**未來年表—以「日」窺「臺」**

**一、敲響日本的警鐘**

**(一)、不願面對的趨勢**

作者在這本書中在在的用著恐嚇但卻歷歷在目得口吻、聳動但卻苦口婆心向讀者警示著：「少子化、高齡化是一場影響力驚人的寧靜危機，沒有察覺的人，終將被它慢慢腐蝕。」。在高齡化、少子化的趨勢下，社會各個層面也逐一瓦解，首當其衝的將是教育體系的瓦解，隨著社會的進步、人口素質的提升，教育普及化不再只是口號，在人口紅利[[1]](#footnote-1)的現今，先進國家無不廣設學校，然而，少子化的影響使得國立大學將面臨倒閉的危機，作者指出「在2016年時已有44.5%的私立學招生人數不足」。而在專業人力培育不足的情形下，各個領域人才的銳減、開發的停滯，更別提被現今日本當作解決問題良藥「AI人工智慧」更是停滯不前。

其次，隨之而來的是勞動力市場的短缺、崩壞。在這可怕的趨勢下，勞動力不僅有高齡化的趨勢，甚至難以維持現今社會各個領域的服務品質與人力。作者指出在2030年日本銀行、百貨與老人之家都將從鄉鎮消失。這一切都拜工作年齡人口極度減少所賜。作者說根據內閣府整理的報告書中預測在2030年日本全國將有38個縣市，即8成行政區陷入生產力不足的情況。在少子化的影響下，年輕人不斷外流至都會區，終將使地方區域帶來滅村的可能。

同時，照護問題以及醫療需求也不容小覷。隨著高齡人口的增加，使得需要照護的人口迅速的攀升。作者提及在2000年照護保險制度剛起步時，總費用為3兆6千億圓，然而，根據厚生勞動省的試算，在2025年將膨脹將近7倍至21兆圓左右的費用。日本政府為避免照護保險破產，接二連三做了制度的修正，其中，政府希望將照護政策重心從機構轉移至居家，但是，這也造成一邊工作一邊照護的人口增加，再加上職場上的氛圍，使得因照護離職的人口逐漸增加[[2]](#footnote-2)，雙重影響日本的勞動市場供給。同時，老老照護也是一項不可忽視的趨勢，因為社會環境的改變，年老不與女子同住的高齡者增加等原因，在提倡居家照護的同時，由另一半高齡者負責照護的老老照護現象也就日益見慣[[3]](#footnote-3)。

當然，除了上述所接踵而至的問題外，作者在第一部分中還列出了其他驚悚的預測，例如：孤獨死成為常態、由於人口銳減，空屋率過高，卻無人力和經費可以處理，形成治安死角、未婚大國的誕生、火葬場嚴重缺乏、半數自治體面臨消滅危機等未來即將發生的問題，少子化、高齡化的趨勢亟需解方。

**(二)10個處方箋**

 為了應付這些可能排山倒樹而來的問題，作者將目前政府試圖推行的具體對策分為四大選項：外籍移工、AI人工智慧、女性、高齡者。然而，作者就目前這四項政府解藥分別分析其副作用。首先，為了解禁外籍移工的進入，日本擴大外國人技能實習制度，並對於高端人財縮減取得永久居留權所需要的時間。惟作者擔心大量引進外籍移工的結果不僅傳統與文化會產生變質，也可能帶來「生育率提高」的假象，甚至帶來純日本人消失的隱憂。同時，移民政策也將帶來搶奪日本年輕人工作的隱憂，及這些可觀的移工老後照顧生活又是另一筆可預期負債。其次，為了輔助解決勞動力不足的困境，AI科技正在快速的發展，並預期在未來活用AI科技。然而，科技的進步與運用非但取決於人類對於未來世界的解讀與創意，更應該考量到AI與人類間的任務分擔，才能在運用AI科技的同時不至於產生反效果，造成AI與日本人搶工作的尷尬場面。至於女性勞動力部分，作者則認為阻礙女性參與勞動的主要因素尚未消彌，而如果企業以更彈性的做法，用女性來填補所有男性勞動力空缺的做法也不夠實際。再者，政府企圖希冀以健康的高齡者作為主要戰力，作者則認為是與現實背道而馳的方法，因為未來的光景，企業所期待的健康、少壯高齡者將會減少。

 作者認為在面對未來嚴峻的考驗，日本應該「告別20世紀型態的成功經驗」，即擺脫過去人口增加時期的作法，希望日本在無論如何人口都會減少的困境下，與其在緊要關頭才來思考對策，不如走在時代前端，自己親手打造「即使微小，也能閃耀發光的國家」。因而，提出能擺脫過去、創造未來的10個處方箋，並以四個關鍵詞：「戰略性縮減」、「維持富饒」、「擺脫東京單一集中化」、「少子化對策」予以階段性進行，希望將日本以「富饒之國」的姿態交接給下一代。然而，究竟要如何縮減？縮減什麼？作者一方面針對「人」的部分進行調整，希望降低政府對於高齡者經費的支出。並且，改變目前以65歲以上為高齡者定義的想法，作者假設將高齡者分界線提高到75歲以上，在2065年時，高齡人口比例將會降至25.5%。另一方面，則對於「社會」進行縮減。首先，擺脫過度方便的社會，重新審視服務過剩的問題、消除不必要的工作，或是縮短社會整體勞動時間，以減少原本需要的人力。其次，需明確區分有人、無人居住的區域，進而改造成緊密集中且有效率的國家。同時，進行自治體合併，針對人口極度減少、且多半是高齡者的自治體進行整併。作者更是大膽的提出「跨區域自治體合併」的設想，希望打破往常的觀念，將相隔遙遠的自治體進行大範圍合併。再者，必須徹底執行國際分工，即日本在人口減少面臨產業結構改變的同時，必須思考如何將人力投入最有效、日本最擅長的產業，並且與其他國家分工，作策略性的產業安排。

而這其實也與作者提到維持富饒所必須「活用工匠技術」的策略有關，必須改變以往大量、薄利多銷的思維，提高生產力，將重點放在能讓專家讚不絕口的匠心獨具。同時，日本多元的職人技藝也是地方創生潛藏的啟動器，以精緻且無可取代的產品，創造全球第一的日本品牌。另一個維持富饒的解藥則是在少子化的情狀下，培育國家未來需要的策略性人才。作者認為在人口銳減的情形下，要讓社會發揮功能必須明確指出未來培育的領域與人才樣貌，訂定長期培育計畫。另外，諸如政府目前提供的獎學金的制度，應優先發給進入「國家希望發展領域」學習的學生，作策略性的培育，方可達到效益最大化、有助於未來日本的發展。

同時，擺脫東京單一集中化的現況也是作者提出的階段性任務之一。這分成「防止年輕人由地方流向東京」以及「中高齡人口移居到地方」兩部分。首先，要達到「防止年輕人由地方流向東京」這個目標，作者認為透過地方創生、發展地方無可取代的技藝來著手。而欲使「中高齡人口移居到地方」，作者則提倡效仿美國的CCRC計畫，制定所謂「重返大學生活計畫」，CCRC建在地區大學附近，將整個地方城市的市區都視為校園、自治體所擁有的設施也都能取代校舍，加以活用。除此之外，則要建立「第二市民」制度，即不論來自哪個城市，都可以選定自己喜歡的旅遊地作為第二居住地，以「第二市民」身分申請戶籍登記。並且搭配相關措施，例如：乘車優惠、號召參與當地文化祭典等，使得第二市民習慣第二戶籍的生活，連結關係。作者更大膽提出「知識巨人村」的概念，將學術典籍、資料等交由人口減少的地方城市保管。

最後，作者針對少子化對策分別在「提高生養」與「增加國家財源」兩方面提出建議。首先，認為以人口減少對策為目的的話，必須提出生產獎勵方案，因應每戶生育子女數的增加，要大幅加碼。如同書中提及，如果不能讓人們願意生育3名以上子女，將無法抵擋出生人口減少的趨勢。而現今政策對於生育第2胎的家庭提供優惠政策、到子女大學畢業為止，大幅度調降該戶所得稅等均無法有效提高人們生第3胎的意願。因而，作者提出乾脆從生養第3胎起，每1胎給付1000萬圓的作法，試圖提高第3胎生養的意願。同時，為了因少子化趨勢，所形成未來「騎馬打仗型」社會的負擔，應針對財源進行調整。首先，廢止或縮減第1胎兒童津貼、其次則採用「社會保險支出循環制度」，即每個人所使用的社會保險均有來自於公帑的部分，應在每個人死亡時，將這部分的金額還給國家，作為國家循環利用的財源。作者認為政府為了壓低保險費、個人負擔金額，投入大量公帑。因此，應該將這筆公費負擔金額視為「國家暫時墊付原本該由國民支付的部分保險費」，定位為國家借貸給人民的概念，在受惠者亡故時還給國家。

**(三)處方箋能對「日本」症下藥嗎？**

1、服務限度的重要性

 作者點出須「擺脫過度方便的社會」這點令人贊同，在現今社會中，為應付爆炸的人口，各種服務的普及蓬勃發展，例如：便利商店、速食店24小時營業、只要透過電話、網路購物，貨品即可當日送到。然而，在未來人口銳減，勞動力不足的情形下，勢必要將人力作效益最大化的安排，因而必須刪減不必要的勞力成本、縮減工作時間，將產業需求的人力作有效的分配，在服務方便性的界限以上剛剛好。

2、國際地球村，分工勢在必行

 地球只有一個，全球多個國家，發展至今，先進國家已意識到未來將會產生資源匱乏的問題，在這樣的趨勢下，精確的國際分工勢在必行。因為如此一來財可以將有限的資源作更有效的運用。同時，伴隨著少子化、高齡化的各國，才能在人力資源有限的情形下，作人力產值最大化的安排。

3、社會保險循環制度值得研究

 書中提出「社會保險支出循環制度」，認為人亡故後，政府事先代墊的部份需要繳回，本文持肯認的見解。同時，本文以為這些錢本來就是政府為了補助個人而提供的經費，在該人亡故後，應使國家有權利要回來，才是上策。

4、提高定義高齡者的年齡不過是溫水煮青蛙

 在少子化、高齡化的趨勢下，究竟幾歲才算是高齡者不是問題的重點，重點在於在有限的人力資源下，應該要作最有效的人力安排。同時，是否健康、有用的活著才是著重的課題。提高定義高齡者的年齡不過使趨勢下的問題延後發生，並非不發生，對於問題也無濟於事。

5、藥物相衝？—究竟應集中亦或是擴散？

 作者提出應明確化分出非住宅區、跨區域進行自治體合併等解方，主要訴求應該是將人口集中，作有效的利用。並且在第1部時也提及半數自治體面臨消滅的危機、地方人口稀疏、甚至滅村的問題，這應該是作者希望未來作資源有效利用、集中處理的鋪陳。然而，作者在擺脫東京單一集中化的解方中，卻又提出回流地方的建議，希望建立地方社區校園、第二市民制度等，使人百思不得其解。本文以為既然已經知道未來的社會人口銳減，「資源有效利用」是終極目標的話，為何在作者說要大破大立的建言下，仍無法跳脫過往的框架？豈非拿石頭砸自己的腳？

6、生育成為另類賺錢的手段？

 作者提出生第3胎補助1000萬的誑語。這樣的手段的確可能達到提高生育率的目的。但並不能確保這些小孩能順利、友善的受到養育。同時，有著提高人頭集團獲利的風險，因為人是聰明狡詐的，只要有制度，即有漏洞。更甚者，小孩棄養、人販集團猖獗等問題可能引發另外的社會問題。

**二、臺灣的未來策略**

**(一)前言**

看完了日本的未來年表後，不禁思索臺灣的未來年表會是如何？我們又該如何因應？本書提供臺灣未來可能的樣子：首先，在2018年臺灣正式進入高齡社會、2025年臺灣總人口開始減少、2026年進入超高齡社會[[4]](#footnote-4)、2028年18歲人口約只剩15萬人，大學招生不足已是家常便飯、2060年每1.3人要扶養1位老人，成為騎馬打仗型社會。

**(二)臺灣的策略**

為了因應未來的趨勢，本文在此希冀從「人口結構面」、「勞動結構面」、「社會結構面」等3個面向給予微薄之見：

1、人口結構面

在人口結構面的策略上需要思考的重點是如何提高生育率延緩人口老化的趨勢。在此，本文以為生育津貼的給付是必要的。同時，在國民義務教育的範圍內，政府應該達到「零學費」的支援。消除已婚夫妻對於養育孩子所擔心的教育費問題。另外，應廣設「聯誼中心」，使得未婚男女有正常的管道能互相認識，並且連結企業，設置「聯誼假」，讓未婚男女不會因為工作繁忙而忽略交友的重要性。另一方面，需建立預防醫療系統，給予20歲以上國民每年1次的免費醫療健檢，追蹤個人病史，同時，也減少文明病所帶來的慢性影響。讓更多人在高齡時，能活得健康，達到健康高齡的結果。

2、勞動結構面

我國雖然仍處於人口紅利時期，然而不久的將來，臺灣將以比日本更快的速度，冷不及防的發生勞動力不足帶來的症狀。因而，本文同意作者的建議，認為應該擺脫過度便利的社會、有效的利用人力資源。同時，政府在現階段並必須思考未來屬於臺灣的專業領域，將教育重點著重在培育該領域專業人才。同時，不僅是各縣市必須發展各自專業領域，作專業分工，也必須突破國際困境，與各國建立分工互動，各取所需，達到人力效益極大化的目的。並且，打破既有工作年限的框架，讓專業、健康又有意願的高齡者能運用專業經驗繼續工作。在女性勞動力部分，只要作好家務分工、男女觀念的變革，在不久的未來，因為育兒需要工作彈性的不再只是女性，因而，女性勞動參與率自然會提高。另外，本文認為在未來「地球村」的概念下，移工不再是過客，而是必須讓移工們根留臺灣。

3、社會結構面

在社會結構層面上，首先要談的是教育的變革，必須認清學校過剩的問題。協助校舍轉型成其他公共設施。如此一來，過剩的教職人力將會回流至其專業領域。同時，優先給予進入國家發展專業領域就讀的學生獎學金，鼓勵學生就讀。其次，住宅方面，針對稀少人口的地區鼓勵向都會區或其他鄰近城鎮移居，集中資源。而在社會保險的給付上，則採取作者建議「社會保險循環制度」，有效的擴展政府財源。另外，在政府財源方面，本文建議採取北歐福利國家的稅收制度，因為在未來的社會中，政府所要負擔的重擔是現今無法想像的，會是個大政府時代，若沒有穩定且可觀的財源，政府將無法應付少子化、高齡化趨勢下所帶來的許多病症。

**參考資料**

1. 勞動力發展字典，網址：<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=D006&result=yes>。
2. 日本內閣府高齡社會白皮書，網址：<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s2s_02_01.pdf>。
3. 行政院勞工委員會職業訓練局勞動力發展辭典，網址：<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=B045&result=yes。>
1. 人口紅利係指在一個時期內，生育率下降且老年人口比率未達高水平之前，勞動人口必須扶養幼齡及老年人口的比率較小的狀態，形成一個勞動總人口數較多，有利於國家經濟發展的黃金期。通常，當扶養比小於或等於50%時為人口紅利期，扶養比超過60%時為人口負債期。參照：勞動力發展字典，網址：http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=D006&result=yes，最後瀏覽日期：2019年5月13日。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 根據日本內閣府平成30(2018)年的高齡社會白皮書的資料，日本因照護離職的人口從2009年的4萬6千多人左右，至2016年攀升至8萬5千多人，足足增加近一倍之多，參照：日本內閣府高齡社會白皮書，網址：[https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s2s\_02\_01.pdf，最後瀏覽日期：2019](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s2s_02_01.pdf%EF%BC%8C%E6%9C%80%E5%BE%8C%E7%80%8F%E8%A6%BD%E6%97%A5%E6%9C%9F%EF%BC%9A2019)年5月11日。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 根據日本內閣府平成30(2018)年的高齡社會白皮書的資料，日本由另一半照護的人占所有人25%，相當於4位就有一位老老照護的事實，參照：日本內閣府高齡社會白皮書，網址：[https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s2s\_02\_01.pdf，最後瀏覽日期：2019](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s2s_02_01.pdf%EF%BC%8C%E6%9C%80%E5%BE%8C%E7%80%8F%E8%A6%BD%E6%97%A5%E6%9C%9F%EF%BC%9A2019)年5月11日。 [↑](#footnote-ref-3)
4. 根據聯合國世界衛生組織(WHO)的定義，當一個國家65歲以上的老年人口超過全國總人口之7%，稱為高齡化社會；老年人口比例超過14%，稱為高齡社會；老年人口比例超過20%，則稱為超高齡社會（Super/Hyper Aged Society）。參照：行政院勞工委員會職業訓練局勞動力發展辭典，網址：<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=B045&result=yes，最後瀏覽日期：2019>年5月11日。 [↑](#footnote-ref-4)