

10/22 第 20 回未来投資会議 議事録

(開催要領)

1. 開催日時：2018 年 10 月 22 日（月）17:15～18:15
2. 場 所：官邸 4 階大会議室
3. 出席者：

安倍 晋三	内閣総理大臣
麻生 太郎	副総理
茂木 敏充	経済再生担当 兼 全世代型社会保障改革担当 兼 内閣府特命担当大臣（経済財政政策）
菅 義偉	内閣官房長官
世耕 弘成	経済産業大臣
石田 真敏	総務大臣
根本 匠	厚生労働大臣
平井 卓也	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
片山 さつき	内閣府特命担当大臣（規制改革）
浮島 智子	文部科学副大臣
金丸 恭文	フューチャー株式会社 代表取締役会長兼社長 グループ CEO
五神 真	東京大学 総長
櫻田 謙悟	SOMPOホールディングス株式会社 グループCEO代表取締役社長 社長執行役員
志賀 俊之	株式会社INCJ 代表取締役会長、 日産自動車株式会社 取締役
竹中 平蔵	東洋大学教授、慶應義塾大学名誉教授
中西 宏明	一般社団法人日本経済団体連合会会長、 株式会社日立製作所取締役会長 執行役
南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
神津 里季生	日本労働組合総連合会会長
樋口 美雄	労働政策審議会会長
鳥澤 加津志	株式会社CKK代表取締役（日本商工会議所推薦）
小林 喜光	経済同友会 代表幹事
翁 百合	株式会社日本総合研究所 理事長
三村 明夫	日本商工会議所 会頭

(議事次第)

1. 開会
2. 議事
 - (1) 高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し
 - (2) 疾病・介護予防
3. 閉会

(配布資料)

- 論点メモ
- ①高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し
- ②疾病・介護予防 に関する資料集

- 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議の概要
 - 櫻田議員提出資料
 - 樋口会長提出資料
 - 中西議員提出資料
 - 神津会長提出資料
 - 厚生労働大臣提出資料
 - 経済産業大臣提出資料
-

○茂木経済再生担当大臣

ただいまから「未来投資会議」を開催いたします。

本日は、安倍内閣の最大のチャレンジであります、全世代型社会保障への改革に向けて、2つのテーマ、1つは、高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し、もう一つは、疾病・介護予防、この2つのテーマについて、御議論いただきたいと思っております。

このため、本日の会議に、神津連合会長、日商からの御推薦で、中小企業を代表して、鳥澤株式会社CKK代表取締役、樋口労働政策審議会会長にも、御出席をいただいております。

また、本日も、構造改革徹底推進会合の各会長にも、御出席をいただいております。

それでは、事務方から、前回この会議でいただいた御意見も踏まえての論点メモを説明させていただきます。2つの議題について、一括で説明いたします。

○新原代理補

資料1の論点メモをごらんください。

表紙をあけていただいて、1ページでございます。70歳までの就業機会の確保については、高齢者の活躍の場を整備することが必要ではないか。

その際、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する必要があるのではないか。

このため、法制についても、まずは一定のルールのもとで、各社の自由度も残る法制とすべきではないか。

2ページをごらんください。中途採用促進については、新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図るなど、雇用制度改革を進めることが必要ではないか。

企業側においては、評価・報酬制度の見直しに取り組む必要があるが、政府としては、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求めるといった対応を主とすべきではないか。

さらに協議会の場を活用し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開するのではないか。

3ページをごらんください。疾病・介護予防の進め方については、寿命と健康寿命の差をできるだけ縮めていくことが重要ではないか。

このため、保険者・事業者・個人へのインセンティブ措置を強化し、行動変容につなげるべきではないか。

具体的には、国民健康保険の保険者努力支援制度や健康保険組合の後期高齢者支援金を加減算する制度などについての改正を検討する必要があるのではないか。

この際、広島県呉市において、保険者が糖尿病性腎症の重症化リスクのある者に対し、保健師が介入して取り組みを進めているが、このような事例の横展開が進むよう、留意すべきではないか。

特定健診などについては、ナッジ理論も活用し、全体・平均値との比較や将来予測といった情報の充実を図るべきではないか。

4ページをごらんください。がんの早期発見について、血液などによる検査など、検査方法

の開発を急ぐべきではないか。

介護予防については、介護事業者に対して、日常生活動作の改善度合いに応じた介護報酬の加算などを考えるべきではないか。

以上でございます。

○茂木経済再生担当大臣

前回いただいた議論は、さまざまにいただいたところではありますが、高齢者の就業機会の確保については、70歳までの就業機会の確保、ただし、高齢者それぞれに違いがありますので、置かれている立場、特性・希望に応じた活躍の場のための多様な選択肢を許容する。

また、疾病・介護予防につきましては、保険者・事業者・個人へのインセンティブをしっかりと拡大する必要がある。こういう議論は、多くの方からいただいてきてございます。

なお、お手元に、資料2として、本日のテーマに関連する資料集を配付しております。

また、就職・採用活動日程につきましては、政府において、関係省庁連絡会議を開催して、検討を行うこととしておりまして、お手元にその資料を配付しておりますので、適時、御参照いただければと思います。

それでは、早速、民間議員の方から、御発言をお願いしたいと思います。

○櫻田議員

私からは、主に疾病と介護予防について、コメントを申し上げたいと思います。

事務局案の保険者へのインセンティブ強化という政策の方向性には、もちろん賛同いたします。今後はインセンティブの強化が寿命と健康寿命の差を縮めて、医療費がかかる不健康な期間を縮小するためのソリューションとなるように、リアルデータの収集と解析をさらに積極的に進めていかなければならないと思っております。

一方、データの収集、解析の必要性は、糖尿病をはじめとする生活習慣病だけではなく、認知症についても十分に言えることだと思っております。保険者に対するインセンティブ措置の指標に認知症予防がない理由は、主として、メディカルエビデンスが不十分だということからであると認識しておりますけれども、これは認知症予防が将来にわたっても不可能だということではなくて、今はリアルデータの収集と解析が不十分です。これができれば、必ず可能になると考えてございます。

御案内のとおり、認知症の社会的コストは、年間14兆円を超えるという研究結果もあり、認知症対策は、まさに日本の社会課題解決にストレートにつながると考えております。加えて、認知症の進行予防や改善によって、支えられていた方々が労働参画することで、経済成長にも資するということが言えると思えます。

グローバルでは、2050年には、世界の認知症患者が1億3000万人になるという予測がありまして、認知症対策が確立できれば、課題先進国である日本から世界へソリューションを発信できることになると思います。

介護に関する保険や介護事業に係る私どもSOMPOグループにとりましては、介護やMCIに係るリアルデータを有しておりまして、これらのリアルデータを活用しながら、認知症の早期発見、改善、予防に率先して取り組みたいですと思っております。

中途採用に関しましては、私の思いを別紙にまとめておりますので、御参照いただきたいと思いますけれども、ぜひ申し上げておきたいのは、中途採用の促進の進め方でございます。

世界では、中途採用がいわば普通でありまして、日本におけるネガティブなイメージを払拭するためにも、例えばキャリア採用という言葉に変えられないだろうか。中途という中途半端なイメージを何とかして払拭したいということでありまして、キャリア採用を提案したいと思います。

ただ、キャリア採用が目的化しないよう、あくまでも目的は、生産性の向上やイノベーション

ンの創出にあるのだということを改めて認識して、この目的を完遂したいと考えているところであります。

以上であります。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

確かに御発言を聞きますと、中途というのは、決していい響きではないと感じたところでありまして、ワーディングをどうするかはまた別にして、これが当たり前であると、こういう社会をつくっていくことは、極めて重要だと思っております。

引き続き、先ほど御紹介したように、日商からの御推薦で、中小企業を代表して御出席いただきました、鳥澤様、お願いいたします。

○鳥澤代表取締役

中小企業の代表として、お話しをさせていただきたいと思えます。

中小企業は、慢性的に人手が不足しておりますので、高齢者、女性、外国人等、全て必要な人材だと思っておりますが、特に高齢者に関しましては、経験を有するという点で、特に重要な人材であります。

一部に高齢者の就業によって、若者のマインドとして頭打ち感などがあるのではないかという意見がありますが、昔に比べると就労開始が5年程度遅くなっていますので、高齢者が就業したところで就労年数は変わらないので、大きな影響はないです。

また、大企業での経験がある方が中小企業に再就職することによって、その中小企業の価値、見識が増えると考えます。特にガバナンス・コンプライアンス等の知識・見識は、中小企業はなかなか持ち得ない部分でございますので、そうした人材が来ることは適切な労働環境の構築などに対して非常にいいことだと思っております。

ただし、中小企業の場合は、単一業務の企業が非常に多いです。ですので、高齢者の体力低下に伴う業務転換等の配置換えができないことが、現実でございます。継続雇用を法制化すると、中小企業の経営が立ち行かないことがあると思っております。そうした意味では、一社継続雇用ではなく柔軟な働き方や、企業だけではなく地域社会においての高齢者の活用も選択できるように、社会全体での高齢者活躍を検討していただけたらと思えます。

中小企業においては、中途採用は当たり前でございます。ただし、その多くは大企業からの退職者が占めるという側面があります。大企業での中途採用が活性化することによって、中小企業は入り口が締められるという側面もありますので、ここら辺は、慎重に進めていただけたらと思えます。

高齢者活用につながるのですが、現状ですと、定年してからの再就職だと就労は4～5年で、中小企業の雇う側も、働き手側も、年金受給まで少しの間の腰かけというイメージがあり、うまくいかないところがあります。例えば55歳とか、50歳ぐらいの早い時期からの中途採用が実現すれば、両方ともWin-Winの関係でできるのではないかと思います。

これまでの歴史等を踏まえて、欧米型の成果主義、ジョブ型に見られるような、格差拡大や弱者切り捨てにならないような日本型の労働環境の構築は非常に必要だと思っております。これは企業の倫理観も含めて、検討していただきたいです。

新卒採用については、時間もないということでございますので、別の機会にしたいです。

ありがとうございました。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

続いて、翁会長、お願いいたします。

○翁会長

健康寿命延伸につきまして、3点、意見を申し上げたいと思います。

第一に、保険者機能の発揮を進めていくことは非常に重要で、特にデータ利活用をして、早期に介入する呉市モデルの横展開は、以前から言われていますが、これが非常に重要だと思っております。好事例の横展開につきましては、保険者ごとに、特定健診のみならず、疾病予防や重要化予防などの取り組みについて、どこが積極的で、どこがそうでないかということを見える化していくことも、非常に重要ではないかと思っております。

既に保険者の特定健診の実施率は、公表される予定でございますが、さらに取り組みの範囲、公表する範囲を拡大していくべきだと思います。これに加えて、保険者に対するインセンティブづけの内容の見直しも、エビデンスベースのデータ分析に基づき、進めていくことが必要だと思います。

第二に、こちらの論点に、がんなどの早期発見のための検査方法の開発と書いてございますが、薬局でも薬剤師の指導のもとで販売できる一般用検査薬への転用、いわゆるスイッチOTC化なども、あわせて広げるべきではないかと思っております。健康意識の高い人のみならず、健診を定期的に受けない、健康無関心層をどう変えていくかということが重要でございます。簡易な方法でチェックし、医療機関を受診する機会を早め、病気の早期発見などにつなげていく工夫が必要ではないかと思っております。

第三に、介護予防や健康管理に関し、医療・介護の現場のニーズと企業の最新のイノベーションのシーズをマッチングするプラットフォームを拡大する必要があると思っております。

先日、政府主催のウエル・エイジング・ソサエティー・サミットに参加いたしました。高齢者の機能回復、認知症悪化予防、自立した生活に役立つイノベーションのシーズを持つスタートアップ企業や医師、関心のある大企業などのマッチングの場が提供され、内外の多くの関係者が集まって、高齢社会の健康への関心が非常に高いことを改めて認識いたしました。

こうした分野の産官学医の連携強化を飛躍的に進めまして、イノベーションの実装を積極的に促して、健康管理・疾病予防につなげていくことが必要ではないかと思っております。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

翁会長から、冒頭、触れていただいた呉市のモデルは、参考資料の27ページに添付してございます。

小林会長、お願いいたします。

○小林会長

持続可能な経済・社会システムを構築するためには、全ての世代がエイジフリーで活躍できる仕組みが必要だと思います。ビッグデータとAI、ロボティクスなどを前提として、当然人的資源を最優先に、仕事、学び、健康のあり方を全体系でデザインしていく視点が重要だと思います。

雇用につきましては、技術革新に伴う環境変化が目まぐるしい中、労働市場を活性化して人材の流動性を健全に高めることが、企業の国際競争力を確保し、個人に実質的なセーフティネットを提供することにつながると思います。

そのため、企業は、新卒一括採用に象徴される硬直的な慣習を改め、通年採用や中途採用、先ほどの櫻田さんのコメントでは「キャリア採用」を推進して、成果重視の評価・報酬制度を構築することで、性、年齢、国籍といった枠を超える徹底的なダイバーシティを実現する必要があると考えます。

政府には、労使の自律的・自発的な取り組みを下支えする、入り口から出口まで整合性のあ

る雇用政策を求めたいと思います。

また、働き手や働き方の多様化に対応できる年金制度や、リカレント教育支援の検討なども不可欠だと思います。

次に、疾病・介護予防につきまして、少子高齢化の中で財政再建を進めるという日本の難題に鑑み、国民の生涯にわたる健康・医療ビッグデータをエビデンスとして積み上げて、費用対効果を明確にしながら、健やかな暮らしと医療費適正化に直結するような、保険者インセンティブ措置を大胆に強化すべきだと考えます。

以上でございます。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

○金丸議員

ありがとうございます。

当社は、来年、創業30周年の会社ですけれども、平均年齢は33歳です。キャリア採用と新卒採用は50%ずつですから、社員の半々を占めていますので、この点については、優等生だと思います。

高齢者の採用について、お願いがあります。私どもの会社では、65歳以上であっても、例えばPythonのプログラミング言語ができれば、もろ手を挙げて採用したいところなのですけれども、現在の前期高齢者医療制度は、平均年齢の若い企業にとっては、インセンティブはなく、ディスインセンティブしかない、こういう認識でいます。

論点メモには、後期高齢者支援金の加減算する制度についてという表現があるのですけれども、前期高齢者の医療制度も議論の対象に加えていただきたいと思います。
以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

今の御意見は重要だと思いますので、よく留意をさせていただきたいと思います。樋口会長、引き続き、お願いいたします。

○樋口会長

資料5に基づきまして、高齢者雇用の促進について、意見を述べさせていただきます。

1枚めくっていただきますと、そこにグラフがございます。高年齢者の就業率の推移についてということで、左側が男性、右側が女性でございますが、60～64歳、65～69歳となっております。

いずれにおきまして、上昇しておりますが、大きな変革というのは、1つは、高年齢法の改正に伴います高齢者についての雇用措置計画、こういったものが効いてきたということであると思います。ただ、今まで60～64歳のところの適用でしたが、65歳からの動きにつきましても、上がっているということから、人手不足の影響、また、高齢者の就業希望が非常にふえてきている、こういったものが影響しているかと思えます。

1つは、経済的な理由、もう一つは、価値観の多様化ということを実現したいことございまして、もう一枚、めくっていただきますと、各歳それぞれの年齢についての就業形態が出ております。100%から棒グラフを引きましたものが、無業率になりますが、ここでも明らかに多様化といったものが重要になってきていると思います。そうありますので、70歳までの就業機会の確保は、健康寿命の延伸とともに、高齢者のニーズが多様化してきており、また、中には、働かざるを得ないという人たちもふえてきていることが、現実にあるのだろうと思いま

す。

ぜひこの点を御考慮いただき、労使で議論し、また、政府におかれましては、就業希望を阻害するような制度、要因を取り除きながら、こういったものを進めていくことが必要ではないかと思えます。

以上でございます。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

働かざるを得ない方、働くにしても、フルタイムで働きたい方、パートタイムで働きたい方、自宅で働きたい方、さまざまなニーズに対応した選択肢を用意する、こういったことが重要になっていくと思えます。

中西委員、お願いいたします。

○中西委員

ありがとうございます。

資料6を用意しましたので、ご覧いただきたいと思います。

高齢者の問題は、企業側にとっても、関係すべきことだと思っておりますが、これまでもお話が出ましたように、非常に多様なニーズがあるということで、従来の65歳までの考え方をそのまま延長するのではなくて、非常にフレキシブルなものにしていくことが大事だと思えますし、経団連としても、企業の主体的な取り組みを大事にしたいと思っておりますので、いきなり法制云々という話に入る前に、そういうことをしっかり議論させていただいて、方向性を定めていただきたいと思います。

2つ目は、2ページ目でございますけれども、新卒採用の件で、私の発言から大変お騒がせしておりますが、ただ、こういうことを一旦政府に受け取っていただきまして、大変ありがとうございます。きょうの資料についても、大変感謝しております。

ただ、申し上げたかったことは、企業にとって、これからの働き方の多様性をどうやってしっかりつくっていくかということで、今ある大学教育のこれまでのプロセスそのものに対して、大きな見直しが必要ではないかということが一番申し上げたかったポイントでございます。そういう意味で、大学側に対するいろいろな要請は、もちろんあるのです。

ここにも幾つか書いてございますけれども、何より企業から見た、こういうことをしっかり勉強してほしいというメッセージが、これまで不足していたと強く反省しておりまして、経団連の中で、そういうことを提言にまとめることを緊急にやろうではないかということで、動き始めました。多分、今年中ぐらいにできると思えますので、それもまたどこかの機会に議論させていただけるように、ぜひお願いしたいと思います。

最後のヘルスケア、介護につきましては、従来から非常に大事だということで、お話し申し上げていたことでございますので、何より加速しましょう、期限を決めてしっかりやっていきたいと思えますし、企業側からも、そういうことに対するいろんなチャレンジをぜひさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

神津会長、お願いいたします。

○神津会長

ありがとうございます。

本日、いただいているテーマは、多岐にわたる内容だと思っておりますので、それぞれ発言させていただきたいと思っております。資料7を御参照いただきたいと思います。1ページ目です。60歳以降の就労であります。調査によれば、2割弱の方がこういう時代においても、まだ継続雇用を希望していない、あるいはできないという事実もあります。また、提示をされた賃金や労働条件の低さや、健康上の問題など、さまざまな理由によって、65歳以上になりますと、さらに多くの方々が就労を選択しない可能性もありますし、高齢者の健康状態には、個人差も大きいといったことなどから、公的年金については、支給開始年齢のさらなる引き上げは行わず、現行の繰り下げ受給の仕組みの活用などについて、検討していただきたいと思います。そのことを改めて申し上げておきたいと思っております。

2ページに入っておりますが、老化という現象は、あらかじめ遺伝的に規定をされています。その過程は、時間とともに進行し、不可逆的であります。聴覚、視力の低下、あるいは認知機能の低下などにより、現実には60歳以降の労働災害の発生率が高くなっております。65歳以上の就労継続のためには、企業規模にかかわらず、相応の労災防止対策が不可欠であります。心血管系の老化なども勘案した高齢者の労災認定基準の策定も必要であります。

3ページに入りまして、中途採用についてであります。就職氷河期世代など、景気低迷により、就職が困難だった世代の者に加えまして、子育てで離職した女性や介護離職者などについても、中途採用により、安定的に長期間就労できることは重要だと思います。中小企業では、新卒採用できない状態が慢性化をしています。後継者難や求人難による人手不足倒産も発生しているとお聞きします。

資料7の4ページ目にあります連合調査ですが、300人未満の中小企業の中途入社者の入社時賃金は、同じ年齢の高卒標準労働者、新卒入社者と比較をしますと、低位にあります。そして、年齢上昇とともに、その差は拡大しています。

また、例えば、高卒40歳・勤続22年と、同じ40歳・勤続12年の賃金を比較すると、その差が3万円あります。中途入社者は、12年勤務しても、新卒入社者に追いつけないという実態であります。中途入社者を全体で拡大していこうとするならば、こうした実態にも目を向けて、処遇差を生じさせない仕組みが必要だと思います。

疾病などで就職活動ができなかった者や、就職氷河期世代などの65歳までの職業人生を考えますと、転職、再就職に特化した職業訓練の充実や、中小企業を中心とする受け入れ企業における労働条件の整備への支援などを通じ、格差を固定化しない観点からの中途採用の促進について、政府として積極的に対応いただきたいと思います。

最後に、疾病予防・介護予防とも関係することなのですが、治癒可能な早期のがんを見つけ治療することは、働く者や働く意欲のある者が安心して生活する上で重要であります。さらに健康の維持増進が労働力率や経済に与える影響にも目を向けつつ、確実に検診を受けられる体制整備を進めるべきだと思います。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。これまでも明確に申し上げてきておりますが、先ほどありました、年金について、支給年齢の引き上げというのは、政府として全く考えてございません。

○安倍内閣総理大臣

改めて申し上げておきますけれども、全く考えておりません。

○茂木経済再生担当大臣

三村会長、お願いいたします。

○三村会長

3点、申し上げます。

まず、高齢者雇用についてですが、人手不足がますます深刻化する中で、元気で働く意欲のある高齢者の就業機会を拡充することは、ぜひとも必要だと考えます。健康年齢の引き上げや医療・介護費の削減などにも大きな効果が期待できます。

一方、健康寿命が男性で72歳ということは、65歳以上の高齢者には、大きな健康及び意欲格差が存在すると考えられます。

したがって、本日示された柔軟な進め方には大賛成ですが、法制化あるいは実質的な義務化により、一律強制的に継続雇用年齢を引き上げることには反対です。

2点目は、健康寿命の延伸についてです。私が共同代表を務める日本健康会議では、厚労省及び経産省の御協力を得て、2015年の発足以来、企業における健康経営を、全国の商工会議所を挙げて強力に推進してまいりました。

その結果、健康経営の第一歩である健康宣言に取り組む企業数は、既に2万3000社に上っております。当初は1万社を目標にしていたのですが、はるかに上回っています。したがって、目標を3万社に上方修正いたしました。

従業員等の健康増進のための取り組みに係る支出を、コストではなく、経営的な投資として前向きに捉える健康経営は、予防・健康づくりに極めて効果的でありますし、地域金融機関が金利優遇のインセンティブを付与するなどの事例も増えております。

こうした取り組みの横展開を一層加速するため、政府においても、例えば健康経営アワード（仮称）の創設、あるいは健康経営投資に対する税制優遇を含むインセンティブを御検討いただければと思っております。

3点目は中途採用についてですが、大企業における中途採用の促進だけを取り出して、政策的な議論を進めることには、非常に違和感があります。

私ども中小企業では、中途採用は既に一般的なことです。したがって、大企業中心の中途採用に焦点を当てて政策を進めれば、先ほど鳥澤社長が申しあげたように、中途採用が主体の中小企業の人材確保に大きな影響が出るのが懸念されます。

したがって、中途採用の問題は、我が国全体の労働市場のあり方を見据えて、雇用の流動化を可能とする法整備、働き方改革、年功序列など、日本的雇用制度の現状等を総合的・網羅的に検証する中で、結論を出すべき問題だと思えます。

以上であります。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

恐らく来年の4月1日から、一気に進むというよりも、ステップ・バイ・ステップでしっかり実行していくことが重要になってくると思えますので、今の御意見もしっかり踏まえながら、議論を続けたいと思えます。

竹中議員、お願いいたします。

○竹中議員

ありがとうございます。

半年ほど前から、私、国連の経済社会ハイレベルアドバイザリーボードの委員をさせていただいています。例のスティグリッツ教授などとも御一緒なのですけれども、その会議で、先日、UNCTADのトップのキトウイ氏が大変興味深い指摘を行いました。それによると、過去2年の間に、101の国で、産業政策の抜本的な見直しが行われた。つまり世界で第4次産業革命が進んでいる。その中で、政府の役割、民間の役割、その分担の大胆な見直しが、今、世界で進んでいるということだと思えます。

先般、この会議で、政府が強い指導力を発揮して、今までにない最先端の都市、スーパーシティをつくってはいかがかという提案をさせていただいて、片山大臣にリーダーシップをとっていただきたいと思いますけれども、これは政府が新しい役割を担うという、わかりやすい例です。

一方で、政府がこれまでのような介入をやめるべき分野もたくさんあります。民間に渡す分野もたくさんあります。コンセッションなども、その1つですが、そういった観点から、生涯現役社会について、1点だけ申し上げたいと思います。長寿になって、70歳、75歳、できるだけ働ける社会をつくることは、極めて重要であります。だからといって、企業に対して、単純に定年を延ばす、つまり先ほどの言葉でいうと、一社継続雇用のようなこれを求めるのは、いささか無理がある。最大の今の問題は、企業、とりわけ大企業の場合、経済状況や環境変化にあわせた柔軟な雇用調整ができないような、現状の解雇のルールの非常に強い縛りがあるということだと思えます。

大変皮肉な言い方になりますけれども、定年というのは、ある企業から見れば、堂々と雇用調整ができる唯一の機会になっている。申し上げたいのは、自由に働いて、自由に雇って、そのようなシステムの中で、結果的に生涯現役社会が実現する、これが重要であって、したがって、定年の問題を議論するに当たっては、定年とはコインの両面である。解雇ルールの見直し、新しいルールづくり、それを総合的に議論するということをぜひ論点に加えていただきたいと思えます。

それと、中途採用の話が出ていますが、実は民間の企業でもできることはたくさんあって、きょう、財界の方に対して申し上げたいのは、兼職を認めていただきたい。これはぜひお願いしたいと思えます。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

復職、兼職等々によりまして、自分にどういうチャンスがあるか、こういうものを生み出す機会にもなっていくのだと思えます。

あと、3名の議員からお願いしたいと思えます。五神議員、お願いいたします。

○五神議員

Society5.0へのパラダイムシフトは、当然雇用にも非連続な変化を求めます。これまでのメンバーシップ型の雇用から、ジョブ型雇用へと重心は必ず移ると思えます。その結果、新卒あるいは中途採用といった区別、あるいは若者と高齢者を区別すること自体、意味が薄れます。既にベンチャーなどを見ますと、この兆候は着実にあらわれていますので、この流れをうまく後押しすることが重要です。とはいっても、現在の人材配置は、メンバーシップ型雇用に立脚しているものですので、それをどう変えていくのかということには、作戦が必要です。

その1つの方策として、今、東京大学で進めているものは、企業からのカーブアウトのためのファンドの準備であります。すぐれた技術でも、経営方針と合わなければ、事業化できませんので、そのような大企業にストックされた優秀な研究者とその技術を切り出して、ベンチャー化し、タイムリーに事業化する。そのための場を大学に設けて、人材と技術を生かす道を押し開きたいという計画であります。

ジョブ型雇用への転換を進めるには、まずパラダイムシフト後の姿からバックキャストとして、ジョブ・ディスクリプションと必要なスキルを明確化する必要があります。大学は既存の教育資源を最大活用しつつも、旧来の形にとらわれることなく、修正し、補完していくべきだと思っております。また、教室での座学だけではなくて、産学協創など、課題解決の実践の場で学ぶことも大いに成果が上がっておりますので、それを活用すべきです。

先ほど中西会長のお話しにもありましたが、新卒採用のあり方については、まさに大学の教育改革と大きく関係しているということは、私自身も強く認識しています。大学で身につけた能力を企業が評価できるようにするための議論の場を立ち上げる必要があると思っています。

最後にジョブ型の勤務では、働きながら学ぶ、複数の場所で働く、あるいは自分のペースで働くことができるようになります。特に高齢者の雇用は、社会とのつながりを提供し続けることで、疾病や介護の予防にもなる効果が期待でき、非常に重要だと認識しています。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

続きまして、志賀議員、お願いいたします。

○志賀議員

私は、今、65歳で、60歳であった平成25年ごろから、65歳定年制度への移行が始まり、65歳になったことし、70歳の議論が始まっている。したがって、まさに年齢的な当事者の1人として、この議論を考えますと、健康であれば、働き続けられる環境をつくっていくことは、本人にとっても、社会にとっても、非常に重要で望ましいことだと思います。数年上の先輩と比べましても、明らかに働き続ける友人が多いということを実感いたします。高齢者が働き続ける環境をつくっていく上で重要なことは、同じ企業で働き続けることだけでなく、新たなチャレンジと多様な雇用機会がマッチングすることです。

日本は、大企業に多くの人材が抱え込まれ、中には能力がありながら、なかなか活躍活用のチャンスがないにもかかわらず、在籍し、一方、地方や中小企業では、人材が不足しているというアンマッチがあります。これまでさまざまな形で大企業人材のマッチングを促進する活動がなされていますが、実際に難しいのが現実です。この状況が定年延長によってさらに大企業に残留し、アンマッチが増大する状況を避ける必要があると考えます。したがって、もう一步踏み込んで、新たな分野にチャレンジする啓蒙活動、転職支援、キャリア採用市場の拡大、リカレント教育などを通じて、人材の流動化を促進させる必要があると考えます。

若い創業者が立ち上げたスタートアップ企業に、シニアの方が参加するケースが見受けられるようになりました。こうした人をグレーヘアと言いますが、投資をする側にいたしますと、チャレンジする若者と脇を固めるグレーヘアという組み合わせは、非常に安心感があります。人材の流動化により、若者もシニアも生き生きと働く、活力ある社会を目指すことが重要だと考えます。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。結果として、志賀議員の年齢にあわせて、雇用制度についても行われてきました。お待たせいたしました。最後に、南場議員、お願いいたします。

○南場議員

労働環境について、重複ですけれども、3点ございます。

1点目は、高齢者が社会で働ける環境づくりは、非常に重要だと思うのですが、高齢者雇用についてだけ議論するのではなくて、労働市場全体の流動性を高めるという視点が不可欠です。社会の変化や技術の進歩が非常に激しい中、個人も企業も絶えず変化することが重要です。特に企業にとっては、人材の受け入れや輩出のフレキシビリティは、国際競争力の最大のポイントですので、そこに配慮した総合的な枠組みを検討することが重要であるということ、私からも強調させていただきたいと思います。

2点目なのですが、70歳というように、年齢で線引きする政策は、わかりやすいかもしれな

いのですけれども、社会的に70歳という新たな壁をつくってしまうのではないかという懸念がございます。70歳以上でも最前線で活躍をされている方もたくさんいらっしゃいますし、また、もう一勝負と、新たなキャリアを始めるには、70歳という区切りはむしろ遅くて、もう少し前に再考を迫るようなことが必要な場合も多いです。ですから、年齢で区切るというのは、非常に慎重にしていきたいと考えています。

3点目は、既に指摘されていますけれども、言葉のイメージです。中途採用という言葉は、何かの途中であるということですから、これから切り開いていくという印象は出てきませんから、我が社ではキャリア採用と言っていますけれども、あるいは即戦力採用など、ポジティブな言葉で、政府として旗を振っていくことが有意義であると思います。

健康寿命については、1点だけ、日本においては、民間の保険市場は、非常に大きい存在感があり、また、今後、担う役割がさらに大きくなると思っています。保険市場においても、健康・予防への流れが出てきておりますが、金融商品としての保険と予防サービスが統合されていく、この流れを奨励・過速するためには、何が必要かといったことを棚卸しして、対応することが必要だと考えます。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

13名の議員の皆さんから、非常に盛りだくさんな発言をしていただきました。キャリア採用から始まって、最終的にキャリア採用で閉めていただいたという形であります。

それでは、次に、あらかじめ発言希望をいただいております閣僚から、順次、御発言をいただきたいと思っております。

最初に、根本厚生労働大臣、お願いいたします。

○根本厚生労働大臣

それでは、資料8を簡単に説明したいと思います。

本日のテーマである、高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直しと疾病・介護予防は、厚生労働省が深くかかわる重要な課題だと考えています。

本日は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現に向けて、厚生労働省としての取り組みの方向性を説明させていただきたいと思っております。

資料の1ページをごらんください。団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見通すと、現役世代の減少が最大の課題となります。一方で、近年、高齢者の若返りが見られ、就業率が上昇するなど、高齢者像が大きく変化してきております。

こうしたことを踏まえ、国民誰もがより長く元気に活躍できるよう、全ての世代が安心できる全世代型社会保障の構築に向けて、本日、厚生労働省に、私を本部長とする改革本部を立ち上げました。この改革本部においては、大きく3つのテーマである、多様な就労・社会参加、健康寿命の延伸、医療・福祉サービス改革について、それぞれ検討を重ね、取り組みを進めていくこととしております。

資料の2ページをごらんください。厚生労働省としての主な取り組みを提示いたしましたので、簡単に御説明いたします。

まず多様な就労・社会参加については、雇用・年金制度改革に向け、働く意欲がある高齢者が活躍できるよう、多様な雇用・就業機会の充実を図るほか、現在、40歳代後半に達している就職氷河期世代の方々が、安定した就労に至らないまま、2040年前後に高齢期を迎えることがないように、寄り添い型の就職・キャリア形成支援を強化するとともに、多様な働き方に柔軟に対応した年金制度の見直しなどを進めてまいります。

次に健康寿命の延伸としては、来年の夏を目途に、健康寿命延伸プランを策定し、取り組み

を進めていきたいと思ひます。具体的には、インセンティブの強化などにより、医療機関と保険者・民間事業者が連携して、医学的管理と運動・栄養等のプログラムの一体的な提供や自然に健康になれる環境づくりなどに取り組んでいきたいと思ひます。

最後に、医療・福祉サービス改革として、同じく来年の夏を目途に、医療・福祉サービス改革プランを策定し、取り組みを進めていきたいと思ひます。具体的には、2040年に向けて、ロボットやAI等の現場活用に向けた実用化構想を検討するほか、データヘルス改革に関し、2020年度までの各事業の着実な実施とともに、2020年の後の絵姿の策定、介護施設におけるセンサーやICTの活用等を組み合わせた、業務効率化のモデル事業の実施などに取り組んでいきたいと思ひます。

本日、議員の皆様からいただいた御意見などもしっかりと踏まえ、関係大臣とも連携しながら、改革を前に進めていきたいと思ひます。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

世耕大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣

資料9の1ページ目をごらんください。70歳までの就業機会の確保については、高齢者の活躍の場を整備することが重要でありまして、その特性に応じた選択肢を許容する仕組みや、職務の明確化とそれに基づく公正な評価・報酬制度の導入拡大が必要です。

また、新卒一括採用中心の採用制度の見直しを促すため、大企業に対して、中途採用比率の情報公開を求めるべきだと考えます。厚労大臣と共催する中途採用協議会に、総理に御出席をいただき、前向きな企業トップとともに、雇用慣行の変革に向けた運動を展開していきたいと思ひます。もちろん中小企業の雇用環境への影響は、しっかり見ていきたいと思ひます。

2ページ目でございます。疾病・介護予防については、寿命と健康寿命の差を縮めていくことが重要です。現在の保険制度は、病気になってからの対応が中心であります。民間事業者と連携した、糖尿病腎症の重症リスク者への濃密な介入やウェアラブル端末を活用した健康リスクの見える化など、予防に取り組む保険者へのインセンティブも、保険の中で強化すべきだと考えます。

また、フレイル、認知症予防として、運動や交流の場づくり、介護助手などの高齢者の社会参加の機会拡大を推進すべきです。

さらにナッジ理論を活用して、健康リスクの平均値との比較などによって、個人の早期の行動変容を促進することも重要であります。厚労大臣と連携しながら、検討を進めてまいりたいと思ひます。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

続いて、浮島文科副大臣、お願いいたします。

○浮島文部科学副大臣

ありがとうございます。生涯現役社会の実現のため、誰もが何歳になっても学び直せるように、大学や専修学校等での産学連携のプログラムや実務型オンラインの講座の拡大、また、実務家、教員養成のシステムの構築等を通じ、リカレント教育を抜本的に拡充いたします。

また、新卒生の採用に関しましては、学生の不安解消の観点から、当面の就活日程につき、早期に結論を得るとともに、大学等における学習成果が重視されるよう、その可視化を進めてまいりたいと思ひます。

また、人生100年を心身ともに充実させるため、気軽にスポーツに取り組める環境づくりを進め、病気になりにくい健康や体づくりなど、スポーツを通じた健康増進に取り組むとともに、がんや認知症の治療法や診断法の研究開発に、関係府省と連携をして、取り組んでまいります。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。

御登録いただいた閣僚の方は、以上ですが、他に御発言等がございましたら、お願いいたします。

麻生大臣、どうぞ。

○麻生副総理

今後の社会保障制度を考えていく上で、支え手の不足というのが、最も深刻なことになるのだと思います。長期的には、人口減少がこの国としての最大の国難、課題なのだと思います。したがって、経済社会の活力を維持していく観点から考えても、高齢者の健康を維持していつて、就業につなげていくことは重要な課題なのでしょうけれども、そのためには、世耕大臣がおっしゃった通り、保険者の取り組みというのが重要だと考えます。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。他にございますか。

よろしければ、総理から締めくくり発言をいただきたいと思いませんか、その前にプレスが入ります。

(報道関係者入室)

○茂木経済再生担当大臣

それでは、総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣

本日は、安倍内閣の最大のチャレンジと位置づけております、全世代型社会保障へ向けた改革について議論を行いました。

まず65歳以上への継続雇用年齢の引き上げについては、70歳までの就業機会の確保を図り、高齢者の希望・特性に応じて、多様な選択肢を許容する方向で検討したいと思っております。

来年の夏までに決定予定の実行計画において、具体的制度の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討したいと考えています。茂木大臣、根本大臣を初め、関係閣僚は、これに向けた検討を進めていただきたいと思っております。

また、中途採用、これはキャリア採用と言ってもいいのだと思いますが、キャリア採用拡大・新卒一括採用見直しについては、企業による評価・報酬制度の見直しが必要です。加えて、政府としては、大企業に対し、キャリア採用比率の情報公開を求めるといった対応のほか、私自身も先頭に立って、熱心な大企業を集めた協議会を創設し、運動を展開していきたいと思っております。その際、きょう、いろんな御意見が出ました。中途採用を大企業が拡大していくことによって、中小企業が受ける影響等、さまざまな課題についても、しっかりと留保しながら、進めていきたいと思っておりますので、産業界の御協力をよろしくお願いいたします。

さらに病気の予防については、国民健康保険の保険者努力支援制度や健康保険組合の後期高齢者支援金の加減算制度の見直しを図り、保険者の予防措置へのインセンティブの大幅な強化

を検討してまいります。さらに介護の予防についても、介護事業者等に対するインセンティブ措置の強化を進めてまいります。

この2つの課題については、随分前から議論されたことでありまして、20年前ぐらいに、私、自民党の社会部会長をやっておりまして、これを提言したのですが、今日までそのままになっていたのですが、これをいよいよ実際に実現できることを迎えている。また、そうしなければならないと思っているところでございますので、引き続き、関係大臣におかれては、年末の中間的な報告に向けて、検討を進めていただきますように、よろしくお願いいたします。

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございます。それでは、プレスの皆さんは、退室してください。

(報道関係者退室)

○茂木経済再生担当大臣

ありがとうございました。

ワーディングのほうも、日々進化をしているようでありまして、本日の御議論を踏まえて、さらに検討を深めていきたいと思っております。

なお、次回は、地方施策の強化について、議論をする予定であります。

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。

○安倍内閣総理大臣

どうもありがとうございました。