

今夏の成長戦略のとりまとめの方向性

内閣官房日本経済再生総合事務局

○ 本年の成長戦略の閣議決定は、以下の2つに分けて行う予定。

- ① 成長戦略実行計画
- ② 成長戦略フォローアップ

○ ①については、未来投資会議で直接議論したテーマに絞る。具体的な項目は、以下の通り。

(1) 総論 → 本日御審議いただく

(2) Society5.0の実現

- ・ デジタル市場のルール整備
- ・ フィンテック／金融分野
- ・ モビリティ
- ・ コーポレート・ガバナンス
- ・ パリ協定長期戦略
- ・ その他

(3) 全世代型社会保障への改革

- ・ 高齢者雇用促進(70歳雇用延長)及び中途採用・経験者採用促進
- ・ 疾病・介護の予防・健康インセンティブ
- ・ その他

(4) 人口減少下での地方施策の強化

- ・ 地銀・乗合バス等の経営統合・共同経営について
- ・ 地方への人材供給
- ・ その他

○ ②については、在来の決定事項についてフォローアップした上で、更なる新たな具体的取組を明記。

成長戦略総論の論点

内閣官房日本経済再生総合事務局

1. 背景

- AI、IoT、ロボット、ビッグデータ、分散台帳技術(ブロックチェーン)など、第4次産業革命のデジタル技術とデータの活用は、19世紀から20世紀にかけて進んだ電力化や、20世紀末に進んだIT化と同じく、全ての産業に幅広い影響を及ぼす、汎用技術(General Purpose Technology: GPT)としての性格を有する。
- 過去の電力化やIT化と同じく、新たな汎用技術の潜在力を最大限に活かし、生産性向上や経済成長につなげるためには、企業組織のあり方や個人の仕事の内容・仕方など、経済社会システム全体の再構築が求められる。特に、第4次産業革命は、同質的なコスト競争から付加価値の獲得競争への構造変化をもたらす。付加価値の創出・獲得が課題である。
- 第4次産業革命は、労働市場にも大きな影響を及ぼす。現在、世界的に中スキルの仕事が減少し、高スキルと低スキルの仕事が増加する「労働市場の両極化」が進行している。高付加価値の雇用を増加させるためには、AI人材等の供給とともに、機械やAIでは代替できない創造性、感性といった能力やスキルを具備する人材を育てていく必要がある。
- このように、第4次産業革命に合わせて「組織」と「人」の変革を進められるかどうか、新たな技術による労働生産性上昇を実現できるかどうかを左右する。

2. 政策課題

(1) 組織の変革

- イノベーションの担い手として、引き続きベンチャー企業への期待は大きく、その育成は重要であるが、懐妊期間の長い研究開発投資が必要となる第4次産業革命においては、資金面・人材面で豊富なリソースを有する既存企業・大企業の役割も重要となる。

① 第4次産業革命による付加価値の向上

- 生産性の上昇のためには、コスト競争から、付加価値の競争への転換が必要である。第4次産業革命のデジタル技術とデータを活用し、付加価値の高い新たな製品・サービスを生み出すことで、マークアップ率・利益率の向上を図る必要がある。
- 特に、日本企業は、その得意とした実世界(フィジカル空間)での知識やリアルデータを生かし、仮想空間(サイバー空間)への展開をいち早く行う必要がある。

② 企業経営の高度化と内部資金の有効活用

- 企業間の生産性の格差は主に経営の質から生まれるといわれる。成果に応じた処遇・昇進など、経営の質の改善を進める必要がある。
- 既存企業は、新規事業を進めるにあたり、企業本体から独立した「出島」の活用や、成熟事業と新規事業のバランスを確保する両利き経営を進めていく必要がある。
- また、内部資金を効率的に配分し、収益性の高い事業や、ベンチャー企業への投資を飛躍的に進める必要があるのではないか。

③ オープン・イノベーションの推進

- 第4次産業革命の可能性を最大限引き出すためには、人材・技術・資本の自前主義、囲い込み型の組織運営を脱し、開放型、連携型の組織運営に移行する必要がある。
- 特に、協調すべきは協調し、競争すべきは競争することで新たな付加価値を共創するCo-Opetitionが重要であり、今後は、大企業とベンチャー企業の連携や既存企業によるベンチャー企業の買収、競合既存企業同士の協調を進める必要がある。
- 事業再編の円滑化やコーポレート・ベンチャー・キャピタルの拡大、企業間のオープン・イノベーションの推進の強化が必要ではないか。

(2)「人」の変革

- 経済成長を支える原動力は「人」である。国民1人1人の能力発揮を促すため、社会全体で人的資本への投資を加速する必要がある。
- 第4次産業革命や人口減少など変化が激しい時代には、企業も個人も、変化に柔軟に対応し、ショックへの強靭性を高める必要がある。このためには、第4次産業革命によってもたらされる分散化・パーソナル化の力に合わせて、多様で柔軟な働き方や企業組織・文化を広げる必要がある。
- 個人が組織に縛られ過ぎず、自由に個性を発揮しながら、付加価値の高い仕事ができる環境整備が必要である。

① 付加価値の高い雇用の拡大

- 第4次産業革命が進むと、創造性、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る。労働市場の「両極化」に対応し、付加価値の高い雇用の拡大するためには、教育制度においても、日本的な平等主義から脱却し、それぞれの領域で抜きん出た才能を有するトップ人材を育成する必要がある。
- また、世界的に大学院教育への賃金プレミアムが上昇しており、日本においても、文理を問わず、リベラルアーツ(たとえば文学、芸術、心理学、コミュニケーション)や、AI・数学等の教育の強化を進める必要があるのではないかと。同時に、企業による大学院卒業生の活用を促進する必要がある。

② 柔軟で多様な働き方の拡大

- 終身雇用や年功序列を基盤とした日本型の雇用慣行を社会の変化に応じてモデルチェンジし、多様な採用や働き方を促す必要がある。
- 兼業・副業については、情報管理や労働時間・健康管理についての懸念に対応するため、課題の論点整理を加速し、起業も含めて兼業・副業の促進を図っていく必要がある。
- 「ギグ・エコノミー」と呼ばれる新しい就業形態が拡大する中で、個人が個人事業主・フリーランスを選択できる環境を整える必要がある。

③ 企業における人材投資の活性化・見える化

- 能力開発・キャリア形成は、労働者一人一人が自らの責任で主体的に取り組むことが重要であるが、企業としても、従業員の学び直しによる能力発揮を支援する必要がある。
- 同時に、一度社会に出てからも、時代の変化に合わせて、いつでも何度でも学び直すことができるリカレント教育の環境を整備する必要がある。