

世紀転換期の雇用システム

—— 業績主義と雇用管理の多様化・外部化 ——

わが国の雇用情勢は、バブル経済の発生とその崩壊により、人材需給バランスは人材不足から人材過剰へとシフトさせた。一方、情報技術の進展、産業構造の転換などによる新しい人材ニーズも発生しており、人員過剰の職種・部門と人材不足の職種・部門とが併存する、いわゆる「ミスマッチ」の状況が拡大している。

本調査研究は、以上の動向を踏まえて、1990年代以降の人材の過不足状況、ミスマッチとその対応策、人材ニーズの変化の内容と雇用管理上の問題点、対応の方向性などを取りまとめた。

研究委員会メンバー

| | | |
|--------|---------|----------------------|
| (主 査) | 笹 島 義 雄 | 明治学院大学経済学部 教授 |
| (委 員) | 大 木 栄 一 | 日本労働研究機構 副主任研究員 |
| | 小 林 良 暢 | 電気連合総合研究センター 特別主任研究員 |
| | 田 口 和 雄 | (財)機械振興協会経済研究所 研究員 |
| | 松 丸 和 夫 | 中央大学経済学部 教授 |
| (専門委員) | 露 木 恵美子 | 北陸先端科学技術大学院大学 博士後期課程 |
| | 山 田 修 嗣 | 文教大学国際学部 専任講師 |
| (事務局) | 野 村 雄三郎 | (財)雇用開発センター 常務理事 |
| | 川 上 方 満 | (財)雇用開発センター 研究調査部長 |
| | 田 島 博 実 | (財)雇用開発センター 研究調査課長 |
| | 荒 井 直 子 | (財)雇用開発センター 研究調査部 |

目 次

| | |
|-------|----------------------|
| 第 1 章 | 企業の人材管理の変化と展望 |
| 第 2 章 | 人材過不足状況の推移とその背景 |
| 第 3 章 | 成果・業績主義化が進む業績管理と人事管理 |
| 第 4 章 | 正社員の雇用管理をめぐる方策と課題 |
| 第 5 章 | 多様な就業者の活用と雇用管理の課題 |
| 第 6 章 | 非正規化が進む製造業の雇用管理 |
| 第 7 章 | 小売業の人事戦略と人的資源管理 |
| | ケース・スタディ |
| | 付属資料 |

調査の対象及び内容

(1) 「業績主義時代の雇用管理に関する調査」調査時期：平成12年11～12月

調査対象：帝国データバンクのデータベースに掲載されている企業3,192社（製造業、小売業、情報サービス業の3業種）（通信郵送調査）

調査内容：企業属性、経営戦略と人事戦略、業績管理、人件費管理、要員管理、多様な就業形態の従業員の活用の問題点等

(2) ヒアリング調査

調査時期：平成13年1～3月

調査対象：主として上記アンケート調査の回答企業から選定した10社