

時論

DX・GXを支える人的資本政策のトランジションを

人的資本への投資や職業能力の開発、とりわけリスキリング(学び直し)の重要性がますます高まっている。足元、コロナ禍の影響により社会行動や需要動向が変化し就業機会が減る一方で、人生100年時代を迎えて就労年数が延び複数回の学び直しが求められる。中長期的にも、すでに進展するDX(デジタル・トランスフォーメーション)、今後加速する脱炭素を目指すGX(グリーン・トランスフォーメーション)による必要スキルの変化や産業構造の転換が予想される。岸田首相も施政方針演説でスキル向上・再教育など「人への投資充実」を訴え、「官民の投資を早期に倍増し、さらにその上を目指す」と明言した。

実際、OECD スタッフの調査によると、DXに伴い単純労働や定型業務は自動化されデジタルツールを使いこなす仕事の割合が増すことから、OECD 諸国平均で雇用者の46%が中程度から重大な影響を受ける。日本は同比率が54%とドイツと並んで相対的に高く、DXによるリスキリングが差し迫った課題となる。他方、GXに向けて化石燃料関連やCO₂高排出の産業が技術革新によって自らグリーン化し、経済全体としてもより炭素生産性(GDP/CO₂排出量)の高い産業に生産や雇用をシフトさせなければならない。ILOなどの試算からは、パリ協定を順守する場合、対象32か国で2030年までに鉱業や石油・石炭などで約7百万人が職を失う反面、再エネや建設などで約25百万人分の新規雇用が生まれ、キャリア転換のために大規模な投資が必要になる。企業だけでなく、労働者も脱炭素経済に向けたトランジションを乗り越え、キャリアアップの機会にする発想が求められる。そのためには、労働市場の流動性や柔軟性を高めるとともに、失業や転職、学び直しに備えたセーフティネット(安全網)の拡充も欠かせない。

日本の現状はどうか。残念ながら、サステナブルとは言えない。OECD のレポートでは、主要24か国中、日本は人材・スキル不足に陥っている企業が80%強と突出して高いのと同時に、学歴や能力などが現在の職位に対して過大・過小と答えるスキル・ミスマッチの労働者も70%弱と最も高い。この結果は、偏在・固定的な人材・スキルが社内外で流動化されると、経済全体の生産性が高まる可能性を示唆する。また、終身雇用や年功序列など日本的雇用環境のもとで、企業の人材育成はOJTが主体となり、Off-JTに関する能力開発費は国際的にも低水準で、しかも売上高対比では横ばい状態にある。

コロナ禍の前は雇用流動化も進んでいたが、リクルートワークス研究所の5か国(日・米・仏・デンマーク・中)調査によれば、転職で年収が増加する割合は日本以外の4か国が70%以上なのに対し、日本は45%前後に止まり、転職により業種や職種が変わり会社の規模も小さくなるとともに、役職が上がる割合も相対的に低い。培った専門性や能力を活かせないキャリア・リセット型の転職が多いものと推察される。OECD の成人学習に関する分析でも、主要30数か国のうち、日本は学習に当たっての「利便性(ガイダンスの充実や受講の容易さ)」、必要なスキルとの「一致度」、受講した研修の「有効性」が軒並み最低レベルに止まる。成人学習を妨げているのは金銭的な制約ではなく、環境変化のスピードに制度見直しが追い付いていないためだと指摘された。

見習うべきグッドプラクティスはどこにあるのか。北欧諸国、特にデンマークのフレキシキュリティ政策が注目を浴びている。「フレキシキュリティ(Flexicurity)」とは「柔軟性(Flexibility)」と「安全性(Security)」を組み合わせた造語であり、①柔軟な労働市場、②手厚い失業保険制度、③職業訓練などで早期就労を促

す積極的労働市場政策という3つの要素の「ゴールデン・トライアングル」から成り立つ。

デンマークが評価される理由は第一に、経済パフォーマンスが良好なことにある。2015～19年の成長率は2.5%と同じ福祉大国でも雇用流動性が低いドイツ(1.7%)やフランス(1.6%)だけでなく、米国(2.4%)をも上回る。日本はわずか1.0%である。可処分所得のジニ係数も主要国では最も低く、所得格差は目立たない。さらに、IMD(国際経営開発研究所)の競争力順位(2021年)で3位、国際連合の幸福度指数(2018～20年平均)では2位に着ける。日本は競争力順位が31位、幸福度指数が56位に低迷する。

第二に、政府の社会支出にメリハリが効いている。社会支出は2010～17年平均のGDP比率で30%とフランス(32%)は下回るものの、ドイツ(25%)を上回る規模にある。内訳を見ると、高齢者と遺族向けの支出が32%なのに対し、家族と住宅など現役世代向けの比率が15%と高い。日本がそれぞれ51%と6%と高齢者寄りなのは対照的である。職業訓練などの積極的労働市場政策への支出もGDP対比で2.0%を占め、自助に任せる日本(0.2%)や米国(0.1%)とは桁違いに多い。それでいて、財政収支は2015～19年平均で黒字を維持する。また、現金支給より、育児や介護などサービスの現物給付を重視し、女性が就労しやすい環境を積極的に創り出している。

ここまではよく知られた事実も多いが、より本質的なポイントとして第三に、人材育成制度が緻密に組み上げられている。まず、政労使が協調して職業訓練の方針策定からカリキュラム見直しまで一貫して行う。当然、その資格を取得すれば公正に評価され賃金にも反映される。次に、キャリアガイダンスがオンライン形式を含め、職場・労働組合・公共職業安定所・地域コミュニティと重層的かつ継続的に提供される。内容も従来の職業紹介型から、最近では生涯キャリア形成に重点が移っている。最後に、こうしたプロセスで、将来の労働需要やスキルニーズの長期予測を積極活用する。いわゆるEBPM(エビデンスに基づく政策立案)の実践である。事実、スキル予測を活用している国ほど、労働者のスキル・ミスマッチが小さいという関係が見出された。

なお、最も強調しておきたいのはキャリアガイダンスが受け手の市民目線に立ち、生涯キャリア形成に役立つ「サービスを提供する」という発想である。これは2004年の欧州理事会の「生涯ガイダンス決議」に基づくものであり、欧州市民は「必要な時に必要な場所で最適なガイダンス」を受けられる権利があるとされる。デンマークが最も成功している事例と言えよう。その結果として、先のOECDによる成人学習制度の評価でも、デンマークは必要なスキルとの「一致度」でトップ、ガイダンスの充実や学習の受けやすさを示す「利便性」とユニバーサルアクセスとしての「包摂度」でも最高レベルに位置付けられている。

日本は就労形態やキャリア形成が変容しつつある中で、セーフティネットは未だ旧来の失業対策・職業紹介中心の体系から抜け出せていない。とは言え、デンマークの仕組みを一気に取り入れることも財政負担の面から限界があり、雇用は流動化するが、職業訓練やリスクリングは自己責任頼みになるリスクがある。段階的にアプローチするにして、まず優先すべきは企業として必要スキルの見える化と個人自らの保有スキルの棚卸し、それを踏まえた官民一体での生涯キャリアガイダンスの強化であろう。国家資格のキャリアコンサルタントは企業内での活動が中心になったが、本来はデンマークのように企業外を含めた多様な展開が求められる。さらに、政策立案に中長期のスキル予測を有効活用するとともに、育児や介護の公的なサービス給付も充実させる必要がある。DXとGXを推進していく上で課題は多いが、人的資本に関する制度・システムについても次世代に向けたトランジションを成し遂げなければならない。

(上席理事 調査部 主管 井上 一幸 : Inoue_Kazuyuki@smtb.jp)

※ 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解を示すものではありません。