

研究員 の眼

セカンドライフの空洞化問題(5) 残された課題と求められる対策 ～Ⅱ層シニアの生涯現役づくり支援の必要性～

生活研究部 ジェロントロジー推進室 上席研究員 前田 ^{のぶひろ}展弘
(東京大学高齢社会総合研究機構/未来ビジョン研究センター 客員研究員
慶応義塾大学ファイナンシャル・ジェロントロジー研究センター 訪問研究員)
(03)3512-1815 maeda@nli-research.co.jp

セカンドライフの空洞化問題について、これまで4回にわたって述べてきた。[\(1\)](#)では、当問題を「社会」「企業等」「個人」の視点から俯瞰的に捉え、三者がwin-winとなれる最適解の創出が必要であることを述べ、[\(2\)](#)では、社会の「労働力」として高齢者の活躍の必要性を再確認し、[\(3\)](#)では、個人の視点から将来の見通しと生き方モデルについて検討し、[\(4\)](#)では「定年後、地域で活躍する」ことを後押しする「政策」について考察してきた。当問題を取り巻く状況等を見てきたわけだが、“実際”のところはどのようなのだろうか。「70歳までの就業確保措置」や「生涯現役地域づくり環境整備事業」など国の政策も進められ、また人手不足の影響が深刻化するなか民間のマッチング事業も活発化の動きが確認される。高齢者に対する求人数も確かに増えてきている。[本稿シリーズ\(1\)](#)の中でも述べたが、一見、高齢者にとって“追い風”と言えるような社会の情勢となってきたが、実はそうでもない。“マッチングが進まない”、これは高齢者の就労支援を行っている現場の担当者の方々がよく口にする言葉である。仕事はそれなりにあるけれどマッチングできる(高齢者が望む)仕事がない、ということなのである。これはどういうことなのか、そして今後どのような対策が必要か考えてみたい。

■「セカンドライフの空洞化問題」の残された課題～「Ⅱ層シニア」への対応

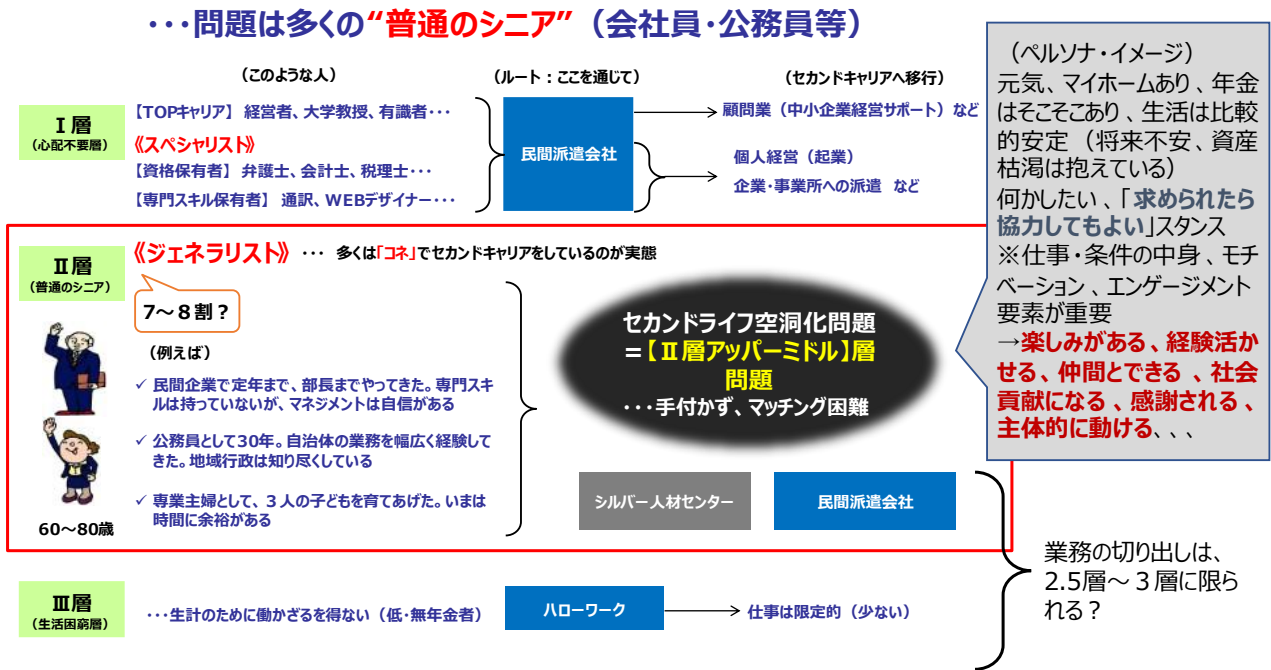
“高齢者”を一括りにしてものごとを考えることの問題性は、筆者が専攻するジェロントロジー(老年学、高齢社会総合研究学)の中では常に留意すべきことであり、セカンドライフの空洞化問題についても同様の視点で考えていく必要がある。

筆者は、この問題に対して、図表1にあるように高齢者をⅠ層・Ⅱ層・Ⅲ層と分けて考えてきた。Ⅰ層は、経営者や大学教授等のハイキャリアを有する層及び専門の職業資格やスキルを有している層、Ⅱ層は、定年を迎えた“普通”の元会社員・公務員等であり、Ⅲ層は生計のために働かざるを得ない層である。Ⅰ層は今も昔も民間のマッチング会社等を通じて比較的容易にセカンドキャリアに移行しやすく、社会として特段の支援の必要性が少ない層と言える。Ⅲ層はハローワーク等を通じて何とか仕事を確保することが必要とされる。

“マッチングが進まない、できない”と言われる対象を突き詰めると、それはⅡ層と称した“普通”

の高齢者の方々である（ここから「Ⅱ層シニア」と称する）。この層がもっともボリュームが多いわけだが、この層に対するマッチングがうまくできない状況が続いている。「セカンドライフの空洞化問題」は「Ⅱ層シニアの問題」と言い換えられるかもしれない。

図表1: セカンドライフの空洞化問題のセグメントイメージ



資料:筆者作成

■ Ⅱ層シニアを中心としたセカンドライフの空洞化問題解決に向けた今後の取組視点

Ⅱ層シニアに対するマッチングが進まない状況について課題を整理すると次のことが挙げられる。

- 【課題1】 Ⅱ層シニアに向く仕事がない
- 【課題2】 Ⅱ層シニアを対象としたマッチングシステムがない
- 【課題3】 生涯現役の価値を高める文化・価値観づくり (が足りない)

最大の課題は、課題1に挙げた「仕事がない」ということである。Ⅱ層シニアの多くは、マイホームを所有して、そこそこの年金を有していて、無理してまで働く必要はない。ただ、定年後もまだまだ元気で“何かをしたい”という要望はある。筆者がこれまでの様々な活動から認識するⅡ層シニアが望む新たな仕事の内容(条件)としては、「①自分が役立てる、感謝される仕事、②楽しみがある仕事、③マイペースで無理なく働ける仕事、④適度な責任の中で働ける仕事(過度に責任の重い仕事は望まない)、⑤主体的に創造・工夫等ができる仕事(単純労働、こなすだけの仕事は好まない)」といったことがあるが、実際の高齢者向けの求人で多いのは、「軽作業、補助業務、清掃、施設管理、送迎、保安」といった一部の仕事ばかりであり噛み合わない。単純な労働力としてⅡ層シニアを求めることは難しいのが現実だ。

ただ、こうした現状は当然の帰結と言えることでもある。求人は、企業が労働力として必要として

いるため、必ずしも働く側の要望に応える必要はない。高齢者の就労支援に向けて行われる求人募集担当者¹の活動の中心は、企業に訪問しての「業務の切り出し」の依頼であり、得られる求人情報はあくまで企業のニーズに沿ったものだけになる。このままではいつになっても平行線が続くだけとなる。

そこで求められる重要なことは、“互いの歩み寄り”ということになる。企業とⅡ層シニア双方が歩み寄るということである。企業側はまず意識の面で、Ⅱ層シニアの多くは豊富な経験を有した有能な人財であると捉えた上で、Ⅱ層シニアを経営に活かす視点から“積極的かつ創造的な”業務の切り出しの作業を行っていただきたい。また、求人情報の見せ方もⅡ層シニアの心（ニーズ）に響くような情報を発信していただきたいということがある。業種にもよるが、日本の多くの企業はジョブディスクリプション（職務記述書）が定められていない。そのためそもそも業務を切り出すこと自体が難しいと考える企業も少なくないと想像する。そうしたなかにあっても、Ⅱ層シニアを想定し「この時間帯だけ」「この業務だけ」を切り出すようなことを是非実践していただきたいところである。また、その求人情報（募集内容）も無味乾燥とした内容ではなく、どれだけの楽しみや充実感があるかなどⅡ層シニアを想定したアピールを心掛けていただくことで一歩でも歩み寄りがはかれると考える。

また、仕事開拓の領域に注目すれば、「地域性の高い」領域がとりわけ期待される。[本稿シリーズ\(4\)](#)でも述べたが、高齢者の多くは自宅に近い「地域」の中で活躍することを望んでいる。また前述のとおり「自分が役立つ、感謝される」ような要素があると、新たな活動に進むモチベーションにつながりやすい。そのように考え地域に目を向けると、例えば、自治体を中心とした「公共サービス分野、子育てや生活支援、介護・福祉、農業や観光」など、地域として人が必要な領域が有力な開拓候補になると考える。

一方、Ⅱ層シニア側も歩み寄る必要がある。二点ほど挙げるが、一つは“食わず嫌い”の習慣を見直すことである。仕事を紹介しても、「この仕事はつまらない、楽しくない」とイメージによる先入観から端から敬遠してしまうケースが少なくない。しかし、実際行ってみると、意外な楽しみや働きがいが見つかったりする。まずは経験してみる、というスタンスも必要と思われる。もう一つは、「リスクリング」である。自分の可能性を拓げるためには、現役時代の経験だけでなく、新たなスキルを習得し続けることも大事なことである。デジタル化が一気に進む現代では、PCのスキルはもちろん、関連するICTの環境にも慣れておくことなども必要であろう。いずれにしても、こうした双方の歩み寄りが進められることで、マッチングの頻度と精度は少しずつ上げていくことができるのではないかと考える。

では、こうしたことを誰が旗を振って進めていくのか、またマネジメントしていくのかという課題2の問題が次にある。主にⅡ層シニアを対象としたマッチング支援の組織は、あるようでない（少ない）のが現実だ。シルバー人材センターも社会にとって重要な組織であることは変わらないものの、基本的に「会員」組織であることと加入率が低迷していることなど課題は少なくない。また[本稿シリーズ\(4\)](#)で紹介した生涯現役促進地域連携事業及び生涯現役地域づくり環境整備事業も道半ばの状況にあり、そもそも展開している地域が少ない。また、推進する組織が少ないということに加えて、高齢者を雇用しマネジメントすること自体がかえって業務負荷になり、及び腰になるということもよく

¹ 生涯現役促進地域連携協議会、シルバー人材センター、民間の人材マッチング企業他の営業担当者

聞かれる話（課題）である。業務の切り出しができて、複数人の高齢者の方を時間単位、業務単位でマネジメントすることが煩雑で難しいという指摘だ。新たに雇用するぐらいならば、忙しくても自らで対応してしまった方が早いという発想にもとづく。このような課題点も視野に入れながら、今後について期待したいのは、“民間企業の力”である。生涯現役地域づくり環境整備事業でも期待されているように、これらの問題に対する民間企業への期待は大きい。今でも多くの企業が高齢者のマッチング支援を行っているが、その対象はどちらかと言えば、マッチングが比較的スムーズなⅠ層、またはあくまで労働力として期待されるⅢ層が中心のように見受けられる。そこでさらにⅡ層シニアまで視点を広げ当該層の特性（ニーズ）を踏まえた支援を進められないだろうか。例えば、AIを駆使してシニアの多様性を踏まえたマッチングを支援する、また高齢者向けの新たなマネジメントツールを提供するなどである。こうした民間の創意工夫等を期待したいところである。

以上のように、Ⅱ層シニアを中心にマッチング支援の必要性を述べてきたが、この問題の最も根底にある重要なこととして、課題3に挙げた「文化・価値観づくり」もある。むしろこのことが課題解決の出発点になり得る。生涯現役として働き続けること（活躍し続けること）が果たしてよいのかどうか、その受け止め方は人それぞれ異なるであろう。また、企業として高齢者を雇うことには潜在的なエイジズムも依然根深く残っていて抵抗を感じる経営者も少なくないと思われる。しかしながら、人口減少で労働力不足が深刻化し、高齢者が約4割を占める超高齢社会が今後常態化していく未来のことを考えれば、社会として企業として生涯現役社会を目指すことは必然なことである。そして何よりも、年齢に関わらず社会の中で活躍し続けられることは、個人の健康や生きがいの面で貢献し、経済的な支えにもつながっていく。こうした「生涯現役」の価値を社会全体、地域全体で共有していくことが未来にとって不可欠と述べてみたい。そのためには、「生涯現役」に対する人々の新たな文化・価値観を今以上に社会に広く知らせる努力が必要であり、その先導役としては、まずは国に期待しつつ、同時に各自治体のリーダーシップに期待したいところである。

図表2:セカンドライフの空洞化問題(Ⅱ層シニア問題)の課題整理

■セカンドライフの空洞化問題～Ⅱ層シニアの生涯現役づくりに向けた課題

<課題>	<現状>	<打開に向けた取組視点>
Ⅱ層シニアに向く仕事がない	「業務の切り出し」だけでは限界	社会にとって有益でシニアにとっても魅力的な、Ⅱ層シニアに相応しい仕事の新たな開拓・創出（公共サービス、子育て、生活支援、介護・福祉、農業、観光等）
Ⅱ層シニアを対象としたマッチングシステムがない	生涯現役促進地域連携事業～生涯現役地域づくり事業も道半ば	Ⅱ層シニア向けマッチング機能を有した持続可能事業モデルの創造 ※民間事業者参画のB to Gモデル
生涯現役の価値を高める文化・価値観づくり	個人・企業・社会が価値を共有する啓発運動不足	人生100年時代・生涯現役社会づくり、とりわけ高齢者地域就労に向けたさらなる政策立案、価値観の共有に向けた取組みの推進



資料:筆者作成

最後に、セカンドライフの空洞化問題の解決に向けたその他の一方策として、「こういうことができるか」といった筆者の構想（チャレンジブルな取組視点）を2点述べたい。

一つは、「定年予定者情報の共有化（企業と地域との連携）」である。[本稿シリーズ\(4\)](#)で述べたことに関連するが、現役時代の「生計就労」から地域での「生きがい就労」へ、よりスムーズに移行できることを支援する観点から、例えば、企業の退職予定者情報がその従業員の住む自治体に事前に連携されるというイメージだ。個人情報の問題や企業と対象が複数となる自治体とどのような連携体制を築けるかなど検討すべき点が多いが、“人（高齢者）を活かす”視点に立ってうまく社会の仕組みが創れないものだろうか。なお、類似の事業として公益財団法人産業雇用安定センターが展開している「キャリア人材バンク」の制度（自発的に寄せられた退職予定者情報を管理し全国的なマッチングを支援）と連動することも有効と考える。

もう一つは、「セカンド小学校（仮称）」の実現である。自治体を中心となって、65歳あるいは70歳などのタイミングで、一定期間、基本的に“参加を必須”とする学校を開催するイメージである。この学校では、地域の情報（活躍の場を含む）を学ぶとともに、高齢期を最期までより良く暮らしていくために必要な様々な知識を学ぶ。「第二の義務教育」と言えるような場である。既存の高齢者大学やカルチャースクール等は、興味がある人だけが参加する場であるのに対して、当学校は義務教育として当たり前のように通っていた小学校のように、誰もが当たり前として通うことを求める学校である。仕事中心の現役生活を過ごした人ほど住んでいる地域のことを知らない人は多い。特に都市近郊部ではそのような人が多いであろう。また地域活動への参加に消極的あるいは抵抗感を持つ人も少なくない（特に男性）。そうした人を地域につなげる機会（手段）にもなる。この場で様々な地域情報を知る、地域住民同士で交流し合うことは、セカンドライフの空洞化問題の解消につながる事が期待できる。同時に将来的に懸念される「社会的孤立」の予防にもつながると思われる。これ以外にも様々な効果が期待されるが、今のところこの構想は残念ながら実現できていない。

以上、最後は雑駁な話をさせていただいたが、II層シニアを中心とした「セカンドライフの空洞化問題」は未解決のままである。今の高齢者はもちろん、将来高齢者となっていく中年層及び若者の未来のためにも、なるべく早くこの問題の解決に向けた道筋を築いていきたいところである。筆者としてもこの問題について引続き研究を深化させ、進捗等を適宜報告させていただきたいと考えている。