

人の活躍ワーキング・グループ 参考資料

平成26年11月

目 次

1.	総人口の将来推計	3
2.	労働力人口の推計	4
3.	未来の労働の姿(その1)	5
4.	未来の労働の姿(その2)	6
5.	学習到達度の国際比較	7
6.	職業に必要な能力	8
7.	企業が求める人材像	9
8.	大学の機能・役割	10
9.	ドイツのデュアル・システム	11
10.	家庭と学力の関係	12
11.	労働力人口の全体像	13
12.	年齢階層別・所得階層別の労働者数	14
13.	企業規模別、男女別、雇用形態別の賃金カーブ(月給)	15
14.	企業規模別、男女別、年齢階級別の年収分布(正規雇用)	16
15.	所得や雇用形態が結婚に与える影響	17
16.	企業規模別、男女別、年齢階級別の勤続年数	18
17.	非正規雇用から正規雇用への転換の実態	19
18.	労働時間の推移	20
19.	労働時間ごとの労働者分布と、平均労働時間との関係	21
20.	長時間労働の抑制を阻害している要因	22
21.	長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)	23
22.	若年層の就労などの状況	24
23.	ニート状態にある若者の課題	25
24.	労働者の教育訓練の現状(全般)	26

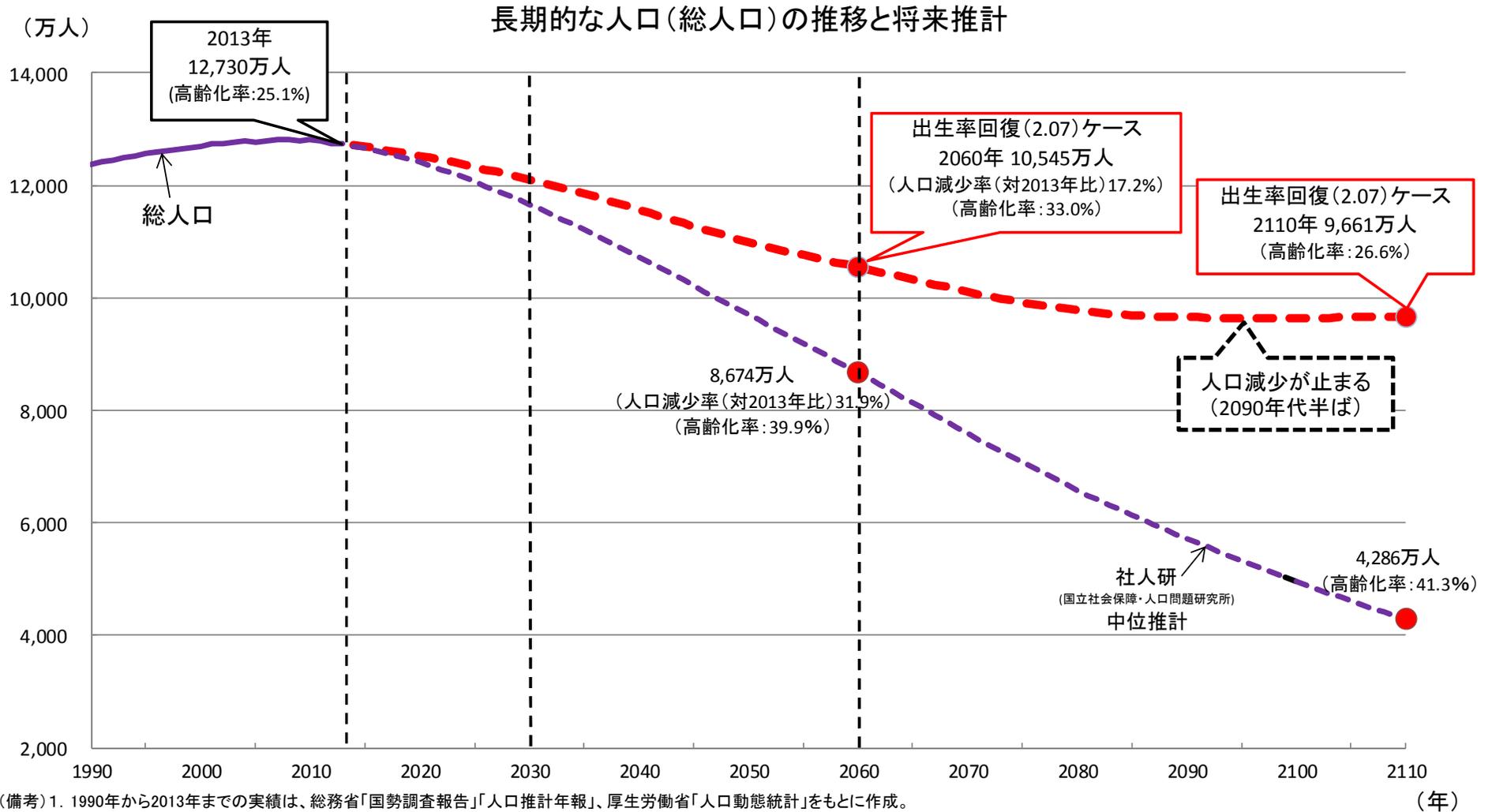
25. 主要国の女性の労働力率(M字カーブ).....	27
26. 女性の継続就業について.....	28
27. 高齢者の就業率の国際比較.....	29
28. 高齢者の就業理由・就業継続希望について.....	30
29. 平均寿命・平均余命の推移について.....	31
30. 平均寿命・健康寿命及び65歳以上の死因別死亡率.....	32
31. 高齢者の健康状態・生きがいについて.....	33
32. 高齢者世帯の経済状況について.....	34
33. 高齢者のコミュニケーション等について.....	35

【参考】人の活躍ワーキング・グループにおける提出資料(抜粋)

○ 小塩委員提出資料(第2回).....	37
○ 菅田委員提出資料(第2回).....	38
○ 工藤委員提出資料(第3回).....	39
○ 小林委員提出資料(第3回).....	40
○ 堀委員提出資料(第3回).....	41
○ 近藤委員提出資料(第4回).....	42
○ 白波瀬委員提出資料(第4回).....	43
○ 武藤委員提出資料(第4回).....	44
○ 鶴教授提出資料(第5回).....	45
○ 奈須教授提出資料(第5回).....	46
○ 水町教授提出資料(第6回).....	47
○ 海老原代表取締役提出資料(第6回).....	48
○ 大久保所長提出資料(第7回).....	49

1. 総人口の将来推計

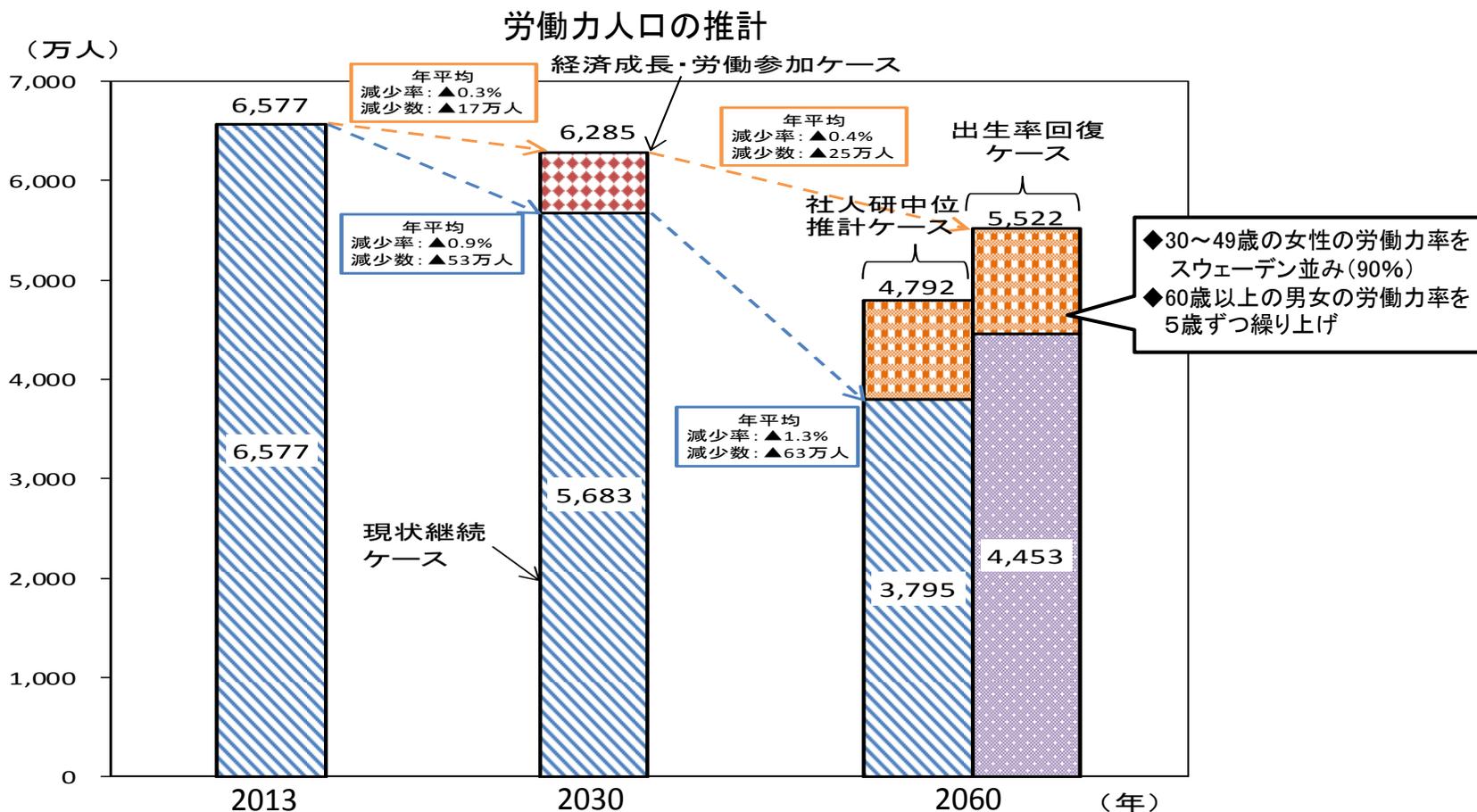
- 現状が続けば、2060年には人口が約8,700万人と現在の3分の2の規模まで減少。
- 2030年までに合計特殊出生率が2.07に回復する場合、50年後に1億人程度、さらにその一世代後には微増に転じる。



(備考) 1. 1990年から2013年までの実績は、総務省「国勢調査報告」「人口推計年報」、厚生労働省「人口動態統計」をもとに作成。
 2. 社人研中位推計は、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)」をもとに作成。合計特殊出生率は、2014年まで概ね1.39で推移し、その後、2024年までに1.33に低下し、その後概ね1.35で推移。
 3. 出生率回復ケースは、2013年の男女年齢別人口を基準人口とし、2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持され、生残率は2013年以降社人研中位推計の假定値(2060年までに平均寿命が男性84.19年、女性90.93年に上昇)を基に推計。

2. 労働力人口の推計

○ 労働力人口は、出生率が回復し(2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇)、かつ女性がスウェーデン並みに働き、高齢者が現在よりも5年長く働いたとしても、2060年には5,500万人程度まで減少。



(備考)総務省「労働力調査」、厚生労働省雇用政策研究会「労働力需給推計」(2014)、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)」、スウェーデン統計局「労働調査」をもとに作成。

(注)1. 労働力人口は、15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

2. 現状継続ケースは、2012年の性・年齢階級別の労働力率を固定して推計したもの(厚生労働省雇用政策研究会推計)。

経済成長・労働参加ケースは、女性、高齢者や若年層の労働市場への参加が進むとして推計したもの(厚生労働省雇用政策研究会推計)。例えば、30~49歳の女性の労働力率は、2012年71%→2030年85%に上昇し、M字カーブは解消すると仮定している。

3. 社人研中位推計ケースは、国立社会保障・人口問題研究所(社人研)が推計した2060年の性・年齢別人口に労働力率を乗じたもの。

出生率回復ケースは、2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持され、生残率は2013年以降社人研中位推計の仮定値(2060年までに平均寿命が男性84.19年、女性90.93年に上昇)を基に推計した人口に労働力率を乗じたもの。

4. 2060年の労働力人口では、上記「1.」の厚生労働省雇用政策研究会推計に加え、女性・高齢者の労働参加が更に進むとし、30~49歳の女性の労働力率をスウェーデン並み(2030年85%→2060年90%)、60歳以上の労働力率を5歳ずつ繰り上げて推計している。

3. 未来の労働の姿(その1)

○ 人工知能の進歩によって、ホワイトカラーの約半数が21世紀の前半で機械に取って代わられるという予測がある。

「今後、例えば調査、分析といった仕事は、部分的には機械に取って替わられるでしょう。設計や組み立ても、機械による最適化や3Dプリンターに部分的に取って替わられます。…(中略)…営業や販売の仕事は機械による情報推薦やパーソナライゼーションということに代替されてくるだろうと思っています。」

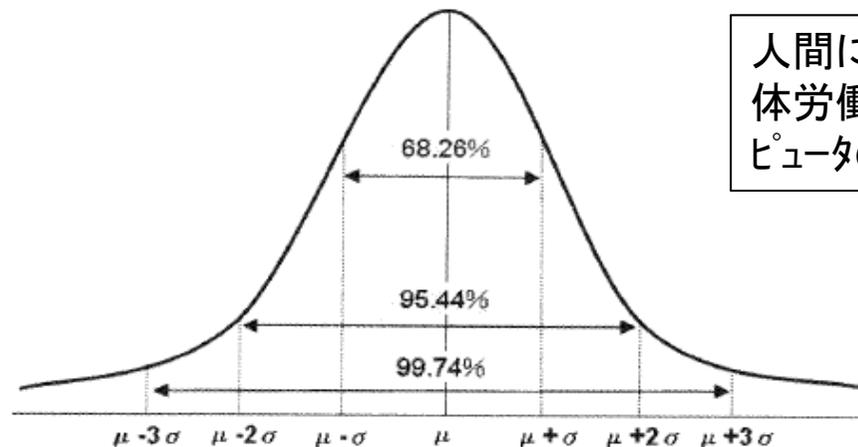
「色々な能力を持った人間が正規分布していると仮定すると、知的コンピュータによって、人間が提供していた一部分の能力がある日突然、取って替わられるということが起こります。…(中略)…今働いていらっしゃる方は、上に行くか下に行くかしかありません。上に行く能力があれば良いのですが、労働移動コストがゼロで労働力の移動ができるのかといった点が大きなポイントになってくると思います。」

「去年、オックスフォード大学が、私の予測と同じく、21世紀の前半にアメリカではホワイトカラーの半分が機械に代替されるだろうとの予測を出しました。やはり営業職や運輸業などが激しく取って替わられるだろうというものです。一方、教育や人がどうしても介在する必要があるものというのは、まだ残るだろうという予測でした。しかし、これは現在の要素技術を基に予測を立てていますので、…(中略)…ITの場合は要素技術が出てきてから5年後には労働市場に影響がありますので、…(中略)…画像転送技術が非常に発達して、現在のテレビ会議のようなものではなく、本人があたかもその場にいるような形で会議ができるようになったら、出張が激減すると思います。そうするとビジネスホテルや新幹線、飛行機などへの影響が突然起こります。そうしたことがITによる影響の大変恐ろしいところだというふうに認識しています。」

【出典】財務省職員セミナー(平成26年5月26日)における新井紀子 国立情報学研究所 社会相関研究系教授・社会共有知研究センター長 講演録より引用。

* 下線は内閣府による。

知的コンピュータによって上下に分断される労働

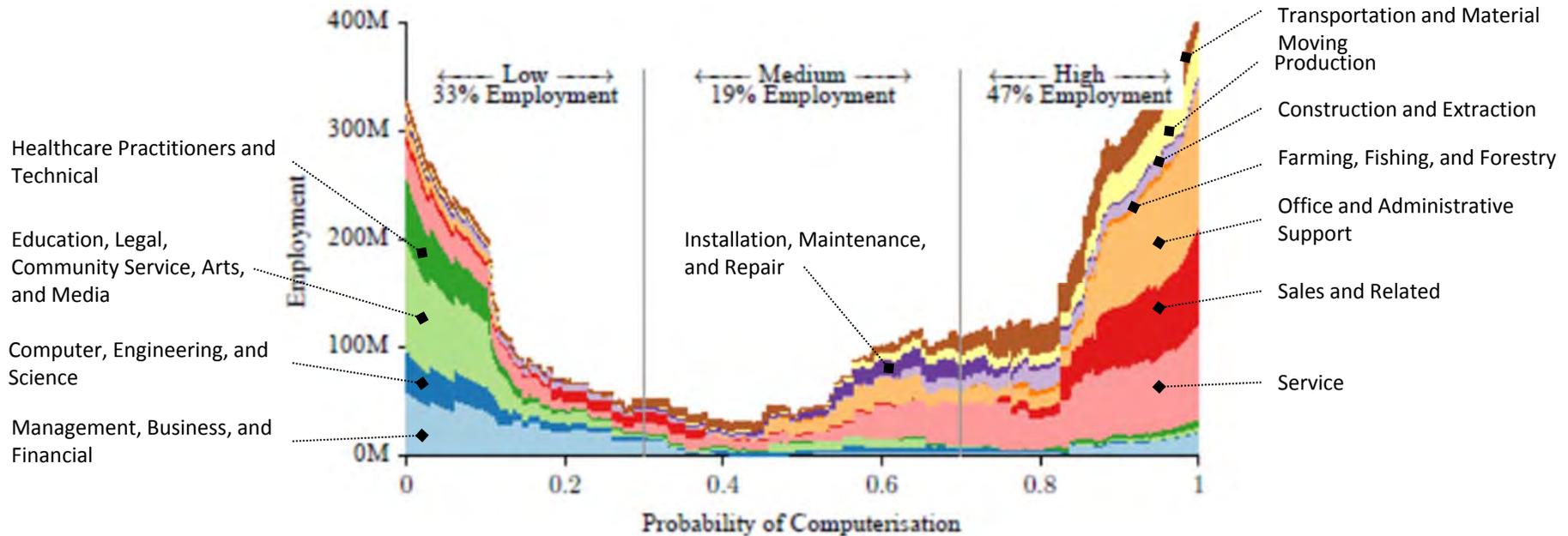


人間に残されるのは、高度知的労働・肉体労働・教育を要しない低賃金労働(コンピュータの下処理)になる可能性が高い。

【出典】新井紀子 国立情報学研究所 社会相関研究系教授・社会共有知研究センター長 御提供資料

4. 未来の労働の姿(その2)

○ 今後20年で、現在のアメリカの雇用者の47%が就く職業が、コンピューター化により自動化される危険性が高いとの研究者による報告(Frey and Osborne 2013)がある。



コンピューター化の可能性による職業ランキング(可能性の低い職業の上位及び下位)

Computerisable		Rank	Probability	Label	soc code	Occupation	Rank	Probability	Label	soc code	Occupation
		1.	0.0028		29-1125	Recreational Therapists	693.	0.99		43-4141	New Accounts Clerks
		2.	0.003		49-1011	First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers	694.	0.99		51-9151	Photographic Process Workers and Processing Machine Operators
		3.	0.003		11-9161	Emergency Management Directors	695.	0.99		13-2082	Tax Preparers
		4.	0.0031		21-1023	Mental Health and Substance Abuse Social Workers	696.	0.99		43-5011	Cargo and Freight Agents
		5.	0.0033		29-1181	Audiologists	697.	0.99	1	49-9064	Watch Repairers
		6.	0.0035		29-1122	Occupational Therapists	698.	0.99		13-2053	Insurance Underwriters
		7.	0.0035		29-2091	Orthotists and Prosthetists	699.	0.99		15-2091	Mathematical Technicians
		8.	0.0035		21-1022	Healthcare Social Workers	700.	0.99		51-6051	Sewers, Hand
		9.	0.0036		29-1022	Oral and Maxillofacial Surgeons	701.	0.99		23-2093	Title Examiners, Abstractors, and Searchers
		10.	0.0036		33-1021	First-Line Supervisors of Fire Fighting and Prevention Workers	702.	0.99		41-9041	Telemarketers

(資料出所) C. B. Frey & M. A. Osborne (2013) "THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?"
<http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>

5. 学習到達度の国際比較

○ 日本の生徒の学習到達度は、国際的にみて高い。

順位	数学的リテラシー		読解力		科学的リテラシー	
		平均得点		平均得点		平均得点
1	上海	613	上海	570	上海	580
2	シンガポール	573	香港	545	香港	555
3	香港	561	シンガポール	542	シンガポール	551
4	台湾	560	日本	538	日本	547
5	韓国	554	韓国	536	フィンランド	545
6	マカオ	538	フィンランド	524	エストニア	541
7	日本	536	アイルランド	523	韓国	538
8	リヒテンシュタイン	535	台湾	523	ベトナム	528
9	スイス	531	カナダ	523	ポーランド	526
10	オランダ	523	ポーランド	518	カナダ	525
11	エストニア	521	エストニア	516	リヒテンシュタイン	525
12	フィンランド	519	リヒテンシュタイン	516	ドイツ	524
13	カナダ	518	ニュージーランド	512	台湾	523
14	ポーランド	518	オーストラリア	512	オランダ	522
15	ベルギー	514	オランダ	511	アイルランド	522
16	ドイツ	511	ベルギー	509	オーストラリア	521
17	ベトナム	506	スイス	509	マカオ	521
18	オーストリア	504	マカオ	509	ニュージーランド	516
19	オーストラリア	501	ベトナム	508	スイス	515
20	アイルランド	501	ドイツ	508	スロベニア	514
21	スロベニア	500	フランス	505	イギリス	514
22	デンマーク	500	ノルウェー	504	チェコ	508
23	ニュージーランド	499	イギリス	499	オーストリア	506
24	チェコ	495	アメリカ	498	ベルギー	505
25	フランス	494	デンマーク	496	ラトビア	502

資料出所：文部科学省国立教育政策研究所「OECD 制度の学習到達度調査（PISA） 2012年調査国際結果の要約」

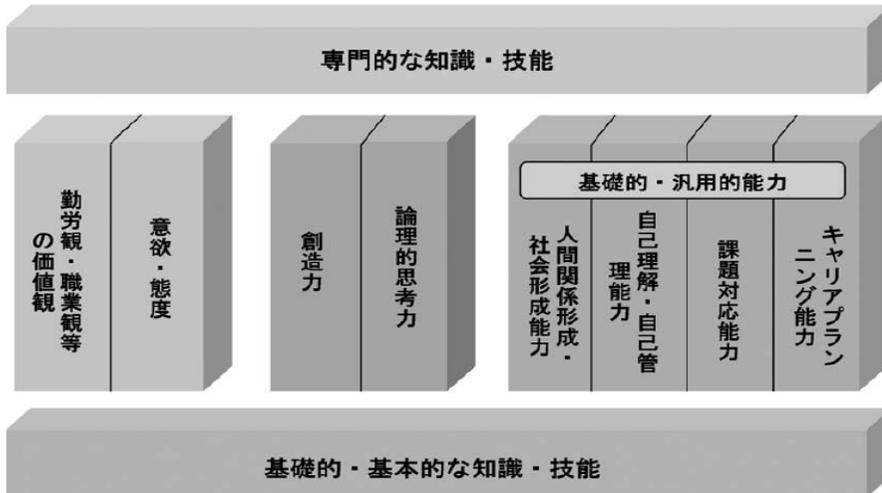
注1）PISA調査は、義務教育修了段階の15歳児が持っている知識や技能を、実生活の様々な場面でどれだけ活用できるかをみるもの

注2）2012年調査では、2時間の筆記型調査と約30分間の生徒質問紙を実施した後、国際オプションである40分間のコンピュータ使用調査も実施した。

6. 職業に必要な能力

○ 職業に必要な能力については、様々な見方がある。例えば、中央教育審議会では「社会・職業への円滑な移行に必要な力」や「学士力」、経済産業省では「社会人基礎力」などを示している。

「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」



(資料)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
(平成23年1月31日中央教育審議会答申)

「学士力」(大学が授与する学士が保証する能力の内容に関する参考指針)

知識・理解	●多文化・異文化に関する知識の理解 ●人類の文化、社会と自然に関する知識の理解
汎用的技能	●コミュニケーション・スキル ●数量的スキル ●情報リテラシー ●論理的思考力 ●問題解決力
態度・志向性	●自己管理能力 ●チームワーク、リーダーシップ ●倫理観 ●市民としての社会的責任 ●生涯学習力
統合的な学習態度と創造的思考力	●獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

(資料)「学士課程教育の構築に向けて」(平成20年12月24日中央教育審議会答申)

「社会人基礎力」(組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力)

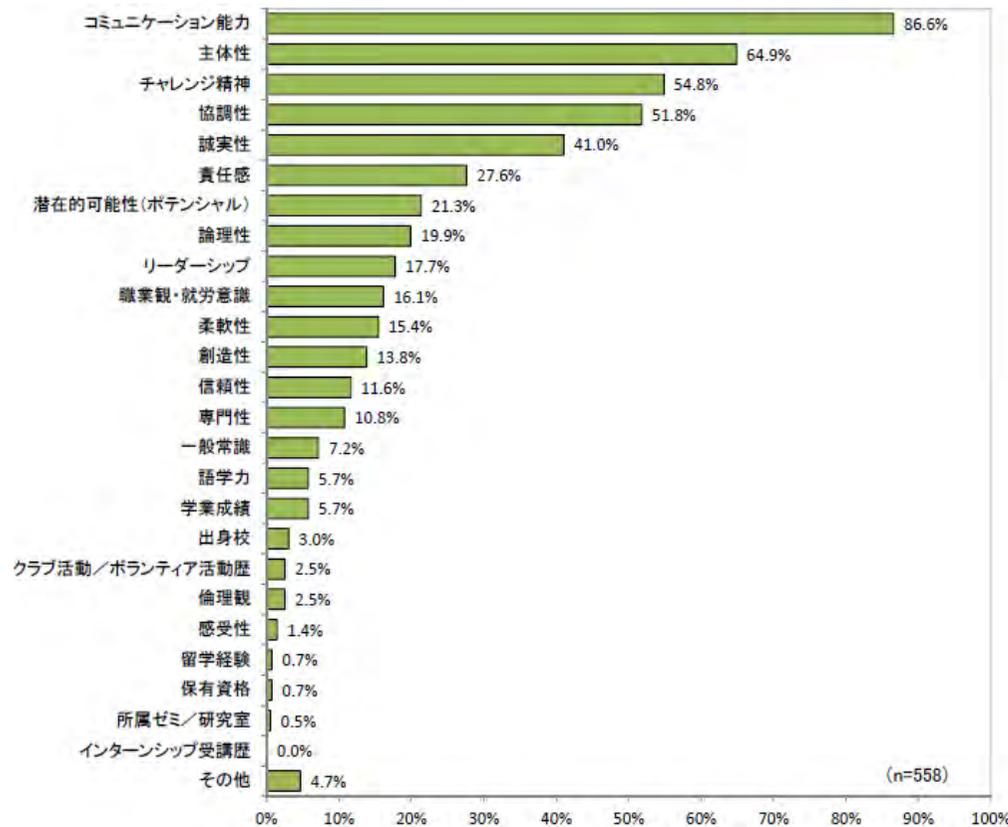
分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例)指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例)言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例)自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例)チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例)ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて真の力を発揮して対応する。

(資料)経済産業省「社会人基礎力に関する研究会中間取りまとめ」
(平成18年1月20日)

7. 企業が求める人材像

- 企業は、新規採用者選考に当たって、コミュニケーション能力や主体性など普遍性のある力を重視している。
- 中途採用する際は、専門的な技術・知識などの即戦力を重視する企業が多い。

選考にあたって特に重視した点(5つ選択)

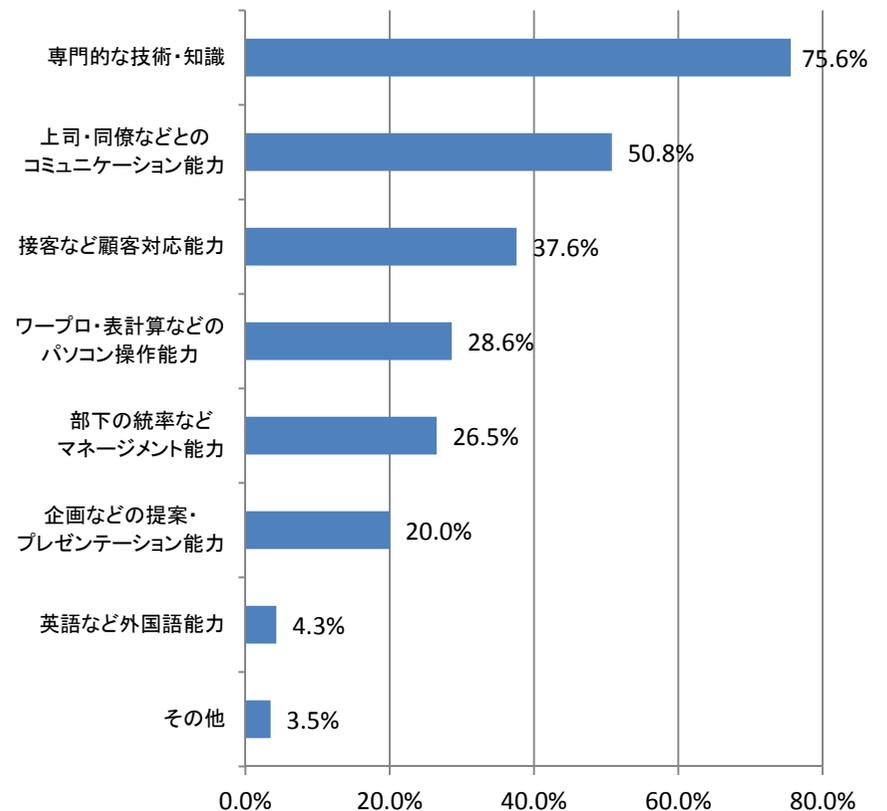


(資料) (一社)日本経済団体連合会 新卒採用に関するアンケート調査結果(2014)

(参考) OECDでは、以下の事項を「キー・コンピテンシー」と位置付けている。

- ・①言語や知識、技術を相互作用的に活用する能力
- ・②多様な集団における人間関係形成能力
- ・③自律的に行動する能力
- ・①～③の核となる考える力

中途採用者の採用の際に企業が重視するもの(3つまで選択)



(資料) 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)

(注) 1. 「中途採用を募集するとき採用に当たりどのような能力を重視しますか(○は3つまで)」と聞いた問に対する回答。

2. 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業898社(無回答・無効回答を除く)

8. 大学の機能・役割

○ 今後の大学が果たすべき機能・役割について、「世界的研究・教育拠点」「職業人養成」「総合的教養教育」などが示されている。大学における職業準備教育についても多様な見方がある。

大学の機能・役割 「我が国の高等教育の将来像」(平成17年1月28日中央教育審議会答申)より

第2章 3 高等教育の多様な機能と個性・特色の明確化

新時代の高等教育は、全体として多様化して学習者の様々な需要に的確に対応するため、大学・短期大学、高等専門学校、専門学校が各学校種ごとにそれぞれの位置付けや期待される役割・機能を十分に踏まえた教育や研究を展開するとともに、各学校種においては、個々の学校が個性・特色を一層明確にしていかなければならない。(以下略)

(2)大学の機能別分化

○高等教育機関のうち、大学は、全体として

1.世界的研究・教育拠点 2.高度専門職業人養成 3.幅広い職業人養成 4.総合的教養教育 5.特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究 6.地域の生涯学習機会の拠点 7.社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)

等の各種の機能を併有する。各々の大学は、自らの選択に基づき、これらの機能のすべてではなく一部分のみを保有するのが通例であり、複数の機能を併有する場合も比重の置き方は異なるし、時宜に応じて可変的でもある。その比重の置き方がすなわち各大学の個性・特色の表れとなる。各大学は、固定的な「種別化」ではなく、保有する幾つかの機能の間の比重の置き方の違い(=大学の選択に基づく個性・特色の表れ)に基づいて、緩やかに機能別に分化していくものと考えられる。

○例えば、1. や2. の機能に特化して大学院の博士課程や専門職学位課程に重点を置く大学もあれば、4. の機能に特化してリベラル・アーツ・カレッジ型を目指す大学もある。こうした大学全体としての多様性の中で、個々の大学が限られた資源を集中的・効果的に投入することにより、各大学の個性・特色の明確化が図られるべきである。(以下略)

大学における職業準備教育の分類例

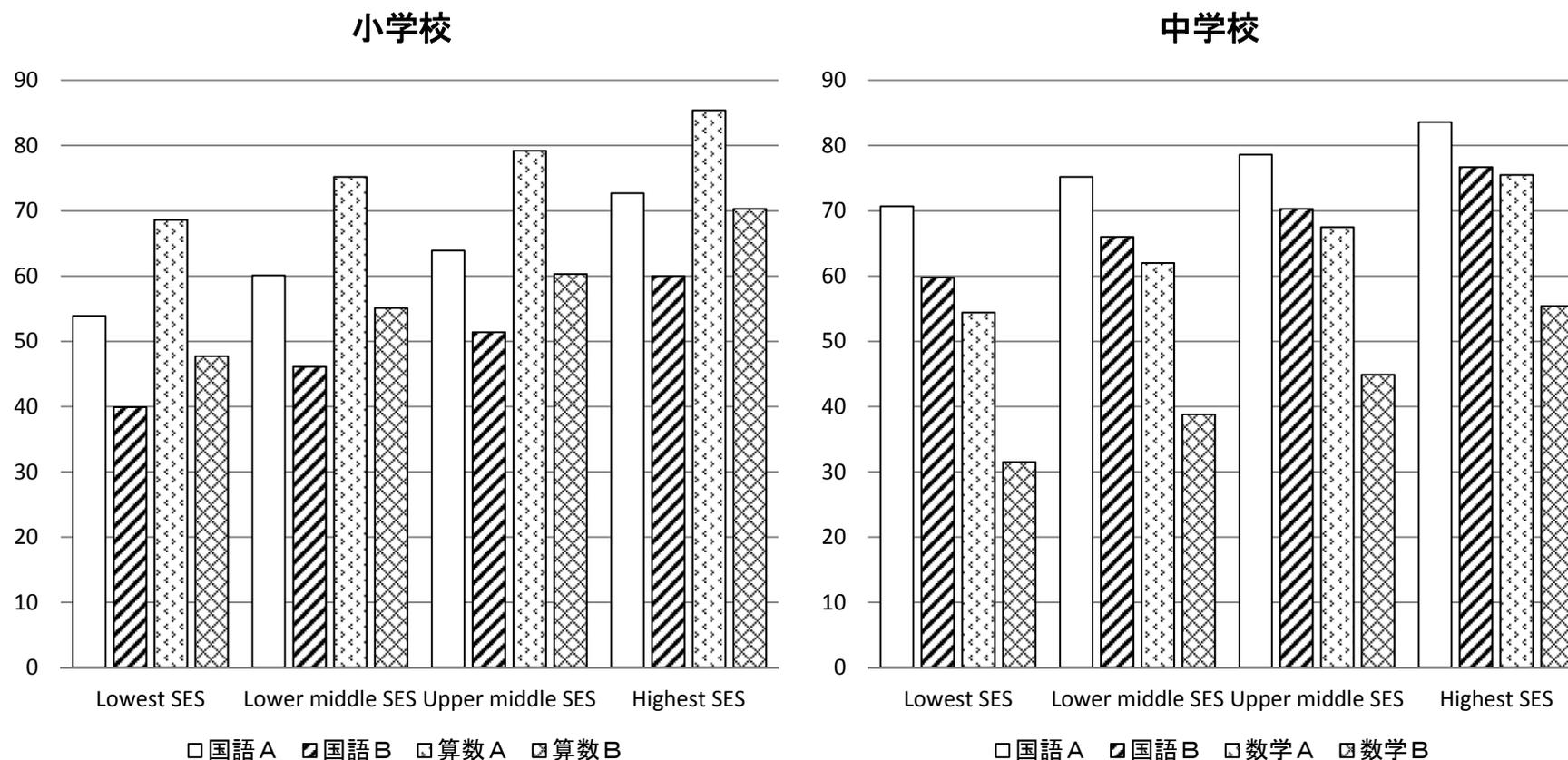
供給者型	専門職モデル	専門的な職業人の養成のための教育。専門職業の倫理に基づき明確にセットされた知識から体系的カリキュラムを作り、厳格な試験を行うことで、職業・卒業資格が付与される。
	教養モデル	リベラル・アーツ。探究志向と古典志向という異なる流れが存在し、歴史的に相対的な影響力を変えつつ、特にイギリスの大学で古典志向のリベラル・アーツが独自の展開を見せた。
	探究モデル	ドイツを起源とする学術的な真理探究。研究者としての医師が真理探究の経験を学生に伝え、学生もまた真理探究者として思考や論理の枠組みを学び、そのプロセスで道徳性も獲得する。
需要者型	コンピテンスモデル	汎用的能力や態度育成を通じた大学の職業準備教育。汎用的能力の修得自体が目的であり、学問の修得や研究への参画は二次的な位置付けとなる。学問の目的と手段の倒錯などの批判も。

(資料)小方直幸『大学における職業準備教育の系譜と行方』(岩波書店「リズ大学5教育する大学一何が求められているのか」2013年、第1節)より、内閣府において作成

10. 家庭と学力の関係

○ 家庭の社会経済的背景 (SES) が高い児童生徒の方が、各教科の平均正答率が高い傾向がある。

社会経済的背景 (SES) 別にみた成績

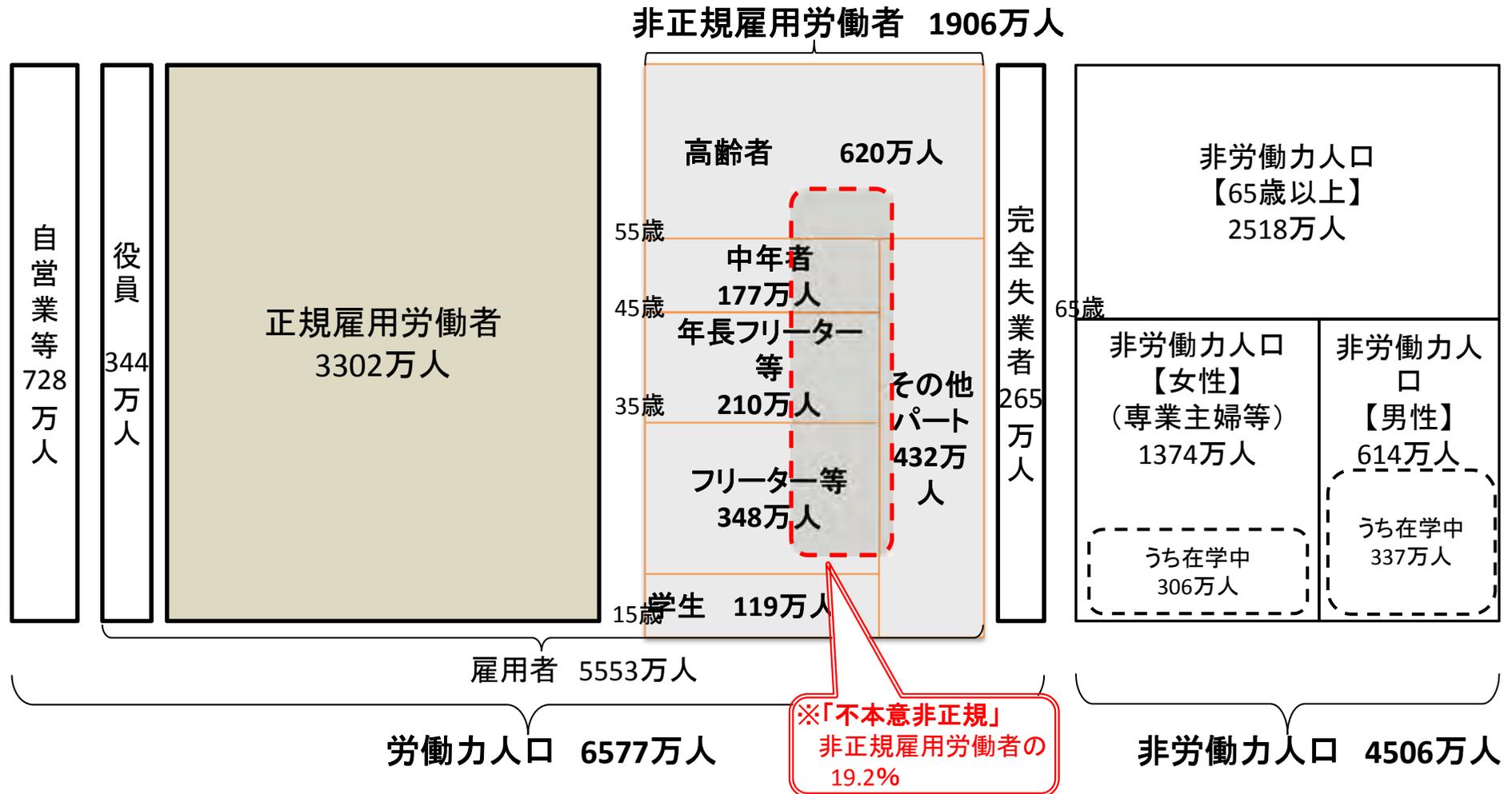


資料出所: 文部科学省「平成25年度全国学力・学習状況調査(きめ細かい調査)の結果を活用した学力に与える要因分析に関する調査研究」

- 1) 家庭の社会経済的背景 (SES): 保護者に対する調査結果から、家庭所得、父親学歴、母親学歴の3つの変数を合成した指標。当該指標を四等分し、Highest SES Upper middle SES Lower middle SES Lowest SES に分割して分析している。
- 2) 調査に当たって、問題冊子は各教科2冊子作成(A、B)。各学校は、国語又は算数・数学のいずれか1教科・1冊子を1単位時間(小学校40分・中学校45分)で実施

11. 労働力人口の全体像

○ 15歳以上人口を見ると、経済的安定が望まれる非正規雇用労働者や、今後の労働参画が期待される専業主婦などが、一定規模で存在する。



(出典) 総務省「労働力調査」(平成25年)。不本意非正規の割合は同調査より算出。

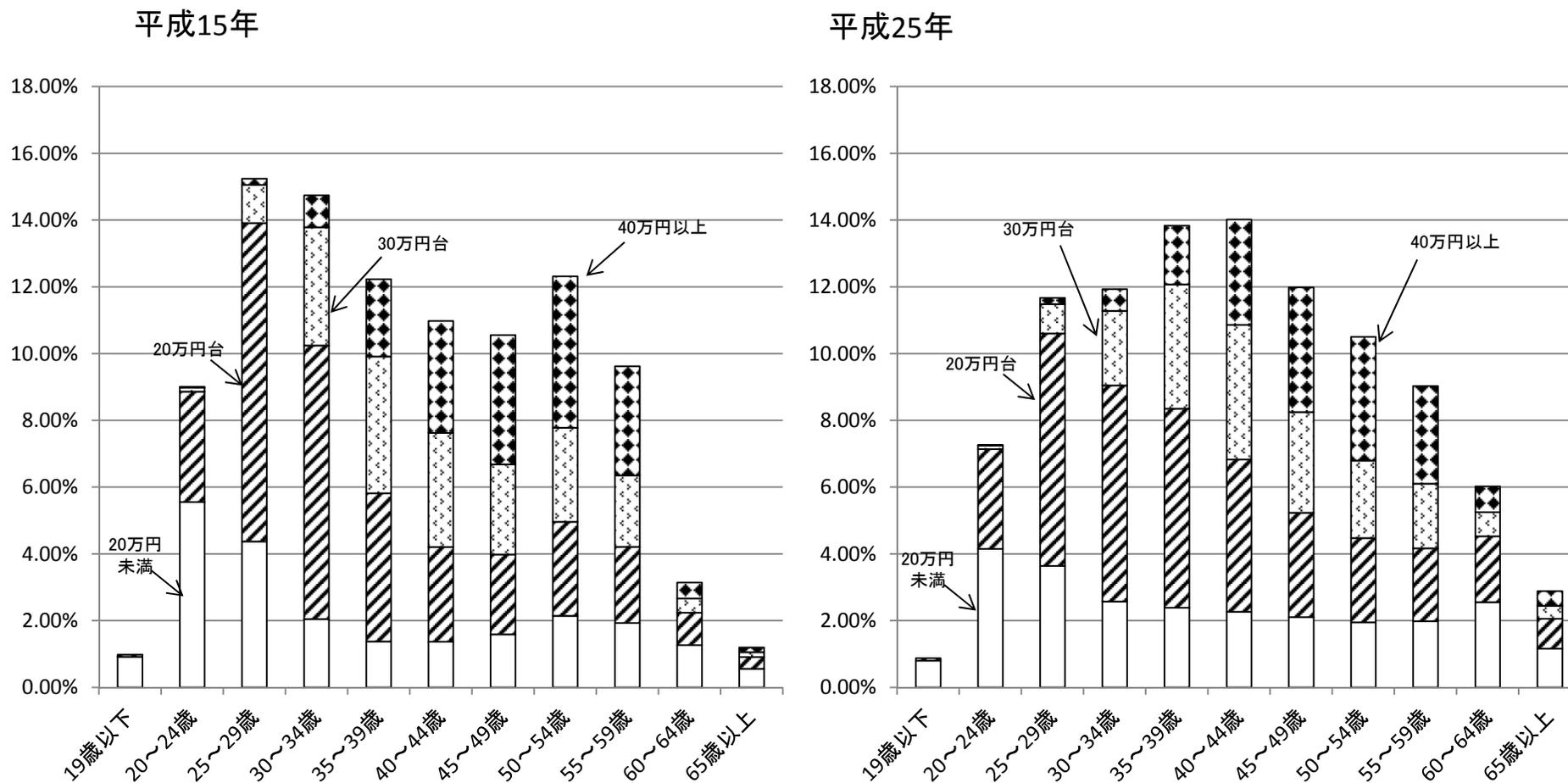
- ※「労働力人口」には「地位不詳」(30万人)が含まれる。
- ※「自営業等」は「自営業主+家族従業者」。
- ※「その他パート」は世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15~54歳)

(参考) 雇用分野における政府の目標値 ※日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)

20歳~64歳の就業率	2020年に80% (2012年 75%)
20歳~34歳の就業率	2020年に78% (2012年 74%)
25歳~44歳の女性就業率	2020年に73% (2012年 68%)
60歳~64歳の就業率	2020年に65% (2012年 58%)

12. 年齢階層別・所得階層別の労働者数

○ 各年齢階層・各給与階層ごとの労働者数を見ると、全体的に月所定内給与が20万円台以下の層の割合が増加している。

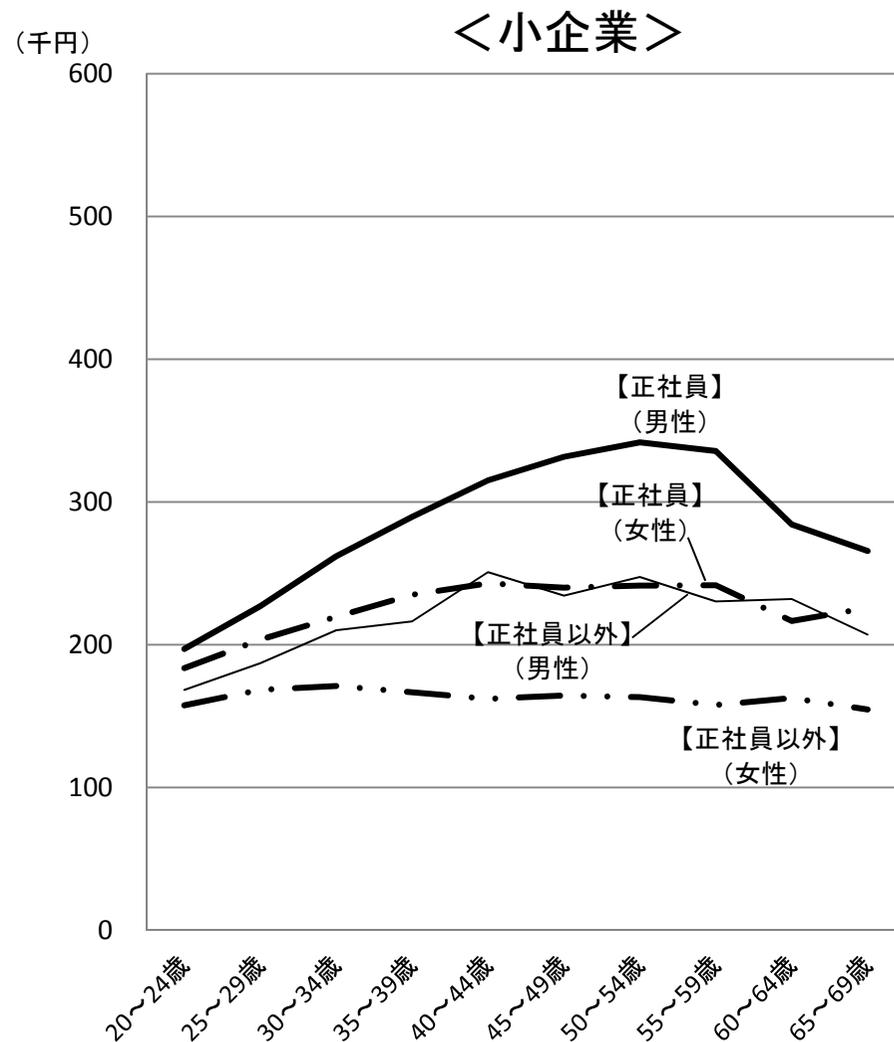
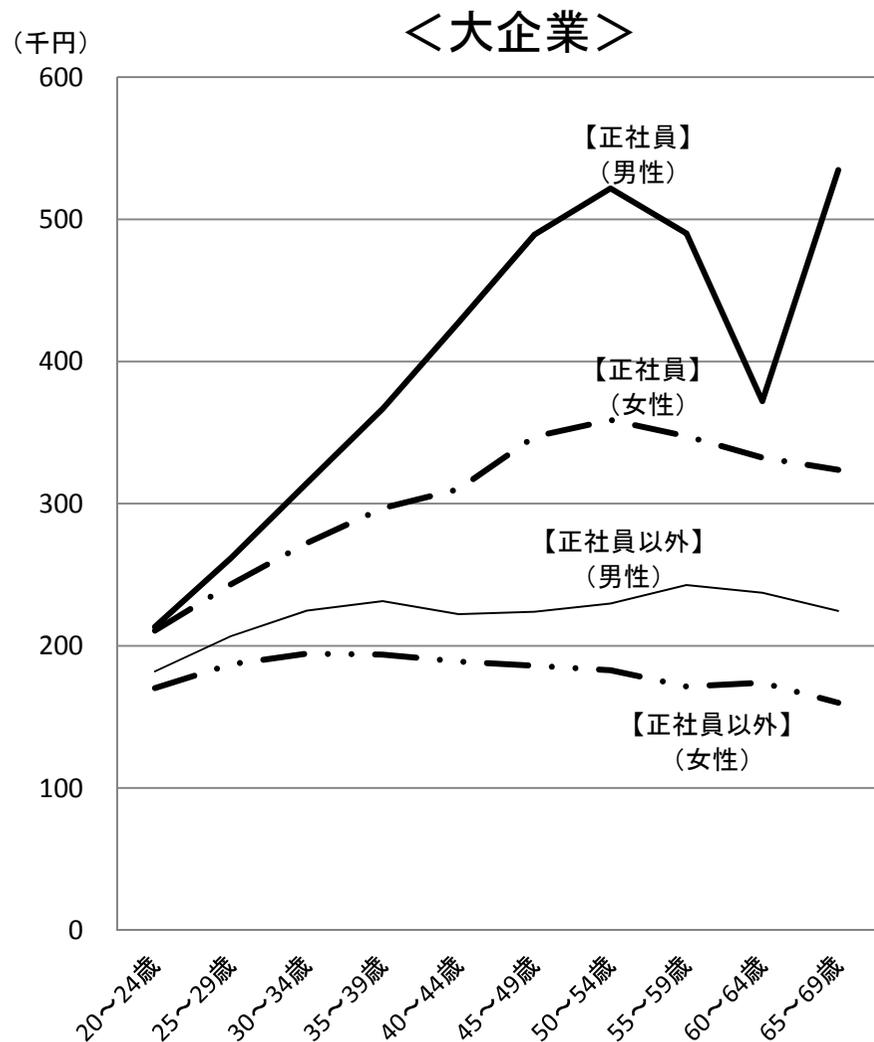


資料出所: 賃金構造基本統計調査

1) データは各年の一般労働者の年齢階層別・所定内給与階層別に、総労働者数に占める各年齢・各所定内給与階層ごとの割合を示したもの

13. 企業規模別、男女別、雇用形態別の賃金カーブ（月給）

○ 年齢別平均賃金を比較すると、正社員と非正規には差があり、特に、大企業の男性において差が大きい。



(資料出所) 平成25年賃金構造基本統計調査

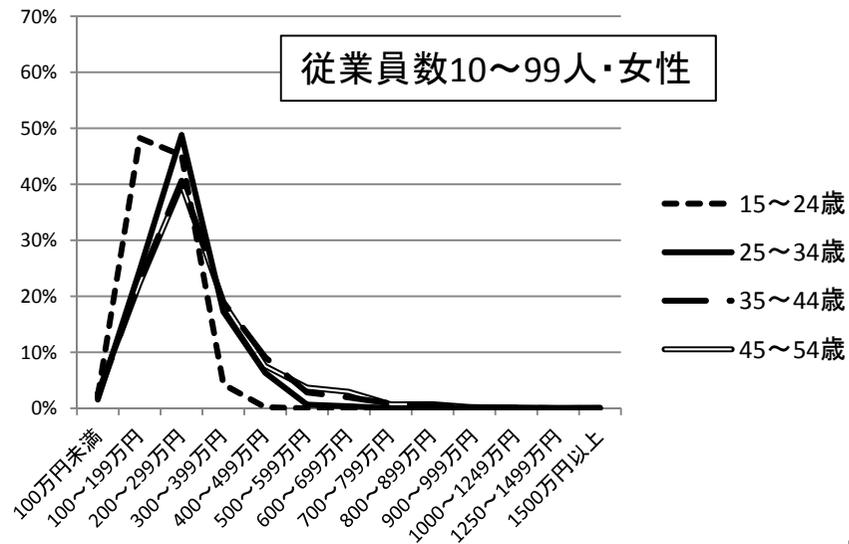
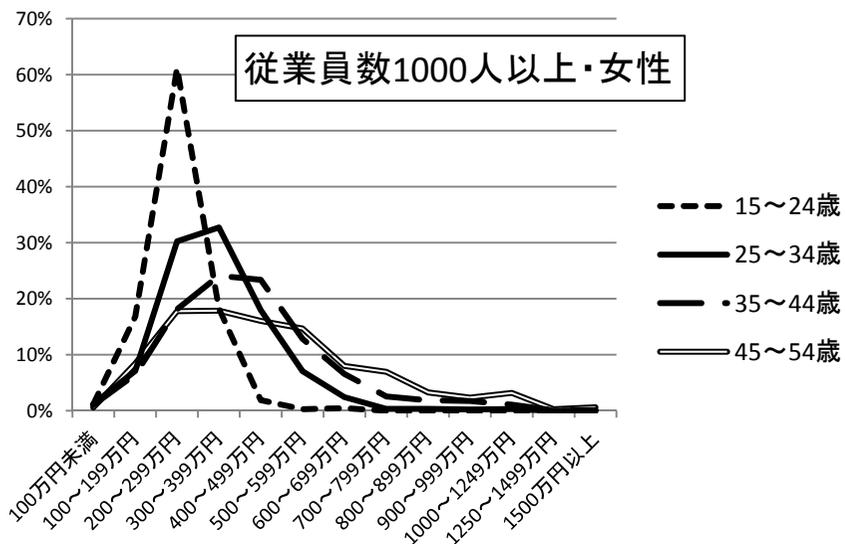
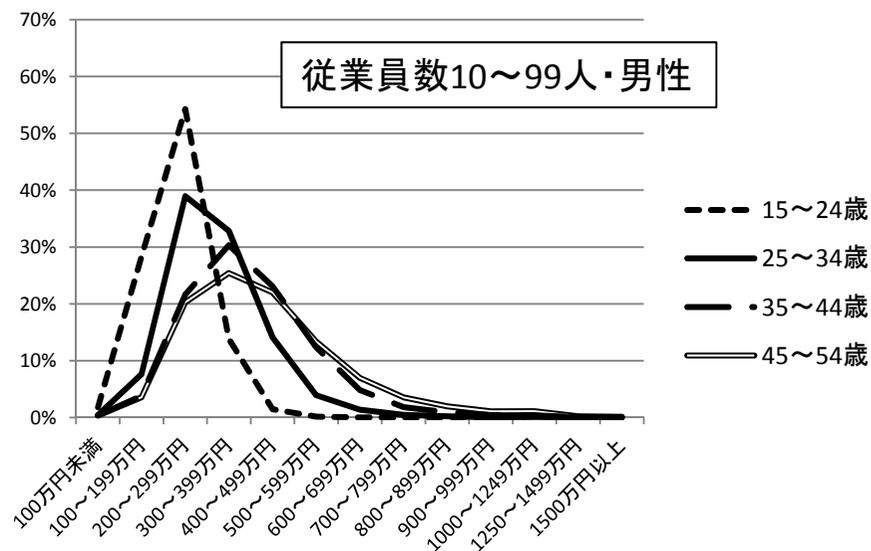
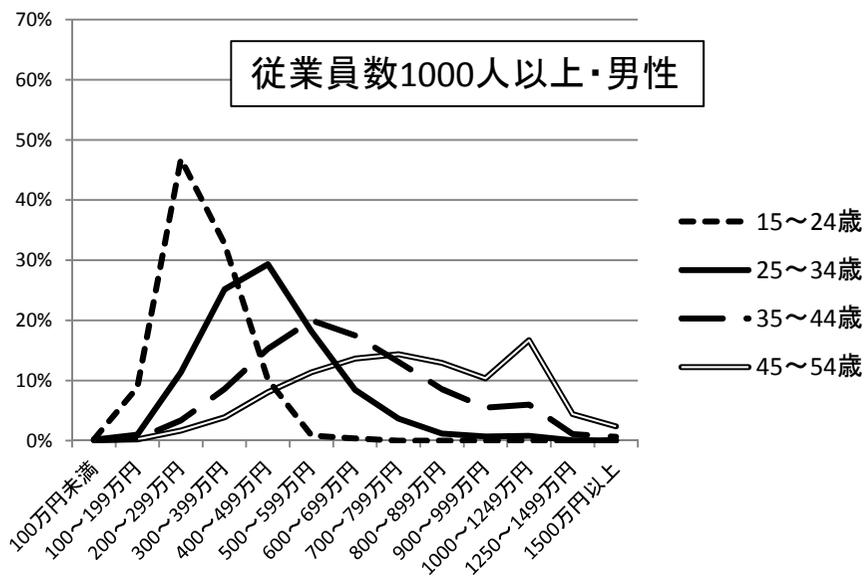
※常用労働者1,000人以上を「大企業」、10~99人を「小企業」に区分している。

※数値は一般労働者（短時間労働者以外の者）のもの。

※「賃金」とは、「きまって支給する現金給与額」のうち、「超過労働給与額」を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。賞与は含まない。

14. 企業規模別、男女別、年齢階級別の年収分布(正規雇用)

○ 大企業の男性においては、年功的な賃金分布が見られるが、小企業や女性においては、あまり見られない。

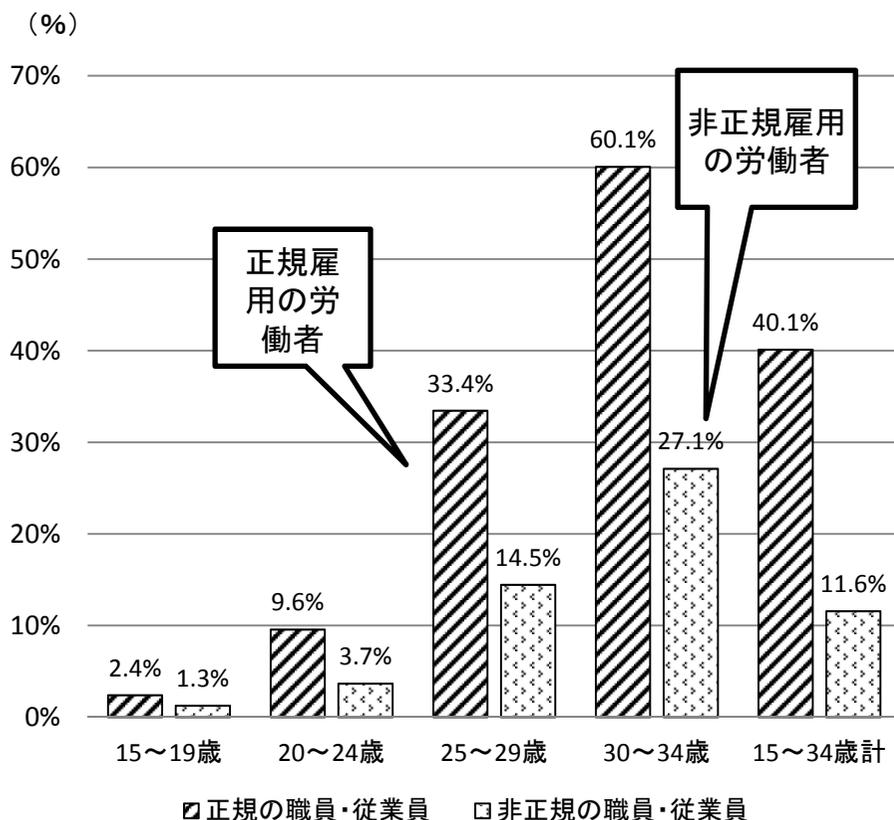


資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」。数値は各年齢階級内における百分率。

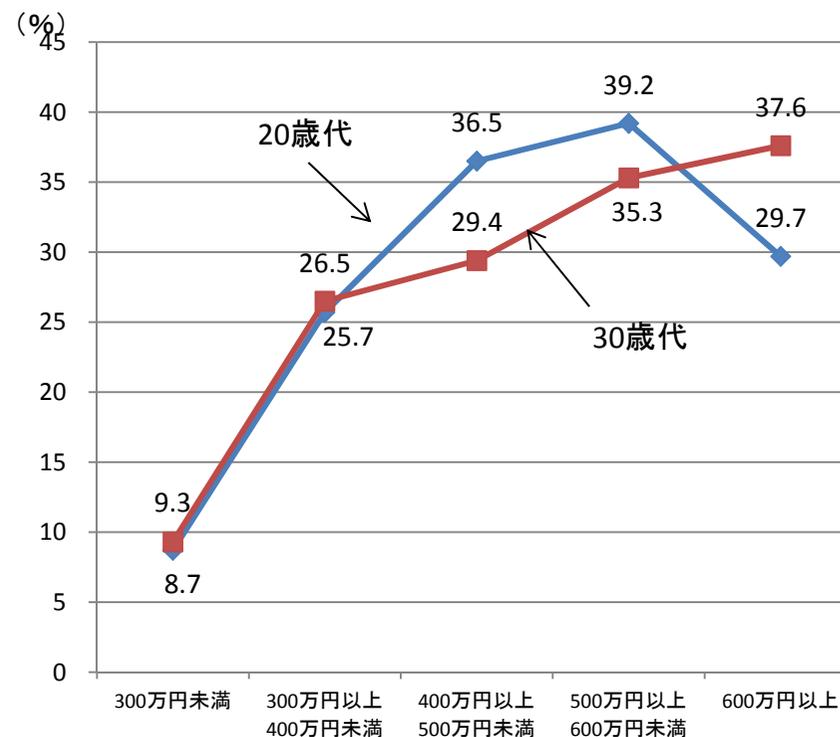
15. 所得や雇用形態が結婚に与える影響

○ 雇用形態別に男性の有配偶率を比較すると、すべての年齢層において、非正規雇用労働者の有配偶率が顕著に低くなっている。また、年収別に既婚率を見ると、年収300万円を境に、大きな差が出ている。

年齢別・雇用形態別にみた男性の有配偶率の比較



年収別にみた、20歳代・30歳代男性の既婚率



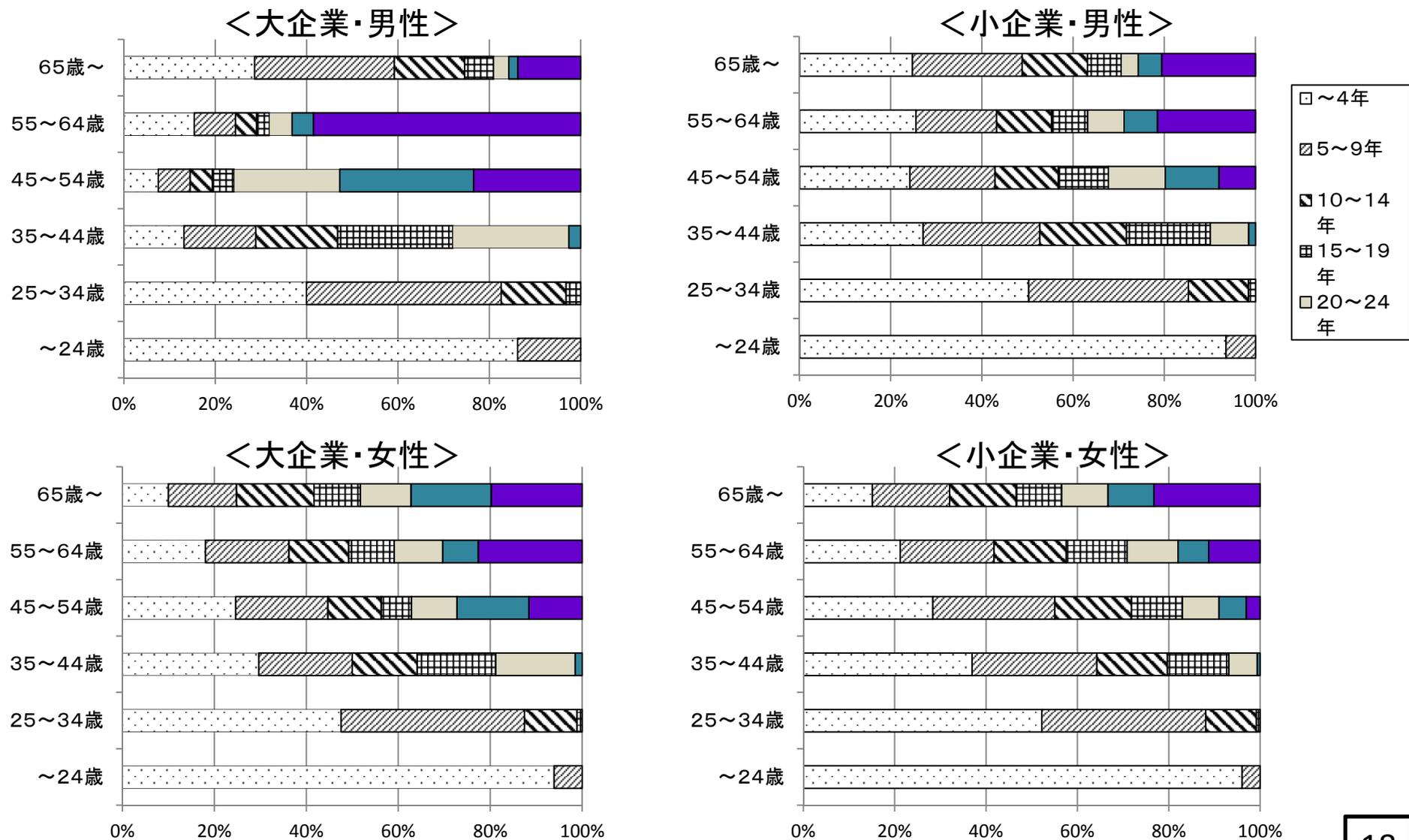
資料：内閣府「結婚・家族形成に関する調査報告書」(平成23年)中、インターネットによるアンケート調査結果(2010年調査)による

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)

(注)「非正規雇用の労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託などをいう。

16. 企業規模別、男女別、年齢階級別の勤続年数

○ 大企業の男性の勤続年数が長いのに対し、女性や、小企業の場合には、40・50代でも、それほど勤続年数が長くなっておらず、ある程度の労働移動が行われていることがうかがわれる。

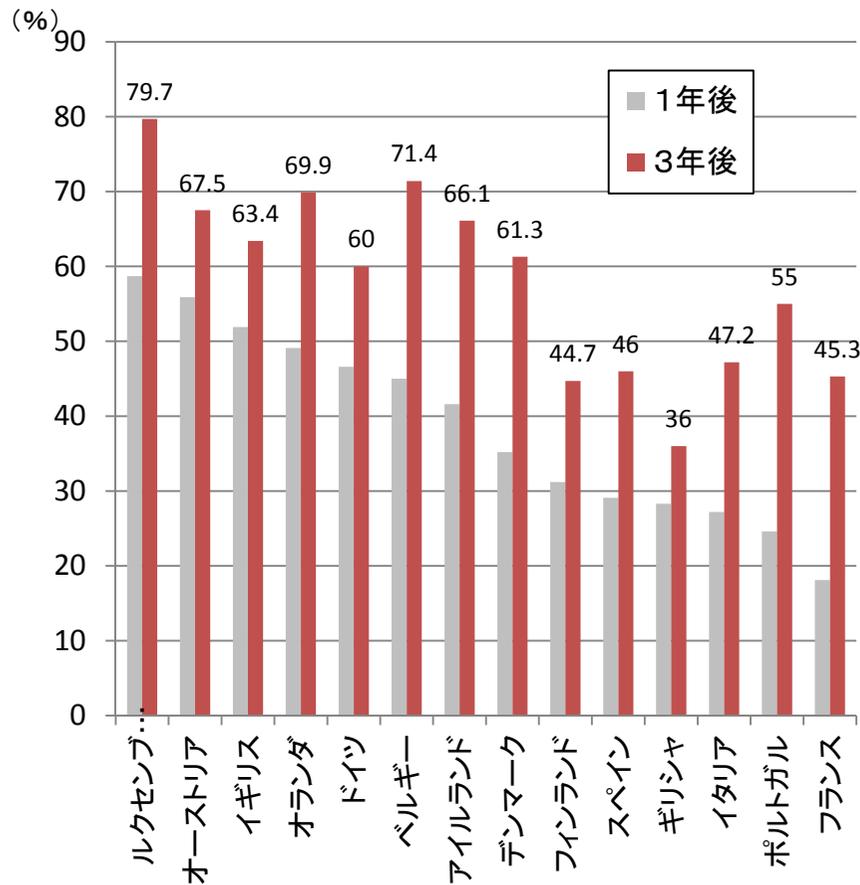


(資料出所) 平成25年賃金構造基本統計調査 ※数値は、一般労働者(短時間労働者以外の者)(民営のみ)のもの。
 ※常用労働者1,000人以上を「大企業」、10~99人を「小企業」に区分している。

17. 非正規雇用から正規雇用への転換の実態

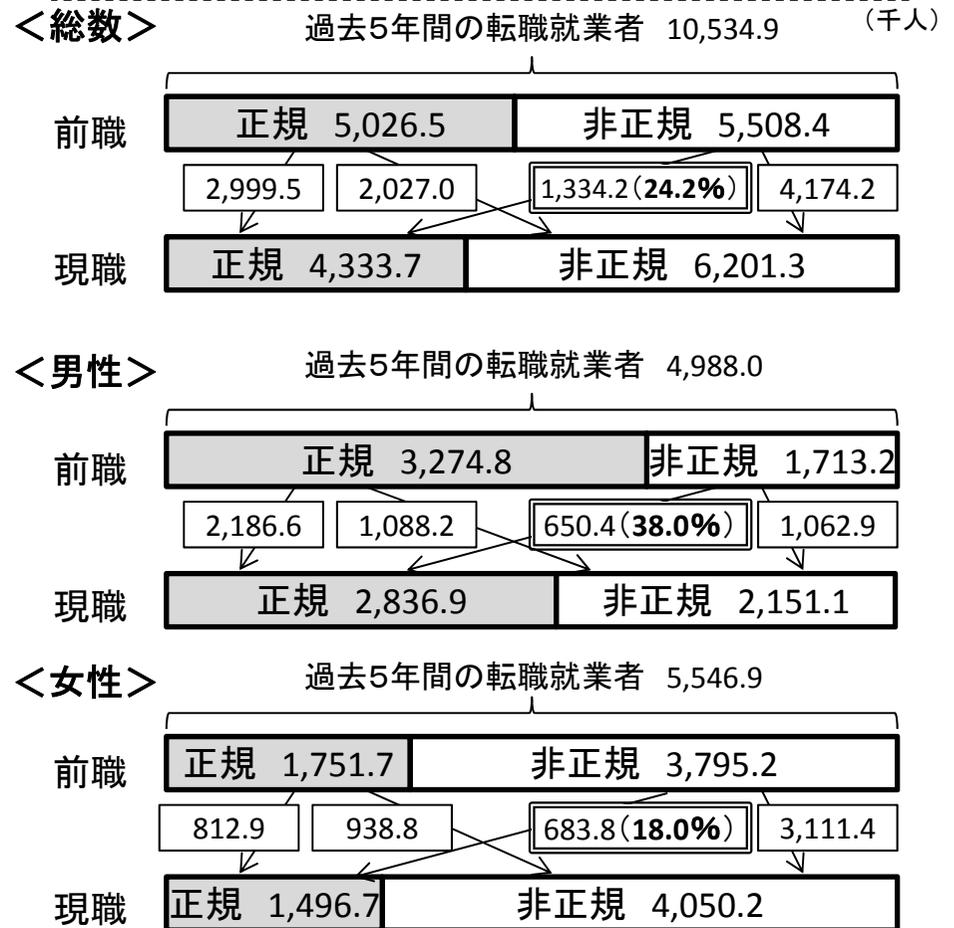
○ ヨーロッパ諸国では、3年間で有期雇用等から無期雇用に転換する割合が6割を超えている国も多いが、日本では、過去5年間の転職就業者のうち、非正規から正規に転職している者は約24%（女性は約18%）に止まる。

有期雇用・派遣労働から無期雇用への転換の割合



資料出所) OECD, Employment Outlook 2006

現職の雇用形態、前職の雇用形態別過去5年間の転職就業者数(雇用者(役員除く))及び割合



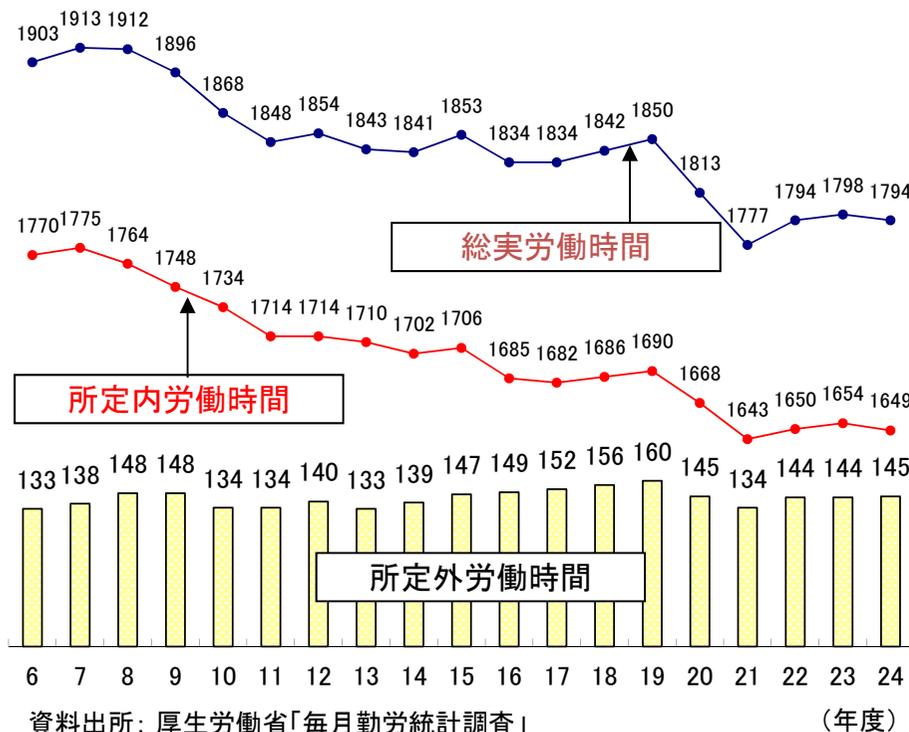
出典) 総務省「就業構造基本調査」(2007、2012)

※括弧内は、非正規からの転職就業者のうち、正規になった者の割合

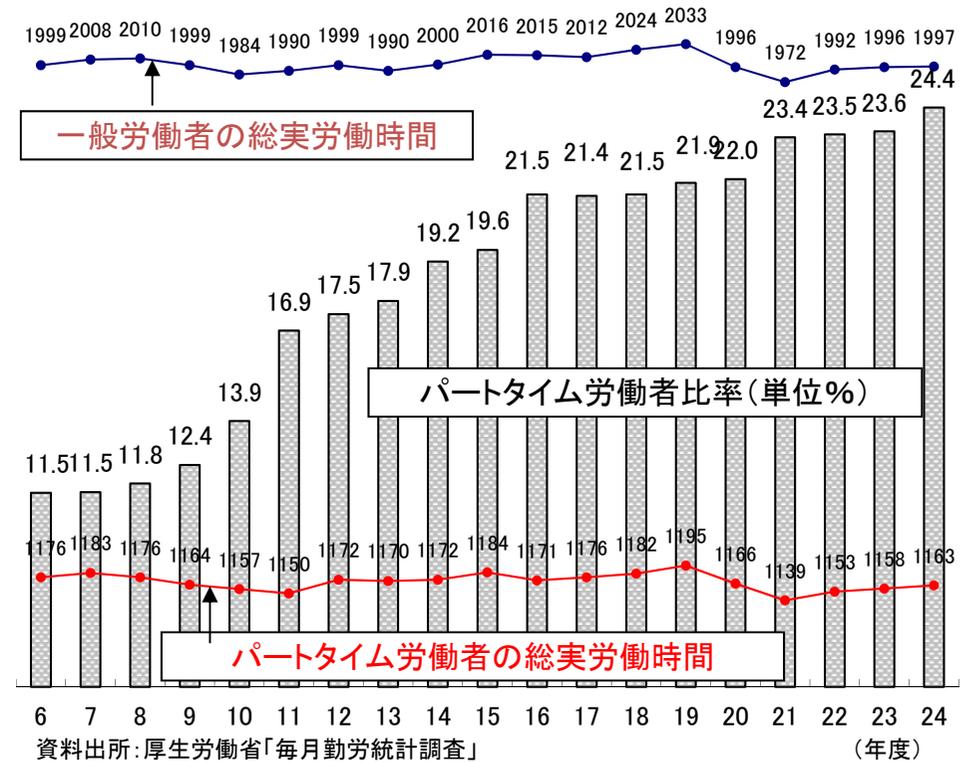
18. 労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
- また、日本は国際的にみて、長時間労働者の割合が高い。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



労働時間の国際比較

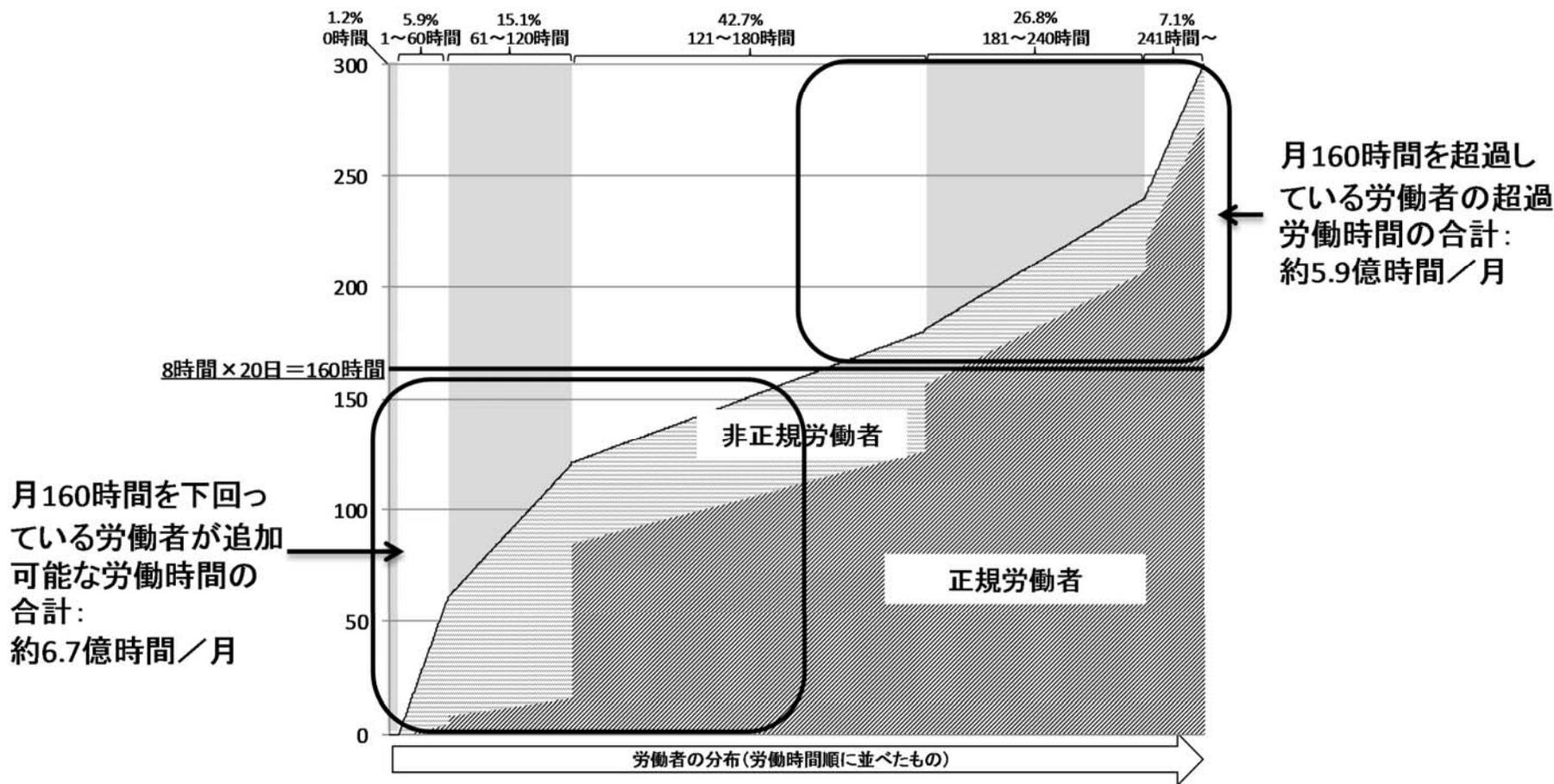
	日本	フランス	イギリス	スウェーデン	ドイツ	アメリカ
一人当たり平均年間総実労働時間	1,728時間	1,476時間	1,625時間	1,644時間	1,413時間	1,787時間
長時間労働者の割合 (週49時間以上) (2012年)	計22.7% 男性31.6% 女性10.6%	計11.6% 男性16.1% 女性6.5%	計12.0% 男性17.3% 女性5.8%	計7.6% 男性10.7% 女性4.2%	計11.2% 男性16.4% 女性5.0%	計16.4% 男性21.8% 女性10.2%

資料出所：「OECD Database」、「ILOデータベース」

19. 労働時間ごとの労働者分布と、平均労働時間との関係

○ 月160時間を超過している労働者の合計超過労働時間は、月160時間を下回っている労働者が、月160時間働いた場合に追加可能な労働時間の合計を下回っている。

労働時間階級別にみた労働者の分布



資料出所：総務省統計局「労働力調査 詳細集計」(2013)を素に内閣府で作成

注1) 月労働時間は、月労働時間階級0時間、1~60時間、61~120時間、121~180時間、181~240時間、241時間以上の各階級について、該当する労働者数に応じて線形に分布していると仮定した。

注2) 241時間以上については、241時間~300時間の間に分布していると仮定した。

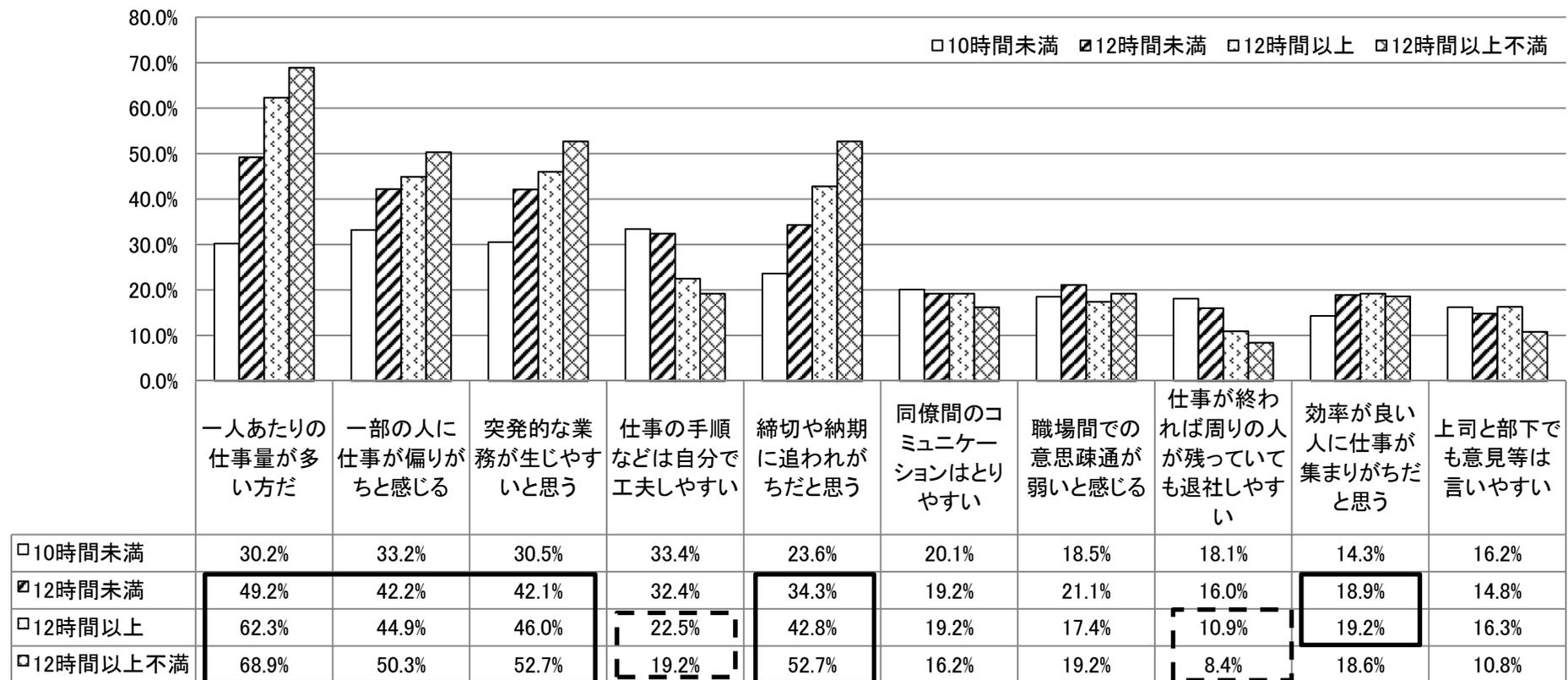
注3) グラフは上記の家庭に基づき作成した労働時間のデータを、労働時間が短いものから並べて分布図としたもの。

注4) 正規労働者、非正規労働者の別については、各階級ごとの総労働時間を、各階級ごとの正規・非正規比率に基づいて案分したものの。

20. 長時間労働の抑制を阻害している要因

- 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。
- 特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

労働時間別の職場の雰囲気(複数回答) ※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※ は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に高い

 は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に低い

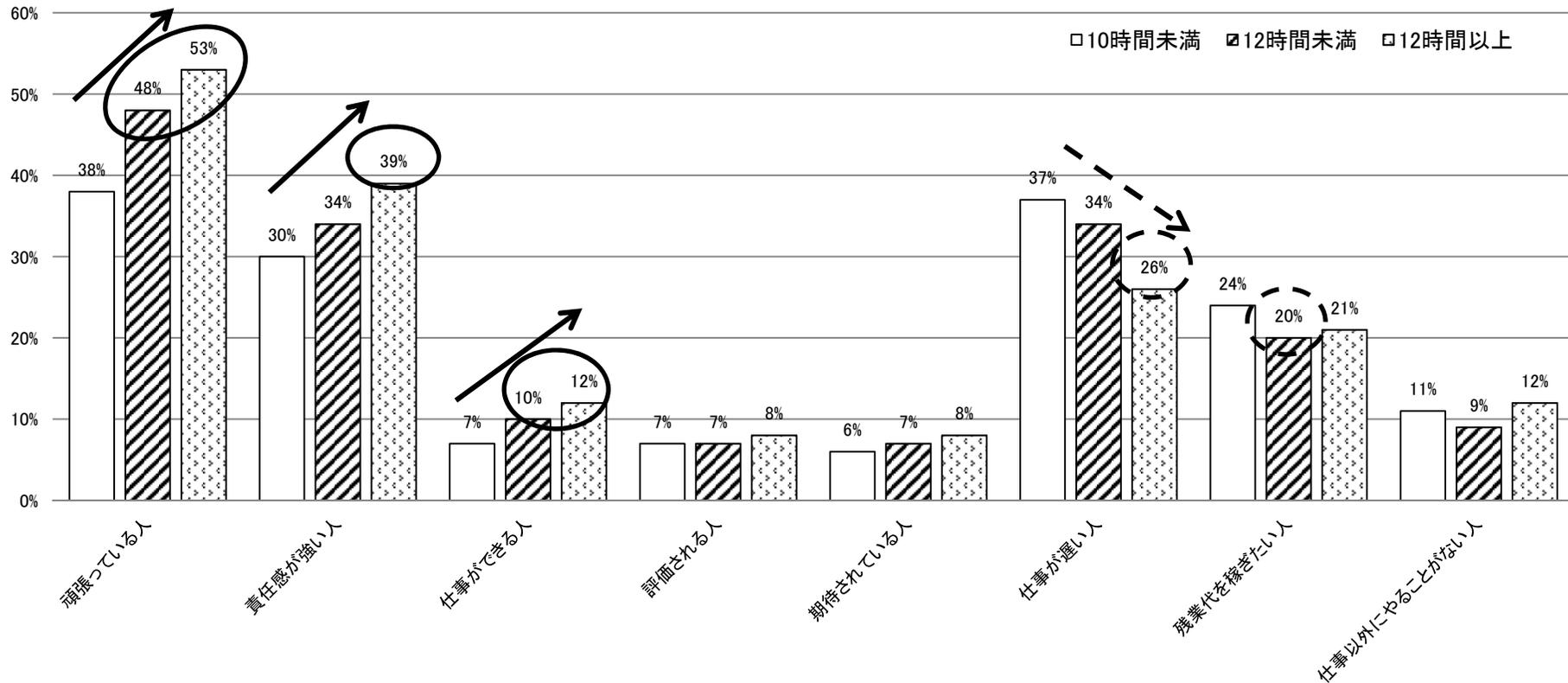
資料出所:内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(2013)

- 1)「あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください」との問に対する回答
- 2)「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

21. 長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)

○ 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じており、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できる。

上司にとって、「残業している人」のイメージ(労働時間別)(複数回答)



※ ○ は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に高い (---) は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に低い

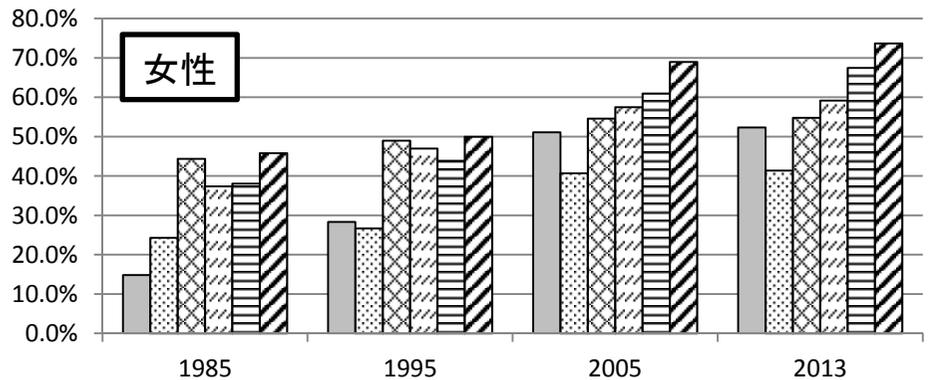
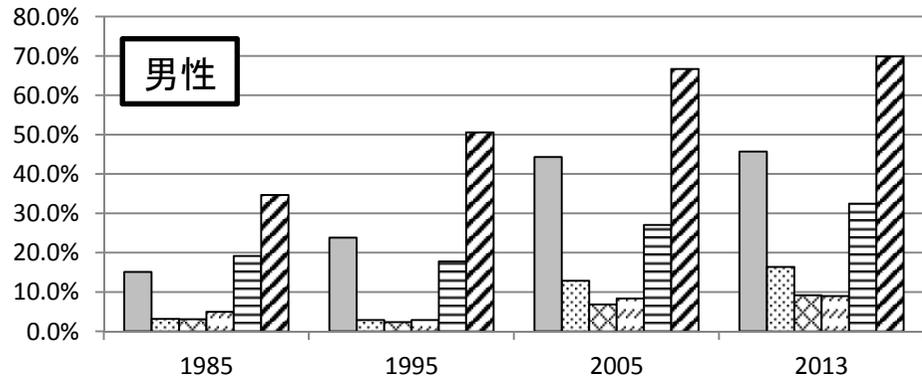
資料出所: 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(2013)

1) 「あなたは「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、部下の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください」との問に対する回答

22. 若年層の就労などの状況

- 非正規雇用比率は全体として高まっており、特に若年者、高齢者で大きく上昇している。
- フリーター数は、15～24歳層では近年減少しているが、25～34歳層では増加している。
- 若年無業者(いわゆるニート)数は高止まりしており、35歳以上の層でも増加している。

年齢階級別非正規雇用比率の推移

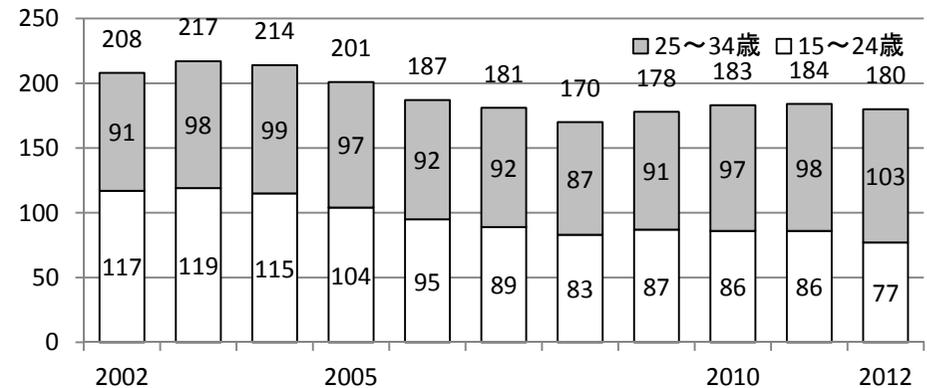


■ 15～24歳 □ 25～34歳 ▨ 35～44歳 ▩ 45～54歳 ▪ 55～64歳 ▫ 65歳以上

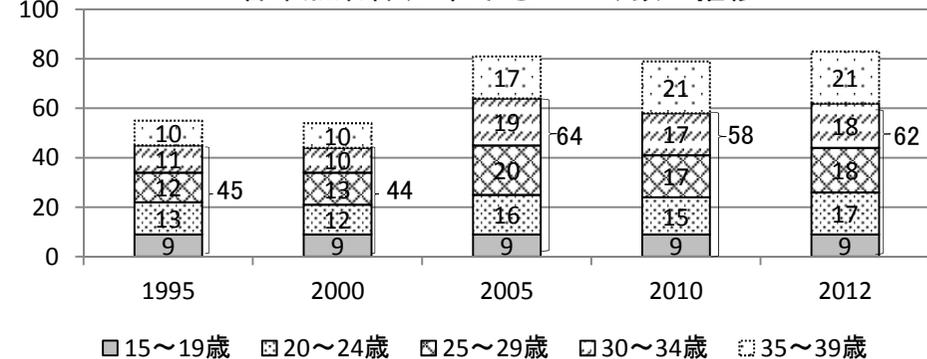
資料出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データは役員を除く雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の者の割合
(注2) 15歳～24歳のデータには、在学中の者を含む。

フリーター数の推移



若年無業者(いわゆるニート)数の推移



■ 15～19歳 □ 20～24歳 ▨ 25～29歳 ▩ 30～34歳 ▪ 35～39歳

資料出所: 総務省「労働力調査」

(注1) ここでいう「フリーター」とは、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者としている。

(注2) ここでいう若年無業者とは、15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者。グラフでは参考として35～39歳の数値も記載。

23. ニート状態にある若者の課題

- ニート状態にある若者は、人と話したり、計算するなどの基礎的なスキルに苦手意識を有している。
- 生活行動をみても、面接等の仕事に関する苦手意識が高いほか、「早寝早起きをする」ことを苦手とする者が半数を超えるなど、生活一般について問題を抱えている。

- 調査対象：平成19年1月9日～15日の期間中に若者自立塾に入塾中の若者および同期間中に地域若者サポートステーションを訪れた若者
- 回答者数418（無回答を除く有効回答）

◆ 基礎的スキルの苦手意識（該当すると回答した割合）

字を読むのが不得意	19.1%	手先が不器用	47.6%
字を書くのが不得意	35.6%	人に話すのが不得意	64.4%
計算をするのが不得意	42.8%	人の話を聞くのが不得意	34.7%

◆ 生活行動の苦手意識（難しい又はやや難しいと回答した割合）

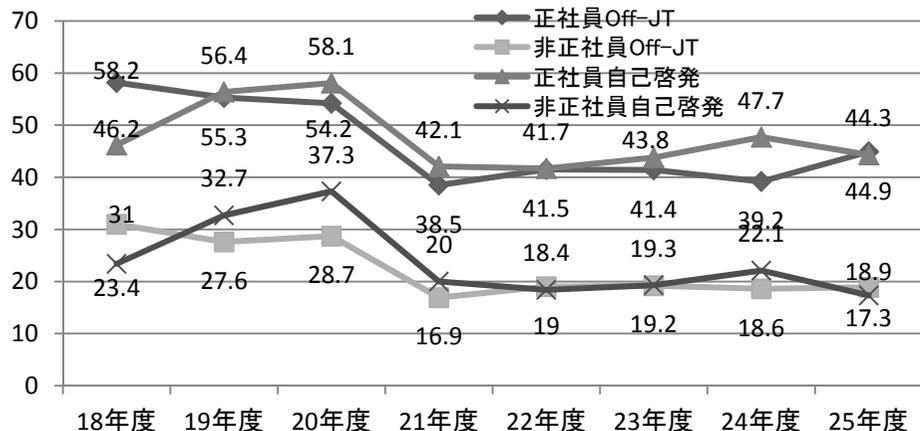
	難しい	やや難しい	合計		難しい	やや難しい	合計
働く意欲を持つ	11.7%	36.6%	48.3%	仕事で失敗を繰り返さない	20.8%	39.0%	59.8%
外出する	2.6%	17.0%	19.6%	上司から信頼される	23.0%	41.1%	64.1%
知らない人に話しかける	24.2%	35.4%	59.6%	同僚とうまくやる	22.2%	36.1%	58.3%
早寝早起きをする	16.5%	35.6%	52.1%	教えてもらわなくても周囲のやり方を見て仕事を覚える	24.6%	35.6%	60.2%
近所の人にあいさつをする	13.6%	30.4%	44.0%	職場で友達を作る	25.8%	38.8%	64.6%
パソコンや携帯電話でメールする	21.7%	15.3%	37.0%	注意を素直に聞く	8.4%	23.4%	31.8%
履歴書を書く	17.9%	34.7%	52.6%	失敗したら自分から謝る	5.5%	17.7%	23.2%
ハローワークに行く	14.1%	28.9%	43.0%	わからないことを質問する	13.2%	31.1%	44.3%
面接の申し込みの電話をする	28.0%	33.5%	61.5%	忙しい時に手伝ってもらう	16.0%	42.3%	58.3%
面接に行く	31.6%	29.2%	60.8%	遅刻せずに通勤する	9.3%	18.9%	28.2%
面接で質問に答える	28.7%	36.1%	64.8%	人から好感をもってもらう	20.1%	37.3%	57.4%
面接にとおる	41.6%	33.5%	75.1%	人のアドバイスを素直に聞く	6.9%	23.2%	30.1%
仕事を覚える	21.1%	36.1%	57.2%				

※ 網掛けは合計割合の上位5項目

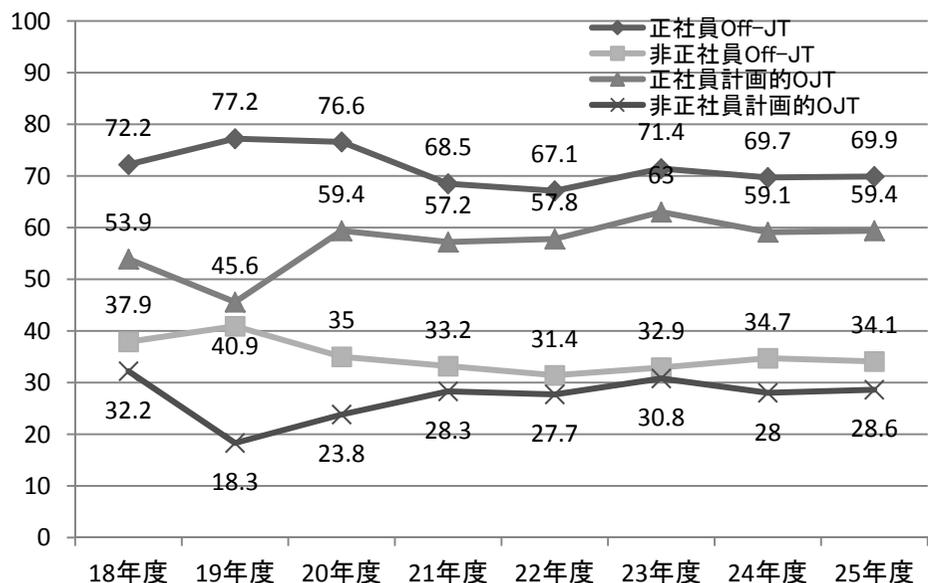
24. 労働者の教育訓練の現状(全般)

- 非正社員のOff-JT、計画的OJT、自己啓発は、正社員の半分程度の実施率に留まっている。
- Off-JTの実施機関は、正社員は自社以外もあるが、非正社員はほとんどが自社である。

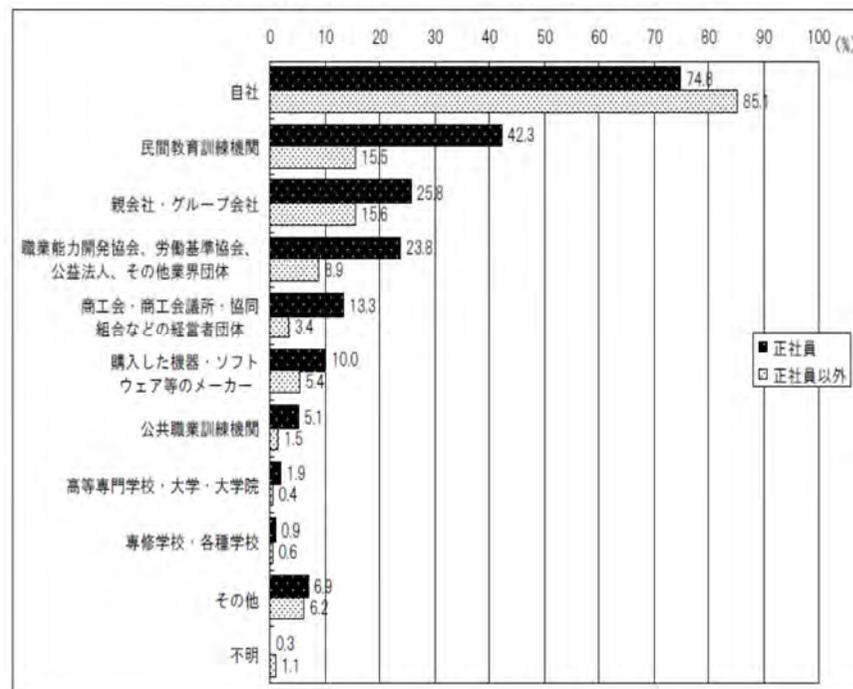
就業形態別Off-JT及び自己啓発実施労働者比率の推移



就業形態別Off-JT及び計画的OJT実施事業所比率の推移



実施したOff-JTの教育訓練機関の種類



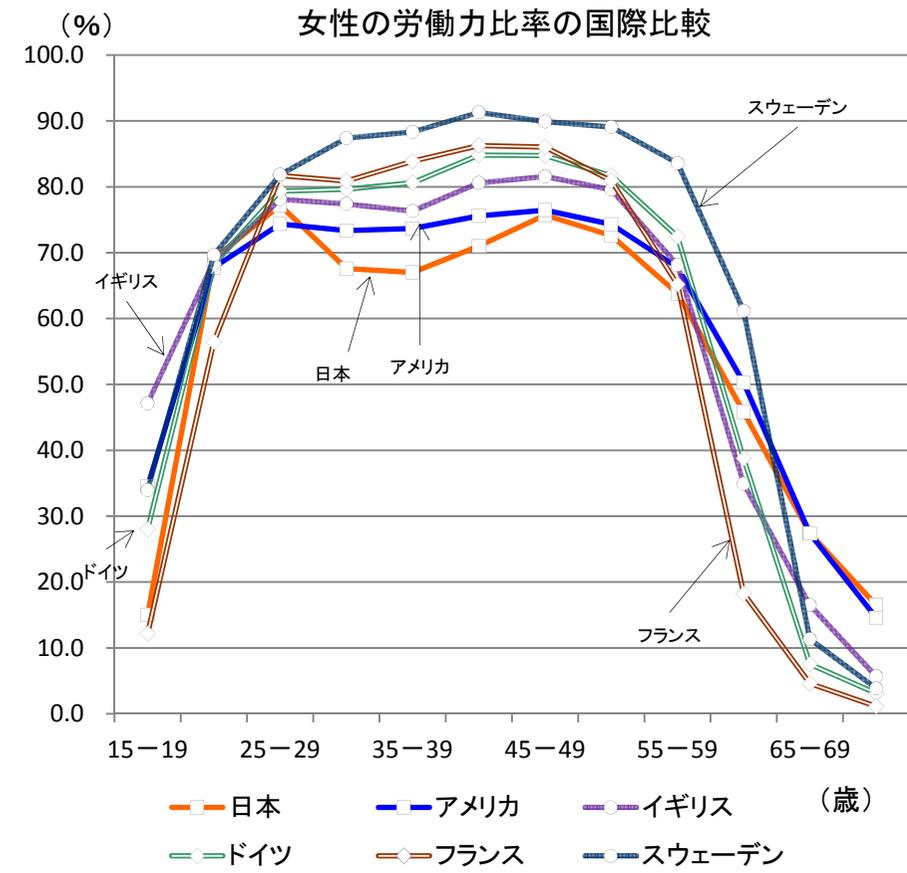
(資料)厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」

(資料)いずれも厚生労働省「能力開発基本調査」(各年度)。

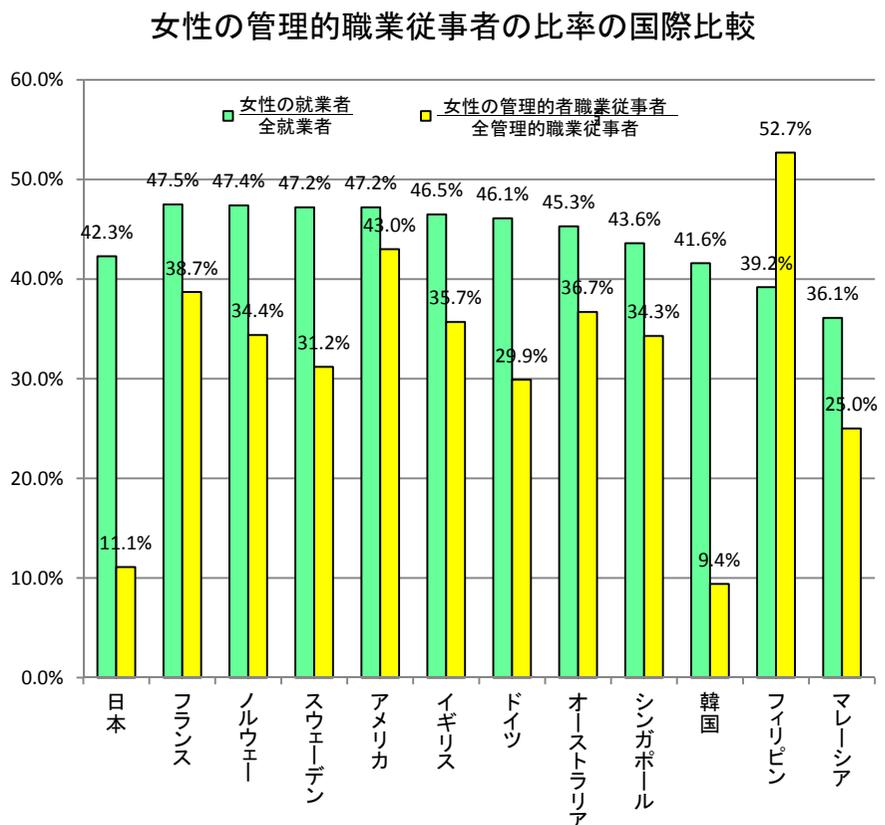
(注)「就業形態別Off-JT及び計画的OJT実施事業所比率の推移」は、各年度1年間における実施事業所比率。該当種類の社員(正社員又は非正社員)がいない事業所は分母から除外。当該調査の対象は常用労働者(嘱託、パート、アルバイトなど直用のみ)。

25. 主要国の女性の労働力率(M字カーブ)

- 日本では、30代～40代前半に女性の労働力率が低下するM字カーブが残っている。
- 欧米主要国では、M字カーブは見られない。
- 日本では諸外国に比べ、女性の管理的職業従事者の比率が低い。



資料出所: 日本: 総務省「労働力調査」 各国: OECD Database



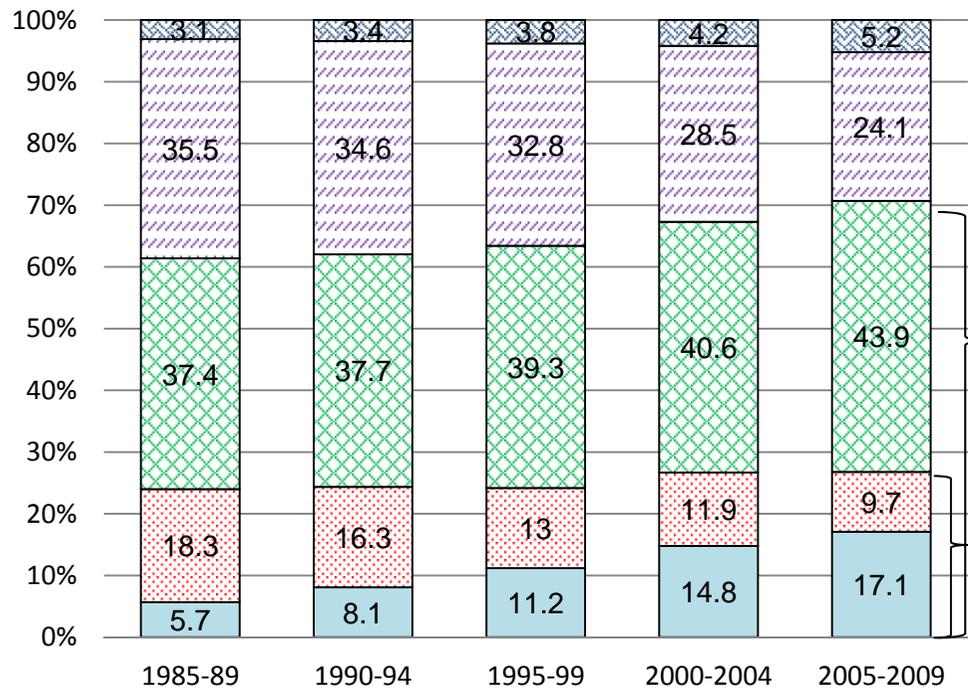
資料出所: 総務省「労働力調査」(2012) ILO LABORSTA (2012) 欧州: Eurostat Database (2012)

注1) 日本は2012年、オーストラリアは2008年、その他は2010年のデータ
 注2) 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

26. 女性の継続就業について

○ 約6割の女性が出産・育児により退職している。
 ○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立が難しかったので辞めた」と「解雇・退職勧奨された」は合わせて約35%となっている。

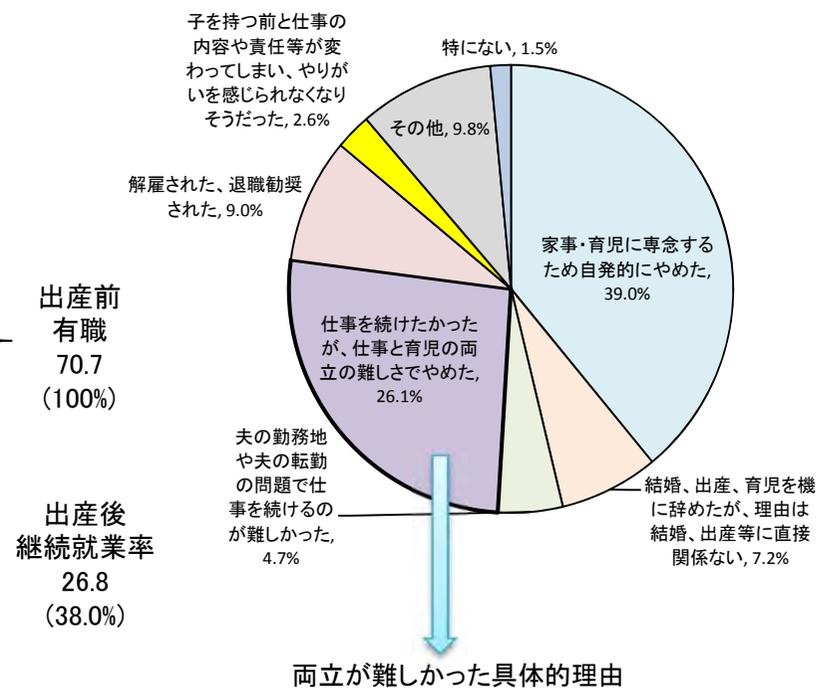
第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化



□ 就業継続(育休利用) □ 就業継続(育休なし) □ 出産退職
 □ 妊娠前から無職 □ その他・不詳

資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」
 注) ()内は出産前有職者を100として出産後の継続就業者の割合を算出

妊娠・出産前後に退職した理由



両立が難しかった具体的理由

- | | |
|-----------------------|-------|
| ①勤務時間があいそうもなかった | 65.4% |
| ②職場に両立を支援する雰囲気なかった | 49.5% |
| ③自分の体力がもたなそうだった | 45.7% |
| ④育児休業を取れそうもなかった | 25.0% |
| ⑤子供の病気等で度々休まざるを得なかった | 22.9% |
| ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった | 20.7% |

資料出所: 三菱UFJリサーチ & コンサルティング
 「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(2008)

27. 高齢者の就業率の国際比較

○ 高齢者の就業率は、諸外国と比較して高い水準にある。

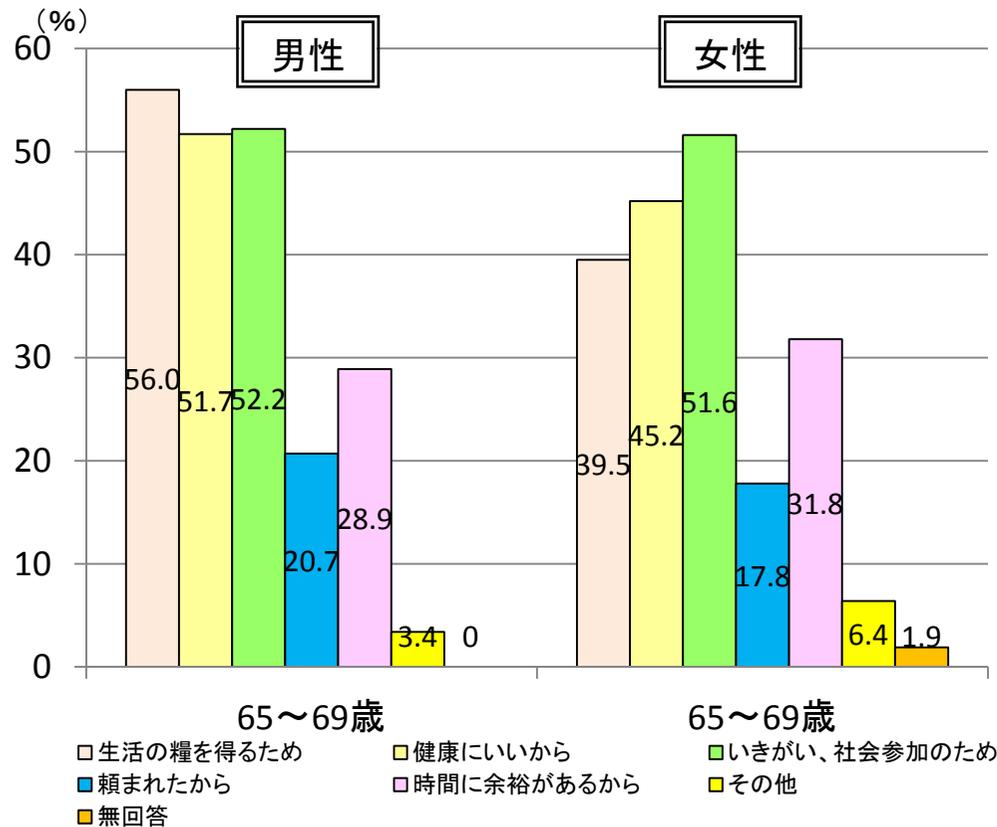
			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2011)	男女計	55-59歳	75.2	68.1	69.8	73.8	63.9	55.3	82.1	67.4
		60-64歳	57.3	50.8	44.4	44.2	18.8	20.9	63.4	55.1
		65歳以上	19.3	16.7	8.8	4.6	2.0	3.2	11.8	28.9
	男	55-59歳	88.5	72.8	74.0	80.0	67.4	67.4	83.7	81.7
		60-64歳	70.9	54.7	55.1	52.2	20.4	29.5	68.4	69.6
		65歳以上	27.6	21.3	11.9	6.6	2.8	5.6	15.7	39.6
	女	55-59歳	62.1	63.6	65.7	67.8	60.5	43.8	80.4	53.2
		60-64歳	44.2	47.2	34.2	36.3	17.4	12.8	58.5	41.3
		65歳以上	13.1	13.1	6.3	3.1	1.4	1.3	8.0	21.4

資料出所: OECD Database

28. 高齢者の就業理由・就業継続希望について

- 高齢まで働いている理由については、男性では「生活の糧を得るため」が最も多いが、「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」もほぼ同等である。女性については、「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」が「生活の糧を得るため」よりも多くなっている。
- 高齢者の就業継続希望で最も多いのは、「働けるうちはいつまでも」であり、32.4%となっている。

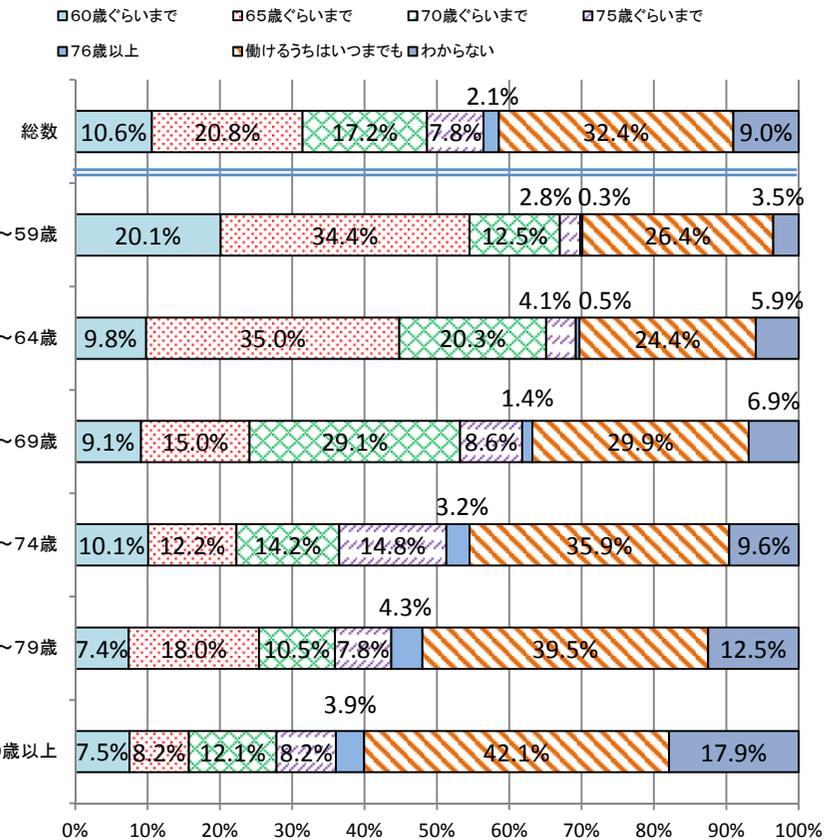
◆ 高齢まで働いている理由について(複数回答)



資料出所: 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

注1) 雇用者及び自営業者である者を対象にしたもの
 注2) 本調査は、平成23年7月の就業等の状況について調査を行ったもの

◆ あなたは何歳ごろまで仕事をしたいですかという問いに対する回答



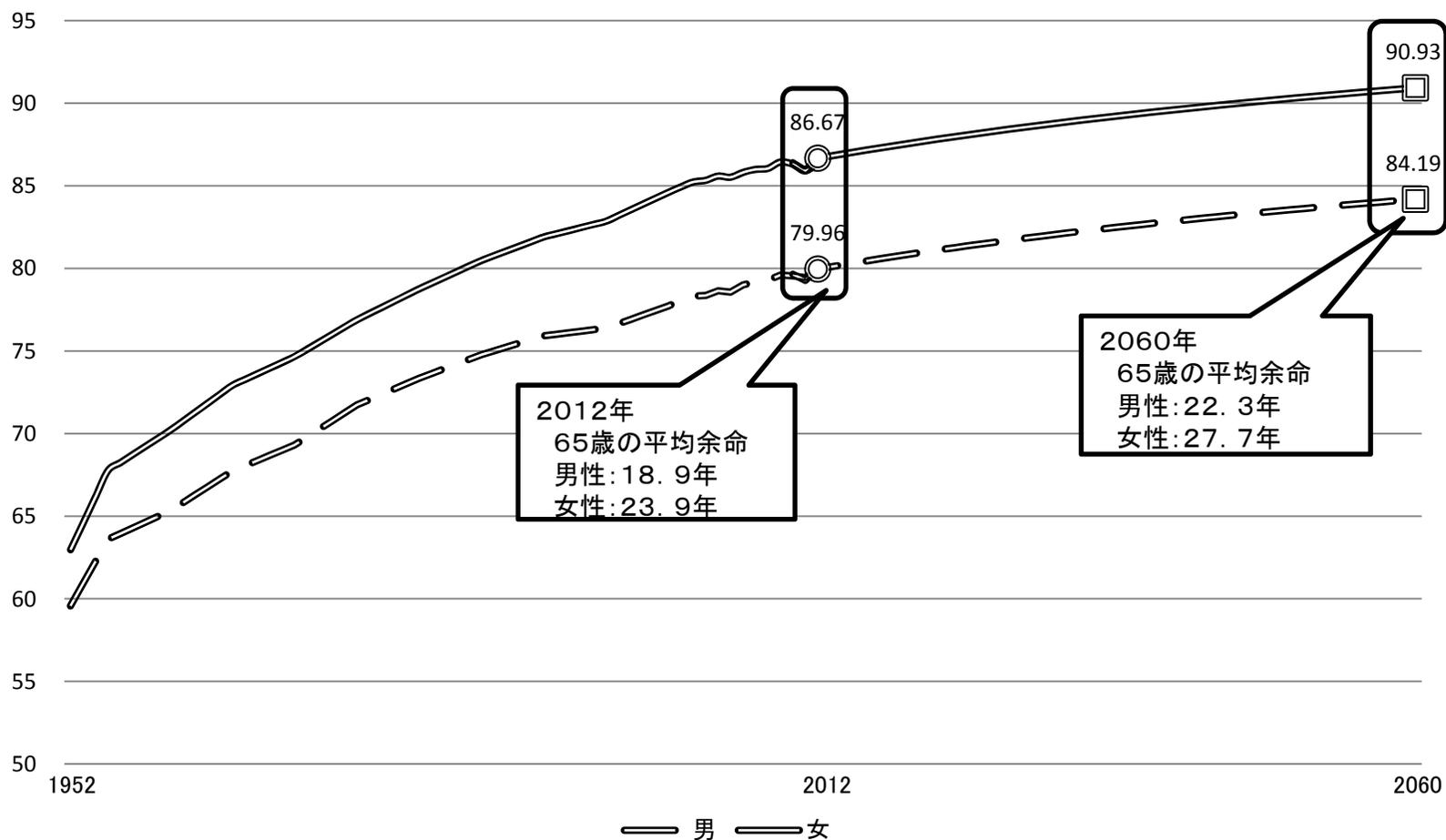
資料出所: 内閣府「高齢者の健康に関する意識調査」(2012)

注) 対象は全国の55歳以上の男女

29. 平均寿命・平均余命の推移について

- 平均寿命は今後も上昇を続け、2060年には男性で84.19歳、女性で90.93歳になる見込み。
- 2060年には、65歳時点での平均余命も約3～4年伸びる見込み。

平均寿命の推移

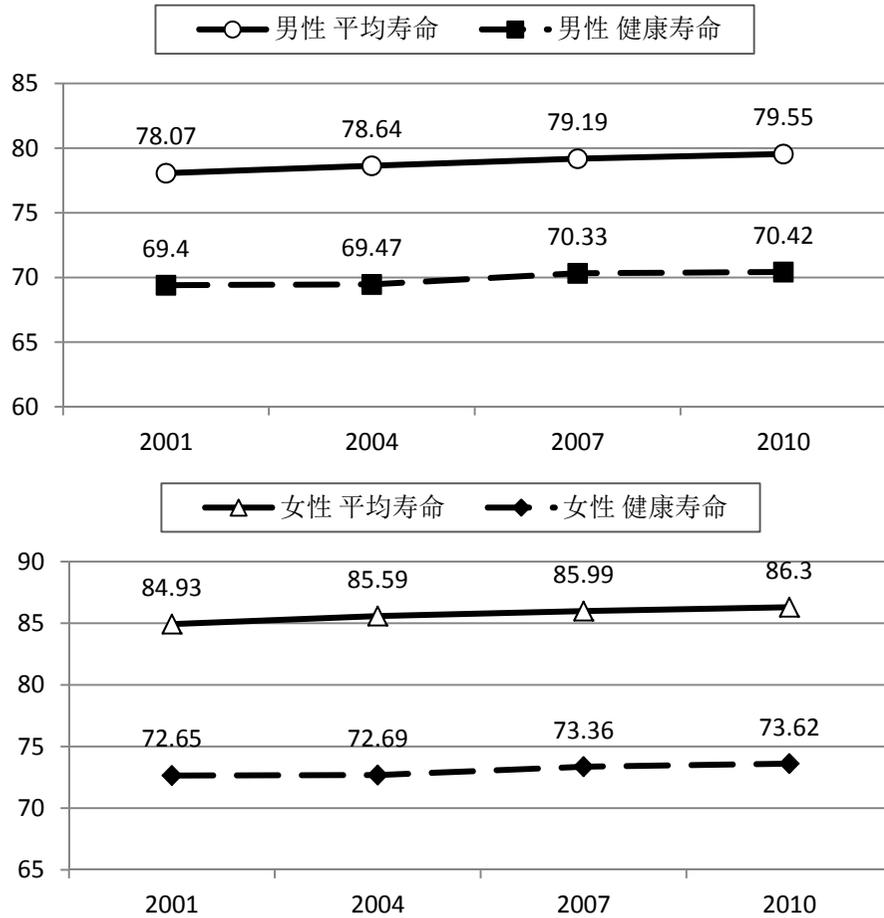


資料出所: 2012年まで 厚生労働省「簡易生命表」(2012)
2012年以降 国立社会保障・人口問題研究所「将来人口の推計」

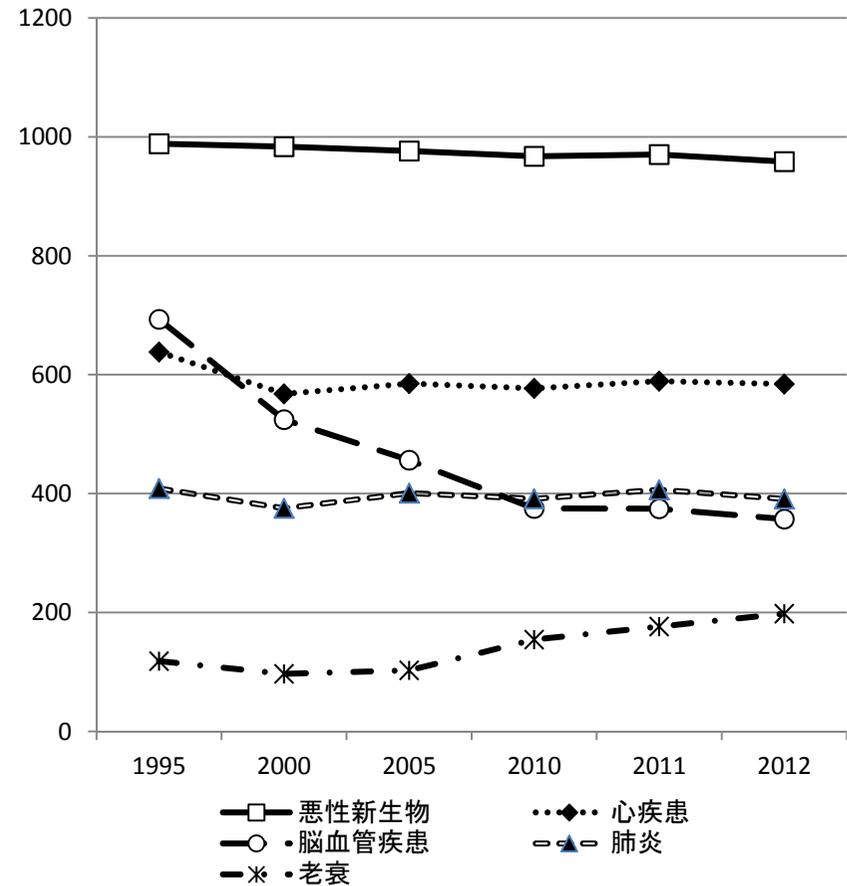
30. 平均寿命・健康寿命及び65歳以上の死因別死亡率

- 平均寿命・健康寿命ともに延びてきている。
- 65歳以上の主な死因は「悪性新生物」「心疾患」などの生活習慣病が中心となっている。

平均寿命・健康寿命の推移



65歳以上の死因別死亡率(人口10万対)



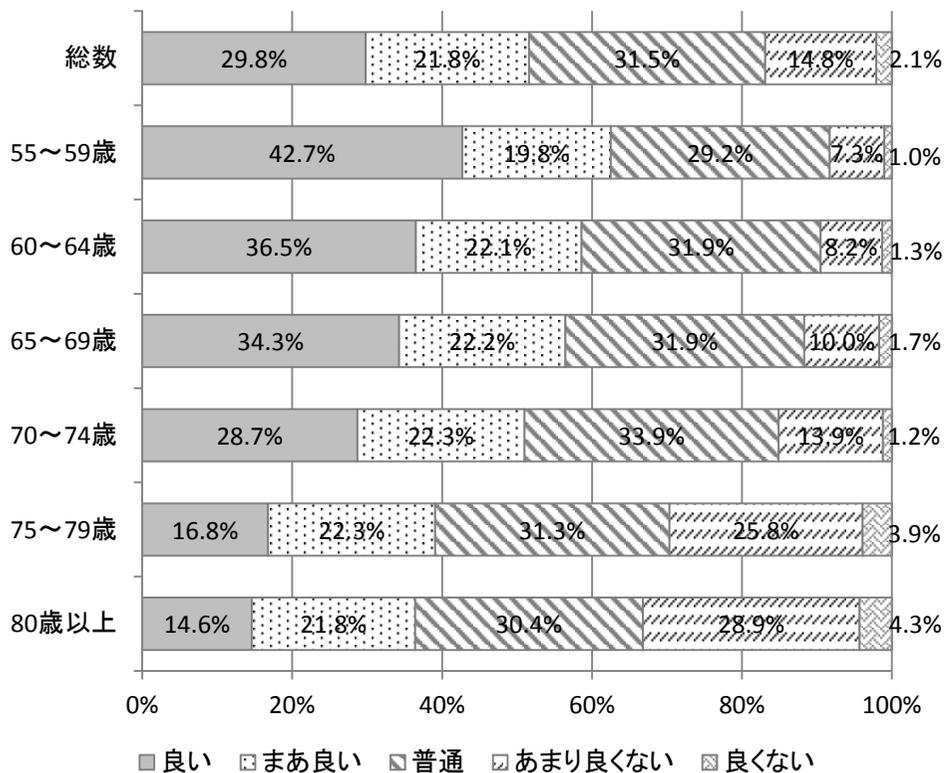
資料:健康寿命は厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」
 平均寿命の2010年は厚生労働省「完全生命表」、2001年から2007年までは厚生労働省「簡易生命表」
 (注)日常生活に制限のない期間が「健康寿命」、0歳の平均余命が「平均寿命」である。

資料出所:厚生労働省「人口動態調査」
 注:死因名等はICD-10の死因年次推移分類による。

31. 高齢者の健康状態・生きがいについて

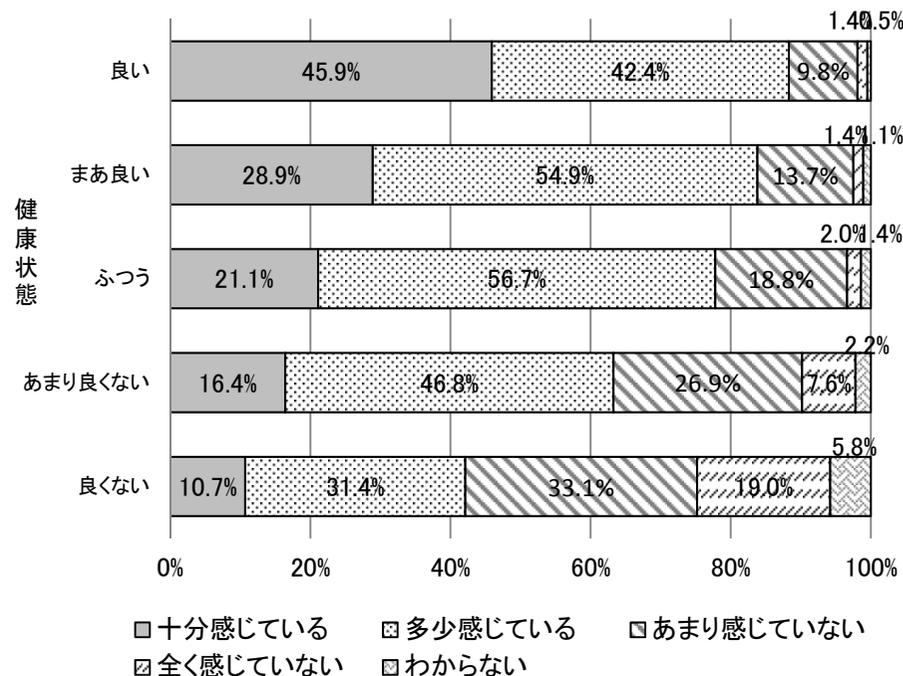
- 高齢者の健康状態についての意識は、74歳以下では「良い」又は「まあ良い」が過半数を超えるが、75歳を超えると4割以下となる。
- 健康状態が良いほど、生きがいを「十分感じている」又は「多少感じている」と答える割合が高くなる。

「あなたの現在の健康状態は、いかがですか」という問に対する答



資料出所：内閣府「高齢者の健康に関する意識調査」(2012年)

「あなたは、どの程度生きがいを感じていますか」という問に対する答

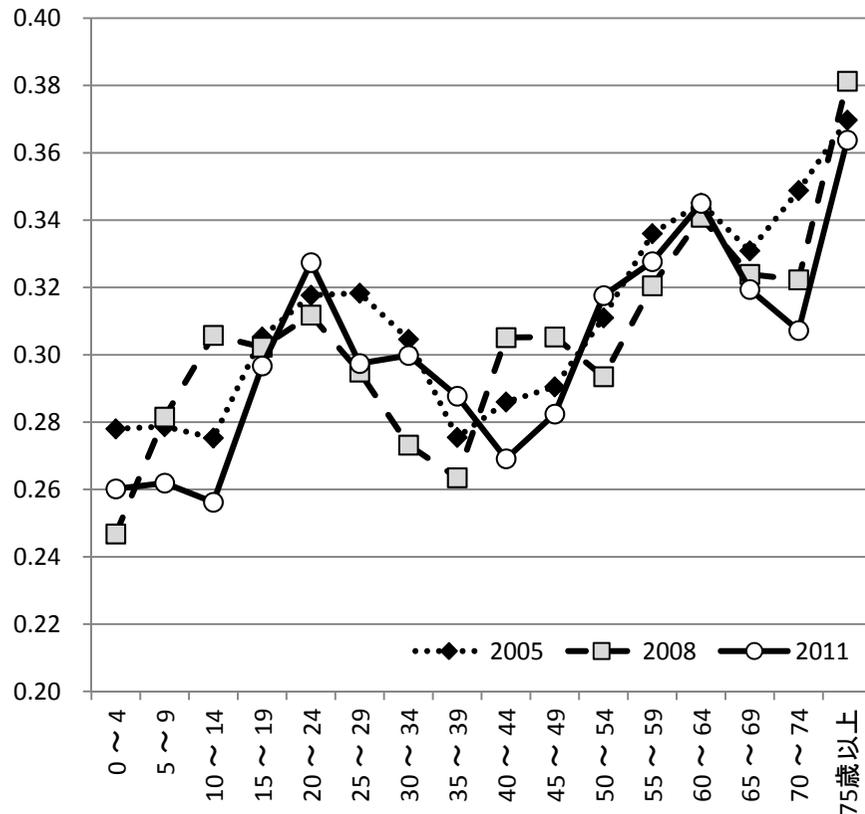


資料出所：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2009年)
注)対象者は60歳以上の男女

32. 高齢者世帯の経済状況について

- 年齢階級別の等価再分配所得のジニ係数を見ると、60歳以上のジニ係数は、近年低下しているものの、他の年齢階層に比べ高い傾向がある。
- 世帯主が高齢者である世帯は、より若い世帯と比べ、貯蓄残高が大きい傾向がある。
- 高齢者がいる世帯の貯蓄残高別の分布をみると、貯蓄の少ない世帯もある程度存在する。

年齢階級別ジニ係数の推移

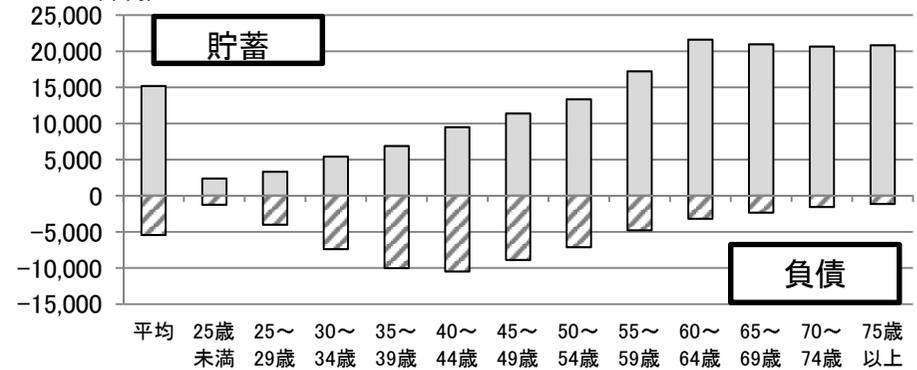


資料出所:厚生労働省「所得再分配調査」

注1)ジニ係数とは、分布の集中度あるいは不平等度を示す係数で、0に近づくほど平等で、1に近づくほど不平等となる。

注2)「等価再分配所得」とは、当初所得から税金、社会保険料を控除し、社会保障給付(現物、現金)を加えた世帯の所得を、世帯人員の平方根で除したものの。

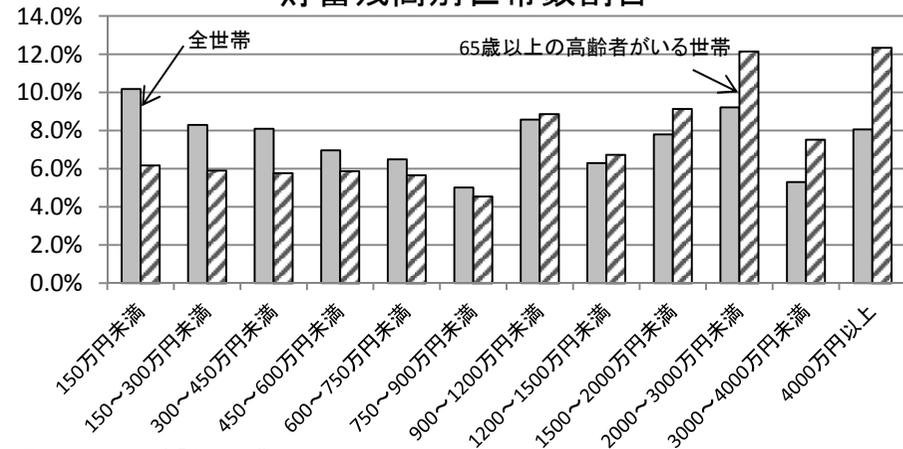
世帯主の年齢階級別 平均貯蓄・負債残高



資料出所:総務省「全国消費実態調査」(2009)

注) データは2人以上世帯のもの

貯蓄残高別世帯数割合



資料出所:総務省「全国消費実態調査」(2009)

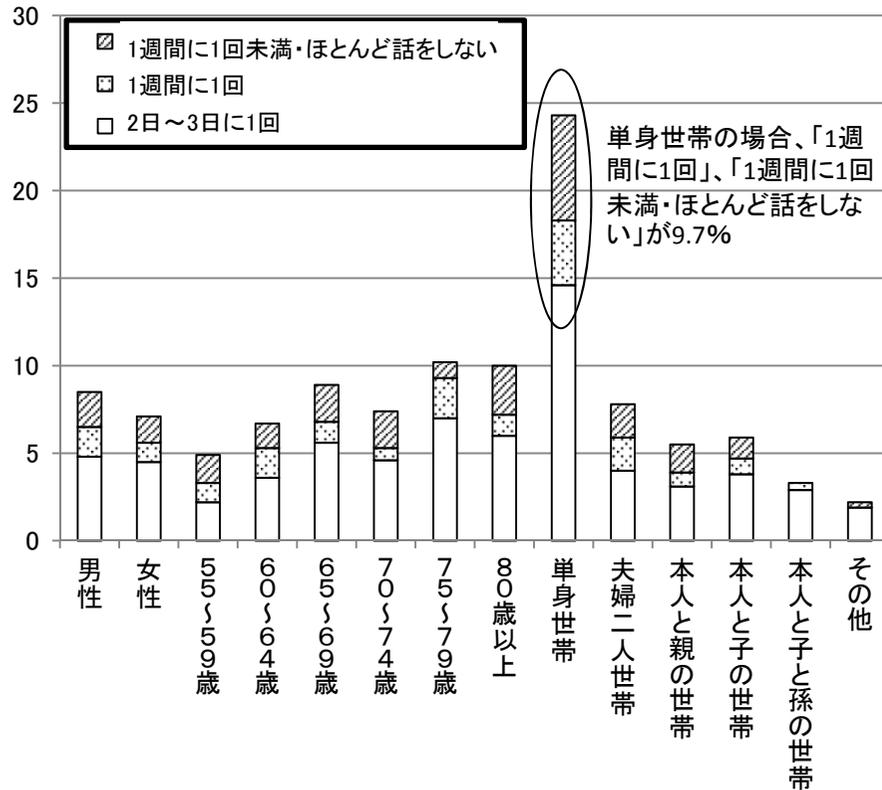
注1)「全世帯」は、全ての世帯に占める、その貯蓄残高の世帯の割合を示したもの。
注2)「高齢者がいる世帯」は、65歳以上の高齢者がいる世帯に占める、その貯蓄残高の世帯の割合を示したもの。

注2) データには貯蓄高不詳の世帯が含まれていないため、合計は100%にならない。

33. 高齢者のコミュニケーション等について

- 年齢別・家族類型別に高齢者のコミュニケーションの頻度を見ると、年齢・性別ではあまり違いがないが、単身世帯では、コミュニケーションの頻度が低い者の割合が大きくなる。
- 日常生活で頼れる人がいるかについても、単身世帯では「いない」と答えた者の割合が、他の家族類型と比べ大きくなっている。

高齢者のコミュニケーションの頻度



資料出所: 高齢者の経済生活に関する意識調査(2011)

注)「あなたは、ふだんの程度、人(同居の家族を含む)と話をしますか。電話やEメールも含めてお答えください。」との問に対する回答。上記データ以外は「毎日」又は「わからない」である。

高齢者が日常生活で頼れる人

	同居の家族・親族	別居の家族・親族	近所の人	友人	その他	いない	わからない
単身世帯	-	65.5	19.1	20.6	4.5	13.5	1.1
夫婦二世帯	79.3	45.7	12.4	9.4	0.9	1.7	0.2
本人と親の世帯	77.2	40.9	14.2	11.8	1.6	4.7	-
本人と子の世帯	95.4	23.9	12.2	10	1.1	0.5	0.5
本人と子と孫の世帯	99.2	28.5	9.9	11.6	-	-	-
その他	94.6	24.4	6.7	9.8	1.0	-	-

資料出所: 高齢者の経済生活に関する意識調査(2011)

注)「あなたは、病気のとときや、一人ではできない日常生活に必要な作業(電球の交換や庭の手入れなど)の手伝いなどについて頼れる人はいますか。あてはまるものをすべてお答えください。」との問に対する回答。

**【参考】人の活躍ワーキング・グループにおける
提出資料(抜粋)**

まとめ

- 女性の就業率と家族支援は、互いに影響しながら出生率に影響を及ぼす。さらなる分析が必要。
- 家族支援は出生率の引き上げに効果的だが、女性の就業率向上の出生率引き下げ効果を回避するために必要、と解釈すべきかもしれない。
- ただし、子供の外部経済効果を考えると、出生率の回復に直結しなくても、家族支援は重要な政策。

生産年齢人口の減少にどう対処するか？ —老・女・外・若・口・新—

1. 経済同友会の提言より
2. **老**: 高齢者 「高齢者」
3. **女**: 女性 「女性の活躍」
4. **外**: ①外国人 「外国人や外国企業が日本で活躍」
5. **外**: ②外国 「日本人や日本企業が外国で活躍」
6. **若**: 若者 「若者が活躍」
7. **口**: ロボット 「ロボット・自動化・ICT」
8. **新**: 新しさ 「新しいことによる展開」

- **個人に立脚した機会提供と統合された支援環境の整備**
 - 所属先による機会配分から個人による機会獲得へ
 - 所属先の有無に関わらない技能や付加価値業務獲得のための職業訓練バウチャー制度

- **地域人材センター設立による業を通じた人材育成と資本形成**
 - シルバー人材センターを地域人材センターへ

- **エビデンスに基づいた支援と政策立案**
 - 就職者数(率)から継続期間(率)へのKPI変更
 - 対象人材の大規模調査

1. 30年後の世界に備えるISAKの取り組み

30年後の世界特徴①

科学技術の進歩が著しく、
単純労働はテクノロジーによって
代替される時代に

必要な「3つの力」

イノベーション/ クリエイティビティ

- ・スタンフォード大学で開発されたチームでのクリエイティビティの訓練
- ・全寮制の枠組みを活用した「自らイノベーションを起こす」練習
- ・プロジェクトを活用した実践の場の提供

30年後の世界特徴②

変化のスピードがより早くなり、
人は会社だけでなく職業も
変わるような時代に

リスクテイク/新たなこと に意欲をもって挑む姿勢

- ・全寮制の環境下、生徒が寮などを運営
- ・教員もリスク・テイクを評価される人事制度

30年後の世界特徴③

国内外で外国人と働く機会が増え
多様なバックグラウンドの人と
協働する時代に

多様な価値観への寛容力 + 英語は必須

- ・全面9月入学、海外生70%、奨学生50%
- ・国際バカロレア全科目を英語で習得
- ・90%の教員は外国人

既存の教育のカリキュラムの限界～新たなリーダー教育へ

1. リーダーを育成するカリキュラムは、小中高大どこにも存在しないのと同然。どこで育成されているか？殆どが体育会・サークル、家庭環境、留学等だ。リーダー育成を教育の中に組み込むことが重要だ。

<方法論>

■知識・理論をもとに疑似体験を通しての議論から学ぶ：

実際の経営事例(ケース)を取り上げ、ケースの主人公の立場で打つべき戦略を考察しながら経営者としての意思決定力を養う。リーダーとしての意思決定力・伝達力を強化させる。

■ワークショップ・読書会形式：

書物や哲学に関する課題を通して少人数でディスカッションを繰り返す。
志士の5カンを強化させる。

人間が付加価値を生み出す分野へ教育シフトを！

2. ロボットやコンピュータが人間の仕事を奪う時代へ突入する。また世界の中での職の奪い合いも進み、若年層の失業が大問題になっている。人間の付加価値は、創造力・デザイン等の専門性が高い研究、ホスピタリティ、そしてリーダーシップになっていく。教育は、以下に分化していく。

1) 知識語学基礎教育：テクノロジーの進化にともない、今後は正解がある問題や知識・理論の習得は、コンピューターやMOOCSによって教える時代へ。⇒これら教育により得られる知識は、付加価値が減る時代へ

2) 専門性が高い教育：研究開発、医師、法律、デザイン、プログラミング等

3) ホスピタリティ教育：接客、営業、介護・保育士・看護師等

4) リーダー教育(含む起業家)：正解が無い中で最善の解を求める方法論や人間関係能力、人間力・哲学を重視する教育へ。⇒正解が無い世界で最善の解を求める分野と、人間のみが価値を生み出す分野の教育価値が相対的に上がる。

長期的な政策を考える上で

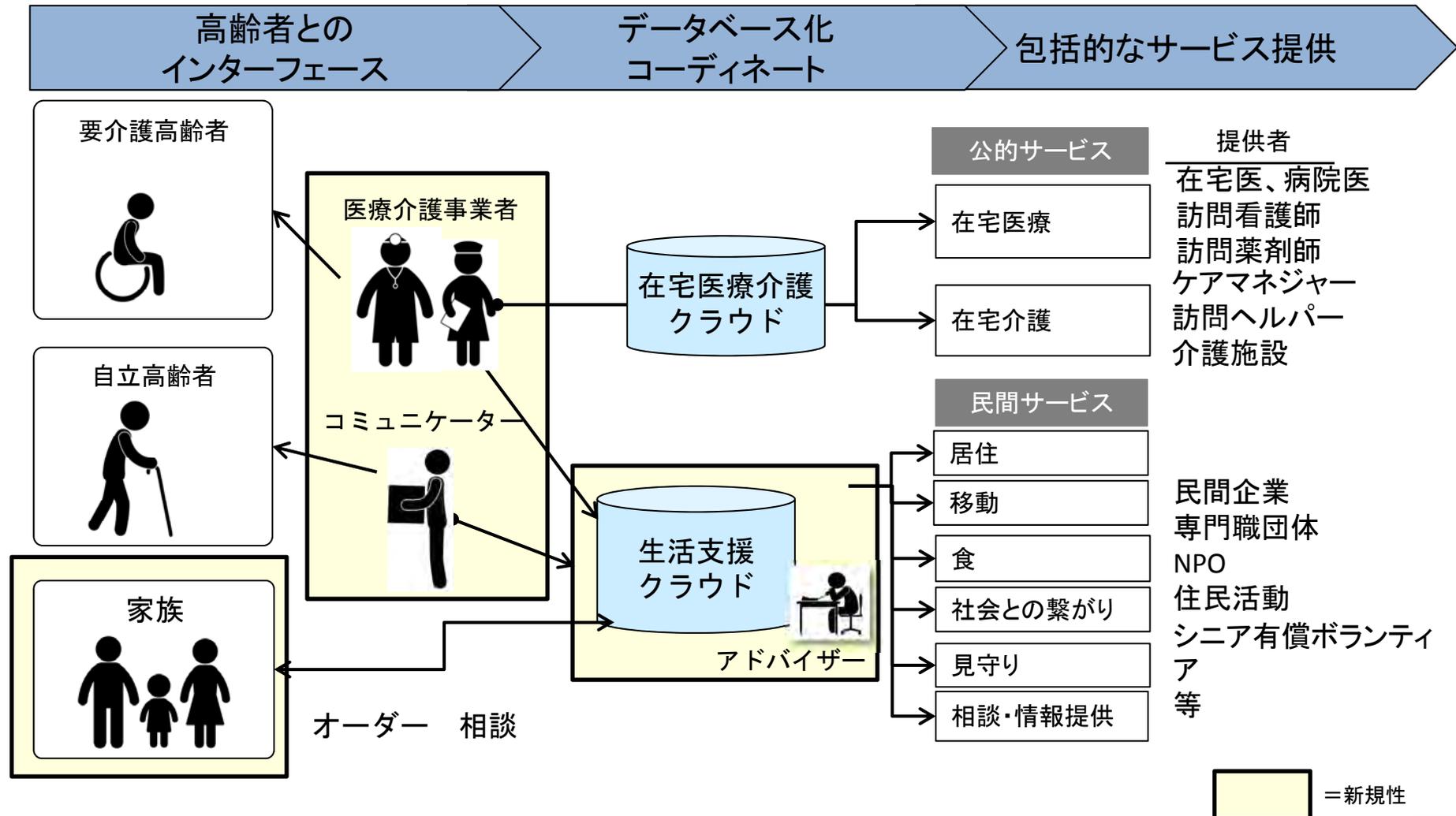
- 雇用政策の上で目指すのは「皆が一律〇歳まで働ける社会」ではなく、「年齢に関係なく働きたい人が働ける社会」であるべき
 - その実現手段として「60歳まで」「65歳まで」といった数値目標(?)を課すことはある程度機能してきたが、そのアプローチは65歳までが限界ではないか
- 雇用主に継続雇用等を義務付けるような政策については、これまで機能してきたからこそ、さらなる強化には慎重な検討を
 - 本来どこかにゆがみが出るはずで、それがなぜ今まではそれほど大きく出てこなかったのかを見極めることが常に必要
 - 企業に過度の負担を求める政策は長期的には雇用状況を悪化させてしまう
- 健康維持や社会とのつながりを保ちたいなど、お金以外の理由で働きたい高齢者のためには、ボランティア等、雇用されて働く以外の活動の場を拡げていくことも有効かもしれない
- 社会保障制度等を考えるときの「前提条件」は雇用政策上の「目標」とは分けて考えるべき
 - この先10年・20年くらいのスパンで過半数が70歳まで働き続けられるような社会が実現することを期待するのは無理がある

年齢によって分断された社会システムから年齢を超えた柔軟かつ有機的な社会システムの構築に向けた高齢者の積極的位置づけ

- 若年層から高齢期に向けてある程度の「溜め」を確保できる複線的生活保障システムの構築
 - 非正規/正規間のギャップを埋めて、複線的働き方の実現を通して、溜めをゼロにしない人生設計を支援するしくみ
- 高齢層の規模の拡大と共に、高齢層内の多様性が広まる。
 - 身体的老化に伴う、機能代替（支援）の方策：ICTの積極的活用
 - 蓄積された技能・スキル（熟練）という側面の優位性
 - 次世代育成への貢献
 - 年齢に関わらない自己実現

STEP3: 高齢者への在宅医療・介護・生活の包括支援体制の構築

■健康・生活サービス連携モデルの構築



ポイント

。学力より性格が職業人生に大きな影響
。性格スキルは青年期以降も向上が可能
。企業外の訓練より職業実習で高い成果

Eコマース
Eコマース



鶴 光太郎
慶大教授

安倍晋三首相は年頭所感で
防衛、憲法とともに人づくり
に触れ、日本の未来を切り開
くための人材育成について
「終身の計」と、中国の「管
子」を引用して重要性を強調
した。アベノミクスの3本目
の矢である成長戦略の中
でも、とりわけ重要な課題であ
る。とはいうまでもない。
人づくりは就業前の教育
と、就業後の人材育成を一体
として進めるべきであろう



が、学校教育は1点を争うテ
スト重視への批判とゆとり教
育失敗の間で右往左往し、就
業後の人材育成や職業訓練
も、その土台である日本の雇
用システムの容容や揺らぎの
中で明確な軸を失っているよ
うに見える。予算や法律を委
えればたちどころに人材育成
が進むというわけでもないこ
ろに難しさがある。

人材育成を考える場合、着
目すべきはスキル（技能）で
ある。様々な仕事に応じて必
要なスキルは異なるし、一つ
の仕事でも多様なスキルを用
いるのが普通だ。このスキル
をどう身に付け、伸ばしてい
くか。経済学ではこれまで働
いている企業でしか通用しな
い「企業特異的スキル」、ど
の企業でも通用する「一般

就業支援は「性格力」重視で

真面目さ雇用に影響

仕事現場での教育が効果的

幼児に対する支援プログラム
に着目し、認知能力よりも非
認知能力を向上させること
で、その後の人生に大きなプラス
の影響を与えることを強調し
てきた。同氏とシカゴ大学博
士課程のティム・カウツの
13年のサーベイ（文献研究）
論文も、非認知能力を巡るこ
れまでの研究を包括的に整理
し、幼年期のみならず青年期
における支援プログラムも紹
介し、職業訓練志視野に入
れて評価している。
この論文で特徴的なのは、
認知能力と非認知能力を、そ
れぞれ認知スキル、性格スキ
ルと呼び換えていることであ
る。性格スキルは個人の形質
とすると、それが遺伝的なも
のでもっと変わらぬと考
えてしまいがちだが、むしろ
人生の中で学ぶことができ、
変化しうるものである。
性格スキルはこれまで政策
現場や経済学では見過ごされ
てきたが、心理学者はこうし
たスキルを長年研究してき
た。この中で、表に挙げてい
るように「ビッグファイブ」
という分類が広く受け入れら
れている。ビッグファイブは
で測れない能力で、個人的形
質と関係している。
ヘックマン氏は米国で家
庭環境に問題のある就学前の

多くの研究引用し、性格
スキルが学歴、労働市場での
成果（賃金など）、健康、犯
罪などの幅広い人生の結果に
影響を与えることを明らかに
している。ビッグファイブの
中では、特に「真面目さ」が
様々な人生の結果を最も広範
に予測している。
労働市場での成果に絞って
みると、仕事の成果と最も強
い関係を持つのはやはり「真
面目さ」であるが、その強さ
は知能指数（IQ）の半分程
度であった。IQの重要性は
仕事が増えればなるほど
増す。特に大学教授、上級管
理職にとっても重要となる
が、「真面目さ」の重要性は
仕事の複雑さとはあまり関係
なく、より広範な仕事に対
して有用だと指摘している。
ビッグファイブの計測は主
に質問票による自己報告であ
り、主観的なバイアスが入り

やすい。そのため、第三者の
評価を性格スキルとして利用
した分析も行われている。
スイス・チューリヒ大学の
カミット・セガル助教は13
年の論文で、米国の8年生（中
2）で問題行動（不登校、遅
刻、宿題未提出など）があっ
た人は、テスト成績を基に学
力の影響を排除しても、26
27歳の時の賃金が相対的に低
い傾向を指摘した。学歴の影響
を統計的に取り除いても、す
べての学歴レベルで同様の傾
向があった。一方、8年生の
標準テストの成績と賃金の相
関は、高等教育以上の学位を
持つ者に限られていた。
スウェーデンのストックホ
ルム経済大学のエリック・リ
ンキスト助教とストックホル
ム大学のロイヤ・ベストマン
助教の11年の論文は、心理學
者がスウェーデン軍の兵士に
入隊時に面接して把握したデ
ータを用いて分析している。
失業者や低賃金労働者はそれ
以外の者と比べて性格スキ
ル、認知スキルとも低い
前者の方がより劣っている。
一方、熟練労働者や賃金が高
い者に関しては、認知スキル
の方が賃金に与える影響が大
きいことを示した。
このように性格スキルは幅
広い学歴・職業で共通して重
要であり、その欠如が職業人
生の失敗に強く結びついてい
る。だとすれば、それはどの
ように高めるべきだろうか。
ヘックマン氏は、すべて
のスキルを形成する上で幼年
期が重要だという確固たるエ
ビデンス（科学的証拠）はあ
るものの、性格スキルは認知
スキルに比べ後年でも伸びし
るがあるので、青年時の矯正
は性格スキルに集中すべきだ
と主張している。かつての徒
弟制度では、若者が大人と信
頼関係を結びながら指導や助
言を受けた。その中で技術の
ほかにも、仕事をさぼらない
他人とうまくやる、根気よく
仕事に取り組み、といった責
任な性格スキルを教えられて
いたのでもっと機能していた
と考えられる。
従って職場をベテラスにした
プログラムの中で性格的スキ
ルを教えれば、ハンディのあ
る若者に対し彼らが家庭や高
校では得られなかった規律や
指導を与えることができる。
実際、青年期の介入プログラ
ムをみると、認知的・学問的
な学びを中心としたものより
も、性格スキルの向上を狙っ
たものの方が効果が大きいこ
とが明らかに立っている。世
界の1つた視点に立てば、
この点にのみ若年者や未熟練
労働者、失業者への教育訓練
が必ずしも成果を上げていな
い理由も明白だ。英財政問題
研究会のバーバラ・シエニ
ジ主席エコノミストによる08
年の論文は、スウェーデンで
失業者が新たな職を見つける
ために最も効果的な方法は、
民間に補助金を与えて常用と
して雇い入れるようなプログ
ラムであり、企業外でのフル
タイムの授業による訓練は何
もプログラムを受けない失業
者よりも就職率がむしろ低
下することを示した。これも
実際に企業で責任を持って働
くことが性格スキルの向上を
もたらしたと解釈できよう。
欧州では若年失業の問題が
深刻だが、ドイツ、スイス、
オーストリアなど徒弟制度に
起源を持つ職業実習が盛んな
国の若年失業率が低く、08年
からの大不況でも、それほど
若年失業率が上昇しなかつ
た。これも職業実習制度の持
つ職場での性格スキル形成と
関係がありそうだ。
日本でも教育、職業訓練な
ど幅広い分野において性格ス
キルの重要性を認識し、その
向上を人材育成の柱の一つに
据えるべきであろう。

ビッグファイブ

	定義	側面
真面目さ	計画性、責任感、勤勉性の傾向	自己規律、粘り強さ、熟慮
開放性	新たな美的、文化的、知的な経験に開放的な傾向	好奇心、想像力、審美眼
外向性	自分の関心や精力が外の人や物に向けられる傾向	積極性、社交性、明るさ
協調性	利己的ではなく協調的に行動できる傾向	思いやり、やさしさ
精神的安定性	感情的反応の予測性と整合性の傾向	不安、いらいら、衝動が少なく

(出所)ヘックマン=カウツの論文から作成

4人の筆者が交代で執筆、
原則、月1回掲載します。

まとめに代えて

- 教育課程の枠組み自体は現行で大きな問題はない
- コンピテンシーの視点でコンテンツを再編成する可能性
- 小学校はかなりうまくいっているし、変化しつつある
- 中学・高校はコンテンツ・ベースからなかなか抜け出せずにいる・・・大学入試改革の必要性、伝統的な教科観・学力観へのとらわれ
- 学習と知識に関する理論を教育政策の共通基盤に据える必要性・・・徐々に進行中？
- 産業・経済のみならず、市民性の育成を通して政治や社会のあり方の改善にも大きく貢献する可能性
- 伝統的な倫理観や道徳性が社会現実と不適合を起こす可能性にどう対処するか

「高付加価値」戦略と雇用・労働政策 —EUの雇用戦略からの教訓—

I EUの「高付加価値」戦略

- 2000年リスボン戦略:
 - 「知識基盤型経済の創出」
 - 「質の高いより多くの雇用の創出」
 - 「社会的連帯の維持・強化」
- 2010年新成長戦略(Europe 2020):
 - 「知的な経済成長」
 - 「持続可能な経済成長」
 - 「包括的な経済成長」

II 「高付加価値」戦略を支える雇用・労働政策

- 最低賃金制度
 - ・フランス: 9.53€／時間、1445.38€／月(2014年1月)
 - ・イギリス: 6.50£／時間(2014年10月～)
 - Cf. 1993年 最低賃金制度(産業別審議会)の廃止
 - 1998年 全国最低賃金制度と給付つき税額控除の一体的導入
 - 2013年「ユニバーサル・クレジット」の導入
 - ・ドイツ : 8.5€／時間(2015年1月～)
 - ← 2014年7月 最低賃金法案可決・成立
- 差別・不利益取扱いの禁止
 - ・性別、人種・出身民族、宗教・信条、障害、年齢、性的指向を理由とする「差別禁止」(76/207/EEC, 2000/43/EC, 2000/78/EC)
 - ・パートタイム労働者、期間の定めのある労働者、派遣労働者に対する「不利益取扱い禁止」(1997/81/EC, 1999/70/EC, 2008/104/EC)

- 就労促進(Work First / Workfare)←教育訓練、職業紹介等
 - ・個別の状況に応じたきめの細かい支援・伴走(personal support service)
 - ・「相互義務」(mutual obligation)の設定
 - ・現場に近いレベルでの／企業横断的な 労使の協力
- 労働法、社会保障法、税制等を一体化させた総合的対応
 - ・フランス: 給付つき税額控除(PPE)
 - ・イギリス: ユニバーサル・クレジット

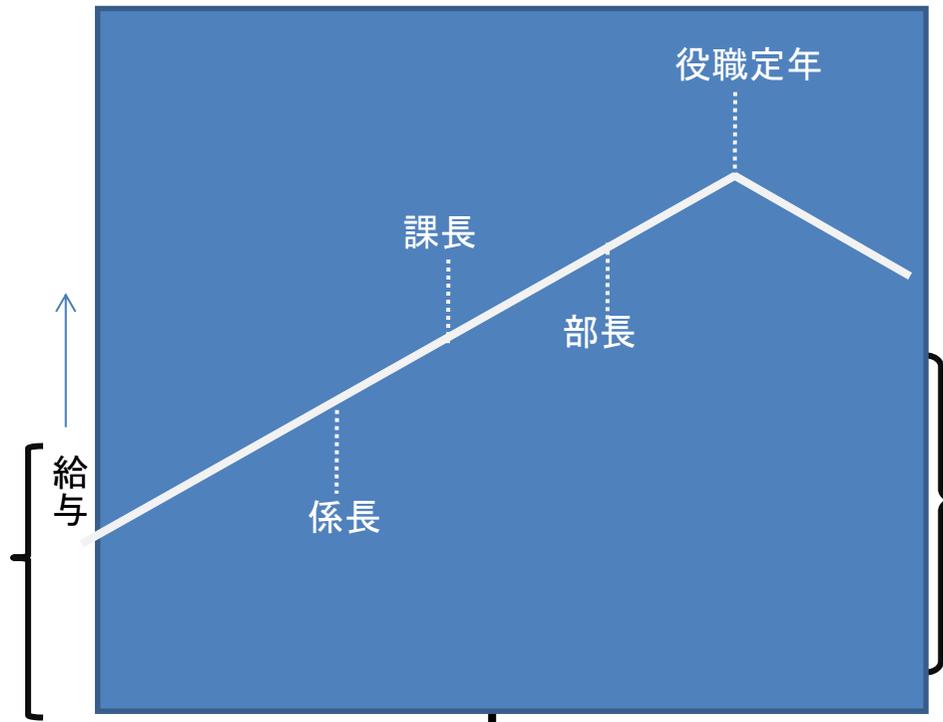
⇒社会的公正さ、経済的効率性、財政規律を同時に総合的に追求

III 教訓

- 「高付加価値」戦略という選択の意味
 - ・グローバル競争環境
 - ・選択の覚悟
- EUと比較した日本の状況
 - ・企業の現場(労使)との関係
 - ・政策の包括性・総合性
- 課題
 - ・明確な政策的方向性の提示
 - ・総合的な政策の展開
 - ・労使を含む関係者の積極的取組みを誘導・包摂した政策の推進

日本型雇用の再整理 ● 3つのメリット、3つの問題

○
若年賃金が安い
↓
低給で養成が可能
↓
①若年未経験者を登用



✗
熟年賃金が高い & 実務能力低い
↓
①熟年層への退職圧力
↓
高給で転職市場も育たない。

○ 誰もが階段を登れる ✗
②モチベーション維持 ↔ ②長時間労働 WLBが犠牲 → 休めない
③指揮命令が容易 ↔ ③育児女性が退出

ミドル・シニア問題の重要性 — 「生涯キャリア」「生涯教育」の視点で

9月19日第7回人の活躍WG
大久保所長提出資料より抜粋

団塊ジュニア世代が40代を迎え、ボリュームゾーンがミドルエイジになってきている。
一方、ミドル層の役職者比率が低下し、仕事の満足度、仕事への意欲が低下してきている。
65才までの雇用確保は実現したが、逆に自律的にキャリア形成に取り組む層は減っている。

○管理職比率は大幅減

	1992年	2012年
25-29歳	0.1	0.1
30-34歳	2.0	1.6
35-39歳	18.3	11.5
40-44歳	51.1	30.4
45-49歳	66.5	44.7
50-54歳	69.0	52.7
55-59歳	52.3	42.3

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

○次のキャリアの準備をするシニアは減少

	2001	2005	2010
老後も働いて収入が得られるように職業能力を高める	14.7	6.9	5.0

出所：内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2010年)

○定年後の準備をする習慣は根づいていない

	50代前半まで	50代後半	60代になってから	していない
現在の働き方について家族に相談を始めた	10.4	12.3	22.0	55.3
現在のような働き方ができる会社を探し始めた	11.1	10.0	26.9	52.1
現在のような働き方を一緒にできる仲間を探し始めた	9.7	3.6	7.8	78.8
現在の働き方に直接必要な知識や技能を学び始めた	34.1	8.3	9.3	48.3
現在の働き方に必要な資金計画をはじめた	14.6	4.0	3.4	78.0

出所：リクルートワークス研究所「60代の就業に関する調査」(2011年)

➡ 「団塊ジュニアがシニアになる前に仕組みをつくるべき」