

選択する未来 2.0 報告

2021 年 6 月 4 日

目 次

はじめに	1
1. 過去 10 年程度の動きと新型感染症下の 1 年間での変化	3
2. なぜ、いま人材への投資なのか ～成長と雇用の好循環に向けた「ヒューマン・ニューディール」～	12
3. 人材への投資により目指すべき姿	14
・若者の活躍を支援し、将来世代への責任を果たす	
・能力に応じた活躍の促進、適材適所を通じた個々人の多様な能力発揮	
・デジタルを活用し、一人ひとりを支える雇用・教育・社会保障	
・多様な価値観の尊重と包摂的な社会	
・目指すべき姿の実現に向けたベンチマーク	
4. 具体的な提案	
（1）課題設定・解決力や創造性を重視した学びと画一的な人材活用システムの 見直し等による付加価値創造	22
・多様な人材の能力や発想の開花に向けて	
・初等中等教育の個別最適化	
・付加価値創造につながる高等教育	
・画一的な人材活用システムの見直し等による新たな価値の創造	
（2）自由に安心して多様な人生の選択を試みることができる仕組みの構築	28
・「ソーシャルブリッジ」型の能力開発・就業政策への転換	
・ニーズに即した就労支援とリカレント教育	
・多様な働き方を踏まえた労働法制とセーフティネット	
・企業組織における適材適所と多様性の確保	
・多様な働き方と地方への人の流れの拡大	
（3）多層的で個別最適化されたセーフティネットの拡充と安心の確保	37
・多層的なセーフティネットの構築	
・デジタルを活用したやり直しの選択肢と個別最適なセーフティネット	
・貧困世帯への支援の強化	
・格差の是正と財源確保に向けた取組	
結び	44
選択する未来 2.0 委員名簿	45
選択する未来 2.0 審議経過	46

はじめにー10年かかる変革を一気に進めるために

「選択する未来2.0」（以下、「本懇談会」という。）の中間報告（2020年7月1日）¹では、新型コロナウイルスの下で現れた国民意識・行動の変化などの新たな動きを後戻りさせず社会変革の契機と捉え、通常であれば10年かかる変革を一気に進めることを提案した。しかし、この1年間の動向を見ると、変革に向けた動きは加速したものも見られるが、全く十分とは言えない。新型コロナウイルスの影響により若者や女性は一層厳しい状況に置かれている。デジタルを十分に活用することができず、新型コロナウイルスのためのワクチンを現状では国内で開発できていないことは、我が国のイノベーション力に課題があることを改めて明らかにした。危機感をもって現状の課題を突破する具体的な取組が必要である。

中間報告では、社会全体で徹底したデジタル化に向けた投資を集中的に実施するデジタル・ニューディール、グリーン化への対応を含めたSDGs等のグローバルな課題でのリーダーシップ発揮の必要性を訴えた。これらについては、菅内閣の下で具体的な取組が動き出している。

「デジタル」については、国全体のデジタル化を主導するデジタル庁が2021年9月に創設される。行政のデジタル化を実現するため、今後5年で全国の自治体のシステムの統一・標準化を目指すこととされている。また、2030年頃の導入が見込まれる6G（ビヨンド5G）については、欧米企業等と国際連携しながら、産学官の総力を挙げての取組が始まっている。

「グリーン」については、2020年末に「グリーン成長戦略」が策定された。2050年のカーボンニュートラルの実現に向け、2030年度に温室効果ガスを2013年度から46%削減し、さらに、50%の高みに向けて取り組むこととされており、10年間で2兆円の基金の活用等を通じたグリーンイノベーション創出に向けた取組が動き出している。

こうした状況を踏まえ、我々「選択する未来2.0」は、中間報告でも重要性を指摘した「人」に焦点を当てて議論を深めた。具体的には、我々は、最終報告に向けて、人材への投資により目指すべき経済社会の姿とその実現のための方策について幅広く議論を行った。また、同時に、西村経済財政政策担当大臣の下で、「人」に関する議論を深めるため、「若者円卓会議」と「企業組織の変革に関する研究会」が開催され、「若者円卓会議」では日本の未来を切り拓く若者自身の視点から若者の活躍促進に向けた取組について、「企業組織の変革に関する研究会」では人材の多様性と個性の発揮に向けた組織変革について検討が行われ、報告や論点整理が取りまとめられた²。

¹ 「選択する未来2.0 中間報告」(2020年7月1日)。

² 「企業組織の変革に関する研究会提言の論点整理」(2021年4月)、「若者円卓会議とりまとめ」(2021年6月)。

新しい時代を迎え、グリーン、デジタルなどの分野において大きな変化が速いスピードで進んでいる。本懇談会の中間報告のキーワードは「多様性」と「変化への対応」である。多様性こそがイノベーションを生み、変化への対応力を高める。その多様性の源は「人」にある。我が国の最大の資源である人材の力を引き出し、大きな変化に戦略的に対応していくことが今こそ必要である。

終身雇用・正規雇用を前提に個別企業による人材育成のみに依存するこれまでの仕組みは画一的な正社員と非正規雇用を生み、人材の潜在力を十分に引き出せていない。2020年4月から大企業で導入された同一労働同一賃金は、正規・非正規という区分をなくしていくための大きな一歩である。この歩みを更に進め、多様な人材が多様化・複線化されたキャリアパスの中でそれぞれの能力とやりがい高めながら活躍する場を選択できるようにするための新しい仕組みが必要である。

コロナ危機の中で、新たな動きやチャレンジが生まれている。若い世代の日本人が国内外で活躍し³、2020年にはリーマンショック前の2007年以来の高水準となる102社が新規上場した⁴。米国では431社が新規上場⁵しており、日米の経済規模を踏まえれば遜色ない水準となっている。経済社会のダイナミズムを復活させ、活力にあふれ、豊かさを実感できる未来を築くには、全ての人々、とりわけこれまで十分な機会が得られてこなかった若者と女性の飛躍的な活躍が欠かせない。未来に向けて、呼び水となる人材への投資と制度改革を国が大胆に行う。こうした「ヒューマン・ニューディール」により、民間の創意工夫や投資を促し、企業だけでなく社会全体で人材を育成する大きなうねりを起こしていく。今、求められる未来への選択こそが人材への大胆な投資である。

³ 例えば、スポーツの世界では松山英樹選手(29歳)はアジア出身選手として初めてマスターズを制覇した。118年ぶりに大谷翔平選手(26歳)は2番で先発ピッチャーとなった。池江瑠花子選手(20歳)は、10か月の入院・治療を経て白血病を克服し、東京オリンピック・パラリンピック代表に選出された。大坂なおみ選手(23歳)は全米・全豪オープンをそれぞれ2度制した。

⁴ 日本取引所グループ「新規上場基本情報」による。

⁵ PWC社の調査による。

1. 過去 10 年程度の動きと新型コロナウイルス下の 1 年間での変化

「選択する未来」委員会報告（2014 年 11 月）⁶（以下「選択する未来 1.0」という。）は、①少子化の流れを変える、②付加価値生産性を飛躍的に向上させる、③東京一極集中の流れを変える、の 3 つの目標を掲げ、2020 年代初めを目途にジャンプ・スタートを提案したが、中間報告ではその実現はできなかったと評価した。新型コロナウイルス下のこの 1 年間でこれらに関する基調にどのような変化が見られたかを振り返るとともに、新型コロナウイルスの影響が懸念される格差・貧困に関する課題を確認する。

（選択する未来 1.0 の目標①：少子化の流れを変える）

2019 年の出生数は 86.5 万人と過去最少を記録した。一方、出生率の上昇に効果があるとされる⁷、①労働時間の短縮、②高等教育費の負担軽減、③待機児童の解消にはそれぞれ進展が見られる。

労働時間については、働き方改革⁸により長時間労働の是正が進む中で、減少傾向にある⁹（図 1）。一方、一般労働者、パートタイム労働者ともに時給は増加傾向にあり、2020 年 4 月から始まった同一労働同一賃金の下でパートタイム労働者の平均賞与も増加した¹⁰。

教育費の負担軽減として、2019 年 10 月から幼児教育・保育の無償化、2020 年度から私立高等学校授業料の実質無償化と高等教育無償化が始まった。これらにより家族関係社会支出対 GDP 比は 1.9%程度へ上昇し、概ね OECD の平均水準（2.1%）に近付いている¹¹。特に、高等教育無償化による初年度の授業料等減免・給付型奨学金¹²の対象者は約 27.2 万人となり、住民税非課税世帯の進学率は約 1 割上昇し、5 割となった（図 2）。

待機児童の解消に向けては、保育の受け皿は 2013 年度から 2017 年度の 5 年間で 53.5 万人分が整備され、2018 年度から 2020 年度の 3 年間で約 31.2 万人分の整備¹³が見込まれている。さらに、菅内閣の下で「新子育て安心プラン」¹⁴が策定され、2021 年度からの 4 年間で保育の受け皿を約 14 万人増やすこととされた

⁶ 2014 年 1 月、経済財政諮問会議の下に、専門調査会として「選択する未来」委員会が設置され、2014 年 11 月、同委員会は報告「未来への選択」を取りまとめた。

⁷ 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））。労働時間を週 7 時間短縮、国立大学学費相当を高等教育在学者全員に給付、潜在的待機児童を解消、の 3 つを 2045 年にかけて段階的に実現することにより、2045 年の出生率は人口置換水準 2.07 を実現すると試算。

⁸ 時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には特例の場合を除いて罰則を課す時間外労働規制が 2019 年 4 月 1 日（中小企業は 2020 年 4 月 1 日）から設けられた。同一労働同一賃金が 2020 年 4 月 1 日（中小企業は 2021 年 4 月 1 日）から導入された。

⁹ 2012 年から感染症拡大前の 2019 年までの変化を見ると、総労働時間は 5.4%（一般：2.7%、パート：9.4%）減少している。一方、名目時給は 8.3%（一般：8.5%、パート：13.4%）、1 人当たり名目賃金は 2.4%（一般：5.6%、パート：2.7%）上昇している。

¹⁰ 大企業に適用が始まった同一労働同一賃金により、2020 年のパートタイム労働者の特別給与（賞与等）は、前年比 19.5% の増加（現金給与総額の押し上げ寄与は 0.5%）となっている。

¹¹ 経済財政諮問会議（2021 年 4 月 26 日）有識者議員提出資料。

¹² 日本学生支援機構による貸付型奨学金の総貸与残高は約 9.4 兆円（2017 年度末）、米国における学生ローン残高は約 185 兆円（2020 年 10 月 1 日時点）。

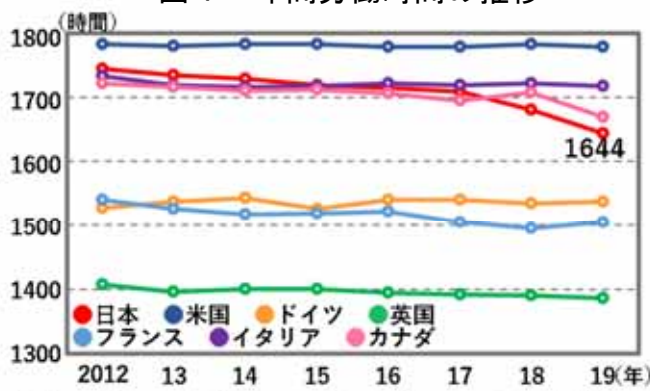
¹³ このうち、2019 年度末時点で 20.1 万人分の受け皿が整備されている。

¹⁴ 同プランのための安定的な財源を確保するため、世帯主の年収が 1,200 万円を超える世帯への児童手当の特例給付の支給を取り止めた（影響を受ける児童数は 61 万人、全体の 4%）。

(図3)。あわせて、不妊治療への支援強化も行われた。

しかし、新型コロナウイルスの影響もあって、多くの国で出生数が減少する中、我が国の2020年の妊娠届出数も前年を大きく下回っており、2021年の出生数は過去最少を更新すると見込まれる(図4)。未婚者で出会いを探している人の3割以上が新型コロナウイルス前と比べて新たな出会いが減少した(図4)。さらに、新型コロナウイルスの影響により女性を中心に非正規雇用が大きく減少し(後掲図14)、結婚や出産の中心となる15歳~44歳の失業率も上昇するなど(図5)、女性や若者が厳しい状況に置かれている。結婚・出産を取り巻く環境はこの1年間で極めて厳しい状況となっていると言わざるを得ない。女性や若者に目を向けた政策の重要性はこれまで以上に高まっている。

図1 年間労働時間の推移



(備考) OECD.statにより作成。フルタイム労働者・パートタイム労働者を含む就業者1人当たりの平均年間総労働時間。

図2 高等教育(大学等)進学率の推移



(備考) 文部科学省資料等により作成。大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校の高等教育機関への進学率を算出。算出で用いた住民税非課税世帯の高校卒業生数は推計値。

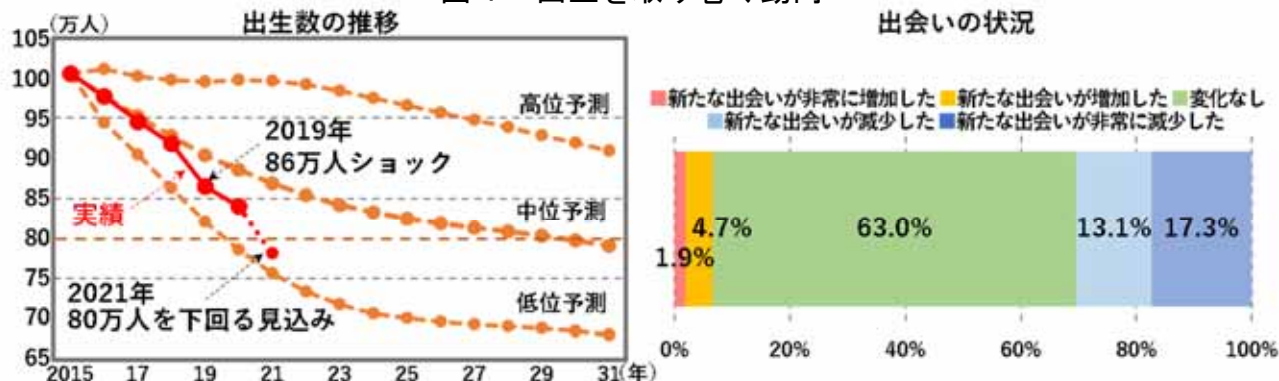
図3 待機児童数と保育の受け皿数の推移



(備考) 厚生労働省資料等により作成。(目標: 5年間で約50万人)

(目標: 3年間で約32万人) (目標: 4年間で約14万人)

図4 出生を取り巻く動向



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」「妊娠届出数の状況」、社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017)」により作成。

(備考) 内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2021年6月4日)により作成。

図5 15歳～44歳の完全失業率の推移

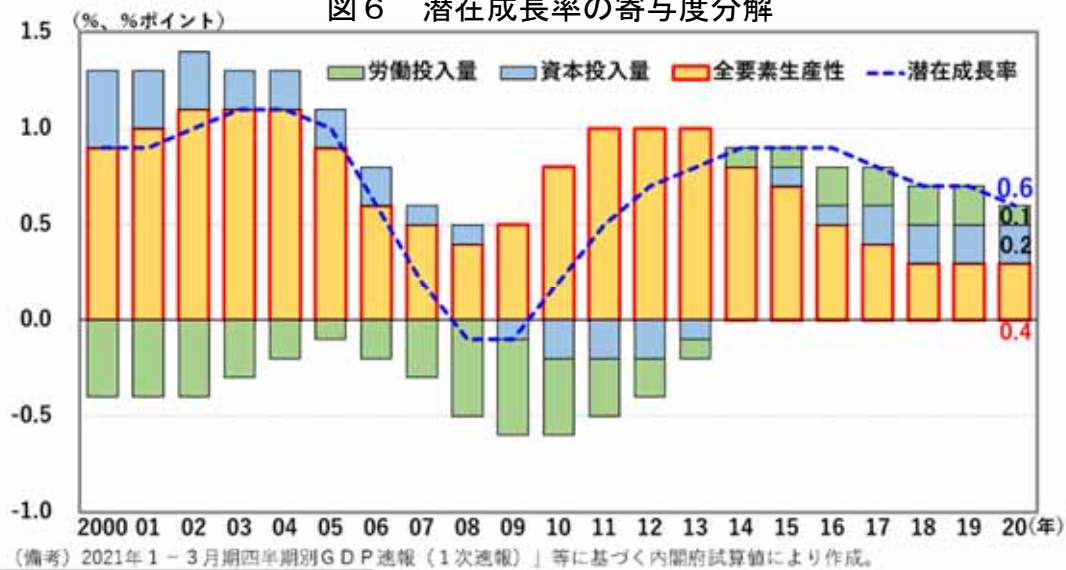


(選択する未来1.0の目標②：生産性の飛躍的向上)

選択する未来1.0が提案を行った2014年以降も、全要素生産性の伸びは高まっていない(図6)。この背景にはいくつかの課題がある。第一に、経済の新陳代謝の停滞である。中間報告でも指摘したが、中小企業の全要素生産性の伸びを見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7)。その背景について引き続き分析を行うとともに、優良な中小企業の事業承継の支援を徹底して進めていく必要がある。新規参入による押し上げも小幅にとどまっており、スタートアップを生み出し、かつその規模を拡大する環境を整備する必要がある。

第二に、付加価値生産性の向上に大きな役割を果たす無形資産投資の伸び悩みである。デジタル化の遅れに加え、特に人材投資や組織改編の投資を含む経済的競争力投資は、企業による教育訓練投資が伸び悩む中で極めて低い水準にとどまってきた(図8)。また、ベンチャーキャピタル投資額やその1件当たりの金額¹⁵、ユニコーン企業数が低い水準にとどまっていることなどからも、我が国のイノベーション力に引き続き大きな課題があることが示唆される(図9)。例えば、大企業人材による起業を支援する制度¹⁶を活用し、大企業人材を解放し、イノベーションを後押しすることも有効と考えられる。

図6 潜在成長率の寄与度分解



¹⁵ ベンチャーキャピタル投資1件当たりの金額は米国が13.6億円に対し、日本は1.3億円。第8回成長戦略会議(2021年3月17日)基礎資料に基づき算出。

¹⁶ 経済産業省において、大企業社員が辞職せずにベンチャーキャピタルなど外部投資家からの資金調達や個人資産により起業し、起業したスタートアップへの出向などを通じて新事業を開発する出向起業支援制度が2020年度から開始され、同年度では9件が採択されている。

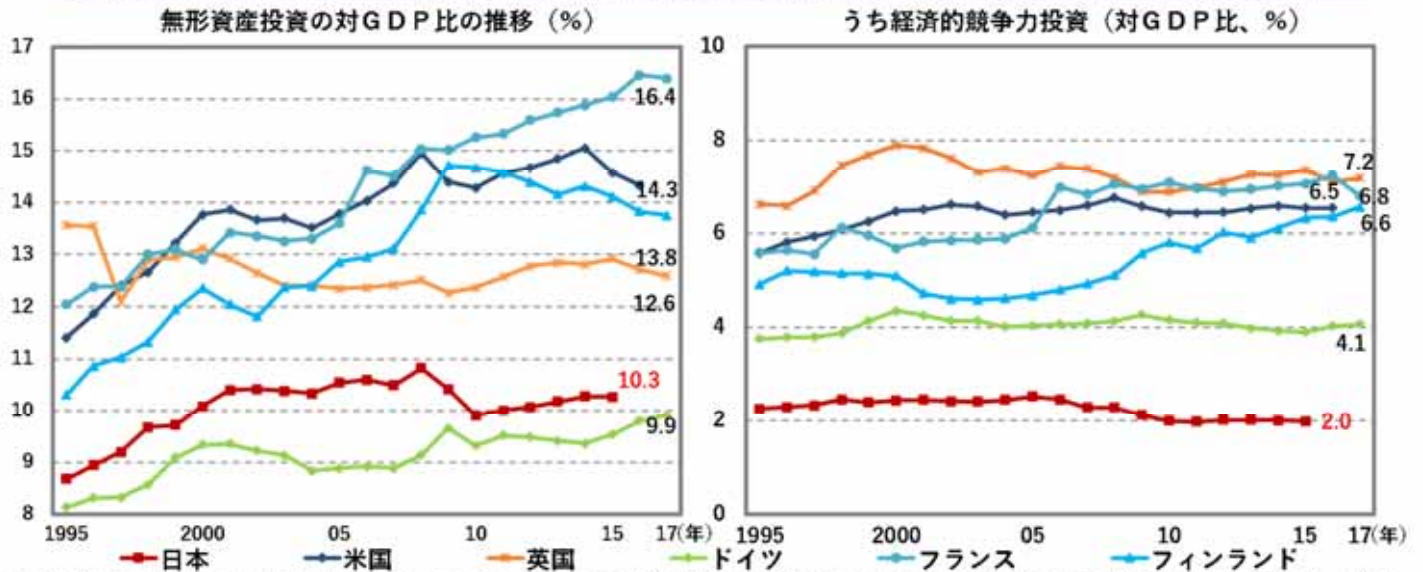
図7 中小企業全要素生産性上昇率の要因分解（％）の分析例

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

(備考) 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。
 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。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年-2007年:1.0%、2007年-2009年:0.5%、2009年-2013年:0.9%。

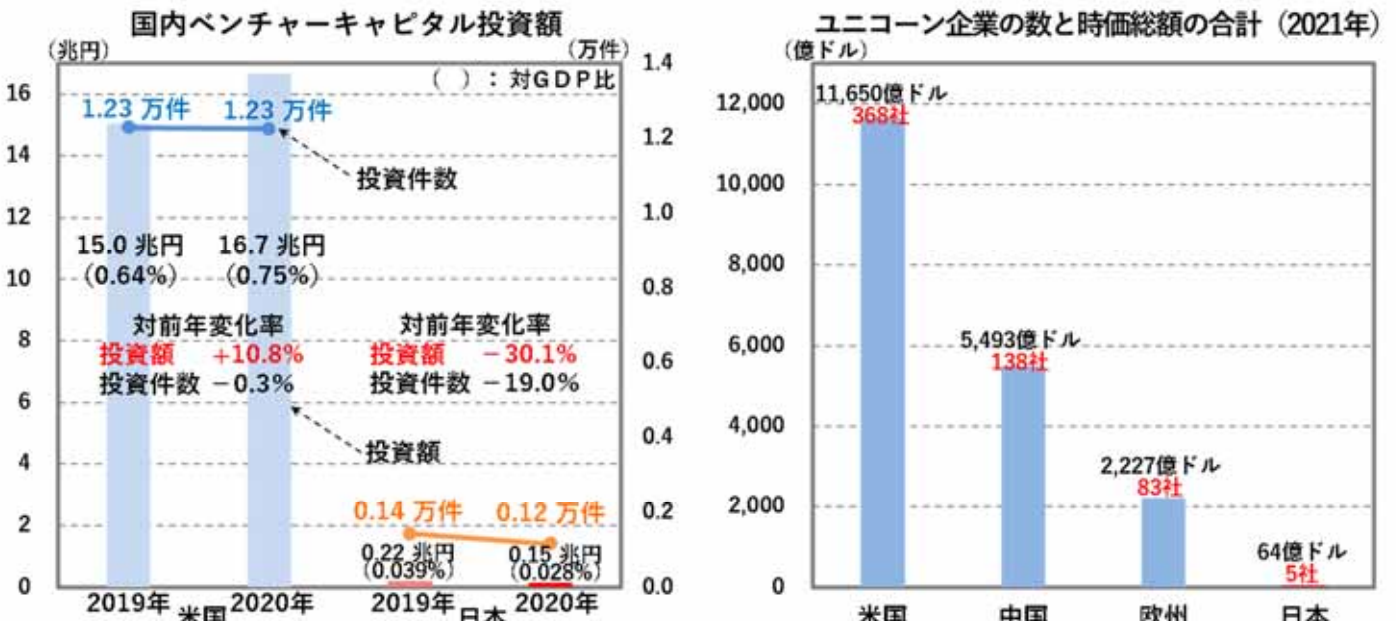
図8 無形資産投資の現状

無形資産投資とは、知識・技術や人的資本などの「見えない資産」への投資。革新的資産投資(研究開発投資等)、
 情報化資産投資(ソフトウェア投資等)、経済的競争力投資(人材投資、経営組織改革投資等)*に大別される。



(備考) 日本のデータは「JIP2018プロジェクトの一環として宮川学習院大学教授・外木立正大学准教授・滝澤東洋大学教授(当時の肩書)で作成。日本以外のデータはINTAN-Investにより作成。日本以外のデータは不動産・公務・教育・医療・家内工業を除いた数値。国民経済計算における民間企業設備投資では、*の無形資産のうち、研究開発、コンピューターソフトウェア、鉱物探査・評価、娯楽作品原本が対象。

図9 ベンチャーキャピタル投資とユニコーン企業の現状



(備考) 第8回成長戦略会議(2021年3月17日) 基礎資料、ベンチャーエンタープライズセンター「近況四半期投資動向調査2020年第4四半期(10~12月)」(2021年3月3日公表)、NVCA PitchBook「The Q4 2020 PitchBook-NVCA Venture Monitor」(2021年1月13日公表)、内閣府「国民経済計算」(2021年3月3日公表)、CB Insights「Complete List of Unicorn Companies」により作成。右図は、2021年5月31日時点におけるユニコーン企業(時価総額10億ドル超の未公開企業)を対象に集計(時価総額は推計値)。欧州は、英国28社、ドイツ17社、フランス14社、スイス5社、スウェーデン4社、オランダ3社、スペイン2社、オーストリア・ベルギー・クロアチア・エストニア・フィンランド・アイルランド・リトアニア・トルコ・ルクセンブルク・ノルウェー1社ずつの合計。

一方、新型コロナウイルスの下でも付加価値生産性を高めていこうとする企業の意欲は様々な面から確認できる。2021年の賃上げ率は1.81%¹⁷とコロナで業績が厳しい中でも高い水準を維持している。製造業・非製造業ともにソフトウェアへの投資意欲は根強い。また、最低賃金を含む賃金相場が上昇する場合への対応として、システムや設備の導入による生産性向上を選んだ中小企業が多い¹⁸。こうした前向きな動きを様々な支援により後押ししていく必要がある。

また、上場企業における女性役員数は昨年7月時点で延べ2,500名を超え、過去最高となり、経営幹部の多様性確保に向けた取組も少しずつ進みつつある¹⁹。さらに、菅内閣の下、次の成長の原動力をつくり出すため、2021年9月のデジタル庁創設をはじめとするデジタル・ニューディール、2050年カーボンニュートラルを目指すグリーン・ニューディールが動き出した。これらを通じて民間の投資を引き出すとともに、多様な人材の登用によるイノベーションを進め、付加価値生産性向上への取組を後押ししていくためにも人材への投資強化は急務である。

(選択する未来1.0の目標③：東京一極集中の流れを変える)

新型コロナウイルスが広がる前の2019年まで、就学や就業の際に東京圏に若者が流入する中で、東京一極集中の流れは変わらずに続いてきた。

新型コロナウイルスの下、その基調に変化の兆しが見られる。テレワークが広がり、時間や場所にとらわれない多様な働き方が可能であることが明らかとなった。オンライン会議等の活用により、企業の本社を地方に移す動きも見られる。そして若者を中心に地方移住への関心はこの1年間で高まっている(図10)。これらを背景に、2020年7月以降、東京圏への転入超過数はゼロ近傍で推移している。職住近接・自転車通勤志向²⁰で都市中心部²¹や交通利便性等に優れた近郊住宅地の地価が上昇しており、特に、地方中枢都市では全国の地価が下落する中で地価の上昇が続いている(図11)。

東京23区に在住又は通勤する方が地方へ移住し就業する場合に最大100万円、移住し起業する場合には最大300万円を支給する事業が、2019年度から実施されており、その利用を更に促進していく必要がある²²。さらに、菅内閣の下

¹⁷ 日本労働組合総連合会「2021年春季生活闘争・第5回回答集計」(2021年5月6日集計・5月10日公表)

¹⁸ 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における中小企業の経営意識調査」(2021年5月13日)。新型コロナウイルス拡大が中小企業の経営に与えている影響や、最低賃金を含む賃金相場の上昇とそれに対する対応策、働き方改革等に関する中小企業の経営意識等について調査。最低賃金を含む賃金相場が上昇する場合への対応として、20%の企業が「設備投資の抑制」と答えたのに対し、21%の企業は「システムや設備の導入による生産性向上」と答えた。

¹⁹ 上場企業の女性役員のうち、2社以上を兼務する者は、延べ867名(重複を除き360名)いる。

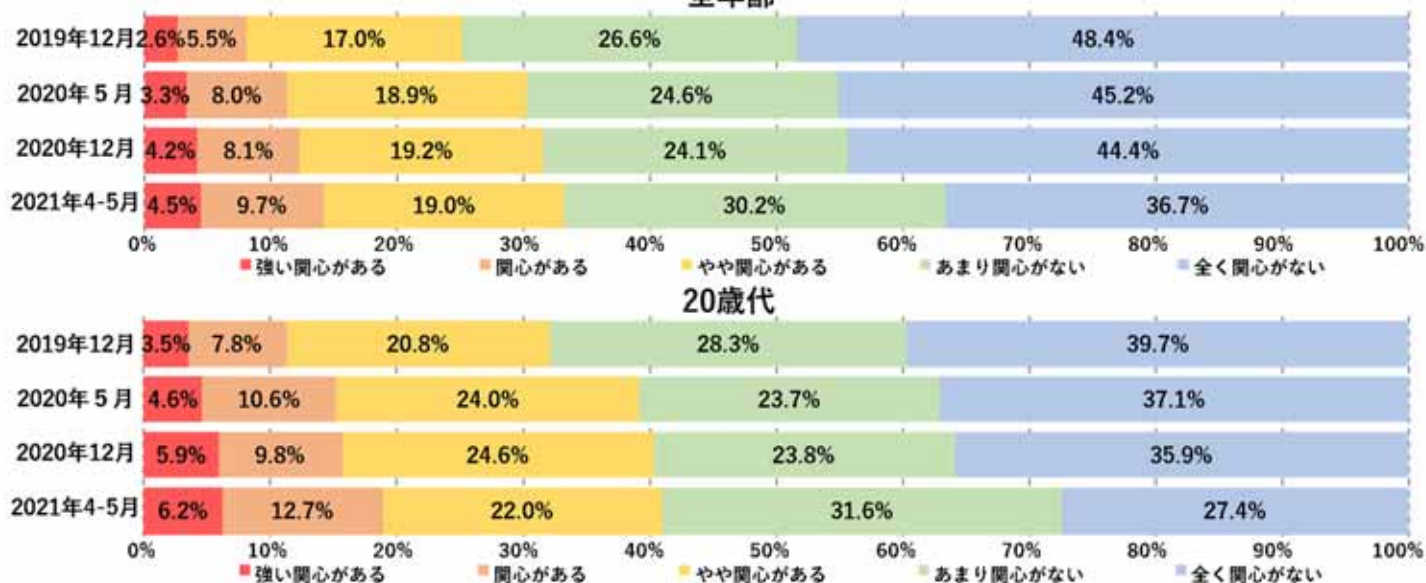
²⁰ 自転車通勤志向も背景に、2020年の自転車の1店舗当たり平均総販売台数の前年比は、全国で2.8%増、関東で3.6%増となっている。

²¹ 例えば、首都圏マンションの新規発売戸数動向を地域別に見ると、都区部の発売戸数は感染症拡大前の水準を回復し、契約率は、振れはあるものの、2021年に入ってから好調基準の70%を超える水準で推移している。

²² 2020年度末時点の累計で、地方創生移住支援事業の移住人数は686人、地方創生起業支援事業の交付件数は818件。

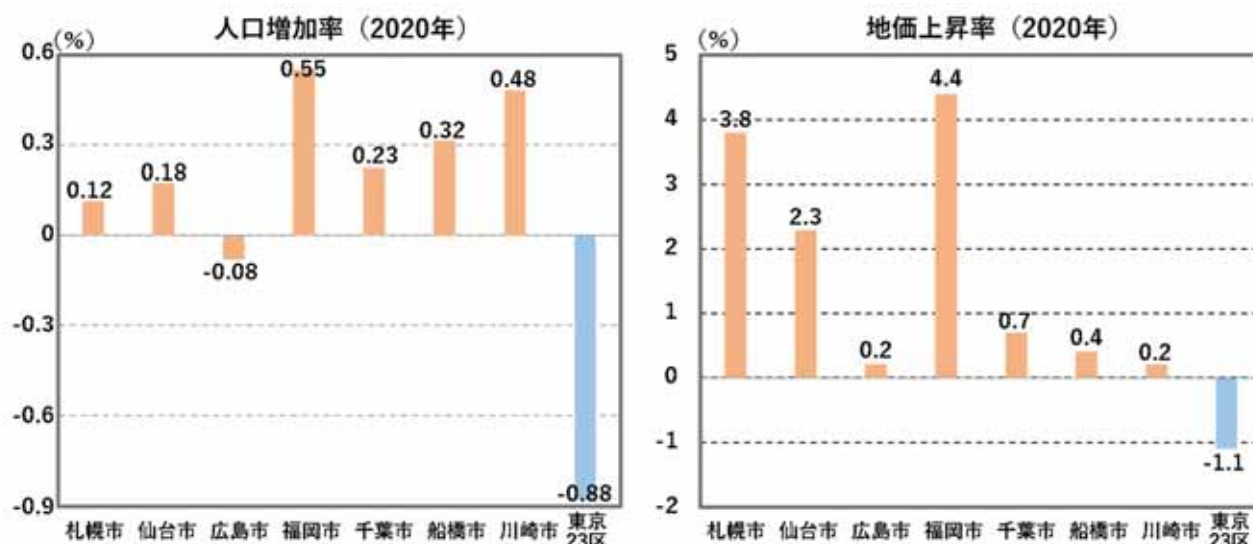
で、大企業で経験を積んだ人材を地域の中堅・中小企業の経営人材として紹介する取組が大幅に強化され、地域経済活性化支援機構（REVIC）のリストに基づいて大企業人材を採用する地域企業に対し、その人材に支払う年収の3割×2年相当分（上限500万円）が補助されることになった²³。これらの取組を着実に推進することにより、都市部の大企業から地方への人の流れを太くし、この流れを定着・拡大していくことが求められる。

図10 東京圏在住者による地方移住への関心
全年齢



(備考) 内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2021年6月4日)により作成。

図11 地方への新たな人の流れ



(備考) 左図：各地方公共団体公表資料により作成。国勢調査人口を基礎として、2020年1月1日から2021年1月1日までの住民基本台帳における人口移動状況等から算出。
右図：国土交通省「令和3年地価公示」により作成。2020年1月1日から2021年1月1日までの上昇率。

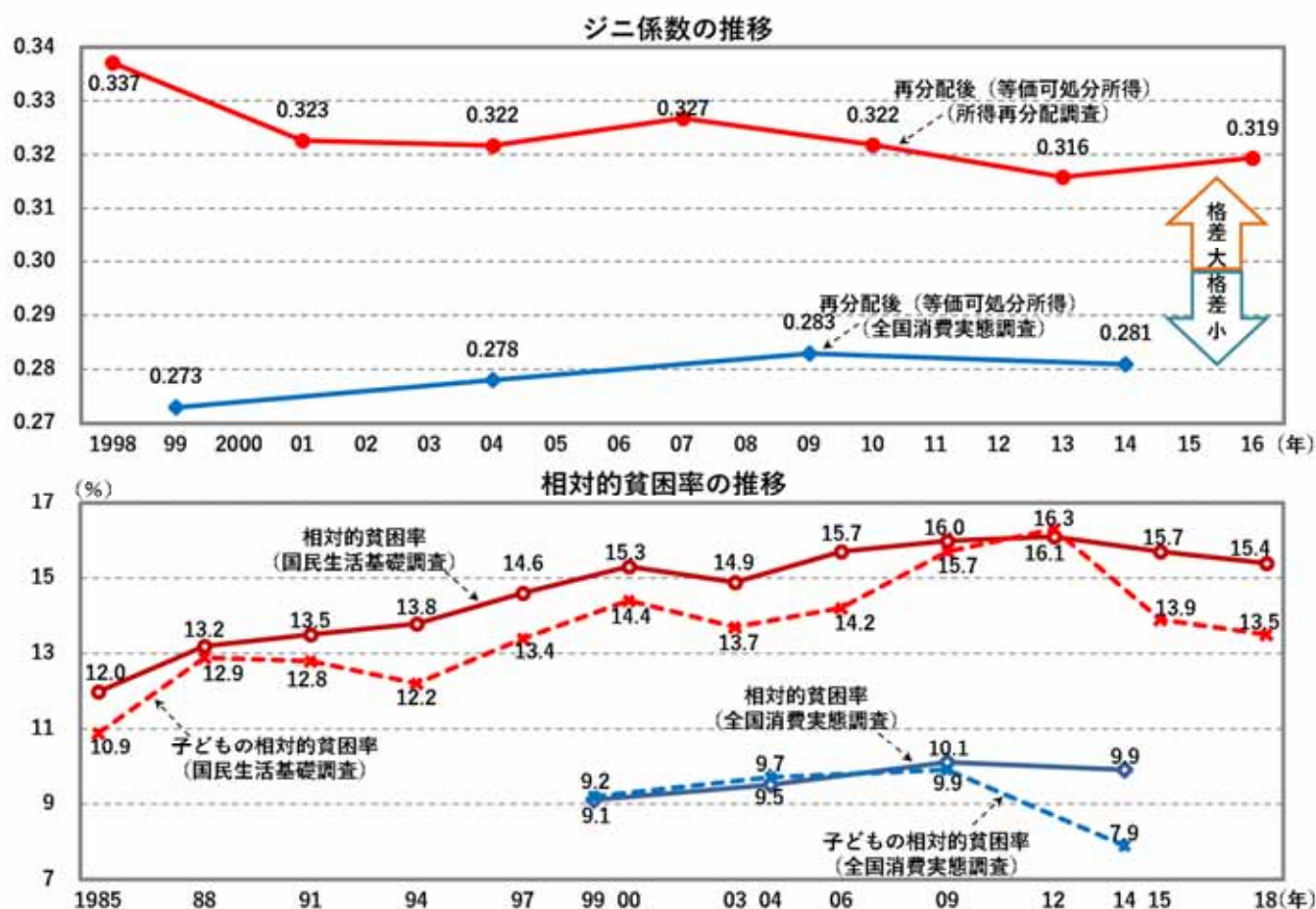
²³ 首都圏の経営幹部人材が地方企業で働く流れを作るために設立された日本人材機構の取組は中間報告で紹介した。その取組が地域経済活性化支援機構(REVIC)に継承・拡充され、今後3年で1万人規模の人材登録を目指すこととされている。

(新型コロナウイルスの下での格差・貧困に関する課題)

新型コロナウイルスが広がるまでは、所得格差を示すジニ係数(所得再分配後)は概ね横ばいで推移し、相対的貧困率と子どもの相対的貧困率は、2013年以降、経済が好転する中で、2018年まで改善してきた(図12)。

2020年の所得階層別の所得の動向を「家計調査」の実収入で見ると、1人10万円を給付する特別定額給付金の効果もあって、簡易なジニ係数は2019年の0.224から2020年の0.217へとほぼ横ばいにとどまり、所得格差指標の悪化は見られない(図13)。ただし、2020年に入って女性を中心に非正規雇用が大きく減少し(図14)、15歳~44歳の失業率も、2021年3月に低下したものの、平年よりも高い水準にある(前掲図5)²⁴。

図12 所得格差の動向



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」、総務省「全国消費実態調査」により作成。相対的貧困率とは、世帯人員としての所得が貧困線(全ての世帯人員の等価可処分所得の中央値の半分の額)を下回る世帯人員の割合。子供は17歳以下。

²⁴ 緊急かつ一時的に生計の維持が困難となった場合に少額を貸し出す緊急小口資金の貸出先を見ると、50歳未満の世帯の割合が約6割を占め、同世帯が世帯全体に占める割合(約4割)を上回っている。

図 13 収入階層別の名目実収入の推移（2020年平均月収）

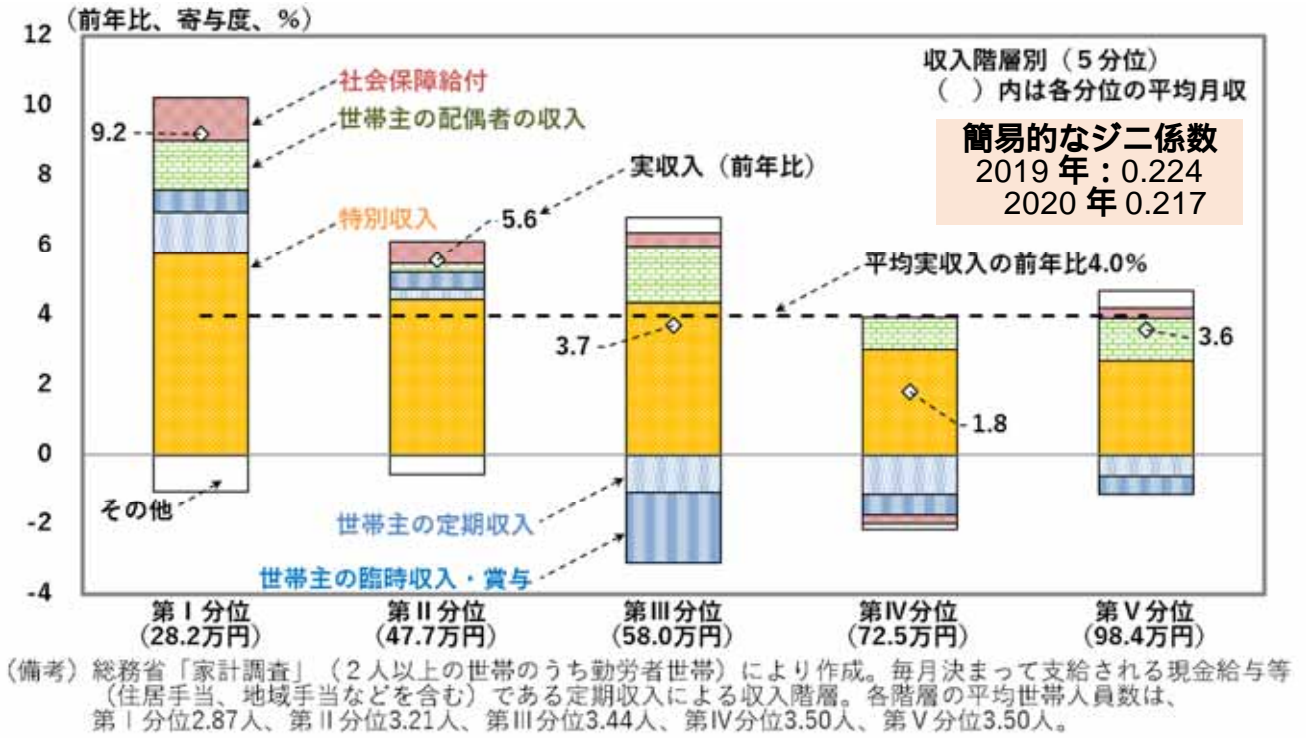
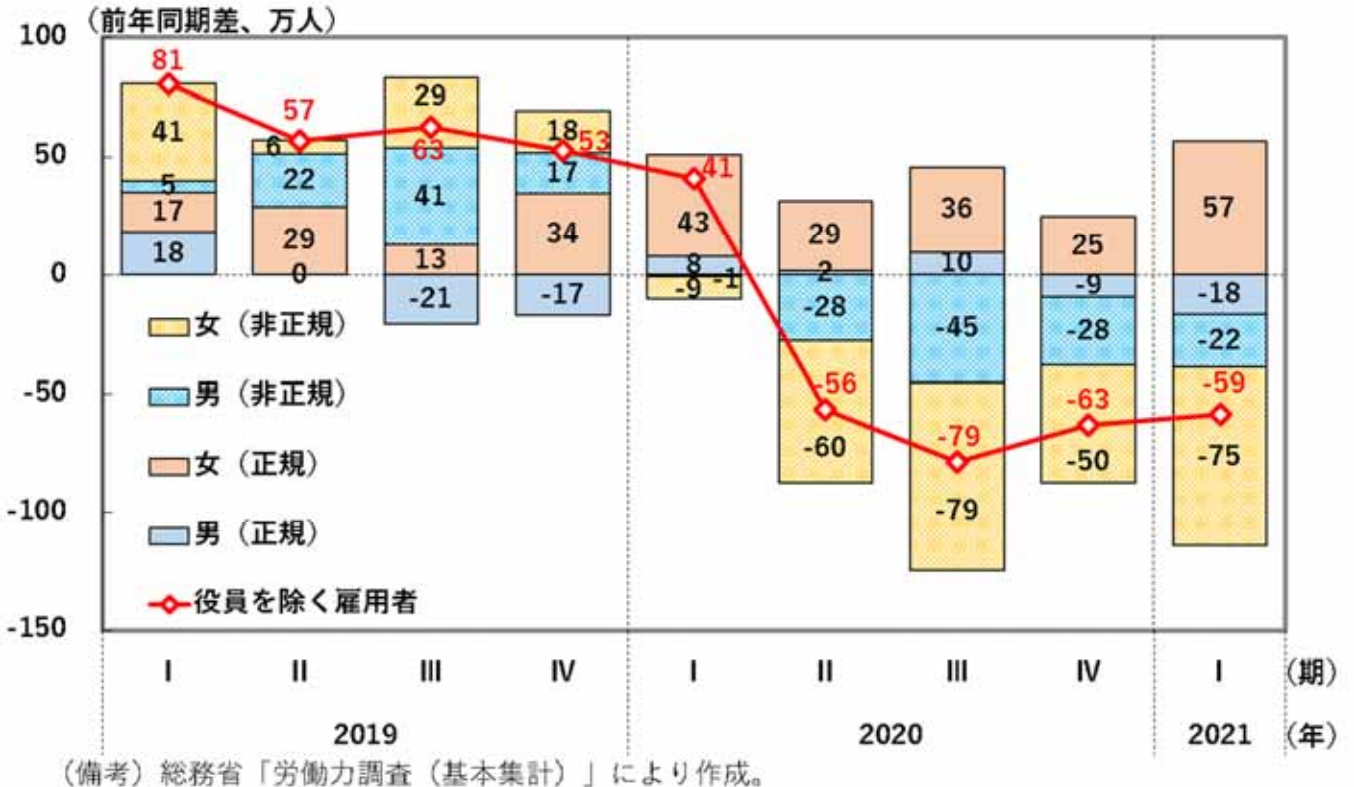


図 14 雇用者数の状況



こうした中、生活保護世帯数の推移を世帯類型別に見ると、主として経済的要因が背景と見られる「その他の世帯」が緩やかに増加しており（図15）、今後の動向に留意していく必要がある。また、株価の上昇は家計にプラスの影響をもたらす²⁵一方、株式の保有割合は高所得層ほど高いことから、資産格差に与える影響についても注視していく必要がある（図16）。格差が拡大・固定化・再生産されないようにするためにも、雇用調整助成金や休業支援金等の活用とともに、職業訓練・就職支援などセーフティネットや学び直しなどを強化していく必要性が高まっている。

図15 生活保護被保護世帯数の推移

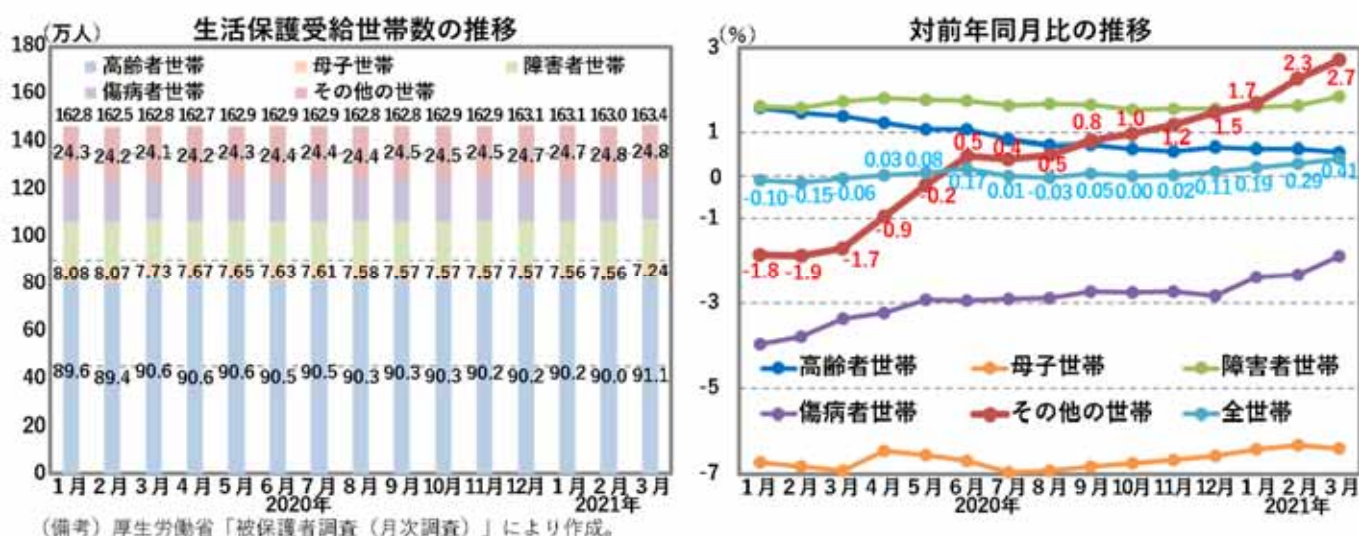


図16 収入階層別の株式保有の状況と日経平均株価の推移



²⁵ 日経平均株価は2019年12月30日(23,656円)から2021年6月3日(29,058円)まで約23%上昇。家計が保有する上場株式は全体で90兆円程度(2019年度末)。年齢階層別では60代以上の保有額が大きい(30代~50代も一定程度保有(30~39歳は50万円、40~49歳は82万円、50~59歳は143万円)。収入階層別では高収入世帯の保有額が大きいものの、低・中収入世帯も比較的保有(図16)。株価上昇による家計の資産価値の増加はマインドの改善等を通じて消費を押し上げる効果がある。また、株価上昇は年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の運用の支えを通じ、公的年金財政の安定に寄与するとともに、iDeCo(個人型確定拠出年金)やNISA(少額投資非課税制度)における株式資産の増加を通じて、個人資産の増加にもつながる。

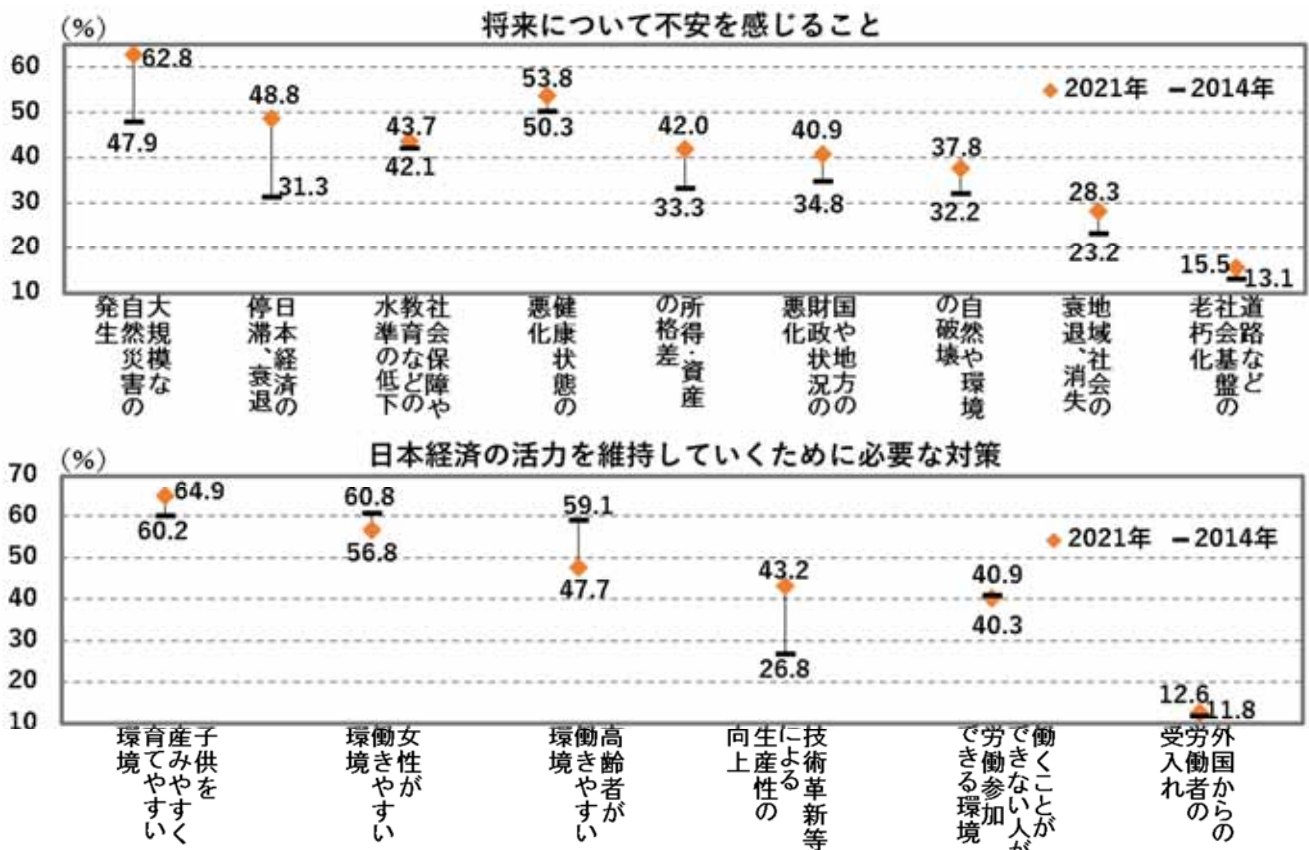
2. なぜ、いま人材への投資なのか

～成長と雇用の好循環に向けた「ヒューマン・ニューディール」～

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

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

図 17 日本の未来と将来の不安に関する意識



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

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

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

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

3. 人材への投資により目指すべき姿

中間報告では、新型コロナウイルスの下で現れた新たな動きを後戻りさせず社会変革の契機と捉え、通常であれば10年かかる変革を一気に進め、次のような未来を実現することを提案した。

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

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

(若者の活躍を支援し、将来世代への責任を果たす)

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

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

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

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

(能力に応じた活躍の促進、適材適所を通じた個々人の多様な能力発揮)

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

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

(デジタルを活用し、一人ひとりを支える雇用・教育・社会保障)

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

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

(多様な価値観の尊重と包摂的な社会)

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

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

(目指すべき姿の実現に向けたベンチマーク)

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

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

(イ) AI、デジタル、新技術の広範な利活用に向けて

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

(ロ) 付加価値生産性の拡大に向けて

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

(ハ) 労働市場・教育システムの柔軟性・流動性の飛躍的向上に向けて

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

(ニ) 若者・女性の活躍と所得向上に向けて

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

(ホ) 貧困の解消に向けて

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

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

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

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

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

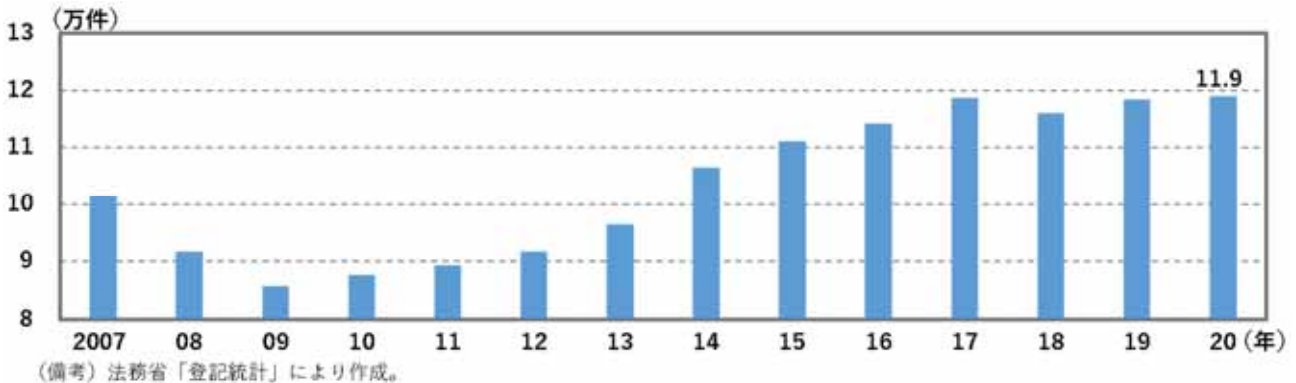
<ベンチマーク(イ)の例>

図 18-1 マイナポータルで利用可能なサービス (2021年5月時点)

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

<ベンチマーク(ロ)の例>

図 18-2 法人新設数 (起業数)



<ベンチマーク(ロ)の例>

図 18-3 理系人材 (大学・大学院入学者数)

