

我が国の産業構造と労働市場のパラダイムシフトから見る 高等教育機関の今後の方向性

今回の議論に際し通底的に持つべき問題意識について



2014年10月7日(火)
株式会社経営共創基盤
代表取締役CEO 富山和彦

産業構造が大きく異なるGとLの経済圏が存在。

雇用は長期的にはGは漸減傾向であるのに対し、Lは増加傾向・労働力不足が深刻化。

2014/9/19 総理説明資料より抜粋
(第1回まち・ひと・しごと創生会議 説明資料)

Gの世界とLの世界: 経済特性、産業構造が大きく異なる2つの経済圏の存在

	Gの世界(グローバル経済圏)	Lの世界(ローカル経済圏)
商品	<ul style="list-style-type: none"> ✓ モノ、情報 ✓ 持ち運び可能(貿易財) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ コト、サービス(基本的に対面型) ✓ 生産と同時にその場で消費される(同時性・同場性)
業種例	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自動車・電機・機械 ✓ 医療機器・製薬 ✓ 情報・IT産業の非対面機能 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 交通(鉄道、バス、タクシー)・物流 ✓ 飲食・宿泊・対面小売・卸売 ✓ 社会福祉サービス(医療、介護、保育等)
産業構造	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 製造業、大企業が中心 ✓ グローバル経済圏での完全競争(資本集約的でグローバルな規模の経済性、世界水準の差別化⇒栄光か淘汰か) ✓ GDP比は長期漸減で約30~40%の世界 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ サービス産業、中堅・中小企業が中心 ✓ ローカル経済圏での不完全競争(労働集約的、密度の経済性で分散的な産業構造⇒地域密着型の域内競争が基本) ✓ GDP比は長期漸増で60~70%超の世界(先進国共通のトレンド)
生産性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働生産性(投入時間当り付加価値生産額)は世界トップクラスかつ事業者間のばらつきも小さい ✓ 資本生産性(ROE, ROA)は改善の余地大 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働生産性が非常に低い <ul style="list-style-type: none"> ― 先進国比で最低レベル(米国の約半分、独仏にも劣る) ― 国内製造業比でも約半分 ✓ 同一業種の事業者数が多く、生産性のばらつきも大きい
雇用	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 長期的に漸減傾向(約20%の世界) ✓ 知識集約型(高度な技能の人材が中心、高賃金) ✓ メンバーシップ型雇用中心で流動性が低い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 空洞化が起きにくく、長期的に増加傾向(約80%の世界) ✓ 労働集約型(平均的技能の人材が中心、低賃金) ✓ ジョブ型雇用中心で流動性が高い
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 生産拠点の立地選択が必ずしも商品の消費地に依存しない(拠点毎の目的に応じた最適な立地を選択可能) ✓ 国際經常収支的には、貿易収支または所得収支の稼ぎ手 ✓ グローバルな競争市場の原理に支配されざるを得ない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 不完全競争市場、かつ公共性の高い規制業種が多く、市場規律が働きにくい(顧客の商品選択の自由が限定的) ✓ 従来は「雇用の受皿」だったが、今後は労働力不足がより深刻化するため、労働生産性と労働参加率の向上が喫緊課題 ✓ 地域社会との共創・共生的な経済原理と相性が良い

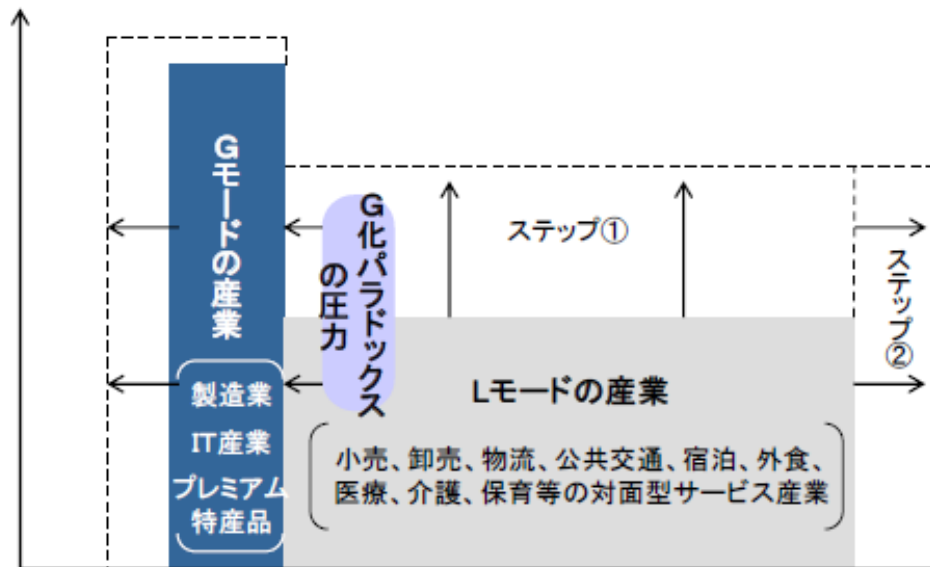
Lの労働力不足を解消するためには、「労働生産性≒賃金」の持続的上昇が必須

2014/9/19 総理説明資料より抜粋
(第1回まち・ひと・しごと創生会議 説明資料)

地方経済に無いものは何か？

- ◆ 地方に「しごと」が無いわけではない(Lの経済圏は生産労働人口の先行減少で恒常的な人手不足時代へ)
- ◆ 無いのは「相応の賃金」「安定した雇用形態」と「やりがいやプライド」を持って働ける「しごと」(だから若者の流出が続く)
- ◆ 需要(量的な意味での「しごと」)を作っても、労働生産性(= $\frac{\text{付加価値生産額}}{\text{投入労働時間}}$ ≒賃金)が持続的に上昇しなければ問題は解決しない。

労働生産性(≒賃金)



Gモードの産業拡大策(グローバル企業の地方誘致、「隠れたチャンピオン」GNT企業育成、プレミアム特産品の育成等)は重要だが、GとLの比率の大逆転は難しい

Lモードの産業領域の労働生産性と賃金の向上は必須かつ最大の政策課題

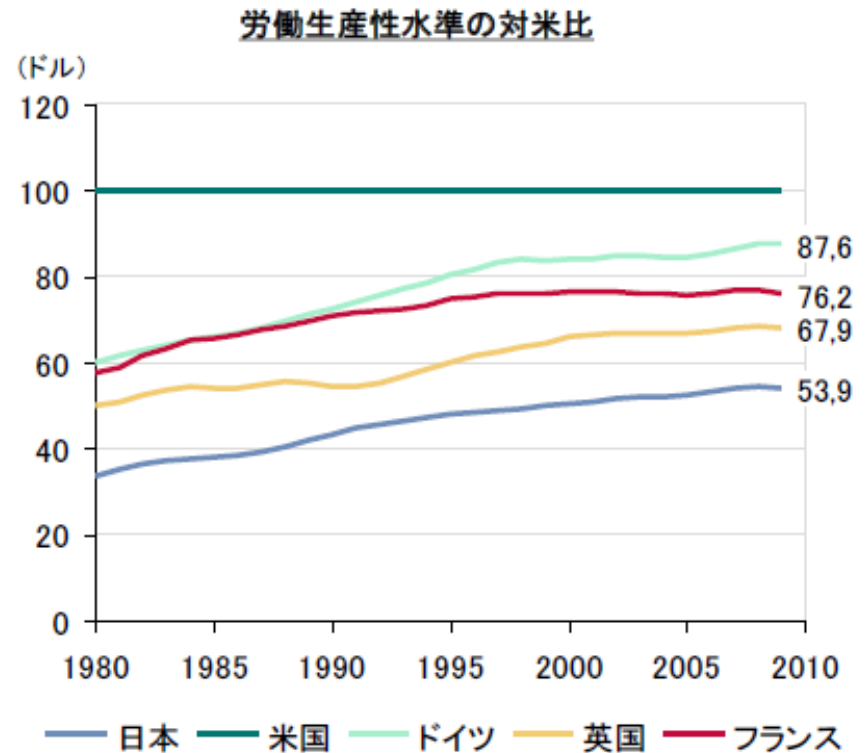
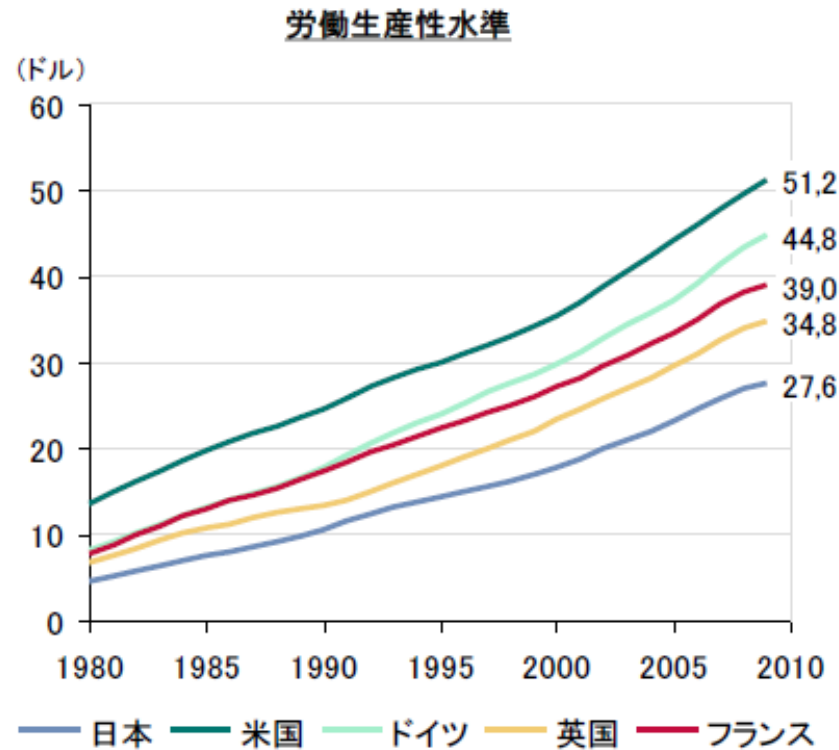
→ 就労人口数

しかしながら日本の生産性は、欧米諸国と比較しても低水準

2014/9/19 総理説明資料より抜粋
(第1回まち・ひと・しごと創生会議 説明資料)

非製造業の労働生産性の国際比較

◆ 日本の生産性は、米国の5割程度にとどまっており、欧米諸国(独、仏、英)と比較しても低水準となっている

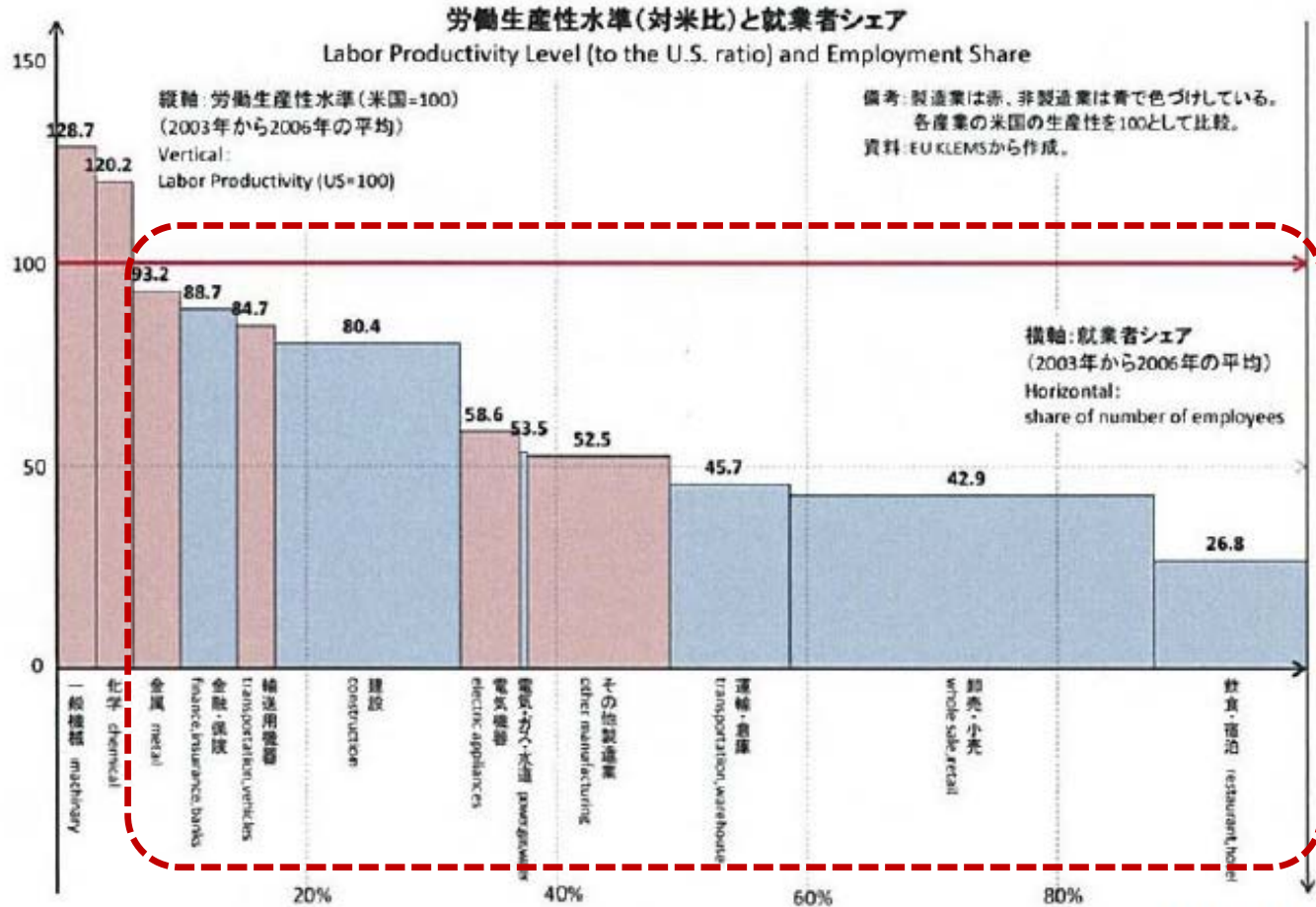


出所: 経済産業省「通商白書2013」

分野別に見ても、ほぼ全ての分野で生産性が低いことがわかる(対米比)

2014/9/19 総理説明資料より抜粋
(第1回まち・ひと・しごと創生会議 説明資料)

労働生産性水準(対米比)と就業者シェア



出所: 経済産業省作成資料より

2014/9/19 総理説明資料より抜粋
(第1回まち・ひと・しごと創生会議 説明資料)

Lモードの地域密着・対面型サービス産業の生産性向上で世帯所得の倍増を！

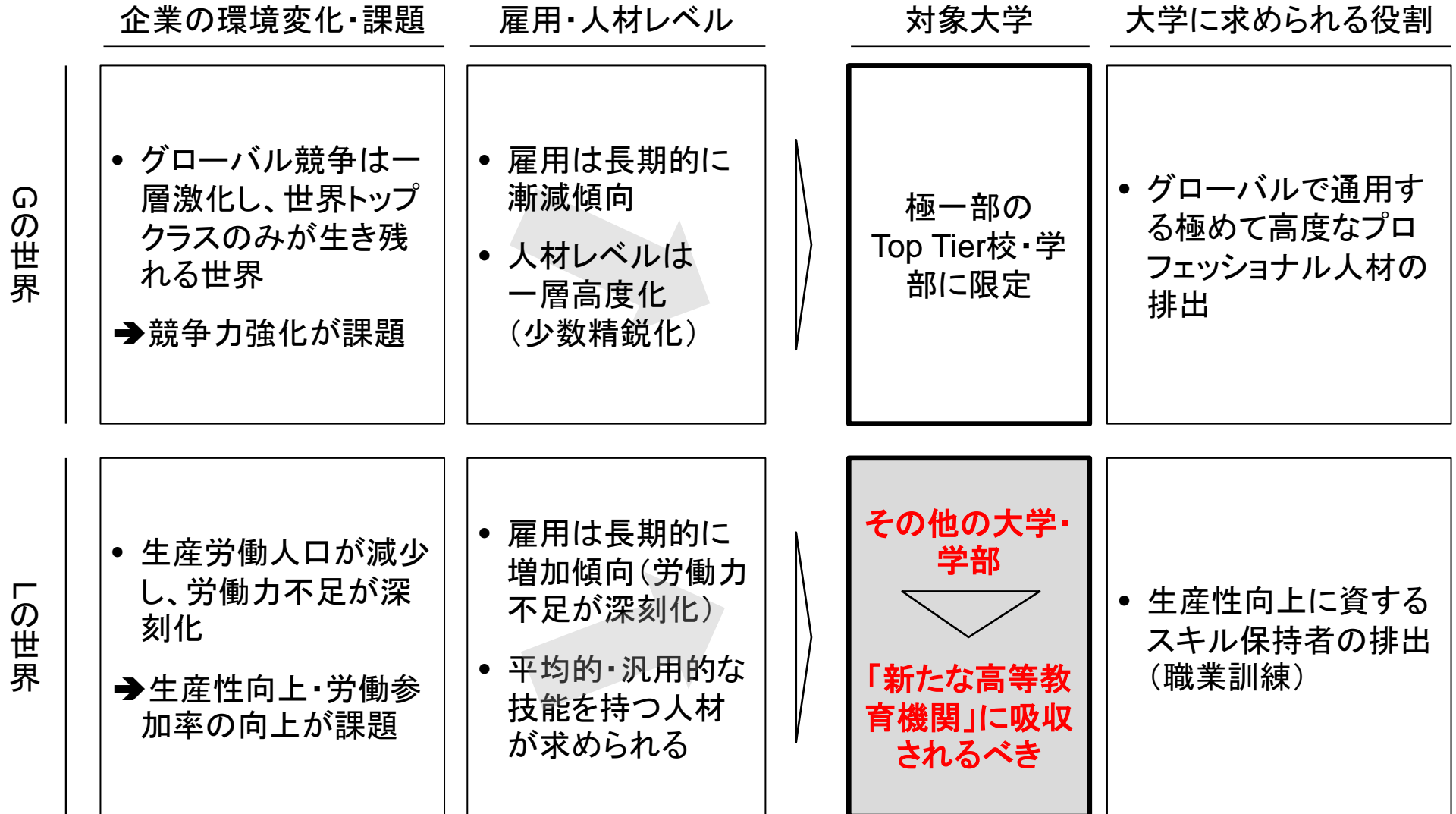


1. 先進国中、最低レベルの労働生産性の原因の直視
 - ・ 経営レベルの低さとばらつきの大きさ
 - ・ 域内における過当競争問題
 - ・ 消費密度の低下(密度の経済性⇒「まち」のコンパクトシティ化の重要性)
 - ・ リスクマネーの不足？(YesでありNoでもある)
 - ・ 企業やイノベーションを妨げる規制の存在？(YesでもありNoでもある)
2. 地域企業の経営を担う「ひと」のレベルを高める施策群の展開
 - ・ 大都市に偏っている経営人材を地域企業へ還流・循環する施策(Ex.官民「人材」ファンドモデル)
 - ・ 域内の優秀な経営者のもとへスムーズに事業と雇用の集約化を促進する新陳代謝施策
⇒ベストプラクティスを域内、地域間で横展開
3. サービス産業に従事する「ひと」のスキルレベルを高める施策群の展開
 - ・ ジョブ型雇用領域において有効な職業訓練の展開と労働市場改革
 - ・ 高等教育の大改革(大学もGとLに分別)
4. 地域創生関連施策を労働生産性と賃金・雇用に紐づけること
Ex. 海外観光客の誘致をどう高賃金の安定雇用創出につなげるのか？
5. 地方自治体単位でのきめ細かい「見える化」と粘り強いPDCA管理
 - ・ KPI(生産性指標、賃金・雇用指標など)をリアルタイムで把握し施策効果の評価と見直しを継続
 - ・ 地域金融機関等とも連携して「生産性運動2.0」を展開

**職業訓練の高度化を専門学校、専修学校の看板の架け替えに矮小化すべきではない！
 極一部のTop Tier校・学部以外はL型大学と位置づけ、職業訓練校化する議論も射程に！**



・大半の大学に、今後の雇用の圧倒的多数を占めるジョブ型雇用における職業訓練機能を果たさせることがこの議論の本丸



L型大学で学ぶべき内容(例)

英文学部
文学部

シェイクスピア、文学概論

ではなく、

観光業で必要となる英語、地元の歴史・文化の名所説明力

経営学部
経済部

マイケルポーター、戦略論
(筆者は日本のトップ戦略コンサルタントの一人だが、ポーターの5Forcesは使ったことが無い)

ではなく、

簿記・会計、弥生会計ソフトの使い方

法学部

憲法、刑法

ではなく、

道路交通法、大型第二種免許・大型特殊第二種免許の取得

工学部

機械力学、流体力学

ではなく、

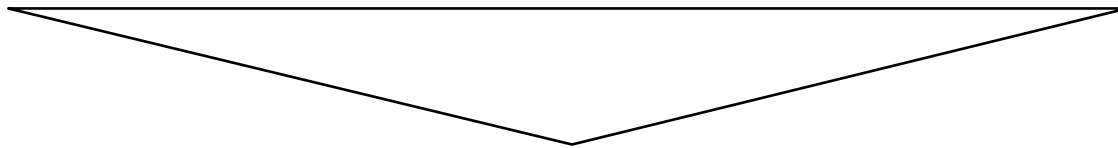
TOYOTAで使われている最新鋭の工作機械の使い方

教員は「民間企業の実務経験者」から選抜し、実践的な教育を実施

◆ 教員の選定方法

- 民間企業の「実務経験者」から選抜。
- 民間企業との協働プログラムを中心化。
- 社会に出てからの実践力を身に付けさせるため、現場力を基礎とした実践的な教育を行う。
- 文系のアカデミックライン(Lの大学には、従来の文系学部はほとんど不要)の教授には、辞めてもらるか、職業訓練教員としての訓練、再教育を受けてもらう
- 理系のアカデミックラインでGの世界で通用する見込みのなくなった教授も同様

⇒ 英文学の先生は全員、TOEICの点数獲得教育能力を、経営学の先生は簿記会計2級合格や弥生会計ソフトで財務三表を作らせる訓練能力を、法学部の先生は宅建合格やビジネス法務合格の受験指導能力を、工学部の先生にはトップメーカーで最新鋭の工作機械の使い方を勉強し直してもらう



・専修・専門学校だけでなく、Lモードの大学・学部の評価は、論文数や研究成果よりも、卒業生の就職状況(数と初任給)を基本とすべき(研究を評価するとしたら、地域産業の振興や地域勤労者の生産性(賃金)向上に直結するテーマのみ)

・筆者が卒業したスタンフォードビジネススクールのMBAプログラムでさえ、その本質は高級職業訓練校(言わば高級簿記学校)に過ぎない! ⇒ 学校の評価は圧倒的に就職率と初任給で決まる

参考)なぜ「大学で」職業訓練を行うのか？⇒社会生産性(効率性)の追求

なぜ、「大学で」職業訓練を行うべきなのか？

⇒なぜ、若年層の賃金低下と雇用の不安定化が止まらないかへの答え

✓ 今や新規雇用の大半を占めるジョブ型雇用は技能の専門性と汎用性が高いため、流動性が高く、個別企業での育成効率が悪い

✓ 個別企業にとって、企業横断的なスキルを新入社員に「1」から育成する負担は大きい(他社で訓練を受けた即戦力を取った方が効率的)

✓ ジョブ型雇用で、個別企業の人材育成に依存することは、社会全体における人材育成にとって、コストもパフォーマンスも非効率

あらゆる高等教育機関(東大とて学部と学生レベルによっては例外ではない)が、「職業訓練」に異次元レベルで注力することで、社会全体の生産性・効率性(≒賃金と安定雇用)を改善する