

○柳川座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第2回「高齢社会対策大綱の策定のための検討会」を開催いたします。

お忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。

本日は、大空構成員、大月構成員、澤岡構成員、御手洗構成員がオンラインでの御出席となっております。大空構成員、御手洗構成員は途中からの御出席となります。

また、内閣府の田和事務次官が途中から御出席の予定です。

それから、駒村構成員が、地震がありましたので、交通の関係で遅れていらっしゃるということでございます。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

本日は「高齢者の活躍」をテーマに、関係府省、民間企業、有識者の方からの御説明の後、意見交換を予定しております。

途中御退席のある方もいらっしゃる関係上、企業からの説明が終わったタイミングで一度質疑の時間を設けたいと思っております。

それでは、まず事務局より御説明をお願いいたします。

○須藤企画官 内閣府企画官の須藤です。

資料1について御説明をいたします。

現在の大綱に定められた数値目標の進捗状況について、本日の議論のテーマであります高齢者の就業、社会参加等に関する事項をまとめたものでございます。各項目についておおむね数値目標を達成している状況にございますが、学習・社会参加の2つ目の項目、社会的な活動を行っている高齢者の割合については、2020年の国民健康栄養調査において進捗を評価する予定となっておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響によって同調査の実施ができておらず、次回の2024年に実施予定の調査において進捗を把握する予定となっております。

次に、資料2について御説明いたします。

本日、「高齢者の活躍」というテーマで就業、社会参加等について議論を行うに当たりまして、御議論いただきたい事項として大きく4点挙げております。

1点目は、年齢にかかわらず、希望に応じて働き続けられるための環境整備の在り方です。個々の企業における雇用や地域のニーズに応じた就業など、多様な就業機会の提供、高齢者の特性に応じた柔軟な働き方の確保、高年齢の労働者の役割の変化に応じたり・スキリングや40代、50代からの高齢期のセカンドキャリアを見据えたり・スキリングも含めた支援の在り方等を挙げております。

2点目は、高齢期における働き方に中立な年金制度の在り方です。働き続けたいという希望を持つ高齢者の就業を更に後押ししていくという観点から、公的年金制度の在り方を

どう考えるか。例として在職老齢年金制度をはじめ、高齢期における働き方と密接に関わる事項を挙げております。

3点目は、就業以外の地域・社会活動への参画拡大を促していくための方策です。高齢者が希望に応じて地域活動や社会活動などを通じて生き生きと活躍できる場の創出・拡大や活動主体の裾野の拡大、地域の様々な活動等との多様なマッチング機会の確保を挙げております。また、高齢期に入る前からいかにこのような活動とつながる機会を持てるようにするかといった観点もあろうかと思えます。

4点目は、高齢期においても、地域・社会とつながりを持ってウェルビーイングを高めつつ、生きがいを持って暮らせる社会、ライフスタイルの在り方であります。人々や社会の意識、価値観も含め、経済社会の在り方をどのように考えるか、幅広い観点から御議論をいただきたいと考えております。

私からの説明は以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、次に厚生労働省高齢者雇用対策課、宿里課長より御説明をお願いいたします。

○宿里課長 厚生労働省の高齢者雇用対策課長の宿里でございます。

それでは、説明をさせていただきます。

先ほど、高年齢者が年齢にかかわらず、希望に応じて働き続けることができる環境整備ということが検討事項として挙げられました。それに関わりまして、高齢者雇用対策について申し上げます。

資料の1枚目を御覧ください。

企業における安定した雇用・就業の確保、再就職支援及び地域における多様な雇用・就業機会の確保という3つの類型に区分して施策を整理しております。順次御説明いたします。

資料の2枚目を御覧ください。

高年齢者雇用安定法に基づく事業主の義務及び努力義務について記載しております。

まず、企業が定年制を設ける場合は、定年年齢を60歳未満とすることを禁止しています。

次に、事業主に対し、65歳までの雇用を確保するための措置を実施することを義務づけています。実施する措置の内容は、65歳までの定年年齢の引上げ、65歳までの希望者全員の継続雇用制度の導入及び定年制の廃止から選択できることとしております。

更に、令和3年4月からは、事業主に対し、70歳までの就業を確保するための措置を講じる努力義務を設けました。70歳までの就業については、高年齢者のニーズに応じた、より多様な形態での就業が可能となるよう、定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入など雇用による措置のほか、事業主からの継続的な業務委託など雇用以外の措置も選択肢に含めています。なお、雇用以外の措置は創業支援等措置と称しています。

これらの義務や努力義務が事業主により確実に履行されるよう、ハローワークにおいて指導を行うほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において専門家による相

談援助や助成金の支給等の支援を行っております。

資料の3枚目を御覧ください。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構における取組について記載しております。社会保険労務士等の高年齢者の雇用について専門的な知識を有する者を70歳雇用推進プランナー等として委嘱しています。70歳雇用推進プランナーは、70歳までの就業確保措置を実施できていない企業を訪問し、それぞれの企業の課題を聴取した上で、課題の解決に向けた人事制度等の改善に関する提案を行っております。そのほか、好事例の収集・展開やコンテストやシンポジウムの開催などを通じて、高年齢者の活躍に向けた機運の醸成にも取り組んでおります。

資料の4枚目を御覧ください。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、定年年齢の引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備等に伴う事業主の経済的負担の軽減を図るため、65歳超雇用推進助成金という助成金を支給しております。

資料5枚目を御覧ください。

厚生労働省においては、事業主に対し、毎年6月1日時点の高年齢者の雇用の状況について報告を求め、その結果を集計して報告しております。

令和5年の集計結果について御説明します。65歳までの雇用確保措置については、集計対象企業の99.9%の企業で実施されております。実施している措置の内訳を見ますと、継続雇用制度の導入が69.2%を占め、次いで定年の引上げが26.9%を占めています。向かって右側、70歳までの就業確保措置については、集計対象企業の29.7%の企業で実施されております。実施している措置の内訳を見ますと、継続雇用制度の導入が多く、雇用以外の措置である創業支援等措置は0.1%の企業で実施されているにとどまります。

次に、再就職支援について御説明します。資料の6枚目を御覧ください。

高年齢者の就労支援においては、高年齢期におけるニーズは多種多様であり、年金の受給状況等も考慮した支援を行う必要があります。こうした事情から、全国300か所のハローワークにおいて生涯現役支援窓口という高年齢者の再就職支援を行う窓口を設けています。生涯現役支援窓口においては、個々の求職者のニーズや年金の受給状況等を踏まえた相談援助や、求人の開拓や高年齢者の職域拡大に関する事業主へのアドバイスなどを行う専門のスタッフを配置し、チームによる再就職支援を行っております。

続けて、地域における多様な雇用・就業機会の確保について御説明します。次のスライドをお願いします。

高年齢者が勤めていた企業等を退職した後に、それぞれの地域においてその経験を生かして活躍することができる環境を整備することも重要です。高年齢者が地域において活躍することは、地域の活性化にも寄与するものです。

今お示ししている資料を御説明いたします。地域において高年齢者の多様な雇用・就業の機会を創出するためのモデル事業として、令和4年度から生涯現役地域づくり環境整備

事業という事業を実施しております。市町村を中心として組織されている地域の協議会への委託事業として実施しており、地域における関係機関のネットワークを活用することによって、地域の課題やニーズを取り込みながら高齢者の活躍の場をつくっていく事業です。現在、10地域で事業を実施しております。

資料の8枚目を御覧ください。

シルバー人材センターにおいては、生きがいの充実、健康の維持増進などを目的として、臨時的・短期的、軽易な就業を希望する高齢者に対して仕事を提供しています。主な仕事は植木の剪定、公園や自転車置き場の管理、清掃、家事援助サービスなどです。

シルバー人材センターは、おおむね市町村を単位として設置されており、国及び地方公共団体においては補助金を交付する等の支援を行っております。令和4年度の概要としては、団体数が1,308団体、会員数は68.2万人、会員の平均年齢は74.7歳、会員の月平均収入は3.9万円となっております。

次の資料をお願いします。資料の最後、9枚目を御覧ください。

高齢者の就業率は、各年齢層とも顕著な上昇が見られ、2023年には60～64歳の層で74.0%、65～69歳の層で52.0%、70歳以上の層でも18.4%となっております。

私からの御説明の最後に、資料は用意しておりませんが、今後の取組の方向性について簡潔に申し上げます。

高齢者雇用対策の当面の最重要課題は、企業における70歳までの雇用・就業について一層の普及を図っていくことです。ハローワークにおける啓発指導等にしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

また、企業において高齢期における雇用が確保される中、高齢者がモチベーションを維持して活躍できる環境を整備することが重要な課題となっております。そのためには、それぞれの企業において高齢者の経験、能力、意欲等に応じた職務設計がなされるとともに、その職務とのバランスがとれた処遇が設計されることが重要と考えております。

更に、職業生涯が長期化する中、高齢期の前段階からのキャリア形成支援を行うことも重要となります。具体的には、労働者本人が自らのキャリアについて考えることを支援するため、企業においてもキャリア研修やキャリア面談などの機会が設けられることが重要と考えております。

厚生労働省としては、人事制度や給与制度の工夫に取り組む事例の収集・展開を行うなどにより、高齢者の活躍に向けた企業の取組を後押ししてまいりたいと考えております。

私からの御説明は以上です。御清聴ありがとうございました。

○柳川座長 ありがとうございました。

それでは、次に大和ハウス工業株式会社、河崎人事部長より御説明をお願いいたします。

○河崎人事部長 それでは、大和ハウス工業の河崎のほうから説明をさせていただきます。

大和ハウス工業のシニア世代の活躍に向けた取組についてというところになります。

次のページをお願いします。

私たち大和ハウス工業は、1955年に大阪で18名から始まった会社になります。大和ハウスといえば住宅メーカーという印象が強いかと思いますが、今は住宅という垣根を越えて、人、街、暮らしに関わる商業施設、あるいはホテル、物流施設、再生エネルギーなど、住宅以外の事業にも力を入れて、多角化しながら成長してまいりました。

次のページをお願いいたします。

そんな当社ですけれども、近年、シニア人材が活躍できる制度を段階的に整備しております。2013年4月に定年を65歳に引き上げ、2015年に65歳定年後の再雇用制度を導入しました。このときは週4日勤務の月給20万円の固定的な処遇としておりました。その後、2022年4月に年齢を理由とした役職定年制を廃止し、65歳定年までシームレスな区切りのない処遇制度といたしております。また、2023年4月に65歳定年後の再雇用制度を改定しております。技術系の職種については、現役同等コースというのを設置しまして、週5日勤務の形で複線的な処遇を用意しています。

このように、シニアの人材が生涯にわたって生き生きと活躍できる人事制度を整備してまいりました。

次のページをお願いいたします。もう一枚めくっていただけますでしょうか。4ページ目をお願いいたします。

本日は、ここに記載の3点について紹介させていただきます。

まず1つ目、65歳定年制です。今では60歳を迎える社員のほぼ100%が60歳以降も継続して当社で勤務をしております。また、当社の正社員の4%強が60歳以上の社員で、人数としては700名弱となっております。

2つ目、年齢を理由とした役職定年の廃止というところで、65歳まで切れ目のないシームレスな人事制度といたしております。60歳以降もポストに就ける、就き続けることが可能という形にしております。60歳を超えるライン長は現在200名ほどおまして、ライン長全体の約10%になっております。ただ、やはり健全な新陳代謝というのは必要になりますので、毎年、60歳を超えているライン長については、来期も継続させるのかどうか、後任は計画的に育成できているのかどうか、そういったところを担当役員に確認するフローをつくっております。

3つ目、アクティブ・エイジング制度というところになります。これは定年後の再雇用制度になりますけれども、原則は70歳が雇用上限になりますけれども、技術系については年齢の上限を撤廃いたしました。また、処遇も複線的に整備して、現役世代と同等の仕事を担当いただける方については通常の再雇用者よりも厚遇しております。なお、定年後の再雇用の割合は50%から60%で推移しておまして、現在の制度の適用者は135名となっております。

次のページをお願いいたします。

以上のように、シニア社員が活躍できる人事制度を整備してきたわけですが、制度を整備するだけではなかなか現実にはうまくいきません。

今日のまとめとして、シニア社員の活躍のもう一つ大きなポイントをお話しさせていただきます。それは、実際にどのような場所で、どのような仕事でシニアが活躍するかというところです。当社では、制度の整備と並行してシニアの持ち味が生きる場をつくることに取り組みました。また、その取組を人事だけではなくて事業サイド、現場サイドと対話をしながら決定してまいりました。現役世代と同じように場を提供するというだけではなく、より活躍できる場所を用意することが当社でシニア活用が一定程度うまくいっている要因であると考えております。

また、それらの部署にシニアを重点的に配置することで、シニア自身が活躍することはもちろんのことですが、それまでやむなく現役世代を配置してきた部署にあえて現役世代を投入する必要が減ったことで、現場の最前線を維持することが可能となりました。

したがって、シニアの活躍推進と現場の人員不足の解消という2つの問題の解決につながっているというのが当社の現状となっております。

私のほうからは以上になります。御清聴ありがとうございました。

○柳川座長 どうもありがとうございました。

それでは、次に株式会社恵那川上屋、清見総務人事部長より御説明をお願いいたします。

○清見総務人事部長 ありがとうございます。御紹介いただきました、株式会社恵那川上屋総務人事部の清見と申します。よろしくをお願いいたします。

当社の高年齢活躍の取組について御紹介させていただきます。

次のページをお願いします。

本日は、当社の取組に対しての企業としての素地と、高齢者活躍に取り組みました背景と、具体的な施策の補足説明などをさせていただければと思います。

当社に関しては、岐阜県東濃地域を主として事業をしております、いわゆる中小企業規模の菓子製造小売業という会社となっております。

補足といたしまして、恵那川上屋という企業単体ではなく、和栗JAPANホールディングス株式会社という持ち株会社を筆頭にしまして、農業部門ですとか文化部門の美術館などを運営している会社となっております。

次のページをお願いします。

その中で、少し素地の紹介として、当社の企業理念として、当社を取り巻くステークホルダー、恵那川上屋だけでなく、ステークホルダー皆さんが喜んでそれを貫いてやっていくことで社会がよくなるという考え方が会社のベースにあります。

次のページをお願いします。

具体的には、当社が目指しているのは、恵那川上屋は栗のお菓子を中心に和菓子、洋菓子、焼き菓子などを製造しているのですが、そちらのお菓子を作るというところに関しては素材というリソースがあるからできることとなりますので、その素材というリソースですとか、人材においても地域のリソースであるというところから、地域の自慢、農家の自信、そういうことをつくっていくことを私たちの自慢にしていこうということが恵那川上

屋という菓子屋が目指している会社になっております。

次のページをお願いします。

その中で、これも後々の御説明につながるのですが、当社のビジネスの継続、社会貢献の継続というところで、栗が中心ではあるのですが、そこから波及して様々な事業展開を進めていっている会社になっております。

次のページをお願いします。

当社が高年齢者活躍に取り組む背景としまして、この辺りは釈迦に説法になるのですが、特に我々がメインで事業をしております岐阜県、また、お膝元になります恵那市におきましては、ほかの地域よりもより早く高年齢化が進んでいる地域になっておりまして、それに対しての労働者の不足というところが早期に危機感としてございました。

次のページをお願いします。

加えて、弊社が取り組んできました農業というところに関しましても、いち早くといいますか、高年齢化が進んでいる業界になっておりまして、それに対しても非常に危惧している部分がありました。

その中で、栗への取組としまして、これは栗の生育というところにも着目しているところなのですが、右下にあるような超低樹高栽培という高齢者の方でも作業がしやすいような形で農業をやっていくというような取組も株式会社恵那川上屋の高年齢者活躍の取組のヒントにもなっている次第です。

次をお願いします。

このような環境の下、今、現状としては取組のところで、従業員構成としては御覧のようになっておりまして、60歳以上の従業員が現在51人、全体の構成比で約15%、社員の最高齢としては80歳の方がいらっしゃる状況で、パートの最高齢の方は77歳がいらっしゃる状況になっております。

次をお願いします。

弊社が施策として取り組むに当たりまして、このような考え方も少し入れてありますというところの御参考なのですが、これは2018年の明治安田総研の50代・60代の働き方に関する意識と実態の調査になっております。御覧のように、冒頭の説明でもありましたが、継続雇用を希望されている方が多いというのが左の資料で、右側はその希望に当たって、今までのスキルが生かせるですとか、人間関係に慣れるのが難しそうだからという理由などが挙がっておりました。

次のページをお願いします。

その中で、働き続ける上での障害・課題というのがどういうことなのかという資料になっておりまして、肉体的な衰えや気力みたいところが一番多くはなるのですが、自分が受け入れてもらえる仕事を見つけられるかどうか、自分が働きたいと思える仕事を見つけられるかなどが働き続ける上での障害・課題となっている実態がございました。

次をお願いします。

その意味で、当社のほうで取組を整備していくに当たりまして、単純に制度と風土と環境というスポットで取り組むのではなく、それをしっかり三位一体で運用していくというところにつなげていく施策に取り組もうという形で、施策を進めております。

次をお願いします。

ここからは具体的な施策です。全ては御説明いたしません、65歳定年、希望者全員を70歳まで嘱託社員として再雇用などの施策を進めているのと、勤続表彰というところも5年ごとに絶えずやっていくというような形の制度なども運用しております。

次をお願いします。

環境面に関しては、有給の休暇として、昼の60分の休憩以外に午前・午後の10分ずつの小休止を入れるなど、体力面でのサポートも行っております。

次をお願いします。

ここもすごく大事なところだと思うのですが、高齢者の方たちがほかの世代のスタッフの方たちとしっかり連携してお仕事ができるような風土面の施策も加えていっております。

次をお願いします。

その中で、弊社におきましては、高齢者ならではの強みというところが会社の強みになっているところが多々ございまして、主にコミュニケーション力ですとか仕事のスキルの向上というところが非常に会社の強みになっている状況ができております。

次をお願いします。

もう一つ、特徴といたしましては、弊社の施策に関しましては総務人事とか会社が主導で決めるのではなくて、従業員、スタッフ主導で決めるというボトムアップ施策をすることによって、皆さんが主体的に参画していただくような仕組みづくりを行っております。

次をお願いします。

簡単ですが、以上が恵那川上屋の取組や施策の説明となります。御清聴ありがとうございました。

○柳川座長 どうもありがとうございました。

それでは、両企業の御説明について、御質問等がございましたら挙手をお願いいたします。

では、藤波構成員、よろしく申し上げます。

○藤波構成員 御説明ありがとうございました。

大変よく分かったのですがけれども、非常に2社とも重要なポイントは、やはりシニアの方たちがきちんとやりがいかを持って活躍の場があることと、それに見合った処遇を整備されているということだったと思うのですがけれども、そこに至るまでというのはその制度をぱっと入れるだけではできなかったと思いますので、いろいろ御苦労はされていると思うのですがけれども、特に一番大変だったことというのを教えていただくと、多分それは後を追う企業にとっては準備をするためのいい情報になるかと思うので、難しいと思うのですが、その辺りを端的に御説明いただければと思います。よろしく申し上げます。



○柳川座長　まとめて御質問をお受けしてからお答えいただこうと思いますので、そのほか御質問はありますか。

どうぞ。御手洗構成員、お願いします。

○御手洗構成員　今回の質問は厚労省様にも差し上げてよろしいでしょうか。

○柳川座長　まずは両企業に対する御質問だけに限っていただけますか。

○御手洗構成員　では、手を下ろします。

○柳川座長　では、どうぞ。澤岡構成員、お願いします。

○澤岡構成員　どうもありがとうございます。

今もおっしゃっていただいた両企業さんのポイントとして、先ほどおっしゃられたポイントとしてもう一つあるのかなというところで、やはり御本人の働きたいという意思も一つだと思うのですが、それだけでは成り立たないということで、現役社員の方々がやはりシニアの社員の方々が働くというのは自分たちにとってもこんなメリットがあるのだというような、現場の現役社員の方々にとってどういう意義があるのかということや、工夫か何かをされていらっしゃるようでしたら教えていただけたらと思います。ありがとうございます。

○柳川座長　どうもありがとうございます。

それでは、お二方の御質問に関して、それぞれ簡単にお答えいただければと思います。

まずは河崎人事部長様、お願いいたします。

○河崎人事部長　大変だったことと現役世代へのメリットというこの2つなのですが、同じ事柄の中にあります。弊社の場合シニア世代に対して、60歳になったときに、勤務地と仕事内容に関して本人の希望を確認させていただきます。それを基本的には叶えるという形にしています。

現役世代が、経験のない中で遂行するには難しい業務を担っている部署として、例えば施工現場の安全を検査する部署、あるいは設計図面どおりにしっかりと建物が建てられているかというのを確認する部署があります。そういったところにシニア世代を重点的に配置しておりますし、また希望するシニア世代も多い状況となります。

その際の異動調整がかなり苦勞しました。勤務地と職種、全員の希望を基本的に叶えるという形になりますので、受け入れ部署との異動調整というのがかなり苦勞した面になります。

同時に、現役世代のメリットとしては、そういった経験であったり知識を持った方々がそういう部署に配置されることで、いろいろ教えてもらえる、知識や経験を伝承してもらえるというところで非常にメリットを感じてもらっているかなと思っています。

以上になります。

○柳川座長　それでは、続きまして、清見総務人事部長様、お願いいたします。

○清見総務人事部長　ありがとうございます。

まず、苦勞した点におきましては、結論としては元も子もないのですけれども、弊社の場合、対象者が少なかったというところもあったり、先ほど御説明さしあげましたように、もともと農業も含めて高齢者が働くというところの環境がございましたので、それに対して周囲の理解が進まないなどという苦勞の点は少なかったのですが、やはり高齢者を採用して継続し続けるということは会社側にもリスクがあると思っております、やはりおけがをされたり、身体的な側面のケアというところが会社にとってリスクになってくると思いますので、そういった部分での設備投資ですとか、高齢者の方でも作業がしやすいような環境づくりというところに関しては現状も引き続き取り組んでいるところになります。

後の質問の現役世代へのメリットというところにおきましては、これは資料内でも少し触れさせていただいているのですが、先ほどの大和ハウス様と同様な回答にはなるのですが、弊社のほうではフィードバックという言い方を社内ではしております、高齢者の経験や知識やスキルなどを若手の方にどんどん承継していこうという考え方がございます。若手の方においては、何十年も御経験されたことを質問すればすぐに教えていただけるという形で、若手のほうにも非常にメリットにもなっているかなという部分と、あとは、65歳以上も雇用継続するというところが、現役世代に関しては仕事に対する安定感というところにもつながっていくかなと感じております。

以上となります。

○柳川座長 どうもありがとうございました。

それでは、河崎様、清見様におかれては、ここまでの御出席となります。本日はお忙しいところ、貴重なお話をいただきまして、誠にありがとうございました。

(発表者退室)

○柳川座長 それでは、続いて檜山構成員より御説明をお願いいたします。

○檜山構成員 私からは、お手元の資料6の「貢献寿命の延伸とICTの利活用」の話題を提供させていただきます。

本日の話題は、2枚目の私が取り組んでいるこちらの4つの研究領域、人や社会を支援するという観点から、右上にあります社会における心理的な支援で、社会に関するソフトウェア的なインフラに関わるICTの取組に関する内容に当たるものになります。

次のスライドをお願いします。

具体的に取り組んできている技術として、こちらのGBERと呼ばれる自律流動的なモザイク型の社会参加と人口ピラミッド逆転の発想を目指したICTプラットフォームの研究開発を行っております。

左側は日本の人口ピラミッドの変遷を表しています。1950年から2050年の100年にかけてきれいなピラミッド型からきれいな逆ピラミッド型になっていくわけなのですが、健康寿命延伸の成果により、65歳以上の方々の8割、9割の方は非常にアクティブな人たちが実際はいらっしゃる。その人たちの活躍できる環境をいかに新しく創出していくことができるのかということが重要なところであり、その部分において一人一人の空いている無理

のない時間で生活圏の中で、興味関心やスキルといったものを組み合わせて、グループで1人分の活動を行えるようなモザイク型の柔軟な働き方を提案しております。

次のスライドをお願いします。

先ほど申し上げましたように、健康寿命の延伸が進んできていますけれども、その中で高齢期における社会とのつながりを考えていくこと、それが延びた人生の時間を豊かに過ごしていくことに非常に大きく関わるのが様々な研究などから示唆されてきております。

イギリスなどにおいては、医療的な処方ではなく社会的な処方により健康を更に充実させていくという取組もなされてきております。

次のスライドをお願いします。

我々の研究グループでは、健康寿命の次の豊かな社会を構築していく新しい指標として貢献寿命の延伸を提案しております。言葉として「貢献」は結構強い印象があるかもしれませんが、英語ではEngaged Life Expectancyと呼んでいて、御自身の生活や社会へのエンゲージメント、特に社会や他者との積極的な関わりを持ち続けられる人生の期間を延ばしていくことをうたうものになります。

社会と関わる意欲を持てるような状態にあるのか、実際に役割やつながりを持てているのか、更に、その関係の中からフィードバックを受けられる状態が生まれているのかを割り出す指標の構築を進めております。こういった指標を活用することで、一人一人が日常的な状況を振り返り、その地域がエンゲージメントを持てるような形になっているのかという地域診断への活用、場合によっては、健康を損ねていても、つながりを維持することによって健康寿命以上に貢献寿命を延ばしていける可能性もあるのではないかと考えています。

次のスライドをお願いします。

社会参加がいかに重要で、どう取り組んでいくのかに関して、我々の貢献寿命延伸のプロジェクトの中で独自に進めた調査がこちらです。前回の内閣府からの資料、それから、昨年度の東京都でのシニア、プレシニア向けのアンケート調査なども踏まえまして考察しました。

高齢期の生き方をどう考えているのか、ほとんどの方は実際に退職して初めて将来のことを考え始めるところがある。それよりはもっと前から考えて、備えていくことが重要であると提案されます。

実際に地域に参加できているかどうかというところでは、まだまだ仕事とか活動に参加できていないところがあります。他の調査の内容なども踏まえると、非常に参加したいという意欲はあるのだけれども、どういった情報やどんな活動があるのかが分からないというところがあるので、情報を容易に取得できるプラットフォームの存在が重要であるといえます。

その上で、実際に関心のある活動としては、補助・軽作業：企業などにおいてフルタイムではないような簡単な現役世代のサポートができるようなもの、自治体関係：特に自分

自身が住まうまちづくりに関する意欲が高く、それらの領域の活動や仕事の開拓が求められると思っております。

次のスライドをお願いします。

そこで、ワンストップで地域の情報、いろいろな活動の情報を知れるようにする仕組みとしてICTの利活用が望まれるところであります。ICTを通じて提供する活動の情報として、仕事はもちろんあるわけなのですが、いきなり仕事に踏み出せるかということ、実際のところ最初の一步が難しく、地域のこと、それから、自分自身のことを理解しながら、学びながら、地域へのエンゲージメント、自分の生活に関するエンゲージメントを高めていけるような情報を総合的に扱える必要がある。その意味で、生涯学習から趣味の活動、ボランティア、仕事といったものを併せて扱えるプラットフォームが必要であると考えております。

次のスライドをお願いします。

それを目指したものが、先ほど最初に御紹介しましたGBER、英語で地域の元気なシニアを集めるという意味の頭文字をとったものになります。柔軟な社会参加を促進するプラットフォームとして、一人一人の時間的な都合、生活圏のような空間的な都合、更には興味関心やスキルなど、求めている社会参加の形に合わせて、地域活動を見つけて参加してエンゲージメントを高めることを支援するプラットフォームを目指しております。

次のスライドをお願いします。

こちらは具体的社会実装を進めている地域ですが、一番初めに、2016年、千葉県柏市にある一般社団法人セカンドライフファクトリーというところで実証的に御活用いただいております。具体的な内容は右側のQRコードで、NHKの取材の映像なども見られるようになっております。

そこから自治体との連携という形で幾つかの自治体がGBERの活用を始めております。熊本県、先ほどの厚労省の取組の枠組みの中でGBERの活用を始めています。東京都世田谷区ではボランティアに特化した活用です。福井県は県民せいきょうというところが育児・介護世帯の生活支援に地域の元気高齢者をマッチングさせるというところでGBERの活用を始めております。鎌倉市も熊本県と同様に生涯現役の事業から始まりましたが、今年度からは鎌倉市商工課の独自の事業として取組が始まっております。新たに埼玉県和光市が昨年末よりGBERの活用を始めております。

GBERがシステムとして作動している状態にあるセカンドライフファクトリーの活用の流れについて次のスライドで紹介します。

セカンドライフファクトリーのSLFガーデンサポートというグループがGBERを活用して、当初は30名ぐらいのメンバーで、現在は50名近くに増えています。小さなコミュニティではあるのですが、このグループは、「セカンドライフの就労モデル開発研究」という東京大学高齢社会総合研究機構が取り組まれたJSTのプロジェクトから生まれたものになります。

セカンドライフファクトリーは、柏市の定年退職する市民に呼びかけて、退職後の働き方、生き方といったものを学ぶ就労セミナーや就労勉強会などを通じて、具体的には、働く心構え、地域の企業・団体の求めている人材のニーズ、柔軟な働き方であるモザイク型就労への理解などを学び、参加した人たちが設立した一般財団法人になります。

その中のSLFガーデンサポートというグループは2015年にできまして、そのグループと一体となって、柔軟なスケジュールのマッチングなどを行っていくにはICTの活用が必要だよねということで、当事者を含めインクルーシブデザインでこのGBERの研究開発を進め、2016年より運用を開始しました。

このグループでは、グループのリーダー的なメンバーが地域住民からガーデニングの仕事を受注し、仕事を開拓しています。参加しているメンバーも作業内容のスキルを学びながら参加しています。そして、GBERを活用してメンバーのスケジュールを可視化し、マッチングして、モザイク的に就労しています。グループのメンバーからは欠かすことのできないツールになっていると言っただけでおります。

この2016年からの8年ぐらいの運用の中で、タスクの数としての延べ就労人数としては1万人分を超えるぐらい活発にツールを活用していただけていることが分かります。

次のスライドをお願いします。

そこから自治体と連携していく形で、地域の一般的な運用の中で作動させていくことが必要なのけれども、セカンドライフファクトリーのように大学がかなり介入していく体制を構築するためには国からの支援が必要で、なかなか難しい課題です。地域の中に住民の参加を温めていく必要がある。そこにはリ・スキリングのような学びも必要です。同時に、地域の企業、団体に対してはシニアが参加できるようなやりがいのある活動をいかに発掘していくのか。企業等がジョブ型の雇用に移り変わっていけば、ジョブ単位で切り出していくことも広くできるようになっていきますし、やりがいのある活動として自治体が進めるまちづくりに関するものを重点的に発掘していくということが重要であろうと考えます。

そして、行政の中で情報提供のプラットフォームをいかに作動させられるかを考え、ICTの活用方法を含め新しい働き方の心構えを学ぶためのリ・スキリングを住民に提供し、貢献寿命を高める学びと併せたシステムとして導入していく政策が重要になってくる。

次のスライドをお願いします。

しかし現状の行政の仕組みでは、GBERのようなシステムをどこか一つの担当課が社会実装を進めることになるので、担当課が管轄している活動内容とつなぐ使い方に限られてしまう構造的な難しさがある。そこをいかに乗り越えることができるだろうか鍵になります。

一つの案としては、民間の中間支援組織を地域の中で育成して、そこが各担当課と連携していきながら様々な活動をワンストップで提供できるようにしていくという方法が考えられます。

具体的な取組として、今年の初めに鎌倉市で運営体制を構築し直しまして、従来、生涯現役の事業の中で商工課が就労を中心に取り組んでいたものを拡張し、行政を俯瞰的に見渡す政策創造課との連携も進め、ボランティアや生涯学習も含めた地域活動の情報を住民に提供ができる体制を構築しつつあります。こういった事例も参考になると思います。

次のスライドをお願いします。

こちらは一橋大学で教育を通じた地域連携として取り組み始めたものです。地域の自治体、団体、企業などからまさに今取り組もうとしている地域課題を発掘して、学生グループと学び合いながら解決方法を導き取り組む学びの場をつくっていています。このような環境をシニア領域にも拡大していくやり方もリ・スキリングの形として有効ではないかと思っています。

最後のスライドをお願いします。

そのような社会を実現する政策として、社会参加の最初の一步を身構えずに始められるように、行政の縦割りを乗り越える中間支援組織をいかに生み育てていくのか。更には、住民の生活圏は行政区とは異なるところもありますので、行政区を跨がる地域間のネットワークの構築も求められるでしょう。多様な人材を融通し関係人口を増やすモザイク型の就労や社会参加を実現していくための環境として、自治体、教育機関、地域産業、住民コミュニティといったものが一体となって取り組むリビングラボを地域の中で生み出していくような政策が住民のエンゲージメントと地域の持続可能性を高めていくと考えます。

私からのお話は以上になります。

○柳川座長 どうもありがとうございました。

それでは、次に厚生労働省人材開発政策担当の松瀬参事官より御説明をお願いいたします。

○松瀬参事官 厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官の松瀬でございます。よろしく申し上げます。

私からは、そこに書いてありますように、高齢期における就業の選択肢を広げるようなリ・スキリング支援策について御説明いたします。

次を御覧ください。お願いします。

厚生労働省といたしましては、柱書きにありますけれども、労働者の職業人生が長期化する中で、労働者が自ら生涯のキャリアプランを描き、それを実現していけるような施策を展開しております。

下にあります3つの領域の中の一番上、継続的なキャリア形成支援。左下にありますセカンドキャリアを見据えた個人向けのリ・スキリング支援。そして、右下の企業の実情に応じたリ・スキリング支援に取り組んでおるわけでございます。

次のページを御覧ください。

まず1つ目は、継続的なキャリア形成支援についてでございます。その図の真ん中にあります囲みの下のほう、藍色で囲われている部分でございますけれども、キャリア形成／

リ・スキリング推進事業とあります。今年度も別の名前で既に事業を展開しております。47都道府県で展開しておりますので、令和6年度からそういう名前にさせていただきますというものでございます。

事業の内容ですが、企業に対しまして従業員のキャリア形成支援を導入する支援、更には無料のキャリアコンサルティングによる労働者個人への支援も行っております。更に、令和6年度からは、矢印がついていますが、47か所の拠点からハローワークに巡回相談の派遣をいたしまして、ハローワークにおきましても、直ちに求職活動をしなくても個人がキャリア相談を受けられるような体制を取るということでございます。

こういうことによりまして、シニア層に対しましてセカンドキャリアを見据えたキャリア形成を支援するというお手伝いをさせていただいているところでございます。

次の3ページを御覧ください。

次は教育訓練給付についてでございます。セカンドキャリアを見据えた資格取得をお助けする制度でございます。本制度は、労働者が主体的に厚労大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合にその費用の一部を支援するものでございます。労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練などを対象としております。教育訓練給付は、資料中、一番右側の一般教育訓練給付が20%の支給、一番左側の専門実践教育訓練給付が最大70%の支給ということで、それぞれ受講費用の支給をやっておるということでございます。対象講座を合わせまして約1万5000講座でございます。

次のページを御覧ください。

分野も多岐にわたっております。様々な分野の資格・試験に関する講座が指定講座の対象となっておりますので、かなり幅広い規模、個々人のニーズに対応しているということでございます。

次のスライド5を御覧ください。

ここから企業の実情に応じたり・スキリング支援についての御説明になります。

生産性向上支援訓練というものがございます。これは、企業が従業員に対して生産性向上に資する知識、スキルを習得するための訓練を全国87か所のポリテクセンター、ポリテクカレッジで行っているというものでございます。

この一つのメニューとして、70歳までの就業機会の確保に向けたミドルシニアコースというものを設定しております。このコースでは、シニア層の労働者が、そのページの下の方に薄い水色とオレンジ色の分野がございますが、まず水色の分野は、企業内で求められる役割の変化に対応できる能力をつけるコース。そして、下のオレンジのほうは、技能やノウハウを承継するノウハウ、セミナーの講師などをやる能力を身につけるようなコースでございます。こういったコースを準備しております、シニアの活性化に向けた訓練を実施しているところでございます。

6ページを御覧ください。

最後に人材開発支援助成金でございます。本制度は、事業主が雇用する労働者に対して、

その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練を実施した場合に、訓練経費や賃金の一部等を助成する制度でございます。網かけの部分は年齢制限がありますので省いておりますけれども、それ以外のコースは年齢にかかわらず使えますので、当然ながらシニアの方々も対象としているものでございます。

私からの説明は以上でございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、次に厚生労働省年金課、若林課長より御説明をお願いいたします。

○若林課長 厚生労働省年金局年金課長でございます。

私からは、資料8に基づきまして、高齢期の所得保障の中心である公的年金制度の見直しの状況について御報告いたします。

次のページを御覧ください。

年金制度は5年に一度見直しを行ってございまして、今回は令和2年に改正法というのを提出しまして成立してございます。こちらはその法律の概要として、前回改正の趣旨としては、より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、高齢期の経済基盤の充実を図るというのを目的にしております。

その下に5点ほどありますが、公的年金と関係あるのは1、2、3の3つでして、適用拡大、在職老齢年金の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大ということでございます。

以下、その内容を簡単に御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

まずは年金の繰下げ制度の選択肢の拡大でして、こちらはそれまでは60歳から70歳の間で受給開始時期を選択するという仕組みを取ってございましたが、この改正で75歳まで繰下げ可能になるという選択肢を増やしております。その場合、増額ということになりますので、右の下の増額率で年金が増えるとなっております。

こちらは令和4年以降70歳に到達する方が対象となっております。現在6年ですと72歳になっていらっしゃいます。そういう意味では、令和9年になりますと、実際にどれぐらいの方が75歳まで繰り下げしたかというのが分かるというような形になっております。

次のページを御覧ください。

前回改正からのテーマの引き継ぎで、次の改正に向けた議論というのを開始しております。こちらは社会保障審議会年金部会というところで昨年からの議論を開始してございまして、その検討事項の一覧になっております。

このうち、本日の御議論いただきたい事項に関わる点としましては、赤で囲いました適用拡大、それから、在職老齢年金、基礎年金の拠出期間延長ということでテーマに入っております。

次を御覧ください。

まず在職老齢年金制度の見直しですが、こちらは前回改正では60代前半の部分、私どもは低在老という言い方をしておりますけれども、その基準額について、下のほうですが、



それまで28万円だったものを47万円に引き上げることで、なるべく年金受給に結びつきやすい、停止しないという層を広げております。

他方で、65歳以上の制度につきましては改正見直しを行っておりません。こちらは本年の財政検証、来年の制度改革を見込んでおりますが、どうするかというところで現在議論をいただいているところでございます。

次のページを御覧ください。

この在職老齢年金制度につきましては歴史がある制度ではありますが、近年、人手不足あるいは高齢者の方々の働き方が増えているという中で、この制度が就労を阻害しているのではないかとというような指摘をいただいております。

こちらは2019年の調査でありますけれども、こういった方々に対して、年金額が減るのを避けるために働かない、あるいは収入が一定の額に収まるように、これは現在48万円という基準がございますけれども、この額に収まるように調整するという方が大体4割ぐらいいらっしゃるということでありまして、こういったところをどう考えるのかということが課題になっております。

それから、次を御覧ください。

次は適用拡大でございます。こちらでも被用者保険の短時間労働者に対する適用拡大ということで、2016年から始めております。要件が真ん中の左のところがございます。5つ要件がありましたけれども、特に大きいのは企業規模の要件でして、500人超の大企業から始まりまして、前回改正では50人まで拡大をしております。2022年、一昨年は100人超の企業、それから、本年の10月から50人の企業まで拡大が法定化されております。更に、この50人の規模というものをどうするのかというところを今まさに議論いただいているところになります。

それから、次を御覧ください。

最後のスライドですけれども、こちらは基礎年金の保険料拠出期間を45年に延長するという議論です。これは、現行制度では真ん中にありますけれども、保険料は20歳から59歳まで40年間納めていただいて、40年の基礎年金満額ということになっておりますが、こちらは延長後のイメージにあるとおり、5年間延ばす。64歳まで加入、それから、保険料を負担いただいて、その後、年金額も45年に増やす。これによって基礎年金の額を充実させるという議論でございます。

こちらでも前回改正から議論という形では進んでおりますが、将来の基礎年金の水準というのは低下が見込まれるというような数字も出ておりまして、その中で基礎年金の給付を充実させるという観点から議論をいただいております。

こちらは課題がございまして、柱書きの一番下に書いてございますが、国庫負担は追加財源が必要で、基礎年金の費用の半分は税金、消費税で賄っておりますので、基礎年金の額を45年に増額すれば、その分国庫負担が増えるということになります。私どもの計算ですと、制度が成熟化した際には今の価格で大体1兆円から2兆円ほど必要になると見込ん

でおりまして、その財源をどうするのかということと併せて議論が必要だと考えております。

ということで、御指摘いただきました適用拡大あるいは在職老齢年金制度、基礎年金の拠出期間について現在議論をしております、本年末の取りまとめを目指して議論しているところでございます。

私のほうからは以上になります。どうぞよろしく願いいたします。

○柳川座長 どうもありがとうございました。

それでは、意見交換に移りたいと思います。本日御議論いただきたいポイントは資料2にある、先ほど御説明いただいたとおりですけれども、企業の方々お二方の御発表以外の資料1から3、それから、6から8の御説明についても、御質問等がありましたら出していただければと思います。

恐縮ですけれども、できるだけ皆様に複数回御議論いただきたいと思っていますので、1人当たり最大3分程度ということで、結構短くて申し訳ないのですが、お願いいたします。

途中からの御出席の方もいらっしゃいますので、あらかじめ事務局からお伝えしている順番で御発言をお願いしたいと思っております。

それでは、まず飯島構成員よりお願いいたします。

○飯島構成員 了解いたしました。東京大学の飯島と申します。

いろいろな御発表をありがとうございました。

まず就労、労働に関しましては、かなり多くの企業様が既に積極的に腰を上げていただいているということは十分分かりましたし、それこそ雇用継続制度の導入も69%とのことであり、これも非常に高いということが分かりました。

実際に70歳雇用推進プランナーとか、あと、厚労省管轄でのキャリア形成、リ・スキリング相談支援、そういう諸々のシステムが始まっているという中で、少し気がかりだったのが、「創業支援」、いわゆる新しいものにチャレンジしていくという部分に対する措置の導入が0.1%にとどまっていることです。恐らく、かなり長く働いてきた方々は十分な経験値やスキル、いろいろな知識や蓄えがあるにも関わらず、それを新たに挑戦という形でチャレンジすることがなかなかやりにくい状態になってしまっているのかなと思います。今までのレールの流れでというのは比較的多くの方々が乗っているのでしょうけれども、新しいものにチャレンジしていく「創業」という部分に対しては、もう一回り底上げすべき視点かなと思います。

あとは、高齢者の就労に関しまして、当然プラスの部分と慎重に考えなければならない部分というのがあるのかなと思います。プラスの部分は、当然ながら健康のためだけに働いているわけではないわけですが、フレイル予防や健康寿命の延伸というところに恐らく大なり小なり寄与していることは間違いのないと思います。当然、雇用主である企業側も「働き甲斐」というところで意識されていると思いますけれども、同時に、やはり健

康面を少し崩してしまっている方々もそれなりに存在しており、そこに対する医療費の高騰の影響もあって、いわゆる健保の方の負担なども無視は出来ません。そこら辺の視点を考えますと、企業におけるプラス部分をより進めたいという考えと悩ましいところのバランスをどう考えるのか、そこに妙に気苦労があってはいけないのではないかと。その意味でも、もう一回りどういうふうに見える化していく必要性はあると思います。

どちらにしましても、どういう目的で就労を継続するのかという動機が何であれ、やはり高齢期でも就労を希望している方々が、ある意味どんな健康状態の方であったとしても、多少のリスク、多少の障害というのをお持ちであったとしても、雇用側が「健康と安全」という視点でのご配慮を強化していただきたい。ちなみに、労働基準局側で高齢者労働における安全と健康の視点から以前に作成された「エイジフレンドリーガイドライン」というものがありますが、これらの活用や普及徹底においても再検討し、重要性を再認識する必要があると思います。

最後に、これはみんな意識しなければならないと思うのですが、先ほどのいろいろな視点のシステムが出来上がっている中で、70歳雇用推進プランナーに相談したりしたけれども、最終的に雇用継続を断念したケースがあった場合に、それがどういう内容のものが多く、それをどのように乗り越えていくべきなのか等、再び検討すべきと思います。やはり上手く成就したサクセスの部分ばかりを見ていると、単に素晴らしい部分だけが見えてしまいます。しかし、ちょっと悩ましいねというケースをどうやって見える化し、総力を挙げて乗り越えていくのか、そのような部分が今後非常に重要であり、まず吟味するところから必須ではないかと思いました。

あとは、社会参加に関しては、私のような医療系職種であり、かつ特に健康増進やフレイル予防分野のコホート研究を数多くやっている者からしますと、言うまでもなく非常に重要です。私は以前に「フレイルドミノ」の考えを提示しましたが、エビデンスベースから検討しても、やはり1本目のドミノが社会参加及び地域での人とのつながりになりました。すなわち、健康のために単に健康な食事と運動だけをやれば良いということではなくて、生きがい・ウェルビーイングにつながる社会参加や地域での交流という部分が一番のドミノの入り口ではないかなと思います。

まずは以上でございます。長くなりました。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして猪熊構成員、お願いいたします。

○猪熊構成員 読売新聞の猪熊です。よろしくお願いいたします。

高齢期に就業や社会参加などで活躍できる社会をいかにつくるかということで、3点コメントさせていただきます。

1点目は、テクノロジーの活用です。前回、若宮構成員が、高齢者の自立を支援する社会をつくるのが大事、そして、自立には機械などテクノロジーの活用が有効と話されていたのが印象的でした。車椅子に乗っていても使える洗濯機とか、寝たきりでも操作でき

るテレビなどが挙がっていたかと思いますが、今後の超高齢社会を考えると、スマホにしる、オンライン通話にしる、本気で使いやすい機器を開発することと、それを使いこなせる教育を国民みんなが共有することが重要かと思います。

障害などで自由に外に出ることが難しい人でも、遠隔操作できる小型の分身ロボット「OriHime」というのがありますけれども、本人は家にいながら、ロボットをカフェや仕事場に置いて、ロボットを介して客と会話することで賃金を得たり、距離を超えて人とコミュニケーションしたりすることができます。また、自動運転の技術が高まれば、手足の障害がある人の移動も容易になります。超高齢社会に役立つテクノロジーの開発を応援する仕組みを考えられればと思います。

2点目は、働き方に中立な年金制度の在り方です。労働者、労働力が少なくなっていく社会の中で、高齢者雇用の促進は必然で、そのために中立的で労働市場をゆがめない制度が求められています。ここに挙げられた65歳以上の在職老齢年金制度の見直しや、厚生年金のさらなる適用拡大、拋出期間の延長はいずれも必要と考えます。

高在老については、拋出に見合う給付がされずに、対象が適用事業所の給与収入に限られ、70歳以上の被保険者でない人も対象になって、本日の資料では約4割が就労調整を意識しているとあります。高齢者優遇ではないか、将来世代の給付水準が低下するではないか、財源はどうするのだといった課題は多いと思いますけれども、適用拡大など他の改革とセットで行うとか、税制の見直しなどをして、おかしな世代間対立を起こさないように工夫しながら解決する知恵を見つけてほしいと思います。

3点目は、定年や退職関連の知識を持つための教育についてです。今、勤めている人の大半は、定年が近くなって、再雇用になるとこんなに給料が下がるのかと驚いたり、退職金の受け取り方にしても、一時金で受け取ったほうがいいのか、年金で受け取ったほうがいいのかと迷ったり、また、公的年金だけではなく、企業年金や個人年金の重要性も高まっている折、DBやDCやiDeCo、更にはNISAなどへの知識も求められて、戸惑う人も少なくないのではないかと思います。

若い世代は、転職に関する意識や、個人金融資産への関心も、もう既に高いかもしれませんが、もう少しこれらについて40代くらいから知識を得るようなことができないかと感じます。税制のほうでは、退職金税制の見直しも検討されているようです。定年や退職・退職金制度、また、定年を定める場合は60歳とありますけれども、それもこのままでいいのかなど、そういうことを考えてもらう機運ができればよいかなと思います。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

続いて、大月構成員、お願いします。

○大月構成員 今日の話は高齢者が働くことに関してでしたが、私のほうから4点ほど御指摘したいと思います。

今日の資料を見ていると、しょうがないことかもしれませんが、何歳でこうなる、と

いう年齢輪切りの表現が非常に多いことが感じられました。制度としては仕方がないかもしれませんが、「あなたは何歳だから無理」ということになるべくならないような表現とか運用が非常に重要だということをまず申し上げたいと思います。

2番目に、就職、就業というものの定義に関して、比較的古典的な就業を前提としているような感じで受け止めました。今の現役世代でも就労経験が多様化して、形態も多様化している中で、そうした多様なキャリアを生かすというベクトルをもうちょっとふんだんに盛り込まれたほうがいいのではないのかなと思います。

そうした意味で、例えば、今日の檜山先生のお話にもあったように、ヨーロッパなどでは社会的処方というのがあって、近所の高齢のちょっとお暇な方に、例えば地域のお医者さんなんか、「あなたは週に何回かボランティアの方に来ていただいてお話ししてもらったらいいですよ」と、そういう処方を具体的になさっている。このことは平成元年の高齢社会白書にも掲載されておりますが、こうしたことを日本でも実装していくためにも、例えば地域包括支援センターとか地域のお医者さんと具体的に実験的に始めてみるという取組も必要なのかなと思っています。

残り2点は、私の専門である住まい・まちづくりに関することです。先ほど飯島先生もおっしゃっていましたが、高齢者が主体となって起業・創業をする、これをどうやって支援していくかというのは非常に重要かと思っています。資金的な面もそうだし、他のエキスパートな高齢者の方がいろいろ相談に乗ってくれるような窓口の提供も重要かなと思います。

私が具体的にまちづくりをやっているところでは、地域の空き店舗を借りてみんなで小さなカフェを開いて、居場所をつくりながら、ちょっとお金をもうけるということを楽しみにやっておられるところが多いので、こうした支援も重要なのかなと思います。

最後ですが、地域の空き家が今非常に問題で、空き家を改修してカフェとか食堂にしたりするというのに、地域の高齢者が取り組まれるというのは重要なのですが、これは国交省のmatterなのかもしれませんが、用途地域の規制などがあって、レストランを開きたいけれどもできなかったということも多いので、その辺の柔軟な運用を求めていくということも重要かと思っています。

以上でございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、権丈構成員、お願いいたします。

○権丈構成員 皆さん、初めまして。

日頃、年金とかすぐ炎上する世界にいる立場から、論の進め方といたしますか、そういうことも含めてコメントしておきたいと思います。

この会議は、高齢社会の在り方という極めてデリケートな問題を扱っているわけですが、この問題の取り上げ方としてお手本となる報告書があるので紹介しておきます。

2017年に、日本老年学会・老年医学会が提案した高齢者再定義の提言です。両学会が合

同でワーキンググループを立ち上げて、4年ほどかけて老化に関する経時的データを研究して、日本人は若返っており、かつての65歳が今の75歳に相当するとして75歳高齢者を提言しました。

ワーキンググループの座長の東大医学部の名誉教授・大内先生は、「70歳を落としどころと言う人もいるけれども、落としどころという言葉に驚いた。我々は科学者として、数々のデータが今の高齢者は以前より10歳ほど若返っていると示しているから、高齢者の定義を75歳以上にすることを提案したわけです。これは科学から導かれた提言であって、スローガンではありません」と論じられている。老年学会・老年医学会は、若返った日本の高齢者が社会から排除されないように、75歳高齢期になるまでの就労と社会参加を実現する社会の在り方を求めました。

年金の2000年改革で75歳まで繰下げ受給ができるようになったのも、こうした医学界からの提言を受けてのものとして理解すればいいと思いますし、75歳という意味は、私はこの提言にしか見いだせないものがあるわけですがけれども、若返った人たちを包摂する社会をつくる、これが今我々に求められていることだと思います。決して、政策サイドとか、社会科学サイドとか、ビジネスサイドから、高齢社会に対するスローガンを掲げない。これは大切な姿勢だと思っています。

医療者たちが日本人は若返った、我々は若返った日本人を排除しない仕組みを考えると。社会保障の世界では医学界の提言を受けると、元気な高齢者、元気な人に対してはワークロンガーという目標が極めて高い優先順位を持つことになります。

この目標に整合性を持たせるように、高在老を廃止するとか、創業支援措置が0.1%なので雇用確保と言っていいと思うのですけれども、65歳以降の努力義務となっている雇用確保を延長していくというような、これは75歳までは無理かもしれないけれども、70歳まではまず延長していくということが重要になってくると思います。

ちなみに、老年学会・老年医学会は、日本人が若返った理由とか若返らせ方には一切触れていません。ただ、事実として若返ったと結論づけているだけです。

なお、前回も「健康寿命」という言葉を懸念する発言があるのを議事録のほうから拝見しました。その点について少し触れておきます。日本医師会に医療政策会議というのがあります。これは日医三大会議というなかなか偉そうな会議なのですが、令和2年の報告書には、「健康寿命をなるべく延伸することは個人にとって望ましく、取り組むべき課題ではあるが、政策論の理念や政策の評価指標として用いることは困難なので、医療政策会議においては健康寿命という言葉を使わないでおく」と書かれています。

また、2019年3月にまとめられた厚生労働省の「健康寿命のあり方に関する有識者研究会」の報告書では、「健康寿命は必ずしも指標と特定の施策との対応・因果関係が明確ではなく、また、経時的な変化も緩やかであり、施策に対して感度が悪いことから、施策の効果・進捗を評価するためのKPIとしての適切性には欠ける」とも記されています。

高齢社会で生きている人たちは、いろいろな面で実に多様です。樋口恵子さんは2019年

に、当時彼女は87歳ですけれども、「87歳の私は満身創痍ならぬ満身疼痛、痛いところだらけです。日本社会の最大の目標の一つが健康寿命の延伸で、それはそれでいいと思いますけれども、その上で思います。どんなに努力しても自然の理としての老いが心身の衰退だとしたら、なお、その期間もその人の人生の延長としてその人らしさが発揮でき、何よりも人間の尊厳が保障されてほしい。この時期が多くの人にとって完全に避けられないものであるとするならば、この時期の問題点を見据え、ソフト・ハードとも暮らしやすいように再設計してほしい。人生100年の中にしっかりと組み入れてほしい」と書かれていました。

高齢社会の問題は、慎重に進めなければ、排除、エクスクルージョンとか、分断が加速することになりますし、更には、病気というのは自己責任だという考えが蔓延していきます。その結果、優生思想に簡単にこの国ではつながっていきます。したがって、高齢社会対策大綱というのは、政策アリーナでは社会保障や労働関係の法律の上位に位置づけられるものなので、議論は慎重に進めてもらえればと思います。

それと、大月先生が年齢の輪切りという話をされていたから付け加えておきますと、前回の高齢社会対策大綱では「高齢者」と「高齢期」という言葉が3対1の割合で使われています。「高齢者」という言葉を「高齢期」に置き換えることができます。例えば、前回の大綱には、「一人暮らしの高齢者」という言葉がありましたが、「一人暮らしの高齢期の人」とすれば、前回は134回ぐらい登場するのですけれども、「高齢者」のほとんどを「高齢期」に置き換えることができます。

今回は可能な限り置き換えてもらえればと思いますし、草案づくりの中で「高齢者」という言葉を使うときに、「高齢期」と置き換えることができるかどうかを一度立ちどまって考えてもらいたいと思っています。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、大空構成員、お願いいたします。

○大空構成員 遅参いたしましたして申し訳ございません。今、英国におりまして、午前2時でして、こちらは若干ばたばたしております。

先生方の御意見と事前にいただいた資料を踏まえた上でのコメントということで、重複している部分があったり、見落としの部分があったら大変申し訳ないと思っておるのですが、「本日ご議論いただきたい事項」の中で示されている幾つかのキーワードとして、就労を希望する高齢者、高齢者の就業という言葉が出てくるわけですけれども、高齢者の就業率といっても、そもそも年金を含めて経済的な不安を抱えて働かざるを得ない人たちによる就業率と、純粋に働くことが自らの生きがいにつながったり、職域における技術の継承とか次世代の育成に貢献したいというような意思を持った方々による就業率と、これは本来全く別の意味を持つ数字なのだろうと思うのですね。これらを「高齢者の活躍」というきれいな言葉で包み込んでしまうのは、個人的に違和感があるところです。

では、ここを指標としてどう分けるかというのは、なかなか難しいと思いますので、高齢社会対策大綱というある種の各種政策の哲学、骨を示していくような今回のこの議論の中では、高齢者の就業といっても働きたい人と働かざるを得ない人というのは全く違いますよねという前提を各構成員の先生方も当然そうですけれども、政策に関わっておられる方には持っていただくことが、様々なエッセンスをちりばめていく上で重要だろうということをもまず申し上げておきたいなと思います。

加えて、就業以外の地域・社会活動の高齢者の参画拡大を促していくことは非常に重要であるわけですが、同時に、資料を拝見していると、高齢者と若者・現役世代との世代間交流みたいなものをどうやって要素として入れていくのかというのは非常に課題だなと思っております。

例えば、制度的には年金は賦課方式ですから、若者・現役世代と高齢者世代というのは共生、共に生きているということが制度的に成り立っているわけですが、先ほども炎上という言葉もありましたけれども、文化的には世代間対立が特にこうした分野は目立っていくわけですね。

世代間対立から世代間共生みたいな考え方を制度ではなくて文化的に定着させていくためには、それぞれの分野で高齢者と現役・若者世代の取組の促進が非常に重要になってくると思いますので、現行の高齢社会対策大綱における数値目標が資料1にありますけれども、この数値目標の中には、単純に「学習・自己啓発・訓練行動者率」ということだけではなくて、どれだけ現役世代・若者世代と高齢者が共に交流をしているのかというところも重要な指標の一つとして位置づけていくことが、各分野における世代間交流を促進していくことに恐らくつながるのだろうと思います。

これは、現役世代・若者世代にとっても、当然、技術継承とかアクティブシニアの皆さんが持つておられるようなスキルをつなげていく、学んでいくためにも重要であると同時に、個人的な体験で恐縮ですが、先日ハラスメント研修に出たときに、グループ分けされて、大企業の役員のエグゼクティブの人たちと一緒にになりましたけれども、その前のレクチャーでハラスメントの研修を様々された後で、グループワークの中で、「君、若いのによく会社なんかをやっているね」と言われたのですね。ハラスメント研修の中でエージハラスメントがあるみたいな、もちろん年齢だけの問題でもないというのは大前提の上で、どんどん急速に変化している価値観を当然高齢者の方にも学んでいただくというのも、同時に高齢社会対策の中においては非常に重要なわけで、そのためには現役世代・若者世代と常に交流をしていくような環境をつくることがまず重要だと思います。

特に、我々の非営利セクター、ソーシャルセクターは大変高齢化が進んでいるわけですが、同時に、現役世代・若者世代と交流をしたいのだというような考え方がこちらの側からも発信されてくると、若い人たちにとっても活躍しやすいような場所につながるのだろうと思いますので、ぜひ数値目標の話と最初の哲学的な話、この辺りは今後の議論の中で要素として入れていただければなと思っています。



以上になります。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、駒村構成員、お願いいたします。

○駒村構成員 ありがとうございます。

かいつまんで5点ほど短くお話ししたいと思います。

まず1つ目でありますけれども、最初の2つの企業からお話があった取組については、老年学、私は加齢学と訳したほうが良いと思っているのですけれども、老年学の中で一つの理論がありまして、高齢者御自身が老いていく中で、変化に応じて自分のできること、目標をきちんとそのときそのときで調整して決めていく、残っている機能に応じて目標を変えていく、サブジェクトを変えていく。それから、自分の資源、能力を最適に活用していく、オプティマルに活用する。それから、できないことはどんどん他人やツールを使っていく、コンペセイトするということで、SOC理論と言われているのですけれども、このとおり使っているのではないかなと思っておりました。

こういう取組を、これは高齢者だけではなくて実は別の領域でも既に進んでいて、障害者雇用の部分で、特に有名なのが農福連携と言われている部分で、障害を持った方でも農業できるように様々な工夫をして、それを突き詰めた結果、静岡県のある農園では、もう障害者雇用が十分できるならば地域の高齢者はどんどん雇えるようになった。そのモデルを高齢者展開にして、かなりの高齢者雇用が進んでいるということなので、そういういろいろな連携の選択肢を広げていくことがあるのだなということを今日改めて確認をしました。これが2点目。

3番目の檜山先生の資料の12ページ、これは大変重要なことを指摘されていて、左側の縦割りを右側に持っていくというのは、檜山先生は大変苦勞されたと思います。そこで中間的支援組織をつくるという、これも私は大変賛成であります。従来は、縦割りは、人口が増加していて、専門性を追求するというので、分業のメリットがあったわけですけれども、人口減少が進んで、問題が、曖昧で多様化していくため、縦割りでは対応できない。つまり、各部門、点と点がばらばらになってはいけなくて、点と点をどうつなげるかというのが極めて重要になる。ただ、これは口で言うのは簡単なのですけれども、極めて難しい。

中間支援組織が行政の中の点と点をつなげるには、かなりの問題があります。私も実はこの問題で今、実践して大変苦勞しているところでもありますけれども、例えば個人情報の制約なんかはその代表的なものであります。次には、行政内のデジタルツールの活用状況が進んでいるとも言えない。更に、不確実性があるのが、担当課長や場合によっては首長が替わってくることになると、どうしても理解にばらつきが出てきて、また元から話をしなければいけないということがあります。

中間支援組織に大変期待したいところでもありますけれども、中間支援組織がこういうことができやすいような環境を政策的にも進めないと、「頑張れ、頑張れ」ではどうしよう

もない部分があるのではないかなと思います。

4番目ですけれども、厚労省のミドルシニアコースですけれども、先ほども全国70拠点というお話がありました。恐らく類似の学び直し、広い意味での学び直しは文科省などもやられているのではないかなと思いますし、いろいろなコースがあるのだらうと思います。

更に、今日は労働部局のお話だったと思いますけれども、学ぶ場というのは地域にまだたくさんあるのではないかなと思います。例を挙げると、老人福祉センターというのが地域にあるはずで、多様な役割を果たしていると思います。老人福祉法の定義は60歳以上ということで、60歳から使えるということでもありますけれども、かなりの部分が土日休みです。さっきの就業率を考えると、土日を休みにされてどうするのだという感じはします。

そこでは、趣味といった取組もあると思いますし、様々な要望の問題もあると思いますけれども、ここを学びの場にすることも一個の選択肢ではないかなと思います。せめて厚労省内でも、労働部門と福祉部門の連携を進めていただきたい。その上で、文科省も含めた、学ぶ場を一元的に分かるようなプラットフォームを立てていただかないと、あちらやこちらにこういうのがありますよと言われてもアクセスできないと思います。

5つ目、年金の問題です。2025年に男性は支給開始年齢が65歳に到達しますので、65歳以上の高在老についてはきちんとけりをつけなければいけない。高齢者の就労インセンティブを定めるような仕組みは根本的に改めたほうが良いと思います。ここで収入が出た場合は、きちんと税制で対応すべきだと思います。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、澤岡構成員、お願いいたします。

○澤岡構成員 どうもありがとうございます。

私は、自己完結ではない、プロダクティブに年を重ねるプロダクティブ・エイジングの研究者で、高齢者ではなく年を重ねるエイジングという視点は大事だなと先ほどのコメントからも伺ったのですが、年の重ね方、エイジングを研究している研究者として2点ほどコメントさせていただきたいと思います。

まず、就労の機会が増える。これは、プロダクティブ・エイジングという視点からもすぐすばらしいことだなと感じて今日の議論も聞かせていただいていたのですが、一方で、地域社会という側面で考えたときに、地域社会はシニアの方々が活躍をされて、今までも地域が成り立ってきたようにも思います。

そういう意味では、就労と地域を分けて考えてしまうと、就労が長くできるようになった反面、地域社会の中での担い手とか、これから課題がどんどん山積みになっていく地域の中での力がどんどん半減していつてしまうのかなと。この辺り、しっかり連続したものとして考えていかないと、地域社会が大変なことになっていくのかなと感じて聞かせていただきました。

そういう意味では、現役時代の頃から地域に関わる意味ということもリ・スキリングの

中にしっかり潜ませていく必要があると思います。それから、今、高齢期にある方々に対しては、雇用延長の期間という得難い期間は、例えば週3回は会社に行きますけれども、週2日は家の近くにいる時間が増えていくということで、雇用延長の期間が自分の地域との接点という部分、自分が働いている人というアイデンティティー、自信を持ちながら地域に余裕を持って接点を見つけていけるといいうすばらしい期間とも捉まえて、雇用延長の期間にいかに関域にソフトランディングしていただけるかというような積極的な働きかけも、企業さんと連携してやっていく必要があるのではないかなと感じています。

それから、2点目はエージングの視点からということになりますが、檜山先生が先ほど御発表いただきましたモザイク就労のお話、参加のデザインとしてはいろいろな広がりがあるよねというお話もいただいたのですが、エージング、年を重ねれば重ねるほど体や心に余裕がなくなっていく。その中で、新たな場ではなく、今までの関わりの中で活躍し続けられるという視点がすごく重要になってくるのかなという中では、やはり先ほどおっしゃっていただいたモザイク就労、体が大変なことになってきても同じ場でちょっと形を変えながら働き続けられる、地域という場で活躍し続けられるという、続けられるという部分でもモザイク就労といった部分で支援をしていくことが、人生100歳、長い時間軸になりますので、非常に重要になってくるのかなと感じて今日のお話を聞かせていただきました。ありがとうございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、檜山構成員、お願いいたします。

○檜山構成員 様々な省庁で高齢社会に関する取組がなされていると思います。本日も、生涯現役の就労の支援の話、学びに関わるリ・スキリングの話、話題提供をいただきました。そこからこの先を考えていくに当たって、各要素に分解されて抽出された高齢社会が抱えている課題に個別の政策で取り組んでいくことと併せて、住民の視点から考えたときに、それらを横串に通して総合的な視点で、住民が政策を活用できるように持っていく新たな政策とサンドイッチにして、取り組むことが課題達成に求められると感じております。

超高齢社会が抱える課題は、大月先生の話にもありました空き家問題のように、直接人に関わるものではないものも多く含まれます。その一方で、地域が抱えている課題、自分の住まう地域をより良くしていきたい、持続可能にするにはどうしていったらいいのかというような問題意識を持たれている高齢期の方々も多く、もし何か役に立てるなら頑張りたいという意欲を持たれていらっしゃると思います。

ただ、各要素に分解されたままの政策であると、高齢者の社会参加と就労一般を扱った政策の中では、地域づくりの政策は別々であるため、地域づくりの政策に関わる活動を扱うことができず、高齢者はなかなか入り込めない現場のもどかしさも出てきております。高齢社会の抱える課題に、多世代が取り組めるような政策設計が必要だと思います。

もう一つ感じたこととして、本日、資料5の9ページに載せられている、定年後の希望する就労形態は継続雇用というものが多く、継続雇用を希望する理由の中に新たなところ

に飛び出すのが難しいことも挙げられていること。これは現状のニーズとして継続雇用が高いかもしれないのですが、その裏には、高齢期を迎えようとしている人たちの選択肢が少ない状況にあることも示しているのではないかと思います。

今ある会社以外のところでも活躍できるような学びや社会との関わりを、これから高齢期を迎える人たちも含めて、将来の生き方をあらかじめ考え取り組む政策とすることで、高齢期の選択肢を増やせるのではないかと思います。ありがとうございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

続いて、藤波構成員、お願いいたします。

○藤波構成員 私からは、4点コメントさせていただきたいと思います。

主に、私は企業の雇用面のところの研究をしているので、その視点からですが、先ほど厚生労働省様のほうからも御説明があったとおり、いろいろな施策があって、70歳までの就労確保というところを徐々に企業が認識して制度を整えつつあるというところですが、数値目標を掲げるということは非常に大事ではあるのですが、数値目標だけを達成すればいいというような形に企業がなりつつある現状も一方ではあるのです。

つまり、65歳までの雇用確保措置、希望者全員という法制度が入りましたので、そこまでは企業はある程度本腰を入れている。でも、70歳までのところはまだまだ努力義務ですし、どうしたらいいかというところは曖昧です。そうすると、企業からすると目先の利益を上げることに一生懸命になりますので、そこを真剣に考えなさいというのは、企業によほどのメリットがないとやらないということになってしまう。

先ほど企業の事例の御報告があったように、今回お話くださった企業さんたちは、もともとそういう土壌があって、それをきちんと制度に落とし込んだり、仕組化しているとか、あるいは人手不足という状況の中でどういうふうに自社の持てる資源を最大限活用したらいいかという観点で行動を起こして、ある程度時間をかけてじっくりとそれを仕組化したり、調整をかけているところですので、時間がかかるのだということを企業側が改めて認識をして、経営トップが本気になるというところに働きかけをする必要が非常にあると思うのですね。

企業側は、頑張れとか、法律の枠組みを最低限整えるというだけでは本気にならないので、ある程度ストーリーとして、国とか社会が今後どうなっていくのか、人口減少化やシニアの世代が増えたときにどうなるのかということを中心に目に見える形で示すことで、真剣になってもらうことがすごく必要なのではないかなと。それは、企業側だけではなくて個人にも必要です。

個人が真剣になるのは、まして今のシニア世代の方たちにはリスクが大きいわけですね。今までそんなことを言われてこなかったのに、突然、年齢にかかわらず働きなさいとか、年金の支給開始年齢は引き上げなければいけないと。やむを得ないと思っている。でも、そこで自分が何でリスクを取らなければいけないのかと個人側は思うと思います。

デメリットの情報とかマイナスの情報、失敗例みたいな、先ほどいろいろな委員の方か

らお話がありましたけれども、そういうマイナスの情報もきちんと出した上で、正しく個人が判断できるようにしてあげる。いい話ばかりという形で、今までだと成功したところにすごく焦点が当たりましたけれども、ここが本当に大変なのだ、ここがハードルとして大きいということも今後はきちんと情報発信をしていくべきではないかなと思っております。

最後にもう一点ですが、いろいろな制度を企業内で導入するときに、トップのやる気、熱意、本気度はすごく重要なのですけれども、プラス現場の担当者の人の取組の姿勢はすごく重要になってくるのですね。

これは、先ほどからお話にあったようないろいろな市区町村も巻き込んでというときに、担当者の方の熱心度合いによって結構差があるというのは、私も少し関わらせていただいているとすごく思うのです。その担当者の人がいなくなってしまうと何だかよく分からなくなってしまうみたいなことがあって、仕組みとして継続性ができていないところが非常にもったいないと思うので、その仕組みをきちんとつくる。

制度にすることにすごく抵抗感を持つ方もいらっしゃると思うのですけれども、広く普及させるには仕組みを残すことはすごく重要で、プラス、調整の仕組みというところで個人のニーズを吸い上げてきめ細やかに対応する、その両輪が同時に動かないと、せっかくいろいろな予算をかけてというような仕事がうまくつながっていかないということを感じております。

以上になります。

○柳川座長 ありがとうございます。

続いて、藤森構成員、お願いいたします。

○藤森構成員 私からは3点申し上げたいと思います。

1点目は、先ほど権丈委員から御発言のあった、高齢期の日本人は10歳若返っており、高齢者が年齢で排除されない社会をいかにつくるかという点は、とても大切なところだと思います。その点で、在職老齢年金制度には課題があり、今政府が進めようとしている「エイジレス社会」と矛盾しているように思います。

前回の大綱にも、「年齢による画一化を見直し、全ての年代の人々の希望に応じて意欲・能力を生かして活躍できるエイジレス社会を目指します」ということが書かれています。

一方、在職老齢年金の高在老は、65歳以上になると、賃金と厚生年金の合計額が一定の基準額を超えると、年金給付の全額あるいは一部が支給停止となっていくという制度です。公的年金は社会保険であり、保険料を拠出した人にはそれに見合う給付が行われることが原則です。しかし、高在老によって、65歳以上になって一定以上の賃金を得ると、保険料拠出に見合った給付を受け取ることができなくなります。これは一体なぜなのか、疑問に思います。

在職老齢年金という制度は、長く働く高齢者への不合理なペナルティーになっているように思います。また、政府の「エイジレスに働く社会」という方針にも反しており、国民

に矛盾したメッセージを送ることになってしまっています。在職老齢年金は、廃止していく必要があるのではないかと考えています。

なお、先ほど就業調整に関するご説明がありましたけれども、それ以前に、国民には、65歳以上になって一定以上の賃金を得ると年金給付が減らされることへの違和感、不満があると思います。

これから、高齢期になっても、現役期と同じような働き方をされる人が増えていくと思っています。実際、総務省「労働力調査」によれば、正規雇用者として働く65歳以上の人数は、2010年から2020年にかけて62%増えています。高在老を残していくと、保険料拠出に見合う年金額を受け取れない高齢者が増えていくということになります。その結果、より多くの高齢者に年金不信を持たせてしまうことも懸念されます。

もちろん、高在老を廃止した場合には財源を必要とします。この点は年金保険料の標準報酬月額の上限を引き上げていくことや、あるいは年金課税の見直し等とセットにしていくことによって財源をつくっていくことができるのではないかと考えております。この高在老の撤廃というのが1点目のところでは。

2点目、これも年金に関わるところで、被用者保険の適用拡大が示されておりました。適用拡大は、短時間労働者の高齢期の防貧機能を高めていくことと、基礎年金の給付水準を高めていくことの両方に寄与していくもので、極めて重要な施策だと思います。

特に、短時間労働者の高齢期の防貧機能を高めていくという点につきましては、現在、自営業者等グループが加入する国民年金第1号被保険者において、被用者の構成比率が3割を超えています。また、近年、中高年の未婚者で短時間労働に従事される方々が増え、第1号になっています。短時間労働者は被用者なので、被用者グループが加入する厚生年金保険に加入すべきです。厚生年金の適用拡大を進めていけば、短時間労働者は報酬比例部分も受給できるようになるので、高齢期の防貧機能を高めていけると考えております。

3点目、最後ですが、檜山先生から御説明のあったセカンドライフファクトリー等について興味深く拝聴しました。私も柏市のセカンドライフファクトリーについては、JSTの関連で2010年代前半ごろに、少しお話を聞いています。当時は「生きがい就労」といった名称の施策だったと記憶しています。柏市は東京都のベッドタウンで、退職者が増えていたので、高齢期に入った方々に「何をやりたいのか」とアンケートをとったら、「働きたい」というのが一番の希望だったということがありました。そこで、「働くこと」と「地域の課題を解決すること」を結びつけられないかと考えて、柏市役所、東京大学、URが協力して、介護、保育、農業などの分野で「生きがい就労」を広げていったと聞いています。

これからは就労だけではなくて、社会参加に広げていくことも大切だと思います。それから、東京大学が中間支援組織の役割を果たしていましたが、今後、各地で広げていくときに、中間支援組織をどのように置いていくのかも課題ではないかと考えております。

更に、今後、地域に住み続けるだけではなくて、その地域に移り住む方もいると思います。移住する方をいかに受け入れる地域にしていくのか。しかも、高齢期に限らず、現役

からの移住もありますので、その段階から考えていける仕組みをつくっていただければいいなと思いました。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

続いて、若宮構成員、お願いいたします。

○若宮構成員 若宮でございます。

それぞれ皆さんの発想はすばらしいと思って、感心して伺っておりました。高齢化しても企業の中で働く人がおられるというのはすばらしいことです。企業も、仕事を知り尽くした人がいてくださるということはあるがたいことだと思います。また、雇用者だけではなくて、社員全体が年をとるということはこういうことになるのだなということが分かってくるとあって、それもいいことではないかと思っております。

あと、高齢者側から、さっき学習の話がありましたけれども、今、自治体にそれぞれ生涯学習課というものがある、ことぶき大学というようなものやっておられますから、そういうところでどんどん活用していくことがすごく大事ではないかと思っております。

海外では、介護とか自立支援もどんどんテクノロジーとか機械化が進んでいるようでございますので、日本でも、例えば家電なんかは、メーカーさんにもっと高齢者とか障害者が使いやすいものにしてほしいということも必要ではないかと思っております。

あと、本人も新しい時代を知って、その中で自分の会社の自分の仕事はどう変わっていくのか注目することは大事なんですけれども、それに併せて、仕事への取り組み方を変えていく力をずっと持ち続けていることが大事ではないかと思っております。特に、今後、IT化が進んでいくとついていけない人にならないためにも、生涯学習は本当に大事だと思います。

生涯学習の取組ですけれども、理系の科目が少ないのですね。例えば「我が町の文化と歴史」みたいなものは多いのですけれども、もっともっと理系の授業を増やす必要があると思います。我々の年代では小学校で理科の授業がなかったということもありまして、若い人たちが当然知っていると思っているようなことを知らないというのがすごくありますので、理系の科目を増やすことが大事ではないかと思っております。

あと、さっきもコンテストをやるというお話がありましたけれども、そのコンテストの優秀作品なんかユーチューブなんか載ることが生涯学習の材料になると思います。いずれにせよ、高齢者本人もやる気になることが大事なのではないかなと思いました。

以上です。ありがとうございました。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、御手洗構成員、お願いいたします。

○御手洗構成員 よろしくお願いいたします。オンラインにて失礼いたします。

皆さんのお話は大変勉強になりました。ありがとうございます。

私は気仙沼市に住んでおりまして、こちらは高齢化率が40%で、東京都の高齢化率は20%なので、東京の約2倍高齢化が進んでいる世界に住んでおります。子供たちも含まれてい

るので、大人の半分ぐらいは65歳以上であるというような体感値です。

実際に、気仙沼の場合は農業・漁業などの一次産業や、飲食などの三次産業の従事者が多いこともありまして、個人事業主が多いですから、70歳どころか、80歳を超えて90歳近くなっても元気に仕事をしている方々がたくさんいらっしゃいます。また、お勤めだった人たちも、定年を迎えて、その後、シルバー人材センターに登録したり、ファミリーサポート制度に登録して、地域で自分の特技を生かして周りの方々のサポートしながら活躍されている方が多くいらっしゃいます。

そのような社会にいますのですけれども、そうすると、80歳を超えてもやっつけられるような仕事と、年齢を重ねるとだんだん続けるのが難しくなっていく仕事と、両方あるなどということを感じております。そうだとすると、長く仕事を続けたい人は早めに長く続けられる職種、そういった仕事をリ・スキリングして、だんだんシフトしていくことも重要なのかなと思っているところです。

それで、厚労省さんに御質問が3点です。

1つ目が、先ほど厚労省さんのほうで、企業に対して70歳までの就業確保を努力義務とされているというお話があったかと思うのですが、70歳まで1つの企業にいて、逆に75歳、80歳を超えても続けられるような仕事を習得するとか選択する機会が減ってしまうことについても配慮が必要かと思うのですが、その点はどのように考えていらっしゃいますでしょうか。

2点目です。シルバー人材センターなどの登録率、特に65歳以上の方に占める登録者割合などはお分かりになりますでしょうか。特に地域による差がみられるようでしたら、こういう地域は登録者が多いけれども、こういう地域が少ないなど、お教えいただければと思います。

3点目は、同じくシルバー人材センターやハローワークにおいて、高齢者の方が希望する職種と実際にある求人のミスマッチはありますでしょうか。高齢期にある方がやりたいと考えリ・スキリングしている仕事と、実際の社会におけるニーズにミスマッチがあるものかどうか、お教えいただけますと幸いです。

最後に、前回会議でも申し上げましたけれども、年のとり方、老い方は個人差が大きいと思います。80代、90代でかくしゃくとされている方もいらっしゃれば、60代から体力低下や認知力の低下を感じていて、80歳でも元気な人もいます。もっと頑張れと言われてしんどく感じられる方もいらっしゃると思うのですよね。政策の世界では難しいかもしれませんが、年齢一律ではない、できる限りきめ細やかなサポートが必要かなと思っています。

以上になります。

○柳川座長 ありがとうございます。

御質問に関しては最後にまとめて厚労省の方からお答えいただくとして、一通り構成員の方からお話を伺いましたので、私のほうからも発言させていただきます。既にト書きの



予定より20分以上オーバーしておりまして、私がしゃべって厚労省の方にお話しいただくと時間がほぼなくなってしまふかなという感じではあるのですが、手短にお話しさせていただきます。

皆さん、大きな方向性に関しては共通している部分があるのかなと思います。年齢に関係なく元気で活躍したい人が活躍できる場をつくっていく。ただし、様々な形でエージングの課題はあるので、なるだけいろいろ制度や技術を活用して、よりウェルビーイングを高めるようにしていくという方向性は間違いないことなのだろうと思います。

ただ、それをどういう形で大綱に落とし込んでいくかという大きなディシプリンの部分と具体的な政策部分をどうするのかというのが、結局のところ課題かと思います。

ディシプリンの部分に関して言えば、定義が昔と随分違っている部分があるので、定義を見直したほうがいい部分はしっかり見直していくということなのだろうと思います。そういう意味では、高齢者という言葉であったり、就業だとか学び、こういうものが持っている、我々が無意識のうち規定してしまっている部分も含めて、より幅を広げていくことが必要になってきていると思いますので、この辺りをできるだけ書き込めるといいかなというのが大きなポイントの1つ目でございます。

2つ目は、そういうことをやろうとすると、既存の制度が邪魔をする、既存の組織が邪魔をする部分があって、特に制度に関して言えば、皆さんが御指摘になったように、どうしても年齢で輪切りにしてルールが決められてきたところがあるので、これが我々が考えているディシプリンと違っているのではないかという部分があるので、これもいきなり全部取っ払うことはできないのですけれども、そういう部分を見直していくということがあるだろうというところでは、御指摘、御意見があった在職老齢年金制度のようなものは、この線引きの仕方はおかしいのではないかというところはあったのだろうと思います。そのほかの部分も含めてですね。

それから、縦割りの組織の部分を、これもなかなか難しいのだけれどもと御指摘がありましたけれども、もう少し現代の仕組みに合った横割りのところにしていかないと動かないところもあるので、これをどこまで組み込めるのかというところかと思います。

具体的などころでいくと、就労ということに関して、今までの会社で、大企業でずっと働き続けるというところではなくてと。ただ、御手洗委員の御指摘にあったように、第一次産業では昔から、ずっと元気な範囲で働き続ける、活躍し続けるというのは当たり前だったので、そういう意味ではそこに戻っていくということかもしれませんけれども、もう少し幅の広い社会貢献も含めた活躍の仕方があって、そこは創業というところも可能性としては考えてもいいのではないかという御指摘がありました。ここのところを少し幅を広げて考える必要があると思います。

今日は、企業の方々は成功事例として定年延長して活躍していただいている、その部分はもちろんすばらしいのですけれども、それを全てそういうところで受けるというのも難しいのだとすると、もう少し幅の広い活躍の仕方はどこまで考えられるのかというところ

が大きなポイントだったと思います。

その一方で、100%元気で、認知の問題もない人ばかりではなくなっていく。そういう意味では多様性が出てきている。伺っていたら、この話は別に今まで高齢者と呼ばれていた65歳以降から初めてこういう問題が出てくるわけではなくて、実は幾つの年代でも様々な障害を抱えている方はいらっしゃいますし、心の状態が100%でない方もいっぱいいらっしゃるのです、そういう意味では高齢者だけの課題ではないわけですよね。

そういう意味で、当たり前のように、全ての世代において100%元気でない人をどこまでうまくそれぞれの立場に応じて活躍できるようにするか。ここは、場合によってはいろいろな制度的な手当をしながら、あるいは技術を使いながら、ここをどれだけきちっと出せるかというのが大きなポイントだということを改めて感じた次第でございます。

私も長々としゃべってしまいましたけれども、それでは、厚労省のほうからお答えできるところをお答えいただけますでしょうか。

○宿里課長 厚生労働省の高齢者雇用対策課長の宿里から、お答えできる範囲でお答えさせていただきます。

まず1点目、70歳までの企業における雇用・就業の確保に関してですが、これはもちろん企業において70歳まで働き続けることができる制度を導入していただくことを促していくということを目的としておりますが、そのことによって、高年齢期になっても1つの企業で働き続けることを推進していくということでは必ずしもないと考えております。

当然、高年齢期になりますとニーズは多様化しますので、この会議の中でも御議論がありました。雇用以外の働き方、創業支援等措置も努力義務の対象としたところでありまして、また、その企業をお辞めになって、例えば大企業にお勤めになっていた方が中小企業に転身するとか、定年前まで勤めていた職種とは違う職種に転身するといったことも、高年齢者の活躍という観点からは御希望に応じて支援していく必要があると考えております。そのための政策的な対応についても検討してまいりたいと考えております。

2点目、シルバー人材センターの入会率ですが、60歳以上に占める粗入会率は、ちょっと今手元に正確な数字がないのですけれども、2%ぐらいであったと記憶しております。これは事務局を通じて資料をお届けいたします。

地域間のばらつきは確かにあったかと記憶しています。0.何%台から3%台ぐらいという幅であったように記憶しております。これは、センターの取組に起因するものなのか、地域の性格に起因するものなのか、いろいろあろうかと思えます。例えば、シルバー人材センター以外でも高年齢者の活躍の場がある場合は、入会率が下がる傾向もあるかもしれません。ただ、これは検証したものではありませんので、貴重な御指摘と受け止めて今後検証してまいります。

3点目、ミスマッチについてですけれども、一例を挙げますと、ハローワークの生涯現役支援窓口を御紹介申し上げましたが、この窓口においても確かにミスマッチは見られません。高年齢になられて企業をお辞めになられた方が現役時代と同じような仕事を続けたい

といった場合、例えば事務を続けたいといった場合に、必ずしもそれに見合った求人がないということもあります。

そのような場合には、いろいろ窓口で相談をいたしまして考え方を考えてもらうという取組もありますし、また、求人側でできるだけ希望に見合った求人が確保できるように、求人の確保を頑張るといってもやっております。そのような取組によってミスマッチを解消して、最終的に高年齢の方が納得して働けるような支援を行ってまいりたいと考えております。

取りあえずお答えできる範囲は以上です。ありがとうございました。

○御手洗構成員 宿里さん、ありがとうございました。

よかったら、追加的資料を事務局を通して提供いただけると幸いです。よろしく願います。

○宿里課長 資料のほうを整理いたしまして、事務局を通じてお届けします。特にシルバ一人材センターの入会率と地域間格差ということですね。承知いたしました。

○御手洗構成員 あと、ミスマッチをお願いします。

○宿里課長 ミスマッチについても、取りあえずハローワークに関するものでよろしいでしょうか。全国的になかなかミスマッチの統計を取ったものはありませんので、資料のほうを用意させていただきます。ありがとうございます。

○御手洗構成員 ありがとうございます。

○柳川座長 よろしいでしょうか。

○権丈構成員 年金課長に代わって言っておきますと、支給開始年齢の引上げは仕方がないという話がありましたけれども、資料8の3ページにありますように、65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わないということになっております。この国はもう支給開始年齢の引上げはないですということがまず第1点。

次に、藤森構成員のほうから在老をなくすためには財源が必要だということで、5ページの資料で65歳以上の在職老齢年金の対象額は約4100億円となっております。これは2018年度末のものであって、2021年末になると4500億ぐらいに増えてくる。つまり、分析はまだ誰もしていないけれども、就業調整をすることもなく、理不尽な制度にお金を取られているという状況がずっと続いているということで、これから先、対象者が増えてくるとこの額がどんどん増えていくという話になり、だから、アンケートとかいろいろなところで就業調整すると答えた人が多いというような角度からいくと、この制度は壊せない。私は泣き寝入りと言っていますけどね。壊せずに、理不尽な制度に従わされている泣き寝入り状態と思っていますけれども、そういう問題だということを年金課長の代わりに発言しました。

○柳川座長 どうもありがとうございます。

○飯島構成員 時間を超過しているのにすみません。

先ほど権丈先生から、日本老年学会・日本老年医学会の2017年の高齢者の定義に関する

提言に関して、コメントを頂戴しました。私自身、その提言をした担当の学会が主な活動母体であり、今現在、副理事長をやっております。実は、この春以降にその第2弾を发出する予定ですので、こういう場で御紹介できればと思います。

世界の流れの一つとして、国際連合の報告書「World Population Ageing 2019」では、高齢者の基準を一律65歳として計算する老年人口指数（OADR; Old-Age Dependency Ratio）だけでなく、余命を考慮した新たな高齢者基準の考え方を適用した POADR（Prospective OADR）を用いた議論が行われております。POADRは、平均余命が15年と期待される年齢を老後の始まりとしており、当該国におけるその時代の生物学的年齢を反映した社会の高齢化の新たな指標として考えられております。そこで、我が国の2021年における平均余命15年の値は「およそ73.8歳」であり、この年齢は前回2017年に提言の中で示している高齢者の定義である75歳と比較的よく一致しています。すなわち、わが国においても、平均余命が15年ぐらいを期待される年齢が老後の始まりという新しい柔軟な考え方をどんどん進めていくことも必要ではないかと思っております。このように、今回の发出予定の第2弾においては、前回同様に75歳というものを基本的な軸にしながらも、直近の約7年間の新たなエビデンスもしっかり踏まえながらメッセージを出していくことを今春に予定しております。何かの機会にまた御紹介できればと思います。

以上でございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

司会の不手際で既に時間を超過しておりますので、もし追加の御意見、あるいは今日お話し足りなかったところがありましたら、事務局のほうまでメール等でお知らせいただければと思います。また、必要に応じて、次回の検討会で御紹介させていただければと思いますので、そういう形で対応できればと思っております。

申し訳ございませんが、時間となりましたので、本日の議論はここまでとさせていただきます。長時間にわたりまして、貴重な御意見をどうもありがとうございました。

以上をもちまして、第2回の検討会を終了いたします。本日は誠にありがとうございました。