

第 2 回 内外一体のグローバル産業戦略に関する有識者会議 議事要旨

■ 日時: 令和 7 年 12 月 23 日(火) 7:30~9:30

■ 論点

(価値創造力・産業基盤強化)

- **迅速な価値創出に資する制度設計:** 開発スピード及び提供スピードが価値となる時代のため、迅速な価値創出を可能にするヒト・カネ・PF の制度設計が不可欠。
- **企業経営と国内立地の構造的矛盾:** 企業活動の自由と「国内に残すべき機能」には構造的矛盾がある。規制緩和だけでは企業は国内に留まらない。
- **AI 社会実装の輸出と労働政策の統合:** サービス産業における AI 社会実装は、国内でのスピードアップのみならず、その実装パッケージを海外展開し、需要を創造(輸出)する視点が不可欠。また、産業クラスター形成から逆算し、「必要な人材育成」と「労働流動性の確保」という、産業政策としての労働政策を一体的に推進すべき。
- **国内製造機能の強化:** 国内に高付加価値な製造・R&D 拠点を蓄積し、独力困難な領域は有志国連携での補完が重要。
- **注力すべき産業:** コンテンツ・宇宙・次世代通信は育成・輸出強化すべき。自動運転・EV の社会実装機能の国内集積、希少鉱物の供給網強化が重要。
- **コンテンツ産業の価値創出:** コンテンツは有志国 PF と連携してマネタイズすべき。アニメ産業等の拡大により、情報・歴史・文化のナラティブが拡散している。思想的議論と産業政策の連動が必要。
- **パートナー連携の重要性:** 当社が機械・工具・ロボットメーカーを束ねて売り込むベンチャーには、出資の見返りに機械を購入してもらうなど「仲間づくり」に注力。ただし、国内企業は連携に後ろ向き。

(国際競争戦略・国際ルール形成・標準化・ファイナンス)

- **海外 OS は守りの戦略が起点:** 国内 OS は政策で変えられるが、海外 OS は一国で変えられない。日本はパワーゲームに参加できない以上、まずは自律性を高め、他国依存を減らす「守りの戦略」を起点。日本のイノベーションは OS を変えるブレークスルーや社会実装への接続が弱い。
- **海外補完の観点:** 海外 OS と正面对抗するのではなく、不足部分を補完する OS を担うべき。
- **WTO 等に関する戦略:** 日本産業の勝ち筋は海外展開が前提。WTO など自由貿易ルールは価値形成の制度基盤として不可欠。併せて IPEF サプライチェーン協定と CPTPP との連携強化が重要。中国とは完全なデカップリングではなく戦略的デカップリング。MPIA や WTO 改革を含む多角

的枠組みを中核に据えるべき。中国も WTO を重視しており、紛争解決のルール活用が防御に資する。

- **新興国市場でのエコシステム構築に向けた課題**: GS 諸国等の新興国に進出するための財務的・人的余力を持つ企業が国内に無い。日本の中で Player が多すぎる。インドが具体的事例となるが、日本として如何に現地でエコシステムを作るか。同志国の中で日本がサプライチェーンを再構築するために必須であり、インドで出来なければ多分アフリカ等でも難しい。
- **価値多元論と哲学**: 科学技術・産業・思想哲学の相関を整理するフレームが必要。価値多元論を OS の土台に組込むことが重要。グローバルサウスが求める思想的背景として価値多元論を明確化し、自由貿易と多元的価値の並立が望まれる。
- **標準化の戦略的活用**: 標準化は市場拡大/稼ぐためのツールであるはずなのに、市場活用・競争優位確立の戦略が不足。特許獲得を目的とする IP 戦略からの転換、国内標準をグローバル標準へ押し上げる仕組みづくり、グローバルサウス(ボリウム国)との連携が必要。
- **継続的な政府人材の投入**: ジョブローテーションで専門性が蓄積されず、国際標準・政治コミュニティへ継続関与できない。長期的に人材投入すべき。
- **投資の優先順位付けを政府で実効的に機能させる仕組み**: 社会価値が大きい領域は国が率先して開発後の買い取り等で産業育成することが重要。高リスク・高リターン分野の育成は、政策支援が及ぶインセンティブ構造か、投資促進策を精査すべき。
- **金融支援設計**: ゴールの明確化が金融支援設計の前提。直接金融・間接金融の役割分担の中でエクイティ投資の担い手育成が重要。

(国際ルール・標準化・通商戦略)

- **価値創造の中核は人材輩出**: 価値創造人材の輩出を制度として OS に組み込むことが持続性確保の鍵。年齢をベースとした画一的な教育に捉われず、個の多様性が尊重され育つ学びの仕組みを制度化すべき。
- **産業政策としての労働政策**: 人材政策は「人手不足対応」だけでなく、産業政策からバックキャストした育成と流動性設計が必要。労働環境は残業時間ではなく総労働時間で議論すべき。所得も賞与ではなく総年収が重要。強い中堅企業のため最低賃金引上げ等の大胆な構造改革が必要。日本の社会の中で労働力の最適配置が出来ていない。流動性を促さないシステムでは合従連衡は生まれない。
- **高専教育の重要性と海外展開可能性**: 米国では製造オペレーターなど中間層人材が不足。日本の工業高校・高専教育は世界的に価値ある「教育コンテンツ」であり、国際展開可能。
- **グローバル IT 人材の獲得阻害要因**: インドの IT 人材が日本に来ないのは、過度な顧客カスタマイズを所与のものとする日本企業のシステム思想(個別、特殊、分散型)にある。IT 人材は汎用的なソフトウェアの開発に魅力を感じる。抜本転換には個社対応では限界があり、ユニオン化等の

集団的仕組みを構築すべき。従業員を自社システムで教育していくという包摂的な日本的システムの良さを日本国内で活かす必要あり。

- **理系教育の重要性**: 製造現場に必要なのは高度専門知識ではなく、中学・高校レベルの数学やプログラミング。理系・文系分断の是正が急務。理系トップ人材の医学部集中や、経済学の数学素養不足など、日本の学部構造の非合理性が産業配置の最適化を阻害。