

2040年問題に備える

日本私立学校振興・共済事業団理事長、
慶應義塾学事顧問

清家 篤

少子高齢化という大波

本日のテーマは「2040年問題に備える」です。日本に押し寄せている大波、少子高齢化を巡る問題についてお話しします。

高齢化は一般に総人口に占める65歳以上の比率で測られます。日本は現在、28%と世界最高水準にあり、2030年代の半ばには人口の約3分の1を高齢者が占め、60年ごろには総人口の4割に達すると予測されています。地域によっては、既に高齢者率が3割、4割になっている自治体もあると思います。

日本における高齢化の特徴は、高齢化率の高さと進展スピードの速さにあります。ヨーロッパ諸国に比べると2倍から4倍のスピードで高齢化が進展しました。例えば高齢人口比率が7%から14%になるまで、フランスは114年間でしたが、日本は1970年から1994年までの24年間でした。

高齢者を支える層

さらに高齢化の奥深さという点にも着目すべきです。65歳以上の高齢者の中で65歳から74歳のひと、75歳以上の人の割合は、今日、ほぼ1対1ですが、2025年には1対1.5になります。2060年前後の高齢化率は39.9%に達し、75歳以上人口は総人口の26.9%となります。高齢者の中でもより高齢層の人口ほど急速に増えるのです。

とくに高齢者の比率が急速に高まる2025年という時期は、1947年から1949年の間に生まれた団塊の世代の人たちがすべて75歳以上になる時期です。

2015年の国勢調査を基にした人口ピラミッドをご覧ください。ピラミッドで突出したひさしを構成しているのが団塊の世代で、毎年、約270万人生まれました。1950年も250万人近くの出生数を記録していますので、1950年までを団塊の世代に含めていかもしれません。そしてこの団塊の世代が育てたのが、1971年から74年に生まれた「団塊ジュニア」です。団塊の世代と、団塊ジュニア世代が存在し、いずれも大きな人口層を構成します。

ただ「団塊三世」と呼べる層は存在しません。いうなら“第三次ベビーブーム”は起きなかったのです。“団塊三世”を含め、より若い世代が少ないということは、高齢者を支える層が少ないということです。

75歳以上の方が総人口に占める割合は、2005年時点では1割に至っていませんでした。人数にして約1,200万人です。しかし2015年には約1,600万人と10年間で約400万人増え、総人口に占める割合は12.8%になりました。そして2025年予測では約2,200万人、総人口に占める割合は17.8%です。これは2000年ごろの65歳以上の高齢人口率と同じ割合で、2000年の高齢者率が2025年には75歳以上のそれになると想像してください。

年金と医療・介護は別視点で考える

このような人口構造変化は社会保障給付を急増させます。厚生労働省の「社会保障の将来見通し」（2013年の見通しで現在は改定中）をご覧ください。現在の予測では、2025年度の社会保障給付は給付総額全体でみて2012年度に比べて1.36倍になります。社会保障給付は、年金、医療、介護、子ども・子

を物価上昇以下に抑える仕組みがあります。具体的には、物価が1%上がっても年金給付は0.1%しかスライドさせません、という仕組みです。ということは0.9ポイント分、年金の実質価値が下がるといことです。年金受給者にとってなかなか厳しいことかもしれませんが、少なくとも財政的な持続可能性は確保されるでしょう。

社会保障制度改革国民会議報告書は、医療・介護サービス体制の見直しも提言しました。日本の人口1人あたり病床数はすでに世界トップ水準でこれ以上は増やせません。これを数の増える高齢者によって多く占められると医療提供体制は崩壊します。今、病床の種類を、急性期、亜急性期、回復期、療養期などに分けているのですが、急性期病床数を絞りその代わりにそこに多くの医療資源を投入していく。医師や看護師を重点投入することによって入院日数を短くするのです。できるだけ早く急性期病床から回復期病床、療養期病床へと移っていただくのです。さらに回復期、療養期の人たちが、地域の介護老人保健施設や在宅で医療・介護が受けられる取組みも必要です。地域の“かかりつけ医”に診てもらい、必要であれば病院へ行くという流れです。地域包括ケアシステムによって、病院中心の医療・介護から、地域中心の医療・介護とすることで、医療と介護の提供体制を維持しようということです。ぜひ地方自治体でも工夫をしていただきたいと思います。

団塊ジュニアの問題

いわゆる「2040年問題」の背景にある人口構造の変化のポイントは3点あります。

1つは高齢者の人口が2042年に3,935万人と最大になると推計されていることです。2つ目に、人口も毎年、約90万人減っていくということ。そして3つ目は団塊ジュニアすべてが60歳代後半になることです。団塊ジュニアは、団塊の世代と違い、相対的に経済的に恵まれていない時代を過ごした世代です。生涯賃金も低く貧しい高齢者となって、65歳、70歳代を迎えかねない層です。男性一般労働者の年齢別所定内給与の変化を見ると、1996年から2001年の間には金融危機がありましたが、まだ多くの年齢層では所定内給与はプラスになっていました。ただ2か所例外があって、25歳から29

歳、30歳から34歳の層です。2001年から2006年ではほぼすべての年齢層がマイナスですが、特にマイナス幅が大きいのは30歳から34歳、35歳から39歳の層です。2006年から2011年をみると、リーマンショックの影響を受けていますので、どの年齢層も軒並みマイナスですが、特に下げ幅が大きいのは、35歳から39歳、40歳から44歳の層です。2011年から2016年では、所定内給与はほとんどの年齢層でプラスに転じているのにもかかわらず、40歳から44歳、45歳から49歳の層だけは、相変わらずマイナスです。こうしてそれぞれの時期で所定内給与がマイナスになった年齢層に、団塊ジュニア及びその前後の層が含まれています。もちろん平均値ですが、平均で見ると団塊ジュニア世代はずっと所定内給与が伸びずに推移してきました。

「コーホート効果」という用語があります。「コーホート」というのは同時期に生れた人たちという意味です。人口の多いグループは、需給関係で買い手市場になりやすく初任給が低い、正規で就職できない、給料が上がらないなどの傾向にあります。団塊ジュニアはコーホート効果の影響を受けやすいグループなのです。しかし彼らの親の団塊世代は、所得はそうなりません。団塊世代が就職した時期は、中卒者が就職した1960年代前半から大卒者の就職した1970年代初頭まで、1970年で、高度成長期にちょうど当てはまっています。多くの企業は新卒者を正社員として雇い、しっかりと教育・訓練も実施しました。そしてこの団塊の世代が働き盛りとなったころ、日本は2度にわたるオイルショックを克服し、世界に冠たる経済大国になりました。おおむね1970年代半ばからバブル経済の崩壊する1990年代の半ばまで続いた日本経済の黄金期で、エズラ・ボーゲルが「ジャパン・アズ・ナンバーワン」という本を書いた頃です。団塊の世代の人たちはとても“ついていた”と言ってもいいかもしれません。ご承知のとおり、現役時代の報酬は年金給付額に反映しますので、年金給付額もしっかりと受け取れる世代です。また団塊の世代の高齢期を支える団塊ジュニアという大きな人口ボーナスもありました。ところが団塊ジュニア世代はそれほど運は良くありませんでした。就職期は「就職氷河期」です。

その結果、統計をみると、団塊ジュニア世代は非正規雇用的人也多い。つまり団塊ジュニア世代

の存在が、非正規雇用増加の1つの背景でもあるわけですが。非正規雇用者は多くの場合、正社員に比べて仕事能力を培う機会に恵まれにくい傾向にあります。仕事の能力が十分に蓄積されないまま、多くの団塊ジュニアは、今、40代になりました。65歳を超える2040年代に、少なからぬ人が国民年金にしか頼れない事態です。人によっては年金そのものに入っていないかもしれません。厚生年金に加入していたとしても、現役時代の平均給料は高くはありません。貧しい高齢者となる可能性も高いのです。そのうえ、財政的に支える力が弱っています。深刻な問題です。

経済社会にとっての三重苦

まずは団塊ジュニア世代の中で非正規雇用の人にはできるだけ正規雇用になってもらう、年金に加入してもらう、仕事の能力を高めてもらう必要があります。

もう一つは支え手である労働力を増やすことです。厚生労働省の研究会の推計では、労働力人口、つまり働く意思のある人たちは現在約6,600万います。ところが、何もしないと2030年には5,800万人くらいまで減ると予測されています。

労働力人口が減ると「三重苦」が想定されます。1点目は生産力の低下、2点目は消費の落ち込み、3点目は社会保障制度の持続可能性の低下です。いずれもとても大きな問題です。

子ども・子育て整備へ向けて

では、労働力人口の減少は避けられないのでしょうか。労働力人口というのは、2つの変数の積として定義されます。働くことができる15歳以上人口と、その中で働く意思を持った人たちの比率、労働力率の積です。仮に人口が減ったとしても、労働力率を高めることができれば、労働力人口を維持することはできます。労働力率を高められれば、2030年でも約6,400万人程度の水準は維持できます。現在の約6,600万人から200万人程度の減少であれば、労働生産性を上げていくことによって、生産、消費、社会保障を維持できるかもしれません。そのためには労働力率を相当上げなければなりません。以下、労働力率を上げる余地

に着目してみましょう。

20代後半から50代後半までの男性については労働力率を上げる余地はほとんどなく、上昇余地のあるのは女性と高齢者です。女性はまだ相当余地があります。たとえば30代女性の労働力率を現在の約70%から85%ぐらいまで引き上げていく。また、60代後半の男性高齢者なら現在の55%ていどを70%ていどまで引き上げられれば、労働力人口を、今申し上げた水準に維持できます。

では、どうしたら女性や高齢者の労働力率を高めることができるでしょうか。

女性については、やるべきことは決まっています。次の2つを強力に進めるしかありません。1つは政府の責任で、女性が子どもを生み・育てながら働き続けることができるよう、保育サービスを充実することです。政府の「待機児童ゼロ」政策に従って、保育サービスの充実を早急に図っていく。2つ目に企業の責任として、子育てと仕事の継続が両立できる働き方環境を整備することです。長時間労働の是正、労働時間の弾力化など、企業は既に色々と工夫をされています。例えば島根県松江市にあるN社は、従業員20人ほどの塗装会社ですが、育児休暇制度が充実しています。社長さんのお話では、塗装会社の仕事は色々な資格者を必要とするので資格取得の支援をされているそうです。そうした資格を取った従業員などが、結婚を機に退職するケースを少なくしようと、育児休業取得の奨励や、子どもが3歳になるまでは保育園の送り迎えの支援として、弾力的に労働時間を調整できるようにするなど、国の補助金も活用して育児休暇制度を整備したそうです。かつては結婚を機に辞める女性社員も多かったそうですが、制度整備により誰も辞めなくなったということです。対外的にも「従業員に働き続けてほしいと発信できている」と社長さんは言っておられました。

OECD（経済協力開発機構）の統計をみると、出生率の高い国は女性の就業率も高くなっています。子ども・子育て支援が充実し、働くことも両立しやすい国は、当然、女性の働く率も高く、出生率も高くなるという現実です。残念ながら日本は、出生率が低く就業率も低い。就労と子育ての両立しにくい社会の問題を克服していかなければなりません。そのためにもぜひ働き方改革を進めていただきたいと思います。せっかく育てた人に

辞められないようにするという事です。地方の優良企業ほどこれは進んでいます。

高齢者雇用と年金

高齢者の労働力率を高めようとするときに大きなネックになるのは定年制です。厚労省の調べでは、30人以上の人を雇っている会社で定年退職制度があるのは93%、うち82%は60歳定年です。60歳というのは高年齢者雇用安定法の定める定年の下限年齢です。公務員においては、今、60歳の定年制で65歳まで再任用できます。また今年、人事院は国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げる申し出をしました。一歩前進だと思います。ただ65歳の引退で良いのかというと、そうでもないように思います。大学や専門学校を卒業して働き始め65歳まで働くと就労期間は40年ほどです。男性の場合、その後、おおよそ20年を生きます。女性なら24年生きます。現役期間2に対して引退期間は1という比率です。就職前も社会に支えられている存在ですから、“人生80年”のうち、半分は社会を支え、残り半分は社会に支えられているということになります。65歳を超えても働き続けることができるような仕組みを、労使で工夫していただきたいと思います。

地方の中小零細企業には「グローバルニッチトップ」と言われる企業があります。ニッチ市場でグローバルなトップ競争力を持っている会社です。愛知県豊橋市にN社という工作機械メーカーがあります。会社のモットーは、「定年なし、学歴関係なし、技術に限界なし」です。60代、70代のベテランの技能工が、受注生産で一から注文を受け、発注者の求める付加価値の高い製品を作りあげています。そして60代、70代の技能工が、20代、30代の弟子を持っていて、技術をしっかりと伝えています。埼玉県川口市のI社は、従業員約40人ほどの鋳物工場で、75歳くらいまでベテランの技能工が活躍しています。いろいろな工夫をしている会社ですが、高齢者が多いので健康には特に気配りしています。例えば一定時間ごとに必ず10分間休むことを原則としていますが、みんな働き者で、なかなか休んでくれません。そこで女性の専務さんが一計を案じ、休み時間にアイスを配るそうです。それも氷のガリガリ君です。プラスチック

容器に入った商品を木の匙ですくって食べると、完食までに約10分はかかるそうです。岐阜県中津川市にあるK社は電気部品の製造会社で従業員は約70人。高度化のための設備投資の投資費用回収のため、会社は稼働率を高めたいので土日でも工場を動かしたい。しかしそうすると休日出勤手当の負担増になるほか、若い人たちには土日勤務は好まれない。そこで経営者は一計を案じて、60歳以降の人に、土、日、に働いてもらう提案をしました。子育てから開放されている人たちですから土日に休むこだわりはないのです。三方一兩得とも言いますか、経営者は休日出勤手当を払わず365日オペレーションできる、若い人は土日に休める、60歳超のベテランは休日が増える、というわけです。子育て世帯と子育てから離れた世帯、両者の実情に応じた働き方の制度整備だと思います。この仕組みのキャッチフレーズは、「土日はわたしのウィークデー」です。

国としても仕組みを変えていかなければいけません。異論はあるかもしれませんが、消費税は上っても、子ども・子育て支援や、地域の振興のために使っていただければ良いのではないのでしょうか。年金をもらう資格を得てからも働き続けると、勤労収入に応じて年金額が減らされてしまう在職老齢年金制度は、働く意欲をそいでしまうと懸念しています。とくにいま政府は年金の繰下げ受給で、年金給付を70歳まで我慢すると、65歳からもらえる年金額の42%増しになるということを強調しています。これは就労を促進するためにとってもよいことです。さらに政府は70歳以降の繰下げ給付も検討しているようで、これも素晴らしいことだと思います。ただ問題は、在職老齢年金という制度のために年金額が調整されますとそうはいかなくなるのです。働いたことによって年金が減額されてしまうので、その部分は繰り下げ支給の増額対象とはなりません。我慢することで繰り下げ増額の対象になるのは、減額された年金をさらに貰わないで我慢した部分のみです。新しい「高齢社会大綱」では、高齢者の活躍を促しましたが、在職老齢年金制度などを見直していかないと、こんなはずではなかったという感を持つ人もでてくるかもしれないと危惧します。一生懸命働いたけど年金は増えませんでした、という思いです。制度を見直していかねばと思います。

行政の取り組みポイント

そういう中であって、市町村の役割はますます大きくなります。将来を考えると、インフラ整備、行政サービスの提供をフルセットで維持・整備していくことはだんだんと難しくなっていきます。大切なのは、“わがまちは住民たちのアイデンティティとあっていい心のよりどころ”という観点です。そうした町の独立を守るためにも連携は必要です。近隣市町村の特長を持ち寄って連携し合うということです。インフラ面では、県から高度な能力を持った専門技術者を派遣してもらうといった手もあるでしょう。また行政のスマート化も待ったなしです。本当に必要な行政サービスの有効化を図るのです。さいたま市では、保育所の受付、順位づけなどの保育サービス業務に、人工知能（AI）を取り入れたスマホアプリ「美園子育てスタイル Bambi（バンビ）」を取り入れています。子育て支援の担当職員は、対人対応が必要な相談などの支援提供業務に注力できます。自助で補いきれない部分は社会保険などの共助あるいは住民同士の助け合いの互助をまず活かしてください。それでも対応しきれない部分に公助をあてます。自助、共助、互助、公助の機能が、うまく連携して働く地域づくりを行っていただきたいと思います。例えば60歳代の後半から70歳代前半ぐらいの人が、地域で必要とされている介護サービスや育児サービスを提供するような仕組みなども工夫されてよいのではないのでしょうか。

「学問のすすめ」から学ぶ

福沢諭吉の「学問のすすめ」には、「およそ国民たる者は一人の身にして二カ条の勤めあり。その一の勤めは政府の下に立つ一人の民たるところにてこれを論ず、すなわち客のつもりなり。その二の勤めは国中の人民申し合わせて、一国と名づくる会社を結び、社の法を立ててこれを施し行なうことなり、すなわち主人のつもりなり」という文言があります。国民というのは国の法に従って生活をする客としての立場と、その法律を作り、政府を選んで法を施す主人という立場を持っているということです。

地域社会でも同じだと思います。住民はサービスを受ける立場もあり、同時に地域のあり方を決

め、首長を選び、場合によっては、介護や子育てなども担うといった、主人の役割も果たす存在です。職業人、家庭人、地域社会の一員として一人ひとりが独立心を持ちつつ、複数の役割を果たすようであれば自治は成り立ちません。

福沢はまた「独立の気力なきものは必ず人に依頼し、人に依頼するものは必ず人を恐れる。人を恐れる者は、必ず人に諛（へつら）うものなり。常に人を恐れ、人に諛う者はしだいにこれになれ、その面の皮、鉄のごとくなりて、恥ずべきを恥じず、論ずべきを論ぜず、人をさえみればただ腰を屈するのみ」とも言っています。つまり人、国、団体に頼った生活をしている人は、やがて頼る相手の言いなりになって、自分の考えを持たなくなってしまう。そうした人たちがばかりになった市町村ほど脆弱なものはないと思います。

市町村は住民に必要なサービスを提供するサービスプロバイダーでもあります。同時にこれから、住民一人ひとりにとって、独立して自立的に生活することのできる条件を整備する、いわばプラットフォームビルダーへの機能をより強化していただきたいと思っています。将来を基軸に、今、何をすべきかを考える思考法を「バックキャストिंग」と言います。ぜひ、2025年、さらには2040年という、予測可能な将来を見据えて、現在なすべきことをお考えください。

これについて最後にまた福沢の言葉を引用させていただきます。「群雁野に在て餌を啄むとき、其内に必ず一羽は首を揚げて四方の様子を窺（うかが）ひ、不意の難に番をする者あり、之を奴雁と云ふ。学者もまたかくの如し。天下の人、夢中になりて、時勢と共に変遷するその中に、独り前後を顧み、今世の有様に注意して、以って後日の損失を論ずるものなり」。福沢は「学者」と表現していますが、社会をリードするような立場の者と解釈していいでしょう。雁の群れが一斉に餌をついばんでいるときに、一羽だけ首を上げて周囲を見渡して難に備える「奴雁（どがん）」がいます。社会リーダーは、奴雁の役割を果たさなければいけません。歴史を顧み、現状を冷静に分析し、将来のために今何をすべきか考えていただきたいと思っています。地方自治体のリーダーの方々こそ、地に足の着いた将来の見通しと対応をしっかりと考えておられると、頼もしく思い期待しています。