

成長のための人的資源の活用：今後の方向性について¹

平成 25 年 4 月 22 日

伊藤 元重

我が国にとって、経済社会の成長の最大の源泉は人的資源である。人的資源を活用するためには、より能力のある働き手が、より生産性の高い職場に就くことが必要。これには、関係者の納得感のある改革を進めることが重要。

1. 従来の人材育成慣行をめぐり、いくつかの問題点が顕在化

- 従来の人材育成慣行は、①新卒一括採用と長期雇用を前提に、②社内で長期的観点の人材育成を実施するモデル。これにより、失業率を低く抑え、人的資本を蓄積。
- しかし、①教育訓練が受けられない非正規雇用の増加、②自社育成主義により企業外部の教育訓練、能力評価、労働市場が未発達、③正社員は職務などが無限定で技能について外部評価される専門性が育っていない、といった課題。

2. こうした問題点を克服する改革のキーワードは「適材」、「適所」と「納得感」

- 「適材」：職業能力形成期の若者に安定雇用（正社員＋多元的正社員）を提供
- 「適所」：高い生産性部門の拡大とそれへの失業を経ないマッチング、学び直しのための良質な企業内外の教育訓練機会の提供等
- 「納得感」：当事者の納得感を得る改革

3. 具体的方策（例）

- (1) 多元的正社員（時間、職務、勤務地限定正社員）の普及
→個人の選択が確保され、企業による強制・処遇引き下げにならない制度設計。雇用契約の多元化、明示などガイドラインの設定などが必要。
- (2) ジョブ型労働市場（専門性を軸とした離転職）の整備
→労働者派遣法（ジョブ型派遣社員）の見直し、職業能力評価制度の整備、ジョブ・カード制度の普及、キャリアコンサルタント育成、セーフティネット強化などが必要。
- (3) 若者への人的資源形成機会の提供
→成長する中小企業とのマッチング、フリーターやニートへの安定的な雇用を得るための教育訓練、トライアル雇用、精神面も含めたサポートなどの重点的支援
- (4) 人的資源形成のための教育の充実
 - 1) 初等中等教育（小学校・中学校・高等学校）
→基礎学力の保障、地域や産業界と連携したキャリア教育・職業教育の推進
 - 2) 高等教育（大学・大学院・専門学校等）
→産業界と連携して成長分野に人材を供給する教育・マッチングを推進、産学連携による良質な学び直しプログラムの開発・提供
- (5) 社会保障改革
→人生前半型（育児支援、教育訓練）の社会保障重視、被用者とそれ以外との社会保障格差の解消

¹ 清家篤 慶応義塾大学教授（経済社会総合研究所名誉所長）を座長とする「成長のための人的資源活用検討専門チーム」の報告書（4月9日公表）を踏まえた論点整理。同報告書は、人と企業がともに長期的に成長・発展していくために我が国が目指すべき経済社会の在り方について、人を中心とした観点から、今後の検討に際して礎となる基本的考え方を示したもの。