

「新しい人の流れ」の創出で経済に活力を

2020年10月23日

竹森 俊平

中西 宏明

新浪 剛史

柳川 範之

1. 改革の基本方針

新型コロナウイルスの下、地方への関心が高まる一方で、産業や企業を取り巻く環境は大きく変わっている。デジタル活用で人の活動パターンが変わりつつある今こそ、都会から地方へ、企業から企業へと、「新しい人の流れ」を創る改革を大胆に推し進めるべきである。企業や地域の活力を高める改革もそれと同時に行い、人の流れの変化が、各地域を活性化させ日本経済の成長につながる、その源泉となるよう方向付けるべき。そのためには、金融機能の強化、コーポレートガバナンスとリカレント教育を通じた人の流れの促進、地域における利便性の高い生活環境の構築が必要。

特に金融機能については、コロナ禍等によって業績が悪化した企業の早期再生、新たな人材を得て生産性を高めようとする企業の後押し等に、資本性資金を積極的に投入し、再建や再編プランの作成や、有望人材とのマッチング等の支援を金融機関が行うことが期待される。それには、金融機関側にも、必要な外部人材の積極的な受け入れが求められると同時に、銀行による出資に関する規制の見直し等も必要で、そのための総合対策を作成すべき。

2. 早急に取組むべき重点課題

活力のある地域社会に向けて、観光・農業をはじめとする雇用の場と利便性の高い生活環境を整備し、地方への人の流れを創る。特に、企業活力を強化するための金融機能の強化・コーポレートガバナンス改革、そこで活躍する人材活性化に向けた働き方と生き方改革については、以下の基本方針の下、関係府省等で具体策を定め、早急に取り組むべき。

(1) 企業の活力強化に向けた金融機能の強化と外部人材の利活用

- 銀行は戦略的出資と外部人材の提供等を通じて、活力と生産性の高い企業を育成・再生すべきである。
 - ― 事業承継や事業再生に取り組む企業、ベンチャー、地域活性化に資する事業を行う会社等への出資比率や期間に係る規制を更に緩和し、早期に中小企業に対して株主の立場から、再編への取組も念頭に、早期のハンズオン型の再生を促していくべき
 - ― 企業側に外部人材、銀行側にハンズオンの再生を指揮する人材を入れ、銀行による経営基盤強化や再編への取組とも合わせ、企業の活性化を促すべき

(2)コーポレートガバナンス改革

- 企業の付加価値生産性の向上、競争力強化に向けて、社外取締役の更なる活性化、女性・中途採用者・外国人・若者等の幹部候補への大幅な登用を通じた経営人材の流動化、多様な人材の確保によるダイバーシティー・アンド・インクルージョン、をさらに推進すべき。
- 社員視点の人材育成方針の策定や育休取得等の子育て環境の整備等を促進するとともに、一定規模以上の企業にはそれらの状況の自主的な開示を促し、エンゲージメントの向上を図るべき。
- こうした取組やその見える化、難しい場合には理由の説明を各企業自ら推進していくよう、「コーポレートガバナンス・コード」を次期改訂に合わせて、拡充すべき。

(3)働き方改革と生き方改革

- 人の流れをつくるためには、働きながらキャリアアップできる環境整備が不可欠。厚労省は関係省と協力し、リカレント教育の強化に向けた働き方改革のパッケージを年度内に策定すべき。具体的には、教育訓練のための休暇制度や短時間勤務制度の活用拡大、デジタル時代に対応した職業訓練の見直しやキャリア相談支援、20歳代からの兼業・副業・複業やテレワークの推進、これらを通じた40歳を視野に入れたキャリアの棚卸等の環境整備を進めるべき。
- 特に、テレワークの定着・拡大に向けては、就業ルールを柔軟に見直すべき。事業所外みなし労働制度の弾力的活用、裁量労働制の在り方、都会と地方の双方向での活用などテレワークの拡大に向けた新たなKPIの設定などについての具体的方針を年内に明らかにすべき。引き続き新しい働き方にふさわしい労働時間法制の検討を急ぐべき。
- また、テレワークに伴う通勤手当の引下げは将来受け取れる年金減額につながり、テレワーク経費について実費相当分を上回る額を手当として支払う場合にはその部分が所得課税されるというディスインセンティブを取り除くべき。
- 中小企業が、外部からの経営人材を受け入れやすくするよう、任期付雇用や試用期間の柔軟化、その間の支援の在り方等を検討すべき。

(4)地方への人の流れを拡大するための受け皿づくり等

① デジタル活用を通じた地方の医療・介護・教育サービスの強化

- 地方と都会のデジタル教育格差の是正が不可欠。この1年間の小中高校での利活用状況調査を行い、課題を検証し、教員免許の在り方や現行規制²を見直すべき。
- 大学によるリカレント教育の活性化に向けて、オンラインを大胆に可能とするよう単

¹ 「コーポレートガバナンス・コード」(2018年東京証券取引所)は、上場会社は独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきこと、取締役会はジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきことを求めている。2021年中に改訂予定。

² 受信側に教師がいること、同時双方向(中継でつながっていること)、デジタル教科書の使用上限(各教科の授業時数の1/2未満)等。

位上限や施設等の基準³を見直し、履修しやすい仕組みの構築等を進めるべき。

- オンライン診療の恒久化とともに、マイナンバーカードを活用して一人ひとりが、予防・健康づくりから診療・服薬まで検査情報を含めて、オンライン・デジタルで管理ができるようにして、二地域居住や多地域就業をより利便性が高いものにすべき。
- 二次医療圏を軸にした高度医療体制の強化、社会福祉法人の大規模化やIT基盤活用等を通じた介護サービスの充実、休眠預金の利活用を通じた共助社会の強化を推進すべき。
- 二地域居住を前提とした地方税の在り方、義務教育・高校教育の在り方を検討するなど、人の流れを作り出す自治体を後押しすべき。

② 地方への投資拡大、それによる地方経済の好循環拡大

- 特色ある農林水産業、観光を通じた内外需の拡大、地域のグリーン成長の実現により、所得や域内投資の流れを拡大し、域内の経済の好循環を拡大すべき。
- スマートシティの構築、規制改革・特区により新事業等を喚起し、各地域の核を形成すべき。これらの取組を通じ、本社機能の移転・新規立地を促進すべき。
- 外資系企業が東京圏に集中しており、マッチングや外国人の生活環境改善等を通じた地域への呼び込みに取り組む自治体や企業等への重点的支援、手続きの簡素化等を含む総合的なパッケージの年度内の策定に向けて、必要な施策を年内に推進すべき。
- 中小企業の育成強化に向け、新型コロナウイルスの影響を見極めつつ、デジタル支援、起業・ベンチャー支援、人材育成など、業種業態転換を含め新たな分野に挑戦する中小企業の育成や頑張りを引き出す施策に重点を移すべき。また、中小企業診断士の資格見直しも進めるべき。

³ オンラインによる単位取得や単位互換の上限、必要な教員組織や施設等を備える原則等。