

第3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25日（金） 14:00～16:00
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	岡 田	武 史	サッカー解説者
同	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	堀	義 人	グロービス経営大学院学長 グロービス・キャピタル・パートナーズ 代表パートナー
同	武 藤	真 祐	医療法人社団鉄祐会理事長
	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) 委員からの報告
 - (2) 人材育成の課題について
 - (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 工藤委員提出資料
- 資料4 小林委員提出資料
- 資料5 堀委員提出資料

(概要)

(吉川主査) ただいまより「第3回人の活躍ワーキング・グループ」を開催する。本日は、菅田委員は御都合により欠席である。また小泉政務官、経済財政諮問会議有識者議員の伊藤議員にも御出席いただいている。それでは、早速だが、本日の議事に入る。本日は、人の活躍を考える上で重要な要素となる人材育成の課題についての意見交換と、その後に「主査サマリー(案)」についての意見交換の2部構成にしている。

まず、工藤委員、小林委員、堀委員から御報告いただき、その後に人材育成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していただく。その後、後半では主査サマリーについて事務局から説明があり、意見交換する。

それでは、工藤委員より早速説明をお願いします。

(工藤委員) 簡単にとということと、または具体的にというのはこれまでずっと出ていましたので、実現の可能性はともかくとして、具体性がありそうなものを少し挙げさせていただく。

まず、私の専門的な分野といたしましては、若年無業者という余り聞き慣れない対象者及びそこに至りやすい小中高校生、もしくはその家庭というところがメインになる。

資料の2枚目のところですが、まず15歳～39歳まで、労働人口の中の若者世代の対象は3,600万人ほどいらっしゃるかと思う。その中でも、本日の話は約4%、144万人程度の若い失業者及び80万程度の若い無業者の話になる。

次の3ページが、いろいろな政府の統計資料をまとめてつくったものですので、数字の一部が合いません。これはさまざまな資料から数字をもってきているためです。今日のお話はこの赤い左側の枠で囲った部分、及び言葉として群像をあらわされる意味での右側の青い点線の部分になる。

今後、人ということに関しては生産人口も減っていくという話がずっとありましたけれども、多様な潜在的な活性人材の一つとして、現代であれば非労働力人口を中心とする青い枠の部分、または今、小中高校生であればこれから先、ここに至りやすいようなひとたちの話しになります。

御存じの方も多いかと思いますが、日本の場合は失業者と無業者というのは若干重複しながらも定義は分かれており、仕事をしたいと声に出し、かつ就職活動をしている方を若年無業者の求職型及び失業者というふうに定義づけておりますが、無業者の中でも仕事はしたいが就職活動はしていないという方を若年無業者の非求職型、仕事をしたがいが現時点で発露されない方を若年無業者の非希望型というふうに分類してい

る。

世界的にはこのような区分はあまり見かけないのですが、求職行動の有無によって政策対象が分かれているというような理解でいる。その意味においては、実際にどういうふうを探しているのか。ハローワークに行っているのか、民間の求職サービス、職業紹介サービスを使っているのか、自宅で横になりながら求人雑誌をめくっているのかわからないが、少なくとも仕事を具体的に探していると本人が申告をしている場合には失業者と定義され、これまで多様な施策というものがあつたが、そうではない無業の若者に対しては社会的、政策的なスポットが今まで余り当たってこなかったのではないかと思う。

逆にここが拡充されないと、困窮者対策法のような非常に大変な状態の方を支えているところに一直線に落ちてしまっていくという意味では、この部分というのは世代に本来かわからず、何らかの形で社会が継続的に包摂していく必要があるのではないかと思う。

その中でも、自宅から余り出てこれられないという方、ひきこもり状態とかあるのだが、それ以外にも忘れ去られがちなのが触法青年、更生保護が必要な方ということで、私も少年院とか鑑別所とかに行かせていただくのだが、そもそも両親が揃っていないとか、彼らが生まれながらにして何かしらの法を犯すような存在ではなく、そこに至るプロセスの中で大変な状況であるということをよく感じる。

その上で、たくさんこういうものはどうだろうかということはあるのだが、自分の領域の中から3つほど、今後を踏まえてこういうものをやれたらいいんじゃないかということを考えている。

1つは、職業形成において、いわゆる非熟練労働提携業務、高付加価値業務間の移行がなかなかしづらい社会であり、これは労働市場の問題や企業のあり方、教育との関係では当然あるかと思うけれども、昨今の職業訓練関係は企業に所属をしている人、または非正規ではあるが正社員を目指すという時にもやはり企業が申し込んで、申し込んでいただいた企業に所属している方がキャリアの階段を上がっていける機会を得やすいということになっている。

そうなると、所属企業にかなり自らのキャリア形成の機会が左右されてしまうということで、いろいろ難しい問題はあるかと思うが、個人が主体的に所属企業にかかわらない中でもキャリアを積み上げていく仕組みができるといいのではないか。

教育関係でも何でも個人が主体的に未来を切り開いていく人材を育成するという話は必ずあるかと思うが、現行、個人が切り開いていく時にさま

さまざまな施策が使いづらいというところに恐らく当たってしまうかと思うので、例えば職業訓練に関しても職業訓練を提供するといった企業に資金がいくのではなく、自らが主体的に、私はここの研修を受けたいとか、私はこのプログラムを受けたい、私はこの学校で学びたいと、私というところが主体的に選び、選ばれたところに何らかのバウチャー的な形で資金といましようか、そういうものが落ちるということで、包摂的な政策及び健全な競争というものが両立できるような形に物事を落とし込んでいけたらいいかなというのが1つ目である。

2つ目に、当然全ての人間が生産性を上げていくという話がありますが、それぞれの価値観や状況に応じて誰もが例えばグローバル人材になるというわけではなく、一定の役割のもとに社会を担っていくと思いますが、以前も申し上げましたが、私としてはシルバー人材センターという全国に張りめぐらされた人の、もともとは高齢者の方の生きがいがづくりではありませんが、地域のお仕事を一定の枠組みの中で受託し、そこに登録するシルバー世代の方が行うことによって、雇用関係が発生しないという問題もありますけれども、この部分を世代ではなく地域に開いていくことがいいのではないかと思っている。

私としては、多様な世代が交流することは重要だと思っており、やはりこういうスペースをつくって、「はい来なさい」というよりは一定程度の訓練、または職業、業務を通じて互いが関わり合えるようなものを仕組みとしてやるためには、市区町村の単位でありますシルバー人材センターを、例えば自転車や並べている方々はたくさんいますが、あれは別に高齢者の方と、若い人と、障害を持っている方が一緒になって並べても全然構わないと思うし、そういう中でもしかすると空いているマンションがあるから住んでいいよというような話とか、そういう地域の包摂性、血縁関係であれ、もう一つの家族的な共同体が業を通じて生み出されるような可能性が出てくるのではないかと考えています。

最後になりますけれども、近年いろいろな職業関係を見ても、大学の進学を見ても、就職者数及び就職率が一つのKPI、成果指標になっていることがとても目立ちます。それ自体が悪いというわけではありませんけれども、一方で現場ではマッチポンプになっているようなところもよく聞く。

つまり、たくさんの就職者数を出さなければいけないというふうに課された個人にとってみると、今日来て正社員になって、明日やめてまた明後日来てくれるみたいな、そういう1人で何度も就職者数をカウントする人がありがたいというようなことではなくて、今後は労働市場間の移行はあるかと思うが、継続期間であるとか、継続の割合という部分にいわゆる就

職支援であるとか職業形成の軸を1つ負荷として置くことによって、中で行われる多様なコンテンツというものが程度影響してくるのではないかと思う。

それを含めて、特に調査研究においては非常に若年層の問題というのはマニアックで新しいものですので、積み重なった調査研究が正直余りないというのが事実である。そういう意味では、対象となる人材に対して大規模調査というものを本来すべきではないかと思う。

もちろん民間が主導でということで、昨年私たちも若年無業者白書というものをクラウドファンディングでやりまして、さまざまな調査等を立命館大学と共同で発信したが、母数も2,300名程度と中規模で、かつ一民間がやるには信頼度の観点からもやはり偏りが生まれざるを得ない。

ただし、そこで得られたこれまでになかった数値、またはエビデンスというものが、やはり現場の政策をつくれる方や一般の方々に対して、イメージとは違ってこうなっているんだということが理解できたということもございましたので、今後、人をつくっていくに当たっては説得力のある材料がまだ足りない部分もあるかと思うので、数十年先を見据えた上で今とれるもの、わかっているものをここにいる研究者の皆様や、いないの方々のお力を借りてつくっていくのがいいのではないかと考えている。

(吉川主査) 続いて小林委員お願いします。

(小林委員) 資料4をもとにお話をさせていただく。

1ページ目に、本日の骨子を3点記した。1つ目に、私どもインターナショナルスクール・オブ・アジア軽井沢の取り組みについて簡単に御紹介をさせていただく。2つ目に、こうした学校が果たして「量産」できるのかということである。3つ目に、具体的な提言ということで、3部構成でお話をさせていただく。

まず1点目。「30年後の世界に備えるISAKの取り組み」について。私どもが今、30年後の世界がある社会をどう考えているかということは左側の黄色い矢印の中に書いてある。ここについては前回、前々回の議論の中で随分議論が尽くされてきたと思うので、重複するところも多いので割愛させていただく。

それをもとに、右側にある緑で囲ってある部分が、私たちが必要だと思っている力、3つである。「イノベーション/クリエイティビティ」、そして「リスクテイク/新たなことに意欲をもって挑む姿勢」、3つ目に「多様な価値観への寛容力」、かつ「英語は必須」というふうに書いている。

これは言うのは物すごく簡単だと思うが、実際にどういうふうに行っているかということを少し簡単に説明させていただく。

例えば、「イノベーション/クリエイティビティ」の部分では、スタンフォード大学で開発されたデザインシンキングというメソッドを使って、実際に事業の中だけではなく、私どもの場合、全寮制であるため、学校の中、外、週末、それからプロジェクトウイークという長期の実践の場を通じて、自分たちでニーズを見つけてイノベーションを起こす実践を幾つも積んでいくというのが一つ大きいかと思う。

また、「リスクテイク」について。これもただリスクをとれと授業の中で言ってもなかなか身につかないと思うので、全寮制という環境を利用して、例えば寮の運営とか、あるいは食堂の運営といったものを全て生徒に任せている。そういった形で、あくまでも実践をする場をたくさん散りばめていく。これが、非常に大きなポイントかと思う。

また、リスクテイクはリスクテイクにしか教育できないという観点から、教員の評価にも、リスクテイクできるかどうかを評価ポイントの一つに加えるべく人事考課の設計をしている最中である。

最後に「多様な価値観」。私どもの場合は全面9月入学、それから海外の生徒さんが海外からこのために日本へわざわざ来る方である。たまたま日本国内の方ではなくて、海外からの留学生が70%。国籍だけではなくてさまざまな意味での価値観、多様性を追求するために、奨学金を50%以上の方にお出ししている。また、教員は90%が外国人である。

次に2つ目のポイントである、こうした学校が量産できるか否かという点について。実は、これは現行法の中で全部できたのである。

左側に私たちがやりたかったこと、右側に対応する制度を整理した。例えば、授業は全て英語でやるということは特例校指定という文科省の制度の中でできた。

外国人教員への免許の授与というものは、長野県の教育委員会から特別免許というものを授与していただき可能になった。

全面9月入学は、学校教育法上は4月が学年のはじまりと書いてあるが、実は全日制高校であればそうなのだが、単位制高校であればいいということがあり、単位制高校として出発している。

あるいは国際バカロレア、これはよく学習指導要領との両立は大変でしょうと言われるのだが、文科省と話をしていくと意外と柔軟な運用をしていただき、もちろんもう少し柔軟にしていただけたらなと思う部分はあるが、不可能ではなかったというのが制度面からの考察である。

一方で、ではこの学校は本当に「量産」できるのかというと、実は答えはノーなのではないかと現時点では思っている。というのも、実は制度ではなくて教える人の不足というのが一番大きな課題だと認識している。

そもそも前述の「3つの力」（イノベーション、リスクテイカー、多様な価値観）を体現していて、かつ全ての英語で授業ができる先生という人がいないと、幾ら制度を整えてもISAKのような学校は量産できないということかと思う。

例えば、生徒にイノベティブになろうと言っても、イノベティブじゃない先生からはなかなかイノベーションは学べない。あるいはリスクテイカーといっても、リスクテイカーでない人を見てリスクテイカーになれといってもだめだ。

私どもの学校の先生方をここに載せさせていただいているが、例えば一番左側の数学の先生はマレーシア人で、ずっと香港で教鞭を執っているが、MIT、スタンフォードなどでBest teaching Awardを受賞している。当然大学院で修士号とっていて、本当に現場で日々数学というのはどうやってインタラクティブに教えられるのか、どうやれば生徒が数学を「考える」のか、を教えられるかを研究している。

やはりこういう、自分が日々研鑽をしていて、リスクをとっていろいろ学びながらイノベーションを起こしていく人、かつマレーシア人でアメリカでも教育を受けて、そして香港で教鞭を執って日本に来るという、すごく多様な価値観に触れている人、でないと、先ほど述べたような人材を育成するのはなかなか難しいのかなという気がする。

これを受けて本日3つ目のポイント、「具体的な提言」を2つ書かせて頂いた。

短期的には、こういった方々を日本の国内でたくさん的人数見つけるというのは難しいのかと思うので、まずは外国人教諭の招聘をもう少し簡単にできないかというのが1点目。

2点目に、中長期的には、とはいってもやはり日本の国内から人を募って「マスターティーチャー」を養成できないかと思う。これは、後で詳細を説明させていただく。

まず1つ目の提言について詳細を書かせていただく。外国人教諭の招聘、これは実は先ほど申し上げたように長野県内では特別免許という教職免許法上に既にある仕組みを使って、外国人でも教職免許状を出していただいた。

しかし、実はこの運用は完全に都道府県レベルに任されている。特に私学の多い、首都圏を中心とする地域において、特別免許はほとんど出ないというのが現状のように伺っている。そういうものが、今の2つ目の障壁となり得るようなものの1つ目である。「外国人教員への教職免許状授与の難しさ」である。

それから「教員の有給休暇の少なさ」、これは世界的に見ても群を抜いて低い。特に高校は部活だとか特別指導、林間学校、修学旅行、いろいろなことがあってなかなか休めないというのが、海外から日本に移る時に非常に大きなハードルになるというふうにも伺っている。そういったことが緩和されてくると、①については実現されるかと思う。

提言の二つ目だが、中長期的には「マスターティーチャー」の育成を掲げた。これはどうすれば中長期的に国内でできるのかと考えて幾つか調べてみたが、ここ10年、20年で飛躍的に国内の教育が変わった国、例えばシンガポール、フィンランド、韓国といった国を実際に調査して、彼らが何をやってきたかということ調べたら、実は皆さん共通してこのマスターティーチャーという制度を取り入れていた。韓国についてはまだ小規模にテストをしている段階で、全国のロールアウトはまだだと伺っているが、シンガポール、フィンランドについては導入されている。

具体的にマスターティーチャー育成とは何を意味するのか。全国から一部の教員を選抜をして、その方たちに必要だと思うスキル、例えばクリエイティビティ、リーダーシップ、多様性といったことを1年とかかけて徹底的に学んでいただく。その上で、非常に権限移譲を受けていろいろな地方の学校に派遣していくということをやっているかどうかと思う。

折しも文科省の中ではスーパーグローバルハイスクールということで、今年度54校、来年度までに100校ということで、グローバル人材を輩出するための特別校というのが指定をされ始めているので、そういった仕組みと連動することによって非常に有機的なつながりを持てるのではないかと思う。

最後に。とはいってもお金がかかるのではないかという声があるかと思うので、参考までに予算規模を表示させていただいた。例えば、この算出根拠（なぜ100人を5年間やるのか、なぜコストの前提が400万円なのか等）は全部ページ下にあるが、100人掛ける400万掛ける1年間掛ける5サイクル、年間4億円という金額でできるということで、ぜひこれを御検討いただければと思う。

ただ、マスターティーチャーを養成するにあたって、ここならば絶対にいいというプログラムは余りないのである。ハーバードに類似のプログラムが数年前にでき上がっているが、ここは米国内での教員養成に目的が限定されている。幾つかの大学、幾つかの国のトップ校と協議をして、複数のプログラムを競わせるということをやってみたらどうかと思っている。

12ページ目以降は、今回の御提案内容に至った統計の数字や参考資料がまとめてある。

(吉川主査) 次に堀委員お願いします。

(堀委員) 10分間ということですので、私は今、一番問題意識を持っているリーダーの教育のことをお話ししたい。最後のページには、教育全般を見据えて数十年後どうなるかということの考察を入れたプレゼンを用意している。

ダボス会議を主催する世界経済フォーラムがグローバル・アジェンダ・カOUNシルという「78の世界の問題」を討議する委員会をつくった。水の問題とか、食料問題とか、地球環境問題とか、いろいろなことの問題点を討議するのだが、そこでの共通の課題は何か。リーダーが不在だということだ。リーダーがいらないから問題点が解決できない。だから、グローバル・アジェンダ・カOUNシルでは、今の時代のリーダーをどうすべきかを議論している。その場に私も入っていろいろと議論した。その結果の考察を含めてお話をしたい。

特に日本においては、リーダー教育に関しては全くやっていないというのが私の見解で、この部分をしっかりとやるのが今後の日本の問題、あるいは世界の問題をグローバルリーダーとして解決するのに必要だと思っている。

まずは1ページに「リーダー教育の不在」ということを書いている。3.11で世界は真逆な二つの日本を見た私は考えている。1つ目が「誠実で有能な国民」である。さまざまな悲劇があつたにもかかわらず、取り乱すことなくしっかりと避難所で整列しながら物資の補給を待って、そして一生懸命復旧活動にいそしんだ人々に対して、世界は惜しみない拍手を送り、称賛した。その一方で、「リーダーが無能」ということを世界は日本に対して見ている。

それは、原発事故の対応、コミュニケーションの稚拙さ、思いつきで原発をとめてしまうリーダーの姿、復興ビジョンがなかなか出てこない点などが原因だ。そういう真っ二つの日本が見えたのだ。

国民が誠実で有能ならば、リーダーも有能であってしかるべきだというのが普通でしょう。なぜ「無能なリーダー」なのかというと、リーダー教育を一切行ってこなかったからだと思っている。

私は経営大学院やベンチャーキャピタルを経営しているが、「現場」は強い。多くの日本企業の現場は強いのだが、リーダーの能力、リーダーが打ち立てる戦略の部分で負けてしまっていることが多い。なぜその部分が欠けているかということは、まず資質面を整理することから始めたい。

2ページでグローバルリーダーという言葉を使っているが、左側の三角形がリーダーに必要な資質、右側がグローバル人材である。グローバル人

材に関しては小林さんから説明があったのでこの部分は省略しながら、まずリーダーとして何が重要かということを考えて上で、それに必要な教育というものを考察していきたい。

3 ページで、1 つ目に「知識・理論」ということがある。以前、いわゆる『もしドラ』、もしも野球部女子マネージャーがドラッカーを読んだならば、学んだらという本が出てベストセラーになったが、「2人以上集まれば、経営が必要となる」のだ。つまり、野球部であっても、サークルであっても、NPOであっても、病院であっても、日本国であっても、あるいは企業であっても、経営が必要になる。

経営には定石というものがあって、それをしっかりと学ぶということが重要だ。時と場合に応じてその中身は違うが、基本的にはお金の流れ、コミュニケーションの考え方、人を引っ張る方法論、戦略策定、物事をつくっていくオペレーションといったもので、それらを学ぶことがまず必要だ。

2 つ目は4 ページで、リーダーに対しては『正解が無い世界で、最善の解を求める力』というものが要求される。正解がわからない、何が正しいかわからない中において的確な情報判断をし、分析をし、問題発見して解決をしていく。戦略的思考、ビジョンを持ちながら、今ある経営資源、人、物、金、時間、情報、ネットワークという経営資源を認識して有効配分し、バランス感覚を持ちながら大枠を捉えて優先順位づけする。かなり高度な考える力を必要とする。こういったものが重要になってくる。

3 つ目が人間関係能力、人を引っ張っていく力である。人を巻き込んで引っ張っていく力で、自分が考えていることを的確に伝える力、説得する交渉力、人をやる気にさせる力、情熱や魅力をもとにして人を引っ張っていくことが必要になってくる。日本で私が受けた小学校、中学校、高校、大学の教育では、この3つの部分をほとんど教えていないのが実態である。

経営に関する知識を小学校で教えないのはいいとしても、『正解が無い世界で、最善の解を求める力』というものが、大学までの教育、大学に入ってから教育に入ってきているかどうか。人間力や自分が考えていることを的確に伝えて人を引っ張っていくという力を養う教育が欠如していることに対して、私は強い問題意識を持っている。

6 ページの右側。よくグローバルリーダーという言葉を使うが、左側がリーダーの能力。これは中国であろうが、アメリカであろうが、日本であろうが必要である。それを超えたところに今度はグローバル人材としての能力が必要になってきて、これが英語力であったり、国際的視野、グローバルなパースペクティブパースであったりする。私が一番重要だと思っているのは異文化、ダイバーシティに対する理解力と対応力だが、こうい

ったものをさらにつけ加える必要性がある。

そのための英語力であり、国際的視野である。異文化コミュニケーション力というのは、全く違うダイバーシティの人に触れ、その違いを認識した上で乗り越える方法論を考えていくことだ。こういったものも身につけていく必要性がある。

それと同時に何が正しいか、どうあるべきかを考える。損得感情を超えた自分の「立ち位置」というものが必要になってくる。私は「志士の五カク」という言葉を使っている。11ページに示しているように、その両方の能力の底辺の部分だ。しっかりとした人間としての立ち位置を明確化することが必要だ。何のために生きているのかを含めてである。

「世界観」は、世界が今どう動いていて、その中でなぜ今、日本、アジアに私たちがいるのかということ。「歴史観」は、過去、現在、未来において2014年は何を必要としていて、なぜ私たちはここにいるのかを考えること。「人生観」は、生まれてきた魂が「どうよく生きるか」を考える機会を与えること。「倫理観」を通して何が正しいか、何が悪いかを判断し、「使命感」をもって「今、なぜこの世に生まれてきたのか」、どうやって自分の命を使い切るのかを考える。そういうことが非常に重要であり、そういったものを得た者がリーダーとして育成されていくのである。

旧制高校の時にはデカンショを含め、読んで、議論をするということがあったが、現代においては哲学に関して考える機会がほとんど与えられていない。リーダーとして能力を高めていく機会がほとんどない。専門的な分野における知見は高まっていくが、多くの人を引っ張っていくという能力開発の部分が欠如しているこの部分の育成が私は急務だと考えている。

12ページ。小学校、中学校、高校、大学にそういったカリキュラムがない。発言する、説明する、スピーチする力を養い、リーダーシップを発揮することを体験させる場、リーダーとは何かということを考える機会を与え、正解がない世界の中で最善の解を求めていくということ、難しい課題を解決させるということをおしえていない。では、どうやってリーダーが育っているかというと、体育会とか、サークルとか、あるいは家庭環境とかを通して学んだり、あるいは留学を通して学んだ人が、たまたまリーダーとして育成されてきているというのが現状だ。

今まで避けてきたエリート教育、リーダー教育というものをしっかりと前面に立てて考えていく必要性がある。そのための「方法論」としては、疑似的な体験をさせることが最も有効だ。マイケル・サンデルのハーバード白熱教室のように、正義とは何ぞやという正解がないものを議論させていきながら自分の考えを的確につくっていくというようなこと。リーダー

として何が正しいかを判断していく哲学的な力を育成し、自分の生き方について読書会やワークショップを通してディスカッションするような方法論を採り入れることが重要だ。

最後のページ。では、それを全体の教育体系の中にどのように入れるべきか。工藤委員の発表のように若年層の失業者問題が世界で大きな問題になっている。ロボットやコンピューターが人間の仕事を奪う時代に突入し、また世界の中での職の奪い合い、グローバルイゼーションの流れの中で、ネットやアウトソーシングによって仕事が奪われてしまうということが起きている。

そう考えると、ロボットやコンピューターが代替するものを一生懸命人間が育成しても意味がない。50年後を見据えると、どういった仕事があるのか、どういった職は人間が付加価値を発揮するのかを考える。それに合わせた教育というものが必要になってくるのではないか。

人間がロボットに勝てるのは、デザインや研究開発など創造性が高い分野、専門性が高い分野。あるいは、ホスピタリティーを発揮する介護、看護、営業、接客など、人でなければ価値を生み出せない人間関係の分野。そして、リーダーシップである。問題を解決し、人を引っ張り、多くの人に勇気を与えて鼓舞し、改革をどんどん進めていく。そういう形に分かれていくのではないかと私は思っている。

大学の教育、中高の教育は変わらざるを得ない。(1)に書いているように、「知識、語学、基礎教育」というものはテクノロジーの進化もあって今後は先生が教える時代からコンピューターやMOOCs、要は動画が教える時代に移っていくと私は思っている。こういうかなり定型的なものは、違った先生が違った形式で教えるよりも、きちんと設計された最適な方法論で、生徒にとって学びやすい形で行うのがよい。正解率が7割くらいをメドに、人に応じてその難易度を変えながらそういう教育をしていくのが最も効果的だ。

初等中等教育は先生がコーチングしながら、生徒に伴走しながら問題を解決していく方向に変わっていくと思う。そういうふうにして、定型的な部分、基礎の部分をしっかり教えていくことが必要だ。なぜなら、この部分が日本の強みであるからだ。そこにチームワークなどが加わることによって日本は強さを発揮する。この部分の教育をテクノロジーを使いながらやっていく。

さらに、大学における専門性が高い教育に関しては、正解がない世界の中で最善の解を求めていくというような議論などを採り入れてやっていく。「ホスピタリティー教育」を意識して、今大量に不足している介護士などを

育成していく。こういった部分の専門教育の体系を整えながら、「リーダー教育」を大学院でしっかりやっていく。要は、MBA（経営学修士）の教育になってくる。

そういった中で各分野のリーダーの育成を強化する。例えば映画の能力がある人が映画プロデューサーになり、サッカーのうまい人が監督、コーチになっているような形のリーダー教育。20代後半くらいにやるような教育システムを導入するべきだ。50年後を見据えた教育体系を考えながらである。全員が同じ平等の教育を受けるべきかということ、そうではないと私は思っている。量産型ではなく、やる意思のある人にはしっかりとした教育の機会を提供することによって、本当の変革を起こし日本がグローバルにリーダーを輩出できるようになる。そういう教育ができれば幸いだと思っている。

（小泉政務官）本日のプレゼンは、根本的な、本質的なことを考えさせられるような、人のあり方、人の活躍、そんなプレゼンだったと思うが、私の中で話を聞きながら思い浮かんだのは、1人はウィリアム・クラーク博士で、もう一人は小林秀雄である。

なぜかということ、ウィリアム・クラークはボーイズ・ビー・アンビシャスで有名だけれども、彼は当時、明治新政府と雇用契約を結んで、その時に明治政府がウィリアム・クラークに払った年俸というのは今の通貨で換算をすると1億2,000万円である。それは、当時の役人の初任給の50倍です。それだけしっかりと外国人の知識とか考えとかを取り入れる時に、今の事務次官以上の給料を払ってはだめだとか、全くそういう発想抜きに、必要なことにはしっかりと金を使うのだといった考えで人を呼んだのである。まさに今こそエリート教育だとかリーダーシップ教育とかの分野で、そういった発想でやっていかないと、そしてまたこういうことをやろうとして国のお金を使うと必ず正しい税金の使い方かという批判も出るけれども、そこを理解してもらうような説明責任と、あるべき姿を語っていかなければいけないと思う。

小林秀雄の話は、最近よく小林秀雄の本を読むのだが、最近発売されたもので『学生との対話』という本がある。その中で小林秀雄が言っているのは、学生との対話、意見交換の中で、質問力というものをもものすごく言う。よく人は、課題は何かと考えるけれども、どういう質問をすればいいかを考えれば課題はおのずと解決するのだといったことを小林秀雄は言っている。

あの本を読んだり、小林秀雄の言っていることとかを自分なりに咀嚼していくと、最後に堀委員が言ったような、自分はどう生きるべきかとか、

日本人としてとか、さまざまな哲学的なことも含めて本当に勉強になったし、裏返していえばなぜこういったことを余り学校の中で学ばなかったんだらうという思いも同時に持った。

そういった中で、工藤委員の有為な若い人材が今、社会の中で活用されていない。そういったことを変えていくためにも、「人の活躍に関する現状マップ」のイメージ図の中で左上の「社会のしくみ」に、今の社会の仕組みは「全国的な水準の維持向上に重点」を置かれた教育で、「画一性が重視される教育」という部分があるが、まさにそこからどうやって脱却できるか。

だけれども、堀委員が言ったようなロボットとか、そういったものでは代替できない、一人ひとりの人間力とかが学力では測れない部分でもしっかり必要になるという部分に対して、どういった雇用をつくったりする体制を整えるのかと考えると、最近のはやり言葉は余り使いたくないけれども、例えば「おもてなしの学校」だとか、あとは最近被災地の方でも一部話が出たりしているが、日本食が無形文化遺産だとしたら「食の学校」とか、そういったものをどこまでやっていけるのか。これは夢物語でもなくて、現実的な一つの検討材料としても十分考え得るのではないか。

ちなみに、オバマ大統領は初めて今回おもてなしという日本語を記者会見でも使ったので、もしかしたら本当におもてなしという言葉がお寿司とか相撲のように世界の共通語になっていくのかなと、そんなことも感じた。(吉川主査)では、事務局から資料1、2をお願いします。

(鈴木参事官) それでは、まず資料1について。

1枚目は現状マップで、前回御説明いたしましたので省略する。

めくっていただき、2枚目にそのうち人材育成の部分を左側に切り出して、それに対して右側の論点というものを今回新しくつけ加えたので、議論の参考にとということで供出するものである。

論点として、例えば今も御発表がありましたが、人材の姿であるとか、それから能力発揮ができる教育・人材育成ということで、教育の機会の確保などを通じた格差の再生産の回避、再チャレンジ、それから職業につながる教育。

また、未来の日本社会を牽引する人材、リーダーの育成ということで、主体的なキャリア形成、あるいはスキルの転換、それからリスクにチャレンジできるような社会のあり方、こういったことについて後ほど御指摘、御意見をいただければと考えている。

続いて資料2で、関連する資料をまとめさせていただいた。

1ページ目は前もお出ししましたが、これまでの教育の成果として、こ

これは15歳児のOECDの学力調査でございますが、日本は高水準にあるということである。

次に、下の2ページ目は大人、成人の読解力とか数的思考力とか、そういったものの国際比較をやはりOECDの方で行っておりまして、その結果をつけておりますけれども、日本は特に平均点が高くてトップクラスにある。特に、低い層が低くて真ん中の層がすごく分厚いということが日本の特徴と言えるかと思う。そういうことで、日本の力は高いということである。

3ページ目で、次からは格差の関係で、これは親委員会には既に一回出したのですが、「家庭と学力の関係」ということで家庭の社会経済的背景、これは下の方にありますが、所得とか両親の学歴を変数にしたものですがけれども、そういう所得とか親の学歴が高い子どもの方が点数が高いという結果が得られている。

次は4ページ目で、そういった格差をなくす教育ですけれども、先ほども御発表でありましたが、教育費の公私費負担ということで、特に日本はOECD諸国と比べまして就学前の教育と高等教育に関して私的負担の方が結構高いということである。

右のグラフは御紹介がございましたが、GDP比で教育関係の公支出ということで見ますと、日本は大変平均よりは低いという状況にある。

めくっていただき、これも1回目のワーキングでお出ししましたが、若い方々の現状ということで、以前御説明しましたとおり非正規雇用が増えている。それから、フリーター、ニートが高止まりしているということである。

次の6ページはノンストレーターという御発言も以前ありましたので、中途退学者、中退の方々の実情ということで、左が高校、右が大学ですけれども、高校では不適應とか進路変更である。進路変更には別の学校とか就職とかというものがあるが、こういったことが多くなっている。

また、大学はごらんのとおりいろいろな理由でございますが、率としてはそんなに高くないですが、それなりのオーダーの方がこういう中退ということになっている。

めくっていただくと、そういう方々が中退した後にはどうしているかということで、上の方が高校中退ですけれども、半分くらいがフリーターとかニートになっていて、正社員になっている層がかなり少ない。大学を中退した人も、正社員の割合は大変小さくなっている。

次のページは前回のワーキングでもお出ししましたが、そういうフリーターに一度なるとなかなか脱出しにくいということで、左の図は不本意に非正規になった方、特に若人、若い世代では3分の1くらいは不本意で非

正規になり、またそういったものになると正社員になろうとしてもなかなかなりづらいというのが右の表にある。

めくっていただき、今度はニートの方の実情ということで少しデータを出してみた。上の表であります、そういう方々は計算とか、人に話すとか、そういう基本的、基礎的なスキルにかなり苦手意識を持っている。

また、下の大きい表で見ても、苦手なのはやはり面接とか、そういうものが多いのですが、早寝早起きとか、挨拶とか、そういう基礎的な生活上の課題というものを持っているということが見えてくるかと思う。

10ページからは、そういった現状のもとで教育と職業との関係ということでデータを出してみた。左は、学校に通う意義として「職業的技能を身に付ける」ということだと答えた割合が日本は大変諸外国に比べると低くなっている。

また、右の方は企業と学生が社会に出て必要だと考える要素ですけども、人柄とかコミュニケーション力というものが高くなっており、一括採用との関係ということが浮かんでくるかと思う。

めくっていただき、次は大学、大学院を卒業した人がどういう種類の職業についているかということで見ますと、特に学部卒の文化系のグループで専門的・技術的職業、一番下のポツポツのものですけれども、これの割合が低くなっている。そういう意味では、そのグループでは職業との連結性が薄くなっている。これも一括採用の関係とも思いますが、マスター、ドクターとなる順にそういう専門的な職業の割合が増えているということである。

次の12ページは、企業が雇用との関係で人材育成についてどう考えているかというアンケートを2つ載せており、左の方は企業は長期的雇用を前提に人材育成を会社が主体となって行うという考え方である。

一方、右はそういう企業ですが、中途採用者に対しては専門的な技術・知識を求めているということが見えている。

めくっていただき、13ページは先ほどの御発表とか前回の議論でございましたけれども、職業の未来にどういうところが求められて、どういうスキルが要るようになるかということに関連して、その現状というか、これまでのことでもありますけれども、左の絵はこれを業務工程別に付加価値貢献度が高まった分野はどこかということで、企画・マーケティングとかの川上研究開発と、あとは川下、最後の対人業務のところ。こういったところの重みが増して、その中間の部分が軽くなっているというのが左である。

右はアメリカの研究で、グラフの右のスキルパーセンタイルというのが平均教育年数をもとに算出したもので、100の方が高スキル、ゼロの方がス

キルの蓄積を要しない。こういうふうに見ると、労働時間のシェアがそれぞれグラフにある10年間でどう変化したかというものである。80年～90年に関しては右肩上がりのグラフになっており、高スキルの仕事が増えていますということですが、90年～2000年の間では真ん中がへこんで両端が上がっているということである。こういう中で、真ん中の日本の強みであった中間層のスキルをどうやって上げていくかとか、あるいはこういう高度なスキルを要しない部門の生産性の向上をどう図るかといったことが課題になってくると思う。

次は教育のことで、14ページは高等教育機関に進学した年齢ということで、似たようなものは前にもお出ししましたが、左は非大学型、短大とか高専、専修学校ですが、右の大学、どちらを見ても25歳以上の入学者の割合が低いということで、単線型に大学の方もなっているということが想像される。

また、次の15ページ、16ページがグローバル人材ということで、これは現状ベースのニーズでありますけれども、左の方が企業、これはグローバル人材のニーズが高い分野と考えられる製造業の大企業をベースにしたものですが、そういう企業がグローバル人材に求める要素としては下の方にある、海外で自主的に行動できるとか、多様な考え方への対処とか、こういうところが高くなっている。

また、右のグラフは、海外に拠点を設けていたり、あるいはそういう意向がある企業でそういうグローバル人材が足りない感があるということである。

次の16ページは、そういう中で日本でも文科省の事業でグローバル人材の育成を始めている大学を助成するという事業がございまして、その真ん中くらいの求められるグローバル人材の育成というところで、そういった事業をやって主体性、積極性とか、コミュニケーション能力とか、そういったものを育てる事業が始まっているという現状である。

(吉川主査) では、早速意見交換に移りたい。どなたからでもどうぞ。

(小林委員) 先ほどの堀委員のプレゼンテーションの1ページ目は物すごく共感させていただいたんですけども、日本では非常に誠実で有能な国民と、それからリーダーシップの欠如というふうに書かれていましたが、まさにここはすごく大事なポイントかと思っており、骨太の方針という観点から1つだけ申し上げたいと思う。

やはりどうしても教育政策を語られる時に人口が多い、投票率とか票のことを考えると、教育活動の是正とかセーフティーネットである。もちろんセーフティーネットも大事だと思うが、そちらに焦点がいきがちだと思

うので、それだけではなくてやはりリーダーシップ、グローバル人材の育成というのは本当に今、欠かせないことだと思うので、そこも合わせてぜひ強調いただければと思っている。

(近藤委員) 2点あり、1つ目は事務局の資料を見ていて、日本は教育費の公費負担割合で私費負担の割合が大きいというグラフが4ページ目にある。ここは多分、既にいろいろなところで具体的に提案されてはいると思うのですがけれども、日本の場合、大学教育に関しては奨学金が借りる形式の奨学金しか大規模に供給されていない。それで、借金ということそのものに対する心理的な傾向と、あとは返さなければいけないけれども返せないということで、返せない人たちが今たくさん出て問題になっているわけである。

そういうことがあるので、規模が物すごく大きい必要はないし、何だったらちゃんと所得制限みたいなものをつけても構わないので、ある程度の規模の無償、返さなくていいタイプの奨学金を用意するというのは、それだけで優秀だけれども経済的な理由でなかなか進学できないというタイプの人で潜在的なリーダーの素質があるような人たちを発掘することができて、他のいろいろな施策に比べれば比較的成本もかからないのではないかとというのが1つ具体的な提案である。

もう一つ、委員のプレゼンに関して質問ですが、こういう無業者の支援という話をする時にかなりしばしば話題になってくるのは、支援策を用意しているのだけれども、支援が必要な人たちに届かないというようなことがよく出てくると思うのですが、その辺についてどのようにお考えかということが質問。

(工藤委員) 支援が届かないということに関しましては、これは調査研究というか、マーケティングで、支援を提供する側が余りにも足りないと思っている。まだ調査はまとめていないが、一昨年度にそういう研究をしまして今ホームページで公開をしている。どういう経路でそういう方々が結びついてきたかということをおある程度調査したものが1つ。

もう一つは、今、検索サイトの企業の方々といろいろNPOの支援を受けまして、そもそも何で検索しているのか、どういうキーワードで調べているのかということをお今、調査というか、把握をしているところである。一番の問題点は、本当に大変な人といいたいまいしょうか、無業だけでいいますと、類型によるのですけれども、25%くらいが家にインターネットがないとか、パソコンがなかったりしてまずネットが効かないとか、家庭との関係がとても悪いとか、結構いろいろと断絶しているものがある。

では、一体具体的にどうすればいいのかというのは難しいですが、そも

そもそういう方々に情報が届かないということは簡単なのですけれども、届いたものと届いていないものの精査が全くされていないということが問題かと思っており、その意味でこれは多分、政策というか、現場の人間が届いた人と届いていない人をどうやって整理して研究者の方々と一緒に分析してもらって実践するかということが問われているのではないかと思う。(白波瀬委員) 3人の方からの意見を聞いて大変それぞれ勉強になった。それぞれに、1点ずつ質問がある。

まず工藤委員がお話されたことに関連して、大規模調査が必要だということでデータエビデンスがないといけない、という点について。まさしくそのとおりだと思うのですが、でも問題はデータがとれないという現実があり、政府統計データについても調査についても、若年層は回収率が非常に低いのが現状である。ですから、まさしく実態をどうして上げることができるかというか、調査をした時に対象者として対応してもらえるような、状況の整備が必要だと思う。言い換えれば、この調査が君たちの今の生活状況にどういうように役に立つのかを説得的に説明するような広報が必要なのだと思いますが、若者たちにアクセスすることができないという今の問題に対して何かお考えがあるか、というのが工藤委員に対する質問。

それから、小林委員のお話しも大変面白くて、本当にこういった試みが実現したのだなと感心した。とても単純な質問ですけれども、外国人の割合が50%、それで1人はMIT、スタンフォードに行ってベストテイピングアワードをもらった方ということ。どのようにしてこのような優秀な人材をリクルートされているのか。普通、リクルートする時やヘッドハンティングする場合には、難しいネゴシエーションが必要で、大体国を越えた場合のネゴシエーションの時、こちらのメリットをどう出すかといった時に、やはりアメリカではだめでこっちに来るしかないというような選択肢の方も実はいらっしゃる。ヘッドハンティングをする場合、それなりの財源を確保して交渉を進めることになりましたが、先生というのがやはり教育の核になってくるので、それはまさしくどういふふうに招聘されているのか、というのが単純な質問。それが、小林委員に対する質問。

最後は堀委員で、これも大変面白かったのですけれども、リーダー教育ということをおっしゃって、ただ、似通ったプログラムも沢山できました。その中、リーダー教育というのはいつ聞いてもわからない。つまり、結果としてリーダーになるという意味で、最初からこの人がリーダーになるためのリーダー養成ということが別枠であるのか。あるいは、もちろんトレーニングの中で結果としてリーダーになったけれども、経営的な、あるいは組織運営的な教育を広めるという点ではではわかるのですけ

れども、リーダー養成とかリーダー教育といった時に、こういった状況を想定されているのか。先ほどおっしゃっていた五カンについてとかはとも面白いと思ったんですけれども、ただ、この本元のリーダー教育についてどういう位置づけなのかということをお教えいただきたいと思う。

(工藤委員) まさに先生方の御知見を借りたい分野で、私が答えることは難しいのですが、まず統計有意で大規模というのはそもそもどれくらいなのかというのはちょっとわからない。100万人必要なのか、1万人でいいのか、そこから推計をどうするかというのは恐らく学術的な母数というものがあるかと思う。

ただ、その中で例えば私たちの組織ですと年間1,500人くらい新規の方にお会いするのだが、端的に10年で考えると1万5,000人分くらいの方々の成育歴とか、極端なことをいうと24時間の生活水準とかというものを持っていたりしますと、社会生活基本調査でも結構取られたりするかと思うんですけれども、例えばそういう設計の段階で他と相対的に比較できそうな項目をわからないまま取っているというのと、現場でいうといい支援をするために必要な情報を取っているのであって、調査のために何かを取ることが今までなく、今もないのである。

では、具体的に何からやればいいのかというと、どこまで積み上げればいいのかというところが、先ほど私たちが自分たちで、立命館大学と一緒にやったんですけれども、アカデミアの人の力を借りないといけない。

今、一番の問題は、科研費が下りてこないので研究者の人と一緒にできなくて、恒常的にその支援をしているのにもかかわらず、取れたからやりましょうというオーダーがとても強いのである。そうすると、アンケートベースでやらなければいけなくなると、アンケートに答えてくれる人だけの調査しかできないが、普段からそういうことをやっているのだから、何を取っておいたら何に使えるのかということがわかるといいなというのが1つ。

もう一つは、本人たちにアクセスできないということもあるのだが、5割くらいは親から情報提供を受けていて、今のところと一緒に住んでいる割合が高いので、正社員以外の人というのは75%くらい無業である。そうすると、親のデータというのものもあるわけである。そもそも親にリーチしているということがあるので、ではそこは使えないだろうかというのが私が思う部分である。

あとは、リーチできていないということに関していうと、たかが500名程度ですけれども、例えばハローワークということを知った時に、ハローワークの外観まで来ている人が50%いる。それで、帰ってしまう。つまり、リーチというのは外観まで見に来た人と、中に入った人とリーチが

やはり違うので、この差異はちょっとわからないが、そういう人が結構いるということがあり、実際的には調査研究が国の予算とかが下りてきたり、スポットで入ってくるものが多いので、恒常的にやっている側からすると、こういうものを取っておいてほしいというのが共有されることで、ある程度の母数が多分上がってくるのではないかと思う。

(吉川主査) 複数の委員の方から問題になっているのは、若年者に対する統計が必ずしも整備されていないということだと思うが、1つの可能性としては統計委員会に相談してみるということもあり得ると思う。

数年前に統計法が改正されて、昔は国のつくる統計というのは基本的に業務統計で、それぞれつくっている役所があった。自分のために、行政のために統計というものはあるというのが昔の統計法の基本的な考え方だったが、新しい統計というのは一つの情報として国民にとってユースフルな情報を、国がある種のパブリックグッズの一つとして情報という形で提供するという考えである。

それで、必要な統計をできるだけ迅速に整えていくということになっていて、統計委員会が基本的にはやっているが、私が理解している限りでもいわゆる非正規労働などへの調査というのはこのところ国もやろうとして、だんだん統計が出てきていると思うが、いわゆるニートの人とか、いろいろ若年者の統計というのは必ずしも整っていないところがまだあると思う。

こういう政府の委員会なので、委員の方々が具体的な提案として若年者に関するこういう統計をもう少し整備された方がいいのではないかというようなことを、事務局を通して統計委員会に上申してみるというのも一つの可能性かと思う。

もちろん、言ったからといってすぐにそれが全部実現するわけではないが、専門家の立場から、こういう統計をもう少し整備する必要があるのではないかということをシリアスな提案としてやってみるというのは、可能性としてあるのではないか。

(小林委員) リクルーティングの手法ということで、ハウ、どうやってリーチしているのかということと、ホワイ、何で彼らは来るのかという2つの側面があると思う。

まずハウの部分は3つルートがあって、1つは完全に人脈である。私はスタンフォードの教育学部に行っていたので、その時代の先生方の知り合いとか、あるいは国際バカロレアを実施していたカナダの高校を私は卒業していますので、その先生を通してとか、ロコミが一つ大きいのと、もう一つは学校をつくるお金が全くなかったので地道にサマースクールを5

年ほどやっていたのですが、サマースクールに来てくれた先生の中からいい人に声をかけるとかである。

3つ目は、実は世界的な先生方のリクルーティングエージェンシーが4つとか5つありまして、学校の種類によってインディペンデントスクールに強いところとか、あるいはインターナショナルスクールに強いところとか、幾つかあるのですけれども、そういうところで自分たちの相性がいいところのエージェンシーを2つ使っているというのがある。

なぜ彼らがここに来るのかというところですが、これは2つあり、1つは先生方を前に教育者と言うのもあれですが、教育者というのは金銭的な云々よりもすごくミッションドリブンな仕事だなと思っていて、ゼロから理想の学校をつくるということに携わるチャンスというのはなかなか教育者としてないと思うのですが、それにすごく引かれて来てくださる方が大半である。

もう一つはちょっとテクニカルというか、些末なことですが、ここ数年、中国でインターナショナルスクールがたくさんできていて、そこにいっぱい人材を吸い取られた。ところが、何が起きているかという、今の環境問題を受けて中国、香港から出たい。切実に出たいという人が殺到しています。その結果、中国から一番近い日本にかなりの人材が流れてきているという状況はあるかと思う。

(堀委員) 御質問のリーダーのことにに関してだが、まずリーダーの役割を定義すると、1つ目が正しい意思決定をする。難しい判断の中で正しい意思決定をする。2つ目が、多くのステークホルダー、人々を巻き込んで適切な方向に引っ張っていく。3つ目が、理念や哲学を共有してよい文化をつくっていくということである。

ではそれを育成できるのか。適切な意思決定をすることの訓練というのは非常に重要だ。例えば政治でもそうだが、これをやるとこちらで悲鳴を上げる人が出てくる。あちらをやると今度はあちらが悲鳴を上げる。でも、何が重要か、優先するのは意思決定しなくてはならない。相反するものの中で何が一番正しいかを判断し、適切な意思決定をする力を身につけるには訓練を要する。これは訓練によって育成できるのである。

2つ目のステークホルダーとの関係性を良くしていくというのは、特に政治家もそうだと思うが、多くの人に対して適切な言葉を使い、どういうメディアを通して、どういう姿勢で、どこまで言って、どこまで言わずに、どういう場を使って行うのかということを考えなければならず、そこには戦略が必要である。その戦略もフレームワークがあって学べるのである。

3つ目の、文化をつくっていくとか経営哲学をつくっていくというものも

すごく重要だ。例えば企業が企業文化。明確な文化があれば、言葉に出さなくても、多くの人が動くようになる。経営哲学や理念というものは先ほど言った「志士の五カン」に入ってくる。そういうものを浸透させていかなければ、多くの人を引っ張っていくことは難しい。営業がうまい営業マンが経営トップになっても、全体責任を持って意思決定できない。専門に秀でた学者が学長になっても、大学の経営というものは必ずしも容易ではない。

つまり、リーダーというのは特別な職である。全く違う役割であり、その役割を持った者が専門的な分野をつけ足しながら引っ張っていくというふうに考えなければ、説明できないものがある。リーダーというのは明確な意思決定、明確な方法論で育成していくことが私は重要だと思っている。(小塩委員)このワーキング・グループでは、人の活躍がテーマになっている。経済の成長能力を高めるためには人口のボリュームが小さくなるから、一人当たりの生産性を高める必要がある。そのために教育が必要だということは大変重要なことで、誰も反対しないと思う。それをぜひサマリーでも強調していただきたいということが一つ。

もう一つは、今日事務局の方からも説明があり、小林委員のプレゼンテーションの参考資料でも指摘があったが、日本は教育にかけるお金が非常に貧弱だから、もっとお金をかけろということになる。それはそうだが、その一方で15歳時点の学習到達能力は世界で冠たるものである。しかも、心配していた人もたくさんいると思うが、大人の学力である、国際成人力調査も非常に高い点数でトップクラスだという実績がある。

これは、よく考えてみると、日本の教育システムが非常に効率的だということの意味する。これは文部科学省が頑張っているということかもしれないが、それだけではなくて社会全体が人的資本形成に非常にうまく貢献しているということだ。この点は、日本の潜在成長力を考える上で非常にポジティブに受け入れていいと思う。

ただ、問題は、世の中の「地頭」はそれだけいいのに、それがイノベーションや社会全体の生産性の向上につながっていないことだと思う。それは、もちろん教育にも何か問題があるはずである。しかし、産業構造とか、世の中の在り様に問題があるかもしれない。これだけ頭のいい人がいるにもかかわらず、その人の能力をうまく引き出せないような制約が世の中にかかっているのかもしれない。余計な規制がかかっているということがあれば、それを取り払ったら物すごいことが起こるのではないかと期待できる。

それからもう一つ、特に成人力の国際比較の場合、これはあくまでも世

の中の平均の比較。層は厚いけれども、何かとんがった人というか、飛び出ている人がいない。あるいは、リーダーと言ってもいいかもしれないが、そういう人がなかなか出てこないという点が問題だと思う。

それはもちろん教育も直すべきだろうと思う。今日お話のあったエリート教育、リーダー教育というのも重要だと思うが、世の中全体でそういうとんがった人の能力を歓迎する仕組みを意識的につくったら、夢が結構持てるのではと思う。

(武藤委員) どうもありがとうございました。小林委員と堀委員のプレゼンテーションを拝見して、グローバルリーダーへの教育は私も常日頃より重要だと考えおりますので賛成する次第です。お二方にお伺いしたいのはグローバルリーダーへの教育はいつから始めるのが良いだろうか、ということです。

端的には小林委員は高校から開始されていて、堀委員は社会人への教育をなさっておられます。先ほど、日本人は初等教育の中では非常に優秀で、しかも効率がいいという議論が出ました。ではこの初等教育の中に、グローバルリーダー教育を早目に入れていくのがいいのか。もしくは、大学生なり大学院生になる過程で、グローバルリーダーになりたいと思う人に集中的に教育していくのがより効果的であるという議論もある。

私はやはり価値観というものがリーダーになるには実に大事だと考えています。堀委員も志士の五カンということで書かれていましたけれども、リーダーになるための教育は確かにできると思うのですが、何のためにグローバルリーダーになるのかを考える事がまさに重要であると思います。非常にプレゼンテーションはうまくて人も説得できるけれども、どちらの方向に向かっていいかわからない人間を創っても仕方がない。価値観の教育というのは結構初等教育の中でなされている。つまり、初等教育、高等教育のどのあたりから、こういった価値観を持つグローバルリーダーを目指す教育は開始されるべきなのかということについて議論させていただきたい。

あとは、グローバルリーダーになれない人たちをどうしていくのか、も見逃してはいけない視点です。今回、工藤委員からもありましたが、教育格差とその結果でもある収入格差がさらに今後広がってくる可能性も高い。その課題の解決のためにもグローバルリーダーの役割というのは大変大きいと思います。ぜひその教育の時期と、教育においてどのような価値観を教えるべきなのかについて議論したいと考えます。

(堀委員) 私は子どもが5人いる。海外と日本の教育を考えた結論を申し上げますと、日本の初等中等教育は相当クオリティーがいいと思っている。

したがって、5人とも小学校、中学校も日本の公立に入れている。チー

ムワークを重んじ、規律を重んじ、体育、部活動がそういったものを底上げする力になっている。海外と比べると、規律やチームワークとして動いていく力には格段の差がある。これが日本の強みであり、日本の経済を支える力だと思っている。

では、英語はどうかというと、小学生ぐらいから一生懸命やってもあまり効果はないのではというのが私の考え方だ。日本語の環境の中で一生懸命英語を学校で教えたとしてもどれだけ効果があるのか、疑問に思ってしまう。

今、文科省が一生懸命やっていることですごく賛成なのが、海外に行かせることだ。それしかないと思う。日本の英語教育は文法中心で私にとっては学びが多かったのでよかった。それを話す方を中心の教育に切り替えようと思うと膨大な時間が必要で、結果的に文法もしっかり身につかない、単語も知らない、長い文章も読めないということになってしまう。私は英語教育にはそんなに問題意識は持っていないくて、高校ぐらいから海外に行かせる機会を多くつくるのが最も効果的で、異文化コミュニケーションに良いと思っている。

したがって、小林委員がやっている教育というのは日本の教育の代替というよりも、その中の一部の人が英語の環境に触れて、そしてリーダーの育成をしていくことの裾野を広げていくということに効果があると思うが、ではすべての高校で英語で教えるべきかということになると私は疑問を持っている。それよりも、今やっている大学の教育、受験を変えることが先だ。私は受験制度が諸悪の根源になっていると思う。受験制度を変え、中学、高校で留学をしたりとか、さまざまな人間的な素養を深めていくことが重要だ。

さらに、アスペンのような形で哲学を考える機会、職や仕事を考える機会を増やすことが大切だ。すべての人がグローバル人材になる必要はなく、海外に行った有能で意欲が高い人にどんどんチャンスを与えて、そういう人がグローバルリーダーになっていけばいいのではないかとと思っている。今は情報があれば何でも取りに行ける。本人たちの意識がなければ何をやってもだめだと私は思う。働くことの意欲とか、そういった根源的な部分を初等中等教育の中に入れていきながら、やりたいという人間にチャンスをいっぱい与えていくような方法論が私は一番いいと思っている。

(小林委員) これは本当に正解というものはないことだとは思うのですけれども、私たちはやはり高校からかなと考えている。

理由は今おっしゃったように、1つは日本の初等教育は非常に世界的にも評価が高いですし、基礎学力というものにおいては非常に評価が高いと

思う。

それから、母国語教育というのは非常に大事で、そもそも母国語で論理的思考能力を磨くということが全ての思考力の根幹だと思うので、これをやはり小学校、中学校では身につけるべきではないかというのが2つ目。

3つ目には堀委員がおっしゃっていたように、しつけというのは物すごく大事だなと思う。しつけについては物すごく日本は評価が高くて、中東のある王室の方はそのためだけに日本の小学校に子女を送り込んでいるというくらいの国際評価がございますので、そこは小学校、中学校は非常にいいんじゃないかと思って見ている。

それで、何をもちってグローバル人材かということもあるのですが、私たちの考える一番大きなポイントが多様性、多様な価値観に対して寛容力がある人を育てるという意味に置くと高校からかなと思っている。なぜならば、やはりある程度15~16歳まで自分の国の言葉とか文化に触れてアイデンティティーを持った人たちが集まるからこそ、そこに本当の多様性が生まれるのであって、では多国籍だから小学校から皆、混ぜればいいのかというところとちょっと違うかなと思うので、ある程度アイデンティティーが固まっていて、かつ余りまだ価値観が固まり過ぎていないというのが高校くらいかと思っているという意味で、私たちはあえて高校をやっている。

(堀委員) 他の国と比較すると、日本の高等教育は相当劣っていると思う。特に大学機関の教育。「大学はフリーター育成機関だ」などという話が出てくるほど問題は大きい。大学教育においてエンプロイアビリティということに真正面から向き合う必要がある。仕事ができる人材をしっかりと育成していくような学部制度や教育制度というものを、50年後を見据えてこの場で提言してもいいのではないかと私は思う。

(近藤委員) お話を伺っていて、私も大学教員ですので、大学で教えている人間として思うんですけれども、例えば働ける力を育成するであるとか、あるいは堀員のおっしゃっていたリーダーシップ教育の中でもトレーニングすることで身につくテクニクの部分ですね。そういったようなものを大学教育の枠組みに入れることが適切なのかどうかというのは少し考えた方がいいと思う。

なぜかというところ、大学というのは研究機関と教育機関が一緒になったもの。それで、とりわけこのリーダーシップ教育ということを考えると、例えば東大とか京大といったようなところに行く人がエリートになるというふうな、今のところ日本の世の中というのは学歴が高いということやはり東大、京大とか、あの辺をイメージする。

でも、そういうところの先生というのはどういう人かということ、専門分

野を極めた人ですね。だから、例えばiPS細胞をつくれる人とかなので、専門教育機関としては東大や京大というのはすごくいい機関だと思うんですけども、そういうところと相手を説得するとか、会社の経営でどちらが正解だかわからない時に正しい方に行くとかという能力を教えるのに適した人たちというのは、別に細胞科学を極めた人ではないと思う。

なので、例えばそういうリーダーシップのテクニックを身につけるといのは普通のいわゆる大学の枠組みではなくて、社会人向けの何か新しい枠組みを考えるとということもあっていいと思う。今のところ社会人教育というと大学院という形になってしまっていますが、それはやはり学士を持っている人がさらに学校へ行こうと思うと大学院の学位が欲しいというように、世の中がなくなってしまっているからだと思う。

ですから、すぐには無理かもしれないですが、根本的にそういう学術的な専門教育と職業教育というのはちょっと違うものだと思う。それで、どちらか片方にしかいけないのではなくて、一般教養として大学教育を受けたいという人が、その上にトッピングするような形できちんと職業教育を受けたければ受けられるみたいな、両方取れるような形にしてみる。余り具体的には出てこないんですけども、そういうような全然違う視点で今までの枠組みではないようなことが必要になってくるのかもしれないと思う。

(吉川主査) 日本でもアメリカでもよく言われることは、いわゆる創業者と呼ばれる人というのは日本でも戦後、松下幸之助さん、本田宗一郎さんというのはもちろん大学や何かは出ていらっしやらない。それから、最近のアメリカのITの創業者たちが大学に行ったかどうか分からないが、あるいは中退者が多いとか、なかなか大学での教育というものと、近藤委員がおっしゃっているような確かにある種のリーダーシップというのは完全に対応するものでもないということなのだろうと思うが、どうでしょうか。

(武藤委員) 大学は教育の場だけではなく、当然研究の場でもある。それは、私もよく理解しています。

ただ今までの話から、普遍的にリーダーに必要な3つの能力を学ぶ機会は初等教育の中にもベーシックコースとして導入し、多くの人たちが問題解決能力を学ぶ機会があつて良いように考えます。そしてさらにより専門的に学びたいという人が高等教育の中で学ぶことができればグローバルリーダーが生まれる素地ができるのではないのでしょうか。

そして、大学はまさに研究機関ですが、教養を学ぶ期間に、東大であれば最初の2年間に、グローバルリーダー教育をもっと入れることが望ましいと思います。日本の教育のかなり根幹になっている大学にグローバル教

育をリベラルアーツの一環として入れておくということは、卒業後に多くのグローバルリーダー候補がさらに学ぶ機会意欲を促すことになると考えます。

(吉川主査) 我々の世代だと小さいころはガキ大将というのがいて、学校教育ではないけれども、まさにリーダーだった。いじめなんてもちろん絶対しない。むしろいじめみたいなことをする人がいればたしなめるというか、グループの中のリーダーシップだったわけである。

(小林委員) 本論のワーキング・グループの趣旨から若干外れてしまうかもしれないんですが、教育政策について2つだけ、先ほど工藤委員の方からも出ていましたように、エビデンスベースドで政策をやっていくということは物すごく重要だなと、特に教育政策は強調させていただきたいと思う。

米国などですと、例えば学級定員を1クラス何人にすべきかということのテネシー実験という物すごく有名な実験がありますが、ああいう社会実験が是か非かというのはまた議論がありますが、ああいうことをやって決めていますし、あるいは先般ICT、ICTと言われてはいますが、今、慶応の中村まきこ准教授などの研究で言えば、ipadを使ったところと使わないところで実はそんなに学習効果の相関というか、統計学的な差が見られないというものが出たりしていますので、エビデンスベースドなことに基づいて国家予算を動かしていただきたいと強く感じる。

もう一つはそれに関連してですけれども、やはり制度だけではなくて、特に教育は人の養成が伴わなければ絶対に無理だと思っている。国際バカロレア200校ですとか、あるいはスーパーグローバルハイスクールしかり、制度を緩和していただくことはすごくうれしいですけれども、それとともにその内容を教えられる人が一緒に育てられなければ全く意味がない。これは、ゆとり教育が失敗だったかのように言われていますが、あれはゆとり教育の制度が問題だったわけではなくて、人がついていってなかったと思っているので、そこを合わせてやっていただきたいという意味で、改めて教員養成にぜひもう少し予算を割いていただきたいと思う。

(工藤委員) 1点、リーダーシップ、グローバル人材と、私がしゃべっていることとは別に対比しているわけではなくて、どちらでも私が今、御支援を差し上げている方でもグローバルに活躍できる可能性はきっとあると思っている。余り分けて考えていないというのが1つ。

ただし、なぜ分かれてしまうかということ、やはりノンストレーターとストレーターという話を第1回目の時にさせてもらったのですが、ノンストレーターが多い。特に堀委員からおっしゃった、誰がなるのかちゃんと追いなさいという話がありましたが、先ほどの求職型と非求職型と非

希望型というところを追っていきますと、何だかんだ言っても仕事を探しに行っている人たちというのは大卒者で、7割が働いていて正社員経験があり、3年以上働いた経験がある人がとても多く、逆に仕事を探すところまでいきづらい人に関しては中卒であったり、職業経験はアルバイトを含めて全くないとか、そういうもの、あとはいろいろな資本が少ないということは一応出ているのですが、ただし、それがどこまで遡れるかというところ、今のところは高校以降くらいまでしか遡れてない。

それで、この中で今、私たちが定時制、三部制、通信制と、就職希望者がとても多い高校に年間150校ほど授業に行くと同時に、困窮家庭の小学校4年から中3生までを50~60名ほど年間、学習と生活の御支援をしています、やはり地続きになっているような気はする。

地続きということは、小学校の4年生までしかわからないが、4年生の段階から結構厳しい状況で、情報が取れば確かにあるということではあるのですが、小4の子が取れる情報というのは結構限界があって、私たちは外から持っていったりするんですけども、そういうものが地続きで最後までいってしまう。いわゆるノンストレターがまず厳しい状況に続いてしまうとなると、先ほど教育の中で若い方がいいのかという話はありませんが、自ら主体的に、例えば情報を取れる状況であり、そのやり方はこうであるよというようなことが、保護者の庇護のもとにある段階でも成育歴に応じて伝えていかれるようなことはとても重要だと思う。

すごく驚いたのが、少年院退院者の話で、ハローワークという無料で仕事を紹介してくれる機関の存在に驚いていた。よくよく考えると、例えば公共職業紹介機関をあえて学んだ記憶が私にはなくて、何となく日常生活の中でそういえばと、しかも中高年の人が行っているのかなというようなイメージがあって、ある社会資源をある段階で適切に情報としてまだ自分が取れない段階から伝えられているようなことというのは余りないのかなというのが、小4から39歳まで経年でやっていて思うところである。

(堀委員) 東大、京大などにリーダーシップが必要かということについては、私はやるべきだと思ってはいる。ただ、全ての大学を画一的に考える必要はない。

東大、京大を卒業すれば就職していくわけである。問題なのは、就職率が低いところ。そういうところにもっと職業を中心に考えさせるような教育機会を提供しなければ、研究を一生懸命教えるだけで本当に仕事ができるようになるのだろうかという疑問に思ってしまう。私は画一的な教育を論じるよりも、能力とか現状に応じて教育機会というものを考えていく時代に入ってきたのではないかと思う。

同じように、先ほど工藤委員の話を聞いて、本来は中学、高校の段階で職業教育というものを導入すべきだと思う。皆に受験を前提とした教育をしていくと、仕事というものを全く考えないまま、進学も諦めてしまって、どうにもならないということになってしまう。

私がオーストラリアに留学した時、1週間のインターンを高校生全員が義務づけられていた。皆が仕事というものに触れ、自分は何をしたいのかを考え、やってみて、仕事というのはこういうものなんだ、ということを経験する。全部に画一的にやる必要はないが、もっと職業教育というものを各段階でやっていかないといけない。その中で現実を見て、自分はどういう能力を高めるべきかを考える。研究開発の専門分野に行く人もいるし、職能を高める方向に行く人もいるし、ホスピタリティーに行く人もいる。キャリア教育というものを早い段階から、中学校くらいから入れることが今後もっと重要になってくると思う。

(岡田委員) 今、私も無職ですけれども、職業欄に書くことがなくて、今の話を皆、聞いていてやはりすばらしいなと、学校でどの年代で何をやるんだとか、そういうことは物すごく大事なことなんだなということもよくわかった。

ただ、何となく、では人材を育成するというのは何のためにどういうことを育成するのか。例えば、先ほど言われたように、日本の社会がずっと成長していくために、経済が成長していくためにいい人材が必要だからということなのか。本当に国民が幸せになっていくために必要なのか。何が必要なのか。必要なものが変わってくるとは思う。

よく言うのですが、この辺の官僚もそうかもしれないですが、毎日残業して遅くまで働いて、働いて、すごい成績が出た。褒められた。でも、もう止められない。また翌日もずっと走って、ずっと走り続けて、いつ幸せになるのか。お金も儲かるかもしれないし、褒めてくれるかもしれないけれども、本当に幸せになっていくというのはそういうことなのか。

そうすると、その教育の中で教えていかなければいけないというのは、今、民主主義も行き詰まってきている。国民、皆が責任は放棄して、選挙権だけ行使して、ポピュリズムみたいなものに加担している。では、そういう時にどうしていかなければいけないんだという一人一人の判断力とか、またはグローバルマネー経済で国ではコントロールできなくなってきている。そういう時に、地球が限られた中で地球の中の人口を皆が成長し続けられるのか。そういう時にどうしていかなければいけないというような価値観とか、そういうことをやはり教えていかなければいけないのではないかと思う。

教えるというよりも、それは自分で見つけていくものだと思う。私たちはサッカーの指導でもそうですが、今、日本の指導者は非常にコーチングスクールで徹底しているので、指導というのは空のコップに入れることではない。エデュケーションというのはエドカーレといってラテン語で、引き出すという意味。中にあるものを引き出す。入っていないやつには、入れるのではなくて気づかせる。例えば答えを言って、おまえはこういう時はこうしろと言うのではなくて、こうした方がいいんだなと気づくように持っていく。

コーチングですけれども、そういうことをやっているが、今、日本の国がこういう過渡期にきて、やはりこういう会議をつくったということ自体、何か皆がこのままではまずいのではないかと思っていると思う。そこを変えていく教育である。

例えば、私はメディア教育もしなきゃいけないと思う。皆、日本人は新聞やテレビでやると正しいと思ってしまう。私は中国にいて、実は日本人として嫌な思いは一回もしていない。

見る側が全てじゃないという判断力を持たせていかなければいけないと思う。

私は、教育というのはそういうことをやっていかなければいけないと思う。今、そういう価値観を変える。私たちみたいな価値観ではない、価値観を変えていくものを彼らにつけさせていかなければいけない。恐らく、この学校で何をやる、何をやるというのは、文科省の人は皆、ここに書いてあることをやっていきますか。全体を見てこの国がとか、そうではなくて省益を考えていないですか。やはり本当に今、皆がこれを根本的にもっと変えなければやばいぞと感じているけれども、そうはいってもとまだ言うのかという感覚が私にはある。

どう表現していいかわからないですが、私には物すごい危機感がある。この中でも私は年上の方だから、この移り変わりを見ていて、ハンチントンが『文明の衝突』で言ったように、今、非常に東アジアは危険な状態だと思う。

私は中国に2年住んでいて、中国人の親も、誰一人として戦場に自分の子どもを出したいとは思っていない。それなのに、どうしてここを避けられないか。山本七平の『「空気」の研究』じゃないけれども、私がそういうことをコラムで言うとクレームがくる。正直言うと、しゃべらない方が得である。今、だんだん皆が物を言えなくなっている。何かそういうところに風穴を空けていかなければいけないのではないかというような気がする。本当に率先して日本の官僚の人がこれをやってくれればいいと思

う。

リーダーにしてもそうである。私はよくリーダーだとか言われが、自分でリーダーになろうと思ってなっていなかった。

ところが、物すごいプレッシャーの中で、私は有名になるとは思っていなかったから住所とかを電話帳に載せていた。脅迫状、脅迫電話、家の前は24時間パトカーが守ってくれていた。それで、子どもは危険だから学校に送り迎えしてくれた。もう気が狂いそうになっていた。本当にやめたかった。

でも、それをやっていて、乗り越えようとした時に、何かぼんと村上和雄先生の言う遺伝子にスイッチが入るような感覚になった。俺のやることをやるしかない。だめだったらしょうがないというくらいの開き直りみたいなもの。やはり、いろいろなそういう経験で私も変えられた。

そうすると、今の子どもたちは弱い、弱いというけれども、それはそうでしょう。ここの公園で誰かがけがをしたら、全国の公園がそれは責任問題だからといってなくなる。ここは危険だと、全部網が張ってある。社会自体のセーフティーネットが、空中ブランコの安全の網が1メートル下にあるくらいですから、掴んでいようと思わない。

それを若者が弱いと私たちは言うのだけれども、本当かなど。やはりそういう経験を、ひきこもりにしても小学校からひきこもっている子って余り聞いたことはない。

(工藤委員) 若干はいる。

(岡田委員) その時代にそういう体験とか、社会の中で遺伝子にスイッチを入れるようなチャンスを与える。臨海学校で1人死んだらその県の臨海学校は全部なくなるとか、ばかげていると思う。

では、どうしろと言われたら、私は一般社団法人をつくってやった。若い人たちを集めて、沢登りをしたり、早稲田の学生を10人カナダに連れて行って、エドモンド大学の学生10人とで、5日間カヌーで川を下って、5日間山をハイクする。その間、どこでリパークして、どうやって食事してというのを学生同士で解決しろということをやった。物すごくよかったけれども、めちゃくちゃ怖かった。1人でも死んだりしたら、私の人生は終わりだから。

ソロキャンプをして、1人ずつ森の中に置いていくわけです。それで、朝まで帰ってきてはいけない。それは熊とか出ますから、怖い。私たちは遠巻きに見ているが、寝られない子もいるかもしれない。その時に、人間が絶対勝てない自然というものがあるということを知る。これだけにはどうしても勝てない。科学が発達しようが何しようが、人間は勝てないもの

がある。そういうものを教えていくということがもっと必要ではないか。
(吉川主査) ただ、何人か手を挙げてくださっているのですが、もう一つ、私としては議題をこなさなくちゃいけないので、残された時間でもう一つだけ議論をする。

我々のこのワーキング・グループでは、5月を目途に取りまとめをする。選択する未来委員会本体の中間整理に向けて、ワーキング・グループでの御意見を主査サマリーとしてまとめて報告しなければいけないということになっている。それで、ワーキング・グループでの今までの議論を踏まえて、その主査サマリーの案というものを作成させていただいた。これを、まず事務局から御説明いただく。

(鈴木参事官) お手元に主査サマリーの案があると思いますが、これまで出た意見でこれを作成させていただいている。そういう意味で、ワーキングでは1番の「男女の働き方の改革」のところは議論していただきましたので、それに基づいて書かせていただいている。中身としては次のページにありますけれども、「ワークライフバランスの改善と家族の支援」という柱、「女性の管理職への登用」、それから非正規問題への対応と、こういう3つの柱で書かせていただいている。

2番のところは本日議論いただき、特にどういう人材がいるかとかは大変御指摘いただいたので、そういうものをもとにこれから加筆をしたいと思う。

その具体的な部分として今2つ柱を立てており、1つは「若者の活躍」ということで格差の再生産回避とか再チャレンジ、2番が今日たくさんいただきました社会を牽引する人材、リーダー育成ということで、ここもたくさん加筆ができるかと思う。

もう一つ、3番目は4ページで「高齢社会に対応した社会システムの構築」のところは実際の集中的な議論は次の4回目、5月の下旬を予定しておりますが、そこでやりますので、今日は実際には細かい議論はできておりませんが、そういう議論を経なくても重要な視点などがあれば本日いただければそれに従って加筆をしたいと思う。

それで、今日いただいた御意見をもとに加筆させていただいて、皆様方にも一度御確認をいただいた上で、最後に吉川主査の御責任でおまとめいただくような形で5月の中旬の未来委員会本体の方に主査のサマリーとして報告させていただければと思っている。

(吉川主査) 流れとしては今、事務局から説明があったように、最後は私に一任いただくということなのだが、全体の大きな流れなどはよろしいかということ。

ちょっと気になっているのは、私は実は先ほど岡田委員の言ってくださったようなことに共感するところもあって、そういうような視点を言葉でどういうふうに、こういう文章の中で表現するかはちょっと難しいところもあるのだが、現状では必ずしも入っていない。ただ、私はやはり大事な論点だと思う。

その他の点で、皆様からここが抜けているなどあれば、今この席上で言っていたいただければと思う。

(鈴木参事官) お手元に、菅田委員は今日御欠席ですので、事前に御意見をいただきましたので、こちらの方も御勘案いただければと思う。

(堀委員) 岡田委員のお話と、このサマリーを見て2点ほど申し上げたい。

1点が、幸せという言葉があったが、幸せというか、自分の生きている使命というか、何のために生きているかといった部分が入ってくると、恐らくおっしゃりたいことも入ってくるかなと思う。

もう一点が、この中に書いてあるワークライフバランスという言葉に抵抗がある。ワークライフバランスというのは西洋の考え方で、仕事と人生を別箇に考えていると思う。日本はどちらかというと、仕事は人生の一部だと考える方だと思う。したがって、ワークライフバランスというよりも長時間労働とか、わかりやすい言葉を使った方が私はいいと思っている。仕事をいっぱいしてもワークライフバランスがとれている人はいると思う。これは私の一生の仕事だ、人生だと思っている人もいると思う。そういう意味では長時間労働という言葉の方が私は適切ではないかと思う。

(吉川主査) 今、堀委員がおっしゃったことはほとんどの方は考え方を共有していると思う。ただ、長時間労働等を問題にする上で、現在その一つの言葉としてワークライフバランスというものがかなり使われてきているということだと思うので、表現については相談させていただきたい。

あとは、先ほどの岡田委員の御発言との関係はどうでしょうか。今日議論のあったリーダーシップについて、リーダーシップを持った人間をつくり出す、養成しなくちゃいけない、教育の面でも考える。こういう議論が今は盛んで、そういうことも書いてあるが、もう一方でそういう人は生まれてくるというところがあるわけである。あるいはランダムに出てくるということはあるけれども、それを必ずしも素直に受け入れない面が日本の社会の中にある。今日の議論の中でも、とんがったような人というのはなかなか受け入れられないというようなことがあったと思う。

ですから、先ほど岡田委員のお話の中でいろいろな例が出ていたと思うが、社会全体が少し過剰に退嬰的になっているという例が幾つも出ていたと思う。事故や何かについても、一つ問題が起きると社会全体が言ってみ

れば過剰に反応して退嬰的になっているような面もあるのではないか。全てがそうだというお話ではなかったと思うが、それは私も感じることはあり、そういう社会全体のある種の雰囲気というのはリーダーシップを育てるとか、そういうことより、どちらかというところと反対のことなのかなという感じが私はする。

(白波瀬委員) 私も今、岡田委員のお話を聞いて、とても考えさせられましたし、1つは何が正しいかということ判断する力を全ての人に認めるといふか、要するに常に疑えることのできる社会を出していくことが必要だと考える。

これは日本だけではなくて、やはり欧米などでも一つの物事があると、例えば9.11ではないですけども、テロリズムがあった時のナショナリズム高揚というか、一つの価値にかなり振れたという事実もある。そういう局面というのは、日本だけではなくてあるとは思いますが、ただ、一つのものの見方が全てではないという揺り戻しができるような社会の寛容性をつけるためには、そこはまさしく教育だと思う。

だから、そういう教育をもってして、やはり疑ってもよいのだという力、つまり反対することを認めるという力を教育の中で出していく。

あとは、やはり潜在力を引き出す。リーダーシップのお話ですごく感じたことの1つは、言いかえるとトレーニングなので誰でもリーダーとなれるということ。だから、生まれながらにしてというわけではないということなので、潜在を皆が持っているということであれば、その教育機会を誰に、万人に提供するかという話でもあるような気がする。

(吉川主査) このサマリーについて、今後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。

(鈴木参事官) 連休明けに皆様方から大体いただいた意見をもとに中身を固めるということ想定しております。ですから、今日お時間が迫ってしまいましたので、今日中というのがちょっと難しければ、28日の余り遅くない時間くらいまでに、できればお昼くらいまでにいただければ、その後は作業させていただく。そうすると、連休中で恐縮ですけども、30日くらいに皆さんに御確認をお願いして、連休明けの7日くらいまでに、御意見があればいただくという感じでよろしければ、お願いできればと思う。

(吉川主査) スケジュール的にはタイトだが、ゆっくり読んでいただいて、来週月曜日28日の午後3時くらいまでにコメント等を事務局に寄せていただければ、事務局の方々のワークライフバランスもそれなりに守られるということだと思う。それで、そのところはフィードバックしないといけない。ちなみに、主査サマリーはまだ非公表である。

(鈴木参事官) 今日発言いただいたことをもとに直すので、発言いただいたことは別途いただく必要はございませんので、それ以外のことで今日御発言いただけなかったけれども、主査サマリーにこういうことを盛り込んだ方がいいとか、お寄せいただければと思う。

(武藤委員) 取りまとめを作るには高齢者に関する議論がまだ不十分ですね。

(鈴木参事官) そこも十分議論ができていけませんので、今日もちょっとお時間があればよかったですのですが、もしここも御意見があれば一緒に来週の月曜日までいただければ、そこをもとにまた案をつくらせていただきます。

(吉川主査) では、もう一度申し上げる。

週末等でお読みいただいて、28日の15時までにフィードバックしていただく。それをもとに、30日に事務局から今日の議論も入れたバージョンを皆さんにメールでお送りして、連休明けの7日の15時までに最後のフィードバックをして、そこでまとめさせていただくということをお願いしたい。

(以上)