

第2回産業構造審議会 2050経済社会構造部会 議事要旨

日時：平成30年10月15日 10:00～12:00

場所：経済産業省本館17階 国際会議室

1. 出席者

委員等出席者：柳川部会長、相原委員、石田委員、大石委員、小玉委員、阪口委員、鈴木伸弥委員、鈴木亘委員、武田委員、轟委員、中畑委員、中原委員、浜田委員、武藤委員、安田委員、山本委員

経産省出席者：世耕大臣、滝波政務官、新原経済産業政策局長、風木大臣官房審議官、藤木商務・サービス審議官、江崎商務・サービス政策統括調整官、野原会計課長、龍崎経済産業政策局総務課長、南部産業構造課長、能村産業人材政策室長、西川ヘルスケア産業課長

2. 議題

健康寿命の延伸に向けた予防・健康インセンティブの強化について

生涯現役社会に向けた雇用制度改革について

3. 議事概要

(1) 滝波政務官挨拶

○滝波政務官

- ・ 新たに経済産業大臣政務官を拝命しました滝波宏文でございます。どうぞよろしくお願いたします。
- ・ 後ほど大臣からご挨拶がございますので、私から簡単に一言だけお話しさせていただきます。
- ・ 私は、もともと財務省の出身でありますけれども、政治家になってからは、地元が福井県ということもあり、エネルギー関係が非常に重要な課題ということで、経済産業関係の政策にずっと関わらせていただけてきました。今般、経済産業大臣政務官を拝命する直前は、参議院の経済産業委員会の筆頭理事をやらせていただいております、間口の広い経済産業省のさまざまな政策を勉強してきたところであります。

- ・ 今般、皆様とこの部会でご一緒させていただけることは、私にとって本当に喜びであります。第1回目の当部会で大臣からご紹介があったと聞いてございますけれども、世耕大臣と若手議員の社会保障に関する勉強会がございまして、そちらに私もメンバーとして参加しておりましたが、何人かの委員の先生方はその会でもご一緒させていただいてございまして、こうやってまたお目にかかることができ嬉しく思います。
- ・ 大臣と若手議員の勉強会では、今後の社会保障改革では個人の賢い選択を応援することが重要であって、国民一人一人がより健康で長く活躍できる社会をつくれれば、個人にとっても幸せになりますし、社会に全体にとっても支え手をふやすことになるといった方向性を打ち出したところであります。
- ・ この部会でも今後、個人の賢い選択、スマートチョイスを応援するために、個人に気づきの機会を与えるナッジの活用等々、具体的な議論を進めていただけるものと期待してございます。
- ・ 委員の皆様におかれましては、未来投資会議への提案に向けて、実効性の高い政策提案についてご議論いただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございます。

(2) 事務局説明

南部産業構造課長より、資料2、3、4に沿って説明

(3) 自由討議—健康寿命の延伸に向けた予防・健康インセンティブの強化について—

○阪口委員（大阪府高石市長）

- ・ 1番バッテリーを。できるだけ早目にやって楽になりたいと思っていますので、恐縮でございます。大阪府高石市長でございます。
- ・ 実は、前回、第1回目のときは、私ども市町村の側の国保といったものを中心にした健幸ポイント事業、3番目の先生おっしゃっていただいた予防インセンティブの部分になろうかと思いますが、実は本市は半分が内陸の密集した住宅地で、市域の半分が臨海コンビナート、ちょうど11キロ平米の5キロと6キロと分かれていますけれども、灯台もと暗しだったのです。
- ・ 実は、本市の地図があったと思いますが、臨海部には三井化学さん、D I C、大阪国際石油さん、そして日鐵住金建材さん、大阪ガスとエネ庁のほうでずっとお世話にな

っているのですけれども、そういう石油化学コンビナートということでございまして、従業員が約6,000人おられます。うちの人口5万7,000人ですから、6,000の方が全て人口になっているわけではないのですけれども、在勤の方でございます。

- ・ 工場夜景ということで、最近、工場萌えとか人気があるのですけれども、とにかくそのような製造の場所でありまして、企業立地促進条例とかいろいろしまして、おかげさんでこの間、企業もいろいろ頑張っていたいただいて、10年余りで330億円ぐらいの設備投資をやっていたり、固定資産税の償却資産をどんどんまけていったのです。最初2分の1を3分の1まで下げたり、防災対策はゼロだと。ジャパネットたかた作戦と呼んでいますけれども、とにかくそういうことで企業の皆さん方にしっかり設備投資やってくださいよということでやりました効果が上がりました。
- ・ 実は、大阪府下で大阪市、堺市、東大阪や大手と申しますか、大きな都市ばかりです。50万都市、80万都市云々ですけれども、うちは先ほど申しました5万7,000人で、何と7,948億円の製造品出荷額があります。非常に大きな成果を上げていると思います。
- ・ 実は、本市は全国の石油コンビナート等が所在する自治体、川崎市や北九州市など59市町で組織された全国市長会の石油基地自治体協議会の一員でございまして石油基地関する交付金もいただいております。また本市の石油コンビナートを構成する企業さんの1つである三井化学さんが灯台もと暗しの話ですけれども、ヘルシーマイレージ合戦というのをやったわけです。10年になります。10年間やられて、とにかく会社員の皆さん方の健康づくりをしっかりとやろうということでやっておられて、非常に成果が上がっておられて、健保財政も黒字になって、いろいろと職場環境もよくなったと。
- ・ 実は、もともと一緒に連携事業をやってみようかなと。例えばマイカー通勤をやめて、シェアサイクルで公共交通を使うとか、あるいは健幸ポイントも一緒にやってみようかとか、そんなことをふと思いました。ちょうど鈴木会長さんに怒られまして、無関心層が70%あるでという話がありまして、まさにそのとおりで、それを現役時代から関心層になってもらうということで終わります。
- ・ また後ほどお話ししますが、とにかく企業さんとたまたま近い自治体だからこそのことを、全国のいろいろな企業をもっているところと一緒にやっていたら、いいきっかけ、走りになるのではないかなと思っております。
- ・ 以上でございます。ありがとうございました。

○浜田委員（ビジネスインサイダージャパン 統括編集長）

- ・ 1から4にまたがってしまうのですけれども、今、高石市長さんもおっしゃったように、企業に勤めている人は、かなり健康診断を受けなさいというのが厳しくいわれるので、受診率が高まっているのでないかと思います。
- ・ 私も前は大企業で、今ベンチャーですけれども、今、健康診断とか受けないと、管理職に対して受けさせるとかなり厳しく会社からいってくるので、企業に勤めていない人たちの受診率をどう上げるかというのが、私は個人的に問題なのかなと思っています。
- ・ 先日、経産省の方の打ち合わせで、例えばがんの検診率が日本は非常に低い国と前からいわれているのですけれども、受けている人、受けていない人の職業別とか、職種別とか、企業形態別とか、雇用形態別とかのデータがありますかというのと、それが無いというようにおっしゃったので、まず受けていない人がどういう人なのかということを知ることが大事なのかなと思っています。
- ・ 個人的には、今の40代というのがちょうど就職氷河期が始まった世代で、男性の未婚化とか非正規率が非常に高まっている年齢だと思っています。この年齢に対して健康でいたいというインセンティブを与えるのが、企業としてやるというのが難しくなっているのではないかと感じていますので、この人たちをどのように個人として健康意識を高めるかというのは、集中的にやったほうがいいのかということを感じております。
- ・ 国の政策としても、これからむしろ企業に勤めましょうというよりは、副業化とか兼業化とか、もっといえばフリーランス化というのを政策として進めている中で、そういう人たちに企業によらない健康意識を高めるとか、健康診断を受けさせるということをどのようにやっていくのかは、今後の課題として考えたほうがいいのかと感じております。

○中原委員（有限会社ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ 私は、ご提示いただいた資料の3番目「予防・健康インセンティブの強化」と4番目「民間活力の活用」になります。前回もお話しましたとおり、高齢者の受け皿が必要ではないか感じております。受け皿となる場所として公園の活用を提案させていた

だいたいのですが、ほかにも、デイサービスの施設などは日曜日や夕方があいている状況です。

- ・ 私は今、デイサービスの事業者として、予防介護やリハビリ等を提供しております。こうした施設を開放して利用できないかなと思っています。新たに施設をつくってお金をかけるよりも、既存の施設を利用できないかと考えております。
- ・ あと、予防介護については、前向きに取り組んでいくことによって自立や重度化防止に繋がる方がいる一方で、頑張ってもできない方はたくさんいらっしゃいます。例えば、独居の高齢者は、要介護度が下がったとしても、これまで人の手をかりてきたからこそ、今の状況を維持できているケースがあります。よくなったから次の生活ステージに行くことは大事なことです、人の手を借りられなくなれば、今の生活が維持できない方もいることを押さえておく必要があると思っています。
- ・ 話を戻しますが、デイサービスの既存の施設を利用することで、いろいろな方が参加できるコミュニティになるのではないかと思います。例えば、新しい高齢者のボランティアであったり、その施設でよくなった人がまたそこで助け合ったりする、いい循環ができないかなと思っています。
- ・ 以上です。

○安田委員（大阪大学大学院経済学研究科 准教授）

- ・ 私からは、1と4に関連するお話として、個人からみるとある種のナッジ、気づきにつながり、事業者からすると4番の民間活力の活用につながるような話として、認証制度について提案というわけでもないのですけれども、ご紹介したいと思います。
- ・ 1個具体例ないかなと思っていたのですけれども、最近知った具体例として、国立循環器病研究センター、国循が最近取り組んでいるかるしおプロジェクトというのがあります。減塩食を進めていくための取り組みで、何をやるかという、実際、世の中にはさまざまな食品があるのですけれども、成分表の中で標準的にこの食品だったらこれぐらい塩分が含まれているという割合よりも3割以上減らした商品、かつ単に塩分を減らすだけではなくて、食感とかおいしさが損なわれていないかを実際に係の方が食べて認定を行うと。認定を受けた食品は、かるしおマーク、非常にわかりやすいロゴなのですけれども、これをつけることができます。
- ・ 何が狙いかという、当然、消費者からすると、最近、減塩食が注目を集めています

けれども、かるしおマークをみれば、きちんと第三者である国循のお墨つきがある食品だと。塩分が少ないけれども、味も損なわれていないということがわかる。

- ・ ビジネスモデルとしては、国循はかるしおマークを認定した食品が売れるごとに、たしか売り上げの1.5%だと思えるのですけれども、それが入ってくるという仕組みになっています。
- ・ 健康問題に限った話ではないのですけれども、食品であるとかサービスに情報の非対称性があるときに、どういった形でそれを乗り越えていくか。幾つかアプローチがあるのですが、認証制度というのは、その中でも民間活力をかなり後押しする、筋のいい制度設計ではないかと個人的には思っています。
- ・ その際に鍵となるのは、第三者機関できちんとクオリティを判定できる。利益相反とかが起きてはいけないので、今回ご紹介した国循のように、かなり公的な機関がそこに入ってくるというのは、成功の際の秘訣になるのかなというイメージです。
- ・ 当研究会、ナッジの活用をかなり掲げていますが、ナッジの精神というのは、もともと選択肢を減らさない。別名リバタリアンパターナリズムと呼びますが、パターナリストティックにあなたこれをしなさい、法律でいうと、ハードローでこれはこういう基準を満たさなければいけない、杓子定規に制度設計するのではなくて、自発的に利用者であるとか企業に選ばせる。選択の自由を与えるというのが基本的な精神です。
- ・ そういった観点から考えましても、認証制度というのは、かるしおを使うかどうかは当然企業に任されている。それを自発的に選ばせる、選択の余地を損なわない制度設計であり、かつ使われれば使われるほど認定機関にお金が入る仕組みなので、財政的な支援を第三者がする必要はないわけです。
- ・ ちょっと余談ですけれども、かるしおみたいな認定制度が機能する仕組みにも実は経済学的なからくりがありまして、最初のほうはどこもかるしおマークを使っていないので、つけると目立つ。目立つことによって自社製品が売れるという、表現に気をつける必要があるのですけれども、目立つための動機で賛同してくれる企業さんがいると。
- ・ 普及してくると、かるしおをつけていないことが恐らく目立つようになってくるのです。一度つけ始めると、言い方はあれですけれども、なかなか逃れられない。そういった意味でも、認証制度はただ意識の高い企業が参加して終わりではなくて、うまく流れをつくることができると多くの企業を巻き込んで、かるしおのケースでいうと、

健康促進につながるかもしれないといった取り組みをほかの分野でもやっていくというアイデアはあるかなと思いました。

- ・ 以上です。

○鈴木（亘）委員（学習院大学経済学部 教授）

- ・ テーマ3の健康予防のインセンティブという観点から発言します。資料がございますので、資料9をご覧いただきたいと思います。
- ・ まず、冒頭ページの「老人早朝大学」という施策は、前回発言した提案ですので繰り返しません。前は時間がなくしゃべり切れなかったので、念のためにポイントを資料に致しました。今日は、その次の3ページ目から、健康予防インセンティブづくりの装置として「医療・介護貯蓄勘定」というものをご紹介させていただきたいと思います。
- ・ 高石市長さんがおっしゃられたように、ヘルスケアポイントというのは、本人へのインセンティブづくりということで、現在、徐々に広がっているところでございますけれども、世界的にみると、こういうインセンティブづくりの1つの方法としてよく知られているのが、医療・介護貯蓄勘定です。英語では、メディカル・セービング・アカウント、略してMSAと言います。これは何かといいますと、医療とか介護にかかる自己負担とか保険料とか介護施設の入居料等に充てる費用を、自分で若いころから蓄えておいて、その貯蓄から支払うというものです。見た目は完全に銀行口座みたいなものです。
- ・ ただ、その銀行口座の使途が決まっているところが普通の銀行預金とは異なる点で、今言った様に、医療や介護用の支出にしか充てられません。そのかわりに優遇税制が付いていたり、公的補助がちょっと入っていて、得があります。基本的には自分で積み立てるといえるものです。
- ・ 一番有名なのは昔からMSAを実施しているシンガポールの例ですが、今はアメリカ、中国、南アメリカ等でもやっております。シンガポールを例にとってもう少し説明しますと、現役の内に、労使折半で個人口座に医療・介護用の貯蓄をずっと積み立ててゆきます。老後の支払い増のために若いころから備えるので、老後の安心につながります。
- ・ そして、低所得者は自分で医療・介護貯蓄勘定を十分に積み立てられないので、ある

程度の公的補助があります。また、高額医療費が発生する場合には医療・介護貯蓄勘定では十分に支出できませんから、高額医療費の保険制度が付属しています。これにより、医療・介護貯蓄勘定の破産を防ぐことができます。

- ・ 重要なポイントは何かと申しますと、シンガポールの場合は、一定金額以上の医療・介護貯蓄勘定を蓄えた上で、一定年齢までに取り崩しが少ないということになりますと、自分の年金として一部が受け取り可能になることです。つまり、老後になる時に貯蓄の残高がきちんとあれば、年金として使途が自由な口座に変換が可能になります。人は誰しも自分の金はなるべく使いたくないということをございまして、このような制度の下では、人々はなるべく健康を保って、医療費や介護費を使わないように努力することが、医療経済学の諸研究により知られています。自分の年金として受け取れるので、本人自身に健康・予防に気遣うというインセンティブが発生するのです。
- ・ そして、もう一つのポイントは、本人が亡くなった後にも、医療・介護貯蓄勘定に残高があれば、家族が相続できる制度になっている点です。このため、家族が本人の健康に非常に気遣うということをございまして、「お父ちゃん、お酒飲み過ぎないでね」というようなことを言うインセンティブが、相続が受けられますので家族にも発生します。まさに家族ぐるみの予防インセンティブが働くということです。
- ・ さらに、医療・介護貯蓄勘定の良さは積立方式の口座であるということです。我が国の場合、医療保険も介護保険も賦課方式の財政方式ですので、少子高齢化に非常に弱い制度になっています。一方で、医療・介護貯蓄勘定は積立方式なので、財政的にもサステナブルで、これからの時代に非常に適しています。現在の高齢者についても、老後の医療・介護費支払いが不安であるため、予備的貯蓄としてたくさんの金融資産を持っています。これらも、優遇税制や一定の公的補助を与えて、医療・介護貯蓄勘定に拠出してもらえばよいと思います。
- ・ そして、最後のポイントは何かという、将来の医療・介護改革を進める上での重要な前提条件になるということです。これからの医療や介護の改革では、自己負担率を引き上げたり、免責制度を導入したり、費用対効果に見合わない高額薬剤を保険収載しないなど、自己負担が増える方向で改革を模索せざるを得ないわけですが、そういう改革を進めるためには、きちんと自己負担が出来るための用意ができていなければなりません。その時に、医療・介護貯蓄勘定がきちんと整備されているということであれば、ここから増えた自己負担分を払えるということで、改革の合意形成がしやす

くなります。

- ・ シンガポールの制度は強制貯蓄ですが、日本では任意加入から初めてはどうでしょうか。

○大石委員（メディアヴァ 代表取締役社長）

- ・ 私の資料の2ページをあけていただけますでしょうか。ポイントの1、3と4になります。「健康づくり」を「健康のために頑張る、つらいもの」にしてはいけないと思っています。
- ・ インセンティブとしてポイントを与える、それをモノだとかお金に変えるというのも非常に有効だと思うのですが、モノからコトへといわれているように、コトも大事です。「参加して楽しい」、「仲間ができる」、「仲間と一緒にやって楽しい」、これが究極のインセンティブではないかと思っています。
- ・ 1つ事例をご紹介します。東急不動産の関連会社でイーウエルという会社がございまして、私どもも健康のところをパートナー企業としてお手伝いさせていただいています。イーウエルはウェルボックスという福利厚生代行サービスを提供しています。これは大企業を中心とて、約900団体、170万人が加入しています。この人たちの中の50歳以上のプレリタイア層、リタイア層の方を対象にして、「ネクステージクラブ」というサービスを提供しています。
- ・ ネクステージクラブはいろいろな会社を横断した形で、入っていただいて、いろいろな情報をお届けする。例えば私どもでしたら、健康情報をお届けするであるとか。ネクステージクラブでは、サロンやイベントも開催しています。例えば健康のためにセミナーをやるであるとか、鎌倉だとか世田谷を歩くようなウォーキングのイベントをやります。イベントによっては、10倍ぐらいの応募率があつて、非常に人気になってくるのです。
- ・ 何をいっているかという、中年以降になると自分の会社以外に新しいお友達ができません。同じような趣味の方々と集まって、サロンを通してウォーキングをして楽しむ。そこに仲間ができて、次また鎌倉でイベントがあつて、ウォーキングがあつたら行こうという形で、仲間に会えるということが非常に大きなインセンティブになるということだと思います。
- ・ 何をいいたいかという、ポイントだとかも非常に重要なのですけれども、どうやっ

て楽しみながら健康になるかということを考えていくということと、その中で、仲間づくり、友達づくりは、老後の楽しみと社会参加として有効ではないかと思えます。

- ・ 以上です。

○武藤委員（医療法人社団鉄祐会 理事長）委員

- ・ ありがとうございます。まず、資料の中で健康寿命を延ばすということが就労への悪影響を下げる、また病気による早期退職などによる生産性低下を下げ、生涯医療費へのインパクトを上げるといったデータが出ておりました。昨今、予防が本当に財政にどう影響を与えるのかという議論がある中で、このようなデータをきちんと広報すべきだと思えます。
- ・ それから、2つ目がナッジに関してです。インフォメーションを与える、パフォーマンスを変える、プロブレムソルビングなど、いろいろなステップがあるといわれています。健診についてはプロブレムソルビング、つまり何が障害になっていて、そのバリアをどう下げていくのか、そしてそれを社会としてどうやってサポートしていくのかがまだ十分確立していないと思っています。
- ・ 資料にもありましたように、忙しくていろいろ受診しない、健診を受けない方が多い中で、例えば予約をする、結果をみる、もしくは結果を保存することは、ICTを用いることで十分可能です。このようにICTは行動を抑制しているもののバリアを下げるかといった観点で、まだまだ活用する余地があるのではないかと考えています。
- ・ 実施率も公表されるということですので、ICTを用いたベストプラクティスも発表していただくと、参考になるのではないかと考えます。
- ・ 以上です。

○轟委員（ポピンズ 代表取締役社長）

- ・ ありがとうございます。当社は、30年間働く女性を支援するということを企業理念に掲げて、保育・介護・教育分野にて創業以来、事例を捉えた事業を展開してまいりました。今回、私自身、2児の母親としても「従来の概念」に対する問題意識を中心に、考えを述べさせていただきたいと思えます。
- ・ まず、資料2枚目でございますが、今回、私が申し上げたい「レットルの排除」ということなのですが、本日の4テーマでいいますと、1のナッジの活用に関する点にな

るかと思えます。

- ・ 個人にとってスマートチョイス・選択肢が多様であることが重視される中、私ども日本で働く人々や企業は、多様性を許容しない、高度経済成長時代の概念、常識の刷り込みに縛られているかのような事象に多々直面しております。
- ・ 病は気からなどとも申しますが、健康寿命の延伸やモチベーションの維持をどう図っていくかということは、レッテルの排除なくしては進まないのではと思っております。
- ・ 私は、海外経験が25年間と長いのですが、長年、日本で常識とされていますさまざまなレッテルやラベリングには驚くことも多く、時には窮屈すら感じる場合がございます。その代表としましては、まず1つ目に、女性だから、子どもがいるから、結婚しているからといったような言葉があります。これらは主に職場や上司の配慮として用いられるものと思いますが、時にはこれが本人自身のいいわけ、そして心のブレーキとして聞かれるような気がいたします。こちらは、海外では本当に聞いたことのないフレーズであり、非常識な態度とまでみられるような現状がございます。
- ・ 2つ目ですけれども、年齢相応というところで、一定の年齢に達しましたら、退職、退官する定年制であったり、孫ができる年齢になったら、おじいちゃま、おばあちゃまらしくあるべきというような概念も個人の選択肢、個性や能力をレッテルで排除する例といわれるのではないかと思います。
- ・ 例えば弊社の会長も、ここだけの話、絶対に孫にはおばあちゃんとは呼ばせたことがないといったところも、モチベーションが健康を守る免疫細胞とすれば、昨今ノーベル賞で話題になりましたオプチーボのように、モチベーションの働きを妨げる因子である「レッテル」を取り除くことが、健康インセンティブ前提として大切なことなのではないかと思うのです。以上、レッテルの排除のナッジを本日のテーマ4点目「予防、健康インセンティブの強化」にもつなげて、私どもの健康寿命の延伸に向けた意見とさせていただきます。ありがとうございます。

○中畑委員（株式会社日立製作所 代表執行役 執行役専務）

- ・ 日立製作所の中畑でございます。企業側からのお話を少しさせていただきたいと思えます。
- ・ 内容は、ナッジの活用とインセンティブに関連して、日立の健康保険組合は23万人の被保険者がおりまして、運営上、ナッジは非常に重要だと思っています。個人がどう

やって健康について確認する機会を増やすか、どこの会社もやっておられるかもしれませんが、健康ポータルサイトをつくって、インセンティブポイントを付与するといったことを、どんどんやらせていただいています。

- ・ それから、事業規模が大きいものですから、事業所ごとの評価マップ、健康マップ、表彰制度みたいなものも気づきの観点でやらせていただいております。
- ・ こうした取り組みの一方で、先ほどからコストの話が余り出てこないのですが、日立の健康保険組合の支出の3分の1超は、国のほうに拠出している高齢者の医療納付金ということでございます。健康づくりのところは、先ほどいったやり方でどんどん自分たちで能動的にやれるのですが、国全体というところになると、今皆さんがおっしゃられているようなところに関わってくるのかなと思っております。
- ・ そのとき、企業としても何かインセンティブというか、その取り組みがこういう成果に繋がっているのだ、だから医療費は下がっているのだというところを見える化していただくと、いろいろな施策はあると思いますが、そこをぜひお願いできればと思っております。
- ・ ナッジのお話が出ておりますけれども、今週19日に当社で日立ソーシャルイノベーションフォーラムというイベントをやらせていただき、そこにナッジの第一人者であるセイラー氏を講演者で呼ばせていただいています。もしご興味がある方はどなたでも無料でお越しいただけますのでご紹介いたします。
- ・ 以上です。

○山本委員（ミナケア 代表取締役）

- ・ ありがとうございます。資料の13でお話をしたいと思います。明るい社会保障で予防・健康インセンティブの話なのですが、2ページ目にありますように、予防をやっていてすごく楽しいです。何が楽しいって、予防の価値を皆さんなかなか気づいてくれなくて優先順位が低いとか、予防よりもっと楽しいこと、体に悪いことが山ほどあって、かつ手に入れやすいとか、病院の使い方が予防のフェーズを過ぎて、健康がなくなってから行くところだとみんな信じ切っているとか、楽しくてしようがなくとも8年もやっています。このあたりを前提に置きまして、最初、我々も健診が大事だといっていて、先ほど浜田委員からもお話があったのですが、厚生労働省もその辺はしっかり制度設計していて、今現状ですと、学童ではなく、仕事も余りしていな

いという人たちを除いては、40歳以上の全国民は対象になりますし、結構頑張っているのです。

- ・ 一方で、資料3ページ目になりますけれども、健診を受ければいいのかというと、健診を受けても病院にそもそも行かないよとか、健診を受けても何もしないよという人が思っている以上に多いわけです。そうしますと、ナッジのそもそも論に戻ってしまいますけれども、わかってはいるけれどもやれないというのがナッジで解決すべきところなのに、そもそもわかっていないではないかという話になってしまうのでナッジしている段階ではないよというところもたくさんありそうなんです。
- ・ 資料の4ページ目になりますけれども、我々のサービスをそのまま書いていますので、余り細かくいいませんが、一番下の事例3で書いているように、健康投資に向けたナッジに取り組む力自体を鍛えていかないといけません。ナッジしろと命令していたら意味がないので、そもそもわかっている人たちをふやしていこうというのが1つです。
- ・ それから、我々も経験上、家族、地域、企業と3つの大きなコミュニティでそれぞれナッジをトライしてきているのですけれども、誰からナッジをかけるというのが結構重要でして、余りコミュニティが大きくなり過ぎると、誰だか知らない人にナッジされても余りいうことをきかないというのがあるのです。
- ・ 前回もいいましたけれども、娘さんから言われるのが、ほとんどナッジを超えている気がします、相当効くことは経験上知っているわけです。
- ・ 一番最後のページに、きょうの4つのポイントのそれぞれに向けた提言があります。ナッジの活用という話だとかインセンティブ強化という話は前半の話で終わりにします。制度改革や民間の活用について相当細かく書いています。例えば右の一番上にありますように、囲みの2つ目なのですが、先ほど鈴木委員からもありましたように、生涯にわたって健康保険を考えなくてはいけない時代になっていますので、昔と違って万が一の保険ではなく必ず起きる事態への保険なので、積立型の保険によってどう予防にナッジするかを考えなければいけないよねというのは少なからず議論すべきと思っています。
- ・ 余り議題に出ていませんけれども、左下にありますように、研究開発、アカデミア側に予防のアウトカムに対するエビデンスづくりも同時に進行していかないと。今まさにいわれるエビデンス・ベースド・ポリシー・メーカーみたいな部分、このあたりをちゃんと振興していただきたいです。あとは細かく書いてあるので全部言い出すと

きりがないのですけれども、企業を動かす上で右下にあります、投資家の方々に健康投資の目線で企業評価をきちんとしていただくというのをここでは書いています。

- ・ それから、最後、1点になります。一番下の民間の活用というところで、下の囲みのトップに書いてあるのですが、行政がプレイヤーになるのか、サポーターになるのかもはっきりしてくれというのがありまして、具体事例ですと、健康スコアリングの話なのですが、我々ずっと類似の事業をやっていたのが、急にスコアリングを国でやりますよといわれてしまうと、お客さん側は国でやるというので、ミナケアさん使わなくていいのではないのみたいな話になるのです。スコアリングのような事業をやれやれと行政が言うのでやっていたら、行政自身がプレイヤーとして乗り込んでしまうというのは、我々からするとすごく困ってしまうところです。プレイヤーになる前に、サポーターでもっとやってくれればなど。その辺の線引きをしていただくと、民間としてどこに事業として突っ込むべきかというのがはっきりするという意味で、その辺もご検討いただければということでございます。
- ・ 以上です。

○鈴木（伸）委員（明治安田生命保険相互会社 取締役会長 代表執行役）

- ・ 保険の話が出ましたので、続けてそこに触れさせていただきますと、民間の保険会社も先ほどご説明がありましたとおり、個人の健康インセンティブに注力しているというところでございます。
- ・ 個人の健康状態に応じた保険をつくるというのは、今の流れになっていまして、恐らく来年、再来年にはより多くの保険会社が参入することになると思います。
- ・ 生命保険業界としては、医療関係のデータ、ナショナルデータベース、あるいはもっと細かいデータかもしれませんが、民間企業がアクセスできるデータの質、量をさらに拡充していただければと思っています。
- ・ それから、2つ目の点なのですけれども、これは先ほど来、健康に無関心な層をどう動かすのかというお話がありましたが、企業サイドでは従業員の健診受診にかなり力を入れています。
- ・ それ以外にも、個人別のポータルサイトを設けて、経年のデータを確認できるようにするといったことは既に多くの企業で行われていると思いますし、今後も健康増進に対するインセンティブ、ディスインセンティブをどう与えていくのか、企業は考えて

いくのだろうと思います。

- ・ 同時に、健保組合に関しては、とりわけ介護にかかる負担が大きくなっているわけですが、自分たちにとっては、直接的な効果がみえない部分になります。
- ・ また、企業から離れて1人で暮らしていらっしゃるとか、コミュニティにあまり参加できていない人たちについて、どのようにして健康への気づき、インセンティブを与えるかというのがとても難しいと思います。
- ・ 特にコミュニティが余り大きいとナッジも役に立たないというお話もありましたので、物理的なコミュニティとサイバー上のコミュニティをうまく活用して、インセンティブを与えていくことが重要ではないかと思った次第です。
- ・ 先ほどMSAのお話がありましたけれども、いきなり現金のアカウントではなく、各自治体や各企業で発行しているポイントを活用して、共通のポイントアカウントをつくってみてはどうでしょうか。以上でございます。

○相原委員（日本労働組合総連合会事務局長）

- ・ ありがとうございます。
- ・ 今回は、70年ぶりの働き方改革の大改正が行われていますので、健康増進のインセンティブは、働き方改革の話とセットで位置づけるのが適当と思います。
- ・ 新しい労働の文化、生産性に恵まれた生きがいのある働き方をこれから目指していくわけなので、労働文化はいわゆる健全な健康文化と表裏一体のものであるということを目指させていく必要があると思っています。
- ・ 今回の働き方改革は、労働者保護の観点が出ていますが、今後はブラック企業のように健康配慮が不十分であれば、競争力を失って、よりよい企業へ移っていくことを促進するという意味もありますので、労働者保護等含めて、よりよい健康配慮を伴う企業に対して働く人たちの目が向くということ、新しい競争のルール、健康のルールとするという観点が大事だと思います。健康インセンティブは、財政のアプローチからの論議では窮屈になりますので、幅広い観点が必要と考えます。
- ・ ナッジも情報がさまざまあふれています。ナッジの陳腐化もありますから、あの手この手で情報提供を進めていく必要があると思います。
- ・ 今後、多様な働き方がさまざま検討されていきます。就業期間中の特定保健指導なども大事ですが、みずからの健康データのポータビリティを高める、生涯にわたって自

分の健康管理をセルフコントロールできるという環境整備を進めることも大事だと思います。

- ・ 一方で、就業中も、仮に職が移っても、仮に地域に戻ったとしても、いかに健康配慮をグリップしていくのか、大変重要な観点だと思います。
- ・ もう一点、健康予防インセンティブを高めるにあたり、成果を重視し過ぎると、ニッポン一億総活躍プランに挙げているような全員参加型社会を目指す上では、生きづらくなってくるようなことがあるといけません。強者の論理ばかりに結果として立たないような包摂的な制度設計が必要となってくると思います。
- ・ その観点から、国民年金保険の繰り下げではなくて繰り上げを現在選択している人は、65歳未満の死亡率が他の制度と比べて高いということもあります。生活面や個人差など、制度設計上は両面が必要だと思います。
- ・ 年金の70歳以降への繰り下げ支給を可能とするか否かは今後の議論になりますが、65歳時点での給付水準を変更することなく、財政中立を前提に検討することも大変重要な観点だと思います。また、高齢者の就労環境の整備も大変重要と考えます。
- ・ 中小企業では企業年金を実施する割合が低下しています。退職給付がない企業の割合も増加しています。中小企業への配慮も大変大事という点を最後に申し上げておきます。以上です。

○石田委員（イシダ 代表取締役社長）

- ・ ありがとうございます。私から制度計画についてのお話をさせていただきたいと思います。
- ・ 政府のほうから生涯現役ということではいろいろ出ていますけれども、それに向けて我々中小企業としてどういうことを考えられるかなというご提案なのですが、これは今1人当たりがどこから収入を得ているかの図です。65歳まではざっくり企業から給与という形で出ていまして、65歳以降は年金、社会保障で賄うというところなのですが、これを今、定年延長でやるとか、できるだけ生涯現役でということに対して、企業としてもやりたいということでは考えてみましたが、実は人手不足でどの企業も本当は人が欲しいのが現状です。

その中で、ただ我々としては、こういう仕事をしてほしいのだけれども、時給1,000円だとちょっと厳しいなというときが結構ありまして、例えばスーパーマーケットな

どカードが散っているのを集めてほしいであるとか、ちょっとした配達をしてほしいとか、そういう場合に時給が700円、600円だったらぜひお願いしたい場合が結構ありまして、そういう柔軟な報酬体系が可能になれば、雇用の機会はもっとふやせるのではないかなというのが私の提案でございます。

- ・ ただ、700円、800円にした場合、足りない部分を政府から補助金であるとか、第2の提案になるのですけれども、補助金、給付金プラスポイントでいただけないかなということで、3ページの説明に入らせていただきます。詳細は避けますが、働いていただく業種によって、例えば一番下の介護であるとか、教育であるとか、人が足りなくて困っているのだけれども、なかなか値段と折り合わないというところに対して、働きに来てくれた人にはポイントを多目に差し上げて、まずは活性化を図ります。
- ・ ある程度までいくとビジネスモデルが確立してくると思うので、ポイントはやめてもいいかと思うのですけれども、介護であるとか、教育であるとか、医療であるとか、人が足りなくて困っている、ただ値段が合わないというところにポイントを付与する形で、もう少し活性化ができるのではないかなというのが2つ目の提案でございます。ただ単に個人の思いつきのベースであるのですが、ポイントをどこにつけていくか、年配の方でも使うカードならば保険証が思い当たりますが、結構プラスチック素材が多いわけですが、ただのプラスチックであるので、ここに記録媒体を入れたら、保険証というのは多分、誰でもおもちなので、ここにポイントがたまっていって、使えるというのが1つ現実的に考えられるのかなということです。もう一度まとめますと、柔軟な報酬体系をさせていただくと、雇用の機会がふやせられるよというのが1つで、2つ目がポイントカードというところ。3つ目が保険証というのが活用できないかという3つでございます。
- ・ 以上です。

○小玉委員（公益社団法人日本医師会 常任理事）

- ・ 日本医師会の小玉でございます。秋田県の会長も併任していますので、両面から意見をさせていただきたいと思っております。
- ・ ナッジの活用と予防・健康インセンティブの強化についてお話しさせていただきますけれども、ご案内のように2015年に日本商工会議所の三村会頭と当会の横倉会長、お2人の力によって日本健康会議というのが立ち上がりました。それに呼応するように、

各県で健康寿命の延伸ということで、さまざま取り組みをしているところでございます。

- ・ その中で一番問題のあるのは、どこの年齢層にターゲットを置いて働きかけるかというものがまず大きな問題になったわけですが、1つは子どものころからの健康意識の形成。それから、統計上も40歳ぐらいから徐々に医療費が高くなっているのは皆さんご承知だと思うのですが、やはり働き盛り、40歳ぐらいからしっかりとした健康に対する意識を醸成していくという働きが必要と。
- ・ 子供の場合は、どうしても教育の現場というのがありますから、教育の現場でしっかり生涯の健康づくりに対しての意識をしっかりとつくってもらうような授業をやっているということ。
- ・ それから、ナッジは40歳ぐらいから企業側で自分では健康だという意識が強いので、なかなか健診に向かう気持ちは向かないわけです。秋田県内では、青森市が先行的にやった医療機関において受診勧奨するという働きかけをしたのです。それをまねて、秋田県でも2年ぐらい前からそのような取り組みをしていて、ことしぐらいから全県にわたる医療機関を活用したナッジ、健診の受診向上のための意識を植えつけるということを推奨しているところでございます。
- ・ 本当は、医療機関側にインセンティブは要らないのですが、作業するほうとしては、何らかのインセンティブがあると、声かけが多くなるかもしれない。
- ・ それから、起業家の方々、秋田県は中小企業が主ですからオーナー企業が多いのです。オーナーに対する意識を変えてもらうことが大事だということで、企業に出向いてオーナーの方にちゃんと健診を受けてもらうということです。
- ・ それから、提案としては、健診を受けた次の日は休みにしようとか、そのような働きかけをしているということ。
- ・ それから、健康づくりの1つの、これは全世代に関係するのですが、自分の健康状態、例えば一生涯の健康アプリ、カルテみたいなのをつくって、それに全部健診とか食事の内容とか運動を自分なりに入れていくと。それで、1年間を振り返ったときに何らかの形で評価してあげて、採点してあげて、それをまた次の年に生かしていくという取り組みが必要かなという感じだと思います。アプリを使うにはそれなりのお金が必要ですから、国の応援も必要かなと考えているところでございます。
- ・ 以上でございます。ありがとうございました。

○鈴木（亘）委員（学習院大学経済学部 教授）

- ・ ナッジのところで、事務局からご説明していただいた資料について、思いつきみたいな話で恐縮なのですが、2点申し上げたいと思うのです。
- ・ まず、ナッジを活用して、健診データの通知の際に、将来の病気の発生リスクを知らせるとか、将来どういう医療費になるか知らせるとするのは、将来よりも現在を重視する人間の特性を改善するための措置で、まさに行動経済学で言う「近視眼性」の改善措置ということだと思います。ただ、これを自分自身の話として想像してみますと、私ならば、そのような恐ろしい通知が来ても、まずそれを見ないような気がします。私のようなメタボの人間にとって良いことが書いてあるはずがないので、恐ろしくて手紙を開けられないなという気がするのです。
- ・ そこで、このような通知を送るのだったら、本人よりも家族向けに親展で送るのが良いと思います。私の大学でも成績不振の学生の通知は親に送ります。奥さんとか子供に検診結果を通知すると、本人は恐ろしくてみなくても、家族に叱られるので健康に気遣うインセンティブが発生するので良いと思うのです。
- ・ もう1つ思ったのは、ナッジではないのですが、特定健診を受けさせるためには行動経済学で言う「損失回避性」に働きかけるのが良いと思います。特定健診や特定保健指導は、今は受診する場合に自己負担が発生する仕組みになっていますが、初めからその費用を保険料に含めて源泉徴収しておく制度にします。つまり、特定健診や特定保健指導の自己負担の費用は先払いにしておくということです。この場合には、人々は損失回避性といって、一度払ったものを失うことには非常に苦しみを感ずるので、特定健診や特定保健指導を受けないと損する感じがして、積極的に受けるようになると思います。受けないと損するようにデフォルトを変えてナッジを働かせることにするのです。
- ・ しかし、そのような制度は余りに人権無視だという批判があるようでしたら、まずは先払いで費用を徴収しておいて、特定健診・特定保健指導をどうしても受けない場合には、その代金を返却してもらうために手続が必要であるという制度にすれば良いと思います。そして、手続に来た人には人事部や産業医などが何故、特定健診や保健指導を受けないのかと言うことにするだけで、ずいぶん違うと思います。これもデフォルトを変えるというナッジです。
- ・ もう1つは、年金の繰り下げなのですが、これは結構ミステリーな話でありま

して、70歳まで繰り下げると、何と42%も年金がふえるのに、人々はほとんど繰り下げを選択しないのです。一方で、年金額がすごく減るのに繰り上げは利用者が多い。この辺りも、まさに行動経済学で説明すべき事象なのではないかと思っています。一つの可能性は、高齢者になるとますます近視眼的になったり、将来の状況の不確実性が増すので、繰り下げを選択しにくくなっているということなのかも知れません。

- ・ そこで思ったのは、繰り下げを利用した場合でも、一定額は事前に前払い、あるいは前借りができる制度にしてはどうかと言うものです。現在でも「年金担保融資」という制度がまだ存在していますが、それに似た制度にします。繰り下げを利用することにしていても、例えば失業や災害、事故、医療・介護費が嵩んだ際には一定額を前借りできるようにすることができれば、大分、安心だと思います。そして前借りができる条件は何かというと、健康をキープしていて長生きできそうであるということにします。検診データと組み合わせて、非常に健康で、この人は70歳以上でも相当生きそうであると予想できる場合には、そのような制度が使えるようにすれば、繰り下げを積極的に使うインセンティブになるのではないかと思います。

○山本委員（ミナケア 代表取締役）

- ・ 今の話にも少し関連するのですが、ナッジの話で、先ほど申し足りなかった部分がありまして、個人に対するナッジの話が今日よく出るのですが、地域も含めた組織、コミュニティにどうやって予防のインセンティブをもたせるかも考えたいです。これは、その根底にある健康というのは、個人もそうですけれども、コミュニティの共有資産であるというのがそもそもの発想のベースにあります。コミュニティへのインセンティブですが、健診だとか予防につながるプロセスに対してのいろいろな法令はあるのですけれども、アウトカムに対する評価、それからそれに対するペナルティ、またリワードをしっかりとやっていただければなというのがあります。
- ・ このアウトカム評価を個人に対しても、企業や自治体に対してもということで、既に厚労省がやられているのですが、それをもっと強化していただきたいというのが1つ。それから、先ほどの鈴木委員の話、私もすごく賛成なのですが、保険料率の設定自体がとにかく一律でなくてはならんことになっています。頑張っている健康を目指している人であろうと、暴飲暴食してしまっている人であろうと、保険料の設定が一律になってしまうと。ここは、一定の幅をもたせて、頑張っている人には率を軽減していいで

はないかということで個人へのインセンティブ、それから健康づくりに相応の投資をしている企業、または保険者であれば、高齢者向けの拠出金といわれるものをその分減らしたっていいではないかという具体的な財政インセンティブをつけてあげないといけないと思います。そして、その先に産業を振興する、成長産業へという発想もある中で、余りにも現状の制度に縛られてナッジも何もなく、指示、命令でやらせるのだ、やっていないのはけしからんのだけでは人は動かないではないのかなというの一言申し添えたいと思います。

○安田委員（大阪大学大学院経済学研究科 准教授）

- ・ 先ほど鈴木委員から挙げた年金受給の繰り下げなのですけれども、受給額がかなりふえる割に、引き下げを選択する方が少ないのはパズルだったのですが、恐らく関係しているのは、65歳から70まで引き下げたときに、その間、働いて所得があるともらえる年金が減ってしまうのです。なので、それが相当ディスインセンティブになっているので、それさえなければ、70、あるいはそれ以降も働き続けて、受給年齢を自発的に引き下げるという方がふえるのではないかと思います。
- ・ その際に、思い切った提案かもしれないのですけれども、ナッジ的なアイデアを入れるとすれば、1つ考えられるのは、何も申告しなければ自動的に引き下げる。希望すれば、もちろん65歳以降であれば、いつもらうことも可能だと。
- ・ さっきいった働くことのディスインセンティブの要素を外してあげれば、恐らく働いて一定程度の所得がある方というのは、継続雇用であれ、再雇用であれ、そんなに目先の年金が必要という方ではないです。そういった方は、何もせずにただ年金受給年齢が引き下がって、一旦リタイアされたりとか、健康を害されてお金が必要なときには、もらえる金額がふえているので、割と納得性のある仕組みになると思うのです。
- ・ 現状では、先ほど申し上げた70歳に引き下げても、働いている人はもらえる額が実際減ってしまうので、その部分がネックになっているということと、あと引き下げるために申請が必要、事務手続が煩雑、その2つの要素を変えれば、引き下げはかなり実現可能ではないかと思います。

○中原委員（有限会社ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ 2番目の「制度改革」についてお話しすると、10年程前から介護の人手不足がいわれ

ておりましたので、私どもの会社では、定年を70歳に引き上げました。定年を引き上げた結果、50歳ぐらいの方からの求人がふえました。応募者ご自身のキャリアを考えた際に、70まで雇ってくれるところに魅力を感じたようで、募集がふえました。

- ・ また、今、70歳定年と決めておりますが、80近くまで働いているヘルパーの方もいます。その方たちは、長く働き続けられる会社があって、長く働き続けたいから、自分自身で健康に気遣っているようです。
- ・ もちろん、そこには同僚や同じ職場の方の理解もありますし、昨今では、働き方改革や女性の活躍推進によって、柔軟な働き方とか、女性が活躍できるような企業づくりをする環境が整ってきています。これを高齢者の就労にも拡大していくことが非常に大事だと思いましたので、つけ加えさせていただきたいと思います。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ ありがとうございます。それでは、前半の議論はここまでとさせていただいて、私からも多少まとめた意見を簡単にお話しさせていただきたいと思います。
- ・ 1つは、やはり何人かの方からご意見がありましたように、企業だとか組織に所属していない人のインセンティブをどうやって考えるかというところです。ここはかなり重要なところで、幾つかの事例をご紹介いただきましたけれども、自治体との取り組みが重要になっているのは、この点にかかわることなのだろうと思います。
- ・ 2番目は、武藤委員からもお話があったと思いますけれども、せっかく技術が発達しているので、ICTを活用することで、ウインウインの関係をつくれるような仕組みをどう考えていくかというのが、ベストプラクティスを高度化させる上ではとても重要なことなのかなと改めて思いました。
- ・ それから、3番目ですけれども、いろいろなベストプラクティスをこれから広げていく、横展開させていくことがやはり重要なところなのだと思います。そのときにはやはりある程度の標準化、共通化だとか、きょうも何人かのご意見がありましたけれども、こういうものをどうやって進めていくかということが広がりをもたせていく上では重要で、こういう検討会の場でそのあたりのところで具体的なことができればいいのかなと思います。
- ・ 最後、4点目ですけれども、やはり民間サービスの活用ということになってきますと、ある意味で官民の連携だとか、橋渡しのルールをどのようにしていくかという

ころが重要で、この分野に限らず官民連携重要なのですけれども、線引きがうまくできていないと、両方がお見合いをしてしまつてうまく動かないというところがあります。このあたりも何かプラクティスを踏まえてできればいいのかなと思っております。

- ・ それでは、時間を使ってしまいましたけれども、前半の議論はここまでにさせていただいて、後半の議論に入る前に、世耕大臣がいらっしゃいましたので、ご挨拶をいただきたいと思えます。なお、世耕大臣、本日公務のため、11時55分ごろに中座されますので、どうぞよろしく願いいたします。

(4) 世耕大臣挨拶

○世耕経済産業大臣

- ・ おはようございます。委員の皆さんにおかれては、きょうも活発なご議論をいただきありがとうございます。官邸で会議等ありましたもので、おくれてまいって申しわけありませんが、前半の議論も経済産業省でしっかりと補完されている議事録で後ほど読ませていただきたいと思いますので、よろしく願い申し上げます。
- ・ 先日、新しい内閣が発足いたしました。安倍総理は、全世代型社会保障の実現をこの内閣の最大チャレンジと位置づけまして、また特に担当大臣も設置されました。高齢者の就労促進ですとか、健康寿命の延伸などについては、来年夏までに今後3年間の実行計画を策定することになっておりまして、未来投資会議において集中的に議論を進めるようご指示があったところであります。
- ・ 内閣改造直後の10月5日の未来投資会議では、私から前回のご議論を踏まえまして、当座の政策課題として、予防・健康づくりを支援するため、生活習慣病や認知症予防のための保険者インセンティブの強化、がん検診や健康スコアリングレポートの通知などによる健康リスクの見える化、高齢者の活躍促進のため、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げや高齢者未採用企業への雇用拡大、そして社会全体での中途採用の促進など、生涯現役時代に対応した社会保障改革や雇用改革の方向性について提案をさせていただきました。
- ・ 本日も議論いただいた内容やご意見についても、今後、未来投資会議において提案をさせていただきたいと思っております。例えばナッジの考え方によりますと、保険者や自治体による予防・健康づくりの支援ですとか、民間サービスやITを初めとするテクノロジーを活用した個々人の健康リスクの見える化などが重要となってくるわけ

ですが、保険者や自治体のすぐれた取り組みを横展開していくため、保険制度の中でインセンティブを付与していくことが重要であること。また、生涯現役社会の中で、高齢者に長く活躍していただくためには、就業や活躍の場を確保していくことが重要であって、そのためには高齢者の多様性に対する配慮が鍵であること、したがって高齢者就労、活躍の促進に当たっては、柔軟で多様な働き方ができるような制度設計を確保していくことが重要であることなどについて、この後のご議論も参考にしながら提案していきたいと考えております。

- ・ 委員の皆さんにおかれては、引き続き実効性の高い政策提案をご議論いただきたいと思いますし、その結果は必ず未来投資会議にしっかりと流し込んでいきたいと思しますので、よろしく願いいたします。

(5) 自由討議—生涯現役社会に向けた雇用制度改革について—

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ それでは、後半の議論に入りたいと思います。カメラ撮りはここまでになりますので、プレスの方はご退室お願いいたします。
- ・ 後半の議論、生涯現役社会に向けた雇用制度改革について、事務局から最初のところでご説明いただきましたけれども、これについてご意見のある方は同じようにネームプレートを立てて示していただければと思います。では、最初からお願いいたします。

○阪口委員（大阪府高石市長）

- ・ 毎回1番バッターで、できるだけ早くやって楽になりたいという思いで恐縮でございます。
- ・ 先ほどもいろいろと大臣おっしゃっていただきましたナッジ、あるいはまたインセンティブ、非常に重要なキーワードだと私ども自治体も認識しております。
- ・ 特に実は本市のみならず、資料を用意させていただいていますけれども、5ページか6ページになろうかと思いますが、私ども、実はスマート・ウェルネス・シティといひまして、健康のまちづくり、健康都市づくりをしていこうというグループの一員でもあります。
- ・ 新潟県の見附の市長さんがリーダーで頑張ってくれているのですが、10年来、筑波の

久野先生という方と一緒に取り組んでまいりました。いわゆる歩きたくなるまちづくり、まちづくりも健康なまちにしていこうということで、国交省さんのご協力いただきましてやってきたわけです。

- ・ 実は、先ほどの無関心層という議論はあったと思うのですが、やはり改めてそういうことの参加意欲を高めるために、健幸アンバサダーといったものを200万人体制にもっていこうではないか。ある意味、ナッジの1つかなと思っているのですが、ロコミで参加しようよということをどんどん広げていくことが大事なと。
- ・ そして、インセンティブのほうは、健幸ポイント等もございますが、特に民間活力等の関係もございまして、S I Bということで、ヘルスケア産業課のほうでもいろいろお世話になってはいますが、やはり民間活力を活用した健幸のまちづくり協議会という組織をつくりまして、どんどん進めていこうということでやっております。
- ・ あと、戻りますが、実はきょう、新幹線で久しぶりに本を読んできて、楠木新先生の『定年後』という本なのですけれども、私も実は62になりました。62というとおじいちゃんかなと思ったのですけれども、郷ひろみも62ですから、決してそうではないなと思っているわけですが、要するに楠木先生の話を知ると、60歳から74歳まで、15年間を黄金の15年間だと。この人生最大のラストのチャンスだということで、どのように生き生き生きるかというのを考えたらどうだという話がありました。
- ・ そういった観点で考えれば、どんどん知恵が膨らんでくるのではないかと。黄金の15年ですから、きょうは黄金のネクタイをしています。
- ・ そんなことで、我々自治体のほうも資料はありますが、頑張ってトライしていきたいと思っていますので、民間の企業の皆さん方もぜひともご協力いただきたいということで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

○中畑委員（株式会社日立製作所 代表執行役 執行役専務）

- ・ 中畑でございます。硬い話になって申し訳ないのですが、前回いろいろお話をさせていただいたところ、もう一度お話しさせていただきたいのは、生涯働く社会をつくるためには、雇用のあり方を変えなければいけないだろうということです。
- ・ 1つは、必要な仕事はどんどん変わってきています。デジタルゼーション、R P Aもあり必要な仕事が変わっている中で、本人がやれる仕事とのギャップが大きくなっていることは、生涯働く社会を実現するにあたって解決すべき課題であるということが

1つ。

- ・ それから、2つ目は、キャリアは自分でつくるという意識。受け身ではないというところが非常に重要で、もし受け身の人が多いとしたら、これで雇用年齢を65歳、70歳に変えていくとなると、多分、企業の競争力を落としますし、ひいては日本の競争力を落とすということになるかなと思います。
- ・ これらに対応するためには、前回申し上げたとおり、人事マネジメントをジョブ型にするということです。
- ・ そのためには、ジョブを明確に定義しなければいけないと思います。妥当な給与を年齢に関係なく払う。エイジフリーというところにもっていき、働いている人たちがそれを認識するというのも必要かなと思います。
- ・ そのためには、前もいいましたが、職能給というのはなかなか難しいと思っております、そこはジョブ型に変えていかなければいけないだろうと考えています。
- ・ それから、今、同一労働同一賃金の議論がありますけれども、正規、非正規の格差是正の話が主に議論されますけれども、私はどちらかというと正規社員の年功的な部分をどうするかというところに当然いくと思っております。
- ・ 先ほども、日本は賃金が50歳のところで一番高いと。ほかの国に比べてということで、この辺のところは年功的に上がっていった部分があるだろうと思いますので、当然、本人にはチャンスを与えた上で、どうするかということを考えていかなければいけないということです。
- ・ 必要なジョブと本人のスキルにギャップが出れば、何を教育しなければいけないかという学び直し、リカレントにつながってくると思いますので、そういう形でやっていくべきかと考えます。
- ・ 中途採用の話をさせていただきますが、これをやるためにもやはりジョブ型にしていけないと、労働移動は起こらないと思います。日立は、今、新規採用600人、中途採用300人という規模でやってきていて、だんだん増やしてきているのですが、今まではそういう人材が中途採用の市場に出てこなかったのです。これが今、年間311万人転職者が出てきているということで、大分状況は変わったと思っております。
- ・ 事務局説明の内容で、生産性、成果に応じた評価、報酬について、資料23ページに記載がございました。
- ・ 報酬体系について、日立はジョブグレード制をグローバル共通で入れたのですが、全

世界のポジション、課長以上の5万ポジションを全部同じ物差しではかるということをやった上で、外国人と日本人と一緒に働く環境を整えていくということが必要であります。報酬体系のところは、仕事の価値に応じて柔軟に対応するということが必要だと思っております。

○中原委員（有限会社ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ 生涯現役に対応した雇用制度改革ということで、先ほど年代別という話がありましたが、まず今から準備する若い世代にセカンドキャリアという記載があります。
- ・ 私たち、青年会議所でもパラレルキャリア、セカンドキャリアに関して取り組んでおりまして、長年同じ会社で働いてきて、いざ会社以外の新しいコミュニティづくりとか、ボランティア活動をするといってもなかなか踏み出せないのです。
- ・ 今のうちからコミュニティをつくっていくことが非常に大事だと感じます。いわゆる私たち青年会議所みたく、会社、経済活動をしながら、新たなコミュニティがあるということは非常にいいことだと感じています。
- ・ 青年会議所は40歳で卒業することになります。あいにく会社が倒産してしまった先輩方もいますが、その後、粘り強く生き残っているというか、そういう方を見比べていくと青年会議所のネットワークを使いながらいろいろな人生を設計しています。働いている世代のうちにコミュニティに参加していくことの大事さを痛感した経験でした。
- ・ 世の中にはどういうコミュニティがあるのかというと、今、一番チャンスかなと思うのは、オリンピック・パラリンピックではないかなと思っています。ボランティアを集めているところですので、ボランティア期間だけで終わらすのではなくて、その後もどうやって繋がっていくのかということも考えていく必要があるのと思いました。
- ・ また、高齢になってからの働き方というところで、最近、岡山市が高齢者の生きがいづくりを狙った福祉施設での就労を可能とする特区になった記事を見ました。ちょっとずつ介護状態が良くなっても、なかなか就労には結びつかない状況。介護状態が軽くなった人や介護を卒業した人が、自分の経験をもとに支援する側に回ってもらう仕組みは注目できると思っています。
- ・ 簡単な作業をやりながら、お金を稼いだり、ある程度よくなっていったら、相談に乗ったり、利用者の支援をしながら、そういう方でも先ほどの話に出てきたような、700円ぐらいで働いてもらえればいいな、といった企業につなげていくマッチングの

ような仕組みが制度の中でできていくと、雇用の流動という形にもなっていくのかなと思いました。

- ・ 以上です。

○相原委員（日本労働組合総連合会事務局長）

- ・ ありがとうございます。先ほど1回目の発言機会のときに、働き方改革と健康はセットで進めるべきだという点を申し上げました。それに補足して、1点だけ申し上げたいと思います。
 - ・ さまざまな企業規模の皆さんと話をしていると、ワーク・ライフ・バランスなどは、大手企業の恵まれたところでの議論になりがちだという受け止めがあります。中小企業などでは、そういう議論までたどり着かないという意見も散見されます。
 - ・ 今回の健康やナッジを考えていく際には、働き方改革の労働と健康と、生涯という観点を1つのメッセージで出していくのが必要と思います。
 - ・ 明るい社会保障と題されていることは大変結構なことですが、明るいというのはどういう意味か、私たちが目指す社会像とどのようにセットしていくのか。人々や企業の行動原則を改めていく上で、今後さまざま議論されていいと思います。
- 一方で、労働移動の全てを否定するつもりはありませんが、慶應の山本勲先生などによれば、労働移動も一定の流速までは効果があるけれども、それ以上を超えると企業業績にも悪い影響を与えるという研究成果もあります。雇用流動については、多面的な評価なり測定が必要と考えているところです。
- ・ 私からは以上です。

○浜田委員（ビジネスインサイダージャパン 統括編集長）

- ・ 先ほど中畑さんがおっしゃったことに補足というか追加させていただきたいのですが、やはり私自身も転職した身からというと、1社で培ったスキルとか知識というのが、なかなかそれだけでは生涯使えないなと自分自身も感じております。
- ・ 前回申し上げたのですけれども、やはりキャリアの棚卸しを柳川先生が本で書いていますが、40歳定年制ということ自分で一回意識して、一回そこでして、40代ぐらいからその後の定年後のキャリアをどうしていくかということ個人で考える時代がきたのかなというのは思っておりますし、むしろ若い人たちはもっと早くからそれを始

めているなということを感じています。

- ・ 転職願望が非常に高まっているのですが、1つ個人的に今後問題になるかなと思って
いますのが、人事の方なども意識していらっしゃるけれども、今、日本の企業は
長く働くことを前提に退職金制度を設計しているので、転職を繰り返していく人たち
にとって、退職金はほとんどもらえない人生になってしまうのです。ということは、
老後の資金をためられないということがまだ若い人たち気づいていないのですけれど
も、人事関係者の中で非常に指摘する人がいます。なので、退職金の設計自体も長く
働いた人こそ報われるような、設計自体を見直していかないと、なかなか雇用の流動
性は高まらないのかなと思っております。
- ・ 私自身は、もちろん安定した職を得るというのは、個人の幸せにつながると思うので
すけれども、なかなか雇用の流動性づくりというと、若い人たちは非常に閉塞感を感
じていますので、中途市場の活性化というのは今まだまだ低いと思いますので、もう
少し活性化したほうが良いと思っています。
- ・ 結果的だとは思いますが、日本企業を取材していると、ダイバーシティとい
うと、イコール女性の活躍となっているところが多いのですが、そうすると私自身
も女性の管理職として働いてきて、女性だけが男性のモノカルチャーに立ち向かうの
は非常にしんどいのです。ここに例えば中途採用の方とか外国人の方が入ってくると、
やはりそれまでの企業で当たり前のようにとられていたカルチャーに対して、これは
違うのではないのかとか、もっとこうしたほうがイノベーションが生まれるのではな
いのかということで、企業にとってプラスになるのではないかと考えておきまして、
中途採用がふえるということは、結果的には女性活躍も若手の活躍もしやすくなるよ
うな企業文化になっていくのかなと思っております。

○轟委員（ポピンズ 代表取締役社長）

- ・ ありがとうございます。スマートチョイス・賢い選択肢の1つで、生涯にわたって活
躍し続ける選択肢というテーマでございますが、特に私は女性の働き方改革について
問題提言をしたいと考えております。
- ・ こちらは、ナッジならびに意識という点が非常に大切だと思っております。資料の3
ページ目になりますが、まず1つ目には「女性の子育て経験や介護経験が立派なキャ
リアである」ということです。これは個人への気づき、そして私どもの保育・介護・

サービス業界における気づきであります。

- ・ 先ほど資料の中で福祉業界の中ではまだまだ高齢者の就労率が低いというご指摘がございました。当社で活躍する人材とそのキャリアをみるにつれ、子育て、介護というご自身の人生の経験そのものが、実は即戦力になるという実感がございます。やはり年齢を問わず、人生の先輩として高齢者様の子育て、介護の知見や生の体験に加えて、保護者様の目線にもきめ細やかに対応できる子育て経験者としての知見を使って、ぜひ労働集約型の産業に参画していただきたいと思っております。私たちにとって、アクティブシニアの層は、やはり救世主でございます。
- ・ 2つ目は、「50代、60代からのエグゼクティブ志向」という考え方です。子育て、介護が女性のキャリア形成につながる財産であることに加えて、男女の平均寿命の伸び、特に女性に顕著であることから、女性がキャリアアップ、エグゼクティブを目指す年齢は、人生の後半、例えば50歳、60歳からでもよいのではないかとしようにも思えるのです。
- ・ 資料にございました男女の平均年齢と雇用年齢のデータにございますように、女性は出産、育児によるキャリアを中断せざるを得ない時期がある一方、平均的に男性よりも長生きでございます。したがって、女性がエグゼクティブを目指すのは、そこからでも50代、60代でも構わないのではないかと。キャリア形成のありようが、シェリル・サンドバーグさんもおっしゃっていましたが、今までいわれているキャリアラダー、全員一律に上り続けるのみのラダー型ではなくて、たくさんの道があるジャングルジム型が主流になってくのは女性に限らないと思います。なので、これらの人材の活躍を支えるために、私ども企業としては、人事制度、賃金規程、そして兼業規程を整える必要に迫られているとも感じております。ありがとうございます。

○大石委員（メディアヴァ 代表取締役社長）

- ・ 医療・福祉分野、また事務職で高齢者の就労が進んでいないという話に関してです。高齢者が医療・福祉分野で、というとヘルパーさんとして働くということがイメージに浮かびます。ただ、それだけではなくて、就労の機会は色々あります。例えば、地域を支える医療機関においては、経営に問題があるところが非常に多いのです。ご存じのとおり、民間病院の4割ぐらいが赤字で、自治体病院は9割近く赤字になっています。こういう医療機関の経営を支え人材として、高齢者が入れるのではないかと考

えています。

- ・ ただ、それはそんなに簡単ではなくて、「仕掛け」が必要です。私どもは事業の1つの柱として病院の再生をやっています。病院の再生をやっていると、地方の医療機関には多くの銀行員の方々が定年後の転職、もしくは出向されて入っていらっしゃいます。銀行員の方々の数字が読めるという意味では経営のプロです。ただ、それだけではなかなか病院の経営は難しく、結果的には十分に貢献できていないという残念なこともみてとっております。
- ・ 背景としまして、医療機関の経営には特殊知識が必要であることが挙げられます。例えば診療報酬であるとか、介護報酬の制度ですとか、もしくは理事長一族を中心とした独特なガバナンスの方法、診療科や看護部により構成される縦割りの組織、経営企画機能の不存在、等のいろいろな課題がございます。そうなってくると、単に銀行員を医療機関に送り込むというだけでは経営ができなくて、「仕掛け」が必要になってくる。
- ・ 私どもがやっているプログラムをご紹介します。私どもの会社で、金融機関の方に有料で、医療経営を伝える研修プログラムを提供します。また、出向、転籍した後に、継続的に、出向、転籍した先の医療機関の数字をモニタリングして、定期訪問や遠隔でのアドバイスをしたり、指示をしたりさせていただいています。
- ・ また、そもそもその医療機関を経営再生するための計画をつくることをプロの目でお手伝いするという仕掛けをもっています。出向、転籍された方が、そこまで出来るようになるのは難しいのですが、経営数字が読めると進捗をモニタリングすることはできます。全部がこういう形態でやっているわけではないのですけれども、全国で100以上の病院の再生を実現しました。
- ・ 何をいつているかという、最後のページをごらんいただきますと、高齢の方々が違う業界に飛び込んでいくときには、成功させるステップが要るのではないかと考えています。
- ・ 1つ目は、皆さんもおっしゃっていますが、早目の心構え。2つ目は、ソフトランディングのいろいろな仕組みが要るのではないかと。例えばそもそも持っている能力が生かせるということであるとか、研修などの教育の仕組み。3つ目は、新しいところに飛び込んだ後も、継続的な支援の仕組み。これらがあることによって必ず成功させる。成功すると、次に続く人たちがいるという良循環をつくっていくべきだと思います。

います。これは1つの事例ですけれども、いろいろな業界で似たようなことがあるのではないかと考えております。

○武田委員（株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長／チーフエコノミスト）

- ・ ありがとうございます。私も本日、働き方改革フォローアップ会合に出席しておりましたので、おくれまして申しわけございませんでした。
- ・ 意見を2点申し上げます。
- ・ 第1に、生涯現役時代に対応した雇用制度についてです。先ほど黄金の15年というお話をいただきましたけれども、エイジフリーで働き続けられる社会は、私も理想と考えます。しかし、その実現には、先ほど他の委員からもございましたけれども、職務の明確化とそれに基づく公平な評価、報酬制度が前提として必要ではないかと思えます。
- ・ デジタルイノベーションによるタスクの変化が予想されていること、また、地域での就労をこれから進めていくという観点でも重要な論点ではないかと思えます。
- ・ では、現状がどうなっているのか、弊社の研究結果を簡単にご紹介したいと思います。参考資料10をごらんください。
- ・ 1ページ目は、米国のO n e tのデータをもとに、現在の日本の人材ポートフォリオを2軸4象限に分けて分析したものです。縦軸は業務のルーティン度合い、上に行けばノンルーティン、下に行けばルーティン度合いを示しています。横軸は分析的なタスクと手仕事のタスクの度合いを示しております。丸の大きさは職種別の就業者数の大きさをあらわします。
- ・ 詳しい解説は割愛させていただきますが、次のページにございますとおり、日本では左下のルーティンでマニュアルなタスクの割合が欧米に比べると高く、44%という結果になります。また、右上のノンルーティンでコグニティブなタスクについている方の割合は16%と、これはむしろ欧米より低い結果になります。
- ・ また、それらの関係と年収がどのようになっているかみましましたのが次のページです。左側、米国は職務でノンルーティンの度合いが高まるとともに、平均年収が上がっていくのに対し、日本はルーティンだろうが、ノンルーティンだろうが、比較的フラットという状況でございます。
- ・ 今後、職務に対し公平な報酬制度を実現していかなければ、企業へ一律に定年引き上

げを要請しますと、若者がより付加価値の高い、定例的ではない業務に取り組む意欲が高まらない可能性があるほか、70歳まで雇用が確保されていると思えば、どんなに政府が学び直しだと音頭をとっても、学び直すインセンティブも湧かない可能性があり、結果的に長い目でみて、日本の生産性低下につながっていくのではないかと危惧いたします。

- ・ したがって、65歳以上の継続雇用、エイジフリーはもちろん望ましいのですが、同時にこうした慣行も見直していかなければいけないと思います。
- ・ 第2に、浜田委員もご指摘されました転職が不利になる退職金制度などですが、それについても私は問題意識をもっております。40歳でセカンドキャリア支援という話もございましたけれども、退職金が線形ではなく非線形になっているので、かなり躊躇される方が周りに多いという印象をもっています。
- ・ また、再就職したとしても、勤続年数の度合いで次の職位に上がる際に、影響される慣行も問題ではないかと考えています。
- ・ 国内では質の高いリカレント教育やマッチングさせる仕組みと同時に、今申し上げたような退職金制度や企業のさまざまな制度を見直していかなければいけないと思います。
- ・ まとめますと、1つは、職務の明確化とそれに応じた報酬制度、2つ目は転職が不利にならない年金・退職金制度の再設計、時間がなくて3つ目、4つ目は割愛いたしましたけれども、3つ目はリカレント教育の質を担保、確保する仕組み、4つ目は人材マッチングのサービス化。それらが組み合わさって、初めて生涯現役で柔軟な働き方が可能になるのではないかと思います。
- ・ 長くなりまして申しわけございません。以上です。

○山本委員（ミナケア 代表取締役）

- ・ 今の武田委員のお話にも少しつながるのですが、2050年の産業構造という話の会議でするので、少し大きな発想が必要かなと思ってまして、3つあるのです。
- ・ 1つは、先ほどの資料にもありましたけれども、賃金カーブが年功序列型になっていますが、家族のあり方ですとか教育費みたいなのを考えたときに、50代にたくさんお金をもらうよりも、30代、40代のほうがよっぽど使うのではないかと、そっちに合わせましょうよという話と、それにひもづいているのですが、退職金を当てにしない

とまずいという賃金設計のあり方自体がもはや時代おくれだという発想から始めないと、要は企業が今は人材を長く囲い込むように賃金設計しているというだけになっていて、少なくとも今の働き手に関しては、それをよしとっていない若手もいれば、それがゆえにここで幾らリカレントといったところで、次やれる仕事はないのだよねという高齢者の二分にされているだけではないかという気がするわけです。

- ・ そういう意味では、きょう、青野委員がいらっしゃらないのでかわりにいうようになってしまいますけれども、副業ですとか留職のあり方というものをもっと進行していかないと、我々も実は中小ですが、大企業からの留職を受け入れていまして、非常に活躍していただいているのですけれども、こういう事例をもっとふやさないといけないと思います。
- ・ 留職を見ていて分かったのですが、留職する個人は、これによって本拠地での在籍期間が減るのではないかというこれまでどおりの発想で考えますし、もう1つは出す企業側も出してしまって、ベンチャーみたいところが魅力的に映ったらどうなるのだろうと心配し始める。それは会社の魅力の勝負の問題で、本人の問題ではないはずなのですけれども、発想が今そうになっているのをどう揺り動かすかというのを考えなければいけないと思っています。
- ・ それから、3つ目は、もっと大きな話になってしまいますけれども、全体の話を通してなのですが、そもそも高齢者の定義を変えたい。日本から60とか65で切るのをやめて70にしますと発信するとか、あとは人口のトップ何パーセントを高齢者と呼ぶ可変式にしますとか、そのぐらいやってくれないと、そもそも高齢者にも気の毒だと思うのです。60になると還暦のお祝いはいいのですよ。でも、それで定年だとか高齢者に入ってしまうとか、本当に気の毒でしょうがないので。要は、人口の多いベビーブーム世代はなかなか高齢者になりにくいとか、そのようにしてくれないと。働くインセンティブという点でも、高齢まで働くというインセンティブが全く働かないので、来年変えろとはいいませんけれども、2050年の会議ですから、そのぐらいやっ払いこうよという話をできればと思っています。
- ・ 以上です。

○安田委員（大阪大学大学院経済学研究科 准教授）

- ・ 幾つかお話ししたい論点があるのですけれども、まずは先ほど来、いろいろな形で現

状の雇用慣行みたいなものが働き方の多様化を阻害しているのではないか。その際に、年金みたいにかなり国の制度設計と関連するものもあれば、その企業が培ってきたある意味ローカルルールみたいなものが恐らく混在していると思うのです。

- ・ 後者に関して、もちろんこういったプラクティスがいい、悪いという議論は、それはそれで意味があることだと思うのですが、果たして国としてどこまでそこを考える必要があるのか。非常にドライな見方をすれば、古い雇用慣行があつて、人材を生かしていない企業は業績が下がってくるはずですし、中長期的につぶれるだろうという発想に立つと、そこに余り口出しをする必要があるのかという印象はあります。
- ・ ナッジの精神からいうと、外からこういった雇用慣行がいいか悪いかと口出しするのではなくて、多様な働き方を実現するような制度設計にして選ばせる。
- ・ そういった発想で考えたときに、実際皆さんが挙げられた雇用慣行は、私自身も同じだと思うのですが、どうやれば慣行をスピーディーに変えていくようなインセンティブを企業に与えられるかというのが次に考えるべき点ではないかと思います。
- ・ 今回の資料で、私自身も新しい気づきでしたし、励みに感じたのは、雇用とか働き方の多様性、流動化といったときに、転職市場を厚くするというのはぱっと思いつくのですが、そうではなくて、レンタル移籍であるとか副業、スポットコンサルティング、現行の雇用ルールを余りドラスティックに変えないまでも、徐々に変えていく。徐々にそういった会社を超えて活躍する人材がふえると、恐らく自発的に古い雇用慣行を見直そうとする企業がふえてくる。あるいは、そこを見直せない企業は、人をとれないという状況に恐らくなると思うのです。
- ・ なので、議論の進め方として、雇用慣行がいい、悪いという議論はもちろん重要なのですが、悪い雇用慣行をどうやって自発的に企業を変えていける制度設計につながるか。そこを話していったほうが建設的ではないかと感じました。
- ・ もう一点、明るい社会保障に関して、社会保障も健康の問題でも、とにかくややもすると高齢者はややお荷物だと。それをどうするかという発想になりがちなのですが、明るい社会保障で理想的には若い世代であるとか、中堅世代にできないようなプラスの要素をシニア層がもっていると。
- ・ 1つご紹介したいのは、今、高知工科大にいらっしゃって、長らく阪大にいたのですが、西條先生という方がやっているフューチャーデザインというおもしろい研究がありまして、何をやったかという、短期の問題ではなくて超長期。彼が実際に

やったのは、2050年に大阪の吹田市で新しい産業を起こすために何がいいかというのを、ワークショップを開いて、いろいろな世代、属性を問わず、人を集めて議論させるのです。

- ・ その場で一番建設的な議論が出てきたのはどういうグループだったかというのと、まず最初にロールプレイをさせるのですけれども、あなたは2050年の20歳の若者だと思って意見を出してくださいと。若いも若きも関係なく、そこで一旦、それぞれの実社会でのロールをリセットさせるのです。議論させたところ、若い世代よりもシニア層からおもしろいアイデアがたくさん出たと。それは、ユニークさでもそうですし、実は実現可能性も高い。
- ・ 考えてみれば当たり前で、人生経験豊富なので、荒唐無稽なアイデアは出ない。しかも、自分が生きてもいないような数十年先のことになるので、非常に冒険的なアイデアを出せるのです。
- ・ ところが、実際の企業とかで取締役にいっちゃるようなシニア層の方というのは、恐らく数年先のことしかみていない。そういった短期的な問題設定になってくると、今の属性から逃れられないので、非常に保守的なアイデアに終始するのです。
- ・ なので、シニア層の活用といったときに、今一例ですけれども、何らかのフレーミング設定を変えることで、物すごいノウハウ、ちょっと考えれば、高齢者に肉体労働させるというのは、余り筋のいい活用の仕方ではなくて、アイデアで貢献してもらったほうがいいのですけれども、そこはまだまだ伸びしろというか活用できる余地があるのではないかと思います。
- ・ 時間がきてしまったのですけれども、明るい社会保障に役に立つというか、活躍する高齢者というビジョンを何らかの形で研究会としても入れると、動きが促進するのではないかと考えました。

○武藤委員（医療法人社団鉄祐会 理事長）委員

- ・ 私も安田委員がおっしゃったことに賛成するのですけれども、恐らく新しい雇用形態を取り入れているところにだんだん人は動いていって、結局そちらが生き残っていくということは起きると思います。雇用形態を余りドラスティックに変えるということはなかなか難しいと考えますが、いただいた25ページの資料をみますと、若い人はどんどん安定した仕事につきたいといっています。つまり、何かしら制度の変化がない

と、促されてはいかないのだなということを感じました。一方で、今の30代、40代のほうが少しリスクをとるようになっているようです。

- ・ 私の会社の例で申し上げますと、エンジニアというのはワークシェアリングが非常にうまくできていて、みんなで仕事を分担してやっています。デザイナーは、少し遅く来てみんなで議論してやっています。お客さんに対応するセールスは、お客さんに合わせて働いています。アドミンはテレワークができるというように、会社の中でも分割して考えるとさまざまな働き方ができます。会社においても個別に柔軟にできるような雇用形態を促進していくのが大事ではないかと思っています。
- ・ 最後に、働きがいはどうやってつくっていくのかということをあわせて考えないと、何か仕事があれば人はそこで働くのではないかという考えはきつとうまくいきません。グレート・プレイス・トゥ・ワークという取り組みでは、信用、尊敬、公正、誇り、連帯感という5つの視点が働きがいをつくるためには重要であると提唱しています。このようにソフトなところにも目を向けていかないと、結局は定着しなくて、転職を繰り返すということになるのではないかと思っています。
- ・ 以上です。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ ありがとうございます。
- ・ それでは、ここで世耕大臣、中座されるお時間ですので、大臣から何かありましたらお願いいたします。

○世耕経済産業大臣

- ・ 非常に参考になるお話、ありがとうございました。やはり職場の慣行、企業の慣行を変えていかなければいけない。特に退職金の話がやはり非常に大きいのかなと思いました。
- ・ ただ、会計上は毎年引き当てているわけですから、それを給与に回すという発想に切りかえれば、十分対応ができるのではないかなと思っています。
- ・ あと、やはりある程度次のセカンドキャリアで暮らす準備を最初のキャリアの現役時代にやっていなければいけない。現役時代から肩書きではなくて、自分のネットワークをつくっていくとか、スキルを磨いていくということを準備していないとだめなの

だなど私も大変実感しているところであります。だから、企業と個人と両方マインドセットを変えていくということが極めて重要だということを実感いたしております。

- ・ 引き続きよろしく願いいたします。あとの分は議事録で読ませていただきます。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ ありがとうございます。
- ・ それでは、引き続き議論いただければと思います。鈴木伸弥委員、お願いいたします。

○鈴木（伸）委員（明治安田生命保険相互会社 取締役会長 代表執行役）

- ・ 高齢者の活躍ということを考えたときに、先ほどの武田委員の資料の中にありましたけれども、定型的な仕事についている割合は日本が一番高く、しかも2005年から15年までずっと一番とのことでした。
- ・ ということは、当面、退職してくる方々は、向こう10年、15年は主に定型的な仕事をしてきた方々だということなのです。この間、恐らく企業側もリカレント教育にそれほど力を入れていませんでしたので、現状では、学び直しをしているいろいろなところで活躍できる人材は非常に少ないと思います。企業と高齢者がギャップを抱えた状態が当面は続くことになるのではないのでしょうか。
- ・ こうした状況をふまえて、向こう10年、15年、高齢者にどういう産業でどういう仕事をしてもらうかというのを考えていく必要があると思います。
- ・ また、別の視点としては、ローカル企業とグローバル企業、ローカルと首都圏でどうやって人材を配分していくのか、考えていく必要があると思います。グローバル企業から求められる人材でなくても、ローカルにおいては、活躍できる人材もいるでしょうし、NPOで働いていることをどう評価するのか、地域のコミュニティで働いていることをどう評価するのかといったところをもう一回考え直して、こういった方々にも働いてもらえる場をつくっていかないといけないし、国はそこを仲介していく必要があるのではないかと思います。
- ・ もう1つは、企業側から申し上げますと、従業員を社外に派遣したり、兼業や副業をしたり、その中でキャリアを形成していく、そういう考え方もあると思います。
- ・ 一方、働き方改革で非常に労働管理が厳しくなっておりまして、例えば兼業や副業をしているときに種々の事故が起こった場合にどうするのかといった技術的な問題もあ

りますので、そこは労働行政も含めて考えていく必要があるのではないのでしょうか。
以上です。

○鈴木（亘）委員（学習院大学経済学部 教授）

- ・ 働き方改革という意味では、皆さんの意見に全く同意でございますけれども、論点を広げるという意味で少し別のお話をしたいと思います。
- ・ 個人的には、やはり定年を65歳から70歳に一律に引き上げるという施策は相当難しい話であると考えています。労働者にとっても企業にとっても、少なくとも、一律にみんなが着いて来られるというものではないと思うのです。また、例え70歳まで定年を引き上げるにせよ、着いて来られない人をどうするかという施策を一方で考えておくべきです。そのことが、定年引き上げという施策自体を、大分、こなしやすくすることになると思います。
- ・ 年金の支給開始年齢の引き上げは、他の先進国でもずいぶんやっているのですが、そのために定年年齢を引き上げるとか、高齢者の労働環境を整備するという類いの話は、日本以外ではほとんど聞いたことがありません。では、諸外国では退職から年金支給までの期間をどうしているのかというと、その間は自分の資産を取り崩して暮らしてくださいというのが当たり前の前提となっています。例えば、アメリカだと、退職を機に、これまで住んでいたニューヨークのアパートメントを売って、フロリダに移り、そのキャピタルゲインの部分で暮らすわけです。
- ・ そういう意味では、日本も定年引き上げ以外に、高齢者が資産を取り崩しやすくするというか、高齢者がもっている資産を流動化する施策をもっと検討すべきだと思います。世耕大臣もリバースモーゲージと前回おっしゃいましたけれども、高齢者がもっている資産を流動化する施策を進めると、年金支給開始年齢引き上げの議論も、定年引き上げの議論も、大分ハードルが下がると思うのです。
- ・ 高齢者の資産流動化、特に不動産の流動化という意味でネックなのは、日本の譲渡益課税の高さです。資産額や資産保有期間によっても異なりますが、日本では所得税と住民税を合わせて基本税率が20%ととても高い。しかも、売却時に一気に課税されます。一方で、日本の相続税は控除がとても手厚く、実質的に非常に低くなっています。このため、特に都市部にいる高齢者は、退職に伴って都市部の家屋敷を売って、地方に移り住んで、その譲渡益で老後を暮らすということが出来にくくなります。学習院

大学がある目白でも、大きなお屋敷に高齢者が夫婦2人だけ、あるいは1人で住んでいたりするわけですが、これは、譲渡益税を払うと一時に物すごく税金とられるのだけでも、最後まで都心に住み続けて亡くなれば、相続税が安く上がるからなのです。経済学の言葉で言うと、譲渡益課税の凍結効果（ロックイン効果）が働いてしまっています。

- ・ この点で参考になるのは、譲渡益課税の死後一括精算というやり方で、スペインやカナダで前例があります。不動産の売買でキャピタルゲインが生じても、その場では課税しないで、最後に死んだときに精算することにします。こうするだけで、高齢者は格段に、不動産を流動化しやすくなります。ただし、精算時に取りっぱぐれないように、買い換えた地方の不動産が譲渡益課税額より高いということが条件です。日本でも、このような譲渡益課税方式を検討してはどうでしょうか。
- ・ 都市部の高齢者が不動産を売って地方に移り住んで楽に暮らすということを妨げているもう1つのネックは、介護保険の住所地特例の未整備です。地方にとっては、高齢者が移住してきて労働力や消費力になり、最後は介護や医療の雇用を生み出してくれることは本来、大変ウェルカムの話なはずですが、しかしながら、現状では高齢者が地方に移ることは必ずしも歓迎されません。それは何故かと言うと、高齢者が移ってくると地方の自治体の介護保険料が上がってしまうからです。また、地方でお金をかけて整備してきた特養とか老健も使われてフリーライドされてしまいます。都市部の高齢者が地方に移ると地方が返って損をするというのが非常に大きな問題で、地方もそれだったら来ていただきたくありませんということになるわけです。
- ・ このため、近年、規制緩和がずいぶん進みまして、医療保険では住所地特例制度ができて、移住元の自治体が費用負担をすることになりました。介護の住所地特例も大分広がりまして、現在は、特養や老健、特定施設等も移住元の自治体が費用負担をしています。しかし、問題は特養に入るような要介護老人になってから地方に移ってきてもらっても余り地域で活躍できないので、地方としてはもっと若いうちに移ってきてほしいわけです。
- ・ そういう意味では、私は65歳の退職時、介護保険の1号被保険者になったら移っても、将来的に住所地特例が適用できるようにしてはどうかと思います。つまり、健康なうちに地方に移っても、要介護状態になったら住所地特例を適用して、送り先の地元が介護費用を最終的に負担するという仕組みにすればいいと思うのです。

- ・ 介護の住所地特例は、実は今、サ高住まで広がっているのです。サ高住で住所地特例が適用される人の中には、既に、要介護認定を受けていない健康な人も入っています。ですから、もうあと一歩なのです。サ高住の健常者を認めている訳ですから、そもそも健康な1号被保険者が地方に移っても、住所地特例を適用してしまえばよいのです。地方には農業や介護、まちづくり等、高齢者が地域で活躍できる余地が都会よりもたくさんあります。都市の不動産を売って、自分の元々の出身地の地方にもどって楽に暮らせるのです。要介護状態になった時に入れる介護施設も今ならば地方にたくさんあります。高齢者の移住は地方の雇用を創出する地方創生策にもなります。これから起きる東京圏の超高齢化、介護難民対策にもなります。資産が流動化され、不動産取引が増えれば景気も良くなるでしょう。高齢者が地方に行く代わりに若者が都心に住めるようになれば通勤混雑対策でもあります。つまり、これは一石何鳥にもなる施策なのです。譲渡益税の死後一括清算で高齢者の資産を流動化させ、住所地特例を1号被保険者まで広げれば、だいぶ、そのような動きを後押しができると思います。

○中畑委員（株式会社日立製作所 代表執行役 執行役専務）

- ・ 私が思ったのは、スピード感が少し違うかなということです。リカレントも間に合わないという話があるのですけれども、グローバル企業の人材部門トップと会って話していると、スピードが余りにも違い過ぎて、このままだと日本自体がなくなってしまう。つぶれる会社はつぶれるままにしておけばいいでは、日本全体がおかしくなるので、それを何とかするというのが私たちがやらなければいけないことだと思っています。例えば、最近ポルトガルに行ったのですが、ITエンジニアが潤沢にいまして、あるグローバルIT企業は3,000人ぐらい雇用していて、日立も200人ぐらい雇っているのですが、なぜかというと、15年前に国がPC1台子供全員にという施策をやって、育てて、英語もできるし、フランス語もできる。こういう人材育成を国がやってきているわけです。何か手を打っていかないと。
- ・ 会社もリカレントを必ずやらないといけないと思います。今、他企業と一緒にサイバーセキュリティ対応の人材育成をやっていますけれども、こういうものをどんどんやらないと間に合わないの、そこのスピード感の問題だけ申し上げておきたいと思います。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ ありがとうございます。それでは、まだご意見あるかと思えますけれども、時間が過ぎておりますので、私から少しだけ。
- ・ こういう多様な働き方に関するいろいろな改革のご議論をいただいて、こういう議論がこれだけ出てきたというのは少し前からすると考えられない話で、やはりそれだけ大きく世界の構図が変わっているのだなと。今、中畑委員からお話があったように、世の中それだけ変わっているからこそ、皆さんにこれだけ危機感が出てきているということなのだろうと思います。
- ・ 高齢者の働き方に関していうと、1つは大臣からのお話もありましたように、大企業で働いてきただけではないのでしょうけれども、今までの働き方を変えていって働き続けるということは仕掛けが必要と。大石委員からお話がありましたような研修も含めて、いろいろな仕掛けが必要で、この主のところのプラクティスが必要なのだろうと、
- ・ それから、その中ではある程度の新しいコミュニティの中でどのようになじんでいくのかとか、こういう話も重要で、これが前半の医療、健康寿命を延ばすというところとも関係するポイントで、そこの自治体の取り組み方がポイントなのだろうと思います。
- ・ それから3番目は、60から75はゴールデンエイジという話があったように、やはり新たな可能性があって、轟委員からお話があったように、50代からエグゼクティブを志向するような、特に女性の方がいてもいいのではないかという話があって、このような発想はこれから重要になってくるころなのだろうと思います。
- ・ その割に現状は、高齢者、いわゆるセカンドキャリアとしての高齢者の働き方はどういうところがあるかという、ビルの清掃だったりとか、どちらかという単純な肉体労働の本来であれば高齢者にどちらかという向いていないと思われるようなところしか仕事がなかったりするというギャップは、たとえ雇用されて給料をもらえたとしても、余りいい働き方ではないので、本来高齢者に向いている、活躍できる、実力を発揮できるような働き方をどうつくっていくか、このあたりのプラクティスも重要かと思えます。
- ・ 当然のことながら、お話が出てきたような退職金制度であるとか、ジョブ型の制度であるとか、このあたりの制度改革もスピード感をもって進めていくことが重要で、検

討課題いろいろあるのですけれども、まだこの後続きますので、いろいろご議論できればと思っております。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ それでは、以上で産業構造審議会第2回2050経済社会構造部会を閉会いたします。お忙しいところどうもありがとうございました。

——了——