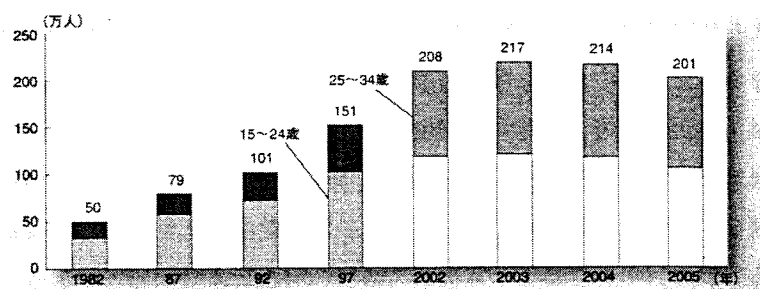


図表8 「フリーター」の数の推移



資料：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」  
 資料出所：1982年、87年、92年、97年については「平成17年版 労働経済の分析」より転記。2002年以降については、総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」  
 注：1) 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15~34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「パート」または「アルバイト」である雇用者で、男性については継続就業年数が1~5年未満の者、女性については未婚で仕事を主としている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト」の仕事希望する者と定義し、集計している  
 2) 2002年から2005年については、フリーターを15~34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」または「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者としている  
 3) 1982年から97年までの数値と2002年から2005年までの数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある

能力、適性、意欲を見極めた上で、若年者に就労の機会を提供していくことが必要である。

若年者が早い時期から、働くことに対する積極的な意識を持つために、企業としても、経済人の学校への派遣や、インターンシップの受け入れの積極的な実施も考慮されるべきである。それにより、若年者に対して、なぜ働くことが大事なのかを実感させ、就職への安易な忌避を抑制するという効果が期待できる。

政府は、2006年に「再チャレンジ可能な仕組みの構築」を発表し、若年者に対するさまざまな就業支援の強化を打ち出している。若年者自身にも、職業情報や能力開発、カウンセリング等自立支援の施

策・機会を積極的に活用し、就業機会の獲得に努める意欲と行動を求めたい。

## 6. 企業を支える人材の育成

企業活動に求められる人材は、多様化、高度化しつつある。もはやキャッチアップの時代は終わり、新たな市場を開拓し、付加価値の高度化が企業成長を左右する時代においては、企業は、自社に必要な人材像を明確にした上で、適切な人材育成・教育訓練に取り組み、従業員の自己啓発を支援していかなければならない。

もちろん、人材育成・教育訓練は、中長期的な観点からの取り組みが必要である。人材育成は一朝にしてできるものではなく、日頃からこれを重視する風土を企業内に醸成することも重要となろう。

低下が懸念されている企業の「現場力」を支えるのは個々の人材の力であり、「現場力」の維持・向上は、生産現場のみならず、販売、研究開発、管理部門等すべての部門組織に共通の課題である。

「現場力」の主要な担い手である団塊の世代が大量に退職する「2007年問題」は目前にきている。製造業、非製造業に限らず、現場における課題発見能力や問題解決能力は、マニュアル化しにくい暗黙知として、個人が保有していることが多い。暗黙知の継承には時間がかかるが、企業の持続的発展や競争力の維持・強化のためには不可欠である。

イノベーションを推進し、最高品質の商品やサービスを提供していくためには、現場力を維持・向上させる地道な努力が不可欠である。こうした努力の積み重ねによって、いわゆる職場の「安全・安

心・信頼」が確立されることになる。

一方で、若い世代に対して、特にものづくりや科学技術の現場の活動について、関心を深める機会を提供していく必要がある。2007年に静岡県で開催される第39回技能五輪国際大会と、第7回国際アビリンピック（障害者技能競技大会）がその大きな契機になることを期待したい。また、大学等の各種研究機関が、ものづくりの大切さを小中学生に積極的にアピールする機会が増えているが、このような取り組みも、今後一層推進されるべきであろう。

さらには、グローバル化の時代にあっては、海外拠点の第一線で働く「多国籍人材」を管理する海外派遣従業員に対する効果的な研修や支援も忘れてはならない。

## 7. 企業の競争力を高めるための人事・賃金制度／健康管理の重要性

企業が競争力を高めるとともに、ワーク・ライフ・バランスによる新しい働き方を推進していくためには、従来型の人事・賃金・評価制度を根本的に見直すことが求められる。

見直しにあたっては、人材戦略を経営戦略として位置付けたうえで、「大集団管理から小集団・個別管理へ」「画一管理から多様化した管理へ」と管理の仕方を再構築し、その上で、従業員個々の役割の明確化と専門能力の高度化を進めていく必要がある。

多様な人材の能力を引き出し、企業の競争力強化に結びつけるためには、仕事、役割、貢献度と整合性を持った、公正で納得性の高い人事・賃金制度の整備が急務となる。自社の実態に応じて、人事・

賃金管理の複線化も必要となろう。年齢・勤続年数に偏重した年功型賃金制度から、社内のさまざまな仕事、役割、貢献度に応じたきめの細かい人事・賃金制度への移行を検討する必要がある。

目標の設定、達成度の評価にあたっては、上司と部下との間の十分な意思疎通を図るための工夫が求められる。とくに重要なのは評価制度の仕組み・運用であり、個々の従業員の仕事、役割、貢献度を公正・公平に評価し、処遇に結びつけることが重要である。

もちろん、長期雇用のいわゆる正規従業員と有期雇用のパートタイマーなどのいわゆる非正規従業員とでは、仕事・役割の差異に応じて、それぞれの活用の目的を明らかにしておく必要がある。

パートタイマー・契約社員等の非正規従業員については、長期雇用のいわゆる正規従業員との均衡処遇が問題になるが、仕事、役割、貢献度を一時点でなく、将来に亘る活用の仕方（配置、貢献度、育成など）を踏まえて、個別に適切に評価し、公正・公平な処遇を図るべきである。

また、人材確保という観点から、正規従業員として必要な資質・能力を持つ非正規従業員に対して、本人の希望を勘案し、正規従業員への転換を進める場合、個別企業の実情に応じた判断を行なう必要がある。

なお、人材をどのような雇用形態で採用し、活用するかは、経営戦略の重要事項であり、雇用形態の転換を法的に強制することは適当でない。

ところで、すべての従業員がその能力を最大限発揮できる職場環境をつくり上げ、働きがい、生きがいを実感してこそ、企業成長と

生産性向上は可能となる。その意味で、従業員の心身の健康の維持は、健全な企業経営の遂行に欠くべからざる課題である。

2006年4月に施行された改正労働安全衛生法に過重労働・メンタルヘルス対策が盛り込まれ、また、2006年6月に成立した自殺対策基本法においても、事業主は従業員の心の健康保持に必要な措置を講ずるよう努めることとされた。

従業員の健康管理は、本人の自己管理はもちろん、上司の役割が重要である。日頃から部下の抱える悩みを的確に理解し、相手の「ところ」を聴く（Active Listening：積極的傾聴）姿勢が求められる。管理職は、日頃からの職場のコミュニケーションの円滑化に努めると同時に、産業医や専門職（看護師、保健師、心理専門職など）などの連携にも考慮する必要がある。

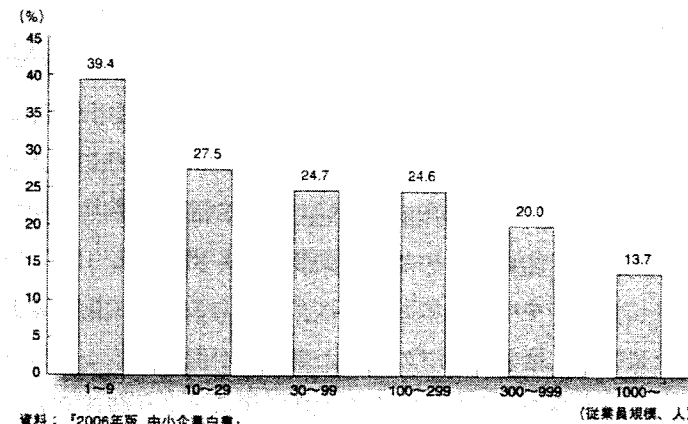
## 8. 中小企業が抱える課題と解決策

景気は回復局面にあるものの、中小企業は大企業に比べ、景況感の回復は弱い。

経営資源が乏しく、研究開発、販売等のノウハウが大企業に比べ相対的に弱い多くの中小企業では、厳しい経営を強いられているのが現実である。しかし、わが国の産業基盤を支え、大きな雇用・就業機会を提供しているのは中小企業であり、中小企業の活性化なくしては、日本産業の発展はありえない。

グローバル化が加速する中、トップが「攻めの姿勢」で技術革新、新製品の開発に取り組み、内外に広く市場を求めていく姿勢が期待される。

図表9 企業規模別に見た女性の継続就業の割合



資料：「2006年版 中小企業白書」  
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（2000年3月）  
注：第1子出産前に仕事に就いていた者のうち、出産後も仕事を継続した者の割合である

なにより、中小企業にとっての最重要課題は人材の確保、人材力の向上にある。今日は、規模の大小が企業価値を決める時代ではなく、真の意味で、少数精鋭であれば企業発展が可能な時代である。

従業員や顧客、取引先、地域から“魅力ある企業”と評価されれば、人材や資金、情報などの経営資源が集まってくる。

現実には、特定の分野においては、世界に冠たる市場占有率を誇る中小企業は数多く、大企業がまねのできない技術・ノウハウを持つ中小企業も枚挙にいとまがない。

そうした魅力ある中小企業においては、必要な人材が確保でき、現場でのきめ細かいOJTによって適切な人材育成が実現されている。

“魅力ある”中小企業たるためには、いくつかの条件が必要であ

ろうが、人材確保のためには、ワーク・ライフ・バランスへの挑戦を期待したい。

現実には、さまざまな工夫によって、この実践に取り組み、人材の確保、人材力の向上、生産効率の向上に成功している中小企業は多い。働く時間や場所の見直し、休業・休暇制度、経済的支援など、施策は多様である。また一方、出産後の女性の継続就業割合も、中小企業は大企業に比べて高いという調査結果も出ている（図表9）。

いずれにせよ、中小企業においては、人材力こそが成長の鍵をにぎる。なにより、経営トップの理念と実行力が問われることはいうまでもない。大事なことは、ヒトを大切にするという精神であり、そのことが、魅力ある企業として評価されることにつながろう。

## 企業活動を促進するための環境整備

経営と労働をめぐる諸課題・取り組みについて第2部で取り上げたが、ここでは、そうした取り組みを支援・補足する観点から、わが国の主要な課題を整理したい。

### 1. 地域経済の活性化

わが国産業・企業の成長、健全な発展のためには、いわゆる地域経済の活性化という視点が重要である。地域経済の活性化なくして、日本経済の真の意味での復活はありえない。

地域の生産・雇用指標は、依然、ばらつきが大きい。大規模製造業の拠点がなく、非製造業や中小企業が多い地域などでは、総じて改善のペースは遅い。

地域経済においても、グローバル化の波は押し寄せている。ICTの普及、居住エリアの多様化に伴い、消費者・生活者のニーズ・行動が不断に変化している。

「生活者の視点」に立ち、地域自らが地域の特色を活かしたビジョンをもって創意工夫を発揮することが、魅力的な地域づくりに求められる。

地域経済の活性化には、なによりヒト・モノ・カネ・情報・技術の集まる仕組みをつくる必要がある。地域内における既存の