

平成27年第5回 政策コメンテーター委員会 議事要旨

---

(開催要領)

1. 開催日時：2015年11月17日（火） 15:30～16:50
2. 場所：合同庁舎8号館 特別中会議室
3. 出席委員等

会長	伊藤元重	東京大学大学院経済学研究科教授
専門委員	川本裕子	早稲田大学大学院 ファイナンス研究科教授
同	國部毅	株式会社三井住友銀行頭取
同	武山政直	慶應義塾大学経済学部教授
同	中空麻奈	BNPパリバ証券株式会社 投資調査本部長
同	柳川範之	東京大学大学院経済学研究科教授
政策コメンテーター	加藤久和	明治大学政治経済学部教授
同	田澤由利	株式会社テレワークマネジメント 代表取締役
同	戸井和久	株式会社イトーヨーカ堂 代表取締役社長
	甘利明	内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

(議事次第)

1. 開会
2. 議事  
政策コメンテーター報告（第5回）を踏まえた経済財政諮問会議への報告案  
について
3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 政策コメンテーター報告（第5回）の概要（案）
- 資料2 加藤政策コメンテーター提出資料
- 資料3 田澤政策コメンテーター提出資料
- 資料4 政策コメンテーター報告（第5回）

(概要)

(伊藤会長)ただいまより平成27年第5回「政策コメンテーター委員会」を開催する。  
まずは甘利経済財政政策担当大臣より御挨拶をいただきたい。

(甘利大臣)今日は、平成27年の第5回の政策コメンテーター委員会の開催になる。  
委員の皆様には、お忙しい中お集まりいただき感謝申し上げます。

アベノミクスの第2ステージでは、戦後最大のGDP600兆円の実現という目標を掲げている。

今後、経済財政諮問会議では、特に強い経済の実現、経済・財政再生計画の具体化に向けた議論を進めていく。そうした議論のために、今回、政策コメンテーターの皆様からは、経済動向に加えて、経済・財政一体改革に向けた取組について、御意見をいただいた。

経済動向については、個人消費の底堅い動きや、夏場の金融市場の変動の収束等により、景気はよくなっているとの見方がある一方で、海外経済の減速と企業の景況感の悪化、個人消費の伸び悩みなどから、景気は悪くなっているとの御指摘もあった。

また、年末に向けて、経済・財政再生計画の改革工程表・KPIを取りまとめる。皆様の実感・経験も含めて、忌憚のない御意見をいただきたい。

今後の諮問会議の議論でも、是非参考にさせていただきたい。よろしく願います。

(伊藤会長)それでは、報道関係者の方は、ここで退室をお願いします。

(報道関係者退室)

(伊藤会長)大臣は所用にて御退席される。

(甘利大臣退室)

(伊藤会長)今回の委員会でも、3名のコメンテーターの方に御出席いただいているので、御紹介したい。

加藤久和明治大学政治経済学部教授である。

田澤由利株式会社テレワークマネジメント代表取締役である。

戸井和久株式会社イトーヨーカ堂代表取締役社長である。

いつもコメントにて貴重な御意見を頂いているが、本日は、直接お話を伺う機会も設け議論をより一層深めたい。

それでは、早速、議題の第5回意見収集結果を踏まえた経済財政諮問会議への報告案について、御議論いただきたい。

まずはお手元の資料1に基づいて、事務局から説明をお願いします。

(横山参事官)お手元の資料1を御覧いただきたい。

大臣からも紹介があったが、今回は、経済動向と経済・財政一体改革に向けた取組の2点について、質問させていただいた。

経済動向については、個人消費の底堅い動きや、この夏の金融市場の変動の収束、雇用情勢の改善などにより、3カ月前よりよくなっているとの見方がある一方で、中国経済の減速等、外需の減少、企業の景況感の悪化、個人消費の伸び悩みなどから、景気は悪くな

っているとの見方もあった。

地域や業種によって、景気動向にばらつきがあるとの指摘も見られた。

景気の先行きについては、海外経済の減速等の対外リスクを指摘する意見や、企業の景況感の悪化等に伴う設備投資の下振れを懸念する意見などがあった。

経済・財政一体改革に向けた取組については、進め方に関して、KPIや工程表を設定し、実現性を高める取組を評価する意見が多く見られるとともに、実効性のある進捗管理や検証の重要性を指摘するコメントも多くあった。

KPIや政策効果の検証・評価のために、公的統計の精度の向上を求める声や、過去に行われた政策の有効性や費用対効果について、客観的かつ数量的な評価を行うため、分析に必要なデータを提供すべきとの意見もあった。

一体改革の各歳出分野等における取組に関しては、社会保障分野の改革を重視する意見が多く見られた。具体的には、歳出効率化のために、予防医療の取組の推進、後発医薬品の普及促進等が必要との指摘や、年金、医療、介護において、世代間・世代内での負担の公平化、能力に応じた負担を求める意見も多く見られた。

社会資本整備については、PPPやPFIの普及促進のための取組を求める意見や、人口動態等を踏まえたコンパクトシティの推進、効率的なインフラ整備を求める声などがあった。

文教・科学技術関係では、地方大学による地域活性化への貢献の重要性を指摘する意見があったほか、国立大学の運営費交付金の重点化が、地方国立大学の研究・教育環境の悪化に繋がらないよう、配慮すべきとの意見もあった。

地方行財政分野では、ITやマイナンバーの活用の重要性を指摘する声があったほか、地方自治体が業務改革等に取り組んでいくことが必要であるとした上で、地方交付税による財源保障の重要性や、地域によって各種条件が異なることから、一律の歳出削減を行うべきではないといった指摘もあった。

歳入改革については、消費税率の引上げを予定どおり実施すべきとの意見があった。

以上である。

(伊藤会長) それでは、テーマが2つあるのでそれぞれ分けて議論させていただきたい。まずは経済動向について、御意見をいただきたい。

(川本委員) 今回のGDPはマイナスで、設備投資が遅れていることについて、申し上げたい。企業は大きな予算をとっているところが多いので、これから年末にかけて、予算の消化という形で出てくる可能性は多いのではないかと。余り悲観的になり過ぎる必要はないのではないかとというのが、1つ目の意見である。

もう一つ、景気の動向で、実質賃金は3カ月連続でプラスである一方、夏季の賞与は厚生労働省の調べだと前年比でマイナス2.8%、経団連の調べだとプラス2.81%で、中小企業の方が悪いという印象が出るのではないかと心配している。本当にそうなのか、統計の主体が違うことや、統計の対象の転換をした調整が済んでいるのかといった点で大企業向けの経団連の調査と厚生労働省の調査は異なるので、中小企業には及んでいないという解釈

は正しいのか疑問がある。

もう一つ、パートの人が増えると、家計としては所得が上がるけれども賞与が出ない方が多くなる。その扱いは、政府においても非常に注意をして分析をして出した方が、信用を失わないで済むのではないかと思う。

(伊藤会長) 國部委員、どうぞ。

(國部委員) 7 - 9月期の実質GDP成長率が前期比年率マイナス0.8%ということで、2四半期連続のマイナス成長になった。足下の日本経済を見ると、プラス面とマイナス面の両方の動きがあり、足踏み状態にあると思う。

マイナスの動きが出てきている最大の要因は、中国を始めとする新興国経済の減速だと思う。アジア新興国向けの輸出が伸び悩んでいるほか、それに伴って、在庫調整が長期化し、生産活動の重石になっている。

実際、お客様と話をしていると、中国経済の減速が明らかになり、意識されるようになった夏場以降、様々な声が出てきている。例えば、電子部品の会社からは、「スマートフォン市場を牽引していた中国市場が頭打ちとなっている」、セメントの会社からは、「中国における固定資本投資が鈍化しており、建材輸出が特に沿海部を中心に減少している」、また、素材、鉄鋼関連では、「中国メーカーが減産をしないために、中国国内で消費しきれない鋼材が国内に流入している」等々、中国経済の減速、あるいは中国国内の消費や設備投資の動向の影響を懸念する声が多く出始めている。

先ほど川本委員からもお話があったが、投資意欲を持っている企業はかなり多くあるものの、今は設備投資を行う時期を見極めようとする動きが出てきているのだと思う。7 - 9月期の機械受注が大きなマイナスになったが、そうした企業の動向を反映しているのではないか。

もう一つ、日本経済を考える際、インバウンド消費が大きく貢献している。これについては、今のところ中国経済の減速の影響は特に出てきていない。

一方で、例えば今回のGDP速報で7 - 9月期の実質雇用者報酬は前年同期比プラスになっているほか、足下において実質賃金はプラスに転じており、良好な企業業績が賃金や投資の増加をもたらすという一連の景気回復メカニズムが崩れているということではない。今後は、企業の生産性向上や国際競争力の強化という観点から、政策パッケージを打ち出していく必要がある。

(伊藤会長) 中空委員。

(中空委員) 今日の政策コメンテーター報告の意見を読むと、基本的に言っていることはそんなに変わらない。ただ3カ月前と比較するのでどの指標を見るかによって、良くなっていると言う人も、悪くなっていると言う人もいる。例えば私は金融市場にいるので、8 - 9月と比較すると、良くなってきたとどうしても言ってしまう。見ているものによって評価が随分違うだけで、問題視しているところは同じである。今の日本経済はそれほど強いわけではない、まだら模様のまま推移してきているということだろう。

それを本格的に強くしていかなければいけない。それは諸政策なのだろうと思うが、企業業績などもこれから差が出ると思う。例えば企業業績は絶好調となっている一方で、中小企業の企業業績は冴えない。かつてよく言われたトリクルダウンも最近は余り聞かれない。原油価格の安さは企業業績にもプラスになっているが、基本的にはそれほど変わらない日本経済の運営になってしまっていると思う。

國部委員もおっしゃったが、新興国や中国、米国の景気も絶好調というわけではないし、ハイイールドのデフォルトリスクの増加も出てきている。総じて考えると、何となく足踏みは見えてきたという気がする。足踏みから出ていけるのかどうか、踊り場に来てしまった気もしている。3カ月前比で見ると良くなっている面も多々あるが、そんな難しい状況だと考える。

(伊藤会長) 柳川委員。

(柳川委員) 全体の方向性は、3名の委員がおっしゃったことと共通である。今後の見通しや先行きを考えると、フランスで大規模なテロがあり、企業としては将来の見通しはかなり不確実性が高くなったと言えるだろう。

中国経済も単に減速したというより、この先どの程度変化するのかに関しての不確実性が高いと言えるので、今後を予想すると見通しがかなり不安定、不透明だという意識を持つ経営者や消費者が増えてきているということだと思う。

まだら模様という話があったが、伸び悩んでいる1つの要因は、将来の見通しの不確実性が高いことに起因するものが大きい。できることであれば、世界経済や中国経済の不安定性・不確実性が高いだけに、日本政府としては、明確な見通しと将来に対する安心感を与える、将来の確実性を高めるような政策を打っていくことがより重要になってくるのではないかと。

金融政策で言うところのフォワード・ガイダンスという形だと思うが、できるだけ将来の不確実性を低くしていく。中国経済の減速によって、アジア経済が低下してきているが、本来であればそれは日本経済にとって大きなチャンスなはずで、中国経済の肩代わりをする、あるいはそれを補ってやるような、アジア経済を引っ張るような日本経済を目指していくべきだと思う。

(伊藤会長) 2つ目のテーマに移りたい。経済・財政一体改革に向けた取組について、議論させていただきたい。

まずは政策コメンテーターの3名の方から、経済活性化や経済・財政一体改革に向けた取組などについてプレゼンテーションをお願いしたい。加藤コメンテーター、お願いする。

(加藤政策コメンテーター) 今回のコメンテーター報告では、改革工程表は素晴らしいもので、こういったものをしていかなければいけない、あるいは財政のことを考えると、診療報酬の改定はマイナスであるべき、軽減税率はどうかという話をさせていただいた。今日はお手元の資料の中で、女性の活躍について簡単にお話をさせていただきたい。

個人的には、総活躍というのは賛成であり、これから人口が減少していく中で、それぞ

れが持ち分を持って、自分の持ち分の中で頑張っていくのが非常に大切なことだと思う。ただその場合女性の活躍とはどういうことか。

1ページ目だが、考えていかなければいけない様々な点がある。単純に労働市場へ出て行って、働けばいいのかという問題もある。そのためにどのような形でサポートしていくか。例えば男女間の賃金格差の問題や就業形態の問題がある。

さらに、女性の登用はディスクリミネーションの話等様々な問題があるが、ただ単に働くだけではなく、そこで能力を発揮していただくことが必要だろうし、企業だけではなく社会の中でも言論のリーダーや政治家、研究者等で頑張ってもらいたいということがある。

そうは言っても現実には、活躍志向の層と同時に、ちょっと放っておいてほしいという層もいないわけではない。強制的にというわけにはいかないのだから、それぞれの持ち分の中でいかにして活躍していくのが今後大事だろうと思う。

そうは言いながら働き方のことを考えていかなければいけない。2ページ目左上に女性の労働力率がある。20歳の後半から労働市場を退出し、さらに子育てが終わってから戻ると言われていたM字カーブが改善をしている。

問題は、女性が活躍をし始めたのではなくて、その下にあるように、労働力率の差を正社員か非正規社員かで分解してみると、M字カーブの上がった部分はほとんど非正規であること。労働力率は上がったが、その質が改善されたかどうか見ていく必要がある。

右側の、25歳から54歳の女性の労働力率の国際比較を見ると、日本は72.2%で諸外国に比べて低い。タイの女性の労働力率は非常に高い。先進国と中所得国を比べていくのはどうかというのもあるが、他の先進国と比べても、アジアの中で比べても、日本の女性が働く余地はあると思う。

右下は、Gender Development Indexという指標である。男性と女性の1人当たりGDPを計算して比較している。男女比を世界全体で見ると、男性を100とすると女性は49だが、日本はさらにそれを下回る43.1である。女性に頑張ってもらおうと言いながら、質の面をいかに高めていくのか、非常に大事な視点ではないかと考える。

次のページだが、女性が社会進出することでどれだけいいことが起きるのか考えていく必要もある。

RIETIのJIPデータを使って、産業別の全要素生産性の上昇率と女性の労働力率の変化分を、2005年から2011年の間で見ると、残念ながら、ネガティブな関係になっている、鶏が先か卵が先かという話になってしまうが、これで見ると女性の社会進出が生産性を高めるとははっきりと言うことはできない。考え方を変わると生産性の低いところに女性が入ってきていることもあるが、女性の社会進出と同時に、生産性の問題も考えていく必要がある。

次のページで、もう一つ新アベノミクスの中で、出生率1.8という目標がある。女性が活躍するだけではなく、同時に環境を整備していかなければ、出生率がさらに上がっていくことは難しいだろうということである。

左の図は、内閣府の2005年版の『少子化社会対策白書』である。女性の社会進出と出生

率の関係を見ると、1970年のときはネガティブな関係だった。女性が社会進出すればするほど出生率は低かったが、1985年ではニュートラルになり、2000年ではポジティブになっている。

データを増やして連続的に見るため、右側にTFRと女性の労働力率を出している。これは1980年から2011年までの30カ国の先進国のデータをパネル化して、固定効果モデル等で測定したものであり、U字型のカーブが見られる。女性が最初に労働市場に進出したときは出生率とネガティブな関係があるが、女性を取り巻く環境をさらに良くしていかないと、それ以上に労働市場あるいは社会に頑張ってもらっては難しい。その結果として出生率が上がっていき、U字カーブが見られると考えている。

最後のページだが、まだ精査の必要はあるが、1.8だけでなく置き換え水準の2.07を目指して、本当にいけるかどうかいろいろ試算した結果である。

経済再生ケースを経済の前提として、さらに今GDP比で1.2%程度である若い人たちの子育て等に関する社会保障給付の水準をフランス並みの2%まで上げたときにどうなるか計算している。あくまで机上の計算で詳細はこれから見ていかなければいけないが、単純な計算でうまくいけば2前後までいけるのではないかということである。

こういう財政状況なので社会保障の給付は単純に増やすことはできない。そうすると、高齢層から若い層へのシフトを前提として、こういう政策を打っていくことを考えていかなければいけない。

(伊藤会長) 続いて、田澤コメンテーター、お願いします。

(田澤政策コメンテーター) 私の会社はテレワーク特に在宅勤務等の企業へのコンサルティングを実施している。

お手元の資料は非常に過激なタイトルになっている。「『柔軟な働き方』が日本の経済を救う」。そこまで言うなとおっしゃるかもしれないが、私は本気でそう思っている。

これまでの働き方は、朝から晩まで毎日会社に行って働くのが当たり前だったが、それができなくなる人がいる。子育てや介護をしながら働く人が増えてくる。その中で今、そういった方々が休めるように、あるいはより手厚くするよという動きがある。それももちろん重要だが、休むだけでは結果企業が回らなくなる。

最近NHKで放送された資生堂ショックはインターネットでもかなり議論を呼んでいる。女性に優しいと言われた資生堂が、育児休業が明けて短時間勤務になった女性社員に遅番にちゃんと出るように出世の機会も含めて普通の社員と同じようにできるようにという方向性を持ったという話は非常に重要。

休むのではなく働き続けるための柔軟な働き方。我々はテレワークというものが、1つの働き方だと思っているが、それを進めることと先ほどもお話にあった企業の生産性向上を同時に進めることが、経済また一億総活躍社会へ貢献できるものだと思っている。

ただ残念なことに、柔軟な働き方がそういった土俵に乗っていかないということで、今日は、私がやっているテレワークについてお話しする。

テレワークとは、ICT、インターネット、パソコンといった新しいツールを活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことである。

場所と時間が柔軟になることで一番重要なことは、働きたくてもこれまで働けなかった人が働けるようになる。それにより、社会保障費も含めて、これまで働けなかった人たちにかかっていた費用が、今度は働いていただいて、税金を納めていただくようになっていく。

子育て、高齢、親の介護、病気療養、地方在住、障害のある方、皆さんが働けるようになる、そういう働き方がテレワークだと思っていただければと思う。

メリットは企業、労働者、社会それぞれにたくさんある。

特に言われているのは、女性活躍である。『日経ウーマン』の女性が活躍するベスト100の会社のベスト10の中で、6社が在宅勤務制度を入れている。

この流れは非常に強くなっている。私自身もコンサルティングをしていると、今まで興味を持たなかった企業や、うちは小売だからやらないと言っていた企業からどうやら在宅勤務制度を入れられるかという相談が来るようになり、かなり大きな動きになってきていると思う。

更には、介護離職防止である。新三本の矢の介護離職ゼロと重なってくるが、これからは働いている人が親を介護する状況がこれまでよりも桁違いに増えてくる。NHKの番組に出ていた数字を言うと、5年以内に介護を担う可能性のある40代以上の社員は87%と、とんでもない数字が出ている。

そんな中で、毎日朝から晩まで今まで通り会社に来る人しか雇わない企業はどうなっていくか。これは本当に恐ろしいことだと思う。

もう一つ、地方創生においてもテレワークは重要視されている。どんどん都心に人が行ってしまうのは、都心に仕事があってそこに就職してしまった人が、家族をつくって帰らないからである。

それを、これからはテレワーク、ICTを使って遠隔で雇用できる。離れていても仕事ができれば、東京のお金を使って、地方で消費し、子育てをし、社会参加が実現できる。

そのためには、持って帰るテレワークではなく、クラウド上のICTを活用して、仕事の道具や仲間がいる形にすることで、会社でももちろん働けるが、家でも同じように働けるといった状況にしていく必要があると思っている。

ただし重要なことは、テレワークは自由ではない。よく勘違いされるが、柔軟に働くとは自由に働くは違うと思っている。自由にとというのは、好きな時間に、好きな場所で働くのだが、柔軟にとというのは、会社に行けないから家で、あるいは昼のこの時間はどうしても働けないから、その分夜の時間を使ってやるといった働き方であると思っている。

今まではたくさん働く社員が企業に貢献する良い社員であるという日本だったが、これからはたとえ時間や場所に制限があっても、時間当たりの生産性の高い社員が良い社員であると、世の中を変えていく必要がある。それは企業も社員も同様である。

時間当たりの生産性の高い社員とは、私の経験では、残業も厭わないバリバリの男性社員ではなく、保育園のお迎えに行く30分前のお母さん社員である。時間が限られていると、本気で物凄いパフォーマンスを発揮する。

つまり時間当たりの生産性を評価することで、企業の実産性、また個人のワーク・ライフ・バランスと生産性も高めることができると考えている。

私自身は、社会全体への柔軟な働き方を定着させること、企業戦略、企業メリットとしてテレワークを推進すること、そして、時間当たりの生産性を軸とする雇用改革をすることにより、労働者が増え、企業の収益が向上し、社会保障費が軽減されるという、まさに経済・財政一体改革のお手伝いができるのではないかと考えている。

1つだけ、このようなテレワークという働き方はできないだろう、在宅勤務なんて限られた仕事しかできないだろうとっておられる方が多いと思うので、ちょっとだけ私の会社を見ていただければと思う。

(田澤政策コメンテーターがパソコンを使ってテレワークの実演を行う。バーチャルオフィスのシステムを使い東京オフィスに勤務する社員や北海道在住の在宅勤務の社員とコミュニケーションをとれることを示す。)

(田澤政策コメンテーター) こういった環境があれば、離れていても、子育て中でも、仕事ができるという事例である。

(伊藤会長) 続いて、戸井コメンテーター、お願いします。

(戸井政策コメンテーター) 「経済財政運営と改革の基本方針2015」の課題テーマの1つに、IT・ロボットによる産業構造改革というテーマが挙げられているが、流通業のIT活用の一例として、私どもイトーヨーカ堂を始めセブン&アイの最近の対応について述べる。

新聞でも出ていたように、セブン&アイは、10月からオムニチャンネルと呼ばれるサービスを始めた。これは、百貨店、スーパー、専門店などのグループ企業が扱う様々な商品を、グループが運営するネットに載せることで、お客様がいつでも、どこでも、欲しい商品が何でも注文できるようになっている。これはまさしくオムニチャンネルという考え方であるが、百貨店、スーパー、さらに専門店などの業態を越えて、欲しい商品を探して、注文することができる。

注文した商品は、宅配もできるし、例えば宅配に来てもらいたくないという単身の女性は、コンビニエンスストアで受け取ることもできる。

10月に有名なフランスのデザイナーにファッションをデザインいただき、そごう・西武もグループなので彼らと一緒に店頭でイベントも行った。その時に、ツイッターやフェイスブックなどのSNSで、約1,000万件以上拡散された。それを御覧になったお客様が、リアル店舗にたくさんお見えになった。

今回、セブン&アイとしてITをフル活用した初めての試みであり、数多くの貴重なこと

を学ぶことができた。

1つは、SNSを活用したことで、新しいお客様に情報をお伝えできたこと。小売業というのは、日ごろ折り込みチラシをベースに集客するわけだが、これがSNSによって広く全国、全世界に拡散でき、宣伝効果が上がった。当然ながら、コストも大幅な削減になると想定される。

第2番目に、ウェブで情報を確認されたお客様にわざわざ御来店いただいたということ。イトーヨーカ堂にファッションの商品をお求めに来店されたお客様で、初めてイトーヨーカ堂に来たという方が30%から35%ぐらいいらっしまった。本当に欲しい商品であれば、お客様は自分の目で見て手で触って試着をして、素材やサイズを確かめたいものである。

第3に独自性のある商品、魅力的な品揃え、丁寧な接客など、小売業の基本が大切であることを再認識した。よくショールーミングをやるとリアル店舗が衰退してしまうのではないかという話がある。しかし実際にSNSも利用しながらネットにお客様がお出でになって、その人たちをリアル店舗に誘うという「ウェブルーミング」という形をやると、商売はもっと活性化するのではないかと思う。

消費は成熟しているが、ITを活用すれば、潜在的な需要を顕在化することができる、今回このテストで確信した。様々な流通サービス企業がITを活用して挑戦を行うことで、構造改革が進んで、流通サービス業の生産性も高まるのではないか。ITを活用することで、必要な人に、必要な商品やサービスを、必要なタイミングにお届けすることができる。こうしたサービスが社会インフラとして定着すれば、高齢の方や買い物に不便を感じている方のニーズを満足させることができるようになる。

今私どもがやっているネットスーパー、セブン-イレブンがやっているようなミールサービスがこれに代表されるが、もっと充実させることが、安倍内閣が掲げる一億総活躍社会の実現に一步近づくことになる。しかし、お客様にITをインフラとして安心してお使いいただくためには、ITに対する信頼性が欠かせない。特に流通サービス業は製造業に比べると企業規模が脆弱な場合が多く、個々の企業の対応には限界がある。政府には、ITをインフラとして定着させるための指導、規制、推進をぜひお願いしたい。

また、サイバー攻撃への対策、マイナンバーもそうだが、これからは情報セキュリティ産業の問題もある。人材育成などは、喫緊の課題である。

もう一つは、TPPの話をしていただきたい。TPPが今年の10月に合意した。TPPには日本の構造改革を推進する起爆剤としての役割が期待される。構造改革をきっかけに、様々なビジネスチャンスが広がることを期待している。過去のしがらみにとらわれずに、大胆な構造改革を推し進めていただきたいと思う。

今後、農林水産業の産業政策に関して議論が重ねられると思う。農業の六次産業化などが議論されていくと思うが、議論の際には、ぜひ流通サービス業も含めた幅広い関係者からの意見を募り、政策決定をしていただければと思う。農林水産業の議論というと、とすると生産者の皆さんばかりに関心が集中してしまうが、生産者と消費者、そして、流通

業者が情報を共有することで、無理・無駄を省いて、お互いにメリットのある政策を実行できると期待をしている。

簡単ではあるが、流通サービス産業の生産性及びTPPIに関するコメントをさせていただいた。

(伊藤会長) それでは、御意見をいただきたい。

(柳川委員) 1つは、ICTの活用ということで、生産性を上げていくというポイントは共通していたと思う。女性の活用ということでも、田澤コメンテーターのお話でいくと、ICTで柔軟な働き方ができるようになれば生産性にかなり貢献すると思うので、今日のお三方のお話は、将来が非常に明るくなるようなお話だったのではないかと思う。

1つ、特に田澤コメンテーターにお伺いしたいが、こういう働き方を促進していく上で障害になっているものや、法制度として、変えてほしいところが何かあれば教えていただきたい。

私の個人的な感じからすると、労働基準法の話があったが、こういうものをやっていくときに働き方に関するルールをどう整理していくのかが問題になると感じる。大きな法改正というよりは、整理や基準の明確化等がかなり重要なのではないかと思う。例えば労働時間の管理も、目の前にいて机に座っていれば簡単だが、在宅になると何をもって労働時間とするのが難しい。だからそういうことを禁止するよりは、むしろ適切なガイドラインや、明確なルール化ができれば、割と進むのではないか。

私の個人的な意見も織り交ぜてコメントすると、例えばこれからは兼業のようなことも問題のない範囲でできるようにすることが、テレワークなどを進めていく上でも重要ではないかと思う。地方再生の話で、地方で活躍している人にお話を聞くと仕事は1つだけでは食べていけない。しかし2つ、3つ、4つといろいろな仕事をやると、それなりに収入があるという。もちろん情報が漏れてしまうといったことはきちっと禁止しないと行けないが、問題のない範囲では兼業をしていくことが一人一人の生産性を上げていく上で欠かせないし、あるいはリスク分散の上でも重要だと思う。

ただそうなったときに、きちっと労働基準法を守ろうとすればするほど、3つ、4つ仕事をしている人の総労働時間を誰がどうちゃんと管理できるのかという問題が出てくる。そういうところがよくわからないので、みんな尻込みしてしまって、禁止にしているということだとすれば、これは余りにももったいないことなので、例えばこういう形できちっと見ると政府で明確化できれば、問題を見逃すのではなくて、それぞれの人が変に心配をせずにできるのではないかと思う。

何を変えてほしいと思われているのか、教えていただければありがたい。

(田澤政策コメンテーター) まず障害が何かに関していうと、1つは時間管理。労働基準法の中でも時間は非常に重要になっている。1つは深夜労働がある。柔軟に働くというニーズの中に、女性は特に子供が寝てから、あるいは朝早くみんなが寝込んでいる間に仕事をしたいという人がいる。

実際、私の会社の社員などでもいるが、そういう社員が夜10時以降朝5時までの間に仕事をしてしまうと割増賃金になるので、会社が禁止している。だからやりにくい、あるいはサービス深夜労働になってしまうという声が、在宅勤務をし始めた人にある。まだ少ないこともあるが、深夜労働の割増賃金に何か緩和をしていただけたらということは、長く声を出している。

もう一つは、地方の人を遠隔で雇用する場合の最低賃金について。たとえ先ほどのように札幌の社員を雇用したとしても、事業所が東京にあれば東京の最低賃金になる。広く地方の人たちを雇っていただくために、その人が住んでいる地域の最低賃金にした方がいいのではないかという意見もある。

もう一つ、今お話があった兼業とか労働管理の面に関して、私自身、先ほどの資料にもあったように、自由ではなく、柔軟であるというお話をした。テレワークとなるとどうしても、自由に働く、つまり時間管理をしないという方向にいきがちだが、時間管理はすべきだと思う。というのは、時間当たりの生産性を高めるためには、時間を計らないと絶対に時間当たりの生産性が出ない。そういう意味で、時間管理をするテレワークを私は推進している。

1つの例であるが、これはパソコンの画面で、先ほどの在宅勤務の者もそうだが、当社ではこのようなタイムカードがある。これまでの働き方だとタイムカードは入社・退社だったが、柔軟な働き方ができるように着席・退席のボタンにしている。着席・退席のボタンになると、朝9時、まさに仕事を始めるときに着席ボタン、お昼になったので退席、午後の仕事を始めるので着席、子供の迎えあるいは親のデイケアサービスの引き取りなので退席、また戻って仕事を再開といったように、柔軟な働き方、時間管理をする。

その日に働いている時間をこのように積み上げて計算できるようなツールを当社では使っているが、当然当社の定時である5時半になると、お迎えに行った分が今日の所定労働時間に足りない。なので、今日はお迎えに行った分子供が寝てから作業します、といった働き方を当社では許可している。

ただ、そうすると、自己申告だろうと言われる方がいる。着席にしたまま子供のお迎えに行っているのではないかと、ということになってくると、在宅勤務は、だんだん怪しいというか、信頼感のないものになるので、それを防止するために、本人が着席している間は画面がランダムに保存されていて、上司が見ようと思えば一覧でさっと見ることができる機能をつけている。

これに対して監視だという方もいるが、実際には監視ではなく、エレベーターの監視カメラみたいに、あることによって、上司はサボらないだろうと思うし、働いている人は自分が仕事をしていることを上司に伝えることができるということで、これは結構評判がよく、在宅勤務の人たちは、これがないと、オン・オフも切り替えられないという話がある。

たとえ柔軟な働き方ができるようになっても、時間管理はしっかりしつつ、ただ、フルタイムでない、毎日でない働き方、兼業などといった働き方ができるように、週3日だけ、

毎日5時間だけという働き方でも、きっちり働けるような環境、制度の整備が必要なのではないかと思う。当社の社員には、御主人の農業を手伝いながら、正社員で柔軟に働いている者もいる。

(伊藤会長) 武山委員。

(武山委員) 女性の活躍とテレワークのお話を伺ったが、恐らくこういった動きに伴って、家庭と職場の間の境界設定の仕方が、だんだん柔軟になってくる、あるいは仕事と生活の境界自体も明確でなくなってくる、あるいはそういう動きへの対応が必要になってくると思う。このこと自体が社会的な問題を生んでいく一方で、例えば家庭の方から見ると、ワーク・ライフの望ましいバランスをどうマネジメントしていくかということが非常に切実なニーズになってくる。そういったところに対する新しいビジネスや、市場が生まれてくるチャンスでもあると思う。

実際に共働きの家庭向けの住宅のデザインや新しいスーパーマーケットの取組など、常に社会の変動と新しいビジネスの創造はリンクしている。テレワークの問題、女性の活躍の問題を含む世の中の変化を、新規事業のビジネスチャンスだと一方で旗振りをしていくことも必要なのではないか。

また、ビジネスの世界や企業の世界と生活者の世界がもっと密接に繋がっていくということにもなるので、プロダクトやサービスの品質の向上やイノベーションの機会が生まれてくるといったポジティブな解釈もできるのではないかと思う。

当然そういうポジティブな影響がある一方で、先ほどから議論になっているような、新しい働き方の時間や空間を企業側はどう管理していくのか、兼業やテレワークの問題も含めて、この辺の環境と制度の整備が必要になってくるが、基本的にはそういうポジティブな動きとして盛り上げていくことが必要だと考えている。

(伊藤会長) 國部委員。

(國部委員) 財政再建と経済成長の両立に向けて、歳出抑制策や効率化策を示すとともに、KPI、工程表を策定して計画の実現性を高めるとする経済・財政一体改革の方向性は、極めて正しいと思う。

その上で3点申し上げたい。1つ目は、社会保障分野について。医療費等の地域格差の是正やジェネリック医薬品の利用促進などが挙げられているが、それに加えて、健康増進や予防医療などによって国民の健康寿命を延ばしていくことが重要。健康な高齢者が増えれば、当然医療費の削減につながるし、労働力不足、人手不足の解消にも役立つので、これを政府として進めていくことは極めて重要。そのためには、人々が健康に気を配るようなインセンティブが必要。

現在、政府でヘルスケアポイントの議論がされているが、具体的なガイドラインの作成等を進めていただき、ヘルスケアポイントの導入をスピーディーに行うことは、非常に意義があるのではないか。

2つ目は、社会資本整備、とりわけPPP/PFIについて。以前この場でも、PPP/PFIを推進

していくべきと申し上げた。今回、「骨太の方針2015」では、国や人口20万人以上の地方公共団体等において、一定規模以上の事業についてPPP/PFI手法導入を優先的に検討するよう促す仕組みを構築すると謳われている。従って、PPP/PFIがこれから拡大していくことが期待されるわけだが、KPIを設定する際には、量だけではなく質の面も重視をしていただきたいと思う。

どのようなKPIを設定されるかはこれからかもしれないが、例えば、PPP/PFI件数のみをKPIにすると、結果的には財政負担の軽減という本来の政策目的に繋がらないおそれも出てくる。歳出効率化という観点から、財政負担を軽減する独立採算型のプロジェクトを促したり、実際の負担軽減効果を検証したりすることで、歳出削減効果の高い、質の高いPPP/PFI事業に誘導することを是非お考えいただければと思う。

3点目は、ICTを活用した行財政改革について。金融の世界でも、フィンテック(FinTech)という言葉が非常によく議論されている。我々金融界としても、積極的に取り組んでいくつもりだが、政府でも、政府CIOを任命して自治体クラウドの導入等の取組を進められているところと理解している。

ICTの活用について、1つのキーワードは、内部で完結するというのではなく、外からのアイデアを積極的に取り入れる、オープンイノベーションだと思う。従って、例えば地方自治体がITリテラシーの高い民間人をCIOとして登用する、あるいは公共機関が持っているデータを民間活用できるように推進していく、公共サービスの質を上げるためにIT企業やベンチャー企業のアイデアを募る、といった取組を通じて、ICTを活用した行財政改革を進めていくことが極めて大事なのではないかと思う。

(伊藤会長) 御参考までに、予防医療については非常に重要だということで、今、甘利大臣を始め、3大臣が中心になって、健康増進・予防サービスプラットフォームということを議論している。それについてもまたコメント等をいただければと思う。

中空委員。

(中空委員) 経済・財政一体改革に向けた取組という質問に即して私の考えを述べさせていただくと、お聞きしたお三方の楽しい話から、女性の活躍については何か言わなければと思う。

海外投資家と話をすると、日本に対しての信頼感は強くなったり弱くなったりを繰り返している。アベノミクスが最初に始まったときには、私たちが驚くほどしっかりと日本に対して期待をしたが、最近、新三本の矢が出た後は何も起こらないのではないかという気さえしてくるような、割と期待感もなく喪失感もなくという状態になってきている。

そのような中で、もう一回信頼を取り戻す、日本はやることはやると思わせるために重要なことは2つだと思う。言い古された話ではあるものの、これが本丸だと思っているが、社会保障と税の一体改革をきちんとやり切る、それに対して必要な措置は全部やる、消費増税に関しても必ずやるということ。説明ができて、コミットをしていく、この辺をきちんとやっていけることが、第一。

それから人口が減るので、生産性も上げていくしかない。2050年までに一億人を維持するよう頑張ろうといくら言っても減るものは減るので生産性を上げようということに関しては正しいと思っているが、一方で生産性を上げるということは、当然だがそれほど雇用は要らないという話にもなってくるので、新しい市場がどんどんできていかないといけない。GDPが600兆円になる中で何かを埋めなければいけないが、いきなり飛ぶところを少し埋めていくことがとても大事で、新三本の矢にその辺が託されているのではないかと。

いずれにしても、外国人投資家などへの説明力が高い点としては、社会保障と税の一体改革及び生産性を上げていくこと、この2点に集約されてくるのではないかと思う。

女性の活躍等についてはいいことだと思うが、正直言うと辟易している。基本的には放っておいてできる状態になっていないといけないと思う。恐らくは男性だけではなく女性も意識を変えないといけない。まず日本はそこからである。

例えば男性とお酒の席で話をしたときに、専業主婦がいいかときいたら、いいと言うだろうし、きっと皆さんの奥さんは専業主婦なのではないかと思う。例えば女子会をしたときに、自由な働き方をしている男性と、しっかりとお金を儲けている男性のどちらが好きですかと訊いたら、後者の方に人気が集まるであろう。その辺りを考えても、これまでの固定観念にとらわれている面が大変多いと言いたい。主婦年金を始め全てのことが、過去の固定観念や高度成長期のビジョンに基づいてできたものにとらわれて我々は暮らしているので、そこをまず取り払っていかないと、本当は色々な軋みが出ているのだと思う。

先ほどのテレワークの方の説明も、とても驚くぐらい良いことがたくさんあったが、女性は頑張っているという感想を私は持ってしまった。女性は子育てもして介護もして一方男性はどうしているのかと思わなかつたらうか。そう考えると結局、柔軟な働きをした結果、働いているのは女性だけになってしまうのではないかと。まずは固定観念を取り払う。別に子育てをするのが男性でもおかしくないということを、今、頭ではみんなわかっている。頭ではなくて心から受け入れられるようになるまでは正直私たちは無理をしないといけない。

無理をする期間なので、女性の活躍ということで、何パーセント以上女性のリーダーがいなければならないと決めているのだと思うが、この国を変えていくには、もうそれしかない。数の論理は、本当は間違いもたくさん出てくると思う。実力のない女性が上に立つことも出てくるだろうし、実力のある男性がそれによって逆差別を受けることも多々出てくるだろう。それでもそういうものを変えていかないと全体の固定観念は打破できないと思っている、そこからなのだろうと思う。

そういう意味で、色々な取組が始まっていることについては、大変いいことだと思う。この機をとらえて、色々なことが試されて、色々な人のニーズに合った色々な働き方を提案して、これもありあれもありということが認めてもらえるような社会ができれば、それが良いと思う。

在宅だと、みんなで集まるオフィス型の会社の機能の全てを入れ替えることは不可能な

のだと思う。不可能だけれども補えるので、そこが選択のしどころなのだと思う。選択肢が与えられることが、今大事なことだし、色々な試みをみんなで行っているのだと思いながら、聞かせていただいた。

先ほどの戸井コメンテーターの話も、ネットで見えて買いに来るという話であるとする、やはりネット上の話と実物を結びつけていくことがとても大事。どちらかだけではない、色々な物をまず試す。試した中で、何がいか取捨選択をきちんと世の中でやっていけることが最も重要であり望まれていることだと思う。

(伊藤会長)川本委員。

(川本委員)今日のお三方のようなプレゼンテーションを経済財政諮問会議の専門調査会でやること自体が日本の進歩だろう。

加藤コメンテーターの資料の5ページの右上、ある一定以上に女性の労働力率が上がると出生率が上がるというのはとてもエンカレッジで、内閣府の『少子化社会対策白書』でも出していらっしゃる数字と近いが、こういうものを政府はもっと宣伝・広報していただきたい。誤解もあるし、知らないことだと思う。

田澤コメンテーターがおっしゃったことは非常に説得力がある。朝から晩まで会社の建物の中にいると仕事をしていると思うな、ということだと思うが、実感としても保育園のお迎えに行く前の30分のワーキングマザーの生産性は、多分2.5倍ぐらいではないかと思っている。

中空委員がおっしゃった意識のところでは、2014年に東大の本田(由紀)先生が、「粘土層管理職」という中間管理職で旧ジェンダー意識の強い人たちが女性の職場進出と社会進出と男性の家庭進出を阻んでいるという報告をプラチナ構想の研究会でされているが、そういう意識の問題はあると思う。

ただ、この会議で何ができるかを考えると、経済的インセンティブについてどういうふうに変っていくのか、もうちょっと議論してもいいのではないか。配偶者手当によって行動はすごく変わってくると思うし、そういうことを分析したりしてもいいのではないかと思う。

また例えば育児休業というネーミング1つをとっても、家で休業しているわけではなく、家ですごく大変である。英語ではマタニティー・リーブ・オブ・アブセンスで、そういうネーミング一つの積み重ねが、今の日本の状況をつくっているの、そういう言葉を使わないように、例えば一億総活躍という非常にいいネーミングがどんどん出ていると思うので、この問題もワーディングを考えていただくということは、あるのではないかと思う。

(伊藤会長)加藤コメンテーター。

(加藤政策コメンテーター)随分昔からこういった人口の話をやらせていただいて、最近、昨年以降だが、出生率を目の前にして議論できるようになったということは、非常に大きく変わってきた点であると思っている。それまでは、1.8だろうと、2.07だろうと出生率を前

面に出して議論すること自体が、少しタブーだったところもあったと思う。もっと言えば、私も昔から2050年で1億人という計算をしていたが、そんなことを言ったらみんなから叩かれていたという状況もあった。色々となイーブな点はあるが、前面に押し出した議論が始まったことは、非常に良いことではないかと思う。

さらに言えば、総活躍という言葉に対して様々な考え方はあるにせよそうしていかなければいけないということを前面に押し出していくことは絶対に必要だと思うし、今やらなかったらいつやるのかということだと思うので、この流れを大切にしていればよいと思う。

(伊藤会長) 田澤コメンテーター。

(田澤政策コメンテーター) 意識の問題はすごく大きいと思う。ICTも発達して、テレワークの必要性をいろいろ語って企業が制度を導入したとしても、結局、女性も含めて働いている管理職の方の意識が変わらないので進まないということが非常に多い。それを変えていくのが恐らく一番重要である。

すごく感じていることは、若い男性が変わってきているということ。10年前、20年前とは違い、最近、「イクメン」という言葉が流行ったこともあるが、早く家に帰って家庭を大事にしたいと思っているけれども、会社や上司の理解がなくてできないという人たちがすごく増えてきている。そこまで増えてきているなら、やはり粘土層と言われる人たち、あるいは企業に変わってもらうしかない。変わってもらうには、今とてもいい時期だと思う。

私が講演でテレワークの話をするときに必ず言っているのは、これは女性のためではないということ。これからの時代、企業でマネジメントをする人たち、40代、50代の会社を支えてきた人たちが、親の介護で辞めると言ったらどうなるか。これから労働力が不足していく中で、新しい人が来なくなったらどうなるか企業が危機感を持っていること、管理職の方々が女性のためにやっているのではなくて、未来の自分や企業のために先に女性がやってくれているぐらいの意識を持つほうが正しいということを言っている。社会全体で意識改革を進めていくことが一番重要なのではないかと思う。

恐らくICTや制度などはだんだん変わってきている。幾つか変わってほしい制度、改革してほしいことは残っているが、例えば数年前、ハローワークでは在宅勤務が募集をされていなかった。応募できなかったところが変わったし、育児休業中に在宅でちょっとだけでも仕事ができるような給付金の緩和など、少しずつ進んでいるので、先ほど申し上げた深夜労働とか最低賃金といったまだ残っているものも積極的にやっていただくことで、一億総活躍社会の中で、こういった柔軟な働き方は財政的にも大きなメリットがあるのではないかと思う。

(伊藤会長) 戸井コメンテーター。

(戸井政策コメンテーター) 女性が活躍する企業ということで、先ほどの資料には2番目になっていたが、当社はもともと女性の比率が高い。特に現場についてはパートナーが

8割で、そのほとんどが女性である。

今盛んにやっていることとして、地域に一番近いのがパートナーで、地域の代表であるわけだが、彼女たちがみんな寄って我々の言葉では「わいがや」と言っているが、こういう形の中に会議を設けるのではなくて、みんなで集まってその場でこういうものがあつたらもっと良いと言って、それが商品として店頭に並ぶことで、自分たちのモチベーションが上がるというやり方もしている。女性がこれからどんどん活躍していくために、パートナーも含めた活躍の場を提供することが企業の仕事だと考えている。

また、私もダイバーシティープロジェクトという形で、イクメンなどについての講義に出たりしているが、企業の中に女性のリーダーシップをとれる人が1人でも2人でもいると大きく企業風土が変わる。セブン-イレブンの女性の常務がリーダーシップをとってダイバーシティープロジェクトを立ち上げてやっているが、彼女たちがいると女性が働きやすい環境をどうやって作っていくかという議論がどんどん進んでいくように思う。

積極的にダイバーシティーの会議の中に、女性をもっと輝かせようという話をしてくださる外部の講師の方を迎え入れたり、いろんな勉強の機会を作ることがこれから重要になるのではないかな。

(伊藤会長) 柳川委員、どうぞ。

(柳川委員) まとめていただいた資料1にもあるように、PPP/PFIの普及促進に取り組むべきという声、御意見が多くあったと思う。この点はとても重要だと思うが、普及促進をしていくときには、幾つかの工夫が必要なのだろう。

その1つとして、今回政府から出ているような数値目標をつくって、ある意味で全ての地方自治体がPPP/PFIの可能性を考えるという方向づけをするのは、一番大事なことだろうと思う。ただ、現状ではやろうと思っても知識と手間がそれに追いついていかない地方自治体があるのも事実だろうと思う。このハードルをどう乗り越えていくかという点で、少し工夫をしたほうが本来の目標を達成する上で役立つのではないかな。逆にそういう工夫がないと難しいところがあると思う。現状では相当な手間暇がかかり、またセミプロのような人たちでないとできないのが実情だと思う。

考えられることは、フォーマットを整備して左から右に自分のところに応用すれば簡単にできるようにしてあげるといったことが1つ。

もう1つは、すぐにはできないのかもしれないが現状のPFIよりも少し簡便な、簡易版のようなルールなりやり方ができないか。これは本当にやろうとすると法律を変えないといけないので特区等を使うのかもしれないが、やることは大体決まっている。公物管理法との関係もあって大事な公共財産を使わせるに当たってはいろいろな手当をしなければいけないので、相当手間がかかる。ある種の簡便化ができると、本来の目的に沿った形で普及促進が進む。そういうこともどこかでお考えいただければと思う。

(伊藤会長) 川本委員。

(川本委員) 田澤コメンテーターが、若い男性の意識が変わっているとおっしゃった。確

かにそうで、中学から家庭科が必修になったのは今の35～36歳である。彼らは家事スキルがあるのできちんと家庭に進出できるということ。

何かが変わっていくためにはスキルベースが要る。テレワークもITを使いこなせるスキルがないといけない。今日の2番目の課題にも繋がるが、高齢者や自治体などには、もっとITのスキルが要る。業務改革のITのスキルをこれからつけていかなければいけないときに、どの機能が本当に要るのかということを見極めないと、またばらまきになってしまうと思う。もう少し深いレベル、細かいレベルで、必要なITスキルや、業務改善に向けての工程表のようなものがあるといいのではないか。

（伊藤会長）それでは本日も色々な御議論をいただいたので、資料1のコメンテーター報告の概要に本日の議論をまとめた紙を加えた形で、経済財政諮問会議に報告させていただくとともに、私から内容を簡単に御紹介させていただきたい。

報告資料のまとめについては、私に御一任いただくということによろしいか。

（「異議なし」と声あり）

（伊藤会長）どうもありがとうございます。

最後に今後の委員会のスケジュール等について、事務局から説明をお願いします。

（横山参事官）次回以降については追って御相談させていただくので、引き続きよろしくをお願いします。

（伊藤会長）それでは、本日はこれにて閉会したい。