

研究員 の眼

60 歳代後半の「働き方」(その1)

-「2012 年問題」は活力ある超高齢社会構築へ向けての通過点-

社会研究部門 准主任研究員 青山 正治
(03)3512-1796 aoyama@nli-research.co.jp

「団塊の世代」が 65 歳に到達する「2012 年問題」の時期を迎えた。過去「団塊の世代」の 60 歳到達時に「2007 年問題」が取沙汰されたが、そのときは改正高齢法（2006 年 4 月施行）の雇用確保措置の一つである継続雇用制度（勤務延長や再雇用制度）の上限を 65 歳（段階的引き上げを含む）とした企業が多かったことから、労働市場や社会への影響は先送りされた形となった。

今回の「2012 年」が「2007 年」と異なる点は、「その後」の雇用が法律では担保されていない点であり、おのずとその影響も前回とは異なろう。ただ、すでに 65 歳を超えて働いている高齢者も数多く居る。「労働力調査（総務省統計局）」の就業率を見ると、2010 年の「男性 60～64 歳」の就業率が 70.6%であるのに対して、「同 65～69 歳」は 46.8%へと大きく低下しているが、約半数が就労している。超高齢社会における 65～74 歳の高齢者の多くは健康であり、元気な人々が多い。このため、60 歳代後半の「働き方」を検討することは、元気な高齢者にとっても社会全体にとっても重要なテーマである。

筆者は、60 歳代後半の「働き方」を便宜的に大きく 3 つの働き方に整理している（[基礎研 REPORT \(冊子版\) 2011 年 10 月号](#)）。「第一の働き方」では企業の定年延長や継続雇用制度の延長などで 70 歳くらいまで働く選択肢が考えられる。「第二の働き方」は退職後に独立して、自営業主や複数人で営利・非営利の法人を立ち上げて働く選択肢である。筆者が注視するのは「第三の働き方」であり、それはシルバー人材センターを活用して自分に向けた仕事の間を見出す、あるいは、NPO 法人で活動したり、有償/無償の様々なボランティアとして活動する等々である。特に 60 歳代後半の高齢期の働き方は、健康に恵まれてフルタイムで過去のように活躍する人も居るが、年金の全額受給も始まり自身の家庭の都合や健康状態に合わせて働きたいとする人、ボランティア活動をしたいという人など、これら様々なニーズに即した就労や活動が可能な多様な環境構築が重要である。この意味で「2012 年問題」は、活力ある超高齢社会構築へ向けての重要な通過点である。

人生 80 年の長寿社会の時代を迎えている。高齢期の人には、得られた貴重な時間を健康で、より有意義に生きるためにも、受身の余生を送る「支援される人」から、地域社会や若年層、支援を必要とする人に対して能動的に「支援する人」へと意識を切り替えることを考えてみるのも好いのではないだろうか。このことが結果的に自身の QOL（人生の質）を高めることにもつながろう。すでに多くの世代の人々が NPO 法人やボランティアなどの活動を通じて実践もしている。活動可能な高齢期の人々には、次世代（子の世代）さらに次々世代（孫の世代）へと社会や文化のバトンを渡していく重要な責務が残っている。