

～(若者の所得向上)～年収300万円の壁を打破～

これからの経済社会を担う若者により光を当て、自信と安心を持って活躍できる社会を目指していく必要がある。意欲と能力のある若者が多様な働き方の選択肢の下で活躍できる環境を整備し、若者の所得を引き上げていくべきである。特に、非正規雇用労働者の年収300万円の壁を打破し、引き上げていくことが重要である。そのため、リカレント教育²²等通じ、デジタル化への対応力等を引き上げることが求められる。

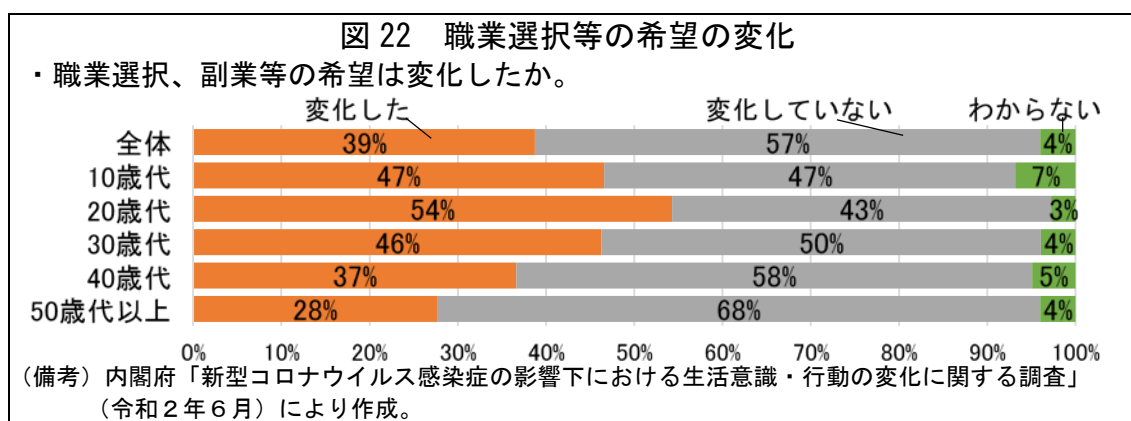
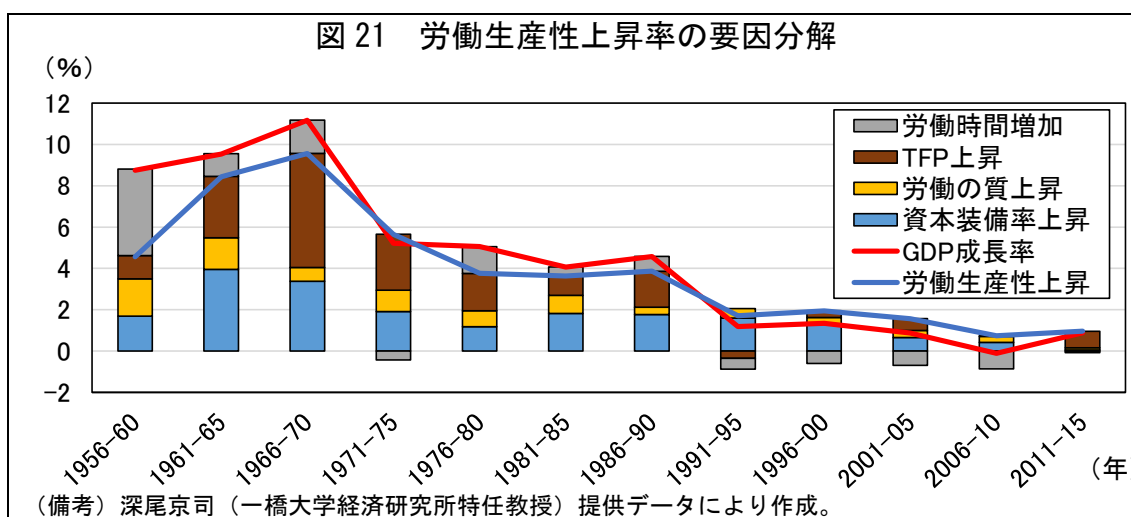
企業においては、ICTやAIの社会実装などの専門性を有する若者がその専門性を活かしながら柔軟な働き方ができるよう、ジョブ型正社員など多様な働き方の選択肢を提供していくべきである。また、年功序列型の人材活用の在り方を見直し、能力のある若者の力を最大限活かしていくことが必要である。

労働生産性上昇率が低迷している要因の一つは、1990年代以降、労働の質の上昇の寄与が縮小していることにある(図21)。このことは、非正規雇用とすることにより人件費を抑制するのではなく、今こそ人に投資していくことが必要であることの現れである。キャリアアップを望む非正規雇用労働者に対して

²² 「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すこと。我が国では、諸外国より広く捉え、働きながら学ぶ場合も含まれる。

も、企業や大学はリカレント教育の抜本的強化等を通じて学び直しの機会を充実し、政府はキャリアアップ助成金等で支援していく。多様な働き方の選択肢の提供やこれらの取組を通じ、不本意非正規雇用をなくしていくべきである。

今回の感染症の影響下で、若い世代を中心に副業や転職を含め、職業の選択等に変化がみられた（図 22）。こうした動きを支援するため、人に投資できる柔軟な仕組み²³の構築も検討に値する。政府は、特定投資家（いわゆるプロ投資家）について、自己責任原則をより徹底させた上で投資対象を幅広く認めるなど投資家サイドにおける規制の改革など様々な形で起業を支援していくことが求められる。また、若者の挑戦と起業を当たり前とする社会としていくため、大学等がアントレプレナー教育の一環として「1 学生 1 起業」の機会を、また企業が社内外のコンテストにより「若者の副業²⁴・起業」を支援するなど、社会的な運動として展開していくことを提案したい。



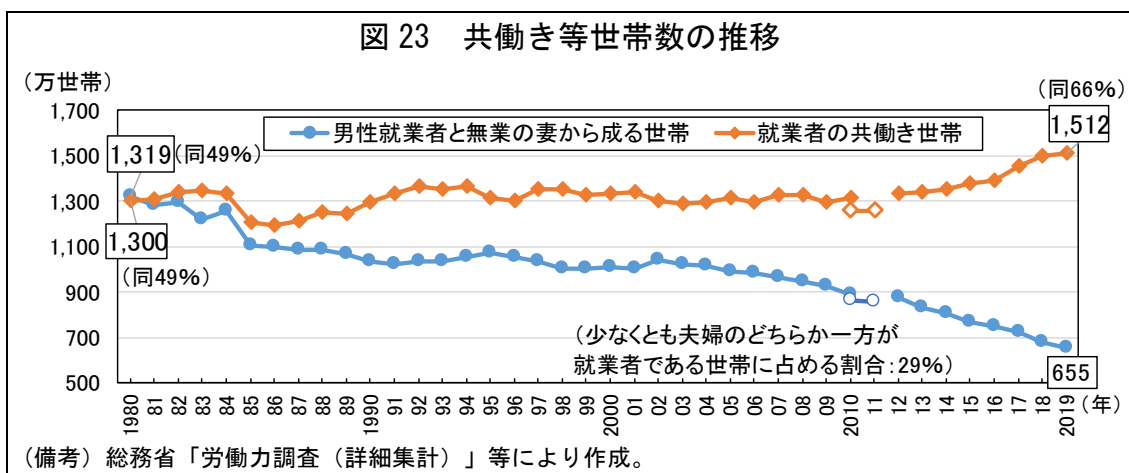
(セーフティネットの充実と再挑戦の確保) ~100 億円を目指し S I B を拡充 ~ 意欲ある若者の挑戦を促していくためには、失敗を経験した人が速やかに新

²³ 例えば、フィンテックを活用した衆目監視によるガバナンスの下、売上の一定割合を配当として受け取る一方、会社の経営には参加しない(共益権がない)出資の仕組み(黒越誠治 株式会社デジサーチアンドアドバイジング代表取締役提出資料(第4回選出する未来2.0(2020年4月9日))。

²⁴ 副業を希望する者: 368 万人(2012年)→424 万人(2017年)。副業がある者: 234 万人(2012年)→268 万人(2017年)(総務省「就業構造基本調査」)。

たなチャレンジが行えるよう、政府はいわゆるソーシャル・ブリッジ型のセーフティネット²⁵を強化していく必要がある。また、女性の正規化を重点的に支援するとともに、必要な財源を確保しつつ、昭和時代の夫婦子ども2人を前提としたセーフティネットから世帯構造や就業形態の多様化²⁶に見合ったセーフティネットへ再構築する。

第二の就職氷河期を作らず、若者が多様な働き方を選択できるよう、官民や大学関係者は中途採用を拡充する一方、見直しの動きが出ている新卒一括採用の慣行について、この機会に検証すべきである。あわせて、クラウドファンディングなどの社会的連帯のための枠組みを充実し、若者への投資と支援を中心にSIB²⁷を拡充し100億円を目指すなど取組を強化していく必要がある。



(2) 「標準家族主義」²⁸から脱却し、男女がともにワークライフバランスを実現できる社会に

夫婦世帯のうち共働き世帯は今や7割にのぼっているが(図23)、人々の意識や職場・家庭の慣行は依然として男性正社員・専業主婦モデルを前提としたものとなっている。例えば、日本のジェンダーギャップ指数²⁹は121位にとどまり、健康(40位)、教育(91位)と比べて、経済(115位)や政治(144位)で遅れが顕著である。男女の労働時間の差も先進諸国の中では上位にある。これらの指標と出生率の間には正の相関がみられ、夫の家事割合が長い世帯ほど子どもが2人以上である割合が高い³⁰傾向も明らかとなっている。新型コロナウイルスを経て

²⁵ スウェーデンや英国等で行われている積極的労働市場政策。失業給付を受けている人に職業訓練を義務付けるとともに、職業能力開発などの人的投資を行い、新しい労働市場に送り込む仕組み。

²⁶ 例えば、子どもがいる世帯のうちひとり親世帯の割合は2016年で12%である(厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果」、「国民生活基礎調査」)。

²⁷ Social Impact Bond(脚注19参照)。SIBの世界の市場規模(調達額)は441百万ドル(約470億円)(英国Social Finance社のデータベース、2019年5月時点)。

²⁸ ある特定の家族形態のみを「標準」とみなし、その他を「逸脱」とみなすような家族観。

²⁹ ジェンダーギャップ指数は、経済活動の参加と機会、教育の到達度、健康と寿命、政治への関与の4分野における男女格差を数値化しており、特に日本では、女性の管理職に占める比率(131位、後掲図31参照)や政治への関与(144位)が低い。

³⁰ 第2子以降の出生がある世帯の割合について、夫の休日の家事・育児時間がなしの場合は10.0%、6時間以上の場合には87.1%(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」)。

夫婦間での家事・育児の役割分担を工夫するようになった動きがみられ、家庭や家族を重視する傾向も強まっている。今回の変化を活かし、女性の活躍を促すだけでなく、男性の意識や働き方も変わらなければならない。

今こそ、従来の性別役割分担意識を大胆に変え、出産前だけでなく出産後にも女性がキャリアを形成することを可能とする。男性正社員・専業主婦モデルのみを標準とみなす、いわゆる「標準家族主義」から脱却するとともに、柔軟な働き方の実現と長年の待機児童問題の解消を通じて男女がともにワークライフバランスを実現する社会へと変えていくべきである。

（性別役割分担意識の改革）～男性全員が育休を取得できる環境を～

リモート化を活用することにより、夫婦がともに在宅で仕事をしながら、家事や子育てを分担することも可能となる。実際、夫婦間での家事・育児の役割分担を工夫するようになった夫婦は3割を超え、その9割超は工夫を継続すると考えている（前掲図7）。根強く残る性別役割分担意識を改革していく好機である。

子育ての喜びと負担を夫婦で分かち合いながら、ワークライフバランスを実現し、豊かさを感じる社会の実現に向けて、政府及び企業等は、女性の登用に関する大胆な目標を掲げつつ、直ちに取組に着手するとともに、国・地方の行政組織、審議会、教育・研究機関、企業経営、シンポジウムなどあらゆる場で男女比率を目標に近付けながら、その進捗を社会で共有・見える化し、息の長い取組を続けていく必要がある。世の中の性別役割分担意識を変える取組として、育児休業の分割取得³¹を更に柔軟化し、テレワークと組み合わせつつ、家族の態様に応じ男女協力して子育てを行う多様な形を示していくこと、また、象徴的な取組として男性本人に対し、育児休業の取得の義務化や強力なインセンティブ³²を与え、男性が全員取得する環境を目指すことも提案したい。

（仕事と子育ての両立支援）～L字カーブの解消を～

保育の受け皿拡大等を背景に、女性の労働力率が出産・育児期に低下するM字カーブは解消されてきた。しかし、女性の就業内容をみると、女性の正規雇用労働者比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブという新たな課題が提起されている（図24）。女性の働き方は依然として、フルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化しており、働き方の選択肢も不十分である（図25）。こうした中でパートタイム労働者が就労時間を調整する動きも引き続きみられる³³。また、夫婦の予定子ども数が理想子ども数を下回る主な理由として、第二子では夫の家事・育児への協力が得られない、第三子では

³¹ 「女性活躍加速のための重点方針2020」（2020年7月1日）では、育児休業の分割取得の拡充を検討することとされている。

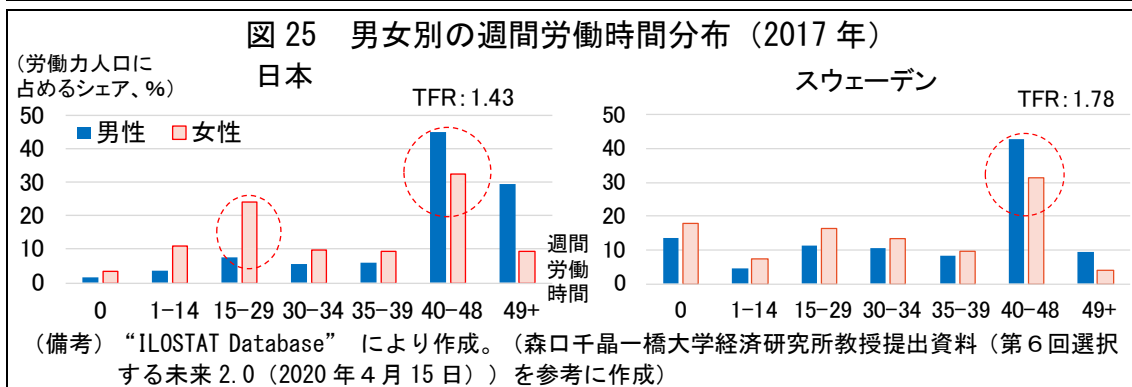
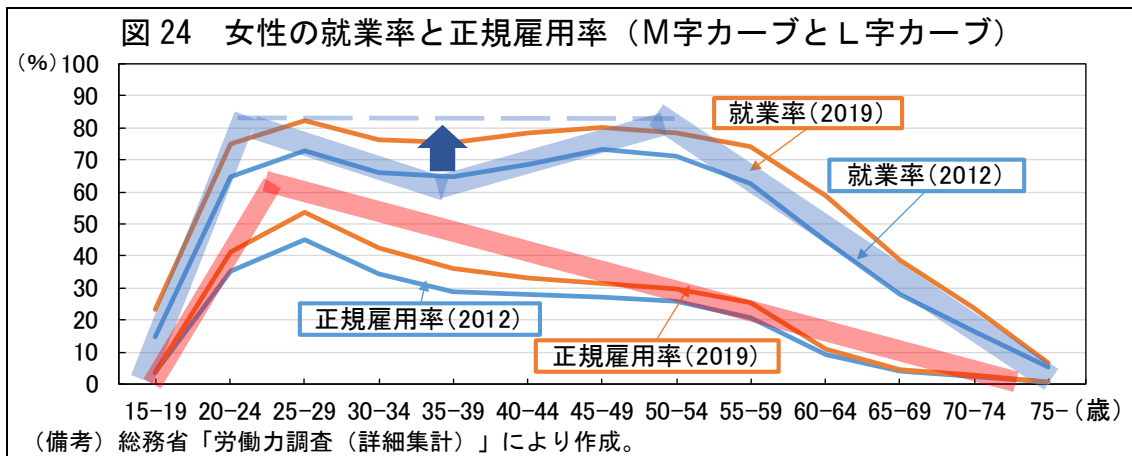
³² 例えば、育児休業給付の給付率の引上げや男性が育児休業を取得した場合に、夫婦で取得可能な育児休業期間を大幅に延長することなどが考えられる。

³³ 就業時間が週35時間未満の就業者のうち、就業時間の増加を希望し、追加できる者（追加就労希望就業者）は男性67万人、女性145万人（2020年1～3月時点、「労働力調査（詳細集計）」）。

経済的理由が挙げられる³⁴など第二子以降の出産に伴い、女性が直面する課題は変化している。

L字カーブや就業調整の解消に向けて、正社員に加え、短時間勤務の限定正社員等の選択肢を拡大し、女性の出産後の継続就業率を高めることが求められる。政府はキャリアアップ助成金等で女性の正規化を重点的に支援するとともに、年齢階層別の女性の正規職員の割合を含め、企業等による取組実績の開示内容³⁵を拡充すべきである。公共調達での加点³⁶に加え、補助金の交付等に当たって女性活躍の状況に応じて加点や上乘せを行う取組を政府全体で広げていくことも検討に値する。また、出生率の上昇には特に労働時間の短縮の効果が大きいとの研究もあり（前掲図15）、まずは2019年から開始された時間外労働の上限規制³⁷を着実に推進していくことが求められる。

性別役割分担意識の改革に加え、昨年10月から開始された幼児教育・保育の無償化、今年4月から開始された高等教育無償化³⁸、私立高等学校授業料の実質無償化の効果を見極めつつ、経済的負担を軽減する観点から、特に多子世帯への支援や不妊治療への支援の充実を検討していく必要がある。



³⁴ 第三子を諦める理由としては、子育てや教育にお金がかかりすぎる（69.8%）の割合が最も高い。第三子を諦める理由と比べると、第二子を諦める理由では夫の家事・育児への協力が得られない（11.6%）などの割合が高い（国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（2015）」）。

³⁵ 女性活躍推進法に基づき、企業は採用者に占める女性の割合、男女の平均勤続年数の差異等を公表しており、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で12,427社のデータが見える化されている。

³⁶ 女性活躍推進法第20条に基づき、各府省は価格以外の要素を評価する調達において、ワークライフバランス等推進企業を評価する項目を設定することとされている。

³⁷ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間（特例でも年720時間以内、複数月平均80時間以内、月100時間未満）に制限。大企業は2019年度から、中小企業は2020年度から適用。

³⁸ 「高等教育の就学支援新制度」を指す。以下同様。

(保育の充実と待機児童解消等)～最優先課題として推進、里親は75%以上に～

保育の充実の仕事と子育ての両立を目指す両親だけでなく、社会経済的に不利な家庭の子どもを中心に子どもの社会性の発達等にプラスの効果があることが確認されている³⁹。保育の充実と待機児童の解消は最優先課題である。

現状では、保育の受け皿は増えたものの、女性の就業率上昇に伴い保育需要がさらに増加⁴⁰したこともあって、待機児童は解消されていない。子育て期の費用の社会化を一段と進めることが求められており、政府において財源の確保と併せて一層推進していくことが必要である。また、「家庭養育優先原則」を徹底するため、乳幼児の里親等委託率75%以上⁴¹との目標実現に向けて、家庭養護を一層推進するべきである。

(3) ミドル層の潜在能力発揮、企業から自立した存在に ～40歳を視野にキャリアの棚卸を～

新卒の大企業志向が続いてきたことから、多くの人材が大企業に抱え込まれている。ミドル層が特定の企業内に埋もれていることは日本全体や本人にとって大きな損失であり、その経験や能力は、地方の中小企業をはじめ、他の組織でより一層活かせる場合も多い。ミドル層の兼業・副業・複業⁴²や起業などの多様な経験は、本人が新たな活躍の場とやりがいを見出すという点で大きな意義がある。さらに、ミドル層が社外で活躍することにより組織内で若者が経験を積む機会が広がり、若者の起業や人材の流動化など経済全体の新陳代謝の活発化につながる効果も期待される。実際、新型コロナウイルスを受けて40歳代、50歳代にも副業や転職を検討する動きがみられる。ミドル層が企業から自立した存在となっていくためには、20歳代、30歳代の段階から兼業・副業・複業や他社との協業、NPOなどの社会的活動の経験を積んでいくことが求められる(図26)。

政府は、兼業・副業・複業の促進に向けた労働時間管理のルール明確化などの環境整備、リカレント教育の充実、フリーランス支援等により、こうした取組を支えていくべきである。企業においてもミドル層の潜在能力の発揮を促し、会社の知名度を活かしつつ在籍しながらの起業など、企業から自立した存在として社会に貢献できるようにするべきである。こうした動きをさらに広げていくため、例えば、政府は40歳を視野にキャリアの棚卸とキャリア相談を企業の内外で行えるようキャリアアップ助成金等を通じて強力的に支援していくことも検討すべきである。また、ミドル層の活躍を妨げる要因を精査し、政府としてできる対応をさらに検討すべきである。

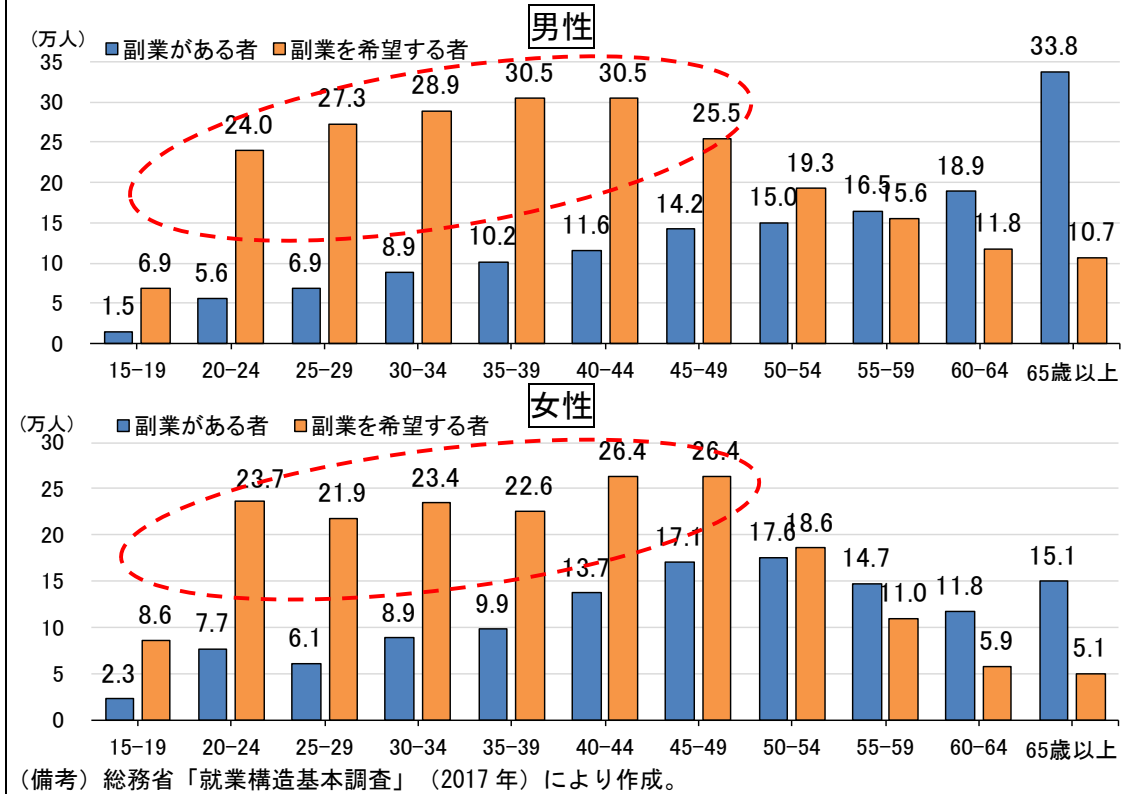
³⁹ 柴田悠 京都大学大学院人間・環境学研究科准教授提出資料(第2回選択する未来2.0(2020年3月27日))。

⁴⁰ 幼児教育・保育の無償化も保育需要の増加につながる可能性があり、今後の検証が必要との指摘があった。

⁴¹ 2018年度末の里親等委託率は20.5%。2016年の児童福祉法改正において家庭養育優先の理念等が明記された。「新しい社会的養育ビジョン」(2017年)の工程では里親等委託率について3歳未満は概ね5年以内、それ以外の就学前の子どもは概ね7年以内に75%以上を実現することとされている。

⁴² 本業以外の仕事で収入を得る「副業」とは異なり、本業として別の業種の仕事を2つ以上兼務している状態を指す。

図 26 副業がある者と希望する者（年齢階層別）（2017年）



3. デジタル化をフル活用し、AI×ものづくり、人材等の無形資産への投資拡大を柱に世界をリードする創造力を発揮する経済に向けて

創造力の源は人材にある。これまでの人材育成の在り方を根本的に見直し、課題設定・解決力や創造力ある多様な人材をデジタル化もフル活用して育成するとともに、人的投資をはじめとした無形資産への投資を拡大していく。同時に、我が国の強みであるものづくりとAIの組合せの強化等を通じ、意欲ある中小企業の成長を支援していく。硬直的な年功序列の仕組みから人の能力を活かす組織へと変革を推進し、個々人の力を存分に引き出していく。これらの取組を通じ、世界をリードする創造力を育成し、発揮できる経済の実現を目指すべきである。

(1) 変化に対応でき、課題設定・解決力や創造力ある人材の育成、人的投資の拡大

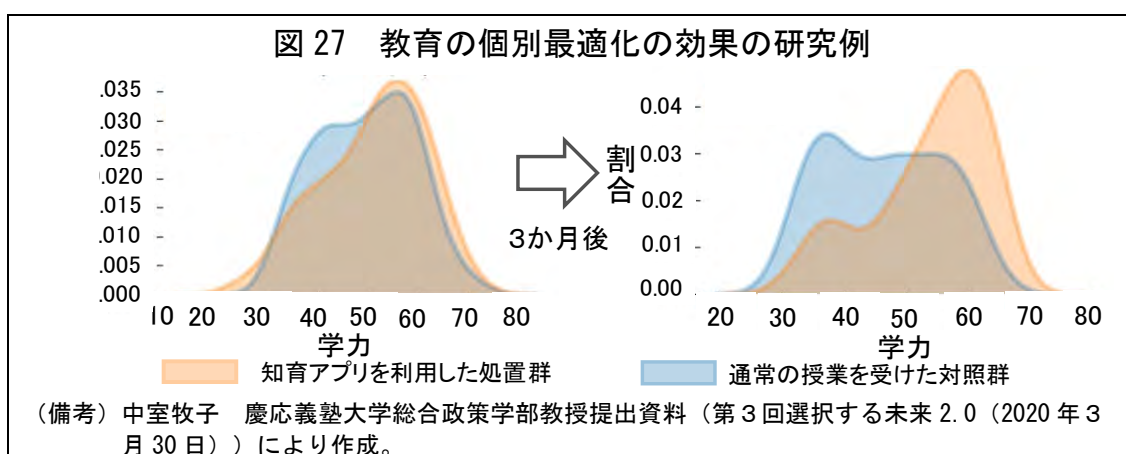
コロナショックの下、世界との関係から企業活動の在り方まで、これまで経験したことのない変化に直面している。変化に果敢に挑戦し、課題設定・解決力や創造力のある多様な人材の育成、そうした人材を育成するための人的投資の拡大が急務である。特に、公教育⁴³から日本の未来を担う人材が育成されるよう、学びの在り方を根本から見直すとともに、資源を重点的に配分すべきである。

⁴³ 国公立学校を利用する児童生徒数の割合：小学校 99%、中学校 96%、高等学校 68%。（文部科学省「学校基本調査（令和元年度）」）

(初等中等教育改革)～ジュニア・インターン、自然体験等の多様な経験を～
 求められる人材像が大きく変わる中で、現場の教師・児童生徒・保護者から大学、企業まで社会全体で教育のいわばOS(オペレーティング・システム)とも呼べる根本的な考え方から変えていくことが必要である。

2020年度から小学校を皮切りに実施されていく主体的・対話的で深い学び(アクティブラーニング)⁴⁴は、自ら課題を見つけ出し、解決していく力を伸ばすという点で、あるべき教育改革の流れに沿ったものである。今後は、型にはまり、画一的で横並びの解き方を競うのではなく、ジュニア・インターンや自然体験、海外体験⁴⁵など多様な経験を積み、自由な発想で課題設定・解決力や創造力を伸ばすことが最も重要である。こうした考え方への転換が現場の教師や児童生徒・保護者に浸透し、実効をあげているかどうか、継続的なモニタリングが必要であり、あるべき評価方法⁴⁶を早急に具体化し、成果を検証していくべきである。あわせてオンライン教育やデジタル教材を最大限活用し、教育現場の業務効率化を図りつつ教育の個別最適化を推進するとともに(図27)、経済界や学会との連携により外部人材を積極的に活用し、課題設定・解決力の向上等に重点を置いていくべきである。

多様性にこそ価値があることを初等教育段階から徹底していくためには、異能・異才の積極的な発掘・育成、中退者・不登校児支援の充実など、多様な児童生徒のそれぞれの個性を活かした教育をするための仕組みが不可欠である。こうした観点から、習熟度別指導の在り方や特異的な資質・能力を伸ばせる高度な学びの機会の提供の在り方等についても、今年度内に具体化していくことが求められる。



⁴⁴ 2021年度より中学校で全面实施、2022年度より高校で全面实施。①生きて働く知識・技能の習得、②学びを人生や社会に活かそうとする学びに向かう力・人間性等の涵養、③未知の状況にも対応できる思考力・判断力・表現力等の育成の3つを目的とする。

⁴⁵ 例えば、「トビタテ！留学ジャパン日本代表プログラム」が2014年度から実施されている。同プログラムは民間からの寄附による返済不要の給付型奨学金により学生の海外留学を支援。支援団体・企業246社、個人200名以上、寄附金累計118.3億円、2019年度予算23.4億円。留学実績総計7,801名（大学生5,116名、高校生2,685名）（いずれも2019年末時点）。

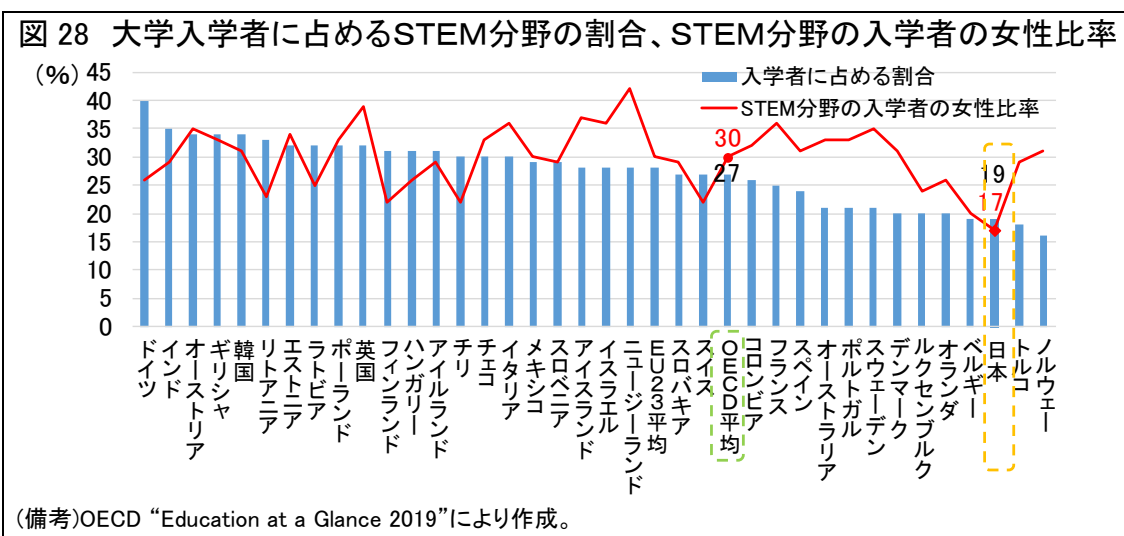
⁴⁶ 他者とのコミュニケーションやコラボレーション（対話と協働）、イニシアティブやリーダーシップ（主体性）、新たな問題発見・課題解決や創造性に係る能力等の発揮について児童生徒を評価する評価軸の設定や、これらの能力の育成が確実に実行されているかどうかについての具体的かつ実証的な評価手法・分析。

（高等教育・大学改革）～博士号取得者に活躍の場を～

高度人材の育成は世界をリードする創造力を発揮するための鍵である。大学はSTEM分野をはじめ博士号取得者⁴⁷の育成を抜本的に強化する。企業はジョブ型正社員など博士号取得者の活躍の場を大きく拡大する。地域は大学や企業と連携し、スマートシティの形成を推進する。こうした三位一体の取組を通じて、イノベーションを生み出す高度人材が育ち、活躍するエコシステムを形成していくことが求められる。

博士号取得者の育成強化に向けて、大学における若手研究員の研究力・教育力を高めていくことが求められる。運営費交付金が削減される中で若手研究員の雇用が任期付きや非常勤に移行している現状を改革していく必要がある。また、OECD諸国の中で最低水準にある大学入学者に占めるSTEM⁴⁸分野の割合を引き上げていく必要がある（図28）。大学の経営力や実績等に基づき選択と集中を進めていき、意欲ある地方の国公立大学を中心に理工系女子をはじめSTEM⁴⁹人材の育成をさらに強化すべきである。大学間での単位互換の拡充や大学へのインセンティブ付与を通じ、大都市圏の有力な大学の授業を全国で受けられる環境を整備していくことも必要である。急速なAI×データ社会への変革の下、大学や高等専門学校⁵⁰（高専）といった高等教育に加え、農業高校、工業高校、商業高校においても、学際的な教育内容の提供、データサイエンス教育、アントレプレナー教育等の充実により学生の未来の開拓を後押しすることが求められる。

高等教育の負担軽減は、出生率の上昇に加え、人的投資による所得増を通じ、将来の保険料と税収の増加につながることも期待される。今年4月から開始された高等教育無償化の効果を見極めつつ、多子世帯に更に配慮した高等教育の修学支援の充実等について検討していくことが求められる。



⁴⁷ 学士号取得者に対する博士号取得者の割合：ドイツ11.3%、フランス5.9%、英国5.7%、米国4.3%、韓国4.2%、日本2.6%、中国1.5%（科学技術・科学出政策研究所「科学技術指標2019」における直近の値を用いて計算）。

⁴⁸ Science, Technology, Engineering and Mathematics（科学・技術・工学・数学）。

⁴⁹ Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics（科学・技術・工学・アート・数学）。

⁵⁰ 国立51校、公立3校、私立3校の計57校（文部科学省「学校基本調査（令和元年度）」）。

（２）意欲ある中小企業の成長を支援 ～デジタル化、自動化等を支援～

中小企業の全要素生産性の伸びをみると特に生産性の高い企業が退出していることが押下げ要因となっている（図 29）。さらに、他国と比べて企業全体に占める若い中小企業の割合が非常に小さく（図 30）、図 29 と図 30 をあわせてみると新規企業の参入による全要素生産性の押し上げ効果も限られている。こうした経済の新陳代謝の停滞が経済全体の全要素生産性を押し下げており、ベンチャー企業の創出などを大胆に進めていく必要がある。加えて、付加価値生産性を高めるためには、米国でみられた市場の集中度が高まっていく「良い集中」を起こし規模の経済を活かす必要があるが、日本では起きていない⁵¹。近年、経営者の高齢化が進む中で、休廃業・解散した企業数は増加傾向にある⁵²。M & A 等を通じた事業承継や環境変化を踏まえた新たなチャレンジを支援していくことが求められる。

成長戦略として高めるべきは付加価値生産性であり、成長と分配の好循環の実現の観点から、企業利益の拡大だけでなく、賃金引上げを促していく必要がある⁵³。そうした中で被用者保険の適用拡大や最低賃金⁵⁴の引上げを推進していくべきである。その際、働く人たちは守るという姿勢を堅持し、積極的労働市場政策を展開していく必要がある。経済の新陳代謝が摩擦なく行われるには、失敗を許容し、更なるチャレンジを支援する社会の仕組みに変えていく必要がある。失敗を経験した経営者等が速やかに新たな挑戦が行えるよう、早期事業再生などの仕組みを強化していくべきである。

コロナショックを契機として、中小企業においてもデジタル化・オンライン化やRPA⁵⁵・自動化ロボットの導入などの生産性の向上に向けた動きを広げていくべきであり、そうした前向きな取組を政府は支援すべきである。具体的には、①ベンチャー企業等への資金供給⁵⁶、②後にも触れるAIと様々な財・サービスの組合せ支援と高専等による人材育成、③40歳を視野に行われるキャリアの棚卸と連携した大企業と中小企業の人材マッチング、④大企業と中小企業との取引適正化、⑤中小企業における人材育成支援、⑥いわゆるプロ投資家の目利きによる意欲ある中小企業への投資等を通じ、インセンティブ設計を工夫して付加価値生産性向上を支援することが求められる。これらによりイノベティブな

⁵¹ 滝澤美帆委員「人材投資・中小企業支援カギ」（2020年4月22日・日本経済新聞）。

⁵² 2019年に全国で休廃業・解散した企業は4万3,348件となり、倒産件数（8,383件）と合わせると、日本の全企業数の1.4%に当たる5万1,731社が市場から撤退した（東京商工リサーチ）。

⁵³ 権文善一委員提出資料（第7回選択する未来2.0（2020年4月27日））。

⁵⁴ 最低賃金引上げについては、スキルの低い人々の雇用機会を減少させるとの懸念が指摘される一方、中小企業に対して、雇用全体で明確な負の影響はみられず、多くの業種で付加価値に正の効果が、また、労働生産性で業種・地域によっては正の効果が、それぞれみられるとの分析もある（ESRI Research Note No. 54「最低賃金引上げの中小企業の従業員数・付加価値額・労働生産性への影響に関する分析」）。いずれにしても、最低賃金の引上げに伴う懸念を払しょくするよう、スキル底上げ施策のほか、中小企業の労務費上昇の価格転嫁や労働生産性向上に資する取組も同時に推進していく必要がある。

⁵⁵ RPA: Robotic Process Automation。コンピュータ上で行われる業務プロセスや作業の自動化。

⁵⁶ 令和2年度第2次補正予算等に6兆円盛り込まれている。産業革新投資機構（JIC）による投融資枠の拡充、地域経済活性化支援機構（REVIC）による支援の強化、中小企業基盤整備機構が出資するファンドによる出資等の強化。

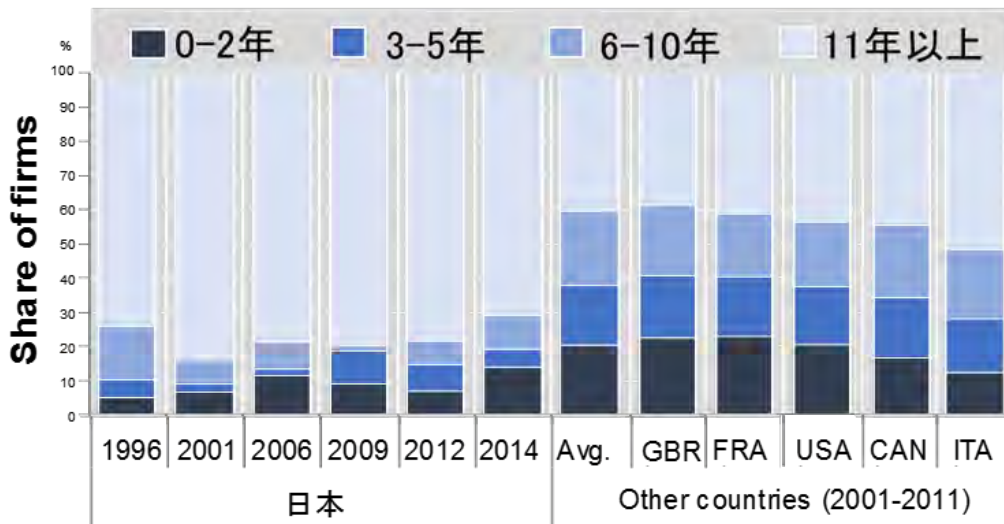
価値を創造できるスタートアップや地域の隠れた世界のチャンピオン (Hidden Champion)⁵⁷等も育成し、さらに成長させていく。

図 29 中小企業の全要素生産性上昇率の要因分解の分析例

期間	合計	事業所内①	事業所間②	参入③	退出④
2003-2007	0.48	0.15	0.58	0.26	-0.59
2007-2009	-1.01	-1.04	0.76	0.11	-0.82
2009-2013	0.17	-0.02	0.71	0.13	-0.71

- (備考) 1. 第2回選択する未来 2.0 (2020年3月27日) 星岳雄東京大学大学院経済学研究科教授提出資料より引用。
 2. 全要素生産性上昇率=①既存の事業所の生産性変化による部分+②事業所間の再配分(シェアの変化)による部分+③企業の参入による部分+④企業の退出による部分。
 3. 当該期間における経済全体の全要素生産性上昇率の平均は、2003-2007:1.0%、2007-2009:0.5%、2009-2013:0.9%。

図 30 企業年齢別の企業割合 (各国比較)



- (備考) 第6回選択する未来 2.0 (2020年4月15日) 深尾京司一橋大学経済研究所特任教授提出資料より引用。

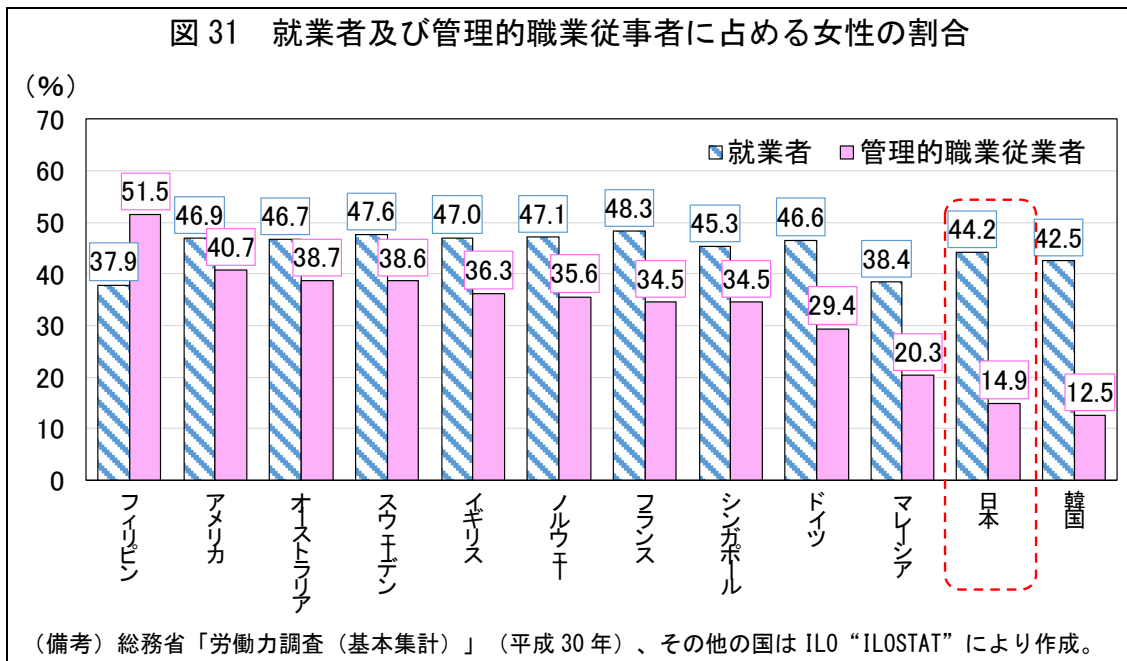
⁵⁷ Hidden Champion とは売上高が 40 億ドル以下かつ世間からの注目度は低い、市場シェアが世界 3 位以内若しくは各大陸 1 位に位置する中小企業 (ハーマン・サイモンによる定義)。

(3) 人の能力を活かす組織への変革 ～脱年功序列と多様性の確保を～

欧米と比べると、日本の大企業は特に組織内で適材適所を徹底し、人材の力を最大限に引き出していくという点で課題が大きい⁵⁸。管理職に占める女性の比率は約15%にとどまり(図31)、多様性と包摂性で評価した上位100社⁵⁹のうち日本企業が5社にとどまるなど多様性の確保の面でも非常に大きな課題がある。さらに、経営陣のICT、AIリテラシーが低い可能性があり、AIを積極的に導入している企業の割合も主要国と比べて低い(図32)。人でなければできない仕事への選択と集中が徹底されていないことも懸念される。一方、コロナショックの下で起業や副業、新商品開発等に挑戦する動きも現れている。

企業が長期的に成長するためには、SDGsに沿った持続可能な経営が求められている。売り手よし・買い手よし・世間よしの「三方よし」の「ステークホルダー資本主義」の「世間」に未来を担う若者や子どもたちを明示的に位置付け、重要なステークホルダーと考えて経営する必要がある。

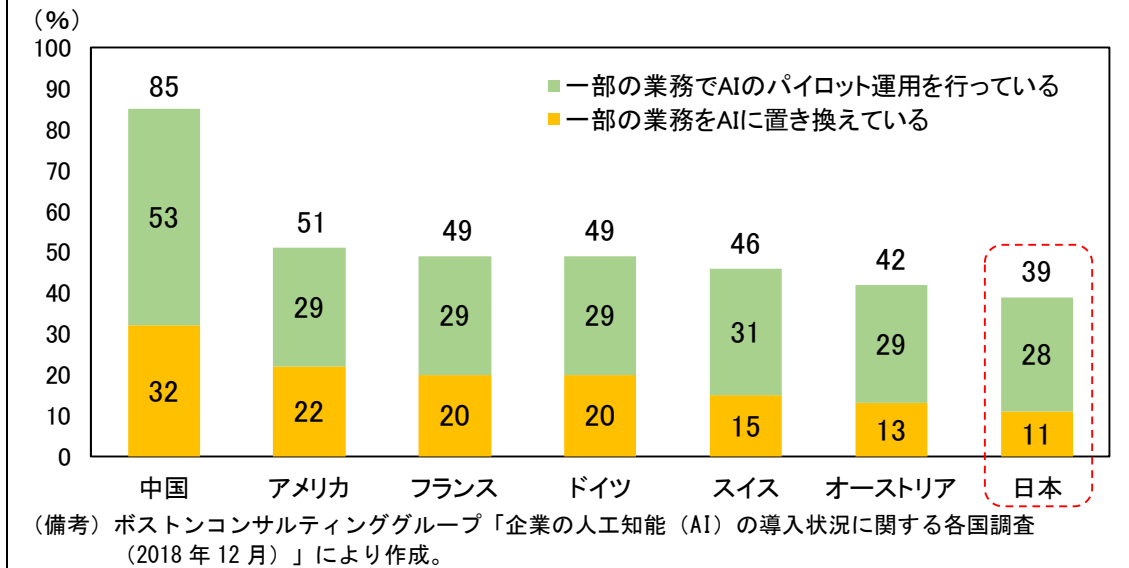
企業は、コーポレート・ガバナンス改革、働き方の選択肢拡大と高度人材の活躍推進、若者や女性のキャリアアップ支援、リモートワーク推進と仕事の仕方の変革等を通じ、多様性の確保と脱年功序列を進め、デジタルトランスフォーメーションの環境下で持続可能なビジネスモデルへの改革を推進していくべきである。



⁵⁸ 例えば、男性の勤続年数別賃金について、日本は勤続年数30年以上の賃金は勤続年数1～4年の賃金の約1.7倍に達し、他国と比べて高い水準にある(図19参照)。

⁵⁹ ダイバーシティ&インクルージョン指数(D&I指数)は、リフィニティブ社が世界の7,000社以上を対象に、「ダイバーシティ(多様性)」、「インクルージョン(受容性)」、「人材開発」、「メディアでの論争・物議(頻度)」の4つの基本項目における24の評価基準について測定を行い、職場の多様性と受容性が最も高い上場企業上位100社を選定。

図 32 AI アクティブ・プレイヤーの国別比較



4. リモート化の取組も活かし、多核連携⁶⁰でどこにいても豊かさを感じられ、リスクが小さく共に支え合う暮らしができる地域に向けて

人口減少下での地域社会の持続可能性の確保、豊さの感じられる働き方や暮らしの実現、首都直下地震などの自然災害や新型感染症の下での長時間通勤混雑などのリスクへの対応が求められている。こうした観点から、地方分散型であり、かつ人口が集まる核がいくつも存在し、それぞれがつながり合う多核連携の社会を目指すべきである。その際、東京への集中を規制によって抑制するのではなく、地方が選択される必要がある。それぞれの地域において、地方発の若者の起業支援など地域資源を最大限に活用しつつ、企業の付加価値生産性の向上、特徴のある産業の創出や生活環境の整備など様々な角度から地域の魅力向上に取り組むことが求められる。

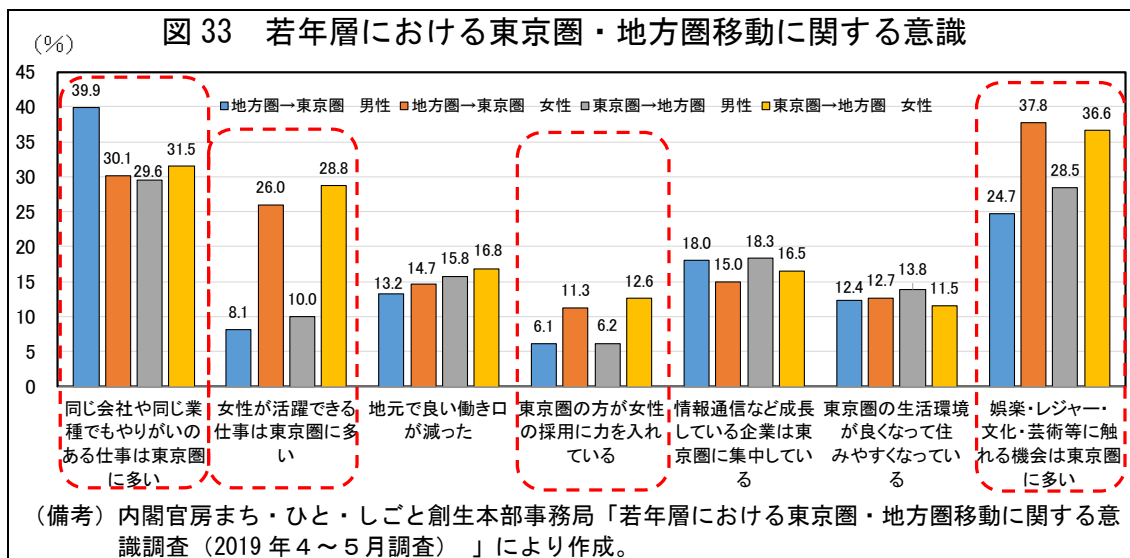
その際、大都市圏と地方圏の単純な二者択一ではなく、デジタル化・リモート化が進む中で、二地域居住や二地域就労を含めて暮らしや働き方の自由度が広がっていくことが必要である。また、人生の各段階での最適な居住地の選択という視点も重要である。

⁶⁰ 広井良典委員提出資料（第5回選択する未来 2.0（2020年4月10日））における「多極集中」と同義。

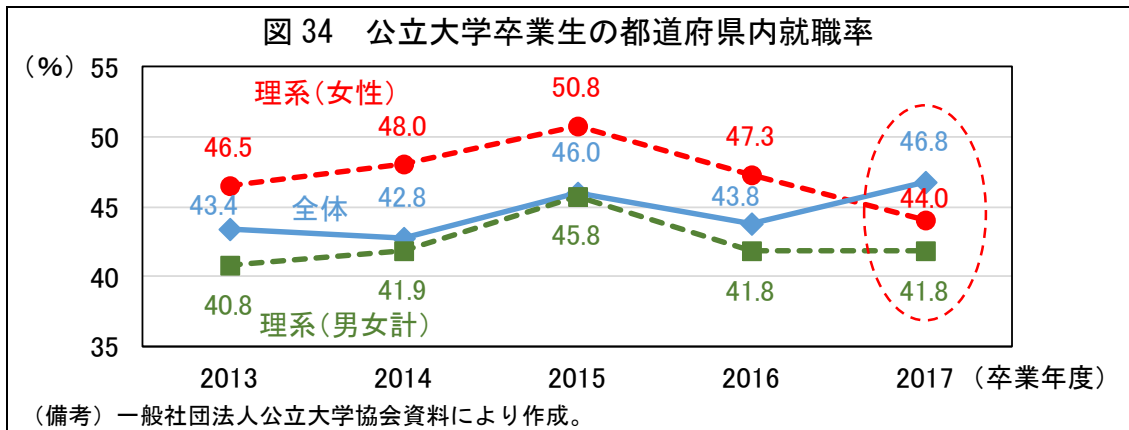
(1) 多核連携の核となるスマートシティの全国展開 ～全国で 100 のスマートシティ形成を～

就学や就業の際に東京圏に若者が流入する構造は変わっていない。実際、やりがいのある仕事に触れる機会が東京圏に多いと感じる若者は多い。特に、女性が活躍できる仕事は東京圏に多いと受け止められており（図 33）、また、公立大学卒業生の都道府県内就職率はとりわけ理系で低い（図 34）。理工系女子をはじめ、地方圏において若者の就学・就業を促していくことが求められる。一方、コロナショックの下、東京 23 区では 20 歳代の約 35%が地方移住への関心を高めている。東京一極集中の流れを変え、多核連携の地域を実現していくためには、これまでの課題に対処するとともに、国民の意識変化を契機と捉え、後戻りさせることなく、後押ししていく必要がある。

地域の若者・女性や首都圏人材にとって魅力的な就業等の機会を提供するとともに、豊かさを感じられる暮らしや生活を可能とする必要がある。そうした豊かな稼げる地域を作るため、政令指定都市や中核市⁶¹を中心に全国で 100 のスマートシティ⁶²を形成し、多核連携の核としていくことを目指すことも提案したい。スマートシティの基盤とするため、地方においてこそ 5G や光ファイバー環境を早急実現すべきである。スマートシティでは、STEAM人材の育成機能を強化した地方の国公立大学や高度医療の集積を活かせられれば、大企業の本社機能の移転も強力に後押しできる。同時に、ベンチャー企業をはじめとする企業、大学、地銀、地方自治体等が地域のエコシステムを形成し、新しい技術とデータを活用し、新たな財・サービス、さらには新しい産業を創出していく。あわせてリスク分散を図る観点から、中央省庁も行政サービスのオンライン化を徹底して進めるとともに、地方支分部局の機能を強化する。若い世代の地域への関心は高まっている。その流れを拡大し、スマートシティの形成を加速していくことが求められる。



⁶¹ 政令指定都市は 15、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県を除く地方圏に所在する中核市・施行時特別市は 69。これらの多くでスマートシティプロジェクトが推進されている。
⁶² 例えば、会津若松市（人口 11.9 万人：2020 年 5 月 1 日時点）は会津大学を研究開発や人材育成の中核とし、アクセント等の民間企業と連携してスマートシティの形成に取り組んでいる。



(2) 地方発の特色ある企業の創出 ～A I × ものづくりで強みを活かす～

Society 5.0では様々な産業でA Iとの組合せが起こると考えられる。日本の強みの一つであるものづくり分野の人材・技術の蓄積とA Iを結び付け、組み立て加工など様々な作業の自動化を実現していくべきである。その際、U I (ユーザー・インターフェース)⁶³やU X (ユーザー・エクスペリエンス)⁶⁴が十分に考えられ、利用者目線に立ったサービスが提供される必要がある。優良なものづくり企業は地方に多い。地方の高専は、電気・機械等のものづくりに必要な技術を学ぶことができ、A Iとの親和性も高い。大学との連携等によりこれらの地域資源を最大限活用し、A Iともものづくりを組み合わせることでイノベーションを地方から起こしていくことが可能となる。例えば、香川高専の学生は東京大学の支援を受け、あおり運転の検知などA Iを活用したシステムの研究・開発を行う企業を2019年12月に設立した(図35)。

人口減少の下、従来の地銀のビジネスモデルは成り立たなくなっている。地銀は、先般成立した独禁法の特例法⁶⁵や近年の規制緩和も活かしつつ、競争環境の

⁶³ 人が機械などを操作するために接触する接点(画面や機器等)。

⁶⁴ 人が製品やサービスを使用することで得られる体験の総称。

⁶⁵ 地域銀行の早期の業務改善のため、市場シェアが高くなっても特例的に経営統合を認める独占禁止法の

下で取引先企業へのコンサルティング機能の発揮など新たなビジネスモデルを構築していくべきである。新型コロナウイルス感染症緊急経済対策も活用し、地域経済活性化支援機構が有するノウハウの地域銀行への移転も加速する必要がある。首都圏のミドル層の経験や知識を地方企業の運営・国際展開などに活用していくことも効果的であり、地銀による人材のマッチングや伴走型支援等の充実が求められる⁶⁶。これらの取組を通じ、地域のHidden Champion等をさらに飛躍的に育成することを目指すべきである。

(3) 地域を担う人材の育成 ～STEAM人材の育成強化を～

地域を担う人材を育成するとともに、地域に惹きつけるための取組を強化することが求められる。STEAM人材の育成をはじめ、特色があり魅力ある国公立大学に向けた取組を強化する必要がある。また、大都市圏の有力な大学の授業を地方においてオンラインで受講できるよう、授業を提供する大学に対しインセンティブを与えるとともに、大学間での単位互換を拡充すべきである。

先述した高専に加え、農業高校、工業高校、商業高校についても Society 5.0 時代を担う人材の育成に向け、教育内容を見直し、Society 5.0 時代にふさわしい設備の充実を図るとともに、経済界と連携し教員を確保すべきである。その際、40歳を視野にキャリアの棚卸を行った人材を活用することも考えられる。

初等中等教育は、今後、型にはまった解き方の速さや正確さを競うのではなく、自然体験など多様な経験を積み、自由な発想で課題設定・解決力や創造力を伸ばすものへと変わっていく。自然体験を含めて様々な経験を積むことができる地方こそ初等中等教育に適した場所となることが期待される。地方において、オンライン教育に必要となる環境整備や経済界等との外部人材の連携などを加速し、公教育の質を高めていく必要がある。

(4) 全ての世代を惹きつける地方圏へ ～小規模でもにぎわいがあるまちへ～

多核連携の地域の実現には、小規模でも住民の福祉を維持できる地方都市を実現していくことも重要である。例えば、ドイツでは人口5万人から10万人程度であっても中心部がにぎわっている都市もある(図36)。こうした地方都市の実現に向け、コンパクトなまちづくりや、地方自治体の管理・マッチングによる中心市街地の土地の公共的な活用などの優良事例の全国展開等が求められる。こうした取組を通じ、例えば、中心市街地ににぎわいがあり、一定時間自動車が入らない時間を設けることで、高齢者が歩いて暮らせ健康にもなれるといったまちづくりの構想を検討し、推進していくべきである。あわせて、これから増加していくであろう外国人も含めて、人と人が支え合い、交流し、共生できる魅力的なまちやコミュニティづくりを推進していくことが求められる。地域での多様な社会的課題の解決や助け合いをサポートするNPO等の活動やそれを支え

特例法が2020年通常国会で成立し、2020年5月27日に公布された。

⁶⁶ 本年6月末に事業を終了した日本人材機構の取組が参考になる(小城武彦 日本人材機構代表取締役社長提出資料(第5回選択する未来2.0(2020年4月10日)))。

るSIB、クラウドファンディング、寄附の文化等が広がることも期待される。

地方都市の魅力の一つとして、再生可能エネルギーを活用したエネルギーの地産地消の取組が地域への投資を呼び込み、環境分野を中心に地方に関心を持つ若年層を惹きつけることも考えられる。

その際、地方自治体が再生可能エネルギーの活用に取り組むためにグリーンボンドを発行しやすい環境を整備することも検討に値する。各々がリモートワークを行うための広い居住スペースを求める夫婦の増加や健康への意識の高まりなどが地方への移住を加速することも期待される。地方自治体はリモートワークのための環境整備を進めるとともに、空き家や公営住宅の活用など首都圏人材の受入環境を整えることが求められる。首都圏人材の兼業・副業・複業、二地域居住・二地域就労支援等を通じて、関係人口⁶⁷を拡大し、二者択一ではない大都市圏と地方圏の関係を構築していくべきである。

図 36 中心市街地ににぎわいがあり高齢者が歩いて暮らせるまちの例
エアランゲン(人口約10万人) フーズム(人口約2万人)



(備考) 広井良典委員提出資料(第5回選択する未来2.0(2020年4月10日))より引用。いずれもドイツの市街。

5. 各施策の一体的推進とポストコロナ時代の世界における役割

1. から4. で述べた取組を推進し、①豊かさを実感できる柔軟な働き方・暮らしによる希望出生率の実現・上昇、②暮らしの豊さや環境とも両立した付加価値生産性の向上、③東京一極集中ではなく、豊かで安心して暮らせるいくつもの核がある地方への転換を目指す。

希望出生率の実現・上昇、付加価値生産性の向上、地域の活性化の各目標は、相互に関連しており、これまでみたとおり、上述の取組は一体的に推進していく必要がある。例えば、

- 労働時間の短縮、柔軟な働き方等の働き方改革は、多様な人材の活躍の場を広げ、付加価値生産性向上につながるとともに、地方への移住の可能性も広げ、少子化対策にもつながり得る。
- 若者が地方でも豊かに暮らせ、活躍でき付加価値生産性に見合った収入を

⁶⁷ 関係人口は、移住した「定住人口」ではなく、地域や地域の人々と多様に関わる人々のことを指し、ふるさと納税などの訪問を伴わない関与も含む。三大都市圏居住者の18歳以上の人口約4,678万人のうち、関係人口は約1,080万人、そのうち就労型は約181万人と推計される(国土交通省「関係人口の実態把握」(2020年2月))(詳細は参考資料5-8を参照)。

得られる機会を増やすことができれば、少子化対策にもつながる可能性が高まる。

- デジタル化の推進や教育の充実により、ものづくりとAIの組合せのように地方の人材と強みを活かすことは、地域の活性化と付加価値生産性向上につながり得る。
- 兼業・副業・複業の実現、40歳を視野にしたキャリアの棚卸などの人材の流動化等により、日本型雇用慣行を改革することは、付加価値生産性向上と地域の活性化につながり得る。

同時に、コロナ後の世界の中で確固たる地位を占める日本であり続けることを目指す。売り手よし・買い手よし・世間よしの「三方よし」の「ステークホルダー資本主義」の文化を大切にしながら、包摂的な経済回復を図っていく。ポストコロナ時代の世界において、国家間の分断にくみすることなく、TPP、日米貿易協定、日EU・EPAなどの自由貿易体制の維持・発展に引き続き貢献する。また、効率性とレジリエンス（強靱性）のバランスを確保し、万一の事態に対処できるアジャイル（俊敏）でフレキシブル（柔軟）な戦略的物資の相互融通の仕組み等を通じ、より多元化し強化されたアジアのバリュー・チェーンの構築を目指す。さらに、デジタル技術利用への対応、気候変動を含めたSDGs等のグローバルな課題に積極的に対応し、国際的なリーダーシップを発揮していく。

おわりに

本懇談会は2020年3月11日に議論を開始した。その後、政府は、4月7日に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言を行うとともに、東京を含む7都府県⁶⁸について緊急事態措置を実施すべき区域とした。4月16日には全都道府県が緊急事態措置の対象とされた⁶⁹。こうした中、本懇談会も4月以降は、オンラインを活用し、計10回にわたる議論を行った。

政府はこれまで様々な取組を行ってきたものの、「選択する未来1.0」が示した未来への大きな流れは生まれていないと言わざるを得ない。「選択する未来1.0」の評価・検証を踏まえ、重点的に取り組むべき課題に対応するとともに、緊急のアンケート調査も踏まえ、さらに新たな変化に即応した変革を進めるべきとの共通認識の下、本報告をとりまとめた。

第一に、「選択する未来1.0」が掲げた目標の重要性は全く変わっていない。少子化の流れを変えることは長期的な国の存続に関わることである。年間出生数が80万人台に落ち込む中、政府も企業も一層その重要性を強く認識し必要な

⁶⁸ 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県及び福岡県。

⁶⁹ その後、緊急事態措置を実施すべき区域は、5月14日に8都道府県（北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府及び兵庫県）、5月21日に5都道府県（北海道、埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県）に縮小され、5月25日に緊急事態解除宣言が行われた。

対応に社会全体として取り組む必要がある。付加価値生産性の向上は少子化対策や地域活性化にもつながる経済の最重要課題である。「選択する未来 1.0」の後、世界では付加価値生産性向上の重要なツールであるデジタル化が急速に進んだが、残念ながら日本はその潮流に大きく遅れている。また、東京一極集中の流れは全く変わっておらず、この機会に一気に流れを変える必要がある。その際、東京から地方への企業や人の移転を促すだけでなく、それぞれの地域が稼げる豊かな地方へ転換していくことがより重要である。

第二に、新型コロナウイルス感染症による危機を社会変革の契機と捉え、日本社会を 10 年分前進させる改革を一気に進めることである。こうした変革は「選択する未来 1.0」で掲げた課題の解決にもつながる。コロナショックの下、例えば男女が働きながら家事と育児を分担することが日常となるなど、これまで必要とされながら進まなかった変化が一気に生じつつある。変革を進めることをまず決定し、変化への対応が困難な方、変化の過程で生じる様々な課題に対し適切に対処するという姿勢で、この変化を国民の幸福につながる形で社会に定着させていくことを期待したい。

キーワードは「変化」と「多様性」である。「多様化した子孫ほど、生きるための闘いで勝利する可能性が高くなることだろう」⁷⁰。コロナショックの下、社会変革を進めていく機運が高まっている。この機会を逃せば、次の機会はもうないと考えるべきだ。一方、「喉元を過ぎれば熱さを忘れる」「形状記憶合金」と言われるように、すでに元に戻り始めているとの懸念も生じている。こうした懸念を払拭し、変化を後戻りさせることがないよう、できることは直ちに着手する。時間を要する課題についても 5 年以内に集中的に取り組むべきである。そのための実行計画を今後半年で作成し、必要な法案は来年の通常国会に提出する必要がある。本報告のメッセージが経済財政諮問会議での議論や骨太方針 2020 に反映されることを求めたい。また、目指すべき未来像を政府、企業、地方自治体、国民が共有し、変革に向けた取組が広がっていくことを期待したい。実行こそが重要であり、データに基づく EBPM を推進し、PDCA を回していく必要がある。

コロナ後の経済社会がどのようなものとなるか、世界経済の動向を含めて現状では不透明な部分がある。本懇談会としても、引き続き、多様な見方を取り入れながら、この変革を実現していくための重点課題とそのための具体的な実行策や、民間が担う公共的な役割、気候変動問題などさらに議論を深めるべき課題について、掘り下げた議論を進め、本年内目途に最終報告を取りまとめることとしたい。

⁷⁰ チャールズ・ダーウィン『種の起源』（上）P224-225、光文社。

選択する未来 1.0 の評価・検証に関する議論の整理

1. 少子化の流れを変える

(1) 目標の達成状況 [参考資料 2-1, 2-2, 6-1]

2015 年度からの子ども・子育て支援新制度の導入、58 万人分の保育の受け皿拡大、幼児教育・保育の無償化等の取組が進められ、家族関係支出対 GDP 比は大幅に上昇したものの、合計特殊出生率は 1.41 (2012 年) から 1.36 (2019 年) に低下した。

<合計特殊出生率> 2012 年 : 1.41 2019 年 : 1.36

なお、人口実績は人口推計⁷¹を上回って推移しているが、外国人人口が人口推計を上回って増加したことが主な要因とみられる。

(2) 政策効果に関する調査・研究等

(少子化対策全般の効果) [参考資料 2-3]

日本を含む先進諸国の 2000 年代のパネルデータを用いた研究は、①労働時間の短縮、②大学・専門学校の学費の軽減、③待機児童の解消により、出生率が上昇する傾向があり、労働時間の短縮の効果が最も大きいとしている。なお、全国健康保険組合のパネルデータを用いた研究は、低所得世帯への出産一時金の給付も出生率上昇に一定の効果があるとしている。

(保育の効果) [参考資料 2-3]

社会経済的にやや不利な家庭の男児が小学校入学前に保育所に 1 年間以上通うと本人の将来の子どもの数が 0.5 人増えるとの推定結果を得た研究、保育園への通園は子どもの言語発達を促し、多動性・攻撃性を減少させる効果があり、特に母親の学歴が低い場合に効果が大きいとの研究がみられる。

保育園への通園は学歴の低い母親のしつけの質、子育てストレス、幸福度を大幅に改善させる効果があるとの研究がみられる。

女性の両立支援へのニーズが高い地域における近年の保育所整備は出生率に対してプラスの効果が認められる、保育所整備は女性就業を促進させる効果が認められるものの、私的保育手段との代替関係等(例えば、祖父母の支援)のため、その効果は限定的との研究がみられる。

(出生率に影響を与える可能性があるその他の要因)

[参考資料 3-6, 3-7, 3-9~3-11]

ジェンダーギャップ指数や有償労働時間の男女差、男性の家事・育児等労働時

⁷¹ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年推計、2017年推計)」。2012年推計と2017年推計ともに出生中位(死亡中位)推計。

間割合と出生率には相関関係がみられる。また、夫の休日の家事・育児などの協力時間が長いほど第2子以降の出産ありの割合は上昇するとの調査結果がみられる。

(その他)

人口規模の縮小が経済成長にどのような影響を与えるのかは分かっておらず、更なる研究が必要である、経済や財政・社会保障制度の維持という観点から、人口減少や高齢化のペースに焦点を当てることが重要との指摘があった。

(3) 目標達成のために行われてきた政策とその有効性 [参考資料 6-2~6-7]

待機児童がある市町村では、保育所等の整備が進んだ市町村で待機児童が減少し、出生数が増加する傾向がみられる。

地域少子化対策重点推進交付金に係る取組に積極的な市区町村では、婚姻率の減少が緩和している傾向がみられる。

育児・介護休業法の改正を機に、男性の育児休業取得者割合の上昇幅に改善がみられる。

2. 生産性の向上

(1) 目標の達成状況 [参考資料 2-6]

成長戦略の推進、産学官連携でのイノベーション推進、TPP11、日EU・EPAの締結などの様々な取組が実施されてきたものの、全要素生産性の伸びはおおむね横這いとなっている。

<全要素生産性上昇率> 2002年~2012年：0.9%程度(年平均)、2013~2019年：0.6%程度(年平均)

(2) 政策効果に関する調査・研究等

(新陳代謝) [参考資料 4-5]

最近の研究は、経済の新陳代謝(退出・参入)が先進国の成長にとって重要であるとしている。日本の生産性⁷²上昇率を要因分解すると、退出要因が生産性の伸びを押し下げており、平均より生産性が高い企業が退出する一方、平均より生産性が低い企業が存続しているという課題があるとの研究がみられる。中小企業の労働の質を高めることでマクロ経済的にも大きな労働生産性上昇が期待できるとの指摘もあった。

米国では付加価値生産性が高い企業が大きくなることによって集中度が高くなったが、日本ではそもそも「良い集中」が起こっていないとの研究がみられる。

⁷² 以降、単に「生産性」と記載されている場合、「付加価値生産性」を指す。

(無形資産投資) [参考資料 2-7, 4-8, 4-9, 6-8, 6-9]

イノベーションへの役割が大きい無形資産投資について、研究開発投資は比較的行われているが、経済能力(人的資本・組織資本)への投資が十分ではないとの指摘があった。

ICT投資自体は行われているものの、既存の業務を維持しつつICTを導入する受注開発が大宗を占めるため、業務効率化に十分な効果を発揮せず、組織を超えた効率的・効果的な活用にもつながっていないとの指摘があった。経営陣のAI、ICTリテラシーの低さが効果的な利用を妨げているとの指摘があった。年功序列などの古い慣習に縛られており、組織内で人材を有効に活用できていないとの指摘もあった。

中小企業の労働の質を高めるため、地方大学等の教育改革や中小企業における職業訓練が重要との指摘があった。

(労働生産性と資本蓄積) [参考資料 3-2]

日本の労働生産性の低迷は、全要素生産性の上昇、労働の質上昇、資本整備率の上昇の3つで生じている。全要素生産性の上昇と労働の質が最も重要だが、近年は資本蓄積の低迷が顕著であり、その原因の分析とそれに応じた対応が重要との指摘があった。

(3) 目標達成のために行われてきた政策とその有効性

付加価値生産性が低迷する要因への理解は相当進んできたが、これを向上させるための補助金等の政策評価への取組は少子化対策と比べてかなり少ないとの指摘があった。

また、政策の効果測定や評価を行い、必要があれば政策を調整していく仕組みが十分ではなく、今後、目標とする指標と評価の在り方や、それを支えるデータや体制の整備に向けた取組が重要との指摘があった。

3. 地域の活性化

(1) 目標の達成状況 [参考資料 2-8]

まち・ひと・しごとに着目し一体的に施策を展開するなど、様々な施策が講じられてきたものの、東京一極集中の流れは変わっていない。

<東京圏の人口割合>

2000年：26% 2012年：28% 2018年 29%


(年平均+0.13%ポイント) (年平均+0.13%ポイント)

(2) 政策効果に関する調査・研究等 [参考資料 5-1~5-5]

就学や就業を理由に東京圏に人口が流入する傾向に変化はみられず、地域の若者や首都圏の人材にとって魅力的な就学・就業機会が地方に少ないことがその背景にあるとの調査結果がみられる。特に女性については教育機会が東京圏に集中しているとの指摘があった。

人口、地域の持続可能性や健康、幸福、格差等の観点からは地方分散型が望ましいとの研究がみられた。

付加価値生産性の観点からみると、高い地域への集積も必要であり、地方の中核都市の強化という観点が必要との指摘があった。東京か地方の二者択一ではなく、デジタルが進む中で、二地域居住や二地域就労など、自由度が広がっていくことを前提に議論をするべきとの指摘もあった。

(3) 目標達成のために行われてきた政策とその有効性 [参考資料 6-10, 6-11]

まち・ひと・しごと創生に関連する施策に積極的に取り組んでいる小規模な市町村では、人口減少率が緩和し、経済も改善している傾向がみられる。また、地方創生推進交付金、企業版ふるさと納税のアウトカム指標からは、比較的改善につながる傾向が認められる。首都圏の経営幹部人材が地方企業で働く流れを作るために設立された日本人材機構（2020年6月事業終了）はおおむね所期の目標を達成した⁷³。

今後の政策評価の充実に向けて、目標とする指標と評価の在り方や、それを支えるデータや体制の整備に向けた取組が重要との指摘があった。

⁷³ 日本人材機構事業評価委員会「日本人材機構事業評価報告書」（2020年6月8日）。日本人材機構の目標は、①地方企業支援の新たな強い事業モデルを開発すると同時に、②首都圏人材に対して地方で働くことの魅力をアピールして、首都圏と地方をつなぐ幹部人材のマーケットを創出することだった。

選択する未来 2.0 委員名簿

(座長)	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
(座長代行)	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
(座長代理)	松本 大	マネックスグループ株式会社代表執行役社長 CEO
	大屋 雄裕	慶應義塾大学法学部教授
	川口 大司	東京大学公共政策大学院教授
	権丈 善一	慶應義塾大学商学部教授
	滝澤 美帆	学習院大学経済学部教授
	南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長
	羽生 祥子	日経 xwoman 総編集長、日経 DUAL 創刊編集長、 ecomom 編集長
	広井 良典	京都大学こころの未来研究センター教授
	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
	横田 響子	株式会社コラボ代表取締役

(座長・座長代行・座長代理以外は五十音順、敬称略)

選択する未来 2.0 審議経過

(各回の名前は発表者、括弧内は発表内容、発表後意見交換)

第1回 3月11日(水)

三村 明夫 日本商工会議所会頭 (「選択する未来」委員会報告)

第2回 3月27日(金)

星 岳雄 東京大学大学院経済学研究科教授 (生産性)

柴田 悠 京都大学大学院人間・環境学研究科准教授
(少子化対策の効果)

第3回 3月30日(月)

竹中 平蔵 東洋大学教授、慶應義塾大学名誉教授
(「選択する未来委員会」報告のレビュー)

中室 牧子 慶應義塾大学総合政策学部教授
(科学的根拠に基づく今後の教育投資の在り方)

第4回 4月9日(木)

黒越 誠治 株式会社デジサーチ&アドバタイジング代表取締役
(人材への投資を通じたイノベーションの推進)

松尾 豊 委員、東京大学大学院工学系研究科教授
(デジタル技術を活用した地方再生・少子化対策)

第5回 4月10日(金)

小城 武彦 日本人材機構代表取締役社長 (人材の力による地方創生)

広井 良典 委員、京都大学こころの未来研究センター教授
(AIを活用した社会構想と人口減少社会のデザイン)

第6回 4月15日(水)

深尾 京司 一橋大学経済研究所特任教授 (生産性低迷の原因と向上策)

森口 千晶 一橋大学経済研究所教授 (比較経済史にみる日本の格差)

第7回 4月27日(月)

権丈 善一 委員、慶應義塾大学商学部教授 (社会保障と経済成長)

第8回 5月14日(木)

意見交換

第9回 5月27日(水)

意見交換

第10回 6月26日(金)

意見交換