

令和 6 年 5 月 提出

大船渡市議会議員 様

市議会議員 森 操

研修報告書

研修：主催者/場所/日時

会合名：令和 5 年度「第 28 回地方から考える社会保障フォーラム」

主催者：地方から考える「社会保障フォーラム」事務局

場 所：東京都千代田区内神田 1-15-11 セントラル大手町 101

日 時：令和 5 年 5 月 8 日（金）

（1）講義 1 (10:15～11:30)：「特別養護老人ホーム施設長として地方自治体に望むこと」

講 師：西山 正徳（元厚生労働省健康局長・音羽台レジデンス施設長）

（2）講義 2 (13:30～14:30)：「介護保険制度をめぐる動き」

講 師：林 俊宏（厚生労働省 老健局 総務課長）

（3）講義 3 (15:10～16:10)：「省庁・自治体と社会課題を産業化する取り組み」など

講 師：安部 敏樹（(株) Ridilover 代表、一般社団法人リディラバ代表）

研修報告：

（1）「特別養護老人ホーム施設長として地方自治体に望むこと」講 師：西山 正徳

1) リハ・栄養・看取りを推進して老病死のプロをめざす

特別養護老人ホームは、以前は多床室が多かったが、いまはユニット型個室が主流になっている。提供するサービスで力を入れなくてはならないのは、基本的介護、健康管理以外に、まず、リハビリテーション ②栄養 ③看取りの 3 点で、それぞれ介護報酬で加算が設けられている。（個別機能訓練加算、栄養マネジメント加算、見取り介護加算）

① リハビリテーションの個別機能訓練加算は、常勤の理学療養士等を 1 名以上配置するなどの要件を満たすと算定できる。

② 栄養は、最期まで口から食べていただくようにすることが大切で、栄養学や口腔ケア・口腔リハビリテーション等の進歩をふまえて、どこの施設も力を入れていると思う。

③ 看取りをしていない施設も結構ある。私どもの施設は 6～7 年前に看取りを始めた。それまで亡くなる方を見たことがなく、「亡くなる時は病院に移してほしい」などと不安視する職員もいたが、一方で賛成する職員・家族も多かったので、職員会議を開いて合意を得て看取り実施に踏み切った。

介護は、ヒトのライフサイクルの生老病死のうち老病死に関わりが強く、メンタルに厳しいため辞める職員も少なくない。そこで私は、「勉強して老病死のプロになろうよ」と職員に提案して

いる。そこが大きな課題だ。現場では、介護職の方が入居者の状態をアセスメントしている。具体的にどういう状況なのか、何に困っているか、どう改善したらよいか、そのために誰の力を使うのか、どういう計画をどのくらいかけてやればよいのかなどを探り、ケアプランを策定し、さらに実施した結果についてモニタリングをしている。したがって現場は非常に大変だ。そうした一連のプロセスが疎かなところもあるので、議員さんらが施設に行かれたら「ケアプランを見せてください」と依頼し、誰と作っているかを確認するとよいだろう。

看取りの場に関しては、これから医療施設は増えず、介護施設も増加は抑制されるので、増える死亡者を看取る場合は自宅（住まい）、あるいは病院の入院期間を短縮して対応するしかない。

高齢者向けの住まいは、自由度が高い有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅（サ高住）を中心に増加傾向が続いている。ただし、サ高住の伸びは鈍化してきている。

2) 人材確保について

介護職員や介護福祉士の離職理由を見ると、介護職員は「職場の人間関係に問題があったため」が 18.8%、介護福祉士は「職場の雰囲気や人間関係に問題があった」が 40.4%といずれも最も高く、人間関係がポイントとなっている（令和 3 年度介護労働実態調査、令和 2 年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査）。

一方、介護職員等の勤続年数をみると、特養は 4.0 年（平成 19 年度調査）から 8.2 年（平成 30 年度調査）に増えており、長く勤めていただけるようになったと評価できる。

処遇改善の方策は現在、①介護職員対象の「介護職員処遇改善加算」と、②キャリア（経験・技能）のある介護職員に対して更なる処遇改善等を行なう「介護職員等特定処遇改善加算」、③事業所の判断により介護職員以外の職種にも配分することが可能な「介護職員等ベースアップ等支援加算」の三階建てになっている。

人材確保の今後については、第 8 期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数を見ると、令和 22 年度には約 280 万人となり、令和元年度の約 211 万人から約 69 万人の増加が必要と推計されている。どうしたらよいか。厚労省は、令和 5 年で 30 万人の人手不足が生じることから、①国内で高齢者・女性の就業促進や離職防止を進めて約 20 万人分を確保。②介護ロボットや情報通信技術の活用など生産性向上で約 2 万人分を捻出、③さらに外国人材の受け入れで約 5~6 万人を見込む。そういった対策を講じても、なお人材が不足すると試算している。

- ① 高齢者・女性の就業促進に関しては、介護保険創設の際も議論になったが、家族介護をどう扱うかという課題がある。現在は家族介護をしても、介護報酬では全く評価されない。報酬が欲しくてやっているわけではないが疲れしまい、施設に入るので入所者が増える。介護職が足りなくなる。そういう悪循環がある。
- ② 介護ロボットの活用は今のところあまり期待できない。私どもの施設でも移乗用スーツを導入したが、職員の腰への負担は軽減されるものの装着に時間がかかり、不具合も生じてうまくいかず、倉庫で眠っている。食事の介護や老人に多い皮膚のケアもロボットには困難だ。
- ③ 情報通信技術の活用も、介護内容を記録するタブレットを導入したが、使い勝手が今一つで、

生産性向上で約 2 万人分の雇用創出は難しいだろう。

3) 外国人介護人材の受け入れの現状と課題そして今後の行方

外国人、特にアジア人材の活用であると考える。外国人介護人材の受け入れのルールは、現在では、①EPA（経済連携協定）②在留資格「介護」③技能実習④特定技能 1 号の 4 つがある。

- ① EPA で介護福祉士候補者を受け入れる取り組みは、インドネシア・フィリピン・ベトナムの 3 か国との協定で実施しているもの。この協定は、インドネシア製品の関税を下げる代わりに、インドネシアから人材を受け入れる内容である。ただし、使い勝手がはあまりよくなく、途中に入っている団体に毎月 5 万円納めることが必要になることもあり、活用が低下してきている。
- ② 在留資格「介護」、ようやく平成 29 年 9 月になって就労が認められる在留資格に新たに加えられたところだ。
- ③ 技能実習（平成 29 年 11 月開始）は、本国への技術移転を目的にしており、実習期間は最大 5 年間で、帰国したら介護に従事することになっている。しかし、たとえばインドネシアもベトナムも大家族なので家族で面倒を見ており、帰っても介護の仕事はない。それでも、日本に来られる方は多い。理由は、本国の病院で看護師をしても給与は月に 3～4 万円だが、技能実習生として日本で働けば 20 万円程度になり、5 倍ぐらいに増えるからだ。差額は家族に仕送りすることが出来る。またインドネシアには、そうした人材を計画的に世界各地に派遣する人材保護庁という役所があり、派遣した人から収入の一部を徴収している。他の国も同様だ。
- ④ 特定技能 1 号は、人手不足対応のため一定の専門性・技能を有する外国人を受け容れるもので、介護施設等で就労する。（通算 5 年間）

なお、技能実習と特定技能を比較すると、技能実習は監理団体（非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制）に毎月数万円支払わなければいけない。この監理団体は、建設や機械等の分野での受け入れには慣れているが、介護現場の経験はない団体が多いという問題がある。そこで看護現場の経験がある私どもが仲間と応募しボランティアでやろうとしたが、公益社団法人でないと監理団体にはなれないと却下された。

また技能実習制度については、政府の有識者会議が今年 4 月、廃止して新たな制度への移行を求めるたたき台を示しており、見直しが見込まれている。そうしたことから技能実習から特定技能のほうに移ってきている流れがある。特定技能在留外国人数は昨年 12 月末現在の速報値で 13 万 923 人（うち介護分野は 1 万 6081 人で 12.3%）。国籍・地域別でみるとベトナムが 7 万 7137 人で約 6 割を占めている。仕事が簡単で給与が高い方が、人気があるので介護分野を増やすためには、「宿泊」や「外食業」など他分野との競合に勝たなくてはならない。

なお、日本で働く外国人労働者は約 182.3 万人（平成 4 年 10 月現在）で、その内訳を見ると、留学生のアルバイト等の「資格外活動」に分類される者が約 33.1 万人いる（労働時間は 1 週間に

28 時間以内等といった制限がある。) 日本の介護福祉士養成施設は軒並み定員割れして日本の学生が減少しているが、その一方で多くの外国人が入学しているという状況がある。

4) 介護の専門職が受け入れを支援

ベトナムのダナン市では、中学生に日本語を教える学校が各中学校区に 1 か所設けられていた。他の都市にもある。同様の学校はインドネシアにもミャンマーにもある。そうしたアジア諸国の人にとって日本は憧れの国で、日本の企業で働きたいと考えて、非常に熱心に日本語を勉強している。特定技能の支援は株式会社でもできるので、「グロー・エイジング」という会社を創設し、日本の企業の専門職が外国人介護士の受け入れを支援する活動を進めている。

その一環として 2013 年 3 月にはインドネシアを訪問。現地の送り出し機関と連携しながら、日本で介護士になりたいという希望者が募ったら多くの若者が集まった。50 人面接し 30 人に合格内定を出したところである。受け入れ支援の内容は、①事前ガイダンス、②出入国する際の送迎、③住居確保・生活に必要な契約支援、④生活オリエンテーション、⑤公的手続き等への同行、⑥日本語学習の機会の提供、⑦相談・苦情への対応、⑧日本人との交流促進、⑨転職支援（人員整理等の場合）、⑩定期的な面談・行政機関への通報などと多岐にわたる。

受け入れに当たっては、アジア諸国の方々の主体性をより一層尊重し、上から目線の技術移転ではなく、一緒に勉強をしていく。これが特定技能支援のメッセージだ。アジア諸国の高齢化は今後、急速に進む見通しだ。中国はまだ 15%未満だが、2035 年頃には 20%を超える。日本の 30%は 3700 万人ぐらいだが、中国の人口は 14 億人超なので、その 20%は 3 億人近くに達する。それにかかる医療費・介護費は膨大なものになる。

5) 討議より

質問 ; 介護保険制度はとても大切だが、人材不足や保険料の上昇など様々な問題を抱えている。今後も維持していけるのか？ 大事な課題はなにか？

講師 ; 今のままでは制度は崩壊するだろう。維持していくには、介護提供体制を見直し、財源の構造を変えるしかない。提供体制は施設・サービスを減らすか、あるいは対象者を減らすか。財源は無駄を省いて適正化することと、財源を増やすことが選択肢になる。提供体制は、施設を増やすよりも在宅を強化していくことが至上命題だ。講師は家庭介護を認めることが必要と以前から主張している。財源は政治力学的には保険料を上げることが有力になるが、都道府県や市町村はそれをどう考えるか。

質問 ; ①高齢者と子供の共生ケアを推進し、施設やプログラムの共有等が人材不足の緩和の視点からも必要ではないか。②認知症の方の看取りで本人の意思を尊重するためのよい方策はあるか。

講師 ; ①保育と高齢者介護の共同は各地で進みつつあるが、行事等のセッティングは工夫が必要だ。②認知症の方のケア・看取りでは何が最もやりたいかをご家族にも確認して、その希望をかなえるよう努めている。

質問；①外国人が働きやすくすることも必要だが、日本人が働きやすい職場ではないから人が来ない。学生が魅力を感じないのではないのか。各種の加算がされても現場からは給与が上がった感覚がないのではないのか。②65歳以上の年金生活者の保険料を増やすのではなく、税金の投入を増やすべき。また国、自治体の負担割合も見直しが必要だ。

講師；①魅力を感じるようにする点については、介護士が目標とする人や憧れる人・モデルがはっきりしていないのが現状だ。優れた技術を評価するために認定介護福祉士と言った上位資格を設けることを検討する、と言ったことになるのかと思う。介護士のキャリアパスについては私も悩んでいるところだ。②国と自治体の負担割合は他制度との整合性もあり、見直しのハードルは高い。

質問；施設等における看取りの体制の充実について伺ったが、そのほかどのような方策があるか。また行政の支援等ではどのようなことが考えられるか。

講師；看取りは非常にデリケートな部分がある。講師が最も力を入れているのは、施設の目的は何かを職員・利用者に徹底することだ。看取りは事務的な対応では空虚になってしまうので、やはり日頃のケアやご家族との付き合いが大切だ。家族会を開催し、その中で看取りについても一緒に考えるといったことも必要だと思う。

(2) 「介護保険制度をめぐる動き」 講 師：林 俊宏

現状説明が主な講義でありましたので、資料添付を持って報告とします。

(3) 「省庁・自治体と社会課題を産業化する取組み」 講 師：安部 敏樹

講師らの取組みは、少子高齢化の複雑化した、閉塞した社会問題を解決に導く可能性を強く感じた。若いベンチャー企業的なイメージがあるが、その実績から価値創造を予感させた。今、報告書を作成するにあたり、この報告書を読む方のために、できる限り詳細に記述する。

株式会社 Ridilover は、2009年に学生時代に立ち上げた任意団体からスタートし、2013年に設立した会社であり、社会課題を発見し、その社会課題を考える中で個人の「困りごと」を具体化し、当事者以外の支援が必要であるとの合意を得て、そこに資源を投入することにより、問題解決の仕組みを作っていくことを事業として行っている。社会課題は対象物ではなく、プロセスだという考え方を持っている。社会課題に多くの方に関心を持ってもらいつつ、その解決を単線的ではなく、複合的に、エコシステムとして実施できるようにすることをめざしている。

① GIGAスクール構想を経済産業省と作り、

文部科学省で実施し巨額の予算が付いた。事業の中で「資源の投入」の部分では、2020年に立ち上げた事業開発・政策立案事業で、大企業や省庁・自治体をパートナーに社会課題解決のエコシステムを築くことに取り組んでいる。企業と共に46件、省庁・自治体と共に25件の社会課題解決の事業を行ってきた。

(パワーポイントのスライド2～5を参照)

その大きな事例として、経済産業省と連携してGIGAスクール構想を立ち上げた。学校教育の中で児童・生徒に1人一台ずつパソコンあるいはタブレットを提供するものだ。その素案は我々と経産省とで議論しながら作り、最終的には文科省で実施し、年間数千億円の予算がついた。

複雑化した問題を解決するためには、情報を統合的に持つが必要になる。これが、我々がメディア事業や調査事業を持つ大きな理由だ。メディア事業で情報を収集し、資源投入すべき「レバレッジポイント」を特定する。レバレッジポイント特定の事例としてのGIGAスクール構想は、実は児童・生徒にコンピューターを持たせたいという目的からスタートしているわけではない。

現在の教育は様々な問題を抱えている。教員は多忙で、授業時間が増加しているため生徒も忙しい。家庭は共働き・核家族化により、親や祖父母が子どものために何かをしてあげられる時間も少なくなっている。さらに地域社会でも、若い世代のボランティアを集めることが困難になっている。こういった問題が複雑に絡み合っている教育の状況で、何をすると効率よくドミノが倒れていくように問題解決が進んでいくのかを、あらゆるところから調査することからスタートしている。どこかを一点突破しなければならない。(パワーポイントのスライド6～8を参照)

教員の負担を減らし、効率よく学習を進めるためには、AIドリルのようなものがあるとよい。生徒の学力に合わせて問題を出してくれるAIドリルがあれば、先生はコーディネートに注力できる。さらに言えば、今、一番必要となるデジタルのスキル、リテラシーの習得は、パソコンの有無で差がついてしまう。貧困家庭にはパソコンがないことが多く、裕福な家庭では子供用のパソコンを買ってもらえるだけでなく、プログラミング教室まで通っていることがある。この機会格差を埋めなければ、貧富の格差が助長されてしまう。

公教育で一人一台ずつパソコンを持たせれば、これらの課題が解決できるが、そのためには予算が必要になる。数兆円単位、何年かに分けたとしても数千億単位でお金がかかる。しかし、このままでは教員の負担を減らすことが出来ないし、貧困家庭の子どもは貧困に陥りやすいままとなる。そこで我々は、経産省と協力し、文科省に働きかけ、官邸に手伝ってもらい、全生徒へのPC端末の提供という形に至った。

② 社会問題の解決は政府・自治体だけでは限界、産業化する

若い世代からすると、日本の将来は絶望的に感じる。現在の社会制度は、人口増加と経済成長を前提にして制度設計が行われている。ところが今後は、人口は減少し、特に現役世代が少なくなる。税収も減り、問題解決の担い手も減る。

一方で社会課題は増えていく。なぜなら高齢化が進んでいることもあるが、価値観が多様

化しているからだ。例えばLGBTなど、昔は問題と言われなかったことも課題として感じる人が増えている。価値観の多様化に伴って、社会的な課題もより多様化していく。つまりどうしても課題解決のニーズとその担い手や資源のバランスが崩れてしまう。

これまでは、税収を再分配して問題を解決していた。しかし、今後は、税収や課題解決の担い手は少なくなり、社会課題は大きくなる。その差は加速度的に開いていく。これがこの国の現状だと思う。そうになると、政府・自治体だけが主導して社会課題を解決するだけでは限界が来る。では、誰が課題を解決していくのか。課題解決の一部を、事業化や産業化して、新しく税収や雇用に変えていかなければいけないというのが、我々の考えだ。

社会問題の全てが産業化できるものではないと言う前提だが、課題解決を産業化し、企業などの多くのプレイヤーが社会課題への対応に参画する、持続可能な仕組みが必要だ。

講師の分析、整理だが、社会課題と事業には相性があると思っている。(パワーポイントのスライド9～16を参照) 図表1の縦軸が課題解決のプレイヤーの流動性だ。都市部ではプレイヤーが多く、流動性が高い。地方では新規参入する数が少なく、流動性が低い。横軸は課題の当事者、つまり困っている人だ。横軸の右に行くほど課題の当事者が多く、経済合理性も高い。左へ行くほど課題の当事者は少なく、経済的合理性も低い。

たとえば課題解決のプレイヤーの流動性が高く、課題の当事者が多い領域はスタートアップと相性が良く、新規産業として伸びていく可能性がある。課題の当事者が多く、プレイヤーの流動性が低い領域の典型はインフラビジネスだ。課題の当事者が少なく、プレイヤーの流動性が高い領域は、社会企業と相性が良い。課題の当事者が少なく、プレイヤーの流動性が低いのは政治活動の領域としてマッピングできる。

産業化の視点から見ると左側、特に左下は難易度が高い。そういった領域は市民活動や政治活動を重要性が高くなる。また、都市部と地方では事情が異なる。都市部は人口が多く、課題解決のプレイヤーが多い。しかし、地方では課題解決のプレイヤー、課題の当事者ともに少ないため、都市ではビジネスになることが地方ではビジネスにならないこともある。

つまり、地方では行政がビジネス領域のことも行っていかなければならない。都市部ではスタートアップが行っているDXを、地方では行政の首長が旗振りを担っていたりする。地方で行政が経営マインドを求められるのは、この現状からだ。社会課題と事業の相性の図から、より地方が厳しいことが可視化されている。

講師は、行政がこれから取り組むべきことは公的資金の効率的投資を進めていくことだと思う。(パワーポイントのスライド17図表2)

社会問題の構造を理解し、レバレッジポイントを特定し、その上で資金を投入する必要がある。これは何かを切り捨てることではなく、むしろ切り捨ててはいけない部分への再配分をより手厚くして維持していくために、できるところは効率的な仕組みに変えていかなければならない。公的な領域はどこで、どこを民間に任せるのかの線を上手に引ける人が、

行政や政治家にどれだけいるかと言うことだと思う。

③ 産業化の難易度を下げる 3つのアプローチ

社会問題を産業化して解決しようと考えたときに、3つの方向からのアプローチが必要になってくる。①金融・インパクト投資、②事業・社会事業、③アウトカムへのインセンティブ・PFSだ。

1つ目は金融側から社会的な価値があるものにインセンティブをつけていく仕組みだ。経済を「アジェンダセットされた目標を実現するための最適効率化のエコシステム」と定義し、そのアジェンダは、30年ぐらい前までは「物質的豊かさ」だった。民間企業が利益を追えば、概ね日本全体が豊かになるという時代だった。しかし、現在の日本では物質的な豊かさが、ある程度飽和してきており、それは目的ではないと多くの人が思っている。社会全体のフェーズが変わってきた。次のアジェンダは、世の中全体をサステイナブルにして、社会をいかに良いものにしていくかと言う事にしなければいけないと講師らは考えている。そこでインパクト投資をやっている。

なぜ上場企業への金融的なアプローチが大事かと言うと、これはリスクマネーであり同時に出口でもあるからだ。例えば日本のベンチャーマーケットでも、最近では1,000億調達する企業も出てきている。しかし、地元のNPOが10億円を民間から調達してきたとは聞かないと思う。なぜかと言えば、出口の仕組みがないからである。一方で民間の市場は出口がある。それはIPOやM&Aなどの仕組みで、リスクマネーを投入しやすい。

先ほど社会的な課題を一部産業化しなければいけないと述べたが、そのためには誰が10億円出したら、出口で11億円、12億円になるかもしれないという仕組み全体をつくっていかなければいけない。そのために金融における改革が必要だと思っている。

2つ目のアプローチは社会事業だ。課題もあるし、地方交付金などでお金もあるが、いい事業がない。つまり問題解決をする担い手もない。どうやって問題解決をする事業者を作っていくかだ。

3つ目が、アウトカムへのインセンティブだ。金銭的リターンは付きにくい社会的インパクトの高い成果に対し、インセンティブを付けることだ。今の経済の仕組みだと、金融と事業者が揃ったときに優秀な事業者は、儲かる方がいいからとソーシャルゲームなどを作ってしまう。そうはならないための仕組みが必要だ。社会的インパクトのある例として乳がんの検診のマーケティングをしている会社がある。がん検診で乳がんのステージ1の人を見つけるたびに、検診業者に180万円を渡すようインセンティブを付ける仕組みを導入している。なぜなら、ステージ4まで病状が進んだ後に、がんの治療に必要な医療費は年間約360万円だが、ステージ1で早期発見できれば医療費はずっと少なくてすむ。このようなインセンティブを導入すると、がんを早期発見することに試行錯誤し、努力する事業者が出てくる。これは、がん治療の医療費や生存率などのデータが既にあったからできたことだが、他にもこういった取組みを増やしていく必要がある。行政の中で、成果報酬型で民間企業が頑張っ

たら、その分プレミアムとしてインセンティブを出すという考え方や仕組み。これは PFS (Pay For Success) と呼ばれるが、これをどれぐらい日本で作っていただけるかというのが、ポイントだと思う。これは民間ではできない領域なので、行政や公的なソーシャルセクターに、この仕組みを構築していくことが求められている。

結論して、課題解決はショートタイムのものとロングタイムのものに分けられる。
例えば、少子化対策、機会平等のための教育改革など、30 年、50 年先のロングタイムの課題は、今はまだ市場経済では評価できない。こういった課題は、公的なセクションがやらなければならない。だからと言って、予算をばら撒いていいわけではない。行政に対しては 50 年、100 年スパンのロングタイムの課題解決の「投資」という認識を持った方がいいと思う。一方で、ショートタイムの課題解決は事業化しやすいものもあり、実経済がまわり、税収を産むことにも繋がる。この部分をマーケットに任せていくのも大事で、政治の立場からは産業化するための工夫や仕組み作りが必要だ。ショートタイムとロングタイムの線引きをどこにするかの判断が、今、行政関係者に求められていることだと思う。この線引きができる人たちが増えていくと、社会全体が良くなると思っている。

④ 討論会も興味深い内容でしたので記述します。

質問；高齢化が今の日本の一番大きな問題であるが、どのように考えているか？

講師；高齢化に対応するため、年金の支給年齢を平均寿命に連動させるべきだ。年金制度の趣旨は、長生きに対する保険と言う事だ。平均寿命までは自分で頑張り、そこから先は保険でサポートする。本来そういう制度だと思う。平均寿命が延びるのに、年金の支給年齢が連動しないのはどうなのかと私は思っている。マクロスライドを導入しているのだから、平均寿命連動も仕組みの上ではできるはずだ。

もう 1 つは、予防に力を入れることが重要だと思う。医療保険も介護保険も、ざっくり言えば、症状の重い人・要介護度の重い人を見ると病院・事業者が一番儲かる仕組みになっており、予防に力を入れることへのインセンティブがついていない。

しかし、例えば、超音波センサーを使用して体内の尿の量を検知し、排尿のタイミングを職員に知らせる機器などを使用すれば、施設に入所している高齢者の失禁を防ぐことができ、失禁などが減少すれば認知症の悪化もおさえられるかもしれない。そういう、今すでにある技術を使えば可能になる予防の仕組みにインセンティブを付けることが大事だと思う。

技術的には可能だが、実施する事への国民の合意がまだ得られていないので、ここは政治家に合意形成をしてもらいたい。

質問；病児保育という課題に対してアイデアはあるか？

講師；子供は可愛く、人権が大事だということが前提だが、子どもを育てる・子どもに優しい社会を作ることから返ってくる社会的便益を可視化することだ。そこから逆算すれば、病児保育の拡充や小児医療の診療報酬の引き上げなどを、していった方がよいと、社会に伝えることが出来ると思う。

質問；少子化問題の解決のアイデアはあるか？

講師；急激な少子化により人口構造がいびつになり、社会制度の維持が難しいという問題であれば、解決の方法はあるのではないかと。年金制度の改正などを行い、社会全体の仕組みを人口構造に合わせて変えていけばよい。

そうやって社会制度を維持しつつ、出生率の急激な低下を食い止め、なだらかな少子化の流れに変えていくために何ができるかを、データを見るとわかるが、間接的な子育て支援策が有効だ。つまり、公教育に大きなメスを入れて、充実させることが重要である。

そのためには、教育の待遇改善を実施することを社会が受け入れることがスタートポイントとなる。GIGA スクール構想などの技術によって、教員の残業時間をへらしつつ、教育の質を担保していくので、教員の待遇改善は進めようと言う事で合意を得ていけるのではないかと。

加えて、フランスのパートナーシップ制度の PACS を参考に、新たな制度を考えてはどうか。現在の価値観の多様性に今の法律は適応できていないからだ。

以上