

## 第3章 味噌製造業における高齢者の活用方法

味噌製造業界は地場産業として発展してきた経緯から、日本各地で雇用の場を提供しており、高齢者も多く働いています。日本の食品文化のなかで、伝統的、かつ現代人の嗜好に合うような商品を製造・販売することはもちろん、地域に根差した産業として、これからも引き続き雇用の場を提供していくことが業界の重要な役割といえます。

こうした味噌製造業界には老舗企業も多く、伝統を守りつつ、消費者のニーズに応じていくためには、短期的な視点に加えて、この先、10年、20年といった長期的な視野を持って経営に当たっていく必要があります。

そのためには、高齢者の持つ技術・伝統の技と若年者の持つ感性とを上手に組み合わせることが重要になります。また、味噌製造業界は、非常に規模の小さい企業が多く、若年者の採用も難しいといった声が多いのも事実です。少子高齢化が進行するなか、若年者の採用はますます難しくなっていくことでしょう。自社のことをよく知っており、味噌づくりに長く携わってきた高齢者の力を引き出すことも企業経営にとって大きなプラスになるのです。

それでは、高齢者の方の能力を最大限活かすためにはどうしたらよいのでしょうか。味噌製造業界において高齢者の活用を推進するための4つのポイントは以下のとおりです。

### 味噌製造業における高齢者の活用を推進するための4つのポイント

- ① 高齢者がはつらつと働ける職場づくり  
－コミュニケーションの活発化と良好な人間関係の構築
- ② 高齢者が無理をしないで働ける職場づくり  
－負荷の軽減と若年層との役割分担
- ③ 高齢者が安心・安全に働ける職場づくり  
－作業環境の改善と安全・健康対策の拡充
- ④ 高齢者が高い意欲を持って働き続けられる職場づくり  
－頑張りを評価しそれに報いる賃金制度の整備

### 【経営者の声】 高齢者には教育的な面での貢献を期待したい

高齢者が増え、全員を継続雇用していくとなると、人件費が限られているので新卒採用が難しくなり、会社の年齢構成が崩れる懸念を抱いています。

高齢者の能力が変わらないのに定年を迎えたというだけで賃金や業務内容まで変えてしまうのは保有戦力を無駄にしてしまうことになってしまいますが、一方で、定年後も定年前と同じ業務を続けると業務委譲が進まず、後進のキャリア形成を阻害してしまうことにもつながってしまいます。

もっとも、高齢者は一般的に経験が豊富で、総合的な判断力を持ち合わせていますので、実務よりも後進育成などで技能伝承や仕事に対する姿勢など、教育的な面での貢献を期待したいと思っています。

### 【経営者の声】 経験とノウハウを持つ高齢者が退職してしまうことは大きな痛手

昨年、年金で十分に生活できるという理由で、定年を機に1人退職してしまいました。会社としては定年1年前から、定年以降は再雇用という形で継続して働いてもらいたいと慰留したのですが、残ってはくれませんでした。経験とノウハウを持つ高齢者が退職してしまうことは、同族会社で生産から販売まで一手に行っている当社にとっては非常に大きな痛手です。

### 【経営者の声】 高齢者雇用にはメリットもデメリットもある

高齢者を雇用するメリットは、定年前後で労働条件が変更できる、とりわけ賃金を見直すことができるので、高い技術・技能や経験を保有する即戦力である高齢者に、高年齢雇用継続給付等公的給付を活用することにより、定年到達以前に比べて手取り金額をそれほど減らすことなく働いてもらえることです。

一方、デメリットとしては新卒者の雇用機会を奪ってしまうことや、若年者がいつまで経っても後輩扱いされ、モチベーションの低下をきたしてしまう恐れがあることです。

こうしたメリットを活かし、デメリットをできるだけ減らしていく努力が必要だと感じています。

【経営者の声】はすべて全国味噌工業協同組合連合会会員企業の経営者の方のお話をまとめたものです。同業者の方の貴重なご発言です。ぜひとも参考にしてみてください。

# 1. 高齢者がはつらつと働ける職場づくり

## ーコミュニケーションの活発化と良好な人間関係の構築

### 【「年寄り」扱いせずに、自社のために働いてくれていることに感謝する】

高齢者の働く意欲を向上させるには、賃金・処遇制度を工夫する以外にも、働く喜びや誇り、やりがいを感じられるような取り組みを講じることが重要です。そもそも高齢者が働く目的は金銭目的ではありません。人や社会の役に立っているという気持ちや、加齢に伴う体力の低下を防ぎたいという意識、仲間と一緒に働ける喜びも強いはずです。

誇り、やりがいを持って働くのと、ただ惰性で毎日の仕事をこなすのでは、仕事の成果に雲泥の差が出ることは明らかです。また、地域に根差した産業である味噌製造業界の場合、生産者でもあり消費者でもある高齢者は、家族や近隣の知り合いも多く、その言動は会社や製品のイメージにも大きくかかわってきます。

経営者や管理者は高齢者に対して、高齢になっても自社のために働いてくれているという敬意を払い、また、若年層はいずれ自分も高齢になるという自戒の念を込めて、日頃から高齢者に接していくことが大切です。こうした周囲の方の思いやりに対して自然に高齢者も感謝の気持ちを抱くようになるという好循環を職場につくっていききたいものです。

休憩時間に経営者が高齢者に対して気さくに声をかけたり、ちょっとしたことで褒めたりする、こうした些細なことのように見えることであっても高齢者としてはうれしいものです。間違っても「年寄り」扱いはしないようにしましょう。

なお、食事会や社員旅行など各種イベントを開催することで、高齢者と若手・中堅社員とのコミュニケーションやチームワークの強化を図り、会社で働く従業員全員が一体感を持って質の高い仕事をしていくといった姿勢を全従業員が持てるようにすることも重要です。

### 高齢者はこんなことを思っています

味噌製造業界で働く60歳以上の方の意見を、2012年に実施したアンケート調査結果の自由意見からピックアップしました。60歳以上の方と接する際に、「実はこのようなことを思っているのか」、といった気づきになると思いますので、参考にしてみてください。

- ・定年を迎えた今は、会社になんかお役に立てたらと思って頑張っています。また、一緒に仕事をしている方と仕事をクリアしていく喜びもあり、毎日が楽しいです。もっともっと働きたいです。給料は安くても構わないので、体力や仕事への情熱があるかぎり働けたならいいですね。
- ・若者にいつか自分も年を取ること、定年前と比べて給料が少なくなっていることを理解してほしいです。
- ・言動に気を付けてほしいです。命令的な言い方はしないでください。人を傷付ける言葉は使わないでください。大変でやりたくない仕事を他の人に任せることは良くないと思います。きつい仕事でも皆で交替するようになると、社内が明るくなると思います。
- ・年に何回か、経営者と従業員、従業員同士の親睦を深め、やる気を起こさせるためにレクリエーションをして欲しいです。

## 味噌製造業界で働く後輩たちへのメッセージ

味噌製造業界で働く60歳以上の方が後輩たちへ伝えたいことを、2012年に実施したアンケート調査結果の自由意見からピックアップしました。自身の長い職業経験を踏まえた若年・中堅層への貴重なアドバイスです。ぜひとも参考にしてみてください。

- ・自分を磨く習慣をつくっていくことが大切です。人生は長い、その時その時はつらいこと、挫折、つまらなく思うこと、いろいろあります。時にかわしながらも、正面からぶつかっておくことが必要です。その経験が将来に必ず活きます。過去は今日のために、今日は未来のためにあると思って…。いろいろなチャンスは万人に等しく与えられます。それをチャンスと思うかが分れ目です。そのためにも日々観察力を高め、発想力を豊かにし、そして、必ず決断していきましょう。
- ・意欲を持って仕事をしましょう。相手の立場に立って考えましょう。アイデアを出してより良い職場にしましょう。意見、考えがあればどんどん提案しましょう。良い味噌を作り、多くのお客さんに喜んでもらっていることを誇りに思きましょう。
- ・味噌はお客さんに食べてもらう、買っていただくという、常にお客さんの気持ちになって、仕事をする時は「ありがたい」という心をもって仕事をしてほしいと思います。こうした気持ちで毎日仕事をすることで自然とお客さんも増えると思います。そうすると自分の生活も安定すると思います。他人を思いやってこそ、自分の生活も安定できると思います。
- ・先輩の技術を引き出し、それを自分のものにするという意気込みをもって日々の仕事に望んでもらいたいと思います。
- ・仕事をするにあたっては、ひとつふたつ先のことを考えながら作業に当たって取り組むとよいと思います。
- ・若いときに味噌づくりの基礎をしっかり学んでおくと、トラブルが発生しても早く対応できるようになります。
- ・毎日、目標を立てて仕事をやるのが大切です。将来を見据えた仕事をしていくのが大切です。感謝の気持が大切です。自分の仕事に責任を持って整理整頓、衛生面など、緊張感を持って仕事に取り組むのが大切です。

## 2. 高齢者が無理をしなくて働ける職場づくり

### －負荷の軽減と若年層との役割分担

#### 【加齢に伴う体力の低下に応じて作業負荷を軽減する】

味噌製造工程においては定期的に設備更新が行われており、その都度機械化や作業の効率化が図られています。そのため、従来に比べると力仕事はだいぶ少なくなったとよくいわれます。こうした製造工程の変化により、味噌づくりの現場は、従来に比べて高齢者が格段に働きやすくなったという声があがっています。

そうはいつでも味噌づくりにおいては、原料の投入や積み替えし作業など肉体的な負荷の高い作業も残っています。以前に比べると楽になったり、若年者からすれば、それほど大変な作業ではなくても、高齢者からすると、「しんどい、体にこたえる」と感じる作業がまだまだ残っているのです。

高齢者の中にはつらいと感じているにもかかわらず、我慢をしながら作業を続けてしまい、体が悲鳴を上げてからその事実が公になるというケースも見受けられます。そうならないよう、日頃から高齢者とコミュニケーションを密にし、高齢者の本音を把握しながら、加齢に伴い体力面等に不安を抱える高齢者に対しては、こうした負荷の高い作業から比較的負荷の低い工程や作業、例えば充填や包装工程などに異動することが考えられます。

#### 【異動を円滑に行うために多能工として育成する】

「60の手習い」ではないですが、いくら同じ会社で働くことには変わりはないといっても、高齢になってから異動し、まったく新しい仕事に就くのに不安を抱く高齢者も少なくないでしょう。実際、新しい仕事場で戸惑いを感じてしまう高齢者も少なくありません。

したがって、こうした高齢者が負荷の低い業務へ円滑に異動するためには、若いうちにいろいろな職場・工程を経験させておき、あらかじめ多能工として育成しておくことが効果的です。

多能工化が進むと応援体制の確立にもつながります。急に退職者が出た場合への対応や、特定の工程に負荷が集中した場合の応援もしやすくなりますので、とりわけ従業員規模の小さい企業においては積極的に取り組むことが望まれます。

#### 【高齢者と若年者を同じチームにして作業を分担したり技能を継承する】

高齢者と若年者を同じチームにして作業を分担し、負荷の高い作業は若年者が行うことで、高齢者の負担を軽減しているケースも少なくありません。こうした考え方を職場全体に浸透させることも重要です。

その際、味噌製造にかかわるこだわりの部分については、高齢者と若年者が一緒に働くことで味噌製造技術・熟練の技の継承につなげている企業も少なくありません。



### 【勤務時間を短くして負荷を軽減する】

自分の体力や健康状態と相談して、また、家族の置かれている状況等から、短日勤務や短時間勤務を希望する高齢者もいます。こうした高齢者に対しては、一人ひとりの体力や適性と就労ニーズに合った働き方を実現させるという考え方にに基づき、必要に応じて週の勤務日数を減らしたり、1日の勤務時間を短くして働いてもらう、また、残業はできるだけさせないといったことも考えられます。

#### 【経営者の声】 加齢に伴う体力の低下に応じて職場を異動

体力的にきつと思われる業務に就いている高齢者に対しては、定年到達を機に、本人の意向を確認しながら、体力に合った工程・職場に再配置しています。たとえば、味噌製造部門の場合、体力的に比較的楽な包装の工程に異動させることが多くなっています。

また、定年後の勤務時間や就業日数についても、本人の意向を最大限に尊重して決めています。

#### 【経営者の声】 高齢者は土曜日全休、平日も半休などを認めている

会社としては月のうち1回だけ土曜日を休日にしてはいますが、60歳を超えた従業員に関しては全ての土曜日を休みにしています。忙しいときには土曜日であっても他の社員と同様出勤してもらうこともあります。それでも短時間手伝ってもらう程度です。

加えて、平日であっても通院など必要がある場合は半休なども認めており、比較的融通のきく勤務形態にしています。

#### 【経営者の声】 高齢者については、今後、午前のみ、午後のみ勤務も

重いものを運んだりするのは若手为中心で、高齢者は、比較的負荷の低い、製函や箱詰めをしたり、味噌を詰めるラインなど充填部門や扱う物の形が小さい後工程の部分を担当してもらうようにしています。

ただし、再雇用者を充填工程などの軽作業を中心に配置していくと、再雇用者が増えた場合、職場が不足してしまう恐れがありますので、今後は再雇用者の活用の仕方、運用の仕方をどのようにしていくかを考えていかなければならないと考えています。今後は午前のみ勤務、午後のみ勤務を組み合わせしていくなどの対応を検討する必要があると思っています。

#### 【経営者の声】 経験に裏打ちされた作業をし、後進の指導にもあたる

味噌製造工程には、20歳代から40歳代の3人に加え、70歳代と前工場長で84歳の嘱託従業員がいます。この2人は、機械の修繕や作業工程の見直し、また、伝統的手法に則った手づくりによる麴と機械生育の麴との比較など、経験に裏打ちされた作業をするとともに後進の指導にもあたっています。また、新製品の開発に向けた味の評価などにも携わっています。まだまだ当社に欠かせない存在です。

### 3. 高齢者が安心・安全に働ける職場づくり

#### －作業環境の改善と安全・健康対策の充実

##### 【できるところから作業環境の改善を図る】

味噌製造工程で働く高齢者からは、工場内の湿度が高かったり、寒暖差があるので体調管理が難しいという声が寄せられています。

高齢者については寒暖の差が激しい作業にはできるだけ就かせないといった配慮をしている企業もありますが、まずは衣服で調整してもらったり、スポットクーラーやストーブの設置などできる範囲で配慮・工夫することが求められます。

また、湿度の高い工場内で作業をする場合は、適宜、工場外で休憩を取れるような時間を確保することが求められます。

##### 【加齢に伴う身体機能の衰えをカバーするための配慮を行う】

加齢に伴い運動能力や平衡感覚、筋力、反射神経等の衰えが散見される高齢者も出てきます。したがって、工場内はできるだけ段差をなくしてつまずきによる怪我を防いだり、原材料等の重量物の搬送に当たっては台車の活用や原材料等を投入しやすくするような治具の開発等も考えられます。

また、ライン作業に当たっている高齢者も少なくありませんが、その場合、機械やコンベアのスピードにも一定の配慮をすることが求められます。

##### 【日頃から作業安全・事故防止の注意喚起を行う】

危険作業への対処や労働災害の防止のため、日頃から朝礼等で作業安全・事故防止の注意喚起を行ったり、定期的な安全に関する会議を開催するなども重要です。

あわせて健康診断の受診を徹底させたり、毎朝健康チェックを行う、日常的に声かけを行うなど、従業員、とりわけ健康面の不安が増してくる高齢者に対して配慮をすることが求められます。

##### 【高齢者に対する配慮を従業員全員の働きやすさにつなげる発想が重要】

本来、安全衛生、職場環境の改善といった取り組みは全社員に対して行わなければならないことであり、特に高齢者に限定して行われるものではありませんが、加齢に伴う心身機能の低下に対して安全の徹底や負荷軽減といった配慮をしていくなかで、結果として高齢者だけではなく、企業で働く従業員全員にとって安全で働きやすい作業環境にしていくという発想が求められます。

### 【経営者の声】 スポットクーラーやストーブを設置

製造現場では、体調管理に十分に配慮するために、スポットクーラーやストーブを設置したり、包装部門では冷暖房を完備したりするなど、無理のない環境で働けるように工夫しています。

また、体調不良の際には、会社のかかりつけの医院で診察を受けられるようにしています。

### 【経営者の声】 こだわりが必要な部分以外は機械化、効率化を図る

誰も真似ができない付加価値の高い味噌を作ることを心がけています。そのため、味噌づくりでも、こだわりのある部分は昔ながらの手法で手間をかけてやりますが、そうでないものについては機械化し、効率化を進めています。それにより、今まで3人かかっていたところを2人で済む、同じ人数でも短時間で済む、そして1人でも作業ができるようにすることを目指しています。

ただし、でき上がった最終製品を運搬する際に、また、原材料の投入部分、一部残っている味噌の掘り出しと調整の部分では、いまだ力仕事が必要になります。非力な人がこうした作業を行うのは危険であり、思わぬ事故につながってしまうことから、従業員の意見を聞きながら、きつい作業部分はなるべく機械化を進めることで、労災などを起こさないよう対処しています。従業員にも“味噌屋”としてのプライドがあり、特にベテランにその傾向が強く、つい無理をしがちですが、体力的にできない、きつい作業については、作業の効率化も考え、可能な限り早く機械化を進めるようにしています。たとえば、300kgにも達する大豆の投入作業も、従業員の意見を取り入れて機械化しました。重量物の運搬の際に、横移動は台車で移動し、上下動は油圧の動力で行うという形に変えています。また、機械の動力が入る巻き込まれの危険性がある作業については、原則2人の従業員で行うようにしています。

こうした取り組みが功を奏して、無理な作業がなくなり、以前は多かった腰痛も減り、結果として会社を休む者も少なくなりました。機械化、自動化は作業の正確性をも促進することから、経験のある人が長く勤められるようになり、会社としてもメリットが大きいと考えています。

また、醸造は自然に任せるところがあり、夏は暑く、冬は寒いという寒暖差があるので、衣服で調整してもらったり、暑い時は冷却室に入ってもらうことで対応しています。冷暖房完備の休憩室も用意しました。高齢者については、暑いところや寒いところでの作業にはなるべく就かせないようにしています。

このほか、毎朝、体調が良いかどうか、切り傷がないかどうかなどの健康チェックをしています。

### 【経営者の声】 日常的に職場の長に高齢者の様子を注意して見るように伝えている

年に1回の健康診断結果を全て会社が集約し、精密検査が必要な者には個別に通院や再検査を勧めています。また、日常的に職場の長に高齢者の様子を注意して見るように伝え、声がけしたり、何かあれば相談しやすい雰囲気づくりを心掛けています。

安全面については、毎月2回、安全衛生事項の順守と安全衛生委員会で指摘された課題への改善がなされているかどうかをチェックする会議を開催しています。この会議の内容は、毎月1日の全員朝礼で発表し、決まったことを順守するよう指示しています。



## 4. 高齢者が高い意欲を持って働き続けられる職場づくり

### －頑張りを評価しそれに報いる賃金制度の整備

#### 【再雇用者についてはあらかじめ労働条件を説明し納得した上で働いてもらう】

定年制のある企業においては、再雇用に当たって、定年到達以前と労働条件が変更されるケース、とりわけ賃金が減額になるケースが少なくありません。その場合、何故、労働条件が変更されるのか、賃金が下がるのか、といったことについて高齢者が理解していないと、賃金や異動、降格に不満を持つ高齢者の働く意欲が低下してしまいます。働く意欲の低下は、作業効率の低下や注意力の散漫などにつながり、職場の人間関係を悪くしたり、思わぬ事故や怪我を招いてしまいます。

再雇用者の賃金は、会社が「何をどのように、どのくらいやってほしいか」を明確にし、それに見合った額を設定することが重要です。その上で、就いてもらいたい仕事や役割、労働時間、賃金等を事前に伝え、双方が話し合うことで、働く上での納得性が高まり、高齢者が高い意欲を持って働き続けられることとなります。これから定年を迎える方の中にもこうした事前の話し合いを希望する方が多いことから、積極的にこうした話し合いの場、コミュニケーションの場をつくっていくことが求められます。

話し合いに当たっては、再雇用後の労働条件を記した文書を基に行うと、お互い誤解がなく、うまくいくケースが多いようです。  
参考資料4「**有期雇用契約社員 雇用契約書(例)**」(34ページ)を参考にしてください。

#### 【在職老齢年金や高年齢雇用継続給付といった公的給付を活用する】

定年前後で賃金が下がったとしても、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付といった公的給付を活用することで、高齢者の手取り収入が一部補てんされることがあります。

2013年4月から厚生年金の支給開始年齢が引上げられたことで、在職老齢年金は、男性の場合、現行では61歳以降にならないと受給できません(女性は昭和33年4月2日生まれ以降の方から受給年齢が引上げられます)が、一定の条件を満たせば、高年齢雇用継続給付は性別にかかわらず60歳から受給できますので、まずはこうした公的給付の内容を把握したうえで、自社の賃金制度を見直したり、高齢者に対しても説明していくことが求められます。

・高年齢雇用継続給付とは、60歳以上65歳未満で給料が60歳以前の75%未満に下がり、失業手当や再就職手当を受け取らずに働いている人に毎月分支給される給付金です。  
・在職老齢年金とは、年金支給開始年齢以上70歳未満で在職中の人(厚生年金加入者)が、収入に応じて年金額が調整されて支給される制度です。ボーナスと基本月額に応じて年金額の一部または全部が支給停止となります。  
(詳しくは参考資料6「**在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみ**」(38ページ)をご覧ください。)

#### 【在職老齢年金の支給開始年齢の引上げに伴い賃金制度をどうするか】

従業員規模が大きくなるにつれて、公的給付の受給を踏まえた賃金設定をしている企業が多くなりますが、2013年4月から、年金の支給開始年齢の引上げにより在職老齢年金が

支給されなくなった方は、それ以前に60歳になっており在職老齢年金が支給されている方と比べて手取り収入が減ることになってしまいます。

こうした事態に対して企業としてどのようなスタンスで臨むのか、あらかじめ以下のような視点から検討しておくことが求められます。

#### 【参考】60歳以降の方の賃金決定についての考え方

1. 在職老齢年金が支給されない間も、現在の賃金水準は変えない
2. 在職老齢年金部分に見合う分をカバーするために、在職老齢年金が支給されない期間の賃金を上げる
3. これを機に、賃金を年金と関連させる方式から本人の能力や仕事内容によって決める方式に変更する

#### 【高齢者の働きに応じて賃金額を変えることも働く意欲の向上につながる】

賃金の設定については、従業員の働く上での満足度に関して大きな影響を与えます。味噌製造業界で働く高齢者も「給与のしくみ・決め方や評価の仕方」については満足していないとする方も少なくないことから、会社として就いている仕事の難易度や高齢者の働きぶりをしっかりと評価し、その評価に基づき賃金額を変えるなど、働く意欲の向上と絡めながら、自社の賃金制度を見直していくことが求められます。

#### 【経営者の声】事前に再雇用時の労働条件に関する資料を渡し、家族の理解を得る

再雇用にあたっては、給与は時給制に移行します。また、勤務日数や勤務時間、また、年金との兼ね合いなどから定年後の収入を計算し、それを詳しく説明したうえで、契約するかどうか決めてもらっています。

再雇用に当たっては本人だけでなく、家族の理解も必要になります。したがって、定年の3か月ぐらい前を目途に再雇用時の労働条件に関する資料を本人に渡して家族で話し合ってもらっています。

#### 【経営者の声】経営者と従業員、また、社会保険労務士を交えて労働条件を決定

60歳定年の1年くらい前に、経営者と従業員、また、社会保険労務士を交えて、定年後の生活設計に応じて、賃金や勤務日数、勤務時間などを会社と本人双方が納得する形で決めていくこととなります。あらかじめ会社が契約している社会保険労務士に可能な限り本人に係るデータを開示し、在職老齢年金、高齢雇用継続給付などの公的給付等の最大給付を前提とした労働条件のシミュレーションを行ってもらい、その結果を本人に提示しています。

会社としては、再雇用後も定年前とほぼ同じ収入を確保できるように留意しており、会社都合で一方的に賃金等の労働条件を決めることはありません。

#### 【経営者の声】業績に応じて正社員の80%程度の賞与を支給

再雇用者の賃金は、定年到達時の約80%としており、65歳まで原則として金額は変わりません。定年到達時給料の75%以上なので高齢雇用継続給付は支給されませんが、現状の給料水準を考慮すると余り下げわけにはいかないと考えています。なお、賞与については、業績に応じて正社員の80%程度の金額を支給しています。

#### 【経営者の声】今後は65歳定年を前提として、抜本的に制度を変えていくことも

再雇用後の年収ベースで、税込み、賞与込みで180万円、定年到達時の年収の40～50%の水準となります。

今後は、65歳定年を前提に、従業員の生涯賃金や退職金等、あらゆる角度からシミュレーションを行い、抜本的に制度を変えていく必要性があると感じています。