

「新たな時代の人材育成」

— 低学歴社会からの脱出 —

立命館アジア太平洋大学学長

出口 治明 氏



2020年9月17日 大阪大学中之島センターを主会場として「令和2年度 大学役員・企業幹部意見交換会」をWEBにて開催いたしました。基調講演では「新たな時代の人材育成」-低学歴社会からの脱出-と題し、日本経済の復活、新しい産業やユニコーンを生み出すキーワードとしての「女性・ダイバーシティ・高学歴」について、歴史観を交え、出口治明学長にお話をいただきました。

ここでは、出口学長のご講演要旨をまとめました。

平成の30年間で失われた国際競争力

先日、令和になってから新しい内閣ができましたので、平成の30年間で数字だけで総括してみたいと思います。GDPの世界シェアは、購買力平価で9%から4%に落ちこみ、IMDが算出した国際競争力は、1番から30番まで落ちました。平成元年の世界のトップ企業20社を見ると、14社が日本企業でした。1989年ですから、Japan as No.1の時代です。平成30年は0です。トヨタの35位がトップです。つまり、この3つの単純なファクトから、誰が解釈しても日本経済はうまくいかなかったことは明らかです。

問題はその原因です。なんで駄目だったのか、大きく2つの考え方があると思います。一つはデフレがすべての諸悪だという、いわゆるデフレ派の考え方です。彼らはデフレさえなくなればなんとかなるかと考えています。

もう一方の考え方として、人間の歴史を見ると、発展した経済や社会はほとんど新しいものを生み出していますが、今の日本ではそれが出来ていません。GAFAsやBAT、その予備軍であるユニコーンを生み出せていないことが日本停滞の原因だと私は考えています。ユニコーンは世界で400匹いるといわれていますが、日本は一桁です。名目GDPでまだ世界3位の大国で、数匹しかユニコーンがないという現状はどう考えてもダメですよ。

新しい産業を生み出すキーワード：女性・ダイバーシティ・高学歴

新しい産業を生み出す、GAFAs、BATやユニコーンを生み出すキーワードは3つあると思います。女性、ダイバーシティ、高学歴です。

まず女性から説明します。日本が得意としてきた製造業、モノづくりは生産性も高いし、品質も素晴らしい。しかしGDPのシェアは20%台、雇用に至っては16%台で、年々下がり続けています。僕は日本の製造業は日本の宝物だと思いますが、このGDPや雇用のシェアを見て、製造業やモノづくりで日本をこれからも引っ張れるとは思えません。世界の経済を引っ張っているのはサービス産業です。サービス産業のユーザーは、全世界でどんな統計をとっても女性が7割です。つまり、世界がサービス産業化したことによって、需給のミスマッチが生じている。もっと簡単に言えば、日本経済を引っ張っていると自負している50代、60代のおじさんに女性の欲しいものがわかるか、という単純な問題です。この需給のミスマッチを防ぐために、世界の100カ国以上ではクォータ制

(Quota System)を導入しているわけです。これは男女同権に加え、需給のミスマッチを防ぐことが最大の眼目だと思います。ところが、日本は先進国の中で性別差が最も厳しく、女性の社会的地位は世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で、153カ国中121位という体たらくです。これほど女性の地位が低くて、サービス産業がうまれるはずがない。ではなぜ低いのか。

飛鳥時代から江戸時代に至るまで、ジェンダーギャップ指数をとっていけば、ずっとトップ10以内に入っていたと思います。なぜなら7世紀末の女性天皇であった持統天皇や、徳川幕府7代将軍没後の本家断絶の危機に際して、筆頭家の尾張ではなく紀州の吉宗を推した大奥の天英院など、実は日本は女性の地位が極めて高い国だったのです。なぜ低くなったのか。一つは明治です。明治政府が天皇家と家制度をセットにしてネーション・ステートの基礎にしようと考えた時に、朱子学のロジックを借りてきて理論付けたのです。朱子学は男女差別が強烈な教えですから、家制度と相俟って、夫婦同姓や女性は男性に従うという概念が刷り込まれた。この上に戦後の日本が、製造業の工場モデルで復興を果たそうとしたとき、長時間労働が製造業にとって理想的なので、筋肉のある男性を「飯・風呂・寝る」で長時間働かせようとした。そうであれば女性は家に置いておいて男性をケアしたり、子どもの面倒を見たほうがいいということで、配偶者控除や3号被保険者という歪んだ制度を作り、性別役割、性別分業を推進してきたのです。ですから日本の男女差別は極めて根が深い。女性の地位が低い根本原因は明治の家父長制と戦後の性別分業という考え方にあります。

日本では、男性が家事や育児や介護を「手伝う」という歪んだ常識があります。家事や育児や介護は女性の仕事であるという、ありえない偏見を前提に置いています。あるいは、男性と女性は違うけれど平等だという、異質平等論が蔓延しています。これは一見、開明的に見えますが、ここにLGBTの入る余地はなく、抑圧的な発想につながります。現在の世界の潮流は「個人差は性差や年齢差を超える」、これが大前提になっています。男女差別をなくすことが経済を上向かせるだけではなく、少子化対策の根本になるのです。

二つ目のダイバーシティ。これは極めて簡単です。2019年のラグビーワールドカップで日本のチームはベスト8に入りました。この時、純粋な日本人だけでベスト8に入れたと思う人はいますか？いませよ。混ぜたら強くなる。つまり世界のビジネスは日本のラグビーのチームのように混ざっている。



その象徴がロシア人とアメリカ人の二人が始めたGoogleです。世界のビジネスの最先端は混ざっているんです。これに対して、日本の企業のほとんどは50代、60代のおじさんで頑張っているわけですから、ワールドカップで勝てるはずがない。イノベーションは「既存知の組み合わせである」という定義がありますが、既存知間の距離が遠いほど、面白いアイデアが出るという経験則を我々は持っています。夜遅くまで残業して、飲みニケーションで上司の歌や説教を聞いて、くたくたになって帰る生活では、面白いアイデアが出るはずがありませんよね。

次の低学歴について話をしますが、日本が得意としてきた製造業は低学歴産業です。これは全世界の製造業の従業員を100とすれば、大卒以上の学歴を持っている人間は4割以下です。製造業では、偏差値がそこそこ高い、素直である、我慢強い、協調性が高い、上司の言うことをよく聞く、この5要素を持つ人材が求められています。企業の皆さんは「ええ奴やないですか」といわれますが、この5要素を持つ人材ばかり育てて、新しいアイデアが生まれるかという話ですよ。

日本が構造的に低学歴になっている理由は三つあります。まず高等教育を受けている人の割合が圧倒的に少ない。要するに大学に行かないということですね。二番目に大学で勉強しない。これは100%企業が悪いと考えます。ノーベル賞がほしい、一生懸命勉強して社会のために尽くしたい、そんな立派な志を持っている人間はそうはいません。なぜ大学で勉強しないか。極めて簡単で、採用基準に成績がないからです。いい会社が成績を重視しないで、誰が大学で勉強するかという話です。学生に勉強させようと思ったら極めて簡単で、経団連の会長が「採用時に大学の成績表で優が半分以上なかったら面談をしない」と言えば一発ですよ。三番目は、大学院生を大事にしない。今でも「勉強した奴は理窟ばかり多くて使いにくい」と言う経営者がいます。おかしいですよ。どんなことでも勉強した人間は使えますし、教えてくれますよね。こんな歪んだ考えは、5要素に縛られているからです。

「メシ・風呂・寝る」から「人・本・旅」の生活に

勉強をしない一番大きい原因は長時間労働にあります。平成の30年間、日本の正社員の労働時間は2000時間を超えていて全く減っていません。これだけ長時間働いて、成長率は1%あるかないかです。国の面積や人口が近いドイツやフランスと比べると、彼らは1500時間以下の労働時間で2%成長を達成している。1年で200日働くとしたら、毎日2~3時間も違う。さらに日本にはサービス残業があり、飲みニケーションがある。勉強する時間がないというのが根源的な問題です。政府が2019年に働き方改革を始めたのは、「メシ・風呂・寝る」の長時間労働ではもうアカンということが直感的にわかり、高学歴社会を作らなければいけないと認識し始めたからです。高学歴社会というのは、端的には大学院のイメージですけど、社会全体で考えれば、僕は「メシ・風呂・寝る」の生活を、「人・本・旅」の生活に切り替えることだと考えています。

脳味噌に刺激を受ける「人・本・旅」で勉強しない限り、アイデアが出るはずがない。日本経済が低迷し、ユニコーンを生み出せなかったのは、キーワードである女性、ダイバーシティ、高学歴の全てが、世界的な流れに対して日本社会が逆行していたからなのです。

テレワークと労働生産性

今回のコロナ禍で、チャンスは生まれると思います。テレワークは紙、時間、場所、この3つの制約をフリーにする。だから、女性の地位の低下と並んで、僕は日本の恥だと考えている労働生産性を上げる可能性があります。労働生産性の低さの根本原因が、ダラダラ残業、付き合い残業にあることは衆目の一致する所です。テレワークはその意味で時間の節約になるわけで、労働生産性を上げる可能性があります。女性の地位が低い現実的な理由の一つは、家事、育児、介護のしわ寄せを受けているからです。これらをやらなければいけない女性は長時間労働も飲みニケーションにも参加できませんよね。今回のテレワークの普及は生産性の向上に結びつける一つのチャンスが生まれたような気がします。でも楽観はまったくできない。「日本のITテラシーは世界から大

幅に遅れているから、テレワークの普及だけで希望があるとか、そんな甘い話はないよ」という野口悠紀雄先生のようなシビアな方の意見もあります。

さらに、テレワークという必要条件だけで改革はできません。十分条件が必要です。今回のテレワークについても、トップの姿勢は大きく違う。自分も会社に行かない。ポストコロナはテレワークをベースにビジネスを考えたい。こういうトップもいる。一方でこんなときこそ陣頭指揮を執り、毎日会社に行き、社員を励ましているトップもいる。当然ながら後者の会社では、7割の社員がテレワークをやっているが、役員や部長は全員出社です。社長が毎日出て来るといつ呼ばれるかわからないから、休めませんよね。どちらのトップが多いかで、日本の改革の帰趨は決まると思います。必要条件を上手に使い、改革に結びつけるには、十分条件が必要です。折角根付いたテレワークやオンライン会議を、いかに政策やリーダーの姿勢やマスメディアの議論で生産性の向上に結びつけ、新しい文化を生み出していかかという十分条件を作り出すことをもつともつと考えるといいですね。

留学生は金の卵

ダイバーシティと言えば、ほとんどのユニコーンは大学が関係しています。典型がシリコンバレーや北京バレーですよ。アメリカの場合、留学生は110万人を受け入れている。彼らが持ち込むお金は5兆円を超えるというデータがあります。こうして見ると大学は輸出産業です。アメリカの大学は5兆円も外貨を稼いでいるわけです。日本で5兆円以上稼げるのは自動車産業のみです。だから、留学生は単に数兆円の有効需要を生み出すだけでなく、彼らがさらにユニコーンを作る触媒となる。さらには友達が増えるわけですから、国家の安全保障にも役立つ。貴重な金の卵ですよ。留学生をいかに獲得するかは、国益そのものだと思いますし、ダイバーシティを達成する一番いい方法です。

Times Higher Education大学ランキングのトップ1000を見れば、日本はアメリカ、UKに次ぐ3番目の大学大国ですよ。そのトップのアメリカ・トランプ政権は留学生に冷たくなっている。UKはBrexitにより、EUの大学の最大のメリットであるERASMUSを享受できない可能性があり、大学の競争力をかなり失うと思います。第3位の日本にとっては今がチャンスです。しかもコロナのダメージが少ない。今こそ、国を挙げて留学生を受け入れる。PCR検査と二週間の隔離さえすれば何の問題もないわけですから、そういう国益を考えなければいけないですね。

停滞からワクワク・ドキドキする社会に

テレワークは紙と時間と場所の節約になると言いました。企業の皆さんには、転勤という非人間的な制度の撤廃に向けて是非、考えていただきたいと思います。転勤するのは経営者と希望者だけです。なぜか。転勤というのは極めて傲慢な考え方で、社員と地域の結びつき、加えてパートナーのことを一切考えていませんよね。転勤は製造業の工場モデルを規範とした、戦後の社会に特有のガラパゴス的な慣行が産み出したものです。地方は仕事がないから困っていますよね。東京から転勤させるのではなく、中途採用したらすぐ喜ばれるし、しかも、地縁・人縁があるわけですから、生産性も間違いなく高いです。今回、テレワークで、場所を問わないということは、飲みニケーションや転勤という悪習をやめるいいチャンスです。

このように、コロナ禍はいろんなことを考える良い契機になったと思います。この「奇貨居くべし」でコロナの経験をみんなで生かして女性の地位を上げ、上げるといふより常識で当たり前の世界に戻し、留学生を幅広く受け入れることでダイバーシティを深め、さらにみんなで勉強する。「メシ・風呂・寝る」の世界から「人・本・旅」の世界に社会を切り替えることによって、停滞している現状からワクワクドキドキする社会へと変革する。今、まさにその時が来ていると思います。



大阪大学中之島センターを主会場として開催しました