

21世紀における企業対応

高齢化社会における企業への提言

— 新たなる時代の企業の在り方 —

平成3年11月

香川経済同友会

目 次

はじめに	2 頁
高齢化社会に対する企業の対応（企業への提言）	
第 1 部 高齢化時代	2 頁
1-1 高齢化時代の到来	
1-2 高齢者の範囲と特徴	
1-3 出生率の低下	
1-4 人口構成と高齢者への保障	
1-5 高齢者と家庭	
1-6 高齢者と企業	
1-7 高齢者の自覚と対応	
1-8 香川の現状	
第 2 部 企業の対応	11 頁
2-1 提言	
21世紀までに65～67歳、更にその先では70歳までの継続雇用 或は再雇用制への実現を図る	
2-2 留意事項	
①仕事範囲の制約と能力に応じた職場の開発	
②職場経験の多様化と教育	
③環境支援と安全	
④年功序列の給与体系	
⑤管理者の新陳代謝	
⑥健康管理	
⑦地域の活性化への援助	
2-3 21世紀に向かって	
おわりに	16 頁
参考資料	17 頁
21世紀ビジョン委員会委員名簿	

高齢化社会における企業の対応

(企業への提言)

はじめに

21世紀まで後10年を切ることになった。この中であって、社会は極めて激しい変革の時代をむかえている。今後の10年については過去の10年に比べて、比較にならないほどの変化が予想される。その一つに高齢化現象がある。これこそ避けて通ることができない、しかも確実に到来する現象である。豊かさに向かって進む日本社会を将来にわたって継続させるためにも、企業自身が抜本的な対策について真剣に検討し、また実行していかなければならない。

ここに、われわれ企業経営者の一つの指針として提言をするものである。

平成3年11月

香川経済同友会

代表幹事 多田野 康雄

代表幹事 丸 山 修

21世紀ビジ
ョン委員長 久 米 志 明

21世紀ビジ
ョン分科会
委員長 富 田 盛 夫

第1部 高齢化時代

1-1 高齢化時代の到来

わが国は戦後まだ半世紀にもならない間に、人の平均寿命は急速に向上し、今では世界一の長寿国となっている。

即ち、昭和22年の日本人の平均寿命は女53.96歳、男50.06歳であった。これが平成3年8月に厚生省が発表した「平成2年簡易生命表」によれ

ば、女81.81歳、男75.86歳と、それぞれ27.85歳、25.80歳も長生きになっている。この値は国際的に見ても女が6年連続、男が5年連続にトップを維持している。原因としては、中高年齢層の死亡率が低下したことが主であり、今後更に医療の進歩などで寿命の延長は可能とみられている。

この結果、現在のサラリーマンにとっては退職後の生きがいを何に求めるか、また社会としては、高齢者への対応や福祉に対する問題など、かつて経験したことのない諸対応を求められる時代になりつつある。しかも世の中は高齢化社会から高齢社会へと、諸外国でも今までに例のない早さで進行していることに留意しなければならない。

1-2 高齢者の範囲と特徴

長寿社会に入ってくると、今までのように50歳代は勿論、60歳になっても老人になったと考えるわけにはいかない。それでは人は何歳ぐらいまで、若年や壮年の人と同じ社会活動が出来るのだろうか。

平成元年9月、高松市が行った市民意識調査によれば、「あなたは何歳からを老人と呼びますか」という問いに対して、70歳以上あるいは75歳以上と考えている者が過半数を越えている。この調査から、半数以上は60歳代はまだまだ元気だと認識していることを表している。また本経済同友会メンバーを対象に調べた結果を見ても、これに似た傾向になっている。国や公的機関における諸統計は、65歳以上を高齢者として扱っている。しかし、健康で元気な高齢者が増えた現在では、65歳以上を一本で考えることは高齢化時代を論じるには適さない。少なくとも60歳代と70歳以上とは区別して分析すべきだろう。

高齢者問題、高齢者対策などと一口に言うが、実際には幾つかに分けて考えないと混乱が生じる。即ち、寝たきりになった老人と、元気な人とでは大きく異なる。また肉体的頭脳的な機能の低下は高齢になるに従い個人差が大きい。肉体的なものとしては、視力・聴力などの感覚機能

や敏捷性・即応力などの運動機能、あるいは平衡機能、筋力、持久力、新陳代謝、消化吸収力、抗病力など、また頭腦的なものとしては、知的能力、思考力、精神機能などの低下があるが、大部分の人はこれが就業を阻害するほどになるには、少なくとも70歳を越えてからであろう。高齢社会といっても、すべてが老いによって精神的肉体的にまた経済的に、生活能力が低下した人間が溢れている社会ではない。

それよりも年を取るに従って、自分の考えに固執したり、他人の意見を聞こうとしない、或は過去の栄光にこだわるなど、考えが保守的になる傾向が社会性を失わせることになる。このことが企業のような集団生活においては、マイナスに評価される傾向にある。たとえば30～50歳の能力を100とした場合、当経済同友会のアンケートの結果では次のように評価されている。

60～65歳	事務職75～80	技術職70～75
65～70歳	60～65	55～60

この値は実際の能力低下よりも大きいと予想される。多分高齢者の持つ、上に述べたような特徴が、職場内での協調性を失わせ能力を十分に発揮できないと推測させたことによるものであろう。高齢者自身の自覚と適材適所の配員を行えば、過去の経験によるカンや技能また集積された知識などによって、企業にとっては貴重な財産となろう。

なお高齢者にとっての好ましい仕事とそうでない仕事について、当同友会メンバーの意見では次のようになっている。

好ましい仕事	好ましくない仕事
単純作業	重労働
根気の必要な仕事	視力や俊敏さの必要な仕事
完成スパンの短い仕事	時間に追われる仕事
経験を生かせる仕事	創造力を必要とする仕事・新規業務
体力の必要でない仕事	複雑な仕事
現場・安全管理	高度な技術

資材・在庫・設備管理	開発・設計
人事関係業務	第一線指導者
営業・接客	危険作業
若年者の指導養成	高所作業

世間ではややもすれば高齢者対応として、専ら福祉とか医療とかのみを対象にしているが、高齢者を社会から追い出すようなことになってはならない。長寿社会は健康であり元気のよい高齢者の増加を意味するものである。働く意欲と能力を持った高齢者パワーの活性化・顕在化こそ、高齢者の生きがいとともに社会にとっても必要であろう。

1-3 出生率の低下

出生率の低下は将来のわが国における労働人口の減少を意味する。厚生省が発表した平成2年の「人口動態統計」によると、日本の合計特殊出生率（女性が一生の間に産む子供の平均人数）は、1.53人と過去最低レベルを記録した。更に試算ではこの出生率は1994年には1.48人まで低下するとされている。学説によると、これが2.1人を割ると人口は減少に向かうとされている。わが国が2.1人を割ったのは1974年からである。勿論出生率が減っても死亡率などの低下の影響もあり、当分の間は人口の絶対数は増え続ける。しかしやがて訪れる人口減少の影響は、食糧や住居環境が好転するプラスはあっても、最大のマイナスは経済成長の低下と高齢者福祉に影響が出ることである。

1-4 人口構成と高齢者への保障

高齢化と出生率の低下問題は、やがて人口構成に大きな歪みをもたらすこととなる。このことは2000年を過ぎれば急速に身近なものとなる。即ち、今から30年前には、全人口に対する65歳以上の比率は5.72%であった。これが現在では12.5%を占めるようになった。しかもこれは今後急速に増え、2020年頃には25%を越えると推定される。特に、介護が必

要となる度合いが高くなる75歳以上の老人が増加するので、未だ健康である60歳代にあっては社会の一員としての役割を果たすことが求められる。

現在高齢者の生活は主として年金などによって支えられている面が多い。従って高齢者の比率が高くなるに従い、壮年以下の人が高齢者を支える率が高くなる。2020年ごろにもなれば、子供や赤ん坊を含めて3人で1人の高齢者を養わねばならない。これは想像出来ないほど深刻な状況である。

高齢者に対する社会保障としては、年金・医療・福祉などがあるが、いずれも給付の増大に対して、国民一人ひとりの負担率の増加は現役の就労者にとって非常な重荷になるであろう。この事実はキレイごとでは通れない重要課題である。これは一企業の問題ではない。つまり高福祉高負担にするか、或は社会負担を限定して自分の老後は自分で考えるという低福祉低負担にするか、その選択は国民レベルでの検討がなされなければならない。ただ敢えて想定するならば、税金のある限度以上の支払いは、働き手の年齢層が勤労意欲を喪失させる原因になりかねない。対策として支給開始年齢を段階的に引き上げるか支給額を減ずるなど、制度についての再検討が望まれる。例えば、現在は60～65歳について、収入がある一定以上あれば厚生年金の支給がない、あるいは減額を余儀なくされている。従って、60歳以後引き続き就業すべきかどうかになったとき、退職金と年金で生活が困らなければ、引退を決意するケースが多い。先にのべた高齢者の増加に対する負担増に加えて、該当者の働く意欲を阻害する制度につき、政府は早急な見直しを行うことを希望する。

ちなみに年金についての現状は、平成2年8月厚生省の委託を受けて調査している社会保障研究所が「昭和63年度社会保障給付費」の統計結果を発表した。これによると社会保障給付費に占める年金（厚生年金、国民年金を中心とした各種公的年金と恩給など）の割合が50.2%と5割を越えることとなってきた。

以上は金銭的な面であるが、高齢者はやがて生理的にも限界が来て、介護を必要とするようになる。日常の生活において誰かが彼らを看なければならぬ。若い人はただでさえ絶対数が減少するのに加えて、面倒を見ることによって生産的な仕事ができないケースも増えることが考えられる。

1—5 高齢者と家庭

わが国の一所帯の平均構成人員は年毎に減少している。最近の所帯人員は、3人を割り込んでいる。しかも1人暮らしの老人も増えている。よく「スプーンの冷めない距離」に親子がいるのが理想的だといわれるが、現在は仕事の関係から遠くへ離れて住んでいるケースが多い。

長寿はめでたいことである。しかし老後、施設に入って寝たきりで晩年を過ごすのでは、必ずしも喜ぶわけにはいかない。勿論施設の充実は大切なことではあるが、多くの老人は施設介護より在宅介護を望んでいる。高齢者の幸福感を調べた調査では、幸福感の決定に最も強い影響を及ぼすものは、趣味の有無や友人の有無などでなく、介護者の有無が最大のものであった。

また別の調査では、家族と同居している者はおおむね現状に満足しているという結果がでている。またある調査では、65～84歳の人の障害の回復率は、施設介護の6～8%にたいして、在宅介護は15～20%と極めて高いと聞いている。従って、高齢者の健康対策の基本は家族の支援であり、近くに家族が居ることは安心感とともに生きがいにもつながるであろう。

1—6 高齢者と企業

労働省がまとめた労働力の中長期的需給試算では、2010年には910万人の労働力不足になると予想している。過去のわが国の発展は、生産年齢人口（全人口に占める15～64歳の人口比率）の増大と技術革新とが大きい

な支えになって著しい経済成長を経験してきた。従って労働市場の逼迫は、何れ潜在労働力として高齢者の雇用延長は不可避となるし、技術は一層のウエイトを増すことになる。

最近の技術はコンピューターの発展に伴い、急速に進歩している。いわゆるOA、FAなどは、もはや大多数の企業にとっては当たり前のことになった。また、企業が持つ職務内容は複雑になり、一人の分担は細分化され深さは一層深くなっている。これらのことは高齢者にとっては負担となるとともに働き場の減少につながる。

高齢者自身にとっては、技術の変化に対応する職業能力の向上を図ることが大切である。そのためには従業者の努力と企業のバックアップが大切である。

1-7 高齢者の自覚と対応

現在の高齢者は、若い頃は戦いの中に育ち、また戦後の不自由な中を必死に生きてきたといっても過言ではない。その人びとにとっては、定年によって自分の社会的責任を全うしたとする認識が広く存在している。従ってその後の人生についてのニーズは多種多様である。一部には昔には当然と思われていた隠居生活をしようとする人もおり、趣味やボランティアに生きがいを感じたり、また第二の就業に生きがいを見付けようとする人もいる。これらの人びとの考えを理解して暖かい手を差し延べるのは、後輩である我われの務めであろう。

退職した後、仕事中心の生活から解放された空白の時間は、生きがい生きがいを急速に遠ざけることとなる。従って企業が高齢者の働く場を提供する。健康で働く意欲を持つ高齢者がこの中に溶け込んで仕事をする。これこそ豊かな高齢社会の理想像であろう。高齢者を特別扱いして勝手気ままな生活をしてもらう、しかし一緒になろうという気持ちはない。これでは果たして本当の敬老精神と言えるだろうか。

企業のバックアップは、特別に高齢者向けだけの何かをすることでは

ない。勿論、重労働や迅速さを要求される作業を除くなど、肉体的な衰えはカバーしなければならないが、必要以上に病人扱いしたり、特別な待遇をすることは企業自らは勿論、高齢者にとっても長い目でみれば好ましいことではない。要は企業と高齢者がお互いの立場や状況を理解しあって、差別のない環境をつくるのが、企業のためにもなりまた高齢者の働きがいにもつながるであろう。

一方医学的にみても、老人性痴呆症の防止は、手と頭を働かすことだと言われている。いつまでも社会の中に自己を存在させることは、若さを保つ秘訣である。身体が不自由な人のリハビリテーションは何もかも手助けすることではないそうである。自分の身の回りを含めて、出来ることはなるべく自分でやらせること、それが回復を早めるために必要であり、本当の援助である。北欧では寝たきりの老人が少ない。病人をあまり寝かせない主義で、たとえば普段に車椅子を使うとか、できるだけベッドを起こして生活させているとのことである。

世間ではとかく老人に対して、暗い先行きをいやでも認識させるような情報が多い。彼らの心理を理解した対応が求められる。高齢者は特別な人種ではない。我われ総ての人がいずれ迎えることとなる状態である。21世紀の初めに60歳になる人は今は50歳である。まして21世紀に入って10年20年先の高齢者は今まだ40歳とか30歳とかの働き盛りである。それだけに自分の将来の方向をどうするかは、若い時代から考えておくことである。即ち健康の保持増進や職業能力(企業に貢献できる技能や知識)の維持向上、自らのライフサイクルの建設計画など、高齢期になっても社会の一員としての自覚と、生活の充実による豊かな長寿へ入っていく心構えを持つ必要がある。

一般にわが国の高齢者の就業意欲は諸外国のそれと比べて高いといわれている。しかしその中であって、ややもすれば現在働いている高齢者のうち、自分の健康維持だけが目的で働いていると思っている人も少なくない。このようなことで自らの労働に喜びが持てるだろうか。また若

年層と心から打ち解けることが出来るだろうか。年をとっても社会に甘えてはならない積極的な自助努力も必要である。

1-8 香川の現状

平成2年10月1日現在の香川県人口移動調書によると、65歳以上の人口比率は15.3%で、全国8位の高齢県である。これは全国平均に比べて、高齢化のスピードが10年は進んでいるといわれている。しかし、特に他の県より長寿者が多いわけではない。若年層が相対的に少ないためである。例えば、四国の新卒者の県外流出は他県よりも多い。学校別にみた県内就職率は高校では約80%と推定されるが、短大で70%弱、大学卒では40%程度である。また、我われが直接2、3の学校を調査した結果でも、地元での定着率は平均して50%をやや越える程度であった。

一方県内就職希望者の数は、平成2年に香川労働基準局が2～3の大学在籍者に対する就職意識調査を行った結果によれば、県内就職希望者は54.0%であった。県内希望者の理由は、ゆとりのある生活とか安定性を求めているのに対し、大都市への希望者は、発展性があり能力が発揮できるとの答えが目立っている。これを逆にみれば、県内は発展性があまり望めず、自己の能力を発揮する場がないと思われているということである。

香川県の有効求人倍率は、最近の統計では他の都道府県に比べて高い。このことは労働力需給の逼迫を意味している。働こうと思っている人と求人とがかみ合っていない。これは高齢者の雇用においても同様である。

これらのことは、住み良くまた若者にマッチした生活環境になっていない、或は魅力ある企業が少ないことを表している。学卒者の県外流出が多いのは、彼らが社会や地域の経済に貢献する機会が失われているということである。また長期的に見て、四国地域の経済発展に大きな打撃を与えることになる。

県下における独り暮らし老人は最近急増している。平成元年10月現在

で、1600人余りである。この内58%は、子どもの仕事の関係から近くで生活ができない環境にある。働く場の充実が老人福祉の大きな支えである。最近の経済社会では人材不足が叫ばれているが、言うだけでは人は集められない。この面からも、若人を引き付け得る企業になるよう企業自身が努力すべきである。

生活環境上の問題では、他の県と比較しても若者が興味をひく文化や遊びの場が少ない。博物館・美術館・図書館などの文化施設、体育館・運動場などのスポーツ施設、また公園・遊歩道などの休養施設の充実が望まれる。また道路行政も他県に比べて劣っていることも気になる事項である。

香川県の人口は、住民基本台帳による平成3年3月31日現在では、102万9千人余りであった。これは前年の調査に対して、増加率では0.1%にも達しない。最近まで瀬戸大橋が出来れば、働く希望者は県内に留まるだろうという意見があった。或は逆に本州に流れるだろうという意見もあった。しかし、橋が出来てみると、人口の大きな移動は少ないようである。しかし本県が発展するためには、郷里で定住できる環境整備が大切である。老若共に働き、楽しい生活が送れる郷土であってほしい。

第2部 企業の対応

(提言及び留意事項)

2-1 提言

今まで述べたように、勤労者の高齢化や若年労働力の減少などによる労働力不足は急速に深刻化されよう。このことは一企業の問題のみならず、わが国経済の発展を大きく阻害する要因となる。従ってその為の対策は、真剣に検討し進めなければならない。具体的には21世紀までに65～67歳、更にその先では70歳までの継続雇用或は再雇用制への実現を図ることである。

定年制はわが国では定着している。かつて大半の企業の定年は55歳であった。しかしここ10年来かなりのテンポで60歳へと延長が図られているが、まだ総ての企業がそうになっているわけではない。ちなみに当同友会で参加企業の定年を調べたところ、60歳が一番多くて全体の70%強を占めていたが、その他は55歳58歳と続いていた。企業全体ではまだ50歳代の定年が多く残っており、労働省ではとりあえず平成5年度までに、60歳定年の完全定着を目指している。

だが定年後、第2の人生になって、新しく満足できる仕事を見付けることは難しい。60歳前後では仕事を止めて遊ぶには早過ぎるが、さりとて新規の仕事始めるには遅すぎる。従って今までの経験を生かす意味から、同一企業或は同一企業グループ内で引き続き労働機会の確保を図ることが好ましい。

2-2 留意事項

高齢者の生きがいと企業の人手不足、この両面から高齢者の雇用はぜひ進めなければならない。先に述べたように企業にとって60歳代前半では、まだ大部分の人は健康であり、一般に考えられているほどの職業能力の低下は認められない。勿論職種により困難なものもあるがまた適当なものも多い。従って雇用者側にとって高齢者雇用によるマイナス面が大きい訳ではない。企業としては高齢者雇用の条件整備を順次図っていくことが大切である。

①仕事範囲の制約と能力に応じた職場の開発

企業内における職種はいろいろであり、大部分の企業の業務は、極めて高度な仕事から僅かな経験さえあれば可能なものなど様々である。したがって、年齢・学歴・経験などに個人的な差異はあっても、それぞれ適材適所の仕事を見付けることが出来よう。例を作業にとってみると、年齢が高くなるに従い一般に高所作業や精密作業などが不適になる場合が多い。しかし、例えば高所作業であっても全員が上へ上がるわけでは

ない。監督や安全管理者などは地上で指揮をとることであろう。或は後輩の指導や教育は長い経験を経た者が適している。従って能力に応じた職場の配置をすることにより、職場の能率向上を阻害することはない。

②職場経験の多様化と教育

年齢が進むに従って記憶力の低下は避けられないが、若い頃に経験したことは年をとっても忘れない。近い時期つまり昨日や去年のことは忘れても、古い時期である若い頃の記憶は残っていることが多い。このような意味から、若いときからいろいろな部署に配属して経験をさせておくことが高齢になって役立つことも多い。なお一般に耳から聞く方が目で見るより印象に残るものであり、仕事で声を出す、例えば命じられたことを復唱するのは、誤りの減少に効果がある。

また専門的な職業能力を十分に発揮できるために、それぞれの能力に応じた教育研修に力を入れる。高齢になる前から、計画的に能力開発システムを検討し継続実施することが大切である。

③環境支援と安全

高齢者の雇用は、労働力需給の不均衡解消のための手段のみと考えてはうまくいかない。働けるうちは仕事の中に働きがい生きがいを見いだすアドバイスが大切である。

それとともに安全で働きやすい職場づくりとして、安全管理組織の整備、作業方法・機器配置・機械設備の改善、重労働の削減、危険業務の減少などの対策に努める。

一方高齢者に対する過度のサービスは、高齢者を敬遠する傾向を助長する。高齢者を特別扱いしようとする風潮、例えば高齢者だけの労働時間の短縮・勤務時間帯の変更・在宅勤務などの優遇策をとれば、若年者との間で一体感を無くすであろう。高齢者も可能な範囲でなるべく若年者と同じ条件で働く環境を作りたい。

④年功序列の給与体系

わが国の賃金体系は、従事する仕事の質や量に比例するのではなく、年齢・勤続年数・学歴が重視されている。普通に働いておれば大体毎年数%ずつの昇給があり、賃金は上がる。これは従事する職種によって大きく変わることは少ない。50歳代にもなれば、新入社員の数倍の賃金をとっているのが普通である。しかし数倍の仕事をこなしているかという問題がある。この事は企業側にとってみると大問題である。定年延長をして高齢者一人を残す賃金で、若年層数人を雇うことが出来る。

普通の人の生活を考えると、入社後、結婚・出産・養育・進学・子供の結婚と生活費用の増加があるが、ある年齢以後になると頭打ちになる。また能力の発揮度も頭打ちになるとすれば、生活プラス企業への貢献を考えても、年齢に比例した賃金体系の見直しを検討しなければならない。

⑤管理者の新陳代謝

経験や勤続年数が長くなると管理者になっていることが多い。従って定年延長によって、後に続く人の昇進の足を引っ張るケースが出る。このことは若年層の意欲を低下させる一つの原因になる。そうかといって、高齢者になっても一度得た地位を離したがるのは人情である。理論で割り切ることは簡単であっても、人の感情はそうはいかない。そのような場合には、やむを得ず高齢者だけのグループを作るとか、専門職のような位置付けを考えると、企業によって最も適当な形態を弾力的に考えておく必要がある。

⑥健康管理

自分の健康は自分で守ることは当然であるが、企業としてもこれを支援するように努めたい。特に高齢者は気が付かないうちに、体調を崩している場合が多い。企業としては常に健康に関心を払うとともに、定期的な健康診断、健康に関する資料の配布、運動の指導など、健康づくりなどを通じて、健康の維持増進を図る。これにより高齢者も安心して働ける環境が備わる。

なお、家族介護のための支援、例えば老人を抱える家族の休養制度などは、実行できる企業では取り上げたい。

①地域の活性化への援助

郷里で老後の余生を過ごすことは多くの人の望むところであろう。高齢者にとって住みやすい豊かな地で、生活の基盤を置くことは幸せである。地元定着を促進させ活性化した地域のメリットは、その土地にある企業にも返ってくる。従って企業としては、間接的な高齢者対策の1つとしても、地域の活力向上に力を貸し、地域の発展に協力することが望ましい。

2-3 21世紀に向かって

生産を基盤とした産業社会において、将来の経済成長を担うもの、それは技術であり労働人口である。このことは過去の進歩の過程を見ても明らかである。将来生産性の伸びが一定と仮定すると、労働力が減少すれば経済成長の伸びは漸減傾向をたどる。先に述べたとおり出生率の低下は、やがて21世紀に入れば労働人口の大幅な減少につながり、好むと好まざるとに拘らず高齢者雇用の必要が生ずる。

21世紀は遙かな未来のことではない。その時まで後10年を切ることとなった。しかし、21世紀になるということは、物理的にはその時になって世の中が急に変わることを意味していない。世の中の現象は急変するのではなく、いつの間にか変わっているものである。従ってそれへの対応は、うっかりすれば手遅れになる。しかも必要な対策は簡単に一朝一夕にできるものではない。将来を慎重に予測検討しながら、それに向かって継続した対応策をとることが大切である。

例えば定年を60歳から65歳に延長するとしよう。これを一度にやろうとすれば、人事の停滞や余剰人員の増加などいろいろな問題を招く。またこのため新卒者の雇用を急激に減らせば、将来中堅社員の不足を嘆くこととなる。従ってまず60歳から61歳へ、61歳から62歳へと徐々に変え

ていかなければならない。

今回の提言はずっと先のことではなく今の問題である。以上に述べたことは、早速計画的にかつ段階的に進めることが望ましい。

なお、女子の雇用問題についても、似た対応策を考えることが必要である。

おわりに

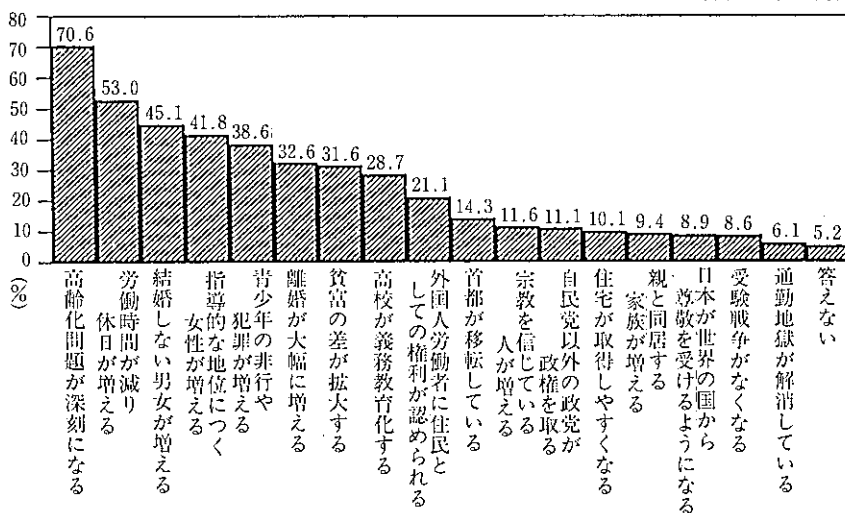
今回の提言に当っては、本来はもう一步つっこんだ具体的提言にしたかった。しかしご承知の通り、当経済同友会所属の企業は規模、業務内容、従業員構成等の面で極めて幅広く、一律に論じることが困難である。従って上記の通り方向づけを示すことのみにとどめざるを得なかったが、各社におかれてはこれを参考とされ高齢者対策を一層とりすすめられるよう希望したい。

参 考 資 料

1) 21世紀の日本の社会	19
2) 人口の高齢化に伴う今後の対応	19
3) 年齢ごとの平均余命と延び	20
4) 住民基本台帳による人口と世帯数	20
5) 香川県男女年齢別人口構成	20
6) 高松市民意識調査	21
7) 人口、15歳以上人口、生産年齢人口の推移と見通し	22
8) 総人口に占める高齢者の割合	22
9) 労働力需給の見通し	23
10) 定年が60歳以上の企業の割合	23
11) 年齢別有効求人倍率の動向	23
12) 年齢別雇用者数	24
13) 男女別労働者構成	24
14) 都道府県別有効求人倍率	25
15) 高年齢者の職業能力	26
16) 社会保障給付費の部門別推移	27
17) 国民医療費・年金の見通し	27
18) 在宅・入院の65歳以上の寝たきりと 痴ほう性老人数及び介護する専業主婦の推移	27
19) 全国世論調査	28
20) 当会メンバーのアンケート調査	28

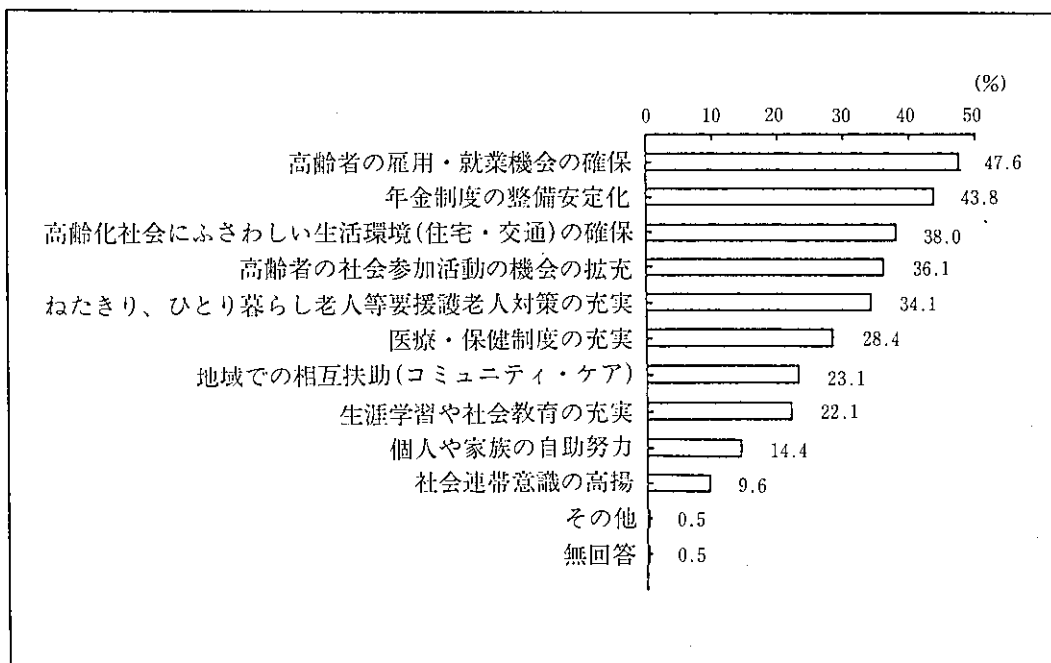
1) 21世紀の日本の社会

(複数回答、数字は%)



(引用) 読売新聞社が実施した全国世論調査 (平成2年12月)

2) 人口の高齢化に伴う今後の対応

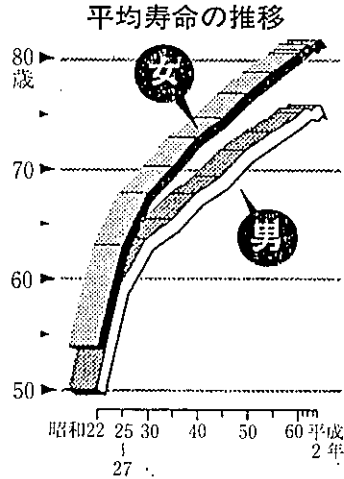


(引用) 香川県新総合計画策定本部：21世紀の香川を展望する有識者アンケート調査 (平成元年11月報告)

3) 年齢ごとの平均余命と延び

(単位・年)

	男			女		
	2年	元年	延び	2年	元年	延び
0歳	75.86	75.91	-0.05	81.81	81.77	0.04
5歳	71.40	71.42	-0.02	77.27	77.24	0.03
10歳	66.47	66.50	-0.03	72.32	72.30	0.02
15歳	61.53	61.55	-0.02	67.36	67.34	0.02
20歳	56.71	56.74	-0.03	62.44	62.41	0.03
25歳	51.92	51.96	-0.04	57.53	57.51	0.02
30歳	47.10	47.15	-0.05	52.63	52.61	0.02
35歳	42.29	42.33	-0.04	47.75	47.72	0.03
40歳	37.52	37.56	-0.04	42.90	42.89	0.01
45歳	32.85	32.91	-0.06	38.12	38.11	0.01
50歳	28.33	28.38	-0.05	33.41	33.40	0.01
55歳	23.99	24.07	-0.08	28.80	28.80	0.00
60歳	19.95	20.04	-0.09	24.29	24.31	-0.02
65歳	16.16	16.22	-0.06	19.92	19.95	-0.03
70歳	12.60	12.66	-0.06	15.76	15.82	-0.06
75歳	9.44	9.52	-0.08	11.95	12.00	-0.05
80歳	6.82	6.91	-0.09	8.60	8.67	-0.07
85歳	4.82	4.92	-0.10	5.90	6.02	-0.12
90歳	3.34	3.42	-0.10	3.85	4.02	-0.17



(引用) 厚生省発表「平成2年簡易生命表」(平成3年8月18日発表)

4) 住民基本台帳による人口と世帯数

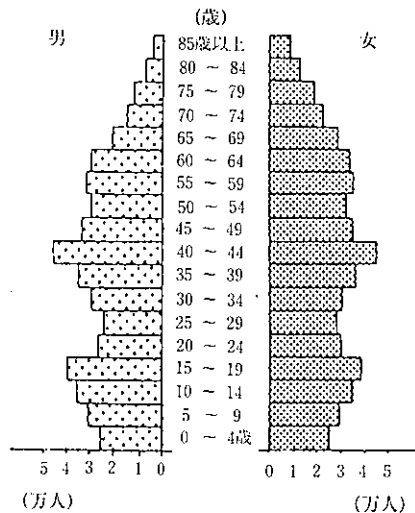
(3月31日現在、▲は減少)

都道府県	人口	対前年増減数	増減率(%)	世帯数	一世帯の人数
北海道	5,643,699	1,128	0.02	2,126,689	2.65
青森	1,515,508	▲7,467	▲0.49	486,251	3.12
岩手	1,428,904	▲686	▲0.05	432,707	3.30
宮城	2,240,389	15,588	0.70	701,333	3.19
秋田	1,236,840	▲2,991	▲0.24	396,141	3.35
山形	1,258,410	▲792	▲0.06	344,506	3.65
福島	2,111,049	5,423	0.26	614,669	3.43
茨城	2,866,491	25,021	0.88	849,374	3.37
栃木	1,940,115	13,174	0.68	578,984	3.35
群馬	1,969,466	9,339	0.48	600,667	3.28
埼玉	6,380,147	85,187	1.35	2,071,228	3.08
千葉	5,550,380	62,257	1.13	1,851,388	3.00
東京都	11,631,901	▲7,392	▲0.06	4,871,891	2.39
神奈川県	7,931,520	84,055	1.07	2,903,981	2.73
新潟	2,476,917	124	0.01	704,907	3.51
富山	1,124,430	119	0.01	316,676	3.55
石川	1,159,640	2,338	0.20	355,240	3.26
福井	820,890	930	0.11	230,646	3.56
山梨	857,834	5,348	0.63	267,940	3.20
長野	2,160,936	5,011	0.23	658,283	3.28
岐阜	2,071,985	9,416	0.46	599,489	3.46
愛知	3,679,660	13,304	0.36	1,130,561	3.25
三重	6,610,108	33,409	0.51	2,158,648	3.06
滋賀	1,804,845	10,652	0.59	562,953	3.21
京都	1,225,916	14,251	1.18	355,206	3.45
大阪府	2,539,004	▲4,153	▲0.16	904,189	2.81
兵庫県	8,548,084	▲9,428	▲0.11	3,113,635	2.75
奈良	5,373,537	27,637	0.52	1,829,684	2.94
和歌山	1,381,931	11,419	0.83	431,434	3.20
徳島	1,090,676	933	0.09	358,698	3.04
香取	619,823	335	0.05	188,931	3.28
千葉県	782,140	▲3,023	▲0.39	242,543	3.22
山梨	1,934,150	2,449	0.13	632,672	3.06
山梨	2,845,130	7,451	0.26	1,009,730	2.82
山口	1,565,977	▲5,868	▲0.37	553,865	2.83
徳島	839,713	▲1,302	▲0.15	268,972	3.12
香川	1,029,395	602	0.06	336,694	3.06
愛媛	1,532,006	▲467	▲0.03	533,495	2.87
高知	834,554	▲3,430	▲0.41	307,745	2.71
福岡	4,777,458	19,272	0.41	1,665,959	2.87
佐賀	881,525	▲941	▲0.11	257,380	3.42
長門	1,567,363	▲5,742	▲0.37	529,048	2.96
熊本	1,849,786	1,584	0.09	596,550	3.10
大分	1,243,834	▲2,298	▲0.18	420,504	2.96
宮崎	1,181,324	▲893	▲0.08	407,785	2.90
鹿児島	1,799,901	▲4,948	0.27	679,073	2.65
沖縄	1,241,387	5,791	0.47	385,501	3.22
合計	123,156,678	411,726	0.34	41,797,445	2.95

(引用) 自治省：平成3年3月31日現在

5) 香川県 男女・年齢(5歳階級)別人口構成

(平成2年10月1日現在)



(引用) 香川県統計調査課：香川県人口移動調査

内訳 年少人口(0-14歳) 18.0%
 生産年齢人口(15-64歳) 66.6%
 老年人口(65歳以上) 15.3%

「老人」は70歳から

高松市民意識調査

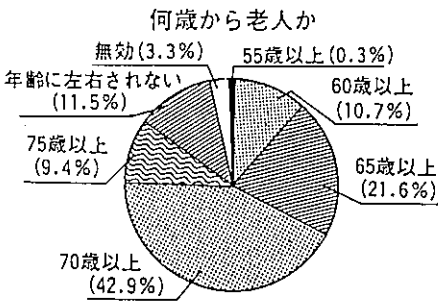
ほぼ半数が支持

人生80年時代、新イメージ

人は何歳から老人なのか。高齢化社会の進展に伴い、現行の六十五歳以上老人説の見直しの声が高まる中、高松市民のほぼ半数が「老人は七十歳から」と考えていることが、高松市がまとめた市民意識調査でわかった。

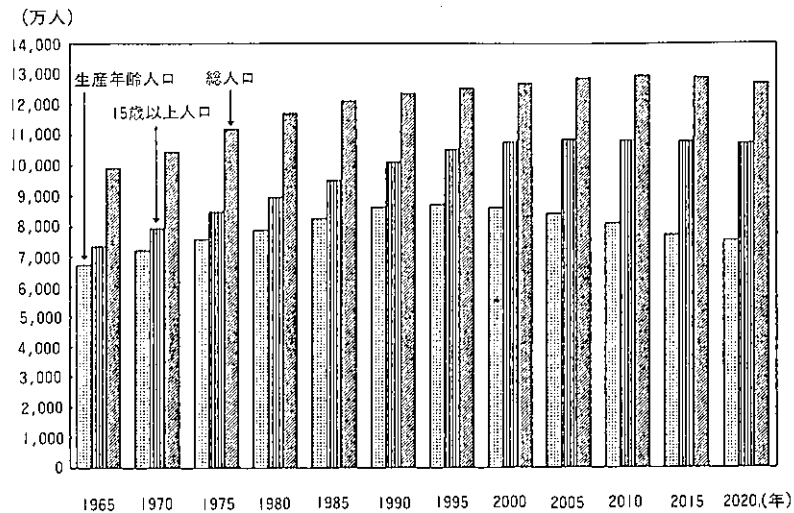
行政にも見直し迫る

この調査は、市行政の基 礎資料とするため、昨年九月に行った「高齢化社会を 千入。アンケートには千二 百七十五人が答えた。



(引用) 平成2年8月22日付四国新聞

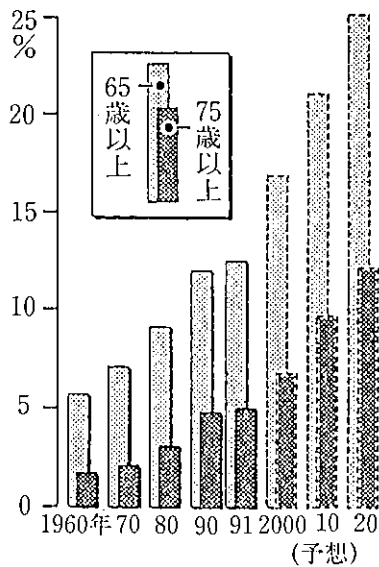
7) 人口、15歳以上人口、生産年齢人口の推移と見通し



(備考) 総務庁「国勢調査」、厚生省「日本の将来推計人口(平成3年6月暫定推計)」により作成。

(引用) 平成3年経済白書

8) 総人口に占める高齢者の割合



(引用) 総務庁：高齢者人口推計(平成3年9月14日発表)

平成3年9月15日現在の高齢者人口は1553万人

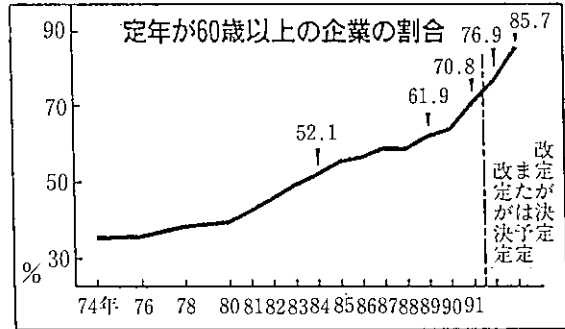
総人口の12.5%を占める

9) 労働力需給の見通し

	労働力 供給	不足労働力	需給ギャップ
1985年	5963万人	—	—
1990年	6355万人	—	—
1995年	6575万人	52万人	▲0.8%
2000年	6640万人	259万人	▲3.9%
2005年	6575万人	559万人	▲8.5%
2010年	6455万人	910万人	▲14.1%

(引用) 労働省：労働力の中期的需給試算 (平成2年10月16日発表)

10) 定年が60歳以上の企業の割合



(引用) 労働省：「91年雇用管理調査 (速報)」
(平成3年7月5日発表)

11) 年齢別有効求人倍率の動向

(単位 倍、ポイント)

	平成元年	2年	前年同期差寄与度	
			求人増	求職減
年齢計	1.39	1.51	0.07	0.06
15～19歳	3.62	4.32	0.24	0.47
20～24	1.45	1.58	0.04	0.09
25～29	1.56	1.55	0.03	-0.03
30～34	2.46	2.59	0.06	0.07
35～39	2.24	2.56	0.07	0.24
40～44	1.95	2.01	0.07	-0.02
45～49	1.50	1.71	0.09	0.12
50～54	1.08	1.27	0.11	0.08
55～59	0.44	0.55	0.06	0.05
60～64	0.21	0.25	0.04	0.00
65歳以上	0.57	0.67	0.18	-0.08

(引用) 平成3年労働白書

12) 年齢別雇用者数

(単位 万人)

年	総数	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～54	55～64	65歳以上
昭和37年平均	2,496	325	524	386	599		493	136	34
38	2,578	314	547	390	632		515	143	37
39	2,669	296	579	395	662		545	153	29
40	2,783	309	584	408	689		584	165	43
41	2,902	347	567	424	717		622	176	49
42	3,071	345	572	438	410	375	661	214	55
43	3,148	331	604	463	395	377	716	205	56
44	3,199	287	632	480	392	380	752	215	60
45	3,306	258	681	481	399	395	800	226	66
46	3,512	239	724	465	412	405	852	244	71
47	3,465	204	692	487	435	419	902	252	75
48	3,615	193	658	530	461	437	978	273	85
49	3,637	172	607	566	480	435	1,018	275	88
50	3,646	149	569	601	478	436	1,052	274	89
51	3,712	133	539	641	462	452	1,110	285	90
52	3,769	131	511	633	486	470	1,155	291	92
53	3,799	134	494	599	515	483	1,184	297	94
54	3,876	127	494	566	542	515	1,225	310	95
55	3,971	129	491	543	582	518	1,271	335	102
56	4,037	128	492	525	623	502	1,313	350	104
57	4,098	129	495	513	616	524	1,349	374	99
58	4,208	141	507	507	594	559	1,406	396	98
59	4,265	140	510	507	559	588	1,444	417	99
60	4,313	131	522	502	529	629	1,467	434	100
61	4,379	141	529	507	505	671	1,474	450	101
62	4,428	141	539	517	494	663	1,504	467	103
63	4,538	143	558	531	486	635	1,582	495	108
平成元	4,679	149	578	545	483	608	1,667	531	118
2	4,835	159	596	570	487	581	1,744	568	129

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1) 41年以前の数値は、42年の調査方法の改正による補正が行われていない。
2) 48年以降沖縄を含む。

13) 男女別労働者構成

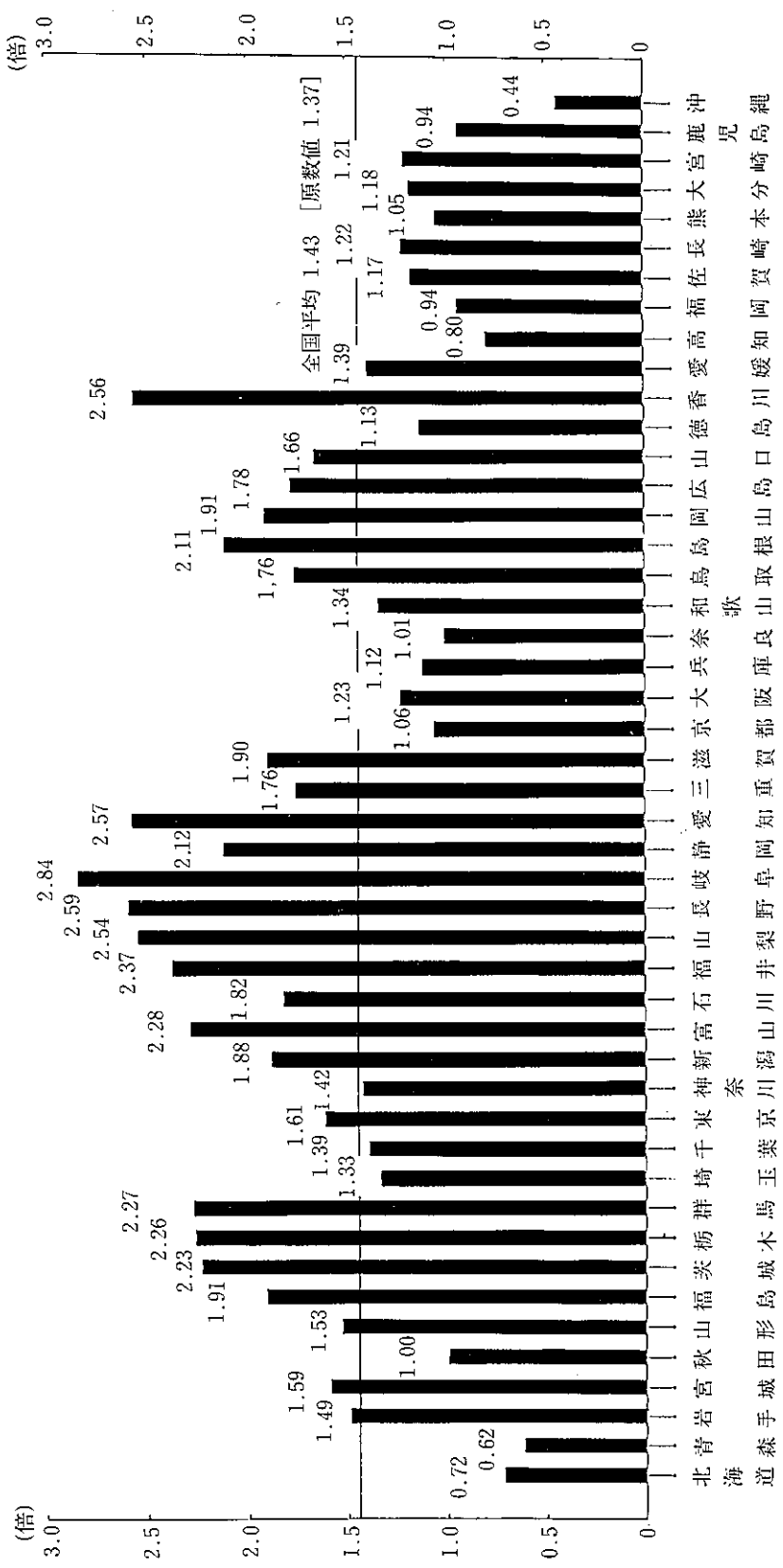
(単位 %)

年	年齢	男子構成	女子構成	勤続年数	男子構成	女子構成	
	17歳以下	0.2	0.3		1年未満	7.6	13.5
	18～19	2.0	5.4		1～2年	12.9	21.8
	20～24	10.0	25.1		3～4	10.6	16.0
	25～29	13.2	13.7		5～9	18.9	22.7
	30～34	12.8	7.5		10～14	12.7	11.4
	35～39	14.5	9.3		15～19	13.7	7.9
	40～44	14.5	10.4		20～24	10.2	3.7
	45～49	12.8	10.8		25～29	8.2	1.8
	50～54	9.9	9.2		30年以上	5.2	1.2
	55～59	6.7	5.4				
	60～64	2.4	2.1				
	65歳以上	0.9	0.9				

(引用) 平成3年労働白書

14) 都道府県別有効求人倍率
(学卒を除きパートタイムを含む)

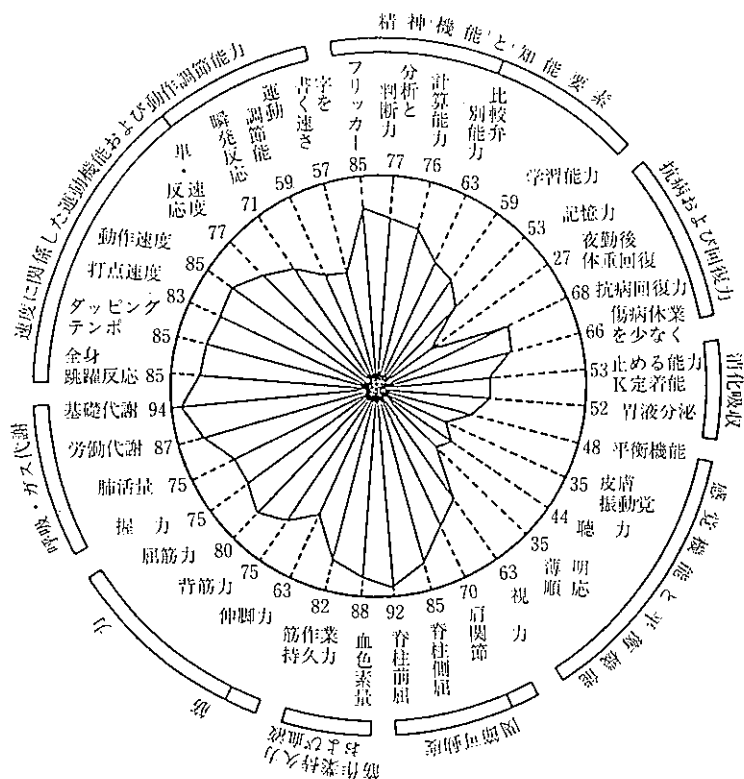
平成3年6月 季節調整値



(資料出所) 労働省「職業安定業務統計」

(引用) 高松公共職業安定所資料

15) 高齢者の職業能力



高齢者の肉体的・精神的機能

資料：労働科学研究所「労働の科学」（昭和42年1月）

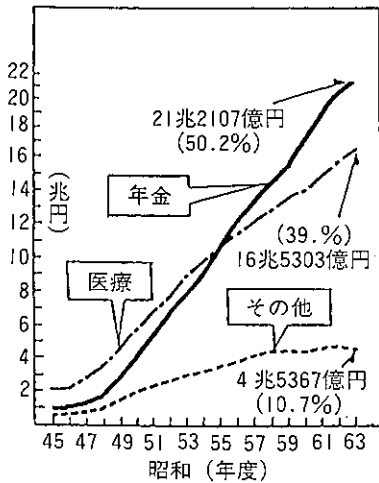
(注) 20～24歳ないし最高期を同円上において、55～59歳の者の各機能水準がどのような位置で全体を構成するかを示したものである。

(引用) (「中高年期の心理」兼子 宙、1984)

「本データは昭和40年頃のものであるが、その後わが国の高齢者の機能年齢は、医学の進歩などにより約10歳若返ったといわれている。

しかし職業能力全般の機能を評価した資料が無かったので、相対的な能力の比較を知る意味から本表を添付した。従って%の値はこれより高くなっている点を理解して見たらよいと思う。」

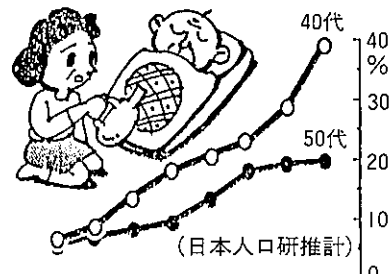
16) 社会保障給付費の部門別推移



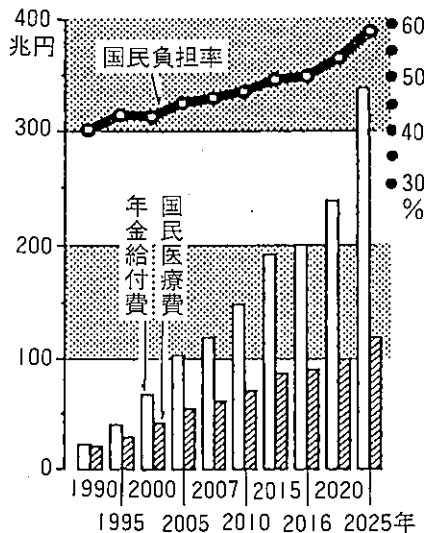
社会保障給付費 国際労働機関 (ILO) が国際比較上定めた社会保障の基準に基づく。「医療」は医療保険、公費負担、保健所の公衆衛生サービスなど。「年金」は、公的年金と恩給や労災保険の年金給付など。「その他」は社会福祉サービス、児童手当など各種手当が含まれる。

(引用) 社会保障研究所 (厚生省の外郭団体) の調査 (平成 2 年 8 月 19 日 発表)

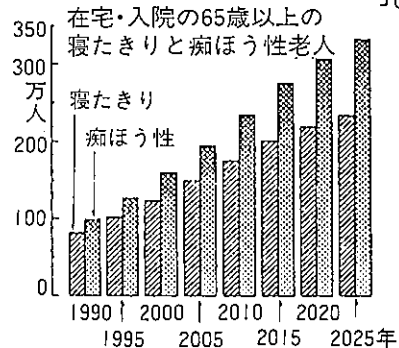
18) 在宅の寝たきりと痴呆ほう性老人を介護する専業主婦



17) 国民医療費・年金の見通し



(引用) 日本医師会: 「主要社会保障指標の将来動向」 (平成 2 年 9 月 14 日 発表)



(引用) 日本大学人口研究所: 「世帯変動から見た医療分析モデル」

(平成 2 年 9 月 12 日 発表)

19) 全国世論調査

◆あなたが年をとったとき、子供とどのように住むのが理想的だと思いますか。次の中から、一つだけあげて下さい。

・子供と同居し、生活や食事も一緒にする	35.5
・子供と同居するが、生活や食事は別にする	11.5
・子供と別居するが、なるべく近所に住む	31.1
・子供と別居し、お互いに好きな所に住む	16.3
・子供と別居し、老人専用の施設に住む	2.0
・その他	0.4
答えない	3.3

◆仮に、あなたが年をとって介護が必要になったら、あなたは、身内の誰かに世話してもらいたいと思いますか。次の中から、一つだけあげて下さい。

・夫か妻に世話してもらいたい	39.2	・その他	0.5
・息子が娘に世話してもらいたい	33.0	・身内の世話にはなりたくない	17.3
・嫁か婿に世話してもらいたい	4.2	・答えない	4.5
・兄弟姉妹に世話してもらいたい	1.2		

(引用) 読売新聞社全国世論調査より

上：平成2年8月実施

下：平成3年8月実施

20) 当会メンバーのアンケート調査

同友会メンバーの所属する企業の定年年齢………対象 276社
(%)

	～55歳	56～59歳	60歳	61歳～
男	12.3	12.0	72.1	3.6
女	17.6	12.7	67.4	2.3

但し2～3年のうち27.8%の企業が定年延長の計画あり

ある企業の理由		ない企業の理由	
若年層の雇用が困難	45%	人員の充足ができています	24%
高齢者にむく仕事がある	27	若い人が使い易い	14
高齢者への福祉	22	高齢者にむく仕事がない	13
その他	16	人件費の増加	8
		その他	41

職場内での高齢者に対する意見

(%)

	そう思う	どちらとも いえない	思わない
考えが保守的	41.4	42.4	16.2
若年層の昇進がおくれる	39.5	30.8	29.7
チームワークがとれない	34.2	39.6	26.2

(引用) 香川経済同友会メンバーのアンケート (平成2年9月実施)

香川経済同友会「21世紀ビジョン委員会」委員名簿

(☆印は分科会委員)

[代表幹事]	多田野康雄 丸山 修	(株)タダノ 代表取締役会長 南海プライウッド(株) 代表取締役社長
[委員長]	久米 志明	大倉工業(株) 取締役社長
[副委員長]	☆原 敏郎 ☆富田 盛夫 西野 信也 二川 正嗣 吉岡 哲朗	三菱商事(株)四国支店 四国支店長 四国計測工業(株) 代表取締役社長 西野金陵(株) 代表取締役専務 日涉塗料(株) 代表取締役社長 (株)タマル 常務取締役
[幹事]	斎藤 一博 高木 真作 檜垣 文昌 平地 保治 松田 考師	山陽放送(株)四国支社 取締役四国支社長 (株)加ト吉商事 代表取締役社長 今治造船(株) 代表取締役副社長 (株)オリーブ園 代表取締役社長 (株)讃岐造船鉄工所 代表取締役
[委員]	☆浅見 英三 安藤進士郎 池田 敏幸 岡 茂樹 小出 勝 小林 弘明 ☆武智 義則 武部 一成 多田 幸生 柘植 賢之 中田 一郎 藤村 哲司 古川喜士一 山内 和夫 山下 清文 吉本 誠司	香川三菱自動車販売(株) 専務取締役 五洋建設(株)四国支店 第2営業部長 日本国土開発(株)四国支店 支店長 光洋精工(株)高松工場 工場長 コスモ商事(株) 代表取締役社長 (株)播州電機製作所 代表取締役 バルモニー平安閣グループ 代表取締役 タケサン(株) 代表取締役社長 (株)多田荘 代表取締役 (株)ツゲ炭酸工業 代表取締役 (株)大広高松支局 支局長 (株)藤村鐵工所 代表取締役社長 日本工機(株) 代表取締役社長 丸三建材工業(株) 代表取締役社長 (株)山清 代表取締役 安田生命保険(相)高松支社 高松支社長
[事務局]	石丸 尚志 京谷 年祐	香川経済同友会 常任幹事事務局長 香川経済同友会 調査第二課長

21世紀における企業対応
高齢化社会における企業への提言
—新たなる時代の企業の在り方—

平成 3 年 11 月 18 日発行

発 行 香川経済同友会

常任幹事
事務局長 石丸尚志

〒760 高松市丸の内2番5号

ヨンデビル別館3階

TEL 0878-21-3754

FAX 0878-23-1160