

総論



人生100年時代に
向けて

第4回

人生100年時代構想会議 が目指したこと



株式会社 日本総合研究所 チェアマン・エメリタス（名誉理事長）

高橋 進

[たかはし・すすむ] 前安倍政権におけるマクロ経済政策立案ならびに運営の司令塔的役割を担う経済財政諮問会議、人生100年時代構想会議他の民間議員を務める。

人生100年時代の 政府の役割

長寿化が進むにつれ、私たちは長く楽しい余生に期待を抱く半面、老後に向けてどんな備えをすればよいのか、そもそも人生をどう設計すればよいのかと、漠然とした不安を抱くようになっていく。人生1000年代というコンセプトを提唱した英国のリンダ・グラットン教授は、よりよい人生を送るためには、お金という目に見える資産（有形資産）を増やすだけでなく、スキル、健康や人間関係といった無形資産を自ら育むことが重要であると説いた。

人生1000年代には、個人の人生設計の練り直しが必要になるが、社会保障制度などを通じて私たちの老後を支えてきた政府の仕組みもまた、再設計が必要である。長寿化につれ、社会保障制度や定年制など既存の制度・仕組みと、個々人の実際の人生コースとの間のずれが拡大しているからである。それが、自分の老後をどこまで国や社会に頼れるのかという不安の大きな原因にもなっている。

日本に限らず、長寿化によって政府が対応を迫られる課題は、大きく括って3つある。

まず、社会保障制度の持続性確保の問題である。とくに先進国では公的年金が財政面で持続困難になりつつあり、人生1000年代を乗り切れないといわれている。このため、各国で共通に、引退年齢の延長、

年金支給期間の短縮、年金支給対象の低所得者への絞り込みなどの施策が打ち出されているが、いずれにしても、老後資金を支える公的資金（年金）の役割が低下せざるをえず、老後の生活資金を確保する責任がますます個人の肩にのしかかるようになる。

次に年齢を基準にした給付も改革が必要である。現在の制度や政策の多くは、年齢を基準にしている。しかし、人生1000年代には、政府が、年金のように、引退年齢を固定して様々な給付を行うのではなく、現役時代も含め、生涯を通じて利用できる給付や融資にもつと力を入れるべきである。

仕事に関する法規制も見直しが必要である。多くの国ですべての労働者がフルタイムとパートタイムのどちらかに分類できるという前提に立って制度が作られているが、人生1000年代では、キャリア途中でフルタイムとパートタイムが切り替わるといったことも往々にして起きる。

第3は、格差や不平等の拡大への対応である。長寿化とともに、高所得層と低所得層の間の健康格差や寿命格差が広がっている。こうした格差を縮めていくためには、貧困層、低所得層に財政支出を振り向ける大掛かりな政策が必要になる。また、貧困の連鎖を断ち切るためには、貧困層がスキルや教育といった見えない資産を築くのを若いうちから支援する必要がある。

これまでのところ、こうした課題への対応についてみると、各国の動きは鈍く、制度

改革のスピードは上がっていない。改革の恩恵を受けるのが政治に関心の薄い若い世代であったり、まだ生まれていない世代であり、改革に抵抗する高齢者の意見ばかりが政治に届きがちだからである。

人生100時代構想会議の立ち上げ

では、人生100年時代に対応する日本の改革の現状はどうだろうか。

「人生100年時代」という言葉が日本で頻繁に使われるようになったのは、実は政府自身の動きによるところが大きい。安倍政権は人生100年時代への対応を進めるべく、2017年9月、総理官邸に「人生100年時代構想会議」を立ち上げた。会議には各界の有識者に加え、グラットン教授も招聘された。翌18年6月には同会議が「人づくり革命 基本構想」（以下、「基本構想」）を取りまとめ、これと併行して、政府は「人づくり革命」と呼ぶ政策パッケージを取りまとめた。

ここで、政府が人生100年時代という概念を、各国に先駆けていち早く取り入れて「人づくり革命」を打ち出した背景をみておく必要がある。

第2次安倍政権は、発足時から、いわゆる3本の矢を通じてデフレ脱却を目指してきたが、その矢の1本は、民間投資を喚起する成長戦略である。

近年、日本経済の成長力が低下しているが、

その原因は、労働力人口が減少に転じ、設備投資も低迷し、技術革新も停滞していることである。成長力を引き上げるためには、労働力と投資、技術革新が必要である。しかし、人口減少社会では労働力の減少を止めることは難しい。また、人口減少による市場規模の縮小懸念から企業の国内での投資意欲は衰えがちである。

残る期待は技術革新である。ITやAIを駆使したデジタル革命によって生産性を高め、日本発の新しい商品・サービスの市場を生み出すことができれば成長力を強化できる。政府はこれを「生産性革命」と呼んだ。

また、労働力の減少は不可避でも、女性や高齢者など、まだまだ働き手を増やす余地はある。さらに、長く働き続けること、労働者一人ひとりの生産性を引き上げること、労働力人口減少の影響を和らげることにつながる。そのためには、人への投資を通じて一人ひとりの能力を高め、人が活躍できる環境を整備していく必要がある。これが「人づくり革命」である。

この「生産性革命」と「人づくり革命」を通じて、人口減少を克服して成長力を引き上げていくことが、成長戦略の狙いである。

人づくり革命

政府はこうした考え方に沿って、人づくりに関わる一連の施策を講じてきた。まずは、2015年10月、官邸に「一億総活躍

国民会議」を設置し、待機児童の解消などによる女性の就労促進や、介護施設の拡充などによる現役世代の介護離職防止、介護職員の処遇改善といった施策を打ち出し、就労を希望する国民が誰でも希望に応じて働ける環境の整備を進めた。

続いて「働き方改革」である。2016年9月に「働き方改革実現会議」が設置され、長時間労働の是正や有給休暇取得の促進、非正規労働者の処遇改善などの改革が打ち出された。改革の真の目的は生産性を向上させ、その成果を働く人に分配することである。

人づくり施策の最後に打ち出されたのが、「人づくり革命」である。人生100年時代構想会議での「基本構想」をもとに政府が取りまとめた政策パッケージには「幼児教育から小・中・高等学校教育、高等教育、さらには社会人の学び直しに至るまで、生涯を通じて切れ目なく、質の高い教育を用意し、いつでも有用なスキルを身につけられる学び直しの方が、安定的な財源の下で提供される必要があるほか、高齢者向けの給付が中心となっている我が国の社会保障制度を、子供・若者から高齢者まで誰もが安心できる『全世代型の社会保障』へ大きく転換していく必要がある」と記述されている。

社会保障制度改革の現状

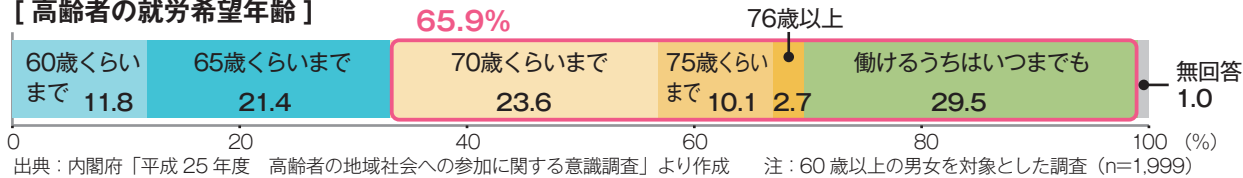
では、日本の人生100年時代に向けた



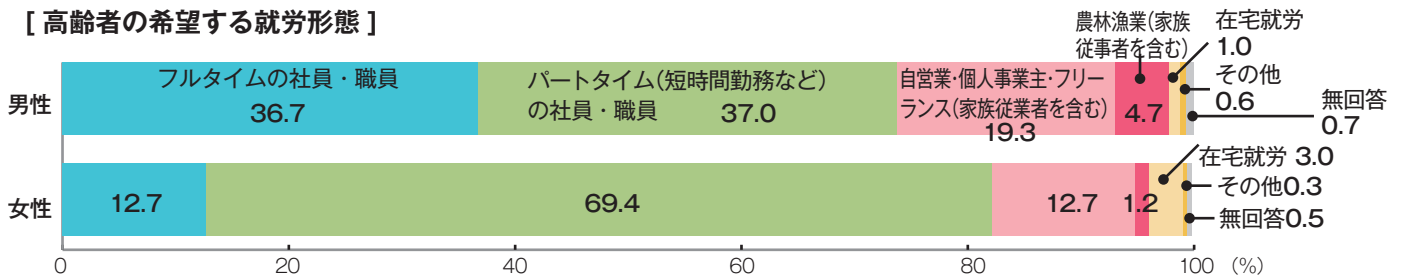
【図表1】高齢者の就労希望年齢と希望する就労形態

- ・ 現行の高齢者雇用安定法が定める雇用確保措置年齢である65歳（2025年到達）を超えて働きたいと回答した人が、3人に2人（65.9%）、「働けるうちはいつまでも」と回答している人が3割（29.5%）となっている。
- ・ 高齢者の希望する就労形態は、男性はフルタイムとパートタイムの希望割合が4割（36～37%）で同程度であるのに対して、女性は7割（69.4%）がパートタイムを希望している。ニーズに応じた就労形態の多様化が課題。

【高齢者の就労希望年齢】



【高齢者の希望する就労形態】



改革、すなわち、人づくり革命は着々と進んでいるのであろうか。

まず、社会保障制度改革の現状をみてみよう。今後も高齢化による社会保障費の増大が不可避であり、制度の持続性を確保するための施策が必要である。他方、日本では給付があまりにも高齢者に片寄っており、これを改革すること、言い換えれば、全世代型の社会保障の構築も課題である。

日本で社会保障制度の持続性を確保する手立てとして議論されているのは、①増税や社会保障料の引き上げによる財源の確保、②医療費・介護費などの支出の抑制、③年金支給開始年齢の引き上げ、④診療報酬や調剤報酬などの適正化、⑤高齢者の就業促進などを通じた社会保障の担い手の確保、⑥健康寿命の延伸などである。

このうち、高齢者の就業促進、健康寿命の延伸といった手立ては、人生100年時代に向けた社会保障制度の再設計という観点からみて評価できるところであろう。

日本はもともと65歳以上の高齢者の就業率が欧米と比較して高い国であるが、人生100年時代といわれるもとの、65歳を超えて働きたいと考える人が65%を超えている【図表1】。また、フルタイムで働くことを希望する人も37%近くに達している。

政府も「人づくり革命」の中で「65歳以上を一律に「高齢者」とみることは現実的ではなく、すべての世代が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジ

フリー社会を目指す」としており、65歳以上の継続雇用年齢の引き上げに向けて環境整備を進めるほか、具体的な雇用促進策として、高齢者のトライアル雇用の促進や教育訓練の拡充などを進めるとしている。公務員についても、定年を段階的に65歳に引き上げるための検討を行うとした。

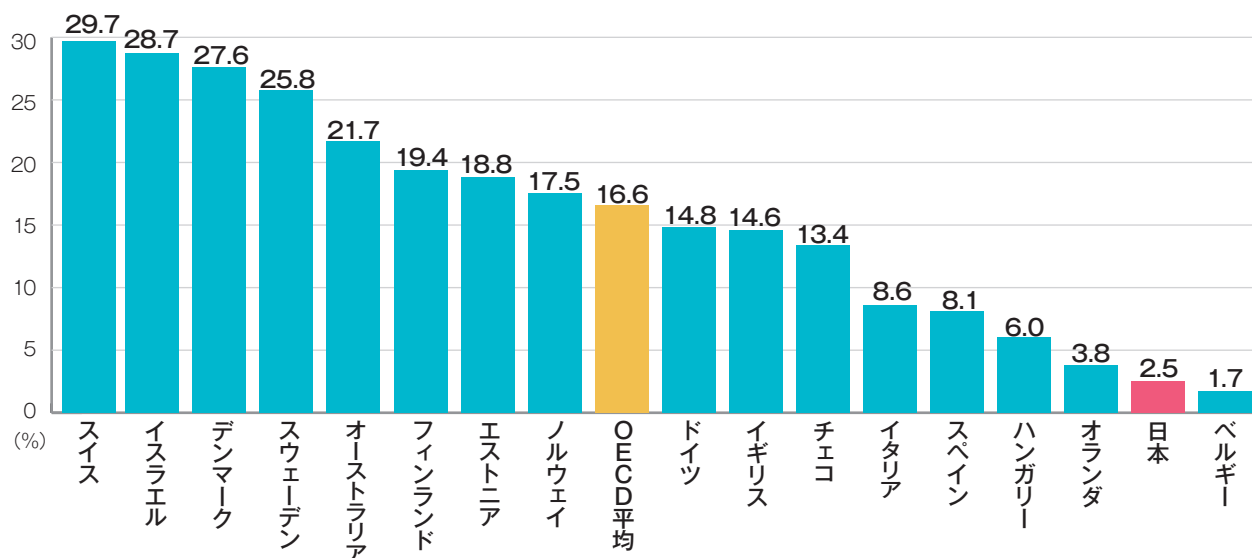
他方で、全世代型社会保障の構築に向けた動きも始まっている。政府は2019年の消費税増税に際して、増税分で高齢者向け給付に不足する財源を賄うという従来の方針を転換し、増税分の約半分を少子化対策や幼児教育無償化などに振り向けた。さらに、人生100年時代では、就業期間も長くなり、仕事の中身が変わり、休職・転職することも当たり前になるため、こうした人生の転機を、失業給付や職業訓練、リカレント教育の費用補助などで支えることも打ち出した。

こうした改革の方向性は正しいが、改革はまだ始まったばかりである。団塊の世代が後期高齢者になる2020年代半ば以降、医療費や介護費を中心とする社会保障支出のさらなる増加が見込まれ、これをどう賄っていくのか、まだ青写真は描かれていない。

いずれにしても、日本でも老後資金を公的年金だけに頼ることがますます難しくなり、確定拠出型年金など私的年金を使って自助努力で老後に備えなければならなくなる。しかし、年金の支給開始年齢の選択、

【図表 2】 高等教育機関への25歳以上の入学者の割合

・ 高等教育機関（4年生大学）への25歳以上の入学者割合を見ると、日本は他国と比較して、割合が著しく低い。



出典：『平成30年6月 人づくり革命 基本構想 参考資料』掲載『OECD「Education at a Glance(2017)」(諸外国)及び文部科学省「平成27年度 学校基本調査(日本)」より作成

教育改革は加速するか

年金受給開始年齢までの仕事、私的年金の活用など、年金制度の改革だけでなく、医療・介護制度、あるいは雇用慣行・制度も含め、どうすれば私たちは「長生きしても大丈夫」という安心感が持てるようになるのか、その選択肢はまだ十分に示されていない。

人生100年時代には、個人にとって、健康と並んで、スキルや知識が非常に重要な資産となる。長年かけて培ったスキルや知識は所得やキャリアの向上につながる。ただし、キャリアの初期に身につけたスキルや知識だけで、長い職業人生を生き抜くことは難しい。そのため、生涯を通じて、複数の新しいスキルや専門技能を獲得し続けることが重要になる。デジタル革命も、身につけるべきスキルや知識の中身を変えることを、私たちに迫っている。

しかし、日本のこれまでのリカレント教育は、実践的でないもの、キャリアアップやキャリアチェンジにつながるという言い難いものが多く、社会人の利用者は限られていた【図表2】。企業も長期にわたったデフレ下で、教育訓練費を削減する傾向にあり、社員育成に積極的とは言えない状況であった【次ページの図表3】。

人生100年時代構想会議では、リカレント教育だけでなく、そもそも日本の高等

教育の質が低下していることも指摘された。日本の国際競争力をみると、高等教育や訓練の分野で順位が低下している。国際的にみた日本の大学の評価も年々低下している。

「基本構想」にはこうした危機感が反映されており、日本の人的資本の質を高めるための施策として、大学改革とリカレント教育の抜本的拡充が挙げられた。

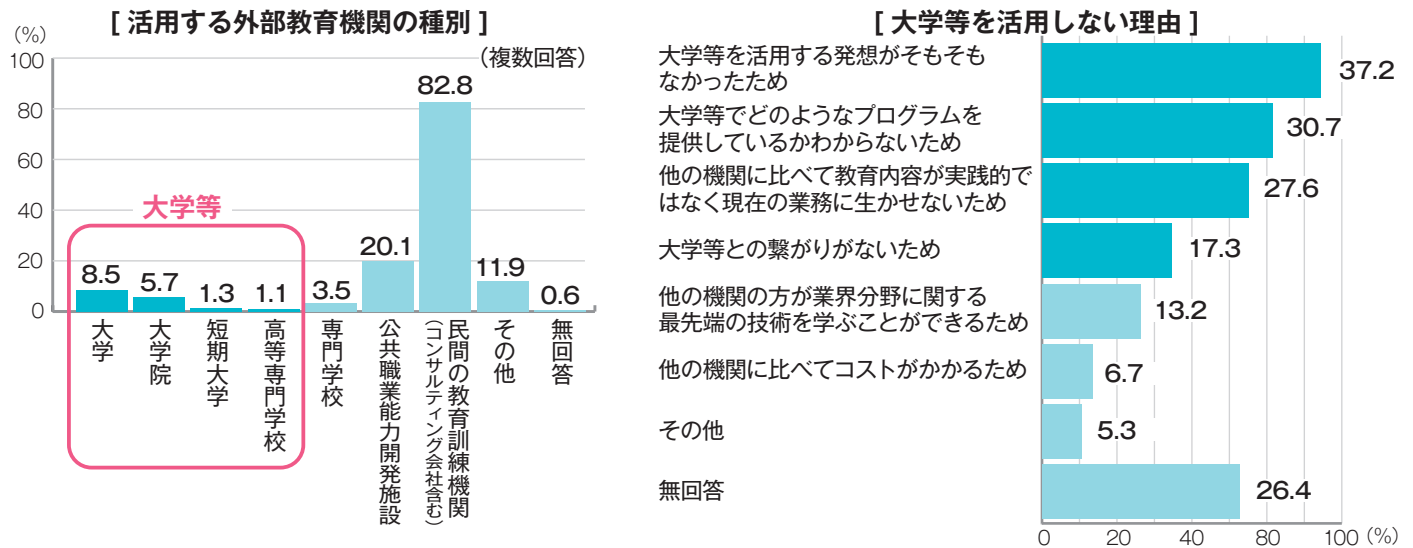
大学は、知の基盤であり、イノベーションの原動力である。政府は大学を人づくり革命を牽引する重要な主体の一つとして位置付け、大学を時代に合ったかたちに改革するという大方針を示した。

具体的な施策として①国立・私立大学を問わず、各大学の特色や強みの明確化を一層進める、②学外の教員や実務経験のある教員の登用、学校運営への参画促進、社会の新たなニーズに柔軟に対応できる教育プログラムの実現などを通じて教育の質の向上を目指す、③学生が在学中にどれだけの能力、付加価値を身につけたかを見える化する、④大学の経営力を強化するとともに、⑤大学の組織再編を促し、地方において、地方の教育のあり方を議論する「地域連携プラットフォーム(仮称)」を設置し、国公私立の枠を超えた大学の連携・統合などを可能にする、⑥高等専門学校、専門学校における実践的な職業教育を推進することなどが挙げられている。文科省も、こうした考え方に沿って、2017年に2040年



【図表3】企業の外部教育機関としての大学の位置付け

- ・企業の8割が外部教育機関として民間の教育訓練機関を活用。一方、大学を活用するのはごくわずか。
- ・大学を活用しない理由の上位は「大学を活用する発想がそもそもなかった」「大学でどのようなプログラムを提供しているかわからない」



出典：『平成30年6月 人づくり革命 基本構想 参考資料』掲載『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究（平成27年度 イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社<文部科学省：先導的・大学の改革推進委託事業>）』より作成

に向けた高等教育のグランドデザインを打ち出している。

リカレント教育については、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも鍵となるものであるとの認識の下、リカレント教育の抜本的拡充策として、教育訓練給付の拡充と産学連携の強化の方針が打ち出された。

教育訓練給付については、キャリアアップ効果の高い講座を対象とする給付率の引き上げ（2割→4割）や講座の最低時間の緩和（120時間→60時間）することなどが掲げられた。

産学連携については、新規かつ実践的で、雇用創出効果の高いプログラムを集中的に開発するとして、デジタル関連や技術者のリカレント教育の拡充、在職者向け教育訓練の拡充、実務家教員の養成、生産性向上のためのコンサルタント人材の養成などの方針が示されている。今後、こうした方針の早急な具体化が求められるが、産学連携の実を上げるためには、大学側の経営改革のスピードアップが求められる。

また、今回の政策パッケージでは、必ずしも教育の中身の関わる施策ではないが、幼児教育と高等教育の無償化が盛り込まれた。前者は、待機児童の解消と並んで、子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるためのステップと位置付けられる。後者は、所得が低い家庭の子供たち、真に必要な子供たちに限って、高等教育

育の無償化を実現するもので、経済格差が教育格差につながるものが危惧されるもとで、貧困の連鎖を断ち切り、格差の固定化を防ぐ狙いがある。

教育改革は、人生100年時代に見えない資産を育むための基礎になる改革であり、政府の役割が大きい。日本の教育政策の基本的な問題は、ここに十分な財政資金を確保できていないこと、改革スピードが遅いこと、施策とその効果についての検証ができていないことである。折からのコロナ禍で、日本のオンライン教育の遅れが改めて浮き彫りになった。教育のデジタル化も含め、教育改革のスピードアップが求められる。

どこまで政府に頼れるか

長寿化に伴う個人の対応をサポートする政府の役割は大きい。しかし、政府による社会保障制度の持続性の確保や、全世代型社会保障の構築に向けた改革の動きはまだ鈍い。また、企業の働き方改革は道半ばであり、リカレント教育の充実にもまだまだ時間を要する。それでも、長寿化は待たないで進んでいく。

私たちは政府の改革や企業の行動変容に期待しつつも、自らの努力と自らへの投資を通じて、人生に必要な有形・無形資産を日々築いていかなければいけない。