

コラム

2-3 人材育成の課題と平均勤続年数

本文で述べたように、企業は自らが主体となって人材育成を行うべきと考えているが、実際に人材育成を行う際には、人材面やコスト面の障壁についても想定する必要がある。そこで、企業が人材育成を行う際の課題について、平均勤続年数との関係に焦点を当てて分析する。

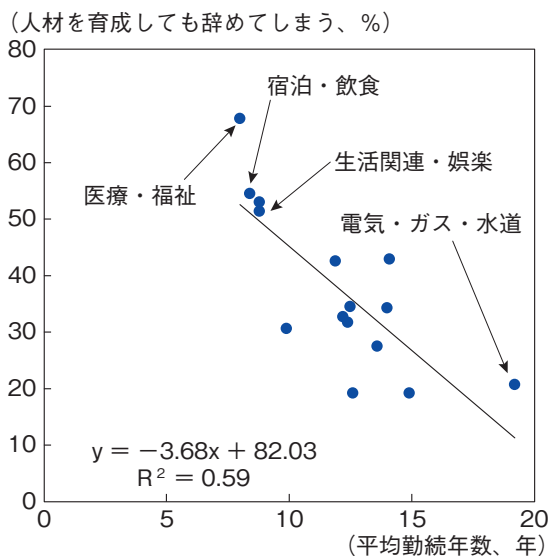
まず、人材育成の課題と平均勤続年数を散布図に描くと、平均勤続年数が短いほど、人材育成の問題点として「人材を育成しても辞めてしまう」と回答する割合が高くなっており、平均勤続年数の短さが人材育成の障壁となっていることが確認できる（コラム2-3図(1)）。「電気・ガス・水道」といったインフラ産業については、従業員の平均勤続年数が長く、従業員の離職は人材育成の課題となっていない。他方、平均勤続年数の短い「医療・福祉」、「宿泊・飲食」、「生活関連・娯楽」については、従業員の離職が人材育成の大きな障壁になっている。

また、平均勤続年数と人材育成の実施状況の関係を確認すると、右上がりの正の相関が確認できる（コラム2-3図(2)）。これは、平均勤続年数の長い産業で人材育成が実施される傾向が強いことを示しており、「電気・ガス・水道」で人材育成の実施割合が高く、「宿泊・飲食」と「生活関連・娯楽」は低い。ただし、「医療・福祉」は平均勤続年数が短い割には、人材育成の実施割合が高く、トレンド線の上方に位置している。ここで、企業側の意思決定を考察すると、企業が人材育成を実施するのは、人材育成を行うことで得られる利益が人材育成コストより大きいときである。「医療・福祉」が人材育成に積極的なのは、この産業が専門的な技能を必要とする分野であり、人材育成を通じた労働者の技能習得によって得られる利益がそのコストを上回っているためだと考えられる。

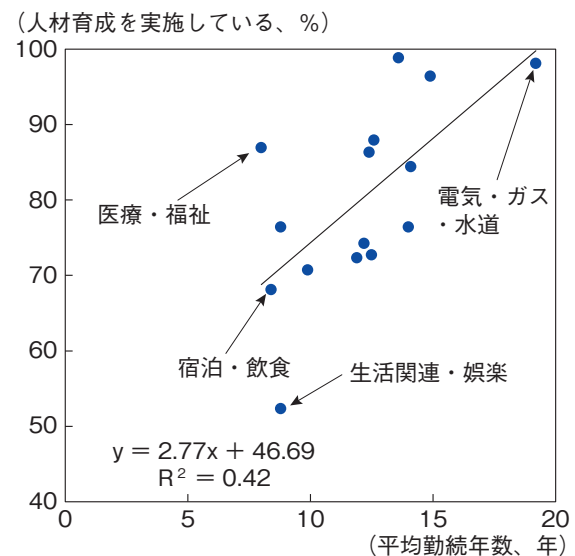
こうしたことから、企業が主体的に人材育成を行い、その結果として労働の質を向上させるためには、専門的な技能を要せず労働者が流動的な「宿泊・飲食」、「生活関連・娯楽」等において、人材を定着させる取組が必要であることを示唆している。

コラム2-3図 人材育成と勤続年数

(1) 人材育成の課題と平均勤続年数



(2) 人材育成の実施状況と平均勤続年数

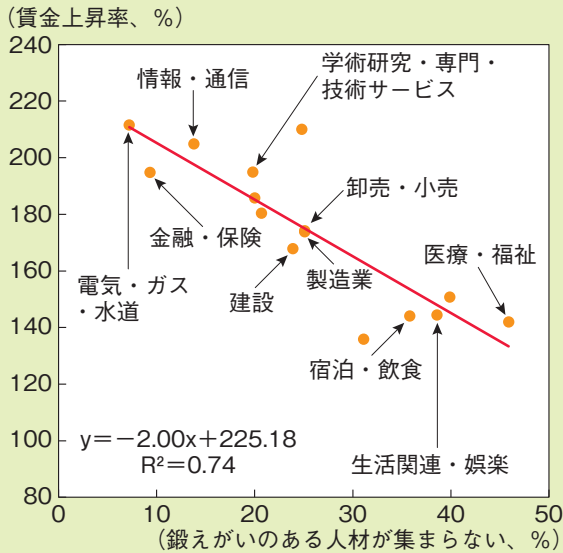


- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。
2. 平均勤続年数は、一般労働者の男女計の平均。

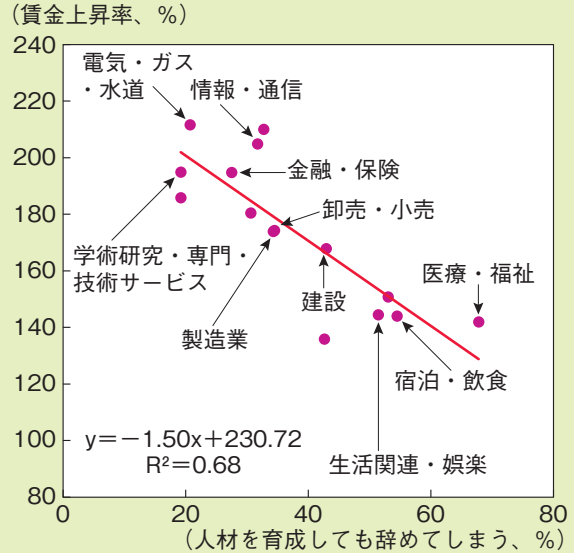
第2-3-8図 産業別の賃金上昇率と人材育成における課題

人材確保及び定着と賃金上昇率は相互に影響

(1) 賃金上昇率と人材確保



(2) 賃金上昇率と人材定着



- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。
2. 賃金上昇率は、一般労働者（正社員・正職員）の「所定内給与額」について、「50～54歳の給与額÷25～29歳の給与額」により算出。
3. 人材育成における課題は、人材育成に関する問題があると回答した事業所計をそれぞれ100とした割合（複数回答可）。

る。また、「宿泊飲食」、「生活関連・娯楽」、「医療・福祉」では、「人材を育成しても辞めてしまう」と回答する企業割合が目立ち、これらの業種における離職率の高さを反映している。

●人材確保及び定着と賃金上昇率は相互に影響

このような人材育成の問題点は労働者の賃金にどのように影響するのだろうか。そこで、賃金上昇率（50～54歳の給与額÷25～29歳の給与額）と人材育成の問題点のうち「鍛えがいのある人材が集まらない」及び「人材を育成しても辞めてしまう」の相互関係について確認しよう。

産業別のデータを利用して散布図を描くと、両者の間には右下がりの関係が観察される（第2-3-8図）。この結果を企業側からみると、優秀な人材が確保できない産業や人材がなかなか定着しない産業では、人材育成を通じた職務遂行能力向上が見込みにくいことなどから、企業経営者は労働者の賃金上昇を抑制させる傾向にあることを示している。他方、労働者側からみると、能力の高い人材は賃金の上昇が見込めない企業に就職したがること、長期間勤務せずに転職してしまうことを意味する。

こうした問題が大きい産業としては、非製造業の「宿泊・飲食」、「医療・福祉」、「生活関連・娯楽」が挙げられる。これらの産業においては、労働生産性の向上を進める中で、優秀な

人材の確保や定着を通じて人的資本を蓄積することが課題となっている⁶⁷。

2 雇用構造の変化と時間当たり賃金

我が国では、人口減少に伴う労働供給制約が一国全体の所得に対して押下げに作用する。その影響を緩和するために、女性と高齢者の労働参加を促進することが重要であるが、そうした雇用構造の変化は労働時間の短時間化を進めると同時に、我が国の時間当たり賃金に影響を及ぼす。そこで、ここでは、性別・年齢別の労働力率の分析を通じて我が国の労働参加における現状と課題を明らかにするとともに、相対的に賃金の低い高齢者の雇用拡大が時間当たり賃金を押し下げるとはならないかという論点についても考察する。まず、潜在労働力率の推移によって労働力率の構造的な変化を確認する。次に、国際比較を通じて、我が国の労働力率と女性の雇用者比率にみられる特徴を整理する。最後に、我が国の雇用構造の変化が時間当たり賃金に与える影響について、男女別及び年齢別、産業別に検討する。

(1) 労働力率の構造的な変化

我が国の労働参加の現状を考える上で、労働力率の動向と特徴を明らかにすることが有用である。ここでは、労働力率の傾向的な変化を示す潜在労働力率の分析を中心にして、我が国の労働参加の課題について論ずる。

●労働投入が減少する中で女性と高齢者の労働力化が重要

我が国は少子高齢化が進行する中で、労働力人口も減少に転じており、労働面の供給制約が懸念される。独立行政法人労働政策研究・研修機構の推計値（現状シナリオ⁶⁸）によると、2030年の労働力人口は5,683万人となり、2013年から890万人以上も減少することが見込まれる（第2-3-9図（1））。労働力人口の大幅な減少は、就業者数の減少を通じて我が国全体の所得を押し下げるとともに、潜在成長率の低下をもたらす可能性もある。そうした影響を低減するためには、国民の労働参加を促進して労働力率の引上げを図り、労働力人口の減少ペースを緩和させる必要がある。

2013年の男女別、年齢階級別の労働力率を確認すると、以下のような特徴が指摘できる。第一に、男性の労働力率は25歳～59歳まで90%を超えており、更に上昇させる余地はほとんどない（第2-3-9図（2））。第二に、女性の労働力率は、子育て世代にあたる25～44歳に低

注 (67) 内閣府（2013a）は、非製造業の生産性向上のためにICT資本の蓄積が重要であることを指摘している。
 (68) ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2012年と同じ水準で推移すると仮定した「ゼロ成長・労働参加現状」シナリオ。なお、経済成長、及び若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が進む「経済再生・労働参加進展」シナリオでは、2030年の労働力人口は現状シナリオよりも約600万人多い6,285万人と見込まれている。