

わたしの構想

2022. 12  
no. 63

# MY VISION

## 各人の課題の違いに着目した 「人への投資」を

政府が進める「人への投資」。  
若者、中高年、高齢者などの年齢や、置かれている状況によって、課題はそれぞれ異なる。  
どのようなニーズの違いがあるのか。効果的な政策は何か。

### 企画に当たって About this Issue

**柳川範之**  
NIRA総研 理事／東京大学大学院経済学研究科 教授

### 識者に問う Expert Opinions

**筒井美紀**  
法政大学キャリアデザイン学部 教授

**小杉礼子**  
労働政策研究・研修機構 研究顧問

**三輪卓己**  
桃山学院大学経営学部 教授

**藤原佳典**  
東京都健康長寿医療センター研究所 研究部長

**内山泰伸**  
立教大学大学院人工知能科学研究科 研究科委員長・教授

# 各人の課題の 違いに着目した 「人への投資」を

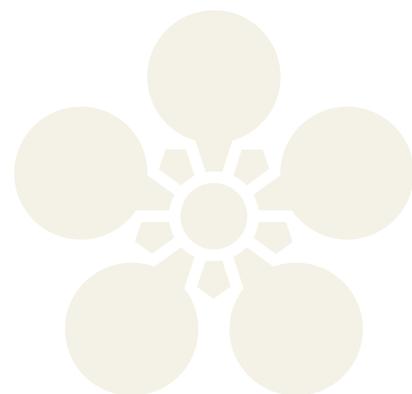
---

「新しい資本主義」の実現を掲げる政府は、そのカギとなる人への投資を強化する方針を打ち出した。

「人への投資」と一言でいっても、若者、中高年、高齢者などの年齢や、置かれている状況によって、課題はそれぞれ異なるだろう。政策の効果を高めるには、それぞれのニーズが何かを見極め、きめ細やかに投資を実行していく必要がある。

人により、どのようなニーズの違いがあるのか。効果的な政策は何か。さまざまな年齢や状況の能力開発に詳しい専門家に聞いた。

---



# 「人への投資」、 求められる政策は

年齢や環境に応じたきめの細かい対策を



近年になって、人材投資の重要性があらためて注目されている。デジタル化の進展やAIの発達等によって、産業構造が急速に変化している中で、新たな環境に適応した能力開発の重要性が指摘されている。これは、世界的な傾向だ。また、日本経済の長引く低成長という環境下において、日本企業が能力開発に時間や労力を割けなかったという指摘もされている。このような中で、日本政府も「人への投資」ということで、人材投資を促進するような政策打ち出している。

しかしながら、「人への投資」、つまり人材投資といっても、考えるべきポイントはかなり多様である。デジタル化に適応して、例えば最先端のデータサイエンスに長けた人材が必要とされている面もあるが、一方で非正規雇用のために能力を開発する機会が得られない人に対するサポートが必要になっている面もある。同じく「人材育成」といっても、両者で求められるものはずいぶん異なる。また、中高年のセカンドキャリアを充実したものにするための能力

開発も近年その必要性が指摘されているが、ここで求められている人材投資は、デジタル化や非正規雇用への対応とも異なるものだろう。このように、それぞれの立場や環境によって、一言で人材投資といっても求められるものは変わってくるため、政策を考える際には、かなりきめの細かい対応が必要になる。

## 就労困難な人や若者の能力開発をいかに支援していくか

今回の企画に当たっては、このような問題意識に立って、それぞれの専門の立場からみた必要な人材投資について、議論をしていただいた。まず、筒井美紀法政大学キャリアデザイン学部教授は、就労支援という側面から、この問題を論じている。人材育成というと、どうしても、企業が利益を拡大させるために、従業員にどんな能力を身に付けさせるかという点に焦点があたりがちだ。しかし、社会全体から考えると、就労を希望しているが、就労が困難な状況にある方々に、いかに適切な教育訓練を実施していくべきかというのは、重要な論点だ。この点について、人が働いて社会に貢献して承認される「社会的包摂」の意義があると主張されている。ただし、さまざまな困難を抱える人の就労はどうしても低賃金になる傾向があり、そのため生活保障とセットで考えることの必要性が強調されている。

小杉礼子労働政策研究・研修機構研究顧問は、若者のキャリア形成支援に焦点をあてている。非正規の若者の多くは、正社員に吸収され雇用環境は改善している。しかし、そうした中でも生産性や賃金水準が低い分野で働く正社員や、キャリアの展望が持てずに意欲が低下している若者がいる。今、彼らに目を向けるべきだと指摘している。こうした若者たちに能力開発が必要なのは当然だが、それにはキャリアコンサルティングなどの支援を伴う必要があるというのは現実を踏まえた重要な指摘だろう。その際に、雇用保険を原資にした支援策だと、雇用保険の加入者だけが対象になってしまう。非正規の方々がもっと支援を受けられるようにするために一般会計からの拠出も必要だとして

いる。さらには社会的資源を使って自分のキャリアを組み立てる経験をさせることが重要で、そのためのキャリア教育の充実を提言している。

## 中高年、高齢者のより良いセカンドキャリアに向けて

三輪卓己桃山学院大学経営学部教授は、中高年の学び直しに焦点をあてている。日本企業は伝統的に職場でのOJTを重視した人材育成を行ってきた。しかし今は、組織外での異質な経験による学習や、大学院での専門的な学び、公的資格の取得などを通じた理論的な学習等を自律的に行うことが有効になってきていると指摘している。ただし、中高年になってから自律を求めるのでは遅すぎるので、若者を組織に閉じ込めず、自律的学習の習慣をつけさせることを提唱している。加えて、学び直しの活性化のためには、学習は生涯続くものであることを、労使ともに共通認識として持つ必要があること、また、国や企業が積極的に学び直しに報いる仕組みを整備することも必要だとしている。

藤原佳典東京都健康長寿医療センター研究所研究部長は、高齢者に焦点をあてている。金銭だけを目的とせず生きがいをもって働く高齢者は元気であり、現役世代の仕事を支え、人に感謝されて生きがいを感じ、地域社会の役に立つという、「三方良し」の活動が高齢者には望ましいと指摘する。そして、生涯学習と地域活動をつなぐようにすることで、高齢者が学んだ知識を生かし、地域に還元できるようにしている。そのためにも、高齢者の自立支援を担う福祉領域と働く場である産業領域とをつなげられる人材の確保が課題であり、高齢者の社会活動の形態は、個人の状況に応じて柔軟であるべきと主張している。

## AI人材の育成、重点的に対策すべきは

内山泰伸立教大学大学院人工知能科学研究科委員長・教授は、今までの識者とは異なり、AIの発展を踏まえて、国内で育成が必要なAI人材に焦点をあてている。AI人材を三層のレベルに分けて考えたときに、二層目と三層目である、「専門知識層」と「エントリー層」に対して抜本的対策が必要であり、ここの人材が質・量ともに厚みが出ないと、AIを実社会で活用していくことは難しいとしている。専門知識層の育成には、大学院レベルでの教育が必要になるが、専門性の高い講座で、ある程度の学生数を集めることの難しさが指摘されている。エントリー層の教育については、教育プラットフォームを作り、企業から専門教育ができる人材を大学の教員として動員できるような対策をとれば、最も早く育成に着手できる領域だと主張している。

柳川範之（やながわのりゆき）……NIRA総合研究開発機構理事。東京大学大学院経済学研究科教授。博士（経済学）（東京大学）。専門は契約理論、金融契約。経済財政諮問会議議員。

### KEY WORDS

人材投資、能力開発、きめ細やかさ

筒井美紀

法政大学キャリアデザイン学部 教授

雇用側のニーズにも丁寧な支援、  
就労支援は生活保障とセットで

KEY  
WORDS

就労支援、雇用側への採用・定着支援、大都市圏調整協会（MCA）

小杉礼子

労働政策研究・研修機構 研究顧問

行き詰まった若者にキャリア形成支援を  
伴うリスキングの機会を提供する

KEY  
WORDS

学習意欲、キャリア形成支援、キャリア教育

三輪卓己

桃山学院大学経営学部 教授

学びは生涯続く、  
その認識を労使ともに持とう

KEY  
WORDS

理論と実務の往復、自律的学習、報いるマネジメント

藤原佳典

東京都健康長寿医療センター研究所 研究部長

地域社会・次世代への貢献の視点から、  
高齢者世代への投資を見直す

KEY  
WORDS

生きがい就労、地域社会への還元、就労的活動

内山泰伸

立教大学大学院人工知能科学研究科 研究科委員長・教授

厚みのある AI 人材を育成する  
教育プラットフォームの構築を

KEY  
WORDS

専門知識層とエントリー層、専門性の高い講座、教員の増員

人への投資、  
人によるニーズの違いは  
あるのか。  
効果的な政策は何か。

インタビュー実施：2022年10月

聞き手：北島あゆみ（NIRA 総研研究コーディネーター・研究員）、関島梢恵（同）

筒井美紀〔2022〕  
労働需要側に向けた積極的労働市場政策に関する研究の  
欧州における展開

【社会政策】13巻3号

筒井美紀(ついで・みき)

自治体の就労支援を中心に、社会的に不利な人々の就労支援政策や制度、組織のあり方について実践的な調査研究を行う。専門は教育社会学。二〇〇二年、東京大学大学院教育学研究科単位取得退学。博士(教育学)。京都女子大学現代社会学部准教授、法政大学キャリアデザイン学部准教授を経て、二〇一五年より現職。近著に「つながり」を創る学校の機能——「人的資本アプローチ」と「地域内蔵アプローチ」——、『社会政策』二二巻一、二〇二〇年、高卒就労支援に関する諸課題の整理と検討、『学術の動向』二七号、二〇二二年など。

悩みも丁寧なすくい上げながら、雇用や教育訓練の実施を働きかけていく視点が大切である。スウェーデンに「大都市圏調整協会」(MCA)という、自治体、労働組合、社会保険事務所などが連携し、職業復帰訓練を調整してきた組織がある。多様な職場を対象に、訪問して現場の「困りごと」を見つける。多忙な経営者の代わりに、MCAがその困りごとを「新しい仕事」として切り出し、解決すべく職務の再設計を行い、その仕事を新規の雇用につなげるプログラムを実施している。現場のニーズに基づいて雇用を創出するので、就業者も新しい職場に受け入れられやすくなるなどの利点がある。日本では、自治体の就労支援の所管が福祉部局であることが多く、産業界とのパイプが細く、雇用側への働きかけが弱いことが課題になっている。MCAのような組織とその取り組みは、参考になるのではないかと。雇用側がニーズを満たし、就職希望者が就労できても、それで社会への包摂が適わなければ、「投資」は成功ではない。さまざまな困難を抱える人々の就労は、低賃金になる場合が多く、労働の対価のみで生活させようとするのは、むしろ不公正である。「社会にとっての投資」は、生活保障とセットで考える必要がある。



識者に問う

人への投資、人によるニーズの違いはあるのか。効果的な政策は何か。

# 雇用側のニーズにも丁寧な支援、 就労支援は生活保障とセットで



筒井美紀

法政大学  
キャリアデザイン学部  
教授

バブル崩壊後、コスト削減マインドが肥大化し、人への投資は萎縮した。特に、さまざまな困難を抱えた人への就労支援はリターンが見えにくく、置いてきぼりにされている。だが、失業者・無業者の労働市場への参入は、人が働いて社会に貢献して承認されるという「社会的包摂」の意義を持つ。働いている人々との分断を防ぐという意味でも、とても重要だ。不利な立場にある人々への支援は「社会にとっての投資」と位置づけるべきだ。

就労支援など就業が困難な人への投資は、大上段に構えず、着実に進めることだ。雇用側と就労希望者がじかに接する機会を増やすことが重要。特に長く働いていなかった人は、職業訓練を終えた後、すぐに職場に入れるのではなく、「お試し体験」を重ねて就労につなげると良い。また、支援対象を「就労困難な人々を雇って教育訓練する意思があるが、その余裕がない」という企業に絞るなど、集中的に対策を行うことも肝要だ。例えば自治体が、企業訪問や企業が参加する就労支援フォーラムなどの場で、ニーズ、意欲がある企業を探していくと良いだろう。支援というと、就労希望者への支援に偏りがちだが、企業など雇用側の

堀・岩脇・小杉・久保・小黑・柳／労働政策研究・研修機構（編著）  
**日本社会の変容と若者のキャリア形成**

労働政策研究・研修機構

\*2022年12月刊行予定

小杉礼子（すぎ・れいこ）  
専門は教育社会学、進路指導論。学校から職業への移行や、若年者のキャリア形成・職業能力開発をテーマとした研究を行う。特に、フリーターやニートといった若年就業を巡る社会問題について提起してきた。東京大学文学部社会学科卒業後、雇用促進事業団職業研究所（現・労働政策研究・研修機構）に入所。博士（教育学、名古屋大学）。著書に『若者と初期キャリア「非典型」からの出発のために』（勤草書房、二〇一〇年）、共編者に『高校・大学の未就職者への支援』（勤草書房、二〇一三年）など。



行き詰まった若者にキャリア形成支援を伴う  
リスキリングの機会を提供する

識者に問う

人への投資、人によるニーズの違いはあるのか。効果的な政策は何か。



小杉礼子

労働政策研究・研修機構  
研究顧問

**今** 世紀初頭の二〇〇〇年代は、若年層のフリーターや非正規の増加が目撃されたが、その後、非正規の若者の多くは景気の拡大期に正社員に吸収され、若者を取り巻く雇用環境は改善している。その中で、いま目を向けるべきは、小売や福祉などで生産性や賃金水準が低い分野で働く正社員のグループだ。この分野には転職する人も参入しがちだが、移動が多い分、企業は教育投資に消極的なことが多く、若者が自分で考えて能力をつけるしかない職場も少なくない。もう一つのグループは、生え抜きの若手正社員の中で増えている、仕事にやりがいを感じられず、社内にキャリアモデルが見えない人たちだ。転職しながらキャリアアップしている元同僚を横目に、取り残された気持ちを持つ。今の仕事が自分に合っているのかと迷い、キャリアの展望が持てないでいる。意欲低下は企業にとっても、大問題だ。若者たちに能力開発が必要なのは当然だが、能力の獲得は学習者の意欲なしには進まない。個々のキャリアに学習を位置づけることが重要で、キャリアコンサルティングなどの支援を伴う必要がある。特に後者ではこれが重要だ。求職者は無料で「公共職業訓練」を受けるこ

とができるが、短期での習得を前提としたコースが多く、リスキリング（＝職種転換につながる能力開発）には届きにくい。他方、専門実践教育訓練給付制度は、専門学校・大学院、専門学校などに通う費用（最大七割）と、場合によっては生活費の一部が補助され、訓練期間も長い。受講にあたっては、キャリアコンサルティングを受ける。ただし、いずれも、雇用保険の加入者が対象で、フリーターや非正規などで加入していない人は活用できない。雇用保険が財源だからで、多くの人が受講できるように一般会計からの拠出も求めたい。

若者の離職後の行動を分析すると、大卒者に比べて高卒の若者はキャリア形成が滞る状況が際立った。就職情報へのアクセスが偏り、相談相手も限られた状況にいる。こうした若者を早い段階で相談支援につなげ、キャリア展望のある職業訓練につなげていく必要がある。ハローワークは比較的活用されているが、厚生労働省の職業情報提供サイト（job tag）はまだ活用されているとはいえない。学校教育の段階から、公的に提供される社会的資源を使って自分のキャリアを組み立てることを体験できると良い。その意味で、高校の「キャリア教育」の充実を図ることが重要だ。

三輪卓己〔2021〕  
ミドル & シニアのキャリア発達  
知識労働者にみる転機と変化  
中央経済社

ているが、中高年になってから「自律してください」と言うのでは遅すぎる。若者を組織に閉じ込めず、こうした自律的学習の習慣をつけさせるべきである。

人材育成の方法の見直しに加えて重要なのが、学び直しの活性化である。そのためには、まず、学習は生涯続くものだということを、労使ともに共通認識として持つ必要がある。その上で、自律的な学びや挑戦に積極的に報いるマネジメントや社会の仕組みが求められる。例えば、高卒の人が働きながら大学を卒業したら大卒の職務と処遇が得られる、子育てが一段落した人が何かの資格を取得したら正社員雇用の道が開ける、中高年が新しいスキルを開発したらそれに適した職務と処遇が得られる等である。新卒採用時の学歴に縛られる雇用や、女性や中高年を活用しない雇用、六〇歳前後で賃金を一律に引き下げるような雇用では、働く人が自らに投資することはないし、自律的に働くこともないだろう。国は、企業の雇用や人材育成の改革を評価して表彰したり、積極的な学び直しに補助金を出したりすることも可能だろう。キャリアが長期化する中で、学び直しは全ての働く人において重要なテーマとなる。その学び直し（投資）がリターンを期待できるものにしていくことが必要である。

三輪卓己（みわ・たくみ）

専門は人的資源管理、組織行動。知識社会のキャリアと人的資源管理を主テーマに、ミドル・シニア期の自律的なキャリア発達の研究を実施。神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程修了。(株)三菱UFJリサーチ&コンサルティング グリーフコンサルティング、京都産業大学経営学部教授を経て、二〇二一年より現職。日本労務学会機関誌編集委員長、広報委員長等を務める。『知識労働者の人的資源管理』（中央経済社、二〇一五年）など、著書多数。



識者に問う

人への投資、人によるニーズの違いはあるのか。効果的な政策は何か。

# 学びは生涯続く、 その認識を労使ともに持とう



三輪卓己  
桃山学院大学経営学部  
教授

ここからの「人への投資」を成功させるためには、①人材育成の方法を根本的に見直す、②学び直しを活性化させる、の二点が重要となる。まず、人材育成の見直しであるが、これまで多くの日本企業がOJTを重視し、現場の経験を積むことによる人材育成を最良のものと考えてきた。しかしながら筆者は以前、中国の人から「日本企業は全然人材育成をしないから、すぐに優秀な人が辞めてしまう」と言われたことがある。日本人の管理者は現地スタッフを丁寧に育てているつもりなのだが、高度な専門性や体系的な知識を軽視する教育は、外国人から評価されないのである。

実際に私の研究では、中高年になってからも知識労働で活躍している人は、職場での経験学習だけでなく、組織外での異質な経験による学習や、大学院、公的資格の取得等における理論的な学習を仕事に生かしていることが分かっている。このような組織の中と外、理論と実務を往復しての自律的な学習は、創造的な人材の育成や、後に見る学び直しの有効なモデルであり、もっと重要視されるべきものであろう。現在、多くの企業が中高年に自律を求め

藤原佳典・小池高史（編著）〔2016〕  
**何歳まで働くべきか？**  
高齢期の就業と健康  
社会保険出版社

すでに地域活動をしている先輩がリクルートに来るなど地域への導線ができています。

このように、企業などで働いてきた高齢者自身が、学びを入り口に地域社会へソフトラディングできる仕組みを構築すべきだ。学びを通じて、有償無償のボランティアよりもプロフェッショナルな仕事を担うことも可能となる。さらに、正規の就労のように雇用契約に縛られず、高齢者が地域で役割と尊厳を持って暮らし続ける社会参加促進の施策として、厚生労働省が推進する「就労的活動」も、高齢者の潜在的な可能性を引き出す。普及に向けた課題は、高齢者の社会参加・自立支援を担う福祉領域と、働く場である産業領域とをつなげる人材の確保だ。地域で仕事を見つけて高齢者に紹介する「就労的活動支援コーディネーター」が、高齢者が自分の能力や状況に応じた仕事と出会うのに重要な役割を果たさだろう。高齢者の社会貢献活動の形態は、就労でもボランティアでも、個人の状況に応じて柔軟にあるべきだ。高齢者への投資で重要なのは、高齢者が生きがいとなる社会活動、地域活動と出会えるように、敷居を低くし、裾野を広げることである。そのための中核として「高齢者の学び」を据えるべきだ。

藤原佳典（ふじわら・よしのり）

世代間交流や多世代共生の地域づくり、ソーシャル・キャピタルの視点から、高齢者の認知症予防とフレイル予防の研究を行う。専門は公衆衛生学、老年医学、老年社会学。北海道大学医学部卒、京都大学大学院医学研究科修了（医師・医学博士）。同大病院老年科などを経て二〇一一年より現職。東京都介護予防フレイル予防推進支援センター長併任。日本世代間交流学会副会長ほか、多数の委員を歴任。共編著に『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ…社会参加の促進とQOLの向上』（ミネルヴァ書房、二〇一六年）など。



識者に問う

人への投資、人によるニーズの違いはあるのか。効果的な政策は何か。

## 地域社会・次世代への貢献の視点から、 高齢者世代への投資を見直す



藤原佳典

東京都健康長寿医療センター  
研究所  
研究部長

**就** 労する高齢者の中で、収入だけを目的に就労する高齢者は、健康を害しやすいことが分かった。他方、金銭だけを目的とせず、「生きがい」を持って働く高齢者は元気である。これは私の研究グループが、六五歳以上の高齢就労者を対象に行った二年間の追跡調査の結果だ。生きがいとは、社会とつながり、誰かから感謝されることで得られる場合が多い。居住する地域で現役世代の仕事を支え、人に感謝されて生きがいを感じ、地域社会の役にも立つ——そうした「三方良し」の活動が高齢期の就労には望ましい。

社会活動のきっかけにしようと、高齢者を対象とした生涯学習が多く自治体で行われている。しかし、学ぶだけで終わってしまうものが多く、地域での活動につながりばかりか、かえって地域への要望・苦情が強まることさえある。高齢者の学びは効果が疑問視され、自治体で予算が減らされる傾向にあるが、生涯学習と地域活動をつなぐように設計することで、高齢者が学んだ知識を生かし、地域に還元できるようになる。先進的な事例も出てきており、東京のある自治体の生涯学習大学では、プログラム後半に地域での実習が生まれ、す

山口栄一〔2016〕  
イノベーションはなぜ途絶えたか  
科学立国日本の危機  
筑摩書房

限を持ち、研究者の待遇を決定できる人がいる組織体系なら競争力のある教育プログラムも作れるだろうが、日本では、一から大学を作るほうが早いだろう。

エントリー層は、専門的な知識・スキルはなくとも、説明されればどういう技術か分かるレベル。いわば初心者だが、このレベルの人材にニーズがあるのは、実社会でAI活用をビジネスにしている実務家たちだ。いまは技術を理解して判断できる人材が意思決定の場にないため、実証段階での失敗が多くなり、技術の利活用が本格化しない原因になっている。

このエントリー層は対象者が多いので、大学教員だけで育成しては間に合わない。しかし、教育プラットフォームを作り、企業から専門教育ができる人材を「副業」で大学の教員に動員できるような対策を取れば、三層の中で最も早く育成に着手できる領域だろう。

教育や研究への投資を花開かせるには、二〇〜三〇年先を見据えねばならない。補助金の獲得に合わせて、教育の模様替えを数年ごとに繰り返すような近視眼的な運営では、創造性に富む人材の育成はできない。そして研究は、当初は邪道で肩身の狭い思いをしてスタートし、それが花開く。フロンティアを開拓した人が後の時代で評価される文化が切実に求められる。

内山泰伸（うちやま・やすのぶ）

応用人工知能と、高エネルギー天文学の両方を研究の専門分野に持つ。AI技術の社会実装を推進。二〇二〇年立教大学大学院にて、国内初のAIに特化した人工知能科学研究科の設立をけん引し、委員長に就任。AIとVRのスタートアップ(株)ギラクシーズの代表取締役も務める。東京大学大学院理学研究科博士(理学)取得。JAXA、スタンフォード大学、SLAC国立加速器研究所パノフスキーフェロー等を経て、二〇一六年立教大学理学部物理学科教授(現職)。日本天文学会第二回研究奨励賞、第五回宇宙科学奨励賞受賞。



識者に問う

人への投資、人によるニーズの違いはあるのか。効果的な政策は何か。

# 厚みのあるAI人材を育成する 教育プラットフォームの構築を



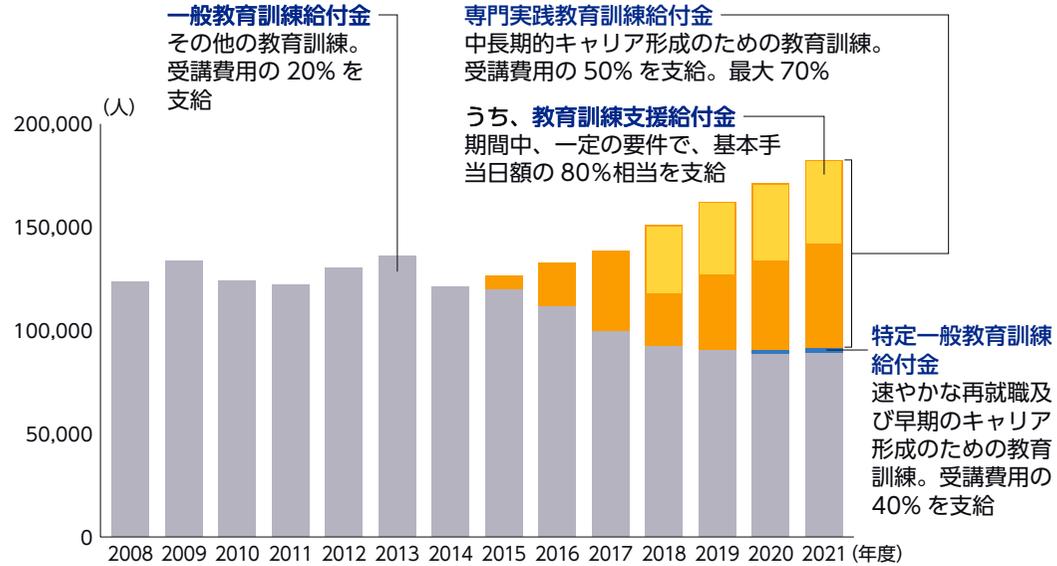
内山泰伸  
立教大学大学院  
人工知能科学研究科  
研究科委員長・教授

**国** 内で育成が必要なAI人材は三層のレベルに分けられる。まず、研究で先端を切り開く「高度人材層」。次いで、専門知識を十分に持つ「専門知識層」。実社会でプロダクトへの活用を担うのは、この層だ。そして「エントリー層」。育成の課題は、三層でそれぞれ異なる。高度人材層は絶対数が少ないのが課題だが、個々人の能力は米国等と比較しても遜色がない。より深刻で抜本的に対策が必要なのは、専門知識層とエントリー層だ。ここの人材が質・量ともに厚みが出ないと、AIを実社会で活用していくことは難しい。

専門知識層の育成には、大学院レベルの教育が必要となる。最先端の知見を持つ人材を講師に呼ぶには、一クラスで三〇人程度の規模が求められるが、専門性の高い講座でそれだけの学生数を集められる大学は少ない。複数の大学を連携させて学生数の問題を解決しようとする政府は大学間のコンソーシアム構築の支援をしているが、日本の大学は、教員が個々に独立し、「研究室という自分の城」を築いている。組織レベルで他の大学と連携しようとしても、マインドセットが変化しない限り、うまくいかない。米国の大学の学部長のように大きな権



教育訓練給付の種類と受給者数の推移

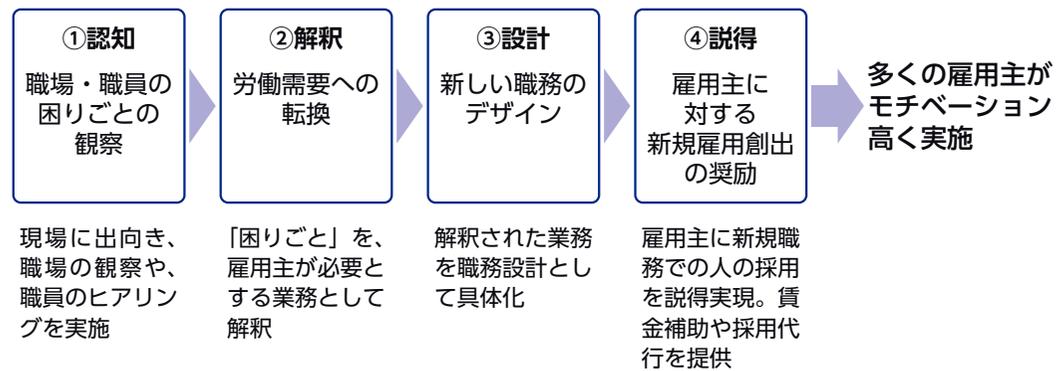


注) 特定一般教育訓練給付は、介護職員初任者研修や大型自動車免許の取得のための講座などを対象に、2019年10月より支給開始。専門実践教育訓練給付は、介護福祉士や看護師の資格取得のための講座などを対象に、教育訓練支援給付とともに2015年4月より支給開始。2015～2017年は教育訓練支援給付の受給者数が不詳。  
出所) 厚生労働省雇用保険事業統計より NIRA 作成。

スウェーデン大都市圏調整協会 (MCA) の Complementary Working Life プログラム

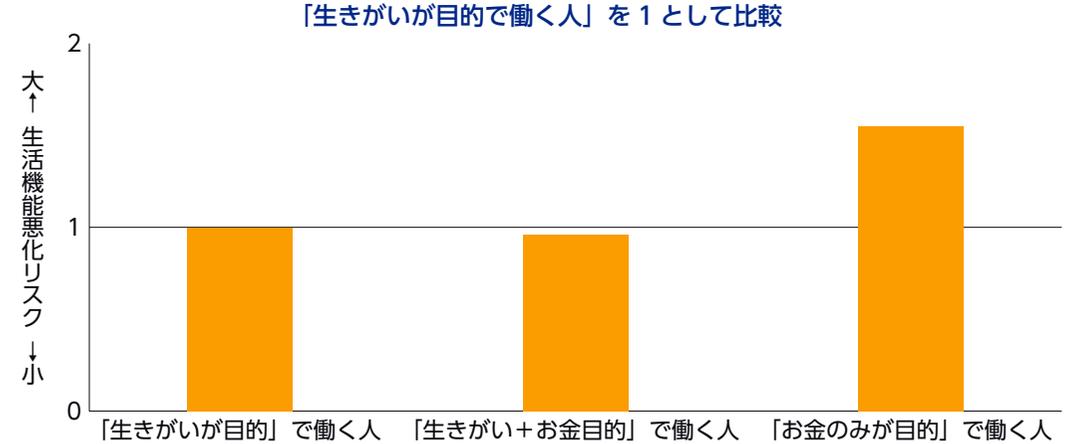
保育所や老人ホームなどの公務組織で、低スキル職の非常勤雇用創出を実現。職務内容は食事や着替えの世話、職場の整理整頓や書類整備など。

具体的なプロセス



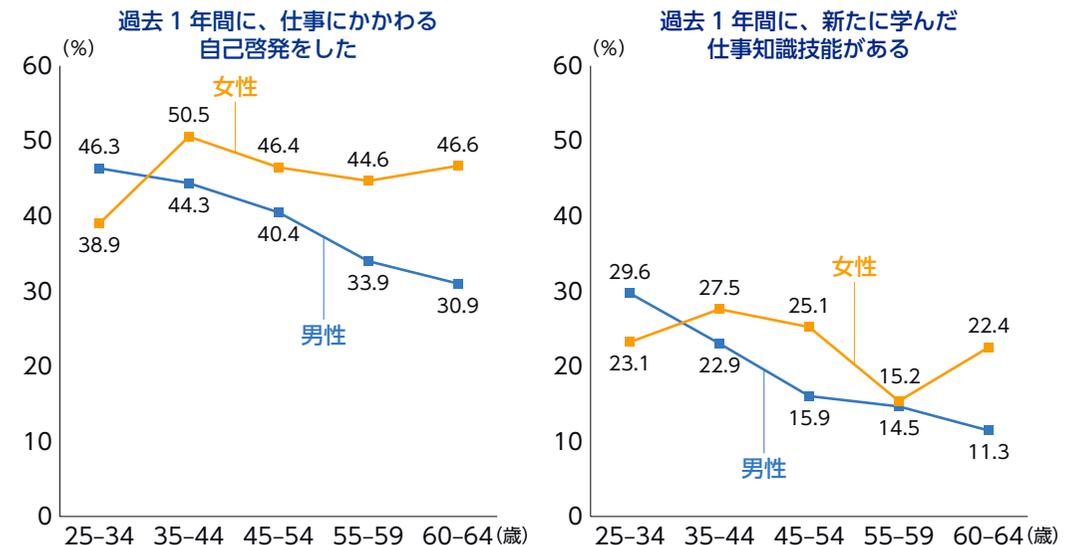
注) MCA (Metropolitan Coordination Association) は、スウェーデン西部の、自治体・労組代表者・公共雇用事務所・社会保険事務所の連合体。地域の職業復帰訓練の調整業務を実施している。  
出所) 筒井美紀 (2022) 「労働需要側に向けた積極的労働市場政策に関する研究の欧州における展開」『社会政策』13巻3号より NIRA 作成。

高齢期の就労働機と生活機能の悪化リスク



注) 東京都大田区在住の65歳以上の就業者を対象とした2年間の追跡調査。985サンプルを用いて、ロジスティック回帰分析を行った結果。生活機能とは、後期高齢者の自立した生活のための基本的な機能(「老研式活動能力指標」による)。縦軸はオッズ比で、「生きがいが目的で働く人」と比べて、生活機能の悪化リスクが高いかどうかをあらわす。1より大きい「お金のみが目的で働く人」は、「生きがいが目的で働く人」と比べて生活機能が悪化しやすい。有意水準1%で有意。性、年齢、教育年数、婚姻状況、同居状況、雇用形態、世帯所得、既往症(高血圧、糖尿病、脳卒中)、従属変数の初期値を調整。  
出所) Nemoto, Y., Takahashi, T., Nonaka, K., Hasebe, M., Koike, T., Minami, U., Murayama, H., Matsunaga, H., Kobayashi, E., & Fujiwara, Y. (2020). "Working for only financial reasons attenuates the health effects of working beyond retirement age: A 2-year longitudinal study". *Geriatrics & Gerontology International*, 20(8), 745-751. <https://doi.org/10.1111/ggi.13941>

正社員の自己啓発の実施状況



注) 2019年11月～12月実施のアンケート調査(「職業と生活に関する調査」)の、正社員サンプル(n=2,655)の分析結果。「仕事にかかわる自己啓発」とは、会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練を指す。  
出所) 池田心豪・田上皓大・勇上和史・竹ノ下弘久・酒井計史・大石亜希子・大風薫・高見具広 (2022) 『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—』労働政策研究報告書 No. 221、労働政策研究・研修機構より NIRA 作成。

～5人の識者の意見～

# 人への投資、今の課題は何か





PDFはこちらから

**N | I | R | A**

**わたしの構想 No.63**

2022年12月16日発行

©公益財団法人NIRA総合研究開発機構  
編集：神田玲子、榊麻衣子（編集長）、山路達也

本誌に関するご感想・ご意見をお寄せください。  
E-mail：info@nira.or.jp

**[NIRA 総研ホームページ]**

**<https://www.nira.or.jp>**

諸活動を紹介するホームページをご利用ください。

**[NIRA 総研公式 Facebook]**

**<https://www.facebook.com/nira.japan>**

研究成果や活動状況を紹介していますので、ご利用下さい。