

高齢社会に対応した社会システムの構築(第4回)

(高齢者の社会参画・働き方)

- 高齢者が、年齢に関係なく、個々の状況・希望に応じて、その人らしく多様な社会参画・働き方ができる社会を構築していくことが重要。 ※ 健康や経済力などの個人差が大きいことを踏まえた環境整備が必要。

(高齢者の生活を支える環境整備)

- 高齢者が健康で生きがいを持って安心して暮らせる社会の実現に向け、ICTも活用しながら、医療・介護をはじめ、「生活そのもの」を支える仕組みを作るとともに、新たな支え合いのコミュニティの構築に取り組むことが重要。

成熟社会における雇用戦略(第5回、第6回)

(高付加価値戦略への転換)

- 成熟社会の中でイノベーションを生み出し、競争力を維持していくためには、労働者一人一人の活躍が不可欠。労働力を安易にコストカットの対象とせず、適正な対価を払った上で最大限活用することで、生産性の向上につなげる「高付加価値戦略」への転換が必要。 ※ 高い生産性を生み出せない産業が淘汰されることに対する「覚悟」が必要。

(正規・非正規の二極化の解消・多様な人材の活用)

- 労働者一人一人の活躍のためには、正規・非正規の二極化の解消が必要。ポスト型の人事管理や同一労働・同一賃金の考え方を取り入れていくことにより、低賃金の働き方の解消を実現するとともに、非正規雇用労働者や働いていない人の、より力を発揮できる職務への移動を可能としていくことで、女性・若者などすべての人が活躍できる社会を形成することが重要。
※ 中小企業においては、労働需要や個人のスキルに応じた労働移動がある程度行われている。



(求められる人材像)

- 不確実な未来に柔軟に対応し、イノベーションを起こし、付加価値を創出していくためには、業務ごとに必要な専門的知識・技能などに加え、真面目さや協調性などの非認知能力も重要。
※ 非認知能力については、職業実践を通じて問題解決する中で育成可能。

(求められる人材の育成)

- 汎用的スキルの育成の重要性を踏まえ、高校・大学教育における取組(リーダー教育やイノベーション教育を含む)の在り方についても考えていく必要。 ※ 小学校教育においては、既により取組がされている。

※人の活躍のための職業能力の育成については、第7回で議論

※今後、「人の活躍ワーキング・グループ 主査サマリー」(平成26年5月)に第4回から第7回までのWGの議論の内容を加えて、取りまとめ案を作成

長期的な政策を考える上で

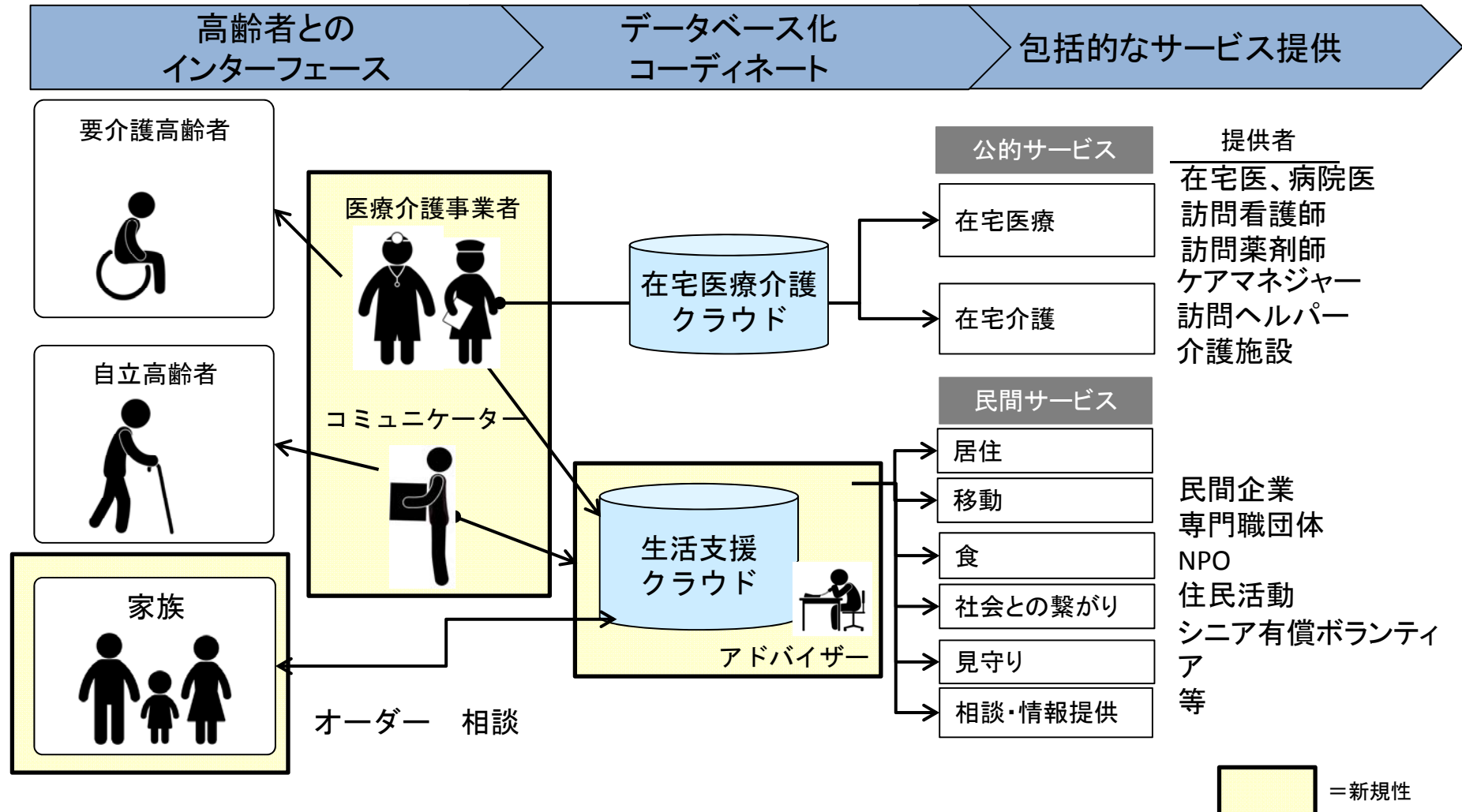
- 雇用政策の上で目指すのは「皆が一律〇歳まで働ける社会」ではなく、「年齢に関係なく働きたい人が働ける社会」であるべき
 - その実現手段として「60歳まで」「65歳まで」といった数値目標(?)を課すことはある程度機能してきたが、そのアプローチは65歳までが限界ではないか
- 雇用主に継続雇用等を義務付けるような政策については、これまで機能してきたからこそ、さらなる強化には慎重な検討を
 - 本来どこかにゆがみが出るはずで、それがなぜ今まではそれほど大きく出てこなかったのかを見極めることが常に必要
 - 企業に過度の負担を求める政策は長期的には雇用状況を悪化させてしまう
- 健康維持や社会との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

「ECONOMICS」



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。予算や法律を変えればたまたまに人材育成が進むというわけでもないと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「企業特長的スキル」、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

ていくには限界がある。その中で、教育と労働の問題を統一的に考えるのには有益な考え方を提供しているのが、2000年にノーベル経済学賞を受賞した米シカゴ大学のジェームズ・ヘックマン教授らを中心とした「非認知能力」の役割を強調した研究である。認知能力がペーパーテストで測れる能力だとすれば非認知能力とはテストなどで測れない能力で、個人的性質と関係している。

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・カウツ氏の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ほとんど変わらないと考えられてきたが、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。

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、衝動が少ない

(出所)ヘックマン=カウツの論文から作成

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ーミット・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・リムキスト助教とストックホルム大学のロイヤ・ベスタマン助教の11年の論文は、心理学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ろがあるので、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、といった貴重な性格スキルを教えられていたのでもっとも機能していたと考えられる。

従って職場をベー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されている。

こうした視点に立てば、世の中にいても若年者や未熟労働者、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な。英財政問題研究会のバーバラ・シエニツジ上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、企業外でのプログラムへの参加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確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った。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。

4人の筆者が交代で執筆、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)

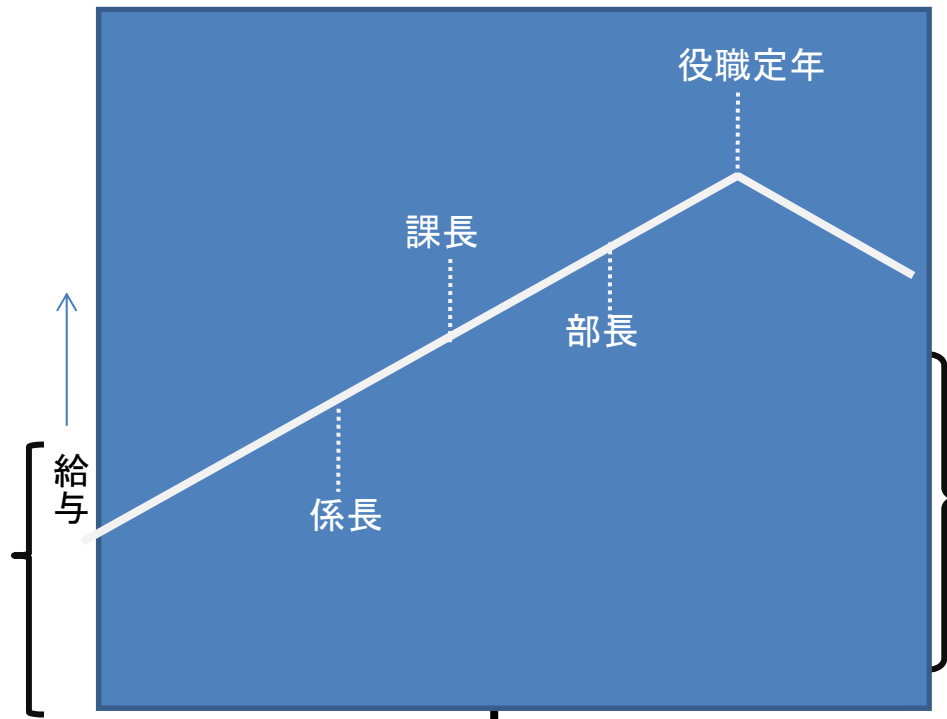
- 就労促進(Work First / Workfare)←教育訓練、職業紹介等
 - ・個別の状況に応じたきめの細かい支援・伴走(personal support service)
 - ・「相互義務」(mutual obligation)の設定
 - ・現場に近いレベルでの／企業横断的な 労使の協力
- 労働法、社会保障法、税制等を一体化させた総合的対応
 - ・フランス:給付つき税額控除(PPE)
 - ・イギリス:ユニバーサル・クレジット
 - ⇒社会的公正さ、経済的効率性、財政規律を同時に総合的に追求

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