

第22回「選択する未来2.0」議事要旨

1. 開催日時：2021年4月9日（金）18:30～19:30

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
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	横田 響子	株式会社コラボ代表取締役

概要：

○翁座長

第22回目の「選択する未来2.0」を開催する。

本日は、取りまとめの素案をお示ししている。まず、事務局より説明をお願いする。

○野村大臣官房審議官

まず、冒頭は「国が呼び水となり、人への投資を大きく動かしていく」という表現にしている。

次に、「なぜ、今、人への投資なのか」では、大臣の経済演説の言葉を引用しているが、「ヒューマン・ニューディール」の推進や、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という段落を記載するとともに、これを引用する形で、副題として「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』」と記載している。

次に、「人への投資により目指すべき姿」では、「若者の活躍支援と将来世代への責任」を一番上に記載している。この下の「適材適所の多様な能力発揮」については、「若者・女性」というワーディングを使い方としてフラットな案にしている。

「目指すべき姿の実現に向けたベンチマーク」の整理については、昨年夏の間接報告に関係する文章を記載している。また、付加価値生産性の向上や、若者の安心や所得の確保を通じて、希望出生率1.8以上を目指すと記載している。

具体的な提案として、冒頭の基本的な考え方は、第一に子供や若者が世界に通用する付

加価値を創造できるよう学びとシステムを変革、第二に若者・中高年が人生の選択を試みることができるような仕組みを構築、第三に苦しい立場に置かれた方が何度でもやり直せる環境を整備という3つに整理している。

その後の（１）（２）（３）の具体的な提案については、今、申し上げた基本的な考え方の第一・第二・第三の並びで整理させていただいている。

（１）について、ＡＩ・デジタル・ＳＴＥＡＭは強調し過ぎてもし過ぎではないとの考えを反映している。

次に、「初等中等教育の個別最適化」のうち、初等中等教育は教員の問題が特に重要ではないかとの問題意識から、教員の質・量は、教育の質に直結する課題であり、教員の数の確保と質の向上など教員の供給システム全体を見直していくという記載にしている。

高等教育について、文系・理系が入試の段階で明確に分かれてしまう問題点などについて記載している。

起業などによる新たな付加価値創造については、新卒一括採用から複線的で多様な採用形態に早期に移行すべきという点、政府が率先して年功序列を見直すべきという点、既存の規制・制度がイノベーションの障害になっている場合が多いことから規制・制度の不断の見直しを実施すべきという点、被用者保険の適用拡大や賃金の引上げを継続しコストに見合う高い付加価値生産性を上げることができる経営者が評価されるよう企業のガバナンス改革を進めるという点を記載している。

（２）の「自由に安心して多様な人材の選択を試みることができる仕組みの構築」のうち、「『ソーシャルブリッジ』型の能力開発・就業政策への転換」とは、これまで複数回登場している概念だが、理解の浸透を図ることが大事との御指摘を頂いたことから、ページの下に脚注として定義を説明する文章を加えた。

「ニーズに即した就労支援とリカレント教育」では、リカレント教育の効果を見える化し就労にマッチングしていくことが重要であるため、企業が何をする、個々の労働者が何をする、政府が何をするといったように主語を明記している。

「企業組織における適材適所と多様性の確保」では、若者・女性という記述についてニュートラルに書いている。

次に「多様な働き方と地方への人の流れの拡大」では、企業立地の見直しについて記載している。また、「地方の最低賃金水準の底上げに向けた取組を推進」と記載している。

（３）の「多層的で個別最適化されたセーフティネットの拡充」では、求職者支援制度・生活困窮者自立支援制度等について、「ソーシャルブリッジ」型の機能をより高める方向で拡充することが急務という趣旨を記載している。

デジタルの活用については、リアルタイムのプッシュ型支援の話の前に、「保育、介護等の分野」で一部提供が始まっているマイナンバーを利活用したデジタル化した行政サービスを拡充すると記載している。

女性をはじめとする非正規雇用の改善の関係は、女性の正規化について、より分かりや

すい表現にしている。

最後の「結び」では、現状に鑑みて非常に厳しい状況に置かれている人たちに配慮した記載を入れている。

「進捗状況や方向性に関する検証作業」について、期限を区切って検証すべきこと、行政記録情報等が幅広く公開されるべきこと、そうした政策プロセス自体がデータ駆動型に高度化されていくべきと記載している。

最後に、徹底した人への投資が重要であること、その結果として「この国に生まれて良かった、この国に住んで良かったと実感することができる未来を実現する」と記載している。

○翁座長

意見交換に移る。各委員の皆様から順次御発言をお願いする。

○権丈委員

まず、この1年間の新型コロナウイルスの下で、どのようにしてイノベーション力が低下したことが分かったのかを知りたい。

また、「多層的で個別最適化されたセーフティネットの拡充」について、マイナンバーを利活用したデジタル化した行政サービスの拡充を強力に推進することもセーフティネットの話であるため、「行政」と書く必要があるのか。社会保障サービスと書いたら何が問題なのかを検討してもらいたい。

次に、非正規雇用労働者やひとり親世帯の学び直しやセーフティネットについての記述を先に持ってきて良いのではないか。この問題については学び直しで解決するよりも、セーフティネットで解決する方が先という気がする。

本当に必要となる財源を考えていくという記述は、非常に素晴らしい。また、付加価値生産性の倍増は気合が入っていると感じた。

また、多様なセーフティネットの記述があるが、中間報告で指摘したとおり、男性正社員と専業主婦の妻から成る標準家族を前提とし、企業を通じて雇用保険や社会保険を提供する高度成長期の社会保障が基本的にはそのまま続いており、これが依然として非正規雇用労働者の脆弱性やシングルマザー問題に象徴される貧困問題につながっているという記述は、少なくとも年金制度に関しては当てはまらない。

要するに、昔から勘違いされるが、年金に関して非正規とかが生まれてきている原因になっているのは、適用除外を設けているためである。現在、ファイナンシャルプランナーや社会保険労務士の方々が、年金について、「共働きの方が絶対に良い、絶対に止めるな、そして共働きだったら老後の安心はすごく高まる」という話をどんどんされていることもあり、本当の原因は適用除外にあるにもかかわらず、第三号被保険者があることに原因があるという話で世の中に伝わってしまっている。実は第三号被保険者はそのような制度で

はなく、夫がしっかりと「共同負担」して払っているという制度であるため、その辺りのところはあった方がよい。

次に、南場委員がおっしゃっていた管理職に占める女性の比率は、少し考えた方がよい。政治家の中の上の方の女性の比率はあるかもしれないが、管理職は長い経験の下で来るので、横田委員も福井県の例でおっしゃっていたように、長く女性が参加している社会においては結果的にそうなるという話。対して、政治に関しては、クォータ制があってもいいのではないかと、何となくみんなが思っているところもある。

もう一つは、「コストに見合う高い付加価値生産性」という意味が理解できない。コストがどのように関係するのか。高い付加価値生産性だけで十分ではないのか。

最後については、意見はない。

この御時世に「適用拡大」と書いていただいて非常にありがたかったと同時に、非常に良いものが出来上がってきたのではないかと。

○大屋委員

全体的には、我々の議論、私の申し上げたことも非常によくまとめていただいたので異論は全くない。

若干関係のあること、あるいは意見を多少申し上げたい。

高等教育のところになるが、この間、コロナの問題に直面し、我々が非常に実感させられたことは、高等教育といっても中身が様々であるということ。率直に言うと、我々が行っている社会科学みたいなものはできるということは分かった。ディスタンスラーニングやオンデマンドなど、何でも行うことができた。一方で、美大・芸大や医学部などの実習を必要とする方々のところは非常に苦しまれていた。オンライン化や情報技術の発展がもたらす影響がその意味では大きく出てくるところがあり、実習で例えば施設とか設備を必要とする学びについては、やはり入試を使ってある程度その割当てを決めざるを得ない。

逆に言うと、そういうところと何でも良いという我々のようなセクターを切り分けて扱っていくことがまず必要。大学間での移動という話で何を考えているかということ、一つは、ヨーロッパにおける「ボローニャ・プロセス」という単位の数え方とか学位制度の共通化というものがある。それから、アメリカであればカリフォルニア大学機構があり、有名どころの研究大学であるロサンゼルス校やサンタバーバラ校といったところから、そうでもない、いわゆる教育大学というものまで包含しているが、アメリカは、大学と言いながら研究大学と教育大学みたいな内部的な違いがあるというのは知られており、この間の移動を可能にしているという点が結構注目される。つまり、研究大学に入ったが、どうも出来が悪いということ、教育大学の方に行きなさいと言い渡される。逆もまたしかりであり、良い人材が教育大学に入ってきたら、奨学金を付与して研究大学に上げるみたいなことを行っている。こういう流動性を付けていくことが重要。

これは全体的に言うと、社会全体について、会社には様々なものがぶら下がっているとい

うこと。要するに、社会福祉や税金、技能、評価もそうかもしれない。だからこそ人々が固着しがちであったものを流動化させていくという方向性に即したものでやるというふうに言うことができる。

したがって、この延長で、ここでやるべきことがもう一つ見えてくる。共通の尺度による評価の可能性を担保することである。つまり、複数の組織で行っているものの間に単位の互換性がないと移動させようがないため、評価軸と達成水準を基にしたルーブリック的な評価の枠組みを大学を超えて様々な分野で実現していくことは、短期的には難しいと思うが、長期的に目指すべき方向であるということを踏まえておくべき。また、この点は、後に出てくるリカレント教育の位置付け、学んだものをどのように社会に対して実証するか、自分の得たものとしてアピールするかという点とも深く関わってくる。

○広井委員

私は、この会議の当初から、一つは世代の軸、すなわち、とにかく若い世代にお金が出る仕組みを作っていくという点と、もう一つは空間軸、いわゆる一極集中ではなく分散的な方向にしていこうという2点が特に重要だと考えてきた。今回、この2点がいずれも報告書の中にかなり明確な形で書かれており、そういう意味では非常にありがたい内容。

また、「ソーシャルブリッジ」型や、個別の点だが、リベラルアーツ的なものを重視することなど、様々共感できる点も多く、非常に価値ある報告書になっていると思う。

個別の点で多少改善しても良いと思う点が、地方への人の流れのところ。札幌・仙台・広島・福岡といった地域への企業の分散という話が出ているが、御存じのとおり、例えばこの間、3月に公表された昨年の地価上昇率も、東京を含めてコロナの影響で地価が軒並み下がっている中で、札幌・仙台・広島・福岡はむしろ上昇している。札幌・仙台・広島・福岡は人口の面でも、地価の面でも上昇しているというのは既に起こっている現象であるため、私としては、むしろ少極集中から多極集中というか、そこから更にもっと多くの極に分散していくことがこれからの方向ではないかと考える。札幌・仙台・広島・福岡への企業の分散というより、こうした都市を含むより幅広い地域への企業分散をにらんだ記述にしていきたい。

○横田委員

中身としては、本当にバージョンアップされていて良いと思うが、追加的に検討していただきたいと思っている点がある。

リカレント教育の記述について、なぜ社会人が大学に行きづらいのかという話だが、海外ではパートタイム学生が多いというのを聞いたことがある。先ほど文部科学省の資料も確認したところ、アメリカは3割程度がパートタイム学生となっていたが、恐らく日本ではごく僅かだと思う。つまり、社会人が通いやすいスケジュールになっていない。それは夜間ということではなく、午前だけで必須のものが取り切れたりとするということは、

多分、日本の大学は対応できていないのではないか。大屋委員はじめ、先生方の御意見も聞きたいところ。素案では、企業の側だけに休職や行きやすいシステムと書いているが、受け入れる側である大学側の体制も追記した方が良いのではないか。本文のいずれかに書けるのではないか。

もう一点は、言葉が若干気になったところがある。自営的な働き方が普通になるという少し和らげた表現になっている。言葉がこなれていない気がしており、個人が社会的課題の解決のために働く希望が実現する、ソーシャルビジネスとか社会のために働きたい人たちの希望が実現するなど、環境が整ってそういうものがやりやすくなるということを言いたいのだと思う。もう少しこの点を分かりやすくした方が良い。

○翁座長

今の個人の社会的な課題の解決のために働く希望が実現するのは、自営的な働き方だけではない。少し文章を工夫できた方が良い。大屋委員、今の件について御発言をお願いしたい。

○大屋委員

一つは、非常にらちもないことで、学ぶ側からすると、そういう希望はあるだろう。要するに、午前だけとか、しかるべき時間にというふうに決めてもらおうと良いというのは分かるが、それをやり始めると、我々教員のスケジュールリングが大きく制約される。つまり、他の人の働かない時間に我々が働かなければならなくなる。日中の仕事とどう兼ねるのか、役所の会議のスケジュールリングが更に難しくなる。

このような需要に対応するため、いわゆる夜間あるいは昼夜開講制と呼ばれる学びの場がある。ただし、事実問題としていうと、夜間系の大学・大学院は、規模の縮小に大きく追い込まれている。学生がいない、あるいは正直に言うと、本来予定していた学生と違う人たちしか入ってこない。

一時期、早稲田大学では第一文学部と第二文学部があり、第二文学部は、本来、夜間制であった。働きながら学ぶ学生を受け入れるという目的であったわけだが、実際には社会人ではなく第一文学部に落ちた人の受け皿になっているという側面が強く出てきてしまっていた。したがって、ある意味では時間やスケジュールでリカレント教育を上手くコントロールしようという発想が限界に来ている。例えば、オンラインやディスタントラーニングで時間や場所に縛られずにできるだけ学びを進めるという形でのリカレント教育の在り方を考えていった方が良い。

内部者として言うと、我々慶應義塾大学が通信教育部で行っていることは、普段の授業はテキストや動画で勉強する、年に2回程度集中して例えば夏に2週間ぐらいスクーリングあるいは週末スクーリングなどを定期的に行うことで補っていくというもの。リカレントについても、このようなハイブリッド型の学びの可能性みたいなものを考えていかなければ

ればならないのではないか。

○南場委員

全体的にポイントは正しいと思う。また、各ポイント全てに議論されたことがよく反映されていると思うが、今、我が国が抱える課題とか問題があって、それをどう直すかという話が中心になるものであるため、こういう国になっていたら素晴らしいという、グランドデザインが必要ではないか。ここに書かれていることを全てやったら到達できるのかもしれないが、課題解決型だけではなくて、もっと攻めの姿勢で、日本が例えば10年後とかにこのようになっているといったグランドデザイン、ここを目指すのだということがしっくりとある国は、細かく様々なクライシスはあって対応しつつも、方向性で大きく見誤ることはない。

民主主義国家は支持率を非常に気にしてしまうばかり、いろいろと出したり引っ込めたりしなければいけないところもあって大変だとは思いますが、基本的にこういう国を目指すべきだというグランドデザインが非常に大事。そこに向けて、今ある様々な問題の中で、絶対にシューティングしなければいけない問題と、これは今のところ仕方がないといった問題があっても良い。この文脈で言うならば、攻めが少ないという印象を受ける。

もう一つの視点としては、全てが上手くいき、10年後に振り返って、非常に良い議論を行い、そのとおりに国が進んだとなった時に、我が国が世界に対してどういう存在感をもって、どんな強みを持った国であるのか、本当はその辺りも欲しい。出来上がったもの見えていて、どうしてもそのような印象を持ってしまう。

様々な人の意見も入れ込まなければいけないという事情も理解するが、少し距離を置いて、今回の議論からどういう国にするのだというグランドデザインが生み出されたのかということを、平仮名でも良いので、書いてみるのが、もしかしたら良いのかもしれない。

○翁座長

中間報告では、望ましい社会の姿として、失敗を許容する社会や多様な人たちがどんどん新しいことができる社会とし、今、対策をとらなければ、現状さえも維持することができないということを記載した。中間報告で示した望ましい社会みたいところで、特に人に光を当てて、私たちは目指している社会について、例えば、最後の箇所や途中にある出生率1.8以上の箇所だけでなく、もう全体的に散りばめてあると少し違ってくると思う。

中間報告で言っていたことは、一人一人の力が発揮できてイノベーションして失敗を許容して生き生きと豊かに多様にとというメッセージだったが、もう一段階踏み込むということが考えられる。

○南場委員

既に中間報告で描き切ったので、今はそこに向けた施策を記載しているという位置付け

かと思う。

○翁座長

中間報告では一応書いてはいるが、足りないということであれば、せっかくの最終報告であるので、是非、補強してほしい点など頂ければと思う。

○南場委員

もう一度見直してみたい。

○翁座長

今おっしゃっていただいた、グローバルな中での日本の特徴などは、全然入っていないことから、こういったところを掲げているのではないかというメッセージも頂ければ、補強したい。

○滝澤委員

私自身は、無形資産や人材投資を研究しているが、今回、これらを前面に出していただき、重要性を強調していただいた。素晴らしい取りまとめになっていると思う。特に、雇用の流動化を進めていくと、労働市場の流動化の制度とともに人への投資を企業内で行っていくところのバランスを取るところが難しいため、直接、支援していくことも、強化していくことも大事だということが書かれている。その辺りは労働市場の流動化との議論との整合性が保たれていると思う。また、失業状態にある人の教育投資と就業状態にある人の教育投資を両方とも強調していただいているという点も素晴らしい。

私からの要望は特にないが、2点だけ申し上げたい。

印象論ではあるが、先ほど権丈委員から女性の管理職の箇所について違和感があるとの御指摘があったが、私は一概にそのように思わない。もちろん、南場委員がおっしゃったように、男性であれ、女性であれ、きちんとその人を評価するということが根本的に非常に重要だと思うが、何かショックを与えないと、評価者もその時点で女性が非常に少なく、正當に評価されていないという可能性もある。何らかのそういう外生的なショックがあった後が変わっていくということもあり得るため、一概に管理職の指標が入っているということに違和感があるということでもないとは私は考える。

また、先ほどの南場委員の御発言に関係するかもしれないが、これも私のマクロ経済学者の印象論として、「ヒューマン・ニューディール」で使われているニューディールという言葉は、多額のお金を投じて、建てては埋めてみたいなことであったと思う。もしニューディールという言葉が使われるのであれば、結構お金を使って行うということをもう少し書かれた方が良いかもしれない。今は財政赤字だが、将来の経済成長に資するのであれば、お金をどんどん使っていくべきと思う。また、金額等は書かなくて良いが、公

共投資の国際比較を見ている、日本だけどんどん減っている。その分の財政とのバランスもあると思うが、そういった投資には惜しみなくお金を使うのだということ、ある程度支出を増やす方向で考えているということも強さというイメージとして出すと良いのではないか。

○川口委員

全体として異論はない。各ポイントはそのとおりだと思う。

変化に対応していくために、例えば労働市場の流動化を進めていくのだというメッセージを前面に出していると思うが、その一方で、労働市場が流動化するということに不安を感じる方も非常に多いと思う。そういったことへの対応もしっかりと書き込まれていて、社会保障を充実させるとか、あるいは包摂を目指すということが書かれていると思うので、最初の部分でその部分が有機的につながっているのだと理解する。

したがって、本会議が始まった最初のところでは、少子化の話が大きく出ていて、その一つの理由で将来に対しての不安があり、少子化が進んでいるということがあった。社会の変革を進めると同時に、今までとは違う形でのセーフティネットを整備していくことによって安心も両立していくのだということがポイントでは書かれていると思うが、その部分が有機的につながっていて、新しい形の社会を目指すのだということが分かりやすくなっていると良いかという印象を持った。

次に、横田委員からも御指摘があったが、自営的な働き方というところについて、もちろん、会社に勤めていても、何か自立的に働くことによって、自分がやりたいことを実現していくという働き方もあると思う。自営と言うと、自分一人で行うということになってしまうため、様々な形があると思うので、もう少し特定しない形で表現を工夫されると良いと思う。

また、K P I・ベンチマークの話が書いてあり、中途採用や通年採用の割合が記載されている。労働市場を流動化し、新しい社会に適応していくという形になってくると、結果としてこういうところが上がっていくということはもちろんあると思うが、ベンチマークという形になると、どうしてもこれ自体を実現するのだという話になってくる。この報告書が一体どのように社会の方に受け止められるかという点が少し気になっている。今さらこれを入れるのは無理だと思うが、K P Iとして労働市場の流動化そのものが、例えば解雇法制を整備するとか、そういった結果として流動化していくのだということであれば良いと思う。流動化そのものがK P Iになってしまうことにはやや違和感がある。やはり長いこと働けるなら働きたいというのが多くの人の希望だが、世の中の流れがそれを許さないで流動化していかざるを得ないということだとも思う。K P Iと言ってしまうと、それが望ましいといったイメージが出てしまうことから、やや気を付けた方が良い。

審議会のメンバーという話が具体的に記載されており、私自身がそういうことをあまりやっていないため言うのだが、官庁の政策審議会によっては、非常に専門性が高いことを

議論しているケースもあると思う。例えば、労働政策審議会では、労働法を専門とする方が長いこと委員を務めているというケースはあるが、そういう方がいらっしゃるから、役所の人よりもよく知っていて、独立の立場で監視できるという面もあると思う。同じ人が長いこと務めることで保守化してしまうということは問題だが、片や専門性が高い方が独立の立場で参加し、役所の官僚を牽制するみたいな役割もある。ここはもちろん多様なメンバー構成とすべきだが、同時に専門性がある人を入れるという考え方も必要。それは役所の官僚を牽制するという意味合いにおいて、そういった配慮も必要ではないか。

○翁座長

御指摘の書き振りについては、私も少し気になっていた。工夫できないか検討したい。また、ベンチマークのところで流動性をどのように書いていくべきかについて、また相談させていただきたい。

○羽生委員

綺麗にまとめていただいたと思う。これまで「若者・女性」とひとくくりにする言葉遣いが散見されていた点を指摘させていただいた。それは昔でいうところの「女子供」、いわゆる弱者と考えていることが露呈しているのではないかと申し上げた。若者は若者、女性は女性という全く別の課題と解き方があるため、そこをしっかりと分けていただいた方が、中間報告に対しての差分として、具体的なソリューションを織り込んだ資料としては精度が上がるのではないかとお伝えしていた。感謝申し上げます。

先ほども議論に出たが、女性の管理職への言及について、私も管理職に占める女性の比率の目標を明記することは、違和感とは真逆で、むしろ今の時代でここに触れないということはあり得ない状況なのではないかと考えている。御存じのとおり、先週のWorld Economic Forumでも対象国が3か国増え、日本のジェンダーギャップ指数の順位は156か国中120位と昨年より相対的に下がった。アメリカも中国も韓国も順位を伸ばした中で、結局、日本は相対的には下がってしまったことから、むしろ記載すべきではないか。

なぜかという、私はこの議論の回に欠席させていただいてしまったため、細かなプロセスは分からないが、世界のジェンダーギャップ指数がある一方で、日本版ジェンダーギャップをわざわざ作るということは、目的は何なのか。別の軸を作って、「日本は日本だからこれでよし」と捉えられかねない。日本版を提案し、逆に国際的な目標値である管理職比率を抜かすと、見え方としては非常に偏ってしまう。

他のところは、非正規雇用の話などは、これまで何度も議論してきたところも具体的に記載されてあったため、良かったと思う。

全く違う点であるが、ここを入れてもらって良かった箇所が、初等中等教育の個別最適化や教員の負担。10日前に文部科学省が「#教師のバトン」プロジェクトを立ち上げたのを御存じだろうか。文部科学省が、正にこの問題を指摘し、次世代を育成するための今

までの紋切り型で昭和型の教育ではなく、教員の方が次世代にバトンを渡せるような進化した教育を行っていこうと取り組んでいる。その祝詞は非常に格好良かったが、残念ながら3日後にSNSで大炎上した。私は炎上という言葉はあまり好きではないが、議論がすごく闊達になった。何かというと、現役の教師の方のバトンを渡せないというハッシュタグが押し寄せた。これがとても良いきっかけとなって、「本当にブラックだ、給食から生活指導、道徳、何から何まで教員ひとりの仕事。その上、今度はAIかよ、これは自分の子供に教師になれと言えないよ」といった悲痛な声だった。昨晚のNHKニュースでも特集していた。声が上がったことは、とても良いきっかけだと思うとともに、私は初等教育が本当に大事だと思っており、そこを理想的な言葉で埋めるだけではなく、教員を希望する者は減少傾向、教員の供給システム全体を見直していくとしっかりと記載されているため、これをきっかけに具体的なノウハウ、しっかりとしたソリューションにつなげていけることになるのではないかと。

結びの最後は、私はなかなか夢があって良いと思って拝読させていただいた。「男女、世代、地域の別を超え」という言葉があれば、これまで3つのカードでかなり格差があったということを様々な切り口で議論してきたと思うので、非常に読みやすい。

最後の「この国に生まれて良かった、住んで良かった」という記述に温かい気持ちになる。そして、そう感じたその先に子供が増えるのか、子供は増えなくとも何かが豊かになるのかというのは、恐らく、これから考えていくしかないのだと思うが、結果としてこの国に生まれて良かった、子供が増えたというのがあったら非常に良い結びになるのではないかと感じた。

○柳川座長代行

皆さんの御意見を様々な形で反映していただき、具体的な対策までしっかりと書き込んでいただいたため、充実した報告書になっていると思う。事務方の皆さんの大変な御尽力に感謝したい。

その上で、皆さんの話と関係する点を2点コメントしたい。

一点目は、川口委員がおっしゃったこととも関係するが、この具体論の中で、今すぐに何か対処する話と、少し先に実現してほしいものと、あるいは実現させていくべきだと思っているものがあると思う。これは意味合いが違っており、それが、例えば将来的な理想像みたいなものを今すぐにやれというふうに見えると、やや無理があるように見える。他方、今すぐに行ってほしいものが先のゴールだというふうに見えると、実際には動かなくなるということになる。追って修文の時に相談したいと思うが、その辺りの書きぶりは、文末の書きぶりぐらいで調整し、時間軸が少しずれたものがいくつかあることから、そこを直近の話と少し先の話と、遠い先はないのだろうが、その辺りを少し区別できると混乱がなく、不必要な誤解は生まなくて済むと考える。

二点目は、南場委員から御指摘があった箇所だが、本報告書は最終的にどういうところ

をメッセージとして強く打ち出すのか。非常にまとまっているのだが、メッセージに何か尖ったものがないと、せっかく我々がこうして集まって議論した意味が薄まってくるのではないか。その点は、こうしたいという御相談というか、アイデア的な話だが、大きなポイントと言え、若者と女性である。

これは羽生委員がおっしゃったように若者と女性とは別なので「と」で一緒にくっ付けてはならないが、今までマイノリティーとして扱われてきた女性にウェイトを置く、それから、これからの高齢化社会の中ではますますマイノリティーになっていく若者にウェイトを置く。若者と女性だけではなく、高齢者の方も含めて幅広く様々な人に活躍してほしいが、皆さんが様々な人が活躍できる社会にしましょうと言うと、インパクトが、ある意味なくなってしまう。

我々の今回の話は、若者と女性、これから一層活躍してほしいこの2つのグループに強く焦点を当てる、そこにしっかりとお金と政策の手当てすべきというところをもう少し強く利かせても良い。それは、今、個別で書いてあるところを強く修文するというよりは、本日、皆さんから前の方であえて少しそこに偏ったウェイトをかけるぐらいの政策が必要だというメッセージを出してはどうかといったものがあつたので、その辺りはまた御相談しながらお考えいただきたい。

○横田委員

先ほど触れた、パートタイム学生のことにはまだ分かっていないが、私が聞いたところによると、トップ校というよりも、本当に普通の教育校で身近に行ける大学で、パートタイム学生という制度があると記憶している。こうした学校が、どのように機能しているのか、要は研究するためのフルタイムとまた違う役割かと思うため、そこも含めてお調べいただきたいというのが一点。調べる余裕があれば、私も確認してみたい。

二点目は、日本版ジェンダーギャップ指数の件に触れていただいたのでお話しする。管理職に関わるくだりは羽生委員と滝澤委員と同感であるが、日本版ジェンダーギャップ指数を作成し公表することができれば、お金を掛けることなく、各地域に頑張ってもらえるエンジンになると信じている。ただし、問題は、誰がそれを作成するのか。ここの書きぶりがすごくやんわりとしており、できたらいいなというレベルに見えてしまう。何が言いたいかというと、自治体の競争を促すことも考えられると書いているが、誰かを意識して弱まった書き方をしているのであれば、もう少し何かプッシュできる策なのではないかと思っている。是非、その書きぶりも御検討いただきたい。

○翁座長

先ほど柳川委員がおっしゃった点も大事だと思っている。中間報告は若者よりも女性に割と光が当たったなという印象があつたが、今回、それでも女性是非常に厳しい状況に置かれているため、女性のことをもう一回言うことは賛成。未来を考えた時に、若者も少し

強調するということについて私も良いのではないかと思う。先ほど柳川委員がおっしゃった点について、皆さんからも御意見があれば頂きたい。南場委員からも少し挑戦的な御発言を頂いたが、御意見あれば頂きたい。

また、本日、欠席の松本委員からメッセージを頂いているので御紹介する。

取りまとめ素案の内容は良いと思う。今日の会議で、あるいは今後、文章の推敲が行われると思うが、以下は非常に重要な論点であるため、是非残していただきたい。

人への投資により目指すべき姿の中で、

- ・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。世界に通用する新たな付加価値を生み出せるのは若者しかない。
- ・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を共有。
- ・適材適所の人材活用を妨げる硬直的な年功序列の働き方、東京一極集中のシステムから柔軟、流動的で個別最適化される労働市場、教育システムへと変革。

ただし、最後の文章については、個別最適化の「個別」が果たして正しい文言なのか、疑問がある。「個別」は要らないのではないか。

また、具体的な提案の中で、

- ・新卒一括採用から複線的で多様な採用形態に早期に移行すべき。それによって、新卒一括採用から玉突き型で昇進する年功序列、前例踏襲的な働き方という一連の連鎖を断ち切る。
- ・政府が率先して年功序列を見直す。外部人材、女性登用、若手登用、府省内公募などを強力に進める。その実績を公開し、多様な人材が活躍する役所・部署とそうでない役所・部署が見える化し、広く行き渡っている年功序列を変革する。

との御意見を頂いた。

最後に、赤澤副大臣、御発言はいかがか。

○赤澤副大臣

私が普段から持っている問題意識を2点お話ししたい。

一つは、リカレント教育は非常に大事だが、ポイントをかなり明確にして働き掛けないといけないという点。リカレント教育と言うと、文部科学省はひきこもりの方を社会にもう一回取り込むためのリカレント教育といった理解をしているところがあり、なかなかよく理解されない。私が思っているのは、「ITスキルの再生」のシステム化を行った方が良いということ。私自身、一昨年12月に「大人の義務教育」と、あえて好き嫌いが別れそうな名前呼び掛けた。人生100年時代に、20代前半で学校の教育が終わった後、社会に出て以降も、IT技術はどんどんと進歩していることから、ITスキルを再生することなしに、残り75年の間、生産性の高い職業人として生き抜くことは恐らく無理だと思っている。何かしら本当にこれを行うべきと考えている。

安宅和人氏の「シン・ニホン」という本の中でも、「ITスキルの再生」のシステム化

に触れられていたが、私が「大人の義務教育」と呼んでいるものと全く同じ考え。何か公的な支援も得ながら、半年から一年の間、人生の10年や15年に一度、「ＩＴスキルの再生」という発想で何かしらリカレント教育を体系的に行ってはどうか。これから若い人は減ることから「大学は若い人が減り施設が余るだろうから統合すべき」との議論を文部科学省は熱心に行っているように見えるが、「大人の義務教育」で活用したらどうかと強く思う。

もう一つは、セーフティネットで第１から第３という話をされるが、私は「第０」のセーフティネットとして機能すべきものがあり、それは最低賃金だと思う。今、最低賃金が考えられないぐらいに低く、国家としてブラックな状態にあることが、男女の賃金格差の解消の支障にもなっている。今の最低賃金水準の平均902円は、年収に換算すると2,000時間で180万円。これは明らかに、200万円以下というワーキングプアの定義に入っている。

本当に生産性を向上することは多く記載されているが、それと車の両輪で最低賃金をどんどん上げていくことを行わないといけない。これを行うと、企業が倒産するなど、様々なことを言われるが、人口がどんどん減るのに、今のままの企業数を維持していこうとすると、人口が2100年に半分になった時に、人口当たりの社長の数が今の倍の国になる。それは我々が「選択する未来」ではない。生産性を上手く、どんどん上げながら、最低賃金もどんどん上げながら、結果的に最低賃金を上げていけば、その部分で男女の賃金格差は解消の方向に向かう。

こうした２点から、リカレント教育は絶対に必要で「ＩＴスキルの再生」のシステム化という視点と、生産性を上げることを多く行う中で最低賃金を上げていくという視点の２つの視点からどんどん進めていくべき。ラフに言えば、国民の所得を一斉に倍にできれば、ＧＤＰも倍になることから、様々な過程はあるが、成長戦略の中心に生産性向上と車の両輪で最低賃金を上げていくことを位置付けてはどうかと考えている。

○翁座長

皆さん、今日は貴重な御意見を頂き感謝申し上げます。

今日の御意見を踏まえて取りまとめ作業を進めてまいりたい。事務局を通じて、委員の皆様は順次また御相談させていただきながら進めていきたいと思うので、よろしくお願いします。

以上で本日の会議は終了する。

～以 上～

(速報のため事後修正の可能性あり)