

報 告 書

高齢者活躍支援協議会・シニアセカンドキャリア推進協会共催シンポジウム

65 歳以上をどう生きるか！ どう働くか！

開催日時：2015 年 11 月 11 日（水） 13：30～16：30

開催場所：千代田区立 内幸町ホール

共 催：（一社）高齢者活躍支援協議会・シニアセカンドキャリア推進協会

後 援：高齢社会 NGO 連携協議会・NPO 法人高齢社会をよくする女性の会

NPO 法人ふるさとテレビ

〈開会挨拶〉

上田研二／高齢者活躍支援協議会理事長 [代読：幸山明雄高活協副理事長]

少子高齢化社会の到来で日本は右往左往しています。しかし打つ手はまだあります。「一生修行・臨終卒業」の心意気で、65 歳以上をどう生きるか、どう働くか、一人ひとりが考え、対策を立て、実行していきたいと思えます。



〈第 1 部 基調講演〉「現役世代にも考えてもらいたい 65 歳を過ぎてからの働き方」

岡本憲之／JST 高齢社会領域アドバイザー・高齢者活躍支援協議会副理事長

日本でも格差の拡大が顕著に

最近『下流老人』『老後破産』という本が評判になり、仕事をして少しでも所得を得たい高齢者が増えています。まず、この問題の背景にある、わが国における格差と雇用の問題に焦点を当てて話します。

ピケティの著書『21 世紀の資本』で、格差ということが関心を集めました。米国では、第二次世界大戦前に顕著だった富の集中が、戦後、分厚い中流層が生まれて格差が縮まりましたが、1980 年ころからふたたび格差が広がりはじめました。日本も同じような傾向をたどってきました。格差を表す指標であるジニ係数が、2013 年に日本は 0.379。これは米国並みの格差です。日本では資本家・労働者間ではなく、中流階級において格差が拡大していると考えられます。



雇用労働者数は約 5 千万人で推移していますが、正規雇用が減少し非正規が増加し、正規の短時間労働より非正規の一般労働のほうが賃金が低く、明らかな賃金格差が見られます。仕方なく非正規になっている不本意非正規は低所得で結婚できず、子どもも持てない。子どもがいても十分な教育を受けさせられないために、貧困の連鎖が起きています。

しかし昨今は、正社員でも安心できない時代です。年功賃金と終身雇用を維持しているのは公務員と大企業の一部だけで、すでに少数派。いまや夫婦共働き世帯がメジャーになりましたが、世帯所得は減少しています。非正規雇用や単身世帯、ひとり親世帯の増加などがその原因です。

メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

雇用のタイプにはメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用があります。会社に入るとい意味合いのメンバーシップ型は日本的な雇用形態で、メンバーに入れた人が正規、入れない人は非正規。ジョブ型は職務を限定して働く形態で非正規が多い。たとえば役場の窓口でまったく同じ仕事をしていても、正規が非正規の 2~3 倍の賃金を得ているような極端なことも起きています。

高齢者の就労については、65 歳を過ぎても働きたいと考えている人はほぼ半数という調査結果があります。一方、就労実態は、65 歳以上で働いている人は全体の約 2 割。その割合は横ばいで推移していますが、高齢者人口の増加で実数は増えています。働く場は大企業より中小企業が多い。高齢者雇用の増加は若者の雇用を圧迫する、などと言う人もいますが、それを裏付けるデータはありません。企業が高齢者を雇用しない理由を聞いた調査では、最も多いのが「65 歳までの対応で精一杯で、65 歳以上の雇用は差し迫った課題ではないと考える」というもの。これは企業の本音だと思います。いま、65 歳定年を引き上げようという声がありますが、引き上げると企業はメンバーシップ型雇用をかなり減らすでしょう。結果、非正規が増えます。引き上げは難しい。東大の柳川則之さんが著した『40 歳定年制』。メンバーシップ型は 40 歳くらいまででそれ以後はジョブ型に移行したほうが良いと柳川さんは言いたいのだと思います。

共働き時代の働き方のモデルづくりが必要

私は、70 歳まで働ける企業づくりの前に、70 歳まで働ける人づくりが先だと考えています。今年の 6 月に厚労省が出した報告書（「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」）では、70 歳まで働ける企業を、という姿勢はあまり打ち出されていません。画期的なのが、シルバー人材センターの機能強化です。もう一つ、三菱総研プラチナ社会研究会の提言（平成 26 年度）を紹介します。就職して 10 年くらいはメンバーシップ型でいい、その後もそれがつづく社員は会社で出世するための行動をとる、その行動は、自分のプロフェッショナルリティを磨くとは限らず、メンバーからはずれたとたん、使い物にならなくなる、そういう状況を是正しようという提言です。

かつての賃金カーブはずっと右肩上がり定年退職で終わる、という専業主婦時代のモデルです。ですから私は、共働き時代のモデルを提案したいと思います。40 歳くらいまではメンバーシップ型でさまざまな仕事を経験し生産性をあげて、自分の中核になるものを探す期間。中年になったら、

仕事の中核を見定めキャリア形成をします。つまり、ジョブ型に移行する。ジョブ型になると年功賃金はなくなりますが、自分のプロフェッショナルリティを生かして短時間や週3日とか、多様な働き方ができます。それができていれば、定年後も働きつづけることが可能になります。高齢者のプロフェッショナルリティにたいしては、中小企業や地域などに潜在的なニーズがあり、生かせる分野は少なくないはずで



《第2部 パネルディスカッション》「シニアの働き方とふところ事情」

コーディネーター：柳沼正秀／ファイナンシャルプランナー・高齢者活躍支援協議会理事

パネリスト：澤木 明／ファイナンシャルプランナー・社会保険労務士

霧島 誠／アクティブシニア就業支援センター「わくわくサポート三鷹」所長

高平ゆかり／(株)マイスター60 常務取締役シニアビジネス事業本部長



■柳沼正秀■ 私は50歳で独立してファイナンシャルプランナーをはじめました。いま、65歳まで



働ける環境は整ってきましたが、65歳以上はどうするか、現場の実態はどうなのか、皆さんに話していただきます。65歳以上の夫婦ふたり世帯のデータとして、年金が月に21万円くらいで支出が27万円前後という数字があります。赤字分の月6万円くらいを得られる働き方というのがひとつのキーワードになるかと考えています。

■高平ゆかり■ マイスター60は、高齢者の雇用創出会社として今年で創業25年を迎えました。9月末現在の在籍社員数は、派遣社員を含めて335人。そのうち65歳以上が176人全体の58%を占めており、その意味で当社は「70歳現役」を実現しております。今年上期の高齢求職者の状況ですが、当社に新規で登録された方の総数535人。うち65歳以上は154人です。他方、当社独自で開拓した高齢者向き求人が333件、そのうち実際に仕事に結びついた方が198人。うち84人が65歳以上です。年々65歳以上の方々の求職・再就職が増えていますが、他方で50代の登録者も増加傾向にあります。その背景には、2013年の高齢者雇用安定法の改正による65歳までの再雇用制度の影響があります。65歳まで年金受給の接続という道筋ができたものの、65歳以降をどう働くかという問題意識。50代のうちに65歳以降も働けるようなキャリアチェンジの可能性を早目に模索される方が確実に増えているとお見受け致します。

当社が登録時に実施しているアンケートによると年齢に関係なく「実際に働きたい」という方が大半。なぜ働きたいのかという問いに対しては、「生計維持や年金以外に余裕資金がほしい」という経済的理由と「生活充実や健康維持、社会に役立ちたい」といった生きがい就労目的に二分されます。高齢求職者の仕事観に大きな変化はみられませんが、65歳以降になると報酬額よりも、より働きやすさを重視する傾向があるようです。いずれにしても就労意欲は非常に高いと感じます。

次に、高齢期の働き方の前提として抑えるべきポイントを次のスライドでお示しします。65歳以降継続的に働く上で最も気を遣うべきことは、まず健康面です。個人差もありますが、当社の事例では65歳を境に体力、気力、身体能力がガクッと低下するように感じます。例えば、聴力が衰え大声で話すようになる、持久力や集中力が弱まり仕事のミスが増える、筋力や運動能力が衰え労災事故が増加するといった状況です。これらは加齢による自律神経や免疫系、内分泌系の機能低下が大きく関係しているものと考えられます。高齢者は自律神経などのバランスが崩れることでストレス耐性も低下するといわれています。肝心なのは、誰にでも訪れる老化現象と捉え、加齢が心身に及ぼす変化や影響を自ら認識しながら、仕事の質を調節したり働き方を再設定することではないかと思えます。

次に高齢期65歳からの働き方の選択肢、仕事選びのポイントですが、働く動機や目的に合わせた

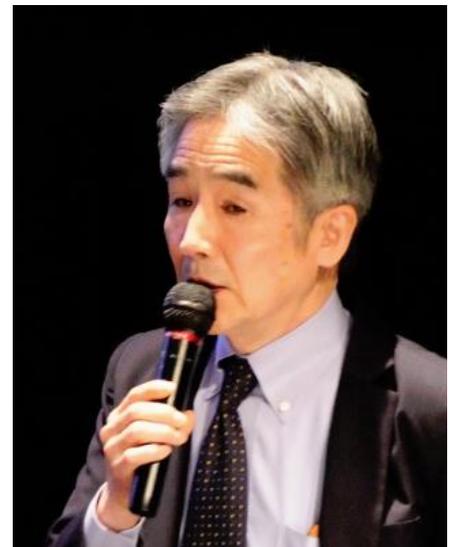
求人選択が重要です。また、地域コミュニティなどへの参加を含め多様な働き方の選択肢があるのでご自分なりの働き方を見つけ出していただきたいと思います。

最後にシニア派遣で活躍されている方の事例をひとつご紹介します。現役時代は、大手自動車メーカーに長く勤め、子会社の社長もしたNさんの事例です。第一印象は、非常におだやかな紳士といったタイプでした。他方、自己理解が非常に高く、ご自分が携わってこられた仕事が今後どう生かせるか自らわかっている、応募すべき求人案件も自ら素早く見極めました。派遣就労が決まったあと、派遣元に対し、「ありがとう」と。ありがとうと素直かつ自然な感情表現をされる方は、実はあまり多くはないです。派遣先でもめきめき頭角を現したNさんの存在は、私にとって、仕事冥利に尽きる思いでした。

岡本さんも言及なさった最近封切のアメリカ映画『マイ リターン』、でロバート・デ・ニーロ演じる主人公ベン（70歳）がまさにNさんでした。映画をみながら私自身の経験と重ね合わせ非常に納得してしまいました。組織の中で高齢社員が必要とされ続ける要素がこの映画の中にエピソードとして沢山描かれていました。ご参考になればと思います。



■霧島誠■ ハローワークは国の機関ですが、われわれの「わくわくサポート三鷹」は東京都と三鷹市の助成を受けて事業展開しています。おおむね 55 歳以上の方を対象にした無料職業紹介所で、東京しごと財団が管轄する 12 か所ある「アクティブシニア就業支援センター」のひとつです。案件はハローワークが全国を扱っているのにたいして、われわれは東京都内に限定。業務は職業紹介が中心で、就労相談やセミナー、就職面接会も開かれます。運営母体は「シニア SOHO 普及サロン三鷹」で、私はこの NPO の会員です。スタッフは 4 名で、全員が職業紹介責任者・キャリアカウンセラーの資格を持っています。求人はわたしたちの獲得した案件とハローワークとの共有案件の 2 種類、それぞれ月に 400 件、6000 件ほどあります。開所して 11 年で登録者が延べ 5300 人。昨年は 126 名が就職。60 歳代が 70% ともっとも多く、81 歳の女性が最高齢でした。雇用形態はパートが 64%、フルタイムが 36%。職種は清掃、調理、保安、事務などです。以前は収入目的の求職者が多かったのですが、最近は多様化しています。なにしろ 6000 件以上の案件があるので、あまり選り好みをしなれば就労の機会はおおいにあると思います。



三鷹市は社会活動が活発なエリアで、さまざまな団体や NPO も多く、私どももシルバー人材センターや NPO、ボランティア組織、そして企業とも一緒に、高齢者の働き方を考えています。こうでな

くてはならないという思い込みをなくすパラダイム転換がうまくいくと、高齢でも働ける選択肢が広がってくると思います。

■澤木明■ 私は28年間勤めた会社を早期退職し、ファイナンシャルプランナーや社会保険労務士などの資格をとって独立し、13年になります。今年65歳。生涯現役を目指しています。



シニア世代のふところ事情にしぼってお話します。仕事のなかで、シニア世代の家計の問題点が見えてきます。まず、保険のかけ過ぎ。豪華旅行やディナー、レジャーなど、現役時代の生活を退職後もやめられない。また、退職金で資産運用に走り、元も子もなくしてしまう。再就職の際、年金カットの対象にならないようにとの損得勘定で動いてしまい、いい案件を蹴ってしまう。年金がカットされても給料が高い働き方のほうが生活は豊かになります。夫婦別居や離婚で、二世帯分の生活費がかかる。セカンドライフに必要な資金の見当がつけられない、老後資金がまったく

くないなど、あまりにも無頓着で無防備な姿勢も見受けられます。

高齢者はあんがい老後を心配していないというデータがあります。60歳から79歳で心配している人は約3割、80歳以上になると2割です。しかし、実際に経済的にたいへんな人をどうするかです。今後20年くらいで年金はどんどん減り、物価も消費税も上がるし、セカンドライフは厳しくなると思います。市民相談窓口では、年金が少ないと嘆いたり、母親の遺族年金だけで母子が生活している、そんな事例が少なくありません。一方で一念発起して新たな資格を得て起業し、経済的に豊かなシニアライフを送る人もいます。65歳までの雇用が義務づけられて以降、一般職の人は働きづけることが多いのですが、意欲的な人が少ないように感じられます。

そこで私からの提案です。企業内教育を推進し、社員にはライフプランづくりの準備をはじめてもらう。社員が選択できる、昇進するコースと50歳で起業家になるコースを用意する。そして40歳以降は、会社以外の仕事で能力を磨ける複業を認める、という3つです。「下流老人」や「老後破産」にならないために、早めにライフプランをつくりましょう。

<会場からの質問①> 経験のある高齢者を雇用したい中小企業、経験を生かして働きたい高齢者、相互にニーズがありながらマッチングがなかなかうまくできていないと感じている。どのような課題があるのか？

■高平■ 求職者も採用する側もいかにして事前にそれぞれの懸念点の解消をはかるかです。また求職者は自分を振り返り、前職をひけらかしたり、上から目線のような態度を慎み改める必要があります。採用する企業側も、大手企業出身の退職者は万能なスーパーマンだと思いこむ傾向があって、あれもこれも求めすぎることは現実的ではないと改めるべきです。期待すべきこと、やっても

raitai koto, shunai de motomeru jinza youten o meikaku ni matomete kara求人を出す必要があります。

■霧島■ 求人票で具体的な情報をどれほど知ることができるか、事業者は情報を充実させる、求職者はきちんと内容を読み取る、それができないとミスマッチになる。たとえば、求職者に人気があるマンションの管理人。昔のイメージだと仕事は受付と思われるのですが、いまは受付以外に、点検、巡回、清掃、ゴミ出し、総会の対応などまで必要なケースもあります。求人 of 正しい出し方と読み方が必要なのです。

<会場からの質問②> 65歳以上の人にジョブ型で働いてもらう場合、労働契約はどのように結んだらいいのか？

■高平■ 契約社員がいいのではないかと思います。雇用期間や仕事内容など契約ベースで明確にできます。また高齢者の体力面を考えて勤務時間を短くするパート型も有効だと思います。雇用形態については本人との事前の打ち合わせも非常に大事です。相互の納得感を引き出すことです。

<会場からの質問③> 求職のとき、ハローワークもシルバー人材センターも資格の有無を訊ねる。資格がないと勤めることができないのか？

■霧島■ 資格が生きるかどうかは、案件次第。その職種に求められる知識や技能の資格を持っているなら、それは生きてきますが、職種に関係ない資格をどんなにたくさん持っても、意味はないわけです。

■澤木■ どんな資格も、つかっていなければ役に立ちません。求人側が資格を問うのは、その仕事に資格が必要だからでしょう。ハローワークでは中高年の求人は介護、看護、育児、建設が多いとか。これらは資格が必要ですよ。たしかに資格があると求人が多い仕事につけるチャンスは生まれると思います。

<会場からの質問④> 厳しくなる年金制度のもとで生涯現役社会をめざすなら、日本も年齢による定年制度を変えることが一つの方策ではないか。

■高平■ ある意味、それは理想ですが、60歳を超えると健康面も職業能力も個人差が大きく開きます。本来の生涯現役とはすごい実力主義の中にさらされることでもあります。したがって、働き方や雇用の在り方に多様性を認める方向に進める方が現実的ではないかと思います。

■霧島■ 個々の違いや多様性を考えたときに、そういう選択肢もあってもいいと思います。選択肢を広げることは、今後ともみんなで取り組んでいく必要があります。

■澤木■ フォークリフトや運搬の仕事が得意だったが、定年でその仕事がつづけられなくなったという人がいました。このケースを見ると、年齢で区切らなくていいのかなと思います。しかし一方で、区切ることに理があるかなとも。消化試合のように会社にぶら下がって働いているより、ある年齢でいったん区切ってリセットするのもいいかもしれないと思うのです。

<会場からの質問⑤> 就労以外の視点として、定年後、地域コミュニケーションにとけこむ生き方を提案してほしい。

■高平■ 60歳定年を過ぎてから突然ではなく、30代、40代の若い頃から地域社会やコミュニティとの関わりを意識し、実際に活動することが重要かと思います。そうした活動の中で、新たな人間関係や地域社会とのかかわりを無理なく増やしていくことに繋がるのではないのでしょうか。

■霧島■ 三鷹市では、シルバー人材センターとボランティアセンターと私どもが共催で、「セカンドライフのつどい」というイベントを開いています。NPOの交流の場などもあり、働くこと以外の活動はこういう場で見られます。

■澤木■ セミナーで地域活動について訊ねると、やっている人はあまり多くはありません。仕事が忙しい、転勤が多い、など理由はそれぞれですが、地域の人となじみたいという意識があればコミュニケーションは生まれます。私は東久留米市在住ですが、60歳以上が集まる場があって、そば打ちとか陶芸とか、私ならライフプランづくりとか、自分の得意分野を持ち寄って交流しています。

<会場からの質問⑥> 震災のときなど助け合える関係をつくりたいが、定年退職した人が地域関係をどうやったらつくれるのか、ヒントをもらいたい。

■高平■ 60代で定年になってからいきなり地域に入るのは、そもそもしんどいことです。だからこそ、40代のころから、たとえばお祭りの手伝いでもいいから入っていく、そして定年間近になったら役員をやるといった生きたロールモデルがあればいいと思います。

■霧島■ 求職者として登録した人が何人か集まって、地域に根ざした活動をしたいとよろず相談のNPOを立ち上げた、ということもありました。

■澤木■ 武蔵野市で、「お父さんお帰りをさいパーティー」という催しが開かれています。NPOやボランティア活動の人たちが、活動に参加しませんか、とアピールもします。このような活動から多様なコミュニティがはじまっています。

<会場からの質問⑦> 高平さんの会社はもともと技術系の就労に力を入れてきたと思うが、文化系の求職者で経理が得意だったり、さまざまなノウハウを持つ人がいるのに、文化系の求人が少ないと感じている。また、有料の職業紹介と無料の紹介では、求人層と求職者層に違いが出てくるのでは？

■高平■ たしかに現状は、設備管理や施設管理、建築関係、ホワイトカラーが6・3・1のくらいの割合です。ですが、事務系や営業系など希望の多い職種への求人開拓をこれからもつづけていきます。労働人口の減少で求人ニーズは高まっています。採用する企業も様々な媒体をつかって募集していますが、採用できない企業も少なくありません。そうした企業にきめ細かくアプローチすることで、事務系や管理などの求人を獲得していきたいと思っています。

■霧島■ 職業紹介事業としての許認可を受けて、無料でおこなっていますので、私たちは求職者は選ばません。文系、理系、すべての人に公平に斡旋事業をおこなっています。

■柳沼■ 50代までは家族のために働く、60代からは社会での役割や自分の居場所を見つけるという人生全体を見通すなかで、仕事をどうしていくかは、これからの日本の大きな課題だと思います。今回のパネルディスカッションからそのためのヒントを見つけていただけたらうれしいです。

《閉会の挨拶》

三宮幸一／シニアセカンドキャリア推進協会理事長

生涯現役社会の実現を鑑み、何かヒントを得られるかなと思いながら講師のみなさんのお話を聞いていましたが、現実はなかなか厳しいなという感想。講師の方々も言及なさった映画『マイ・インターン』が、朝日新聞の天声人語でも紹介されていました。それを読んで、仕事を探すとき、働くときに、謙虚さを失わずにやっていくことが大切だと痛感しました。そして、地域に入っていくにも勇気を出して入っていく、職場探しも勇気を持ってやってみる、それがいいのではないかと感じました。

