

# 「生涯活躍社会づくりシンポジウム」議事録

## 《パネルディスカッション》

(司会)

皆様、お待たせいたしました。それではパネルディスカッションに移ります。

コーディネーターにつきましては、さきほど基調講演を行っていただきました、松本様  
にお願いいたします。

続きまして、パネリストの皆様をご紹介します。会場の皆様からご覧になって、左  
側から、ビジネススキル研修講師の岩田雅子様でございます。株式会社キャリアデザイン  
代表取締役の樋口貴子様でございます。岐阜コミュニティ創造大学専任講師の森俊昭様で  
ございます。椋山女学園大学現代マネジメント学部教授の吉田良生様でございます。

パネリストの皆様のご経歴につきましては、誠に恐縮でございますが、お手元のプログ  
ラムへの掲載をもちまして、ご紹介に代えさせていただきます。

それでは、ここからの進行につきましては、松本様にお願いしたいと思います。松本様、  
よろしくをお願いいたします。

(松本氏)

よろしくをお願いいたします。今日のテーマ「シニアの力～生涯活躍社会の実現に向けて  
～」ということで、それぞれ既に、いろいろな取組をされている方々にいらしていただい  
ていますので、まずは、今後のシニアに期待される役割や普段考えていらっしゃることに  
ついてぜひお話しいただきたいと思います。

まず、岩田さんには主に女性の活躍促進の観点からお話しいただければと思いますので、  
よろしくをお願いいたします。

(岩田氏)

皆様、こんにちは。ビジネススキル研修の講師をしております、岩田雅子と申します。  
どうぞよろしくをお願いいたします。

私は、愛知県主催の女性再就職支援講座を昨年、県内各地で担当いたしました。その他  
厚生労働省主催などここ2、3年は女性再就職支援に携わる機会が多くなりまして、  
今回パネルディスカッションのメンバーとして呼んでいただきました。年間120本程度ビ  
ジネス関連の研修やセミナーをやっていく中で、3分の1くらいが女性の支援になってお  
ります。そう考えると、「女性就労支援」は時代の流れではないかと感じています。

今日、私は女性の活躍推進ということでお話しすることになっております。本来であれ  
ば、企業の中で女性が活躍していくという視点だけではなく、地域社会・ボランティアな  
どでさまざまな活躍をしていく機会、視点があると思います。しかし今日は企業の中で、  
組織の中で、女性がどのような役割を期待されているのかをお話ししたいと思います。

支援セミナーに行きますと、メインの方々は大抵30代から40代の方で、どちらか

という 30 代後半の方が多いです。ですので、シニア予備軍が 50 代としますと、少し若い方々ですね。ですので、30 代から 40 代の人たちをこれから再雇用して活躍を推進している立場から申し上げますと、ぜひ企業の皆さま方には、その世代の方々をさらに積極的に活用していただきたいと思います。

30 代、40 代の方、また 50 代の方もセミナーにいらっしやいまして、非常に感じることは、エネルギーがすごいということです。再就職するには、勇気がいるんですね。その世代の女性の皆さんというのは、子育ても経験していますし、40 代後半から 50 代になってくると介護も経験しています。それを経験した上で再就職したいという人たちは、非常にチャレンジ精神もあってエネルギッシュです。ですので、組織の中でも大抵のことには動じないでやっていけるのではないかと思います。そういう動じない精神力というのが企業の中で存分に発揮できるのではないかと感じています。

また、彼女たちは広い視野で物事を捉えることもできます。男性の方と比べて家庭の中で幅広い役割を担ってきたということが大きいので、人間関係においても潤滑油になるような存在になると思います。そして幅広い視野で物事を考えていけることは、企業の中では、起爆剤的な存在になるのではないかなと思っています。30 代から 40 代、50 代の皆さんという世代になると思いますが、企業内ではますます女性の活躍が期待できると思っています。

ここまでは「再就職」という切り口で申し上げたのですが、最後に、組織・企業内で活躍中の方について申し上げます。在職中で現在活躍している 50 代の女性職員の皆さん、社員の皆さん、そしてさらに上の世代の方々が、社内のロールモデルになっていただくことも大切だと思っています。ロールモデルというのは、こういうふうになっていきたいと 30 代、40 代の女性社員の方たちが思えるような存在、そして、後輩のよき相談役になってもらうこと。そういう役割が在職中の 50 代職員、社員の皆さんに十分期待できるのではないかと考えております。以上です。

(松本氏)

ありがとうございました。あとでいろいろとお話しさせていただきますので、次に樋口さんにキャリアデザインということで、私も興味がございますが、お話ししたいと思います。よろしくをお願いします。

(樋口氏)

高いところから失礼いたします。株式会社キャリアデザインの樋口でございます。普段は、愛知県内の製造業、特に自動車関連・部品などを作っている会社の人事制度の再構築、それに付随した階層別の能力開発の研修を私はメインの仕事とさせていただいております。

また、せっかく今日は皆様方のお手元に愛知県がお作りになりました冊子がございますので、こちらも使いながら紹介がてらお話しさせていただけると嬉しいなと思います。

最近の企業では、例えば再雇用制度を既に導入、もしくはこれから導入を検討していくといった施策の流れがあります。また、役職定年を取り入れる企業も最近増えておりまして、例えば55歳が役職定年の会社では、これまでは管理職であったけれども、55歳を機に、残りの数年は役職なしの立場で、どうやってその会社の中でモチベーションを保ちながら仕事を続けていくのかといったことが大きな課題になります。また、早期退職優遇制度を導入するなどして、会社としてはいろんな働き方や制度を用意したりしています。

働く人たちにとってはどうかというと、制度そのものの存在は、説明会があったり資料も配られていてご存知の方はいらっしゃるのですが、自分には関係ない、もう少し先の話だなどと先送りにし、いよいよ目の前に来たときに「さあ、どうすんだ」と焦ってしまいます。今までの業務をこのまま60歳以降も続けていくことは、体力も落ちてきたことだし難しいだろうか、ですとか、収入の部分がこれまでよりも減少していくということになると、今の職場にこのまま再雇用されるよりも、もう少し別のところに自分の活躍する場、働く場があるんじゃないか、というようなきっかけで、再就職支援会社やハローワークなどを訪れる方、もしくは会社の中にキャリアカウンセリングを導入している企業も最近が増えてきておりますので、人事や上司に直接相談できないが、中立的な立場で相談にのってもらえるキャリアカウンセリングで本音を話される方もいらっしゃいます。

個人のキャリアを自立的に考えるという意味では、会社で給料をいただくサラリーマンとしても、それから会社を出てご自身で何らか次にチャレンジできる場所を見つけるにしても、2つの軸が必要ではないかと日頃から思っています。愛知県がお作りになったこの冊子は非常に良くできてまして、最初の1ページと2ページのところに、まさにシニア予備軍もしくはシニア世代の方々のキャリアを考えると大事な2つの軸でフローチャート形式で紹介されています。

まず、ファイナンシャルプランは、キャリアと切っても切り離せない部分だと思います。家計の状況、支出と収入、そして今ある資産や住宅ローンなど、また、あと何年したら子どもたちが独立して息子や娘には学費などがなくなるだとか、親の介護はどれくらい費用がかかりそうだとか、といったところを考える必要があります。また、ボランティアといった形や地域社会での貢献・活動、さらにアンペイドワークといった家事や介護を、自分自身の内面的な生きがい、働きがいというよりも社会的な貢献というところを充実させたいという軸足もあっていいと思います。しかし、やはり収入が必要だということであれば、どういう手段をもって収入を得るのか。そして自分自身の内面的なあり方を含めた自分の人生を自立的に考えることが大切だと思います。

日本人には、とかくお金のことを口に出すのをタブー視するきらいがありますが、やはりこれからの長寿社会で長く自立的に生きていくということを鑑みますと、今後どれだけお金が必要になってくるのかということをしつかりと検討し準備しておくことが必要です。そのうえで、自分自身がこれまで培った経験、もしくは学び直しで得た知識やスキルなどを生かした、サラリーマン時代とは違う第二の人生、松本先生のお言葉を借りるのであれ

ば、二毛作のもう一つの自分の人生をスタートさせていくためには、今から何を準備していかなくてはいけないのかを早いうちから検討しておくことも必要でしょう。

やはり働くということは、収入を得るだけでなく、もう一つの自分の内面性も豊かにしていくということでもあろうと思いますので、そのあたりを目先のことだけでなく、中長期的に、3年後5年後さらには10年後の自分とご家族のあり方を考えて、今からどんな心構えで、どんなネットワークを準備し広げておこうか、というようなことを、できることから取り組まれるといいのかなと感じております。以上です。

(松本氏)

ありがとうございます。それでは、続きまして森さん、今度は学び直しの観点、ご自身の経験も踏まえてだと思いますが、よろしく願いいたします。

(森氏)

岐阜コミュニティ創造大学の森と申します。こんにちは、皆さん。

岐阜コミュニティ創造大学って何だろうということなんですが、これは市民大学でありまして、とくに文科省の大学ではありません。大垣に、団塊世代の会・大垣という定年退職者に生きがいづくりをやろうということで、私と仲間で作った団体があるんですが、こちらが運営しております市民大学です。コンセプトは何かと言いますと、講師も生徒、生徒も講師、講師でやった人が次の講座では生徒として聞いてもらう、生徒で聞いていた方が今度は自分が講師になって皆さんに伝えていく、というようなコンセプトでやっています。中高年、60歳前後になれば、皆さん、一つや二つはいろんな、他の人に話したい、伝えたいと思うことがあるはずです。そういう機会を作らないといけないということで、生徒も講師、講師も生徒ということでやっております。それが岐阜コミュニティ創造大学です。

次に私の紹介をさせていただきますと、私は普通のサラリーマンとして40年間働いておりました。2013年の6月に、定年退職しましたが、サラリーマン40年やっていた中で、2つ大きなきっかけがありました。これは人生の後半、サラリーマン人生の後半に2つありました。1つは50歳の時に、本社に人材開発部という部署ができて、それで東京に行って仕事をやりました。人材開発部は何をやるかと言いますと、社員のキャリア相談やキャリアカウンセリング、キャリア支援、キャリア研修、そういったことをやる部署になります。そこに行ったときにたまたま、キャリアカウンセラーや産業カウンセラーなどの勉強をさせていただきました。このときに、仕事としてやっていたわけですが、自分の定年後のキャリアについて考える機会を自分で持ちました。これが一つ大きなきっかけです。

その後、一旦部署が変わって、名古屋に戻ったりしたんですが、55歳の時にまた東京に単身赴任で行きました。このときにキャリアについてもっと勉強したい、より専門的に勉強したいと思っていたこともあって、単身赴任を利用して、57歳の時に法政大学の大学院

にキャリアデザイン学専攻の修士課程で入りました。これが2つ目の大きなきっかけです。これが今の私を形づくっているのかなと思っています。

社会人の大学院ですので、夜間の大学院ですね。同期は18人おりましたが、年齢も業界、職種も全部違う。男女いろいろで、いろんな外の世界を知るきっかけになりました。これがものすごく大きかったです。私は57歳で現職中に入学しましたが、私より年上の人もありました。20代後半の人もありました。平均年齢40ちょっとくらいですかね。男性が少なく女性が多い。男性が5人、女性が13人ということで恵まれた環境ではあったんですが、そこでいろいろ勉強させていただきました。

修士論文では定年後も地域で生き生き活動していくための定年基礎力とは何かをキャリアと生涯発達の視点から見ていこうとしました。今、みなさんのお手元に1枚資料をお配りしてあると思いますが、定年基礎力を構成する5つの要因ということで定年退職した21人の方にインタビューを1時間半から2時間くらいさせていただいて、カテゴリー別に分けて分析し、定年後も生き生きするための共通項目を見つけました。それがこの5つです。皆さん、ご覧になって、何だこんなことかと思うかもしれませんが、これがなかなかできない。

それで、さらにその裏でございますが、この5つの定年基礎力をさらに補完してプラスの影響を与える5つの要因として、こういったものがありました。定年基礎力があって、この5つの要因がさらに加われば、よりプラスの影響を与えて、定年後も生き生き活動できるんじゃないかというようなことです。このようなことを私は研究させていただきました。これがご縁でその後、いろんな定年退職前後の人たち向けのキャリア支援セミナーやセカンドライフセミナー、地域デビュー、学び直しといったセミナーをやらせていただいております。

それで、私が考えるには、50歳から60歳までの10年間でその後のことをどうするのかをじっくり考えていただきたい。先ほどからお話が出ていますとおりです。この機会にいろいろと学んでいただきたいと思います。

1人事例を紹介させていただきますと、この方は、インタビューさせていただいた方なのですが、経理の仕事はずっとやっていました。中堅企業で入社してから経理、それで定年までずっと経理一筋で、最後は経理部長をやっておられました。この方が定年の2年前に早期退職して、マンション管理士の資格を取ってマンションの管理組合の顧問をやったり宅地建物取引主任の資格を取って、不動産のことをやったりと全く別のことをやられていました。そこで私は、「ずっと経理畑をやっていて、経理部長までやって定年したらいろんなところから引っ張りだこなのに、なぜ違うことをやっているんですか」とその方に聞きました。そうしたらこの方は、経理の仕事が嫌いだったんだと言われました。「他の部署に変わったかったが、ちっとも変えてもらえなかった。そのうち、よくできるということで、最後は経理部長にまでなって、定年まで経理一筋になった」と。

ここで何が言いたいかというと、好きなこと・やりたいこととできることは違うという

ことです。仕事だからできているのであって、それが果たして、好きなことなのか、やりたいことなのかどうかということをよく考えていただくといいのかなと思います。キャリアの理論でもそういったことがあるのですが、それを私は、その人にインタビューしていつくづく思いました。好きなこと・やりたいこととできることは違うということです。そんなこともありまして、いろんな定年退職者の方と触れ合う機会がありまして、私なりにいろいろと勉強になりました。

その方は、マンション管理士と宅地建物取引主任を取得するのに定年前から仕事が終わると毎日、喫茶店に行って閉店まで一生懸命勉強されていたそうです。それで、定年前にその資格を取って、自ら退職して第二の人生を送られています。そんなに収入は期待できませんが、本人にとっては、やっとやりたいことがやれるようになったということで紹介させていただきました。以上です。

(松本氏)

ありがとうございました。興味深いお話でした。それでは、最後に吉田先生から高齢者雇用の観点からお話しいただきたいと思います。よろしくお願いします。

(吉田氏)

椋山女学園大学の吉田と申します。大学では経済学を専攻しておりまして、経済学の中でも特に労働経済学という分野があります。働くということを経済学の視点からどのように考えるのかということが私の研究分野でございます。その視点から高齢者の雇用にどういうふうを考えていけば良いのかということですが、日本人にとって一番大きなテーマは定年なんです。

定年はどこの国にもあるのかというと、定年って実はないんですよ。日本で言う定年は強制的ですよ。これは何を意味しているのかと言うと、65歳を迎えたら合法的に解雇できますよという意味になります。途上国は違うんですが、先進国のほとんどの国が何をやっているのかというと、定年というのは、年齢による差別ではないかと。性による差別、年齢による差別、人種による差別、これはいけないことだと、だから禁止しているんです。ですから、定年年齢は決められない。

それでは、どうやっているのかと言いますと、自分で決めます。ほとんどの先進国は、年金をもらえる年になったら、ほとんどの人は自分で辞めていきます。これが定年年齢みたいなものですが。ですから、定年というのは、先進国の中では、日本くらいかなあというようなものです。アジアにはありますが、ある意味で途上国に近いシステムを取っているのかなあ、それが高齢者の問題を考えるときの私の第一の印象でございます。

高齢者の問題を考えるときに、生涯現役社会ということをおっしゃいましたが、生涯現役社会って何だろうかなと言うと、一旦働きに出て、どこまで働くか、何歳まで働いて引退するのかを決めるのが生涯現役の終わりの地点だと思います。それが定年年齢と一致しな

い。なぜ一致しないかという、サラリーマンだからです。サラリーマンには、サラリーマンの労働寿命があってそれが 60 歳、65 歳。ところが労働者が生涯現役と言ったときに、自分が何歳まで働きたいのかという、おそらく 20 歳前後のときに考えることはないんだろうと思いますが、60 歳、65 歳になったときにまだ働けるじゃないかと、もう少しもう少しと、最後どこで決めるかというのは、自分で決められるかどうか。これが労働者の考える労働寿命です。つまり労働にも寿命がありますよと、それを決めるのは、自分ですよということが言いたいのですが、サラリーマンの労働寿命と労働者の労働寿命を一致させるのは、実情無理ですよ。

特に日本の雇用システムを考えると、私は大学で教えておりますが、今年あたりはかなり景気が良いので、大学生、私のゼミも 2 人を除いて全員就職が決まっております。いつごろから就職活動を始めるのかと言いますと、だいたい 3 月、4 月頃から始まって、今年は 8 月くらいから。こんなことをやっているのは世界中どこを探しても日本しかないです。授業をほったらかして、ゼミなんてできないんですから。

これはなぜかと言いますと、4 月一括採用をやるからです。3 月 31 日まで仕事がなかったのに、4 月 1 日になるとなぜ仕事ができるんですか、雇用が生まれるんですか、1 日の差ではないですか。これはなぜかという定年というのをこしらえているからです。会社の中の必要な人数というのは、だいたい決まっていますよね。そうすると、新しく入れる人と同じ数を出していかなければいけません。そうしないと人件費というのは、どんどん増える。要するに、使えない雇用者、従業員が増えてくるんです。だから、4 月一括採用と定年というのは 1 セットなんです。ですから、定年制というのを日本が捨てるというのは難しいなという感じがします。

これはある意味で、高齢者だけではなくて、女性についてもほとんど言えることで、女性も基本的に会社としては、こう言うのはなんですが、ずっと勤め続けてくれるという約束があるのであれば、勤め続けてもらいたい。でも途中で辞めるのであれば、早く辞めてくれというのが、企業としての偽らざるところだと思います。それはなぜかと言いますと、せっかく教育・訓練し、一人前になったところで辞められると、また採用して一から始めないといけない。ものすごいコストがかかる。だから、どうしても女性は好まれない。一般職、総合職というかたちでだれでも代替できるような仕事を選び出して、そこで女性を採用するというかたちになっているわけです。

ある意味で高齢者の再雇用とか継続就労、継続就労は少し違うかもしれませんが、役職定年というのはこれに似ているんですね。要するに、全然違う仕事で少し簡単な仕事・易しい仕事の方に移ってしまう。ある意味で会社の組織の中で自分は窓際かなあということが分かってしまう。こういうのが日本の第二の人生を非常に難しくしている理由だろうと思います。ですから、本当に私たちが定年というのを意識しないで喜んでモチベーションを持ちながら働き続けられるような社会を作っていくと高齢者の雇用というのはできないだろうと思います。

日本とドイツの比較をしたある研究があるんですが、ドイツ人の場合には、仕事に就いてから自分で辞めたと言うまで、ずっと満足度が高いんです。労働時間も生活も非常に満足だと。日本人は、40代、50代は忙しいのに、すごく満足度が高いんです。ところが50代を過ぎると満足度が極端に落ちてくる。やはり自分のやりたい仕事ではないものを無理矢理やっているから。だから、やりたい仕事ができるような仕組みというのを会社の中で、作っていかないといけない。これが、今、地域限定だとか職種限定の正社員制度というのを会社が制度として作ろうとしておりますが、組合さんが反対されているのでどうなるのかなあとと思いますけれども、私は、そういう制度を生かしながら定年制を考えていく必要があると思います。

東京大学に柳川先生という方がいらっしゃいますが、この方が「40歳定年制」ということを唱えておられて、私もこれはいいなあと思ったんですが、その後、本を出されても全然売れている感じがしないので、どうかなあと、みなさん一度お読みになってください。そうすると40歳で自分で定年して、もう一度次の人生に行くぞというときには、例えば20歳で卒業して20年間働いていると自分が何に適しているのかはだいたい分かると思います。その世界を生きていく。そこで初めて職業選択ができるのではないかという考え方でございます。60歳でやったんでは遅すぎると、40歳くらいでそれを決めた方がいいのではないかというのが私の結論でございます。

(松本氏)

ありがとうございました。いろいろなご意見をいただきまして、とても勉強になりました。最初のお二人、岩田さんと樋口さんは、現役の方々にどのようにキャリアアップしていただくかということとか、制度の問題などをやられていたと思うのですが、やはりそういうことの中に、これだけ人生長くなりましたら、その後の第二の人生、第三の人生にどういうふうにもそのキャリアを生かせますか、生かしたいですか、そういうこともプログラムの中にあっているのかなという気がします。

再就職するときにも、やりたくない仕事であつてもとりあえず、生きるためにやることもあると思うので、本当はこういうことをやりたい、いずれ60歳になったら、やりたいと思っておりますというようなことを、現役の時から皆さんで考える機会を作ってもらえる機会があるといいかなと思います。やりたい仕事と給料を稼いでいる仕事が一致している方ってそんなにいらっしゃらない。だからこそ、いよいよ第二の人生でこそ、自分で本当にやりたいこととか好きなこととかを満を持してやる。2年、3年再雇用大丈夫ですよと言われて、ああ良かったと、次の日、同じようなパターンで何のメリハリもなく会社に行くのではなく、やはり自分自身で人生を選択するということが必要だと思います。40歳くらいであった方がいいということでしたが、40歳だと子育てなどが不安でできないかもしれないので、やはり60歳になったら、やればいいのではないのでしょうかということを皆さんのお話を聞いて感じました。

もう一回お話しいただきたいと思いますが、企業や自治体、個人がすべきこと、今のことも通じますよね。個人がどれだけ、あれをやりたい、これをやりたいと言っても、私も会社にいましたから、そんなことは会社の仕事とは関係ないと。お前の仕事・ミッションはこれであると言って、とりあえず、その中で一生懸命それなりに頑張っていくわけです。けれども、やはり企業とかの中でも、人がこれだけ少なくなってきたら人材が大事であれば、いろいろサポート体制なども考えないといけないというような気もしています。

ということで、ここからも一人ずつ発言していただきたいと思いますが、岩田さんお願いします。

(岩田氏)

それでは、シニアが活躍する社会の実現に向けて、企業や自治体、個人がすべきことについて発言させていただきます。お願いします。

私は、シルバー人材センター他、シニアの方々が再就職される際の研修を複数実施させていただいています。その研修で感じたことをまずは述べたいと思います。

その研修で受講してくださる方は、だいたい 65 歳からもう少し年齢の高い方だと 70 代の方もいらっしゃいます。その世代、シニア側の方々が社会の中でご自分を生かすためにまさに必要だと感じていることが一つあります。それは、「立場が変わったので、気持ちも切り替える」そして「若手から学ぶ姿勢」などの素直なお気持ちです。それがシニア側にあるとシニアのお力が組織の中でもさらに活用されていくと思います。若手を尊重する気持ちをシニアの方たちが持ち、積極的なコミュニケーションをシニア側がとっていたらということもものすごく大切だと感じます。

企業の中で役職者でいらした方など、社会的な立場が高かった方はどうしてもそれを引きずってしまう。昨日まで「部長だった」、それが 60 歳・65 歳を終わってから全く違う立場で社会貢献を含めた再就職、地域の中で仕事をしていこうと決めて、活動なさるときに、分かってはいるんですが、つい過去のを引きずってしまう。そこが大きな課題になっているケースもあるのではないかとすごく感じまして、研修時にお伝えしています。

もう一つは受入側の努力です。自治体・企業とも、受け入れる側の方は、「年長者の方々を尊重する」ことです。全く違う職種だとしても「過去の経験や経歴を尊重する姿勢」、そして年長者の方には、「目下の方からコミュニケーションを取る」ことが大切です。あいさつごときと思われるかもしれないのですが、あいさつひとつひとつから課題がある場合もあります。組織の中の立場にかかわらず、シニアの方々を大切にすること。これはシニアの皆さんが活躍する社会の実現で絶対に必要なことではないかと強く思っております。

そして個人の方たちがすべきこととして、他の先生方からもたくさんお話がありました。60 歳、65 歳になってからこれをやろうと思ってもどうして時間的に限られ、タイミングとして遅いこともあると思います。森先生のお話にもありましたけれども、学び直しをきちんとやっていくということや自分のキャリアプランを 50 代のうちに見直していくのが

すごく大事だと私は思います。

年を重ねた方が有利な仕事はたくさんあると思います。女性の再就職関連が特集された雑誌に載っていましたが、女性が年を重ねて今から仕事をしようと思ったらどんな仕事がいいかという記事です。例えば「子育てサポート」でしたら保育士の資格がなくても講座を受けることでなれますよとか、「キャリアコンサルタント」や「産業カウンセラー」、「介護や医療分野でのお仕事」、「家事代行」、「小規模の会社の総務・経理」が向いているのではないかと書かれていました。これは女性向けですが、男性にも同様の視点で年を重ねた方が有利な仕事があると思います。仕事にかかわらず、地域活動でも年を重ねたからこそ有利な活動がたくさんあると思いますので、早めのキャリアプランをお立てになるということも大切ではないかと思えます。

シニアの方々がますます活躍する社会に向けて、私も研修講師としてこれからも微力ながらも活動していきたいと思っております。以上です。

(松本氏)

ありがとうございます。それでは、樋口さんお願いします。

(樋口氏)

シニアの方々が今後ますますご活躍いただくために、今日は会場に企業・組織の人事労務の方もいらしているとお聞きしておりますので、そういった方々に向けて、このガイドブックの2ページ目の下のコラムにも書かれている「パラレルキャリア」という考え方を紹介したいと思います。いま給料をいただいている本業をまずは頑張るんだけど、もう一つの自分の軸、それはお金をいただく行為でなくても自治体や地域の町内会の活動でも結構ですし、自分の身近なボランティア活動であるとか地域のNPO活動であるとか、そういった社会的な活動も本業と並行して推奨していくことが大事であろうと私は常々考えております。

例えば、平成26年度に中小企業庁が委託事業で「兼業や副業に関する取組についての実態調査」を行った結果を見ますと、兼業・副業を「容認」している割合は、調査対象となった約4,600社のうち、たった3.8%となっています。ただ、それには、兼業・副業を「黙認」といった数は含まれていませんので、実態としてはもう少し多いのかもしれませんが、いずれにしても、なぜこのように割合が低いかというと、会社にとってこれから10年・15年は、うちの会社で頑張ってもらわないといけないから、副業だとかを認めてしまうと、他に意識が向いてしまい、今の仕事がおろそかになると困るというのが企業側の本音でしょうか。

しかし、年齢とともに、組織の中での役割のあり方や貢献の仕方が少しずつ変わっていくことを考えますと、一つの企業内だけでモチベーションを恒常的に維持しつづけるのが難しいのであれば、もう一つの世界を早いうちから作っていただくことで、そちらで自身を喚起していただき、結果としてそれがいまの会社の仕事にも意欲的に取り組むといった

プラス効果が期待できます。また、地域社会を含めた本業とは別のところにもう一つのキャリアがあることは、その会社しか知らない限定された狭い価値観や視野ではなく、もう一つのキャリアを通じてネットワークや視野が広がり、ひいては、定年退職後であるとか、労働寿命を自分で決めた後も、自分の人生を自立的に切り開いていくことができるのではないかと感じます。よって、企業側もただリスクだからということで頑なにならず、もう少し弾力的に、パラレルキャリアを従業員に呼びかけることも必要ではないかと思っております。

最後になりましたが、第二のセカンドキャリアを切り開いていくためには何が必要かというところで、ガイドブックの28ページを紹介します。ここに掲載されている石田さんは手前味噌で恐縮ですが、私が理事をしている NPO での活躍事例を今回載せていただきました。ご紹介したいのは、私どもの NPO で働くスタッフの年齢は二層化しておりまして、20代から30代の若手スタッフと、50代以降から石田さんのような70代の方といった年長者とが互いに連携しながら日々の業務にあたっています。私ども NPO の主な活動は、若者の就労支援ですが、若者本人の支援はもとより、その親御さんの相談も業務の一部でして、後者の親御さんの対応は、やはり年長者のスタッフが安定感をもってしっかり対応してくれています。また、社内でも若手のスタッフが年長者のスタッフに指導を受けたり支えあったりといったかたちで頑張ってくれている姿を見ますと、相乗効果があり、とても有難く思います。

やはり経験のあるシニアの皆様方が、それまで培ってきたものを今後どのように自分の人生の中で生かしていくのか、それは自分の第二の人生を切り開いていく自立的なキャリアを考えることであり、生涯発達、キャリア発達という考え方にもつながります。また、年を重ねることは決して老いることではなく、人生の中のライフロール、人生の役割をどうやっていくかを大切に考えること、それは年長者の活躍を身近に感じながら私も常々思っているところです。ありがとうございました。

(松本氏)

ありがとうございます。それでは森さんお願いいたします。

(森氏)

私の方からは、定年退職を迎える方、迎えた直後の方に、ぜひお願いしたいことは、ご自身の意識改革、自己変革をしていただきたいということです。気づききっかけは誰にでもあります。心理学の用語で中年の危機という言葉がありますが、中年の危機を感じるポイントは3つあります。

1つ目は身体的衰えで、体力が無くなった、気力がなくなったということです。2つ目が時間の有限性です。若い人は、この先10年後、20年後どうしようと考えますが、我々の年代になりますとあと10年しかない、20年しかない、どうしようかなと考えてしまいます。

じゃあ、自分は何をやったら良いかということをそこで気付く。

それと価値観の変化です。会社でも出世の見込みがそんなにないとか自分のポジション・地位が分かってきた、もっと家族を大事にしようとか、学生時代の友達・仲間を大事にしようとか好きな趣味に打ち込むとか、ここで価値観が変わります。そういったときにぜひ深く考えていただきたいと思います。定年退職すると会社人から地域人に変わります。そして、組織人から自由人に変わります。これはどういうことかと言いますと、会社は会社の方針、組織の指示によっていろんな判断をしてきました。これからは自分一人で決断して、自分一人でやることを見つけて、生きていけないといけないのが定年後の人生です。組織でしか判断・決断してこなかった人ではものすごく難しいことだと思います。

それからもう一つは、名刺も肩書きもなくなります。名刺も肩書きもなくなったときに新しい人にお会いしたときにどうやって自分を紹介しますか。皆さんできますか。なかなかできないですね。名刺と肩書きがあるから、自己紹介ができる。これもできなくなる。ですから、定年後というのは、個人事業主と言えらると思います。個人事業主の方がいらっしやったら失礼ですが、事業主の方と同じで自分という商品、自分の能力とかやれること、スキル、人格を含めて、自分という商品をどうやって生かしていくのか。そういったことが求められるというのが大変なことではないかと私は思います。ですから、そういったことに少しでも早く気がついて、時間をかけて、自分の意識改革・自己改革をしていただきたいなと思います。

それから、女性の方もいらっしやいますので、女性の定年について最近思っていること、ちょっと人からインタビューしたことをお話しますと、今まで女性の定年退職者という公務員・学校の先生・看護婦さんに限られていました。これからは一般企業の女性の定年退職者がどんどん出てきます。現在、10 万人以上出ております。この人たちと男性定年退職者とどう違うかと言いますと、私は女性の方が厳しいのではないかと考えています。それは定年退職者の男性は地域に行くと、定年退職者のOBが地域でいろんなことをやっています。ところが、企業を定年になった女性が地域に戻ろうとすると専業主婦の層があったり、あるいはPTAでいろんな子どもの関係で集まった層があったりして、そこへ定年退職した女性が入っていくというのは、男性よりも厳しいのではないかと私は思います。

数名インタビューさせていただいたら、企業を定年退職した女性が、「私びっくりしました」と言うんです。「地域で専業主婦やっている人たちと話すことが何もない、何も話が合わない、私はどうしたらいいの」と私に言いました。それであと2人ほど同じような話を聞きましたら、同じようなことを言われました。ですから、ひょっとしたら、これは私の勝手な意見ですが、男性の定年退職者よりも女性定年退職者の方がこれから地域でいろいろ活動していくのは、少し厳しいのではないかと私は思います。ご意見いろいろあるとは思いますが。

それと、雇用延長される方が多くみえます。こんな声を聞きました。「家にいても何もすることないから雇用延長しておくか」と。どう思われますか。家にいて何もすることない

から雇用延長でもしておくかというわけです。これは、企業にとっては何のメリットもありません。それ以上に、その人本人にとって何のメリットもない。そういう気持ちであれば、65歳まで働く5年間の間で、何かもっと自分が輝けることを見つけて雇用延長せずに何かやった方が良く、もしそういうお考えの方がいらっしゃいましたら言いたいと思います。後輩たちはそういう背中を見てますのでね。非常に会社の方にも良くないかと思えます。地域では定年退職者に活躍して欲しい場がいくらでもあります。社会貢献・地域活性化いくらでもあります。そういったところに進んでいただいた方が、そういう気があればいいのではないかと思います。

最後になりますが、私は学び直しということなんですが、大学の恩師がいつもこんなことを言われておりました。いくつになっても“生涯いくじ”を大切にしましょうと。“いくじ”というのは子どもを育てる育児ではありません。育てる、自分をということです。いくつになっても生涯育自を大切にしましょう。

まだまだ学ぶこと・勉強すること、期待されていることたくさんあると思いますので、ぜひ早くそういったことに気持ちを入れ替えてやっていただければと私は思います。ありがとうございました。

(松本氏)

ありがとうございました。それでは、吉田先生お願いします。

(吉田氏)

個人の方、企業の方の役割ということがテーマでございますが、最近、高齢者の調査をしているときに感じたこととして、先ほど岩田さんからシルバー人材センターの話がありました。シルバー人材センターの本来の目的は老後の楽しみとか生きがいというものを提供することでした。しかし、今のシルバー人材センターは基本的に生活費を稼ぐために来ていらっしゃる。要するに、下流老人という言葉が最近言われておりますが、生活できない高齢者の方が結構いらっしゃる。今は、それほど人数がいらっしゃるわけではありませんが。

65歳から67歳というのが団塊の世代ですが、ちょうど2015年問題、団塊の世代全員が定年退職していくという問題ですが、団塊の世代というのは、最も恵まれておまして、ちょうど就職したのが1968～1970年頃です。ものすごい求人があつて、それから終身雇用制度がやっと定着した時期で、この人たちはほとんど定年まで働き続けている。しかし、今から20年前に定年退職する人というのは、先ほど森先生がおっしゃいましたけれども、いないわけですよ。途中で中途採用とか臨時で採用されている。

今は団塊の世代の人は年金が満額もらえる。通常40年間払うと、480ヶ月分の何ヶ月掛け金を掛けたかによって、標準賃金にその割合を掛けたものが年金になるわけですが、それが満額に近い人がものすごく出ているから、ものすごく豊かなんです。しかし、豊かな

シニアと掛け金を掛けていない人、掛けられなかったのかもしれませんが、掛けていない人がいてその格差がものすごく大きくなって、格差社会になっています。これが高齢者の大きな問題です。

これが拡大していく可能性があるというのは、1990年にバブルが崩壊して以来、賃金が伸びなくなっていることと、それから多くの人が正社員になれなかった、掛け金を払えなかった世代がいて、そのため、やがて年金がぎりぎりしかもらえない、あるいはほとんどもらえない人が出てくる。こういう人はどうしても働かないと生きていけないわけです。この世代のこういう人たちが高齢者の中にいるということは、十分認識しておく必要があります。そこで、その人たちも働けるし、それから豊かでもう少し仕事を乐しまいたいなどという人も仕事ができるような社会を作っていく必要があると思います。

そのためには、私は女性のパートタイマーの働き方が参考になると思います。女性のパートタイマーの人は正社員の人よりも満足度が高いという調査がだいたどこでも出てきます。自分で自分の行動できるエリアの中で仕事をして、それから自分で労働時間を選んで、この仕事ならこの賃金でいいやと満足している。それで職業選択をうまくやっている。逆に正社員になると会社の言うとおりでですから、どんな仕事をするか分からないので、どうしてもストレスがたまってしまふ。女性のパートタイムのマーケットがありますが、あれと同じようなものをもう少し50代後半から60代の高齢者に対して、そういうマーケットを作ったらどうかと、それが行政の仕事だろうというふうに思います。

中津川市に加藤製作所というところがありまして、「人材を求めます、ただし65歳以上」という出版物を加藤社長が出しておられますが、要するにこういう仕事をこれだけの時間、これだけの賃金で働いてください。曜日は基本的に最初は、土日だけ働いてくださいと。また、月から金曜日まで働くんですが、その代わり、午前・午後どちらかを選んでくださいと。要するに、ワークシェアリングという考え方をやれば女性も働きやすいし、おそらく男性も働きやすくなります。

それから短時間勤務でやると、一日の労働時間が短くなります。要求・ニーズが多様なので、短時間勤務にする。月・火・水は働くけれどもあとは働かない、これも短時間労働制度の中に入ります。そういうダイバーシティーマネジメント、柔軟な働き方ができるような会社にしていただきたい。地域限定、職種限定という働き方も出てきましたが、組合の方にもお願いしたいのは、よく研究して、9時～5時のがちがちの正社員だけではない、その他の働き方もできるような仕組みができるよう、組合も何らかの形でコミットメントしていただく。今のままでは、おそらくこれができないのではないかと感じています。組合も行政も個人も会社も変わっていただきたいということでございます。

(松本氏)

まとめていただいたようでありがとうございます。

結局のところ、いままでの日本というのは、かなり画一されたところで働き方や生き方

が決まってきました。でも、地球規模でそういうものは変わっていますよね。ですので、重要なのは吉田先生がおっしゃったような多様な働き方、障害を持っている人でも誰でも働ける、活躍できるようにする。国は一億総活躍社会と言ってありますが、結局多様な社会になっていって、それにみんなが当てはまるまでできると、そういうことが必要なのではないかと思います。

今のところ、非常に私が困るなと思うことは、今、一生懸命働いている皆さんはそういう情報をお持ちではないということです。多様な働き方が定年後も地域社会にあったり、森さんがやっておられるような生き方とか、たくさんいろんな生き方があるのですが、とにかく今は働くことに一生懸命で地域のこととか、自分の会社以外のこと、自分以外の情報をあまりお持ちでない。

だから、行政もいろいろな情報を地域社会の皆さんに提供する必要があるし、国もこういう生き方があるよ、こういうことだっていいんだよという、世の中って自分で選んで生きられるんだよということを示していく社会にしていくことが重要です。吉田先生が懸念されていたように、私は、今は画一すぎて皆さんが情報をお持ちでないし、情報が知られていない、届いていないということを非常に懸念します。ぜひ多様な社会を皆さんと一緒に作って、別にシニアだけが幸せになるわけではなく、現役の人たちも今は少し辛いけれども、60歳になったらああいうふうに生きれば、最後には、そこそこいい人生がくるんだろうなと思える日本になっていけばいいのかなと思います。

本日は、皆さんにとってもいい話をさせていただいて、パネリストの一人一人に、私に変わって講演していただいた方が良かったのではないかと思います。少しは皆様のお役に立てたかなとは思いますが。ぜひ皆様それぞれで取り組んでいただければ、個人的にも組織的にもありがたいかなと思います。ありがとうございました。

(司会)

ありがとうございました。改めまして、コーディネーター・パネリストの皆様に拍手をお願いいたします。

予定しておりましたプログラムは全て終了いたしました。以上をもちまして、生涯活躍社会づくりシンポジウムを閉会いたします。本日は、誠にありがとうございました。