

第2回人の活躍ワーキング・グループ 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2014年4月15日（火） 10:00～12:00
2. 場 所：合同庁舎4号館 共用第1特別会議室
3. 出席委員等

主 査	吉 川	洋	東京大学大学院経済学研究科教授
委 員	小 塩	隆 士	一橋大学経済研究所教授
同	工 藤	啓	特定非営利活動法人育て上げネット理事長
同	小 林	り ん	学校法人インターナショナルスクール ・オブ・アジア軽井沢代表理事
同	近 藤	絢 子	横浜国立大学国際社会科学研究院准教授
同	白波瀬	佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
同	菅 田	史 朗	ウシオ電機株式会社代表取締役社長
同	武 藤	真 祐	医療法人社団鉄祐会理事長
	西 村	康 稔	内閣府副大臣（経済財政政策）
	小 泉	進 次 郎	内閣府大臣政務官（経済財政政策）

(議事次第)

1. 開会
2. 議事
 - (1) 働き方の課題について
 - (2) 委員からの報告
 - (3) 意見交換
3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 「人の活躍」に関する現状マップ（イメージ図）
 - 資料2 働き方の課題について
 - 資料3 小塩委員提出資料
 - 資料4 菅田委員提出資料
-
- 参考資料1 第1回人の活躍WG各委員からのご意見

(概要)

(吉川主査) ただいまより第2回「人の活躍ワーキング・グループ」を開催する。今回初めて菅田委員に御出席いただいている。菅田史朗ウシオ電機株式会社代表取締役社長です。菅田委員、一言御挨拶をお願いします。

(菅田委員) 前回、第1回でありながら参加できなくて大変申しわけない。できるだけ参加させていただき、少しでもこの会の役に立てばと思っている。どうぞよろしくをお願いしたい。

(吉川主査) 本日は岡田委員、堀委員は御都合により欠席である。それでは、本日の議題に入る。本日は人の活躍を考える上で重要な要素となる男女の働き方の改革をテーマとして2部構成にしている。

まず働き方の課題について、事務局から資料の説明があり、その内容をもとに議論をしていただく。その後、後半では男女の働き方について小塩委員、菅田委員から御報告をいただき、議論をお願いします。

まず議題1の働き方の課題について、資料1及び資料2に沿って事務局より説明をお願いします。

(鈴木参事官) 事務局から御説明させていただく。まず資料1は前回いろんな御議論があり、人の活躍に対する現状マップと題しておりますが、皆さん方の御発言が人の活躍に関してどういう位置づけになるのかということをし少し整理するために、全体像を作成したものである。

簡単に御説明すると、本ワーキング・グループは人の活躍ですので、中段のところの人の現状、ここの部分をどうするかということが主なテーマになると思う。それは社会の仕組み、上の段にありますけれども、こういったものから独立して存在しているわけではないので、そういった社会の仕組みの影響を受けてそういう人の現状がある。こういうことで人の活躍を考える際に、社会の仕組みも一緒に考えていこうということがテーマになると考えている。

少しだけ中身も御説明すると、例えば社会の仕組みの方で左側に教育のことがございますが、例えば就職前の教育ですと全国的な水準の維持向上とか、画一性の重視、長期的な視野が不十分。一方で教育費負担が多かったり、教育と職業の不連続とか、OJTに教育が依存しているとか、学び直しが不活発。

また、真ん中の働く環境でいうと、これは正社員と非正規社員の二極化という構造問題の中で、正社員の方はそこに書いてあるような一括採用だったり自社育成、チーム力重視、職務が明確、年功重視。そのかわり安定雇用とうこと。一方で非正規社員は低賃金、不安定雇用、OJTが少ない。あ

るいは外部労働市場が未発達だったり、能力の評価軸が不明確といったこと。右の方に高齢者のことがあり、1つのかたまりが働き方ということで能力の活用の場が足りないとか、右側のかたまりが生活の方で医療、疾病のこととか介護ニーズの増加とか、居場所、生きがいの問題などがあるということである。こういう話のもとで中段の人の現状のところだと、平均的な左の人材育成のところからいきますと、平均的な学力はトップクラスですけれども、例えば前回御発言があったノンストレーターが活躍できないとか、教育の格差であったり、グローバルなチャレンジが難しいといったことがある。

真ん中にいきますと働き方のところでは正社員はワーク・ライフ・バランスがとりづらいとか、家事・育児が配偶者に集中しがち。あるいはキャリア形成が企業主導。女性の方は活躍する場が少なかったり、出産・育児期の離職とか再就職が難しいとか、あるいは管理的な立場での活躍が難しいといったことがある。また、非正規の方は正社員になりづらいとか、先ほどありました低賃金あるいは教育のチャンスが少ない。ニート、フリーターも含めてそういうチャンスが少ないということがある。

右の方に高齢期になりますと、平均寿命は延びまして、体力・意欲も向上しているが、医療の問題、健康格差の問題、それから、若いころの生活が高齢期の生活にも影響している。人間のつながりとか、こういったことを今後50年を目指してどう考えていくかということ。ちなみに下の方に社会の課題というものがあり、これはグローバル化、人口減少、社会保障負担の増加ということであるが、これは人の活躍の現状の結果であり、また、背景でもあるということで、こういったこともあるが、本ワーキングでは真ん中の人の活躍に凝縮をして、引きつけて御議論いただきたいと考える。

2枚目、これが今日のテーマの働き方の論点である。左側は先ほど申し上げた図のうちの働く部分を現状として移したものであり、右側がそれに対応する未来に向けてどういうことが論点になるかということ、事務局として簡単に仮に抽出したもの。

1つ目のところでは、全ての人々が能力を発揮することができる働き方ということで、長時間労働につながりにくいとか、家庭と仕事の両立とか、あるいは働き方と密接不可分なそういう職業の能力、成果の評価。真ん中のところでは再チャレンジが可能な社会のあり方ということで、転職、再就職が可能な労働市場、キャリア形成の主体性、非正規のステップ、非固定化。出生率の上昇と両立する働き方ということで、今回は少子化、出生率の問題そのものというよりは、働き方との関係で議論いただければと思う。

次に資料2は今回の働き方について基礎的なデータ、前回お出ししたのも含めて、もう一回整理をさせていただいている。めくっていただき1ポツ目、これは最初に基本データを3つほど掲げており、1つ目が人口減少と出生率の関係の推計ということで、ごらんのとおりの推計を示している。

次の2ポツ目は労働力人口の推計ということで、これは未来委員会本体、親会の方にもお出ししておりますが、黙っていると例えば2030年ですと現状維持ということで6,500万人の労働力人口が5,600万台になる。これを女性のM字カーブ解消などの参加が進めばひし形の部分が追加になって6,200万人台になる。それが2060年代、これは内閣府独自の推計ですけども、それになりますと黙っていれば3,700万人台になるのが、さらに労働参加を進めるとということで、右側に女性の労働力率がスウェーデン並みとか、高齢者の働く率を5歳繰り上げるということをすると、社人研の人口推計でいけば4,700万人台、出生率が人口置換水準まで回復するケースでとれば5,400万人ということで、そういう人口減少の労働力人口へのインパクトが少なくなるという推計である。

3つ目が基礎資料で、少子化の関係で結婚・出産に関してである。左の絵が合計特殊出生率と出生数ですけども、現在、少し合計特殊出生率は上がってきていますが、1.41ということで、出生数で言えば100万人という状況である。右の方は結婚・第1子出産の状況とありますが、我が国の場合は出産と結婚が密接に関連しているということで、結婚が遅れるということが出生率の低下に影響しているということがあり、そこで未婚率でございませけれども、年齢階級別の未婚率でいきますと、男性の例えば30代後半でいくと3人に1人が未婚である。女性で言えば30代後半で23%ぐらいが未婚になっているということで、産み遅らせというものが起きている。また、その結果として生涯未婚率、50歳までの未婚ということで男性では2割、女性で1割ということ。また、子どもの数と関係します結婚と第1子出産年齢ですけども、そこには2010年29.9歳ということで、直近では30歳を超えていまして、そういう出産時期も遅れてきているということがある。

4ページは前回お出しして、ここからが今日のテーマの働き方の資料で、まずは労働時間の資料を幾つか準備している。この4番は前回と同じで、総労働時間は減っておらず、マクロで減っているのはパートタイム労働者が増えたことの効果により、そういう意味でそれぞれ個々の人の労働時間は減っていない。下の方の表でも日本の長時間労働者の割合は大変多いということである。

5番が労働時間の分布を大きな図にしたもので、これは比喩的に申しますと雇用者は5,000万人ぐらいいるのですが、左から時間が少ない人から順番にその人の労働時間を並べていったようなもので、網かけというか斜線の部分が我が国の雇用者の総労働時間ということになる。それを法定労働時間をベースにした平均的な労働時間、大体160時間という線の上にはみ出ている分と、そこまでの余力の部分がある部分と比べますと、大きくマクロで言えばはみ出ている部分は余力の部分に吸収されるぐらいの規模感ということで、個別具体にはいろいろあるので、簡単にいかないのは承知しているが、大きく言えばそういう超過労働時間を減らす余地というのはあるのではないかという絵である。

6ページは、長時間労働について要因をなかなか特定することは難しいのですが、議論の参考としてアンケートなどを評価している。1つ目が6番のところで、これは労働時間別の職場の雰囲気ということで、例えば1人当たりの仕事量が多い方だというふうに思っている人ほど労働時間が長い人が多いということで、そういう傾向があるのが例えば仕事に偏りがあるとか、突発的な業務といったことがそういう関係にありまして、一方、4番目にある仕事の手順が工夫しやすいとか、右から3番目の退社しやすいとか、こういったことだとそういうふうに思っている人ほど労働時間が短いということになっている。めくっていただき7番ですが、今度はこれは上司の意識で、上司がどう思っているかということと、職員がどう思っているかということで、一番左でいきますと上司が残業している人を頑張っているだろうと、そういうふうにみんなが思っているところでは労働時間が長い。そういう傾向にあり、一方、上司はきっと自分が残業していると、仕事が遅い人と見ているに違いないという人ほど、残業時間が短いというアンケート結果でございます。

次の8番は多様な正社員の活用ということで、正社員の課題として多様な正社員と最近言われておりまして、具体的には左の表にございますが、例えば職種の限定、仕事の範囲を限定したり、労働時間を限定したり、勤務地を限定しているというのを多様な正社員という雇用区分で呼んでおり、そういうものを企業にアンケートした結果、半分ぐらいの企業ではそういう仕組みがあって、従業員数で言えば丸で困ってある3分の1ぐらいが該当する。一方、いわゆる無限定の正社員というものが64%となっている。右の方は正社員の雇用区分を1つしか設けていない企業に複数の雇用区分がないという理由を聞いたアンケートで、それによれば、なぜかということで言えば正社員がそもそも多様な働き方が可能とか、あるいは労働管理が煩雑になるから1つしか設けていませんという結果である。

次に女性の働き方で9番のところは前回お出ししましたが、M字カーブが日本だけ残っており、また、女性の管理的職業従事者の比率が諸外国に比べて極端に低いというのが現状である。

10番も前回と同じで、出産時に職を持っていた人のうち、出産後も継続できるのは4割ぐらいということで、そういう意味で残りの6割は仕事が継続できていないということ。右のグラフはその理由で、やはり仕事と育児の両立の難しさということでやめたという方が、相当程度いらっしゃるということである。

11番が夫の家事時間と妻の継続就業ということで、夫の平日の家事育児時間が長いほど、妻の継続就業、これはグラフで言うと白抜きの方なのですけれども、その割合が高くなっている。

12番は、家事育児の関係を国際比較したもので、ごらんになっていただくとおり、日本は夫の家事と家族のケアという白い部分が諸外国に比べれば極端に短くて、一方、仕事の時間が長くなっているということである。

参考に出産率も入れてみましたが、そこでは明確に関係が出るということではありませんが、参考に出産率も入れている。

次の13番からが非正規の話題である。非正規の数ですが、14年から24年にかけて結構増えており、右の方が24年で、非正規労働者が1,900万人で、その労働者の占める割合が36.6%ということである。増加の大きいのは高齢者、定年後の方という意味が結構多いと思いますが、高齢者と年長フリーターあるいは中年の方、30代後半から50代半ばぐらいの方の層が結構増えているということである。

14番は前回お出ししましたが、正規と非正規の男女の差を含めた賃金の格差ということである。左の非正規の比率は、男性で言えば若者と高齢者が非正規の比率が高く、女性は全般的に高い。真ん中の賃金カーブで言えば、正規と非正規で男性も女性も相当開きがあるということである。右の方はEUの賃金カーブで、これは20歳以下を100とした指数なので、値の水準を示すものではないですが、カーブの具合を見るとということで見ると、日本の正社員よりは緩やかな賃金カーブをとっているということであると思います。

15番が親委員会には出してありますが、これは男性の正規・非正規の雇用形態と有配偶率をクロスしたものである。見てのとおり非正規の人の方が結婚できていないという状況がある。

16番がフリーターから正社員の転換の困難性ということで、これも親委員会に出しており、左の方でいけば、これは非正規雇用になった人のうち、不本意になった人の数ということですからけれども、特に若者の層でいけば大

体3分の1ぐらいは不本意、すなわち正規の職がなかったから非正規になったという方で、右の方はそういうフリーターを経験した人のうち、正社員になろうとした人は男性で言えば7割ぐらい、女性でも6割ぐらいいらっしゃるのですけれども、そのうち正社員になれた人は4割、3割ということで、なかなか再チャレンジが難しい現状が浮かび上がってくるかと思う。

17番が年齢階層別、所得階層別の労働者数を15年と25年で比べているものである。比較可能なように人数はパーセンテージで置きかえておりますが、こうやって見ると特に30代後半から40代の人たちの低所得な層が結構増えているのではないかと見受けられる。

次は特に子育てとの関係で、若い人の所得分布ということですが、これは15年前と比べると大体左の方に少しずれておりまして、低所得の方が増えているということです。

19番からが労働市場の関係で、これは前回お出ししましたが、日本は勤続年数の長い労働者が多いということである。

20番は転職の実態を示すデータとして転職入職率ということで、これを企業規模別に見たもので、中小企業が総じて高い水準にあるということである。一方、大企業も上昇の傾向にあるということである。

21番は同じく転職入職の率を年齢階層別に見たものですが、若者層で高く、高齢者を除く中高年層で低くなっているということである。こういう特に男性の中高年層が低いということで、異動していないのかできていないのかわかりませんが、そういう実情がある。

22番はキャリア形成についてですけれども、日本ではキャリア形成が企業にかなり委ねられてきたということで、それを企業に対してアンケートしたものであるが、正社員と正社員以外、いずれも企業主体で決定するというものが多いのですが、特に正社員以外の方は企業以外、個人に委ねているというのが正社員よりも多くなっており、こういう人たちのスキルアップをどう図っていくか。これが課題になっているということである。

次からが出生率との関係ということで、出生率の基本データで、後ほど小塩先生からもございますので簡単にしますが、諸外国との比較で出生率が高い北欧とか英仏といったところと、低いドイツとか東アジア、日本も含めてという状況である。

24番は女性の労働力率との関係で、これも小塩先生の御説明を待ちたいと思いますが、フランスとかスウェーデンでは近年、労働力率が高まるのと出生率が高まるというものが、そういうどちらかと言えば正の動きをしているということである。

25番と26番はその他の参考となるデータということで、前回、タブーのない議論ということで婚外子の話もありましたので、データをつけている。必ずしも歴史とかいろいろな社会文化背景が違いますので、これをもって即座にどうこうということではございませんけれども、議論の参考で婚外子などのデータあるいは賃金のデータもつけている。少子化との関係では、よく家族関係政府支出の対GDP比というものが言われまして、日本はそういうフランスとかスウェーデンなどに比べると低い状況にある。

26番は制度的なそういう少子化に対応すると言われていている制度ということで、児童手当、育児休業、保育などについて主要国との比較をつけている。以上である。

(吉川主査) 早速意見交換に移る。どなたからでも願います。

(白波瀬委員) このワーキング・グループについては、これからの未来を見据えたということが1つの論点になると思う。本日提示していただいたデータは結局、現状についてのもので、そこでの問題がどうであるのか、かなり緊急性を持って解決しなければいけないという問題がどこにあるのかを示している。それに加えて、将来に向かってどのような社会をつくるかを同時に考えていかななくてはならず、スケジュールとしては、異なる2つの時間軸を同時に進めなくてはならない。その意味で、どちらの時間軸をどの局面で優先するかが議論となる。例えば11ページのデータについて、この手のものは因果関係が混在しているので、解釈には注意が必要である。家庭の外で働いていると、全ての人は24時間しか持っていないで、特にフルタイムだと働く時間が長くなって、子どもがいたら当然誰かに子育てを助けてもらわなくてはいけない。仕事時間を削るか、子育てを代替してもらおうかのどちらに政策的プレッシャーを与えるのかというのは考えどころだと思う。

家事というプライベートな生活圏でのやり方を政府として、あるいは公の力が及びにくいところになるので、そのような場面では結果として変化する、というところでは議論はできない。働き方に関しても自由な選択というのは実際にはなかなか難しいので、その選択をどちらの方に向かせるか、という制度設計のやり方がポイントになるのではないかと感じた。

あと一つ質問で、21ページのデータで転入職と書いてあるのですが、これは同じ人が転入職ではなくて、転職、入職それぞれ一緒にカウントしていると理解したが、それでよいか。

(鈴木参事官) そのとおり。

(菅田委員) 14ページの雇用形態別賃金カーブの真ん中の図なのですけれども、正規の男性は非常に変化率が大きいといえますか、50~54歳のところに急

激に上がって行って、急激にまた従来の定年であった60歳前後で下がるといふ、これが国内の非正規あるいは諸外国に比べると非常に違った様相を示しているということなのですが、昨今の傾向から申しますと、これは徐々にフラット化するといえますか、いわゆる年功型の賃金からそうではないフラット型の賃金に今、変えつつあるという傾向は各企業とも大いに持っていると思う。ですから現実には今日現在あるいは5年先にどの程度になるかということ、私は数字を持っておりませんが、この傾向は徐々に是正されつつあるということ、これは申し上げられると思う。

(武藤委員) 長時間労働の問題指摘があり、一方で働きたくとも働けない人もいるという、不均衡が議論のベースにあると思う。最近ブルームバーグより、例えば自動車やトラックがどんどん自動運転化し、やがて今のタクシーやトラックドライバーの9割ぐらいは職を失うという未来予測がなされていた。小売販売員も8割はいなくなるとされていた。一方で小学校の先生は1%ぐらいしかいなくなるともされていた。このように、職業によってはイノベーションによりいわゆる人の手を介さずとも提供されるようになる領域が多く出てくるという予測であった。これからさらにイノベーションによりオートメーション化も進むであろう。生産性が上がり競争力が向上するのはいいことだと思うのだが、一方で人の労働力が要らなくなってしまうということになりかねない。やはりこれからの人の働き方を考えるときには起こりうるイノベーション捉え、産業の振興あるいは衰退を捉えた上で、職業の形態や職種の変化を考えていくということは重要な観点であると思う。

(白波瀬委員) 近未来の話をする、いまの少子化の傾向を受けて子どもの数は少なくなっていく。その数的な減少を受けて、例えば、小学校の先生の数も今ほど要らないのではないかと、という話もきくが、そこでの基準値は結局、これまでのモデルを起点にしているので、それは問題ではないか。子どもが少なくても、生徒1人当たりの教師の数はもう少し増えてもよい。要するに、議論の視点そのものの前提をもう少し柔軟に考える必要がある。新しい観点から、イノベーションというのも考えてもらわないと、結局これだけIT化が進んでも、人がまったく要らなくなるかというところではなく、非常にアナログな世界というのは消えてなくなるのではないかと。むしろ、人こそがかえって大切になるのではないかと考えている。人とイノベーションの組み合わせにこそ、日本的なモデルの可能性があり、まさにそこが重要なのではないかと。近未来の話をする場合現実とのかけ離れた感と、足元は依然として変わらない、という疑問を感じてしまう。

(工藤委員) 活躍という文字を調べたのですけれども、大いに活動するとい書

いてあって、別に働くことイコール活躍ではないのだろうなど。ただ、今回は論点が労働になっている中で、今後、近未来と長期の未来の中で、場合によっては稼ぎというものを前提として働くということではない活躍の仕方ができるのかもしれない。

それは当然、所得の再分配における納税とかとは違う世界観になると思うのですが、いろいろなものでイノベーションが起こり、人の手がかからないものとかかるものが残っていく中で、必ずしも活躍というものが働くイコール稼ぐ、納税する、それで生活をしていくではない世界ができるかもしれない。つまり非常に先の未来を見据えて話をしているという場合に、既存資料からどう未来を見据えるかということと、この資料にとらわれなくてもいいですよという話があった中で、どうしても個人的に資料がここまで出てきてしまうと10年、15年ぐらいのことを考えないといないのではないかということが若干ある。

今日子どもが、第2子が38度で保育園に預けられなくて、午前中は妻のお母さん、午後になったら妻が会社を退社して、夕方になったら第1子の迎えのため私はスケジュールを調整して家に帰らないといけない。ラッキーなのはたまたま自分にはソーシャルキャピタルがあったということと、自分の会社も途中で離れても何か言われるようなこともない。こういう点を今までのいわゆる家族もしくは親族とたまたまいい組織にいるからであって、先ほどのおっしゃった社会の仕組みに助けられている気は余りしないというか、単にラッキーだった。

(西村副大臣) 今のお3人の話を聞いていて思ったが、昨日も別のところで議論をしていて、小泉さんも一緒だったけれども、まさにそういう時にすぐ後ろめたい気持ちで会社を休まなければいけない、早退しなければいけないという社会から、みんながそれをカバーしてくれて、ありがたいと言って出られる勤務の形態に変えていこうという話も昨日別のところであった。

意識としてワーク・ライフ・バランスと言っているが、本当に何かあった時に仕事をこれまで優先してなかなか休めなかった。親の死に目も見られなかったとか、子どもの入学式に出られなかったという社会から、それがみんな協力し合って行ける。当然のこととして行ける。そういう環境をつくっていこうというのが、日本の会社文化の変化しなければいけない部分の1つとしてあると思う。

その前におっしゃった稼ぐ活動とそうでない活動。これもまた別のところでいろいろ議論していて、2枚の名刺を持つ社会。1つは自分が稼ぐ、一生懸命稼いで、もちろんこれは稼ぐこと自体が世の中の貢献になってい

るし、家族を養っていくことも含めて、自分自身が生きていくことも含めて、それはものすごく生きがいのある活動が必要なのだが、加えて、もう一枚の名刺は地域に戻って地域のお世話をしたり、あるいは国際的な活動で一定期間アフリカに行つて子どもたちの支援をすとか、会社とは離れて自分の活動として別の活動をしていく。それがすごく広がってきていると思うし、すごくいいことだと思う。単に稼ぐことだけ一生懸命やってきて、それはそれで人の選択だからいいのだが、そういう価値観だけではなくて、別の価値観も今、出てきて、それが日本社会のこれまでの働き方を大きく変えようとしている部分だと思う。

もう一点はITのことで、これも別のところで議論していて、50年後どうなのかと考えた時に、Amazonはどこかで話したかもしれないが、本を買うとどうですかと行ってレコメンデーションが来る。このマーケティング的な機能はすべてITのコンピュータが勝手にやってくれる。人間は何もやらない。在庫管理も全部コンピュータがやってくれる。人間は何をやるかというと、最後の物流センターでかごに入れるところだけ人間がやっている。だから単純労働だけがITに変わるわけではなく、頭脳の部分までコンピュータに変わって行って、東大にもやがて入るだろうし、だから別に東大がいいというわけではないが、全然違う社会が、ひょっとしたら2020年自動翻訳なんかも入ってきて、10年、20年の間に世界が様変わりする。そんな中でどういう働き方、どういう人材、もちろんここは経済政策を中心に考えているので、日本経済全体が人口が減る中でも豊かさを維持できる社会、これは貨幣価値の豊かさと同時にまた別の価値もあるかもしれないし、働き方、さらに競争力として日本は一定の競争力を持つという、そういういろんなことを複合的に考えながら、ぜひ皆さん方には30年後、50年後のことを頭に置きながら、しかし、今から何をやらなければいけないか、政策的に何をしなければいけないかというところをぜひ御議論いただきたいと思っている。

(小林委員) 今の西村議員の御発言を受けてなのですが、本当にまさに1点目の助成とか子育てとか介護のために、仕事を出ることが後ろめたくない社会にというのは本当にすごく共感するのですが、この時にミクロな議論になってしまうかもしれないのですが、私たちに組織、20~30名、非正規の方も含めると30名ぐらいいるのですけれども、半分以上が女性で、その半分以上は2人以上子どもがいるのです。何故かと思うと、私がトップを張っていて、トップが育休をとり、産休をとり、子どもが病気になっただけなくなるのが当たり前の雰囲気というか、カルチャーなので、それで逆に何が起こるかというところ、今、例えば1人欠員募集を出すと、TOEIC850点以

上という足切りもあるのですけれども、女性ばかりなのですが、30人、40人と人が来る。

随分大きな企業で何が制度を変えて女性の働き方あるいは両立をやっていくのはすごく大事だと思うし、この後のウシオ電機さんの御発表もすごく楽しみにしている反面、必ずしも大企業ではないところで自由に、工藤さんのところもそうだと思いますが、小さな組織が随分ベンチャーとか企業か何かで増えてきているので、そこでかなり自由なニーズに合わせた働き方というものが自然発生的に起こってきているのかなと思う。私たちの場合は30人いますけれども、週に1回しかフィジカルに集まらなくて、あとは全部リモートである。ミーティングはほとんどスカイプ。普通にそれで15億円、小さなプロジェクトですが、回っていったらというのを考えると、根本的な働き方というのは本当にゼロベースで見直す時期が来ているのかなと思う。マクロ的にどういう示唆があるのかわからないのですが。

(菅田委員) 先ほどの5ページで労働時間ごとの労働者分布というものがあって、非常に長い残業といますか、時間外をやっている人もいれば、十分な時間に足りていない人もいるから調整。これは多分、各社の方々おわかりだと思いますが、できる人には仕事が集まるという傾向がありますから、この傾向はなかなか是正が難しいというのが1つある。

もう一つは、一般論として労働の成果そのものが労働時間に比例するということがだんだんこれから減っていくだろう。結局、時間が必要だったのは例えば工場のラインであって、そこにくっついていなければいけないからある一定の時間必ず働かないと、一定の成果が出ないという時代から、そうではなくて最終的な結論といますか、成果といますか、それが出さえすればその仕事としてはできる。いわゆる裁量労働と言うのでしょうか、それが今後日本の中では例えば研究的な職務だとか、企画的な職務だとか非常に増えていきますから、従来 of 時間というものをベースにした制度から、そうではなくて成果をベースにした制度に切りかえていかざるを得ないのではないかという気がする。そうすることによって、例えば先ほどおっしゃったように、今日は早目に帰らなければいけないだとか、そういったことも何ら問題ないことになるのではないかという気がする。

(武藤委員) 先ほどのITの話で近未来ということだったと思うのですが、例えばiPhoneが出たのは2007年1月で、iPadは2010年1月でして、いずれもあっという間に世の中を変えました。Amazonの話もそうですし、恐らく近未来というよりは3年後、5年後には全然違う世界になっていると思うので、それに合わせて考えていかなければいけないのかなと思っている。

知的な産業もどんどんITにとってかわるといえるのはそのとおりだと思っ

ていて、御存じのようにIBMがワトソンという機械を開発して、診断も機械がかなりのところまでいけるとか、ロボットもどんどん安くなって、外科医も要らなくなるのではないかとか、ありとあらゆるものが今までの延長にないということは、本当にそのとおりだと思っている。一方で、例えば我々がやっているような在宅医療や介護の領域では、やはり人に診てもらいたいとか、そういう要望は大変強くあり、そういった分野では人と人との接点のところはなくなるのだろうなと思っている。一方で例えば女医さんを見ると、40代を超えると半分以上の人は正規で働いていらっしやなくて、子育てがあつたりもするのですけれども、パートになってしまっている。ですので、例えば東京女子医大の試みのように、女医さんをIT活用してネットワーク化し、何かがあつた時にお互いにコンサルテーションやバーチャルにミーティングができるといった事例があります。もっともっと家庭を大事にしながら働けるとか、プロフェッショナルも自分の知識をずっと利用できるわけです。社会に対して価値を出し続ける仕組みにITを抜きに考えられない。その意味では先生おっしゃったように今の延長には多分ないのだろうなというのは強く改めて思う。

(近藤委員) この議論の流れを聞いていて思ったのが、ITとかの技術進歩で単純作業的なものから、だんだん高度なことまで機械にとってかわられるというのは既に起こっていることなので、アメリカの研究ですけれども、実際に実証研究とかで実際にITのせいでどこの雇用が減って、どの辺はむしろ増えているのかみたいな研究があるのですが、やはり皆さんがおっしゃっているとおり、一番末端の人と人が触れ合う場所は減らない、影響しない。コンピュータを使うというかつくるといふか、そのコンピュータに命令するようなところ、企画とか研究とかそういうところはむしろ増えるけれども、真ん中辺の今までだったら割と普通の人の普通のいい仕事だったところというのがどんどんなくなる。事務職であるとか工場、ブルーカラーであるとか。そのブルーカラーだった人たちがどこに行くかという、研究、企画ではなくて末端の接客業的な、ウエイトレスであるとか介護などに行かざるを得ない人たちが増えてくるみたいな話があつて、そういうところの仕事はどういう仕事かという、24時間お客様がいるので、普通の定時の働き方ができない仕事である。だから今まで工場で働いていたのだったら9時に出社して、5時とか6時ぐらいまで働いて帰る。機械がとまっている間は休んでいていいという仕事だったのが、例えば介護だったら自分のお客さんが夜中に具合が悪くなったら行かなければいけないとか、あるいは接客業であっても24時間営業のお店の定員さんだったら夜勤もある。そういう仕事と裁量労働制とかできる仕事に二極化していつて、

だからどうしても研究職とか企画職といういい方の仕事に目が行きがちだと思うのですけれども、意外とこの先、問題になってくるのは、9時5時ではない変な時間に働かなければいけない仕事が増えていって、特にスキルが高くない人たちはそういう仕事しかできないという部分についても目を向けていかないと、ワーク・ライフ・バランスということを考える時に難しいのかなというのが1つ。

もう一つ、働き方の価値観のお話も最初にされていたと思うのですが、衣食住、十分なお金がある人はそれでいいと思うのですが、若い人たちのことを考えていくと、子育て世代とか、子どもを育てるのに十分なだけのお金があるのかなというのが、一番その子どもを産む産まないのところで考えるべき経済的な要因なので、高齢者の活用とかになってくると、これまで働いて十分資金がある人たちが健康維持も兼ねてカルチャーセンターの講師とかをボランティアでやるのもいいなと感じてもいいと思うのですが、若い人たちのことを考えた時は経済学者的な見方かもしれないですが、やはり金銭的なインセンティブというのは非常に大事な要素なので、余り軽く見ない方がいいのかなと思う。

企業の側も女性が簡単に、女性でなくても男性でも育休とか、子どもが熱を出したらすぐ帰るとかをしやすいようにすると、その企業の評判が上がるとか、企業的に得をするようなことがあれば、みんな率先してやると思う。企業イメージが上がるとか、そういうようなふうにしていく方が、こうした方がいいよというだけよりも世の中は動くのではないかと思う。

(吉川主査) 私からも皆さんのお話を伺っていて2つお話をしたい。機械で人間の労働力が置きかえられていく可能性が非常に大きい。いろんな職種でそういうことが起きるだろう。そのとおりだと思う。ただ、これについて2つコメントがあり、1つは私たちが日本経済について議論している時、今後、労働力が減っていくということを大いに問題視しているわけで、機械で置きかえられて人が本当に要らなくなるのだったら、それだけ労働力が減っていったって完全雇用達成が容易になるということで、何も憂うことはないということになってしまうのだが、もちろんそういうことでは必ずしもないわけで、機械によってある種の職業が置きかえられても、やはり必ず違った仕事というのは出てくるということだろうと私は思う。

もう一つ、多くの職種で機械が経済的な価値を生み出すようになる。先ほど武藤委員から外科医の先生方の仕事がひょっとしたら機械化されるというお話もあったが、忘れてはいけないのは、機械が経済価値を生み出すにしても、その価値を手にするのは誰か人間である。それは当たり前のことだが、つまり、機械が直接機械として所得を得ることはもちろんあり得

ないことで、機械が生み出す経済価値は必ず誰か生身の人間が手にするというのは、忘れてはいけないことだと思う。

次に、提案として、事務局の資料にもあったが、幾つかのことははっきりしていることはあると思う。つまり国際比較しても日本でワーク・ライフ・バランスが悪いとか、あるいは特に女性には働きにくい社会だということをはっきりしていて、それが問題だとは従来から言われていると思う。それはこの委員会で一気に問題全て解決なんていうことはもちろんできないが、正しい第一歩を踏み出すための具体的な提案。つまりワーク・ライフ・バランスが悪いということだけ言っても、それだけだったら従来から言われてきているということになるので、何か具体的な第一歩、具体的なアクション、会社の雰囲気とか日本なりのやり方というのは変わらないと思うが、国民運動でもスローガンでも、とにかく具体的でないといふ意味がないと思う。

つまり労働時間にしても、御承知のとおり週休1日だったのが2日という形で変わってきて、今はそれが全ての企業ではないかもしれないが、かなり広く行われている。週休1日は聖書の初めにも書いてあるわけだから、週休2日になるまで随分人間はかかったのだと思うが、それにしても週休2日という形で非常にはっきりとした標準ができたわけで、ワーク・ライフ・バランスの解決や女性の働き方に関して具体的な何か提案がないものだろうか。ぜひ委員の皆様方から改善に向けての具体的なアクションプログラムを出していただければいいのではないかと思う。

(小泉政務官) 先ほど西村副大臣から話があったように、昨日も別の会で働き方の有識者の方々との意見交換、ヒアリングがあり、雇用関係を研究されたり、あるいは仕事に就いているの方々から、今の吉川主査が言われた具体的な提案のようなことにつながる話を伺った。

例えば、今イギリスで生まれている新しい働き方の1つに、お子さんを持っている労働者の方々に、7月から9月までの夏休みの期間は子どもたちと一緒に長い時間を過ごしてもらうために長期休暇を与える。だけれども、それ以外の期間に例えば労働時間を長く働いてもらう時は、そういった時に調整をしたり、そのメリハリをつけるような制度も生まれてきている。

日本も恐らく働き方という部分で言えば、方向性はみんな頭の中では決まっていると思う。今の働き方よりも多様で柔軟な働き方をより多くの選択肢の中でどうやって整備できるか。だけど、そこでスタックしてしまうのが、実際に働き方を変えようとなると労働組合の話や、労使の関係などでなかなか合意形成がうまくいかない。そして、政治的にも働くこと、労

働時間や労働法制といったことになると、昨日も90年代から成果主義の話があったりワークシェアリングの話があったり、その後、ホワイトカラーエグゼンプションの話が出てつぶれて、そして今になってより柔軟な働き方をどのようにやっていくかとなると、マスコミとの報道でレッテル貼りをされて、なかなか働き方の改革につながらないという政治的な過去の経緯のトラウマもあって、こうやって働き方を議論するのは簡単だし、多くの方々はより柔軟で多様化しなければいけないとわかっているのだけれども、その第一歩をどこからつなげていくのかというのは本当に難しい。そういった中で恐らくそういった現実を吉川主査も感じておられるから、皆さんの方からその突破口ではないけれども、何か具体的な、先ほどのイギリスの例はあくまでもイギリスの例で出したが、様々ないのかなど。例えば長時間労働とか、先ほど小林委員も自分がみずからトップとして育休とか産休とか、そういったことをトップがやるからやりやすいという話もあったが、例えば残業することが評価をされる職場か、残業している人は仕事ができないから、仕事が遅いから長く職場にいるという評価が来る職場かということで、全然違う社風が生まれる。そういったことも考えた時に長期的な日本の将来を考えて、どうしたら具体的なものが出てくるかという観点から皆さんからもいろんなアイデアを期待したいと思う。

最後に、働くことに関して言うと、今、被災地の岩手県の大船渡市長は、もともと民間の企業に務めた方が市長になっているが、その方は雇用という言葉に対して、必ず後にセットになってくる言葉は守るという言葉だと。雇用を守る。これは後ろ向きだと。雇用というのはつくるのだと。そういった発想でやっていかなければいけないということで、役場の中に企業支援室とかそういったものを立ち上げて、雇用イコール守るではない、新しい発想でやらなければいけないということも動き出しているところもあるので、その働くことに対する考え方とか、先ほどの近藤委員の話で言えばブルーカラーの皆さんとか、スキルがなかなか身につかないような、だけれども、社会の構成員としてリスペクトを持って、そういった人たちが支えているということを多くの人が理解をしながら社会をつくっていかねばいけないと思うし、私も中学校3年生の時に夏休み期間中、新聞配達をやったが、新聞配達の皆さんの生活を味わったことで、そういった方々を見ると日本では当たり前毎朝新聞が届くという日常を支えてくれている方々がいるから成り立つのだという感謝にもつながるのである。

だからどんな社会になっても、スキルのある人と、そうではないけれども、世の中の成り立ち、仕組みにとっては欠かせない人たちの働き方をどうあるべき姿にしていくのかというのは、すごく大切な論点だと思うので、

いろいろなことを支離滅裂に話したけれども、皆さんから今後さまざまな観点で具体的な提案が上がってくることを期待している。

(工藤委員) できそうなものと当然できないものがあると思うのだが、3つあり、1つは経営者が育休をとった時に、私も2回とったのですが、雇用保険がないので、育児休業の補償ない。経営者がたくさん給料をもらうようなところであれば別ですが、トップは率先して動く時に被雇用者でないがゆえに使えない制度の中で生活が成り立たない。大きい会社の人にはわからないかもしれないが、成り立たないわけである。トップがやるのだという思いと生活破綻というもののバランスをとるのがとても難しく、雇用保険ありきで使えない制度の中で意外と板挟みになっているのは、雇用保険に入っていない方と入れない人。これは経営者という一番の権限者で、この人が率先してとれない実情というのは厳しいというのが1つ。

2つ目は、どこまでやるかは別にしても、どういう人たちがその会社で働いているのかという、流入先と会社を出た後の情報をどこまでオープンにできるか。例えばプロ野球選手とかJリーグ、世界のプロサッカー選手は前のチームの所属であるとか、例えばどの大学であるとか、全部出ているわけである。今の上場していない企業を見た時に、誰がどれだけ働いているかが全くわからない中で、自分はこういう会社でいいのかなと。育休をどれぐらいとっているのかなとか、何歳ぐらいの人がとっているのだろうかというのが可能な範囲でオープンになっていくということは、選択をするという、あるいは企業側が選別をされるという意味においては、比較的拘束力があるのではないか。

難しいと思うのは、今は明らかに誰が多様性の外側に置かれているのがわかっているので、ここは別に若者に限らず高齢者もそうかもしれませんが、難しいと思いながらも法定雇用の中で、今、外側に置かれ続けている人たちに一定割合必ず例えば雇用をする。障害者雇用に近い問題かと思えます。

(近藤委員) 具体的な方法ということで、私の大学時代の友達を見まわして一番めちゃくちゃな時間で働いている人は霞が関の官僚である。夜中3時まで働いている人たちにワーク・ライフ・バランスとか言われても説得力がない。なので、それはここにいる人たちが頑張れば変えられるのではないかと思う。だからやはり育休や何かも公務員は昔からすごくちゃんととれた。そういうところからだんだん広がるというのがあるのかなと思うので、意外と公務員からどうにかするというのも1つのやり方ではないかと思う。

(吉川主査) 私も実は全く同じことが頭の中に浮かんだのだけれども、事務局としては困ってしまうかもしれないが、これは近藤委員おっしゃったとお

りで、やはり霞が関のワーク・ライフ・バランスというのは日本の職場の中でも悪い方だろう。なぜそうなのかということを経済界の方々とよく話し合っていて、何か具体的なアクションをやったらどうか。ノー残業デーか何かつくって。

(西村副大臣) 私がいたころに比べたら大分変わった。私が入ったころは月300時間ずっと1年目は毎月残業したので、それは当たり前だと思ってやっていたが、今はそこまでではないと思う。法律をつくる作業をする人とか、あとは国会。国会が大体、次の日の質問が出てくるのが前の日の夕方とか夜になると、答弁をつくるのに朝までかかるということなので、2日前までに出そうということで申し合わせをしているが、なかなかそうはいかない。だからそのあたりはこの間、副大臣会議でも議論になったので、各政党に働きかけて一定のルールをつくっていき、もう一回徹底しようということになっているが、おっしゃるとおり官と政で議論したいと思う。

(吉川主査) 近藤委員もそういうことをおっしゃったけれども、政府が大変だと。大切な仕事をされているし、いろんな事情で忙しい。だけれども、政府ですらワーク・ライフ・バランスというものを本気で考えて、少し改善の方向に努力しているということがわかって広報をすれば、民間部門へのインパクトというのはあるのではないかと。

(小林委員) 先ほどどなたか、女性が働きやすいということの評価して、それをランクづけではないですが、発表するというのは1つ効果的なのかと思う。というのも先週ちょうど住友生命さんにお伺いしていて、新卒採用の中でもすごい女性がいたのです。聞いたら資生堂さんの次に女性が働きやすい企業第2位になった。それを発表された瞬間に女性の応募がすごい増えたと社長がおっしゃっていた。私はああいうものはどのぐらい効果があるのかなと思っていたのだが、実際に多分、日経に小さく出た記事だと思うのですが、それでそれだけ変わるということは効果があるのではないかと。それをどういうふうに関として政策になるかわからないのが、というのも具体的に例えば時間ではなくて成果で評価しましょうというのは、みんなそういうふうになりたいとわかっていても、その方がいいというのはわかっていても、なかなかできないという背景には、企業として合理的な理由がなければそちらに動くインセンティブがなければやらないのだと思う。変化をするにはもちろんリスクが伴うので、そこに何らかのプラスのインセンティブを明確に与えるということでは、企業行動というのは変わっていかないのではないかと。

(白波瀬委員) 若干、自分自身も混乱しているところがあるが、1つは足元の問題。先ほども近藤委員から霞が関で働いている人の労働時間が一番長い

というご指摘があったが、物事を変えるというのは理想的にはわかるけれども、実際にはなかなか難しい、というのは皆さん、御自身の気持ちとしてすごくわかるのではないか。ですからワーク・ライフ・バランスにしても女性活用にしても、1つの標語としては、それは悪いというのは誰も否定しないが、実際に自分が1日、5時で帰りなさいと言われると、私自身も困ってしまう。それで夜中近くにレスが来て仕事にけりをつけることができると、とても幸せな気持ちになってしまう自分があるのはすごく何とも複雑である。ただ、全体としての変化を起こすには、個々のレベルでの多少の不都合は乗り越えて変えなければいけないということを、どこかで主張しなければいけないのではないかとというのが1つある。

もう一点は、具体的に提案することというのは私もすごく大切だと思うが、具体的になればなるほど、やはり世の中が一辺倒ではない。例えば、企業行動と言っても今の若年層にとっては企業に達しない若者の問題があって、働き方の問題といった時に、その未就労の子たちの問題がたくさんあるということになる。現在の問題を見据えて未来を考える場合に、余り上向きの未来志向だけの具体例ばかりが先に出ると、非現実的というか、そこから外れた人たちが非常に取り残され感がでてくるのではないかと危惧する。

ですから近藤委員からもご指摘があったように、この技術革新に関して議論というものは社会学でも以前からあるが、技術革新が進むと高度技術職だけでなく低賃金の単純労働も同時進行して生まれてくるという議論もある。高度技能職と単純職といったバランス感が、具体例を出す時には特に注意が必要ではないか。足元の現状、問題を決して忘れないような形で提言をすることが望ましい。

(吉川主査) マクロをやっている立場から言うと、イノベーションが大事というのは多くの方が納得する。ワーク・ライフ・バランスの悪さ、女性が働きにくい社会とか職場というのは、一言で言ってイノベーションの敵だと思う。日本が今後イノベーションで生きていくためにはワーク・ライフ・バランスというのは極めて重要な、イノベーションという観点からも重要なポイントだと思っているが、いずれにしても先ほどからお話があるとおりの、委員の皆様方から今日に限らず、この会議でぜひとも具体的な何か改善に向けた提案を出していただければと思う。

(西村副大臣) まさにIT化が進んだりする中で、これまでのブルーカラーが低賃金の方に行ってしまう可能性があるという御指摘をいただいたが、その部分をもものすごく考えなければいけないと思う。国際的に活躍できる人とかグローバル化に対応できる人は、放っておいても、政府が何もやらなく

でも自分で創業したり、大企業に行ったり、いろんなことをやって外資系企業に行ったりできると思うので、そこは留学したい人の支援をするのはあるが、要は小泉さんも言われた多くの層のできない方々、だけれども、社会に一定の役割を果たされている方々がどういうふうになっていくかが大部分だと思う。そこはものすごく雇用のことを考えたら大事で、さらに言うと今回、外国人を一定程度入れるという方向で今、我々も議論しているし、建設業については入れることを決めた。

そうするとこれは建設業界の人から言われたのだが、それをもちろん外国人を入れてもらうことも大事なだけれども、そうやると今度は日本人が建設業に来なくなる。一定の部分は外国人が全部やってくれるというイメージになるので、ますます今度は日本人の行き先がなくなってくる。同じように低賃金の接客の部分とか、介護も今、外国からもっと入れようという方向で議論しているが、そうなるとその部分も外国人がやるなら日本人がやる必要がなくなるという意識にもなりがちで、本当にその大部分、多くのブルーカラーと呼んでいいのか、呼び方が本当に難しいが、本当に必死になって頑張っておられて、先ほど私は2枚の名刺といったけれども、その2枚の名刺を持つ余裕もなく、まずは自分たちで生きていくのが精いっぱいという方々の雇用、日本がこれからどうしていくのかという中ですごく大きな問題だと思う。

(吉川主査) 次に男女の働き方に関して小塩先生からプレゼンをお願いします。

(小塩委員) 少子化の話と女性の働き方について簡単に御報告する。

資料3について。先ほども御説明があったが、日本の出生率は幸いなことに底入れしている。2005年で1.26だが、今、一番新しいデータの2012年で1.41ということで、ありがたいことに回復基調にある。ほかの国でもそういう傾向ははっきりとしている。ただ、日本に比べるともう少し早い段階で底入れしたということである。

そういう状況と同時に進んでいるのが、先ほどからも話に出ている、女性の就業率の高まりという傾向である。そこでよく耳にするにもものとして、女性が働くようになると出生率が高まるという議論がある。これは研究者の間でも問題になっており、これについて新しいデータを使って今の状況を御紹介したいと思う。

もう一つ、家族支援を行うとどれだけ子どもの数が増えるかという議論があるが、これも非常に実証分析が難しい。というのは家族支援をたくさん行っている国では、子どもが既にたくさん生まれているからお金も出ていくという逆の因果関係があるからだ。しかし、大まかにデータを見てどういふことが言えるかを御紹介したいと思う。使うデータはOECDが各国比

較できるような形で整理している社会支出。社会保障支出とよく似た概念だが、その統計を使っている。

3ページのグラフについて、これはよく見るグラフだが、最近のデータを見るとプラスの相関がある。かつて猪口邦子先生がこういうグラフを見せて、ぜひ女性にどんどん社会に出ていただいて、男女共同参画を進めれば出生率は回復するという主張をなされた。しかし、次のページを見ていただければわかるように、そう簡単に話はいかないというのが特に人口学の世界では共通の認識になっている。一時点の相関関係から、どちらからどちらへという因果関係を読みとるとするのは、まずいということである。

そこで研究者はどういうことをやっているかということ、一時点だけではなくて、十年、二十年という長期のデータを並べて、しかも国によって事情は異なるので、国によって異なる事情の影響を取り除く統計学的手法で固定効果モデルというものがあるが、それに基づいて計算しようという研究がある。先行研究を見ると、女性が社会進出すると出生率はやはり落ちる。これはしようがない。ただ、注意して見ると、データをなるべく新しいものにしていくと、マイナスの関係が弱まっていくこともわかってきた。

私がこれからお話しするのは、そのデータをできるだけ足元まで近づけてみたらどうなるかということだが、OECDの中でデータが使える約20カ国の平均をとったグラフが5ページ目にある。これを見ると、出生率は、ほかの国でも日本でもそうであるが、現在、底入れして回復基調にある。その一方で女性の就業率はどんどん上昇していく。今まで人口学で世の中に出ている研究は、データは2000年前半ぐらいまでを使ったものである。それを見ると出生率は落ちているが、女性の就業率は上がっているので、統計的に見るとマイナスの関係が出てくる。女性が働くと子どもが減るという形になるわけだが、データをどんどん伸ばしていくと、今までクロスしていたものが、少し様子が変わってきて、両方とも上昇するという形になってきている。このように、データを新しくすると、今まで人口学の世界で通説になっていた状況とは違ってくる。

日本はどうかということだが、日本も今までクロスの関係が見てとれた。2000年代前半までは出生率が低下して、女性の就業率が高まるという関係が出てきたので、時系列の数字を使って就業率と出生率の関係をみると、猪口先生がお示しになったものと全く逆の関係が出てくることになる。ただ、それも数字をより新しくすると両方とも上昇しており、注意深く見なければいけない。

実際にやってみた結果が7ページに示されており、ここでオレンジ色の棒グラフが3つある。これはそれぞれ女性の就業率が10%上昇すると、次

の年の就業率がどれだけ変化するかというのを、先ほど少し御紹介した固定効果モデルで調べたもの。OECDでデータが使える国を使って用いたもので、3つの計算を行っているが、下に推計をした対象期間がある。5年ずつずらしてだんだんと直近に近づけてきている。人口学の先行研究が使っていたのは大体2000年代の前半までのデータなのだが、それを見るとマイナスの関係になる。しかもそのマイナスの関係が緩くなっているというところまではわかっていた。しかし、最近ではマイナスがプラスに転じているということで、猪口先生はやはり正しかったということになる。

どうしてそういうことになるのかということで、次のページを見ていただくと、社会全体で子育て支援というものが非常に充実してきた。これが背景にあるのではないかという気がする。これはOECD全体だが、日本でも90年代後半から政府が家族支出をどんどん膨らませていった。だから、遅ればせながらではあるが、それが出生率の回復につながり、女性の就業率と出生率の間のマイナスの関係がプラスに転じているのではと思う。

そこで、次の10ページを見ていただきたい。出生率を女性の就業率と家族支出にどれだけお金をかけているかという、2つの変数で同時に説明するモデルをつくってみた。そうすると、まず女性の就業率の変化に対しては先ほど申したようにマイナスからプラスに転じている。ところが、残念なことに、政策の効果は昔のデータに比べて新しいデータではだんだんと小さくなっているという関係が出てきた。これは非常に大ざっぱな計算なのであまり詳しいことを言えないのだが、こういう結果が出てきた背景にはどういうことが言えるか、11ページに私が考えたストーリーをまとめた。

まず女性の就業率が上昇すると出生率が低下しにくくなっている、あるいは若干上昇しているという変化の背景には、女性がどんどん社会に出るようになると、先ほどからも意見がいろいろ出ておりますが、ワーク・ライフ・バランスの充実に政府はちゃんと取り組んでくださいとか、子育て支援をしてくださいという要請が高まり、それで子育ての機会費用が落ち、従来型のマイナスの関係がプラスに転じることがあるのではと思う。

もう一つ、政策の効果がだんだん落ちているということだが、これは家族支援が拡充すると、それによって女性が社会進出するが、それ自体は子育ての機会費用を高める。そうすると、お金をつぎ込んでも子どもはそんなに増えない。つまり、女性の就業率と家族支援はクロスする関係にあるということがわかった。

今日、時間がないので細かい話は説明しないが、12ページに、どんな家族支援が出生率の回復につながるか簡単に触れている。国によっていろいろ分析があつて、結果もまちまちだが、今回、私が使ったデータでは、児

童手当などの家族手当、あるいはデイケア、ホームサービス、要するに託児サービスですが、そういうものよりも出産・育児休暇にどれだけお金をつぎ込んでいるかが重要になる。出産・育児休暇をとってもちゃんと金銭的な手当が行われているか。そういう面が安定的にプラスの影響を及ぼすということがわかった。若いカップルにとってみると、子どもが生まれた時にちゃんと企業で働き続けることができるのか。出産あるいは育児の間休んでも、ちゃんと手当をしてくれるのかということが差し迫った問題ではないかと推察できる。

非常に大ざっぱな分析でいろいろ問題があるのだが、女性の就業率、家族支援というのはそれぞれお互いに影響を及ぼしながら、出生率に影響を及ぼすので、研究テーマとしてこれからも勉強していかないといけないことだということがわかった。これが1つ。それから、家族支援は出生率の引き上げに効果的ですが、これがなければ女性の就業率向上は出生率にマイナスに影響を及ぼす。だから、女性に働いていただいて、社会全体の供給能力を高めるということが政策的に必要であるということであれば、できるだけ家族支援を拡充するということが重要になってくるということ。それから、私は若いカップルに産めよ増やせよと言うのは好きではないが、子どもは世の中に大事な役割を果たしてくれるので、そういう子どもを産み育てているカップルに支援することは出生率云々とは関係なく、十分必要ではないかと思う。

(吉川主査) 続いて菅田委員、よろしく願います。

(菅田委員) お手元の資料に従い、今日のメインテーマであります男女の働き方というところよりも幅広くなってしまい、前回、参加できなかったこともあるので、頭の整理をしたということでお聞きいただければと思う。

2ページ目にあるように、まず私の参加している経済同友会での過去の提言から少し御説明をするということと、その対処の仕方として高齢者、女性、外国、インバウンドとアウトバウンドと両方考えている。それから、若者、ロボット、新しさという切り口で御説明をさせていただく。

3ページ目、少し古いのですが、経済同友会は実は人口減少に対する危機感というのは随分以前から持っており、たびたびそういう問題に対する改善の提言をしている。これは2008年に出した21世紀の新しい働き方というところの提言から抜粋をさせていただいた。よくワーク・ライフ・バランスという言葉が使われますが、そのバランスからむしろインテグレーション。単にバランスをとるだけではなくて、お互いの相乗効果を発揮して、そして生産性や経済成長を目指す。それから、当然ながら生活の質を上げて充実感と幸福感を得るということで、このインテグレーションという言

葉はなかなか普及しなかったようではありますが、考え方としては正しい方向の提言だったのではないかと思っている。これは当然女性の働きやすさですとか、あるいは企業で最近増えておりますうつ病など心の病による生産低下とか、そういったことに対する対処となると思っている。

次のページで、これも同じ2008年5月に行われました提言からの抜粋である。左下にあるように、過去日本の経済成長を支えたと言われている三種の神器、終身雇用、年功序列、企業内組合。これからその上にあります21世紀の新しい三種の神器に変えていく必要があるだろう。この中で職務、役割主義に基づく契約、これにつきましては給与体系ですとか人事制度といったものの改革は、かなり進んでいるのではないかと思う。

それから、右の方にあります多様性ですが、この後で出てくる例えば高齢者あるいは女性、外国人、そういった人材を含めて、あるいは多様な働き方をするというのも、言葉としてダイバーシティということを含んでは言われるようになったように、これもかなり動き始めていると感じている。

ただ、真ん中の人材主義。雇用の流動性を前提として人を育てて生かすという点に関しては、まだ若干遅れているのではないかという印象を持っている。

5ページ、ここから生産人口の減少にどう対処するかということの個別になるのだが、まず高齢者である。これも御承知のとおり平均寿命のみならず、日本の健康寿命というものが延び、働く意欲と能力を持つ高齢者が増えてきている。ところが、その若者に比べるとその能力や意欲にはばらつきが大きいというわけで、これから導かれることが一律な定年延長という方向に向かうのではなく、本人の意向や企業の実情に応じて、結果、実態としてその高齢者が多く企業内で働く状態にするといった制度設計が必要なのではないかと思っている。

ただ、この時に課題としては、実は日本のトップマネジメント、例えば社長とかCEOとか言われている方ですが、その就任する平均年齢が欧米企業の退任平均年齢とほぼ同じ。2013年の日本の社長の平均年齢は約59歳であります、米国では54歳で5歳少ない。西欧では52歳と言われております。

いわゆる技術革新や産業構造の転換のスピードはどんどん早くなっている。そうすると日本企業であっても活性化のためには、トップマネジメントの若返りの必要性が言われている。つまり健康寿命が延びるということは逆行するわけである。そうすると年功序列の仕組みが崩れてきていることも含めて、管理職層の年齢も当然低下したり、あるいはばらついたりする。そうすると昇給、昇格が頭打ちになった社員のモチベーションをどう高めて維持して生産性を維持するかということが大きな課題になる。そこ

では職能の多能化とか、あるいは非ライン長、いわゆるスタッフ職とか専門職のステータス、会社の中でのステータスや処遇を改善して行って、複線キャリアというものを尊重するという対処のやり方があるかと思う。これとは若干違うが、NPO、NGO、ボランティアなど、そういった活動の場ももちろんあるかと思う。これが高齢者に関することである。

次は女性の活躍である。これは非常に多く語られているし、実際に相当の動きも出ているように思う。むしろそれはどんどん加速させることに尽きると思う。あえて申し上げれば、この下の質の観点のところに書いてあるのだが、女性管理職比率の向上ということが言われており、経済同友会の方でも2020年30%という宣言を各経営者がやったわけであるが、もちろんそれは目標として意識をして目指しはするが、これは本来、目標というものではなくて、適材適所した結果であるべきものだと思う。その一方、多くの企業では男性を管理職として多く配備してきたために、この女性管理職比率を上げるには一定の期間が必要ということで、これは逆に無理をすると非適材適所になってしまうということ、あえて申し上げておきたいと思う。

昨今の新卒採用面接で女子学生のレベルを見ていると、非常に高いものがあり、放っておいても何年かたつと女性管理職比率が上がるというのは目に見えていると思う。実際に入社後、私どもB to Bの企業でございますが、そういった営業職でも同期男性をしのぐ大活躍をしている女子社員は非常に多くなってきている。

7ページ、外国人あるいは外国企業に日本で活躍していただくということで、これはいわゆるアウト、インのことである。先ほど西村副大臣からお話がありました外国人技能実習制度。これにつきましてはいわゆる中小企業対象ということもあり、弊社の関係会社で採用した経験から申し上げますと、やはり3年間という期間上限は短過ぎる。訓練にかなり時間がかかることがあるということと、就職した後3年で帰国されると、その後継者育成にまた苦勞するというところで、現場としては苦勞している。それから、職種、職務内容が限定されると制度としては使いにくいという問題がある。

それは簡単にとどめて、一番下に書いてあるが、逆に外国企業が日本で事業活動をして経済を活性化する。これは働き方とは外れるのですが、人口が減ることによる問題は成長できないということであり、それに対しては当然のことながらも一番最後に述べるが、ニーズの創造と投資環境の整備というものが何においても必要なことだろうと考えている。

次に、逆にインからアウトであるが、日本人や日本企業が海外で活躍す

るということであり、詳細は省略させていただきますが、日本企業が外へ出ていく流れというのは必然だろうと思っている。そういったところで真ん中に書いてありますが、実は企業活動というのは国境をさほど意識しない状況になっている。そうしますと国を越えた広域で考えると、実は人口の減少はないという解釈、理解もできる。ところが、それをやりますと海外で雇用を生んで海外に富が蓄積されるということになってしまい、我々日本企業が世界の生活水準向上に貢献しているという見方もある。

それで日本企業あるいは日本社会の水準を上げることからいけば、海外での事業成果を国内に還元して、日本企業や日本社会の生活水準向上に寄与させるような制度や工夫が必要であるということである。

一例として2009年に海外子会社から日本の親会社への配当をしやすくなる制度変更がされておりますが、どうも効果は余り出ていないという研究報告もあり、御紹介をさせていただく。

9ページ、当然のことながら若者に活躍していただく必要があるということで、雇用形態が非常に多様化している。真ん中あたりに書いているが、企業としては柔軟な採用手法の導入ということがかなり進んでいるのではないか。従来よく言われていた新卒一括採用ということは崩れつつあり、ほとんど通年で中途採用。ほぼ一括採用と同じぐらいの人数を採用していたり、あるいは海外の留学生を採用したり、あるいは派遣社員からの正社員登用ということも行われている。こういったことにより、若者の活躍の場に対する機会をもっと広げていくことが当然ながら必要であるということで、あえてここに記載した。

10ページ、先ほど吉川先生もおっしゃってたし、何点か御発言があった。次はロボット、自動化、ICTの活用である。先ほど日本企業が海外に出ていくことが必然ということがございましたが、日本国内で競合するためには自動化、ロボット化による生産性向上というものが非常に有効である。もともと日本は有数のロボット先進国である。さらに従来の生産から生活へ拡大していくという動き、あるいは流れも出てきているように思う。従来は先進国が高賃金であるので、その対処策としてこの自動化ということがありましたが、今後は労働力の減少に対する補完あるいは補充という意味で、ロボット化というのが重要視されてくるのだろうと思っている。

もう一つはICTの活用ということで、これも生産性向上に関しては女性の働き方、働きやすさにも関係するということで、在宅勤務、テレワークのむしろ制度化が行われれば、もう少し各企業もより導入しやすくなるのではないかと考えている。教育現場も同様である。

最後に、新しいことによる展開ということで、これは少しこれまでとは

違った切り口、また、ここに4つ掲げていることも全て切り口が違うのですが、その生産人口の減少にどう対処するかというのは、実はその先の目的が何かというと、日本が成長しつつ、豊かな生活をおくるということであり、そのためにはまず日本国内にニーズがあり、投資があって雇用も生まれて成長する。それからすると、やはり何と言っても新しい価値創造を行う必要がある。日本人の中にこれを育てる必要がある。それからいくと社会のニーズを発掘し、ビジネスを拡大する。それをビジネスに育てるということである。

例としてウォークマンだとか iPod、iPhone、宅配便、Google、Jリーグ等、これらが登場して初めてそのニーズに気づくというわけであるから、今後この気づきの新しいニーズの発掘が非常に重要になってくるだろうと考えている。

2つ目はまた違った切り口で、実は海外に企業が出ていくことによって、これは表現がどうかと思いますが、国内で社内失業者を抱える企業も出てきている。そういったものを再教育、職種転換することによって新しい労働戦力として社内外で活躍いただく。そのための社内の再教育投資に対して何か支援制度ができないだろうかということ考えた。

3つ目と4つ目はまた全く逆といたしますか、違うことなのですが、人口減少が不可避であるということの前提に立てば、成長率、GDPの伸びだけではない生活水準や幸福感を示す新しい指標を掲げて、それに向かって動くというのも1つの考え方である。

もう一つは、最後に人口減少に応じた、身の丈に合った量や質の社会インフラへの転換という考え方もあろうということ。以上です。

(吉川主査) 意見交換に移る。どなたからでもどうぞ。

(白波瀬委員) 1点ずつ質問がある。

まず小塩先生ですが、データはどういうデータが使われたのかというのがわからなかった。つまり、ここで何が問題かというのは若干因果関係が見えにくくなっている。つまり女性の就業率が上昇するというのは、ある意味で中身的には日本の場合ですと晩婚化が進んで、結婚する時期が遅れますので、その分は就業率が上がっていく。それで出生率も若干最近上昇している背景には、どちらかということ分母自体、つまり人口減少化というものがありますので、結果として若干出生率が上がっているというように、つまりそれぞれ違ったメカニズムでの変化が生じているのですが、そのあたりはこの固定効果で推計されているのですが、このところが因果関係含めてわからなかったの、御説明いただきたいと。

(小塩委員) 余り細かい調整はしていなく、OECDやILOが出しているマクロのデ

ータを使っている。ただし、私も因果関係が非常に難しいなと思い、最低限、出生率は1つ先のデータを使っている。そこだけ工夫しているのですが、御指摘のような調整は必要だと思う。

(白波瀬委員) 1点質問がある。ご報告は大変興味深かった。女性の活躍の6ページのところで、女性管理職比率の向上は目標ではなくて結果であるべきと記されていて、私もそのとおりだと思う。ただ、現時点であまりにアンバランスな男女間比率を結果としてみるには、無理があるのではないか。そもそも男女間でパイ(予備軍)の違いがあり、現時点でパイとして非常に小さい女性から管理職を出すには難しい。その時点での結果でもある一方で、20年先に男女ともに同じくらい管理職についてもらうために予備軍を増やすことに優先をおき、今はある程度非適材適所の危険はゼロでないにしてもとにかく始めないと、世の中は変わっていかない。このあたりはどのようにお考えか。

(菅田委員) あくまでここに本来、目標ではなく、結果であるべきものとしたのは建前である。実態としては目標を掲げて、それに向かって多少の、いわゆるアフターマティブ・アクションをしながら引き上げているというのが実態だと思う。それを続けることによって最終的には結果につながるのではないか。

それから、結果であるべきというところで表現したのは、先ほど申しましたように女性の方のレベル、能力が非常に高いということをおっしゃる方が徐々に実感していくと、最終的には当然そうなるでしょうという考えも入ると思う。

(吉川主査) 他にいかがでしょうか。時間がもう少しあるから、今のお二人の委員の方の御発表に関する意見交換はもとより、前段のワーク・ライフ・バランスとか具体的な提案とかそういうことも含めて、何でもこの際、御意見とかあれば御自由にどうぞ。

(武藤委員) 小塩先生の研究で教えていただきたいのですが、女性の働き方もいわゆるフルタイムとテンポラリーとあると思う。そういう働き方の多様性そのものが出生率を高めるものなのか。一般論でお伺いしたい。

(小塩委員) 就業形態別分析というのはしていなくて正確なことは申し上げられないのですが、所得面に限って言うとフルタイムの方が出生率を上げます。やはりカップルがたくさん所得を持っていると、それだけ経済的に余裕が出て高まるというのが一般的な傾向のようである。ただ、フルタイムで働いて、それこそワーク・ライフ・バランスがうまくいかなくて、子育てに支障が出てくるということはあると思う。そこはしっかりと分析していないので、印象論だけ申し上げている。

(吉川主査) 先ほど前段の事務局の資料に男女別でなかったかもしれないが、非正規の人たちだと結婚する率が低くなるという資料があった。ですから男女の問題があるけれども、やはり所得水準が低いとそもそも出生の前に結婚できなくなるということもあり得るという資料だったと思う。そういう問題もあるということ。

(近藤委員) 今のお話に関連して、結婚した後の、子どもを産んだ後の働き方ではなくて、その手前の段階で非正規だと育児休業をとれないのである。正社員だったらとらせてくれるけれども、非正規だったらそのままやめてねという会社が多いので、そういう理由でも単なる所得だけではなくて、出生率を下げるという話はあると聞いている。

(白波瀬委員) 今の武藤委員のコメントは、とても重要なポイントだと思う。つまり就労の多様化と言っても、多様な就労形態の人たちがすべて希望するだけの子どもを産んでいるかどうか、一つの成果であろう。しかしながら、非正規と正規の間に結婚率の違いがあって、社会的には出会いの場の違いに着目する。つまり生活圏自体が非正規就労者と正規就労者の間で結構異なっている。合コンに参加するにも、お金が結構要るのである。それで飲みに行こうといった時に、飲みに行こうという相手は正規の人たちだったら正規で、この間に非正規と正規の間の生活圏の交流というのが実際にはないというのが、問題である。

つまり今の実態だと、正規と非正規で子どもを産んでいるのは実際はフルタイムに就いている人たちである。今、武藤委員がおっしゃったようにいろいろな働き方をして、今も仕事を続けている人たちがもつ子ども数が増えれば、それは多様な働き方のプラスの効果として非常に強い証拠になっていく。しかしながら、現時点ではそれぞれの労働市場がライフステージごとに分断されているので、これを一緒につなげるような形にはなっていないというのが現状である。

(小塩委員) 今のお話と関係するのですが、先ほど政策提言をしてくださいと言われたので、そこで言おうかと思ったのですが、少なくとも出生率に限って言うと、私も結婚する前の状況がポイントだと思う。

先ほど見ていただいた資料を見ても、ヨーロッパと日本で全然違い、例えば資料2の25ページを見ると、ここでは上の2行で女性の初婚年齢と第1子の時の母親の平均年齢を見せているが、初婚年齢の方が若いというのは日本だけである。あとはむしろ生んでいる年齢の方が若い。つまり結婚する前に産むことが普通だということである。

それから、1つ下、これもよく指摘されますけれども、婚外子の割合を見ますと、他は半分ぐらい婚外子である。日本は2%ですからヨーロッパ

では我々が想定する家族というものは崩壊している。そこでワーク・ライフ・バランスはどうしようとか、家族支援をどうしようかという議論をしているが、それをそのまま輸入しても日本でなかなか無理ではないかと思う。

そういうものを考えると今、お話がありましたけれども、やはり結婚する前の政策は重要かなと強く思う。例えば15ページ、先ほども御指摘ありましたが、正規か非正規かで婚姻率が全然違うということ。若い人で正規か非正規かで住む世界が違う。非正規だと結婚して子どもを産み育てという人間的な行動自体、制約がかかるというのは社会全体から見ると非常に情けない話だと思う。ですから政策的にてこ入れを言ったのは、若い人がここまで非正規に陥ると困ってしまうということ。これを何とかしないといけないということだと思う。

例えばすぐやるべきだと思うのは、これはもちろん産業界の方は反論があると思うのですが、私は雇用者保険、年金も医療もそうなのですが、1円でも賃金を払っていたら、それに連動して事業主の負担というものをつける。全ての人が被用者保険に入るということを目指して確定していくというのが私は必要だと思う。それが無理だったら非正規でもちゃんと国民健康保険を払えるという形で税と社会保障の仕組みをちゃんと変えることによって、非正規でも普通の生活はやっていける。そんなに正規の人と差がない生活をやっていく。それで結婚して子どもを産み育てるということをまず目指すべきだというふうに強く今日の資料を見て思った。

(工藤委員) 非正規と正規の間の話で大分盛り上がっているのですが、仕事に就けない人もいるわけで、特に若い人、15歳から39歳という枠組みで言いますと、実際に有業者が二千数百万人、非正規が673万人ぐらいだと思うのですが、失業して求職している人が144万人いて、求職行動をしていないけれども、学生でない方が約80万人いるという意味において、今16人に1人がその年代は働いていない。学校を除いた状態で基本的に働いていないと思いますので、非正規から正規という枠組みの手前に、そもそも仕事をしていない状態から仕事をするとということも社会の問題としてあるということ、若干つけ加えさせていただこうかなと思う。

(近藤委員) 先ほどまでの多様な働き方の話の続きになるのですが、多様な働き方といった時に、出産しやすくするような働き方というのは、非正規社員ではなくて例えば転勤がないタイプの正社員とか、正社員の中で何らかの限定があるようなものだと思うのですが、そういうものがどういう効果があるかというのが全然エビデンスがないと思う。

恐らくまだそういうものを調べた統計調査もないと思うのですが、今後、

統計などを整備していく時に、今、定年制のアンケートとか育児休業のアンケートとかいろいろあると思うのですが、そういうものの中に少し取り入れていくことで、育休がとれないような、本当にクビになってしまうようなタイプの非正規ではなくて、雇用保障的には他の正社員と変わらないのだけれども、無茶な転勤がないとか、そういうような形での制度があると実際に効果があるのか、他の企業と全然変わらないようになってしまっているのかということは、統計があるといいのかなと思う。

(吉川主査) 最近、限定正社員を考えようということになっているのだと思う。

(白波瀬委員) 誤解されては困るので一言。25ページの小塩先生のところで、日本だけ第1子出生時の母親の平均年齢が高いですよという読み方だが、決してヨーロッパとかアメリカは家族が崩壊しているわけではなく、家族の考え方自体が多様である。もちろん欧米にも問題があり、特にアメリカは家族と関連する深刻な問題がある。ただこの値は、おそらく、結婚した人の年齢である。言い換えれば、法律的に結婚するかどうかを選択になっていて、子どもを産むか産まないかは結婚していてもしていなくても決めることができる。少なくとも、そのあたりの結婚や子育てへの縛りが緩い国と、硬直的な国の違いが、初婚年齢と第一子出産年齢にでている。言い換えれば、ヨーロッパはそれだけの多様な家族に関する価値を社会で認め、支援するインフラがあるともいえる。その結果がこれらの値に出ているので、そのインフラ自体がない日本に個人主義とか家族の多様性を理念としてだけ持ってきても、そこには無理があると、私は考える。

(小林委員) ITの方に戻ってしまうのですけれども、先ほど吉川先生がITでいろいろな労働力が置きかえられたとしても、新しい産業が出てきて、そちらに多分雇用が生まれる。それはそのとおりではないかと思っているが、そうすると政府として再チャレンジを、今まで転職というと同じ業界で違う会社に行くことが多かったと思うのが、これからは多分すごく変化のスピードが速くなるので、転職の時に違う業態に行く方がすごく増えてくると思うので、その時に学び直しのお機とていうのがものすごく大事になってくるのではないかと思ていて、10年ぐらい前、多分政府の政策の中で職業訓練とか、もう一度学び直す時に補助金が出ますみたいなものがあったと思うが、実は私もそれをいただいて金融から教育の方に大学に行き直して業界が変わった。だからそういうことができればなと思う。

ただ、国庫が限られている中で、どこの財政支出を少なくするのかというのがあると思うのですが、今、ハローワークとかハローワークに似たようなものがたくさんあると伺っているのですが、あのあたりのどのぐらい本当に再就職につながっているのかというのを見直して、そこを整理する

ことで財源を捻出して、逆にもっと民間の個人個人のすごく合理的な判断に委ねながら、そこに補助金を与えていくという方がいいのではないかと思う。

(吉川主査) 転職していくというのは永遠の課題である。これをスムーズにやっていくというのは。ITなどは最近の重要なトレンドだけれども、例えば戦後の日本経済を振り返ってもそういう必要性が出たのは、例えばエネルギー革命。国内にあった石炭産業が全部100%輸入の石油に置きかわるということで、具体的には炭鉱夫、炭鉱が廃山になっていった。その時にももちろんものすごい転職の必要が生じたわけで、残念ながら年齢等の問題もあったわけだが、必ずしもうまくいかなかった。ITの場合には本当の大きなショックというよりは、日常的に社会の津々浦々でどんどん置きかわっていくという目に見えないことかもしれないが、炭鉱の場合ほどビジブルではないのかもしれないけれども、マグニチュードとしては同じようなものだろうと思う。

(小林委員) それに追加してなのですけれども、次回の第3回のテーマになってしまうかもしれないのですが、転職というのがなかなか日本の中では文化としてすごく少ないというのは、歴とした事実だと思うのですが、やはりそれ以外は先生おっしゃったように大きな、何十年に1回の変革で転職が必要になるという時代ではなくなってきていて、数年に1回どんどん産業が変わっていくので、本当に日常的にそういうことがあるのが当たり前な時代になっていく中で、どうやったら教育の中でリスクテイクというか、前回小泉先生もおっしゃっていましたが、リスクテイクとかいうものを育てていくのかというのはすごく大きな問題だと思っていて、やはりよく教育業界で言われることですが、高度成長期にふさわしかった教育の内容とこれからはすごく違ってくる中で、これを私学もそうですけれども、公教育の中でどう変えていくのかというのはぜひ次回、教育という財産みたいなもので議論させていただけたらなと思っている。

(吉川主査) では、今日の議論は以上とする。次回は社会を支える人材の育成をテーマに議論いただく。これとともに「選択する未来」委員会本体において中間整理に向けた議論が進められていくものと思うので、このワーキング・グループにおいてもそれに呼応する形で中間整理に向けた議論を行う予定である。

ぜひとももう一回お願いしたいのは、次回のテーマは今、申し上げたとおりなのだが、次回の会議の時、その時のテーマというのがあるわけだが、本日議論したワーク・ライフ・バランスとか女性の働き方とか、それに戻っていただいても結構だと思う。先ほど政務官からもお話があったが、何

か具体的な提案でこういうことはやはりこの際やったらいいではないか。こういうことが考えられるのではないかという具体的な点があったら、ぜひとも出していただければと思う。今日の会議はこれまでとする。

(以上)