

調査

ヘルスケア デジタル 社会・生活 経済 政策

REPORT

寄稿 ◎気候変動対策について
～日米のグリーンファイナンスと脱炭素の動向～
大場 智満

レポート ◎男性育休の取得は増やせるか
小玉 祐一

◎米個人消費の持ち直しは緩慢に
大広 泰三

◎コロナ禍に伴う地方移住
内匠 功

◎地域・職域連携と健康経営の推進について
横田 直喜

◎CEATEC2020 注目のヘルスケアテックについて
金井 健治

◎社会福祉法改正による地域生活課題への
包括的な支援体制の整備
齊藤 奏子

通巻 102号

February 2021

気候変動対策について

～日米のグリーンファイナンスと脱炭素の動向～

大場 智満

明治安田総合研究所 顧問
国際金融情報センター 元理事長



1. 気候変動対策には国際協調が必要

今年の1月、世界の全ての国が新型コロナウイルス感染症の克服を政策の最優先課題として取り組んでいた。そこに1月下旬、日米首脳の話電話会談で、バイデン米大統領が新型コロナウイルス感染症の克服と気候変動対策の2課題について、日米両国が協力して対処しようと申し入れたと報じられた。パリ協定から離脱するなど、トランプ政権は気候変動問題に消極的とみられていた。バイデン政権はこの問題を意図的に取り上げ、大統領就任の日にパリ協定に復帰するという大統領令に署名した。そこで、IMF（国際通貨基金）が、新型コロナウイルス感染症の克服と気候変動対策について、どのように考えているか調べてみた。

IMFは昨年末の「世界経済見通し」の中で、コロナ感染症の克服には多国間の協調が求められるが、気候変動を緩和するためにも国際協調が重視されると記述していた。「パリ協定で設定された目標に合わせて世界の温度上昇を抑えるには、炭素排出量の削減が必要だ。排出量の多い国を中心に、炭素価格の着実な引き上げとグリーン投資の促進を組み合わせた共同行動が求められる」と主張し、各国の政策担当者は、気候変動の緩和とコロナ禍からの回復の下支えを同時に目指せると付け加えている。なお、1月の「世界経済見通し」によると、米国のGDPは、2020年▲3.4%、21年+5.1%、22年+2.5%と予測されている。日本のGDPは2020年▲5.1%、21年+3.1%、22年+2.4%と予測されている。

2. 日米政府、気候変動対策を重視

米国の政策変更に関連して、米国民の気候変動についての関心を高めるのに影響したと思われる異常気象に触れてみたい。2020年8月以降、カリフォルニア州、オレゴン州など太平洋側の諸州では、高温と少雨のため、史上稀にみる大規模な山火事が発生した。メキシコ湾沿いの南部諸州では熱帯低気圧とハリケーンの被害が相次いだ。太平洋、メキシコ湾の海水温度が高くなっていることが主因とされている。また、年末には大雪が北東部諸州を襲った。それはオンタリオ湖など五大湖の湖水の温度が高まっていることが一因として挙げられている。

バイデン大統領は、選挙期間中に政策分野ごとに公約を発表していた。環境分野は、目玉政策として4年で約2兆ドルの投資を行うなど、総額約10兆ドルにのぼる歳出プランを掲げていた。政策としては、米国の温室効果ガス排出を2050年までにゼロにする目標を掲げ、特に電力部門では2035年までに排出ゼロにする目標を示していた。この公約実現のために就任初日に大統領令の発布によってパリ協定に復帰し、さらに後述の大統領就任演説につながっていくのである。

就任演説で大統領は、「米国は試練の時を迎えています」と述べたあと、「荒れ狂うウイルス、増大する格差、構造的な人種差別の痛み」と並んで、「危機的な気候」を深刻な問題として挙げている。そして「現実には、我々が同時にそれらに向き合うことであり、この国に重大な責任を突き付けているのです。さらに我々全員が大胆に行動する時で、やるべきことは沢山あります」と述べている。

日本政府も菅首相の施政方針演説で、政府が環境投資で大胆な一歩を踏み出すとし、次のよう提案

をしている。「過去に例のない2兆円の基金を創設し、過去最高水準の最大10%の税控除を行います。」「水素や洋上風力など再生可能エネルギーを思い切って拡充し、送電網を増強します。」「2035年までに、新車販売で電動車100%を実現いたします。」「成長につながるカーボンプライシングに取り組んでまいります。」2050年カーボンニュートラルを宣言し、環境対策は、経済の制約ではなく、社会経済を大きく変革し、投資を促すという考えが基礎になっているようだ。

3. 自動車業界ではEVシフトが進む

日米両国の民間部門は、気候変動問題でどう動いているのか。自動車業界は21年始めからかなり積極的に動いている。GMの会長は、同社が販売製造する全車種をEV（電気自動車）に切り替える経営戦略を明らかにした。環境対策として2025年までに30車種のEVを発売すると発表している。GMはすでに2025年までにEVと自動運転分野に270億ドルを投資する計画を打ち出していた。フォードモーターも2025年までにEVと自動運転技術に290億ドルを投資する。うち220億ドルをEVに振り向けEVシフトを加速すると発表している。テスラのEVが米国外でも3分の1の販売実績をもっていることは知られている。我が国の自動車業界もEVの早期販売に向けて努力している。2035年までに新車販売でEV100%の実現は可能であろう。

4. 資産運用業界でも気候変動対策が進む

気候変動問題でグリーンファイナンスはどうなっているか。米国でグリーンボンドの投資、起債情報を発信している「気候ボンド・イニシアティブ」によれば、ファニーメイ（連邦住宅抵当公庫）のグリーンボンドの発行実績は、すでに2019年に世界1位になっている。2020年12月にシュローダーなど世界の資産運用大手30社は、投資先企業の温室効果ガス排出量が2050年までに実質ゼロになることを目指すと発表した。この目標のために設立した「ネットゼロ資産運用者イニシアティブ」は、9兆ドルの運用資産を「1.5℃目標」に活用することを表明している。平均温度の上昇を産業革命以前に比べて2℃に抑える目標を1.5℃に下げるといっているのである。なお、2019年のグリーンボンド発行額は、アジア、米州とも世界の総発行額の25%前後で拮抗している。「再生可能エネルギーファイナンス」は、世界展望の中で公的資金がリスクを負担することで、再生可能エネルギーの長期投資を拡大することを提案している。

5. 生保業界による責任投資が求められる

我が国のグリーンファイナンスはどうなっているか。資産運用で重きをなしているのは機関投資家であり、機関投資家の代表は生命保険会社である。生保業界の株式・社債の投資先は数千社に及ぶが、これら投資先の二酸化炭素の排出量はかなり多い。生命保険各社が投資先と協議して脱炭素の取組みを強化するよう促すことが望ましい。

生保業界は、地球温暖化対策や再生可能エネルギーなど環境分野への取組みに強化した「グリーンボンド」への投資を増やしている。また、生保各社の多くは、震災、台風等の災害からの復興に寄与する融資、病院への融資、公立学校への融資等に限定した、国内メガバンクが発行するソーシャルボンドに対しても多額の投資を実施している。洋上風力発電、太陽光発電などを対象とした企業、財団へのプロジェクトファイナンスに投資することも望まれる。機関投資家としての責任投資の推進が望まれる。

小玉 祐一

フェロー
チーフエコノミスト

男性育休の取得は増やせるか

1. 男性の平均育休取得期間が1週間に

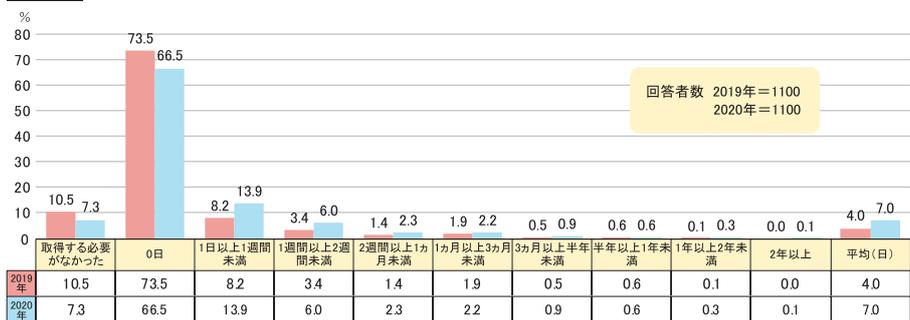
明治安田生命が2020年10月15日にリリースした「子育てに関するアンケート調査」によると、男性の育児休暇の取得日数の平均は7日で、前年の4日から増加した(図表1)。一昔前の感覚から言えばずいぶん増えた印象があるものの、同じアンケートで妻が夫に取得してほしい育児休暇日数を聞くと実に94日であり、この点、夫婦間での意識の乖離が著しい。いまや若い夫婦の大半は共働きであり、妻が夫に対し、育児の公平な分担を求めている様子が現れている。

上記リリースでは公表していないが、同じアンケートで男性に育休取得が少ない理由を聞くと、「理想の育休を取得できる制度がない」、「制度はあるが、給与が減少する等、金銭的な面で取得しにくかった」、「制度はあるが、長期職場を離れ、仕事のスキル・経験に支障が出るため」の順に回答割合が多くなっている(図表2)。男性育休の取得率を上げるためには、こうした問題の解決案を提示する必要がある。

まず、育休制度に対する誤解が存在するのだとしたら、その点を正していくのが先決となる。なぜなら、日本は、男性育児休業制度について、ユニセフから主要41カ国中1位と評される制度をすでに持っているからである。たとえば、男性従業員からの育休取得の申請に応じるのは会社の法的義務であり、違反した場合は罰則が課される。

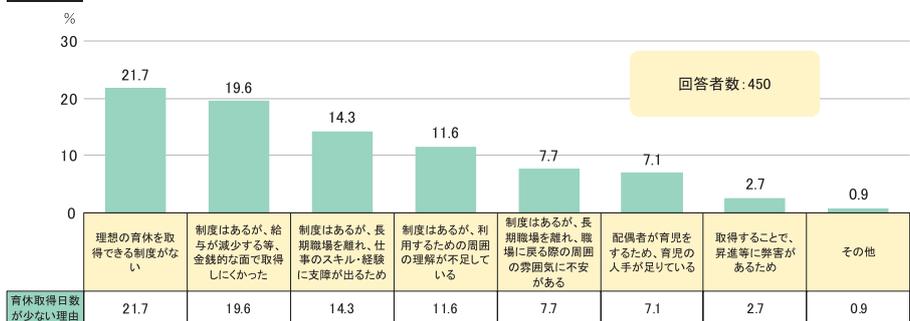
金銭的支援としては、雇用保険から月給の67%が育児休業給付金として支払われる。これは非課税で、社会保険料の支払いも免除されるため、実際は手取り額ベースで8~9割がカバーされる。また、会社側には、男性の育児休業取得に対し、両立支援等助成金(出生時両立支援コース)として、中小企業の場合、最大72万円が助成される。休業者に対する賃金の支払い義務がなくなる分も加算すれば、会社にとってはむしろ金銭的には得をするケースもありうる。まずはこうした制度の存在の周知徹底を図る必要がある。

図表1 育児休暇取得日数(男性回答→自身の取得日数 女性回答→夫が取得した日数)



出所: 明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

図表2 実際の育休取得日数が少ない理由(男性かつ理想日数より実際の取得日数が少ない人)



出所: 明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

2. 解決が難しい金銭以外の問題

ただ、解決が難しいのは金銭以外の問題かもしれない。従業員にとっては、仕事のスキル・経験・評価に支障が出るといった不安感、企業にとっては代替人員の確保である。特に、数人~数十人で仕事を回す中小企業では、育休で一人抜けることの経営へのインパクトが、大企業とは比較にならないほど大きい。代替要員が見つかったとしても、育休取得者が会社に復帰した後の扱いをどうするかという問題も生じる。

「日本型雇用慣行」も障害になっている可能性が高い。日本の大企業の正社員は、メンバーシップ型と言

われ、仕事の範囲が決められておらず、残業や全国各地の転勤も断れないかわり、解雇リスクが低く、ある程度年功序列で昇進できるという包括的な契約になっている。仕事の範囲が決められていない限り、際限なく出てくる仕事を他人より多くこなした者が評価されるのが自然で、この点、若手にとって、長期の育休を取るの自身のキャリアを考えるうえでリスクが大きい。

すなわち、男性育休の取得推進は、少子化対策でもあり、働き方改革でもある。経団連も提言しているように、メンバーシップ型雇用から、ジョブ型雇用に変えることですべてが解決するわけではないが、時間より成果で評価し、勤務時間や勤務地を働き手の必要に応じ限定できるジョブ型雇用が、育児や介護と両立しやすい働き方であることは確かである。勤務時間を柔軟に設定することで、育児との両立が容易になれば、そもそも長期の育休を取る必要もなくなる。しかし、社会に深く根付いた労働慣行を変えるには時間がかかりそうである。

政府が長年にわたり旗を振り続けてきたにもかかわらず、男性の取得率がやっと7%に達したばかりという現実をみれば、よほどドラスティックな改革を実施しない限り、今後も容易に上がらないことが想像できる。男性従業員に対し、長期の育休取得を法律で義務付けることもできるが、日本人の気質を考えると、長期間の男性育休の取得が法律で義務化された場合、「自分は仕事優先で子どもを持たない」といった決断をする男性が増えるかもしれない。会社サイドから「子どもは当面 NG」といった違法な圧力が増えるリスクもある。

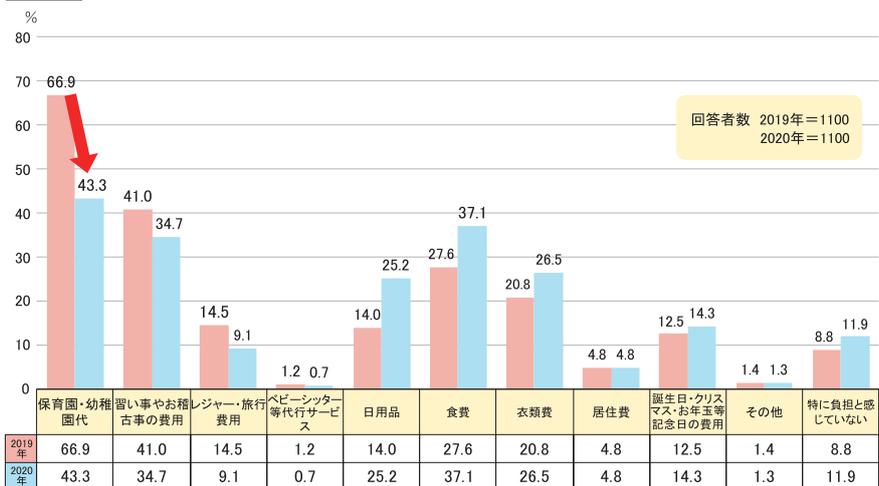
3. 効果的な政策の後押しが必要

簡単な解決方法はないが、育休のより多様な取得形態を認めるというのはひとつの策だろう。すでに様々な検討がなされている。育児・介護休業法施行規則の改正により、2021年1月から「子の看護休暇」及び「介護休暇」について時間単位取得が可能になった（1年度につき5～10日）。また、2022年には、子どもの出生直後に最大4週間、2回までの分割が可能な「男性産休」が新設される方向で検討が進んでいる。将来的にはこれをさらに拡張、たとえば産後2年間の育休の取得日数だけを義務化し、期間内での日数単位、時間単位の自由取得を認めれば、業務との両立はより容易になるだろう。中小企業の経営者からも、従業員の長期の連続離脱は社業上非常に厳しいが、週1～2回でも出勤してくればなんとか仕事は回せるとの意見が聞かれる。

財政の厳しい折ではあるが、効果的な補助も必要だろう。育児休業給付金の積み増しはそのひとつである。

また、男性の育児休業の取得率向上は最終目標ではなく、重要なのは、他の政策と合わせて出生率の向上に結び付けていくことである。冒頭のアンケートでは、子育てに関する費用について、「保育園・幼稚園代の負担大」との回答が2019年から大きく減少しており、この点、同年に実施した「幼児教育・保育の無償化」の効果が見て取れる（図表3）。また、ステイホーム期間中、子どもと過ごす時間が増えたなどの理由で、子育てに好影響があったとする回答は約7割に上っているほか、子どもを「さらに欲しい」との回答も大幅に増加した（図表4）。働き方の変化に伴い、子育てへの意識も良い方向に変わりつつあるようである。こうした機運をうまく生かしていく必要がある。

図表3 子育てにおいて負担が大きいと感じている費用（複数回答）



出所：明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

図表4 子供を「さらに欲しい」かどうか



出所：明治安田生命「子育てに関するアンケート調査」

大広 泰三

政策・経済研究部
シニアエコノミスト

米個人消費の持ち直しは緩慢に

1. 目先は追加対策の効果が下支え

米国では、2020年10月下旬以降、新型コロナウイルスの感染者数が急増したことに伴い、各州で感染拡大防止措置が導入されたことから景気の二番底懸念が高まった。そうしたなか、数ヶ月にわたり与野党間で協議されてきた追加経済対策法案が、12月27日にようやく成立した。総額約9,000億ドルと、2020年3月末に成立したコロナ対策法案に次ぐ米国史上2番目の規模となる。この結果、2020年にコロナ対策関連で発表された財政規模は約4兆ドル（GDP比で約20%）にのぼることとなった。加えて、バイデン新大統領は、1月14日に現金給付額を1人当たり2,000ドルに増額することなどを盛り込んだ約1.9兆ドルにのぼる追加経済対策案を発表した。ペントアップディマンド（繰り越し需要）やこれまでの経済対策の効果が一巡し、各州で行動制限措置がとられるなかで、目先の個人消費を下支えする効果が期待される。

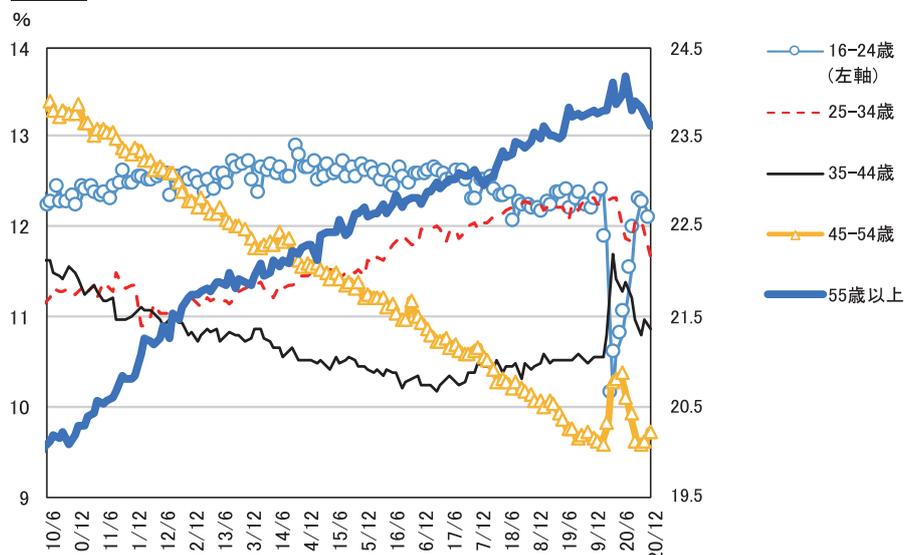
2. 相対的に賃金水準の低い年齢層で雇用減

ただ、個人消費の動向を左右する重要な要素である雇用・所得環境については、2020年半ば以降、回復の足取りが鈍い状況が続いている。感染拡大に伴う影響で、2020年3、4月はたった2ヶ月間で2,000万人超の雇用者が失われ、リーマンショック後の2010年以降、約10年間で積み上げてきた増加分をほぼ吐き出す落ち込みを記録した。その後、持ち直しが続いてきたが、コロナ前と比較していまだ約1,000万人の雇用が失われたままとされている。足元では徐々に改善ペースも鈍っており、感染者数が再拡大するなかで2020年12月には8ヶ月ぶりに前月比で減少に転じた。

追加経済対策は家計に恩恵をもたらすものの、各種の行動制限が課されるなかでは、貯蓄に回る部分も大きいと考えられるほか、財への支出が促される一方で、外食や宿泊などサービスへの支出は低迷が続くと見込まれる。今後もコロナ禍の影響を大きく受けている業態で回復が遅れる結果、雇用の改善ペースは引き続き緩慢なものにとどまる可能性が高い。ワクチン接種が始まったのは朗報だが、その効果や持続性、供給体制などには不透明感が残る。雇用者数がコロナ前の水準を回復するまでには相応の時間がかかろう。

また、所得に関しても伸びの鈍化傾向が続くようである。年齢階層別に雇用者数の比率をみると、雇用環境が大きく悪化した2020年3、4月は、35-44歳、45-54歳といった中高年齢層で上昇する一方、16-24歳、25-34歳といった低年齢層で低下した（図表1）。年齢階層別に年収をみると、年収が低い年代の雇用者比率がより大きく低下しており（図表2）、賃金水準の低い層が大きな影響を受けた様子が見える。

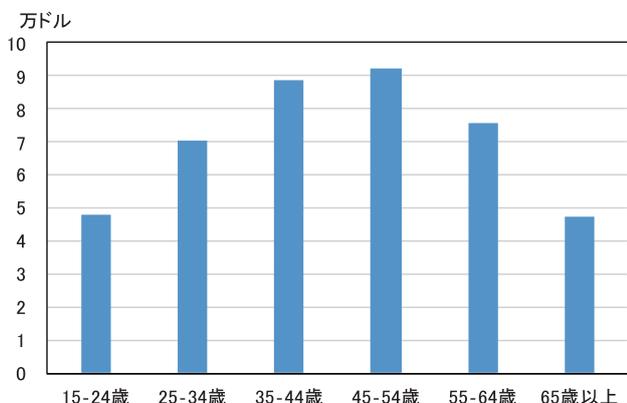
図表1 年齢階層別雇用者比率の推移



出所：米労働省

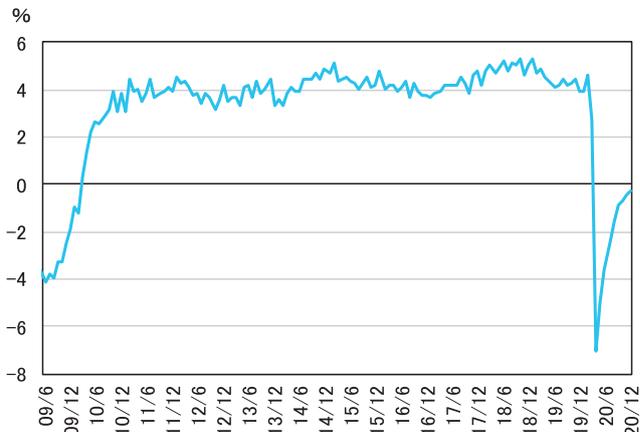
える。足元の平均時給（前年比）はコロナ前と比べて高い伸びとなっているが、これは失業が低賃金の労働者に多くみられたことで押し上げられた結果である。今後、コロナ禍から正常化へ向かう過程で相対的に低賃金の労働者の雇用の持ち直しが進む結果、平均時給の伸びは鈍化傾向をたどる可能性が高い。

図表 2 年齢階層別年収 (2019 年)



出所：米商務省

図表 3 総賃金 (前年比)



出所：米労働省

マクロの雇用者所得の代理変数とみなせる総賃金（雇用者数×週平均労働時間×平均時給）の伸びを見ても、いまだ感染拡大前の水準に戻っておらず、足元では改善ペースが鈍っている（図表 3）。コロナ問題への懸念が癒えるなか、今後の総賃金の持ち直しペースも緩慢なものにとどまると予想する。

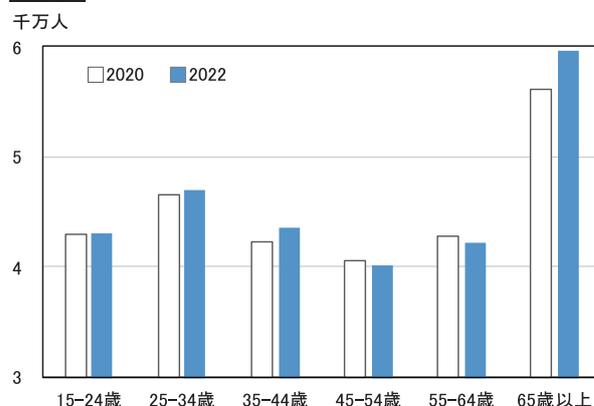
3. 人口構成の変化が賃金を抑制

やや長い目で見れば、人口構成の変化といった構造的な問題も今後の個人消費の重石となりそうである。

図表 1 で、長期的目線で年齢階層別にこれまでの雇用者比率の推移をみると、25 - 34 歳の低年齢層と 55 歳以上の高年齢層が上昇傾向にあり、足元では後者が最も高くなっている。2010 年以降、ベビーブーマー世代（1946 - 1964 年生まれ）が 65 歳に到達し始めるなか、企業が将来的なリタイヤの増加を見越して低年齢層の採用を増やしている様子が見え始める。しかし、図表 2 で年齢階層別の年収をみると、ここ数年にわたり雇用者比率が上昇してきた当該年齢層の年収は相対的に低水準となっているほか、賃金水準の高い 45 - 54 歳といったベテラン層の雇用者比率が低下傾向をたどっており、賃金の伸びを抑えることに寄与してきたとみられる。米商務省の将来人口予測によると、今後、高齢人口の一段の増加が予想されている（図表 4）。高年齢層の雇用者比率の高止まりや、先々のリタイヤを見越した低年齢層の雇用者比率の上昇が続くことで、賃金の伸びに抑制圧力が働くと見込まれる。

今後の個人消費は、コロナ動向に左右される可能性が高く、感染が拡大すれば抑制され、弱まれば持ち直す動きが続くとみられるものの、雇用・所得環境が緩慢な伸びにとどまり、構造的な問題も重石となる結果、均せば緩やかな回復にとどまると予想する。

図表 4 年齢階層別将来人口推計



出所：米商務省

内匠 功

政策・経済研究部
主任研究員

コロナ禍に伴う地方移住

1. テレワークの普及

NIRA 総研「第2回テレワークに関する就業者実態調査報告書」(2020年8月)によると、全国の就業者のうち、2020年1月時点ではテレワーク利用率は6%に過ぎなかったが、新型コロナウイルスの感染が拡大した3月には10%、最初の緊急事態宣言が発出された4~5月は25%にまで上昇した。特に東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)は38%と全国平均を大幅に上回っており、これはテレワークを利用しやすいホワイトカラーの比率が高いためと推測される。緊急事態宣言解除後の6月には全国平均で17%、東京圏で29%に低下したものの、3月の水準は上回っており、テレワークの普及が一定程度進んだことがわかる。

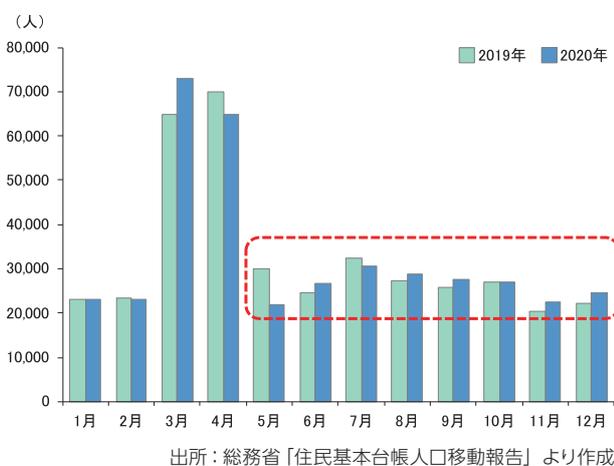
このようにテレワークが急速に普及し、これまでのように職場に出勤しなくても仕事を継続することが可能になったことから、東京から地方に移住する人が増加するとの予想がマスコミをにぎわすようになった。

2. 地方への移住

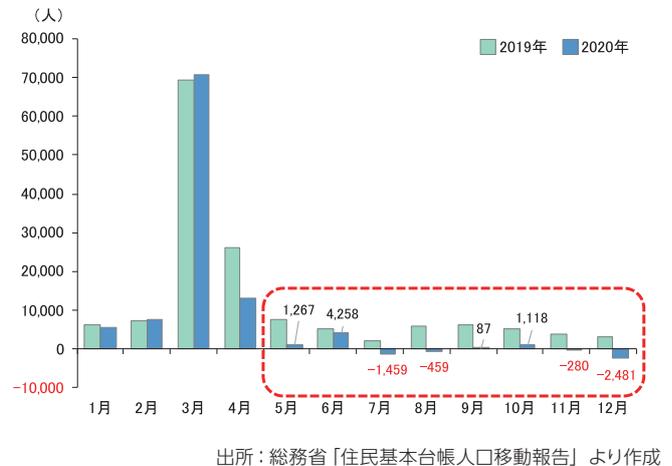
内閣府が5月25日から6月5日にかけて実施した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、三大都市圏居住者のうち、コロナ禍において地方移住への「関心が高くなった」人が3.8%、「関心がやや高くなった」人が11.2%、合計15.0%の人が地方移住への関心が高まったと回答した。

一方、5月以降の東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)からの転出者数の推移を見ると、前年比で概ね横ばい圏(ないしは微増程度)で推移しており、東京圏から地方(東京圏を除くその他43道府県)への移住は本格化していない(図表1)。一方、東京圏への転入超過数は前年比大幅に減少しており、転出超過の月も増加しつつある(図表2)。この主因は地方から東京圏への転入者が減少したことであり、その背景にはコロナ禍に伴う東京圏の雇用情勢悪化があげられる。

図表1 東京圏からの転出者数の推移



図表2 東京圏の転入超過数の推移



コロナ禍を機にテレワークが急速に普及したものの、職場への出社が完全に不要という人は少ない。NIRA 総研「第2回テレワークに関する就業者実態調査報告書」(2020年8月)によると、2020年6月のテレワーク利用者は17%であったが、その大半は週に数回は出社しており、テレワークを週5日以上(毎日)

利用した人は全体の5%に過ぎなかった。

この要因としては、テレワークでは対応できない仕事が存在していること、上司や同僚と直接会ってコミュニケーションを取ることも重要なこと、テレワークだけでは労働生産性が低下する可能性があることなどが要因と考えられる。アドビシステムズ(株)が3月に実施した調査では、生産性が最も上がると思うテレワークの頻度は「週1～4回」との回答が77.8%を占め、「勤務日は毎日」との回答は20.2%に過ぎない。

テレワーク利用者でも週に数回出社する必要があるれば、地方への移住は容易ではなく、通勤圏内に居住することが必須であろう。

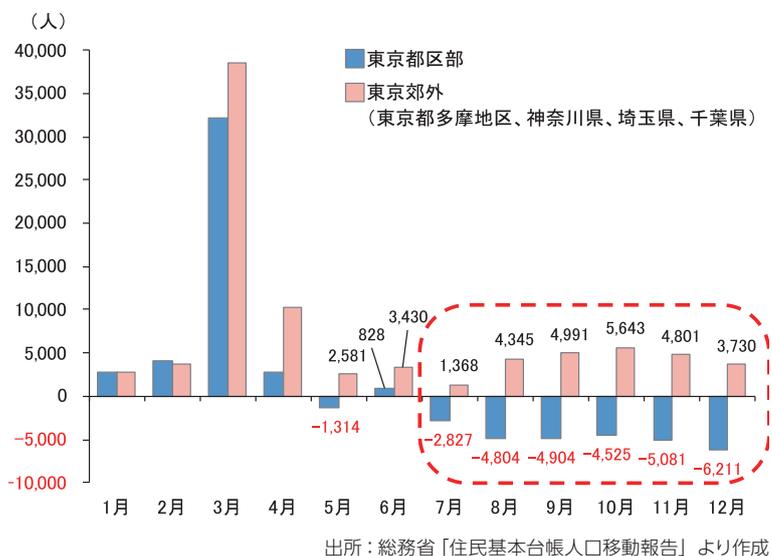
3. 郊外への転居

(株) LIFULLの「コロナ禍での借りて住みたい街(駅)ランキング」(対象期間:4月1日～8月18日)では、東京都区部の池袋、三軒茶屋、中野、北千住等の順位が低下し、東京郊外(東京都多摩地区、神奈川県、埼玉県、千葉県)の本厚木、大宮、千葉、町田、柏、津田沼、立川、橋本等の順位が軒並み上昇した。

テレワークの普及に伴って通勤頻度が減少した人は、通勤時間が多少長くなってもテレワークをしやすい郊外の住宅(書斎等を確保できる広い住宅)を求める傾向が強まっていることが要因と考えられる。

実際、7月以降の東京都区部と東京郊外の転出入の状況を見ると、東京都区部は転出超過、東京郊外は転入超過が継続している(図表3)。このトレンドは次第に明確になりつつあり、東京都区部から東京郊外への転居が進んでいる様子がうかがわれる。

図表3 東京都区部と東京郊外の転出入の状況(2020年)



4. 今後の展望

東京都区部から東京郊外への転居は増加しつつあるものの、これまでのところ、東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)から地方(東京圏を除く43道府県)に移住する動きは本格化していない。この要因としては、テレワーク利用者の大半は週に数回は出社する必要(通勤圏内に居住することが必須)があることに加え、配偶者の仕事、子どもの教育、親の介護、親しい友人との交流、住宅ローンの返済等を詳細に検討すると、地方移住に関心を持ったとしても現実には断念する人が多いのではないかと推測される。今後も当面は東京圏から地方へ移住する人は限定的なものにとどまると予想されるが、将来的にテレワークがさらに普及・進化し、出社がほとんど不要という職場が増加すれば、東京圏から地方へ移住する人が増加する可能性はある。

地方の側でも、民間企業と連携しながら地域の特色(自然、文化、産業、等)を活かした地方創生に積極的に取り組み、すでに一定の成果をあげている市町村も見られる。このような市町村には東京をはじめとする大都市から移住する人も一部現れており、これはコロナ禍やテレワークの普及によるものではなく、地域の魅力向上が要因である。地域を活性化させ、地方への移住者を増加させるためには、官民連携して魅力的な雇用創出を伴う地方創生を進めることが何よりも求められる。

地域・職域連携と健康経営の推進について

横田 直喜

ヘルスケア・デジタル研究部
主任研究員

1. 地域全体の健康づくりには地域保健と職域保健の連携が重要

健康寿命の延伸および生活の質の向上のためには、地域、職域それぞれにおける健康増進への取組みに加え、地域と職域が連携した包括的な保健事業を展開していくことが重要とされる。厚生労働省は2005年から地域・職域連携を推進しているが、都道府県等ごとの取組みに差が生じていることから、2019年9月に「地域・職域連携推進ガイドライン」（以下、ガイドライン）を改訂。都道府県および二次医療圏（注）に設置されている地域・職域連携推進協議会の効果的な運営と取組みにつながる必要な事項を整理のうえ、自治体にとり組強化を求めており、今後、地域・職域連携の推進の動きが活発化する可能性がある。

また、経済産業省が2020年12月に公表した「健康・医療新産業創出に向けた『アクションプラン2020』」は、Ⅰ. 職域・地域・個人の健康投資の促進、Ⅱ. 適正なサービス提供のための環境整備、Ⅲ. イノベーション・エコシステムの強化、Ⅳ. 新型コロナウイルス感染症への対応をふまえた健康・医療新産業の在り方の4つで構成され、その中で「地域・職域連携」が推進事項として掲げられている。（図表1）

（注）二次医療圏は、高度・特殊な医療を除く一般的な保健医療需要に対応する区域であり、複数の市区町村で構成される場合が一般的。2020年9月現在で335の区域がある。

図表1 健康・医療新産業創出に向けた「アクションプラン2020」の概要

Ⅰ. 職域・地域・個人の健康投資の促進	Ⅱ. 適正なサービス提供のための環境整備	Ⅲ. イノベーション・エコシステムの強化
<p>1. 職域の健康投資の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 健康経営顕彰制度の運営 ② 健康経営の実践に向けた環境整備 ③ 健康経営の外部評価に向けた支援 <ul style="list-style-type: none"> ・資本市場、労働市場、財・サービス市場等に向けた情報開示方法について検討 ④ 企業と保険者が連携するコラボヘルスの推進 ⑤ その他施策の展開 <ul style="list-style-type: none"> ・業界自主ガイドライン策定等による、一定の品質が確保されたサービスの活用促進 <p>2. 地域・個人の健康投資の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 予防・健康づくりのインセンティブ <li style="border: 2px solid red; padding: 2px;">② 地域・職域連携の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・地域資源を活用した自然に健康になれる環境づくり等を推進 	<p>1. ヘルスケアサービスの品質評価と社会実装の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ① ヘルスケアサービスの品質評価の取組み ② イノベーションの社会実装 <ul style="list-style-type: none"> ・健康増進効果等に関するエビデンスを蓄積するための大規模実証を開始 <p>2. 個別の領域の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 食に関する取組み ② スポーツ、観光・まちづくりに関する取組み ③ その他重要事項 <ul style="list-style-type: none"> ・認知症分野におけるサービスの社会実装を図るための官民連携の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ① 官民ファンド等による資金支援等 ② 産学官連携による戦略的取組み
<p>Ⅳ. 新型コロナウイルス感染症への対応をふまえた健康・医療新産業の在り方</p>		
<p>◇ 継続的・包括的な保健事業の推進 地域保健と職域保健の連携等による継続的かつ包括的な保健事業の展開を促進するため、「地域・職域連携推進ガイドライン」において整理した事項をふまえた必要な支援を実施するとともに、地域資源を活用した自然に健康になれる環境づくり等を推進</p>		

出所：経済産業省「健康・医療新産業創出に向けた『アクションプラン2020』」（2020年12月9日公表）をもとに当研究所作成

2. 地域・職域連携における自治体の推進事項と企業の役割

2019年9月改訂のガイドラインでは、特定健診保健指導、データヘルス計画、健康経営、働き方改革等をふまえた新たな地域・職域連携の在り方、都道府県・二次医療圏協議会の効果的な運営方針に向けた事務局機能の強化、具体例などが示された。

ガイドラインに基づけば、自治体（地域・職域連携推進協議会等）は、関係者が連携し、住民の健康寿命の延伸に向けた具体的な対策の検討・実施をする際に、形式的な協議会の開催ではなく、各地域の健

健康課題を明確化し、管内全体の目標、実施方針、連携推進方策等を十分に協議することが必須と考えられる。また、各関係者の役割・期待の明確化による積極的参加や他の関連組織との連携によるさらなる効果的な運営、リソースの相互共有・活用の促進、効果的な事業展開に向けたデータ活用などの推進が望ましい。

リソース確保の工夫の一つとして、ソーシャルキャピタル（地域に根差した社会関係資本等）を活用することに言及している。ソーシャルキャピタルとしては、住民ボランティア（健康づくり推進員、食生活改善推進員等）や事業場における資源（社員食堂、運動施設等）の活用、健康づくり関係機関として金融機関・保険会社等が挙げられている。（図表2）

また、①自社で重点的に取り組むべき健康課題の把握、②従業員に向けた地域保健に関する情報提供、③地域保健関係者と共同した健康関連イベントへの協力、④企業が保有する運動施設等の地域への提供が、職域に期待される役割とされている。

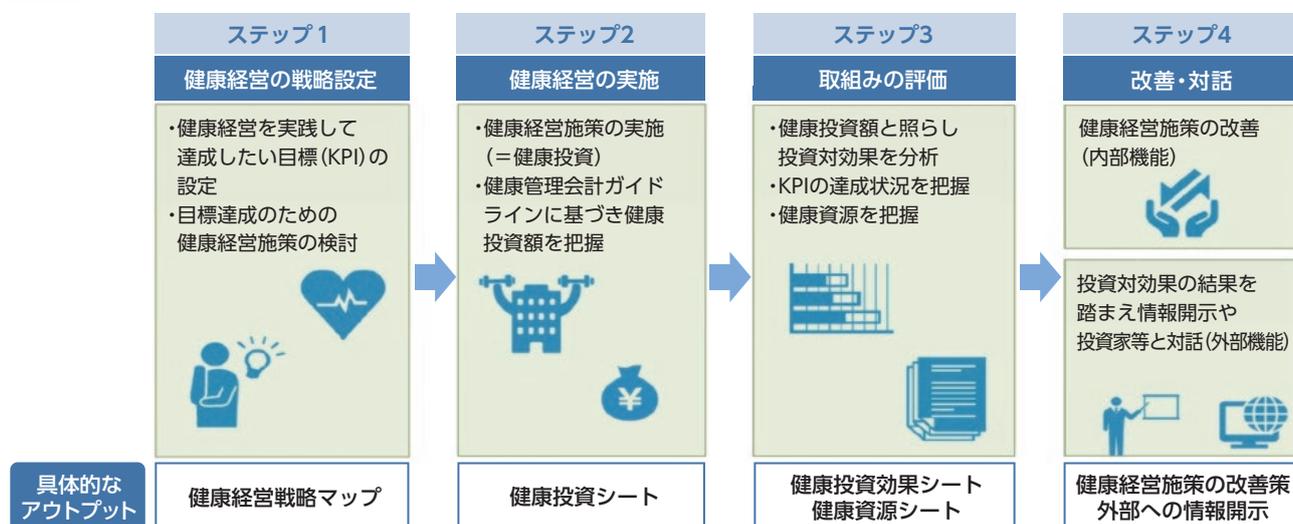
3. 職域における健康経営の高度化

このように、地域・職域連携推進のためには、県・市町村等への企業の協力だけでなく、企業自体が健康経営に積極的に取り組むことが不可欠と言える。自治体によっては、独自の健康経営認定制度、インセンティブの実施、企業への普及啓発や取組支援を実施しているが、企業がこれらのサポートを活用しつつ、自社の健康課題をふまえた具体的な取組みが求められている。

その取組みを推進するためには、2020年6月に経済産業省が公表した「健康投資管理会計ガイドライン」が参考になると考える。これは、健康投資や投資効果を「見える化」し、健康経営をより効果的に実施するための考え方や手法を示したもので、①健康経営戦略の設定（目標設定、健康経営施策の検討等）、②健康経営の実施、③取組みの評価（目標達成状況の把握、健康投資効果の分析等）、④改善・対話（改善策の検討、外部への情報開示）の4つのステップでPDCAを回していくものである。（図表3）

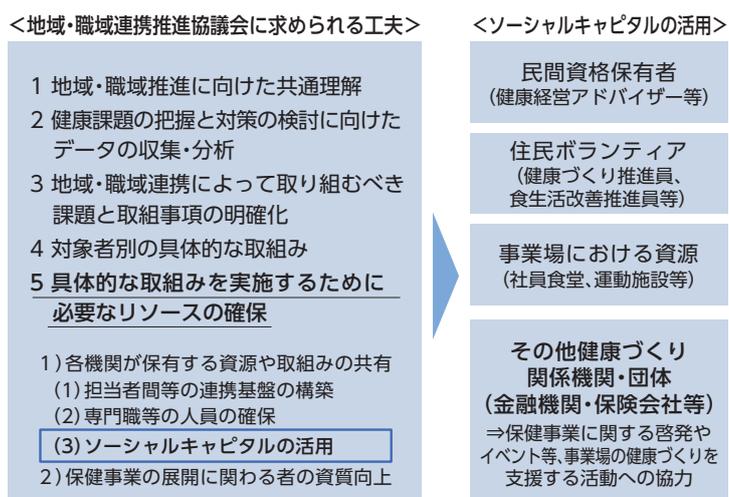
今後、健康経営の高度化に向けて、上記手法を活用した取組みを行なう企業が拡大していく可能性がある。

図表3 健康投資管理会計ガイドラインを用いた健康経営実践のプロセス



出所：経済産業省次世代ヘルスケア産業協議会第24回健康投資WG資料（2020年7月16日）をもとに当研究所作成

図表2 自治体に求められる工夫とソーシャルキャピタル活用



出所：厚生労働省「地域・職域連携推進ガイドライン」をもとに当研究所作成

CEATEC 2020

注目のヘルスケアテックについて

● 金井 健治

ヘルスケア・デジタル研究部
研究員

1. CEATEC (Combined Exhibition of Advanced TEChnologies) とは

CEATEC とは、毎年日本で開催されている最新の IT 技術や電子工学を中心とした国際展示会である。例年幕張メッセで開催されているが、今年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、2020 年 10 月 20 日～23 日にオンライン上での開催となった。また、年末までオンライン上で資料の閲覧が可能となった。

今年は新型コロナウイルス感染症への対策「ニューノーマル」を前提とした IT 技術の展示が大半であった。理化学研究所と富士通のスーパーコンピュータ「富岳」が飛沫拡散のシミュレーションなどでその威力を発揮したことが評価され、CEATEC AWARD 2020 総務大臣賞を受賞した。CEATEC AWARD 2020 審査委員会の関口和一委員長（MM 総研代表取締役所長）は、「ポストコロナ時代を意識した応募が多かった」と今年の特徴を述べている。

2. スタートアップによる出展

CEATEC 2020 では国内外のスタートアップ企業や、研究成果の社会実装を目指す大学・教育機関が集結した。

JETRO（日本貿易振興機構）は、「ニューノーマル」をテーマに、「モビリティ」「ヘルステック」「スマートシティ」に特化した約 160 社を発掘し、最終的に 45 社が選出され、ヘルスケア関連は 21 社となった。

その中でも、オンライン遠隔診療に活用できる聴診器デバイスを提供する StethoMe（ポーランド）など、すでに日本で販売を予定しているサービスを有する企業が注目される。

3. CEATEC 2020 におけるヘルスケア

今年の CEATEC 2020 では、従来の Society5.0 の実現に向けた、ソリューションや製品の紹介も数多くある中、「ニューノーマル」というテーマエリアに4つのカテゴリ「医療・ヘルスケア」「エンターテインメント」「働き方 / ライフスタイル」「流通 / 小売り」が設置されており、非接触サービスが多く提案されていた。

「エンターテインメント」ではオンライン展示会やイベントを行うバーチャルイベント開催ツール、「働き方 / ライフスタイル」ではテレワーク中に適正な勤務管理を行う業務管理ツール、「流通 / 小売り」では非対面型の法人への営業が可能な EC サイト作成支援サイトなどである。また、コロナ禍に後押しされる形でスマートシティを支える建設会社の SDGs 課題への取り組みなども目立った。中でも、特に今年の特徴として強調されていた「医療・ヘルスケア」分野について「ニューノーマル」における課題の解決への取り組みとして、特筆すべきサービスを以下に紹介する。

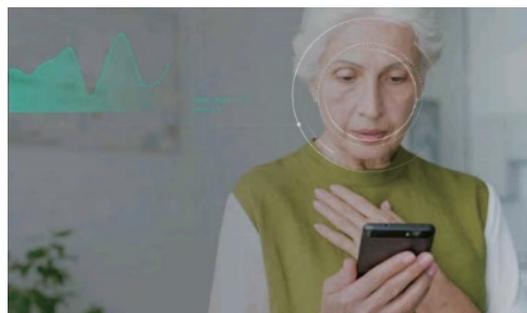
4. ヘルスケアサービスの紹介

(1) FaceHeart（台湾）

コロナ禍による巣ごもりの健康管理にウェアラブルデバイスが注目を集め、AppleWatch を筆頭に、バイタルデータを取得可能なウェアラブルデバイスが多数登場した。しかし、日常生活の中で常時装着しなければならないなど、やがてデバイスを使わなくなってしまうケースも多い。

そこでバイタルデータを非接触に計測可能なサービス

図表 1 FaceHeart のスマートケア



出所：FaceHeart HP

(図表 1) を紹介する。顔を動画で撮影することで、心拍数・血圧のバイタルデータを計測できる。また、心理状態を測定し、心理状態が不安定のケースでは警告もできる。顔認証機能も搭載されており、計測データが誰のものであるかを管理することが可能である。

(2) StethoMe (ポーランド)

日本でもコロナ禍により、オンライン診療が拡大しつつあるが、対面の診察と同程度のバイタルデータを得ることが課題となっている。その一部を補完可能な聴診器(図表 2) が紹介されている。手のひら大の円形の聴診器デバイスをスマートフォンと接続し、アプリケーションの指示に従い胸の部分にあてると、肺の副雑音と呼吸数、心雑音と心拍数を検出する。AI が異常の有無を判定し、異常がある場合は、取得されたデータを医師に連携し、その後の対応を患者に指示することができる。

現在、EU と米国で国際臨床試験を開始し、2020 年に終了する予定であり、日本では 2021 年初旬に丸文株式会社より販売開始予定となっている。

(3) 村田製作所 (日本)

コロナ禍により、長期間のテレワークが各企業・各学校により実施された。テレワークでストレス増加が問題視され、メンタルケアが課題となっている。そこで、メンタルケアにフォーカスした、「疲労ストレス計」(図表 3) を紹介する。当初は健康経営を目指す企業や義務化されたストレスチェックの補完を目的としていたが、「ニューノーマル」により、市場拡大した事例である。

医学的背景にあるアルゴリズムを基に、心拍と脈拍のふたつを計測・分析する。バイタルデータによる自律神経数値化とビックデータの解析により、自律神経のバランスと偏差値を評価できる。

図表 2 StethoMe



出所：CEATEC 2020 HP

図表 3 疲労ストレス計



出所：CEATEC 2020 HP

5. まとめ

展示内容はコロナ禍による「ニューノーマル」を前提とした最新 IT 技術が数多く紹介されており、国内最大級の展示会であることが窺えた。展示品全体を通して、「ニューノーマル」となった世界で新たに出てきた課題に対応するための IT 技術はスタートアップ企業がより先進的であった。

これは、課題創出から製品化までの開発スピードがスタートアップ企業の長所であるからと考える。コロナ禍により、デジタル技術がより重要視される中で、開発スピードも重要な要素となると想定できる。「非接触」を起点に新たな日常に向けての IT 技術が次々に増えていくと予想される。

CEATEC 2020 がオンライン開催となり、遠隔地や開催期間後も資料の閲覧ができるため、オンラインの利点を体感した。一方、IT 技術とエレクトロニクスの国際展示会を謳っている CEATEC であるが、昨年までの実開催と比べ、出展内容の情報量が、遠く及ばない印象であった。

CEATEC 主催者は、来年以降にリアル良さとオンライン良さを組み合わせながら、新たな展示会の姿を目指したい、とのこと。With コロナの展示会も開発スピードを加速して新たな展示会への変化に期待したい。

社会福祉法改正による 地域生活課題への包括的な 支援体制の整備

齊藤 奏子

政策・経済研究部
研究員

1. はじめに

日本では近年の少子高齢化を背景に、誰もが役割を持ち支え合うことで、住み慣れた地域で孤立せずにその人らしい生活を人生の最期まで続けることができるよう「互助」の重要性が再認識されるようになった(図表1)。それに加えて近年、高齢・障害・生活困窮・DV等の増加に伴い、要介護の親と引きこもりの息子、経済困窮と児童虐待等といったように個人や世帯が抱える地域生活課題が複雑化・複合化してきており(図表2)、従来の介護・障害・子ども・生活困窮といった制度・分野ごとの行政体制では十分に対応することが難しくなっている。

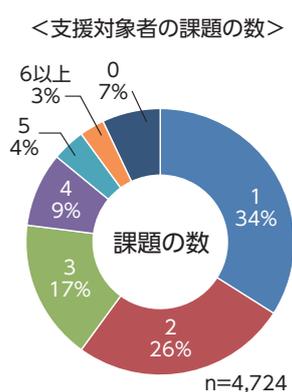
そのため厚生労働省では、従来の制度・分野ごとの行政体制や、支え手、受け手という関係を超えて、地域住民が主体的に参画し、すべての人が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく地域共生社会をめざす取組みを開始した。

図表1 公助・共助・互助・自助の分類

公助	救貧を目的に税金を使用して行政が行なう支援
共助	防貧を目的に社会保険制度が行う給付
互助	近隣・ボランティア等の助け合い
自助	自分や家族の自己責任

出所：明治安田総合研究所作成

図表2 複合的な課題の内容例



<支援対象者の課題の内容(複数回答)>

課題の内容	件数	割合
経済的困窮等	1,786	37.8%
障害(疑い含む)	1,627	34.4%
家族関係(DV等)	1,179	25.0%
就労不安定・無職等	1,043	22.1%
病気・けが	954	20.2%
ひきこもり・孤立・ニート	866	18.3%
認知症・介護	694	14.7%
ゴミ屋敷・近隣トラブル	557	11.8%
住まい不安定	367	7.8%
養育困難等	281	5.9%
その他	260	5.5%

出所：厚生労働省 第3回地域共生社会推進検討会

2. 社会福祉法の改正

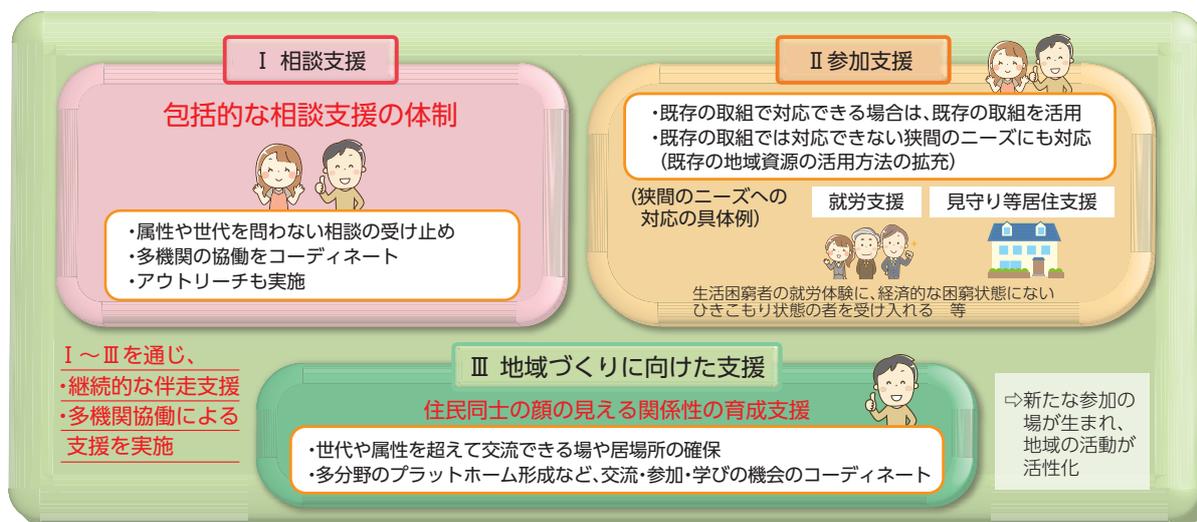
社会福祉法は、日本の社会福祉の目的・理念・原則を定めた法律である。1951年に制定された社会福祉事業法が2000年に改正され、社会福祉法となった。この改正では、社会福祉法人等のサービス提供の仕組みが行政主体から利用者主体に変更された。行政によりサービス内容を決定する「措置制度」から利用者が事業者と対等な関係に基づきサービスを選択する「利用制度」に変更されたのである。その後、地域住民を主体とした地域共生社会をめざすための議論が行なわれ、2021年4月からは、市町村に対して包括的な支援体制の整備を努力義務化し、重層的支援体制整備事業を新たに創設すること等を定めた改正社会福祉法が施行される予定である。

3. 重層的支援体制整備事業

重層的支援体制整備事業とは、市町村において、既存の相談支援等の取組みを活かしつつ、個人や世帯が抱える複雑化・複合化した地域生活課題に対応する包括的な支援体制を構築するため、①相談支援、②参加支援、③地域づくりに向けた支援、を実施する事業のことをいう(図表3)。実施は市町村の任意で、国や都道府県から交付金を受け取ることができる。これまでは支援対象者の属性(介護・障害・子ども・

生活困窮) によって各分野の補助金の財源を分けていたが、属性を問わず一括化して交付することで各市町村の実情に応じた柔軟な支援が可能となる。

図表3 重層的支援体制整備事業の全体像



出所：厚生労働省 令和2年度 地域共生社会の実現に向けた市町村における包括的な支援体制の整備に関する全国担当者会議

具体的な支援フローとしては、まずは相談者の属性、世代、相談内容に関わらず、地域包括支援センター等で包括的に相談を受け止める。そして、受け止めた相談のうち、単独の支援機関（障害者相談支援事業所や児童相談所等）では対応が難しい複雑化・複合化した事例については、支援機関間の役割分担や支援の方向性を整理し、プランを作成する。そのプランを実行することで、各支援機関が円滑な連携のもとで支援できるようにする。さらに、必要な支援が届いていない人に支援を届けるために、潜在的な相談者を見つけ出し、継続的な関わりを持つために本人との信頼関係構築に重点を置く。具体的な例としては、長期間引きこもり状態で自ら支援に繋がることが難しい人の自宅を訪問し、相談活動等を通して支援をし、本人に出会えた後も外出支援や適切な支援機関に繋げる等が挙げられる。

そして、必要に応じ参加支援を行なう。参加支援では、地域資源（ボランティア団体や就労の場等）等を活用し社会とのつながりを作る。そのために介護・障害・子ども・生活困窮等の既存制度と緊密な連携をとり、既存の社会参加に向けた事業では対応できない狭間のニーズに対応するため、本人のニーズ・希望と地域資源との間の調整をする。具体的な例としては、生活困窮者の就労体験に、経済的な困窮状態にない引きこもり状態の者を受け入れる等が挙げられる。

また、地域づくりに向けた支援では世代や属性を超えた交流の場の整備や、交流・参加・学びの場を生み出すための人と地域資源のコーディネート等を行なう。介護・障害・子ども・生活困窮の地域づくりを一体的に実施し、地域社会からの孤立を防ぎ、地域住民の活躍の機会や役割を生み出す。具体的な例としては、多世代交流スペースを開設し、介護予防の通いの場からスマホ教室・子ども食堂まで幅広く実施する等が挙げられる。

4. おわりに

このように、社会福祉法の改正により、地域生活課題への支援は制度・分野ごとの行政体制を超えた包括的な支援体制へとシフトしている。実情に合った柔軟な支援が可能になる一方で、今まで対応できなかったような制度の狭間のニーズへ対応することや、支援が必要にもかかわらず支援が行き届いていない人たちに対する働きかけが求められること等による業務量の増加も懸念される。業務量が増加中でも支援の質の低下を招かぬよう、十分な人員確保や教育体制の強化等、しっかりとしたバックアップ体制をとることが期待される。社会福祉法の改正に伴う重層的支援体制整備事業が創設される2021年4月以降、市町村がどのような形で地域の特性や、複雑化・複合化した課題に即した対応をしていくのか注目していきたい。



本冊子は明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。また、掲載内容について細心の注意を払っていますが、その情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。これらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

調査REPORT

通巻102号 2021年2月26日発行