

平成23年版労働経済の分析のポイント

世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向

景気は2007年秋に後退過程に入ったが、2009年には輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果。こうした中で自律性は弱いながらも景気は持ち直していたが、そこに東日本大震災が発生し諸制約が覆いかぶさることに。自律的な景気回復に向け期待される雇用、賃金について中長期的な視点から世代ごとの分析を行いつつ、被災後の労働経済指標も加味して検討。

第1章 労働経済の推移と特徴

震災など景気回復に向けた制約要因について分析

雇用情勢は依然として厳しい。所得、消費、雇用の自律的な循環と回復が期待されるが、景況感に停滞がみられ、震災の影響で先行きの予測はさらに厳しく。

着実な景気回復に向けて

消費など国内需要の回復のためには、雇用の下支えが不可欠。雇用の維持、創出を支援することで、人々の不安心理を払拭し、社会の安定と持続的な成長へとつなげていくことが重要。

第2章 経済社会の推移と世代ごとにみた働き方

バブル崩壊以降の労働問題を世代ごとに分析

バブル崩壊以降、厳しい経営環境のもとで正規雇用は絞り込まれ若年層の雇用情勢は悪化。大学進学率が上昇し大卒就職者が多数を占める中で社会のニーズとの結びつけにも課題。

世代間ギャップの解消に向けて

不本意に非正規で働く若者の年長化を防ぐため正規雇用化の取組が重要。社会環境の変化の中で世代間ギャップの是正も求められ、人材の採用、配置、育成、処遇を一体的に行うための企業の人事機能の強化も課題。

第3章 雇用管理の動向と勤労者生活

近年の雇用管理の動向と今後の方向性について分析

賃金構造の特徴をみると職務経験によって培われる能力が賃金を規定する傾向。一方、1990年代には職業能力開発で個人の主体性が強調されるなど人材育成方針に揺らぎ。

今後の雇用システムに向けて

それぞれの世代がつながりあいながら、人材育成を継続的に行っていくことが重要。持続性を備えた雇用システムの再構築に向け、雇用の安定を基本に長期的視点と計画性をもって人材育成を充実させることが課題。

世代をつなぐ雇用管理と雇用システムの主要課題

バブル崩壊後にみられた不安定就業の増加や人材育成機能の低下に対する反省とともに、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が国内需要の停滞を招いた要因のひとつと考えられることも踏まえつつ、人的能力の形成をすそ野広く推し進めていくことが今後の雇用システムの課題。

雇用の安定、確保と
人材育成の充実
雇用対策の強力な推進
長期雇用と人材育成機能の発揮

不安定就業層の
正規雇用化の推進
正規雇用への転換の促進
職業能力形成に向けた支援

高学歴化のもとでの
職業選択への支援
求められる人材像の発信
幅広い職業選択機会の提供