

第6回産業構造審議会 2050経済社会構造部会 議事要旨

日時：令和元年5月20日 13:00～15:00

場所：経済産業省本館17階 国際会議室

1. 出席者

委員等出席者：柳川部会長、相原委員、大石委員、小玉委員、坂口委員、鈴木英敬委員、鈴木伸弥委員、武田委員、土居委員、轟委員、中畑委員、中原委員、浜田委員、武藤委員

経産省出席者：世耕経済産業大臣、新原経済産業政策局長、風木大臣官房審議官、新居大臣官房審議官、野原会計課長、藤木商務・サービス審議官、江崎商務・サービス政策統括調整官、龍崎経済産業政策局総務課長、南部産業構造課長、能村産業人材政策室長、西川ヘルスケア産業課長

2. 議題

明るい社会保障改革の方向性

第四次産業革命の経済社会システムへの影響と今後の政策課題

3. 議事概要

(1) 柳川部会長挨拶

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ それでは、ただいまより産業構造審議会第6回2050経済社会構造部会を開会します。
- ・ 本日は石田委員、鈴木亘委員、新浪委員、安田委員、山本委員がご欠席です。
- ・ 開会に当たりまして、世耕大臣より一言ご挨拶いただきます。それでは、大臣、よろしく願いいたします。

(2) 世耕経済産業大臣挨拶

○世耕大臣

- ・ 今日ご多忙のところお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。委員の皆さんには、昨年9月から5回にわたって精力的にご議論をいただいております。

た。今日は、いよいよこれまでの議論のとりまとめということになるわけでありませう。

- ・ 前半は、明るい社会保障改革の方向性についてとりまとめていただきたいと思っています。提言の案では、病気や要介護になってからの対応が中心であった公的保険においても、予防にウェイトをかけていくことを示していただいているわけでありませう。私は従来から、予防・健康づくりにおいてウェアラブル端末などを活用した優れた民間サービスの活用を促進することで、三方よしの明るい改革を進めることができると考えておりましたので、今回それを理論的に整理していただいたということで、感謝申し上げます。
- ・ 未来投資会議でも私から随時、政策提言を行ってきておまして、政府全体での議論も着実に進んでおります。今年の夏には成長戦略の実行計画の閣議決定が行われるわけでありませうが、経産省としても成長戦略の実行計画に保険者努力支援制度や介護インセンティブ交付金の抜本強化、あるいは大規模実証事業の実施など、重要な施策が盛り込まれるよう、厚労省とも連携しながら取り組んでまいりたいと思っています。
- ・ また、後半は、第4次産業革命が経済社会システムに及ぼす影響と、それを踏まえた今後の政策課題について中間整理を行っていただきます。今後は、第4次産業革命を最大限生かして付加価値を高めていくことでマークアップ率の改善、ひいては労働生産性の上昇を実現していく必要があります。そのためには、人材、技術の囲い込み型の自前主義から開放型、連携型のオープンイノベーションへの変革が重要だと思っています。
- ・ 先週の未来投資会議でも、成長戦略の論点として同じような議論が行われたところでもありますけれども、経産省として今回いただく中間整理を踏まえて、今後の政策課題について更に検討を深めて、来年の成長戦略の議論につなげていきたいと思っています。今年の夏以降も全世代型社会保障改革や成長戦略は政府内で引き続き議論が行われていく予定であります。この部会でやっていただいている議論は今回で一区切りとさせていただきますけれども、今後も委員の先生方には検討状況を随時報告させていただきたいし、またその時に折に触れてご意見もいただきたいと思っています。
- ・ 今日はこれまでのご議論に心から感謝を申し上げますとともに、今後とも日本の進むべき道について有意義なご意見をいただきますようお願い申し上げます。といて、これで失礼します。大変申しわけありません。

(3) 事務局説明

南部産業構造課長より、資料2に沿って説明

(4) 自由討議—明るい社会保障改革の方向性について

○鈴木（英）委員（三重県知事）

- ・ ありがとうございます。基本的にはこのとりまとめの方向性に賛成でありまして、それに関連して少し特出しで申し上げておきたいと思っていますのは、大臣からもご発言ございましたけれども、保険者努力支援制度の抜本強化、それから介護インセンティブ交付金の抜本強化、あと大規模実証事業の実施、これは地方自治体の予防・健康づくりを進める上で極めて重要でありますので、この夏の成長戦略に明記していただいて、年末の政府の予算編成過程でぜひとも予算を確保していただきたいと期待しております。確保されれば、実証事業、ぜひ三重県も手を挙げたいと思っていますところでもあります。
- ・ なお、制度設計の議論においては、地方の目線もしっかりと踏まえていただければと思っています。全国知事会でも昨年度、健康立国の実現に向けて先進優良事例の共有などの取り組みを開始していますので、都道府県としましても、政府と一緒に予防・健康づくりの強化を推進していきたいと思っています。
- ・ また、インセンティブ制度や大規模実証事業の制度設計に当たりましては、地方自治体や民間企業が連携しつつ、多様な創意工夫がなされるように促すことが重要で、そのために特に交付要件の設定に当たっては、国が具体的な取り組みを細かく決めるのではなく、予防・健康づくりの成果に対する評価を重視することが必要ではないかと思っていますので、ぜひご配慮いただければと思います。
- ・ 以上です。

○土居委員（慶應義塾大学経済学部 教授）

- ・ 2点意見を述べさせていただきたいと思います。基本的にこのとりまとめの方向でいいと思います。
- ・ 加えてということで、今、鈴木知事からもありまして、大変心強いご発言だと私も思います。特に医療と介護は、日本の仕組みは地方分権的になっているものですから、国が大きな制度設計はするとしても、実施するのは地方であるということですから、

今回のこのとりまとめで方向性を明確にして、続々とやる気のある自治体に活発に活動していただくという方向で、よりよい成果が挙げられるということを私としても期待したいと思います。

- ・ それから、最後の7ページにあります多様で柔軟な働き方に対応した年金制度の見直しということで、その一番最後のぼつですけれども、私的年金、企業年金、退職金等の関連制度の見直しというところに言及していただいていることは大変重要なポイントだと思います。
- ・ 今、厚生労働省でも社会保障審議会企業年金・個人年金部会で議論があると聞いておりますし、さらには、政府税制調査会でも私的年金や退職貯蓄にまつわる所得税制についての議論をこれから始めようと調査を始めているという状況で、それぞれがばらばらに縦割りでやると、なかなか全体としての制度設計がより国民にみえにくいということもあります。全体としてこの仕組みの見直しに当たって司令塔といいたまうか、全体を見渡して見直しを行えるような局、ないしはそういうところを目配せしている担当者を決めて、それで税制面も見直さなければいけませんし、年金制度として私的年金と公的年金の両方を横断的に見直すところの制度設計も必要なので、それは両者うまく整合的に見直しが進められることを期待しております。そういう意味で、ここで明記していただいたことは今後大変重要なポイントになるのではないかと思います。
- ・ 以上です。

○中原委員（有限会社 ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ 私もおおむねこの方向性で賛成なのですが、専門的な現場の視点から幾つか言わせていただきたいところがございます。
- ・ 人生100年時代において、国民が健康になるのは良いことですが、現場で介護事業を行う中で、おそらく、どうしても健康にならない人のほうが多いです。そのため、そういった方々をどう取り残さないようにするかということはしっかりと考えていく必要があると思います。また、介護予防については、総合支援事業等々ありますが、それが進んでいかない理由も考えていかないと、絵に描いた餅になってしまうかなと感じています。担い手不足と規制についても、以前から発言しておりますが、ご考慮いただきたいと思っております。

- ・ また、6ページに、元気で意欲ある高齢者の方々が、経験や知恵を社会で発揮できれば、日本経済は成長のチャンスがあると書かれていますが、次世代を担う若者の視点も必要ではないかと思います。
- ・ 最後になりますが、7ページの新卒一括採用に関して、私の所属している商工会議所の意見も踏まえ、述べさせていただきたいと思います。一括採用を止めるとなると、4年生の3月に卒業する学生はどうすればいいのかと思います。大事なことは、学生たちに、学位に適った知識と能力を得てもらうことであって、企業はそういったグローバル人材を求めており、在学中に留学したり研究したりといった経験を持った学生を採用していく必要があります。私たちが考えなければならないのは、日本経済のためでも、経済界全体のためでもあって、学生のためにもなる採用環境や条件をどう整えるのかということであって、3月に一斉に卒業する学生をできるだけ空白期間がないように、また学生が安心して就職できるように社会に送り出していく必要があると思います。そのためにも一括採用は続けるべきであり、同時に中途採用や留学生や特殊技能をもった人については、通年で採用するべきだと思います。また、中途採用自体のマーケットはどんどん広がっており、中小企業は、すでに約7割が中途採用していますので、新卒一括採用と中途採用をうまく組み合わせて考えなければならないと思っています。したがって、学生や学校のためにも、一括採用は続けるべきというのが、商工会議所の考え方であります。
- ・ 以上です。

○大石委員（メディアヴァ 代表取締役社長）

- ・ 私、基本的に今回の提言は全面的に賛成で、非常にいい内容だと思います。
- ・ その中で少し補足的に申し上げたいのは、4ページにございます、すぐれた民間予防・健康サービスの促進というところの3番目にありますヘルスケア・イノベーションの促進というところなのですが、ここにウェアラブル端末の導入促進と書かれています。これは将来、健康な日本をつくるために非常にいい武器になるとは思っているのですが、いろいろなところで調べてみると、ウェアラブル端末を実際につけてみても、長期的に使っている人は2割ぐらいになってしまうのです。日本は割とガジェットが好きなので、みんなわっと飛びついて、個人としての使用者もそうですし、健保組合や健康経営を目指している企業などもお金を出してみんなでつけますが、結局そ

れが長続きしない。

- ・ 長続きするためには、何が必要か。それを使って「見える化」することはナッジとしての意味はありますが、「見える化」した後に次どうアクションをとるのかということが分からないと効果を感じません。例えば睡眠が短いということがわかっても、ではどうやったらきっちり深く眠れるのかということが分からないと意味がない。また、それが行動に移されて、かつ続くためには意味があると思うこと以外にも楽しいということの2つが大事だと思うのです。ですから、ウェアラブル端末等々を促進するだけではなくて、続けることができるサービスをどう作っていくのかということが非常に重要になってくると思います。
- ・ そのためには、いろいろなウェアラブル端末から取れるデータをどこか特定の企業とか大学とかが囲い込むのではなくて、広く使えるということが大事になります。データを持っている企業と、科学的に正しくないといけないのでアカデミアと、サービス提供者がタグを組んでいろいろなサービスをつくって行って、切磋琢磨するような仕掛けをもっとつくっていただければと思います。
- ・ 以上です。

○鈴木（伸）委員（明治安田生命保険相互会社 取締役会長 代表執行役）

- ・ 私も基本的にはこのとりまとめに対して賛同します。
- ・ 健康に無関心な層へのアプローチですとか、先ほど大臣もおっしゃっていましたがけれども、予防・健康づくりにウェイトをかけていくといった姿勢は本当に正しいと思いますし、そのために保険者や企業に対して、ナッジを活用してインセンティブをどう与えていくかという問題の立て方もよろしいのではないかと思います。
- ・ その中で、ぜひ強力に進めていただきたいのが、大規模実証事業の実施です。ただ、現在想定される様々な対策については、ほぼ出尽くし感があって、実際にどうなのかということを目に把握して、想定と違うのであればどんどん直していくというアジャイルな対応が必要なのではないかと思います。
- ・ この実証事業を行う際に、医学的なエビデンスだけではなくて、コミュニティをつくるために人を集めるうえでどんなやり方が効果的であったのか、あるいは、先ほど大石委員もおっしゃっていましたが、ウェアラブル端末を長期的に使用する人が少なかった事例について、作為と無作為とで群団を分けたうえで、何が効果的で、何

が効果的でなかったのかを確認し、全国民に広げていっていただければと思います。
もちろん、データへのアクセスは、民間企業や個人にとって可能であるということが前提になると思います。

- ・ 以上です。

○相原委員（日本労働組合総連合会事務局長）

- ・ 高齢者就労について、個人の健康という観点に記載されていますが、高齢者就労の促進、延長が、疲弊する地域社会や地域経済のいわゆる「健康度」につながっていく観点も必要だと思います。そのためには、現役期間中の就労を通じて人的資本をいかに最大限拡張でき得るかという観点と、その背景となり得る所得環境の改善、向上が重要です。
- ・ さらには、今後就労形態のあり方について検討を進めていく上では、現役から高齢者に至る就労の流れが地域に根付く中小企業やスタートアップ企業に環流していくサイクル、その構築が重要です。単に就労を延ばすだけではなく、社会に還元し得る人的資本の獲得、拡張、それらが地域に結集する大きな循環を作っていくという、社会的な合意が求められます。

○武藤委員（医療法人社団鉄祐会 理事長）

- ・ とりまとめ本当にお疲れさまでございました。私も基本的には賛成です。
- ・ 3つコメントがあります。まず、4ページ(4)の③で厚生労働省と連携した研究開発、大規模な実証も含めてだと思います。しかし私自身AMEDにかかわっている立場としては、まだまだ省庁間で予算をとってきて、AMEDに託すものの、必ずしも国一体となってやっていることとなっていない。したがって、もっと省庁横断的な大きなプロジェクトをぜひ走らせていただければと思います。
- ・ 2点目が、今回とりまとめでいただいた中に、もう少し医療従事者、介護事業者の視点があってもよいのかなとは思いました。やはり国が定めたルール多い中で、医療従事者がイノベーションを起こせる余地が残念ながらまだ多くない。大概是診療報酬をみてやっているのが現状でございます。例えば、アウトカムベースの診療報酬の導入など、そういったある意味、劇薬ではあります。その中で実際に事業を行っているものがイノベーションを起こせるようなルールづくりもぜひ行っていただければと思

います。

- ・ 最後に、担い手が少ないというのは医療、介護従事者も同じでありますので、もっと医療ICTの活用や、それを可能にするお互いのシステムの連結を一層促進していただきたいです。また、もっとオンラインでできるものを広げていただきたい。そうすれば、サステナブルな社会保障を構築できると考えます。
- ・ 以上です。

○武田委員（株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト）

- ・ ありがとうございます。私も基本的にとりまとめたいただいた内容に賛成でございます。特に他の委員からも指摘がございましたとおり、予防、健康を重視していくということ、それから、実証実験を通じてしっかりエビデンスを確認していくということ、さらには、働き方に中立的となる年金退職金制度の見直しを整合的にみていこうというご意見について賛成でございます。
- ・ 1点追加で別の意見でございます。今回の資料の1ページ目の下から2段目にシステム全体の改革を進める中で給付と負担のバランスについても考えていく必要があると書かれてございます。この指摘は、私は大変重要ではないかと思っております。皆が2050年に向けて明るい社会保障の姿を描けるようにするには、もちろん予防・健康づくりを行うとともに、未来を見据えて給付と負担のバランスの見直しの議論につなげていくことも必要ではないかと思えます。
- ・ といたしますのも、弊社では毎年、将来不安に関する生活者3万人を対象とした調査を行っているのですが、安倍政権が発足してから大幅にいろいろな不安項目が下がっております。特に雇用に対する不安は大きくさま変わりしているところでございます。ただ、一方で、社会保障に関する不安感は、残念ながらほぼ回答が一定で変わらないという現状がございます。予防や健康といった比較的明るい取り組みと、同時に将来が明るくなる改革の組み合わせが全ての世代にとっての明るい社会保障改革になるのではないかと考えております。
- ・ もちろん、注射を打つときに痛いよといいながら打ったら、むしろ体に逆効果になる可能性はありますけれども、これでよくなるのだというように伝えていきながら、そうした処置をしていくことが明るい社会保障改革につながるのではないかと考えております。よろしく願いいたします。

○浜田委員（ビジネスインサイダージャパン統括編集長）

- ・ 私からも補足的なことですけれども、先ほど中原さんがおっしゃった新卒一括採用の見直しについてです。
- ・ 今、経団連からも就活ルールの見直しということがいわれ始めました。実態としては、今の就活のルールは有名無実化しているところもあると思うのですけれども、私たちが取材したときに、やはり一定のルールがあることで、日本における若年層の失業率の低さを指摘されていた人事関係者の方がかなりいらっしゃいました。採用が硬直化していることはよくないと思いますし、多様な採用の形態があったほうがいいとは思いますが、余りドラスチックにこういうルールを一斉になくしてしまうと、やはり大学卒業後すぐに就職できない期間が長くなって、その期間がスキルとかキャリアのボトルネックになってしまうということが起きてしまうのではないかという不安を持ちましたので、1点指摘をさせていただければと思います。
- ・ 全体的な制度の見直しの中で、やはり若年層が損をしない制度というか、そういうことをぜひ考えていただけたらと思っております。

○阪口委員（大阪府高石市長）

- ・ 本当にありがとうございます。素晴らしい方向性を出していただいたと感謝しています。あとは私も含めて鈴木知事は、三重県はがんがんやるとおっしゃっていますし、私もしらんやろうと思っていますが、やはりムーブメントと申しますかムードメイクというか、これが大事かなと思っています。小玉先生に、健康日本21はまだやっているのですねと伺ったら、やっていますというお話でございます。
- ・ 2050の素晴らしい崇高な目標を達成するために、健幸日本2050とか、わかりませんが、これは今勝手につけたので無視してください（笑声）。その「けんこう」は健やかに幸せの「健幸」でお願いしたいと思うのですが、何かそういう47都道府県、そして1,700の市町村がみんなやっぺいこうよと。無関心な自治体は多分ないと思いますが、濃淡がありますから、それを盛り上げるようなムーブメントを何か私も一翼というか、微力ですけれども頑張りたいと思いますし、ぜひ国、県、市町村あわせて盛り上げられるように、これからもご支援をよろしくお願い申し上げたいと思います。
- ・ 以上でございます。

○中畑委員（株式会社日立製作所 代表執行役 執行役専務）

- ・ 取り纏めをありがとうございます。基本的には賛成でございますけれども、補足的に申し上げます。
- ・ 今回、特に7ページのところで現役世代から多様で柔軟な働き方を拡大するという文言を入れていただいております、これは次のテーマにもかかわるのですが、やはり働き方をどう変えていくかが非常に重要であり、これは高齢者雇用も同じだと思っています。基本的にはエイジフリーにもっていかないともたなくなると思いますし、そういう世界をつくっていくのが重要だと思っています。
- ・ そのときに、70歳までの雇用という話が出ており、フェーズ1とフェーズ2という話もありますが、基本的には法制で縛るものではないというように私は思っています。先ほどの働き方を変えていくということを頭に入れた上で、70歳で切るのがいいのかということもあり、そこはぜひまた企業側からの意見としていろいろな話をさせていただきたいと思っております。これからの議論だと思っておりますので、その点をぜひよろしくお願ひしたいと思っております。
- ・ 以上です。

○小玉委員（公益社団法人日本医師会 常任理事）

- ・ 基本的にとりまとめについては賛成いたします。
- ・ とりまとめの中の4番目でございますけれども、日本医師会も医療を説明する場合、最近では予防・健康づくりというのを最重要項目として会員の先生方に説明しているところでございます。しかしながら、この文言で誤解される点があるのではないかと。
- ・ 公的保険制度において予防・健康づくりのウエートを高めることによって、従来の医療、介護に対する手当が後退する可能性があるのではないかと懸念をさまざまな先生がおっしゃる可能性があるということで、私個人としては、予防・健康づくりについては別立ての公的制度を何かつくり上げて、今までの公的保険制度とオーバーラップするような形でつくり上げていくのが一番ベターではないかと考えているところでございます。
- ・ もう一点、高齢者の活躍の場は非常に大事なものでございまして、特に私の出身地の秋田県では、本当に全産業で担い手不足に苦しんでいるところでございますので、こ

のとりまとめの中でスピード感をもってやるものと、これから50年に向けてやるものと、色を分けてしっかり取り組んでいただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ それでは、一通りご意見をいただいたとっておりますので、私からも簡単に、皆さんのご意見を伺った感想と個人的なものを少し織り交ぜて、とりまとめ的なお話をさせていただきますと思います。
- ・ おおむね皆さん全員の方から、このとりまとめに関して賛同をいただきましたので、この方向でまとめられるかなとっております。予防・健康づくりにウエートを置くということに関しては、最後に小玉委員からありました点は注意しながらですが、全員の方からこの方向でのご賛同を得たということで、私も非常に重要な取り組みのポイントだろうとっております。
- ・ その際には、やはりそれに加えて、武田委員からお話があった、ここにも書いてありますけれども、給付と負担のバランスをどう考えていくのかということで、将来に向けての安心もしっかり考えていかなければいけないということも皆さん十分ご賛同していただけたところだろうと思っております。
- ・ なので、こういうことをしっかりやっていくということで、鈴木委員からお話があったと思うのですが、やはり政策、特にこの種の問題に関しては、アジャイル的な運営がとても大事だというのは、私もそのとおりだと思っております。この報告書が出て、これで何か政策を打てば全てが解決ということではなくて、当然いろいろなことが進んでいく中でやりながら改善していかなければいけないというのは、そのとおりなことだと思いますので、やはりそういう方向で今後もよりよい方向にできるだけもっていくことが特に重要なかなと思っております。
- ・ その点では、今回は地方自治体のトップの方々にご参加いただきまして、具体的な例もお話しいただきましたし、何人かの先生からお話があったように、やはりやる気がある自治体で積極的にそれを進めていただいて、その成功事例等を全体に広めていく形でのアジャイルの方向性というのは、とても重要なことかなと私も思っておりますので、その点は今後もぜひ大きなポイントとして考えていくべきだろうと思っております。
- ・ その際には、これも何人かの方々からお話がありましたけれども、成果だとかアウト

カムというものをベースにして制度を組み立てていくことが今後は非常に重要なことだろうと思います。武藤委員からだったのでしょうか、診療報酬をアウトカムベースというドラシックな案ですがというお話がありましたけれども、やはり全体としては結果でみて、さまざま組み立てていくことが大きな新しい取り組みを促進させていく上では重要なところだろうと思っております。具体的な制度設計等はまたこの後ということになると思いますけれども、大きな方向性としては、皆さん合意いただける形でまとめられているかなと思っております。

- ・ 以上、私の簡単な感想でございます。よろしいでしょうか。
- ・ それでは、とりまとめ案に関しては、原案のとおり了承されたということでよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

- ・ ありがとうございます。
- ・ それでは、前半の議論をここまでにさせていただきまして、ここから後半の議論に入りたいと思います。まず、事務局より中間整理案の説明をお願いいたします。

(5) 事務局説明

南部産業構造課長より、資料4に沿って説明

(6) 自由討議—第四次産業革命の経済社会システムへの影響と今後の政策課題について

○中畑委員（株式会社日立製作所 代表執行役 執行役専務）

- ・ 何回も議論させていただいて、私も何度もいわせていただいたことを少しまとめましたので、資料をもとに説明させていただければと思います。資料7です。
- ・ きょう、両方のテーマの中で、多様で柔軟な働き方を進めていくというのが共通の方向性でありまして、それをやるためには、やはり日本の雇用のあり方とか報酬のあり方といった、人材のマネジメントを変えていかないといけないと思っています。
- ・ 2ページに書いていますのは、これは毎回議論していますが、デジタル化といった社会構造、それから少子高齢化、労働力人口の日本の社会課題、加えてそれから個人が多様な形になっていて、価値観も変わっている中で、かつ左下、これは日立の経営課題と書いていますが、基本的には各企業の事業の方向を考えていくと、例えば日立というと、デジタル化していくと、製品とかシステムを一括売り切りではもう生き残れ

なくなってきていまして、やはり製品・システムを売るにしてもサービスにもっていかなければいけない。IoTを使ってそれをサブスクリプションのような形でやっていくビジネスにもっていかないといけない。それで社会の課題を解決するという形にもっていく。

- ・ こういうことを考えると、今までやってきた日本の雇用システムは、昭和の高度成長のいい時代には合っていたわけですね。このときは製品を買っていただければいい、でしたから、その時代にうまくいっていた雇用システムであり、これはこれで当時はよかったと思うのです。ですけれども、それが今の時代が変わってきたところで弊害が出てきている。例えば年功的とか長期雇用は安心感を生むと思うのですけれども、イノベーションは生みづらくなると思いますので、こういうことから少し考えていかなければいけないと思っています。
- ・ 3ページですが、日本の生産性をこうやって上げていかないといけないのですが、もう1つ、スピード感をもってということです。こうした多様な人材が多様な働き方でやっていくためには、人に仕事をつけてメンバーシップでやるという形ではなかなかうまくいかなくて、仕事に人をアサインするジョブ型にしていく。男女、年齢、属性に関係なく、やっている仕事で報酬を得るというようにもっていかないといけないと思っています。
- ・ これを次の4ページ、5ページで雇用、配置転換、キャリア、働き方等をそれぞれ左、右で一旦整理しているのですけれども、就社型から就職型、新卒採用から新卒にかかわらず——新卒も採用すると思うのですが——という形にもっていくとか、人ありきではなくて仕事ありきであるとか、あるいは働き方も無限定な職務、タスク付与にどうしてもなってしまう、これが長時間残業につながるのも、やはり役割、ミッションをきちっとすることとか、チームは同質集団が前提だったのが、いろいろな人がいるということを前提とした人材マネジメントにもっていかなければいけないと思っています。
- ・ 6ページですが、そうすると、こうしたジョブ型の人材マネジメントを実現するためには、会社と社員の関係の再構築をしていかなければいけないと思っています。
- ・ 会社側もやることもあるし、社員のほうもやることもあり、具体的には、会社は、必要な仕事とかスキルとか期待値をきちっと伝えないといけませんし、社員もやりたい仕事、自分も持っているスキルとかキャリアプランを自分で考えるというところをや

っていかなければいけないと思っています。これを双方向でコミュニケーションして、対等な立場でやっていくということなのですが、日立のように長い間日本型の雇用になれている会社は、なかなか意識がここに行かないので、時間をかけてどうやっていくかというのを考えています。

- ・ 次の7ページ以降は、ではどうやっていくのかということで、今やっていることのご紹介です。制度の問題もありますし、システムの問題もありますし、意識の変革もあるということで、7ページは制度のほうです。日立は30万人、その内海外は13.5万人の従業員がいるのですが、共通のグレード制とか評価制度を2012年から導入しています。例えばグレード、世界のマネジャー以上のポジションは5万個あるのですが、同じ物差しで測って、どういう重さかというグレードづけをする。それを処遇とか報酬の基準にするということをやっています。
- ・ それから、今、人材マネジメントのプラットフォームをつくってまして、次の8ページですが、これまで従業員30万人のデータがすぐ見えない状態でした。人の頭の中に入っているスキルとか、あるいはデータベースが違ったりとか、紙の書類しかないとか、そういう状態でしたので、それを変えるということで、Workdayというシステムを使って統合プラットフォームをつくりました。人事部門だけではなく一般社員もこれにアクセスでき、双方向でコミュニケーションできるようにと考えています。
- ・ 次のページですが、統合プラットフォームを入れる目的のもう1つは意識変革でして、これを導入すると、右にありますように本人はスキル、経験を自分で登録します。これと、普通、日本人は自身のキャリアの振り返りを余りやらないのですが、将来のキャリアプランをつくる。会社もポジションに必要なスキルとか経験を明確化するというのをやって、自分から機会をつかみにいく風土、会社もきちっとそれを提示する企業風土にもっていきたいと思っています。
- ・ 最後ですけれども、その中で高齢者雇用をどうするかということで先ほどのお話ですが、やはり将来的にはエイジフリー、つまり年齢によらない雇用にもっていきたいと思っています。ジョブ型にもっていくと日本型雇用のいいところがなくなるのではないかという議論がいつも出るのですけれども、日本型雇用のいいところはチームワークとか中長期視点だと思うのですが、これはジョブ型にしたからといって変わるものではないと私は思っております。
- ・ 10ページに記載したように、エイジフリーにしていく。ただ、今までずっとやってき

た継続雇用制度とかがあるので、当然フェーズは必要です。そこはきちっと会社としてもやることをやった上で本人にも変わってもらおうということでやっていく。そして先ほどいいました、1つは時間管理といったところの法整備をどうするのか。これはもう一回きちっと議論しなければいけないと思いますし、法令で簡単に義務化するのではなくて、自主的な取り組みをみていくということでやっていければと思います。

- ・ 以上です。

○武藤委員（医療法人社団鉄祐会 理事長）

- ・ ありがとうございます。私は今、自分のグループ全体で500人ぐらい雇用してありますが、基本、全員中途採用であります。新人採用できないのは、新人教育にはコストがかかるので、我々の体力ではとてもできないからです。一定のスキルをもった人たちを、コストをかけて採用しているのが現状でございます。
- ・ 先ほど議論があったように、新人教育をどこがするのかという観点を余りないがしろにしますと、結局、大学を卒業しても活躍の場がないまま、ある意味、きちんとした教育を受けず社会に漂流する人たちがふえてしまうのではないかと思っているところでもあります。従って、大企業などが新人教育をきちんとできるような体制の継続がやはり必要です。
- ・ 一方で、従来のように年功序列型ですと、できる人ほどモチベーションも下がって結局は離職してしまいがちということは、今の発表にもあったとおりです。年齢、性別、国籍に囚われることなく優秀な人材には早くチャンスを与えられるような仕組みをぜひ促進していただければと思います。
- ・ 2つ目が、参考資料の17ページで、医療・対個人サービス職が低スキルに分類されているのは悲しい話です。しかし実際に、医療・対個人サービス職は対人サービスが多くて、スキルはともかくとして、残念ながら効率性は非常に悪い。提供する人が属人的なサービスを提供し、人間関係に依存し、またフェース・ツー・フェースでないとなかなかうまくやれない現状がございます。このようにさまざまな制約がある中で、結果として生産性の低い産業であるということは皆さんもご存じであろうかと思えます。資料によりますと、日本はこの分野にかなり多くの方が流入しています。
- ・ これはマクロで見ますと、生産性の低いところにどんどんシフトしているということになります。これをどうやって改善していくのか。例えばペーパーワークを減らす、

IT化をさらに促進する、専門職のタスクシェアリングや流動化を図って生産性を上げるとすることもぜひ考えていただければと思います。

- ・ 以上です。

○轟委員（ポピンズ 代表取締役社長）

- ・ ありがとうございます。私からは、来年以降の未来投資会議に向けて、ぜひ引き続き検討いただきたい2つの課題についてお話しさせていただきます。
- ・ まず、スライド1枚目の人の変革の部分ですが、今回の配付資料の中に第4次産業革命が進むと、創造性や感性といった機械やAIでは代替できない人間の能力が付加価値を生み出すようになり、このような才能を有するトップ人材を育成する必要という記載がございます。このような人材の育成、未来のために投資すべきは、まさに人生の土台が育まれるゼロから6歳児における乳幼児教育の質の向上であり、ぜひ今後は乳幼児教育についての議論もし、特に質の向上についても取り組んでいただきたいと思っております。
- ・ 創造性や感性といった非認知能力といわれるものは、第3回のこちらの会議でもお話しさせていただきましたが、ノーベル賞を受賞されたシカゴ大学のヘックマン教授の研究「幼児教育の経済学」にあるとおり、乳幼児期からの教育が大きく影響いたします。また、ハーバード大学児童発達研究所所長のジャック・シヨンコフ先生の研究によりますと、脳の基盤の80%が乳幼児期に完成すると証明されております。そう考えると、大学院からではもしかしたら遅いのかもしれない。
- ・ また、2月1日公表の総務省統計局の労働力調査の速報によれば、2018年平均の全年齢ベースの女性の就業率は51.3%となり、50年ぶりに50%を超えました。女性の就業率が上がれば、未就学児の児童を幼稚園、保育園で預かるのが今以上に当たり前の時代となります。保育の無償化が今年度から始まりますが、人生のベースというべき基盤をつくる乳幼児教育の保育をどのように行うのか、質の向上の議論は厚労省や文科省の垣根を越えて早急にすべきなのではないかと思っております。
- ・ もちろん、民間としてできることについては、弊社としましても前向きに取り組んでいきたいと思っております。例えば乳幼児期の保育、教育の質の向上には、指導すべき役割の保育士、幼稚園教諭のレベルアップも必要です。発達心理学や子供の脳科学、多言語教育に対応するなど保育に必要な知識は多様化しており、それに対応するため

の、保育士の学び直しのための教育だけではなく、人生100年時代において子育てをキャリアとして活用できる保育士の仕事は、子育て後の女性活躍、定年退職後のシニア活躍との親和性が非常に高く、こういったターゲット層に向けてリカレント教育も必要と考えます。そして、ポピンズは今、産学連携で乳幼児教育の質の向上のために大学院をつくる計画を進めております。

- ・ 次に、2枚目のスライドの組織の変革については、ぜひ中小企業、特に老舗企業とIT企業の出会いの場をつくっていただきたいと思っております。日本の99.7%が中小企業というデータが出ている中、中小企業庁のIT導入補助金事業はすばらしい事業だと思っておりますが、やはり特に中小のシニア企業においては、IT化を進めるにしても何をどう生かしていいかわからないといった企業が多いのが現状でございます。
- ・ 私が海外にいたころは、業界をまたいでの異業種交流の場が多々開催されておりました。日本におきましてはなかなかその機会がないと感じておりましたが、その中で私が参加させていただきました「家業×ITの会」というものがございまして、非常に有意義な会でございますので、ここに紹介させていただきます。
- ・ こちらは日本の代々から伝わる老舗家業の次世代の方と、今をときめくIT業界の牽引者が数年前に企画されたもので、それぞれ家業とITの分野で活躍している経営者の方々が出会い、1年にわたって勉強会を開催するというものです。その場では、双方やはり目からうろこの学びがございまして、実世界を得意とする企業と仮想空間を得意とする企業のマッチングが行われることにより、よりよいサービスやプロダクトが世の中に羽ばたいていくのを目の当たりにしました。
- ・ そんな中での出会いがまさにつながったのが、弊社が2017年にグリーさんより買収させていただいたベビーシッターマッチング企業、スマートシッターでございます。先ほどの資料にも米国ではベンチャー企業の出口がIPOから事業会社の売却へ移行しているとございましたけれども、弊社もベビーシッター最大手としてのノウハウを活かし、スマートシッターが開発したベビーシッターマッチングに大きなシナジーを生み出すことができしております。ノウハウだけではなく、ITだけでもなく、やはり融合によって事業がさらに成長する、まさに次世代にふさわしい新しい事業の形なのではと思っております。
- ・ 最後になりますが、今後の政策課題として、オープンイノベーションの推進が入っています。私どもはM&Aで新しい技術を獲得したわけですがけれども、老舗企業、特に

後継者で悩んでいるような中小企業におきましては、どういうITを入れたらいいのかがわからないという現実があります。金銭面だけではなく、IT企業と現業の企業とのマッチングの場を創設していくことも、ぜひ政府主導で検討いただければと思います。ありがとうございます。

○大石委員（メディアヴァ 代表取締役社長）

- ・ このとりまとめ内容に関しては、私は賛成でございます。
- ・ これを促進し、実現していくためにどうすればいいのかというのを考えました。1つあるのは、欧米が高生産性を非常に上げていった、その間に日本はそうならなかったということは、ここに書かれていることだとか、あとはここには書いていないが既に進んでいる「働き方改革」等が進むことによって促進はすると思うのですけれども、やはりそれは1つの必要条件であって、十分条件ではない。
- ・ では、この差はどこから来るのかというのを考えてみました。私はアメリカでも仕事をしたことがありますし、外資でも仕事をしたことがありますし、あ日本の大手企業に社員やコンサルタントとして仕事をしたこともあります。その過程で気づいたのは、アメリカと日本では働いているときの緊張感というのか、健全な緊張感が結構違うのではないかと思います。1つは、メンバーシップ型ではないので、自分が求められるものと達成できない場合は、去らなくてはいけないという緊張感がベースにあります。法律的に日本とアメリカと違って、日本の場合は、いい言い方をすれば労働者が非常に守られています。一方、これは悪い言い方をすると、どんなに仕事をしていなくても、その人に会社から去っていただくのは非常に難しく、それどころか給料を下げることも限界があります。要は打ち手が限られている、ということがあるかと思います。
- ・ なので、いろいろなことを見直す中で、日本の労働関係の法律も、当然乱用しないように歯止めは必要ですが、健全な緊張感を確保するために変えていくこともご検討いただきたいというのが1つです。
- ・ あと2つ目に違うのは、日々の仕事の生産性を上げるための技術が違ってきます。例えば会議をどうやったら効率的に回すであるとか、その会議で次のステップが決まって、次までにやっておかないとその会議に参加できない雰囲気だとか、そういう日々のマネジメントの仕組みをもっと入れていかないと、生産性のギャップは埋まらない

のではないかと思います。

- ・ このようなことが最終的にはその企業の文化になっていって、より付加価値が出せる企業とそうでない企業の差が出てくるかと思しますので、今後生産性や付加価値を上げていくための施策が充実していく中で、より多面的にいろいろなことが進んでいけばいいかなと思っています。
- ・ 以上です。

○相原委員（日本労働組合総連合会事務局長）

- ・ 現在、若年層の早期離職は、珍しいことではなくなっています。職場の魅力、その企業における将来の自分の姿を冷静に捉えているように思います。これら就労に対する意識の変化を踏まえると、今後いかに社会全体として人的資本が蓄積されていくべきか懸念します。従い、資料にあるような終身雇用や年功序列をモデルチェンジしていくと考えること自体、世の中の変化や課題を捉えきれていない可能性もあります。これは検討のスタートラインとして非常に重要な観点と考えます。
- ・ 先ほど武田委員から、社会保障に対する将来不安が現状において高いというお話もありました。同時に将来不安には、技術革新に対する漠然とした不安も根差しているのではないかと思います。
- ・ 因みに、ドイツには、職業訓練プログラムが十分備わり、ジョブに対する誇りが社会的な合意としてある。また、フランスは、倫理が、雇用に対する社会的合意の背景にあります。一方、今後日本の労働を考える上で何を基軸としていくべきか。人的資本を拡張する上では、雇用の流動性はどのように位置付けられるべきか、本質的な議論を避けて通るべきではないと思います。
- ・ 従い、ジョブ型の雇用の流動性は、人への投資を社会全体としてなお一層減衰させ、人への投資の意識を希薄化させる一つの要因になるのではないかと危惧します。優秀なフロントランナーを生み出すことと、社会全体として労働の付加価値、その総和を大きくしていくことが仕組みとして同時にセットされなければなりません。
- ・ 一方、企業の学び直しに対する記述もありますが、今後は、スキルアップ、スキルチェンジなど、現役期間中の人への投資を企業としていかに果たすのか相当責任を負うことも社会的に理解し合う必要があります。
- ・ その点では、今回マークアップ率を提起されたことは大変良いと思います。中小企業

政策は弱気を助けるという保護的、社会政策的な政策意図もあったと認識します。同時に、今後は規模の大小にかかわらず、伸ばすところは思い切って伸ばさなければいけません。もちろんその背景には賃金もついてこなければいけないわけです。マークアップ率などの共通の物差しは、中小を伸ばす上で、合理的な議論をするために大変重要な指標と思います。

- ・ 最後に、兼業・副業が働き方改革のトレードマークのようになるべきではないと考えます。矮小化させるとまではいいませんが、条件を整える上では、まだまだ議論が必要だと思います。

○土居委員（慶應義塾大学経済学部 教授）

- ・ 中間整理としてはこれでいいと思いますが、最後の今後の政策課題というところで3点意見を述べさせていただきたいと思います。
- ・ まず、資料4の4ページで、マークアップ率の向上という話が出ています。それに関して、きょう提出されている資料で大変興味深いのは、資料5の14ページにアメリカの企業別のマークアップ率が並んでいて、いわゆる多国籍企業なわけですが、この特徴を私なりに整理すると、無形資産からの収益で稼いでいる企業がマークアップ率で非常に高い。ファイザーとかジョンソン・エンド・ジョンソンなどというのは、まさに医薬品などの特許とかで稼いでいるということです。
- ・ G A F Aと呼ばれる企業がそれらに比べると低いのは、私の悪知恵かもしれませんが、いわゆるプロフィットシフティングを国際間でやっているから、アメリカ本社で上がっているマークアップ率がちょっと低いというだけかもしれないのですが、少なくとも無形資産によって収益を生み出している企業という特徴は、見事にこの14ページは一言でいいあらわせるのではないかと思います。
- ・ これまで我が国でも重視して力を入れてきているわけでありましてけれども、研究開発投資をもっと積極的に我が国でもやっていただくことが我が国で無形資産を蓄積した上でマークアップ率を上げることにつながっていくという意味では、ここが非常に重要な力点の1つに今後なっていくのだろうと思います。
- ・ それとともに、図らずも相原委員の後に私が話すことになったので、相原委員の着眼点は私も大変賛同いたします。その観点からすると、研究開発投資の実態とは何なのかということ、まさに研究開発に携わる社員の人件費が研究開発投資の1つ、かなり多

くの部分をなしているわけですから、もちろん給料そのものという意味においては、ある種の労働の対価なのかもしれませんが、研究開発ができる人材を確保して、しっかりその部署で研究開発に携わっていただくという観点からすると、ある種の人的投資と重なる部分がこの研究開発投資にはあるというところは、もっともっとクローズアップしていいのではないかと。研究開発に携わる人材をOJTで育てているという側面がこの研究開発投資にもあるということなので、ずばり人的投資そのものではないかもしれませんが、研究開発部門に関してそこは重複していて、研究開発投資を促すということ、すなわち研究開発に携わる人材を育てることが重なり合っているという意味においては、ますます重要なポイントになってくるのかなと思います。

- ・ 2点目は、資料4の5ページにある、いわゆるギグエコノミーの関連で、個人事業主やフリーランスに対する対応ということでもあります。前回の会合でも申し上げましたけれども、やはりここは社会保障制度で彼らが不利にならないような仕組みをしっかりとバックアップしていくことが必要だと。どうしても被用者中心の社会保障制度がこれまでの我が国の社会保障制度の根幹をなしていたということですので、個人事業主やフリーランスの働き方が社会保障制度において不利にならないように制度を改めていくことが重要であると思います。
- ・ 最後に、同じ資料4の5ページにある兼業・副業の拡大という話であります。兼業・副業の拡大に関して、資料にも書かれているとおり、労働時間や健康管理は重要なポイントになってくると思います。私は前回もその点に少し触れましたけれども、もう一步踏み込んで意見を述べさせていただくとすると、昨年1月にデジタル・ガバメント実行計画というものが閣議決定されていて、まさに社会保障と税に関連して、マイナポータルからオンライン・ワンストップ化を進めていこうということが銘打たれているところであります。
- ・ これは必ずしも兼業・副業とは関係ない話でこういう閣議決定がされているとはいえ、実は1つキーポイントがありまして、働いている人がみずから自分のマイナポータルのアカウントでログインして情報を入力するという話ではなくて、この実行計画によると、事業主、雇用主がそこで働いている人の情報について手続などが必要な部分については、マイナポータルに事業主側から情報を提供することになっているということです。

- ・ 結局、兼業・副業をしますと、複数の事業所で働くということになり、今の社会保障の仕組みだと、副業でどれだけ働いたかとか、どれだけ所得を稼いだかというのを主たる勤め先に伝えて、それで初めて社会保険料が幾らになるかというのが決まる。今の仕組みだとそういう仕組みになっているものですから、極端に言えば、副業していることがばれたくないという人にとっては大変不利な仕組みになっている。
- ・ 主たる勤め先で手続をとらないと手続が完了しないという仕組みになっているわけですから、それならば、このデジタル・ガバメント実行計画の予定しているオンライン・ワンストップ化というものがもし実現できたならば、主たる勤め先であれ、副業先であれ、それぞれ雇った側がそれぞれデータを提供し、結局、その人個人のマイナポータルのところで合算されて、かつ労働時間についてもそれに連動させる形でうまく管理できれば、確かに労働時間について自己責任というものはあるかもしれないけれども、もう少し社会保障の仕組みなどがバックアップして、もし過労しているということであれば、労働時間に対しての警告なりシグナルを事業主ないしはご本人に対してマイナポータルなどを通じてアナウンスしてあげると、兼業・副業をしても労働時間が超過してしまうとか健康を害してしまうということをより減らす、そのようなこともできるのではないかと思います。
- ・ 以上です。

○鈴木（伸）委員（明治安田生命保険相互会社 取締役会長 代表執行役）

- ・ 組織や人の変革について、企業は、必要となれば生き残りをかけて自分たちで率先して変わっていくのだと思います。変われないところは、申し訳ないですけども退出していただくこととなります。そのときに、例えば副業・兼業の問題や働き方の問題のところで、伸びている会社の活動を阻害するようなことはあってはならないと思います。それから、情報や知恵が不足している企業に対して支援していくことが、やはり国の仕事ではないかと思います。
- ・ そうしたときに、ソフトローで誘導するのか、ハードローを適用するのかということになるわけですが、やはり基本的にはソフトローで誘導して、企業サイドにエクспレインさせればよいのではないかと思います。健康に関わるとか、尊厳に関わるとか、そういったところについては緩みなくハードローを適用していけばいいと思います。その他については、基本的にはソフトローで誘導していくのが企業にとって

よいことだと思います。私個人にとっても、そのほうが有難いと資料をみながら思った次第です。

- ・ 以上です。

○武田委員（株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト）

- ・ ありがとうございます。私もこの第4次産業革命に向けた産業構造の課題と方向性について、基本的に賛成の立場です。とりまとめていただき、ありがとうございます。
- ・ 今後の政策課題に関して、1つだけコメントでございます。今、話が出ていましたとおり、人的投資、人の変革と組織の変革の重要性は、私も非常に重要だと思います。特にこれからの研究やイノベーションを引っ張っていく人材に、一企業だけではなく、国全体としてしっかり投資されるメカニズムが働くためには、やはりこれまでとは少し違った形態、これは企業が生き残りをかけて変わっていくと思いますけれども、スキルに基づき報酬が支払われる仕組みが社会として根づいていかないと、自分で時間を使って自分に投資をしていくというマクロ全体の動きにはつながっていかないのであるかと思っておりますので、気づきを与えるという意味において、政府がこうした情報発信をしていく価値は高いのではないかと考えております。
- ・ また、オープンイノベーションの推進のためにということで、4ページの(3)にもございますけれども、ここに書いてあることに加えて、私は、官民学の垣根を越えた人材の行き来を高めることも重要ではないかと思っております。ドイツと日本の研究開発投資は国全体としての科学技術の予算はさほど変わらないのに、ドイツのほうが成果を上げているという議論がよく出ます。その1つの回答として、ドイツの方にそのヒントとして、ドイツでは比較的産官学での人の行き来があり、自然とオープンイノベーションが蓄積していくということを教えていただいたことがございます。
- ・ 民でも官でも、また大学でも画一的な組織だけだと、組織の変革も人の変革も起きづらいという面があると思っておりますので、それぞれの知見が交わることを通じて、例えば政策に民の視点が反映されたり、あるいは大学に経営やビジネスの視点が入ったり、あるいは一回民を経験した方がまた官に戻るなど、いろいろな形で行き来、つまりリボルビングドアが根づいていくことが、オープンイノベーションの実効性を上げていく1つのヒントになるのではないかと思いますので、コメントさせていただきました。

- ・ 以上です。

○浜田委員（ビジネスインサイダージャパン統括編集長）

- ・ ありがとうございます。2つの事例をお話ししたいと思うのですが、私たちはふだん、柔軟で多様な働き方という記事をたくさんやっているものですから、自分たちもちょっと実践してみようということで、今1ヵ月間、長崎県五島市と組んでリモートワークの実験をやっています。私も先週1週間近く五島市で働いてきました。どうせなら東京から一番離れたところでやろうと、ご縁があって五島市でやっているのです。最初、私たち編集部だけでやろうと思ったのですが、読者の方にも参加してもらおうということで募集したところ、30人ぐらい来ればいいかなと思っていたら140人の応募がありました。企業の人事の役員の方から多くは20代、30代のIT系とか外資系企業方が参加されました。
- ・ 単純に距離を離して、物理的な問題では何ができないというだけでなく、私も実際にやってみて気づいたのは、やはり東京で仕事をやることのストレス、余計なストレスとか無駄な仕事がいかに多いかということでした。この環境を1,230キロ離れた島まで行かなくても実現できる環境がないのかということと一緒に働いた人たちの実感を聞いて感じました。割とクリエイティブな仕事をしている方たちが多かったのですけれども、エンジニアの方とかプログラマーの方だけではなくて、コンサルの方とかも企画を考えたりするときに、こういった自然の中での環境がどれだけ自分の思考を深められるかということをおっしゃっていました。またこういった実験を通じて、私たちも地方創生みたいなこととも深く何かできないかということをおっしゃっています。
- ・ 一方で、私はその後すぐ、実はきのうまで深圳のファーウェイ取材しておりました。今非常に話題の企業ですけれども、任会長のインタビューのほか、HRのトップの方に取材をしました。非常におもしろかったのは、高度人材の爆買いをしている。すごくお金をかけて、世界中から人材をとっているという印象を受けました。今社員数は18万5,000人ということですが、今年の新卒採用は1万2,500人、ほとんど中国の北京大生からとか、ドクタークラスをとっているということでした。あと戦略的に各国にラボをつくっていると。それはどのように決めるのですかと聞いたら、1人でもいい研究者がいたらそこにラボをつくる。例えばイタリアにマイクロウェイブのすごい研

研究者がいるといったら、イタリアのミラノにマイクロウェイブのラボをつくったり、ロシアに数学者が多いのでロシアにラボをつくっているとかということで、中国企業にはいろいろな面があると思いますけれども、このお金のかけ方の迫力というか、規模も含めてどぎもを抜かれた感じがしております。

- ・ とにかく高度人材を世界中から集めるのだということを見せつけられました。社員の平均年齢は31歳と聞いたのですけれども、今、深圳から1時間半の東莞市というところにディズニーランド2個分の、ハウステンボスみたいなお城が108棟建っているようなラボも建設していて、そこもみたのですけれども、R&Dにかかる予算額も非常に大きい。アメリカと貿易戦争になり、自社製品の開発を非常に急いでいるという背景はあると思うのですけれども、こういうところと日本の産業が競争していかなければいけないのかということに改めて感じて帰ってきました。
- ・ 働き方の柔軟性ということと、これだけの高度人材をどのように確保するかというのは、ちょっと相反するような感じもするのですけれども、むしろ多様で自由に働ける、自分の好きな場所で働けるということが、1つは高度人材を引きつける魅力にもなるのかなということも感じて帰ってきました。
- ・ 以上です。

○中原委員（有限会社 ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ ありがとうございます。2050年を見据えたという点から考えると、水を差してしまったら申しわけないのですが、中間整理（案）に記載のあるようなことをそのまま続けたときに、2050年の時点で日本経済が世界を牽引できているのかと思うと、アメリカや中国に、どんどん差をつけられていく中、これで再び返り咲くことは難しいと思います。2050年は私もまだ70歳未満で、現役世代ということを見ると、果たしてこんな社会でいいのかなと考えてしまいます。中間整理（案）は、何かありきたりなことを書いているのかなという気がして、本当はこの部会は、もっと抜本的に変えなければいけないこと、やれないこと、やるべきことなど、そういったタブー視されているようなことを議論する場ではないのかという気はします。
- ・ なぜそのように思ったのかというと、個人に投資をするという部分があるのですが、2050年まで30年間かけて人口が減少していくということは、中間整理（案）では余り触れられていません。前回の高齢者の活躍につながりますが、人口を増やしていくこ

と自体を考えていかないと、2050年も現役世代とされる自分ごととして考えると、さらに高齢化していく中で人材に投資をしていくというところが、どうしてもイメージが湧きません。この時代に生きたいかなという、余り生きたくないというのが正直な気持ちです。

- ・ ですから、今回は中間整理（案）ということなので、このまま2050年に向かっていったいいのかなと考えると、もっと抜本的に議論する必要があるのではないかという感想を持ちました。
- ・ 以上です。

○鈴木（英）委員（三重県知事）

- ・ ありがとうございます。この中間整理は、基本的にこれでいいと思うので、今後の政策課題の5ページの人の変革の(1)付加価値の高い雇用の拡大というところを今後議論していく際に、ぜひ都市と地方の関係、こういうことについてよく議論してほしいという観点で少し述べたいと思います。
- ・ これは、実は自分でいって自分の首を絞める可能性もあって、三重県内でも工業とかサービス業が集積している四日市のある北部と南部とでは大分差があるので、それだったらおまえが三重県の中でやれよという話かもしれないので、自分の問題でもあるので申し上げておきますと、資料5の30ページ、31ページで、要は賃金差が縮まっていない大卒層や大学院卒層が都市に集中しているというのがアメリカで出ていますという話があるとするならば、日本における分析はファクトとしては出ていませんけれども、少なくともそういう層が日本においても首都圏に集中しているというのは、実感値としては間違いないと思います。
- ・ そうあって、資料4の今後の政策課題の(1)付加価値の高い雇用の拡大で、世界的に基礎的な素養への賃金プレミアムが上昇していて、日本においてもこういうのが大事ですね、こういうことをやっていくのですよとあるとするときに、日本全国、津々浦々とまではいいませんので、頑張ろうと思っている地方とか、人材の集積を目指す地方とか、そういうところにおいてもできるようにするにはどうしたらいいのかということをぜひ議論していただければありがたいと思っています。
- ・ 実は、都道府県知事というのは、国立大学や私立大学に対して意見を申し上げたり、地方の観点からいろいろ申し上げたりする権限が法律上、一切認められていません。

これはそれぞれの地域で、例えばうちだったら三重大大学の皆さんとかが、三重県との関係を良好にやっ払いこうということで、いろいろなCOC+とかを使いながら事業ベースで協力をし合っているだけであります。法律上の権限など何もないので、そういう意味では、みんな善意でやっ払いいただいているような状況です。

- ・ まさに2. の(1)の2つ目で私が先ほど読み上げたようなところをやろうと思ったら、地方の大学とかにおいても、世界的に基礎的な素養で賃金プレミアムが上昇するようなことを教えられるような人材であるとかカリキュラムが地方でも必要だと思いますので、そういう人たちを育成、確保するためにはどうしていったらいいのか。
- ・ 繰り返しますけれども、日本全体、津々浦々でやっ払いくれといっているのではありません。そういう人材を集積させようと努力している地方などでもいいので、それでもやはり人材獲得競争に負けてしまう可能性があるので、そういうときにどういう連携とか、どのような体制を組んで仕組みをつくっていけば地方にもチャンスが生まれてくるのか。我々も一生懸命頑張りますけれども、そのようなことを議論していただけるとありがたいと思います。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ それでは、その他よろしゅうございますか。一通りご意見をいただいたと思いますので、さっきと同じで、私もちょっとだけ感想めいた意見を述べさせていただきます。
- ・ この部分は個人的にはいっぱいいろいろな思いがあるので、しゃべり出すと切りがない感じのところではあるのですが、皆さんからもご意見をいろいろいただきました。中原委員からは、より抜本的な対策が必要ではないかというご意見もいただきましたけれども、総じて今の中間整理案に関してはご賛同いただいたと。当然、これで全て終わりではないわけで、いろいろやっ払いいかなければいけないというご意見は出していただきましたけれども、これはこれとしてご了承いただけたかなと思っております。
- ・ やはりどれだけより企業の生産性を上げていくか、人をどうやっ払いより活躍できるような形にしていくかというのがとても重要だということは、皆さんいうまでもなく感じていらっしゃると思うので、ここはさまざまご意見が出てくると思うところだろうと思います。
- ・ 個人的には、マークアップ率という話がありましたけれども、どれだけきちっとした

形でもうけて、それが賃金という形で人材にもちゃんと還元され、それが最終的に大きな需要となって回っていくようにするかというのは大きなポイントなのだろうと思っております。どうしても今まではコスト削減で我慢をして、低賃金の中でも働いてという我慢をして、できるだけたくさん我慢をして頑張って乗り切ってきた部分もあるので、これをより大きなプラスの方向にもっていくにはどうしたらいいかというところが私個人的にも非常に大きなポイントかなと思っております。

- ・ ただ、ではこれをどうしていくのかというところでいくと、ご意見にありましたように、国がやるのか企業が努力をするのか、あるいは消費者の意識なのか、政策なり法律を変えればというわけではないので、そう簡単なことではないと思いますけれども、少しここは知恵を絞っていくべきポイントかなと思っております。
- ・ それから、人の変革ということでいくと、付加価値の高い雇用の拡大が非常に重要だということは皆さんからもご指摘があったところだと思います。お話があったように、これは人と一言でいっても、かなりいろいろな立場の方がいらして、年齢もそうですし、あるいは教育水準もそうですしというところで、先ほど浜田委員からもお話がありましたように、中国が爆買いという言葉を使っていたらっしゃいましたが、というような高度人材の話と、まず就職が難しいといっているような人材とでは、相当やるべきことは違うのだと思うので、このあたりはきめ細かい対応が必要なのだというのを皆さんのご意見を伺って改めて感じた次第です。もちろん、だから特定のところが絞れということではなくて、それぞれに対してきめの細かい対応が必要だということを改めて感じた次第です。
- ・ それから、それに関連しては、相原委員からお話があった、若い人の離職がかなり進んでいるという実態をどうするのかということもきちっと考えなければいけない問題で、離職することが全て悪いことだ、問題なのだというわけでもないのだろうと思えますけれども、やはり実態を踏まえてどういう対策をとっていくべきかということはきちっと考えていく必要があるのだろうということを改めて感じた次第でございます。
- ・ もう1つだけですけれども、土居委員から研究開発投資との関連の話がありました。通常、研究開発投資だとさまざまな補助金がついたり支援策がいろいろついているわけですがけれども、いわゆる人的投資になると研究開発投資にはくくられなくて、ここは極端にいうと、現状だと費用扱いみたいになっているというのは、実は少しアンバランスなのかなということをお話を伺っていて思ったところでございます。

- ・ やはり今の、特にソフトウェア思考の中の企業経営においては、研究開発投資的などころで一番大事なのは人材に関する投資だったりするのだらうと思うので、このあたりのところを具体的に今すぐここで何かやる、この紙の中でどうこうという話ではないのですけれども、考えていくべきポイントなのかなと思いました。
- ・ というわけで、皆さんもいろいろご意見がおりかと思えますし、これから考えていく、あるいはアイデアを出していく対策はあり得るのだと思えますけれども、それを整理する上でも、このように一通り中間整理案という形で皆さんのご意見をまとめさせていただいたところは非常に有意義な形になっているのかなと思っております。
- ・ というわけで、とりまとめ案は原案のとおり了承されたということでよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

- ・ ありがとうございます。
- ・ それでは、議論を尽くしましたので、最後に新原経済産業政策局長よりご挨拶をいただきたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

(7) 新原経済産業政策局長挨拶

○新原経済産業政策局長

- ・ 産政局長の新原でございます。部会の閉会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。
- ・ 本日も活発にご議論いただき、大変ありがとうございました。世耕大臣からお話ありましたように、きょうの議論も踏まえて未来投資会議の方で議論をして、成長戦略のとりまとめに活かしていきたいと思っております。
- ・ きょうの議論を踏まえて、今の政府側の状況を若干ご報告しておくと、3月20日に未来投資会議において社会保障改革の議論を行いました。議論を行った上でのとりまとめの総理の発言としては、病気の予防について国民健康保険における保険者努力支援制度の抜本的強化と配分のメリハリの強化を図ると。この際、民間サービスの活用も大切であると。2つ目として、介護の予防については、介護インセンティブ交付金の抜本的な強化などを図ると。高齢者の集う場の整備や高齢者の就労促進を図るというようなとりまとめになっておりまして、その具体的な検討について関係閣僚に指示が出たという形になっております。

- ・ それから、高齢者雇用についてもご意見がございましたが、議論をした結果のとりまとめで総理が言われたのは、人生100年時代を迎えて、元気で意欲ある高齢者の方々にその経験や知恵を社会で発揮していただけるよう、70歳までの就業機会の確保に向けた法改正を目指す。その際、60歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じて多様な選択肢を準備する必要があると。自由度という議論がきょうもありましたけれども、定年延長や継続雇用制度の導入、あるいはエイジフリーという議論もございましたが、これも今は選択肢に入っておりますけれども、定年を廃止するということも含めて選択肢だと思っております。それから、他の企業への再就職や自営、起業、社会貢献活動への支援など幅広い選択肢を用意する考えであると。まずは70歳までの雇用確保の努力を促す。つまり、義務化しないで促して、労働市場をつくっていくことに注意して、その状況を踏まえて、それ以降の対応をまた考えるということで、一段目の法案を来年の通常国会に提出できるよう準備を進めてまいりますというのが総理のとりまとめでございました。
- ・ それから、後半の議論についてのとりまとめの発言としては、第4次産業革命を最大限に生かした我が国の生産性向上を力強く経済成長につなげるためには、経済社会システム全体にわたる再構築が求められる。とりわけ、これまでの人材、技術の囲い込み型の自前主義から開放型、連携型のオープンイノベーションへ構造面での変革を進めていく必要がある。これをやっていくときには、きょうも幾つか議論がありましたが、労働法制の問題とか幾つかの制度的な課題を議論しなければならないと思っております。その際、労働市場の両極化が進行する中で新たな雇用を創出するためには、創造性などの能力を備えた人材の育成が極めて重要であると考え、ということでもございました。
- ・ 働き方についても、新卒一括採用の見直しと同時に、中途採用、経験者採用の拡大、兼業・副業の促進、個人事業主の機会の提供の拡大などを図っていく必要があるということで、そういう方向でとりまとめくださいというご指示があったということでもあります。
- ・ そういう意味でいくと、きょうご議論のあった中で、政府の中での方針が何となく透けてみえているところを申し上げておくと、一括採用について何人かの方から議論がありました。私が知る限り、今、一括採用をやめるという議論は出ておりません。一括採用の見直しと通年採用の両方を複線で進めていくという議論。それはバランスが

とれないと、何人かの方が言われたように大学で学生が勉強できなくなってしまうので、そういうことは本末転倒だということについてはコンセンサスがあると思います。

- ・ それから、大規模実証事業、社会保障のところについてもこの議論がございましたが、これはまさにいろいろな予防的な事業をやっていく中で、成果が出るものと出ないものをちゃんとより分けて、支援制度の配分の仕方を変えていかなければいけないという意味で、この実証事業は必要だということになっております。そういう意味で、社会保障についても給付と負担の議論は継続していくという方針をとっていると理解しております。
- ・ それから、予防とはいっても、今、保険でやっている治療とか介護支援を後退させてはいけないというのは方針でございまして、それ以外のところでどうやってこの財源を確保しつつやっていくかということが議論だと思っております。
- ・ それから、もう1つ大きな議論で、後半のところでは雇用法制なり雇用制度なり慣行についての議論がございました。ここで議論していることは、うちは終身雇用でいきますという会社があっても別にいいのだと思っていて、うちは中途採用と、そのかわり新卒でも兼業を認めていますという会社があってもいいと思っているわけです。大切なことは、今、学生の側からみて、その会社がどういう会社なのかがよくわからないということにあるわけでありまして、そういう意味では、鈴木委員が、エクस्पラインが必要というように言われましたけれども、まさに自社がどういう会社なのかがというのは少なくとも開示というか、こういう考え方で雇用を望みますということは示していったら、学生がその中で選択できるようにしていきたいと思っております。
- ・ それから、乳幼児教育の強化についても議論がありましたけれども、無償化を進めているのは義務教育に類するものだと認識していて、ヘックマンの議論がございましたが、まさにとても大切であると認識しているから進めているという理解だと思えます。引き続きここも議論していきたいと思っております。
- ・ それから、抜本的に人手が不足しているところについてはおっしゃるとおりで、この部会では議論しておりませんが、相当な議論の末、外国人のところを法整備したのはそういう問題意識があるからでございます。そこは日本人の雇用との関係は十分に留意していかなければいけません、全体としての労働力不足の問題は外国人も

含めてしっかりと見定めていかなければならないと思っております。

- ・ 最後に、鈴木知事から国立大学と地元の関係がありました。これはおっしゃるとおりで、米国などだと州立大学でも自治体とか地元の産業界がカリキュラム作成に絡んでおります。文科省とも議論しておりますけれども、地元で協議会をつくって、自治体とか地方の産業界に参加していただく形でカリキュラムの議論を進めていくとか、そういうことが必要だと思っております。
- ・ とりあえず政府内で動いているところについては今のような感じだと思っておりますけれども、いずれにせよ、きょうは非常に実りある議論をしていただいたと思っておりますので、今後とも政府内の動きをご相談しながら進めていきたいと思っております。本当に長い間ありがとうございました。

—了—