

ラウンドテーブル プロダクティブ・エイジング

プロダクティブな社会の主軸としてのエイジング

Baroness Sally Greengross OBE

ILC-UK代表

ILCグローバルアライアンス共同理事長

(プロダクティブエイジング国際比較研究:プロジェクトリーダー)

日本

2013年2月¹

イギリスの高齢化(2011年データ)

- 今後20年以内に、人口の25%近くが65歳以上となる。
- 2020年には、就労者の1/3以上が50歳以上となる。
- この15年間で50-64歳の就業率が上昇した。
- この10年間で、65歳以上の就業率が倍増した。
- この10年間で、退職年齢が上昇した。
- 現在は1970年代と比較して、退職後の人生が7年長い。
- 上記7年間のうちどれくらいを健康で過ごせるか？

出典:ONS

就業者・失業者・非就業者の割合

2010年12月～2011年2月

	就業者(%)	失業者(%)	非就業者(%)
男性			
全年齡(16-64歳)	75.9	8.0	23.2
50-64歳	71.3	6.0	24.2
65歳以上	11.6	2.3	88.2
女性			
全年齡(16-64歳)	65.5	7.2	29.4
50-64歳	59.0	3.4	38.9
65歳以上	6.7	-	93.1

イギリス高齢就労者の増加

最近の労働市場統計によると、イギリスの就業者総数は更に増えて2,960万人となっており、これは四半期前から4万人の増加、1年前と比較すると50万人の増加である。

増加の半数近くが50歳以上で、もっとも急速に増加しているのは65歳以上、特に高齢女性である。

現在は65歳以上のうち100万人近くが就労しており、この数は10年前の2倍、1年前と比較すると13%の増加である。

これらの高齢就労者は労働人口の3%に過ぎないが、最近の雇用増加の20%を占める。

医療サービスで予防的アプローチが必要とされており、また健康増進における雇用主の役割も新たに重要視される必要がある。あらゆる年齢層の健康やウェルビーイングを奨励・支援する職場は、高齢就労者にも優しい。この点に関する一例がBITC Workwell (WW)キャンペーンで、これは職場におけるウェルネスレベルの改善に取り組む事業者の連合である。

高齢就労者に対するイギリスの雇用主の認識： 雇用研究所(IES)による調査

労働力の高齢化・技術不足・早期退職文化・年金危機の可能性などが幅広く認識されていることを背景に、高齢就労者の労働市場参加延長がイギリスで重要な政策目的となった。

ワークライフバランス政策及び柔軟な雇用は、就労期間延長のツールとなりうる。

したがって、退職行動の変化は主に需要サイド(＝雇用主の方針)から生じる。

この調査では、早期退職(自発的または強制)を防いだり、年金受給開始年齢まで及びそれ以降の雇用を促進するために導入された様々なプログラムを評価した。また前進した点を特定するとともに残された課題を解明し、政策的な解決策を提案するために、雇用主が困難に直面したか否か、したならばどこでなぜ直面したのかを浮き彫りにした。

出典: *An Ageing Workforce: the Employer's Perspective* Barnes H, Smeaton D, Taylor R Report 468, Institute for Employment Studies, October 2009

高齢就労者に対するイギリスの雇用主の認識： 雇用研究所(IES)による調査

政策的示唆：生涯学習と雇用適性

人員削減を行っている職場では、高齢就労者が余剰人員のターゲットとなっている証拠がなく、大半の雇用主は就労者を年金受給開始年齢以降まで雇用しているか、あるいは法定退職年齢を強制する意味をほとんど見出していなかった。

したがって、法定退職年齢またはそれ以降まで高齢就労者を継続雇用するのは、雇用主としては大きな問題とはならないようだ。

採用については状況が異なる。雇用主の大半は高齢者の技術・信頼性・労働意欲を前向きにとらえていた一方で、その多くは、募集対象となる仕事が身体的に負荷がかかるために高齢就労者の採用に適さないと感じていた。

したがって政策的には、高齢者が新たな技術を学ぶ能力があり、投資する価値があるということを雇用主が理解する必要がある。また、転職準備に向けて、特にその仕事の身体的負荷が高い場合、研修を受けられるように、人々が機会や金銭的な支援を与えられることが必要である。そのために雇用主は、就労者が将来への準備を行えるよう、休暇や資金面で支援する役割を担える可能性がある。

より広い視点 — 欧州

Eurofoundによると、EU加盟27か国の就労者の中で、現在の仕事を60歳でも行えると考える人の割合は、2000年には57%だったのに対し2010年には59%となっており、わずかに上昇がみられた。またこの5年間で、ほぼすべての加盟国において定年後の就労が普及してきている。5年前はEU加盟27か国で65－69歳人口の8.7%が雇用されていたのに対し、現在はその数値が約10%となっている。

欧州における人口や労働力の減少による労働市場の人材不足は、移民の増加あるいは出生率や生産性の向上で埋め合わされるものではない。前進するための唯一の道は、就労生活を延長するための、より積極的で包括的な雇用政策、そして一般的なものの見方を変えることである。

高齢者雇用を促進する人間工学的な変更： BMW



「物をとるのに、以前のように遠くまで手を伸ばす必要がありません。また真っ直ぐ立ちながらいろいろ対応できるので、本当に助かります。」57年の人生のうち40年間BMWで働いているLudwig Lang氏のコメント。

高齢者雇用を促進する人間工学的な変更： BMW



理学療法士のDaniela Arndt氏はLudwig Lang氏へ、工場でのシフト中に安定感を保つための特別な運動を指導。

B&Q



B&Qは 16 - 93歳の39,000人を雇用し、うち25%以上が50歳以上、22%が24歳未満である。B&Qは、イギリスで初めて50歳以上の積極的な採用方針を導入した企業で、UK Employers Forum for Ageの創立メンバーでもある。

経済的影響と幅広い社会

介護者の財政貢献

- ・ イングランドとウェールズでは、580万の介護者が年間1,190億ポンドの公費節約に貢献している。

ケア部門の経済的影響

イギリスにおける医療・社会的ケア・特別支援教育の企業収入を合計すると、年間約1,509億ポンドとなる。

- ・ ケア部門は雇用を提供し、また多くの供給会社からの資源を必要としている。

公的・ボランティア・民間セクター間におけるパートナーシップにより、このようなケアの財源や事業の価値を最大限かつ効率的に社会へ提供できるだろう。

住宅協会

- Anchor:

イングランド最大の、55歳以上向け住宅及びケア提供を行う非営利機関。40年以上の歴史を持ち、1,000を超える高齢者向け住宅や専門的ケアホーム (specialist care homes)を有する。

- Hanoverは、18,000以上の物件を運営している。



ケア付き住宅 (Extra Care Housing)

ケア付き住宅に住む人は、それぞれの玄関がある独立した家を持ち、その財産を所有する法的権利を有する。

建築形態は様々で、アパートであったり平屋であったり、退職者向け集合住宅 (retirement village) であったりする。

高齢者用住宅でよくみられる共用施設 (入居者用ラウンジ、来客用スイート、ランドリー) に加え、ケア付き住宅の多くはレストランまたはダイニングルーム、保健医療機関やフィットネス施設、趣味の部屋やコンピュータールームまでである。

家事支援や介護も受けることができ、通常は施設内の職員が対応する。住宅は賃貸でも所有でも、部分的に所有・賃貸でもよい。

ケア付き住宅 (Extra Care Housing)

3事業者 (Audley Retirement, Extra Care Charitable Trust, Retirement Security Limited) の縦断データを用いたILCの研究では、在宅でケアを受けている人と比較して、ケア付き住宅に住む人は施設に入所する確率が約半分であることが示された。

この研究では以下の点も明らかとなった。

- *ケア付き住宅入居者の約1/4は後に健康状態が改善している(=社会的ケアニーズの減少)。
- *ケア付き住宅と入院確率の低さに関連性がみられる。
- *在宅の人と比較すると、記録された転倒の数が予想より少なかった。
- *ケア付き住宅は、特に長期的にみると公費節約に大きく貢献できる。



NGOによるその他の介入

Age UKなどによる予防的取組

- 健康とウェルビーイング
- 孤独や孤立



アルツハイマー病協会

- 認知症擁護者(チャンピオン)
- 認知症フレンズ



社会的企業(例: Age UK)

- 主要保険
- エネルギー供給
- 休日や旅行
- 葬儀プランニング
- アラームやセンサー(テレケア、テレヘルス)



予防的ケア – NGOの役割

高齢者への住宅サービス向上は、予防や介入を通じてアウトカムを改善する費用効率の高い方法である。

住宅改善機関(Home improvement agencies=HIAs)は自治体と協力して、住宅の修理・改善・維持・調整など高齢の住宅所有者の支援に取り組んでいる。「Care & Repair」あるいは「Staying Put」プログラムとして知られていることもある。「Foundations」がこれらの機関の全国組織である。

グレートブリテンの全地域において共同でエネルギー供給会社を変えたりエネルギーを購入したりすることを奨励するため、2013年1月に、4,600万ポンドが政府から132の事業に授与された。この財源は、「燃料貧乏(fuel poverty)」削減やエネルギー効率の向上に役立つよう、自治体やサードセクター機関が活用する。

4,600万ポンドは以下3分野へ割当：

- 3,100万ポンド：今冬に脆弱な家族が暖をとれるための支援
- 1,000万ポンド：「Pioneer Places」プロジェクトとともに「Green Deal」の促進
- 500万ポンド：共同でのエネルギー供給会社変更プログラム「安いエネルギーを一緒に(Cheaper Energy Together)」の立ち上げ



便利屋 (Handyperson) サービス

便利屋サービスは、住宅改善機関が提供する幅広いサービスパッケージの一部となっていることがある。たいてい自治体の中にあるが、自治体と契約を交わしている住宅協会やサードセクター機関内に存在することもある。

このようなサービスでは、小規模な建物の修理、手すり・仮設傾斜路の設置などちょっとした調整、雑務(棚の組み立て・家具の移動など)、転倒や事故防止チェック、住宅安全やエネルギー効率チェックといった形で脆弱な高齢者を支援している。重要なことに、便利屋サービスをきっかけとして高齢者をほかの支援につなげることができる。

便利屋サービスの財源は様々で、例えば Supporting People というプログラムや成人用社会的及び医療サービスが挙げられる。地方自治体が新たなサービスを展開したり、あるいは既存サービスを拡大できるよう、コミュニティ・地方自治省 (DCLG) は2009年に、便利屋サービスに追加財源を導入した。



Care & Repair England

Care & Repair Englandは独立した慈善団体で、高齢者の住宅改善や、高齢者ができるだけ長く自立して自宅に住めるようにすることを目指している。地域の「住宅オプション」サービスでは、劣悪な住宅や不適切な住宅に住んでいたり住み替えを考えている高齢者に、情報・助言・支援・実用的な援助を行っている。この団体では、高齢者が住宅・関連サービス・その他幅広い意思決定事項のプランニングで高齢者が影響力を持てるようにすることで、彼(女)らの全体的な生活の質を高められるよう、住宅・医療・社会的ケアをつなげることに努めている。



イノベーションへの組織的バリアを乗り越えるためには以下の領域で行動が必要

- 私たちは皆、退職や就労延長への意識を変えなければならない。
- 雇用主は率先してイノベーションを先導し、高齢就労者の意見や要望を考慮し、高齢期の雇用に向けた戦略的アプローチのアジェンダを形成しなければならない。
- 高齢化社会で真のプロダクティビティを実現するために、社会は劇的に変わらなければならない。そこには教育・医療・住宅・環境整備が含まれる。
- 国や地域の戦略には、連携・調和が不可欠である。また公共・ボランティア・民間セクター等あらゆる関係者が、その価値を最大限に社会で実現・提供するにあたって連携しなければならない。