

第4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31年3月12日 15:00～17:00

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、青野委員、大石委員、鈴木伸弥委員、武田委員、土居委員、轟委員、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：世耕経済産業大臣、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

疾病・介護予防に関する政策提言（案）について

労働市場の構造変化と課題について

3. 議事概要

(1) 柳川部会長挨拶

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- ・ それでは、定刻になりましたので、ただいまより産業構造審議会第4回 2050 経済社会構造部会を開会いたします。
- ・ 本日は、相原委員、石田委員、小玉委員、阪口委員、鈴木英敬委員、鈴木亘員、中畑委員、新浪委員がご欠席です。
- ・ また、世耕大臣、滝波政務官は、公務のため、15時20ごろにおくれて参加される予定になっております。
- ・ それでは、本日の議題に入ります。
- ・ 本日は2部構成で行いたいと思っております。最初に事務局のほうから一括して資料をご説明いただいた後に、前半は「疾病・介護予防に関する政策提言（案）について」、後半は「労働市場の構造変化と課題について」ご議論いただきたいと思います。

- ・ それでは、まず南部課長より、資料のご説明をお願いいたします。

(2) 事務局説明

南部産業構造課長より、資料2、3に沿って説明

(3) 自由討議—疾病・介護予防に関する政策提案について—

○武藤委員（医療法人社団鉄祐会 理事長）

- ・ ありがとうございます。私から幾つか提案させていただきたいのですが、1つは、地方にいと勉強ができていく場合もあり、結果として低学歴の方が生まれて、また所得の低い仕事についてしまうという、この負の循環が生まれている可能性があります。まさに柳川先生にお伺いしたいのですが、日本でももっと、MOOCなどのオンラインの教育制度を促進すべきではないかと思っています。海外のオンラインコースでMPHを取りましたが、非常によい教育がなされていました。日本で大学の通信教育というのはたくさんあると思いますが、大学院の学位を取るほどまでのコースが余り提供されていないと思っています。
- ・ したがって、地方においても学べる機会をふやすために、オンラインでの大学院の学位を発行することを国としても大学をサポートすれば、こういった問題の一部は解決する可能性があるのではないかと思っています。
- ・ もう一つは、私、先日、介護系の施設の運営をしている会社の人とお話をしたときに、世田谷区で介護施設の介護士の年収は大体400万円ぐらいであると。この地域でこれだとなかなか生活していくのが厳しいので、480万円ぐらいに上げたいとおっしゃっていました。
- ・ 一方で、介護施設は施設基準があり、1対3までは人が必要なのですが、そこは1対2.4ぐらいでやっていて、したがって、これを1対3、つまり25%上げることができれば、要は効率性を上げることができれば年収を上げることもできます。しかし、介護施設で効率的な運営をすることは難しいのが現状です。オンラインのモニタリングを用いて夜間の巡回の負担を減らすなど、生産性の向上を実現すれば、給料も上がっていく可能性があります。したがって、国も取り組んでいらっしゃると思いますけれども、医療、特に介護系でのセンサーやモニタリングの仕組みを導入することによって、結果として年収が上がる、生産性が上がるということが期待できますので、ぜひここ

は進めていただければと思います。

- ・ 最後に、またオンラインで恐縮なのですが、無関心層へのアプローチ、ここは我々も福岡で経産省からサポートをいただいて実証してまいりましたけれども、忙しい従業員の方たちに、健診のフォローアップをオンラインでやることによって、かなり劇的にその後受診行動につながったという結果がございました。アプリでアプローチをする仕組みというのは世の中に既にたくさんあるわけですから、ぜひこういった仕組みを医療もしくは予防の分野に入れることをさらに促進していただければと思います。
- ・ 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。
- ・ 最初のは、後半の部分の関連ということですね。2番目は両方にまたがるところで、関連はするのだと思います。とりあえずは、前半のほうを中心にご議論いただければと思います。

○中原委員（有限会社ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ 資料2の21ページに、『高齢者の「通いの場」の数と参加率』というスライドは、デイサービスに通っていらっしゃる方が介護を卒業したり、要介護1の方が要支援に改善したりすることで、要介護・要支援から介護予防に移行した方が、もっと元気になってもらうために「通いの場」をつくっていかうということだと思えます。グラフには2013年から2017年の5年間で5%まで上昇したとありますが、1年に1%のペースでしか上昇していないのが果たして高いのかというと、決して高くないと思えます。50%に到達するまでに50年ぐらいかかる計算になってしまいますよね。そのころには高齢化のピークは終わっています。
- ・ では、何で伸びないのかというと、一生懸命介護から卒業させても、卒業させることによって受けられるサービスの量が減ってしまうので、また状態が悪化して戻ってしまうケースが多々あります。また、以前の会合の中でもいろいろな方からご意見がありましたが、受け皿が整っていないと思えます。サロンに行くとか、生き生き体操をやるとか、ボランティアをやるとか、そういう受け皿自体は、自治体を用意して

いるのですが、ご高齢の方が、自ら進んでご高齢の方ばかりの場に行きたいとは思わないのではないかと思います。できれば若い人から元気をお願いしたいだろうと思います。また、今用意されている受け皿は、介護を卒業してもなお、お世話をしてもらうような場がほとんどです。

- ・ 自立できそうな方や自立している方には、自分はお世話をしてもらうのではなく、社会の役に立てるんだ、ということを実感できるような受け皿が必要だと思う。今、社会の役に立ちたいという方の受け皿は、「就労」しかないのですが、その間が必要だと思います。例えば、障害者施設には就労支援があるのですが、軽作業をやりながら自分のお小遣いぐらいは稼ぎたいという高齢者もいると思います。お茶代とかお小遣いとか、ちょっと孫に何かプレゼントを渡すとかという、誰かの役に立っているということが実感できるようなものだと思います。
- ・ そういった意味では、就労の手前の受け皿を推進していけば、介護事業所も本気で卒業させるような動きになると思います。魅力ある受け皿がないから、卒業させてもまた戻ってきてしまったり、入院したり、別の施設で亡くなってしまったりすることも結構あります。通いの場の利用者が、社会でお金を稼げるとか、そのお金で得意なことを発見するとか、就労に結びつくとか、そういった点を打ち出していけば、この5%程度の上昇がもっともっと上がるのではないかと思いますし、次の話題にも関連する、多様な働き方にもつながるのかと思いますので、一つご提案させていただきます。

○大石委員（メディアヴァ 代表取締役社長）

- ・ 前半の部分の2ページと4ページの部分で1つずつございます。
- ・ まず1つ目、2ページの疾病予防の促進に関する政策提案に関しては、非常に内容的にはいいなと思っていて、ちょっと補足的に幾つか気になったことを申し上げます。企業健保に関しては、データヘルス計画の中で非常にいいサイクルができて、ここに書いてあるみたいに、後期高齢者の支援金の加減算制度などを徹底するインセンティブをきちっとつけるということによって、さらに良いサイクルで回るという実感はあります。しかしながら国保のほうは、残念ながら、データヘルス計画を含めているいろいろな施策はありますが、そんなにうまくいっていない、そこまで成果は出ていない感覚があります。もちろん、これは自治体によっても違いますけれども。

- ・ 一つの理由は、企業健保と国保を比べてみたときに、企業には強制力があるというのは非常に大きいので、これはちょっといたし方ないのですが、同時に企業のほうは法的に全ての従業員に健診を受けさせなくてはいけないという制度がまずあって、その健診データをもとにきちんと何が課題なのか、誰なのか、どういうふうな優先順位で施策を打たなくちゃいけないのかということを考えて、施策を打ってみて、その成果をまた見るという、要するにP D C Aのサイクルが回っているのだと思うのですね。
- ・ これが国保の場合というのは、皆さん健診を受けないのでP D C Aはなかなか回らない。健診を強制的に受けてくださいというのは無理なので代わりにレセプトデータ、特に薬のレセプトを使ってみるのはどうでしょう。多くの方は何らか病院にかかっているので、あらかじめその人の状況がわかります。ここにA Iとかを使うと、かなり中身がわかると思うのです。レセプトデータをもとにプランをつくり、そこからP D C Aを回していくという、そういうふうなサイクルをつくるべきではないかというふうに思います。
- ・ 高齢者、特に後期高齢者を含めた高齢者を自治体で扱うようにする場合は別の問題があります。多くの高齢者の方は健診を受けられています、M C I になりかけているとか、フレイルになっているか、という非常に重要なデータは健診項目に入っていないので、このような情報も含めてとって、きちんとP D C Aを回していくということをやるといいと思います。
- ・ これを日本全国一気に制度としてやるのは難しいでしょうから、モデルをつくるのが大事です。今日はいらっしゃらないですが、例えば高石市みたいに先進的な自治体で、補助金などつけながら、アカデミアやいろいろな企業なども入って一つのモデルを実行することがいいのではないかと思います。これが1つ目。
- ・ 2つ目は、4ページのヘルスケア・イノベーション促進、先ほど武藤先生がおっしゃった、例えばセンサー技術を使って介護の人手を減らして生産性を上げるとかというのも、前回は北九州では3.4とか3.9対1まで生産性が上がるという話をしたのですが、そこで大事なのは、イノベーション技術を持つ人と、それを製品化する人、あとユーザーがコーディネートされた三位一体の場があることが望ましいです。参考になるかもしれないと思うのは、フランスにシルバーバレーという取り組みがあります。これは三位一体で国が音頭をとってやっている。パリに、現場も含めたシルバーな分野のイノベーションセンターです。そういうのも参考にしながら進めていったらいいか

がかと思います。

- ・ 以上です。

○鈴木（伸弥）委員（明治安田生命保険相互会社 取締役会長 代表執行役）

- ・ 資料の1ページの上から4つ目のポツにおいて、1次予防、2次予防、3次予防の重要性について記載がありますが、これはそのとおりだと思います。全体を通して提言の内容について賛同いたします。
- ・ 企業サイドの動きをみてみますと、健保も含めて2次予防のもう少し手前、通常健康状態から少し悪化して、2次予防の対象になる手前のところに光を当てて、病気にならないようにしようという取り組みを行っている事例もありますが、企業にとっては直接的に健保財政の改善に結びつくというインセンティブがあるわけなのです。
- ・ 前回の部会でもご説明しましたが、当社では、お客さまの健康増進に資する商品やサービスに力を入れていくなかで、まずは自分たちが健康になりましょうということで、40～50人ほどの営業所で、朝の15分ぐらい、職員全員で体操を行ない、人によっては半年で6キロほど痩せたといった例が実際に出てきました。こうしたことから、むしろ2次予防よりも1次予防、つまり普通の健康状態をどれだけ維持させるのかということが実は重要なのではないかなというふうに思い始めています。
- ・ 企業や健保組合にとってのインセンティブは、先ほど大石委員も仰っていましたが、2ページに書いてある後期高齢者支援金の加減算ということになると思いますが、実はよくよく考えると、それは金銭的な効果はあっても、直接的な効果はあまり無いのではないのでしょうか。どちらかというと、4ページにある企業の健康投資額、これをどう定義づけるかが非常に重要だと思うのです。企業全体でやっている取り組みをどう金額換算なり評価するのかというところは、企業に対するインセンティブとしては有効なのではないかなと思います。
- ・ 例えば、今、SDGsを旗頭に掲げている企業が多くありますので、その中での企業の取り組みを、この部会では「健康会計」という言葉を使っていますが、何らかの共通尺度を設けられれば、各企業が取り組むインセンティブになり得るのではないかと思った次第です。
- ・ もう一点は、先ほど大石委員も仰っていましたが、地域における取り組みについては非常に難しい問題であると考えています。ですけれども、この部会を通じて幾

つかの先進的な事例をお伺いして、思い切ってコミュニティづくりとウェアブル端末の活用を展開していく必要があるのではないかなと感じております。例えば、MC I については、スマホレベルでもデータをかなり取れるようになってきています。ある地域の全住民にウェアブル端末を配って、効果を測定して、その結果をモデル展開していくといったことも、もうやる時期に来ているのではないかなと思います。民間から出ているさまざまなチャレンジを実証的に検証していくという時期に来ているのではないかなと思います。

- ・ 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）

- ・ 先ほど中原さんがおっしゃったことで、ちょっとおもしろい事例を前に取材したことがあったのでお話ししたいと思います。受け皿としての就労支援という事例で、私が前職のアエラのとときに「認知症でも働けます」という特集をして、そのときに町田の前田さんという方がやっていたらっしゃるデイサービスの事例をルポルタージュしたのですが、そこは認知症の方にも働いてもらうということをやっていたらっしゃったんですね。例えば、近くのホンダのカーサービスのところで車を洗車するとか、4色ボールペンのインクの詰めかえ作業とか、あと給食で使うタマネギの皮むき、そういうすごく軽度な労働ですが、前田さんたちが営業して受け入れの企業を探してこられて、実際に認知症の方に働いてもらっていました。
- ・ そうすると、かなり認知症の進行が抑えられるということと、ご本人の自尊心がすごく出てきたと。お小遣い程度のお金も稼げますし、皆さんそれをもって、例えばお昼にみんなでランチに行ってカラオケするしたり、まちの人も働いている姿を目にしていらっしゃるの、コミュニティとしても温かく見守っていると。さらにいえば、学童のボランティアまでいけるようになって、子供との触れ合いなどもつくっていらっしゃるのですが、最初は物すごく偏見があって難しかったということをおっしゃっていました。
- ・ 企業の方には、こういう仕事はできますということで粘り強く営業されて、企業や地域社会で受け入れをつくられたという話を聞きました。おっしゃっていたのは、認知症とか高齢者の方に対する社会的なバイアスが強く、そういうものを変えたいのだと。あとよかったのは、昼間一生懸命働くと夜寝られるので、徘徊とかがなくなってご家

族の負担が軽減されたということもおっしゃったので、全国からかなり視察も多いというふうに聞きました。

- ・ なので、新たに就労支援の制度をつくったり、何かまた公的なお金を投入してやらなくても、本当に一人の方のアイデアとか運営者の方の努力によってこんなにも変わるのだということが身にしみたので、ご紹介をさせていただきました。

○土居委員（慶應義塾大学経済学部 教授）

- ・ まず、2ページ目の政策提言の保険者機能の強化という点は非常に重要なポイントだと思っております。先ほど大石委員や鈴木委員もおっしゃったのですが、国民健康保険、確かになかなか個人の被保険者に働きかけるということは難しいという制度的な問題もあります。けれども、私が少し楽観視している部分があるのは、都道府県単位化をしたので、これから都道府県内でできるだけ同じ保険料率ないし保険料の水準に合わせていこうという取り組みがあると。今までは市町村でそれぞればらばらで財政をやっていたわけなので、極端に言えば、予防に努めなくても、多少高い保険料になったところで、ほかの同じ県下の市町村には迷惑はかけないということだったのかもしれないけれども、これからはそうはいかないと。
- ・ 一つの市町村がある種怠ると、都道府県全体で医療費がかかってしまって、お互いをサポートしなきゃいけないので、ほかの市町村の保険料がひよっとしたらもっと下げられたかもしれないけれども、そういう怠った市町村があると下げにくくなる。こういうような力学が少しは働くようになりますので、ある種のピアプレッシャーといいましょうか、同じ県下の中でほかの市町村でもっといい取り組みをしているということであれば、おたくの市町村も右へ倣えでよい取り組みをしてはどうかという、そういうピアプレッシャーもこれからは少し働くことが期待されるということなので、国民健康保険の予防なり健康増進のための取り組みというところに、そういうピアプレッシャーもうまく働かせるような方法があるといいかなと。
- ・ もちろん、県がそれなりにイニシアティブをとって、県下の市町村に国保財政をより健全にするためには、そういう予防や健康増進に努めてもらいたいというふうにイニシアティブをとるというのも大事だと思うのです。けれども、都道府県もこれまたいろいろいるところはあるので、都道府県のモチベーションとかドライビングフォースということでは、今もう既に計画は策定されてしまって進行中ということ

であるのですけれども、医療費適正化計画をドライビングフォースにするというのはあるだろうと。

- ・ 確かに今、医療費適正化計画は特定健診の受診率を上げるとか、そういうところにはもちろんインセンティブが働くような仕組みにはなっているのですが、6年間の計画期間の中で、1回中間見直しというようなものがあるとすれば、その段階で、各市町村にこうした疾病予防の取り組みを促すようなことを埋め込む形で医療費適正化計画をバージョンアップしていただくというようなことも都道府県にはしていただける。そういう可能性というのはあるのかなというふうに思います。
- ・ もう一つは、少し絵空事のような話かもしれませんが、子供のころから健診を受診することは大事だということを教育現場で徹底していただくとするのは大事なのかなと思います。もちろん小中学校、高校も年に2回身体測定があるので、そういうところでちょっとした健診めいたことはあるのですけれども、高校を卒業して大学に行くと、また完全にそのレガシーがなくなってしまって、大学生の受診率というのは結構低くて、うちの大学では、健診を受けないと学割をとらせないとかなんとか、そういうふうなことまでしないと健診を受けてくれないと。もちろん就職活動をするときに、内定先に診断票を出さなきゃいけないということでもとというのが最後の砦ではあるのですけれども、これまた大学で受診したというレガシーが入社すると途切れてしまって、既にこの部会でもあるように、受診率をもう少し上げる余地が残っているというような状態になっている。ということなので、子供のころから、大人になっても受診するものだということを教育で徹底的に保健体育とかそういうところで教え込んでいただいて、健診というのは年に1回の年中行事なのだ、必ず受けるのだというようなところも埋め込んでいくことを通じて、あらかじめの対応ということで予防にもつなげられるのかなというふうに思います。
- ・ それから、3ページ目の介護予防のところなのですけれども、こういう取り組み、ここに挙げられている取り組みは、私もぜひやっていただきたいなと思うものであります。その上で、介護予防のところで1つさらに深掘りすることが必要なかなと思うのは、要介護認定で、重度になるとときにはより多くサービスを使わなきゃいけないので、再認定、受け直しをするというようなことがあるわけです。けれども、状態がよくなったとなると、軽度変更をするということが本当は制度的にはできるのですけれども、なかなか軽度変更する要介護者が多くなくて、それが結局エビデンスを確立す

る上でも障害になっている。なので、介護報酬でインセンティブをつけるというのもいいのかもしれませんが、3ページに挙げられているような保険者機能強化推進交付金で、軽度変更が多く出た市町村にはボーナスというか交付金をより多く出すというような、そういうような形のインセンティブづけというのも一つ考えられるのかなど。

- ・ とにかく今は、介護事業者は軽度変更をするべく要介護者に要介護認定を受け直しに行ってくれというのはなかなかインセンティブがないので、認定期間が切れたところで、元気になってよかったねという話で終わってしまう。確かにそれでもいいのですが、どういうケアをしたら要介護状態がよくなったかというエビデンスをつかむには、放置するというか、認定が切れたら終わりという形にするのはちょっともないかと。やはり軽度変更に受け直しに行っていただくということでエビデンスがつかめてくる。どういうケアをすれば重度化が防げたのかというようなエビデンスが積み重ねられていくというところがありますので、こういうようなところも制度的に軽度変更の要介護認定を受けに行く動機づけを与えるということで、予防のエビデンスをより確立していくということができるのではないかと思います。
- ・ 以上です。

○安田委員（大阪大学大学院経済学研究科 准教授）

- ・ 私のほうからは、何名かの委員の方から名前が挙げたウェアラブル端末の可能性と、大石委員がおっしゃっていた薬のレセプトデータを活用した予防の取り組み、そういったテクノロジーとかデータを活用する際に関連しそうな話題についてお話ししたいと思います。
- ・ まず、前回の会合の後半で少し論点に挙げたものの、時間切れでほとんど議論されなかったのですが、データを活用するとなったときに、健康情報というのはかなりセンシティブな情報になってくる。これは健康に限った話ではないのですが、個人の情報に対するプライバシーをどうやって守っていくのかというのは、今まさに議論が現在進行中で、まだ答えがみつかっていないというか試行錯誤の段階でして、その際に、日本政府としても検討に挙げているのは情報銀行という考え方で、情報銀行は公的な機関が所有している情報を一括管理して、個々の国民の一人一人が、この情報を出してほしい、あるいは出してほしくないというニーズに応じてデータを

やりとりする、そこまでは比較的簡単に設計はできると思うのですね。実際にエストニアなどでも、スタートはそこでした。

- ・ 問題は、そこに公的な機関とは違うものがどこまで入ってきて、より個人の購買履歴であったり、今回のケースでいうと薬のレセプトデータであったり、そういった情報性を秘匿できる情報銀行の上に乗せていくインセンティブを提供できるか。その際に、情報銀行つくったはいいものの、結局誰も使ってくれなくて絵に描いた餅に終わってしまう。言及するのもあれですけども、マイナンバーカードは1割ちょっとの人しか取りにきてくれないみたいなことになってしまうと、せっかく予算を使ってつくっても、実質的に機能しない。機能させるためには、何かしら国が情報のある程度管理する、国が関与することによって、利便性が高まるようなチャンネルをみつけていかなきゃいけないわけですよ。
- ・ 恐らくこの健康情報というのは、非常にそういった意味では相性はいいかもしれない。個別の病院、あるいは個別のサービスに関しては気軽に情報を与えにくいけれども、そこに国がきちんと入ってくれて、私どもこれ以上情報を出したくないとなったら、ウェアブル端末から情報を抜かれてしまうということを防げる。そういった仕組みを、どんな形でやればいいのか僕の中にも具体的なプランはないのですが、乗せていく素地があるのではないかと。
- ・ 1つ具体例を挙げると、私もこのアップルウォッチシリーズ4をもっているのですが、アメリカでは医療器具としての認可をとっているのです。そういう面ですとリアルタイムでとれるらしいのですよね。ところが、端末として機能はあるのだけど、日本ではまだ認可をとっていないので、とれない。仮に今後、政府はそういった一定の機能を解除するための認可を出すというときに、情報銀行なり何らかの形で国に個々のユーザーの情報を提供してもらおうと。提供するかわりに認可を出すというような形で、非常にある意味マイルドな形で個々のユーザーの方の情報を公的なところが吸い上げる。病院に関しても同じだと思います。単に経済的なインセンティブ、補助金とか税金を減らすみたいな形ではなくて、そういった認可とか情報とひもづけて、いろいろな広い意味でのインセンティブを与えていくことができるかもなということも少し考えています。済みません、まとまりはないのですが、情報に関するお話。
- ・ もう一つが、今まで役所的にいうと厚労省さんとの関係性が強い話題が多かったと思うのですが、一個総務省と関係しそうな話として、介護であれ、先ほど武藤委員の

ほうからあった次の論点に入っていきますけれども、遠隔での講義とか働き方であれ、結局通信というものが重要になってくると。I o Tサービスが恐らくどんどん出てくるのですけれども、今足元で、総務省でひょっとすると悪い方向で動き始めているかもしれないのが、端末と通信料の分離というものです。これはスマートフォンを念頭に置いた一応規制なのですから、通信料金と端末料金が一緒くたになるとわかりにくい、消費者にとってわかりやすい料金プランを進めていくべきだと。それはかなりもっともらしいように聞こえるものの、I o Tで果たしてサービス自体の価格と通信料金というのを切り分けて普及はするのかと。実質無料みたいな形で、通信について意識しないのだけれども、おもしろいサービスがある、使ってみようかという形で利用していく。その際に、今のスマートフォンではできないような全く未知の新しいサービスというものが本来生まれてきてほしいのですけれども、総務省が進めている分離はそれをちょっと阻害する嫌いがあるかもしれない。

- ・ そういった形で、特に介護などは新しい形のI o Tビジネスが大いに期待される分野で、その辺の新規事業の不確実性を高めるような規制はできるだけ外していったほうがいいのではないかと個人的には考えています。
- ・ 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7をごらんいただきたいのですが、きょうは「明るい社会保障のための『データ活用』」という資料を作成してきました。毎回「明るい社会保障のための」とつけて、今回何にしようかなと思ったのですが、データとウェアラブルがテーマだったので「データ活用」という話にしたというだけです。毎回同じようなことをいって恐縮なのですが、結局、この明るい社会保障の中で我々がやらなきゃいけないことというのが予防や健康づくり、きょうは疾病予防、介護予防ということなのですが、その産業といいますか、そこがきちんと稼げるモデルにならないと、普及しなければ改善もしないだろうというのが基本的な大きな課題意識です。そこをもってイノベーションというふうにしていきたいというのが、まずそもそもの前提でございます。
- ・ その上で、今回の資料の中でもありましたように、保険者というものにもっと刺激をしていこう、インセンティブをつけていこうというのは、本当にそのとおりの思いま

すし、現状のさまざまな政策がより拡充されていく、重点化されていくというのはありがたい、正直いいまして、保険者を刺激するインセンティブをつける仕組み、2015年ぐらいから始まってきたわけですが、今年度からより強化されていたものの、現場の温まり度合いはまだまだ実は改善余地はあるなと思っています。相当意識の高い保険者は動き出しているのは間違いないのですが、健保でも1,400ある健保の数百ぐらいが頑張ろうとしているぐらいでして、半分以上、どうかすると1,000を超える保険者は、本当の意味でまだ何かやらなきゃいけないという火はついていないのではないかなというのが実感でございます。

- ・ 繰り返しになりますが、きょうのご提案内容は非常にありがたいなというふうに思っています、逆にその話は余りしなくてもいいので、データの使い方の話にフォーカスできるのですが、2ページ目でございます。データを使う、あとはデバイスもそうなのですが、使うときに幾つかご注意いただきたいという点があります。まず、データそのものが何か健康や予防の道具になるわけではございません。あくまでもデータは、解析によって情報にかえるとか、それで示唆を得る、あるいは判断の根拠にはなるものの、別にデータを目にしたらやせるわけでも何でもないという意味では、本来データを使って、先ほども申し上げた予防・健康づくりの仕組みというものをどうつくっていくのかというのをゴールにしないと、データを活用しよう、デバイスを活用しようですと、データやデバイスの産業は盛り上がるけれども、予防・健康づくりに届かなかったということがないようにしたいというのが1点ございます。
- ・ その点を踏まえた上で、ではデータを使おうとなったときに、我々もデータを使っている側なのですが、課題設定を先にした上で、それを解決するのに適したデータの定義ですとか解決に向けたデータの、バリデーションという言い方をしますけれども、妥当性をどうやって担保するのだというのが、実はすっぱり抜けている議論かなというのを最近感じております。いろいろなところからデータは集まってくるのですけれども、これをどう使うのだ、あるいはどこまで使っているのだということがみえない中で、少し踏み込み過ぎではないかというデータの解釈や活用もあれば、もったいない形でデータが眠っているということも両方あるなど。そういう意味では、2ページ下にありますように、データの活用しやすい業務手順等を用意しなきゃいけないよというのも一つの提言としてさせていただきたいと思います。
- ・ 次の3ページでございますけれども、ややこしいというかちょっとビジーなスライド

なので簡単に申し上げますが、データの入手をするというプロセスと、その処理をするというプロセスと、活用するというプロセス、それぞれにおいて細かくやらなきゃいけないことはあるのですが、先ほども話しましたように、入手のところでは、入手するデータが用途に合っているのか、あるいは用途を満たすだけのバリデーションがとられたデータなのかというものが、少なくとも例えばヘルスケア関連ですと、健康・予防づくりでのデータバリデーションというのはなかなか切り切れていないだろうというのが、正直思うところです。

- ・ それから処理というところでも、本来は何を解決するためにデータを使うのだというところが一番大事なはずなのですが、今のところは、とにかく大きいデータを集めよう、あるいはデータを連結すれば大きくなってよさそうだという話か、データ処理のアルゴリズムと申しますか、AIがどうか機械学習、いいのですけれども、要はベンダーさんたちに、どんなデータを使っているのですかという、データ自体は余りないのです、ロジカルに考えてこのAIはすごいだけでもという話になってしまうと、いつまでも解決につながらないだろうと。
- ・ 最後、活用というところなのですが、繰り返しになりますけれども、一定の仕組み化、これをビジネスモデルと呼んでもいいかもしれないのですが、ここまでもっていかないと、データはみんな使っているのだけれども社会は変わらぬというわけにはいかないだろうというのが問題意識でございます。
- ・ 次のページは、前回も少しお話ししました我々の今やっている事業の説明です。簡単に申し上げますと、我々は今、健保様または企業様、場合によっては自治体様とお仕事をさせていただいています。その中でデータの解析・分析、その説明というのは始まりの一步にすぎないわけなのですけれども、当然データの入手でも壁があり、また、そのデータを解析した内容をお伝えする上でも、残念ながら多くの場合は、わかった、理解できたということをもってデータ活用したとなっております。つまり担当する方が、なるほど、こんなコスト構造、リスク構造になっていたのだと納得したことをもって、「はい、データヘルス計画おしまい」みたいになっている現状も少々ございまして、まさにインセンティブをどこにつけるかの話なのですが、成果を重視したというインセンティブをぜひどんどんと一定のペースでやっていただかないと、なかなか実践のフェーズ、仕組み化のフェーズまでいかないだろうという危惧をしております。
- ・ 次のページで私の話としては最後なのですが、きょう、保険者の話がよく出ておりま

すのと、データ活用という話が出ておりますので、データ活用における保険者の育成という意味と保護という2つの観点でお話しさせていただきたいと思います。保険者の育成というのは、データを活用して健康・予防づくりに取り組む保険者というのをどう育成していくかという点なのですけれども、そもそも保険者がどういう役割をするのだというのが、明らかになっているようではなっていないというところもあって、何度も未来投資戦略等でもいっていただいているのですけれども、もう少し強い形で伝える場所はどこかないのかというのを、私自身も余りアイデアがないのですが、ぜひお考えいただきたいということと、2ポツ目に関しては、今回案として出ましたので省略いたします。

- ・ もう一つ、保険者保護という意味なのですけれども、保険者にいろいろインセンティブをつけるのはいいのですが、保険者そのものが予防づくりの担い手、つまり医療の提供側になるわけではございませんので、当然ながら、その先にサービスの担い手としての健康・予防産業を広げていかなきゃいけないわけでございます。そういう意味では、2ポツ目になりますけれども、予防・健康づくりのノウハウを構築・共有する場、市場というのをつくっていただきたいというのが一つ。
- ・ その手前の1ポツ目なのですが、先ほども申し上げたように、データ活用というところにフォーカスし過ぎると、今既に起きているのですが、見える化が物すごく乱立してしまっていて、我々もその一端を担っているわけではございますけれども、いろいろな見える化が保険者を取り巻いて、その情報を取捨選択するだけでお腹いっぱい。それをまとめる文書作成、またはデータ取得の業務付加で現場が混乱、停滞してしまうというのが今実態でございます。
- ・ ですので、我々もやり、スコアリング・レポートもあり、またデータ活用をさらにする。いいのですけれども、そのあたりの官民のすみ分けも一つかもしれませんが、何をもってデータ活用というのかというところを改めてご検討いただきたいというのがございます。
- ・ その上で、その下にある「市場創出」という点でございますが、事業者の役割と政策決定の役割。ここは、我々のような民間の事業者は当然市場の中で競争することでサービスを磨いていくわけなのですが、繰り返し申し上げますように、サービスを磨いていく基盤自体は我々で整備できないものですから、国のほうで、ともに作り、ともに競争、競い合うという基盤の整備をしてほしいなということを考えております。

- その下の2つのポツがまとめのような形になりますけれども、1ポツ目、前半部分はインセンティブをつけてほしいということで成果はあると思うのですが、それによって何を仕組み化するのだ、それを保険者自身が考えられるように育成していくのだというスタンスをもっていただきたいなということと、もう一つ、2ポツ目が基盤づくりというところになりますが、データの流通、それから活用の精度を向上するという意味では、例えばデータ定義といいまして、レセプト一つとっても、一体この項目は現場でどういう意図で入れられているのだというのがわからぬと。あるいは医学部教育の中でカルテ記載の教育などない中で、本当にレセプトって何を反映しているのだらうというのがわからなかったりするとか、「マスタの整備」と書きましたけれども、レセプト記載の疾患が、国際の疾患分類であるICD-10と必ずしもマッチしていない、この問題をどうやって整備していくのかとか、実はかなり細々したことをやっていただきたいことはたくさんございまして、これはさすがに民間でやり切れないなど。このあたりにぜひ注力していただければなということで、長くなりましたけれども、私からのコメントとさせていただきます。

○柳川部会長（東京大学大学院経済学研究科 教授）

- では、一通りご発言いただきましたので、もし追加があればですけども、よろしいですか。
- それでは、一巡しまして議論も大体尽きたかと思えます。前半の議論はここまでということにさせていただきます。私のほうから、簡単にまとめというか感想というかをお話しさせていただきます。
- 全体としては、事務局のほうにつくっていただいた政策提案に関して大きな反対等はなかったかと思えます。むしろ、そこをどう深掘りしていったらいいかというこれからの課題に関してお話があったというふうに認識しております。一つは、皆さんからお話があったように、国保のところをどうやってインセンティブをつけていくのかというところ。それから、国保だけではなくてウェアラブルとかレセプトデータ、このあたりの技術を活用して、よりインセンティブづけをしっかりとっていくという話は、この部会の中でかなり大きなテーマでしたけれども、その具体論に関して幾つかお話があったということかと思えます。
- 最後に山本委員のほうからもお話ありましたけれども、技術を使ってデータがとれる

よくなるというだけでは、なかなかそこから一気に健康改善というところにはいかなくて、健康データ、医療データだけではないのですけれども、ビッグデータをどう活用して実際どう分析をして、どういうふうな成果に結びつけていくかというところでいくと、総論的には、データがたくさんあれば、より健康に改善できるというふうにいえるのだけど、その先は結構実は細かいことをいろいろ考えなければいけないというところは、かなり重要なお話なのかなというふうに思いました。その中で官民の役割分担、官がやるべきことと民の創意工夫、競争によって実現させていくところというのは、しっかりこの先考えていかなければいけないポイントなのだろうと思います。

- ・ それに関連していけば、安田委員のほうからお話があったように、データをどこでためて、情報銀行のようなお話がありましたけれども、医療データ、健康データで固めるのか、あるいはそのほかのデータとくっつけるのかという話は、かなり大きな話ではありますけれども、少し先々としては考えなければいけない点なのかなというふうに思いました。いずれにしても、活用の仕方に関して、この先、少し深掘りをしていくということだと思っています。
- ・ もう一つ違う固まりとしては、いわゆる高齢者の方々であるとか認知症の方々の具体的な活動の場をどうやってつくっていくのかというところは、テクノロジーと関係している部分もあるのですが、それをちょっと脇に置いておいても重要なところで、ある意味で自立した生きがいのある場をつくっていくことが、認知症を防いだり改善したり、あるいは高齢者がより活力をもって活動できるようになると。こういう場をどういうふうにつくっていくのかということに関しては、何人かの委員の方からご指摘があったところなので、このあたりも、どういうふうな枠組みをつくって発展させていくかというのは重要な取り組みだろうと思います。
- ・ 広い意味では後半のテーマと関連をすることで、武藤委員のほうからお話があったところではありますが、このあたりは前半と後半が全く切り離されているというよりは、関連するところなのかなというふうに思っております。
- ・ 大体まとめめ的にはそんなところがございますが、よろしゅうございますか。
- ・ それでは、後半の議論のほうに入りたいと思います。

(4) 自由討議—労働市場の構造変化と課題について—

○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）

- ・ どうもありがとうございます。私からは、労働市場の構造変化の資料について意見を申し上げたいと思います。
- ・ 本日の6ページと7ページで、以前に私のほうから当部会でご紹介させていただいたことを掲載いただきまして、ありがとうございます。6ページのとおり、日本では相対的に定型的なタスクの割合が高く、創造的なタスクの割合は欧米より低いというのが私どもの分析の結果でございます。
- ・ また、先ほどグラフでご提示いただいたように、米国では既に事務職の就業者数が大きく減少し、日本ではまだそれは明確にはあらわれていないということですが、恐らく今後第4次産業革命が進んでいけば、時間の問題で、この影響は出てくる可能性があると思います。
- ・ では、今後どの程度創造的なタスク領域へ人材ポートフォリオがシフトしていけばよいのか。全体としては人口が減るわけですから、労働力人口が足りない中で、求められる労働需要を満たしていけるのか、摩擦的な失業なく需要と供給がマッチするのかなということが課題であるわけで、その点を一定の前提を用いて弊社で試算をいたしました。
- ・ スライドではご用意していないので口頭になって申しわけございませんが、ポイントは3点あります。1点目は、ポートフォリオ全体で見れば、上方へのシフトが必要ということです。各ポートフォリオにおける2015～2030年への変化率で申し上げますと、創造的・分析的なタスク右上の象限で10%、創造的・手仕事のタスク、左上で16%程度、そして定型的な分析的なタスク、つまり右下が14%程度減少、左下の定型的・手仕事のタスクになりますが、10%程度の減少という結果になります。一定の前提を置いた試算ですので、これは当然幅をもってみる必要はございますが、方向性としてはそういう変化が求められるのではないかと思います。
- ・ 裏返せば、人材シフトがうまく進まなければ、日本では人材不足から技術の社会実装が進まないこととなりますので、結果的にはSociety5.0も絵に描いた餅になり、また、日本が人材ポートフォリオを変えられなければ、サイバー空間で海外の人材に仕事が奪われていく。結果的に、国内での両極化というよりは世界と日本の両極化、これが一番最悪なケースということになるかと思います。

- ・ 2点目は、今上方へのシフトを強調させていただきましたけれども、もう一方で重要な事実は、定型的なタスクのニーズがなくなるわけではない点です。この辺がやや極端に論じられていることがあり、AIが進展するとしても、左下の象限も右下の象限も一定程度の人数は必要であり、我々の試算では、上方より下方のほうが人数が必要という結果になります。
- ・ 同じ領域の中でも定型型と非定型の割合が、例えば今10対0だとしたら、それが7対3だとか、あるいは6対4になったとしても、ポートフォリオ上は下方の象限にカウントされるのですけれども、それぞれのタスクは変わっていく。そんなことが起きるのではないかと考えております。
- ・ 特に生涯現役社会を考えますと、シニアの就労を、同じように2軸4象限で分けてみますと、圧倒的に左下の象限にいらっしゃる方が多いわけで、60%近くになります。シニアの方々は象限間移動を目指すというよりは、体力的な衰えを技術などによって補いつつ、人間しかできない仕事により特化していただく。そして、そこがやりがいにも通じていく、それが非常に重要なポイントではないかということです。
- ・ したがって、上方の象限へのシフト、象限間移動が必要ということは間違いないと思いますが、一方で定型的なタスクが不要になるわけではなく、人間しかできない仕事は必ず残り、特にやりがいなどを求めるシニアの就労という意味では、技術と組み合わせさせて働きやすい環境をつくってあげるかがポイントです。
- ・ 3点目は、両極化への対処として、今申し上げたこととも関係しますが、定型的タスクの象限で生産性の上昇をいかに実現していくか、結果として低賃金化を避けるかというのもポイントだと思います。人材ポートフォリオの上方の象限へシフトできる方々が創造的なタスクを担うことによって、結果的に介護や建設やインフラの維持・補修、農業、食品分野などで技術の社会実装が進むこととなります。その結果、左下の象限、あるいは右下の一部のタスクの付加価値を引き上げ、労働力が減少することもあると賃金が上がっていく、これができるのは恐らく日本だけで、そこをうまく組み合わせしていくことが大事だと思います。
- ・ したがって、ポイントとなるのは、マクロでは人材を非創造型のタスクにシフトさせつつ、下の領域では、技術を用いて生産性を引き上げ、賃金を引き上げていく。それができれば、労働市場の両極化を和らげる、あるいは回避することが可能ではないかと考えています。

- ・ そのために、必要なこととしては教育や学び直しをやっていくことだと思います。当社では、「FLAPサイクル」という造語を提唱しております。FLAPとは何かということですが、Fが「Find」でございます、技術の進化によってタスクがどう変化するか。また、自分たちのスキルはどう変えていかなければいけないのか、それを知ることがまず第1だと思います。2つ目は「Learn」ですが、スキルアップに必要な知識をしっかりと学ぶ、その場が必要だと思います。3つ目が「Act」でございます、目指すべき方向へ行動すること。4つ目がPで「Perform」でございますけれども、活躍する。当て字ですけれども、この循環をうまく回していくことが大事で、最初のFindから次のLearnにつなげていくことが、日本ではできていないのではないかと思います。
- ・ その気づき、Findを得るためには、企業も行動を変化させていかなければいけないと思っております、個人が新たに習得したスキルや知識を身につけた場合には、それを評価していくということと、それを身につけて、活躍することを考えますと、中途採用が不利にならない慣習や労働移動に中立的な制度設計は必要だと思います。
- ・ そして、シニアの就労という観点も含めると、マッチングがスムーズにいくように職業情報やスキルを共通言語化していくこと。これもあわせて必要で、現在日本版ONE NETが検討されておりますけれども、そうした官の取り組みがうまく民間ビジネスと接合していくこともあわせて重要ではないかと思います。
- ・ 以上です。

(5) 世耕大臣挨拶

○世耕経済産業大臣

- ・ 今日引き続き、そうそうたる委員の皆さんに、ご多忙の中ご出席をいただきまして、本当にありがとうございました。ちょっと予定より遅れて入りまして、申し訳ございません。
- ・ 今日は、まず前半は、疾病・介護予防について具体的な政策についてご審議をいただいたというふうに聞いています。後づけの私の発言になってしまうのですが、予防・健康づくりには、個人の健康を改善し、社会保障の担い手を増やし、そして地域社会の基盤を支えるといった多面的な意義があるというふうに思っております。また、ウェアラブル機器等が最近、発達著しいわけでありまして、これらを活用し

て生活習慣の改善や予防を進めることができれば、医療需要の伸びを抑えて社会保障の持続可能性にも繋がるのではないかというふうに思っています。

- ・ 今後は、全ての世代を対象に予防・健康づくりを強化することが重要でありまして、これが明るい社会保障改革に繋がっていくと考えております。そのためには、まず、これまでの医療・介護制度は病気や要介護になってからの対応が中心だったわけですが、今後は、公的保険制度の中でも予防・健康づくりにインセンティブをかけていく、かけるお金を予防・健康づくりのほうへシフトさせていくということが重要だと思っています。同時に、公的保険制度といっても、これからは民間の優れた予防・保険サービスを積極的に活用していくことも重要になってくると考えています。
- ・ こうした観点から今回の政策提案では、疾病予防のインセンティブを高めるための保険者努力支援制度の強化、そして交付基準の見直し、また介護・予防のインセンティブを高めるための保険者機能強化推進交付金の強化や交付基準の見直しなど、具体的な制度改革を提案しているところでありまして、早いもので、既にさっきの議事録の速報が私の手元には来ていまして、基本的にはご賛同をいただけたのかなというふうに思っております。
- ・ 本日のご審議を踏まえて、未来投資会議において私からの政策提言を行って、厚生労働省と連携をしながら、この夏の成長戦略の取りまとめに反映をしていきたいと考えておりますので、よろしく願いをいたします。
- ・ また、もう後半の議論に入っているわけですがけれども、**Society5.0**や第4次産業革命の実現に向けて、労働市場、産業構造の問題の議論にも今踏み込んでいただいているところであります。技術進歩だけで直ちに生産性が向上するわけではないというのがいろいろなことで明らかになってきているわけですが、一定の期間の間に働き方や企業組織のあり方についても大きく変えていく必要がありますので、産業政策としても非常に重要な論点、技術の発展と組織のあり方をうまくリンクさせて変えていくということが重要だというふうに思っております。
- ・ 本日は、こうした議論を今日から始めていただいて、今後の産業政策のあり方も考えてまいりたいと思いますので、引き続き活発なご議論をいただきますようお願いいたします。ありがとうございました。

(6) 自由討議—労働市場の構造変化と課題について—

○青野委員（サイボウズ 代表取締役社長）

- ・ 幾つかお話をさせていただきます。まず、29ページに、転職経験がある人ほど働き続けられるというお話がありました。転職しておく長く働けると、こういうふうにいえるわけですね。ということは、みんな転職経験してもらったらいいいではないかということで、柳川先生が提唱されている40歳定年説をみんなで味わって、一回やはり40歳ぐらいで考え直す。こういう時期をもってもらうのが非常に有効かと思いますが、その前に、まず前提として、では、なぜ65歳になると一気に就業率は下がるのだと。これは定年制度というのがあるから下がるわけで、定年制度要るのというところの根本のところから見直したほうが、私はいいように思っています。
- ・ 日本は終身雇用がいい制度だとおっしゃる人もいるのですが、実際、終身雇用になんてなっていないくて、65歳になったら強制解雇されるわけですよ。全く終身でも何でもない。終身というのだったら死ぬまでちゃんと雇えよと、こういうことだと思うので、本当に定年要るのと。アメリカに行くと、定年というのは年齢差別だと。確かにそうですよね。せっかく元気で65まで来たのに、その元気さは全く評価されずにやめさせるわけですから、それはいかなものかと思うわけですよ。なので、定年の年齢を上げるという議論ももちろんあるとは思いますが、そもそも定年要るのというところを申し上げれば、当たり前ですけども、65から先でも働ける人ってふえるよねというのがあります。
- ・ もう一つ、60とかで再雇用になりますけれども、給料がガクッと下がる、それを許してしまっているということもあると思います。例えば55で役職定年、もしくは60で定年になって再雇用になるわけですけど、仕事の内容はほとんど変わっていないのに、給料が3割になりましたとか今普通に起こっていると。これって、同一労働同一賃金という文脈でいくと違反しているよねということだと思うのです。これを放置してしまっているということがあるので、賃金のところの急激なカーブをつくらせない、ちゃんと同一労働同一賃金にさせる、一人一人の労働をみろということを徹底することで、この65で就業率が一気に下がるというのが防げるのではないかなと思います。
- ・ この何ページか後に副業の話があったと思うのですが、副業を希望する人はふえているのに、副業をやっている人は少ないですと、これがありまして、これの背景は、シンプルにいうと、副業を禁止している会社がいまだに多いということだと思います。

去年、厚労省の方が頑張ってくださいって、モデル就業規則から副業禁止の規定が外れたと。これによって、これからつくられる日本の会社は、恐らく副業を解禁しているところが多いだろうということは思うのですが、現在就業規則に副業禁止を入れているところは何も変化がないと。だったら、副業を禁止していることを禁止すべきだと思います。

- ・ 労働法の先生とお話をしていても、働く人の権利として、当たり前ですけど、空き時間にほかの仕事をやったっていいよね、何でそれを禁止されないといけないのかというのがあるわけですから、副業禁止というのを禁止していくというこの流れを、もう一步踏み込んでつくっていくべきだと思います。
- ・ こういうことをやっていきますと、もうちょっと働く人が目覚めて、副業しながら個人事業主として独立したり、起業家も出てきやすくなってきていいと思うのですが、では、独立した人に対するケアが余りないねというのが、もう一つ問題としてあると思います。例えば、転職をすると再就職手当がもらえるのだけど、独立したらそれはもらえないわけですね。きょうも挙がっているのは、健康診断が個人事業主の人が毎年受けられるのかとか、労災がちゃんと認められるのかとか、こういうことを考えますと、これから企業に頼らずに自律的に働く人たちへのケアが不足しているぞということは、注目しておかないといけない。
- ・ なので、今会社に雇用されている人が出やすくなると同時に、出た後のケアというのを両輪で回しておく必要があるというのが、私が思っているところです。

○轟委員（ポピンズ 代表取締役社長）

- ・ ありがとうございます。ポピンズの轟でございます。
- ・ 本日、多様で柔軟な働き方の拡大というところで資料を用意してまいりました。多様で柔軟な働き方を拡大するためには、従来の日本型の働き方だけではなく、さまざまな新しい働き方を企業側としても準備する必要があると考えております。
- ・ まず、1 ページ目ですが、1 つ目としましては、ライフステージに合わせてキャリアチェンジをできるような、多様で柔軟な働き方を企業側も認めるというご提案でございます。毎回弊社の例で恐縮なのですが、弊社では、子育てをキャリアとして認め、柔軟な働き方を推奨しております。例えば出戻り 3 回オーケー制度というものもございまして、これは子育てだけではなく、配偶者の海外赴任、介護、もしくはさまざま

な理由で離職した場合、何度でも戻ってこられるということを推奨するような仕組みを設けております。今まで最大戻ってきた回数が3回だったので、出戻り3回というふうになっているのですが、その再雇用者の中から実際に執行役員やゼネラルマネジャーが今生まれている次第でございます。

- ・ また、ベビーシッター、保育士、ケアスタッフのトリプルライセンスも推奨しております。時短やシフト勤務も可能としておりまして、今弊社が抱える1,700人の保育士の中では、約100名ほどが時短勤務をさせていただいております。なので、これにより、自身のライフステージの中で得た経験そのものを生かして、働きたい職種で働くという選択肢、それが増えるということを考えております。
- ・ 次のページですけれども、2つ目としましては、人生100年時代のキャリア形成において、働く個人個人だけではなく、企業も今までとは違う価値観でチャレンジをしなければいけないと考えます。例えば採用に当たっての年齢制限ですが、今お話にもありましたけれども、シニアでも働ける仕事を創出する、そういったことがそれに当てはまるのではないかと考えます。
- ・ 弊社の例を申しますと、入社や登録に当たり年齢制限は一切行っておりません。チャレンジしたい人を積極的に採用しております。既に保育士、ベビーシッター、ケアスタッフ、合計で1,264名の60歳以上が活躍し、しかもそのうち215名が70歳以上、80歳以上の方も4名活躍されております。また、今年の4月の新入社員においては、65歳の方が保育士として入社されることとなりました。この方は公立の小学校教諭、副校長を経て、定年後、幼保小の連携が大切な思いから保育士資格を取られたと、弊社といたしましても大歓迎させていただいて、4歳、5歳児を中心にみていただきながら、小学校との連携を一緒に取り組んでいただきたいというふうに思っております。
- ・ このように、弊社独自にはいろいろな柔軟な働き方を受け入れてはおりますが、より一層拡大をするために、次ページ以降において3つ提言させていただきます。
- ・ 提言の1つ目として、保育場面において国と民間が連携し、三重県の介護助手のような取り組みを推進することで、保育の現場でシニアの方々が活躍できる場を創出できないかということです。三重県では介護現場において、高齢者に介護助手として周辺業務を担っていただくとともに、介護職員の専門職化につなげる取り組みというものを推奨して、うまくいっていると知事から伺っております。
- ・ 現在、認可保育所では基本的に保育士しか働きません。子育ても一つのキャリアとい

うふうに私ども考えておりました、保育士資格を持っていない人の就労機会を拡大できると、特に子育てをキャリアとした新しいチャレンジの仕組みができるのではないかと考えております。子育てキャリアを生かせる職場として保育園を選び、働きながら保育士資格を取ることもできます。また、国が積極的にICT化、午睡、検温、お散歩の時の見守りセンサー等を推進することで、シニアがより働きやすい職場となり、活躍の場が広がるのではないかと考えております。

- ・ そのためには、保育士の業務を、1、国家資格が必要な業務、2、国家資格がなくてもできる業務、こちらは例えば調乳であったり、おむつ替え等があてはまると思いますが、そういったタスクに切り分けて、業務と役割を明確にすることが大切だと思います。調乳やおむつ替えに本当に国家資格が必要なのか、そこは、もしかしたら経験知というものこそが生きてくる場なのではないか。タスクが明確になれば、先ほど武田委員のコメントにもありましたけれども、保育士資格をもっていない人の就労場面も創出できるのではないかと考えております。
- ・ 次のページ、2つ目としまして、人生100年時代にあった新たな社会保障、税の見直しを提言いたします。2018年度より、控除を受ける納税者の本人の合計所得金額が1,000万円を超える場合は配偶者控除を受けられなくなりましたが、さらに働き方改革の一環として、女性やシニアの労働意欲を税制で後押しするようなことは考えられないでしょうか。例えば人生100年控除のようなもので、一旦キャリアから離れた人、定年後のシニアのリカレント教育や研修の経費の一定割合を税額控除することによって、新しいチャレンジもしやすくなるのではないかと考えます。また、学ぶということは未病対策ということにもつながるのではないかと考えます。
- ・ そして、最後にお願いしたいのは、ベビーシッター控除の導入です。これは育児中の女性が労働市場に戻る際の労働意欲を税制で後押しする例の一つで、ぜひご検討いただければと考えております。厚労省が2016年にベビーシッターの税制控除を要望されましたが、残念ながら見送られております。2017年、18年にも同省が求められましたが、長期検討事項として実現には至っておりません。多様で柔軟な働き方を一層拡大し、女性の就労機会を増やすのであれば、その目指す社会像を税制にも込めたいというふうに思います。
- ・ 以上になります。ありがとうございます。

○土居委員（慶應義塾大学経済学部 教授）

- ・ 今、轟委員が非常に重要なご指摘をされたので、ちょっと順番を入れかえてそちらのほうから話を続けたいと思うのですけれども、まさに社会保障、税制をしっかりセーフティーネットとして新しい働き方に対応できるように改めていかなければいけないというところはたくさんあると思います。確かに厚労省の税制改正要望ということだったので、時代を半歩先に行き過ぎた。去年、一昨年というレベルでいうと、実は給与所得控除の見直しというものが行われていて、できれば、どちらかという実額控除のほうに向かおうと。つまり、サラリーマン、被用者として働いているから概算で控除するというのがいわゆる給与所得控除なのですけれども、それを10万円減らして基礎控除を10万円ふやして、だから請負契約で働いている人も基礎控除で10万円、今までよりも控除が多く受けられるようになるというのが来年から始まるということになっていて、何となく負担が重いから概算で控除しようというほうではなくて、むしろ実際に、そういう働くために必要な支払いをしたということであれば、実額控除として認めるというような方向で議論を進めると。今後はむしろ、控除だけ認められるかどうかは別ですが、いろいろな足し算引き算で実額控除を認めるというようなことも可能性として出てきているのではないのかなというふうに思います。
- ・ 先ほど青野委員もご指摘されましたけれども、独立するという事になった途端に社会保障や税制の恩恵がなくなってしまうというのは、かなり極端に我が国ではまだ残っている仕組みなので、そういうところをできるだけイコールフットィングになるような形で、もちろん雇われて働いている人もちゃんと守る必要はありますけれども、独立して働く、ないしはフリーランスとして働くという人にも、ほぼ同等の税制なり社会保障の制度の恩恵というものが受けられるような形にすることを通じて、より多様な働き方が実現するのではないかというふうに思います。
- ・ もう一つ、きょうの資料で興味深い資料をいただいて、いろいろ私も勉強になったのですけれども、都市と地方の賃金格差というか、都市の賃金プレミアムはアメリカでは拡大しているけれども、日本では、開いた状態が残ってはいるけどアメリカほど拡大しているというわけではないという説明がありました。これはなかなか興味深いなと思ったのですが、一つの原因として考えられるのは、地方都市でかなり人手不足が恒常化していると、だから容易に賃金を下げるわけにはいかないというのが、アメリ

カほどには賃金格差が地域間で拡大しなかった一つの理由なのではないか。

- ・ ただ、それで安穩としていられないというところが我が国の悩ましい問題で、地方でより深刻な人手不足に対して、どういうふうこれから働き方で対応していくかということが問われてくるというふうに思います。本当は都市よりも地方のほうが有効求人倍率高い地域では、これを第4次産業革命の恩恵を活用して人手不足の解消というものにつなげていただくというのが、むしろ時代にマッチして、かつ賃金格差が縮められる非常に有効な方法なのかなというふうに思うわけであります。
- ・ それとともにもう一つあるのは、副業がなかなか多くまだ認められていないということでもあります。副業は、確かにこれから伸びる可能性はあると私は思っているのですけれども、本業が無制限に勤務時間が課せられてしまうと、なかなか副業する余裕が時間的にないというようなこともなってくるでしょうし、さらには正規雇用で雇われているということによるプレミアムというのも結構あるので、副業をするということ仮に望んでいたとしても、そのプレミアムを失いたくないということで、本当は副業したいけれども残念ながらできないという人が多いのかなというふうに思います。
- ・ そういう意味でいうと、賃金についてももう少しつぶさにみていく必要があるのかなと思うのは、かつては、大企業は中小企業よりも賃金が平均的に高いと。二重構造とかなんていうふうにもいわれた時代もありましたけれども、本当にそれが現在も同じような構造として残っているのかどうかというところを、もう少しつぶさにみても必要があるのかなと。
- ・ 何がしたいかという、働く側からすると、例えば、私も学生として育てた人を卒業生として送り出すのですが、大企業志向というのが今もおあると。大企業志向の裏側に何かあるかという、平均的にみれば大企業のほうが賃金は高いのではないかと。いうふうに、幻想も含めて残っているというのがあると。だけど、本当はそうではなくて、伸び目のある中小企業のほうがもっと高い賃金をもらえているかもしれないけど、それを知らずに、平均的に高いであろうから大企業に就職しようという傾向があるということだとすると、今の多様な働き方を考える上では、その幻想を打ち砕いていただいたほうが、むしろ働く側にとってもいいし、人材を求める側からしても、より多様な人材が集められるというようなことなのかなというふうに思います。
- ・ ですから、情報がある意味で足りないというか、学生だけではないのですけれども、賃金に関する情報をもっと多様な分析によって、どういうところの業種、企業規模

が大きいのか小さいのか、これは関係あるのか関係ないのかというところも含めて情報提供がなされることで、より柔軟な労働市場が実現するのではないかというふうに思っています。

- ・ 以上です。

○大石委員（メディアヴァ 代表取締役社長）

- ・ 2つのことを申し上げます。1つは、青野委員のおっしゃっていた副業のことで、定年をなくすというのは、私も非常に賛成です。ただし、それをやっていくときにちょっと気をつけなくちゃいけないのは、日本はある意味で労働者が守られている国で、それはすごくいいことがいっぱいありますが、一方で、労働者側も自分の義務ということをきっちり考えなくちゃいけません。同一賃金同一労働は正しいのですが、同一労働は、単に仕事に来ているだけではだめで、そこでパフォーマンスをきちんと上げなくちゃいけない。そのために自分を磨かなくちゃいけないであるとか、企業のほうも健康な環境を提供する義務がありますけど、労働者側も健康な労働力を提供する義務があるのですね。なので、自分のパフォーマンスを上げるために切磋琢磨をし続けるということと、それと同時に健康を守り続けることというのが、定年がなくなってそれでも働き続ける、もしくは副業ができることの必須条件だということを中心に徹底していく必要があるかと思います。
- ・ そういうふうな意識が高まって、そこでずっと働きたい、もしくは副業もしたいということになると、1つ目の話題だった疾病予防のところも、単に国がいろいろな施策をするというのではなくて、個々人が自発的に自分の将来のために、もしくは自分の多様な働き方のためにここに力を入れるという、いいサイクルができるのではないかなと思います。これが1つ目です。
- ・ 2つ目は、今ちょっと話題にありました日米における都市と地方の賃金格差なのですが、確かにアメリカにおいて賃金プレミアムが消滅しつつあるというのはあります。しかしながら、大卒層に関しては、すごくスティーブなカーブで都市に集まっているということがみえると思うのですね。日本はそこまでのカーブがないということを見ても、そもそも働き方とか文化とか、何を求めて働くのかというのは日米で違うのではないかなと思います。アメリカンドリーム的にいうと、どんどんいい職について、そこでどんどん金持ちになっていくということが重要な価値観ですね。日本はそ

こまでではなくて、どっちかという、そこそこいい給料をもらって、でも自分の生活を守りたいであるとか、社会的に意味のあることをしたいであるとか、昔は、農業をやりながら働くというような人たちもいっぱいいたじゃないですか。ですから、日本的な価値観の中で地方で働ける。要は日本的な価値観を崩さないような働き方というのをもっと促進できないかなと思っています。例えば今だったら、パソコンがつながってテレビカンファレンスがつながってれば遠隔で働けるわけですよね。ですから、大卒の人であっても、大学院卒の人であっても、もっともっと地方で自分らしく、もしくは時間を切りかえて副業もしながら働けるというモデルをつくっていくことによって、一気に日本が世界で最も働きやすい国になり得るポテンシャルはあるかと思っています。

- ・ 以上2つです。

○安田委員（大阪大学大学院経済学研究科 准教授）

- ・ まず、今回は事務局のほうでいろいろと、単にアメリカだけではなくて、日本でも同じような比較をしたらどうなるかというデータを多数集めていただいて、どうもありがとうございます。非常に見える化が進んで、わかりやすいと思います。
- ・ 1点だけ、僕自身の職場とも関係あるのですけれども、大学院の給与のデータが出ていましたよね。賃金カーブであるとか初任給が違う。これをみると、大学院卒は稼げるなという印象なのですけれども、ただし反面、あくまでも就職できた大学院生についてしか恐らくみていないというセレクションバイアスがあって、問題なのは、修士課程はある程度就職が決まる。博士までいってしまうと、残念ながら決まらない。これは我々教員の責任でもあるのですけれども、その辺をコントロールして、期待される生涯賃金とかは、実は大学院卒は決して高くないというのが現場からの偽らざる声でして、ここを何とかして上げていかないと、専門教育はなかなか日本で進まない。
- ・ いみじくも、昨年ノーベル賞を受賞された京都大学の本庶先生はおっしゃっていましたが、大学院、とりわけ博士課程に進むような人というのは社会に役立っていると。社会に役立っている人のために授業料を無料にするとか奨学金を出すということは正しいことなのだという事をおっしゃっていただいておりますけれども、こういったグラフをみると、大学院卒は稼げるのだから何も補助金は要らないのではないかなと思ってしまうのですが、それはデータのつくり方にもよるかなという印象が若干あります。

これは非常に小さいコメントかもしれないのですが。

- ・ もう少し全体の労働市場に関しても、まず経済学者としての発言でいうと、冒頭で武田委員から詳細な説明がありましたけど、非常にざっくりいうと、AI、ロボット、新しい技術がどの程度雇用を変えていくかという分析に関して、おおむね経済学者は、失われる仕事の数に関してはそんなに深刻ではないのではないかと、そういった推計を出している論文が多いように感じます。
- ・ 理由は何かというところ、デジタル革命によってタスクはなくなる、ジョブはなくなっていくということに尽きるのです。今後、AI、IoTが仕事を奪うというふうによく喧伝されていますけど、実際に起きることは、AI、IoTを活用して、一部のタスクを人ではなくてそういった無人に置きかえたような企業が、置きかえられない企業を恐らく駆逐していくということが起こるでしょうし、既に始まっています。それによって何が起こりそうかというところ、恐らくタスクの棚卸のようなことが一気に進むのではないかと。AIを活用しようと思ったときに、どの業務、どのタスクであればここは省力化できるかというのをきちんと見きわめないと、せっかく新しい技術を導入しても生産性は上がらないのですよね。
- ・ 実は日本は、ICT革命と世界的に呼ばれていた90年代、実際にICT投資はしたのですが、労働生産性は上がらなかったというふうにいわれている。恐らくそこでは、棚卸であったり、きちんとコンピューターを使って効率化した分のリストラとかを行わないと生産性は上がりませんが、それをやらなかった。同じ失敗を繰り返さないために、タスクの棚卸をして新しい技術を効率的に使っていく。それによって期待できる日本ならではの効果としては、先ほど来、日本というのは転職も多くないし、そういった流動化がおくれているというご指摘があるわけですが、流動化がおくれている中で、企業をやめて、組織をやめて転職するというのは一つラディカルな働き方の多様化だと思うのですが、もうちょっとソフトな多様化もあるはずで、それは一つの会社の中でも複数のタスクを任せられるとか、本人が希望するタスクに移れると、そういった形での多様化は一つの職場でもできるかもしれない。
- ・ あるいは、役所の場合大分進んでいますけれども、人事交流でどこかに出向する、逆に外から受け入れるという交流は、転職とは違った形の働き方の多様化です。そういったアイデアというのは、むしろアメリカのようなそもそも転職市場が十分厚くて流動化しているところでは、ある意味必要のない仕組みなのだと思いますが、日本では非

常にプラスの貢献が期待できる伸び代ではないかと思えます。

- ・ 最後に、働き方改革というのはもう数年来いわれているわけですがけれども、その際のゴールは何かと。もちろん生産性を上げるとか出てくるのですがけれども、往々にして議論が労働時間の短縮であったりとか、何らかの形での柔軟な働き方の施策を導入するところに行ってしまうがちなのですが、一つ目標として、例えば働くことによるやる気であったりとかやりがい、楽しさを感じられる職場かどうか。今回データは上がっていないのですが、日本というのは、アンケート調査によると、非常に従業員がやりがいを感じていないということが国際比較で明らかになっているようなので、その数値を仮に上げると。手段は幾つかあると思えます。ただ、目標として、楽しく働けるとか充実して働ける職場づくりを目指す。それによってもしも満足度が高まれば、仮に平均勤続年数が13年であったとしても、やりがいを感じつつの13年と嫌々ながらの13年では、当然パフォーマンスは変わってくるはずで。
- ・ ということで、日本の勤務実態に合わせた形での改革を目指すというのは、一つざくっとした大きい見方にはなりますけれども、意識していくと建設的な提言につながるのではないかと感じました。
- ・ 以上です。

○中原委員（有限会社ケア・プランニング 代表取締役社長）

- ・ 多様で柔軟な働き方。先ほど副業、兼業が出ましたように、介護の労働者にとっては良いのではないかと思っています。若い人たちが辞めていくのは、3年とか5年とか経験した人が一番多い状況です。結局、結婚とか将来のことを考えていくと、この仕事は好きだけど辞めざるを得ないと考えてしまうようです。ただ、多くの人から聞くのは、これだけやりがいがあるって人から感謝をされる仕事は他にはないと。泣く泣く辞めていく方もいるので、副業とか兼業が当たり前になっていけば、今よりも給料が良いところで働きつつ、介護でやりがいを求めるという働き方にもつなげられるので、進めていただきたいと思えます。
- ・ 資料には、どうやって兼業とか副業を進めていくべきかということが書かれているのですが、先ほども話が出ていたように、SDGsを絡めるべきだと思っています。例えば、目標8番「働きがいも経済成長も」とか、目標9の「イノベーションの基盤をつくっていく」、目標11の「住み続けられるまちづくりを」は、何かと絡んでいきま

す。最近、J Cでも関心が高くて、来年の今ごろにはSDG sを知らない企業はないぐらいに推進しよう、という話が出るほどで、全国約700か所、3万人のJ C会員がこぞって運動とか事業とか、地域も個人も巻き込んでSDG sを推進しています。SDGsの目標に合わせることは、多様な働き方の意識を変えていくことにも効果があると思います。また、国でもSDG sに関するいろいろなコンテストがありますので、おのずと進んでいくのではないかと思います。

- ・ 資料に、働き方の多様化について、記載がありましたので、アイデアを出させていただきました。
- ・ 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。労働関連の問題は、私は余り専門ではないので非常に勉強になりました。話を聞いていて思いましたのが、もともと日本は、生産工程の粋を極めて産業をぐっと強くしてきたものですから、その強みが陰ってきたのと、アジアの経済圏の労働賃金レベルになろうとすると、当然のように製造業関連が日本からはなくなって、低賃金と高賃金の格差が広がるのはやむを得ない話ではないかなと正直思います。むしろ問題なのは、そういう中で日本が次の新しい稼ぎ方、富を埋める産業をつくってきていないということがそもそもの問題で、もしその産業があれば、別に低賃金に甘んじなくても、皆がそこに就職していだけで解決するはずなのではないか。
- ・ そうすると、何かきょうの議論を聞いていて心配なのが、その新しい産業、強く稼げるものというのをつくる前に、単純にキャリアの流動性だとかキャリアのレジリエンスをつくりましょうといっても、結局やれることは、英語を勉強してG A F Aみたいなところに就職できる人材をつくれれば勝ちかみたいな、そういう話になってしまいがちで、余り国のためにならないのではないかなと正直思います。
- ・ それの思いをさらに新たにしたのが、地方と都市の学歴賃金差があるとかないという話で、本来新しい産業ができるときは大体都市部からできるはずなので、学歴も含めて生活圏の移動がしやすい人たちほど先に都市部に集まり、高賃金をもらっていくと。だけれども、その産業があまねく全国に広がっていけば、当然賃金格差は減っていくというカーブを経るだろうというふうに予想されますので、アメリカが最近格差が減ってきたというのは、新産業が地方にも広がっただけなのではないか。むしろ日本

はそれが起きなくて、ずっと同じ産業でやっているのだから、都市部でも地方部でも似たような産業でやっているから格差が広がらないのではないかなどと思うと、ますます新産業をつくるのが先決であって、それさえあれば、もちろんキャリアのレジリエンスが不必要だとは全く思わないので、副業や留職みたいなものはどんどんやるべきなのですけれども、ものが進まないのではないかなど。これは私に予備知識なくいつているので申しわけないのですが、思いました。

- ・ あとは、途中でそれに関連して思ったのは、事務職が減らないという話も、何か我が国独特の事務職を減らせない何かコスト構造がありそうで、むしろ減らしたいと思っているのに減らせないというような足かせになっているのではないかと疑問もあります。本来であれば、電子化も含めて事務職的な単純作業を減らして、創造的なビジネスモデルを探すところに人員を振り分けたいところが、実は事務職が何かの理由で減らせないのでないか。それは行政コストだったらどうしようと思いつながら聞いていたみたいなのがありました。
- ・ そうすると、結局稼ぎ方づくりをやりましょうという話と、教育を含めて大学院と高卒の人で余り賃金格差がないというのは、明らかに教育がアウトオブデートになっていて、教育を一生懸命受けても大した生産性だとか賃金にはね返らないということ自体も問題だなと思って、いろいろな意味で頭が痛いのですが、稼ぎ方、リカレント教育も含めた教育の内容やタイミングを切りかえること、そして転職、留職、一定程度ストレス体制がないとできないという意味では、健康を守ることというのはやはり大事になります。
- ・ 結局社会保障の話に引っ張ろうとしているだけなのですから、明るい社会保障を頑張れば、この国の未来も明るい、ですから頑張らしようというような、何かよくわからないコメントで終わりますけど、思ったことは以上です。コメントでした。

○鈴木（伸弥）委員（明治安田生命保険相互会社 取締役会長 代表執行役）

- ・ 資料中で、日本ではIT投資の割に生産性が上がっていないというデータがあったと思います。私が40年ほど会社で働いていて実感するのは、多くの企業のIT投資は、仕事を機械で代替する、手仕事を機械で代替する、何らかの人手を機械で代替するということに多く投資してきたと思います。よく進化論を踏まえて、環境に適応した企業が勝ち残るといいますが、機械化、IT化の波の中で、これまでは企業が

こうした環境変化に適応してきたのだと思います。

- ・ しかし、いまはそういう意味では適応ではもう生き残れなくて、いかに環境変化を起こすか、環境変化を起こした方が勝つのだと思います。適応していたら間に合わないし、負けるということになっていくわけです。そうすると、いかに省力化や正確化を進めるのかではなく、どうやってビジネスモデルをつくっていくかが重要になってくるわけですが、そのためには、ビジネスモデルを変えられる人をどうやって育てるかが重要になります。先ほど来、話が出ていますが、私が思うのは、もはや、今、大企業で非常に大きなことができるかという、それは難しく、むしろ地方の中小企業の中に、自分たちの技術を使ってビジネスモデルを変えられる余地があるのではないかなと思っています。
- ・ つまり、地方の中で気概を持つ人たちを育てていく政策の後押しが一番必要なのではないかと思っています。自動車産業が1つあって、そこに全国民がぶら下がるみたいなことはもはやあり得ないと思います。汎用技術をいかに中小企業から零細企業まで、または個人の独立した経営者でも結構ですけれども、そこへ広げていくかが重要なのではないかと思っています。
- ・ その意味で、本当に求められるフリーランスの方というのは、地方に出かけていく人たちだと思います。例えば、大企業が大きなプロジェクトで1,000億円の投資をするときに、急に知らない人には任せられません。それなりの付き合いがある企業から選ぶしかありません。そうすると、フリーランスの人たちがどこで活躍できるかという、地方や中小企業に対してビジネスを行なっていく、そういう流れではないかと思えます。
- ・ 大企業が定年まで人材を囲ってしまっているという話もありますけれども、正直申し上げて起業できる能力のある人は大企業をさっさと辞めていきます。大企業が無理に何らかの制度で人材を囲っているということではありません。問題はそこではないと思います。違うところに根源的な問題があって、日本人の働き方に対するマインドを変えていかないと、日本の社会は変わっていかないのではないのでしょうか。
- ・ 最後に細かな話になるのですが、フリーランスや副業が増えていくという話があります。一方で、非正規雇用の人たちが何千万人といえます。そこに問題はないのか。例えば、非正規雇用の場合、最低賃金がきちんと守れているのかチェックできると思いますが、フリーランスの請負代金について、同様にチェックできているのか、そう

した点についても懸念しています。

- ・ 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）

- ・ 先ほどから副業やフリーランス化の流れの話があったので、私たちのビジネスインサイダーは20代、30代の読者を抱えているので、少しその若手の意識などをご紹介したいと思っています。
- ・ **One JAPAN**という大企業の社員を中心とした有志団体がありますけれども、ここのアンケート調査によると、8割ぐらいが副業を希望しているという数字があります。今、鈴木委員もおっしゃったように、大企業の中でできないことにトライをしたい、挑戦をしたい、副業でもトライしたいという人がふえているのかと思います。一方で、私たちが昨秋、4人の実際に副業している人の座談会をやったのですね。この4人の人たちが務めている企業はみんな副業が禁止で、実はこっそりやっているという人たちの実態を座談会でしゃべってもらったのですけれども、その人たちの追跡調査を今やっていて、実は2人はもうフリーランスになっています。どのぐらい稼げるかが副業でわかると、フリーランス化していく流れはあると。1人の人、やめてない人も月に100万円副業で稼いでいると。
- ・ これは完全に勝ち組のフリーランスのパターンですけれども、どういう稼ぎ方をしているかという、例えば、ベンチャーとかで広報を1人雇えないという企業は結構たくさんあって、この人は広報の担当なのですけれども、広報業務を何社かでシェアして、彼女は月に100万ぐらい稼いでいて、将来フリーランスになるかどうかと。その人材のシェアというのが、企業側からみてもすごく有効だという事例だと思うのです。一方で、先ほど鈴木さんがおっしゃったように、非正規雇用とフリーランスって紙一重のところがあって、今ご紹介したのはあくまでもスキルや経験がある人だと思うのです。
- ・ 一方で、きょうおもしろいツイッターをみつけまして、副業のリアル、まさにこれはリアルだなと思ったのですけれども、「体調を崩す前と後」というツイッターがあって、崩す前、副業は週20～30時間、仕事が全部おもしろそうにみえて、断れない、本が読めない、映画をみられない、自炊ができない。崩した後、この人どうなったかという、週10時間以内に抑えて、仕事を受ける基準、自分のキャパを明確化したというこ

とを書いているのですけれども、恐らく副業とかフリーランス化が進むと健康管理が
できないわけですね。

- ・ なので、どんどん雇用が流動化したり多様化していくとどうなるか、毎回私も心配で
いっているのですけれども、健康管理を両立するのがかなり難しく、フリーランス
になればなるほど、いつ仕事が来なくなるかわからないという不安があるので、目い
っぱい受けてしまうというようなことが実態としてある。会社にいれば、例えば私の
ようなマネジメント職が、仕事し過ぎだなと思うと、部下に休めといたりとか、顔
色悪いねということがいえるのですけれども、これから副業、フリーランス化という
のが——私は自由な社会になると思って進むほうがいいと思うのですが、いかにこの
人たちの健康を守るかということはどうやって担保していくかということ、今私も
取材をしている途中なので、次回にでもご紹介できたらと思っております。

○武藤委員（医療法人社団鉄祐会 理事長）

- ・ ありがとうございます。3つあるのですけれども、短めに。
- ・ I o T、A Iを進めていくというのは賛成ですが、それに合わせて人が減らないと、
多分余り意味がない。例えば自動運転を入れても、必ず人が乗ってずっとチェッ
クしていなければいけないということになると、実は余り意味がない可能性もありま
す。技術が進んだときに、どこまで人が関与すべきかを合わせて考えていかないと、
大きくイノベーションは起こらないのではないかと。規制緩和とともにこういった議論
を進めていただきたい。もう一つが、今までの議論の中にもありましたけど、7ペー
ジを拝見すると、米国と日本でこれほどまでに給料が違うのだなというのがはっきり
わかりますし、創造的な仕事の割合というものが日本は少ない。確かに私の知ってい
る優秀な人たちも、どんどんと海外の企業で働いていて、給料も倍であるというよ
うな状況です。先ほど山本委員もおっしゃっていましたが、新しい産業をつかっていく
ということがない限り、いかにコストを下げる、もしくは効率化を図っていても、
結局のところはこの右上のところをつかっていかない限りは、日本というのは成長し
ないと考えます。
- ・ そういう意味では、新しい産業をつかって価値の創造ということ、それから、ともに
効率化などを図っていく、コストを下げていくということを議論しなければいけない。
これは先ほどほかの委員からも話があったとおり、コストを下げていくことと、一方

で、とにかく産業をつくるということをやっつけていかなければいけないのだろうなという
ことを改めて思いました。

- ・ 最後に、9ページをみてちょっと愕然としたのですけれども、要は男性の年収100万
円以下の人たちがふえていて、一方で女性は減っています。400万、中間のところは
女性が増えていて、男性は減っています。すなわち本当に二極化しているというのは
特に男性で、100万以下の年収の男性がすごい勢いで今後ふえていくということをや
意味しているのではないかと思います。ここは海外、外からの人材とも競争になってい
くので、ますます厳しい男性がふえていくわけであります。この人たちが将来医療を
どんどん使うようになると、医療費は相当増える。こういった方たちも含めて、いか
に健康で、価値を生むような仕事についていただくかということを考えていかないと、
国全体の社会保障がとんでもないことになる。「明るい社会保障」という言葉でおし
ゃっていると思いますけれども、低賃金層の方たちへのアプローチがますます重要に
なるのではないかと考えています。
- ・ 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。
- ・ 一通りご意見いただいて、もう時間がぎりぎりなのですけれども、簡単にまとめをさ
せて頂きます。大きな方向性は、恐らく皆さん共通した部分があって、多様な働き方
を実現させようということで、フリーランスや兼業もそうですし、介護離職、あるい
は子育てで一旦仕事をやめてももう一回戻れるようにするというところで、それによ
って能力開発もやって生産性を上げていくということは重要だと。こういう大きな固ま
りは大事なご意見なので、これで具体的にどういう絵姿を描くかというのはきっちり
考えると。ただ、それと同時に、では、それをどうやって実現させていくか。いろい
ろなご意見が出まして、働き方、雇用の話はいろいろ難しい問題があって一朝一夕に
は変えられないというところがある中で、どこまで具体的な提言を出していけるのか、
実際的に変えていけるところはどうかということを少し議論できるといいかなと
いうふうに思っております。
- ・ なので、きょうはいろいろなご意見を出していただいたということがスタート時点
ですので、議論を深めていければと思っております。

- ・ それでは、最後、大臣から一言よろしくお願ひいたします。

○世耕経済産業大臣

- ・ 大変参考になるお話、ありがとうございました。ここには厚生労働省もオブザーバーで参加してもらっていますので、今の例えば副業の時間管理、健康管理、どういうふうにしていくのか、就業規則との関係はどういう形にしていくのかなどは、ぜひ厚労省も積極的にお立場を言ってもらったらいというふうに思いますので、インタラクティブな感じで議論を進めていきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

——了——