

日欧の 高齢化社会を考える

— 活力のある高齢化社会とは：
社会的側面と経済への挑戦 —



EUインスティテュート関西 国際ワークショップ

2012年10月11日



EUIJ 関西 国際ワークショップ

EU Institute in Japan, Kansai (EUIJ-Kansai)

International Workshop

日欧の高齢化社会を考える

—活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦—

Ageing Societies in Europe and Japan

Active and Healthy Ageing - Social and Economic Challenges

日本語版編集

市川 顕

関西学院大学産業研究所 准教授

はじめに

目下、世界は人類史上かつてないスピードで進展する高齢化に直面している。EU は多くの高齢人口を擁しているが、他方アジアでも日本を筆頭に少子化を伴う高齢化が急速に進行している。日本は他の先進諸国よりも高齢化のスピードが速く、2011 年で総人口に占める 65 歳以上人口の割合は 23%以上、いわゆる後期高齢者とよばれる 75 歳以上人口の割合は 11%を超え、2013 年には人口の 4 分の 1 が 65 才以上になる見込みである（総務省データより）。

少子化を伴う高齢化は、人口減少をとまなうことから、EU 各国や日本においては、年金、医療給付、老人福祉サービスといった社会保障制度への関心がこれまで以上に高まっている。そして、持続可能な社会保障制度のあり方が問われる中では、世代間格差の問題や高齢者の雇用問題、将来の経済的不安からくる若年層の年金不払いや、子供を持たない世帯の増加といった問題が一層深刻さを増している。

しかしながら、高齢者割合の増加や少子化、あるいは人口減少は、不意に襲ってくる現象ではない。むしろそれは、現在の人口構成から推測される可視的未来ともいうべきものである。したがって、われわれは高齢化の現状とその未来、そしてその影響を正しく見据えた上で、そこに、悲観的観測のみならず明るい将来を展望することも可能である。

以上の認識に基づいて、今回のワークショップでは、欧州経済社会評議会(EESC)のメンバーと、日本の研究者が参集し、EU と日本の現状を確認するとともに、高齢化がもたらす課題やチャンスについて議論することとなった。

セッション1では「高齢化社会がもたらす潜在的機会と可能性」と題し、EU と日本における高齢化の現状と、それが社会や個人に及ぼす影響などが分析され、セッション2では「日欧の年金システムの課題」と題し、各国で喫緊の課題とされている年金システムの問題点等が指摘された。そして「高齢者の雇用と社会的活動」と題するセッション3では、情報通信技術（ICT）の活用による世代間格差の縮小や、高齢者の社会的活動と就労に関する報告がなされた。これらの内容を踏まえたパネルディスカッションでは、高齢化が進む社会の将来展望に関して活発な意見交換がおこなわれるとともに、知見の共有がなされた。開催に関わった一員として、今回の企画が EU と日本の明るい未来を切り拓く一助となることを願うばかりである。

最後に、今回のワークショップ開催にあたっては、ご登壇頂いた欧州経済社会評議会メンバーや研究者各位のご協力はもちろん、協賛や後援に際しても多くの方々のご支援を賜った。この場をお借りして深い感謝の意を表したい。

山口 隆之

EUIJ 関西副代表

関西学院大学商学部教授

EUIJ 関西 国際ワークショップ
日欧の高齢化社会を考える

—活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦—

目次

開会挨拶

山口隆之（EUIJ 関西副代表・関西学院大学商学部教授）…………… p.4

セッションⅠ：高齢化社会がもたらす潜在的機会と可能性

「高齢化社会がもたらす経営課題とチャンス」

エヴァ・パレンソン（Eve Päärendson）（欧州経済社会評議会）…………… p.5

「超高齢化社会日本におけるエイジズムからプロダクティブ・エイジングへ」

藤田綾子（甲子園大学教授）…………… p.9

セッションⅡ：日欧の年金システムの課題

「ヨーロッパの年金システムの課題」

クシシュトフ・パター（Krzysztof Pater）（欧州経済社会評議会）…………… p.13

「日本の年金システムの課題」

小田利勝（神戸大学大学院教授）…………… p.17

セッションⅢ：高齢者の雇用と社会的活動

「情報通信技術と活力のある高齢化社会：仕事、つながり、共助による真の人生の継続」

ローラ・バトゥー（Laure Batut）（欧州経済社会評議会）…………… p.22

「日本における労働統合型社会的企業の実態—活力ある高齢社会に向けた制度的・社会的基盤条件—」

原田晃樹（立教大学准教授）…………… p.25

パネルディスカッション

モデレーター：陳 礼美（関西学院大学人間福祉学部准教授）…………… p.30

閉会挨拶

市川 颯（関西学院大学産業研究所准教授）…………… p.39

資料：発表スライド…………… p.40

登壇者紹介…………… p.66

日欧の高齢化社会を考える
—活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦—

開会挨拶

山口隆之

EUIJ 関西副代表・関西学院大学商学部教授

皆さん、こんにちは。EUIJ 関西の副代表を務めております、関西学院大学の山口隆之と申します。開会にあたりまして一言ごあいさつを申し上げます。

本日は、欧州経済社会評議会の皆さま、当該テーマの第一線でご活躍の皆さま方にパネリストをお引き受けいただきまして、心よりお礼を申し上げます。EUIJ 関西の一メンバーとして、そして関西学院大学の一メンバーとして、皆さまに心よりお礼を申し上げたいと思います。

また、本日のワークショップにお集まりいただきました皆さま方にも心より感謝を申し上げます。

EUIJ 関西は、正式には EUIJ インスティテュート関西という名称でございます。2005年4月1日に、欧州委員会の資金的な援助のもとに、神戸大学と大阪大学、関西学院大学からなるコンソーシアムとしてスタートいたしました。EUIJ 関西のミッションを一言で申しますと、EU、欧州連合に関する教育、学術研究の促進、あるいは広報活動等を通じて、日本と EU の関係の強化に努めようというものでございます。

具体的な柱は主に三つからなっております。まず EU に関する教育、学術研究の拠点となるべき活動でございます。具体的には、欧州学術機関との交流の推進、学生に対する奨学金の支給、あるいは客員教授の招聘等を行っております。

また、二つ目の活動としましては、EU に関する情報収集および情報発信の拠点となることを目指しております。このために駐日欧州連合代表部との連携によりまして、EU に関する情報を収集して、EUIJ 関西のウェブサイト等を通じて、大学だけではなく、高等学校、中学校、あるいは小学校の生徒たちにもまで幅広く、地域社会への情報発信をしております。

そして、三つ目のミッションは、EU のインフォメーションセンターとなるべき活動でございます。この活動の一環といたしましては、具体的な EU に関する基本的な情報収集をしております。例えば EU 統合の歴史ですとか、EU 各国の諸制度、そのほか経済、社会、文化等についての情報を収集した上で専門家による公開講座や実務家向けのセミナー等を行っております。

そして、この活動の一環といたしまして、このたび我々は、「活力ある高齢化社会を考える」という問題意識のもとに、欧州経済社会評議会の皆さまをはじめとして、第一線の専門家の方々をお招きする運びとなったものでございます。当然のことながら、高齢化、特に先進諸国においては同時に進行しております少子化の問題は、現代を生きる我々にとって避けては通れない喫緊の課題でもございます。本日の議論が来るべき社会というものをより明るいものとする一つのきっかけとなって、具体的な活動、政策に向けての一助となるよう切に願う次第でございます。

最後になりましたけれども、本日のセミナー開催にご協力いただきました、すべての皆さま方に心よりお礼を申し上げまして、私の言葉とさせていただきます。本日はまことにありがとうございます。

セッション I : 高齢化社会がもたらす潜在的機会と可能性

「高齢化社会がもたらす経営課題とチャンス」

エヴァ・パレンソン

欧州経済社会評議会

こんにちは。山口先生、ご参集の皆さま、学生の皆さま、そしてゲストの皆さま、また日本に伺うことができうれしく思っております。そして、今日のワークショップを編成するに当たってご尽力いただいた皆さまにお礼を申し上げます。

私どもの欧州経済社会評議会は EU の中で最も古い組織の一つでございます、50 年以上の歴史があります。そして、企業、組合、大学、農家など 344 のメンバーが参加しております。我々の任務は、欧州委員会に対して様々な勧告を行い、その政策形成に影響を及ぼすことです。

今日は高齢化社会、そして高齢化社会によってもたらされるさまざまな課題についてお話をさせていただきたいと思えます。まず寿命が延びていること、出生率が下がっていることで、人口に大きな影響が現れています。EU の人口動態を見ますと、EU の 27 カ国において女性の出生率は、これから 10 年は 1.6 になるだろうといわれています。日本では 1.3 と、数字はさらに小さいものとなっています。そして、この数字は、世代を置き換えるという意味では、まったく足りません。

アイルランドとフランスの出生率は最も高くなっています。ラトビア、ポルトガル、ハンガリーなどは最も低くなっています。ドイツの出生率も低くなっています。現在の経済危機の中にあつて、若い人たちは困難に直面しています。経済的な不安定によって、多くの人たちは職を見つけることが困難です。そして、結婚をして家族を持つことを遅らせている状況にあります。したがって、子どもを持つ年齢も上がってきています。そういう意味で、EU の人口動態が変わっているわけです。

通常、女性は男性に比べて寿命が長いといわれていますが、この男女差はどんどん小さくなっています。健康で生きることができる年数を見ると、男女においてほとんど差はありません。女性の寿命は確かに長いのですが、寿命の 65% を健康に過ごすことができています。質のいい形で生活をし、何の制限もなく生活しています。しかし、男性の場合、この数字は 5% 高くなっています。つまり、男性のほうが寿命は短いけれども、クオリティーは高いということです。

さて、65 歳以上の高齢者の重要性を考えてみます。EU における高齢者の割合は人口の 17.4% です。そして日本では高く、約 24% が 65 歳以上の高齢者です。

このスライドからわかりますように、日本においても、EU においても、高齢化の傾向は顕著です。そして年齢の中央値もどんどん高くなっています。いわゆる老年人口指数が急速に高くなっています。2060 年の予測ですが、65 歳以上の人口と労働人口の割合でいきますと、53.5% になるといわれています。つまり、EU における労働人口の 2 人が 65 歳以上の高齢者 1 人を支えるということになるわけです。これは社会的な支出が増えることでもありますし、年金制度の持続可能性やヘルスケアの持続性にも影響を及ぼします。

また、80 歳以上の人口となりますと、これは 2060 年には 3 倍になるだろうと考えられています。これらはすべて、我々がこれから未知の世界に入っていく、ということでもあります。高齢者の人口が若い人たちの人口よりも増えてくるということは、我々が歴史的に体験したことがない現象です。これは、

ベビーブームの世代がまもなく退職年齢を迎えること、および既に退職している人たちがいる、ということの意味します。この人たちにより長く働いてもらうことをいかに奨励するかを考えていかなければなりません。

また、移民労働者のことも考えていかなければなりません。2008年の統計から見てみますと、移民労働者は減少しています。EUは、移民の目的地としては重要性が下がっているということです。「アラブの春」などによって、この状況は変わってくるかもしれません。

そして、経済危機は大きなインパクトを特に若い人たちに与えました。若年労働者は、ポルトガル、アイルランド、ギリシアなどから離れていっています。ヨーロッパの域内へ移動する人もいますが、EU域外へ出ていく人もいます。より豊かな国へと流れていくわけです。貧しい職のない国から、職のある豊かな国へと移動しているということです。移動の自由ということで、EUは通常これを奨励していますが、高齢化社会においては良い傾向ではありません。つまり、労働者を失っている国々にとって、ますます若い人が少なくなって高齢化が進んでしまうということになるからです。

老年人口指数はどんどん高くなっています。ドイツとイタリアの二カ国だけは、この指数が30%よりも高い国となっています。通常は25%でしたが、ドイツとイタリアでは2010年において30%以上になっています。2030年になると、アイルランドを例外として、老年人口指数はすべての国で30%以上になります。どんどん高くなっているということです。

さて、どの年齢群が増えているのでしょうか。特に労働力となる年齢群としては、どこが増えているのでしょうか。労働人口となる年齢群で増えているのは、50歳以上の人たちです。

雇用についてですが、最も高い雇用率というのは、いわゆるプライム・エイジといわれている労働年齢群です。同時に、高齢化の雇用率、つまり55歳から64歳の年齢群の雇用率のほうが、若い世代よりも高くなっています。

EUの若い世代の問題は非常に深刻です。若い人たちの平均失業率は20%以上で、平均値は22%ぐらいとなっています。国によっては50%以上というところもあります。しかしEUが強調しているのは、世代間のアプローチが必要であるということです。つまり、高齢化社会ということだけではなくて、並行して若い人たちのことも考えていかなければいけない、ということです。若い世代を失いますと、誰が年金制度を支えるのでしょうか。そういった大きな課題があります。

雇用率は国によって異なります。スウェーデンでは70%以上の雇用率となっていますが、ほかの国ではもっと低い数値です。このように、国と国の差が大きいことがわかりますが、これは各加盟国において学習し合うことができる、ということでもあります。

EUには「Europe 2020」という戦略があり、ここでは2020年に75%の雇用率を目指しています。20歳から64歳の男女の雇用率の目標値は75%に置かれています。平均ではこれより低いものとなっています。日本ではもっと野心的な数字を掲げています。日本での雇用率のターゲットは80%でしたでしょうか、そのように記憶しております。

この状況を解決する方法の一つは、高齢者により長く働いてもらう、労働市場に長く留まってもらう、ということです。それには、もちろん教育や再訓練が必要です。また、生涯教育にも投資していかなければなりません。

環境におけるいろいろな変化があります。ICTの発展はめざましいものです。技術的な変化が著しいわけですから、それに対応するための技能を高めていかなければなりませんし、みずから被雇用者とし

ての競争力を高めていかなければいけないわけです。歳をとっていきますと雇用の機会が減っていきま
すし、訓練を受ける機会も減っていきます。

数字を見てみましょう。高齢者の労働者と若い労働者を比較した 2009 年の数字ですが、一般的に 25
~64 歳という年齢群としては、9.2%が教育や訓練に参加していますが、55~64 歳の年齢群を見ますと
4.6%です。日本での状況は違いますし、北欧や英国の状況も違います。北欧や英国では生涯教育への参
加率が高くなっています。55~64 歳の年齢で 20%以上が参加しているということです。

教育ということでは、女性のほうがより積極的に参加しています。企業はいろいろな課題に直面して
いますが、なかでも高い技能を持つ人を探すことに苦労しています。したがって、企業は人的資本を高
めていく必要があります。自分たちの社員、被雇用者を訓練していく必要が高まっています。高齢の労
働者の訓練もより活発にしていかなければいけません。企業の中で訓練する場合、そして企業の外で訓
練する場合がありますが、ここで重要なのは、欧州における大学など、教育機関においても、まだ十分
な準備ができていません。つまり、高齢者の人たちの受け入れ体制がまだ十分に整備されていない状況
にあります。

労働人口のシナリオを比較した場合、EU とその他の経済ブロックを考えますと、EU での労働人口
は減っています。この状況はさまざまな問題を投げかけてきます。どのように経済成長を維持するのか、
年金やヘルスケアのサービスをどのように維持するのかなども重要な課題です。十分な年金やヘルスケ
アのサービスを提供することは、高齢者の数が増えるにつれて難しい問題となってきます。そして、高
齢者が自立して、活発な国民として生活できることも重要です。

しかしながら、高齢化というものをただ問題視するだけではなくて、高齢社会をいかにしてチャンス
に結びつけていくかということも考えていかなければいけません。企業が直面する主要な課題としては、
労働や技能の不足、製品やサービス開発、といったことがあげられます。

EU の調査の中では、企業は、社会にとって高齢化の問題は深刻であると言っているけれども、マー
ケット戦略にそれを反映させていない、ということが言われています。人口動態的な変化をまだ市場戦
略に反映させていないというのが現状です。よりアップデートし、新しいサービスや製品を開発し、高
齢者向けのものを開発していく必要があります。そして、マーケティング戦略も変えていかなければな
りません。高齢化している消費者向けのマーケティングをしていく必要があります。

労働力の不足については、中小企業、大手企業の両方に影響がありますが、やはり中小企業にとって
の影響のほうがより大きいでしょう。すぐれた労働力を見つけることが難しい問題となるからです。

次に、機会ということですが、たくさんの機会はあると思います。私の同僚の Laure Batut から、ICT
の発展につながる新しいチャンスについての話が後ほどあると思います。

こういった人口動態の変化にもたらされる課題としては、労働人口と退職した人口のバランスの不均
衡化があげられます。つまり、労働人口の平均年齢が高くなるということです。チームの中で若い人た
ちが減っていき、将来は移民が増えていくということでもあります。その結果、オフィスや工場のチー
ムはより多様化していくということでもあります。

労働力不足で言えば、その数は 2060 年には 5,000 万人になるでしょう。そして、技能の不足が将来、
深刻化していくでしょう。既に技能の不足に直面しておりますが、将来はさらに、例えば数学の先生、
医者、エネルギーの専門家というのが見つかりにくくなると考えられます。

生産性も高めていかなければなりませんし、イノベーションや新しい技術に対する投資を高めていく

必要があります。また、企業は人事政策を高齢化している労働人口向けのものにしていかなければいけないですし、製品やサービスも、よりシルバー経済に向けて用意していかなければいけません。

時間がなくなりました。ほとんど話をお伝えすることができたと思いますが、このスライドで申し上げたいのは、税金や付加給付のシステムを見直さなければいけない、ということです。このシステムは、雇用者が高齢者を雇うことを奨励するものでもありませんし、被雇用者がより長く働くことを奨励するものでもありません。そういったことを奨励する形で、年金制度を再検討する必要があると思います。そして、労働力不足に対応する策を講じていかなければなりません。

また、企業の教育訓練も重要です。企業にとっては新しい課題でしょう。企業自体が高齢者をどのように管理していったらいいか、この新しい状況にどのように対応していったらいいか、を学ぶ必要があります。そして、高齢者を活発に維持するためには、雇用だけが必要な策ではありません。彼らに活動的な生活を維持してもらうための他の策も講じていく必要があります。

いろいろな新しいチャンスがあります。今年、EUにおいては **Active Ageing & Solidarity Between Generations** というものを掲げています。それは高齢者の雇用を活発化していく年ということでもありますし、また高齢者が活発に社会参加する、ボランティアとして、市民として活発に参加してもらう、そして自立を促す年ということでもあります。

少し時間を超過してしまいました。どうもありがとうございました。

「超高齢化社会日本におけるエイジズムからプロダクティブ・エイジングへ」

藤田綾子

甲子園大学教授

甲子園大学の藤田と申します。よろしくお願ひいたします。

本日は、EUIJ 関西国際ワークショップで発表させていただきますことを大変光栄に思います。ありがとうございます。私の本日のテーマですけれども、『超高齢社会日本におけるエイジズムからプロダクティブ・エイジングへ』ということで、話の内容としましては、日本のエイジズムの実態、プロダクティブ・エイジングに向けて、この2点について、私の研究も含めながらお話をさせていただきたいと思っています。

まず、日本の高齢者に対するエイジズムについてです。日本に限らず、従来からの一般的なライフサイクルモデルとして、高齢になれば仕事を辞め、社会の第一線から退いて、家族や社会に扶養されることが自然な生き方であるというイメージがありました。

このようなイメージによって、高齢者に対する考え方もネガティブなものになっていき、いわゆるエイジズムという現象をもたらしています。わが国のエイジズムの一つの象徴は、企業における定年制度です。わが国の30人以上の事業所のうち、定年制度がある企業は93.5%、1,000人以上の大企業では99.8%に定年制度があり、その年齢は9割近くが60歳という年齢になっています。

もっとも、2012年8月に政府は、企業は定年年齢を年金の開始年齢とリンクするように、2025年までには希望者全員が65歳まで働けるようにすることを義務づける法律を決めました。それでも65歳という年齢で労働の場から一律に排除しようとするものになっています。

では実際、日本では高齢者は労働市場にいないのでしょうか。65歳で働いている人の数を他の国と比較してみますと、日本の65歳以上の高齢者の労働力は男性29%、女性16%で、先進諸国の中で最も高いことがわかります。

しかし、彼らがなぜ働いているのかという理由について見ますと、経済的理由が第一ですので、社会保障の問題が背景にあることが伺えます。一方、「では、定年制度を廃止してほしいのか」という意見を聞いてみますと、その答えに「イエス」と言う人は17.6%にすぎません。つまり、定年制度は当たり前のこととして、日本人の考え方に浸透していることがわかります。ここで、私が問題にしているのは定年年齢を延ばせばよいというのではなく、一定の年齢で、一律に労働市場から人を排除するという考え方が当たり前であるという考え方を改めたい、ということでもあります。

エイジズムについての私の研究を紹介させていただきたいと思っています。

私は、パルモアという人が作成した、エイジズムの程度を測定できるエイジング・クイズという尺度を使って、小学生、中学生、高校生、大学生に調査を行いました。このエイジング・クイズという尺度では、例えばネガティブな偏見項目として、「高齢者は、ほとんどの人が孤立していると思うか、思わないか」ということで、「イエス」と答えればネガティブな偏見を持っているというものです。ポジティブな偏見としては、「ほとんどの高齢者は預貯金をたくさん持っている」ということに「イエス」と答えるのは間違いだというものです。

このスライドにある Answer incorrectly (Negative) というのは、ネガティブな偏見についての言葉です。次のスライド Answer incorrectly (Positive) は、ポジティブな面での偏見です。ネガティブな

エイジズムは学年とともに上昇し、ポジティブなエイジズムは学年とともに低下していることがわかりました。私たちは、学校とは正しい知識を教え、差別意識をなくすことだと考えるのですが、逆の結果があらわれていました。

そこで、日本の学校で使っている教科書を分析してみました。日本では、小学校から高等学校までは検定教科書になっています。文部科学省が許可した教科書しか使えないのですが、その教科書の中で、高齢者は「体が弱くなって助けを必要としている人」として教えられているのです。学年が上がるに従って「人は年をとるとすべてが弱くなっていく」ということを繰り返し教えられていることから、差別が強化されていっているのではないかと考えました。

しかし、この図を見てください。高齢者の労働の質を若年者と比較してみますと、仕事が非常によくできる人は2割前後、よくできる人は5割前後、普通が3割前後、できない人が1割以下という割合は、若い人も高齢者も同じようなもので、高齢者の仕事の質が若い人と比較して遜色ないことがわかります。また、健康状態について見ても、8割以上が普通以上だと思っており、8割前後の高齢者は日常生活に支障はなく、自立した生活を送っていることがわかります。

では、「エイジズムをなくしましょう」と叫べばエイジズムはなくなるのでしょうか。性差別からの脱却が、女性の活躍に対する受け皿と、国民の意識改革が重要な視点でありましたように、高齢者のエイジズムからの脱却も、私たち自身の意識改革と受け皿づくりを必要とします。

アメリカの老年学者の Butler は、1985年にエイジズムからの脱却の方向性として、プロダクティブ・エイジングという概念を提案しました。プロダクティブ・エイジングは、労働、介護、社会貢献活動などの社会的な価値を生み出し、そのことが高齢者自身の幸せにもなる、高齢者の生き方を示すという考え方です。

この概念は、高齢化率が23%という超高齢社会を迎えた日本にとって、高齢者は健康な日常生活を送ればよいということを主要な目的とするアクティブ・エイジング社会を超えて、高齢者が社会の中で価値を生み出す生き方を旨とする、プロダクティブ・エイジング社会を築き上げることが求められているといえます。

なぜなら、近い将来、2060年には人口の40%が65歳以上になることが推計されているからです。高齢者が他の世代と同じように社会の価値を生み出すことに貢献できることが明らかになれば、結果としてエイジズムからの脱却を図ることにもなると私は考えております。

そこで、本日は、Butler が社会的価値を生み出す活動として上げている、就労、介護、社会貢献活動の中から、社会貢献活動に関するトピックスを取り上げてみたいと思います。

社会貢献というものをボランティアという指標で示しますと、1995年の阪神淡路大震災、2011年の東北大地震と津波などの自然災害をきっかけに、国民全体のボランティア活動に対する意識は高まってきており、現在、800万人以上の人たちがボランティア活動をしているという実態が報告されています。また、年齢別に見ますと、60歳以上の占める割合は5割を超えており、日本のボランティア活動の中で高齢層の存在は重要な働きをしていることがわかります。

そこで、65歳以上の高齢者全体のプロダクティブ活動への参加実態を推計してみますと、65歳以上の高齢者の24%は病気または病気がちであり、23%は男女を平均すると働いている。10%はボランティア活動をしていて、残りは趣味や健康などの個人的な活動をしているという内訳になります。したがって、既に就労と社会貢献活動のプロダクティブ・エイジングを送っている高齢者は、およそ33%いる

ことになります。

ただし、仕事といいましても、定年退職というゲートを越えた後の就労であり、社会貢献活動の内容について見ますと、月に2～3回、10時間程度が平均的な姿です。今後、プロダクティブ・エイジングの推進は、これら33%の内容の質の充実と、残り43%のプロダクティブな活動への量的拡大にあると思われる。

プロダクティブな活動の生き方が、個人にとっても、社会にとっても有益になったすばらしい例をご紹介します。既に映画や芝居にもなり、本も出版されていますので、ご存じの方も多いと思いますが、四国の徳島県上勝町の事例です。

ここは高齢化率が47%で、その高齢者の人たちは一時さまざまな役割から排除され、時間を持て余してお酒を飲んだり、体も動かさず家に引きこもったりして、病気がちになり、高齢者のための医療費で町の財政は圧迫していました。そこで、農業指導員の横石さんという方が赴任されて、高齢者が町のあるきれいな葉っぱをつんで料理屋に卸すという商売をしてはどうかという計画を立てました。

4人の女性が賛同して活動を始めたところ、思いがけなく料亭などによく売れて、活動を始めた人は、賃金を得ることができました。その情報がコンピューターを通じて高齢者に配信され始めたところ、次々と参加者が増え、売り上げも伸び、株式会社設立までに至っています。この結果、上勝町の高齢者は収入があるだけでなく、山を歩き回ったり仲間と話をしたり、新しいことを考えたりする中で、身体も健康になり、町の医療費は全国平均より上であったものが1人当たり年間20万円以上減少し、町の財政もピンチから切り抜けることができたという事例です。これが葉っぱを使った事例で、「葉っぱビジネス」といわれています。

わが国の企業、高齢者自身も、定年制度があることは当たり前で、学校で使う高齢者の位置づけである、「弱々しく、助けなければならない人」というイメージを払拭するためには、我々自身の意識改革が必要ですが、高齢者自身の意識改革が何よりも必要になります。

そこで、わが国では、高齢者の学習機会として地方自治体、NPO、民間主催の高齢者のためのシニアカレッジが用意されています。そこでのプロダクティブ・エイジング志向性への意識改革の事例研究をご紹介します。

ここでご紹介します事例は、大阪にあるNPO大阪高齢者大学校です。歴史は30年あります。スタートは、自治体がバックアップして高齢者の生きがい対策として実施されていました。しかし、自治体に経済的な余裕がなくなり閉鎖されようとしていたところ、高齢者が立ち上がり、自分たちでNPO団体をつくり、引き継がれたのが3年前です。

そのときリーダーシップをとられた佐藤さんたちが来られていますので、ここでご紹介したいと思います。拍手をお願いいたします。

現在、高齢者大学校は1年間のコースで、1,500人近い受講者が30以上の講座で学べる規模で、高齢者だけで運営されています。私がこの学習講座に参加したのは30年前からですが、その間の歴史的な変化は大きいものでした。もともと行政が1億円近いお金をつぎ込んでいた事業を高齢者みずからがNPOをつくり引き継いで、より拡充させて運営しているということは、Butlerの言うプロダクティブ・エイジングの一つの形であります。

本カレッジへの受講動機を入学時に聞いてみますと、図のように、「前向きな人生を歩きたい」という人たちが90%おられます。皆、ポジティブな生き方をしたいという意識が強い人たちであること、しか

し具体的に何をすればいいのかわからないという人たちが来られていることがわかりました。

アメリカの心理学者で、ポジティブ心理学の生みの親であります **Seligman** は興味ある実験結果を述べています。個人的な、自分のためだけの満足はすぐに消えるが、他者のために貢献したと感じられる満足は大きく、また長期に持続するというものです。そこで、**Butler** のプロダクティブ・エイジングへ意識を変化させることができ、何を行えばよいのかということについて受講生の方向性が定まれば、その方向へ向かって新しい価値の共有のもとでクリエイティブな活動を生み出すことができるのではないかと考えました。

そこで、その効果を判定するためにプロダクティブ・エイジング志向性尺度を作成しました。この尺度は、個人の満足と社会貢献の二つを目指す下位カテゴリーから成り立っています。さらにこの尺度によって、プロダクティブ・エイジング志向性のランクを五つに分けることができるカットオフポイントを地域のサンプリング調査を用いて標準化し、作成しました。

この尺度の妥当性については、「ポジティブな気持ちになれる」というものと「社会貢献活動をする」ということについて妥当性が検証されている尺度であるというものです。

入学時にイノベーターは 1.1% でありましたが、卒業時は 10.4% に高まっています。アーリー・アダプターという、初期の段階で挑戦できる人は 8.4% が 15.7% になりました。アーリー・マジョリティの人たちは、25.2% が 28.8% になりました。ここまでの人たちが、よりプロダクティブ・エイジングの志向性に寄ったということです。

前半の増加は 33.6% から 54.9% に増加し、プラスへの意識の変革が 20% 程度起きていることが明らかになりました。地域全般においてこれらの前半が 50% であることを考えますと、入学時のシニアカレッジに来る人は、地域の中でもプロダクティブ・エイジング志向性が低く、何かを得ることを求めていることがわかります。

しかし、その目的は自分の満足に主流が置かれていますが、1年間の学びによって新しい価値観を形成していることがわかります。NPO 高齢者大学校は、高齢者みずからが運営している組織なので、そこで運営に携わっている人が活動している姿は受講生の生き方のモデルになるとともに、エンカレッジされて新しい価値観が形成されていく姿が認められました。

これは先月の読売新聞の記事ですが、ここからも、高齢者のプロダクティブな志向性を持つことが求められ、プロダクティブな活動をすることによって、心身の健康も高まること、また、プロダクティブ・エイジングへの志向性は、仲間との学習によって形成することが可能であることも明らかになったと言えます。今後、その実績が上がることによって、エイジズムからの脱却をしていくことを期待しつつ私の発表を終わりたいと思います。

ご清聴ありがとうございました。

セッションⅡ：日欧の年金システムの課題

「ヨーロッパの年金システムの課題」

クシシュトフ・パター

欧州経済社会評議会

皆さま、こんにちは。

私の発表ですが、欧州の年金制度が直面している問題と題してお話し申し上げたいと思います。まず、人口統計学的な要因についてお話しします。そして、年金に関する二つの文書、つまり EU が発行したグリーンペーパーとホワイトペーパー、についてお話しいたします。そして、年金制度改革の主要動向へとお話を進めてまいります。

まず、EU の労働市場における、いわゆる満期年齢の問題、つまり人々が労働市場をいつ離れるか、という問題についてです。これは EU の中でも違いが存在します。2001 年と 2008 年を比較してみますと、満期年齢が上がっている傾向はありますが、加盟国間において違いがあることがわかります。最も高いのがオランダやスウェーデンで、低いのはここにある国々となります。そして EU の平均というのが、EU-15 と書いてあるところです。

雇用率ですが、高齢の人々、つまり 55～64 歳の年齢群の雇用率がここに書かれてあります。スウェーデンでは 70%以上ですが、マルタなどはもっと低くなっています。ポーランドは 40%程度です。このように、高い国々もあれば、深刻な問題に直面している国々もあります。

失業率ですが、55～64 歳の年齢の失業率をここに示しています。傾向としては、緑の線はドイツを示しておりますが、ドイツではこの年齢群の失業率が大きく下がっていることがわかります。そして、青の線は EU の平均です。2008 年から増加が見られるのは、経済危機による影響であります。

さて、EU 全体の失業率ですが、これは若年層の失業率です。ここでは非常に大きな差が見られます。加盟国間の差です。危機的な国々であるスペインやギリシアでは、若い人たちの失業率が 50%に達しようとしています。一方で、非常に安定した国々があります。オランダ、ドイツ、オーストリアなどです。ここでは若い人たちの失業率は 10%程度です。つまり、加盟国間で大きな差があり、それが全体の年金制度に大きな影響を与えています。

これは老年人口指数です。65 歳以上の人たちと、15～64 歳の生産年齢人口の比率を示しています。1991 年から 2010 年にかけての変化を示しています。老年人口指数がすべての加盟国において増加しています。一方で、先ほどの Päärendson さんの発表にもありましたように、加盟国間に差があります。年齢の中央値に関してはアイルランドでは 35 歳以下となっておりますが、ドイツでは 10 歳も高くなっています。ということで、EU を一口に表現することはできません。人口動態とか年金制度を語るときには、加盟国間に差があることを認識しておかなければなりません。

次に、人口収支について 2008 年と 2060 年を比較しています。2060 年には何が起こるのでしょうか。ごらんいただきますように、ドイツとポーランドは出生率が低いこと、死亡率も伸びていること、移民の数が少なくなっていることで、人口が大きく減ることが予測されます。一方、比較的高い出生率を持っている国々があります。これらの国では人口が増加することが期待できます。例えば、フランスや英国です。三つ目のグループ、イタリアやスペインですが、これらの国々は現在の人口を維持することが

できるでしょう。その理由は、移民の率が高いからです。

さて、予想寿命も変化しています。予想寿命は長くなっています。男性は平均 75 歳ですが、2060 年には 84 歳になるでしょう。女性は現在の 81.5 歳が、2060 年には 89 歳となるでしょう。つまり、寿命がどんどん伸びるということです。もちろん、これも国によってかなり数字が異なります。

次に、人口統計学的な動向です。ベビーブーマー世代が 60 歳代に到達しています。この世代は第二次大戦後に生まれた人たちです。そして、60 歳以上の人口が毎年 200 万人増加しています。EU 全体で、これだけ増えているわけです。そして、20~59 歳の人口が減少しています。さらに、前の表でも示しましたように、寿命の男女間の格差がどんどん小さくなっています。多少の男女差はありますが、その差が小さくなっているのです。

さて、欧州の人口分布ですが、2008 年のこれが典型的な構造でした。社会の構造はこのような年齢群によって形成されていたわけです。しかしながら、2060 年には次のような状況になります。決して、20 年、30 年前にみられたピラミッド型ではありません。段階的に変化していくことになります。最も人口の多い年齢帯は、女性の場合は 70~74 歳。これが 2060 年の状況です。

この状況の下で EU は年金制度について検討を開始し、2010 年 7 月、欧州委員会はグリーンペーパーを発表しました。ここには欧州委員会が考えたさまざまな提案が盛り込まれています。そして、2012 年 2 月にはホワイトペーパーが発行されました。一般的に、年金制度というのは加盟国の責任範囲であります。欧州委員会としては、問題や傾向を示し、提案を行うことはできますが、意思決定権は各国に委ねられています。

ここで幾つかの見解を述べたいと思います。年金制度改革に関する市民社会の見解です。欧州委員会として、過半数のコンセンサスを得て採用することができた見解です。

まず、年金制度改革は国レベルで取り組む問題である、ということです。EU の規制によって具体的な改革を促進したり、あるいは罰したりすることはありません。次に、各国の制度は多様ですが、賦課方式の年金支払い義務構想を根本として継続すべきである、ということです。つまり、現在支払われている年金は、高齢者を支えるために使われるという制度だということです。

そして、実際の退職年齢を、現在の法が定めている退職年齢とできるだけ一致させる、ということです。法的な退職年齢と実際に退職する年齢が現在は異なっておりますが、それを縮める必要があるということです。また、労働者の意欲を高めて、法的な退職年齢を超えても働き続ける意欲を高めるために、ボーナス制度を導入するべきであるということも考えられます。

そして、現役から退職への柔軟な移行を促す魅力的なモデルが必要であるということです。多くの人たちは、突然生活態度を変えることに抵抗があります。今日までフルタイムで働いていて、明日からは何もすることがないという状況ではなくて、段階的に移行させるということです。

また、法的な退職年齢を引き上げるだけでは問題の解決になりません。55~64 歳の年齢帯で退職する人たちは全体の約 50%です。退職年齢や低賃金、長期の育児休暇、長期の失業となる危険性が女性のほうが高く、このことは女性のほうが貧困リスクをより多く抱えているということを意味します。そして、年金は報酬ではなくて、後払いの賃金、あるいは貯蓄であるという考え方にに基づくということです。

さらにこの市民社会の見解が強調しているのは、欧州市民の年金に対する知識や理解を高める必要がある、ということです。学校に通っている人たちだけではなくて、すべての年齢群において、そういった教育が必要であるということです。また、年金統計を行う EU の手順を設定する必要があります。

年金改革はとても困難です。まず、国民は年金制度改革を理解することができない、そして受け入れることができない、というのが現状です。自分にとって良いことがある、と信じることができないわけです。制度が改善されることが、なかなか予測できないのです。数字を説明されても、将来はいい方向に展開しないのではないかと疑問に思い、そして受け入れられないのです。

政治家は、次の世代、次の政権に委ねる、先送りをする、といった具合で、改革を先延ばしにする傾向があります。政治家は常に選挙を意識しています。地域の選挙、代議士としての選挙、いろいろな選挙が待ち構えています。その中で改革というものを先延ばしにする傾向があります。しかし、あまり先延ばしにすると、遅すぎるということもありうるのです。

年金制度改革をするための重要な論点の第一としては、長くなった寿命をどのように仕事とレジャーに振り分けるか、ということが挙げられます。つまり、現役と年金の年数をどのようにバランスよく振り分けるかということです。また、第二に、長寿になったがゆえに増えていくコストを世代間でどのように分担するかということ、そして第三に、勤務年数と退職後の年数のバランスをいかにとるかということ、も重要な論点です。

EUでは、次のような目標を掲げています。まず、退職後の十分な所得を担保しなければなりません。そして、この制度は財政的な持続可能性、安定性を確保しなければなりません。退職した後は、収入を増やすということとはできないわけですから、安定性というものを担保する必要があります。そして、年金制度改革は人々の合意に基づく改革でなければいけないということ、そしてさらには透明性も必要とされます。これは改革を実行するときの透明性という意味でもありますし、運営していく上での透明性という意味でもあります。

改革の主要動向としては、ハイブリッド・デザイン化が挙げられます。多様なファイナンスのシステムを組み合わせるとのことです。一つのソリューションだけですべてを解決することはできません。いろいろな解決策を組み合わせる必要があります。そして、負債と収益との均衡が必要です。

年金制度で最もよく見られる変更ですが、まず拠出期間です。給料がピークであるベスト・イヤーに基づいて計算するのではなくて、生涯賃金の平均値に基づいて計算することです。そして、最低限度の年金の受給資格期間の延長です。もう一つは、男女間の受給年齢の統一です。国によっては、まだ男女間の受給年齢に差がありますので、これを統一する必要があります。そして、受給資格年齢を引き上げる必要がありますし、等級別料率制度を強化する必要があります。こういった変更がよく用いられています。

次に、事前積み立てポリシーでは、新しい確定拠出型年金制度というものがありますが、これは多くの場合、企業によって提供されています。そして、既存の退職年金制度の拡大、そして積立金です。その財政的な安定性を確保するためには、積立金というものが重要になってきます。

さて、重要度を増す年金制度の役割についてです。ブルーの棒についている黒の点は 2006 年の状況です。そして、2046 年にどうなるかということですが、どんどん大きくなっていきます。将来における、退職金および公的年金の総所得の代替率というものを示しています。

最後になりますが、年金制度には二つの期間があります。つまり、年金の拠出期間と受給する期間ですが、いずれの期間において実際のお金の価値を計る必要があります。どちらの期間も何十年という期間ですが、その期間において価値を統一する必要があります。賃金の上昇、物価指数の上昇などを反映させる必要があります。物価指数と賃金上昇の率を両方かんがみる場合もあります。賃金の上昇率だけ

を反映させる方法もありますし、物価上昇指数だけを反映させる方法もあります。また、任意拠出、累進拠出を反映させる方法もあります。

ここで示しているのは、キャリアを中断することによって、いかに年金給付への影響があるかということです。1年、2年、3年と、労働市場に参加しなかったことによって、将来の年金の価値にどのような影響があるかが国々によって異なることを示しています。

もちろん、年金制度改革が必要です。ほとんどのEU加盟国において、この改革が必要です。国によっては緊急の課題である場合もありますし、まだ時間をかけてもいい国もあります。しかしながら、より早いほうがいいと言えましょう。私たちは危機的な状況からいろいろな教訓を学びましたが、この改革はそれを反映させた形で行うべきです。そして、年金制度は多様な政策間の相乗効果の上に築かれるべきであるということです。

どうもありがとうございました。

「日本の年金システムの課題」

小田利勝

神戸大学大学院教授

もう休憩時間に入りたいと思われている方もたくさんいるかと思いますが、もう少し我慢してお聞きくださいと思います。

いま、Pater さんが EU の年金システムの話をしてくださいました。私はそれに対応させる形で、日本の年金システムの課題について話をしたいと思います。時間が少ないので結論から先に言います。非常に厳しい、といいますか、明るい材料が何もない、何を取り上げていいかわからない、というのが正直なところですが、若い方もいらっしゃるの、まず日本の年金システムの概要について簡単に触れておきます。

日本の年金システムの特徴としては一般に次のような3点が上げられます。一つは、公的年金への全国民の強制的加入です。それまでは公的年金制度から無縁であった自営業者層が国民年金に加入することになった 1961 年以後のことです。二つ目は、先ほどの Pater さんの話の中にもありましたように、現在働いている人が納めた保険料が現在の高齢者の年金になるという賦課方式を基本にしています。三つ目は、年金システムが三層構造をなしているということです。三層構造というのは、一番下に国民年金があり、その上に民間企業の方が入れられる厚生年金や公務員、教職員の共済年金があり、その上の三層目に、年金基金とか企業年金というものがオプションとしてあります。この三層目は、厚生年金等の上乗せ年金として期待されてきましたが、最近、年金基金の運用会社による年金資産消失の問題がありましたように、かなり動揺しているという状態です。

日本の年金システムでは、年金受給に必要な加入期間は 25 年です。これは、世界的に見ると、かなり長い期間ではないかと思いますが。最大 40 年です。そして、受給の開始年齢が、一層目の基礎年金である国民年金では 65 歳、厚生年金では、現在は 60 歳からの支給ですがけれども、2025 年までに段階的に 65 歳からの支給になりますから、いやがおうでも 65 歳までは働かないと年金が支給されないということになります。

保険料はどれくらい払うかということ、基礎年金である国民年金に関しては月に 14,980 円。これが 2017 年以降は、16,900 円になります。厚生年金は、現在は所得の 15.7%ですが、2017 年以降は 18.3%になります。労使折半ですから、2017 年以降、およそ 9%、1 割と考えていいと思います。サラリーマンは年金保険料として所得の 1 割を拠出するという事です。

国民年金に関しては、厚生年金等と異なって保険料を折半する相手がないものですから、受給するときに受給額の半分を国が負担することになっています。では受給額はどれくらいかということになりますと、基礎年金に最長の 40 年加入して月に 65,541 円です。これが満額です。加入年数が少なければ減額されます。私は 36 年しか加入していませんので満額をもらえません。月数で計算されて割り引かれます。サラリーマンの、夫婦二人の標準的な年金額は幾らかということ、厚生年金と二人分の基礎年金、すべてあわせて月に 230,940 円ということになります。年金総額は、1 年間に日本全体で 51 兆 1,332 億円。この額が年金として支払われているということです。

この図は、ちょっとごちゃごちゃしていますが、左側のピンクの部分は、高齢者の所得全体の中で年金の占める割合はどれくらいかというものです。約 7 割です。右側のピンクの部分は、年金だけで生活

している高齢者世帯がどれくらいいるかというもので、約 6 割です。所得全体の中で、8 割以上が年金で占めている世帯は、高齢者世帯のうちの 7 割に達しています。要するに、公的年金制度が社会に浸透しているといえますか、しっかりと定着しているということです。言い換えますと、公的年金制度が十分に機能なければ高齢者は生活できないということです。

この表は、現在働いている現役世代が、何を老後の生計を支える手段として考えているかを示したものです。赤で囲ったところを見て下さい。現役世代の 7 割以上が公的年金をあげています。年齢が 40 歳以降になりますと、年金に対する期待度が若い年齢層よりも高くなっています。この結果からも、公的年金システムが高齢者の生活を維持する上で欠かせない社会システムとして定着していることがわかります。

公的年金システムは、高齢者の生活だけに重要というわけではありません。厚生労働省年金局は次のような 3 つの機能について触れています。一つは、働いている世代が親の経済的扶養の負担から免れるということです。公的年金システムが充実していなければ、親は年をとったら子どもに頼るしかないという状態になります。二つめは、企業にとっても公的年金システムは重要であるということです。公的年金システムは従業員が仕事に専念できることを可能にするということです。途上国などで公的年金システムはじめ社会保障制度が充実していないところでは、公務員でさえアルバイトが禁止されていません。給料よりもアルバイトでの収入が多いということもあります。公的年金システムがあれば、退職後の生活は年金があれば安心だということで、別の収入を求めてアルバイトに精を出すことなく本来の仕事だけに集中できるということです。また、公的年金は高齢者の消費力を支えることになります。企業が作った製品を高齢者が買うことができることになりますから企業にとってもいいというわけです。もう一つ、一番重要な機能と言うことができますが、公的年金システムによって経済的安定と社会的安定が確保される、ということです。公的年金システムがいかに大事かということは、高齢者個々の生活にとってはもちろんですが、そのことも含めて、それが社会の安定にとってきわめて重要な役割を果たしているということです。

ところが、そういった年金システムは多くの課題に直面しています。一つは、少子高齢化と人口減少という問題です。これは、年金受給者の増加と、保険料納付者の減少を引き起こしています。働いている世代の保険料負担の増大というものにもつながってくるということです。

この図は、日本の過去から将来にわたる人口動向です。グリーンのところは 65 歳以上の人口、オレンジのところがいわゆる生産年齢人口、先細りになっていることがわかります。その上に雪崩が覆いかぶさるように 65 歳以上の人口が増加しています。そして、幼年人口はどんどん少なくなっています。

この図は、日本の総人口の超長期的推移です。現在は 1 億 2,800 万人ほどです。2010 年の国勢調査によれば 1 億 2,805 万 7,352 人ということです。世界で 10 番目です。かなり多くの人口を抱えていますが、現在がピークと見られています。これからは減少し続け、50 年後の 2060 年には 8,600 万人ぐらいになるだろうと推計されています。100 年後、2110 年ごろには 4,286 万人、今のイギリスやフランスの人口、6,000 万人ぐらいよりも少なくなると見られています。そして、この先どう続くかという、1,500 年後になると 1 人になるという推計もあります。あと 1,500 年で日本はなくなってしまうということです。

老年人口の増加と生産年齢人口の減少が続く中で、老年人口を扶養する生産年齢人口の負担の増大をこんなふうにシンボライズして表現されています。実は、このスライドをつくるのに、私はだいぶん時

間をかけたので、よく見て記憶しておいてください。

左側の写真は、野球の優勝チームが監督を胴上げしている写真です。かつては、この写真のように大勢の現役世代が1人の高齢者を支えていたということで、そのことを、胴上げ型と表現しています。それが、現在、あるいは近い将来は、まん中の写真のように、3人で1人を支えることになります。その状態を騎馬戦型と表現しています。右側の写真は、2050年、そう遠くない将来ですが、1.2人で1人を支えることになるということで、あたかも肩車のようなので、肩車型と表現しています。この写真では、背負っているのはオリンピックの柔道の金メダリスト・吉田沙保里選手ですから、1人で3人ぐらいは肩車ができるかもしれませんが、現役世代の負担がこういうふうに大きくなるということを象徴的に表現しています。誰が考えついたか私は知りませんが、おそらく、厚生労働省の若い官僚が考えたことでしょうが、この胴上げ型とか騎馬戦型、肩車型というのは実にうまい表現だと思います。もっとも、この表現は、老年人口を分子にして生産年齢人口を分母にする老年人口指数をわかりやすくシンボライズして表現しただけですから、現役世代の負担の問題は、実際のところは、もっと詳しく検討しなければならないのですが、これから大変になるということを強調する象徴的表現として使われています。

年金システムが直面しているもう一つの課題は、経済の低迷です。不景気と長期にわたるデフレが日本で続いています。所得が減少しています。東日本大震災がありました。震災復興のために公務員の給料を削減するというので、私たち、国立大学の人間も公務員ベースの給料ですから、大幅に削減されました。長い間、給料は上がっていませんし、ずっと以前より下がっていますから、そのことが年金受取額の計算に反映されて、退職後の年金受取額もずっと以前に退職した人よりも少なくなってしまうという悲しい状態になっていますが、経済の低迷は失業者や非正規雇用者、ワーキングプアという人たちも増加させています。

経済の低迷は年金基金の運用益も減少させています。100兆円ぐらいの年金のファンドが日本にはあります。その年金ファンドを使って運用しているわけですが、この運用益が減少しているということです。経済に低迷は税収とか保険料の減収をもたらすとともに、年金財源の目減りという状況が続いています。そして、不景気を反映してか、国民年金保険料の納付率が低下してきています。ごらんのように、2011年、最近のデータでは、半分ぐらいの人しか国民年金の保険料を支払っていないということです。国は、支払っていないという納付率の低さが問題にはならないと言います。なぜならば、払っていない人には年金を出さないわけですから、財源そのものには問題がない。しかし、将来的に無年金者、年金を受け取れない人が増大するということが将来的な大きな課題となってきます。

そうした現在の年金の問題に関して、現在働いている人たちも、公的年金に対する信頼感というものが低下している、あるいは不安感が大きくなっています。この表では、働いている20~64歳の人たちの7割が、公的年金が老後の生活に十分であるかどうか不安を抱いているということです。そして、そうした中で、世代間の公平性の問題が議論されています。これは、保険料として支払った額と年金として受け取る額が世代によってずいぶん開きがあることを問題にした議論です。この表の一番下に書かれていますが、現在あるいはそれ以前の高齢者は、支払った保険料よりも5~6倍の年金を受け取ることができました。しかし、将来的には、これから年をとっていく人は、支払った年金保険料に比べて、受け取る年金のほうが少なくなります。これは、夫婦世帯に関してのことです。個人単位で見えていくかどうかというと、こういう研究結果があります。

1950年生まれの人には、生涯、支払う保険料よりも、受け取る年金の額のほうが多いけれども、その後

の世代はすべて、支払う保険料のほうがはるかに多くなってしまいうだろうという結果です。これが生涯年金受給額で、こちらが生涯保険料です。そして、それらを差し引きしたものが、下の折れ線で示されています。ご覧のとおり、純受益、net benefit rate がマイナスになっています。こういう世代間の問題が生じてきているということです。

以上のようなさまざまな問題に対して打ち出されてきたのが、現在ホットな話題になっている社会保障と税の一体改革というものです。これには四つの優先課題が掲げられています。このうち、年金改革について見ておきますと、国民的な合意に向けて新たなシステムをつくっていくということで、下線を引いたところですが、まずは年金の一元化。先ほど言いましたように、日本の年金は幾つかのカテゴリーに分かれています。それを一本化していこうということです。それから、支給開始年齢の引き上げと年金保険料を上げていこうという施策です。もう一つは、運営改善、効率化を図るという政策です。これまでの年金にかかわる官庁のずさんな業務運営によって多くの問題が生じました。それに対する反省からです。

では、改革の財源はどうかということですが、左側の棒グラフをごらんになってわかりますように、保険料の収入、入ってくる保険料は頭打ちです。しかし支出が大きいので、税金と国の借金によって社会保障費を負担する、その額がどんどん上がってきています。そこで出てきたのが、消費税の引き上げということです。

時間が迫っておりますので、先を急ぎます。詳しいことはレジュメを読んでいただければと思います。

消費税が 5%から 10%へ引き上げられますが、それでも足りない、消費税は最低でも 16~20%にしないと、という議論もあります。また、消費税が上がるとどういった影響が起きるかということで、最近、野田内閣自体が試算したものが公表されました。これによると、保険料の値上げと消費増税によって、例えば年収 500 万円の夫婦世帯であれば、年間 33 万 8,000 円という負担増が生じるということです。こうした負担増はどの世代においても生じると見られています。改革が国民一人ひとりに大きな負担を求めているということです。

社会保険方式による年金システムの問題というのは、幾つかの前提、条件があって初めて有効に機能します。それらの条件は何かというと、受給者が納付者よりも絶対的に少ないなど、ここに八つばかり上げました。実は、そうした条件が現在ではすべて崩れています。なぜかということ、少子・高齢化と人口減少が続く、長期にわたって経済が低迷しているからです。特に、少子・高齢化と人口減少は、高度の産業化によって人類積年の願望であった長命と豊かな生活、その実現と引き換えに手にしたものですから、避けることができない現象です。もし豊かな生活を続けよう、長生きしようと思ったら、少子・高齢化と人口減少という状況を引き受けざるを得ないということです。

経済面では、かつてのような大きな成長は難しいだろうということになると、最初に言いましたように、根本的な解決になる材料を探すのは難しい。思い切った対策、まさに挑戦が必要であるということです。

税金とか保険料の値上げ、支給年齢の引き上げ、あるいは定年延長という今までの対策は、よく考えてみれば、子どもでも考えられる対策です。私自身、一つのアイデアとして、まさに挑戦的研究という科学研究費を得て行った研究を紹介します。日本の場合、一般に大学は 4 年制です。休みが多くて、授業数も少ない、単位は 3 年でとれることを前提に考えると、大学の修業年限を 1 年短縮すればどうなるか、という関心から研究しました。

全体として言うと、税金と保険料で 3,000 億円か 4,000 億円ぐらいしか 1 年では増加しないわけですが、ただ親の負担が減少するとか、親が老後の生活の準備のために早くとりかかれるとか、あるいは子育ての負担が減るといふことで、出生率の増加が期待できるとか、いろいろな関連する影響といふか変化が出てくるだろうと考えました。あまり多くの人はこの案に関心を寄せなかったですが。

さて、ここで、幾つかの問いがあります。様々な改革があつて、年金システムを改革していくときに、人は何歳まで働けるのか、あるいは働かなければいけないのか、ということです。働けるうちは働く、元気だから働ける職場を用意する、どのような仕事や職場が高齢者に十分用意できるのか、何らかの高い能力を持っていて、生涯現役を続けられる人は例外中の例外ではないのか。義務的労働から解放された楽しい老後生活は、もう望めないのか、ということも問いとして出てくるわけです。

最後に一言といふことで、当面、年金システムの問題を解決していくためには、今の対策を続けるとして、財政運営、国家財政と予算の使い方、これは早急に根本から洗い直して、むだをなくすことが大事です。そして、予算配分を考え直す。年金システムだけをいじっても、年金システムの問題は解決しないということです。結局、年金システムの真の改革には何が必要かといふと、何よりも世界の平和と安全といふものがなければ、たぶん年金改革も先に進まないのではないだろうかと思います。

ご清聴ありがとうございました。I hope the bright future.

セッションⅢ：高齢者の雇用と社会的活動

「情報通信技術と活力のある高齢化社会：仕事、つながり、共助による真の人生の継続」

ローラ・バトラー

欧州経済社会評議会

皆さま、私はここに帰ってくる事ができて、うれしく思っております。私の前の2人が、既に EU についての説明をしていますので、私は ICT の役割について、そしてアクティブな高齢化について、お話をしたいと思います。

ICT は先進国における雇用の機会を創出することができます。特にスキルの高い労働者また退職後の労働者にとって、ICT は非常に重要なものとなっています。ですから、どのように年齢というものを負担ではなく、チャンスとするか、ウィン・ウインの関係に持っていくか、勝者がすべてをとるという形にしないためにはどうすればいいか、といった問題を考える際には、今私たちが生きている社会における ICT による雇用について、考えることが重要となるのです。

少し考えてみるとわかることですが、生きているということは年をとるということです。ですから、すべての人は高齢者になるわけですが、若いときと高齢になってからのニーズは異なります。

年齢はグローバル・チャレンジです。しかし、私たちが問いかけるべきなのは、若い人、高齢者と分けるのではなく、高齢者ということがチャンスにもなり得るということ、そして、経済をそちらへ向けて考え直す、はじめの一步から見直すことだと思います。

そこで、全体的なアプローチとしてまず、給料をもらって働いている人だけを考えるのではなく、人にエンパワーメントを与える、よい暮らしを支える、そして社会に参画することを可能にする、人のことも考慮すべきです。私の同僚も既に話しましたが、高齢者の数は EU でも増えてきています。例えば、これまで 15%であったものが 23%に増えるということで、働いている人の数だけを見てもこれだけあって、社会そのものがこれに適応していかなければいけません。

そして、高齢の労働者に対しての仕事は増えていくべきであり、仕事に対する必要性は、人々が仕事を続けたいからという理由だけではなく、年金の減少とか貧困、将来に対する不安といったことを防ぐためにも必要であるということです。

では、そのような社会において何が役に立つのでしょうか。私たち欧州経済社会評議会では、ICT のルールについて考えています。ICT つまり情報通信技術というものは、ヨーロッパよりも、今は日本のほうが発展していることと思います。仕事、ヘルスケア、人々に安定をもたらすものと考えられます。

ただ、高齢の労働者は ICT の前で障害に直面することになります。例えば、年齢による差別、あるいは十分な研修を受けにくい、ヨーロッパの大学は授業料が高くなってきている、という問題もあります。また、女性のほうが、失業率が高く貧困に直面していますので、そのことを考えると、ヨーロッパでは、まず女性からなんとかしなければならぬということになります。また、この分野に政府の予算を投入しようとしても、多くの国は緊縮財政を強いられています。

ICT 普及についての障害としては、十分な教育を受けていない、デジタルなリテラシーがない人も多く、インターネットを使うにしても、どこまで安全であるかということもありますし、ハードとソフトにいかに適応するかという問題もあります。

こういった事実があるにもかかわらず、マクロ経済的なニーズのリソースとして、また知識のリソース、雇用のリソースとして、高齢者は重要になってきます。例えば、日本には農協がありますが、ヨーロッパでは **Social Economy sector** と呼んでいます。そういったところで ICT が生活を容易にする役に立つと思いますし、ICT の社会へ入っていくことを容易にする可能性があります。

ICT の障害を取り除くことによって、雇用も伸びると考えられます。そこで三つのテーマがあります。まず、インフラが重要です。ブロードバンドとか高速 Wi-Fi がヨーロッパでは、まだ十分に普及していません。そういうものがまったくない場所もありますので、そこをいかに伸ばしていくかが課題です。それから、ハードとソフトへのアクセスがいかにできるかということもあります。コンピューターをまったく触ったことがない高齢者もいます。どうやって使っているかわからない人もたくさんいます。ほとんどのコマンドが英語なので、まずその入門が簡単にできるようにすることが重要です。

それから、ヨーロッパにとって重要なのは、彼らに対する信頼をつくること、そして ICT を使うことについて信頼をつくることです。例えば、**e-signature**、**e-commerce**、**e-dispute** というものを使う人たちに安全を保証すること、それを保護することが重要になってきますし、ユニバーサル・アクセスの中に **e-education** を含めることなどを次の世代に向けて始めなければいけません。多くの国では、少し遅れてはいますが始まっています。

次に、テクノロジーと教育の関係ですが、青のラインが示しているのは、どれだけの人が教育の段階で ICT を使っているか、小学校、中学校から大学のレベルが一番下ですが、いかに通信技術を使っているかということで、教育レベルが高くなるほど使っていることがわかります。

ICT を、働きたい高齢者に力を与えることに使えないか。遠隔勤務を可能にするとか、身体的・精神的な制約も少なくできるとか、また仕事と家庭生活をうまく合わせるようにすることができないか。ただ、そのためには、デジタルリテラシーが不足しているという、基本的なところを教育や訓練などによって埋め合わせていくことが重要になります。

テクノロジーと職業ということでいくと、青のラインを見ていただくと、スキルが少ない手作業の仕事と、スキルの高い事務的な仕事という違いがあります。これを教える人にとっては、これを前提条件として ICT の教育を入れていくことが重要になります。

また、ICT によって知識の交流にも役立つというメリットがあります。企業においても、私生活においても、若い人と高齢者、若い人から高齢者という、世代を超えたコミュニケーションも可能ですし、高齢者を含めて、すべての人たちがデジタルの技術を使うことができれば、コミュニケーションもよくなります。生き残るためには、E スキルや生涯学習などが必要であることが十分に認識されると、世代間の連帯感も強まると考えます。

また、ICT によって、活発でない高齢者も包摂するのに役立つ全体的なアプローチを考えていくことが大切です。インターネットによるシルバー経済、例えば自動支払いにはデジタルなスキルが必要です。また、こういうところでの信頼性も必要です。同時に、友だちや家族などのかかわりを維持するための重要なツールとしての役割もあります。

ICT は、職業を生み出すチャンスでもあります。非常にハイレベルな科学的・学術的な大学が、これに対するソリューションを発表するというシンポジウムがありました。そこでは、ICT を通じて職業の機会を増やすこと、その機会をうまく管理すれば、非常に大きな可能性があること、が提案されました。高齢者の仕事を増やすことにもなりますし、ビジネスにとっても多くのチャンスとなります。もちろん、

うまく管理した上でという条件がありますが。

また、国の GDP を強化することも高齢者に対する手助けにもなります。彼らの購買力を伸ばすことになり、社会保障制度や保険といったものをより安定的に継続することができます。そのためには、政策的な意志を持って、経済そのものをその方向へ向け直す必要があります。ヨーロッパではそれがなされていないので、欧州委員会に対して、私たちは強い行動をとって、その方向へもっていくようにと提唱しています。そして、この状況をウィン・ウィンに持っていけなければ、ヨーロッパではこの方向へ伸びることはないと思われま

す。ヨーロッパには非常に強い労働組合連合があります。先ほどもお話がありましたが、こういった連合が、人々が定年まで仕事を続け、世代間の連帯を保つことによって、ICT がここでニーズにこたえる手段として考えられます。

まず、インフラに対するアクセス、デジタルツールに対するアクセスを基本的な権利と考えています。そして、すべてのデジタルメディアに対して、コンピューターがなくてもアクセスができるようにすることが重要だと思います。そこにはグローバルなアプローチが必要ですが、私たちの意見では、定年後に人々は選ぶ必要があります。自主的に働き続けるべきかどうか、それを選択する際に ICT がおおいに役に立つと思います。

私たちが今、直面しているのは不況ですが、これが将来の社会のモデルとなつてはいけません。今の社会的なモデルを将来的に変えていけるように、小田先生もおっしゃいましたが、私たちは自分に問いかける必要があります。人として生まれたときから、死ぬまで、働くべきなのか。あるいは、自分たちの生活を経済的にも社会的にも、よい生活にするべきかどうか。ICT を使うべきかどうか、こういったことが反映されていると思います。人生は、自分たちのものです。

ご清聴いただきありがとうございました。関西学院大学の皆さま、今日はお招きいただきありがとうございました。

「日本における労働統合型社会的企業の実態
—活力ある高齢社会に向けた制度的・社会的基盤条件—

原田晃樹

立教大学准教授

立教大学の原田と申します。今日はお招きいただきましてありがとうございます。

私は行政学や地方自治を専攻しております。特に、政府とサードセクターとのパートナーシップについて調査をしております。その一環として、日欧の社会的企業、とりわけ、労働統合型社会的企業 (Work Integration Social Enterprise; WISE) の比較調査にも取り組んでいます。今回与えられたテーマであります「社会的活動と就労との両立」を考える上で、WISE は一つの可能性を示すものではないかと考えています。

そこで、今日は、いわゆる WISE という事業体の可能性と課題に触れながら、高齢者の社会的活動と就労について考えていきたいと思っております。

WISE というのは、一般労働市場から排除されがちな障害者であるとか高齢者、シングルマザー、ニート、ホームレスといった人たちの労働包摂を主たるミッションとして掲げる事業体です。日本にも同様の事業体は昔からありました。しかし、デンマークやイギリス、フランス、イギリス、イタリアのような法人格はなく、非営利の法人格も法令別の縦割りになっているために、社会的な認知度はきわめて低く、そもそも当事者に WISE としての自己認識すらない場合もあります。そういう調査上の困難はあるのですが、法人格も活動形態も多様な組織を WISE として捉え、その実態に焦点を当てること自体に意義があると考えております。

むしろ、高齢者の社会的活動と就労の両立を考える上で、NPO のような非営利組織一般を対象にした調査は限界があります。実際、NPO 法が成立した前後に、シニア・ベンチャーやコミュニティー・ビジネスを念頭に、高齢者の活動の受け皿として NPO 調査をしたことがありましたが、結論から言うとあまりうまくいきませんでした。というのは、先ほど藤田先生からのお話にもあったように、高齢者と一くりにしても、実はいろいろな層があるからです。

例えば、表に示したように、統計上、高齢者世帯と全世帯平均で所得に大きな差はありません。世帯一人当たりで見ますと、高齢者世帯で約 198 万円 (2 万ユーロ)、全世帯平均で約 207 万円 (2 万 1,000 ユーロ) とあまり変わりません。平均値で見ると、高齢者は経済的弱者ではないのです。問題は、個人差が大きい、すなわち所得格差が大きいことなのです。

日本では、ここ 10 数年ほどの間に経済力が落ちてきて、現在ではおよそ 7 人に 1 人が相対的貧困者だと言われております。しかし、高齢者の場合、この率は 4 人に 1 人に跳ね上がります。図にあるように、ホームレスも高齢者の割合が非常に高くなっております。

先ほど、藤田先生のデータにもありましたように、日本での就業率は韓国に次いで高いのですが、これはある種、食えないから働かざるを得ないという現状があります。しかも、就きたい職に就けていないという実態があります。

表 3 をご覧いただくと、左から三つ目に「エンジニア」という欄がありますが、本来、手に職をつけているはずの高齢者層のほうが、実は「エンジニア」の仕事に就いている割合は低く、ホワイトカラー

の割合も低いのです。これに対し、農業従事者の割合が高くなっています。これについては、起農する人が多いというよりは、地方都市の兼業農家の人たちがリタイアし、カテゴリー上専業農家になっただけではないかと解釈できます。総じて、あまり就きたい職に就けていないという現状があるのです。

しかも、ニーズもさまざまです。働いている人・いない人、働きたい人・他の活動を優先したい人などさまざまですが、問題は、他の活動を優先したい人についても、地域活動、生涯学習講座や既存のボランティア活動といった、既存の受け皿では満足できない人たちが少なからずいるのではないかということです。社会的活動のニーズは高いけれども、そのニーズに対する基盤が用意されていないという現状があるのではないかと考えられるわけです。

この要因の一つとして考えられるのは、就労と社会的活動を両立させることが非常に困難な状況にあるのではないかということです。労働か社会的活動のどちらか一方を選ばざるを得ない厳しい雇用環境があると考えられるわけです。

高齢者の雇用の多くは、定年延長・再雇用、あるいはリタイアしてパートタイムで働くことが多いと思いますが、定年延長になると、役職が解けて平社員になる方が多く、そうすると今までとは違う人間関係になってくる、職場での立ち位置が難しいという問題が生じます。あるいは、パートタイムで慣れない肉体労働を強いられたり、低賃金のため長時間労働を余儀なくされたりといった現実が待っています。いずれにしても、体力や意欲に応じた勤務条件をみずから設定するのは非常に困難です。ですから、社会的活動をしたいと思っても、できない方が潜在的に多くいらっしゃるのではないかと思います。

その一方で、日本のベビーブーマーの世代（団塊世代）は、地域活動や NPO 活動の担い手として期待されていましたが、意外と地域にとけ込んでいないという調査もあります。そういう人たちの中には、単に参加のきっかけがなかっただけという人もいるでしょうが、現状の受け皿だけではなかなか満足できない、とけ込めない人も多いのではないかということが推測されるわけです。加えて、図 6 の内閣府調査にあるとおり、社会的活動に専念できる人は、ある程度の経済的な余裕がある方が中心にならざるを得ないという現実もあると考えられるのです。

スライドの 4 象限の図は、日本の高齢者の社会的活動と就労をプロットしてみたものです。横軸が労働性の強さ、縦軸が組織やグループへの主体的かかわりの高さで、4 つにカテゴライズしてみました。これによると、右上の、一定の生活の糧を得ながら社会貢献していく活動の受け皿が圧倒的に弱い現状がおわかりいただけると思います。言い換えれば、日本では、このような事業体がもっと活躍できる基盤をつくるのが、大きな課題だということできます。

これについては、スライドで「参考」として紹介していただきましたが、10 数年前に大規模なシニア・サラリーマンに対する調査をして、潜在的なニーズがあることがわかりました。NPO 法が制定された頃のこと、NPO という用語すらまだ馴染みが薄かった時期ですが、50 代のサラリーマンに退職後の NPO（市民事業）やボランティアへのニーズを探ったものです。仕事人間で地元には寝に帰るだけの日本のベビーブーマー世代がリタイアして「全日制市民」になったら、地域に新たな課題が生じるだろうから、今のうちに考えておこうということで、ホワイトカラー 3,000 人を対象に、かなりお節な調査をしました。まず、日ごろどんな生活をしていて、退職後にどのような生活をイメージしているのかをたずねました。我々が予想したとおり、日常生活は、ゴルフ、テレビ、酒というのがおきまりのパターンであり、その大半は、将来のことは考えていない（考えたくない）というものでした。ここで、将来への危機感を持ってもらった上で、次にボランティアや NPO 活動（市民事業）を紹介し、それらへの

参加意欲をたずねました。かなり誘導的なアンケートでしたが、この調査をきっかけに NPO に関心をもってもらうとしたのです。結果は、この種のアンケートではかなり高い 50% という回収率を得ると共に、社会的活動や NPO に対する関心の高さが明らかになりました。

この調査結果を踏まえ、私たちはさらにお節介な調査をしました。すなわち、二次調査として、アンケート回答者のうち NPO 活動等に興味があると答えた人を対象に、自宅または職場に押しかけて、面接調査を行ったのです。内容は、自分史を語ってもらい、その人の得意分野やスキルなども聞き、さらに市役所の業務の中で、具体的にどのような事業であれば一緒にやりたいと思うかといったことまで細かく聞きました。そして、その結果を個人のカルテのような形でまとめ、市が主催する NPO 講座等で活用してもらいました。

この調査で印象に残ったのは、社会的活動に対するニーズは非常に高いということ、しかしながらその一歩が踏み出せない現実でした。そして、一歩が踏み出せない大きな理由は、地域との関係性が薄いということに加え、経済面によるところも大きかったのです。社会的活動をしたいけれども、年金だけでは生活費は不足するから、不足分をアルバイト等で埋めなければならない、これを優先しなければならないと考えている人が非常に多かったわけです。

アンケート調査では、「退職後の年金の受取額」と「実際にほしい額」についてもたずねました。回答には多様な意見があったので、ひとくくりにはできない面はありますが、単純平均で 6 万 2,000 円という差が出ました。1 日パートで働いて、週に 4 日ないし 5 日働く計算になると思います。退職後に新たにパート先を探さなければならないような場合には、働くことで精一杯で、それ以外に目を向ける余裕はなくなってしまいます。しかし、仮に、社会貢献をしながら 6 万 2,000 円分が稼げれば、この問題は解消されるわけです。月収 6 万円強の収入でよければ、社会貢献を組織の主たるミッションに置く事業体でも成り立つのではないのでしょうか。

この調査がきっかけとなって、NPO や社会的企業に関心を持つようになりました。しかし、高齢者による NPO 活動の可能性について調査していくと、冒頭でお話ししたように、高齢者の所得格差の現実を思い知らされました。つまり、NPO などの活動に参加する人の多くはある程度の経済的余裕がある人だということです。企業年金を満足に受けられないような人や何らかのハンディキャップを持つ人にとっては、食べていくだけで精一杯という厳しい現実があり、生き甲斐重視の事業性の低い活動も、事業性の強い営利企業のような活動も、受け皿とはなりにくいことに改めて気がつきました。それで、社会的に排除されがちな人であっても共に働くことのできる事業体である WISE に関心が向き、このような事業体がどうしたら生き残り可能となるかということを探ろうと思ったのです。たまたま、職場の同僚で WISE 研究をしている者がいて、そのうちの一人はデンマーク・フランスの研究者の下に留学もしていたので、彼らと一緒に日欧 WISE の比較研究を行い、日本の社会的企業を相対的にとらえてみようと考えました。

それでやろうとしたところ出端をくじかれたというか、非常に大きな問題に直面したのは、法人格がないものですから、日本の場合、何を社会的企業とみなすかという定義づけから始めなければいけないということで、ここにかなり苦労をしました。

ヨーロッパでもその辺が議論されているようで、大きく分けると、NPO の系譜の事業体とコーポラティブの系譜の事業体の二つの形態があります。日本の場合、すでにお話ししたように NPO 法人には雑多な組織形態を含むので、今回はコーポラティブの系譜をしらみつぶしに調べてみることにしました。

さしあたり、一昨年前にワーカーズ・コレクティブ、昨年にワーカーズ・コープという系譜の事業体について全国調査をしました。

これらの調査から非常におもしろい結果が出ました。まず、WISE といわれる社会的企業は、主に三つの社会的価値を持っている事業体ではないかということです。その中の中心的な価値が労働包摂です。今回の調査では主に障がい者を念頭に置きましたが、障がいを持っている、あるいは働く意欲の程度に応じて、その人に応じた居場所が用意され、その人の意欲の高まり、スキルの高まりに応じて仕事が提供されています。これが可能なのは、仕事のあり方やビジネスプランをできる限り全員参加で考えるという民主的なガバナンス構造になっているからです。

そのガバナンスに対して地域の理解を得るために、地域の住民も理事などとしてメンバーに入ってもらっています。当事者と地域住民が組織の運営に関わることで、地域や当事者の埋もれたニーズが発見されるわけです。そして、ニーズに適合する財やサービスを提供することによって、サービスに付加価値が生まれます。地域密着の課題解決という付加価値がついたサービスの提供に当たっては、贈与的な資源、すなわち、ボランティアであるとか、寄付であるとか、あるいは物品の提供といったことが受けられやすくなります。こうして、サービスを提供し、その対価を受けることによって、何とか収入が確保される、すなわち、食べられる労働になっていくわけです。この、自分の力で食べられるということが、当事者の自信の回復なり生活の維持につながって、継続的な労働が可能になっていくのです。このように、WISE には主に三つの社会的価値があって、しかもそれが密接に関連し合っていることがわかりました。

ただ、当然のことながら、それらの両立は非常に困難であります。図 12 の横軸は、フォーマルな参加の程度、たとえば、日常的な会議に参加しているか、総会の議決をしているかといったもので、縦軸は賃金水準です。これを見ると、右上が「なし」になっています。つまり、高参加で高賃金の事業体という事業体は、現状ではないことがわかりました。それだけ、両立することは困難な価値であるということです。

この両立困難な状況を打破する一つのアプローチは、公的資金を継続的に受けられるようにすることです。図 12 の中ではまん中に位置する「川崎市民石けんプラント」という事業体が、唯一、障害者自立支援の制度を受けています。しかし、制度に参入すると、ある程度の賃金は確保されますが、決まったカテゴリーの障がいしか受け入れられないとか、健常者と障がい者の対等な立場での経営参加が基本的に認められない（公的資金における人件費は指導員にしか使えない。）といった問題が生じます。就労困難者を受け入れているワーカーズ・コレクティブの多くが制度を使っていないのはこのためです。経営的に苦しいのを承知であえて公的な制度の適用を受けずに頑張っているわけで、参加という価値を重視すれば、そうせざるを得ない現実があるわけです。

これに関連して、もう一つ、参加について改めてわかったことは、公式的な参加、いわゆるコーポラティブで言う「1人1票」よりも、その人の能力や働き方に応じて、誰もがそこにいることができ、能力の高まりに応じた活動の場が提供できるという、いわゆる「居場所」の機能を重視していることでした。実は、ここに見えないコストをかけているのです。1人1票の公式な参加を過度に強調してしまうと、かえって意思能力の乏しい人たちを排除してしまうことになるのです。むしろ、「居場所」のような形態も幅広く包含した包摂の価値が重視される必要があるように思います。

こうした WISE の社会的価値については、残念ながら、公的主体との委託契約や市場メカニズムでは

基本的に認められません。具体的な成果（アウトプット／アウトカム）を重視する委託契約の仕様には、これらのプロセスに関する価値を入れ込むことは、技術的にも困難な面を抱えています。イギリスでは、サービスのインパクトを評価する手法（SROI）に関心が集まっていますが、これは、むしろ WISE の活動がもたらすプロセスの評価が等閑になってしまう側面を有していると思います。WISE の社会的価値を公契約においてどのように評価できるかということが、今後の NPO 研究の主要なテーマになると思います。

時間がないので、調査結果については少しだけ紹介させていただくにとどめます。図 13 は、事業所の定例会議に多くのメンバーが参加していると答えたところほど、業務改善に取り組む雰囲気や、仕事に対する意欲が高まる傾向があることを示しています。多様な就労困難者が参加することで、労働の生産性は低くなりますが、仕事に対するモラルとか意欲、社会にかかわる程度は非常に高くなり、その意味では、決して生産面でもマイナスになっていないと考えられるわけです。

また、図 16 は、ワーカーズ・コレクティブの類型別のネットワークを表したものです。ワーカーズ・コレクティブは、もともと生活クラブという生協を母体とした事業体ですので、ほとんどが関係団体とのネットワークしかありませんでした。ところが、就労困難者を多く受け入れている団体ほど、多様なネットワークが形成されるようになっていきます。つまり、就労困難者が参加することで、地域に多様なネットワークが形成されていったということがわかったのです。

ワーカーズ・コレクティブという事業体は、20 年前までは 99% が専業主婦でした。それが WISE 型の組織を志向することによって、組織のあり方自体も大きく変わりつつあります。つまり、同じワーカーズ・コレクティブであっても、組織のガバナンスの状況によって、組織変容が促される可能性があるのです。ここから示唆されるのは、高齢者の社会的な活動と経済的な満足を両立させるような事業体として、社会的企業というものがもっと社会に定着していけば、高齢者の多様な働き場ができるだけでなく、地域に重層的なネットワークが形成される可能性があるということです。

最後に、こうした事業体が今後日本で成長するための課題を二つ上げさせていただきます。一つは、地域や関係する事業所とのネットワーク機能の形成を促す社会的基盤です。イギリスでは、それはインフラストラクチャーと呼ばれ、日本では中間支援組織と呼ばれています。中間支援組織が、事業連携やコミュニティ形成にとって非常に重要な役割を果たしているのです。

もう一つは、先ほど申し上げましたように、社会包摂とか参加といった、事業を行うプロセスにおいて生成される価値をどう公的資金を供給する際の指標として入れ込むかということです。よくソーシャルバリュー（social value）とか、社会条項（social clause）と呼ばれていますが、それを委託契約の中でいかに位置づけられるかということが今後の課題だと認識しております。これについて今後、考えていきたいと思っています。

時間が超過しましたがけれども、これで終わります。ご清聴ありがとうございました。

パネルディスカッション

モデレーター

陳 礼美

関西学院大学人間福祉学部准教授

【陳】 皆さま、こんにちは。陳礼美と申します。私は今、社会福祉学を専門にしております、今日はモデレーターを務めさせていただきますことを光栄に思います。EUの方々にもお目にかかれて非常にうれしく思います。

今日はどうのようにモデレーターをさせていただくかと言いますと、皆さま一人一人に質問をお聞きしていきたいと思えます。そして、最後に10分ぐらいをとって、フロアの方々からの質問、コメントをお受けしたいと思えます。時間が限られておりますので、早速、最初の質問をさせていただきたいと思えます。

まずPäärendsonさんにお伺いしたいと思えます。プレゼンテーションをお聞きして興味深く思いましたのは、社会保障システム、例えばベビーブーマーの世代の退職年齢を上げたり、あるいは移民労働者を増やしたり、というお話をさせていただきました。また、世代間の問題をかんがみて政策づくりをしていかなければいけないとおっしゃいました。

藤田先生からは、若い世代、また高齢世代の人たちの社会的認識として、高齢化ということに関しての自覚があるというお話をしてくださいましたが、どういった政策や計画をEUはこれまで実行されてきたのでしょうか。世代間の認識を高めるために、という文脈において、ですね。

【Päärendson】 ご質問をありがとうございました。

世代間の意識ということですが、高齢化の問題に対応するためには、世代間の課題はとても重要だと思えます。覚えておかなければいけないのは、世代間の側面を考えながら雇用政策を考えていく必要があるということです。例えば若い世代、高齢世代の人たちに平等な機会を与えていかなければなりません。

訓練に関しても同じです。企業に対する幾つかの調査で証明されていますが、高齢者と若年層の人たちを一緒にすることで、非常に効率よく知識を移転することができるということです。若い人たちは、ICTについて高齢者の人たちに教えることができます。また、最近の新しい技術について教えることができます。一方、高齢者の人たちは若い人たちに対して、クライアントとのコミュニケーションについて、彼らの経験に基づいて教えることができます。

若い人たちは技術には長けていますが、コミュニケーションスキルが乏しいことがまあります。しかし、製品を売るときに重要なのは、コミュニケーション能力なのです。これは企業レベルでの話です。

私の発表では時間がなかったもので、最後のスライドをご説明できなかったのですが、世代間の連帯ということについて申し上げます。今年、EUではこの課題に対応しています。この課題について、いろいろな会議が行われていますが、要点は、どのようにして高齢化社会の課題に対して前向きに取り組むかということです。そして、どういった前向きな要素があるかということについて議論をしています。

その中で一つ重要なのは、高齢化の問題の一つの側面を解決できない場合は、若い人たちの可能性にも目を向けなければいけないということです。幾つかの調査も行いました。教育訓練をマネージャーに

行いました。さまざまな世代に対する継続的な訓練をどうやって行うかという、マネージャーに対する教育です。

これがご質問のお答えになったかどうか分かりませんが、こういったところです。

【陳】 Päärendson さん、ありがとうございます。世代という話になりましたので、藤田先生にお聞きしたいと思います。

すばらしいデータを発表していただきました。高齢者大学で学ばれている方々のデータは非常に興味深いですね。こういう大学に入ることで、プロダクティブに生きるための教育が提供されているということに関心を持ちました。ただ、団塊の世代もそういう自己認識、あるいは自分たちもプロダクティブなエイジングにかかわりたいという積極的な意識があるのかどうか、世代間のコホートごとの違いがあるのかどうか、ということに興味を持ちましたが、いかがでしょうか。

【藤田】 ありがとうございます。先ほど、高齢者大学におけるプロダクティブ・エイジングの取り組みについて紹介させていただきましたけれども、陳先生からいただきました質問は、それが次の団塊の世代に対してどういう伝わり方をしているか、ということによろしいでしょうか。

そのことについては、世代継承性 (generativity) という言葉があります。世代継承性に関して、高齢者世代が今ここで頑張ることが、次の世代に伝えることのモデルになっていくのではないかと。そのために、プロダクティブという言葉はどういう日本語に訳すかということに悩んだのですが、企業などで言う生産するという意味の「プロダクティブ」ではなくて、物事をつくっていくクリエイティブな意味で使っています。Butler 先生の論文などを読むと、プロダクティブという言葉は、企業で生産するという意味ではなくて、新しいものをつくっていくという意味で使っておられるような気がします。

そういう意味では、EU の先生方もおっしゃいましたが、高齢化社会はまだ誰も経験したことのない社会であるという意味で、日本でもヨーロッパでも同じだと思うのです。経験したことがないわけですから、新しいものをつくっていくというモデルをここで作り出しておいて、次の世代がそれを引き継いでいく。世代継承という意味でも、今ここでプロダクティブなエイジングをつくっていくことの重要性を感じているところです。以上です。

【陳】 ありがとうございます。私たちにとっても、プロダクティブ・エイジングという精神を次の世代に伝えていくことは非常に重要だと思います。

では、次は Pater さんと小田先生にお聞きしたいと思います。非常に難しい、年金制度についてお話しいただきました。小田先生のプレゼンテーションでは、社会保障の将来はなかなか難しいということでした。お二人の先生、特に Pater 先生にお伺いしたいのは、高齢者、特に女性は十分な年金を受けられないリスクが高いとおっしゃいました。例えば、出産をしたり休暇をとったりすることで出入りが激しいがゆえに十分な年金を受け取れない可能性が高いということです。そこで、目を向けなければいけない年金制度にはどういったものがあるのでしょうか。

小田先生は、世界の平和と安全保障ということについてお話してくださいましたが、日本の観点から、もう少し詳しく述べていただきたいと思います。

【Pater】 ご質問をいただきまして、ありがとうございます。

労働市場における女性の立場ですが、将来の年金制度を考えると、まず考えなければいけないのは、男女それぞれにおける将来の年金は、労働をしている間にどれだけ支払ったかに依存します。その状況は各 EU 諸国でも同じだと思います。

しかし、多くの社会において、女性は子育てに大きな役割を果たしています。それによって労働市場で過ごす時間が減るわけです。子どもを迎えに行くためには定刻に仕事場を出なければいけない。国によっては、託児所が充実していないところもあります。幼稚園、学校でも、決まった時間以外に子どもを預かる制度が十分でない国もあります。したがって、女性が産休とか育児休暇を長くとらなければいけない状況があるわけです。

産休期間に年金の支払いをしていたとしても、年金の権利として削減される場合があります。100パーセント働いていた人に比べて、受け取る年金の額が減る可能性があります。これは家族の問題でもあります。子どもを適切に育てることはとても重要ですが、EUにおいて女性の給料は男性より低い、言い換えれば、同じポジションであっても低い状況にあります。そういう状況に対応していかなければいけません。しかし、文化的な側面があったりして、この問題を解決することができていないのです。多くの国において、この問題について明言する人は少ないのですが、問題としては今でも存在しています。女性の給料のほうが低いという問題です。

また、多くの加盟国において、若い女性は男性に比べて、なかなか仕事を見つけることができません。雇用機会が少ないということです。「どうせ産休をとるだろう」とか「子どもが病気になったからといって会社を休むだろう」という予測のもとに、女性の生産性は低いとみなされてしまうわけです。これにより、女性を雇用しづらくなることがあります。

また、忠誠心ということについては、同じ年齢群の男性と比較すると、本当は女性のほうが忠誠心は高く、雇用主を尊敬します。そういう面で忠誠心においては女性のほうが高いのが実情です。

さらに、男女が結婚をして、家庭を持ち、家計を持つわけですが、突然離婚することもあります。それぞれの義務を共有しない場合、例えば男性がほとんどの稼ぎをもたらして、女性は家族の世話をする役割になっていると、離婚をすると女性は困ってしまいます。ポーランドでは年金制度の一部として、離婚後、ファンドの年金を男女平等に分けることになっています。合意に達することができなければ、法廷に持ち込むこともあります。そういった状況においていかに女性を保護するかが重要です。離婚後の問題もあるということです。

これら四つの課題がとても重要だと思います。

【陳】 ありがとうございます。

【小田】 今のご質問にお答えする前に、皆さんのお話を聞いていて非常におもしろかったのですが、こちらからまずお話しします。日本でも制度が変わりまして、離婚した場合、それまで夫の厚生年金だったものを半分ずつ受け取ることになっています。もともと、年金制度は一家のうちで一人、特に男性が働いて女性が家庭を守るという前提でスタートして、整備されてきた。今もそれは変わりません。しかし、それでは矛盾が生じてきたので、特に女性の側からの要求というとおかしいですが、それに基づいて変わってきたということが日本の状況でもあります。

もう一つ、世代間連帯と継承性の問題が出てきましたが、これは非常に重要で、私のプレゼンテーションでも示したけれども、高齢世代は、かつてはマイノリティーだったわけです。非常に少なかった。しかし現在ではセカンド・マジョリティーになってきましたから、高齢世代が望む・望まないにかかわらず、あるいは生産年齢世代が望む・望まないにかかわらず、パートナーとして連帯しないとやっていけない社会になってきたということです。そうなってくると、労働の問題にしても、その後の年金の問題にしても、一緒に背負っていかなければいけない、そうしないと成り立たない社会になってきた。こ

れからは、ますます、そうだろうと思います。

世代の継承性に関して言えば、今の世代が受けている利益が次の世代の不利益にならないようなことを考えていかなければいけないわけです。例えば定年延長の議論の中で、若い人がプロモーションできないとか、若い人たちの職がなくなるという議論が一時あって、定年延長に対する若い人の批判もありました。だけど、自分たちが高齢世代になったときにどうするか、今のような形で定年が延長されて、それが実現していれば、自分たちが高齢になったときに長く働ける、それを先取りして定着させていく施策が重要になってくるだろうということが、世代の継承性の問題として重要ではないかと思います。

それから、私に対する質問で、平和と安全ということがありました。高齢期の生活だけではなくて、平和と安全のないところによい生活は望めないし、現在でも世界各地で紛争地域があります。あるいは、途上国で調査に入っていくと、高齢期の生活はいかに大変かということがわかります。そういうところは災害に弱い地域であったりします。そうすると、安全の問題が確保されないと、高齢期の生活は安心ではない。

では、平和と安全を守るためにどれだけお金を使ったらいいかということになるわけです。平和と安全がないところには、それを守るために、人類は今までたくさんのお金を投資してきました。もし平和と安全が確保されていけば、その分をまさに人間の生活に使える。延長してきた高齢期の生活を豊かにするためにそれを使えばいいということになると、国家予算の見直しにも通じてくると思うのです。これは、どの国でも同じだと思います。

そういう議論がなくて、年金システムの問題とか社会保障の問題を議論しても、結論は出ないと思います。明るい材料が何もないですから。日本で石油が発見されたとか、iPS細胞がすごい特許で、ほかの国に売れるとか、そういうことがあれば別ですけれども、そうでない限りは、やはり平和と安全。それで、国家予算のうまい使い方というところに国民がよく注意をしていく。そのとき、social contributionとして高齢者に何ができるかということ、日本の言葉で言えば、ご意見番といいますか、ウォッチャーとして、知識をどれだけ高めていくことができるか、でありましょう。高齢者大学で、趣味とか遊びばかりを学ぶのではなくて、例えば財政というものに目を光らせるだけの知識と技術を身につけていくということですね。

もう一つ言いたいのですが、ICTの問題。今の高齢者という議論ですけど、少なくとも僕らの世代よりはICTになじんでいます。ということは、これからはICTにそれほど不得手でない高齢者のほうが主流を占めていこうと思います。だから、今、問題にされているICTの課題は、ごく短期間の問題ではないかなという印象もあります。以上です。

【陳】 小田先生、いろいろなテーマに光を当ててくださりまして、ありがとうございました。

では、Batutさん、小田先生がおっしゃったことにコメントをいただけますか。

【Batut】 私に話をさせていただく機会を与えていただきありがとうございます。

小田先生がそうおっしゃるのは、若いからだだと思います。大学レベルでは、小田先生がおっしゃっていることは、もちろん正しいのですが、社会全体を見ていけば、高齢者世代をエンパワーするためのツールとしてICTを考えた際に、コンピューターをまったく触ったことがないという人は、私の国は発展途上国ではありませんが、多くの方がおりますし、国の中でも大都市と小さな都市で大きな違いがあります。また、教育レベルでいっても、高いレベルの人と低いレベルの人によっても、コンピューターにどれだけなじんでいるかに違いがあります。

ICTがあれば、経済を強化し、幾つかの問題の解決に役立ち、さまざまな世代間の連帯にも役立つと思いますが、そのためには、多くの人が使いやすくするために、新しい世界に入っていけるように教育する必要はやはりあると思います。

先生は平和と安全についておっしゃいました。EUも最初にそのことを考えました。それにはお金も必要ですが、平和と安全を必要とする理由が、ときに忘れられがちです。しかし、それは社会全体として考えなければいけない問題です。現在のために、そして明日のために、平和と安全について考えれば、私たちは新しい富の共有のあり方を考えなければいけないと思います。それが生き残っていくために必要であると思います。

インタラクティブな、あるいは国際的な連携、安全性ということを考えれば、pay-as-you-goシステムの制度がそれを強めると思います。もちろん、ところによっては高齢化によって経済的な不況にもなりますので、すべてを変えるというわけではありません。Paterさんもおっしゃいましたように、徐々に適用していき、連帯というものをもたらしていく。平和と安全は、私たちの国の外ではなくて、国の中で脅威となる場合もあります。ありがとうございます。

【陳】 Batutさん、ありがとうございました。何かこのトピックに関してコメントのある方はいらっしゃいますか。

【Päärendson】 ICTの問題に関してコメントをさせてください。ここで言っているのは、お孫さんとスカイプで話をするとか、Facebookで話をするといった、ツールを使うということだけではなくて、ICTというのはいろいろな分野で使われています。

私の国では、デジタル処方箋を開始しました。つまり、お医者さんに行って、診断を受けて、処方箋を書いてもらう。それを更新するために、これまでは、また先生のところへ行かなければいけなかったのですが、今では、ドクターは薬局と直接コミュニケーションをとってくれていますので、2回目からは薬剤師のところでも自動的に薬を受け取ることができるようになりました。

これはとても新しい制度で、ドクター側で仕組みを変えなければいけなかったわけです。ICTの教育というときは、このようなことを言っているわけです。ほとんどのお医者さんは比較的高齢で、新しくデジタル処方箋、デジタル署名についても、私も含めて教育を受けなければいけなかったわけです。私自身、初めはデジタル署名に慣れませんでした。

また、選挙でも、自宅で投票することができます。IDカードを使って投票するわけです。こういった仕組みをとることで、若い人たちの投票率を上げることができたのですが、高齢者はそれほど上がりませんでした。高齢者はコンピューターではなくて、投票所へ行って投票しました。

【陳】 ICTの実施にはいろいろな課題があると思いますけれども、同時に、明るい展望もあると思います。期待も、効果もあると思います。

そこで、効果ということで原田先生にお伺いしたいと思いますが、先生の研究はすばらしいと思います。社会的包摂ということについてお話をされましたが、特に、ワーカーズ・コレクティブとかコープをどのように評価するか、高齢の労働者を雇用することについての評価ですが、この評価というものは重要だと思います。

先生は、ワーカーズ・コレクティブにおける社会的なアウトカムに目を向けて研究をなさっていますが、そこでお伺いしたいのは、ワーカーズ・コレクティブの効果については述べられましたが、効率についてはいかがでしょうか。アウトカムとしての効率です。

【原田】 効率というのは、例えば企業と比べたときに、より安くできるとか、できないという意味ですか。

【陳】 利益ということだけではなく、どれだけの投資を行って、その結果を効果的に、より早く得られるかという意味です。

【原田】 はい。社会的価値の評価手法をどう設定するかによって結果は容易に変わりうると思います。

非営利組織の価値を公契約において評価する際には、大きく二つの考え方があると思います。一つは、今年の3月だと思いますが、イギリスで **Social Value Act** という法律ができました。そこでは、あらかじめ、入札の条件に環境、男女の雇用機会均等、障がい者・高齢者の雇用等のいわゆる社会条項 (**social clause**) を入れることによって、価格以外の価値を契約に反映させようという考え方です。日本では、政策入札と呼ばれています。

ここでは、不特定多数の事業者を相手し、結果を問うので、通常営利か非営利かは区別されません。株式会社でもいいのです。しかし、社会的価値については、事業の発注者側があらかじめ設定しますので、受注者側が提起することは難しい面があります。

もう一つの考え方は、日本でいうと随意契約です。イギリスでは **service level agreement** と呼ばれるものです。この場合、あらかじめ一定の要件を満たした事業体、例えば非営利の組織に対して優先的にサービスを調達したり、契約をしたりします。いわゆる交渉的な契約という考え方です。

交渉的な契約だと、発注者側だけでなく、受注者側が考える社会的価値も反映させることができ、事業を重ねるたびに問題事項の改善や双方の相互理解の促進にもつながります。しかしながら、しばしば随意契約をめぐる批判がなされているように、交渉・契約の過程が不透明になりがちだという構造的な問題があります。日本でいう「えこひいき」やアンフェアな契約が結ばれてしまう恐れがあるわけです。そこで、交渉の過程をオープンにすると同時に、受注者側が、自分達がどのような社会的価値を發揮できるかを主体的にアピールすることが重要です。

その一つの手法が社会監査 (**social audit**) と呼ばれるものです。例えば、どれだけのステークホルダーの意見を聞いたか、利用者に対して事業の効果や満足度についてどのような聞き取りをしたとか、それに対して自分たちはどれだけ努力をしたのか、どういうところを確認し、そこにどれだけの投資をしたのかをきちんと自己評価するのです。日本では、こうした組織評価の手法はまだ未確立なので、これについてさらなる調査・研究が求められています。

【陳】 原田先生、ありがとうございます。やらなければならないことがたくさんあるようですね。社会的企業をつくりやすいものにしていくことに貢献してくださっていると思います。

時間もあまりありませんが、どなたかご質問はございますでしょうか。

【フロア参加者】 Pater さんにお聞きしたいと思います。非常にわかりやすい発表をありがとうございました。非常にプラグマティックな質問ですが、EUの先進国、フランス、ドイツといった国々では、どの程度まで政府の公的な年金を受けて、リタイアするまでの間にどれだけの保険料を納めなければいけないのでしょうか。それは、労働者だけではなく、例えば大学を卒業した人はどれだけ払って、どれだけ受け取れるというふうになっているのでしょうか。

【Pater】 なかなか難しいご質問です。ドイツにおいては、年金制度の改革後、年金を受給する年齢を高くしました。小さなファンドを実施しました。これをふまえて比較検討した調査というのを私は見たことがありません。多くのEU加盟国の年金制度は、**pay-as-you-go** の制度をとっています。そして、

予算からの助成を受けています。

例えばデンマークでは、国民はある期間、年金保険料を払えば、基本的な年金を受けることができるけれども、それ以上のものについては、雇用者との契約に基づいて定まることになっています。ほかの国、フランス、ドイツ、ポーランドでは、基本的には *pay-as-you-go* のシステムです。それに加えて、予算からの助成を得ているわけですが、人口動態の変化によって、助成金の額がどんどん高まっています。

先ほど言いましたように、比較をする研究というのは見たことがありません。どれだけの課金が行われて、どれだけの支払いが行われているかという比較は見たことがありませんが、ご質問は、代替率ということでしょうか。

現在のところ、ほとんどの加盟国においては、サラリーの 50%以上です。昨年の研究を見ますと、10年前のケースではスタンダードでした。最初の年金と最後のサラリーが行われていましたが、今では最初の年金と平均のサラリーの比較をしています。平均サラリーを対象として計算をしています。というのは、10年、20年前であれば、サラリーは毎年上がっていました。最も高いサラリーを基本にしていたわけですが、今では、最も高いサラリーは、仕事をしていた期間のまん中の期間に当たります。50%、60%の代替率となっています。

しかし、将来は何が起こるかわかりません。10年後、20年後、どうなるかわかりません。私が年金を受けるときに、この代替率が守られているかどうかはわかりません。ある程度の自立が必要でしょう。国によってはファンドが導入されているでしょうけれども、将来の年金に関しては、あまりにもいろいろな要因が考えられますので、予測は難しいですし、リスクは高いです。政府の中にも、そういった予測をしているところがありますが、前提条件によっては、代替率が 60%以上になるかもしれませんし、40%になるかもしれません。条件によって異なると思います。

【陳】 時間がなくなってまいりました。ほかの方からもご質問をいただきたいと思います。

どなたか、ご質問のある方はいらっしゃいますか。

Laura さん、フランスのデータをお持ちなのですね。

【Batut】 Pater さんの答えでほぼ完璧だったと思います。

フランスの場合、大学の教授というご質問だったと思いますが、それは公務員のシステムに組み込まれていますので、2本柱となっています。一つが *pay-as-you-go* のシステム、日本と似たようなものです。もう一つの柱は、自分のお金を民間あるいは公共のところにつぎ込む形になっています。自分が退職するときの年金は、実際のサラリーの 50%ぐらいということで、これは主に公務員です。それと、自分がそれまでどれだけ仕事してきたかということに基づいて計算をします。最後の2年、つまり、これから退職するというときに、それをベースに計算をする。自分の貯金からということになっています。

【陳】 小田先生、お願いします。

【小田】 日本でも、政府は、所得の半分を下回らないということで、何年も前にあれしていますが、年金の受給額ですね。私は年金の知らせを受けて、どう考えても 50%に届かないです。非常に複雑な計算をするのです。所得の 50%を下回らないように、年金の受給額を維持していくという政府の政策は、実感と合わないというのが正直なところではないかなという感じがします。

もう一つ、これは Pater さんに聞きたいのですが、EU の加盟諸国は、共通の年金システムを導入するとか、共通の年金組合をつくるという議論はないのですか。

【Pater】 共通の組合をつくるのは不可能だと思います。加盟国の中では、いろいろなシステムがあります。フランス、ポーランドでは、軍人のための年金、警察、消防署のための年金制度が別個にあります。そして、判事とか検察官、そういう人たちが別のシステムになっているところもあります。

基本的には pay-as-you-go のシステムですが、デンマークの場合は税金をベースにしています。納税者はフラットな年金、みんなが同じ年金を受けています。基本年金をもらっているわけです。それにプラスされるものは、雇用者との契約に基づいているものです。

また、国によって人口動態が異なっています。アイルランドとドイツでは、人口動態の動向はまったく違います。国によって制度も違うし、人口動態も違うので、共通の制度にするのは難しいと思います。

【陳】 ありがとうございます。

【Päärendson】 私も一言加えたいのですが、ヨーロッパを考えたとき、全体として考えてはいけないと思うのです。27カ国もの加盟国があり、それぞれが違う文化、違うものがありながらも一つになっているということですから。

【陳】 ありがとうございます。EU を考えるときに、これはマストなことだと考えなければいけないですね。

ほかにご質問はございますか。あと3分あります。

【フロア参加者】 今、27カ国あるということだったので、EU の全体ではなくて、それぞれのお国の事情でいいのですが、世代間の連帯が一番大事だということがキーワードだと思うのです。皆さんの国では、これだけの経済不況があったときに、若者の労働を奪うようなことが、高齢者の雇用延長ではあると思うのですが、そういうことについて世代間の理解はあるのでしょうか。あるいは、皆さんの国でエイジズムということは、存在としてあるのでしょうか。

日本では、だんだん厳しくなっている実感があるのですが、教えていただければと思います。

【陳】 どなたか。Pater さん、いかがですか。

【Pater】 もちろん、危機も多くの問題をもたらしていますが、私たちは、そういうものは見ておりません。例えば、ポルトガルとか、経済危機の国において失業率は非常に高くなってきていて、若い世代の失業率の問題が深刻ですが、世代間の問題が起きているというのは、どこにも見ておりません。ネガティブなコメントは出ていますけれども、それは高齢世代に向けてというより、十分に機能していないという政府に対する批判的な意見だと思います。

公共のアンケートなどを見ていきますと、他の加盟国に対する悪い意見も出てきています。例えば経済危機にあったときには、連帯についての問題は、より豊かな国が困っている国を助けるべきではないかという意見もあります。ただ、小さな国の多くの人たちはそういうことを理解していないこともありますし、自分たちの経済状況、自分たちの生活水準を比較して、経済危機にあるところの生活水準が低いということであれば、その人たちは、危機に面している国の社会が自分たちの生活にそれほど深く影響を及ぼしていないのではないかと思います。しかし、世代間での比較ということはしません。

【Päärendson】 ご質問ありがとうございます。

若い人たちの失業率が高いのですが、これはスキルのミスマッチによるものです。若い人たちが持っているスキルが、労働市場で求められているスキルと一致しないということです。そういうことで、若い人たちがなかなか職に就けないということになりますが、若い人たち、高齢者を比較したときは、そ

ういう理由で高齢者が好まれます。というのは、高齢者のほうが仕事に対する経験を持っているからです。若い人たちは経験が少ない。そして、スキルがニーズとマッチしないということです。

そこで教育制度に問題があることに気がついたわけです。教育制度を改革しなければいけない、もっと労働市場に合った教育をしなければいけないということです。若い人たちにとって、これはとても重要です。また、高齢者にとっても、スキルとニーズをマッチさせるための再訓練が必要だということです。

【陳】 時間がなくなりましたので、ここで終わらなければなりません。

すばらしいご発表とディスカッションをありがとうございました。また、フロアの皆さまにもご参加のお礼を申し上げます。ありがとうございました。

日欧の高齢化社会を考える
—活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦—

閉会挨拶

市川 顕

関西学院大学産業研究所准教授

本日は、日欧の高齢化社会を考えると題します国際ワークショップにお運びいただきまして、まことにありがとうございました。欧州諸国も日本も、先進国であるという共通点を持っておりませんが、それと同時に、「問題先進国」といった側面もともに持っているのではないかと思います。そのような状況の中で、高齢化社会ということだけをただマイナスの面としてとらえるだけではなくて、それをウィン・ウィンな、ポジティブな考え方、新しい価値や制度を構築していくという意味において、本日のワークショップで出てきた考え方は非常に重要ではないかと思っております。

本日のワークショップは、EUIJ 関西が主催、そして欧州経済社会評議会および関西学院大学産業研究所の共催、そして、ありがたいことに、関西経済連合会、大阪商工会議所、関西生産性本部、兵庫 EU 協会、そして関西学院大学人間福祉学部の後援をいただき、開催することができました。関係する皆さまに厚く御礼を申し上げますとともに、今回、発表いただきましたパネリストの先生方に拍手で感謝の気持ちを伝えたいと思います。

それでは、短いあいさつではございましたが、閉会のあいさつにさせていただきます。

本日はまことにありがとうございました。

日欧の高齢化社会を考える

—活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦—

資料目次

セッションⅠ：高齢化社会がもたらす潜在的機会と可能性

「高齢化社会がもたらす経営課題とチャンス」

エヴァ・パレンソン (Eve Päärendson) (欧州経済社会評議会) p.41

「超高齢化社会日本におけるエイジズムからプロダクティブ・エイジングへ」

藤田綾子 (甲子園大学教授) p.44

セッションⅡ：日欧の年金システムの課題

「ヨーロッパの年金システムの課題」

クシシュトフ・パター (Krzysztof Pater) (欧州経済社会評議会) p.47

「日本の年金システムの課題」

小田利勝 (神戸大学大学院教授) p.51

セッションⅢ：高齢者の雇用と社会的活動

「情報通信技術と活力のある高齢化社会：仕事、つながり、共助による真の人生の継続」

ローラ・バトゥー (Laure Batut) (欧州経済社会評議会) p.56

「日本における労働統合型社会的企業の実態—活力ある高齢社会に向けた制度的・社会的基盤条件—」

原田晃樹 (立教大学准教授) p.61

※当国際ワークショップで使用したパワーポイント資料は下記の URL で参照いただけます。

<http://euij-kansai.jp/publications#publication2>

セッション I：高齢化社会がもたらす潜在的機会と可能性

「高齢化社会がもたらす経営課題とチャンス」

エヴァ・パレンソン (Eve Päärendson) (欧州経済社会評議会)

European Economic and Social Committee

Symposium on

"Ageing Societies in Europe and Japan: Active and Healthy Ageing – Social and Economic Challenges"

11 October, 2012
Aoyama Gakuin University

Business Challenges and Opportunities Arising From an Ageing Society

Eve Päärendson
EEESC-Japan Contact Group

Demographic change in the EU

EU Ageing population (out of 501.1 million, 87.1 million were aged 65 or over (1.7% 2010) → 17.45% (in Japan it is 22.15%))

- ✓ Low fertility rates in the EU 27 will be no higher than 1.6 for each woman in the population, well below the rate of 2.1 necessary to replace each generation. Only in IE and FR fertility rate in 2009 exceeded 2.0 children per woman, in DE, IT, HU: 1.3 low fertility rate women, 1.06 in EU → high unemployment amongst young people, difficulties combining work & family life → delay starting a family
- ✓ Increasing life expectancy (life expectancy at birth in the EU 27 (2009): M: 76.7; F: 83.6 years) Improvements in healthcare, medicine, diet, lifestyles, long commutes
- ✓ Women live longer, but the rapidly rising gender gap is striking.
- ✓ The gender gap in healthy life years is marginal, women will live longer but not necessarily of greater quality

Relative importance of elderly persons aged 65+ (% share of population)

Country	1980 (%)	2010 (%)
Malta	~15	~25
Maldives	~15	~25
Canada	~15	~25
Latvia	~15	~25
USA	~15	~25
India	~15	~25
Japan	~15	~25
EU-27	~15	~25
United States	~15	~25
China	~15	~25
China	~15	~25
India	~15	~25
India	~15	~25

Source: Eurostat, based on data from the UN Population Division, 2010

Demographic change in the EU

EU ageing population (out of 501.1 million, 87.1 million were aged 65 or over (1.7% 2010) → 17.45% (in Japan it is 22.15%))

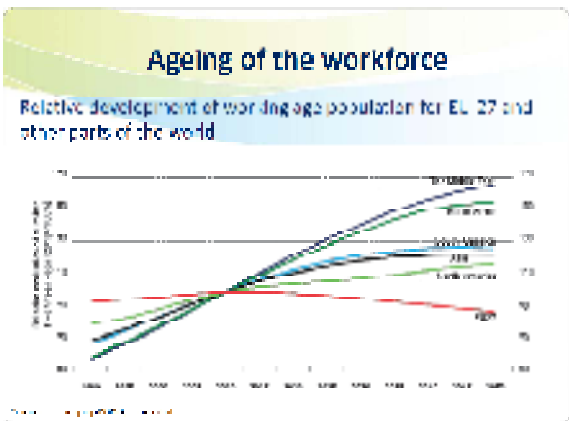
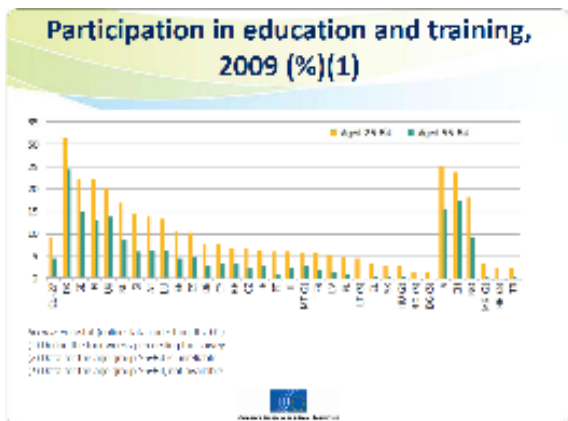
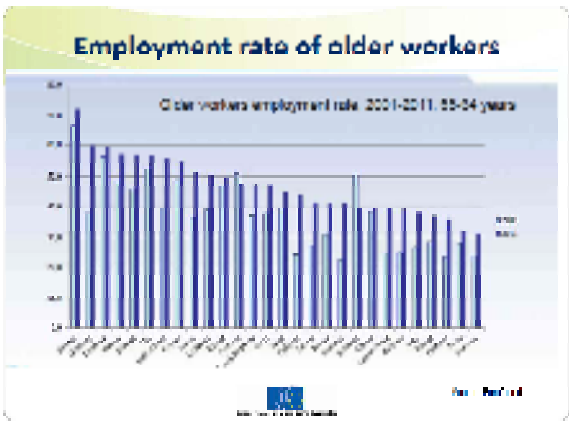
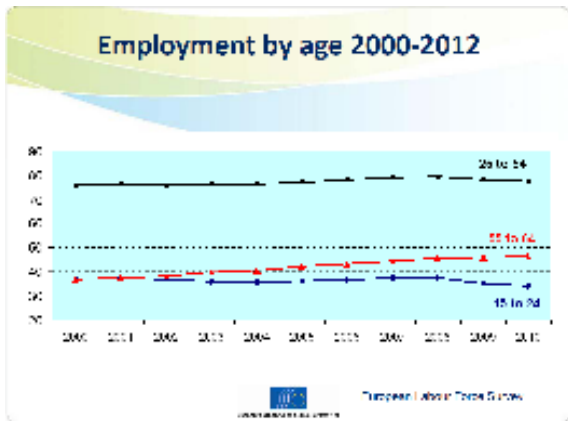
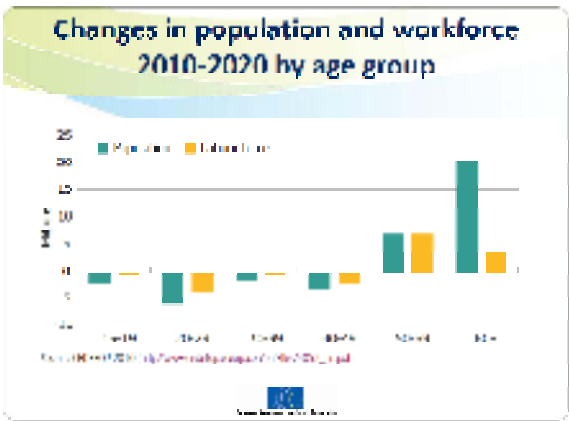
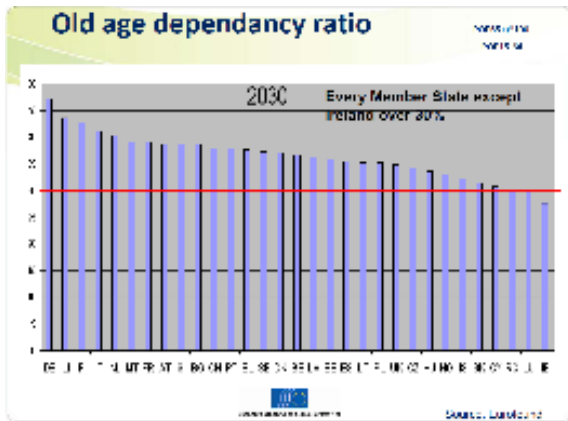
- Increasing old-age dependency ratio (65-99) from 25.4% to 33.5% (in 2010)
- In the EU-27, more than 2 persons of working age are now needed to support 1 person aged 65 or over (2010)
- Increase in public expenditure for pensions, healthcare, residential care
- The number of people aged 65+ years has tripled from 1950, from 28 million in 1950 to 87.1 million in 2010
- The ageing population is increasing faster than the young population
- The need for services for the "baby boomers" generation is rising, not least for care services, though the need for such services is also rising
- Migration (EU-27, 11.15% of the population, economic demographic ageing, in 2010) will be a major factor in the future, as it will be a major factor in the future

Old age dependency ratio

NEW DATA
2010

2010 (January and July 2010)

The 2010 Ageing Report
Volume 1: Main report



The main questions:

- How to attract investment, remain competitive and foster economic growth with an ageing & shrinking working age population?
 - 1.1 How to transform challenges related to the ageing population into opportunities?
- How to provide adequate pensions, healthcare and other services for increasing number of older people?
- How to enable older people to remain independent & active citizens...?

Source: Eurostat

Demographic change: challenges & opportunities

CHALLENGES	OPPORTUNITIES
LABOUR & SKILL SHORTAGES + PRODUCTIVE SERVICE TIME DIMINISH	LEARN THE PASTING LESSONS EXTENDED PARTICIPATION
FINANCING & SUSTAINABILITY OF PENSIONS, SOCIAL SECURITY & HEALTH CARE SYSTEMS	SILVER ECONOMY
EDUCATION: HOW TO RETAIN & IMPROVE SKILLS	
IMPROVE EMPLOYMENT, HEALTH, SOCIAL...	

Source: Eurostat

Demographic change: main challenges:

- ❑ Increasing imbalance between working population and the retired
- ❑ Increased average age of the workforce, fewer young, more migrant workers
- ❑ **Strategic labour and skills** (gaining economic growth, competitiveness, innovation capacity & sustainability)
 - Enhancing employment and skills by **employing HRM**
 - Employment demand due to retirements: **25m** per year (over 2020-2050) (2010-2050)
 - 1/3 of the workforce growing, 1/3 in decline, 1/3 being replaced
 - Need to increase labour participation for all age groups and social inclusion
 - New migrant workers
 - Need to increase investment in innovation & new technologies
 - To remain economically competitive, business companies will have to keep their employment and HR policies as strategic, work-based and will develop new ways to produce or services to meet the changing



Solutions for compensating labour shortage:

- ❑ Greater workforce participation (flexible working hours, young, older workers with disabilities) (member state programs)
- ❑ Reducing working hours (and hours of fully paid leave) (voluntary)
- ❑ Increase productivity and empowering older employees (through investing in education (Lifelong learning), upskilling skills)
- ❑ Reform of pension systems, raised retirement ages (pension retirement age), revised rules and benefit systems
- ❑ Age-friendly workplaces
- ❑ Migration
- ❑ Increasing investments in R&D and developing technological solutions for counteraction of shortage of labour in certain sectors (during ageing)



What can employers do to promote employment of older workers?

- ❑ Age-friendly management (flexible working, and retirement options – partial retirement)
- ❑ Age-friendly HR policy: improve employability through investing in continuous skills development of all age groups, schemes for intergenerational knowledge transfer, re-skilling programmes at mid-career points, personalized career development paths
- ❑ Promote healthy lifestyle, good health & safety measures at work
- ❑ Companies (SMEs), too, need training regarding active aging in employment (best practices of diversified teams)
- ❑ Help seniors to set up their own business and invest in companies



Transforming challenges into new opportunities:

- ❑ Add value, use (health & social) skills, experience, wisdom, ...
- ❑ **Coop Innovation, BCC**
 - **Workplaces for a sustainable economy**
 - **Workforce transformation through productive ageing (lifelong learning)**
 - **ICT-based inclusive solutions (in terms of health & productivity, reduced IT skills barrier, access to training, job creation, etc.)**
- ❑ **Skills4Age**
- **Healthy HR & partners**
- **Working**
- **Numbers**
- **Tools**
- ❑ **Companies**
 - **15+ is a significant resource for growth, providing growing companies with a new source of talent and innovation**
 - **15+ is a significant resource for growth, providing growing companies with a new source of talent and innovation**



The European Year for Active Aging & Solidarity Between Generations 2012: <http://europa.eu/ey2012/>

- ❑ **100 million & 120k** work together
- ❑ **100 million** of us working together & the contribution older people can make to society
- ❑ **Promote active, healthy ageing & intergenerational solidarity**
 - **Employment & age diversity**
 - **Active participation in society (voluntary, cultural or religious activities) and to participating in decisions, panels, forums, etc. (public life)**
- ❑ **Methods** (working parties, round tables, forums, dialogues, etc.)
- ❑ **Objectives** (working parties, round tables, forums, dialogues, etc.)
- ❑ **Objectives** (working parties, round tables, forums, dialogues, etc.)
- ❑ **Objectives** (working parties, round tables, forums, dialogues, etc.)
- ❑ **Objectives** (working parties, round tables, forums, dialogues, etc.)



THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR ATTENTION! DOQMO ARIGATO GOZAIMASHITA!



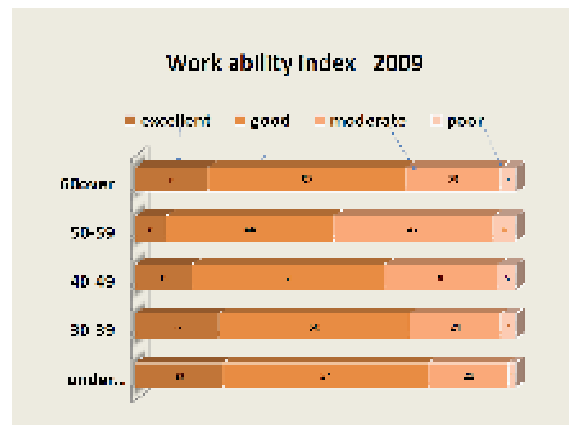
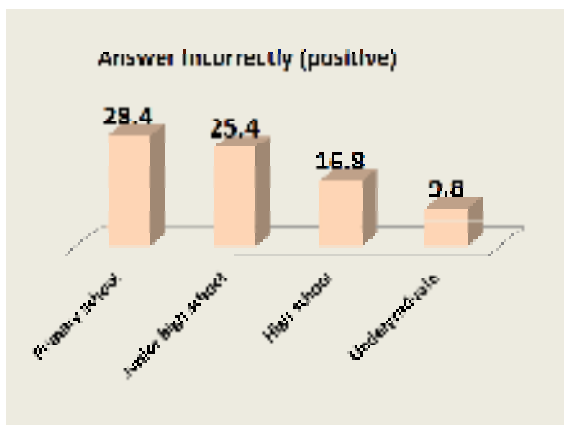
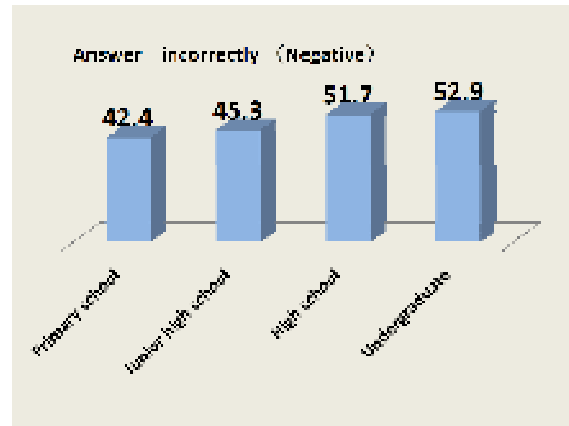
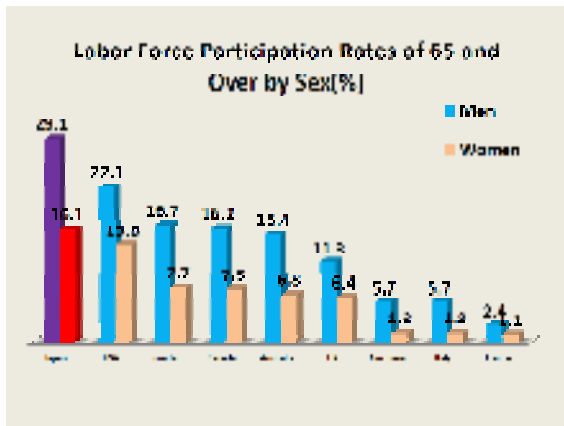
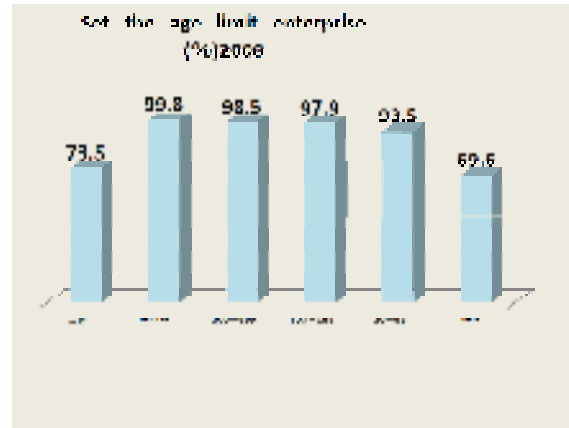
セッション I : 高齢化社会がもたらす潜在的機会と可能性

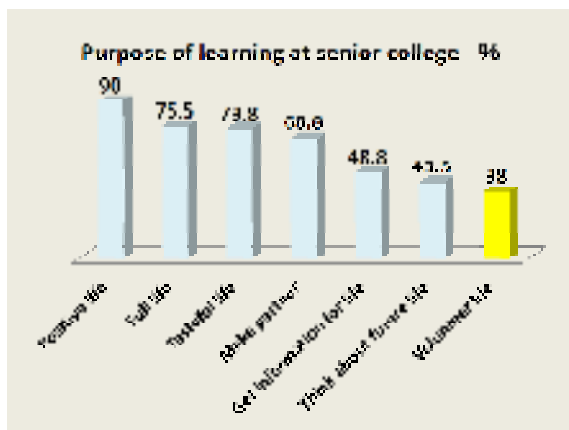
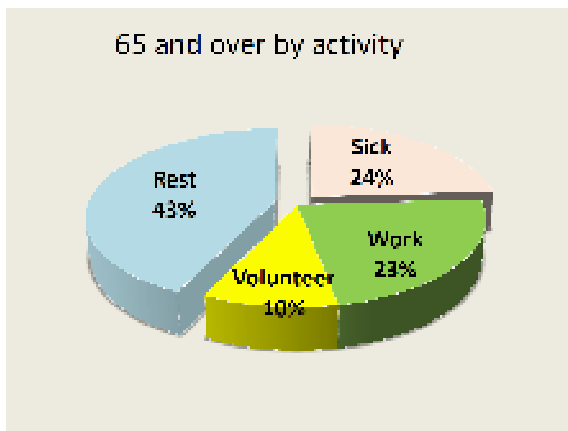
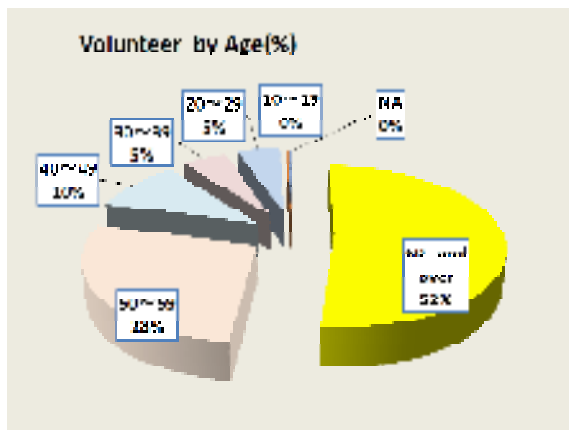
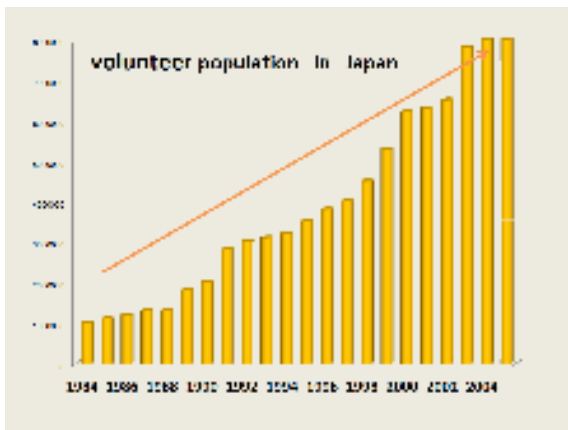
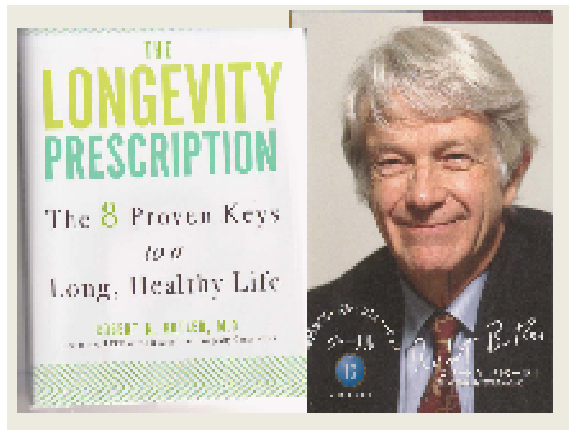
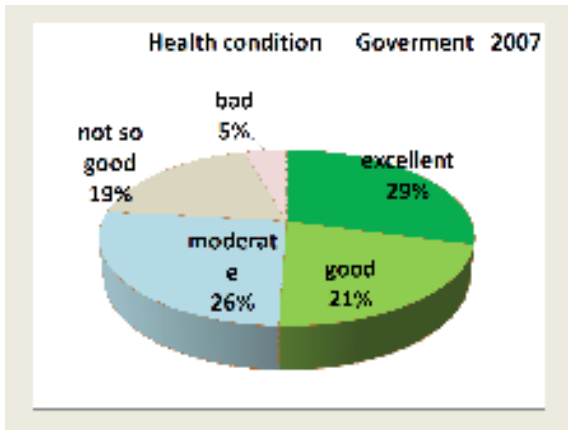
「超高齢化社会日本におけるエイジズムからプロダクティブ・エイジングへ」

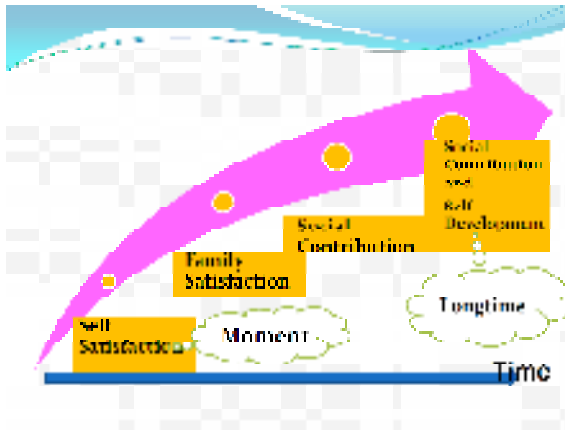
藤田綾子 (甲子園大学教授)

Beyond Asism to Productive Aging in Super Aging Society Japan

Ayako Fujita
Koshien University







Intensity for productive aging scale

Acquire self happy right

Obligate to make other happy

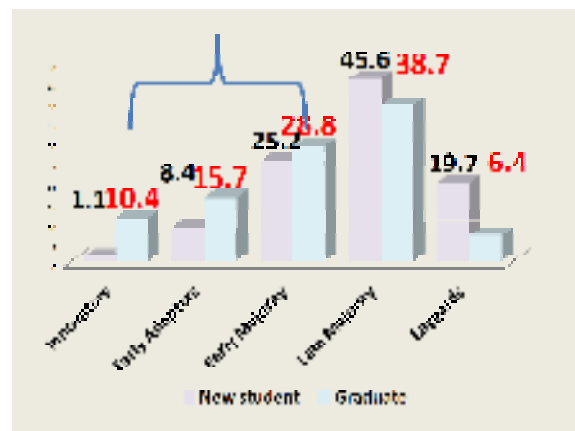
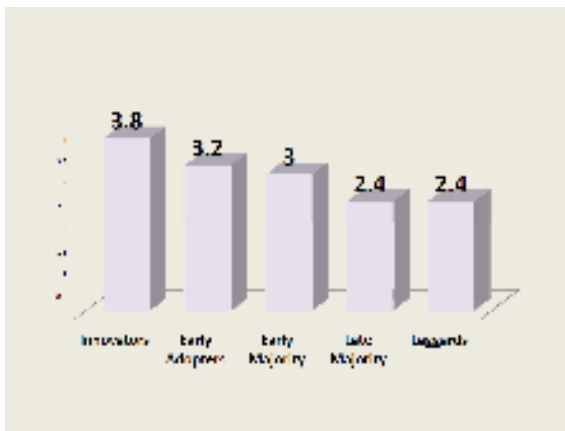
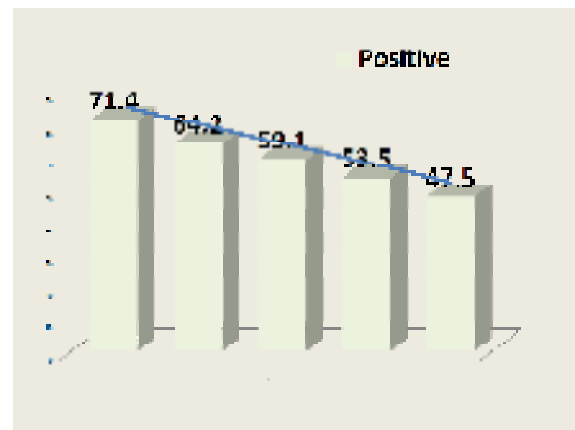
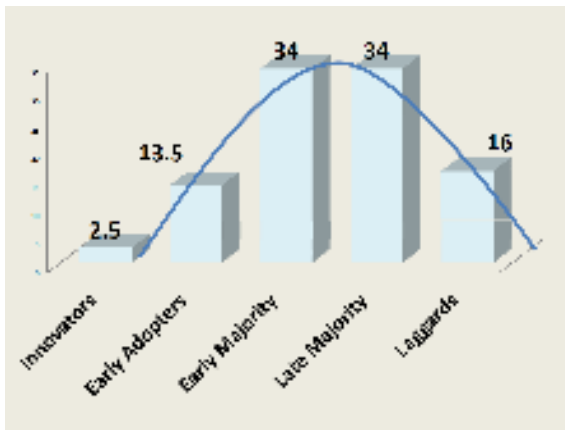


+



Self Development
Self Mental health

Social Contribution
Generativity



セッションII：日欧の年金システムの課題

「ヨーロッパの年金システムの課題」



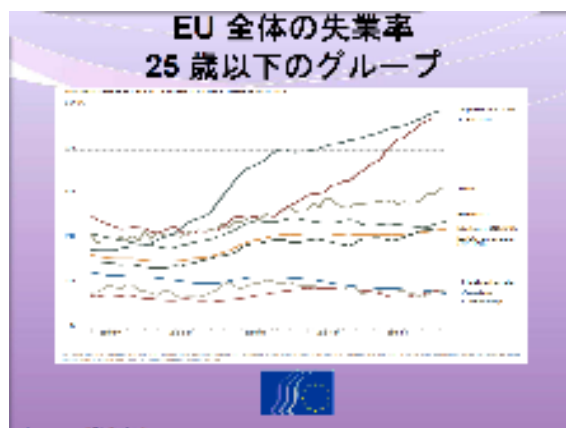
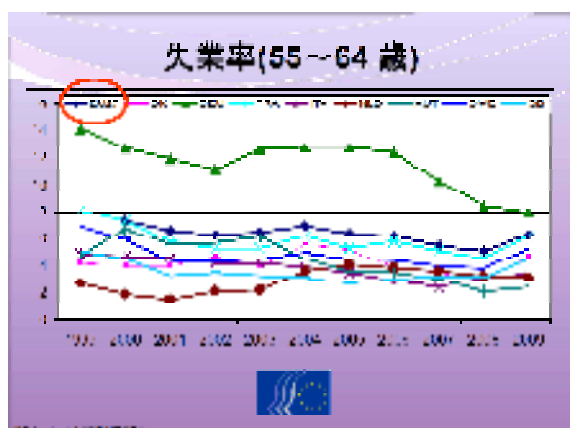
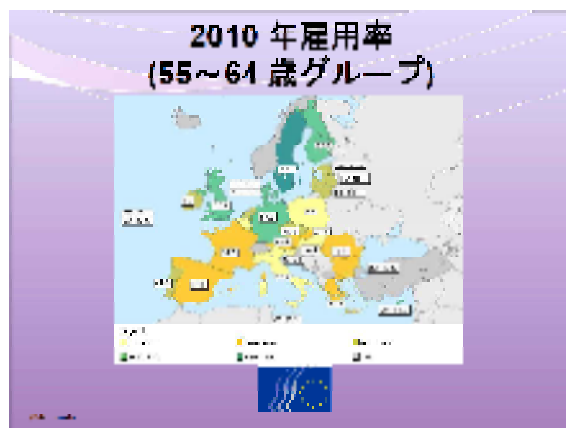
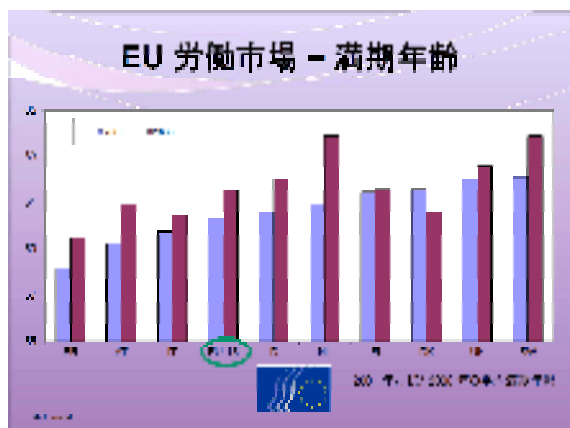
クシシュトフ・パター (Krzysztof Pater) (欧州経済社会評議会)

欧州の年金制度が直面している問題

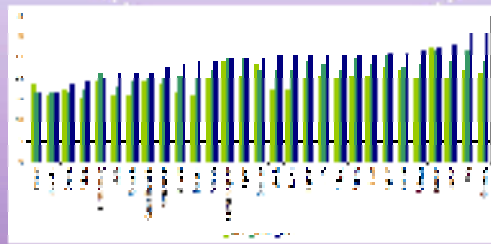
Krzysztof Pater



- 人工統計学的要因
- 年金に関する EU グリーンペーパーおよびホワイトペーパー
- 年金制度改革の主要動向

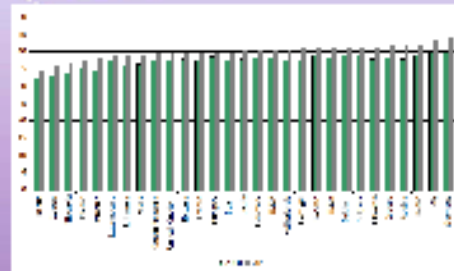




老年人口指数 (%) 65 歳以上/15~64 歳



EUROSTAT

年齢中央値 2000 年および 2010 年



EUROSTAT

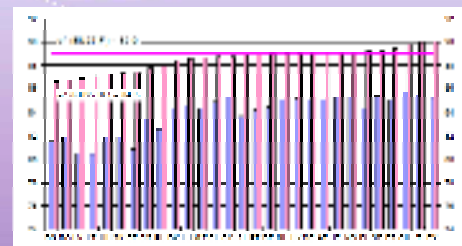
人口統計バランス 2008 年~2060 年

	2008	2010	2015	2020	2060
AT	82.2	82.2	51.7	5.1	70.6
BE	61.9	70.9	35.3	4.3	71.6
IT	59.5	25.5	37.4	11.8	59.4
SP	45.3	23.2	28.1	11.5	51.9
FR	38.1	14.9	22.4	0.5	51.1
UK	61.3	12.1	31.7	7.7	76.7
EU	48.8	25.1	29.0	5.8	50.6



EUROSTAT (2009)

2060 年予想寿命

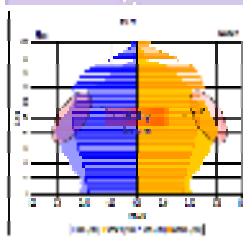


男性 75.2 女性 83.0



EUROSTAT (2009)

人口統計学的動向



- ・ ベビーブーマーが 60 歳代に到達
- ・ 80 歳以上の人口が毎年 300 万人増加
- ・ 20~59 歳の人口が減少
- ・ 男女間の寿命格差が縮小



EUROSTAT (2009)

欧州の人口分布 2008 年および 2060 年



EUROSTAT (2009)

「適切かつ健全、持続可能な 欧州年金制度の形成」



- ・ 欧州委員会発行のグリーンペーパー(2010 年 7 月)
- ・ 欧州委員会発行のホワイトペーパー(2012 年 2 月)



EUROSTAT (2009)

年金制度改革に対する市民社会の見解 (1)

- ・ 年金制度改革はニレベルで取り組むべきである
- ・ EU 規制が促進あるいは阻害する年金改革はない
- ・ 各国の制度は多様であるが、蓄積方式の年金支払い義務負担を根本として継続すべきである

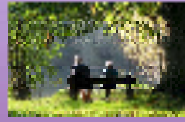


EUROSTAT (2009)



年金制度改革に対する市民社会の見解 (2)

- ・ 更長の退職年齢を現在の法が定める退職年齢にまで引き上げることが最優先である
- ・ 法的退職年齢を起えども労働者に働く意欲を与えるホスピタリティ導入が必要である
- ・ 現在から退職への柔軟な移行を促す魅力的なモデルの開発が必要である



年金制度改革に対する市民社会の見解 (3)

- ・ 法的な退職年齢を引き上げるだけでは問題解決にならない
- ・ 退職年齢や低年金、長期の育児休暇、長期的な失業となる危険性がより高いことが女性を高い貧困リスクにさらす
- ・ 年金は「報酬」ではなく、後払い賃金もしくは貯蓄である



年金制度改革に対する市民社会の見解 (4)

- ・ 欧州市民の年金に対する財政的な意識や理解を向上させる必要がある
- ・ 年金統計を行うEU手帳を決定する必要がある



年金制度改革の難しさ

- ・ 国は改革内容を受け入れないあるいは完全に受け入れない
- ・ 改革を先延ばししかなかった場合は、迅速解決を次の政府や次世代に先送りする



重要な論点

... 長くなった寿命を仕事とレジャーに振り分けるのか

どのように...

... 長寿生活にかかるコストを世代で分担するのか

... 勤労年数と退職後の年金のバランスを取るのか



EU 年金制度の目標

適切な年金収入

財政的な安定性確保

人民の合意に基づく改革

透明性



改革の主要動向

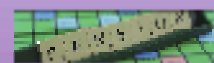


- ・ ハイブリッド型年金
- ・ 負債と収支の自己均衡メカニズム



年金制度で最もよく見られる変更

- ・ 拠出期間: 給料がピークである「ベストイヤー」から生涯年金の平均値へ基準を変更
- ・ 最低生涯の年金の支給資格期間の延長
- ・ 男女間の拠出年齢の統一
- ・ 年金最終資格年齢の引き上げ
- ・ 等級別標準額率の強化



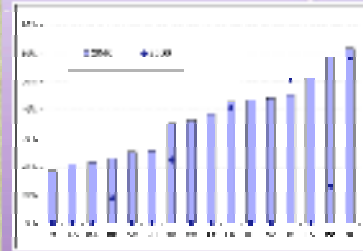
人口統計学的な課題に対応する 事前積立ポリシー

- 新しい積立拠出型 (DC) 年金制度
- 既存の退職年金制度の拡大
- 私立金



重要度を増す 年金制度の役割

加盟国における
2006年と2048年
の退職年金
および公的年金
の総所得代替率



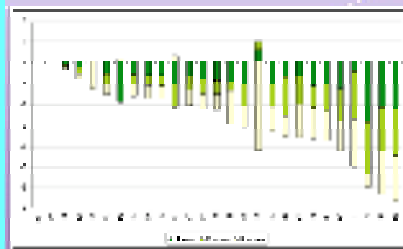
物価安定政策と物価スライド制

項目	物価安定政策	物価スライド制
賃金	×	×
物価と賃金	×	×
物価	×	×
任意拠出	×	×
異差拠出	×	×



キャリア中断による 年金給付への影響

キャリア中断は、年金給付に悪影響を及ぼす可能性がある。キャリア中断が長期間にわたる場合、年金給付額は大幅に減少する可能性がある。また、キャリア中断が頻りに繰り返されると、年金給付額はさらに減少する可能性がある。



結論



- 1) さらなる年金制度改革が必要である
- 2) 定量的状況から学んだ教訓を踏まえて改革を考慮すべきである
- 3) 年金制度は多様な政策間の相乗効果の上に築かれるべきである



ご清聴ありがとうございました



Krzysztof Pater

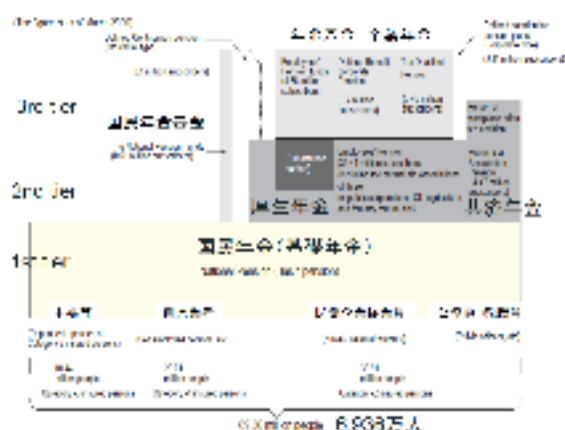
kpater@gazeta.pl



セッションII：日欧の年金システムの課題

「日本の年金システムの課題」

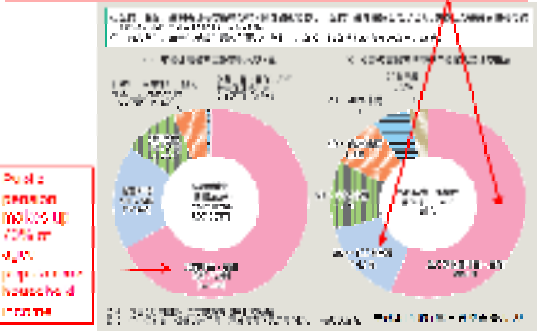
小田利勝（神戸大学大学院教授）



- 保険料
 - 国民年金 月14,980円(2017年以降16,900円)
 - 厚生年金15.704%(2017年以降18.3%) 妻優待半
- Premium
 - Basic pension – 14,980yen/month(2012)
 - 16,900yen/month(2017 onwards)
 - Employees' pension – 15.704% of salary
 - 18.3% (2017 onwards)
 - shared equally by the employee and the employer
- 国庫負担 Government's contribution rate
 - 国民年金支給額の2分の1(2009年から)
 - 50% of total benefits of basic pension

- 年金受給に必要な加入期間は25年で最大40年
 - The eligibility to receive pension benefit requires a minimum of 25 years of premium payment, and the maximum enrollment period is 40 years.
- 受給開始年齢—国民年金65歳
厚生年金60歳(65歳:2025年)
 - Pensionable age.
 - Basic pension - 65 years old
 - Employees' pension - 60 yrs. Old(65 in 2025)
- 受給額 benefit
 - 国民年金—40年加入で月65,541円(2012年)
 - Basic Pension – 65,541 yen/month(full benefit amount based on 40 years of fully contributed coverage periods)
 - サラリーマン(夫婦2人分の標準的年金額)
 - 月230,940円(厚生年金+基礎年金×2)
 - Salary worker: 230,940 yen/month
 - Standard pension payment including the Basic Pension for a married couple
 - (Employees' Pension+Basic Pension×2)
- 年金総額 51兆1,332億円(2010年度末)
 - Total amount of pension is 51.13 trillion yen (2010 fiscal year)

Public pension is the main source of income for 65% of all paid-out old-age pensioners. The aged population's financial situation: public pension benefits account for 65% or more of the household income in 73%.



以上のように、公的年金システムは、高齢期の生活を維持する上で欠かせない社会システムとして定着しているが、年金システムは、高齢者の生活だけに重要というわけではない。年金システムには、以下のような機能が期待される。

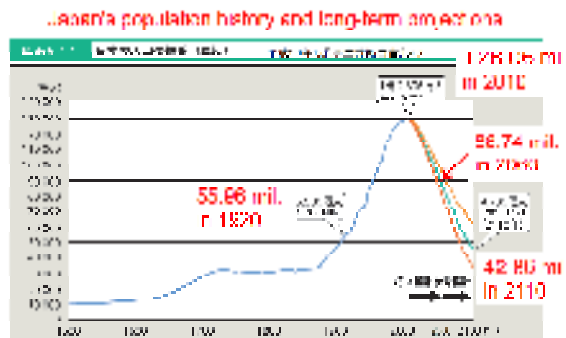
As mentioned above, the Japanese public pension system has become established as an indispensable system to maintain old age life, and the pension system is not only important for the life of the elderly but also the following functions are expected.

(General Affairs Division, Pension Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare.)

しかし、そうした年金システムは、以下に述べるように、いま、多くの課題に直面している。

However, Japanese public pension system is facing many and serious problems as stated below.

- 少子・高齢化と人口減少
 - ▶ 年金受給者の増加と保険料納付者の減少
 - ▶ 働いている世代の保険料負担の増大
- population ageing with low fertility and population
- ▶ rapid increase of pensioners and decrease of the premium payer
- ▶ increasing in the insurance premium burden of working age generations



Some population projection once showed there would be only one Japanese in the next 100 years.

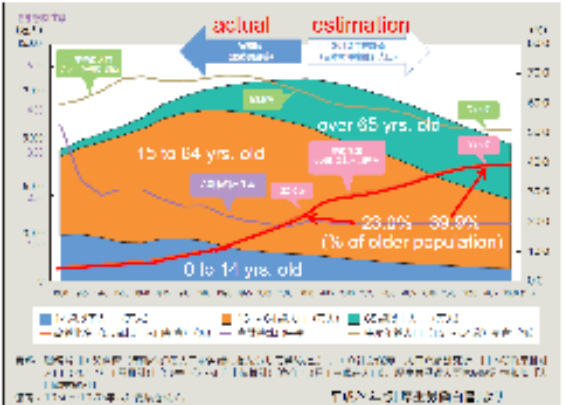
Financial means which working age generations expect in their coming old age

世代	公的年金 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合	公的年金 収入の割合 65歳以上の 世帯収入の 割合
65歳以上	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
60-64歳	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0
55-59歳	45.0	45.0	45.0	45.0	45.0	45.0	45.0	45.0
50-54歳	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0
45-49歳	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
40-44歳	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0
35-39歳	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
30-34歳	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
25-29歳	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
20-24歳	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
15-19歳	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
10-14歳	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
5-9歳	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
0-4歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Majority of working age generations expect public pension as a major financial mean to support their old age life coming in the near future. The older they are, the more they expect pension benefits than earned income

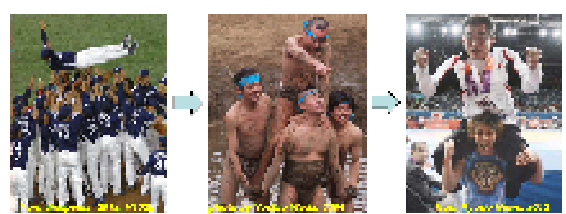
- 働いている世代にとって
 - ▶ 親の経済的扶養から免れる
- 企業にとって
 - ▶ 従業員が仕事に専念できる
 - ▶ 高齢者の消費(購買)を支える
- 社会にとって
 - ▶ 経済的安定と社会的安定が確保される(→ 緩衝材)
- For the working generations:
 - ▶ Free them from the duty of supporting their parents
- For companies:
 - ▶ Enables employees to concentrate on work
 - ▶ Supports aged population's consumption.
- For society:
 - ▶ Ensures stability of society and economy (→ pension system as a shock absorber)

Population ageing and declining of working age population



symbolized expression of increasing in the burden of insurance premium on the working age generations

50年前 60 years ago 近年 recently and in near future 2050年 in 2050
 闘士型 闘士型 闘士型
 loss into the air type javely battle type shoulder riding type



8人で1人が支える 1 for 8
 3人で1人が支える 1 for 3
 1.2人で1人が支える 1 for 1.2

○経済の低迷
(不景気と長期にわたるデフレ)

所得の減少、失業者や非正規雇用者、ワーキングプアの増加
運用益の減少や損失

→ 税収・保険料の減収、年金財源の目減り

○ recession
(stagnation of the economy and long-term deflation)

decrease of income, increase of the unemployed, irregular workers and the working poor
decrease or loss of the profits obtained by investing pension fund

→ decrease of tax revenue and insurance premium, unexpected negative influence on pension fund

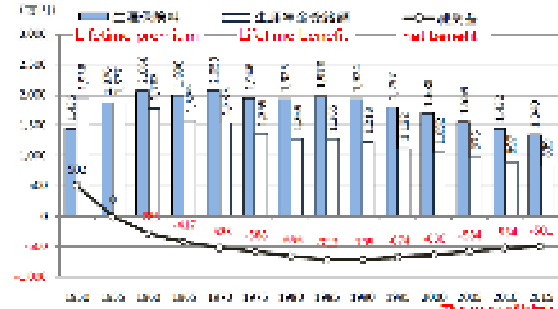
○ 現役世代の多くが将来の公的年金に不安を抱いている
Majority of working age generations harbor fears about the amount of public pension benefit they will receive in their future.

Table 10 公的年金の将来受給額に対する不安の割合 (2010年)

性別	年齢	不安を抱いている割合 (%)
男性	20代	23.9
	30代	25.1
	40代	28.2
	50代	31.1
女性	20代	24.4
	30代	25.4
	40代	28.4
	50代	31.4

Percentage of those who reply that they feel uneasy whether the amount of public pension benefit is enough or not for old age life (persons 70+) by sex and age group (2010)
Source: Cabinet Agency on Social Security, Ministry of Health, Labour and Welfare, 2010

1 人当たり受量と負担 Benefits and burden level of pension per capita

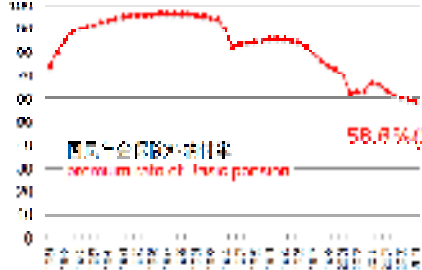


Source: Cabinet Agency on Social Security, the Public Pension Agency, Japan (2010) (Source: Social Security Agency of Japan) 国民年金の給付と負担

年金システムが抱えているさまざまな問題への対応策として打ち出された教員が「社会保険と税の一体改革」(成程2011年6月30日) the Japanese government proposed the definite plan as a comprehensive measure to solve such problems in June 30, 2011. 『The comprehensive reform of the social security and taxation systems』

- 社会保険制度の抜本的見直し
- 1) 子ども子育て支援、若者雇用対策
 - 2) 高齢・介護給付のサービス向上
 - 3) 年金改革
 - 4) 税制抜本的課題としての「貧困・格差対策(量質的セーフティネット)」、「低所得者対策」
- First priority issues of the reform of social security:
- 1) Measures for the support of children and child-raising and employment of young people
 - 2) Reform of medical and long-term care services, etc.
 - 3) Pension reform
 - 4) "The measures against poverty and income inequality (with a special safety net)" and "measures for low-income workers" as cross-system issues

○ 国民年金保険料の納付率の低下 58.6%(2011年度)
・ 納付率よりも、将来、非居住者が増大する上が問題
decrease of payment rate of insurance premium in basic pension
→ Increase of non-residents of pension in the future is a more severe problem than decrease of pension fund



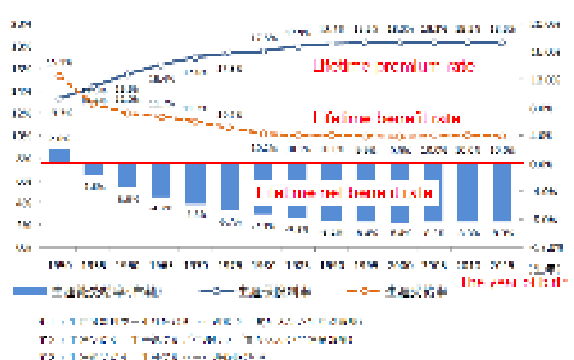
○ 世代間公平性の検証 inter-generational equity debate

厚生年金(基礎年金を除く)の世代間における納付率と受給額の関係
Inter-generational relations between premium and benefit

Year of birth	1947	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Rate of premium (%)	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4
Rate of benefit (%)	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4	27.4

Source: Ministry of Health, Labour and Welfare, 2012

年金の生涯納付率と受給率 (厚生年金、男女別)
Lifetime rate of contribution (Employees' pension, Total of men and women)



年金に関して

○ 国民的合意に向けた議論を積極的に行い、「新しい年金制度の構築」実現に取組む。
- 所得連動年金(社会保険方式)と最低保障年金(税財源)

Related to the pension

- To promote discussions and environmental improvement for a national consensus and to strive for the realization of the "establishment of new pension system"
- Earnings-related pension (social insurance system) and minimum-guaranteed pension (tax financed)

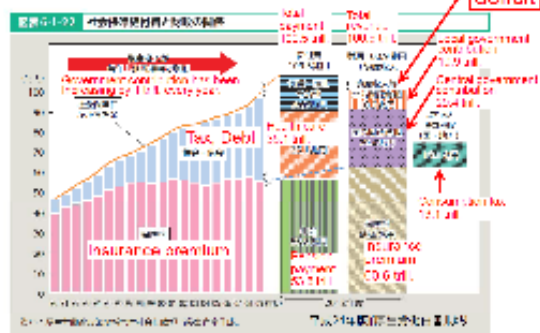
慶 (GreenShare)

- 年金制度の目指すべき方向性について、現行制度の改善を図る。
 - ・ 現行現業特例制度に一部既婚者の年金給付を拡大し
 - ・ 加齢付加年金・若年者年金等の拡充、長寿年金制度等の創設、
 - ・ 定額給付年金の見直し、後払型年金の導入の検討、給付引上げの検討、
 - ・ マタニティ給付の拡充、未婚高齢者のための、未婚給付制度の創設等の検討

- To improve the current system in line with the right direction of pension reform
 - ・ To strengthen the current guarantee first reserve to secure the premise for guarantee pension
 - ・ To ensure the application of the employee's pension to part-time workers, to review the system of No. 3 insured persons to review the old-age pension for active employees, to extend payment of insurance premium during the period of child-care leave and to unify employees' pensions
 - ・ To examine the macroeconomic side, to raise the pension eligibility age, and to increase the upper limit of standards to raise the old-age pension

改革のための財源は？

Are revenue resources for the reform enough?



財源確保のために消費税率が5%から10%へ引き上げられるが、社会保障に必要な出費を賄い、安定的な財源を確保するには16%から20%の引き上げが必要とする見解もある。

Consumption tax rate will be raised for secure revenue sources from current 5% to 8% in April 1, 2014 and to 10% in October 1, 2015, but there is the opinion that it seems to be necessary to raise it 16% to 20% in order to cover necessary expenditure for social security and to secure stable revenue sources.

現在日本が直面している年金システムの問題を解決するのは容易ではないことは誰でも知っている。なぜならば、現行の社会保険方式を中心とする年金システムが有効に機能するための次のような前提がすべて崩れているからである。

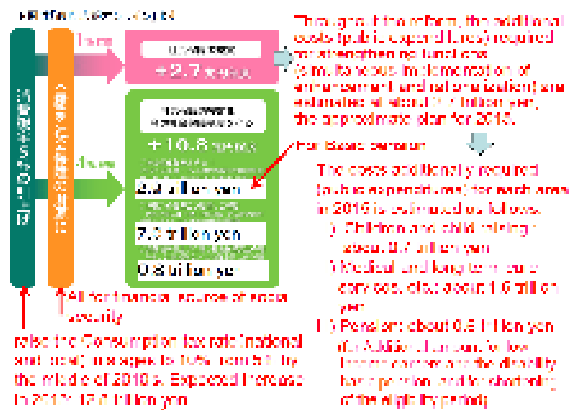
Everybody knows it is extremely difficult to solve the problems with which the current Japanese pension system is faced. Because the following of all presuppositions which make the pension system function effectively have broken down.

- 業務運営の効率化を図る (業務運営及びシステム改革)。

旧社会保険庁の不適切な業務運営による社会財源の損失や年金受給者の受給遅れ問題の反省から。

- To rationalize operations (to improve operations and systems)

From the reflection of experience of great loss of pension resources and pension-related problem caused by careless operations of the former social insurance agency



消費増税の権利への影響(野田内閣試算)

expected influence of rise in the consumption tax on household economy estimated by Noda Cabinet in September 2012.

世帯の収入10年間で	現在の消費税率			消費税率10%引き		
	収入100万円未満	収入100万円~200万円	収入200万円以上	収入100万円未満	収入100万円~200万円	収入200万円以上
Annual Income	1,000,000	2,000,000	3,000,000	1,000,000	2,000,000	3,000,000
Consumption tax (2012.10.1)	+4,200	+15,000	+15,200	+8,400	+30,000	+30,400
Total income (2012.10.1)	+2,300	+15,000	+15,200	+1,100	+15,000	+15,200
Annual Income	1,000,000	2,000,000	3,000,000	1,000,000	2,000,000	3,000,000
Consumption tax (2014.4.1)	+8,400	+30,000	+30,400	+16,800	+60,000	+60,800
Total income (2014.4.1)	+1,100	+15,000	+15,200	+3,700	+15,000	+15,200

社会保険方式による年金システムが有効に機能する前提/条件

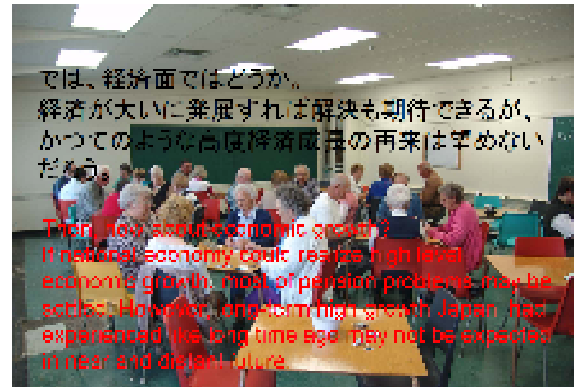
1. 高齢者が健康であり経済的に豊かな
2. 高齢者の総数が増えない
3. 就業率が高く長寿期が長い
4. 公的年金支出が人口全体に公平に分配されている
5. 定率制の導入による経済
6. 財政赤字が定率で企業が長寿期の負担を担う
7. 健全な財政政策
8. 年金システムへの負担は公平である

Presuppositions/conditions that pension system under the social insurance method function effectively

1. Pensioners are absolutely fewer than premium payers.
2. The pension receipt period of pensioners is not so long.
3. High labor force participation ratio and many premium payers
4. Total fertility rate is on or over the level of equal replacement
5. Stable economic growth.
6. Business activities of companies are full of vitality and companies do not worried about the burden of their share of insurance premium.
7. Sound national finance.
8. Citizens believe the pension system and are in favor of the system.

そうした前提/条件を元に戻すこととはとても難しい。むしろ、年金システムが抱えるそうした問題は、**少子・高齢化とそれに伴う人口減少**、そして、**長期にわたる経済の低迷**という厄介な現象に起因しているからである。尤もに、少子・高齢化と人口減少は、高度の産業化によって、人生前半の過労であった「長命と豊かな生活」が実現と引き替えに手にすることになった経路のことではないのか、と疑問がある。

It is very difficult to recover such presuppositions. Because existing problems with which the Japanese pension system face are resulted from two cumbersome phenomena of population ageing with low fertility and population decreasing and long term recession. Especially because ageing of population with low fertility and decreasing in total population are the unavoidable and logical conclusion which human has held by exchanging for "longevity and affluent life", realized by the high industrialization, that are human's strong desire of long standing.



では、経済面ではどうか。経済が大いに発展すれば解決も期待できるが、かつてのような高成長経済成長の再来は望めないだろう。

Then, how about economic growth? If modern economy could realize high level economic growth, most of pension problems may be solved. However, attaining high growth Japan had experienced the long time ago may not be expected in near and distant future.



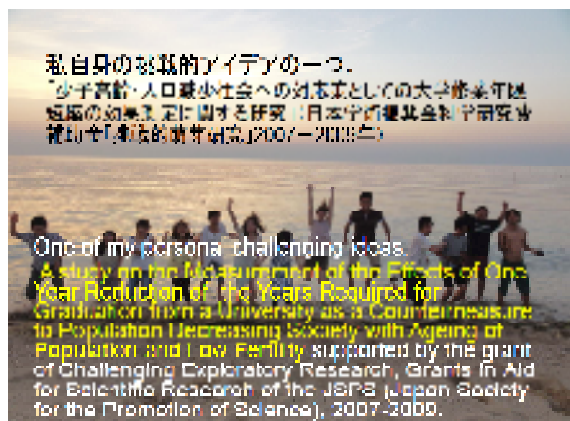
以上のよう、人口減少と経済成長の両方から見て、現在ある程度でいる年金を将来世代の基本的な保証にすることが、より期待できるということになる。明確な材料は尚もあるまい。

The results of population and economy of Japan stated above suggest that the current political measures are hard to be expected to lead to a fundamental solution of the existing problems. No favorable bases...



思い切った対策—まさに挑戦が必要、社会や保険料の値上げ、支給年齢の引き上げや年金延長は子どもでし考えられる対策ではないだろうか。

Counter actions, raising shop or insurance, are needed. Current measures such as raising tax, insurance premium, pension eligible age and retirement age are less wise measures which can lead an advance, I think.

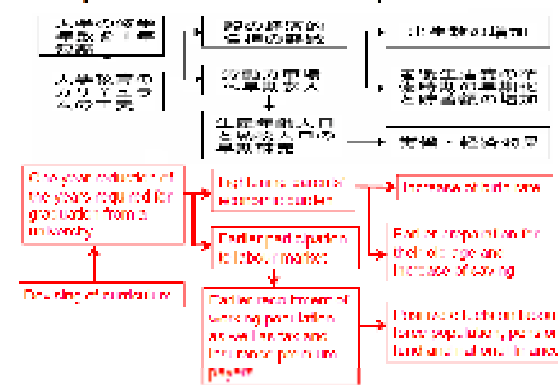


私自身の挑戦的アイデアの一つ。

少子高齢・人口減少社会への対応策としての大学卒業年齢短縮の効果測定に関する研究（日本学術振興会科学研究補助金「挑戦的萌芽研究」2007-2009年）

One of my personal challenging ideas. A study on the measurement of the Effects of One Year Reduction of the Years Required for graduation from a University as a Countermeasure to Population Decreasing Society with Ageing of Population and Low Fertility supported by the grant of Challenging Exploratory Research, Grants in Aid for Scientific Research of the JSPS (Japan Society for the Promotion of Science), 2007-2009.

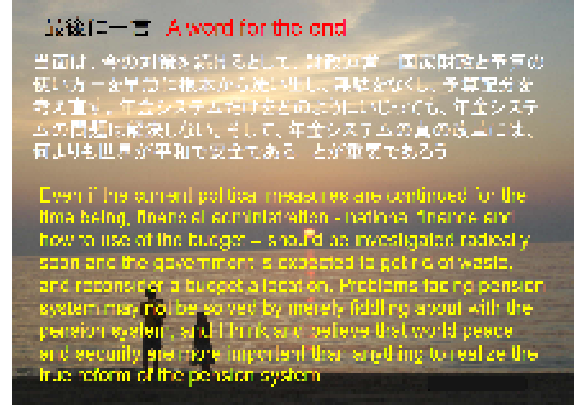
Analytical framework for the study



いくつかの問い Some questions

○巨額まで膨らむか、膨らみ対策は必要かいの？
○少子・高齢化の進展が高度成長に十分に貢献できるのか？
○少子・高齢化の進展が人口減少を招き経済成長を阻害する可能性があるのか？

- Old-age pension can and should we expand?
- Can old-age pension be expanded through increasing people?
- Can exceptional tax, like consumption tax, have good old-age income to expand old-age pension?
- Don't we expect any more in expansion of old-age pension free from collaterals about?



最後に一言 A word for the end

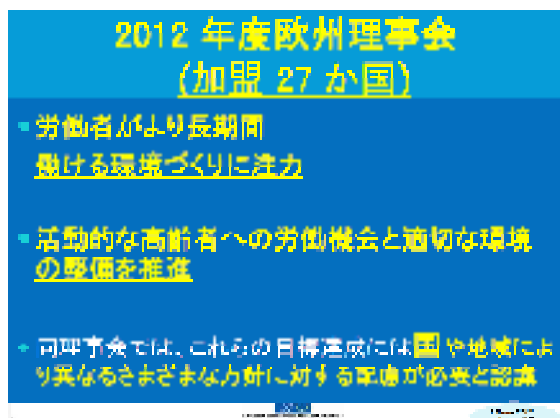
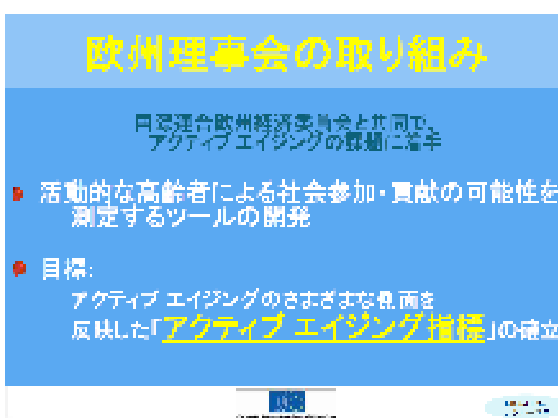
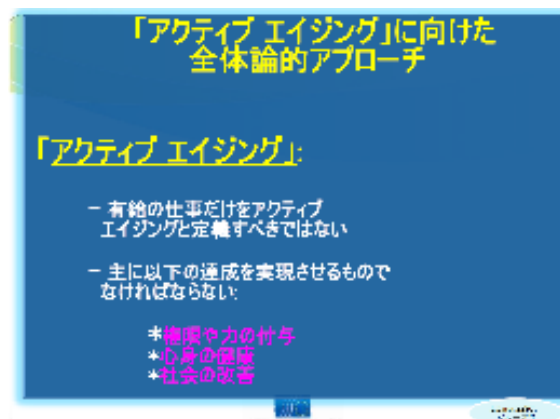
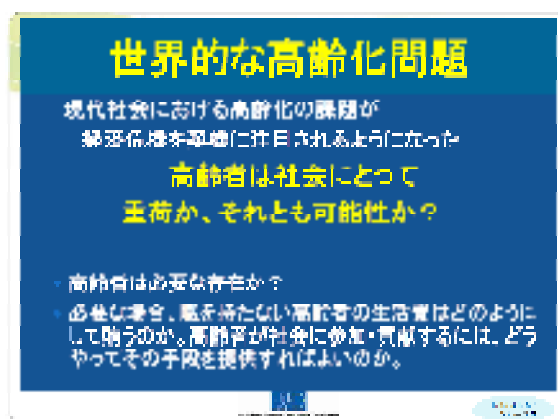
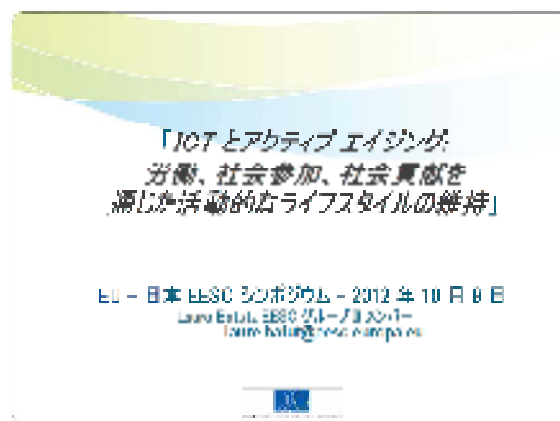
当面は、今の対策を続けるとして、財政運営—国家財政と年金の使い方を早急に根本から抜本的に再検討をなし、予算完全を確保し、年金システムを維持するための対応策を、年金システムの問題に解決しない、そして、年金システムの真の改革に、何となく世界が平和で安全である—と希望である。

Even if the current political measure are continued for the time being, financial administration—national finance and how to use of the budget—should be investigated radically soon and the government is expected to get rid of waste, and reconsider a budget allocation. Problems for pension system may not be solved by merely fiddling about with the pension system, so I think and believe that world peace and security are more important than spending to realize the true reform of the pension system.

セッションⅢ：高齢者の雇用と社会的活動

「情報通信技術と活力のある高齢化社会：仕事、つながり、共助による真の人生の継続」

ローラ・バトゥー (Laure Batut) (欧州経済社会評議会)



明らかな事実:

生きるということは老いることであり、
故に高齢者も他の人たちと
まったく同じである。
高齢者は自分と何ら変わらない存在。

しかし、高齢者には異なるニーズ
があることを忘れてはならない!



古代「エジプト」はこのアプス、フロンカーンの命が尽きた時の姿

100

100

高齢者の雇用率に目を向ける
必要がある理由は何か?

- 「アイトンレス ジェネレーション」: 生産性低下し経済成長を阻害する上、何年も経たず退職して年金に依存する人が、20 年以内に先進国で存在するの半前水準以下で増加している。
- EU の国民 1 人あたり GDP は 2018 年より減少したが、2050 年までの GDP は世界的に 20% - 30% 減少する可能性がある。
 ① 労働力の減少に伴う生産性の低下、雇用が減少し経済成長が停滞する可能性がある
 ② 労働力の減少に伴う生産性の低下、雇用が減少し経済成長が停滞する可能性がある
 ③ 労働力の減少に伴う生産性の低下、雇用が減少し経済成長が停滞する可能性がある
 ④ 労働力の減少に伴う生産性の低下、雇用が減少し経済成長が停滞する可能性がある
 ⑤ 労働力の減少に伴う生産性の低下、雇用が減少し経済成長が停滞する可能性がある

時間をやり過ぎる ICT の普及が必須である。

100

100

私たちが目指す社会のあり方とは

- 高齢者に新たな機会を提供し、その力を活用すること。
- 社会が社会事業にベクトルの負担ではなく、責任を負担人と見做す。
- さらに、生産性低下の労働力、本人の意思に基づき自覚的に行われるものでなければならぬ
 引退後の生活を給している人の意思も考慮する必要がある
- 活動中・活動中の高齢者のコースを戻すと、人口の減少が働きへの
 雇の提供が容易。得られる利益: 失業者は、世代を別々にするのではなく、
 労働者、労働者、労働者に対する雇用機会が減少している。
 さらに、労働力も低下する必要がある。
 ● レーニング、女性、雇用の安定性
 ● 労働力も低下する必要がある

100

100

経済成長および
社会発展を
高成長に置き、
(政府運営業務の削減)
年金受給者の
経済的負担に目を向ける

よすは、すべての労働者に適切な仕事を提供することに取り組む。
 そうすれば、
 企業、高齢労働者の雇用も結果的に
 発生するはずである。

100

100

高齢労働者の雇用は、次の要因により増大する
はずである。

- 労働力不足
- 身体労働の継続的減少
- 雇用の改善
- 女性労働者の雇用増大と女性労働者の多くなる高齢者
- より長い教育を受けた者の増大
- キャリアの学習と再教育
- 高齢労働者による活動および資金の削減

また、次の要因により雇の需要も
増大するはずである。

- 国家制度の変更、生産の期待を減らす若い子供
- 年金削減、生活の不安定性・貧困...

100

100

予測

出典: 経済厚生部、2012 Aging Report

Graph 1-35 Employment prospects, comparison of employment by age group, FDI



OECD 高齢労働者

100

100

考えられる改善要因

- 金融危機や失業、若年世代の希望欠落を前半に解決する
 段階のような ICT など存在しないが、

**ICT は改革を補助する重要な
ツールとして活用できる**

- ICT は以下を通じて再就職の加速と雇用を実現可能
 学習、生産性を
 雇用と生活安定性の向上、
 雇用、生活の安定、健康など

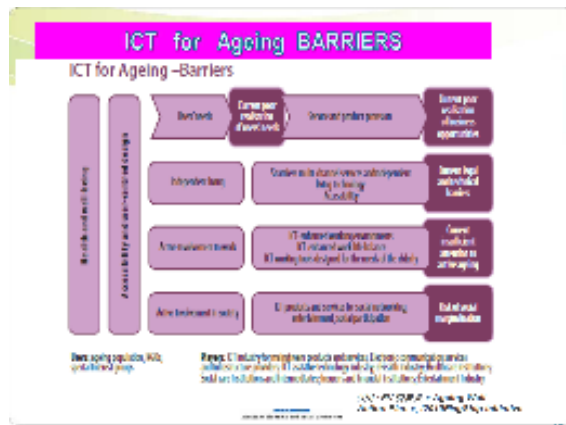
100

100

高齢労働者にとっての障壁

- 職場: 高齢者向けの設備が整っていない
- 大学: 学費の高騰化 (州による補助がなくなった)
- 女性: 失業率および不活働高齢者の増大
- 貧困: 先進国で増大しており、健康状態の改善がすぐに低下している (生活不安定、低賃金、失業、技能移転など)
- 企業事業を再開する高齢者...

100

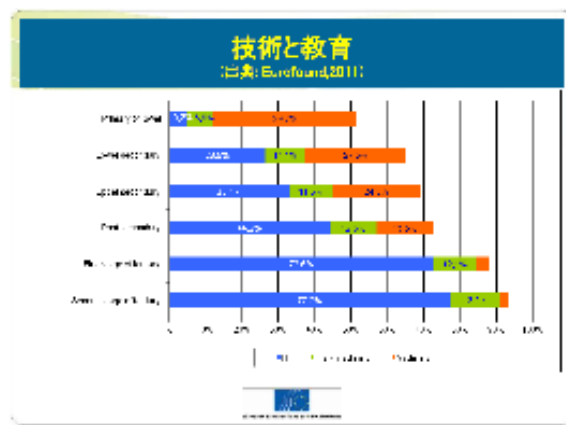


ICT が直面する障壁に立ち向かい、雇用と経済成長を促進するために必要な条件

- ICT インフラの構築
- アクセスとデジタルリテラシーを奨励する
- ICT への興味を増進する
- 電子教育への世界的アクセス

- 「インクルーシブ」な ICT は、公共空間にある ICT (プロダクト) を高齢者にも利用可能なアクセス提供を通じて完全に開放することが可能
- 「フレアアップ」プログラムの **アクセシビリティ** は、高齢者の ICT を容易に使いこなせるようにするために必要不可欠である (公共および民間セクターにおけるコンピュータ生産規格、コンピュータ、販売に関する条項など)
- ICT の普及に際する **継続的投資** には、次の項目が必要
 - 年齢差を考慮したコスト、高齢者を含むすべての社会集団に対する公共機関による適切な投資手段
 - インタラクティブ教育に対する資金提供の確保の保証
 - プライバシーおよびデータの保護の保証

- 包括的な電子教育への世界的アクセスをすべての学校で実現**
 - 未来の「インクルージョン」に備える
 - 教育年以前から開始
 - 差別なく提供
 - 教育機関での IT - コンテンツ開発
 - 学校でのデジタル技術の活用
 - 高齢労働者向けの特別コースを提供
 - 「異制教育」形式の職業力指導スキル
 - 国産コンピュータの普及も、世代を超えて学習など

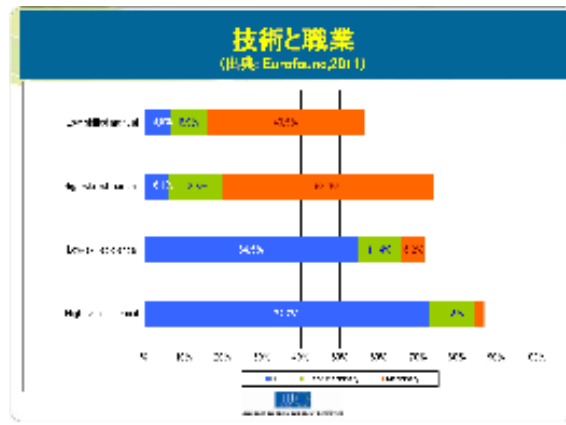


ICT は労働の訓練を奨励する所動的な高年齢に力を与える

- 労働活動、雇用の維持、在職者の求職
- スキル改善
- 精神および肉体的制約を緩和する ICT を活用した労働活動と私生活のバランス改善など

理想と現実のギャップの認識

- 基本的な教育およびスキルの欠如
- 退職後における有意な ICT 学習環境の必要性 (ヨカドのスキルアップ計画)



スキル、資格、指導者の必要性

- 現役中**
 - 労働者は、職業で ICT を学ばなければならない
 - オムニメディアルスキルも、自律セクターによる資格や認証の発行により労働者の資金と見られる
 - デジタルスキルの資格や認証は、次のステップになる
 - ➔ 評価および収入の向上
 - ➔ 退職後もスキル向上が可能
 - ➔ デジタルスキルを評価する「デジタルリテラシー」の確保
- 退職後**
 - 高齢者にとって、ICT を使いこなす能力、習得し続けることは労働市場で ICT の知識を保持し競争力を維持する必要があるとされている

ETUC の見解 (ETUC: 欧州労働組合連合)

EU 各国の労働者連盟・1名の年金受給者代表(欧州高齢・高齢者連合)

- **社会的保護の創設および顕著低下: 現実問題として、企業は高齢労働者の雇用を好まない**
 高齢労働者は適正な賃金により雇用がかるため;
- ICT の可能性は人々に力を与え、新たな道を創出する
- **民間はあらゆるレベルの社会的パートナー間で折り合いを付ける** (それには社会的協議が必要) EU およびすべての加盟国がこの目標を達成するツールを所有している
- どのような場合においても、年金制度の公平性を維持すると同時に、尊厳のある人間らしい生活(生活不安や貧困に陥らされない生活)を確保が求められるよう認識しなければならぬ

アクティブエイジングのニーズに関する ETUC の見解

- 定年まで労働を続ける
- 定年前の年齢に関する差別の排除
- 世代間の目標より必要十分な、若年層への雇用提供
- 品質の高い教育や職業、タレント・プラットフォーム、良い職場、健康、安全で民間企業と協働、肉体的な作業が求められる労働条件の確保、職業学習、ICT トレーニング

欧州経済社会評議会の見解

1. インフラストラクチャとデジタル ツールへのアクセスは **基本的権利**である
2. **高齢者にも** **e-インクルージョンの機会を提供**デジタルメディアに慣れさせることで、次の目標を達成させる
 - a) 社会とICT間の調和
 - b) パートナーを呼びこむ
 - c) テクノロジーに対する不安軽減
 - d) ソフトウェアの更新を奨励
 - e) デジタル社会への参加

「インクルージョン」は包括的なアプローチであり、すべての人に力を与えるしなくてはならない。公平な競争と、社会的地位に格差なく働く機会を創出されるべきである。

方々に対する差別がデジタルスキル教育は、**公的機関が担うべきである**

- **世代間連携の学習は、学入員業界に注ぎ込まれる計ればならない**
 企業は、定年までの雇用をすべての労働者に提供すべきである
- **ICT は高齢者の社会参加を促すツールであり、社会を改善する。高齢労働者の存在は、数々の斬新な雇用創出につながる**

結論

高齢者への ICT 普及に関して推測される事項

- 不況の影響
将来的な社会モデルになりえない
- **生まれてから死ぬまで労働を強いてはならない。**
 たとえ老後であっても、**すべての人が人間らしいまっとうな生活を送る権利がある**

人々を社会に参加させることには価値があり、
一般的に ICT は、
 ビジネスおよびあらゆる高齢者を含む労働者に機会を提供する有用なツールといえる。

達成すべき課題

- **現状における ICT へのアクセス不平等の解消**

経済危機の結果最大限に経済および社会の不均衡を反映
 これらの不平等が解消されない限り、経済全体に多大なダメージが与る

- **ICT が高齢者に提供する機会:** 労働、貧困緩和に関する教育・コミュニケーション・管理、消費促進、投資の介助、生活水準の向上など

このプロジェクトを成功させることが最重要課題である
 すべての人に力を与えるためには、人生における第 1 規則は
「自分自身のために生きる」ことだけではない

ドイツの例

アンゲラ・メルケル財務大臣の発表:
ドイツの最貧困の平均寿命は
 過去 10 年間で低下している

2001 年: 77.5 歳
 2010 年: 75.5 歳

高齢者は
最貧困層に分類される
早急な対応が必要である。

セッションⅢ：高齢者の雇用と社会的活動

「日本における労働統合型社会的企業の実態－活力ある高齢社会に向けた制度的・社会的基盤条件－」

原田晃樹（立教大学准教授）

FU インスティテュート関西 (FUJ) 関西
第16回国際シンポジウム

日本における 労働統合型社会的企業の実態 －活力ある高齢社会に向けた 制度的・社会的基盤条件－

立教大学コミュニティ福祉学部
原田晃樹

1. 高齢者の現状

▶ 「高齢者」の多様性

「高齢者」士業一人当たりの所得水準、会社平均のそれと同等水準(国)



- 高齢者の総所得：高齢者世帯 平均307.9万円
(世帯人員一人当たり197.9万円)
- 全世界の総所得： 世帯当たり 平均649.6万円
(世帯人員一人当たり207.3万円)

「高齢者」の多い就業率の一方で、労働する機会に乏しい高齢者の就業できない人の多さ(国2-6表)

国	65歳以上	60-64	55-59	50-54	45-49
日本	47%	44%	38%	34%	28%
韓国	34%	30%	26%	22%	18%
アメリカ	22%	19%	16%	13%	10%
ドイツ	18%	16%	14%	12%	10%
フランス	15%	14%	13%	12%	11%
イタリア	14%	13%	12%	11%	10%
中国	13%	12%	11%	10%	9%
インド	12%	11%	10%	9%	8%

国	65歳以上	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34
日本	27%	25%	22%	19%	16%	13%	10%	8%
韓国	18%	16%	14%	12%	10%	8%	6%	5%
アメリカ	12%	11%	10%	9%	8%	7%	6%	5%
ドイツ	10%	9%	8%	7%	6%	5%	4%	3%
フランス	9%	8%	7%	6%	5%	4%	3%	2%
イタリア	8%	7%	6%	5%	4%	3%	2%	1%
中国	7%	6%	5%	4%	3%	2%	1%	1%
インド	6%	5%	4%	3%	2%	1%	1%	1%

はじめに

- ▶ なぜ、高齢者の「社会的活動」「雇用」のテーマで（労働統合型）社会的企業なのか？
- ▶ なぜ、労働統合型社会的企業^{①②}の対象が、「就労困難者」なのか？一般なのか？

注1) 労働統合型「社会的企業」は「社会福祉と社会福祉を目的とする、社会福祉を目的とする（労働統合型）社会的企業」である。注2) 労働統合型「社会的企業」は「社会福祉と社会福祉を目的とする、社会福祉を目的とする（労働統合型）社会的企業」である。

- ◆ 高齢者活動の「受け皿」の偏り（「社会的活動」or「雇用」）
- ◆ 高齢者を対象とした調査の難しさ

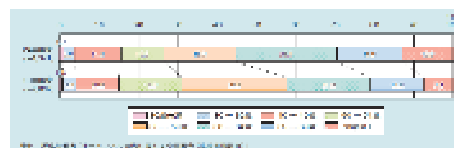
その一方で、所得水準、とりわけ貧困層の増加(国2-7表)

表2-7 所得の階級別世帯員数(国)

所得階級	30-34	40-44	50-54	65-69	70-74	75-79	80+
世帯	18.0	17.5	17.4	16.0	26.6	25.8	28.1
個人	10.3	11.0	10.9	15.5	17.3	19.9	22.9

注: 単位は百万世帯(個人)単位

図2-8 高齢者の就業率



高齢者のニーズもさまざま(国2-9表)

図2-9 高齢者のニーズもさまざま(国2-9表)

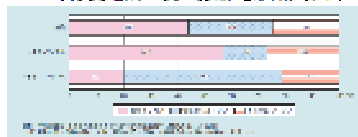


図2-10 高齢者の就業率



図2-11 高齢者の就業率



男女別高齢者の就業率

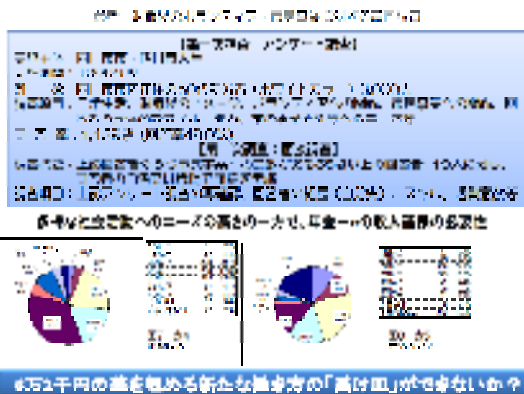
➢ 「雇用（労働）」と「社会的活動」の両立困難な関係

【雇用】

- ・高齢者の雇用の多くは定年延長・再雇用がパートタイム（微妙な人間関係／やりがい・待遇の低下）
- ・体力や意欲（ほどほどの働き・空いた時間に社会貢献をしたい）に合わせた勤務条件設定の難しさ

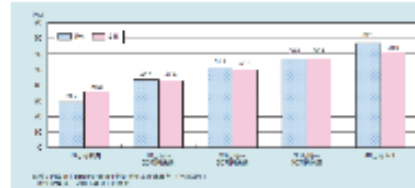
【社会的活動】

- ・地域との関係性の弱さ（圏外と進まない団塊世代の地域デビュー）
- ・社会的活動の意欲と「受け口」とのギャップ（老人会・町内会、生涯学習等に縁のない多くの高齢者）



【社会的活動＝ボランティアか？】

図2 ボランティア活動参加者の収入別参加率（収入別）



収入の多寡とボランティア活動への参加率は相関

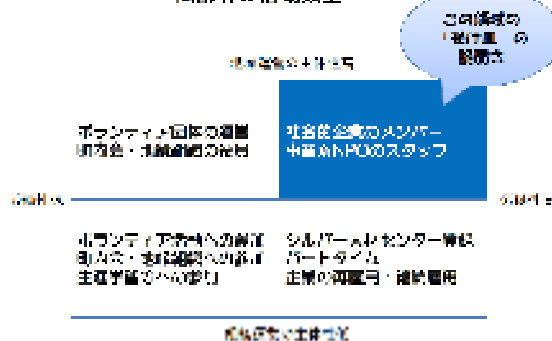
働きながら社会的活動ができるニーズの潜在的な大きさ

➢ 社会的企業（Work Integration Social Enterprise=WISE）への注目

社会的企業の可能性（仮説的提議）

- 1.労働者自身による自己統治・民主的ガバナンス（就労や社会的活動意欲、体力、所得、スキルが多様な高齢者の人脈に合わせた働き・社会参加（労働機能と国民的機能））
- 2.一定の社会性（社会的排除等の非正規雇用解決）を組織目標とし、労働を通じてその達成を目指す
- 3.地域住民、当事者、労働者等のマルチステークホルダーによる所有帰属（創出しがちな高齢者のサポートネットワーク（コミュニティ形成）、地域ニーズへの応答性の高さ）

高齢者の活動類型



2. 国内調査の実施

(1)ねらい

- 社会的企業（WISE）の日本における実態並びに課題の把握
- WISEの比較調査を行うための分析枠組みの検討
- 日本型WISEの持続可能な発展を支えるための制度的・社会的基盤条件の検討

(2) 調査研究上の課題と手法

①対象設定上の困難

➢法人格の区分

NPO法人、公益法人（一般社団・財団法人）、合資組合、有限会社、株式会社、任意団体その他

韓国社会的企業、イタリア社会的協同組合、英国CICのよびに統計調査の前提となる母集団のリストが存在せず

社会的企業研究の2つのアプローチ

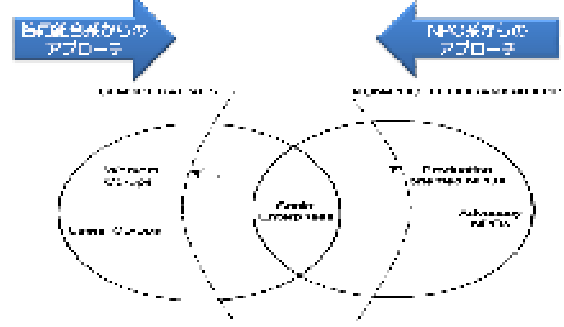


Figure 1. Social Enterprise: a cross between social enterprise and business enterprise

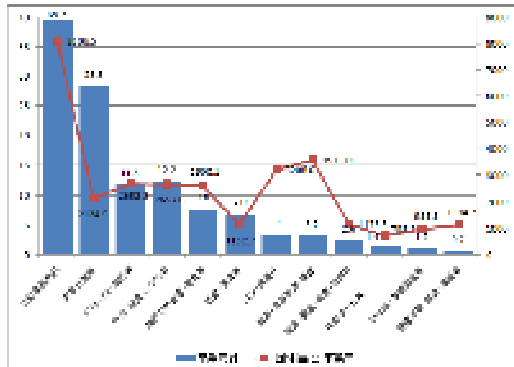
②我々の調査研究手法

①本報社の中野支店補給の実績と儿島で調査研究を実施（川内合社を以て以上、北海道は別枠）。今回の対象は民間組合系道のワーカーズ・コレクティブとワーカーズ・コプの組合系関係及びその中で活動している事業所の特徴

②資料のDMISグループによる実態調査を基盤として諸調査を行ない、その各元に補給化の対応インタビュー調査を実施

③調査結果を、調査前提が実現したアンケート調査の既データも分析し、さらに、ワーカーズ・コプについては、全事業所へのアンケート調査を実施

図9 全国のW.C.の事業所数、事業所及び団体別の事業高



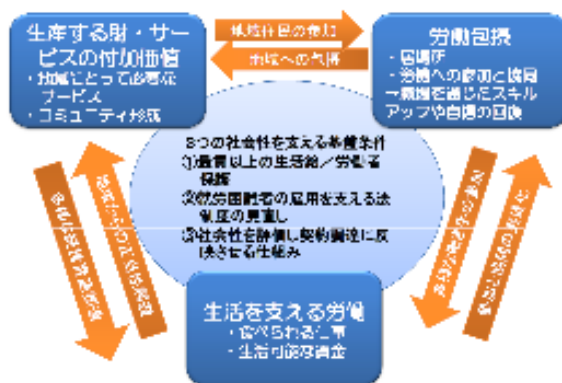
※1000万円未満は1000円単位、1000万円以上は10000円単位で集計
※2000万円未満は2000円単位、2000万円以上は20000円単位で集計（2007年4月現在）

図10 労働者協同組合（日本労働者協同組合連合会加盟団体）の事業概況



出所：労働者協同組合センター実態調査資料

図11 社会的企業の3つの社会性



(3) 調査対象の特徴

ワーカーズ・コレクティブの特徴

- ▶生活クラブ生協が基盤
- ▶主楨による新しい働き方（自主管理型労働）
- ▶地域づくり（社会に有用な労働）
- ▶現状（図9）

・総事業高：122.0億円、団体数：368団体、団体当たり事業高：3,005万円

労働者協同組合の特徴

- ▶失対事業で働く日雇労働者の労働組合である全日自労（全日本自由労働組合）が源流
- ▶高齢失業者の仕事おこしとして組織化し、1986年に正式に労働者協同組合組織に転換
- ▶1990年代後半以降、対人サービス領域への参入を加速
- ▶現状（図10）

・総事業高：228.5億円、就労者：10,900人・高齢協組員36,600人

4. 調査結果

①社会的企業（WISE）の社会性

- ▶WISEは、潜在的に3つの社会的目的の要素を有する存在
- ▶3つの要素は、経営上緊張関係
- ▶他方で、相互に密接な関連性（図11）

3つの社会的目的が達成されて（あるいは波及されて）はじめてWISE本来の社会性が有効に機能

社会性	ワーカーズ・コレクティブ	ワーカーズ・コプ
①労働風投	・理事会：平均年13回 ・定例会：平均年12回 ・祝賀会毎月1〜4回程度 ・研修会等随時	・総会議： ・研修会随時
②生産する財・サービスの付加価値	・収益性の有無を直接的の目的としない事業化(80年代初頭に家事介護や配立サービスを展開) ・「コミュニティ優先」(就労事業を自主事業に還元)	・社会連携活動(収入の5%を地域貢献事業として還元) ・就労困難者が社会で受け止め、正当な機会を握られる高層
③生活を支える労働	・年平均分配金：28.7万円	・年平均：211万円(常勤 専業主婦)

・W.C.：①・②のために③が弱社に
・労協：①が基盤に置かれているために、②・③の達成の漸進的転換し易

図12 ワーカーズ・コレクティブにおける就労困難者（障がい者）の資金と参加の関係



- 資金水準を確保しようとするほど楽しくなる就労困難者（障がい者）の参加（「高資金・高参加」の田舎さ）
- 制度への参入によって失われる受け入れの多様性と参加度

図13 ワーカーズ・コープにおける「同僚性」（定例会議）への参加割合／士気、意欲の高さの関係（単位：事業所数）

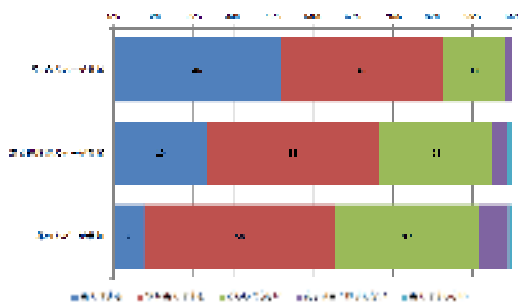


図15 ワーカーズ・コープにおける同僚性の得意力の割合／士気・意欲・参加割合への参加割合の関係（単位：事業所数）

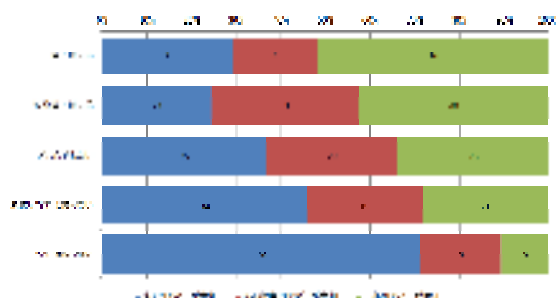
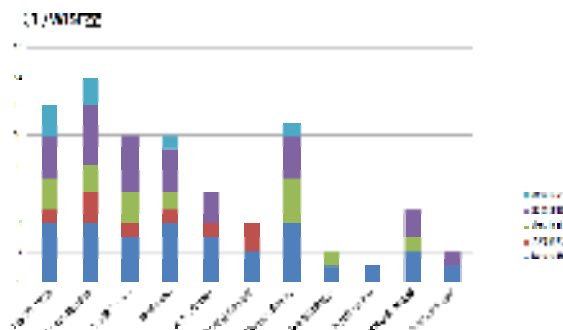


図16 ワーカーズ・コレクティブのネットワーク特性

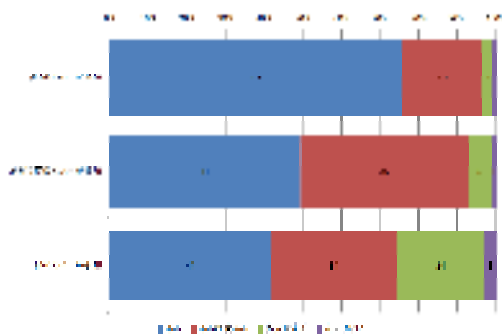


②インフォーマルな参加の重要性／参加の実質化の必要性

- 公式参加（「一人一票」）は参加型ガバナンスの一要件
- 「居場所」機能が本人の参加意識を喚起し、参加能力の高まりに応じた活動の場を提供
- 参加の実質化がメンバーのモチベーションの向上に寄与（図13・図14・図15）

参加定額の前定額が必要

図14 ワーカーズ・コープにおける同僚性（定例会議）への参加割合／士気・意欲の高さの関係（単位：事業所数）

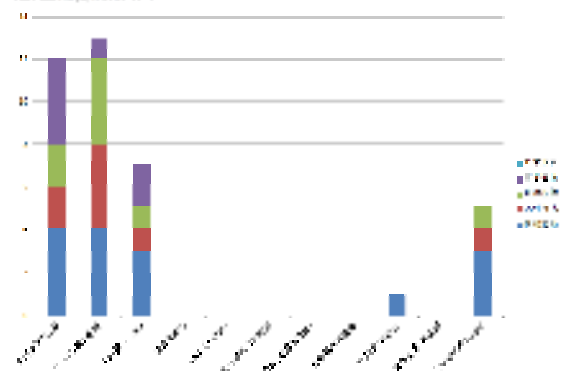


③組織の包摂性と地域とのネットワーク、連帯的な経済関係との相関関係

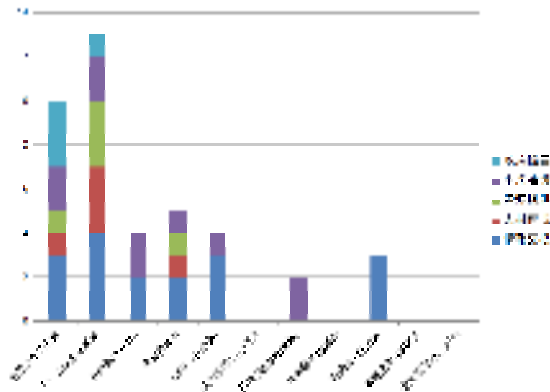
- ワーカーズ・コレクティブにおいて、WISE型組織ほど地域との多様なネットワークを構築（図16）
- ワーカーズ・コレクティブでは、就労困難者が働く事業所ほど多様な働き・所得分布に（図17）

適合組織（インフラストラクチャー）を核とした連帯的なネットワーク形成

(2)生産者別収入



(3) 供給サービス等



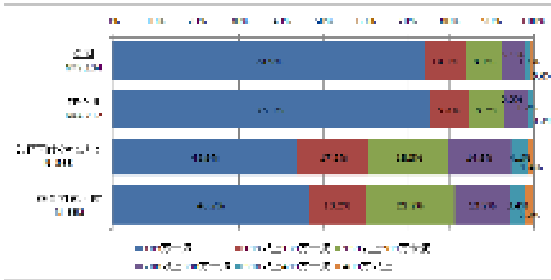
4. 今後の検討課題

WISEの特性が発揮されるための政策的・制度的基盤条件の検討

(1) WISEの集合体としてのインフラストラクチャーによるネットワーク機能

※活動の成果（雇用した数）だけでなくプロセス（規模や参加のあり方）も評価対象とした公的資金供給の仕組みづくり（社会協働やそれに基づく委託契約のルール）

図17 W・カ・ス・コンクティブの月当たりの総社会貢献活動の総額



※社会貢献活動の総額は、社会貢献活動の総額に、社会貢献活動の総額を加算したものである。

本報告は、私立大学戦略的基盤形成支援事業（立教大学・平成22年度～26年度）及び文部科学省科学研究費補助金基盤研究（「地域広域における非営利組織の研究：インフラストラクチャー・組織と自治体の視角から」〈研究代表者：原田晃徳、課題番号：22530629〉）の成果の一部である。

登壇者紹介



Project funded by
the European Union



EUJ 関西 ワークショップ

「日欧の高齢化社会を考える — 活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦 —」

《講師プロフィール》

EU 側

欧州経済社会評議会(European Economic and Social Committee: EESC)とは、1957年のローマ条約により設置された諮問機関であり、市民社会を構成する3つのセクターの代表から構成される。EU 加盟国のさまざまな利益集団の意見を統合し、その意見を欧州連合の政策に反映させることが目的。



Ms Eve PÄÄRENDSON (EESC 経営者グループ)

欧州経済社会評議会(EESC)の日本コンタクトグループ代表。
エストニア経営者連合の国際関係ディレクター。
EESCの対外関係局メンバーであり、経営者グループの副会長を務める。



Mrs Laure BATUT (EESC 労働者グループ)

欧州経済社会評議会(EESC)の日本コンタクトグループメンバー。
フランス労働総同盟「労働者の力」の国際・ヨーロッパ局メンバー。



Mr Krzysztof PATER (EESC 多様な利益グループ)

欧州経済社会評議会(EESC)の日本コンタクトグループメンバー。
労働市場観測所(LMO)の会長。
前ワルシャワ・スカウティング連盟の副会長。

日本側



藤田 綾子

甲子園大学人心理学部長・教授、大阪大学名誉教授
超高齢社会における高齢者の社会貢献活動について、アメリカの老年学者 R.パトラーの考え「プロダクティブ・エイジング」を実証する研究に従事する。



小田 利勝

神戸大学大学院 人間発達環境学研究所 教授
専門は、社会学、老年学、社会調査法。老年学研究では、サクセスフル・エイジングについて研究している。社会学的観点から災害や途上国の調査も行っている。



原田 晃樹

立教大学 コミュニティ福祉学部 コミュニティ政策学科 准教授
立教大学ボランティアセンター長(2011～12年度)。専門は地方自治・行政学。四日市大学総合政策学部講師・助教授を経て現職。主な著書として、藤井敦史・原田晃樹・大高研道(2013)『開く社会的企業』(勁草書房)、原田晃樹・藤井敦史・松井真理子(2010)『NPO 再構築への道—パートナーシップを支える仕組み』(勁草書房)



山口 隆之

関西学院大学商学部 教授

大阪府生まれ。博士(商学)。1999年関西学院大学大学院商学研究科博士課程後期課程単位取得満期退学ののち、同年関西学院大学商学部専任講師を経て、2003年同大学商学部准教授、2009年より現職。フランス中小企業政策や理論研究を中心に論文発表や学会報告をおこなう。日仏経営学会理事、経営学史学会幹事(事務局長)、信用保証協会外部評価委員長(兵庫県)等を歴任。



陳 礼美

関西学院大学 人間福祉学部・人間福祉研究科 准教授

2002年コロンビア大学大学院博士課程修了(社会福祉博士 PhD)。コロンビア大学大学院講師、ヒューストン大学大学院助教授、ワシントン大学大学院助教授を経て、2008年より現職。老年学(政策)を専攻。プロダクティブ・エイジング、介護保険制度などについて講演、論文(日・英・中)を発表。



市川 顕

関西学院大学産業研究所 准教授。2007年、慶應義塾大学後期博士課程修了(博士(政策・メディア))。慶應義塾大学・名古屋商科大学・デジタルハリウッド大学非常勤講師、慶應義塾大学 SFC 研究所上席所員(訪問)、東京工業大学大学院社会理工学研究科価値システム専攻産学官連携研究員を経て、2012年より現職。専攻は、拡大 EU 地域研究および地球環境ガバナンス。

□ 当報告書は、2012年10月11日に関西学院大学上ヶ原キャンパス図書館ホールで開催された EU インスティテュート関西(EUIJ 関西)国際ワークショップの内容を再現したものである。

EU インスティテュート関西 国際ワークショップ

日欧の高齢化社会を考える ― 活力のある高齢化社会とは：社会的側面と 経済への挑戦 ―

開催日時 2012年10月11日

開催場所 関西学院大学上ヶ原キャンパス図書館ホール

主催 EU インスティテュート関西 (EUIJ 関西)

共催 欧州経済社会評議会 (EESC)

関西学院大学産業研究所

後援 関西経済連合会・大阪商工会議所

関西生産性本部・兵庫 EU 協会

関西学院大学人間福祉学部

EU インスティテュート関西 国際ワークショップ

日欧の高齢化社会を考える―活力のある高齢化社会とは：社会的側面と経済への挑戦―

日本語版報告書

2013年2月28日

編集

市川 顕

発行所 関西学院大学産業研究所

〒662-8501 西宮市上ヶ原一番町 1-155

電話 0798-54-6127



Consortium of 3 Universities



Project funded by
the European Union

主催

EUインスティテュート関西 (EUIJ関西)

共催

欧州経済社会評議会 (EESC)

関西学院大学産業研究所