

産業界の人材ニーズを充足させる 就業・能力開発インフラ整備の必要性

池森啓雄氏 経済産業省経済産業政策局参事官(産業人材政策担当)

失業率の水準は高いものの、人材ニーズは決して少なくはなく、経済産業省の調査によれば、280万人に達するという。需給のミスマッチを解消するには、どのような施策が必要なのか。経済産業省経済産業政策局の産業人材政策担当の参事官・池森啓雄氏にうかがう。

「若者自立・挑戦プラン」

今般の政府で「若者自立・挑戦プラン」(5頁・資料3参照)を取りまとめられましたが、議論のベースとなった若年者の雇用情勢に関する問題意識からうかがいたいと思います。

池森 若年者の失業率は10%程度に達し(5頁・資料1参照)、10人に一人が失業という極めて厳しい状況にあります。加えてフリーターと呼ばれる人も増え、厚生労働省によれば、200万人に達していますが、そのような人たちは教育訓練の機会を十分に持たないことが多く、若く身軽な時期はよいとしても、スキルが蓄積されないまま年齢を重ねれば、本人や家族にとって深刻な問題になりますし、その世代が社会の中核となる年齢を迎えるとき、経済の国際競争力の低下、社会不安等も懸念されます。そのような状況に対して、国としてできる限りのことをしていこうと、これまで議論を重ねてきました。本年6月10日には、平沼経済産業大臣(当時)のイニシアティブの下、坂口厚生労働大臣、遠山文部科学大臣(当

時)竹中経済財政政策担当大臣と共同で、「若者自立・挑戦プラン」として基本的考え方をまとめるとともに、8月29日には、概算予算も含めて、その具体化を取りまとめましたが、全体の予算規模は前年度の274億円から727億円と、約3倍に拡充されることになりました。

同プランで設定された目標は?

池森 若者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進することにより、若年失業者等の増加傾向の転換を図る。それを当面3年間の目標として設定しています。政策の進め方としては、3本の柱を考えています。関係府省庁間で「政策の連携強化」していくこと。また、「民間の活用」を活かすということ。さらに、若年者雇用の状況は、都市部と農村部ではあり方が異なるように、それぞれの地域で独自の課題もありますから「地域の自主性と多様性の尊重」することです。

盛り込まれた施策についてご説明ください。

池森 政策は大きく二つあります。一つは、これまで各省が行ってきた教育、人

材育成、雇用、創業などに関する施策を抜本的に充実、強化することであり、もう一つは、各省庁が連携しながら地域における新たな枠組みづくりのための取り組みをバックアップするということです。

まず前者の施策の充実、強化ですが、四つの柱があります。

一つ目が、キャリア形成および就職支援で、これは文部科学省と厚生労働省が中心となって進めます。具体的には、インターンシップなどのキャリア教育の推進、日本版デュアルシステムの導入、専門的なキャリア・コンサルタントの養成などです。

二つ目は、若年者労働市場の整備です。経済産業省が担当する事業としては、詳細な人材ニーズ調査の実施、IT、事業再生等の分野における専門人材育成などがあります。

三つ目が、若年者の能力向上で、既卒者の「学び直し」のための短期教育プログラムの開発、法科大学院やビジネススクールといった専門職大学院の設置の促進、大学教育改革に対する支援を手厚くすることなどを文部科学省が推

進みます。

四つ目として、創業・起業による若年者の就業機会の創出があります。これまでも経済産業省として創業・企業の支援は力を入れてきましたが、若年者雇用の観点から強化しようということで、まず、ベンチャー企業においてインターンシップを実施して将来の創業者の予備軍になっていただくこと、そして起業予備軍総合支援サービスである「起ちあがれニッポン DREAM GATE」の事業について若者に重点を置いたサービスを展開することなどがあります。

「ジョブカフェ」の機能

後者の新規事業は、地域における新たな拠点の整備ということではメディアにも注目されていますが、通称の「ジョブカフェ」はかなり斬新なネーミングですね。

池森 職を探している若者がそこに行けば、就職につながる多種多様なサービスをワンストップで受けられる拠点を自治体が整備する。それに対して、国がさまざまな支援策を用意しようというものです。小泉総理から「名称は若い人の意見を聞いて決めるように」とのご指示があり、インターネット等を通じて意見を集めた結果、通称が「ジョブカフェ」という柔らかいものに決まりました。実際の名前は、各都道府県において各々決められることになります。

国としての用意されている具体

的な支援策は？

池森 厚生労働省では情報提供や意識啓発などの自治体の事業に対する支援があります。また、都道府県の求めに

応じてワンストップセンターにハローワークの窓口を併設し、そのサービスを提供していくことも考えています。

経済産業省は、地域産業の活性化・

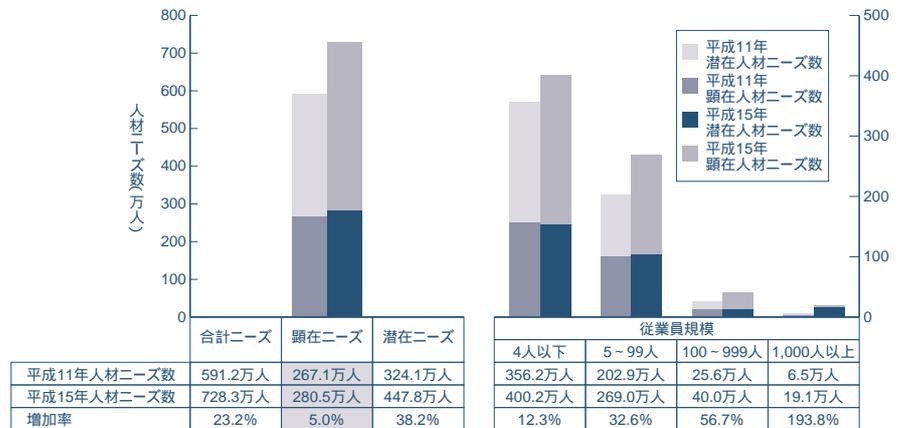
資料 膨大な埋もれた求人

企業の求める人材ニーズは約280万人。

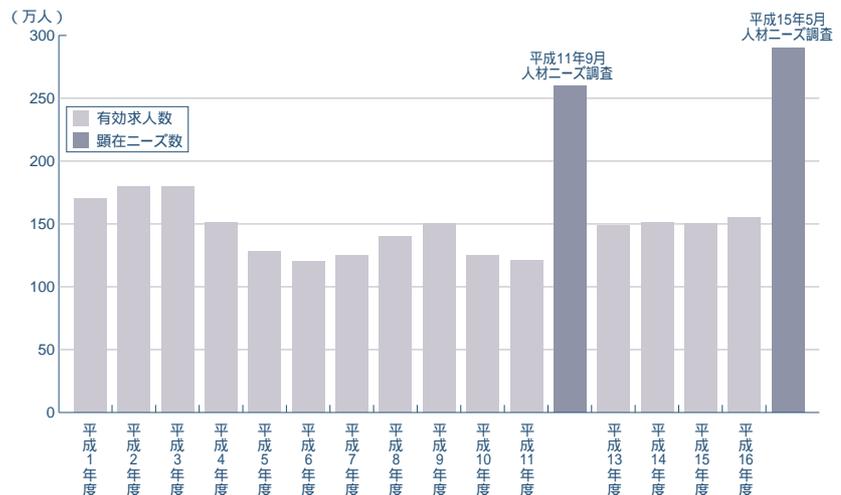
これは、公共職業安定所に登録されている求人数(160万人)の約1.75倍。

* 顕在ニーズ数：今現在、新卒以外の採用を考えている / 考えてもよいと思っている人材の数

潜在ニーズ数：向こう1年間で景気・経営・採用環境などが改善した場合には採用したい / してもよいと思っている人材の数



有効求人数の経年変化と顕在ニーズ数



今、人材を求めている企業で、ハローワークに登録していない求人が約120万人。官民連携し、積極的な求人開拓を実施することで、埋もれた求人がマッチングにつながる。

出所：経済産業省「人材ニーズ調査について(中間報告)」(平成15年7月)

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策



高度化を担う若年人材の育成という切り口で、モデル地域を10カ所程度選定し、支援していきます。求人ニーズの掘り起こしから、カウンセリング、研修まで一貫したサービスの提供を民間の職業訓練・紹介会社を活用して展開していきたいと考えています。

かなり多彩なメニューが盛り込まれているわけですね。

池森 モデル地域においては、厚生労働省、経済産業省の予算が一カ所に集まり、さらに都道府県の独自事業や、民間事業者も参画するという寄合所帯ですので、都道府県がイニシアティブをとり、地域の特性に応じたかたちで、多種多様なサービスをうまくオーガナイズしていく必要があります。

自治体の主体的な取り組みが鍵になるということでしょうか。

池森 地域では教育機関との連携も重要で、その意味においても自治体の役割が重要です。すでに精力的な取り組みをしている自治体もあります。例えば若年の失業率が約20%と全国平均の約2倍という厳しい状況に置かれている沖縄県は、キャリアセンター²という名称で先進的な取り組みを、すでに始めています。国としてもやる気のある自治体を支援していきたいと思っています。

企業の役割も重要ですね。

池森 4月に、今回のプランの議論が始まったとき、経済産業大臣から日本経済団体連合会会長と日本商工会議所会頭に産業界としての取り組みをお願いしまして、それに対して、5月に共同提言(9頁・註4参照)を示していただきました。センター事業への協力、インターンシップやトライアル雇用の積極的受け入れ、人材要件の明確化などからなる内容です。産業界もこの問題に真剣に取り組まれる

ということで、今回のプランを実施していく中で、同調してご協力いただけるものと期待しています。

「人材ニーズ調査」の結果

今年7月に発表された「人材ニーズ調査」についてうかがいます。

池森 諸外国では、企業が人材を募集するとき、要件をこと細かく示すことが多いのですが、日本の場合、これまで新卒一括採用が中心だったこともあり、条件も得てしてざくつとしたものでした。雇用のミスマッチが大きな問題となる中で、企業が求めている人材に関する具体的ニーズ、職種や雇用形態、能力、スキルなどを的確に把握することによって、ミスマッチの解消策や効果的な能力開発の方法を明らかにしようというのが今回の調査の目的です。

調査結果についてご説明ください。

池森 一つ目は、「今現在、新卒以外の採用を考えている、考えてもいいと思っている人材の数」について人材の顕在ニーズを調べました(前頁・資料参照)。集計したものを全国ベースに換算すると280万人ということになります。公共職業安定所(ハローワーク)に登録されている求人数約160万人ですが、その約1.75倍にあたる数です。つまり、雇用情勢が厳しいとはいえ、「考えてもいい」というところまで含めれば、大きなニーズがあるということです。

二つ目は、契約社員や派遣など非正規職員に対するニーズの比率の増加です。前回調査の平成11年に比べて、契約社員や嘱託社員のニーズは加増しています。また、雇用形態の多様化がいつそう進展して、正規社員のニーズは5割

を切りました。正規社員中心のマッチング機能だけでは、企業のニーズに応えられなくなっており、人材派遣会社など民間の活力を利用する積極的な取り組みが求められます。

三つ目は、若年者の雇用が敬遠されだしていることです。前回の調査と比較しますと、20~24歳の年齢層でニーズが減少していますが、それ以上の年齢については前回よりやや改善されている傾向があります。これは企業が即戦力を求めていることの現れと考えられ、特に若年者に対する重点的な支援が大切であると考えております。若年者の就業意識の涵養や、能力・スキルを高める仕組みによって就業能力の向上を図り、かつ、きめ細やかなマッチングに取り組まなければなりません。

四つ目は、ニーズの高い職種です。以前から営業関連の人材のニーズは高いのですが、雇用のニーズが増している職種に、バイオ関連、金融関連人材、IT人材などが挙げられ、それに対応する能力開発が必要です。

五つ目は、高度人材に対するニーズの高まりです。事業拡大、新事業開拓などを担える高い能力やスキルを持つ人材は業種を問わず高いニーズがありますが、そのような人材は内部で育成して、外部労働市場に頼らない傾向が見られます。アメリカでは人事部長を外部から迎えるようなこともごく当たり前に行われますが、日本は外部労働市場が十分整備されていない状況があるわけです。

調査結果から導き出される今後の政策の方向性は?

池森 失業率のうち、ミスマッチによる失業が全体の7~8割を占めるとされ、それを解消することで失業率の改善に寄与する取り組みが求められます。

職のミスマッチが起きる原因のひとつが、正確な情報がないことです。個人にとっては企業がどういう人材を求めているのか詳細に分かれれば、就職や能力開発のためにどのような努力をすればいいのかが目標ができます。それを通じて若年者の意欲を高め、努力する道筋をつけられるでしょう。企業にとっては個人の能力、スキルを確認できる仕組みができるということあり、教育機関にしても、どのようなスキル、能力を身に付けさせればいいのか分かるようになります。求められるのは、企業の人材ニーズを的確に把握した上で、求人、求職、能力開発などの情報が円滑に流通する仕組みを整え、ミスマッチを解消することで膨大な埋もれた求人を実際の就業につなげていくことだと思います。

高度人材育成の必要性

外部労働市場の整備が求められるということですが、雇用の流動化があまりにも急速に進むことによる弊害は？

池森 日々激しい競争をしている企業にとって、いかに優秀な人材を確保するのかが重要な課題です。いい人がいないければ、来年の新卒を待てばよいという状況ではなくなりつつあります。明日にでも来てほしい、そういう競争状況に置かれているわけです。

他方、懸念材料として企業の人材投資の減少があります。若年者は育成するまで手間がかかり、なかなか雇えないということで簡単な仕事は非正規の労働力を充てている。現時点で考えれば、一定の合理性があるにしても、5年、10年と続けていけば、大きな問題となります。現在の人材育成は将来の産業の基盤をつくることにほかなりませんから、そこ

はしっかり見ていかなければならないと思います。

それでも雇用形態の多様化が時代の流れとすれば、それに備えなければならぬということでしょうか？

池森 働く人の意識が変わっていることもあります。つまり、高い能力を持ちながら、必ずしも正社員を望まない方も出てきているということです。就業形態の多様化が必然的な流れであるとすれば、問題はいかに外部労働市場の整備を進めるかです。能力を向上させ、その能力を確認する。社内なら人事考課によって努力した人が報われる仕組みがありますが、外部労働市場でもそのようなかたちを実現しなければなりません。つまり、正規社員でなくても、自分の位置付けを確認しながら能力を高めれば、それに伴って収入も増えていく。そういうスキームが不可欠です。

そのような問題意識から高度人材育成に取り組まれているわけですね。

池森 経済の活性化、競争力強化の観点から、高度人材育成プロジェクトに取り組んでいます。具体的に申し上げますと、ITやバイオなど先行12分野³について人材育成プログラムの整備を進めています。事業内容は、スキル標準⁴の策定、研修カリキュラムの開発など人材育成インフラの整備です。IT分野では、昨年、ITスキル標準⁵を公表するなど、かなり進めてきましたが、さらにこの事業で充実に図っています。事業再生やベンチャーなど、経済の再生・活性化を担う分野も対象としています。技術も経営も分かるMOT(Management of Technology)⁶も注目されています。アメリカにはそのような人材を養成する講座が200もありますが、日本はようやく始まったばかりです。

経済を牽引する高度人材の育成は国全体としても極めて重要な課題であり、われわれとしてもいっそう力を入れて取り組んでいこうと考えているところです。

- 1 「起ちあがれニッポン DREAM GATE」：財団法人ベンチャーエンタープライズセンターと経済産業省が、2003年2月1日に施行された最低資本金特例制度(中小企業挑戦支援法)を活用して設立申請した会社が1,000件(2003年4月11日時点1,507件)を突破したことを機に、さらにこの流れを後押しするとともに、2001年5月に発表した平沼プラン(「開業創業倍増プログラム」及び「大学発ベンチャー1000社計画」)の実現・達成に向けた動きを加速させるための施策として2003年5月1日より実施を開始した起業家大量輩出プロジェクト。
- 2 キャリアセンター：学生および30歳未満の求職者の就職を支援するため沖縄県が設置した施設。キャリア形成支援、就職活動支援、資格取得支援、就職支援の4つの就職支援を実施。
- 3 先行12分野：技術経営(MOT)人材、事業再生人材、プロジェクト・プログラムマネジメント人材、リスク・マネージャー、ベンチャーキャピタリスト人材、地域金融活性化人材、地域商業活性化人材、高度営業・マーケティング人材、IT人材、バイオ産業人材、ファッション人材、デジタルコンテンツ人材。
- 4 スキル標準：職務を求められる能力をレベルごとに評価基準として体系化したもの。
- 5 ITスキル標準：ITサービスの提供に必要な能力を明確化・体系化した指標であり、産学におけるITサービス・プロフェッショナルの教育訓練に有用な共通枠組みを提供するもの。産学の有識者、パブリックコメントを通じた検討を重ね、平成14年12月に策定、公表。
- 6 MOT[Management of Technology]：技術経営。技術版MBA(Master of Business Administrationの略。経営学修士)ともいわれる。技術系企業に有効で、研究開発から製品化・製造というプロセスと、販売やマーケティング、資金調達、人材育成などのノウハウを組み合わせるもの。また、技術を守るための特許戦略や、他企業とのコラボレーション、企業アライアンスなどを取り込み、技術的な強さを前面に押し出すことしている。

経済産業省経済産業政策局参事官(産業人材政策担当)

池森 啓雄(いけもりあきお)

1962年東京都生まれ。東京大学経済学部卒業。1985年通商産業省入省。1998年6月通産省九州通商産業局総務企画部総務課長。2001年1月経済産業省通商政策局アジア太平洋地域協力推進室長。2002年12月経済産業省経済産業政策局参事官(産業人材政策担当)〈現職〉。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策

