

本日の内容

成長のための人的資源活用 (教育と雇用政策の視点から)

日本大学准教授
安藤至大
2013年2月25日

1

- 今後の見通し
- 人材育成を考える
 - 学校教育と職業教育
- 人材活用を考える
 - 労働市場の問題と雇用制度の考え方
- 何を政策目標と考えるか

2

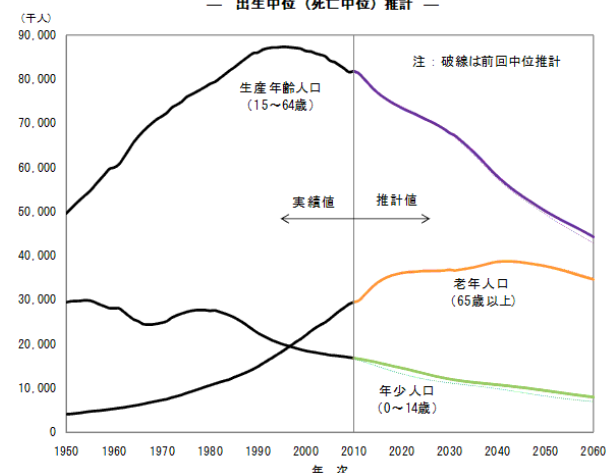
今後の見通し

- 確実に起こるのは、**生産年齢人口**
(15-64歳)の減少
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計)
- およそ10年毎に1000万人弱のペースで減ることになる

3

生産年齢人口の減少

図1-3 年齢3区分別人口の推移
— 出生中位(死亡中位)推計 —



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

今後の見通し

- 生産年齢人口の減少は、従属人口の減少よりもスピードが速い
- 今は人手が余っているが、中期的には**人手不足が起こる**可能性
 - 外国人労働者の活用
 - 長期的視野に立った人材育成
 - 企業にとっても引き止め策が重要に

5

今後の見通し

- ブリニョルフソン・マカフィー (2011[2013]) 『**機械との競争**』
- 急速な技術進歩で仕事が減る可能性
 - これまでは技術進歩で失われる仕事よりも増える仕事が多かった（例：自動車やコンピュータの発達）
- 近年はスキル偏向型技術進歩
 - 格差の拡大

6

今後の見通し

- 自動運転自動車の公道走行認可：昨年の3月にネバダ州で施行
 - トラックやバス、タクシードライバーの仕事がなくなる？
- 技術革新により仕事が増えることも減ることもありうる
 - 大学教員の職も危うい？
- **仕事の減少と労働力の減少**の相対的速度
- **人材の育成と活用**がより重要に

7

人材育成と活用のために

- **育成**
 - リターンの大きい就学前教育
 - 初等中等教育：質を向上と教育内容の再編
 - 高等教育：大学の役割を考える
 - 職業教育と訓練
 - オンザジョブトレーニング

8

人材育成と活用のために

• 活用

- 若年層の就職難と失業
- マッチングの改善
- 転職・再就職と雇用の流動性
- 女性の就業とM字カーブ
- 高齢者の雇用

9

何をゴールにするか

- 注意点：すべての人が全力で走り続ける社会が望ましいのか？
- 普通の人がそれなりに暮らせる社会のほうが豊かだと考えることもできる
- 普段は淡々と仕事をして、節目で頑張るくらいでそれなりの生活ができる
- 非正規でも、共働きならば子どもを安心して育てられる社会
- ある程度先の見通しがたつことも必要

11

人材育成と活用のために

• 保護

- せっかく育てた人材を使い潰さないための「ブラック企業」対策
- 景気対策と情報の透明化
- 大企業と中小企業の断絶に注目
- 中小でも「守れるルールにして守らせる」こと

10

何をゴールにするか

- すべての人がリーダーになれるわけではないし、フォロアーも必要
- 起業家になる人だけでなく地道に働く人も必要
- 避けられない機会の不平等と著しい結果の不平等への対策
- 適切な再分配政策により、格差を広げ過ぎないことも求められる

12

必要な取り組み

- 雇用形態を多様化することで、一社での長期雇用のみを目指すのではなく、結果として仕事や収入が途切れない環境へ
- 企業への雇用の強制ではなく、教育訓練の充実を図る
- 高齢者の継続雇用を優先するのではなく、少なくとも同程度以上に若者の就職を支援する
- 近い将来の人手不足に備えて、女性や高齢者の活躍を阻害している要因を取り除く

13

施策の整理

- 施策の実施と成果が見込まれる時期を分けて検討・整理してはどうか

実施\成果	2年	5年	10年	それ以上
1年以内				
3年以内				
5年以内				

14

施策の整理

- 実施時期の違い
 - 詳細な検討にかかる時間
 - 財源の手当
 - 施策に必要な人材の育成
- 成果が見込まれる時期には、当然違いがある

15

政策の評価

- 根拠とデータに基づく政策立案
- 政策目標を定めて、その成果を事後的に検証する
- 事前の検討が十分であれば、仮に失敗した政策でも叩き過ぎないことが重要

16