

繁栄のフロンティア部会 論点整理メモ

未来世代のために、今の世代は何をなすべきか

柳川範之

このまま進んだ場合の2050年

- ・このままでは、早晩マイナス成長に陥る
- ・成長しないと、現状維持の生活もあり得なくなる。
- ・高齢者を支えることも困難になる

あるべき2050年の姿

未来世代が、

- ① それまでの負担やしがらみによって活動を縛られることなく、
- ② 環境変化に応じて柔軟に能力開発ができる社会を用意する

- ・社会保障は世代内所得移転によって賄われている
- ・どの世代でも、十分な再教育によって、新しい能力を得る機会が与えられている
- ・一生を一つの会社で過ごすのが正規ではなく、20-40歳、40-60歳、60-75歳と三つの期間でそれぞれに合った働き場所がある
- ・世界中のヒト、モノ、カネが集積する地域が複数存在する
- ・高齢化、環境、資源エネルギー制約、減災など世界の課題を日本の叡智が解決している

2025年までに切り拓くべき領域

- ・将来世代につけをまわさない政策（財政再建、社会保障給付の削減）
- ・就労インセンティブを高める社会保障制度や税制の確立
- ・75歳までの世代も、新しい働き場所を得て、元気に支える側に回る
- ・再教育を提供する仕組みや産業の充実
- ・柔軟な雇用ルール of 構築・正規雇用の概念を変える
- ・グローバル人材の積極的な受け入れ

ボトルネック

- ・世代間格差の拡大
- ・就労インセンティブを阻害する社会保障制度や税制

- ・ 固定的な雇用ルールと慣行（一つの企業にとどまることを助長する構造）
- ・ 固定的な経済社会構造（既得権益構造）
- ・ それを支えるマインドセット

これからの基本原則

未来を搾取する社会から、未来に投資する社会へ

- ・ 新陳代謝の促進
- ・ 世代内所得分配
- ・ 柔軟な雇用ルール
- ・ 再教育システムの充実
- ・ マインドセットの変革

具体的な政策

- ・ 未来に負担やしがらみを残さない

世代間の所得移転に制限を設け、将来世代につけを回さない政策

財政再建と社会保障給付の削減（受益と負担構造のみえる化）

将来的には世代間移転から世代内移転へ

75歳までの世代も、元気に支える側に回る

グローバル人材の受け入れ

- ・ 人材戦略を国家戦略に

既存の人材を再活性化し、

国際的に通用する人材をつくりだす

国際的に活躍できる人材を呼び込む

環境変化に対応した柔軟な能力開発（やり直しがきく、変化に強い社会へ）

再教育システムの充実

60歳—75歳や若年世代を含めすべての年代にその機会を与える

積極的労働政策

大学の大部分 専門的職業訓練の提供へあてられても良いのではないか

国際的に活躍する能力（多言語、多文化への対応力）の開発

中学高校段階での留学生を大幅に増やす、国際貢献、内なる国際化

短期のショック緩和策よりも人材開発戦略

⇒未来世代のために、人材戦略を国家戦略として位置付ける

社会保障給付の抑制やしがらみのある歳出をカットし、人材戦略に回す

柔軟な働き方の構築

有期を基本とした雇用

一つの企業にとどまることを助長する構造の廃止

40歳、55歳定年制

フルタイムでない正規労働の拡充 ワークライフバランス

女性の活躍促進や仕事と家庭の両立支援

・世界の課題を日本が解決

叡智を結集し、平和に貢献するとともに、わが国が繁栄と幸福を手にする手段

高齢化、環境問題、資源・エネルギー制約、食料不足、減災は世界の課題・制約に

⇒国際的なルールメイキングへ積極的に関与、交渉力を高め、世界標準化を目指す
戦略的な人材の育成と重点的配置、強固な人的ネットワークの形成が必要

魅力ある地域の発展

大幅な規制緩和を行い、世界的に貢献できる産業を創出する

⇒戦略特区、フロンティア特区の設定

具体的には、医療、介護等の社会保障分野や、環境、資源・エネルギーを中心に、
発展が見込める分野において、徹底的に規制の見直しを行う

社会保障関係はサービス分野の中でも成長が見込めるところ

システムとして輸出することにより、産業として世界に貢献する

インフラの輸出も同時に行い、内需型と呼ばれている産業を、システム輸出産業
に変える。特区はそのための日本のベース基地となる

医療、介護、保育、教育、観光等の内需型サービス産業の活性化、生産性向上 →
厚い中間層の基礎とする

世界的に優位な資源（美しい国土、観光資源）を戦略的に活用する