

選択する未来 2.0 報告

2021 年 6 月 4 日

目 次

はじめに	1
1. 過去 10 年程度の動きと新型感染症下の 1 年間での変化	3
2. なぜ、いま人材への投資なのか ～成長と雇用の好循環に向けた「ヒューマン・ニューディール」～	12
3. 人材への投資により目指すべき姿	14
・ 若者の活躍を支援し、将来世代への責任を果たす	
・ 能力に応じた活躍の促進、適材適所を通じた個々人の多様な能力発揮	
・ デジタルを活用し、一人ひとりを支える雇用・教育・社会保障	
・ 多様な価値観の尊重と包摂的な社会	
・ 目指すべき姿の実現に向けたベンチマーク	
4. 具体的な提案	
（1）課題設定・解決力や創造性を重視した学びと画一的な人材活用システムの見直し等による付加価値創造	22
・ 多様な人材の能力や発想の開花に向けて	
・ 初等中等教育の個別最適化	
・ 付加価値創造につながる高等教育	
・ 画一的な人材活用システムの見直し等による新たな価値の創造	
（2）自由に安心して多様な人生の選択を試みることができる仕組みの構築	28
・ 「ソーシャルブリッジ」型の能力開発・就業政策への転換	
・ ニーズに即した就労支援とリカレント教育	
・ 多様な働き方を踏まえた労働法制とセーフティネット	
・ 企業組織における適材適所と多様性の確保	
・ 多様な働き方と地方への人の流れの拡大	
（3）多層的で個別最適化されたセーフティネットの拡充と安心の確保	37
・ 多層的なセーフティネットの構築	
・ デジタルを活用したやり直しの選択肢と個別最適なセーフティネット	
・ 貧困世帯への支援の強化	
・ 格差の是正と財源確保に向けた取組	
結び	44
選択する未来 2.0 委員名簿	45
選択する未来 2.0 審議経過	46

はじめにー10年かかる変革を一気に進めるために

「選択する未来 2.0」（以下、「本懇談会」という。）の中間報告（2020年7月1日）¹では、新型コロナウイルスの下で現れた国民意識・行動の変化などの新たな動きを後戻りさせず社会変革の契機と捉え、通常であれば10年かかる変革を一気に進めることを提案した。しかし、この1年間の動向を見ると、変革に向けた動きは加速したのも見られるが、全く十分とは言えない。新型コロナウイルスの影響により若者や女性は一層厳しい状況に置かれている。デジタルを十分に活用することができず、新型コロナウイルスのためのワクチンを現状では国内で開発できていないことは、我が国のイノベーション力に課題があることを改めて明らかにした。危機感をもって現状の課題を突破する具体的な取組が必要である。

中間報告では、社会全体で徹底したデジタル化に向けた投資を集中的に実施するデジタル・ニューディール、グリーン化への対応を含めたSDGs等のグローバルな課題でのリーダーシップ発揮の必要性を訴えた。これらについては、菅内閣の下で具体的な取組が動き出している。

「デジタル」については、国全体のデジタル化を主導するデジタル庁が2021年9月に創設される。行政のデジタル化を実現するため、今後5年で全国の自治体のシステムの統一・標準化を目指すこととされている。また、2030年頃の導入が見込まれる6G（ビヨンド5G）については、欧米企業等と国際連携しながら、産学官の総力を挙げての取組が始まっている。

「グリーン」については、2020年末に「グリーン成長戦略」が策定された。2050年のカーボンニュートラルの実現に向け、2030年度に温室効果ガスを2013年度から46%削減し、さらに、50%の高みに向けて取り組むこととされており、10年間で2兆円の基金の活用等を通じたグリーンイノベーション創出に向けた取組が動き出している。

こうした状況を踏まえ、我々「選択する未来 2.0」は、中間報告でも重要性を指摘した「人」に焦点を当てて議論を深めた。具体的には、我々は、最終報告に向けて、人材への投資により目指すべき経済社会の姿とその実現のための方策について幅広く議論を行った。また、同時に、西村経済財政政策担当大臣の下で、「人」に関する議論を深めるため、「若者円卓会議」と「企業組織の変革に関する研究会」が開催され、「若者円卓会議」では日本の未来を切り拓く若者自身の視点から若者の活躍促進に向けた取組について、「企業組織の変革に関する研究会」では人材の多様性と個性の発揮に向けた組織変革について検討が行われ、報告や論点整理が取りまとめられた²。

¹ 「選択する未来 2.0 中間報告」(2020年7月1日)。

² 「企業組織の変革に関する研究会提言の論点整理」(2021年4月)、「若者円卓会議とりまとめ」(2021年6月)。

新しい時代を迎え、グリーン、デジタルなどの分野において大きな変化が速いスピードで進んでいる。本懇談会の中間報告のキーワードは「多様性」と「変化への対応」である。多様性こそがイノベーションを生み、変化への対応力を高める。その多様性の源は「人」にある。我が国の最大の資源である人材の力を引き出し、大きな変化に戦略的に対応していくことが今こそ必要である。

終身雇用・正規雇用を前提に個別企業による人材育成のみに依存するこれまでの仕組みは画一的な正社員と非正規雇用を生み、人材の潜在力を十分に引き出せていない。2020年4月から大企業で導入された同一労働同一賃金は、正規・非正規という区分をなくしていくための大きな一歩である。この歩みを更に進め、多様な人材が多様化・複線化されたキャリアパスの中でそれぞれの能力とやりがい高めながら活躍する場を選択できるようにするための新しい仕組みが必要である。

コロナ危機の中で、新たな動きやチャレンジが生まれている。若い世代の日本人が国内外で活躍し³、2020年にはリーマンショック前の2007年以来の高水準となる102社が新規上場した⁴。米国では431社が新規上場⁵しており、日米の経済規模を踏まえれば遜色ない水準となっている。経済社会のダイナミズムを復活させ、活力にあふれ、豊かさを実感できる未来を築くには、全ての人々、とりわけこれまで十分な機会が得られてこなかった若者と女性の飛躍的な活躍が欠かせない。未来に向けて、呼び水となる人材への投資と制度改革を国が大胆に行う。こうした「ヒューマン・ニューディール」により、民間の創意工夫や投資を促し、企業だけでなく社会全体で人材を育成する大きなうねりを起こしていく。今、求められる未来への選択こそが人材への大胆な投資である。

³ 例えば、スポーツの世界では松山英樹選手(29歳)はアジア出身選手として初めてマスターズを制覇した。118年ぶりに大谷翔平選手(26歳)は2番で先発ピッチャーとなった。池江瑠花子選手(20歳)は、10か月の入院・治療を経て白血病を克服し、東京オリンピック・パラリンピック代表に選出された。大坂なおみ選手(23歳)は全米・全豪オープンをそれぞれ2度制した。

⁴ 日本取引所グループ「新規上場基本情報」による。

⁵ PWC社の調査による。

1. 過去 10 年程度の動きと新型コロナウイルス下の 1 年間での変化

「選択する未来」委員会報告（2014 年 11 月）⁶（以下「選択する未来 1.0」という。）は、①少子化の流れを変える、②付加価値生産性を飛躍的に向上させる、③東京一極集中の流れを変える、の 3 つの目標を掲げ、2020 年代初めを目途にジャンプ・スタートを提案したが、中間報告ではその実現はできなかったと評価した。新型コロナウイルス下のこの 1 年間でこれらに関する基調にどのような変化が見られたかを振り返るとともに、新型コロナウイルスの影響が懸念される格差・貧困に関する課題を確認する。

（選択する未来 1.0 の目標①：少子化の流れを変える）

2019 年の出生数は 86.5 万人と過去最少を記録した。一方、出生率の上昇に効果があるとされる⁷、①労働時間の短縮、②高等教育費の負担軽減、③待機児童の解消にはそれぞれ進展が見られる。

労働時間については、働き方改革⁸により長時間労働の是正が進む中で、減少傾向にある⁹（図 1）。一方、一般労働者、パートタイム労働者ともに時給は増加傾向にあり、2020 年 4 月から始まった同一労働同一賃金の下でパートタイム労働者の平均賞与も増加した¹⁰。

教育費の負担軽減として、2019 年 10 月から幼児教育・保育の無償化、2020 年度から私立高等学校授業料の実質無償化と高等教育無償化が始まった。これらにより家族関係社会支出対 GDP 比は 1.9%程度へ上昇し、概ね OECD の平均水準（2.1%）に近付いている¹¹。特に、高等教育無償化による初年度の授業料等減免・給付型奨学金¹²の対象者は約 27.2 万人となり、住民税非課税世帯の進学率は約 1 割上昇し、5 割となった（図 2）。

待機児童の解消に向けては、保育の受け皿は 2013 年度から 2017 年度の 5 年間で 53.5 万人分が整備され、2018 年度から 2020 年度の 3 年間で約 31.2 万人分の整備¹³が見込まれている。さらに、菅内閣の下で「新子育て安心プラン」¹⁴が策定され、2021 年度からの 4 年間で保育の受け皿を約 14 万人増やすこととされた

⁶ 2014 年 1 月、経済財政諮問会議の下に、専門調査会として「選択する未来」委員会が設置され、2014 年 11 月、同委員会は報告「未来への選択」を取りまとめた。

⁷ 柴田悠京都大学大学院人間・環境学研究科准教授提出資料（第 2 回選択する未来 2.0（2020 年 3 月 27 日））。①労働時間を週 7 時間短縮、②国立大学学費相当を高等教育在学者全員に給付、③潜在的待機児童を解消、の 3 つを 2045 年にかけて段階的に実現することにより、2045 年の出生率は人口置換水準 2.07 を実現すると試算。

⁸ 時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には特例の場合を除いて罰則を課す時間外労働規制が 2019 年 4 月 1 日（中小企業は 2020 年 4 月 1 日）から設けられた。同一労働同一賃金が 2020 年 4 月 1 日（中小企業は 2021 年 4 月 1 日）から導入された。

⁹ 2012 年から感染症拡大前の 2019 年までの変化を見ると、総労働時間は 5.4%（一般：2.7%、パート：9.4%）減少している。一方、名目時給は 8.3%（一般：8.5%、パート：13.4%）、1 人当たり名目賃金は 2.4%（一般：5.6%、パート：2.7%）上昇している。

¹⁰ 大企業に適用が始まった同一労働同一賃金により、2020 年のパートタイム労働者の特別給与（賞与等）は、前年比 19.5% の増加（現金給与総額の押上げ寄与は 0.5%）となっている。

¹¹ 経済財政諮問会議（2021 年 4 月 26 日）有識者議員提出資料。

¹² 日本学生支援機構による貸付型奨学金の総貸与残高は約 9.4 兆円（2017 年度末）、米国における学生ローン残高は約 185 兆円（2020 年 10 月 1 日時点）。

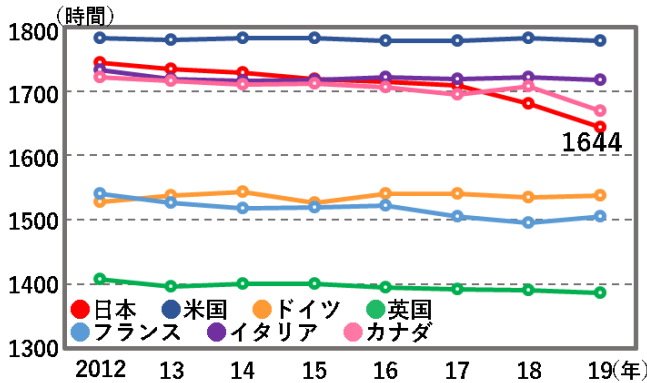
¹³ このうち、2019 年度末時点で 20.1 万人分の受け皿が整備されている。

¹⁴ 同プランのための安定的な財源を確保するため、世帯主の年収が 1,200 万円を超える世帯への児童手当の特例給付の支給を取り止めた（影響を受ける児童数は 61 万人、全体の 4%）。

(図3)。あわせて、不妊治療への支援強化も行われた。

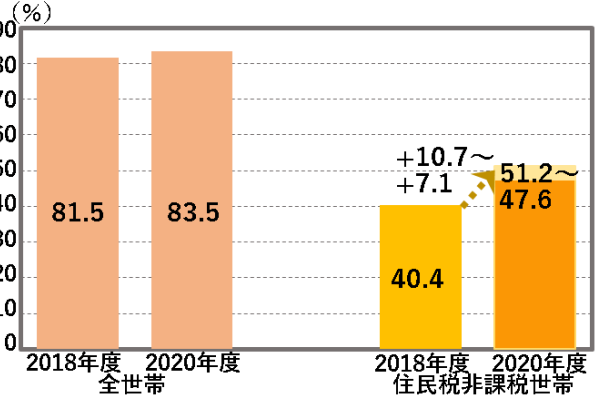
しかし、新型コロナウイルスの影響もあって、多くの国で出生数が減少する中、我が国の2020年の妊娠届出数も前年を大きく下回っており、2021年の出生数は過去最少を更新すると見込まれる(図4)。未婚者で出会いを探している人の3割以上が新型コロナウイルス前と比べて新たな出会いが減少した(図4)。さらに、新型コロナウイルスの影響により女性を中心に非正規雇用が大きく減少し(後掲図14)、結婚や出産の中心となる15歳~44歳の失業率も上昇するなど(図5)、女性や若者が厳しい状況に置かれている。結婚・出産を取り巻く環境はこの1年間で極めて厳しい状況となっていると言わざるを得ない。女性や若者に目を向けた政策の重要性はこれまで以上に高まっている。

図1 年間労働時間の推移



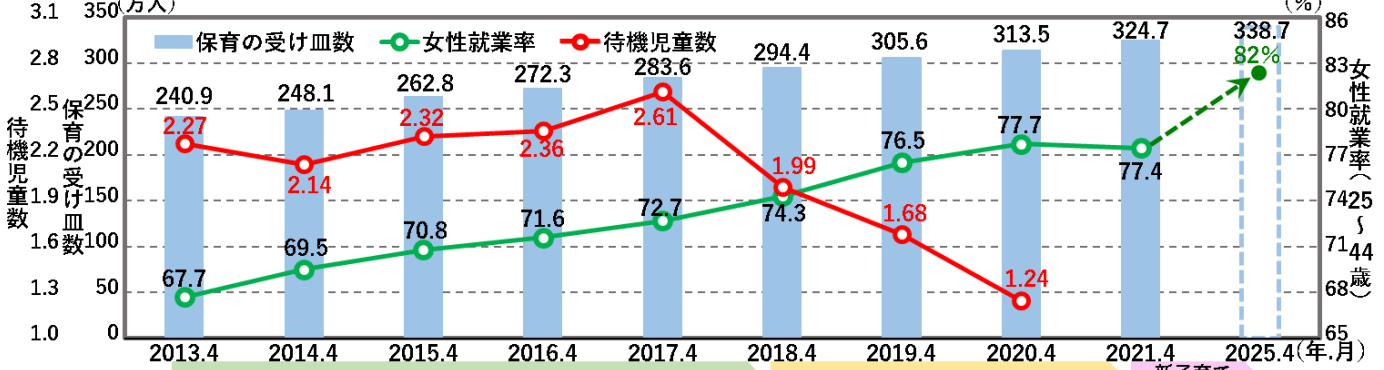
(備考) OECD.statにより作成。フルタイム労働者・パートタイム労働者を含む就業者1人当たりの平均年間総労働時間。

図2 高等教育(大学等)進学率の推移



(備考) 文部科学省資料等により作成。大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校の高等教育機関への進学率を算出。算出で用いた住民税非課税世帯の高校卒業生数は推計値。

図3 待機児童数と保育の受け皿数の推移

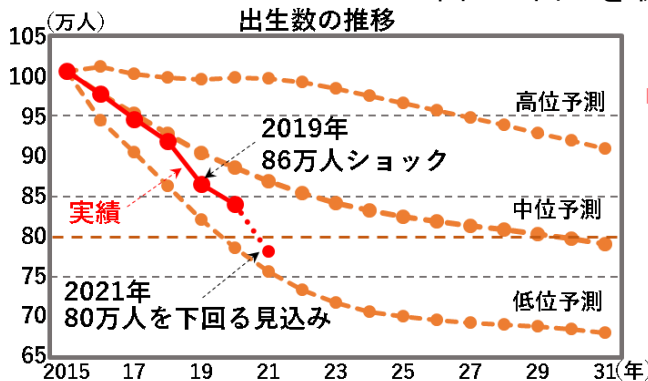


(備考) 厚生労働省資料等により作成。(目標: 5年間で約50万人)

(目標: 3年間で約32万人)

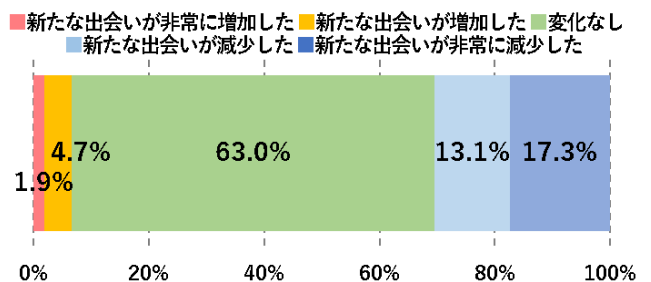
(目標: 4年間で約14万人)

図4 出生を取り巻く動向



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」「妊娠届出数の状況」、社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017)」により作成。

出会いの状況



(備考) 内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2021年6月4日)により作成。