

第23回「選択する未来2.0」議事要旨

1. 開催日時：2021年4月20日（火）18:00～19:00

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	滝澤 美帆	学習院大学経済学部教授
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	株式会社コラボボ代表取締役

概要：

○翁座長

第23回目の「選択する未来2.0」を開催する。

今回は、前回の御議論を踏まえた取りまとめ案をお示ししている。まず、事務局から説明をさせる。

○野村大臣官房審議官

御説明する。前回の会議での御指摘を踏まえ、座長と相談の上、本日の案をお示している。

序文の最初のパラグラフであるが、コロナの影響に関する正確な記述をという御指摘を踏まえ、今の案文にしている。

その後、報告書の性格を記載している。菅内閣の下でデジタル、グリーン等に関する取組が動き始めているが、ここで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整理してきているという性格であることを明記した。

ダイナミズムを復活させ、豊かな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与え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という記述を、前回の御議論を踏まえて記載している。

また、この10年程度の動きとこの1年間の動きを明確にし、それに対する変化・影響等を明確にすることで、政策対応の位置付けを明確にすべきとの御指摘があったことから、少し詳しく記載している。

目標の①、少子化の関係であるが、労働時間の短縮や、高等教育費の負担軽減、待機児童の解消、これらが出生率上昇に効果があるというエビデンスを確認した上で、それに対応した政策対応を採ってきたことを記載している。しかしながら、2020年の妊娠届数は前年を大きく下回っており、出生率は過去最低を更新することが見込まれている状況について記載している。

目標の②、付加価値生産性の関係の記述について、エビデンスとして、経済の新陳代謝が停滞していること、無形資産投資が伸び悩んでいることを指摘している。これに関して、これまで必ずしも有効な対応が採られてこなかったことや、今般、「デジタル・ニューディール」や「グリーン・ニューディール」を新しい梃子にして取組を進めていくことについて記載している。

目標の③、東京一極集中について、昨年夏以降、東京圏への転入超過がゼロ近傍で推移していることや、地方中枢都市で地価の上昇が続いていること、こうした動きを踏まえ取組の強化を図ってきていることについて記載している。

また、新たな課題として、コロナ禍で格差・貧困に関する課題が浮上していることについて記載している。具体的には、女性を中心に非正規雇用が大きく減少していることや、若年失業率も上昇していること、生活保護において経済的要因で動くとされているその他世帯が着々と増加していること、一方で世界的な金融緩和の中で株価が上昇を続けており資産格差が懸念される状況であることを記載している。

「2. なぜ、いま人材への投資なのか」では、2014年の「選択する未来1.0」の当時と同様の将来見通しや不安に関するアンケート調査の結果を紹介している。この6年間で「日本経済の停滞、衰退」が不安として最も増加していること、これに対して、「子供を産み育てやすくする環境」、「女性や高齢者が働きやすい環境の整備」、そして「生産性の向上」が何よりも重要との回答結果が得られている。

その次の「ヒューマン・ニューディール」に関する説明では、国が呼び水となる人材投資と関連制度の見直しを行って先鞭を付けつつ、社会全体で人材を育成する仕組みへと転換すると、国がもう一段前に出た書き方にしている。

最後の文章についても、「『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、こうした『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」という書き方にしている。

「3. 人材への投資により目指すべき姿」である。ここは前回、目指すべき姿が曖昧になっているのではないかとの御指摘を頂いたことを踏まえ、中間報告で御整理いただいた「失敗への許容力の高い社会」、「自由度の高い働き方や暮らし」、「デジタルの活用」、「十分なセーフティネット」、「地域社会・コミュニティを大切にする社会」、「自由で公正な国際社会での立ち位置」という6点を再掲した。また、ボックスの下であるが、今回、特に人に着目したこと、若者と女性が存分に活躍できるということが強調される

べき点であることを記載している。

「適材適所を通じた個々人の多様な能力発揮」では、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、流動的で最適化される労働市場、教育システムへと変革することが重要であること、また、企業で働くか自営で働くかという働き方にかかわらず、より自立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社会を目指すべきという書きぶりにしている。

ベンチマークのボックスだが、中途採用の人数あるいは転職者の数といった結果において、実現するかもしれないが前向きでない指標を外し、リカレント教育の受講者数、実務家教員数など、施策によってプラスに変化し得る指標に変更した。

その後は、ボックスの中に挙げていたベンチマークの現在地を掲げている。後から検証できるものか否かが重要との御指摘を踏まえ、掲載している。

21ページから4.として具体的な提案を行っている。最初のパラグラフ、第一、第二、第三の下であるが、御指摘を踏まえて記載している。

(1)付加価値創造について、22ページ、強調し過ぎても強調し過ぎることはないという御指摘を踏まえ、「デジタルやAI等に関する知識を広範な人々の共通基盤となる知識や技能として浸透を図り、変革の基盤」ということ、また、その下の最終文として、「リベラルアーツとAI等のテクノロジーをつなげられるSTEAM人材を戦略的に育成する」「社会的課題自体を発見・設定し、世界に通用する真のイノベーションを生み出すことができる人材を創出していく」と記載している。

23ページ、初等教育の多様化として、就業体験や自然体験、海外体験、異能異才への支援等について記載している。

高等教育については、脚注において、欧州や米国での取組など参考にすべき事例を具体的に記載している。

起業等の関係だが、この節の最後の文章において、既存の規制・制度が障害とならないように不断の見直しを実施すること、そのための体制、多様なメンバーの構成を確保すべきこと、また、最低賃金の引上げに関して、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、企業のカバナンス改革を進めると記載している。

(2)では、多様な人生の選択について記載している。「ソーシャルブリッジ」型を分かりやすく説明するため、個別企業の枠を超えた雇用の安定化を目指し、職業訓練や就労支援等により、新しい企業等への円滑な労働移動を支援するという「『ソーシャルブリッジ』型の能力開発・職業紹介・リカレント教育・セーフティネットを一体的に構築」としてしている。

リカレント教育の強化について、脚注にて、技術と経営を掛け合わせる重要性について記載している。また、「AI、プログラミング、ICTスキルなど今後の共通基盤となる知識については、全ての人がレベルに応じて学び直しができるような環境を整備する」と

記載している。御指摘を踏まえ、「雇用保険の業務データを活用し、どのような訓練がどのような方に効果があるのか分析」とし、分析の重要性について記載している。企業側の取組だけでなく、学校側の取組も十分指摘すべきとの御指摘を踏まえ、「オンライン教育の活用、短時間のプログラムなど社会人が参加しやすい教育プログラムを提供する教育機関の取組を促す」と記載している。また、関連する一つの選択肢として週休3日制も考えられることも記載している。

企業組織の多様性の確保では、女性の活躍に関連して、ジェンダーギャップ指数の直近の事実関係を正確に指摘すべきとの御指摘を反映している。

地域の関係について、札幌・仙台・広島・福岡等に記載の後に、「地域の核となる都市を更に増やしていくことにより、積年の課題である一極集中を是正する」と記載している。

日本版ジェンダーギャップ指数について、具体的には、企業の管理職に占める女性の比率や、政治の場への女性の進出状況などを例示として挙げさせていただいている。

(3) セーフティネットの関係では、表題を「セーフティネットの拡充と安心の確保」としている。その下の基本的な考え方の部分、標準家族を前提とした制度が変わっていないという記載に関して、正確な記載すべきという御指摘を踏まえて記載している。

貧困世帯への支援の関係だが、具体的な対応をもう少し書き込むべきとの御指摘を頂いた。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育児休暇中の能力開発支援の強化、ひとり親世帯の養育費確保に向けた取組の強化が求められると記載している。また、家賃の支払いが貧困の原因となる傾向にある高齢女性などを念頭に、公営住宅や空き家を活用していくことなどを記載している。

これらに併せ、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、しっかりと財源を確保することと、その具体策として、我が国においても「金融課税の強化」等を検討していくべきと記載している。

最後に、結びで、厳しい貧困に直面している人々に対して、セーフティネットや学び直しの拡充を進め、格差を固定化させない対応が求められることを、御指摘を踏まえ記載している。

最後のパラグラフに、「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できる社会」「そこに、積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」と記載している。

○翁座長

それでは、意見交換に移る。

特に強調してほしいことなどがあれば、様々なプレゼンテーションの仕方があるため、中間報告の時のように、この報告書の他にパワーポイントで骨組みのみをしっかりと書くということもできるかと思う。おっしゃっていただきたい。

○大屋委員

全体的には記載していただいた内容を極めてありがたく思っており、私が申し上げたことはよく取り入れていただいた。全体として困難な状況にあることは認めながら、今後に向けて進むべき方向性を示して、希望を示そうとしている。特に、フレキシブルな社会や弾力性のある社会ということ定義することによって、将来の方向性を示そうとしたということだと理解しており、その方向性は非常によくまとまっているのではないかと。

事務方の皆様の御努力に感謝を申し上げて、私はもう何も言うことはありませんという余計なことを言って終わりたいと思う。感謝申し上げる。

○滝澤委員

「ソフトウェアへの投資意欲が根強い」とあるが、どこの資料を参考にされているのか御教示いただきたい。

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、設備投資の抑制よりも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は多い」とあったが、参考資料の「中小企業による賃上げ対応」を見ると、少し気になるところがある。設備投資の抑制が、回答者全体よりも地域別最低賃金以上に高い賃金を払っているところの方が長くなってしまっているため、少し書きぶりを変えると良いと思う。普通は賃金が上がると相対価格が変わって、恐らく資本が増える方に働くが、このところは少し難しいかと思うため、例えば「設備投資の抑制よりも」という文言を消すなどすると良いのではないかと。引き続き、賃金は相対的に安く、経済全体でいうとなかなか代替が進んでいないという状況。私の分野とも関係するため、そこだけが気になった点である。

○翁座長

今、御質問があった点について、事務局の方から何か御説明はあるか。

○野村大臣官房審議官

御質問の一点目のソフトウェア投資の特に計画に関する解釈に関しては、先生の御指摘を踏まえて確認させていただく。

二点目は、同じページの脚注13の今ちょうど内閣府で調査している経営意識調査の結果が取りまとめつつあるところであり、その中で記述のような傾向が確認できている。

○滝澤委員

もし規模にかかわらずソフトウェア投資が伸びているのだとすると、それは明るい兆しかと考える。

○横田委員

全体的に非常によく具体的に書かれている。こういう中長期に関する取りまとめは非常に増えてきていると思うが、10年前も同じことを言っていて既視感があったりするケースが多い。そういう意味で言うと、新たに踏み込んで具体的に記載されている点もあるため、読みがいがある。ありがたい。

とはいえ、指摘をさせていただきたい点が4点ある。

まず、世界に通用する云々と書かれている部分がある。その点はもちろん同感だが、全てを世界だけに絞らず、どこかは社会みたいなものも加えてほしいと思ったところがある。具体的に指摘すると、起業したりする時に、世界に通用するものだけではなく、社会を良くするためのものという視点が必要だと思う。

次に、細かい点だが、短時間勤務の限定正社員に関する記載があるが、この対象が女性のみに係っている。短時間勤務の限定正社員はこれから男性も是非使っていただきたいため、ここを女性に絞る必要はないのではないか。

また、この箇所とその直前にある中間報告で示した女性の正規雇用労働者の比率の箇所では、文脈が変わっている。ここは、1行空けた方が良くはないか。

あと2つお話しさせていただく。若者と女性にこれまでに十分に機会を与えてこられなかったという表現が重複しているが、個人的におっしゃるとおりだと思う反面、与えられなければ何もできないのかといった見方もあるため、もう少しポジティブに、機会さえあれば、更にとりあえずに何か所かは表現ぶりを変えても良いのではないか。似たような表現が出ていたため、そこを工夫していただきたい。

最後、一番述べたいこととして、ジェンダーギャップ指数について補足させていただきたい。日本版のジェンダーギャップ指数をゼロから作るのはいくらなのかという羽生委員からの前回の御指摘は、私もそのとおりだと思っている。私が考えている意図は、8割方は世界のジェンダーギャップ指数と同じ指標で日本において十分に達成できているものは、日本で必要な指標、例えば家事労働参加など特有の指標を追加したものをイメージしている。要は8割一緒で2割日本らしいものを加えることや、自治体が競争すれば自然と世界のジェンダーギャップ指数も上がるということをイメージしているため、そこがギャップのないようにしたい。今の書き方だと地域ごとのジェンダーギャップ指数を作るような誤解が生まれる。この日本版を加えたジェンダーギャップ指数を推進することで、結果的に世界のジェンダーギャップ指数でも上がっているという書きぶりにしていただいた方が良くはないか。

○翁座長

コメントしていただき感謝申し上げます。私自身、地域・自治体ごとと言うと書き方が誤解を招くと思ったところであり、今のような趣旨が入るように考えたい。いずれも重要な視点だと思うが、事務局から何かコメントはあるか。

○野村大臣官房審議官

いずれも御趣旨を理解できたと思うため、座長とよく御相談させていただき、修正案を検討させていただきたい。

○川口委員

今回の報告書は非常によく書けており、資料もたくさん付いていることから、力作だと思う。事務局の方に敬意を表したい。

2点ある。

一つは、非常に細かい点であるが、最低賃金の引上げについて強く書かれており、それは政権の方針などもあってそういうことなのだと思う。しかし、地方の賃金は実態としては低く、全国統一の最低賃金があると、相対的には地方の最低賃金の実勢に比べると高くなるということで、かなり地方の企業が苦しい思いをする部分がある。こうした低生産性の企業から高生産性の企業に労働者がスムーズに移っていけるのであれば良いと思うが、必ずしもそれに対してはエビデンスがあることではないため、個人的には非常に懸念していることは記録のためにも申し上げたい。個人的な立場で様々なところで書いていきたいと思っているが、ここで何も発言しないでそういうことを書くというのも卑怯な感じがするため申し上げた。

もう一つは、EBPMについて書いていただいた。データの整備が非常に大事ということで、仮に5年後に「選択する未来3.0」が開催された時に、こういうふうになっていると良いと思うシナリオが1つある。それは、ここでやるというふうにしたが、やってみたらあまり上手くいかなかったため、ちゃんと科学的な根拠をもって、この政策についてはやらないというようなことが、この5年間の間に1個でもあると良いと思う。したがって、この「選択する未来」が次に開催された時には、今回もどういう指標に焦点を当てていくのかということについてかなり明確な記載がなされたが、その点について本当に効果を上げているのかどうかを検証していくということが良いと思う。それを基にしてやるのを止めたということがあっても良いのではないか。

○翁座長

非常に貴重なコメントを頂いた。「3.0」は是非そういった検証をやっていただきたい。

○松本座長代理

もう随分煮詰まったような感じだと思うが、とても重要な点が散りばめられており、かといって非常に長いということでもなく、とても良い内容だと思う。

これが実際に実現されることが非常に大切。中には、踏み込んで年功序列を政府から進んで変えるなんていうことを書いていただいたが、そういうものを本当に実現していくと未来があると思うため、是非、政府とか大臣にも、その気持ちを持ってもらって、ちゃ

んとこれを実行することをしっかりやっていたら大変良いと思う。

○翁座長

是非、西村大臣に頑張っていたきたいと思う。

○広井委員

私は、特に若い世代への支援が今の日本社会、これからの未来を含めて一番重要だと思っていたため、その点が女性の話と並んで明記されたのは非常にありがたい。あとは東京と地方の空間的な配分の問題も示されており、内容には全く異存がなく、先ほど松本委員もおっしゃったように、いかにこれを実現していくかというところが重要であり、本当に実現していったら良いなと思う。

○羽生委員

参考資料のグラフが立派であり、データの宝庫である。公表された暁には、今後、様々な議事で辞書のようにここを振り返って、図版として使わせていただきたい。

今、小学校や中学校で地域の先生となり子供たちにダイバーシティについて教える活動を行っている。子供たちが「選択する未来」の話の聞いたり見たりしても、もちろん、噛み砕かないと分からないこともあると思うが、どのような反応が返ってきて、私たちがごっそり見落としていた気付きなんかもあるのではないかと考えている。長い時間を掛けて未来の話を討論してきて、これが公表された暁には、未来の大人である子供たちと、これを真ん中に置いて話していく機会を増やしていきたいと考えている。

中間報告の時にも実は似たようなことを行った。都内の小学校で、6年生を対象に卒業講演を行ったところ、「先生が言うほど男女のギャップがあるのか」と、逆に不思議な顔をされた。「生徒会の立候補はいつも女の子が最初に手を挙げるし、うちの地域の市長さんは何でも問題を解決してくれるけれども、その人も女性だ」とのことだった。子供たちの方が進んでいるという感じがする。こういった10代の子たちが社会に出た後に、思い描いていたような、何のアンフェアもない感じそのもので生きていけるように整えていきたいと感じた。

○松尾委員

素晴らしい資料になっている。あえて何かコメントするということでもないが、今の羽生委員のお話に乗っかると、私の母校が丸亀高校で、一昨年ぐらいに講演を頼まれて行った。生徒会の委員長も応援団の団長も最近全部女の子という話を聞いて、すごいなと思っており、そういう方がどんどん大きくなってくれると良いと思った。

今回の内容は、A Iの部分も含めて非常に密接に書いていただいております、注文を付けるところは一切ない。ただし、将来に向けてお話しすると、読んでいて非常に素晴らしいこ

とが書かれているが、本当に実現できるのかというのが疑問ではある。

言葉上は美しい表現が並んでいるが、具体的にどうやるのかというのが分からないという部分があり、例えば、企業の経営や大学の研究でも一緒だが、自分で動かせるレバーは一体何なのだろうというところが最後の出口になるように考える必要がある。国の場合、引けるレバーが何なのかという議論自体、非常に難しいとは思いますが、それも恐らく西村大臣の中ではこういうことができるし、こういうことは難しいというのがあるのだと思う。内閣府の方も、このような法律づくりというのはできる範囲だが、こういうのは難しいというのがあると思う。どういうアクションを取り得るのかというのをもう少し明確にしながら理論を組み立てていくと、より実効性の高いものになり得ると感じた。一方で、政治的に何か行う、法律で何か行うということと同時に、社会的な動きを作っていくことも一つ大きな出口になる。

こうした議論をベースにして、どのような人に知らせ、どういうふうに広めていくのかということも一つあるではないか。

○翁座長

実は、私は、これまで「選択する未来2.0」について、多くの講演をさせていただいた。「選択する未来2.0」について話してほしいとの要望をたくさんのところから頂き、様々な企業や経営者の会議、経団連や同友会、先日は人事院で初任国家公務員の方々に対して、お話しさせていただいた。今年、内閣府に配属された方の中にも、年功序列を廃止していかなければならないといった話を聞いた方がいるかもしれない。

また、私は、コーポレートガバナンス・コードの議論でフォローアップ会議に出席させていただいているが、この場でも、意見書を出すなど、この「選択する未来2.0」の話を多くしている。多様性をどんどん入れていく必要があるとの話や無形資産の話など。皆さんの様々な知恵を全部お借りする形で行っている。

まずは西村大臣や政府に動いていただきたいと思うが、草の根で皆様も大学、企業又はジャーナリズムの世界とか、それぞれ様々お立場があると思うので、これで是非ということについては、御紹介しながらやっていただくと良いと考えている。

皆さんから頂いた様々なお知恵を私が代わりにお話しさせていただいており、大変恐縮だが、こうした形で少しずつ広めさせていただき、その意味では、お話しする機会は随分あったと思う。最終報告もこういう形でまとめたものが広く様々な人に読まれるように、力を尽くしていきたい。

本日、西村大臣は御欠席だが、大臣も非常に思いを強く持っておられる。この報告書にもう少しコメントされたいという気持ちもあるかと思うので、もう少し大臣の熱い思いが入る可能性がある。

今後については、本日頂いた貴重な御意見を反映させていただくとともに、大臣や座長代行である柳川委員とも相談しながら作業を進めてまいりたい。皆様には、必要に応じて

それぞれまた御相談させていただければと思っているが、取りまとめ作業は、私に御一任いただけるか。

(委員一同同意)

○翁座長

御一任いただき感謝申し上げます。御相談させていただくこともあるかもしれないが、取りまとめ作業を私の方で進めてまいりたい。事務局から何かあるか。

○野村大臣官房審議官

具体の修文等は座長とよく相談させていただきながら、きちんと進めさせていただきたい。

○翁座長

公表日はまだ決まっていないが、公表の折にはきちんと御報告させていただく。
最後に、赤澤副大臣、和田大臣政務官から一言ずつ御挨拶いただきたい。

○赤澤副大臣

先生方から、様々な意味で大筋において大変肯定的な御意見を頂いた。資料も充実しており、事務局はよく頑張ったとお言葉も頂いた。大変ありがたく思う。私自身の経験からも、なかなか委員会が十分になく、言いたいことも十分に言えず、これで終わりかみたいに感じることもしばしばあったため、そういう意味で、事務方は大変頑張ったと思う。

座長一任後ではあるが、報告書の内容についてお話ししたい。前回お話した、ICT教育を含めたりカレント教育、「ITスキルの再生」のシステム化とともに、私が非常に強い問題意識を持っている最低賃金についても、様々な形で入れていただいた。

その上で、「女性の処遇改善と男女の賃金格差縮小も待ったなしの課題である」との記載がある。ここで文章がぶつと切れており、処方箋が全く記載されていないが、実は、この女性の処遇改善と男女の賃金格差縮小に大変な効果があるのが最低賃金である。つまり、最低賃金で働いている方の3分の2が女性であることから、最低賃金を上げていけば、最低賃金までは男女の賃金格差が生じない。なおかつ、現在の水準は平均で902円であるから、年間2,000時間働いても平均年収は180万円となり、ワーキングプアとされている200万円よりも低い状況である。このため、最低賃金で働かざるを得ないシングルマザーを含め、最低賃金で働いている人の3分の2を占める女性を救うという意味でも、正に女性の処遇改善と男女の賃金格差縮小も待ったなしの課題であり、最低賃金を引き上げていくことが非常に有効な処方箋であるということを一言ここに記載しても良いのではないか。

先ほど川口委員から御指摘があったが、生産性の向上と最低賃金との競争で、特に地方

の経営者からいつも私は怒られている。最低賃金を引き上げていくといった議論を行うならば、票を入れないと言われることもあるが、私自身は、ある意味ブラックな賃金でしか経営ができない経営者がこれからもずっと残り、人口が今の半分になる2100年においても、中小企業が今と同じだけの数がある、すなわち人口当たりの社長の数が今の倍の国というのは我々が選択して良い未来ではないのではないかと強く感じている。

○翁座長

中間報告の時にはその議論をしており、問題意識としては私どもも非常に共通するものを持っている。

○赤澤副大臣

その前提で、座長に御一任であるので、お任せする。私からは以上。これから、企業経験、経営経験のある和田政務官がコメントをされるので、よろしく願います

○和田大臣政務官

最終報告案の内容については、本当にごもつともで、素晴らしい御提言だと思う一方、私自身、本当に頑張らなければならないと、背中に冷や汗もかきつつ拝見させていただいた。

特に、私は自民党のスタートアップ推進小委員会の委員長を務めた経験があり、図にある「ソーシャルブリッジ」型の社会が日本で当たり前になったら素晴らしいと思う。また、もっと様々な方が様々な不安やしがらみ等を乗り越え、新しいことにどんどんチャレンジできる、そんな日本になってほしいと切に思った次第である。

西村大臣や赤澤副大臣の下で、頂いた御提言をしっかりと実行しなければいけないという決意を改めて固めさせていただいた。

○翁座長

是非、政治の方でしっかり実行していただきたいと願っているので、よろしく願いたい。

今後については、本日、委員の先生方や副大臣・政務官から頂いた御意見を反映させ、最終的な報告書を作ってまいりたい。報告書が完成した暁には、お示しさせていただく。先ほど申し上げたように、適宜、御相談させていただく場合もあるかもしれないが、その際はよろしく願います。

本会議は、昨年3月から開始したが、リアルでは3回しか開催できず、その後の20回オンライン上での開催であった。先生方の中にはリアルでお会いした方もいらっしゃるが、多くの方々はずっとオンライン上で御参加・御協力いただき感謝申し上げます。メンバーに恵まれ、非常に良い会議であったと思う。それでは、是非、また皆さんとお会いできるこ

とを楽しみにしている。

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)