

(企業組織における適材適所と多様性の確保)～男女の賃金格差縮小は待ったなし～

欧米と日本の企業を比べると、社会に出てからの人材活用に大きな差があると言わざるを得ない。若い段階からの学び直しを提供するとともに、多様な経験や技能を有する人材の登用を促す企業のガバナンス改革を推進する。

2021年のジェンダーギャップ指数<sup>47</sup>における日本の順位は、経済や政治における女性活躍の遅れを理由に120位にとどまった(図34)。女性の活躍は特にスピードを加速させて取り組むべき課題である。中間報告で示した女性の正規雇用比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブは女性の能力を引き出せていないことの象徴である。女性の非正規雇用の年収は約250万円で頭打ちとなっており<sup>48</sup>、正規・非正規の区分をなくすことを目指し、女性の非正規雇用の処遇改善に最優先で取り組む。男女が家庭生活と両立しながら働き続けられる環境の整備は、経営層の多様化を進めていくためにも、少子化対策のためにも重要であり、強力に推進する。「職場に迷惑を掛けたくない」「職場の雰囲気」などの理由により、育児休業を取得しない男性は多いため(図35)、男性の育休取得状況の比較可能な見える化<sup>49</sup>を進め、男性の育休が当たり前となるよう企業や社会全体の意識を変えていく。日本の女性の高等教育の経済的リターンは先進主要国と比較して極めて低い水準にとどまっている(図36)。女性の処遇改善と男女の賃金格差縮小は待ったなしの課題である。こうした課題に対応するためにも、最低賃金を着実に引き上げていく。

新型コロナウイルスの下、20～30代の若者の安定志向が高まると同時に、多くの企業の就業規則で禁じられている副業について解禁してほしいというマインドも当たり前となっている(図37)。主業以外の職業経験等は収入に有意にプラスとの分析もあり(図38)、若い世代の出向や副業経験を増やすことは意義がある。在籍出向の支援制度については柔軟化・拡充を行うとともに、出向先への転職が効果的と認められる場合には、一定の要件で転職時にも適用することを検討すべきである。

図34 日本のジェンダーギャップの状況(2021年)



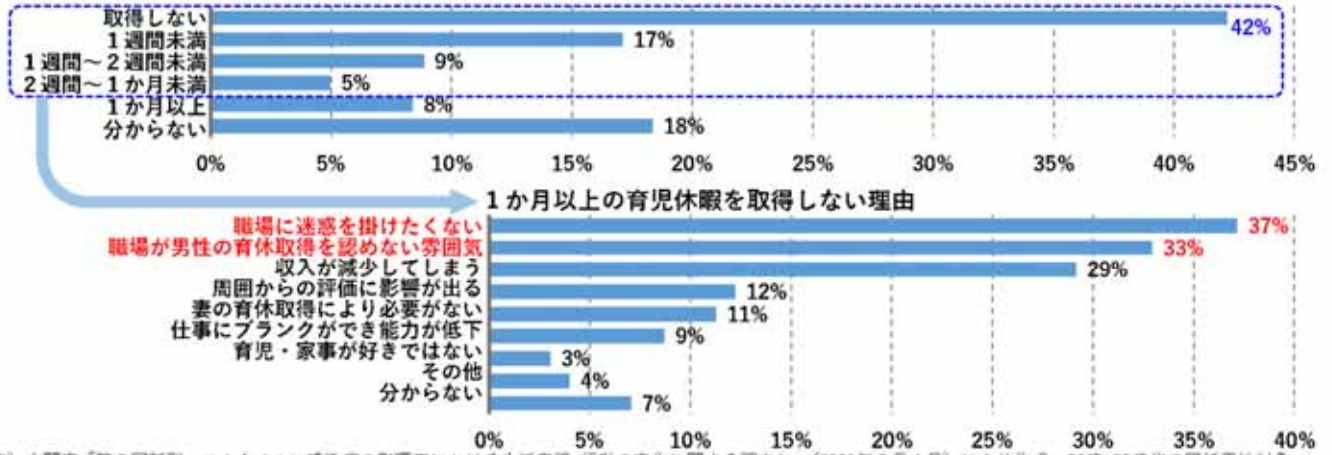
(備考) 世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」等により作成。

<sup>47</sup> 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。調査対象の156か国中、教育では121位までの国、健康では149位までの国が0.95を超えており、ジェンダーギャップ指数の順位は経済や政治における指数に大きく左右される。

<sup>48</sup> 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」。所定内給与額の12倍と年間賞与とその他特別給与額の合計。

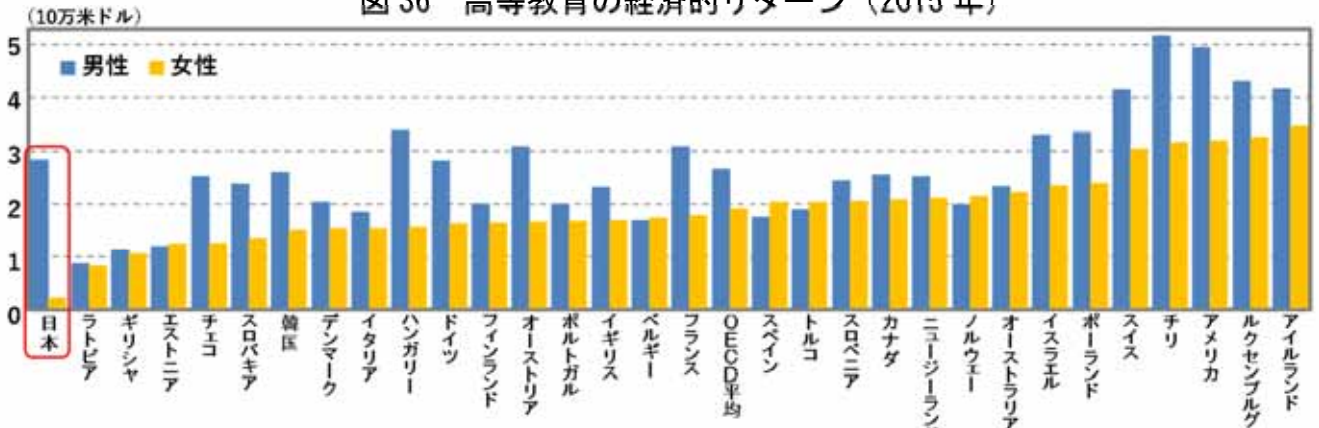
<sup>49</sup> 男性の育休取得促進のための制度の柔軟化や常時雇用者1,000人超の事業者に対する育休取得状況の公表義務付けなどを措置する育児・介護休業法の改正法が2021年6月3日に成立した。

図 35 男性の育児休暇の取得希望（2021年）



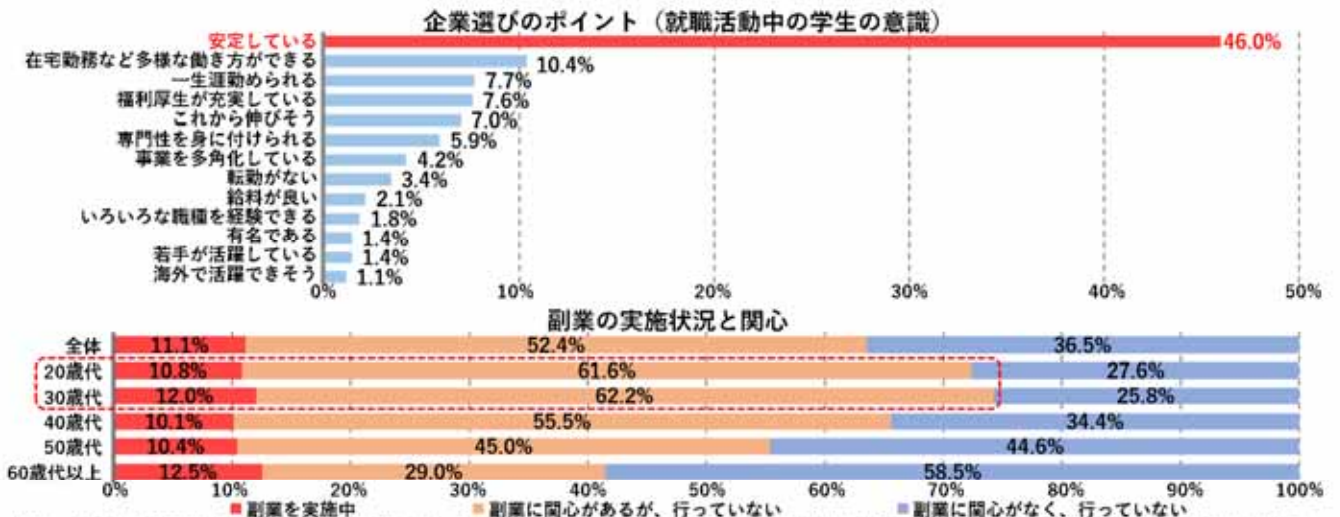
（備考）内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2021年6月4日）により作成。20歳・30歳代の既婚男性対象。

図 36 高等教育の経済的リターン（2015年）



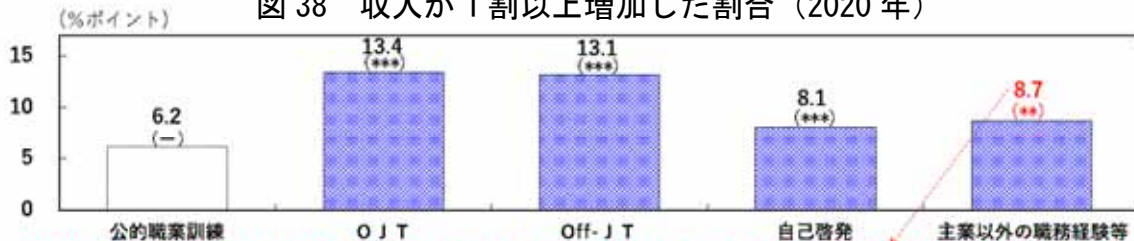
（備考）OECD Data「Mathematic Performance (PISA 2018)」、OECD「PISA2018 (Volume II) : Where All Students Can Succeed」により作成。高等教育は大学・大学院・高等専門学校・短期大学を含む。高等教育の経済的リターンは、高等教育の便益（生涯所得の増加分）から高等教育の費用（受講費用及び機会費用等）を控除して算出（将来の便益と費用は、2パーセントの割引率で現在価値に換算。）。

図 37 若者の安定志向の例と副業の実施状況・関心（2020年）



（備考）マイナビ「2021年卒大学生生活動実態調査」（2020年9月）、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 38 収入が1割以上増加した割合（2020年）



主業以外の職務経験等を得た者は、そうでない者と比べて、収入が1割以上増加した者の割合が8.7%ポイント程度高い

（備考）内閣府 政策課題分析シリーズ「リカレント教育による人的資本投資に関する分析-実態と効果について-」（2021年1月26日）により作成。括弧内は、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意、括弧内が「-」及びグラフが破線は有意でないことを示す。ここでの収入の増加とは、主な仕事（主業）の収入（副業・兼業などによる収入は含まない）の変化について「概ね1～3割程度増加した」または「概ね3割以上増加した」と回答したことを指す。自己啓発には自習、大学等の講座受講・学位取得又は海外留学、主業以外の職務経験等にはNPO活動のほか講師活動、兼業・副業又は社会人インターン等が含まれる。



(多様な働き方と地方への人の流れの拡大)

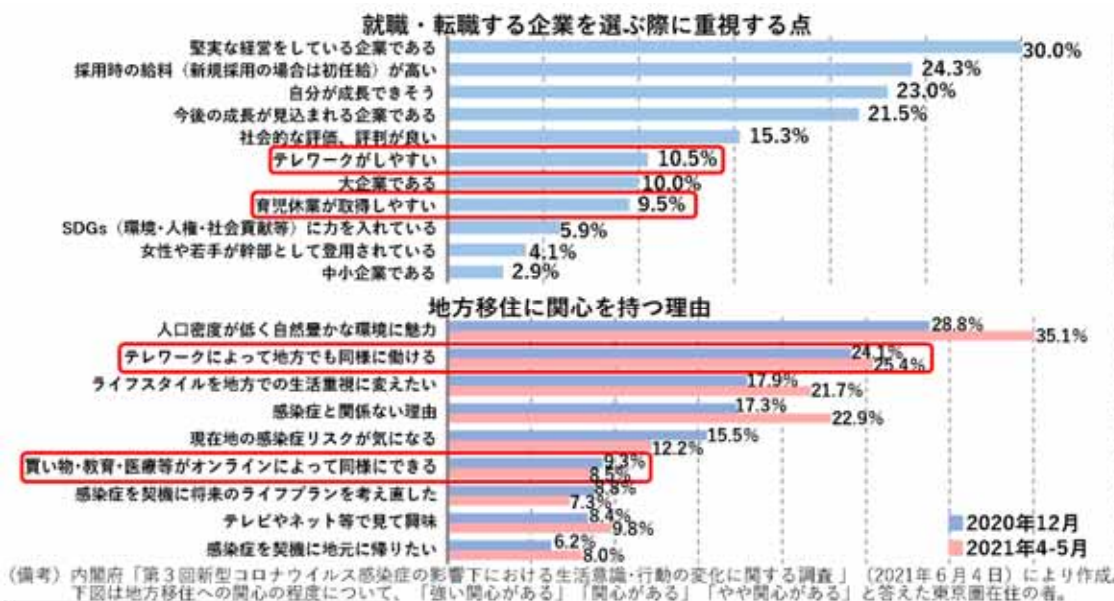
～日本版ジェンダーギャップ指数で住みやすい地方を見える化～

中間報告で提案した多核連携の社会<sup>50</sup>の実現を目指し、様々な施策を総合的に展開し、地方への人の流れを太くしていく。札幌、仙台、広島、福岡は米国のシアトルやドイツのフランクフルトなどとも遜色のない規模<sup>51</sup>であり、新型感染症下でも人口が増加し、地価も上昇した(前掲図 11)。企業の立地見直しの機運や地方での暮らしへの関心の高まりを後押しし、地域の核となる都市を更に増やしていくことにより、長年の課題である東京一極集中を是正する。

中間報告では、地方への全国で 100 のスマートシティ形成や AI×ものづくりによる地方発の特色ある企業の創出、地域を担う STEAM 人材の育成強化、大企業人材と地方企業とのマッチング強化等を提案した。これらの取組に加え、データを駆使した農林水産業の成長産業化、テレワークや出向等<sup>52</sup>を活用した大都市人材の地域企業における活躍促進など地方でのテレワークやデジタル活用の動きを更に後押しし、地域に若者や女性を呼び込むべきである。

こうした観点からも、企業によるテレワークの取組状況の公表を促すなど、テレワークを更に拡大していくべきである。金融業や保険業では 8 割以上がテレワークへの代替が可能とする調査もあるが、実際には 2 割未満にとどまっており、更に拡大する余地はある。特に、地方企業がテレワークの取組状況を積極的に公表することにより、若者などから就業先として選ばれるようになることが期待される(図 39)。同時に、地方経済の実情を踏まえつつ、地方の最低賃金水準の底上げに向けた取組を推進する(図 40)。こうした取組により、地方で働くことの魅力を高め、地方への人の流れを拡大する。

図 39 テレワークと地方移住



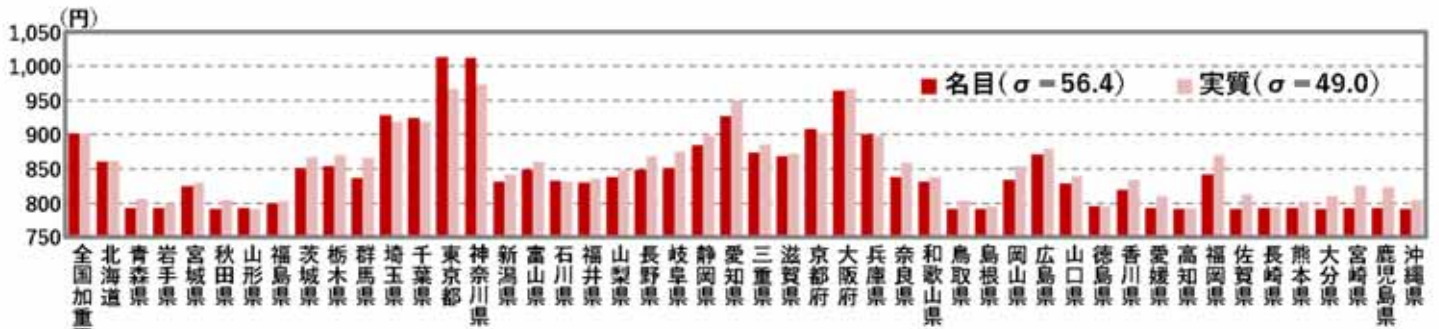
<sup>50</sup> 地方分散型であり、かつ人口が集まる核がいくつも存在し、それぞれがつながり合う社会。

<sup>51</sup> 藻谷浩介 日本総合研究所調査部主席研究員提出資料(第 11 回選択する未来 2.0(2020 年 9 月 14 日))。

<sup>52</sup> 内閣府のプロフェッショナル人材事業では、都市部の大企業の人材を期限付きの出向・研修等の形態により地域企業に送り出す取組を実施しており、出向・研修後、本人の希望により転籍するケースも出ている。

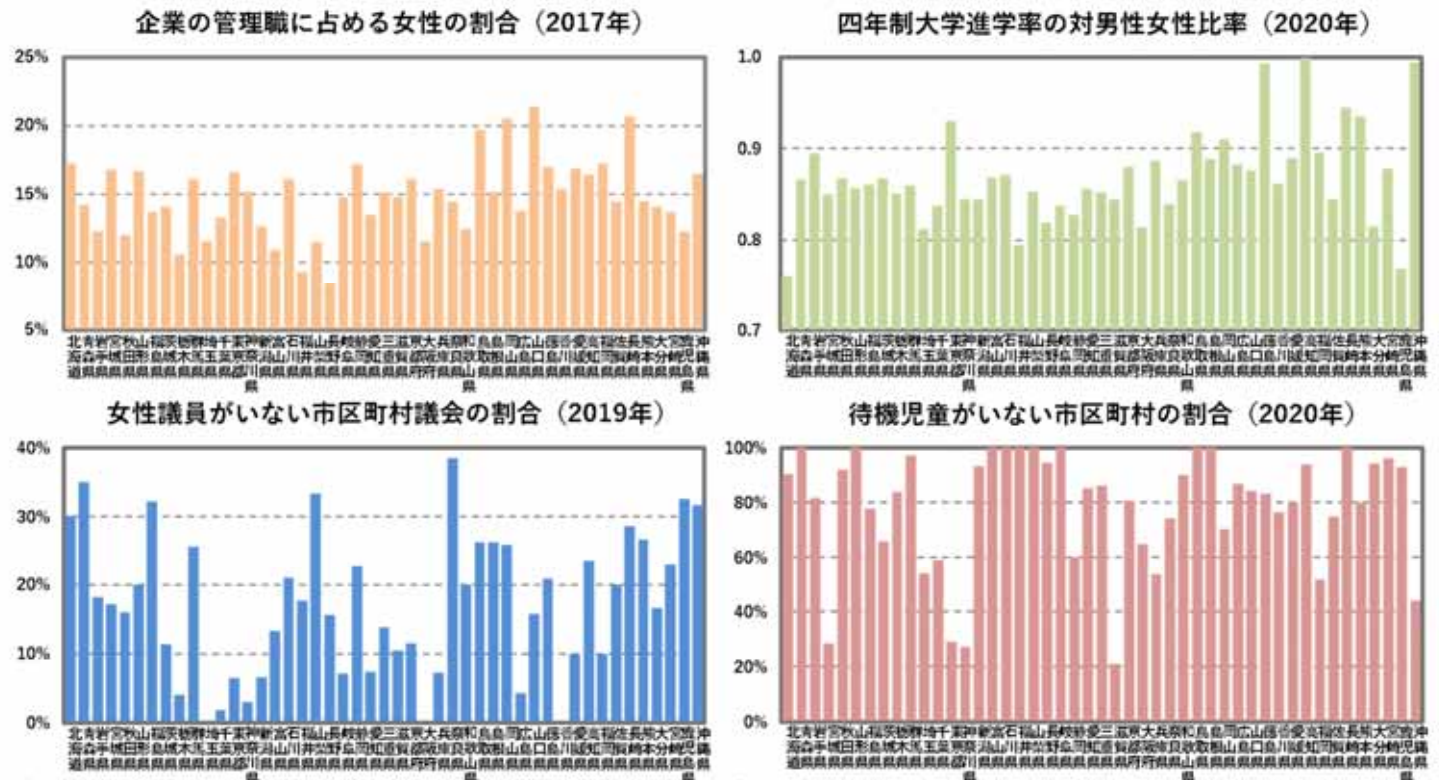
ジェンダーギャップ指数に日本が直面する課題を加えた日本版ジェンダーギャップ指数を都道府県単位で作成し、女性も男性も住みやすい街や暮らしに向けた地方自治体間の競争を促進することにより、日本全体としてのジェンダーギャップ指数の改善につなげていくことも考えられる。同指数には、企業の管理職に占める女性の比率、市区町村議会における女性の参画状況、四年制大学進学率の男女比、理工系分野の大学入学者に占める女性の割合、待機児童の状況など我が国が抱える課題に関する指標で構成することが考えられる（図41）。

図40 都道府県別最低賃金（2020年度改定）



(備考) 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」「小売物価統計調査」により作成。実質の最低賃金は2020年度最低賃金を2019年消費者物価地域差指数（全国平均=100）で除した値。σは各都道府県の値のばらつきを示す標準偏差。

図41 地域の暮らしやすさに関する指標の例



(備考) 管理職に占める女性の割合は総務省「平成29年度就業構造基本調査」、女性議員がない市区町村議会の割合は総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」、四年制大学進学率の対男性女性比率は文部科学省「令和2年度学校基本調査」、待機児童がない市区町村の割合は厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（2020年4月1日）」により作成。四年制大学進学率の対男性女性比率は、女性の進学率を男性の進学率で除した値。



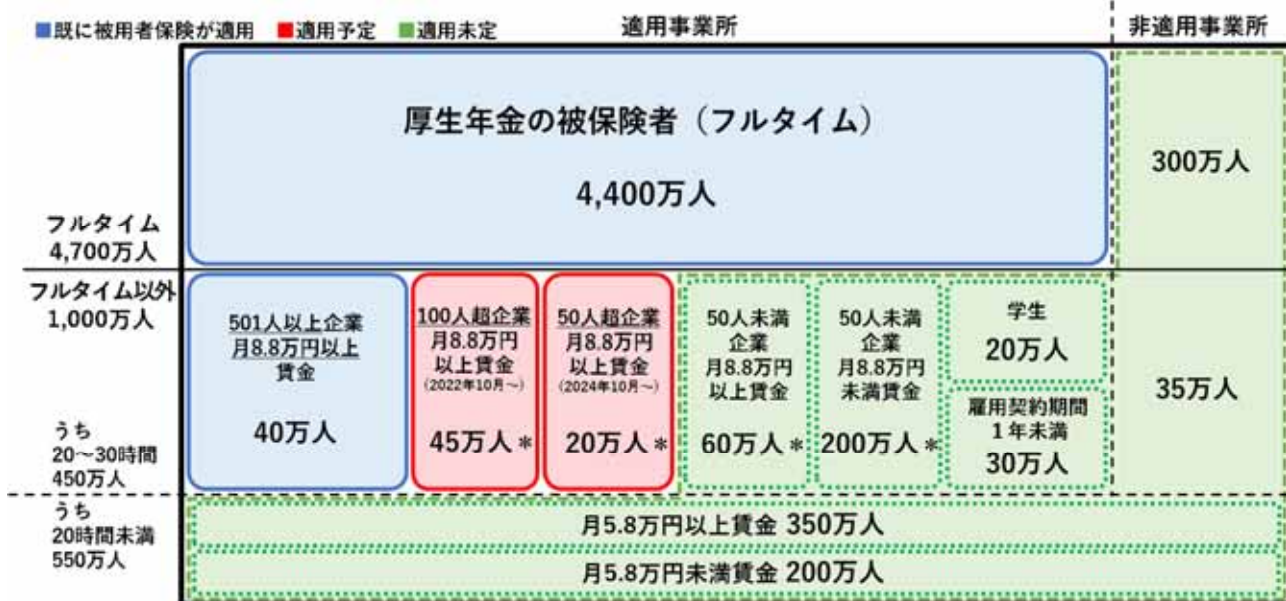
### (3) 多層的で個別最適化されたセーフティネットの拡充と安心の確保

(多層的なセーフティネットの構築) ~第2のセーフティネットの倍増を~

中間報告でも指摘したとおり、男性正社員と専業主婦からなる標準家族を前提とし、企業を通じて世帯主の男性正社員を主体として雇用保障や雇用保険等を提供する高度成長期の仕組み、考え方が依然として残っている。これが非正規雇用労働者の脆弱性や母子世帯に象徴される貧困問題につながっているとも言える。

(2) で述べた「ソーシャルブリッジ」型の能力開発や就業政策は、様々な変化に対応し、社会全体での雇用安定化を図るセーフティネットとして機能する。さらに、企業による雇用を前提とした社会保険であっても被用者保険の更なる適用拡大により、その対象者を広げていく余地は十分にある(図42)。適用拡大を着実に進めつつ、そこから漏れる労働者に対しては、求職者支援制度や生活困窮者自立支援制度といった第2のセーフティネットを強化して提供する。

図42 被用者保険の適用拡大を行った場合の適用対象者数(2018年時点)

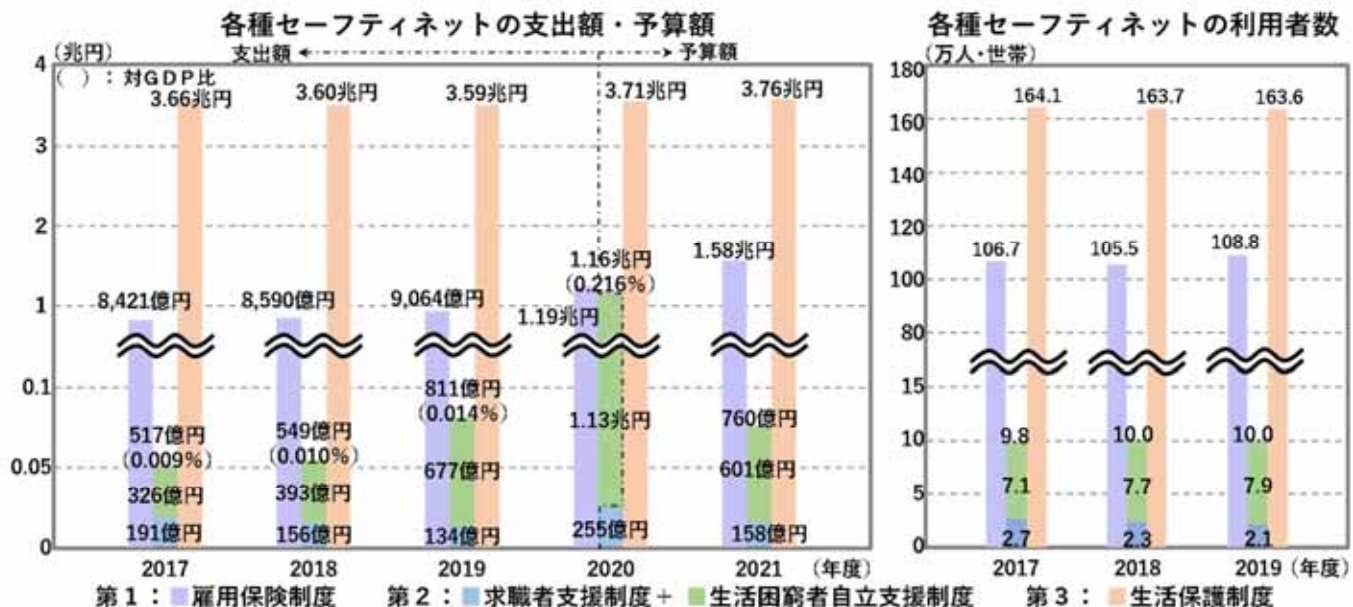


(備考) 厚生労働省資料により作成。雇業者全体で5,700万人(70歳以上を除く)。雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。\*は適用拡大した場合の対象者数の試算結果。「労働力調査2018年平均」「平成28年公的年金加入状況等調査」「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計。

特に、現在、雇用保険等の対象から外れている非正規雇用労働者や若者、母子世帯については、正規・非正規の区分をなくすことを目指しつつ、セーフティネットを強化することが急務である。求職者支援制度<sup>53</sup>や生活困窮者自立支援制度等について、就労支援機能をより高めた上で、まずはそれらに係る支出対GDP比の倍増を目指して拡充していく(図43)。具体的には、教育訓練だけでなく、就労に向けた伴走型支援と就労インセンティブの強化、就労に直結する短期研修など研修内容の多様化、所得補償の充実と必要な安定財源の確保を進める。

<sup>53</sup> 新型コロナウイルス下での特例措置として、訓練の受講と合わせて支給される給付金(1月10万円)の収入要件・出席要件の緩和が行われている。

図 43 第2のセーフティネットの現状



また、時間的制約のためにフルタイムの職業に就くことが困難な非正規雇用労働者のための選択肢として、時間的制約の少ない事務職などに短時間正社員として失業なく労働移動できる取組を進める。

就労経験がない者には、職業訓練よりもまずは就労経験こそが必要であり<sup>54</sup>、こうした者を受け入れる企業を支援するトライアル雇用などを強化する。

副業・兼業が広がりつつあり、今後は、複業まで広がることが見込まれる。一つの企業等にとどまるのではなく、複数の仕事を持ち、活躍の場を生涯にわたって変えていく。さらに、独立した専門人材がデジタル技術も活用しつつ、様々な企業から業務を請け負うようになる。そうした新しい働き方を見据え、中長期的に雇用政策、社会保障制度、教育政策を一体的に見直していくことが求められる。

(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)

～困っている方々をリアルタイムデータを用いてプッシュ型できめ細かに支援～  
 新卒時点での就職難や子育て等により、企業による雇用から一度外れると、その後の能力開発機会が十分でないことなどを背景に、非正規雇用から抜け出すことは依然として難しい状況にある。働きながらいつでも学び直しができる選択肢を提供するという意味でも求職者支援制度等の拡充は重要である。

デジタルを活用し、行政サービスやセーフティネットを個別最適化するとともに、質を高めていく。保育、介護等の分野でマイナンバーカードを活用し、オンラインで各種申請等の手続きが可能となるサービスが開始されているが、個別最適なセーフティネットの実現に向け、行政サービスのデジタル化を更に拡充する。さらに、中期的にはデジタルの力を活用し、リアルタイムで世帯（結婚・離婚等）、福祉の利用状況（保育、介護）、医療費、所得等の情報を把握することにより、母子世帯をはじめ困っている方たちにプッシュ型で様々な支援を適切に提供できるようにしていく。

<sup>54</sup> 酒井正 法政大学経済学部教授提出資料(第19回選択する未来2.0(2021年3月1日))。

(貧困世帯への支援の強化) ~母子世帯の貧困問題を決して見過ごさない~

子どものいる世帯のうち母子世帯の割合は今や1割<sup>55</sup>を超え、母子世帯の貧困は貧困問題のいわば縮図となっている。その背景には女性の非正規雇用比率が諸外国と比べて高く(図44)、いったん非正規雇用になると学び直しの機会も十分でないため、抜け出すことが難しいという問題がある。女性活躍や貧困に係る諸課題のいわば突破口として母子世帯の貧困問題に取り組む。

2013年以降、新型コロナウイルスの流行が拡大する2020年初めまで雇用情勢の改善が続き、2020年4月からは大企業で同一労働同一賃金が導入される中、2013年から2020年にかけて女性の不本意非正規雇用は54万人減少し、正規雇用は164万人増加した。こうしたことを受け、中間報告で示したとおり、女性の就業率が出産・育児期に低下するM字カーブは解消されてきており、女性の正規雇用比率が30歳以降低下するL字カーブにも一定の改善が見られる(図45)。ただし、2020年に入って女性の非正規雇用は正規雇用の増加を上回って大きく減少し(前掲図14)、また、離職後に非正規雇用から正規雇用に移ることは依然として難しい状況にあると推察されることから、正規・非正規の区分をなくすことを目指した女性の非正規雇用の処遇改善とL字カーブの解消は引き続き最優先の課題である(図45)。

このため、勤務時間や勤務地を限定した正社員など働き方の選択肢の拡大、男女が家庭生活と両立しながら働き続けられる環境の整備、STEAM教育をはじめ女性の学び直しの支援強化等に包括的に取り組む。また、育児休暇後の職場復帰やキャリアアップを支援するため、望む人には育児休暇中に短時間でオンラインを活用するなど柔軟な形での能力開発を支援する。ひとり親世帯の資格取得を支援する高等職業訓練促進給付金の総支給件数は、児童扶養手当受給者数(2019年度末で約90万人)の1%弱にとどまっている。現在、受講期間の柔軟化やデジタル分野を含めた対象資格の拡大が時限的に行われているが<sup>56</sup>、その活用を周知するとともに利用が進まない要因を徹底して分析し、少なくとも1割の方が資格を取得できるよう、支援対象となる資格を増やすなどの見直しを行う(図46)。最低賃金の引上げは不可欠の基盤的な取組として継続する。ひとり親世帯の養育費確保に向けた取組の強化も求められる<sup>57</sup>。

<sup>55</sup> 米国の新生児のうち未婚女性から生まれた新生児の割合は約4割となっている。

<sup>56</sup> 新型コロナウイルス下での特例措置として、時限的に訓練受講期間の柔軟化、デジタル分野を含め対象資格の拡大が行われている。

<sup>57</sup> 2020年4月1日より、民事執行法の一部が改正され、債務者財産の情報を金融機関等の第三者から取得できる手続きの新設などが行われた。公的機関による養育費の強制徴収制度については引き続き、検討課題とされている。(法務省「養育費不払い解消に向けた検討会議」取りまとめ(2020年12月))



図 44 女性労働者におけるパートタイム労働者の割合の推移

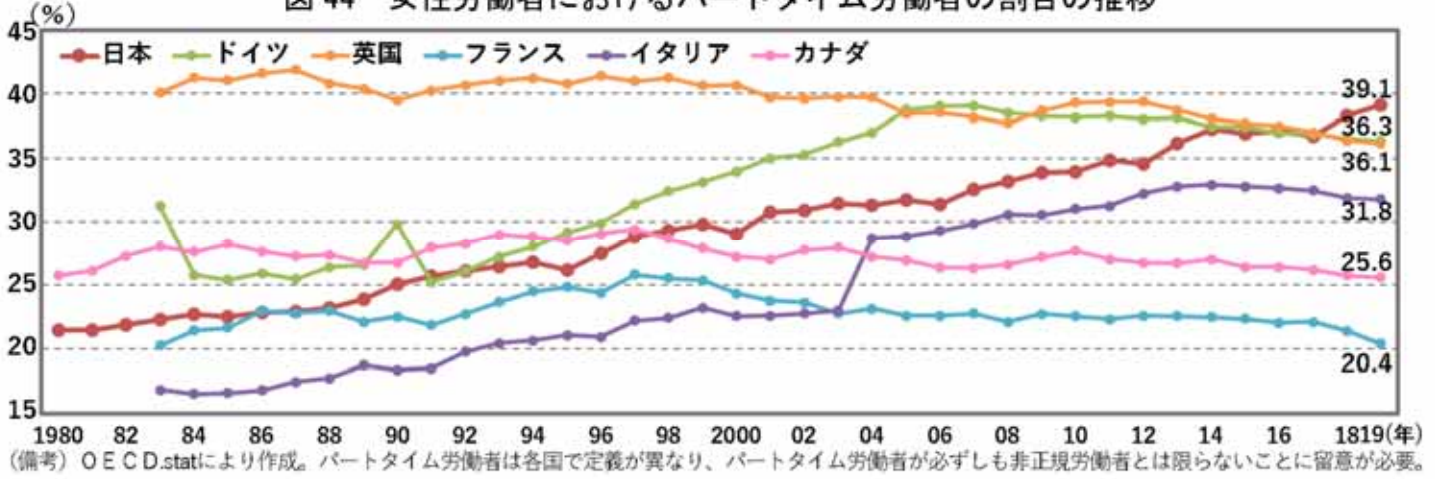


図 45 雇用環境の改善と課題

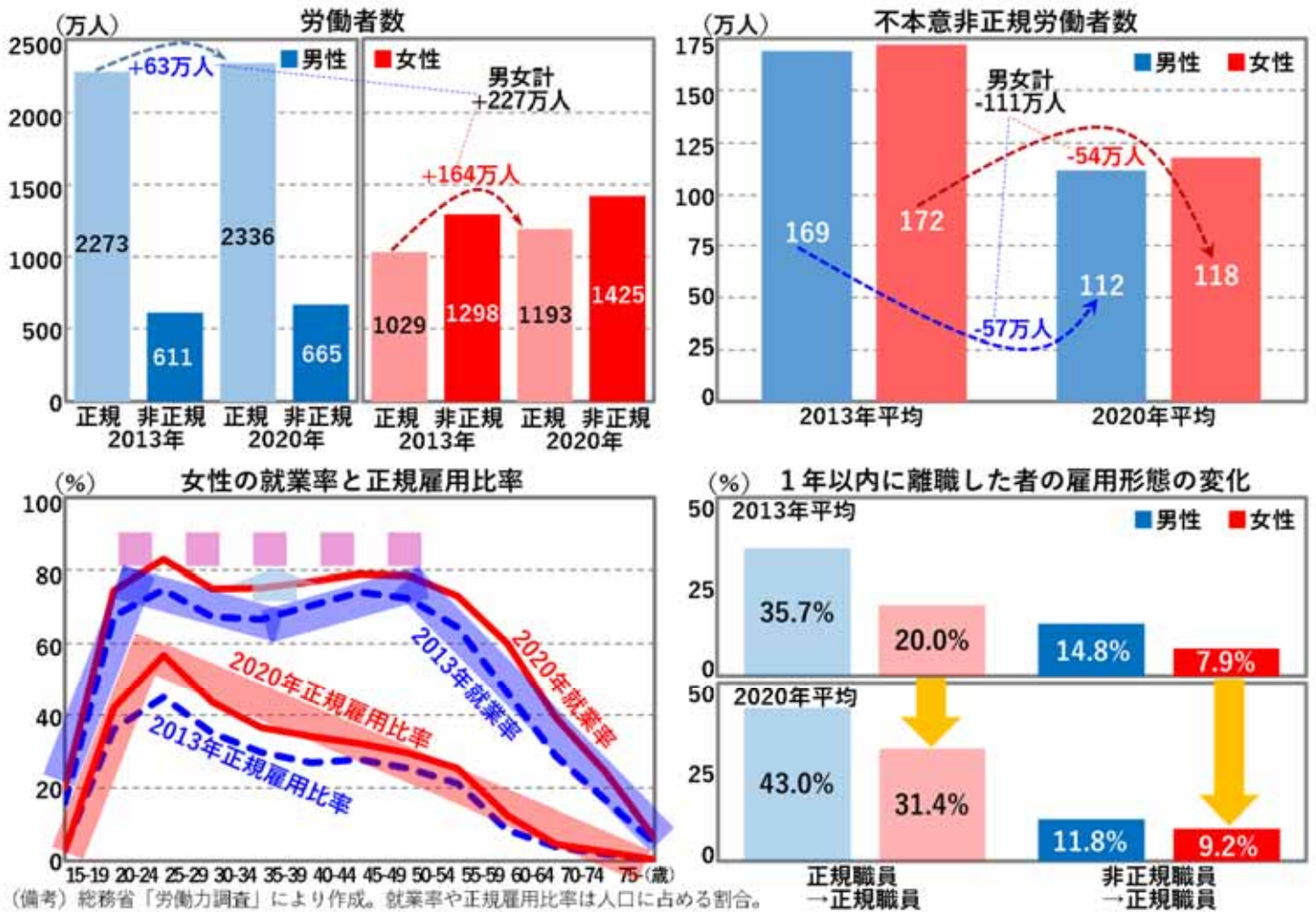


図 46 高等職業訓練促進給付金の実績



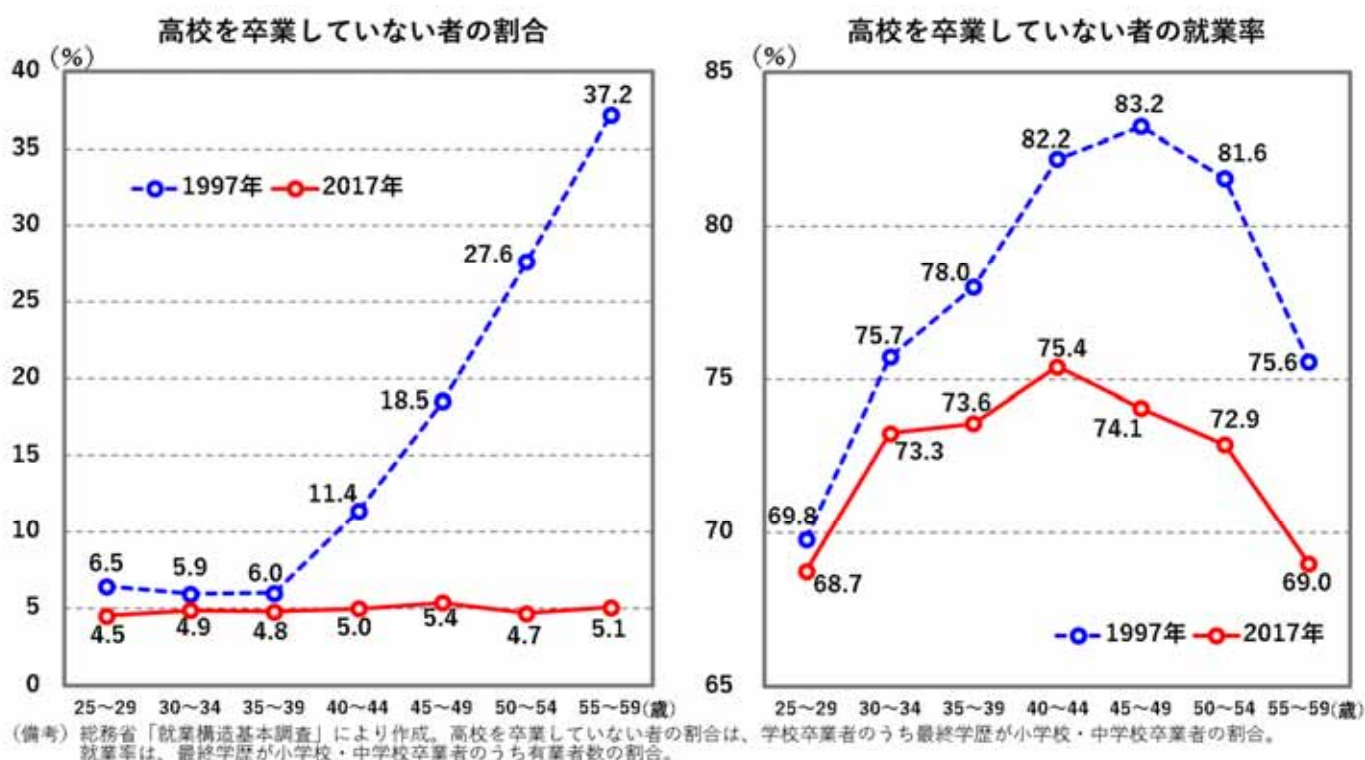


貧困世帯への支援についても、年齢や置かれた環境に応じ、より実態に即したきめ細かなものとしていくことが求められる。就学前の幼児については、2019年10月から始まった幼児教育・保育の無償化の効果を検証し、その質を高めていく。小中学生の食料支援については子ども食堂などに対する政府備蓄米の無償交付や子ども食堂等に食品を提供するフードバンクへの支援などが行われているが、十分に知られていない。貧困世帯への生活支援がしっかり届き活用されるよう、SNS等を活用した広報やNPO等への支援を強化する。

高校を卒業していない者の就業率は低下傾向にある（図47）。2020年度から私立高等学校授業料の実質無償化が始まったが、これに加え、少なくとも経済的な理由で高校を中退せずに済むような仕組みをつくる。

高等教育無償化も2020年度から始まったが、授業料だけでなく大学入学共通テストの受験料などを負担できるかどうか大学進学のお機会格差を生むことがないよう、高等教育無償化のための給付型奨学金の対象となる学生について、受験料を免除するなど低所得世帯の受験生を対象とした支援の強化<sup>58</sup>が求められる。高等教育の無償化の効果は既に現れているが（前掲図2）、今後ともその効果を丁寧に検証していく。

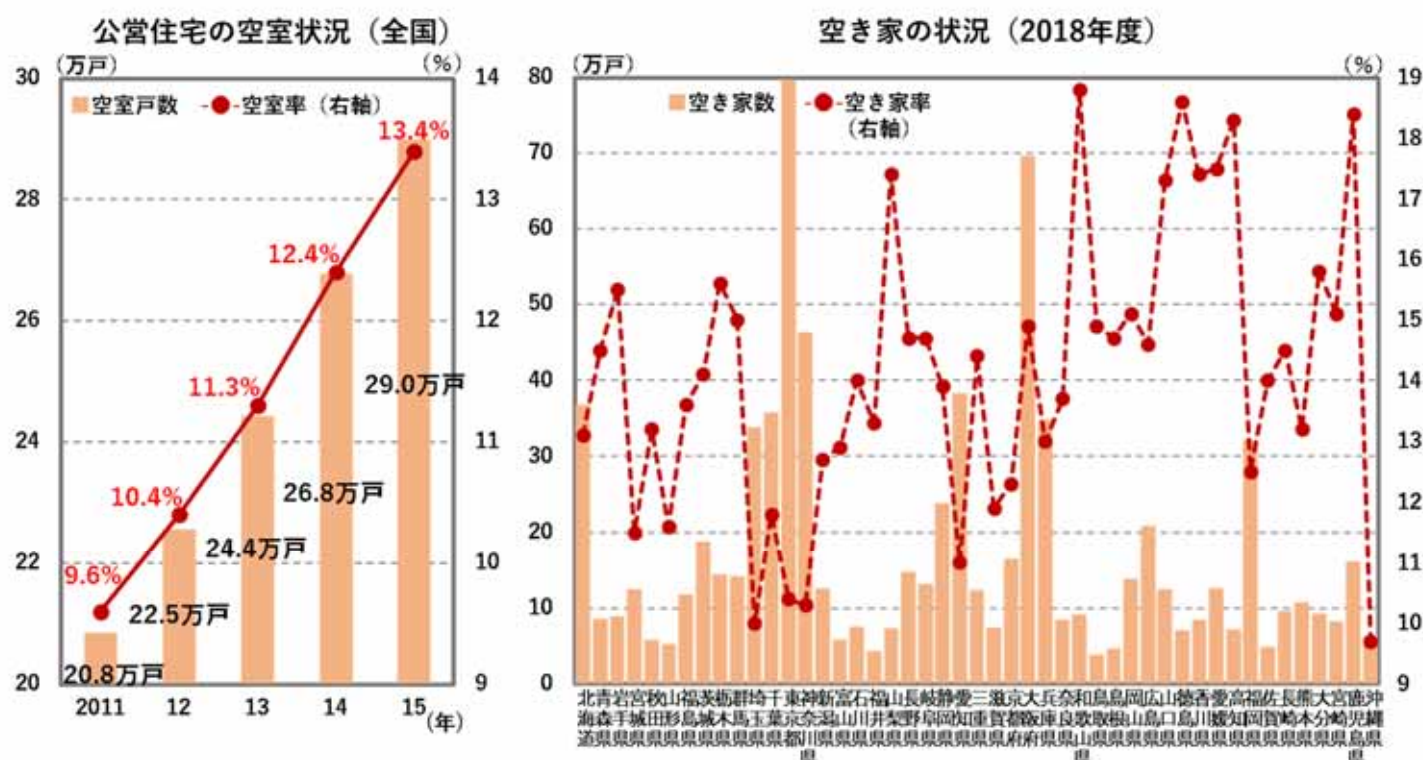
図47 高校を卒業していない者の割合と就業状況



<sup>58</sup> 例えば、東京都では、中学3年生・高校3年生又はこれに準じる方(高校中途退学者、高等学校卒業程度認定試験合格者、定時制高校4年生、浪人生等)を対象に塾費用や受験料の貸付を無利子で行い、高校・大学等に入学した場合、返済が免除される「受験生チャレンジ支援貸付事業」を実施している。

社会人については、既に述べた被用者保険の適用拡大や第2のセーフティネットの強化のほか、就労につなげるためにも住宅支援の強化が不可欠である。高齢女性<sup>59</sup>などそれぞれの置かれた状況に配慮しながら、現在進められている「生涯活躍のまち」<sup>60</sup>の推進、住宅確保要配慮者居住支援法人制度<sup>61</sup>の一層の活用、公営住宅や空き家を活用した自治体等の先進的な取組<sup>62</sup>の更なる展開支援などが求められる（図48）。生活保護制度について就労に不可欠な自動車の保有を認めるなど、利用しやすく、就労につながりやすい仕組みに見直す。

図48 公営住宅・空き家の状況





(格差の是正と財源確保に向けた取組) ~財源を確保し、格差是正を~

これまで成長と分配の好循環の下、所得税や相続税の最高税率の引上げなど<sup>63</sup>により、格差是正に向けた取組が進められてきた。今後とも格差が固定化・再生産されないよう、さらに、許容し得ない格差が生じないようにする観点から、所得や資産格差の動向を注視していくことが求められる。また、格差拡大の懸念がある中、格差を是正し、全ての者が安心して多様な取組を行えるようにするため、応能負担を徹底しつつ、しっかりと財源を確保し施策を充実し、将来世代への責任を果たしていく。この点、「新子育て安心プラン」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が取り止められたが、影響を受ける児童数は61万人、全体の4%にとどまっている。今後とも、所得再分配の強化を通じて格差是正を図るとともに、セーフティネット強化等のための財源とするべく、高所得者への金融課税の強化をはじめ所得に応じた適正な税負担を検討していくべきである<sup>64</sup>。

<sup>63</sup> 所得税の最高税率の引上げ(40%→45%:2015年)、相続税の最高税率の引上げ(50%→55%:2015年)、金融所得課税(上場株式等)の税率の引上げ(10%→20%:2014年)、所得税の高所得者に対する基礎控除の適用制限(所得2500万円超で基礎控除の適用なし等:2020年度)など。

<sup>64</sup> 米国では、2021年4月28日にバイデン大統領が提案した米国家族計画(American Families Plan)において、個人所得税の最高税率の引上げ(37%→39.6%)、年収100万ドル以上を対象にキャピタルゲインや配当所得に対する税率の引上げ(20%→39.6%)等の富裕層に対する増税措置が盛り込まれている。

## 結び

新しい時代を迎え、世界ではグリーン、デジタルなどの分野において大きな変化が急速なスピードで進んでいる。我が国の最大の資源である人材の力を最大限に引き出し、「多様性」と「変化への対応」を強化することにより、世界的な大変動に立ち向かうべきである。今こそ、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「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、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ことが求められる。

中間報告で示した選択すべき未来の実現に向けて、今が最後の機会であるとの本懇談会の危機感は中間報告から変わっていない。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、という長年の課題解決に正面から取り組むべきである。

新型コロナウイルスの下で、テレワーク・リモートワークにより、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分かり、地方への人の流れの兆しも見られる。東京一極集中の流れを変える機会を逃してはならない。

一方、付加価値生産性の伸びは高まっておらず、グリーン化、デジタル化、人材投資に大胆に取り組み、その飛躍的な向上につなげていくべきである。様々な施策が講じられてきたものの少子化の流れは変わっておらず、新型コロナウイルスの影響により更に深刻化している。少子化の流れを反転させていくための包括的な対応が求められる。

格差拡大の兆しを踏まえ、包摂的な対応の強化も不可欠である。厳しい状況に直面している人々に対するセーフティネットや学び直しの仕組みを強化し、格差が拡大・固定化・再生産されないようにすべきである。

本報告では、できる限り具体的な提案を行った。関係各所において真摯な受け止めがなされるとともに、政策の実行に当たっては、期限を区切り、進捗状況や方向性に関する検証作業が行われることを期待したい。行政記録情報等が幅広く公開され、政策の検証、立案、実行プロセス自体がデータ駆動型に高度化していくことが望まれる。

変革の力を生み出すことができるのは「人」である。人材への徹底した投資により、女性や若者をはじめ、多様な人材の発想や能力が発揮される。それにより、活力にあふれ、豊かさを実感できる社会を次世代につないでいくことができる。この国に生まれて良かった、この国に住んで良かったと個々人が実感できる社会となる。そこに、長年の課題が解決され、選択すべき未来が実現されているはずである。



## 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

2020 年

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&アドバイザー代表取締役  
(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

中間報告公表 7 月 1 日 (水)

第 11 回 9 月 14 日 (月)

藻谷 浩介 日本総合研究所調査部主席研究員 (東京一極集中是正、地域活性化)

諸富 徹 京都大学大学院経済学研究科教授 (気候変動、エネルギー問題)



第12回 10月16日(金)  
出口 治明 立命館アジア太平洋大学学長(ポストコロナの社会(歴史))  
藤原 辰史 京都大学人文科学研究所准教授(ポストコロナの社会(農業史))

第13回 10月21日(水)  
大内 伸哉 神戸大学教授(AIやデジタル化の雇用への影響)  
苅谷 剛彦 オックスフォード大学教授(教育とEBPM)

第14回 10月23日(金)  
山口 周 独立研究者(ポストコロナの人材像と働き方)  
ヤング吉原麻里子 スカイラボ共同代表(STEAM人材育成)  
木島 里江 スカイラボ共同代表(同上)

第15回 12月2日(水)  
江守 正多 国立環境研究所地球環境センター副センター長(気候変動)  
蟹江 憲史 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授(SDGs)

第16回 12月14日(月)  
村上陽一郎 東京大学名誉教授(ポストコロナの社会(科学技術))  
吉田 憲司 国立民族学博物館長(ポストコロナの社会(文化人類学))

第17回 12月17日(木)  
松岡 正剛 編集工学研究所所長(ポストコロナの社会)

2021年

第18回 1月19日(火)  
意見交換

第19回 3月1日(月)  
酒井 正 法政大学経済学部教授(雇用のセーフティネット)

第20回 3月19日(金)  
川口 大司 東京大学公共政策大学院教授(リカレント教育関連政策の分析)  
長谷川 知子 日本経済団体連合会常務理事  
(企業サイドから見たリカレント教育の課題)

第21回 3月24日(水)  
阿部 彩 東京都立大学人文社会学部教授(格差の現状と必要な政策対応)  
山森 亮 同志社大学経済学部教授(格差とベーシックインカムの課題)

第22回 4月9日(金)  
意見交換

第23回 4月20日(火)  
意見交換

※各回の氏名は発表者、「( )」は発表テーマ

