

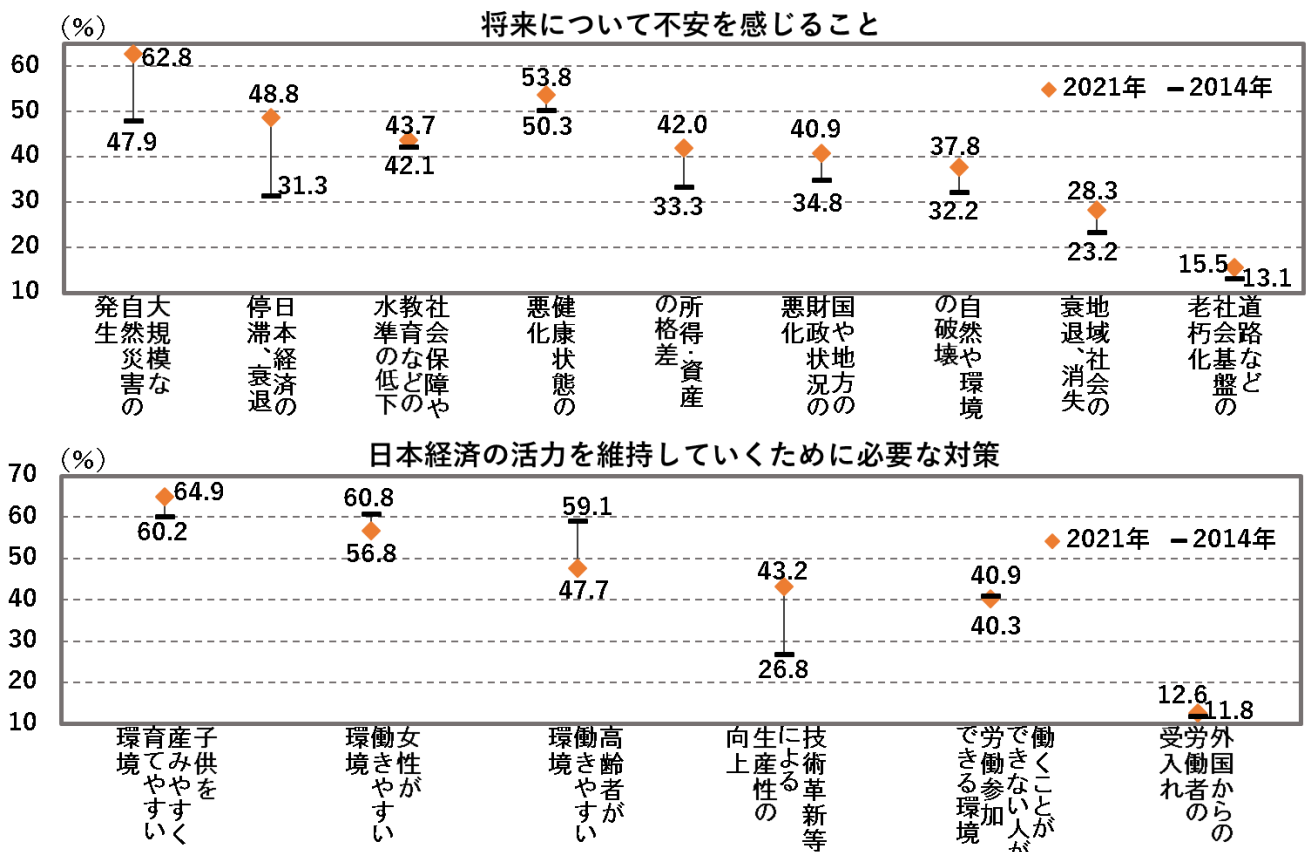
2. なぜ、いま人材への投資なのか

～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」～

グリーンやデジタルなどの分野で大きな変化が早いスピードで進み、世界全体で経済、産業、社会等の基本構造が大きく変わろうとしている。新型コロナウイルスの影響を受けた女性や若者、子どもたちを中心にしわ寄せが生じ、格差の拡大・固定化・再生産も懸念される。いまの日本の豊かさを未来へとつないでいくためには、将来をしっかりと見通して、危機感とスピード感を持って変革を行うことが何よりも求められる。キーワードは、中間報告で指摘したとおり、「多様性」と「変化への対応」であり、カギは人材、特に、若者と女性の飛躍的な活躍にある。その際、スピードが重要である。多様な人材の発想や能力を最大限に引き出し、イノベーションを起こすとともに、人材の多様性を高め、変化やリスクへの対応力を高めることが求められる。

選択する未来 1.0 当時（2014 年）と同様の意識調査の結果によれば、将来の不安として最も増加したのは「日本経済の停滞、衰退」であった。そして、日本経済の活力を維持していくために必要な対策としては、「技術革新等による生産性の向上」の割合が最も上昇した（図 17）。危機感をもって生産性向上に向けた改革を大胆に進める必要がある。

図 17 日本の未来と将来の不安に関する意識



(備考) 内閣府「人口、経済社会等の日本の将来像に関する世論調査」(2014年)、「人口、経済社会等の日本の将来像に関するアンケート調査」(2021年)により作成。複数回答可。「不安を感じること」について、回答数は2021年2,174・2014年1,260、他の選択肢は「子育て、教育に対する負担の増加」「雇用状況の悪化」「犯罪の増加」「その他」「分からない」。「日本経済の活力を維持していくために必要な対策」について、回答数は2021年3,000・2014年1,826、他の選択肢は「その他」「特に対策の必要はない」「分からない」。

我が国の最大の資源は人材である。しかし、新たな挑戦に踏み出す人々がいる一方で、4. で後述するとおり、日本型雇用システムは多様な人材の活躍を引き出すことができず、人材投資も伸び悩んでいる。人々がいつでも学び直し、その能力を高めるためのリカレント教育は十分かつ効果的に提供されていない。セーフティネットは非正規雇用労働者等を十分に支えることができていない。時代のニーズに合った技能を身に付けることができず、セーフティネットも十分でないため、新しい一歩を踏み出すことができず、不安は徐々に広がっている。

今こそ、画一的で横並び志向の強い硬直的な仕組みから決別し、全ての世代の多様な人材がその能力を高めながら、多様な場で活躍できるようにしなければならない。人材の適材適所と能力の最大限の発揮を妨げる正規雇用・非正規雇用という区分はなくしていく必要がある。このため、財源を確保しながら、国が呼び水となる人材投資と制度改革を大胆に行い、民間の創意工夫・投資意欲を引き出しながら、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。同時に、正規・非正規という区分をなくすことを目指し同一労働同一賃金を着実に進めながら、非正規雇用労働者やひとり親世帯等へのセーフティネットや学び直しの拡充を進め、格差を拡大・固定化・再生産させず、安心して誰もが様々に活躍し得る社会にする。

新型コロナウイルスの下、菅内閣では、非正規雇用労働者等を対象とする給付付きの教育訓練（求職者支援制度）の訓練内容・期間の多様化・柔軟化など取組が行われた。こうした取組を更に定着・拡大していく必要がある。「ヒューマン・ニューディール」を推進し、人材育成・強化により利益と賃金を共に高める経済成長を促し、また、経済成長が多様な雇用機会と人々の豊かな生活と新たな活躍を生み出す、「成長と雇用の好循環」を実現し、希望ある未来へとつなげていく。

3. 人材への投資により目指すべき姿

中間報告では、新型コロナウイルスの下で現れた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、次のような未来を実現することを提案した。

- 創造力を持ち合わせた多様な人材が次々とイノベーションを起こせる、自由かつ柔軟性に富み、変化を取り入れ、失敗への許容力の高い社会
- 個人が自由度の高い働き方や暮らしができ、ワークライフバランスを実現して豊かさを感じる社会
- デジタル技術の活用により、高付加価値の財・サービスを創出するとともに、個人情報等が保護され、効率性、利便性、安心を皆が享受できる社会
- 性別等に関わらず人への投資を行うとともに、十分な所得再分配機能、セーフティネットが提供される中で全ての人が能力を伸ばし発揮できる包摂的な社会
- 地域社会やコミュニティ等において必要な人との交流やつながり、支え合いの価値を大切にする社会
- 各国が国内に不安定さを抱え、閉鎖的な対応をとり、より国際協調が難しくなる中、新しいモノや人の流れの在り方が求められる世界において、自由で公正な貿易・投資の基盤を支え、そのメリットを享受する社会

人材への投資を大胆に進めることで未来の姿はどう変わるのか。中間報告で示した目指すべき未来の姿について、以下では、「人」に着目してより具体的に示したい。全ての人々、とりわけ若者と女性が活躍する社会は、多様な人材の能力と発想が花開く社会であることの象徴であると考えている。

(若者の活躍を支援し、将来世代への責任を果たす)

新しい時代をつくり上げるのは、いつの時代も若者の活躍である。時代が大きく変わりつつある中で世界に通用する付加価値、社会的課題を解決する付加価値を生み出せるのは、既成概念にとらわれず自由な発想ができる若者である。こうした認識が社会全体で共有され、社会全体で若者を育成し、その活躍を幅広く支援する社会を目指す。「若者円卓会議」で20代・30代の若者を構成員として議論を行ったように、国や地方自治体の政策に若い世代の声が反映されることを当たり前にしていく。

若者がデジタル分野等で活躍でき、起業もしやすい世の中にしていくという観点から、企業組織の在り方や規制等を見直すとともに、常に学び続け、何度でも挑戦できる機会を提供する。「企業組織の変革に関する研究会」で提言されたように、企業組織の多様性を通じダイナミックな変革につなげていく取組が日本中で行われる社会を構築していく。若者の活躍と少子化の反転に向けて、就業、賃金、教育などで若い世代に資金が回る仕組みを構築していく。こうした仕組み

を通じてイノベーションを促進し、経済成長と経済社会のダイナミズムを確保するとともに、若い段階から学び直しややり直しが可能となることで格差の是正にもつながることが期待される。

未来を担う若者を大切にするだけでなく、その先の将来世代に対しても責任を果たさなければならない。人材への投資に当たっては、必要となる財源をしっかりと確保するとともに、中福祉・低負担という形で将来世代に負担を付け回している財政や社会保障の構造を中期的に解消していく。また、将来世代への責任を果たす観点からは経済社会の持続可能性の確保も重要である。SDGs達成に向けた様々な主体による社会的課題解決への取組が経済社会の持続可能性を高め、生活の質を高めるものとして評価されることが期待される。

(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)

職業や職務に求められる多様な能力の把握や見える化を進め、例えば、デジタルを扱う能力は20代でピークに達すると見られるように、能力が最大限に発揮される年齢は能力によって異なるという当たり前の事実が全ての人に共有される社会を目指す。個人の能力と職務等に求められる能力に関するデータの活用が進むことで個々人の個性や多様な可能性がより評価され、個人の能力の見える化と円滑なマッチングが実現する結果、適材適所が進むことが期待される。硬直的な年功序列の働き方はなくなり、いつでも学び直しができる仕組みの下、能力に応じて女性も若者も中高年も全ての人が様々な場で活躍することができるようになる。その結果として、通年採用が浸透し、組織における人材の多様性も確保されることが期待される。

企業で働くか自営で働くかという働き方にかかわらず、より自律的な働き方とキャリアの形成が広がり、付加価値の創造や社会的課題の解決に個々人が貢献しているという実感が得られるようにしていく。

(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)

個人の挑戦と成長を生涯にわたって社会全体で支える観点から、労働市場、教育システム、さらには社会保障制度を含めた一体的な再構築を図っていく。個人がいつでもやり直し、新たな活躍の場を求めることができる柔軟で流動性の高い労働市場としていく。大学卒業までが学びの中心となっている教育システムを生涯にわたって個人の学び直しを支えるものに変えていく。個人の多様な働き方を支え、安心して様々な挑戦が可能となる多層的で個別最適なセーフティネットとして機能する社会保障制度としていくことが重要となる。

デジタルを徹底活用するとともに、就労支援・教育、社会保障制度の縦割りを是正し、個別最適な支援を提供する。一人ひとりの状況に応じ、必要なサービスが適時適切に提供されることにより、結果として公的負担も抑制されることが期待される。

(多様な価値観の尊重と包摂的な社会)

多様な価値観が尊重され、誰一人として取り残されない包摂的な社会を目指す。企業や国民の意識や行動も変わり、人生における選択の幅や寛容性、多様性が広がり、結果として全ての人々の幸福度も高まることが期待される。

経済成長だけでなく、カーボンニュートラルの実現などの社会的課題を解決し、持続的に生活の質を高めていくSDGsの達成や多様な価値の創造が実現される。経済成長や経済社会のダイナミズムの確保に加え、多様性や包摂性を持った世界のモデルとなることで、国際的な発言力の確保や存在感の発揮につなげていく。

(目指すべき姿の実現に向けたベンチマーク)

中間報告では、AI×ものづくり、STEAM²⁶人材の育成、脱年功序列と多様性の確保、非正規雇用労働者の年収300万円の壁の打破、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消等を提案した。同時に選択する未来1.0の評価・検証を通じて、データに基づきEBPM²⁷を推進し、PDCAを着実に回していくことの重要性は一層明らかとなった。

目指すべき姿の実現に向けて、以下のベンチマーク²⁸について期限を切って例えばそれぞれ倍増するなどの目標を実現することを提案したい。

(イ) AI、デジタル、新技術の広範な利活用に向けて

無形資産投資対GDP比(前掲図8)、マイナポータルで利用可能なサービス(図18-1)等

(ロ) 付加価値生産性の拡大に向けて

起業数(図18-2)、ベンチャーキャピタル投資額対GDP比(前掲図9)、理系人材・博士人材数(人口当たり)(図18-3、4)、実務家教員数(後掲図25)等

(ハ) 労働市場・教育システムの柔軟性・流動性の飛躍的向上に向けて

副業・兼業数(後掲図32)、リカレント教育受講者数(図18-5)、積極的労働市場政策の公的支出額対GDP比(図18-6)等

(ニ) 若者・女性の活躍と所得向上に向けて

非正規と正規の賃金格差の大幅縮小(図18-7)、ジェンダーランキングの大幅改善(後掲図34)、若者就労支援関連予算対GDP比(図18-8)等

(ホ) 貧困の解消に向けて

若年無業者数(人口当たり)の半減(図18-9)、第2のセーフティネット²⁹に係る支出対GDP比(後掲図43)等

²⁶ Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics (科学、技術、工学、アート、数学)。

²⁷ EBPM: Evidence-based Policy Making、エビデンスに基づく政策立案。

²⁸ ベンチマークはその実現自体が目標となるものもあれば、結果として実現するものもある。それぞれの指標の特性に応じて評価・検証を行っていく必要がある。

²⁹ ここでは、求職者支援制度や生活困窮者自立支援制度等の制度を第1のセーフティネット(雇用保険)と第3のセーフティネット(生活保護)の間に位置し、両者を補完するという意味で第2のセーフティネットと呼ぶ。

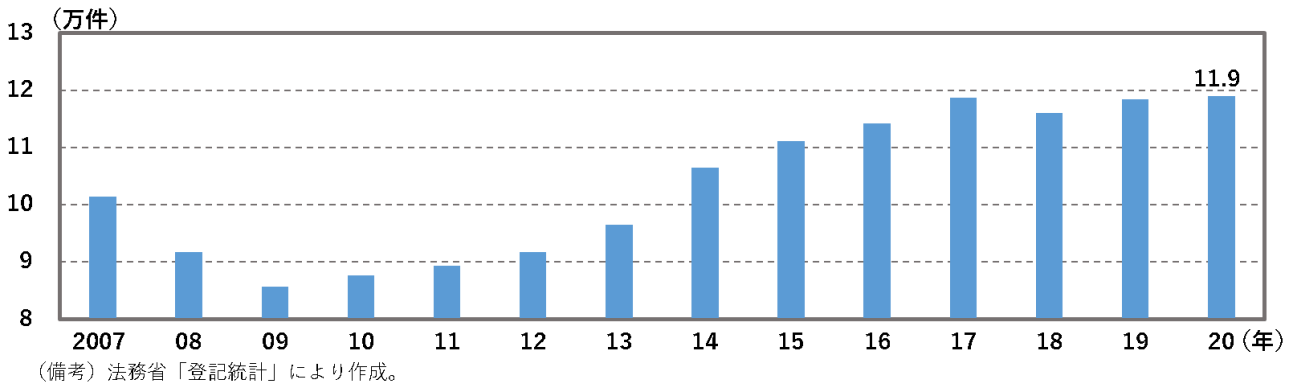
<ベンチマーク(イ)の例>

図 18-1 マイナポータルで利用可能なサービス (2021年5月時点)

- マイナンバーカードの健康保険証利用申込み
- 子育てワンストップサービス
- 介護ワンストップサービス
- 被災者支援ワンストップサービス
- 自己情報表示サービス (税情報、世帯情報、予防接種の履歴等)
- お知らせ (確定申告の開始、児童手当の現況届提出要求など自身に関する情報)
- やりとり履歴の確認 (行政機関の間で自らの情報がやり取りされた記録の確認)
- e-Tax
- ねんきんネット
- 電波利用 電子申請・届け出システム Lite
- MyPost
- e-私書箱
- 法人設立ワンストップサービス
- 就労証明書作成
- 企業が行う従業員の社会保険・税手続きオンライン・ワンストップ化

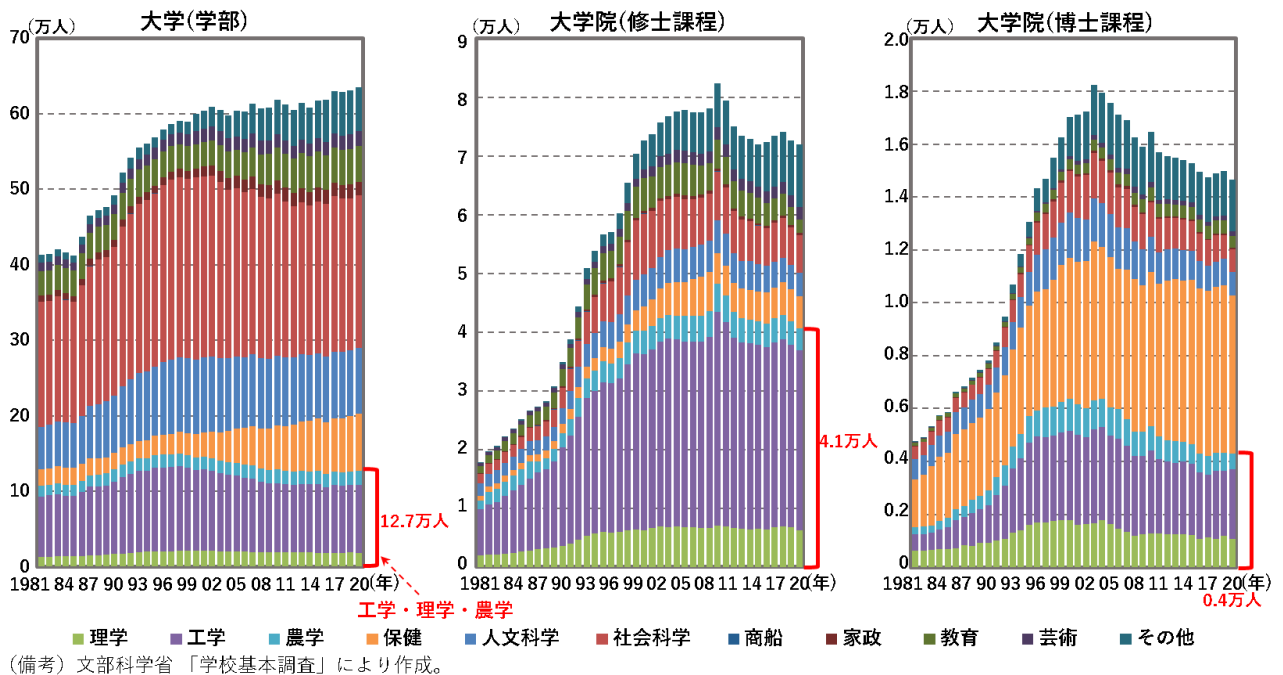
<ベンチマーク(ロ)の例>

図 18-2 法人新設数 (起業数)

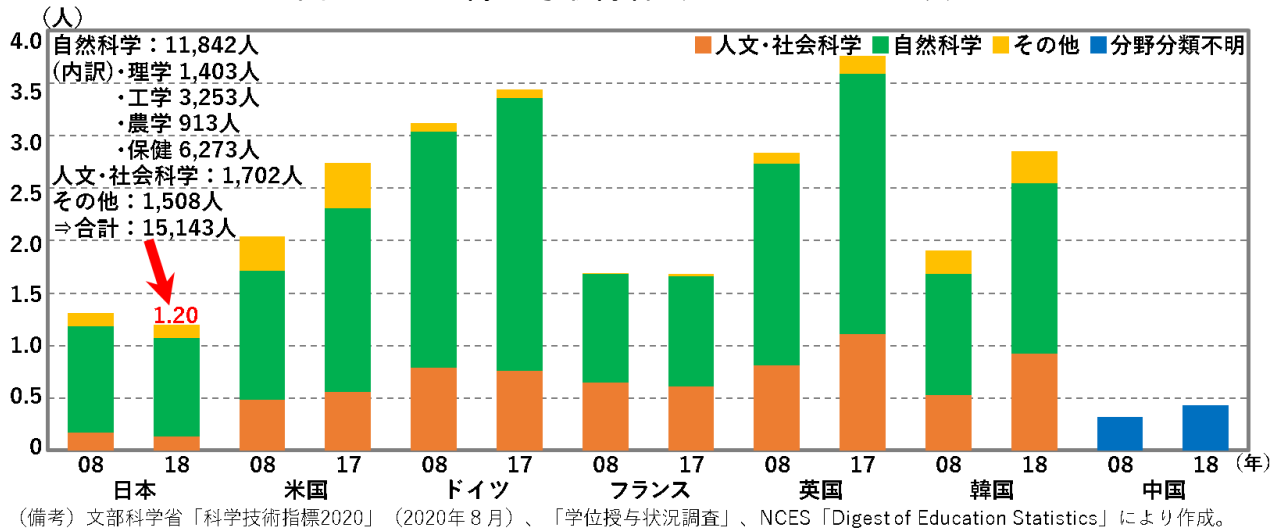


<ベンチマーク(ロ)の例>

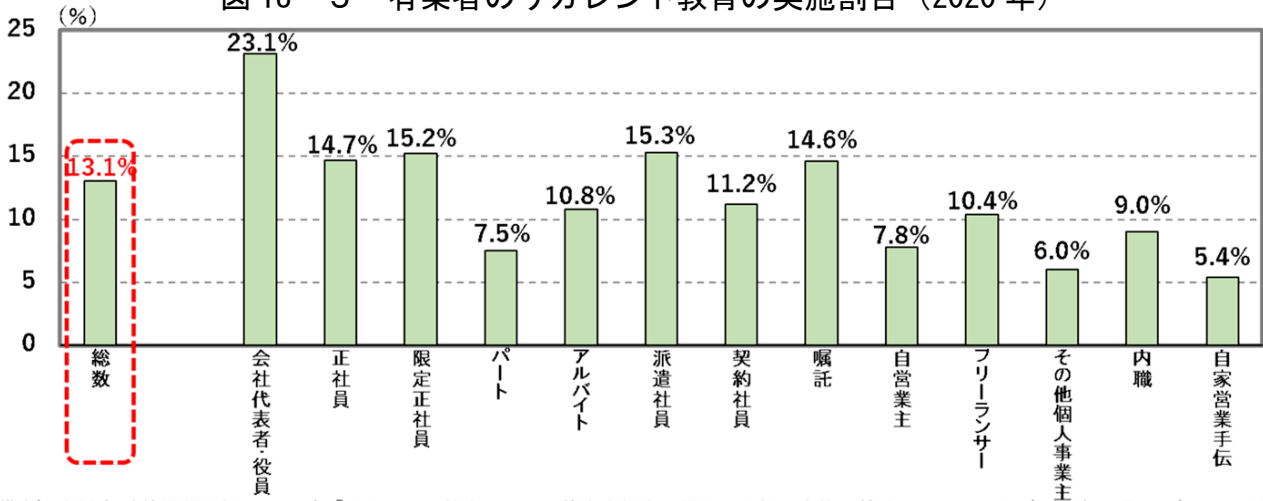
図 18-3 理系人材 (大学・大学院入学者数)



＜ベンチマーク(ロ)の例＞
 図 18-4 博士号取得者（人口1万人当たり）



＜ベンチマーク(ハ)の例＞
 図 18-5 有業者のリカレント教育の実施割合（2020年）



＜ベンチマーク(ハ)の例＞
 図 18-6 積極的労働市場政策の公的支出額対GDP比（2018年）

