

人材育成の推進力

雇用失業情勢は、悪化の一途を辿っている。2009年1月の完全失業率は4.1%で、完全失業者数は277万人にのぼった。同月の有効求人倍率は0.67倍まで低下し、事業主の都合による離職者は著しく増加している。

こうした中、日本経団連と連合は3月3日に「雇用安定・創出に向けた共同提言」を発表し、政府に対して具体的な環境整備を求めた。提言において、「雇用のセーフティネットの強化」策として最初に挙げられているのが「職業訓練の強化」である。そこでは、人材不足に陥っている分野や、新規雇用創出が期待される分野などに対応して、公共職業訓練のメニューを開発・実施するよう求めている。また、同日開催された経済財政諮問会議では、特に非正規労働者の能力開発を社会全体で支援していく重要性などが指摘された。さらに、2009年度の政府による離職者訓練の定員は約19万人にのぼっており（2008年度当初比で約4万人の増）、介護分野など今後雇用の受け皿として期待できる分野を中心として拡充が行われている。

人材育成をめぐる労使・政府の動きが、ここにきて活発化しているようにもみえる。人的資源に対する投資を行い付加価値を高めていくことは、迂遠なようでも深刻極まりない不況から脱却する鍵となり得るだろう。

しかし、人材育成は重要であるにも関わらず、内実が伴わないまま戻すばかりになってしまうおそれもある。ここでは、その背景として2点指摘しておきたい。

第1の点は、人材育成が比較的長い期間を要する、ということに関わっている。苦しい状況であれば、誰しもすぐに結果や成果を求めたくなる。「明日の百より今日の五十」である。生活の窮迫感が高まっている中、職業訓練を通した就職への道程が、ひどく悠長にみえる求職者もいるだろう。全ての者に職業訓練を講じる必要はないにせよ、人材こそが付加価値を生む大きな源泉であることにかんがみると、人材育成の重要性は論を待たない。しかし、推進力に欠けやすいというジレンマが付き纏う。

第2に、社会全体の中で人材育成を誰が行うのか、という点について空隙が生じている懸念があることを指摘したい。職業能力や職種を中心とした労働市場の形成が企図されていた時期（1950年代末から60年代が中心）においては、労働力の流動化を踏まえた人材育成が政策上重視された。その後揺り戻しが起き、内部労働市場の機能が強固になる中、人材育成における企業の役割は強まった。そして90年代以降は、グローバル競争が激化する中で企業による職業訓練対象者の絞り込み等が行われ、現状では誰が人材育成を行うのか曖昧になりつつある。殊に割合の増加した非正規労働者については、人的資源投資そのものが極めて希薄であり、将来の職業キャリアの問題と相まって様相は深刻化している。

このような状況下で、着実に人材育成が行われるようにすることは、実は容易ではない。人材育成の主体について理念型を追求するとしても、当面の間は、地域の実情に根ざしながら、人材育成に関わる諸主体が連携して事に当たる機会を増やしていくのが現実的であろう。労使をはじめとして、政府、地方自治体、NPO、教育機関などが人材育成に関してネットワークを深めていく。もっとも、皆が同じような責任を負うと、結局誰もが責任を負わなくなる可能性はある。これを回避するためにも、中長期的な視点を併せ持ちつつ、リーダーシップをとれる人材や機関が必要とされよう。2月に報道された島根県吉賀町の例も、ネットワークの好例であった。同町では、応募者の減少に悩む町内の福祉系専門学校の学生を失業者等から募り、福祉を核とした地域づくりを行おうとしている。これを支援したのが、阪神・淡路大震災を契機に地域の絆を進めるために設立されたNPOであった。もちろん、労使の中からリーダーシップをとる人材や機関が現れることも、強く期待される場所である。

こうした「点」の動きをいかにつないで「線」とし、さらには広がりをもった「面」としていくのか、知恵が問われているのではなからうか。

(五角形)