

安定を保つことは、若者の希望を実現し、本人の充実した人生設計を可能とする意味でも、少子化対策や社会保障制度の持続可能性の向上の観点からも重要である。このため、新たに学校を卒業して就職する若者の職業生活への円滑な移行を支援するとともに、安定した就職を希望しながらフリーター等にとどまっている若者の正規雇用化を強力に進めていくことが必要である。特に、いわゆる第二次ベビーブーム世代（昭和46～49年生まれ）が30歳代半ばを迎え、子どもを生み育てる世代の人口が減っていく中で、実効ある年長フリーター対策を講じ、その経済的基盤を強化していくことは、少子化対策としても急務であり、今後数年間の時期を逃せば取り返しのつかないことになる。

また、フリーターについては、ハローワーク等におけるきめ細かい就職支援、実践的な職業訓練や訓練期間中の生活費の支援等により正規雇用化を進めるとともに、安定した雇用に至った人の安易な離職を防止していく必要がある。同時に、ニートについては、一人ひとりの状況に応じた専門的相談を綿密に行い、職業的自立を目指す取組を地域の関係者の連携の下、強力に推進するとともに、そもそも若者が社会の一員としての自覚を持てるような基礎教育を行っていくことが求められる。

企業においては、新卒一括採用の持つ積極的な機能は大切にしつつも、新卒採用に限定されない様々な応募機会の拡大に取り組むことや、中長期的な視点に立った計画的な人材育成に努めることが求められる。

こうした取組は、格差の拡大や固定化を防止するとともに、社会の支え手を増やし、「人生85年時代」の我が国の基盤を強化するものとして、関係機関・団体の連携の下、強力に進められるべきである。

(3) 働き盛り期における長期休暇

「短距離走型」の職業生涯を送った人生60年時代の職業人とは異なり、「マラソン型」ないし「トライアスロン型」の職業生涯を送る「人生85年時代」の職業人にとっては、職業キャリアの節目における充電や自省、方向転換のための準備等が重要な意味を持つようになる。

その意味で参考になるのが、江戸時代中盤以降に広がった隠居暮らしである。隠居は家督を相続人に譲り、母屋から生活を離し、竈の火を別にするとともに老後のための財産も家の財産から離すものであったと言われる。すなわち、大家族から離れ、別居、別産、別竈の生き方に入ることであった。「御隠居」は今までのしがらみや常識

から離れることができるからこそ、広い視野に立って物を見たり、時に思い切ったことに取り組むことができたのだろうと推察される。

40歳位の時期は、多くの企業で管理職への昇進時期とされており、仕事に脂がのってくる一方で、家庭責任が増したり体力が落ち始めるといった人生をめぐる変化を迎える局面でもある。そうした時期に、まとまった休暇を取得できるような仕組みを導入し、「会社生活からの隠居」を行い、腰を据えた学習、長期の旅行、ボランティア等の地域での活動、家族のための取組、畑仕事など何か別なことに取り組むことができるような機会を設けていくことの効果について、国民的理解が得られるよう取り組んでいくべきである。

こうした長期休暇が普及・定着すれば、休暇取得者は職場への復帰後、広い視野に立った仕事を通じ、高い生産性を発揮することが期待される。また、まとまった心身のリフレッシュは、「人生85年時代」を息切れすることなく走り続けるための充電機会になるものと考えられる。そして企業にとっては、労働者の長期的な就労意欲の高まりや、有為な人材の確保に資することが期待される。

こうした長期休暇制度を職場の誰もが利用できるようになり、また現実に育児、介護、学習等の様々な目的のために活用する人が増えていけば、周囲の同僚への気兼ねから育児休業や介護休業を申し出ることが難しいといった職場の雰囲気も変わっていくことが期待できる。

特に、長期休暇のうちでも、教育訓練休暇の普及・定着は強く期待され、効果的な支援がなされるべきである。人口が減少し、産業構造の変化の速度が増す中において、新卒者の入職産業の変化により衰退産業から成長産業へ労働力をシフトすることは難しくなるため、長期の教育訓練休暇において新たな成長分野の仕事を習得するための訓練を行い、円滑な労働移動を実現していくことはますます重要になる。

(4)いくつになっても働ける社会づくり

働く意思と能力のある人が希望に応じて働き続けられる「生涯現役社会」の実現は、働く人に生活の基盤となる所得をはじめ、生きがいや健康をもたらすとともに、高齢化の中での現役世代の社会保障負担の緩和、人口減少局面における労働力の確保等にも資する。

我が国の高齢者は、健康寿命の長さや労働力率の高さに示されているとおり、国際的にみて健康で就労意欲が高く、こうした恵まれた条件を今後の社会づくりに活かしていくことが求められる。

特に、60歳代に到達しつつある「団塊の世代」は、高度成長期に就職し、日本経済の黄金期に第一線で創意と工夫に満ちた仕事を重ね、仕事能力を蓄積してきた人材の宝庫であり、この人々を先導者として「人生85年時代」の新しい働き方のモデルを創り上げていくことが必要である。

そのためには、まず、職業人として年齢にかかわらず働く意思と能力のある限り職場で活躍できるよう、健康をはじめ、技術・技能やノウハウ、人脈といった広い意味での職業能力を蓄えていくことが必要である。また、将来、安定した生活を送るため、若い時期から住宅等の実物資産や金融資産に計画的に投資すれば、一定の年齢以降は、そうした資産が生み出す帰属家賃も含めた様々な収益を享受できる。さらに、社会人として地域社会をはじめとする様々な場において有意義な活動を行うためには、時間をかけて信頼できる人間関係を構築していくことが重要な前提となる。

このように、若い時期から計画的に自らに投資を行うことによりストックを形成し、長い人生を通じて必要なフローを得られるようにしていくことが、「人生85年時代」の重要な課題である。

その上で検討すべきは、定年制の在り方である。専門家の研究によれば、他の条件が一定の下で、定年を経験すると働き続ける確率は2割程度低下する。今後とも、法定された高年齢者雇用確保措置を着実に実施するとともに、継続雇用制度において希望者全員を対象とする企業、ひいては65歳以上定年や定年の定めのない企業を増やしていくことが求められる。そして年金の支給開始年齢が65歳に到達した際には、きちんと定年も接続させ、さらに長期的には、年功的な賃金制度の見直しや職業能力評価制度の充実等と相まって、一律の定年制ではなく、職業生活からの引退時期を働く人一人ひとりが選択できる制度づくりが期待される。

併せて、募集・採用に際して年齢制限を原則撤廃することが事業主に義務付けられているが、そうした法制度に則った取組がきちんと根付くよう、徹底を図っていくべきである。

長年続けてきた仕事を辞めて、急に新しい仕事をするには困難が伴う。第二の職業人生で別な仕事をしたいと考える人は、一定の段階から希望する仕事を少しずつ体験し、知見やノウハウを蓄えていくことが有効である。

その意味で、体験的な実習を組み込んだ職業訓練の活用等が有効であり、こうした施策が官民の連携の下、定着することが期待される。さらに一部の国で行われている「ジョブ・シェア」が普及・定着すれば、希望に即した部分就業からフルタイム就労への道筋をつけていくことも可能になると考えられる。

以上の取組を進めることと並行して、我が国に根強く存在する年功序列的な考え方を背景にした「年齢で区切る考え方」をできるだけ緩め、年齢を基準にしない社会づくりに向けた取組を進めていくことも「人生85年時代」の重要な課題である。

特に、年齢にかかわらず学んだり働いたり社会に貢献したりする観点から、関連する制度において一定年齢以上の者を一律に「高齢者」として扱うことについては、そうした扱いが開始された時期と比べて平均年齢が伸長し、対象者の多様化も進んでいることを踏まえ、必要に応じ適切な見直しを行うことに関し、国民的議論を深めていくべきである。

例えば、各種審議会委員について一定年齢以上の者を一律に排除する選任要件を設け、特定の年齢層の意見を排除するかのような取扱を行っていることについては、政府自らが率先して見直し、適性と能力に応じた人物本位の選任を行っていくことなども検討されるべきである。

(5) 仕事と生活のバランスの実現

「人生85年時代」の職業人生の各段階において、個々の労働者が仕事時間と育児・介護・自己啓発・地域活動等の生活時間を、場所も含めて様々に組み合わせ、均衡の取れた人間的なリズムのある働き方や生き方を実現していくことが必要である。

仕事と生活の多様でバランスの取れた組み合わせを可能にすることは、労働者一人ひとりに安心・納得できる働き方や生き方を可能にするとともに、企業活動において魅力ある商品やサービスを生み出す新たな発想が求められる中で、様々なアイデアの源泉となる体験を重ねる時間の確保にも道を開く意義がある。

同時に、こうした取組により、生活をめぐる様々な事情を抱えた人材に、仕事を通じた活躍の機会を広げることも可能になる。特に、団塊の世代2世層においては、今後、

仕事と親の介護との両立を迫られる人が独身男性等も含めて増えるものと見込まれ、企業には、こうした状況を踏まえた雇用管理面の対応を急ぐことが求められている。同時に、企業において育児・介護・自己啓発・地域活動など個々の労働者の生活をめぐる多様な事情に十分配慮する職場風土づくりを進めていくことも求められている。

しかし現状では、企業間競争の激化やサービス経済化等を背景に、処遇等をめぐる課題を抱えたパートタイム労働者・派遣労働者・契約社員等が急速に増加する一方、いわゆる正社員の労働時間は高止まりし、拘束度の高い長時間労働の下で心身の疲労を抱えたり、家族の団らんを持たない層が増加するなど、「働き方の二極化」といふべき状況が生じ、仕事と生活の双方の歪みが深刻化しているといわれている。

また、女性の社会参加が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となる一方で、働き方や子育て支援等の在り方にはそうした変化に対応できていない面があり、男女の固定的な役割分担意識も残っている。その結果、仕事と子育ての両立に困難を来す人が増加し、急速に少子化が進むとともに、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことが難しくなっている。

こうした中で、国民一人ひとりがやりがいと充実感を持てるようにするためには、職業的自立が可能となるような支援、健康で豊かな生活のための時間の確保、誰もが希望する生き方・働き方を選択できる社会づくり等が課題になる。こうした仕事と生活のバランスをめぐる課題に対応するためには、労使の自主的な取組を基本としつつ、国や地方自治体による積極的な支援や気運の盛り上げが求められる。

そうした取組の中で、長時間労働等に特徴づけられる従来の男性正社員の働き方のモデルを見直し、多様な選択が可能で柔軟性の高い働き方を実現していくことが必要であり、同時にそれは次世代育成支援にも資する取組であると考えられる。

特に、育児休業や介護休業が法定されているにもかかわらず利用しにくいという声が多いといった問題について行政や労使の積極的対応が望まれる。また、育児休業を続けるうちに職場と断絶してしまう問題を防ぐため、企業の理解と協力の下、週に1回は休業取得者と配偶者が役割を交替して「○曜日はパパ（ママ）の日」とする取組なども推進されるべきである。

さらに、人材の能力発揮の観点からも、企業の人材投資に係るコストの回収期間を確保する観点からも、長期の育児休業や介護休業を取得した労働者については、希望

に応じ、その分退職年齢を延長するような取組についても、労使の間で積極的に検討することが求められる。

(6) 持続可能な社会づくりに向けたサービスの在り方の見直し

近年、年中無休の24時間営業のコンビニエンスストアやファミリーレストラン、少品種小口輸送や指定時間配達など、消費者からみれば便利で多様なサービスが提供されるようになっている。

しかしながら、こうしたサービスの広がりや、利便性の追求の代償ともいえるべき課題を様々な方面へ投げかけている。

まず、雇用面への影響である。例えば、小売業における営業時間階層別の正社員・非正社員構成比をみると、営業時間が8時間以上10時間未満の事業所では正社員が62.1%を占めるのに対し、終日営業の事業所では非正社員が89.9%を占めている。また、終日営業の店舗の店長等は休暇が取りにくく、過重労働に伴い心身の健康を害する人も少なくないという指摘もある。

今後の労働力人口の減少を見据えると、貴重な労働力を損耗することなく、有効に活用していく必要があり、企業側には営業時間やサービス提供の在り方の検討が求められる。

次に、環境面への影響である。例えば24時間営業のコンビニエンスストアで深夜や早朝でも冷暖房や照明が使用され、また、大量配送から小口配送への切替えに伴ってトラックの移動距離が長くなるなど、限りある資源の無駄遣いがなされているとの指摘もある。地球環境問題への的確な対応が強く求められる中で、こうしたサービス提供の在り方についても問い直していく必要がある。

こうした課題への処方箋を検討する上で、企業活動の背景にある消費者ニーズの在り方をめぐる議論を避けて通ることは難しい。消費者としての我々国民一人ひとりが、利便性を追求するのみならず、必要なサービスに対する価格設定の在り方、サービスを提供する企業の労働者の働き方にも配慮し、社会全体であるべきバランスを考えていくことなしに、適切な処方箋を描き得ないことは銘記されるべきである。

(7) 個性に満ちた働き方の復権

我が国の就業者に占める雇用者の割合は一貫して上昇しており、平成19年には86.1%に達している。

江戸時代は、武士と商店の従業員以外の多くの者が自営業主・家族従業者であり、江戸のような都市では職人が、地方では農民が多数を占めていた。そうした人々の働き方は、個人に体化された技能を駆使して独創的な成果物を生み出す職人の在り方や、厳しい自然環境と共生しつつ工夫を凝らして新たな糧を生み出す農民の在り方に象徴されるように、創意工夫に満ちた仕事本位のものであった。

一方、雇用者が9割近くにまでなった今日の我が国企業、とりわけ大企業では、例えば税や社会保険料の納付についても実質的に企業の担当者が行うため、そこで働く人達は、自らがどの程度、公租公課を支払っているのかについても把握していないことも多くなり、職業人としての自立心を育みにくい状況になっている。また、集団主義的な雰囲気の中、横並びを重視する仕事の進め方が暗黙のルールになっていることも多く、そうした環境の中で長時間労働を続けることがゆとりある人間的なリズムを持った働き方を阻害するとともに、仕事における創意工夫の隘路にもなっており、「人生85年時代」に求められる個性に満ちたキャリア形成に困難をもたらしているという指摘もある。

誰もが職業選択の自由を有しているにもかかわらず、ややもすれば単線的、画一的になりがちな現代の働き方について考える上で、江戸時代における仕事本位、人間本位の働き方には参考にすべき点も多い。

そうした意味で、今後、企業が従業員の個性の発揮や働きがい重視していくこと、職人的な生き方・働き方に光を当て社会全体で評価すること、行政や経済界が起業を支援していくこと、農林水産業への転職や新規入職を促していくことなどを通じ、個性に満ちた多様な働き方や生き方の実現に取り組んでいくべきである。

こうした取組を進めることにより、個人が自らの仕事に達成感を持ち、意欲的に仕事に取り組めるようになれば、企業や社会全体にとってもプラスになることが期待される。

第3章：地域社会における共助や交流

「人生85年時代」における一人一人の人生を豊かなものにしていくためには、単に自らの希望に即した人生とするだけでなく、他者と有意義にかかわり、他者からの承認や尊敬を得られるような人生にしていくことが不可欠である。

その意味で、他者とのつながりを基盤としたコミュニティにおいて、様々な世代の人々が交流し、協働し、支え合っていけるようにしていくことは重要な課題であり、そうした交流を促進する取組を進めていくことが「人生85年時代」の課題である。

(1) 地域社会における人のつながりの再生

同窓会や社会人になってからの通学の中で培われる「学縁」、親族同士の「血縁」、職場の仲間との仕事や休日の付き合いから生まれる「職縁」等の様々な人のつながりの中でも、地域社会における人のつながりは、日々お互いに顔を合わせ、声を掛け合うという最も自然な関わりであり、例えばけがや病気に際しての手助け、青少年育成活動、防犯活動、農村部における農作業や土木作業、葬祭等に重要な機能を果たすものであった。

しかしながら、都市化と産業構造の変化の中で、かつて地域社会のつながりの中心となっていた農業従事者や商店主等の自営業主・家族従業者が減少し、地域社会における人のつながりが希薄化してきた。これに伴って、町内会や青年団、子ども会等の地縁団体の活動も低調になり、地域社会における人材育成機能等も低下している。こうした変化が子ども達の間関係等をめぐる問題行動の一因となっているとも考えられる。

「人生85年時代」における人のつながりを考えると、核家族化の進展に伴い独居者が増加すると見込まれる中で、改めて地域社会における人のつながりを再生していくことが重要な課題となる。

具体的には、若い頃から地域活動に参画できる時間的なゆとりを確保できるよう労働時間の短縮を進めるとともに、地方公共団体はじめ関係機関・団体が連携・協力して、シルバー人材センター事業や老人クラブ活動の一層の活性化、コミュニティビジネスの起業、教育・福祉・環境・防災・防犯等の地域貢献活動への地域住民の参加促

進、中高年齢離職者の農林漁業への就業など多様な協働の取組を進めていくことが考えられる。特に、若者や障害者の職業的自立を支援する取組について、地域における関係者のネットワークを活かしながら推進していくことは重要な課題である。

また、今後ますます重要な課題となっていく介護に関しても、「ご近所の底力」を發揮して、地域における支え合いを強化していくことが考えられる。

さらに、様々な年代・職業・健康状態の人々が一緒に住まうコレクティブ・ハウスや、介護施設と学校等が食堂やサロンを共有することでお互いの交流を深めるといった「新たなご近所システム」の構築による地域の共助、連帯に向けた取組についても希望に即した形で積極的に実践されるべきである。

我が国においても、地域に根ざしたボランティア活動が多様な広がりを見せているが、ボランティア活動への出入りを自由にしたり、参加者が楽しみながら活動に取り組むことのできるものとするような工夫を凝らし、その一層の活性化を図ることが必要である。

同時に、こうした地域での交流が進めば、血縁の中で祖父母と孫が、地縁の中で老人と子どもが、それぞれ互いに支え合うような気風が生まれてくることが期待される。

なお、こうした地域社会における人のつながりの再生に向けて、高齢化や人口減少が進むことを前提としたまちづくりが必要であり、一部でそうした取組も進められつつあるが、例えば都市計画の在り方の見直し等も含めた取組の促進が必要である。

(2) 世代間の交流の舞台となる「パブリックとプライベートの中間領域」の確保

我が国では年功序列の意識が強く、様々な制度を年齢階層ごとに横に区切ることが多いが、興味や関心に応じて縦に区切り、世代を超えたつながりを強化していくことは、今後重要性を増す。

そうした今までと異なる人のつながりの中から、世代は異なっても同じ興味や関心を持つ人どうしの交流が生まれ、それが刺激となって、年齢にかかわらず相互に高め合っていく素地も生まれる。

こうした交流が進めば、自ずと「よそ者を隔離する」といった考え方は抑制され、多様な者の共生が求められる時代にふさわしい国民意識の醸成にもつながる。

こうした共通の価値観に立ったグループの交流のきっかけになるのは、例えば、仕

事が終わって家に帰る途中に立ち寄る劇場、映画館、サロン、美術館、コンサートホール、スポーツ施設等であり、時間的にも、空間的にも、「パブリック（仕事時間・職場）とプライベート（生活時間・家庭）の中間領域」であることが多い。

そういった社交空間としての中間領域を確保していくことが有意義な交流の成果をもたらすことを意識し、例えば、そうした場所への高齢者の交通アクセスを改善することや、そうした中間領域に満ちあふれたまちづくりを進めることなどは、「人生85時代」における重要な課題である。

また、そうした交流の時間を確保していくため、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや、フレックスタイム制など柔軟な働き方の活用促進等について、労使が積極的に取り組んでいくことも求められる。

(3) 年金生活者等の地方及び海外への移住

今後、比較的地価や物価の安い地方都市での生活に魅力を感じる年金生活者が増加することも考えられる。こうした人々に対して効果的な情報やアドバイスを提供することなどにより、その地方都市への移住を促していくことができれば、地方都市では移住者向けの質の高い個人サービス需要が生まれ、その派生需要としての雇用機会が創出される結果、地域の活性化を通じて若者の地元就職やUターン就職者の増加が期待できる。

かつて、都市と地方の経済格差については、公共事業等による再配分を通じて是正してきたが、現在の我が国の財政状況でそうした再分配政策をそのまま継続することは困難になっている。今後は、人生85年の半ばで人生設計を見直し、住まいを替える人達に選ばれるような個性ある地域づくりを進め、他の地域からの移住者や二地域居住者等の積極的な受け入れによって地域経済を活性化することが考えられる。

こうした取組は、都市と地方の一層の交流、地域社会における新たな出会いや交流の契機としても期待される。

さらに、若い時期から国際的な活動を経験してきた人を中心に、温暖な気候や物価の安い海外の地域での生活に魅力を感じる年金生活者が増加することも考えられるため、こうした人々に対する効果的な情報提供を行うことなどにより、より個々のニーズに即した高齢期の生活を実現していくことが期待できる。

第4章：人生設計のリ・デザインのための提言

本懇談会は、「人生85年時代」を迎えるとともに、価値観が多様化している我が国の国民一人ひとりが、その持てる力を十分発揮し、夢と希望を抱きながら安心して暮らしつつ、他の人の役にも立つことができるような社会を築いていくにはどうすれば良いのか、様々な角度からの検討を重ねてきた。

その結果、従来典型的だった「20歳前後までは学校に通い、定年までひたすら働き、その後は年金生活で余生を過ごす」といった年齢で輪切りにする人生設計は、誰もが自分らしく幸せな人生を全うするという理想をかなえる上で、時宜に合わないものとなりつつあるという現状認識が共有された。

そうした認識の下、国民一人ひとりが健康で充実した暮らしを送ることができるよう、人生設計をデザインし直し（リ・デザイン）、生涯現役の社会づくりを進める観点から、第3章までに記した内容が取りまとめられた。

その内容を通底する基本的考え方として、まず、もっぱら年齢によって物事を輪切りにする考え方にとらわれることなく、仕事・生活・学び・遊びなどあらゆる面で生涯現役の社会づくりを進め、世代を超えた交流や支え合いの下で、誰もが自分らしい「花のある生き方」を実現できるようにしていくことが重要である。同時に、充実した人生の基盤となる生涯にわたる健康づくりのため、例えば幅広い年齢層の人々にスポーツの楽しさを知らせることや、自分の体重をきちんとコントロールすることなどに向けて国民的な運動を盛り上げていくことも重要である。

その上で、本章においては、子どもの頃から進めるべきこと、若い頃から進めるべきこと、職業人となってから進めるべきこと、知恵や経験を蓄えた者が中心となって進めるべきことを、それぞれ以下のとおり提言として取りまとめたところである。

これら4つの提言は別個独立なものではなく、世代間の支え合いや他者との協働の中で相互に密接に関連している一連のものであることについても留意しつつ、提言内容の実現に向けて、関係者の取組が進められることを強く期待する。

<提言1>

子どもの頃から、文化を学び、他者に支えられていることを学びながら「自分づくり」に励む。

(進めるべき具体的取組例)

- ・ 音楽・詩歌・絵画・ものづくり・生活文化などの広い意味での芸術・文化を楽しみ学ぶ機会づくり
- ・ ふれあい授業、課外活動、インターンシップ等による体験的な学びを通じた自らの方向性を模索する機会の確保
- ・ 学校教育や地域活動、企業の社会貢献活動等において、老いや病や死に直面している人々のケアに参加するなど「死と向き合い、より良く生きるカリキュラム」の普及等

<提言2>

若い頃から、何度でも学び、性別や年齢にかかわらず働き、世代を超えて交流する。

(進めるべき具体的取組例)

- ・ 一生の間に何度でも学び直すことができる環境整備
- ・ 性別や年齢で区切ることのない採用から退職までの雇用システムづくり
- ・ 正社員を希望するフリーター等に対する強力な支援を通じた雇用や生活の安定
- ・ 文化芸術活動やスポーツなど共通の関心で結ばれた人々の世代を超えた交流 等

<提言3>

仕事と生活のバランスのとれた働き方を実現し、特に女性も力を存分に発揮できるようにする。

(進めるべき具体的取組例)

- ・ 育児・介護・学び等と、職業キャリアの積み重ねとを両立しやすい柔軟な働き方の実現に向けた環境整備
- ・ 長時間労働の抑制に向けた労使の取組の促進
- ・ 職業キャリアの節目における長期休暇制度の普及に向けた施策の充実
- ・ 年中無休の24時間営業など働き方や環境に様々な影響を及ぼすサービスの見直しに向けた議論や取組 等