

# 国際社会の高齢化に対応する人材養成の課題

小 川 全 夫

特定非営利活動法人アジアン・エイジング・ビジネスセンター 理事長

公益財団法人福岡アジア都市研究所 特別研究員

九州大学・山口大学名誉教授

## Some Agenda of Capacity Building for Coping with Global Aging

Ogawa Takeo Ph.D.

President, (NPO) Asian Aging Business Center

Project Researcher, (Public Incorporated Foundation) Fukuoka Asian Urban Research Center

Emeritus Professor, Kyushu University and Yamaguchi University

**Abstract :** The demographic transition theory is well-known as a theoretical consideration on global demographic change. However, it is forced to reconsider in confronting with a hyper-aging and population shrinking of Japanese population. Practically, the framework of capacity building of human resource is also changing, which is required in coping with global aging. A large quantity of international labor migration is generated on a difference among cross-regional aging. The maintaining quality and quantity of international labor force is a big issue both in an origin country and a destination country. However, Japan, as developed country which has new problem of aging, does not contribute to the capacity building of human resource in coping with global aging. Recently, the Japanese government published "Asia Human Well-Being Initiative", and will step forward to start capacity building of international human resource seriously. In this paper, I am considering about issues of capacity building of human resource on the behind of theoretical debates, and strategical challenges by world organizations, and Japanese domestic change towards global aging.

**Key Words :** Demographic Transition Theory, Active Aging, Core Professionals, Brain Circulation, Training Center

**要旨：**世界人口変化の理論考察として人口転換理論がよく知られている。しかし日本の超高齢化と人口減少という事態はその再検討を迫っている。実践的にも、世界の高齢化に即して必要とされる人材養成の枠組みが変化している。世界の高齢化の地域差は、大量の労働の国際移動を生み出している。国際的な労働力の量と質の確保は送り出し国にとっても、受け入れ国にとっても大きな課題である。日本は高齢化の課題先進国であるが、国際的な高齢化に対応する人材養成には貢献してこなかった。ようやく最近になって、政府は「アジア健康構想」を打ち出し、本格的な国際的人材養成に踏み出そうとしている。この小論では、世界の高齢化に関する理論的動向、世界機関の取り組み状況を踏まえながら、日本国内の変化の方向性を示し、人材養成の課題を考察した。

**キーワード：**人口転換理論、アクティブ・エイジング、中核的専門人材、人材還流、トレーニングセンター

### 1. 高齢化する国際社会の課題

#### (1) 人口高齢化の課題

これからの人材養成を考える場合、高齢化する国

際社会という将来像をしっかりと見定めておく必要がある。これまでのよう国内的な労働市場だけを考え、若年労働力がその主力であり、高齢者は社

会保障の対象者になるという常識は崩れていくからである。

「人口の高齢化」といえば、多くの人々はまだ「要介護高齢者」問題であると短絡的に考える傾向がある。しかし、個々人が歳を取ることは、必ずしも要介護状態に陥ることを意味しないし、高齢者全体としてみた場合は、要介護高齢者の数はごく少数であり、むしろ元気な高齢者が大多数である。まして、人口全体で考えれば、たとえ高齢者の数が変わらないとしても、働く世代の人口や子供の人口が減れば、高齢者の比率は高くなる。つまり「人口の高齢化」は社会を構成する全ての人々にとって関係がある社会変化なのである。人口は、すべての社会計画の基礎的な枠組みとなるものであり、その構造と変動についての認識が共有されていないと、対応策がちぐはぐになってしまう。そんな状態で人材が養成されると、さまざまな社会的葛藤を増幅することになりかねない。

少なくとも人口高齢化を語る場合には、人口学における人口転換理論を踏まえておく必要がある。人口転換理論 demographic transition theory は、年齢別人口構成の変化の普遍性を説く理論である。Frank Notestein (1945) が、「19世紀末のヨーロッパ諸国における多産多死から少産少死への変化、とくに30年間で半分という低出生化は、近代化にともなって一般的に見られる現象である」と説いたことが端緒となり、Kingsley Davis (1945) が同時期に出た論文の中で Notestein の理論を demographic transition と呼んだことから、人口転換理論は社会の近代化に伴う人口学的な一般法則であると捉えられるようになった。

もちろん、その「多産多死型から少産少死型へ」という一般法則の下であっても、各国・地域ごとの様相の違いがあるので、これを類型として把握する研究もなされてきた。しかし違いはあっても、時間がたてば、いずれ同じような少産少死へ収斂するという見方は、人口転換理論では貫かれている。

この理論に基づき、「多産多死型から少産少死型」への移行途中に生産年齢人口にとっては老人人口と年少人口という従属人口が比較的減少する傾向に入る時期があり、これが経済発展には好都合な状況を生み出す点に注目して開発経済を推進する政策立案

者の論議が起こる。従属人口指数の低下は経済発展にとっては、人口ボーナス demographic bonus、人口ギフト demographic gift、人口配当 demographic dividend になるというのである。国連人口基金は、人口配当を「主に人口に占める生産年齢人口が非生産年齢人口より大きくなる時に、年齢別人口構成の変化の結果に生じる経済発展」と定義している。

人口ボーナスを利用した経済発展のモデルが、日本の高度経済成長である。日本は、戦後のベビーブーム（いわゆる団塊の世代）をわずか3年で収束させ、その後は少子化傾向を続け、老人人口が年少人口を上回って急増するまでは、従属人口指数が右肩上がりで推移し、経済発展には都合の良い人口ボーナスがあったとみられている。そして、多産多死型から少子化へ移った時から「東洋の奇跡」といわれる経済復興を成し遂げたとみられている。もちろん経済発展は人口だけが規定するものではないが、少なくとも年齢別人口構成が経済発展には好条件のひとつになったことは間違いないであろう。これをみて、台湾、韓国や中国の政策立案者たちは、人口計画によって経済発展に都合の良い状況を政策的に生み出そうとしたのである。こうしてアジアに中龍（日本）、小龍（韓国、台湾、香港、シンガポール）や巨龍（中国）が起き上がったと比喩されるようなめざましい経済発展が巻き起こったのである。

だが、この人口転換理論は大きな課題を抱えている。なぜならば、人口転換の結果として少産少死型の人口構造になれば、そこで人口が単純再生産される静止（定常）型人口構造に収束するとみていたのだが、老人人口が増加し続けるいわゆる高齢化社会、高齢社会、超高齢社会といわれる状態にまで突き進むことが分かってきたからである。その一方で死亡する人口よりも生まれる人口が少ないために、年少人口は減少し、生産年齢人口も減少し続けるという事態の進展と総人口の減少が同時に生じる現在の日本のような事態は、当初の人口転換理論は想定していなかったのである。つまり少産少死型の後に少産多死型の人口減少社会が生まれ、従属人口指数が再び右肩上がりに増加する時代を迎えることについては、新しい理論的考察が求められているのである。このままで推移すると、日本だけでなく、多くの国々で、人口の半数が50歳以上の人口で占められ

る社会に変わっていくと推測されている。そこで「第二の人口転換理論」を構築しようとする動きも出ている。

このような新しい時代を背景にした人口学理論の再構築は、人口転換理論のような、どこでも同じ結果に至りつくという収斂仮説自体を見直す理論構築も生み出している。そのひとつは、Emmanuel Todd によって試みられている。トッドは、人口転換理論の収斂仮説に疑問を呈し、むしろ社会変化を説明するには、媒介変数として民族ごとの家族類型を取り入れ、ソ連の崩壊からアジアの限界なき高齢化やグローバリズムの崩壊までを予言したことで知られている。このような新しい理論構築によって、いったいどのような未来図が描けるのかは、定かではないが、少なくともこれから高齢化する世界を見通す場合には、必要不可欠な研究である。

人材養成を考える場合には、このような人口全体の構造と変動を見定めたうえで、今後求められる労働量と労働の質つまり労働生産性を高めるためのキャパシティ・ビルディングを、それぞれの分野でどの程度見込むかが問われることになるだろう。

## (2) 世界の高齢化の課題

世界の人口高齢化は、なお大きな地域差を抱えて進行している。長い間、人口高齢化は先進国の問題であり、発展途上国では問題にはならないとする見方があったが、今や多くの国々が、人口高齢化の問題を政策課題として強く認識するようになっている。長い時間をかけて人口転換を進めてきた欧米社会に比べて、東アジアや東南アジアは短期間に急速な人口高齢化を示しており、老人人口の規模としても大きいということから、大泉啓一郎（2007）、小峰隆夫（2007）、小川全夫（2010）のいうように「老いるアジア」という認識が急速に広まっている。

経済成長を求める東南アジアが、次第に年少人口を減らし、老人人口を増加させる傾向を強めていることは確かであり、この結果、従属人口指数でみると、フィリピンのような国を除いて、ほかの国々は早晚人口ボーナス期から人口オーナス期に移行する段階を迎えると推測されている。そして、高齢化社会の段階に入ったことを示す老人人口割合7%から、それが倍加して14%に達する高齢社会に達する

までにかかる年数が日本よりも急速な人口高齢化が推測されている。

さらに、これまで人口高齢化という場合、一国内の年齢別人口構成の変化に関心が集中していたが、次第に各国を結び付けて進行する国際的な移住現象に関心が広がっている。世界の人口高齢化の地域間格差があるということは、その地域間で人口移動が生じることを意味している。労働力としては、若い人口構成の地域から高齢化した人口構成の地域へ生産年齢人口が移動し、その逆の方向で老人人口が移動する傾向がある。こうして、EU やアメリカだけでなく、アジアの中でも日本、韓国、香港、台湾、シンガポールは多くの生産年齢人口を受け入れる国となる。アフリカや中南米だけでなく、フィリピン、インドネシア、ベトナム、ミャンマー、タイなどは生産年齢人口の送り出し国となる。

今や、質の高い人材は国際的にスカウト合戦の中に置かれている。他方、高齢者介護や都市サービス産業など、労働集約的な分野では、国内労働市場に頼れない状況が生じており、経済格差のある外国からの出稼ぎ労働に望みを託す動きも出ている。シンガポールは自国人口の高齢化に対応して、この両領域における人材を海外から調達している典型的な国である。そのために総人口に占める外国人の割合は30%をはるかに超える状態になっている。シンガポールの病院の看護師や高齢者施設の介護職員は、ほとんどすべてフィリピンからの出稼ぎ労働者という状況なのである。台湾でも、労働集約的な高齢者介護の分野は、自国内の人材確保ができず、政府は高齢者施設の職員の半数以下という上限を定めて、外国籍の職員を雇用し、各家庭でも雇用税を払って外籍看護工という名で高齢者を住み込みで介護する人を受け入れている。

他方、EU の中でも北欧、アメリカ、日本などからは豊かな老人人口が国外転出する動きがみられ、地中海地域、中米、マレーシア、フィリピン、インドネシア、タイ、オーストラリアなどがその受け皿となっている。まだ量としてみた場合にはこのような高齢者の国際移住は、小規模でしかないが、少なくとも、こうした移動を円滑にできるようにするためにには、国際的なロングステイ査証や退職者査証といった入国管理の方法や、資産所有権、公課公租の

負担などの整備が必要になる。税や社会保障の適用可能性についても、国際的な調整が必要になる。日本企業の社員が海外勤務になり、勤務地で長く暮らすうちに、故郷に残していた親が歳を取ったので、呼び寄せたが、要介護状態になり、勤務地で介護サービスを受けたいといったケースも生まれている。今の日本の介護保険は適用できない事例であるが、進出企業の多い地域では日本からの介護人材の派遣を望む声もある。

こうした国際的な移動を伴う労働市場の中で求められる人材養成は、国際的に調和化された訓練枠組みの中でなされるべきであり、EUで構築されたヨーロッパ職業訓練認証枠組み (EQF) やそのケア版であるヨーロッパケア認証 (ECC) などといった取り組みを参考にすべきだろう。

### (3) 日本の高齢化の課題

人材養成の観点からみると、人々の社会意識の面でも、雇用する事業者的人事の面でも、人口高齢化は、大きな転換が迫られているといえる。つまり人々の意識から言えば、日本の人口高齢化は、経済的に豊かになるためには、「子供は少なく生んで、大事に育てる」、「高い学力をつけて、大企業の社員や公務員になる」、「都市で働き、郊外に住んで、退職後は豊かな年金生活をする」といった生活様式をよしとした人々が増えた結果である。少子化、高学歴化、サラリーマン化、都市化、過疎化、郊外化、年金生活者化などがあいまって、ついには人口減少社会に突入してしまったといえる。その生活様式は、人口ボーナスがある時代には、経済発展に有効な機能を果たしていたといえる。しかし人口ボーナスがなくなると、この生活様式こそが、少子高齢化、人口減少のもととして見直される。

Matilda White Riley (1994) が「年齢で分化した人生 age-differentiated life」から「年齢で統合した人生 age-integrated life」への移行すべきことを提言したことを探り出すべきである。前者は、若い時には教育を受け、中年では家族を形成し働き、老年になつたら余暇とボランティア活動で過ごすというような考え方の人生であり、後者は若い時であれ老年期であれ、教育・家族・労働・余暇のいずれも行えるようにするという人生である。人口高齢化が進む社会

にあっては、学校教育の枠組みを超えた生涯教育、現行のような一企業内の終身雇用という枠組みを超えた生涯労働機会の開発、あるいは「毎日が日曜」という老後觀を乗り越えた生涯現役觀（アクティブ・エイジング觀）を確立する必要がある。いわば、「学び、かつ働き、かつ遊ぶ」という生活様式を再構築しなければならないのである。だが、そのような人生觀の転換を図るためにには、それなりの訓練と社会制度改編が必要になる。

事業者の面から言えば、新卒者雇用・終身雇用・年功序列型賃金体系・企業内労働組合などによる企業内労働市場の確保と転職市場の忌避、売上高至上主義・護送船団方式・閉鎖的国内市场・貿易収支で外貨稼ぎ・非関税障壁・移民政策の禁忌といった国の国内市场擁護策に見合った企業管理を進めてきたといえる。だが、そこには労働生産性を高めて「完全雇用」する人事ではなく、競争力の低い部門もできるだけ温存して「全部雇用」を図る人事が働いていたといえる。

だが、日本の労働生産性の低さは極めて深刻な状態に陥っている。人材養成の目標は労働生産性の向上にあることを再確認して、成長が見込まれる業務分野での研究開発を担える高度人材の養成に力を入れる必要がある。そのためには、技術革新が不可欠であり、その研究開発を加速させる必要がある。とりわけ日本で労働生産性の低い分野は農林漁業分野とサービス分野であるといわれてきた。教育、福祉、小売り・飲食関係の労働生産性は、長い労働時間の割には稼ぎにならない状態に置かれている。だが、近年、こうした分野でも技術革新が起ころうとしている。ヒューマン・サービスという特性から言って、すべてをロボットやICTやAIに委ねることはできないが、かなりの量に上る本来的な業務以外の付帯業務はおそらくこうした技術革新によって担われるようになる。しかし他方では新たにこうした最新技術を操作する能力を持った人材を養成する必要に迫られる。

これまでと同じように名目的な資格認定のための受験予備教育にとどまつては、労働生産性の高い高度人材養成にはならない。学校教育と職業教育があまりにも乖離しそぎてしまったことが、日本の教育の欠陥でもある。労働生産性を高めるために

は、現場の課題に即して、改善策を考え、新しい技術を開発し続ける必要があるので、職業準備教育としての学校教育だけでなく、職業リカレント教育を担う学校教育も必要であろうし、余暇生活の学習も含めて考えれば、リカレント教育だけでなく、生涯学習や生涯教育という広範な教育システムへの転換を図る必要がある。

リカレント教育や生涯教育という枠組みを強化するということは、職業教育も2年とか3年の長期にわたる訓練で、学校教育と同じような卒業資格 diploma を与えるという方式だけではない別の教育体系を開発しなければならない。知識と技能の訓練内容を職務遂行能力と見合ったように等級化し、その一つ一つをモジュール化して、習得すれば、その訓練時間に見合った資格認定 award/certificate を発行して、それを積み上げていけば、卒業資格にもなるという仕組みを考える必要がある。アメリカでも職業教育を担うコミュニティ・カレッジが、研究開発を担う4年制大学への進学の道を開いており、最終的には大学院進学にまでキャリアパスが描ける状態にあることを見習うべきだろう。職業教育と学校教育の統合化は、労働生産性を高めるという観点から、ますます重要になってくると思われる。

このような生涯教育、リカレント教育が進めば、高齢者がさまざまな学び直しを経て、社会的に活動する機会が増えて、既存の働き方を超えた新しい就業も生まれてこようというものである。余暇の過ごし方についても、これまでの商業上の顧客としての関わり方ではなく、大学では当たり前のようにある部活やサークル活動と同じような多様なシェアリング型生活様式が生まれてくるはずである。

## 2. 高齢化する国際社会に対する挑戦

### (1) 人口転換理論再考とエイジノミクス論

人口転換理論は、際限がない人口高齢化と人口減少に突き進む日本の実情を観察しながら、「第二の人口転換理論」という修正を加えるか、あるいは歴史主義ないし文化圏的アプローチから批判するかという論争を巻き起こしている。Van de Kaa(2004)によると、20世紀初めの「第1次人口転換」は、「子どもは王様」という家族主義的な価値観によってもたらされたものだったが、1970年代には、避妊革命

が始まり、婚前・婚外性交渉が増加、離婚率が上がるというように、個人主義的な考え方が広まったことが「第2次人口転換」を引き起こしたとされた。ところが、日本や韓国のような家族主義的な価値観が強い国で、ヨーロッパ以上に激しい少子化が生じている。これは文化差を超えてあらゆる社会が同じような状態に収斂するとみるのか、それともむしろ家父長制的な家族構造を持つがゆえにヨーロッパ以上に経済変動に耐性力が低いアジアの特徴が現れたとみるのか。今後ますます論議が深められるべきだろう。

単なる人口変動ではなく、これを経済変動と結びつけて考える時、人口の高齢化や人口減少を直ちに経済の衰退と結びつける論議は、経済学者からは厳しく論難されるだろう。「デフレの正体」を人口構造の変化に求めた藻谷浩介の論議は、一躍ベストセラーになったが、最近では経済学的にみて、人口減少は必ずしも悲観的にみるべきことではないという論議が強まっている。そこでは、労働生産性という媒介概念を取り入れなければならないとする指摘がなされている。

人口高齢化についても、高齢化 ageing と経済学 economics を合成した造語である「agenomics エイジノミクス」ということばで語ろうとする動きがある。この言葉は、2014年7月7日に、「第3回高齢化世界会議 (WAA22)」招致推進の会（準備会、三菱総研会議室）の席上で、林玲子が発案されたものだと岡本憲之は述べている。その後、吉川洋、八田達夫、林川眞善などがエイジノミクス研究会を結成し、人口構造の変化を経済発展の好機と捉える視点を提起している。吉川洋(2016)は、『人口と日本経済長寿、イノベーション、経済成長』という小著で、日本を覆う「人口減少ペシミズム（悲観主義）」の克服が必要だと主張している。このように新しい視角からの社会科学的研究は日本だけでなくこれから同じような人口転換を迎える諸国に共通する課題になるだろう。

人生90年100年時代を想定し、できるだけ健康寿命を延ばし、高齢者になっても創業・就業して社会に貢献できるような経済を考えるエイジノミクスでは、社会的支援を必要とする人の割合や、一人当たりの支援金額だけでなく、就業率や労働生産性に注

目することになる。

さらに、エイジノミクスでは、従属人口指数のような人口学的指標にこだわらず、働く人はできるだけ多様な形で働く社会の構築を考えることになる。若者も学校教育の中だけで過ごすのではなく、ドイツで取り組まれているデュアルシステム（働きながら学ぶ）といった過ごし方も考えるべきである。現在のサラリーマンはなお終身雇用や年功序列型賃金制度の影を背負って、正規雇用と非正規雇用といった不合理な区分に縛られている。しかしディセント・ワークといいわゆる同一労働同一賃金を実現しようとすれば、そのような影を振り払って、職務再設計を図らなければならない。またとかく長時間労働に陥りがちな状況を改善するためのワーク・ライフバランスやジョブ・スプリッティングを推進していくためには、職務再設計に加えて、労働時間の時間生産性を高める工夫が必要になる。

今日の高齢者は、健康であり、勤労意欲がなお高いということに着目すれば、高齢者を労働市場から撤退させる必要はない。ただこれまでの終身雇用制度や年功序列型賃金制度という枠組みの下では高齢者が就業し続けると次世代の出番を阻害するといいわゆる「老害」という世代間葛藤を惹起する可能性がある。そこで労働市場を乱さない形で、高齢者の就業機会を確保することから構築されたシルバー人材センターや高齢者能力開発センターや高齢者起業の可能性をさらに探る必要もある。高齢者ワーカーズ・コレクティブのような取り組みも検討課題である。広井良典は、労働生産性を人件費カットに結びつける短絡的な発想を脱して、労働力を完全雇用しながら生産性を上げる環境生産性という概念を提起していることに留意すべきである。

このような動きの中で、人材養成の方針もまた変化を余儀なくされる。古い自営業で求められる後継者でもなく、所有と経営と労働が分化した産業組織での被雇用者でもなく、多様に変動する社会に参加し、Alvin Toffler (1976) のいうような生産消費者prosumerの生活様式を持つ人材という理想像を立てて育成することが重要になる。今後のエイジノミクス構築の動向が注目されるゆえんである。

## (2) 国際機関の提案と動向

高齢化をテーマとする初めての世界会議は、1982年（昭和57年）7月26日から8月6日までウィーンにおいて、国際連合（国連）の主催で開催された。この会議には124カ国が参加し、118項目の指摘と62の勧告からなる「高齢化に関する国際行動計画」が採択された。この中には、日本から提案した「高齢者の日」の設置も含まれている。そして、「高齢化に関する国際行動計画」は、同年の交連総会でも決議され、また、勧告によって毎年10月1日を国際高齢者デーとする決議が1990年の国連総会によって決議された。かくして、日本では9月を敬老月間とし、9月の第3月曜日を敬老の日としているが、世界各国は10月が高齢者月間、10月1日を国際高齢者デーとしている。

この「国際化に関する国際行動計画」は高齢化対策のガイドラインとされたが、より簡潔に、1991年（平成3年）には、高齢者の自立・参加・ケア・自己実現・尊厳の実現を掲げた「高齢者のための国連原則」が国連総会で採択された。さらにこれを普及するため、1992年の国連総会で1999年を国際高齢者年とする決議が採択された。高齢化は多分野・多世代に関係する多様な問題であるとして、国際高齢者年のテーマは、「すべての世代のための社会をめざして」とされた。

1999年10月4日から10月5日まで国連総会で「国際高齢者年のフォローアップのための特別会議」が開催され、各国の取り組みが報告された。この中で「高齢化に関する国際行動計画」改訂のための国際会議開催の提案があり、2002年（平成14年）マドリードで20年ぶりの「第2回高齢化に関する世界会議」が開催され、国際行動計画が改訂された。それはマドリッド宣言と称せられている。

世界保健機関（WHO）は、国連の動きに歩調を合わせながら、各国の健康政策が、次第に感染症対策の段階から、老化や生活習慣病を含む非感染症対策に重点を移す段階に変化することを訴えてきた。そして2002年の国連による第2回世界高齢化会議に合わせて、「Active Ageing: A Policy Framework」を公表している。さらに、この方針を各都市レベルでも推進するため2007年に「Global Age-Friendly Cities: A Guide」というガイドラインを発表し、後

に、都市だけに限定するのではないことを示すために、「WHO Global Network for Age-friendly Cities and Communities」として国際的ネットワークを広げている。ガイドラインを策定するための基礎調査の段階では、日本から姫路市や東京都がフィールドとして協力したが、それらの自治体はその後のネットワークには参加しておらず、2016年段階では秋田市だけがこのネットワークに参加している。

国連組織の一端を占め、アジア太平洋地域の動向の把握を図っている国連アジア太平洋経済社会委員会UNESCAPは、2012年にアジア太平洋地域から、マドリッド宣言MIPAAの見直しを図り、バンコク声明を発表している。またUNESCAPは日本の介護について、2016年に「Long-term Care of Older Persons in Japan」という出版物を刊行している。少なくとも日本の介護を国際的に紹介する場合には参考すべき文献である。

先進国35か国の動向をデータで示しながら最良の政策案を提示することを目指している経済協力開発機構OECDは、2003年に「Population Ageing: Facing the Challenge」を発表して以来、2008年には「Ageing and Employment Policies」、2011年には「Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care」、2013年には「World Population Ageing」、2015年には「Health systems are still not prepared for an Ageing Population」を立て続けに発表している。この中で、人材養成に関してとりわけ重要なのは、2011年の報告である。これは、各国の介護労働力確保政策の比較を行った最初の報告書であり、日本の国家資格に重点を置いた人材養成という特徴を鋭く分析している。また各国の多様な人材養成に関する政策が概観できる。

### (3) 日本からの世界貢献

日本では、国際高齢者年や第2回世界高齢化会議やWHOのアクティブ・エイジングの呼びかけに対してはあまり大きく受け止めることはなかった。その理由は、国際機関の呼びかけより早く、1995年には高齢社会対策基本法を制定していたからである。

日本政府は、1986年には長寿社会対策大綱を閣議決定し、高齢社会に向けての総合的政策展開の行政指針を定めている。その後1995年に高齢社会対策基

本法を定め、これに伴って1996年には高齢社会対策大綱を閣議決定している。これは「就業・所得」、「健康・福祉」、「学習・社会参加」、「生活環境」、「調査研究等の推進」の各分野に対する行政指針を示したものとなっている。高齢社会対策大綱は2006年と2012年に見直されて今日に至っている。2012年の大綱では、長寿国のフロントランナーとなった日本は、全世代で支え合える社会を構築することを目指すとして、当初の5分野に、「全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築」という新しい分野を追加している。しかし、これらは国内の高齢者向けの行政指針であるために、国際的な人口高齢化に対する日本政府としての取り組みについては、「調査研究等の推進」の中で、日本発の新たな医薬品・医療機器等の創出により、健康長寿社会を実現するとともに、国際競争力強化による経済成長に貢献することを目指す「医療イノベーション」が盛り込まれているだけである。

だが、高齢化する世界のフロントランナーを標榜する以上、日本はそれなりの覚悟をもって世界に貢献する使命がある。そこで、ようやく自国の高齢社会対策だけでなく、国際社会の高齢化に対する日本の果たすべき貢献に気づいて、2014年には、厚生労働省大臣官房国際課が2013年6月に「国際的なActive Aging（活動的な高齢化）における日本の貢献に関する検討会」を発足、2014年にはASEANを主な相手として「国際的なActive Aging（活動的な高齢化）における日本の貢献に関する検討会報告書」を発表している。この報告書は日本語版だけでなく英語版でも刊行されている。そして2014年6月にはASEAN日本アクティブ・エイジング地域会合を経て、9月には第6回ASEAN+3保健大臣会合で「我が国の保健分野での貢献」を表明した。さらに2015年2月には5回目になる「国際的なActive Aging（活動的な高齢化）における日本の貢献に関する検討会」を開催している。

こうした動きと合わせて、自由民主党政務調査会国際保健医療戦略特命委員会は2016年5月に「アジア健康構想Asia Human Well-Being Initiativeに関する提言」を発表したことで、内閣府健康・医療戦略推進本部は2016年7月「アジア健康構想に向けた基本方針」を決定している。その根拠法は、2014年制

定の「健康・医療戦略推進法」である。この中で人材養成に関わる部分で注目されるのは、アジアを日本と同じように高齢化が進んでいるために具体的な対応に関心がある国と、自国の高齢化には時間があるが、介護等高齢者関連サービスに携わる人材の育成と送り出しに関心のある国に分けて、今後の日本の貢献を述べている点である。特に後者に関しては、介護の技能実習生受け入れ関連法や在留資格に介護を追加する出入国管理法改正が2016年国会で採択された背景ともなっている。そして、「基本方針」では、「医療・介護等、高齢者関連産業に必要な資格、標準等のアジア地域での普及、整合等」をひとつの柱としており、「人材育成と還流の促進」という柱建てと合わせて、今後の日本からの世界人口高齢化に貢献する人材養成についての枠組みとなる。

### 3. 高齢化する国際社会における人材養成

#### (1) 老年学と生涯学習システム

国連人口基金 UNFPA は、2012年に「Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge」を公表している。その中 (p10) に、「高齢化社会に向けた能力開発」に関する一文がある。そこでは、「政策立案者は人口高齢化の人口統計的側面だけでなく、高齢化の社会的・財政的意味、高齢期の健康と暮らしなどについても研修を受ける必要がある。」、「医学校と看護学校は老年学と老年医学の専攻科を設置し、大学には学部と大学院での専攻科目の開設を奨励し、これらの領域で学位をとれるようにする。保健医療の専門職とソーシャルワーカーも含めたサービス提供者は、高齢者向けの医療と社会ケアについて研修を受けるべきである。これはプライマリ・ヘルスケア（基礎的医療）レベルだけでなく、二次的さらに三次的医療レベルについても実施される必要がある。非正規の介護者、家族介護者それにボランティア介護者が高齢者を介護するための研修を受けられるようにする必要もある。高齢者を相手に仕事をしている人たちには、高齢者虐待と差別を察知し、通報するための研修が必要である。」と述べられている。少なくとも、世界人口の高齢化に対応するための人材養成という課題は、世界的な共通認識となったことができる。

世界は老年学及び老年医学 gerontology and

geriatrics の知見を共有するために、International Association of Gerontology and Geriatrics (IAGG) は4年に一度世界大会を開催（2017年はサンフランシスコで開催）し、その中間年には地区大会（日本の場合はアジア・オセアニア地区に属する）を開催している。老年学の分野は、生物学、医学、精神医学、看護学、各種療法、建築学などの自然科学系のみならず、社会学、心理学、社会福祉、社会保障、経済学、人文学にいたる社会老年学といわれる社会・人文科学系の横断的な研究領域を形成している。

日本では、ようやく東京大学に寄付講座から始まって、高齢社会総合研究機構が常置されたのは2009年のことである。英語名でこの機構は、Institute of Gerontology という。

ただ、老年学の研究教育や訓練を進める場合、単に知識・技術を研究教育機関で学ぶだけでは不十分であり、現場体験を組み込んだ訓練が必要である。そのための実習教育が不可欠とされている。また、長命化が実現した社会にあって、学習を幼児期から青年期の学校教育にのみ委ねることは適切ではなく、人生の折節に必要とされる教育の機会を保障する生涯学習や一度習得した技術の革新を図る学び直し（リカレント学習）という教育機会を整備する必要がある。社会老年学のような分野はまさにそうした生涯学習やリカレント学習に委ねる方が、現場体験と知識・技術の深化向上を図る上では適切であるといえる。

また高齢化する国際社会の相互連携を図る上でのひとつの課題が、介護人材の確保であるとすれば、各国の高齢化水準の差や社会文化の差を超えて国際移動する人材の増加に対して、その質の確保を図るためにの工夫としても、老年学の共有と生涯学習あるいはリカレント学習という教育機会の整備は、重要な国際的枠組み作りとなるだろう。そこでは長期間の就業の後にしか手にすることのできない卒業資格 diploma や国家資格 national qualification に重点を置く教育訓練だけではなく、もっと短期間の訓練と現場体験を組み合わせたモジュール型教育による認証 certificate and award やそれを積み上げて評価する体制の整備 career path といった点が今後はますます重要になってくる。

## (2) 国際的な職業訓練の調和化

国際的な労働力移動を想定したうえで、職能に即した職業訓練の調和化を図った取り組みとして注目すべきは EU の European Qualifications Framework (EQF) である。

現在は分裂の危機をはらんでいる EU であるが、これまで統合を目指してきた中で、各国別々に発展してきた制度によって、人材の評価が異なると共通労働市場形成には不都合であるという認識があった。そこでこうした各国独自の教育・訓練の違いを調和化させるために、各国政策の調和化を推進してきた。そこで、EU ではあらゆる職能教育に関連して、調和化の考え方を取り入れて EQF という枠組みを2007年に制定し、2008年に欧州議会及び理事会で採択している。これは知識と技能と能力の3つの観点から8ランクの水準を設定している。さらに各国は自国の資格制度を EQF に関連付けて、職業資格に関わる透明性・比較可能性や互換性を促進するとし、2009年には European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training に関する勧告決議が採択され、職業教育訓練の品質保証システムを改善するように求めた。これに呼応して、現在 European Qualification of Vocational Education and Training (EQVET) が各国の資格教育訓練の調和化を進めている。これに関連した European Care Certificate (ECC) というケアにかかる労働市場に入る準備教育に焦点を当てた枠組みも動いている。その準備教育は Basic Social Care Learning Outcomes (BESCLLO) と呼ばれている。

また、老年学に根差した職業訓練教育に注目して、目をアメリカに転じると、おもな大学には Center on Aging という組織があり、人口高齢化に伴うさまざまな課題を取り上げて、いわゆる域学連携を深めている。その一方で修士課程の学生の指導まで行っている所もある。その嚆矢となったのは1964年に設立された University of South California (USC) の Ethel Percy Andrus Gerontology Center である。名前の由来となった Ethel Percy Andrus は、在職中は校長にまでなった女性であるが、退職後の高齢者があまりにも社会的に守られていないアメリカに驚き、怒り、退職教員の会を組織して、社会運動を起こしたのであるが、後にこの組織は世界最大の民間

非営利組織として今日有名な AARP となった。その一方で高齢社会や高齢者の研究が必要だとして、USC にこの研究施設を寄付したのである。その後、老年学は応用科学の重要な分野として普及した。

現在、老年学を教える教育機関が組織している Association for Gerontology in Higher Education は、教育を推進するための研究協議を重ねているが、2014年には、Community College Program Development Guide 3を発表している。これは4年制大学だけでなく、より実践的な職業訓練教育を担当するコミュニティ・カレッジのレベルにおける老年学に基づく教育訓練の実践を紹介している。

国際的な労働力移動、特にケアに関する労働力移動を円滑に図るためにには、老年学の研究に基づいた職業訓練プログラムの調和化が必要であり、それを生涯学習なし、リカレント学習という枠組みで、キャリアパスを示しながら整備するという動きは国際的な動きになっている。

## (3) 日本の職業訓練と技能実習と中核的専門人材養成

老年学という学問分野は、日本では馴染みがない。特に応用科学としての職業教育への展開や現場における実践課題の解決に向けた広範な対応ということになると、十分に体系化されているとはいえない。まして、国際的に耐えうる規準づくりにイニシアティブを発揮できているかどうかは疑問の残るところである。

1980年には日本学術会議から高齢社会研究拠点整備の設立勧告があったが、国立長寿医療研究センターが愛知県大府市に誕生したのはようやく2005年のことであった。またそこでの研究は当初、医療と工学が中心であり、社会老年学系の研究はなかった。2012年になってようやく老年学・社会科学研究センターが開設されたのである。それでもなお、研究の主眼点は医療に関連する予防や保健活動に偏っている。

2014年に、科学技術振興機構 (JST) の下部組織である社会技術研究開発センター (RISTEX) は、「コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン」という領域課題を提起し、研究開発課題を募集して、各種の個別課題に取り組んだ。これは東京大学

高齢社会総合研究機構の立ち上げにも功績のあった秋山弘子教授が、より実践的な研究開発に向けて、次の段階に進めようとした構想によるものである。現在はその成果のもとに、柏市をフィールドとして実装化が取り組まれている。ここでは、全国的なネットワークやプラットフォーム形成への方向性が色濃く打ち出され、産学公民の連携による高齢社会リビングラボ構築が強くイメージされている。

こうした研究開発と連動した形で、人材養成という面に目を向けると、文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課が、成長分野における中核的専門人材養成に関する事業を2011年から進めてきたことが注目される。「経済社会の変化やグローバル化等が進む中で、我が国経済社会の一層の発展を期すためには、経済発展の先導役となる産業分野等への人材移動を円滑に進めるとともに、それらの人材が有する専門技術を高めていくことが不可欠」として、「このため、産業界等と教育機関との連携強化を図りつつ、個々人が、自らの希望する職業生活に必要な知識・技術・技能等を生涯にわたって継続して修得し、職業能力向上を目指すことができる社会の実現を目指し、『学校』と『職場』間の円滑な選択・移動が可能となる学習システムを構築する。」と述べている。この事業の一環として介護人材についても扱われることとなり、敬心学園では、事業委託を受けて、「国際化」の視点を取り入れた実証講座を継続中である。

今後は、世界人口の高齢化に伴うさまざまな社会需要が顕在化してくる。それに対応できる人材の量的質的確保はますます重要な政策課題になってくるだろう。特に、イノベーションが著しいICT、IT、AIなど通信技術とロボット開発を成長分野における中核的専門人材は使いこなせるようにしなければならない。そしてより多くの人々にこうしたリテラシーを普及する使命を担っている。おそらく、今後、日本政府が「アジア健康構想」を本格的に展開しようとするならば、これまでのような各組織の個別的な努力ではなく、相互連携を深めたプラットフォーム形成が急務となるだろう。

#### 4. 国際的なアクティブ・エイジングのトレーニングセンター構想

国連人口基金が、「Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge」の中で述べていることに再度注目してみよう。

「各地域内 の主要都市から便利な場所に地域研修センターを設置し、ここで高齢者を担当する政策立案者、政府担当官、研究者、学者、保健医療専門家、ソーシャルワーカーに体験やよい実践例、学びとったことを共有する場を提供する。地域研修センターは、それぞれの地域特有のニーズについて扱う研修事業、会議、専門家会議を主催する。高齢者の実態に関する定量的および定性的データの収集と人口高齢化にともなう社会的・財政的意味の研究を支援する。国レベルの研修・研究機関で活用する研修指導者向け研修プログラムを立案する。高齢化問題の優先事項についての研修モジュールを用意する。世界的機関と地域機関は比較研究と良い実践例ネットワークの構築を奨励すべきである。研修のため外国に行けない参加者向けにバーチャル研修サイトを開設することを考慮する。高齢化問題を扱う国際組織にも能力開発に果たすべき役割がある。(P.10)」

「アジア健康構想」を謳う日本はこの一文を今こそもう一度深く考えて、国際的人材養成のトレーニングセンターあるいはプラットフォームを設置すべきであろう。

#### 参考文献

1. Association for Gerontology in Higher Education (2014) Community College Program Development Guide 3 [http://kupunaeducation.com/documents/2014\\_AGHE\\_Pre-Conference\\_Workshop\\_Guidebook-3\\_BODY\\_022414.pdf](http://kupunaeducation.com/documents/2014_AGHE_Pre-Conference_Workshop_Guidebook-3_BODY_022414.pdf)
2. 阿藤誠・佐藤龍三郎 (2012) 『世界の人口開発問題』原書房。
3. Bloom, David E. and Jeffrey G. Williamson (1998) Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia, World Bank Economic Review, 12: 419-455.
4. Bloom, David E., David Canning and Jaypee Sevilla (2003) The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change, Population Matters Monograph MR-1274, RAND, Santa Monica.
5. Caldwell, John C. (2006) Demographic Transition Theory, Dordrecht: Springer.
6. Davis, Kingsley, ed. (1945). World Population in Transition. American Academy of Political and Social Science.

7. 藤波匠 (2016) 「人口減が地方を強くする」 日本経済新聞日本経済新聞出版社。
8. 広井良典 (2013) 「人口減少社会という希望」 朝日新聞出版。
9. IMF. Ronald Lee and Andrew Mason (2006) What Is the Demographic Dividend?  
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2006/09/basics.htm>
10. JICA 研究所 (2006) 開発途上国の高齢化を見据えて～新しい支援・協力への視座～  
[https://www.jica.go.jp/jica-ri/IFIC\\_and\\_JBICI-Studies/jica-ri/column/archives/osusume01.html](https://www.jica.go.jp/jica-ri/IFIC_and_JBICI-Studies/jica-ri/column/archives/osusume01.html)
11. 小峰隆夫／日本経済研究センター編 (2007) 「超長期予測老いるアジア」 日本経済新聞出版社。
12. 厚生労働省大臣官房国際課 (2014) 国際的な Active Aging (活動的な高齢化) における日本の貢献に関する検討会報 告 書。<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000041697.html>
13. Lesthaeghe, R. (1995) The Second Demographic Transition in Western Countries: An Interpretation. Karen Oppenheim Mason and An-Magratt Jensen edit. "Gender and Family Change in Industrialized Countries", Oxford University Press.
14. Mason, Andrew. 1997. "Population and Asian Economic Miracle." Asia-Pacific Population & Policy, No.43.
15. 松谷明彦、藤波巖 (2002) 「人口減少社会の設計」 中央公論新社。
16. 文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 (2012~)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shougai/senshuu/1319412.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1319412.htm)
17. 藻谷浩介 (2010) 「デフレの正体 経済は『人口の波』で動く」、角川書店。
18. 村上由美子 (2016) 「武器としての人口減社会 国際比較統計で分かる日本の強さ」 光文社
19. 内閣府 (1986) 長寿社会対策大綱  
<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/shiryou/souron/15.pdf>
20. 小川全夫編 (2010) 「老いる東アジアへの取り組み 相互理解と連携の拠点形成を」 九州大学出版会。
21. 大泉啓一郎 (2007) 「老いていくアジア－繁栄の構図が変わるとき」、中央公論新社。
22. Riley, Matilda (1994) Aging and Society: Past, Present, and Future, The Gerontologist, Vol.34, No. 4, 436-446.
23. 佐藤龍三郎・金子隆一 (2015) ポスト人口転換期の日本－その概念と指標－、人口問題研究 (J. of Population Problems) 71-2, 65~85.
24. 社会技術研究開発センター「コミュニティで創る新しい高齢社会デザイン (2010~2016)  
<http://ristex.jst.go.jp/examin/fin/korei/korei.html>
25. Todd, Emmanuel (1999) La Diversité du monde : Famille et modernité, Seuil, coll. L'histoire immédiate. エマニュエル・トッド著、世界の多様性 家族構造と近代性、藤原書店 (2008)
26. Toffler, Alvin 著、徳山二郎訳 (1976) 「未来の衝撃 現代社会の条件」 角川書店。
27. United Nations (2002) Madrid International Plan of Action on Ageing, MIPAA.
28. UNESCAP (2013) Report of the Asia-Pacific Intergovernmental Meeting on the Second Review and Appraisal of the Madrid International Plan of Action on Ageing, 10-12 September 2012, Bangkok  
<http://www.unescap.org/resources/report-asia-pacific-intergovernmental-meeting-second-review-and-appraisal-madrid>
29. UNESCAP (2016) Long-term Care of Older Persons in Japan  
<http://www.unescap.org/resources/long-term-care-older-persons-japan>
30. UNFPA (2012) Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge  
<http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/executive%20summary%20%20Aging%20%28JP%29.pdf>
31. UNFPA (2016) Demographic dividend  
<http://www.unfpa.org/demographic-dividend>
32. Van de Kaa, Dirk J. (2004) Is the Second Demographic Transition a Useful Research Concept Questions and Answers, "Vienna Yearbook of Population Research", Vol.2, 4-10.
33. 山崎亮 (2016) 「縮充する日本」 PHP 研究所。
34. 吉川洋 (2016) 「人口と日本経済 長寿、イノベーション、経済成長」 中央公論新社  
<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/shiryou/souron/15.pdf>

受付日：2017年1月19日