

2022年5月20日 第7回 『新しい資本主義実現会議』 提出資料

東京大学 松尾 豊

議題 (1) 人への投資

- 基礎資料で指摘の通り、いつの時代も常に新しい職種が生まれるため、不断の学び・投資が必要である。今後20年で確実にニーズが高まる職種としてDX人材やIT人材が挙げられる。
 - いつの時代も、新しい職種は定義されていない「その他」から出てくる。
 - DX人材も20年前には「その他」に分類された、あるいは存在しなかった職種である。
 - DX人材とは多様な定義があるが、突き詰めると、仮説思考・デジタルスキル・目的思考の3つが揃う人材ではないかと考えられる。
 - 今後確実にニーズが高まる職種の1つとして、DX人材育成への投資が必要である。

- IT、特にAIに関する教育の重要性は高まり続けている。学生や若い世代への教育と同程度に社会人に対するIT教育は日本の競争力向上に必要不可欠であり、「リスキリング」の機会を提供することが重要である。
 - 「リスキリング」とは2020年のダボス会議で提唱された考え方で、経産省によると、「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義される。
 - 私が理事長を務めるJDLAでは、「ジェネラリスト検定（G検定）」を実施しており、22年3月までに累計合格者数は4.9万人を突破している。受験生の主体は社会人で、「リスキリング」を実現している。
 - G検定の受験者の約4割は一般社員で、部長クラスは約3%、経営者は約1%に留まるが、本来は一般社員以上に経営者や部長クラスにこそ「リスキリング」が必要である。

- 上記に加えて、男女の賃金格差の是正のため、非正規雇用やパートタイムで働く傾向が強い女性にこそ、IT教育のリスキリングが求められる。
 - 東京大学でも、社会人や学生に対して年齢や立場、ジェンダーに関わらずリスキリングを支援するプロジェクトを推進している。
 - 実際に、一部の人材派遣会社ではAIをはじめとしてITスキルを学ぶ機会を提供し人材が提供できる付加価値が向上している。

- 副業を促進することには同意。企業各社が副業を積極的に認められる「働き方の仕組みづくり」を行うように、国として指導すべき。
 - 副業を禁止する理由の上位である「自社の業務に専念してもらいたい」「疲労による業務効率の低下が懸念される」などは、本来企業各社が残業を是としない仕組みづくりを行っていれば問題にならないはずである。例えば、十分な勤務間インターバルを取ることなど。
 - 多様な働き方を実現するためにも、副業を積極的に実現している企業の取り組みをモデルケースとして示すなど、企業の働き方の仕組みづくりをサポートする必要がある。

議題 (2) 取引適正化、競争当局の唱導機能

- 日本の中小企業の多くはコストベースで価格を設定していることを考えれば、賃上げ等のコスト上昇を価格転嫁できる仕組みが担保されていることが持続可能な社会の発展にとって必須である。