

## 第2回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨

### (開催要領)

1. 開催日時：平成27年11月17日（火）13:30～15:30
2. 場 所：合同庁舎4号館1214特別大会議室
3. 出席者：加藤勝信 一億総活躍担当大臣  
高鳥修一 内閣府副大臣  
(一億総活躍国民会議有識者構成員)  
飯島勝矢 東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師  
大日方邦子 日本パラリンピアンズ協会副会長  
白河桃子 相模女子大学客員教授、ジャーナリスト  
高橋 進 日本総合研究所理事長  
対馬徳昭 社会福祉法人ノテ福祉会理事長  
(意見交換対象有識者)  
加藤忠相 株式会社あおいけ代表取締役、NPO法人ココロまち理事長、慶應義塾大学看護医療学部非常勤講師  
久野譜也 筑波大学大学院人間総合科学研究科スポーツ医学専攻教授、スマートウェルネスシティ首長研究会幹事  
平野茂夫 株式会社マイスター60取締役会長  
前田展弘 東京大学高齢社会総合研究機構客員研究員、ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員  
来海寿己 柏シルバー人材センタージョブコーディネーター  
鈴木美穂 日本テレビ社会部記者、NPO法人マギーズ東京共同代表  
高橋秀章 株式会社アイエスエフネットニュービジネス推進室長  
竹中ナミ 社会福祉法人プロップ・ステーション理事長  
松田茂樹 中京大学現代社会学部教授

### (議事次第)

1. 開会
2. 一億総活躍担当大臣挨拶
3. 意見交換対象者からの発言・意見交換
4. 閉会

### (説明資料)

- 資料1：加藤忠相 株式会社あおいけ代表取締役、NPO法人ココロまち理事長、慶應義塾大学看護医療学部非常勤講師
- 資料2：久野譜也 筑波大学大学院人間総合科学研究科スポーツ医学専攻教授、スマートウェルネスシティ首長研究会幹事
- 資料3：平野茂夫 株式会社マイスター60取締役会長
- 資料4：前田展弘 東京大学高齢社会総合研究機構客員研究員、ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員
- 資料5：鈴木美穂 日本テレビ社会部記者／NPO法人マギーズ東京共同代表

資料6：高橋秀章 株式会社アイエスエフネットライフニュービジネス推進室室長

資料7：竹中ナミ 社会福祉法人プロップ・ステーション理事長

資料8：松田茂樹 中京大学現代社会学部教授

## (概要)

○田中次長 それでは、時間になりましたので始めさせていただきます。

第2回「一億総活躍に関する意見交換会」を始めさせていただきます。

それでは、最初に加藤大臣から御挨拶がございます。

○加藤大臣 一億総活躍担当の加藤でございます。今日は5人の皆さん方、大変お忙しい中、この意見交換会に御参加を頂きまして心から御礼を申し上げます。

また、国民会議の有識者の皆さん方にもこうして御参加いただきまして、ありがとうございます。

御承知のとおり、安倍総理は少子高齢化という構造的な問題を乗り越える中で、日本の未来を切り開いていこう。そして、その中でいわゆる一億総活躍社会、高齢者も若い方も、女性も男性も、障害や難病等を抱える方々、一度、二度失敗した方も、地域や職場や家庭においてそれぞれの夢の実現に向けてもう一歩踏み出していける社会、それを一億総活躍社会とイメージして、その実現に向けて取り組んでいくということ、その意思を申し上げたところであります。

具体的にはいわゆる新三本の矢ということで、希望を生み出す強い経済、夢を紡ぐ子育て支援、安心につながる社会保障という中で、戦後最大のGDP600兆円、希望出生率1.8、介護離職者ゼロという3つの具体的な目標を掲げて今、取り組もうとしているところでございます。

一億総活躍国民会議も10月29日に立ち上げさせていただきまして、まずは今月末を目途に緊急に対処すべき施策を取りまとめし、来年春に向けてこれからのロードマップである日本一億総活躍プランをつくっていこうということで、御審議を頂いているところであります。

国民会議でのもちろん議論もありますが、やはりそれぞれの現場あるいはそれぞれの分野を非常に専門にされている方々から広く意見を聞き、また、相互に意見交換をする中でその議論を深めていきたいということで、今日はこうした機会をつくらせていただいたところであります。

今日は特に3部構成になっておりまして、第1部においては介護ということで予防あるいは高齢者の雇用ということで、今日まず最初に5人の方から約1

時間、意見交換会をさせていただき、第2部としては、まさにがんあるいは障害を抱えている方々への対応、また、障害者の雇用といったことに対して3人の方から御意見を聞き、そして最後には教育費の負担も大きな問題であります。それについても意見交換をする。トータルでは約2時間の意見交換会を予定しているところでございますが、まず第1部としては介護に関する予防や高齢者雇用については是非とも御議論を頂きたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、メディアの方は御退室をお願いしたいと思います。

(プレス退室)

○田中次長 大臣からお話がありましたように、第1セッションは介護、予防、高齢者雇用ということで、お手元に議事次第、その後ろに今日御参加いただいている方々のプロフィールを記した資料がございます。この第1セッションでは5人の方に御参加を頂いてございます。

まず最初にグループホーム、小規模多機能型居宅介護事業を運営されていらっしゃる、あおいけあ代表取締役の加藤様。

地域健康づくりシステムの構築で活動されていらっしゃいます、筑波大学の久野教授。

60歳以上のシニア技術者派遣を事業としてなさっていらっしゃいます、マイスター60の平野会長。

柏市の長寿社会のまちづくりのプロジェクトを実行なさっていらっしゃいます、東京大学客員研究員の前田様。

同じく、柏のプロジェクトの中の中核事業でございます柏シルバー人材センターでコーディネーターをなさっています来海様、この5人の方に御参加を頂いております。

今日はこのマイクのボタンを押してお話しいただき、お話しいただいた後、離していただくようお願いをしたいと思います。よろしくお願ひします。

時間も限られてございますので、10分以内でお話をまず今日御参加の方から頂いて、意見交換をさせていただき、入れかわりにさせていただきたいと思ひます。

それでは、最初にあおいけあの加藤様からお話をいただければと思ひます。よろしくお願ひします。

○加藤代表取締役 こんにちは、時間がありませんので早速。

大きく3つお話しさせていただきたいと思ひます。

1つ目は前提として介護とは何なのかというところと、2つ目はお年寄りのストレングスに働きかけるとお年寄り世話になるのではなく、社会資源とし

て活躍していただける。3つ目が、地域に対する影響がどのようになってきているということをお話させていただきます。

お手元の資料を使っていきますので、よろしいでしょうか。まず介護保険に関してですけれども、大きく勘違いされているのが、多くの方がお年寄りがお世話になる制度だと思っている方が多いのですが、それは1963年の老人保健法の考え方で、介護保険においては軽減又は悪化の防止ということになります。ですので、軽減ということは回復を目指すことになります。悪化の防止ということは現在の機能を保つことです。ですのでやってはいけないことは、自分の事業者にお年寄りを困り込んでお世話になる方をつくり続けていたら、介護の報酬をもらう資格はないということです。

基本的に弊社で考えていることは、お年寄りの欠けている部分に対してケアプラン等のアプローチをするのではなくて、その方の残っているところ、ストレッチャーに働きかけてお年寄りのケアを行っているということが特徴になります。

例えばこのおばあちゃんがいまいますが、この方は隣町で本当にごみ屋敷のようなおうちに住んでいて、地域の方とは完全に隔離された状況の中でいた方を、包括支援センターの方がうちに紹介してきて利用につながった方です。お風呂も1年ぶりに入られて、いろいろな仕事をしてくれています。

次のページです。このおばあちゃんは、例えば私が皿なんかを洗っていますと、そこは男が立つところじゃないと言ってどけられて、お年寄りが洗ってくれます。

次のページを見ていただいても、これはお昼ご飯の後の片づけを皆さんでしているところです。うちの利用者さんたち、8割強の方は認知症のある方です。恐らく認知症に見えないと思います。誰も世話になっている顔もしていませんし、これでも介護度がついている方たちです。うちは居宅支援事業所を持っていませんので、全て御紹介です。ほかの事業所で見られなかった方、サービスにもつながらなかった方が来て、こういう状況がつかれるということです。

次のページです。こちらのお父さん、タイヤ交換をしてくれています。なかなかタイヤ交換をさせている事業所はないですけれども、こちらのお父さんはもともと車の関係をしていたので、こういうことができるということがちゃんとわかります。うちを利用される前は家のあちこちでおしっこをして回られて、御家族はバケツを持ってノイローゼみたいな状況の利用状況でした。

次のページです。こちらの方も介護度がついていて、ここにある丸のこで家具をつくり始めるという光景です。もともとこの方は表具師さんをされていたので、こういう能力が残っているということになります。

次のページもわかりやすいですけれども、元植木職人さんです。認知症がし

っかりありますが、全然活躍ができるという形です。

何でこういうことができるかという、記憶というのは大まかに4種類に分かれていて、意味記憶、エピソード記憶、手続記憶、プライミング記憶というものがありますが、意味記憶とエピソード記憶は認知症になると壊れやすい記憶になりますが、手続記憶とって、例えば編み物ですとか、じゃがいもの皮むきですとか、仕事で使っていた手の動きというのは基本的になくなることはほとんどないです。ですのでこのページの写真を見ていただいて、おばあちゃんたちが野菜を切って、うちはアットホームで素敵でしょうということアピールしているのではなくて、おじいちゃん、おばあちゃんの手続記憶に働きかけたケアを提供しているということになります。ですので1日中業務をしていて、1時間のレクの時間にケアができるかといったらできないわけです。

次のページです。お年寄りにお散歩に行こうと言うと断れることが多いです。寒いから嫌だよと。でも地域の清掃活動に行くのでお手伝いいただいてもよろしいですかと声をかけると、一緒に行ってくれます。

この次のページもそうです。これはどういう状況かという、うちのフロアのところで近くの公民館でやっている母親教室、お母さんたちのサークルをここでやってもらっているという状況です。慣れてきたらお母さんたちはおばあちゃんたちに子育て相談ができますし、もっと慣れてくるとお母さんたちはお子さんを預けていって、髪の毛を切ってきたりとか、買物に出かけることができる。

裏のページが、うちの事業所がある地区のボランティアセンターの活動実績です。見てわかるように、丸がついているもの、遠慮がちにつけましたが、ほとんどのものはうちの利用者さんとスタッフで行けば、ボランティアができてしまう内容です。ですのでインフォーマルでよければボランティアセンターも介護事業でできることになってきます。

次のページは時間があるので飛ばします。

実際にこういうことをやっている、その次のページの資料があると思いますが、これはうちでデイサービスをやっていたときの介護度と、その1年後、小規模多機能に変換したデータです。90代の方が4から1とか、82歳の方が2から1とか、多くの方が改善しているデータが出ています。恐らくうちの事業所が1か所だけでも年間1,000万とかの改善になりますし、当然10か所あれば1億円の介護保険の費用の改善ができることになると思います。

最後は地域のことです。地域の子供たちが遊んでいます、これは日常的な光景だと思っていただいて結構です。

おばあちゃんたちが柿の葉っぱを使って柿の葉茶とかを作っていると、地域の子供たちは教えてもらったりとか、おばあちゃんたちは、これはレモン何個

分のビタミンCがあるんだとうんちくをたれながら作ってくれて、それをその後には地域行事で売ったりします。そのときには地域の子供たちが手伝ったりですとか、年を重ねてくるとおばあちゃんが特撰をして、子供たちが一生懸命売っている。更にめくっていくと子供がたくさん写っていますけれども、おじいちゃん、おばあちゃんが畑で作ったじゃがいも、ゴボウ茶、柿の葉茶、こういうひょうたん型の貯金箱などを地域の子供たちが売ってくれているという絵です。

次のページに行きますが、3年ぐらい前から子供たちが来て宣言をしてきました。今年からは私たちがじいちゃん、ばあちゃんが作ったものを売らないと。けんかでもしたのかと思ったら、今年からは私たちは私たちが作ったものを売らんだと言って店を開き始めて独立しました。子供たちは自分たちでお店を作って、うちの事業所のお祭りは地域の方が300人ぐらい来ますので、終わった後に大体売り切れているのがわかりますので、幾らもうかったか私が聞きに行ったら、すごい真顔で原価が200円で300円ずつ分けて、残りは被災地に寄附すると。大人が何も言っていなくても地域の子供たちはそういうことをちゃんと考える子供たちになってくるということです。

これはその後の12月の餅つきのときの写真ですけれども、このときは5,000円もうかったということアピールしている写真です。このときも全部寄附していました。この子供たちは10歳ぐらいですけれども、5年、10年たったときに地域の核になってくるわけです。この子供たちを小規模多機能と地域密着型サービスでちゃんと高齢者を見るだけの施設ではなくて、ちゃんと地域を育てていく。地域を練るための装置として使うことができるということです。

その裏の写真は、シングルマザーで働いていたうちのスタッフの娘さんの写真です。中学校1年生から来ています。高校3年生のときには、私に相談もなく勝手に学校の進路先にあおいけあと書いていて、学校の先生から「このたび内定ありがとうございます」と電話がかかってきました。今年5年目のスタッフです。左上の小さい写真です。そのまま仕事を続けていますし、その次の写真が今日の10日前の写真です。結婚式の写真があると思います。この子です。おばあちゃんたちが全部準備して、ごはんの準備も、バージンロードを歩くのもおじいちゃん、神父さんの格好をしているのもおじいちゃん、そういう形でみんな地域の方たちも集まって結婚式を行ったばかりです。

事業所の入り口は駄菓子屋さんをやっています。おばあちゃんたちと実際に駄菓子を仕入れに行き、お客さん、子供たちが来るとおばあちゃんたちが売ってくれるということをしています。

こちらの写真も、お子さんが1歳でおばあちゃんが100歳です。99歳差です。こういう後継が日常当たり前にあるというのがうちの事業所の特徴になってい

ます。学童や保育所も要らないという考え方になってくると思います。ですので、今、地域包括ケアという形をやられていますけれども、お年寄りを被介護者にするのではなくて社会資源にすることが介護ではできるということです。それを地域に持っていくとお年寄りの自立支援になる。

こちらもおばあちゃんたちがいろいろ畑で準備したりしていますが、この野菜等を使って地域に向けて、これは餅つきをしているときの写真です。はっぴを着ている方が利用者さんで、待っているのが地域の子供たちやお母さんたちです。

裏の写真を見ていただくと、今度はおばあちゃんたちがお餅を配っています。お年寄りを楽しませるための行事ではなくて、じいちゃん、ばあちゃんが地域を楽しませるための行事をやっています。

離職率も非常に低いということになっています。ですので、この図でいくと一番下に業務と書いてありますが、ここが1963年の発想です。お年寄りに何でもしてあげるよという形ですが、今は自立支援ですので「～さんと」というケアが求められてきます。一緒にお茶を入れたりとか、一緒にお掃除を手伝ってもらおう。今それは自立支援で当たり前で、これを地域に持っていくと今度はお年寄りが地域の神社や公園を掃除している。お客さんにお茶を出す。庭で花を植えていればただのレクリエーションですけども、公園や市民病院に行って花を植えてくれば、ボランティア活動になるということなのです。

最後はうちの事業所に張ってあるものですが、一番最後にありますけれども、誰もが活躍できる居場所づくりをとということを前から考えながらやっている。なのでストレンクスがない人はいないということなのです。ただし、活躍できなかったらいけないということではなくて、それをちゃんと社会として、周りの社会としてちゃんと受け入れながらやっていくことができるということをしていただきます。

ありがとうございます。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、続きまして久野先生、お願いいたします。

○久野教授 筑波大の久野でございます。

最初のページをめくっていただきますと、本日の論点というスライドを用意してきました。私は自治体での健康づくり施策に長年関わってきていますが、もともとのいわゆる狭義の健康政策の考え方の「運動」や「栄養」はもちろん大事ですが、最近では、健康に過ごすためには個々人が社会的役割を持つことも重要だと言われています。ただ、それだけでは解決をしない。この図にありますように実は人だけではなく「都市の健康」という発想も必要ですし、「社会保障システムの健康」や「雇用システムの健康」といういわゆる政策の総合パ

パッケージをつくっていくという発想が多分必要ではないかと考えています。

まず少し具体的な話を次のページの「背景」を見ていただきたいのですが、左側、青とピンクがありますが、青の折れ線グラフがいわゆる我々の科学的根拠に基づくプログラムを4年間継続実施した方としていない方で、3年目から1人当たり10万円程度の医療費抑制効果が有意にみられてくる。もちろんほかの医学的なデータも改善しています。ただし、右側の図を見ていただくと、なかなかこのプログラムへの参加者が増えていかない。これは他の多くの自治体でも同じ結果が出ている。健康効果や政策効果が出るプログラムにもかかわらずなかなか国民に取り入れていただけないという現状があります。その原因を探るための調査をした結果が下のスライドなのですが、実は国民栄養調査のデータと我々のランダム調査のデータを見ても、約7割が生活習慣病予防に必要な運動量に充足していない層がいる。更にその内、今後もやる意思がないと答えている方が何と7割もいる。いわゆるこれを我々は「無関心層」と表現しています。実は我々や公衆衛生学の分野でも国民は「健康になりたいし、運動や食事が重要だとわかっているけどできない」ということを前提に議論をしてきていたのですが、実は我々のランダム調査の結果では、実は「情報を取ろうとしていない、つまり7割の無関心層には実は情報が届いていない。その結果、行動が変わるわけがない」という仮説が生まれてきています。つまりこの7割の無関心層への対策を打たない限り、なかなか政策効果は出ないのだろうという仮説も生まれてくるわけです。

次のスライド、そこで現在、H26年度から国の支援を頂いて1万人規模のインセンティブ施策で、この無関心層を動かさないかということの社会実験をさせていただいています。

まず左側、最大2万4,000ポイント。これは1ポイント1円なのですが、努力と成果に応じてポイントを渡すという仕掛けをしまして、そして無関心層に届くような広報体制、これは後でお話しますが、右側に一緒に社会実験を実証している自治体を出していますが、26年度の目標人数に対し、例えば岡山市2,000人に対して3,400人規模が集まった。これは岡山市ではこんな参加規模の事業をやったことがないと言っている。ほかの市も見ていただくと、全部定員以上が集まっている。では関心層だけ集まったのか？無関心層が集まったのか？ということで次の5ページ目を見ていただきますと、3つの図がありますが、まず①、この結果で赤く囲ってあるところがいわゆる無関心層です。77%の無関心層を引っ張り出すことができた。いわゆるインセンティブの仕掛けと広報戦略をうまくやれば無関心層は出てくるのではないかと。

ではどのような広報をやればいいのかというのが右側の②なのですが、参加の決め手となった情報源を参加者全員に聞いてみると、赤く囲ってある約40%



が市民同士の口コミで参加を決めている。第2位は市の広報誌を見て参加を決めたというのが22%なわけです。つまり先ほど情報を取ろうとしていない無関心層は、上から情報を落とすだけではだめで、地域の中で情報が伝わる仕組みをこれはきちんと組織的にやっていかないと、なかなか無関心層を掘り起こすことはできないのだろうという仮説がもう一つ生まれてくるわけです。

次のスライドをお願いします。これは新潟県の見附市というところで、フィージビリティでH25年度に実施したときは、3か月で1万5,000円もポイントがたまるといようにしても、通常の広報を出したら200人に対してたった30人しか集まりませんでした。そして、その下を見ていただくと、従来の広報策の他にチラシを全戸配布したにも関わらずその事業を知っている方はわずか22%で、76%は知らないという結果だった。それを受けて次はコミュニティーの情報拡散、インフルエンサーから届くような仕掛けをしたところ、募集に対して1,040人と定員以上が集まっている。つまり、こういう仕組みを全国小学校区単位できちんとつくるということが1つは重要だと考えています。

ではなぜこういう効果があるのかというのを少し学術的に示したのが7ページの図です。通常こういう健康リテラシーが上がってくると、②で情報を取りに行きます。情報をとるのでまたリテラシーが上がって、そして健康づくりが開始するわけですが、インセンティブは、これは私が勝手に名づけたのですが、行動変容バイパスということで、いきなりリテラシーが上がらずに健康づくりを開始させることができる。ただ、調査した結果、健康づくりを始めたことによってその後健康づくりの良さを実感し、そして健康づくりに対する興味も湧き、情報を取りに行きリテラシーも上がるという通常のルートに入っている。インセンティブの仕掛けというのは非常に無関心層対策に対して有効なので、これをきちんと社会技術として拡充していくことが求められると考えています。

次に、具体的にそれをどうやって地域で広げていくのかということで、これは我々の提案ですが、口コミを広げるために例えば仮称ですが、健康長寿推進員、長野県の保健補導員の事例が有名ですが、これを全国に200万人ぐらい養成したらどうだろうか。ただし、このときに今までの長野県のやり方もそうですし、我々の発想も市民の中でそういう人をつくるという発想だけだったのですが、実は今、スマートウェルネスコミュニティー協議会というものを7月に立ち上げまして、今、126ぐらいの企業、団体、学会等が入っていただいているのですが、そこにもリソースがある。例えば保険会社からは保険レディーの方がこの推進員になって、自宅まで入れるのでお手伝いができるのではないかな。あるいはドラッグストアや薬局は無関心層も含めて買い物に来るので、そこで貢献できるのではないかな。市民と企業のリソースを合わせてこのようなインフルエンサーとなる健康長寿推進員をつくるという発想でいくと、200万人というの

はそんなに夢の話ではないだろうと考えています。

9ページがその役割です。主な役割ということで単に健康情報だけではなくて、防災、まちづくり、地域の催し、社会制度、いろいろな情報を届ける役割を持つ、あるいは健康に関する相談を受けた場合には、内容に応じてしかるべきところにつなぐ。そういう役割を持っていただけるのではないかと考えています。

10ページ、ではこういう今のインセンティブやインフルエンサーをつくっただけで、無関心層75%を全国規模で動かせるかということ、多分それは無理で、もう一つ今、エビデンス的には都市環境が健康に非常に影響するということがわかっていまして、都市環境を変える、特にコンパクト化と公共交通の再生という発想が必要だろうと考えています。

左はいろいろところで私がよく出しているデータですが、実は東京の方は余り車を使っていない。そうするとたくさん車を使っている愛知県民に比べて糖尿病の患者が少ないというデータが出ています。

右側はドイツのフライブルグですが、44年前に例えば中心市街地に車を入れないという政策、これは今、半径1キロぐらい止めています。その結果、商店街の売上げは3倍以上伸びていますし、医療費もドイツで下から数えて2番目に低い。町そのものをウォークアブルシティーに、という発想で多くの都市がこういう方向に持っていっています。日本の場合も高齢化と、特にこれから人口減という中で、こういう発想で単に行政効率だけで町を縮めるということではなくて、健康になれる、健康長寿の対応ということで都市の構造を変えるという発想が重要だろうと考えています。

このような都市の構造を変えるということは、非常に多くの利権やいろいろな問題が絡むので、先ほど言いましたように国民が理解をしないと実はできません。そこで先ほどの健康長寿推進員のような役割が1つは必要である。

もう一つは、自治体や保険者側の施策も効果的な施策展開が求められる。現在、人工知能も発達してきましたので、データヘルスのサポートに人工知能を活用し業務を効率化するという考え方も必要だと思えます。

今日最後に12ページと13ページ、クロスセクターベネフィットという考え方を提案させていただきたいと考えています。この意味はある部門でとられた、しばしば出費を伴う行動が他部門にも利益をもたらす、しばしば節約となるという意味です。

例えば今日私がお話したことでいくと、エビデンスに基づく政策をパッケージ化すると、1個ではなくて幾つかのパッケージをつくる。その結果、この図にあるように例えば町をコンパクトにし、公共交通、そして就労、社会保障、高齢の方もきちんと働いていただけるようにする、そしてインセンティブなど

をやる。パッケージにすると下のような幾つかの効果が得られて、結果的に幸福度の上昇、地域経済の貢献、社会保障への費用の削減というような形ができる。ですので、この一億層活躍社会の考え方は非常にいい方向なのですが、是非1つの政策の評価ではなくて、横串を刺した総合評価の中でこの発想をきちんと入れて評価をしていただくといいと思っております。

以上でございます。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、次は平野会長、お願いします。

○平野会長 ささやかな御提案を申し上げる前に、少し会社の状況を説明させていただきますと、私は平成元年9月15日、今から25年前、47歳の折に敬老の日に「サラリーマン 会社やめれば ただの人」というNHKラジオから流れた川柳を聞いて、知力も気力も経験も働く意欲もある方が、60歳になって定年になってしまうということで、高齢化社会が目の前に迫るということからして、それではその制度は陳腐化するだろう。であるならば、60歳にして初めて入れる会社、60歳であるからこそぴかぴかのランドセルを背負った方を是非雇用して、その人が働きたいという願望をお金ではなくて働きたいとそのような願望を満たす会社を興そうではないかということで25年前に創業いたしました。

年齢は背番号、人生に定年なしという呼びかけをもちまして、そういうことを始めようとしたら、中小企業投資育成株式会社法のベンチャー設立投資の第1号というものを、社会的に意義のある事業ではないかという当局の評価を受けまして、見学さんという中小企業庁の長官が記者発表していただいて、そして4割をそういう政策投資ということで頂いております。現在、東京、大阪を中心に事業を展開しております。

既にそういうことからいたしまして、正社員派遣や一般派遣や紹介派遣等を入れまして、この10月現在、6,000名を超える雇用の創出ができて、それぞれ仕事をしていただくような状況になっております。

2ページに入りますけれども、高齢者は今こそ国の宝。国の宝ということは、よく出ることですけれども、今この人口が大きく減少することを考えていくときに、特に60を超えて70歳までだという雇用に創業時想定したのですけれども、今、軸足は65歳から75歳としてマイスター60の人材を大いに開発する、そのようにして年齢を少し上げております。65歳までは義務化が進んでいることからいたしまして、65歳からいつまで働くんだということは、働くことが生きがいだという方に職を提供するということです。働きたい、自分は働きたいのですから、お金を超えて働きたいのです。そして働くことで家庭のリズムを整えたり、家庭にとって働くことというのは御主人が現役だということ。特にこの世代は奥さんがおうちにおいて、男性が働くということが家庭の経営というもの

の健全化に大いに資するということからしまして、65歳からの人を遊ばせないといえますか、大いに再び生産現場やサービス現場に引き出して行って、働いてもらう。ダイバーシティの中でも特に高齢者は目の前の経営資源ですから、そういうことを考えたときに企業側に雇用促進の刺激をするために高齢者雇用のブランディング化として、消防署のマル適マークではありませんけれども、ああいうマークを玄関にぴたっと張って、当社は65歳を超えてもなお元気な高齢者、働きたい高齢者を雇用するというようなことを推奨する、これをやってみたらどうかと思います。

続きまして、官民とも生涯現役就業を実現するために、キャリア開発センターの開設という提言ですけれども、45歳を超えるころから官民間わず、人材の再開発を行う。多分これからの経営は長年勤めたということではなくて、専門性は何であるか。役所でも民間でも、これは共通する課題だと思いますので、このころからそろそろ公的な訓練施設や大企業がそれぞれ持つておる技術センターだとか教育センター、ここを制度的に開放していただいて、そろそろ君いかがかということですね。

例えば観光業であれば45歳の大企業のホワイトカラーを観光、新しい産業に仕向けるということも早くからやって、65歳になって、60になって、私は何しようかということがないように早くから訓練をしたらどうかと思います。

3つ目の個人への刺激ですけれども、まずは企業への雇用促進刺激。次にじいちゃん、ばあちゃんも大いに働こうということですから、年金カットの関係を緩和して頂きたいということです。財政のことからすれば65歳までは働けばそれはカットされるわけですけれども、カットを少し減らすのか、場合によっては75歳まで働くのであれば、5%、3%でもプラスしてやるということです。財源は企業から集めたり、税金をここに入れたり何かして、高齢者就業奨励基金の創設ということで、株価なんかも心理的要因で上がるということなんかもよくあることですが、個人も年収500万もらっていたところ、300万になったということに多少でも増えれば、得した気分でじいちゃん、ばあちゃんが孫に小遣いをあげたり、あるいは観光旅行をしたりという呼び水効果が期待できる。従って、少しお金をプラスしたらどうかという感じがいたします。

それによって健康寿命の確保、可処分所得による経済の活性化、年金を出すだけではなくて、年金を回収して更に少々盛り上げると、65歳から10年ぐらいは十分働いてもらって、ますます経済界を活性化してもらう。高齢者を大いに職場に活用していくことがダイバーシティの中でも言われております。目先のとにかく今後10年ぐらいは外国人や女性の活躍という重要なテーマもありますけれども、また障害者雇用の問題もありますけれども、目先で増え続けている高齢者を表に出す。働くんだという機運を一層高めていただいたらいかがか

と思います。

4番目は書いてありませんけれども、もう一つ加えます。今、地域密着のお話が出ましたけれども、高齢者会社は大企業でやるものではないのです。地域や業界ごと、銀行は銀行、流通は流通とか、そういう業界ごとに、あるいは地域ごとに高齢者がいかに働けるかという状況を個別に考えていくのは小さな組織が最適なのです。個別の事情ではっきりしたニーズの中でやるということですが、ただ大義名分として高齢者に大いに働いてもらうということではなくて、個別的ないわゆる経済社会の中に金銭の流れがあって、そして、その成果というものが事業の報酬であったり、社会の報酬であったり、そういった細かなニーズに的確に応えるということが大事であって、ですからマイスター60はそういうことでは大いに胸を張ってやっておるわけですがけれども、各都市に、各県に、各行政単位に高齢者の再就労を担う方があって、シルバー人材センターさんと同じように民間でそういう意思を持った創業者が出れば、そこに支援をしていただいて、個別に細々とした展開をするということが私は大事なのかと思います。

最後のページの事業開発というところを見てほしいのですが、当社では50歳を超えた方をあらかじめお迎えをして、シニアインターンシップをやっていきます。それから、おもてなし隊ということでインバウンド市場に向けて例えば百貨店でお買物をするというときに、海外駐在経験などのある高齢者の言語の得意な方に集まっていたいただいて、通訳をさせていただいております。

最後は民間ではなくて公務員の方のセカンドキャリアです。65歳を超えた方。様々なキャリアをお持ちの方々は大いにまた民間企業の中に生かせるわけですから、活躍の場を創出していきたい。そして残された人生の完結を公務員の有能なの方々にも仕事を通じて全うして頂きたいと考えております。

以上です。

○田中次長 ありがとうございます。

それでは、最後に前田さん、來海さん、お願いします。

○前田客員研究員 本日はこのような貴重な機会を頂戴しまして、どうもありがとうございます。東京大学高齢社会総合研究機構の就労研究チームを代表しまして、本日、私、前田と來海でお邪魔させていただいております。

柏プロジェクトにつきましては、委員でもいらっしゃいます飯島先生に普段から御指導いただいております。ありがとうございます。

では、時間もございませんので早速進めさせていただきます。

めくっていただきまして問題意識でございます。こちらは先生方には釈迦に説法でございますので詳細は割愛させていただきますけれども、リタイアした後のセカンドライフ、まだまだ活躍できるのにできない、そうした方は本当に

多いです。柏の中でもそうです。また社会の支え合いのバランス、そのことを考えましても生涯現役社会、一億総活躍社会を本当につくっていかないと未来はないと強く思っております。

めくっていただきまして、生涯現役社会づくりに向けましては御高承のとおりでございますけれども、現在、大きく5つの論点、テーマがございます。その中でこの柏プロジェクトは、地域と高齢者雇用との関係、論点で言います4点目、5点目のテーマに取り組んでいるものでございます。

めくっていただきまして、こちらは理想の最終ゴール、目的をイメージしたのものになります。60歳、65歳で定年した後、誰もが自宅のある地域に戻るわけでございます。多くの人はできるだけ自宅のそばで自分のペースで活動できる場を求めています。リタイアした後、地域に戻って就労にせよ、その他地域活動にせよ、スムーズに希望する活躍の場にナビゲートできる仕組みは地域社会に必要なわけですが、そのような仕組みは現在、あるようではありません。こうした仕組みをつくりたいと思っています。

4ページ、こちらが具体的な柏のプロジェクトでございます。こちらは飯島先生からもすでに全体の概要は御紹介いただいていると思っております。高齢者雇用のプロジェクトは、この長寿社会のまちづくりの1つの事業として取り組んでいるものでございます。

5ページ目にまいりまして、生きがい就労というコンセプトに至る経緯をお話します。このプロジェクトの活動当初は、リタイアした高齢者の方々の地域における人と人とのつながりの希薄さ、孤立化というところに着眼しておりました。そうした方々にどうすれば自然に外に出ていきたいと思うか、一人ひとり聞いて歩きました結果、就労というところにたどり着いたわけでございます。ただ、現役と同じような月金フルタイムで電車に揺られてという仕事を求めているわけではなく、無理なく楽しく働ける場所、そうしたところがあれば出ていきたいということを多くの方がおっしゃられておりました。同時に、地域には様々な地域課題がございます、その地域課題にまだまだ元気で活躍いただけるシニアの方々の力を生かしたいという思いの中、この生きがい就労というコンセプトを確立して、そうした活躍の場を開拓してきたところでございます。

具体的に開拓してまいりましたのが6ページになりまして、こちらにございますように農業、食、保育、生活支援、福祉サービスという5つの領域におきまして、それぞれの中に地域の課題が内在しているわけでありまして、そうした領域、事業の中でシニアの方々にご活躍いただいております。実際の雇用をスタートしてから約1年半という期間になりますが、延べ230名超の雇用、新たなセカンドキャリアの実現を果たしてきたことが一つの実績でございます。

めくっていただきまして、このようにできたということは簡単に申し上げら

れるわけですが、それまでのプロセスは相応の労力と時間を要しました。まず、前述しました活躍の場をつくることからスタートしまして、その後、就労セミナーというものを継続的に開催しながらシニアの方々を集め、最終的に活躍の場へナビゲートしていく。そうしたことを一つの仕組みとして継続的に展開してまいりました。

振り返りまして、こうした生きがい就労事業ができた最大のポイントが何かと申しますと、真ん中にございます住民と事業者をつなぐ中間支援組織があるということと、その中間支援組織がしっかり機能したということが大きかったと思います。開拓力、コーディネート力、提案力と書かせていただきましたけれども、こうしたことが機能したわけです。中でも開拓力は重要で、高齢者の新たな活躍の場を開拓することは誰かがやらないと絶対に広がりません。開拓に取り組むことは重要です。

めくっていただきまして、おかげさまで事業者及び就労シニアの方々、いずれからも好評の声を頂戴しているところでございます。

9ページになりますけれども、2009年から活動してまいりまして、13年度末のタイミングでいったん振り返りを行いました。現在は生きがい就労事業を踏襲しながらさらにこれら2つの取り組みを行っております。

1つは、シルバー人材センターへの取り組みです。センターは全国に約1,300ございます。まさに社会の一つのインフラと言えます。しかしながら、今日的にはいくつかの課題が確認されます。一番はリタイアしたシニアの方が活躍したいと思える魅力的な場が少ないということです。特にホワイトカラー出身者にとっては顕著でございます。現在、柏市のシルバー人材センターさんと協力して様々な課題の解決に取り組んでいるところでございます。

もう一つが右側にございますけれども、先ほど申し上げた最終のゴールの絵をまさに実現する取り組みです。リタイアしたシニアの方々のセカンドライフのニーズを一元的に受けとめて、そのニーズに応える形で活躍したい場にナビゲートするプラットフォームを昨年から構築してきています。シニアの方々のセカンドライフのニーズは非常に多様で、生きがい就労で開拓してきた事業もニーズの一部に応えただけにすぎないわけです。もっと多様なニーズに応えられるような仕組みへ発展させてきております。

最終的にどうするか、私どもも現在検証中の段階にありますが、シルバー人材センターとプラットフォームの両者の機能を融合させていくことは必要です。今後も活動を継続しながら、理想のセカンドライフ支援の仕組み、システムが追究していきたいと考えております。

最後になりますが、生涯現役社会、一億総活躍社会を実現するために更にもうという取り組みが必要か、僭越ながら2点ほど申し上げさせていただきます。

一つは地域コミュニティの改革です。これまでセカンドライフの問題は個人に全て責任があり、全て個人の自助努力に委ねられてきたわけですが、これからは地域社会が積極的に介入してサポートすることが必要です。そのためには地域のコミュニティの資源の最適化をはかるような改革が必要と考えます。もう一つは、そうした改革を進めるためにも、文化、価値観を変えていく、生涯現役社会、一億総活躍社会を前提としたパラダイムシフトを図ることが必要だと考えております。

時間のない中ですが、最後に一言、実際にリタイアされて、現在はジョブコーディネーターとして御活躍いただいております来海さんから、一言お願いいたします。

○来海コーディネーター 柏市シルバー人材センターのジョブコーディネーターをやっております来海でございます。時間がないので若干早口でしゃべります。

柏には毎年数千人のいわゆる柏都民という人が退職して帰ってまいります。ほとんどがサラリーマンです。最初はるんるん気分、毎日が日曜日ということを楽しみますが、数か月たちますと、「これではいけない。」と思いはじめます。「だんだん体も壊してくるし、医療費、介護費もどんどん増えてくる状況になってくる。」という懸念から、外に出ようと思うのですが、近所づき合いはほとんど奥様にお任せ。自治会活動も奥さんにお任せ。そういう中で外に出ようとしてもきっかけがない。

シルバー人材センターに行きましても、どちらかといいますと草取りのシルバー人材センターというイメージが非常に強くて、行っても、自分がやりたい仕事がない、ふさわしい仕事がない、紹介してもらえないということで、働くことが一番良いことは分かっているのですが、結果的に外に出るきっかけがないのです。

そういう人のために、柏市のシルバー人材センターでは、ジョブコーディネーターが、高齢者の生きがい就労の中でそういう人にふさわしい仕事を探してこようとしています。具体的に言いますと、入会説明会の時等に、あなたがやりたい仕事を探してきます。セカンドライフは自分で設計しましょうということを説明しています。仕事を探してきて、マッチングをして元気に働いていらっしゃる方はたくさんいらっしゃいます。このように元サラリーマンがやりたい仕事を探してくるシルバーに変えていかなければいけない。草取りの仕事は、シルバーとしても重要な経営基盤なので大切な仕事で、そこで活躍されている方はたくさんいらっしゃいますが、それだけではだめだ。元サラリーマンがやりたい仕事を探してくるという機能を全国のシルバー人材センターが持つていく必要があると思います。柏市を発信源として、これを全国的に広めていきた



いなと考えているところでございます。

以上でございます。

○田中次長 どうもありがとうございました。

それでは、意見交換に移りたいと思います。どなたでも結構ですが、御質問、御意見をお願いいたします。

○大日方議員 ありがとうございます。

シルバー人材のプチ就労について柏市での取り組みとマイスター60のお二方にお聞きしたいのですが、大体働いていらっしゃる方々の収入というのはどのぐらいになるのでしょうか。

○来海コーディネーター シルバー人材センターの平均的な月収が大体5万ぐらいです。現在、臨短軽という臨時的、短期的な就労ということで週20時間という1つの枠がある中で、大体そのぐらいが妥当かなと。逆に長時間働くと高齢者でありますので疲れる人もおります。ただ、働きたい元気な人はもっともって働いていただくし、もっと短くてもいい人もいますので、そこが選択をできるような仕組みにしていく必要があるかなと思っています。

○田中次長 平野会長、いかがですか。平野会長のところで働かれている方の平均的な年収のイメージをお願いします。月収のほうがいいですね。

○平野会長 フルタイム就業で、年間240万が一番下で、あとは仕事の種類によって300万の人も、500万の人もおります。個々の能力、職種によって報酬額が決まります。ただ、実務として当社の中で営業活動をしている本部社員は月20万、年間240万プラスそのときの会社業績がありますから、プラスアルファのボーナス付きということです。ですから賃金は年金などの副収入がなければ非常にそういう意味では少ないのです。

創業当初設計したときは働くことが生きがいだと言いましても、ある一定の年収の確保がなければということがございますから、25年前は年金併給で年金部分175万と当社からの収入ということで合計して、手取り400万というのが当初の設定だったのですけれども、最近の年金状況だと年金カットがかなりありますから、今それぞれ皆さんいろいろな事情がありますが、当社で240万出しても大企業の方は企業年金をもらえたりしますから、400万ぐらいというのが一応のめどです。

○田中次長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○飯島議員 東京大学の飯島です。ありがとうございました。

新三本の矢の掲げている1つに介護離職ゼロというものがあるわけですが、まさに第一線でやっていらっしゃる加藤様に御質問したいと思います。ご発表内容の中のメッセージとして、ご高齢の方を「生活者」として位置づけ、そ

して生活者として居続けさせてあげられることの意義が盛り込まれていたと思います。確かにここ最近、介護現場での余り聞きたくないような暗いニュースが飛び込んできたりしております。全体的に介護現場と言っても幅広く、多岐にわたっておりますので一括りにはできません。その上で、ご意見を求めたいのは、この介護の世界の中で、質の向上も含めた全体の底上げに対しまして、一番早急に手を打たなければならない問題は何なのか？、逆に言えば、何が一番根本的な問題なのか？ある意味、言い換えれば、加藤様の活動はとても理想的に見えるのですが、ただ、加藤さんのようなモチベーションを持った方だけが精力的に実践されており、世の中の全体的に見渡してみますと面展開ができていないという現実があると思います。そのところの一番のボトルネックが何なのか、どこら辺から打開していかないともう少し広がりを持たせることが出来ないのかという、どこが一番の足かせになっている部分なのかということをお教えいただきたいと思っております。

○加藤代表取締役 まず何と言っても人材だと思います。人材のときに例えば介護報酬が1万、2万上がったところで、介護現場として職員がわんさか来るのかという実感は全く持っていません。例えば専門学校に行く子供たちに、何でこの仕事を選ぶのという話をすると、人の役に立ちたいからか、じいちゃん、ばあちゃんが好きだからと答えるのです。その子たちにいまだに介護現場でお年寄りの支配管理みたいな仕事をさせたら、当然優しい人からいなくなります。ですのでちゃんと介護現場で働くこと。経済追求の話、市場原理の話ではなくて、豊かさではなくて幸せを求めて仕事ができる現場をつくっていかないと、幾ら給料を積み上げたところで人はいなくなりますし、ちゃんと優しい人が優しさを使える現場をつくること。

あとは介護の仕事をしていてこういうこと言うのはあれですけども、大型施設をばんばかつくって、後世に借金を残すのではなくて、小さくて民間で将来的に壊すときでもお金がかからないものを地域の中にたくさんつくって行って、それでちゃんと働きがいのある現場をつくっていくことにちゃんとシフトしていかないと時代に逆行しますので、まず人材がどういう方が働くのかというところをちゃんと考えた上で進めていかないと、恐らく達成はできないと思っております。

○田中次長 ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

○高橋議員 どういう聞き方を申し上げたらいいか。例えば柏市の場合だと先ほど柏都民という話がありましたけれども、ただ、柏の場合はURの団地があり、東大もありという、ある意味では与件というか環境が恵まれているのかなという気が少しするのです。

もしこれを全国展開しようとする、例えば大都市部は今や町内会さえも崩壊しようとしている。非常に独居老人も多くなっている中で、本当に柏市のような展開ができるのだろうかというところが少しわからない。いわゆるシルバー人材センターみたいなものの機能強化していくことがあると思うのですが、例えば都市部、23区内でほとんど老人が孤立しているようなところで、実際にそういう人たちを集めて機能するようなシルバー人材センターみたいなものがあり得るのかどうかということをお聞きしたいのと、今、加藤さんのお話がありましたけれども、もともと割りと田舎というと語弊がありますが、地域で近所つき合いとか地縁の強い地域だと、老人が外に出ていくことに抵抗はないのかもしれませんが、大都会で、それこそ独居老人が多いようなところで、そういう人たちを連れ出してきて、こういう活動をしてもらうということができるのだろうかというところが、少し気になるのですけれども、その辺を少しお聞きしたい。

2点目は全く違う観点なのですが、久野先生にお聞きしたいのですけれども、ウォーカーブルシティーだとか都市の健康というものは、例えばコンパクトシティーをつくる時に大事だと思うのですけれども、では具体的にどういうメルクマールというか、何を見ていったらウォーカーブルシティーなり健康シティーというものの基準になるか。その辺どういう指標なりがあるか教えていただければ。

というのは、全く別のところでの話なのですが、コンパクトシティーをつくる時に健康都市というのが1つの目標にしたいと言っているわけですが、では何でもってそれを測ればいいのかというのがよくわからないものですから、教えていただければと思います。

以上です。

○田中次長 どうぞ。

○前田客員研究員 ありがとうございます。確かに東大の影響力について、よく私もその御質問を頂くのですけれども、結論的には、私は他の地域でも展開できると思っております。前述した中間支援を行う人、組織があって、実際に活動をしていけば進められると思います。ただ、活動を進めるにあたっての信用という部分は重要だと思います。柏プロジェクトは柏市役所さんとUR都市機構さん、そして東大が本格的にこのプロジェクトにコミットしているということに住民の方、事業者の方にしっかり伝えられたことが有効だったと思います。ですので、他の地域でも自治体さんがしっかりコミットして、それをバックアップする大学だったりNPOだったり、そうした有志の方々が協働して動けば、できないことはないと思っています。

○来海コーディネーター 引き続き先ほど御質問いただきました企業との連携

といいますか、リンクの話なのですが、普通ですとシルバー人材センターの就業の開拓をする担当が企業にお邪魔して、例えば事務の仕事はありませんかとか、そういう仕事の頂き方をするのですが、私どもはそういうことももちろんやるのですが、企業に伺って、企業の本社も含めて一緒にシルバー人材センターと連携して、新しい切り口の仕事を創出しませんか、という形で持ち込みます。今も大手のコンビニさんなんかとそういう話も一部進めていますけれども、そうすると全国展開するためにはそちらの企業様の力、シルバーの全国的な組織の力、シルバーの意識改革というのものすごく必要なのですけれども、そういうことを両方で連携すれば全国展開は十分やっていけるし、むしろそうしていかなければいけないのではないかと考えています。

○高橋議員 ちなみにコンビニというのはどういうものなのですか。

○来海コーディネーター 例えば高齢者の見守りサービスのようなことをやられているコンビニが全国展開でされているところがあるのですけれども、そうすると高齢者がそこで見守りサービスをやっていくためには、体力も減少しています。どういう切り口でどういうやり方でやっていくと一番いいのかなということを協議して、連携していくということ。今、一緒に就いたばかりなのですが、例えばそういうことでございます。

○田中次長 加藤さん、どうぞ。

○加藤代表取締役 田舎では高齢化率も頭打ちになっていまして、人口減少が始まっている中で、藤沢市は42万都市で今まだ人口が微増しています。基本的にはうちも藤沢市全域の北半分がお迎えとかに行っている地域で、かなり広い範囲から来られているので、地縁のある方たちばかりが集まっているわけではない。

脳科学的な話になってしまうのですけれども、支障情報をいかにいい情報に持っていかという話がうちのケアの考え方ですので、地域に出たときに地域の方たちが、また高齢者が歩いているよという形の外の出て行き方はしないで。地域の方に「いつも御苦労さまです」と言ってもらえるような対応を必ずするようにしている。だから公園の愛護会に全員登録していて、毎月の清掃活動にも出ていくし、花壇も全部地域の方たちと使っている。グランドゴルフやっている人たちの道具は全部うちの事業所に置いてあるし、トイレもみんなここに借りに来る。なので明日からすぐにこれをやってみようというものではなくて、3年、5年かかって地域との関係性をつくっていくという中で進めていくものになっていくのです。

○田中次長 久野先生、お願いします。

○久野教授 指標に関しては現在、30自治体程度のデータ分析結果では、日常の主要な移動手段が自動車依存とメタボ罹患の割合との相関がきれいに出てい

ます。ウォーカブルシティという観点の中で、そこが1つ指標にできると思われる。

もう一つ、実際に政策を展開していくときに総合特区制度も使いながら10自治体と実証事業を展開してきて、何が一番弊害というか壁になるのかというと、1つは住民なのです。つまり便利になることが幸せだと思っていたことが、一見不便にするように動くことに対して反発が来る。ですからその価値観というか考え方そのものもどれだけ変わっていくかということを経験として測っていく必要がある。

もう一つの壁は、実は市役所の職員です。なぜかというと、その先頭に立つ行政が一番ダイレクトに住民と闘うというか、そこに相当エネルギーを使うので、もちろん首長のそれなりの覚悟も重要なのですが、そこを変えていく。

我々は先ほどインフルエンサーを地域につくると言ったのは、実は情報なしに構想だけ先走ると猛反発を食うので、その意味を知っていただく。実際に福島県の伊達市で私もすごい怒号の中で講演をさせていただいたことがあるのですが、それが1年間かけて丁寧に情報を理解していただくプロセスをふんだところ、1キロの商店街の全商店に反対という張り紙があったのが、1年半後はほとんどとれたのです。情報が入ることによって変わる。だからそのあたりが重要です。

最後に、そこをうまくやったのはアメリカのポートランドだと思います。アメリカで今、第1位か第2位でアメリカ人が住みたい町と言っています、完全な車社会のアメリカでウォーカブルシティができていて、このポイントは自治体に権限とお金を譲渡して自治会でまちづくりを担っている。同じ町を歩いても非常に特色のあるまちができています。行政からの降りてくる施策ではなく、住民側が自分たちで自分のまちを創っていくこと、そのあたりがポイントだと考えます。

○田中次長 ありがとうございます。

いろいろまだあろうかと思いますが、お時間がまいりましたのでここまでにさせていただきたいと思います。

御参加いただきました5人の皆様方には、本当にありがとうございました。引き続きよろしくお願いいたします。

入れかえをさせていただきます。

(説明者入れかえ)

○田中次長 それでは、2つ目のセッションに移らせていただきます。

2つ目のセッションのテーマは、がん、障害者、難病の方々、それに関する雇用の確保の問題でございます。

3人の方に今日はおいでいただいております。お一人目は鈴木様、日本テレ

び社会部の記者で、NPO法人マギーズ東京の共同代表でいらっしゃいます。がん患者のための団体を応援されています。

お二人目は高橋様。株式会社アイエスエフネットライフのニュービジネス推進室の室長ということで、障害者、生活困窮者、難病等の就労を事業としてされていらっしゃる方でいらっしゃいます。

3番目は竹中様、プロップ・ステーションの理事長でいらっしゃいます。ICTを駆使して「チャレンジド」の就労促進の支援の活動をしていただいております。

お一人方10分でお話を頂いて、意見交換をさせていただきたいと思っておりますので、10分以内でお話をいただければと思います。

それでは、まず鈴木様からお願いいたします。

○鈴木共同代表 よろしく申し上げます。鈴木美穂と申します。

私は、一人のがん経験者であり、一人の働く女性であり、また一人の報道記者として捉えた一億総活躍社会がどういうものなのか、どういうことを目指すべきかということをお話ししたいと思っております。

まず、基本的なことなのですが、がんは2人に1人が罹患する国民病です。そして、今年もおよそ98万人が新たにがんと診断されると推計されています。

今、皆さんが目指そうとしている一億総活躍に当てはめるならば、2人に1人ということとは、がん患者や経験者が活躍できなければ5,000万活躍にしかならないですよ。また、家族を含めると4人に3人ががんに影響すると言われており、がん患者やがん患者の家族らの活躍がなければ2,500万活躍にしかありません。そして、家族以外にも友人や恋人、同僚などを含めると、国民のほぼ全ての人のがんにかかわるステークホルダーとなります。4ページ目ですが、この人たち全員が自分らしく生きていくことができるということが一億総活躍社会につながると思っております。

がんの5年生存率というのは、今、6割にまで上がっています。多くのがんでは、治療から5年間再発がなければ治癒とみなされるので、がんになっても今は6割の人が治るということです。今や必ずしも死に直結する病気ではなくなって、つき合っていく病ということになります。

がんになっても、患者である前に一人の人間であり、生活者であり、また社会人です。がんになっても希望を失うことなく自分らしく活躍できる社会こそが、私たちが目指すべき一億総活躍社会だと思います。

7ページ目「今こそ真剣に考えたい、がんを取り巻く社会問題」ということで、次、8ページ目、私は24歳のときにがんになりました。当時、社会人になって日本テレビに入社して3年目でした。振り返ると、もう本当に精神的ショ

ックで鬱状態になって闘病していたような時期もありました。8か月間休職して戻っているのですけれども、がん患者が抱える悩みというのは5つに分けられると思います。

まずは死の恐怖です。いつ死ぬかわからないという死の恐怖に直面します。

情報の取捨選択。あふれる情報の中で、あふれ過ぎてどれが最適な情報かわかりません。

また、なぜ自分だけがという孤独感にさいなまされました。

また、社会的な不安や将来の不安ということで、仕事だったり、私はまだ結婚も出産もしていないのでそういう悩みだったり、再発・転移だったり、その他、治療費だったり、お金のことも心配になります。

それらが全て精神的なダメージとして襲ってきます。実は、がん告知による精神的なダメージというのは大きくて、診断から1年以内の自殺リスクというのは一般の23.9倍にもなるというデータがあります。がんはつき合っていく病となっているのに、まだがんイコール死と思っている人が多くて、イメージと現実のギャップが大きいのも埋めていかなければならないと思います。

生きていく希望を失ってしまったら活躍どころではないので、がんになっても安心して暮らせる社会づくりがまず必要だと思います。

では、どうやったら安心して暮らせる社会になるのか、考えてみました。

まず、4つあるのですけれども、がん教育と理解の促進ということで、学校の生活の中でがんに触れる機会をもう少しふやせばいいなと思います。文科省でも少しずつ検討が始まっていますが、教育をして理解を深めるということはまず大事だと思います。また、小児・若年性のがん対策ということで、小児がんというと亡くなるようなイメージを持っている人が多いと思いますが、8割が治癒する時代になりました。がんになった後の人生がすごく長い小児や若年性のがんの対策というのは急がれると思います。

また、家族が休んで看病できるようながん患者の介護認定の迅速や適正化、また、これから詳しく見ていきますが、職場環境の整備、がんになっても安心して暮らせるということは安心して働ける社会だと思うので、その整備が急務だと思います。

こちらは内閣府さんの調査で、国民の7割ががんになったとき、仕事と治療の両立は無理だという認識があるという結果が出ています。実際にがんの治療のために仕事を持ちながら通院している人というのは、日本に32万5,000人います。その中でがん罹患した30%が仕事に影響を受けたと答えています。そして、67%で収入が減少したということです。一見、患者一人一人の問題に見えるのですけれども、厚労省研究班の推計では、がんによる労働損失というのは最大1.8兆円にもなると言われているデータがあります。経済的な観点からもが

んは避けて通れない問題だと思えます。

患者側から見た働きやすい職場というのは、勤務時間が柔軟に短縮できたり、長期の休暇制度が整備されていたり、柔軟な配置転換や移動、また周りの同僚などの理解が大事だと思えます。がん患者や経験者に加えて、更に彼らを取り巻く家族や同僚にとっても働きやすい職場である必要があります。

「がんになっても『自分らしく活躍できる』社会へ」ということで、ここからは私が何を思って、どんなことに取り組んできたかも交えながらお話しさせていただきます。

私は、がんになっても自分らしく活躍できることを体現したいと思って、本業の日本テレビで自分の闘病経験も含めたドキュメンタリー番組を放送したり、取材に応じてきたりしました。

がんだと言うと、同情されたり特別扱いされたり、差別だなど思うようなことも多いのです。なのですけれども、がんだということを隠さなくていい社会になれば、自分らしく活躍しやすいかなと思えます。

まず最初に、本業以外でやったことが、闘病明けにフリーペーパーを発行しました。これは若くしてがんになったがん患者さんを応援するもので、実名顔出しで堂々と闘病経験を語っているようなもので、自分ががんになったときに、自分より先にがんになった人たちの姿が見えるようになっています。これをきっかけに、今、若くしてがんになった人たちの団体が発足して6年になるのですけれども、400人、自分のがん経験を生かしたいという35歳以下でがんになった人たちが集まる団体になっています。

このフリーペーパーも実は学生さんに人気が、学生時代にがんになったりすると、なかなか休んだりして、就職活動に厳しくなったりするのですけれども、がんになってもがんの経験を生かして何かをやっていますというところまで語れるようになると就職もしやすいということで、学生さんにフリーペーパーへの参加はすごく人気になっています。がん患者は、実はその経験を生かして人の役に立ちたいと思っている人も多いのです。なので、自分の意見を生かすことができる社会というのも一億総活躍社会につながると思えます。

次にやっているプロジェクトが、これはCue!というプロジェクトです。私が海外に行ったときに、よくがんになりましたという、congratulationsと欧米では声をかけられるのです。日本では同情されることが多いですけれども、海外ではがんになってその後、生きている、その命自体が貴くてすばらしいねというような形で、アメリカだったりイギリスだったりcongratulationsと言われます。そういうがんになったことを特別な経験としておめでとうと言ひ合えるような社会になったらいいなと思ってやっているプロジェクトで、かつらを外してでも、髪のない状態でも参加できるヨガだったりとか、がんになったモ



デルの先生が教えるウォーキングレッスンだったりとか、がんになったことを生かしながら時間を過ごせるようなワークショップをやっています。

また、がんになると本人だけでなく、家族も友人も不安や戸惑いでいっぱいになって、誰にぶつけていいかわからなくなります。でも、そんな中で今、一番取り組んでいるのがmaggie' s tokyoというプロジェクトです。これはマギーズセンターというイギリスで22か所目が建設中のがん患者と家族が自分の力を取り戻すことのできる場というコンセプトのセンターです。実は、来年の1月に着工して、その半年後に豊洲エリアのオリンピック会場のど真ん中に日本で初めてオープンする予定ですが、これは社会からの寄附だけでつくろうという試みで今やっています。去年から今、およそ1年間で2,000人ほどの方から4,000万円ちょっと集まって、これから建設しようとしています。

これは患者や家族や友人が戸惑ったときに、いつでも無料で訪ねられて、何でも相談ができて、話を聞いてもらえて、そこで自分の力を取り戻して社会に帰っていこうというようなセンターです。がんになる前から広く知ってもらえるセンターになって、周辺病院、ここはちょうど国立がん研究センターやがん研有明病院や聖路加病院などの中心地なので、そこや全国のがん相談支援センターなどとも連携しながら、がんになっても安心して暮らせる社会の拠点、ハブとなっていきたいと思います。

がんになっても自分らしく活躍できる社会というのは、がんであっても、そうでなくても、自分らしく活躍できる場があって、自分らしく活躍することを認めてくれる社会だと思います。また、がんであることを言いわけしなくていい社会だと思います。

今、maggie' s tokyoというプロジェクトは、実はがん患者さん本人や経験者や家族や医療者、会計士や弁護士などの専門家や友人、同僚、またがんと接点がなかった人たちもそれぞれが自分のできる形で参加して活躍していて、まさに一億総活躍社会の縮図を目指しています。

これは私を含めて全員が本業を持ちながら活動しているのですけれども、少しずつの力でも集まれば大きなことが達成できると信じて、今、活動しているところです。

どうもありがとうございます。

○田中次長 ありがとうございます。

続きまして、高橋さん、お願いします。

○高橋室長 アイエスエフネットの高橋と申します。

本日は、本来であれば代表の渡邊が御説明に上がるところでございますが、今日、仙台で親御さんに対する講演会が入っていた関係で、私が代理で来させていただきます。よろしくお願いいたします。

アイエスエフネットは創業以来、経験者はもとより無知識、未経験でも就労したいという意欲をお持ちの方々に対して雇用していくという独特の方法で事業を展開させていただいております。

現在では、国内に約40の拠点を構え、3,200名の社員が働いております。この3,200名の社員の中に、6ページにあります30大雇用と記載させていただいた就労困難者、これは当社で独自で設けておりますが、就労困難と言われる方々の雇用が約4割、1,400名ほどになっております。事業を進めれば進めるほど、働きたいけれども、働けないといった当事者や様々な団体の方、親御さんを中心に当社にお越しいただくようになりました。それをもとに、もともとITの保守管理という業務をしておりましたが、それ以外にも必要な仕事の形態をつくればいいのではないかとということで、農業を行ったり、様々な店舗を運営したり、ツールにとらわれることなく雇用創造ができる社会をつくっていかうということで業務を進めさせていただいているところでございます。

これを実際に実施するに当たりまして、当社では雇用の垣根を入り口から低くするというところで実現しておりますが、一般の社会ではなぜ実現できないのだろうかということをお日々考えております。就労困難者の雇用が進まない主要な要因として4点あり、1つ目には、社会、組織において偏見や差別といった見えないバリアがあること。2つ目には、会社に来なければ就労ができないという環境が定着してしまっていること。3つ目には、適度に空気を読んでコミュニケーションをとらなければ雇用が継続できないという環境があること。4つ目には、戦力にならなければ雇用できないという環境があること。まさにこのような要因によって、雇用の段階から、本来就労したくても雇用（就労）ができないといった今の日本の縮図があるのではないかと考え、我々はそれを逆行するようにまず雇用させていただき、その中で訓練を実施することによって業務に従事していただくという対応をさせていただいているところでございます。

このような施策が本来であればもっともっと進むはずなのですが、大企業等において進まない理由というのは、株主や、その効率化、利益といったところを重視するが余り、リスクと思われるような方々の雇用が進まない実情があると思います。公益法人におきましては、非営利団体のために雇用という拡大が図りづらい社会の特性があると思っています。

また、日本の大多数であります中小企業におかれましては、本来であれば雇用しなければいけないのですが、障害者ということで最低賃金以上の成果をだせるのであろうか、若しくは障害者というのはそもそも仕事ができないなどというような固定概念をお持ちの方が全国各地にいらっしゃいます。このような中、当社では先ほど言いました3,200のうちの1,400名が就労困難者で、そ

のうちの520名が障害者でございます。訓練生は別途700名おりました、総勢1,200名以上の方々が我々のグループの中で就労若しくは就労を目指して日々頑張っているところでございます。

この就労実績から、県知事さん、市町村の首長さんが自分たちの地域に雇用がない、障害者就労が進まない、これは何かしらの問題点があるのではないかという認識を持たれ、当社のこの事業を是非自分たちの自治体で実施をしてほしいとの意向を多く受けております。これをすることによって、周辺の団体さん、企業さんに対して、就労困難者は就労(雇用)ができるということの意識づけが可能となり、社会の風土を変えていききっかけになってほしいということで、今、全国各地で展開をさせていただいているところでございます。

そこで、アイエスエフネットグループから皆様方に対して、一億総活躍に対して御提案をさせていただきたいと考えております。

アイエスエフネットグループでこれまで構築してきました仕組みを国のモデル事業というような形で推奨していただくことにより、社会企業として進めたいと思っている方々にノウハウの提供や横展開をしたいと思っております。その理由は、今、就労困難者、また障害手帳をお持ちの方は人口の6%、最近話題になっております精神障害で手帳を持っていない方、発達障害の方を合わせますと、人口の10%ぐらいと厚労省で言われております。厚労省では、平成24年に障害者を措置から自立へというように大きな舵を切られました。これは企業側も受け入れ方を変えなければいけないという時代に差しかかっているのだと思います。その先駆者として、我々が雇用創造という形で取り組んでおりますが、この分母から考えた分子は、やはり我々がどんなに頑張ってもせいぜい1万とか2万とか数字しかないと考えております。この分母が1,000万超の就労困難、障害者の方々の雇用をつくっていくためには、我々と同じような価値観を持った社会(組織)が出てくるのが、雇用の創造、若しくは一億総活躍、国民みんなが働く環境をつくるというところに寄与していけるのではないかと考えています。

2つ目に、現在、様々な自治体からお声掛けを頂いており、事業を展開するように仕組みをつくっているところでございますが、特区等の制度を活用しながら、国とともにノウハウをためていくという仕組みがつくれないかというように考えています。

3番目に、不就労層の雇用の創造。

4番目に、不就労から就労に変えることにより、タックス・イーターからタックス・ペイヤーに変える。これはまさに自治体が公費を投じるだけではなく、生産性を産むことによって資金の循環をする。納税をすることによって行政サービスの質と量を維持していく。又は地方自治体のコストの削減をするといっ

たような様々な効果が生めるのではないかと考えております。

このような形をとるためには、これまでの公益法人と民間法人の2つが並方で走るのではなくて、お互いが寄り添い、第三者の中間となる組織をつくる、それにより真のソーシャルビジネスを形成していく必要があると考えています。

当社の中では、雇用はもちろん可能だというように立証はしているものの、単に雇用するだけでは障害者の方々が満足することではないということが実証できています。それはなぜかと言いますと、雇用ではなくつながる、若しくは切れない環境、これを社会の中でつくるのが持続可能な社会、若しくはみんなが働きたいと思える環境をつくれる大きなポイントだと思っています。

そのために、16期目にしてようやく学校から、訓練をする場から雇用する場から紹介する場まで、一気に通貫した（つながる）仕組みがつかれるようになりましたが、ここまでの仕組みを是非皆様方に活用していただく場として今回説明させていただく機会をいただきましたので、実現できたら良いのではないかと考えています。

このような形をつくることによりまして、一億総活躍と言われる、国民も企業も含め、みんながみんな社会をつくる仕組みをどうやって創造していくかということは、やはり企業が雇用するしかまずはないと思っていますので、雇用する環境を正しく創造していきたいということを考えまして、本日、この御説明にさせていただきます。

ありがとうございました。

○田中次長 ありがとうございました。

続きまして、竹中さん、お願いします。

○竹中理事長 初めまして。プロップ・ステーションの竹中と申します。

仲間たちから、あるいは支援者の皆さんから、日ごろニックネームのナミねえと呼んでいただいているので、今日もそのように覚えていただければうれしく思います。

安倍内閣による一億総活躍という取り組みはプロップ・ステーションが目指す、いわゆるユニバーサル社会の実現と私は同義語ではないかというように非常に強く感じました。ユニバーサル社会というのは、全ての人が持てる力を発揮できる、そして、その発揮した力で支え合うことのできる、そういう支え合いの力で構築された社会のことをユニバーサル社会というように私たちは呼ばせていただいておりますが、プロップ・ステーションは、草の根で発足してから25年間、このユニバーサル社会を目指して活動してきました。ICTをとりわけ駆使して、チャレンジドの就労促進ということで活動を続けてきました。

プロップ・ステーションのプロップというのは、支え合うという意味を持ち

ます。今、申しましたチャレンジドというのは、いわゆる障害者ではなく、チャレンジドと呼ぼうと私たちが提唱させていただいているのですけれども、アメリカのザ・チャレンジドという言葉、挑戦という使命や課題を与えられた人、あるいはチャンス、資格などを与えられた人という、いわば障害のある方々の中にある可能性のほうに大きく着目をした言葉なのです。この言葉を使わせていただいて、今、御発表もありましたけれども、同じようにチャレンジドをタックス・ペイヤーにできる日本にというスローガンでこれまで活動を続けてきました。

日本には、いわゆる障害者の働き方を支援する法律として、障害者雇用率の制度、法定雇用率制度というのがあるのですけれども、現実には法定雇用率の制度の中では、なかなか力が発揮できないという方々が非常にたくさんいらっしゃいます。例えば毎日の通勤が困難であったり、あるいは自分自身が何かをするときに介助や介護が必要である。あるいは体調に非常に波があってコンスタントには働けない、あるいはコミュニケーションに重い障害があるなどなど、様々な理由で、いわゆる雇用の制度の中で働けないという方々がいらっしゃいます。ですけれども、そういう方々の中で多くの方が、自分も社会で働くという形で活躍をしたい、あるいは家族の方もこの子がそういう形で社会で活躍してほしいと大変切実に願っておられます。

私たちは、このような雇用制度では残念ながら捉えることができないチャレンジドの働く意思、あるいは潜在的なパワーを引き出すことのできる多様な働き方を創造することが持続可能な日本社会につながるのではないかと考えて、この活動を25年間続けてきました。私自身が実は重症心身障害という、生まれてからずっと死ぬまで赤ちゃんであるというベビータイプであるという娘のおかんです。今、ちょうど娘は42歳になりました。娘を授かって、ちょうど日本も少子高齢社会というのがこれからどんどん進展していくよというときに、おかんとして私は、自分は元気なので、何が悩みか、究極な悩みは何だろうと考えたときに、それはこの子を残して安心して死ねる社会なのかどうかということだったのです。この子を残して私が安心して死のうと思うと、日本の社会が娘のような人たちを守ってくれる、支えてくれる、そういう人も尊厳を持って位置づることができるのだよという、1つはそういう国であるかどうか。もう一つは、それを裏づける経済が日本の国にずっと持続しているのかという、そのことなのだということをしごく強く思いました。

自分の性格として、誰かにそういうことをやってくれというのではなく、では自分自身でやってみたいなと、そういう日本社会がつくれるということをも自分自身でもやってみたいなと思っていたときに、たまたまベッドの上で介護を受けてらっしゃるような重度のチャレンジドの方の中に、自分も仕事をしたい、

実は働きたいと思っている、稼ぎたいと思っている、タックス・ペイヤーにもなりたいと思っているという方々と出会ったのです。驚きました。そういう方が働きたいと思ってるのだということすらそのときには思わなかったのですけれども、聞いてみると、これからの時代は恐らく自分たちのような障害があっても、コンピューターを使えば働けるのではないだろうかとおっしゃったのです。

私、コンピューターは、機械系のことが全然苦手なので、何を言っているのだろうと思ったのですけれども、よく聞いてみると、コンピューターというのはつながる道具であり、その人の力を外へ発揮させるものにこれから発展してくるのだというように力強くそういう何人かの方々がおっしゃいました。そこで、私自身はコンピューターが苦手でも、口と心臓が達者なので、この口と心臓でコンピューターをつくってらっしゃる会社の方々、あるいはソフトウェアを生産されているの方々、そういった方々の力を借りて、あるいは既にそういうコンピューターでしっかりお仕事をし、稼いでらっしゃる方々の力を借りて、彼らが実際に学び働ける、ベッドの上でも働けるという仕組みを何とかつくってみようと思ったわけです。

そう思ったときに、この人たちが私を安心して死なせてくれる力になってくれる人なのだたと強く強く思いました。やはり自分の娘のことがあり、どうしても障害というものがネガティブな周りの印象だったのですけれども、私自身は自分の娘のおかげで、提言資料にも書かせていただきましたように、恥ずかしいのですけれども、大変ワルと言われた女だったのですけれども、娘のおかげで更生することもできました。

そういう意味で、私は娘が重症心身のまさにベビータイプでありながらも、人を変える、親を変える、家族を変える力を持っているということに気づいたときに、全ての人に必ず支えてもらいながらも社会を支える力があるのだということ強く強く確信しました。ですから、その力を雇用という形態には無理かもわからないけれども、全て発揮していただいて、その人が、自分が頂いている年金の上に自分の力で積んでいける、収入も積んでいけるような、例えば世の中では元気な人がアルバイトでいろいろなところでお仕事もなさり、あるいはコンビニなどで情報も手に入れて働くチャンスがあるのですけれども、残念ながら家から出にくい、介護を受けているというだけで、そのチャンスすらないのだけれども、その人たちが働ける仕組みをもし自分たち自身でつくることのできたら、この仕組みの上にチャレンジだけではなくて、女性であったり、高齢者であったり、いろいろな社会の状況のせいでお仕事がしにくいよ、という方々も巻き込めるような働き方が生まれるのではないかなと思いました。

ちょうどプロップがそういうことを考えた25年前というのは、日本にコンピ

ユーザー産業が勃興したときでもありました。そして、マイクロソフトがそろそろ、まだWindowsは出ていなかったのですけれども、DOSの時代で、これからコンピューターの時代だよというようなエンジニアの皆さん方がたくさんいらっしゃいました。そして、マイクロソフトのビルゲイツ氏、あるいは日本法人の社長でいらっしゃった成毛眞さんとか、そういった方々があなたの考えていることは大変おもしろいし、これから日本の国に必要なになってくるだろうということで、業界を挙げて支援をしてくださいました。

おかげさまで、そういった一流のエンジニアやクリエイターのみなさんがチャレンジの方々にコンピューターの技術を教えてくださるということを通じて、少しずつ少しずつ、ベッドの上でも、それこそ介護を受けながらでも仕事ができるという方々が増えてきました。おかげさまでコンピューターが驚くほどのスピードで成長し、それに連れていろいろな働き方も生まれてくるようになりました。阪神・淡路大震災が20年前ありました。私自身も神戸っ子なのであの震災では家が丸焼けになったのですけれども、既にそのときに日本に上陸したばかりのインターネットというのをプロップ・ステーションはそういった技術者の力で立ち上げさせていただきました。日本で最初に障害のある方々とコンピューターネットワークでホームページをつくったのは、実はプロップ・ステーションです。

それからブロードバンドというような時代ができて、少し大きなデータも、お仕事のデータもやりとりできるようになりました。それも最初に使ったのがプロップ・ステーションでした。そして、テレビ会議システム。まだ非常にテレビ会議のシステムが高価で、なかなか一般の企業もお使いに慣れていないときに、通信関連の企業の御支援で、そういうテレビ会議を使って、ベッドの上の方とやりとりをしながら仕事をするというようなこともやってきました。25年やってきて、本当に今、たくさんのチャレンジが在宅でも働けるようになりました。コンピューターのお仕事だけではなくて、実は乙武さんとか、垣内さんとか、提言にもちょっと書かせていただいています聴覚障害の松森果林さんとか、非常にたくさんの方々が、御自身の持たれる突出した能力や才能で業を起こすということも一般的になってきました。あるいはチャレンジがアートの世界だとか音楽の世界、書の世界とか、そういった文化の面で活躍をされるということも増えてきました。プロップ・ステーションが20年、25年かけて作り上げたプロップ・システムという、チャレンジと仕事を繋ぐネットワークの中で、これからも一層推進していきたいと思っています。今日はこの「プロップ・システム」という、クラウドを活用したICTネットワークの提言に参上させていただきました。

本日は聞いていただいて、本当にありがとうございました。どうぞよろしく

お願いいたします。

○田中次長 どうもありがとうございました。

それでは、意見交換に移りたいと思います。どなたからでもいかがでしょうか。

飯島先生、どうぞ。

○飯島議員 ありがとうございます。東京大学の飯島といいます。

最後のご発表された竹中ナミ様に御質問したいのですが、お手元の資料にも「雇用まで行かないけれども、もっと多様な働き方を」という趣旨のことが強調されてありました。この竹中様のご提示されている「多様な働き方」、そしてその仕組み等をもう少しだけ具体的に教えて頂ければ幸いです。特に、様々な障害をお持ちの方々も多く、そしてその程度もまちまちである中で、それを踏まえた上で特にICT、ITデバイスと使いながらどのような多様な働き方の選択肢を創出していらっしゃるのかを、もう少しだけ具体的に実例を交えながら教えていただければ幸いです。

○竹中理事長 なぜICTのお仕事かということなのですが、情報通信系のお仕事というのは、例えばホームページをつくるにしても、データベースなどをつくるにしても、お仕事を非常に細かくワークシェアできる分野なのです。例えばホームページでしたら、デザインをされるということがあり、その中に入れる文字を入力される方がいらしたり、それをきちっと成形して流し込んだり、その中でアンケートをとるだとかみたいなデータベースを組み込むだとか、様々な自分の勉強した得意分野の人たちが組み合わせあって1つの作業を仕上げることが大変やりやすいのがこのICTのお仕事なのです。

ですから、一般の会社にお勤めとかということになると、いろいろなことができなくてはいけないのですが、その人が自分の得意分野でアーティスティックなお仕事をおやりになったり、あるいはデータベース系だけのことをおやりになったり、ホームページのコンテンツというところをおやりになったりすることができます。プロップ・ステーションが完全にバックオフィスの機能を持って、企業に営業するところから、お仕事を一人一人の能力とか、持ってらっしゃるソフトなどに合わせて配分して、そして、それをちゃんとまた取りまとめて、納期と価格とクオリティーを守って、そしてセキュリティーも守って、発注してくださった企業だとか行政にお返しをする。そして、受け取ったペイをまたその人のお仕事に合わせてきちっと配分をするというところまで行っています。年度末には、その方々に源泉徴収票とかをきちっとお出しをして、納税の必要な方は納税をしていただくというような、一貫したシステムです。技術を学ぶところから、その方のできることを仕事にするところまで一貫して行うシステムが必要なのです。企業はマンツーマンで重度の方にお仕



事を出すというのはすごく怖がられるのです。ですから、プロップ・ステーションという法人がその全ての責任を持ちますという形で契約を交わして、例えばAさんが具合が悪いときには、同じような能力を持たれたBさんが入っていただくような形で、信頼性のある形でお仕事をやらせていただく。そのような仕組みでやらせていただいています。

○飯島議員 ほとんどが御自宅での作業で対応できるのですね。

○竹中理事長 そうですね。自宅で介護を受けて、本当にベッドの上にはいられない方もおられれば、あるいはいわゆる療護施設というか、御自宅で介護が無理になられて、施設と呼ばれるようなところとか、あるいは病院で看護などを受けながら、そこでお仕事をされるという方もいらっしゃいます。雇用というのは本当に難しいのだろうなと思いますけれども、せつかくの一億総活躍の理念のもと、そういう方々の力も生かせるようなプロップ・システムをうまく活用していただければいいなと思っています。

○飯島議員 ありがとうございます。

○田中次長 白河さん、どうぞ。

○白河議員 ありがとうございます。

竹中さんと高橋さんに両方伺いたいのですが、まず、高橋さんの、まず働きたいという意思のある方を雇うということなのですから、これは就労をまだしない、マッチングのまだない場合というのはお給料が出るのか。出るのだったらどのくらい出るのかということ。竹中さんの方は、仕事を発注して下さっている側のメリットをうかがいたいです。例えばこれは雇用ではないということは、障害者法定雇用率制度には貢献するのでしょうか。又はどういったメリットを持ってやっているのか？社会貢献事業としてやっているのか、伺いたいと思います。

○田中次長 高橋さん、どうぞ。

○高橋室長 ありがとうございます。

現在、厚生労働省におかれまして、障害者総合支援法という法律がございます。それは平成24年度から営利法人も参画できるようになったことを踏まえまして、実はこの仕組みが非常に有り難い制度でございます。まずA型という就労雇用型の仕組みがあるのですが、これは先ほど申し上げた就労したいという意欲があれば、就労時間、通所できる日数が勤務実績としてある程度見込めるのであれば、その補助を頂く期間の中、そこで最賃以上のお金をお渡しつつ、更に伸ばしていけるようなスキルアップをつけるということで、まず雇用をさせていただきます。雇用をさせていただいた上で、この人は何の業務が合うかというのを日々マッチングさせていただきます。それは当事者も頑張らなければいけないところなのですから、この雇用をし続けるというところが、先

ほど申し上げたつながるポイントの一番大事なところなのです。自分も稼ぐことの喜び、これまでなかった雇用されるという価値観、これをまず提供してあげることが、本人にとってこの後につながる、継続できる唯一の仕組みだと考えています。ただ、それでは状態によって難しい方もいらっしゃると思います。そのときのための受け皿として、雇用がない環境でもサービスが提供できるような仕組みをグループの中で用いることによって、障害の方々の程度やそのときの状態に合わせてステータスを移してあげられる。そういったつながる環境をつくることによって雇用をつくるというようにします。

雇用につきましては、最低賃金からまず入りまして、伸ばせる方は順次伸ばしていくというようにさせていただいております。

○田中次長 竹中さん、どうぞ。

○竹中理事長 雇用率の制度に基づくというのは、どうしても通勤が前提になるとか、あるいは1週間で短時間雇用であっても二十数時間というような枠があったりとか、職場で全身性の介護者がいないとか、様々な要件が伴いますので、そういう意味で職安に行っても相手にもされないというか、そういうような御状態の方はたくさんいらっしゃるのです。ですけれども、私は障害者の雇用率の制度というのは、やはり日本の障害者のある方を働けるようにするために大変大きな貢献をしてきた制度だとか思いますけれども、でも、やはり制度の中では働けない方がいらっしゃるということは、多様な働き方を別の形で生み出さないといけないのだろうなと思ったのです。そういう働きをすると、中には、そういう働き方で雇用に転換できる方もいらっしゃいます。あるいは雇用されていたのだけれども、もっと緩やかに働く状況、働く必要があるという状況になられて、またこの制度でお仕事をされるというような、そういう行き来のできるような働き方というのが本当は一番望ましいと思っています。

やはり企業にとって雇用率というのは大変大きなインセンティブになっています。ですから、実はこの中に新日鐵住金様と10年以上もお仕事をさせていただいているということも書きましたけれども、最初は新日鐵住金様とも、発注率が雇用率に何らかの形で換算されるようなことを法整備が幾つかできたらいいよねと。そうすると、もっと広がるよねということをお話ししながら一緒にそういう働きかけなどもしながら続けてきました。でも、残念ながら、やはり雇用率というところ換算するということろまではまだ行っていません。その手前で少しお仕事の量によって補償金みたいなものが出るというような制度などはできたのですけれども、でも、残念ながら、そういった制度に逆にがんじがらめにしてしまうと、書類がたくさんで、簡単にお仕事をするという状況で今度はなくなってしまうみたいなことがあって、雇用率に換算はされないのだけれども、発注をしようというチャレンジの力を信頼してくださる企業の皆様

だったり、そういった組織からお仕事を頂いて今日に至っていますけれども、これが本当にシステムとして機能するためには、何らかの形で雇用率とのリンクは将来的には必要であろうなというようには思っています。

日本が必要としているのは、雇用される人だけではなく、社会の支え手を増やすということだと思っております。だとすると、その人が絵を描いて収入を得てタックス・ペイヤーになろうが、企業に雇用されてお給料を頂いてタックス・ペイヤーになろうが、その人の得意なことでタックス・ペイヤーになっていければ、私はそれで日本の国というのはい歩、二歩も持続可能な国に近づくのではないかと考えておりますので、一緒に働くことが難しいから何ポイント雇ってあげるよとどうしても言われているような気がしてしまいます。雇用率の制度にはそういった側面もあろうかと思っておりますけれども、もう少しお一人お一人のチャレンジの方の中にいろいろな力が眠っているということを確認し、信頼をした上でそれを引き出す仕組みとして、そして、最終的には、何度も言いますがけれども、雇用率とのリンクというものができればそれは一番よいのかなと思っております。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 大日方さん、お願いします。

○大日方議員 ありがとうございます。

竹中さん、高橋さんに御意見を伺いたいのですが、特例子会社の制度について、どのようにお考えになっていらっしゃるかというところ、率直なところを御意見伺えればと思っております。

○高橋室長 ありがとうございます。

多くの特例子会社につきましては、会社の法定雇用率を達成するために、組織として切り出して障害者を雇用して、会社の中の仕事を切り出すだけの発想になっているところが残念ながらまだまだ多いのかなというように思っています。

ただ、一方で見方を変えますと、我々からすれば大企業も含めた様々な法定雇用を満たさなければいけない企業さんたちに対する一般就労の唯一の場だと考えています。この一般就労の唯一の場に対して、雇用の仕方、仕事の仕方、受け入れ方、いわゆる合理的配慮といった側面がまだまだ社会に浸透していないといった状況がございます。それが先ほど申し上げた差別や偏見といったところはまだまだあると思っております。社会情勢を変えていくためには、この特例子会社の活用方法というのは見込みがあると考えているところです。

弊社でも一般雇用のカテゴリーとして特例子会社を設けておりますが、そこはそれとつながる環境の一環として考えているという状況です。

○竹中理事長 私は特例子会社というものに特定したのではなく、いろいろ

な働き方が世の中に存在するべきだと考えていますので、一般の雇用であれ、特例子会社であれ、あるいは私たちのような働き方であれ、選べるチャレンジ自身はそのときの自分に応じて選んでいけるということができればいいなと思っています。全国のいろいろな企業の特例子会社とかも拝見しましたけれども、非常に熱い運営をしてらっしゃるところと、大変失礼ですけれども、雇用率のポイントでつくったのだなというような感じがすごくするところとか、それは様々な温度差がありますけれども、今も言ったように、いろいろな働き方があっていいのだというように基本的には思っています。

○田中次長 次の課題もごさいますが、何かほかにごさいますか。

高橋さん、どうぞ。

○高橋議員 高橋さんにお伺いしたいのですが、特区制度を活用しながらというお話がありましたけれども、特区でないといけない必然性というか、そこを教えていただけますか。

○高橋室長 現在、県庁サイド若しくは市町村の方々と調整しているのですが、我々は雇用から順序立てて下に下がってくる入り方を展開させていただいている関係上、どうしても労働三法の仕組みもしかり、様々なルールをクリアせねばなりません。ただ、イメージとして考え方やアイデア次第では、この労働三法もうまく活用できると思っていますのですが、なかなか円滑に進むことができません。他方で、最低賃金除外申請といった、企業でも最賃を適用しなくても雇用できる仕組みがあるのですが、これを使ってしまえば、障害者の方々の基本的人権というところが損なわれると考えています。なので、我々は、そこは唯一のこだわりとしていまして、こういう形をとらなくても雇用できる仕組みというところを考えたいと思います。

○田中次長 済みません、次の課題もごさいますので、テーマについてはこれまでにさせていただきたいと思います。

御参加いただきましたお三方には、本当にありがとうございます。入れかえさせていただきます。

(説明者入れかえ)

○田中次長 それでは、最後のテーマになりますので、教育費負担でございますが、広く子育ての経済的負担全般について、中京大学現代社会学部教授の松田先生からお話を頂き、意見交換をさせていただきたいと思います。

先生、早速でございますが、10分程度でお話をいただくと幸いです。よろしくお願いたします。

○松田教授 中京大学の松田です。よろしくお願いたします。

私からは、子育ての経済的負担の実態とその軽減策についての意見を述べさせていただきます。

お手元の資料を1枚おめくりください。要点は、このとおりです。これが本日、私が申し上げることの全てです。まず、従来の少子化対策、これは次のような特徴があります。それは自ら稼ぐ力の強い出産・育児期に継続就業する正社員同士の共働き夫婦がメインターゲットであったということです。子育て費用の不足というものは問題でしたが、是非自ら稼いでいただいて、それを補っていただくという方法であったと見られます。しかしながら、この層を支援するだけでは不十分です。出生率はいまだに低いものです。その背景としては、下に書いてありますが、家族が意外と変わっていなかったということです。後ほど申し上げますが、夫が専ら働き、妻が専ら家事育児をする夫婦は意外と多かったということです。そのような志向を持つ家族が相当程度存在するということを前提として、子育て支援や女性活躍推進というものを進める必要があるのではないかというのが私の意見です。

2点目です。子育ての経済的負担というものが出生率を低迷させてきた最大の要因だと思います。しかし、これまで子育ての経済的負担を直接軽減する、そうした政策がほとんど行われてきておりません。出生率や出生数を回復させるためには、それをする必要があると思います。

では、具体的な政策ですけれども、私の分野からは、以下3点です。大きく申し上げますと、1つは未婚者の方が結婚しやすい、出産しやすくなる政策としては、結婚や住宅取得に対する経済的支援。次に、子どもを多く産み育てる人、それに手厚くするような手当てや控除等を充実させること。最後に、教育費負担、これが最も大きな子育て負担ですので、これをいかに軽減するかです。具体策としては、幼児教育の無償化から、高等教育費の負担軽減、これは奨学金などを含みます、生活に経済的に困窮する家庭への教育費支援等とあります。このうち、とり得る政策をとるべきではないかというのが私の意見です。

1枚おめくりください。少子化の要因。これについては、まず出生率の変化は省略いたします。

3ページをお開けください。これまでの少子化対策の特徴とその結果です。これまでの少子化対策、エンゼルプランの後、されてきましたが、2つの柱がありました。1つは保育所を中心とした子育て支援。2つ目は、仕事と子育ての両立支援。いずれも大事です。しかし、両者共通して、メインターゲットが同じであるということです。それは正社員同士の共働き夫婦、なおかつ出産・育児期に継続就業する方であったということです。

その結果です。保育と両立支援は前進したと思います。いまだに問題があるかもしれませんが、前進しています。しかし、それ以外の面は余り改善されなかった。それはそうした夫婦以外、あるいは特に経済的負担の面が改善されていない。そして出生率は回復していない。この3つの結果、評価は総務省さん

が2004年にされています。10年たった今も同じだと思えます。

では、4ページですけれども、少子化の主要因を捉え直しましょう。以後、具体的な図表などありますが、省略するかもしれません。70年代以降の出生率低下の大半は未婚化によります。その要因としては、非正規雇用の人や年収の低い正社員の人が増えたこと。また、出会いの場が変わったことなどです。

結婚した後、夫婦の理想の子供数は2.4人と多いのです。しかし、それだけ産めていない。最大の理由は、子育てや教育の経済的負担です。

最後、3点目ですけれども、過去25年間、妻の継続就業率というのは余り変わっていませんでしたということ。継続就業している方は4分の1程度です。ということは、どうも専ら夫が稼ぎ、専ら妻が家事・育児を分担するという家庭がマスを占めていたということ。ということです。

5ページ、未婚化の進行です。左の図は未婚率が急上昇していますという図、右は夫婦の子供数。最近少し減ってきているというのが気になる図です。

6ページをお開けください。未婚化の主要因。まず、若年層の結婚の問題に関しては、2つ申し上げます。1つは、若年層における非正規雇用者が増えたこと。あるいは及び賃金が伸び悩んだこと。左です。右のグラフですけれども、出会いの場が変わったために、適当な相手にめぐり合わない。これは男性、女性とも多くなっているということです。

めくっていただきまして、7ページが若者の年収別にみた既婚者の割合です。年収が低い者において、どうも結婚できる人が少なくなっているということで、本人が働くことを支援することもさることながら、ここに経済的支援の必要性というものも垣間見られるということです。

8ページ、ここからが特に今日の話に直結するかと思えますが、夫婦の役割分担を見て、更に子育ての負担は何かということを見ていきます。

繰り返しますが、夫が専ら稼ぎ、妻が専ら家事・育児をする傾向はどうも変わっていませんでしたということがありますので、それを前提に対策というものを打っていく必要があります。

右の図です。第1子出産前後の妻の就業形態ですけれども、これは出生動向基本調査からです。一番下の赤い部分が育児休業を利用して継続就業する方、増えています。ここに政策の効果がありました。しかし、その下から2番目、育休を利用しないで継続就業していた人、これが減っているわけです。両者合わせると継続就業した割合ですが、4分の1ぐらいです。残りの方というものがどうも従来の政策のターゲットから少し外れていたところがあるのですけれども、ここの人も産み育てやすくなると、出生率は上がらないということです。

では、どういう要因が夫婦出生力低下の背景にあるかというのが9ページで

す。理想の子供数、予定の子供数を見ますと、理想だけ、子供を産めない割合を見ますと、赤いところに印をつけておりますが、子育てや教育にお金がかかり過ぎるから。これは特に理想を1人、予定0よりも、理想が2人、理想が3人、多く産もうとする人ほどこの負担感を非常に強く感じています。ほかの回答と比べるといかに経済的負担というものが理由になっているかがわかると思います。

10ページです。では、具体的にどこにお金がかかるかです。左のグラフの赤い部分です。学校教育費、特に大学や短大。幼稚園や保育園など、幼児教育、ここの部分が上位に挙がっております。右の表は、子供を増やすに当たった課題として、教育のお金がかかり過ぎるからというものを挙げた割合ですが、これは日本列島の両端で高くなっているというグラフです。

めくっていただきまして、11ページです。これは第1子一人当たりの年間子育て費用というところで、困んだところ、上の丸ですが、ここが幼児教育費です。ちなみに、子供が2人いる場合、可処分所得の22%を占めます。非常に大きいです。また、子供が2歳、3歳、4歳、5歳、6歳、このあたりというのがもう一人子供を産むかどうかを決断する年齢なのです。ですから、このあたりの費用負担を軽減できるかどうかということが非常に大きな問題になってきます。

12ページ、13ページは省略させていただきますので、後ほど見てください。

14ページです。少子化の要因を私は全体として捉え直した方がいいのではないかという主張をしてきました。従来のパラダイムは、女性の社会進出などによって、出産・育児期にも共働きを望む人が増えてきた。しかし、保育所が足りない、育休が不足している。こうしたために少子化を招いてきたというものです。この認識は正しいですけれども、全体像をみるとそれ以外のものも結構あるということです。それは若年層の雇用の劣化により結婚できない人が増えた。マスをお占めている典型的家族と家族社会学で呼びますけれども、夫が専ら稼ぎ、妻が専ら家事・育児をする家庭、この家庭も出産できないということになってきたということです。そうしますと、政策ターゲットを広げてはどうかというのが私の意見です。未婚の若者も当然ですし、育児期のマスを占めている典型的家族にも恩恵があるような政策をする必要があるということです。

ということで、残り1分なので、15ページ、16ページを話して終わります。

少子化対策として子育ての経済的負担をどう軽減するか。これは冒頭で述べさせていただいたとおりです。未婚者につきましては、結婚や住宅取得を応援するような経済的支援。子育てや教育の経済的負担につきましては、子供を多く産み育てる人を手厚く支援するような手当てや控除等を拡充する。そして、教育費の負担軽減策としては、幼児教育の無償化、高等教育費の負担軽減、あ

と困窮家庭に対する支援です。

教育費負担の軽減策のうち、どれが優先順位が高いかと考えますと、少子化対策を考えた場合が幼児教育の無償化だと思います。それを更にセグメント別に16ページ、細かくしたものですけれども、これは御覧ください。真ん中の部分に従来光が当たってきませんでしたので、ここにも光を当てた政策をしてはどうかというのが提案でございます。

後ろ、17、18などは関連資料でございます。

以上で私からの意見を終わります。

○田中次長 ありがとうございます。

時間が来ておりますが、御意見ございましたら、お願いいたします。

白河さん、お願いします。

○白河議員 松田先生、ありがとうございます。先生の論とか著書は常に全部拝見しているのですけれども、今回、まち・ひと・しごとで地方の全国の未婚の人たちの所得階層を全部出してもらったのです。そうすると、未婚者が男性、女性ともに200万、300万台の方が多い。この専ら夫は稼ぎ、専ら妻は育児という夫婦がマジョリティというのは、確かにそのとおりなのですが、これから結婚する人たちがその夫婦を実現しようとするには、やはり両方とも所得が低過ぎるので、やはりこの人たちは継続就業を細々でもしていけるようにするのがいいのではないかと考えています。ただ、本人が専業で子育てしたいという意向というのがあるので、逆に、女性の方がもしかしたら仕事をやめたとしても、その彼女の年収、200万、300万を政策として補うようなことをするのがいいのか。

しかし、日本の場合、雇用の流動性が低く、再就職市場が確保されていなくて、特に若年女性が若年のまま仕事から、正規就業から去ってしまうと、本当に次の就職ができないという実態があります。やはり私は今後は共働き夫婦の方向に、国全体が行くのがいいと思っているのですけれども、ただ、この「実際は片働きの夫婦が多い」という実態もあるということで、非常に悩むところなのです。未婚者に対してはどうしていけばいいのでしょうか。これから結婚する未婚者に対しては。

○松田教授 未婚者の問題、既婚者の問題、いろいろあると思いますが、未婚者に関しては、少なくとも最低限に、自分個人は自立できるだけの経済的余力を持てるような雇用環境を提供していく必要があると思います。具体的には年収200~300万円ということです。それが最低水準だと思います。正社員であればクリアできますし、非正社員であっても少し頑張ればできるというような形であると思います。それが1つ目。

2つ目としては、特に低所得の階層の方におきましては、継続就業支援、何



らかの形でやっていくというのが非常に大事なことです。問題は、中所得以上です。これが我が国のミドルクラスです。多くを占めているのですが、この方たちがどう反応するかと見たときに過去25年間を見ると、継続就業をどんどんする方向にはなっていない。つまり、ある程度子供が小さいうちは、子供と過ごす時間を大事にする志向の方が結構いるわけです。では、その方々がもう一人産んでいただくようにはどうしたらいいかということを考える必要があると私は思います。それが今、私が述べた意見です。

○白河議員 ありがとうございます。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。

高橋さん、お願いします。

○高橋議員 私も大学とか短大、高校の費用を軽減するという意味での教育費負担の軽減は重要だと思うのですが、具体的にどういう形態が一番有効だと思いますか。

○松田教授 教育費負担、高等教育の話でございますか。日本の問題は、親御様がそれを負担していることだと思います。それは私費負担が多いだけではなくて、親御様が負担すると出産に響くということです。最も望ましいのは奨学金を工夫していくことだと思います。できれば無利子で返済義務のない奨学金。特に頑張った学生は、それだけ奨学金が上がって返さなくていい。返済免除、これを増やしていくということ。それ以外にも幾つかありますが、最もベターな選択肢はそれだと思います。

○田中次長 ほかにいかがでしょうか。

大日方さん、お願いします。

○大日方議員 ありがとうございます。働いている女性の立場から気になったのですが、いろいろなところで質問されることだと思うのですが、こういった政策をとった場合に、女性が働かない、いわゆる結婚が就職というような考え方をする女性が増えていくというようにお考えになりますか。資料16Pの真ん中のターゲット層への支援を手厚くした場合に、家事・育児に専念する女性ばかりが増えてしまうと、それでは社会が成り立たなくなっているわけですが、それを防ぎつつ、支援を手厚くするという方法について何か御意見があったら教えてください。

○松田教授 まず、子育て費用負担を軽減していく、これがまず、私の今日のお話です。それは日本だけではなくて、実は欧州もみんなやっているわけです。児童手当もはるかに厚いですし、幼児教育無償化が基本的にフランスもイギリスもやっていますということです。それを当たり前のようにやったらどうかというのが1つ。

2つ目は、この方たち、生涯、専業主婦というのはまずないと思います。あ

る程度の時期、ずっと日本型の働き方で継続就業しながら子育てをすることを選択をされてないという方です。長い目で見たときに、この人たちは一旦退職しても労働市場に復活すると思います。そのための政策を拡充してはどうかと思います。最初は非正規雇用かもしれませんが、その後、職業訓練、あるいは職業紹介をして、正社員に戻していくということですね。つまり、継続就業するだけではない女性も社会に応援していく。そうしたものもってはどうかと思います。

○田中次長 ありがとうございます。

時間も超過してきております。本当に今日は松田先生、ありがとうございます。

最後に、大臣、副大臣から何かございますでしょうか。

○加藤大臣 ありがとうございます。

かなり高齢者の雇用、障害あるいはがんを抱えながら頑張っている方々、そして、最後に松田先生から教育費の負担ということでいろいろなお話がありました。前半のところは、一言で言うと、いかにつながりをどうつくっていくのかというのが大変大きなキーワードだったような気がしております、個々の政策は政策として大事でありますけれども、その中でどうつながりをつくっていくのかというのが非常に共通していたような気がいたします。

また、最後の松田先生の切り口、前もお聞きをさせていただきましたけれども、やはり今どちらかという保育所を中心にやってきている中で届いていないところ。要するに未婚ということの状況が大きく出生率の低下に響いている。そこへどうアプローチをしていけばいいのか。さらには、結婚はしたけれども、もう一人、もう二人子供を産むということに対して、多分高等教育費の負担が大変大きいのだろうという指摘はそのとおりでありますし、実際、分析をしてみるとそのところは大変大きな固まりになっているので、特に2人目、3人目になるとちょうど重なってくるわけでありまして、大変負担が大きいのだろうなど。それに対する対策といったこともこれからしっかりとまた国民会議で御議論いただいて、まずは11月末に向けての取りまとめに向けていきたいと思っております。その先の春に向けてのプランということもございます。引き続きよろしくお願ひしたいと思います。今日はありがとうございました。

○田中次長 副大臣、いかがでしょうか。

○高鳥副大臣 時間でございますので、簡潔にいたしますが、一億総活躍にかかわる各層の活躍とか、少子化の問題、根源的な非常に有意義なお話を聞いて、有り難いと思います。障害者福祉とか就労のことを私も聞きたかったので、後で個別にお聞きしようと思います。今日はありがとうございました。

○田中次長 ありがとうございます。

長時間ありがとうございました。これをもって終了させていただきます。