



まとめ

まとめ

(バブル崩壊後の日本社会と今日の労働経済)

1989年、日本社会は「昭和」から「平成」へと新しい元号に変わり、将来への期待もふくらんだが、そこで進行していた資産価格や地価の上昇は、持続的なものではなかった。1991年、バブルは崩壊し、日本経済は長期の経済停滞に陥り、雇用情勢は悪化を続けることとなった。

その後21世紀に入り、バブル崩壊後3回目の景気循環にして、ようやく本格的な景気回復を迎えた。経済拡張期間は2002年の1月から実に69か月にも及び、戦後最長の経済拡張を経験することとなった。ところが、ひとたび勤労者生活に目を転じれば、家計は、経済拡張の成果を十分に受け取ることはできず、完全失業率は改善したものの平均賃金は低下し、消費支出の伸びも力強さを欠いていた。長期の経済拡張は、輸出や設備投資の伸びに依存したものであったのである。そして、そこに輸入物価の上昇や石油価格の高騰が加わり、2007年から2008年にかけては、実質所得の伸びも大きく抑制され、景気は踊り場的な状況を迎えることとなった。さらに、2008年秋に発生したアメリカを中心とした金融危機によって、世界規模の経済減速が始まると、日本経済は拡張の牽引力を外需に依存し続けていたが故に、他の国々にまして大きな経済収縮に直面することとなった。

このような大きな経済危機を克服するため、経済対策が矢継ぎ早に発動されたが、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が表れるなど、景気は自律性は弱いながらも持ち直してきた。ところが、2011年3月に発生した東日本大震災は、東北地方を中心とした直接の被災に加え、部品供給の途絶、首都圏の計画停電など、経済活動に対する広範な制約をもたらし、生産活動の停滞と先行きの不安を拡大させ、今日に至っている。

雇用情勢についてみると、2008年秋以降の急速な悪化の中で、有効求人倍率は2009年7月に0.43倍と過去最低の水準に落ち込み、2009年末になってようやく緩やかに上昇を始めた。また、完全失業率は2009年7月に5.5%まで上昇した後、緩やかに低下し、2010年末に5%台を下回った。このように雇用情勢には持ち直しの動きがみられたのであるが、震災の影響により先行きの予測は厳しさを増しており、今後の動きが懸念されている。

2008年後半から2009年央にかけての雇用情勢の悪化は、その背景に急激な経済情勢の変化があり、完全失業率は既往最高値と同水準まで高まったが、経済収縮の規模は過去の景気後退過程に比べ著しく大きかった。こうした事態に直面し、労使は雇用維持の取組によって、雇用削減をできるだけ回避するよう努力したが、景気の激しい落ち込みに対し雇用削減の規模が抑制されたことは、国内経済の循環を維持することに効果があったと考えられる。賃金の調整についてみれば、確かに、2009年の調整は大きく、現金給与総額は特別給与を中心に減少し、賃金減少率は統計調査開始以来最大のものとなったが、その後は、生産の持ち直しや収益の改善に伴って、所定外給与や特別給与の増加がみられ、物価の低下傾向ともあいまって実質賃金の改善と景気の持ち直しへとつながっていった。

企業が雇用維持に取り組んだことは、技術・技能を担う貴重な人材の離職を回避し、組織に蓄積された知識やノウハウを守ったのと同時に、勤労者家計の所得と消費の崩落を防ぎ、人々の不安心理を払拭することに大いに役立ったものと考えられる。雇用維持の取組が各種の消費促進策の効果発現を支えたと考えることができ、経済対策が雇用の維持・下支えを一つの大きな柱にして取り組んできたことの意義は極めて大きい。東日本大震災の影響により、生産活動の低下や先行き見通しの悪化があるが、緊急の雇用対策も措置されており、雇用の維持、創出を強力に支援することで、人々の不安心理を払拭し、社会の安定と今後の持続的な経済成長へとつなげていくことが大切である。

(それぞれの時代状況と世代ごとにみた働き方)

バブル崩壊以降の大きな経済変動は、働く人達の就業の状況や家庭生活に様々な影響を与えてきた。1980年代までの日本経済は、戦後復興から高度経済成長、そして、安定成長への移行と、基本的には長期の拡大過程を歩んでおり、景気循環自体がその拡張的雰囲気の中に含まれていた。ところが、バブル崩壊後の景気循環では、後退過程における停滞感は特に厳しく、経済収縮からくる雇用への調整圧力は今までに増して強まった。

完全失業率は1991年の2.1%から2002年の5.4%へと継続的に上昇し、この過程で働く人達の雇用、賃金に大きな影響を及ぼした。また、その影響は決して一様のものではなく、雇用の経済的格差を拡大させるとともに、世代ごとに異なる動きをもたらした。

バブルが崩壊した時、まだ就職する前だったか、もうすでに仕事に就いていたか、あるいはそれは若手だったのか中堅だったのか、また、高齢期から引退過程にかかっていたのか。職業人生には、それぞれの局面があり、バブル崩壊後の時代を、どの年齢で迎えたかは、その後の職業生活に拭うことのできない重大な痕跡を残したものと思われる。このような意味で、働く人達は、それぞれの時代状況を背負って生きているのであり、現代の労働問題は、世代ごとの問題として立ち現れている。

バブル崩壊後の時代を日本社会の歴史の中に適切に位置づけるとともに、格差の拡大や世代間ギャップを乗り越え、日本社会に生きる者として共通認識を持ち、共通の課題設定を行うことが求められる。「平成23年版労働経済の分析」では、「世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向」を分析テーマに掲げ、人々の働き方を示す労働統計や就業意識に関するデータを時系列に分析することによって、それぞれの世代が時代状況を背負って生じてきた問題を、世代ごとの労働問題として検討する。そして、不安定就業の増加や人材育成の後退という現実を踏まえ、それぞれの世代をつなぎ、より良い雇用管理を生み出すという観点から、今後の雇用システムを再構築していくための主要課題について考える。

(バブル崩壊後、急増した若年の非正規雇用者)

バブルの崩壊は、雇用情勢の悪化を引き起こしたが、その中でも、若者の雇用問題を特に深刻化させ、それまでの景気後退と異なる様相を示した。経済活動の落ち込みに対し、企業は雇用調整で対処したが、その方法として採用抑制が強まり、若年層の失業が急速に広がったのである。また、経済活動の後退も、バブル崩壊後の後退過程が長引いたのに加え、1997年央からの経済の落ち込みは特に大きく、正規雇用の削減規模はさらに拡大し、若年層で

は、不本意な職業選択の結果として非正規雇用へと追いつめられる者が増えていった。

労働者の就業形態をみると、長期的に非正規雇用比率の緩やかな上昇が見られるが、1990年代半ば頃より、その上昇テンポは高まり、特に、若年層で上昇が大きかった。15～24歳層の非正規雇用比率は、1995年の12.9%から、2005年の34.6%へと、他の年齢階級と比べても著しい上昇を示したのである。

また、大企業の採用行動に注目すると、バブル期には、同時一斉的な学卒者の採用拡大があり、中小企業の採用活動への支障が危惧されるほどであったが、バブル崩壊後は、厳しい採用抑制に転じるとともに、雇用は、非正規雇用で調達される傾向が強まった。非正規雇用比率の水準は、なお中小企業が高いといえるが、その上昇のテンポは1990年代末以降、大企業ほど大きかった。これらの企業行動の背景には、相対的に賃金が低い者を活用することで人件費コストを抑制しようとしたことのほか、新規学卒者を採用し、じっくりと育成するよりも即戦力の確保が重視されたことなども指摘できる。

(1990年代の大学進学率上昇と職業選択の課題)

厳しい経済環境とそれをめぐる企業の行動が、若年層の非正規雇用比率を高め、多数の不本意就業を生み出すこととなったが、こうした厳しい社会環境へと若者を送り出す学校教育の側にも様々な問題が潜んでいた。

高度経済成長期を通じて上昇してきた大学進学率は、1962年に10%となり、1972年に20%を超えたが、およそ20年の間、20%台半ばの水準で推移し、30%を超えたのは1994年のことであった。その後、大学進学率は急速に上昇し、2002年に40%を、2009年に50%を超えた。大学生の数ということからすれば、確かに大学の大衆化は高度経済成長期の現象といえるが、同世代に占める者の割合という点からすれば、若年人口減少の中でバブル崩壊後の時代は顕著な高学歴化の時代であったとすることができる。

新規学卒就職者数を学歴別にみれば、今日、大学卒が多数を占め、大学院修士課程卒の者も、すでに短期大学卒の者を上回っている。

こうした高等教育をめぐる急激な変化の中で、学校から仕事へと若者を送り出していく仕組みがより良く機能するようになったとは考えにくい。たとえば、大学の学科定員に注目し、大学入学者の学科構成と4年後の就職者の学科構成のギャップを推計すると、1990年代以降、そのギャップは拡大している。大学定員は拡大してきたが、その際の学科構成は社会のニーズに合わせて拡大してきたとは言い難い。また、大学院も拡充されてきたが、学科ごとに、学部卒業生と大学院修士課程の卒業生の間で就職実績を比較してみると、社会科学や人文科学では、大学院卒の方が、就職も進学もしていない者の割合が高くなっている。

さらに、大学の立地の問題もある。大学は三大都市圏に集中して立地しているが、大学進学率の上昇は、若年人口を大都市圏へと集中させる効果を持ち、しかも、卒業後の就業形態について、一時的な仕事に就いた者の割合をみると、1990年代半ば以降、その割合は、常に大都市圏の方が地方圏より高いのである。

これらの数値をみる限り、大学進学それ自体が、より有利な就職環境をもたらすとは言い難い。今後は一人ひとりの若者の進路選択の中で、大学での学びの意味がより深く自覚される必要があると思われる。地域社会と密着しながら就職促進に努める高等学校の進路指導の

意義を改めて評価しつつ、あわせて、大宗を占めることとなった大学生の教育と就職支援のあり方について検討を深める必要がある。

(変化する就業意識と企業内での世代ギャップ)

仕事をするために組織に所属するという経験を持たない若者にとって、働くことの意味をつかみ取ることは容易なことではない。働くことには、所得を得ること、自らの能力を発揮すること、協力し合い社会に参加することなど様々な側面があり、それらが解きがたく結びついている。高学歴化のもとで教育期間が長期化し、高度な専門教育へと進むにつれ、自らの能力の研鑽や適性を考える機会も増え、職業能力の開発や職業生活設計への関心も高まっていくが、自己の内発的欲求に加え、組織的に行動したり、社会活動の中に自己を適切に位置づけることなどもバランス良く取り込まれなくてはならない。修学年限が上がることや組織的な参画の程度が低い非正規雇用ばかりが拡大することは、現代の若者の就業意識の形成にとって、新たな障害をもたらしている。

また、社会環境が変化する中で、意識面の世代ギャップも懸念される。一つの企業に所属し職業生活を築き上げていくことを良しとする意識は、一般に年齢が上がるにつれて高まるが、一方、複数の企業を経験しながら、職業能力を高めていこうとする思いは若い時ほど強い。これらの意識について、1990年代末からの変化をみると、20歳台では、複数企業での経験を評価する者が大きく増え、2000年代後半には、企業勤務を重視する者の割合を超えた。組織への所属をめぐる意識は、世代間でギャップが拡大している可能性がある。

企業の人事担当者に新入社員の特徴を世代ごとに答えてもらった調査があるが、かつての若者は、組織が求める役割を果たそうとする意識が強かったが、最近では、自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強くなっていると見られている。また、若い世代ほど自らのキャリア形成や職業生活設計への関心が高い。

日本の社会は、バブル崩壊以降、企業における集団主義的な雇用管理に総じて否定的であり、一人ひとりの個性を活かした社会の形成に期待をかける声も強まった。若者はこうした通念にそって教育を受け、世相にも敏感に反応しながら意識を形成してきたと考えられる。しかし、働くということが、組織に所属し、協力し合って達成されるものであることを踏まえると、一人ひとりの能力発揮が組織の中に適切に位置づけられる必要がある。そのためには、一人ひとりの構成員に組織に所属するという自覚と、企業側には、それを活かす優れた組織管理の手法とが、ともに求められる。

(求められる組織の一体性と人事機能強化に向けた動き)

若手人材の育成は、多くの企業で喫緊の課題となっている。近年における人事配置の一般的な姿をみると、若手は実務の第一線に配置され、その分野の担い手として訓練するという手法が多用されてきた。こうした方法が広く見られたのは、バブル崩壊後、コスト抑制や即戦力志向が広がったことと強い関連があり、本社の人事担当部門も、それぞれの業務分野の実務者の意向にそって採用、配置を行う傾向がみられた。コスト管理が厳格化される中で、それぞれの分野ごとのコスト管理が行われ、企業分社化の動きも広がった。賃金制度として広がった業績・成果主義も、分野ごとの業績管理と連動していた面がある。

しかし、こうした一連の動きは、今、見直されつつある。若手の採用、配置、育成との関連では、若手を特定の実務部門に配置し、その分野にばかり精通させるという手法は、組織全体を見渡した時、必ずしも正しい答を導くわけではない。今後、若手人材の育成にあたって、企業が重視することをみると、「特定の部門への配置を基本としつつ必要に応じて他部門も経験させる」、「長期的に教育訓練を行い育成する」、「できるだけ多くの部門を経験させる」などの回答が多くなっており、また、その割合は大企業ほど高い。

バブル崩壊後は、事業部門を分割し、個々の分野でコスト管理を行い、資材の調達や非正規雇用の採用までも現場で管理することとなった。しかし、このような傾向のもとでは、若手に対する即戦力志向ばかりが高まり、全社的な見地から仕事の意義を考えたり、組織の任務を共感をもって構成員に伝えたりする能力は育ちにくい。1990年代に若手だった世代も中堅層へと進み、さらには組織のリーダーを選抜すべき時期を迎えつつあるが、今後の組織の維持、発展の見地から、今までの手法を見直す機運がでてきているものと考えられる。

日本企業の人事部門は、長期雇用を前提とするもとで、人材の採用、配置、育成、処遇を一手に引き受け、企業組織の中でも強大な力を有する場合が多かった。「我が社の財産は人材である」と公言する企業人も少なくなく、かつては職員の配置、育成をも強力にコントロールした。しかし、バブル崩壊以降は賃金・処遇制度を大きく見直した企業も少なくなく、今後の採用、配置、育成、処遇のあり方の検討は、組織における人事部門の位置づけについて再検討を要請することになると予測される。

(大きく揺らいだ人材育成方針と長期雇用慣行の再認識)

バブル崩壊後の日本社会は、経済停滞が長引いたこともあり、従来からの仕組みや慣行に自信を失い、「改革」を掲げる思潮になびく傾向がみられた。労使関係においても、長期雇用や年功賃金など日本企業に定着していた雇用慣行を見直すべきだとする見方が強まった。

長期雇用については、雇用の安定や人材育成に資することから、人事労務の担当者はその意義を良く理解していたものと思われるが、厳しい経営環境のもとで、新規学卒者の採用が絞り込まれ、正規雇用の職場が次第に縮小していくとともに、1990年代末から2000年代初めには、解雇も含む厳しい人員削減に手をつける企業も増加した。

一方、年功賃金については、人件費抑制の要請が強まると、より直接的な批判が強まった。働く人達のやりがい、働きがいを高めるために、集団主義的な労働関係を見直すという課題はすでに多くの人々に共有されていたが、年功賃金は、賃金・処遇制度の集団主義的運用と同一視され、年功賃金の改革は、企業経営の視点からだけでなく、働く側からも賛同を集めることとなった。そして、一人ひとりの業績、成果を把握し、賃金に反映させることが、労働関係の個別化に向けた答だと目され、賃金制度を業績・成果主義型のものへと改革する動きが急進することとなった。

これらの改革の背景には、労働者の職業能力は労働者個人のものであり、その能力を自ら磨き、高く評価されることで仕事のやりがいを獲得することができる、そうした時代の雰囲気横たわっていた。その雰囲気は、いつしか時代の精神となり、疑いを入れない社会通念となって、雇用慣行の改革を推し進めることとなった。しかし、こうした状況は変化しつつあるように思われる。

1990年代、能力開発は、本人主体で行われるべきだと考えるのが、社会の通念であったが、2000年代も半ばを過ぎると、能力開発は会社主体で行わざるをえないという認識が多数を占めるようになった。自らが所属する企業の組織的な事業活動を通じて社会に参加する労働者は、その職務経験を通じて仕事の実力を養っていく。労使の連携や協力、あるいは、職場の同僚の理解のもとに行われる職場内での能力開発が、職業能力形成として現実的であり、また、日本企業の経営の実態に照らしても、最も有効な方法であると考えられる。

バブル崩壊から20年余りが経過し、一方的な改革を押し進めようとするかつての主張は影を潜めた。企業も、技能の継承と組織の存続をかけ、新規学卒者の採用拡大に向けた取組を強化しつつあり、若年層の正規雇用の削減にもようやく歯止めがかかってきた。雇用の安定と人材育成の観点から長期雇用慣行の意義は、労使の間で改めて深く認識されるに至っている。

(特定の世代に集中して表れた問題と今後の対処)

労使関係からみる日本社会の歴史は、1990年代から2000年代半ばにかけて大きく蛇行した。そのもたらす社会の問題は、いわゆる「団塊ジュニア層」(1970年代前半生まれ)や「ポスト団塊ジュニア層」(1970年代後半生まれ)など、1990年代から2000年代前半までの間に就職期を迎えた若者において鮮明な形をもって現れた。

長期雇用慣行をもつ日本の多くの企業では、国際的にみても勤続年数が長く、男性の中壮年層や定年を迎えるまでの高年齢層で離職率が低く抑え込まれている。企業内訓練によって高い技術・技能を形成した労働者を社内に蓄積していくことが、長期雇用慣行の強みであり、長期雇用のもとに、一人ひとりの労働者の職務経験や適性に応じた人事配置と人材育成が可能となる。一方、職業選択期にある若者は、一般に、離職率が高く職場定着に課題があり、長期雇用慣行のもとでの人材育成に円滑に入っていくことは決して容易ではない。そこで、新規学卒採用者に対しては、就職時にその後の長期にわたる職務経験のイメージを与え、職場の信頼関係のもとに、長期の人材育成へと入っていく仕組みが重視された。

ところが、バブル崩壊後は、新規学卒採用の枠が絞り込まれ、就職期を迎えた「団塊ジュニア層」や「ポスト団塊ジュニア層」などの世代を直撃した。若年層の失業率は急速に上昇するとともに非正規雇用比率も上昇し、不安定な就業形態で働く若者が増加することとなった。

新規学卒採用の時に、正規雇用の仕事に就くことができなかった者も、その後の長期の職業生活を考え、希望する職務分野に変更を加えながら、正規雇用の就職先を探していくこととなる。男性について世代ごとに就業状況を見ると、バブル崩壊前に就職期を迎えることができた1960年代後半生まれの者は、失業率も非正規雇用比率もともに低いが、それ以降の世代は、失業率と非正規雇用比率が上昇している。ただし、20歳台前半に高かった失業率、非正規雇用比率のいずれも、年齢が高まるにつれ低下する傾向にあり、バブル崩壊後20年を経た団塊ジュニア層の失業率、非正規雇用比率は、それ以前の世代と比べて、それほど大きな違いはなくなっている。一定の安定した状態にまで至る経過には、厳しい経験もあったものと想像されるが、非正規雇用として長期に滞留することはある程度回避することができたと考えられる。一方、これ以後の世代について、20歳台以降における非正規雇用への滞

留傾向という観点からみると、ポスト団塊ジュニア層は深刻である。この世代は1990年代後半に成人し、新規学卒就職の時期に大きな採用抑制に直面するとともに、2000年代前半の景気拡張期にも大企業を中心に非正規雇用での雇用拡大が図られたため、正規雇用に転換する契機をもたないまま、30歳台に到達してしまった者が多いと考えられる。

正規雇用で働く者が入職初期のキャリアを足がかりに、その後の職業キャリアを形づくっていることから比べると、非正規雇用に就いた若者は職業能力開発の機会も乏しく、技能、賃金水準は低位のままにあり、同世代の中での格差も拡大している。

バブル崩壊後の厳しい就職状況を20歳台で経験した世代は、他の世代と比べ、職業生活を順調に開始できたとはいえ、その後の職業能力形成にも課題がある。所得格差の固定化を避けるとともに、技術、技能を円滑に継承するという観点からも、それぞれの世代が重なり、つながりあいながら、人材育成を進めていくことが大切である。特定世代における非正規雇用への滞留傾向を回避するために、職業能力開発の支援と正規雇用化のための対応を、今後も根気強く実施していくことが求められる。

（賃金・処遇制度と雇用システムの行方）

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できるよう、持続性を備えた雇用システムを形成していくことが望まれる。日本社会は、1990年代に、それまでの雇用慣行を改革することを志向したが、今日からその歴史を振り返れば、反省すべき点も多く、日本企業の有する雇用慣行の意義を正しく理解した上で、今後の雇用システムを展望する必要がある。

日本の雇用システムは、長期雇用、年功賃金といった日本企業の雇用慣行を基本に、雇用の安定と人材育成を重視しながら歴史的に形成されてきた。戦後の賃金制度を人材育成の観点から振り返ると、戦後復興から高度経済成長にかけての賃金制度は、年齢、勤続年数に応じて賃金を引き上げる年齢賃金の性格が強かったが、高度経済成長から安定成長に移行する過程で、年齢や勤続年数を同じくした集団に同一の賃金・処遇を施すことは難しくなった。集団主義的な労働関係の見直しがなされ、それへの対処として職能資格制度の普及が図られ、職能給が活用され始めた。また、2度の石油危機によって日本社会は大きな経済変動を経験することとなったが、労使は長期雇用慣行を堅持する意思を示し、政労使の取り組みにより、日本型雇用システムの基本的な姿が形づくられた。

多くの企業は長期雇用の慣行のもとで、長期的、計画的な視点から人事配置を行い、職務経験を基本に置きながら人材育成を行いつつ、職能資格制度のもとで職務遂行能力をじっくり評価、判断し、賃金形成を進めていくこととなった。職能給を用いることで、長期雇用慣行のもとでの労働関係の個別化を目指したのが、高度経済成長期以降の賃金制度の動きであったと考えられる。

しかし、労働者の潜在的職業能力を、将来の可能性の洞察も含めて評価、判断し、じっくりと育てることは容易なことではない。バブル崩壊後、厳しい経営環境のもとで人件費抑制の要請が特に強まると、即効性があるようにみえた業績・成果主義を導入する企業が増加した。また、労働者の中には、自らの業績・成果を賃金に反映させるよう強く求める層も一定程度存在しており、業績・成果主義の導入は、労働側から支持された面もあった。しかし、

組織で働くことを考えると、どのような仕事も一人の力だけで実現できるわけではなく、多くの人の見えない手助けのもとに、その仕事の成功がある。職務範囲や職務分担を明確にするための取組が、業績・成果主義と並行して進められたが、それは、企業組織全体としてみた場合に必ずしも有効でないという理解も広がってきた。さらに、業績・成果主義を納得性のあるものとして運用するために、評価基準を明確化したり、評価者の研修に取り組まなくてはならないという副次的なコストが明らかになるにつれ、長期雇用のもとで、じっくりと職務遂行能力の向上に取り組むことの意義が再認識されるとともに、組織・チームの成果を賃金に反映することも大切であるというように、人事担当者の認識も変化してきている。

(世代をつなぐ雇用管理と雇用システムの主要課題)

バブル崩壊後は、企業の経営環境が著しく厳しかったこともあり、人材育成や雇用慣行に関する考え方も大きく揺らいだが、そのことが若年層に与えた影響は大きかった。バブル崩壊後20年の経過を経て、人材育成や雇用慣行に関する労使の考え方には、一定の収束がみられるが、この過程で翻弄されてきた若い世代を、再び、世代と世代のつながりの中に戻し、働くことでつながれた世代と世代のきずなを強めていくことが、これからの日本社会の課題である。

歴史的な経過の中で、それぞれの世代はそれぞれの時代状況を背負っており、その抱える問題の解決には長い年月と根気強い対応が求められることとなろう。今後の雇用管理と雇用システムの発展に向け、日本社会は、次の主要課題に取り組むことが大切である。

まず、第一に、雇用の安定、確保を基本に、労使関係における人材育成の機能を改めて立て直していくことである。長期的な視点に立って人材の採用、配置、育成、処遇に取り組み、人的能力の蓄積のもとに企業の付加価値創造能力を高めていくことが大切である。また、組織の中で育てられた優れた人材の離職を回避するために、雇用の維持に取り組むことは、それぞれの企業における技術、技能の継承という観点から評価されるばかりでなく、経済変動のもとでも所得と消費を安定化させ、人々の心理的不安を払拭し、経済の底支えに役立つ。経済変動に対する雇用対策の強力な推進のもとに、雇用の安定、確保を図りつつ、長期雇用における人材育成機能を有効に発揮していくことが求められる。さらに、今般の東日本大震災からの復興と被災者の生活再建のためにも、被災者が仕事を通じて経済的な自立を回復し、地域社会の再建に向けて力強く歩みを進めていくことができるよう支援することが重要である。

また、第二に、不本意なまま不安定な就業のもとで働く層の正規雇用化を強力に推し進めることである。バブル崩壊後の厳しい採用抑制のもとで、若年労働者に不安定就業層が生まれ、その後、滞留傾向をもちながら年長化が進んでいるが、このままでは、格差を固定化させ、世代間の断絶や社会の分断へとつながる危険も内包している。入職初期のキャリア形成の機会を逸した不安定就業者を、正規雇用へと転換を促していくためには、本人の努力ばかりではなく、職業能力開発のための社会的な支援や、正規雇用に転換させるための企業の雇用管理における取組も重要であり、こうした面における支援策の充実は、今後も根気強く取り組まれる必要がある。また、厳しい就職環境のもとで、社会参加意欲を低下させてしまった若者に対しては、正規雇用としての採用につなげていくために、非正規雇用として就労参

加を促し、そこから正規雇用へと転換させていくことも考えられる。若者の就業経験や習得した技能を把握しながら、本人の適性や技能形成の段階を踏まえつつ、着実に雇用の安定へとつなげていくことができるよう、社会的に職業能力形成を支援していく手法についても充実を図ることが求められる。職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格などを記載した「ジョブ・カード」を活用し、キャリアコンサルティング、企業実習、OFF-JTなどを効果的に組み合わせることによって、若者の職業能力を着実に開発していくことが重要であり、その運用実績をもとに、より普遍的な取組としてさらなる推進を図っていくことが期待される。

第三に、高学歴化のもとで、円滑な職業選択が果たせていない層に対する就職支援を強化することである。2000年代半ば以降、長期的な採用、配置、育成の観点から、新規学卒者の採用を重視する企業は増えているが、急速な大学進学率上昇のもとで、学校教育から仕事への円滑な移行過程はまだ十分に実現されていない。高度な専門教育に触れる若者が増加する反面、習得した能力が社会の中にどのように位置づけられるかを全体として理解することは容易なことではなく、若者一人ひとりの希望と社会のニーズを調整するための仕組みの充実が求められる。一人ひとりの若者が、進学にあたり、希望する職業のイメージを持ち、そこに向けた学習の道筋を持つことが大切であるが、多様な体験活動を行うことのできる猶予期間として注目される「ギャップイヤー」を創り出すための取組が進展することによって、若者の進学や就職がより実りあるものとなっていくことが期待される。また、日本社会全体としても、今後、展開する産業分野を予測し、求められる人材像をより積極的に発信することによって、若者に今後の指針を与えることも必要である。さらに、若者の職業選択機会を広く確保し、企業のニーズとの調整を図るため、大学卒業後数年間について、新規学卒者と同様な取り扱いとすることや、在学中の教育・研究活動に支障を与えないような採用選考の方法を工夫していくことも大切であると思われる。

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、今後の日本の雇用システムに課せられた重要な課題である。