

第4回人の活躍ワーキング・グループ 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2014年5月27日（火） 10:00～12:00
2. 場所：合同庁舎8号館 特別大会議室
3. 出席委員等

主査	吉川	洋	東京大学大学院経済学研究科教授
委員	岡田	武史	サッカー解説者
同	小塩	隆士	一橋大学経済研究所教授
同	工藤	啓	特定非営利活動法人育て上げネット理事長
同	小林	りん	学校法人インターナショナルスクール ・オブ・アジア軽井沢代表理事
同	近藤	絢子	横浜国立大学国際社会科学研究院准教授
同	白波瀬	佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
同	菅田	史朗	ウシオ電機株式会社代表取締役社長
同	堀	義人	グロービス経営大学院学長 グロービス・キャピタル・パートナーズ 代表パートナー
同	武藤	真祐	医療法人社団鉄祐会理事長
	西村	康稔	内閣府副大臣（経済財政政策）
	小泉	進次郎	内閣府大臣政務官（経済財政政策）

(議事次第)

1. 開会
2. 議事
 - (1) 高齢社会に対応した社会システムの構築について
 - (2) 委員からの報告
 - (3) 意見交換
3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 「人の活躍」に関する現状マップ（イメージ図）
- 資料2-1 人の活躍：高齢社会に対応した社会システムの構築
労働力人口が減少し、その年齢構成が高齢化していく中で、年齢にかかわらず働く意欲と能力がある人が働くことができる社会

- 資料 2－2 人の活躍：高齢社会に対応した社会システムの構築
高齢者が健康で生きがいを持って安心して暮らせる社会
- 資料 3 近藤委員提出資料
- 資料 4 白波瀬委員提出資料
- 資料 5 武藤委員提出資料

- 参考資料 社会保障の現状について（第 6 回「選択する未来」委員会資料 3）

（概要）

（吉川主査）ただいまより「第 4 回人の活躍ワーキング・グループ」を開催する。本日は全委員、西村副大臣、小泉政務官に御出席いただいている。

また、サマリーの取りまとめに当たり御協力いただき感謝する。

早速だが、本日の議事に入る。本日は、人の活躍を考える上で重要な要素となる「高齢社会に対応した社会システムの構築」をテーマとして 2 部構成にしている。

まず、働き方について事務局から資料の説明があり、その後、近藤委員から御報告いただき、その内容をもとに議論していただく。後半では、健康、生活について事務局から資料の説明があり、その後、白波瀬委員、武藤委員から御報告いただき、皆様方に議論していただく。

まず、議題 1 の「高齢社会に対応した社会システムの構築」、働き方について、資料 1 及び 2－1 に沿って事務局より説明をお願いします。

（鈴木参事官）資料 1 について。1 ページ目は、今までお配りしているマップである。今回は、高齢者の部分として、2 枚目に 1 枚つくっており、左の方はマップをそのまま引っ張り出したもので、それをもとに事務局で論点として、仮にこのようなことが考えられるというものを右の方に新たに書き出している。上半分が働き方のこと、下半分が健康あるいは生活のこととなっている。前半の働き方につきましては、そこに「労働力人口が減少し、その年齢構成が高齢化していく中で、年齢にかかわらず働くことができる社会」ということで、エイジフリーな働き方が 1 つの大きなテーマだと考えている。

具体的には、高齢期になると、体力等も落ちてくるので、そういった個人の特性に応じた多様な働き方であったり、あるいはそれを高齢期になって急にやるのはなかなか難しいので、現役時代から個々人のスキル、能力に応じた処遇あるいは働き方に転換していく必要があるのではないか。そうするためには、スキル、常に職業能力を更新して、時代の要請に対応していかなければいけないということで、そうするための職業能力の開発。そして、そのためには、そういった高齢者が力を持っていても活躍する場がなければいけ

ないので、活躍する場を企業なり、働き方を提供する意味での活躍する場の創造といったことが考えられる論点として入れている。

続いて、資料2-1で事務局が準備させていただいた資料。

めくっていただき、1番、労働力人口の年齢構成ということで、労働力人口の推計自身は以前もお示ししているが、今回は年齢構成別に再集計をいたしまして、現時点におきますと、労働力人口の中で高齢者、この場合は65歳以上で集計していますが、その割合は大体1割ぐらいとなっておりますが、これが2060年になりますと、その割合が高齢者、女性の参画が進むケースで、大体2割ぐらいになるということで、倍ぐらいのシェアになるということで、そういう力を引き出していける働き方なり、働く場が必要になってくるということ。

2ページ目は、これも前にお出ししましたが、就業率の国際比較ということで、日本は諸外国に比較して、高齢者の就業率は高いということである。

めくっていただき、3ページ目、次は、就労の希望。

左の方が「高齢者が仕事を選ぶに当たって重視する条件」と書いてありますけれども、50代の後半のころは賃金を重視するということから、次いで経験が活かせることが上位に参りまして、70代後半になると体力的に軽い仕事になると重視する視点が変わってくるということ。

右の方のグラフは「年齢階層別就業希望者が希望する雇用形態」ということで、特に男性の方で見ますと、太線が正職員で、破線が非正規職員になりますけれども、50代の後半からどちらを希望するかが逆転していく。これはまさに時間とか、体力とか、そういうことを考慮した結果として非正規のパート・アルバイトを希望しているということだと読み取れる。

下の4ページですけれども、これは以前御紹介しまして、高齢者の就業理由・就業継続希望ということで、左側が高齢まで働いている理由は何ですかということですが、もちろん、「生活の糧を得るため」というだけではなくて、「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」というのが結構多くなっている。

右の方は、何歳まで仕事をしたいですかということで、一番多いのは「働けるうちはいつまでも」ということになっている。

めくっていただき、5ページが年齢別の正規、非正規あるいは賃金カーブということで、高齢期にどうなるかを見たもの。

左の方の非正規の比率を見ますと、特に男性の方で高齢期になってぎゅっと上がることが見受けられる。これは右の賃金カーブの方でも、男性も女性も正規の方を見ますと、60歳を超えたところで定年を境にすくと下がる

いうことで、この断裂、急変が1つ大きな課題であろうと思っている。

次の6番の方は、企業が求める高齢者の働き方ということで、下の方に書いていますけれども、大きな会社2万社ぐらいにアンケートを出して、そこから回収した会社の認識であります、2つアンケートの結果がありますが、上の方は「60歳代前半層の活用方針と風土作り」ということで、これに対して管理者とかは、60歳代前半の活用を社会とか時代の要請であると思っているということである。そういう意味では、ここはある意味、社会の要請を受けてそういうことを認識しているということが言えると思う。

下の方は65歳以降ということで、継続雇用の措置が過ぎたところということで、そういう意味では、働いてほしい方に働いていただいているということが反映されていまして、活用の利用としては「任せた仕事はきちんとこなしてくれるから」「専門能力・人脈を活用したいから」ということが多くなっているところ。

次の7ページ目で、職業能力開発についてですけれども、これは55歳から69歳の個人に聞いたものですが、これまでどういう職業能力開発をしてきましたかということに対して、多いのが一番左の会社の研修を基礎にそういうものを伸ばしてくる努力をしたと。次いで多いのは、右から3番目の自分で意識的に能力開発に取り組んだことはないということで、企業に委ねて、どちらかと言えば受け身になっている傾向が見受けられるということ。

(吉川主査) 続いて近藤委員から御報告をお願いします。

(近藤委員) 資料3をごらんいただき、「60歳代の就業促進政策について一政策評価と今後の展望一」ということで、事務局からの説明で少し能力開発とか、技術の更新とかありましたが、そういった話はこちらの話に入っていないくて、もうちょっとマクロ的に、高齢者本人が何ができるかというよりは、政策的に何ができるかという話でお話させていただきたいと思う。

1枚めくっていただき、字でまとめてありますが、その下の3ページ目にあるグラフは、60歳から64歳の就業者数と就業率をプロットしたもの。点線が就業者数で、左軸、単位は1,000人だと思うが、実線の方が就業率で、こちらは右軸でパーセンテージになっている。これを見ていくと、2000年代の半ばに急に就業率が上がっているのが見てとれる。この急に上がったことの原因は、幾つか政策的な要因によるもので、この話は後で詳しくする。就業率は2000年代半ばに上がって、その後また横ばいが続いているのですが、就業者数は2000年代半ばに上昇に転じてからずっと増え続けている。この増え続けている理由は、団塊の世代が60代に突入したことによって人口が増えているので、就業者数も当然増えるということになっている。

もう1枚めくっていただき、賃金指数のグラフがある。

これは60歳から64歳の賃金水準の推移になっており、点線の方は私が賃金センサスから計算した60歳から64歳の一般労働者の賃金水準で、実線の方が全年齢計の賃金指数なのですが、どちらも2010年が100になるように計算されていますが、ほぼ動きが同じであることが見てとれると思う。就業率が上がっていて、就業者数も一気に増えているにもかかわらず、賃金は他の世代とそれほど違う傾向を見せていないことがわかる。

先ほどの事務局の資料にありましたように、日本の60歳から64歳の男性の就業率は、既にOECD諸国と比べると突出して高い。日本では、従来から欧米に比べて高齢者、特に男性の就業意欲が高いと言われおり、そのこともあって、労働供給を増やす政策ではなくて、労働供給に見合うだけの労働需要を確保する政策に重点が置かれてきた特徴がある。

ここまでが現状を把握したことになります。5ページに飛んでいただき、2006年から2008年あたりに60歳から64歳の全体の就業率が一気に急上昇しているのですが、これはなぜなのかということで、ちょうどこの時期に限定した、主に労働需要側からきている要因として2つ挙げられて、まず一つが法律によるもので、2006年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法。2006年に施行された段階では63歳ですけれども、その後、65歳まで延びるのですが、年金が満額支給開始になる年齢までということなのですから、それまで継続雇用措置をとることを義務化する法律が施行された。

それとほとんど同じタイミングというか、多分これにあわせてそういうことになっているのだと思うのですけれども、「2007年問題」といって、団塊の世代、1947年から1949年生まれが60歳になると定年退職者が大量に出てしまう。それに対応するために企業は再雇用制度を整備したりして、一気に大量の人にやめられないようにすることをとったということがある。一気に人がやめてしまうと、技能継承の断絶とか、人手不足の問題が起きますので、それに対応するための対応もあった。この2つの要因が2006年から2008年あたりに起こったであろうこと。これに加えて、労働供給を増やす潜在要因も2000年代を通じてあった。制度的なことを言うと、年金制度。厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げが2001年から始まった。1941年4月生まれから、まずは定額部分の支給開始年齢が2年に1歳ずつ引き上げられていて、ちょうど2007年あたりは引き上がっている最中になる。

在職老齢年金制度も何回か変更されていて、変更されるたびになるべく年金の勤労抑制効果を緩和する方向に改正されるようになっている。

他に、健康状態の向上ですとか、子どもの世代の経済状況が悪いので、親が働かなければということも多少あるのではないか。社会規範の変化でそんなに早く引退しない人が増えてきたこともあるかもしれませんが。

とりわけ注目すべきものとして、高年齢者雇用安定法についてその次のページ。

2006年4月に施行されて、65歳あるいは移行期間中は年金支給開始年齢までの継続雇用措置をとることを義務化する法律で、継続雇用措置をとることを義務化という微妙な文言が特徴で、継続雇用というのは、定年退職年齢の引き上げではない。皆さんも御存じかと思いますが、定年を引き上げるのは、それまでと同じ契約のまま雇用を継続することを意味しますので、定年を引き上げた職場としては、例えば国立大学の教授の定年は引き上がっていませんけれども、その場合は、教授は教授のままずっと65歳まで教授でいるわけです。それと違って、継続雇用というのは、正社員としての契約を打ち切って、大幅に賃金を引き下げた非正規社員として再契約することも含む。実際、民間企業の大多数はこちらの制度をとっている。

再雇用契約の内容には特に規制はありませんので、やろうと思えば悪い条件を提示して自発的な引退を促すことも可能ですし、やっている企業はないわけではないと思う。

さらに、2013年4月施行の改正までは、労使協定であらかじめ基準を定めておくことにより、一部の労働者の雇用を継続しないことも許されてきましたので、これだけ緩い制度だと、可能性としては全く効力がない可能性もあった。一応、継続雇用措置という形だけとっておいて、悪い条件を提示して、今までどおりやめていただくということをやろうと思えばできる制度なのですが、実際には、効果があったと思われます。

ただし、やはりその効果のほとんどは大企業に集中している。定年制というものの自体がきちんとはつきり機能しているのは大企業で、その大企業の定年制がきちんと元々あったところで、定年でやめていた人たちが定年後に再雇用されるようにさせるという効力は、この法律は確かにあったと思われる。中小企業ではほとんど効力はないのですが、なぜ効力がなかったかという点、別に中小企業のコンプライアンスが悪いのではなくて、中小企業の場合、この改正の前に既に定年退職しない人が多かったことが調べていてわかった。なので、もともと60歳でやめないで、60歳以降の継続雇用を義務づけたところであまり変わらなかったということ。

アメリカの研究ですけれども、やはり年金制度で支給開始年齢の引き上げはアメリカでもやっているのですが、こういったことをやる時に一緒に需要側に介入すると非常に効果的であることがわかっていて、アメリカでも年齢差別禁止法という法律があって、アメリカの場合は65歳までとかではなくて、全年齢なのですが、この適用が州によって幅がある。厳しい州の方が年金支給開始年齢の引き上げによる就業率の上昇が大きいという実証結果が出て

おり、日本の場合も、年金の支給開始年齢の引き上げが先に来て、その後にかような法律が来ているので、労働供給が増えているところに需要を強制的に拡大するような政策が入ると就業率が上がるのがわかる。

7ページに行っていたが、ただ、需要側に介入する政策は副作用があるであろうと理論的には予測される。今回の場合も、60歳以上の雇用は法律改正前から禁止されていたわけではないし、実際に中小企業では定年退職なしでそのままずっと働く人がたくさんいたわけで、法律を改正したせいで増えた雇用は法律がなければ増えなかったはずのところであると解釈すると、経済合理的に考えて法律がなければ雇わないことが合理的だった人たちを無理矢理雇わせている法律なので歪みをもたらすわけである。

その分どこかで調整しなければいけないと思うが、どこで調整しているのか。いろいろな可能性がある。新卒採用の抑制、中途採用の抑制、それも中高年の中途採用だけを抑制するのか、全体的に抑制するのか。あるいは再雇用の人たちは、パートタイムになりますので、主婦のパートを中心とする他の年代の非正規雇用と代替している可能性。最後の可能性として、再雇用契約の賃金が十分に低く、各種助成金もあわせれば、雇用を純増しても問題がないようになっている。生産性に見合った水準に抑えられている。こうしたいろいろな可能性がある。

このどれなのかという実証結果は、はっきりしたものは私の知る限りはない。私が今、自分でやっている研究の暫定的な分析結果であるとか、公刊統計の数字から大ざっぱに判断する限り、若年を初めとする他の年代の雇用が直接的に抑制されている傾向は今のところ見られていない。もちろん細かく業種を切っていくと、ポストの数が決まっているタイプの業種で、定年を延ばせばその分、空きが出なくなりますから、そういうマイクロなところでは多少あるかもしれませんが、マクロな視点で見た時に、ほとんどの企業においては、一対一対応で若年の雇用が減っている傾向は見られない。

ただ、企業規模などを調整して精査すると、他のところにしわ寄せが行っているのではなくて、再雇用者の賃金コストを下げて対応している可能性はある。まだ確証は得られていないのですが、あるかもしれないと思われる。

総じて、目立って深刻な副作用が生じているようには見えないのですが、さっきの不思議な文言ですけれどもと言ったのですが、非常に緩い規制で、企業の側に調整する余地がたくさんあるような制度になっているおかげかもしれないので、65歳定年制みたいな話も、話では出てきていますけれども、そういったより規制の強いことをやる時にはまたより慎重な議論が必要であろうと思われる。

ここまでの話は60歳代前半の話。65歳までの話。今まで行われてきた就業

促進政策についてはおおむね成功と言っていいと思うのですが、60歳代前半の就業率は既に6割近い。男性はもっと高い。

なので、超高齢化社会に向けた労働力の確保という観点からは、60代後半まで視野に入れないと足りなくなっている。事務局の資料の方も70歳までの雇用という視点でつくられている。70歳までということを考えていくと、これまでの政策と同じでいいかという、ちょっと難しいかなというのが私の考え。体力の低下とか、健康状態の悪化という問題がより顕著になってくる。なので、60代前半と同じアプローチだとうまくいかない。

事務局のまだ説明いただいていない方の資料に「健康寿命」という資料がありますが、男性の健康寿命の平均が70歳ぐらい。平均が70歳ということは、平均以下の方は70歳までは健康ではないということです。なので、健康状態の面から70歳まで働き続けられない人が相当数いることは考慮しなければいけなくて、大多数が70歳まで働き続けることを前提とするような仕組みは無理がある。

仮に年金の支給開始年齢を70歳まで引き上げるから、70歳まで働けるようにという今までの65歳と同じような考え方でやっていると、十分に働くことができなくなった人に対する所得補償を別途しないといけないと思う。ただ、そうしたセーフティーネットが存在すること自体が往々にして労働供給を抑制してしまう。

今まで在職老齢年金といって、60歳から年金が出るのだけれども、働くと年金が減額されるという仕組みが60歳から年金がもらえた時からあるわけですが、やはり在職老齢年金制度が存在するせいで労働供給を抑制することは知られている。なので、働いている人は年金を出さないけれども、働けない人には年金を出すという仕組みをつくってしまうと、働かないという選択が増えてしまう効果はある。その辺の設計が難しい。

70歳まで雇ってくださいと雇用主に義務づける政策もかなり無理があると思うので、今までと同じアプローチだと難しいであろう。

最後のページになるが、長期的な政策を考える上でどういうことが必要かということで、あまり具体的な提言にならないのですが、恐らく雇用政策の上で目指すべきものは、皆が一律何歳まで働ける社会というアプローチは65歳ぐらいが限界で、年齢に関係なく働きたい人が働ける社会を目指さないといけないのだと思う。ただ、実現手段として何歳までという数値目標を課すことは、今まではある程度機能してきた。65歳まではこのまま続けてもいいのではないかと思うが、ただ、そのアプローチは65歳までが限界ではないかというのが私の個人的な意見。

雇用主に継続雇用などを義務づける政策についても、これまでうまくいっ

ているのでそのままやってしまいそうになるわけですがけれども、ただ、これまではなぜ機能してきたのかをよく考えないと危険である。本来どこかに歪みが出るはずなのだけれども、それがなぜこの程度で済んでいるのかが非常に重要な論点です。企業にやはり過度な負担を求めてしまうと長期的に雇用状況を悪化させてしまって、高齢者だけではなくて、全体的に雇用が停滞することが起きてしまいますので、慎重な検討が必要。

健康維持とか、社会とのつながりを保ちたいなど、お金以外の理由で働きたい高齢者もたくさんいる。そういった人たちを活用するという意味では、ボランティアなど、雇用されて働く以外の活動の場を広げていくことも有効だと思う。

最後、これはこの報告内容に直接関係はないのですが、いい機会なので、社会保障制度などを考える時の前提条件で何となく70歳まで働ける社会を前提にしてしまって話を進めてしまいがちな傾向があると思うのですが、これは非常に危険だと私は考える。今、言ったように、70歳までに半分ぐらいの人は働けない健康状態になってしまう現実がある以上、70歳まで働き続けられることを仮定した上で計算をしてしまうのは非常に危険だと思いますので、雇用政策の目標としてはもちろんみんなが長く働ける社会を目指すことが必要だと思うのですが、この先、10年、20年の社会保障などを考える時の前提条件としては、70歳までは働けないという現実を踏まえて、目標と前提条件を切り離すことが非常に大切だと思っている。

(武藤委員) 年齢の数値目標を置いて考えるのは無理があるのではないかという話は本当にそのとおりだと思う。

お伺いしたいのは、近藤委員の8ページ「男性の健康寿命の平均が70歳ということは、平均以下の方は70歳まで働き続けられないということ」という記載について。我々も多くの高齢者を在宅医療などの現場で見ているが、健康寿命が過ぎても、働ける人はたくさんいると思っている。「健康寿命ではない」ということは、他人のサポートが要るということではある。しかし、例えば足腰が弱っても、判断能力が健在の場合、外出が少し不自由でも、家の中でテレワークができるなど、今の一般的な雇用形態の中では難しくても、まだまだ活躍できると思う。企業における現在の仕事の延長というものではなくて、フレックスな仕事の形態を前提に、内容によってはまだまだお元気に働ける人たちもいると思うが、この辺はどのようにお考えか。

(近藤委員) おっしゃるとおり、体が完全に健康ではなくても、働き方を工夫して、在宅勤務とかをすれば働き続けられる面は確かにあると思う。非常に専門的な技術をお持ちの方ですとか、企業との付き合いが長いとか、企業にとってこの人でなければという存在の方はそれでいいと思う。ただ、政策的

なことを考えていくと、企業で他にもっと若くて健康な人を雇うという選択肢がある状態の時に、そこまでコストをかけて企業に雇ってくださいと言えるかという問題はまた別問題で、やはりマクロ的に十把一絡げな感じで見ると、平均的には難しいであろうということになると思う。専門的な知識をお持ちで、企業がそこまでコストを払ってでもこの人を雇い続けたいと思ってくれるとか、あるいは雇われるのではなくて、自営であっても、その人の能力でちゃんとお客さんがいる状況であれば可能だと思うのですが、ただ、マクロで見た政策目標として、大多数にそれを期待するのは難しいかと私は思う。

(吉川主査) 関連して武藤委員に伺いたいのだが、高齢者への世論調査でも体力の低下という表現がある。それとは別に、健康寿命などでの健康というのは、医学の世界あるいはまさに健康寿命の定義の中で、就労可能性との関係で定義はどうなっているのか。

(武藤委員) 健康寿命というのは要介護状態にないということである。健康寿命ではない方というのは、基本的には高齢化して、歩行が困難になるとか、もしくは認知症の進展が少しずつ進んできているので、健康寿命の方と比較すれば、就業の精度や効率性は下がるかもしれない。しかし、全く働けないわけではない。「健康寿命の人しか雇用できない」と、切り捨ててしまうと、まさにこれから高齢者に元気に働いてもらう時代を目指す時に、切り捨て方が極端になってしまうだろうと考える。

ICTを活用したテレワーク、オペレーター入力など、社会としてもっと活躍する場をつくれのではないかと。健康で、ある一定以上の教育を受けて、ある一定の経験のある人たちにどのように頑張ってもらいたいのかということを考えるのも大事だが、健康寿命ではない方の就労可能性についてお話しさせていただいた。

(吉川主査) 健康寿命等でいう健康でなくても、必ずしも就労可能でないとは言えないということか。

(武藤委員) そのように思う。

(小塩委員) 私も近藤委員の現状認識、問題意識について全面的に賛成。

コメントを幾つか申し上げると、1つは、高齢層の就業と若い人の就業との間の代替関係か補完関係かという、ちょっと悩ましい問題である。この問題は、日本以上にヨーロッパで深刻になっている。今までアーリーリタイアメント政策を進めて、若い人の就業を進めてきたが、その効果があったかどうか、実証問題上重要なテーマになっている。私の知る限りでは、高齢層の就業が若い人の就業をクラウド・アウトする傾向はない。(トレンドを除去しても)両方とも同じ方向に変化しており、お年寄りに働いていただくこ

とによって、若い人の就業が減るということはあまり心配しなくてよいというのが1番目のコメント。

2番目は、これからの就業促進政策についての見方である。日本では、高齢者の就業が結構うまくいっている。高齢層の就業率が高いが、逆にいうとそれは「折りしろ」が無いというか、さらに高齢層の就業に期待することが難しくなっているという、逆説的な問題がある。それを考えると、60歳代後半の人に、平均的に見て、今まで以上に働いていただくことが必要になる。先ほど近藤委員がご指摘になったように、65歳までは就業促進策は何とかいけたと思うが、70歳まで働いてくださいとみんなにいうのは政策的に無理があると思う。

その一方で、社会保障サイドからいうと、支給開始年齢の引き上げを政策の俎上に乗せないといけない。厚生労働省はこの点について非常に慎重な形で見解を表明してきたが、年金財政などを見ると、65歳は支給開始年齢としては低過ぎる、上げていかないといけないと思う。

そうすると、就業と年金との間に齟齬ができてしまう。65歳までは何とかいけたが、65歳以降70歳ぐらいまでの間の所得保障をどうするのかをこれから考えていかないといけない。1つのアイデアは、就業にあまりブレーキをかけないような年金の仕組みを別途考えること。賦課方式ではやはりブレーキがかかってしまう。これは近藤委員が先ほど御指摘になったとおり。私が考えているのは、65歳から70歳ぐらいの間、つまり、仕事をやめてから公的な年金が支給されるまで間（3年から5年ぐらいだと思うが）だけをターゲットにした、積立型の補完的な年金を別途用意することだ。積立型だから、払ったお金と出ていくお金は現在価値で見ると全く一緒になるので、もちろん合理的な行動をすればという前提の下でだが、いつ仕事をやめても、人々の行動には影響を及ぼさない。このように、補完的な仕組みを、60代後半をターゲットにして設定したらどうかと思う。それが2番目のコメント。

3番目のコメントだが、今日のお話を聞いていて出てこなかった、考えないといけない問題がもう一つある。私も50歳代になってしまったが、50歳から60歳の間で一番深刻なライフイベントとは何かを研究している。男と女で違う。深刻なイベントのうち第2位は、男の場合は配偶者と離婚すること、あるいは死別すること。女性の場合、第2位は何かというと、姑との同居が始まること。これが非常に深刻なライフイベント。

1番は何かというと、男女ともに親が介護状態になって、それを担当しないといけなくなることだ。しかも、現在、介護のうち7割ぐらいは施設介護以外。家族でやっている、あるいは地域でやっても、メインは家族。そうすると、就業生活の締めくくり、最後の総仕上げの段階で親の介護を担当

しないといけない。介護のために離職することも多い。このように、介護という物すごく大きなライフイベントが発生する。

これは今まであまり重視されてこなかった点と思うが、メンタルヘルスに大きな影響を及ぼす可能性を考えると、親の介護を社会全体で何とかしないと大変なことになる。これは、介護そのものの政策のあり方にもかかわるが、就業生活をより実り豊かなものにするということを考える上で、考えておいた方がよい。これを、3番目のコメントとして申し上げる。

(岡田委員) 事務局に確認したいのですが、高齢者の労働が必要なのは労働力人口が減っているからなのか、年金が破綻するからなのか。もし労働力が減っているからということであれば、例えば外国人を入れるとか、そういう話が出ていますが、そういう仕事は高齢者が代わってできる仕事なのか。これは近藤委員の方がいいのかもしれないのですが、そういうことが1つ。

先ほどの図でも、海外よりも日本の高齢者の方が働いている。海外の人はなぜ働かないでいるのか、なぜ働かなくても済んでいるのか。

私もそろそろその年齢で、非常に実感があるのですけれども、日本人が頑張っていて、ある程度達成して、また頑張っていて、いつまでも働くことが美みたいに言われるのですが、いつ幸せになるのだろうかと思う。働いて働いて、もういいのではないかな、ここでさぼってはいけないのかなと、だから最近無職でいるのですが、無職をやっているとどうなるのか試してみようと思ってやっているのですが、そのあたりを含めて海外ではどうなのか。その2点。

(鈴木参事官) 1点目の高齢者の活用の観点ですが、年金ということではなく、年金はマクロ経済スライドという仕組みがあって、一応財政上は均衡するという形で制度設計されている。そういうことなく、これから労働力人口が減っていくので、そういう中で高齢者に活躍していただくということは、マクロの意味でもそうですし、もう一つ、ミクロではこれから人生さらに長くなっていきますので、その中で就労というものの位置づけが大変重要になるという、2つの考え方でやっている。

そういう中で、労働の質が当然変わっていきますので、単純に若い方と同じ仕事で、高齢者が今の状況のままでは担っていくことはできないものも当然たくさんあるでしょうから、仕事の働き方とか中身とか、あるいはイノベーションとか技術革新とか、そういうものをどう組み合わせれば、高齢者に活躍してもらえるような働き方ができるかということが、1つの大きな検討課題となっていると認識している。

もう一つ、海外は、先ほどもお話がありましたけれども、若者が就労するために、例えばフランスなどでは年金を早く出すようなことにしてしまっていて、

そういう意味では年金を出すということと就労とは完全に代替関係が学説的には証明されており、年金給付を受けると就労しないという傾向はある。日本はそこを少し調整して、働いても年金が少ししか減らないような仕組みにしたり、工夫をしてやっているということで、日本は比較的高いのではないかとされている。

(岡田委員) そうすると、労働力が足りないから、世界一高齢者が働いているのに、代替できるかどうかわからない仕事に対して高齢者を働かせようという発想か。

(羽深統括官) 高齢者の方を、経済学的に人手不足だから働いてもらわなくてはいけないという意味ではなく、マクロでいけば経済学的にはそうなのだが、資料2-1の4ページにあったように、一般的には日本人の方は男女問わず仕事に対して生きがいとかやりがいを感じており、私の親戚などを見ても、年をとっても自分が働ける場所があれば働きたいと、それがいろいろなつながりとか、老後を楽しむことにもなるし、できるだけそういう機会を提供できることが個人としても幸せなのではないかというのが一番なのだと思う。

多分外国とはその考え方が、将来はどうなっているかはわかりませんが、今の世代の方々は違うのではないか。

外国は、資料2-1の2ページを見ていただくと、ヨーロッパは65歳以上が働いているのは1桁である。社会保障、医療とか買い物充実していて、社会的に年をとったらリタイアするのだということが、伝統的にもそうなのかもしれないし、制度としても加味しているということがあると思う。

日本は、年金も充実していると思うが、多分国民性として年をとってからも働きたいと思っておられる方が多いのかどうか、そこはもう少し近藤委員、あるいは白波瀬委員にも伺ってみたい。

一方で、韓国が非常に高いのは、年金がほとんど整備されていなくて、働かないと食べていけないということもあると聞いており、そこは年金との関係というのはあると思う。

したがって、日本が高いのは老後の収入を確保するために働く必要があるから高いのか、あるいは国民性として生きがいを求めて働きたいということが高いのか、委員の御意見も伺ってみたいと思う。

(岡田委員) 羽深統括官がおっしゃったように、1番が老後の生きがいのためということであれば、この選択する未来委員会のワーキング・グループで、労働力人口が減少し、年齢構成が高齢化していく中でということになると、生きがいだけだったら先ほど言われたボランティアとか、逆に言うと、仕事をやめたら何もやることなくという、そこを変えるべきなのではないか。

仕事の時代から仕事ばかりではなくて、日本では経済や政治の方が文化よりも上だという価値観、そういうものを変えていかないといけない。それだとポイントが、労働者を働かせるという意味合いがちょっとずれるような気がする。

(羽深統括官) もちろんボランティアをやっていただくとか、活躍の場というのは仕事以外にあっていいと思うが、私は仕事自体がある程度公共性を持っているという考えですので、人の役に立つということが幸せだという価値観はそれでいいのではないかと思う。

(西村副大臣) 今の話の関連で、小塩委員の言われたつなぎの何か保険制度のようなものというのは1つのアイデアだと思うが、他方で、今、岡田委員が言われたように、会社ではなくてその経験を地域で子どもたちに伝えていくとか、何か新しいボランティアをやっていくとか。

以前どこかで話ししたが、今後は名刺を2枚持つ社会になっていく。会社一筋で会社だけに生きていくというのではなくて、プラス自分の趣味とか自分のもっと興味あることをNPOでやったり、NGOでやったり、いろいろな活動でやったりと、そういう社会になってくると思う。その2枚目の名刺がまた生きてくるし、1枚目の会社での経験が数年間で生きてくる。場合によってはベンチャーの若い人に経営の仕組みを教えたり、自分の経験を教えたり、プラスになることをやっていくというのはすごく生きがいにもなるし、社会への貢献感はすごく強いと思う。

制度をつくるのは、できれば物すごく補完的でいいと思うが、制度は相当難しいと思うので、むしろ高齢者の人たちがそういう形で何かさらに社会に貢献できるというのは、多分日本人にとっては、少しのんびりしながら貢献できるという一番いい生き方ではないかと思う。

それとの関係で、先ほどから多少違和感があるのだが、近藤委員、小塩委員の言われた、高齢者を雇用することが若者の雇用の抑制にはならないと。確かにやっている仕事を見たら、同じような仕事をやるわけではないので、統計的にも実証がないということで、そうかなという感じもする半面、企業の方、これはぜひ菅田委員にお伺いしたいが、企業からすると、高齢者を雇用すると若い人を雇えないとよく言われる。全体のコストでいうと、人件費としては一定のパイの中でやっておられるでしょうから、どうしても若い人を雇用できないという話をよく企業の方からは聞くが、実態はどうかというところをぜひお伺いしたい。

(菅田委員) 今の御質問に関連してなのですが、実態としては、従来に比べて新卒社員の雇用数が減っているのは事実。ところが、その背景は高齢者の雇用が継続しているからというよりも、私どもはメーカーですから、実は生産

を国内から海外に移していますので、それによる影響の方がむしろ大きいのではないかという気がしている。

先ほど近藤委員がおっしゃった高齢者の雇用政策は割にうまくいっているのではないかと言う1つの背景は、定年の延長ではなくて、各企業が再雇用制度をうまくやったからではないかと思っている。それは必ずしも定年の延長ということで60歳以上の雇用を強制するわけではなくて、あくまで本人が希望した場合に65歳まで雇用契約を続けるということ。

往々にして60歳になると、そろそろこれまでの仕事とは違ったことをやってみたいという方も結構いらっしゃる。そういう場合に、先ほどもお話が出ましたボランティアをやりたいという方もいらっしゃるし、趣味の世界に行きたいという方もいらっしゃる。それは一旦60歳の時点で本人も企業の側も再検討するタイミングにあるわけですから、この再雇用制度というのは、私どもから考えると、むしろいい制度ではないかと。

その上で、今すぐではないですけども、この委員会が将来50年先のことを見るとすれば、目標として、例えば70歳、場合によっては75歳などということ掲げるのも悪くはないのではないかという気もしている。あくまでそれは本人の希望であり、あるいは企業なりの環境によって、まさに意欲と能力に応じて働きたい方にそのまま働いていただく。

そういうことをやると、企業の側はそれなりにいろいろ工夫をすると思う。以前は60歳定年で、60歳から65歳に働いていただく人には、例えば顧問という肩書で、肩書も1つ、賃金も年俸幾らというような、非常に固定的なことが多かったのですけれども、最近は企業がいろいろな工夫をし始めています。例えば考課をする。それで翌年の昇給を場合によってはする。あるいは賞与はこれまで一切なかったのだけれども、賞与を出すこともある。それから、肩書も単一に顧問ということではなくて、場合によってはシニアセールスマンだとか、あるいはシニアエンジニアなどというようなことをいって、その方がやってこられたキャリアを生かした活躍をしていただく。それは本人にとっても企業の方にとっても非常に価値のある、メリットのあることです。そういうことをやることによって、マクロとして高齢者の労働力の拡大を促進すれば、各企業はその活用方法をいろいろ工夫するのではないかという気がする。

(近藤委員) いろいろな話題が出ていますが、部分的にお答えしたい部分があり、小塩委員もおっしゃっていましたが、質問にも出てきましたが、若年と高齢者の雇用を促進しようとするとう若年の雇用が抑制されることが実証的にならないらしいという。

1つには、若年雇用を削らなくても増やせる時しか高齢者の雇用が増えな

いという面はあると思うのです。大体景気がよくなると全体的に雇用が増えて、そういう時に若年の雇用と高齢者の雇用と両方増えるので、景気循環から勝手に正の相関が出てしまうので、それと政策の効果を切り離すというのは、実証分析する研究者にとっては非常に難しい課題なのですけれども、裏を返すと、若年の雇用を削ってまで高齢者の雇用を確保するということを企業はやらないのではないか。そんなことをしたら企業が潰れてしまうという時になったらやらない。今の日本の現状として、こういう政策を打ったら増えているというのは、吸収する余力があったということなのではないかと私は思う。

岡田委員の御質問に関連するのですけれども、私の認識が事務局の認識と少しずれているのかと思うのですが、私が就労の話をする時は、社会保障とかの関係で、年金財政を支える働き手まではいかないにしても、年金の支給開始年齢が上がってしまって、その間、自分の生きていくお金を稼ぐことができるかどうかという視点で考えています。そういう視点で今日のプレゼンを準備してきたので、私のプレゼンの中はあくまでもお金をもらって働くという話になっているのですが、それと生きがいであるとか地域に貢献するとかということは全く別の話で、経済的に余裕があって、なおかつ時間もあってという人はそういうことで生きがいを見つける。それは非常にいいことだと思うのですが、それはそれ、これはこれというお話ではないかと私は認識している。

ボランティアだったら、私の親戚にも、80歳近いのですけれども、昔おそば屋さんをやっていて、おそば屋さんをたたんだ後に地域のカルチャーセンターでそば打ちの講師を10年ぐらい、たぶんほぼ無報酬でしている人がいます。そういうのもいいと思うのですが、そのおじいさんがそれをできるのは、あくまでこれまで働いて貯金もちゃんとある、年金もある、子どももちゃんと独立している、というような余裕がある人だから、という面があります。そういう人と、年金をもらえるまでの間のつなぎの就労というのはまた全然違うものだと考えた方がいいかなと思う。

(工藤委員) 近藤委員にお聞きしたいと思っていたのが、中小企業に関しては法改正前から定年退職しない人が多かったということで、定年退職をしていない人というのは、いわゆる正社員という、雇用形態が変わらないままずっといかれているかということ。

もう一つ、若い人を雇うか雇わないかというよりは、若い人に技術伝承をするバッファが持てないからその人をただ継続していて、次を育成できない事情があるのかというのは個人的に少し気になった。

先ほど武藤委員からICTという話があり、私も今、社員百何十人いる中で、

60歳以上の方もかなりいるのですが、いろいろなコストの面とか効率とかを考えた場合、ICTに頼らないといけない。これは女性もそうですし、育休とかもそうなのですが、年配の方はICTとの相性が悪い。肉体的に苦しくなって満員電車に乗れないとなってくると、別に来てやってもらわなくても構わないことがあるのですが、どうしても技術的にわからないという話になってしまう。

先ほどの資料の中にも、3分の1しか自分で能力開発をしたことがない。企業から言われたことを頑張っているということになると、その人本人の問題というよりは、ICTに限らず、自ら必要なものを主体的に学びに行くということになれていないのではないかと。

その上で、社会教育が不足している面を感じていて、社員なりを育成する時に、企業として当然社員をやるか、職業訓練校もしくは大学、昔リカレント教育というのがありました。そういう所属したところになかなか、学びが主体的でない形で付与されないの、自分から学びに行く時に、かつ、さらに物理的な制約を超える場合、本当はもう少し社会教育の質が変わるといいなと思う。

もう一つ、カルチャーセンターみたいになっている、例えば公民館とか図書館とかも頑張っていますけれども、カルチャーセンターっぽいものが非常に多くて、技術もしくは社会教育をもう少し雇用の面で拡充できたらいいなと思うことが1つある。

もう一つだけ、どこかの就業継続希望のデータを見ておもしろいなと思ったのが、男性で20%、女性で17%が頼まれたからやっているというのは、すごく大きいと思っており、私もいろいろな年配の方に頼むのですけれども、ことごとく断られる。みんなから頼まれていて忙しい。

というと、頼まれる人と頼まれない人が恐らく年代にいて、これは非常にミクロな話かもしれないが、頼む側からすると、知っている人にしか頼めない。頼まれない人というのは知り合いが少ないか、頼まれない何かを持っているかどちらか。これは政策面ではないとは当然思うのですが、企業在職中または先ほどの雇用形態が変わった状態で60歳から再雇用になった場合に、その先のことも考えると、所属している企業の外側に出られるような状況が何かあったらいいのではないかと。いろいろ出向とか人材交流とかというものがあるのですが、なかなか企業側にインセンティブが働かない。雇っている人のお給料を出しているのに他の組織に、他セクターに行くとか、在職中に他セクターに行くようなものがないので、結果として限られた関係性の中で65歳を迎えてしまうと、もしかしたら頼まれる母数をあまり持っていない可能性がある。

頼まれたからやるというのが非常に日本的に感じもしますし、これはあまり職業的なスキルだけがあるわけではなくて、信頼であるとか、あの人だったら頼んでいいみたいなことがあるかと思うのですが、この辺が20%と少ないのですが、頼まれたからやるか、頼まれたから仕方なく引き受けるみたいな部分をポジティブに捉えたものがもう少しできると、年配の方、特に頼む側は恐らく年下の方が頼むと思いますので、在職中から年下の方々から頼まれるような関係性をどうつくるかということが、意外とこの20%の中に大きくあるのかなと思う。

(堀委員) 今までの議論を聞いて思ったことは、1つは、日本の働くということに対する意識が欧米とはかなり違うということがあると思う。欧米ではハッピーリタイアメントという言葉があって、お金を稼いだ場合にもうやめてしまうというのがある。日本の場合には、私は事務局の考え方に相当共鳴していますが、働くということは学びであって、幸せであって、生きがいであって、コミュニティをつくることであって、社会に貢献するという価値観に根ざしている。現場にいてすごく感じる。そういう意味では、定年を延長させた政策は非常にうまくいったと言っていると思う。

定年退職、60歳を迎えた人と話をすると、やはり「働きたい」という希望が出てくる。働きたい人に対して働く場を提供していくのを企業に義務化したというのは、私はすごく良いことだと思っていて、企業側からすると、それに応じた報酬を提供することによって、企業にとってもウイン・ウインである。若年層の雇用を奪うかということ、そんなことはない。この前、聞いてびっくりしたのが、アメリカの小学校に入った段階で、その小学生が卒業して、大学を経て職を得るまでに、その当時あった職業の3分の2はなくなってしまって、全く入学時にない仕事につくことになるという。つまり、どんどん職の中身が変わっていく中において、高齢者がつく職と、恐らく入る段階で企業が必要とする職の中身が変わっていて、奪い合うことなく、その中で新たな職をつくっていかうと努力をしていくことによって、高齢者も職を得られて働きが上がって、若者も新たな職を得られるということになると思う。

そう考えると、この委員会自体が社会保障の制度の赤字が膨らんだから雇用を増やそうということになると夢がない。菅田委員がおっしゃったように、年齢というものを65歳と決めると65歳以降の人が働ける機会を失ってしまう。働きたい人が働けるまで働ける、それが豊かな社会だと思う。働きたい人が働けるまで、そういった雇用の機会を与えていくような社会にしていくことが大切だ。健康に関しても、個体差、個人差がある。私の親父は82歳ですが、まだ喜々としながら働いていて、そういった方々にも働けるような環

境をつくっていく場にしていくのがこの委員会のあるべき姿ではないかと思う。

もう一つ言うと、働くということ自体、働き方も変わってきている。非正規とか正規とかいう言葉がありました。サッカースの世界では最も収入が多いのは非正規社員、つまり選手であって、雇用が保障されていない。彼らは喜んで非正規社員となっている。そう考えた場合に、正規が良くて非正規が悪いということではなくて、働き方もそれぞれあって、非正規、正規関係なく働きたい形の体制が働きたい人に対して提供できていることが大切だ。正規が良いとか非正規が悪いという杓子定規の考え方ではなくて、新しい仕事のあり方を広げる発想でいきたい。家で仕事をする、クラウドソーシング的な仕事もあり得る。あるいは時間を売るのでなく知恵を売るということもあり得る。新たな仕事のあり方を考えていくことができたらいいなと思っている。

(吉川主査) 高齢者というのは、御承知のとおり、先ほどから問題になっている健康あるいは所得とか資産、経済力、要するに、同じ年齢層の中でもばらつきが大きい。一方、社会のルール、法律などは、基本的には1つのルールをつくることなので、ばらつきが大きい問題をどう解決していくか。社会保障などの問題も、非常にそこが難しいところだと思う。

(西村副大臣) 高齢者の中で非常にばらつきがあって、本当に余裕がある人とそうでない人の差が大きい。

社会保障も全体も、働く世代も将来自分もそうなるので、それなりに負担はしていかななくてはいけない。だけれども、同じ世代内で少し負担を分かち合うような枠組みも、余裕のある人に少し負担を大きくしていくことも考えていかななくてはいけないと思う。

近藤委員が言われた、余裕のある人はボランティアとか地域の活動で当然いいと思うが、そうでない方々に、仮に年金の支給年齢を上げた場合に数年間どうしていくかというところの仕組みを、これまでは企業の方で再雇用していただいたり、嘱託とかいろいろな形で工夫しながらやってこられたわけだが、もう少し社会全体で、NPOもちゃんと一定の所得をもらえる仕組みはもちろんあるので、全部ボランティアということではないでしょうし、中小企業とかベンチャーとかも含めて、あるいは必要としているところに全体で何か行く仕組み、シルバー人材センターもあるけれども、工藤委員も若い人たちにもそれを使えるようにという提案をしていただいたと思うが、社会全体でどうやって余裕のない方々が自立をして一定程度所得を得る仕組みをつくっていくのかというのはまたぜひ御議論いただけたらと思う。

(小泉政務官) これから、この後半戦で一番大切なのは、どうやって中間報告

で取りまとめられたことを具体的な形として最後の形に持っていくか。こういったことがこれから皆さんに託された大きなタスクである。

今回、話を聞いていて、幾つか気になった言葉というのは、岡田委員からも近藤委員からもあったけれども、事務局の認識がずれていると。そのずれというのが、それならお二人からするとずれていない議論は何なのかというところも、今日ずっとお話を聞いてみると、高齢者の存在をどう捉えるのかということに議論の集中があったと思う。

それに関して言えば、上辺の議論をしても仕方ないのがこのワーキング・グループの存在意義で、50年後を描いているわけだから、タブーなく本当に構造的な、本質的な問題に切り込まなくてははいけない。

私からすれば、この問題を議論しなくてははいけない大きな理由は、はっきり言えばこのままではもたないから。このままではもたないという危機意識をどうやってみんなが共有して、本当に高齢者は65歳でいいのかとか、私は65歳が高齢者というのはもう無理だろうと思っているし、そういった中で、決して足りない労働力を高齢者で補おうという議論ではなくて、高齢者であろうと女性であろうと外国人であろうと、誰であろうと日本の国力を高めていくために、活力を生んでいくためには最大限の力を発揮できる活躍の環境をつくろうと、それがまさに人の活躍だと私は思っている。

私がすごく大事だなと思ったのは、近藤委員のプレゼンの中で、雇用されて働く以外の活動の場を広げていく必要があるというのは、まさにそのとおりだと思っていて、1つ可能性として考え得るのではないかなと思うのは、ボランティアとかカルチャーセンターとか、そういったくくりでとどまらない、引退後、定年後の新しい活躍の場というのは、こういった仕組みで、こういった形で提供することができるというような、それはもしかしたら新語、造語になるのかもしれないけれども、その部分も皆さんのアイデアとかで生み出せる部分なのかなと、そんな思いを持ちながら議論を聞いていた。

最近、働くことに対する日本人の価値観の変化ということにすごく問題意識を持っていて、恐らく私たちの父親世代またはおじいちゃん、おばあちゃん世代は、希望する職種につけなかった場合は、そんなことを言っただけ飯を食わなくては生きていけないのだから働くしかないだろうという価値観だったと思う。けれども、最近では、希望する職種につけなかった場合に必ずしもそうはならない。だからさまざまところで労働力が足りない。建設業はもちろん、パイロットもない。10年後を考えれば農業者も漁業者もない、介護の人材もない。さまざまなことがある中で、本当に働くことに対する価値観の変化というものを無視できない環境になってきた。

このままではもたないぞと、私はいつもオリンピック・パラリンピックの

後に見たくない現実が全部襲ってくると、2025年というのが1つの、団塊の世代全員が後期高齢者になるといったところだけでも、そういった危機意識を持ちながら、ずれのない議論が展開されればいいと思う。

(吉川主査) 今、お話のあったニューコンセプトについても、ぜひ皆さんにお考えいただきたいと思う。

次の議題に移る。高齢社会に対応した社会システムの構築、健康、生活について、資料1及び2-2と参考資料に沿って、事務局より説明をお願いする。

(鈴木参事官) 資料1の2ページ目に戻っていただき、右の方下半分に論点として書いている「高齢者が健康で生きがいを持って安心して暮らせる社会」が後半のテーマ。

1つは「健康寿命の延伸」、例えば生活習慣病の予防とか高齢期の社会参加といったこと。あるいは、次の「社会サービスやコミュニティの果たすべき機能」というのは、単身世帯などが増えていく中で、どうやって生活をみんなで支え合っていくかという観点。それから「これからの社会保障の在り方」といったことを掲げさせていただいている。

続いて資料2-2。これが健康、生活の方の資料。

1ページ目は、前もお出しした平均寿命・平均余命の推移ということで、これからもまた平均寿命は延び続けまして、あと5歳ぐらいは延びていく、これからさらに長寿になるということ。

次の2ページ目も前にお出しした。高齢者の体力・運動能力は向上してきていまして、大体この15年ぐらいの間に、5歳前の世代ぐらいの体力になるということ、向上しているということ。

めくっていただき3ページで、左の方が現在の健康状態を尋ねたアンケートですけれども、70代半ばぐらいまでは過半の方が健康状態が「良い」とか「まあ良い」とお答えということ。

右の方で、健康状態と生きがいとの関連ですけれども、健康状態別にどの程度生きがいを感じているかということ、当然ではありますが、健康状態がよいと認識されている方ほど生きがいについても「十分感じている」「多少感じている」という肯定派が多くなっている。

次の4ページ目ですが、そういう中で、健康寿命も平均寿命も延びてきておりまして、ただ、男性も女性もそれぞれ10歳ぐらい平均寿命と健康寿命の間に差があり、ここをどう埋めていくかということが大きな課題だと思っている。

その時に、右の方、65歳以上の死因別死亡率を多い順から掲げていますが、悪性新生物、がんとか、心疾患、最近は肺炎と逆転していますけれども脳血

管疾患、こういった生活習慣病が死因の中心になっているということで、こういったことの予防、すなわち生活習慣の改善が大きな課題だろうと思っている。

少し具体例をとということで、5ページ目、健康寿命を都道府県別に見ると、そこに書いてあるように男女別にデータが出ているが、このうち男性も女性も上位に入っています静岡県を挙げていまして、静岡県では高齢者の追跡調査の結果、健康寿命のためには運動と食生活と社会参加の3要素が大事なので、そういうことを、下の方に4つ枠囲みがありますが、独自の生活習慣改善プログラムをつくったり、いろいろな市町村とか企業と協力して取り組みを進めているということ。

次の6ページ目が、家族類型ということで、世帯主が65歳以上あるいは75歳上の世帯類型がどうなるかということで、両方とも単独世帯がこれからも増加していくということが予測されている。

めくっていただき7ページ目、次は高齢世帯の経済状況で、左の方がジニ係数、ジニ係数は下の注1にあります、不平等さを示す係数ということで、ゼロに近いほど平等で、1に近いほど不平等という指標ですが、これを年齢、階層別に見てみると、高齢期のジニ係数は他の年齢層よりは高い傾向がある。

また、右に2つグラフがあり、上の方が世帯主の年齢別の平均の貯蓄・負債残高ということで、高齢期になれば貯蓄がこのように多くなっている。

貯蓄額の分布を世帯の構成割合で見たのが下の方で、これは「全世帯」というのが高齢期も含めた全世帯でどれくらい貯蓄があるかということの分布状況で、線が入った方が、そのうち高齢者がいる世帯を抽出したもので、いずれも幅広く分布していて、ばらつきがあるというのはまさに経済面でも言えるかと思う。

8ページのコミュニケーションのところ、孤立の指標として、高齢者のコミュニケーションの頻度を抽出している。

左のグラフの方で見ると、単身世帯のところ、特に話をしないと、そういう人が多くなっている。

右の方は、高齢者が日常生活で頼れる人ということで、単身世帯の場合、誰もいないというのが他の世帯類型よりも多くなっていて、生活面のサポートが大きな課題になっていくということ。

めくっていただき9ページ、そういったことの1つの解決というか、先ほどもありましたけれども、グループ活動に参加ということで、左の方は最近では6割ぐらいの方がグループ活動に参加しているということで、右の方で参加意欲も強いわけであり、そういった元気なところからネットワークづくりをやるというのは1つの孤立からの回避策かなと思う。

10ページ目は、後ほど武藤委員からも発表があるでしょうが、高齢者が地域の中で生活していく際に、ICTを使えないかという議論があり、これは使いたいと考えているICTサービスを調査したもので、一番上のカテゴリーが健康・医療・介護、真ん中のカテゴリーが交流・買い物・移動、下のカテゴリーが安心・安全・スキルアップということで、多くなっているのは安心・安全のところの一番上で、災害情報を知らせてくれるサービスとか、あるいはその下の安否確認、こういったものは高く突出しておりますが、それ以外でも医療とか生活面の支援で大分こういうのを使ってみたいというニーズが高まっているということが言えるかと思う。

もう一つ、参考資料で「社会保障の現状について」。

これは4月21日に開催された本委員会6回の時に事務局からお出しした資料ですが、ここからかいつまんで紹介すると、1ページ目、社会保障費の推移ということで、給付費ですが、最近100兆円を超えているということ。年金が半分、医療、介護等となっている。

2ページは、費用の将来推計ということで、社会保障・税の一体改革の関係で推計されているものですが、これから2025年に向けて、年金はそれほどでもないですが、特に医療と介護がまだまだ急増するようなことが見込まれている。

5ページ、社会保障関係支出の対GDP比ですが、日本を見ていただくと、大体OECD平均と同じぐらいですが、白いところが年金・介護で、クロスした柄が医療ということで、こういったところは諸外国と比しても遜色ないというか、日本は高齢化が一番進んでいる割にはそんなに高くないのですが、ちょっと見にくいですが、斜め斜線の家族給付のところは大分諸外国と比べると見劣りするということで、先般の主査サマリーでもここが大事だと御指摘いただいた。

今回、見ていただきたいのは、先に進んでいただき13ページ、このページは高額療養費制度といい、医療保険制度において月々の窓口負担額が一定額、70歳未満の普通の所得の方だと月8万10円プラス1%を掛けたものを超えたものがあると、保険から残りの部分は返ってくるという仕組みですが、これはいわば大きな経済支出に対して対応するという社会保障、医療保険の機能ということで、これから医療介護の費用が増加していく中で、こういうビッグリスクに備える機能が大切、そういうところに重点を置いていくという考え方があるということで、この制度を御紹介させていただいた。

(吉川主査) 次に、白波瀬委員お願いする。

(白波瀬委員) 先ほど近藤委員から、年齢にかかわらず働ける社会ということがあった。エイジフリーとかフリーを使いますと誤解をされる危険性もあ

りますので、とりあえず「年齢社会からの脱却」ということでテーマを設定した。

先ほどから議論されているように、高齢者の中身自体に大きなばらつきがあるという状況で、多様な高齢者をどのように社会として承認していけるか、そのための制度設計はどうかということをお話ししたいと思う。

選択する未来というのが基本的に大テーマであるが、そこから高齢者ということを見ると、今、50年後の選択する未来ということで、今の子どもたちとか若者たちの未来を語るということになる。

では、今の高齢者のことはもういいのかというと、そうではなく、時空を超えて加齢に伴って共通した問題点があり、制度との齟齬はすでにいまあるので、現在の問題を拾い上げることは将来に向けての非常に貴重な基礎材料となると思う。

事務局の認識はずれているのではないですかという御意見もあったのですが、すけれども、我々委員の間でも高齢者についてのイメージが非常にばらばらである。高齢者といってもどこに問題があるのかを考える場合、高齢者というものを身近な知り合いといった非常にミクロなところで想定しているのですが、それを全体社会の中でどう制度設計するかという時は、できるだけさまざまな現実を拾い上げる努力をしながら制度設計をしないと、個人のイメージだけでは非常に偏ったところでしか議論されない。したがって、限定的な想定の上で、働くとはとか就労希望、就労可能といった具体的な中身の問題を議論されるのは危険なのではないかと感じた。私自身がマクロな不平等とか格差のことをやっている、ミクロなところとの関係は常々考えるところ。

高齢者というのは、一時点的に何歳以上が高齢者でというラベルの問題だけではない。社会学でいうと、もう1975年にアメリカの大恐慌の時代に生まれた子どもたちの状況を検討し議論したグレン・エルダーという社会学者がいるのですが、そこで彼はライフコースという概念を提示しまして、これは人生の軌跡、どういう形で生きてきて今に至っているのか、という点に着目したものである。

ここでの鍵は個人だけの生き方ではなくて、生きていく背景となる時代の効果、労働経済などではよく言われるのですが、いつ就活の時期になりましたかとか、そういう時代効果というのは、その後の個人のさまざまな人生に影響を与える。たとえば、たくさんのオファーが来て、この仕事でもまあいいかなとって仕事についてした場合と、苦勞に苦勞を重ねて、若いころには何回か転職して、やっと落ちついたという場合では、仕事に対する考え方が恐らく違うだろうと思う。ですから世の中の考え方とかイメージ自体が、

個々人の経験が積み重なってマクロになっていくということでもありますけれども、そこではいろいろ、これからわからない時代を考慮に入れて、現在の高齢層について見るべきであろうということ。

これから少しデータが続くのですが、これらは基礎的な全体像を理解してもらうためである。所得格差の背景にある人口高齢化というので、人口高齢化と、所得格差の時系列変化をみたもの。ここでの値は全体のジニ係数を単純に、人口構造の変化を考慮に入れずに見たもの。ですから、それぞれの年齢層内の格差をみてみると、高齢層内の格差が他の年齢層に比べて大きくその層が急激に拡大すると、全体としては所得格差が拡大したと見える。しかしながら、かなり局所的で、マクロなところでは見えにくいところで、格差に関する変化が起こっているというのが現実。

4 ページ、これは人口の年齢構造という観点からの人口高齢化の状況と、世帯主の年齢高齢化をみたもの。人口高齢化というのですけれども、所得のデータというのは世帯が基本になっていますので、そこで言われている年齢というのは基本的に世帯主の年齢をさす。世帯主の年齢ということは、どういう世帯にいるかも関連する。今、事務局からも世帯構造の変化についてデータが出されていましたがけれども、人口高齢化といった時には、世帯を単位に見てみると、単純に人口の頭数のところの高齢化というよりも、若い方は晩婚化していますので親元から離れない状況も反映されている。つまり、若年層の世帯主層がだんだん減少する。一方、高齢層については今まで3世代家族で、自分の息子が世帯主だったところから、みずからが世帯主になってひとり暮らしや高齢夫婦のみ世帯が増えましたので、世帯から見た高齢化の方が大きいということになる。つまり、高齢層の方で世帯分離が進んだということ。

5 ページ、収入構造からみずから働いて得た収入割合の変化である。雇用割合というものをみたものなのですからけれども、年齢が上がるにつれて雇用収入割合が低くなっていることがわかる。これは今まで議論されてきたことの確認ということですからけれども、インカムパッケージとよくいいますが、収入構造に占める自ら稼得して得た所得の割合というのがどんどん低まっている。これは働いていないのではないかということなのですからけれども、そればかりではない。たとえば、高齢者の就労の割合の違いで韓国は日本より高い。それは社会保障が恵まれないからという御指摘もあったのですが、産業構造自体が違いますので、日本もそうですが、第一次産業が大きいところでは、自営業として高齢期においても働いている。つまり、産業構造の違いが、高齢者の就労率には効果としては入っている。

ここの中で働くということという議論がちょっとあったのですが、確かに

岡田委員がおっしゃったように、これは多分事務局というか政策のところのトリックだと思うのですが、何歳まで働けと言ったら合意は得られない。働くのはこんなに生きがいがあるので、その生きがいに対応した政策であると説明したいというジレンマは非常にわかるのですけれども、政策という観点からいうと、国民に対して説明責任がありますので、その中で働くこと自体は、自己実現という大きな枠組みから働くということを経験した場合は、働くか働かないかという選択を、どの程度柔軟性を持って、裁量度を高くして、企業の方も社会の方も設定できるかが重要になってくる。

今、近藤委員からも高齢者の就労継続の制度がうまくいっていたのは、実は制度の柔軟性が高かったのではないかと御指摘があったのですけれども、恐らくそれで、働きたい人は全部働いてもいいよということで、横並びの線を引くと危険があるのではないかと考えている。

そのよい例がアメリカであり、アメリカは、年齢差別が禁止されていますので、いつまでも働くことができる。例えば大学などはそうですけれども、よく私の友達と悪口をいうのは、男性の偉ぶっている先生はやめない。ジェンダー差がある。家族がいるパターンがあるので、女性の方が第二の人生を積極的に捉える。

あともう一つ、アメリカの場合は離婚、再婚を繰り返しますので、65歳でも5歳の子どもがいて、教育費を稼がなくてはならないので働き続ける。結局生活のために働かなくてはならないという状況があって、果たしてこういう世の中がいいのかなと、私は常々考えている。制度としてはある程度のラインは設定せざるを得ないであろう。ただ、それを政策の前提として、働くことを設計するのか。そこは実際には難しいところだと思うのですけれども、ただ、政策を設定する前にはある程度の前提条件を置かなくてはなりませんので、その前提条件をいかに柔軟に設定していくかというのがこれからのデザインのやりどころかなと思う。

6ページも、これも確認なのですけれども、いかに高齢層になっていくと無職の人が増えるか、を示したもの。働くことというのは、そういう意味では自ら稼いで自ら生計を立てることを意味する。多分社会保障からいうと財源という話になるのですが、恐らく自助、共助、公助という観点からいうと、自助の時期をできるだけ長くしてくださいというのが多分働くことを位置づけるところでの考え方の一つではないか。将来に向かっても自ら働きたいということであれば、自ら働いて、自分の生活は面倒見てくださいということ。

7ページについては、先ほど近藤委員からも御指摘がありましたし、小塩委員からもコメントがあったのですけれども、これは非正規割合なのですが、

女性の場合はどんどん全年齢層で大体上向きに上がっているのですけれども、男性の場合は、いわゆる65歳以上の高齢層と15歳から24歳、高卒者とか中退者が多いところなのですが、このあたりのところだけ突出して割合がぐっと上がっている。

ここだけを見たら、非正規の雇用者とか、雇用の底辺のところではせめぎあいがあるのではないかということなのですけれども、ここでのポイントは、底辺に参入する人が高齢者と若年層であるという事実。両者がせめぎ合うかどうか、限られたリソースをとり合うかどうかということまではわからないのですが、少なくとも比較的スキルの蓄積も少ない若者と、高齢層はある意味で蓄積がある意味であるのですが、ない人もこれから増えていくし、底辺のところではみんなたまっているという状況があるのではないかとということ。

8ページ、時系列的に高齢層を見ますと、そこの中の格差は下がっています。それは全体に自営業率が低くなって、雇用者の割合が増えていくに従って、定年という制度的な枠組みに該当する人が増えたりしますと、就業率というのは下がっていくということ。70歳以上になりますと、世帯主の中で女性ひとり暮らしというのが増えてきますから、そういう意味では社会保障、つまり、働かなくても生活保障をしてもらえるという制度的な充実というのは、以前から比べるとよくなっているのです、それは貧困率の低下として一応反映されているということ。

ただ、世帯主の生活に対する苦しさという点では、晩婚化が進行していつまでも自分の家に成人した子どもがいるということになりますと、幾ら貧困率が高くて相対的に労働市場でも優位な地位にある人でも、苦しいと言っている人の割合は実は高まっているということ。

9ページ、今日は生活保護世帯について持ってきたのですけれども、貧困率というのは相対的な貧困率ということで、全体の世帯の中央値の半分に満たないというOECDの基準で、貧困率は相対的にと言われているのですが、絶対的な貧困ということで、両者は非常に緊密に連動しているということは、既に経済学者を中心に議論がされているところであります。ここで何が言いたいかと申し上げますと、生活保護の中で、高齢層の占める割合は過半数であるということ。以前は疾病者の割合とかがかなり高かったのですけれども、そちらの割合が減りまして、母子家庭、父子家庭の割合が増えているということはありますが、生活保護の多くは高齢者であるということ。

だから、どうしたらこの高齢層にならないようにしていけるかということなのですけれども、10ページは、被保護世帯で高齢者だけを見たのですけれども、何が保護開始理由になっていますかといったら、結局働き手が病気に

なったり、けがをしたり、病になって働けなくなったということがありますが、オレンジのライン、貯蓄を使い果たしてしまったというケースが若干増えている。

つまり、どういうことかということ、高齢層が生活保護の対象になっていくというのは、今までの働き方の積み重ねで、これが無年金、今の若年層の非正規の方々が自分のスキルが蓄積されないことの最大の懸念課題ではないか。高齢期になった時に、生活保護に陥らざるを得ない、要するに、それまでにさまざまなメニューができてくれればいいのですが、今、小塩委員から1つ提案があったのですが、もっとそこに至るまでのところの最低保障を何らかの形でリンクさせるとか、そういうものをもう少し入れ込んでいかないと、結局終盤としての高齢期でいかんともしがたい人を一人でもなくするような工夫がこれから必要ではないか。

ここで何が言いたいかというと、今まで日本社会は年齢によって、ライフコースと申しあげましたけれども、人生が整然と設定され前提として諸制度が成立していた。人生そのものも現役かどうかとか、1年違って先輩後輩が、天か地かほどの違いを生む。これはある意味で究極の横並びの競争の正当性を確保するために、官庁などは典型ですが、ある意味では非常に効率的な制度設計だとは思いますが、いろいろな生き方の人が増えていて、いろいろな高齢期に至るまでの道筋が増えているとすると、年齢を超えて柔軟かつ有機的な社会システムの構築に向けて、高齢者を積極的に位置づけるような制度設計が何とかできないものかと考える。

では何かと言われると困るのですけれども、これも日進月歩で考えていますが、まず1つの問題は、若年層から高齢期に向けて、ある程度の「溜め」がないといけない。これは既に貧困についてこういう言葉を出してくれたのですけれども、今までは企業に入って、上司に仕事をOJTで教えてもらって、スキルの上でも「溜め」を確保してきたのですけれども、それが絶対にできる制度設計というか状況というのがだんだん保障されなくなるとすると、いろいろなところから、こういうところでためておいてねというような社会システムを構築しなければならない。

多様な働き方という割には、正規、非正規の間で愕然とした賃金の差があるし、キャリア形成にも非常に差がある。ですから、それも非正規でやった仕事も次の正規に行っても、あるいは非正規の働き方をしてもちゃんとためられるような、連続性のあるような人生設計が可能な制度設計にしたいだけとよい。。

2つ目、人口層の規模が大きくなりますと、そこの中の多様性が広まるというのは経験的には当然というか、必然のことかもしれない。そういう意味

で、身体的な老化というのは、高齢になりますと、老化の中身とかスピードは違う一方で、高齢になると肉体的には弱っていくわけで、そういう時に機能代替（支援）の方策、ICT、次の御報告があると思いますが、それを有効に活用していくべき。ひとり暮らしも増えていきますから、コミュニティをICTの中でつなぐような政策というのは、より有効性を増していくであろうということになります。

次世代へのスキルとか技能の継承です。これは年齢を超えたといっても、時間的に蓄積するというのには大きな意味がありますので、それについては軽んずることはできませんので、積極的に次世代に継承していただけるような位置づけは必要であろうと思う。

最後に、働くことは、日本では非常に肯定的に位置づけられていて、それは積極的に活用できる国民性かもしれない。ただ、自己実現といっても働くだけではないというのは、他の委員からもありましたが、では、そこをボランティアとか社会参加というのを働くことに対して下位の活動として位置づけられないような選択肢の出し方が、多分小学校の時の総合教育とで展開してもらえるとよい。幼いときから多様な価値を承認する仕組みをつくり、より選択性の高い社会が構築できるとよいのではないかと思う。

（吉川主査）先ほど高齢者の資産が枯渇したと話があったけれども、それはやはりゼロ金利がかなり効いている。バブル崩壊後20年、3.5%の金利があれば20年で資産は倍になっているのだが、それが全部ゼロだから、そういう時のための賦課方式の年金だけれども、低年金、無年金ということになると、非常に厳しい人がたくさん出てこざるを得ないということだろうと思っている。次に武藤委員に説明をお願いします。

（武藤委員）私は現場で在宅医療、ICT、コミュニティという3つのキーワードで活動をしている。

これから我々の活動も含めてお話しさせていただくが、最初に大事だと思うことを3つ申し上げる。

1つ目は、ラストワンマイルをどのように埋めていくかということ。つまり、高齢者は、さまざまな能力を持っている。その能力と発達しているICTをつなげて、どのように社会に価値を出していくのかが大事な観点である。

2つ目が、地縁血縁が少なくなっていく中で、新しいコミュニティのあり方が求められている。先ほど、頼まれやすい人とそうでない人がいるという話があった。そのような実情の中で、支えあいのコミュニティをどうやってこれからの新しい時代で作り直していくのかという問題を考えていかなければならない。

3つ目が、高齢者を支えるためには、1つのプラットフォームの上で情報収

集と分析、サービス提供につなげていく仕組みが必要である。高齢者の見守り機能は、地域や行政に任されていたが、これからは民間事業者やNPOも入りながら高齢者を支える仕組みもなくてはならない。

在宅医療と介護が、現代の日本にとって、重要であるということは、社会背景、財政状況、国民のニーズが示すとおりである。特に都市部においては、終末期医療の場所が、病院から在宅に移らざるを得ない。病院のベッド数も増えない一方で、終末期を過ごす高齢者が増えていくという事情がある。

財政については、医療費の適正化が求められているということとを背景がある。医療・介護費で比較すると、治療の内容にもよるが、在宅医療は病院での医療と比べて概ね3分の1になる。財政的に考えても、在宅への移行は必要であると言われている。

国民のニーズの観点では、多くの方は最期を家で過ごしたいと実際に思っている、もしくは、自宅と同じような自由な空間で過ごしていきたいと思っている。

我々は、超高齢社会における高齢者を支えるための取り組みを、大きく3つのStepで進めてきた。

「Step 1」は、ICTを使って在宅医療における「効率化」「質の向上」「リスクの低減」を実現してきた。具体的には、電子カルテのクラウド化。コンタクトセンターを活用した医師カルテの下書き作成（ディクテーション）、在宅医療クラウドシステムを用いた、スケジュール・ルート・タスク管理である。このクラウドシステムを用いて診療の品質向上、情報の一元化、事務作業の効率化、マルチデバイス化などに取り組んできた。

「STEP 2」としては、在宅医療と介護の連携をICTを用いて進めてきた。在宅医療においては、患者さんを医師だけで支えるものではなく、薬剤師、訪問看護師、ケアマネジャー、訪問ヘルパーなど、多くの職種が、さまざまな役割でかかわってくる。

この人たちの中で情報が十分に共有できていないことが課題である。当方の調査の結果では「メンタルバリア」と呼ばれる、「医者が指示系統の一番上であり偉く容易に聞けない」というカルチャーがまだ残っている場合がある。また、多くの人数が関わっているため、病院の中よりはスムーズな情報共有が難しいといった事情もある。また、大事な情報が患者によって違う。例えば、病気の状況にあわせて、「睡眠」や「食事」が重要となる患者もいる。このような複雑な情報を多職種でどのように共有していくのかといった課題がある。

我々は石巻で2年半に渡って、在宅医療・介護の情報連携の実証やサービス化を行ってきた。我々のシステムでは、訪問記録の共有、メッセージ共有、

スケジュール共有が可能である。在宅医療・介護では病院と違って、さまざまな職種が、敢えて時間をずらしながら患者さんの自宅にやってくる。このような状況から、スケジュールや、訪問記録を共有したり、メッセージを互いにやりとりするといったことが非常に重要となっている。こういった仕組みをクラウド技術を使って実現してきた。

在宅医療・介護の情報連携は、他の地域でも行われているが、我々の大きな特徴としては、代行入力の導入がある。これはICTサポーターと呼ばれる人たちが情報を代行入力をするという仕組みである。

どんなにすぐれた連携システムができて、情報が入力されなければ意味が無い。医師・看護師・ヘルパーなどは、時間のない中で情報入力をしていく負担があった。これを解決するために、写真・ファックス・電話で訪問時の情報を送っていただければ、我々の方で代行入力をするという仕組みを導入した。これで集まってくる情報がとても増えた。

もう一つは、家族連携である。御本人と家族が、遠く離れて住んでいても、訪問時の様子が見られるシステムを作った。介護離職は非常に大きな課題であるという話がありましたが、家族は遠く離れていても、両親のところについて、誰が来て、どのようなサービスをしていったか、もしくは血圧や脈などをインターネットの画面で見ることができる。ここに写真もアップしているので、遠く離れた両親がどうなっているかが、画像を通して把握できるというメリットがある。

利用者のICTリテラシー支援についても取り組んできた。これが冒頭のラストワンマイルにもかかわってくるわけだが、PCやシステムを使えない人たちに丁寧に教えていく必要がある。高齢者であってもきっかけがあると、大分使いこなすようになるが、最初の機会がないとほとんどの人は敬遠して使ってくれない。そして、当然顔の見える関係がベースあるので、お互いの顔の見える会議は続けてきた。

石巻でやってきた医療と介護の情報連携、入力代行支援、家族参加、リテラシーの向上など様々な取組は現在、厚労省のガイドライン化、もしくは総務省の国家レベルでの医療・介護情報連携基盤の構築につながっている。「STEP 3」は、医療・介護と生活サービスの連携である。高齢者は、医療・介護も大事だが、それにあわせて「生活そのもの」を支えていく仕組みがさらに重要である。

現在、モデル図にある通り、高齢者とのインターフェースを確保しながら情報を収集し、それを全てデータベース化し、包括的なサービスを提供するモデルを構築している。

特徴としては、高齢者との接点を医療介護職だけではなくて、日頃から高

齢者と接点がある人たちの活用である。例えば、宅配業者、コンビニエンスストア、ショッピングモール、ガス、電気会社などを想定している。常日ごろ高齢者との接点のある人たちが、簡単なアセスメントを行い、孤立化・虚弱化に向かう高齢者たちを、医療や介護の適用になる前の段階から社会として早く見つけ出していくことが目標である。これはゼロから構築するのではなく、既存のインフラと連携をしながらやっていくことがポイントである。

さらに、この仕組みにあわせて、センサーを活用した人との接点を補完する形での情報収集する仕組みを検討している。

こうしたセンサーを活用して、独りで家にいても、血圧、所在地、日常動作、顔の表情がわかる事ができれば、安心の見守りにもなる。また、このような情報を電子化し、データベースに収集することによって、きちんとした分析ができるだろう。

「食事」や「運動」や「社会参加」のような生活情報全てと、「医療」「介護」情報が組み合わされて分析された事例はほとんどない。例をあげると、食事は3割程度しか摂取できないが、時に外出する70歳の男性がいたとする。そのような方に、どのような社会的な介入をすれば、社会的に有効であるかということは、実はよくわかっていない。

生活情報と医療介護情報を複合的に分析をすることで、初めて適正なサービスにつなげることができるだろう。このサービスは、必ずしも公的なものだけではない。既に民間が提供しているような、「移動」、「配送」、「買い物」、「相談」、「ボランティアの機会」などにつなげていくことができる。今まで、1つの企業や行政だけでやってきたものを、情報やサービスの流れをつなげて構築していかないと、これからは継続性・持続性を担保できないと思っている。

いずれにしても高齢者とのインターフェースは必ず確保していかないといけない。対面や、センサーを用いて、細かく見守っていく必要がある。そして、今までの公衆衛生学的なアプローチだけでは不十分な、包括的な高齢者の評価が必要である。

最後に、高齢者の分類についてお話したい。高齢者も段階的に、アクティブシニアから始まって、虚弱化していき、最後は在宅医療を受ける在宅医療被提供者となる。それぞれで、社会としての目標が違う。アクティブシニアは健康寿命の延伸、虚弱化した人には機能回復と維持が目標である。在宅医療を受ける人に対しては、「クオリティ・オブ・デス」をどうやって上げていくかであろう。そしてそれぞれに発展可能な領域があると思っている。

(白波瀬委員) 2つ質問がある。

1つは、とてもよいシステムだと思うのですが、では、これがどうして広

がらないのか、最も深刻な、直面する問題は何なのかというのが1点目。

2点目は、クラウドということで、クラウドは基本的には地域のどのレベルを単位としたクラウドにされているのかということ。

付録なのですけれども、代行入力のところで、多分紙ベースからというのは、今、いろいろな診療の方々が非常に高齢化していて、オンライン化することは非常に大変なのですが、代行入力依頼について、何か問題点とかがあれば教えて下さい。

(武藤委員) 広がらない理由は、今まで官と民が協力をして情報を共有するという仕組みが少なかった。同じように、医療介護系情報が様々な生活情報とうまく組み合わさる仕組みが少なかった。そして生活情報を包括的にとってくる仕組みがなかった。最終的には、学問的にもこういったものを複合的に解析をし、適正なサービスに結びつけることが、「食」、「運動」、「社会参加」全ての観点からなされているものはなかった。そして「情報収集」、「分析」、「サービス提供」と、それぞれで技術的・社会的開発が不十分だったということがあると思う。

2つ目が、クラウドはどのレベルかということですが、我々は市町村を1つの単位として考えている。現在の我々のシステムは石巻市の多くの事業所が加入するものに進化している。しかし、1つのクラウドが全国に拡大していくというよりは、石巻のモデルを参考に、各地域においては役割や機能などをカスタマイズしながら、この仕組みが広がることを目標にしている。従って、クラウドの活用レベルは様々であっていいと思っている。

最後、代行入力の問題だが、ほとんど今まで課題はないと考えている。細かい点では、字が乱雑で判読できない、電話にクリアな音声が入り込まれていないなど、サービス提供者側の問題があるが、必ずフィードバック・確認をかけているので、次第に改善している。

(堀委員) 武藤委員のお話を聞いて、非常に心強く思った。選択する未来委員会としては、テクノロジーを使って積極的に明るい未来を描いていくことができたらいいなと思う。例えば、いつでもどこでも得られる介護とか医療を目指していく。予防医学の面では必要な規制改革を進めると同時に積極的な投資、研究を行っていく。教育の分野では、Moocs (Massive Open Online Course) とかコンピューター活用によって、いつでもどこでも学べる教育ができるであろう。働き方も同じように、いつでもどこでも働けるような環境が整えて、わざわざ通勤しなくても自宅において働けるようにして、知恵を出したりデザインを描くといった創造的な仕事を支援することによって、時間という概念を超えていけるのではないか。そういう夢がある形のものでできたらいいなと思ったことが1点目。

もう一つ、白波瀬委員の9ページのグラフを見て思ったことは、生活保護の半分が高齢者の方々になっている。私がよく聞くのが、高齢者の方々に、生活保護を受けている方と年金を受けている方の不公平感が出ている。生活保護を受けると医療費も免除になるし金額も多い。一方で、年金の人は少ない、医療の補助も受けられないということが起こっている。これはもう分けてしまって、高齢者になった段階で生活保護体系から離れて、年金に組み入れるようなことにしなければ、この問題点は解決しないのではないかと。4兆円も生活保護が使われていて、これだけ人手不足にもかかわらず、生活保護の人数が減らないという現状を考えた場合に、何らかの方法をつくった方がいいと思う。その点に関してどうお考えかお伺いしたい。

(白波瀬委員) 不公平感の問題は、自分は年金で生活をしていて苦しいのだけれども、生活保護を受けている、自分には十分に働けると思える中年者に対してとても不公平感を感じる。ですから、逆に言えば、ここのボーダーのところ、調整もそうなのですが、ここの間のせめぎ合いというのは結構感情的にはあるところだと思います。制度としてそこを別枠に、という点はまた少し考えてみたい。

(吉川主査) 超高齢社会で在宅医療を進めなければいけない。最近では地域完結型の医療提供体制という言葉もあると思うが、そういう中で、武藤委員は具体的に石巻でこういう試みをやられている。大変勉強になったし、力づけられた感じがした。

そこで1つ質問だが、こうした試みは民間のサービスと補完的なところもあるとお話があって、それはそうだろうと思うが、一方で、医療というのは言うまでもなく公的な医療保険の世界で、武藤委員が御覧になって、今、進められているような試みを在宅医療も含めて拡大していく上で、現在の診療報酬体系はどうなのか。細かいことを言えばもちろんいろいろな問題はあるということかもしれないが、大きく見てどのように評価されるか。

(武藤委員) 個別の話になってしまうが答えたい。政府が入院医療に変わるものとして在宅医療の推進を示しており、その要件にあわせて、患者への月2日以上定期訪問や24時間365日の体制を整えた診療所は、診療報酬では評価されてきた。しかし、今回の診療報酬改定では、施設への診療報酬が4分の1ぐらいになって、多くの診療所が対応に追われている。

私が思うに、在宅医療のあり方も画一的なものではなくて、例えば重症の方を診るような専門化された在宅医療があれば、外来もやりながら、患者さんの求めがあれば月1回程度の訪問医療をやっていくといった医療も考えられるのではないかと。

つまり、在宅診療の対象者と診療内容に合わせて、細かく点数や制度を変

えていくべきだろうと考えている。画一的に、「在宅医療というのはこういうもので、これだけの要件を全て守れば診療報酬が増えます」と言っても、24時間365日の体制を整えるのが難しい先生たちも多い。このような理由から、必ずしも在宅医療が広がっていない現状がある。

まず地域に合わせた制度設計が重要である。地域での対象患者の数や疾患、そして医療提供体制に応じた細かい制度設計が必要である。これこそ、市町村レベルがよく把握しているので、各自治体で国の制度をある程度修正できるようにしないとイケないと思うが、まだそのような制度にはなっていない。(吉川主査) 医療の世界というのは診療報酬、公定価格なわけで、医療の提供体制は当然それに敏感に反応する。ですから、ぜひ武藤委員のような方に、そうした診療報酬体系のあり方についても、こういう改革があるべきだという御発言をいただければと希望する。

(小泉政務官) 白波瀬委員の最後の11ページの「溜め」という言葉はいい言葉だと思う。

(白波瀬委員) 湯浅誠さんが言っている。

(小泉政務官) よく世の中のことも無駄があることが、逆に無駄が何もなくなってしまおうと世の中はぎすぎすするとか、無駄のよさをわからないと人間的につまらないとか、いろいろな言葉がある。まさにこういったことがどこまで制度化できるのかというのは1つのチャレンジだと思うし、あとは、結構世の中の雰囲気とか空気で「溜め」が許されていた時代はあったと思う。それが最近では大分そういうのがなくなってきた。制度ではない部分で「溜め」があった社会とどう捉えるのかということもすごく深いテーマだなと感じた。「溜め」という部分と、今日の近藤委員の雇用されて働く以外の活動の場というのと、私の中では関連性を持ったお話に聞こえた部分もある。

あと、武藤委員の話は、こういった取り組みは実は大船渡と陸前高田と気仙町、この2市1町でもやっていて、今、医療と福祉と介護のシステムを統合的に運用しようという、まさにシステム改革を復興の先導のモデルとしてやっているが、あれはなぜできたかということ、医師会の中でも異端児の医師会長さん、医学部新設大賛成、医療のIT化も大賛成、やるべきだという珍しい方がいてくれたからだ。大船渡の医師会長さんがキーマンとしてやっていて、その方は自分の医院が津波で被害を受けて、カルテとかが流出をして、これは電子化しなくては行けないと、そういった実体験がある。その危機が改革の目を生んでくれた。人間そこまできかないとわからないこともあるのかもしれないが、ぜひ武藤委員のような取り組みが、特に被災地で今、頑張っているから、他でもそういうことをやっているの、連携するところは連携しながら大きなものに育てていけたらいいと思う。

(吉川主査) 定刻なので、今日の会議はこれで散会する。次回についてはまた事務局から調整していただく。

(以上)