

雇用政策

厚労省研究会が今後の方向性を提言

T O P I C S トピックス 3

産業構造の転換や人口減少社会の到来といった日本の課題に対応した今後の雇用政策について検討していた厚生労働省の雇用政策研究会（座長＝樋口美雄・慶応義塾大学商学部教授）は八月一日、報告書をまとめた。報告は、女性や若者などの労働市場への参加が進み、適切な経済成長が実現すれば、二〇三〇年において、経済がゼロ成長で労働参加が進まない場合に比べて約六三〇万人の就業者増が見込まれると指摘。成長を実現させるための具体的な雇用政策の方向性として、成長産業の事業展開を支える「雇用をつくる」人材の育成や、いかなる場面でも必要とされる中核的人材を意味するグローバル人材の育成などを提言した。

報告は、現在の日本は、産業構造の大きな転換点を迎えているとした。わが国の産業構造の現状をみると、「製造業」や「建設業」の雇用者は減少傾向にある一方、「医療・福祉」「情報通信業」は増加傾向にある。二〇〇八年から二〇一一年までの雇用者数の変化をみると、「製造業」は八七万人の減、「建設業」は三一万人減で、「医療・福祉」は七九万人の増。「情報通信業」は二〇〇八年から二〇一一年までの間では一万人の減となったが、二〇〇二年か

ら二〇〇八年までの六年間ではトータルで二八万人雇用を増やしている。

だが、伸びている「医療・福祉」などのサービス業では、サービスの質の向上が賃金水準につながらず、他産業に比べて相対的に賃金が低いという課題がある。

一方、海外では、アジア新興国の成長により、アジア圏で中間層・富裕層が急激に拡大している。現地の市場を獲得するため、日本企業の海外進出も進んでおり、日本の対外直接投資のストックは二〇〇〇年実績値の倍以上となる七四・八兆円（二〇一一年数値）となっており、現地従業員数・法人数も拡大している。

二〇六〇年には九〇〇〇万人以下

社会構造の現状分析としては、人口減少社会の到来を指摘した。日本の合計特殊出生率は、二〇一一年時点でも一・三九と、依然として厳しい状況にある。人口は二〇六〇年には九〇〇〇万人を下回り、高齢化率は四〇％近い水準になると推計されている。

人口が減少すれば、消費者層の減少により国内市場が低下するおそれがある。また、労働投入量が減少することは、経済成長の阻害要因にもなり得る。これらの課題への対応策の方向として、報告は、経済・雇用政策では、日本の

産業の強みを活かすため、①日本のもとの強みを活かした産業の活性化を図ること、②増大するアジア市場の需要を取り込むとともに、海外需要を積極的に取り込むために、国内雇用を維持しつつ海外事業展開する企業への支援も推進すること——の二点を柱とすることを提起した。

一方、少子高齢化を逆にメリットとする対応策として、①増大する高齢者に対応するため、高齢者の潜在的な需要を掘り起こし、その需要を取り込むこと、②生産年齢人口の減少下で、国力を維持・成長させるため、全員参加型社会の実現を図るとともに、労働力の質の向上を進めること——の二点をあげた。

報告は、これら四つの柱を進めていくことで、内需の落ち込みとデフレ進行という低迷のスパイラルから日本経済が脱し、良質な安定雇用を創出するよう注力していく必要があると強調した。

製造業一〇〇〇万人維持を

四つの対応について、具体的な内容をみていくと、日本の強みを活かした産業の活性化では、成長の軸は製造業だとして、「製造業一〇〇〇万人の日本の維持」を提起している。日本国内で長年にわたって築き上げた「技術力」

「人材の厚み」は他国が容易に同じ水準に到達できるようなものではなく、また、マザー工場の機能は国内に残されるなどとして、政府は製造業企業の国内生産・国内雇用維持へのこだわりや、そのための努力を積極的に評価し、労使の取り組みなどを積極的に支援すべきだと提言した。

あわせて、環境、省エネルギー分野は「ものづくり」を活かすことができる分野だと指摘した。

アジア市場の需要を取り込むため、企業の海外事業展開を支援することも掲げた。

クリエイティブ産業も成長の潜在力のある分野だとして、農林水産業など古くからの文化とアニメ・ゲームなど新しい文化の双方を、日本の感性を活かしつつ発展させれば高付加価値を生み出す産業になると強調した。

二一トには手間ひまかけた支援を

増大する高齢者の需要を取り込むためには、ライフ・イノベーション（医療・介護分野革新）を力強く推進することで、医療機器製造などの分野で市場拡大を図ることが考えられるとした。高齢者のニーズに適應した消費機会を生み出すことも重要だとして、「健康」等のキーワードに合致するサービスや消費財を積極的に提供することが今後の経営戦略として重要になってくると指摘した。

全員参加型社会を実現させる具体策としては、若者に対する学校卒業前

の就職支援が、若年者層全体が将来的な雇用の安定と教育訓練を得るための重要な布石となると主張。また、フリーター・ニート層に対する「手間ひまをかける支援」の充実も、分厚い中間層を作り出すことであり、日本の成長にとって必要不可欠な支援だと強調した。

参加が進めば六〇〇〇万雇用を維持

報告は、労働力需給推計を活用した経済・雇用政策のシミュレーションから、二〇三〇年までの就業者数の見通しを示した。経済成長と労働参加が適切に進まない場合、二〇三〇年の就業者数は二〇一〇年に比べて八四五万人減（五四五三万人）となる。しかし、経済成長と労働参加が適切に進めば、進まないケースよりも約六三〇万人増（六〇八五万人）となり、二〇一〇年比での減少幅は二一三万人で済む。

また、適切に進むケースで男女の就業者数をみると、男性では高齢者層の労働力率が上昇し、二〇三〇年時点の就業者数が進まないケースに比べて約二八〇万人増となる。一方、女性ではいわゆるM字型カーブが解消するため、二〇三〇年時点の就業者数が進まないケースに比べて約三六〇万人増加する見込みであることを明らかにした。

『つくる』『そだてる』『つなぐ』

以上をふまえ、報告は、二〇三〇年を見据えた場合の「雇用政策の重要な鍵」となる施策の方向性について、①日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策、②新たな地域雇用創出の推進、③日本の将来を担う若年者

等の就労支援——の三分野に分けて、具体的な提言を行った。

まず、「日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策」では、「緊急雇用対策として効果を発揮してきた『まもる』雇用政策から、今後は、雇用を『つくる』『そだてる』『つなぐ』政策に移行する」と明言。①雇用創出の推進、②働く場の質の向上、③人材育成支援、④グローバル人材の育成——などを柱に掲げた。

国内の産業構造が急激な変化を余儀なくされているなか、日本企業が求める人材像も専門的で高度な知識を持つ人材に大きくシフトされているかのようには、成長のために求められているのは、「未知の世界、時に非常に厳しい環境に、『面白そうだ』『やってみたい』という気持ちで、積極的に飛び込んでいく前向きな気持ち、姿勢・行動力を持っていること。そして、入社後に一皮、二皮剥けるため、『最後までやり抜く』『タフネスさ』があること。しっかりと自分の頭で考え、課題を解決しようとする」といった素養、基礎のある人材だと強調。

こうした人材（「雇用をつくる人材」）は、企業の潜在的な成長力を顕在化させることで成長産業への事業展開を支えたり、雇用管理の改善等により雇用の質を高め企業の魅力を上させることなどを通じて雇用をつくることのできることから、この「雇用をつくる人材」を育成し、活躍を支えるための風土や社会環境の醸成が求められる」と強調した。

人材「育成」から「形成」へ

「働く場の質の向上」では、サービス産業の高付加価値化や中小企業の雇用管理改善、女性や高齢者の働く場の改善などをあげた。

「人材育成」では、成長を担う産業分野の中核人材の早急な確保・育成が重要な課題だと指摘。成長分野に人材が移転する際の支援や企業の大型の事業転換時の失業なき労働移動の支援、企業の留学制度の導入などが不可欠だと提言した。

また、今後は、六〇歳以上の高齢者も基幹労働力として期待されるようになることから、企業も労働者に対して年齢に関係なく教育投資を続けることが求められるとして、人材の「育成」から「形成」へという認識に改めることが重要だと主張した。

不足するグローバル人材

「グローバル人材の育成」では、国内市場が縮小するなか、新たな市場獲得をめざしてアジアなどに海外事業展開していくことが国内雇用を維持するために必要不可欠だと強調。海外展開により、国内人材が幅広い仕事に出会うことで人材育成が図られたり、グローバルな活躍の場の拡大により、新たな高度人材の獲得にもつながる効果もあるとした。

報告はグローバル人材の意味について、海外事業展開でのみ必要となる人材ではなく、いかなる場所・場面であっても企業から必要とされる中核的な人材のことであることが明らかになってきたと言及。しかし、こうした人材は

不足している状況にあるとし、急拡大するアジア市場の取り込みを図る日本にとって早急に解決すべき課題だとした。

地域の特徴にあった支援を

二番目の分野の「新たな地域雇用創出の推進」では、地域の産業・労働力の特徴を把握し、その特徴を活かされる支援が必要だと提言。地域のことをよく理解する、地域に雇用をつくることのできる人材を確保・育成していくことの重要性にも触れた。

最後の分野「日本の将来を担う若年者等の就労支援」では、若年者が自身の夢や目標に向かって邁進し、充実した人生のキャリアを拓くことができるような社会をつくりあげなければならぬと強調。ハローワークや大学等の専門家がうまく連携し、労力をかけた「手間ひまをかけた」持続的な支援の必要性を主張した。

ジョブサポーターの全校担当制や、大学等の要請に応じたジョブサポーターの常駐派遣等が有効ではないかと提起するとともに、職業意識の醸成やインターンシップの推進などによるキャリア教育の充実などを提言した。

※本報告書における企業の海外事業展開などに関する記述では、当機構が実施した「企業の海外事業展開の雇用人材面への影響」海外展開企業についてのヒアリング調査結果（中間取りまとめ）からなども参考にされている。

（調査・解析部）