

少子高齢化社会の制度設計

— 年齢で人生を区別しない社会並びに子供を生み育てやすい社会の
実現に向けて —

研究調査報告書

2019 年 8 月



(公財) ひょうご震災記念 21 世紀研究機構
研究戦略センター研究調査部

研 究 体 制

委 員：阿部 茂行^{※1} ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究戦略センター参与
小川 一夫 ・関西外国語大学外国語学部教授
小塩 隆士 ・一橋大学経済研究所教授
チャールズ・ユウジ・ホリカワ ・アジア成長研究所副所長・教授（H31.3月末現在）
小川 直宏 ・東京大学大学院経済学研究科特任教授
松倉 力也 ・日本大学経済学部准教授
坂本 哲也 ・兵庫県企画県民部ビジョン局長（H31.3月末現在）
芦谷 恒憲 ・兵庫県企画県民部ビジョン局統計課参事（政策統計担当）兼政策統計班長

※1 は委員長

研究員：劉 雯 ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究戦略センター主任研究員
伊藤 ゆかり ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究戦略センター主任研究員
(H31.4～)
大森 信夫 ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究戦略センター研究員（H29）

事務局：吉田 哲 ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究調査部長
田中 清富 ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究調査部研究調査課長
井上 恭子 ・（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構研究調査部研究調査課長補佐

目 次

概 要	1
序 章（阿部茂行）	2
1. 問題意識	2
2. 分析の視点と各章の紹介	3
第 1 章 少子高齢化への日本の対応	
—消費成長による不確実性の排除—（小川一夫）	7
1-1. はじめに	7
1-2. 問題の所在	8
1-3. 企業による GDP 成長率見通しの推移	9
1-4. GDP 成長率見通しの決定要因	15
1-5. GDP 成長率見通し関数の計測結果	17
1-6. 結びにかえて：経済見通しを明るくするためには何が必要か	23
第 2 章 人口減少時代における高齢者の就業、健康、社会参加活動（小塩隆士） ..	26
2-1. はじめに：問題意識	26
2-2. 高齢者の健康と就業	26
2-2-1. 高齢者就業はどこまで引き上げられるか	26
2-2-2. 60 歳代後半層の就業率は 3 割引き上げ可能	27
2-2-3. 兵庫県の場合	28
2-3. 年金と高齢者就業	29
2-3-1. 就労にブレーキを掛ける年金	29
2-3-2. 高齢者の就業行動と年金受給	30
2-3-3. 就業に対する課税としての年金	31
2-3-4. 年金の就業抑制効果	32
2-4. 社会参加と健康	34
2-4-1. 社会参加への注目	34
2-4-2. 社会参加活動の度合い	35
2-4-3. 社会参加活動と生活習慣病発症との関係	35
2-5. 政策的インプリケーション	37
第 3 章 日本人の貯蓄行動：高齢者世帯に焦点を当てる（チャールズ・ウヰ・リーカ）	39
3-1. はじめに	39
3-2. 家計貯蓄率の国際比較と日本の家計貯蓄率の時間的推移	39
3-2-1. 家計貯蓄率の国際比較	39
3-2-2. 日本の家計貯蓄率の時間的推移	40
3-2-3. 結論	41

3-2-4.	日本の家計貯蓄率が一時的に高かった理由.....	41
3-3.	日本の高齢者世帯の貯蓄行動.....	43
3-3-1.	日本の高齢者世帯の貯蓄率.....	43
3-3-2.	日本の高齢者世帯の資産の取り崩し率.....	46
3-3-3.	退職後の高齢者世帯の貯蓄率低下・資産取り崩し率増加の原因.....	47
3-3-4.	結論	47
3-4.	結語	48
3-4-1.	全体の結論	48
3-4-2.	政策へのインプリケーション.....	48
第4章	中高年における年齢別認知機能水準と認知症患者数の将来展望	
	(小川直宏、松倉力也)	50
4-1.	はじめに	50
4-2.	軽度認知症障害タイプと認知機能の種類.....	51
4-3.	年齢別即時再生スコア：日本及び諸外国との比較.....	54
4-4.	JSTAR で見る中高年の年齢別記憶能力の分散と決定因子	60
4-5.	結びに代えて.....	63
第5章	出生と家族・仕事の関係（小川直宏、松倉力也、伊藤ゆかり）	65
5-1.	はじめに	65
5-2.	出生率の推移.....	65
5-3.	少子化に有効な政策の評価.....	68
5-4.	政策へのインプリケーション.....	69
第6章	介護と家族・仕事の関係（小川直宏、松倉力也）	71
6-1.	はじめに	71
6-2.	老親介護に関する価値観の変化.....	71
6-3.	家族観の変化.....	73
6-4.	政策へのインプリケーション.....	74
第7章	兵庫県の中高年者の実態～「中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）」の個票を使った分析～（阿部茂行）	75
7-1.	はじめに	75
7-2.	就業の状況	78
7-2-1.	就業状況の変化.....	78
7-2-2.	就業希望と求職の状況.....	80
7-3.	これからの生活設計.....	82
7-4.	社会参加活動の状況.....	84
7-5.	貯蓄資産の分布について.....	85
7-6.	まとめ	88

第8章	企業等のグッドプラクティス（劉雯）	90
8-1.	聞き取り調査の概要.....	90
8-1-1.	調査の目的	90
8-1-2.	ヒアリング調査の内容.....	90
8-1-3.	調査対象と調査日程.....	90
8-2.	各企業等の取り組み.....	91
8-2-1.	株式会社 竹中工務店.....	91
8-2-2.	関西電力 株式会社.....	97
8-2-3.	医療法人社団医仁会 ふくやま病院.....	102
8-2-4.	株式会社 みなと銀行.....	107
8-2-5.	兵庫県庁	112
8-2-6.	キャタピラージャパン合同会社（CATERPILLAR）	119
8-3.	まとめ	124
8-4.	今後の課題	124
8-4-1.	早期復職	125
8-4-2.	人生 100 年時代における高齢者雇用.....	125
終章	政策提言（阿部茂行）	127
	研究会記録.....	134

概 要

日本は人口減少、少子高齢化の時代に突入した。これに伴い、年金・医療・介護・少子化対策・雇用等の分野において制度の再構築が官民を問わず目下進められつつある。しかし、高齢者の雇用制度に関しては、依然として再雇用・定年延長に留まり、健康な高齢者の雇用促進、また高齢者のクオリティ・オブ・ライフ（QOL：生活の質）が高まるような施策が十分にとられているとは言い難い。

健康で働く意思のある限り高齢者でも仕事がある、そして子供を生み育てやすい社会を実現するというのが少子高齢化社会にとって一番重要なことである。そのためにどのようなことができるのか、それを探るために本研究では、高齢者の就業と貯蓄行動、少子化対策と出生率の変化、介護意識の変化、そして経済の持続的成長軌道に向けた検討を行った。また、兵庫県下の企業等を中心に、子供を産み育てやすい就労環境などについてベストプラクティスを調査し、これらの検討から得た知見を踏まえ、実現可能な制度設計を試みた。

序 章

阿部 茂行

子供の頃 60 歳の大人は随分と年寄に思えた。それもそのはずで 1950 年の日本人の平均寿命は男が 58.0 歳、女が 61.5 歳であった。2018 年現在では男 81.09 歳、女 87.26 歳と大幅に伸びている。年々センテナリアンが増加しており、寿命が 100 歳になるのもそんなに遠い未来ではない。30 年前の映画『バック・トゥ・ザ・フューチャーPART2』は主人公が 1985 年から 30 年後の 2015 年にタイムスリップするというものであった。そこではメガネ型のコンピューター、テレビ電話での会議、3D 映画（空中投影ディスプレイ）、お手伝いロボット、空飛ぶ自動車などが登場していた。この未来図にわくわくしながら見入った人も多かろう。30 年経った現在これらの多くはすでに実現されている。人生 100 年時代に向けて、情報とロボットを融合した新しい産業社会 Industry4.0 を目指す動きが世界各国で活発化している。日本では世界が産業のみに目を向けているのに対して、社会のあり方をもそのビジョンに取り込む Society5.0 を政府が推進している。フィジカル空間とサイバー空間を高い次元で融合させ、「新しい価値」を創造し、経済発展と社会的課題の両方を解決しようというものである。AI・ロボット・IoT などの活用によって一人一人が生き生きと暮らせる人間中心の社会の実現を目論んでいるわけだ。デフレからの脱却、富の拡大を目指すアベノミクス、その経済政策である「3 本の矢」において、この Society 5.0 の実現は重要な位置を占めている。バリューチェーンの強化や自動生産による生産性の向上・効率化やコスト削減の実現は人間が生産性のより高い業務に専念することを可能にする。多様なエネルギーの組み合わせや、地産地消といった消費の最適化もできる。何より重要なのは人口減少と高齢化という社会的課題の解決に繋がることだ。製造・物流現場における自動化やスマート農業による省人化の実現は、労働人口の減少をカバーできるし、遠隔医療やロボットによる介護の導入により医療費の削減や地域格差のない医療を実現することができるのである。

1. 問題意識

ひょうご震災記念 21 世紀研究機構では平成 29 年度から「少子高齢化社会の制度設計～年齢で人生を区別しない社会並びに子供を生み育てやすい社会の実現に向けて」をテーマに研究プロジェクトをスタートさせた。出生率の低迷、介護人材の不足、医療費の高騰、ますます深刻になる高齢化、外国人労働者との共存など多くの問題に直面する日本はこうした新しい現実に対して既存の制度が対応しきれていない。制度変更には既得権益を享受していた人たちには損失が伴うわけでそれゆえに抵抗勢力となる。変更は難しいが、制度が作られたときと現在の様々な経済状況、社会状況、国際状況等が激変している中、新たな時代に即した制度設計に基づく変更は喫緊の課題である。

日本は人口減少、少子高齢化の時代に突入し、それに伴って、年金・医療・介護・少子化対策等の各分野にわたって、制度の再構築が進められつつある。高齢者でも健康で働く意思のある人にはその人たちに相応しい仕事がある、また、子供を生み育てやすい社会の実現に

向けて兵庫県下の企業等の実態調査をすることにより、現状を認識し、時代にあった新たな制度設計を試みる必要がある。ことに重要なのは年齢や性別で区別される社会からの脱却であり、現実を直視し、どうすれば区別されることのない社会が実現できるか、その制度設計をどうするかなのである。

2. 分析の視点と各章の紹介

われわれの研究の多くは全国レベルの個票データを用いての実証研究となっている。兵庫県のデータが利用可能な場合はできるだけ、兵庫県と全国とを対比しながら兵庫県へのインプリケーションを行うよう心がけた。データ分析を補完する意味もあって、女性活躍の実態を企業等 6 社へのインタビュー調査も行った。

第 1 章「少子高齢化への日本の対応 ―消費成長による不確実性の排除―」（小川一夫）では、内閣府の「企業行動に関するアンケート調査」を用い、企業が実質 GDP 成長率をどのように見通してきたのか、また、見通す上でどのような要因を重視してきたのかを計量分析で明らかにした。企業は供給要因よりも需要要因を重視しており、長期の期待成長率に密接に結びついている要因は消費成長率と輸出成長率であることがわかった。安定して高めるべきは消費成長率であるが、消費税率引き上げもあって消費成長率は低迷している。消費成長率を高めるためには、消費者の将来に対する不安を払拭することが重要である。そのために必要な施策は、まず非正規雇用を正規雇用に転換できる機会を備えた柔軟な労働市場システムを設計し、安定的な雇用の確保を図ることである。社会保障制度の長期ビジョンを国民に示し、それを達成するために実現可能なバランスの取れた給付と負担構造を国民に提示することと結論づけている。

第 2 章「人口減少時代における高齢者の就業、健康、社会参加活動」（小塩隆士）では、厚生労働省の「国民生活基礎調査」と「中高年者縦断調査」の個票データを用いて興味深い結論を導いている。健康面から見て高齢者の就業をどれだけ引き出せるか、高齢者が健康であっても就業しない一つの理由を年金の制度、すなわち所得が上がれば年金が減るということに注目し、その抑制効果を実証、そして最後に高齢者の健康に焦点をあて、社会活動がどう影響しているかについて明らかにしている。3 つの論点の結論は、幾つかの検討を行った。得られた結果とその政策的インプリケーションは、次の 3 点である。一つは 60 歳代後半の就業率は現在から 2～3 割程度引き上げられるという点であり、そして兵庫県についても概ね変わらないと結論を出している。二つ目の年金の就業抑制効果は、ITAX (Implicit tax rate) という指標を計算することで明らかにした。ITAX は公的年金や税制等、現行制度がどの程度のブレーキを掛けているかを、足元の賃金水準に対する比率で、年齢が年金の支給開始年齢に達したときに大きく上昇し、就業を抑制していることを明らかにしている。それゆえ、ITAX を逆に 10%引き下げると、2%前後の就業率の引き上げ効果が期待できるという。三つ目は、社会参加活動と健康についてで、社会参加活動の経験があると、糖尿病や高血圧など、生活習慣病を発症するリスクは 4 割程度低下することを明らかにしている。

第3章「日本人の貯蓄行動：高齢者世帯に焦点を当てる」（チャールズ・ユウジ・ホリオカ）では、全世帯および高齢者世帯の貯蓄行動について検証した。日本の家計貯蓄率は常に高かった訳ではなく、低かった時期も多く、マイナスになった時期もあった。21世紀に入ってから、日本の家計貯蓄率は常に10%を切っており、しかも、低下傾向を示している。1960年前後から1980年代半ばまでの間、日本の家計貯蓄率が高かったのは一時的な人口学的・社会経済的要因によるものだったとする。高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低いうえ、退職後の高齢者世帯の貯蓄率は特に低く、大きくマイナスであり、しかも高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低下している。また、退職後の高齢者世帯の貯蓄率の急速な低下、資産の取り崩し率の急速な増加は主に社会保険給付の減少によるものであり、度重なる年金改正などによって、高齢者世帯の生活ぶりが次第に厳しくなっている。高齢者を対象とした社会保険給付を引き上げることは現実的でない。高齢者の雇用機会を確保し、高齢者の資産管理能力を高める方策がもっとも現実的であるとする。

第4章「中高年における年齢別認知機能水準と認知症患者数の将来展望」（小川直宏・松倉力也）では認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）について論考を進める。今後も寿命の延びや疾病構造の変化によって高齢の認知症患者の数が増加する可能性もあるが、その一方、高齢者の教育水準の向上などで認知機能が将来改善し、高齢認知症患者数が減少する可能性もあることを指摘している。軽度認知障害（Mild Cognitive Impairment, MCI と略称）の症例数は2013年の時点で400万人ほどで、これは65歳以上人口の12.8%と、無視することができないほど大きい。認知機能の中で、特に記憶に関する情報に着目し、『くらしと健康の調査（Japanese Study of Aging and Retirement:以降「JSTAR」と表記する。）』から得られた単語10個の即時再生スコアに関する個票データを分析対象とした。実証分析で得られた結論は、高齢者になるほど即時再生のスコアは低下、男性よりも女性で、さらに配偶者が存命の場合でスコアは高い。また、教育水準が高くなると、認知能力も高く、同様に、日常生活でも自立度が高い場合に認知能力が高くなっていた。対照的に、抑うつ状態が高いと認知能力は低下することが示されている。教育水準、健康関連要素（抑うつ傾向の有無やIADL（手段的日常生活動作）など）が認知能力スコアを改善することが示されたことは重要で、今後のコーホートが教育水準も健康関連要素も良くなるゆえに、日本の中高年の単語の即時再生能力は長期的に改善することが期待できるという。

第5章「出生と家族・仕事の関係」（小川直宏・松倉力也・伊藤ゆかり）では長期的に出生率が回復することによって、将来的に人口構成が変化し、社会保障や税収、その他の人口要因による経済の停滞が改善されると論じる。日本における低出生率の最も大きな原因は非婚化であるが、一方で有配偶出生率は近年の出生率の回復を後押ししている。日本大学人口研究所が2007年と2010年に実施した「家族と仕事に関する全国調査」で得られたマイクロデータを用いて、この緩やかな出生率回復のメカニズムの一端を明らかにしている。日本の低出生率の問題で一番重要なポイントは第二子を生むかどうかであるとし、第一子と第二子の出生に何が影響を与えているかを、個人と配偶者の属性などを説明変数として、ロジッ

ト回帰で分析した。また、育児休業の取得の効果についても同様の分析をした。育児休業の取得の影響に関しては、就業を継続して得られる個人の稼得能力を各個人別に推計し、説明変数として加えた。分析結果は、フルタイムで働いている人の給料が 10%上がると出生率の上昇に大きく貢献するというものである。育児休業制度で就業を継続するベネフィット（将来の退職金なども含め）が大きく寄与していると考えられる。第一子の時の育児休業制度利用は、第二子出生のプラス要因になっており、育児休業制度を利用し続けるリピーターによる出生促進効果が非常に高かったのである。育児休業制度の利用などの出生促進効果では、公務員の出生率 2.13 に対して民間企業が 1.64 であった。一般的な企業でも公務員と同じ待遇を受けることができれば出生率上昇が予測される。

第 6 章「介護と家族・仕事の関係」（小川直宏・松倉力也）で、まず有配偶者にとっての老親介護に関する価値観の変化について明らかにする。注目するデータは、1950 年より 2000 年までの毎日新聞世論調査部の「全国家族計画調査」で、これは老親介護と老後期になってから子供に依存するか否かに関する質問である。2007 年と 2010 年の日本大学人口研究所の「家族と仕事に関する全国調査」のデータで毎日新聞のデータを補完する。1950 年には約 65%が自分の将来に対して「子供に頼るつもり」と回答していたがそれ以降は連続的に下がっている。一方、「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることについてどう思っているか」という問いに対して「よい習慣である」または「当然の義務だ」と答えた人が、1950 年約 80%であったが徐々に低下し 1986 年以降急激に低下している。日本大学人口研究所が 2007 年と 2010 年に実施した「家族と仕事に関する全国調査」から「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることについてどう思っているか」という問いに対して、「当然の義務」または「よい習慣」と回答したものを 1 として、その他を選択したものを 0 としたものを被説明変数として、ロジット回帰分析をしたところ、所得が高い人、次にお見合いで結婚した人、そして親と同居している人は「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることは当然」と考えていることが有意となった。

家族観については、近年の親との同居は増加傾向にあり、従来の長男が親と同居するパターンではなく、次男が同居しているケースが多くなっている。親の面倒を見る必要がない次男との結婚を望む女性が多く、そのため結婚に至るが、近年の経済不況で、独立して家庭を持つことが難しく、親と同居して家庭を出発させる世帯が多くなっていた。

第 7 章「兵庫県の中老年者の実態～「中老年者縦断調査（中老年者の生活に関する継続調査）」の個票を使った分析～（阿部茂行）」では、兵庫県独自の「県民意識調査」では十分に把握できなかった論点を、全国レベルの個票データを入手、兵庫県だけを抜き出し、中老年者縦断調査概要に示された集計分析と同様の分析を行うことができた。世帯の構成では兵庫県の方が「夫婦のみ世帯」は 5.8 ポイントや「単独世帯」が 7.5 ポイント全国より高くなっている。健康のために心がけていることの性別の違いは兵庫県も全国平均と違いはない。就業状況の変化については、男女に分けて兵庫県のケースを分析してみた。男女に大きな差があり、第 1 回調査で男性は正規職員・従業員は 58.2%もあったのが、8.9%に激減している。

女性はさほど変化がないが、パートや契約社員・嘱託の比率が12ポイントほど上がっていることが分かった。就職希望については兵庫県では「仕事をしたくない」が80%を超え、「仕事をしたい」は20%を切っている。そして「仕事をしたい」けれど今は「何もしていない」が12.4%（「したい」うちの64.5%）もいる。「これからの仕事の希望」では、62～64歳の仕事では全国は19.4%がフルタイム、23.1%がパートタイムであるのに比べ、兵庫県では逆転していてフルタイムが23.1%、パートタイムが17.9%と兵庫県民は高齢者になっても全国平均より働く意欲が強いことが分かった。仕事をした理由で第一位は「生活費を稼ぐため」で、62～64歳の場合、全国で65.7%、兵庫県では72.0%と大きい。社会活動への参加については全国と兵庫県は変わらない。

第8章「企業等のグッドプラクティス」（劉雯）では、女性が子供を生み育てやすい就労環境についてベストプラクティスを企業インタビューにより調査した結果をとりまとめている。調査項目は次の10項目、1. 事業所の概要、2. 育児休業制度、3. 介護休業制度、4. 短時間勤務正社員、5. 経済的支援制度、6. 事業所内保育施設、7. 出産・育児を理由とした退職者、8. その他休暇制、9. 利用率の高い・低い育児および介護支援制度、10. 高齢者の再雇用・定年延長制度等、である。聞き取り調査先の内訳は、企業が4社、医療機関が1機関、公的機関が1機関であった。調査は2018年10月～2019年1月に実施した。ダイバーシティ・マネジメントを推進するための専門部署を設置しているところもあれば、総務・人事課がその役割を兼務するところもあった。女性の活躍推進のみならず、性別、年齢、国籍、障がいの有無などに関わりなく、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでいるところも多かった。少子化や労働力不足といった日本が抱える問題を解決するためには、男性の長時間労働の解消や育休取得率の向上、保育園の整備などが必要不可欠であることまた、テレワーク、兼業・副業、フリーランス、勤務地限定など働き方の選択肢を多様化することで、個々人の事情に応じた働き方が行えるように支援することが労働者の就労継続の上で重要であると結論づけている。

第1章 少子高齢化への日本の対応 ―消費成長による不確実性の排除―

小川 一夫

1-1. はじめに

わが国の家計は、経済政策に対して不確実性を募らせている。森川（2017）は、消費者を対象に独自のサーベイ調査を実施して、個人が政策の不確実性をどのように捉え、それが消費・貯蓄行動に及ぼす影響を調べた。その結果、家計にとって社会保障制度の先行き不確実性が非常に高く、生活に対しても大きな影響を与えていることを見いだしている。特に、社会保障制度や税制の先行きに関する不確実性は、予備的動機に基づく貯蓄志向を強めており、そうした影響が低所得層で顕著であると報告している。

家計が社会保障制度に対する不確実性を募らせているその背景は、少子高齢化の急速な進行である。社会保障制度への抜本的な改革が必要なことは言うまでもないが、その具体的なシナリオを描くことはそれほど容易なことではない。

2019年10月に実施が予定されている消費税率の10%への引き上げによる税収の一部は社会保障費に充当されるが、抜本的な対策とはいえない。また、支出の抑制にも限りがある。このように今後近いうちに、社会保障制度が抜本的に改革されるとは期待できない。

では、このような状況を打開するためには、どのような方策が必要だろうか。その答えは、社会保障制度への家計の依存度を低下させ、社会保障制度に頼らずとも安定した雇用の下で所得を稼得する体制を整えることである。このような状況では、家計は安心して消費を増加させることができる。

社会保障制度の最大の受給者は高齢者である。本報告書の第3章ではわが国の高齢者の貯蓄行動が分析されるが、そこでは高齢者の就業を奨励することにより、高齢者の貯蓄率が高まり、消費が増大することが示されている。もちろん、高齢者の就業は健康状況によって大きく左右されるが、人生100年時代が到来し、健康で意欲ある高齢者が増加している。健康寿命も着実に延びており、兵庫県の「兵庫2030年の展望」によれば、今後5年間で健康寿命は1歳ほど延伸する見込みである。さらに、定年後も元気なうちは働きたいと考える高齢者が増加している。

内閣府が2013年に実施した「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」では、65歳を超えて働きたい高齢者は65.9%にも達している。企業サイドも、それに呼応して定年延長や定年廃止等を行う企業が増加し始めている。本報告書第2章では高齢者の就業率を健康面から見て潜在的に引き上げることが可能であり、60歳代後半・男性の場合、就業率は最大で40%程度上昇することが示されている。

家計の安定した消費に寄与するのは、高齢者だけではない。子育てと仕事を両立しながら働く女性も増加傾向にある。この傾向を持続させるためには、子育て環境の整備が不可欠である。保育所等の定員拡大を図るとともに企業内保育所やファミリー・サポート・センター

など多様な保育サービスを提供する必要がある。さらに、家事負担を軽減するために、家事支援サービスや時短家電の開発・浸透を進めなければならない。

このように育児などの制約を抱える者に就労実現のための環境を整えることにより、消費の安定的な成長が期待できるのである。さらに、以下で述べるように、消費の安定した伸びが、企業が抱く日本経済の長期の期待成長率の上昇につながるのである。換言すれば、社会保障制度をめぐる政策の不確実性を軽減することができなくとも、所得の増加を通じて消費の増加を実現し、それが人々の将来に対する見通しを明るくするのである。以下では、このメカニズムについて実証研究した成果を報告したい。本研究の構成は以下の通りである。第2節では問題の所在を明らかにする。第3節は、企業による経済成長率の見通しについて、その時系列的変化を追跡して、アベノミクスの実施以降、成長期待にどのような変化が生じたのか、その特徴を明らかにする。第4節ではGDP成長率の見通しを決定する要因を理論的に整理する。第5節では第4節で提示した将来の経済見通しを決定する要因について回帰分析を用いて検討する。第6節は、第5節で得られた計測結果に基づいて、日本経済の長期見通しを改善するために必要な施策について考察を加える¹。

1-2. 問題の所在

2012年12月に発足した第2次安倍内閣は、日本経済の抜本的な立て直しを目標に新たな経済政策を採用した。一連の経済政策はアベノミクスと呼ばれ多くの人々の関心を集めてきた。

アベノミクスが登場した背景を見ておこう。日本経済は、1990年代に入り地価の暴落を引き金に大量の不良債権が発生し、多くの金融機関が経営破綻に陥った。しかも、経営破綻した銀行は中小行にとどまらず、1997年には都市銀行の北海道拓殖銀行、四大証券会社の一つである山一證券が経営破綻した。さらに、1998年には日本長期信用銀行、日本債券信用銀行が相次いで国有化された。金融システムは機能不全に陥り、その影響は実物部門にも波及し、経済活動は長期にわたって低迷を続けた。この長期低迷は「失われた10年(20年)」と呼ばれた。2000年代に入り、企業のリストラ努力や外需の牽引もあって「失われた10年」からの脱却が進んだが、2008年に勃発したグローバル金融危機や未曾有の被害をもたらした2011年3月の東日本大震災といった大きな負のショックによって日本経済の回復は大きく遅れることになった。このような状況の下で日本経済を抜本的に立て直す目的で導入された経済政策がアベノミクスである。

アベノミクスは、当初、2%のインフレ率達成に向けた量的・質的緩和政策を骨子とする大胆な金融政策、大規模な公共投資を核にした機動的な財政政策、そして民間投資を喚起する構造改革という「3本の矢」から構成された。その後、2015年からの3年間は「アベノミクスの第2ステージ」と位置づけられ、「一億総活躍社会」の実現をめざして、希望を生み出す強い経済、夢を紡ぐ子育て支援、安心につながる社会保障という新たな「3本の矢」が

¹ 以下の記述は小川(2018)に加筆修正したものである。

放たれた。

アベノミクスが日本経済のパフォーマンスに与えた効果については評価が分かれるところであり、本研究の目的はアベノミクスによって企業が予想する日本経済の長期的な見通しがどのように変化したのか、定量的な分析を行うことにある。われわれが使用するデータは、内閣府が毎年1月に東京、名古屋の証券取引所第一部及び第二部に上場する全企業を対象に実施している「企業行動に関するアンケート調査」である。そこでは、企業が今後の景気や業界需要の動向をどのように見通しているか等についてアンケート調査を行っている。その中でもわれわれが着目する指標は、今後1年間、3年間、5年間におけるわが国の実質経済成長率（GDP成長率）の見通しである。本研究では2001年度から2016年度までのデータを使用して、企業が実質GDP成長率をどのように見通してきたのか、また、見通す上でどのような要因を重視してきたのか定量的な分析を行う。分析を通じて、アベノミクス実施以降、GDP成長率の見通しがどのように変化したのか、またその変化はどのような要因によってもたらされたのか、実証的に検討を加える。

われわれが得た結果を要約しておこう。まず、企業によるGDP成長率の見通しは、見通し期間の長短にかかわらずアベノミクスが実施された2013年度以降にも大きな変化が無いことが分かった。また、GDP成長率の見通しを決定する要因を需要要因（消費成長率、民間設備投資成長率、民間住宅投資成長率、輸出成長率）と供給要因（資本ストック成長率、労働成長率、技術進歩率）に分けて定量分析を行った。その結果、需要要因については、長期におけるGDP成長率を予測する上で、現在から過去の消費成長率、輸出成長率の説明力が高いこと、供給要因については、現在の資本ストック成長率、労働成長率、技術進歩率を同時に考慮した場合に説明力が高いことがわかった。

また、需要要因と供給要因を比較すると、GDP成長率を見通す上で需要要因の方が重要であることもわかった。さらに、需要要因と供給要因といったマクロ要因に加えて各業界の需要見通しもGDP成長率を予測する上で大きな影響を与えていることが分かった。以上の実証結果からアベノミクス実施以降、経済成長率の見通しが改善しない原因の一つとして消費成長率の伸び悩みを指摘することができる。

1-3. 企業によるGDP成長率見通しの推移

内閣府「企業行動に関するアンケート調査」では、今後1年間、今後3年間、今後5年間のわが国の実質経済成長率の見通しを尋ねている²。図1から図3は全産業を対象に2001年度から2016年度までの経済成長率見通し（平均値）を示したものである³。なお、図には見

² 実質経済成長率の見通しを回答した企業数合計は、今後1年間見通しでは、666社（2012年度）～1178社（2002年度）、今後3年間見通しでは、652社（2012年度）～1150社（2002年度）、今後5年間見通しでは、643社（2012年度）～1136社（2002年度）と見通しが長期になるにつれて回答企業数は減少している。

³ 図で示されている値は、「実数値平均」である。なお、アンケート調査では、選択肢の中から選択された各階級の中点の値を用いて算出した「階級値平均」も利用できるが同様の傾向を示している。

通しのばらつきを表すために、平均値から標準偏差の ± 2 倍離れた点線も合わせて記している。

図 1: 実質 GDP 成長率見通し（今後 1 年間）

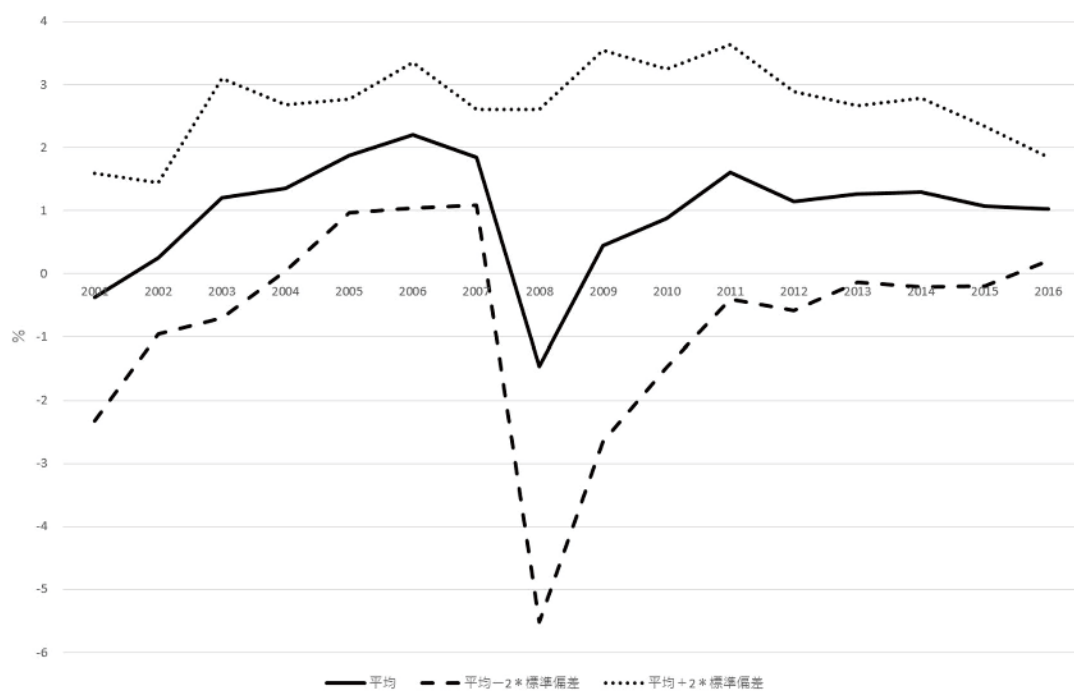


図 2: 実質 GDP 成長率見通し（今後 3 年間）

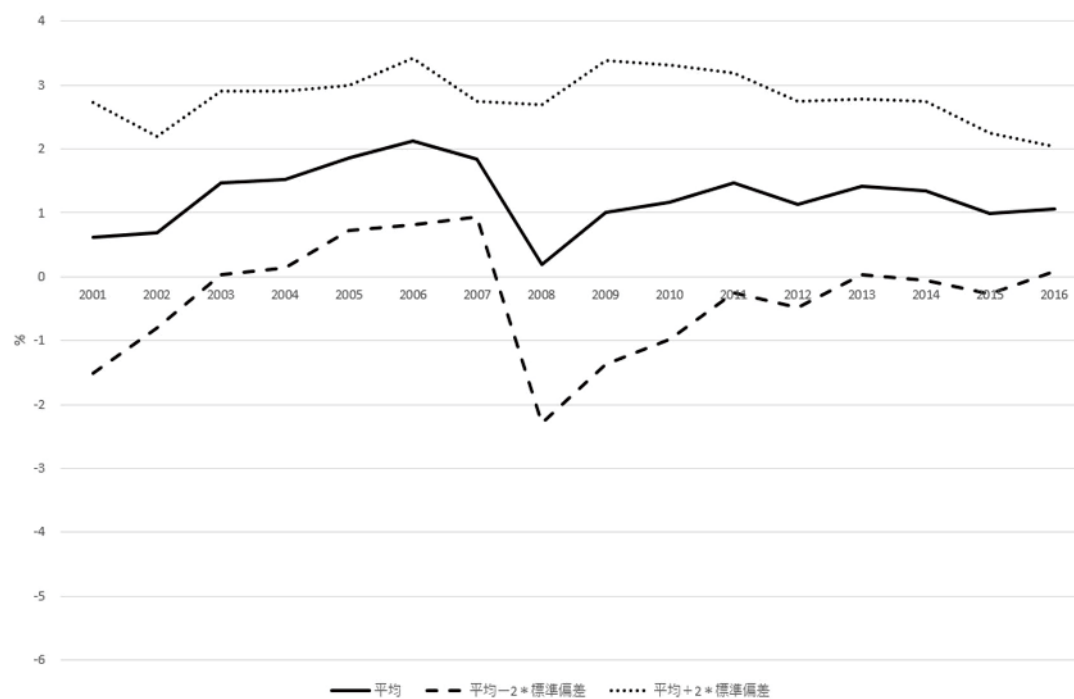
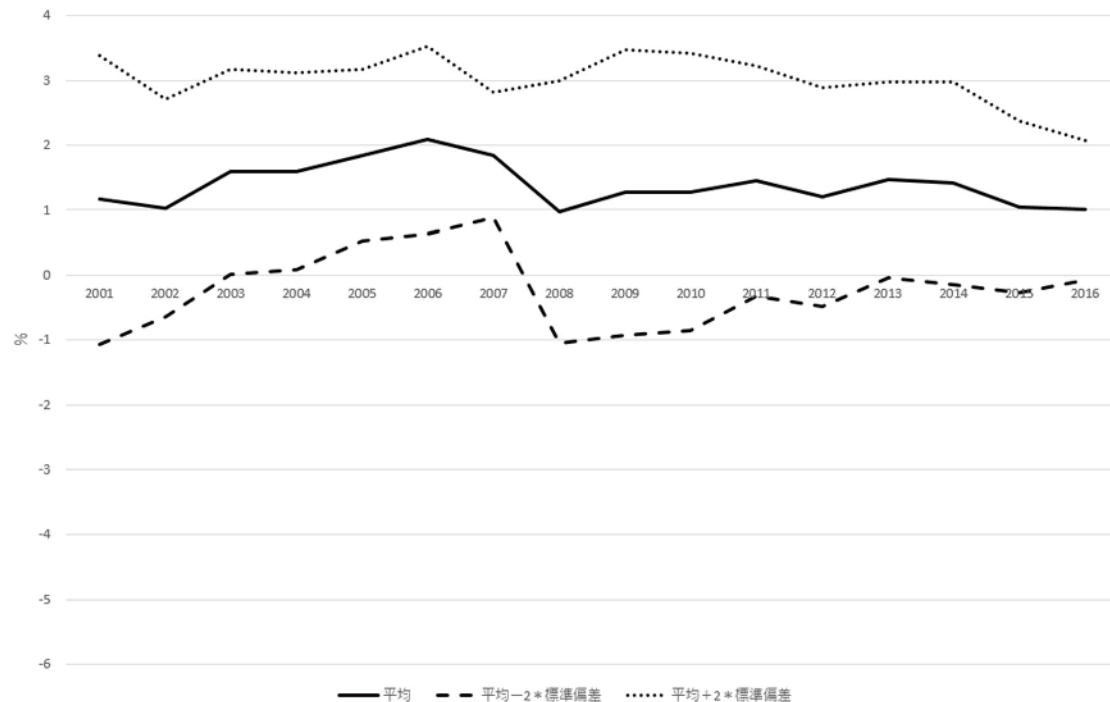


図 3: 実質 GDP 成長率見通し（今後 5 年間）



図からは、見通しの長短にかかわらず共通の特徴を見出すことができる。まず、2001 年度から 2006 年度にかけて経済成長率の見通しに上昇傾向が観察されることである。2001 年度における今後 1 年間、3 年間、5 年間の予測値は、それぞれ-0.37%、0.61%、1.16%であったが、2006 年度にはそれぞれ 2.20%、2.12%、2.09%まで上昇している。その後、2008 年度にかけて大きく低下する。2008 年度における今後 1 年間、3 年間、5 年間の予測値は、それぞれ-1.46%、0.20%、0.97%である。その後は緩やかに回復するものの、2012 年度以降の予測値はほぼ横ばいで推移している。例えば、今後 1 年間の予測値は、2012 年度 1.15%、2016 年度 1.02%、今後 3 年間の予測値は、2012 年度 1.13%、2016 年度 1.06%、今後 5 年間の予測値は、2012 年度 1.20%、2016 年度 1.00%である。従って、アベノミクスが実施された期間に経済成長率の見通しが高まったとは必ずしもいえない。

次に見通しのばらつきについてその特徴を見ておこう。図から明らかなように今後 1 年間の見通しのばらつきが最も大きい。しかし、見通しが長期化するにつれてばらつきは減少していく。今後 1 年間の見通しについては、企業は直近に起こったさまざまなショックの効果を考慮に入れて回答するが、見通しが長期になるにつれてショックが日本経済に与える影響は減衰していくことから、見通しのばらつきは減少していく。見通しのばらつきについては、アベノミクスの実施期間について減少傾向が観察される。今後 1 年間の予測値のばらつきは、2013 年度 0.70%、2016 年度 0.41%、今後 3 年間の予測値のばらつきは、2013 年度 0.69%、2016 年度 0.49%、今後 5 年間の予測値のばらつきは、2013 年度 0.75%、2016 年度 0.54%と見通しの長短にかかわらず低下している。この傾向は、アベノミクスの時期

において大きなショックが発生しておらず、経済が安定していることを反映しているのかもしれない。

図 4-1 から図 6-2 ではカーネル密度推定の手法を用いて、各年について実質経済成長率の見通しの母集団の分布を推定したものである。

図 4-1: 今後 1 年間の GDP 成長率見通しのカーネル密度分布 (2001-2007 年)

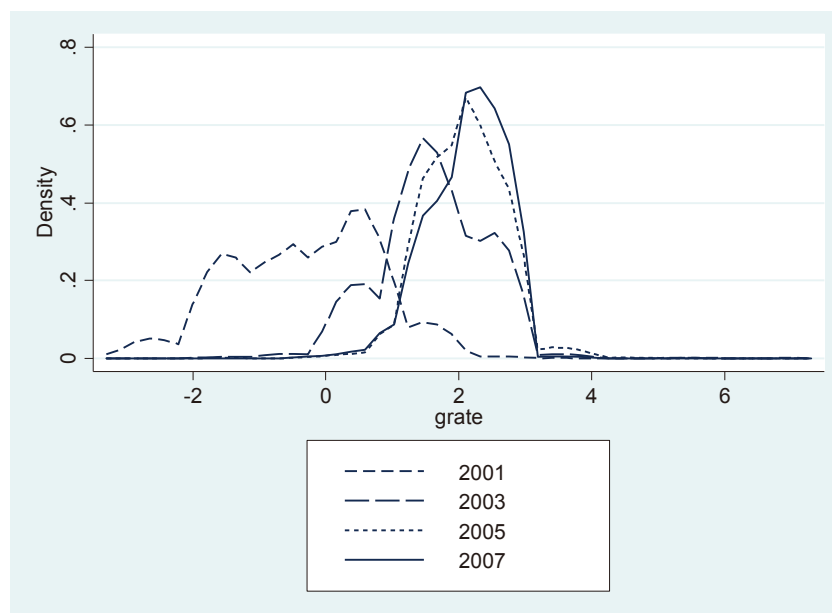


図 4-2: 今後 1 年間の GDP 成長率見通しのカーネル密度分布 (2007-2016 年)

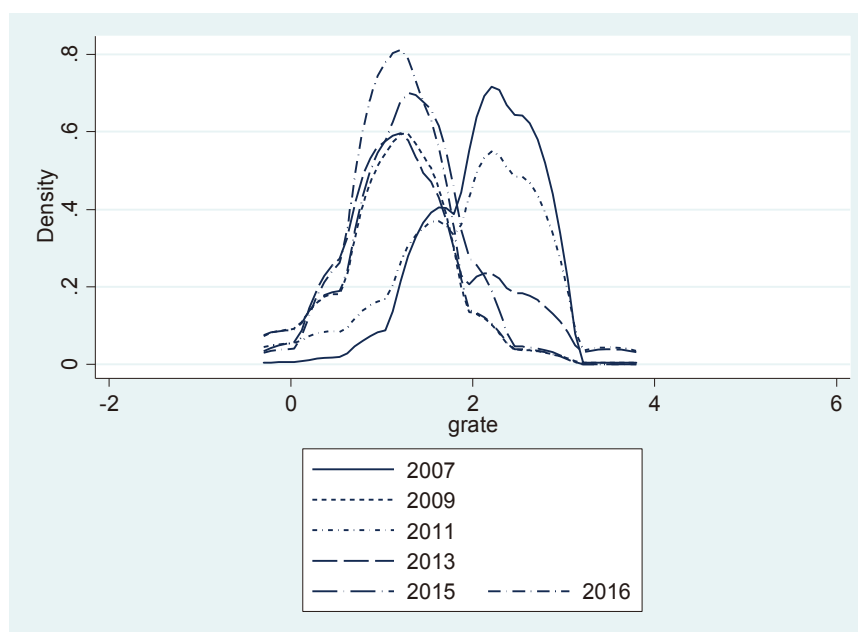


図 5-1: 今後 3 年間の GDP 成長率見通しのカーネル密度分布 (2001-2007 年)

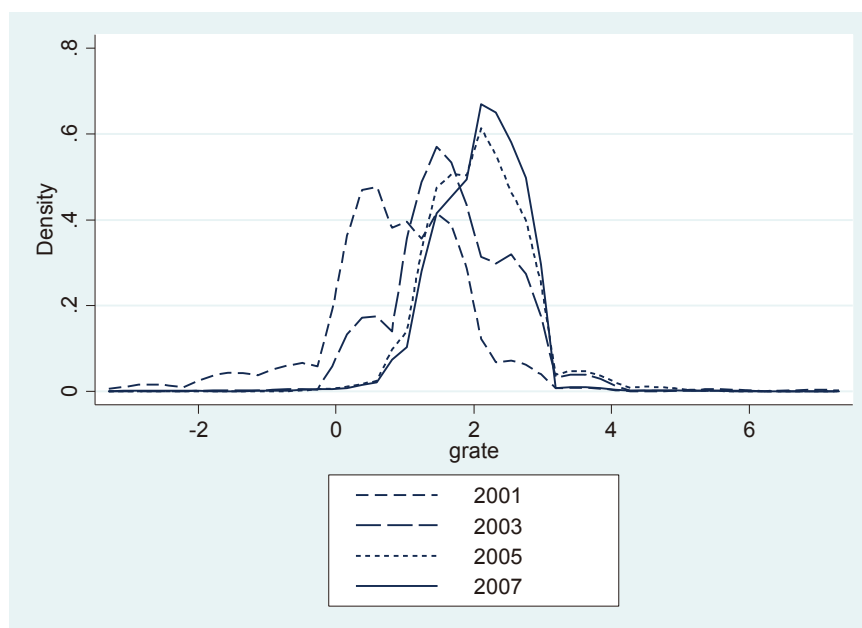


図 5-2: 今後 3 年間の GDP 成長率見通しのカーネル密度分布 (2007-2016 年)

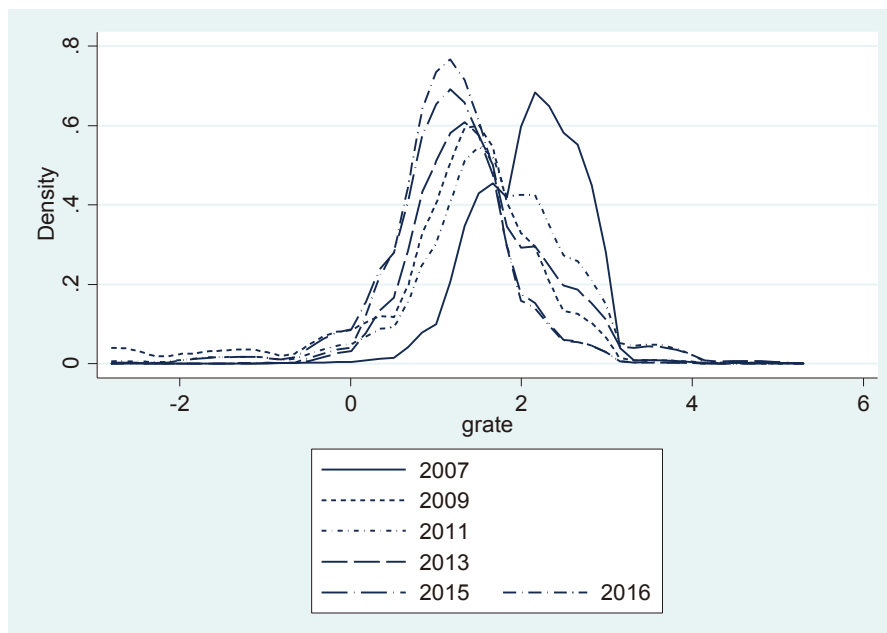


図 6-1: 今後 5 年間の GDP 成長率見通しのカーネル密度分布 (2001-2007 年)

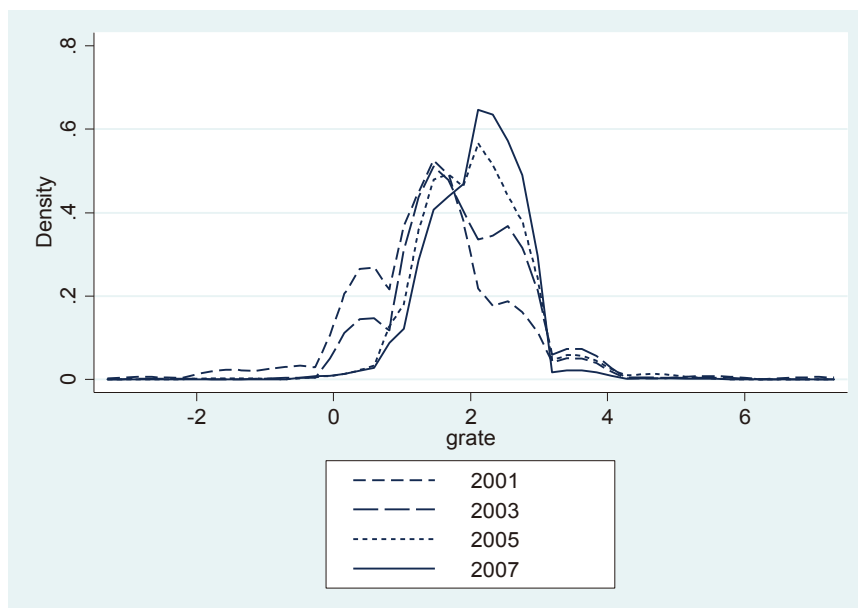
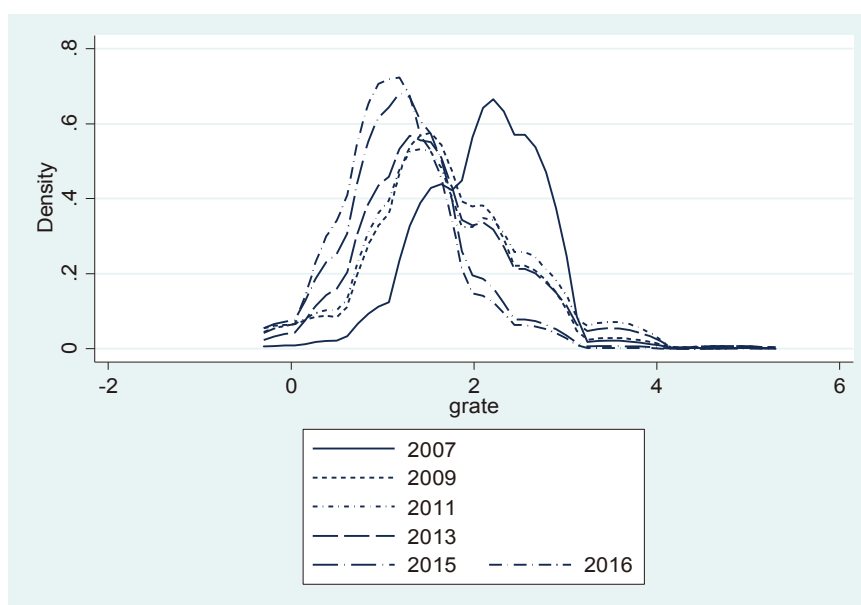


図 6-2: 今後 5 年間の GDP 成長率見通しのカーネル密度分布 (2007-2016 年)



カーネル関数は、Epanechnikov カーネル関数を用いており、バンド幅は 0.3 である。図 4-1 には、今後 1 年間の見通しについて 2001 年度から 2007 年度まで 2 年ごとに推定した密度関数が示されている。また、図 4-2 は、今後 1 年間の見通しについて 2007 年度から 2016

年度まで2年ごとに推定した密度関数を示している。同様に、図5-1と図5-2は今後3年間の見通しの密度関数を、図6-1と図6-2は今後5年間の見通しの密度関数を2つの期間に分けて示している。見通しの長短に関わらず、2001年度から2007年度にかけて密度分布が右にシフトしていることがわかる。即ち、分布の平均が上昇しているのである。しかし、2007年度から2016年度にかけては密度分布が再び左にシフトしており、分布の平均は低下している。アベノミクスの時期に限ってみても、それ以前よりも分布が右にシフトしたとはいえない。

1-4. GDP成長率見通しの決定要因

企業は利用可能な情報を駆使して、将来の経済成長率の見通しを立てる。企業が利用する情報は3つのタイプに分けることができる。1つは、すべての企業に共通して利用可能な情報である。ここでは企業が実質GDP成長率（YGROWTH）を見通す上で、GDPを需要面と供給面に分けて、それぞれの情報を利用していると考ええる。GDPを需要面から各支出項目に分解した式が(1)式である。

$$Y = C + I + G + X - M \quad (1)$$

ただし、Y: 実質GDP

C: 消費支出

I: 投資支出

G: 政府支出

X: 輸出

M: 輸入

GDPを構成するそれぞれの需要項目は、将来のGDP成長率を予測する上で重要な情報を提供してくれる。ここでは需要項目のうち以下の4つを取り上げる。消費指標として民間最終消費支出の成長率（CGROWTH）、投資支出については民間住宅成長率（RIGROWTH）と民間企業設備成長率（FIGROWTH）を用いる。また、外需を代表する項目として輸出成長率（XGROWTH）を用いる。ここでは政府最終消費支出や公的資本形成の情報は用いない。というのもこれらの変数は政府が景気対策に用いる政策変数であり、過去のGDP成長率に反応して逆の動きを示すと考えられるからである⁴。

GDPを供給面から見た場合にも、その構成要素はすべての企業に共通して利用可能である。GDPを付加価値として捉えれば、以下の付加価値型生産関数を考えることができる。

⁴ 輸入成長率についてもGDP成長率に対して負の効果を与えることが予想されるので、GDP成長率を見通す決定要因として用いていない。

$$Y = F(K, L, t) \quad (2)$$

ただし、Y: 実質 GDP

K: 資本ストック

L: 労働

t: 技術進歩率

われわれは、利用可能な情報として、資本ストック成長率（KGROWTH）、労働成長率（LGROWTH）、そして技術進歩率の代理変数として TFP 成長率（TFPGROWTH）を用いる⁵。

第2のタイプの情報は、企業が属する産業固有の情報である。同じ産業に属する企業は、その業界の情報を共有していると考えられる。企業は、GDP 成長率を見通す上で、産業固有の情報も有効に活用するだろう。「企業行動に関するアンケート調査」では、今後1年間、今後3年間、今後5年間の業界需要の実質成長率見通しも調査しており、われわれは GDP 成長率を見通す上で、対応する見通し期間の業界需要成長率（IDGROWTH）を産業固有の情報として利用する。

第3のタイプの情報は、各企業のみが有する情報である。GDP 成長率を見通す上で、企業固有の情報も有用であろうが、われわれの標本を構成する基本単位が産業であることから、企業固有の情報は用いない。

今後1年間、今後3年間、今後5年間の GDP 成長率見通しの推定式は以下のように特定化される。まず、需要要因を説明変数とする特定化として6つのケースを考える。次に、供給要因を説明変数とする特定化として4つのケースを考える。最後に、需要要因と供給要因を両方加味したケースを特定化する。表1は、それぞれの特定化において用いられた説明変数を纏めたものである。なお、ベンチマーク・ケースとして、説明変数に対応する見通し期間の業界需要成長率と年ダミーを用いた計測式も推定した。

⁵ 資本ストックは、前年の純固定資産残高を民間設備投資デフレーターで実質化したものである。労働は、就業者数に労働時間をかけたものである。TFP 成長率は、GDP 成長率から資本ストックの成長率、労働成長率にそれぞれ資本分配率、労働分配率をかけて差し引いたものである。

表 1: GDP 成長率見通しの計測式の特定化

	説明変数				
需要要因					
1	対応する見通し期間の業界需要成長率	現在の民間最終消費支出成長率	現在の民間住宅成長率	現在の民間企業設備成長率	現在の輸出成長率
2	対応する見通し期間の業界需要成長率	現在から4年前までの民間最終消費支出成長率			
3	対応する見通し期間の業界需要成長率		現在から4年前までの民間住宅成長率		
4	対応する見通し期間の業界需要成長率			現在から4年前までの民間企業設備成長率	
5	対応する見通し期間の業界需要成長率				現在から4年前までの輸出成長率
6	対応する見通し期間の業界需要成長率				現在から4年前までのGDP成長率
供給要因					
1	対応する見通し期間の業界需要成長率	現在の資本ストック成長率	現在の労働成長率	現在のTFP成長率	
2	対応する見通し期間の業界需要成長率	現在から4年前までの資本ストック成長率			
3	対応する見通し期間の業界需要成長率		現在から4年前までの労働成長率		
4	対応する見通し期間の業界需要成長率			現在から4年前までのTFP成長率	
需要要因と供給要因					
1	対応する見通し期間の業界需要成長率	現在の民間最終消費支出成長率	現在の民間住宅成長率	現在の民間企業設備成長率	現在の輸出成長率
		現在の資本ストック成長率	現在の労働成長率	現在のTFP成長率	

1-5. GDP 成長率見通し関数の計測結果

計測結果の検討に入る前に、まず使用したデータについて解説しておこう。「企業行動に関するアンケート調査」では、今後1年間、3年間、5年間におけるわが国の実質経済成長率（GDP 成長率）の平均値の見通しを産業別に報告している。従って、産業を標本単位として考え、各産業の回答を時系列方向に収集すれば、パネル・データを構築することができる。われわれは、22 の業種について 2001 年から 2016 年まで 16 年間のデータを利用した^{6 7}。従って、総標本数は 352 である。

需要要因を説明変数に用いて経済成長率の見通しを推定した結果が表 2、表 3 に示されている。

⁶ 対象業種は、食料品、繊維製品、パルプ・紙、化学、医薬品、ゴム製品、ガラス・土石製品、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機器、輸送用機器、精密機器、その他製造、建設、卸売業、小売業、不動産、陸運、倉庫・運輸、サービスである。

⁷ 供給要因の変数である資本ストック成長率、労働成長率、TFP 成長率については、2001 年から 2015 年まで 15 年間のデータしか利用できない。

表 2: GDP 成長率の見通しに関する計測結果：需要要因（1）

説明変数	今後1年間の GDP成長率			今後3年間の GDP成長率			今後5年間の GDP成長率		
	1 [#]	2	3	4 [#]	5	6	7 [#]	8	9
差種要因									
IDGROWTH	0.1046*** (8.22)	0.3910*** (14.59)	0.4928*** (16.52)	0.1161*** (8.63)	0.2291*** (9.65)	0.2043*** (9.79)	0.1255*** (8.77)	0.2184*** (9.29)	0.2759*** (10.38)
需要要因									
CGROWTH		0.0940*** (5.03)	0.0466** (2.16)		0.0836*** (6.43)	0.0543*** (3.36)		0.0540*** (4.41)	0.0285** (2.04)
RIGROWTH		-0.0556*** (-11.39)			-0.0426*** (-12.51)			-0.0335*** (-10.69)	
FIGROWTH		0.1241*** (13.06)	0.0446*** (5.85)		0.0836*** (13.34)	0.0313*** (5.80)		0.0530*** (9.43)	0.0103** (2.25)
XGROWTH		0.0025 (0.67)	0.0129*** (3.00)		0.0070*** (2.66)	0.0183*** (5.80)		0.0028 (1.15)	0.0107*** (3.94)
定数項	0.0715** (2.05)	0.6121*** (19.49)	0.6870*** (18.95)	0.8439*** (25.19)	0.9733*** (33.48)	1.0848*** (33.71)	1.2593*** (33.18)	1.1864*** (36.73)	1.1930*** (31.81)
自由度修正済み 決定係数	0.9438	0.7490	0.6411	0.8697	0.6805	0.5342	0.7420	0.4996	0.3222
推定方法	RE	FE	FE	RE	FE	RE	RE	FE	FE

（注）括弧内は t 値

* 10%水準、** 5%水準、*** 1%水準で有意

推定方法における FE は固定効果モデル、RE は変量効果モデルを表す

年ダミーの係数推定値は省略されている

表 3: GDP 成長率の見通しに関する計測結果：需要要因（2）

説明変数	今後1年間の GDP成長率			今後3年間の GDP成長率			今後5年間の GDP成長率		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
業種要因									
IDGROWTH	0.4079*** (11.73)	0.5805*** (20.68)	0.5071*** (16.76)	0.3307*** (8.13)	0.3710*** (10.04)	0.5315*** (12.90)	0.3277*** (7.41)	0.1465*** (5.90)	0.3916*** (9.21)
需要要因									
YGROWTH	0.2858*** (11.32)			0.1880*** (10.50)			0.0912*** (6.06)		
YGROWTH ₋₁	0.0663*** (4.55)			0.0410*** (3.16)			0.0372*** (3.06)		
YGROWTH ₋₂	0.1400*** (7.90)			0.0788*** (5.28)			0.0649*** (4.72)		
YGROWTH ₋₃	-0.0801*** (-5.17)			-0.0233* (-1.80)			-0.0016 (-0.13)		
YGROWTH ₋₄	0.1473*** (7.59)			0.0940*** (5.68)			0.0591*** (3.91)		
CGROWTH		0.1779*** (7.91)			0.1708*** (9.88)			0.1283*** (9.10)	
CGROWTH ₋₁		0.1210*** (5.69)			0.1389*** (7.96)			0.1408*** (9.80)	
CGROWTH ₋₂		0.1228*** (5.80)			0.0963*** (5.55)			0.1258*** (8.56)	
CGROWTH ₋₃		-0.0570** (-2.13)			-0.0281 (-1.31)			-0.0048 (-0.26)	
CGROWTH ₋₄		0.1605*** (5.46)			0.1522*** (6.25)			0.1546*** (7.49)	
RIGROWTH			-0.0050 (-1.06)			-0.0076** (-2.24)			-0.0128*** (-4.53)
RIGROWTH ₋₁			0.0273*** (5.23)			0.0087** (2.30)			0.0068** (2.31)
RIGROWTH ₋₂			0.0043 (0.94)			0.0052 (1.55)			0.0072** (2.57)
RIGROWTH ₋₃			-0.0042 (-0.89)			-0.0064* (-1.83)			-0.0046 (-1.60)
RIGROWTH ₋₄			-0.0129** (-2.23)			-0.0141*** (-3.31)			-0.0149*** (-4.23)
定数項	0.5829*** (15.20)	0.4608*** (7.42)	0.8837*** (17.21)	0.8751*** (20.00)	0.7244*** (13.46)	0.8818*** (15.71)	1.0356*** (20.22)	1.0403*** (21.89)	1.0965*** (19.45)
自由度修正済み 決定係数	0.7922	0.7240	0.6655	0.5998	0.5984	0.4028	0.3818	0.5441	0.3345
推定方法	FE	FE	RE	FE	FE	FE	FE	RE	FE

（注）表の見方については表 2 の備考を参照のこと

表 3（続）：GDP 成長率の見通しに関する計測結果：需要要因（2）

説明変数	今後1年間の GDP成長率			今後3年間の GDP成長率			今後5年間の GDP成長率		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
業種要因									
IDGROWTH	0.4079*** (11.73)	0.5805*** (20.68)	0.5071*** (16.76)	0.3307*** (8.13)	0.3710*** (10.04)	0.5315*** (12.90)	0.3277*** (7.41)	0.1465*** (5.90)	0.3916*** (9.21)
需要要因									
YGROWTH	0.2858*** (11.32)			0.1880*** (10.50)			0.0912*** (6.06)		
YGROWTH ₋₁	0.0663*** (4.55)			0.0410*** (3.16)			0.0372*** (3.06)		
YGROWTH ₋₂	0.1400*** (7.90)			0.0788*** (5.28)			0.0649*** (4.72)		
YGROWTH ₋₃	-0.0801*** (-5.17)			-0.0233* (-1.80)			-0.0016 (-0.13)		
YGROWTH ₋₄	0.1473*** (7.59)			0.0940*** (5.68)			0.0591*** (3.91)		
CGROWTH		0.1779*** (7.91)			0.1708*** (9.88)			0.1283*** (9.10)	
CGROWTH ₋₁		0.1210*** (5.69)			0.1389*** (7.96)			0.1408*** (9.80)	
CGROWTH ₋₂		0.1228*** (5.80)			0.0963*** (5.55)			0.1258*** (8.56)	
CGROWTH ₋₃		-0.0570** (-2.13)			-0.0281 (-1.31)			-0.0048 (-0.26)	
CGROWTH ₋₄		0.1605*** (5.46)			0.1522*** (6.25)			0.1546*** (7.49)	
RIGROWTH			-0.0050 (-1.06)			-0.0076** (-2.24)			-0.0128*** (-4.53)
RIGROWTH ₋₁			0.0273*** (5.23)			0.0087** (2.30)			0.0068** (2.31)
RIGROWTH ₋₂			0.0043 (0.94)			0.0052 (1.55)			0.0072** (2.57)
RIGROWTH ₋₃			-0.0042 (-0.89)			-0.0064* (-1.83)			-0.0046 (-1.60)
RIGROWTH ₋₄			-0.0129** (-2.23)			-0.0141*** (-3.31)			-0.0149*** (-4.23)
定数項	0.5829*** (15.20)	0.4608*** (7.42)	0.8837*** (17.21)	0.8751*** (20.00)	0.7244*** (13.46)	0.8818*** (15.71)	1.0356*** (20.22)	1.0403*** (21.89)	1.0965*** (19.45)
自由度修正済み 決定係数	0.7922	0.7240	0.6655	0.5998	0.5984	0.4028	0.3818	0.5441	0.3345
推定方法	FE	FE	RE	FE	FE	FE	FE	RE	FE

（注）表の見方については表 2 の備考を参照のこと

表 2 は説明変数に GDP を構成する 4 つの需要項目（消費、住宅投資、設備投資、輸出）の
 今期成長率を同時に用いた計測結果である。なお、比較のために業界需要成長率の見通しと
 年ダミーを用いた計測結果も合わせて示している。まず、見通し期間の長短にかかわらず、
 すべての特定化において業界需要成長率の見通しが GDP 成長率の見通しに対して有意に正
 の影響を与えていることがわかる。このことは、経済全体の成長率を予測する上で各企業が
 属する業界における需要成長率の情報が有用であることを示唆している。個別需要項目の
 中で住宅投資成長率は、マイナスの係数値が得られており、説明変数から住宅投資成長率を
 除いた計測結果も示されているが、この場合にはすべての需要項目について有意に正の係
 数値が得られている。また各計測式の自由度修正済み決定係数を比較したところ、見通しが

長期になるにつれて GDP 成長率の予測力が低下することがわかった。例えば、住宅投資成長率を除いた特定化における決定係数は、今後 1 年間では 0.6411、今後 3 年間では 0.5342、今後 5 年間では 0.3222 と次第に低下している。

表 3 は、個別の需要項目の今期から 4 年前までの成長率を用いた計測結果を纏めている。計測結果から今期のみならず過去における成長率も GDP 成長率を見通す上で有用な情報を与えていることがわかる。過去の成長率に有意な係数値が多く得られている需要項目は、GDP 成長率、消費成長率、輸出成長率である。これに対して、住宅投資成長率、設備投資成長率は多くのラグ係数値が有意ではない。住宅投資や設備投資の成長率は他の需要項目に比べて変動が大きく、GDP 成長率を見通す上で有用な情報として活用されていない。なお、今期から 4 年前までの成長率を用いた計測結果においても、決定係数は予測期間が長期化するにつれて低下している。

最後に、3 つの個別需要項目（消費、設備投資、輸出）の今期成長率を同時に用いた計測結果とそれぞれの需要項目の今期から過去の成長率を用いた結果を、説明変数の予測力という視点から比較してみると、個別の需要項目の今期から 4 年前の成長率を用いた結果の方が予測力は高いことがわかる。とりわけ決定係数が高いのは、GDP 成長率、消費成長率、輸出成長率を用いたケースである。今後 1 年間、今後 3 年間における GDP 成長率の見通しについては、今期から 4 年前の GDP 成長率を用いた計測式の決定係数が最も高いものの、今後 5 年間における GDP 成長率の見通しにおいては、今期から 4 年前の消費成長率を用いた計測式の決定係数 (0.5441) が最も高く、ついで今期から 4 年前の輸出成長率を用いた計測式 (0.4940) が続く。今期から 4 年前の GDP 成長率を用いた計測式の決定係数は 0.3818 と一段と低い。需要要因による GDP 成長率見通しの計測結果をまとめると、GDP を構成する個別需要項目の今期成長率を合わせたケースよりも、GDP 成長率、消費成長率や輸出成長率それぞれの今期から過去の成長率の情報の方が将来の GDP 成長率を見通す上で有用な情報を提供しているといえる。

次に供給要因を説明変数に用いた推定式の計測結果を検討しよう。計測結果が表 4、表 5 に纏められている。

表 4: GDP 成長率の見通しに関する計測結果：供給要因（１）

説明変数	今後1年間の GDP成長率			今後3年間の GDP成長率			今後5年間の GDP成長率		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
業種要因									
IDGROWTH	0.4951*** (16.25)	0.3672*** (13.24)	0.4694*** (15.38)	0.3149*** (11.31)	0.2263*** (9.38)	0.2944*** (10.75)	0.2419*** (9.31)	0.1472*** (8.99)	0.2254*** (9.21)
供給要因									
KGROWTH	0.1620*** (5.64)	0.0598 (1.45)	0.1257*** (2.62)	0.1367*** (6.80)	-0.0151 (-0.53)	0.0427 (1.28)	0.1179*** (6.94)	-0.0437* (-1.69)	-0.0095 (-0.35)
LGROWTH	0.2196*** (7.44)	0.1826*** (4.20)	0.0932* (1.87)	0.1787*** (9.07)	0.0946*** (3.16)	0.0455 (1.31)	0.1277*** (7.88)	0.0134 (0.50)	-0.0165 (-0.58)
TFPGROWTH	0.1536*** (5.76)	0.084 (1.21)	0.0321 (0.39)	0.1324*** (7.41)	-0.0700 (-1.45)	-0.0835 (-1.47)	0.0736*** (4.92)	-0.1965*** (-4.52)	-0.2026*** (-4.35)
需要要因									
CGROWTH		0.0866* (1.86)	0.0487 (0.90)		0.1527*** (4.69)	0.1182*** (3.10)		0.1858*** (6.34)	0.1617*** (5.17)
RIGROWTH		-0.0625*** (-10.65)			-0.0432*** (-10.80)			-0.0273*** (-7.81)	
FIGROWTH		0.1039*** (9.14)	0.0520*** (4.32)		0.0737*** (9.39)	0.0393*** (4.66)		0.0599*** (8.73)	0.0379*** (5.53)
XGROWTH		-0.0136* (-1.76)	0.0089 (1.02)		0.0070 (1.30)	0.0218*** (3.55)		0.0192*** (3.96)	0.0282*** (5.59)
定数項	0.6250*** (12.32)	0.6452*** (14.08)	0.5723*** (10.77)	0.9604*** (22.82)	1.0011*** (27.31)	0.9171*** (21.76)	1.1910*** (29.48)	1.2420*** (36.91)	1.1463*** (29.50)
自由度修正済み 決定係数	0.6511	0.7720	0.6750	0.5372	0.7027	0.5763	0.3927	0.5687	0.4707
推定方法	FE	FE	FE	FE	FE	FE	FE	RE	FE

表 5: GDP 成長率の見通しに関する計測結果：供給要因（２）

説明変数	今後1年間の GDP成長率			今後3年間の GDP成長率			今後5年間の GDP成長率		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
業種要因									
IDGROWTH	0.5711*** (18.47)	0.6456*** (19.04)	0.5714*** (14.39)	0.5888*** (14.84)	0.4877*** (11.58)	0.4816*** (10.93)	0.4352*** (10.28)	0.3567*** (7.82)	0.4211*** (9.03)
供給要因									
KGROWTH	0.0026 (0.11)			-0.0196 (-1.23)			0.0150 (1.16)		
KGROWTH ₋₁	-0.0734*** (-3.04)			-0.0003 (-0.02)			-0.0064 (-0.48)		
KGROWTH ₋₂	0.0454* (1.94)			0.0463*** (2.83)			0.0382*** (2.88)		
KGROWTH ₋₃	0.0441* (1.76)			0.0264 (1.51)			0.0284** (2.02)		
KGROWTH ₋₄	0.0556** (2.14)			0.0384** (2.13)			0.0450*** (3.08)		
LGROWTH		0.0916*** (3.31)			0.1061*** (4.97)			0.0673*** (3.88)	
LGROWTH ₋₁		0.0714*** (2.97)			0.0163 (0.82)			0.0508*** (2.99)	
LGROWTH ₋₂		-0.0267 (-1.12)			-0.0105 (-0.55)			0.0313** (1.97)	
LGROWTH ₋₃		0.0230 (1.02)			0.0358* (1.95)			0.0373** (2.40)	
LGROWTH ₋₄		-0.0576** (-2.43)			-0.0677*** (-3.63)			-0.0344** (-2.24)	
TFPGROWTH			0.1359*** (5.01)			0.0999*** (5.51)			0.0275* (1.87)
TFPGROWTH ₋₁			0.0431** (2.49)			0.0233 (1.63)			0.0248** (1.98)
TFPGROWTH ₋₂			0.0633*** (2.93)			0.0104 (0.64)			-0.0083 (-0.60)
TFPGROWTH ₋₃			-0.0558*** (-2.64)			-0.0129 (-0.78)			0.0136 (0.93)
TFPGROWTH ₋₄			0.0885*** (3.50)			0.0489** (2.50)			0.0102 (0.61)
定数項	0.6974*** (9.07)	0.7897*** (17.38)	0.7561*** (18.91)	0.7384*** (11.22)	0.9900*** (17.65)	0.9442*** (18.59)	0.9440*** (15.01)	1.2325*** (19.56)	1.1108*** (18.91)
自由度修正済み 決定係数	0.6435	0.6673	0.6942	0.3915	0.4618	0.4629	0.2982	0.3391	0.2604
推定方法	RE	FE	FE	FE	FE	FE	FE	FE	FE

まず、今期の資本ストック成長率、労働成長率、TFP 成長率を同時に説明変数に用いた計測式（表 4）では見通す期間の長短にかかわらず、それぞれの係数値は有意に正であり、GDP 成長率を見通す上で供給要因も有用な情報を与えていることがわかる。この場合にも、見通し期間が長くなるにつれて説明変数の予測力は低下している。今後 1 年間の見通しでは決定係数は、0.6511 であるが、今後 3 年間の見通しになると 0.5372、今後 5 年間の見通しになると 0.3927 まで低下している。

次に供給要因の個別項目の今期から 4 年前までの成長率を別々に説明変数として用いた計測結果を見てみよう（表 5）。有意に正の係数値が得られているケースもあるが、係数値が有意でないケースも多く観察される。決定係数を比較してみると、今後 1 年間の GDP 成長率見通しにおいては、今期から 4 年前までの TFP 成長率を用いた計測式の決定係数が 0.6942 と最も高いが、今後 3 年間、今後 5 年間の GDP 成長率見通しにおいては、今期の資本、労働、TFP 成長率を同時に用いた計測結果の決定係数が 0.5372、0.3927 と最も高い。供給要因の個別項目の過去の成長率には、有意でない係数値が多く散見されることや低い決定係数を勘案すると、供給要因については今期の資本成長率、労働成長率、TFP 成長率を同時に用いて GDP 成長率を見通すことが最も予測力があるといえよう。

最後に、将来の GDP 成長率を見通す上で需要要因と供給要因の相対的な重要性について考察を加えよう。表 4 には需要要因と供給要因を同時に説明変数として用いた計測結果が示されている。両要因を同時に考慮すると多重共線性のために有意性の低い係数値が多くなるが、今後 1 年間の GDP 成長率の見通しを除けば、係数値の有意性が失われる変数の多くは供給要因である。ちなみに、今後 5 年間の GDP 成長率の見通しでは、供給要因のなかで有意に正の係数値が得られた変数は皆無である。また、決定係数の大きさを比較しても、需要要因を用いた計測式が供給要因を用いた計測式を凌駕している。以上の結果から判断すると、GDP 成長率を見通す上で需要要因の方が供給要因よりも重要といえるだろう。

1-6. 結びにかえて：経済見通しを明るくするためには何が必要か

企業が日本経済の経済成長率をどのように見通してきたのか、その推移と決定要因について定量的分析を行った。実証分析の結果は、アベノミクスの実施以降、経済成長率見通しのばらつきは減少したものの、経済成長率の水準の上昇は観察されなかったことを示している。換言すれば、日本経済は安定化したものの、必ずしも成長力が高まったとはいえないのである。

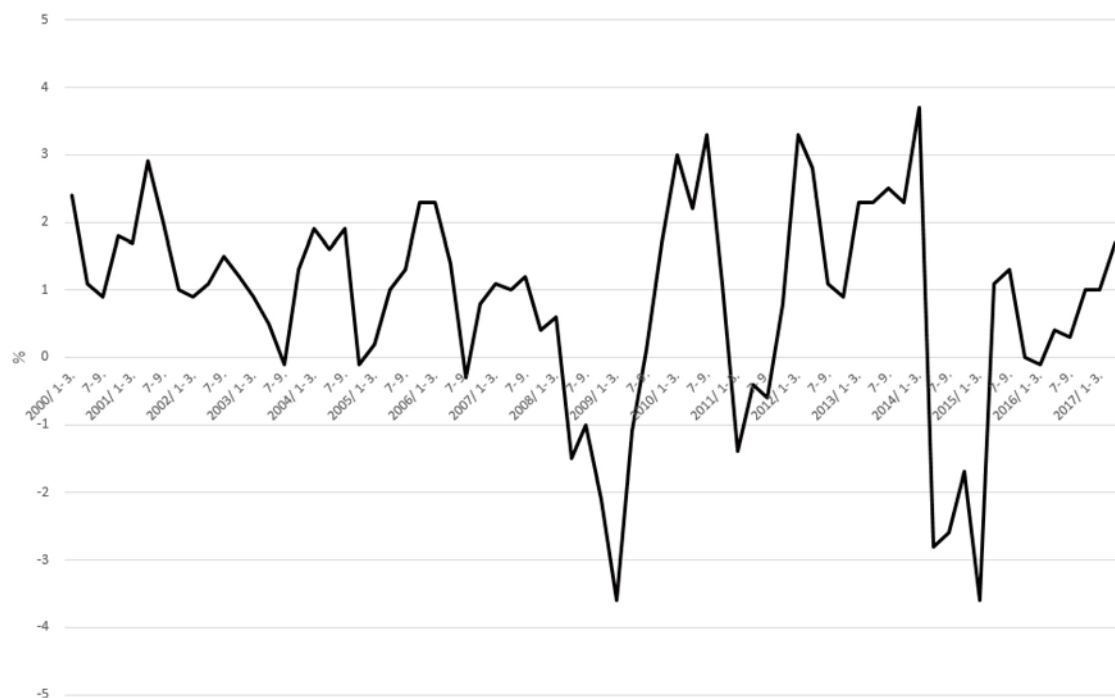
では、長期にわたって日本経済の期待成長率を高めるためには、どのような政策が必要なのだろうか。成長期待を決定する要因を需要要因と供給要因に分けて定量的な分析を行った結果、企業は供給要因よりも需要要因を重視しており、長期の期待成長率に密接に結びついている要因は消費成長率と輸出成長率であることがわかった。

輸出成長率については、すでに見たように、2013 年第 4 四半期から 2015 年第 1 四半期にかけて円安の進行もあり、5%を超える高い輸出成長率を記録し、日本経済を牽引してきた。

しかし、安定的に成長期待を高めるためには輸出の伸びに期待することはできない。その最大の理由は、輸出は変動が大きく為替レートや外国の経済状況に大きく左右されるからである。

したがって、安定して高めるべきは消費の成長率であろう。図 7 は、わが国の消費成長率の推移を示している。

図 7: 民間最終消費支出成長率（対前年同期比）の推移



消費成長率は 2013 年第 1 四半期から 2014 年第 1 四半期まで 2%から 3%の安定した成長率を記録したが、その後は消費税率引き上げもあって消費成長率は低迷している。しかし、輸出成長率に比べると消費成長率ははるかに安定している。2000 年第 1 四半期から 2017 年第 2 四半期までの輸出成長率と消費成長率の標準偏差は、それぞれ 11.17%、1.56%であり、輸出の変動は消費の変動の 10 倍近くある。

消費成長率を高めるためには、消費者の将来に対する不安を払拭しなければならない。そのために必要な施策は、まず非正規雇用を正規雇用に転換できる機会を備えた柔軟な労働市場システムを設計し、安定的な雇用の確保を図ることである。社会保障制度の長期ビジョンを国民に示し、それを達成するために実現可能なバランスの取れた給付と負担構造を国民に提示することも喫緊の課題である。しかし、上述したように社会保障制度を抜本的に改革することは至難の業である。より現実的なシナリオは、高齢者や女性が働きやすい環境を整えて、安定した所得が得られる社会を実現することであろう。

【参考文献】

小川一夫(2018)「日本経済の期待成長率とアベノミクス」『商工金融』2018年1月号, pp. 6-27.

兵庫県(2018)「兵庫 2030 年の展望「すこやか兵庫」をめざして」.

森川正之(2017)「政策の不確実性と消費・貯蓄行動」RIETI Discussion paper series 17-J-007.

第2章 人口減少時代における高齢者の就業、健康、社会参加活動

小塩 隆士

2-1. はじめに：問題意識

人口減少が社会保障や財政、そして経済社会全体に大きな影響を及ぼすことは容易に想像される。高齢層向けの社会保障給付が拡大する一方、その財源の大半を頭数が少なくなる現役世代や将来世代が負担することになるので、社会保障を中心とする財政の収支バランスが急速に悪化する。しかし、注意すべきなのは、収支バランスの改善のためには給付の削減や負担の増加が効果的だが、人口減少の圧力軽減には結びつかないという点だ。高齢層向けの給付を削減すれば、私的な扶養の必要性がその分高まり、現役層の負担を引き上げれば、経済的な余裕がその分低下するだけである。人口減少の圧力に抵抗するためには、年齢によって「支える」「支えられる」という区別を行うことを改め、「支える」層を増やすしかない。これは、要するに高齢層の就業拡大が必要になることを意味する。

しかし、高齢者の就業拡大をめぐるさまざまな論点がある。本章ではまず、健康面から見て高齢者就業を潜在的にどこまで引き上げられるかを考える。次に、高齢者就業を抑制している要因として年金を取り上げ、その抑制効果の大きさを検討する。年金は老後の所得保障にとっての重要な仕組みだが、年金を受給するから引退するという人々の行動を誘発する。「支える」層の拡大にとってはこの問題は無視できない。一方、高齢者就業が促進されたとしても、高齢者ができるだけ健康であり続けることが必要である。ここでは、社会参加が高齢者の健康をどこまで左右するかという点についても簡単に検討する。

2-2. 高齢者の健康と就業

2-2-1. 高齢者就業はどこまで引き上げられるか

まず、高齢者就業を潜在的にどこまで引き上げられるかという問題を考えてみる¹。高齢者にこれまで以上に働いてもらうためには、年金の支給開始年齢を上げればよい、というのが通常の発想かもしれない。しかし、高齢になると健康面で問題が生じ、若い頃ほど働けない人も出てくるだろう。年金支給のスタート時点を遅らせ、人々を無理やり働かせても問題が出てくる。

そこで、健康面から考えて、高齢者の労働供給をぎりぎりどこまで引き上げられるかを健康面に留意して試算してみる。実際には、60歳前後を境にして就業率は大幅に低下する。しかし、それは定年に達し、年金の受給資格が得られるからであって、健康が大幅に悪化するからではない。そこで、健康だけが就業の制約条件だと考えたら、どこまで就業を増やせるかを推計するわけである。

¹ 本章の内容は、Oshio and Shimizutani (2019)に準拠している。詳細な分析結果は、それを参照されたい。

この推計は元々アメリカの経済学者のアイデアに基づくものだが、具体的には次のように推計する。まず、年金受給が就業に大きく影響しない 50 歳代の人々の就業行動をさまざまな健康変数で説明する回帰式（変数間の統計的な関係をまとめた式）を、実際に観測されるデータから推計する。次に、その回帰式で得られた就業と健康との関係をベースにして、60 歳以降の健康状態に対応する就業確率を個人ごとに試算する。60 歳以上になれば健康状態はいくらか悪化するだろうが、その悪化する健康状態に無理のない形で対応した就業率を逆算するわけである。そこで得られた就業確率の平均が、健康面から見た潜在的な就業率ということになる。実際の就業率はその潜在的な就業率を下回るだろうが、その下回る分が就業率を引き上げられる余地ということになる。

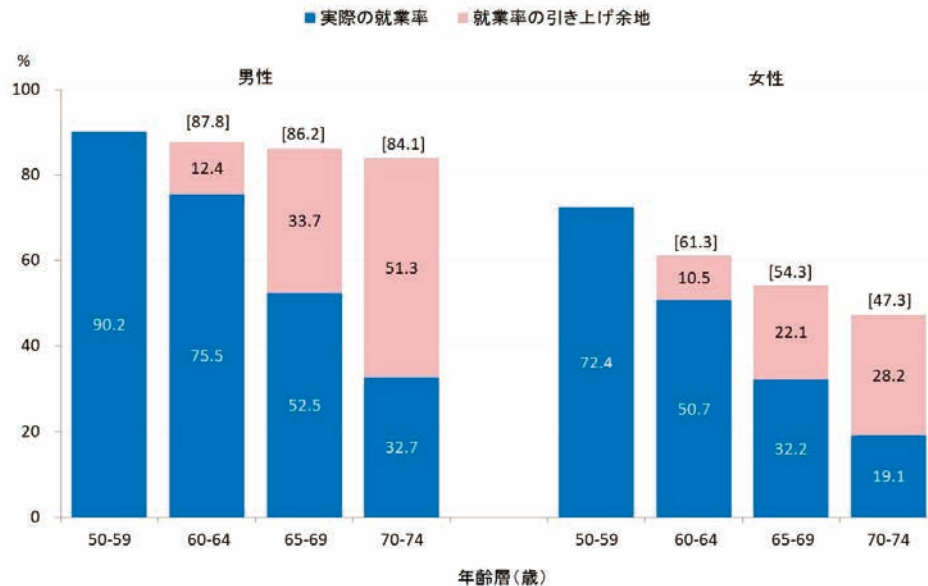
もちろん、このアプローチには荒っぽいところがある。まず、健康と就業との関係が 50 歳代以降、不変だと想定している。健康から就業へという因果関係だけでなく、逆の因果関係もあるだろう。また、離婚や死別、家族との同居などライフスタイルの変化の影響も無視されている。したがって、とりわけ年齢が 50 歳から遠ざかるほど試算結果の受け止め方は慎重でなければならない。しかし、就業率をどこまで引き上げられるかを具体的な数字で示しておくというのは意味のある作業である。

2-2-2. 60 歳代後半層の就業率は 3 割引き上げ可能

分析に用いるデータは、厚生労働省の「国民生活基礎調査」の 2016 年調査である。この調査からは、回答者が就業しているかどうか分かるわけではなく、40 種類以上の疾病の有無、心理的ストレス、日常生活での支障、主観的な健康感、喫煙行動など、健康に関するかなり詳細な情報が個人単位で得られる。そのほか、同じく厚生労働省の「生命表」から得られる年齢別の平均余命も併せて利用する。全国ベースのデータを用いて得た主要な試算結果を紹介すると、次のようになる（図 1）。

男性の場合、50 歳代には 90.2%だった就業率は、60 歳代前半には 75.5%、後半には 52.5%、そして、70 歳代前半には 32.7%に低下することが「国民生活基礎調査」から観測できる。定年を迎え、引退して年金生活に入る人が次第に増えるからである。ところが、60 歳以降の加齢に伴う健康状態の悪化だけを反映して就業率を推計すると、60 歳代前半、後半、70 歳代前半でそれぞれ、87.8%、86.2%、84.1%となる。この年齢だと、高齢者といっても健康面で大きな悪化が見られないので、50 歳代と同じような働き方が可能となることが試算でも確認できるわけだ。

図 1 就業率はどこまで引き上げられるか（全国）



（出所）厚生労働省「国民生活基礎調査」（2016 年）より筆者作成。

以上の計算の結果、60 歳代前半、後半、70 歳代前半の就業率はそれぞれ、最大で 12.4 ポイント、33.7 ポイント、51.3 ポイント引き上げられることになる。70 歳を超えても人口の 5 割以上の人が追加的に働けるという結果はやや意外であり、前述のように計算の性格上慎重に受け止める必要がある。しかし、60 歳代後半で 3 割程度、就業率を高められるというのは、実感として受け止めやすい数字のように思える。

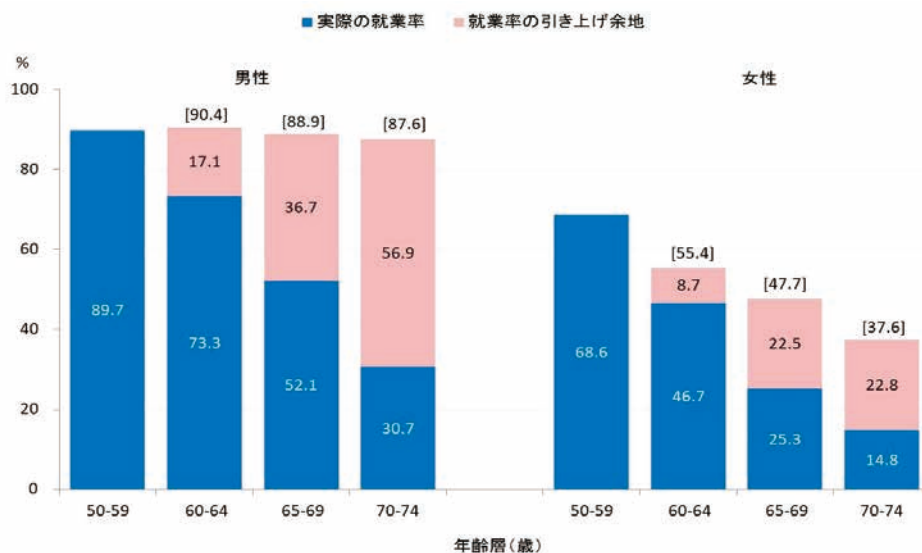
一方、女性の場合は就業形態が多様であり、専業主婦にとどまっているケースも多いので、解釈が難しい。しかし、男性と同様の方法で計算すると、60 歳代前半、後半、70 歳代前半の就業率はそれぞれ 10.5 ポイント、22.1 ポイント、28.2 ポイント高められる計算になる。女性の就業率も 60 歳代後半で 2 割程度の引き上げが可能であることが分かる。さらに、詳細な説明はここでは省略するが、①とりわけ男性高齢者にとっては、パートタイム就業からフルタイム就業にシフトできる余地も幾分あること、②過去 30 年間に於いて高齢者が追加的に就業できる余地が拡大傾向にあること、も確認できる。

2-2-3. 兵庫県の場合

以上は全国のデータを用いた推計結果に基づく議論だったが、兵庫県の場合についてはどうだろうか。推計方法は全国の場合とまったく同じにして、データだけを兵庫県に限定した場合の計算結果を示すと、図 2 のようになる。男性の場合、実際の就業率は全国とほとんど変わらないものの、潜在的就業率がいくぶん高めになるため、就業率の引き上げ余地もその分だけ大きくなる。一方、女性の場合は、実際の就業率、潜在的就業率がともに全国ベースで見た場合よりいくぶん低めになっており、就業率の引き上げ余地は全国と大きな差は

ない。しかし、全体的な傾向は、全国の場合と同じであることが確認できる。兵庫県においても、健康面から見ると高齢者就業率を引き上げる余地はかなり存在していると推察できる。

図2 就業率はどこまで引き上げられるか（兵庫県）



（出所）厚生労働省「国民生活基礎調査」（2016年）より筆者作成。

2-3. 年金と高齢者就業

2-3-1. 就労にブレーキを掛ける年金

公的年金は、高齢になって就業によって収入を得ることが困難になるリスクに備えた社会的な仕組みである。しかし、現実の仕組みを見ると、一律に定められた支給開始年齢に達しさえすれば、申請するだけで年金を受給することができる。そこでは、就業が難しくなったかどうかというチェックは初めから放棄されている。それぞれの個人の就業能力を正確に識別するためにはかなりのコストがかかるし、自分の就業能力を正直に申告するインセンティブ（誘因）を個人は持っていない。だとすれば、就業能力が大きく低下するとみなせる年齢を社会的に一律に定め、その年齢に達すれば就業能力のチェックなしに年金を支給するという仕組みに、合理的な根拠がないわけではない。

しかし、このような「割り切り」はどうしても大きな社会的コストを生む。就業能力が十分あるにも拘わらず、働き続けるより年金を受給するほうが得だという判断が働き、実際、そのように行動する「モラル・ハザード」が発生するからである。前節で明らかにした、潜在的就業率と実際の就業率との差は、このモラル・ハザードの具体的な大きさを示唆するものと言える。このように、年金を就業に掛かるブレーキとして受け止める考え方は、公的年金に関する伝統的な理解とは相容れないはずである。人口減少の下で社会を「支える」人たちを増やすことが喫緊の課題である状況下では、年金がどの程度就業を抑制しているかを具体的に把握しておくことも必要だろう。

ここで注意すべきなのは、日本の場合、年金を受給し始めても、必ずしも就業生活から引

退するのではなく、これまで働いていた会社に嘱託やパートタイム労働者として就業を続ける人も少なくないという点である。しかし、就業を続ける場合、賃金がある程度高くなると在職老齢年金の仕組みが適用され、年金額が一部削減されるほか、賃金に応じた年金保険料の支払い（ただし、この支払い分は将来の年金受給額に反映される）や所得税の負担が続く。それを考えると、完全に引退して年金生活に入るか、あるいは働き続けるとしても賃金を抑えて年金額が削減されない就業スタイルを選択するほうが賢明であろう。

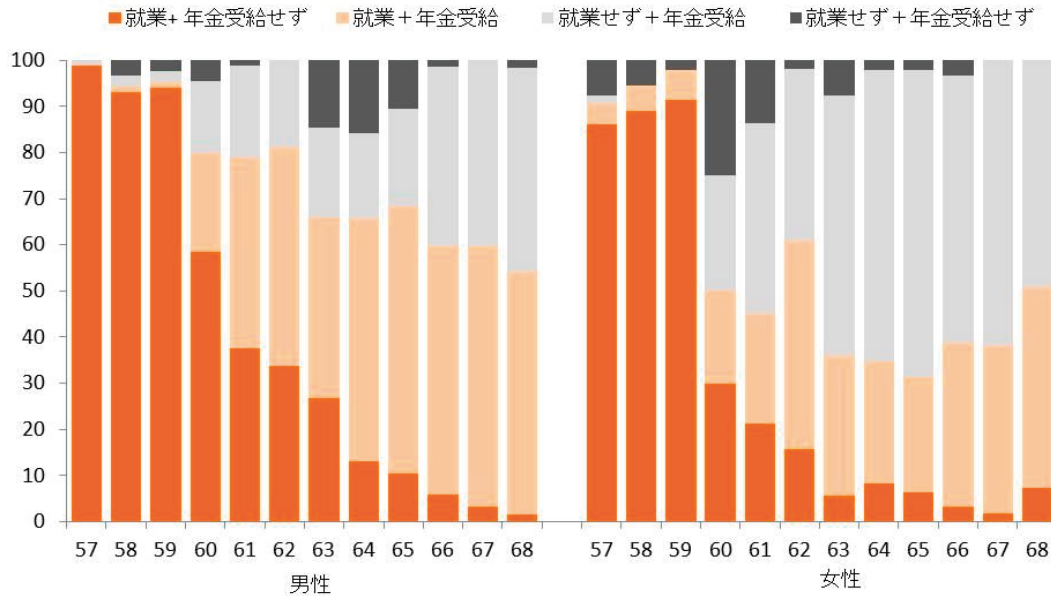
そこで、ここではまず、現在受け取っている賃金を得られる就業を1年続けたときに、続けなかった場合に比べてどの程度損になるかを計算し、それが現在受け取っている賃金に対して何%になるかを計算する。この値を、年金制度が間接的に生む税率という意味で、ITAX (Implicit tax rate) と表記することにする。ITAX は、年金の支給開始年齢を下回る年齢ではマイナスになるだろう。つまり、年金を受給できる年齢までは、年金制度は就業を促進する方向に働く。しかし、年金の支給開始年齢以降になると、在職老齢年金による受給額の削減や保険料負担を反映して、ITAX はプラスに転じる。次に、高齢者就業がこの ITAX によってどの程度影響を受けるかを簡単に試算してみる²。

2-3-2. 高齢者の就業行動と年金受給

ここで用いるのは、厚生労働省が 2005 年以降、毎年実施している「中高年者縦断調査」である。この調査は、2005 年の第 1 回調査（11 月実施）に 50 歳代だった男女約 34,000 人を追跡しているパネル調査であり、今回の分析に用いるのは 2016 年の第 12 回までのデータである。最初に、高齢者の生活状況を、「就業+年金受給せず」「就業+年金受給」「就業せず+年金受給」「就業せず+年金受給せず」という 4 つのパターンに分類し、それぞれの比率が加齢によってどのように変化するかを見ておこう。図 3 は、その例として、2005 年に 57 歳だった、兵庫県に住む男女（1948 年生まれ）の状況を見たものである。全国と兵庫県とでは、また、生年によって変化のパターンはやや異なるが、だいたいのパターンを捉えるためにはこれで十分だろう。

² 本章の叙述は、全米経済研究所（NBER）の国際プロジェクトにおける議論をベースにしている。

図3 高齢者の就業・年金受給パターン（兵庫県）



(注) 1948 年生まれの場合。各時点におけるクロスセクション・データによる集計。

(出所) 厚生労働省「中高年者縦断調査」(2005-16 年)より筆者作成。

1948 年生まれの男女の場合、厚生年金の支給開始年齢は、固定部分が男性では 64 歳、女性では 61 歳または 62 歳、報酬比例部分が男女いずれも 60 歳であることを念頭に置いて図 3 を見ると、次のような点を確認できる。まず、男女ともに、60 歳を迎えると就業確率（下の 2 つの部分の合計）が大きく低下し、その代わりに年金受給率（中の 2 つの部分の合計）が大きく上昇する。男性の場合、就業率が次に大きく低下するのは 63 歳においてだが、加齢とともに徐々に低下していくことが分かる。なお、63～65 歳にかけて、就業もせず、年金も受給しない者の比率がやや上昇しているが、退職後、年金を受給せずに失業保険給付を一時的に受給するという行動がここに反映されているのかもしれない。女性の場合、就業率の低下は男性ほどなだらかなでないが、60 歳代を全体として見ると、50 歳代からの低下は顕著である。男女ともに、高齢者就業と年金受給とが密接に関連していることがこの図から確認できる。

2-3-3. 就業に対する課税としての年金

ITAX の計算に際しては、それぞれの個人の生年や調査時点に対応して適応される年金給付や保険料給付の算定式をすべて反映させる必要がある。そうしたコアとなる年金の仕組みのほか、就業しながら年金を受給する場合に年金額が削減される在職老齢年金、60～64 歳にかけて同じ企業に継続した場合、賃金が引退前の水準を一定程度下回った際に支給される高年齢雇用継続給付、そして個人所得税や雇用保険料の仕組みなども計算に盛り込まな

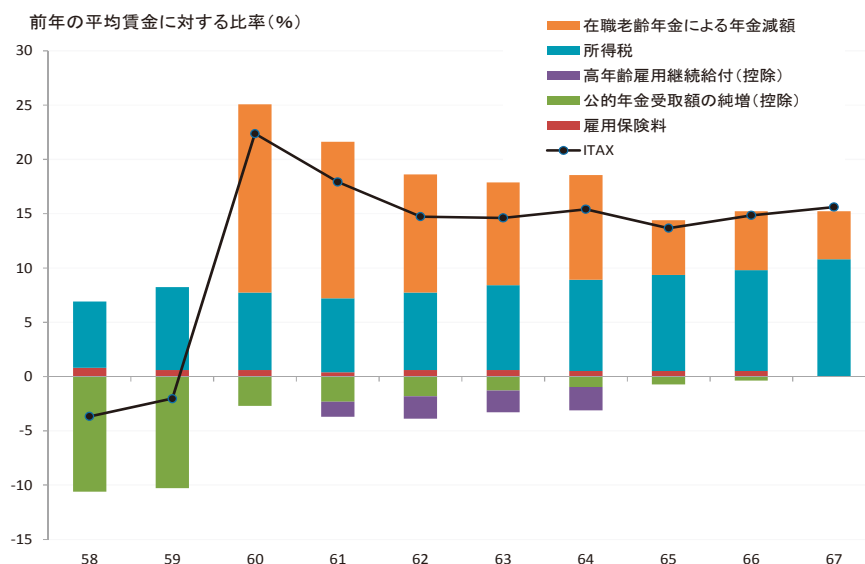
ければならない。

こうした ITAX の値は「中高年者縦断調査」によって追跡されている回答者それぞれについて、それぞれの調査時点において細かく計算される。図 4 は、2005 年に 57 歳だった 1948 年生まれの男性の場合を例にして、ITAX が加齢とともにどのように変化するかをまとめたものである（全国ベース）。この図から分かるように、このグループでは報酬比例部分の支給開始年齢である 60 歳になると、それまでマイナスになっていた ITAX が 20% 台前半にまで一気に上昇し、その後やや低下して 15% 近辺で推移することが分かる。

この図では、ITAX の中身の変化についても調べている。まず、就業を 1 年先延ばしたときに生涯にわたって受け取る年金総額（割引現在価値）の増分を、追加的に支払う必要のある年金保険料を差し引いたネットベースで見ると、60 歳になると大きく減少することが分かる（図では、控除項目になっていることに注意されたい）。さらに、在職老齢年金制度がとりわけ 60 歳代前半に ITAX を大きく押し上げている点も注目される。この効果は高年齢雇用継続給付によって若干減殺されるが、在職老齢年金制度が 60 歳代前半における就業抑制に大きく働いていることは十分示唆されるところである。

なお、ITAX の加齢に伴うこうした変化のパターンは、男女によって、また生年によって異なることに注意されたい。特に、年金の支給開始年齢は 65 歳まで徐々に引き上げられていくので、在職老齢年金が 60 歳代前半の就業を抑制する効果は若い世代になるほど圧縮されていく。

図 4 年齢別に見た ITAX とその要因分解（全国ベース）



(注) 1948 年生まれの男性ケース。

(出所) 厚生労働省「中高年者縦断調査」(2005-16 年)より筆者作成。

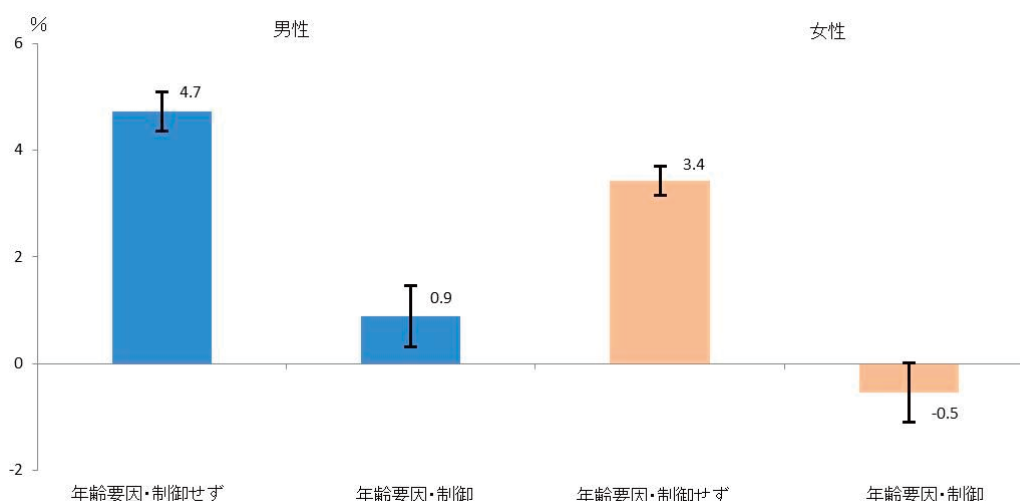
2-3-4. 年金の就業抑制効果

次に、こうした ITAX が高齢者就業をどの程度抑制しているかを回帰分析によって明らかにしよう。ここでは、当該調査年の 1 年前まで就業を継続していた人が、当該調査年に就業

をやめる確率が、ITAX の値とどのような関係にあるかを計算する。ただし、ITAX 以外に就業・引退の意思決定に影響しそうな要因—なかでも生涯に受け取る年金総額や生涯賃金、健康状態や家族介護の有無、私的年金の受給の有無—の影響のほか、学歴など時間とともに変化する個人特有の属性も制御する。

しかし、このタイプの分析の問題点としては、企業の定年などの制度的な要因、あるいは年齢に対応した社会的規範等の影響を十分取り除いていないという点が挙げられる。例えば、ITAX は 60 歳になると大きく上昇する傾向があるが、60 歳を定年に設定している企業も多い。したがって、60 歳における就業率の落ち込みが、ITAX の上昇の影響なのか、それとも定年の影響なのか識別にくい。そこで、回帰式には各年齢に対応するダミー変数を説明変数として加え、年齢要因を制御したときに、ITAX と就業率との関係がどの程度あるかを調べてみる。

図 5 ITAX を 10%引き上げると就業率は何%低下するか（全国ベース）



(注) サンプルの年齢範囲：58-69 歳。エラーバー（高低線）は 95%信頼区間を示す。

(出所) 厚生労働省「中高年者縦断調査」(2005-16 年)より筆者作成。

全国ベースのデータに基づき、結果を男女別にまとめたものが図 5 である。ここでは、ITAX を 10%ポイント引き上げたときに、就業率が何%ポイント低下するかを推計している。分析の対象としたサンプルは、年金受給が間近に迫った 58 歳から 69 歳の年齢層の者であり、調査時点の 1 年前まで被用者として就業し続けてきた者に限定している。この図から明らかのように、年齢要因を制御すると、10%の ITAX 引き上げによって就業率は男性で 4.7%、女性で 3.4%低下する。年齢要因を制御しないと、男性の就業率は 0.9%上昇し、女性は 0.5%低下（ただし、5%有意ではない）する。男性のほうが ITAX の効果が女性より高めになるが、これは女性のライフスタイルが男性より多様であることを反映しているからかもしれない。さらに、年齢が引退に大きく影響することも確認できる。

ITAX のとりうる値の変動幅は、前出の図 5 から分かるようにマイナス 5%弱から 20%前後の間だから、ITAX の 10%程度の調整はそれほど非現実的なものとは言えない。また、年金制度などを通じてそうした調整が行われる場合、定年を始めとする企業の雇用慣行など制度的要因や社会的規範も変化するだろう。したがって、年金制度改革の就業に及ぼす影響は、年齢要因を制御した場合としていない場合との中間的な値をとると考えてもよいだろう。つまり、10%の ITAX の引き下げには 2%前後の就業率の引き上げ効果が期待できるということになる。

2-4. 社会参加と健康

2-4-1. 社会参加への注目

これまで高齢者就業の問題を取り上げてきたが、高齢就業が促進されたとしても、高齢者が健康な生活を送らなければ豊かな社会とは言えない。そこで、本章の最後に、健康の問題を取り上げる。ここで注目するのは、町内会活動やボランティア活動など、社会参加が健康に及ぼす影響である³。高齢化が進むと、医療や介護にかなりのコストがかかる。そのお金を節約するためには、予防医療や予防介護が有効だという主張もよく耳にする。社会参加活動は、医師や介護士は直接関与しないものの、予防医療や予防介護と同じような役割を果たす可能性がある。

実際、社会参加活動を行っている则要介護状態になるリスク、あるいは死亡リスクが低下することを示す実証研究は、老年学や社会疫学等の分野でかなり蓄積している。しかし、これまでの研究は高齢者を対象とした者が多く、健康状態に問題がある高齢者はそもそも社会参加活動を行えないのではという疑問もある。そこで、ここでは、分析対象となる人たちの年齢を出発点が 50 歳代の中高年へともう少し引き下げることにする。そして、社会参加活動を行っている、糖尿病や脳卒中、心臓病など生活習慣病にかかるリスクがどこまで低下するかを調べてみる⁴。用いるデータは、前節と同様、厚生労働省が 2005 年に 50 歳代だった 3 万人超の男女を毎年追跡している「中高年者縦断調査」の 12 回分のデータである。したがって、分析対象は 50~60 歳代の中高年となるが、この年齢で生活習慣病にかかるかどうかで高齢になってからの健康状態も大きく変化することになる。

ただし、分析に際して厄介なのは、健康状態がよくないと社会参加活動ができなくなるという可能性をどう処理するかという問題である。ここでは、面倒な処理は行わず、「同調査」の第 1 回調査、つまり 2005 年時点で健康だった者に分析対象を限定し、その時点で何らかの社会参加活動を行っていたかどうかだけをチェックすることにする。そして、第 2 回から第 12 回調査のいずれかの時点で発症する確率が、社会参加活動の有無でどこまで異なっ

³ 本章の叙述は、Oshio and Kan (2019)の議論を簡略化したものである。そこでは、ハザード分析を行っている。

⁴ 本章の叙述は、Oshio and Kan (2019)の議論を簡略化したものである。そこでは、ハザード分析を行っている。

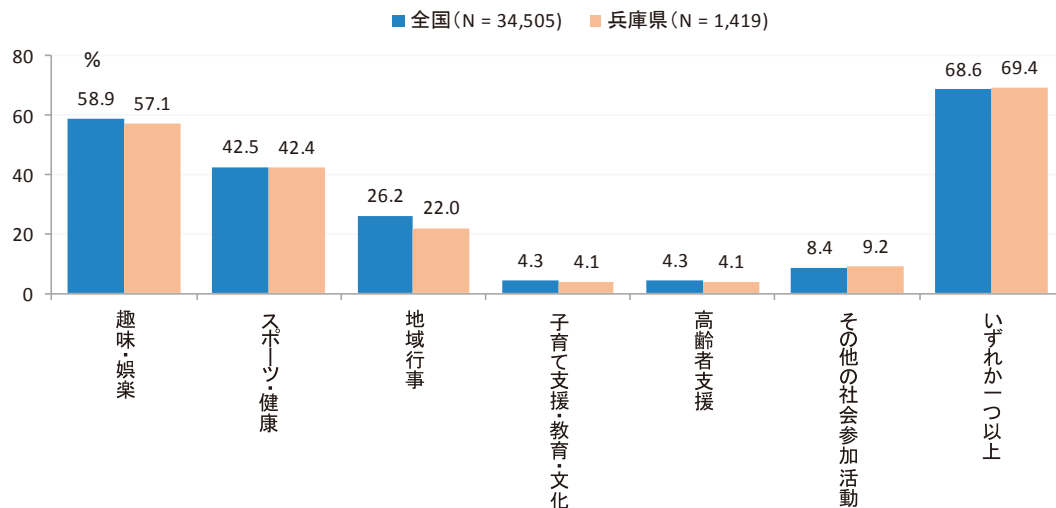
くるかを調べてみる。

2-4-2. 社会参加活動の度合い

まず、第1回調査における社会参加活動の度合いを調べてみる。「中高年者縦断調査」では、「趣味・娯楽（囲碁，料理，旅行など）」「スポーツ・健康（ウォーキング・球技など）」「地域行事（町内会の催しなど）」「子育て支援・教育・文化（子供会の役員など）」「高齢者支援（家事支援・移送など）」「その他の社会参加活動」という6種類の活動の過去1年間に於ける有無を尋ねている。この6種類の活動の少なくとも1つに参加していれば、社会参加活動を行っているとして定義しよう。

図6は、全国及び兵庫県のそれぞれにおいて、2005年の第1回調査における社会参加活動の状況を比較したものである。全国と兵庫県との間に差がほとんどないことを最初に指摘しておこう。いずれにおいても、社会参加活動において最も一般的なものは「趣味・娯楽」であり、6割近くの人に参加している。地方自治において重要な役割を果たすことが期待される町内会活動への参加は、20%台にとどまっている。そして、いずれか1つ以上の社会参加活動を行っているものは、全国、兵庫県ともに7割近い。逆に言えば、3割ほどの人が、仕事以外の社会参加活動を行っていないことになる。

図6 社会参加活動を行っている者の比率（2005年）



（出所）厚生労働省「中高年者縦断調査」（2005年）より筆者作成。

2-4-3. 社会参加活動と生活習慣病発症との関係

そこで、第1回調査において何らかの形で社会参加活動を行っている、行っていない場合に比べてその後の11年間に於ける生活習慣病の発症リスクがどの程度異なってくるかを

簡単に調べることにしよう。生活習慣病としては、糖尿病、心臓病、脳卒中、高血圧、高脂血症、悪性新生物（癌）の6種類に注目し、それぞれについて医師が有症と診断したかどうかを調査結果から調べる。

分析対象とするのは、それぞれの生活習慣病について、第1回調査でそれを発症していない人である。また、分析に際しては、性別、学歴、第1回調査時点における年齢のほか、第1回調査における配偶者の有無、仕事の有無、主観的健康感（6段階）の影響を制御する。比較は、オッズ比（odds ratio, OR）を用いる。すなわち、

p = 社会参加活動を行っていて発症する確率

q = 社会参加活動を行っていないで発症する確率

としたとき、ここで計算するオッズ比は、

$$\text{オッズ比} = [p / (1 - p)] / [q / (1 - q)]$$

として計算される。このオッズ比が1より低いと、社会参加活動を行っているほど、発症のリスクが小さくなることになる。ただし、実際の計算に際しては、前述のようなその他の要因の影響を取り除く。表1は、そうして得られたオッズ比とその95%信頼区間を全国と兵庫県それぞれについてまとめたものである。

表1 社会参加活動を行っていると生活習慣病の発症リスクはどこまで低下するか

	全国 (N = 34,505)		兵庫県 (N = 1,419)	
	オッズ比	(95%信頼区間)	オッズ比	(95%信頼区間)
糖尿病	0.59 ***	(0.56, 0.63)	0.60 ***	(0.56, 0.64)
心臓病	0.60 ***	(0.56, 0.64)	0.60 ***	(0.56, 0.66)
脳卒中	0.65 ***	(0.61, 0.70)	0.63 ***	(0.59, 0.67)
高血圧	0.68 *	(0.50, 0.94)	0.69 *	(0.51, 0.94)
高脂血症	0.64 **	(0.48, 0.87)	0.50 ***	(0.33, 0.76)
悪性新生物（癌）	0.62 **	(0.43, 0.89)	0.73 *	(0.55, 0.99)

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

(注) 性別、学歴、2005年時点の年齢、配偶者の有無、仕事の有無、主観的健康感を制御。

有意水準は* 5%、** 1%、*** 0.1%。

(出所) 厚生労働省「中高年者縦断調査」(2005年)より筆者作成。

この表から分かるように、第1回調査時点で何らかの形で社会参加活動を行っていると、その後の生活習慣病の発症リスクは大きく低下する。全国ベースで見ると、オッズ比はいずれの生活習慣病についても0.6程度であり、統計的にも有意である。兵庫県の場合も、疾病によって若干の違いはあるが、全国とほぼ同じような結果が得られる。社会参加活動を行うだけで、疾病リスクがここまで大きく異なることはやはり注目してよいだろう。

この結果から示唆されるように、社会参加活動による医療費や介護費の節約効果は潜在的にかなり大きい。もちろん、こうした議論の進め方に対しては批判が十分あり得る。社会参加活動を行う・行わないはその人のパーソナリティや家庭環境、これまでの人生の過ごし

し方など、個人の属性に大きく左右されるはずである。だから、社会参加活動が健康リスクを左右する要因だと考えるのは適切ではない、と。

この批判は重要である。社会参加活動による社会保障費の節約効果を過度に期待するのは危険である。しかし、社会参加活動を行う・行わないが、その後の健康変化を予測させる有効な「シグナル」として機能していると捉えてみればどうか。そうすると、社会参加活動の健康維持効果に関する研究から得られた知見が、予防医療を始めとする医療政策に役立つという別の展開も見込める。一方、ここで紹介した分析は社会参加活動に就労を含めていないが、含めるとその健康維持効果はさらに高まるかもしれない。

2-5. 政策的インプリケーション

本章では、高齢者の就業、健康、社会参加について、厚生労働省の「国民生活基礎調査」「中高年者縦断調査」のデータを用いて幾つかの検討を行った。得られた結果とその政策的インプリケーションは、次のようにまとめることができる。

第1に、健康面から見て、高齢者の就業率を潜在的にどこまで引き上げられるかという試算を行った。50歳代に見られる健康と就業との関係を踏まえると、60歳代後半の就業率は現在から2〜3割程度引き上げることが可能となることが分かった。もちろん、健康状態によって完全な就業が困難な高齢者が存在し続けている点には注意が必要である。しかし、60歳代後半の就業率を2〜3割も引き上げられれば、社会保険料や税収もかなり増加し、高齢者向けの社会保障制度の運営はずいぶん容易になる。経済全体の潜在成長力も高まるだろう。高齢者の健康状態の改善には、医療をはじめとする社会保障制度の拡充も大きな役割を果たしてきた。本格的な高齢化社会を迎えるに際して、その成果を社会にできるだけ還元して、制度の持続可能性を高めるという発想があってもよい。公的年金制度や雇用制度をはじめとして、高齢者が健康状態に応じて無理なく社会を「支える」ための制度改革が求められる。

第2に、年金の就業抑制効果を具体的に分析した。高齢者の就業率が潜在的な水準に至っていない大きな理由の一つが年金だと考えられるからである。具体的には、公的年金や税制等、現行制度がどの程度のブレーキを掛けているかを、足元の賃金水準に対する比率という形で計算し、それをITAXと呼んだ。このITAXは年齢が年金の支給開始年齢に達したときに大きく上昇し、就業を抑制している。大まかに言うと、10%のITAXの引き下げには2%程度の就業率の引き上げ効果が期待できる。年金の支給開始年齢の引き上げや在職老齢年金の見直しなど、年金制度改革の見直しが求められる。ただし、こうした改革は、年金財政の改善のために必要というよりも、年金制度を「支える」人たちを増やすことで老後の所得保障をより確実なものとし、さらに貧困の高齢化に備えるために必要なものである。

第3に、町内会や児童会など社会参加活動の経験が、その後の健康リスクにどの程度影響するかという問題も検討した。世の中の7割程度の人は何らかの形で社会参加活動を行っている。その経験があると、糖尿病や高血圧など、生活習慣病を発症するリスクは4割程度

低下することが分かった。社会参加活動は、医師や介護士など、社会保障サービスに従事する人たちが直接かかわらない、ほとんど非公式・非定型な人々の活動である。かかるコストも、公的な社会保障サービスに比べるとかなり軽微であろう。行政面から見ても、低コストの社会参加活動に健康増進に大きな効果があるとすれば、自治体が社会参加活動を支援することは、費用対効果の観点からもきわめて魅力的な政策と言える。

【参考文献】

Takashi Oshio and Satoshi Shimizutani (2009), “Health capacity to work and its long-term trend among the Japanese elderly,” *Journal of the Japanese and International Economies*, in press.

Takashi Oshio and Mari Kan (2019), “Preventive impact of social participation on the onset of non-communicable diseases among middle-aged adults: a 10-wave hazards-model analysis in Japan,” *Preventive Medicine*, Vol. 118, pp. 272-278.

第3章 日本人の貯蓄行動：高齢者世帯に焦点を当てる

チャールズ・ユウジ・ホリオカ

3-1. はじめに

「日本は高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などよく言われるが、日本の家計貯蓄率は本当に高いのであろうか。本稿の目的は、日本人の貯蓄行動について検証し、この問いに対する回答を示すことである。特に高齢者世帯の貯蓄行動に焦点を当てることにしたい。

本稿の構成は以下のとおりである。次の第2節では家計貯蓄率の国際比較を行い、日本の家計貯蓄率の時間的推移を示し、第3節では日本の高齢者世帯の貯蓄行動について検証し、第4節では結論を述べ、政策へのインプリケーションについて考える。

3-2. 家計貯蓄率の国際比較と日本の家計貯蓄率の時間的推移

本節では、家計貯蓄率の国際比較を行い、日本の家計貯蓄率の時間的推移を示し、そうすることによって、「日本は高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識が正しいかどうかについて検証する（詳細については、ホリオカ（2017）、Horioka（2019）を参照されたい）。

3-2-1. 家計貯蓄率の国際比較

表1には、3時点（1975年、1995年、2015年）における経済協力開発機構（OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development）加盟国の家計貯蓄率に関するデータが示されている。家計貯蓄は家計可処分所得（手取り収入）から家計消費支出を差し引くことによって算出し、家計貯蓄率は家計貯蓄を家計可処分所得で除することによって算出した。

表 1: 家計貯蓄率の国際比較 (単位: %)

国	1975		1995		2015	
オーストラリア	14.9	7	5.3	17	8.9	7
オーストリア	9.9	11	12.7	8T	8.7	8
ベルギー	16.5	5	16.4	4	4.0	18
カナダ	12.7	8	9.3	14	4.1	17
チェコ共和国	NA	3	8.1	15	5.5	14
デンマーク	7.1	14	0.2	23	-4.1	26
エストニア	NA		4.2	21T	2.9	22T
フィンランド	5.7	15	4.2	21T	0.8	25
フランス	20.2	3	15.7	5	14.9	4
ドイツ	15.1	6	11.2	12	9.5	5
ギリシャ	19.0	4	NA		NA	
ハンガリー	NA		14.4	6	9.0	6
アイルランド	NA		NA		6.9	13
イタリア	26.9	1	16.6	3	3.8	20
日本	22.8	2	12.2	10	2.4	24
韓国	NA		18.5	1	7.2	12
ルクセンブルグ	NA		NA		17.3	2
オランダ	3.9	18	14.3	7	8.5	9
ニュージーランド	NA		-3.5	24	3.4	21
ノルウェイ	4.2	17	4.9	20	8.4	10
ポルトガル	NA		12.7	8T	7.6	11
スロバキア共和国	NA		5.0	19	3.9	19
スペイン	11.8	9	17.4	2	2.9	22T
スウェーデン	4.7	16	7.5	16	15.8	3
スイス	7.6	13	12.1	11	17.8	1
英国	11.4	10	9.4	13	4.3	16
米国	8.9	12	5.2	18	4.9	15
平均値	12.4		9.8		6.9	

(注) 左側の値は家計貯蓄率を示し、右側の値は順位を示す。NA は不明を意味し、T は同順位を意味する。
フランス、ポルトガル (1975 年および 1995 年)、スペイン、英国の値は総貯蓄率を示し、それ以外の国の値は純貯蓄率を示す。

(出所) Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Economic Outlook* (各年版)

この表から分かるように、1975 年の時点では、日本の家計貯蓄率は驚く程高く (22.8%)、OECD 加盟国の平均値 (12.4%) の 2 倍近くであり、イタリア (26.9%) に次いで OECD 加盟国の中で 2 位であった。しかし、1995 年の時点では、日本の家計貯蓄率は 12.2% まで急落し、OECD 加盟国の平均値 (9.8%) の 1.25 倍にまで下がり、順位も 10 位まで下がった。また、2015 年の時点では、日本の家計貯蓄率は 2.4% まで低下し、OECD 加盟国の平均値 (6.9%) の約 3 分の 1 にまで下がり、順位も 24 位 (下から 3 番目) まで下がった。したがって、日本の家計貯蓄率は、以前は OECD 加盟国の中でほぼトップであったが、現在はほとんど最下位である。しかも、日本の家計貯蓄率の絶対的水準も急落しており、2015 年の水準は 1975 年の水準の 10 分の 1 強に過ぎなかった。

3-2-2. 日本の家計貯蓄率の時間的推移

ホリオカ (2017) と Horioka (2019) には、日本の家計貯蓄率の戦前と戦後の時間的推移に関する図が示されている。これらの図から分かるように、日本の家計貯蓄率は戦前も戦後

も激しく乱高下した。確かに、日本の家計貯蓄率が高い（15%の水準を超えた）時期もあった。例えば、戦時中（1938～44 年）と高度成長期（1960 年前後から 1980 年代半ばまで）がそうである。しかし、それ以外の時期においては、日本の家計貯蓄率は必ずしも高くはなく、低かった時期が多かったし、マイナスになった時期もあった。

戦後の詳しい時間的推移について見ると、日本の家計貯蓄率は 1970 年代半ばまではほぼ一貫して上昇傾向を示し、1970 年代半ばには 23～25%といった驚異的な水準に達した。しかし、その後、ほぼ一貫して低下傾向を示している。2002 年以降は 5%以下で推移しており、2012 年以降は 3%以下で推移し、マイナスになることもある。また、戦時中における高い家計貯蓄率は物不足、配給制、政府の貯蓄推進運動などによるものであり、強制貯蓄の色彩が強かった。したがって、日本の家計貯蓄率が国民の自由意思によって高かったのは、1960 年前後から 1980 年代半ばまでの約 25 年間のみである。

3-2-3. 結論

要約すると、日本の家計貯蓄率は相対的にも（つまり、他国と比べても）、絶対的にも、高かった時期もあったが、常に高かった訳ではなく、低かった時期が多かったし、マイナスになった時期もあった。しかも、21 世紀に突入してからは、日本の家計貯蓄率は常に 10%を切っており、しかも低下傾向を示している。したがって、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は 1960 年前後から 1980 年代半ばまでは当てはまったが、それ以外の時期においては必ずしも当てはまっていないし、今現在も当てはまっていない。

3-2-4. 日本の家計貯蓄率が一時的に高かった理由

今までの分析で、日本の家計貯蓄率が高かった（15%の水準を超えた）のは 1960 年前後から 1980 年代半ばまでの期間だけだったということが分かったが、本小節では、なぜこの時期においてのみ日本の家計貯蓄率が高かったのかについて吟味する。日本の家計貯蓄率が上述の時期において一時的に高かった理由として数々の人口学的・社会経済的要因が挙げられているが、紙面の制約のため、本小節では最も重要であると思われる 6 つの要因についてのみ解説する（より詳しい解説については、Horioka (1990, 2008) を参照されたい）。

- (1) **若い人口の年齢構成。** 家計貯蓄率の重要な決定要因としてみなされている要因の一つは人口の年齢構成である。ライフ・サイクル仮説によれば、生産年齢人口は働き、所得を稼ぎ、所得の一部を貯蓄することによって退職後の生活に備え、老年人口は仕事を辞め、貯蓄を取り崩すことによって生活費を賄うはずである。したがって、生産年齢人口に対し老年人口が多ければ多いほど、家計部門全体の貯蓄率は低くなるはずである（この仮説については、本章の第 3 節を参照されたい）。Horioka (1989) の分析結果によれば、日本の人口の年齢構成は 1980 年代までは非常に若く（老年人口割合が非常に低く）、

これにより日本の家計貯蓄率がそれまで高かったことを説明することができる。ところが、日本の人口はそれ以降、急速に高齢化しており、そういった人口の年齢構成の変化により近年の日本の家計貯蓄率の低下を説明することもできる。

- (2) **未発達な公的年金制度。**日本の公的年金制度は1973年までは未発達であったことから、それまでは日本人は自ら貯蓄をし、そうすることによって老後の生活に備える必要があり、これにより日本の家計貯蓄率がそれまで高かったことを説明することができる。しかし、「福祉元年」といわれている1973年から公的年金制度は大幅に充実され、老後の生活に備えて自ら貯蓄をする必要性が薄れたため、そういった制度改革によりそれ以降日本の家計貯蓄率が低下していることを説明することもできる。
- (3) **未発達な個人向け融資制度。**日本では、1970年代までは、住宅ローンをはじめとする個人向け融資制度が未発達であったことから、それまで日本人は家や自動車、それ以外の耐久消費材を購入する前に予め貯蓄をする必要があり、これにより日本の家計貯蓄率が1970年代まで高かったことを説明することができる。しかし、1970年代以降、住宅ローンやそれ以外の個人向け融資が急速に普及したことで、大きな買い物に備えるために貯蓄をする必要性が薄れ、それによりそれ以降の家計貯蓄率の低下を説明することができる（より詳細な解説については、Horioka (2012, 2012/13)を参照されたい）。
- (4) **政府の貯蓄推進運動。**戦時中から1986年までは、日本政府はポスターや家計簿を配ったり、小学生・中学生を対象とした「子ども銀行」という制度を導入したり、様々な手段を用いて貯蓄を推進するための活動を行い、それが国民の貯蓄意欲を高めたと考えられる。したがって、政府の貯蓄推進運動の存在によって1980年代半ばまで日本の家計貯蓄率が高かったことを説明することができる。しかし、日米貿易摩擦を受け、日本を貯蓄優遇・消費冷遇の社会から消費優遇・貯蓄冷遇の社会に変換しなければならないと主張する「前川レポート」が1986年に発表されて以降、日本政府は貯蓄推進運動を大幅に縮小し、それにより近年の家計貯蓄率の低下を説明することができる（より詳細な解説については、Garon (1997)を参照されたい）。
- (5) **税制面の貯蓄優遇措置。**以前は、日本政府は様々な税制面の貯蓄優遇措置を設けており、その代表的なものにマル優制度がある。マル優制度とは、ある限度額までは、銀行預金や郵便貯金、国債に対する利子所得を非課税にする制度であり、そのような制度の存在によって1980年代半ばまで日本の家計貯蓄率が高かったことを説明することができる。しかし、1987年にマル優制度の対象が高齢者や障害者などに限定され、2003年にはさらに高齢者がその対象から外され、そのような税制面の貯蓄優遇制度の縮小により近年の家計貯蓄率の低下を説明することができる。

- (6) **高い経済成長率**。日本では、1950 年代から 1970 年代初頭まで 2 桁台の高度経済成長率が続き、その間、家計所得もそれにともなって急上昇した。人々は所得が増加しても、そう簡単には生活習慣を変えることはできないため、所得が急上昇する時には消費の上昇が所得の上昇について行けず、一時的に貯蓄が増えると考えられる。したがって、高度成長期において日本の家計貯蓄率が高かったことをこのような「消費の調整の遅れ」によって説明することができる。しかし、1970 年代初頭以降は日本の経済成長率が大幅に落ち込み、1990 年代に入ってからさらに低下し、そういった経済の低迷により 1970 年代半ば以降の家計貯蓄率の低下を説明することができる。

したがって、若い人口の年齢構成、未発達な公的年金制度、未発達な個人向け融資制度、政府の貯蓄推進運動、税制面の貯蓄優遇措置、高い経済成長率などのような一時的な人口学的・社会経済的要因によって日本の家計貯蓄率が 1960 年前後から 1980 年代半ばまで高かったこと、それ以降は低下していることの両方を説明することができる。

3-3. 日本の高齢者世帯の貯蓄行動

本節では、日本の高齢者世帯の貯蓄行動について明らかにし、そうすることによって、「日本は高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識が日本の高齢者世帯にも当てはまるかどうかについて検証する（詳細については、Horioka (2008)、ホリオカ・新見 (2017)を参照されたい）。

経済学で広く用いられるライフ・サイクル仮説によれば、人々は若い時は働き、所得を稼ぎ、稼いだ所得の一部を貯蓄することによって退職後の生活に備え、逆に歳を取ったら仕事を辞め、過去に蓄積した資産（貯蓄）を取り崩すことによって生活を賄うはずである。したがって、ライフ・サイクル仮説が成り立っていれば、若い世代の貯蓄率はプラスであり、（退職後の）高齢者世帯の貯蓄率はマイナスであるはずである。

そこで、本節では、日本の高齢者世帯の貯蓄率・資産の取り崩し率に関するデータを紹介する。その際、総務省統計局が実施している「家計調査」からのデータを用いる。

ところで、前述のように、ライフ・サイクル仮説によれば、すべての高齢者世帯が資産を取り崩すのではなく、退職後の高齢者世帯のみが資産を取り崩すことを予言している。したがって、高齢者世帯の貯蓄行動を分析する際には、世帯の就業状況を考慮することが重要である。幸い、「家計調査」では、高齢者世帯は、勤労者として働いている高齢者世帯および退職後（無職）の高齢者世帯に区分されており、それぞれに関するデータが得られるため、就業状況を考慮することが可能である。

3-3-1. 日本の高齢者世帯の貯蓄率

本小節では、日本の高齢者世帯の貯蓄率の水準および時間的推移について考察する。ここ

では、貯蓄率として「家計調査」の「黒字率」を用いる。「黒字率」とは、最も広い概念の貯蓄率であり、黒字（可処分所得から消費支出を差し引いたもの、あるいは金融資産の純増と実物資産（土地、住宅など）の純増の和から負債の純増を差し引いたもの）を可処分所得で割ることによって算出した。

表 2：高齢者世帯の貯蓄率（黒字率）（単位：％）

年次	二人以上の世帯 （勤労者世帯）	世帯主が60歳以上 の二人以上世帯 （勤労者世帯）	世帯主が60歳以上の世帯 （無職世帯）	世帯主が65歳以上の世帯 （無職世帯）	高齢者世帯 （無職世帯）	高齢単身世帯 （無職世帯）	高齢夫婦世帯 （無職世帯）	夫婦高齢者世帯 （無職世帯）
1995	27.5	22.6	-11.5	na	-9.2	na	-9.3	na
1996	28.0	21.8	-10.8	na	-6.0	na	-5.8	na
1997	28.0	22.4	-9.9	na	-6.3	na	-5.1	na
1998	28.7	22.5	-11.3	na	-6.1	na	-5.4	na
1999	28.5	21.0	-14.6	na	-7.4	na	-6.0	na
2000	27.9	17.9	-16.2	-8.8	-5.2	na	-4.0	-0.5
2001	27.9	18.4	-20.4	-13.3	-14.5	na	-14.3	-8.3
2002	27.0	13.7	-26.0	-17.5	-19.6	na	-18.3	-13.4
2003	25.9	12.1	-24.6	-16.8	-16.4	na	-15.7	-8.9
2004	25.7	9.4	-29.2	-23.2	-22.0	na	-21.4	-15.2
2005	25.3	8.6	-27.4	-20.7	-21.0	-28.0	-17.4	-12.9
2006	27.5	7.8	-26.8	-21.2	-21.8	-20.0	-23.0	-18.7
2007	26.9	10.8	-28.8	-24.9	-25.0	-26.1	-24.2	-17.7
2008	26.6	8.2	-31.3	-25.5	-24.4	-22.4	-25.5	-20.5
2009	25.4	9.1	-28.5	-22.7	-22.6	-23.3	-21.8	-17.4
2010	26.0	6.2	-29.4	-23.0	-21.2	-20.2	-21.3	-15.9
2011	26.6	7.1	-28.0	-22.5	-23.1	-23.9	-22.3	-18.0
2012	26.1	10.8	-30.3	-24.9	-26.6	-23.7	-27.5	-24.2
2013	25.1	6.5	-34.2	-29.7	-29.4	-24.6	-31.1	-28.2
2014	24.7	4.9	-40.3	-34.9	-34.3	-34.0	-34.6	-31.0
2015	26.2	7.5	-37.4	-33.3	-30.1	-33.5	-34.3	-32.9
2016	27.8	11.4	-33.8	-30.7	-30.3	na	-29.9	-27.9
2017	27.9	10.2	-34.6	-30.2	-27.2	na	-30.1	-28.9

（注）「高齢者世帯」とは、「男 65 歳以上、又は女 60 歳以上から成る世帯で、少なくとも 1 人 65 歳以上の者がいる世帯」を指し、「高齢単身世帯」とは「65 歳以上の単身世帯」を指し、「高齢夫婦世帯」とは、「夫 65 歳以上、妻 60 歳以上で構成する夫婦 1 組のみの世帯」を指し、「夫婦高齢者世帯」とは、「65 歳以上の夫婦 1 組の世帯」を指す。“na” は「不明」を示す。

（出所）総務省統計局、「家計調査年報」（各年版）

まず、高齢の勤労者世帯（世帯主が勤労者として働いている世帯）についてみることにする。表 2 の第 1・2 列には、1995～2017 年における全年齢の 2 人以上の勤労者世帯および世帯主が 60 歳以上の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率が示されている。この表からわかるように、世帯主が 60 歳以上の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率は 4.9～22.6%の間で推移しており、この期間を通して、全年齢の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率よりも低い。しかも、ホリオカ・新見（2017）が示しているとおり、世帯主が 60 歳以上の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率は 1975 年を除けば、他のすべての年齢階級の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率よりも低い。しかし、世帯主が 60 歳以上の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率は常にプラスであり、これまでにマイナスになったことはない。

次に、世帯主が無職（退職後）の高齢者世帯についてみることにする。表 2 の第 3 列以降には、1995～2017 年における、様々な形態の退職後の高齢者世帯の貯蓄率が示されている。具体的には、「世帯主が 60 歳以上の世帯」、「世帯主が 65 歳以上の世帯」、「高齢者世帯」（男

65 歳以上、女 60 歳以上からなる世帯で、少なくとも 1 人 65 歳以上の者がいる世帯)、「高齢単身世帯」(65 歳以上の単身世帯)、「高齢夫婦世帯」(夫 65 歳以上、妻 60 歳以上で構成する夫婦 1 組のみの世帯)、「夫婦高齢者世帯」(65 歳以上の夫婦 1 組の世帯)の貯蓄率が示されている。この表からわかるように、1995～2017 年の期間をとおり、どの形態の退職後の高齢者世帯の場合でも、貯蓄率が例外なくマイナスである。また、退職後の高齢者世帯の貯蓄率の絶対値は近年非常に大きく、2004 年以降は一貫して-10%以下であり、-40%を下回ることもある。別の言い方をすれば、資産の取り崩し額が可処分所得の 4 割におよぶこともあり、消費支出が可処分所得を 4 割上回ることもあるということである。

日本における高齢者世帯の貯蓄行動に関する結果を要約すると、働いている高齢者世帯の貯蓄率はプラスではあるものの、他の年齢層よりも低く、どの形態の退職後の高齢者世帯も貯蓄率は大きくマイナスであり、資産を取り崩している。つまり、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は、高齢者世帯、特に退職後の高齢者世帯の場合は若い世代以上に当てはまらないが、退職後の高齢者世帯の貯蓄率が大きくマイナスであるといった結果は、上述のライフ・サイクル仮説と整合的である。

一方、貯蓄率の時間的推移についてみると、全年齢の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率は 1998 年に 28.7%に達しピークを迎えた後、緩やかな低下傾向を示しており、2014 年には 24.7%にまで低下したが、その後再び緩やかな上昇傾向を示しており、2017 年には 27.9%に達した(表 2)。したがって、全年齢の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率は、変動はしているが、変動幅が小さく比較的安定している。これに対し、どの形態の高齢者世帯についても、貯蓄率はより顕著な低下傾向を示している。例えば、世帯主が 60 歳以上の 2 人以上の勤労者世帯の貯蓄率は、1995 年には 22.6%であったが、その後変動を繰り返しながらも低下しており、2014 年には 4.9%にまで低下している(ただし、それ以降は緩やかに持ち直している)。

同様に、退職後の高齢者世帯についても、どの形態の退職後の高齢者世帯の場合も、貯蓄率が顕著な低下傾向を示している。例えば、退職後の高齢夫婦世帯の場合、貯蓄率は 2000 年には-4.0%であったが、2014 年には-34.6%まで急落し、退職後の夫婦高齢者世帯の場合は、2000 年の-0.5%から、2015 年の-32.9%まで低下した。つまり、退職後の高齢者世帯の場合のほうが、働いている高齢者世帯の場合よりも、貯蓄率の低下傾向がさらに顕著であったことが明確である。

高齢者世帯の貯蓄率の時間的推移について要約すると、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は、時間の経過と共にますます該当しなくなっているようである。一方、退職後の高齢者世帯はマイナスの貯蓄率を示すはずであるといったライフ・サイクル仮説の予言がますます該当するようになってきているようである。

3-3-2. 日本の高齢者世帯の資産の取り崩し率

前小節では、(退職後の) 高齢者世帯の貯蓄率(可処分所得を分母として計算されるもの)に関するデータを紹介した。しかし、上述のライフ・サイクル仮説は、退職後の高齢者世帯は死亡時に資産がちょうど底を付くよう資産を取り崩すと予想しており、ライフ・サイクル仮説が成り立っているかどうかを明らかにするためには、退職後の高齢者世帯の貯蓄率ではなく、彼らの資産の取り崩し率についてみる必要がある。したがって、本小節では、資産(貯蓄のストック)を分母として算出される資産の取り崩し率に関するデータを紹介することにする。

なお、ここでは、資産(貯蓄のストック)として、3つの理由から「金融正味資産」(金融資産残高から負債残高を差し引いたもの)を用いる。第1の理由は、「家計調査」では、実物資産の保有残高について調査していないからであり、第2の理由は、日本では高齢者世帯が実物資産を売却してその代金を取り崩すことによって生活費を賄う傾向が弱いからであり、第3の理由は、日本ではリバース・モーゲージ(実物資産を担保として借入を行い、その借入金によって生活費を賄う制度)がそれほど普及していないからである。したがって、ここでは資産(貯蓄)の取り崩し率は、金融正味資産の純減を前年平均の金融正味資産で割ることによって算出した。

表 3: 高齢者世帯の資産の取り崩し率・計画期間、2003～2017 年

年次	高齢夫婦世帯(無職世帯)		夫婦高齢者世帯(無職世帯)	
	金融正味資産の 取り崩し率(%)	計画期間(年数)	金融正味資産の 取り崩し率(%)	計画期間(年数)
2003	1.95	51.2	1.01	99.4
2004	2.41	41.4	1.64	61.1
2005	1.99	50.2	1.61	62.1
2006	2.29	43.6	1.96	51.1
2007	2.33	42.8	1.68	59.4
2008	2.56	39.1	2.13	46.9
2009	2.23	44.8	1.61	61.9
2010	2.42	41.3	1.74	57.5
2011	2.62	38.1	2.26	44.2
2012	2.92	34.3	2.65	37.7
2013	3.10	32.2	2.87	34.8
2014	2.61	38.4	2.23	44.8
2015	2.50	40.0	2.28	43.9
2016	3.10	32.2	2.88	34.8
2017	2.75	36.3	2.73	36.7

(注)「高齢夫婦世帯」とは、「夫 65 歳以上、妻 60 歳以上で構成する夫婦 1 組のみの世帯」を指し、「夫婦高齢者世帯」とは、「65 歳以上の夫婦 1 組の世帯」を指す。

(出所) 総務省統計局、「家計調査年報」(各年版)

表 3 は、2003～17 年における、無職の「高齢夫婦世帯」(夫 65 歳以上、妻 60 歳以上で構成する夫婦 1 組のみの世帯)と「夫婦高齢者世帯」(65 歳以上の夫婦 1 組の世帯)の金融正味資産の取り崩し率と計画期間を示している(後者については後述する)。この表によれば、どの年次においても、これらの世帯は金融正味資産を取り崩している。例えば、退職後の高齢夫婦世帯の金融正味資産の取り崩し率は、2.0%から 3.1%までの間で推移しており、退職

後の夫婦高齢者世帯の金融正味資産の取り崩し率は、1.0%から 2.9%までの間で推移している。つまり、退職後の高齢者世帯の資産取り崩し行動は、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識に反するよう見えるが、ライフ・サイクル仮説と整合的であるかのように見える。

次に、退職後の高齢者世帯の計画期間の水準に着目してみたい。計画期間は、各世帯が同じ速度で資産を取り崩し続けた場合に資産が底をつくまでの年数として定義し、取り崩し率の逆数として算出した。表 3 の第 2 列・第 4 列には、計画期間に関するデータが示されており、これらの数字をみると、日本の退職後の高齢者世帯の計画期間は 32 年から 99 年の間で推移している。つまり、退職後の高齢者世帯は 32 年から 99 年先まで生き残ると考えているということになり、下限の 65 歳の人の場合でさえも平均寿命を大幅に超える 97 歳から 164 歳まで生き残ると考えているということになる。これほど長い計画期間は明らかに長すぎ、明らかに非現実的である。つまり、日本の退職後の高齢者世帯の資産取り崩し行動は結局はライフ・サイクル仮説と整合的ではない可能性があると言わざるを得ない。

さらに、資産の取り崩し率の時間的推移についてみると、退職後の高齢者世帯の金融正味資産の取り崩し率は緩やかな上昇傾向を示している。例えば、退職後の高齢夫婦世帯の場合、金融正味資産の取り崩し率は、2003 年には 2.0%であったものの、その後変動しながらも緩やかな上昇傾向を示し、2013 年と 2016 年には 3.1%にまで達している。同様に、退職後の夫婦高齢者世帯の場合も、金融正味資産の取り崩し率は、2003 年には 1.0%であったものの、その後変動しながらも緩やかな上昇傾向を示し、2013 年と 2016 年には 2.9%にまで達している。つまり、退職後の高齢者世帯の資産取り崩し率の時間的推移は、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識が時間の経過と共にますます当てはまらなくなっているかのように見えるが、ライフ・サイクル仮説と整合的になってきているかのように見える。

3-3-3. 退職後の高齢者世帯の貯蓄率低下・資産取り崩し率増加の原因

最後に、なぜ近年、退職後の高齢者世帯の貯蓄率が急速に低下し、資産の取り崩し率が急速に増加しているのかについて検証する。ホリオカ・新見（2017）の分析によると、2000 年以降の退職後の高齢者世帯の貯蓄率の急速な低下、資産の取り崩し率の急速な増加は主に社会保険給付の減少によるものであるが、消費支出（特に交通・通信、保健医療）の増加、社会保険料の増加もある程度貢献している。また、社会保険給付の減少、社会保険料の増加は主に度重なる年金改正（改悪）によるものである。つまり、度重なる年金改正などによって、高齢者世帯の生活ぶりが次第に厳しくなっているようである。

3-3-4. 結論

本節では、日本の高齢者世帯の貯蓄行動について検証し、日本の高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低く、退職後の高齢者世帯の貯蓄率は特に低く、大きくマイナスであり、しか

も高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低下しているということが分かった。したがって、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は高齢者世帯、特に退職後の高齢者世帯の場合は若い世代以上に当てはまらないようであり、当てはまらない度合が若い世代以上に増加してきているようである。また、退職後の高齢者世帯の貯蓄率の急速な低下、資産の取り崩し率の急速な増加は主に社会保険給付の減少によるものであり、度重なる年金改正などによって、高齢者世帯の生活ぶりが次第に厳しくなっているようである。

3-4. 結語

3-4-1. 全体の結論

本稿では、全世帯および高齢者世帯の貯蓄行動について検証したが、本稿の主な分析結果を要約すると、以下のとおりである。日本の家計貯蓄率は相対的にも（つまり、他の国と比べても）、絶対的にも、高かった時期もあったが、常に高かった訳ではなく、低かった時期も多く、マイナスになった時期もあった。しかも、21 世紀に突入してからは、日本の家計貯蓄率は恒に 10% を切っており、しかも、低下傾向を示している。したがって、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は 1960 年前後から 1980 年代半ばまでは当てはまったが、それ以外の時期においては必ずしも当てはまっていなかったし、今現在も当てはまらない。また、1960 年前後から 1980 年代半ばまでの間、日本の家計貯蓄率が高かったのは、若い人口の年齢構成、未発達な公的年金制度、未発達な個人向け融資制度、政府の貯蓄推進運動、税制面の貯蓄優遇措置、高い経済成長率などのような一時的な人口学的・社会経済的要因によるものだった。

高齢者世帯の貯蓄行動については、彼らの貯蓄率は若い世代以上に低く、退職後の高齢者世帯の貯蓄率は特に低く、大きくマイナスであり、しかも高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低下している。したがって、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は高齢者世帯、特に退職後の高齢者世帯の場合は若い世代以上に当てはまらないようであり、当てはまらない度合が若い世代以上に増加してきているようである。また、退職後の高齢者世帯の貯蓄率の急速な低下、資産の取り崩し率の急速な増加は主に社会保険給付の減少によるものであり、度重なる年金改正などによって、高齢者世帯の生活ぶりが次第に厳しくなっているようである。

したがって、「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといったような一般常識は 1960 年前後から 1980 年代半ばまでの期間を除けば、どの世代においても当てはまらず、特に高齢者世帯の場合に当てはまらず、当てはまらない度合が年々増加している。

3-4-2. 政策へのインプリケーション

最後に、本稿の分析結果の政策へのインプリケーションについて考えることにしたい。「日本が高貯蓄国である」、「日本人は貯蓄好きである」などといった一般常識は当てはまら

ないといった分析結果は、政府が家計貯蓄率を引き下げるとの方策を講じる必要はないということを示唆する。また、高齢者世帯の場合にこの常識が特に当てはまらず、年々益々当てはまらなくなっているといった分析結果は、高齢者世帯の生活ぶりが次第に厳しくなっており、高齢者の生活を守るための方策が必要になるかもしれないということを示唆する。政府の財政状況を考えると、高齢者を対象とした社会保険給付を引き上げることは現実的な方策ではなく、高齢者の雇用機会を確保し、高齢者の資産管理能力を高めるための方策が最も現実的であると思われる。

【参考文献】

- 総務省統計局（各年版）．『家計調査年報』（日本統計協会）．
- ホリオカ、チャールズ・ユウジ（2017）、「日本人は特殊か？家計貯蓄行動の例」、『東アジアへの視点』、第28巻、第1号（6月）、pp. 1-10.
- ホリオカ、チャールズ・ユウジ・新見陽子（2017）．「日本の高齢者世帯の貯蓄行動に関する実証分析」、『経済分析』、第196号（12月）、pp. 29-47.
- Garon, Sheldon (1997), *Molding Japanese Minds: The State in Everyday Life*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Horioka, Charles Yuji (1989), "Why Is Japan's Private Saving Rate So High?" in Ryuzo Sato and Takashi Negishi (eds.), *Developments in Japanese Economics*, Tokyo: Academic Press/Harcourt Brace Jovanovich.
- Horioka, Charles Yuji (1990), "Why Is Japan's Household Saving Rate So High? A Literature Survey," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 8, no. 1 (Mar.), pp. 49-92.
- Horioka, Charles Yuji (2008), "A Survey of Household Saving Behaviour," in Florian Coulmas, Harald Conrad, Annette Schad-Seifert, and Gabriele Vogt, eds., *The Demographic Challenge-A Handbook about Japan* (Leiden: Brill Academic Publishers), pp. 879-897.
- Horioka, Charles Yuji (2010), "The (Dis)saving Behavior of the Aged in Japan," *Japan and the World Economy*, vol. 22, no. 3 (Sept.), pp. 151-158.
- Horioka, Charles Yuji (2012), "Japan and the Western Model: An Economist's View of Cultures of Household Finance," in Jan Logemann (ed.), *Cultures of Credit: Consumer Lending and Borrowing in Modern Economies*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan Ltd.
- Horioka, Charles Yuji (2012/13), "Are Japanese Households Financially Healthy, If So, Why?" *Japanese Economy*, vol. 39, no. 4, pp. 109-124.
- Horioka, Charles Yuji (2019), "Are the Japanese Unique? Evidence from Household Saving and Bequest Behavior," *Singapore Economic Review*, vol. 64, no. 1 (March), 近刊.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (各年版), *OECD Economic Outlook* (Paris: OECD).

第4章 中高年における年齢別認知機能水準と認知症患者数の将来展望

小川 直宏

松倉 力也

4-1. はじめに

世界的な医学学術雑誌の1つである Lancet の Vol. 390 (2017 年 12 月発行) の中に、20 世紀末から 21 世紀初頭にかけて先進国を中心に深刻な社会・経済的不安の根源の1つとなってきた認知症問題を取り上げた論文 (Livingston et al, 2017) が掲載された。その論文は認知症の予防・介入・ケアに関する問題に的を絞った Lancet Commission がこれまでに有力な医学雑誌に発表されてきたこの分野における膨大な研究成果をレビューし、さらに今後は長期的にどのような認知症に関連した問題が深刻化し、それらに研究面・政策面でどのように対処すべきかを検討している。この Commission には認知症研究で世界をリードする 24 名の医学関係者が名を連ねており、認知症に関する現時点での最前線を知るには極めて有益な情報源であり、今後 20～30 年の間に行われる認知症研究では必ず引用される論文となることは間違いないであろう。

この論文によれば、2015 年の時点では世界中で約 4700 万人が認知症を患っており、この数は 2050 年までには 3 倍に膨れ上がると推計されている。認知症とは、いったん正常に発達した知的機能が持続的に低下し、複数の認知機能障害が起こるために社会生活に支障をきたすような状態、と定義されている (古和, 2018)。すなわち、認知症を発症すると、この病を患う本人のみならず、患者を介護する家族にも大きな影響を及ぼすことになる。具体的に数値を挙げてみると、2015 年での認知症による世界中での費用の合計値は 81 兆 8000 億円となることが示されており、この中の 85% が家族によるケア及び社会的ケアのコストであり、この値には医療関係費は含まれてはいないのである。

現在、先進諸国の中でも最も人口高齢化が進んでいるわが国であるが、20 世紀末から 21 世紀初頭にかけて認知症の問題はわが国の政府でも真摯に取り上げられるようになった。厚生労働省は 2012 年 9 月に「認知症施策推進 5 か年計画 (オレンジプラン)」を公表した。ところが、ほぼ同時期に、厚生労働省科学研究費補助金認知症対策総合研究事業 (代表者: 朝田隆、2013) における成果として、わが国の認知症患者数は 2012 年時点で 462 万人であり、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年には 700 万人前後になるという推計結果が発表されたために、オレンジプランに代わって、2015 年 1 月には「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～ (新オレンジプラン)」が公表されるに至った (北村, 2018)。

また、この厚生労働省科学研究費補助金認知症対策総合研究事業では、軽度認知障害 (Mild Cognitive Impairment, MCI と略称) の症例数が 2013 年の時点で 400 万人ほどあることを明らかにしており、これを 2013 年の 65 歳以上人口に照らし合わせてみると 12.8% と

なっており、もはや無視することができないほどの割合を占めていると言えよう。通常、MCI は Alzheimer 病（以降、AD と表記）などの認知症とはいえないが、知的に正常ともいえない状態を指しており、最近では臨床的にも AD の前駆状態を意味すると捉える人が多くなっている。今日では AD への進展予防のための新治療薬開発が進んできていることにより、AD の早期診断が根本的な治療につながる可能性が出てきており、高い関心を呼ぶようになってきた。また、運動療法など非薬物的な介入による MCI に対する効果も指摘され始めており、MCI への関心は一般市民の間でも高まりつつある。

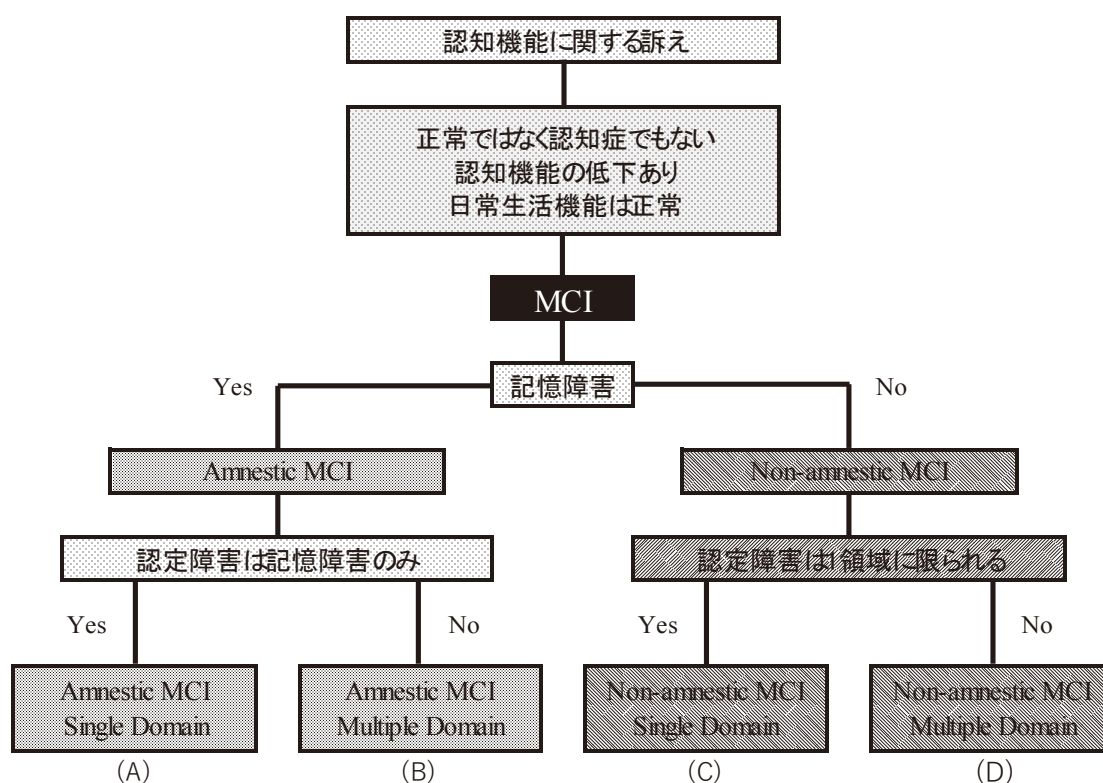
次の第 2 節では、このように近年になり急速に関心が高まってきている軽度認知症障害を、平常から認知症へ進展する際に必ず経由する臨床的なプロセスという視点から考察してみることにする。特に、MCI を 4 つのタイプに分類し、それぞれのタイプについて、認知機能の種類（記憶・判断・計算・理解・学習・思考・言語・遂行機能・視空間機能など）を加味し、最終的にどのようなタイプの認知症に 4 つのタイプの MCI から進展するのかを検討する。第 3 節では、第 2 節で検討された認知機能の中で、特に記憶に関する情報に光を当てて、独立行政法人経済産業研究所が中心となって 50 歳以上の中高年を対象として実施した「くらしと健康の調査（Japanese Study of Aging and Retirement; 以降「JSTAR」と表記する。）」から得られる単語 10 個の即時再生スコアに関する個票データを使い、中高年の年齢別認知機能数値を分析し、最近における諸外国の即時再生スコアに関する個票データから得られる中高年の年齢別認知機能数値と比較分析し、最近におけるわが国の状況をグローバルの視点から把握する。最終の第 4 節では、わが国のケースについて、JSTAR における中高年の記憶能力を示す単語即時再生スコアの分散に光を当て、その分散を説明すると思われる人口学的、経済的、社会的、医学的、地理的な変数などの中から、統計的に有意な説明変数を見つけ出すことにする。さらに、得られた統計結果から、今後の中高年の年齢別認知機能数値の動向を新オレンジプランの視点から簡単に予測してみることにする。

4-2. 軽度認知症障害タイプと認知機能の種類

本節では、MCI が近年大きな脚光を浴びてきていることに留意して、その MCI に関する医学的概念や診断基準が 20 世紀の後半からどのように展開してきたかを時系列的に述べることにする。まず、MCI の類似概念として、1962 年の Karl が提唱した①進行速度が緩徐な正常老化としての「良性健忘」と②急速に進行する病的な「悪性健忘」という 2 つの概念が出発点となり、1986 年には米国の国立精神保健研究所の Crook らにより「年齢 50 歳以上で日常生活上の記憶障害の訴えがあり、記憶検査で成人平均値より 1SD 以下の値であるが、認知症ではない」という定義で age-associated memory impairment (AAMI) という概念が提唱され、これは健常高齢者における記憶障害という位置付けで捉えるという視点が提唱された。さらに、1994 年には国際老年精神医学会の Levy により、age-associated cognitive decline (AACD) という概念が提唱され、この概念は AAMI と異なり、記憶・学習以外にも注意・集中・思考・言語・視空間認知のいずれかが健常高齢者平均から 1SD 以上低下しているものを指し

ており、AACD には健常加齢と認知症前駆状態の両方が含まれている。続いて、1999 年に米国の Petersen らが発表した MCI の判断基準は次の 5 点であった：①主観的なもの忘れ、②年齢に比べて記憶力が低下（記憶検査で平均値の 1.5SD 以下）、③日常生活活動は正常、④全般的な認知機能は正常、⑤認知症は認めない。ところが、この Petersen の MCI の概念はヨーロッパの研究者らから、認知症の前駆期に認められる認知機能障害は記憶障害とは限らない、という批判を浴びるという結果を招くに至った。そして 2003 年に新たな診断基準が提唱され、その骨格は、①本人や家族から認知機能低下の訴えがある、②認知機能は正常とは言えないものの認知症の診断基準も満たさない、③複雑な日常生活動作に最低限の障害はあっても、基本的な日常生活機能は正常、の 3 点であった。

図 1:MCI のサブタイプ診断のためのフローチャート



(出所) 山本泰司 “軽度認知症 (MCI) に関する最近の話題” 『精神神経学雑誌』 113 巻 6 号、2011 年、p. 585

これらの MCI に関連した概念・診断基準に関する歴史的変遷を通じて、最近では、MCI は記憶とその他の認知機能（言語・遂行機能・視空間機能）障害の有無とパターンによって 4 つのサブタイプに明確に分類されている (Petersen et al, 2004)。図 1 に示されているように、記憶に障害が認められる場合は Amnesic¹ MCI であり、記憶に障害が認められない場

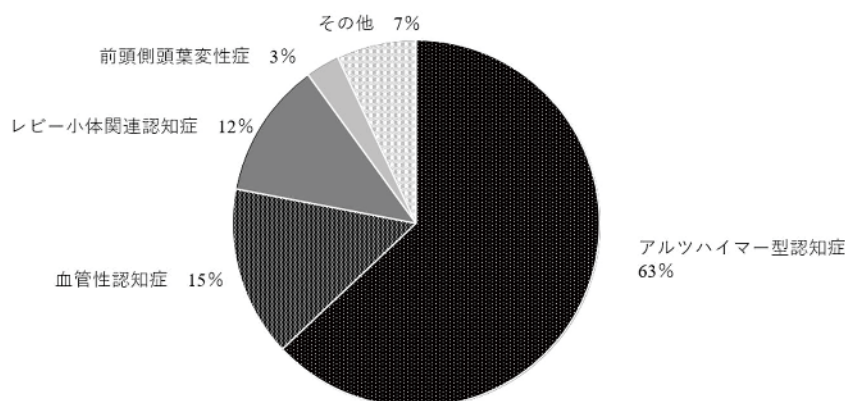
¹ Amnesic は “健忘症の原因となる要因による” という意味である。

合は Non-amnestic MCI に分けられ、さらに Amnestic MCI で認知障害が記憶障害のみである場合には Amnestic MCI, Single Domain² となり、そうでない場合が Amnestic MCI, Multiple Domain となる。また Non-amnestic MCI で、認知障害が 1 領域のみに限られる場合には Non-amnestic MCI, Single Domain となり、認知障害が多領域で認められる場合には Non-amnestic MCI, Multiple Domain となる。

図 1 においてさらに重要な点は、この図の一番下に (A) から (D) で示されている 4 つのサブタイプごとに、通常多く見られる認知症に関連した症例が著しく異なることである (山本、2011)。すなわち、

- (A) Amnestic MCI, Single Domain には AD、鬱病に移行する症例が多い。
- (B) Amnestic MCI, Multiple Domain には記憶障害に加えて他の認知領域の障害が認められるもので、AD、血管性認知症、鬱病に移行する症例が多い。
- (C) Non-amnestic MCI, Single Domain では、記憶障害以外の認知領域の障害の中で 1 項目に限定されるもので、FTD (Frontotemporal dementia, 前頭側頭型認知症) に移行する症例が多い。
- (D) Non-amnestic MCI, Multiple Domain では、記憶障害以外の認知領域の障害の中で複数の項目で障害を認めるもので、レビー小体認知症と血管性認知症に移行する症例が多い。

図 2: 原因疾患別認知症の割合



(出所) 古和久朋 “認知症の分類と診断” *The Journal of Rehabilitation Medicine* Vol. 55, 2018 年、p. 638

なお、(A) から (D) に属する原因疾患別認知症のわが国における発症構成割合が図 2 に示されている。図 1 および図 2 から、MCI が記憶障害に起因している場合で、特に記憶障害のみに起因している場合である (A) では、わが国における認知症のほぼ 3 分の 2 を占める AD を発症することが理解できる。また、記憶障害以外に他の高次機能領域で問題を抱える

² Domain は記銘力、言語、判断、視空間機能などの認知機能を構成する高次機能を有する領域をさす。

場合である (B) では、AD に加えて、15%を占める血管性認知症となる確率が高く、(A) と (B) で発症する認知症はわが国全体の 4 分の 3 以上を占めており、言い換えると、MCI から認知症に進展するメカニズムでは記憶障害の動向が重要な鍵を握っていることになる。

しかしながら、記憶障害以外が原因で MCI から認知症に進展するケースが残りの 25%近くを占めていることにも十分に注目すべきである。現在の日本の社会では、中高年で年齢を重ねると記憶障害を自覚する人が多くなり、認知症を危惧する人が急増するが、(C) と (D) では記憶障害を伴わずに MCI から認知症へと進展するのである。(C) の場合では MCI から前頭側頭型認知症³を、(D) の場合では MCI からレビー小体認知症に進展する。 図 2 に示されているように、前頭側頭型認知症は全認知症症例の 3%を占め、レビー小体認知症は 12%占めている。(C) と (D) に示されている MCI のサブタイプの合計は相対的に小さいが、少なくとも、MCI から認知症への進展のプロセスを考える際に、記憶障害のみに重点を置いて議論を進めることには重大な見落としを起す可能性がある⁴。この問題を克服するには、記憶障害をチェックするのみではなく、認知機能検査(スクリーニング検査)を行うことが必要になる。例えば、ミニメンタルステート検査 (Mini Mental State Examination, MMSE と略称)、長谷川式認知症スケール (Hasegawa's Dementia Scale-Revised, HDS-R と略称)、MoCA (Montreal Cognitive Assessment) のように比較的短時間で実施できるものから、CERAD (Consortium to Establish a Registry for Alzheimer's Disease) Battery のように多面的かつ詳細に認知機能を測定する検査方法などを活用することが可能となっている。

さらに、 図 1 に示されている MCI から認知症への (A) から (D) までのサブタイプへの転換プロセスが時間の経過に伴い必ずしも一方方向ではないことに留意すべきである。例えば、Bowen らによる記憶障害のみ認める群の追跡調査では、4 年間に 48%が認知症を発症したのに対して対照群では 18%であったと報告している。また、メタアナリシスの報告では認知症へのコンバート率は年間約 10%とされ、正常へのリバート率については 14~44%の範囲で報告されている (松村・川又・下濱, 2016)。これらの数値より、MCI のステージでは各中高年の MCI 患者の症状の変化はダイナミックに起こっていることが理解できよう。

4-3. 年齢別即時再生スコア：日本及び諸外国との比較

前節で指摘したように、記憶障害の有無に基づくだけで認知症へのリスクを議論することには幾つかの問題があるが、本節ではそのような制約があることを十分に念頭に置きつつ、マイクロデータに基づく記憶能力のバラツキを統計的に分析してみることにする。この統計分析では、独立行政法人経済産業研究所と国立大学法人一橋大学、国立大学法人東京大学 (第 2 回調査より参加) が協力して 2007 年より 2 年ごとに 2015 年まで 5 回実施した 50 歳以上の中高年を対象とした JSTAR から得られるマイクロデータを使用する。JSTAR は縦断調査

³ 前頭側頭葉変性症とピック病を合計したもの。

⁴ 米国精神医学会による認知症の診断マニュアルである Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder-5 (DSM-5) では、記憶障害を含む認知機能障害だけでなく、幅広く社会生活の障害も確認している。DSM-5 では、生活機能の低下があれば認知症を疑い、概ね自立している場合には MCI を考える。

であり、2007 年に東京都足立区、石川県金沢市、岐阜県白川町、宮城県仙台市、北海道滝川市の 5 市区町を対象にして第 1 回が行われ、第 1 回回答者を死亡または拒否がない限り、2015 年まで追跡調査を実施している。これら 5 市区町の他に、JSTAR では 2009 年より佐賀県鳥栖市と沖縄県那覇市が加わり、これらの 2 都市で第 1 回調査を実施し、その後は 2015 年まで 4 回縦断調査を行っている。さらに 2011 年より東京都調布市、大阪府富田林市、広島県広島市の 3 市が加わり、2015 年まで 3 回縦断調査を実施した⁵。

これら 10 市区町を対象にした単語 10 個の即時再生に関する個票データを使い、中高年の年齢別認知機能数値を計算することにするが、先ず手始めに、5 回行われた調査における即時再生におけるデータの収集過程での統計的な問題点の有無を確認することにしたが、いくつかの問題点が浮上してきた。

その第 1 点は、2007 年と 2009 年の調査では、記憶をテストするために使われた単語 10 個が全く同じものであった。そのため、2007 年に出された単語を予め 2009 年までに回答者が暗記をしていた可能性が高く、2007 年から 2009 年でスコアが良くなった回答者が多く出てしまったのである。

第 2 点は、2011 年に行われた第 3 回調査では、回答者の間でこの単語 10 個の即時再生を苦痛と感じる回答者が多くいたことから、年齢を 65 歳以上のみにした。

図 3: 単語の記憶力テストに使われた 3 つのセット

11F-009-1

マスク	あくび	ブランコ	銀色	虫歯	開始後途中で回答拒否	1 分以上間があいて思い出せなかった
ダイヤ	サラダ	テニス	スカーフ	ひよこ		

11F-009-2

ペット	だんご	スリッパ	電柱	食器	開始後途中で回答拒否	1 分以上間があいて思い出せなかった
コート	ミルク	ボール	スプレー	ちくわ		

11F-009-3

リボン	きつね	ストロー	砂浜	茶色	開始後途中で回答拒否	1 分以上間があいて思い出せなかった
ナイフ	カラス	ノート	クリーム	まぐろ		

⁵ JSTAR の詳しい概要は次のサイトを参照されたい : <https://www.rieti.go.jp/jp/projects/jstar/>

第3点は、第3回調査より、単語10個を第1回目、第2回目とは全く異なる単語に代えただけではなく、単語10個のセットを図3に示されているように、3種類とし、回答者ごとに乱数を発生させて、確率的に均等に割り当てることとしたので、第1回からの回答者の記憶能力の変化を測定することで連続性がなくなってしまった。

第4点としては、第1回から第5回まで、回答を拒否する回答者が相当数になったことである。しかも、縦断調査であるがゆえに、即時再生のスコアの悪かった人は次回に回答拒否となるケースが多く見受けられ、第1回から第3回までに死亡した人や連絡がつかなくなった人に加え、回答拒否をした人を入れるとほぼ半分ほどまでに回答者数が減少したのである。このような減少パターンと即時再生のスコアとは明らかな相関があり、調査からの脱落者が non-random dropout となっていないために、縦断調査で収集されたマイクロデータを使い記憶をベースにして認知機能を検査することには重大なバイアスが生じることになる。

第5点としては、即時再生を毎回異なった単語のセットを使っても、回答者は1度そのようなテストを受けると、2年後の次回までに他の単語を使って練習をし、コツをつかむことでスコアが良くなる可能性があることが諸外国での縦断調査結果から明らかとなっており、これを“retest practice effects”と呼んでいる (Skirbekk, Bordone and Weber, 2014)。さらに、JSTAR では10個の単語の即時再生の他に、計算力テストとして各回答者に100から7を引いてもらい、そこからさらに7引いてもらう、という引き算の作業を5回実施し、何回正しく引き算をする能力があるかをテストする。このほかにも、回答者に簡単な暗算が必要な問題を4問答えてもらう⁶。これら2つの異なる計算問題の後に、最初に回答者が即時再生を試みた10個の単語について遅延再生をしてもらい、いくつの単語をその時点で記憶しているかを記録する。これらの認知機能を測定する問から得られるデータを分析することで更なる分析が可能となる。しかしながら、諸般の事情から、本稿では10個の単語の即時再生の個票ベースでの結果のみを使うことにし、その他の認知能力に関するスコアの分析は別の機会に譲ることにする。

これらのデータ分析に関する問題点の中、第1点から第3点までは2007年から2011年までの調査における問題であり、第4点および第5点は2007年から2015年までの全調査について当てはまる問題点である。そこで、これら5回の連続調査に基づいて縦断的に各個人の10単語の即時再生スコアの時間的な変化を分析することには多くの問題点があるため、このアプローチは避けることにし、問題点として指摘されている第4点に特に注目して2013年と2015年をプールしたケースを避け⁷、2015年の第5回調査の回答者のみを対象にして、

⁶ 例えば“1000人の中で10%が病気に罹るとすると、何人が病気に罹るでしょうか？”という暗算で答えるような問題が出される。

⁷ 2013年と2015年をプールした形で分析することを試みたが、2013年では認知機能に関する回答をした数が3,658名、2015年では3,087名であり、この2年間における回答者数の差は認知機能の間に回答を拒否したことによっており、死亡した数の影響は極めて小さかった。2015年で回答を拒否した人々の2013年のスコアは、2015年に回答をした人々のスコアに比べて低くなっており、統計的にも有意性が認められた。この結果より、回答を拒否した人々は non-random dropouts とはなっていないことが判明した。

50 歳以上の中高年における単語の即時再生能力の年齢別の違いに着目し、さらにその年齢的バラツキがどのような要因によって異なっているのかを調べてみることにする。

2015 年において 10 個の単語について即時再生した回答者 3,087 名それぞれのスコアを 5 歳階級ごとに年齢グループ化し、各年齢グループの平均スコアを計算してみた。さらに、これらの結果を他の国々の年齢別平均スコアと比較するために、欧米とアジアの 10 カ国についても既に計算されたものが論文として発表されていたので、それを使うことにした (Skirbekk, Loichinger and Weber, 2012)。これらの 10 カ国は次の通りである：オーストリア、ドイツ、スペイン、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデン、米国、インド、中国⁸。

日本以外の 10 カ国を加え、合計 11 カ国の計算結果をプロットしたグラフが図 4 である。このグラフには幾つかの興味ある結果が示されているが、それらを論ずる前にデータに関する 1 つの制約について述べておきたい。日本のデータは 2015 年時点であるが、諸外国の結果は 2006～2009 年時点であり、比較年次に多少の違いがあることを断っておきたい。このような制約があるものの、第 1 点として気付くことは、いずれの国も年齢が上がると即時再生スコアが落ちるため、プロットした線が各国とも右下がりとなっていることである。

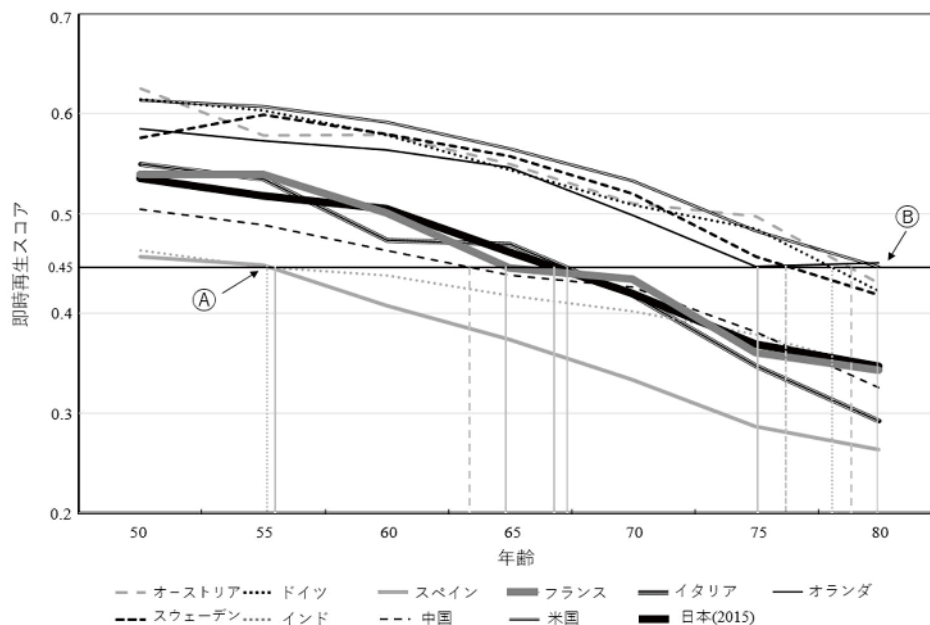
第 2 点としては、50 歳代初めと 75 歳前後でオーストリアがトップとなっている以外、殆ど全ての年齢グループで米国が最も高いスコアを示している。

第 3 点としては、11 カ国の年齢別パターンが 3 分化していることである。すなわち、米国、ドイツ、スウェーデン、オランダの 4 カ国は他の 7 カ国に比べて明確に一段階高いスコアを記録し、比較的年齢別のスコアの変化のパターンに関して類似性が高いと言えよう。これに対して、インド、中国、スペインが低いグループを形成し、残りのイタリア、フランス、日本の 3 カ国が中間グループを形成していると言えよう。しかもフランスと日本は極めて類似した水準とパターンを見せている。

第 4 点としては、中国とインドは他の国々と比べてプロットした線が比較的緩やかに右下がりとなっており、特にインドの場合は 75 歳を過ぎるとイタリア、フランス、日本、中国のスコアを上回っていることに注目すべきであろう。これはインドなどの南アジア諸国では豊かで高学歴である階層で寿命の選択制が働いていることが関係していると思われる。

⁸ これらの 10 カ国の計算に使われたデータ源は次の通り：オーストリア、ドイツ、スペイン、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデンは SHARE、米国は HRS、中国、インドは SAGE。

図 4: 日本及び 10 カ国における年齢別即時再生スコアの比較



第 5 点は、図 4 の中で即時再生スコア 0.45 から水平に実線を引いてみると、①点で 55.2 歳でインドと交わり、続いてスペインに 55.3 歳で交わる。さらにフランスに 65 歳付近で、日本に 67 歳付近で交わっており、最後に②点の 80 歳で米国と交わっている。このことから、これら 11 カ国の間で、同じ認知機能水準でも年齢差が極めて大きいことが読み取れる。すなわち、0.45 という認知機能水準ではインドとアメリカでは 25 歳の開きがあることが分かる。この結果から、これらの国々の間で高齢者の技術吸収能力や技術向上のポテンシャルに大きな違いが現時点で存在しており、高齢化社会が進展する中でそれぞれの国における経済成長のポテンシャルを考える上で重要な視点となるであろう。

続いて、これら年齢別認知能力の結果を使いながら、人口全体の年齢構造から見ての従属比を計算してみる。高齢化社会における従属人口（0～14 歳と 65 歳以上）が生産年齢人口（15～64 歳）に与える経済的負担を示す指標として人口従属比がしばしば使われるが、ここでは 50 歳以上の中高年の中で即時再生スコア 0.5 未満だった人数を分子とし、50 歳以上の中高年の中で即時再生スコア 0.5 以上だった人数と 15～49 歳人口数を分母にした値（cognition-adjusted dependency ratio, CADR と略称）を求めた。数式で表すと：

$$CADR = \frac{|\{x \in P | (m_x < 0.5) \wedge (age_x \geq 50)\}|}{|\{x \in P | (15 \leq age_x < 50) \cup \{m_x \geq 0.5\} \wedge (age_x \geq 50)\}|}$$

where m_x represents the memory score of person x , age_x represents the age of person x , and P is the population.

となる。上式の分子は 50 歳以上で認知機能のスコアが半分以下で、社会的に技術進歩に追いついて行くのが困難なグループと考えられ、逆に分母は 50 歳以上で認知機能のスコアが高く、技術進歩をリードしていくグループと考えられ、前者は後者にとって負担と捉えていると考えられよう。すなわち、この CADR の値が大きくなると高齢化社会の負担が大きくなることを意味しており、高齢化社会で経済成長率を高くするためにはできるだけ分子を小さく、分母を大きくすることが必要となる。

CADR を JSTAR の 2015 年の年齢別即時再生スコアの値を使って計算すると 0.1833 となる。さらに 2015 年の年齢別即時再生スコアの値を使って、高齢化が今より進んでいる 2025 年の人口推計値に掛け合わせてみると 0.2058 となり、年齢別認知機能の水準が不変でも、人口高齢化の影響だけで負荷量は増加する。

表 1: CADR の各国比較

● USA		0.10
● 北欧諸国 (デンマーク、イギリス、アイルランド、スウェーデン)		0.12
● ヨーロッパ大陸諸国 (オーストリア、ベルギー、チェコ、フランス、ドイツ、オランダ、ポーランド、スイス)		0.18
● 南欧諸国 (ギリシャ、イタリア、スペイン)		0.32
● アジア諸国		
インド		0.14
中国		0.15
日本		0.18

表 1 は、米国、北欧諸国 (デンマーク、イギリス、アイルランド、スウェーデン)、ヨー

ロッパ大陸諸国（オーストリア、ベルギー、チェコ、フランス、ドイツ、オランダ、ポーランド、スイス）、南欧諸国（ギリシャ、イタリア、スペイン）、アジア諸国としてインド、中国、日本について計算した CADR の値を比較したものである。（前述したように、日本の場合は 2015 年、その他の国々は 2006～2009 年の値であることに留意されたい。）この表を見ると、米国と北欧諸国が認知能力で調整した高齢化水準は比較的に低く、ヨーロッパの中央部は日本とほぼ同じ水準にあり、南欧諸国は高齢化が進んでいるだけでなく、認知機能のスコアも低いため CADR の値も大きくなっている。しかし、インドや中国は認知機能のスコアが低いものの、高齢化がそれほど進んでいないこともあり、CADR の値は低くなっている。

4-4. JSTAR で見る中高年の年齢別記憶能力の分散と決定因子

本節では、JSTAR における中高年の記憶能力を示す単語即時再生スコアが年齢・性別に加え、その他の各個人の健康状態に関連した変数や経済的・社会的変数などによってどの程度まで異なり、さらに統計的に有意性が認められる変数を探し出すことにする。また、このような JSTAR の統計分析から得られた結果から、認知症患者の将来推計にも簡単に触れることにする。

先ず始めに、統計分析に使われる変数を挙げてみよう。被説明変数としては与えられた 10 個の単語の中でいくつ即時再生できたか、その個数を使うことにする。説明変数としては、①年齢（50～54 歳、55～59 歳、60～64 歳 ♀、65～69 歳、70～74 歳、75～79 歳、80 歳以上）、②性別（男性、女性 ♀）、③配偶者の有無（配偶者あり、配偶者なし ♀）、④労働状況（働いている、働いていない ♀）、⑤教育水準（中学校以下 ♀、高校、短大・高専、大学・大学院）、⑥健康状態（良い、まあ良い、ふつう ♀、あまり良くない、良くない）、⑦抑うつ傾向スコア（あり、なし ♀）⁹、⑧生活自立度スコア¹⁰、⑨調査地域（滝川市、仙台市、足立区、調布市、金沢市、白川町、富田林市、広島市 ♀、鳥栖市、那覇市）の計 9 変数であり、♀は各ダミー変数におけるレファレンスを表している。

⁹ 1977 年に Radloff によって開発された鬱病のスクリーニングである CES-D を使っており、質問数は 20 であり、それぞれ 4 つの選択肢より 1 つを選択する方法で、点数は 0～3 点で割り付けて総合点を計算する。得点が高いほど抑うつの傾向が高い。16 点以上を抑うつ状況か否かのカットオフ値としている。

¹⁰ 日常生活活動に差し支えないか否かを測定するため、15 の日常生活に関する質問（例えば、“ひとりで電話をかけられますか？”など）をし、自分でできる項目数で表す。通常、手段的日常動作（instrumental activities of daily living, IADL と略称）と呼ばれている。

表 2: 認知能力に関する回帰分析結果

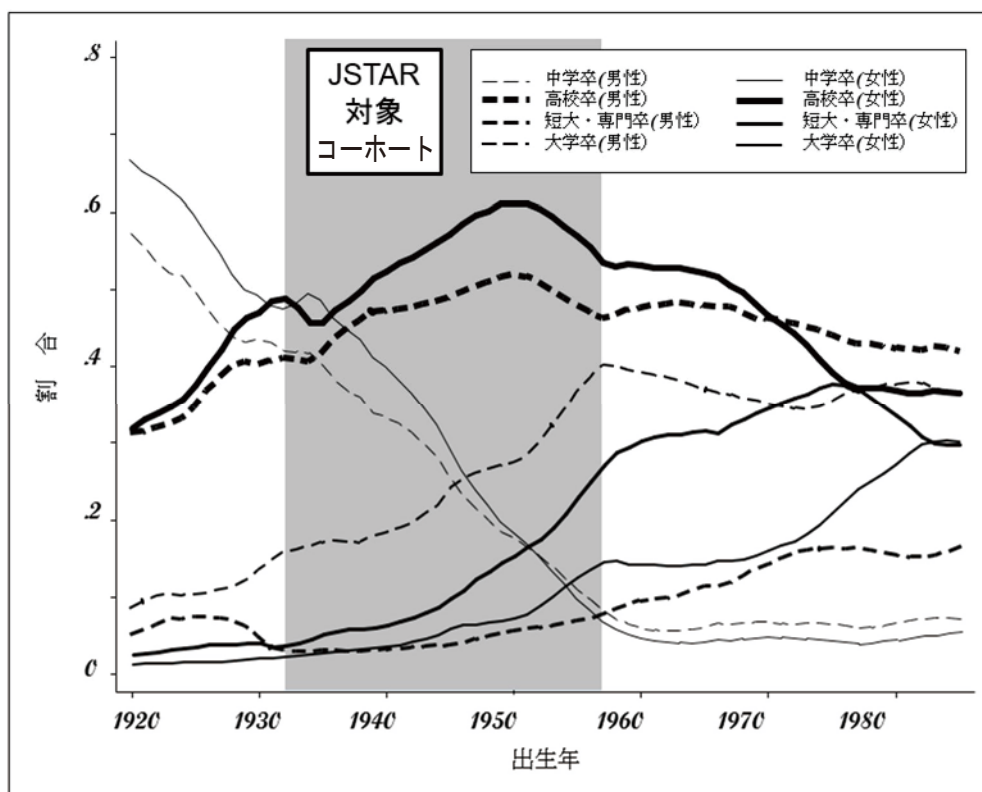
(従属変数＝記憶できた単語数)					
説明変数	係数	t-値	健康状態		
年齢			良い	0.17553	1.40
50-54	0.31751	0.77	まあ良い	0.20684	1.77
55-59	0.08175	0.57	ふつう♀	-	-
60-64♀	-	-	あまり良くない	0.03210	0.38
65-69	-0.27738	-2.69	良くない	0.11444	0.42
70-74	-0.59017	-5.27	抑うつ傾向		
75-79	-1.03667	-8.84	あり	-0.18282	-2.07
80+	-1.16193	-8.08	なし♀	-	-
性別			自立度スコア(IADL)	0.04708	4.06
男性	-0.69854	9.69	調査地域		
女性♀	-	-	滝川市	0.10047	0.72
配偶者の有無			仙台市	0.40002	2.97
配偶者あり	0.19077	2.43	足立区	0.19409	1.28
配偶者なし♀	-	-	調布市	0.14971	0.97
労働状況			金沢市	0.29206	2.02
働いている	0.04323	0.57	白川町	0.49680	4.00
働いていない♀	-	-	富田林市	0.45716	3.39
教育水準			広島市♀	-	-
中学校♀	-	-	鳥栖市	-0.21218	-1.62
高校	0.34999	3.85	那覇市	0.80356	6.02
短大・高専	0.53116	4.57	切片	3.67123	16.31
大学・大学院	0.68962	5.69	Adjusted R-squared = 0.1397		
			Number of observations = 3,015		

表 2 に計算結果が掲げられている。統計的に 95%水準以上で有意性が認められる説明変数が幾つか観察される。まず、年齢をみると、高齢者になればなるほど即時再生のスコアが低下しており、男性よりも女性で、さらに配偶者が存命している場合で高くなっている。また、教育水準が高くなると、認知能力も高くなることが示されており、同様に、日常生活でも自立度が高い場合に認知能力が高くなっている。対照的に、抑うつ状態が高いと認知能力は低下することが示されている。基本的には、得られたこのような統計分析結果は予め想定されていた範囲内であると言えよう。しかしながら、これらの統計結果の中で、1 つだけ特筆されるべき点が存在している。それは教育水準と認知能力との間で統計的に有意なプラスの関係が存在することである。わが国ではこれまで認知能力と教育水準との間にプラスで、しかも統計的に有意な関係を実証的に示した研究は存在しておらず、本稿の JSTAR に基づくこの研究がわが国で初めてのケースという点である。

これらの説明変数の他に、JSTAR の 10 市区町間で認知能力に差が認められている。レファレンスである広島市に比べて、仙台市、金沢市、白川町、富田林市、那覇市ではスコアが高く、統計的にも有意性が認められる。しかしながら、滝川市、足立区、調布市、鳥栖市では広島市と比べても有意な差は認められなかった。これらの 10 市区町での認知機能の違いがどのような要因によるのかは本稿執筆の時点では定かではなく、各市区町における中高

年一人ひとりのワークヒストリーに基づく就業パターンや家族組織の変化、ライフスタイルや食生活・栄養状態の変遷などの点について更なる比較分析が必要になるであろうと思われる。幸運なことに、現在 JSTAR プロジェクトの一環として 10 市区町でワークヒストリーに関するサーベイが開始されており、本稿の執筆者らを含め、これまでに JSTAR の分析に関わった研究者にとってはその結果が大いに待たれるところである。

図 5: コーホート別の学歴構成割合 (2010 年国勢調査より)



(出所) このグラフは深井太洋・東京大学特任研究員による

ここからは、表 2 に示されている回帰分析結果をベースに、2015 年に公表された新オレンジプランで想定されている 65 歳以上の認知症患者数の将来推計の妥当性について検討を試みよう。第 1 節で既に触れたように、わが国の認知症患者数は 2012 年時点で 462 万人であり、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年には 700 万人前後になるという推計結果が発表されており、これらの数値が新オレンジプランの中で想定されている将来推計値である。しかしながら、本稿の筆者らが最近指摘したように (小川・松倉, 2018)、新オレンジプランに使われた基本データは福岡県久山町の 65 歳以上の全住民を対象にし、1985 年、1992 年、1998 年、2005 年、2012 年の計 5 回行った認知症調査から得られたデータに基づいて行われたものである。しかしながら、この認知症患者の推計値には幾つかの問題点が存在しており、特に久山町で調査対象となった高齢者一人ひとりの経済的・社会的背景に関する

データが長期推計作業に使われていないのである¹¹。特に、表 2 に掲げられた結果の中で、教育水準を始めとし、健康関連要素（抑うつ傾向の有無や IADL など）も認知能力スコアを改善することが示されており、これらの変数は今後改善することが期待されていることを考えるとわが国の中高年の単語の即時再生能力は長期的に改善することが期待されよう。しかも、これらの変数の中で、図 5 にプロットされているように、わが国における中高年の教育水準は今後確実に上昇することが理解できる。

この様な中高年の記憶機能の向上をもたらす変数は新オレンジプランに使われている高齢の認知症患者数の推計には導入されていないので、記憶機能の向上の可能性は新オレンジプランでは十分に考慮されていない。であるから、長期的には 65 歳以上の認知症患者数が、オレンジプランで想定されているよりも少なくなり、認知症問題の深刻度も変わってくる可能性が高いと言えよう。

しかしながら、JSTAR のデータ分析に基づく記憶機能の向上のシナリオにも 1 つ注意すべき点がある。それは本稿の第 2 節にある図 1 に関連して既に述べたことであるが、JSTAR の中高年の中では認知機能が正常である回答者が大多数であることが想定される反面、MCI となっている回答者もかなりの数 JSTAR 回答者の中にいるであろうことが他の MCI に関する研究結果から容易に推察される¹²。長期的に教育水準などの向上に伴い記憶能力が向上し、健常者のみならず、MCI の段階にある高齢者の割合も減少する可能性が高くなるであろうが、これらの記憶能力が改善した高齢者は、図 1 における (A) と (B) のブロックにコンバートする確率が低下するばかりか、リバート率が上昇し、MCI の状況が改善する高齢者の割合が増加する可能性が高まることが考えられる。対照的に、記憶障害がない高齢者が認知症になる (C) と (D) のブロックにコンバートする確率にはそれほどの影響がないと思われる。

4-5. 結びに代えて

本稿では教育水準と記憶機能との間で統計的に有意で、かつプラスの関係が存在することが判明した。しかしながら、JSTAR では 10 個の単語についての即時再生スコアのみならず、遅延再生スコアや計算に関するスコアもあるので、即時再生スコアに関するデータのみに基づく今回の記憶力に関する結果やその政策的インプリケーションに妥当性があるのかについて今後早い機会に検討する予定である。

¹¹ 詳しくは本稿の参考文献に挙げた小川・松倉（2018）の pp. 21-22 および p. 28 を参照されたい。

¹² 図 2 に示された回帰分析で使われた JSTAR の回答者（3, 015 名）の中で 10 名は 2015 年の調査時点で既に医学的に認知症と診断が下されていた。

【参考文献】

- 朝田隆（2013）『厚生労働科学研究費補助金 認知症対策総合研究事業：都市部における認知症有病率と認知症の生活機能障害への対応』、平成 23 年度～平成 24 年度総合研究報告書、厚生労働省。
- 小川直宏・松倉力也（2018）「スーパーセンテナリアン時代の到来と新オレンジプランの行方」、『21 世紀ひょうご』 Vol. 25, pp. 19-30.
- 北村立（2018）“わが国の認知症施策とリハビリテーション科医の役割”， *The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine*, 第 55 巻, 第 8 号, pp. 648-652.
- 古和久朋（2018）“認知症の分類と診断”， *The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine*, 第 55 巻, 第 8 号, pp. 637-642.
- 松村晃寛・川又純・下濱俊（2016）「軽度認知障害」『脳科学辞典』。
<https://bsd.neuroinf.jp/wiki/%E8%BB%BD%E5%BA%A6%E8%AA%8D%E7%9F%A5%E9%9A%9C%E5%AE%B3>
- 山本泰司（2011）「軽度認知症障害(MCI)に関する最近の話題」『精神神経学雑誌』 第 113 巻, 第 6 号, pp. 584-592.
- Livingston, Gill, et al (2017), “Dementia prevention, intervention, and care,” *The Lancet* Vol. 390, pp. 2673-2734.
- Petersen, R.C., et al (2004), “Mild cognitive impairment,” *Continuum* Vol10, pp. 9-28.
- Skirbekk, Vegard, Elke Loichiger, and Daniela Weber. 2012. “Variation in cognitive functioning as a refined approach to comparing aging across countries,” *Proceedings of the National Academy of Sciences* Vol. 109, pp. 770-774.
- Skirbekk, Vegard, Valeria Bordone, and Daniela Weber (2014), “A cross-country comparison of math achievement at teen age and cognitive performance 40 years later,” *Demographic Research* Vol. 31, pp.105-118.

第5章 出生と家族・仕事の関係

小川 直宏
松倉 力也
伊藤 ゆかり

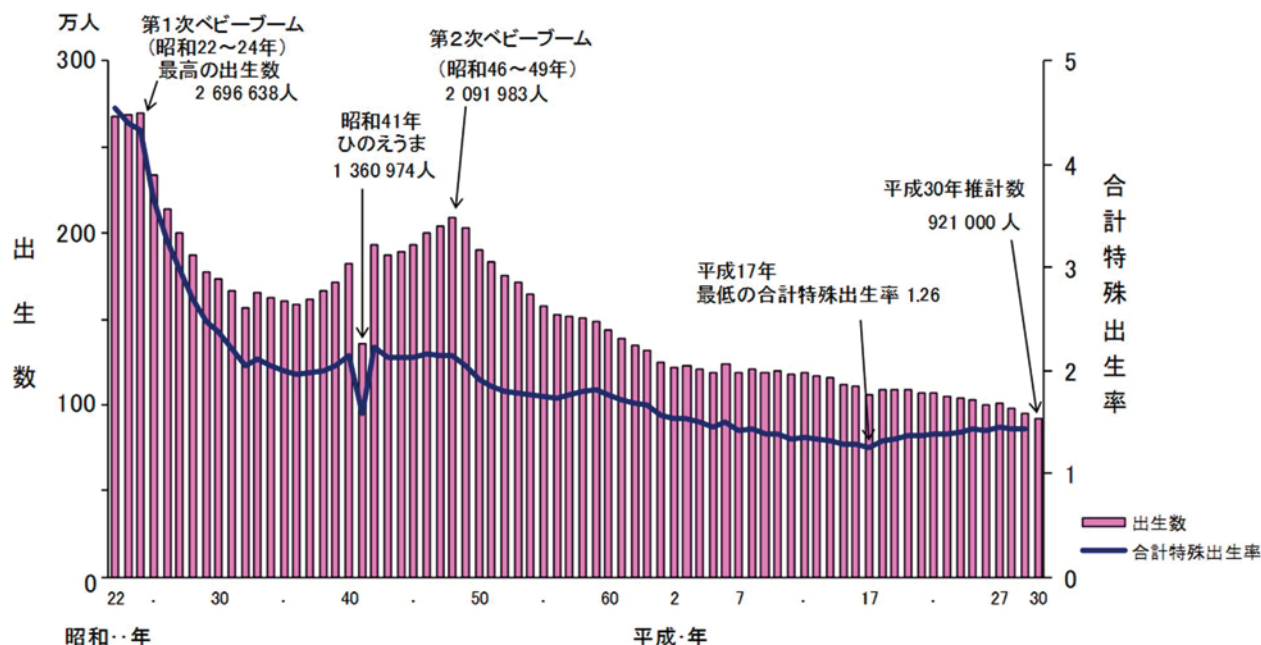
5-1. はじめに

長期的に出生率が回復することによって、将来的に人口構成が変化し、社会保障や税収、その他の人口要因による経済の停滞が改善される。そのため、この出生率の回復がどれくらい継続するか、将来においてどうなるかを推測するためには、その出生率を上昇させるメカニズムを分析し、政策に反映させることが重要になる。わが国では2005年に合計特殊出生率が1.26で底を打ってから、徐々に回復してきている。本分析では、日本大学人口研究所が2007年、2010年に実施した「仕事と家族に関する全国調査」で得られるマイクロデータを中心に、この緩やかな出生回復のメカニズムをより説得できる結論が得られるように研究を進めてきた。特に、2005年以降の次世代育成支援対策推進法により策定された一般事業主行動計画の影響に重点をおき分析を進める。次世代育成支援対策推進法は2003年7月16日成立、同日施行されたもので、10年間の時限立法であったが、さらに10年延長（2025年まで）されることになり、その重要性も高まっている。

5-2. 出生率の推移

高齢化の要因の最も大きなものは、出生率の低下である。日本は、第2次大戦後の1947～1949年の3年間にわたるベビーブームの後にわが国の出生率は10年間で半減するという人類史上初めての出来事が起った。すなわち、合計特殊出生率(1人の女性が生涯に産むと思われる子ども数)は1947年では4.5人であったが、1957年では2.04人まで低下した。その後は15年間ほど、1966年の丙午による影響で1.58人まで低下したのを除き、人口置き換え水準である2.07人程度で比較的安定して推移した。しかし、1973年の第1次オイルショックを契機にして出生率は再び低下を開始し、2005年では1.26人まで低下した。その後、2016年には1.44人まで回復した。この1970年代半ば以降における出生低下は人口学者の間で第2次人口転換と呼ばれている。このような合計特殊出生率の変化とともに、年間出生数も変化してきた。ベビーブーム期には毎年270万件の出生が記録され、“団塊世代”を形成したが、1957年には157万件へ減少した。1971～1974年には合計特殊出生率は2人を多少上回る程度であったが、団塊世代が出産適齢期に入り、毎年200万件以上の出生を記録し、この世代は現在“団塊ジュニア世代”と呼ばれているが、このような年間出生数が1世代の間隔で急増する現象を人口学では“山びこ現象”と呼んでいるが、1990年代後半から再びこの現象の出現が期待されたが、合計特殊出生率が大幅に低下したため、出生数の“山びこ”は消滅したのである。

図 1: 出生数および合計特殊出生率の年次推移

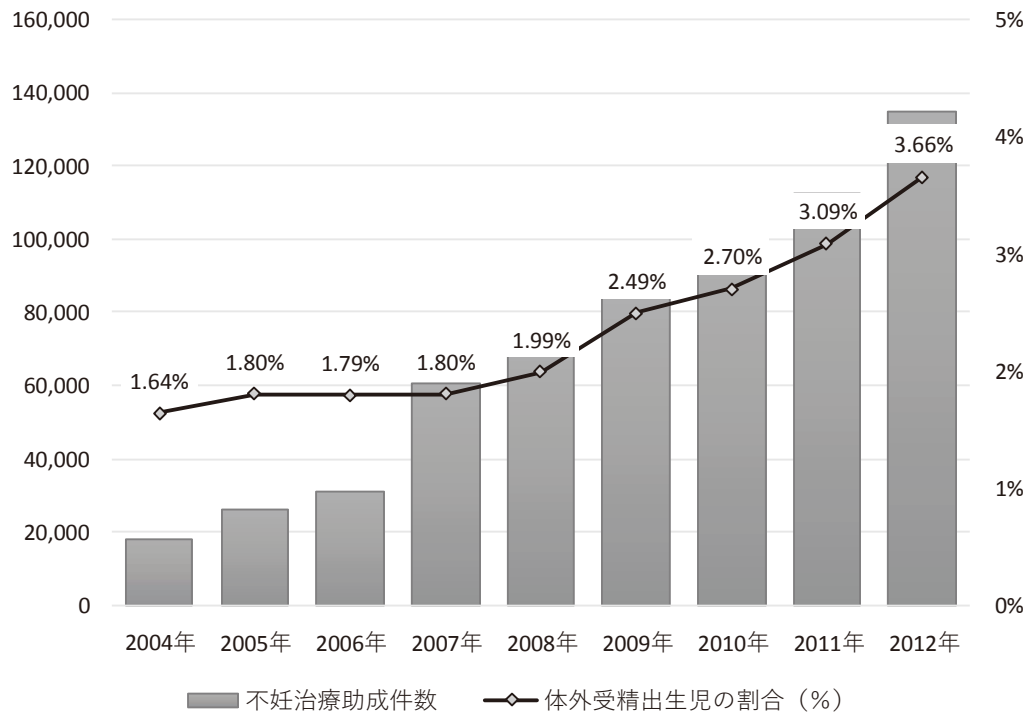


(出所) 厚生労働省 2018「平成 30 年(2018)人口動態統計の年間推計」の図 1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikou18/index.html>

合計特殊出生率が 1.5 人以下の状態が長期にわたり持続すると、その社会での出生回復は極めて難しいという“低出生のわな(low-fertility trap)”仮説が登場し、その妥当性を吟味する研究が世界の多くの国々で示されている(Kohler et al., 2002 ; Goldstein et al., 2009 ; Frejka et al., 2010)。わが国の合計特殊出生率は図 1 で見られるように 1993 年以来合計特殊出生率は 1.5 人を下回っており、現在まで長期的に減少傾向が持続しているが、この 1.5 人を出生率の危険ラインという考え方に従えば、わが国における出生回復の可能性はますます遠のきつつあると言えよう。さらに重要な点は、合計特殊出生率を 1.3 人から 1.4 人へ回復するのと、1.6 人から 1.7 人へ回復するのに要する経済的な限界費用を比べると、出生率の変化幅では同じ 0.1 人の引き上げであるにも関わらず、前者の方が後者の場合よりも遥かに大きくなると考えられている。それ故に、出生率の低下が持続する国々ではそのようなコストを最小で食い止めるために、出生率の大幅な反騰までは困難としても、少なくとも出生率の現在水準での維持や出生低下ペースの減速化を目指しているのが多くの国における実状であり、わが国の場合もその例外ではない。

ただし、わが国の合計特殊出生率は 2005 年から回復し、2016 年には 1.44 までになっている。わが国における低出生の最も大きな原因は非婚化であるが、一方で有配偶出生率は近年の出生率の回復を後押ししている。

図 2: 総出生児数における体外受精出生児の割合と特定不妊治療助成件数



(出所) 総出生時数における体外受精出生児の割合は日本産科婦人科学会「ART データブック 2012」IVF・ICSI・凍結融解胚(卵)の数値の合算値の数値/特定不妊治療助成件数は厚生労働省の特定不妊治療支援事業の数値総出生時数「平成 30 年(2018)人口動態統計の年間推計」第 2 表 人口動態総覧(率)の年次推移の数値。

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000047270.html>) これらの数値を元に筆者作成。

2005 年以降回復している有配偶出生率において影響を与えていると思われる事象は幾つかあるが、その一つに不妊治療件数の増加が挙げられる。図 2 は全体の総出生数における体外受精出生児数の割合と特定不妊治療助成件数を示している。日本産科婦人科学会によると、体外受精によって国内で 2015 年に 5 万 4,110 人の子どもが生まれたとの報告があり、厚生労働省の統計では 2015 年の総出生数は 97 万 6,978 人で、18 人に 1 人が体外受精で生まれた子どもとなっている(日経新聞, 2018)。近年の体外受精児の割合の上昇は、晩婚化により子どもを持つタイミングが遅れたことにより不妊に悩む夫婦が増えて、不妊治療の助成を利用していることが背景にあると推測される。

不妊に悩む夫婦への支援である特定不妊治療支援事業の給付の適用範囲は、治療期間の初日における妻の年齢が 43 歳未満である夫婦であり、対象となる治療は体外受精及び顕微受精で、要した費用に対して、1回の治療につき15万円(凍結融解胚移植(採卵を伴わないもの)等については 7.5 万円)まで助成、通算助成回数の上限が設定されており、所得制限は夫婦合算で 730 万円となっている。給付の適用範囲が限定されているため、不妊体験者を支

援する NPO 法人 Fine の調査によると、不妊治療に対する国の助成金事業を利用したことがある人は 42%にとどまっている。一方で、不妊治療の費用は体外受精 1 回当たりの治療費を 50 万円以上かけた人は全体の 43%と治療費は高額化してきている。そのため、公的助成の所得制限の緩和や、対象となる治療法の拡大を望む声が多くなっている（日経新聞, 2019a）。しかしながら、妊娠前の期間の治療であるため、職場の母性健康管理を前提としている現在の男女雇用均等法や産前産後の育児休業法の枠組みの中には不妊治療は含まれていない。それゆえ、職場の協力が得られないまま、仕事と不妊治療の両立ができずに、不妊治療のために退職を余儀なくされる人も出てきている（伊藤, 2019）。

5-3. 少子化に有効な政策の評価

1994 年のエンゼルプランから、現在に至るまでわが国では様々な子育て支援策が施されてきたが、その中で特に効果的で、現在の出生率の増加に影響していると思われるのが、2003 年に施行された次世代育成支援対策法である。この政策は、市区町村や企業（300 人以上）に「パートにも育児休業制度を出してほしい、残業時間を減らしてほしい」など各企業で実施可能なことを提案し現実的に実施するという行動計画を提出するものである。

出生の状況は、個人が居住する地域や、就業形態、就業する企業で条件が異なり、政府の政策変化による出生率への影響をマクロ・レベルのデータに基づく分析が困難になってきたため、本章ではミクロデータを用いた分析を行った。ミクロデータは「仕事と家族に関する全国調査」を使用して、第一子と第二子の出生に何が影響を与えているかを、個人と配偶者の属性などを説明変数として、ロジット回帰で推計した。育児休業制度の利用の効果についても分析をしている。育児休業の取得の影響に関しては、就業を継続して得られるであろう、個人の稼得能力を各個人別に推計し、説明変数として加えている。

わが国の低出生率の問題で一番重要なポイントは第二子を生むかどうかである。出産前の環境と妊娠・出産・育児期の両立支援制度の利用を調べたところ、出産前にフルタイムで働いていた人が約 1/4 と最も育児休業制度を利用しており、その後専業主婦になることが多い。一方、パートタイム、その他はあまり育児休業制度を利用していない。そして第一子の出産で妊娠・出産・育児期の両立支援制度を利用し、第二子でも妊娠・出産・育児期の両立支援制度を利用した人が 27%あり、これが出生率の上昇に寄与していると考えられる。以下は推計結果の要約である。

- 2005 年以降は 2004 年以前より出生率が高い。
- 年齢が高いと有意に平均より出生率が高い。
- 第一子の時に親との同居は出生率に影響はないが、第二子は有意に平均より出生率が高い。
- 結婚前の仕事の状態についてはフルタイム、パートタイムの両方とも有意に平均より出生率が高い。

上記に加えて、フルタイムで働いている人の給料が 10%上がると出生率の上昇に大きく貢献することが明らかとなった。本来は子どもを持つことで給料を稼ぐ機会が減るのだが、この結果は育児休業制度で就業を継続するベネフィット（将来の退職金なども含め）が大きく寄与していると思われる。

また、第一子の時に、育児休業制度を利用した場合に第二子出生にはプラスの要因を示しており、育児休業制度を利用し続けるリピーターによる出生促進効果は非常に高いということである。この育児休業制度の利用などがどれくらいの出生促進効果を示すかという例が、公務員の出生率 2.13 人に対して民間企業が 1.64 人である。一般的な企業でも公務員と同じ待遇を受けることができれば出生率上昇は必然的であることが推測できる。

第一子の出生については、女性の就業継続と密接な関係がある。日本では第一子の出生時の退職が多く、第一子出生時の就業継続をいかに行うかが課題となっている（伊藤，2019）。2014 年～2015 年に実施した大阪市内の妊婦を対象とした筆者の別の調査において、妊娠の高年齢化を考慮した第一子妊娠時の母親の就業継続をロジット回帰で分析したところ、妊娠時の健康状態が安定していれば、出産が間近に迫った週数であっても就業継続をしており、逆に妊娠初期の健康状態が悪いと就業継続しない結果が得られた。35 歳以上の高年齢妊娠であっても、年齢は就業継続には影響していない結果が示された（伊藤，2019）。育児休業制度を利用するには、有期労働者の場合は申し込み時点で入社 1 年以上となっているため、柔軟な制度運用で女性の就業継続を支援することが重要である。そのためには、前述したとおり、現在は法的な枠組みに入っていない不妊治療などの妊娠前の時期や、妊娠初期の体調不良の時期も含めた、継続的かつ包括的な支援を整えることが肝要である。

現在の女性の人材活用については、二極化の傾向が指摘されている。女性の人材活用に力を注いでいる企業は、ポジティブ・アクションの運用面も含めた様々な対策を講じており、そうした企業では女性の就業継続率も高まっているが、その一方、ポジティブ・アクションを実施している企業割合は、ここ数年ほぼ横ばいの状態にあり、取り組むことを決定している企業割合も伸びていない。同じことは女性の就業継続支援でも見られる（樋口・佐藤，2010）。このような日本の遅々として進まない女性に対する制度の整備状況は、ジェンダーギャップ指数 2018 年でも指摘されており、日本は G7 の中で最下位の状況（110 位）が続いている。職場環境が整っておらず、依然として相対的に男女平等が進まず、女性の経済的機会分野での男女格差が大きい状況である（World Economic Forum, 2018）。子どもを産み育てていくためには、このような女性の就業環境を社会全体で変えていくことが必要である。

5-4. 政策へのインプリケーション

総務省が「こどもの日」を前に 2019 年 4 月 1 時点の子どもの人数を推計したところ、14 歳以下の人口は 1533 万人と、1950 年以降過去最少を更新している。減少は 38 年連続であり、総人口に占める割合も 12.1%で、45 年連続で低下している（日経新聞，2019b）。出生

児数の減少による少子化の流れは依然として続いており、安倍総理の目標の 1.8 人まで持っていくには、大幅な政策転換が必要であるのは明白である。子どもを生み育てやすい社会の実現に向けて、職場環境の整備を企業や社会で改善していくことが喫緊の課題である。

【参考文献】

- 伊藤ゆかり (2019) “妊娠・出産の高年齢化と仕事の継続” 社会政策学会第 138 回大会 (2019 年度春期) フルペーパー <https://jasps.org/archives/3959> (最終閲覧日 2019 年 6 月 4 日)
- 日経新聞 (2018) “体外受精で 18 人に 1 人誕生、16 年最多更新”、2018 年 9 月 13 日 9:34. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO35302860T10C18A9CR0000/> (最終閲覧日 2019 年 5 月 7 日)
- 日経新聞 (2019a.) “不妊治療費が高額化 民間調査”、2019 年 4 月 1 日 22:16. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO43205140R00C19A4CR8000/> (最終閲覧日 2019 年 5 月 7 日)
- 日経新聞 (2019b) “子ども、38 年連続減 14 歳以下 1533 万人”、2019 年 5 月 4 日 17:00. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44432390U9A500C1EA3000/> (最終閲覧日 2019 年 5 月 7 日)
- 樋口美雄・佐藤一磨 (2010) 「14 女性就業・少子化」樋口美雄編、内閣府経済社会総合研究所企画・監修『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策 6 労働市場と所得分配』、慶應義塾大学出版会.
- Frejka, T., Jones, G.W. and Sardon, J-P (2010), "East Asian childbearing patterns and policy development," *Population and Development Review* Vol. 36, pp.579-606.
- Goldstein, J.R., Sobotka, T. and Jasilioniene, A (2009), "The end of "Lowest-low" Fertility?" *Population and Development Review* Vol. 35, pp.663-699.
- Kohler, H-P., Billari, F.C. and Ortega, J.A (2002), "The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s," *Population and Development Review* Vol. 28, pp.641-680.
- World Economic Forum (2018), "Insight Report The Global Gender Gap 2018 Report", http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (最終閲覧日 2019 年 5 月 7 日)

第6章 介護と家族・仕事の関係

小川 直宏

松倉 力也

6-1. はじめに

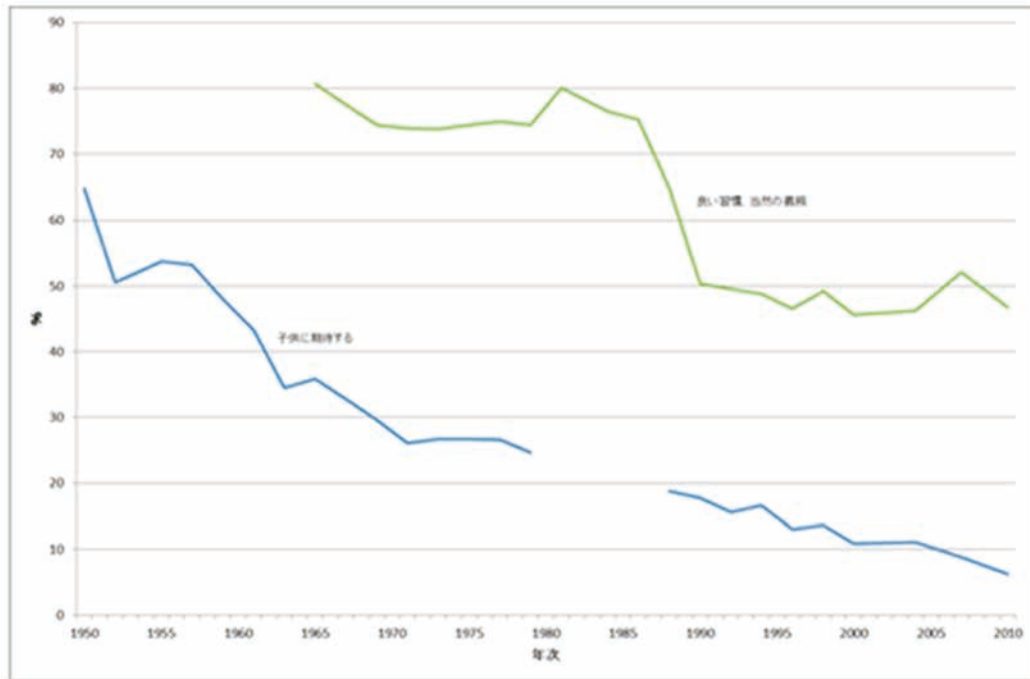
有配偶者女性にとって老親介護の価値観を分析することは、高齢化社会での高齢者に対する政策提言にとっては非常に重要な情報である。本章では有配偶者にとっての老親介護に関する価値観の動向についてどのような変化があったのかを明らかにする。分析には毎日新聞世論調査部が1950年より2000年までに実施した「全国家族計画調査」で収集されてきた老親介護と老後期になってから子どもに依存するか否か、に関する価値観の変化を尋ねている質問を使用する。また、2010年までは日本大学人口研究所の「仕事と家族に関する全国調査」で継続的にデータは収集されている。ここで使用されるデータに関しては、質問の仕方もサンプルの取り方も過去60年間にわたり同一で収集された貴重なデータである。

6-2. 老親介護に関する価値観の変化

高齢者にとって老後をどのように過ごそうと考えているかを知ることが制度設計および政策提言にとって大変重要なことである。図1は、毎日新聞世論調査部が1950年より2000年までに実施した「全国家族計画調査」と日本大学人口研究所の「仕事と家族に関する全国調査」から、「あなたは子どもに、将来、自分の老後を頼るつもりですか」という質問に対して、頼るつもりと回答した割合と「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることについてどう思っているか」という問いに対して「当然の義務」または「よい習慣である」と回答した割合を1950年以降プロットしたものである。1950年時では約65%が自分の将来に対して「子どもに頼るつもり」と回答していたがそれ以降は連続的に下がっている。この背景には1961年に社会保障制度と年金制度が開始され、老後は自活できるとの思いから、徐々に子どもに頼るという意見の低下に繋がったと考えられる。一方、「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることについてどう思っているか」という問いに対して「よい習慣である」または「当然の義務だ」と答えた人が、1950年約80%であったが徐々に低下し1986年以降急激に低下している。この背景には1984年に高齢者の医療費10%負担といった政策の転換が、親の面倒を見る人の価値観を一気に変えさせたということであろう。実際にこれまで、2000年ぐらいまでのデータから価値観が変わった人はどういう人たちかというのを調べたが、決定因子はなかった。決定因子がないということは、何か特別なリーダー、特別なグループがいて、それに引きずられてみんなの価値観が変わったのではなく、みんなの価値観がある日突然変わってしまったという結論になる。

価値観の変化というのは、少しずつ時間をかけて変化するというものもあるが、一夜にして突然変わってしまうという現象があるということであり、政策策定には、このようなことを考慮にいれることも必要になる。

図1：子どもに対する老後保障の期待と老親介護の価値観の変化

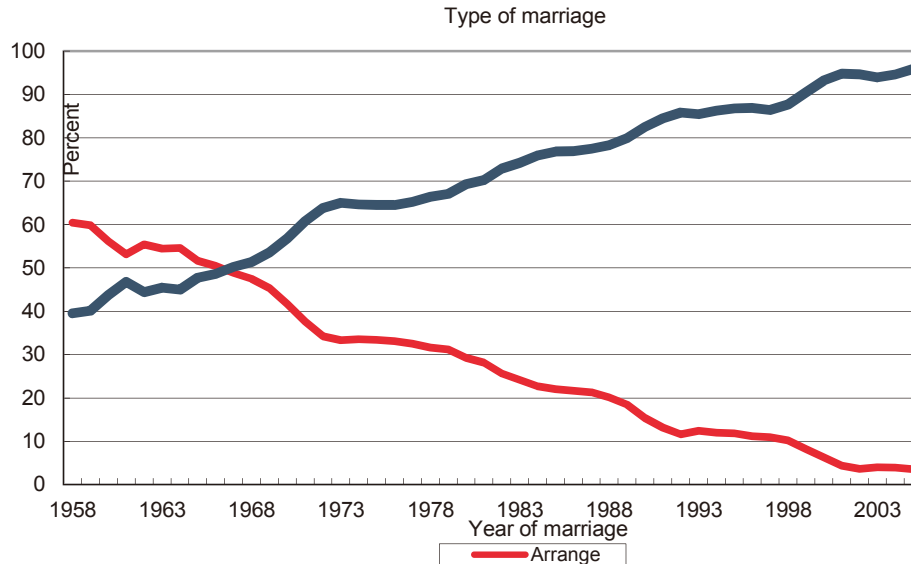


(出所) 毎日新聞世論調査部「全国家族計画調査」と日大人口研の「仕事と家族に関する全国調査」より筆者作成。

日本大学人口研究所が2007年と2010年に実施した「仕事と家族に関する全国調査」から「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることについてどう思っているか」という問いに対して、「当然の義務」または「よい習慣」と回答したものを1として、その他を選択したものを0としたものを被説明変数として、ロジット回帰分析をしたところ、所得が高い人、次にお見合いで結婚した人、そして親と同居している人は「自分たちの親に対して老後の面倒を見ることは当然」と考えていることが有意となった。

図2の横軸は結婚の年次を表しており、縦軸はパーセントを表している。右下がりの赤いラインはその年に結婚した人の見合い結婚を表しており、右上がりの青いラインは恋愛結婚を表している。1950年代は約60%いたが、現在ではわずか2%である。今日の主流は恋愛結婚であるが、このデータは20歳から49歳となっており、20年前の1980年前後に結婚した人も入っている。見合い結婚の場合は家と家をつなげるので、慎重に配偶者の選択が行われており、その後の所得が恋愛結婚より高くなるケースが多い。さらに、配偶者選択に既に、親との同居がビルトインしていることなども考えられる。従って、お見合い結婚した人うは結婚すると当然親の面倒を見ることも条件の中に入っているということもあり、このような分析結果がでたのではないと思われる。

図 2：結婚の種類（見合い結婚と恋愛結婚）



（出所）推計結果より筆者作成。

6-3. 家族観の変化

近年の親との同居に関しては増加傾向にあり、従来の長男が親と同居するパターンではなく、次男が同居しているケースが多くなっている。親の面倒を見る必要がない次男との結婚を望む女性が多く、そのため結婚に至るが、近年の経済不況で、独立して家庭を持つことが難しく、親と同居して家庭を出発させる世帯が多くなっている。

また、子どもの数も重要である。兄弟が 5、6 人いれば、一人当たりの負担が分散されるので、子どもが親の面倒見るべきだと考えるのだろう。現在、子どもの数が減少しているなかで、兄弟が 1 人か 2 人しかいない場合は、現実的に自分の負担が重くなる恐れを感じ、介護への意識が変化したのではないかと考えられる。

図 3: GDP に対する遺産額の推計

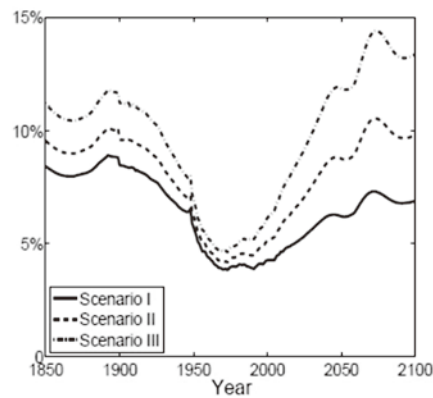


Figure 6: Annual bequest flow as a fraction of output, Japan 1850-2100

(出所) 推計結果より筆者作成。

図 3 は GDP に対しての遺産額を推計したものであり、遺産額が時系列的にU字のカーブを描くことがわかる。実は今、遺産が増加している状況であり、資産を持つ高齢者の割合が多くなっており、これが親の面倒を見るインセンティブの働きをしているとの可能性も考えられる。

6-4. 政策へのインプリケーション

高齢化問題の大きな課題の一つは介護である。その介護を受けたり、提供したりする世代の価値観の変化を考慮に入れることは政策的に非常に重要である。行政は介護が私的または公的なものであるかによって、その支出予想は大きく異なってくる可能性がある。介護には家族観や将来の社会保障の見通しなど、人々の価値観に大きく左右されるため、経過年数的に人々の考え方を捉えることは、将来の社会保障費の予測をたてる上で大きな役割をもつことになる。

第7章 兵庫県の中老年者の実態～「中老年者縦断調査（中老年者の生活に関する継続調査）」の個票を使った分析～

阿部茂行

7-1. はじめに

厚生労働省による中老年者縦断調査は、平成17年10月末に50～59歳であった全国の中老年者世代の男女に対して、家族の状況、健康の状況、就業の状況などを継続的に調査している。我々はこの第12回調査（61～70歳）までの個票データを入手し、兵庫県の中老年者のデータを抜き出し全国と兵庫県の差異の分析を試みた。

全国対象の分析概要ならびに概況¹では、健康の状況、これからの生活設計、社会参加活動の状況などについての分析が進められている。そこで得られた知見を兵庫県に関して再調査してみた。概況の目次に従って、それを叙述してみると以下ようになる。（表1）

表1：第1回調査の世帯構成別にみた第12回調査の世帯構成

（単位：％）

		第12回の世帯構成							
		総数	単独世帯	夫婦のみの世帯	三世代世帯	親あり子なしの世帯	親なし子ありの世帯	その他の世帯	
第1回の世帯構成	総数	(100.0)	100.0	9.6	41.2	13.6	7.4	26.3	1.6
	単独世帯	(4.9)	100.0	72.5	11.0	3.5	2.8	7.0	2.2
	夫婦のみの世帯	(21.4)	100.0	6.1	76.7	5.7	2.2	7.9	0.9
	三世代世帯	(22.3)	100.0	2.7	20.6	37.7	13.0	25.0	0.9
	親あり子なしの世帯	(10.7)	100.0	15.9	32.9	9.2	31.5	5.9	4.3
	親なし子ありの世帯	(39.2)	100.0	5.2	39.9	7.2	1.3	45.7	0.5
	その他の世帯	(0.8)	100.0	18.4	20.9	0.6	2.5	4.9	51.5

（注）総数には第1回及び第12回の世帯構成の不詳を含む。

（出所）厚生労働省（2017）「第12回中老年者縦断調査（中老年者の生活に関する継続調査）の概況」表1より抜粋。

まず全国調査では世帯構成が第1回と第12回が同じという場合を見てみると、単独世帯と、夫婦のみの世帯は70%以上に変化がない。その一方、三世代世帯がそのまま維持できているのは40%弱で、親あり子なし世帯に変貌を遂げているのが13%、親なし子あり世帯には25%になっている。大家族が夫婦のみの世帯になっている大きさも見逃せない。三世代世帯からは20.6%、親との二世帯世帯からは32.9%、子との二世帯世帯からは39.9%にもなっているのである。親の老後を看ていた世代は子とは一緒に住まない傾向が浮き上がってくる。

同様の表を兵庫県で計算してみると次のようになる。（表2）

¹ 厚生労働省（2017）「第12回中老年者縦断調査（中老年者の生活に関する継続調査）の概況」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou17/dl/gaikyou.pdf>

表 2：第 1 回調査の世帯構成別にみた第 12 回調査の世帯構成＜兵庫県＞

(単位: %)

		第12回の世帯構成							
		総数	単独世帯	夫婦のみの世帯	三世代世帯	親あり子なしの世帯	親なし子ありの世帯	その他の世帯	
第1回の世帯構成	総数	(100.0)	100.0	13.4	42.5	4.3	6.0	30.6	3.1
	単独世帯	(6.5)	100.0	80.0	5.0	0.0	0.0	15.0	0.0
	夫婦のみの世帯	(21.5)	100.0	8.5	82.5	0.0	0.0	6.5	2.5
	三世代世帯	(13.7)	100.0	3.1	22.8	25.2	14.2	33.1	1.6
	親あり子なしの世帯	(9.8)	100.0	19.8	34.1	6.6	26.4	7.7	5.5
	親なし子ありの世帯	(44.9)	100.0	8.1	36.6	0.2	3.1	49.3	2.6
	その他の世帯	(3.7)	100.0	11.8	41.2	2.9	2.9	23.5	17.6

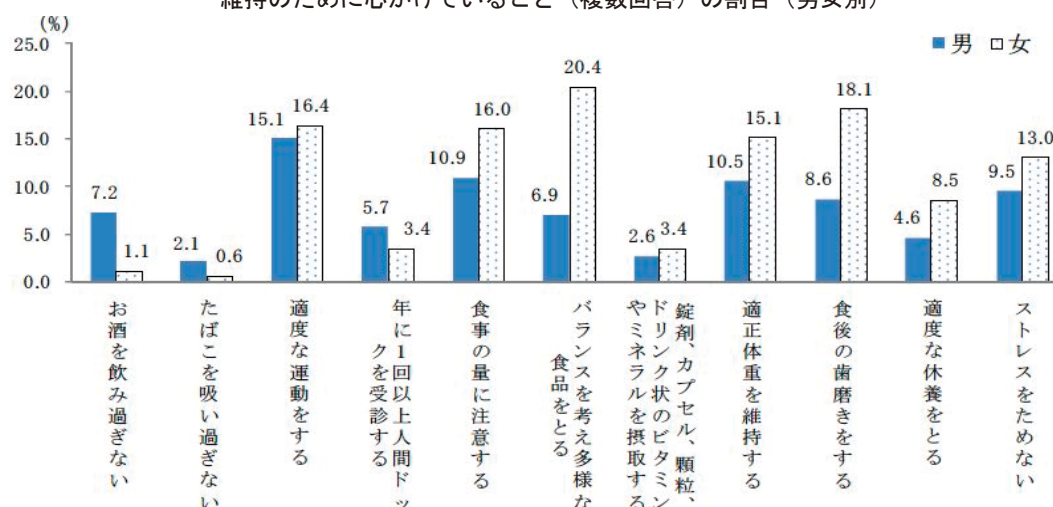
(注) 総数には第 1 回及び第 12 回の世帯構成の不詳を含む。

(出所) 筆者作成。

全国との違いは次の点で明らかである。まず第 1 回調査でも第 12 回調査でも兵庫県の方が単独世帯と夫婦のみの世帯の比率が高いことである。そして第 1 回のときの単独世帯が第 12 回でも単独世帯でいる比率は 80.0%と 7.5%ポイント高い。夫婦のみの世帯の場合も同様で 82.5%と 5.8%ポイント高い。三世帯世帯、二世帯世帯の割合も全国より平均 5%ポイントほど低い。家庭での老親の介護という観点からは兵庫県の世帯構成は全国平均より確実に悪化してきている。

次に、健康状態についてである。全国調査では、第 1 回調査時（11 年前）から健康状態がずっと「よい」者が、11 年間継続して健康維持のために心がけていることは、男性は、「適度な運動をする」「食事の量に注意する」「適正体重を維持する」の割合が高く、女性は、「バランスを考え多様な食品をとる」「食後の歯磨きをする」「適度な運動をする」で高くなっている。(図 1)

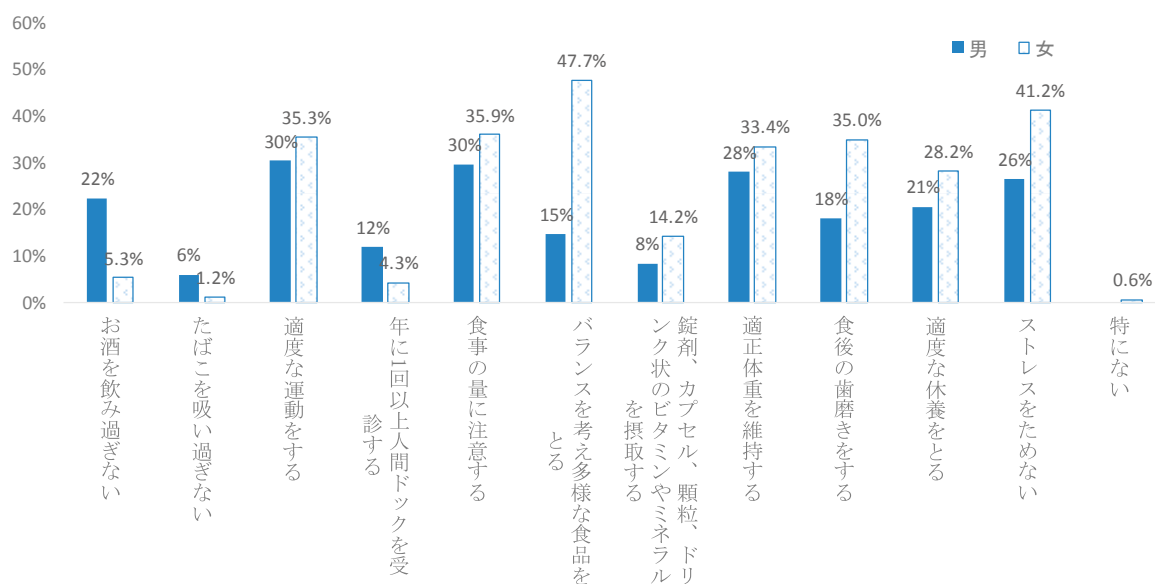
図 1：第 1 回調査から健康状態の変化が「第 1 回からずっと「よい」」者の第 1 回調査から継続して健康維持のために心がけていること（複数回答）の割合（男女別）



(出所) 厚生労働省 (2017) 「第 12 回中高年者縦断調査 (中高年者の生活に関する継続調査) の概況」図 2 より抜粋。

兵庫県を対象に同様の集計を試みると次のようになる。ただし、全国集計では第1回から第12回まで連続して健康状態が「よい」としている個人を対象としているが、兵庫県を対象の場合は第1回と第12回だけについて「よい」と答えている個人を対象としている。それゆえ、全国集計と比べ、シェアの絶対値は大きくなっている。ただし、どれが一番大きいシェアとなっているかについては、全国集計とさほど変わらない結果となっている。すなわち、男性の場合大きなシェアを占めているのが、適度な運動、食事の量、適正体重、ストレス、女性は、多様な食品、ストレス、食事の量、適度な運動、歯磨き、適正体重に気をつけている。そしてたばこ・酒の飲み過ぎと人間ドック以外のどの項目をとっても、全国集計と同じく女性のシェアが男性のシェアより大きい。(図2)

図2: 第1回調査から健康状態の変化が「第1回からずっと「よい」」者の第1回調査から継続して健康維持のために心がけていること(複数回答)の割合(男女別) <兵庫県>



(出所) 筆者作成。

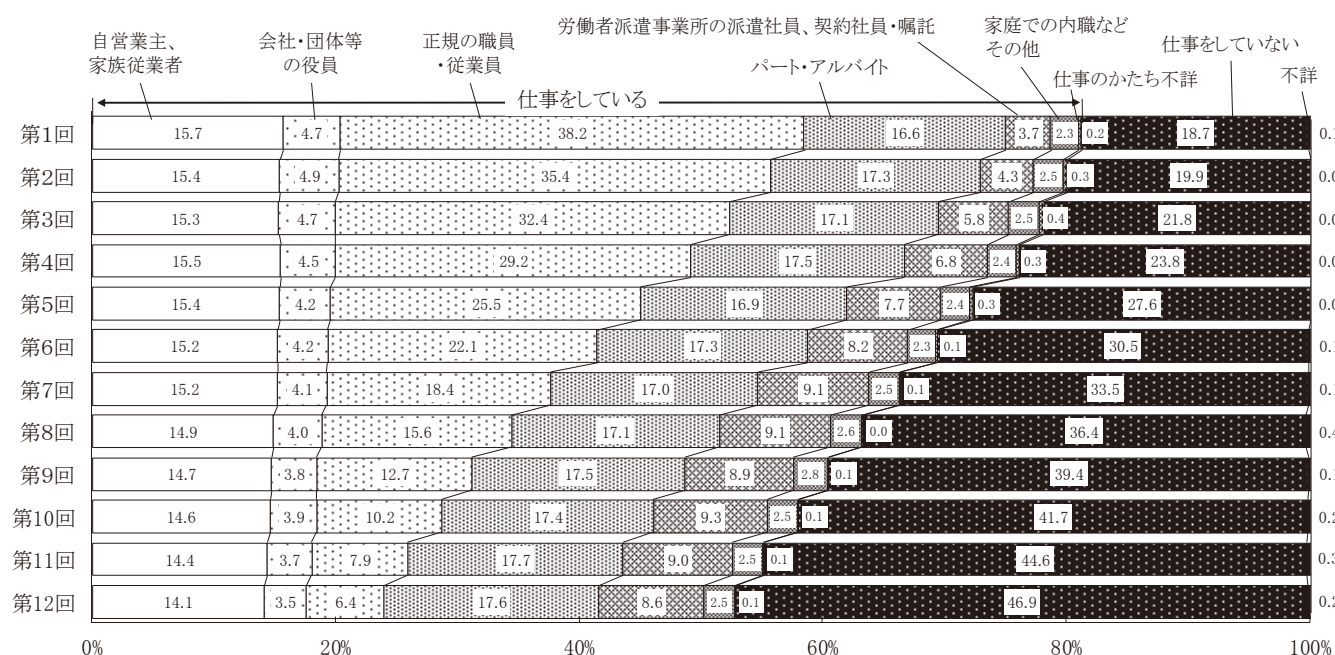
7-2. 就業の状況

7-2-1. 就業状況の変化

中高年者縦断調査で意義のある調査は就職についてであろう。兵庫県意識調査には欠けている意識調査であるからだ。

第1回調査から第12回調査までの11年間の就業状況の変化をみると、「正規の職員・従業員」は、第1回38.2%から第12回6.4%と激減している。一方、「自営業主、家族従業者」は、第1回15.7%から第12回14.1%、「パート・アルバイト」は、第1回16.6%から第12回17.6%とほぼ横ばいの状況である。(図3)

図3：第1回調査から第12回調査までの11年間の就業状況の変化



(出所) 厚生労働省 (2017) 「第12回中高年者縦断調査 (中高年者の生活に関する継続調査) の概況」図3より抜粋。

兵庫県については第 1 回と第 12 回の調査のみを男性・女性に分けて分析してみた。男女の合計で見ると概ね同じ傾向であるが、表 3 に見るように男女間で大きな差があるのが分かる。男女とも正規の職員・従業員のシェアが極端に落ちているが、これは 65 歳定年制の実態を表している。自営業種の場合は定年がないこともあって男女のシェアの大きさは違うがそれぞれシェアは横ばいである。パート・アルバイトについては男性の場合 4%から 14.8%に急増している。女性の場合は、30.7%から 21.0%に落ちているが、仕事を辞めた分が反映されている。男女とも仕事をしていないシェアが上昇しているが、男性の場合は 12 回調査で、やっと女性の 1 回調査の水準になっている。契約社員が 4.0%から 16.4%に増えているのは男性のみで、これも定年後の勤務形態の違いを表している。(表 3)

表 3： 第 1 回調査から第 12 回調査までの 11 年間の就業状況の変化＜兵庫県＞

	男		女	
	1回	12回	1回	12回
自営業主	16.9%	15.3%	4.5%	2.9%
家族従事者	0.7%	0.5%	8.0%	7.0%
会社・団体等の役員	8.2%	5.9%	1.0%	1.9%
正規の職員・従業員	58.2%	8.9%	17.7%	3.1%
パート・アルバイト	4.0%	14.8%	30.7%	21.0%
労働者派遣事業所の派遣社員	0.5%	0.9%	0.0%	0.2%
契約社員・嘱託	4.0%	16.4%	2.1%	3.5%
家庭での内職など	0.2%	0.0%	2.5%	1.2%
その他	0.9%	3.8%	1.6%	1.4%
仕事をしていない	6.3%	33.6%	31.8%	57.8%

(出所) 筆者作成。

また、性別ならびに第 1 回の就業状況別に第 12 回の就業状況をみると、男性の「(第 1 回) 正規の職員・従業員」では「仕事をしていない」の 39.0%が最も高く、次いで「労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託」の 19.9%、「パート・アルバイト」の 16.0%、「正規の職員・従業員」で踏みとどまれているのはたかだか 13.6%でしかない。女性の「(第 1 回) パート・アルバイト」では「仕事をしていない」の 48.4%が最も高く、次いで「パート・アルバイト」の 41.8%となっており、「(第 1 回) 正規の職員・従業員」では、「仕事をしていない」の 48.7%が最も高く、次いで「パート・アルバイト」の 22.2%、「正規の職員・従業員」13.4%となっている。(表 4)

表 4：性別、第 1 回調査の就業状況別にみた第 12 回調査の就業状況

(単位: %)

		第12回の仕事の有無・仕事のかたち									
		総数		仕事を している	自営業主、 家族従業者	会社・ 団体等の 役員	正規の 職員・ 従業員	パート・ アルバイト	労働者派遣事 業所の派遣社 員、契約社員・ 嘱託	家庭での 内職など、 その他	仕事を していない
性別・ 第 1 回 の 仕 事 の 有 無 ・ 仕 事 の か た ち	総数	(100.0)	100.0	52.9	14.1	3.5	6.4	17.6	8.6	2.5	46.9
	仕事をしている	(81.3)	100.0	61.9	16.8	4.2	7.7	20.0	10.4	2.7	37.9
	仕事をしていない	(18.7)	100.0	13.8	2.6	0.5	0.7	7.3	0.9	1.7	85.9
	男	(100.0)	100.0	64.6	18.6	5.9	9.9	13.4	14.7	2.1	35.3
	仕事をしている	(94.9)	100.0	66.7	19.4	6.1	10.2	13.6	15.2	2.2	33.1
	自営業主、家族従業者	(18.9)	100.0	85.7	70.0	3.8	2.2	5.1	2.5	2.1	14.3
	会社・団体等の役員	(7.9)	100.0	73.2	10.5	39.5	6.8	7.9	6.4	2.0	26.7
	正規の職員・従業員	(60.5)	100.0	60.9	6.1	3.2	13.6	16.0	19.9	1.9	39.0
	パート・アルバイト	(2.2)	100.0	54.8	6.6	0.5	4.1	32.5	8.6	2.5	45.2
	労働者派遣事業所の派遣社員、 契約社員・嘱託	(3.8)	100.0	60.2	7.6	0.3	6.7	16.1	26.6	2.9	39.2
	家庭での内職など、その他	(1.3)	100.0	63.2	10.3	0.9	6.8	17.9	13.7	13.7	36.8
	仕事をしていない	(5.1)	100.0	24.7	4.4	1.3	3.1	9.7	4.6	1.5	75.1
	女	(100.0)	100.0	43.0	10.3	1.5	3.5	21.2	3.4	2.8	56.8
	仕事をしている	(69.7)	100.0	56.3	13.8	2.0	4.9	27.5	4.8	3.3	43.5
	自営業主、家族従業者	(13.0)	100.0	74.7	59.3	2.5	1.0	8.2	0.3	3.2	25.1
	会社・団体等の役員	(1.9)	100.0	73.0	15.5	40.5	5.5	8.0	2.0	1.5	27.0
	正規の職員・従業員	(19.2)	100.0	51.2	3.0	1.1	13.4	22.2	8.6	3.0	48.7
	パート・アルバイト	(28.7)	100.0	51.4	2.5	0.3	1.5	41.8	2.8	2.3	48.4
	労働者派遣事業所の派遣社員、 契約社員・嘱託	(3.6)	100.0	58.6	2.6	0.5	2.6	32.8	18.0	1.8	41.4
	家庭での内職など、その他	(3.1)	100.0	44.6	6.2	0.3	2.2	13.0	4.0	18.0	55.1
	仕事をしていない	(30.2)	100.0	12.2	2.4	0.4	0.3	6.9	0.3	1.7	87.4

(出所) 厚生労働省 (2017) 「第 12 回中高年者縦断調査 (中高年者の生活に関する継続調査) の概況」表 3 より抜粋。

7-2-2. 就業希望と求職の状況

第 12 回調査で「仕事をしていない」者について、就業希望の有無をみると、「仕事をしたい」者の割合は 19.9%、「仕事をしたくない」者は 77.3%となっている。仕事をしたくないが思いのほか大きなシェアを占めていて、この比率は年齢を増すほど高くなっている。61～64 歳で 73.7%、65～69 歳で 78.3%、70 歳で 79.1%となっている。

「仕事をしたい」と答えた中で求職活動を「何もしていない」者の割合は 13.6%となっている。これを年齢階級別にみると、「61～64 歳」で 15.4%、「65～69 歳」で 13.1%、「70 歳」で 12.7%となっている。また、理由別にみると、「病気・けがのため」の 19.1%が最も高く、次いで「希望する仕事がありそうにない」の 18.5%となっている。(表 5)

表 5：年齢階級別にみた第 12 回の仕事の希望・求職活動の有無・仕事をしていない理由

(単位: %)

		総数		61～64歳		65～69歳		70歳	
を 求 第 し 職 1 て 活 2 い 動 回 な の い 有 就 理 無 業 由 ・ 希 求 望 職 の 活 有 動 無 ・	総数	100.0		100.0		100.0		100.0	
	仕事をしたい	19.9		24.0		18.7		17.7	
	仕事探し・開業準備をしている	5.6		8.2		4.9		4.0	
	仕事を探している	5.2		7.5		4.6		3.4	
	開業の準備をしている	0.4		0.7		0.3		0.5	
	何もしていない	(100.0)	13.6	(100.0)	15.4	(100.0)	13.1	(100.0)	12.7
	探したが見つからなかった	(10.3)	1.4	(8.8)	1.4	(11.7)	1.5	(5.7)	0.7
	希望する仕事がありそうにない	(18.5)	2.5	(15.8)	2.4	(19.7)	2.6	(18.0)	2.3
	知識・能力に自信がない	(4.4)	0.6	(5.8)	0.9	(3.5)	0.5	(6.6)	0.8
	病気・けがのため	(19.1)	2.6	(21.9)	3.4	(18.1)	2.4	(18.0)	2.3
	高齢のため	(11.6)	1.6	(4.4)	0.7	(13.2)	1.7	(21.3)	2.7
	家事や育児のため	(4.9)	0.7	(5.6)	0.9	(4.6)	0.6	(4.9)	0.6
	家族の介護・看護のため	(8.9)	1.2	(12.3)	1.9	(7.9)	1.0	(5.7)	0.7
	急いで仕事に就く必要がない	(12.6)	1.7	(14.0)	2.2	(12.2)	1.6	(11.5)	1.5
	その他	(9.6)	1.3	(11.4)	1.8	(9.1)	1.2	(8.2)	1.0
	仕事をしたくない	77.3		73.7		78.3		79.1	

(注) 第 12 回に「仕事をしていない」者について集計。総数には第 12 回の就業希望の有無・求職活動の有無の不詳を含む。

(出所) 厚生労働省 (2017) 「第 12 回中高年者縦断調査 (中高年者の生活に関する継続調査) の概況」表 4 より抜粋。

兵庫県の場合、回答数が非常に少なく、以下の補表の信頼性は高くない。参考資料としてのみ付け加えてみるが、「希望する仕事がありそうにない」が強く出ている。61～64 歳では「病気・けがのため」という理由が一番大きい。また「高齢のため」という理由は 65 歳を超えて初めて出てくる理由である。兵庫県の地理的特徴によってこのような結果がでているのではないかと推測される。(表 6)

表 6：年齢階級別にみた第 12 回の仕事の希望・求職活動の有無・仕事をしていない理由
＜兵庫県＞

(単位: %)

		総数		61～64歳		65～69歳		70歳	
を 求 第 し 職 1 て 活 2 い 動 回 な の い 有 就 理 無 業 由 ・ 希 求 望 職 の 活 有 動 無 ・	総数	100.0		100.0		100.0		100.0	
	仕事をしたい	19.2		22.2		18.7		15.9	
	仕事探し・開業準備をしている	5.9		10.1		5.4		0.0	
	仕事を探している	5.2		9.1		4.7		0.0	
	開業の準備をしている	0.7		1.0		0.7		0.0	
	何もしていない	100.0	12.4	100.0	12.1	100.0	12.6	100.0	11.4
	探したが見つからなかった	11.5	1.4	16.7	2.0	11.4	1.4	0.0	0.0
	希望する仕事がありそうにない	26.9	3.3	16.7	2.0	28.6	3.6	40.0	4.5
	知識・能力に自信がない	3.8	0.5	0.0	0.0	5.7	0.7	0.0	0.0
	病気・けがのため	13.5	1.7	25.0	3.0	8.6	1.1	20.0	2.3
	高齢のため	13.5	1.7	0.0	0.0	17.1	2.2	20.0	2.3
	家事や育児のため	3.8	0.5	8.3	1.0	2.9	0.4	0.0	0.0
	家族の介護・看護のため	7.7	1.0	8.3	1.0	8.6	1.1	0.0	0.0
	急いで仕事に就く必要がない	13.5	1.7	16.7	2.0	11.4	1.4	20.0	2.3
	その他	5.8	0.7	8.3	1.0	5.7	0.7	0.0	0.0
	仕事をしたくない	80.8		77.8		81.3		84.1	

(注) 第 12 回に「仕事をしていない」者について集計。総数には第 12 回の就業希望の有無・求職活動の有無の不詳を含む。

(出所) 筆者作成。

7-3. これからの生活設計

第12回調査時のこれからの仕事の希望をみると、「仕事をしたい」は「62～64歳の仕事」では63.3%、「65～69歳の仕事」では39.2%、「70歳以降の仕事」では18.1%となっている。また、「仕事をしたい」者が希望している仕事のかたちは、「62～64歳の仕事」、「65～69歳の仕事」、「70歳以降の仕事」のどの年齢でも、「雇われて働く（パートタイム）」が23.1%、15.6%、5.8%と最も多く、次いで「62～64歳の仕事」では「フルタイム」が19.4%、「65～69歳の仕事」、「70歳以降の仕事」では「自営業主」が8.7%、4.9%となっている。（表7）

表7：これからの仕事の希望

(単位: %)

	総数	仕事を したい	自営業主	家業の 手伝い	家庭での 内職など	雇われて働く		近所の人や 会社に頼ま れて任意に 行う仕事	有償型 の社会 参加活動	その他	仕事は したく ない	まだ 考えて いない、 不詳
						フル タイム	パート タイム					
62～64歳の仕事	100.0	63.3	10.0	3.8	1.5	19.4	23.1	1.7	1.1	2.7	17.7	19.0
65～69歳の仕事	100.0	39.2	8.7	3.1	1.2	4.8	15.6	2.4	1.6	1.8	25.4	35.3
70歳以降の仕事	100.0	18.1	4.9	1.8	0.6	1.0	5.8	1.6	1.1	1.2	25.2	56.8

(注) 「62～64歳の仕事」は第12回で「61～63歳」の者を、「65～69歳の仕事」は第12回で「61～68歳」の者を、「70歳以降の仕事」は第12回で「61～70歳」の者を集計。

(出所) 厚生労働省（2017）「第12回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）の概況」表5より抜粋。

兵庫県の場合、62～64歳の仕事ではフルタイム雇用がパートタイムを5.2%ポイントも高く出ている。65～69歳の仕事では仕事はしたくないが一番多く、次いでパートタイムとして雇用される。兵庫県民は高齢者になっても全国平均より働く意欲が強い。（表8）

表8：これからの仕事の希望＜兵庫県＞

(単位: %)

	総数	仕事を したい	自営業主	家業の 手伝い	家庭での 内職など	雇われて働く		近所の人や 会社に頼ま れて任意に 行う仕事	有償型 の社会 参加活動	その他	仕事は したく ない	まだ 考えて いない、 不詳
						フル タイム	パート タイム					
62～64歳の仕事	100.0	59.0	8.5	2.4	2.4	23.1	17.9	0.9	1.4	2.4	20.8	20.3
65～69歳の仕事	100.0	39.8	7.6	2.0	1.3	5.6	16.9	2.0	2.4	2.1	25.1	35.1
70歳以降の仕事	100.0	19.3	4.7	1.5	0.5	1.4	6.6	1.7	1.5	1.3	25.0	55.7

(注) 「62～64歳の仕事」は第12回で「61～63歳」の者を、「65～69歳の仕事」は第12回で「61～68歳」の者を、「70歳以降の仕事」は第12回で「61～70歳」の者を集計。

(出所) 筆者作成。

全国集計で「仕事をしたい」と希望している者の「仕事をしたい理由」をみると、「生活費を稼ぐため仕事をしなければならない」は、年齢が高くなるほど割合は低くなっていく。一方、「企業への貢献や生きがいのため、ぜひ仕事をしたい」、「条件が合う仕事があるなら

したい」は、年齢が高くなるほど割合は高くなっている。(表 9)

表 9: 「仕事をしたい」と希望をしているものの「仕事をしたい理由」

(単位: %)

	総数	生活費を稼ぐため、 仕事をしなければ ならない	企業への貢献や 生きがいのため、 ぜひ仕事をしたい	条件が合う仕事 があるならしたい	不詳
62～64歳の仕事	100.0	65.7	11.7	11.9	10.7
65～69歳の仕事	100.0	52.6	17.7	20.3	9.5
70歳以降の仕事	100.0	47.4	21.0	24.0	7.6

(注) これからの仕事の希望で、「仕事をしたい」者について集計。「62～64歳の仕事」は第12回で「61～63歳」の者を、「65～69歳の仕事」は第12回で「61～68歳」の者を、「70歳以降の仕事」は第12回で「61～70歳」の者を集計。

(出所) 厚生労働省 (2017) 「第12回中高年者縦断調査 (中高年者の生活に関する継続調査) の概況」図4をもとに筆者作成。

全国と比べて兵庫県の場合、どの年齢層においても「生活費を稼ぐため」が大きな理由になっている。70歳以降を除いて、「企業への貢献や生きがいのため」と理由も若干全国平均を下まわっている。(表 10)

表 10: 「仕事をしたい」と希望をしているものの「仕事をしたい理由」 <兵庫県>

(単位: %)

	総数	生活費を稼ぐため、 仕事をしなければ ならない	企業への貢献や 生きがいのため、 ぜひ仕事をしたい	条件が合う仕事 があるならしたい	不詳
62～64歳の仕事	100.0	72.0	9.6	8.0	10.4
65～69歳の仕事	100.0	58.0	15.7	17.7	8.7
70歳以降の仕事	100.0	50.6	22.2	22.8	4.4

(注) これからの仕事の希望で、「仕事をしたい」者について集計。「62～64歳の仕事」は第12回で「61～63歳」の者を、「65～69歳の仕事」は第12回で「61～68歳」の者を、「70歳以降の仕事」は第12回で「61～70歳」の者を集計。

(出所) 筆者作成。

ついでに仕事をしたくない理由を兵庫県についてみると一番大きい理由は「今まで十分に働き、今後は仕事以外のことがしたいから」が65歳以上では60%近傍にある。次に大きな理由が「健康面や家庭の理由で働くことができないから」で、これは62～64歳で36.4%、65～69歳で33%、70歳以降では28%と高齢になるほどその理由は小さなシェアを示している。(表 11)

表 11：仕事をしたくない理由＜兵庫県＞

(単位: %)

	総数	賃金が安すぎるから	自分の経験や知識に 合う仕事が見つからないから	今まで十分に働き、今 後は仕事以外のこと がしたいから	健康面や家庭の理由 で働くことができない から	不詳
62～64歳の仕事	100.0	4.5	15.9	43.2	36.4	0.0
65～69歳の仕事	100.0	0.5	3.7	59.8	32.8	3.2
70歳以降の仕事	100.0	0.9	3.4	63.4	28.1	4.3

(注) これからの仕事の希望で、「仕事をしたくない」者について集計。「62～64歳の仕事」は第12回で「61～63歳」の者を、「65～69歳の仕事」は第12回で「61～68歳」の者を、「70歳以降の仕事」は第12回で「61～70歳」の者を集計。

(出所) 筆者作成。

7-4. 社会参加活動の状況

男女とも、「趣味・教養」、「スポーツ・健康」、「地域行事」では「活動あり」の割合が高くなっている

第12回調査の社会参加活動別に「活動あり」の割合をみると、男女とも、「趣味・教養」、「スポーツ・健康」、「地域行事」では高くなっており、「子育て支援・教育・文化」、「高齢者支援」では低くなっている。このうち、「活動あり」の割合が高い「趣味・教養」、「スポーツ・健康」、「地域行事」について年齢階級別にみると、男女とも、「趣味・教養」では差はみられないが、「スポーツ・健康」、「地域行事」では年齢が高くなるほど「活動あり」の割合が高い傾向となっている。また、社会参加活動が「活動あり」の割合を性別にみると、どの年齢階級でも「趣味・教養」、「子育て支援・教育・文化」、「高齢者支援」は、女性が男性より、「スポーツ・健康」、「地域行事」では、男性が女性より高い傾向となっている。(表12)

表 12：年齢階級別にみた社会参加活動が「活動あり」の割合

(単位: %)

	男	女
【趣味・教養】		
61～64歳	60.6	66.5
65～69歳	60.3	65.8
70歳	61.4	66.2
【スポーツ・健康】		
61～64歳	51.7	48.7
65～69歳	56.1	53.9
70歳	60.8	57.5
【地域行事】		
61～64歳	44.0	40.9
65～69歳	47.1	44.6
70歳	48.5	48.3
【子育て支援・教育・文化】		
61～64歳	5.5	7.4
65～69歳	7.2	7.9
70歳	7.2	8.1
【高齢者支援】		
61～64歳	7.2	10.3
65～69歳	7.6	10.4
70歳	7.3	9.4

(注) 第12回の年齢階級ごとの総数を100とした割合である。

(出所) 厚生労働省(2017)「第12回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)の概況」図5をもとに筆者作成。

同様の分析を兵庫県にしたものが表 13 である。概ね全国集計と同じ傾向が観察されるが、「スポーツ・健康活動」において男女とも 70 歳の場合に全国平均より若干小さなシェアとなっていること、それに加えて、地域行事への参加について男性の 65～69 歳が 13%ポイント低く出ている。女性の活動が男性より活発であることは全国集計と同じである。(表 13)

表 13：年齢階級別にみた社会参加が「活動あり」の割合＜兵庫県＞

(単位: %)		
	男	女
【趣味・教養】		
61～64歳	57.1	63.8
65～69歳	60.9	64.7
70歳	60.5	68.2
【スポーツ・健康】		
61～64歳	50.0	51.0
65～69歳	55.9	55.3
70歳	56.8	52.3
【地域行事】		
61～64歳	45.0	42.3
65～69歳	34.4	43.4
70歳	48.1	47.7
【子育て支援・教育・文化】		
61～64歳	4.3	9.4
65～69歳	3.9	5.5
70歳	7.4	6.8
【高齢者支援】		
61～64歳	7.1	12.1
65～69歳	6.6	11.3
70歳	11.1	15.9

(注) 第 12 回の年齢階級ごとの総数を 100 とした割合である。

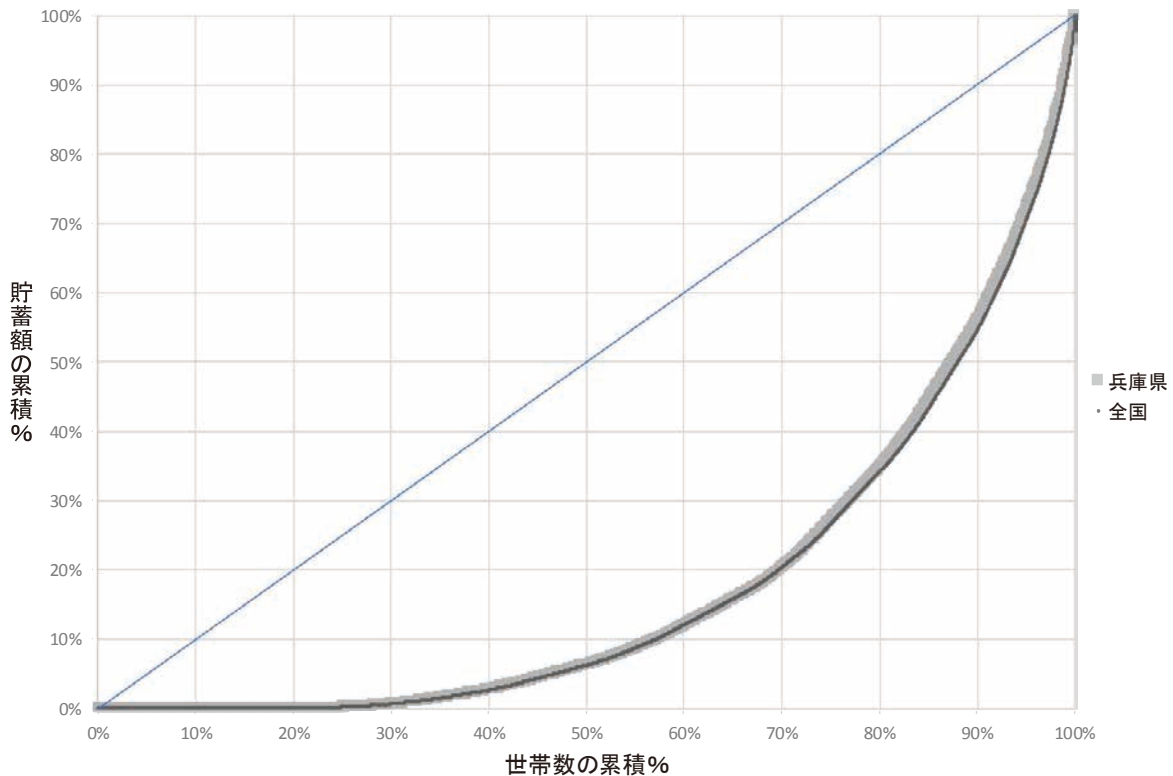
(出所) 筆者作成。

7-5. 貯蓄資産の分布について

「第 12 回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）の概況」では説明がなかった貯蓄資産の分布について全国と兵庫県について分析を試みた。というのも本報告書の第 3 章では、高齢者の貯蓄率は減少の一途をたどり、退職後の高齢者の貯蓄率は特に低く、大きくマイナスであり、しかも高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低下していると論じている。これは平均的高齢者についての分析であって、高齢者の貯蓄分布については言及していない。高齢者等の金融資産の活用については、これまで経済を活性化するのに必要であると多く議論されてきた。平均的高齢者の貯蓄が少額でそれが年々低下しているとしても、高齢者の一部は多額の貯蓄を持っているはずである。中高年者縦断調査の個票を調査すれば、貯蓄額の分布が分かる。この節ではそれがどれほどのものであるか、そして全国と兵庫県でどれほど違うのかという点を明らかにしたい。

まず貯蓄の分布を検証するために、Lorenz Curve を全国と兵庫県について描いてみた。全国の有効な標本数は全国で 19,439、兵庫県は 847 であった。縦軸が貯蓄額のシェア、横軸が世帯数のシェアである。(図 4)

図 4:貯蓄額の Lorenz Curve



(出所) 筆者作成。

全国がわずかに兵庫県の外側にきているが、ほぼ同様の分布をしているといつてよい。この図を実際世帯数比率が 40%、50%で貯蓄額比率がどうなっているかを検証してみると次のようになる。貯蓄額の少ない世帯から並べて、下位 40%の世帯の貯蓄額は全体の 2.58% (兵庫県は 3.05%) にすぎない。また 50%では 6.31%(6.15%) しか持っていない。一方、貯蓄額の多い世帯から並べて上位 10%が 45.56% (43.82%) の貯蓄額を持ち、上位 20%が 66.06% (65.4%) を持っているというようにいびつさが目立っている。兵庫県の貯蓄分布の数値は括弧内に書いたが、全国の数値とほとんど変わらない。

高齢者の金融資産の活用という観点からは貯蓄額に応じてどれぐらいの世帯があるかも重要な指標である。貯蓄額 500 万円以下、501 万円から 1000 万円以下、それ以上は 1000 万円毎に、そして 5000 万円超の世帯がどれほどあるかを計算してみたのが次の表である。(表 14)

表 14: 全国の貯蓄分布

貯蓄額	世帯数シェア	貯蓄額シェア
0～500	50.1% (50.6%)	6.2% (6.5%)
501～1000	16.4% (16.3%)	10.6% (10.6%)
1001～2000	14.6% (12.9%)	18.7% (17.2%)
2001～3000	8.5% (9.4%)	17.7% (19.7%)
3001～4000	3.6% (4.1%)	10.1% (11.9%)
4001～5000	3.1% (2.7%)	11.5% (10.2%)
5001～	3.8% (3.9%)	25.1% (23.8%)

(注) () 内は兵庫県。

(出所) 筆者作成。

高齢者世帯で活用できる貯蓄（3000 万円以上と考えるなら）を持っているのはたかだか 10%強に過ぎない。そして 1000 万円以下が 2/3 を占める。兵庫県の数値は全国の数値と酷似している。よく言われることだが、この貯蓄額分布という点でも兵庫県は日本全国の縮図となっている。

年齢階級別に貯蓄額分布を見るとどうなるか、これについても検討してみた。(表 15) 全国についての結果は以下の表で示されているとおりで、年齢階級間にさほどの差は認められない。

表 15: 年齢階級別貯蓄額統計値（全国）

	(万円)			
	全年齢	61-64歳	65-69歳	70歳
平均	1,336	1,340	1,321	1,409
標準偏差	2,161	2,317	2,058	2,199

(出所) 筆者作成。

高齢者世帯の余った金融資産を経済活性化に使うことによって日本経済を活性化しようということが政策提言として出される場合が多いが、活用できる貯蓄を持っている高齢者世帯はたかだか 10%強に過ぎないのである。金融リテラシーをあげよという政策提言を我々もこれまで公にしてきた²。しかし、この 10%の高齢者世帯はもともと金融リテラシーを持つ世帯である可能性が高い。金融リテラシーをあげよとの対象は 1000 万円以下の全体の 2/3 の世帯が対象だとすると、決して余裕がある対象世帯では無いので、それよりかは

² 公益財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構（2016）「座談会：少子高齢化社会における社会保障とライフスタイルのあり方～日本とアジア」『21 世紀ひょうご』Vol. 20, p. 4～p. 23.

公益財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構 研究調査本部（2017）『人口減少、少子・高齢化社会におけるライフスタイルと社会保障の在り方～地域におけるクオリティ・オブ・ライフの実現に向けて～』

公益財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構（2018）「特集ソサエティ 5.0 に向けて～人口減少・高齢社会における意識改革と制度設計」『21 世紀ひょうご』Vol. 20, p. 1～p. 59

政策的には各種補助金や雇用の斡旋などがより効果的であろう。

7-6. まとめ

「第12回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）の概況」では、健康の状況、これからの生活設計、社会参加活動の状況などについての分析が簡単にまとめられている。この調査は、無作為に抽出した団塊の世代を含む全国の中高年者世代の男女を追跡して毎年継続調査し、第1回（平成17年：50～59歳）から第12回（平成28年：61～70歳）までの変化をみることができる。この章では全国と兵庫県の差異について検討した。

世帯構成について全国との違いは第1回調査でも第12回調査でも兵庫県の方が単独世帯と夫婦のみの世帯の比率が高い。第1回のときの単独世帯が第12回でも単独世帯でいる比率は80.0%と全国に比べ7.5%もポイント高い。夫婦のみの世帯の場合も同様に82.5%と5.8%ポイント高い。その一方、三世帯世帯、二世帯世帯の割合は全国より平均5%ポイントほど低い。家庭での老親の介護という観点から見ると、兵庫県の世帯構成は全国平均以上に悪化してきていて厳しい状況にある。

健康維持のために心がけていることについては兵庫県の男性の場合、適度な運動、食事の量、適正体重、ストレス、女性は、多様な食品、ストレス、食事の量、適度な運動、歯磨き、適正体重に気をつけているが大きなシェアを占めている。そしてたばこ・酒の飲み過ぎと人間ドック以外のどの項目をとっても、全国集計と同じく女性のシェアが男性のシェアより大きい。

就業状況の変化については、男女の合計で見ると概ね全国と同じ傾向であるが、男女を個別に見ると兵庫県と全国とでは大きな差がある。パート・アルバイトについては男性の場合4%から14.8%に急増している。女性の場合は、30.7%から21.0%に落ちているが、仕事を辞めた分が反映されているのであろう。契約社員が4.0%から16.4%に増えているのは男性のみで、これも定年後の勤務形態の違いを表している。仕事をしていない者の就業の希望については、「希望する仕事がありそうにない」が強く出ている。61～64歳では「病気・けがのため」という理由が一番大きい。また「高齢のため」という理由は65歳を超えて初めて出てくる理由である。65歳までは高齢とは考えていない証拠であろう。仕事をしたくない理由を兵庫県についてみてみると一番大きい理由は「今まで十分に働き、今後は仕事以外のことがしたいから」が65歳以上では60%ほどを占める。次に大きな理由が「健康面や家庭の理由で働くことができないから」で、これは62～64歳で36.4%、65～69歳で33%、70歳以降では28%と高齢になるほどその理由は小さなシェアを示している。これからの仕事についての希望は兵庫県の場合、どの年齢層においても「生活費を稼ぐため」が大きな理由になっている。70歳以降を除いて、「企業への貢献や生きがいのため」と理由も若干全国平均をしたまわっている。

社会参加活動の状況は概ね全国集計と同じ傾向が観察されるが、「スポーツ・健康活動」において男女とも70歳の場合に全国平均より若干小さなシェアとなっていること、それに加

えて、地域行事への参加について男性の 65～69 歳が 13%ポイント低く出ている。女性の活動が男性より活発であることは全国集計と同じである。

貯蓄額の分布は兵庫県の分布は全国の縮図であることが分かった。そして、高齢者世帯で活用できる貯蓄（3000 万円以上と考えるなら）を持っているのはたかだか 10%強に過ぎない。そして 1000 万円以下は 2/3 を占める。兵庫県の数値は全国の数値と酷似している。よく言われることだが、この貯蓄額分布という点でも兵庫県は日本全国の縮図となっている。年齢階級別に貯蓄額分布についても全国についての検証をしたが、年齢階級間にさほどの差は認められなかった。

【参考文献】

公益財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構（2016）「特集アジアの中での高齢化」

『21 世紀ひょうご』 Vol. 20, p. 1～p. 66

公益財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構 研究調査本部（2017）『人口減少、少子・高齢化社会におけるライフスタイルと社会保障の在り方～地域におけるクオリティ・オブ・ライフの実現に向けて～』

公益財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構（2018）「特集ソサエティ 5.0 に向けて～人口減少・高齢社会における意識改革と制度設計」『21 世紀ひょうご』 Vol. 20, p. 1～p. 59

第8章 企業等のグッドプラクティス

劉 雯

8-1. 聞き取り調査の概要

8-1-1. 調査の目的

兵庫県内の企業等を中心に、女性が子供を生み育てやすい就労環境についてベストプラクティスを調査し、どのような制度・仕組が有効か調査した。女性従業員のみならず、男性従業員を含めた企業の取り組みについて実態調査を実施した。

8-1-2. ヒアリング調査の内容

人事労務担当者に出生率改善に繋がるような女性が子どもを持ちやすい職場環境の整備や、育児・介護と仕事の両立支援、高齢者の再雇用等について聞き取り調査を行った。

- | | | |
|-------------------------|------------|-------------|
| 1) 事業所の概要 | 2) 育児休業制度 | 3) 介護休業制度 |
| 4) 短時間勤務正社員 | 5) 経済的支援制度 | 6) 事業所内保育施設 |
| 7) 出産・育児を理由とした退職者 | 8) その他休暇制度 | |
| 9) 利用率の高い・低い育児および介護支援制度 | | |
| 10) 高齢者の再雇用・定年延長制度等 | | |

なお、ヒアリング調査では、できるだけ多様な取り組みや実態を探ることを目指した。そのため、ここでの調査結果は代表性のあるものではないことを、はじめにお断りしておきたい。また、上記に列挙している調査内容のうち、企業等が開示できるもののみを後述の「企業の取り組み」に示している。

8-1-3. 調査対象と調査日程

表 1: 調査対象と日程

調査対象	調査日程
(1) 株式会社 竹中工務店	2018 年 10 月 9 日
(2) 関西電力 株式会社	2018 年 10 月 16 日
(3) 医療法人社団医仁会 ふくやま病院	2018 年 10 月 22 日
(4) 兵庫県庁	2018 年 10 月 31 日
(5) 株式会社 みなと銀行	2018 年 11 月 5 日
(6) キャタピラージャパン合同会社 (CATERPILLAR)	2019 年 1 月 21 日

8-2. 各企業等の取り組み

8-2-1. 株式会社 竹中工務店

創 立 /1899 年

業 種 /総合建設業（ゼネコン）

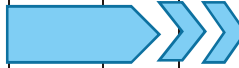
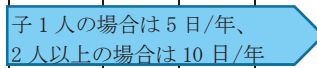
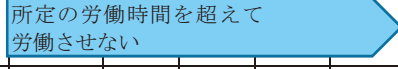
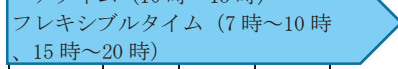
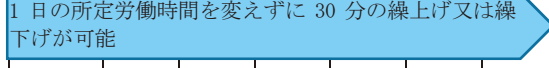
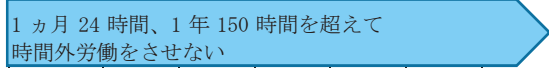
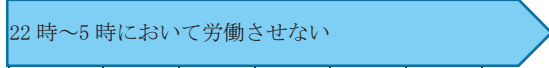
従 業 員 数 /7,795 名（女性比率 17%）

平 均 年 齢 /男性 42.3 歳 女性 38.8 歳

平均勤続年数/男性 17.4 年 女性 15.4 年 ※嘱託除く

事 業 内 容 /各種の建設工事を一式で請負い、工事全体のとりまとめを行う建設会社。

表 2: 竹中工務店の取り組み

育児に関する制度	対象期間等	産前 6 週間	産後 8 週間	0 歳	1 歳	2 歳	小 1	小 4	小 6	中 1
産前・産後休暇	産前 6 週間から産後 8 週間の間									
出産休暇 (男性社員)	配偶者の出産時に 2 日間									
育児休業	生後満 1 歳に達するまで ※事情がある場合は 2 歳の誕生日前日									
パパ・ママ育休プラス	配偶者が育休中（子が 1 歳の誕生日の前日までの期間）の場合、1 歳 2 ヶ月まで									
子の看護休暇	小学校の始期に達するまで		子 1 人の場合は 5 日/年、 2 人以上の場合は 10 日/年 							
短時間勤務	小学校 4 年生の始期に達するまで		30 分単位で 1 日 2 時間 30 分までの短縮可能 							
所定外労働制限(残業免除)	小学校 4 年生の始期に達するまで		所定の労働時間を超えて労働させない 							
フレックスタイム	小学校 4 年生の始期に達するまで		コアタイム (10 時～15 時) フレキシブルタイム (7 時～10 時、15 時～20 時) 							
時差出勤	中学校の始期に達するまで ※特別な事由がある場合は 1 時間		1 日の所定労働時間を変えずに 30 分の繰上げ又は繰下げが可能 							
時間外労働制限	中学校の始期に達するまで		1 ヶ月 24 時間、1 年 150 時間を超えて時間外労働をさせない 							
深夜残業制限	中学校の始期に達するまで		22 時～5 時において労働させない 							
出産・育児費用の貸付・給付	出産祝金、貸付制度（一般・住宅・教育）									
ベビーシッター補助	会員特典、年会費無料等									

介護に関する制度	詳細
教育・啓蒙活動の実施	「仕事と介護の両立」をテーマとしてeラーニングを実施。「介護WEB」の開設（介護に関する各種の情報提供、セミナー、相談会など）
その他の制度	詳細
拠点事業所変更制度	結婚に伴う転居又は配偶者の転勤に伴う転居を理由に申請が可能。申請の有効期間は1年。再申請で継続申請可能。
ジョブ・リターン制度	本人の結婚、出産、育児、結婚による転居、配偶者の転勤による転居を理由に退職した場合、登録申請により、再就職が可能

育児休業制度

- 取得回数
法定通り、同一の子について1回
- 取得率
女性 約100% 男性 2%
- 取得期間
子どもが1歳になる誕生日の前日
- 期間の延長
事情がある場合は2歳の誕生日前日
取得日数の平均：女性 308日 男性 88日
取得日数の最長：女性 493日 男性 192日
- 職場復帰率
男女とも約100%

女性の活躍推進

〔専任部署の設置〕

社会の課題や多様な価値観に応える建築を生み出すためには、幅広い人材が持てる能力を最大限に発揮する必要があることから、竹中工務店では、性別、国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、誰もが働きやすい職場環境の実現を目指し、ダイバーシティ・マネジメントを推進している。その中でも、女性活躍推進を中心に取り組むため、2014年に専任部署を設置し、専任社員と兼務社員を配属している。

〔女性管理職の積極登用〕

2016年4月、「女性活躍推進法」が施行され、これは働く女性とその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表を事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けたものである。そこで、竹中工務店では女性の職業生活における活躍の推進に関して、法律に基づく自主行動計画の策定がなされた。その中で掲げられた目標は、

女性管理職比率を引き上げることであった。建設業界の女性管理職比率が低いと言われる中で、竹中工務店の女性管理職比率は約 3.8%に達しており、2025 年には 8%程度という目標を掲げて取り組んでいる。

これまでの取り組みとして、(1) 女性技術系社員の採用の促進、(2) 配置・育成・教育訓練（キャリア形成）の実施、(3) 活躍し続けられる職場環境の構築、(4) 長時間労働の見直し等があり、今後もこれを推進していく予定である。

(1) 女性技術系社員の採用促進の背景として、建築系の女子学生数の比率が高まることが挙げられる。文部科学省「学校基本調査（平成 27 年度）」によると、大学で建築や土木工学を学ぶ女性の割合は着実に増えており、土木建築工学科の学生に占める女性の割合は、1993 年時点では 9.4%だったのが、2015 年には 18.3%にまで増加している。こうした背景に基づき、竹中工務店では女子学生向けの採用パンフレットの作成、採用サイトにおいて各分野で活躍する女性社員の紹介のほかに、作業所（建設現場）では、仕事と子育ての両立を図りながら、キャリア形成が可能な職場環境の構築に努めている。

(2) 配置・育成・教育訓練に関して、施工分野への女性社員の積極的な配置をすることにより、女性の職域の拡大を図っている。そのために、女性の技術者・技能労働者が働きやすい職場環境の整備を行っている。また、キャリア形成のための女性社員を対象としたリーダーの育成研修等も実施しており、2013 年からの過去 4 年間で受講した女性社員の半数が役付職に昇格している。さらに、新たな従業員区分として、これまでの日本全国にある本店・支店が転勤の対象となる役付職（全国）と総合職（全国）に加え、2010 年には転勤の範囲を限定した役付職（地域）を、そして 2018 年には総合職（地域）が増設された。

(3) 活躍し続けられる職場環境の構築は、女性の就業継続を目的としている。例えば、地域限定社員について、特例を設けることにより勤務を継続できるよう拠点事業所変更制度（勤務地変更制度）を導入している。これは、結婚に伴う転居又は配偶者の転勤に伴う転居を理由に申請することが可能で、申請の有効期間を 1 年と定めているが、継続して申請することも可能である。また、本人の結婚・出産・育児などによる転居、配偶者の転勤による転居を理由に退職した場合、会社には人員補充のニーズがあれば、本人の登録申請により、再び就労し、能力を発揮する機会を設けるためのジョブ・リターン制度を導入している。

(4) ワーク・ライフ・バランスを目的に、長時間労働を前提とした働き方が見直され、ノー残業デーの徹底や、所定外労働時間の削減活動などが推進されている。

〔建設技術者・技能者数の増加〕

ここで、日本の建設業界全体を巡る状況を見てみると、日本国内の建設投資は、1990 年代後半以降減少傾向が続き、リーマン・ショック後には 41.9 兆円（ピーク時の約 50%）まで減少したものの、近年では東日本大震災の復興需要やその後の景気回復などにより増加に転じ、2013 年度には約 50 兆円となった。一方、建設就業者数は 1997 年の 685 万人をピーク（女性の割合は 6%）として減少傾向にあり、建設投資が増加に転じてても就業者数は増

加していないことから、労働者不足の状態が続いている。加えて、団塊世代の熟練技能労働者の退職が進行しており、労働者不足の問題が深刻化している。

建設技能労働者のうちの女性就業者数は平成 27 年では 2.4%とここ数年の女性の割合に変化はない（表 3 を参照）。このため、2014 年に国土交通省と建設業 5 団体が官民挙げて、女性活躍推進の動きを加速させ、建設業で働く女性技能労働者を増やし、建設技能労働者不足を補う行動計画を打ち立てた。当時、業界団体として会員企業の「技術系女性社員の比率を 5 年間で倍増、10 年間で 10%程度に引き上げる」などの目標が掲げられた。

建設業においては、従事者の高齢化が進行し、技術や技能に優れた担い手の育成・確保が課題となっている。そこで、女性技術者・技能者を増やすことは、こうした構造的な問題に対する担い手確保にも相応の効果をもたらすことが期待できる。大手ゼネコンの代表格でもある竹中工務店のこうした成果は、建設業における女性の活躍の機運を業界の内外に醸成するものである。

表 3: 技術者・技能者に占める女性の割合

年	区分	建設技能労働者（就業者）数		
		男女計 (万人)	うち女性就業者数 (万人)	就業者総数に占める 女性比 (%)
平成 24 年		355	9	2.7
平成 25 年		338	8	2.4
平成 26 年		341	8	2.3
平成 27 年		331	8	2.4

（注）総務省「労働力調査」の数値。「建設技能労働者」は、労働力調査結果を基に国土交通省で推計した数値。

（出所）厚生労働省「参考資料（建設労働関係統計資料）」第 6 表 男女別就業者数、雇用者数の推移（建設業）より、筆者作成。

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000123846.html>)

子育て支援

〔結婚、出産、育児世代の増加〕

竹中工務店に勤めている従業員のうち、男性従業員年代別共働き率（男性既婚者で配偶者を扶養していない割合）を算出したところ、2005 年から 2015 年の 10 年間で、20 代、30 代における配偶者の非扶養率は約 2 倍近く上昇しており、2015 年から 2018 年の 4 年間だけを比較しても、共働きと想定される従業員の占める割合が年代問わず上昇している。2015 年の 30 代の共働き率と、その 10 年前の 2005 年時点の 20 代の共働き率と比較すると、およそ 10%増加している。それ以外の年代では同じ割合で推移していることを鑑みると、20 代から 30 代にかけて男性社員の配偶者が出産・育児休業をしている家庭が多いといえる。

女性の活躍推進に伴う女性の職場環境の改善がされるなか、近年、出産・育児を理由とし

た退職者はほとんど居ない。

一方で、従業員の中から事業所内保育施設を設置してほしいとの声は出ているようだ。しかし、本店・支店が都市部にあるため、子どもを連れての電車・地下鉄での通勤は負担が大きく、外部提携などを視野に様々な案を模索しているという。

また、企業による出産・育児費用に係る経済的支援制度として、出産祝金や貸付制度（一般・住宅・教育）の他に、WELBOX に加入している企業として会員向けのサービスであるベビーシッター補助を受けることが出来る。また、提携先であるベビーシッター業者のクーポン券や年会費無料などの優待がある。

今後も、出産・育児に伴う休業制度の充実を図っていくと同時に、やりがいのある仕事を継続しながら育児との両立ができる制度の推進をしていくという。

〔柔軟な就業時間制度〕

統計を取り始めた 2009 年以降、出産を経験した女性がほぼ 100%育児休業を取得しているのに対して、子どもができた男性社員のうち、育休を取得した割合は 2%にとどまっている。ただし、育児によるフレックスタイム制度導入後は、男女ともにフレックスタイム制度および短時間勤務の利用者が増加しており、時差出勤の制度、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限など、これらの柔軟な就業時間制度を活用しながら育児と仕事を両立している従業員が多く、それぞれのワーク・ライフ・バランスに応じた制度利用がなされている。もちろん、男性社員のための配偶者の出産休暇も設けられている。

特に、育児のための短時間勤務においては、2015 年に短縮時間の選択肢を増やし、30 分単位での利用を可能とし、30 分、1 時間、1 時間 30 分、2 時間、2 時間 30 分までの短縮を可能とした。

それぞれの制度の利用にあたっては、1 カ月単位で利用することができるため、例えば小学生を持つ母親の場合、授業がある期間は時差出勤やフレックスタイム制度を利用し、子どもが夏休みなどの長期休暇時には短時間勤務に変更するなど、現場の上司や同僚と仕事量を調整しながら、柔軟に就業時間を変更することができる。

取り組みへの外部評価

竹中工務店では、推進している取り組みについて外部から様々な評価や認証を受けている。まずは、建設業界では初である、女性の能力を発揮させるための積極的な取り組みを推進し、その成果が認められる企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」（2017 年度）にて厚生労働大臣優良賞を受賞した。

また、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業が子育てサポート企業として「くるみんマーク」（厚労省）の認定を第 1 期（2012 年 4 月～2015 年 3 月）に続き、2 度目（2015 年 4 月～2018 年 3 月）の認証を受けている。国土交通省が 2015 年に実施した「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」のな

かで、回答のあった企業 1,588 社によると、「くるみんマーク」の認知状況については、「知らない」が 58.6%、「知っている（認定は受けていない）」が 37.2%、「知っている（認定を受けている）」と回答した企業はわずか 3.8%であった。

さらに、大阪市に本社を置いていることから、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を受けている。これは、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業等を認証するもので、竹中工務店はファーストステージの上にあるセカンドステージである女性活躍推進認証★★（制度面の整備に加え実績が伴う企業）とイクメン推進企業の認証を受けている。

ダイバーシティ推進に関しても、2016 年度「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として、新たに募集・選定された。これは経済産業省が実施しているもので、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営によって企業価値向上を果たした企業を認証するものである。

これらの評価や認証を受けたことにより、税制の優遇を受けるというよりは、それらのマークを広告等に付することにより、高い水準の取り組みを行っている企業であることをアピールすることができ、優秀な従業員の採用・定着につながっているという。

更なる働きやすい職場環境の整備

高齢化に伴い、介護をしている世代が増え「介護」は身近なテーマとなっている。介護が突然訪れても慌てないように、介護に必要な心構えや、最低限知っておくべき基礎知識を習得すべく「仕事と介護の両立」をテーマとして e ラーニングを実施している。また、介護を抱える従業員や、その家族が必要としていることなど、介護に対する不安に応えるための各種の情報提供、セミナー、相談会などの介護支援サイトとして介護 WEB を開設するなど、介護離職を防ぐ取り組みも行っている。

高齢者雇用

シニア人材が更に活躍できる環境の整備を目的に、2018 年 4 月より処遇の見直し、複数年契約の締結や、再雇用を迎えられる準備として、自身のキャリアを振り返り知識スキルを整理する場として、サポートプログラムを開始するなど、シニア人材の活躍機会の確保に取り組んでいる。

8-2-2. 関西電力 株式会社

設 立 /1951 年

業 種 /電力会社（インフラ）

従 業 員 数 /20,848 名（女性比率 7.2%）

平 均 年 齢 /男性 44 歳 女性 38 歳

平均勤続年数/男性 23.4 年 女性 16.4 年 ※嘱託除く

事 業 内 容 /電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業など

表 4: 関西電力株式会社の取り組み

育児に関する 制度・施設	対象期間等	産前 6 週間	産後 8 週間	0 歳	1 歳	3 歳	小 1	小 6	中 1
産前・産後休暇	産前 6 週間から産後 8 週間 の間								
出産休暇 (男性社員)	配偶者の妊娠判明時から出 産後 2 週間以内で 5 日間								
育児休業	生後満 3 歳の年度末に達す るまで ※「おとんとんねん！育 休応援 7D (セブンデイズ)」								
早期復職支援 メニュー	子どもが 1 歳になるまでに 復職すると、保育等にかかる 費用を支援								
子の看護休業	小学校の始期に達するまで								
短時間勤務	小学校 1 年生の 9 月末まで (減給)								

介護に関する 制度	対象期間等	1 年度	1 年度	1 年度	1 年度
介護休業	1 対象家族につき、原則 3 年以 内または通算 93 日まで				
短時間勤務	本人が申請した期間 ※要介護状態にある期間				

その他の制度	詳細
ファミリーサポ ート在宅勤務	育児・介護・疾病・治療を事由に、自宅での勤務が可能
ファミリーサポ ート積立休暇	年次有給休暇のなかから積み立てた休暇を「配偶者や親族の看護や介護」、「不妊治療のための通院」、「学校行事への参加」などのために取得可能
f-スタッフ制度	妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療を事由に退職した従業員の再雇用制度
教育・啓蒙活動 の実施	私の仕事塾（入社 2～5 年目の助成対象の早期キャリア教育）、プレママセミナー、復職者セミナー等

育児休業制度

○ 取得回数

法定通り、同一の子について1回（ただし、分割取得不可）

○ 取得率

女性 100% 男性 190%（H27 年度）

当該年度に子が生まれた男性の数÷当該年度に育児休業を取得した男性の数＝190%

※また、関西電力では、男性社員の育休の取得が3歳年度末まで取得が可能であることから、分子が分母のうち数にならず、また、2017 年度から積極的な態勢を始めたため、これまで取得していなかった男性社員がその年度に取得している。

○ 取得期間

子どもが満3歳になる年度末

○ 期間の延長

保育園に入れない等の事情により、自身が申請した取得期間から、3歳になる年度末までの間で延長可

開始から最大7日間を有給化

○ 職場復帰率

男女とも約100%

女性の活躍推進

〔ダイバーシティの推進〕

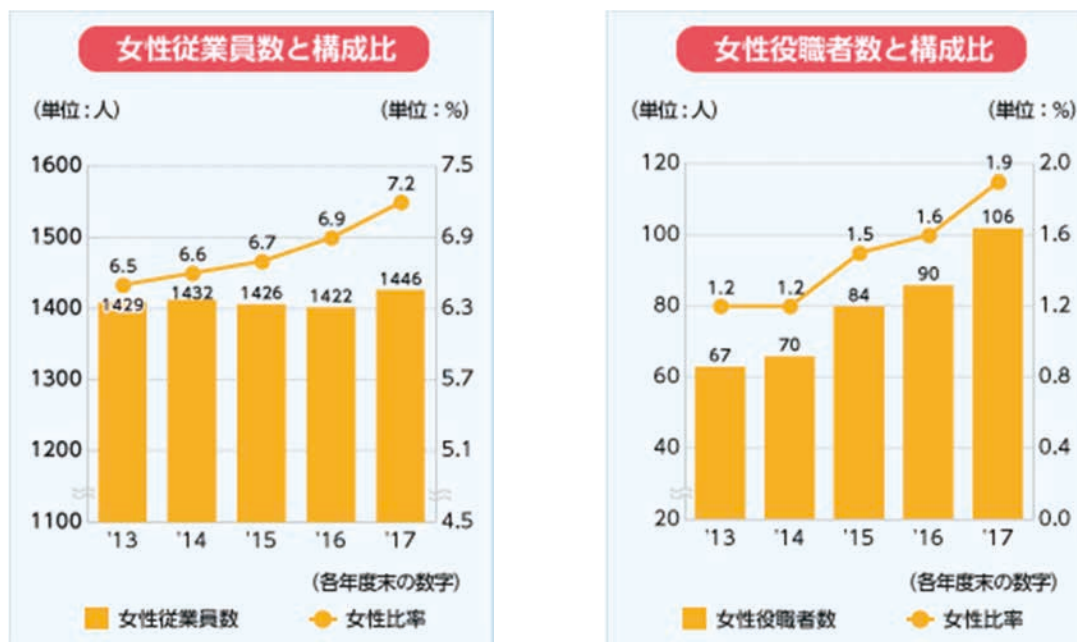
一般的にはオールドタイプと見られがちなインフラ業界だが、2016 年 4 月の電力・ガスの小売全面自由化以降、エネルギー事業者間の競争が本格化し、熾烈さを増している中で、関西電力では働き方改革や、ダイバーシティ・女性活躍の推進に活発に取り組んでいる。

2011 年 6 月にダイバーシティ推進の専任組織を立ち上げ、女性の活躍促進のみならず、性別・年齢・障がいの有無など、従業員の多様な属性を受け容れながら、異なる価値観や発想が組織の力となるよう、様々な取り組みや窓口の設置を行っている。

〔女性管理職の積極登用、可能性を最大限伸ばす取組〕

2020 年度末までに、女性役職者比率を 2013 年度（1.2%：67 名）の倍以上とする目標値を掲げている。2017 年度末時点で、1.9%の 106 名まで引き上げている。また、女性社員の積極採用に関する目標値もあり、事務系採用における女性比率を 40%以上、技術系採用における女性比率を 10%以上としている。2018 年度実績によると、前者は 43%、後者は 10%と目標値を達成している。

図1:女性従業員数と構成比



(出所) 関西電力ホームページより

(<https://www.kepco.co.jp/sustainability/csr/diversity/woman.html>)

女性社員の裾野は広がってきているため、女性が出産・育児を経てもキャリアをあきらめずに活躍してほしいというフェーズに移ってきている。早期復職支援メニューとして用意されているのが、保育施設補助やベビーシッターや親の育児支援への費用補助などである。例えば保育施設補助は、子どもが満1歳未満で復職した場合に、保育等に係る費用を支援するというものである。

しかし、係長や課長の上である、部長や役員の女性役職者が少なく、ロールモデルが不足している状況である。これは関西電力に限ったことでなく、厚生労働省の「雇用均等基本調査(平成29年度)」によると、電気・ガス・熱供給・水道業における課長相当職以上(役員含む)の女性管理職割合は2.5%である。ちなみに、もっとも割合が高いのは医療・福祉(50.3%)、次いで生活関連サービス業・娯楽業(20.7%)、教育・学習支援業(19.7%)、宿泊業・飲食サービス業(19.2%)となっている。そこで、女性が、仕事を通じた能力開発と自己成長による組織への継続的な貢献を促し、ライフステージが変化しても、意欲高く働き続けられるような環境整備に取り組んでおり、様々な研修を提供している。出産・育児を含めた女性のライフステージの変化に備えた情報提供やキャリア教育を目的とした「私の仕事塾」や、育児休業取得予定者を対象とした復職タイミングや仕事・育児の両立に向けた準備・ノウハウの伝達場である「プレママセミナー」、さらに育休から復職した女性を対象とした「復職者セミナー」などがある。

その他に、中堅層の女性社員のキャリア意識の向上を図るもの、女性を部下に持つ役職者

を対象とした研修、技術系部門の女性交流会、社内サイトでの情報発信など様々な取り組みが実施されている。

子育て支援

〔男性の育休応援〕

通常は無給の育児休業を、開始から最大 7 日間を有給化し、取得率 90%以上を目標に、男性の育児休業の取得を積極的に推進している。女性と同様に、対象となる子どもが満 3 歳となる年度末までの取得が可能である。育休の取得には上司の理解や社内風土、特に会社としての強い後押しが非常に重要であるという。厚生労働省の「雇用均等基本調査（平成 29 年度）」によると、男性の正社員の育休取得率は 7.5%（前回より 2.1 ポイント上昇）で、有期契約労働者の取得率は 8.1%（前回より 2.7 ポイント上昇）で、いずれも前年度より増加し、ようやく、くるみん認定を取得するために必要な「7%」に達したところである。

配偶者出産休暇については、これまで出産後の取得しか認められていなかったが、2018 年 10 月から、配偶者の妊娠中から取得できるようになった。そのため、両親学級への参加、妊婦定期健診の付き添い、出産への立ち合いなどにも利用できるようになり、父親として子どもを持つ喜びを感じ、育児に対する責任を認識し、子どもが産まれてからの育児への積極的な参加が期待できる制度となった。2017 年度末の男性社員の出産休暇取得率は 86.5%であった。

この他に、具体的には、男性の育休対象者とその上司に取得を促すメールの送付、社内ホームページでのイクメンロールモデルのインタビュー紹介や、イクメンランチ交流会の実施、夫婦で参加する他企業との合同フォーラムなどを開催し、男性社員の意識啓発を行うとともに、男性も育児・家事に参画しやすい職場環境づくりに努めている。

〔短時間勤務（育児）と小 1 の壁の問題〕

短時間勤務制度について、子どもが小学 1 年生の 9 月末まで活用することが可能である。これは、「小 1 の壁」に対応したものである。共働き家庭において、保育園では延長保育を利用し、ある程度遅い時間まで子どもを預かってもらえるが、学童保育では子どもを夜間まで預けることが困難となり、子どもの小学校入学を機に働き方の変更を迫られるワーキングマザーが多く、これが社会的な問題ともなっている「小 1 の壁」である。多くの企業の短勤務制が小学校入学と同時に無くなるのに対し、関西電力では小学校 1 年生の夏休みが終わるまで短時間勤務制度を利用することができるため、子どもが小学校に慣れてから、フルタイムとして復帰できるようになっている。

取り組みへの外部評価

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優れた取り組みを行う企業に与えられる「えるぼし」（厚労省）で、2016 年に最高位（3 段階目）の認定を受けている。

また、2015 年に女性が活躍し続けられる組織づくりや仕事と生活の両立支援等に積極的に推進する企業として「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を大阪市より取得しており、セカンドステージである女性活躍推進認証★★（制度面の整備に加え実績が伴う企業）とイクメン推進企業の認証を受けている。さらに、同年度の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」の優秀賞を受賞している。

次世代育成支援対策支援法に基づく評価として、2016 年に「くるみんマーク」の認定を受けている。

更なる働きやすい職場環境の整備

育児・介護・疾病・治療を自由に自宅での勤務が可能である「ファミリーサポート在宅勤務」、年次有給休暇の中から積み立てた休暇を配偶者や親族の看護や介護、不妊治療のための通院、学校行事への参加などのために取得が可能な「ファミリーサポート積立休暇」などの柔軟な働き方や有給休暇の制度を整えている。

事業所内保育施設については設定していないが、その代わり、社員の復職に寄与すると認められた場合は、企業主導型保育事業所と積極的に契約を締結することでフォローしているとのことである。

高齢者雇用

満60歳で定年退職を迎える社員のうち、引き続き関西電力にて勤務することを希望する者を再雇用する制度を設けている。（雇用上限は、65歳到達月の月末）

8-2-3. 医療法人社団医仁会 ふくやま病院

業 種 / 医療

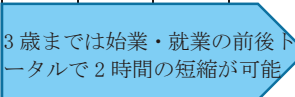
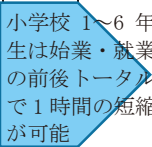
従 業 員 数 / 158 名（女性比率 83%）※病院に勤務する従業員のみ

平 均 年 齢 / 男性 46 歳 女性 42 歳

平均勤続年数 / 男性 5.5 年 女性 4.9 年

事 業 内 容 / 地域に密着した病院として、医療・福祉・介護サービスを提供。

表 5: 医療法人社団医仁会ふくやま病院の取り組み

育児に関する制度・施設	対象期間	産前 6 週間	産後 8 週間	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	小 1	小 6	中 1
産前・産後休暇	産前 6 週間から産後 8 週間の間									
育児休業	生後満 1 歳に達するまで ※保育所に入所できない等の場合、満 2 歳まで									
短時間勤務	3 歳までは法律で定められた育児短時間勤務。小学校 1～6 年生の期間中、病院独自の短時間勤務（減給）									
保育所	院内保育所有り									

介護に関する制度	対象期間	1 年度	1 年度	1 年度	1 年度
介護休暇	介護事由終了まで年単位で取得可能				

その他の制度	詳細
試用期間後の特別休暇	試用期間後の 4 ヶ月目から有給休暇取得可能となるまでの 3 ヶ月間の休暇を特別休暇として取得可能。減給なし。

育児休業制度

- 取得回数
法定通り、同一の子について 1 回（ただし、分割取得不可）
- 取得率
女性 100% 男性 対象男性従業員なし
- 取得期間および延長期間
保育所に入所できないなどの事由により、子どもが満 2 歳に達する年度末までの間に、期間を定めて休業することができる。
- 正社員・非正規社員（スタッフ）の別
全ての正社員・非正規社員（スタッフ）が同一条件で取得可能

○ 職場復帰率

院内保育所があるため、約 100%の従業員が 1 年以内に復職している。

子育て支援

〔事業所内保育所〕

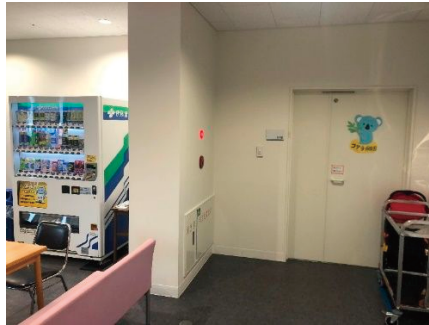
平成 5 年から事業所内保育園を設置しており、病院の移転後も保育園を設置している。6 ヶ月から 3 歳まで入所でき、24 時間利用可能な保育所を病院内に設置している。保育所が設置された背景には、医師・看護師の夜勤などの変則的な勤務時間に対応するためであったとのことである。そのため、入所の対象は法人内の医師・看護師、職員やスタッフ（非正規）の子どもに限定している。現在は看護師と職員の子ども 5 名が在籍しているが、一時預かりなども受け入れている。また、2012 年に当時の院長の判断によって、利用者から月に一定額徴収していた保育料を実質無料としている。

病院内の職員のための保育施設の状況については、結果が報告されている最新の「医療施設（静態・動態）調査・病院報告（平成 26 年度）」によると、「院内保育を実施している」割合は 41.5%であった。また、院内保育を実施している病院の保育施設の利用者は「自施設の看護師・准看護師」が 95.7%と最も多い。

ふくやま病院では、看護師が従事者の約半数を占めているが、これまで離職者も多かった。これは、ふくやま病院に特化したことではなく、「公益財団法人日本看護協会」（会員数 73 万人）が全国の病院（8,396 施設）を対象に実施した「2017 年 病院看護実態調査」によると、正規雇用看護職員（＝フルタイム勤務正職員）の離職率は 10.9%で、平成 22 年度以降、11%前後でほぼ横ばいの状況が続いている。背景にあるのが、結婚・出産で大きく変化する女性のライフスタイルである。特に、夜勤がある看護職は、仕事と家庭の両立に悩む人が多く、産後に仕事を離れてしまうケースが少なくないという。『WLB な会社ガイド-兵庫版（平成 26 年度）』で譜久山剛理事長は、「一般に女性の就業率は M 字カーブを描くとされているが、看護職の場合は 2 つ目の山はありません。一旦離職したら復職しないのです」と語っている。

そのため、病院内に設置された保育所は、看護師の人材確保のために必要不可欠なものとして役立っている。これにより、ほとんどの看護師が育休を延長することなく、1 年間の育休を経て職場に復帰している。ふくやま病院は兵庫県明石市西新町に位置しており、ほとんどの従業員が近隣に居住していることと自動車通勤が多いため、院内保育所のニーズは高く、また県からの助成金なども活用し運営が成り立っているという。

図 2：事業所内保育所の入口



(注)従業員の食堂・休憩スペースと隣接しており、職員親子 24 時間 365 日利用可能

〔短時間勤務（育児）〕

育児などによる離職を防ぎ、経験豊富な職員の雇用を継続することが質の高い医療サービスに繋がるとして、ふくやま病院では多様な勤務形態を用意し、看護師や職員とスタッフ等のライフスタイルに合わせて働き方を選べる様々な制度を導入している。例えば、育児・介護休業法が定める 3 歳までの「短時間勤務制度」に加え、ふくやま病院では独自の制度として、小学校 1 年生から 6 年生まで期間中も短時間勤務をすることが可能で、始業・終業の前後トータルで 1 時間まで短縮することができる。また、フルタイムからパート、パートからフルタイムへと双方にフレキシブルに変更可能である。そのため、子どもが小さい間は非常勤として働き、状況が許せば常勤に戻れるため、キャリアを断絶させることなく継続していくことが可能である。

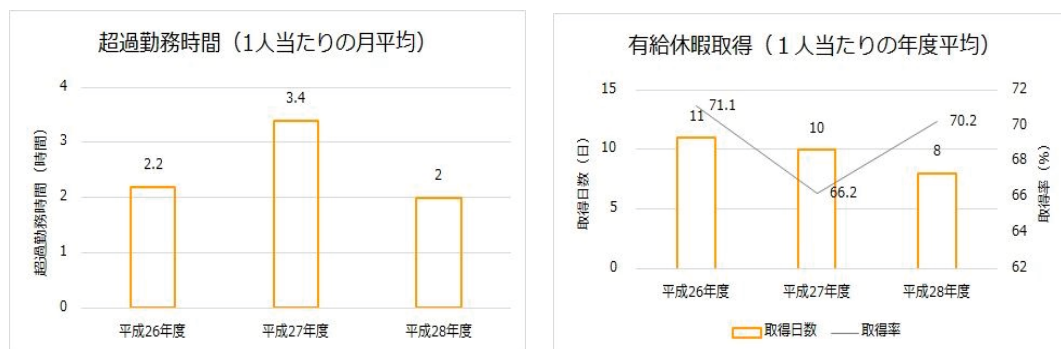
更なる働きやすい職場環境の整備

〔年次休暇取得・超過勤務短縮の取り組み〕

病院に勤務する看護師等の労働時間に関し、所定時間外に労働した時間数は、2017 年度の月平均で 5～10 時間未満が 25.0%と最も多かった（日本医療労働組合連合会：2017 年看護職員の労働実態調査）。ふくやま病院では超過勤務の短縮に取り組んでおり、平成 28 年度の常勤看護職員の 1 人あたりの平均超過勤務時間は 2 時間以内に留まっている。

また、年次休暇の取得状況に関して、医療・福祉分野での平成 29 年度（又は平成 28 会計年度）における労働者 1 人の平均年次有給休暇の取得日数は 8.9 日で、取得率は 52.2%であった（厚労省：平成 30 年就労条件総合調査）。ふくやま病院の平成 28 年度の常勤看護職員の有給休暇の 1 人あたりの平均取得日数は 8 日、平均取得率は 70.2%となっており、取得日数こそ全国平均より 0.9 日少ないが、取得率は 28%ポイント高く、積極的に有給休暇が取得されていることがわかる。

図 3: ふくやま病院の超過勤務時間の状況と有給休暇取得状況



（出所）ふくやま病院ホームページより（<http://fukuyama-hp.jp/worklifebalance/>）

〔介護休暇〕

近年は介護休暇の対象者はいないが、看護休暇は最大 5 日まで取得可能であり、柔軟な勤務体制を整えることにより、育児や介護によるキャリアの断絶が防がれ、看護師としてのキャリアの継続が可能となっている。

〔試用期間後の特別休暇〕

通常、年次有給休暇は働き始めてから半年後から付与され、それより前の休暇申請については欠勤扱いになることが多い。ふくやま病院では、試用期間後の 4 ヶ月目から有給休暇取得可能となるまでの 3 ヶ月間の休暇を減給無しの特別休暇として 1 日付与している。

高齢者雇用

満 60 歳で定年退職を迎える看護師、職員やスタッフのうち、引き続き嘱託勤務で再雇用する制度を設けている。

取り組みへの外部評価

「ひょうご仕事と生活センター」のワーク・ライフ・バランス評価指標の 4 つの柱は、

- I. 制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している
- II. 制度が活用されるように、常に業務を見直し効率的な働き方ができている
- III. 仕事と生活の調和を支援する制度が整備されている
- IV. 仕事と生活の調和実現の実績数値について

である。このすべてにおいて最高評価の 3 つ星をふくやま病院は獲得している。ワーク・ライフ・バランスの達成度が高いという評価がなされている。

2014 年 11 月に第 6 回「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」（ひょうご仕事と生活センター）で表彰されている。女性の仕事と家庭の両立が難しい医療現場において、ふくや

ま病院は出産後復職率 100%を達成しており、それを支えているのが院内保育園であるとして、ふくやま病院の仕事と家庭の両立支援に関する取り組みが、2014 年 11 月 27 日（木）の神戸新聞朝刊に掲載されている。

図 4:新聞記事



(出所) ふくやま病院ホームページより (<http://fukuyama-hp.jp/2014/11/27/media2014-11-27/>)

8-2-4. 株式会社 みなと銀行

設 立 /1949 年

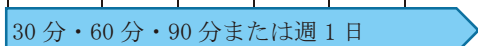
業 種 /金融機関

従 業 員 数 /2,291 名（女性比率 46%）

平均勤続年数/男性 19 年 女性 12 年 ※嘱託スタッフ除く

事 業 内 容 /兵庫県下で最大規模の店舗網を有する地域金融機関。

表 6:株式会社みなと銀行の取り組み

育児に関する 制度・施設	対象期間等	産前 6 週間	産後 8 週間	0 歳	1 歳	3 歳	小 1	小 6	中 1
産前・産後休暇	産前 6 週間から産後 8 週間 の間								
育児休業	生後満 1 歳に達するまで ※事情がある場合は 3 歳の 誕生日前日								
アーリー・カム バック制度	子どもが 1 歳になるまでに 復職すると、保育等にかかる 費用を支援								
短時間勤務	中学校の始期に達するまで (減給)								
育児休業者支 援研修	スムーズな職場復帰をサポートするため、産休・育休者を対象とした研修。								
育児手当	育児に対する経済的支援制度								
保育所	社員（スタッフ含む）が優先的に入所できる民間の保育所と提携								

介護に関する 制度	対象期間等	1 年度	1 年度	1 年度	1 年度
介護休暇	介護事由終了まで年単位で取得可能	5 日/年			
介護セミナー	仕事と介護を両立するための心構えや、介護についての正しい知識等を学ぶため、全役職員を対象としたセミナー				

その他の制度	詳細
充実した有給 休暇	仕事とプライベートの両立・余暇の充実を図るための制度。例：ファミリーホリデー、マイホリデー、フライデー休暇、リフレッシュ休暇、半日休暇制度、連続休暇制度等

育児休業制度

○ 取得回数

法定通り、同一の子について 1 回

○ 取得率

女性 約 100% 男性 約 70%

- 取得期間
子どもが 1 歳になる誕生日の前日
- 期間の延長
事情がある場合は 3 歳の誕生日前日
- 正社員・非正規社員（スタッフ）の別
全ての正社員・非正規社員（スタッフ）が同一条件で取得可能
- 職場復帰率
男女とも約 100%（復帰後の配属先も考慮する）

女性の活躍推進

〔ダイバーシティの推進〕

「女性の活躍」を主体としたダイバーシティ取組施策等の実行や今後の更なる推進のため、2013 年 10 月に人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、キャリア形成と仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。現在では、部室長・支店長・次長・課長など女性管理職が 100 名を超えている。この背景には、金融サービス業として営業や商品開発等において女性の視点が不可欠であることや、人員構成上女性の活躍が必須であることなどが挙げられる。

さらに、2014 年 1 月には「ダイバーシティ推進室」内に本部女性社員（他部署兼務）で構成する「ダイバーシティ推進サポートチーム」を結成し、女性社員および男性管理者等との面談により、①「女性の活躍」に向けたキャリア形成の啓発、②両立支援に対する意見・要望のヒアリング、③ダイバーシティ推進施策の周知等を行っている。

〔女性のキャリア形成支援〕

様々な研修を実施している他、経営陣と女性社員との交流の場を設けたり、部下の自己啓発状況を管理職の評価へ反映させるなど、女性のキャリアアップを支援している。子どもを持つ女性が、仕事と子育ての両立はできるものの、マミートラップに意図せず乗ってしまうことが無いよう、このような取組を推進している。本来、マミートラップは労働時間や労働量等に融通をきかせ、働く母親のキャリアコースのひとつとして、仕事と育児の両立を図りながら、多様な生き方・働き方の実現にもつながるものとして提唱されてきた。しかし一方で、育児は母の仕事とする性別役割分業意識や職場の男女不平等を助長するとの批判や、補助的業務を割り当てられ、結果的に昇進・昇格から遠くになると思われることが多く、実際日本でも、子どもをもつ女性の多くがファスト・トラック（出世コース）を諦めざるを得ず、勤労意欲を失い退職していくケースが多い。このような状況下で、みなと銀行では、出産・育児に関する支援制度を利用したからと言って、その後のキャリア形成に影響はしないということをセミナーや研修等でも周知し、女性がキャリアを継続しやすい環境整備に努めている。

子育て支援

〔男性の育休応援〕

厚生労働省の「雇用均等基本調査（平成 29 年度）」によると、男性の育休取得の状況が「業種」によって大きく異なることが明らかになっている。男性の取得率が最も高い業種は、「金融業・保険業（15.76%）」が群を抜いており、前年度比プラス 3.43%で年々増加傾向にある。次いで「情報通信業（12.78%）」、「学研究、専門・技術サービス業（7.48%）」となっている。また、育休中の給与支給は企業によって異なるが、一般的に無給のケースが多いとされている。厚生労働省の「就労条件総合調査（平成 29 年度）」の概況によると、男性会社員の有給取得率は 46.8%であり、未消化の有給休暇が半分以上も余っているという状態である。つまり、男性には無給の育休を取得するメリットがないと言える。しかし、みなと銀行では、男性の育休取得率向上のために通常無給のところを最大 10 日間を上限に育休を有給化している。

さらに男性の育児休業取得促進に向けた取組として、みなと銀行では、配偶者が出産した男性社員とその所属長に、人事部が育児休業取得計画表の作成及び提出を依頼している。この取組により、「男性育児休業取得率を 13%以上とする」という目標に対し、約 7 割の男性従業員が育児休業制度を利用するようになった。

〔スムーズな職場復帰〕

スムーズな職場復帰をサポートするため、産休・育休者を対象に、年 2 回「育児休業者支援研修」を実施し、産休・育休中の事務の変更点を講義する他、育休経験者との情報交換会を行っている。さらに、みなと銀行内の SNS サービスを活用し、産休・育休者に人事部から情報発信も行っている。

また、社員への制度の周知を図るため「仕事と家庭の両立支援ハンドブック（育児編）」を作成し、両立支援制度の内容や手続きの方法を掲載しているほか、「ロールモデル集（ワーキングマザー編）」を作成し、仕事と家庭を両立する上での工夫等について具体的に紹介している。

加えて、「アーリー・カムバック（早期復帰育児補助）制度」があり、子どもが 1 歳になるまでに復帰すれば、その保育料に応じた経済的支援を行っている。これにより、経済的な心配をすることなく、女性の職場への早期復帰が可能となった。この他、育児に対する経済的支援として、「育児手当」を支給している。

〔短時間勤務（育児）〕

前掲の「雇用均等基本調査（平成 29 年度）」によると、短時間勤務制度の最長利用可能期間の状況については、子どもが「3 歳未満」までの企業が最も多い 57.0%（平成 28 年度 57.8%）で、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 18.9%（同 20.9%）であり、「小学校 4 年生～小学校卒業（又は 12 歳）まで」はわずか 3.4%（同 3.3%）であった。このような中、み

など銀行では「育児のための短時間勤務制度」を中学校就学前まで利用することが可能である。

さらに、30分・60分・90分・週1日の多様な選択肢の中から短縮時間を決めることができる。育休同様、短時間勤務制度も正社員と非正規社員（スタッフ）のいずれの者も利用することができる。

取り組みへの外部評価

次世代育成支援対策支援法に基づく評価として、2010年に「くるみんマーク」の認定を受けている。その後も、従業員の仕事と育児の両立支援に取組み、育児休業取得率、女性の就業継続率、時間外労働時間などの実績が認められ、2018年6月には「プラチナくるみんマーク」を取得している。「プラチナくるみん」認定は、「くるみん」認定を取得した企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、優良な「子育てサポート企業」として認定されるものである。今後も、みなと銀行では企業のイメージアップに繋がる「プラチナくるみん」を継続して認定されるよう、男性の育休取得の推奨に尽力していくという。

2014年9月、「育児休業」、「介護休暇」や「短時間勤務」等の期間において、法定基準を上回る制度を導入していることやダイバーシティ推進サポートチームの活動が評価され、厚生労働省が主催する「均等・両立推進企業表彰」において、「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」の2部門で兵庫労働局長奨励賞を受賞した。

2015年10月、多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて先進的な取組を行っている企業等を表彰する「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞した。これは、多様な短時間勤務制度やマイホリデー・半日休暇等の休暇制度の拡充による有給休暇取得推進等の取組が評価されたものである。

2016年3月、女性の育成・登用や職場環境の改善等、女性の活躍に積極的に取り組んでいる事業所を表彰する第1回「ひょうご女性の活躍推進企業表彰」を受賞した。経営戦略として「女性活躍」を推進していることや、ロールモデル集（ワーキングマザー編）の作成等の取組が評価された。

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優れた取り組みを行う企業に与えられる「えるぼし」を、2016年5月に兵庫県で初めて認定を受け、最高位（3段階目）の認定となった。特に認定評価されたこととして、①男女別の採用における競争倍率が女性12.7倍で男性12.6倍と同等であること、②管理職に占める女性の割合が産業平均値（金融業・保険業7.2%）以上の16.4%であること、③多様なキャリアコース（女性の非正規社員から正社員への転換、女性のキャリアアップ支援となる転換、過去に在籍した女性の正社員の再雇用等）などが挙げられる。

更なる働きやすい職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度をはじめ、男女問わず意欲・能力のある人材が、イキイキと働

くことができる職場環境の整備を進めており、結婚・妊娠・出産・育児・介護のライフステージに応じた両立支援制度を充実させている。特に、仕事と介護を両立できる職場環境整備について言えば、2014 年度より、働きながら介護をするための心構えや介護についての正しい知識等を学ぶことを目的に、全役職員を対象とした介護セミナーを開催している。

さらに、2015 年 7 月、40 歳以上の社員の介護に関する現状及びニーズを把握するためアンケートを実施し、その結果を踏まえ、実態に即した取組を検討している。

しかし、非正規社員（スタッフ）の介護休業取得率が高い一方で、管理職の取得率が低いことから、2017 年 1 月には、「仕事と家庭の両立支援ハンドブック（介護編）」を作成し、介護保険制度や要介護認定の流れ等のほか、みなと銀行の介護支援制度の手続き方法等も詳細に掲載し、正社員の介護休業取得の向上に向けた努力をしている。加えて、外部機関の協力も得て、みなと銀行役職員専門の「介護に関する電話相談窓口」を設置している。

育児休業と同様に、介護休業についても正社員と非正規社員（スタッフ）は同等に利用することが可能である。これは、仕事と育児・介護を両立するための準備期間として様々な支援制度を利用してもらい、キャリアの継続を推奨しているためである。

また、保育所に関しては、社員（スタッフ含む）が優先的に入所できる民間の保育所と提携しており、現時点で事業所内保育所の設置は検討していないという。

高齢者雇用

満60歳で定年退職を迎える社員のうち、引き続きみなと銀行にて勤務することを希望する者を再雇用する制度を設けている。雇用上限は、65歳到達月の月末としている。

8-2-5. 兵庫県庁

業 種 ／地方公務員（一般行政部門）

※一般行政部門とは、議会、総務・企画、税務、労働、民生、衛生、農林水産、商工、土木部門である。

従 業 員 数 ／5,795 名（女性比率 27.2%）

※全国の地方公務員・一般行政職の女性比率の平均は 28.3%（平成 25 年度）である（内閣府男女共同参画局「平成 29 年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。※5 年毎に各年 4 月 1 日現在のデータを公表。

平 均 年 齢 ／男性 46 歳 女性 42 歳

表 7: 兵庫県庁の取り組み

育児に関する制度	対象期間等	妊 娠 中	産後 8 週間	0 歳	1 歳	1 歳 6 月	3 歳	小 1	小 4	小 6	中 1
妊娠中の通勤緩和	妊娠中、1 日あたり 1 時間以内										
妊娠中の休息	妊娠中、適宜休息・補食をする際の職務専念義務の免除										
悪阻等がひどい場合の措置	妊娠中、10 日間	1 日/半日/1 時間									
休憩時間の特例（妊娠）	妊娠中、休憩時間を 15 分短縮、勤務時間の終了時間を 15 分繰上										
親族の看護が必要な場合の措置（出産）	出産のために職員が親族の看護等に從事する場合、10 日間	1 日/半日/1 時間									
出産補助休暇（男性職員）	配偶者の出産・入退院・子の出生届提出時など、3 日間										
男性の育児参加のための休暇（男性職員）	配偶者の出産に係る子又は小学校の始期に達するまでの子の養育のため、5 日間	産前産後 8 週間									
妊産婦の就業制限	①1 日・1 週間の法定労働時間を超える勤務 ②時間外勤務・休日勤務 ③深夜(22～5 時)勤務										
妊産婦の保健指導・健康診査のための休暇	①妊娠満 23 週まで…4 週間に 1 回 ②妊娠満 24 週まで…2 週間に 1 回 ③妊娠満 36 週まで…1 週間に 1 回 ④産後 1 年までの間…1 回	1 日/半日/1 時間									
妊娠中及び出産後の症状にかかる休暇	妊娠又は出産後 1 年以内で、90 日の範囲内	1 時間単位									
産前・産後休暇	産前 8 週間から産後 8 週間の間										

育児に関する制度	対象期間等	妊 娠	産後8週間	0歳	1歳	1歳6月	3歳	小1	小4	小6	中1
育児休業	生後満3歳に達するまで										
育児時間	生後満1年6月に達するまで		1日2回まで、計90分以内								
育児部分休業	小学校の始期に達するまで（給与減額）		勤務時間の始め又は終わりに1日2時間を超えない範囲内(30分単位)								
育児短時間勤務	小学校の始期に達するまで、勤務パターン4つ ①3時間55分/日 ②4時間55分/日 ③3日/週 ④7時間45分×2日+3時間55分/週（減給）		①⇒週19時間35分 ②⇒週24時間35分 ③⇒週23時間15分 ④⇒週19時間25分								
休憩時間の特例（育児）	小学校の始期に達するまで。又は、小学生の子を学童保育施設に出迎える場合		休憩時間を15分短縮、勤務時間の終了時間を15分繰上								
子育て支援休暇（子の看護休暇）	満15歳に達する日以後の最初の3月31日まで		5日/年（子が2人以上の場合は10日） 1日/半日/1時間単位								
子育てのための部分休暇	小学校1～3年生までの子の学童保育施設の出迎え（減給）				勤務時間の終わりに2時間を超えない範囲内(30分単位)						
時間外勤務の免除（育児）	生後満3歳に達するまで		時間外勤務の免除を請求できる								
時間外勤務の制限（育児）	小学校の始期に達するまで		1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外勤務の制限を請求できる								
深夜勤務の禁止（育児）	小学校の始期に達するまで		午後10時～午前5時以外の時間帯の深夜勤務の制限を請求できる								
在宅勤務	中学校の始期に達するまで		最大週4回、原則1日/半日/1時間単位								
フレックスタイム制（育児）	小学校修了前		1週間あたり38時間45分となるように勤務時間を柔軟に割り振ることが可能								

介護に関する制度	対象期間等	1年度	1年度	1年度	1年度
介護休暇	計6か月以下の範囲内で、3回まで分割して取得可（減給）				
介護時間	連続3年以下（減給）	勤務時間の始め又は終わりに1日2時間を超えない範囲内(30分単位)			
短期介護休暇	5日間/年(要介護者が2人以上の場合は10日間)	1日/半日/1時間			
親族の看護が必要な場合の措置（介護）	病気・負傷等のために職員が親族の看護等に従事する場合、10日間/年	1日/半日/1時間			

時間外勤務の免除（介護）	要介護者を介護する場合	時間外勤務の免除を請求できる
時間外勤務の制限（介護）	要介護者を介護する場合	1 ヶ月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外勤務の制限を請求できる
深夜勤務の禁止（介護）	要介護者を介護する場合	午後 10 時～午前 5 時以外の時間帯の深夜勤務の制限を請求できる
休憩時間の特例（介護）	要介護者を介護する場合	休憩時間を 15 分短縮、勤務時間の終了時間を 15 分繰上
フレックスタイム制（介護）	要介護者を介護する場合	1 週間あたり 38 時間 45 分となるように勤務時間を柔軟に割り振ることが可能

育児休業制度

○ 取得回数

法定通り、同一の子について 1 回（ただし、条例で定める特別な事情の場合を除く）

○ 取得率

女性 100% 男性 1.7%（ただし、希望者の取得率 100%）

○ 取得期間および延長期間

子どもが満 3 歳に達する日までの間に、期間を定めて休業することができる

女性の活躍推進

【ひょうごアクション 8】

兵庫県では、県民、事業者、団体等と行政が一体となって男女共同参画社会づくりに向け取り組んでいる。これをより効果的なものにするため、まず県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう率先して行動することが重要であるとの認識から、平成 15 年に第 1 次「男女共同参画兵庫県率先行動計画（ひょうごアクション 8）」を策定し、以降 3 年毎に内容を見直ししながら、男女がともに働きやすく、仕事と育児・介護等を両立しやすい職場づくりに向けた取組を進めている。

第 5 次計画までの結果、女性管理監督職比率の向上や、職域の拡大など、女性職員の活躍の場は広がりを見せつつあるが、平成 27 年 9 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」や、政府を中心に進められている働き方改革等を踏まえ、社会全体で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を一層推進していくため、新たに第 6 次計画を策定した。これは「男女ともいきいきと生活できる環境づくり～仕事、家庭、地域、みんな大事～」を基本理念とし、3 つの重点目標と 8 つのアクションに基づく具体的な取組を推進していくものである。この「アクション 8」に掲げられている目標や数値目標は、平成 29 年 11 月から 12 月にかけて県職員を対象に実施された「男女共同参画に関する職員意識・実態調査」の中で得られた回答なども踏まえながら、設定されている。

表 8: 第 6 次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション 8-

目標 1 女性の活躍とキャリア支援	目標 2 働きやすい職場環境の実現	目標 3 仕事と生活の両立
アクション 1 : 女性の能力発揮と機会拡大 アクション 2 : 女性の活躍を支える仕組みづくり アクション 3 : 女性の活躍を支える支援の強化	アクション 4 : 健康で働きやすい体制づくり アクション 5 : 働きやすい職場風土の醸成と管理職の意識改革	アクション 6 : 男性の家事・育児等への参画支援 アクション 7 : 子育て・介護と仕事の両立支援 アクション 8 : 多様なライフスタイルの応援

表 9: 女性職員の採用及び登用にかかる第 6 次計画の数値目標と進捗状況

項目	数値目標		達成時期	進捗状況			(参考値)
				H27	H28	H29	H30
女性職員の採用	採用者に占める女性割合	40%	平成 32 年度	37.0%	31.4%	42.4%	40.5%
女性職員の登用	本庁課長相当職以上の職に占める女性の割合	15%		7.1%	8.3%	9.1%	9.6%
	上記のうち本庁部局長相当職に占める女性の割合	10%		7.4%	7.4%	7.8%	9.1%
	本庁副課長、班長・主幹相当職に占める女性の割合	20%		13.3%	14.0%	15.5%	16.9%

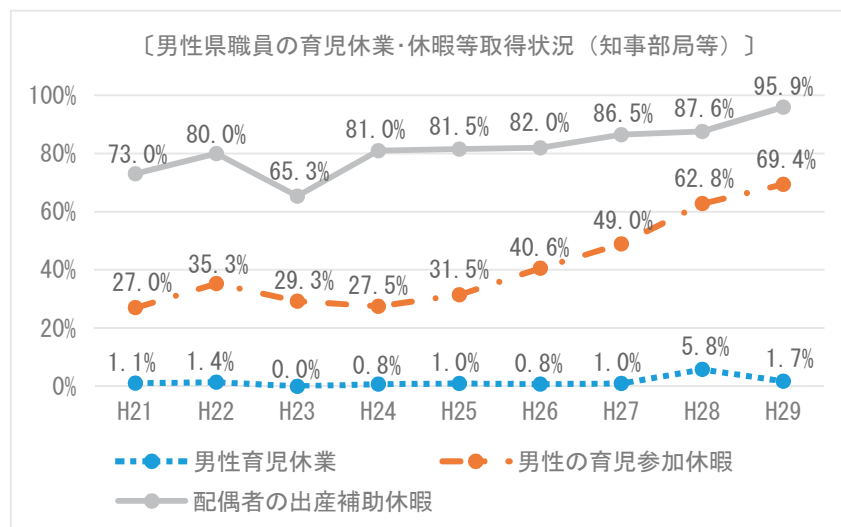
(注) 各年度 4 月 1 日現在の実績値

子育て支援

[男性の育休応援・育児参加支援]

男性職員の育児のための休暇・休業制度として、①育児休業、②配偶者の出産補助休暇（男性）、③男性の育児参加のための休暇等がある。

図 5: 男性県職員の育児休業・休暇等取得状況（知事部局等）



(注) 上記は、知事部局、議会事務局、各種行政委員会（監査委員会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、★教育委員会事務局）、企業庁、★病院局（県立病院除く）における比率を示す。H28 年度に★が新たに加わった。

平成 28 年度より、配偶者の出生予定がある男性職員と上司による「子育てサポートミーティング」を実施し、男性職員の子育て支援に関する休暇・休業の計画的な取得を促進している。平成 27 年度以前の取得率の対象範囲と若干異なるものの、平成 28 年に男性の①育児休業が 5.8%に増加しているのは、背景にこのような取り組みが後押しをしたのではないかと考えられる。しかし、翌年の平成 29 年度の①育児休業の取得率は、女性が 100%であったのに対して、男性はわずか 1.7%であったため、1 年限りの上昇となったその原因を突き止め、今後も引き続き男性の育児休業取得率の向上を推進していく必要があるだろう。これまでの「第 5 次男女共同参画兵庫県率先行動計画（ひょうごアクション 8）」では、男性の①育児休業は希望者の取得率を 100%にするなど、初めて男性の育児休業の取得率を上げていくことが盛り込まれた。制度上、男女ともに育児休業が取得できるものの、これまでの雇用環境を鑑みると、育児休業の取得へと踏み出せない意識的な問題があったのではないかとと思われる。そのため、適切な労働時間の管理や仕事の進め方の見直しをするなど、男性職員と管理職をはじめとした職場全体の意識改革を図っていく必要性を現場は認識している。

②配偶者の出産補助休暇（男性）とは、職員の妻の出産に係る入院時・出産時の付添い、入院中の世話等を行う場合に計 3 日間取得できるものである。平成 28 年度の取得実績は 87.6%であったが、平成 29 年度には 95.9%に増加しており、育児休業取得率が 4.1%ポイント減少したことを十分カバーするほどの 8.3%ポイントの出産補助休暇の上昇が見られる。

③男性の育児参加のための休暇は、配偶者が出産する場合、出産に係る子ども又は小学校就学始期に達するまでの子どもの養育のために計 5 日間取得できる休暇制度である。上記の②同様に、平成 28 年度に 62.8%だったのが、平成 29 年度に 69.4%に増加しており、全体としてみれば平成 29 年度も休暇取得率は増加しているため、第 5 次計画におけるこれら制度の周知及び利用促進の効果が出ているといえる。

〔充実した子育て休暇制度〕

子育て休暇制度として、「産前産後休暇」、「育児短時間勤務」、「子育て部分休暇」、「子育て支援休暇」などがある。

「育児短時間勤務」は子どもが小学校就学の始期に達するまでの間、短時間勤務をすることができる制度であるが、小 1 の壁に対応するため、小学校 1 年生の子どもを学童保育施設に出迎える場合に 1 時間の範囲内で取得できる「子育て部分休暇」もある。「子育て部分休暇」は、平成 30 年度より対象を 3 年生まで引き上げ、上限時間を 2 時間まで拡大し、子育てしながら働きやすい環境整備をさらに推進している。

「子育て支援休暇」は、義務教育終了前の子どもの看護、健康診断・予防接種の付き添い、入卒業式・授業参観への出席、学級閉鎖時の世話を行う場合に取得できる休暇制度として 5 日間（子どもが 2 人以上の場合は 10 日）の利用が可能である。

特に、第二子の出産時に纏まった期間の休暇が欲しいと考える男性職員が多いとのことであるが、上記の男性が取得できる配偶者の出産補助休暇と育児参加のための休暇制度と

を併せて取得すると、育休を取得せずとも一定期間の休暇を有給休暇として取得できる。また、その他子育て休暇制度の充実により、これまで男性の育児休暇の取得率が低かったとも考えられる。

[代替要員の配置]

職員が、「職場に迷惑がかかる」といった気兼ねをすることなく、育児休業、介護休業等を取得できるよう代替職員（臨時職員）を配置し、マンパワーに支障が出ないようにしている。特に、代替職員の確保が困難な技術職について臨時的任用職員（技術職）登録制度（リリーフバンク）を積極的に活用している。

さらに、職員が産前・産後休暇や育休を取得しやすい環境整備を図るため、職員が育休等を取得し代替職員が配置される際、また育児休業等を取得した職員が職務に復帰する際には、原則として、事務引継日を設定している。これをバトンタッチ勤務（育休等の取得に係る事務引継）と称している。こうすることによって、事務引継日（1～3日）については、代替職員を非常勤職員として任用できる。

更に、一般的に公務職場は数年で人事異動や職場の配置換えを行うため、育休等からの復帰における心理的な負担が一般企業に比べ少ないものと考えられる。

[職場復帰支援]

育児休業中の職員が復帰時に抱く不安を軽減し、円滑に職場復帰を果たすことができるよう、平成29年8月から育児休業職員の職場復帰に向けた支援への取り組みを実施している。まず、職員又は職員の配偶者の妊娠が判明した時から、産前産後休暇及び育児休業期間、そして職場復帰に至るまでの各プロセスにおいて、職場の上司と職員本人の面談等の機会を設け、配慮又は留意すべき項目について互いに情報共有することにより、職員の円滑な職場復帰を支援している。さらに、職場復帰前の準備段階（2ヵ月前）において、自宅から庁内ネットワークシステム（県庁WAN）に接続できる環境を整えている。これにより、県庁内の各種制度改正、所属の業務状況などの情報を自宅に居ながら得ることができる。平成29年度は10名（全員女性）からパソコンの貸し出しの申し出があったという。

取り組みへの外部評価

「ひょうご仕事と生活センター」のワーク・ライフ・バランス評価指標の4つの柱は、

- I. 制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している
- II. 制度が活用されるように、常に業務を見直し効率的な働き方ができている
- III. 仕事と生活の調和を支援する制度が整備されている
- IV. 仕事と生活の調和実現の実績数値について

である。このすべてにおいて最高評価の3つ星を獲得している。ワーク・ライフ・バランスの達成度が高いという評価がなされている。

更なる働きやすい職場環境の整備

これまで、「在宅勤務制度」は中学校就学に達するまでの子どもを養育する職員のうち、本庁で勤務する職員のみが実施できる制度であったが、平成 30 年度より対象者を試行的に全職員に広げ、育児のほか、介護や長距離通勤をしている場合等にも利用できるようになった。最大で週 4 回、原則 1 日又は半日単位で利用することができる。そこで、子育て支援制度に加え、介護休暇や介護時間等、介護と仕事の両立を支援する各種制度を纏めた、「子育て介護のための両立支援に関する手引き」を新たに作成し、制度の周知に努めている。

この他、給与の減額はあるものの、「介護休暇制度」や「介護時間制度」などがある。また、短期間の介護の場合には、給与の減額とならない「短期介護休暇」を最大 5 日間まで取得することができる。「フレックスタイム制度」に関しても、本庁で勤務する職員に限定されるが、介護のために利用することも可能である。

高齢者雇用

公務職場においては、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図ることが求められている。更に、平成 30 年 9 月に公表された行財政構造改革の検証によると、職員全体に占める退職者数の割合が高い状況が続くことから、業務経験やノウハウを円滑に引き継ぐため、再任用職員を引き続き積極的に活用することとしている。

8-2-6. キャタピラージャパン合同会社 (CATERPILLAR)

設 立 / 1963 年 (キャタピラー三菱)
 ※1960 年に新三菱重工業 (現・三菱重工業) 神戸造船所の建設機械専門工場としてスタート。1987 年にキャタピラー三菱と合併し「新キャタピラー三菱」として新たに発足、2008 年に現在の「キャタピラージャパン」に社名を変更。

業 種 / 機械製造業

従 業 員 数 / 1,553 人 (明石事業所) ※2018 年現在

平 均 年 齢 / 男性 39.4 歳 女性 36.2 歳

平均勤続年数 / 男性 14.7 年 女性 10.8 年 ※嘱託除く

事 業 内 容 / 世界最大の建設機械メーカーであり、エンジン・発電機等のパワーシステムのリーディングサプライヤーでもある。

表 10: キャタピラージャパン合同会社の取り組み

育児に関する制度・施設	対象期間等	産前 8 週間	産後 8 週間	0 歳	1 歳	3 歳	小 1	小 6	中 1
産前・産後休暇	産前 8 週間から産後 8 週間の間	→							
育児時間	生後満 1 歳に達するまで		1 日 2 回各 45 分						
育児休業	生後満 3 歳に達するまで		同一の子について 2 回まで取得可能						
子の看護休業	小学校の始期に達するまで		子 1 人の場合は年 10 日、 2 人以上の場合は年 20 日						
育児勤務	中学校の始期に達するまで (減給の場合有り※)		フレックスタイム制勤務※※						
保育所	社内保育所有								

介護に関する制度	対象期間等	1 年度	1 年度	1 年度	1 年度
短期の介護休業	介護事由終了まで年単位で取得可能	1 年につき 10 日			
介護休業	通算 1 年 (何度でも分割可能)	介護	復職	介護	復職
介護勤務	通算 3 年 (何度でも分割可能) (減給の場合有り※)	フレックスタイム制勤務※※			

※労働時間が所定労働時間 (20 日出勤月であれば 8×20 日=160 時間) を下回る場合は、その分の賃金を控除

※※最短 4 時間勤務 / 在宅勤務可能 / コアタイム無し

その他の制度	詳細
テレワーク (在宅勤務等)	フレックスタイム制勤務適用者に対し、会社が認めた場合、事由を問わず、最大週 4 日まで自宅等で勤務する事が可能
フレックスタイム	効率的な業務遂行、個々のワーク・ライフ・バランスの実現等を目的としたフレックスタイム制度
積立休暇制度	最大 60 日まで残存有給休暇を積み立てることができ、育児、介護、不妊治療、ボランティア活動等の会社が認めた事由において、その休業にあてることが可能

育児休業制度

○ 取得回数

同一の子について2回まで取得可能

○ 取得率

女性 約100%

※一例として、男性従業員が2ヶ月間育休をとった例がある。

○ 取得期間

保育所に入れなかったなどの理由が無くとも、最長3年まで期間の延長が可能

※ただし、非正規従業員の場合、法定通り、同一の子について契約期間内1回である。

○ 職場復帰率

男女とも約100%

女性の活躍推進

【ボトムアップの女性活躍推進】

社内で女性活躍推進グループが組織され、女性リーダーの育成、企業内外でのネットワーク形成といった活動を展開している。その一つとして、WIN (Women's Initiative Network) がある。これは、キャタピラー社内で女性活躍推進のために活動する ERG (Employee Resource Group : 従業員自主活動グループ) の一つで、全世界に40支部3,000人近いメンバーがいるという。WIN 明石は、キャタピラージャパン初の ERG として2014年2月に発足し、現在は22名のメンバーが STEM (理系教育の推進)、メンタリング、他社事例研究、コミュニケーション (広報) のチームに分かれ、講演会や社内リーダーとの座談会、メンバー向けの学習会など、幅広く活動している。WIN 明石は、女性の昇進だけではなく、自分らしいワーク・ライフ・バランスを考え、お互いの違いを乗り越えて活動できるような職場環境を作ることを目標としている。

【リケジョの育成・応援】

内閣府が実施する理工系女子 (女子中高生・女子学生) が将来の自分をイメージして進路選択 (チャレンジ) できることを目指した応援事業「理工チャレンジ (リコチャレ) 応援団体」として活動する他、地域の女性学生を招待し、理工系女性が活躍する現場見学、女性エンジニアとの交流など、理系の女性育成と地域貢献に力を入れている。

昨年、明石市とタイアップして開催した「Discovery!!理工系女子ワールド」には30人近い女子中学生が参加し、女性社員の話に熱心に耳を傾け、エンジンの組み立て・分解に意欲的に取り組んでいたという。

〔地域の女性エンジニアの育成・支援〕

日本のイノベーションの加速、特に油圧ショベル事業部がデザインセンターと製造施設を構える兵庫県を中心とした関西の発展の一助となることを目指し、2018 年 5 月、地域の女性エンジニアの育成・支援をするために、「兵庫・関西 キャタピラーSTEM 賞」を創設した。兵庫県、神戸市、独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）等が後援をしている。日本国内で機械工学等の研究に携わる 35 歳以下の女性が応募可能で、受賞者には賞状と奨励金 100 万円が贈呈される。第一回の受賞者は丸山美帆子氏で、2019 年 1 月末に表彰式が開催された。

子育て支援

〔柔軟な就業時間制度〕

フレックス・テレワーク勤務共に約 1,000 人が利用可能である。特に、「テレワーク」には制約を設けず、最大週 4 日まで自宅等で勤務することが可能である。特に、時差のある海外との会議にテレワークが活用されている。近年、国内では 2020 年東京オリンピック・パラリンピックに向けた「働き方改革」の一環としてテレワークへの関心が高まっているが、企業におけるテレワークの導入率は 18.2%にすぎない¹。世界に広がるネットワークを持つキャタピラー・ジャパンは、先駆的にテレワークを導入しているのみならず、制約を設けずに社員が使えるようにしたり、社外でも社内と同じ勤務環境にするなどコミュニケーションをとりやすい工夫をしている。

「フレックスタイム制」（最短 4 時間勤務／在宅勤務可能／コアタイム無し）は、効率的な業務遂行を図るとともに、個々のワーク・ライフ・バランスの実現をも目的としていることから、育児や介護のために利用できる制度となっている。

また、国民の祝日前後に会社の休業日を設定することで長期休暇の取得を促している。さらに、最大 60 日まで残存有給休暇を積み立てること（「積立休暇制度」）ができ、育児、介護、不妊治療、ボランティア活動等にあてることが可能である。

その他、子どもが生後満 1 歳に達するまで 1 日 2 回（各 45 分）の「育児時間制度」や、小学校の始期に達するまで利用可能な「子の看護休暇」（子 1 人の場合は年 10 日、2 人以上の場合は年 20 日）などの制度が整っている。時間休（年次有給休暇の時間単位付与）についても今後の導入を検討するなど、柔軟な就業時間および休暇制度が整備されている。

〔事業所内保育所〕

明石事業所の敷地内に保育所を設置しており、原則、従業員の子どものみが対象で、常時保育の子どもは約 10 人である。保育利用料は明石市の認可保育所と同じ基準に則っている。また、携帯端末で保育所内の子どもの状況がわかるシステムを導入しており、親が安心して

¹ 総務省「平成 29 年通信利用動向調査」2018 年。

働ける環境を整えている。

〔早期復職〕

事業所内保育所の完備や多様な働き方と休暇取得が浸透していることから、子どもが3歳になるまで取得可能な育休についても、大部分が1歳になる時点で復職している。子育てを理由にキャリアを諦めない仕組みが構築されている。

〔イクボス企業同盟に加盟〕

2018年、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンの主宰する「イクボス企業同盟」に加盟した。「イクボス」とは、「職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自ら仕事と私生活を楽しむことができる上司（男女の経営者・管理職）」のことを指す²。また、「イクボス企業同盟」とは、イクボスの必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行い、新しい時代の理想の上司（イクボス）を育てていこうとする企業のネットワークのことである。

加盟にあたり、キャタピラー・ジャパンは、「変わり続ける世の中のニーズに応えるには、多様な考え方を持つ人材の活躍が必要不可欠であり、一人一人が能力を十分に発揮するには、お互いを理解し合うことが基本」とコメントしている。加えて、「イクボス企業同盟に加盟し、様々なライフスタイルを尊重する企業文化を構築することで、従業員一同が生き生きとした毎日を送ることが出来るよう努力をしていく」としている。所長がイクボス宣言をすることにより、中間管理職の意識改革にも繋がり、女性の活躍はもちろん、介護や男性の育児参加、LGBTなどの課題解決にも繋がるという。明石事業所では、社内の食堂に設置したモニターを使いイクボス宣言をした従業員を紹介している。

取り組みへの外部評価

2018年（第3回）「ひょうご女性の活躍企業表彰」（兵庫県企画県民部男女家庭課）を受賞した。これは、2015年7月に発足した「ひょうご女性の活躍推進会議」の取組の一つとして、県内における女性活躍の推進について、他の企業の模範となるべき取組を推進している企業を表彰し、広く周知するものである。審査基準は、女性活躍に関する①女性活躍に関する具体的な方針及び環境整備等の取組、②女性管理職比率等である。

また、育児・介護等の多様な働き方を支援する制度の整備・運用に取り組む事業主を認定する「くるみんマーク」の認証も受けている。人事・総務担当者によると、両立支援のための取組のきっかけは、2005年に制定された次世代育成支援対策推進法に基づく従業員の両立支援を図るための「一般事業主行動計画（行動計画）」の策定が義務づけられたことによ

² ファザーリング・ジャパン HP より抜粋（<http://fathering.jp/ikuboss/about/>）。イクボスの対象は男性管理職に限らず、増加傾向にある女性管理職も対象としている。

り、取組が本格化したという。ここ数年は2ヵ月間の育休を取得する男性従業員も出てきており、男性従業員の育休取得に対する職場の理解も広まり、本人の取得に対する抵抗も無くなってきつつあるなど、取り組みの効果が出てきているように感じるという。

これらの表彰や認定を受けることにより、企業イメージの向上だけでなく、何より就職希望者に対して女性に優しい企業であるというイメージを説得的に持ってもらえるとのことである。また、雇用環境整備の取り組みについて、従業員への周知度向上にも繋がり、社内の労働環境等を変える「ドライバー」にもなっているという。

更なる働きやすい職場環境の整備

介護の場合、通算3年「フレックスタイム制」を利用でき、その間何度でも分割して利用することが可能である。また、「介護休業」に関しても、通算1年まで利用が可能で、フレックスタイムと同様に何度でも分割して使うことができる。これまで介護に関する両立支援制度を利用した従業員は累計で5人程度と少なく、従業員の平均年齢が39歳と若いことや、従業員の家族が介護を担っている可能性があるなど、様々な要因が考えられる。

高齢者雇用

満60歳で定年退職を迎える社員で再雇用を希望する者のうち、約7～8割は社内の再雇用制度を利用しており、取引先等での再雇用も紹介するなどして、希望者全員の再雇用をサポートしている。また、特殊技術を持つものに関しては65歳を超えても再雇用しているケースがあるという。

8-3. まとめ

聞き取り調査を実施したなかで、4 企業とも従業員の多様な個性を企業内に取り込み、それを活用し組織力強化を図るダイバーシティ・マネジメントを推進するための専門部署を設置している。女性の活躍推進のみならず、性別、年齢、国籍、障がいの有無などに関わりなく、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでいる。県庁やふくやま病院では、専門部署を設置していないものの、総務・人事課が女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた行動計画を策定したり、事業所内保育所の設置・運営を担い、出産・育児・介護等による離職を防ぎ、女性が長く働ける仕組みづくりに努めている。

育児休業制度に関しては、女性の利用率はほぼ 100%となっている。また男性に関して、ここ数年で男性の取得率向上を目指した取り組みがなされている。全国的に見ても男性の育児休業取得率が向上してきており、厚労省によると、育児休業を取得した男性の比率が平成 29 年度は 5.14%だったという。前の年度から 1.98 ポイント上昇し、比較可能な平成 8 年度以来で最高となった。女性の取得率は 1.40 ポイント上昇し、83.2%であった。

育休の他、短時間勤務や不妊治療等にも適用できる多様な休暇制度などがあるが、それらはトップダウンとボトムアップの融合の成果ともいえる。現場のニーズをボトムアップで吸い上げると同時に、それをトップダウンによって実行することにより、より利用者が必要としている制度を迅速に取り入れた組織改革が可能となる。さらに、多様な働き方を実現するために、フレックスタイムやテレワークといった柔軟な就業時間制度が取り入れられている。

高齢者雇用について、年金給付が開始される 65 歳までの期間、無収入期間が生じないよう 60 歳以降の再雇用をしており、雇用と年金の接続が図られている。また、一部の企業では、キャリアアップのサポートプログラムの提供や複数年の再雇用契約をするなど、シニア人材の活躍機会の場を広げる取り組みを積極的に行っている。

取り組みへの外部評価として、多くの企業がイメージ向上や女性に優しい企業であるというイメージを説得的に持ってもらえるということで、「くるみんマーク」の認定を受けている。しかし、2017 年度以降に改正された「くるみんマーク」の認定基準では、法定時間外労働時間の実績に係る基準が新しくなり、より高い基準を満たした企業として新しい「くるみんマーク」が付与されることとなった。そこで、多様な事業展開をしている企業に対しては、職種を考慮した柔軟な認定基準などを設けることにより、継続的な取組を促進できるのではないだろうか。

8-4. 今後の課題

ヒアリング調査を通じて、少子化や労働力不足といった日本が抱える問題を解決するためには、男性の長時間労働の解消や育休取得率のアップ、保育園の整備などが必要不可欠であることが分かった。また、テレワーク、兼業・副業、フリーランス、勤務地限定など働き方の「選択肢」を多様化し、個々人に応じた働き方のパーソナライズ化も必要である。今後

の課題として、ここでは育休後の早期復職と人生 100 年時代における高齢者雇用について焦点をあてることとする。

8-4-1. 早期復職

2017 年 10 月に育児介護休業法が改正され、保育所に入れないという条件付きだが、最長 2 年まで育休が取得できるようになった。今回、ヒアリング調査をした機関では、最長 3 歳まで取得可能であるところもあった。どれだけ休むかは育休利用者が選択権をもちろん持つが、子育て後のキャリアについて慎重に考える必要があるのではないだろうか。休業が長くなれば、その分能力を磨き、体験を積む機会が減り、長期の育児休業がキャリア形成を阻害するリスクがある。そこで、企業側も仕事と子育ての両立支援について、休みを応援するのではなく、働くことをいかに支援できるかにシフトしているところもある。

そのためには、短時間勤務やフレックスタイム等の柔軟な就業時間制度や、保育費用の補助など、企業側の努力も求められる。

国も育休に関して指針を修正しており、社員のキャリアや事情を考慮し、早期の職場復帰を促すことはマタニティハラスメントに当たらないと明記した。育休は働く人の権利であり、長期休業がキャリアにマイナスと分かっているにもかかわらず会社側から働きかけにくかった。今回の指針見直しで今後は早期復職を促す企業が増えそうだ。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2014 年に女性管理職 947 人のデータなどを基に育休期間と管理職昇進の関連を調査した。13 ヶ月以上の育休を取得すると昇進が遅れていた。ただ、責任は女性だけにあるわけではない。女性が一人で長期に休むのではなく、父親と母親が分担して休めばキャリアへの影響は軽減できるはずであり、長時間労働など働く環境が改善すれば早期復職も見込めるのではないだろうか。

8-4-2. 人生 100 年時代における高齢者雇用

日本は、1984 年に女性の平均寿命が初めて 80 歳を超え、世界一の長寿国となった。第二次世界大戦以前の日本人の平均寿命は 50 歳未満で、男女ともに 50 歳を超えたのは 1947 年のことであった。つまり、戦前から長らく日本では「人生 50 年」と言われてきた。その後、高度経済成長の実現や社会保障制度の整備、医療技術の進歩などによって個々の寿命が大きく伸び、1980 年代に平均寿命が 80 歳を超えるに至った。こうしてそれまで言われた「人生 50 年」は、「人生 80 年」に置き換えられ、人類長年の夢を事実上叶えたとされた。

しかし、ここに来てリンダ・グラットン氏（英国ロンドンビジネススクール教授）が長寿時代の生き方を説いた著書『LIFE SHIFT（ライフ・シフト）』で「人生 100 年時代」を提言し、これまでの 80 歳程度のライフコースを見直す必要があるとしている。日本政府も 2017 年 9 月に、人生 100 年時代を見据えた経済社会システムを創り上げるための政策のグランドデザインを検討する会議として「人生 100 年時代構想会議」を発足した。グラットン氏によると、人が 100 年も「健康に」生きる時代が到来しており、従来の 3 つの人生ステージ

（教育を受ける～25 歳／仕事をする 25～60 歳／引退 60 歳～）のモデルは大きく変質し、個人の状況に応じて、それぞれのタイミングで 3 つのステージを行き来するようになるという。

そのためには、「一億 総学び」社会の下で、「リカレント教育」によって絶えず学び直しを通じて、知識のアップデートや新たなスキルの獲得が必要不可欠である。これにより、専門技術を高め、世界中の競合の中で差別化を図ることができる。また、70 歳超まで働くことを想定するなど多様な働き方が求められると同時に、お金だけでない経験や人的ネットワークなど無形資産³の価値を高めることも必要となる。

³ 無形資産とは、形のない、お金で売買できない資産のことを指す。無形資産には3種類あり、①「生産性資産」、②「活力資産」、③「変身資産」である。①「生産性資産」とは、仕事につながるスキルや人脈など金銭的な所得を生み出す能力である。②「活力資産」とは、家族や友人との良好な関係、また健康や幸福感など活力の源となるものである。③「変身資産」とは、柔軟性や勇気、自己分析力など、変化に対応するための能力であり、失敗を恐れずに行動を起こすことが良い結果を生むと考えられている。

終章 総括

阿部茂行

ひょうご震災記念 21 世紀研究機構では平成 29 年度から「少子高齢化社会の制度設計～年齢で人生を区別しない社会並びに子供を生み育てやすい社会の実現に向けて」をテーマに研究プロジェクトをスタートさせた。2 年間にわたって、少子高齢化社会における数々の問題を取りあげ、データを収集し、それを分析するという事で、よりよい制度設計を考えてきた。出生率の低迷、介護人材の不足、医療費の高騰、ますます深刻になる高齢化、外国人労働者との共存など多くの問題に直面する日本は、こうした新しい現実に対して既存の制度が対応しきれていない。制度変更には既得権益を享受していた人たちには損失が伴うわけでそれゆえに抵抗勢力となる。変更は難しいが、制度が作られたときと現在の様々な経済状況、社会状況、国際状況等が激変している中、新たな時代に即した制度設計の変更は喫緊の課題であるとの認識からであった。

我々の研究の成果から、得られた知見、新たな兵庫づくりの基本方針を内容とする「ひょうご 2030 年の展望」をも視野に入れた政策インプリケーションを整理すると次のようになる。

1：少子高齢化社会における安定的な経済成長の実現に向けて

(得られた知見)

アベノミクスの実施以降、企業の日本経済の経済成長率に対する見通しのばらつきは減少したものの、経済成長率の水準の上昇は観察されなかった。つまり、日本経済は安定化したものの、必ずしも成長力が高まったとはいえない。

日本経済の期待成長率を決定する要因は主に需要要因と供給要因であるが、企業は供給要因よりも需要要因を重視しており、長期の期待成長率に密接に結びついている要因は消費成長率と輸出成長率であることがわかった。

消費成長率を安定的に高めるためには、雇用の安定と、実現可能な社会保障制度と長期ビジョンを示すことで消費者の将来に対する不安を払拭することが重要である。

2：高齢者の雇用拡大と社会参加の促進

(得られた知見)

①健康な高齢者の就業率はさらに引き上げ可能

高齢者の健康面を分析すると、高齢者の潜在的就業率は現状よりも高いが、60 歳代後半層の就業率は全国的にみると現状よりも 2～3 割程度の引き上げが可能であることが分かった。兵庫県もほぼ同様の結果となったが、男性についての引き上げ余地は全国よりもさらに高めであることが確認された。

②高齢者の就業にブレーキをかける「年金制度」の改善が必要

ITAX (Implicit tax rate) という指標により、公的年金や税制等、現行制度が高齢者の就業にどの程度のブレーキを掛けているかを分析したところ、年金の支給開始年齢に達したときに大きく上昇し、就業を抑制していることが確認された。

兵庫県の場合も全国と同様、男女ともに、60 歳を迎えると就業率が大きく低下し、その代わりに年金受給率が大きく上昇している。

③「社会参加活動」が健康を増進

自治会やボランティア活動などの社会参加活動と健康について分析したところ、社会参加活動の経験があると、生活習慣病を発症するリスクは 4 割程度低下し、兵庫県の場合も同様な傾向が見られた。

兵庫県の社会参加活動の状況は概ね全国集計と同じ傾向が観察されるが、「スポーツ・健康活動」において男女とも 70 歳の場合に全国平均より若干シェアは低くなっていること、それに加えて、「地域行事」への参加について男性の 65～69 歳が 13 ポイント低くなっている。女性の活動が男性より活発であることは全国集計と同じである。

(政策の方向)

①高齢者の雇用拡大

人口減少社会では、年齢によって「支える」「支えられる」という区別をするのではなく、「支える」層を増やすことが求められる。高齢者の就業は引き上げ余地がかなりあり、就業抑制要因となっている年金制度の改革等を通じて高齢者の就業を拡大すべきである。

(年金制度の改革)

社会保障制度の長期ビジョンを国民に示し、それを達成するために実現可能なバランスの取れた給付と負担構造を国民に提示することが必要である。現在の年金制度において、受給資格者の年収がある基準を上回ると年金そのものを減額する「在職老齢年金」制度があるが、これは見直すべきである。働く意欲を削ぐと同時に雇用者側が低賃金のパートや契約社員・嘱託などで雇うことを促進してしまうからである。

(高齢者の就業形態の改善)

60 歳代後半でさらに 2～3 割増加が可能な、健康で働ける高齢者の就業を促進させ、彼らのクオリティ・オブ・ライフをあげるとともに消費拡大にもつなげるべきである。高齢者の仕事の仕方は正規社員や職員は少なく、パートタイムや契約職員・嘱託となっている。生活費のために仕事に就いている場合が圧倒的に多い。個々人に相応しい職場をマッチングする公的サービス、企業側の努力を促す施策が必要である。

兵庫県の高齢者の就業行動についても全国とほぼ同様の傾向が認められることから、「兵庫 2030 年の展望」の『全員活躍社会』の取り組みの方向性が掲げる「年齢・性別・生涯の有無等に関わりなく働き続けられる環境づくり」の諸施策の着実な推進をはじめとした、高齢者の雇用拡大のための政策実施が望まれる。

②高齢者の社会参加活動による健康増進

一方、高齢者就業が促進されたとしても高齢者の健康を維持することが重要であり、健康維持につながる社会参加活動を促進することが求められる。また将来的には高齢者の認知機能が改善する可能性もあり、高齢者の潜在的能力を活用する政策が必要である。

(社会参加の促進)

社会活動や教育は健康と正の関係にある。健康増進は医療費の抑制ならびに労働力増大に大いに貢献するわけで、高齢者に社会活動への参加や教育への参加を促す施策が必要である。社会参加活動は、生活習慣病の発症リスクを下げる効果があるとともに、「兵庫 2030 年の展望」の『進む健康長寿』の取り組みの方向性で指摘されているように「地域における支え合いの強化」の側面から見ても有益であり、自治体の社会参加活動支援は比較的低コストで、費用対効果の観点からも効果的な政策である。

3：就労による高齢者の資産形成と管理・活用

(得られた知見)

①日本の貯蓄率の低下

日本の家計貯蓄率は 1960 年前後から 1980 年代半ばまでの間、若い人口の年齢構成や貯蓄推進政策、高い経済成長などの一時的な人口学的・社会経済的要因により高かったが、それ以外の時期はさほど高くなく、1990 年代以降はさらに低下している。

②高齢者世帯の貯蓄減少

日本の高齢者世帯の貯蓄率は若い世代以上に低く、退職後の高齢者世帯の貯蓄率が特に低い。高齢者世帯の貯蓄を切り崩して生活している傾向が明らかとなった。

退職後の高齢者世帯の貯蓄率の急速な低下と資産の取り崩し率の急速な増加は、主に社会保険給付の減少によるものであり、度重なる年金改正などによって高齢者世帯の生活が厳しくなっている。

③兵庫県民の貯蓄資産

兵庫県の貯蓄資産の貯蓄分布の状況を分析したところ、全国と同じ傾向を示していた。兵庫県では上位 20%が 65.4%の資産を持ち、下位 50%が 6.15%の資産しか持っていない状況が明らかとなった。これとともに、金額でいうと 3000 万円以上の貯蓄がある世帯は 10%強しかないが、全体の 2/3 は貯蓄が 1000 万円以下であることが

分かった。

④兵庫県民の就業動機

全国と比べて兵庫県の場合、どの年齢層においても「生活費を稼ぐため」が大きな理由になっており、70歳以降を除いて、「企業への貢献や生きがいのため」という理由は若干全国平均を下回っている。

(政策の方向)

財源的制約があるなかで、高齢者を対象とした社会保険給付を引き上げるよりも、高齢者の雇用機会を確保し、高齢者の資産管理能力を高める方策が現実的である。

①雇用機会確保と資産管理能力向上

高齢者の雇用機会を確保するとともに、金融リテラシーのない高齢者の資産管理能力を高める方策がもっとも現実的である。

兵庫県の高齢者は全国とほぼ同じ貯蓄資産分布状況であり、このような政策実施を図ることが望ましい。

②相続税、贈与税等税制改革の検討

とはいえ、高齢者の資産は偏在している。資産の有効活用を促す施策も必要である。相続税を一層高率にし、現役世代に生前から移転しやすくする贈与税の低減化を検討していくことも視野に入れる必要がある。

4：老親介護の負担軽減

(得られた知見)

①認知症患者数の減少

高齢者の教育水準の向上などで認知機能が将来改善し、高齢認知症患者数が減少する可能性がある。そのため、長期的には65歳以上の認知症患者数は政府の認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）で想定されているよりも少なくなり、認知症問題の深刻度も変わる可能性が高い。

②老親介護の価値観の変化

1961年に社会保障制度と年金制度が開始され、老後は自活できるとの思いから、老後は子どもに頼らないという意識へと変化していった。一方、子の方も、老親の介護に関して、親の老後の面倒をみるのが義務または良い習慣と考える人が1986年以降急激に低下している。この背景として、1984年に高齢者の医療費10%負担といった政策の転換の影響も考慮すべきである。すなわち医療費負担の増大に加えて、社会保障の悲観的な見通しにより、親の面倒を見る人の価値観を一気に変えさせたとも考えられる。

(政策の方向)

高齢認知症については教育水準と記憶機能に関する結果やその政策的インプリケーションに妥当性があるのかについて今後検討していく必要があるが、高齢化問題の大きな課題の一つは介護である。家族による老親介護は、行政にとって私的かまたは公的なものかによってその支出が大きく変わり、政策の変化による家族観への影響や、将来の社会保障の見通しの影響も受ける。「兵庫 2030 年の展望」の『進む健康長寿』で示されている 2030 年の姿にもあるように「住み慣れた地域で介護や医療を受けられる環境が整備」され、「高齢者の見守りなど地域のつながりが強化」されれば、老親介護の負担軽減にもつながることが期待できる。

5：妊娠・出産支援の進展

(得られた知見)

①低出生率と不妊治療による出生率の回復効果

団塊ジュニア世代による出産の増加が期待されたが、この世代は景気の低迷による非正規雇用の増加などの雇用の不安定化の影響を受け、未婚者数が増加したため、出生数の減少は続いた。日本における低出生率の最も大きな原因は非婚化であるが、一方で公費助成の不妊治療による有配偶出生率は近年の出生率の回復を後押ししている。特に、30 歳以上の夫婦間の人工妊娠による割合が増えてきている。

②次世代育成支援対策推進法等による出生率の向上

2003 年成立施行された「次世代育成支援対策推進法」は出生率向上に効果があった。この法律に基づき、「パートにも育児休業制度を出してほしい、残業時間を減らしてほしい」などの従業員の意見を受け、事業主は計画を策定して現実に実施することとなった。その結果、合計特殊出生率は 2005 年の過去最低となった 1.26 人から回復傾向にあり、2016 年には 1.44 人までに戻している。

また、フルタイムで働いている人の給料が 10%上がると出生率の上昇に貢献していることがわかった。本来は子どもを持つことで給料を稼ぐ機会が減るのだが、この結果は育児休業制度で就業を継続するベネフィット（将来の退職金なども含め）が寄与していると考えられる。

③親との同居や育児休業制度による第二子の出産促進

親との同居と出生率の関係をみると、第一子のときは関係ないが、第二子のときは有意に平均より出生率が高い。また、第一子の時の育児休業制度利用は、第二子出生のプラス要因になっており、育児休業制度が第二子の出生促進にも効果的であるといえる。育児休業制度の利用などの出生促進効果をみると、公務員の出生率 2.13 人に対して民間企業の従業員が 1.64 人であった。この差は大きく、民間企業でも公務員と同程度の制度（妊娠・出産に係る特別休暇制度、男性の育児参加のための休暇など）を受けることができるよう徹底すべきである。

6：職場における子育て支援の充実と働き方の選択肢の拡大

（得られた知見）

①企業等の先進的な取り組みの進展

兵庫県内の企業を中心に女性が子どもを産み育てやすい就労環境についてのベストプラクティスを調査したところ、業種別にみると、女性の割合が少ない建設業などでは女性管理職比率を引き上げ、女性のキャリア形成が可能な職場環境の構築に努めていた。また、女性の割合が多い銀行や病院では、スムーズな職場復帰をサポートする制度整備や事業所内保育所の設置・運営を担うことにより、出産・育児・介護等による離職を防ぎ、早期復職できるよう、女性が長く働ける仕組みづくりに努めていることが分かった。外資系企業では、導入率の低いフレックス・テレワークを先駆的に導入し、利用しやすい環境を整えていた。公務員の育児・介護に関する制度は最も充実しているが、企業同様、男性の育休取得率の向上に努めていた。

②企業等の取り組みを促進する諸制度の普及

ヒアリング調査を行った多くの企業が「次世代育成支援対策推進法」に基づき、行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業が子育てサポート企業として「くるみんマーク」（厚労省）の認定を受けている。「くるみんマーク」を広告などに付することにより、学生や社会一般に対して女性に優しい企業であるというイメージアップ、さらに女性従業員の採用・定着に繋がっている。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、一定の取り組みを行っている企業・団体等を「推進企業」（ひょうご仕事と生活センター）として認定し、特に先進的な取り組みを実施している企業・団体等を表彰している。認定を受けた企業・団体等は兵庫県やひょうご仕事と生活センターのホームページに掲載され、企業のイメージアップに繋がると同時に、育児休業などによる代替要員の雇用支援や離職者の再就職促進のための各種助成金を受けることができるようになっている。

（政策の方向）

①企業の実情に即した実践的な取り組みの推進と子育て環境の整備

大手企業や官公庁等における先進的取り組み事例を参考に、中小企業等においても女性活躍（女性管理職比率の引き上げ等）やワーク・ライフ・バランスの実現（長時間労働の見直し等）に向けて、早期復職支援（保育施設やベビーシッターなどの育児支援への費用補助や各種セミナーの実施）など従業員等の意見を反映した具体的な制度設計と経営者側はビジョンを持った大胆な改革を行うなど、ボトムアップとトップダウンの融合によって計画的な取り組みを実践し、働きやすい環境づくりを推進すべきである。

また、男性の子育て参画促進のために、育児休業の有給化による育休取得率の向上や、その他の男性の育児参加のための休暇制度の導入が必要である。加えて、待機児

児童解消のために保育所の新設・整備は全体的に喫緊の課題であるが、不規則な勤務時間や勤務地の事情によっては、事業所内保育所を設置することにより、従業員の働きやすさの向上のみならず、企業等にとっても離職率を減らし、人材確保に有利となる。

②仕事と育児の両立を支援するための柔軟な働き方の実現

仕事と育児を両立する上で、子どもの年齢や育児の環境によって働き方が大きく変わるため、個々人の事情やライフステージに応じた多様な働き方を実現させることが必要である。柔軟な就業時間制度としてフレックスタイム制度やテレワークなどが取り入れられてきたが、結婚・育児に配慮した勤務地限定正社員や最大 60 日まで繰り越しが可能な積立休暇制度など労働者の選択の幅を広げる制度を導入することにより、育児のみならず、病気療養や介護、自己啓発、ボランティア活動にも有効利用でき、従業員のモチベーションアップやワーク・ライフ・バランスの促進にも期待できる。

今後、これらの取り組みや環境整備を促進・支援する役割を行政側はこれまで以上に担っていく必要がある。

研究会記録

番号	日付	報告者	研究会報告内容
平成 29 年度			
第 1 回	7/9	阿部茂行委員長 大森信夫研究員	・ 研究計画についての議論 ・ 県民意識調査の個票による分析
第 2 回	10/22	阿部茂行委員長 大森信夫研究員	・ 県民意識調査の個票による分析
第 3 回	11/25	小川直宏委員 松倉力也委員	・ 2005 年以降における出生率の回復に関する分析 ・ 有配偶助成にとっての老親介護に関する価値観の最近の動向
第 4 回	1/25	小塩隆士委員	・ 公的年金と高齢者就業
第 5 回	3/17	チャールズ・ユウジ・ホリオカ委員	・ 日本の高齢者世帯の貯蓄行動に関する実証分析
平成 30 年度			
第 6 回	5/20	小川一夫委員	・ 日本経済の期待成長率とアベノミクス
第 7 回	9/7	阿部茂行委員長	・ 県民意識調査の個票による分析
		小川直宏委員 松倉力也委員	・ 「少子高齢化社会における家族・出生・仕事に関する全国調査」（2018）からの含意
		劉雯主任研究員	・ 県内企業等ヒアリング調査について
第 8 回	10/20	小塩隆士委員	・ 高齢者はどこまで働けるか “health capacity to work” とその長期的変化
		チャールズ・ユウジ・ホリオカ委員	・ 日本の高齢者世帯の貯蓄行動に関する実証分析
第 9 回	11/16	小塩隆士委員	・ 社会活動への参加と中高年の健康
		芦谷恒憲特別研究員	・ データから見た少子高齢化及び兵庫県経済の状況と将来推計
		小川直宏委員 松倉力也委員	・ 進行する高齢化現象と認知機能変化

