

人の活躍ワーキング・グループ 主査サマリー
—人の活躍と社会の活力の好循環—

平成26年5月

はじめに

我が国は、人口減少と高齢化が進むとともに、グローバル化、技術革新、産業構造の変化など急速に変化を続ける経済社会の渦中にある。

今後も経済社会の更なる変化が予測される中、人が持てる能力を最大限に発揮し活躍していくことが、日本社会の成長の原動力となる。

一方で、経済社会の成長が、人が活躍する機会を増やし、働くことによる価値を増やし、働く意欲を更に高める。

このような 人の活躍と社会の活力が好循環することを実現していく ためには、男女の働き方の改革、社会を支える人材の育成、高齢社会に対応した社会システムの構築に向け、目指すべき未来をしっかりと選択する必要があり、初めの一步として具体的なアクションを踏み出さなければならない。

以下は、本ワーキング・グループにおけるこれまでの議論を、主査の責任において取りまとめた中間的な整理である。

1. 男女の働き方の改革：女性参画でイノベーション加速

現在の我が国の働き方は、長時間労働につながりやすく、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が悪くなりがちな正社員と、低賃金で雇用が不安定であり、キャリア形成が難しく、結婚や出産も難しい非正規雇用労働者とに二極化している。従来の性別役割分業の意識・風土は変化しつつあるものの、根強く残っており、これが働き方の二極化と相まって、男性は家庭を顧みず長時間労働をする傾向となり、女性には家事・育児の負担が集中し、正社員としてのキャリア形成が困難になるなど、人の力を十分に引き出すことができていない状況にあると考えられる。

人の力こそがイノベーションの源泉であり、このように ワーク・ライフ・バランスがとれず、女性が活躍できない社会では、イノベーションを生みだしていくことが困難である。

少子化の観点からみても、このような働き方の問題は、出生率低下の大きな要因であると考えられる。

2060年の未来に向けて、こうした課題は明確であり、早急に改善すべきものである。正社員・非正規雇用労働者それぞれの持つ課題を克服し、男女の別に関わらず、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら持てる能力を最大限に発揮することができる社会を築くことが必要 である。また、賃金労働以外にもそれぞれの能力に応じて参画・活躍できる社会としていくことが重要である。

このような課題の解決に向けた具体的な提案は以下のとおりである。

① ワーク・ライフ・バランスの改善と家族の支援

成長のためにもワーク・ライフ・バランスの改善は必須である。そのために、組織のトップが率先して育休を取得するなど、組織風土を改善していく取組に対する支援 や、ワーク・ライフ・バランスの優れた企業を積極的に評価し、オープンにしていく取組、テレワークの普及などのICTを活用した仕事の効率化、長時間労働ではなく成果による評価などを進めていくことが必要となる。併せて、足下の具体的な取組として、長時間労働が常態化している中央官庁の国家公務員のワーク・ライフ・バランスの改善目標を明確化し、民間部門へのメッセージとすることなどが考えられる。

また、男女共に持てる能力を最大限に発揮しつつ、出生率の向上を実現していくためには、資源配分の重点を高齢者から子どもと子育て世代に大胆にシフトし、これまで以上に家族に対する支援を充実させる必要がある。

② 女性の管理職への登用

非常に能力の高い女性は多く、企業も優秀な人材が必要であるため、今後は時間の経過とともに女性の登用が進んでいくものと考えられる。しかしながら、現状では女性の管理職割合はその潜在能力に比して低く、アンバランスになっている。そのため、企業においてそれぞれの実情を踏まえつつ、女性の管理職について意欲的な目標とそれに向けての行動計画を策定し取り組んでいくよう、社会全体で実効的な取組を進めることが求められる。

③ 非正規雇用労働者等の問題への対応

非正規雇用労働者は、所得水準が低く、社会保険や育児休業制度からも外れていることが多い。加えて、結婚に向けた出会いの場についても正社員に比べ不利な状況にある。こうした非正規雇用労働者の問題に対応するため、社会保険等の非正規雇用労働者への適用や非正規雇用労働者でも結婚、出産できるような所得を得られるようにするなど、正規と非正規で二極化されている処遇を見直し、多様な働き方の選択ができる社会としていくことが必要である。

ニートなど働いていない若者も高止まりの状況にあり、働くための支援と受け皿を用意することが必要である。

2. 社会を支える人材の育成：底上げとリーダー育成で未来に投資

未来の社会を考えると、グローバル化の進展や技術革新、産業構造の変化はさらに加速し、例えばロボット技術の進展で、これまで人間が行っていた高度な仕事をロボットが代替できるようになるなど、大きな社会変化が予想される。これまでの社会学・経済学の研究では、こうした技術革新が進むと、事務職や生産工程の職業など、比較的安定した中間層の労働需要が減少し、相対的に低賃金で労働時間の融通が効きづらい、顧客に近い対人業務、サービス業務などの職と、研究、企画などの高度な知的労働の需要が増加すると言われている。こうした傾向が進むとすれば、今後労働需要が減少すると見込まれる 中間層の人材の高度な知的労働への移動や、対人業務やサービス業務などでの生産性向上が求められる と考えられる。

このような見通しの下、社会全体で人的資本を蓄積し、活用 していくことが必要である。そのための具体的な提案は以下のとおりである。

① 若者の活躍

子どもの教育の状況を見ると、親の所得等の家庭環境が、子どもの学習成果や教育コースに影響を与えている。就学への高い意欲を有するものの生活に困窮している者に 給付型の奨学金を導入 するなど、家庭の経済状況等に関わらず教育の機会が確保 され、社会で活躍するチャンスが得られるよう、格差の再生産を回避していくことが必要 である。

また、若者が学校を卒業し、就職して社会に出る時に就職活動に失敗するなど、一度安定的なキャリアパスから脱落してしまうと、再チャレンジが難しい状況にあり、働くことができていない若者も多数存在している。

加えて、技術革新や産業構造の変化に応じて、求められる人材が変化していくことにも対応していかなければならない。

若者が社会的・職業的自立に向けて、自らの希望と適性にあった職業を選択することができるよう、小学校・中学校段階から 将来の職業などの進路選択に向けた意識を育てる キャリア教育を充実する 必要がある。また、高等学校段階 において、職業スキルを身に付ける教育の意義を再認識し、一層充実 することが必要である。また、大学等の高等教育段階 において、学術的専門教育に加え、専門的な職業スキルにつながる教育 が求められる。

また、複層的な再チャレンジの機会を確保するため、個人の所属や経歴に関わらず 職業能力の訓練を受けることができる機会を確保 し、技術の修得・更新を容易にするべきである。また、身に付けた能力が適切に評価され、職業につながるよう 橋渡しの支援 を行うとともに、そうしたチャレンジを支援する施策を若者に周知することが必要である。また、地域の人材が仕事や地域活動等を通して世代横断的に交流していく場を形成することが必要

である。

こうした政策を進めるに当たっては、単に就職のみを目標とするのではなく、人が職に定着し、継続的に力を発揮することを目標とするべきである。その際、若者の就業に着目した包括的・継続的な調査を実施し、エビデンスに基づいた政策を行っていくべきである。

② 社会をけん引する人材の育成

社会・経済が大きく変化していく中で、これからの リーダーには、知識・理論に加えて、本質を考える力や人間を巻き込み引っ張る力が強く求められる。日本の生産性をさらに向上させていくためにも、社会をけん引する人材を積極的に育成していくことが必要である。その上で、グローバルに活躍するリーダーは、語学力、国際的視野、異文化コミュニケーション力を身に付けることが必要となる。

日本の義務教育は世界的にみて高水準かつ高効率であり、その良さを引き続き生かしつつ、小学校、中学校段階では、基礎的学力を身に付けるとともに、判断力や価値観を育むことが必要である。

高等学校段階では、多様な価値観を受け入れる寛容性を育むとともに、イノベーションを生み出せるような実践的な教育を受ける機会を増やしていくべきである。そのために必要な教育の内容・手法や、その実践に当たり各地域において中核的役割を担う 創造性豊かな教員の育成・採用・活用の在り方など、幅広く検討する必要がある。

大学等の高等教育段階では、学術的な専門教育を行う場であることに加え、教養教育の場でリーダーに必要な素養を身に付けるとともに、リーダーを目指す若者に対して リーダーとしての専門的な力を身に付ける場としての機能を持つことが求められる。また、国際的視野や異文化コミュニケーション能力を高めるためには、学生が海外で学ぶ機会を増やしていくことが必要である。

社会人になった後も、技術や求められる能力の変化に対応して人が活躍し続けていくためには、最新技術などの学び直しの場合や、職種転換の支援などが必要となる。

また、人材の育成においては、教える側の人の資質・能力が非常に重要であり、社会の変化に対応した様々な教育改革の取組は、教員などの教える人材の育成を長期的視点の下で併せて進めることが必要である。

③ 人を育て、人が活躍できる豊かな社会づくり

人を育てるためには、教えるばかりではなく、その人自身の力を引き出し

ていくことが重要である。人は、様々な体験を通じて成長していく。無難に過ごすことに重点を置くあまり、リスクの伴う体験から引き離してしまうのではなく、若者のチャレンジを社会全体で受け入れていくことが求められる。

潜在力を開花させた人材が社会で活躍していくためには、社会や企業の側も、多様性に富んだ人材を受け入れ、評価していくことが求められる。教育段階で身に付けた専門的能力、リーダーとしての資質、海外留学経験などのリスクの伴うチャレンジの結果や、イノベーションを生み出す個性的な能力が適切に処遇に反映されるなど、若者が積極的に学び、チャレンジすることを後押ししていくことが必要となる。

また、技術革新や産業構造の変化によって、今後さらに需要が高まっていく高度な人材を育成するためには、人に対する投資をさらに充実していくことが必要である。これまでのように家族による投資に大きく依存するのではなく、政府や企業など社会全体で人に対する投資を行っていくことが必要である。

3. 高齢社会に対応した社会システムの構築：健康長寿で社会に活力

高齢化が進む一方で、意欲・体力のある高齢者が増えており、高齢者の社会参加・就労が促進される社会を作ることが必要である。それは不足する労働力人口を補完し成長力を高める対策になるとともに、高齢者にとっては収入の確保、社会貢献や生きがい、さらに知識や技能、経験の活用など、その活力を引き出すことに繋がる。

そのためには、まずは生活習慣の改善などの健康維持、疾病予防の取組を推進することで、健康寿命を延伸していくことが必要である。

その上で、高齢者雇用を進めるほか、高齢者による高齢者サービスの提供、知識や技能を活かせる場の創出、起業支援など、高齢者が働ける場の開拓を図ることが必要である。また、収入よりも地域貢献や生きがいを求める高齢者の意欲を活かし、ボランティア的な就労機会の創出も図るべきである。加えて、そうした場と就労意欲のある高齢者のマッチングが重要となる。また、専門職やスタッフ職などの 複線的なキャリアパス を広げていくとともに、ICTを活用したテレワークを推進することなどにより、身体的負担を軽減しつつ、知識や技能を活かして働くことが可能となり、高齢者と企業の双方にとって、メリットになると考えられる。

一方で、健康寿命が伸びたとしても、人はいずれは人生の最終章を迎えることになる。2020年には世帯主が高齢者の世帯のうち独居又は夫婦のみの世帯が約7割に達し、これが大きな社会問題となる。このような社会背景において

は、高齢者が地域社会と関わり豊かな人間関係や生活上のサポートを享受しながら、人生の最終章を安心して心豊かに暮らすことができる社会を構築すべきであり、地域社会の共助が希薄化していくことに対する社会的な仕組みが必要である。

安心して暮らすことができる社会を構築するためには、在宅医療の推進が必要である。訪問看護や訪問介護と連携し、これから急増する在宅療養者の療養生活を支えていくことができると考えられる。例えば、在宅医療・介護のネットワークを生活領域の情報連携ネットワークと繋げることにより、よりきめ細やかな見守りや、高齢者の多様なニーズに対応することが可能となる。ICTなどの科学技術イノベーションを在宅支援サービスに取り入れることや、社会保障・税番号を活用したより利便性の高い仕組みを構築することで、社会的コストを抑えながら、効率的・効果的な社会保障サービスの提供が可能となる。