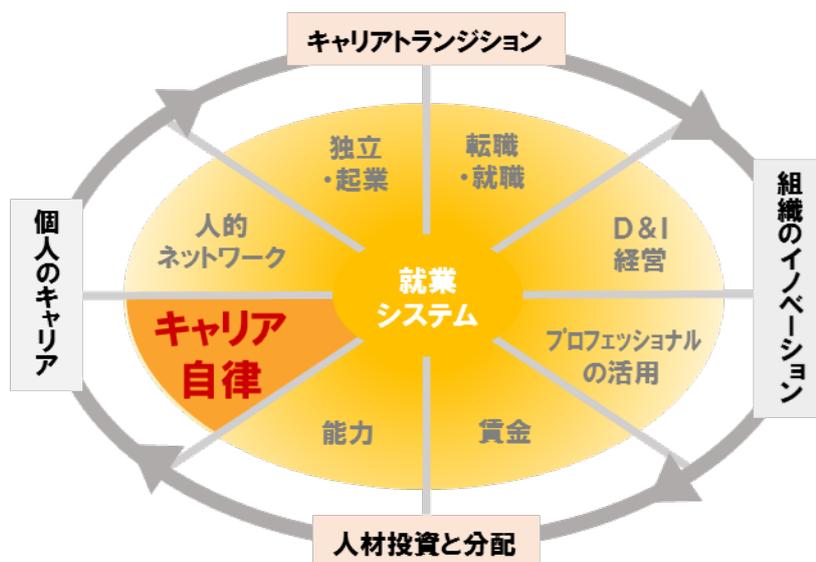


Web 連載

労働政策で考える「働く」のこれから

<http://www.works-i.com/column/policy/>



—キャリア自律—

Vol.1

米国・中国・インドより「キャリア自律」が低い日本の行方

Vol.2

企業の“キャリア自律支援策”は、離職を誘発するか？

Vol.3

「現状維持が安心」を変える政策がキャリア自律には必要だ

米国・中国・インドより「キャリア自律」が低い日本の行方

70 歳まで働くことが当たり前

政府は現在、「70 歳まで働ける環境の整備」を掲げ、企業の継続雇用制度の見直しや年金の受給開始年齢の引き上げを検討している。

職業人生が 70 歳まで伸びるとすれば、個人のキャリア形成は、好むと好まざるとにかかわらず、変わらざるを得ない。60 歳で引退し年金で悠々自適に暮らすことができた時代には、仮に 50 歳で役職から外れ、仕事にやりがいを感じられなかったとしても、給与をもらいながら 10 年間過ごすという選択もあった。しかし、これが 20 年続くとなるとどうだろう？

20 年もあるのであれば、新たな学びや経験を通じて、やりがいのある仕事に取り組みたいという個人は多いだろう。

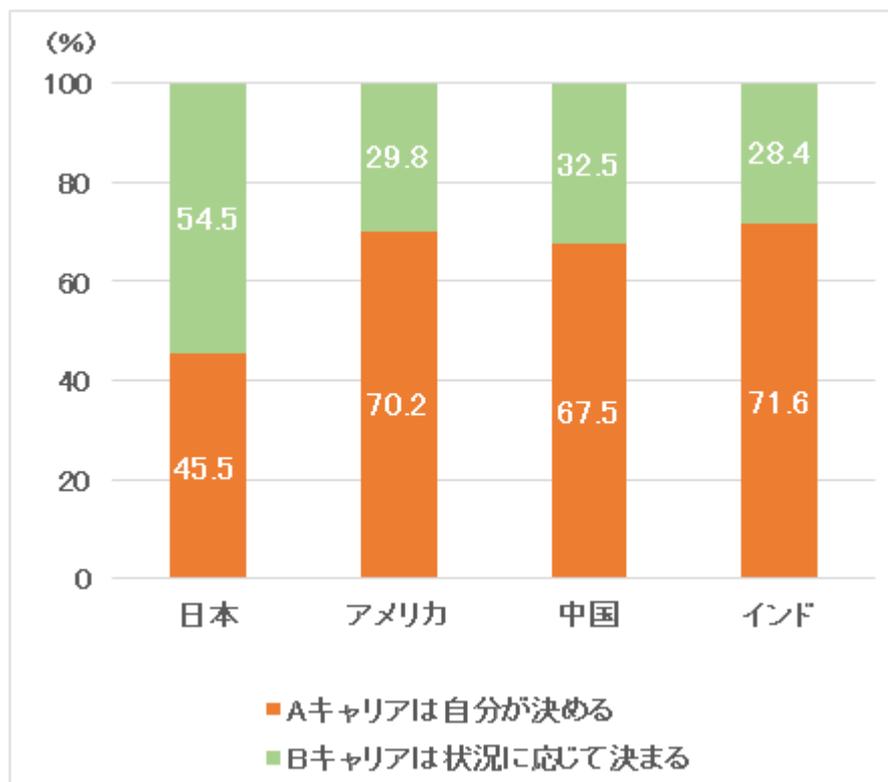
企業にとっても、かつて第一線にいた社員がモチベーションの低い状態で、20 年も組織に残ることは、若い世代の士気を下げ、組織パフォーマンスの低下をもたらすと懸念せざるを得ない。

やはり、年齢を重ねても生き生きと働ける環境の整備は、超高齢社会の日本にとって必要不可欠なものである。「100 年キャリア時代の就業システム」では、その重要なピースの 1 つを「キャリア自律」とおいた。

キャリア自律は米国・中国・インドより2割も低い

ところが、リクルートワークス研究所が行った国際調査によれば、日本人のキャリア自律の意識は低い。「キャリアは自分が決める」という意識は、米国・中国・インドが7割前後なのに対し、日本は5割を下回っている(図表1)。

図表1 「キャリア自律」意識の国別比較



出所:リクルートワークス研究所「五カ国マネジャー調査」

日本企業の人事権は強く、地域や職種を越える異動も命じることができる。社員が配属や仕事に対する希望をもっていたとしても、かなうとは限らないどころか、ともすれば、希望をもつたびに、それがかなわないという失望を、繰り返し経験することになる。そうであれば、中途半端に希望などもたず、企業の人事命令に受け身で応えていくのが、個人にとっては、最も合理的なキャリア戦略となる。

だが、1990年代にバブル経済が崩壊すると、企業は社員にキャリア自律を求めるようになった。キャリア面談を強化したり、社内にキャリアカウンセラーを配したりする企業が増えていった。労働政策研究・研修機構(2017)※1によれば、「社員の自主的なキャリア形成の促進」に現在力を入れている企業は27.7%で、今後力を入れたい企業は32.8%と、キャリア自律施策は依然充実させる方向にある。

職業人生が伸びれば、自分より年上のロールモデルを見つけるのは難しくなり、社外に次の仕事を求めることも増えていく。自身のキャリアを自ら舵取りする必要性がさらに高まっていくだろう。

企業が社員に求めているのは「キャリア」なのか、「自律」なのか？

キャリア自律とは、「めまぐるしく変化する環境のなかで、自らのキャリア構築と継続的学習に取り組む、生涯にわたるコミットメント」(花田、宮地、大木 2003)と定義される※2。だが、ここで悩ましいのは、社員にとって現在所属している企業内でのキャリアの構築と、企業外でのキャリアの構築、ひいてはライフキャリアの構築は、必ずしも一致しないということだ。

極論をいえば、企業によっては、キャリア自律とは、社員がその企業に所属している限りにおいて、主体性を発揮し、仕事で成果を上げることを望んでいるだけでである。自身でモチベーションを高め、仕事で成果を上げるための取組みを行い、企業が必要としなくなったら自ら退社する主体性を期待しているにすぎない。そのような企業で求められるキャリア自律は、企業内キャリアに限定されていて、企業外キャリアやライフキャリアの構築は本人任せである※3。

その一方で、キャリア自律への関心が高まったこの 20 年間で、企業外キャリアの構築やライフキャリアの構築も視野に、社員のキャリア形成支援を強化してきた企業もある。

その最たるものは、40 代、50 代の社員を対象としたキャリア研修の導入である。かつては、その研修に参加すること自体が、企業から退出を望まれていると烙印を押されていると感じてしまう社員もいた。しかし、近年では、社内にそのまま残ることも、社外に出ることも含めて、これからのキャリアをあらためて考える機会として、対象年齢の社員全員に受けさせる企業が増えている※4。

また、社員の自発的な学びを促進する企業も増えている。人事や上司が指名するのではなく、社員本人の意思による「手挙げ制」研修の充実や、副業や NPO 支援、ボランティアなど、「越境学習」を行うための人事制度の導入も聞くようになった。

だが、このような環境が整備されているかどうかは、企業の人材活用ポリシーによる。社員を人材として尊重し、企業内キャリアの成長には、企業外キャリアの可能性やライフキャリアの充実を含める必要があると認識している企業と、そうでない企業では、キャリア自律支援策が異なっているように見える。

そこで、本シリーズでは、あらためてキャリア自律の今を、インタビューや調査データの分析から明らかにする。そのうえで、今後の政策対応についての方針を検討する。

※1 労働政策研究・研修機構(2017)「日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理」労働政策研究報告書 No.196

※2 花田光世、宮地夕紀子、大木紀子(2003)「キャリア自律の新展開」一橋ビジネスレビュー51 巻 1 号

※3 一橋ビジネスレビュー51 巻 1 号(2003)「キャリア自律の新展開」やリクルートマネジメントソリューションズ(2014)『キャリア自律の過去、現在、未来』RMSmessage34

※4 中村天江(2014)「中高年のセカンドキャリアに企業はどう向き合うのか？」Works Symposium

企業の“キャリア自律支援策”は、離職を誘発するか？

キャリア自律を促すと「辞めてしまう」という不安

100年キャリア時代が話題となる際に、必ず取り上げられるキーワードが“キャリア自律”である。このキャリア自律についてはさまざまなとらえ方がされてきた。個人にとってのキャリア自律は、自身が所属する企業にとどまらず、企業横断的にキャリアを構築する概念として理解される。

他方、企業にとっては、社員がそれぞれ必要なスキルを身につけ能動的に目標を設定して仕事を進めていくことでもある※1。企業における社員の“キャリア自律”には、「自分で学び、選択した結果として転職する」、といったような横断的なキャリア形成は含まれていない。人材育成上の問題を抱えている企業のうち、43.8%が「人材を育成しても辞めてしまう」ことを問題点として挙げているのである※2(コラム「[米国・中国・インドより『キャリア自律』が低い日本の行方](#)」参照)。

その帰結として、副業・兼業や、社外でのネットワークづくりといったキャリア自律的な取り組みへの企業のスタンスは大きく分かれることになる。しかし、人材投資として社員のキャリア自律を促すと「辞めてしまう」(だからキャリア自律を促す施策には慎重にならざるを得ない)という“肌感覚”は正しいものなのだろうか。そのような不安から社員のキャリア自律を促す施策に取り組めていないことは、逆に社員の定着や組織内で主体的に働く社員の育成のチャンスを逃すことにつながっているのではないだろうか。

果たして、「キャリア自律を促す企業の人事施策」は社員の離職や定着にどのような効果があるのか。いわゆる「越境学習」の議論において、石山※3は「自らが準拠している状況」の境界を越えた際に越境学習が成立すると定義している。今回は、「キャリア自律を促す企業の人事施策」を“企業が人事制度として実施する”、社員に“所属する企業の境界を越えるよう促す”取り組みに注目する。

リクルートワークス研究所「Works 人材マネジメント調査 2017」のデータを用いて、企業と個人の“キャリア自律”の両立の可能性について考えてみたい。

副業、留学……キャリア自律を促す4つの施策

「Works 人材マネジメント調査 2017」の調査回答企業数は 197 社であり、東証 1 部上場企業を対象としているため、企業規模は非常に大きい。このため、今回の分析は日本の大手企業における検討と位置づけられる。

回答企業 197 社のプロフィール

	平均
従業員数(全社)	3665.4人
従業員の年齢	39.9歳

まず、対象の企業群における、キャリア自律を促す施策の状況を整理する。

今回の分析においては、「キャリア自律を促す施策」=“企業が人事制度として実施する”、社員に“所属する企業の境界を越えるよう促す”取り組みとして、以下の 4 つの人事施策を抽出する。

① 副業・兼業の許可

副業・兼業の許可は、個人のキャリアの充実につながるような業務外の活動を企業が許容することであり、職務専念義務の例外として企業が新たに措置をした制度である。人生 100 年時代の働き方の支援策として、政府においても副業・兼業に関する法制度整備を進めるなど、社会的な後押しは強くなっている。

② 海外留学支援制度

会社の業務から外れ、決まった年数について海外の大学・大学院等へ通学する際の支援である。異文化での経験や多様なバックグラウンドをもつ人々との交流を通じて、視野を広げ、個人の知識や人的ネットワークを拡充する。海外のキャリア自律意識の高い価値観に触れることで、自律性を高める効果もある。

③ 社外ボランティア支援制度

ボランティア休暇など、社外活動としてボランティアをする際のサポートである。ボランティアに取り組む社会人は日本では少数にとどまるが、得られるスキルやネットワークには自己のキャリアを見直すきっかけになるものもあり、リクルートワークス研究所では「兼業ボランティア」として提唱している(「東京 2020 大会のボランティア・レガシー」参照)。

④ 独立・開業支援制度

企業の経営資源を用いた、スピンアウトベンチャーの開業支援などが該当する。個人のスキルを活かした新しい会社横断的なキャリアトランジションであり、業務外の社員の活動を支援するもの、のひとつとして考えることができよう。

キャリア自律を促す施策を導入する企業は少数派

さて、それぞれの施策についての導入状況は以下のとおりである※4（図表 1）。

図表 1 キャリア自律を促す 4 つの人事施策と導入状況

	導入している	導入していない	無回答	導入率
副業・兼業の許可	40	155	2	20.30%
海外留学支援制度	67	128	2	34.00%
社外ボランティア支援制度	75	119	3	38.10%
独立・開業支援制度	26	167	4	13.20%

出所：リクルートワークス研究所「Works 人材マネジメント調査 2017」

社外ボランティア支援制度が最も導入されており、197 社中の 75 社、導入率は 38.1%である。他方、独立・開業支援制度が最も導入されておらず、導入率は 13.2%にとどまる。

このキャリア自律を促す 4 つの施策の効果を検証したい。

今回は、離職を促す効果についての影響を見るために、離職率について「大卒・大学院卒、新卒採用者の入社 3 年以内の離職率（以下、大卒離職率）」と「中途採用者の入社 3 年以内の離職率（以下、中途離職率）」への影響に分けて検証する。

また、分析にあたって、企業における組織風土上の参考値として今回は、「退職者の“出戻り”を許容しているか」※5 について見る。“出戻り”自体は現職社員を対象とする制度ではないが、その許容によって周囲に退職後、再入社した社員が存在することで、自身のキャリアを自社に限らず横断的に考える発想につながる可能性があるためである。

離職率“低下”につながる「海外留学支援」と「ボランティア支援」

大卒離職率・中途離職率に対する相関関係については、以下のとおりであった(図表 2)。

図表 2 キャリア自律を促す人事施策と離職率の相関関係

	副業・兼業の許可	海外留学支援制度	社外ボランティア支援制度	独立・開業支援制度	【参考】“出戻り”の許容
大卒離職率	有意でない	-0.294***	-0.345***	有意でない	-0.134*
中途離職率	有意でない	-0.251***	-0.341***	有意でない	有意でない

***:1%水準で有意 **:5%水準で有意 *:10%水準で有意

大卒離職率、中途離職率の両方について、「海外留学支援制度」「社外ボランティア支援制度」導入企業との間で有意な負の相関が得られた。つまり、大卒・中途採用者の3年以内離職率は、この2つの施策が導入されているほど低い。

「海外留学支援制度」については、制度上、社内選考等が存在することも多く、結果として一定年数在職していた社員が対象となるケースが多い。今回は3年以内の離職を見ているが、一定の期間までの在職者については海外留学という明確な目標を与える形で影響が出ている可能性がある。

また、「社外ボランティア支援制度」についても同様の結果が得られている。こちらは自社内だけにとどまらないキャリアづくりが、イコール“転職・離職促進”となるわけではないことを示唆している。ボランティア支援に関しては、企業へのエンゲージメントを高める目的で行われていることも多く、その効果については「社員が会社に対して誇りを持てる」といった実感が企業側に多く存在するなど、多面的な指摘がなされる※6。

他方、キャリア自律を促す人事施策について「副業・兼業の許可」や「独立・開業支援制度」は大卒・中途離職率ともに有意な相関はなかった。少なくとも離職率に正の相関が存在しなかったことは、「会社のこの人事制度を使って、転職してしまう」という懸念は必ずしも当たらないことを示唆している。

なお、「出戻り」の許容については、大卒離職率にのみ負の相関があった。“出戻り”文化は、若い層の入職者に対して人材を大切にしている企業だというメッセージとなっている可能性がある。もちろん、大卒離職率と出戻り文化に負の相関があったことは、離職する若手が多い会社ほど

出戻り採用をしていないということであり、出戻りたくないと思うネガティブな転職理由をもつ若手が多いということでもある。

最後に結果の全体を見てみると、キャリア自律を促す施策の導入が、ただちに離職率を高めるわけではないことが明らかである。

「キャリア自律を促す施策は離職率を高めない」という結果の背景

以上をまとめると、キャリア自律を促す施策の導入が、ただちに離職率を高めることはない。むしろ、海外留学支援制度や社外ボランティア支援制度では、離職率の引き下げが期待できる。ただし、今回は、キャリア自律を促す施策を人事制度として導入している企業における離職率を分析しており、施策を利用した社員個人についての分析ではない点は留意する必要がある。

概して、キャリア自律を促す施策を導入している企業のほうが、社員にとっては魅力的といえよう。離職を恐れるがあまりに内部労働市場への依存が強く内向的な社員を増やすのか、社外活動を通じて視野が広く自律的な社員を育てるのか。短期的には前者のほうが、社員の不要な離職を防ぐことができる“肌感覚”があったとしても、中長期的には、社員にとっても、そして企業にとってもそれが本当に正しい選択なのだろうか。

仮に施策を利用した社員の一部が辞めたとしても、仕事に魅力があり、出戻り社員を受け入れる風土があれば、離職者を戦力として再度採用することもできる。1度社外に出て活躍した人材を再び迎え入れるキャパシティのある企業や、社員のキャリア形成を支援できる企業のほうが、結果的に就職市場・転職市場において「選ばれる」可能性は高い。就職・転職の際には、多くの個人が口コミサイトを参考にしているのである。

個人と企業の“キャリア自律”の同床異夢を解消するために

冒頭で取り上げたとおり、個人のキャリア自律と企業の“キャリア自律”は完全には一致しない。この同床異夢の状態について、今回の結果は「社外活動の支援をするようなキャリア自律を促す施策と、企業への定着率を高める施策が一致する」という逆説的な解決策の糸口を提案できるかもしれない。

「海外留学支援制度」や「社外ボランティア支援制度」の活用から得た社外の知見やネットワークによって、個人はキャリアが充実したものとなり、業務実行能力も高まる。企業を客観視できるようになることでよい点悪い点が明確となり、自身との適性が確認される。そして、そうした組織は離職率が低い、という関係が明らかになれば、**個人と企業の“キャリア自律”の同床異夢を解消する突破口になり得るだろう。**これは、**離職率が低いために人材投資を思い切りできる、という好循環にもつながる。**

そして、今後のポイントとなるのは実態の見える化である。企業の「社外ボランティア支援精度」は、大卒・中途それぞれの離職率に対して一定の効果がある可能性が示された。ただ、ボランティア休暇制度をもつ企業は多いが、社員による利用は一定数にとどまっているのが現状である※7。

ほかのキャリア自律を促す施策についても、その実態の見える化は不十分であり、「入社してみないと、その制度が本当に使えるかわからない」という状態となっている。子育てサポート企業、女性活躍推進企業であることをアピールすることのできる「くるみん」や「えるぼし」認定のように、客観的に実態を評価し、実行にインセンティブを与えるような政策的な認定制度の創設は考えられる。

他にも、自社の人材に対して積極的にキャリアを応援する制度を採用していることによって、採用ブランディングを高めることができ、社会貢献や従業員の社外活動を通じて、社員の人的資源の向上に寄与している、という側面でもクローズアップできるだろう。こうした直接的ではないが企業のブランドに好影響する面に注目すれば、**自社社員のキャリア自律の支援を充実することは大きな波及効果を伴って捉え直すことができるかもしれない。**実際にキャリア自律した個人を育てられている企業を可視化し、企業にどういった影響があるのかを検証することが、同床異夢の解決に向けた具体的な道のりになるのではないだろうか。

※1 たとえば、厚生労働省「能力開発基本調査(平成 28 年度版)」においては、「労働者の能力開発方針は企業主体で決定する」とする企業は 76.1%に上っている。

※2 厚生労働省「能力開発基本調査(平成 28 年度版)」

※3 石山恒貴(2018)『越境的学習のメカニズム』福村出版 P.70 など

※4 回答中「導入していない」「導入していたが、廃止した」を“導入していない”、「導入しているが見直す予定だ」「導入し、継続する予定である」を“導入している”として分類している。

※5「(一度離職した従業員の)再雇用制度」の質問について、「導入しているが見直す予定だ」「導入し、継続する予定である」と

回答した企業を“導入している”とした。

※6 日本経済団体連合会「2014 年度社会貢献活動実績調査結果」では、「社員の社会貢献活動を支援する理由」として、43%の企業が「社員が会社に対して誇りを持てる」を挙げている。

※7 1000人以上企業では22.8%がボランティア休暇を導入している(厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」)が、“ボランティア休暇制度がある”企業における利用人数を見ると、「0人」が56.2%と半数を超えているという調査が存在する(東洋経済新報社『CSR企業総覧(2014年度版)』)。

「現状維持が安心」を変える政策がキャリア自律には必要だ

社会を支える、3つのピース

人の生活の最も重要な基盤は「働くこと」である。しかし、そのみで社会がうまく回るわけではなく、家族や組合などを通じた私的な助け合いや、社会政策（社会保障、社会福祉、教育、住宅支援など）が、働けない、働いても十分な収入を得られない場合の生活を支えている。つまり、働くこと、私的な助け合い、社会政策の3つのピースがうまくかみ合うことで、社会は安定して続いていく。

問題が生じやすいのは、「働くこと」が大きく変わるときだ。このピースが大きく変わっているにもかかわらず、社会政策が旧来の形に留まれば、生活が不安定になる人が増加したり、そのリスクを避けるために、旧来の働き方にしがみつくと行動が生じかねない。

日本は、まさにこれから「働くこと」が大きく変わろうとするタイミングにある。グローバルな競争の激化やテクノロジーの進化により、企業が正社員など組織の長期的なメンバーの比率を引き下げ、事業に必要な知識・経験を持つプロフェッショナルを、その都度労働市場から調達する動きが拡大すると予想されている。個人の側も、組織の枠を越えたり、雇用と自営の間を行き来したりしながら、自律的にキャリアを切り拓く必要に迫られる人が増えそう。このような変化を前に、社会政策は個人の多様なキャリアの選択を支える、言うならばキャリア自律に「やさしい」設計になっているのだろうか。

キャリア自律に「やさしくない」日本の社会政策

結論を先に述べるなら、日本の社会政策はキャリア自律に対して、「やさしい」設計とは言えない。なぜなら、日本の社会政策は、世帯主が1つの組織で長く働き続け、賃金に家族の生計費が含まれる正社員モデルを前提としており、このモデルに当てはまらない個人や家族の生活を支える機能が弱いためだ。

その典型例として、子育て世帯への経済支援の柱である児童手当を取り上げよう。日本では児童手当の検討が開始されたのは1960年代であるが、家族の生計費を考慮した賃金制度があるなどとして、導入への反対論が根強くあり、実際に制度が始まったのは1972年、それも多子

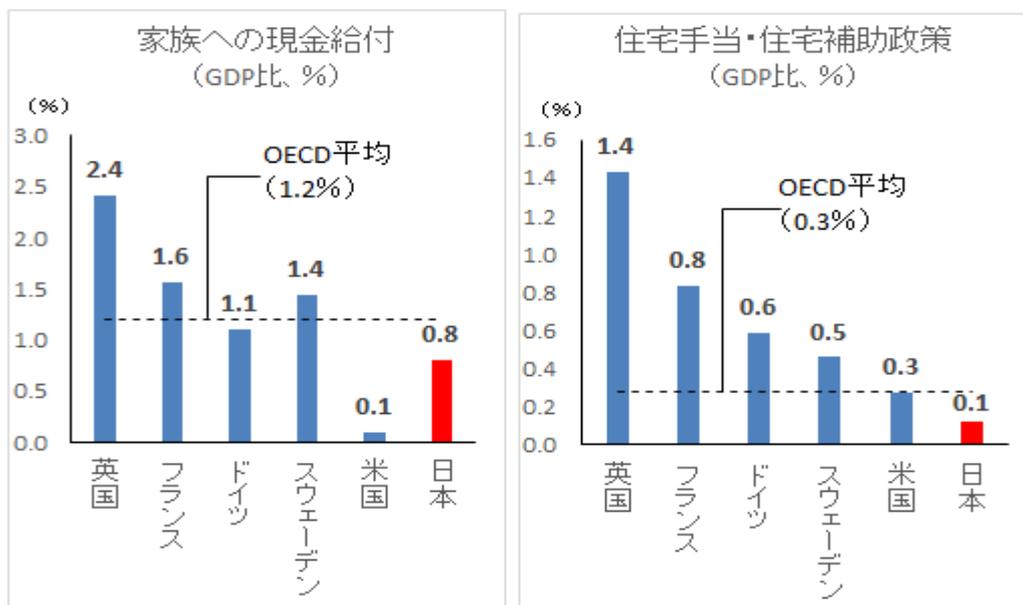
世帯の貧困対策としての性格を強く持つ内容でのスタートであった※1。さらに 1970 年代半ばには、年功賃金の存在などを根拠に「制度廃止も視野に入れた」議論が始まり、給付総額の絞り込みにも関わる見直しが繰り返されてきた※2。2000 年代以降の児童手当は、少子化対策の一環としての性格を強め、支給対象や支給額が拡充されているものの、家族に対する現金給付にかかわる政策支出の規模は、OECD 平均で GDP 比 1.2% に対し、日本は同 0.8% と「小ぶり」である(図表1 左側)。

日本型雇用を前提とした、ミニマムな教育・住宅支援

これに近い状況は、教育や住宅政策の領域でも生じてきた。例えば、教育の領域では、年功賃金の存在や「子どもの教育は親の責任」という考えから、親の教育費の負担が重い状況が維持されてきた。また、住宅政策の領域では、企業から安定した賃金を得る中間層を念頭に置いた持家取得推進策が柱になってきたことから、いざというときの住まいを保障する公営住宅の建設や公的な住宅手当にかかわる政策には、重要な役割がおかれてこなかった※3。

実際、図表1(右側)に示すように、日本の住宅手当・住宅補助政策への公的支出規模は OECD 平均(GDP 比 0.3%)の 3 分の 1 程度である。また、図表2に示すように、日本の公立大学の年間授業料は約 5,200 ドルであり、金額の高さでは OECD 加盟国の先頭集団にいる。

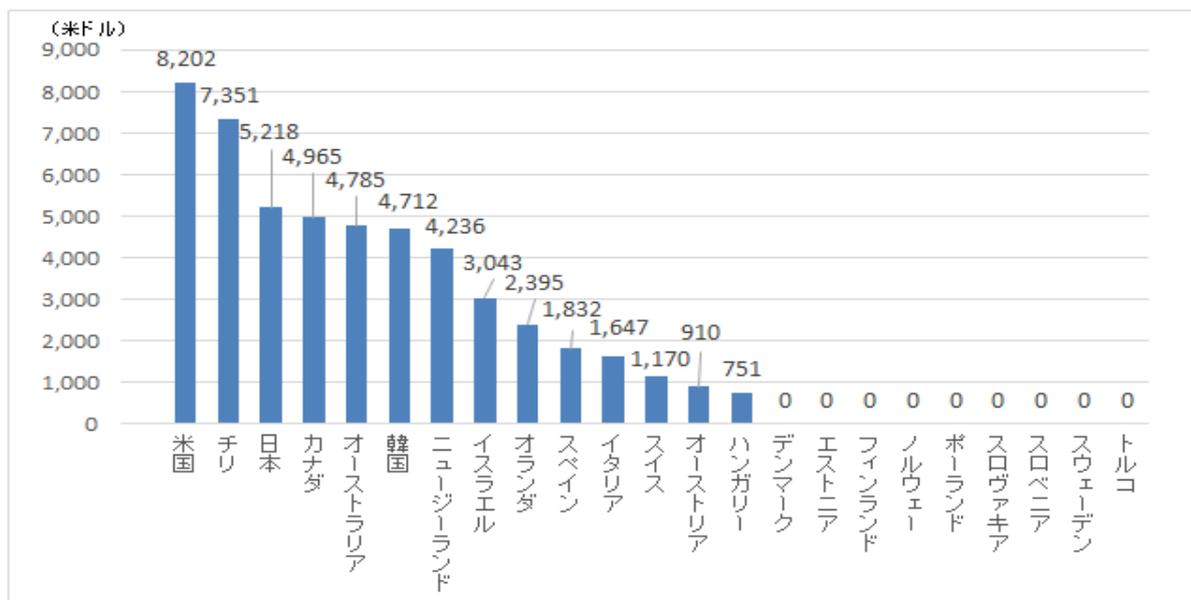
図表 1 家族への現金給付、住宅手当・住宅補助政策への公的支出規模



※2013年実績。

出所: OECD “Social Expenditure Database”

図表2 公立大学の年間授業料の国際比較



※公立大学(学部)に通うフルタイム学生の年間授業料(外国籍の学生を除く学生を対象とした授業料)。金額は米ドル(購買力平価)。データの入手が可能な国のみ抜粋。

出所: OECD “Education at a Glance 2018”

独立・起業した人への能力開発やセーフティネットが手薄

もう1つの例として、自営業者やフリーランスなど、独立・起業した人の学び直しや、事業に失敗した時の再起を支える政策が弱いことが挙げられる。

まず自営業者やフリーランスは、雇用保険の対象ではなく、国の教育訓練給付制度(一定の要件を満たす雇用保険の被保険者や元被保険者が、厚生労働省が指定する講座を受講し、修了した場合に給付金を支給する制度)を利用することはできない。教育訓練給付制度については、従来から存在した一般教育訓練給付に加え、専門性の高い講座の受講者を対象とする専門実践教育訓練給付の創設(2014年)、妊娠・出産などで離職した人の受給要件の大幅な緩和(2018)※4 など、学び直しの促進を意図した制度拡充が近年行われてきた半面、自営業者やフリーランスが働きながら学び直しを行うための公的支援の整備は遅れたままである。

また失業時の所得保障についても、独立・起業した人は雇用保険の対象でないことに加えて、日本には欧州諸国で設けられている失業扶助(失業保険と生活保護の間にある制度で、求職活動や就労支援プログラムへの参加などを条件に、失業し生活が困窮する人に税財源で所得保障を行う制度)※5 が存在しないため、事業に失敗したときに生活困窮に至るリスクは、先進国の中では相対的に大きい状況にある※6。

助け合いと社会政策の充実の組み合わせで、 キャリア自律を支えていくという針路

これらの状況は、所得変動リスクを伴う転職や独立・起業のハードルを上げている。これらに挑戦して失敗した際の影響は、家族の生活や子どもの教育にまで影響しかねない。そのため、仕事や職場に多少の不満や不安があっても、現状にとどまる方が短期的には安心だからだ。

すでに政府は、内部労働市場における雇用維持を重視した労働政策から、個人の主体的なキャリア選択を支えるための労働政策への転換を図っており、中高年者の転職支援やリカレント教育支援の充実を行っている。また、子育て支援の充実や格差の固定化の防止の観点から、幼児教育や高等教育の無償化を推進する方針を示している。しかし、個人がより柔軟にキャリアを選択できるようにするためには、転職や独立・起業などの挑戦よりも「現状にとどまるほうが安心」な状況を変える施策を、より明示的に打ち出すことが必要である。

問題は日本の厳しい財政事情から、社会政策を幅広く拡充し、個人の挑戦を支えていく余裕はないことだ※7。そこで次の策として、家族の中で転職や独立・起業などの挑戦を支え合えるよ

う、より本格的な共働きモデルへの転換を進めていくこと、そのうえで、転職や独立・起業、本格的な学び直しなどの挑戦をしにくい人に集中して、公的な支援を充実することが重要だろう。

具体的には、大都市圏を中心とした待機児童の解消を進めるほか、女性の就労に中立的でない社会保険制度の更なる見直しを急ぐこと※8、子育てなどで離職した女性のキャリア支援や能力開発支援を充実することが考えられる。また、長時間労働が働きながらの学び直し、女性の出産後の就業継続やキャリア形成、男性の家事・育児への参画を難しくしていることを踏まえ、働き方改革を今一步進めるためにも、法定時間外労働に対する社会保険料を引き上げることなども考えられるのではないかな。

そのうえで、一人親や単身者など、家族で所得変動リスクを支え合うことが難しい人を中心に、子どもの養育や住宅支援など、生活の安定にかかわる社会政策を充実させ、転職や独立・起業などに挑戦しやすくしていくことが必要だろう。また、独立・起業した人を包摂する能力開発支援政策や公的なセーフティネット整備の可能性についても検討していくべきであろう※9。

※1 導入当初の児童手当は、18歳以下の子どもが3人以上おり、所得制限を満たす世帯を対象に、義務教育修了前の第3子以降に支給するという、多子世帯の貧困対策としての性格が強いものであった。

※2 1970年代半ばには財政制度審議会などで、企業の年功賃金や税制上の扶養控除により子育て費用がカバーされているとして制度見直しの必要が強調され、1978年からは物価上昇にもかかわらず、所得制限の水準据え置きが行われたほか、1982年からは所得制限が強化されるなど、支給総額を絞り込むための見直しが繰り返された。

※3 平山(2009)によれば、公営住宅の建設戸数は1970年代がピークであり、以後は一貫して減少基調にある。また、所得制限のもとに行われる住宅手当(日本の場合は住宅確保給付金)は対象が限定され、リーマンショックの影響で支給決定件数が膨らんだ2010年でも5.5万件(全世帯の0.1%)と規模がかなり小さい(平山洋介(2009)「住宅政策のどこが問題化-＜持家社会＞の次を展望する」光文社)。

※4 2017年12月までは、離職日の翌日から1年以内に、妊娠や出産などで引き続き30日以上教育訓練の受講開始ができない場合、公共職業訓練所に申請すれば、教育訓練給付金の対象期間を最大4年延長可能であったが、2018年1月以降は、この延長可能期間が最大20年へと延長された。

※5 欧州では、保険財源に基づく失業手当の他に、就労可能な生活困窮者に税財源で所得保障を行う失業扶助に該当する制度を設ける国が多い。ただし、各国はモラルハザードを防ぐ観点から、受給者が履行すべき義務の強化や給付期間・給付額の削減など、労働市場の早期復帰を促す改革を進めてきている。

※6 政府は「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月15日閣議決定)や「人づくり革命 基本構想」(平成30年6月13日人生100年時代構想会議決定)において、幼児教育の無償化、高等教育の無償化、リカレント教育の推進を打ち出している。

※7 例えば、住宅手当・住宅補助政策への公的支出規模を GDP 比 0.1%から同 0.3%(OECD 平均)に引き上げるためには 1 兆円規模の公的支出が必要になる。

※8 社会保険の被扶養配偶者制度は、厚生年金や健康保険の被保険者の配偶者の収入や労働時間が一定の範囲内の場合に、被扶養配偶者として保険料の負担なく保険給付を受けられる制度で、制度適用範囲を超えて女性が働くと、手取り収入が一旦大幅に低下する。このため、女性が働く時間の調整をする行動(就業調整)を招いていると指摘される。

※9 現状では小規模企業の経営者やフリーランスが、廃業や退職時のために積み立てる小規模企業共済制度があるので、当面の対応としては、この制度の周知を行うことも重要である。

労働政策センター

中村天江
大嶋寧子
古屋星斗

- | | | |
|-------|-----------------------------|---------------|
| Vol.1 | 米国・中国・インドより「キャリア自律」が低い日本の行方 | 2018.12. 6 公開 |
| Vol.2 | 企業の“キャリア自律支援策”は、離職を誘発するか？ | 2018.12.19 公開 |
| Vol.3 | 「現状維持が安心」を変える政策がキャリア自律には必要だ | 2018.12.26 公開 |

