

10/22 第 20 回未来投資会議 議事要旨

(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

(概要)

○茂木経済再生担当大臣

本日は、安倍内閣の最大のチャレンジである、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う。

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いる。

○新原代理補

資料1の論点メモをごらんいただきたい。

1ページをごらんいただきたい。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ページをごらんいただきたい。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ページをごらんいただきたい。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ページをごらんいただきたい。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。

○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あるが、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るので、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・介護予防については、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いる。

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いる。

また、就職・採用活動日程については、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、お手元にその資料を配付しているので、適時、御参照いただければと思う。

○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う。

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、もちろん賛同する。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う。

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いる。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いる。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ある。これができれば、必ず可能になると考えている。

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いる。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と言えると思う。

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、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う。

介護に関する保険や介護事業に係る私どもSOMPOグループにとしては、介護やMCIに係るリアルデータを有しており、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と思う。

中途採用に関しては、私の思いを別紙にまとめているので、御参照いただきたいと思うけれども、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ある。

世界では、中途採用がいわば普通であり、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、キャリア採用を提案したいと思う。

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る。

○茂木経済再生担当大臣

確かに御発言を聞くと、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、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いる。

○鳥澤代表取締役

中小企業は、慢性的に人手が不足しているのが、高齢者、女性、外国人等、全て必要な人材だと思っているが、特に高齢者に関しては、経験を有するという点で、特に重要な人材である。

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るが、昔に比べると就労開始が5年程度遅くなっているのが、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。

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、見識が増えると思う。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あるので、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う。

ただし、中小企業の場合は、単一業務の企業が非常に多い。そのため、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にある。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う。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う。

中小企業においては、中途採用は当たり前である。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る。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るので、慎重に進めていただけたらと思う。

高齢者活用につながるが、現状だと、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る。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なと思う。

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う。これは企業の倫理観も含めて、検討していただきたい。

新卒採用については、時間もないということなので、別の機会に発言したい。

○翁会長

健康寿命延伸について、3点、意見を申し上げたいと思う。

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るが、これが非常に重要だと思っている。好事例の横展開については、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なと思う。

既に保険者の特定健診の実施率は、公表される予定だが、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う。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う。

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いるが、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なと思う。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、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なと思う。

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う。

先日、政府主催のウエル・エイジング・ソサエティー・サミットに参加したが、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いる。

○茂木経済再生担当大臣

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ページに添付している。

○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う。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う。

雇用については、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う。

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る。

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う。

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う。

次に、疾病・介護予防について、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る。

○金丸議員

当社は、来年、創業30周年の会社であるけれども、平均年齢は33歳。キャリア採用と新卒採用は50%ずつであるから、社員の半々を占めているので、この点については、優等生だと思う。

高齢者の採用について、お願いがある。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だが、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、こういう認識でいる。

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だけれども、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う。

以上です。

○茂木経済再生担当大臣

今の御意見は重要だと思うので、よく留意をさせていただきたいと思う。

○樋口会長

資料5に基づき、高齢者雇用の促進について、意見を述べる。1枚めくっていただくと、そこにグラフがある。高齢者の就業率の推移についてということで、左側が男性、右側が女性であるが、60～64歳、65～69歳となっている。

いずれにおいても、上昇しているが、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う。ただ、今まで60～64歳のところの適用であったが、65歳からの動きについても、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う。

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であり、もう一枚、めくっていただくと、各歳それぞれの年齢についての就業形態が出ている。100%から棒グラフを引いたものが、無業率になるが、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う。そうであるが、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う。

ぜひこの点を御考慮いただき、労使で議論し、また、政府においては、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う。

○茂木経済再生担当大臣

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う。

○中西委員

資料6を用意したので、ごらんいただきたいと思う。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いるが、これまでもお話が出たように、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うし、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いるので、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う。

2つ目は、2ページ目であるけれども、新卒採用の件は、資料にあるように一旦政府に受け取っていただき大変感謝している。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、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。

ここにも幾つか書いてあるけれども、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、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、動き始めた。多分今年中ぐらいにできると思うので、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う。

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あるので、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うし、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

と思っているので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○神津会長

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いるので、それぞれ発言させていただきたい。資料7を御参照いただきたい。

1 ページ目。60歳以降の就労であるが、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る。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歳以上になると、さらに多くの方々が就労を選択しない可能性もあるし、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。そのことを改めて申し上げておきたい。

2 ページに入って、老化という現象は、あらかじめ遺伝的に規定をされている。その過程は、時間とともに進行し、不可逆的である。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いる。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る。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る。

3 ページに入り、中途採用についてである。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う。中小企業では、新卒採用できない状態が慢性化をしている。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する。

資料7の4 ページ目にある連合調査であるが、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すると、低位にある。そして、年齢上昇とともに、その差は拡大している。

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3万円である。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る。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。

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ると、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考える。

最後に、疾病予防・介護予防とも関係することであるが、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る。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と思う。

○茂木経済再生担当大臣

これまでも明確に申し上げてきているが、先ほどあった、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いない。

○安倍内閣総理大臣

改めて申し上げておくが、全く考えていない。

○三村会長

3点、申し上げます。

高齢者雇用についてであるが、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る。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る。

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る。

したがって、本日で示された柔軟な進め方には大賛成であるが、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ある。

2点目は、健康寿命の延伸についてである。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的に推進してきた。

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社に上っている。当初は1万社を目標にしていたのだが、はるかに上回っている。したがって、目標を3万社に上方修正した。

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るし、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いる。

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いる。

3点目は中途採用についてであるが、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、非常に違和感がある。

私ども中小企業では、中途採用は既に一般的なことである。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上げたように、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ことが懸念される。

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う。

○茂木経済再生担当大臣

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うので、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う。

○竹中議員

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る。例のスティグリッツ教授などとも御一緒なのであるが、その会議で、先日、UNCTADのトップのキトゥイ氏が大変興味深い指摘を行った。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、今、世界で進んでいるということだと思う。

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して、片山大臣にリーダーシップをとっていただけて、これは政府が新しい役割を担うという、わかりやすい例である。

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る。民間に渡す分野もたくさんある。コンセッションなども、その1つだが、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う。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、極めて重要であるが、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う。

大変皮肉な言い方になるけれども、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う。

それと、中途採用の話が出ているが、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う。

○茂木経済再生担当大臣

復職、兼職等々によって、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う。

○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る。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う。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、意味が薄れるだろう。既にベンチャーなどを見ると、この兆候は着実にあらわれているので、この流れをうまく後押しすることが重要だ。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なので、それをどう変えていくのかということには、作戦が必要だ。

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る。すぐれた技術でも、経営方針と合わなければ、事業化できないので、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開きたいという計画である。

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る。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いる。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いるのだから、それを活用すべきだ。

先ほど中西会長のお話にもあったが、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る。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う。

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る。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る。

○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歳になった今年、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、この議論を考えると、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う。数年上の先輩と比べても、明らかに働き続ける友人が多いということを実感する。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。

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る。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るが、実際に難しいのが現実である。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る。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る。

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った。こうした人をグレーヘアと言うが、投資をする側にすると、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、非常に安心感がある。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る。

○南場議員

労働環境について、重複であるけれども、3点ある。

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けれども、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。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ある。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あるので、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、私からも強調したいと思う。

2点目だが、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ある。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るし、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。従って、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る。

3点目は、既に指摘されているけれども、言葉のイメージ。中途採用という言葉は、何かの途中であるということで、これから切り開いていくという印象は出てこないから、我が社ではキャリア採用と言っているけれども、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う。

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う。保険市場においても、健康・予防への流れが出てきているが、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る。

○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う。

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る。

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う。

資料の1ページをごらんいただきたい。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る。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いる。

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いる。

資料の2ページをごらんいただきたい。厚生労働省としての主な取り組みを提示したので、簡単に御説明する。

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る。

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う。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う。

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う。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う。

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う。

○世耕経済産業大臣

資料9の1ページ目をごらんいただきたい。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、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。

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る。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う。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う。

2ページ目。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。現在の保険制度は、病気になってからの対応が中心であるが、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る。

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。

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る。厚労大臣と連携しながら、検討を進めてまいりたいと思う。

○浮島文部科学副大臣

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する。

また、新卒生の採用に関しては、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う。

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、取り組んでまいる。

○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う。長期的には、人口減少がこの国としての最大の国難、課題なのだと思う。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ったって、就業につなげていくことは重要な課題なのだろうけれども、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る。

○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いる、全世代型社会保障へ向けた改革について議論を行った。

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う。

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る。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う。

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うが、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。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う。その際、きょう、いろんな御意見が出た。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うので、産業界の御協力をよろしくお願いしたい。

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いく。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いく。

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って、20年前ぐらいに、私、自民党の社会部会長をやっており、これを提言したのであるが、今日までそのままになっていたのだが、これをいよいよ実際に実現できるときを迎えている。また、そうしなければならないと思っているところであるので、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くように、よろしくお願いしたい。