

Global



〔提 言〕

これが日本の転換期。

—社会的健康がもたらす豊かな社会—

2022年3月

グローバル適塾 第20期

関西の活性化グループ

目次

はじめに.....	1
第1章 活性化に向けた環境認識.....	3
1.1 日本が抱える課題.....	3
1.1.1 人口動態.....	3
1.1.2 経済動向.....	4
1.1.3 女性の就労.....	5
1.1.4 定年再雇用層の就労.....	8
1.1.5 人と人とのつながりの希薄化.....	10
1.2 関西のポジショニング.....	11
1.3 想定される未来.....	13
第2章 社会的健康への着眼.....	14
2.1 社会的健康とは.....	14
2.2 社会的健康を取り上げた理由.....	15
2.3 それぞれのライフステージで社会的健康が特に脅かされている層.....	16
2.3.1 小学生以下の子供を持つ働きたい女性.....	16
2.3.2 働きたい定年再雇用層（60代）.....	16
2.3.3 働くミドル層（50代男性）.....	17
第3章 活性化とあるべき姿.....	18
3.1 活性化の定義と指標.....	18
3.2 活性化の先に我々がめざす社会の方向性とめざす上での課題.....	18
3.2.1 活性化の定義を満たすことにより達成される社会（あるべき姿）.....	18
3.2.2 あるべき姿を達成する上での課題と解決の方向性.....	19
第4章 施策Ⅰ 社会的健康をエレメントとした労働力の向上.....	22
4.1 背景と設定目標.....	22
4.1.1 提言に至る背景・目的.....	22
4.1.2 具体的ターゲットニング.....	22
4.1.3 目標設定.....	25
4.2 施策内容.....	29
4.2.1 施策内容.....	29
1. ベビーシッター・プラットフォーム（女性による女性のための循環社会の形成）.....	29
2. 近隣学校区域学童運営+本格習い事サービス（共働き世帯への新たな教育サービスへ）.....	32
3. 役職定年以降における人材の活用（ミスマッチ解消と働きがいの獲得）.....	34

4.2.2 施策運営上の課題と解決策およびそれぞれ（企業・自治体）の役割.....	37
4.3 期待される効果.....	39
第5章 施策Ⅱ 社会的健康をエレメントとした豊かな生活の実現	41
5.1 背景と設定目標.....	41
5.1.1 提言に至る背景・目的.....	41
5.1.2 具体的ターゲティング.....	41
5.1.3 目標設定.....	44
5.2 施策内容.....	45
5.2.1 施策内容.....	45
5.2.1.0 「TEAM KANSAI」の設立	45
5.2.1.1 健康診断による気づき	45
5.2.1.2 課題提示としての意見広告.....	45
5.2.1.3 フォローアッププロジェクト	46
5.2.2 施策運営上の課題と解決策	48
5.2.2.1 50代男性の施策誘導	48
5.2.2.2 「TEAM KANSAI」への企業誘致・理解	48
5.3 期待される効果.....	49
第6章 提言のまとめ	50
おわりに.....	51

はじめに

日本社会は現在、超少子高齢化社会に移行しつつあり、総人口および労働力人口は減少が既に始まっている。定年延長により、労働力人口減少の軽減を図る一方、平均寿命は伸長しており、延長された定年後の生活時間も長くなっている。この流れは、総人口が減少する現在において不可逆的であり、労働力人口の減少および定年後の過ごし方における課題は、未来に向かって深刻化することは自明である。

特に、女性・60歳以降の就労率に関しては、深刻な問題を抱えている。経済活動においても、様々な要因はあるが、関西においても日本全体と同様の動きである。

我々グローバル適塾 第20期生 関西の活性化グループは、このような時代背景の中、「社会的健康」をキーワードに、女性を中心とした非労働者層の活用による労働力人口の維持と働くミドル層（50代男性）および定年再雇用層（60代）の労働と生活の充実による経済損失の抑制を目的とし、議論を重ねてきた。

労働力人口の維持においては、特に活用が出来ていない女性・定年再雇用層を中心に施策を講じたいと考える。女性に関しては、出産を機とした離職（一時的なものも含む）により、望む形での職場復帰が出来ない状況が課題である。この問題は、出生率にも大きな影響を及ぼし、労働力人口の維持において一番深刻な問題だと考える。

また、経済損失の抑制に関しては、働き方の望みを叶えられない、仕事以外で他者との接点をつくることに苦慮している定年再雇用層（60代）を中心に施策を講じたいと考える。働き口の確保については定年延長などにより一定の改善が図られているものの、現行では、一律的対応が主であることから、働き方の多様なニーズに応えられていないことが課題と考える。

一方、生活面においては、地域社会と接点を持ちたいと望んでいるもののつながることができず、これまで交流の場として機能していた家庭と職場においても、近年の変化によってその機能を失いつつあり、孤独を感じ活動エネルギーを失う人が増えている。この状況が深刻化すると身体的・精神的な不調へと陥り、医療費や介護費が増え、消費も減るといった負の連鎖を生むリスクが高まる。

人間にとって望んでいる形を実現できない・選択できないことは大きなストレスであり、特に、上記のような層において選択肢が制限されていると我々は想定し、本提言を通じてそういった制限が少しでも改善されることを望んでいる。そして、その改善が深刻化する社会課題の解決の一助になると我々は信じるものである。

既に課題は表面化しているが、企業・自治体問わずこの問題と真摯に正面から向き合い、広域に連携することでこの難局を乗り越えることも可能であるとも考える。

関西はかつて都が置かれた京都・奈良、そして天下の台所として栄えた大坂に代表されるように、我が国の政治・経済・文化の中心であった。そして、現在においても2025年大阪万博に代表されるように経済が活性化するイベントが控えている。

我々は、日本社会が長年抱える課題を関西主導で克服することで、「関西に來れ（住め・働け）ば、自分が自分らしくいられる」という実績を作り、それらが持続可能な社会として機能することで、活気あふれる関西が日本社会・経済をリードする存在になることを期待したい。また、それを達成するポテンシャルが自治体・関西に属する企業にはあると確信している。

第1章 活性化に向けた環境認識

1.1 日本が抱える課題

1.1.1 人口動態

日本の総人口は2010年をピークに減少しており、2021年現在1億2557万人となっている。将来推計においては、2065年に8,800万人まで減少することによって、65歳以上の人口比率は2021年現在29%から2065年には38%まで上昇すると予想される。

出生率の観点においても継続的な減少傾向となっており、人口減少に拍車がかかる一因となっている。

また、生産年齢人口も同様に2021年現在約6,000万人から2065年に約4,000万人にまで減少する。

図1-1.年齢別の国内人口及び生産年齢の推移と予測

出所：総務省「人口推計」、「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」

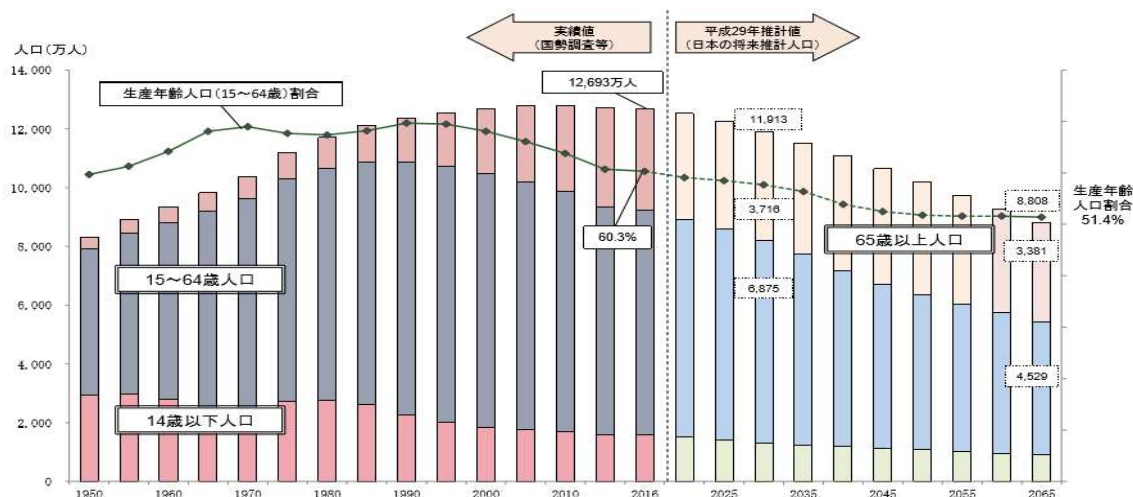


図1-2.国内における出生数及び特殊出生率の推移と予測

出所：厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」

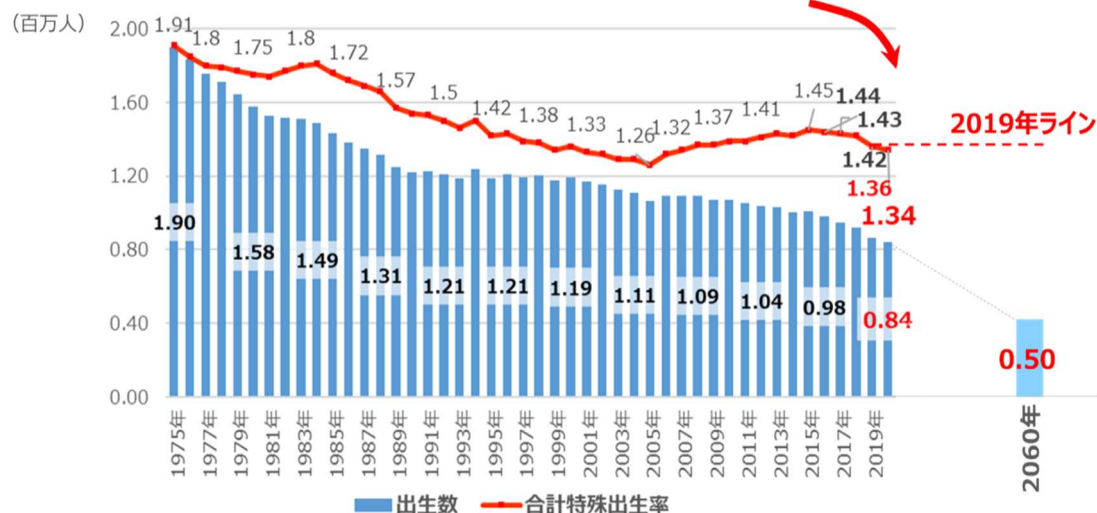
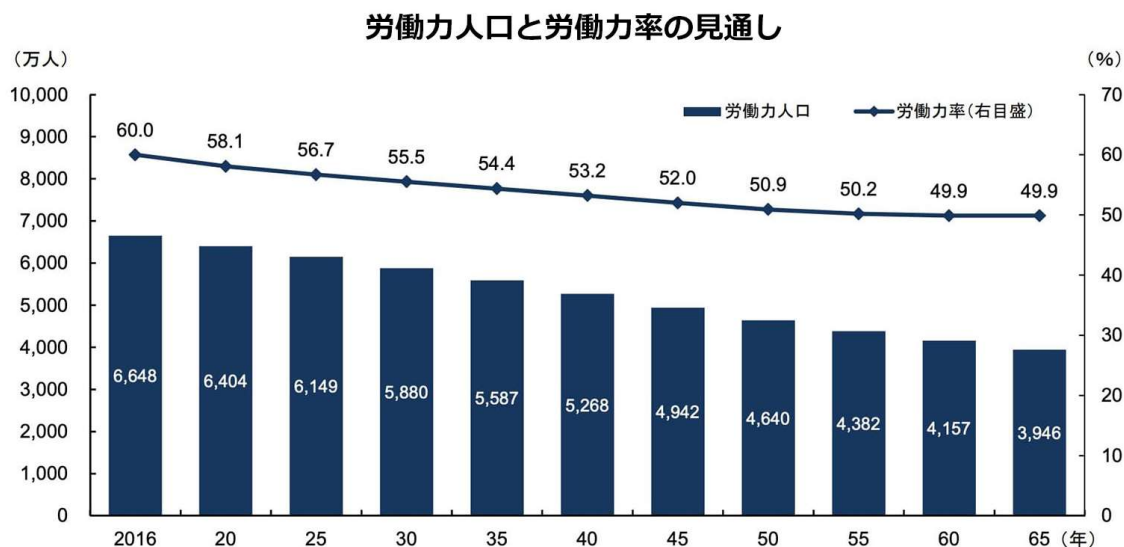


図 1-3.労働力人口と労働力率の変遷

出所：総務省「労働力調査年報」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」



1.1.2 経済動向

GDP も近年は停滞しており、2010 年は世界 2 位であったものの、現在は世界 3 位となっている。労働生産性および労働参画も他国と比較して劣位であり、生産性および労働参画の向上が GDP 向上にとっても重要なファクターになりえる。

平均年収は減少傾向であり、平均年収の低下に対応するため、共働きを選択する世帯が増加しており、今後もこの流れは加速するものと考えられる。

図 1-4.日本の GDP 推移と他国比較

出所：経済社会総合研究所、OECD「Annual National Accounts Database」

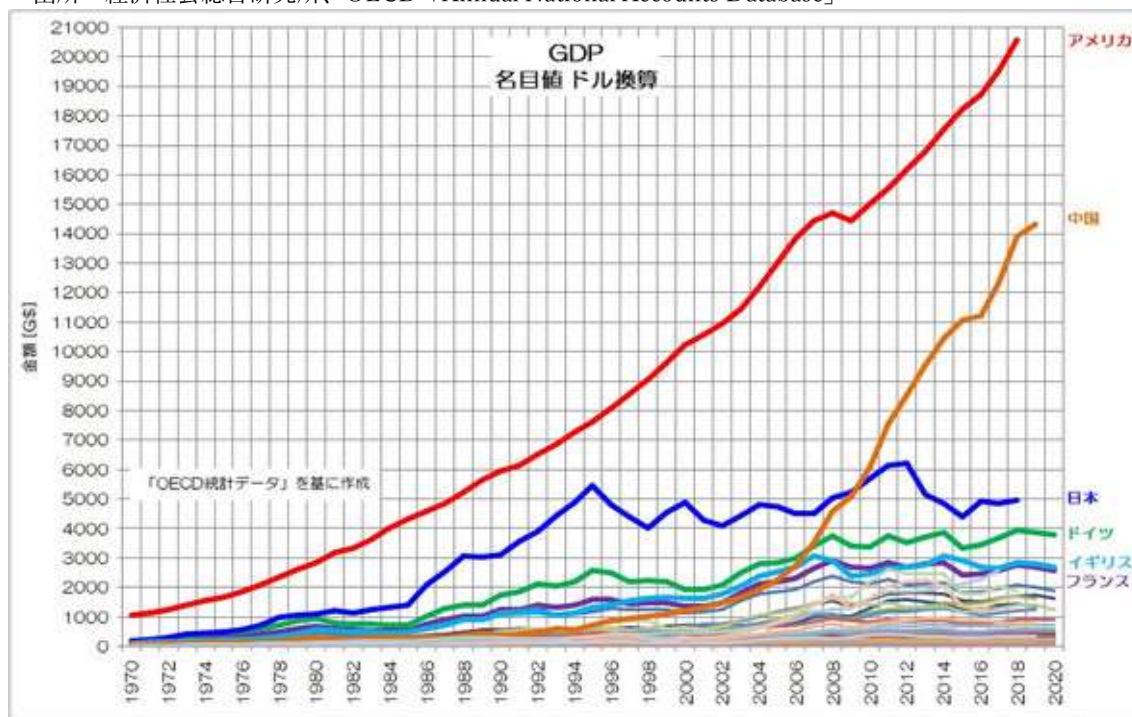
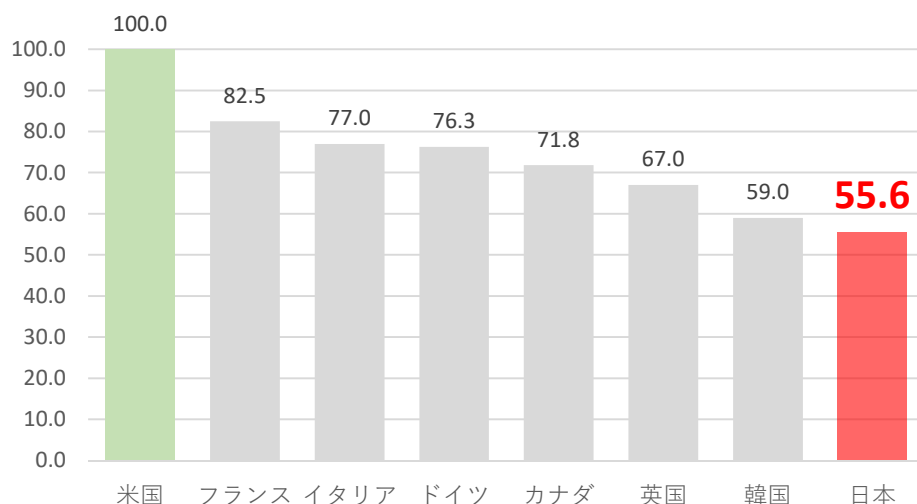


図 1-5.日本の労働生産性と他国比較（米国=100 とした場合）

出所：OECD「STAT」（2020 年）

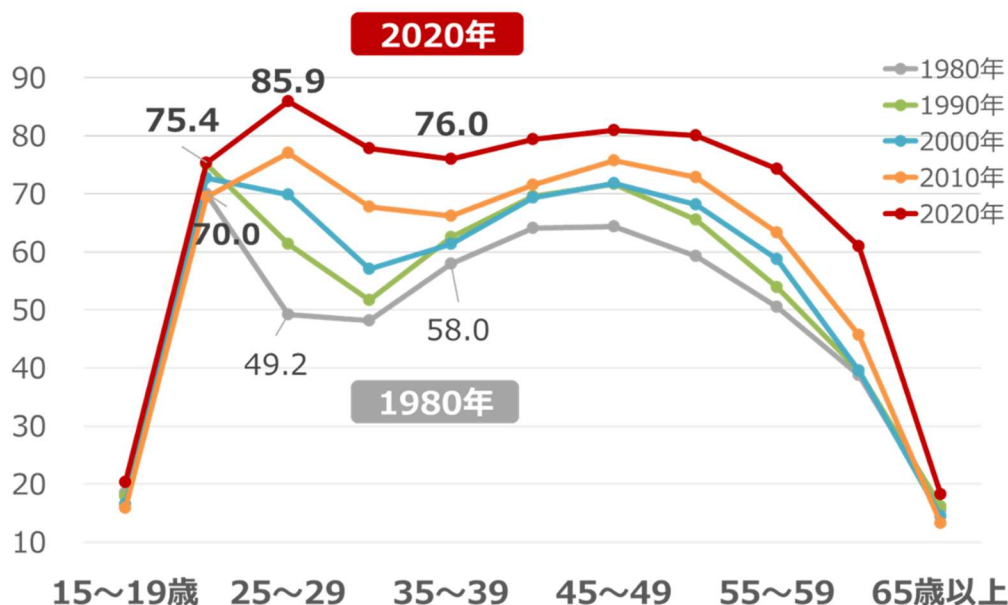


1.1.3 女性の就労

日本はジェンダー指数にて比較した場合、大きく劣後している。女性の就労率は通称 M 字カーブと呼ばれ、第一子出産時に大きく減少し、子供の成長とともに就労率が回復している。また、50 歳以降に大きく就労率が減少していくことも特徴である。

図 1-6.日本の年齢層別の女性就労率

出所：総務省「労働力調査（基本集計）2020 年」



就労率自体は近年、M 字カーブのバランスが改善傾向にあるものの、平均年収や管理職・正社員比率は大きく改善していない。日本における女性の管理職着任率は 13%に留まっており、米国（41%）、英国（37%）や、その他の国と比較しても顕著に低い数値となっている。

これは、就労に復帰しているものの、多くはパートタイマーや派遣社員が中心であり、正社員として復帰したとしても、キャリアの断絶から管理職に向けたハードルがそれ以外の社員と比較して高くなっていることが予想される。

実際に、出産・育児で一時離職した後に復帰した女性の多数が、復帰時の再雇用先の選択肢の減少や復帰後のキャリアパス形成の難しさを訴える現状となっている。

図 1-7.性別毎の正社員比率及び平均年収

出所：総務省統計局「労働力調査」、国税局「民間給与実態統計調査」を基に塾生作成

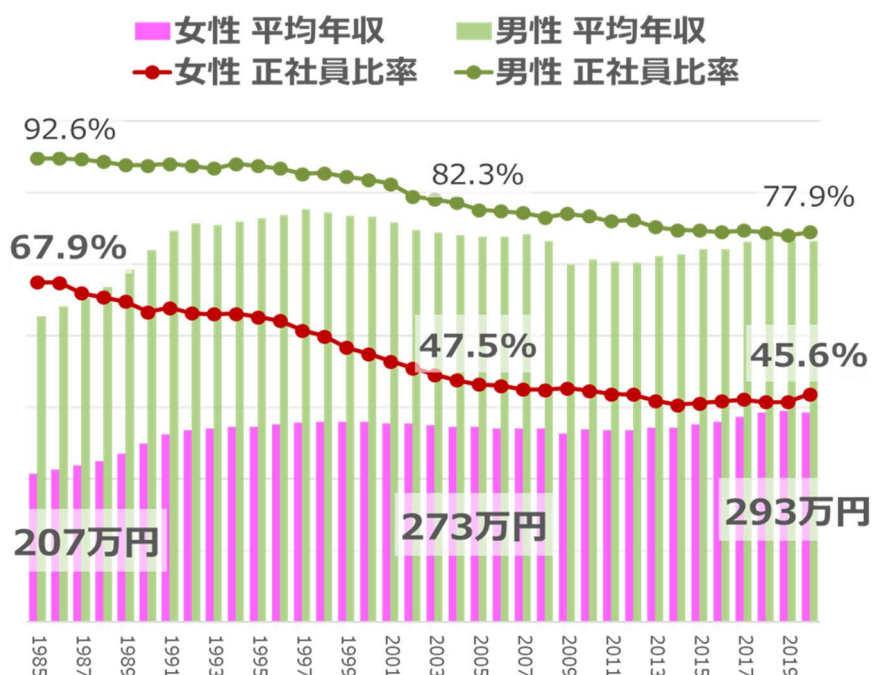


図 1-8.日本における女性の管理職比率及び海外との比較

出所：内閣府「男女共同参画白書（令和3年版）」を基に塾生作成

女性の管理職比率

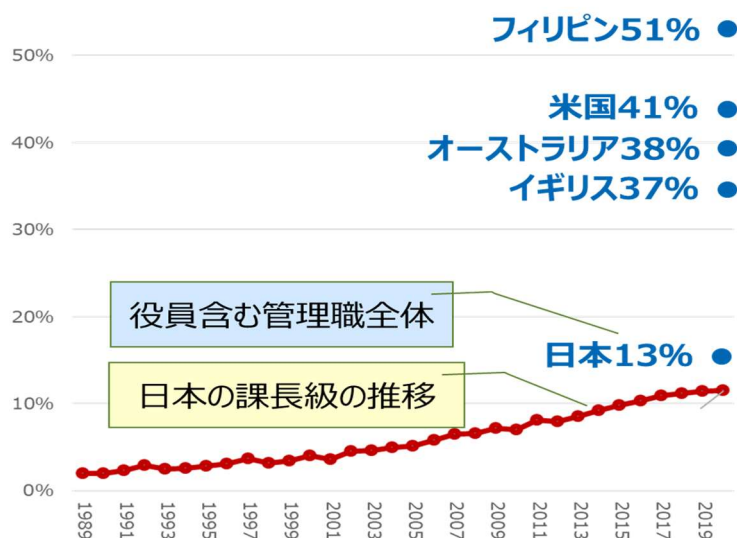


図 1-9.日本における女性の離職理由

出所：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に塾生作成

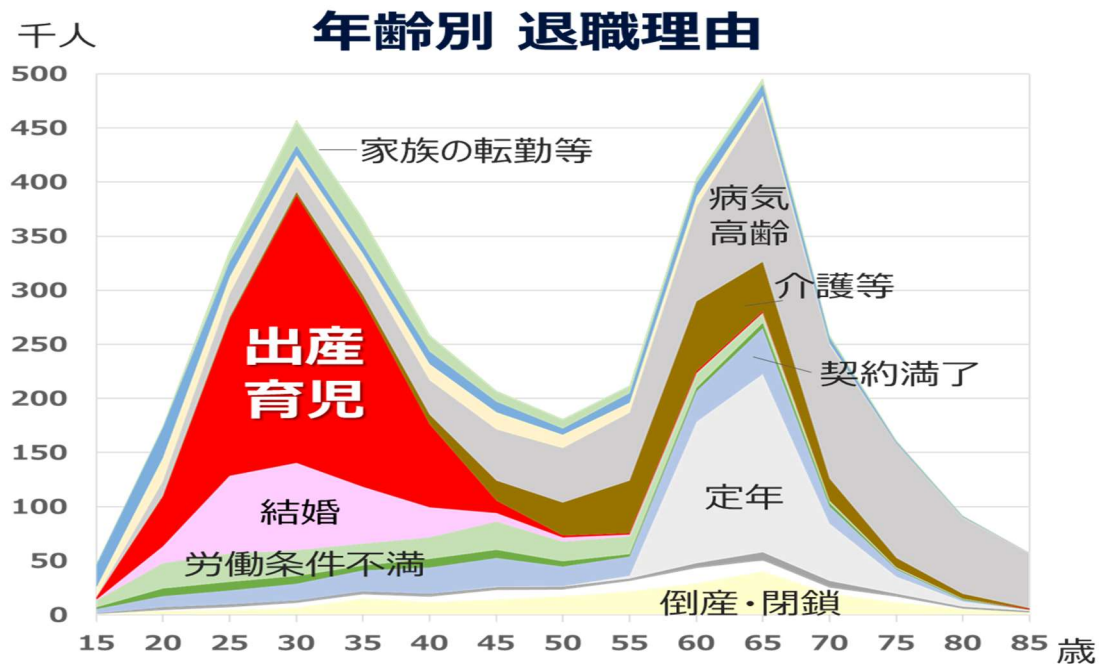
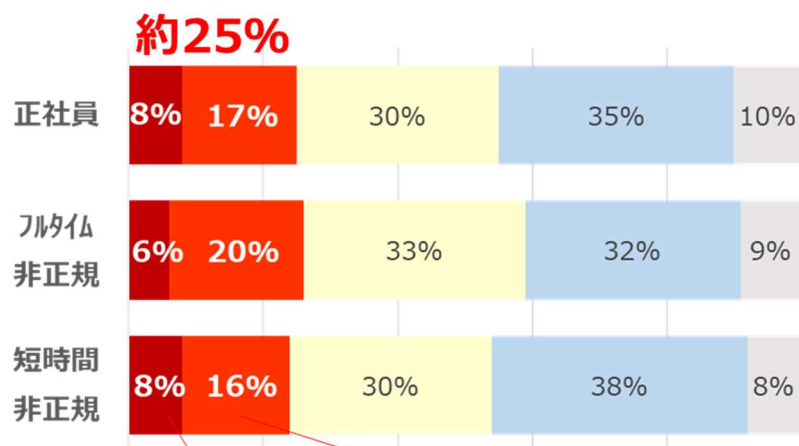


図 1-10.出産・育児による離職への女性の反応

出所：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング厚生労働省委託調査「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業 労働者アンケート調査結果」を基に塾生作成

出産・育児で仕事を辞めた事について



とても後悔している

やや後悔している

後悔の
理由

- ・経済的に厳しくなった
- ・再就職時に条件が厳しくなった
- ・キャリア形成が難しくなった

1.1.4 定年再雇用層の就労

日本における労働力人口減少が顕著である状況は前述の通りであるが、60歳から69歳までの非労働者は、同年齢層の約40%に相当する約600万人存在しており、潜在的な労働力としてのポテンシャルを保有していると考えられる。実際に多数は年齢を問わず、可能な限り労働を継続する意欲を保有している状況である。

図 1-11.年齢別の就労者数と退職者数の内訳

出所：図 1-11 リクルートワークス研究所「再雇用か、転職か、引退か」

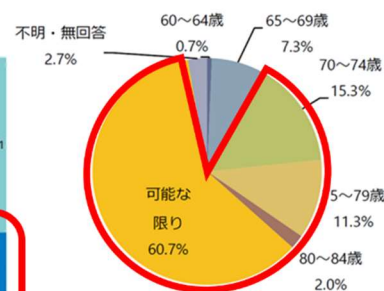
図 1-12 マイスター60「働く再就職シニアの実態調査」(2018 年)

図 1-12.就労への意欲

■ 退職者 ■ 就労者



何歳まで働きたい？



600万人
60代の約40%が引退

しかし、60歳以降の就労内容への不満に起因する離職、即ち非労働力化や、定年退職時に希望する再雇用先や就労内容がマッチングせずに、そのまま非労働力化する事などが、上記の非労働者が労働力となっていない一因となっている。

図 1-13.定年層の雇用延長後の就労における不満

出所：リクルートワークス研究所「再雇用か、転職か、引退か」(2019 年)

■ 満足計 ■ どちらともいえない ■ 不満足計

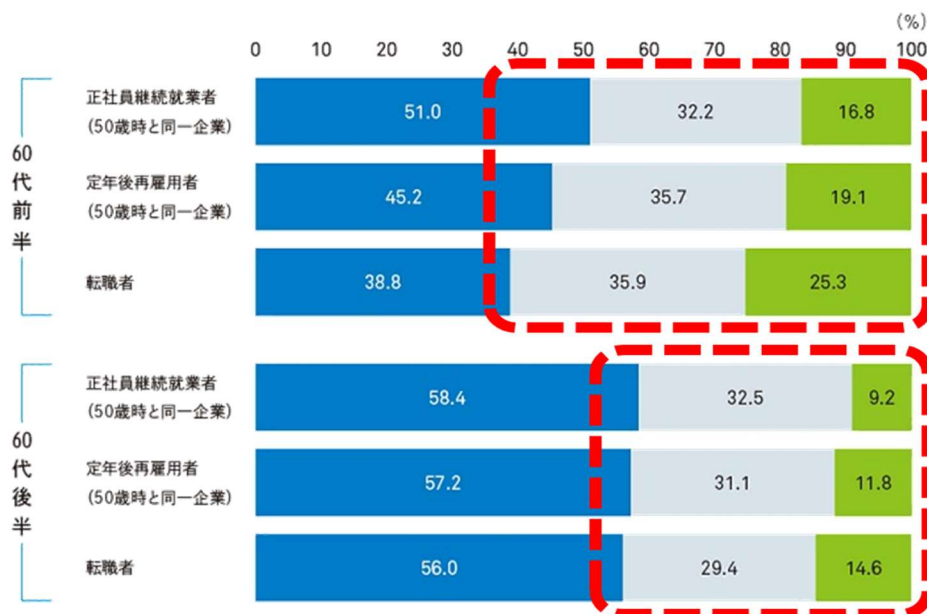
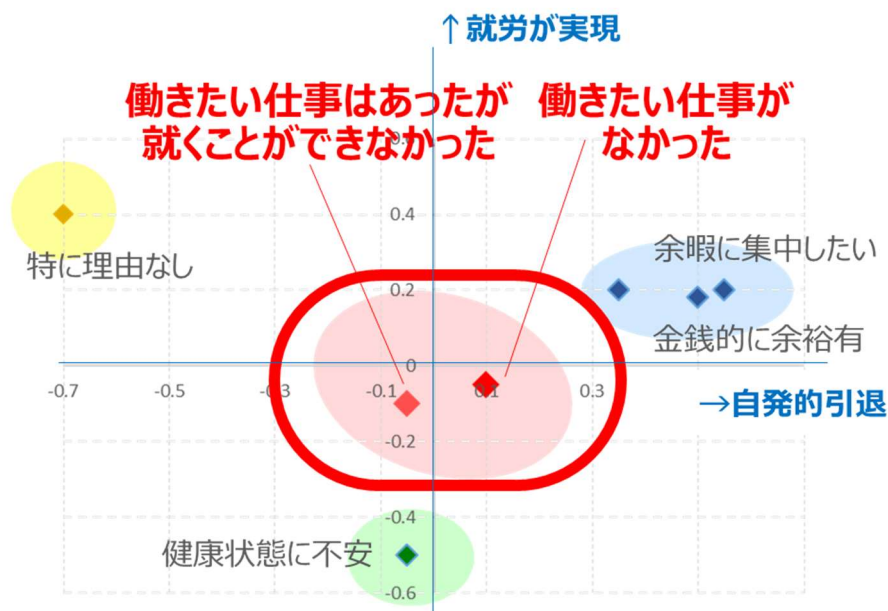


図 1-14.定年以降に労働を選択しなくなる理由

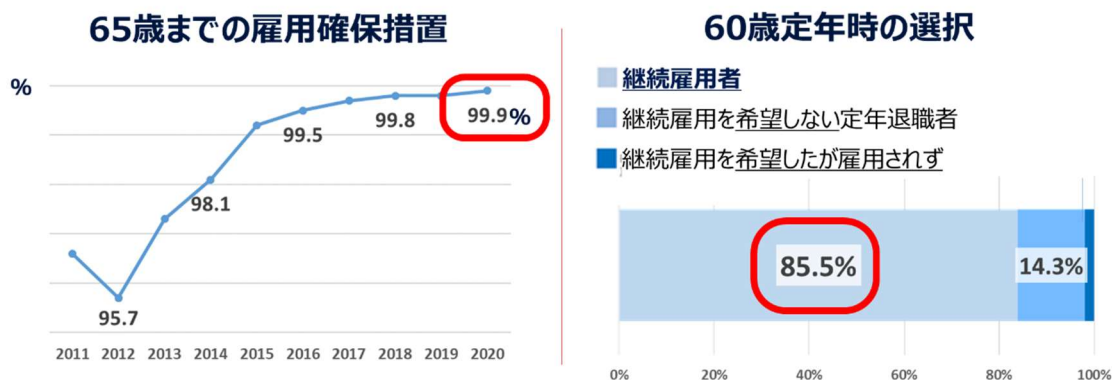
出所：リクルートワークス研究所「再雇用か、転職か、引退か」（2019 年）を基に塾生作成

定年以降に労働を選択しなくなる理由



一方、雇用側となる企業に対しては雇用延長措置が課せられており、65 歳までの雇用形態は多数の企業において整備されつつある。実際に、定年を迎えた労働者の 85%が継続雇用を選択している。但し、仕事内容、労働時間、働き方への柔軟性、職務特性など、雇用延長者が希望する多用な働き方には社会全体として多くの企業が未だ応えられておらず、現在の非労働力を労働力へ転換させていくためには、今後、様々な価値観への対応が必要となる。

図 1-15.国内の 65 歳までの雇用確保措置導入企業、60 歳以降の継続雇用選択者の割合
出所：厚生労働省「高齢年齢者の雇用状況」（令和 2 年）



1.1.5 人と人とのつながりの希薄化

1980 年以降、単身世帯や熟年離婚が増加するなど家庭の状況に変化が生じている。元々日本の働く男性は他者との交流の場の中心が家庭と職場にあったが、家庭の状況変化に伴い交流の場を失ってきている。また、定年退職を境に職場との接点も失う人も多いため、歳を重ねると共に人と人とのつながりが一層希薄化していくことが予想される。

つながりの希薄化は、個人の孤独感を増幅し、身体的・精神的にも大きな影響を及ぼす。身体的・精神的健康の悪化は、医療費や介護費の増加、消費の減少といった負の連鎖が生じ、経済成長を抑制するリスクが高まる。

英国では、孤独が生産性や医療などに影響して年間 5 兆円近くの経済損失が発生すると試算し、孤独を社会問題として取り上げ、2018 年に世界で初めて「孤独担当大臣」を任命している。日本でも 2021 年 2 月、社会的な孤独・孤立を防いで人と人とのつながりを守る活動を推進したいと、英国に次いで世界で 2 番目となる「孤独・孤立対策担当室」を新設している。

図 1-16.日本人が時間を共に過ごす属性とその割合

出所：リクルートワークス研究所「Works Report 2020」

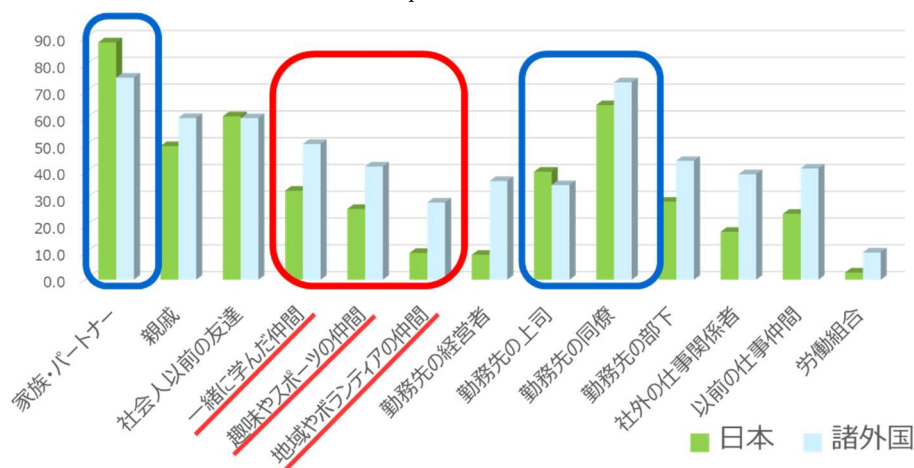


図 1-17.日本における性別毎の生涯未婚率と離婚率

出所：厚生労働省「人口動態統計」、総務省「国勢調査」を基に塾生作成

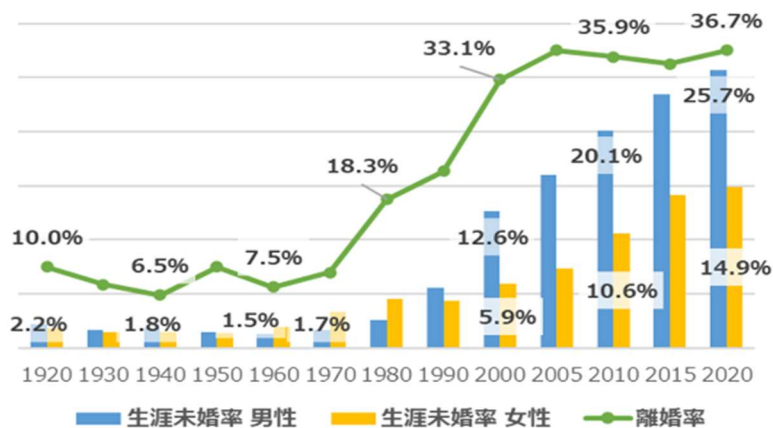
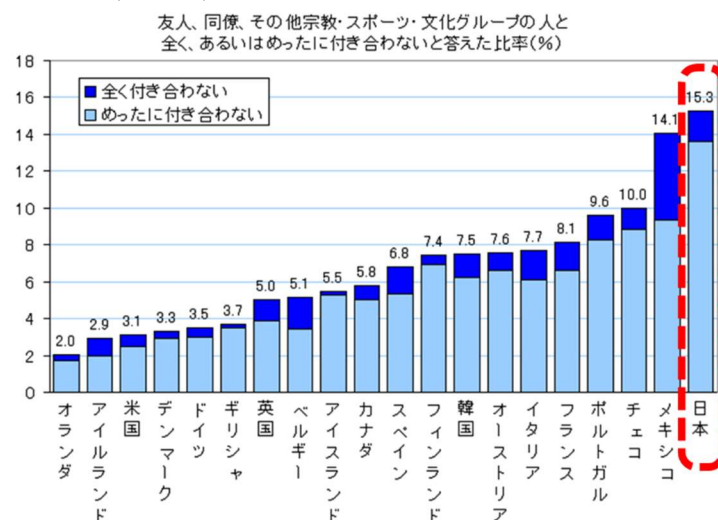


図 1-18.家庭以外のコミュニティにおける日本人の外部接点の状況

出所：Society at a Glance（2005 年）



1.2 関西のポジショニング

関西の中でも大阪府に着目すると、女性就労率は他府県と比較しても低い傾向にあり、65歳以上の就労率においても男女共に全国的に低い。そのため、労働力人口減少を軽減する役割の一端を担う女性と 65 歳以上の労働参加において大きな課題があると考える。

図 1-19.都道府県別の女性就労率

出所：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書（平成 29 年版）」

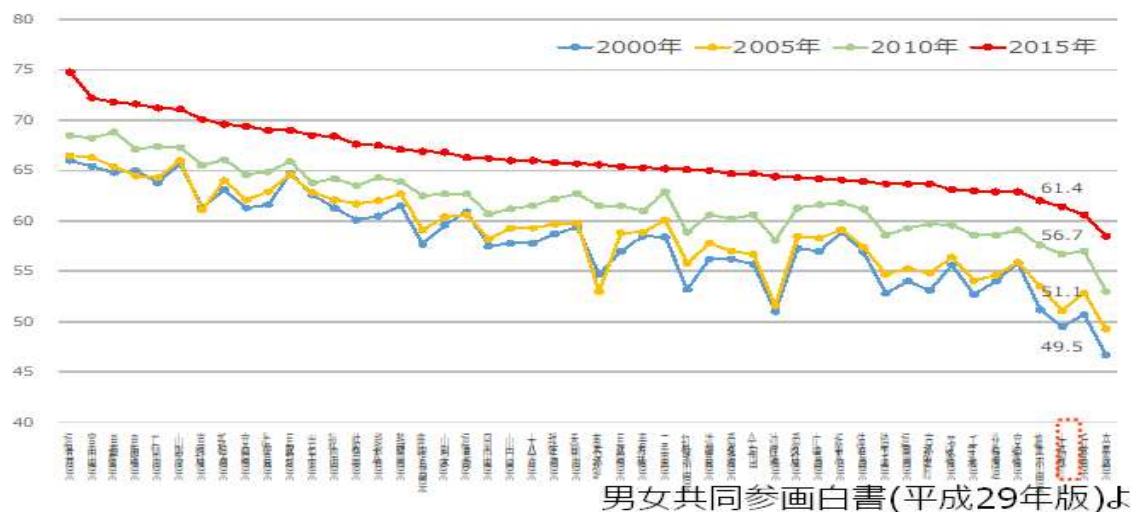
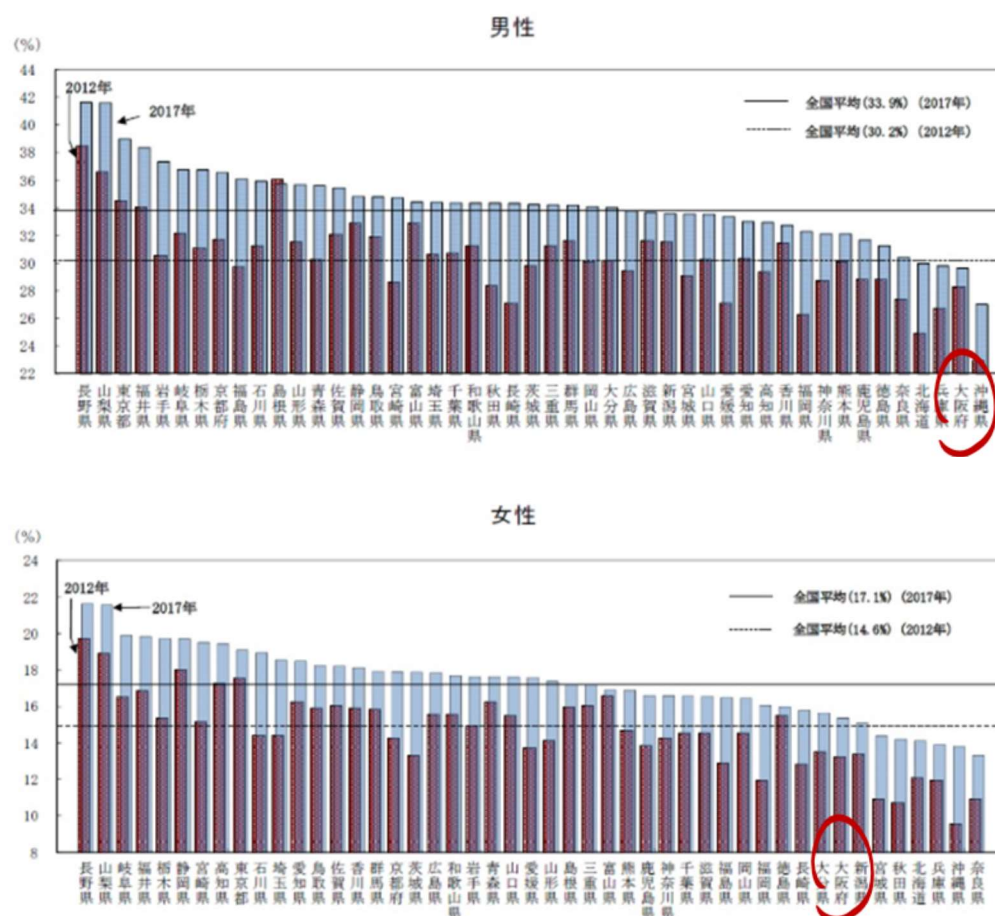
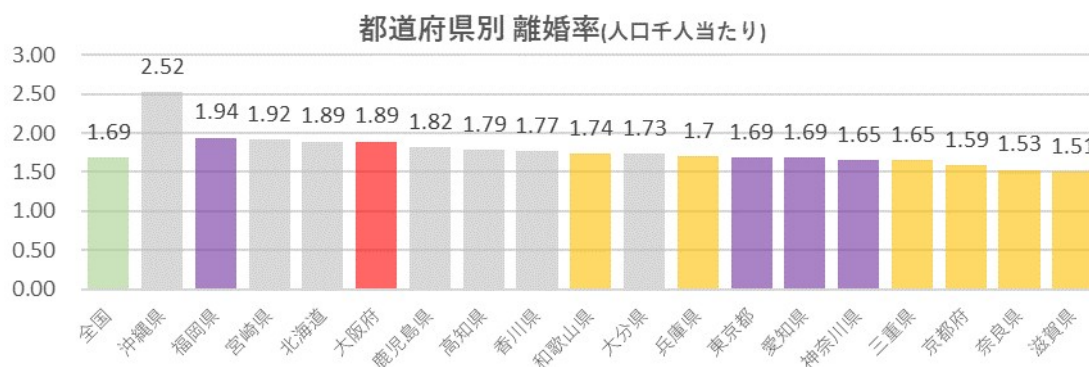


図 1-20.男女別の 65 歳以上の就労率
出所：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」



また大阪府は、人口当たりの離婚率が全国で5位と上位にあり、大都市圏では福岡県に次ぐ2位、近畿圏では1位となっている。働く人にとっては定年退職を迎えると職場という交流の場を失うが、それに加えて家庭という場も失えば、定年を境に社会との接点を失う人が現れる。団塊ジュニア世代が定年を迎える頃には、社会とのつながりを失うこと人がより一層多くなることが予想される点を課題と考える。

図 1-21.都道府県別の離婚率 2019 年
出所：厚生労働省「人口動態統計」



1.3 想定される未来

前述のとおり、日本は超少子高齢化社会に移行しつつある中で総人口の減少と共に労働力人口も減少していくことが予想され、関西も同様の状況である。労働力人口減少を軽減する役割の一端を担うと期待されている女性と 60 歳以降の層が活躍できない状況が続けば、人口の多い団塊世代が後期高齢者となる 2025 年以降は特に、支えられる側である高齢者と支える側の労働者のバランスはより一層悪化する一因となり、支える側である労働者の経済的負担と心身の負荷は大きくなる。

また、団塊ジュニア世代が定年を迎える頃に社会とのつながりを喪失する人が増加すると、社会的な孤独・孤立に陥る人も増え、心身の健康への不調をきたして医療費や介護費の高まりを助長し、消費も減少するという負の連鎖が生じる可能性がある。

特に女性就労率や 60 歳以降の就労率、社会とのつながりなど日本社会全体が抱えている問題に関して、関西は同様の課題を抱えている。だからこそ、関西が率先して課題解決を図る必要があると考える。

また、関西は 2025 年に大阪・関西万博の開催や中之島・未来医療国際拠点の開設など経済活動が盛り上がる大きなイベントを控えている。大阪万博のスローガンの一つにもあるように、「いのち輝く未来」の実現のためにも、足元にあるこれらの課題を解決および解決に向けた方向性を関西で示すことに大きな意義があると考ええる。

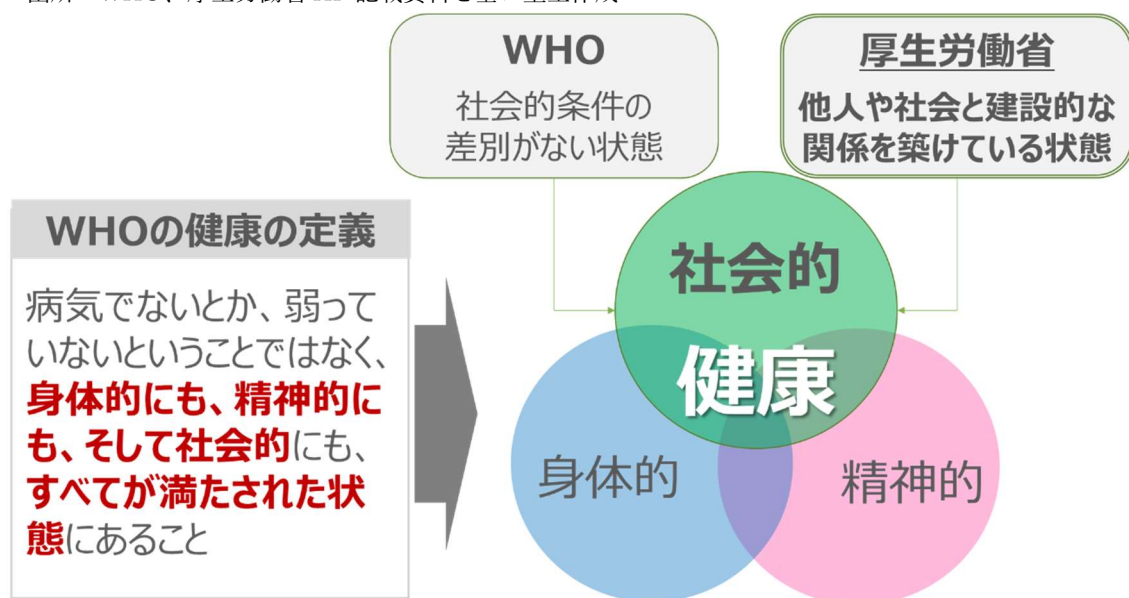
我々は、これらの課題を解決するためのキーワードが「社会的健康」であると考え、社会的健康を軸とした関西の活性化を提言したい。次章では、その「社会的健康」について述べていく。

第2章 社会的健康への着眼

2.1 社会的健康とは

我々が定義する社会的健康について説明をする前に、WHO および厚労省で定義する（社会的）健康について説明したい。WHO において健康は、身体的（Physical）、精神的及び社会的に完全に良好な状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではないとされており、「社会的に完全に良好な状態（社会的健康）」とは社会的条件の差別がない状態と定義している。また、日本の厚生労働省において「社会的健康」は、他人や社会と建設的でよい関係を築けることであると定義しており、こころの健康（うつ病や自殺にならない）の中の一部として記載されている。

図 2-1.WHO と厚生労働省の（社会的）健康の定義
出所：WHO、厚生労働省 HP 記載資料を基に塾生作成



我々が定義する社会的健康は WHO が定義する「差別がない」といった基本的人権に関わるようなものではなく、厚労省が定義するように、他人や社会と建設的でよい関係を築ける状態を指す。しかし、厚労省が定義する社会的健康は、精神的に深刻な状態（社会的不健康）にならないためのアクションプランの一環であり、そういう状態に陥らないことが社会的健康であるといった性質が強い。

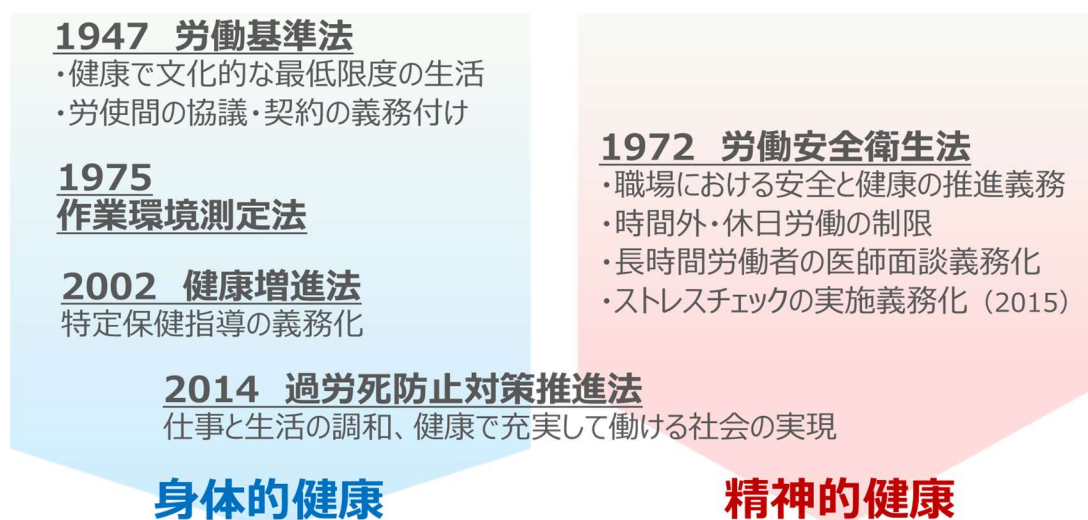
我々は、よりポジティブに、厚労省が定義する社会的健康の中でも、更に高次元な定義として、人々には望みがあり、その望みが叶うことを主眼においた、「自身が望む社会との関係が確保できる状態およびその選択肢がある状態」を社会的健康と定義する。また、その範囲は労働のみならず余暇、生活といった側面も含むものとする。

2.2 社会的健康を取り上げた理由

身体的健康や精神的健康については、図 2-2 に示される通り、過去既に議論され、長時間労働の是正や産業医などの設置による精神的なケアは進んできたといえる。一方、社会的健康については主だった議論がされておらず、放置されてきた。

図 2-2. 身体的健康と精神的健康に関する法案

出所：各種法案を基に塾生作成



1.3 でも述べたように、性別・年齢・背景問わず様々な人が身体的にも精神的にも社会的にも永く健康を維持し続けることが、経済・消費活動を支えると考えられる。よって、今後想定される労働力人口の減少や社会とのつながりの希薄化に起因した健康の悪化、またそれによる社会保障費の増加や消費の停滞といった未来に予想される課題を乗り越えていくなかで、足元では社会的健康の維持がより重要視されるのではないかと我々は考えた。

現在日本は、家庭・職場・地域などあらゆる側面で個人主義が加速しており、人との支え合いや、つながりといった社会的健康に影響する要素が大きく変化したといえる。例えば、家庭では、三世代同居世帯の減少や生涯未婚率の上昇も含めて単身世帯の増加、世代間コミュニケーションの減少が課題として挙げられる。職場では、職場コミュニティの希薄化やリモートワークの台頭などが加速している。居住地域では、近所付き合いが希薄になり、地域コミュニティが減少している。

一方、近年では物質的な豊かさよりも心の豊かさを各年代において重視する傾向がある。心の豊かさとは精神的なやすらぎであり、家庭・職場・地域とのつながりが重要な要素となっている。しかし、各年代において心の豊かさを重視しているものの、不必要なつながりは排除したいという社会風潮から、過度な個人主義に陥っているともいえる。そのため、心の豊かさを必要としている人たちがつながりを求めて積極的に行動することが難しい社会になってしまっており、コロナ禍によりそれらがより一層加速してしまった。

社会的なつながりを失った孤独な状態は家に引きこもりがちとなり、身体的、精神的健康

にも大きな影響を及ぼし、ひいては、社会保障費の増加や消費の減少につながる可能性があることは1.1.5でも述べた通りである。経済が成熟・停滞し、総人口が減少する現社会において、社会的健康について真摯に議論する段階にきていると考える。

2.3 それぞれのライフステージで社会的健康が特に脅かされている層

2.3.1 小学生以下の子供を持つ働きたい女性

社会的健康が侵されている人は個々人の抱えている背景により様々だが、我々は特に性別、年齢といった面でそういった可能性が高い、または高くなる層について注目した。

性別といった側面でまず注目したいのは、小学生以下の子供を持つ働きたい女性である。

現在、産前産後休暇や育児休暇の延長などの整備により、女性の労働参画が進み、M字カーブは緩やかになった一方、女性正社員比率は頭打ちになっている。これは、早期復帰や出産前と同じ強度の働き方を支援する制度の不足やキャリアに対する実質的なディスアドバンテージ、女性は家庭に入るものといった社会的な圧力が依然色濃く残っていることを意味しており、子供を持ちながら働く女性にとっては、大きなハードルが立ちはだかっている。

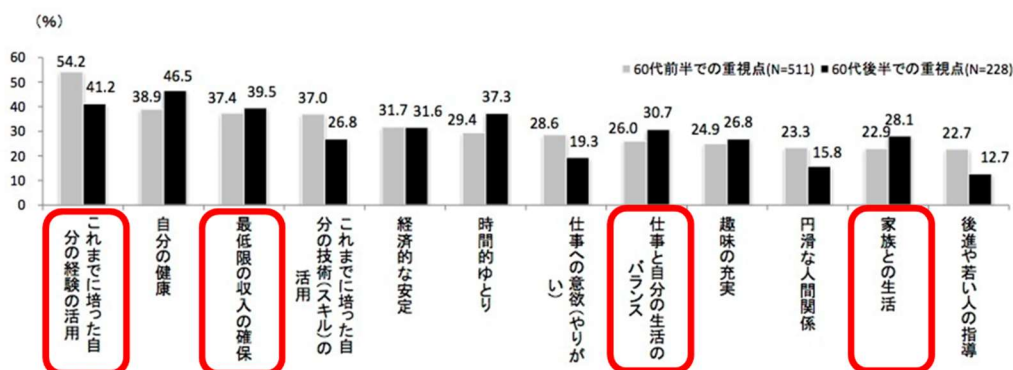
2.3.2 働きたい定年再雇用層（60代）

60代においては、再雇用による定年延長対応は整備され、65歳ないし70歳まで働くことは可能になりつつある。しかしながら、再雇用制度は労働者に対し一律的なキャリアパスを提示したにすぎず、以下の図2-3のように、仕事を選ぶ上で重視する項目は多種多様である。よって、再雇用制度といった単線的なキャリアパスでは、労働者は経験・ポテンシャルを発揮できず、労働者個人の仕事に対する要望事項と企業が期待する成果、能力発揮の間においてミスマッチが発生している。

図2-3.60代の仕事を選ぶ際に重視すること

出所：日経 Gooday「60代前半と後半で違う。仕事選びの基準や働く動機」

60代の人仕事を選ぶときに重視すること



2.3.3 働くミドル層（50代男性）

この層は特に生活面において、社会的健康が侵されやすい状況にあると我々は考える。1.1.4 で述べた通り、日本人（とくに働く男性）は会社および家庭における社会とのつながりがほとんど全てであり、定年退職後にはつながりにおける柱の一つである会社とのつながりを失う。これにより、定年退職後はその人の社会的つながりを求めた活動が停滞し、家に引きこもりがちになり、社会的健康に起因した身体的・精神的な健康が侵される可能性が増している。人生 100 年時代となり平均寿命が延びる中で、心身ともに永く健康を維持する必要がある中で、これらは大きな問題であり、会社とのつながりを失う前に、言い換えれば会社に属している間に対応を行っていく必要があるものと我々は考える。

上記のような3つの層を中心に社会的健康の向上という一人一人の多様性に寄り添い、個々人が能力を発揮し、生き生きと過ごせるような社会を構築することこそが、停滞した経済を打破し、日本社会が更なる発展にむけた次のステージに進むための重要な要素であると我々は考えた。

第3章 活性化とあるべき姿

3.1 活性化の定義と指標

第2章で述べたように、社会的健康は身体的健康や精神的健康のように社会としてケアしてこなかった領域であり、個人の多様な価値観や生活様式の拡大や家庭・会社・地域とのつながりの希薄化から社会的健康に影響を及ぼす要素が大きくなってきている。また、社会的な不健康な状態は、個人の身体的健康、精神的健康にも大きな影響を及ぼし、社会全体においても労働力人口、社会保障費、消費に悪影響を及ぼす要素の一つであると結論づけた。

よって、停滞した社会を更なる発展へ向けた次のステージへ導く、いわば社会が活性化するための必要な要素は「社会的健康をエレメントとした労働力の向上と豊かな生活の実現」であると定義する。

上述したように、社会的健康が個人・社会において様々な影響を及ぼすことから、社会的健康を維持することは、個人において豊かな生活の実現に繋がる重要な一要素であり、個人の豊かな生活の実現は、社会にとっても上記で挙げた影響にプラスの効果をもたらすと考える。ここで豊かな生活とは、個々人が心身ともに健康で生き生きとやりたいことをやりたいように過ごせる生活、およびそれらが実現できる体制が整備された社会であると考えている。

社会が活性化するために必要な要素は他にも考えられるが、我々は、ただ経済活動が回復すればよいといった無機質な捉え方ではなく、一人一人の人が前向きな活動や自己実現をめざした結果として社会に好影響をもたらすものであることを願っている。

また、活性化を測定するための KPI として、労働力の向上においては、労働参画や一人当たり所得、世帯年収を指し、豊かな生活の実現においては、健康寿命の増進、社会保障費の改善、消費の拡大、幸福度や未来のイメージ、夢や希望に関する博報堂生活研究データでの改善指標を用いる。

3.2 活性化の先に我々がめざす社会の方向性とめざす上での課題

3.2.1 活性化の定義を満たすことにより達成される社会（あるべき姿）

活性化の定義を満たすことにより、自身の行いたい選択肢を自由に選択でき、年齢や性別などを理由に抑圧・制限されることなく、生涯に渡って、働き・遊び・生活できる社会の実現が期待できる。そういった社会になれば、個人の社会的健康も満たされ、労働力人口、社会保障費、消費の観点からもプラスの効果をもたらされる。

労働における選択肢とは、「働きたいけど働けない」といった事象が無いということであり、望む働き方を個々人が平等に選択できる機会がある社会であると考えている。また、豊かな生活における選択肢とは「つながりたいけどつながれない」といった事象が無いということであり、つながりを容易に持てる機会を提供できる社会であると考えている。

昨今世間で「豊かな人生」や「Well-Being」といったワードを新聞などの媒体で目にするケースが増えてきたように感じる。それらを踏み込んで解釈すると個人レベルで、どれだけ

の「選択しうる」選択肢を持ち合わせているか、それらを阻害する各要因等に囚われず、意思のままに自由に選べるかということではないだろうか。選択肢とは、個人が活躍できる舞台やライフステージの意味合いで捉えたい。

それらのステージで個人が力を注いだ結果の明暗はその先にあるにせよ、そのステージ自体は「個人の抱える状況」、「それまで歩んできた道のり」や「バックボーン」に左右されることなく、可能な限り個々人に平等に与えられる社会であってほしいと我々は望んでいる。

そういった、個人意思に基づいた自由なステージの選択は「人生の活力」を生み出すための礎となるのではないだろうか。また、「明」の結果をめざすために、安心してその選択肢を選ぶことができ、一人一人が日本社会のために、そのステージで存分に力を注ぐ社会になってほしいと考える。

そして、個人が選択肢を多様に持てることは、自己実現の追求にもつながり、一人一人のモチベーションや活力は個人の能力を高めることにつながる。それら個々人の活力は企業においては企業競争力の向上、社会全体においては労働力、消費の向上や身体的、精神的健康を維持することにより、社会保障費の抑制にもつながり、日本社会の国力回復に寄与するものだと考える。だからこそ、労働や生活などあらゆる側面において多く選択肢を持てることが、今後の日本社会においてあるべき姿だと我々は考える。

我々は、上述したように、社会的健康の維持、改善を通じて活性化の定義を満たすことが、個々人が生き生きと過ごせるような社会の構築につながると考える。そして、そういった社会こそが停滞した経済を打破し、日本が更なる発展にむけた「転換期」となる可能性を秘めていると期待している。

3.2.2 あるべき姿を達成する上での課題と解決の方向性

あるべき姿を達成する上での課題は、企業・自治体における制度整備と個人主義が加速する社会に対する意識の持ち様にあると考える。

そもそも、人はつながりを必要とする社会的動物であり、個人主義が加速する社会においても、それはDNAとして脈々と受け継がれてきたものである。個人主義の加速は、当人にとって「望まない」社会とのつながりを無くすことにはプラスに働いているが、当人が「望む」社会とのつながりを気軽に持つことも同時に難しくした。

あるべき姿を達成するためには、多様な価値観が混在する現在社会において、画一的な価値観形成をめざし行ってきた各種制度や社会的慣習、風潮を改め、多様な価値観に沿った受け皿を官民共に整備することが必要であると考え。日本人は過去からの慣習として、常識や周りを意識した基準としてマジョリティの一員であることを是とし、マジョリティに合わせた社会を形成し、共通の目線や価値観を形成することでコミュニケーションを行ってきた。それは、同時に人とは違う目線や価値観を持つマイノリティを尊重せずにマジョリティの目線、価値観に合わせようとしてきたことを意味しており、マイノリティが生きづら

い世の中になっていたといえる。

今後、多様な人間がそれぞれの力を発揮することで個人が活躍し、社会に貢献していくことをめざしていかなければならない中で、そのような前時代的な社会や文化のままでは、総人口が減少する日本の国力は低下してしまうだろう。だからこそ、マジョリティ、マイノリティに関わらず、個々の能力を阻害する要因を排除するような整備を行っていかなければならない。

社会的健康をとりあげた理由については前述の通りであるが、我々は、それぞれのライフステージの中で、社会的健康が特に脅かされている（社会的不健康）層として、小学生以下の子供を持つ働きたい女性と定年再雇用層（60代）に注目した。また今後、社会的不健康層になる可能性が高い（社会的不健康予備軍）層として、ミドル層（50代の働く男性）に関しても併せて注目した。なお、ここでいう社会的不健康とは、自身の望む形で社会との関係を確保できていない状態を指す。

例えば、ライフステージによって社会的不健康になっている層およびその予備軍において、労働の側面から考えると、小学生以下の子供を持つ女性と定年再雇用層（60代）であると想定する。

第一に、小学生以下の子供を持つ女性においては、第一子出産後における就労復帰については、改善傾向にあるものの、出産前と同様の働き方やキャリア形成においては、十分な対応ができておらず、正社員復帰や管理職という選択肢を選ぶ上で大きなハードルとなっている。こういったハードルのせいで正社員復帰や管理職を諦めざるを得ない人やキャリアを選ぶ代わりに出産を諦めているような人がいるとするならば、それらのハードルを除去することで、自分の働きたいような選択肢を選ぶことができる。

第二に、定年再雇用層（60代）においても同様に、定年延長や再雇用という制度は整備されつつあるものの、60代以降の労働者に対する対応は年齢に応じた一律対応であり、多様な働き方を望む労働者側と現行の再雇用制度に則った画一的な働き方を想定する企業側においてミスマッチが生じている。また広義では、役職定年制度についても同様の事象が発生しているといえる。更に企業の定年延長や再雇用期間を満了した後も働いている層に関しても、年齢制限などによる理由から自分のスキルを活かした働き方を実現できないでいる。これらの層に関しても、自身の培ったスキルを活かせる機会を提供する、また労働者がそういった機会を選択することが容易に行えるような制度を整備することを本提案の基本に据える。

生活の側面から考えると、日本の働く男性の社会的つながりは家庭・会社の主であることから、多くの男性は退職のタイミングにおいて、社会的健康が脅かされる可能性が高いといえる。平均寿命の伸長により、退職後の生活も更に長くなることは自明であることから、永く健康であることが人生の豊かさにおいて大きな要素を占めると考える。だからこそ、会社とのつながりがある期間に、退職後においてもつながりを継続できる体制を整備するこ

とが、退職後における個人の選択肢を拡大させることにつながると想定されることから、定年退職前の 50 代の期間にその準備をする必要があると考える。

あるべき姿の実現に向けての課題は、様々な年齢・性別・属性の層において散見されることが想定されるが、以下 3 点の要因から、上記で挙げた層に対し、課題となっているハードルを取り除けるような具体的な施策・提言を第 4 章、第 5 章において行いたい。

1. 日本において、女性・60 歳以降の層の就労率で課題を抱えており、それらは社会的健康の向上に向けた対応が不十分であることが要因であると想定される点
2. 上記 1. の結果、それらの層がライフステージ上、特に社会的健康が脅かされているまたはその予備軍と想定される点
3. 2 で挙げた層の課題解決が労働力の向上や社会保障費、消費の改善など社会的に正のインパクトが期待できる点

第4章 施策Ⅰ 社会的健康をエレメントとした労働力の向上

4.1 背景と設定目標

4.1.1 提言に至る背景・目的

この章では、3.1.1 で述べた「活性化の定義」の中でも社会的健康をエレメントとした「労働力の向上」に着眼し、施策を論じたい。日本の経済動向が 1.1.2 で述べた通り、伸び悩みを見せる中、あるべき姿である「自分が行いたい人生の選択肢が阻害されず（自分が自分らしく）生涯に渡って、働き・遊び・生活できる社会」をめざすための課題の一つが、以降に述べる理由から、「社会的健康をエレメントとした労働力の向上」にあると我々は捉えた。

ここで「労働力」というと様々な捉え方が可能であるが、本提言では特に「量の向上：労働参画を増やす（働いていない、もしくは十分に働いていない人が働くようになる）」という点、および、「質の向上：各人における労働付加価値の向上（各人が生き生きと自分の能力を発揮している）」という点の両方について注目したい。労働力という観点では、機械による省人化や自動化、DX などの技術革新についても関わってくるが、あくまでも人という観点のみを労働力の向上における検討対象とし、それらの向上を「社会的健康をエレメントとした労働力の向上」と捉える。

4.1.2 具体的ターゲットイング

労働参画を増やす選択肢において、日本人の非労働者（働く年齢にあるが働いていない層）と外国人労働者の活用に大別されると考えられる。

外国人労働者は拡大傾向にあるものの、コロナのような感染症問題や国際的な人材獲得競争、長期的な人材の確保に向けた法整備（労働上も生活上も）など外的要素および政策的要素が多い。よって、我々は日本人の非労働者を労働者に復帰させることを主軸として、特に「働きたくても（外部環境が要因で）働けていない」層の活性化を施策の主軸としたい。

一方、日本社会において、非正規雇用者の問題も同時に考える必要はあるが、本提言では、非労働者を如何に労働参画させるかを中心に論じる

働きたくても働けていない層は、各人様々な要因があると想定されるが、我々は、特に年齢や性別によって一定の阻害要因になっていると考える「女性」「定年再雇用層」をターゲットとした。

そして、女性、定年層において、「どういった要因により選択肢が阻害される」ケースがあるか、洗い出してみることにした。図 4-1、図 4-2 として整理するにあたり、「女性」は一般的に想定される「ライフステージ」ごとに、「定年再雇用層」は「離職要因」ごとにパターン化している。

図 4-1.女性におけるライフステージ別の就労に対する阻害要因

出所：塾生作成

結婚	☐ 出産前と同程度の年収での復帰が難しいため、 子どもを産めない
出産前	☐ 出産後に同程度のポジションでの復帰が難しいため、 子どもを産めない
育児 子育て	☐ 保育園に預けられずに復帰できない ☐ 家事や育児の負担から 非正規・短時間勤務 になっている ☐ 小1の壁により、 退職や非正規 の選択に。 仕事を続けたとしても育児との両立が困難。

図 4-2.定年再雇用層における離職要因別の就労に対する阻害要因

出所：塾生作成

55歳 ～ 59歳	早期 退職	☐ 再就業意欲はあるが、自らの 希望に適した職種・条件が見つからず 働けていない
60歳 ～ 69歳	定年 退職	☐ 待遇、仕事内容のミスマッチにより、 モチベーションが低下し、不満 を抱えている ☐ 働き方、仕事内容のミスマッチにより 働けていない
70歳	契約 満了	☐ 契約満了により離職。年齢がネックとなり 再就業できていない

次に、下記図 4-3、4-4 中の「事象」の通り、女性の①～⑪、定年層の①～⑨の中でも特にどのケースに重点的に対策を打つべきか、優先順位を付けてみた。先に述べた通り、これらの 20 のケースには「したいけど出来ない」ケース、並びに「したいけど、(天秤にかけた上で) 敢えてそうしてしない」ケースが併記されている。我々は特に優先順位高く対処すべきは前者「したいけど出来ない」ケース（女性②③⑥⑦⑧⑩⑪、定年層①②③⑥⑦⑧⑨）であるとフォーカスし、その上で、対処すべきケースの柱を、以下セグメントに切り分けている。

a) 女性

【セグメント①】女性の「働きたいけど働けない」（育児・子育て理由）

→女性⑥⑦⑧⑩

【セグメント④（副次的要素）】女性の「産みたいけど産めない」

→女性②③

b)定年層

【セグメント③】 定年層の「働きたいけど働けない」（理由：年齢・就業時間・賃金）

→定年層⑥⑦⑨

図 4-3.女性におけるライフステージ別の活性化阻害要因

出所：塾生作成

女性に関する「活性化出来ていない」と想定される事象		
ライフステージ	事象	
結婚	夫の就労環境に鑑み仕事を辞めて専業主婦になった女性がそのまま働いていない	①
出産前	出産前と同程度の年収(時短勤務にならざるを負えない 等)での復帰が難しいため、子どもを産めない	②
	出産後に同程度のポジションでの復帰(キャリアが遠のく)が難しいため、子どもを産めない	③
	夫婦共働きで今の収入もキャリアも含め今の生活を保ちたいので子どもを産まない	④
出産後～育児	出産を機に仕事を辞めて専業主婦になった女性がそのまま働いていない(きつかけがなく、焼っている)	⑤
	待機児童の関連で保育園に預けられずに復帰できない	⑥
	フルタイムで働きたいが、家事や育児の負担から短時間(もしくはパート)勤務になっている	⑦
子育て～ (小学校入学以降)	結婚出産後も仕事を続けていた女性が小1の壁を解決できず、退職やより勤務時間が制約される	⑧
	子育てがひと段落したが、働き甲斐のある仕事が見つからない(やりたい仕事が見つからずなんとなく働いていない)	⑨
	退職以降ブランクがあり職場復帰するのが不安で出来ない	⑩
親の介護等	介護理由で離職し働いていない、もしくはフルタイムで働けない	⑪

図 4-4.定年層における離職要素別の活性化阻害要因

出所：塾生作成

定年層に関する「活性化出来ていない」と想定される事象		
離職要因	事象	
<共通>		
身体・精神的 健康面	病気・怪我又はメンタルヘルス面が原因となり離職。完治していない。または再雇用先が見つからず働いていない	①
	フルタイムで働けない事により、再就業先が見つからない	②
介護・育児等	親類の介護・育児のために離職。労働時間を確保できず、働けていない。もしくはフルタイムで働けない	③
年金受給	就業意欲はあるが、年金受給が始まり、一定の生活ができるため働いていない	④
<55歳～64歳>		
早期退職	希望退職制度・退職勧告(リストラ)による離職。再就業意欲があり、資格取得等を目指し現状働いていない	⑤
	上記と同様。再就業意欲はあるが、自らの希望に適した職種・条件が見つからず、働けていない	⑥
<65歳～74歳>		
定年退職	自らの希望に適した職種・条件が見つからず、働けていない(収入面、年齢制限、やりがい等)	⑦
	体力面・健康面の不安からフルタイムで働く自身が無く、働けていない	⑧
<75歳～>		
契約期間満了	再雇用などで定年後も就労してきたが、契約満了(延長できず)により離職。年齢がネックとなり再就業できていない	⑨

4.1.3 目標設定

上記 4.1.2 で述べた具体的なターゲットへの対策が、あるべき姿（自分が行いたい人生の選択肢が阻害されず（自分が自分らしく）生涯に渡って、働き・遊び・生活できる社会）に対してどういった効果を発揮するか、という点について、最終的には下記 4 点の KPI で測定することとしたい。また、あるべき姿への各効果についても併せて記載する通り考える。

【KPI とする 4 点の指標とあるべき姿への各効果】

①小学生以下を持つ女性の正社員としての労働参画、女性管理職比率

あるべき姿への効果：自分が行いたい人生の選択肢として、働きたいのに全く働けていないケースや、フルタイムで働きたいのに時間の制約があり、短時間勤務となっているケースが解消され、安心して、選択肢の一つとしての「働く」ことを選べるようになる。また、働けないことによるキャリアの断絶の問題も解消され、キャリアアップを志向する女性の選択肢を広げることができる。それらの選択肢の広がりにより、「やりがい」「社会接点」「成長」「社会貢献」等の働く意義を獲得し、各々の社会的健康の礎とすることができる。

②子供を持つ女性の一人当たり所得および世帯年収

あるべき姿への効果：①③に述べる、労働参加、子どもの出産等の人生の選択肢をサポートする各生活サービスの活用等が可能となることにより、選択肢を広げる一助となるだけでなく、将来への貯蓄が充実することにより、安心して各選択を選ぶ後押しとなりうる。また、第 5 章で述べる「豊かな生活の実現」に向けた消費行動の原資となる。

③（副次的な効果として）出生率

あるべき姿への効果：自分が行いたい人生の選択肢として、子どもを産みたいのに産めないケースが解消され、子どもを産みたい女性が各障壁に悩まされず、子どもを持てるようになる。また、そうすることにより、将来的な労働力を確保し、日本経済における生産の向上を持続可能なものにする一助となる。

④定年再雇用層の労働参画

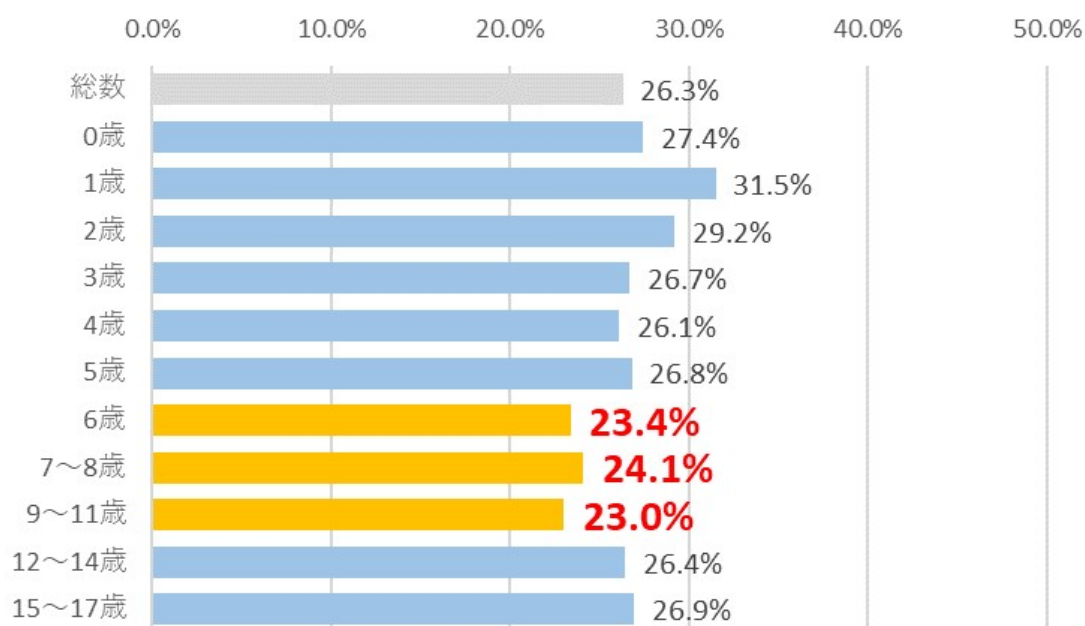
あるべき姿への効果：定年再雇用層が希望する就労内容、柔軟な働き方と雇用側とのミスマッチが解消され、潜在的労働力である非労働者が実際に労働に参画する事により、国内における全体的な労働力人口の向上の一助となる。

なお、上記①～④を KPI とした背景の社会課題は以下のように認識している。

背景Ⅰ：「小 1 の壁」ならびに「小 4 の壁」による離職や短時間労働

保育園が 7 時～19 時まで預けられるのに対し、学童保育は 17 時頃～18 時頃までである。また夏休みに弁当を持参させる等の負担も増える。学童保育は小 3 までであり、小 4 に上がる際の放課後の不安も大きい。保育所通園時までは就労していても小学校入学を機に離職してしまう傾向がみられる。

図 4-5.末子年齢別の母が正規職員の割合
出所：厚生労働省「国民生活基礎調査（平成 30 年版）」



背景Ⅱ：働き続けたいと思っても、定年による制約により退職を余儀なくされている。
希望所得に見合う、生きがいにつながる労働参画を希望するが、希望に見合う求人がない。

図 4-6.就労を希望する定年層が非労働者となっている理由
出所：fabcross for エンジニア「シニアの労働観・労働実態」（2017 年）

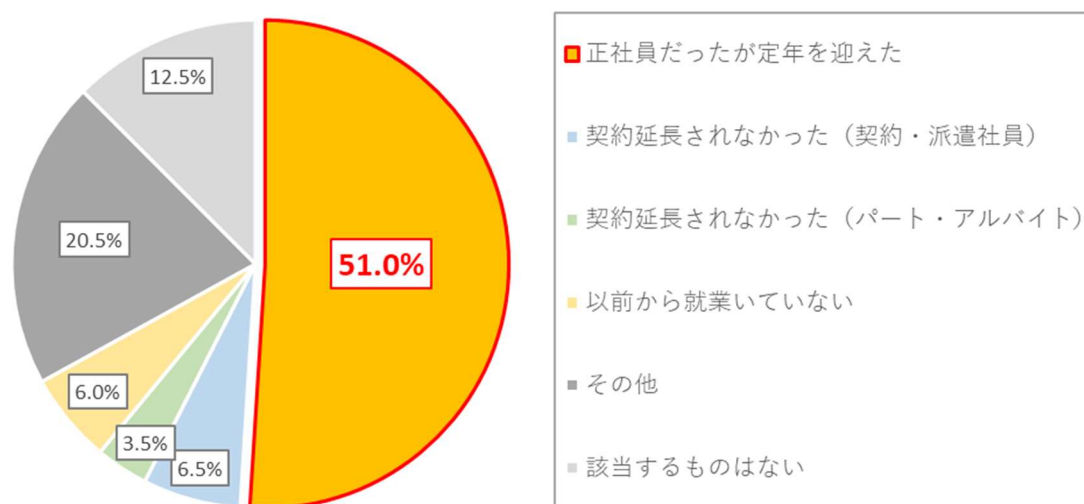
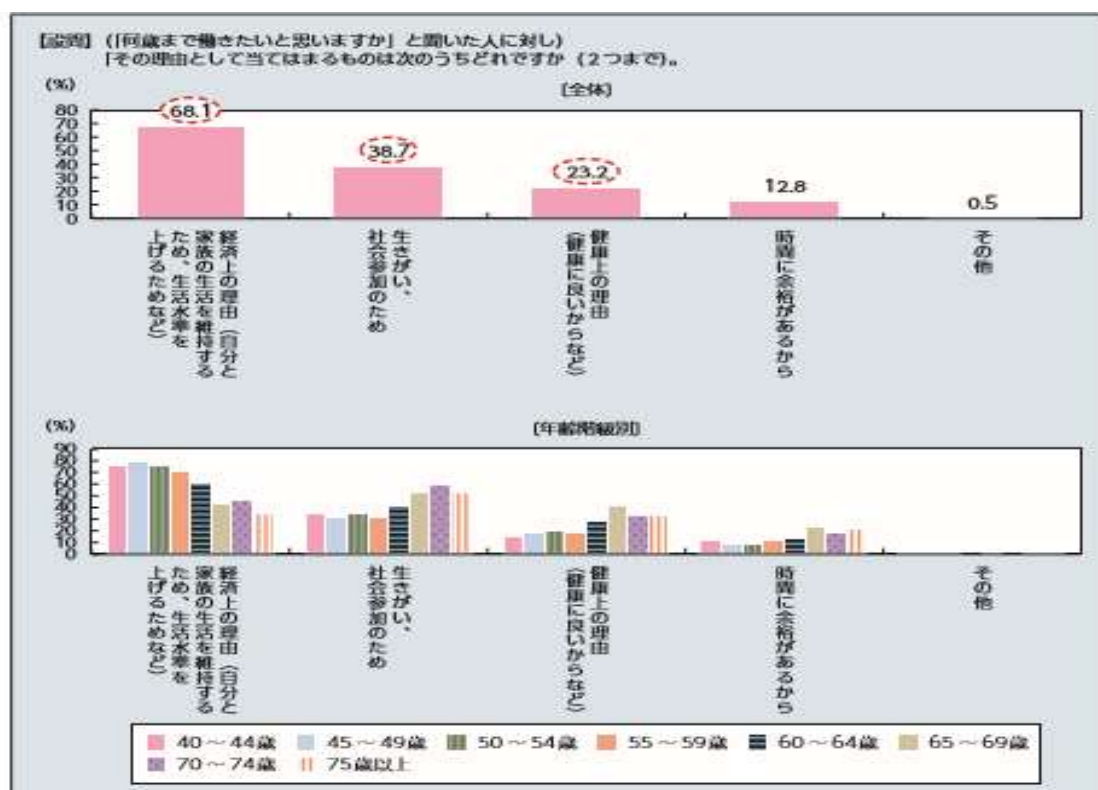


図 4-7.働きたい理由

出所：厚生労働省「高齢社会に関する意識調査（2016 年）」

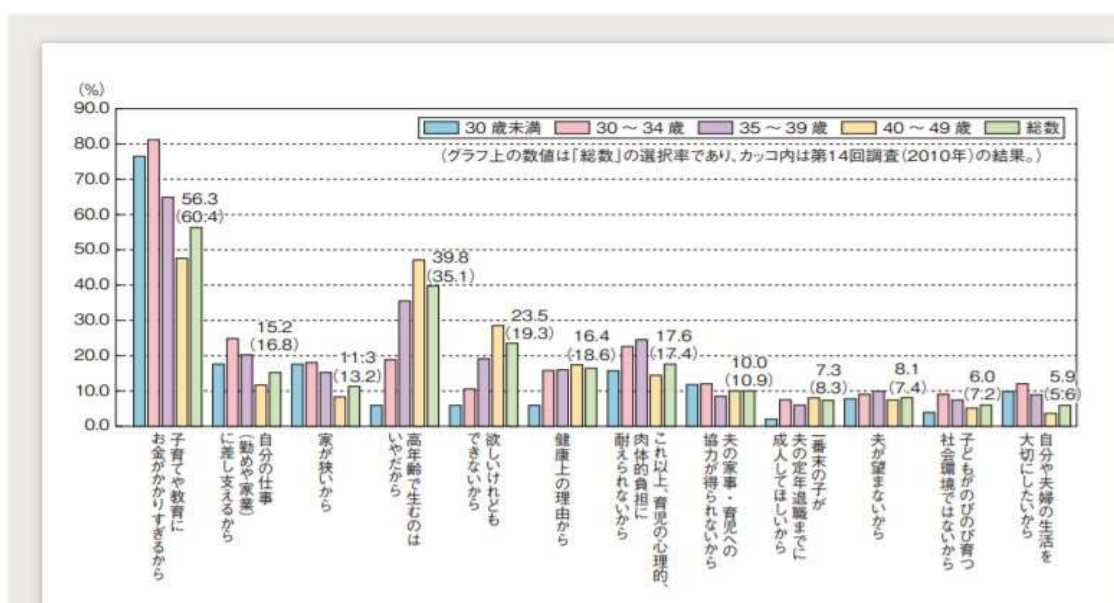


背景Ⅲ：出生後の所得と育児負担の軽減は、産みたい夫婦が産む選択をとる上でのキーになると推察される。

図 4-8.理想の子供数を持たない理由

出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）2015 年」

第1-1-22図 妻の年齢別にみた、理想の子供数を持たない理由



背景Ⅳ：定年層を労働力として受け入れる企業側にも、定年層の労働力としてのパフォーマンスを不安視する傾向があり、66歳以上の雇用制度に対する確実な雇用制度の確立に至っていない。

図 4-9. シニア人材に対する企業の課題認識

出所：パーソル総合研究所「企業のシニア人材マネジメントに関する実態調査（2020）」

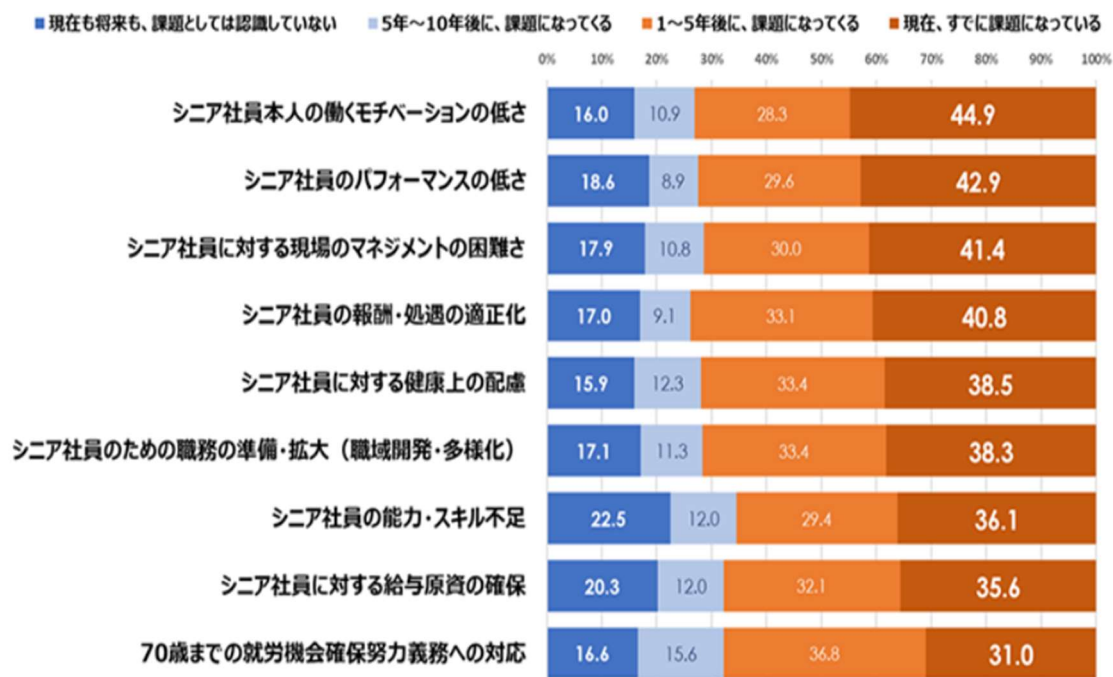
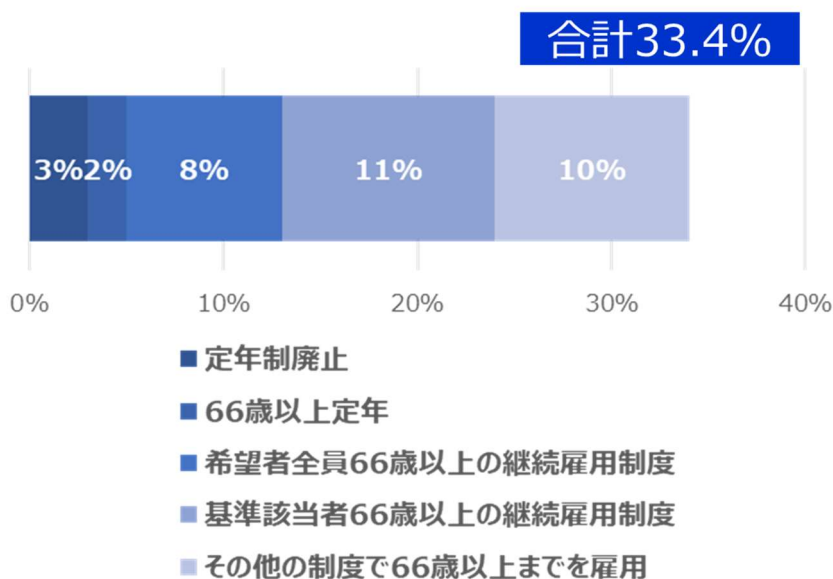


図 4-10. 66歳以上の雇用制度導入企業とその内容

出所：厚生労働省「高齢者の雇用状況」（令和2年）を基に塾生作成

定年再雇用制度の実態



4.2 施策内容

4.2.1 施策内容

施策について3点紹介したい。各施策の名称と4.1.2で述べたどのターゲット層を対象としたものかは以下の通りである。

図 4-11.本章施策の全体イメージ

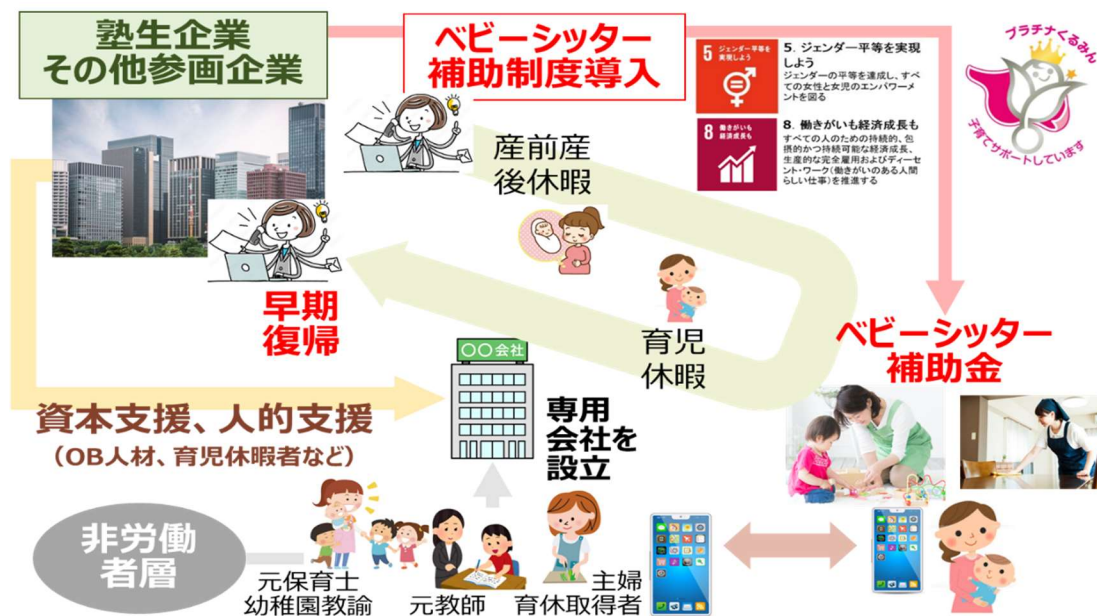
出所：塾生作成



1. ベビーシッター・プラットフォーム（女性による女性のための循環社会の形成）

図 4-12.ベビーシッター・プラットフォーム施策イメージ

出所：塾生作成

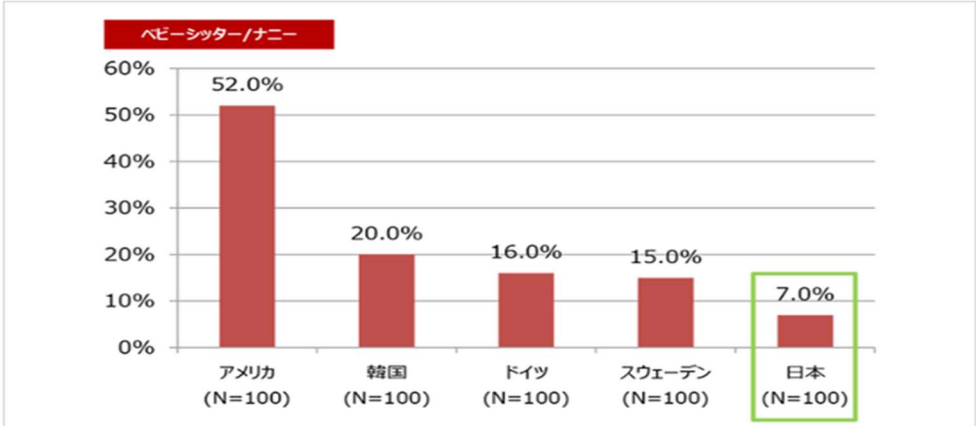


1.1.3 で述べたように、第一子出産のタイミングでの離職率の多さに着目した。離職率は近年低減しているものの、パートタイマーや時短勤務での復帰が多くを占め、フルタイムでの早期復帰を望む女性にとっては、制度が整っていないと推察した。ベビーシッターに着目した理由としては、諸外国と比較しても日本のベビーシッターの利用率は低く、ベビーシッ

ターの利用を企業側で促進する仕組みを作ること、フルタイムでの早期復帰が可能となる土壌が作れるのではないかと考えたためである。

図 4-13.日本におけるベビーシッターサービスの利用率と他国比較
出所：リンナイ㈱調査「ワーキングママの育児事情に関する意識調査」（2019 年）

Q9. あなたは子育てにあたって、以下のそれぞれのサービスを定期的に利用していますか。（単一回答 N=500）



制度設計としては、企業および自治体の出資、提携による運営会社を設立し、参画企業においては共通のシッター補助制度の導入を義務化（ex.〇〇〇円の補助/回）する。別途、企業拠点の一部をシッター共用施設として登録（市内に複数箇所）し、利用者は専用サイトから申請し、利用方法に応じて、人材を選択し、サービスを受けるという仕組みとする。

具体的な運営方法は以下の通りである。

運営方法	サマリー	・ 当日利用可能 ・ 企業および内閣府の補助制度を活用し安価に提供 ・ 企業のシステムと連動、費用も給与天引き、補助制度も企業総務にて代行（利用者の手間ゼロ） ・ カメラでオンタイム対応。子供の確認・指示もその場で可能
	利用方法	① 専用アプリよりアクセスし、ログイン。利用日・利用時間・利用メニュー・サービス提供者の指名を行う ② 利用日は当日も対応可能 （企業負担による待機者を事前に確保） ③ 利用時間も 1 時間単位から選択可能 ④ 利用メニューは自宅・サービス提供者自宅・共用施設 <保育園からのピックアップ付き> 自宅：〇〇〇円／時間 サービス提供者自宅：〇〇〇円／時間 共用施設：〇〇〇円／時間

		保育園からのピックアップ：〇〇〇円／回 指名者属性加算：＋〇〇〇円／時間 <指名者のスキルや評価と連動> <早割なども検討> ⑤ 単位料金は提供者やメニューにより異なるが、民間事業者よりも安く提供（内閣府のシッター補助券も活用） ⑥ 提供者の指名はスキルや職務歴、利用者評価を★★★印で表示 ⑦ サービス利用後の料金はシッター補助券も運営会社が代理で申請し、差引き後の料金を給与天引き（利用者の手間ゼロ） ⑧ サービス利用は残業申請とも連動、リアルタイムでの利用可 ⑨ どのメニューでもカメラがオンタイムに対応（会社のパソコン・携帯から、ZOOM などを活用し、リアルタイムで子供の状況を確認、指示も出せる）
	利用例	<30 代チームリーダー女性> 育児休暇すぐに職場復帰したが、ブランク有かつ同部署は繁忙期（本制度は育児休暇時にお試し＜無料＞で数回使用し、利用イメージは良い） 夫も毎日帰りが遅く、保育所にはいつもギリギリに私が迎えに行く日々。午後にシステムトラブルの対応が発生し、急遽残業しなければ…。保育所の延長保育は対応できないし、実家にも頼れないどうしよう…。
	人材調達	サービス提供者としては、以下の属性の＜女性＞を中心に想定 ・元保育士、元幼稚園教諭、元教師…出産後などで離職した層の復職 ・元介護士、元看護師…出産後などで離職した層の復職 ・専業主婦（育児経験者）…隙間時間でのフレキシブルな働き方の実現 ・企業 OB・OG、育児休職中者…事前に研修を受講させ、退職後もつながりをキープ（アルムナイ・ネットワーク） ◆ スキル、評価と給与を連動させることで、モチベーションアップ、指名の増加などの好循環を期待 ◆ 企業からの補助により、民間運営会社よりも待遇が良く、信頼度も高い

2. 近隣学校区域学童運営+本格習い事サービス（共働き世帯への新たな教育サービスへ）

図 4-14.近隣学校区域学童運営・本格習い事サービスイメージ

出所：塾生作成



1.1.3 で述べたように、第一子出産と並んで離職率が高いのが、第一子が小学校就学のタイミングであることに着目した。就学により保育園から学童に切り替わり、保育時間の短縮から時短勤務、パートタイマー勤務を余儀なくされる問題が散見される。また、学童は見守りをベースとしたものであることより、子供に望むような習い事をさせられないといった弊害も発生している。このような理由により、時短勤務やパートタイマーを選択し、望む働き方を諦めている女性も少なくないと想定されることから、それらの課題を解決する仕組みを検討した。

制度設計としては、近隣の複数校で学童保育を1ユニットとし（ユニットを束ねる民間運営会社設立）、学校施設を利用しながら、見守るだけでなく、勉強・スポーツ・社会体験支援メニューを学童運営側で用意する。また、習い事においても提携企業に送迎も含め支援し、親不在での習い事を実現できるものとし、学童保育時間以降については、登録人材によるお迎えかつ登録人材宅での見守りサービスにてフルタイム勤務者の突発的な残業にも対応できる仕組みとする。

具体的な運営方法は以下の通りである。

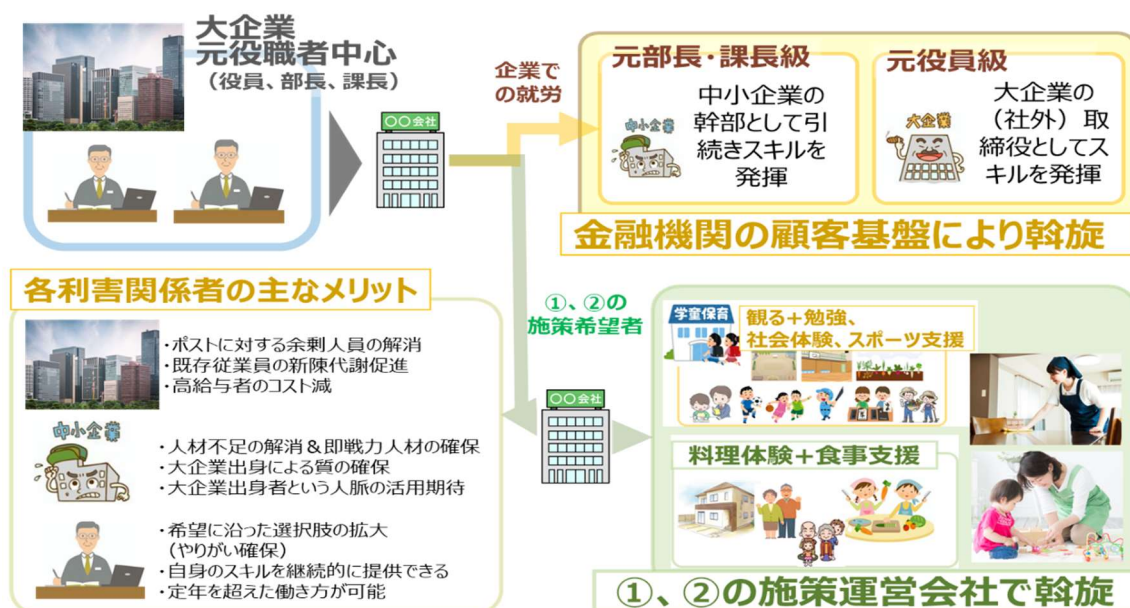
運営方法	サマリー	- 学童保育時間以降の申請は当日まで対応可能 - 学童保育時間以降は提携者の自宅までの送迎および食事提供による見守りサービス - 学童利用メニューは学童保育（見守りのみ）、学童習い事、外部習い事の3メニューで料金を変動 - 共働き世帯がこのサービスを利用する場合は、自治体より〇〇〇円／回の補助を提供 - 補助無しであれば、全世帯の小学生が利用可（学童/外部習い事まで）
	利用方法	① 専用アプリよりアクセスし、ログイン。 利用日・利用メニュー・学童保育時間以降を選択 ② 学童保育時間以降の申請は当日まで対応可能 ③ 利用メニューは学童保育（見守りのみ）、学童習い事、外部習い事 学童保育（見守りのみ）：5,000 円／月 学童習い事：+〇〇〇円／回 or 月 （習い事内容により料金は異なる） 外部習い事：+〇〇〇円／月（外部習い事の実費） （外部習い事については学童保育からの送迎付き） 学童保育時間以降の対応：+〇〇〇円／回 （時間外延長は登録人材が学童保育へお迎え付き） 学童習い事は時間割を決め、その中から都度選択する ④ 学童保育時間以降では、登録人材がその人材の自宅まで連れていき、食事提供をしながら、お迎えを待つ間見守り実施 ⑤ 共働き世帯がこのサービスを利用する場合は、自治体より〇〇〇円／回の補助を提供 ⑥ 補助無しであれば、全世帯の小学生が利用可（学童/外部習い事まで）
	利用例	<30 代銀行員女性> 早期職場復帰したが、小学校就学のタイミング。正社員継続であれば、時短勤務が解除される予定。夫も同じ会社であり毎日帰りは私より遅い。 時短勤務が解除されれば、学童保育の時間には間に合わず、親も近くにいないから頼れない。

	子どもに習い事もさせたいし、正社員を諦めてパート社員になるしかないのかな…。
人材調達	サービス提供者としては、以下の属性を中心に想定 ・施策①の人材 ・早期退職者、定年退職者などのうち働きたい 60 歳以降の層 ・教育学部学生やボランティアサークルの人材 ◆ 学生や定年退職者も活用することで比較的安価で調達可能 ◆ 学童内の習い事サービスはそこまで高度なものは求めない半面、提供者の趣味の範疇でサービス提供は可能

3. 役職定年以降における人材の活用(ミスマッチ解消と働きがいの獲得)

図 4-15.役職定年以降における人材の活用サービスイメージ

出所：塾生作成



1.1.4 で述べたように、定年延長により 65 歳までの雇用は安定的になったものの、働き方の自由度においては、再雇用などの一律対応が中心であり、個人が満足させられるような働き方が用意されているとは言い難い。一方、中小企業は慢性的な人材不足に陥っており、事業の維持には新卒採用よりもむしろ即戦力人材の採用を望んでいる。また、親の介護などを要因とした U ターン転職についても企業側でのケアはほとんどなく、個人による転職活動を余儀なくされている。我々は、そういった人材のミスマッチに着目し、労働者の再配置を行うことで、労働者側が持てる選択肢を増やし、望む働き方を見つけるチャンスが増加するのではないかと考えた。

制度設計としては、大企業出資による人材紹介会社を設立し、大企業の元役職者と面談を行う。企業はその人材に対し、社内での残留か、中小企業への出向、転籍を選択させる。一方、需要サイドである中小企業はどういった人材が欲しいのかをカルテフォーマットに記載し登録する。その後、それぞれでニーズをつなぎ出向、転籍希望の人材と中小企業を面談させ、採用の可否を検討するといった仕組みである。

具体的な運営方法は以下の通りである。

	サマリー	- 大企業は役職定年者などと面談実施後、中小企業への出向・転籍を希望するものは、登録を促す - 閲覧、検索、オファー、面談調整はアプリで完結可能 - なお、中小企業が提示した報酬<大企業に残留した場合の報酬となる場合は、大企業側が○年間差額補填を行う（または、差額を自治体の雇用補助金として中小企業へ交付することで実質、差額補填とする） - 最低1年間は出向期間として設け、ニーズが合わなかった場合は双方どちらかの申し出により契約解除可能。 - 施策①②を希望の場合は、それぞれの施策運営会社に登録させる（給与補填等は無し）
運営方法	利用方法	① 大企業は役職定年者や介護などによる U ターン転職希望者と面談実施後、中小企業への出向、転籍を希望するものは、登録するように促す ② 登録に際し、人事情報を元にスキルカルテ（職歴書）を作成 ③ 中小企業は必要なスキル、報酬条件などを記載し、募集リストに登録 ④ マッチングは登録者からのオファーや中小企業からの逆オファー、AI 診断によるオススメオファーなどが実施され、双方閲覧、検索可能 ⑤ オファーが成立すれば、実際に面談日時を設定（閲覧、検索、オファー、面談調整はアプリで完結可能） ⑥ 面談後、気に入れば採用。 マッチング成立時に以下金額を支払う - 供給企業（大企業）：その人材の元年収1年分 - 需要企業（中小企業）：その人材の元月収1ヶ月分 （大企業）：その人材の元年収1年分（元役員の場合）

		⑦ なお、中小企業が提示した報酬＜大企業に残留した場合の報酬となる場合は、大企業側が〇年間差額補填を行う（または、差額を自治体の雇用補助金として中小企業へ交付することで実質、差額補填とする） ⑧ 最低１年間は出向期間として設け、ニーズが合わなかった場合は双方どちらかの申し出により契約解除可能。 ⑨ 施策１、２を希望の場合は、それぞれの施策運営会社に登録させる（給与補填等は無し） ⑩ 大企業は供給人材の質、中小企業はマッチング後の在籍年数や在籍人材の満足度から相互評価され、アプリ内でその企業の評価として開示
	利用例	<50 代元経営企画部長> 経営企画部で15年所属。部長まで昇格したが役職定年により再配置。次は、畑違いの総務部で書類の申請チェック業務を命じられ、年取も半減。まだまだ、一線で働けるし、今まで経営に関する企画業務をやっていたから、そのスキルをもっと生かしたいのに…。 でも、この年で思い切って転職なんて、ニーズ無いだろうし、勇気も出ないなあ…。モチベーションは湧かないけど、定年までやりがいの無いこの仕事を淡々とこなせばよいか。給料は減るといってもなくなるわけではないし…。
	人材調達	<塾生企業を中心とする大企業> ・役職定年者（部長・課長級）…中小企業の幹部候補として ・役職定年者（元役員）…上場企業の社外取締役として ・元専門職人材…中小企業の技術・開発部門人材として ・介護などを理由にUターン転職希望者…中小企業の即戦力人材として ◆ やりがいや更なるスキルアップを求める人材は、年齢に縛られない働き方が可能、家庭のステージによる転職も現会社が支援 ◆ 中小企業も大企業で職歴もはっきりしている人材を確保できるので、採用後のミスマッチも少なく、信頼性が高い

4.2.2 施策運営上の課題と解決策およびそれぞれ（企業・自治体）の役割

施策 ①	課題	●利用者 ベビーシッター利用への抵抗感、費用面、申請の手間、当日利用が可能かどうか ●企業 ベビーシッター補助制度の導入 ●供給側 人材の確保
	解決策	●利用者 ➢ 出身企業が運営しているという安心感 ➢ 育休時に無料で利用可能として実際のサービス内容を確認させる ➢ ZOOMなどのオンカメラにより常に会社から状況が確認可能かつシッターに指示を出すことも可能に ➢ 企業のベビーシッター補助制度により安価を実現（別途、内閣府のベビーシッター補助券制度も活用） ➢ 申請は社内パソコンから可能とし、総務部等での代行、支払いも給与天引き対応のシステムを構築 ➢ あらかじめ企業団体側で突発需要を予測し、企業負担で人材を確保することで、当日の突発的な残業対応を可能に ●企業 ➢ 大企業でなければ導入は難しいと判断し、大企業からの導入を検討（既に塾生企業においても複数社で補助導入済） ●供給側 ➢ ベビーシッター業界は小規模事業者が中心であり、大企業がバックに付いている安心感によるプレゼンス発揮 ➢ 企業負担により、他社より時給面で良い条件提示が可能 ➢ 企業退職したOB・OG、育休中の社員なども副業として調達することも可能であり、現在のシッター以外からも供給可能
施策 ②	課題	●利用者 費用の負担、学童時間以降の対応 ●自治体・社会 学童運営の民間委託、学校施設の開放、人材の確保、別途補助金負担

	解決策	●利用者 ➢ 費用負担はメニューにより可変させることで需要に応じた価格設定が可能 ➢ 既存の民間学童と比べても、安価での人材調達が可能であり価格面での差別化は可能 ➢ 自治体の補助金も活用することでさらに負担感が少なく利用できる仕組みを構築する ➢ 習い事の送迎も実施できることから、空き時間の有効活用も可能であり、共働き世帯以外からの利用も考えられる ●自治体・社会 ➢ 人材は定年退職後の地域住民や大学の教育学部生、サークルなどから安価にて供給可能 ➢ 外部の習い事は利用者負担であるため、実質送迎費用程度 ➢ 学校施設の開放は従来の学童では可能としている地域もあることから、民間委託時に自治体側の許可で実現可能 ➢ 補助金負担は増加するが、教育水準が高い地区として共働き世帯の流入が期待でき、税収増より抛出可能
施策③	課題	●大企業 一定期間における出向、転籍時の給与差額補填 紹介する中小企業の接点をどのように増やすか ●中小企業 雇用時の人件費増。想定したスキルの人材が確保できるか。
	解決策	●大企業 ➢ 一定期間の給与補填は行うが、中小企業が支払う給与と再雇用時の給与の差額ベースであり、支払う給与全体の負担感は減少 ➢ 中小企業との接点においては、運営団体に金融機関のネットワークを活用すれば、マッチング可能 ●中小企業 ➢ 塾生企業を中心とした団体であり、大企業という安心感は提供可能 ➢ スキルに関しては共通プラットフォームのカルテを採用し、出身企業に記載してもらうことで、詳細を把握可能 ➢ 高齢者採用の助成金なども活用できれば、負担感はさらに軽減可能

施策①に関しては、利用者の心理的ハードル（利用自体への抵抗感や手間感）および費用負担が運営上の一番の課題であると考え。そのため、企業および自治体からの補助による金銭面でのサポートや利便性向上のため、事前に無料でお試しが可能な期間を設けることや当日申請が可能な仕組み、申請についての手間を一部企業が負担できるような解決策が提示できれば、スムーズに運営できるものと考え。

施策②に関しては、自治体からの権限移譲と複数の小学校間の連携が課題であると考え。そのため、自治体はまず、働きたい女性の弊害となっている小学校就学時の対応について真摯に検討を進めるべきであり、必要に応じて近隣学校の学童を個別の小学校の学区を越えた連携ができる仕組みを構築するべきと考え。

施策③に関しては、大企業が出向者の給与の一部を負担することが一番の課題であると考え。多くの企業がそれを受け入れることに難色を示すことが予想されるが、給与負担無しでは、中小企業は出向者の賃金を払うことは困難であり、出向者も再雇用と比べて給与が大幅に下がることを前提に出向、転籍することは選択しないだろう。一方、再雇用時は、大企業側と所属する従業員側でミスマッチが起きている状況にも関わらず、大企業は満額給与負担を行っている。そうした状況をお互いにとってデメリットであると認識しているのであれば、給与の一部を負担してでも、中小企業で自分のやりたい業務、得意とする業務を引き続き従業員が行えるようにすれば、三者間にとってメリットが享受できると考える。もし、それでも企業が踏み出せないという場合であれば、国・自治体がそれを推奨する仕組み（補助金）などを新たに導入することも本施策をスムーズに運営する選択肢の一つと考える。

4.3 期待される効果

それぞれの施策に関し、期待されるステークホルダーの効果は以下のように想定する。

施策①	●利用者 早期復帰の選択肢が拡大し、キャリアの断絶を阻止 ●企業 優秀な社員の退職阻止や採用効果、SDGs 対応による IR 効果 ●自治体・社会 税収増、出生率増による高齢化阻止、人口流入
施策②	●利用者 早期復帰の選択肢が拡大し、キャリアの断絶を阻止 ●自治体・社会 税収増、子供の教育水準のアップ、人口流入、60 歳以降の就労増 ●外部連携企業 地域学童単位での入会数増加による収入増

施策③

●役職定年者

スキルを活かした働き方や年齢などに囚われない働き方の選択肢拡大

●大企業

高コスト社員の削減、若手社員抜擢による社内人材の新陳代謝

●中小企業

人材不足の解消と即戦力人材の確保による企業成長

●自治体

中小企業の事業維持（倒産の防止）による法人住民税維持、
60歳以降の所得向上による税収増

施策①に関しては、フルタイム勤務時に課題となる、突発的な残業に対し、ケアできるものとする。それにより、早期復帰によるキャリア形成を望む場合の遅れを最小限にすることが可能である。企業にとっては、まず能力の高い社員の退職阻止につながり、育成時における投資回収可能性が高まるという点や、特に上場企業に求められるコーポレートガバナンス・コードにもあるように、女性活躍という点で他社との差別化を図ることが期待でき、投資家や優秀な女子学生の採用にも有利に働くことも考えられる。自治体・社会にとっては女性の年収増に伴う税収の増加や、安心して子供を持つことができることによる出生率の向上などが期待できる。

施策②に関しては、子供の小学校就学時における離職を防止することで、女性にとっては施策①と同様の効果が期待できる。また、共働き世帯は平日の習い事が困難である点は施策②において解消され、子供の教育水準にも寄与できるものと想定できる。自治体・社会においては、施策①と同様に女性の年収増による税収増加や共働きにおいても教育環境が整っている地域として人口流入や地域の60歳以降の就労増などが期待できる。習い事を実施している外部連携企業にとっても複数の小学校区の小学生をまとめてターゲットにできるため、同業他社との差別化が可能となり、入会者増による売上増加に寄与することが考えられる。

施策③は役職定年者などに対し、複数のキャリアを提示できることで、労働者側の働き方に新たな受け皿を与えることができる。企業にとっても、送り出す側の企業は高コスト人材のコスト削減と若手登用の機会増につながり、受け入れる側の企業は人材不足の解消および即戦力社員の確保が可能となる。地域の中小企業の人材不足を原因とする事業継続（倒産の防止）に寄与できることから、自治体においても税収の増加が期待でき、定年以降も中小企業で働く場合は60歳以降の所得向上による税収増も期待できる。

よって、施策①～③を併せて実施することで幅広い層、様々なステークホルダーにとって新たなメリットが提供され、あるべき姿として掲げた「自身の行いたい選択肢を自由に選択でき、年齢や性別などを理由に抑圧・制限されることなく、生涯に渡って、働き・遊び・生活できる社会」の実現に一步近づくものだと考える。

第5章 施策Ⅱ 社会的健康をエレメントとした豊かな生活の実現

5.1 背景と設定目標

5.1.1 提言に至る背景・目的

この章では、3.1.1 で述べた「活性化の定義」の中でも「社会的健康をエレメントとした豊かな生活の実現」に着眼し、施策を論じたい。我々は、以下に述べる理由から、社会的健康をつくる要素である「人とのつながり」が生活においても益々重要になっていると捉え、人とのつながりを形成・回復することを通じて将来的な経済損失を抑制する施策を論じていく。

多くの人が地域社会とのつながりを持ちたいと思っているものの、日本の男性は家庭と職場につながりが偏重している傾向がある。さらにそれらのつながりも、1980 年以降の熟年離婚の増加や、職場においては日本型長期雇用システムの転換、リモートワークの加速等によって従来の人間関係を生み出す場やコミュニティとしての機能を失いつつあり、孤独感を感じる人が増えている。孤独・孤立が広がると、精神的にも不健康になり、医療費や介護費が増え、消費も減るといった負の連鎖が生じ、経済成長を抑制するリスクが高まる。1.1.5 でも述べたように、英国では、孤独を社会問題として取り上げ、孤独が生産性や医療などに影響して年間 5 兆円近くの経済損失が発生すると試算し、孤独を社会問題として取り上げ、2018 年に世界で初めて「孤独担当大臣」を任命している。日本でも 2021 年 2 月、社会的な孤独・孤立を防いで人と人とのつながりを守る活動を推進したいと、英国に次いで世界で 2 番目となる「孤独・孤立対策担当室」を新設している。

関西に目を向けると、特に大阪は離婚率が全国 5 位であり、将来的に社会とのつながりを失う人が更に増える可能性が高い。また、健康寿命も他県と比較して短く、つながりを失った結果さらに不健康となり、医療費や介護費が上がるなど負の連鎖を生むリスクも大きい。我々は、大阪を起点にして社会とのつながりが失われることを未然に防いで負の連鎖を断ち切り、経済的ダメージを抑えると共に、働いている時間以外でも楽しく遊び、生活できる状態をつくっていくことを提言したい。

5.1.2 具体的ターゲットイング

社会とのつながりの分断を未然に防ぎ、豊かな生活を実現するにおいて、我々は 50 代の働く男性に着目した。50 代の働く男性には、社会的健康の重要な要素である「つながり」を失う定年退職やこどもの自立などのイベントが多く待ち受ける。これまでの人生で大事に培ってきたつながりが徐々に失われていき、近い将来に社会的に不健康に陥る可能性がある。そんな 50 代男性は、社会的に不健康予備軍と言えよう。

図 5-1.50 代男性の現状イメージ

出所：塾生作成

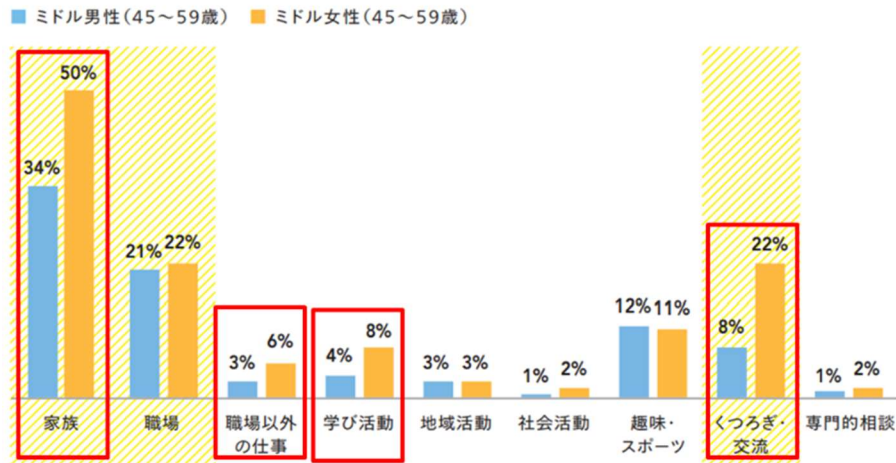
あらゆるものとの関係が閉じていく、まさに**社会的不健康予備軍**



50 代男性に関して、家族や職場におけるつながりの割合はまだ大きいですが、このつながりも、こどもの自立や定年といったイベントとともに失われていく。

図 5-2.ミドル男性・ミドル女性のリレーションを持つ人の割合（つながりの場面別）

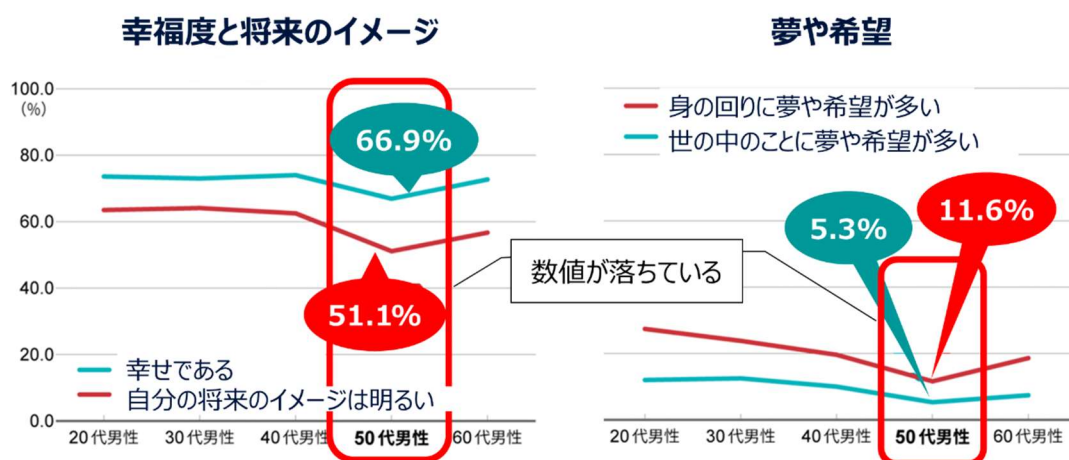
出所：リクルートワークス研究所「Works Report 2020」



そういったつながりの喪失を想像してか、50 代男性は将来への良いイメージが持てない、夢や希望も感じられない、ネガティブな意識を持っている。あらゆるつながりの場面において、50 代男性が誰かと良いつながりを持つ割合は非常に低い。

図 5-3.50 代男性の幸福度と自分の将来イメージ・夢や希望調査

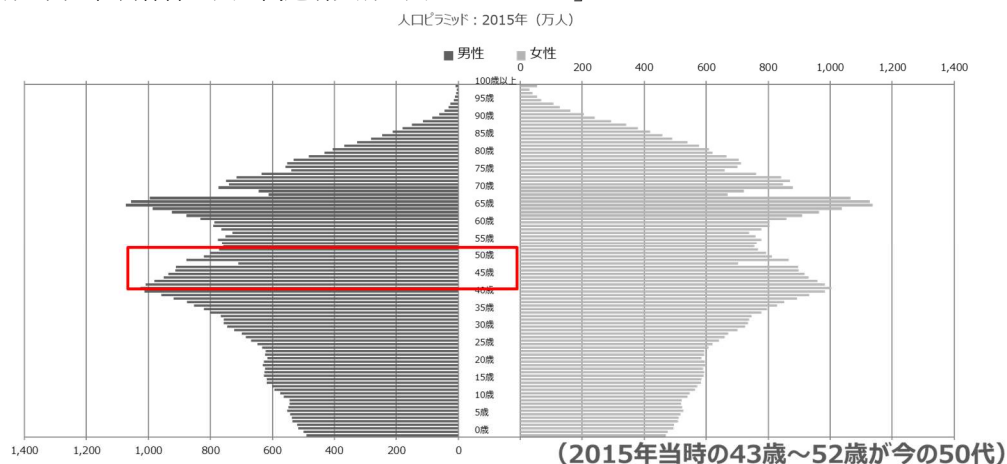
出所：博報堂生活総合研究所独自調査（2021）



以下（図 5-4）は 2015 年のデータであるため、当時の 43 歳～52 歳が今の 50 代に置き換えられる。そんな 50 代男性は、日本の人口構成において、ボリュームゾーンである。

図 5-4.人口ピラミッド：2015 年（万人）

出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口ピラミッド」



彼らが社会的健康であり続けることが、健康に長く生きるという日本の社会課題を解決する一役を担うのである。人口構成上もボリュームゾーンである 50 代男性の未来が、これからの日本の超高齢社会の未来に大きく影響することは間違いない。

しかし、50 代男性はこのような社会的に健康に陥るリスクを大きく抱えるにも関わらず、社会的に健康予備軍の状態を対処すべき対象世代として社会から注目されてこなかった。我々は独自に、まだ社会とのつながりを持つ 50 代男性に光を当てることで、彼らが生涯、人生に希望を持ち、望むかたちでつながる社会を創り、50 代男性の生活を豊かにすることで、日本の未来を変えていくことを提言する。

5.1.3 目標設定

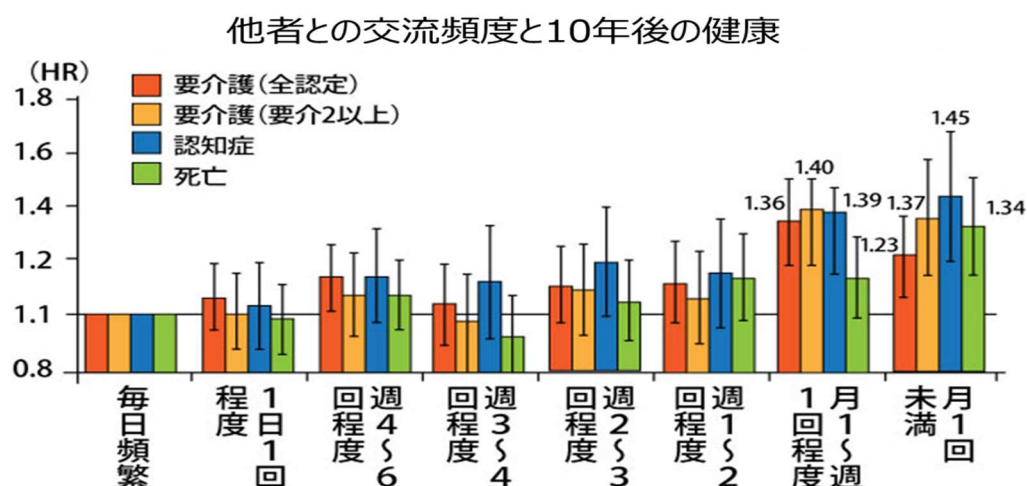
我々は、社会的健康をエレメントとした豊かな生活の実現をめざしている。しかし、残念ながら、現状は孤独・孤立、平均寿命の伸長による健康寿命の維持など、社会的に健康に起因する課題を多く抱える。5.1.2 で述べた具体的なターゲットへの施策が、あるべき姿（自分が行いたい人生の選択肢が阻害されず（自分が自分らしく）生涯に渡って、働き・遊び・生活できる社会）に対してどういった効果を発揮するか、という点について、以下3点を推進目標とする。また、それに関連させて、あるべき姿への各効果についても考える。

① 健康寿命の増進

あるべき姿への効果として、50代男性が望むつながりを実現し、孤独・孤立を防ぐことで、健康寿命の増進が期待できる。慢性的に孤独状態にある人は、心身の健康状態が悪化し、また人との交流頻度が、将来の認知症・要介護度・寿命に影響すると考えられている。

図 5-5.他者との交流頻度と 10 年後の健康

出所：日本公衆衛生雑誌（2015 年 62（3））



② 消費の拡大

健康寿命の増進により、医療機関や福祉サービスと医療費を抑えられることは言うまでもない。それだけではなく、長く健康で豊かな生活を送ることは、消費の拡大にも繋がる。生活必需品の消費はもちろん、教養娯楽費等の支出向上も期待できる。

③ つながりによるこころの豊かさ

実際に、50代男性が定年後にどの程度自身が望むつながりを持ち、自身の人生をポジティブに捉え、生活しているか、施策を語る上でこの点は重要なポイントである。近年、モノの豊かさより、こころの豊かさが重視されて久しいが、つながりによる精神的なやすらぎや充実感が得られなければ、我々がめざす生活の豊かさを実現することはできないと考える。施策の実行後、定期的な調査にて、つながりによりこころの豊かさ実感しているか、定点観測を行う。

5.2 施策内容

5.2.1 施策内容

我々は定年間際の50代男性をターゲットに施策を打つ。いまや人生100年といわれる時代において、50歳はまだ人生の半分である。まだまだ長い人生を生きるにもかかわらず、まるで人生の終盤かのように、50代ではあらゆるつながりとの関係が薄れていく。そんな50代男性がつながりを絶やさず、新しいつながりを形成し、社会的に健康で定年後も豊かな生活を送れる社会を実現する。

5.2.1.0 「TEAM KANSAI」の設立

まず、我々は施策を打つために、関西経済連合会の加盟企業による共同企業体「TEAM KANSAI」を結成する。運営要員を各社から派遣し、企業が共同出資する。「TEAM KANSAI」参画企業が、施策を用いて50代男性を意識改革し、社会的に健康で豊かな生活を送るよう変革する。我々の施策は「健康診断による気づき」、「課題提示としての意見広告」、「フォローアッププロジェクト」の3段階で行われる。



5.2.1.1 健康診断による気づき

会社の健康診断時に、他者とのつながりをチェックする項目を追加する。健康診断は労働安全衛生法に基づき、労働者の健康確保のために定められた事業者の義務である。言い換えれば、会社は労働者に対して健康診断を受けさせる義務と強制力がある。現状の健康診断は身体的健康、精神的健康を対象に診断を行うが、我々は新たに、社会的健康に関する診断項目を加える。「他者とのつながり」や「行動をおこす積極性」等を評価する狙いである。例として、「つながりがどれほどあるか?」「今のつながりとは別に他者とつながりたいと思うか?」「自ら進んで行動することに抵抗感はないか?」といった診断を設定し、これらの診断結果を、他の検診データ同様に数値化する。数値が悪い人に将来の孤独・孤立リスク、健康寿命短縮等の危機感を持たせると共に、つながりたいが積極性がない人をピックアップし、会社がその人をフォローする。

5.2.1.2 課題提示としての意見広告

50代男性をターゲットとした意見広告を提示する。50代男性の閲読率の高い全国紙への出稿や駅広告に、50代男性が置かれている現状、彼らこそ主役となるべきという意見を表明する。以下の図のように、日本は50代が背負っており、50代こそがこれからのキーマンということをエモーショナルに訴求する。彼らが普段目にするあらゆるシーンで課題を提示し、共感を得て、行動変容を促していく。

図 5-6.意見広告のイメージ例

出所：塾生作成



5.2.1.3 フォローアッププロジェクト

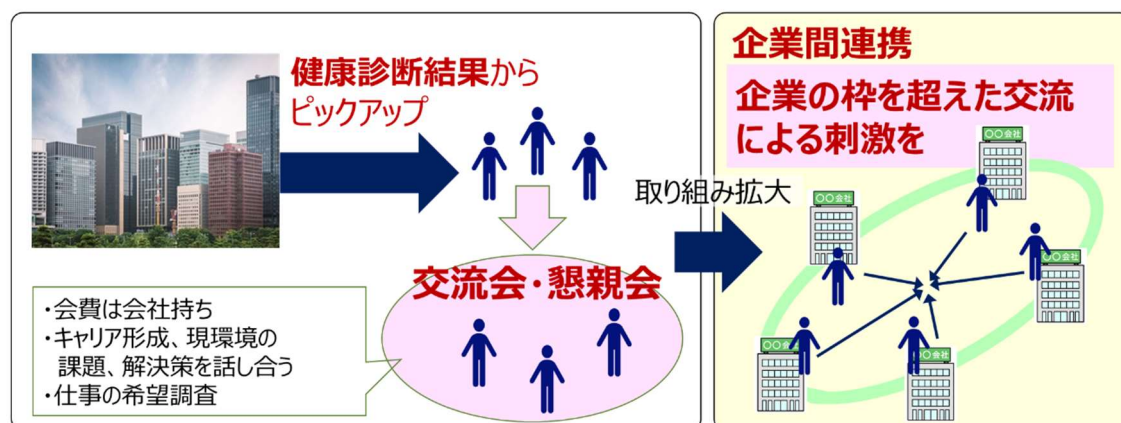
「健康診断による気づき」「課題提示としての意見広告」で社会的に健康予備軍として浮き彫りになった 50 代男性をターゲットに、社会的健康となるための追加的な 3 つの施策を打つ。

施策① 健康診断結果フォローアップ+企業間連携

図 5-7.施策①のイメージ図

出所：塾生作成

企業による「健康診断結果フォローアップ」+「企業間連携」



施策①では、健康診断の結果に基づき、つながりの数値の悪い 50 代男性を再検査対象として会社がフォローアップしていく。企業内のメンタルヘルス施策として、働く環境の改善や 50 代からのキャリア形成などを話し合うプログラムを、会社の福利厚生制度として提供する。さらに、他社・異業種との企業間交流の場を用意し、50 代男性が行動したくなる刺激的なプログラムを打ち出していく。

施策② DREAM EXPRESS

図 5-8. 施策②のイメージ図

出所：塾生作成

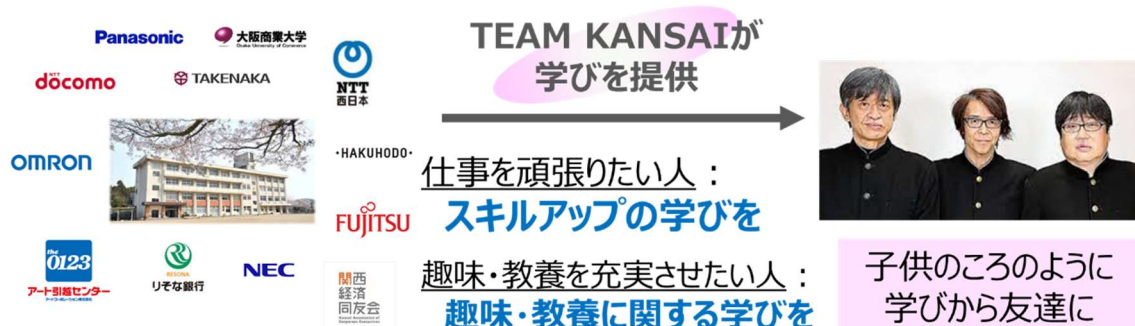


施策②では、関西の電鉄各社が、様々な分野の目標達成者の監修のもと、50代男性が叶えられなかった夢を叶えるための目標達成に向けた時刻表を提供する。施策の中核を成すものは、MaaSアプリである。Dream ExpressではMaaSの主目的であるモビリティの効率化に加え、利用者である50代男性の夢達成という価値を提供する。夢達成者が作った設問やスケジュールを、電鉄各社がMaaSアプリを通して徹底した進捗管理のもと、移動中や空き時間で実行を促し、成功に導いていく。このスケジュール管理技術こそ、定時運行厳守が求められる電鉄会社の本施策最大の強みである。コロナ禍を経て通勤そのものの価値を問われる時代に、電鉄会社が新たな移動をデザインしていく。そして言うまでも無く、夢を追いかけることは、同じ夢を追う仲間との出会い、互いにつながっていく。

施策③ 五十路スクール

図 5-9. 施策③のイメージ図

出所：塾生成



施策③では、50代男性をもう一度学校へ通わせ、人生100年時代を豊かに過ごすための知識と友人を与える。当事者も50代から新しいことを学ぶことは自らを成長させ、その先の人生を豊かにする。まだ仕事を頑張りたい方には、スキルアップの学びを提供する。趣味を充実させたい方には、趣味に関する学びを提供する。50代から好きな趣味を持ち、その趣味を充実させておくことで、後半の人生がより豊かなものになる。そして、昔のように同じ学び舎でクラスメートと充実した時間を過ごすことで、新たなつながりを得るのである。

3つの施策の効果として、社会的に不健康にならないよう、新しい友人や何かに夢中になれる事などを通じて、新たな関係構築の一步を踏み出させること、更には、定年後の選択肢を考えさせ、新たな人生にチャレンジさせる心を醸成することを狙う。

5.2.2 施策運営上の課題と解決策

5.2.2.1 50代男性の施策誘導

健康診断で要再検査になっても再検査に行かない方々は一定数いる。気付きや恐怖訴求を続けても、自分事化されない方は動かない。我々は「健康診断による気付き」「課題提示としての意見広告」の施策により、あらゆるタッチポイントで50代男性にリマインドを続ける。気付きはあったが、何から手を付けていいかわからない方々向けに、「TEAM KANSAI」が手厚い支援を提示し、各人が入りやすいところからの参加を促す。初回参加すると、3000ポイント贈呈のようなインセンティブを用意し、参加意欲を高めていく。

5.2.2.2 「TEAM KANSAI」への企業誘致・理解

施策の肝となる「TEAM KANSAI」によるフォローアッププロジェクトには、関西経済連合会の加盟企業の協力が不可欠である。「TEAM KANSAI」を関西経済連合会の共同企業体として結成し、加盟企業のバックアップのもと施策を打ち出していく。それにあたり、当然、各企業にとってのメリットが必要である。

我々の施策により、これまで日の目を見なかった 50 代男性が、こころの豊かさを得て、仕事においても積極的かつ前向きに取り組むことが期待できる。そして彼らが生き生きと働く姿や、そのような会社の雰囲気は、間違いなくより若い世代にとっても魅力的な職場環境に映るであろう。また 50 代の期間に新たなスキルや人脈を広げることで、転職や起業などのチャレンジをする人が増加すると考える。このように、50 代男性が社内外で活躍する良い文化を関西で作りあげ、日本全国へ拡大することは、社会全体にとっても利益となるだろう。

5.3 期待される効果

これまで述べてきた通り、我々の施策による企業や社会へのメリットは多岐にわたる。個人にとっては、定年退職後に想定される社会とのつながりの断絶を予防的に解消することで老後においても社会的健康を維持することが期待できる。社会にとっては、孤独・孤立の解消による健康寿命の延伸、それに伴う医療費の削減、消費の拡大が期待できる。企業にとっては 50 代男性をより前向き、積極的に事業に参加させることで、企業単体の成長を促すことはもちろんのこと、日本全体の経済成長につながる可能性を包含している。

そして何より、50 代男性 1 人 1 人が社会と望むかたちでつながり、生涯、人生に希望を持ち続けること、これこそが我々が施策を通して成し遂げたいことであり、関西、日本全体の豊かな生活の実現につながるのである。

第6章 提言のまとめ

本提言では、日本社会、経済が停滞する要因の1つとして、新たに社会的健康という側面からフォーカスし、「〇〇したいけどできない」という人を一人でも少なくなることをめざした社会の実現という提言を行った。もちろん、したいという願望だけでなく、できるようにするための個々人の努力、行動は当然必要であると考え。しかしながら、それを個人の怠慢であると切り捨てるのではなく、その小さな意思を社会が感じ取り、社会が個人の背中を押してあげる、きっかけを作ってあげることが今の日本社会には必要ではないのだろうか。マズローの法則に倣うならば、個人の社会的欲求、承認欲求を満たしてあげられる受け皿を社会が作ることで、人々は自己実現の欲求に向け、より積極的に自分らしさを発揮し、より次元が高い自己実現に向け活動を行うことになるであろう。そして社会にとっては、労働・消費といった様々な経済的な側面においても活性化されることが期待される。

本施策はあくまでも社会的健康が特に脅かされていると想定される層に対して行った限定的なものであるが、本施策の対象とした層のみならず、性別や年齢など個人に起因すること以外で機会が失われ、超えるべきハードルが他よりも高くなっている事象は散見される。だからこそ、本施策のように特定の層の特定の課題を解決するようなマイクロ目線に立った施策を複数、同時並行的に実行することこそが、日本社会が労働力不足、経済停滞を嘆く前にやるべきこと、できることだと我々は考える。

本施策の狙いは、第一に、働く意思のある人間を労働市場へ誘うことと個人の能力が発揮できるような社内外を活用した労働における選択肢の拡大を行うことであった。それが、個人における社会的健康の向上であり、社会にとっては労働力の向上につながるといえる。そして、我々が言う労働力の向上は量的なものだけでなく、質の向上もめざすものであった。

第二に、生活面においては、社会的健康の向上は健康寿命の増進、身体的健康・精神的健康の確保につながることから、医療費や介護費の抑制、活動量増加に伴う消費の促進も期待される。50代男性への働きかけを会社とのつながりが失われる定年退職後に個々人に対して行うのではなく、会社に属している間に定年退職後を見据えた新たなつながりを構築することが必要であり、社会や企業が一体となって支援していくことが肝要であると我々は考えた。

これらの問題は一企業の枠を越え、関西に属する企業が一体となって知恵を出し合っていく必要があり、関西経済全体の問題として捉えるべきである。その問題を解決することこそが、関西を、ひいては日本社会をリードしていくことにつながっていくと考える。

最後に改めて言うならば、自身の行いたい選択肢を自由に選択でき、年齢や性別などを理由に抑圧・制限されることなく、生涯に渡って、働き・遊び・生活できる社会、つまり、個々人の社会的健康が満たされた社会の実現、そしてその社会の実現により、停滞した経済を打破し、更なる発展にむけた「日本の転換期」とすることが、関西経済に課せられた使命の一つであると我々は提言したい。

おわりに

新型コロナウイルスの影響により、昨年に引き続き、グローバル適塾の全体カリキュラム変更を余儀なくされたが、Face to Face での議論や国内フィールドワークなど本提言書を作成するにあたってのコミュニケーションを最低限行えたことは不幸中の幸いといえる。

また、急速に浸透した WEB 会議などのデジタルコミュニケーションも駆使したハイブリッドなディスカッションは、談論風発講座の進め方において今後のニューノーマルとなっていくのではないかと。その転換期の真ただ中で試行錯誤しながら順応していった我々は、何ものにも変えがたい貴重な経験ができたとポジティブに捉えたい。加えて、本メンバーでだからこそ、ここまで辿り着けたものと信じている。

社会変革のスピードは年を追うごとに増し、個人・企業・社会全体で順応することを求められる。特に日本は世界で最も早く少子高齢化社会に突入しており、人口・経済が縮小する中で限りある資源をフル活用し、難局を乗り越えていく必要がある。その限りある資源の中でも人の可能性にかけたいと思い、人を中心とした施策を提言したいと我々は考えた。既にアイデアとして存在する施策も多く記載しているが、有効に運用されているとは言い難い状況であるからこそ、改めて問題提起をし、企業の枠を超えた連携を行うことの必要性を問うものとした。我々が属する企業は関西経済の中心であると自負と自覚をもち、我々の手で関西が日本社会の課題を解決する（日本の転換期となる）1 ピースを示すのだという熱い思いを提言書に載せたということを伝え、本提言を締めくくるものとした。

最後に、本提言書を作成するにあたり、我々メンバーの議論を見守って下さり、メンバーの意見を尊重しながら、進むべき方向性のご助言、ご指導を賜った大阪商業大学の明石芳彦教授に心より感謝申し上げます。

また、談論風発講座の開講に際し、貴重なご講話を賜った株式会社博報堂の藤川 博章関西支社長はじめ、コロナ禍の中、国内フィールドワークをご快諾頂いた、オリオンビール株式会社の吹田 龍平太代表取締役副社長、琉球大学の皆さま、第一牧志公設市場の栗国智光組合長、今回の提言作成に限らず1年間多岐にわたりご支援賜ったグローバル適塾運営協議会事務局の皆さま、そしてこの大変貴重な機会を与えてくださったメンバー各々の企業の皆様に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

グローバル適塾 第20期生 関西の活性化グループ一同

【グローバル適塾 第20期生 関西の活性化グループ名簿】

《塾生》

リーダー

前田 和久 (オムロン株式会社)

サブリーダー

小野 麻美 (西日本電信電話株式会社)

中井 一也 (株式会社りそな銀行)

メンバー

秋山 武史 (富士通 Japan 株式会社)

岡崎 雄亮 (日本電気株式会社)

金井 貴希 (パナソニックシステムソリューションズジャパン株式会社)

木林 佑介 (株式会社竹中工務店)

小畠 貴樹 (アート引越センター株式会社)

高野 博行 (株式会社博報堂)

前田 恵理子 (株式会社ドコモ CS 関西)

《学会講師》

明石 芳彦 (大阪商業大学 教授)

《事務局》

稲垣 隆弘 (グローバル適塾運営協議会 事務局長)

小泉 信 (グローバル適塾運営協議会 主任調査役)