

第9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10月21日（火） 10:00～12:00
2. 場所：合同庁舎8号館 特別大会議室
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	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取締役相談役
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) 人の活躍ワーキング・グループのとりまとめ（案）について
 - (2) 意見交換
3. 閉会

(概要)

(吉川主査) それでは、ただいまより第9回「人の活躍ワーキング・グループ」を開催する。

本日も委員の皆様方におかれては、お忙しい中、御出席いただき感謝申し上げます。

近藤委員は御都合により欠席である。小泉政務官にも御出席いただいている。

それでは、早速、本日の議事に入る。本日は人の活躍ワーキング・グループの取りまとめ案を議題としている。事務局から取りまとめ案について説明があり、その後、意見交換をしていただく。

意見交換は前半、後半に分けて、前半は「はじめに」から「1. 人材育

成」まで。後半は「2. 働き方とその環境」から「3. 豊かな生活とその基盤」まで。

それでは、取りまとめ案について、事務局より説明をお願いします。

(鈴木参事官) お手元に人の活躍ワーキング・グループ報告書案ということで準備をさせていただきました。

まず、この資料の取り扱いと段取りについて簡単に御説明すると、このワーキング・グループの報告書は11月14日に未来委員会に報告をするということをもって、公表という今後の段取りを想定している。したがって、それまでの間はこの報告書の案と、本日の議事要旨を非公表にさせていただき、親委員会に報告する11月14日以降に公表することにいたしたいと思っているので、本日この資料をお持ち帰りいただいて結構ですが、取り扱いはその点、非公表ということでお願いしたい。

それでは、中身の御説明に移らせていただく。副題として「一人一人の多様な能力の最大発揮によるイノベーションの創造」ということで、多様性ということとイノベーションということが、これまでのワーキング・グループの議論のキーワードであったと思う。

おめくりいただき、以降、本文ですが、構成を簡単に御紹介しますと1ページ目が「はじめに」ということで総論、めくっていただきまして2ページ目が「人材育成」ということ。6ページ目に「働き方とその環境」ということで、最後になりますが、10ページ、最後のページが「豊かな生活とその基盤」ということで、「はじめに」プラス3章という形で整理をしている。

戻っていただき、まず1ページ目の「はじめに」のところ、冒頭、未来像を書いており、50年後の日本はグローバル化やコンピュータ化など、いろいろな大きな社会変化が予想されている。こうした変化に対応できるということは、人材を育成することがそういう中でイノベーションを生み出し続けるということ、その次に主査のこの前の御発言から書かせていただいています。イノベーションの源泉は草の根の知識にあり、人々の多様性こそがその土壌となるということ、全ての人が多様性を発揮していく中で、イノベーションにつなげていくというコンセプトである。

したがって、次の下線が引いてあるところで、人こそが生産活動の主体であり、イノベーションの源泉である。人を育て、その多様性を生かし、大切にすることでその活躍を実現していくことが未来につながるということで、そういう考え方に基づいた社会システムにしなければいけないということである。

次のパラグラフで、人を大切にすることが人口の維持につながり、また、イノベーションの活性化にもつながるということも記載している。

おめくりいただき、各論の1つ目。「人材育成」ということで、先ほどもありましたが、社会変化の姿を最初に書いており、議論も何回も出てまいりましたが、コンピュータ化などでこれまで人間が行ってきた仕事が機械に代替されていく。こういう中で人間ならではの総合的な力を育ていくことが大事だということを書いている。そういう中で一人一人の人が能力を伸ばすことで、イノベーションを起こして付加価値を創出するということ。

そのためにまず具体的な方向性として書いているのが次のパラグラフで、小さいころから1次情報に直接触れる野外活動、価値観の異なる多様な人々の交流など、琴線に触れるさまざまな体験を通じて、その人自身の力を引き出して、心の成長、人間としての総合的な力を育み、そういう体験の中で遺伝子のスイッチを入れることが非常に大事だということを書いている。

次のパラグラフは職業能力、仕事の力の育成ということに関して、一人一人が仕事に関する基本的な力を確実に身に付けられるようにするということ。その上で多様性を重視してさまざまな才能の芽を伸ばしていき、そういう中からリーダーを育成していくということで、ベースをきちんとしながら、その上で多様な才能をどんどん伸ばしていくという考え方を書いている。

以下、各論はその汎用的なスキルということと、専門的なスキルということを両輪として書いている。

まず1番目の汎用的スキル、能力の育成ということですが、まさにそこに書いていますが、リーダーシップとか協調性、問題を発見し、解決する力などの汎用的なスキルや能力が、これからの変化が大きい社会においては重要である。それは次のパラグラフに書いてありますけれども、教育や職業実践の中で養成可能ということなので、そういう教育の課程などで養成に取り組んでいくという流れにつなげている。

小学校段階では、それなりにいい取り組みがされているということであり、着実に推進する。特に中学、高校、大学において課題が多いということなので、例えばデザインシンキングの手法の採用、リーダー教育の取り入れ、多様な価値観を取り入れる寛容性の育成など、そういう具体的な取り組みを始める必要がある。大学入試についてもいろいろ御意見がございましたが、知識・技能を基本としつつも、その活用力、意欲・経験・多様性も含めて多面的に評価するよう見直すということ。それから、そういう力が職業実践を通じて身につくという御指摘もあったので試用的雇用の拡大など、職業実践の機会を増やす取り組みが重要ということ。

2番目の柱として、専門的職業スキルの育成ということ。次のパラグラ

フにあります。その専門的職業スキルは必要な時に身につけるとのこと。下線の引いてあるところで、さまざまな時点から各人の選択に応じ、産業・企業特長的なものからグローバル競争に対応できるレベルのものまで必要な段階で獲得する。学卒の時だけではなくて、必要な時に獲得するということ。

まず必要なこととして、大学の機能強化。大学はもちろん学術の中心であることは当然であり、その上でそれぞれの特性を生かす形で機能別に分化していくことで、専門的職業スキル教育を行う機能を強化するということ。一方、ベースとなる教養教育という役割も重要。また、専門学校についても、その機能の充実を書いている。

職場実践の機会が大事だということで、先ほどの実践の中で身につくということも、職業スキルについても同じだということで、例えば一番下にあります。インターンシップやデュアルシステムなどの教育機関における学習と並行して行う職場での一定期間以上の実践の機会の充実ということで、学問と実践を並行させていく中で身につけていくことも検討すべきだということ。

それから、そういう人材育成について受入企業のいろいろな負担も勘案して、社会の人材育成ということでもありますので、そういう企業に対するインセンティブ付与も検討に値するということ。

次のパラグラフで、ミドル期のキャリア開発、学び直しの推進も大事だということ。

3つ目の中身で、キャリア教育の戦略的推進ということで、キャリア教育は将来の就職などの進路選択に向けた意識を育てるというキャリア教育を進めることが、小学校以降の各段階において大事だということ。また、誰もが利用できる社会的な学習、情報取得の場の利用の促進、それから、キャリア教育についてはこの前、何人かの方から御意見がありました。戦略的に進める必要があるということで、戦略的かつ重点的に推進としている。

4番目で、そういう教育を支えるのは教える側の人材、教員の養成が大事だということを書いてある。そういう教える人材を長期的な視点で育成、確保するために、再トレーニングの実施とか、教員の養成課程の見直し、質の高い外国人材の活用など、そういう取組みが求められる。

5番目で、ここは共通する土壌のところですが、そういう活躍の社会的な土壌が大事だということ。前半で議論がありました子どもの学習に関しては、給付型の奨学金の導入など、家庭の経済状況などにかかわらず、教育の機会が確保されることが活躍のチャンスを確保することになるということ。

次のページで、e-ラーニングなどのITを活用した、いつでもどこでも学べる環境というのも大事である。それから、企業側にも評価を求めている。いろいろなリスクのある海外留学などのチャレンジあるいは個性的な能力などを積極的に評価してほしい。また、大学や企業が連携して、そういうイノベーティブな人材を育成するということも書いている。

めくっていただき、次の柱は「働き方とその環境」である。働き方については全ての人が活躍をする。生産活動の中でワーク・ライフ・バランスをとりながらやっていくということ。

1番目で、まず雇用の仕組み、システムについて。現状、2パラグラフにあります。問題意識としては正規と非正規の2極化ということが、そういう人材の発揮の障害になっているという問題意識を書いた上で、それを打破していくために必要なこととして、ポスト型の人事管理、同一労働、同一賃金の考え方を、我が国において培われてきた雇用システムの良さを生かしながら取り入れて、ベストミックスと言える雇用システムを考えていくということ。若年失業率が低いなど、そういうものは我が国の雇用システムの良い点ですから、そういうことを活かしながらどうやっていくかということが大事。

今、ポスト型の人事管理の具体的な内容を次のパラグラフに書いており、職務を明確化して企業内外から、その職務遂行に適した人材を登用するポスト型の人事管理を拡大する。その上で明確化された職務に対し、同一労働、同一賃金の考え方に基づいて適切な対価を払っていく。また、適切な対価とは、少なくとも夫婦で働けば子どもを産み育てられる程度の水準ということで、そういう夫婦2人働いて子どもを育てられるような働き方にしていこうということ。

次は、その効果としてイノベーションであるとか子育てのこととかを書いている。

次のページで、働き方のもう一つの柱は流動性ということで、7ページの上の方からですが、職務に応じた賃金が支払われる仕組みを取り入れる場合には、その職務内容などに応じて賃金カーブはフラット化していくことになる。これによっていろいろな選択が可能になるということで、雇用の流動性が高まっていく。雇用の流動性が高まれば多様なキャリアパスの形成が可能となり、女性や高齢者などのさらなる活躍が促進される。同時に、労働市場全体で見ても産業の変化に応じた労働移動が可能となるということで、今、発揮できない状況に置かれてしまったことが再生産されるのではなくて、その人が新しい発揮できる場につけるようになるという流動性がついていくことで、適切な労働移動もできずということ。

次の下のパラグラフですけれども、こういう過程においては高い生産性

を生み出せない産業や企業が淘汰されることがあり得るが、これは新たな雇用システムを選択することの結果として、覚悟を持って社会全体で受けとめていくこと。

働き方の2つ目でワーク・ライフ・バランスの実現ということで、仕事と生活の調和と定義していますが、それが必要不可欠であるということで、過労死とかブラック企業などの足元の問題を直視して是正するということ。それから、職務を明確化した人事管理が拡大すれば、男も女も育児あるいは親の介護と仕事の両立、生産性の向上が期待されるという、先ほどのこととの関連を記載している。

前半で議論があった組織風土の改善、優れた企業の評価、ICTを活用した効率化、中央官庁のワーク・ライフ・バランスの道筋の明確化ということを書いている。

めくっていただき8ページで、働き方の3つ目の若者の活躍ということで、その可能性を広げていくために就労に向けた多様な機会が必要。それから、中小企業とのマッチングを強化していく。複層的なチャレンジの機会を確保するということが大事。個人の所属や経歴にかかわらず、訓練を受けることができるということが大事。それから、本格的な就労への足がかりとなるような仕事の場というのも大事だ。チャレンジを応援する施策を若者にしっかりと周知すること。いろいろな検証もするということが大事。若者の就業だけでなく定着状況にも着目した調査を実施して、エビデンスに基づいて施策をやっていくということ。

4点目は女性の活躍ということで、最初のところに女性は労働参加のみならず、イノベーションの担い手としても重要である。特に消費者に身近な製品に係るプロダクトイノベーションにおいては、女性の視点や発想が不可欠であるという、活躍の意義を書かせていただいている。

その後、ではどうするのだということで社会の意識の変革とか、ポスト型人事の拡大によって多様なキャリアパスの形成が可能となれば、活躍の舞台が広がるということ。それから、次のページにわたりますが、女性の管理職登用の推進ということを書かせていただいている。

5番目に高齢者の活躍ということで、考え方としては年齢に関係なく、個々の状況、希望に応じてその人らしく多様な社会参加・働き方を促進ということで、その多様性を前提としてやっていく。また、エイジレスでやっていくという考え方を書かせていただいている。特に近藤委員から御発表がありました継続雇用制度について、個々の状況、希望などの多様性に対応できる仕組みが重要。それから、高齢者が働ける場の開拓を図っていくこと、生きがいを求めるといった観点もありますので、ボランティア的な就労機会の創出、そういう就労機会と意欲のある高齢者のマッチング、ICT

を活用していけば、そういういろいろな多様性に応じた働き方ができるのではないかということ。

めくっていただき、最後の10ページ目ですけれども「豊かな生活とその基盤」ということで、1つ目に健康寿命の延伸など。健康寿命の延伸が不可欠であること、それから、多様な高齢期を支えるために、そういう多様性を踏まえた社会政策が大事だということ、例示として60代後半を対象とした積立型の補完的な年金の検討ということを書かせていただいている。主に武藤委員から御発言がございましたけれども、ICTを活用していくということで、国民の医療・健康の情報を一元的に集めて分析して、ICTを活用していろいろな情報を組み合わせて、新しい包括的なサービス提供につなげていくことによって、医療・介護だけではなくて生活そのものを支えていく。そういうことを記載している。

2番目として、豊かな生活の基盤の整備ということ。多様なキャリアパスを実現することで、一度の失敗で将来にわたる生活基盤が失われないようにしていくということが、高齢期の過ごし方にとっても大事だということ。

それから、高齢期に活躍するためには在職中から周囲に頼られるような関係性が大事だということ。支え合いのコミュニティをいかに再構築していくかということも書いている。

(吉川主査) まず、「はじめに」と「1. 人材育成」について、取りまとめなので感想のようなものでもいいが、書きぶりに対する個別の御指摘もいただきたい。

(堀委員) こうした方がもっとわかりやすく見やすいのではないかと思うのは、2ページの人材育成の部分。コンピュータとロボットの進化によって教育が変わっていく中で必要な能力が3つあるというくだりで、1番目が汎用的スキル・能力とある。汎用的スキルというのはわかりにくいので、価値創造能力と言い換え、新たな価値をつくっていくことは人間にしかできないということを強調した方が良い。2番目が専門的職業だが、これもコンピュータやロボットではできないものだ。岡田委員がよくおっしゃっていた人間力、人間関係能力、胆力、徳といった要素を、コンピュータやロボットにはできないものとして加えてはどうか。そのための環境整備として、キャリア教育の戦略的構築をしなければいけないということ、創造性豊かな教員の育成をしなければならないということ、多様な人材価値、社会的な土壌の形成が必要であるということという3つで区切るとわかりやすくなると思う。

(吉川主査) 2～3ページ、①と②になっているが、③として人間力とか胆力とかそうした広い意味での能力ということ。

(小塩委員) 前半3点、コメントをさせていただく。

まず「はじめに」のところで、人の活躍を考えなければいけない背景としてグローバル化とかコンピュータ化、技術革新、産業構造の変化等々と挙げられていますが、私は人口が減少していくことも大きな背景として考える必要があると思う。

社会全体の浮揚力というか、マクロ的な浮揚力が低下しているので、一人一人の生産性を高めることがどうしても必要になっているという問題意識は、共有しておいた方がいいと思う。

(吉川主査) 書き出しの「50年後の日本は」の次に「人口減少、」という感じで入れれば良いか。

(小塩委員) そういうこと。それから、2番目のコメントですが、教育機会のところで4ページ目の⑤。多様な人材を生かす社会的土壌の形成というところで、就業、就学への高い意欲を有する者に対しては給付型の奨学金を導入する、とある。これは非常に結構なことだと思うのですが、近年、非常に深刻な問題となっているのは、もう少し年齢の低い子どもたちの問題で、いわゆる子どもの貧困問題だ。幼いころから教育を受ける機会がだんだん弱くなっている。非常に不利な立場に立たされている子どもたちがいる。そういう子どもたちを放っておくと貧困の連鎖、世代をまたがった貧困の継承という問題が出てきて、それが社会全体の生産性の低下にもつながるということがあるので、そういう点も意識していただければと思う。

3番目に、今までのこの会合でも何度か申し上げたが、日本の教育システムは結構高い点数をあげられるのではないかと思う。OECDの中で見ても公教育に対するお金はそれほどかけていないにもかかわらず、これだけいい成績がいろいろな国際比較でも出てきているのは、システムが非常にいいということだと思う。それから、企業も高度成長を支えていたのは、内部の非常に優れた人材育成の仕組みがあったと思う。このように、出発点は非常に高いので、それを活かしてより良い人材育成の仕組みを社会全体でつくり上げることができる。既に出発点は高いというニュアンスがどこかにあれば、非常に明るい将来が描けるという印象を受けた。

(吉川主査) 最後の点については日本の教育は優れた面はもちろんあったし、戦後全体をとれば大変高いパフォーマンスを示してきたけれども、現状において綻びも見えると。子どもの体力が明確に30年くらい前をピークに落ちてきている等、その他諸々綻びも見えるということかと思う。

(武藤委員) 「はじめに」のところで、今、人口減少ということを入れた方がいいのではないかとご指摘ありましたが、同時に少子高齢化が大きな問題となります。単に人口が減るだけではなくて高齢者の割合が高くなっていく。人口ピラミッド的に全く社会の構造が変わってしまうので、これを見据えた提言であった方がいいと思う。「少子高齢化」の文言もぜひ入れて

いただければと思う。

2点目が、今回ノーベル賞を日本人がとられました。汎用的なスキル、専門的職業スキルの育成は、国力を上げるという意味では非常に重要だと思っておりますが、やはりノーベル賞を目指すような社会、つまり本当に優れた人を引き上げて活躍できる場所を社会としてつくっていくことが必要です。日本で研究を行い、アメリカに行ってさらにチャンスをつかむということではなくて、日本の社会の中でそういった優れた研究を伸ばしていかなければならないと思うので、その観点も入れていただければと思う。

最後に細かな文言ですが、1ページの「『人』こそが生産活動の」で始まるところで、もちろん人が生産活動の主体であることは間違いありませんが、知的生産つまり、イノベーションを起こすということは単なる生産というよりは、知的な活動だと考えます。ですので、知的なニュアンスも入れていただければと思う。

2ページの上の第1パラグラフで「さらに、個々の労働者の多様な能力を」というところで、労働者だと思っておりますが、人材育成と言っているの、ここは労働者というよりはヒューマンリソース的な意味であれば、「個々の人材の多様な能力」という方がしっくり来るように感じる。

もう一つ、同じページで汎用的スキル・能力のところで「リーダーシップや協調性、問題を発見し解決する力など」とある。「協調性」は間違いなく重要だとは思いますが、協調性というと何か日本人らしく人と同じにやっぺいこうみたいな雰囲気になりかねないので、チームマネジメントはいかがだろうか。これから尖がった人材、組織をつくって引っ張っていくような人材をつくるという目的においては、リーダーシップに並ぶ言葉であれば協調性よりはチームマネジメントがよいかと思う。

(小林委員) 意見というより質問に近いのですが、このペーパーの趣旨というか、ここからどこに行くのかについて教えてください。すごく今までの議論をうまく網羅的にカバーしていると思うのですが、何のために書くのかという趣旨によっては改善の余地があると感じます。例えば、先ほど堀委員がおっしゃった点からヒントを得て、どういった人材が必要かという議論と、何をすべきかという議論はきちんと分けて書いていく。その時に強弱はつけた方がいいのではないかと考えています。もう少し絞って、これが提言ですというようにしないと、読んだ人に明確なメッセージが伝わらないかも知れません。

(吉川主査) ワーキング・グループなので親委員会へ提出するということになるのだが、もちろんそれは形式で、私たちとしては政府の様々な政策の中に生かされるべきと考える。もちろん政府だけではなくて世の中全体に情報発信をしたい。2番目の指摘はもう少し尖がって整理して書いた方がいい

いと、いろいろなところに散らばってしまっているという指摘であり、そこは検討したい。網羅的で文章の中に組み込まれ過ぎている感があるので、提言1、提言2というような形で簡潔にまとめた方が読み応えがあるというのはもっともな御指摘である。

(羽深統括官) これは親委員会の「選択する未来」委員会で最終的な報告をまとめ、このワーキングの報告とあわせて11月中旬を予定している。

書いてあることのエッセンスを委員初め、親会議のメンバーの方がいらっしゃいますので、親会議の提言にも入れて、そこにはできるだけエッジの立った部分なり、わかりやすい部分を入れていこうと思う。できるだけ我々もそこは世の中にアピールをしていきたいと思っている。

(林崎審議官) 説明用ペーパーというものは別途これに基づいてつくろうと考えており、アピールな形にしていくということもあろうかと思う。今日の御議論を踏まえて内容が大分固まってきたら、アピールペーパーをつくりたいということは考えている。

(羽深統括官) 提言自体のものだけに絞って1枚にするとか、そういう工夫はしたい。

(工藤委員) ③のキャリア教育のところで将来的に人手が必要な分野を意識した職業実習について、人手が不足しているところをとにかく職場体験をしていくというのは、個人の主体的なキャリアと若干相反をとる方もいらっしゃるかなと思います。人手が足りないところをとにかく職業実習というように受け取られないようにした方がいいというのが1つ。

2つ目に⑤の子どもの教育の状況のところで、これから50年後、特に必ずしもいわゆる親でない方が扶養者になる可能性があるのかなと思い、細かいのですけれども、子どもの保育園の会長をやっている時に、親の会の名称をを保護者の会に変えました。満場一致で、それは保育園の中にはおばあちゃんが育てているとか、いろいろな多様な家族がこれから出てくる中で、親と使い続けて本当にいいのかなということもある。だから血縁でない場合もいずれ出てくると考えると、保護者ぐらいの方が文言としてはいいのかなと個人的には思う。

5ページでずっとイノベーションという言葉が出てきて、いい文だと思ったのですけれども、急にイノベーションマインドに変わって、マインドがいきなり出てきます。文章の中で1回もマインドという言葉は出ていなかったと思うのですが、読んでいた時に締めのところイノベーションマインドがいきなり出てきたという意味では、読んでいて止まってしまいました。

7ページの上の方で、雇用システムの構築の観点からですので、そんなに細かく言いたいわけではないのですが「同時に、労働市場全体で見ても、

未来の産業構造の変化に応じた労働移動」というのはそのとおりだと思うが、これまで人に焦点を当てていて、人が移動する。つまりライフステージとか、介護とか、お子さんが生まれるというような人の状況に応じて労働移動ができた方が人が活躍しやすいという議論の中で、こうやって未来の産業構造の変化に応じて労働移動ということで、人が少し抜けてしまっている。雇用システムの構築の文言なので、そこまで入れ込むのはどうかと思う。

組織のトップが率先して育休を取得というところで、私も子どもが2人いて、2回とも育休を2カ月と6週間とった。トップがとるといいのはいいこと多いのですが、1点だけ大変なところがあって、雇用保険に入っていないので、とれば収入がゼロになってしまう。組織トップが積極的に取得していくことが望ましいと思いますが、育児休業関係は雇用保険を前提としているので、実はとると相当大変なので、一部の人にとってみればすごくいいものだと思いますが、一部の人はずっととれなくていけないのが、特に経営者だと出てくる。これはここにに入れてくれということではなく、実際に収入がないというのは結構厳しい。

最後は本当に細かいところで、結構、就労という言葉が出てくるのですが、就労と就業と就労というのが混合して使われていて、かつ、分野ごとに受けとり方が結構違う。例えば福祉の方が考える就労と、雇用労働を考えている人の就労は実はイメージが違っていくという意味では、就職でも就労でもいいのですけれども、人によって受けとられ方が違うとメッセージが少し歪んで伝わるようなこともあるのかなと思う。

(白波瀬委員) 網羅的によくできたものだと思うが、その一方で尖がったものとか、メリハリをどうつけるかというのが、もしかしたら次の課題かもしれない。

最初の1ページのところですが、吉川先生のハイエクの部分から入るのが重厚で、とてもいいと思うのですが、その割にイノベーションの源泉というように何かイノベーションが最初からすごく強調され過ぎているような気がして、せっかくハイエクで来ているので、社会全体の活動とか、大枠なところで日本社会のというところから出された方がいいのではないかと感じた。

ここでの一番のポイントは、多様性とか尖がっているということをみんなこの場で意識的に、積極的に議論したことが、ある意味では今回のこのワーキングにとっての1つの意義かなと思うので、最初に武藤委員から御指摘があったとおり、尖がった人というか、尖がった人材をいかに大切に育ててあげるかという、育てる国の役割というものを少し強調的に入れ込

んでいただくのもいいと思う。

そういう意味では汎用という言葉。確かに汎用的というか、専門的に対する汎用的ということだと思う。人事管理だとジェネラルスキルとスペシャルスキルとあるが、もっと大きな意味。これは言葉をどうするのか、我々が議論した意味はもう少し違っていたかもしれないので、この汎用性は、何か機転が効くとか、そういった場に応じた的確な判断ができるようなことではないかと感じた。

最後に、キャリア教育の4ページの戦略的推進というところで、戦略的という意味が伝わってこないというか、わかるようでわからないところがあるので、この意味を少し、もしここで使うのであれば、もう少し説明の中にも入れ込んだ方がいい。今、就労かどうかという話もあったのですが、小学生の低学年ころからキャリアというか、働くということを非常に身近にするという表現で良いと思う。働くということが人生の中で自分の生き方として一貫して捉えるべきであって、大学の就活の時にはじめてというものではないということをごどこかに入れ込んで欲しい。

あと、工藤委員がおっしゃった親の会のところなのですが、私は保護者よりも親が良いと思うのですが、その時の親というのは、私が想定している親は別に血縁関係にあるとか、おじいちゃん、おばあちゃんがという、そういう非常に限定的な定義ではないところで私は捉えている。確におっしゃったように日本で言う親というのはとても限定的なので、そこをどのように表現するかですけれども、保護者という言葉にしてしまうと、工藤委員も言いたかったことがうまく伝わらないのではないかと感じた。

(吉川主査) 「はじめに」のところ、それから汎用性という言葉。少しお時間をとっていただいて、白波瀬委員に専門家としてのお知恵をいただきたい。他に、前半について具体的な修文あればどうぞ。

(小泉政務官) 最初の1ページの「はじめに」で、注釈でハイエクのことが書いてあるが、これは「草の根の知識」の注釈。一般の方がこれを読んだ時に、草の根の知識＝ハイエクだとはつながらないだろう。草の根の知識というものをハイエクはこういう理解をしていると記述しないと、なかなか伝わらないのではないか。

(白波瀬委員) 多分、吉川先生がハイエクを引用された時には、一人一人の力が国という大きなマクロのところにつながっていくということを強調すべきなのではないかということと、そのマクロのところ成長という言葉がぽんと出てきた時に、そこと絡ませる時にハイエクの草の根で、一人一人の力だということだと思う。

(吉川主査) 私としては、本文のことが書いてあれば良いと思っている。ハイ

エクはもちろん大変有名な経済学者であるし、資本主義の本質に迫った人だと思っているが、別にこの脚注はなくてもいいだろう。本文の文章で言わんとすることは大方の人は理解してくれる。

(小泉政務官) 小林委員が先ほど言われたことで、委員の皆さんが言ったことすべて全体を溶け込ませているがゆえにパンチがないというのは、私の中では幕の内弁当と全く同じだと思っている、感動する幕の内弁当はない。だけれども、感動するかつ丼はある。何となくみんなに気をつけて30品目入れるけれども、どれがおいしいと思ったことは無い。そのようになってしまうのが報告書の宿命みたいなものであり、今回も読んでいくと、イノベーションは大事、人材育成は大事、そのためにはワーク・ライフ・バランスは大事となってしまう、それはどこでも言われていることというふうに陥る。これだけ精力的に忙しい中、皆さんに時間をつくっていただいた報告書としては伝えるべきメッセージではないと思う。それをいかにあの幕の内弁当の中のあの3品は美味しかったとなるように意見交換した方がいいのかなと思う。

それから、「汎用的」ということと「専門的」という言葉の使い方について。野球で例えれば、専門的というのは「あぶさん」みたいな人。打つことはうまいけれども、汎用的な能力、打って走って守るというタイプではない。その対照にあるのがイチローである。打っても走っても守っても、とにかく何でもできる。場合によってはピッチャーだってやってしまう。もしもキャッチャーがいなくなったらキャッチャーだって代わりにやるというぐらいのオールラウンドプレイヤー。そういう汎用的という部分の理解として書くのかはいろいろあると思うが、そこら辺の整理、確かに堀委員が言ったように汎用的というのは捉え方によっては陳腐化しかねない。要は代替可能で価値を積極的には見出せないようなニュアンスも出てきかねないという部分もあると思うので、ぜひ良い言葉が見つければいいと思う。

(吉川主査) 確かに、専門性は誰でもすぐにわかるけれども、汎用性というのは多少堅苦しい。

(堀委員) 内容を見ているとデザインとかクリエイティビティとかリーダーシップというものも入れているので、そうすると中身的には小泉政務官がおっしゃったような総合力ではない。リーダーシップがあって、デザインができて、クリエイティビティがあってというのを抽象化すると汎用的という言葉になるのでしょうか、汎用的になればなるほどわかりにくくなっていく。

タイトルの部分に何を持ってくるかだ。使い古された言葉を持ってくると面白くなってしまふ。そこに何を使うかが重要だ。この部分は感性

- の問題が入ってくるので、まとめ上げる時に考えていただきたい。
- (小泉政務官) 堀委員の発想でデザインもできてリーダーシップがあって多様な能力があるという、汎用という言葉ではなくて、むしろスーパーマンに近いかなと思う。
- (堀委員) ここで言っているのはデザインができる人がリーダーになれるということではない。デザインができる人もいながら、リーダーシップを持っている人もいるというまとめ方になっている。全部を1人で包含するのではなく、そういった能力を抽象化した時に汎用的という言葉を使っている。もっと刺さる言葉を使った方がいい。
- (武藤委員) 文言についての提案ではないのだが、多分これは知識に偏重だった今までの教育の対比として、リーダーシップ、チームマネジメント、デザインシンキングが出ていると思う。堀委員がおっしゃったように、全ての人が高いレベルで身につける必要はない。ただ、リーダーシップではこういうものがある大事なものはこれだ、チームマネジメントはこうやるんだ、デザインシンキングではこのように考えていけば発想が広がる、というものを、教養的なレベルとしてみんなに持ってもらうと、それから花が開く人もいるかもしれない。先ほど小泉政務官もおっしゃったようにイチョロ的に全部ができる人を全員が目指すのではないが、少なくとも走るとか守るとか、そういったことを今までとは違ってきちんと教えるような教育が大事だと考えている。
- (林崎審議官) 1点、今の議論に関連して、①「汎用的スキル・能力」の養成という表題の3行ほど上に、あらゆる職業に共通して重要となる汎用的なスキルや能力ということで捉えさせていただいているが、ここはどうか。
- (吉川主査) 概ね皆さん共通の理解になっている。ただ、言葉として汎用性、間違っていないけれども、何かもう少しアトラクティブな表現にすべきだろうと。
- (白波瀬委員) ここのところは置いておいてもいい。全部変換するというよりも、とりあえず汎用的なスキルや能力という①の上のところは、別に置いていただいているのですが、ヘッドラインのところ①、②といった時に、あとの確認は、①と②とどちらが重要でなくて、どちらも重要というようにしないと。
- (吉川主査) 委員の方全員、今の議論に参加していただいているわけであり、メール等でアイデアをお送りいただくのはもちろん大歓迎だが、最後は私の責任で修文すべきところは修文したい。表現等も検討したい。では、後半「2. 働き方とその環境」から「3. 豊かな生活とその基盤」の部分についてどうぞ。

(菅田委員) 9 ページ⑤の高齢者の活躍の一番最後の段落だが、ICTを活用したテレワークを推進という言葉があり、同じような表現が7 ページのワーク・ライフ・バランスの下から4 行目あたりにテレワークの普及などのICTを活用したというところがある。これは政務官のおっしゃる幕の内弁当のおかずをさらに増やすことになりかねないのだが、このICTを活用したテレワークというものを1 つだけ取り出すのではなく、これもいわゆる多様な働き方の1 つという捉え方をしてはどうか。その多様な働き方の中にテレワークだけではなく、例えば短時間勤務とか、ワークシェアリングだとか、そういう短期雇用ではない、いわゆる正社員、つまり長期雇用であっても今までの1 日8 時間、週5 日間労働にとらわれない多様な働き方をすることで、労働率の参加をアップして、そもそもの問題意識であった人口減少への対応にするという、そういうことをここに付け加えていただいてはどうか。

もう一つは、最後の10ページの健康寿命の延伸という部分。その3 行目あたりに生活習慣の改善などの健康維持、疾病予防の取り組みの推進とあるが、以前副大臣や政務官が具体的な施策をぜひというようにおっしゃっていたので、その具体的なことの一例として、例えば定期健診だとか継続的な運動などが健康寿命の延伸に対して大変効果があるということが実証されるのであれば、そういう努力している人たちに対して何らかのインセンティブを与える、例えば健康保険の割引をするとか、そういったことを具体的な施策の一例として掲げられるというのも1 つの案かと思う。

(堀委員) ③、④、⑤が活躍の人たち。女性と若者と高齢者、これからはこの三者が活躍をしていく時代になっていく。そのための雇用システムの構築とワーク・ライフ・バランスを考えていく必要がある、というような形でまとめた方がわかりやすい。

そして、そもそもその三者だけなのか。外国人労働者の活躍という言葉があっているのではないかと。1 億人を維持するという表現があったが、外国人労働者を入れるかどうか。ダイバーシティというのは、若者、女性、高齢者、外国人であるということになると、この四者をどう入れていくのかということは考えたほうがいいと思う。

そして、最後の3 の部分が一番重要だ。豊かな生活とその基盤という視点で50年後の未来を語る。2050年には、コンピュータなどを使ってライフスタイルが大きく変わっているだろうし、ロボットを使った全く新しいライフスタイルが出現しているだろう。教育のあり方も変わっていく。ダイバーシティの拡大によって、外国人も含めたさまざまな人々が日本的な価値観の下、豊かに生活している絵が描ければ、良いまとめになる。

(白波瀬委員) 2 点ほどある。

1点目は既に1回言ったのですが、7ページの賃金カーブのフラット化という表現ですが、上から2行目のところでジョブ型のジョブオリエンティッドな仕事ということで報酬も同一労働、同一賃金ということがかなり強調されていて、こういう形でこの方針でいかれるというのは、これはこれでいいとしても、賃金カーブのフラット化という言葉なら良いと誤解を与えないのか。事務局として多分ここで言いたかったことは要するに同じ労働であれば、その対価は誰がやっという方が正規も非正規も同じということ。あるいは年齢によって自然に上がるというような生涯賃金的な考え方ではないということを中心にここで言いたいと思うので、逆にこういう言葉で言いくるめない方が誤解がないと思う。

2点目なのですが、これはワーク・ライフ・バランスということを中心に議論をされているのですが、多分ワーク・ライフ・バランスは週日の話だけここに出ているが、やはり現実問題としては実際に調査してみると、休日のところで1週間分の家事をしたり、要するに二重の労働をしなくてはならないというのは、1週間を通した時に愕然と男性と女性の間で差があるはず。ただ、バランス的には何か言及されても、ワーク・ライフ・バランスというのはただ単に働いているその場、その職場だけのことでなくて、もう少し生活全体の話を対象としているのだという感じでも結構ですので、余り週日とか仕事だけにかかわらない方が、それこそ汎用性、間口の広い提言になるのではないかと思う。

(小林委員) 今の堀委員の意見にすごく賛成で、これも前半と同じで総花的になりつつある。この若者、女性、高齢者というカテゴリ毎に必要な施策とは別に、全体を通したキーワードとして、多様な働き方、流動性、再チャレンジと幾つか大きなキーワードがあると思う。それを強調して、どういう属性の人かにかかわらず、多様な働き方、流動性、再チャレンジというのはすごく大事。その上で若者についてはこれ、女性についてはこれ、高齢者についてはこれ、外国人にはこれが追加的に必要というまとめ方ですと、すごく言いたいことが浮き上がってくると思う。

(吉川主査) 先ほどの堀委員、今の小林委員の御意見を踏まえて、具体的に、6～9ページにかけて①～⑤は並列になっている。堀委員の御意見は、③、④、⑤は1つにくくれる部分になっていると。読みようによっては①は③、④、⑤の上に来る。小林委員がおっしゃったような多様性というものがあり、その多様性ということから働く人は若者、女性、高齢者、堀委員はその他に外国人労働者も挙げるとおっしゃったけれども、そういうところを少し変えた方がいいかもしれないと。レイヤーを検討するなど、入れ替えはした方がいいということはある。少し編集上の工夫をして、全体としてメリハリをつけるということをした方がいいかもしれない。

(堀委員) グロービス経営大学院には「クリティカルシンキング」というコースがあって、そこで教えることに、並列のものは並列に見せれば良いが、因果関係が違うものを並列に並べるとわかりにくくなるということがある。その観点から、活躍の要素が3つ並列なのだが、その前の2つが支えるものならば、最後の1つは分けてまとめた方がよいということ。文章は変えなくていいと思う。見せ方の部分でもっとわかりやすくなるのではないか。ヘッドラインを刺さる言葉にして、最後のまとめはバラ色の未来を語る。そういう絵を描けたら印象が変わる。

(武藤委員) 今の話の続き、人の活躍ワーキング・グループでは、「人の活躍」＝「仕事をどのようにやっていくか」ということを中心的に論議してきた。先ほどバラ色の未来という話があったのだが、仕事をしていなくても、北欧型のようにみんな楽しくコミュニティの中で暮らすという社会目標があってもよい。全員が仕事を必ずして、そのための教育を受けていくことだけが人の活躍とは思わない。今の提言では、豊かな生活という要するにお金を稼ぐことが目的のようにも見られがちに感じる。もちろんお金を稼いでいくことは大事だが、その先に豊かな生活を送るとか、もしくはコミュニティの中でみんな支え合って暮らしていけるような世界を目指すなど、単に何となくみんな頑張っただけが目標ではない、そのニュアンスが最後にちょっとあると良いのかなと思う。

あともう一つ、6ページ一番下で、「夫婦で働けば子どもを産み育てることができる所得水準の確保と家族に対する支援の充実」ということだが、もちろん所得水準の確保ということも大事だが、例えば保育所の問題であるとか、社会全体でどんどん子どもが生まれて育っていくことを支えていくという仕組みも大事だと思うので、この辺を強調していただくと、お金だけではなくて日本の社会としてそういうものを目指していくことが明示されると良いかと思う。

(小林委員) 岡田委員が前に言った心の部分とか胆力はすごく大事だと思います。今、心とか人間力みたいなものの上に汎用的なスキルという、ここで書かれているスキルがあるのだと理解しています。でも、その根本にある大自然の中とか、失敗を超えてこないと身につかない人間力みたいなものはすごく大事な気がしていて、あくまでもその次に汎用的なスキル、職業によって専門的スキルがあるようなイメージだと思うのですが、やはりどこかでレイヤーが図示できるようなことができるとうわかりやすくなっていくかと思う。

(工藤委員) ③の若者の活躍のところですけども、「また、複層的なチャレンジの機会」というところ。複層的であることは重要で、今、もう一つ足りないのは連続性。労働市場外から再参入する時は非正規が多かったりす

るのですけれども、非正規と正規の間、正規だと定型業務と高付加価値業務の間の連続性が職業訓練上、断絶している状態がありますので、複層的かつ連続的であるべきだろう。これは次の文章とつながるのですが、「個人の所属や経歴にかかわらず」という部分において、今は雇用している企業に助成金や補助金が多く行って、企業がある所属する人間に対してこういうスキルを身につけた方がいいのではないかとということがありますので、1つ連続性がそこで所得によって途切れてしまうという意味で、連続性という言葉を入れたらいいのではないかとというのが1つ。

次に特にニートを含め無業者ということですが、無業者という言葉の定義は既にニートを含んでいるので、ここは定義上、重複する言葉になる。むしろ非正規と無業者の方というのがここで並列になることはいいのかなと思うが、ニートを含め無業者というのは、無業者の中に両方とも包摂されているので、2つが分けられる必要はないかと思う。

個人の所属や経歴ですけれども、職業訓練に関しては経歴であまり受けることができないというのは無いのではないかと考えており、むしろ状態とか状況の方で職業訓練を受けられない方がいるのかなという部分に加えて、職業訓練は選択することができるようになることが重要で、誰かに受けさせられるようなものではないので、職業訓練は選択することができる方が前向きな表現になるかと思う。

(白波瀬委員) 今の工藤委員の御指摘のところで2つぐらい確認したいというか、連続的とおっしゃって、それは確かにデザインという意味では連続的というのは非常に重要なのですが、この時点では例えば複層的と副次的、つまり何回も入れてあげるという意味だと解釈しました。連続というように制度的により具体化してしまうとアンバランス感があるので、一応、この時点では副次的という言葉の方がいいかなという感想を私は持った。

あとは職業訓練を選択することができるということなのですから、もう少し言いかえると、今までは所属する企業と職業訓練がOJTなどで積み上がっていたのですが、多分、工藤委員のおっしゃりたいのは、特定の企業に所属しなくても、自分の仕事上の地位にかかわらず、選択できるという状況をおっしゃっているのではないか。

(工藤委員) 個人の所属にかかわらず、職業訓練を選択できるという意味です。副次的であるか連続的であるかは特にこだわりがあるわけではなく、白波瀬委員のおっしゃった言葉で問題はないかと思う。

(小塩委員) 2点コメントをさせていただく。

1つは7ページの上のところに書いてある、雇用の流動性の話。私もここに書いてあることは、基本的に賛成。やはり雇用の流動化は経済全体の活性化に重要なことだと思うが、我々はリスク回避的ですから、雇用が流

動化して、果たして幸せになるかというところがある。やはりずっと同じ会社に安定的に雇用してもらう方がありがたいという気持ちにもなる。あまり雇用が流動化されるとメンタルヘルス上、非常によくないことが起こると思う。

ところが、ここでの書きぶりはそうではなく、「雇用の流動化は非常に重要なことである。しかもこういう雇用システムを改変していくと、ついていけない産業や企業は淘汰されるが、それは覚悟しろ」というちょっと突き放した書きぶりになっている。経済学的なロジックを突き詰めればそうだろうと思うけれども、もう一方で雇用が流動化しても、雇用が違う形で安定化し、所得が安定化する状態を目指すべきだと思う。その役割は1つの企業が果たすのではなくて、経済学的な言葉で言うと、市場メカニズムが人々の雇用を保障する、所得を保障するという形で働くようにすべきだ。それから、セーフティネットも整備するという形で、雇用の流動化が進んでも安心してくださいというストーリーがあった方がいいのではないかと思う。それが1つ。

もう一つは、後半全体の流れに関するところで、働くということが賃金を稼ぐためにどうしても必要な行動とネガティブに捉えられているような印象を受ける。今日は近藤委員がいらっしゃらないのですが、労働経済学とかマクロ経済学では、労働すると効用が落ちるととられるのがオーソドックスな考え方だ。しかし、働くことによって自己実現するとか、豊かな気持ちになるというのはあると思う。

後半でも若者が活躍する場を設けるとか、女性にも活躍していただく場を設けると書いてあるが、働くこと自体によって幸せな気持ちになる面があると思うので、働くということをもう少しポジティブに受け取っていただきたい。そういうところから見ると、例えばブラック企業というのはとんでもないとか、あるいは非正規の人たちの人件費を物件費として扱うというのは、どう考えてもおかしいという問題提起にもなる。働くということ自体のポジティブな面も、もう少し出した方がよいという印象を受けた。

(吉川主査) 小塩委員がおっしゃった1点目の雇用の流動性は、ここ20年ぐらゐの日本の実態で言うと象徴的な言葉はリストラ。働いている人の側にとって非自発的に職場を去らなければいけないというのは、これは効用が高まるなどということとはあり得ない話で、逆に嫌だということになるのは当たり前だろう。私の理解は自発的に他の職場に移る時に、それを阻害するようなペナルティが制度的にあると、それは望ましくない。自発的に職を変えたいという人が自由に職を変えられるような制度を整える必要はあるだろう。企業が首を切りやすくすることを政府が旗を振っているとは思っていない。

(小泉政務官) 流動性の関係で印象に残っているのは、ノーベル賞を取った中村さん。ノーベル賞を取った時のインタビューで、日本には自由がないと。だからアメリカに来たと言われてしまったことを、これからイノベーションなどあのような専門性を高めていくためにどう国として受けとめるか。会社でずっと研究をしてきた中村さんが今、言っていることは、アメリカであれば企業に属して研究をして、この会社ではもうこれ以上できないなという時には、独立を支援してくれるベンチャーキャピタルなども整っていて、すぐに起業がしやすいインフラがアメリカにはあると。

しかし、日本の場合は研究で頑張っただけで社内ですべてやってきたけれども、これからはもっと自由度を持ってある程度仲間もいるし、そして資金も調達できれば外に行った方がやりやすくなった場合には、それができにくいのが日本だと。それがむしろ流動性という部分において妨げになっているとしたら、そこを高めていくことは、吉川主査がおっしゃったような負の部分でのリストラとは別に、自由な研究とか活動を妨げないような制度設計をしていくことは、ここの中に読み込めるのかなと思う。

(菅田委員) 今の流動性に関してなのだが、他社に移りにくい1つの制度として、過度に年功累進的な退職金制度というものがあるのかもしれない。その辺が私は実態として各企業の退職金制度がどの程度累進的なのかというデータを持ってないので、実際に日本社会がどうなのかはわからないけれども、印象としては定年退職間際になって非常に退職金が増えるという印象があって、もしそうだとすると流動性を阻害している要因の1つではないかと思うので、その辺の調べたデータがあればと思う。

(吉川主査) 菅田委員がおっしゃったとおり印象だけではなくて、そのとおりだと思う。公務員の場合はいわゆる定年と言うのですか。私も少し前までは定年というのは、そこが来たらただやめなければいけないという、それだけのことだと思っていたけれども、定年前にやめると少なくとも昔の国立大学だと大幅なペナルティが発生する。恐らく菅田委員がおっしゃったことは印象だけではなくて、民間の会社でもそうだろうと思う。

(白波瀬委員) 今の流れだと小塩委員も流動性というのは、もちろん我々が議論しているのは、ネガティブなサイドをどうかという議論にもかかわらず、負のサイドというか、そればかりではないということはしっかり明記すべきではないかという御意見だったと思うのですが、実は私は全体として、最後だけなのですが、投資という概念をもう少し強く、要するに人の活躍ということなので、活躍してもらうためにどれぐらい育て上げるかという時の投資という概念を、もう少し強く出せばよかったかなと感じた。

7ページのこのワーク・ライフ・バランスの上なのですからけれども、これはちょっと誤解されているというか、「高い生産性を生み出せない産業

や企業が淘汰されることはあり得るが」とあるが、中小零細というのもあり、それは日本経済をしっかり支えている、役割はまだ果たしていると思っている。何か弱肉強食みたいなことを正当化するというか、それはいろいろ議論があるのですが、ここの段階でこういうものは言わなくてもいいかなというのが感想。

(吉川主査) 修文について細かい具体的な指摘をいただき感謝申し上げます。現段階の報告書案の内容は、これまでのワーキングでの議論をまとめているものなので、ここから大幅に逸脱ということはありませんが、皆さんが情報発信していく上で編集あるいは幾つかの言葉については、言葉自体にもう少しいい文言がないかという宿題があると考えている。

委員の方から文案について御指摘いただくとしたら期限はいつまでか。

(鈴木参事官) まだ時間はあり、次は11月14日が報告の期限ですので、これから2週間ぐらいかけて調整をお互いにするのでよろしいかと思う。

(吉川主査) さらに御指摘があればメールにていただきたい。その間に白波瀬委員と私は事務局と相談しながら、いただいた宿題について答えるべく努力したい。

最終的には皆様方の御意見をもう少しインプットしながら、人の活躍ワーキング・グループの報告書として、いわゆる親委員会に提出することを私の責任で取りまとめさせていただくということについて御一任いただければと思う。

本日がワーキング・グループの最終回ということなので、それぞれ感想なりお言葉をいただきたい。まず小林委員からどうぞ。

(小林委員) 初めてこういった会議に参加させていただき、非常に勉強させていただいた。

特に私は教育の高校の現場にいるため、ミクロな(例えばマスターティーチャーといった)提言が中心の発言になりましたが、マクロではこういう議論がされているのだということをしごく勉強させていただいた。

私は以前国と行政のあり方委員会に、今後は教育再生実行会議の分科会などに出させていただいている。今日発言させていただいた内容にも関連するのですが、それぞれの会議がそれぞれの位置付けや役割を明確にし、これだけの方々が集まり時間を費やされる中で、それが国政に実際に具体的に反映されるためにはどうすればいいのかというのも、自戒の念を込めて、今後のためにももう少し勉強していきたいと思う。

(岡田委員) 今日もやっていて、本当に難しいのは、流動性にしても、流動性をよくすればクビになる人も増えるかもしれない。本当にこの会議で自分は何もできないのだけれども、勉強になると思って来させてもらったのですが、改めて現実の難しさ、そして、勉強すればするほどわからなくなる

ようなところがあるなど。その中で政治家をやるといのはよほど根性があるのだと思いますが、でもやはりこうやって複雑化してきて、前にも言いましたが、最後一番大事になるのは、一つ一つの分解要素を還元していくことも大事なのですけれども、その大元、全体がどうなるかということが一番大事だなどというのは改めて思う。

私は今あるプロジェクトで若者を集めていろいろな話をしているのですが、28歳ぐらいの若者と世代間格差を物すごく感じた。ネットでつながっているから、彼らの世代は世界中、同時に同じ映像を見ている。「岡田さんはYouTubeなんか見ないでしょう」と言われ、「見ない」と言ったら、その格差が大きいのですよと言われた。岡田さんの言っているのはもっともだけど、経済成長ばかり、豊かさばかり追ったってしょうがないなんてみんなわかっている。でも彼らは失われた20年で本当に就職もできないでいつも断られて、そして給与もあまり出ないで、そういう中で生きていて、そんなことを言う前になんとかして欲しいと彼らは思っている。

シェアハウスをその人はやっているのですけれども、シェアハウスだって流行っていて取材に来る。そうするとメディアは何て言うかといったら、今の若者はようやくお金ではない価値、幸せを見出してこうやって楽しく住んでいると言う。いや、僕らは楽しんでいますがお金があったらもっといい生活をしたいですよと彼らは思う。その辺の私たちが自分たちの価値観を押しつけているところがひょっとしたらあるのかもしれない。教育にしても我々はある教育を受けてきて生きてきて、この社会をつくってきた。その社会が行き詰っている。それなのに自分たちが受けてきた教育を反省することなく、今の子どもたちというか、そういうことに対してばかり言っていていいのかなと、昨日ふとそんなことを思った。

女性の活用に関しても若者の何人かが言っていた。奥さんがみんないるけれども、男性のシステムの中で女性が不幸になる登用だと言う。要するに男性のところで女性がいかに働けるかということばかりみんな言っているのではないかとと言われて、なるほどと思った。この世代間格差というのもやはりあるのかなと。もっと若い人の考え、意見というのも自分も聞かなければいけないというのをすごく感じた。それをしゃべれる若者が少ない。だからしゃべれる何人かの若者の話を聞くように努力しようと思う。

(小塩委員) これからレポートをまとめていただく上でこのようにいったらいいのではないかと御意見を申し上げたい。レポートとか報告書を書く時に、大体2つぐらいの互いに拮抗し合う、対立まではいかないのだけれども、違う角度のものを闘わせると非常に議論が締まるとよく言われる。私はミュージカルが好きなのですが、西洋ではミュージカルだけでなく、映画や音楽でもそうだが、2つの概念を闘わせて、より高次なものに持つ

ていくという構造をよくとっている。

例えば皆さん御存じだと思うのですが、レ・ミゼラブルという有名なミュージカルがあります。そこでは、ジャン・バルジャンとジャベールが闘っていき、クライマックスまで行くわけだが、今回の報告でも役者は2人用意した方がいいと思う。まず、人口が少なくなる、あるいは社会構造が変わったので、もっと人々に頑張ってもらわなければいけない。そういうテーマが1つある。

もう一つは、働くということ自体から幸せを得る、活躍することが私たちの心をより高次なところをもって行く重要な仕掛けである、そういうテーマがあると思う。この2つをどのように同時に追求していったらうまくいくのかという問題提起で議論を闘わせていったらいいと思う。

前半はどちらかと言うと、生産性を高めるというか、もう少し頑張ってもらいたいという話だ。後半は、幸せになるために、活躍して自己実現をするにはどうしたらいいか。そういうトーンで書いてもいいのかなと思った。必ずしもそうはいかないと思うが、少なくとも世の中全体の生産性が高まると同時に、人々が働くということを通じて幸せになりますという形で議論をまとめると明快な印象を与えるのではないかと思う。

(工藤委員) 50年後を考えることがあまりなかったもので、とてもいい機会だった。グローバル化とかコンピュータ化は進むのだろうと思うが、この委員会に出てから進まなかったらどうしようと思うことが結構あった。特にグローバル化で国がフラットになるのだろうけれども、何らかの理由でならなかったらとか、人の行き来がなくなってしまうたらとか、インターネットが使えなくなったら、ではその時にどうするのだろうということを考えるきっかけとしてすごく面白かった。

こういう国の方針を決めるところに初めて入ったのが27歳のころで、それから10年くらいいろいろ出させてもらったのですがけれども、いまだ自分より年下の人間に会わないことが多く、今回、小林委員とかは近いなと思うのですがけれども、やはり会わない。都道府県に行っても会わなくて、市区町村に行くとはぼずっと下である。10年間。やはりこういうところで若い人同士とか、自分もだんだん年をとってきていて、こういう多様な人たちが集まる場で多様なことを話せるというのはすごくありがたいなと思う一方で、そこに参入する人たち自体はかなり限られてきてしまっているというのはもしかしたら変えられるとか、こういう会のさらに下に小さい分科会をつくって、公式でなくていい、インフォーマルでもいいので、さらにここで何か言えるような場というのは工夫だけでもできるかなと思う。

こういう比較的大きい議論に参加させてもらう一方で、生活困窮者自立支援法の委員会とかにも行くと、いらっしゃる方が全然違っていて、話し

ている目線が違う。それは良し悪しというよりも、ここの2つが委員の中にいたりすると面白いかなと思うけれども、まだまだテーマ性によって結構分担と人の属性が変わっているの、そこを行き来させてもらってありがたいなと思う一方、もう少しそういう場が意識的にデザインされると、締まっていくと今回も改めて感じた。

(白波瀬委員) 実はすごく緊張しているのですが、好き勝手に率直な意見を言えてとても充実した。

先生方もとてもいい御意見だったので、私自身、触発された部分も大きいですし充実感があった。

あと一点は年齢のことなのですけれども、気がついたら私もちょっと前は私より下の人っていないなと思ったら、最近自分より上の人を探す方が大変になってしまっている。日本は年齢、年齢と言う社会だと思う。それは数年前に日本に戻ってきた時に愕然とした。職にアプライするのも年齢制限があって、それまで余り年齢というのは考えたことがなくて、自分のやりたいことだけに向かって走ってきたのですけれども、年齢がいいこともあるのですが、年齢を超えて共有できる部分もあるので、あまりそういうことを気にしないでしっかり働いて幸せになれるような社会になるといいなと思う。

(菅田委員) 私もこういう政府の委員会というのは初めてですから、先生方も多くいらっしゃるの、違った視点をいろいろ伺えて、大変楽しく過ごさせていただいた。

ただ、小泉政務官がおっしゃったように、では従来こういうところで議論されて出てきたいろいろなアイデアだとか計画と今回何か違ったものがどこか出せたのだろうかというのがよくわからないところで、この後、主査の方でおまとめいただく時に、何かこれまでと少し違ったところがもし出ているようだったら、そこをぜひ強調した形でおまとめいただいたら大変ありがたいと思う。

それから、先ほど堀委員もおっしゃったのだが、ダイバーシティといったところで外国人材の活用というところが非常に弱くて、教員のところだけに出てきたので、そこはバランスに欠けたかなと思うが、あえて今回は外国人材のところは少しトーンを下げた進め方になっているのではないかなという印象はある。

(堀委員) 私は政府の委員会に何回か参加させていただいたが、今回ほど面白いものはなかった。吉川主査のリードもあり、非常に議論しやすい環境ができていて、学びが多かった。他の審議会では委員の数がもっと多くて、発言する機会が少ない。私も珍しく出席率が高く、ほとんど出席できたのは非常に良かった。

先週末、G1関西というイベントがあって、下村博文大臣が来られて、石山寺の本堂でセッションをやった。1000年の歴史があるところだ。そこで京都から来ている人が言っていた。京都の上場企業は、これまで1社も本社を東京に移したことがない。全て京都に残っている、と。

なぜか。京都には怖いものが3つあると言う。1つは祇園。祇園の芸子さん、舞妓さんは人を見る眼があるから、この人どう、あの人はどうという人物評が適確。京都の企業経営者は彼女たちに鍛えられている。2つ目がお坊さん。お坊さんが人物を見ている。そして3つ目がお茶の世界だ。そういう人たちに鍛えられながら人間性が磨かれていって、独自の価値体系をつくり上げ、イノベーションを行っている。京都モデルは非常に面白い。50年後の未来を考える際に重要なことは何か。1000年前から脈々と流れてきた日本の価値体系というものがある。価値体系のうち残すものはしっかりと残していく。50年後も、その後も残していくものは残していきながら、一方で変えていくものは変えていく。過去からの流れの中で、日本の良さを維持しながらもイノベーションを起こすにはどうしたらよいかという議論ができたことはすごく良かった。残すべき日本的価値とは何かを明確になればいいと思う。

(武藤委員) 私がリベラルアーツの重要性ということを何回か言わせていただいたのは、どうしても大学が就労のための機関になってしまうような雰囲気は少しあったからである。このようなスピードで世界が変わるということは、日本は直面していなかったのかもしれないけれども、日本人ならではの固有の概念と、グローバル化の流れの均衡を図っていくことが重要である。その複合的な観点を社会全体として、また1人の個人としても持っていなければいけないと思う。1人の人間には限界があるので、最近「メディチ効果」が言われているが、多種多様な人たちが集まってお互いに日本のものを守りながら世界の中で闘っていけるような人材をつくっていく場が、これから日本には本当に必要なのだろうと思う。

2つ目として、最初のころに小泉政務官もおっしゃいましたが、このワーキング・グループで具体的な何か打ち出したいというところに今回、少し時間が足りなかったのかなと思うので、これだけきちんとした方向性がまとまったわけなので、これをいかにこれからの政策に反映していくかという次のステップをぜひお願いしたい。

(小泉政務官) 「選択する未来」委員会は出席するのが楽しみで、そして一人一人の委員の御発言が予定調和でないところがすごく良かった。

政府の仕事をやっている中でわくわくする議論を聞いた場であった。

あとはこれをどうやって具体化させて、政治の中で政策として遂行できるかというのが、政治の、また、政府のやらなければいけないことだと思

うで、ぜひこの「選択する未来」以外でも、これから皆さんにはいろいろな場で御活躍をいただくとおもうが、これからも忌憚のない御意見や発信をしていただければと思う。

(吉川主査) 最後に私からも一言だけ御礼を申し上げたい。私は御承知のとおり経済が専門であり、イノベーションが1つのキーワードなのだが、普段は為替レート、金利、デフレ、景気といった話をエコノミストたちとしてしている。この会議は非常に多様で、まさに多様ないろいろな議論ができて、私も大変勉強になった。

最後にやや唐突だが、昼食前ということもあり、ひとつ話題提供したい。ここ20年くらい日本の経済社会が必要以上に閉塞感にとらわれている。経済だけに責任があるわけではないが、経済も責任があるだろうと経済学者として思う。

人間行動に関する実証というものが最近物すごく進んできている。左手の動きというのが人間のさまざまな活動を図る上で極めて貴重な材料であり、ウェアラブルセンサと呼ばれる左手につけるもので人間の左手の動きがわかる。それを使って注文等を受けるコールセンターの生産性のメジャメント計測というものを行った研究があり、コールセンターで働く何十人かの女性について、特に午後、そのセンター全体でどれくらい成績が上がるかをウェアラブルセンサで計ってみたということだ。

常識的には、生産性が高い時は、そのチームにたまたまベテランの人が多くとか、個人的な能力が高いとか、チームは日々変わるようだが、当然そういう日に生産性が上がるだろうと考える。

しかし、そのウェアラブルセンサが明らかにした驚くべき真実は、昼食の時間におしゃべりがどれくらい活発に行われるか。昼食時に会話が進んで女性たちがすごく楽しく会話をした時には、その日の午後は生産性がすごく上がるということが明らかになった。

なぜこんな話をしているかというと、我々は生産性や人間力などいろいろな話をしてきたわけだが、今の話はコールセンターの例だが、経済社会全体でも同じところがあるのではないかと。何となく日本の経済社会は昼飯時、楽しい会話がなされてこなかったのではないかと。もう少しこのあたりを政治の力でチューンアップしていただけないかというのが私の話。本ワーキング・グループでは、私も大変勉強になり、感謝申し上げます。