

第2章 環境変化：政府の指針

1. 環境変化

近年、グローバル化や人工知能などの技術の進展は著しく、私たちが働く環境に様々な変化をもたらしている。加えて、日本は今、人口減少と超高齢化社会を同時に迎え、諸外国も経験をしたことのないような課題に直面し、フロンティアランナーとしてこの局面をどう乗り越えていけるかが大きく注目されている。

総人口に占める65歳以上の人口の割合（高齢化率）は26.7%となり、¹⁾ 将来像としての2060年には、2.5人に1人が65歳以上、4人に1人が75歳以上、高齢化率は39.9%に到達することが予測されている。²⁾ 健康寿命の延伸は職業人生の長期化をもたらし、企業も働く個人もより多くの環境変化に適応していかなければならないだろう。我が国において、「生涯現役社会の実現」はたいへん重要なテーマであることから、現状の課題と施策の動きをみていくことにしたい。

2. 超高齢化社会の課題と誰もが働ける社会へのアプローチ

2014（平成25）年6月「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」³⁾において、政策の基本方針が検討された。第1は、生涯現役で活躍し続けられる社会環境整備である。人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者がこれまで培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要であり、高齢者が生きがいを持って社会参加することは、健康維持、介護予防となることが期待され、また、社会保障の軽減にもつながると示された。

団塊世代の現役引退を背景としサラリーマン層の多くが地域に活動の場を移すことから、彼らが活躍できる環境整備が喫緊の課題となったことは、生涯現役社会実現化の検討を加速させる大きな要因としてあげられるだろう。第2点は、高齢者を社会資源としてとらえるという考え方にある。高齢化に加え少子化、核家族化が進む中、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきたことから、

経験豊富な高齢者が現役世代の補助的な役割を担い、社会の支え手となって活躍することへの期待が明示された。

この時点における現状の課題として、以下5点があげられている。⁴⁾

- ① 就業構造の変化と65歳以降の就業率の低下
- ② 地方の高齢化と今後の都市近郊での急速な高齢化
- ③ 高齢者の高い就業意欲
- ④ 地域での高齢者の就業・社会参加機会
- ⑤ 核家族化と地域社会の支え手の必要性

日本の高齢者は諸外国と比べても高い就業意欲があり活躍の場をさがしている現状がある。⁵⁾ 高齢者のおかれている環境、就労理由やその条件は個人差が大きく、多様な選択肢の検討、社会参加が可能となる仕組みづくりが重要である。生涯現役社会の実現に向けた就労・社会参加のあり方については、以下の5つの視点で検討が進められることとなった。

- ① 高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革
- ② プラットフォーム・コーディネーター設置の推進モデル事業
- ③ シルバー人材センター等の活性化
- ④ 専門的な知識や技術、経験を他の企業で活かす仕組みのあり方
- ⑤ 企業における高齢者の活用のあり方

3. 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

2016（平成27）年6月には、「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告によって、生涯現役社会実現の必要性と基本的視点が、以下のとおり示された。⁶⁾

- ①人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、高齢者の希望をかなえ、高齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降においても、働く意欲ある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠。
- ②そのためには、高齢者が働くことの積極的な意義を理解しつつ、高齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点が重要。

こうした背景には、健康寿命が延び続けていることや、年齢に関係なく 65 歳以上も働きたい高齢者が多いという現状、少子高齢化の人口構成上の問題などと並んで、団塊世代が再雇用期限である 65 歳をすでに迎えたことで、労働市場から本格的に地域社会に活躍の場を移し社会保障を受ける側となったことが影響している。高年齢期の団塊世代および中高年から高年齢期にむかう団塊ジュニアは人口も多く、彼らが今後も雇用継続されうるか否かは社会全体へ大きな影をもたらす。生涯現役で働いていくことが可能となる環境づくりは、こうした視点からみても大変深刻な課題である。

平成 27 年の検討会における高齢者の雇用・就労対策の現状と課題、そして当面求められる施策の方向性として、以下の 5 項目が掲げられた。⁷⁾

- ① 企業における高齢者の雇用の促進
- ② 職業生活設計と能力開発の支援
- ③ 中高年齢者の再就職の支援
- ④ 地域における多様な雇用・就業機会の確保
- ⑤ シルバー人材センターの機能強化

前掲した平成 25 年度の検討会の報告と比べてみると、平成 27 年度の施策の検討においては次のような点が指摘される。

①では、企業の人事管理上の課題に踏み込んでおり、企業の支援施策の必要性がより強く示された。生涯現役社会を考える時、雇用する側である企業が担う役割は大きく、高齢者雇用にむけた人事管理手法の研究と検討には相当力をいれていかなければならない。また、65 歳以降の継続雇用や新たな雇い入れ等に取り組む企業には、個別企業ごとの特性に応じて支援を検討していく必要性などにも触れられている。

②および③は関連項目として考えてみたい。職業人生の長期化や技術革新のいっそう加速する時代においては専門性を磨くことが逆効果になる場合もありうる。人工知能の進化により 2030 年には、現在の職種の 49%がなくなるという専門家の研究⁸⁾もあるように、これまでと同様の仕事を長期にわたり継続していけるとは限らない。ここでは、高齢期手前である中高年から、全職業人生を視野にいたした自発的な職業生活設計や能力開発への取組みが重要である。また、再就職支援、キャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援など、労働移動を含めた施策に言及していることにも注目したい。

例えば、生涯職業設計の研修、在職中からの学習支援・教育機関の活用促進、出向機会を用いた社外環境への適応準備や適性判断、自己のキャリアの棚卸しと職業マッチングの見直し、職種転換のチャンス拡大などがあげられる。こう

した施策は、今後、若年層の働き方に対する意識へも影響していくだろう。生涯現役社会を実現するための現状の課題は、高齢者、高齢期の問題に限ることではなく、全世代の課題として検討をしていかなければならない。

④社会資源である高齢者の高い能力を活かすことは地域にとっても有効である。地域社会と連携した雇用創出への動き、高齢者が働く際の制約条件を踏まえたうえでのマッチングによる多様な働き方の検討、支援機関によるコーディネート力の強化はいっそう重要となる。また、就労支援とあわせて、生涯学習の促進、地域や教育機関との連携により、高齢者の生涯にわたるキャリア発達を支えていけるような仕組み作りが必要であろう。

ここでは、就労機会のみならず、ボランティア、学習、スポーツ、趣味などの分野を含む、セカンドライフ全般を支える仕組みづくりが有効であるとして、柏市、東京大学、UR 都市機構などの共同プロジェクトである「柏市生きがい就労事業」が紹介されている。高齢者がいきいきとし、フレキシブルに働くことのできる就労モデル構築を目指して 2009（平成 21）年より取り組まれてきたセカンドライフ事業である。⁹⁾ 高齢者が無理なく働けて、なおかつ地域の課題解決につながる仕事とは何かをプロジェクト内で議論し、5つの分野「農業」「食」「子育て」「生活支援」「福祉」で事業を展開している。

⑤シルバーセンターを含めた支援機関の施策や考え方も時代に応じて最適化していくことを求められている。支援側は、高齢者はこうだという見方を一度見直し、「現在の高齢者」の体力、IT リテラシー、専門性以外の能力（異業界でも転用でき応用可能なスキル）等を正しく認識する必要がある。支援側が対象者を理解し戦略的に雇用機会を開拓していくことが不可欠であろう。また、高齢になるほど、志向、体力、ライフスタイル、介護などおかれている環境は個人差が大きい。高齢者の働きたい気持ちの背景にあるものを理解し、多様な働き方のニーズにこたえていく支援が重要である。

4. 最新の政策動向、提言

今後は 65 歳を超えても働きたい高齢者の就業機会を確保していくことが重要な課題である。2016 年の法律改正により 65 歳以降に働きたい者のために以下のような仕組みの整備が進められている。¹⁰⁾

(1) 65 歳以降も雇用保険適用の対象に

厚生労働省は、2016（平成 28）年通常国会に雇用保険等の一部を改正する法案を提出し、3 月 29 日にこの法案が成立した。「この建議は、①企業における高齢者の雇用促進②中高年者の再就職の支援③地域における多様な雇用・就業機会の確保④シルバー人材センターの機能強化ほか、65 歳以降に新たに

雇用される者を雇用保険適用の対象とする（ただし、保険料徴収は2019年（平成31）年度分まで免除）等の措置を講じている。」¹¹⁾としている。

(2) 65歳を超える者の雇用確保

①企業取組みへの支援

すでに60歳以上の者の雇用環境整備として、企業の取組みに対する支援策として「高齢者雇用安定助成金」の支給制度はすでに運用されているが、2016年度からは、新たに60歳以上の者を対象とした健康管理制度の導入を行った場合に、それらの実施に要した一部を助成するといった助成額の拡充が行われている。

②生涯現役支援窓口の設置

2016年度より、全国の主要なハローワークに設置している「高年齢者総合相談窓口」を「生涯現役支援窓口」と見直し、新たに求人者支援員を配置するなど高齢求職者の活躍のための求人確保の強化を開始した。

③高齢者の起業支援

2016年度からは高齢者の起業支援を実施している。「生涯現役企業支援助成金」を創設し、高齢者がベンチャー企業の創業を行う場合に、従業員の募集・採用や教育訓練の一部を助成することを開始している。

④多様な雇用・就業機会の確保への取り組み

地域における多様な雇用・就業機会の確保のための協議会を設置した。また、シルバー人材センターの取り扱う業務の要件緩和を図ることで、高齢者の多様なニーズを踏まえた就業機会の確保にむけた取組みが進められている。（週20時間までの上限を、週40時間まで就業できるようにするなどの見直し）

(3) 生涯学習社会の実現への取り組み

平成28年度の高齢社会対策では、社会参加・学習の分野において「高齢者の社会参加と生きがいづくり」「学習機会の体系的な提供と基盤の整備」が掲げられている。国民一人一人が生涯を通して学ぶことのできる環境の整備、多様な学習機会の提供、学習した成果が適切に評価されるための仕組みづくりなど、生涯学習社会の実現のための取組みを進めるとしている。¹²⁾

2017年1月に日本老年学会と日本老年医学会は、高齢者の定義を75歳以上とすべきであるとして高齢者の定義の捉えなおしを提言した。¹³⁾日本では、医療制度や人口統計上の区分で高齢者は65歳以上という認識の定着があるが、法律上定めているわけではない。高齢者の様々なデータを分析した結果、心身が健康な高年齢者が増え、10～20年前に比べて現在の高齢者は、5～10歳

若返った状態にあることから65歳～74歳は社会の支え手に回る必要があるとし、以下のとおり高齢者を捉えることが妥当としている。

① 65歳～74歳は「准高齢者」(1766万人)

②75歳～89歳は「高齢者」(1506万人)

③90歳以上は「超高齢者」(196万人)

※人数は2016年12月1日時点¹⁴⁾

今後も生涯現役社会の実現のための施策展開や新たな提言について、注目していくこととしたい。

注・引用

1. 内閣府『高齢社会白書』2016年。
2. 「総務省人口推計」2016年10月1日。
3. 生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」2013年。
4. 生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書概要、2013年。
5. 内閣府『高齢社会白書』2017年、頁37-9。国際比較調査「高齢者の生活と意識に関する国際調査」(平成27年)では、調査対象国すべてで高齢者の半数以上が「収入を伴う仕事をしたくない」と回答する中、日本の高齢者の44.9%は「収入の伴う仕事をしたい」と回答。
6. 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書概要、2015年。
7. 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書、2015年、頁6-24。
8. https://www.nri.com/jp/news/2015/151202_1.aspx
9. http://ristex.jst.go.jp/korei/02project/prj_h22_04.html
http://ristex.jst.go.jp/korei/02project/pdf/tsuji_pj_20120807.pdf
10. 厚生労働省『厚生労働白書』2016年、頁111-124。
11. 同上、頁111。
12. 内閣府『高齢社会白書』2016年、頁54-5。
13. 「高齢者は75歳から」日本経済新聞2面 2017年1月6日
14. 総務省人口推計 2016年12月1日現在

参考文献・参考資料

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『「70歳まで働ける企業」の取り組みの進展・拡大を目指して 2011年提言』2011年。
- 香川正弘・鈴木眞理・佐々木英和編『よくわかる生涯学習(改訂版)』ミネルヴァ書房、2016年。

川喜多喬『産業社会学論集Ⅲ～会社員の境遇と心情編～』新翠社、2016年。

上田研二『私はやった、あなたもできる!』WEVE出版、2012年。

推川忍・小田切徳美・平井太郎・一般社団法人地域活性化センター・一般社団法人移住交流推進機構・(協力 総務省)『地域おこし協力隊—日本を元気にする60人の挑戦』学芸出版社、2015年。

日野原重明(聞き手)・篠田桃紅・堀文子・入江一子・後藤純男・高山辰雄『100歳が聞く100歳の話』実業之日本社、2015年。