10 月 8 日 生涯現役の日イベント 韓国からの報告骨子

申 美花 茨城キリスト教大学 経営学部教授

1. 韓日シニアフォーラム開催の目的と期待

(1) 背景と目的

・韓国では少子高齢化が急速に進んでおり、先行して高齢社会への対応を進めてきた日本の経験から学ぶ必要性が高まっている。

・制度・政策面だけでなく、民間主導のシニアビジネス、地域共生モデル、シニアの活躍推進に関する実践を韓国と共有し、韓国社会に適した形で生かすことを目的として開催する。

(2) 期待される成果

・日韓両国の専門家、企業、自治体間のネットワークを構築する。

・両国の経験と強みを結びつけ、持続可能な高齢社会モデルと新たな連携事業の創出につなげる。

2. 韓国における少子高齢化の課題と対応

・合計特殊出生率は世界最低水準にあり、日本以上に急速な人口減少が見込まれている。

・高齢化の進行が非常に速く、生産年齢人口の減少、地方の人口流出、介護人材不足、社会保障負担の増加が同時に進んでいる。

・法定定年は 60 歳以上とされているが、国民年金の受給開始年齢は 65 歳になっており、その間に収入の空白が生じやすい。

・対応策として、定年延長・継続雇用、高齢者向け職業訓練・再就職支援、政府主導の高齢者雇用事業、年金制度改革などが議論・推進されている。

3. 韓国における定年後就業と幸せな老後

・法定定年（60 歳）が、公的年金受給開始年齢（65 歳）と一致せず、所得の空白期間が社会問題化されている。退職後も、非正規雇用、自営業、政府・自治体の高齢者雇用事業などを通じて働き続ける人が多い。

・「無理なく」「幸せに」働くより「働かざるを得ない」高齢者が多い点が日本と異なる実態（老後の経済的困窮率の高さ）

・働くことは、所得の確保だけでなく、生活のリズム、健康、社会とのつながり、役割意識を保つうえでも重要である。ただし、本人が勤務時間や仕事内容を選べることが『幸せな老後』につながる。

4. シニア雇用と若者雇用は対立するのか

・若者とシニアでは担う業種や職務が異なる場合が多く、シニア雇用が直ちに若者の仕事を奪うとはいえない。

・一方、一律の定年延長だけを行えば、企業の人件費負担や若年層の採用機会に対する不安が生じる可能性がある。

・重要なのは世代を競争させることではなく、シニアが経験や技能の継承、若者の育成・支援を担うなど、それぞれの強みを生かした役割分担をつくることである。

5. 報告で加えたいメッセージ

・『何歳まで働くか』より、『どのように働けば本人も社会も幸せか』を問うべきである。

・日本の『生涯現役』の経験と、韓国のデジタル技術や変化への対応力を結びつければ、東アジア型の新しい高齢社会モデルを共同で提示できる。