

人生設計の新たなサクセスモデル創出のための 教育システムと雇用システムの改革



稲泉 淳一
(いないずみ・じゅんいち)

昭和電工株式会社

要約

日本経済の長期に亘るデフレ・消費低迷の要因の一つとして、国民の将来生活に対する不安が消費活動を萎縮させ、経済活動の停滞に繋がり、更に不況を深刻化させていると言われている。

若者達も社会と自分の将来に夢が描けず、受験戦争・就職戦争に敗れた者は「敗者」という挫折感から抜け出せず、不登校・引きこもり・ニート・フリーター増加の一因になっていると推察される。

これらの社会現象について、「現代の子供達の精神的弱さや甘さ」を責めるよりも「一流大学を卒業し一流企業に入社する」という人生設計のサクセスモデルが崩壊しつつあるにもかかわらず、新たなサクセスモデルの創出ができず「勝者と敗者」という階級意識を子供世代にまで拡大させてしまったことを我々は反省しなければならない。

高齢化、少子化、成熟経済下の低成長を前提とした新たな産業を創出し、その場で働けば「いきいきとやりがいがあり充実した人生が送れる」という新たなサクセスモデルを創出することが、次代を担う若者の不安を払拭し社会の安定と成長を実現する。

その実現のためには、「産業構造改革」、「教育システム改革」、「雇用システム改革」の3つの改革を連携して進める必要があり、様々な社会システムも「経済成長依存型」から脱却して再構築する必要がある。

産業構造を改革し、新たな産業分野を創出・発展させ、新たな雇用を創出・拡大させるのと同時に、学校カリキュラムを職業教育にウエイトをおいたものに再編する。

志があり努力をすれば、いかなる教育も平等に受けられるよう学校教育や職業教育の無償化を実現する（学習ポイント付与制度）。その原資は新たに「教育税」を導入し、社会全体で負

担するシステムを構築する。

職業教育を受けた者が、充実した職業生活を送れるように、雇用システムを企業負担とのバランスのとれたものに再構築する。

今「モノに投資することをやめて、人（教育）に投資を行う」という思想の転換が社会全体に求められているのではないだろうか。

目 次

1. 人生設計の新たなサクセスモデルの創出
2. 新たな産業分野における雇用の創出
3. 教育システムの改革
4. 教育コスト負担の改革（教育税の新設）
5. 雇用システムの改革

1. 人生設計の新たなサクセスモデルの創出

日本経済の長期に亘るデフレ・消費低迷の要因の一つとして、国民の将来生活に対する不安が消費活動を萎縮させ、経済活動の停滞に繋がり、更に不況を深刻化させていると言われている。

将来に対する不安の内容は、世代や職業等で異なるが、「将来的にも一定水準の収入が安定的に見込めるかどうか」は、共通で一番大きな不安要素である。それは、年金受給世代においては、年金水準維持に対する不安や資産下落リスクであり、勤労世代においては、勤労者中35%を占める非正規従業員は常に契約解除・雇止めの不安を抱えながら働いている。正規従業員も、定期昇給やベースアップの凍結、企業内競争の激化による処遇格差拡大により、雇用や収入について将来を保証されているわけではない。

学生は、希望する企業に就職できるかどうかという不安を乗り越えて、新卒求人数の低迷により、正規従業員での就職そのものが難しいという状況に陥り、フリーターの増加が大きな社会問題になっている。

上記の不安は、バブル崩壊後の1990年代の所謂「失われた10年」で加速度的に日本社会に広まった。過剰な借金・設備・人員をリストラし、グローバル市場に活路を見出して乗り切った企業もあるが、日本企業が成長の原動力としてきた工業生産の分野では新興国がライバルに台頭し、足元の円高もあいまって「更なる国内空洞化→更なるリストラ・国内雇用の縮小」も懸念され、現在も不安は払拭できていない。

政府は、財政出動による目先の従来型景気刺激対策・雇用対策に終始し、政治の混乱もあって日本経済の長期ビジョンや抜本的な対策を打ち出せず、財政悪化が国民の不安を更に助長するという負のスパイラルに陥っているのが日本の現状である。

「1億総中流」という言葉はもはや死語となってしまったが、終身雇用が大前提であった1980年代までは、大学を卒業し中堅以上の企業に入社すれば、管理職として相応の処遇が得られるという人生設計のサクセスモデルが存在していた。しかし、現在このサクセスモデルは崩壊しつつある一方で、新たなサクセスモデルが創出できない現在の日本では、依然として一流（有名ブランド）大学を卒業し一流企業に就職することや公務員になることが「将来的にも一定水準の収入が安定的に見込める」最もリスクが少ないルートであることに変化はなく、学生の就職希望先の安定志向にも現れている。

新卒大量採用時代は終焉し、一流企業への入社は受験難関校出身者に益々有利となり、受験競争は激化・早期化している。希望の学校や企業に入れなかった者は「敗者」という挫折感から抜け出せず、不登校・引きこもり・ニート・フリーター増加の一因になっていると推察される。これらの社会現象について、「現代の子供達の精神的弱さや甘さ」を責めるよりも、新たなサクセスモデルの創出ができず「勝者と敗者」という階級意識を子供の世代にまで拡大させてしまったことを我々は反省しなければならない。

それでは、新たなサクセスモデルが創出できないのは、経済が成長しないせいであろうか。問題なのは、現代の日本が衣食住の基礎的なニーズに加え電化製品や車等の物質的な要求はほぼ満たされた状態であり、従来のような高い成長を望むことが難しいのは明白であるのに、産業構造や教育システムを含めた様々な社会システムが、依然として経済成長を前提とした仕組みになっていることである。

資源を有しない商人国家である日本は、輸出や海外投資によって海外の成長を取り込むことは今後も必須であるが、新たな国内雇用の創出はそれだけでは難しい。また、グローバル競争の激化や国際政治・金融環境変化の大きなリスクに晒され、成長の多くを海外に依存するのは国家としてのリスクも大きい。

日本は、個人金融資産や優良企業の内部留保、海洋資源・水資源といった大きなポテンシャルをまだまだ有している。また、高品質・高効率なもの造りに関する高いノウハウも有している。そしてなにより、高い教育レベルと勤勉さ、震災時に発揮された協働の精神を持った国民は最大のポテンシャルである。

高齢化、少子化、成熟経済下の低成長を前提とした、新たな国内産業を創出し、その場で働けば「いきいきとやりがいがあり充実した人生が送れる」という新たなサクセスモデルを創出することが、国民、特に次代を担う若者の不安を払拭し社会の安定と成長を実現する。

その実現のためには、「産業構造改革」、「教育システム改革」、「雇用システム改革」の3つの改革を連携して進める必要があり、様々な社会システムも「経済成長依存型」から脱却して再構築する必要がある。

上記について以下のステップで私の考えを述べていきたい。

1) 産業構造改革（新たな産業分野における雇用の創出）

産業構造を改革し、新たな産業分野を創出・発展させ、新たな雇用を創出・拡大させる。そして、その分野のプロになれば、安定的な収入が期待できる新たな人生設計のサクセスモデルを創出する。

2) 教育システムの改革

上記の新たな産業分野でプロとして活躍できる技能や専門知識を有する人材を教育するシステムを構築し、既存の産業分野からの人材シフトを進める。

3) 教育コスト負担の改革

志があり努力をすれば、いかなる教育も平等に受けられ、また就職後も新たな技能や専門知識を獲得し新たな職業に再チャレンジできるための教育を受けられるように、教育コストを社会全体で負担するシステムを構築する。

4) 雇用システム改革

安定的な雇用を図るために、雇用システムを企業負担とのバランスのとれたものに再構築する。

2. 新たな産業分野における雇用の創出

物質的な要求が満たされた我々が求めているサービスは、健康・安全や快適性、更には癒し・ゆとりや楽しさといったものにシフトしている。既に、医療・介護や健康関連分野、ファッションや美容分野、ゲーム・音楽・スポーツや旅行等の娯楽分野における雇用は大きな広がりを見せている。また、高齢化や女性の社会進出により、家事・育児等の支援も今後益々大きなニーズが見込まれる。求められるサービスの種類や需要の大きさは地域で異なり、小さなエリア単位での個人企業やNPO法人等がその受け皿として期待される。すなわち、サービス産業の「地産地消」による雇用の創出である。

しかしながら、中央集権的視点から設定されている様々な法的規制が発展の妨げになっている場合も多い。霞ヶ関主導の縦割り行政を見直し、大幅な規制緩和と地方への権限委譲を進めることが、潜在的な社会的ニーズに対応した小規模ビジネスを掘り起こすことになり、その雇用創出規模は侮れないと考えられる。

一方で、これらの新たなサービス産業に従事する人材の処遇向上とサービス向上の両輪をうまく回すためには、事業の認可制、従事できる者の資格化やマイスター認定制度の導入、資格保持者やマイスター別の賃金水準ガイドラインの設定等が必要と考える。

例えば、高齢者の家事や入浴等の生活支援をしながら、一部の医療行為支援（IT技術を活用した医師の遠隔指導にもとづく検査や投薬等）や資産管理の支援、更には所謂「お話し相手」などによる精神ケアをワンストップで一人の人材が対応するためには、一定レベルの専門教育（介護・医療、資産管理、心理カウンセリング）を受けた人材が必要である。このような総合サービス業が発展すれば、行政サービスの民間シフトによる行政コスト削減、医療従事者不足解消、高齢者を狙った詐欺犯罪の防止といったような副次的効果も期待される。

先に述べたように、商人国家である日本は、グローバル規模での競争に打ち勝って、その果実を国内に還流していかなければ国家としての発展は停滞する。

日本企業は、優れたもの造り力を武器に高品質な製品を低コストで世界市場に供給することにより外貨を稼いできた。しかし、韓国や台湾更には中国企業の急速な追い上げにより、その優位性は揺らいでいる。次世代の製品・サービスの開発で勝ち抜くためには、基礎的な研究・開発機能の強化が言われているが、実際は研究拠点立地についても新興国へのシフトが見られ、頭脳の国外流出も懸念されている。

研究開発型グローバル企業に対する日本誘致策（高度研究設備導入への補助や税制優遇、研究開発型企業の法人税大幅減税、従事する研究員の所得税優遇等）を積極的に進め、頭脳集約型産業による雇創出することが重要であり、そのことが、将来に亘って日本企業の基礎や成長を支えることになる。

今後の新産業創出に結びつく研究開発分野としては、電子・情報、医療・介護、新エネルギー・省エネ、環境保全技術等が挙げられているが、農林水産業でも、「低農薬で味のよい農産

物栽培」「養殖・栽培漁業」「鮮度や味の劣化しない保存・物流」等の分野では日本が世界のトップを走っており、これらの技術を更に高度化しパッケージ化すれば、新興国の富裕層の拡大に伴い大きなマーケットが期待できる。

人材教育においても、上記の頭脳となり得る人材を早期に発掘し、世界レベルの頭脳に育成する教育システムも構築しなければならない。

3. 教育システムの改革

2. で述べた新たな産業分野による雇用創出は、その産業に従事する人材の育成を平行して実行しないと「絵に書いた餅」になるのは明白である。

そのためには、現在の画一的なマス教育から脱却し、個人の適性を見極め、それに合わせた職業教育を提供できるシステムに日本の教育システムを抜本的にゼロベースで見直すことが本来のアプローチかもしれない。しかし、現在の6・3・3・4の教育システムの変革には多大の費用・労力と時間がかかるのは想像に難くない。若年層の雇用拡大や職業教育の充実は喫緊の課題であり、現状の学校教育の枠組みのなかで教育カリキュラムを再構築することからスタートし、効果が確認できれば、日本の教育システム全体の抜本的変革に着手すればいい。

それでは、「自らの適性（能力）」をある程度客観的に判断し（夢を捨てるという意味ではない）「どんな仕事をしたいのか」について、真剣に考えるのは、どの年齢が適しているのだろうか。そして、どのようにしてみつけたらいいのだろうか。

文部科学省の進路指導・キャリア教育関連の指針では中学2年生に一つのターゲットをあてているし、村上龍氏の「13歳のハローワーク」という本がベストセラーになったりしたところを見れば、一般的には中学校段階というコンセンサスがあるのだろう。

既に、職業体験についても、公的機関や民間・業界団体が様々なプログラムを提供している。その方法も、長期のインターンシップのような本格的なものから、「キッザニア」のような疑似体験施設もあり、Web上で疑似体験できるサイトもある。学校教育においても、富山県の「社会に学ぶ14歳の挑戦」等、既に多くの学校で職業体験学習は導入されている（全体の約90%の中学校が導入：国立教育政策研究所）。しかし、ほとんどが数日間の職場訪問という「見学」の域を出ないものであり大きな効果を挙げているとは言い難い。

私は、もっと体系的に職業生活を理解し自分の適性探しをする時間を、「数学」や「英語」と同様に科目として設定し、常に意識付をすべきだと考える。そして、夏季・春期休暇も活用し「2週間×3職種」程度の実務を伴う職業体験学習の機会を設定し、安くても報酬を与え「自ら稼ぐ喜びや仕事をする上での責任を感じさせる」ことで、働くことの意義や目的の理解、進んで働こうとする意欲を育むことができると考える。当然、受入企業に負担を強いることはできないので、支給された報酬+ α を職業体験学習協力給付金として受入先に還付する。

そして、中学在学中に「医療・福祉」「音楽・芸能」「エンジニア」「ファッション・美容」

「政治・行政・教職」「農業・園芸・漁業・畜産」等おおまかな希望職業群を選択させる。

「どんな仕事をしたいのか」の志望が固まれば、それを実現するために勉強するのが次のステップであるが、高校の3年間は、最終的な職業教育機関である大学・専門学校入学へ向けて、最終的な希望職業を選択し、それにふさわしい学力向上と志を育む場と位置付ける。

高校は、現在の普通高校、工業高校、商業高校といった構成から、上記の職業群毎の学校群に再編する。そして、カリキュラムについても、該当職業群を意識した科目や、本格的なインターンシップを導入する。

例えば、「医療・介護分野の高校群」においては、将来の医師・看護師・薬剤師・臨床技師・ホームヘルパー・ソーシャルワーカーなどを希望する学生が集まるが、従来の「化学」「生物」「数学」というようなカリキュラムに加え、「生命・健康・医療の概要」、「日本の医療の現状と課題」、「初歩の心理学」というようなカリキュラムを追加して、希望する職業の理解を高める。また、医療・介護現場への3ヶ月程度のインターンシップも必須として、希望職業と自らの適性のマッチングを確認する。

ただ、現在の高校では、教職員や設備面で上記の新たなカリキュラムの導入は難しいと思われるので、大学・専門学校や医療・介護機関との連携でプログラムを運営する。

最終的な大学（医学部や薬学部等）や専門学校への進学については、高校在学中に実施する数次の全国共通試験と、インターンシップでの適性評価から選抜する。

大学・高等専門学校・各種専門学校についても、もっと職業教育にウエイトを置いた学部・学科に再編する。モデルとしては、フランスのグランゼコールがあげられる。グランゼコールはエリート教育に主体を置いているようだが、もう少し裾野を広げたものがないのではないか。

教育システムの改革とあわせて重要なのは、学生が自ら進んで学習しようとする意欲の出る教育環境づくりである。現在のような「受験戦争に勝ち抜き少しでも上位校に入学するための勉強」では、前述したように「勝者と敗者」という階級意識しか生まれえない。努力して専門知識や技能を身に付ければ「希望する職業について生きがいのある人生が送れる」という社会システムをつくることである。

そのためには、上述したような職業教育を充実すると同時に、卒業生に就職先を安定的に提供できなければならない。そのためには、産学連携を強化し、インターンシップで受け入れた人材を採用した企業への給付金制度や、職種毎の資格制度の拡大やマイスター制を導入し、該当する業界企業には、有資格者やマイスターの雇用を義務付ける。例えば、自動車メーカーの生産オペレーター等についても、現在は相当数の期間従業員が在籍するが、一定割合以上の有資格者（車の生産に関する資格）やマイスターの雇用を義務づけて雇用の拡大と安定を図る。

また、社会・企業における求める人材ニーズと卒業する人材の数のバランスがとれていることも重要であり、弁護士や公認会計士のような定員制の国家資格制度ほど厳格にするかどうかは別にして、職業毎に入学定員の設定や、有資格者・マイスターの認定者数を適正数に運用す

ることも重要である。

4. 教育コスト負担の改革（教育税の新設）

志があり努力すれば、いかなる教育も平等に受けられるように、就職するまでの学校教育の費用は無償とする。

また、就職後の知識・技能の更なる向上のための教育、企業内の事業再構築や倒産で職種転換や退職せざるを得なくなった場合の再チャレンジのための教育についての個人負担を軽減するために、教育コストを社会全体で負担するシステムを構築する。

具体的には、国民一律に一定期間の教育を受ける権利（学習ポイント）を付与し、その期間（ポイント）内の教育費用は無償とする。前述した、職業教育拡充のための費用を含め、その原資は新たに教育税（個人と企業で負担）を導入する。その概要を以下に述べる。

①中学卒業時、国民全員に9年間の教育を受ける権利（学習ポイント）を付与する。制度導入時には、年齢に応じたポイントを付与する。

（高校卒業後就職している者には6年間分、大学卒業後就職している者には2年間分のポイントを付与する。）

②上記の学習ポイントを行使すれば、授業料（含：教材費用）が無償で、各種教育を受けられる。（国公立・私立を問わない。）

③上記の学習ポイントは、高校、大学、専門学校等の学校教育に加え、就業中の技能・専門知識向上のための各種教育、失業期間中の職業訓練、起業のための支援プログラム等にも利用できる。

（高校→4年生大学→就職というモデルでは、2年間分の学習ポイントを、就職後の教育に充てられる）

④学習ポイントは、240ポイント／年に換算して付与する。

* 高校・大学で教育を受ける場合は、1学年240ポイントと換算し、教育機関による差は設けない。

（私立の医学部に進学しても個人負担は無い）

* 止むを得ない事情で中退した場合は、ポイントで不足する期間相当分の授業料のみを個人負担とし、再チャレンジを促す。

* 就職後の社会人MBAコース、短期のセミナーや語学学校にも1ポイント／日で活用できる。

⑤国が認定した教育機関については、運営の経常的経費については、国から全額を給付する。（学科・教育プログラム毎に金額を設定する）

⑥教育機関の施設や研究設備の導入費用については、申請に基づき審査の上、国が負担する。

⑦教育・研究機関においては、企業からの受託研究、知的財産権収入、企業とのJVによる

収益等、収入の多様化を進める。

⑧上記の教育システム運営の原資として、年収の数%（労使折半負担）を教育税として徴収する。

税率は、現在一般会計や地方自治体から歳出されている文教費・雇用対策費、労働保険の一部を含めて再編し、教育税という新たな特別会計で対応する部分と一般会計で対応する部分を明確にした上で設定する。

国民には新たな税負担をお願いすることになるが、子供の教育費負担を心配する必要はなくなり、少子化対策としての効果も期待できる。

また、就職後の職業訓練プログラムも無償で受けられるので、産業構造の変化や技術革新に伴う知識や技能の陳腐化防止や、新たな職業へ再チャレンジする意識の高まりも期待できる。

上記のような効果をきちんと説けば、教育税を「次代を担う世代への投資」と前向きに捉えてくれる国民も多いのではないだろうか。

5. 雇用システムの改革

現在の日本の労働行政は、「非正規労働関係の規制強化による正規従業員へのシフト」と「65歳までの雇用延長」にウエイトが置かれているが、グローバル競争や技術革新による産業構造の変化など、取り巻く環境が激しい状況では、企業に従来型の終身雇用を前提とした正規従業員の雇用増を単純に求めるのは難しい。

本来、正規従業員が従事することが望ましい職域についても非正規従業員化されている問題は解決しなければならない。厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、製造業において非正規従業員を活用する理由の第1位は「賃金の節約のため」、第2位は「景気変動に応じて雇用量を調整するため」である。私の経験によれば、「労務費が高くて儲からない」と言われている多くの事業は構造的に競争力を失っている事業であり、いずれグローバル競争に勝ち残ることはできない。自動化や省力化により生産性を格段に向上させない限り生き残りは難しく、安易に非正規従業員の割合を高めても「焼け石に水」であることは経営者にも認識が広がっている。

一方で、景気変動や産業構造の変化に伴う余剰人員は、一企業で吸収するには限界があり、事業撤退ともなれば非正規従業員のみならず正規従業員の雇用にも大きな影響を及ぼす。また、大卒ホワイトカラーについては、管理職ポストの減少等により「少数を厳選して採用し、しっかり育てる。」というトレンドになっている。

新たな雇用システムとしては、従来の「新卒正規従業員を定年まで企業の責任で雇用する」という発想から脱却し、以下の考え方で日本の雇用システムを変革させる必要がある。

1) 新卒・若年層は、各企業の事業ニーズに合致した職業訓練を受けた人材から、景気変動に拘らず一定数をきちんと継続採用するシステムを構築する。

- 2) 産業構造の変化や企業間競争に伴う産業間・企業間の雇用のアンバランス発生は避けられないので、終身雇用という概念を日本全体で捨てて、労働契約は全て有期契約に変革し、ソフトランディング方式の雇用の流動化を進める。
- 3) 新卒後10年間は、学校で学んだ知識や技能を働きながら更に磨いて、その職業（職種）で一人前になる期間であると位置付け、企業に10年間の継続雇用を義務付ける。
- 4) その後は、①企業内でマネジメントポストに就いて活躍する。②企業内で専門職や指導職として活躍する。③新たな職業へ再チャレンジする（企業内職種転換、現在の職業と関連性の高い職業への転職）。④起業する（個人企業、NPO等）等のコースを選択（個人の希望+企業サイドの適性判定）して、その後の職業生活を充実したものにする。

具体的には、以下のような柔軟な雇用システムに向けて労働法や企業内人事制度を再構築する。

《労働契約の概要》

- ①正規従業員制度を廃止し、従業員は全員有期契約とする。
(契約期間の上限は撤廃し、現在の定年までという有期契約もあり)
- ②契約期間は企業と各従業員の任意とするが、労働者の年齢・職種・企業規模により最短契約期間を法令で定める。
(例：企業規模〇〇人以上の製造業における生産オペレーター職は、最短〇年以上の労働契約を義務付ける。)
- ③主婦のパートタイマー、学生アルバイトや高度な専門職等、短期の労働契約が不利とならない場合を除き、労働者側が望んだ場合は、最短でも5年間の契約期間とできる。
- ④新規卒業者及び25歳までは、最短契約期間を10年間とする。
- ⑤退職金・企業年金制度は、転職によって不利にならないよう、ポータビリティを高める。
(税制、制度設計)
- ⑥派遣労働は専門的な職種に限定し、直接雇用を原則とする。
(職業紹介、募集代行、採用コーディネーター等は民間を活用する。)

《契約満了時の取り扱い》

- ①契約期間満了1年前に、契約更新の有無と契約後の職種・処遇を企業から各従業員に提示する。
(処遇改訂については、改悪を避けるため一定の制限を設ける。)
- ②企業側の理由による雇止めの場合は、通常退職金以外に「年収1年分ー失業給付予定額」の支給と、残余1年間で年次有給休暇とは別に60日間の有給の職業訓練休暇の付与を企業に義務付ける。

基本的には、本人が希望すれば契約更新がされるような環境を整備していくが、企業の経営上の理由による雇止めの自由は担保する。尚、契約満了時の年齢が65歳以上の場合は適用しない。

- ③企業側の理由による契約期間中の契約解除の場合は、「年収1年分ー失業給付予定額」＋「年収の50%（慰謝料的な意味合い）」の支給を企業に義務付ける。
- ④企業倒産の場合は、一旦国が③と同額を本人に仮払いし、国が未払賃金等と同様に「優先債権」として残余財産から回収する。未回収部分が発生した場合は国の雇用保険から補填する。

以上の施策により、倒産等の場合を除き、契約期間満了の1年前に自らの希望と企業側のニーズのマッチングにより、将来のキャリア計画を描くことができる。そして、止むを得ず雇止めされる場合でも、契約満了までの1年間と年収が保証されている退職後の1年間で、再チャレンジの職業訓練を受けることにより、産業間・企業間の雇用のアンバランス解消のソフトランディングを図る。

従来の「企業側の一方的なリストラ」でない、従業員の自主的なキャリア開発による労働力の流動化を図り、失業者・非正規従業員的大幅減少した社会を目指す。

以上