

英仏日における環境整備について

サリー・グリーンダロス

ILC グローバル・アライアンス共同理事長、ILC 英国理事長

フランソワーズ・フォレット

ILC フランス理事長

水田邦雄

ILC 日本代表

欧州、日本、その他の先進国は現在、かつてない人口革命に直面している。年齢構造の変化や寿命の並はずれた伸長により、公的及び民間事業における高齢就労者の位置づけが見直されている。健康な期間や退職後の期間が長期化すると同時に、熟練技術を持つ世代が丸ごと退職することによって進行している労働力不足から、高齢就労者を労働市場に留めたり復帰させたりする必要性に迫られている。

健康長寿でカギとなる要素は、高齢者が就労を継続できる支援の重要性である。採用・選定・研修・キャリアアップは、年齢に関わらずその仕事に最適な人間に開かれるべきである。もし高齢就労者にその能力と意志があるならば、退職を延期してより長く労働市場に留まるよう推奨されるべきである。

1 ● 人口特性と雇用への影響

イギリスでは今後20年間に、人口の4分の1近くが65歳以上になると予測されている*1。2020年には就労者の3分の1以上が50歳以上になるとみられている。50～64歳人口の労働力率はこの15年間で上昇し、65歳以上の労働力率はこの10年間で倍増した。退職年齢もこの10年間で上昇している。

日本は高齢者の労働力率が非常に高い国である。日本の2002年の労働力率は、60～64歳では男性70.9%女性39.2%で、2010年は男性76.0%、女性45.7%である。65～69歳では、2002年は男性48.4%、女性24.0%、2010年は、男性48.9%、女性27.4%でそれぞれ伸びている。

表1 日本とOECD諸国の労働力率 (%)

	60～64歳			65～69歳		
	2002	2006	2010	2002	2006	2010
男						
日本	70.9	70.9	76.0	48.4	47.6	48.9
OECD平均	49.4	52.2	55.2	26.4	27.5	30.0
女						
日本	39.2	40.2	45.7	24.0	24.9	27.4
OECD平均	28.5	32.1	36.2	13.5	14.9	17.7

出典：OECD STAT 2012

日本では少子高齢化が進み、労働力の減少が危惧され

ている。就業構造に変化がないとした場合は、2006年の労働力人口の約6,700万人は2030年には約5,600万人（約1,100万人減）にまで減少する。しかし、高齢者および女性の労働参加がさらに進んだ場合、2030年は約6,200万人（約500万人減）と予想されている。すなわち、高齢者と女性の就業率をさらに上げていくことによって労働供給の極端な減少を和らげていくことができる。これを推進するために、高齢者の就労を確保していくことが望まれる。労働参加を増やすことが企業にとっての戦略となり、政府の政策立案の目標となり、高齢者自身の努力目標にならなければならない。

表2 日本の労働力予測

(100万人)

	1980	2006	2030	
			高齢者と女性の労働参加が進むケース	現在と同じ条件のケース
全体	56.5	66.6	61.8	55.8
うち60歳以上	5.3	9.7	12.7	10.4

出典：国立社会保障・人口問題研究所(2006)

フランスでは、高齢者雇用の様相が大きく異なる。平均寿命はこの100年間で1900年の45歳から2000年の79歳と、ほぼ倍増した。2010年には人口の22%が60歳以上で、2050年には35%に増えるとみられている。

その一方で、1970年代中頃から、企業は早期退職プログラムを通じて高齢就労者の退職を大々的に推進してきた。55歳以上の雇用率は現在、OECDでも最低レベルである*2。

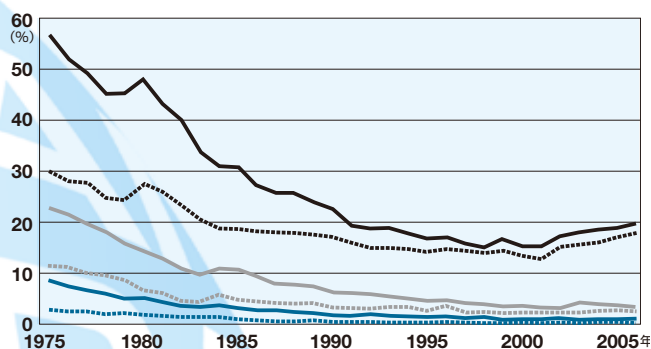


図1 フランスの高齢者雇用率推移：1975～2005

— 60～64歳男性 — 65～69歳男性 — 70歳以上男性
 60～64歳女性 65～69歳女性 70歳以上女性

出典：Chiffres de la Retraite, Retirement Orientation Council, June 2012

【*1】イギリス労働市場統計(2012年2月) : ONS 2012年2月15日

【*2】Institute Montaigne. Rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors. 20

【*3】Lievre A et al. Healthy Working Life Expectancy at age 50 in Europe : a new indicator. JNHA 2007 ; 11 : 508-514

【*4】Good Work' Job quality in a changing economy, David Coats and Rohit Lekhi : Work Foundation 2008

【*5】Working for a healthier tomorrow: TSO, March 2008

2008年の平均退職年齢は、男性で58.5歳、女性で59.2歳であり、実際の退職年齢と平均寿命の間の差が、この20年で拡大している。OECDで退職期間が最も長い(19年近く)のは、フランスである。

長期化する退職期間がもたらす経済及び健康面での影響は重大である。

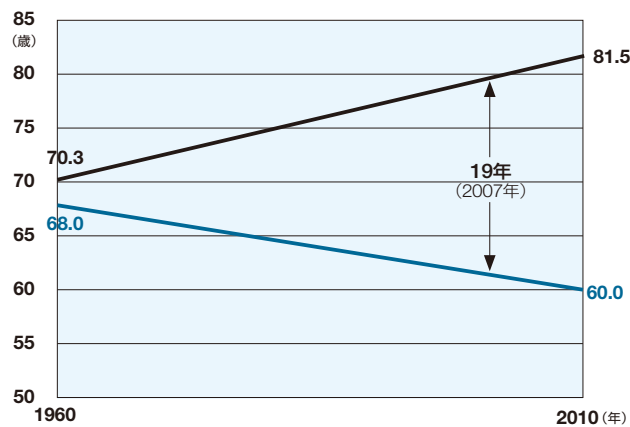


図2 フランスにおける寿命と活動停止年齢の推移
 ー 平均寿命 ー 活動停止年齢
 出展 : INSEE 2010

2 ● 健康・退職・雇用

イギリスでは寿命の伸長により、現在は1970年代と比較して退職後の期間が平均7年延びている。しかし、この長期化した年数のうちの程度が健康な期間であるかは不明である。現在のところ、早期退職の理由の多くは健康障害によるものである。高齢化に伴い、慢性疾患や障害を持ちながら生きる人々が増えると予測されるなか、健康障害と就労の関係という課題に取り組むことは、就労生活を延長するのに極めて重要である。

日本で雇用率が非常に高い背景要因の一つとして、日本の高齢者が健康に恵まれているということがある。WHOの健康寿命調査(2003年)の結果では、日本は男性72歳、女性78歳で世界で最も健康寿命が長い。

フランスでは、失業率と健康の関係は見いだせていない。障害を引き起こす疾病により自立できなくなった人の割合は、

60~70歳の人口で2%と非常に低い。ILC Franceの研究^{*3}で提案された新たな指標「健康就労寿命(Healthy and Working Life Expectancy=HWLE)」による50歳時の調査では、フランスが欧州で最も低い値となっているが、健康状態はその指標にあまり影響を与えていない。ただし、HWLEが最も高い国々では、高齢者の雇用レベルが高いという結果が見られた。

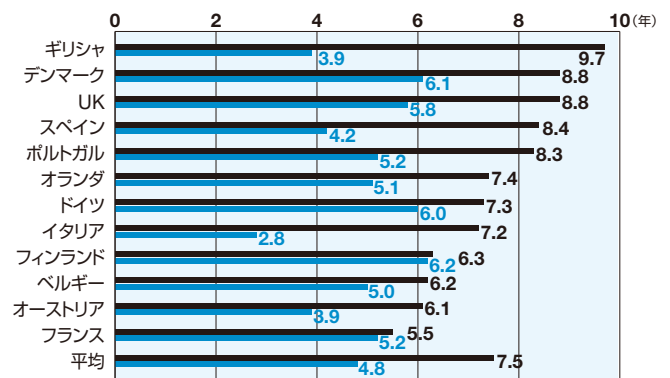


図3 ヨーロッパの国と性別に見た50歳時の健康就労寿命
 ー 男性 ー 女性
 出展 : Livere, A. and coll. 2007

3 ● 予防的アプローチ

イギリスでは、近年、職場の健康サービスにおいて予防的アプローチのニーズが高まっている。全年齢層に対する福利厚生が充実している職場は高齢就労者にも優しいことは明らかであり、そういったアプローチの一例として、Workwell(WW)キャンペーンが挙げられる。WWは職場の福利厚生に対する理解を高めることに取り組む企業の同盟である。

安全で多様性のある「良い仕事(ディーセント・ワーク)」と健康の組み合わせは、労働者が健康で積極的に仕事に貢献し、またさらに高いレベルの仕事に関与することで生産性を高め、就労期間の長期化につながることを期待できるため、労使双方にとってメリットがある^{*4}。

キャロル・ブラック教授による職場の健康に関する報告^{*5}では、健康増進における雇用主の役割が改めて重要視された他、政府のNHS(国民医療サービス)改革アジェンダの中でも、公衆衛生と社会福祉の新たな構造が提案されている。また、

【*6】 A retrospective - youths bore brunt of recession - Lewis Silkin 16th February 2012 (Web only <http://www.agediscrimination.info/News/Pages/ItemPage.aspx?Item=587>)

【*7】 AARP (2008) AARP Workforce Assessment Tool (AARP), available at www.prcci.com/images/Workforce%20Assessment%20Tool%20Flyer%2004-11-08.pdf; TAEN (2010).

イギリスでは、職場でのより強力な予防的施策がもたらす利益は600億ポンド(現在のNHS予算の約3分の2)にのぼると推計されている。

日本では、この30年近く、日本の医療保険者は基本的な健診をカバーしてきたが、2006年の医療制度改革後は、胴囲の測定や、血圧・コレステロール値・BMI (Body Mass Index=肥満度) などの標準的な測定を含む包括的な健診を各保険者が40~74歳の被保険者に対して提供しなければならなくなった。この新制度は、メタボリックシンドロームなどの「高リスク群」を特定し、該当者に栄養・運動・その他生活習慣に関する事項のタイムリーな指導を提供することを目的としている。

厚生労働省では、2012年までに拡大健診の受診率70%を達成することと、2008年から2012年の間に「高リスク群」の人数を10%減らすことを目指している。また保険者へのインセンティブとして2013年からは、保険者が負担する後期高齢者医療制度への拠出金額が、健診を受けている被保険者の割合によって調整されることとなっている。

フランスでの優先事項は、今を健康に過ごし、加齢に伴う疾患の進行リスクを予防することである。企業は、就労時間内での予防プログラム推進に重要な役割を担っている。

ILC Franceは2008~2012年に、このテーマに関する調査「EBS (ヘルシー企業)調査」を行った。この調査は、企業における予防プログラムの実施効果を評価するものである。これは健康的な行動(栄養や運動)を促進し、腰痛予防にもつながる。本調査は3企業で実施されたが、プログラム終了後6カ月経っても、各企業で効果が持続している。

この調査は協力した社員のヘルス・リテラシーを向上させ、企業のイメージアップにもつながった。最終目標は、このような健康増進プログラムを実施している企業を「ヘルシー企業」としてリスト化することである。また、プログラムには勤務時間内に無料で参加できるようにすべきである。

4 ● 不況と高齢者雇用

イギリスでは、経済危機が高齢者雇用を部分的に後押しした感がある。不況が始まってから50歳以上の雇用が

354,000人(うち65歳以上は182,000人)増加している(しかし25歳未満の雇用は568,000人減少)^{*6}。この間、65歳以上の雇用は8.7%増加した。

しかし雇用者の多くは、年金受給開始年齢よりかなり前に引退している。65歳以降も就労している人は増加傾向にあるものの、その数は極めて少ない。高齢就労者に対する偏見は依然として残っているが、加齢に伴う身体・認知能力の変化に関するポジティブなエビデンスによって払拭されつつある。多くの雇用主は高齢就労者を貴重な財産と捉えており、長所として確固たる労働倫理・信頼性・忠誠心・事業経験・特殊技術などを挙げている。

日本では次項で示すように、高齢者の雇用は労働力減少に立ち向かうための優先事項であり、経済危機への強力な対処方法である。

フランスでは1970年代中頃から、早期退職プログラムを通じて高齢就労者の退職を大々的に推進してきた。しかし、2000年代初め及び2003年の年金改革以降、公費が大幅に削減され、その結果、早期退職の企業の負担が増えたことにより早期退職が減少した。しかし資金のある企業では、早期退職は完全に消えた訳ではない。不況時には、高齢者は人件費削減の調整グループであると企業は常に捉えている。

5 ● 政府及び企業の対策

イギリスでは、アメリカのAARP (全米退職者協会)による無料の「労働力アセスメントツール」がTAEN (The Age and Employment Network)によってイギリス用に再開発されている^{*7}。企業が労働力ニーズを計画するためのツールであり、約80の質問項目で構成されている。内容は、年齢構成、不足が想定される技術、知識の保持、柔軟な労働形態、研修及び発展の機会、経済面・健康面での福利厚生、良質な労働環境、採用の方針及び実践となっている。このツールは、雇用主が、労働者の再雇用が組織へもたらす影響の評価、職員の退職によって生じる技術不足の課題への対応、あらゆる年齢の適任者を惹きつける労働環境の整備、多世代の従業員管

【*8】 2012年8月に、2025年に65歳までの定年延長法案が可決成立

【*9】 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2009）「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会調査研究報告書

【*10】 全国シルバー人材センター事業協会「平成22年度事業統計」

【*11】 Les seniors dans l'entreprise. Numéros juridiques Liaisons sociales. 25/11/2011.

理、企業ブランドの強化を行うために活用できる。つまり、職場の特長一覧の提供を行うための参考としてこのツールを使うことができる。

日本では、高齢者の就労を促進するため、2006年度に改正高年齢者雇用安定法が施行され、事業主は、1) 定年(60歳とする企業が多い)の引き上げ、2) 定年制がある企業でも継続雇用制度の導入、3) 定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないとされた。この政策の効果は上がっており、毎年希望者全員が65歳以上まで働ける企業(2010年に46.2%、2011年に47.9%)、70歳まで働ける企業の割合(2010年に17.1%、2011年に17.6%)は増加している。定年引き上げを図る中小企業や高齢者の職域拡大を図る企業には、労働保険の企業負担分より、給付金・奨励金が支給される。2011年度は約383億円であった。

また、募集や採用における年齢制限は雇用対策法の改正によって2007年より禁止されている。

厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会」は、2011年の6月に報告書をまとめた。これを受けて政府は、65歳までの定年延長を企業に義務付ける法案の早期成立を図っている。これに対して経済界は、企業にのみ一方的に「社会的責務」を押し付けるものでありコスト増加につながるとして、反対の姿勢を示している。一方、労働組合は現在64歳からとなっている年金支給開始年齢(現在満額支給は64歳、2年後に65歳)が将来的にさらに延長されることを警戒している*8。

現実には、実際に高齢者を雇用している企業対象の調査によれば、高齢者を雇用している企業の85.7%が60～64歳の働きぶりに満足しており、65歳以上でも62.6%は満足している*9。

日本では転職率が低く、これは社内の教育投資が活発であること背景にもなっている。このため、社内で熟練した労働者を早く退職に追いやるのではなく、作業環境の改善と合わせフレキシブルな労働形態も組み合わせるならば高齢者雇用によって生産性の向上を図ることは可能である。

通常の雇用関係とは異なるが、日本には高齢者の就労を支援するシルバー人材センター事業もある。概ね60歳以上

の高齢者に対し、適切な就労の機会を提供している。1974年に始まり、現在は、全国の市区町村約1,500カ所に地域のシルバー人材センターが開設されている。2010年で全国のセンターの登録会員数は男性約53万人、女性約26万人、契約金額は3,066億円に達している*10。

各センターは、企業、家庭、公共団体等から仕事を請け負い、その内容・頻度・量に応じて登録会員に割り当て、会員は携わった仕事の内容と就労時間に応じてセンターから配分金を受け取る。就労への報酬として会員に支払われる配分金は月平均35,000円程度である。

請け負う仕事は、屋内外作業(公園清掃、除草、ビル清掃、ポスター貼りなど)、管理(駐車場・駐輪場、公民館や学校、ビルなど)、事務(一般事務、宛名書き、受付事務など)が多い。

フランスでは2010年以降、企業は50歳以降の高齢者雇用を最大化させる計画を実施することが義務づけられている*11。これにより企業は、

- (1) 高齢就労者の採用、
- (2) 45～49歳の従業員への必須面接を通じたキャリア転換の可能性への準備、
- (3) 労働条件改善及び過重労働の予防、
- (4) スキルや資格の開発及び研修への機会提供、
- (5) 退職直前の役職を相談役とし、就労から段階的に退職へ移行させる計画、
- (6) 個人指導による知識伝授及びスキル開発、

のうち、少なくとも3つの取り組みを通じて、高齢就労者の採用または維持を促進する行動計画を完了させなければならない。

第2点目は「2009年11月24日法」であり、これによって従業員50人超の企業は、従業員のキャリア後半で職業面接を実施することが義務づけられている。この面接は、45歳以上の従業員に今後の企業と自分自身の発展の可能性を検討させることを意図している。また勤続20年以上である45歳以上の従業員は誰でも、社外で行われるスキルアセスメントを受けることができる。これは、職業生活後半のキャリア計画

【*12】

- Lupton MK, Stahl D, Archer N, Foy C, Poppe M, Lovestone S, et al. Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease. *Int J Geriatr Psychiatry*. Jan; 25 (1) : 30-6.
- Potter GG, Helms MJ, Plassman BL. Associations of job demands and intelligence with cognitive performance among men in late life. *Neurology*. 2008 May 6;70 (19 Pt 2) : 1803-8.

- Adam SB, E. Germain, S. Perelman, S. Retraites, activités non professionnelles et vieillissement cognitif. Une exploration à partir des données de SHARE. *Economie et*

- 【*13】 Vickerstaff, S (2010) 'What do older workers want? Gradual retirement?' in *Social and Public Policy Review*, 1:1.

- 【*14】 Personal communication: Employers network for equality and inclusion (ENE) 1st March 2012 & Fairhurst, D (2010) 'Creating trust-based HRM at McDonald's', LUMS website, available at www.lums.lancs.ac.uk/media/view/fairhurststrus

- 【*15】 いろどり株式会社
長寿社会グローバルインフォメーションジャーナル
10号参照

を明確にし、行動に移すのに必要な研修計画を立てることを目的としている。

2008年の退職年齢延長や上記の政府施策により、高齢就労者が経済サイクルへ徐々に統合されていくはずである。改善の傾向は見られるが、経済危機と高失業率が依然バリアーとなっている。労働組合・マスコミ・政党・一般の人々に対して、高齢者の雇用は若年者の雇用を減らすものではなく、むしろ高齢者の雇用率が高い国々は、若年者の失業率が最も低いという事実を伝えることが重要である。

6 ● 就労継続が高齢者にもたらすメリット

高齢になっても働き続けたり就労を再開することは健康に良いというエビデンスもある。その一因として、人々が活動的であり続け、社会的なつながりを保つ役割を就労が担っていることが挙げられる。

最近の研究からは、友人や親戚と連絡を取り続けるだけの生活よりも、社会活動に参加した方が認知機能低下の予防になることが示されている。高齢者をとりまく社会環境は非常に重要で、劣悪な社会環境にいる独居の人々は、認知症発症のリスクが比較的高いようである*12。高齢者が活動的に働き続けることで、認知障害の予防にも役立つはずである。

これは望ましい労働条件・十分な認知刺激・福利厚生・高齢者に優しい配慮が提供されている企業のみで実証されており、逆に身体的にきつい業務・ハラスメント・ストレス・中傷は、高齢者の早期退職につながる。

7 ● 高齢者は働き続けることを望んでいるのか？

イギリスの非営利団体NESTAが2010年に雑誌「SAGA」の50歳以上の読者13,000人以上を対象に行ったアンケートでは*13、3人に1人が年金受給開始年齢を超えても働くことを希望していることがわかった。また、2009年にランカスター大学マネジメント学部が400を超えるマクドナルドの店舗で調査したところ*14、60歳以上の従業員が少なくとも1人いる店舗では、50歳以上の従業員が1人もいない店舗より20%も顧客サービスレベルが高いことが示された。また148名の店長

を対象としたアンケートによると、「高齢従業員は顧客との関係づくりが上手である」と回答したのは69%にのぼり、顧客へのサービスについて高齢者が「プラスアルファの努力をする」という回答も47%見られた。

日本の農林漁業従事者は引退年齢が高く、希望退職年齢について回答を求めると「働けるうちはいつまでも働きたい」とする割合が72.2%に達している。

表3 就業形態別退職希望年齢 (%)

	60歳 くらいまで	65歳 くらいまで	70歳 くらいまで	75歳 くらいまで	76歳 以上	働けるうちは いつまでも	わから ない
農林漁業	0.6	4.7	7.1	7.7	6.5	72.2	1.2
自営業	4.3	14.4	25.7	7.7	3.2	43.9	0.9
被雇用者	15.7	48.1	34.3	9.5	1.4	36.5	0.8

出典：食糧・農業・農村白書 農林水産省2009

自営農従事者のうち65歳以上の高齢者が占める割合は2005年には58.2%、2010年は61.6%に達している。高齢の農業従事者は零細経営が多いため、年齢による人口割合が生産割合を示しているわけではないが、高齢者の農業への貢献度は高い。

近年は食品の電子商取引の市場市場が大きく広がっている。2008年度の市場規模は2兆7,170億円、2年後の2010年は3兆9,890億円で、2年間で47%の増加である。この中には高齢者の大きな貢献がある。実際に、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が行われている。タブレットPCを生産者への発注、受注に活用し、年商は2億6,000万円である。中には1,000万円以上の収入を得ている高齢者もいる*15。

8 ● 高齢者の地域貢献

英日仏の3カ国ともに、高齢者は地域に多大な貢献をしており、その内容としては個別指導・価値観の伝承・子どもや孫たちへの金銭的な支援・慈善事業の運営・地域での責務などが挙げられる。このような役割は、特に日本で体系化されている。

東京都江戸川区の例は、日本の高齢者による地域貢献活動を示してくれるだろう。同区は面積49.1平方キロメートル

【*16】 山田嘉子 (2010) 「元気高齢者づくり：江戸川区から学ぶ」 JARC.

【*17】 小田泰弘 (2007) 「高齢者の自立を規定する要素とその時系列変動」、 「高齢者日常生活継続調査報告書」 ILC-Japan

ル、人口は655,000人、高齢化率18.4% (2011年)である。

この地域の「シルバー人材センター」の会員は約4,000人 (2010年)である。

「熟年介護サポーター」は、65歳以上が研修を受けて高齢者介護施設で入居者の話し相手などを行っている。ポイント制を採用して1時間1ポイント(100円)が支給される。

「学習活動」は主なものに「江戸川区総合人生大学」と「くすのきクラブ」がある。前者の平均年齢は60.3歳で1学年100人(児童支援科・介護福祉科等、年間120～140時間)、後者は60歳以上対象で学習者は8,700人(芸術、外国語など)である。ともに学習成果はボランティア活動にも活用される。

「すくすくスクール」は高齢者も含めたボランティアが小学生の学習支援(自然体験・文化活動など)を行う活動である。区内73校の小学校のほとんどで放課後に行われている。

「町内会、自治会」は伝統的な住民組織である。主に防災・防犯、リサイクル運動、子どもの交通安全などが行われる。区内には285の自治会がある。ここでも多くの高齢者が活躍している。

さらに、さまざまな「ボランティア団体」で高齢者が活躍している。目的は多岐にわたり、環境保全・教育・文化などが多い。江戸川区では環境保全意識が高く公園緑化を目的としたボランティア団体だけで105団体ある*16。

また、認知症の人の増加が今後ますます増えることが見込まれることからその生活を支援する成年後見のためには法律専門家だけでは足りず、主として退職したホワイトカラー、専門職層による市民後見人の必要がますます高まっている。このため、市民後見人育成が日本全国で進んでいる。江戸川区においても社会貢献活動としての成年後見サポーター制度がスタートしている。

9 ● 高齢者の社会参加

ILC-Japanでは、2004年度から2008年度の5年間にわたる縦断調査「高齢者日常生活継続調査」を行った。この調査に基づく分析で、後期高齢者の活動水準に対して関与する可能性が高い要素を「活動」「意識」「経済」「家族」「住

宅」「地域」「情報」の範囲にわたる24の要素から抽出した。そのうちの上位5つは、

- (1) 自立する気概(人に頼らないほうである)
- (2) 配偶者との生活への満足感
- (3) 地元への興味(地域に行ってみみたい場所がたくさんある)
- (4) 続けたい活動を持っている
- (5) 高齢者フレンドリーな地域に住んでいる(高齢者に配慮されている)

が重要であるという結果を得た。いずれも後期高齢者のプロダクティブな生活姿勢にかかわる重要な要素である*17。

10 ● 結論

- 健康的でプロダクティブなエイジングを推進するには、退職や定年延長に対する意識変革に向けて私たち皆が行動しなければならない。雇用主がこの変革のイニシアチブをとり、高齢労働者の考え方や願望をもとに、高齢者雇用戦略を作成しなければならない。
- 日仏の各政府は高齢労働者の雇用促進政策を実施しているが、その成果は一定ではない。世界的不況下にある今日、概して世界の高齢者雇用の比率は依然低レベルだが、英国では増加傾向にある。日本では高齢者を職場に留めるための政策に力を入れている。しかしフランスの企業は、政府の政策とは裏腹に、財政難に陥ると高齢労働者を解雇し切り捨てている。
- フランスなど西欧諸国の多くは、若者の雇用を確保するための高齢者への早期退職奨励助成を停止すべきである。だが、この取り組みはあまり進展しておらず、高齢者の差別と排除をもたらしている。
- 高齢者は、雇用以外の面でも、地域に対して極めて大きな貢献をしている。