

第18回 選択する未来2.0 議事要旨

1. 開催日時：2021年1月19日（火）17:30～19:00

2. 場所：オンライン開催

3. 出席委員

| | | |
|------|-------|------------------------------------|
| 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 |
| 委員 | 大屋 雄裕 | 慶應義塾大学法学部教授 |
| 同 | 川口 大司 | 東京大学公共政策大学院教授 |
| 同 | 権丈 善一 | 慶應義塾大学商学部教授 |
| 同 | 滝澤 美帆 | 学習院大学経済学部教授 |
| 同 | 南場 智子 | 株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長 |
| 同 | 羽生 祥子 | 日経xwoman総編集長、日経DUAL創刊編集長、ecomom編集長 |
| 同 | 広井 良典 | 京都大学こころの未来研究センター教授 |
| 同 | 松尾 豊 | 東京大学大学院工学系研究科教授 |
| 同 | 横田 響子 | 株式会社コラボ代表取締役 |

概要：

○翁座長

第18回目の「選択する未来2.0」を開催する。

今回は、中間報告以降の昨年後半のヒアリングを踏まえ、委員の皆様にご議論をいただきたい。議論の参考として資料をお配りしているので、事務局より説明させる。

○井上統括官

資料1と2について簡潔に御説明させていただく。これまで7回にわたり13人の有識者にヒアリングを行っていただいた。その皆さんの話を大きく3つ、それから横断的な1つ、計4つの切り口に分けて改めて整理をさせていただいた。「1. 『人』への投資の強化」、「2. 包摂的な社会の構築」、「3. 新たな人の流れの実現」、これら全体に絡む横断的なものとして、気候変動を含めた「SDGs達成に向けた様々な主体による社会的課題への取組の促進」の4つ。これらの切り口は、今まで様々な先生方からヒアリングした内容や、昨日の西村経済財政担当大臣の経済演説の内容、すなわち、人への投資、ヒューマン・ニューディールをしっかりと進めていくことが何よりも重要との話を踏まえたもの。

経済演説では、非正規雇用、女性、生活困窮者など、新型コロナウイルス感染症がこういった人々

の生活を一層厳しくしており、彼らに対するセーフティネットを強化し、誰一人として取り残さない包摂的な社会を創っていきたいということもおっしゃっている。加えて、一人一人の能力を最大限に引き出しながら、働きがいを持って仕事に取り組めるような新たな分野への円滑な労働移動等々をやっていきたいということも話されていた。正にこうしたことがこれから大事であり、そういった切り口を持って委員の先生方には是非御議論いただきたいとの大臣の思いもあり、こうした整理をしている。

資料2を見ていただきたい。左下が7月にまとめていただいた中間報告の3つの柱。対して、その上にその後に進んだ政策の進捗を記載している。デジタル化などについては、デジタル庁の法案が近々国会に出ることになっている。一方で、中間報告後の変化として、菅内閣以降、カーボンニュートラルの話をはじめ様々な議論が進んでいるところ。

良い話としては、東京一極集中の流れが変わる兆しも出てきている一方で、悪い話としては、コロナの中で格差拡大、少子化の深刻化といった問題が出てきている。こうした点についても御議論いただきたい。事務局としても、先般取りまとめたアンケートないしはそれをさらに加工できるもの、それからデータファクトを集めていきたい。

右側を見ていただきたい。こうした変化や政策の進捗、コロナの影響も踏まえ御議論いただきたい追加的課題や目指すべき社会について記載している。「1. 『人』への投資の強化」、「2. 包摂的な社会の構築」、「3. 新たな人の流れの実現」、「SDGs達成に向けた様々な主体による社会的課題への取組の促進」という切り口で、主な施策やこれまでの議論を改めて整理させていただいている。御議論の参考にしていただきたい。

○翁座長

意見交換に移る。まず、委員の皆さんから御発言をお願いしたい。

○南場委員

起業に関して余り触れられていないところが気になる。恐らく皆さんも起業の状況は良く御存じだと思うが、リスクマネーも随分と潤沢になり、起業家も増え、非常に優秀な学生が起業する事例が増えてきている。ただし、いずれの指標を見ても、例えばスタートアップに対するベンチャー投資の対GDP比やユニコーン企業の数など、まだ日本は劣っている。複数の世界的な機関が継続的にモニタリングしている起業意欲の調査においても、日本の起業意欲は諸外国に比べて非常に低い。百何十か国が参加する調査においても、起業希望の有無、起業を格好良いと思うか、失敗を恐れないか、3年以内に企業したいか、といった質問に対する答えで日本は最下位が多い。結局、イノベーションの担い手は新しいプレーヤーであり、その層をもっと厚くしていかないと変わらないため、この点について、もっとしっかりと言及していきたい。

これにも関連するが、起業の層の薄さは、人がやらないことに夢中になる人が少ないことが根源的な理由。最初は皆、非常に個性豊かな子供たちであったにもかかわらず、だん

だんとモールドに嵌められていく教育システムが初等教育から始まっている。STEAM教育やリカレント教育が言われているが、これらもまた別のモールドを用意しているようなことにもなりかねない。

結局何が言いたいかというと、初等教育の考え方。幼児教育から始まるかもしれないが、少なくとも制度として整っている小学校1年生からの初等教育のOSを、皆と同じことがより良くできるとか、決まったルールを誰よりも上手く走るとか、間違わない達人を量産する、といった教育の考え方のOSから変えていき、もっと一人一人が持つ個性を大事にし、それが発揮される人材教育に切り替えていくことが必要。

これは、「新しい時代の社会的課題を解決できる人材の育成」という言葉に含まれているとは思っている。しかしながら、私は成長戦略会議や未来投資会議でも初等教育についてずっと主張しているが、この話は不人気。初等教育には誰も触りたがらず、理系大学やリカレント教育などが議論される。恐らくエクセキューションがやりやすいのだろうが、本会議は選択する未来を検討する場であり、不人気で難しい話だからこそ、初等教育という言葉が最終報告に一言でも入れていただき、そこから変えていかなければならないという認識を共有したい。

○大屋委員

事務局が作成した議論の取りまとめの内容について基本的に賛成だが、「1. 『人』への投資の強化」については、投資のやり方や実行方法について考える必要がある。国としては、これまでも投資の強化のために様々な政策を打ち出し、予算措置も講じてきたにもかかわらず、余り成果が表れていないため、難しさを感じているところだろう。この問題を考える際、「エージェンシーの失敗」について真剣に検討する必要がある。

一つは、子供の貧困問題のケースを考えると、政府が子供に直接お金を配ることは非常に困難なため、児童手当という形で親にお金を配ってきた。そうすれば、親は子供を慮り、子供のためにお金を使ってくれるだろうという前提で、親をエージェント（代理人）として政策を実現した。我が国にはこのような構造が至るところにある。南場委員がおっしゃった初等教育の問題のように文部科学省が都道府県に説明してお金を配り、都道府県は市町村に、市町村教育委員会は学校に同じことを説明し、教師が授業の中身・体質を変えてくれることを期待しても、実際はあまり変わっていないという問題。このように、エージェントとして頼んだことを実際に実行しているかは、非常に脆弱なポイントとなっている。

もう一つは、エージェントを活用することにより、エージェントへの固着が発生するという問題。典型的には老後の生活資金の問題がある。政府は、老後の生活資金を確保するための施策のかなりの部分を企業に頼ってきた。それも企業の努力に頼るだけでなく、例えば退職金のような形により企業内で積み立てやすくするために税制上の優遇措置を講じるというような方法で、エージェントとしての企業を活用してきた。税金の徴収についても同様。年末調整によりほとんどのサラリーマンは税金について考えなくとも生活でき

る状態になった。ここでも企業をエージェントとした行政の実現を達成しているが、代わりに企業間を移動する場合には極めてコストが高い、あるいはリスクな状態になってしまった。一度、別の企業に転職するだけでも退職金の年限が切れ、老後の生活が不安になる。まして起業等で独立した場合には、これまでエージェントが行っていた業務を全て自分自身で行う必要があることから、人生の在り方が大きく変わる。実際に独立した方の話を聞くと、これまで所属していた会社と言われるままに健康診断を受け、会社が勝手に自分の健康に配慮してくれていたが、独立後は健康チェックの全てを自分で行わなくてはならず、自分で予約しないと人間ドックも行けない、といった状況が起きているとのこと。

このように、日本では、エージェントを上手く活用してきたことにより、極めて効率の良い、少ない公務員数でも世の中が動く安価な行政システムを構築してきた功績は認めつつも、これが原因で企業間の人材の流動性が落ちてきている。ライフステージに応じた企業間の人材の移動、南場委員がおっしゃったような、起業あるいはアントレプレナーになることが極めて難しくなっている。実はデジタルトランスファーにも繋がる話であり、この問題を乗り越えるためには、デジタルトランスフォーメーションの利活用を考えるべき。すなわち、個々の政策の実践については今までどおりエージェントに任せ、各エージェントがしっかりと成果を上げているか、怪しいことをしていないかを、個人情報を通じて、国家レベルで分析することは可能なはず。例えば、児童生徒の健康診断の情報を継続的に見ていくと、異常な生育状態の生徒を発見することがある。それまで順調に体重が増えていた生徒が、突然減るようなことがあると、虐待の可能性を疑うことができる。こうした形で情報の利活用を進めていくことにより、エージェントの働きを活性化させるシステムを視野に入れ、検討を進めていく必要がある。

○川口委員

大屋委員がおっしゃったことと関連するが、やはり一つ一つの政策について、データを使ってしっかり評価することが大切。資料を見ると、人の移動について大きく取り上げられている。衰退していく産業から成長している産業へ人が流れていくことが必要であることを説明していると思うが、その中で公共職業訓練に対する期待が高まっているとの話がある。

しかしながら実を言うと、求職者が公共職業訓練を受けることにより、その後の再就職がどれくらい簡単になっているのか、あるいは再就職後の賃金が離職前の賃金と比べてどのような関係になっているかはよく分かっていない。これについては雇用保険のデータを使えば、ある程度判明するはず。私たちが支払っている雇用保険の保険料は所得とリンクしているため、労働者のおおよその所得が分かるだけでなく、失業した場合には、求職者は公共職業安定所で失業給付を得るため、失業給付のデータも分かる。また、公的職業訓練は雇用保険制度の下で実施しているため、この関係のデータもあり、さらに再就職後は、再び雇用保険料を支払うため、再就職した時期も分かる。再就職先の職場で支払われてい

る賃金によって雇用保険料率が決まるため、再就職後の賃金の金額についても分かる。したがって、失業者のうち公的職業訓練を受けた人と受けなかった人の人数の違いや、再就職率の違いについて、理屈としては分かるはずである。これはデータとしても存在しており、1つの番号で労働者をトラックできるような形になっている。ただし、業務用に作成されている電子情報のため、これを用いて政策評価を行う場合、ルールが必要となる。そのルールの中で、フォーマットに従い、公的職業訓練にはどれぐらい効果があるか検証する必要がある。

なぜこのようなことを申し上げたかという点、労働経済学において、公的職業訓練は非常に期待値が高い制度であるが、実は余り効果が無いという話になっているため。ただし、労働市場は国によって大きく異なるため、アメリカやヨーロッパにおいて失敗だったことが、日本においても失敗するかというのは全く分からない。したがって、私たちの足元で一体どのように政策が実行され、どのような効果を発揮しているか、を評価することが必要。これは技術的にも可能であり、データもあるため、しっかり行っていくことが大切。さらに公的職業訓練は、そのプログラムによって内容が大きく異なり、エレベーターのメンテナンスや、旋盤を動かすようなトレーニング、あるいは民間委託でウェブデザインを内容とする職業訓練もある。それぞれのプログラムにどのような効果があり、どのような部分に重点的に予算を付けていくべきか、きめ細かく考えていく必要がある。

今回の事務局資料の中で様々な提案がされており、さらにそれらと並行して、データ分析やエビデンスに基づく政策形成といった内容も取り入れられている。各々の政策に沿うような形でデータ分析やエビデンスに基づく政策立案を一体化してやっていき、政策の中身をより良くしていく。今後、このようなやり方を常識のように取り入れていくことが必要。

○広井委員

中間取りまとめに比べ、全体的に環境関連の取組が強く押し出された点が非常に嬉しい。中間取りまとめでは、最後の方で環境の問題や持続可能性の問題がまだ残っているのではないかと議論があった一方、今回は環境の問題が柱として打ち出されている。菅内閣が脱炭素を極めて前面に打ち出すなど、前回から今回にかけて非常に大きな変化もあった。またSDGsも大きな柱として掲げられ、持続可能性を強調する部分が示されていることは非常に意義が大きい。

「2. 包摂的な社会の構築」については、前は多少不足していた部分であったため、全体としては非常に良い方向。「1. 『人』への投資の強化」については、大賛成であるものの、中間取りまとめ以前からも議論になっている特に若い世代への支援を強調して打ち出すことが必要。世代間の配分という意味でも相当改善の余地がある。また、何より膨大な借金を将来世代につけ回している。

これは結局、現役世代で意思決定をしていない結果。単純に言うと、ヨーロッパの場合

は高福祉・高負担、アメリカの場合は低福祉・低負担的な社会の姿を選び取っているが、日本は大きく言うと中福祉・低負担という形で、給付に見合っただけの負担をせずに耳の痛い話は全部将来世代につけ回している。これについては様々な議論がずっとあったが、やはりこの辺りは明確に打ち出すべき。少なくとも現役世代で意思決定をせずに将来世代につけを回しているという状況は早急に解消していくことが必要。

また、若い世代への支援について、教育、住宅、雇用、地方への移住とか地方での生活、それから研究も、若い世代の研究者の生活が非常に不安定であり、イノベーションという点でも非常にマイナス。従来から議論はあるが、その辺の世代間の配分を思い切って若い世代の方にシフトしていくといったことを示せないか。超高所得の高齢者層への資産課税なども含めて、若い世代への投資をできる限り打ち出すことが重要。

○横田委員

後半戦の議論だが、刺激的な話が多く、それらをコンパクトにまとめていただいたと思う。私が大きくお伝えしたいことは、まず起業についてである。最近、横浜市から、コロナ禍で事業をスタートした人が逆に結構増えているとの話を伺い嬉しかった。これはテレワークの柔軟化など様々な要因があると思うが、起業件数が増えていることについて、背景を含めて確認をしていきたい。

次に、私が最近聞いて感心したことは、ママ専用のウェブデザイン講座の話。コロナで失職したママたちがウェブデザイン講座を受け、そのままその出口でクラウドソーシングの受注を始め、月10万とか一生懸命稼ぎ始める。この苦しい中でも何とか自分で投資をして学んで、かつ、すぐにお金に換えていく。20万、30万もする講座を、皆機材を揃えたりするのを早く回収しようとし頑張っており、中には月間30万稼げて家計の足しになっている例もある。こうした新しい働き方、この環境下で手を着け始めて頑張っている人たちがいるのだと改めて思った。

したがって、1点目は訓練があるとしても、出口とセットのものにフォーカスをしていくことが必要ということ。民間で既に行っていることでもあるため、それを国が用意するのか、どのような形で支援していくのかを考えることが必要。

2点目は、働き方が多様化し、雇用保険から漏れている人たちや、エージェンシーにも属していない人たちがいる。神戸大学の大内先生が書かれていたように、労働法が働く人、雇用されていなくても働いている人も含めた中でどうあるべきかをきちんと議論をしていく一方で、労働者保護の労働者の定義についてももう少し広く捉えなければいけない。

一方で、過保護にすれば良いのかという問題については、先ほどからの話で新しい手段も出てきており、柔軟な働き方、就業の柔軟性、所得の平準化をしていく術が出てきており、こういったものを上手に活用できるような人材を育てていくことが大事。

もう一点、お話ししたい。日本総研の藻谷先生が鳥取県は女性が住みやすい町なのだとおっしゃっており、本当にそうなのかと調べていろいろと見ていた。10年前に鳥取県や福

井県などの北陸3県は、共働き比率は高い一方で管理職比率は低い県だった。しかし、10年経つと共働き比率が高かったところで管理職比率も非常に上がっている。それでは、これから移住していくとなった際に、何をもって住みやすい街とするのか。

最近、藻谷先生の話聞いて、日本版のジェンダーギャップ指数があっても良いのではないかと思う。例えば、世界のジェンダーギャップ指数だと、教育で識字率が入っていたりするなど日本にとっては既に達成できている指標もある。そこで、とりわけ日本でもっと注力しなければいけない事項について自治体ごとに競っていただくことも考えたときに、個別の指標だけを追うのではなく、やはり複合要因として女性も男性も住みやすい町というものを指標化できたら良い。

○権丈委員

様々な話を資料1の形でまとめられたのはすばらしいと思う。「1. 『人』への投資の強化」、「2. 包摂的な社会の構築」、「3. 新たな人の流れの実現」は極めて重要なことであると同時に、このようにまとめられてくる時代が来たのかと非常に感動している。キーワードとして「ヒューマン」が出てくるわけだが、ここで言うヒューマンとは、物的資本に対する人的資本という意味でのヒューマンという言葉だと思う。ただし、私たち経済学の世界だと、ヒューマンに対してエコノというものがある。合理的経済人が登場してくる、経済学に登場するエコノをモデルにして素晴らしい社会を作ろうと思うと、古の構造改革になる。ヒューマンを基にして素晴らしい社会を作ろうとすると、この1、2、3のような話になっていく。是非ともこの形と同時に、ヒューマン、人間は合理的経済人ではないという想定も置きながら、彼ら自身が幸せに生きていけるような社会を描いていくという未来、選択する未来であるから、そう言っていただければと思う。

広井先生がおっしゃっていたとおり、今現在、我が国は中福祉・低負担である。中福祉・低負担をこれまで続けてきたこの国がどのような未来を選択していけるかという点、金利と成長率の関係など様々な論点とも関係するが、GDPに対する公的債務の比率が安定して財政を持続させていくためには、仮に $r = g$ であってもプライマリーバランスが均衡していなければならないため、今後給付を伴わない負担増を行わなければならない。 $r > g$ ならば、我が国は中福祉・高負担、低福祉・中負担の姿になる。この国が給付を先行してきた福祉国家であることは、全ての人が理解しておいた方がよい。今は中福祉・低負担で、将来は中福祉・中負担であることは難しい。先ほど広井先生から御指摘があったが、将来世代に負担をつけ回しているといった話は、既に徐々に出てきている。なぜそこまで減らすのか、と言われるようなことをやらざるを得なくなっているのが現実。

また、「2. 包摂的な社会の構築」や「3. 新たな人の流れの実現」については、西村大臣の経済演説の中にも、セーフティネットを強化し、誰一人として取り残されない「包摂的な社会の構築」に取り組んでいくという言葉がある。セーフティネットの強化は、この国では一体どのような取組が必要かという点、デジタルの力を使ったマッチングを図ら

ないといけない。つまり、困っている人たちに社会保障の給付を行う点で、受給者と政府の間のマッチングが上手く行っていない。労働市場など様々なところで今、デジタルを使った形でマッチングが利用されているが、セーフティネットで最大のネックが、生存権を守るための、誰がどの程度困っているのかというようなことが実は分からないこと。しかも、これは他の国と比べても圧倒的に劣っているため、「3. 新たな人の流れの実現」のデジタル技術の革新によるマッチングは、「2. 包摂的な社会の構築」にも入ってくる。

所得の捕捉率を高めようとする、高額所得者が皆怖がって猛反発するが、そうではない。困っている人が分からないことが問題。課税最低限の周辺の人たちの所得がどのように変わっていったのか分からないという話であるため、所得のストックだけではなく、所得のフローがどのように流れているのかをリアルタイムで知るべき。そうすれば、ミーンズテストも緩めることができる。昔は社会保障でできなかった様々なことが、デジタル技術の進化によってできるようになっている。困っている人たちに対しては、プッシュ型で行政側からアプローチできるため、生活保護の捕捉率を高めていくこともできる。

昨年実施された一律10万円の給付は、他の国から見ると考えられないようなこと。困っている人には全く足りず、また多くの人たちは貯金に回した給付のために、十何兆円も使ってしまった。遠い未来を選択するという意味では、次から次に何が起こるか分からない不確実な社会の中で生存権を守るために、困っている人たちをデジタル技術の活用によってしっかりと把握していただきたい。

○羽生委員

この会議にお声がけいただいてからそろそろ1年になるのだと思うと非常に感慨深い。資料には新しいキーワードなど、様々に盛り込んでいただき感謝申し上げます。

後半になって非常に顕著になった心配が大きく一つある。若年層の女性の大きな不安の表れ。結婚率も低くなり、出産数も少なくなり、少子化の深刻化がキーワードに上がっているが、今、非常に危機的な状況である。雇用不安については、不安などという言葉では甘いほど、餓死という話も出ており、やはり非正規雇用者が多い女性にしわ寄せ、悲劇が起きてしまっている。

私は当事者世代のためよく感じるのだが、20年前の2000年のときの再来を非常に心配している。私はど真ん中だが、バブル崩壊後の経済悪化で就職氷河期世代が生まれ、このときに女性の非正規雇用者が否応なく大量に生まれた。今現在、女性の10人のうち6人が正社員ではない。同じ教育を受けておきながら、なぜ女性の非正規率は男性よりも約3倍も高いのか。もちろん、本人の希望もあるといった、おためごかしのような表現もできるが、結局、そのように望んでいる女性というのはほとんどいない。

今、こういった経済悪化に見舞われてしまった結果、非正規雇用者が企業の財務の調整弁になってしまっている。雇用不安や将来見通しがいいことは、少子化の一番の打撃。女性が産むのであるから、やはり不安な状態で子供を産めるわけもなく、そういう心持ちに

ならない。

資料1の「2. 包摂的な社会の構築」のところで、一言で言うとボトム支援をしっかりと書いてあり安心だが、20年前と同じことにならないようにするには、ボトム支援や貧困支援も非常に大事だが、これらと一緒にストレッチアップ、アッパー層の多様化が重要。ジェンダー平等経営、ジェンダー平等については、組織、国、国家、地域が下と上を二つやらないとまた同じことが起きる。支援だけでは問題の先延ばし。この20年間、待機児童対策は非常に力を入れてきており、家事サービスや税制改革も行われてきたが、それでも必要な対策の半分程度だと思っている。

2020年に女性管理職30%の目標は残念ながらゴールが先延ばしになってしまっているが、目標を掲げた2007年の時点では、13年程度あれば3割ぐらいになるだろうと見込まれていた。ただし、やはり両輪でやっていなかったからこそ、弱者、若者、そして3番目に女性という括りで行ってきたからこそ、結果としてできなかった。

人の育成のところで多様性と書いている。我々が選んだ言葉であり、多様性というのは本当に文学的で格好良く、先進的な言葉であるが、もうそろそろ暖簾を掛け過ぎているため、本当に実行しないといけない。また、これは少子化の問題だけではないと思うが、世界と比べ、国の経済の成長に大きな開きができてしまう。

明日、バイデン氏が大統領に就任するが、本当にやるべきところはやっている印象。日本でも人事に多様性を求めるという観点から、4月に金融庁と東証証券取引所によるガバナンスの改革が示されたが、アメリカでは、国防長官が初の黒人、内務長官も初の女性のネイティブアメリカン、また、LGBTなどのマイノリティーも入っている。このように実行に移している国が多くある中で、何十年も暖簾を掛けっ放しにしている我が国の状態は、問題の先延ばしにしかかかっていない。非常に逼迫した貧困や、女性の失業の課題がある中で両輪で頑張るということを、今後実行すべきことの中に入れていただきたい。

○滝澤委員

資料1、資料2に御提示いただいた内容には賛成である。企業をイメージしながらお話ししたい。コロナ禍であっても日本の失業率は、例えば雇用調整助成金等もあって、他国と比べると上昇率の度合いは低いように思われる。したがって、ある意味、日本企業は雇用を抱えたままの状態を続けていけない状態だと思っている。そうした意味で、抱えている人材をどのように活用していくかというのが重要になってくるため、資料1に書いていただいた人への投資というのは、そうした意味でもポイントになってくるのではないかと。

資料1の「1. 『人』への投資の強化」の1ポツについて、有形資産を中心の産業構造から無形資産を中心とする産業構造に移行は、正にその通りだとは思いますが、世界が有形から無形にシフトしている中で、主要先進国の中で唯一日本だけが無形資産への投資が減っている。2008年頃をピークに減っている。特に人や組織への投資が減っているのは日本だ

けである。したがって、例えば研究開発投資のGDPに占める比率が日本は主要国と比べても高いが、それがイノベーションとか経済成長につながっていないというのは、恐らく人や組織への投資が十分でないとか、それを上手く活用できていないというところが挙げられるのではないか。そうした意味で、先ほど大屋先生もおっしゃったのだが、人への投資の中身というのを慎重に考えていく必要がある。

日本企業では、例えば画一的なOJTなどが教育訓練方法としてイメージしやすいものとしてあるが、そこをオンライン等の学習プラットフォームなどを使って、職務に必要な能力を従業員が自主的に考えて能力開発を行ったり、そうした部分をオーダーメイドのやり方で提供していくことが今後重要になってくる。それから、無形資産の中ではオーガナイゼーション・リフォームというように言われる組織改革、改変への投資が日本は非常に低いと言われているため、企業のビジョンや目的に合った組織へ改編することにお金を費やしていくことも、人への投資とともに重要ではないか。

○松尾委員

資料1の内容は非常に良い。しかし事務局にもお話ししたことだが、危機感のところはもう少しあっても良い。この1年でコロナになって感じたことは、日本の国力がとてつもなく落ちていくということ。例えば、ワクチンを日本が開発しても良かったし、そうあるべき国のはずなのに、そういうものが惜しいところまで行ったかということ、全然惜しくない。アジアの中でコロナをテクノロジーを使って抑えるという模範になるべき立場にあるはずの日本が、台湾・シンガポール・中国は非常に感嘆する一方、日本では全然できなかった。同時に、国民性で何とかというのはあったが、それもメディアが様々な形で煽ってというのもあった。長所も短所も非常に良く見えた。

全般的に日本はもう覆い隠せないぐらい弱っており、それを直視すべき。当然、人への投資もデジタル活用もそうであり、やはりイノベーションはそこで起こっているため、それを真っ向からやらないと、この状況はどうにもならないという強い危機感をコロナ禍で強く感じるとともに、その危機感が冒頭、全体を通して背景にあると良い。

○松本委員

松尾委員がおっしゃったことに同感で、我が国の競争力が非常に落ちていくと感じる。様々な問題があるが二つ取り上げる。一つ目は、人材をしっかり作っていく必要があるということ。南場委員がおっしゃったように、初等教育の段階からSTEAM人材を育成することが非常に重要で、職業訓練のように後から人材育成を図るのではなく、長期的な視点で、しっかりとしたSTEAM人材となり得る子供を育成する必要がある。

二つ目は、こうした子供達が生産性のある人材に成長するまでに約20年はかかることから、現時点においてどのように他国と競争していくかという問題。生産性の向上など、松尾委員がおっしゃったように待ったなしのことをやらなければいけない。今やらなければ

いけないことと、初等教育の段階でSTEAM人材を育成すること。この二つに政策をシフトしていくべき。

本会合が「選択する未来2.0」という名前の会議であることに鑑みると、総花で全ての政策を実践できるほど、我が国には体力も時間も無いため、ある程度政策を選択する必要がある。事務局が提出した資料1の内容は素晴らしいが、もう少し政策を選択していかないと、今後も我が国はあまり変化しないのではないかという危機感を覚える。

○翁座長

松尾委員や松本委員から御指摘があったが、危機感をもう少ししっかりと出していくことは非常に大事。私もワクチンの問題をはじめ様々な状況を見る中で、日本の競争力は随分と落ちてきていると感じる。最終報告書には、こうした危機感をしっかりと書きたいと考えている。中間報告でも危機感をみなぎらせてはいたが、改めてこのように思う。

ここでまとめていただいた「1. 『人』への投資の強化」は、一丁目一番地で非常に重要。今、課題になっている革新力の低迷に対しても、子供と若者の人的資本形成をどのように進めていくかが非常に重要。これこそが成長の源泉でもあるため、しっかりとどのように行っていくべきかを書くことが大事。

セーフティネットについても、中間報告でソーシャルブリッジ型セーフティネットについて記載したが、今までのやり方ではなく、先ほど川口委員からも御指摘があったように、データでしっかりと確認しながら教育や職業訓練を行っていかなければならない。人材をどのように育成していくべきかも含め、人材をどのように高生産分野などにシフトさせていくべきかという積極的労働政策的な視点からセーフティネットを考えていく必要がある。民間企業などのOJTや、職業訓練やスイッチング、またはマッチングも合わせた形でのセーフティネット。今、大きな問題となっている失業者や休業者の問題への対応もしっかりと含め、人への投資も考えていく必要があるのではないか。

次に「2. 包摂的な社会の実現」については、中間報告でも書いたが、男性正社員で妻が専業主婦のような標準家族主義的な形での高度成長期の社会保障が現在まで続いている。それが故に、一度そこから落ちてしまうと、シングルマザーなどの方々を救済する仕組みになってはいない。公的扶助の比率は非常に低い。以前、お呼びした一橋大学の森口先生や先ほど大屋委員からも御指摘があったが、我が国の社会保障性制度は、企業を通じた雇用保障や社会保険という形になっており、一度、この枠組みから抜け落ちてしまうと、事後的な救済ができない制度になっている。先ほど羽生委員からも御指摘があったが、特に女性、シングルマザーや若年層など既存の社会保障制度から落ちてしまっている人たちをどのようにサポートしていくべきか、しっかりと考えていくことが必要。

したがって、人への投資や包摂的な支援をどのように行っていくべきか、特に今、非常に重要になってきている。

○西村大臣

それぞれのお立場から様々な御意見を頂いた。いずれも示唆に富んだお話であり、しっかりと受け止めて対応したい。

「選択する未来2.0」ということで、もう1年近くなるが、これまで先取りした様々な御意見を頂いた。有識者の方々からもお話を伺い、それらを整理し中間報告を取りまとめていただいた。これは非常に話題にもなった。その後、骨太方針に大きく取り入れることとなり、様々な施策が動き出している。皆様に改めて感謝申し上げる。

この中で議論してきたデジタル、あるいは余り議論がされていなかったグリーンなどの分野が菅政権になって一気に進んできている。これらの分野に予算を重点的に投じ、制度も変えてきた。これらの分野は既に動いてきていることから、本会議では、むしろ動いていない部分や、さらには現在抜本的に取り組まなければならないことを御議論頂きたい。これらをまとめて発信することが次の骨太方針や成長戦略につながっていく。昨日、私は私なりの整理の下で経済演説を行った。この中で、デジタルとグリーンに並び、ヒューマン・ニューディールということで、人への投資を強く打ち出した。シリコンバレーの話もしながら、企業組織の在り方について、多様性なしに新たな発想は出てこない、変革ができないということを強く強調した。大事なのは、企業の組織改革に加え、人材をどう生み出し、それを活用、登用していくかということ。それは日本人に囚われず、特に50代、60代の男中心社会をどう変えていくのか。若い人、外国人、女性、こういった皆さんが活躍する場面をどう作るのか。一方で、全員が全員イノベーションを生み出すような人材になれるわけではないため、各人それぞれの能力を生かしていく。そして、セーフティネットもしっかりと整備し、誰も取り残さない包摂的な社会を作っていく。これから議論していただくようなことを先取りして申し上げた。

したがって、正にこの「1. 『人』への投資の強化」、「2. 包摂的な社会の実現」、「3. 新たな人の流れの実現」について、骨太方針や成長戦略を先取りする思い切った意見を取りまとめていただきたい。制度面で変えていけることもあれば、一人一人の意識を変えていく、あるいは企業の意識も変えていくところもある。特に日本の場合は、横を見ながら行う面があることから、幾つかの企業や人が動き出すと、それに引きずられて皆が動き出すという面もある。もちろんそれを制度面で後押しすることも必要。何回も議論する機会はないかもしれないが、是非こうした視点から忌憚のない御意見をお聞かせ頂き、次なる骨太方針や成長戦略に先駆けて刺激的な提言をまとめて頂きたい。私の思いは経済演説に入っているもので、是非それも参考にさせていただきながら、様々な御意見を頂き、まとめていきたい。

また、もう一点だけ発言させていただくと、2、3日前に見つけたのだが、2016年8月に厚生労働省が「働き方の未来2035」という報告書を取りまとめている。柳川委員が当時の事務局長で、松尾委員も委員の中にいらしたが、この4年前の報告書の中でも我々とよく似た提言がなされている。これはこれで非常に参考になるが、ある意味、何度も同じよ

うな意識を持ってやってきている。今回の経済演説の中でも述べたが、今回取り組まなければもう出来ない、今回がラストチャンスとの危機感を共有しながら対応できればと思うので、よろしく願いしたい。

○柳川委員

「働き方の未来2035」は民間の有識者でまとめたもので、西村大臣がおっしゃったように、この「選択する未来2.0」の提言の内容とよく似ているが、当時は、時間と場所にとられない働き方ができることが大きなメッセージであった。今、新型コロナウイルスの状況で、こうした働き方が可能であることは、広く国民の間に共有された。どれくらいの割合の方々がそのような働き方をしているかは別にして、少なくともそういう働き方ができる時代になったという認識が国民に共有されたことが、「働き方の未来2035」が書かれた4年前と現在との大きな違いである。

したがって、今多くの人に共有された中で、これから何をしていけば良いのかという部分が、今回の「選択する未来2.0」の最終報告における大きなポイントになる。

その点、西村大臣が経済演説の中でおっしゃったように、「人」の部分に注目したことは非常に重要なメッセージだと考える。どのようにして人が活躍できる社会にしていくかという部分を押し出していくことが重要。

その上で大事なことが二つある。人が活躍していく、そして安心できるとか、取り残されないという点で一番肝になってくるのは、以前から申し上げている点なのだが、能力開発、能力を付けてもらうことだと思う。それが無い限りは、働けますよ、と言われても十分に仕事はできないし、お金をもらえますよといってもそれで本人が満足できるかという、活躍できなければ満足もできない。したがって、できるだけそれぞれの立場や能力に応じて、能力開発ができて、より働ける、より活躍できる環境をどれだけ作っていくかということが大事。例えば新たな人の流れを作る、というときにも、やはりそのような能力があってこそ移れる。社会人のリカレント教育も、そのような点が「人」に着目した際に大きなポイントになる。

もう一点は、結局のところ、やはりこれは会社の在り方を大きく変えていく話になる。そもそも企業や組織の在り方を大きく変えていかざるを得ない。その覚悟がどのくらいできるかということではないか。それはコミュニティ作りのようなことも含め、今までの企業像とは異なる企業像をイメージした上で、このようなことを考えていかざるを得ない時代なのではないか。

まとめると、こうしたことを申し上げると厳しい社会のように見えてしまうかもしれないが、本当はもっと明るい未来が実現できる絵なのだと思う。「選択する未来2.0」ではできる限りそのような明るいメッセージを出す。特に新型コロナウイルスの状況で皆が不安に思っている中では、安心できる明るいメッセージを出していく。そのために、狭い意味での政策ツールとして法律や制度をどう変えるかだけではなくて、社会像や未来像、人々

の行動をある程度変えた上で実現できるものを含めた未来像をしっかりと出せれば、「選択する未来2.0」の最終報告書としては成功ではないだろうか。

○翁座長

2巡目になるが、追加の御意見はいかがか。

○権丈委員

先ほどからセーフティネットの話が多く出てきている。やはり貧困問題を考えていくと、シングルマザーにたどり着いてしまう。結局、子供の貧困もシングルマザーにたどり着くという形になる。そのシングルマザーの原因は、やはり女性の非正規労働。女性は非正規が圧倒的に多いということに帰着する。日本は女性の非正規雇用の割合が他の国と比べて非常に高く、一旦職場を離れると非正規雇用の仕事ぐらいしかないというような状況がある。

中間報告に向けた「選択する未来2.0」の中で、その問題を何とか解決していこうという議論があり、それが反映された形で今年の骨太方針の中に「女性の正規化を重点的に支援する」が盛り込まれた。女性の正規化がなぜできないのか、男性の働き方が要因と思うが、労働市場の問題を含めた形で、その人たちが貧困に陥った際にセーフティネットで解決するという一次分配機能がしっかりしていないと、再分配、社会保障に負荷が掛かり過ぎることになり上手くいかなくなる。したがって、一次分配を何とかする必要がある。昨年、骨太よりも前に「選択する未来2.0中間報告」の中で書かれた「女性の正規化」については、これから先も表に出して継続して言ってもらいたい。

○大屋委員

権丈委員がおっしゃったことに同意する。女性が非正規雇用に辿り着いてしまう流れの原因としては、一つは女性の人文的分野への進学率の高さが挙げられる。高等教育に進む際、いわゆる手に職を付ける系統とは異なる分野に進学し、卒業後にはサービス業に就職し、産休や育休の取得により離職するという典型的なルートがあるのではないかと。仮に、その後職場に復帰しても、非正規職員として復帰している場合が多い。こういう観点からも、やはりSTEAM教育を女性に向けて広げていくことは重要だと言える。

もう一つは、ヒューマンとエコノミの差。先ほど「エージェンシーの失敗」の問題について取り上げたが、実は最小のエージェントは本人である。自分自身で自分自身のことを配慮し、それが十分に成功するだろうという前提の下で我々は近代社会を作ってきた。これが典型的なエコノミだが、どうもこの前提が余り成功していないことが様々な場面で認識されてきている。経済面だけではなく、政治面においても、フェイクニュースやポピュリズムが台頭してきた。有名な情報哲学者であるルチアーノ・フロリディは、もはやパターンリズム抜きで、すなわち、お節介な配慮抜きではこの世界は成立しないのではないかと

いう危機意識を吐露している。この問題意識自体は受け止める必要があるが、政府が一から十まで個人にとっての幸福について考え、それを押し付けるのではなく、どうやって実現させるのか考えるべき。政府が本人のためになるような選択を、デジタル技術を駆使しながらサポートしていくシステムを構築していくべき。

○広井委員

私も日本社会についての危機感であれば誰にも負けないぐらい危機感を持っているため、今までの議論を非常に印象深く伺っていたが、やはり松尾委員がおっしゃった危機感ということが非常に響いてくると同時に、柳川委員がおっしゃった、明るい未来像を示すことも重要。

様々な問題の基本は、大きく言うと、いわゆる昭和的なモデルにある。よく言われてきたことだが、拡大成長を続ける中で、集団で一本の道を上って行って、男性が働いて会社に強力な帰属意識を持つという昭和的なモデル。アメリカのある経済学者が言っていたと記憶するが、結局、前の時代の成功者が新しい時代の適応に一番苦勞する。つまり、日本は工業化社会の成功体験が非常に強いために、今日出てきたいろいろな課題にしても、そういうのが基本にある。

同時に、学生などの若い世代には希望を込めて非常に新しい動きの芽が出てきている。そういうことを考えると、私の視点から見ると若い世代への支援、これは積極的な支援と並んで負担をこれ以上つけ回ししないという点も含めて重要。

もう一点は、手前みそで恐縮だが、本懇談会でも前に少しお話しさせていただいたAIを使った未来シミュレーションをポストコロナバージョンで約2万通り行った。その結果、割と過去20年ぐらいのデータを入れて出したのだが、望ましいシナリオに持つていくには、やはり女性の活躍が一番上位ぐらいに出ており、またリモートオフィスなどを含め、働き方の分散型という点も重要な要因として出た。したがって、いわば包括的な意味での分散型社会ということが課題であり、それは正にここに出てきているような話と非常に呼応するような内容。

○松尾委員

私見で恐縮だが、今の女性の活躍に関連して思っていることをお話ししたい。当方の研究室でも結構スタッフの方で女性が多く、非常によくやっていただいている。どう考えてもいないと回らないため給料を上げるが、女性の方から昇給を辞退したいとの話が結構多く、これは正当な評価なのだから受け取るようにと私から一生懸命言うことが多くある。やはり女性の待遇の問題は、女性が自己主張しないこと。男性は余り役に立っていなくても自己主張が強いが、女性の場合は、自分よりも周りのためにとか、皆のためにと意識が強いだけに結構遠慮しており、それはその方にとっては良いかもしれないが、結局全体の相場を下げることになってしまい、結果的にシングルマザーの方などは、本当にお金

が必要にもかかわらず、相場が下がってしまっているから不利な条件になってしまう。

私の観測範囲だけの話で、狭い見地かもしれないが、そういう意味では、やはり皆のために、社会のために、是非高い給料をもらってくださいと。そういう言い方をして、遠慮せず高い給料をもらっていただくことが周りの女性のためでも将来の世代のためでもあり、そういう意識を世の中で醸成することが非常に大事。

○横田委員

松尾委員の研究室のお話は時給なのか月給なのかは気になるところだが、給料を断る意味はあるのか。配偶者控除の問題とか、要はキャップの問題もあるのかお伺いしたい。

○松尾委員

私としては、今までの仕事で評価しているため、責任あるポジションに就いてくださいと言っているわけではないが、そんなにもらってしまうと恐縮するようである。

○横田委員

責任も伴うからか。

○松尾委員

然り。

○横田委員

私も狭い池の話だが、前職が金融関係でこのコロナ禍に弊社へ転職してきた女性が、やはり若手のときに女の子として扱われたために、自ら意見出しをすることをためらうキャリアを持っていた。ファーストキャリアは本当に大事。

話を戻すと、私は、非正規の正規化に心から全面賛成だが、競争力の落ちている日本企業がどこまで人材を丸抱えできるのかという話も正直な話としてある。そうなったときに、メッセージの出し方は非常に難しいが、要は負担というか、リスクの分かち合いなのか分からないが、やはり出口は個人にも企業にも本当のことを言うと結構厳しい世界なのだとすることをどのようにメッセージとして出すか。正規化と言うと非常に皆喜んでやりたいはずだが、できない部分もある。もしくは正社員の待遇を全般的に落とすかとかいう話。このため、変な話、週4日制ないしは週3日制になってしまうなど、抜本的なことを考えないと持たない。その点も含めて危機感と明るいメッセージの出し方のバランス。私もこれから一、二か月考えながら一緒に歩ませていただきたい。

○南場委員

女性の話について水を差したくないが、経営者として適材適所は譲れない。女性として、

苦しい人がいたらセーフティネットに対応すべき。企業に余り手かせ足かせをしないほうが良いとは思っている。今までの議論を聞いて思うことは、やはり日本の女性問題の議論は成熟していないということ。

例えば、ボードに女性は半分だとか乱暴な議論があるが、これを強く主張している人に理由を訪ねたら、女性がいると雰囲気は柔らかくなるという答えが返って来た。今の女性は遠慮深いという話もそう。結局女性があるパターンにはめられて捉えられていることに違和感を覚える。

性的役割分業を、女性を押し上げたいという人が強く言っていることも多く、非常に微妙な感じがする。私は「リーン・イン」を書いたシェリル・サンドバーグ氏と話したことがある。彼女はフェイスブックのCEOだったため、やはり女性を押し上げるために女性を良いポジションに就けたりするのかと聞くと、とんでもないと答えた。では、全く同じスペックの人が2人いて、ポジションが一つしかなく、一人が男性、一人が女性だった場合、女性を推すのかと聞くと、彼女はじっと考えて、私の目を見てこう言った。2人の人間が全く同じスペックということはありません。だから、私たち経営者は、どちらがその組織が上手く回るか、事業が成功するかを、男女を全く考えずに選ぶことを諦めては駄目なのではないのかと。「リーン・イン」を書いて女性運動をしているシェリル・サンドバーグ氏がそういったことを言っており、アメリカでは非常に成熟した議論をしていると実感した。

もちろん私は女性のオポチュニティーが増えることに反対している立場では全くなく、誤解を受けないので申し上げますと、ディー・エヌ・エーは産休後に戻らない人はゼロ%。今までのところ、産休後、100%復職。弊社では、オポチュニティーは平等に、そして、才能に対してはハングリーに、ハイパフォーマーに対してはとことんハングリーにという形でやっている。

女性を半分にしろというその理由が、女性らしい人が必要だという人もいれば、逆に今のように理系教育をもっと女性もした方が良いとか、カテゴリーで話すこと自体がやはり未成熟で不思議。どうやってそれを乗り越えてすっきりできるのか。例えば、私はたまたま子供に恵まれなかっただけで、もし自分に子供が生まれたら、絶対に母性本能で、家で専業主婦をして子供を育てることに夢中になると思う。そういう生き方が劣後するように言われるのも非常に嫌だと感じており、もう少しこの不思議な議論について深めないといけないところがあると思っている。結論のない話で恐縮である。

○権丈委員

国際比較をすると、この国は女性の非正規雇用率が突出して高い。女性は正規雇用率が加齢と共に下がっていくという「L字カーブ」が中間報告の中にあったが、なぜそのようなことが起きているのかを問うてよいのかもしれない。他の国はそうでもないのに、なぜかという点を、川口先生にも伺いたい。

○南場委員

確かにそれは是非聞きたいと思っており、どれだけの女性がそれでアンハッピーなのかというところも知りたい。ただし、その話と少し違うかもしれないが一方向的に正規、非正規も、やはり副業とか組織に属さずに仕事をしていくことを主流にしていく方が私はより良いと考える。

○権丈委員

貧困問題を考えていくと、どうもシングルマザーに行き着くというのがあり、この話はそこでリンクする。その辺りのところは、南場委員の、皆が会社に帰ってくるというようなところ、人たちの話ではないのではないだろうか。

○南場委員

貧困問題については別次元で対応が必要ということは賛成だ。

○川口委員

人への投資の話がある一方、あるスキル、またはストックを有効に使うという観点も大切。OECDが成人を対象とした学力調査を行っているが、その調査結果を見ると、日本人は主に試験に解答するタイプのスキルが高いことが分かる。このスキルについて男女差は余り見られないが、一方、スキルをどれくらい使っているかという観点で見ると、例えば高度なマニュアルをどれぐらいの頻度で読むか、表計算を使ってコスト計算を週に何回行っているか、という部分で見ると男女差が非常に大きい。したがって、投資によって個人のスキルを伸ばすことも大切だが、持っているスキルを有効に使えていないということも大きな課題である。また、男女差だけではなく、先ほど南場委員がおっしゃった、能力がある人に一生懸命働いてもらうためには適切なインセンティブを与える必要がどうしてもある一方で、不平等の解消とトレードオフの関係になっており、今後、厳しい選択を迫られていく気がする。

また、権丈委員がおっしゃった貧困対策について一つ気になっていることがある。それは、20代後半の世代のうち、高校を卒業していない方が約5%いるということ。この5%には、そもそも高校に進学していない方や、高校を中退する方も含まれているが、こうした方々の仕事はどんどん無くなっている。これは高校の授業料無償化の制度により高校を卒業できる人が増加していることが背景にある。その結果、就業率がどのように改善したのかは、今後分析する必要がある。初等教育にも繋がる話かもしれないが、教育において上位層やSTEAM人材を伸ばしていくことも当然大切で、この部分についてはある程度お金を投入し、優秀な人材が教えるような体制を作らざるを得ないというインセンティブの問題が出てくると思うが、同時に、底上げの部分をしっかりやっていく必要がある。全

ての人に高校を卒業してもらえる状況、少なくとも経済的な理由で高校を中退しなくてもよい体制を作ることが大切。

○羽生委員

柳川先生からの明るい未来の話ということについて、私も非常に感じている。資本主義と全く反する人新世など様々なキーワードが出ているが、若い人ほど、経済が成長する、無制限に大きくなり続けるというところは毛頭信じていない。株価は全く何も表していないというようなところ。小学校にも出前授業などを行っているが、目指す方向や、未来の選択するところを語るときに、私たち大人は資本主義ではない、何か別の文脈の軸もそろそろ持ち始めなければならない。グリーンなどというのはまさしくそのテーマだと思うが、SFの世界ではなく、本当に今、現実にある地球として直面している問題なのだというところを、資本主義とは別の軸で語る準備が必要である。

○翁座長

本日の意見交換はここまでとする。貴重な御意見を数多く頂き、これらをどのように整理していくべきかを考えていかなければならない。様々な論点も出たと思うが、追加で御意見の御提出やデータ整理をしてほしいといった御要望がありましたら、来週半ば頃までに事務局に御連絡を頂きたい。次回は論点を整理した上で、改めて様々な議論をしていきたい。

以上をもって、本日の会議は終了する。

(速報のため事後修正の可能性あり)