

政策コメンテーター委員会（平成27年第5回）
議事録

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

政策コメンテーター委員会（平成27年第5回）

日時：平成27年11月17日（火） 15:30～16:50

場所：中央合同庁舎第8号館 特別中会議室

1 開会

2 議事

政策コメンテーター報告（第5回）を踏まえた経済財政諮問会議への
報告案について

3 閉会

○伊藤会長 ただいまより平成27年第5回「政策コメンテーター委員会」を開催いたします。

本日は、皆様、お忙しいところ、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

まずは甘利経済財政政策担当大臣より御挨拶をいただきたいと思います。よろしく願いします。

○甘利大臣 今日は、平成27年の第5回の政策コメンテーター委員会の開催になるわけでございます。

委員の皆様には、お忙しい中をお集まりいただき、本当にありがとうございます。

アベノミクスの第2ステージでは、戦後最大のGDP600兆円の実現、現状が500兆円でありますから、オリンピックの年を過ぎたあたりに、600兆円を目指そうという目標を掲げているわけであります。

今後、経済財政諮問会議では、特に強い経済の実現、経済・財政再生計画の具体化に向けた議論を進めてまいります。そうした議論に資するために、今回、政策コメンテーターの皆様からは、経済動向に加えまして、経済・財政一体改革に向けた取組、この2つのテーマについて、御意見をいただいたわけでございます。

経済動向につきましては、個人消費の底堅い動きや、夏場の金融市場の変動の収束等により、景気はよくなっているとの見方がある一方で、海外経済の減速と企業の景況感の悪化、個人消費の伸び悩みなどから、景気は悪くなっているとの御指摘もあるところであります。

また、年末に向けまして、経済・財政再生計画の改革工程表・KPIを取りまとめてまいります。皆様の実感・経験も含めて、忌憚のない御意見をいただければと考えております。

今後の諮問会議の議論でも、是非参考にさせていただきたいと考えておりますので、今日もどうぞよろしくお願いいたします。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、報道関係者の方は、ここで退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○伊藤会長 それでは、恐縮ですが、大臣は所用にて御退席されます。

(甘利大臣退室)

○伊藤会長 今回の委員会でも、3名のコメンテーターの方に御出席いただいておりますので、御紹介したいと思います。

加藤久和明治大学政治経済学部教授でございます。

田澤由利株式会社テレワークマネジメント代表取締役でございます。田澤さんには、わざわざ北海道から御足労いただきまして、本当にありがとうございます。

戸井和久株式会社イトーヨーカ堂代表取締役社長でございます。

いつもコメントにて貴重な御意見をいただいているわけでございますが、本日は、直接お話を伺いする機会も設けさせていただきたいと思いますので、議論をより一層深める

という意味で、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、早速、議題の第5回意見収集結果を踏まえた経済財政諮問会議への報告案につきまして、御議論いただきたいと思ひます。

まずはお手元の資料1に基づきまして、事務局から御説明いただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○横山参事官 それでは、お手元の資料1を御覧いただければと思ひます。

先ほど大臣からも紹介がありましたが、今回は、経済動向と経済・財政一体改革に向けた取組の2点について、質問させていただいております。

1点目の経済動向については、個人消費の底堅い動きや、この夏の金融市場の変動の収束、雇用情勢の改善などにより、3カ月前より良くなっているとの見方がある一方で、中国経済の減速等、外需の減少、企業の景況感の悪化、個人消費の伸び悩みなどから、景気は悪くなっているとの見方もありました。

それから、地域や業種によって、景気動向にばらつきがあるとの御指摘も見られました。

景気の先行きについては、海外経済の減速等の対外リスクを指摘する御意見や、企業の景況感の悪化等に伴う設備投資の下振れを懸念する御意見などがありました。

2点目の経済・財政一体改革に向けた取組については、進め方に関して、KPIや工程表を設定し、実現性を高める取組を評価する御意見が多く見られるとともに、実効性のある進捗管理や検証の重要性を指摘するコメントも多くありました。

また、KPIや政策効果の検証・評価のために、公的統計の精度の向上を求める声や、過去に行われた政策の有効性や費用対効果について、客観的かつ数量的な評価を行うため、分析に必要なデータを提供すべきとの御意見もありました。

次に一体改革の各歳出分野等における取組に関しては、社会保障分野の改革を重視する御意見が多く見られました。具体的には、歳出効率化のために、予防医療の取組の推進、後発医薬品の普及促進等が必要との御指摘や、年金、医療、介護において、世代間・世代内での負担の公平化、能力に応じた負担を求める御意見も多く見られました。

また、社会資本整備については、PPPやPFIの普及促進のための取組を求める御意見や、人口動態等を踏まえたコンパクトシティの推進、効率的なインフラ整備を求める声などがありました。

文教・科学技術関係では、地方大学による地域活性化への貢献の重要性を指摘する御意見があった他、国立大学の運営費交付金の重点化が、地方国立大学の研究・教育環境の悪化に繋がらないよう、配慮すべきとの御意見もありました。

地方行財政分野では、ITやマイナンバーの活用の重要性を指摘する声があったほか、地方自治体が業務改革等に取り組んでいくことが必要であるとした上で、地方交付税による財源保障の重要性や、地域によって各種条件が異なることから、一律の歳出削減を行うべきではないといった御指摘もありました。

歳入改革については、消費税率の引上げを予定どおり実施すべきとの御意見がありまし

た。

以上です。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、テーマが2つございますけれども、それぞれ分けて議論させていただきたいと思しますので、まずは1つ目のテーマである、経済動向について、御意見をいただきたいと思います。

川本さん、よろしく申し上げます。

○川本委員

今回のGDPはマイナスで、設備投資が遅れていることについて、申し上げたいのですけれども、企業は大きな予算をとっているところが多いと思えます。なので、そういう意味では、これから年末にかけて、予算の消化と言ったら、言葉は余りよくないのですけれども、そういう形で出てくる可能性は多いのではないかと、余り悲観的になり過ぎる必要はないのではないかとというのが、1つ目の意見です。

もう一つ、景気の動向で、実質賃金なのですけれども、実質賃金は3カ月連続でプラスです。夏季の賞与が、前年比で、厚生労働省の調べだとマイナス2.8%、経団連の調べだとプラス2.81%で、中小企業のほうが悪いみたいな印象が出るのではないかと心配をしておりますけれども、本当にそうなのかということで、統計の主体が違うこと、厚生労働省の統計は、統計の対象の転換をしたとのことで、その調整が十分に済んでいるのかという指摘があるようなので、そういう意味で、大企業向けの経団連の調査と厚生労働省の調査が違うから、中小企業には及んでいないという解釈というのは、もしかしたら、違うのではないかと感じがしています。

もう一つ、パートの人が増えて、家計としては賃金が上がっている。けれども、そういう意味では、賞与が出ない方が多いです。ですから、その扱いは、政府におかれましても、非常に注意をして、分析をして出していただく方が、信用を失わないで済むのではないかと思います。

以上です。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

國部さん、どうぞ。

○國部委員 7－9月期の実質GDP成長率が、前期比年率マイナス0.8%と、2四半期連続マイナス成長になったわけですが、足許の日本経済は、プラス面とマイナス面の両方の動きがあり、足踏み状態にあると思えます。

マイナスの動きが出てきている最大の要因は、中国をはじめとする新興国経済の減速だと思います。アジア新興国向けの輸出が伸び悩んでいるほか、それに伴って、在庫調整が長期化し、生産活動の重石となっています。

実際、私どもがお客さまと話をしておりますと、中国経済の減速が明らかになった、意識されるようになった夏場以降、様々な声が出てきています。例えば、電子部品の会社か

らは、「スマートフォン市場を牽引していた中国市場が頭打ちとなっている」、セメントの会社からは、「中国における固定資本投資が鈍化しており、建材輸出が、特に沿海部を中心に減少している」といった声、素材、鉄鋼関連では、「中国メーカーが減産をしないために、中国国内で消費しきれない鋼材が国内に流入している」、など中国経済の減速、あるいは中国国内の消費や設備投資の動向の影響を懸念する声が多く出始めています。

設備投資については、先ほど川本さんからもお話がありましたけれども、投資意欲を持っている企業がかなり多くございますが、今は設備投資を行う時期を見極めようとする動きが出てきているのだと思います。7－9月期の機械受注が大きなマイナスになったわけですけれども、そうした企業の動向を反映しているのではないかと思います。

もう一つ、日本経済を考える際、インバウンド消費が大きく貢献しているわけですが、これについては、今のところ、中国経済の減速の影響は特に出てきていないという評価だと思います。

一方、例えば今回のGDPで、7－9月期の実質雇用者報酬が、前年同期比プラスになっていますし、実質賃金もプラスに転じておりますので、良好な企業業績が賃金や投資の増加をもたらすという、一連の景気回復メカニズムが崩れているということではないと思っております。今後は、企業の生産性向上や国際競争力の強化という観点から、政策パッケージを打ち出していく必要があると思っております。

以上でございます。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

中空委員、お願いします。

○中空委員 今日の政策コメンテーター報告の皆さんの意見をばらばらと読んだのですが、基本的に言っていることは、そんなに違わないというか、ただ、3カ月間のことを3カ月前で比較しますので、どの指標を見るかによって、良くなっていると言う人も、悪くなっていると言う人もいるということではないかと思います。私は良くなっているところを見て、例えば私は金融市場にいますので、金融マーケットは8－9月を見てしまうと、良くなってきたと、どうしても言うわけなんです。なので、見ているものによって、評価が随分違っているだけで、でも、問題視しているところは一緒だと思います。言ってしまうと、今の日本経済というのは、それほど強いわけではない、まだら模様のまま推移してきているということだろうと思います。

そうした状態の景気を本格的に強くしていかなければいけないのですが、それには諸政策が必要になると思いますが、見ていると、企業業績などもこれから差が出てきていて、例えば大企業の業績は絶好調となっているのですが、その一方で、中小企業の企業業績は冴えないであるとか、かつてよく言われたトリクルダウンという話も、最近は余り聞かれなくなっている。原油価格の安さ、その辺は企業業績にもプラスになっているわけけれども、本当に何が起きているのかということ、基本的にはそれほど変わらない日本経済の運営になってしまっていると思っております。

國部さんも何回もおっしゃいましたけれども、新興国とか、あるいは中国の景気、米国の景気も絶好調というわけではないし、ハイイールドのデフォルトリスクの増加も出てきていますので、そういうことを総じて考えますと、何となく足踏みをしはじめたことが見えてきたという気がしています。ですので、現状の足踏みをやめて出ていけるのか、出ていけないのかと政策にも影響してくると考えます。ただし、踊り場に来てしまった気もしていて、3カ月前比で見ると、良くなっている面も多々あるものの、難しい状況にあると考えます。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

柳川さん、お願いします。

○柳川委員 全体の方向性は、今、お三方がおっしゃったことと共通ですけれども、今後の見通し、先行きを考えますと、御承知のとおり、フランスで大規模なテロがあって、テロや紛争の影響が今後どうなるかわかりませんが、いずれにしても、企業サイドとすれば、将来の見通しは、かなり不確実性が高くなったということが言えるのだらうと思います。

中国経済の減速も、この先、どの程度変化するのかということに関して、単に減速したというよりは、不確実性が高いということが言えるので、今後を予想しますと、見通しがかなり不安定だったり、不透明だという意識を持つ経営者の方、あるいは個人の消費者の方が増えてきているということだらうと思います。

まだら模様というお話がありましたけれども、伸び悩んでいる1つの要因というのは、将来の見通しで、かなり不確実性が高いことに起因するものが大きいと思いますので、できることであれば、世界経済あるいは中国経済が不安定性・不確実性が高いだけに、日本経済としては、あるいは日本政府としては、明確な見通しと将来に対する安心感を与える、将来の確実性を高めるような政策を打っていくことが、より重要になってくるのではないかと思います。

金融政策で言うところのフォワード・ガイダンスという形だと思いますけれども、できるだけ将来の不確実性を低くしていく。中国経済の減速によって、アジア経済が低下してきているのですけれども、本来であれば、そこは日本経済にとって大きなチャンスなはずで、中国経済の肩代わりをする、あるいはそれを補ってやるような、アジア経済を引っ張るような日本経済を目指していくべきだらうと思います。

○伊藤会長 ありがとうございます。

それでは、2つ目のテーマに移りたいと思います。経済・財政一体改革に向けた取組について、議論させていただきたいと思います。

まずは政策コメンテーターの3名の方から、経済活性化や経済・財政一体改革に向けた取組などにつきまして、プレゼンテーションをお願いしたいと考えております。それぞれ5分程度でお願いしたいと思います。

加藤コメンテーターからお願いします。

○加藤政策コメンテーター 明治大学の加藤です。どうぞよろしくお願いたします。

私は、今回のコメンテーター報告では、改革工程表は素晴らしいものだ、こういったものやっつけていかなければいけない、あるいは財政のことを考えますと、診療報酬の改定についてはマイナスである、軽減税率についてはどうなのだろうかという話をさせていただいたのですが、今日はお手元の資料の中で、女性の活躍についてというところで、簡単にお話をさせていただければと思っております。

お手元に資料がございますので、御覧いただければと思います。今日は5分ということですので、簡単に女性の活躍について、何を考えていけばいいかということをお願いしていきたく思っております。

個人的には、総活躍というのは、賛成でございます、これから人口が減少していく中で、それぞれが持ち分を持って、自分の持ち分の中で頑張っていくことは、非常に大切なことだろうと思っております。ただ、その場合、女性の活躍というのは、どういうことなのか。

1 ページ目でございますが、様々に考えていかなければいけない点があるだろう、単純に労働市場へ出て行って、働けばいいのかという問題もございますし、そのためには、どのような形でサポートしていくか。例えば男女間の賃金格差の問題であるとか、就業形態の問題がございます。

さらに働くということだけではなくて、ポツで言うと、4つ目でございますが、女性の登用、これはいろいろな問題がございます、ディスクリミネーションの話等々、様々な問題がありますが、ただ単に働くだけではなくて、そこで能力を発揮していただくことが必要だろうし、それは企業だけではなくて、社会の中でも言論のリーダーになる、あるいは政治家、研究者等で頑張ってくださいということがあるのだろうと思っております。

とは言いながら、世の中、現実には、社会的な意識の中で、そういった活躍志向と同時に、そうではない、逆に言うと、ちょっと放っておいてほしい、正直に言えば、そういう層もないわけではない。とは言いながら、強制的にというわけにはいきませんので、それぞれの持ち分の中で、いかにして活躍していくのかということが、今後、大事だろうと個人的には思っております。

それで、各論といいますか、とは言いながらも、働き方のことを考えていかなければいけないということで、2 ページ目、右下に3 ページと書いてありますが、左上に女性の労働力率がございます。御存じのように、M字型カーブと言われておりまして、年齢とともに、20歳の後半から労働市場を退出し、さらに子育てが終わってから戻ると言われていたM字カーブが、改善をしているというのが、現状としてございます。

しかしながら、問題は、女性が活躍をし始めたのかということ、そういうことではなくて、その下でございますように、これは労働力率の差を正社員なのか、あるいは非正規社員なのかということで、いろいろ分解してみますと、M字カーブの上った部分というのは、ほとんど非正規の方々が貢献しているという、そういう分析になっております。何が言いたいかということ、労働力率は上がったのだけれども、その質が改善されたのかどうなのかと

いうことを見ていく必要があるだろうということがございます。

とはいえ、右側に、英語で書いてあって、申しわけないのですが、25歳から54歳の女性の労働力率を国際比較しておりますけれども、赤で書いた日本というのは、72.2%ということで、諸外国に比べて低い。参考までに、一番右側にタイの女性の労働力率を書いているのですが、非常に高いです。先進国と中所得国を比べていくのはどうかということもあるのですが、他の国と比べても、先進国と比べても、アジアの中で比べてみても、日本女性の働きの余地はあると思います。

右下は、ちょっと見にくいのですが、Gender Development Indexという指標でございまして、これがおもしろいのは、男性と女性の1人当たりGDPを計算して、比較しているものなのです。見辛くて申し訳ないのですが、男女比を世界全体で見ますと、男性を100とすると、女性は49なのですが、日本はさらにそれを上回る43.1ということで、女性に頑張ってもらおうということを言いながら、質の面をいかにして高めていくのかということで、非常に大事な視点ではないかと考えております。

次のページを御覧いただきたいと思うのですが、時間が限られているので、早口で誠に申し訳ないのですが、女性が社会進出することによって、どれだけいいことが起きるのかということを考えていく必要もあるかと思えます。

これは経済産業省の中のRIETIのJIPデータを使わせていただいて、産業別の全要素生産性の上昇率と女性の労働力率の変化分を、2005年から2011年の間で見たのですが、残念ながら、ネガティブな感じになっておりまして、これは鶏か卵かという話になってしまうのですが、これで見ますと、女性の社会進出が生産性を高めるということは、はっきりと言うことはできない。考え方を変えますと、生産性の低いところに女性が入ってきていることもあるのですが、女性の社会進出と同時に、生産性の問題も考えていく必要があるというのが、3ページ目のものでございます。

次のページですが、もう一つは、新アベノミクスの中で、出生率が1.8ということがございます。女性が活躍するだけではなくて、同時に環境を整備していかなければ、出生率がさらに上がっていくことは難しいだろうということでございます。

色々あるのですが、左の図は、内閣府の2005年版の『少子化社会白書』で、女性の社会進出と出生率の関係を見ますと、1970年のときはネガティブな関係でした。女性が社会進出すればするほど、出生率は低かったのですが、1985年にはニュートラルになり、2000年にはプラスになっている。

もうちょっとデータを増やして、連続的にやってみようということで、右側にTFRと女性の労働力率を出しております。これは1980年から2011年までの30カ国の先進国のデータをパネル化しまして、固定効果モデル等々で測定したものなのですが、U字型のカーブが見られる。これは何かというと、女性が最初に労働市場に進出したときというのは、出生率とネガティブな関係があるのですが、それ以上に頑張ってもらうためには、女性を取り巻く環境をさらに良くしていかないと、労働市場あるいは社会に進出していくことは

難しい。その結果として、出生率が上がっていくのではないだろうか、U字カーブが見られるとも考えております。

最後のページでございますが、これはまだ精査していかなければいけないということではあるのですけれども、1.8という数字だけではなく、置きかえ水準の2.07を目指して、本当にいけるかどうかということ、いろいろ試算してみた結果でございます。

経済再生ケースを経済の前提として、さらに社会進出といいますか、若い人たちの子育て等に関する社会保障給付の水準、今、GDP比で1.2%程度のものを、フランス並みの2%程度まで上げたときにどうなるかということ、計算しております。これはあくまでも机上の計算で、詳細については、これから見ていかなければいけないのですが、単純な計算でうまくいけば、2%前後までいけるのではないだろうかということでございます。

ちなみに、社会保障の給付というのは、こういう財政状況でございますから、単純に増やすことはできない。そうすると、高齢層から若い層へのシフト、あるいは付け替えを前提として、こういう政策を打っていくことを考えていかなければいけないということの資料でもございます。

以上、私の説明です。ありがとうございました。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、田澤コメンテーターにお願いしたいと思います。

○田澤政策コメンテーター テレワークマネジメントの代表をしております、田澤でございます。

私の会社は、テレワーク、特に在宅勤務等の企業へのコンサルティングを実施しております。

お手元の資料で、タイトルを非常に過激にしてみました。「『柔軟な働き方』が日本の経済を救う」。これはそこまで言うなとおっしゃるかもしれませんが、私は本気でそう思っております。

これまで働き方というのは、朝から晩まで、毎日会社に行って働くというのが、当たり前でしたけれども、それができなくなる人がいます。子育てをしながら働く人、介護をする人が増えてまいります。そんな中で、今、そういった方々が休めるように、あるいはより手厚くするよという動きがあります。それももちろん重要なのですが、休むだけでは、結果、企業が回らなくなります。

最近、NHKで放送された、資生堂ショックは、ネットでもかなり議論を呼んでおりますが、女性に優しいと言われた資生堂さんが、育児休業が明けて、短時間勤務になった女性社員に、遅番にちゃんと出るよという、出世の機会も含めて、普通の社員と同じようにできるよという方向性を持ったという話、これは非常に重要だと思っております。

休むのではなくて、働き続けるための柔軟な働き方、我々はテレワークというものが、1つの働き方だと思っておりますが、それを進めることが、先ほどもお話になりました、企業の生産性向上を同時に進めることが、ひいては経済、また一億総活躍社会へ貢献でき

るものだと思っております。

ただ、残念なことに、柔軟な働き方がそういった土俵に乗っていかないということで、今日は、私がやっております、テレワークについて、お話をさせていただきます。

テレワークとは、ICT、インターネット、パソコン、そういった新しいツールを活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

場所と時間が柔軟になることで、一番重要なことは、働きたくてもこれまで働けなかった人が働けるようになる。ちょっとややこしいのですが、それによって、社会保障費も含めて、これまで働けなかった人たちにかかっていた費用が、今度は働いていただいて、税金を納めていただくようになっていく。

子育て、高齢、親の介護、病气療養、地方在住、障害のある方、皆さんが働けるようになる、そういう働き方がテレワークだと思っていただければと思います。

メリットはたくさんございます。企業、労働者、社会です。

特に言われているのは、女性活躍でございます。こちらは『日経ウーマン』の女性が活躍するベスト100の会社のベスト10の中で、6社が在宅勤務という制度を入れております。

この流れは非常に強くなっておりまして、私自身もコンサルティングをしておりますと、今まで興味を持たなかった企業さん、うちは小売だからやりませんと言っていた企業さんから、どうやったら在宅勤務制度を入れられるかという相談が来るようになり、かなり大きな動きになってきていると思っております。

あと、介護離職防止です。新三本の矢の介護離職ゼロと重なってまいります。これからは働いている人が親を介護する状況が、これまでよりも桁違いになってまいります。NHKの番組に出ていた数字を言いますと、5年以内に介護を担う可能性のある40以上の社員は87%、とんでもない数字が出ております。

そんな中で、毎日、朝から晩まで、今まで通り会社に来る人しか雇わない企業は、どうなっていくか。これは本当に恐ろしいことだと思っております。

もう一つ、地方創生におけるテレワークということも、重要視されております。どんどん都心に人が行ってしまうのは、都心に仕事があって、そこに就職してしまった人が、家族をつくって帰らないからなのです。

それをこれからはテレワーク、ICTを使って遠隔で雇用できる、離れていても仕事ができれば、東京のお金を使って、地方で消費し、子育てをし、社会参加が実現できるということでございます。

そのためには、持って帰るテレワークではなく、クラウド上のICTを活用して、仕事の道具や仲間がいる形にしていくことによって、会社でももちろん働ける、でも、家でも同じように働けるという状況にしていく必要があると思っております。

ただし、重要なことは、テレワークは自由ではありません。よく勘違いされるのですが、柔軟に働くとは自由に働くは違うと思っております。自由は、好きな時間に、好きな場所で

働くのですが、柔軟にというのは、会社に行けないから家で、あるいは昼のこの時間どうしても働けないから、その分、夜の時間を使ってやるといったような、そういう働き方であると思っております。

今まで企業に貢献する社員は、たくさん働く社員が良い社員であるという日本でしたが、そうではなくて、これからはたとえ時間や場所に制限があっても、時間当たりの生産性の高い社員が良い社員であると、世の中を変えていく必要がある。それは企業も社員も同様であります。

時間当たりの生産性の高い社員というのは、私の経験では、残業も厭わないばりばりの男性社員ではなく、保育園のお迎えに行く30分前のお母さん社員です。時間が限られていると、本気で物凄いパフォーマンスを発揮してくれます。

つまり時間当たりの生産性を評価することで、企業の生産性、またワーク・ライフ・バランスと生産性を個人も高めることができると考えております。

そういうことで、私自身は、社会全体への柔軟な働き方を定着させること、企業戦略として、企業メリットとして、テレワークを推進すること、そして、時間当たりの生産性を軸とする雇用改革をすることにより、労働者が増え、企業の収益が向上し、社会保障費の軽減という、まさに経済・財政一体改革のお手伝いができるのではないかと考えております。

1つだけ、このようなテレワークという働き方はできないだろう、在宅勤務なんて限られた仕事しかできないだろうと思っていらっしゃる方が多いと思いますので、ちょっとだけうちの会社を見ていただければと思います。

これはうちの会社です。私は、今、社長室の中で1人しゃべっております。実物はここにありますけれども、バーチャルな会社があります。ここは私の東京オフィスです。このあたりが北海道の北見のオフィスです。このあたりが奈良のオフィスです。場所も離れているし、在宅の人もいるという状態ですが、同じようにネット上の会社で仕事をしております。

私は、今、ここにありますけれども、東京オフィスの会議室があるので、入っていってみます。入りました。

音は聞こえましたか。皆さん、お疲れ様です。ちょっとお邪魔しますが、いいですか。

○東京オフィス はい、お疲れ様です。

○田澤政策コメンテーター ありがとうございます。

どうやら、ここは2人だけみたいです。

2人とも、今、オフィスですか。

○東京オフィス そうです。オフィスです。

○田澤政策コメンテーター そうですか。

この会議の状態はすごいでしょ。ちょっとびっくりすると思います。

せっかくだから、オフィスより、在宅の人を呼んだほうが良いですね。オオヤさんがい

るから呼びます。びっくりするだろうね。イトウも呼んでしまいます。何人でも呼んでしましましょう。

在宅の2人を呼んでみました。どちらかが来てくれるでしょう。

もう来てくれました。早いです。

イトウさん、お疲れ様です。聞こえますか。

○在宅スタッフ（イトウ） お疲れ様です。聞こえます。

○田澤政策コメンテーター 突然、すみません。ありがとうございます。イトウさん、今、自宅ですか。

○在宅スタッフ（イトウ） 自宅です。

○田澤政策コメンテーター 自宅は札幌のどこでしたか。

○在宅スタッフ（イトウ） 札幌と小樽の間ぐらいのところですよ。

○田澤政策コメンテーター なるほど、了解です。ありがとうございます。

オオヤさん、カメラをつけられますか。

○在宅（オオヤ） はい。お待ちください。

○田澤政策コメンテーター オオヤというのは（バーチャルオフィスを指す）、ここです。先ほど2人しかいなかったところに、私が飛び込んで、2人を呼んだという状態なので、ちょっと混み合っております。こんな感じです。

イトウさん、今日、札幌は寒いですか。東京は暑いです。

○在宅（イトウ） 札幌も例年に比べたら、すごく暖かくて、雨が雪にならないぐらいですよ。

○田澤政策コメンテーター 本当ですか。この時期だと、雨が降ってしまうと、雪になってしまうところですけどもね。ありがとうございます。

オオヤさんは出ましたか。ネット環境ですかね。今、読み込んでいるみたいです。オオヤさん、すみません。せっかくつけてくれたのですが、時間がないので、私は自分の部屋に帰ります。

皆さん、ありがとうございました。お疲れ様です。

○東京オフィス お疲れ様です。

○在宅スタッフ（イトウ） お疲れ様です。

○在宅スタッフ（オオヤ） お疲れ様です。

○田澤政策コメンテーター 部屋に帰ったら、誰にも聞こえないということです。

こういった環境があれば、離れていても、子育て中でも、先ほどのオオヤは子育て中だったので、顔を出させたかったのですが、できるという事例でございました。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、戸井コメンテーター、お願いします。

○戸井政策コメンテーター

イトーヨーカ堂の戸井でございます。

発言の機会をいただきまして、どうもありがとうございます。

このような在宅勤務ができれば、非常にありがたいと思っています。

経済財政運営と改革の基本方針2015の課題テーマの1つに、IT・ロボットによる産業構造改革というテーマが挙げられておりますけれども、流通業のIT活用の一例としまして、私どもイトーヨーカ堂を始め、セブン-イレブンも入っていますが、セブン&アイの最近の対応について、述べさせていただきます。

新聞でも出ていましたように、セブン&アイは、10月からオムニチャンネルと呼ばれるサービスを始めました。これは、百貨店、スーパー、専門店などのグループ企業が扱う様々な商品を、グループが運営するネットに載せることで、お客様は、いつでも、どこでも、欲しい商品が何でも注文できるようになっているわけです。これはまさしくオムニチャンネルという考え方なのですが、百貨店、スーパー、さらに専門店などの業態を越えて、欲しい商品を探して、注文することができます。

注文した商品は、宅配もできますし、例えば単身の女性は、宅配に来てもらいたくないという方もいらっしゃるので、コンビニエンスストア、セブン-イレブンは1万8,000店ございますので、そこで受け取ることもできます。

10月に、私どもは、有名なフランスのデザイナーにファッションをデザインいただきまして、そごう・西武もグループなので彼らと一緒に店頭でイベントもやったのですが、その時に、ツイッターとか、フェイスブックなどのSNSで、ファッションブランドを約1,000万件以上拡散されました。結果的に拡散してもらったという形なのですが、それを御覧になったお客様が、リアルのお店にたくさんお見えになりました。

今回、セブン&アイとして、ITをフル活用した初めての試みでした。数多くの貴重なことを学ぶことができました。

1つは、SNSを活用したことで、新しいお客様に情報をお伝えできたことです。日ごろ、小売業というのは、折り込みチラシをベースに集客するわけですが、これがSNSによって広く全国、全世界に拡散できる。要は宣伝効果が上がったということです。これは、当然ながら、コストも大幅な削減になると想定されます。

第2番目に、ウェブで情報を確認されたお客様に、わざわざ御来店いただいたということです。私どもイトーヨーカ堂に、ファッションの商品をお求めになって来たお客様で、初めてイトーヨーカ堂に来たという方が30%から35%ぐらいいらっしゃいました。本当に欲しい商品であれば、お客様は自分の目で見て、手で触って、試着をして、素材だとか、サイズを確かめたいものなのです。

第3に独自性のある商品、魅力的な品揃え、丁寧な接客など、小売業の基本が大切であるということ、再認識いたしました。よく「ショールーミング」と言われ、リアルのお店が衰退してしまうのではないかという話がありますが、実際にSNSも利用しながら、ネット

からお客様がお出でになって、その人たちをリアルの店舗に誘うという形、「ウェブルーミング」という形をやりますと、商売というのは、もっと活性化するのではないかと考えております。

消費は成熟していますが、ITを活用すれば、潜在的な需要を顕在化することができますと、今回このテストで確信をいたしました。様々な流通サービス企業が、ITを活用して挑戦を行うことで、構造改革が進んで、流通サービス業の生産性も高まるのではないかと考えております。ITを活用することで、必要な人に、必要な商品やサービスを、必要なタイミングにお届けすることができます。こうしたサービスが社会インフラとして定着すれば、高齢の方やお買い物に不便を感じている方のニーズを満足させることができるようになります。

現実には、今、私どもがやっているネットスーパー、セブン-イレブンがやっているようなミールサービスが、これに代表されるのですが、もっと充実させることが、安倍内閣が掲げる一億総活躍社会の実現に一步近づくことになると考えております。しかし、お客様にITをインフラとして安心してお使いいただくためには、ITに対する信頼性が欠かせません。特に流通サービス業というのは、製造業に比べると、企業規模が脆弱な場合が多くて、個々の企業の対応には限界があります。政府には、ITをインフラとして定着させるための指導、規制、推進をぜひお願いしたいと考えております。

また、サイバー攻撃への対策、マイナンバーもそうですけれども、これからは情報セキュリティ産業の問題もあります。

人材育成などは、喫緊の課題だと思っております。

もう一つは、TPPの話を見せてください。TPPが今年の10月に合意いたしました。TPPには、日本の構造改革を推進する起爆剤としての役割が期待されます。構造改革をきっかけに、様々なビジネスチャンスが広がることを期待しております。過去のしがらみにとらわれずに、大胆な構造改革を推し進めていただきたいと思いますと思っております。

今後、農林水産業の産業政策に関して議論が重ねられると思っておりますけれども、農業の六次産業化などが議論されていくのだと思いますが、議論の際には、ぜひ流通サービス業も含めた幅広い関係者からの意見を募り、政策決定をしていただければと思っております。農林水産業の議論といいますと、ともすると、生産者の皆さんばかりに関心が集中してしまいますけれども、生産者と消費者、そして、流通業者が情報を共有することで、無理・無駄を省いて、お互いにメリットのある政策を実行できると期待をしております。

簡単ではございますが、流通サービス産業の生産性及びTPPに関するコメントをさせていただきました。ありがとうございます。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、御意見をいただきたいと思います。柳川さん、お願いします。

○柳川委員 お三方のお話は、大変興味深く聞かせていただきました。

1つは、ICTの活用ということで、生産性を上げていくというポイントは共通していたと

思いますし、女性の活用ということも、ICTで、田澤コメンテーターのお話でいくと、柔軟な働き方ができるようになれば、生産性にかなり貢献するのだろうと思うので、今日の話は、将来が非常に明るくなるような、お三方のお話だったのではないかと思います。

1つ、特に田澤コメンテーターにお伺いしたいのですけれども、こういう働き方を促進していく上で、障害になっているものであるとか、あるいは法制度として、こういうところを変えてほしいということが、何かおありでしたら、教えていただきたいということです。

私の個人的な感じからしますと、こういうものやっていると、いわゆる働き方に関するルール、労働基準法の話がありましたけれども、こういうものをどう整理していくのかということがあります。大きな法改正というよりは、むしろ整理とか、基準の明確化だとか、そういうことがかなり重要なのではないかと考えていて、例えば労働時間の管理も、目の前にいて、机に座っていれば、管理が簡単なのですけれども、こういう風在宅になってくると、何をもちいて労働時間とするのかということは難しく、だから、そういうことを禁止するというよりは、むしろ適切なガイドラインであるとか、明確なルール化ができれば、割と進むのではないかと思います。

ついでに、私の個人的な意見も織り交ぜてコメントさせていただきますと、例えばこれからは兼業のようなことも、問題のない範囲でできるようにすることが、こういうテレワークなどを進めていく上でも、重要ではないかと考えていますし、あるいは地方再生の話で、活躍している人に聞くと、地方で活躍するとなると、仕事は1つだと、それでは食べていけない。だけれども、2つ、3つ、4つ、いろいろな仕事をやると、それなりに収入があつてというお話を聞くので、そういうところは、もちろん情報が漏れてしまうとか、そういうことはきちっと禁止しないといけないのですけれども、問題のない範囲では、兼業をしていくということが、一人一人の生産性を上げていく上で欠かせませんし、あるいはリスク分散の上でも重要だと思えます。

ただ、そうなったときに、これもいろいろ調べていくと、きちっと労働基準法を守ろうとすればするほど、3つ、4つ仕事をしている人の総労働時間を誰がどう管理して、ちゃんとできるのかという問題が出てきます。そういうところがよくわからないので、みんな尻込みしてしまって、禁止にしているということだとすると、これは余りにももったいないことなので、例えば政府のところで、こういう形できちっと見ましようということで、明確化できれば、問題を見逃すということではなくて、それぞれの人が変に心配をせずにできるのではないかとということがあるのではないかと思います。

自分の話が長くなってしまいましたけれども、何を变えてほしいと思われているのか、教えていただければありがたいです。

○田澤政策コメンテーター ありがとうございます。

まず障害が何かということに関しましては、1つは、時間管理です。労働基準法の中でも、時間というのは、非常に重要になっていまして、その点で1つあるのは、深夜労働が

あります。柔軟に働くというニーズの中には、女性は特になのですが、子供が寝てからとか、あるいは朝早く、みんなが寝込んでいる間に仕事をしたいという人がいます。

実際、私の会社の社員などでもいるのですけれども、そういった社員が、夜10時以降、朝5時までの間に仕事をしてしまうと、割増になるので、会社が禁止している。だから、やりにくい、あるいはサービス深夜労働になってしまうといった声が、在宅勤務をし始めた人にあるのです。まだ少ないこともあるのですが、深夜労働の割増賃金に何か緩和をしていただけたらということは、長く声を出しております。

もう一つは、地方で働く場合の最低賃金に関して、地方の人を遠隔で雇用することについて、本社、事業所が東京だと、たとえ先ほどのように札幌の社員を雇用したとしても、東京の最賃になることに対して、より広く地方の人たちを雇っていただくためには、その人が住んでいる地域になった方がいいのではないかという意見もあつたりします。

もう一つ、今、お話があった兼業とか、労働管理の面に関してなのですが、私自身、先ほどの資料にもありましたように、自由ではなく、柔軟であるというお話をしました。テレワークとなると、どうしても、自由に働く、つまり時間管理をしないという方向にいきがちなのですが、時間管理はすべきだと思っております。と申しますのは、先ほども書きましたけれども、時間当たりの生産性を高めるためには、時間を計らないと絶対に出ませんので、そういう意味では、時間管理をするテレワークを私は推進しております。

1つの例なのですが、これはパソコンの画面で、先ほどの在宅勤務の者もそうなのですが、うちはこのようなタイムカードがあります。これまでの働き方だと、タイムカードは、出社・退社だったのですが、柔軟な働き方ができるために、着席・退席のボタンにしてあります。着席・退席のボタンになりますと、朝9時、まさに始めるときに着席ボタン、お昼になったので退席、午後の仕事を始めるので着席、子供の迎えあるいは親のデイケアサービスの引き取りなので退席します、また戻って仕事を再開といったように、柔軟な働き方、時間管理をします。

その日に働いている時間を、このように積み上げて計算できるようなツールをうちでは使っているのですが、当然5時半、うちの定時になりますと、お迎えに行った分が、今日の所定労働時間に足りないわけです。そういうことで、今日はお迎えに行った分、子供が寝てから作業しますといった働き方を、うちでは許可しております。

ただ、そうすると、自己申告でしようと言われる方がいらっしゃるんですけど、着席にしたまま子供のお迎えに行っているのではないか。こういうことになってくると、在宅勤務というのは、だんだん怪しいというか、信頼感のないものになるので、それを防止するために、本人が着席している間は、画面がランダムに保存されていて、上司が見ようと思えば、一覧でさっと見ることができる機能をつけております。

これに対して、監視だとおっしゃる方もいらっしゃるのですが、実際には監視ではなく、エレベーターの監視カメラみたいに、あることによって、上司はサボらないだろうと思うし、働いている人は、自分が仕事をしていることを上司に伝えることができるということ

で、これは結構評判がよく、在宅勤務の人たちは、これがないと、オン・オフも切り替えられないみたいな話がございます。

お話の答えになっているかどうかはあれなのですが、つまりたとえ柔軟な働き方ができるようになっても、時間管理はしっかりしつつ、ただ、フルタイムでない、毎日でない働き方、兼業というお話がありましたけれども、そういった働き方ができるように、週3日だけ、毎日5時間だけという働き方でも、きっちり働けるような環境というか、制度整備が必要なのではないかと思っております。うちの社員には、御主人の農業を手伝いながら、正社員で柔軟に働いている者がいたりします。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

武山さん、お願いします。

○武山委員 今日のお話の中で、特に最初の2つ、女性の活躍のテーマとテレワークについて伺いましたけれども、恐らくこういった動きと繋がってくる問題として、家庭と職場の間の境界が、だんだん柔軟になってくる、あるいは仕事と生活の境界自体も明確でなくなってくるという動きが、今後、出てくる、あるいはそういうことへの対応が必要になってくると思うのですが、このこと自体が、社会的な問題を生んでいく一方で、新しいマーケットといいますか、例えば家庭の方から見ると、ワーク・ライフの望ましいバランスをどうマネジメントしていくかということ、非常に切実なニーズになってくるのですけれども、そういったところに対する新しいビジネスだとか、市場が生まれてくるチャンスでもあると思います。

実際に共働きの家庭向けの住宅のデザインですとか、あるいは新しいスーパーマーケットの取組ですとか、常に社会の変動と新しいビジネスの創造はリンクしていますので、テレワークの問題、女性の活躍の問題を含む世の中の変化を、新規事業のビジネスチャンスだと、一方で旗振りをしていくことも必要なのではないかと思っております。

また、このような動きは、ビジネスの世界や企業の世界と生活者の世界をもっと密接に繋げていくということも促進していきますので、色々なプロダクトやサービスの品質の向上だとか、また、イノベーションの機会がそういうところから生まれてくるというような、ポジティブな解釈もできるのではないかと思います。

当然そういうポジティブな影響がある一方で、先ほどから議論になっているような、新しい働き方の時間や空間を企業側としても管理していくのか、兼業やテレワークの問題も含めて、この辺の環境と制度の整備が必要になってきますけれども、基本的にはそういうポジティブな動きとして盛り上げていくことが、必要なのではないかと考えております。

○伊藤会長 國部さん、お願いします。

○國部委員 財政再建と経済成長の両立に向けて、歳出抑制策や効率化策を示すとともに、KPI、工程表を策定して、計画の実現性を高めようとする、経済・財政一体改革の方向性は、極めて正しいと思っております。

その上で3点申し上げたいと思うのですが、1つ目は、社会保障分野についてです。医

療費等の地域格差の是正や、ジェネリック医薬品の利用促進などが挙げられておりますが、それに加えて、健康増進や予防医療などによって、国民の健康寿命を延ばしていくことが重要だと思います。健康な高齢者が増えていけば、当然医療費の削減に繋がるわけですし、労働力不足、人手不足の解消にも役立つので、これを政府として進めていくことは、極めて重要であります。そのためには、人々が健康に気を配るようなインセンティブが必要だと思っています。

現在、政府において、ヘルスケアポイントの議論がなされておりますが、具体的なガイドラインの作成等を進めていただき、ヘルスケアポイントの導入をスピーディーに行っていくことは、非常に意義があるのではないかと思います。

2つ目は、社会資本整備、とりわけPPP/PFIについてです。以前、この場でも、PPP/PFIを推進していくべきと申し上げたのですが、今回の「骨太の方針2015」では、国や人口20万人以上の地方公共団体等において、一定規模以上の事業について、PPP/PFI手法導入を優先的に検討するよう促す仕組みを構築すると謳われております。従いまして、PPP/PFIが今後拡大していくことが期待されるわけですが、KPIを設定するときに、量だけではなくて、質の面も重視していただきたいと思います。

どのようなKPIを設定するかは、これからということかもしれませんが、例えば、PPP/PFI件数のみをKPIにすると、結果的には財政負担の軽減という本来の政策目的に繋がらないおそれも出てくるわけであります。歳出効率化という観点から、財政負担を軽減する独立採算型のプロジェクトを促したり、実際の負担軽減効果を検証したりすることで、歳出削減効果の高い、質の高いPPP/PFI事業に誘導することを、是非お考えいただければと思います。

3点目は、ICTを活用した行財政改革についてであります。現在、金融の世界でも、フィンテック（FinTech）という言葉が非常によく議論をされておまして、私ども金融界としても、積極的に取り組んでいくつもりですが、政府におかれても、政府CIOを任命して、自治体クラウドの導入等の取組を進められているところと理解しております。

ICTの活用について、1つのキーワードは、内部で完結するというのではなく、外からのアイデアを積極的に取り入れる、オープンイノベーションだと思います。従いまして、例えば、地方自治体がITリテラシーの高い民間人をCIOとして登用する、あるいは公共機関が持っているデータを民間活用するように推進していく、さらには公共サービスの質を上げるために、IT企業やベンチャー企業のアイデアを募る、といった取組を通じて、ICTを活用した行財政改革を進めていくことが、極めて重要なのではないかと思います。

以上3点、追加で申し上げさせていただきました。

○伊藤会長 どうもありがとうございます。

御参考までに、予防医療については、非常に重要だということで、今、甘利大臣を始め、3大臣が中心になって、健康増進・予防サービスプラットフォームということを議論しています。それについては、後ほどコメント等をいただければと思います。

中空委員、お願いします。

○中空委員 ありがとうございます。

経済・財政一体改革に向けた取組という質問に即して、私の考えを述べさせていただくと、あと、お聞きした、お三方の楽しい話から、特に私は女子なので、女性の活躍については、何か言わなければと思っておりまして、お話をしようと思います。

基本的に海外投資家とか、私はいつもそういう人たちと話をするのですが、日本に対しての信頼感というのは、強くなったり、弱くなったりを繰り返していると思っています。アベノミクスが最初に入るといったときには、私たちが驚くほど、割と反応したというか、しっかりと日本に対して期待をしたと思うのですが、このところ、新三本の矢が出た後は、何も起こらないのではないかという気さえしてくるような、期待感もなく、喪失感もなくという状態になってきていると思っています。

そんな中で、もう一回、信頼を取り戻すというか、日本はやることはやると思わせるために、重要なことは2つだと思っています。言い古された話だけれども、これが本丸だと思っているのですが、社会保障と税の一体改革をきちんとやり切ることで、それに対して必要な措置は全部やること、当然消費増税に関しても必ずやるということで、説明ができて、その説明に対してもコミットをしていくということ、この辺をきちんとやっていけることが、第一です。

それから、人口が減るので、生産性も上げていくしかないと思っています。2050年までに人口一億人を維持しよう、頑張ろうと幾ら言っても、減るものは減るので、生産性を上げようということに関しては、物すごく正しいと思っているのですが、一方で、生産性を上げるということは、当然ですが、そんなに雇用は要らないという話にもなってくるので、新しい市場がどんどんできていかなければいけない。そこはそれぞれGDPが600兆円になる中で、何かで埋めていかなければいけないのですが、その辺りが新三本の矢に託されているのではないかと考えています。

いずれにしても、外国人投資家などへの説明力を高める点としては、社会保障と税の一体改革及び生産性を上げていくこと、この2点に集約されてくるのではないかと考えています。

女性の活躍等については、いいことだと思うのですが、正直言いますと、辟易しています。女性の活躍ということ、今さら言われなければいけない状況だということで、私以上に川本さんはもっと辟易しているのではないかと予想しているのですが、基本的には放っておいてできる状態になっていないといけないのだと思います。恐らくは意識を変えなといけないとされていて、これは男性だけではなくて、女性も変えなければいけなくて、まず日本はそこからなのだと思います。

例えば男性とお酒の席でお話をしたときに、専業主婦がいいかと尋ねたとします。きっと皆さんの奥さんは専業主婦なのではないかと思えますし、そちらを好まれると勝手に推察します。それに、女子同志でも、自由な働きをしている男性と、しっかりとお金を儲け

ている男性のどちらが好きですかといったら、後者のほうに人気が集まることになるわけ
でして、別にお金がある、なしだけではないのでしょうか。つまり、これまでの固定
観念にとらわれている面が大変多いということをお願いわけです。主婦年金に関しても
そうだし、全てのことが、過去の固定観念だったり、高度成長期のビジョンに基づいて
きたものにとらわれて、我々は暮らしていますので、そこをまず取っ払っていかないと、
いろんな軋みを修正できないのだと思います。

先ほどのテレワークの方の説明も、良いことがいっぱい詰まっていたのですが、一方で、
女子は頑張っているんだなという感想を持ちました。子育てもして、介護もして。男性は
どうしているのだろうかと思いませんでしたか。そういうふうにと考えると、結局、柔軟な
働きを推奨した結果、四六時中働いているのは女子だけになってしまうのではないかと
いう気もしないでもありません。ですので、まずは固定観念を取っ払って、別に子育てを
するのが男性でもおかしくないということなど、今、頭ではみんなわかっていることを、頭
ではなくて、心から受け入れられるようになることが必要だと思います。

それまでは、正直、私たちは無理をしないといけないのだと思います。無理をする期間
なので、女性の活躍ということで、何パーセント以上、女性のリーダーがいなければい
けませんと決めているのだと思いますが、この国を変えていくには、もうそれしかないと思
っています。数の論理というのは、本当は間違いもいっぱい出てくるのだと思います。実
力のない女性が上に立つことも出てくるでしょうし、実力のある男性が、それによって逆
差別を受けることも多々出てくるでしょう。それでも、そういうものを変えていかないと、
全体の固定観念は打破できないと思っています、そこからなのだろうと思います。

そういう意味で、いろんな取組が始まっていることについては、大変いいことだと思
います。私も女子のつもりなので、その中に含まれているとすると、この機をとらまえて、
いろんなことが試されて、いろんな人のニーズに合った、いろんな働き方を提案して、こ
れもあり、あれもありというものが、認めてもらうような社会ができれば、それが結果と
して良いことなのではないでしょうか。

在宅勤務は、みんなで集まってくるスタイルの会社と比べて、やはり完全に補えない部
分があると思います。そのため、全てをオフィス型から在宅型へ切替えることは、不可能
なのだと思います。不可能なのだけれども、でも補える部分は大きいと思っています、そこ
に選択が出てくるのだと思います。選択肢が与えられることが、今、もっとも大事なこと
だし、いろんな試みをみんなでやっているのだと思いながら、先ほどのプレゼンは聞かせ
ていただきました。

先ほどイトーヨーカ堂の社長様の話でも、結局、ネットを見て、買いに来るのですよね。
やはりネット上の話と実物を結びつけていくことがとても大事だと考えますので、どちら
かだけではない、いろんな物をまず試すこと。試した中で、何がいいか、取捨選択をきち
んと世の中でやっていけることが、最も重要だし、望まれていることだと思います。感想
としては、そんな風に聞かせていただきました。

以上です。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

川本さん、お願いします。

○川本委員 今日のお三方のプレゼンテーションは、大変楽しく聞かせていただきました。こういうプレゼンテーションを経済財政諮問会議の専門調査会でやること自体が、日本の進歩だろうと思っています。

加藤先生の5ページの右上、ある一定以上に女性の労働力率が上がると、出生率が上がるというのは、これはとてもエンカレジングで、内閣府の『少子化社会対策白書』でも出していらっしゃる数字と近いのですけれども、こういうものを政府はもっと宣伝をしてほしい、広報していただきたいと思いました。ここのところは、誤解もあるし、知らないことだと思えます。

あと、田澤さんがおっしゃったことは、何から何まで、非常に説得力があると思いました。朝から晩まで会社の建物の中にいると仕事をしていると思うな、ということだと思えるのですけれども、実感としても、保育園のお迎えに行く前の30分のワーキングマザーの生産性は、多分2.5倍ぐらいではないかと、私は思っています。

中空さんがおっしゃった意識のところは、2014年に東大の本田先生がおっしゃっている粘土層管理職という、結局、中間管理職で、旧ジェンダー意識の強い人たちが、女性の職場進出と社会進出と男性の家庭進出を阻んでいるというリサーチをなさっておられて、プラチナ構想研究会のところでやっていたらいいのですけれども、そういう意識の問題はあると思えます。

ただ、この会議で何ができるかを考えると、経済的インセンティブのところ、どういふふうに変っていくのかということ、もうちょっと議論してもいいのではないかと。配偶者手当によって、行動というのは、すごく変わってくると思えますし、そういうことで分析をしたりしてもいいのではないかと思いました。

この話をすると、きりがないので、このぐらいでやめますけれども、例えば育児休業というネーミング1つをとっても、家で休業しているわけではないのです。家ですごく大変なのです。英語だったら、マタニティー・リーブ・オブ・アブセンスで、そういう一つ一つの積み重ねが、今の日本の状況をつくっている、そういう言葉を使わないように、例えば一億総活躍という非常にいいネーミングがどんどん出ていると思うので、この問題もワーディングを考えていっていただくということは、あるのではないかと思えます。

○伊藤会長 加藤さん、お願いします。

○加藤政策コメンテーター 出生率の話をさせていただきたいのですが、私は、随分昔から、こういった人口の話をやらせていただいて、最近、昨年以降なのですが、出生率を目の前にして議論できるようになったということは、非常に大きく変わってきたと思っています。それまでは、1.8だろうと、2.07だろうと、そういうものを全面に出して議論すること自体が、少しタブーだったところもあったと思えます。もっと言えば、2050年で1億人

と、私も昔からそういう計算をしていましたが、そんなことを言ったら、みんなから叩かれていたという状況もありまして、そういう意味でいうと、色々とナイーブな点はあるのですが、全面に押し出して、こうやって議論が始まったことは、非常に良いことではないかと思います。

さらに言えば、総活躍という言葉に対して、様々な考え方はあるにせよ、そうしていかなければいけないということを全面に押し出していくことは、絶対に必要だと思いますし、今やらなかったら、いつやるのかということだと思いますので、この流れを大切にしていただければいいと思います。

○伊藤会長 田澤さん、どうですか。

○田澤政策コメンテーター たくさんしゃべらせていただいて、ありがとうございます。非常にうれしいです。

色々なお話を伺って、意識の問題はすごく大きいと思っております。ICTも発達して、そして、こういうことの必要性をいろいろ語っていても、企業が制度を導入したとしても、結局、働いている管理職の方、逆に女性も含めて、意識が変わらないので、進まないということが非常に多いです。それを変えていかなければいけないというのが、恐らく一番重要です。

すごく感じていることは、若い男性が変わってきているということです。10年前、20年前、私の主人などとは違うと思うぐらいなのですけれども、最近、イクメンという言葉が流行ったこともあります。早く家に帰って、家庭を大事にしたいと思っているけれども、会社が、上司が、だから、できないという人たちがすごく増えてきています。そこまで増えてきているなら、やはり粘土層と言われる人たち、あるいは会社、企業に変わってもらうしかない。変わってもらうには、今、とてもいい時期だと思っております。

私が講演でテレワークの話をするときに、必ず言っているのは、これは女性のためではないですということです。これからの時代、企業、マネジメントをする人たち、40代、50代の会社を支えてきた人たちが、親の介護で辞めると言ったらどうなるか、これから労働力が不足していく中で、新しい人が来なくなったらどうなるか、企業が危機感を持っていること、あるいは管理職の方々が女性のためにやっているのではなくて、未来の自分や企業のために、先に女性がやってくれているぐらいの意識を持つほうが正しいということをおっしゃっています。社会全体で意識改革を進めていくことが、一番重要なのではないかと思います。

恐らくICTとか、制度などは、だんだん変わってきています。幾つか変わってほしい制度、改革してほしいことは残っていますが、例えば数年前、ハローワークでは、在宅勤務が募集をされていませんでした。応募できなかったところが変わってくれましたし、育児休業中に、在宅でちょっとだけでも仕事ができるような、そういう給付金の緩和とか、そういうものが少しずつ進んでおりますので、先ほど申し上げました、深夜労働ですとか、あるいは最賃の話とか、まだ残っているものも積極的にやっていただくことで、一億総活躍社

会の中で、こういった柔軟な働きは、財政的にも大きなメリットがあるのではないかと思っております。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

戸井さん、もし何かあれば、お願いします。

○戸井政策コメンテーター

女性が活躍する企業ということで、先ほどの資料にはセブン&アイが2番目にランクされていたのですけれども、もともと女性の比率が高い企業なのです。特に現場につきましては、パートナーさんが8割でして、そのほとんどが女性です。

今、盛んにやっているのは、地域に一番近い方がパートナーさんで、地域の代表であるわけなのですが、彼女たちがみんなて寄り、我々の言葉では「わいがや」と言っているのですけれども、こういう会議を設けるのではなくて、みんなで集まって、その場で、こういうものがあつたらもっと良いと言って、それが商品として品揃えされることで、自分たちのモチベーションが上がるというやり方もしているのですが、女性がこれからどんどん活躍していくためには、パートナーさんも含めた活躍の場を提供することが我々の仕事だと考えております。

また、私もダイバーシティプロジェクトという形で、イクメンだとか、その辺の講義に出たりしているのですけれども、企業の中に、女性のリーダーシップをとれる人が、1人でも、2人でもいると、大きく企業風土が変わります。私どもでは、セブン-イレブンの女性の常務がリーダーシップをとって、ダイバーシティプロジェクトを立ち上げてやっているのですが、彼女たちがいると、女性が働きやすい環境をどうやって作っていくかという議論が、どんどん進んでいくように思います。

参考になるかどうか分かりませんが、私どもの企業の内情を言いますと、積極的にダイバーシティの会議の中に、女性をもっと輝かせようという話をしてくださる、外部の講師の方を迎え入れたりいろんな勉強の機会を作ることが、これから重要になるのではないかと考えております。

以上です。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

柳川さん、どうぞ。

○柳川委員 そのほかの一体改革の話ですけれども、まとめていただいた、資料1にもありますように、PPP/PFIの普及促進に取り組むべきという声、御意見が多くあつたと思うので、この点はとても重要だと思うのですが、普及促進をしていくときには、幾つかの工夫が必要なのだろうという気がいたします。

その1つが、今回、政府から出ているような、数値目標をつくって、ある意味で、全ての地方自治体がやる際には、PPP/PFIの可能性を考えるという方向づけをするのは、一番大事なことだろうと思います。ただ、やろうと思っても、知識と手間がそれに追いついていかない地方自治体が、現状ではあるのも事実だろうと思います。このハードルをどう乗

り越えていくかというところは、少し工夫をしたほうが、本来の目標を達成する上で、役立つのではないか。逆に言うと、そこがないと、見ていて、難しいところがある気がします。現状だと、相当な手間暇がかかって、あるいはセミプロのような人たちでないと、できないのが実情のような気がします。

そうすると、考えられることは、何かフォーマットを整備して、それを左から右に、自分のところに応用すれば、簡単にできるように、政府の側なりで用意をしてあげるということが1つです。

もう一つは、すぐにはできないのかもしれないですけども、現状のPFIよりも、もう少し簡便な、簡易版のようなルールなり、やり方ができないかという気がします。これは本当にやろうとすると、法律を変えないといけないので、特区か何かを使うのかもしれないですけども、やることは大体決まっているので、そのために、公物管理法との関係もあって、大事な公共財産を使わせるに当たっては、いろいろな手当をしなければいけないということがあるので、そこに相当手間がかかるとすると、ある種の簡便化ができる、本来の目的に沿った形で、普及促進が進むので、そういうことも、どこかでお考えいただければと思っております。

○伊藤会長 どうもありがとうございました。

川本さん、お願いします。

○川本委員 田澤さんが、若い男性の意識が変わっているとおっしゃっておられました。確かにそうで、中学から家庭科が必修になったのは、今の35～36歳、90年代の初めです。そうすると、彼らは家事スキルがあるので、きちんと家庭に進出できるということなのだと思います。

申し上げたいことは、何かが変わっていくためには、スキルベースが要ることなので、テレワークもITを使いこなせるスキルがないといけないということであると、今日の2番目の課題にも繋がるのですけれども、高齢者とか、自治体などには、もっとITのスキルが要るのだと思います。業務改革のITのスキルをこれからつけていかなければいけないときに、本当にどの機能が要るのかということを見極めないと、またばらまきになってしまうと思うので、もう少し深いレベル、細かいレベルで、必要なIT、業務改善に向けての工程表みたいなものがあるといいのではないかと思います。

○伊藤会長 ありがとうございます。

それでは、本日も色々な御議論をいただきましたので、資料1のコメンテーター報告の概要に、本日の議論をまとめた紙を加えた形で、経済財政諮問会議に報告させていただくとともに、私から内容を簡単に御紹介させていただきたいと考えております。

報告資料のまとめにつきましては、私に御一任いただくということで、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○伊藤会長 どうもありがとうございます。

最後に今後の委員会のスケジュール等について、事務局から説明をお願いいたします。

○横山参事官 次回以降につきましては、追って御相談させていただきますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○伊藤会長 それでは、本日はこれにて閉会したいと思います。本日は、まことにありがとうございます。