

ひょうご人生 100 年時代プロジェクト推進委員会（第 1 回）議事要旨

- 1 日 時 平成 30 年 7 月 25 日（水）15 時 00 分～17 時 00 分
- 2 場 所 兵庫県民会館 7 階 鶴の間
- 3 出席委員 藤原久義（委員長）、上村敏之、大和三重、小林由佳、笹嶋宗彦、杉村和朗、武久洋三、名須川知子、米沢なな子
[欠席委員] 空地頭一、邊見公雄
(事務局) 柏福祉部長、盛山社会福祉課長、高崎社会福祉課総務調整班長、松岡社会福祉課職員

4 議事等

- (1) プロジェクトの概要説明
- (2) 委員長選出
- (3) プロジェクトの進め方
- (4) 次回の議論に向けた意見交換
- (5) その他

【議事等の概要】

(1) プロジェクトの概要説明

開会に当たり、委員でもある県の藤原久義ひょうご人生 100 年時代プロジェクト担当
参加が、プロジェクトの趣旨・概要について説明を行った。

《説明のポイント》

- 我が国では、「超」のつく超高齢化・超少子化・超生産年齢人口減少・超総人口減少
が世界に先駆けて同時進行している。さらに現在は、情報人工知能・遺伝子再生医療
革命の時代である。（以下、具体的なデータを用いて現状や将来予測を紹介）
- 人間がこれまで経験したことのない「人生 100 年時代」を単に人間の余生が 2 倍に
延びると理解するのは根本的に間違いと思われる。長い人間の歴史の中で、1 万年前
の農業革命、16～18 世紀の大航海・産業革命（工業化：我が国では明治維新）に匹敵
する社会制度・生き方の大変革が求められている。しかるに現状は、これまでの「人
生 50 年・工業化時代」の考え方・生き方・社会システムが根強く残存しており、新し
い「人生 100 年時代・脱工業化時代」へと脱皮することは容易ではない。このまま
では社会全体が崩壊する可能性もあり、対応に残されている時間はわずかである。
- これらに国が対応するのは当然であるが、同時に、兵庫県、各県民、各自治体・各
地域社会・各団体が自主的に考え、かつ、行動する必要がある。

(2) 委員長選出

議事に先立ち、委員会設置要綱第 4 条第 2 項の規定による委員の互選により、藤原久
義委員が委員長に選出された。（以下、議事を進行）

(3) プロジェクトの進め方

プロジェクトを進めるに当たり、提案書の取りまとめができるだけ円滑に行えるよう、

スタート時点における整理の方向性や議論の進め方について、概ねの共有を図った。

進め方のたたき台について、委員から大きな異論はなかったが、一部事項について、意見を受け確認、調整等を行った。

《主な確認・調整内容等》

- 想定年次は、あらかじめの設定は行わない。
- 少子化と高齢化の問題は一連のものとして包括的に議論を行った上で、個別の問題を扱う。
- 外国人労働者の受入れの在り方についても検討が必要。
- 県民へのメッセージとするための発信方法について工夫が必要。
- 成果を取りまとめるまでの議論は非公開で行い、成果物をもって公表を行う。
- 次回は、いくつかのテーマに絞ってテーマごとに議論を行う。

(4) 次回の議論に向けた意見交換

以上の議事等を踏まえ、残り時間の範囲で、主なテーマである少子化対策、労働人口の確保対策、人工知能等について、フリーに意見交換を行った。

《主な意見等》

(少子化対策)

- 子どもが沢山いることは良いことというように、国民のムードを変えていくことが大事
- 産んだ方が良いというのは、押しつけに取られかねないので出し方が難しい。委員会でも出し方をどうするか検討が必要。
- 子どもを産める環境がないのに、産んだ方が良いというのは逆効果になる。産める環境をつくる必要がある
- 経済学的には、単身でも生活できるような社会保障制度が充実するほど、自分の子どもに頼らなくて済むので少子化になる。先進国では、そこが難しいところ。
- 第1子の育休時代に子育ての喜びを知らしめると、第2子、第3子へとつながるので、その際の地域でのサポートが重要。その要になるのが高齢者。
- 第2子、第3子まで連続して長期間の育休を取ると、仕事復帰が難しくなるのが実状で、仕事を選ぶか育児を選ぶかの選択をせざるを得ない状況は変わっていない。
- これからはICTを活用したテレワークの推進等で、在宅で育児をしながら仕事ができる環境をつくるのが極めて大切。
- 育児をしながらICTで在宅ワークもできるので、完全な育休ではなく社会との繋がりを保ちつつ、一定の金銭給付で子育てを労うような仕組みを考えるべき。
- 日本では、いろいろな会議に参画する女性比率が少なく、まだまだ男女共同参画のマインドが低い。アメリカでは育児をしながら参画するのが普通
- 女性の管理職を増やしていくことも重要。
- アメリカでは、ベビーシッターを雇う文化・風土があるが、日本の場合は、家庭にベビーシッターを入れることへの抵抗感がある。
- 現状の対策は小出し。子どもを社会の宝として考えた思い切った施策が必要。

- 子どもは社会の宝といいながら、社会が子育て中の女性に冷たい。女性はそれを身に染みて感じている。支援制度が社会の雰囲気につながらないのが残念。
- 保育所の騒音問題に見られるように、高齢者までが拒否的になっている。
- 職場の環境も大きい。女性の方が育児中の女性に厳しい場合もある。
- 育児のピークは数年程度。その期間を社会がしっかりサポートすることで乗り越えられる。

(労働人口の確保対策)

- 少子化が進む中、新卒者だけで医療・介護スタッフを賄っていくことは不可能。2025年に不足するとされる30数万人の介護スタッフの確保は、55歳から75歳の人口の1%が参加すれば可能。この層を利用してピークを乗り越える発想が必要。
- 75歳までフルに働いて、年金の支給開始もそのくらいからにしないとダメ。ただし、心身の状態は一人ひとり違うので、年齢だけで区切るのはよくない。
- フルに働かなくてもいい。週2～3日など多様な働き方を認めて上手く活用すべき。単に定年を延長するのは弊害もあるので、工夫が必要。
- 大事な技術を持っているのに定年制で辞めていく人が多い。会社は技術を記録して残す努力をしているが、定年制を撤廃して働き続けられるようにすべき。
- 定年制は、一つのエイジズム＝高齢者差別。
- アメリカでは、定年制は差別とされている。ただし、役職定年制を設けて若い人への元気付けをすることは大事。
- 介護分野には、かなり中高年男性が入ってきているが、長続きしない場合が多い。どうやって続けていただくかが課題。また、そこに外国人労働者も入ってくるので、多様な者が混在して上手くいくかどうかでも危惧する。多文化共生が重要になる。
- EPAで、インドネシアの看護学校を出た看護師を300人受入れているが、すごく優秀で問題を起こしたこともない。主任になっている人もいる。ただ、技能実習生になると質が落ちる可能性があるので、いろんな問題が出てくる可能性はある。

(人工知能 (AI))

- 人工知能学会では、シンギュラリティ（注：技術的特異点＝この場合は、AIの能力が人間の知能を超える転換点）はあり得ないというのが見解。AIは、解き方や答のあるもの（閉じた世界）には対応できるが、条件（パラメータ）のあり過ぎるもの、答えのないものにはからっきしダメ。
- 自身で成長するような「強いAI」ではなく、人間の能力を補う「弱いAI」が社会に資するという考え方が主流なので、今回は人間を助けるAIで考えていってはどうか。
- 例えば、(子どもを産むことを含め)若者の行動を上手に変えていくような情報発信や、施設での高齢者の転倒事故防止など、劇的ではないが、より良い方向になるよう介入するようなAIの活用方法が注目されている。
- 人事評価にAIを入れて点数化することで、人間の介入が減って男女平等の評価が進んだ例もあり、人事考課もAIが変えていける分野。

(その他)

- 将来的には4人に1人が認知症になると推測されている。認知症になってもその人らしく暮らせるよう、寛容に受け入れができる地域にならないと厳しい。
- 東京は人口が増えているが、地方から吸い上げているだけなので持続可能性はない。県内でも構造は同様。
- VR（バーチャル・リアリティ）が発展すれば、東京に行かなくても地方でもっと参画感をもって仕事ができるなど、技術によって場所的な制約がかなりカバーできる社会になるのではないか。
- 日本の縮図である兵庫県から提案をしていけば、面白いものとなる。

(5) その他

- 委員会設置要綱第4条第4項の規定により、藤原委員長が邊見公雄委員を委員長職務代理者に指名した。
- 次回は、10月頃の開催とし、いくつかのテーマに絞って議論を行う。

以上