

若者円卓会議とりまとめ

令和3年6月8日

はじめに

ポストコロナの新しい成長を実現するためには、デジタル、グリーンと併せて、「ヒューマン・ニューディール」、人への投資を促進して、民間の投資や創意工夫を引き出し、多様な人材の能力や発想が花開く社会にしていくことが重要である。

かつて、我が国では男性中心、年功序列の働き方の中で、大企業に就職し、生涯にわたって勤務することが一般的な幸せだと考えられてきた。しかしながら、働く人の価値観は既に多様化しており、こうした考え方を前提とした企業の人事の在り方は時代遅れになっている。デジタルやグリーンなどの分野で急速な変化が進むなど産業自体が大きな変革期にある。年功序列、生え抜き主義といった組織の下で過去の成功体験に捉われ、新たな発想や挑戦が活かされない企業は、存続できるかどうかの岐路に立たされることとなる。

若者をはじめ、性別や年齢に捉われず多様な人材が活躍し、意思決定に参画することが組織の変革や非連続的なイノベーションの創出につながると考えられる。一人ひとりが未来の扉を開いて新たな一歩を踏み出す、そうした努力や挑戦を社会全体で応援していくことが必要である。

特に、新型コロナウイルス感染症拡大の中で、リモートワークをはじめとした多様で柔軟な働き方が広がるとともに、都市部・地方部に関係なく様々な人材が活躍できる可能性が広がってきている。こういった点を踏まえ、内閣府では、ポストコロナを見据え、我が国が選択すべき未来とその実現のための方策について、「選択する未来2.0」において議論を行ってきた。その重要なメッセージの一つが若者の活躍や挑戦を社会全体で幅広く支援することの重要性である。価値観や時代が大きく変わる中で、新たな付加価値を生み出すことが期待されるのは、既成概念に捉われず自由な発想ができる若者である。そうした認識の下、社会全体での若者の育成の必要性、先端分野等での活躍や起業支援、様々なことに挑戦できる機会の提供、家庭生活と両立しながら働き続けられる環境の整備などが提案された。

こうした提案に関して、日本の未来を切り拓く若者自身の視点で議論を更に深掘りするため、この会議では特に「研究、起業等」、「人材育成、ライフイベント」、そして「地域社会」について議論を行った。会

議では、「学生や研究者による起業を総合的に支援する体制が求められる」、「IT分野等で理系女子の活躍をもっと広げていくべき」、「地方大学も含めた理工系学部における女子学生の割合を向上させるべき」
「ライフステージに左右されない働き方としてジョブ型雇用¹の推進が重要」といった意見が出た。

本とりまとめは、「若者円卓会議」としての基本的な考え方を整理したものである。

1. 全般

【若者の意見の政策への反映について】

「日本の未来を切り拓くのは若者」という視点を踏まえ、今後、国や地方自治体の政策に若い世代の声を可能な限り反映させていくべきである。

「子供・若者育成支援推進大綱²」においては、「子供・若者育成支援施策や世代間合意が不可欠である分野の施策については、その形成過程において子供・若者の意見も積極的かつ適切に反映されるよう、各種審議会、懇談会等の委員構成に配慮する」とされている。こうした取組を着実に推進するとともに、進捗状況を適切にフォローアップすべきである。また、引き続き、若者の意見を反映していくための政府の有識者会議等に関する仕組みづくりを行っていくべきである。

「若者円卓会議」では、座長以外は20代・30代の若者で構成し、議論やとりまとめを行った。こうした取組も参考とし、更なる具体的な取組として、政府の審議会等の下部組織として若い有識者委員のみで構成された会議の設置の推進や、企業における若者登用の優秀事例の政府による公表・表彰等を検討すべきと考える。

2. 研究、起業等

【博士号取得者の増加に向けて】

新たな付加価値を生み出し、イノベーションを創出していくために

¹ ここでのジョブ型の雇用形態とは、職務内容を明確にして専門性を高めたり、勤務場所、勤務時間を限定された働き方等を選択できる雇用形態を指す。

² 平成28年2月9日子ども・若者育成支援推進本部決定。令和3年4月6日改定。

は、最先端の知識・知見と課題を設定・解決する方法論を身に付けた人材が重要であり、特に博士号取得者を今まで以上に重視していくべきではないか。実際、欧米の多くの国で過去10年間に人口1万人当たりの博士号取得者は急速に増加している。これに対し、我が国の博士号取得者は主要国と比べて極めて低い水準にあり、伸び悩んでいる³。博士号取得者のキャリアは大学での研究者だけでなく、民間企業・経営者・起業など多様化しているものの、民間企業での採用は欧米と比べて極めて限られている。民間企業での採用を大胆に増やしていくとともに、それぞれのキャリアを若者にとって魅力的なものとしていくことが重要である。

【研究分野での若者の活躍促進】

まずは、博士課程に進む若者を増やしていくため、博士課程学生がその後のキャリアや生活設計を心配することなく安心して研究に専念できる環境を整備することが必要である。現在、創発的研究支援事業⁴により博士課程学生に対し生活費相当額を支援しているが、10兆円規模の大学ファンドの活用などにより支援を継続・強化することが求められる。

その上で、研究分野に若者を呼び込んでいくためには、若手研究者への資源配分を大幅に強化する必要がある。競争的研究費における若手研究者枠の設定やそもそもの手続きの簡素化・効率化、若手研究者の処遇を改善しその研究資金を確保する大学への運営費交付金の重点配分などについて検討すべきである。また、若手研究者にとって育児と研究の両立は大きな課題となっている⁵。出産に伴い任期を延長した

³ 人口1万人当たりの博士号取得者は日本(2008年1.3人、2018年1.2人)、米国(2008年2.1人、2017年2.7人)、ドイツ(2008年3.1人、2017年3.4人)、英国(2008年2.9人、2017年3.8人)、韓国(2008年1.9人、2018年2.8人)、中国(2008年0.3人、2018年0.4人)。

⁴ 若手研究者を中心にこれまでに類をみない最長10年にわたる研究資金と研究に専念できる環境の整備を一体的に支援する新たな事業。1件当たり年平均700万円と間接経費を7年～10年間にわたり、計850件程度(令和2年度250件、令和3・4年度各300件程度)を支援。対象者は博士号取得後15年以内の研究者。

⁵ ポスドクへの代表的な支援制度である日本学術振興会特別研究員では、その研究員は研究を行う大学等との間に雇用関係がなく雇用保険の適用外であるため、育児休業給付を受給できない。また、大学・研究機関と雇用関係があったとしても、期間付き任用などにより、子が1歳6か月に達する日までに雇用契約が満了することが明らかである場合などには育児休業は取得できない。

り、育児中・育児復帰後の研究を支援したりする仕組み⁶を広げていくことが求められる。

【女性の博士号取得者の増加に向けて】

日本の女性の中高生時点での理数系のスコアはOECDで2位であるにもかかわらず、大学の理工系分野における女子学生の割合は低く、その潜在力が十分に活かされているとはいえない。後述するように理系志望の女性が理系に進める環境を整えることにより、理工系分野への女性の進学とその後の博士号取得者の増加につなげていくべきである。その際、若者の地方志向が高まる⁷中で、理工系の学部を有する地方大学が女性の進学先として選ばれるよう、女子中高生を対象とするオープンキャンパスの実施や女子学生の推薦枠の設定など地方大学の魅力を高める取組を推進していくことが求められる。

【博士号取得者の民間企業における活躍促進】

博士号取得者のキャリアは大学での研究者だけでなく、民間企業・経営者・起業など多様化しているが、絶対数が圧倒的に少ない。博士号を取得した場合、新卒一括採用システムの中で就職することが極めて困難な面があり、安定した職を得にくいという現状がその背景にある。デジタルやグリーンなどの分野で急速な変化が進むなど時代は変革期にあり、非連続的なイノベーションが求められている。そうしたイノベーションの担い手として大きく期待されるのが博士号取得者である。

こうした認識の下、産業界はイノベーション人材を育てるため、人材育成の段階から大学と連携し、博士課程学生の教育内容の見直しに参画すべきである。具体的には、①情報系やエネルギーなど産業界のニーズの高い分野のプログラムを増やす、②オープンイノベーションの取組を強化し、産学での共同研究を拡大する、③キャリアパスの形成に資するインターンシップを充実する、などの取組が求められる。

⁶ 東京大学では任期付雇用の教員・研究員を対象に産前・産後計14週間分の任期を延長する制度を導入しており、九州大学などでは育児中・育児復帰後の研究員に対して研究補助者を雇用するための経費等を支援している。

⁷ マイナビ「2022年卒 大学生Uターン・地元就職に関する調査」によれば、地元に進学した女性のうち地元就職を希望する2022年3月卒女性の割合は73.5%となり、前年の71.2%から上昇。

企業は、博士課程の学生や博士号取得者が実務的な経験を積むインターンシップの機会を増やすとともに、博士号取得者を積極的に採用することも求められる。政府は、大学のガバナンス改革において、大学の経営層に産業界の人材を置くことを求めるとともに、国立大学改革強化推進補助金等による経費の支援などを通じ、大学による博士課程学生の教育内容の見直しを促すべきである。同時に、政府は、企業における博士号取得者の活躍事例の見える化を行うとともに、博士号取得者と企業との集中的なマッチング機会を支援するなど産学双方の取組を後押ししていくべきである。また、博士号取得者の採用が欧米並みに定着するまでの間、博士号取得者を多く採用する企業に対する税制上の優遇措置などの検討をすべきである。

【研究者等による起業・兼業の増加】

研究者等には起業したい、兼業して企業の最先端の開発に携わり、自分の研究を活かしたいとの思いがあるにもかかわらず、どうしてよいのか分からない、大学内の手続きが煩雑であるなどの理由から前に進めない者が少なくない。

まずは起業や兼業の障害を取り除き、研究者が自らの希望を実現できる環境を整備する必要がある。大学は、産学連携や起業を積極的に促す観点から、研究者が兼業や起業を行う際の要件や手続について見直すとともに、学生や研究者の起業を総合的に支援する体制⁸を構築すべきである。例えば、大学発ベンチャーや民間企業の役員兼業等が多い国内の主要大学でも、兼業は原則として勤務時間外にのみ認められているが、こうした制約は撤廃すべきである。政府は、研究者による民間企業の役員兼業や起業に関する先進優良事例や留意点等をまとめたガイドライン⁹を充実・強化し、大学による活用を促すべきである。

さらに、研究者等による起業や兼業を増やしていくためには、大学が研究者と産業界との共同研究等を積極的に支援するとともに、そう

⁸ 例えば、大学発ベンチャーが国内最多の東京大学では、産学連携推進本部の下、大学の研究・教育成果の事業化に対して、その段階に応じた支援を実施している。具体的には、起業について初歩から体系的に学ぶ講座や各種ネットワーキング機会提供、会計・税務・法務等の各種専門家の紹介・ハンズオン支援、インキュベーション施設の提供、大学出資ベンチャーキャピタル等による資金支援などを行っている。

⁹ 例えば、直近では、文部科学省・経済産業省が「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン〔追補版〕」を2020年6月30日にまとめている。

した人材を評価する方向に転換していくべきである。大学が起業等の多様な経験を有する研究者をより積極的に受け入れていくことも必要である。こうした産学連携の強化により大学の魅力が高まり、更に研究成果や起業が増加するという好循環を作り出すことが求められる。政府は、産学連携や大学発ベンチャー等を積極的に支援するとともに、多様な外部人材を受け入れる大学を運営費交付金等で評価することにより、研究者が起業し、起業した後も大学に戻るようなキャリアパスが一般的なものとなるような環境を整備していくべきである。

また、起業を増やしていくためには、何よりも学生が起業家と触れ合う機会を増やし、「起業が特別ではない」という認識を広げていくことが重要である。政府は、大学や民間事業者等による起業家教育を支援するとともに、起業家と触れ合う機会を増やすための各種イベント等を産学官で協力して実施すべきである。

3. 人材育成、結婚・子育て等のライフイベント

【日本型の人材育成の再構築が急務】

従来の日本型の雇用システムは、メンバーシップ型の雇用¹⁰を中心とし、新卒一括採用、企業内訓練、年功序列・年功賃金などで各企業がそれぞれの組織に特有の知識・技能の習得等を促すことによって社内の若者の人材育成を行い、戦後の高度経済成長や雇用の安定に寄与した。しかしながら、経済のグローバル化や技術革新の加速化が進展する中、自社内でしか通用しない人材を育成し、海外留学等の「他流試合」の機会を減らしている企業は、事業環境の急速な変化に対応できず、人材が集まらないどころか、むしろ流出し、国際競争力も低下していくこととなる。非連続的なイノベーションにつながる革新的なアイデアと新たな技術の社会実装が求められる中、人材投資の拡大が必須にもかかわらず、日本企業の人材投資は伸び悩んでおり¹¹、短期的な視点から人件費の圧縮を図るために非正規雇用を増加させてき

¹⁰ ここでのメンバーシップ型の雇用とは、新卒で一括採用された後、企業に所属するメンバーとして定年までの終身雇用を前提に、職務を限定せず社内で様々な業務を担当しながらスキル等を向上させることや、勤続年数等に伴って毎年昇給する年功型賃金などを主な特徴とする雇用形態である。

¹¹ 厚生労働省「能力開発基本調査」によると、日本企業が OFF-JT に支出した費用の労働者一人当たり平均額は 2006 年度以降、2 万円前後でおおむね横ばい圏にある。

たことも中長期的な価値創造力の低下につながった可能性が高い。欧米や中国では若手でも有能な人材には高年俸での処遇が当然となっている一方、年功賃金へのこだわりが残る日本企業は、有能な人材の獲得に向けたグローバルな競争で太刀打ちできていない。また、共働きが多数派となり、育児をしながら働く若者の意識や実情にメンバーシップ型の雇用を中心とした働き方が必ずしも適合しなくなっている。新卒一括採用は、欧米のような若年の高い失業率の回避に貢献してきたとされるが、入社後の3年以内に3割の新卒が会社を辞めており¹²、企業と学生は多大なコストと時間を掛けて採用活動・就職活動を行っているものの、大きなミスマッチが生じている。

こうした中、日本型の人材育成の在り方は、再構築が急務である。AI、ロボット等の第四次産業革命やオープンイノベーションの急速な進展への迅速な対応が求められる中、日本企業が従来得意としてきた「ものづくり」の技術力をベースにAI、次世代通信などの新たな技術との結合を行い、非連続的なイノベーションによる新たな価値創造を行っていくことが重要であり、こうしたイノベーションをリードできる人材や新たな技術を活用して生産性を向上させることができる人材を育成することが不可欠である。そして、入社年次にかかわらず、意欲と能力のある若者が活躍でき、仕事の成果に応じてグローバルな基準に照らして十分に処遇する仕組みを構築していくことが必要である。あわせて、育児をしながら共働きをしている若者の意識やニーズに合う働き方改革を徹底的に進めることが必要である。こうした改革が遅れている企業は、すでに意欲や能力のある若者から選ばれなくなっているとの危機感を持つべきである。

【他流試合、ジョブ型の雇用の導入等による抜本的な改革が必要】

こうした認識の下、企業が従業員の教育訓練投資を行うに当たっては、その企業でしか通用しない業務知識やノウハウ、慣行等の習得よりも、汎用性の高い企業財務等の知見や国際的に通用するスキルの習得のための教育訓練をしっかりと行う必要がある。また、内外の企業や異なる業種にまたがる技術やその他の経営資源を新たに結合する

¹² 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」によると、大学卒就職者の3年目までの離職率は、2017年卒で32.8%。1987年卒から1994年卒の平均は26.6%であったが、1995年卒以降は概ね3割台前半で推移している。

オープンイノベーションを主導できる人材を育成するため、海外への留学や在外勤務を通じて若い時から国際感覚を鍛えるとともに、副業・兼業、ベンチャー企業など他社への出向などを通じた「他流試合」を経験させることが必要である。さらに、経営人材を目指してキャリアアップをしていく過程において、海外拠点の責任者や子会社の社長などを経験することが、多様なバックグラウンドを有する人材を率い、成長分野への大胆な投資を決断するリーダーシップの発揮が必要な、これからの時代の経営人材の育成に貢献するのではないか。

加えて、従来のメンバーシップ型の雇用を中心とした仕組みを見直し、「ジョブ型」の雇用を導入することで、職務内容の明確化による専門性の向上を図ることが重要だろう。本人の能力や仕事の成果による処遇を推進することで、意欲と能力のある若手社員の活躍が進むと考えられる。また、ジョブ型の雇用では、勤務場所、勤務時間を限定した働き方（いわゆる地域限定正社員や短時間正社員など）も行いやすくなり、子育てをしながら共働きをする若者の意識やニーズに応える形で、ライフステージに合わせて働き方を選択しやすくなる効果も見込まれる。

メンバーシップ型とジョブ型の雇用をどのように組み合わせるべきかについて、(a)入社時にメンバーシップ型とジョブ型のいずれかを選択できる仕組み、(b)入社後の一定期間はメンバーシップ型の雇用で職業訓練を受けながら、早い段階から専門性を高めることを目指してジョブ型雇用に移行していく仕組み、(c)本人の希望によりメンバーシップ型からジョブ型の雇用に切り替えたり、逆にジョブ型からメンバーシップ型の雇用に切り替える仕組みも考えられる。いずれにせよ、メンバーシップ型の雇用にこだわらず、ジョブ型の雇用を大胆に取り入れていくことを積極的に検討すべきである。

加えて、こうしたメンバーシップ型やジョブ型という類型に留まらず、企業内の情報共有を徹底しつつ、各社員に大幅な裁量を与え、社員の自発性と協働に委ねる仕組みを導入した企業の例など、働き方の多様化の動きがみられる。企業においては、それぞれの事業の特性や実情に応じ、若手社員の活躍推進を視野に入れた新たな働き方の在り方を検討していくことが重要である。

これまでメンバーシップ型の雇用が中心であった日本では、生え抜き社員が年功序列で仕事を進めていくことが基本であり、それが過去

の成長期の成功体験として労使の意識にも根強く残っているため、慣性が強く働いており、その変革には時間が掛かる可能性がある。こうした慣性に抵抗し、変革に取り組む先進的な企業をファーストペンギンとしていくよう政府が積極的に奨励し、先進事例の横展開を図ることで新たな潮流を生み出していくことが重要である。

【本格的なインターンシップの導入や主体的なキャリア形成の重要性】

これまでの日本のメンバーシップ型の雇用では、業務遂行のスキルが未熟なことが多い若者が新卒採用で企業に入社し、業務経験を通じて社会人基礎力などを育むが、ジョブ型の雇用が一般的な欧米諸国では、若者が就職をする前に本格的なインターンシップで職業経験を積み、社会人基礎力などを育むことが重視される傾向がある。現在、日本で行われている大学生向けのインターンシップは短期のものが多く、実質的に新卒の採用活動のために行われているものも見られる。ジョブ型の雇用の推進に当たっては、日本企業においても、欧米のような2～3ヵ月やそれ以上の長期で行われる本格的な職業体験の機会を与えるインターンシップを導入していくことも求められる¹³。こうした本格的なインターンシップを通じて、自らが就きたい仕事について考え、学生と企業がお互いに理解を深め、働きたい企業との的確なマッチングが進むことが期待される。また、大学側もカリキュラムの見直しなどにより、学生のインターンシップの参加を促すなど積極的に対応すべきである。

企業への就職後、メンバーシップ型の雇用の場合は、企業のジョブローテーションに従って各自のキャリアを形成していくが、今後拡大が期待されるジョブ型の雇用の場合、一人ひとりがやりがいがあると感じる仕事を選んで挑戦し、自らのキャリアプランを模索しながら、社内に留まらず、ベンチャー企業など他社への出向や転職、副業・兼

¹³ 文部科学省「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」によれば、国内の大学生向けのインターンシップの実施期間については、1日のみとするのが26.9%、2日から1週間未満とするものが52.3%。一方で、リクルートワークス研究所(2011年)「海外における長期インターンシップ制度 - 米国・英国の取り組み - 」『研究紀要 Works Review Vol.6』によれば、全米大学就職協議会の調査をもとにした平均像として、「(インターンシップの)実施期間はおよそ10～12週間程度だが、1,000時間という長期間もある。」とされている。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006年)「若者のキャリア形成と就職：フランス」によれば、フランスにおけるインターンシップについては、「(実施)期間は3～6ヵ月というケースが多いが、1年という長期の場合もある。」とされている。

業、NPOでの活動などを通じて経験の幅を広げ、自らの専門性を高めること等を通じて、キャリアを形成していくこととなる。そして、40歳頃の人生の節目に、自らの知識・技能・経験の棚卸しを行いながら、社内で高い専門性を有する人材として活躍していく、あるいは転職等を通じてキャリアアップしていくといったいくつかの選択肢を模索し、併せてそれを可能とするキャリアプランを考えていくことが重要となる。そのため40歳ごろの人生の節目でのキャリアプランを考えるためのコンサルティングを提案するものである。

【教育訓練システムの再構築が不可欠】

政府や企業は、このように個人が若い時から自ら取り組みたい仕事を主体的に考え、試行錯誤をしていくことを支援するため、キャリアコンサルティングを提供するとともに、若者が様々な業種や職種で活躍している人材から話を聞く機会を設けること等により、多くの刺激を与え、仕事への意欲や新たなアイデアの創出を喚起させていくことが重要である。加えて、企業においては、上述したとおり、海外留学、副業・兼業などといった「他流試合」を経験させるよう大胆に取り組むべきである。ジョブ型の雇用では人材の流動性が高まることから、海外留学、副業・兼業などの機会を与えた後、他社に転職されてしまうことを恐れ、他流試合をさせることに消極的な企業もみられるが、そのような企業では、これからの時代に活躍できる人材を育てることは難しく、ひいては企業自身も成長できない縮小均衡の道をたどりかねない。むしろ、海外留学、副業・兼業などの機会を得て成長した人材に自社で活躍したいと思わせるよう、また、他社の人材からも選ばれるよう、成果や能力に応じた十分な処遇を行ったり、重要なプロジェクトを任せて活躍の機会を与えるなど、年齢や過去の実績にこだわらずチャンスを与えることにより、企業組織の革新に取り組んでいくべきである。

国や大学等においては、公的職業訓練¹⁴やリカレント教育による教

¹⁴ 公的職業訓練（離職者訓練・求職者支援訓練）については、2019年度に約12.5万人に訓練を実施。そのうちIT人材向け訓練を24,821人が受講（うち、長期高度人材育成コースにおけるITSS3相当のハイレベルな訓練受講者は261人。）。こうした公的職業訓練に加え、事業主等が労働者に対して職務に関連した訓練を実施した場合に訓練経費等を助成する「人材開発支援助成金」や労働者が厚生労働大臣の指定する講座を修了した際にその受講費用の一部を支給する「教育訓練給付」も実施（ITSSレベル3以上の講座等の実績：約80講座、2,000人程

育訓練システムの再構築に取り組むことが不可欠である。具体的には、各人の多様なキャリアプランやスキル向上のニーズに応じて、①安定的な雇用を得るために必要な社会人基礎力や業種・職種ごとに求められる基礎的なスキルを養成する職業訓練、②キャリアアップを図りたい方々に対する資格取得等を通じたスキル向上支援、③中高年の方々が知識・技能の棚卸しをし、学び直しを行うリカレント教育、④グローバルに通用するプレイヤーを育成する大学院教育等といった教育訓練の機会を提供できる体制を整備することが必要である。

そして、①や②の職業訓練の中核を担う公的職業訓練については、デジタル化や第四次産業革命に対応し、ITスキル習得などの短期の能力開発・資格取得を支援するなど、受講者のニーズや時代の要請に合う、より実践的な職業訓練を民間ノウハウを活用しながら提供できるよう改革していく必要がある。

加えて、③や④の教育訓練の中核を担う大学等のリカレント教育については、第四次産業革命が進み、経済や社会が大きく変化していくのに対応するため、新たに必要な知見やスキルの習得を働きながら行っていくことを支援することや、グローバルな産業構造の大変革をリードできる高度人材を育成することが可能となるよう改革に取り組んでいく必要がある。後者については、リカレント教育を行う大学・大学院等が、経済界や意欲ある個別の企業と連携し、資金の供給も受けながら異業種の連携や融合を通じたオープンイノベーションにつなげていくプラットフォームとして機能していくことが重要である。例えば、日本企業の強みである「ものづくり」の技術力を支える人材が、リカレント教育の場で最先端のデジタルの知識や技術を身に着け、両方を融合させることにより新たな価値を生み出していくことが期待される。

【非正規雇用労働者の正規化の流れの加速】

非正規雇用労働者の賃金水準は正規雇用労働者の3分の2に留まり、正規雇用を希望しながら非正規雇用で働く労働者は230万人にのぼる¹⁵。そうした中、政府は「同一労働同一賃金」を2020年4月より大企

度)。

¹⁵ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、2020年の正社員と非正社員の賃金格差(正社員・正職員の所定内給与額を100としたときの正社員・正職員以外の値、短時間労働者

業において、2021年4月からは中小企業においても導入し、正規と非正規の雇用労働者間の不合理な待遇格差の是正を図っている。これにより2020年度のパートタイム労働者の特別給与（ボーナス）が前年比で20.6%増¹⁶となるなど、非正規雇用労働者の処遇改善の動きがある。さらに、キャリアアップ助成金等により非正規雇用労働者の正社員化を支援してきている。こうしたことを背景に、コロナの影響で2020年には雇用者が全体として31万人減少する中でも、正規雇用者数は36万人増加している¹⁷が、今後、非正規雇用労働者のスキル習得・技能向上の支援を強化することにより正社員化を一層推進することが必要である。併せて、健康保険・厚生年金保険の適用拡大を円滑に実施し、より小規模な事業所で働く非正規雇用労働者をカバーしていくことも重要である。

そもそも、非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べて企業内の教育訓練投資を十分に受けることができていない¹⁸。正規雇用労働者に比べて離職率が高いことなどを背景に、企業にとって非正規雇用者への教育訓練投資は、投資効果を十分に回収できない可能性があることから、過小投資となっている可能性が指摘されている¹⁹。このため、政府は、企業や非正規雇用者への働きかけを強化し、在職者訓練の非正規雇用労働者による利用促進や、正社員化に向けたキャリアコンサルティングの拡充等を強化する必要がある。

また、週20時間未満で働く非正規雇用労働者やフリーランスは雇用保険の対象外、すなわち原則として公共職業訓練の対象外であり、求職者支援訓練が提供されている。この求職者支援訓練については認知度が19%程度²⁰に留まっていることから、周知を図っていくことが必要である。また、受講者の1割程度が途中で訓練の受講を辞めている

を除く)は66.3である。総務省「労働力調査」によれば、2020年の不本意非正規雇用者(非正規の職員・従業員のうち、現在の雇用形態について主な理由を「正規の職員・従業員の仕事がないから」としている者)は230万人である。

¹⁶ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

¹⁷ 総務省「労働力調査」

¹⁸ 厚生労働省「能力開発基本調査」(令和元年度)によると、企業のOFF-JTについて、正社員、正社員以外ともに「役に立った」「どちらかといえば役に立った」との回答の合計が9割を上回るが、OFF-JTを受けた正社員が43.8%であるのに対し、正社員以外は20.5%となっている。

¹⁹ 森川正之(2018)『生産性 誤解と真実』日本経済新聞出版社

²⁰ 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」(令和3年6月4日)

²¹ ことや仕事と訓練の両立がしやすい環境の整備が求められていることを踏まえ、訓練期間や訓練時間の柔軟化²²を行ったり、伴走型の支援を強化することなどにより、セーフティネット機能を高めることが必要である。

【ライフイベントへの対応】

従来のメンバーシップ型の雇用では、原則として職務や勤務地が限定されず、各人にとってキャリアを含めたライフプランの主体的な設計が難しい面や、結婚・出産・育児・介護といったライフイベントへの柔軟な対応が難しい面があると指摘されてきた。このため、官民をあげて働き方改革に取り組み、長時間労働の是正、育児休業・介護休業の推進、多様な正社員の普及・促進等に取り組んできた。これらの取組を更に加速していくことにより、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を図っていくことが重要である。

加えて、ジョブ型の雇用の推進は、自らのライフステージなどに合わせて業務内容や勤務地・勤務時間を選択でき、人生の中で起こるライフイベントにも対応しやすくなり、多様な人材が活躍することが可能となるとともに、仕事と生活の調和を図る効果も期待できる。様々な背景や事情を有する多様な人材が活躍する素地ができることは、プロダクト・イノベーション、プロセス・イノベーションや優秀な人材の維持・獲得等の観点から、企業にとってもメリットがある²³。

仕事と生活の調和という観点からは、夫婦共働き家庭が一般的となっている²⁴にもかかわらず、民間企業における男性従業員の育児休業取

²¹ 丸谷浩介(2021)「第二のセーフティネットとしての特定求職者支援法」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.726

²² 求職者支援訓練の受講要件は元来、訓練期間が2～6ヶ月、訓練時間が原則100時間以上(1日5～6時間)であるが、厚生労働省「新たな雇用・訓練パッケージ」(2021年2月)に基づき、2021年度末までの特例措置として、訓練期間を2週間～6ヶ月、訓練時間を月60時間以上(1日2～6時間)へ要件緩和を行っている。今後、こうした特例措置による効果を踏まえ、求職者支援訓練の受講要件のあり方を検討していくことが必要である。

²³ 日本経済団体連合会「ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ&インクルージョン推進」に関するアンケート結果(2020年10月)においては、聴覚障害者向け情報保障手段として使用していた技術が会社の正式なビジネスソリューションになった(プロダクト・イノベーション)、女性社員の増加を受けて作業手順を改善したことにより、男性の作業時間も低減し、誰もがより快適に働ける環境が実現した(プロセス・イノベーション)、外部からの評価が高まり、優秀な学生(特に理系)の採用や優秀なキャリア採用につながっている、といった声がある。

²⁴ 総務省「労働力調査(詳細集計)」等によれば、1997年以降、「雇用者の共働き世帯」が「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」を上回っており、その差は拡大している。

得率は、2019年で7.48%に留まっている²⁵。子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等を内容とする育児・介護休業法等改正法が今年の通常国会で成立するなど、政府は施策を強化しているが、2025年に取得率30%を達成するとの目標に向け、企業においても男性従業員の育児休業取得を一層強力に推進していくことが必要である。

また、我が国ではこれまで、男性の家事・育児関連時間が諸外国と比較して短いとされる²⁶が、夫婦がともに社会で活躍し、家庭を共同で円滑に運営していくには、夫である男性の家事・育児等への参画を更に促していく必要があり、そのためには家族で家事・育児の協力体制などについてコミュニケーションを図っていくことが重要である。コロナ禍をきっかけとしたテレワークの増加により、家族のコミュニケーションが増えたとの調査結果²⁷があり、こうした流れを後戻りさせることなく、家族で家事・育児等の協力体制などについて話し合う機運を醸成し、男性の家事・育児時間の増大などを通じてワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくことが重要であり、政府は情報提供や啓発に取り組んでいくことが必要である。男性の育児頻度が高い世帯ほど第2子が生まれやすいとの調査²⁸もあり、こうした取組は、少子化対策にも寄与しうるものと考えられる。

さらには、中高生などのごく若いうちから家族の介護等を行うヤングケアラーへの支援を行うことも、その者の近い将来の選択肢を広げると同時に、未来の日本の担い手となる人材の活躍の可能性を最大限引き出すためには重要であり、顕在化しにくいヤングケアラーを早期発見して必要な支援につなげていく観点から、具体的な施策の検討を急ぐ必要がある。

若者の中には、活躍のきっかけや希望を見出だせない「しんどい若

²⁵ 厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」。

²⁶ 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey"(2018)及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"より内閣府男女共同参画局作成(男女共同参画白書(令和2年版)資料)

²⁷ 内閣府「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」(令和2年6月)

²⁸ 厚生労働省「第14回21世紀成年者横断調査(2002年成年者)」

者²⁹30」もいる。このような若者の多くは、能力発揮の機会から取り残され、孤立してしまいやすいと考える。こうした若者については、公共スペースを利用した「居場所」づくりを進め、気軽に相談でき、必要な場合には支援に繋げていくことが重要であり、こうした「居場所」が全国的に展開されるよう、支援³¹を進めていくべきである。このような「居場所」づくりを通じて、その人が一步一步社会に参加し、小さな体験を少しずつ積み重ね、自分の行動が社会に認められ、役立っているという意識を徐々に持てるようになることが重要ではないか。こうした取組により、若者の孤独・孤立を防いでいくべきである。そのためには、孤独・孤立対策を担っているNPO法人等の活動促進に向けた環境整備を進め、こうした若者が1人でも取り残されないよう官・民・NPO法人等幅広い主体が連携しながら取り組むことが不可欠である。

【IT分野をはじめとする理工系分野における女性活躍】

人口の減少が見込まれている日本が持続的な経済成長を実現していくためには、意欲と能力を持つ方々が本人の希望どおり十分に潜在能力を発揮していくことが必要であり、女性が活躍できる環境の整備が重要となっている。特にIT分野をはじめとする理工系分野については、令和2年度における大学入学者のうち全学部の入学者に占める女子学生の割合は45.7%、社会科学系学部への入学者に占める女子学生の割合は35.7%であるのに対し、理学・工学系学部への入学者に占める女子学生の割合が18.1%と極端に少なくなっている³²。就業者の割合でも見ても男性に偏重しており³³、潜在的には理工系分野での才能を

²⁹ 若者円卓会議では、「自らの力で機会を見出していける元気な若者だけでなく、何らかの課題を抱えていたり、将来を見通せないと考える、あるいは閉鎖感を感じるなど自ら一步を踏み出すことを「しんどい」と考える若者が存在し、そのような若者が活躍できるような支援・保障を強化していかなければならない」という意見が出された。

³⁰ 内閣府「子ども・若者の状況及び子ども・若者育成支援施策の実施状況」及び総務省「労働力調査」によれば、若年無業者数(15～39歳)は、2020年で約87万人(対人口比2.7%)と、20年で約2倍に増加している。

³¹ 「ひきこもりサポート事業」(厚生労働省)により、当事者のための居場所づくり等の実施を支援している(令和2年度は123の市町村が実施)。

³² 文部科学省「学校基本調査」

³³ 総務省「労働力調査」によれば、2020年における「技術者」の女性割合は12.3%であり、全職種における女性の割合44.5%を大きく下回る。ここで「技術者」とは、「農林水産・食品技術者」「電気・電子・電気通信技術者(通信ネットワーク技術者を除く)」「機械技術者」「輸送用機器

有する女性が、そのポテンシャルを開花できていない状態にあると考えられる。

IT人材については、2030年までに中位シナリオで45万人、高位シナリオで79万人が不足するとの試算³⁴があるなど、人手不足が続く見込みであり、また、例えば出産・育児等のブランクがあったとしても、空き時間を利用してオンライン研修を受講する等知識のアップデートも図ることが可能であることから、比較的仕事にも復帰しやすいと考えられる。ジョブ型の雇用形態を活用してIT分野での女性の就業を促進することで、多くの女性がライフイベントをこなしながら継続できるキャリアを形成していくことが期待される。IT分野の仕事は賃金水準も高い³⁵ことから、女性の就業促進は男女間の賃金格差の是正に資することが期待される点にも注目すべきである。

現在、日本は国際的にみても、理系の女子学生の割合が小さい³⁶。国際比較調査において日本の女子中高生は理数系のスコアが高い³⁷ことが明らかになっているが、「数学＝男性」というステレオタイプの考えが生徒、保護者、教員等において根強く、女子中高生が進路として理系を選択しない。その結果、大学の理工系の学部は男性が多くなり、ますます女子中高生が理系を選択しない悪循環が発生している。

女子中高生が進路として理系を選択することを促進するためには、理系科目の女性教員など身近なロールモデルを増やすことが重要³⁸である。理系科目では女性教員の割合が低い³⁹ことから、その割合の向上

技術者」「金属技術者」「科学技術者」「建築技術者」「土木・測量技術者」「システムコンサルタント・設計者」「ソフトウェア作成者」などを指す。

³⁴ 経済産業省「IT人材需給に関する調査」(平成31年4月)

³⁵ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2020年の女性一般労働者の賃金水準(所定内給与額)は全産業平均で月約25万円であるのに対し、「情報通信業」は月約32万円ですべての業種の中で最も高い。

³⁶ OECD「Education at a Glance 2019」によれば、STEM分野の大学入学者に占める女性の割合について、OECD加盟国平均が30%に対し、日本は17%であり、OECD加盟国の最低レベルにある。

³⁷ OECD「生徒の学習到達度調査2018年調査(PISA2018)」によれば、OECD36か国中、15歳の女子の数学的リテラシーが日本は2位、科学的リテラシーが日本は3位と上位になっている。

³⁸ 「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」(平成30年3月内閣府)では、中学・高校において、理数系の先生が女性であると女子生徒が理系を志向する割合が11%pt高い。理数教員の性別が、女子生徒の自らの文理タイプの認識に影響を与えている可能性がある。

³⁹ 文部科学省「学校教員統計調査」(令和元年度)によれば、数学及び理科を担当する教員が全体に占める割合は、中学で男性33%に対し女性15%、高校で男性28%に対し女性12%。

を検討することが重要である。また、より多くの女子中高生が、まずは理系科目に関心を持ち、学びを深めていってもらうため、色使いを含め親しみやすい教科書を作る観点から、教科書の作成プロセスに
関与する女性を増やすことも検討すべきである⁴⁰。あわせて、生徒や保護者、
教員等における女性が理系に向いていないという無意識の思い込みを払拭すべく、
女子中高生本人のみならず、保護者や教員等へのワークショップを通じた啓発・
研修等に取り組むことが重要である。また、先進的な理数系教育を実施する
高校等を支援する「スーパーサイエンスハイスクール」⁴¹において女子高校の指定を大幅に
増やすべきである。

さらに、世界では、ゲノム編集で2020年のノーベル化学賞を共同受賞したエマニュエル・シャルパンティエ博士・ジェニファー・ダウドナ博士や、現在、接種が進められている新型コロナウイルス感染症のワクチンの迅速な開発を可能とした mRNA を用いた技術を生み出したカタリン・カリコ博士など、女性研究者が理工系分野で傑出した業績をあげている。日本でも、活躍する若手の女性科学者に猿橋賞⁴²が贈られているが、その受賞者をはじめ、理系分野で優れた業績を残している女性研究者の話
を聞く機会を設けることも、女子中高生の理系分野への関心を高めるには重要である。

また、先述したとおり理工系の女性が身近な地方大学に進学しやすい環境を整備することも重要である。例えば、大阪大学、東京大学、神戸大学、広島大学、徳島大学等の理工系学部等では女子高校生や女子中高生を対象とするオープンキャンパスを実施している。また、2020年度入試において、神奈川大学、名古屋工業大学、愛知工業大学、兵庫県立大学等が工学部に女子学生の推薦枠を設けている。こうした動きの横展開の支援などにより女子学生の推薦枠の大幅な増加を図り、理工系の女子学生の割合向上に取り組むべきである。さらに、公立大学の機能強化に向けた財政措置等により理工系の女子学生の在籍者数の

⁴⁰ 教科書検定に関わる教科書調査官について、本年4月時点で、教科書調査官全体に占める女性の割合は20.3%、うち理系(数学科及び理科)分野の女性の割合は0%。

⁴¹ 2002年から始まった「スーパーサイエンスハイスクール」は、2020年度において全国で217校が指定され、そのうち女子高は8校、男子高は8校となっており、ともに大幅に増大させることが求められる。

⁴² 自然科学分野で顕著な実績を収めた50歳未満の女性科学者に贈られる賞。1981年より毎年選出されている。

増加や女子学生の割合の目標設定などを促すことも考えられる。

女子中高生が大学進学時に理系以外の専攻を選択してしまうと、たとえ大学入学後に女子学生が理工系の学問への関心を持つようになり、理工系へ専攻を変更しようとするようになっても、現状では専攻の変更は難しい。しかし、大学において文理融合型の学びの重要性の認識が高まり、文理融合型のプログラムを導入する動き⁴³がみられる中、入学後1～2年目までの教養課程においては文理の垣根を越えて学ぶことができるようにし、その後の専門課程で理工系の専攻を選択できるという柔軟な仕組みを導入することや、他学部の講義を履修したり、ダブルメジャーの制度を導入することにより、女子学生が専攻として理工系を選択するチャンネルを増やすことも検討すべきである。

4. 地域社会、地方移住、地方における社会的課題の解決

【地方への移住定住・二地域居住の促進】

今般の新型感染症は我が国社会に大きな影響を及ぼした。その一つが、ウェブ等を活用したコミュニケーションの大幅な進展であり、企業におけるテレワーク・リモートワークの導入が一時的に大きく進んだ。これは、我が国においてようやく時間や場所に捉われない多様な働き方が多くの人々にとって可能となってきたと言える。20代のうち地方移住に関心がある者の割合は、東京都23区で2019年12月の38.9%から2021年4-5月の48.2%に増加しており、若者を中心に地方への関心はこの1年間で高まっている⁴⁴。働きながら子育てをしやすい環境も、地方で暮らす上での魅力である。

職住近接・自転車通勤志向⁴⁵で都市中心部⁴⁶や交通利便性等に優れた

⁴³ 例えば、平成30年に新設された九州大学共創学部では、1～3年次は基幹教育と学部専攻教育により文理の壁を超えた幅広い学問分野の知識や技能と学問を課題解決に活かすアクティブな態度と思考法の獲得を目指し、4年次はそれまでに学んだ複数の学問分野の高度な知識や技能を組み合わせ、問題の解決方法等をまとめる(ディグリー・プログラム)というカリキュラムを提供している。

⁴⁴ 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」(令和3年6月4日)。

⁴⁵ 自転車通勤志向も背景に、2020年の自転車1店舗当たり平均総販売台数の前年比は、全国で2.8%増、関東で3.6%増となっている。

⁴⁶ 例えば、首都圏マンションの新規発売戸数動向を地域別に見ると、都区部の発売戸数は感染症拡大前の水準を回復し、契約率は、振れはあるものの、2021年に入ってから好調基準

近郊住宅地の地価が上昇しており、特に、地方中枢都市では全国の地価が下落する中で地価の上昇が続いている。地価からみても、地方の価値が上昇していると言える。

こうしたことを背景に、2020年7月以降、東京圏への転入超過数はゼロ近傍で推移している。

東京から地方への人の流れを促すという観点からは、これまでも、地域おこし協力隊をはじめ様々な取組が行われている。地域おこし協力隊の隊員数は2020年度は5,560人（累計約12,000人）⁴⁷、任期終了後の定住率は約6割（約4,000人）⁴⁸となっている。そのほか、東京23区に在住又は通勤する方が地方へ移住し就業する場合に最大100万円、移住し起業する場合には最大300万円を支給する事業が2019年度から実施されている⁴⁹。また、大企業で経験を積んだ人材を地域の中堅・中小企業の経営人材として紹介する取組が大幅に強化され、地域経済活性化支援機構（REVIC）のリストに基づいて大企業人材を採用する地域企業に対し、その人材に支払う年収の3割×2年相当分（上限500万円）が補助されることになった⁵⁰。さらに、企業版ふるさと納税において、2020年10月から、専門的知識やノウハウのある企業の人材を地方公共団体や地域活性化事業を行う団体等に一定期間派遣し、寄附を活用した事業に携わってもらうという新たな仕組みがスタートしている。

地域おこし協力隊の拡充⁵¹をはじめ、これらの取組を着実に推進することにより、都市部の企業から地方に移住し、地方で働くという流れを定着・拡大していくことが求められる。

一方、移住定住の促進だけではなく、同時に首都圏と地方など、2つの地域に居住しながら働き、生活する二地域居住に関心を持つ人が増えている。こうした動きを後押しするため、具体的な対応として、例えば「第二住民票」のようなものを発行し、これを要件とした交通

の70%を超える水準で推移している。

⁴⁷ 令和2年3月末までに任期を終了した隊員数と令和2年度に活動した現役隊員の数の合計。

⁴⁸ 令和2年3月末調査時点。

⁴⁹ 2020年度末時点の累計で、地方創生移住支援事業の移住人数は686人、地方創生起業支援事業の交付件数は818件。

⁵⁰ 今後3年で1万人規模の人材登録を目指すこととされている。

⁵¹ 2024年度に8,000人に増やすという目標を掲げている（まち・ひと・しごと創生基本方針2020）。

費の補助⁵²を検討することも考えられる。このほか、ふるさと納税や観光など地方のまちへの関わりを増やす関係人口・交流人口の拡大に向けた取組の促進も効果的である。

【テレワークを通じた雇用の場の拡大】

若者が地方で暮らしていくために重要なことは、雇用の場の確保である。特に、現在のデジタル化・リモート化が進む中でのテレワーク・リモートワークの普及は、地域の雇用の場を拡大する大きなチャンスであり、こうした柔軟な働き方を選べるかという点が、就労先を選択するにあたっての重要な要素として浸透してきている。こうした機会を逃すことなく、地方にいながらテレワークにより都会と同じ仕事ができる、地方移住の新たな概念となる転職なき移住の推進に向け、地方自治体によるサテライトオフィスなどテレワーク拠点の整備による企業誘致、そして企業によるこうした施設の利用を推進すべきである⁵³。また、地方企業がテレワークの取組状況を積極的に開示することにより、若者などから就業先として選ばれるようになり、地方への移住にも大きく寄与することが期待される。

一方、地方自治体にとっては取組イメージがわからない、企業にとっても取り組むメリットが分かりづらいことから、まずは取組の着手の段階から支援を進めることが課題となっている。自治体や企業に対して、取組のきっかけや取組を進めるための情報を的確に提供するとともに、自治体や企業の個別の強みやニーズなどに応じた具体的な相談対応を積極的に進めていく必要がある。併せて、自治体による、進出企業のテレワーク拠点整備の取組事例について、積極的に情報発信していくべきである。

また、企業によるワーケーションの導入は、休暇の分散、観光需要

⁵² 現在、地方創生における支援として、プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて、地域外から兼業・副業人材を受け入れる企業に対し、企業が当該人材に支給する移動費に対して補助を実施する仕組みがある(企業負担 1/2、公費負担 1/2(うち道府県 1/2、国費 1/2)、補助上限額 50 万円/年)。

⁵³ 「地方創生テレワーク交付金」(内閣府)において、自治体や民間によるサテライトオフィス等の整備・開設支援、既存のサテライトオフィス等の拡充・利用促進の支援、これらにより整備したサテライトオフィス等を利用し地域に進出する企業への支援を行っている。第1回募集における採択結果(2021年3月30日決定)は、全体で138件(対象となるサテライトオフィス等は265施設、利用企業数は271社)、交付対象事業費は65億円、国費ベースで40億円。第2回募集は、8月下旬に交付決定予定(国費60億円)。

の創出につながる重要な取組である。テレワークを応用した新たな働き方という観点でも、これを推進すべきである。さらに、このような取組を進めていく上で、地方自治体や中小企業を含めた地方企業におけるDXの推進が求められる。

【スマート農業が若者を惹き付ける】

農業分野では、従事者の高齢化⁵⁴が進む中、経営管理の高度化や安定的な雇用確保のため農業経営の法人化⁵⁵が進むとともに、新規就農者は2019年で5万6千人、そのうち将来の担い手として期待される49歳以下の者は、近年2万人前後で推移している。農業大学の卒業生⁵⁶を見ると、農家出身でない学生の就農割合が増加傾向⁵⁷にある。新規就農を促進するため、就農準備段階からの資金面での支援のほか、若者の雇用就農の促進に向けた実践研修に対する支援などが行われている。

こうした中、ロボット、AI、IoT等の先端技術やデータを活用したスマート農業の研究開発が進み、GPSを活用したロボットトラクタなどの自動走行、スマホで操作する水田の水管理、ドローンによる農薬散布など様々な技術の実用化が進んでいる。スマート農業については、その社会実装を加速するため、先端技術の現場への導入・実証の取組などに対し様々な支援⁵⁸が行われているとともに、農業大学校や農業高校などでは、スマート農業についての教育が始まっている。拘束時間が長く厳しい自然を相手にする農業に、先端技術等を活用して、文字通り「スマート」農業に変革することにより、ワーク・ライフ・バランスが確保され、生産性も高めることが可能となる。こうした農業の新たな姿は、若者の力を活かせる、若者に魅力のある仕事⁵⁹に

⁵⁴ 農林水産省「農林業センサス」によれば、ふだん仕事として主に自営農業に従事している基幹的農業従事者の平均年齢は、2010年の66.2歳から2020年の67.8歳と、高齢化している。

⁵⁵ 農林水産省「農林業センサス」によれば、法人による農業経営体数は、2010年の2.2万経営体から2020年の3.1万経営体と、10年で約1.5倍に増えている。

⁵⁶ 道府県立農業大学校が42道府県に設置されており、2019年度の卒業生は1,709人。

⁵⁷ 全国農業大学校協議会「令和2年度全国農業大学校等の概要」によれば、農業大学校卒業生のうち農家出身でない者の就農率は、2011年度の32.8%から2019年度の49.0%と、8年で約1.5倍に増えている。

⁵⁸ 「スマート農業総合推進対策事業」（農林水産省）により、スマート農業の社会実装を加速するため、先端技術の現場への導入・実証のほか、地域での戦略づくり、科学的データに基づく土づくり、教育の推進、農業データ連携基盤の活用促進などの環境整備の取組を支援している。

⁵⁹ 株式会社イケマコ（佐賀県佐賀市）の代表池田太志さんは、2007年に自らが地域の農業の受け皿になろうと農業法人を設立、2018年度から、株式会社OPTiMと連携し、ドローンを活用

映るのではないだろうか。

また、近年、農林水産物・食品の輸出拡大⁶⁰に向けた積極的な取組が進められている。地方の産品について、海外市場のニーズや輸出先国の求める農薬規制などに対応した生産・加工体制を構築し、専門的・継続的に直接海外に輸出する農林漁業者への支援⁶¹⁶²も行われている。

地域での若者の雇用の場を拡大していくため、このような取組への支援を強力に進めていくべきである。

【地方における若者による産業の活性化】

その地方の強みである産業を活性化し、魅力あるものにすることにより、雇用の場を創出することが重要である。これまでも地方の大学、産業界等の連携⁶³⁶⁴により、地域の特色を活かした取組が行われてきた。

した米・大豆栽培を本格的に開始した。ドローンで撮影した高解像度の画像解析によって検出した病害虫の発生箇所にもみ農薬を散布することで、追加的な労力をかけずに減農薬栽培を実現した。「客観的なデータ解析に基づき、画像を見ながらの情報共有、同じ基準での作業が可能になり、経験の浅い若者の技能や観察眼も上がりやすくなった」と語っている。

⁶⁰ 政府として、農林水産物・食品の輸出額を、2020年に9860億円のところ、2025年までに2兆円、2030年までに5兆円とすることを目指している。

⁶¹ 「農林水産物・食品輸出プロジェクト(GFP)」。農林水産省において、独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)等と協力して、このGFPを通じた、グローバル産地づくりや、輸出に意欲的な農林漁業者や食品事業者等のサポートと連携に取り組んでいる。2021年度は「GFPグローバル産地」として88産地を採択している。また、GFPのWebサイトを通じて登録すると、専門家による無料の輸出診断や輸出商社の紹介等のサービスを受けることができ、その登録者数は2020年度末時点で4572件となっている。

⁶² 大吉農園(鹿児島県指宿市)では、GFPのサポートのうち輸出診断を活用して、輸出商社に係る助言や輸出商社の紹介等を受けたことをきっかけに、マカオの百貨店で開催された鹿児島物産展でのフリーズドライ枝豆の出展や、シンガポール、香港、タイの小売店でのキャベツの販売が決まるなど、輸出への道が急に開けた。更に輸出を拡大するため、近隣農家と連携するなどして、キャベツの農地面積の拡大を図っている。

⁶³ 島根大学では、たたら製鉄の伝統を受け継ぐ特殊鋼産業クラスター(特殊鋼で世界的シェアを誇る日立金属や、加工技術で強みを有する地元中小企業グループSUSANOO等)や松江工業高等専門学校等と連携し、先端金属素材の研究開発を行い、今後成長が期待される「航空機」、「モーター」産業での事業展開を推進している。島根大学内には、最先端の金属素材研究拠点となる「次世代たたら協創センター」が竣工している(令和3年4月1日供用開始)。また、三重大学では、最先端トマト栽培販売事業者(高度なIT生産技術を導入し、暖房・冷房・除湿を地元の工場廃熱利用で賄う)や次世代の施設園芸モデル開発を手掛ける新会社など地元企業と連携し、最先端農業プロジェクトにより、国内最高レベルの高収入農業(稲作農業の100倍以上)を実現している。

⁶⁴ 「平成29年度産業技術調査事業(地方産学官連携に関する実態調査)(NTTデータ経営研究所)」によれば、企業における自社の研究開発について、大学との連携を検討したことがある企業は、関東・関西・中部の三大都市圏では半数を超える一方、その他の地域では連携未検討の企業が多く、地方においても、検討したことがある企業割合は、東北・九州は6割弱に比べ四

そうした産学連携の取組は引き続き行っていく必要があるが、そのほかにも地域には若者が活躍できる場がいくつも考えられる。

例えば、地域の中小企業や小規模事業者の後継者不足が一層深刻化⁶⁵していることが大きな課題である。こうした中、事業意欲のある若者とそうした地元企業とのマッチングが進み、円滑に事業承継できることが望まれる。そのためには、各都道府県にある事業承継・引継ぎ支援センター⁶⁶の積極的な活用を促すことが必要である。さらに、地域の若者が地元企業に目を向け、副業・兼業により新たな事業展開などに携わる機会を得て活躍し、将来的に地元企業の経営を担う人材になることが期待される。

また、2020年から、全国の高等専門学校を対象に、ものづくりの技術とAIを活用し、事業化を想定した作品を作り上げ、企業評価額を競うディープラーニングコンテスト⁶⁷が行われている。技術性や事業性の高い作品が多く、高専生の起業⁶⁸に向けた機運が高まっていると言える。高専生自らの起業はもちろん、各地域の地元企業にも、こうした高専生と一緒に新しいものづくりに取り組もうという意識改革が進んでいくことが期待される。

【まちづくりなど地域活動への若者の参画】

若者が地方で働き暮らしていく上で、地域における社会的課題の解決に取り組んでいくことも、若い世代が考える「新しい生き方」である。特に地方では、人口減少による地域経済・社会の活力の低下⁶⁹により、

国は3割程度にとどまる。

⁶⁵ 2025年までに平均引退年齢(70歳)を超える中小企業経営者(245万人)のうち、約半分(127万人)が後継者未定(平成28年度総務省「個人企業経済調査」、平成28年度(株)帝国データバンクの企業概要ファイルから中小企業庁推計)。

⁶⁶ 令和3年4月1日より、各都道府県において事業承継・引継ぎのワンストップ支援を行う「事業承継・引継ぎ支援センター」が活動を開始している。センターの取組として、事業意欲のある県内へのU・I・Jターン希望者などの創業希望者と後継者不在の事業者を引き合わせる「後継者人材バンク」を実施している。

⁶⁷ 2021年の第2回コンテストの最優秀作品は、福井高専プログラミング研究会の打音検査システム「D-ON」。熟練の作業員によって行われている打音検査を誰でも安価に実施可能にするものであり、企業評価額は6億円。

⁶⁸ 2020年の第1回コンテストで最優秀賞・若手奨励賞を受賞した自動点字相互翻訳システム「::doc(てんどく)」を発表した東京高専のチームは、2021年2月に「TAKAO AI」を起業した。

⁶⁹ 「第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2020改訂版)(令和2年12月21日閣議決定)」によれば、「少子高齢化により人口減少が急速に進行している中、東京圏への一極集中の傾向が継続し、若年層を中心として地方から東京圏に人口が流出していること等により、地方におけ

商店街における空き店舗・空き家の増加をはじめ、様々な社会的課題が生じている。こうした社会的課題を解決しながら、地域を活性化していくためには、若者がまちづくりなど地域活動に参画することが重要である。

そのためには、まず地域におけるまちづくりの中核となる若手リーダー、出身者をはじめその地域に強い関心を持っている若者の存在が重要である。そうした若手リーダーが地域でコーディネーター⁷⁰の役割を果たし、積極的に若者に働きかけることにより、その地域の中で一定の役割を持つ若者が増え、さらにはそうした若者の中からリーダーになる人が現れてくるといったように、まちづくりの取組が広がっていくのではないか。その際、その地域で暮らしてきた若者のみならず、移住してきた若者がまちづくりに参画していくことも考えられる。こうした若者の活動の場として、NPO法人などを立ち上げて取り組むことなどが考えられ、地方自治体においては、地方創生などの国の支援制度⁷¹を活用しながら、こうした取組を継続的に支援していくことが必要である。

また、移住者や二地域居住の人なども含む全ての人が地域に溶け込めるような交流できる環境、すなわち、地域の拠点となるコミュニティスペースを用意することも重要である。こうした地域の拠点を核に、イベントの開催など様々な地域活動を展開していくことになるが、実際の事例から見ると、地元の子どもを中心に、行政、商店主、市民などが協働で企画し、実施し

る人口、特に生産年齢人口が減少している。このため、地方においては、地域社会の担い手が減少しているだけでなく、消費市場が縮小し地方の経済が縮小する等、様々な社会的・経済的な課題が生じている。この状況が継続すると、人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が更に人口減少を加速させるという負のスパイラルに陥ることとなる。」としている。また、「地域・地方の現状と課題」(株富士通総研、令和元年6月)によれば、東京への一極集中により、地方(東京圏以外の43道府県)の若者(15~29歳)の減少割合(平成12年から27年)は約3割と、東京圏(東京、神奈川、埼玉、千葉)の約2割より1割低いなどの状況が見られ、「特に地方では、人口減少と高齢化が地域経済を縮小させ、さらなる人口減少と少子高齢化につながる悪循環を加速させるおそれがある」としている。

⁷⁰ 岡山県津山市では、新たに「津山ぐらし移住サポートセンター」を開設して、JUUコンシェルジュを配置し、住まい・仕事・生活環境などの暮らしに関する情報を発信するとともに、移住希望者のワンストップ相談窓口として、住まいのマッチングや移住者・地域住民等とのネットワーク構築を支援している。また、就職コーディネーターを配置し、若者の地元就職促進に向けて、大学生等に地域の企業の情報を伝えるほか、市内高校生を対象に地域課題を解決するためのワークショップなどを実施している。

⁷¹ 例えば、地方創生推進交付金は、地域再生法に基づき、地方公共団体の地方版総合戦略に位置付けられた施策として、地方居住の本格的な推進に資するよう、複数の地方公共団体との連携等による移住希望者への移住情報・地方生活の魅力情報発信や相談窓口の開設、移住者に対する就職・住居支援等を行うような取組や、コーディネーターが行政、民間事業者等と連携し、若者がまちなか再生に取り組む事業等に活用することができる。

ていくことが効果的である。また、学齢期の中高生が学校外で地域の大人と関わり活動できるよう促していく⁷²ことも重要である。こうしたコミュニティスペースを整備する際には、空き店舗や空き家⁷³などの地域資源を最大限に活用すべきである。

さらに、若者が地域で働きながらまちづくりや地域活動に参画するためには、副業・兼業の広がりや今後議論が進むと考えられる週休3日制の利活用も見据え、都市部で働く人が休暇を活用して地方の活動に参加することなども含め、多様な働き方ができるような環境を整備することが重要である。このため、好事例を横展開していくことが必要である。

結び

全ての若者は未来を切り拓く可能性を持っている。しかし、我が国には男性正社員中心、年功序列、生え抜き主義といった古い考え方や慣行が依然として残っている。こうした若者の可能性の発揮を妨げる壁を取り除き、若者が思う存分活躍し、また何度でも挑戦できる環境を整えていく必要がある。

こうした認識の下、本報告書は、20代・30代の若者中心に構成された若者円卓会議における議論をまとめたものである。

その議論の中で、特に、以下の点は早急に取り組むべきである。

- ・ 政策決定過程において、子供・若者の意見が積極的かつ適切に反映されるよう、各種審議会等の委員構成に配慮すべきである。
- ・ 絶対数が圧倒的に足りない博士号取得者の増加に向けて、博士課程学生への安定的な経済的支援や競争的研究費における若手研究者枠の設定等を通じ、若手研究者への資源配分を大幅に強化すべきである。
- ・ 研究者の起業や兼業を促すため、勤務時間外だけの兼業を認める規則等を見直すとともに、研究者等の起業を総合的に支援する体制を整備すべきである。
- ・ 日本企業が意欲や能力のある若者から選ばれるため、メンバーシ

⁷² 「地域と学校の連携・協働体制構築事業」(文部科学省)により、「地域学校協働活動推進員」がコーディネーターの役割を担い地域と学校をつなぐ取組を支援している。

⁷³ 「空き家対策総合支援事業」(国土交通省)は、空家特措法を活用し、空き家をコミュニティスペースなど地域の拠点に改修する場合などに活用することができる。

ップ型の雇用でも「他流試合」などを通じて、国際的に通用する人材の育成や働き方改革に取り組むとともに、職務内容の明確化による専門性の向上を図ることができ、ライフイベントにも対応しやすいジョブ型の雇用を大胆に取り入れていくこと等により、社内ではしか通用しない人材ではなくグローバルに活躍できる人材を育成していくべきである

- ・ 特に女性の潜在力が十分に発揮されていない理工系分野において女性の活躍を促すため、IT分野をはじめとした理工系分野において特に女性の身近なロールモデルを創出するとともに、同分野での女性教員の割合の向上、地方大学を含めた理工系学部における女子学生の割合向上等に取り組むべきである。

また、上記を含め本会議のとりまとめで提案した取組について、政府は速やかに実行に移してもらいたい。

日本は過去の成功体験から脱却できていない。過去の成功体験にとられるあまり、世界をリードするような革新的なイノベーションが生まれにくくなっており、生産性の伸びも低い水準にとどまっている。こうした日本経済全体の閉塞感を打開するためには、働き方改革やITの活用等により生産性を高めながら、新たな発想で非連続的なイノベーションを生み出していくしか道はない。そのためには、豊かな発想を持ち、過去のしがらみのない若者一人ひとりが新たな一歩を踏み出す努力や挑戦を社会全体で応援し、その力で組織や日本全体を変革していく必要がある。

明治維新において、世界を知り強い危機感を持った20代・30代の若者が日本を変えたように、若者が様々な経験を積む中で、思う存分活躍し、何度でも挑戦できる社会にしていく。日本が長年にわたって構築してきた「安定した社会」という強みは大きな財産であるが、そこに安住することなく、イノベーションを生み出し躍動感のある社会にしていくために、あらゆる取組を大胆に進めていかなければならない。

以上

若者円卓会議 有識者名簿

- (座長) 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科教授
- 関家 ちさと 独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
- 高橋 祥子 株式会社ジーンクエスト代表取締役
株式会社ユーグレナ執行役員
- 田中 沙弥果 一般社団法人W a f f l e 代表理事
- 土肥 潤也 特定非営利活動法人わかもののみち代表理事、
一般社団法人トリナス代表理事
- 御手洗 光祐 大阪大学大学院基礎工学研究科助教

(座長以外は五十音順、敬称略)

若者円卓会議 開催経過

第1回 (3/31(水))

議題:若者の活躍に向けて(起業、研究)

(発表者)

高橋 祥子 株式会社ジーンクエスト代表取締役

株式会社ユーグレナ執行役員

御手洗光祐 大阪大学大学院基礎工学研究科助教

第2回 (4/7(水))

議題:人材育成、結婚・子育て・介護等のライフイベントへの対応

(発表者)

関家 ちさと 独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員

田中 沙弥果 一般社団法人Waffle代表理事

第3回 (4/21(水))

議題:若者の活躍に向けて(社会的課題の解決等)

(発表者)

土肥 潤也 特定非営利活動法人わかもののまち代表理事、

一般社団法人トリナス代表理事

○第4回 (5/11(火))

議題:若者の活躍に向けて(とりまとめ)

(ゲストスピーカー)

青野 慶久 サイボウズ代表取締役社長