

第3節 人的資本の育成と活用

経済のグローバル化の進展とともに国際的なヒトの移動も活発化しており、優秀な人的資本をめぐる「人材競争」が国際的に激化してきている。第1章でも見たとおり、OECD諸国の高等教育修了者に占める他国から流入する人材、他国へ流出している人材の割合は、先進国ではおおむね1割前後となっており、国境を越えた獲得競争がなされている（第3-3-1図）。また、これを個人の面から見れば、活躍の舞台がグローバルに広がり、自己実現のチャンスが拡大しているとも言える。

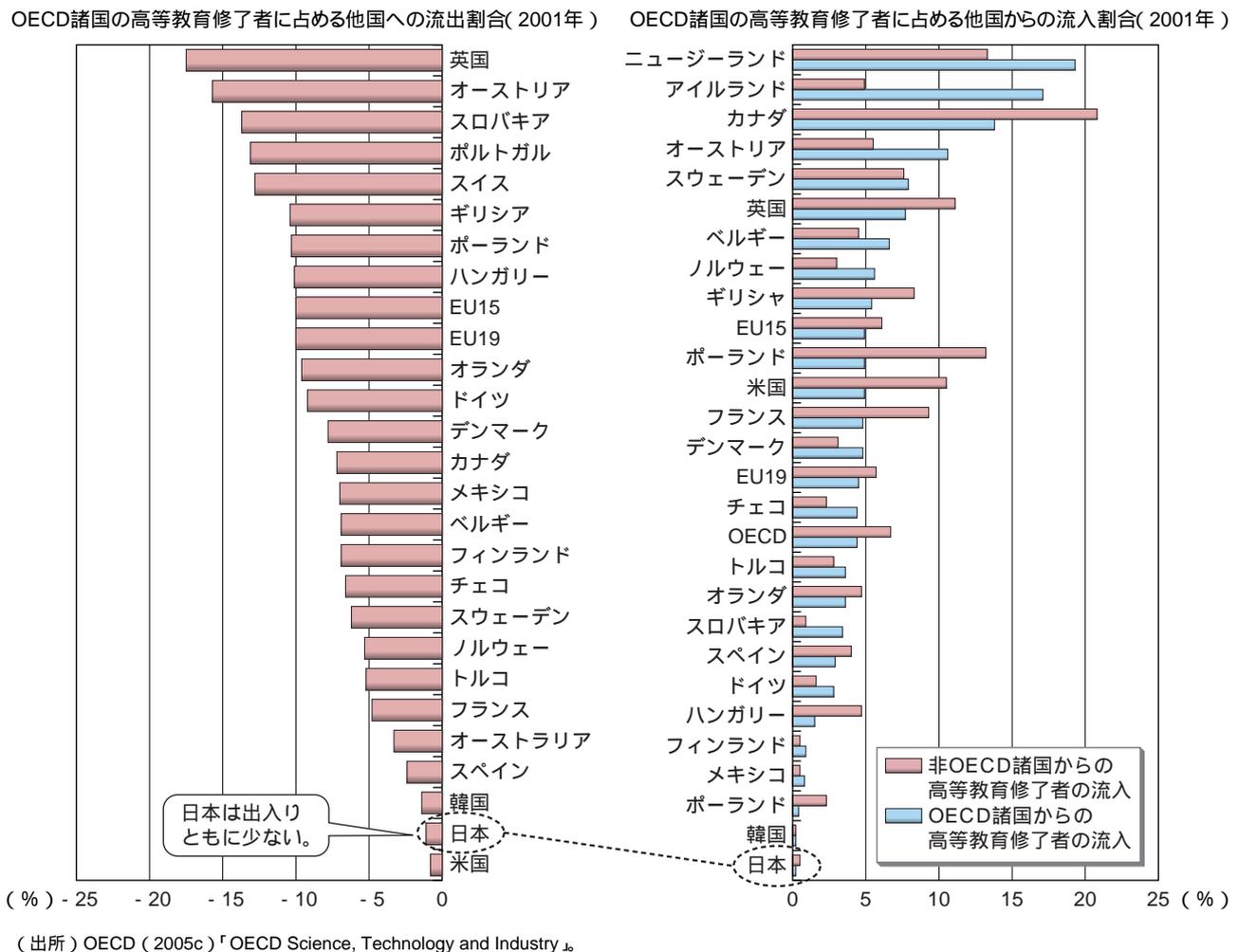
こうした高度な人材の獲得競争に加え、国内での教育・訓練や海外での人材教育（民間企業によ

る海外での教育・訓練の実施など）といった人材育成の面でも、国際的な競争が始まっている。例えば、米国では、2004年12月に「パルミサーノ・レポート」¹が発表されたが、イノベーションを促進する環境作りとして「人的資源の確保」が第一に挙げられている。

こうした状況の中、我が国は人材の流入・流出ともに低い水準にとどまっており、今後、国内の人的資本の「質」の向上を図るとともに、高度人材を獲得していくことが重要な課題である。

このような立場から、ここでは、国内人材の育成・活用、知識・経験の豊富な女性・高齢者の就

第3-3-1図 OECD諸国の高等教育修了者に占める他国からの流入及び他国への流出割合（2001年）



1 国家イノベーション・イニシアティブ報告書「Innovate America : Thriving in a World of Challenges and Change」(2004年12月)(通称、パルミサーノ・レポート)。産業界・学界・政府・労働界を代表する400名以上のリーダーが15カ月かけて作成。

業促進、高度な海外人材²の受入れ・活用につい

て論じる。

1. 人的資本の育成・活用の重要性

(1) 労働力人口の減少

我が国の人口は、「日本の将来人口推計」³の中位推計によれば2006年、低位推計では2004年にピークを迎えると予想されている。また、「人口動態統計速報」⁴によれば、統計の得られていない1944年から1946年を除き、2005年に初めて死亡数が出生数を上回る自然減となっており、これまでの予想を上回るペースで人口の減少が進行していくことが予想されている（第3-3-2図）。

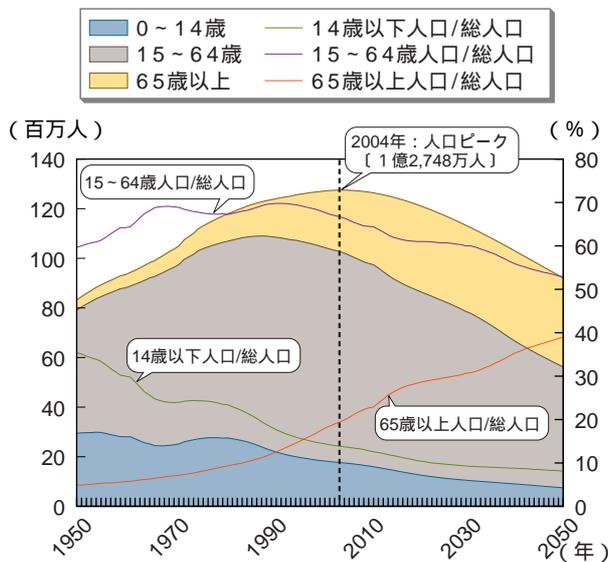
また、生産年齢人口（15歳～64歳）については、既に1995年にピークを迎えており、今後とも減少傾向は続くものと見込まれている。

その結果、労働力人口（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）についても、厚生労働省の推計⁵によれば、労働市場への参加が進むケース、進まないケースとともに、今後とも減少する見込みである（第3-3-3図）。

(2) 人的資本の質の向上の重要性

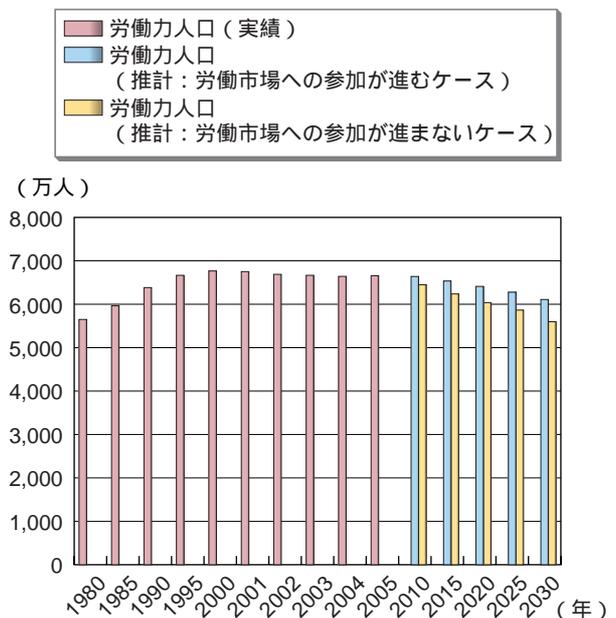
労働の「量」という側面だけでなく、「質も勘案した労働投入指数」の推移を、実際の労働投入を指数化した「労働投入指数」と比較してみると、1990年をピークに我が国の労働投入の「量」は減少しているが、「質も勘案した労働投入指数」は

第3-3-2図 日本の人口動態の変化（低位推計）



(備考) 1. 各年10月1日現在の人口。
2. 1999年までは総務省統計局「人口推計」に基づく。2000年は総務省統計局「国勢調査」に基づく。2001年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」の低位推計による。
3. 1971年までは沖縄県は含まない。
(資料) 総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」から作成。

第3-3-3図 日本の労働力人口の推移と将来推計



(備考) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。同研究会によれば、このケースでは、実質経済成長率を2004年～2015年で年率1.8%程度、2015年～2030年で年率0.6%と見込んでいる。
2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったケース。同研究会によれば、本ケースにおいては、実質経済成長率を2004年～2015年で年率1.8%程度、2015年～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。
(資料) 厚生労働省（2005b）「人口減少下における雇用・労働政策の課題」。

2 ここでは、我が国で就労が認められる「専門的・技術的分野」の外国人のうち、各国がその専門的な知識や技術の獲得を競うような、より高度な知識や技術を有する人材を「高度人材」、「高度な海外人材」という。

3 2004年1月推計（国立社会保障・人口問題研究所）。

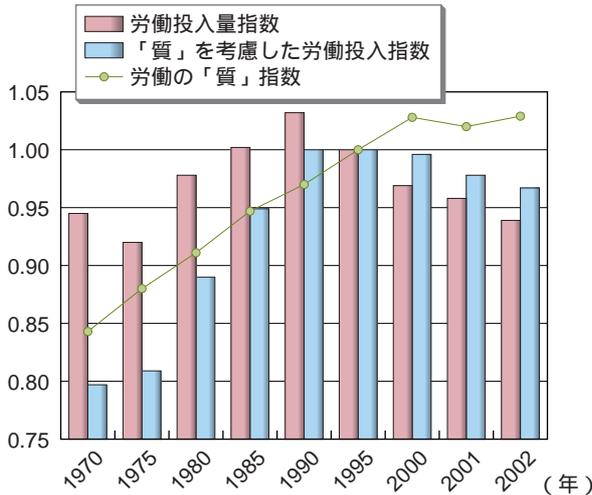
4 平成17年人口動態統計の年間推計、人口動態統計速報（平成17年12月分）、人口動態統計月報（概数）（平成17年11月分）。

5 厚生労働省（2005b）「人口減少下における雇用・労働政策の課題」。

減少しているものの、そのペースが緩やかであることが分かる。これは労働の「質」の向上により、労働の「量」の低下を補ってきたことを示している（第3-3-4図）

労働の「質」は、生産性の一部を構成しており、今後の減少する労働力を考慮すると、我が国は労

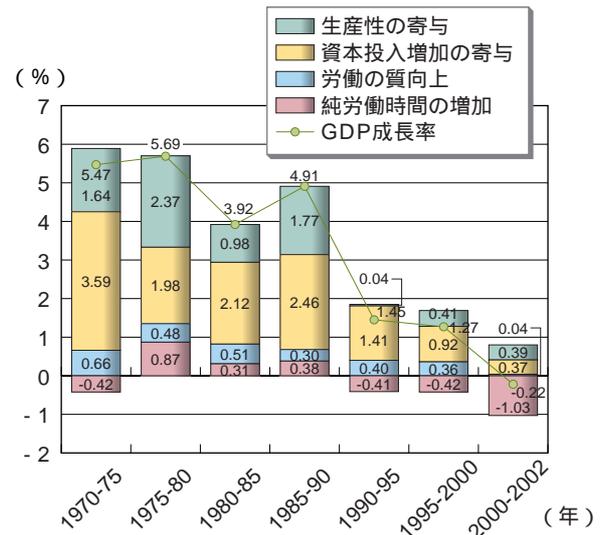
第3-3-4図 「質」を勘案した労働投入指数の推移



（資料）独立行政法人経済産業研究所「JIPデータベース2006（暫定版）」から作成。

働の「質」の向上により生産性を高めていくことが重要な課題になると考えられる。実際、我が国の経済成長率を、生産性の一部である労働品質を組み込んで要因分解すると、1990年代以降労働投入量が減少し続ける中、労働の「質」の向上がプラスに寄与してきたことが分かる（第3-3-5図）

第3-3-5図 日本経済成長の要因分解



（備考）GDP成長率は、生産性、労働の質などの寄与を積み上げて独自に推計したものであり、内閣府公表のものとは異なる。
（資料）独立行政法人経済産業研究所「JIPデータベース2006（暫定版）」から作成。

2. 国内における人材育成

世界的に高度人材をめぐる競争が激化する中、国内の人材育成を図り、国際競争の舞台上で活躍できる人材を育成していくことが求められている。

我が国のこれまでの人材育成は、文系・理系を問わず、大学・大学院などにおいて基礎知識を身に付け、実践的なスキルはOJT（職場訓練）などの企業内訓練により身に付けるというものが一般的であった。しかしながら、こうした既存の人材育成システムについては、経済・社会環境の変化により、その限界が見え始めている。

従前より、産業界など社会ニーズと大学教育にミスマッチがあるとの指摘があるが、これは産業界などが大学教育に対するニーズを大学側に示してこなかったことや大学側においても、教育内容・方法が社会のニーズを反映しているものかど

うか十分に把握・検証してこなかったことが起因しているものと考えられる。また、才能ある人材であっても、その能力を実社会で発揮するためには、いわゆる「社会人基礎力」など、多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要となる基礎的な能力が必要であるが、近年、こうした能力が低下しつつあるとの指摘もある。

今後、人的資本の質の向上を図っていくためには、教育界と産業界が連携しつつ、今後の国内人材の育成の在り方を検討することが重要である。また、同時に、その人数が依然として多い状況にあるニートやフリーターについても、将来的な人的資本の劣化につながりかねない問題であり、その対応を検討することが重要である。

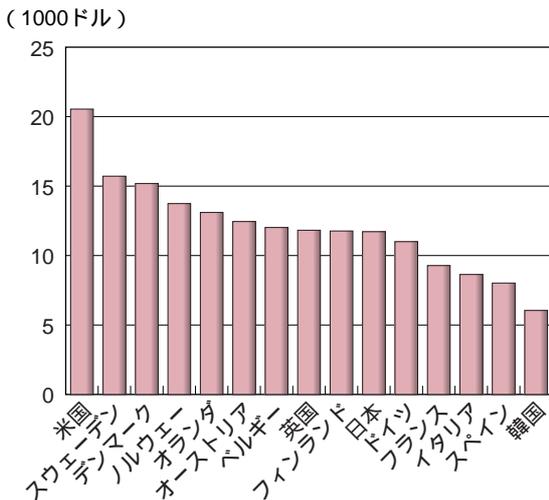
(1) 高等教育における人材育成の課題 (我が国の高等教育の現状)

我が国の高等教育機関の学生一人当たり支出は、必ずしも大きいとは言えない面がある。加えて、公的支出割合は、国際的に見て低い水準となっており、この結果、高等教育を受ける家計・個

人の金銭的負担が大きくなっている（第3-3-6図、第3-3-7図）。

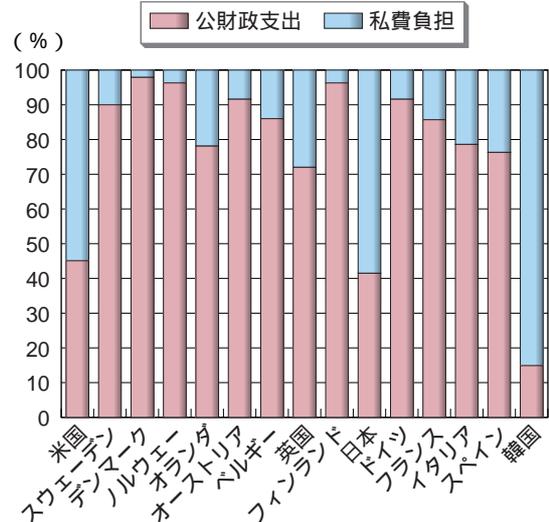
このような状況は、労働の「質」を高めていくことが重大な課題となっている我が国にとって、改善を要するものであると考えられる。

第3-3-6図 主要国における高等教育機関（大学・大学院等）の学生一人当たりの支出



(備考) 在学者一人当たり教育支出は、国公立教育機関が年間に支出した公財政及び私費の合計をフルタイム換算した在学者数（パートタイム在学者を含む）で除して算出。
(資料) OECD (2005b) 「Education at a Glance 2005」から作成。

第3-3-7図 主要国における教育支出公私負担割合



(資料) OECD (2005b) 「Education at a Glance 2005」から作成。

(大学教育と産業界に求める人材像のミスマッチ)

近年、我が国産業界は、後述するとおり、企業の人材育成コストを削減してきており、また経営環境の激変に対応するべく、即戦力となり得る高度な専門人材に対するニーズを高めている。この結果、大学等の教育側に対しても、より実践的なプログラムを期待するようになってきている。企業の大学・大学院に対する期待についてのアンケート結果⁶によれば、専門分野の知識、関連する他領域の基礎知識、自分の考えを身に付けさせることなどが上位に位置付けられている（第3-3-8図）。他方、文系学生は、自分の考えを身に付けさせる

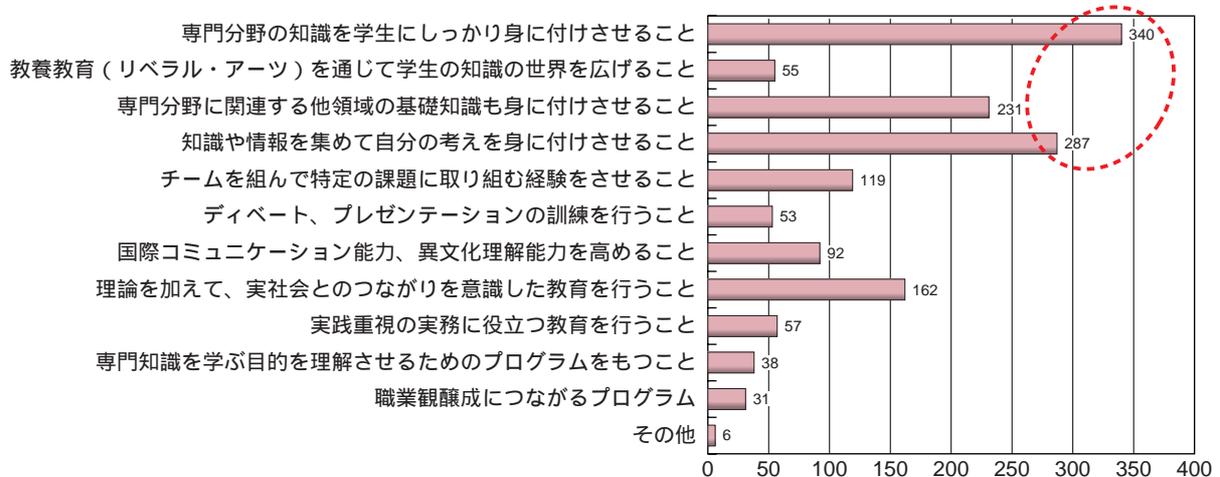
とともに理論を加えて、実社会とのつながりを意識した教育などが上位に位置付けられている（第3-3-9図）。

しかしながら、我が国の大学・大学院のカリキュラムは、こうした産業界のニーズに必ずしも十分に応えたものとなっていないとの批判がある。例えば、経済産業省の調査⁷によれば、A大学情報学部のカリキュラムとIT分野の産業界ニーズを見比べると、ニーズがほとんどないにもかかわらずPC組立実習を重視している一方、ニーズがあるモデリング、計画・設計などについてはカリキュラム上重視されていない、といったミスマッチが生じていることが明らかになった（第3-3-10図）。ま

6 「企業の求める人材像についてのアンケート結果」（日本経済団体連合会教育問題委員会（2004年11月））における「人材育成の面で大学・大学院への期待」という質問に対する調査結果。

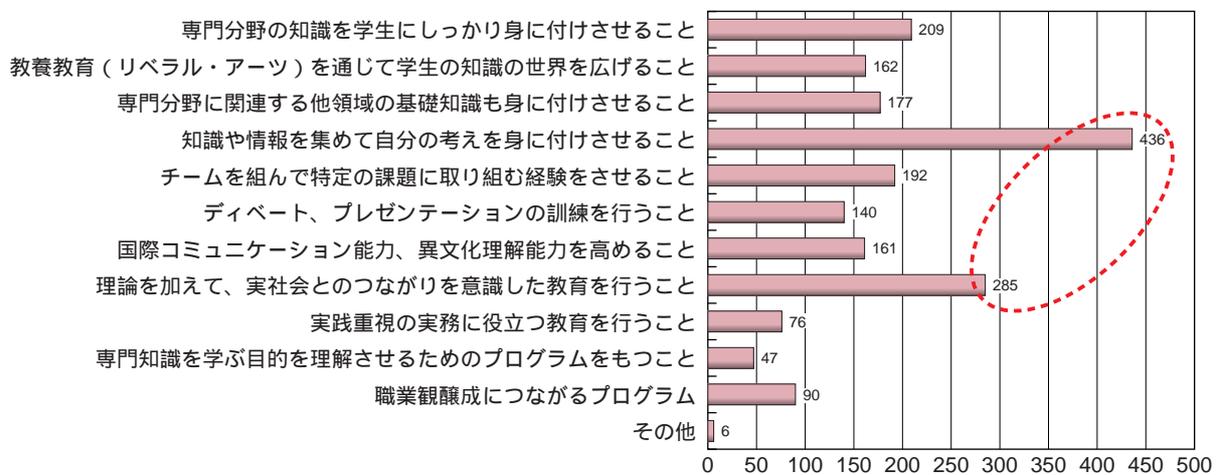
7 経済産業省（2005b）「産業界ニーズと大学カリキュラムのミスマッチ分析」。

第3-3-8図 企業の大学・大学院に対する期待（理系）



（出所）日本経済団体連合会教育問題委員会（2004）「企業の求める人材像についてのアンケート結果」。

第3-3-9図 企業の大学・大学院に対する期待（文系）



（出所）日本経済団体連合会教育問題委員会（2004）「企業の求める人材像についてのアンケート結果」。

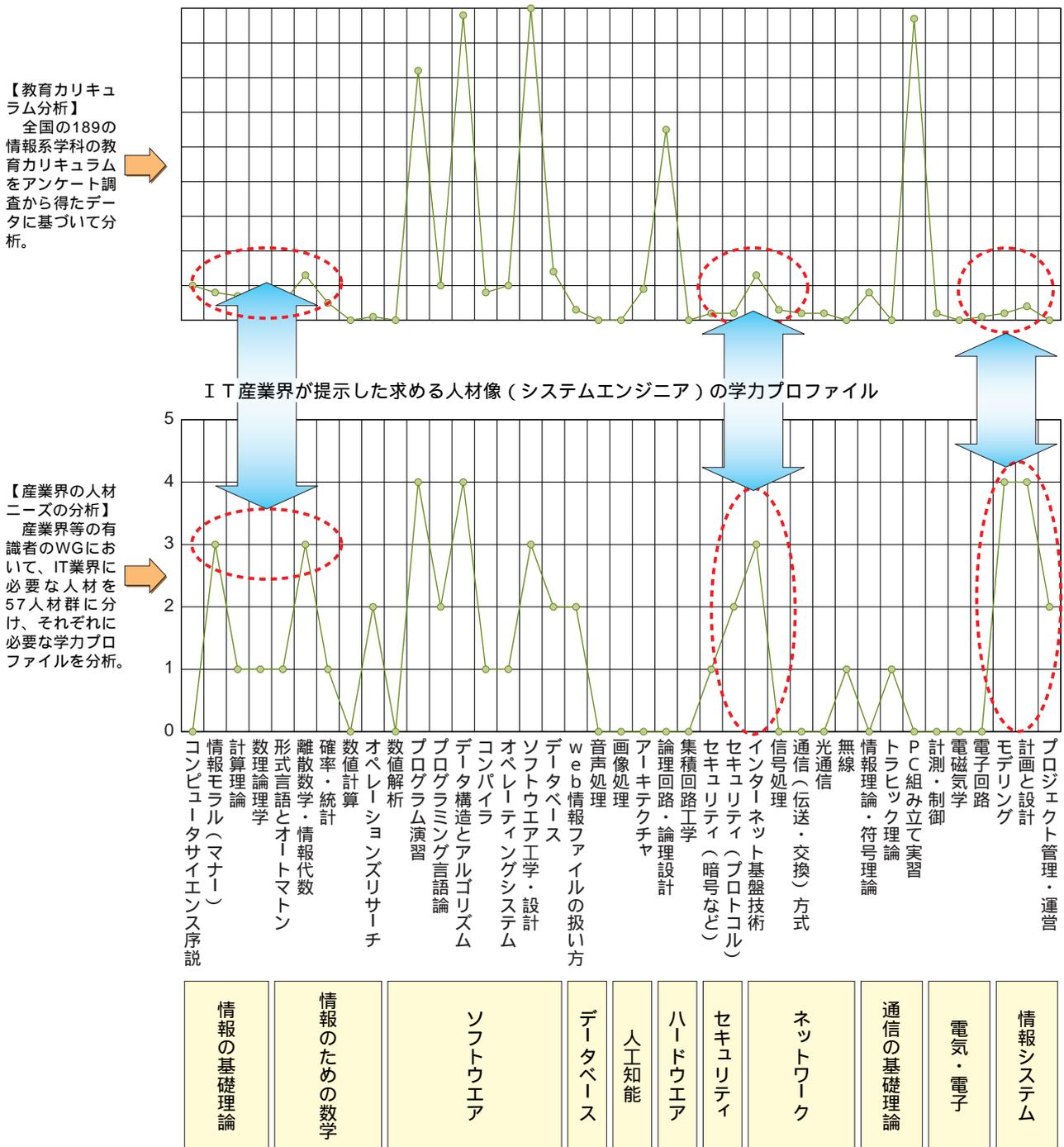
た、半導体分野においても、需要の高まりが予測されている分野において、大学側の対応が遅れているとの結果が得られた（第3-3-10図、第3-3-11表、第3-3-12表）。

上述のような産業界ニーズと大学教育プログラムのミスマッチが見られる一方、一部の工学系プログラムは、特にものづくりの分野において、即戦力の育成という観点から極めて有効だとの意見もある。これは、我が国の工学部においては、伝

統的に実験を積み重ねる方式が主流となっており、こうした実践的な教育・研究が企業側に高く評価されている。これに対して、欧米等のプログラムは理論中心で、実践的な経験を積む機会が少なく、ものづくりの分野における即戦力という点で不十分との声がある。このような我が国の高等教育の強みは、ものづくりの発展に寄与していると考えられる。

第3-3-10図 産業界ニーズと大学カリキュラムのミスマッチ分析

個別大学・学科毎のカリキュラム～A大学情報学部情報科学科のカリキュラム例～



(出所) 経済産業省(2005b)「産業界ニーズと大学カリキュラムのミスマッチ分析」。

なお、大学は、教養教育としての機能も重要である。幅広い教養を身に付けることで、多角的に思考し、多様な発想を可能とすることは、専門的教育の基礎となるものであり、近年、教養教育の重要性が再認識されている。教養教育と産業界の

求める専門的・実学的教育とは、相矛盾するものではなく、むしろ両者があいまって、真に求められる人材の育成に寄与すべきものである。このような観点から、高等教育の在り方について更に議論が深められることが期待される。

第3-3-11表 半導体分野：人材群ごとの知識充足率上位2学系の充足率及び上位3学系名

順位	人材枠	現在の求人数		5年後の需要予測	充足率の高い学系			
		大手企業	中堅企業		上位2学系の平均充足率	1位	2位	3位
						学系名(充足率)	学系名(充足率)	学系名(充足率)
1	【システムLSI/ソフト】組み込みソフトウェア/ネットワーク・端末				60.9%	知能・メディア・システム創成(63.8%)	情報・情報システム(58.0%)	電子情報(49.2%)
2	【システムLSI/ソフト】システム/ネットワーク・端末				60.9%	知能・メディア・システム創成(67.0%)	情報・情報システム(54.8%)	電子情報(52.4%)
3	【システムLSI/ソフト】アーキテクチャ/ネットワーク・端末				59.8%	知能・メディア・システム創成(68.0%)	情報・情報システム(51.0%)	電子情報(44.3%)
4	【要素回路/デジタル】汎用IC回路設計				50.5%	知能・メディア・システム創成(59.7%)	電気電子(41.4%)	情報・情報システム(41.3%)
5	【要素回路/デジタル】オリジナルIC/研究開発				49.3%	知能・メディア・システム創成(58.0%)	情報・情報システム(40.5%)	電気電子(37.3%)
6	【システムLSI/ソフト】総合テスト・評価				46.9%	知能・メディア・システム創成(54.8%)	情報・情報システム(39.0%)	システム(38.5%)
7	【システムLSI/ハード】LSI設計				46.4%	知能・メディア・システム創成(51.4%)	電気電子(41.4%)	情報・情報システム(34.2%)
8	【要素回路/アナログ】オリジナルIC/研究開発				39.9%	電気電子(42.1%)	電子情報(37.7%)	知能・メディア・システム創成(35.1%)
9	【要素回路/アナログ】テスト評価				39.1%	知能・メディア・システム創成(42.0%)	電気電子(36.2%)	電子情報(31.4%)
10	【システムLSI/ハード】LSIテスト・評価				38.0%	電気電子(38.2%)	知能・メディア・システム創成(37.8%)	システム(28.6%)
11	【要素回路/デジタル】テスト・評価				37.3%	電気電子(38.1%)	知能・メディア・システム創成(36.5%)	システム(29.4%)
12	【要素回路/アナログ】汎用IC/回路設計				32.3%	電気電子(37.3%)	システム(27.2%)	知能・メディア・システム創成(26.1%)
13	【システムLSI/ハード】レイアウト設計				27.1%	知能・メディア・システム創成(29.3%)	電気電子(24.8%)	電子情報(14.3%)

現在の求人情報
 分野内で比較して求人数が多い
 " 平均的
 " 少ない
 _ほとんどない

5年後の需要予測
 現在よりも需要増加
 現状と変わらない
 現在よりも減少

(出所) 経済産業省(2005b)「産業界ニーズと大学カリキュラムのミスマッチ分析」

第3-3-12表 光学分野：人材群ごとの知識充足率上位2学系の充足率及び上位3学系名

順位	人材枠	現在の求人数	5年後の需要予測	充足率の高い学系			
				上位2学系の平均充足率	1位	2位	3位
					学系名(充足率)	学系名(充足率)	学系名(充足率)
1	生産技術			45.4%	機械(47.6%)	機械システム(43.2%)	電子情報(34.6%)
2	光学材料研究			37.2%	物質(39.7%)	材料(34.8%)	応用化学(27%)
3	光学設計(システム系)			30.2%	電気電子(32%)	電子情報(28.4%)	物質(15.9%)
4	光学設計(評価系)			28.6%	電気電子(29%)	電子情報(28.2%)	機械(18.9%)
5	光学デバイス開発・設計			25.9%	電気電子(25.9%)	物質(25.9%)	材料(20.6%)
6	光学設計(光学系)			24.8%	電気電子(26.3%)	電子情報(23.3%)	物質(13.5%)

現在の求人情報
 分野内で比較して求人数が多い
 " 平均的
 " 少ない
 _ほとんどない

5年後の需要予測
 現在よりも需要増加
 現状と変わらない
 現在よりも減少

(出所) 経済産業省(2005b)「産業界ニーズと大学カリキュラムのミスマッチ分析」

（高度専門人材を育成する専門職大学院）

専門職大学院（専門職学位課程）は、「理論と実務の架橋」を図ることにより、産業界等に求められる専門職（プロフェッション）そのものの確立を支え、プロフェッショナル集団を強固に形成する上で重要な役割を果たすことが期待される仕組みである⁸。我が国においては、2003年4月より、制度として創設され、法科大学院（ロースクール）、経営大学院（MBA）などが設置されている（第3-3-13表）。

しかしながら、いまだ歴史が浅いこともあり、我が国の専門職大学院に対する国際的な評価はまだ確立していないが、英国Financial Times⁹によると、MBAの世界ランキング100位以内に位置付けられた大学院の数を比較すると、米国58、英国17に対して、我が国は一つも入っていないという結果と

なっている（第3-3-14図）。

また、現在、技術の本質と経営を理解し、研究開発の成果を経済的価値に結び付けるマネジメント能力を持った人材、いわゆるMOT人材（MOT=Management of Technology）に対するニーズが高まっている（第3-3-15図）。しかしながら、MOT人材の育成については、一部の専門職大学などの教育機関で開始されているが、改善すべき課題も多く有している。現在、経済産業省では、技術経営プログラムの開発などを通じて、MOT人材の育成の強化・拡大を図っているところであるが、今後は、産学連携によるプログラム開発などを通じて更なる質的向上を目指していくことが求められている。

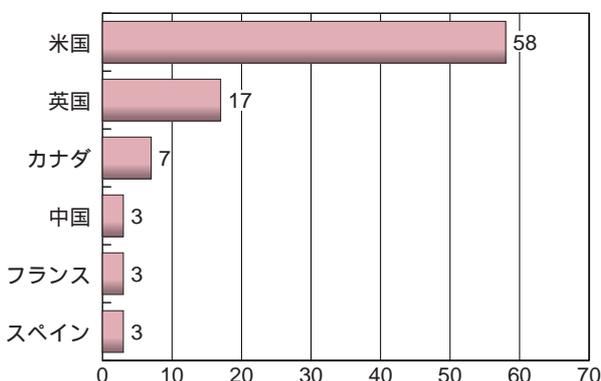
第3-3-13表 専門職大学院の設置状況

（平成17年4月1日現在）

区分	大学院数	入学定員
法科大学院	74大学 74専攻	5,825人
会計・ファイナンス	10大学 12専攻	925人
ビジネス・MOT	18大学 18専攻	1,028人
公共政策	6大学 6専攻	275人
公衆衛生	2大学 2専攻	44人
知的財産	2大学 2専攻	110人
その他	8大学 8専攻	410人

（資料）中央教育審議会（2005）「新時代の大学院教育 中間報告」から作成。

第3-3-14図 英国Financial Timesによる世界MBAランキング100各国別上位大学数



（資料）Financial Times（2006）「MBA Rankings 2006」から作成。

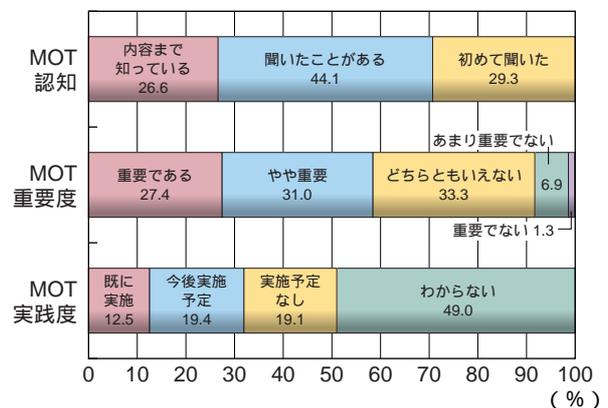
（2）企業における人材育成の課題

（企業の人材育成に対するインセンティブの低下）

従来、我が国においては、長期雇用を前提として、OJTが中心でコアとなる人材を自前で育成してきた。

しかしながら、90年代以降、企業の業績が悪化していく中、コスト削減を迫られ、企業での教育訓練コストは削減されてきた。また、正規社員割合が減少する中、企業の人材育成に対するインセンティブが下がっていると考えられる（第3-3-16図、第3-3-17図、第3-3-18図）。

第3-3-15図 企業における技術経営の実践に関する状況

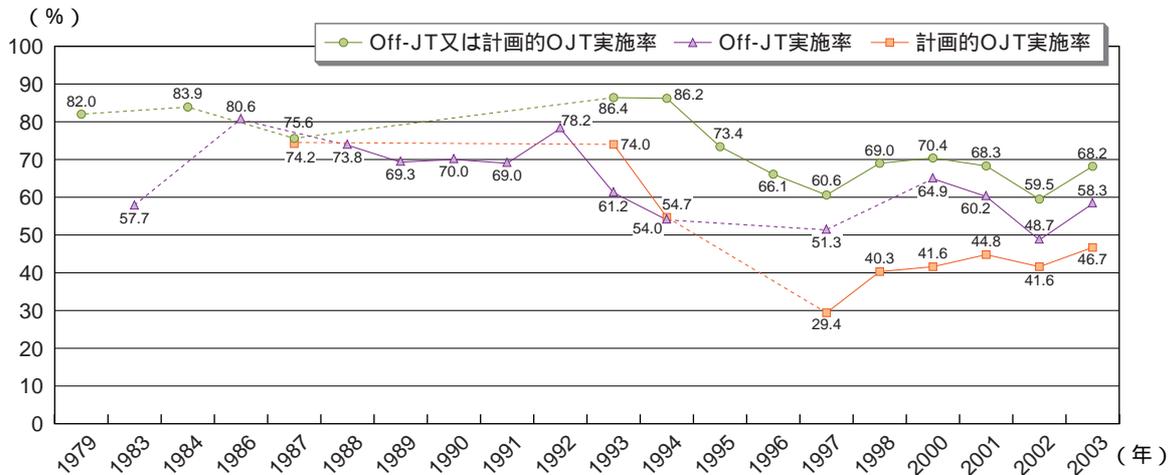


（資料）経済産業省（2005a）「MOT社内教育に関するアンケート調査」から作成。

8 中央教育審議会（2005）「新時代の大学院教育 - 国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて - 答申」。

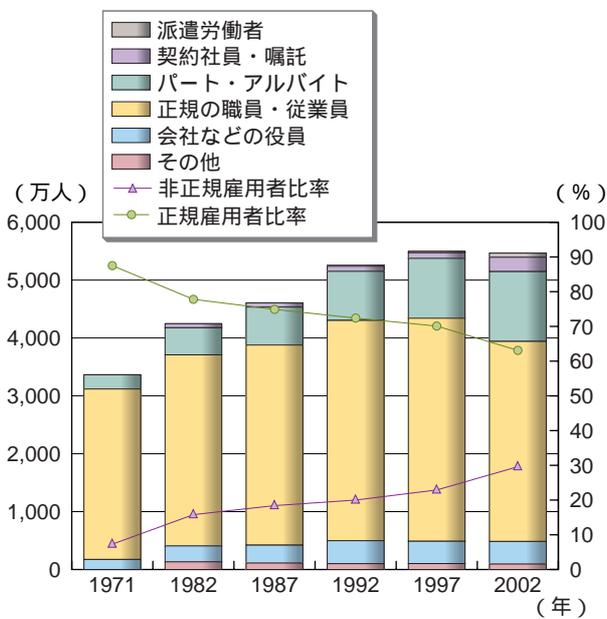
9 Financial Times（2006）「Global MBA Rankings 2006」。

第3-3-16図 企業による教育訓練の実施率の推移（企業調査）



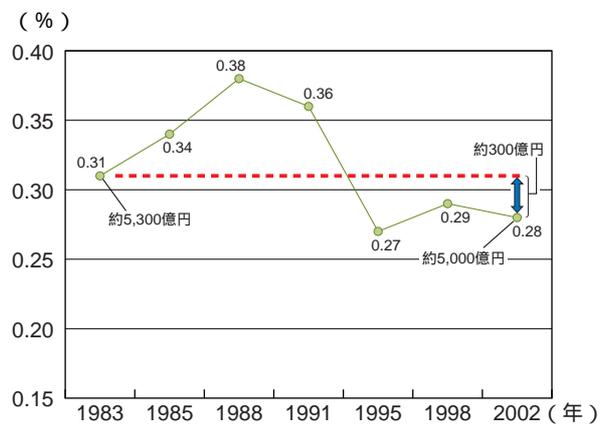
(資料) 厚生労働省 (2005a) 「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」資料から作成。

第3-3-17図 我が国における雇用形態の推移



(備考) 1. 1982年、1987年の「その他」には、派遣労働者が含まれている。
 2. 「契約社員・嘱託」は1997年以前は「嘱託など」として調査。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」から作成。

第3-3-18図 労働費用（現金給与総額を含む）に占める教育訓練費の割合



(資料) 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」から作成。

(個人の選択による能力開発)

企業による人材育成の機会が減少している中、各個人が主体的・意欲的に自らのスキル・アップに取り組み始めている。こうした個人の取組を支援する方策として、政府は雇用保険受給資格者を対象とした「教育訓練給付制度」を実施している。本制度は、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定と就職の促進を図るた

め、労働者が自ら費用を負担して、あらかじめ指定された講座の中から自己の選択した教育訓練を受けた場合に、要した費用の一部に相当する額を支給するものである。

本制度を開始した当初は、一部の対象講座が趣味的なものであるとの批判もあった。このため、講座の指定基準を改正し、対象講座をより実践的なものに限定するなどの改正が行われている。

(3) 将来的な人的資本の劣化に結び付くニートやフリーター問題

(ニートやフリーターの現状)

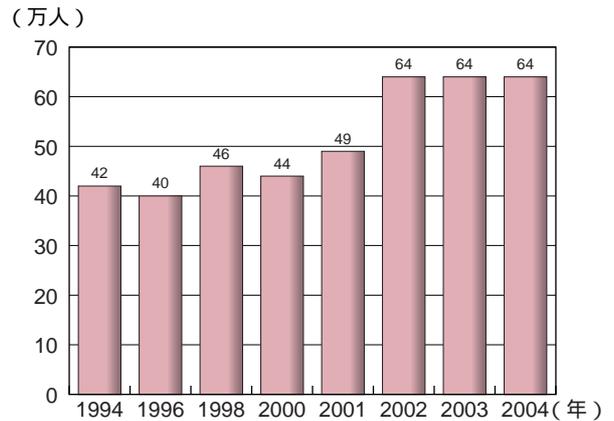
高等教育や企業における人材育成が重要な課題となっている中、現実には、ニート¹⁰やフリーター¹¹が増加してきている。フリーターは、ここ2年間減少しているものの、2005年時点で201万人に達している(第3-3-19図)。また、ニートは、厚生労働省の推計によれば、2005年時点で約64万人に達しているとされ、過去10年間で約20万人増加している(第3-3-20図)。

フリーターについては、短期的には、安価な労働力の提供が拡大することで、経済成長に寄与する面もあると言われている。しかしながら、ニートやフリーターの増加は、彼らが十分な職業機会を持たないことにより、将来にわたる我が国の生産性の低下が懸念される。また、教育段階を終えた後、技能を身に付ける機会を持たない期間が長いほど、正規社員としての就業が困難になる可能性があり、就業能力の格差が拡大することも危惧される(第3-3-21図)。

ニートやフリーターの増加の要因としては、景

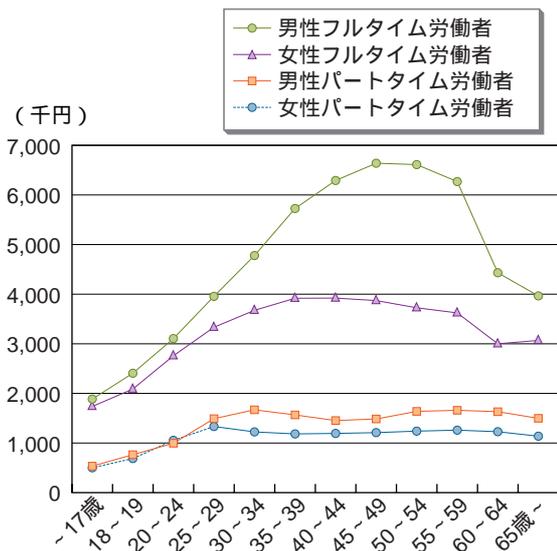
気変動による企業の若年新卒採用の抑制・正規社員割合の低下など若年者をめぐる雇用環境の悪化といった需要側の要因と、若年者の就業への意欲・職業に対する意識の低下¹²などの供給側の要因に加え、需要と供給のミスマッチといった要因もある¹³。若年者側の問題に関しては、経済大国

第3-3-20図 ニートの人数の推移



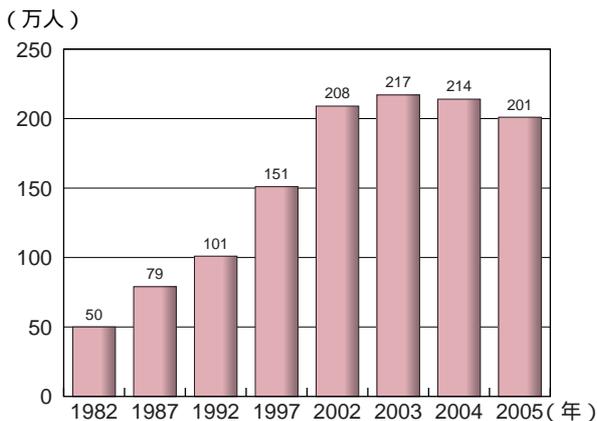
(出所) 厚生労働省(2005c)「平成17年版労働経済の分析」。

第3-3-21図 フルタイム就業者とパートタイム労働者の平均年収



(資料) 厚生労働省「平成16年賃金構造基本統計調査」から作成。

第3-3-19図 フリーターの人数の推移



(出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」特別集計、厚生労働省(2005c)「平成17年版労働経済の分析」。

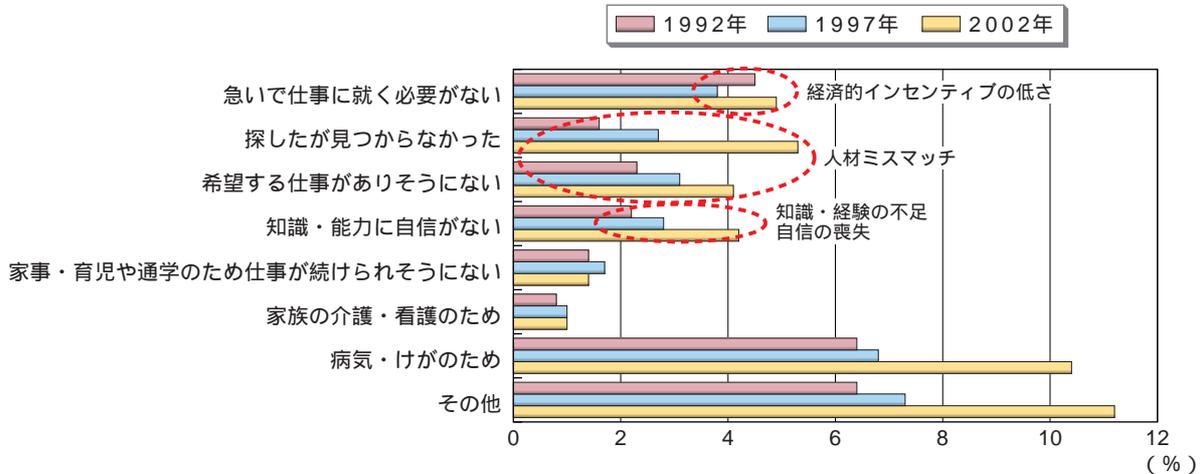
10 ニートとは、「通学も仕事もしておらず職業訓練も受けていない人々 (=Not in Employment, Education or Training=NEET)」を指す。具体的には、年齢15~34歳、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者と定義する(厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」)。

11 フリーターとは、15~34歳の卒業生であり、女性については未婚であり、(1)現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、(2)現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者を指す(厚生労働省(2005c)「平成17年版労働経済の分析」)。

12 厚生労働省(2003)「若年者キャリア支援研究会報告書」。

13 内閣府(2005b)「青少年の就労に関する研究調査(中間報告)」。

第3-3-22図 求職活動をしていない理由別人口（非求職型）



(資料) 内閣府 (2005b)「青少年の就労に関する研究調査」から作成。

となった現在、経済的目的に基づいた就業意識が低水準であることに加え、コミュニケーション能力などの「社会人基礎力」の問題が指摘されている(第3-3-22図)。

(英国における若年雇用問題と取組)

こうした若年雇用問題を経験しつつも、有効な対策を講じ、その克服に成功したとされる例として英国を見よう。

同国では、1998年以降、「福祉から就労へ(Welfare to Work)」をスローガンに、「若者向けニューディール(New Deal for Young People)」を柱とする雇用政策を実施した。

「若年者向けニューディール」は、18~24歳までの若者で、6カ月以上失業状態にあり、求職者給付を受給しているすべての者に対し、パーソナル・アドバイザーを付けて行われる就職支援である。なお、参加を拒否した場合、求職者給付(失業給付)の受給資格を失う。

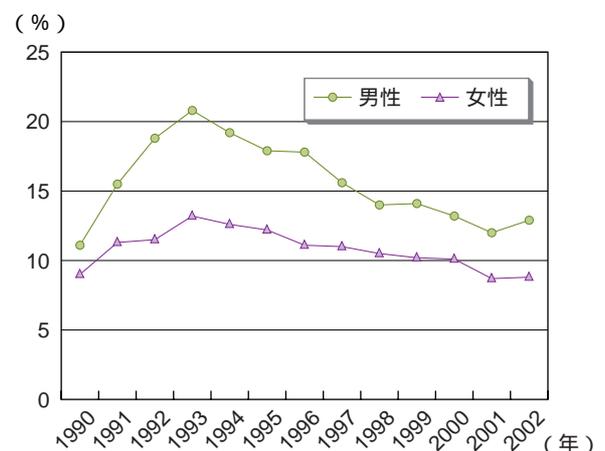
この制度では、まず、最長4カ月にわたる就職相談と集中的な求職支援サービスが提供される。その期間中に仕事を見つけられなかった若者は、助成金付きの就職やボランティア部門における短期就労、フルタイムの教育や訓練などへの参加を義務付けられる。

また、2001年からは「コネクションズ・サービス(Connexions Service)」が実施されている。「コ

ネクションズ・サービス」の特徴は、13~19歳のすべての若者に対して、パーソナル・アドバイザーが学習から進路に関わる悩み、薬物やアルコールなどの問題に至るまで幅広い相談や情報提供を継続的に行うことである。また、進路追跡データベースにより、若年者の動向を把握し、継続的な支援を実現している。この政策の効果について、英国政府の報告によれば、ニートの割合が11%から8%に低下したとしている。

以上のように、教育政策と雇用政策の連携を密に行うことで幅広い若年者に働きかけていることに加え、個々人のニーズを踏まえ、継続的かつきめ細かいサービスが行われることで、若年者の就業機会の拡大につながったと考えられる。

第3-3-23図 英国の若年失業率(16歳 - 24歳)



(資料) 国際統計局Webサイトから作成。

(若年者の就業促進に向けた我が国の取組)

現在、我が国においては、文部科学省・厚生労働省・経済産業省を始めとした関係府省が連携し、「若者自立・挑戦プラン」を策定し、ジョブカフェ事業、キャリア教育などの若者施策について、政府一体となった取組を進めている。

例えば、ジョブカフェは、若年者を対象とした雇用関連サービスをワン・ストップで提供する施設であるが、同事業による就職決定者数は約14.3万人(2006年3月末時点)に達している。また、カウンセリング能力の向上や求人企業との結び付きの強化などにより、2004年度は約27%であった就職決定率も2005年度には約46%まで上昇している。就職決定率の高い地域では、カウンセラーの

企業訪問等による企業と若者を結び付けるカウンセリング機能の強化や、企業の若手社員と若者の意見交換の場の設定などの取組を進めている。今後は、カウンセリング機能の質の向上や、地域産業界との連携による地元中小企業の魅力発信などによる就職の促進など、地域における関係者間の更なる連携の強化が重要である。

また、無業であることにインセンティブを持たせない社会制度の構築なども検討すべき課題である。例えば、現在の我が国の扶養控除は、対象となる被扶養者に年齢制限がないが、こうした点が無業であることにインセンティブを与えているとの指摘もある。

3. 知識・経験の豊富な女性・高齢者の就業促進

諸外国においては、知識・経験の豊富な女性や高齢者が積極的に労働に参加し、各国の経済を支えているが、我が国においては、こうした「質」の高い女性・高齢者が十分にいかされていないとの指摘もある。このような状況は、経済のグローバル化が進む中、我が国が改善していくべき重要な課題である。

ここでは、我が国の「質」の高い女性・高齢者の潜在労働力としての現状と今後の課題について論じる。

(1) 潜在労働力としての女性の活用 (国際的に見て低い日本の大学・大学院卒女性の労働力率)

我が国の女性就業希望者は、約246万人(25~54歳)¹⁴いるものの、第一子出産を機に約7割が離職し¹⁵、再就職後はパート割合が高くなっている¹⁶。女性の年齢階層別労働力率の国際比較(第3-3-24図)を見ると、労働力率が出産適齢期付近で落ち込む「M字カーブ」は、日本と韓国など一部の国

に特有の現象である¹⁷。時系列で見ると(第3-3-25図)、最近の傾向としてボトムが右に寄り、底も浅くなってきてはいるものの、高学歴の女性ほど再就業が進んでおらず¹⁸、他の先進国と比べても労働力率は低水準となっている(第3-3-26図)。

(潜在的な女性(高学歴)の人的資産価値の試算)

我が国の女性(大学・大学院卒)の潜在的有業者(無業者のうち、就業意欲を有する者)が100%就業したと仮定して、潜在労働力と潜在的な付加価値創出額を試算すると、約66.7万人、約3.5兆円(対GDP比約0.7%)という結果になる(第3-3-27図)。

また、我が国の大学・大学院卒女性(30~64歳)が米国女性並みに就業したと仮定して、潜在労働力と潜在的な付加価値創出額を試算すると、約28.7万人、約1.7兆円(対GDP比約0.3%)という結果になる(第3-3-27図)。

これらの試算結果は、我が国における女性の潜在的資産価値の高さを示している。

14 収入になる仕事に就くことを希望しているが、求職活動はしていない者の人数。(総務省「労働力調査年報(詳細結果)」(平成17年))。なお、無業者のうち、就業を希望する者(15歳以上の女性)の人数は約815万人(総務省「平成14年就業構造基本調査」)。

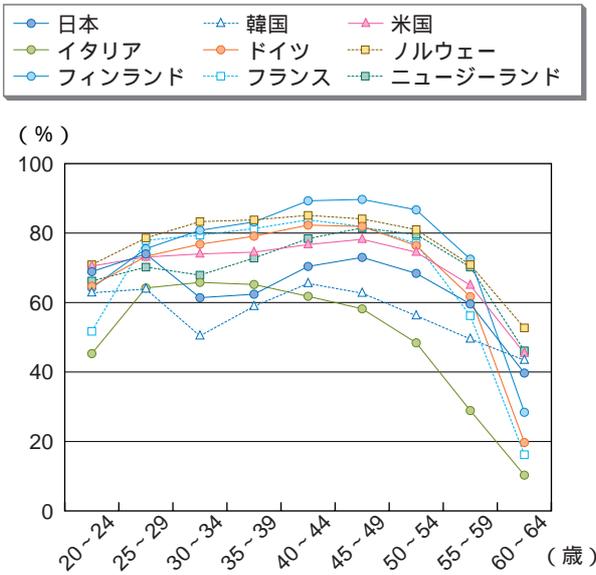
15 厚生労働省(2001)「第一回21世紀出生児縦断調査」。

16 総務省「平成14年就業構造基本調査」。

17 女性の就労について比較的先進的なEU諸国をみると、いわゆる「M字型の就労」形態は見られないが、その半面で少子化対策として子育て期間中の労働時間の短縮が行われているため、子育て期間中の投入労働量の拡大という観点からは限界があるとの指摘もある。

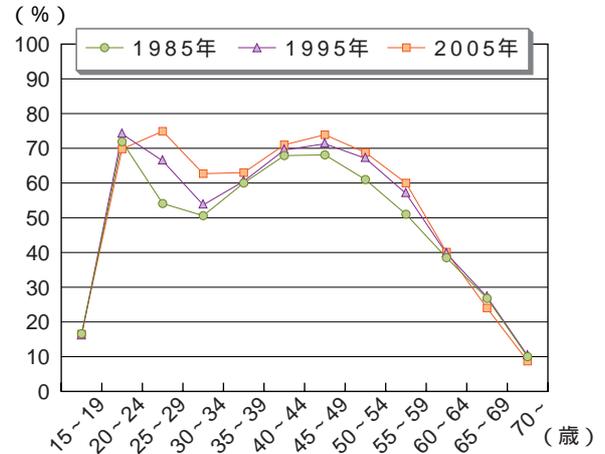
18 総務省「平成14年就業構造基本調査」。

第3-3-24図 年齢階層別女性の労働力率の国際比較



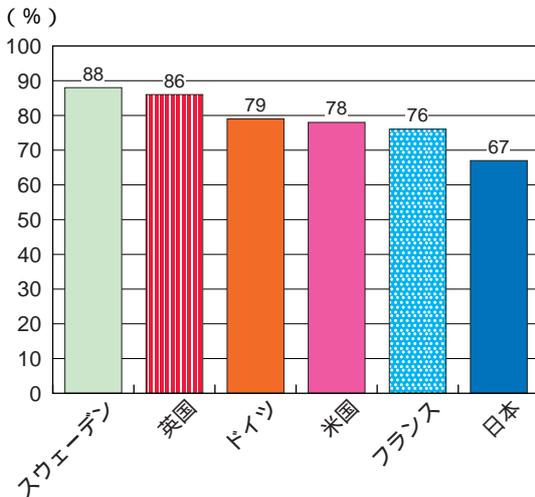
(備考) 時点は、イタリアは2003年、その他の国は2004年。
 (資料) 総務省統計局(2006)「世界の統計2006」から作成。

第3-3-25図 我が国の女性の年齢階層別労働力率の推移



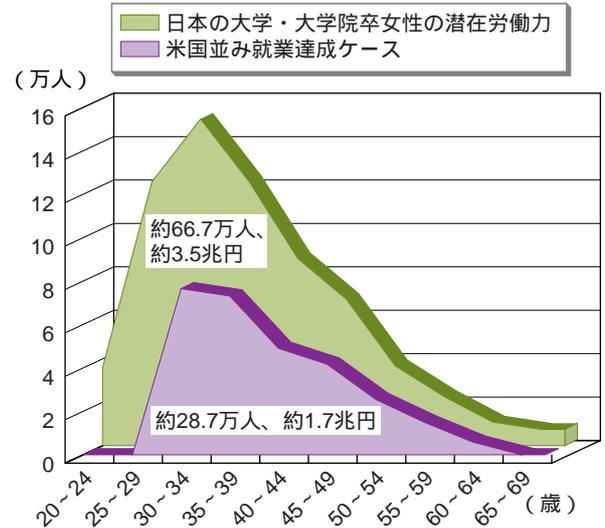
(備考) 各年齢階層別労働力率は各年齢階級における人口総数に占める労働力人口の割合。
 (資料) 総務省「労働力調査」から作成。

第3-3-26図 高学歴女性の労働力国際比較



(備考) 学歴は大学・大学院に相当。年齢は25 - 64歳。各国2003年時点のデータ。
 (資料) OECD (2005b)「Education at a glance 2005」から作成。

第3-3-27図 潜在労働力(大学・大学院卒女性)と付加価値創出額



(備考) 1. 潜在労働力(付加価値創出額) = 潜在労働者(無業者のうち、就業意欲を有する大学・大学院卒女性(人))×大卒以上年間給与を各年齢階級分足し合わせたもの。
 2. 「年間給与」は、きまって支給する現金給与額に、年間賞与その他特別給与額を合わせたもの。
 3. 米国並み就業率達成ケースは、30 - 64歳の日本の大学・大学院卒女性の就業率が、米国女性の就業率と同率になった場合で計算。
 4. 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。
 5. 各データの時点は2002年。
 (資料) 総務省「平成14年就業構造基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「データブック国際労働比較2005」から作成。

（就労と育児の両立にかかる政府・企業などの取組や今後の課題）

このような女性の高い潜在的資産価値を活用していくことは、我が国にとって極めて重大な課題であることは論を待たない。

このような認識に立って、我が国政府としては、女性の再チャレンジ支援プラン等の施策を実施している。具体的には、学習・能力開発支援、再就職支援、起業支援¹⁹、テレワークの普及促進、保育・教育サービスの充実等の総合的な取組が進められている。民間企業においても、育児休暇を利用して研修を行い、スキル・アップを図る育児休暇中研修²⁰、事業所内保育施設²¹、テレワーク²²、離職者の再雇用制度²³などの取組が進められており、先進的な企業の事例分析やベストプラクティスの公表を行うことによって、女性が活躍できる環境整備が促進されることが期待される。また、高学歴な女性ほど、子どもにはレベルの高い教育を受けさせたいという意識が強いが、自らが就業しながら子どもに十分な教育を受けさせる環境が整っていないことから、子どもの教育に専念するために自らの就業を諦める傾向があるという指摘もある。こうした女性の就労・育児の両立を支援するためには、今後、「質」の高い教育施設・サービスの提供が重要である。例えば、長時間預けられるという学童保育の「量」的整備だけでなく、「質」の高い教育を施す教育機関の整備などが期待される。また、「保育に欠けるその乳児又は幼児を保育すること」を目的とする保育所²⁴については、待機児童の解消に向けた受入児童数の増加に加え、多様化する教育・保育に関する二

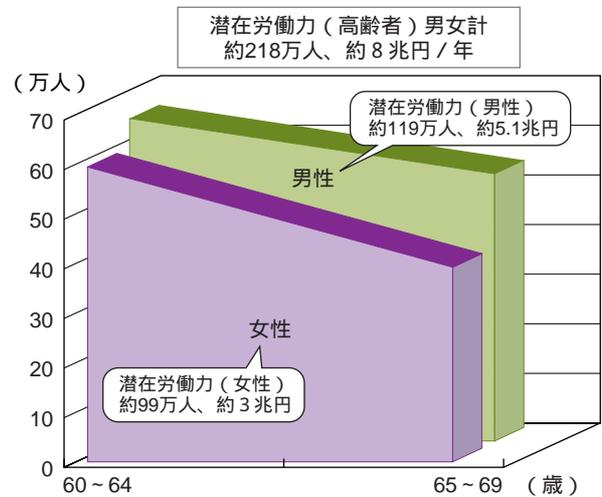
ズに適切かつ柔軟に対応することが求められていること²⁵から、今後は、就学前の子どもに対する教育・保育・子育て支援を一体的に提供する「認定こども園」²⁶の役割が期待される。

（2）潜在労働力としての高齢者の活用

（潜在的な高齢者の人的資産価値の試算）

我が国の高齢者の潜在的有業者（無業者のうち、就業意欲を有する者）が100%就業したと仮定して、潜在労働力と潜在的な付加価値創出額を試算すると、約217万人、約8兆円（対GDP比約1.6%）という結果になる（第3-3-28図）。

第3-3-28図 潜在労働力（高齢者）と付加価値創出額



（備考）1. 潜在労働力（付加価値創出額）= 潜在労働者（無業者のうち、就業意欲を有する60歳以上の男女（人））× 各年齢階級の年間給与を足し合わせたもの。
 2. 「年間給与」は、きまって支給する現金給与額に、年間賞与とその他特別給与額を合わせたもの。
 3. 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。
 4. 各データの時点は2002年。
 （資料）総務省「平成14年就業構造基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から作成。

19 新規開業する女性は、年間約15万人いるが、女性の起業希望者は、30歳代を中心として年間50~60万人台で推移している（総務省「平成14年就業構造基本調査」。起業希望者とは、追加就業希望者、転職希望者及び就業希望者のうち、希望する仕事の形態として「自営業主」又は「自分で事業をしたい」と回答した者）。

20 （株）資生堂が開発・販売している、育児に関する情報やスキル・アップのためのオンライン講座などを提供するサービス（wiwiw（ウィウィ））などがある。

21 （株）資生堂、（株）新生銀行、日産自動車（株）、マツダ（株）などにおいて進められている。

22 （株）ニチレイ、（株）ピー・ユー・ジーなどにおいて取組が進められている。

23 （株）ニチレイなどにおいて進められている。

24 保育所は、児童福祉法に基づく児童福祉施設。

25 保育・介護等サービスを提供している（株）ポピンズコーポレーションは、民間企業による保育所の事業拡大・サービス向上のためには、認可保育所の設置基準の見直し、サービスの多様化と利用者の選択の幅の拡大、保育パウチャー制度や直接契約の導入、補助金の使途の一層の弾力化などが必要と主張している。

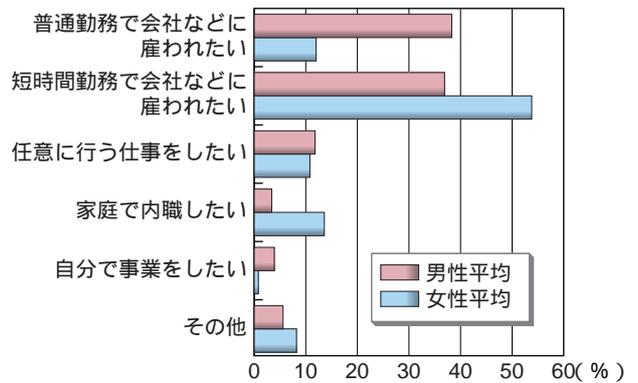
26 第164回国会に法律案を提出。幼稚園や保育所等における就学前の子どもに関する教育・保育・子育て支援の総合的な提供を推進することとしている。

なお、(1)で試算した大学・大学院卒女性の潜在労働力のうち、重複部分(60~69歳)を除くと、潜在労働力と潜在的な付加価値創出額は合計で約282.4万人、約11.4兆円(対GDP比約2.3%)という結果になる。

(高齢者の就業促進のための課題と取組)

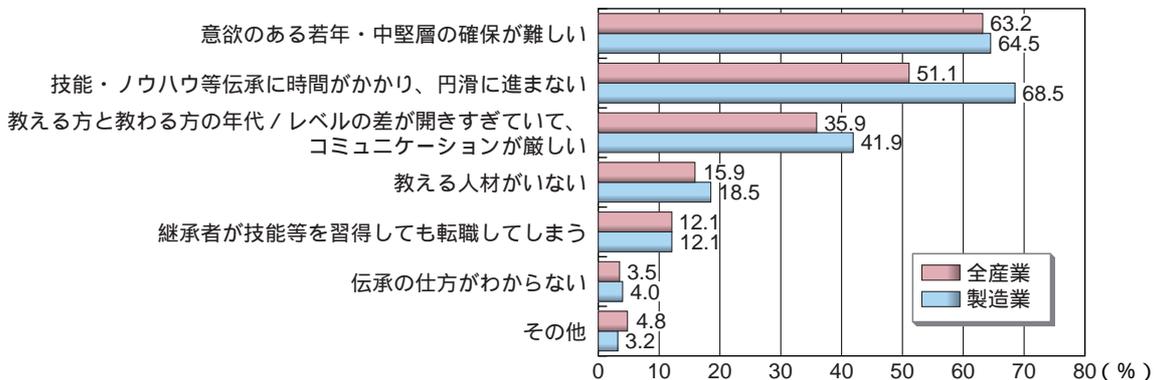
我が国政府としては、高齢者の就業希望者の多様なニーズ(第3-3-29図)を踏まえて、高齢者の再就職援助、起業の支援、多様な働き方を選択できる環境の整備、情報通信を活用した遠隔型勤務形態の開発・普及、個人のライフスタイルの選択に中立的な公的年金制度の構築等の取組を行っている。

第3-3-29図 高齢者の就業希望者の希望する働き方



(資料)厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査結果の概況」から作成。

第3-3-30図 「2007年」問題に危機意識を持つ要因(全業種と製造業)

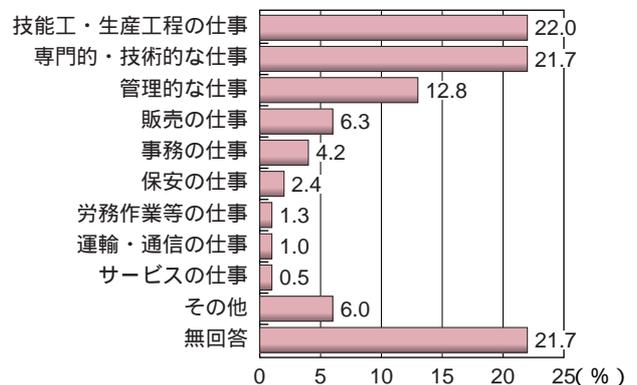


(資料)厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」から作成。

(3) 差し迫った「2007年」問題 (差し迫った「2007年」問題の課題と取組)

2007年以降、1947~1949年生まれの「団塊の世代」が大量に定年を迎え、退職していくことが見込まれており、これまでベテラン労働者が培ってきた技能やノウハウの着実な継承がなされないという問題(「2007年」問題)が注目されている。技能・ノウハウなどを継承する人材の確保や、技能継承に時間がかかり円滑に進まないなど、危機意識を抱いている企業が多く、特に、技能・ノウハウが重要視される製造業において、中でも、技能工・生産工程の仕事や専門的・技術的な仕事での技能継承に危機意識が高いことが分かる(第3-3-30図、第3-3-31図)。

第3-3-31図 技能継承について 危惧のある職種



(資料)独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005a)「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」から作成。

また、こうした技能・ノウハウを有する「団塊の世代」退職者が、海外の同業他社に転職することによって、その技能・ノウハウが海外に流出するという問題についても関心が高まっている。

(団塊の世代の退職に伴う技能継承等に対する取組)

こうした状況の中、我が国政府は、中小企業等の技能継承・人材確保の取組に対する支援、知識・経験を有する企業などのOBと中小企業とのマッチング事業、ノウハウ等を形式知化するソフトウェアの開発と提供、技能を継承する人材育成等を実施している。また、経済産業省は、退職後

4. 高度な海外人材の活用

「持続する成長力」を確保していくためには、これまで論じた国内人材の育成、知識・経験の豊かな女性・高齢者の活用に加えて、高度な海外人材の活用を図っていくことが重要である。ここでは、外国人労働者の受入れなどに関する現状を整理し、諸外国の事例を紹介した上で、高度な海外人材の活用に向けた課題を整理する。

(1) 我が国における海外人材の受入れに関する現状

(海外人材の活用にあたっての視点)

人的資本の育成・活用を進めるにあたっては、女性・高齢者も含めた国内人材の育成・活用に加えて、積極的な海外人材の受入れ・活用も重要な課題となる。

海外人材の受入れを行うにあたっては、人材の質に着目した「高度人材の獲得」と人材の量に着目した「労働力不足への対応」という2つの目的が想定される。前者については、その量については特段制限すべきものではないが、高度かつ専門的な技術・知識を有する高度人材を想定している

も十分な意欲と能力を持った高齢者・団塊世代が、それまでの経験をいかして新たな場所で活躍していけるよう、小学校における理科などの授業への参画、地域のキャリア教育の講師派遣等の検討を進めている。

また、民間企業においても、団塊世代が退職する前にベテラン技能者の技能・ノウハウを若手に伝承するための取組を行っている。具体的には、国などの表彰制度²⁷などを活用しつつ技能者を認定・顕彰、企業独自で熟練社員の技術を認定・資格化することにより弟子入り・研修などの方法で技能を継承、業種を超えて技能・ノウハウを他社に販売²⁸、といった事例が見られる。

ので、大量の受入れは想定されないものと考えられる²⁹。むしろ、我が国の生産性向上という観点から、受け入れる人材の質に着目することが重要である。

後者については、非熟練労働者なども含めた幅広い範囲の労働者を受け入れるものであるが、単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題等、その影響が極めて大きいと予想されることから、十分慎重に対応することが不可欠である³⁰。

以上を踏まえ、ここでは、高度な海外人材や優秀な留学生の積極的な受入れについて論じる。

(我が国における高度人材の受入れと活用の現状)

我が国においては、高度人材の受入れ・活用は、近年増加してはいるものの、他の先進諸国に比べると、高い水準とは言えない状況である。我が国においては、専門的な知識や技術を用いて就労することを目的とする在留資格は、「教授」から「技能」までの14種類とされている(第3-3-32表)。

27 厚生労働省の「卓越した技能者の表彰制度」など。

28 例えば、トヨタの「カイゼン」と、リクルートの人材育成ノウハウをいかし、コンサルテーションを行っている例など((株)オージェイティー・ソリューションズ)。

29 厚生労働省(2002)「外国人雇用問題研究会報告書」。

30 「第9次雇用対策基本計画」(1999年8月13日閣議決定)。

第3-3-32表 我が国の在留資格一覧

在留資格	代表的職業等	就労制限	在留期間
外交	外国政府の大使、公使、総領事等及びその家族	一定範囲内	外交活動期間
公用	外国政府の大使館・領事館の職員等及びその家族	〃	公用活動期間
教授	大学教授等	〃	3年、1年
芸術	作曲家、画家、著述家等	〃	〃
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	〃	〃
報道	外国の報道機関の記者、写真家等	〃	〃
投資・経営	企業の経営者・管理者	〃	〃
法律・会計業務	弁護士・公認会計士等	〃	〃
医療	医師、歯科医師等	〃	〃
研究	政府関係機関や企業等の研究者	〃	〃
教育	高等学校・中学校等の語学教師等	〃	〃
技術	機械工学、情報処理技術等の技術者	〃	〃
人文知識・国際業務	通訳、デザイナー、企業の語学教師等	〃	〃
企業内転勤	外国の事務所から転勤者で上の2つに同じ	〃	〃
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	〃	1年、6月、3月
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等	〃	3年、1年
文化活動	日本文化の研究者等	不可	1年、6月
短期滞在	観光客、会議参加者等	〃	90日、15日
留学	大学、短期大学、専修学校（専門課程）等の生徒	〃	2年、1年
就学	高等学校、専修学校（高等又は一般課程）等の生徒	〃	1年、6月
研修	研修生	〃	〃
家族滞在	上記教授から文化活動まで及び留学の在留資格を有する外国人が扶養する配偶者又は子	〃	3年、2年、1年、6月、3月
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー及び技能実習の対象者	一定範囲内	3年、1年、6か月、個々に指定する期間
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者	制限なし	無期限
日本人の配偶者等	日本人の配偶者、実子、特別養子	〃	3年、1年
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び日本で出生し引き続き在留している実子	〃	〃
定住者	インドシナ難民、日系3世等	〃	3年、1年、個々に指定する期間

（備考）我が国には、入管法に定める上記「在留資格」の外、「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」（入管特例法）に規定する「特別永住者（終戦以前から引き続き本邦に在留し、日本国との平和条約の発効により日本の国籍を離脱した在日韓国人・朝鮮人及び台湾人並びにその子孫等）」が在留している。

（出所）経済産業省（2003）「通商白書2003」。

これらの在留資格のうち、「興行分野」³¹を除いた新規入国者数の推移を見ると³²、近年大きな増加は見られない（第3-3-33図）。この背景としては、我が国で就労した際のキャリアパスの提示などの処遇面での改善の余地が大きいこと、職場における文化や言葉の壁があること、住居の賃貸の困難さといった住環境上の問題、子弟の教育環境の整備などの生活環境面における課題などが指摘されている³³。

こうした状況の中で、高度人材については、現在、構造改革特別区域制度において外国人研究者受入促進事業、外国人情報処理技術受入促進事業などが実施されているところであるが、より一層の受入れ・活用のための環境づくりが求められて

いる。

（高度人材となり得る留学生の受入れ状況）

近年、世界的な高度人材獲得競争の激化が見られる中、我が国への留学生の受入れ数は増加しているものの、他の先進諸国に比べると、低い水準にとどまっている（第3-3-34図、第3-3-35図）。我が国は、諸外国と比較し経済規模に対する外国人留学生の割合が低く、引き続き、留学生受入れの拡大を図るとともに、その質の向上を図ることも重要な課題である。

また、卒業後我が国において活躍する者は、近年増加傾向にあるものの、約5,200人にとどまっている（第3-3-36図）。こうした背景には、教育・研

31 「興行」とは、演劇、演芸、演奏、スポーツなどの興行に係る活動又はその他の芸能活動を指す（法務省入国管理局「在留資格一覧表」）。

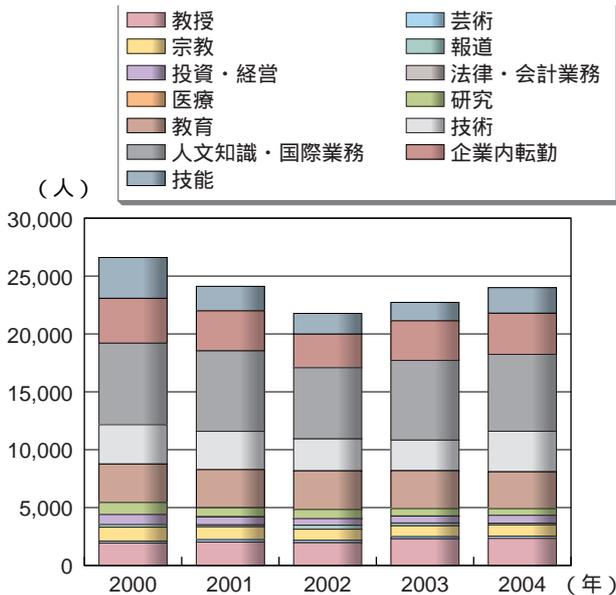
32 この入国者すべてがここでいう高度人材に該当するわけではないが、ここではデータで把握できる数値として、「興行分野」を除いた就労目的の在留資格所持者について見た。

33 財団法人産業研究所（2005）「外国人労働者受入についての産業・職種別ニーズに関する調査研究」。

究機関や企業が、外国人労働者を一時的な雇用に限定していることなどにより、高度な海外人材が我が国で就労した際のキャリアパスが描けていないことなどが指摘されている。卒業後に我が国で

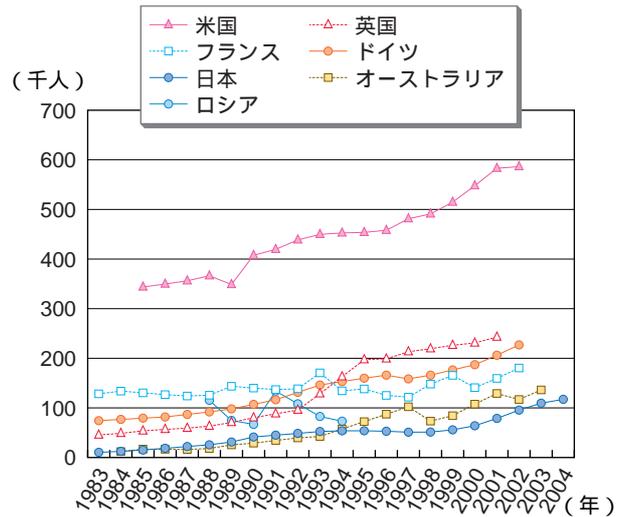
の就職を希望する留学生については、我が国企業などにおいて実践的な経験を積むことができるような環境の整備が求められている³⁴。

第3-3-33図 専門的・技術的分野（興行分野を除く）の新規入国者数の推移



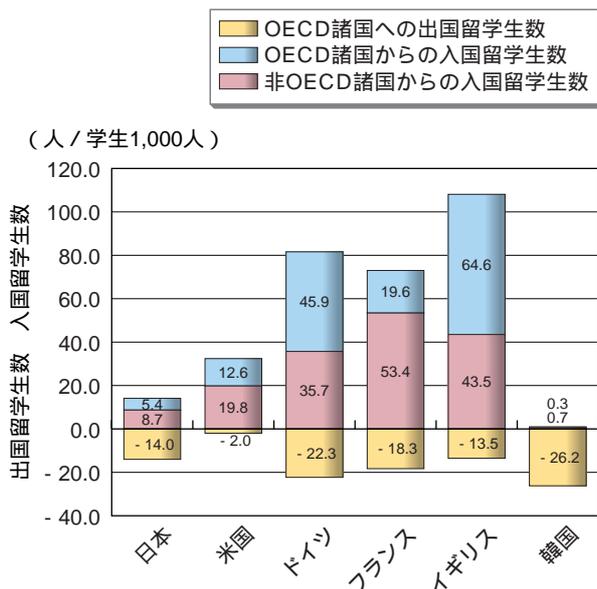
(資料) 法務省入国管理局統計から作成。

第3-3-34図 先進諸国の留学生受入数の推移



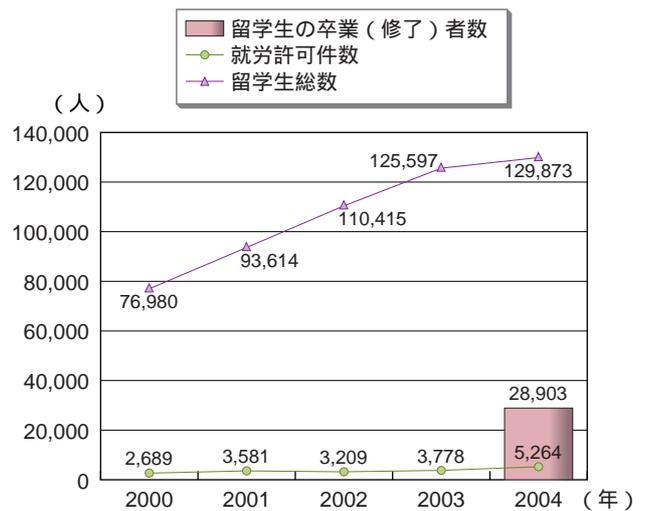
(資料) 各国統計、UNESCO「ユネスコ文化統計年鑑」から作成。

第3-3-35図 主要先進国における留学生の動向



(出所) 富士通総合研究所 (2004)「イノベーション促進のための人材流動化・海外人材活用促進策のあり方に関する調査」。
(原出所) OECD (2002)「International Mobility of the Highly Skilled」。

第3-3-36図 留学生の我が国企業への就職数の推移



(備考) 1. 「留学生の卒業(修了)者数」は、独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路等状況」(平成16年度版)により確認できる2004年分のみ記載した。
2. 「就職許可件数」とは、我が国における留学生及び就学生の我が国企業への就職を目的とした在留資格変更許可件数のことを指す。
(資料) 法務省入国管理局統計、独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路等状況」(平成16年度版)から作成。

34 制度的な観点から見た場合、従来、留学生が学業を終えた後、最長で180日間(短期滞在期間90日間×2)の在留期間が認められていたところ、2006年3月には、当該期限内に就職先が決定した場合であって、入社が翌年4月であった場合には、入社までの在留を認める措置が講じられた。

(2) 諸外国における高度人材の活用事例

人材競争の激化の中、諸施策の実施により、海外からの高度人材を国内において活用している国が多く見られる。

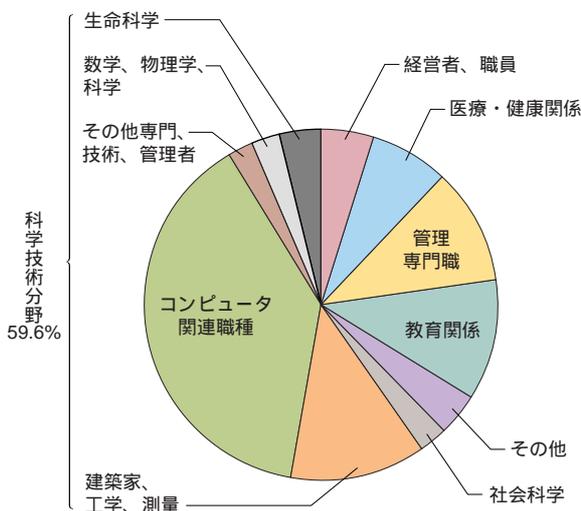
(米国の事例)

米国において非移民として一定期間就労する場合には、非移民就労ビザを取得する必要がある。最も一般的な非移民就労ビザは短期就労ビザ(H)であり、特殊技能従事者(H-1B)、短期・季節農業従事者(H-1A)、H-2A以外の短期・季節労働者(H-2B)、研修(H-3)の4種類ある。

このうち、特殊技能従事者ビザ(H-1B)は、建築、工学、数学、物理学、医学・衛生、教育、経営学、会計、法律等に係る特殊技能を要する職業に一時的に従事する海外人材のためのものである。2003年におけるH-1Bビザ発給を受けた者の職業別の割合を見ると、コンピュータ関連、建築・工学などの分野で高くなっており、米国においては、科学技術の分野で海外人材が活躍していることがうかがえる(第3-3-37図)。

また、科学技術の分野における学士・修士号・博士号取得者の外国人割合を見ると、1990年と2000年を比較すると総じて増加しており、また、

第3-3-37図 米国H-1B発給認可者の主要職業別比率(2003年)



(資料) U. S. Department of Homeland Security (2004)「Characteristics of Speciality Occupation Workers(H-1B) Fiscal Year 2003」から作成。

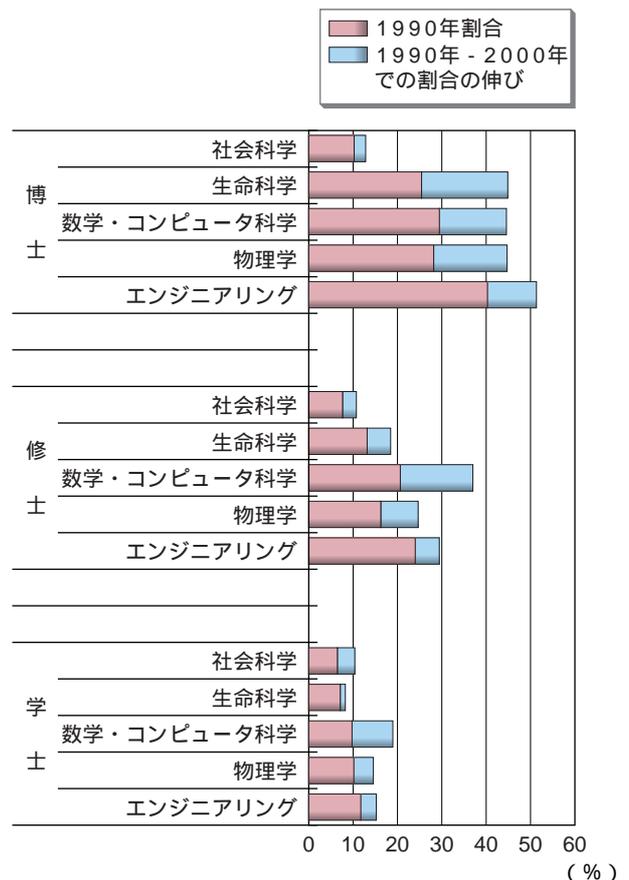
例えば、エンジニアリングの博士号取得者は50%を超えているなど、高学歴になるほど割合が高くなっている(第3-3-38図)。

(カナダの事例)

カナダの外国人労働者受入制度は、「就労目的の永住者(移民)」と「滞在期限付き外国人労働者(非移民)」に大きく分類される。

「就労目的の永住者(移民)」は、ポイント・システムと呼ばれる制度が採用されており、教育、語学力、年齢、職業教育等をポイント化し、一定水準を満たした場合にのみ受入れを認める制度である。熟練労働者を選抜する上で有効な機能を果たしている。特に、ポイントの比重を、その時々状況において変更することで、経済社会のニーズにマッチした政策を採ることができる³⁵。

第3-3-38図 米国の科学技術分野における外国人の割合



(資料) National Science Board (2005)「Science and Engineering Indicators 2004」から作成。

35 例えば、2002年、制度変更により、労働市場のニーズに対応するため、語学力、教育能力をより重視した形となった。

また、「滞在期限付き外国人労働者（非移民）」の受入れに当たっては、各職種に関して労働力不足であるかどうかを政府が審査し、認定することが必要とされている（「労働市場テスト」）。同国の制度においては、高度人材については、「専門的・技術的」な人材を絞り込むための審査を行い、その他の分野では、労働需給の状況に対応した受入れを行うことで、ミスマッチを防いでおり、おおむね評価の高い制度とされている。

（英国の事例）

英国においては、2002年より、高度人材の獲得に当たって、「高度技能移民プログラム」を導入している。これは、大卒者、医師、金融専門家を対象に、高度人材の就労又は開業に基づく移住を許可するものである。本プログラムでは、他の仕組みと異なり、将来移住者になる可能性のある者が、国内の求人なしに移住が可能となる。また、資格を取得するためには、教育の認定、業務経験、過去の収入、選択した職種での成果、優先権など五分野からなる「ポイント・システム」に合格することが必要となっている。本プログラムは、労働市場の需給に対応して直ちに基準を変更することは困難であり、量的なニーズには十分に応えられないというデメリットはあるが、各職業に必要な技能・技術水準を維持することが可能であり、

高度人材の確保という点では成果を挙げていると言える（第3-3-39表、第3-3-40図）。

その他、科学技術分野関連事業を英国内で起業しようとする者を対象とした「イノベータ・スキーム」、英国内の認定教育機関において工学などを修了した留学生の就労を認める「科学・工学科目修了者スキーム」なども導入している。

また、労働許可取得に係る手続きには時間がかかり、ニーズに十分対応できていないとの批判に対して、2004年10月に労働許可を含むすべての受入スキームに係る審査・処理時間の短縮目標を「サービス基準」として公表し、手続きの迅速化に取り組んでいる。

（3）高度人材の受入れ・活用に向けた課題（受入制度面での課題）

我が国は、在留資格要件の緩和、在留期間（最長）の伸長など、これまでも専門的・技術的分野の外国人労働者の積極的な受入れを図ってきたが、今後、特に高度人材の受入れを一層促進していくための取組が求められている。

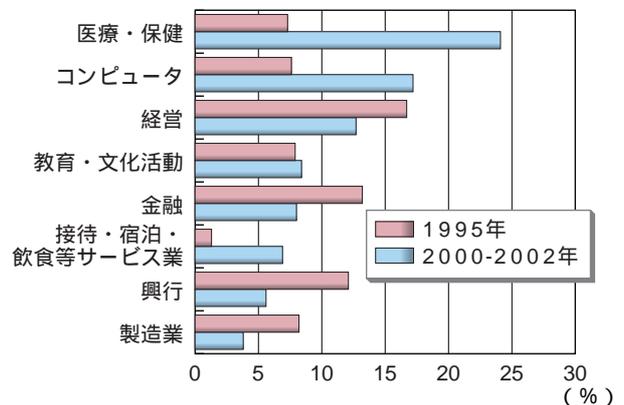
例えば、在留資格の一つである「技術」については、学歴又は実務経験が要件となっているところ、情報処理技術者に関しては、試験に合格し又は資格を取得すれば³⁶、学歴又は実務経験の要件を不要とするという、資格要件の緩和がなされた。

第3-3-39表 英国の代表的な受入れの仕組み

目的・用途	受入れシステム	制度概要（受入れ要件）
受入れさせるべき高度人材の受入れ	ポイントシステム	判断に必要な要素をポイント化して一定以上のポイントを獲得した者を受け入れる。（永住権を付与する場合が多い。）
半熟練・非熟練労働者の受入れ	数量割当制	受入れ人数の上限を予め定め、この範囲内でのみ受け入れる。（滞在期限付き受入れとする場合が多い。）
国内労働者を保護しつつ必要な人材を受入れ	労働市場テスト	国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を条件に受け入れる。（ニーズの高い人材にはテストを免除する場合が多い。）

（出所）財団法人国際経済交流財団（2005）「外国人労働者問題に係る政策・実態調査研究事業」報告書。

第3-3-40図 英国における就労許可件数の主要業種別割合



（資料）Clarke and Salt（2003）「Work permits and foreign labour in the UK」から作成。

36 法務大臣が告示に定める情報処理に係る試験。

その他の在留資格についても、社会経済の動向などを踏まえ、十分な議論の上、高度人材の在留期間（最長）の延長などを通じて、我が国で活発にビジネスができる環境が整備されることが望まれる³⁷。また、資格相互認証制度の拡大に加え、各種資格試験の活用などを通じ、特に高度な専門知識・技術を有する外国人については、より一層の受入れ推進が期待される。

以上のような法制度面に加え、受入企業において、高度人材に対して、適切な評価をし、昇進に向けたキャリアパスを提示するなど、処遇面での改善も重要である。

（生活環境面での課題）

社会保障制度に関しては、より一層の運用の適正化とともに、社会保障協定の締結などの促進が議論されている。社会保障協定は、社会保険料の二重負担や掛け捨ての問題の解消を目的とするものであり、相手国との人的交流の拡大が期待される。

高度な人材を受け入れるに当たって、その子弟の受入体制・教育環境の整備も必要であり、日本語教室の充実などの検討が求められる³⁸。

（留学生の受入れ・活用）

現在、アジア各国などの優秀な人材の我が国への留学や我が国での研究を拡大させるとともに、我が国の若者のアジア各国などへの派遣を促進するため、「アジア人財資金（仮称）」構想などが検討されている。これにより、日本とアジア各国などのビジネスや研究・交流を担うことができる人材の育成がより一層強化されることが期待される。

（企業による海外人材の育成）

企業レベルでは、海外におけるOJTはもちろん、マネジメントクラスの現地人材育成の取組も進んでいる。実際に、マネジメントの現地化が進んでいる企業も少なくない。

また、例えば、日系物流船会社が、アジア等の海事大学に幹部船員養成のためのコースを設置するなど、海外人材向け教育訓練・研修制度の充実も見られる（第3-3-41図）。

このような活動は現地国からの評価も高く、企業の更なる積極的な対応が期待されている。

第3-3-41図 日系物流船会社による
現地での船員養成



（提供）日系物流船会社。

37 その他、「第3期科学技術基本計画」（2006年3月）によれば、永住許可要件の緩和、数次有効の短期滞在査証の発給要件の緩和、アジア太平洋経済協力（APEC）ビジネス・トラベル・カード（ABTC）の交付対象の拡大などが課題として提起されている。

38 また、地方公共団体などとの連携による身元保証などを通じた住宅確保支援といった課題も挙げられる（「第3期科学技術基本計画」（2006年3月））。

5. 労働市場の資源配分機能の向上

国内人材の育成、知識・経験の豊富な女性や高齢者の就業促進、海外人材の受入れに加え、こうした人的資本が労働市場において適切に移動・配分され、活用されるような環境整備が重要である。ここでは、労働市場の資源配分機能と今後の課題について論じる。

(若い年齢層での転職者割合が増加)

まず、我が国の労働市場が実際にどの程度流動化しているかを見てみよう。

年齢階級別の転職者割合の推移を見ると、各年齢階級ともに、おおむね転職者割合は上昇傾向にある(第3-3-42図)。これは、我が国の労働市場が流動化していることの現れであると言えるが、先に見たように、正規雇用から非正規雇用へのシフトにより転職者割合が増加している可能性もある(前掲第3-3-17図)。

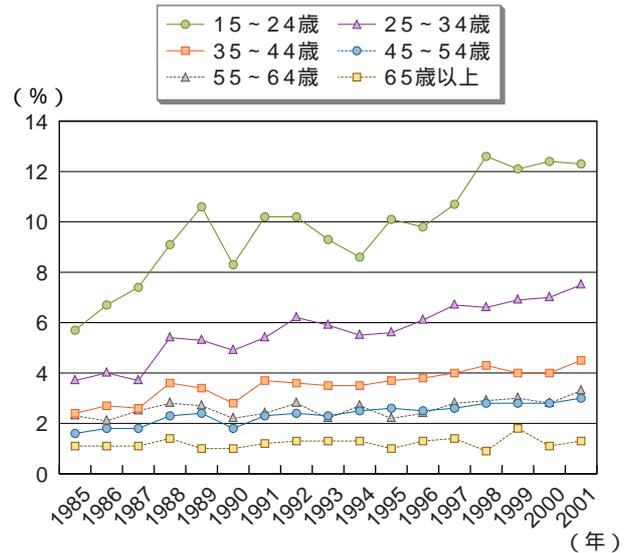
(労働市場の柔軟性と労働生産性の関係)

次に、各国の労働市場の柔軟性(賃金の伸縮性の高さで表したものと、労働生産性上昇率との関係を見ると(第3-3-43図)、傾向としては、労働市場が柔軟な国ほど、労働生産性も上昇していることが分かる。

(我が国の労働市場の資源配分機能)

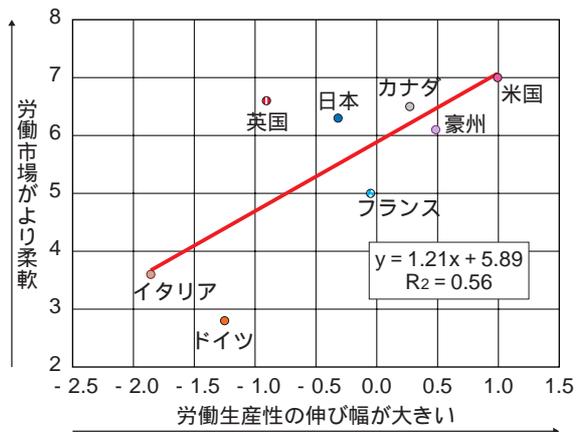
他方で、我が国の労働市場は一部で流動化が見られるものの、その資源配分機能はいまだ非効率であるとの指摘がある。これまで、部門間の生産資源配分の非効率性が、我が国の1990年代の生産性低下に大きく寄与しているとの指摘がされている³⁹。1980年代から2002年までの労働生産性の要因分解を行った分析(第3-1-44表)⁴⁰によると、我が国の労働生産性上昇率は、1980年代の3.2%から1990年代の1.1%へと低下しているが、この低下に

第3-3-42図 年齢階級別転職者割合の推移 (男女計)



(備考) 1. 転職者は、就業者のうち前職のある者で過去一年間に離職を経験した者。
2. 転職者割合は、就業者に占める転職者の割合。
(資料) 総務省統計局「労働力調査特別調査」から作成。

第3-3-43図 労働市場の柔軟性と労働生産性の関係



(備考) 1. 内閣府(2004)「世界経済の潮流(2004年春)」の手法に基づき分析。
2. 労働生産性は、OECD productivity databaseから、労働市場の柔軟性に関する指数は、Fraser Institute(2005)から作成。
3. 労働生産性の伸び幅は、1990~1995年、1995~2004年の変化分。
4. 労働市場の柔軟性に関する指数は、雇用・解雇に関する慣行等に基づき数値化したもの。賃金が伸縮的であるほど高い。
5. 労働市場の柔軟性に関する指数は2003年時点。
(資料) OECD「Productivity database」、Fraser Institute(2005)「Economic Freedom of the World Annual Report」から作成。

39 宮川(2003)他、大谷・白塚・中久木(2004)では、JIPデータベースを利用してGDP成長率の要因分解を行った結果、バブル以前(1986~1991年)とバブル以降(1992~1998年)とを比較すると、要素市場の歪み(労働の再配分効果)が0.47%分、成長率の低下に寄与していることが示されている。

40 ここでは、労働生産性上昇率を、各産業での資本深化を集計した効果(資本蓄積効果)、資本及び労働がより高生産部門に移動することによる効果(再配分効果)、各産業における技術進歩率(生産性変化率)に分解し、それぞれの効果の寄与度を計測している。

第3-3-44表 労働生産性上昇率の要因分解

(単位：%)

	1980～1990年	1990～2000年	2000～2002年
労働生産性上昇率	3.15	1.11	0.93
資本蓄積効果	1.37	0.82	0.73
資本再配分効果	- 0.03	0.00	0.07
労働の再配分効果	0.55	0.00	- 0.33
生産性変化率	1.25	0.30	0.46

(出所) 社団法人日本経済研究センター(2006)「失われた10年を超えて」研究会報告書から作成。

大きく寄与しているのは、生産性、次いで資本蓄積と労働力の再配分効果の低下である。しかしながら、2000～2002年は、生産性、資本蓄積効果が回復する一方、労働力の再配分効果だけがマイナスとなり、労働生産性の回復を妨げていることが分かる。

今後、投資や労働の再配分を通じて、より生産性の高い経済・産業構造を実現していく観点からは、このような労働市場の非効率性を解消していくことが重要である。例えば、今後の少子・高齢化の進展を踏まえれば、医療・福祉分野などに、より多くの労働投入が行われることが望まれる。

(労働市場の資源配分機能向上のための制度面における課題)

人的資本が労働市場において適切に配分され、活用されるためには、働き方の選択に中立的な諸制度の設計、既存制度の運用改善が求められる。具体的には、ライフスタイル中立的な社会保険制度(企業年金制度、退職金制度など)・税制の他、労働時間⁴¹、就業場所にとらわれない働き方⁴²に対応した弾力的な労働時間制度⁴³などと、これら多様な雇用管理区分間における賃金等処遇の合理性の確保⁴⁴などが挙げられる。これらの諸制度は、

第3-3-45表 英国における柔軟な働き方(勤務形態)の具体例

英国においては、6歳未満の子ども又は18歳未満の障害を持つ子どもの親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか)を申請する権利を持つ。以下はその勤務形態の具体例。

- 年間労働時間契約制 Annualised hours
年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する。
- 圧縮労働時間制 Compressed hours
通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週5日勤務から4日勤務に変更し、総労働時間は同じ(5日分)とする。
- フレックス・タイム Flex-time
勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。
- 在宅勤務 Home-working
フルタイム契約である必要はなく、労働時間を職場と自宅とに分割してもよい。
- ジョブ・シェアリング Job-sharing
パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を担当する。
- シフト労働 Shift working
営業時間が1日8時間よりも長い雇用主向け。あらかじめ契約すれば割り増し賃金を払う必要はない。
- 時差出勤・終業 Staggered hours
業務の開始・終業時間を人によって変える。時間帯によって必要な人員数が変動する小売業などでは都合がよい。
- 学期間労働 Term-time working
子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。
- 期間限定労働時間短縮 Reduced hours for a limited period
連続した一定の期間(例えば6カ月)労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。

(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構Webサイトから作成。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の観点から、特に英国等において取組が進んでいる(第3-3-45表)。

これらは、低生産性部門から高生産性部門への人的資本の円滑な移動を促すとともに、労働者が持てる意欲と能力を發揮し、企業にとっては有為な人材の確保・活用や生産性の向上に資するとの観点からも重要である。

我が国においては、仕事と生活の調和の実現に向けた総合的な対策をさらに進めることが望まれる。

41 現行の我が国の制度では、労働時間の「量」的な規制を行うという考えを前提として制度設計されており、フレックスタイム制や裁量労働制などの現行制度の運用の改善とともに、新たな仕組みの導入が課題となっている。
 42 我が国では、情報通信機器を活用して時間と場所を選択して働くことができるテレワーク、在宅就業の推進などを進めている。
 43 米国のホワイトカラー・エグゼンプション(労働時間等規制の適用除外)など。
 44 英国においては、EUの「パートタイム労働に関する指令」を受け、2000年にパートタイム労働に関する規制を整備。パートタイム労働者が労働契約条件において、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いを受けないことを保障している。