

議題 1

人生100年時代を より良く生きるために

～働く意欲のある高齢者がいきいきと
働くことができる社会をめざして～

三重県

平成30年1月25日
第3回三重県経営戦略会議資料

1 趣旨

- 三重県においては、2025年に高齢化率（65歳以上の割合）が3割を超えると推計（国立社会保障・人口問題研究所）されています。また、平均寿命は、この10年で、男性は1.7歳延び80.8歳に、女性は1.1歳延び87.0歳になっており、多くの方が100歳まで生きる超長寿社会の到来が予想される中、高齢期※1の長い時間をどのように生きていくのかが重要なテーマになっています。
- 高齢期をいかに過ごすか、地域貢献、趣味、仕事など、さまざま選択肢がある中で、収入を得ながら仕事に従事する、いわゆる「働く」ということについては、希望する高齢者の誰もが選択できる環境が十分に整っていないという実態があります。
- 三重県では、働く意欲のある高齢者がいきいきと働くことができる社会 ※2をめざし取組を進めていくことが今後、一層重要になると考えており、そのために県としてどのように取り組むべきか、ご意見をいただきたいと思えます。

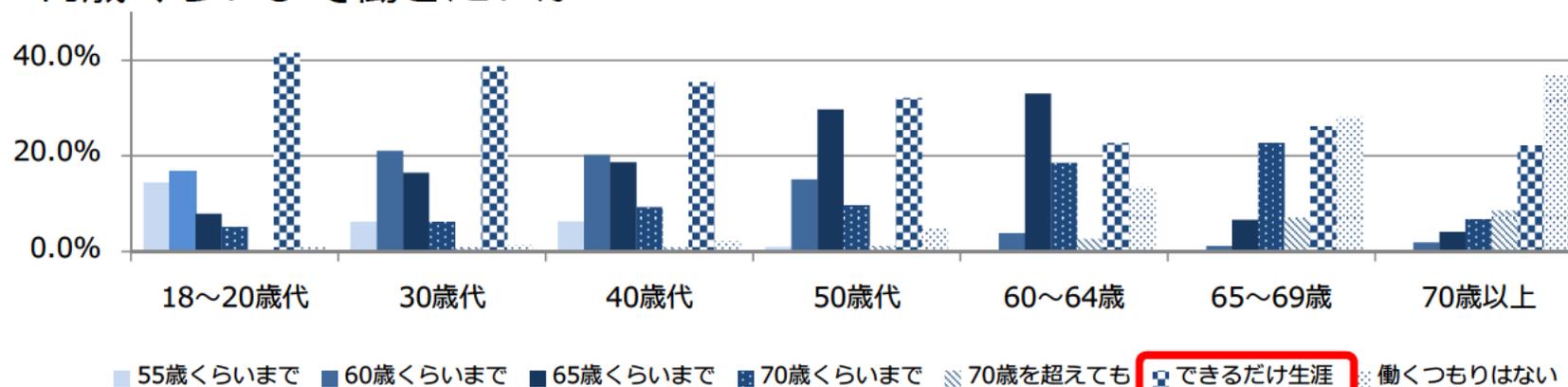
※1) 本資料における高齢者は65歳以上とし、高齢期は65歳以降の期間

※2) 高齢者の方が働く意欲を持つことができ、働く意欲のある高齢者の方が自らの意思で働き続けることができるとともに、高齢者にとっても多様な働き方が用意されていて、働きたいと思う高齢者の希望がかなう社会

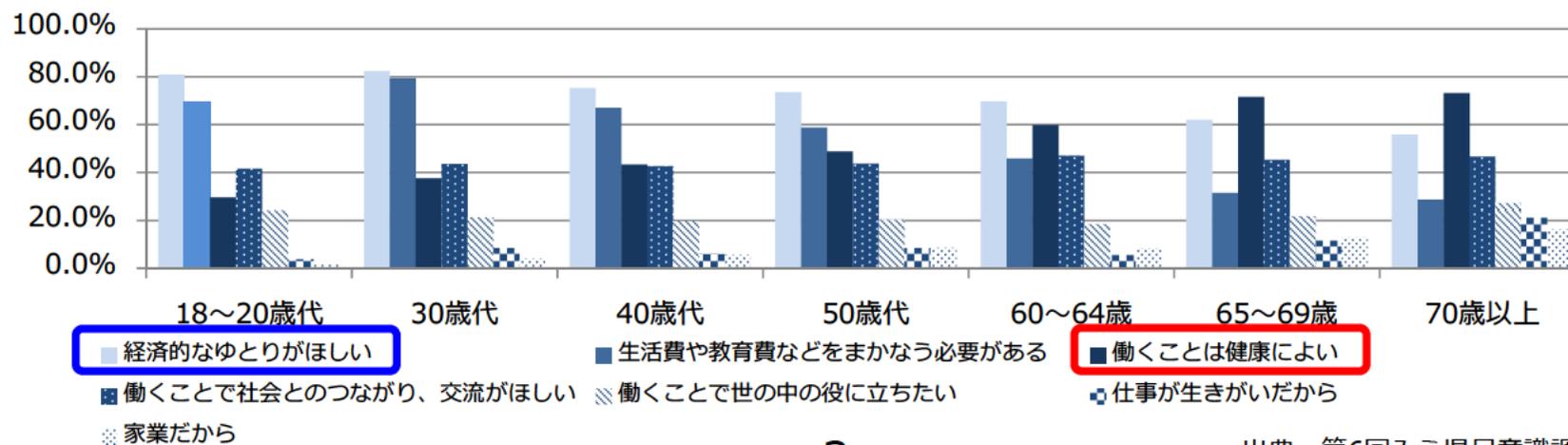
2 働くことに対する県民の意識

- ◇三重県では、各年代で「生涯働きたい」という意識が高くなっています。
- ◇働く理由については、64歳までは「経済的なゆとりがほしい」が最も高く、65歳からは「働くことは健康によい」が最も高くなっています。

●何歳ぐらいまで働きたいか



●働く理由



3 高齢者の就業状況

- ◇ 高齢者の就業者数※1及び就業率※2は、近年、増加傾向にあります。
- ◇ 就業者数及び就業率を年齢階層別に見ると、65～69歳の年代以降から、ともに急激に低下しています。

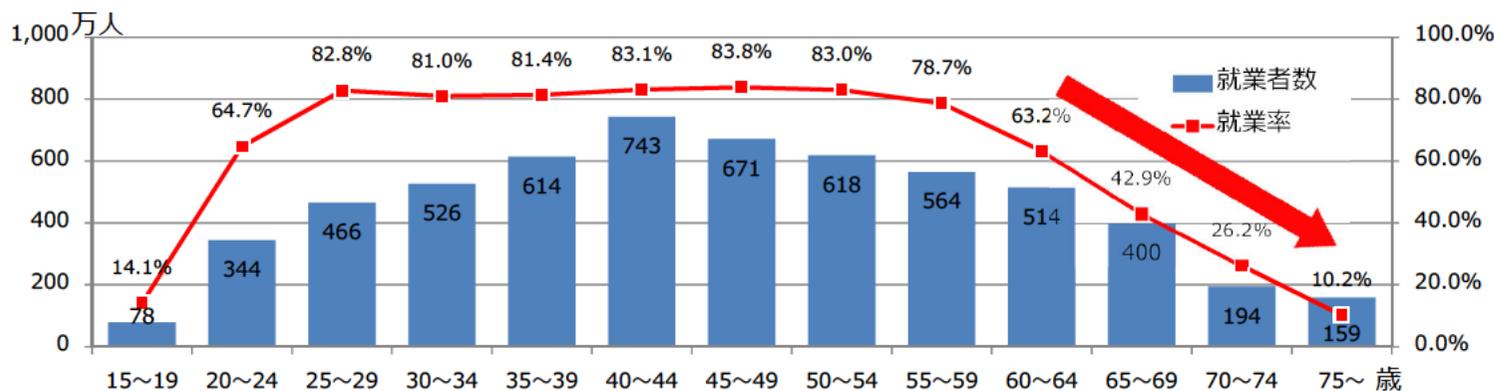
※1) 収入を伴う仕事をしている者と仕事を持っていながら病気などのため休んでいる者を合わせた高齢者の数（労働力調査は推計値、国勢調査は実数）
 ※2) 高齢者人口に占める就業者（高齢者）の割合

● 高齢者の就業者数及び就業率の推移（全国）



出典：労働力調査（総務省）

● 年齢階層別・就業者数及び就業率（全国）

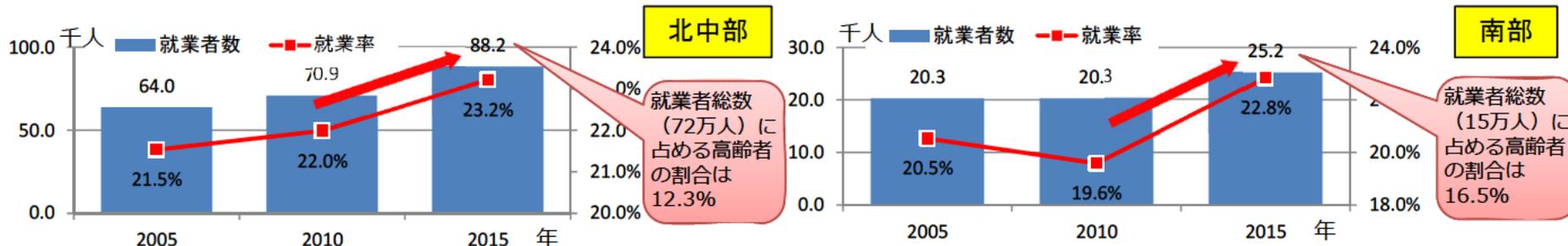


出典：平成27年国勢調査（総務省）

4 高齢者の就業状況～三重県の状況～

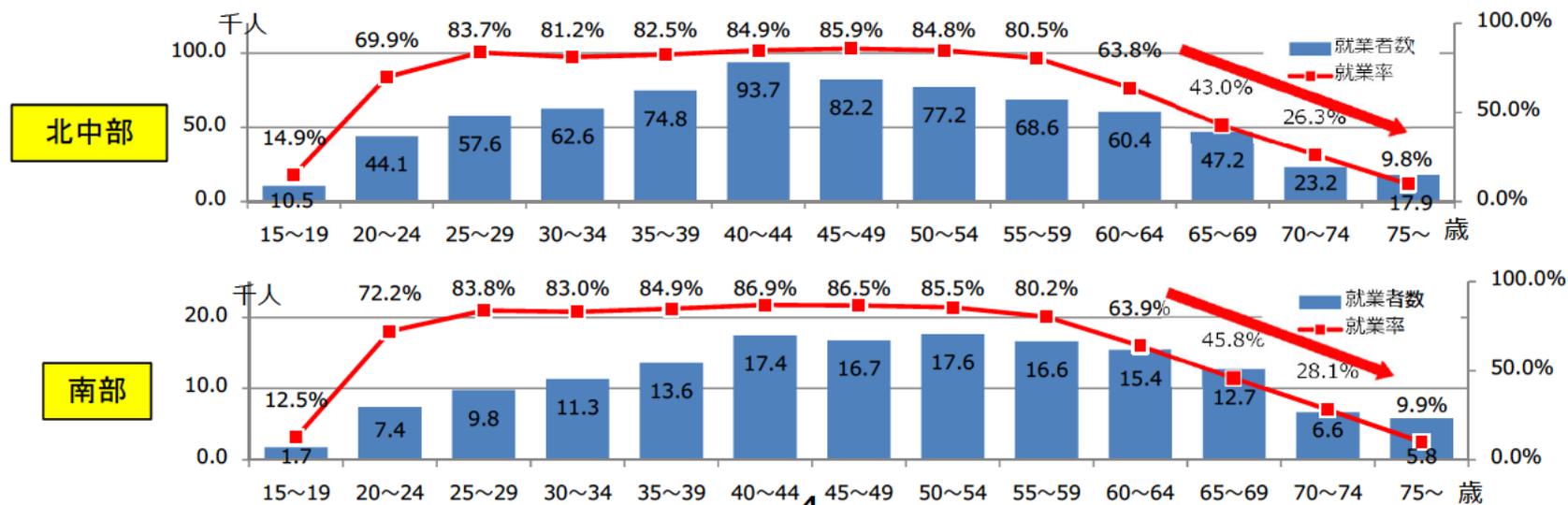
- ◇三重県における高齢者の就業者数及び就業率は、全国と同様に、北中部・南部地域とも、近年、増加傾向にあります。また、就業者総数に占める割合については、全国の割合より高く、とりわけ南部地域においては、4.6ポイントも高くなっています。
- ◇年齢階層別の就業者数及び就業率についても、全国と同様に、北中部・南部地域とも、65～69歳の年代以降から、急激に低下しています。

●高齢者の就業者数及び就業率の推移（三重県）



●年齢階層別・就業者数及び就業率（三重県）

出典：国勢調査（総務省）

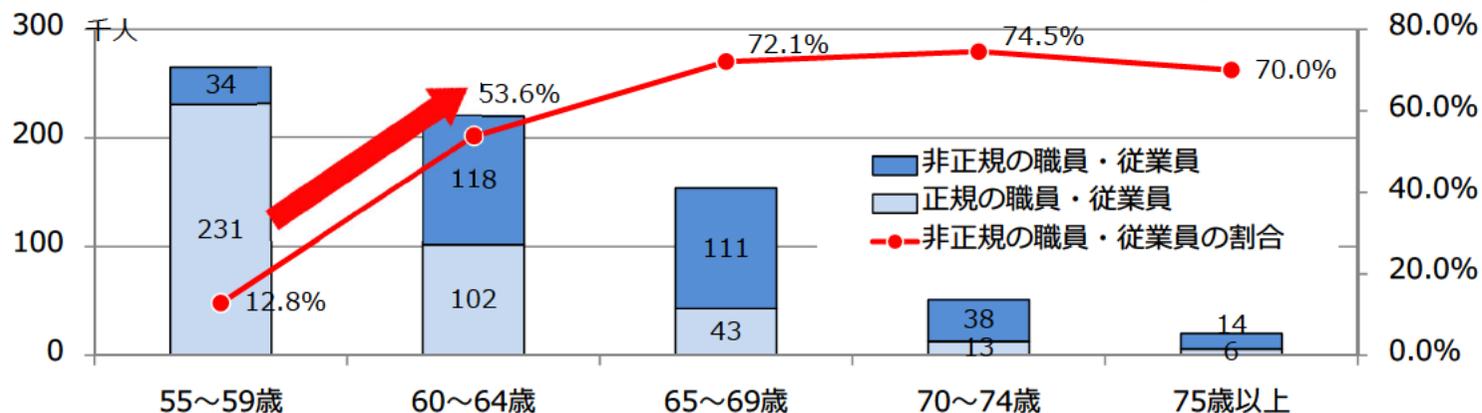


出典：平成27年国勢調査（総務省）

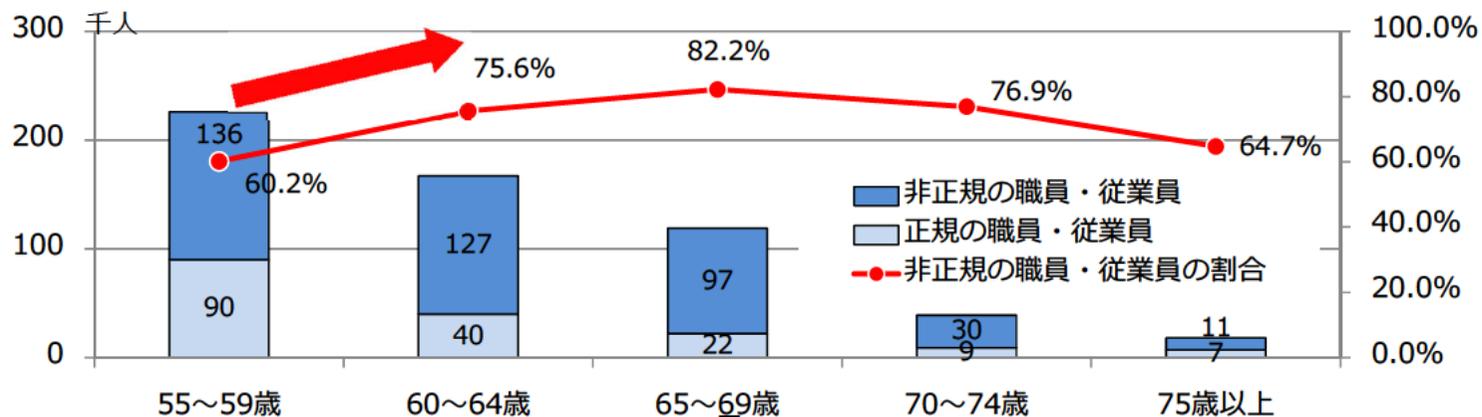
5 高齢者の就業形態

◇非正規雇用者率を見ると、男性は55～59歳と60～64歳の間で大幅に上昇しています。また、女性の場合も上昇幅は小さいものの、55～59歳と60～64歳の間で上昇しています。

●年齢階層別・雇用形態別雇用者数及び非正規雇用者率（男性）



●年齢階層別・雇用形態別雇用者数及び非正規雇用者率（女性）

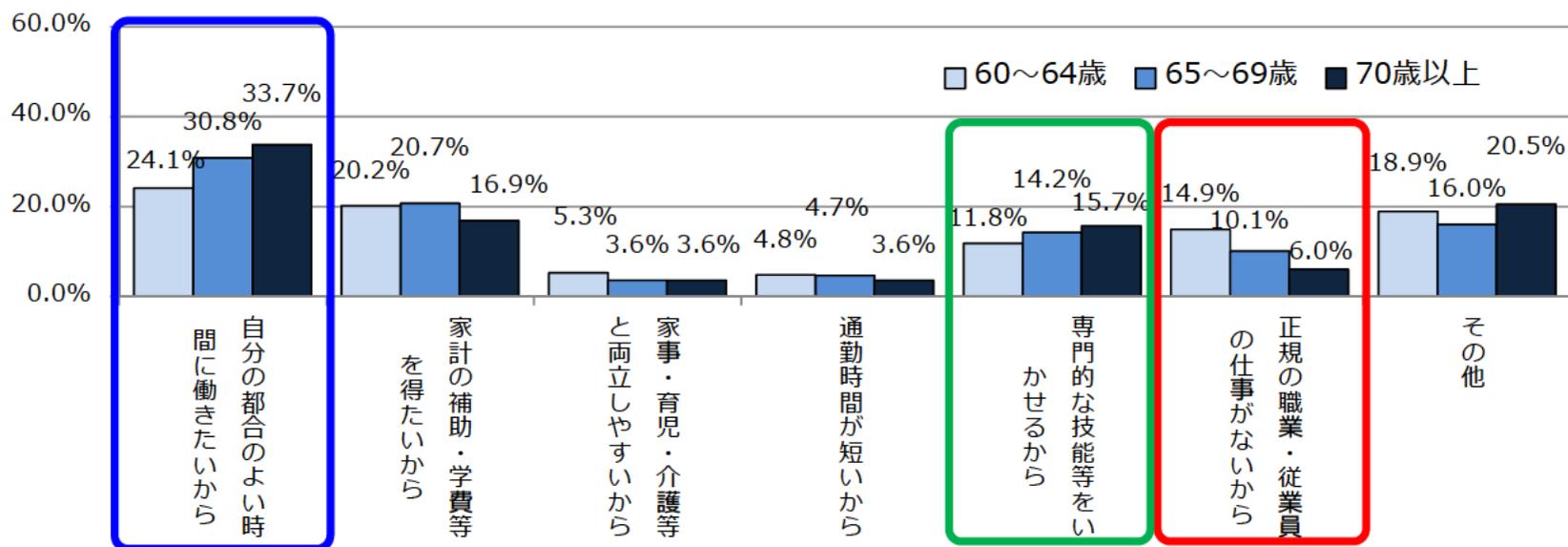


6 高齢者が非正規雇用労働に就いた理由

◇60歳以上の方の非正規雇用労働に就いた理由を見ると、「自分の都合のよい時間帯に働きたいから」について、年齢層が上がるに従い増加傾向にある一方で、「正規の職業・従業員の仕事がないから」については、年齢層が上がるに従い減少傾向にあります。

◇また、「専門的な技能等をいかせるから」については、各年齢層で一定程度存在し、年齢層が上がるに従い増加傾向にあります。

●非正規雇用労働に就いた理由



7 高齢者の労働参加における課題

◇OECD※は、高齢者が労働参加しやすい社会とするための効果的な政策として、以下の3つを掲げています。

※OECD（2006、2012）、Sonnet et al.（2014）を参照

①雇用可能性の拡大

研修等の訓練機会の確保や雇用環境の改善

【北欧諸国の取組事例】

労働者が柔軟に労働時間を選択できる環境を整備し、労働時間の柔軟化への取組を行っているほか、生涯学習の推進や高齢者の職業訓練の強化に取り組んでいる。

②労働市場への参入障壁の撤廃

企業側による労働者雇用における年齢差別や勤務年数に応じた賃金設定など、高齢者の労働参加における障壁の撤廃

【北欧諸国の取組事例】

年齢による就労条件の制約を取り除きつつ、定年延長・廃止の実現に取り組んでいる。

③働き続けることを促すインセンティブの強化

高齢者が長く働き続けることを妨げない失業給付や年金制度などの整備

【北欧諸国の取組事例】

公的年金の支給開始年齢の引上げ、平均寿命の伸びを考慮した年金給付水準の調整、高齢者の失業保険給付要件の変更等を行っている。

8 高齢者の労働参加における課題～我が国の特徴～

◇内閣府では、高齢者が労働参加しやすい社会の構築に向けた課題について、北欧諸国の取組との比較において、我が国における特徴的な点として、次の3つを挙げています。

- ①高齢者の労働時間を柔軟化するような取組の弱さ
- ②希望する高齢者が積極的に研修に参加できるような取組の遅れ
- ③就労促進を妨げないような制度の導入の遅れ

◇その上で、上記の点を踏まえ、高齢者の就労意欲を高めるよう労働環境を改め、高齢者がやりがいをもって職場で積極的な役割を果たせるような取組を不断に続けていく必要があるとしています。

◇我が国と北欧諸国は、例えば、国民負担率の違いなどにより社会保障の財源が大きく異なることから、単純に比較することは適当ではありませんが、以上の3つの特徴的な点については、働く意欲のある高齢者が働くことができる社会をめざし取組を進める上で、一定の示唆を与えてくれるものと考えます。

出典：日本経済2015-2016－日本経済の潜在力の発揮に向けて－（内閣府）

9 雇用可能性の拡大～国の動き～

◇国においては、人生100年時代を見据えた経済社会システムや、中長期の高齢者施策の指針となる「高齢社会対策大綱」について、検討がなされています。

人生100年時代構想会議

政府は、平成29年9月に「人生100年時代構想会議」を立ち上げ、一億総活躍社会の実現に向けて、人生100年時代を見据えた経済社会システムを実現するための政策のグランドデザインに係る検討を行うこととしている。

【人生100年時代構想会議の具体的なテーマ】

- ①全ての人に開かれた教育機会の確保、負担軽減、無償化、何歳になっても学び直しができるリカレント教育
- ②これらの課題に対応した高等教育改革
- ③新卒一括採用だけでなく企業の人材採用の多元化、多様な形の高齢者雇用
- ④これまでの若年者・学生、成人・勤労者、退職した高齢者という3つのステージを前提に、高齢者向け給付が中心となっている社会保障制度を全世代型社会保障へ改革

新たな「高齢社会対策大綱」

内閣府では、中長期の高齢者施策の指針となる「高齢社会対策大綱」について、日本における高齢化の一層の進展や、高齢化に伴う就業、社会保障、生活、経済活動など、現大綱策定（平成24年）以降の経済社会情勢の変化等を踏まえて、平成29年度中に見直しを行うこととしている。

新たな「高齢社会対策大綱」骨子案では、高齢社会対策の推進の基本的な考え方を踏まえ、基本的施策に関する中期にわたる指針について次のとおり示しています。

- (1) エイジレスに働ける社会の実現
 - ア 多様な形態による就業機会・勤務形態の確保
 - イ 高齢者等の再就職の支援・促進
 - ウ 高齢期の起業の支援
 - エ 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保
 - オ 勤労者の就業生活の全期間を通じた能力の開発
 - カ ゆとりある職業生活の実現等
- (2) 公的年金制度の安定的運営
 - ア 持続可能で安定的な公的年金制度の運営
 - イ 高齢期における職業生活の多様性に対応した年金制度の構築
 - ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

10 雇用可能性の拡大～国の取組～

高齢者の活躍促進に向けた平成30年度の主な取組

◇マッチングによるキャリアチェンジの促進

- ・65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を増設するとともに、65歳以上の就業可能な短時間の求人開拓等を強化する。

◇継続雇用延長等に向けた環境整備

- ・65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業に対する助成措置を拡充するとともに、戦略的なアプローチにより効果的に企業への働きかけが行えるよう相談・援助体制を強化する。

◇地域における多様な働き手への支援

- ・地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を拡充する。
- ・シルバー人材センターを活用する高齢者が人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、「高齢者現役世代・雇用サポート事業」を抜本的に見直し、会員拡大等による企業とのマッチング機能等を強化するなど高齢者の就業機会の促進を図る。
- ・地方自治体、福祉事務所等に設置されたハローワークの相談窓口等及びシルバー人材センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する。

11 雇用可能性の拡大～三重県の取組～

◇地域の元気な高齢者を「介護助手」として育成し、介護職場への就職を支援

<目的>

介護人材の「すそ野の拡大」「人手不足の解消」
「介護職の「専門職化」」

<事業概要>

- (1) 事前説明会の開催（参入促進）
- (2) 就労マッチング（就業支援）
- (3) 職場OJT研修の実施
(労働環境の整備)

「**地域医療介護総合確保基金**」
を活用した県独自提案事業



ベッドメイキング



食事の配膳



●現場の声（介護助手）

- ・70歳と言えど、まだまだやれる自信がついた。
- ・人生に張り合いが出来た。
- ・役に立っているなど感じられ、やりがいを持てた。
- ・働きに来ることで元気をもらえた。

◇労働局との共催による高年齢者就職面接会による求職・求人マッチング支援

H29年度：202名参加

◇企業と求職者の交流イベントの開催

H29年度：55歳以上の高年齢者 13名参加

◇豊富な経験・知識を持つシニア高度技能者等の企業による雇用を支援

H28～29年度：60～64歳 3名、65～69歳 3名、70歳以上 2名の雇用（間接的雇用を含む）を創出。

12 労働市場への参入障壁～企業の取組事例～

ジャパンマテリアル株式会社(三重県菰野町)

業種：エレクトロニクス関連事業
社員数：670名(平成29年3月31日現在)

<取組内容>

「Work-by 3G(トリプルジェネレーション)」

18歳の若人から、活力に満ちた40歳代、熟練技術を有している70歳代の3世代が喜びを分かち合いながら働ける、世代のバランスが取れた職場において、上の世代が下の世代を見守り育成し、技術が伝承される環境づくりに取り組んでいる。



社会福祉法人 あやまユートピア(三重県伊賀市)

業種：老人福祉事業
社員数：83名(平成28年4月1日現在)

<取組内容>

- ①経営理念を支える安定した雇用
 - ・65歳まで希望者全員の再雇用制度を導入。(定年60歳)
 - ・年1回の「施設長との個人面談」の実施。
 - ・中途採用の非常勤職員にも働く意欲があれば満65歳まで嘱託職員として雇用。
 - ・常勤職員のみ対象であった賞与の掛け率に付加される5段階の業績評価「人事考課シート」の適用を嘱託職員に広げる。
- ②高齢者の生活・体力にあった柔軟な働き方
 - ・従来の「早出」、「日勤」、「遅出」、「夜勤」の4タイプの勤務形態から、10種類の勤務形態や短時間勤務、体力にあった介護補助業務を新設。

株式会社きむら(香川県高松市)

業種：スーパーマーケット
社員数：1,085名(平成29年4月1日現在)

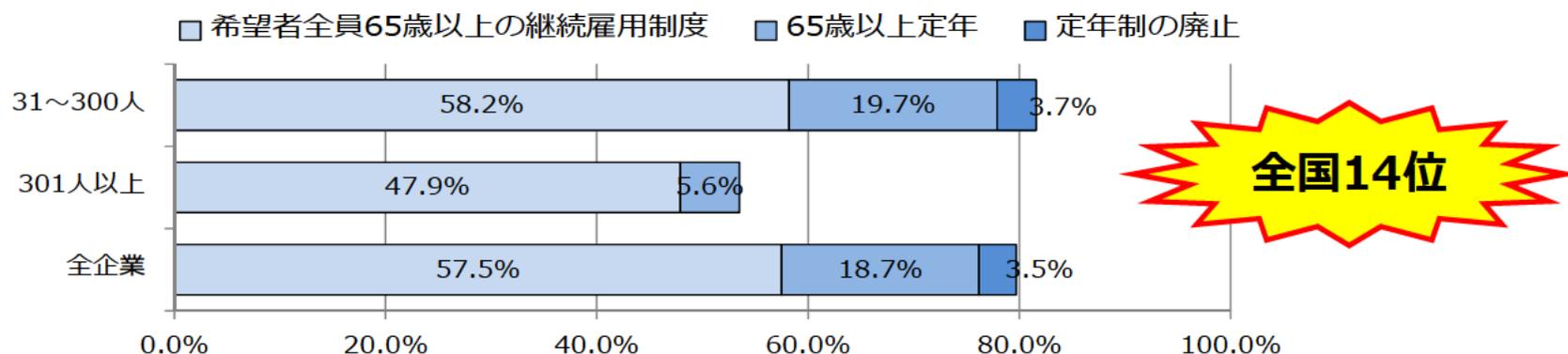
<取組内容>

- ①働き続けられる安心感と本人希望の尊重
 - ・再雇用年齢の上限(65歳まで)を撤廃。
 - ・再雇用に際して、役職も含めて本人が今までどおりの就労を希望する場合は、そのまま継続。
 - ・パートでの再雇用を望んだ場合は最大限、希望に沿うように配慮。
 - ・前職の職種を継続する場合は、給与をそのままにするとともに、中途採用者についても、過去の勤務実績等を最大限考慮。
- ②定着・年齢不問の大量採用・育成
 - ・新人研修の際に高齢社員から業務に関する基礎知識・技術の習得のみならず、社会人・企業人としての心構えやコミュニケーション能力を伝授。
 - ・研修終了後も、即戦力である高齢社員に若手職員の指導役を担ってもらい、知識や経験の継承を図る。

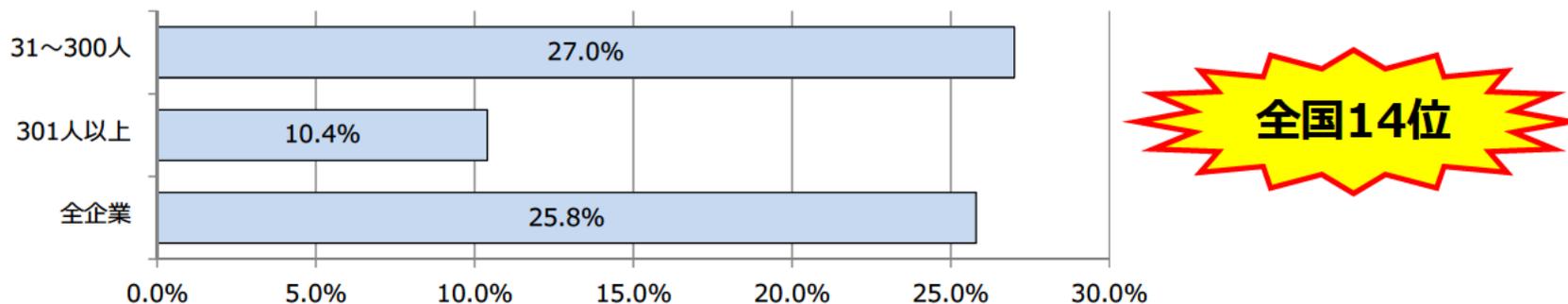
13 労働市場への参入障壁 ～企業の高齢者雇用における取組状況～

◇三重県においては、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合が79.6%、70歳以上まで働ける企業の割合が25.8%で、ともに全国14位。

●希望者全員が65歳以上まで働ける企業（三重県）



●70歳以上まで働ける企業（三重県）



14 働き続けることを促すインセンティブ ～在職老齢年金の仕組み～

◇働くことにより得られる賃金が増加するにつれて、年金額が減額されます。

[例：基本月額（年金月額）：15万円、総報酬月額相当額（賃金月額）：35万円の場合
⇒ 基本月額（年金月額）の2万円の減額]

●65歳以上の在職老齢年金の仕組み

基本月額と総報酬月額相当額	計算方法 (在職老齢年金制度による調整後の年金支給月額=)
基本月額（年金月額）と総報酬月額相当額（賃金月額） との合計が46万円以下の場合	全額支給
基本月額（年金月額）と総報酬月額相当額（賃金月額） との合計が46万円を超える場合	基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 46万円) ÷ 2

出典：在職老齢年金の支給停止基準額が平成29年4月1日より変更になりました（日本年金機構）

●平成29年度 年金減額額 早見表

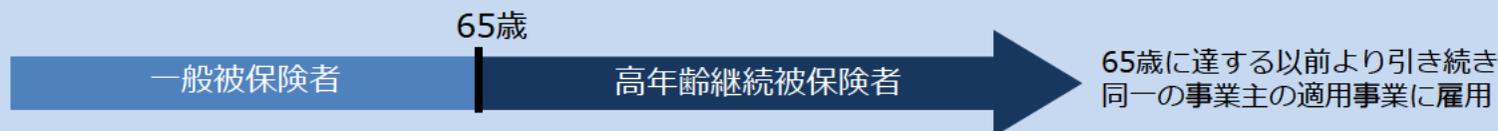
		基本月額（年金月額）															
		万円	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
総報酬月額相当額（賃金月額）	27															0.5	
	28														0.5	1.0	
	29													0.5	1.0	1.5	
	30												0.5	1.0	1.5	2.0	
	31											0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	
	32											0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0
	33										0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5
	34								0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5
	35							0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0
	36						0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5
	37					0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5	6.0
	38				0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5	6.0	6.5
	39			0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5	6.0	6.5	7.0
	40	0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5	6.0	6.5	7.0	7.5	8.0

15 働き続けることを促すインセンティブ ～雇用保険の適用拡大～

◇生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険法を改正し、これまで雇用保険法の適用除外となっていた65歳以降に雇用される者についても、雇用保険の適用対象としています。

65歳以上の適用【改正前（～平成28年12月）】

- **65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外。**
- 同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている者（高年齢継続被保険者）のみ、適用となり、**離職して就職活動をする場合に高年齢求職者給付金（賃金の50～80%の最大50日分）が1度だけ支給**
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除



65歳以上の適用【改正後（平成29年1月～）】

- **65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職しても就職活動をする場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給。**
(支給要件・内容は改正前のものと同様。年金との併給も可)
- さらに、**介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象とする。**
- 雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収する（平成31年度分までの経過措置あり）
※別途、事業主が高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入

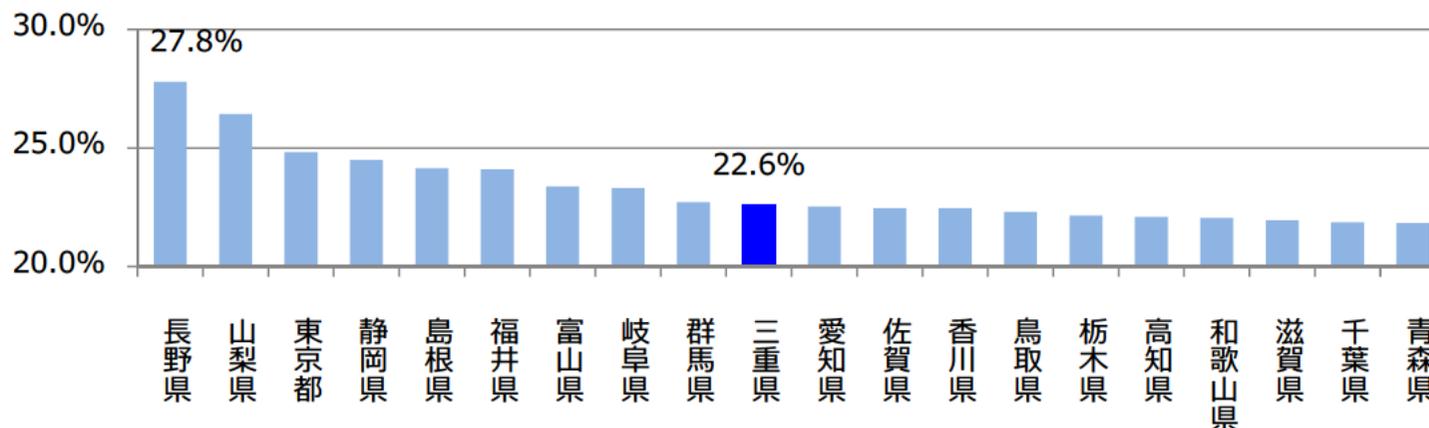
16 高齢者が働くことと健康

◇三重県の高齢者の有業率※は全国10位。

◇都道府県別に見ると、高齢者有業率と高齢者医療費との間には負の相関があります。

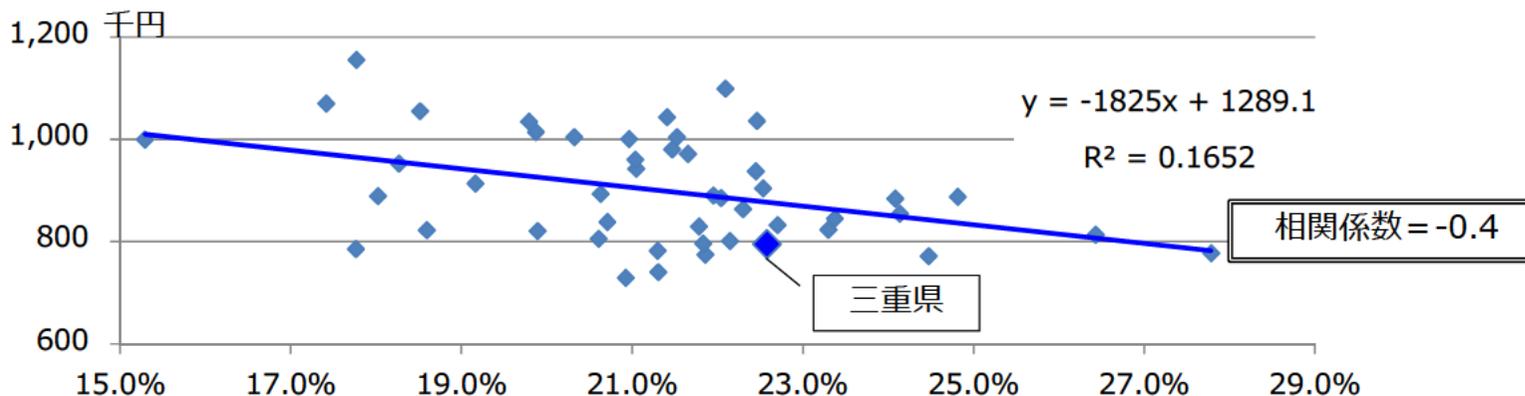
※ 普段収入を得ることを目的として仕事をしており調査日以降もしていくことになっている者と仕事は持っているが現在は休んでいる者を合わせた高齢者の数（推計値）の、高齢者人口に占める割合。

●都道府県別・高齢者有業率（上位20都県）



出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

●都道府県別・高齢者有業率と1人あたり的高齢者医療費との関係



出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）及び

平成24年度医療費の地域差分析（厚生労働省）をもとに三重県において作成

17 高齢者が働くことと移動手段

◇高齢者の労働参加に向けた環境整備として、特に地方においては、移動手段の確保が今後一層重要となってきます。

○今後、さらなる高齢者の増加が見込まれる中、運転に不安を持つ高齢者が、自家用車に依存しなくても生活できる環境の整備は、極めて重要な課題となっている。

【高齢者の移動手段の確保に関する検討会 中間とりまとめ（国土交通省 H29.3）】

○高齢者が多くなると、加齢に伴う身体機能の低下等により自家用車の利用をやめる人も出てくるため、生活のための移動手段の確保が必要とされている。

【三重県総合交通ビジョン（H27.3）】

○三重県内の交通人身事故発生件数が減少している中、第一当事者が原付以上の事故に占める高齢者の割合は、平成19年から平成28年までの10年間で、約1.4倍に増加している。

【高齢運転者の交通事故発生状況（三重県警察調べ）】

18 高齢者を豊かにする科学・技術・システム

◇高齢者が働きやすくなるような支援技術等の開発が進んでいます。

○コミュニティ内を自由に安全に移動できる「移動支援IRT」

例：行動範囲を広げるために、運転環境をセンシング・提示し、認知・判断・操作を容易にして事故を軽減させるモバイルモビリティ技術

○労働や介護・介助の負担を軽減する「労働支援IRT」

例：身体への負担を軽減するために、日常生活における労働・作業を補助したり、人間の介助を支援したりするロボット技術

○身に付けて感覚・コミュニケーションを支援する「ウェアラブルICT」

例：コミュニケーション能力を補強するために、健常な身体機能を活用して衰えた視・聴覚及び発話の機能を支援するウェアラブル技術

○通信・放送における情報の獲得や発信を容易にする「インフラICT」

例：獲得した技術や知恵を伝承するために、忘れかけた知識や経験を引き出し、それらを再現・提示することを助けるネットワーク技術

出典：戦略的イノベーション創出推進プログラム「高齢社会を豊かにする科学・技術・システムの創成」
(国立研究開発法人科学技術振興機構)

19 論点

論点1

◇三重県では、人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者がいきいきと働くことができる社会をめざし、高齢者の労働参加に向けた環境整備に取り組んでいく必要があると考えるがどうか。また、そのために留意すべきことは何か。

論点2

◇OECDが掲げる課題に対して、

- ・「雇用可能性の拡大」については、例えば、リカレント教育や高齢者の就業訓練の充実、高齢者の起業支援などの取組が考えられるが、三重県として、どのように取り組むべきか。
- ・「労働市場への参入障壁の撤廃」と「働き続けることを促すインセンティブの強化」については、例えば、定年延長や公的年金の支給開始年齢の引上げなど、基本的には企業や国が組むべき課題であると考えられるが、三重県として取り組めることはないか。

論点3

◇一人ひとりの高齢者にとっては、働き続ける上で、移動手段（交通）の確保や体力の衰えなども重要な課題である。特に、三重県では南部地域を中心に高齢化の進展が著しく、移動手段の確保は地域の課題となっており、今後ますます深刻化すると考えられる。三重県には自動車産業をはじめものづくり産業の高度な集積があり、それらを生かし、高齢者が働きやすい環境づくりの先進モデルをめざすことが重要であると考えられるがどうか。