

第10回「選択する未来」委員会 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2014年10月1日(水) 9:00~12:15

2. 場所：合同庁舎4号館 共用1208特別会議室

3. 出席委員等

会長	三村 明夫	新日鐵住金株式会社相談役名誉会長 日本商工会議所会頭
専門委員	石黒 不二代	ネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長
同	岩田 一政	公益社団法人日本経済研究センター理事長 元日本銀行副総裁
同	加藤 百合子	株式会社エムスクエア・ラボ代表取締役社長
同	白波瀬 佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
同	高橋 智隆	株式会社ロボ・ガレージ代表取締役
同	深尾 昌峰	龍谷大学政策学部准教授 公益財団法人京都地域創造基金理事長
同	吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授

成長・発展ワーキング・グループ委員

	佐藤 可士和	クリエイティブディレクター
	白木 夏子	株式会社HASUNA 代表取締役
	鈴木 準	株式会社大和総研主席研究員
	戸堂 康之	早稲田大学政治経済学術院経済学研究科 教授
	藤山 知彦	三菱商事株式会社常勤顧問

人の活躍ワーキング・グループ委員

	岡田 武史	サッカー解説者
	小塩 隆士	一橋大学経済研究所教授
	工藤 啓	特定非営利活動法人育て上げネット理事長
	小林 りん	学校法人インターナショナルスクール・ オブ・アジア軽井沢代表理事
	近藤 絢子	横浜国立大学国際社会科学研究院准教授
	菅田 史朗	ウシオ電機株式会社取締役相談役
	堀 義人	グロービス経営大学院学長 グロービス・キャピタル・パートナーズ

	代表パートナー
武藤 真祐	医療法人社団鉄祐会理事長
西村 康稔	内閣府副大臣（経済財政政策）
小泉 進次郎	内閣府大臣政務官（経済財政政策）

（議事次第）

1. 開会
2. 第6回成長・発展ワーキング・グループとの合同会議
 - （1）ワーキング・グループからの報告
 - （2）その他
3. 第8回人の活躍ワーキング・グループとの合同会議
 - （1）ワーキング・グループからの報告
 - （2）その他
4. 閉会

（配布資料）

- 資料1 成長・発展ワーキング・グループのこれまでの議論
- 資料2 新たな成長・発展メカニズムの構築に向けて（たたき台）
- 資料3 成長・発展ワーキング・グループ参考資料
- 資料4 人の活躍ワーキング・グループにおけるこれまでの議論の報告
- 資料5 人の活躍ワーキング・グループ取りまとめに向けたこれまでの議論の見取り図
- 資料6 第4回から第7回人の活躍ワーキング・グループ各委員からの御意見
- 資料7 成長・発展ワーキング・グループ鈴木委員提出資料

（概要）

（三村会長） ただいまから第10回「選択する未来」委員会を開催する。

本日は、第6回成長・発展ワーキング・グループ及び第8回人の活躍ワーキング・グループとの合同会議となっている。

本委員会委員とワーキング・グループの委員が顔合わせをする初の会合である。よろしく願いしたい。

今日は、ワーキング・グループの方々には是非とも全員、何らかの形で御発言を是非ともお願いしたいと思うので、よろしく願いしたい。

本日は、委員会の報告の取りまとめに向けて、各ワーキング・グループにおけるこれまでの議論あるいは取りまとめの方向性について御報告いただき、意見交換を行うために合同会議という形での開催とさせていただいた。

前半を成長・発展ワーキング・グループ、後半を人の活躍ワーキング・グループとの合同会議とさせていただいている。

まず、ワーキング・グループの主査より概括的な説明をいただき、次に事務局ないしワーキング・グループの委員から適宜補足説明をしていただく。その後、全体で意見交換を行い、最後に主査より意見交換の内容も踏まえつつ、ワーキング・グループの取りまとめに向けた方針あるいは予定について伺うという流れで進めさせていただきたい。

本日は小泉政務官、後ほど西村副大臣にも御出席いただく予定になっている。

それでは、第6回成長・発展ワーキング・グループとの合同会議を始めさせていただきます。

まずは岩田主査より、概要説明をお願いしたい。

(岩田主査) それでは、成長・発展ワーキング・グループにおいてこれまで議論したことを報告したい。

これまで、どのようにして新たな成長・発展メカニズムを構築するかということを経験してきた。本日はこれまでの議論を踏まえ、ワーキング・グループの報告書取りまとめに向けた方向性を報告し、御意見をいただきたい。

3点申し上げる。

1点目は、今回のワーキング・グループは日本政府が初めて人口減少に歯止めをかけ、1億人の規模を50年以内で維持するということを決定したわけであるが、人口の規模、人口の減少が経済にどのような影響を与えているかということについてワーキング・グループで議論した。通常は経済成長を決定する3つの要因、労働投入、資本投入、全要素生産性の中でも、通常労働投入が減ると理解されるが、私どもはこの人口が減る過程で少子高齢化が進み、退職世代の比率が高まる。そのため、資本の投入の観点からは、例えば人の数が減れば住宅ストックは当然必要なくなる。インフラ投資もその分少なくて済む。あるいは企業が投資をする場合は1人当たりの従業員に資本装備が必要だが、従業員の数が減れば企業による資本ストックに対する需要が落ちてしまう。このように、労働投入、資本投入、両面においてマイナスの影響がある。

さらに全要素生産性についても、生産年齢人口が増えていく経済と減っていく経済について実証分析すると、生産年齢人口が減っていく経済では全要

素生産性の伸び率が落ちる。つまり、人口減少は、成長を決定する3つの要因の全てにマイナスの効果が及ぶ。

今の潜在成長率は0.6%程度だが、その3つの側面からマイナスの影響があるとすると、これは相当深刻な影響が我が国経済に及んでいるということではないか。そう考えると人口減少に対してどうしても歯止めをかけることが必要だというのが第1点目である。

2点目は、人口減少に歯止めをかけるということはまず大事だが、次に重要なことはイノベーションを通じて生産性、経済全体の効率性を高めることである。イノベーションというと普通は技術革新と訳されるが、我々のワーキング・グループでは単に技術革新ということではなく、政治、経済、社会の諸制度の変化も含めて、経済社会の変革を創意工夫によって作り出していくことをイノベーションと考えている。このイノベーションが非常に重要である。

3番目、それでは望ましい日本経済の姿、私はジャンプスタートシナリオと呼んでいるが、つまり日本経済は90年以降、ほかの国と比べても、バッテリーがやや上がってしまったような状況で停滞している中で、2020年代の初めぐらいまでに日本経済を活性化させるバッテリーをジャンプスタートさせる、新たなバッテリーをつなぐことが必要ではないか。つまり、20年代初めにかけて生産性の伸びや成長率をやや高めることが必要ではないか。

経済学では、経済発展の遅れた国と進んだ国があるとすると、進んだ国から、技術や知識が他国に伝播し、進んだ国に次第に接近していくと考えられている。これを収束理論と呼んでいるが、その収束の考え方に基づくパスからも今の日本は下のほうにそれている。だから下にそれている我が国の生産性をジャンプスタートによって、まず収束の経路に乗せていく。それから、収束の経路に従って最も進んだ国のレベルに追いつき、かつ、それと並ぶような成長を実現することが望ましい。

そのためには、知識資本を倍増させる。知識資本にはブランドやビジネスモデルなど、いろいろなことが含まれる。また、新陳代謝、つまり、ベンチャーを含む国内外の新たな企業の新規参入を進める。同時に、多様なつながりの拡充、これは貿易などを通じて、経済全体をよりオープンにしていくことから、いろいろな新たな多様なつながりが生まれ、それが生産性の向上にもつながるということである。

そして、日本が持っている強みを生かしていくという、日本ブランドを構築して付加価値の向上に結びつけていくことが重要ではないかという議論があった。

こういう議論をもとに取りまとめの方向性を整理した資料を、事務局から説明いただく。

(三村会長) 事務局から願います。

(井野審議官) それでは、引き続き説明をさせていただきます。

資料1、資料2、資料3が、成長・発展ワーキング・グループの関連資料である。

まず、資料1は、今までのワーキング・グループにおける委員のプレゼンテーションや、それをもとに議論を行った内容をサマリーとしてまとめた。それらをもとに資料2を全体の取りまとめの方向性のたたき台としてまとめたので、本日は、資料2を中心に説明させていただきます。

一番最初に、ワーキング・グループでの主たるメッセージになるのではないかというメッセージを2つ書かせていただいている。岩田主査のお話にもあったとおり、人口急減がもたらす「縮小スパイラル」を回避ということで、人口規模が経済成長の3要素に影響を与えることで、経済の重要な基盤となるので、人口規模をしっかりと安定化させて「縮小スパイラル」に陥らないようにするということがまず1点。

もう一点は、イノベーションによる生産性の飛躍的向上である。イノベーションというのは創意工夫による新たな価値の創造ということで、中間整理にも盛り込んでいただいたが、それを飛躍的に高めるということである。

人口が安定化に向かっても、経済の下押し圧力とは長い目で見てかかりつづける。したがって、徹底的な改革で生産性を上げていくことが必要である。

まずは世界のトップレベルに高めて、さらには日本ブランドで、世界をリードするところまでの革新力を目指すことが必要ではないかということである。

その下に書いてあるのは、これも岩田主査からも御説明があったとおり、人口規模が経済成長の3要素に影響を与え。特にTFPに対して、人口規模が維持されれば多くの知恵が生まれる社会を維持できる。それから、アイデアを持つ若い世代が増加して、経験豊かな世代との融合によるイノベーションが促進される。ほかにもいろいろあると思うが、そういったこともあり、TFP自体にも好影響があるのではないか。

主要国のパネルデータをもとに分析を行い、生産年齢人口増加率が1%ポイント高まると、生産性(TFP)の上昇率が0.3%ポイント程度改善するという結果が得られた。

次に、生産性を飛躍的に向上させるためにどういうことを目指していったらいいかというのが2ポツである。「モノづくり」から「モノ・コトづくり」へと表現できるのではないか。

イノベーションは生産性向上の切り札であり、単なる技術革新にとどまらず、経済社会の変革を含む広範なものと捉えるべき非常に広い概念である。

個人や企業が自らの力を自覚して、積極果敢にチャレンジする気概を取り戻すことが必要で、政府はそれをしっかりと後押ししていくといった、役割分担が必要だと考える。

生産性、イノベーションを重視する意識改革も重要だと考える。企業の経営者もコストカットには比較的と敏感だが、生産性になった途端にあまりピンとこないという御指摘もワーキング・グループでいただいた。こういった意識改革をしっかりと行っていくことも重要ではないかという議論があった。

世界のトップレベルへ、ということで徹底的に必要な改革を行って、トップレベルへ行くことが必要である。企業の付加価値創造力の強化としては知識資本投資の促進、多様なつながりも重要である。それから、当然規制の改革も必要である。

付加価値を最大化するという観点からは、ブランディング戦略を強化したり、ビッグデータ等を活用した効果的なマーケティングを促進する。生産資源の効果的な活用ということで、人材配置などを含めての取組、コーポレートガバナンスなども重要な要素になってくる。

ビジネスの新陳代謝・若返りという観点から、参入・退出の活発化が必要である。ここに書いてある労働移動、金融機能の強化などについても重要であるという御指摘があった。

両者につながるものとして、やはりグローバル化というのは非常に重要であって、グローバル化への積極的対応も非常に重要なポイントになってくると考える。

トップレベルに行くだけではなく、「日本ブランド」で世界をリードする、つまり、追いつくだけではなく、その先に行くためには日本の良さが必要であり、「日本ブランド」で世界をリードしていくのだという、そこまで考えていく必要がある。

「日本ブランド」をどう考えたらいいかということで幾つか整理してみたが、価格に反映されていない持ち味、たくさん日本のいいところはあるが、それがまだ価格に反映されていないとすれば、それをしっかりと付加価値に結びつけていく変化が必要である。それから、日本発の優れたビジネスの仕組みを発展させて、新たなビジネスモデルを形成していくという取組も必要だと考える。

例えばコンビニなどは、日本発で益々新しい形でのビジネスを発展させているが、そういったものが益々広がっていくことが必要だと考える。

ロボット等の先端技術、日本が世界をリードしているような先端技術を含めて新しい技術革新をさらに進めるとともに、それを活用して新しいビジネスモデルをつくり、社会の発展に生かすことが必要かと思う。

それらを促進していくためには、国家戦略として「日本ブランド」を構築するという視点、それから、グローバルなルール、これは制度、規格だけに限らずビジネス慣習や価値観も含めて、そういったルールづくりを主導していくこと、それから、先ほど見ていただいたような改革に一層取り組むことが重要だと考える。

次に示しているのが、そういった改革によってどのような成長経路にできるのかという概念図で、岩田主査からも御説明があったように、最初は低い位置にいる。傾きが生産性の上昇率になるので、ジャンプをしてその傾きをぐっと上げるとともに、新たな経路に移り移っていかねばいけない。その過程では、目指す長期的な傾きの大きさよりも、大きな伸び率でジャンプをしていくことがまず必要になってくる。

先行研究などを参考にしてみれば、この長期的な傾きの大きさは、世界トップレベルに追いつけば、1%台半ば程度までいけるのではないかと考える。なお、今は0.6%あるので、相当大的な伸び率の改善が必要である。

集中的な移行期間においては、その長期的な1%台半ばを上回る2%弱程度に高まる必要があるという当たりがつけられる。

その場合であっても、経済成長率については、人口減少等の影響で、2030年代、2040年代には下押し圧力がかかると考えられるので、それをね返すためにも、「日本ブランド」でしっかり世界をリードしていくところまで目指していく必要があるのではないかと考えている。

以上が資料2である。

資料3については、今までのワーキング・グループに提出させていただいた参考資料を再度まとめたものであるが、新しいものとして、42ページ以降、生産性向上に向けた企業の取組事例として、製造業におけるITの活用や、製造小売の話等の事例を集めたので、これも御参考にしていただきたい。

(三村会長) これは、非常に概念の整理がよくできているという印象を受けたので、皆さんの御努力に感謝する。

そこで鈴木委員から提出資料について御説明をいただく。

(鈴木委員)

岩田主査、井野審議官から明るい展望を持つことができるというお話があったが、リスクについてもある程度議論しておく必要がある。最たるリスクは超高齢化であり、超高齢化に対する処方箋がまさに人口安定化である。

しかし、下押し圧力がしばらくは続くというお話があったように、人口安定化には時間がかかるということも踏まえつつ、リスクについても議論しておきたい。すなわち、先ほどの御説明の補足になるが、資料2の1枚紙の一番下の所に、財政・社会保障制度の持続可能性を高めることが不可欠だという認識や、あるいはその課題解決のためにもTFPを高める必要があるということが書かれている。制度改革をどこまで議論すべきかは難しい問題だが、一委員として分析をした結果のポイントを御説明させていただきたい。

資料7を御覧いただきたい。

1ページ。4つのマクロのシナリオごとに社会保障給付費を予測するとこのような推移になる。これらは現行制度をそのまま延ばし、それから、これまでに見られた給付の決まり方に関するいろいろなメカニズムを分析した上で将来を予測している。今後、成長して賃金が上がれば、年金給付も増えることになるといったことも織り込んでいる。また、人口の年齢構成が変わればいろいろなことが変わってくるので、その違いも全部入っている。結論を申し上げますと、左上のグラフの生産性停滞のケースを示す青い線と赤い線が、対GDP比で大きく増えているように、生産性が停滞したままだと制度の維持が難しくなる。さらに、生産性がいずれのケースであっても、人口減少と人口安定の2つのケースを比べると、人口減少の場合には非常に厳しいことになる。この問題の解決が必要である。

2ページ。現行制度を延ばしていると申し上げたように、年金については「100年安心プラン」が前提である。ただし、今の年金制度はモデル年金で所得代替率50%が下限という制約を置いているが、制度の「100年安心」を実現できるように50%を割り込んでもいいという前提でつくっている。それから、医療・介護は賃金などによって給付の大部分が説明できるため、それを基本に予測している。このスライドでは65歳以上一人当たり注目していただきたい。左上の図で言うと、横軸が前ページで見た対GDP比であり、縦軸が現在と2060年度を比べた65歳以上一人当たりの実質給付額、すなわち高齢者の生活水準である。今、253万円である実質給付額が人口減少・生産性停滞シナリオであるAで329万円となり、人口が安定して生産性が上がるDで457万円になる。ここで実質額とは物価上昇分を調整したという意味での生活水準である。これに対し、括弧の中に入っている数字、バルーンの大きさは、賃金で実質化した指数である。賃金で実質化しているのは、賦課方式で社会保障制度を運営しているので、賃金との対比で給付をどうバランスさせていくかが重要だからである。どれだけ経済が成長するかしないかは、皆で豊かになるか、皆で貧しくなるかという問題であるので、括弧の中に示

した賃金ベースの実質水準が制度の持続性にとって重要である。年金・医療・介護について、4つのシナリオでこれぐらいの違いがある。

3 ページ。給付費の財源は保険料と税であるが、4つのシナリオで財政がどうなるかを示している。生産性停滞シナリオだと破綻が明確であり、生産性が向上しても人口減少を続ける場合は最終的に悪い方向になっているため、生産性向上と人口安定が必要である。ただ、いずれのケースでもプライマリバランスが黒字化し、公債等残高対 GDP 比が安定的に下がるという絵が描けないという結論である。

4 ページ。今 200% 近くある公債等残高対 GDP 比を仮に 2060 年度に 100% に下げるという目標を掲げたら、何が必要か。ここでは 50 年先を見据えて今後 10 年間で何をすべきか、今後 10 年間でかなり思い切った改革を行って、2060 年度の 100% を実現しようということを考えてみた。欧州のマーストリヒト基準は 60% であり、過去の世界の財政問題を見ても 100% という目標は必ずしも厳しいものではないが、発射台が高いので 100% を仮に目標としてみた。そうすると左側の図に示したぐらいの PB の改善を今後 10 年間で行うと、100% の目標を達成できることになる。ではその PB の改善をどうやるのかといえば、今の給付を減らし、負担増をするという話になる。できるだけ早くやるということが遅延コストを大きくしないことになり、世代間不公平の問題などの是正にもなる。

5 ページ。公債等残高の GDP 比を引き下げる方法にはずっと長期に一定の黒字を維持するやり方もあるが、ここで今後の 10 年間で取り組むとしたのは、いわば恒久的な観点から必要と考えられる調整を、当面の 10 年間で終わらせてしまうという意味である。生産性停滞・人口減少ケースであれば 9.6% ポイントの調整が必要。これを 2 倍するとおおむね消費税率のイメージになるわけだが、それぐらいの調整が必要である。右下の生産性向上・人口安定ケースだと 3.7% ポイントで、ここでは成長率と金利を一定にしているので楽観的だという議論があるだろうが、このぐらいの調整が必要になる。4つのグラフで上段も下段も左右は人口の減少ケースと安定ケースの違いなので、その差分が人口を安定化させることの効果ということになり、左側も右側も上下の関係は生産性が停滞するケースと生産性が向上するケースなので、上下の差分が生産性を向上させることの効果と読みとっていただけたらと思う。

生産性向上・人口安定ケースを目指すべきだということになるわけだが、それができないとどうなるか 6 ページの表をご覧ください。「改革なし」が 1～2 頁で説明したベースシナリオであり、「改革ケース①」は、消費税率を 10% に維持したまま給付削減だけで今御覧いただいた調整を行うとしたらどうなるのかを示している。「改革ケース②」は、消費税率を上げてい

って給付水準はできるだけ維持をする。しかし、欧州並みとはいえ、今後 10 年で消費税率を 20%以上にするのはなかなか難しいだろうということで、ここでは 20%を上限に消費税率を上げていって、それで調整が足りなければ給付削減をするという改革を試算した。そういう両極のシナリオを想定することで、現実の制度改革はその間のどこかになるだろうと考えている。

6 ページは生産性停滞・人口減少のケースだが、給付抑制だけでは目標達成が困難である。もちろん、公債等残高対 GDP 比を 100%にするという目標を 2060 年度ではなくて 2100 年度やもっと先で達成するというのであれば給付抑制だけでも可能性はあるが、2060 年度ということだと、給付抑制だけでは無理である。一方、消費税率を 20%に上げる改革ケース②においては、65 歳以上一人当たり社会保障給付額は、現在の 253 万円が 2060 年度で 161 万円になり、物価ベースの実質で 4 割近く減る。改革なしの場合は 329 万円なので、それと比べれば約半分である。生産性停滞・人口減少というマクロシナリオ下では、このぐらいのことをやらないと制度の持続性確保という目的が達成できないということである。

7 ページ。人口が安定化したらどうかということだが、基本的には生産性停滞・人口減少ケースと似た形である。もちろん人口が安定する分の効果はあるわけだが、厳しい削減をしないといけないという姿になっている。

8 ページ。生産性が上がるが、人口が現行の中位推計並みの場合である。消費税率を 10%のままにし、給付抑制だけで調整を行うと、表の改革ケース①に示したように 253 万円が 2060 年度で 206 万円になるので 2 割近くの削減である。それから、ベースシナリオである改革なしと比べると 423 万円が 206 万円であるので約半分ということになり、これぐらいの削減が必要。一方、改革ケース②で 19%まで消費税率を上げていくことができるとすると、412 万円ベースシナリオの水準をおおむね維持できる。ただ、この場合、右のバルーングラフを御覧いただくと、賃金で実質化したベースが、今 100 とすると改革ケース②で 92 ととどまる。92 という水準の給付を維持したまま消費税率を 19%に上げることを現役層あるいは引退層それぞれの立場で合意できるのかどうか。92 という水準をもう少し下げていって増税幅を圧縮するという選択肢ももちろんある。

9 ページ。目指すべき生産性向上・人口安定ケースだが、これは消費税率を 10%にしたままの改革ケース①で 253 万円が 242 万円になり、これは実質で 4%の削減である。わずかな給付削減で目標が達成できるかのような絵になっているが、これは今後 10 年間厳しい改革を行って初めて実現することである。2025 年度に 139 万円という数字が入っているように、当面は給付額を相当下げないといけない。他方、改革ケース②は消費税率を 18%に上げれば

給付をあまり減らさなくていいという絵になっているが、それで良いと言えるのか。右側のバルーンで、今、253万円を242万円にする、あるいは447万円にする、という両極が示されているが、その中間を目指すべきではないか。その中間で括弧の中の数字を70ぐらいにする選択が一番合理的ではないかと思う。改革ケース①は、負担増をしなくても物価ベースの実質額を最終的にはほぼ維持でき、253万円が242万円になる程度。しかし、それは賃金で測ると今の半分なので、現役層のお宅と引退層のお宅が並んでいた時に、長期的には引退層のお宅の生活水準がお隣の半分になってしまう。これも非現実的かなと思う。

10 ページ。では申し上げたような給付削減や負担増が現実に行えるのか、どうすべきかを何点か書かせていただいた。例えば今、社会的入院がまだあるように、医療と介護でもっと連携できるのではないかとか、施設介護で一定の給付を受けて生活できるならば、年金のほうはフルには受給しないという考え方があってよいのではないかとか、社会保障にはまだまだ議論すべきことがある。年金についてはマクロ経済スライドという仕組みがあるので、今後は特に医療と介護がポイントだろう。

それから、経済成長が重要であるが、成長した時に高齢者向け給付を増やさなければ、いわば自動的に、かなりの程度の持続可能性を確保していける。成長した時に成長した分も給付を増やしてしまうと持続できないという問題ではないか。

最後に、御説明した試算で非常に重要なことは、負担増や給付削減をやっても経済に悪影響が出ないという前提になっていることである。つまり単なる給付削減と増税は需要を減らし、所得を減らすので、うまく行かない。必要な改革を進めること自体が経済の効率化でなければならず、これはまさに生産性、TFP を上げるという話である。政府の社会保障給付をスリム化せざるを得ないとすれば、公的年金を縮小させる分、私的な年金をもっと拡大させる方向にいろいろなことを考えるべきだと思う。医療も民間の医療保険の活用だけではなく、そもそも病気にならないようにするための健康市場の拡大が期待されるし、あるいは医療の担い手のあり方などの改革で医療サービスの供給効率化も求められる。ピンチをチャンスに変える発想でこの問題に取り組まないと、制度の持続性は確保できないし、同時にそれはまたTFP を上げることそのものであると思う。

(三村会長) 意見交換に移りたい。戸堂委員、どうぞ。

(戸堂委員) 経済成長論を研究している立場から若干補足をさせていたきたい。基本的には既に御説明があったとおりで、私からも非常に同意するところが大きいわけだが、まず岩田主査が言われた収束という概念について、

所得レベルの低い国ほどキャッチアップ効果があつて成長率が高いという傾向があり、平均的な傾向よりもかなり日本の成長率が低い。このため、現在、日本は本来達成すべき成長率が達成できていないということがわかる。

例えば TFP の計算というのはいろいろな難しさがあるので、日本の TFP が例えばアメリカの TFP のレベルに比べてどのぐらいの割合かというのは、例えば OECD の計算では 5 割とか、もしくはそれ以外の研究者の計算では 7 割とか、そういう数字がいろいろあるわけだが、1 人当たり GDP で見るともう少しははっきりしていて、1 人当たり GDP で見るとアメリカの 7 割ぐらいの所得レベルに日本はある。7 割というのは 1960 年代後半のレベルと同じぐらいであるから端的に言うと、1960 年代の終わりに達成していた成長率が達成できても、現在の日本は全くおかしくないということであり、それにはどうすればいいかということを経験してきた。

私から申し上げたいのは、特に新陳代謝とか外国人を含めた多様なつながりを構築することが必要だということと、もう一つ大きなことは、人口規模を増やすということがイノベーション人材を増やすという意味において、イノベーション振興になるということである。少子化対策というのは、実はイノベーション振興であるということを経験させていただきたい。

また、最後にこういう例えば人口が生産性に対して、もしくは 1 人当たり GDP の成長率に対して正の効果があることや、新陳代謝が生産性を上げる効果があるということは実は経済学の実証研究の場でかなり計算が示されている。例えば人口の生産性に対する影響というのは、ハーバード大学のマイケル・クレマーという先生が有名な論文を書かれており、新陳代謝に関しても一橋大学の深尾先生が日本の企業レベルデータを使って示されている。このため、こういうエビデンスに支えられた結論であるということを経験学者的立場から是非強調させていただければと思う。

(三村会長) 次に藤山委員、どうぞ。

(藤山委員) 2 つほど補足をさせていただきたいと思う。いずれもワーキング・グループでは一部触れたが、1 つはブランドのところの確認である。ブランド戦略というのは名前やロゴをつけるということではない。1 つは世界史の上での今の日本の役割（グローバリズムを守り修正すること）というものをきちんと理解して、それを国民と共用するというアイデンティフィケーションが必要ある。それによって国民が元気になるということが一番の成長戦略だという自覚が必要だ。つまりブランド戦略というのは国家戦略そのものと言ってもいいぐらいと思う。それが 1 番。

2 番目は、マクロの先行きのシミュレーションをみると成長戦略といっても今までと違った考え方あるいは次元の違うことをやらなければいけないと

ということがますます見えてくる。1つ感じなければいけないのは、平均年齢20代の国民と40代の国民が経済競争で戦うことを考えてみると、戦い方はおのずと違おうだろうということで、そういうところに的を絞った形で成長戦略をつくっていくことが大事だ。

重要なのはビジネスモデルの改革を後押しするような戦略であって、例えばコンサルとファンディングの融合とか、そういうものに対してはこれからまだ新しく考えられるのではないか。

日本は実は技術革新は起きているのだけれども、ビジネスモデルがつかれないことによって、日本でつくられた技術でほかの国の企業のもうけにつながっているということが多いのを、よく自覚することが重要と思う。

もう一つは、成長戦略の中で政策の連動である。例えば、この場では規制改革の話はしていないわけだが、それらの政策や改革の連動が非常に重要。また、（女性の活躍。人口政策。地域活性化など）個別政策間のシナジーを考えることと統合というのが非常に重要だと思うので、これは今後の議論の課題かと思う。

（三村会長） 高橋委員、どうぞ。

（高橋委員） 私は成長・発展ワーキング・グループに参加していて、その中では2つの論点があったように思う。

1つは経済学に基づくようなデータのエビデンスの紹介、もう一つはイノベーションが大切という話になったはずだが、本日のまとめだと、後半のイノベーションがほとんど触れられていない。

成長・発展ワーキング・グループだからこそ、本委員会に出せるメッセージがあると思っている。人口減少が進んだ場合に考えられるじり貧の未来を回避するためにイノベーションを含めどういった具体的なアクションがあるのか、ということワーキング・グループとして提案していくべきで、そう考えると、例えば社会保障の問題にまで言及するのは守備範囲外のような気がする。

また、そのメッセージの出し方として、取りまとめたいただいた資料は、資料として文字数が多過ぎる。加えて、結局こちら方向にしかスクロールをしていない矢印が引っ張ってあったり、色を変えてあったりしているが、プレゼンテーションとして、提言としてシンプルにまとまっていないように思う。幸いなことに本ワーキング・グループには佐藤委員がいらっしゃるので、議論の中でどのようなことが行われたかをわかりやすい形でメッセージ性を持って提示できないか。幅広いジャンルの人間がいるワーキング・グループなので、それをうまく活かし、バランスのとれた提言にまとめられたらと感じた。

(三村会長) 岩田主査、何かこの点に関していかがか。

(岩田主査) プレゼンテーションについては、メッセージがよく伝わるようなものにしたい。

もう一点、高橋委員から社会保障の問題は守備範囲外かという話もあったが、こういう財政の不均衡というか、新しいジャンプスタートシナリオというかなり高めの成長があったとしても政府債務とGDPの比率というのは、放置できるのかという問題を提起する必要がある。かつ、最終的に重要なのは成長率ではなく、1人当たりの消費の伸びである。1人当たりの消費の伸びというのは成長率と社会保障、税負担がどのくらい上がるかによる。それは政府債務の水準を下げようとする、どうしても給付を削るか、あるいは税・社会保障負担を増やさないといけない。そういう選択をした場合には、組み合わせいかんによっては一人当たり消費の伸びがマイナスになるケースももちろんあり得る。そうすると、要するに実質消費の水準が低下するような事態というのを放置していいのかという論点は、やはり重要なのではないか。そういう観点から社会保障の将来の姿についても検討しておくことが必要ではないかと思う。

(三村会長) 最終的には、ワーキング・グループでまとめ方は議論していただく。このため、このままの形で提出いただければありがたい。

佐藤委員、どうぞ。

(佐藤委員) 私はふだん、企業のブランドの活動のお手伝いをしていて、ブランディングというのは戦略的にやれば爆発的な効果を生むことを実感している。

その中で例えば今、世界に出ていく企業のお手伝いをする中で、日本のブランドというものがベースとして構築されていくと、戦い方としては非常に楽である。もっとそれを戦略的に成長発展のためにやったらどうかということで、国家ブランディングということを提案させていただいた。

今いろいろとクールジャパンなどでやっている施策もあると思うが、あれはあれでももちろんいいのだが、どうもふだん私がブランディングという活動をトータルディレクションしている中で言うと、あれはプロモーションの戦略になっていて、底上げのトータルのブランド戦略というような活動にはなっていないのではないかと思っている。日本全体として先ほど藤山委員からアイデンティフィケーションというお話があったが、日本の価値、強くというものははっきりさせて、それを整理して国民や世界に対してそれを戦略的にコミュニケーションしていくということが、この時代に必要なのではないか。この時代だからこそ必要なのではないかと思っている。

是非それを私としては、ブランドが大事というのはずっと言われていると思うが、実行していただきたい。実行する際にブランド戦略というのは、トップダウンというのが基本だと思う。その施策の一番大事なところ、コアをまとめてやっていく上ではトップから落としていかないと、その理念というのは伝わっていかないとと思うので、是非そういう体制をつくって、実行していただきたいということを提言させていただいた。

(三村会長) 白木委員、どうぞ。

(白木委員) 一起業家として、成長・発展メカニズムの中でビジネスの新陳代謝、若返り、参入・退出の活発化というところが、特に私は一国民がこの成果物を見たときに、もっとビジネスは新陳代謝しなければいけないんだ、開業していくのが日本にとってプラスなんだということを、この成果物を見て感じてもらいたいなと思っている。金融機能の強化等も資料2のビジネスの新陳代謝、若返りというところにも書いてあるが、さまざまな金融機関、政府系の金融機関も含めて回っていても、まだまだ認識というか、若い起業家とか女性の起業に対して厳しいところがあると思っている、これを今後5年、10年でもっともっと乗り越えていかないと、成長はできないと思っている、政府として起業がプラスである、日本経済にとってプラスであるということ、大きく声をもっともって出していきたいと私は常々思っている。今回のこちらの成果物に関しても、そのあたりをもう少し大きく出せるような形にしていただければと思っている。

(三村会長) 加藤委員、どうぞ。

(加藤委員) イノベーションという言葉がところどころに資料2の中に出ているが、現場に私は行って思うところは、ここにイノベーションを起こさなければとか、新陳代謝が必要だと書いてあるが、そもそも起こそうとしている人たちは結構いて、でも芽がことごとく摘まれていくという社会全体のあり方自体を変えていかないと難しいと思う。

大企業やメーカーから最近御相談があるのは、20代、30代、もしくは45歳前後で課題設定能力がないので一緒に農業ネタで事業創造しよう、一緒に指導してほしいという話がぽろぽろと来た。しかしながら、一応、危機感を持っているらしいということはそういうお願いからもわかるが、社内の中でそれがどうにもできない状態なのかということも感じるの、ここにあるイノベーションして、新陳代謝を高めるところをもう一歩具体的に日本社会がその芽を摘まない、芽が出てきたときにきちんと水、肥料をやるプロセスを、金融とかいろいろなコンサルティングという話もあったが、その仕組みをきちんとしないと難しいと思った。

(三村会長) 吉川主査、どうぞ。

(吉川主査) 2点、意見を述べさせていただきたい。御説明いただいた大きな資料2、2ポツ、「個人や企業が自らの力を自覚し、積極果敢にチャレンジする気概を取り戻すことが必要。政府はそれを後押しする。」これに反対ではない。こういうことかと思うが、申し上げたいことは、私は政府にもイノベーターになってもらう必要があるということである。先ほどの御説明でも少し触れられたと思うが、ロボット等の先端技術という表現があるが、これは具体的に例えば介護の分野というのは将来的に我々が問題にしている2060年に向けて非常に大きな時代というか、ポイントになるというのは御承知のとおりだが、介護の分野というのは介護保険、公的な保険であるから、民間企業、マーケットだけでは益々成長とか発展するというわけにはいかない。政府がそれなりのリーダーシップを発揮しないと開花しない。ロボットのところで介護ロボットというものが具体的に登場しているが、これは一例として挙げたが、別に揚げ足をとるつもりではないが、政府にもイノベーターになってもらう必要がある。これが1点目。

2点目、やはりこの資料の一番下で、「財政・社会保障制度の持続可能性を高めることが不可欠」。これは私もそのとおりだと思っている。

ただ、財政、社会保障の問題を考えてきた者の立場からすると、一言で言うと、これでも厳しさが足りないという感じだと思う。資料の7を拝見していると、このシミュレーションでは成長率と金利が等しいというのが想定されているが、この財政のサステナビリティを巡る点で、長いこといろいろなことが言われてきた。私は、結論的には2060年までを視野に入れるわけだから、金利のほうが成長率よりも若干高くなるとするとさらに厳しい状況になってくるのだが、そういう想定が必要だと思う。

成長が大事ということには何の異論もない。成長が財政、社会保障のサステナビリティにとってプラス、したがって、財政、社会保障だけではないが、いろいろな意味合いで経済成長というのはある程度必要だというのは、私も全くそのとおりだと思っている。そのためにはイノベーションが必要と私自身、述べているつもりである。

問題は、成長だけで財政、社会保障の問題は解決するか。それでうまくいきそうな、いくぞという立場をかなりアバウトだが、ひところ前に上げ潮派という表現も使われていた。私は、この委員会の目指すところが人口版の上げ潮ということではないと思っているので、やはり外へのメッセージ、経済成長でかなりのところが片付くぞというメッセージになってしまうとミスリーディングになるので気を付けていただきたい。

なお、人口もこの委員会では焦点を当てていて、それは全く正しいと私は思っている。そのことははっきり申し上げた上で、経済の場合、人口だけで

もない。というのは、例えば一番わかりやすい例はドイツとフランスを比べてみれば、ドイツは日本よりも出生率が低い年が幾らもあって人口減少国。フランスは出生率 2.0、しかし詳しく申し上げる必要はないと思うが、独仏 2 国を比べてどちらが経済強国、どちらが経済で悩んでいるか説明するまでもない。このため、人口は確かに大切、この委員会が目指していることは正しいと思うが、それだけでけりがつくわけでもない。まして財政、社会保障の将来ということになると、さらに厳しくなると考える必要があると思っている。

(三村会長) 石黒委員、どうぞ。

(石黒委員) 私自身もこの成長・発展ワーキング・グループの一員であるので、今回のまとめももちろんサポートするものだが、これを全部改めて読んで、岩田主査が言われる 2020 年までにジャンプスタートをしないと、その後の持続的な発展というものが難しいだろうというのは激しく同意する。

そういう観点でこれを見ると、資料 2 の 2 番にある企業の生産性の向上については、企業の付加価値創造力の強化と、ビジネスの新陳代謝・若返りなどが書いてあるわけだが、恐らく企業の付加価値創造力の強化というのは、各一企業がそれぞれの努力によって生産性を上げていくということが主に書かれていると思う。それに対してビジネスの新陳代謝・若返りというのは企業間のものが書かれているとされていて、そうすると 20 年までに変えなければいけないものは、経済的に大きなインパクトがあるものであり、もっとマクロレベルのものが進むべきだと思う。つまり、資本とか労働の移動というものがマクロレベルで行われたいけないという意味では、ビジネスの新陳代謝、若返りというところの書き込みが少し不足しているのではないかと思う。

私個人がどう考えるかということ、日本の経済を大きく左右する大企業がどう変わっていくか、また、ベンチャー企業がどう変わっていくか。この間の資本、労働の移動があるかどうかということがかなり効いてくるのではないかと思う。

ではどうするかということは、やはりその M&A の促進や、大企業が不採算部門を例えば廃止する、しやすくする制度や、ベンチャー企業が反対に大企業の不採算部門を買って成長する仕組みづくりというものが考えられないかと思う。

今、恐らく大企業の経営者の方は、例えば本当にジャイアントの経営者の方は細かい事業部門のことまで全部見えない仕組みになっていると思う。自分が社長であるときに大英断をして、どうしても変わらなければいけない状況であるときは、それなりの統廃合が進むと思うが、それよりも、恒常的に

不採算部門を廃止していくような仕組みが必要。株主のほうを、当たり前が見るので、自分のときに特損を出したくないとか、そういうことをほとんどの経営者が考えがちだ。しかしながら、これからの10年間に例えば特損を出すところに対して有利になる税制の仕組みや、会計制度の仕組み、そういうものがないのかというふうに、これは実は割と議論している人たちもいるわけで、今までの日本の慣習として、欧米で事業再編がしやすいのに比べて日本ができていないところがあれば、何か新しい仕組みづくりというものがあつたらいいと思う。

1つ事例として私どものIT業界で、ベンチャー企業が上場企業だが、大企業の不採算部門を買って発展している例がある。それは割とニッチな市場であり、大企業では不採算部門だが、それを買うことにより、グローバル市場における市場占有率があがる。マーケットシェアをとることにより、これは完全に勝ち組になるわけである。大企業においては不採算部門なのでこれを買えるのだけれども、買収と同時に、大企業の出向組が帰っていくので、買った瞬間から生産性というか、しっかりと業態が成立する部門になる。

私の心配は、では大企業の出向組が帰っていったら大企業はどうなってしまうのかということが残るのだが、ここでまた1つ、団塊世代の引退というのがここ、この恐らくジャンプスタートしなければいけないときにあるので、そういう労働市場のある瞬間の退出という機会を捉えて、ベンチャー企業と大企業とのM&Aの活性化が起こりうる。そもそもコーポレートガバナンスを厳しくするというだけではなくて、とにかくビジネスの成長のためにコーポレートガバナンスがしっかりと効くような仕組みができないかなど。私自身は知識がないのでうまくお話しできないが、そういうところまで踏み込んで考えられないかと思った。

(三村会長) 大企業に対する建設的な批判、感謝申し上げる。

最近ではベンチャーと大企業のコラボレーションというものが1つ進めたらどうかという動きがある。つまり、それが今おっしゃっている点だと思う。

(石黒委員) ベンチャーが大企業を買うというのは、ほとんど例がない。でも、1個、2個出てきたので、本来は大企業は、私はよく存じ上げているが、物すごい技術を持っていて、しかしながら、大企業なので生かしていないというところがあるので、これがベンチャー企業の経営者であればうまく生かすような経営ができるのではないかと思う。

(三村会長) 深尾委員、どうぞ。

(深尾委員) 今まで議論されてきたところとも重なるが、岩田主査のジャンプスタートが必要だという整理は非常にわかりやすく、そのとおりだと思う。ただ、2020年代初頭までにジャンプスタートということで行くと、あと10

年間の中でどうジャンプするのか具体的に考えないと、やはりいろいろな厳しさがあるのだろうと思う。困難なのだろうと思う。

そういうことで考えると、ここにも書かれている意識改革というものが物すごく大事になってくる。先ほどもあったが、現場ではイノベーション要求というのはかなり高いと思うし、特に中小企業と日常的に接していても、そういった欲求感はやはりかなり高い。そういうものがなぜ促されていないかということマイクロ、マクロ両面からきちんと分析をするということが非常に大事だと思う。

加えて、私は教育、特に高等教育の人の育て方も含めて、そういったイノベーション人材、イノベーションを特段取り立てて人材の枠にはめ込むということではなくて、やはり日本の人の育て方というものの自体、創意工夫や個性みたいなものがしっかりと認められながら、イノベーションがしっかりと起こせるといった教育も中長期的には非常に大事になってくると思うし、そういう意味では日本の教育制度そのものにもかかわってくるのだろうと思う。これは人材活用のWGのところとも重なり合ってくるかもしれない。

加えて、意識改革というところでいくと、今日のような数値や議論をどう国民全体で共有するかということだと思う。もっと言えば、いかに今、将来予測から見えてくるネガティブな情報を国民と一体的になって共有し、このジャンプスタートということ国民的な課題として設定できるかというところが、非常に大事なのではないかと思う。

日本の社会は、非常にネガティブな情報を共有するということが下手な社会だ。地域WGのところていくと増田主査が出された増田レポートが1つ地域の危機感をあおりながら、消滅する自治体という中で非常にいろいろな御意見はあるが、地方にとっては危機感がある意味で持つきっかけになった。こういった私たちの社会、経済的な状況の意識というものを非常に厳しい状況だということも含めて、国民全体が共有する方策もあわせて考えていかなければいけない。

(三村会長) 鈴木委員、どうぞ。

(鈴木委員) 先ほど戸堂委員から1人当たりGDPは米国の7割だというお話があったように、要するにキャッチアップは実はまだ終わっていないということで、良くも悪くも日本は発射台が低いと思う。若い人が質、量ともに十分に働いている状況ではないし、女性のM字カーブも先進国で残っているのは日本ぐらいのもので女性の力を全然生かしていない。高年齢者の方々も元気で多くの経験をお持ちであるにもかかわらず、なかなか労働需要がないというか、生かしていない。外国人もうまく生かしていない。ということで、「多様性」や「つながり」が中間整理や主査サマリーでもキーワードであったよ

うに、なかなか迂遠なようだが、多様性やつながりを追及することがTFPを高めるということだと思ふし、人を生かしていくということが子供をきちんと産み育てていけるということだと考える。産み育てたい人が産み育てられないという現状があるので、吉川主査から「人口版の上げ潮」ではないというお話があったが、まさに産み育てたい人が産み育てられる社会にしていけば、人口は安定していくというメッセージの構成だと思う。

そういう意味では規制や慣行などを変えていかなければいけないという中では、いろいろなレベルでのガバナンスの強化ということが非常に重要だと考える。

このワーキング・グループの1つの特徴は、人口減少に関して物すごい不安、根強い不安がありとあらゆるところにあるので、そこに対するメッセージを出すことと、問題を克服したときの効果をきちんと数字で語る。成長戦略はいろいろなところでこれまでも様々に言われてきたわけで、定性的なことは幾らでも言えるが、人口安定というところに焦点を当てて、その効果を数字で示す。さらにポジティブな面だけではなくて超高齢化というネガティブな問題についてもしっかりと議論した上で数字で示すことを目指しているというところに意義がある。超高齢化というのは日本がフロントランナーで、これはアジア各国が後から直面する問題であるので、日本が成功モデルを示すことがまさに日本の成長発展ということだと思う。そういうグローバルな視点からもメッセージを出していくことが重要ではないかと思う。

(三村会長) 西村副大臣、どうぞ。

(西村副大臣) 何点か、感じたところを申し上げる。

ハードルは高いが、人口をそれなりに維持、そして生産性を上げればさらに豊かな未来が構築できる、選択できると考えられるので、そのためのジャンプスタートが必要だということで、今、鈴木委員からいみじくも発射台が低いというお話があったが、もう既にジャンプスタートへの変化が始まっていると思う。

日本社会は物すごく変化が始まっていて、M字カーブも変わってきた。ただ、子供を産まずに職業選択をする女性が増えているのも事実だが、しかし、女性の活躍の場面は益々増えているし、政府がこれだけやっているのもある。

地方に行ってもベンチャーの相談が多いというのも事実であるし、ファンダムもすごく活発に動いているし、私は新しい動きが見え始めた。外国人人材も、これだけ外国人の観光客も増えているし、そのことに対して、一時は治安もすごく不安視する向きがあったが、すごく今は前向きに捉えてくれるから、社会全体で変化が始まっている。萌芽が始まっているという感覚を私は持っているので、これをさらに社会全体を押し進めていけば、必ず上の

ところに行けるという明るいメッセージも、物すごいハードルは高いが、人口を維持することも生産性を上げるのも厳しいが、是非これはできるというメッセージを出していただけるとありがたい。

その意味で、ジャンプスタートは2020年オリンピックもあるし、競争力会議でも改革を2020でやろうということなので、この期間を集中期間、イノベーションを起こす、あるいは人口維持に向けてスタートする集中的な大改革の期間だと位置づけてやっていければ、必ずいけるのではないかと思っている。

佐藤委員の言われた日本ブランド、ブランディングのところだが、実はこの部分は先ほどのジャンプスタートから軌道に乗っていくという生産性の外的話であるので、ブランディングはできればさらにプラスアルファがあるということだと思うので、そこも是非力を入れて、まさにトップダウンでというお話をいただいたので、我々も気を引き締めてやらなければいけないが、確かに少し先、芽が出始めたというのも、政治が安倍政権になって相当メッセージを発信して雰囲気が変わってきた。その雰囲気を変えるというのがイノベーションの一步だと思うので、これは政治の役割である。さらにこれをブランディングという形でもっと戦略的にやっていければと思うし、小さな国だが、100万人ぐらいのエストニアという国がIT最先端の国で、eガバメント、スカイプをつくったというのもあるが、物すごくそれで徹底的にやっている。

だから我々ももう一回、成長国家としてしっかりブランディングをして、ITもロボットも、いろいろなことをもう一回そういう発信をするブランディングを我々としても研究してやっていかなければいけない。それができれば、プラスアルファのブランディングで社会のさまざまな分野で、さまざまなところでイノベーションが起こって、さらにブランド化が進むということになると思うので、是非頑張っていきたいと思う。

最後に多様性のところ。古い日本社会、どうしても企業の中の内輪でやってしまう。地域は地域で内輪でやってしまうという、ここを打ち破るのが多様性という概念だと思う。外からの人を受け入れる。地方もよそ者を受け入れる。人口が減ることはイノベーションにはマイナスであるので、減るけれども、維持する努力はしつつも、外からも益々来てもらって、観光でもいいし、よそ者でもいいし、石黒委員が言われた大企業の大都市部から団塊の世代が退職されるので、そういう方々にもう一回Uターン、Iターンで経験を地方で生かしてもらおう、ネットワークを生かしてもらおうということを含めて、このジャンプスタートの中で是非多様性、外国人も、移民をやらないということになっているが、定住化はしないが、観光客あるいは研修生、高度人材

を含めて益々受け入れよう、特区も含めてやろうということになっているので、とにかく多様性、いろいろなところと交流をして、そこにイノベーションを新しく生み出していくというところも、是非このジャンプスタートのところでやっていければと思う。

(三村会長) 小泉政務官、どうぞ。

(小泉政務官) まずは鈴木委員には、資料の作成に対して本当に多大な御尽力をいただき感謝申し上げます。資料2の一番下に、人口減少が続く2030年代、40年代は経済に下押し圧力がかかり続けると記述されているが、私からすると、やっぱりなと思った。それは以前も「選択する未来」委員会のどこかで言ったかもしれないが、2020年のオリパラまでは恐らく何とかなるだろう。だけれども、その後には見たくない現実が一気に押し寄せてきて、大変な時代が来ると思うとオリンピック・パラリンピックに向けた高揚感というよりも、その後の時代に対する危機感が強くあるということをお話させてもらった。もしかしたら日本にとって初めてなのではないかと思うのは、よくこの20年間のことを失われた20年と表現されるが、これはバブルがはじけたときに、これからの20年は失われるとわかっていたわけではなくて、結果としてそうやってきた。だけれども、これから大変な時代が来るとするのは事前に分かっている。その中でも絶望ではなくて希望を探して、それを高めていくのが政治の役割なので、私は改めて岩田さんの言葉を借りればジャンプスタートなのかもしれないし、改革期間という言葉がよくあるが、改革では弱いなど。集中改造期間ぐらいのイメージで、まさに日本のモデルを変えていく。

アメリカは一番優秀な人たちが大学を卒業した後に望むのは、自分たちで起業することであって、日本はそういう人たちがまず望むことは大企業に就職すること、国家公務員になることで、そういったところからも変えていく必要があるかもしれない。それを考えていくと、これからどうやって変わっていく種を見つけ、それを成功例としてどうやって盛り上げていけるか。そういったところもすごく大事である。

今、私は地方創生も石破大臣のもとで担当しているが、1つのキーワードは異次元という言葉で安倍政権も異次元の金融緩和から始まって、そしてこの地方創生は異次元の地方創生をやらなければいけないという言葉を使っていて、まさにこれから「選択する未来」委員会で提言をいただくことも次元の異なる、異次元のものを生み出していただくことで、政治があとは実行していく。

今、おもしろいのは、まだまだ日本はやればできるんだなと感じている。ないもの探しではなくて、あるもの探しをもっとやれば使えるものはいっぱ

いあるということに気づくことが多い。例えば国家戦略特区の中に指定された人口2万数千人の兵庫県の養父市。先日視察したが、農業委員会の権限を市に移譲するということが盛んに言われるが、実はほかの規制改革項目も要望で上がってきていて、1つが高齢者の皆さんが登録をするシルバー人材センターで、現状だと週20時間までしか働けないという規制がある。これを改革してほしい、規制緩和をしてほしい。地元のおじいちゃん、おばあちゃんたちから実際に会って要望を受けたのは、小泉さん、私たちはもっと働きたいんですと。是非この規制を緩和してくださいと。こういった要望を受けたのは初めてだった。

そして今回、この臨時国会の中でこの規制を緩和して、40時間まで働けるようにする。今までなぜこれだけ元気なお年寄りの方がいっぱいいるのに、この規制改革の要望が養父市以外からは上がってこなかったのかなと、そういったことも同時に感じた。

同じように養父市から上がってきたのは、年間3,000キロリットル以上お酒をつくっているとインターネットで販売できないという規制は外してほしい。私は聞いたときは衝撃を受けた。これだけ何でもネットで買える時代に、3,000キロリットル以上つくっていると売れない。この時代遅れは一体何なのだと。そして、今回もこれは変えることになったのだが、これは法律改正が要らない。通達で変えることができる。

また、岡山県の真庭市に行けば、木材でGLTといって木材を重ねることによって強度を増して、高層の木造建築をできるようになる技術があるが、これはイギリスのロンドンでは13階のGLTでの建築物。地震国のイタリアでも9階建て。だけれども、日本では3階建てしかできない。今後、法律改正もあるようだが、それまでの間は一個一個大臣認定でしかできない。これだってなぜできないのか。

先ほど介護ロボットのサイバーダインのHALの話もあったけれども、あれもドイツではサイバーダインのあの機械を使うことが保険適用できる。だけれども、日本ではできない。こういったこと一つ一つをもっともっとやっていけば、私は2020年以降も前を向いて変わっていく、一つ一つの積み重ねをやっていく変革の時代、改造の時代をみんなが前向きに捉えることができるのではないか。その時代をつくっていくためにも佐藤さんが言ったようなブランディングを本当にトップダウンでやっていかなければいけないし、これからやらなければいけないことがたくさん出てきたなという、増田レポートに次ぐそういった危機感を、健全な危機感を多くの人たちで共有をしていく第一歩になるかもしれないなと思って、大変いい緊張感をいただいた。

(三村会長) 最後に岩田主査からまとめを。

(岩田主査) 1点目は、意識改革が必要だということについて、各委員から複数の御意見があったが、アメリカのある女性の心理学者は、意識改革というものをマインドセットという言葉で表現して、2通り人間にはマインドセットがあって、1つはフィクストマインドセット。もう一つはグロースマインドセットと言うのだそうだ。フィクストマインドセットというのは失敗するともうそれで自分はおしまいだ、これからはもう何もやらない。失敗があってもそれにくじけない、もう一回やってみよう。さらに挑戦する、これをグロースマインドセットあるいはクリエイティブマインドセットと言う。

日本は不幸なことに、バブルが崩壊してからどうも日本全体がフィクストマインドセットで、先を見ても何か余り明るくないなど。年をとった人も若い人も何となく下を向くという、これがある意味で停滞をもたらしていた1つの要因ではないか。私は今回のワーキング・グループをお引き受けして、非常に心強く思ったことは、ベンチャーとか新しいことに挑戦する、言ってみるとグロースマインドセットを持たれている方々が委員にたくさん参加されており、是非そういうグロースマインドセットの心意気というか、そのスピリットをなるべく最終報告書に伝えるということが必要なのではないか。

2点目は、それでは具体的にどうか。これは加藤委員、あるいは石黒委員からもあったけれども、例えば M&A というのは、外国の企業が日本に M&A すると、それを歓迎しないという人の割合が実は日本とドイツが非常に多い。7～8割歓迎しない。歓迎するというのはわずかに十数パーセント。これはどういうわけかドイツと日本が似ている。どうしてそうなのかなと。

また、日本に対する直接投資も、GDP 比率で北朝鮮より低い。どうして閉鎖的なのかというと、1つは戦後の発展で成功は失敗のもとというか、ある意味で産業グループ、大企業もいろいろ下請けとの関係を非常に密接にうまく形成することによってグループとして発達して、それが競争力の源泉になっていた。そこに何か異質のものが入りたい、買いたいと言ってきたときに、どうしてもそれは余り歓迎しない。M&A に対しても余り賛成しない。三角合併も法律はつくられたけれども、実際には1件しか使われていないとか、こういう M&A のマーケット、これは実は新しいマーケットをつくり出したり、イノベーションを促進する上で極めて重要なものだが、それが日本の場合には必ずしも機能していない。

同時に M&A の企業行動を見ていると、どうもアメリカの場合にはターンアラウンドファームというものが間に入っていて、先ほどの話でベンチャーと一緒にという話があったが、そういうある意味で経営を一新するようなことを専門にやっている、それがビジネスとして独立でしかもそれが非常にうまくやっている。これは言ってみると客観的なデータを調べ上げて、不採算の

部分を可能な限り削っていく。そのときにそういう企業はどうしてできるかという、過去のしがらみを持たない。合理的な判断でもって本当に無駄なところは減らしていける。そうすると収益率が急に改善する。改善すると今度はそれをまた売却するということで、それに特化したようなビジネスがアメリカの場合には相当発達しているが、日本はなかなかそういうものが生まれてこない。何かそういう仕組みをどうしたらいいのかなというのが伺っていて感じた。また、ブランド力というものを国全体としてどうやって高めたらいいのか。これも何か具体的な案を考える必要があるのではないか。

3番目。今日は鈴木委員から財政についてのお話をいただき大変ありがたかったが、1つはこのシナリオは給付を削減するかどうかで、もう一つは消費税を増やすかどうか。こういう2つの選択を迫る改革の姿を示している。現実の社会保障制度というのは実は保険料が中心で、国費分は3分の1ぐらいということで、その3分の2の保険料自体がどう変わっていくのか。つまり将来世代が保険料が高くなり過ぎて払い切れなくなってくる。あるいは保険料を払っても自分のところにそのリターンが戻ってこない。そういう仕組みを私はプリファンディングということで、すごい長い期間をかけてできるだけ老後に必要な年金は自分で用意する。もちろん最低のセーフティーネットというものは必要で、その部分は基礎年金の部分と私は理解しているが、何らかそうした自立のメカニズムあるいは可能な限り自分のことは自分が面倒を見るという、何かそういう仕組みについて、これは医療、介護、年金全てに共通していることだが、基本的な問題を抱えているのではないか。

(三村会長) 当会の会長として今日お聞きして、非常にいろいろな提案ができる内容を提言していただいたと思う。1つは、例えば遅延のコストが非常に高いという点だとか、ほかにもいろいろあったけれども、意識改革というのは危機意識の裏返しであるので、西村副大臣がおっしゃったように、現実に冷静に問題を見つめるところから余り楽観的なシナリオではなくて、そこから危機意識というのは出るわけで、それからみんなの意識が基本になると思う。

皆さんにはいろいろ努力していただき、このような報告書を出していただいて感謝申し上げます。これで終わりではない。まだまだ残っているが、どうぞよろしく最後までおまとめいただきたい。

それでは、第6回成長・発展ワーキング・グループとの合同会議を終了させていただきます。

(休憩)

(三村会長) それでは、第8回人の活躍ワーキング・グループとの合同会議を始めさせていただきます。

まず、吉川主査からワーキング・グループにおけるこれまでの結論について御発言をよろしく願います。

(吉川主査) 私からは、初めに本当に一言だけ申し上げます。

本日の会議、前半は、岩田主査のもとで成長・発展メカニズムについての議論を行った。その場では、人口減少という問題があり、それに対してイノベーションがキーワードになるというお話であった。この点は恐らく委員の皆様方のコンセンサスだろうと思う。

私どものワーキング・グループの問題意識は、イノベーションがキーワードというお話から出発した上で、これをやるのは誰かということ、これは言うまでもなく人であるわけである。将来、イノベーションロボットなどというのでいいのかどうかはさておき、そういう時代はまだ先だろうと我々は考えており、やはり人が全てのもとだと考えているわけで、それが出発点である。

そこで、その点については、もちろん例えば経済学の世界でも昔からそういう認識はあるわけで、ヒューマンキャピタルという言葉も使うわけであるし、また、これは人の活躍ワーキング・グループで一度発言したかと思うが、アメリカの上場企業のバリューについて、昔は企業のバリューということ、英語ではタンジブルアセットと言ひ、物理的な土地とか機械とか工場とか、そういうもののバリューが重立ったわけだが、今はインタangibleと言う。要するに無形資産が既に半分以上になってきている。いろんな表現があると思うが、いずれにしても、そうしたインタangibleなアセットを生み出しているもの、これもまた人ということになるだろうと思う。

繰り返しになるが、要は人が全てのもとだと、イノベーションのもとでもあるということ、さて、その人が活躍できる場をどのようにすればいいのか。これは当然、教育のあり方にも当然関わってくる。そうしたことを人の活躍ワーキング・グループで活発に議論してきたつもりだ。そのワーキング・グループでのこれまでの議論について、事務方より説明いただきたい。

(三村会長) それでは、鈴木参事官、説明をよろしく願いたい。

(鈴木参事官) お手元の資料4をまずご覧いただきたい。

資料4は、これまでの議論をとりあえずまとめたものである。

1ページ目は4回目～7回目まで後半戦の議論を整理した紙だが、4ページ目は高齢社会に対応した社会システムの構築について、5、6、7ページ目は成熟社会における雇用戦略について議論させていただいた。中身は別の資料で御説明するのでここでは省略させていただいて、その下の2ページ目からは、

ワーキング・グループで発表いただいた資料の中からお一人1枚ずつに事務局で抽出させていただき、御紹介するものだ。

2ページが第4回人の活躍ワーキング・グループの近藤委員提出資料、3ページが第4回人の活躍ワーキング・グループの白波瀬委員提出資料、4ページが第4回人の活躍ワーキング・グループの武藤委員提出資料、5ページが第5回人の活躍ワーキング・グループの慶應義塾大学の鶴教授提出資料、6ページが第5回人の活躍ワーキング・グループの上智大学の奈須教授提出資料、7ページが第6回人の活躍ワーキング・グループの東京大学の水町教授提出資料、8ページが第6回人の活躍ワーキング・グループの株式会社ニッチモの海老原代表取締役提出資料、9ページが第7回人の活躍ワーキング・グループのリクルートワークス研究所の大久保所長提出資料である。10ページが前半の人の活躍ワーキング・グループ主査サマリーの提案事項をまとめたもの、11ページが第2回人の活躍ワーキング・グループの小塩委員提出資料、12ページが第2回人の活躍ワーキング・グループの菅田委員提出資料、13ページが第3回人の活躍ワーキング・グループの工藤委員提出資料、14ページが第3回人の活躍ワーキング・グループの堀委員提出資料、15ページが第3回人の活躍ワーキング・グループの堀委員提出資料ということであり、時間の関係で内容は省略させていただくが、このような御発表をいただいたところだ。

次に、資料5をご覧いただきたい。資料5は、以上の議論を全てこの1枚に落としてみたものだ。この1枚をもとに本日は御議論いただき、それをもとにワーキング・グループのレポートの起草につなげていきたいと思っている。

全体の考え方は、先ほど吉川主査からもご説明いただいたように、一番上の枠囲みにあるが、一人一人の多様な能力の最大活用による高付加価値戦略の推進ということで、いろんなグローバル化、コンピュータ化、人口減少の中でイノベーションということをするためには、やはり全ての人が活躍できる社会というのが大事であろうという基本的な考え方を立てている。

その下に、ターゲットとなる時期と、視点を3つ、人材、働き方、豊かな生活と並べ、そのライフステージごとにどういったことが大事かということ整理した。

まず、真ん中の「働き方とその環境」の箇所だが、1つ目の○に掲げているのは、ポスト型の人事管理あるいは同一労働、同一賃金の考え方を取り入れていくということ。こうしたことで非正規の低賃金をなくしていくとか、あるいは非正規の方あるいは無業の方がより力を発揮できる仕事についていく、こうしたことをできるようにするという考え方を記載している。

下に幾つかポツが並んでいるが、少し御説明すると、職務を1つは明確化するということがある。その明確化された職務に対して適切な対価が払われるということによって、夫婦で仕事をすれば子供を育てられるという所得水準を確保するとか、あるいはそういう職務が明確化されていけば賃金カーブも今よりもなだらかになっていくので、そうしたことを通じて雇用の流動性が高まっていくのではないかと、そうしたことを通じて、個人の面から見れば多様なキャリアパスが形成される、自分に合った働き方ができるということ、いろいろな女性、高齢者などの活躍がさらにしやすくなるのではないかと。同時に、マクロで見れば未来、いろいろな産業構造の変化が起きてくるわけだが、そういう中で労働移動がなるのではないかとということである。

次の○に掲げているのは、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みということで、これは前半で主に議論したのだが、後半で追加したのは、今申し上げたようなポスト型の人事管理ということになると、そういう無限定な日本らしいところの働き方を背景とした長時間労働、こうしたことが是正できるのではないかとということである。

その下に3つ、年齢層ごとに○を掲げているが、1つが若者の活躍の促進ということで4つ記載しているが、例えば一番下の中小企業とのマッチングの強化、といった議論もあった。また、次に高齢者についてだが、高齢者の場合は個人差が大変大きいので、そういう個人差に応じながら年齢に関係なく、高齢者の特徴を生かすということも当然あるが、むしろ年齢に関係なく、エイジレスという考え方で社会参加ができるような社会がいいのではないかとといった議論であったかと思う。最後に、女性の更なる活躍ということで、主査サマリーで取り上げた管理職登用の促進ということを掲げている。

次に、上の行の2番目の柱で「人材育成」の箇所だが、そこは中身的には2つの柱があり、1つ目の枠に、そういう不確実な未来に柔軟に対応するためには、リーダーシップ、協調性、問題解決力などの汎用的なスキルや能力を育成していくことが大事だということで、教育段階から色々なデザイン・シンキング、リーダー教育などの中でやるとかということとともに、まさに職業の実践を通じた中で問題解決力を養成していくことが大事ではないかと、そんな御議論であったかと思う。

また、もう一つの柱が次の枠で、専門的な職業スキルの獲得できるようなことということで、インターンシップ、デュアルシステムのように、学びながらそういう職場実践を通じていく中でそういうスキルを高めていく。また、大学においても、そういう職業スキルを養成する機能がもう少しあってもいいのではないかと、専門学校機能が強くなってもいいのではないかと。そして、ミドル期のキャリア開発、学び直しも推進といったことである。

次の枠だが、ここは小学校以降の各段階において職業生活への意識を高める、こういうキャリア教育を戦略的に進めてはどうか、創造的な豊かな教員の育成などが大事だといったことである。

次の枠だが、多様な人材を育て、生かす社会的な土壌が大事なのではないかということで、そういう多様な能力や経験を企業あるいは社会が評価する、そして社会全体で人に投資するということが大事だと、こんな御意見であったかと思う。

最後の一番下の行、「豊かな生活とその基盤」だが、右のほうに、健康寿命、高齢期の多様性を踏まえた社会政策の推進ということで、60代後半を対象とした積み立て型の補完的な年金の検討という提案もあったかと思う。

その下の枠だが、人生の最終章を安心して暮らせる仕組みを構築ということで、ICTを活用してそういう情報を生かした支援サービスを行うとか、あるいは医療・介護だけではなくて生活そのものを支えることが大事だという議論であった。

また、色々な共通する課題として、豊かな生活の基盤を整備とあるが、高齢期に向けた「溜め」を若年期から確保するとか、支え合いのコミュニティを構築するとか、そんな御指摘があった。

以上、7回分の議論を1枚にまとめたので、不十分な面もあろうかと思うが、これを1つの材料にして色々御発言いただければと思う。

なお、資料6として、もう少し詳しいこれまでの発言要旨をつけているので、こちらにも必要に応じ御参照いただければと思う。

(三村会長) これまでの熱心な御議論に対して、ワーキング・グループの方々に深く感謝申し上げます。

これから議論に入るが、今日はワーキング・グループの方たち全員に話していただきたいので、私から指名させていただく。最初に「働き方とその環境」に特に御関心の高いワーキング・グループ委員、菅田委員、近藤委員、工藤委員にお話しいただきたい。

(菅田委員) 「働き方とその環境」の中のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みというところで、人口減少なので、もしかすると長時間の残業をしなくてはいけなくなるかもしれないということが背景にはあるが、当然のことながら、女性あるいは高齢者等を考えると、長時間残業、これは抑制しなければいけないのは当然だ。その際には、イノベーションを生み出すということもさることながら、やはりこの会の大きな課題は人口減少に対してどう対処するかということだし、同時に、冒頭にあるように、競争力を維持するというところだから、ここのワーク・ライフ・バランスの実現というところは是非「生産性を高める」という言葉は入れていただきたい。

もう一つは、長時間残業ということだが、「ポスト型の人事管理により、無限定な働き方を背景とする」という制限は、むしろ無くして、どんな条件であれ長時間残業は抑制すべきであろう。その理由の一つとしては、あるいは手段の一つとしては、健康に配慮するというのを入れた上で長時間残業を抑制するというか、求められないという、そういう文脈にさせていただいたほうがいいと思う。

(三村会長) 近藤委員、よろしくお願ひしたい。

(近藤委員) 菅田委員の御発言にもあったが、やはり長時間労働の問題というのが一番解決すべき問題であると私も考えていて、こちらの資料のワーク・ライフ・バランスの箇所だが、長時間労働がまかり通っている背景の一つには、どうしてもトップの人たちが長時間労働することを頑張っている証拠だと見るような気風があると思う。だから、そういったマインドセットを変えていくみたいなことを少しトップダウンでやっていくということは必要だろう。本当にトップの大企業で残業を減らすというような運動をやっていただくとか、あと、これはワーキング・グループ内で発言したが、霞が関から残業をなくしていくとかといったことをしていくことによって、日本全体で定時で仕事が終わる人が生産性の高い人だというようなマインドセットに切りかえていくと、無駄な長時間労働というのが減っていくのではないかと思う。

(三村会長) 次に、工藤委員、よろしくお願ひしたい。

(工藤委員) 私は主に失業者を含む220万人、16人に1人の若者が、今、仕事についていない状況の立場から色々発言をさせていただいたが、この資料5について、中小企業に限らず、マッチングの強化というのは政府もずっとやってきたと思うが、何人就職したかというところがずっとKPIになっていると思う。ただ、実際は就職後、どれぐらいそこで継続して働けたか、労働市場にいられたかとか、そちらのほうが大変重要だと思っているので、全ての施策においてもKPIを就職者数もしくは就職率から継続のほうに変えていくことでほとんどのコンテンツが変えざるを得ない、もしくはよい方向に変わっていくと思う。働くというのは、就職が確かに入り口ではあるが、今日就職して明日やめるといようなことを繰り返すようなマッチポンプも起こっていると聞くので、この部分の変容というのを長期にわたって物事を考えれば、人が長期にわたって労働市場にとどまるということも必要になっていくので、環境の変更とともに各種政策における目標管理の部分を少し変容していったらいいのではないかということをお話しさせていただいた。

(三村会長) 次に小林委員と堀委員は、特に人材育成に御関心があると聞いているので、このお二人のお話を伺いたい。小林委員、どうぞ。

(小林委員) 2つあるのだが、1つ、人材育成ということでどういうことが大事だと思っているのかという概念のところと、もう一つ、小泉政務官のほうから具体的に提言をというご要請が以前あったので、では、どういうことが必要かと、具体的な政策面も含めて2点お話しさせていただければと思う。

まず、1点目だが、資料4の14ページが私が提案させていただいた内容だ。ここに書いてあるように、今回の「選択する未来」委員会全体の目的として30年後とか50年後の日本を考えていくということだったので、その日本を考えたときにどういう人材が必要なのかということも中心に発表させていただいた。ここに書いてあることはもうお読みいただけるとおわかりになることだと思うし、多くの方が御同意いただけることなのかなと思うので、詳細は割愛させていただきたいと思う。

その上で、私が申し上げたのは、こういう人材が必要だ、教育は変わらなければいけないと何年も言われてきているにも関わらず、それで何故変わっていないのかというところが問題だという点。これはゆとり教育のときもそうだったのかもしれないが、概念論が先行して、(教育は「誰が教えるのか」に尽きるにも関わらず) こういう人が必要だ、こういう教育が必要だと言っても、現場で教えるのは先生なので、その人たちがきちんと時代の要請にあった教育をできるようにするために、教員養成の話が取り残されないようにしないといけない。

2点目は、では具体的にどうするのだというお話だが、私の回の発表の時点では、シンガポールとかフィンランドの例をとって、マスターティーチャー制度がいいのではないかと御提案をさせていただいた。これはおさらいすると、全国の数パーセントにあたる先生方を選抜をして、その方たちに徹底した再教育を行って、それで全国に配置していくということである。

ただし、これはこの後いろんな教育者の方とも議論したのだが、フィンランドとかシンガポールみたいな小さい国だからできるのではないかと。人口数百万人の国と数億人の国では国家全体の教育を変えるために必要なプロジェクトの規模も予算も違っていると指摘された。では、もっと人口が多い国は何をやっているのだろうと思って中国の例を調べてみた。

中国では、ここ数年の動きとして、急速に英語力やディベート力が上がってきていて、世界的な会議の中でもどんどん中国人が発言するようになってきている。この背景の一つに、実はダボス会議のヤンググローバルリーダーのメンバーが一人いて、彼が立ち上げた中国教育ベンチャーがアイビー・リーグから年間に何百人も学生をリクルートしてきて、年間に300万円ほどのお給料でTeach For Americaの教育界版みたいな形で、中国全土にロールアウトしている。彼らは、学校の中というよりはエクストラカリキュラ、放課後の

ディベートチーム、ドラマチーム、ロボティックス、モデルUNなどを全部一元化したカリキュラムでつくって全国で普及させて、かつ、その普及を促すために地域レベルあるいは国家レベルでコンペティションをつくり、それが大変な動員数だという。

ここから日本は何を学べるのか。また、どこから予算を持ってくるのか。今まで日本は30年近くJETプログラムというのをやってきていると思う。JETにはこれまで20億～30億円近く、日本の国家予算を投じているのではないか。年間に、平成23年度だと1億5,000万円ぐらい投じているようだが、JETで来日するALT達は実は年間300万円程度もらっていて、前途の中国の例とほぼ同じである。なぜ一方では半分以上がアイビー・リーグ、全員が全米トップ20の大学から来ていて、なぜJETではそうではないのか。やはりマーケティングそしてリクルーティングの方法に課題、改善の余地があるのではないかなと思っている。

このJETプログラムではどのように来日する若者達をリクルートしているかということ、実は在外公館である。この中国でやっているプログラムなどは専門の教育のアントレプレナーの人たちが全米にネットワークを張り巡らせてやっているのである。どちらのマーケティング力が優れているか…結果を見るとその差は歴然としている。

同じ1億、2億円というお金が毎年使われていくのであれば、25年、30年やってきただけに既に予算もあることなので、1回JETのやり方を見直してみるとということが、現実的にあり得ないかなというのを考えたりしていた。

(三村会長) 堀委員、どうぞ。

(堀委員) 吉川主査が仰ったように、私どもの人の活躍ワーキング・グループでは人に焦点を当てて議論を重ねてきたが、特に「教育」の部分が重要だと認識している。

3点、今、大きく方向性が変わっていることを指摘したい。1つ目は、コンピュータとロボットによってこれまであった職が無くなっていること。2つ目はグローバル化によって職が海外に流れているということ。3つ目が、職に構造変革が起こり、その中身が変わっていることだ。最近よく聞かれるのは、小学校に入る時にあった職のうち3分の2は、その子が成長して大学を卒業する頃までには無くなっているということだ。今までは、同じ職がずっとあるということを前提にして、定型的な業務をこなせるようにする教育が中心だった。しかし、そうした教育のあり方を含めて、根本的に発想を変える必要があるということを経験してきた。

どうすればいいのかについて3つ提言した。1つ目が、教育の中身を根本的に変えていく必要があるということ。これは資料4の中の最後のページ

に書いてある。多くの職がコンピュータやロボットによって置き換わっていくなれば、コンピュータやロボットができることを子供たちに教育してもしようがない。そうではない分野、もっと専門性が高い分野、ホスピタリティや人間関係能力、リーダーシップといったコンピュータにはできない分野にもっと力を入れるべきだ。ホスピタリティ教育やリーダー教育そのものの中身を変えていくことが必要だし、職の教育は知識を教えるのではなく、問題解決、つまり新しい職を創り出していけるような力を養うように考え方を変えるべきだ。もっと言えば、職の変化に応じて自分自身が柔軟に変わっていく能力を身につけるとのことだ。

提言の2つ目は、生涯教育について。これまでの教育というのは大学卒業ぐらいまでが基本だった。ところが、大学卒業から40年、45年と長きにわたって働く時代に入り、その間に教育がほとんど行われていないことの問題点が見えてきている。大学卒業以降も学び続けることで、職が変わり、無くなっていくという現実やグローバル化という流れに対応できるようになる。生涯教育という長い期間を前提に発想し、その中身を検討していく必要がある。

3点目は、全員が同じ教育を受けなければならないという発想を捨て、セグメントごとに分けるということだ。ダボス会議などの議論に参加しているとよく分かるのだが、日本はベースの教育水準が高く、労働力の質が良い。働く意欲や倫理観が高く、協調性があり、細かいことに気を配り、工場の現場でクオリティコントロール運動を推進できるような人たちがたくさんいる。この部分の教育は優れているし、これからも必要だ。しかし一方で、リーダーを育成する教育やデザインを強化していく教育、グローバルで活躍する人材を育てる教育、コミュニケーション能力を磨く教育が弱い。

全員に対して同じことを教え、同じ結果を期待していたらこの状況は変わらない。しっかりとしたベース部分の教育と、世界で活躍し、世の中を引っ張っていくエリート、あるいはリーダーに対する教育を分けて考える。2段階、3段階の発想を持ち、それぞれの階層の教育を強化していくべきだ。

(三村会長) 次に、「豊かな生活とその基盤」に特に関心の深い委員だが、武藤委員、小塩委員、白波瀬委員からお話をいただきたい。

武藤委員、よろしくお願ひしたい。

(武藤委員) 私は実際に在宅医療を提供している立場から、高齢者が今後活躍をしていける社会というのはどういうものかといった観点で考えている。

まず、1つ目だが、ここにもまとめていただいたが、在宅医療、介護のネットワーク化、ICTを活用とした在宅医療サービスというものがある。これは間違いなく重要だが、その前の段階として、そもそも病院にある情報が共有できていない。つまり、民間が持っている情報、もしくは国や自治体が持つ

ている情報がそもそも共有できないという問題がある。保険者によって例えば違うとか、そういうような課題がある。よって、在宅医療や介護に入った段階から情報を収集して分析をするところだけでは不十分で、今回マイナンバーなども含めて日本人が持っている医療、健康にかかわる情報を一元化して集めていく仕組みをつくっていかないと、そもそも分析ができない。その最後に在宅医療の充実というものがあるわけだから、やはりここだけを切り出すわけではなくて、ライフクラウドの開発なども含めて、広くヘルスケアにかかわる情報を集めていく仕組みが重要であると思う。

2つ目に、その情報を収集した後に、最適な医療・介護を考えていくわけだが、私どもが在宅、医療をやっていると、患者さんの知識レベルがどんどんと上がっている。つまり、昔は医師だけが知っていて患者さんにある意味教えていけばよかったことが、今、その知識のアービトラージがほとんどなくなっているわけである。これはある意味ではマイナンバーの導入によって、もっと人々のITリテラシーが高まり、知識を得る手段が増えると、医療関係者と患者さんの知識の格差というものがなくなっていく。

では、これで全てが改善するのかということやはりそういうわけではなくて、専門家がいかにリコメンドをするかということところが大事なわけだ。よって、ここはいかにICTが開発されても、どのタイミングでどのように誰に話をしながらヘルスケアを進めていくかということころは、最後は人間である。これは吉川主査も仰ったが、最後は人間がICTを使いながらイノベーションを進めていくわけだ。

よって、こうした観点でヘルスケアは特にこれから間違いなく重要なエリアであるわけだから、ICTの発達とともに、やはり例えば医療関係者の教育のあり方であるとか、違うスキルがこれから求められていくわけであるから、こうしたものの教育というものは大事だと思っている。

最後に健康寿命の延伸と書いていただいているが、いかに高齢者に生活の中で存在意義を感じていただくかと。これが結局は健康寿命の延伸であったり、生きがいにつながるわけであるが、今、実際に高齢者に提供されているサービスを見ると非常に画一的で、例えば施設に入ってしまうと、みんながタオルを折って何かしらやっているといったようなことしか与えられていないわけである。よって、先ほども鈴木参事官からお話があったが、高齢者というのは非常に個人差があると。それは能力、知識的な能力もそうだし、身体的な能力の個人差が非常に高い。ですから、その個人差に応じて何かしら社会のニーズをマッチングさせるサービス、こういったものがあれば、その個人の状況に応じた生きがい、もしくは社会の貢献の機会を提供できると思うから、こうしたものの開発が今後重要になってくると思う。

(三村会長) 小塩委員、よろしくお願ひしたい。

(小塩委員) 「豊かな生活とその基盤」について若干のコメントを申し上げる。

まず1つ目は、非正規の問題なのだが、日本の色々な社会の仕組みは、暗黙のうちに正規で働くということを前提にでき上がっているところがある。高校や大学を出て正規労働者として働いて定年を迎えるということであれば非常に幸せな人生を送ることができるし、それから、社会保障の恩恵を受けることも十分できるが、一旦非正規の生活に入ってしまうと、人材育成の経路に乗ることができないし、セーフティネットの中にも入ることができないという問題がある。再び正規になることも難しい。

このように、非正規になると、私たちが目指すべき豊かな生活ということが実現できなくなるということだから、人材育成の仕組みでも、あるいはセーフティネットのあり方でも、非正規の人たちも豊かな生活を送るようにできるように改める必要があるということがまず言える。

特に教育面で言うと、私は日本の学校教育というのはそんなに悪くないと思う。それから、大人版のPISAであるPIACを見ても日本の成績は非常にいいということなので、人材育成の仕組みそのものは非常に強固なものだと思うが、非正規という働き方が増えると、この強固な仕組みが崩れてしまう。長期的な成長経路を考える上でも、非正規でも不利な立場に立たないようにすることが必要になると思う。

2点目は、高齢者の活用ということだ。高齢者を高齢だからという理由で単純に扶養される立場に置いてしまうというのは、もちろん社会保障という立場からいうと重要なのだが、生物学的に見るとちょっと無理な面がありそうだ。これだけ食べる人が増えて、働く人が減ることになると、やはりどこかでおかしいことが起こる、バランスが崩れると思う。

働ける能力もあるし、気力も十分ある高齢者の人が制度的な制約で働けないのは、非常にもったいない話なので、そこは改める必要があると思う。

さらに、60歳代後半の働き方については、色々な問題がある。定年後どのようにするのか、また支給開始年齢がこれから上がるときにどうしたらいいのか、あるいは親の介護の面倒を見なければならない、親の介護に携わらなければならないという、色々なライフイベントが集中的に発生するのがこの年代だ。そういうところの人生をどのように豊かに過ごすかという問題は、もう少し改めて検討する必要があると思う。

(三村会長) 白波瀬委員、よろしくお願ひしたい。

(白波瀬委員) 厳しい社会があるようなのだが、やはりこの社会、担ってこられた方に対して社会がどのように保証していくかというのは常に数が大きくなればなるほど大きな課題にはなってくると思う。

やはり未来として私の中で目指すべき将来像とは、一人一人の力を最大限に発揮できるような社会を実現するというところにある。非常に抽象的なのだが、子供たちの間でも色々な強みがあって、あるいは強みを発揮する時期にも奥手の子もいるし、早く才能が開花する子もいて、そういう個々異なる一人一人のスケジュールに合った能力発揮ができるような社会が望ましいと思っている。

この点を別の角度から見ると、やはり個々人の多様性の位置づけに関連し、今実は前半のところをコメントしかねたのは、やはり一人一人というのは多様なので、その多様さというのを成長という一つのマクロなところでどう収束させるかというところが、一番の考えどころかなとは感じている。

よって、働き手が少なくなっているという人口減少の中で働き手をどのように確保するか。その場合の働き手は色々な人がいて、いろんな年齢層がいるのだが、働き方の柔軟さというのをどう担保するかというのがあるのだが、異なる働き方の中で生産性という一つの指標をどのように積み上げていくのかというのは、やはり一つの将来像を考えると少し具体的に何か見えるように提言できると大変よいと感じた。

抽象的な話になってしまったが、やはり豊かな社会というのはそういう意味で将来現役という言葉もあるのだが、子供もそうなのだが、お年寄りになると本当に個人差が増えてくるので、あと1歳の格差というか違いがすごく大きくなるという年齢層でもあるので、そういう意味では制度そのものを層化させることが求められる。底支え、今、小塩先生から日本の教育は悪くないと仰ったのだが、やはり基礎のところはしっかり行っていただき、2段目のところでも破格の子をきちんと受け止め、大切に育ててあげることが必要なのではないかなと考えた。

よって、そういう観点から、取りこぼさない社会というのが実現できればいいなというのが、人の活躍ワーキング・グループで自分の中で自覚しながら議論しなくてはいけないなと考えていることだ。

(三村会長) 質問したいのだが、前半の第6回成長・発展ワーキング・グループでは生産性の向上が必要だという議論だったが、今の白波瀬委員の御意見は、人の育成、活躍と生産性を結びつけることには違和感があるということだろうか。

(白波瀬委員) 違和感があるというよりも、距離があるということだ。行きつくところは今回2つ、一つは成長。これはあるべきで、それも同意する。あと人口ということで、1億という一つの目標値を提示した。両者はマクロな指標である。そこに成長の担い手といったときの多様性を提言の中でどう組み立てるかだ。3つのワーキング・グループを開催しているから、それを別々

に組み立てるという手もあるのだが、できれば成長という言葉の人々にとって我が身のこととして感じてもらえることが必要だ。成長路線を議論しているときに、限定的な人のためだけというような印象があるのは望ましくない。そういう意味では女性の活躍が管理職を中心になっているというのは、すごく大きな貢献なのだが、全体の女性数量というのは結局低賃金のパートタイマーの人が多い。これは安倍総理が今朝の新聞でも仰っていたが、そういう人たちも含めて女性の活躍だが、その組み合わせをうまくつくらないといけないので、マクロな指標と個々人の多様性の間での距離を私は感じている。

(三村会長) 岡田委員から、全般に関してお話しいただきたい。

(岡田委員) この前吉川主査と成長しないゼロ成長というのはここにずっと立っているのだよと、厳しいよね、ちょっとずつ歩いていったらいいでしょうという話をした。確かに成長というのは必要なのだが、これだけ豊かになってまだ豊かになりたいのかといったときに、心だけが成長していないし、心だけが豊かになっていないようなところがあるのではないかと思う。

サッカーでもそうなのだが、複雑系のスポーツと言われているものは、不定数Nが多いので、それぞれ要素を分解して、走るスピード、ジャンプ力、キックの精度と分けるのだが、それぞれが100点とってもいい選手にならない。全体というところが物すごく大事なだけけれども、今の社会もすごく複雑化してきた中で、一つ一つの要素を分解していくこともやはり大切だと思う。サッカーでもそれぞれのトレーニングをするが、一番大事なそれはそれをまとめたところだと思うので、そこにいくと、教育にしても何にしても、どうしても心の問題になってくるような気がする。

私も民主主義や資本主義というのが息詰まるのではないかということいろいろ勉強している。いろんな人に聞きに行ったり、そんな中で行きつくのが、やはり枠組みとかそういうシステム、これがないとばらばらになるのだが、それ以上に一番大事なのが、心なのではないかということに行きつく。というのは、例えば成長シナリオを持たない資本主義というのが限りある地球でずっと成長し続けられるのか。でも、社会主義になっても腐敗と格差が起こる。そうなったときに行きつくところは、成長はしなければいけないけれども、どこかで経営者であったり投資家の心、規則、足るを知るような格差をどんどんつくってイスラム国みたいなのができて、そのために防衛費がかかったり、お金がかかたり、また市場自体が潰れてしまうような状況。長い目で見たそういう心の大切さみたいなものをすごく感じる。技術とか進歩して、社会制度も進歩して、でも、何か人間の宗教や哲学とか、心に関するもの、そういうものは全然進歩していない。教育にしてもこういう教育、そういうのを決めなければいけないし、大切だといつも勉強になっているの

だが、一番大事なものが欠けているような気がして、それというのは、授業で教えるよりも体験させなければ感じとれないものなのではないかと思う。

人間力をつけるとか。私自身でいうと、私が98年のワールドカップの前の97年の予選のとき、41歳でいきなり代表の監督になった。それは初めての監督だったのだが、めちゃくちゃたたかれた。パッシングで、有名になると思っていないから電話帳に載せていたら、脅迫状、脅迫電話とかすごくて、私の家の前、当時、24時間パトカーが守っていた。子供が危険だからといって学校は送り迎えさせられて、子供がテレビで悪く言われているのを見て泣いているとか、そんな状況でやっていて、ぼろぼろだった。

ところが、最後の試合で家内に電話して、この試合に負けたら私は日本に住めない、海外と一緒に住むことになると思うと言った。ちょっとしたときに、冗談じゃない、私に日本のサッカーの将来がかかっているというけれども、私にそんなことできるかと思った。今の持っている自分の力、明日は命をかけてでもやると。でも、それでだめだったらしょうがないと、自分の力が足りないのだから。でも、私のせいでは無いとその瞬間に思った。これは会長のせいだと。なぜなら、岡田なら絶対ワールドカップに出場できると言って、初めてで経験のない私に監督をさせて、全能力を発揮したわけだが、それでだめなら会長、選んだ人が悪い。そう思った瞬間に完全に開き直って、翌日から怖いものがなくなった。

朝散歩するとマスコミの番記者がついてくるのだが、「監督、今日の試合は」と。「今日はめちゃくちゃ頑張るぞ。私は全て出す。それでだめだったら、すまん、私の力が足らなかった。でも、私のせいではない、私を選んだ人をたたけよ」と。そうやってみると、今の社会自体に何かみんなが乗り越えて、私はそれを遺伝子にスイッチが入るという村上和雄先生の表現がすごいぴったり来たのだが、そういうチャンスを与えているのかと、心を強くするチャンスを与えているのか。ここの公園でけがしたら、全部の公園の遊具がなくなる、これをやったら危ない、これをやったらと、全部安全に安全に、いつ彼らがそういう心を育てるチャンスがあるのだろうと。そういう社会体制がだめなら無理である。私の子供のころは、鉄橋を電車が来ない間に誰が渡れるかとやったが、今、そんなことをやらせたら大変なことになってしまう。無理である。そうしたら、少なくとも何かそういう経験ができる野外体験教育だとか、野外へ行って自然の中に行く絶対勝てないものがあると。私は大学生に体験させたりしているのだが、一人一人山の中に置いていき、タープ1枚で、朝まで帰ってきてはいけないとする。怖くて寝られない奴とかいるのだが、その時に絶対勝てないものがあるというものを感じるのである。どれだけ科学が発達しても、そういう体験する一次情報、読んで二次情

報、誰かに聞いて三次情報ではなくて、一次情報を与えるような教育で、一番大事なものは、総まとめの心、人間の人間力というものを書いておいてくれればよかったと思う。

(三村会長) 吉川委員、どうぞ。

(吉川主査) 先ほど白波瀬委員のお話を伺っていて1つ発言したいと思ったのだが、今、教育も含めて多様性ということを強調している。それぞれの人、全ての人個性を生かして多様性ということを行っているのだが、もう一つの命題として、経済成長というのがあるではないか。経済成長というのは、スカラーということ言えば1つの数字であり、その多様性ということと、1つの数字である成長ということの両立いかんである。

表面的にとれば、それは矛盾する命題かもしれないけれども、どうなのかというような問題提起かなと私は捉えたのだが、それに対する私の考えは、矛盾しないということで、それはなぜかということ、要するに、一昔前のやる事が決まっている時の成長というのは、ある意味では能力というのがまさにスカラーのように表されて、はっきり言えば計算能力とかに代表されるようなものが生かされるということだったかもしれないが、我々が言っているフロンティアに出てきて、今後、新しいフロンティアを開いていくような真のイノベーションという、そういうところでは実は多様性がまさに必要とされる。これは経済学の世界だとハイエクという有名な経済学者が20世紀において、ハイエクが要するに今皆さん御存じのとおり、中央集権、ゴスプランのような社会主義経済がなぜだめで、市場経済がなぜそれに対して優位に立つか。いろんな人がいろんなことを言ったのだが、私の考えではハイエクの考えが最も本質的なことを突いたとされていて、それは何かということ、ハイエクが言ったのは、要するにイノベーションというのは大事で、そのイノベーションが草の根にあるということなのだ。

1つ、決まったことであれば実際に歴史がそうであったのだが、人工衛星を打ち上げるというのでアメリカに対してソ連が勝った。最初のレース、1950年と言っているが、スプートニクとか、そういう国家的なプロジェクトはいいのだが、もちろん我々の住んでいる経済というのはそういうのは例外で、物すごい数のイノベーションに支えられている。それは天才にはそれなりの役割があるかもしれないが、しかし、一番大事なものは草の根の知識であるという、ハイエクが言っていたのはそこなのだ。

その草の根のイノベーションというのを支えるのは、まさに多様な人材としか言いようがない。1つの個性で計算能力が物すごい優れている、数学の能力が物すごいというだけで対応できる問題ではなくて、ありとあらゆる人間の創造性に支えられているということなので、経済成長というのは1つの

数字である。ただ、今日の前半でも議論したとおり、今後イノベーションがキーワードになる。そのイノベーションは、ハイエクが見事に指摘したとおり、それを支えるのは多様な人間だということで、白波瀬委員が提起された問題は本質的な問題だと私も思って発言したのだが、この場合には矛盾しなくて、まさに多様な人材というのが1つの数字であらわされる経済成長をも支えるものになっているということである。

(三村会長) 西村副大臣が退席されるので、御発言をよろしくお願ひしたい。

(西村副大臣) 取りまとめいただいて本当に感謝申し上げたい。堀委員が言われた、もう未来がすごく変わっていくところを是非未来委員会なので、仕事は3分の2変わる、あるいはコンピュータに取ってかわる、海外、グローバル化、是非これを全体に置いて未来、50年後どういう人材なのかという、これは大前提としてそれを頭に置きながら、それを描きながら是非まとめていただけるとありがたい。

そのときに、岡田委員の言われたのはそうだと思うのだが、要素技術はみんなすごくても、最後、勝てないことがある。これも一人一人の力だけ見ると計算能力というのはコンピュータにかなわないわけで、基礎技術・基礎能力だけでいうと、コンピュータを積み上げれば負けてしまうわけだが、それでも人間のほうが強いわけで、そこは全体を取りまとめる力とか、何を指示するかとか、あるいは心、まさにその部分があるから強いわけで、日本は基礎教育が非常にできていて、学力は高いのだが、そこはないからイノベーションができなかったり、最後、心が弱かったり、グローバルの中で活躍できなかったりというところが多分あるのだと思うので、その部分をどうしていくのかという、まさに私も常々思っている。お正月、サッカー大会で500人ぐらい集まって挨拶する時に正月に何をしていたかという、ほとんどがたこ揚げも何もしたことがなくて、みんな家でゲームをしていたと手を挙げる。サッカーの練習も少しはしているのだろうが、非常に残念で、ボーイスカウトか、ガールスカウトか、そういう本格的なものでもなくて、公園で遊ぶとか、どこか行くだけでもいいと思うので、たこ揚げだけでも風がどうだとかいろんなことを学ぶと思うので、そういう体験をできるだけさせる、あるいは職業体験させてもその3分の2の職はなくなってしまうというのは余り意味がないかもしれないので、科学の実験というか、イノベーション的な体験とか、そういったことも是非小さいころからやれればと思う。

学校の教育についても、とにかく小さい時は知らない人に声をかけられても絶対話してはだめよと学校で教えられている。そうすると、知らない人と話ができなくなるわけで、この人はいい人かな、悪い人かなというぐらいの感覚もつけていかないと、将来、全然自分で判断できない人間になってしまう

うので、ある意味で小さい失敗を積み重ねることによって大きな失敗をしなくなるというか、いろんな知恵がついてくるのだと思うので、今、それもさせない社会に、だんだん過保護な社会になってきているのだと思うので、是非学校とか地域社会のあり方とか、あるいは都会ではそうであっても田舎に夏の間は放り込むというか、行かせるとか、いろんなことが政策としてはあると思う。これは少しずついろんなことをやっているのだが、長い目で見て、そういう人間としての強さ、イノベーションを起こす力とか、リーダーシップとか、そういったものをどうつけていくのかというところを是非御提案いただければというのが大きな1つである。

もう一つは、やはり目先の生産性をどう上げるか、長時間労働をどうするのか、非正規をどうするのか、社会全体の雰囲気を変えていかなければいけない、あるいは大企業にいる過剰な人材と言われる、ホワイトカラーの生産性が非常に低いと言われる、石黒委員の言われるとおりで、そこをどう変えていくかとか、いろんなこともやっていかなければいけないので、そういういろんな提案は散りばめられていると思うので、是非目先、今やらないと将来変わっていかないという部分と、長い将来を見た御提案と、取り混ぜて未来委員会にふさわしい提案をしていただけると、非常に活発な御議論をいただいて本当に感謝申し上げたいと思う。

(三村会長) 高橋委員、どうぞ。

(高橋委員) 堀委員や白波瀬委員から多様性、その中で例えばセグメント分けをして、それぞれの資質によって求められる教育が違うだろうし、また、それぞれに同じ教育を施すものでもないだろうというような御発言があったかと思う。

その中で、私はイノベーションというものを考えたときに、さらにもう一ランク、天才を拾い上げる仕組みが必要だと思っている。今総務省が行っている変人発掘プロジェクトのスーパーバイザーと、東大で行っている、これは小学生が対象なのだが、異才発掘プロジェクトという、能力が特異であるがために結局不登校になっている子を集めて、遠隔の教育も含め才能を伸ばす教育をしていこうという取り組みをしている。

それを見ていて感じるのは、結局オールマイティな人のみが活躍しやすい社会になっている。一方で、例えばコミュニケーションの障害がある、また字が書けない、理解できないなど、何か1つ欠落していると、学校から取り残されてしまいじめられて学校に行けなくなってしまう。ところが、ステイブ・ジョブズにしてもエジソンにしても、チューリングにしても、実は我々が思いつく天才、我々が思いつくイノベーターの多くがそういう人たちだったりする。私は天才というものを育てることはできないと思っているが、

天才というのは恐らく普通に暮らしていると潰されてしまうので、何とか潰されないうで、ぺちゃんこになりかけているやつを引っぺがして、そのままその人たちが生き延びて活躍する機会を与えられないかなと思っている。

最後に、ある企業と組んで教育プログラムを作りロボット教室を日本中で展開しているが、年に一度、生徒達が成果を競う大会を開催していて、地方予選を行い、全国大会を今年は東大で開いた。表彰された子の中に、ブロックを使ってダンゴムシのロボットを作ってきた。ダンゴムシがゴソゴソと動いて、音にびっくりすると丸まるというおもしろいロボットで、すごい子だなと思っていたら実は学習障害があるそうで、コミュニケーションに少し問題を抱えているらしい。ただ、そういう興味があるものに熱心に取り組むと、普通の人を考えつかない素晴らしいアイデアを思いついて、さらにそれを根気強く実現してくる。そういう人をうまく日本からも生み出したいと思う。多少潰されるのは仕方がないにしても、恐らくアメリカのほうの方がうまくそういう人たちが潰さない様々な仕組みがあるような気がしているので日本でもそういう人たちがイノベーションに貢献をして、何となくじり貧になっていきそうな風潮の中でジャンプスタートに貢献してもらえそうな仕組みを作れたらと感じた。

(三村会長) どうやって救うのかというのが次の問題。

次は加藤委員、どうぞ。

(加藤委員) 母親として今中学と小学校に子供がいる中で義務教育に非常に興味があり、ニートが多いという時点で、今の義務教育に何か欠点があるのではないかなと思っている。岡田委員がおっしゃったとおりに思うのだが、余りにも守られ過ぎているというか、教育は教育、省庁で言えば文科省は文科省で、農水省は農水省、でも地域は農業と学校が隣合わせだったり、商業が隣合わせだったり、本当はもっともっと教育と地域とか、本当だったら地域が教育を運営するぐらいの干渉がお互いあって、体得というものを小学校の低学年はやらなければならない、理論づけはその後でも全然いいと思う。農業が近くにあれば1年中農業をやっているもいいぐらいだと思うのだが、それぐらい肌で常に感じ、物理であっても同じなのだが、体感していないことに対して理論を積み上げていくのはとても大変で、実際体験していると余り方程式は記憶しなくても感覚で作用、反作用とかも常識だよなという範囲で、数式など見なくても感覚でわかるのだが、そういうものなくして義務教育という教育課程が進んでしまっているかなというのは非常に無理があるのかなと思う。

もう一つ、今、画一的な教育になっているから、先生たちもロードマップに沿って教える。先ほど言っていた天才まで行かなくても、少し社会に興味があるとか、算数に興味がある子がいたときに、その子たちが先んじた発言

をすると、先生がもうそんなことは言わないでくれと、かき乱すのはやめてくれということで、そういう子たちの芽を、そこで小さい芽でだが、つんでいる現実が教育現場にはあって、いいか悪いかわからないのだが、科目別の学年、算数は6年生だけれども、国語は2年生だとか、そういうぐらいの画一性が余り求められない教育システムにしていかないと、みんな学年が上がっていくのが当たり前で、そこで落ちると、先ほど高橋委員もおっしゃっていたのが、もう落ちこぼれのレッテルを張られて終わりみたいな、小学生で終わり、中学校で落第はあり得ないと思う。そういうのを緩和するというか、文化としてこの子は算数が得意だけれども、国語は苦手だとか、進捗によってその子がまた国語が伸びるかもしれないとか、社会がそういう個性を簡単に受け入れられるような仕組みになるといいのではないかなと思う。

(三村会長) 石黒委員、どうぞ。

(石黒委員) 冒頭にあった長時間の残業なのだが、私も残業は絶対に減らしたいし、長時間労働はだめだと思っているので大賛成なのですが、ただ、言い回しによっては、例えば成長を抑制してしまうような議論になってしまわないか心配した。具体的にいうと、ここで生産性というのは議論がされているが、長時間労働だけを議論するのではなく、イコール生産性を高めて短時間にしていかななくてはいけないという生産性とセットの議論でないと、議論がひとり歩きしてしまうとちょっと怖いなと思った。

また、長時間の残業を容認してきたのは、法律がうまく定められていなかったことも原因だが、反対に短時間を法律で規定してしまうとこれもよくないことで、やはり私は経営に裁量権があるということが正しいと思っている。常に企業寄りの見方で申しわけないのだが、やはりそれは人事制度として、時間当たりの生産性を高めるところに人事制度の目標を置くということにしていくのが正しいかなと思う。

よくシリコンバレーの例を出すのだが、とにかく働きたい人は物すごく働く。うちの会社でも働きたい人がいて、別に生産性を悪く働きたいと言っているわけではなくて、もっともっと働きたい人がいるので、そういう人たちを規制せずに、しかしながら、ワーク・ライフ・バランスをきちんと守るべきだと思うので、これを両立させるためにも、企業に裁量権を与えるべきではないかなと思うのが1つ。

2つ目は、初等教育とまた高等教育のお話が出たのだが、小林委員がおっしゃったように、今までずっと議論しているのになぜ教育が変わっていかないのかということに、やはり大学の入試システムというのが大きいと思う。日本の大学にはなかなか個性がなくて、いわば企業と一緒に、どういう大学になりたいのかというゴールが余り見えないので、どういう人を取りたいの

かということもわからない、学生側も、この大学なら入りたいという指針が見えない。極めて記憶偏重の入試制度、教科書だけではなくて、参考書、副読本の欄外みたいなところを覚える教育は全く意味が今はないと思うので、もっと教育には答えを覚える教育をやめて、答えを導き出す教育に変えていけないといけないと思う。

ビジネススクールとか行くと、答えがないものをケーススタディで、自分だったらどういう経営をするかということを経営するのだが、日本人の人は往々にして一番初めにそういう授業を受けると、授業が終わったときに日本人だけ集まって、今の答えは何だったのだろうということをして、テストに出たらどうしようという議論になる。経営というのは答えがないものに答えを導き出していくのだが、そもそもそういう教育を受けていないために、こんな議論になりがちだ。人生も同様だと思う。とにかく教育を記憶偏重から、自ら答えを導き出すような教育にしていかななくてはならない。そのためには、大学入試でどういう人をとるかということは、点数だけではわからないわけで、日本の大学のいわゆるアドミッションオフィス、入試を決めるところの人の専門性が低すぎると思う。アメリカでは博士号を持っている人とか、学歴が高いのが別にいいと言っているわけではないのだが、非常に人をよく知っていて、日本のことも知っていて、研究や調査をして、合否を決めているので、アドミッションオフィスのレベルを上げるというのも1つ考えなくてはならないことだと思う。

最後、参考例なのだが、高橋委員がおっしゃった天才をとというシステムの中でつくっていく例として申し上げたい。私は子供をアメリカで育てていて、その中で知ったことだが、私の先輩の子供が多動症の人がいた。恐らく、多動症だと日本ではもしかすると特殊学級に入れられてしまう恐れもあるのだが、アメリカでは多動症の子供だけを教育する機関があって、そこに入れて、物すごく才能が伸びたそうだ。帰国して、慶應のSFCに行ったらやっぱりみたいである。そういう例もあり、私の子供が実際に通っていた私立の小学校では加藤委員がおっしゃったように、競争的にすることはまた別な議論が必要かもしれないが、クラスの中で、科目ごとに、いわゆるできる、中間、できないと分かれていて、それぞれ違うレベルの儒教を受けていた。飛び級ももちろんあるのだが、これも科目別に飛び級する。数学だと3学年上をやっている子もいるのだが、国語だと同じ学年にいるとか、個性を伸ばすという意味では、競争を促進するというのと相まっていろいろ考えなければいけないところがあるのだが、そういう教育が私は必要ではないかなと思う。

(岩田主査) 堀委員から、将来どういう人材が必要かという、これはオックスフォードの先生が「第二の機械時代」で、どういう職種がコンピュータライ

ズされてしまうかと、職業がなくなってしまうかというリストをつくっており、エコノミストは43%コンピュータライズされるということになっていて、半分ぐらい要らなくなる。しかし、secretaries and administrative assistantsという多分役所の人はかなり入るかなと。これは96%コンピュータライズされる。

そういう将来、つまり、頭脳労働が機械に置きかえられる時代だと思う。その中でどういう人を育てなくてはいけないかということが一番重要である。そこでポイントは、どのくらいクリエイティブ、人間としての創造性というか、豊かな人をどのくらいつくれるかというところに鍵があるように思っている。人材でハイエクの話があったのでハイエクが理想とする人は、マン・オブ・インディペンデンスというが、要するに独立した個人。老後は国家に養ってもらおうとか、家族に養ってもらおう、そうではない。むしろ、私自身が、一人一人がリーダーとなって社会を変革していくという、そういうインディペンデンスを持った個人が実は社会を変えていけるのだという。

では、そういう人はどういうふうに生まれるのか。答えはハイエクのものを読んでも書いていない。恐らく日本の明治以来の教育というのは、お上が一応型にはまった形で、こここのところまでやりなさい、これは小学校から大学まで恐らく一貫しているやり方でやってきて、それからそれた人は何か異分子みたいなことになって、そういう教育では恐らくマン・オブ・インディペンデンスは出てこない。つまり、その人の持っている個性を最大限発揮できるような教育の仕組み、これは幼稚園から大学院まで全部共通した問題ではないか。大学でいえば入試の問題であって、シンガポールの副総理をやっている、その方はシンガポールの大学改革をやった担当大臣だったが、その方がおっしゃるのは、大学はもう一回もっと改革が必要だと。相当オープンで、かつピーク・アンド・ディーブな人材を育てるとというのが目標だが、もっともっと多様性を持ち、かつクリエイティブな人材をとりたい、これがそのようにはまだ十分っていない、半分ぐらいしかっていないとおっしゃっている。なるほど、そういうターゲット、コンセプトが非常に明快である。日本の大学は本当にそういうことを目指しているか。あるいは小学校の段階からそういうことが言われているか。これは大分ギャップがあるように思う。

それと関連して、今、企業はグローバル人材がとても欲しい欲しいと言うけれども、例えば東京に本社がある大企業で、外国人を2割、3割とらないで、その企業が必要とするグローバル人材などが生まれるのか。一緒に働くことによってしか本当のグローバル人材というのは育たないのではないかとと思う。そういう観点からすると、移民はしないけれども人材活用というのは

非常に矛盾をはらんでいるように思っていて、必要なのは秩序ある移民政策ではないかと思う。

(三村会長) 最後になるが、深尾委員、どうぞ。

(深尾委員) 今、岩田主査が仰った公教育のところのはめ込み型みたいな話に加えて、最近教育を受ける側も含めてサービスを受ける、消費者的な発想というのが大学現場などでも非常に多くなってきている。そういう中で、やはり先ほどの小学校や中学校みたいな話も非常に共感するわけだが、やはり高等教育のあり方自体は抜本的に見直していく必要があるのだからと思う。

例えば高等学校の普通科みたいな話は、やはり「普通科」というコースがあること自体に少し違和感があるような気がする。普通って何なのだというわけであるが、そこで出てくる先ほどの自分自身で中身を変えていける能力ということ堀委員はおっしゃったが、そういうものをどういうふうに促していくかということと、天才やエリート教育も私は必要だと思うが、もう少し裾野を強くしていくようなプログラムや仕組みが必要なのだと思う。

例えばEUなどはかなり職人教育などを体系的に現場での学びや職業体験というものと可視化させて、研修体系などをそこに組み込み、キャリアアップとか、もう一回その職人さんたちが大学に学びに行くとかというようなことをシームレスに行えるような仕組みを持っている。そういうようなことが起こることによって、例えば専門職大学院を充実させていくというようなことにつなげていく、そういう道筋を持っている。そういう意味では、高等教育みたいなものを抜本的に考え直していくということは非常に大事なことだろうと思う。

2番目には、こういった人の活躍を支える社会システムが必要なのだと思う。今、例えば日本などは奨学金が給付型ではなくて貸与型が一般的なので、大学院まで出た若者が1,000万円近い借金を背負って社会に出ていくという、優秀な若者ほどそういう傾向がある。そういうことで本当にイノベーションだとか、チャレンジだとかという環境が整うのかということは、そういった人材を支える社会システム、例えばそういった人たちを支える社会的投資みたいなものを促していくということも非常に重要なのではないかと考えた。

あと、3点目には、先ほど石黒委員も仰っていたが、働き方のところでワーク・ライフ・バランスは私も大事だと思うのだが、それと同時に少しハングリー精神とか、イノベーションを起こしていくような軸がないとダメだと思う。今のブラックという言葉もそうだが、学生はすぐブラックと言う。私のゼミなども「ブラックゼミ」とすぐ言い、活動時間が長かったりするとブラックと言うのである。ただ、それには誇りも含まれている。自分たちはそ

れぐらいやっているぞという誇りも含めてブラックという言葉を使い始めているのだが、実はこれは社会的に余りこういうことばかりが走っていくと、先ほど石黒委員がおっしゃった働きたい人たちが働けないとか、逆に作用していくというところはイノベーションのところにとってはかなりマイナスだと思う。

だから、ここで言われるワーク・ライフ・バランスという価値は否定しないし、それは大事だと思うが、一方で起業したいとか、イノベーションを起こしていくのだという人たちが創造的に活躍できるようなフレームワークをつくっていかないといけない。例えば起業家などにもただ単に生活費300万支援しますみたいな政策ばかりが走り出すと、今みたいな変人型は大賛成だが、ただ単に一般的な起業支援が金のばらまきとセットになって緩い世界ばかりが出てくると踏ん張りが利かない。そういうところでいくと、少しワーク・ライフ・バランスみたいな言葉だけではない、もう少し包括したような概念を打ち立てて語っていく必要があるだろうと思った。

最後に1点ですが、JETのプログラムの話はこれも大事なことだと思う。日本に海外からいっぱいそういった人たちが来てくれている。私たちが今ポートランドという町に注目してずっと入っているのだが、そこにも400人ぐらいの日本に来たOBの人たちがいて、その人たちは物すごく日本が好きである。そのプログラムで日本の教育に触れた人たちの聞き取りをずっとやろうと考えている。その中で見えてきた日本のどういうシステム改善をすればいいとか、どういうところがもっと引き延ばしていけばいいかというようなことも、そういう人たちのまなざしのところから私たちも引き出していこうと思っているので、またそこら辺も交流ができればいいなと思った。

(三村会長) では、小泉政務官、コメントをお願いしたい。

(小泉政務官) 改めてさまざま難しいと思うのは、加藤委員が言ったように守られ過ぎている社会をどう変えていくかという論点もあり、一方で、白波瀬委員や工藤委員、また岡田委員もおっしゃったが、どうやって多様性のある育ちを支えていけるのかという、解を見出すのが難しいような方向性の中であるべき人の活躍を見出していかなければいけない、そんな中、石黒委員が言った、答えを教える教育は成り立たないというのは全くそのとおりだと思っている。最近私も驚いたのは、散々学生時代に教わった「いい国つくろう鎌倉幕府」は今通用しないと。あれは今1185年となっている。だから、学校の子供の教科書を見ると、もう「いい国つくろう鎌倉幕府」などという覚え方はない。その後、歴史が検証されて、1185年だそうなのだ。あれだけ日本人の美德だと言われた聖徳太子までいなかったかもしれないと言うのだから、これは教わったことがどうなってしまっているのだと、本当に思う。

私がすごくぴんと来たのが岡田委員の言ったことで、遺伝子スイッチが入ったというお言葉の紹介があったが、私にとってもそういったことが何回かあって、一番最近だと思うのは、初めての選挙である。岡田委員が散々世の中からたたかれたという話があったが、私も初めての選挙が自民党が野党になる選挙だったわけで、自民党というだけでたたかれて、そして、さらに当時、私の父のときから安倍総理の第1期、そして、福田総理、麻生総理ということで全部世襲だということで、世襲の議員イコール悪だということで私も父から跡を継いだということで相当世襲批判をやられた。

そういった中、毎日批判にさらされている中で町中に街頭演説とかで出ているときに、岡田委員が開き直ったという思いをおっしゃっていたが、私もこれは何を言ってもたたかれるのだなど、そういう世界に歩み出したということは、万人から受けるということはありませんと、100%の賛成も反対もないのだと、自分が信念を持って言うことは言わなければいけないという、ある意味それがスイッチである。

それと同時に、またいつかあのときのようなたたかれる時期は来るだろうという覚悟もできる。そういったことというのは、どうやったらできる限り多くの人々のスイッチが入る経験を持てるのかということ、みんな選挙に1回出ましょうなどということはいえないので、本当に世の中さまざまのところから変えていかなければいけないと思う。それは意識変革を促すような社会制度のあり方も、例えば一部の不届き者のせいで多数の正直者がばかを見たり、やりにくくなる規制ができたりというのはよくあることで、例えばわかりやすいところでいえばレバ刺しの件だってそうである。一部の不届き者の焼き肉屋さんが、本来衛生管理をしっかりすべきところを、それをやらなかったことによって今レバ刺しを出せない店が多くなっている。

日本のマチュピチュと言われて観光名所になっている兵庫県の朝来市にある竹田城も観光客が増えたことによって、石垣のところから落ちた方がけがをして、地元の市に管理者責任があるということで、柵をつくったりロープを張ったりいろいろやっているのだが、今度出てきたのは景観の問題である。それで最近はいろんな観光客の方が来て、山登りみたいな石垣のところにはハイヒールを履いて来る方もいるとおっしゃっていたが、そもそも戦をやっていたところで危ないのは当たり前で、危なくないところに城はつくれないから、そこに行くということは、自らある程度のリスクをとった上で行くということである。

アメリカのグランドキャニオンには柵はない。落ちたら命はない。だけれども、それを踏まえた上で行くのも自己責任なわけで、今の時代、自己責任という言葉が余りにも言えない時代になってきて、学校の教育も、世の中、

社会に出たらリスクはあるのに、そのリスクをできる限り見せないようなことをやって、リスクがある世の中をどうやって生き抜いていくかというスキルを教えるということが余りされていないのではないかと、そんないろいろ皆さんの発言の中から思い浮かんだこととお話しさせていただいた。小林委員からいただいた具体的なJETの件もどういうふうに変えていけるのか、このJETというのは、国際交流というのが1つの目的になっているから、そうではなくて中国の例を出したように、まさにグローバル人材を育てたり、優秀な人材を育てるための取り組みとしては、JETというのは変える必要があるのかどうか、また、ほかの仕組みをつくらなければいけないのかどうか、そこら辺はしっかりとこちらも考えていきたいと思う。

最後に、岡田委員、毎回締めめ的な御挨拶、私は本当に楽しみにしている。スイッチは本当に大切である。私は今回ワールドカップを見ていたときに、日本人のいいところと変わらなければいけないところ、両方出た瞬間だったと思うのは、コートジボワール戦でドログバが出てきたときに、カリスマのドログバが出てきたことを、私から見ると日本選手は、ドログバ出てきた、すごいが出てきたぞと、ちょっとカリスマに対する尊敬まで入ってしまったと思う。だけれども、あそこで本当はやるべきだったのは、本田のような核となる選手が、ファール覚悟でチャージをかけて、タックルをして、私たちは戦うのだぞと、勝つのだぞというスイッチをあの瞬間に入れなければいけなかったのではないかというのが私の素人の思いである。そんなスイッチを変えられるように、是非三村会長に最後まとめていただきますよう、よろしく願いしたい。

(三村会長) 今日話を聞いて、非常に重要な話なのだが、これをどう「選択する未来」委員会の提案に入れ込むか、どういう視点を入れ込むか難しい点だが、積極的にいろんな形で取り入れさせていただきたい。

本委員会としても、11月の中旬をめどに報告の取りまとめを行いたいと思っている。当ワーキング・グループもあと1回ぐらい開催予定と聞いている。是非ともこれも引き続きよろしく願いしたい。本日はこれにて閉会とする。