

本書の主要目次

- 序 章 人材覚醒—アベノミクス第3ステージからの出発
 第1章 問題の根源—無限定正社員システム
 第2章 人材が覚醒する雇用システム
 第3章 女性の活躍を阻む2つの壁
 第4章 聖域なき労働時間改革
 —健康確保と働き方の柔軟化の両立
 第5章 格差固定打破
 —多様な雇用形態と均衡待遇の実現
 第6章 「入口」と「出口」の整備—よりよいマッチングを実現する
 第7章 性格スキルの向上—職業人生成功の決め手
 第8章 働き方の革新を生み出す公的インフラの整備
 終 章 2050年働き方未来図
 —新たな機械化・人工知能の衝撃を超えて



人材覚醒経済

鶴光太郎著

日本経済新聞出版社
3,024円(税込み)

エビデンスに基づいた政策提言

評者

川上 淳之

東洋大学経済学部准教授

著者は、経済企画庁調査局、OECD 大学院に所属しており、内閣府規制改革会議の委員も担当させていた（著者の著者紹介より）。この『人材覚醒経済』はこれらの経験を持つ著者だからこそ書くことのできる一冊であるといえる。

まず、本著が持つ問題意識は、第二次安倍政権における「旧」三本の矢のうちの成長戦略、それに続く「新」三本の矢（国内総生産六〇〇兆円、出生率一・八、介護離職ゼロ）の効果が明確に表れなかつたことにある。その理由として著者が指摘するのが、政府が長期的視点を持ち合わせていないことである。家計や企業は長期的な視点を持ち経済活動を営んでいるのにに対して、この時期に掲げられた政策は「成績をすぐ求める」という短期的志向（P21）が強かつた。将来の不確実性に結び付き、企業の設備投資の停滞、賃金のベースアップに対する躊躇につながったといえる。さらに長期的な視点に立つと「少子高齢化・人口減少」による成長率の低下はシミュレーションからわかっている避けられない課題であり、イノベーションによる生産性の上昇によって労働力の低下による負の影響を緩和することも求められる。

更に、労働市場が抱えている問題としては、有期・無期や待遇格差による二極化、長時間労働、女性活用とワーカーライフバランス、高齢者の労働参加、労働資源の分配の歪み、深刻な人手不足なども挙げられる。

出だしから、非常に先行きの暗い日本経済の運命が示されるが、著者はそれに対し「人材覚醒経済」に向けた取り組みを進めることを提言する。あまり聞きなれない「人材覚醒」という言葉には三つの視点が含まれている。
 (1) 我々が人材の重要性に「覚醒」する
 (2) 個々の人材が「覚醒」する
 (3) 人材活性化により日本経済全体を「覚醒」させる

「人材覚醒」を促すために必要な「多様な働き方改革」とこの改革によつて改革される必要のある多くの課題が、本著の多くを占めている。その中で重要な位置を占めているのが、「職務、勤務地、労働時間いずれかが限定された正社員」と定義されるジョブ型正社員への転換である。職務が限定されることは自身のキャリアや専門性に特化した働き方とそれによる転職をともなう職場の可能性を拡大させる効果を持つことである。ぜひ、本書で紹介されている論文・書籍も併せて読むことで、日本の職場の現状とこれからを展望して頂きたい。

非常に多くの課題を紹介しているため、一つ一つの内容について物足りないと感じる読者もいるかもしれないが、本書は労働市場に関する研究の入り口として最適である。ぜひ、本書で紹介されている論文・書籍も併せて読むことで、日本の職場の現状とこれからを展望して頂きたい。