

世界のProductive Agingを 考える

Productive Agingを支える環境

	イギリス	フランス
■ 法定退職年齢	65歳未満の定年設定禁止	条件により65歳～70歳(平均退職年齢:男性58.5歳、女性59.2歳)
■ 年金受給開始年齢	男性 65歳 女性 60歳 <ul style="list-style-type: none"> 2018年までに女性を65歳に引き上げ 2020年までに男女とも段階的に66歳に引き上げ 2036年までに男女とも67歳へ 2046年までに男女とも68歳へ 	60歳 <ul style="list-style-type: none"> 2018年にかけて段階的に62歳に引き上げ 満額受給年齢を65歳から67歳に2023年までに段階的に引き上げ
■ 65歳以上の就業率*1	男性 11.9% 女性 6.3%	男性 2.8% 女性 1.4%
■ 政策	政府・議会において近年、幅広い関連政策を展開。 <ul style="list-style-type: none"> 2010年 定年制の廃止 長期就労に向けて差別的バリア縮小を目指す 2010年 平等法の制定 消費者市場や医療における年齢差別への対応 <p>この10年間で高齢化社会の課題に対応するための公共政策介入を幅広く行おうとする2つのエイジング戦略を導入。保健省は、ヘルシーエイジングを支援するさまざまな政策介入を導入。</p>	2008年 退職年齢延長(65歳→70歳)。 2009年 11月24日法:従業員50人超の企業に45歳以上の従業員に対する職業面接の実施を義務化。 2009年 社会保障の財務に関する法律:雇用主は従業員に老齢年金の満額受給資格があれば、本人が承諾することを条件に65歳から定年退職させることができる。満額受給資格がない場合、本人が勤続を希望すれば70歳まで定年退職させることができない。 2010年 公的年金制度改革:企業に対する50歳以上の高齢者雇用促進計画実施を義務化。
■ ボランティア活動	高齢者ボランティアが主導・支援するチャリティ事業が数千単位で存在。 百万人以上の事業管理者があり、その多くは高齢者が責任者となっている。数千にわたる地方・全国の慈善団体(例:Age UK, Independent Age)は、高齢者支援サービスを重点的に行っており、その多くはサービスの管理や運営において高齢ボランティアを活用している。	高齢者は地域に多大な貢献をしており、個別指導、価値観の継承などを行っている。
■ 教育・研修	成人向け学習プログラムは近年、予算の圧迫に直面しているものの、多くの地方自治体や慈善団体は引き続き高齢者に学習機会を提供している。 いくつかの大企業も退職前に学習機会を提供している。	サードエイジ大学 1973年、トゥールーズ大学の教授PierreVellas によって退職者向けのサマースクールが聞かれたのが始まり。夏季休暇中に空いている大学の施設を利用して、講義、コンサートやその他文化的な活動を企画・実行。 活動の反響は、フランス国内にとどまらず、諸外国にも急速に広がる。 1975年、フランスを本部とした国際組織としてのサードエイジ大学国際協会が設置。 2009年1月1日、サードエイジ バーチャル大学開始。
■ インフォーマルケア	親族または友人のケアを行っている60歳以上の高齢者は150万人。 短時間からフルタイムのケアまで形態は多様。	直接間接的に介護をしている高齢者は、800万～1,000万人。 配偶者25%、高齢女性77%。 平均年齢63歳。要介護者の平均年齢78歳。
■ その他	高齢者は、社会全体に幅広く貢献している。企業・社会的企業・その他の組織が、高齢者によって設立・運営され続けている。 2011年にILC-UKIは高齢者を起業家として捉えた報告書を出版した。	—
■ 今後の展望、課題	プロダクティブ・エイジングを支えるための課題が多くある。 <ul style="list-style-type: none"> 経済危機による雇用機会の減少。 介護の負担・健康上の問題・エイジズム・適切な仕事の欠如が課題 	若者の雇用確保のための高齢者への早期退職奨励助成を停止すべきだが、あまり進展していない。

【*1】出典 OECD, Stat Extracts, 2011

かつてない人口構造の変化と寿命の伸長により、社会的、経済的に高齢者の果たす役割が重要となっている。

特に2012年は、プロダクティブ・エイジングと健康増進が国連、EU、WHOなどを中心に世界共通のテーマとなっている。高齢者が労働市場にとどまり自身の経験を活かす、社会に貢献し続ける、健康を維持し、満ち足りた生活を送る、世

代間の連帯を強めることを目標にして、さまざまな活動が世界中で展開されてきた。

ここでは、英仏日においてProductive Agingを実現するための環境整備について報告するとともに、高齢者雇用政策を10年以上前から集中して行ってきたオランダの政策内容とその成果も報告する。

オランダ	日本
65歳(2014年に67歳に引き上げ)	60歳(2025年までに段階的に65歳へ引き上げ)
65歳 • 2020年以降66歳、2025年以降67歳に引き上げ	国民年金 65歳 厚生年金 60歳 • 2013年～2025年にかけて段階的に65歳に引き上げ
男性 8.9% 女性 3.0%	男性 27.5% 女性 13.1%
2001年～08年 人口構造の変化の重大性についての認識の向上。 2004年～10年 年齢に配慮した企業人事管理指針の促進。 2004年 「雇用における均等待遇法」公布。 健康と安全、年金に関する法律の制定。 55歳以上労働者の雇用主に対する財政支援。 職業安定所による45歳以上の高齢就職希望者を対象としたキャンペーンの展開。 就労率の向上に寄与する活動に対する助成。 ソーシャル・パートナーの三者(政労使)協定。	2011年 6月 少子高齢化時代における活力ある経済社会に向けて(経済産業省 基本政策部会)。 2011年 10月 改正高齢者居住安定確保法(高齢者住まい法)施行。 2012年 2月 高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会報告書(内閣府)。 2012年 3月 超高齢社会における生涯学習の在り方に関する検討会(文部科学省)。 2012年 7月 健康日本21(第2次)2013～22年度にかけて実施(厚生労働省)。 2012年 8月 社会保障と税の一体改革関連法案 参議院本会議で可決・成立。 高齢者雇用安定法 衆参可決・成立 2013年4月施行。 2012年 9月 「高齢社会対策大綱」閣議決定。
ベビーブーム世代の潜在能力を社会に活かすために、就労していない高齢者の積極的なボランティア活動への参加を促進。	60歳以上高齢者のうち、過去1年間に何らかの活動に参加した人の割合は男性51.5%、女性43.0%。 活動内容：自治会等の役員・事務局活動、地域の環境美化活動、地域の伝統文化伝承活動、地域の安全を守る活動、災害時の救援・支援活動、見守りが必要な高齢者の支援活動、要介護高齢者支援活動など。
大企業における退職セミナーの開催(1日コース)。	さまざまな教育・研修システムがあり、多くの高齢者が受講している。 社会教育学級・講座：140,100のうち、高齢者のみ対象9,359(2008年第2学期) 放送大学教養学部：60歳以上在学生数 11,851名(2008年第2学期) カルチャーセンター：60歳以上女性27.4%、男性9.6%(2005年)など。
多くの高齢者がインフォーマルケアを行っている。主に孫の世話だが、ナーシングホームやデイセンターでのボランティアも行っている。	要介護高齢者の介護をしている60歳以上の高齢者は62.1%。 その他にも多くの高齢者は経済的・身体的に孫の世話をしている。
1日に2時間程度の郵便配達の仕事は定年後の小遣い稼ぎとして人気がある。	<ul style="list-style-type: none"> • シルバー人材センター(会員数：79万人、契約金：3,066億円、月平均配分金：35千円) • コミュニティ・ビジネス、起業など • 食品の電子取引に高齢者が大きく貢献：2010年度 3兆9,890億円 徳島県上勝町では平均年齢約70歳の高齢者190名による農業ビジネスを展開。年商2億6,000万円。
オランダでは退職後の就労促進はあまり積極的に推奨されていない。労働組合の力が強く、仕事は若者に優先的に与えるべきだと主張している。 高齢者を労働市場に参加させやすくするために法制度を改正するのは難しい。例えば、安全上の法律により65歳以上のバスの運転手は乗客を乗せて運転することを禁止されている。こうした法律は改正されるべきだが、労働組合は協力的ではない。	<ul style="list-style-type: none"> • 高齢者を支えられる側から支える側へ • 老後の安心を確保するための社会保障制度の確立 • 高齢者の意欲と能力の活用 • 地域力の強化と安定的な地域社会の実現 • 安全・安心な生活環境の実現 • 若年期からの「人生90年時代」への備えと世代循環の実現