

ると報告は警告した。

### 失業を経ず高生産性部門へ移動を

報告は、人的資源と成長との関係について、マクロ経済と雇用は「相互に影響を及ぼしている」と指摘。そのため、構造的に労働需要が減少し雇用が保蔵されている部門から、構造的に労働需要が拡大し、かつ生産性が高い部門への労働移動を進めることができれば、「マクロ経済への好影響が期待される」と言及した。

ただ、その労働移動に関しては、高生産性部門を拡大させることと、同部門への人材のマッチングのための効果的な教育訓練機会の提供などを通じて、「人的資本をできるだけ損なうことなく、企業内外のより高い生産性の部門へ失業を経ないで移動できることを目指して改革を進めるべきである」と条件を付けた。

また、これらの方向に、政策形成・制度慣行を変革する際には、自ら人的投資を行うことを個人に促すことが必要だと述べるとともに、「関係者の協力が不可欠」だと強調。「関係者が納得感を持って、自発的な行動変容を起こすことを促すよう、十分な時間的余裕と合理的期待が抱けるような将来像を伴った政策提示が重要」と促した。

### 新たな安定と柔軟のバランスを

第二章の人的資源活用の方向性（図表）では、グローバル競争が激化し、

### 全年齢での資本蓄積の減少を危惧

とりまとめられた報告は三章構成となっており。第一章では、主に経済社会の成長と人的資源の関係を整理。第二章では人的資源活用の方向性を論考した。これらを踏まえ、第三章で、今後の検討の方向性について、「当面の対応」と「中期的な制度的対応の方向性」とに分けて言及した。

第一章から具体的な内容をみていくと、わが国では、戦後の日本の雇用システムの下で、企業において毎年相当数の人材に必要な人的投資が継続的に行われ、高度経済成長からバブル崩壊前までの成長パターンを支えたと、過去の成長と人的資源の関係を振り返った。また、学校教育も企業が教育訓練を担うというシステムに適合して大学進学を前提とした基礎的な学力を重視する教育だったと整理した。

しかし、経済のグローバル化や技術革新などにより、労働投入量の変動化などが増えてきたことから、雇用に占める非正規雇用の比率が上昇。こうした雇用構造の変化によって、従来の企業主体の教育訓練の対象とならない若年者が増加してきた。この状態が継続すれば、人的資本蓄積が進まない若年層が高齢化し、全年齢層にわたって人的資本蓄積が減少していく可能性がある

する目的で経済財政担当大臣の下に設置された会議。同会議の下に置かれていた三つのワーキンググループ（以下、WG）の一つに、環境変化を乗り越える新たな成長モデルの構想などを議論する「日本経済の実態と政策の在り方に関するWG」（主査〓伊藤元重・東京大学大学院教授）がある。

WGでは、人口減少のなかで成長を実現するという視点から、労働生産性の向上などによる付加価値生産性の向上と、それに伴う教育、働き方の見直しや、創造力豊かな人材を育て中間層の厚みを回復することなどが検討事項となっている。しかし、人的資源の現状についてWGは、バブル崩壊後は、雇用構造の変化が起きるなかで非正規労働者の割合が増加したことも影響し、「企業、個人の人的資源形成への投資が伸び悩み、成長のための最適な人的資源活用が阻害されている」と現況を懸念。

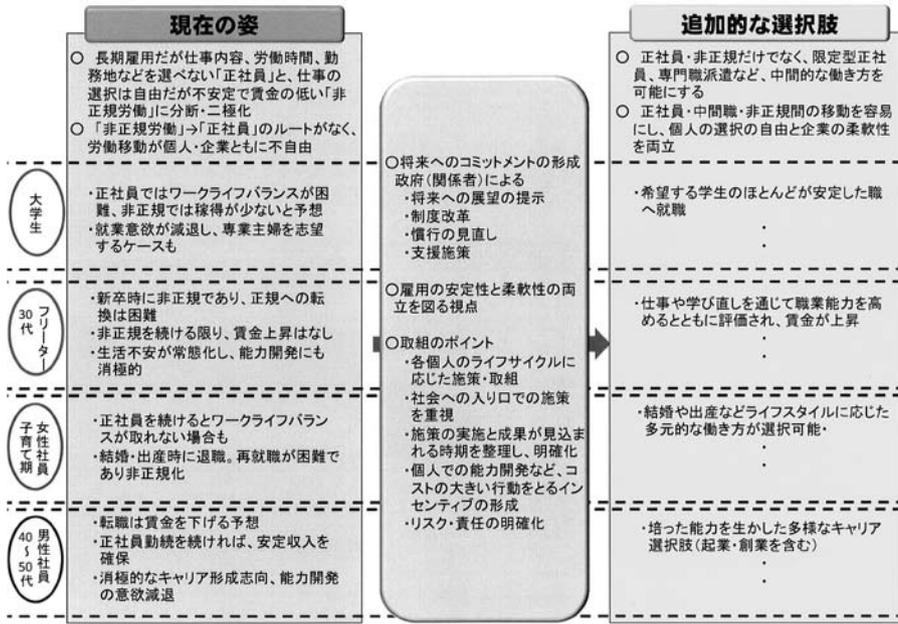
「人的資本形成の遅れにより、将来にわたり我が国の経済に深刻な影響を及ぼす可能性がある」ということから、経済、労働、教育、社会保障の専門家を集めてWGの下にさらに「成長のための人的資源活用検討専門チーム」を今年二月から開催して、専門的な見地から人的資源活用の今後の方向性について議論してきた。

### 労働、教育などの専門家を参集

内閣府の経済社会構造に関する有識者会議は、昨年八月、経済社会に関する基本認識や、政策・制度、規範などのあり方について有識者の意見を聴取

内閣府の経済社会構造に関する有識者会議「日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ」が設置した「成長のための人的資源活用検討専門チーム」（座長〓清家篤・慶應義塾長）は四月九日、経済成長を担う人材育成を促進し、人的資本の蓄積を可能とする新たな経済社会構造に対応した人的資源活用に関する報告（タイトル〓「成長のための人的資源活用の今後の方向性について」）をまとめた。報告は、わが国にとって経済社会の成長の最大の源泉は「人的資源」としたものの、非正規雇用比率の増大などによりその形成や活用に問題が生じていると指摘。「雇用の安定化」の仕組みを整備する一方で、若者の人的資源形成や、より多元的な働き方を提供する

図表 検討の方向性と追加的な選択肢



かつ少子高齢化が進行、人口が減少していく現状のなかで成長を続けていくためには、①労働投入量を抑えていくための若者、女性、高齢者などの就業率の向上②労働の付加価値生産性を高めることと、外部労働市場の整備や教育訓練の実施により最適な人材配置を図り、より生産性を高めていく必要があること③生産性が高い産業構造の形成支援④蓄積された人的資本を適切に評価する社会のあり方が必要なこと―

### 多元的な無期雇用契約の普及を

「柔軟性」の新たなバランスのとり方を検討することが必要だと指摘した。

まず、これまでの雇用システムは長期雇用などの「安定性」と、労働時間や非正規雇用などによる「柔軟性」で成立してきたが、人的資本を蓄積して成長につなげていくには「安定性」と「柔軟性」の新たなバランスのとり方を検討することが必要だと指摘した。

―などに対応していく必要があると提言。

また、働き方が「正社員」と

「非正規雇用」とに二極分化したなかでは、職務内容や労働時間、勤務場所などを限定したいという労働者のニーズにこたえられないとして、

残業なしの短時間正社員や職種限定正社員など多元的な無期雇用形態を、雇用契約の多元化や明示などを通じて可能にして普及させ、各雇用形態間を労働者個人の選択によつて相互に移行可能にすることが考えられる」と提案。

職業能力開発

面では、転職しても生活の安定を図るために、専門能力活用型のジョブ型労働市場の整備を図るべきだとし、職業能力をレベルごとに的確に評価でき、転職した場合にそれが賃金に反映される「企業横断的な職業能力評価制度の整備が必要」だと主張した。

### 新卒での雇用安定は今後も重要

若者への人的資源形成機会の提供については、新卒時に安定した職を得て、腰を据えて職業能力を養成し、雇用の安定を図っていく一方、フリーターやニートなど安定的な雇用が得られず長期間が経過している者に教育訓練やトライアル雇用、精神面も含めた重点的な支援をできるだけ速やかに行うべきだとした。

また、今後も人的資源に果たす教育訓練の役割は大きいと、企業の人材育成だけでなく、時代に合った多様な人的資源形成のために教育のあり方を見直していくことが必要だと強調した。

### 当面は高生産性部門への適合を

以上述べてきた社会システムのイメージを実現させるために報告は、「当面の対応」として、費用対効果が高い高生産性部門へのマッチングを、部門の拡大とともに重点的に専攻させていくことが考えられると提言。また、若者への人的投資は、投資回収期間が長く、人的資源形成が適切に行われな影響を及ぼすことから、新卒者のマッチングや若年非正規雇用に対するオンザジョブトレーニングが必要だと提起した。

### 中長期では限定正社員ルートを

一方、「中長期的な制度的対応の方向性」では、雇用労働に関しては、無限定型の正社員は今後も重要な位置を占めるものの、様々な雇用形態間をライフルスタイルなどに応じて相互に行き来できるようにするとともに、非正規雇用労働者が無限定型だけでなく、限定型の正社員に移行するルートを確立することが重要だとした。

企業を越えた労働移動の円滑化のためには企業の雇用保障に関するルールの明確化が課題と指摘されていることについては、現状でも計画的に人員削減を実施している企業もあるとともに、企業外部で効果的な教育訓練機会が乏しく、移動のための市場が労働市場内に十分発展していないと述べて、「人的資本をできるだけ損なうことなく、より高い生産性の部門へ失業を経ないで移動できることをめざして、改革のための議論がなされるべきだ」と主張した。

このほか、教育では、職業に必要な基礎的能力を身に付けることや、社会人の学び直しのためのプログラムなどを提言。社会保障では現役世代にも必要な保障を提供できるよう、制度全般の見直しを検討すべきだとした。

（調査・解析部）