

「自治体戦略2040構想研究会」第6回議事概要

日 時：平成30年1月30日（火） 10：00～11：30

場 所：総務省第3特別会議室

出席者：清家座長、牧原座長代理、池本委員、井手委員、大屋委員、松永委員、村上委員、横田委員

安田事務次官、山崎自治行政局長

事務局：植田行政経営支援室長

【議事次第】

1. 開会
2. 村上委員からの発表
3. 横田委員からの発表
4. 事務局説明資料（労働）について
5. 意見交換
6. 閉会

【意見交換(概要)】

- 日本ではICTの活用に男女間の差があるが、その要因としては、雇用形態などのほか、STEM領域（Science、Technology、Engineering、Mathematics）における女子学生の割合が低いこともあるのではないかと。機械工学、情報工学などトランスポータビリティの高い能力を獲得する領域に女子学生が進学するような対策を考える必要があるのではないかと。
- 女性の教育機会は、国によっては宗教上の理由により限定的であるが、日本にはそのような制約はない。同じ教育機会が与えられているにもかかわらず女子学生のSTEM領域への進学が少ないのは、家庭や社会の環境の中で女子学生が無意識にバイアスを持ってしまうことが大きな原因ではないかと。
- 私立大学では文系の定員が多いため、進学先が国立大学でなければ選択肢が文系側に偏っていくという傾向がある。また、理系学部の所在地には地域的な偏りがあって、地元で大学を探すと、ほぼ人文系の学部しかない地域もある。これらの要因により、女子学生にとって理系分野が選択しにくい状況が生じているのではないかと。
- 日本ではNPOの層が薄いですが、この層を厚くしてNPOで色々なスキルを積んだ後に起業するなどのステップを積み上げていくと、女性による起業や労働参加が増える

るのではないか。

- アメリカでは公共調達の一割を女性が中心となる企業に配分することを目標に設定する例がある。日本でも、自治体がそのような経験値の少ない企業に仕事を回すことができないか。また、小さな企業が事業を拡大する術がない場合もあるので、公的機関がニーズのマッチングや財政的支援等も含めた企業支援を行うという役割を担うことができないか。規格外の里芋からコロツケを作り、3万個を販売するまでに事業が拡大した事例では、最初のきっかけは自治体のイベントへの出品だった。
- 日本の廃業率が5%以下しかないのは不健全ではないか。倒産する会社が多く出ればいいわけではないが、むしろ廃業率が上がっても、1回起業に失敗した人が2回目、3回目とチャンスが与えられる環境を考えていく必要があるのではないか。その際、年金のポータビリティや個人保証のあり方を議論する必要がある。
- 短期的には補助金が有効な場合もあるが、最終的には民間の資本が流れる仕組みが必要ではないか。その意味で、補助金は中長期的な解決にはつながらないのではないか。アメリカの場合、NPOや自治体、あるいは大学が産業界と一緒に手を組んでインキュベーター(起業支援組織)を作っている。日本でも少しずつ出てきているが、インキュベーターのような仕組みが全国的、全産業的に広がると起業の後押しになるのではないか。
- 介護や福祉に代表される「人間的な付加価値が求められる業種」は高齢社会では増加すると見込まれる。今後、ICT活用が進むと、ICT活用に長けた人材と人間的な付加価値が求められる業種へと労働の二極化が進行するのではないかと考えているが、女性の方がICT活用の少ない対人的な業種に従事しており、生産性や賃金でみると男性よりも格差が緩やかになっているのではないか。
- 今後は、ICT利用やテクノロジーに長けているか否かだけでなく、ICT・テクノロジーが導入された環境の中で、機械が予期できない想定外の状況でも、問題解決能力を発揮して対応する力が要求される。ITと共同作業ができる人材を社会や企業が育成することが重要ではないか。
- 日本の労働市場をみると、中程度のスキルしかない人が多く、機械に仕事をとられやすい分野の分布が大きい。中長期的には深刻な問題が日本の労働市場に起こるのではないか。
- 外国人の労働者をどうするか。今の日本の経済は、労働者としての外国人の方々なしでは回らない状況になっている。外国からの労働者の立ち位置を見直す必要があるのではないか。今のように、労働期間を限定して、ゲストワーカーとしての立ち位置を続けることができるのか。

- 2040年の人口構成を考えると、65～74歳の労働力を活用することが非常に重要。フルタイムでなくても、社会的にも、あるいは企業的にも有益な労働力に転換するシステムがいるのではないか。自治体に支援されたNPOなどの活用も考えられるのではないか。
- 団塊ジュニア世代で、就職氷河期を経験した非正規雇用の人たちを正規雇用化するためにも、起業する、あるいはNPOに属するなどのルートを自治体、国として推奨する方策もあるのではないか。
- 女性のキャリアパスについて、一度出産などで職場を離れる女性に、その間に職場で経験を積んでいる出産しなかった人たちと同等のスキルをどう与えるかを考える必要があるのではないか。
- 女性のキャリアについて、イギリスでは、親が娘に「女は理系分野を学んでも仕方がない」といった情報を流すことに問題意識を持ち、国が親向けに娘のキャリアについての冊子を発行している。学校教育も含めて、国として情報提供をやっていけば、女性の能力開発につながる可能性があるのではないか。
- シェアリングエコノミーが進む中で、社会保障の連続性が問題になっている。アメリカでは、シェアリングエコノミー化に合わせて、財界人や学者などが連名で、基礎的な社会保障へのアクセス可能性をどう高めるかを「ユニバーサル(普遍性)」という語を用いて議論している。全ての人に、雇用形態、就業形態にかかわらず基本的な社会保障をしなければならないという議論をしている。
- 一般的に基本的人権は義務とは無関係に保障されるべきだが、日本では権利の前に義務を果たさなければならないという意識が強い。一人親家庭の母親は、働きに出れば貧しくなるにもかかわらず、勤労の義務を意識して働きに出る。その結果、女性の就労率が非常に高いのに貧困率も非常に高いという状況が生まれているのではないか。しかし、女性の就業率を高めつつ、在宅勤務を増やすことができれば、貧困に苦しむ人たちも減るのではないか。一方で、単に在宅勤務を増やすだけでなく、女性の就労の質をどう高めるかが重要になるのではないか。
- 現在、女性の就労率が高いのは日本海側で三世代同居が多く残っている地域。女性の就労率を高めるために、三世代同居をできる状況をつくるという選択肢も否定する必要はないが、より現実的なのは、女性が就労できる前提である就学前教育や育児・保育施設をつくることではないか。社会保障や教育のあり方とセットで議論する必要があるのではないか。
- 社会全体のシステムが、主婦がいる家庭を前提に作られたままである。パッチワーク的にシステムに手を入れるのではなく、全体を見直す解決策を検討する必要があるのではないか。

- 日本型のメンバーシップ型雇用は、権利と義務の対応関係が非常に曖昧である。非正規雇用の人たちや外国人などのメンバーシップに入れない人が大量に発生している中、ジョブ型雇用のように権利義務の対応関係が明確な形での参加ができるようにしなければならないのではないかと。メンバーシップ型とジョブ型の組織内の共存の仕方を模索するのか、あるいは日本社会全体がジョブ型に移行するという決断をするのかが問われるのではないかと。
- 労働力人口の減少は社会保障の持続可能性を低下させる。経済成長の観点からは、労働力人口の減少は、労働時間が相当長時間化するか、時間当たりの生産性が高くない限り、サプライサイドでの成長制約になる。さらに、勤労収入が普通は年金収入よりも多いので、需要サイドでの成長制約にもなる。このため、どうやって労働力人口を維持していくかがポイントになる。
- 日本でも女性の就労率と出生率の間の正の相関が出てきつつある。女性が子どもを産み育てながら就業できる環境の整備、具体的には保育サービスの充実、企業における子育てをしながら働ける環境の整備、あるいはICTを使った在宅勤務など、あらゆる政策を動員して女性の就労を高めていくことが重要。
- 高齢者の就労を抑制している要因は、健康、定年、年金である。健康寿命を延ばしていく政策が職業寿命も延ばしていくことになる。また、定年を延ばすことは、年功的な処遇を見直すことと表裏一体であり、年功賃金がフラットになると、いわゆる世帯主生活給というものが維持できず、結果として共働きを促進し、共働き生活給の賃金体系に変わるのではないかと。
- 年金については、色々な議論があるが、50%の現役代替率を維持することができるように、いわゆる支給開始年齢を引き上げることで、引退するまでの期間を延ばしつつ引退後の年金の実質減額を緩和することも一つの政策オプションとなるのではないかと。
- 人的資本投資について、学校教育の役割は非常に大きいと、仕事の能力は職場において一番効率的に高められるのではないかと。雇用の流動化は、能力が定まった人が適材適所で働くという意味ではより進めていく必要がある。しかし、雇用が完全に流動化してしまうと、理論的には、企業は人に投資しなくなるため、一定期間の安定雇用、あるいは雇用期間が保障された下で、特に若いときに、いかに人的資本投資を行うかが大切ではないかと。
- 仕事をする上で必要な能力には認知的な能力と非認知的な能力があり、真面目さや協調性などの非認知的な能力をどのように身に付けていくのか。仕事をしながら身に付けていく部分もあるのではないかと。
- 日本で特にサービス業の生産性が低い理由の1つは、高い質のサービスに対し

て適切な価格付けがなされていないという競争政策の問題でもあるのではないか。AI等で代替することができない臨機応変のサービスについてもっと高い価格をとっていいのではないか。例えば、夜中にもものが買えることについて正しい価格付けがなされていないが、深夜労働に対する賃金のプレミアムを進めれば適正価格がつけられる。付加価値生産性について完全にマーケットに任せるだけではなく、政策的な対応も一部可能になるのではないか。

以 上