

生涯現役社会における高齢者の働き方について

～人生100年時代を見据えて～

エンプロイアビリティ研究会
水野 英和

目 次	頁
I. はじめに	2
II. 期待される高齢者労働力	2
1. 日本の人口動向	
2. 生産年齢人口(15～64歳)の減少	
3. 労働力人口の減少	
4. 高齢者人口(老年人口・65歳以上)の増加	
5. 出生数と婚姻数の減少	
III. 労働力の補充～外国人、女性、高齢者の労働力確保について～	8
1. 外国人労働力	
2. 女性労働力	
3. 高齢者労働力	
4. まとめ	
IV. 高齢者の身体的変化	15
1. 身体力(全身持久力、筋力、敏捷性、視力、聴力)	
2. 知的能力(知能、記憶力、心の高齢化)	
3. まとめ	
V. 人生100年時代を見据えた高齢者の働き方	23
1. ジェロントロジーという視点の重要性	
2. 高齢者の就業意識	
3. 高齢者の職務	
4. 生涯現役社会における高齢者の働き方	
VI. おわりに	27
I. はじめに	

少子高齢化の進展によって生産年齢人口が減少し、将来の労働力確保が喫緊の課題となっている。政府は「働き方改革」を推し進め、女性活躍推進、外国人材の受け入れ、高齢者雇用の拡大をはかることによって、労働力を確保し、日本経済の維持・発展を目指している。

労働力確保として3つの施策を推進することが望ましいのは言うまでもないが、日本企業の強みである高度な技術・技能の活用を考慮すると、筆者は経験豊かな60歳以上のシニアの活用が有力な手段であると考えている。

「2019年の日本人の平均寿命は、女性 87.45 歳、男性 81.41 歳で過去最高を記録した。2020年に100歳以上の日本人の数が8万人を突破し、毎年急速に増え続けており、115歳を超えた日本人は11名。全世界でも50名に満たないようです。統計的に分析するとヒトの最大寿命は115歳くらいが限界だろうと言われています。」(小林武彦著「生物はなぜ死ぬのか」より引用)

これからは人生100年時代を見据えて人生設計・キャリア設計を考えていくことが重要です。

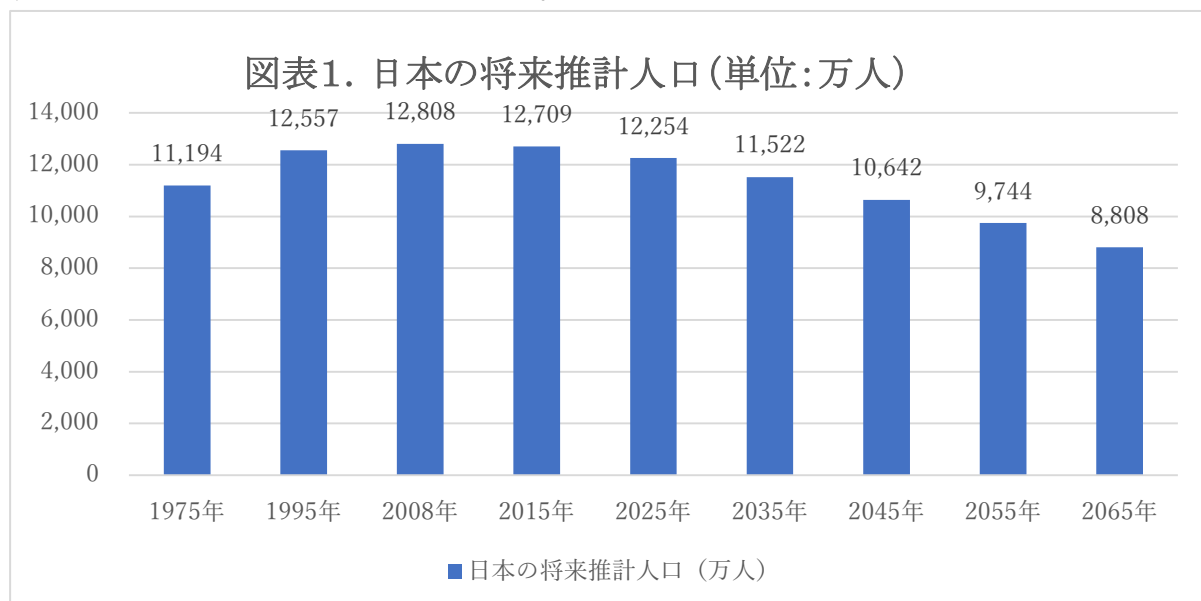
本論文は、日本の将来の人口動向を手掛かりに、外国人・女性・高齢者の労働力を分析し、特に有望な労働力の可能性を秘めた高齢者について、加齢に伴う身体力・知力の変化や特徴を明らかにし、高齢者のより良い働き方を考察する。

生涯現役を目指す高齢者の参考になれば幸いである。

Ⅱ．期待される高齢者労働力

1. 日本の人口動向

(1) 日本の人口は2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じているが(図表1)、今後、その減少の幅は大きくなると見込まれている(図表2)。その背景には、高齢者数の伸びの鈍化と64歳までの人口減少の加速がある。



出所:国立社会保障・人口問題研究所

図表2. 人口減少人数・減少率(2025 年以降)

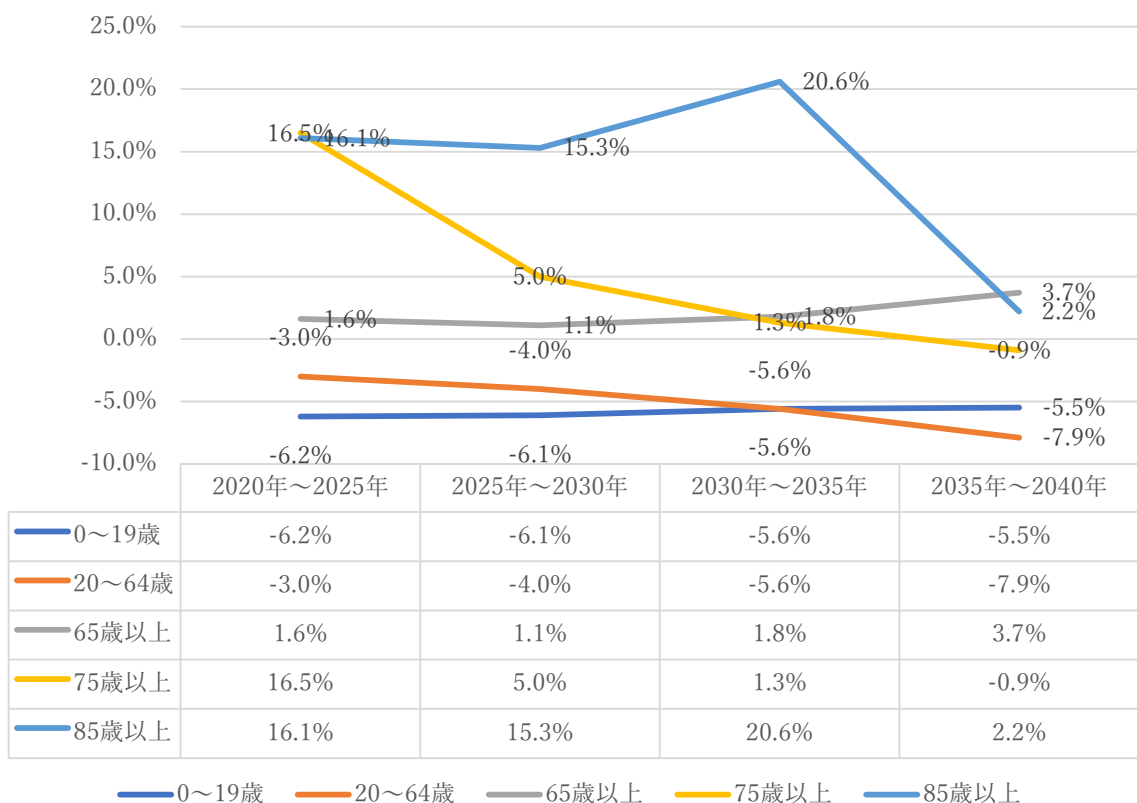
	1975 年	1995 年	2008 年	2015 年	2025 年	2035 年	2045 年	2055 年	2065 年
日本の将来推計人口(万人)	11,194	12,557	12,808	12,709	12,254	11,522	10,642	9,744	8,808
人口減少人数(万人)	-	-	-	0	-455	-732	-880	-898	-936
人口減少率(%)				0	-3.6%	-6.0%	-7.6%	-8.4%	-9.6%

出所: 国立社会保障・人口問題研究所

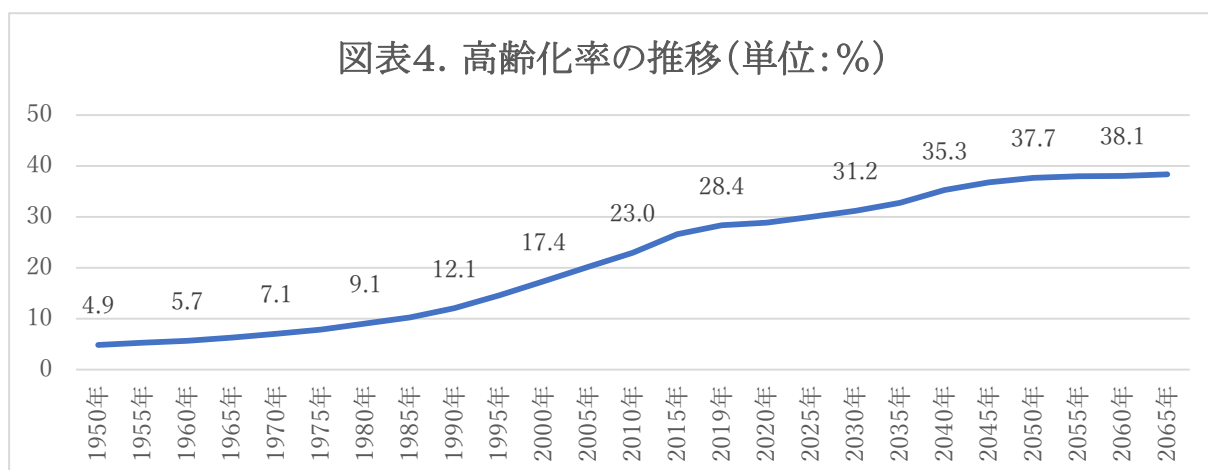
(2) 2020 年以降、5 年ごとの人口増減率(推計)を年齢階級別に見ると、65 歳以上の増加率の幅よりも 20～64 歳の減少率の方が大きくなっていく(図表3)。

(3) また、高齢化率の推移(図表4)をみると、「1990 年に 12.1%であった高齢化率は 2019 年には 28.4%に達し、16.3 ポイント上昇している。平成の時代(1989～2019 年)は 急激な高齢化が進行した 30 年間であった。他方、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017 年推計)」によれば、2040 年の高齢化率(推計)は 35.3%と、2019 年からの上昇は 6.9 ポイントにとどまると見込まれている。こうした結果、2040 年には 20～64 歳人口が人口全体のちょうど半分を占めるまでに減少すると推計されている。」(令和2年版厚生労働白書)

図表3. 年齢階級別人口増減率の推移(5年ごと)



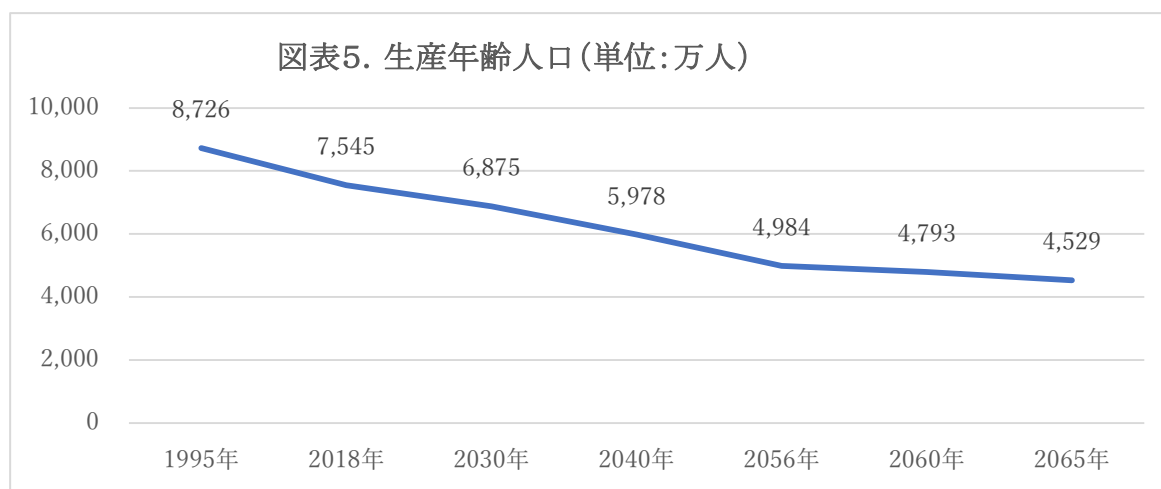
資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成 29 年推計)」における出生中位・死亡中位推計より厚生労働省政策統括官付政策立案・評価担当参事官室にて作成。



出所:内閣府「高齢社会白書」(令和2年版)

2. 生産年齢人口(15～64歳)の減少

生産年齢人口は1995年の8,726万人でピークを迎えた後、2018年は7,545万人まで減少。その後は、減少率が、総人口以上に悪化し、2030年に6,875万人(2018年比670万人減、同8.9%減)、2040年に5,978万人(同1,567万人減、同20.8%減)にまで減り、2056年には4,984万人(同2,561万人減、同33.9%減)と5,000万人を割り込む事態になるとみられている。(図表5)

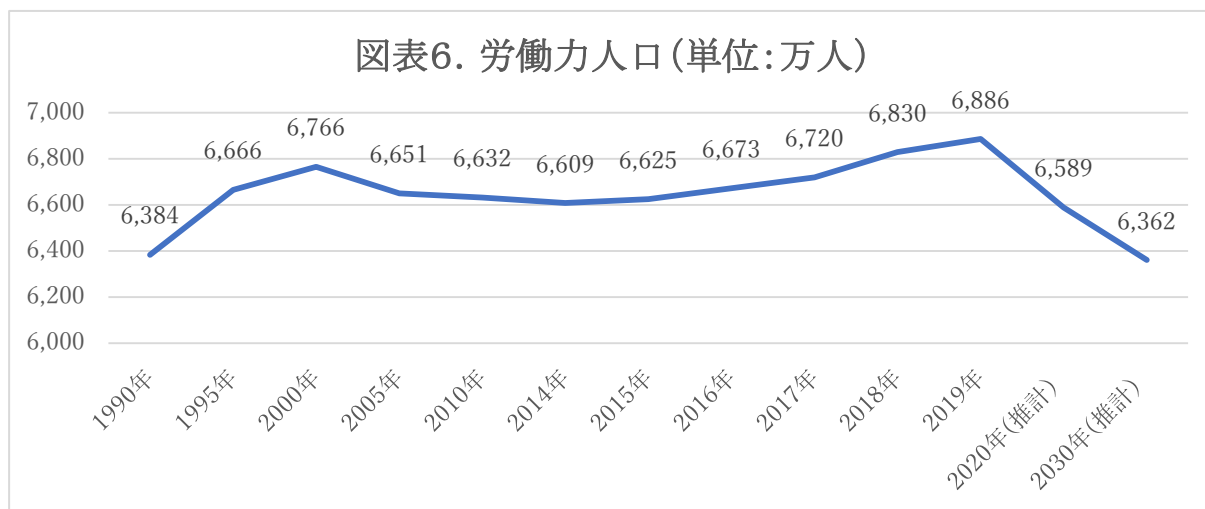


国立社会保障・人口問題研究所の資料を基に筆者作成

3. 労働力人口の減少

(1)労働力不足は、労働力人口においても同様の傾向を示している。2019年の6,886万人をピークに減り始め、2030年には19年比で524万人減少する見通しである。(図表6)

(2)2030年の労働力人口(6,362万人)と生産年齢人口(6,875万人)を比較すると、生産年齢人口が513万人多い。この差は、生産年齢人口が15～64歳の人口を示しているのに対し、労働力人口は15歳以上で働く意思を持つ人を意味しているためである。



出所:厚生労働省労働統計要覧「労働力人口」。2020年及び2030年は、(独)労働政策研究・研修機構推計
 注. 労働力人口とは、15歳以上の人口のうち「就業者」および「完全失業者」を合わせたもので、「労働する能力と意思を持つ人口」

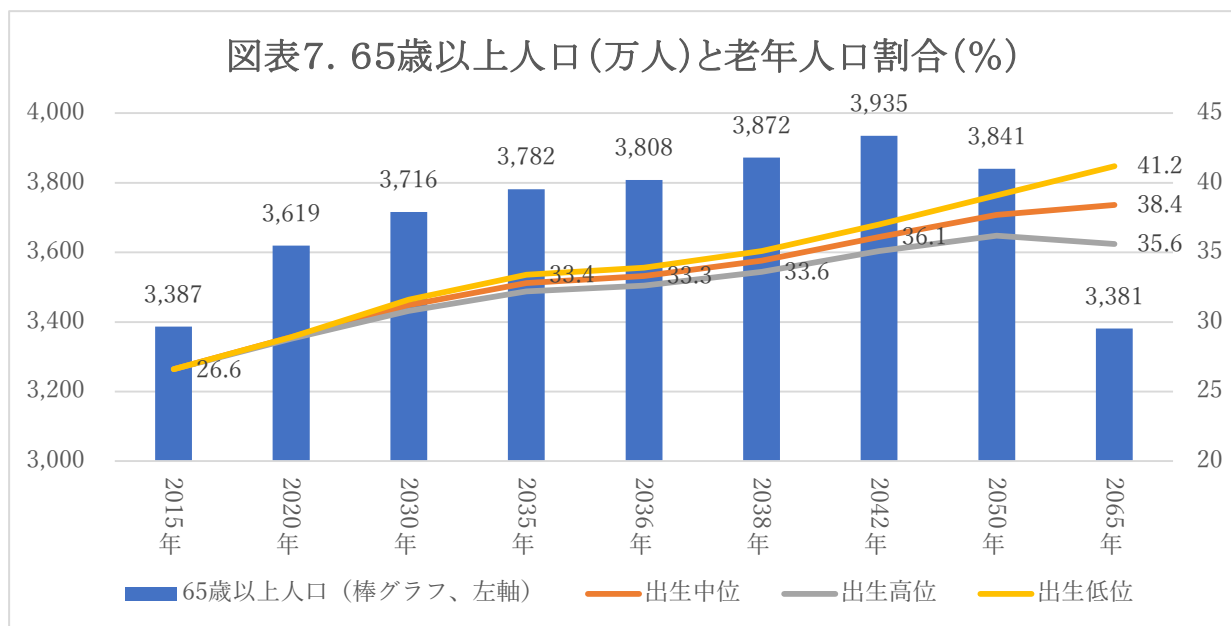
4. 高齢者人口(老年人口・65歳以上)の増加

(1) 一方で、高齢者人口は増え続けていく。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017年推計)」によれば、高齢者人口は以下のように推計されている。(図表7)

- ① 老年(65歳以上)人口は2015年現在の3,387万人から、2020年には3,619万人へと増加する。その後しばらくは緩やかな増加期となるが、2030年に3,716万人となった後、第二次ベビーブーム世代が老年人口に入った後の2042年に3,935万人でピークを迎える。その後は一貫した減少に転じ、2065年には3,381万人となる。
- ② 老年人口割合を見ると、2015年現在は26.6%で4人に1人を上回る状態から、出生中位推計では、2036年に33.3%で3人に1人となり、2065年には38.4%、すなわち2.6人に1人が老年人口となる。出生高位推計では、2038年に33.6%で3人に1人となり、2065年には35.6%、すなわち2.8人に1人が老年人口である。また、出生低位推計では、2035年に33.4%で3人に1人となり、2065年には41.2%、すなわち2.4人に1人が老年人口となる。

(2) つまり、高齢者人口は、2018年時点でも3,558万人と過去最高を更新し、以後、2042年のピーク時の3,935万人まで、20年以上にわたって増え続けると推計されている。

(3) 日本の人口減少が深刻なのは、生産年齢人口、労働力人口が減少の一途をたどっていくのに対して、それに反比例するように高齢者の人口が増え続けていくということである。要するに日本での人口減少の大半は、労働力人口の減少によって生じているということである。



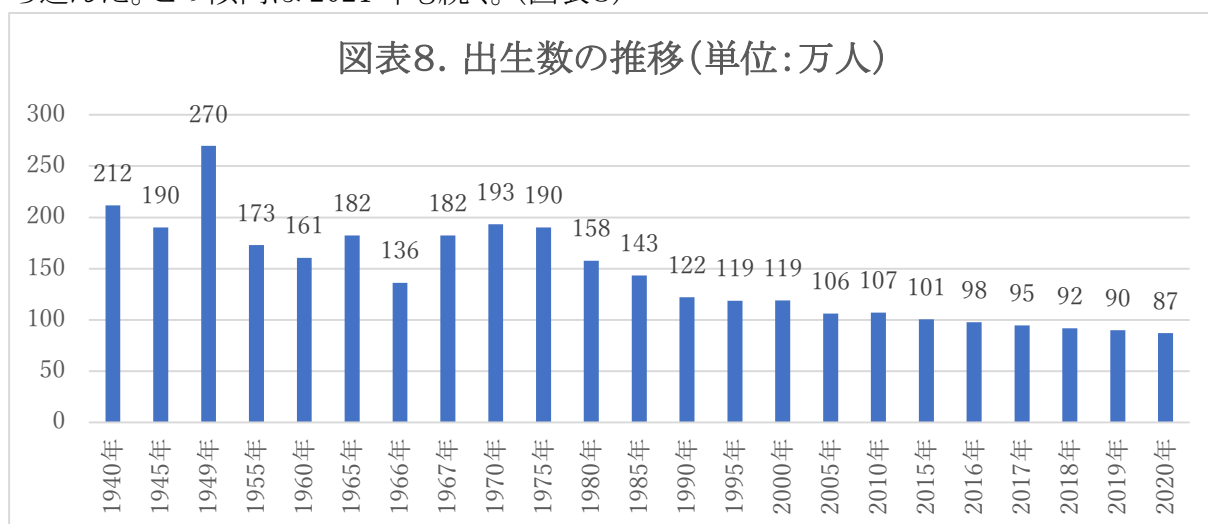
出所:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」

5. 出生数と婚姻数の減少

1) 出生数の推移

(1)戦後の出生数は、団塊の世代(1947年～1949年生まれ)と呼ばれ、戦後のベビーブーム期に生まれた1949年の出生数が269万6,638人と最も多く、以降は出生数が減少傾向となり、1970年代の団塊ジュニア世代で出生数が一時的に増加、その後は減少傾向が続いてきた。2018年には918,400人まで減少し、ピーク時の3分の1にまで落ち込んでいる。

(2)この傾向は2019年も続き、2020年には新型コロナウイルスの影響もあり、約87万人まで落ち込んだ。この傾向は2021年も続く。(図表8)

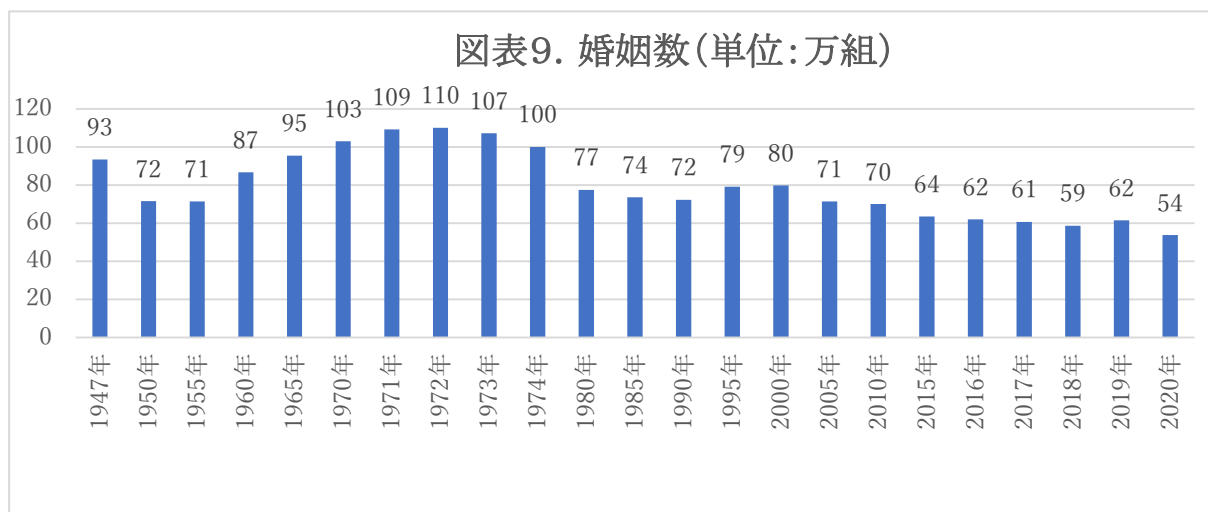


出所:厚生労働省2019年人口動態統計月報年計の概況及び2021年3月度厚生労働省人口動態統計速報

2) 婚姻数と出生数

(1)総務省の「人口動態統計」資料によれば、婚姻件数は、第1次ベビーブーム世代が25歳前後の年齢を迎えた1970年から1974年にかけて年間100万組を超え、その後は1978年以降2010年までは婚姻件数はおよそ年間70万組台で増減を繰り返しながら推移してきた。

(2)2011年以降、年間60万組台で低下を続け、2018年に60万組台を割って、58万6,481 組（対前年比20,471組減）と、1947年以降最低となった。2019年は、令和へと元号が変わったことで、61万5,652組（対前年比29,171組増）と7年ぶりに前年より増加した。（図表9）

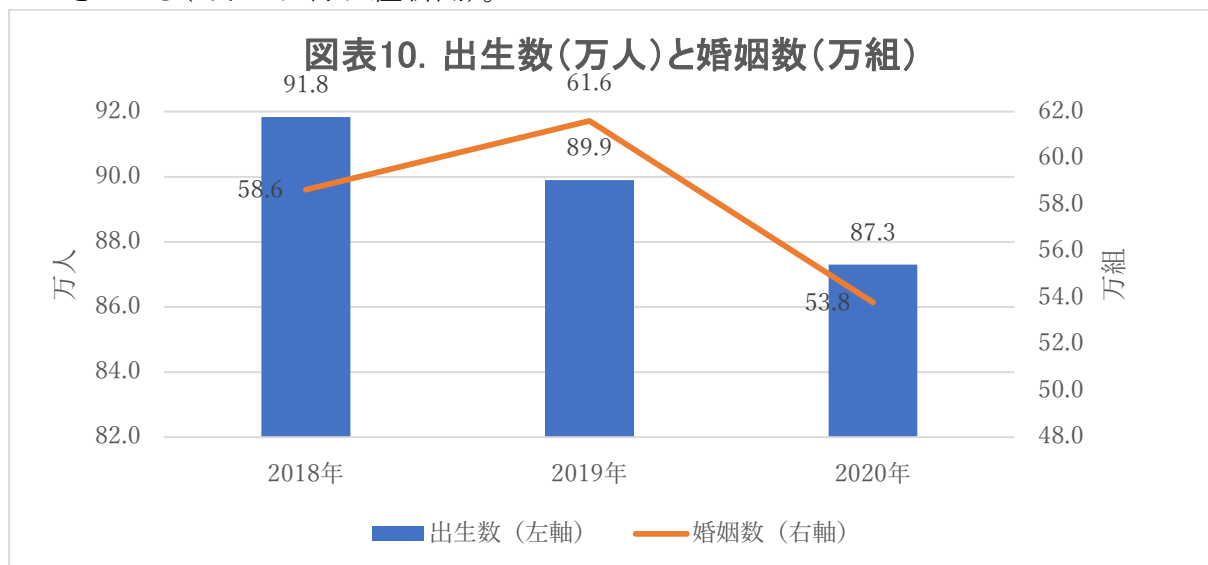


出所:総務省「人口動態統計」及び2021年3月度厚生労働省人口動態統計速報

(3)2019年に婚姻数が増加し、結婚後1～2年で第一子を出産することが多いことから2020年は出生数の増加が期待されたが、約2.6万人減少した。（図表10）

(4)妊娠減少の理由としては、妊娠しているときにコロナに感染したくない、検診に行ったときに感染する可能性がある、感染した時に十分な医療を受けられるかという不安により、あえてパンデミックの時に妊娠する必要はないと考えたカップルが多かったため、と考えられる。また、コロナ不況のあおりを受けて世帯収入が減り、経済的見通しが立たなくなったために妊娠を避けたとも考えられる。

(5)なお、2021年5月25日に厚生労働省が発表した人口動態統計によると、1～3月期の出生数は19万2,977人と前年同期比9.2%減った。都道府県別では、東京都が前年同期比14.1%減、埼玉県が11.9%減、兵庫県が10.5%減、大阪府・京都府も10%超減など新型コロナ感染が初期から多かった地域の減少が目立つ。通年では80万人を割り込む可能性がでてきている(5月26日付日経新聞)。



出所:総務省統計局(2021年3月度人口動態統計による)

Ⅲ.労働力の補充 ～外国人、女性、高齢者の労働力確保について～

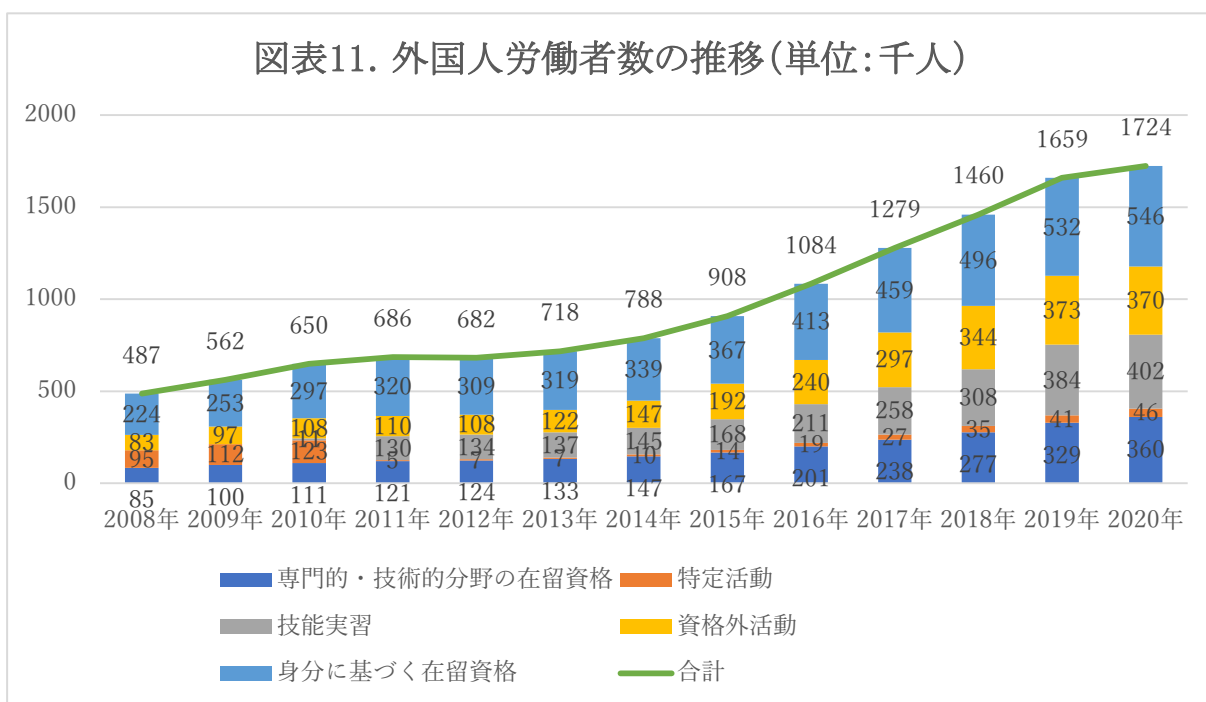
1. 外国人労働力

(1)厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況の資料によれば2020年10月末現在の外国人労働者数は1,724千人で、前年比65千人(4.0%)増加し、2007年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新したが、増加率は前年13.6%から9.6ポイントの大幅な減少となっている。(図表11)

(2)資料は掲載していないが、国籍別では、ベトナムが中国を抜いて最も多くなり、444千人(外国人労働者数全体の25.7%)。次いで中国419千人(同24.3%)、フィリピン185千人(同10.7%)の順。一方、ブラジルやペルーなどは、前年比で減少している。

(3)2020年の在留資格別労働者数をみると、日本政府が積極的な受け入れを表明している「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数は360千人で、前年比30千人(9.3%)の増加。また、「技能実習」は402千人で、前年比18千人(4.8%)の増加となっている。

一方、「資格外活動」(留学を含む)は370千人で、前年比2千人(0.7%)減少となっている。(図表11)



厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況(令和2年10月末現在)

(4)前述(第I章2生産年齢人口)したように、生産年齢人口は2040年に2018年比で1,567万人減少する。これを「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者36万人でカバーすることは厳しいと言わざるを得ない。

(5)また、在留資格の緩和により、外国人労働者が急増することが考えられるが、期待薄である。なぜなら、諸外国のホワイトカラーにとって、日本は働くのに魅力的な国ではないからである。「スイスのビジネススクールIMDが調査した「国際魅力度ランキング」によれば世界30カ国中日本は28位となっている」(石黒太郎著「失敗しない定年延長」から引用)。

(6)さらに、外国人労働者を送り出す自国での難しい事情がある。日本と同様に、自国での少子高齢化が始まろうとしており、日本へ送り出す余裕はない。以下は各国の潜在扶養指数(65歳以上人口に対する25～64歳人口の比率。高齢者1人を何人で扶養するかという指数)である。各国とも2020年に比べ2050年の潜在扶養指数が低下しており、扶養負担が高くなっている。(国際連合「世界人口推計(2019年)」)

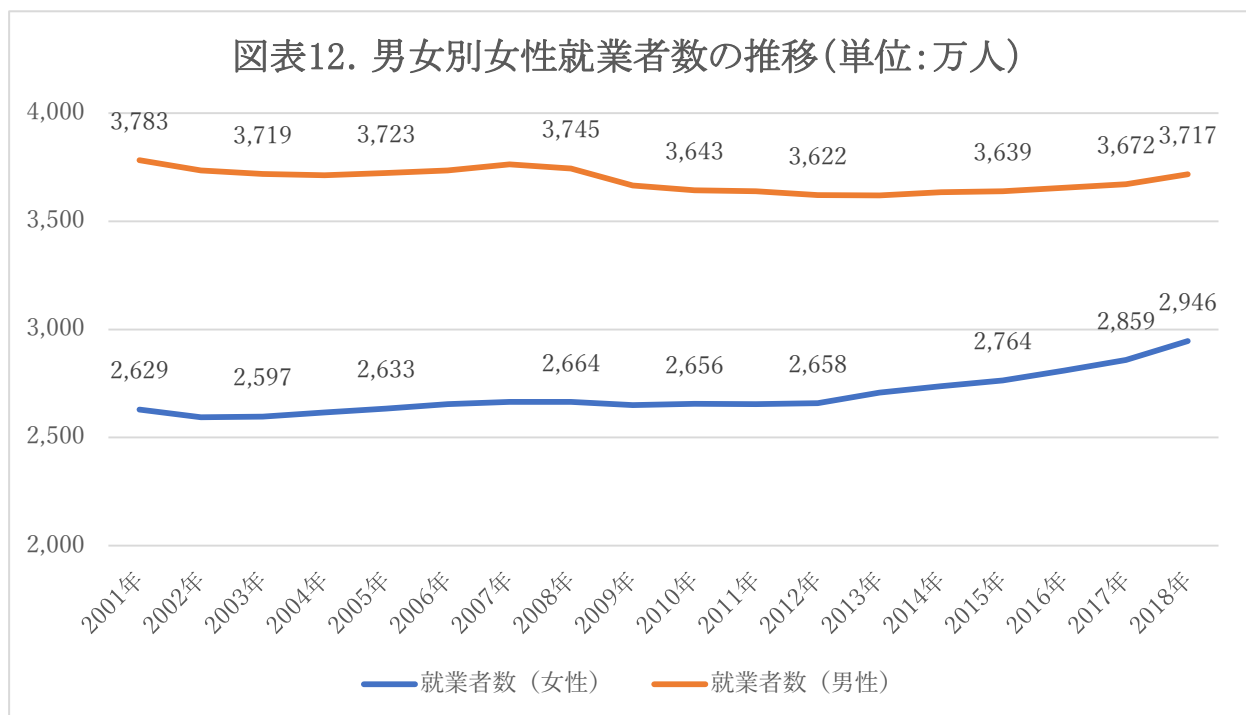
フィリピン:8.3(2020年)→4.4(2050年)、ベトナム:7.0(2020年)→2.5(2050年)、
インドネシア:8.1(2020年)→3.2(2050年)、日本:1.8(2020年)→1.1(2050年)、
中国:4.9(2020年)→1.9(2050年)、世界全体:5.3(2020年)→3.1(2050年)

2. 女性労働力

1) 女性の就業者数・就業率の増加

(1)男女共同参画白書(令和元(2019)年版によれば、2018年の就業者数は、女性が2,946万人、男性が3,717万人となっている。男性が3,700万人前後で推移しているのに対し、女性は増加している。(図表12)

(2)特に、女性の就業者数は2012年以降の伸びが著しく、2018年の就業者数は2,946万人となり、2012年から288万人増加している。(図表12)

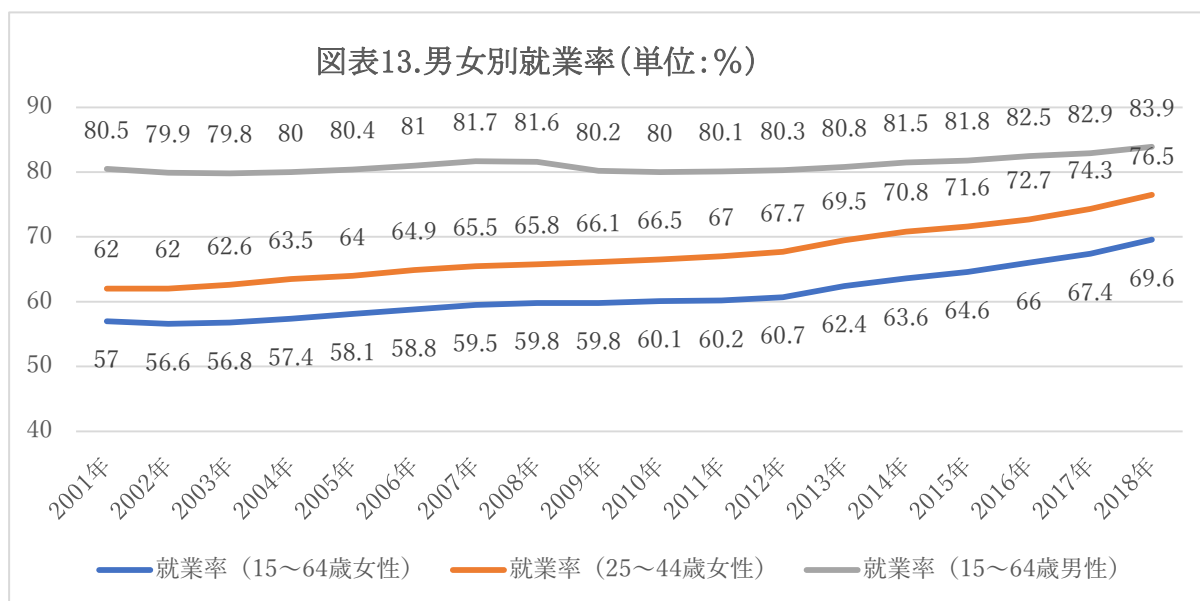


出所:男女共同参画白書(令和元年(2019)年版)

(3)就業率は、男性が80～84%の範囲で横這いに推移しているのに対し、女性は2001年以降増加している。特に25～44歳の女性の就業率の増加は顕著で、2018年時点で76.5%に達している。(図表13)

(4)また、女性(15～64歳)の就業率は、就業数同様2012年以降の伸びが著しく、2018年の就業率は69.6%となり、2012年から8.9ポイント増加している。

2001年以降、特に2012年以降、女性の労働市場への進出が進んでいる。(図表13)



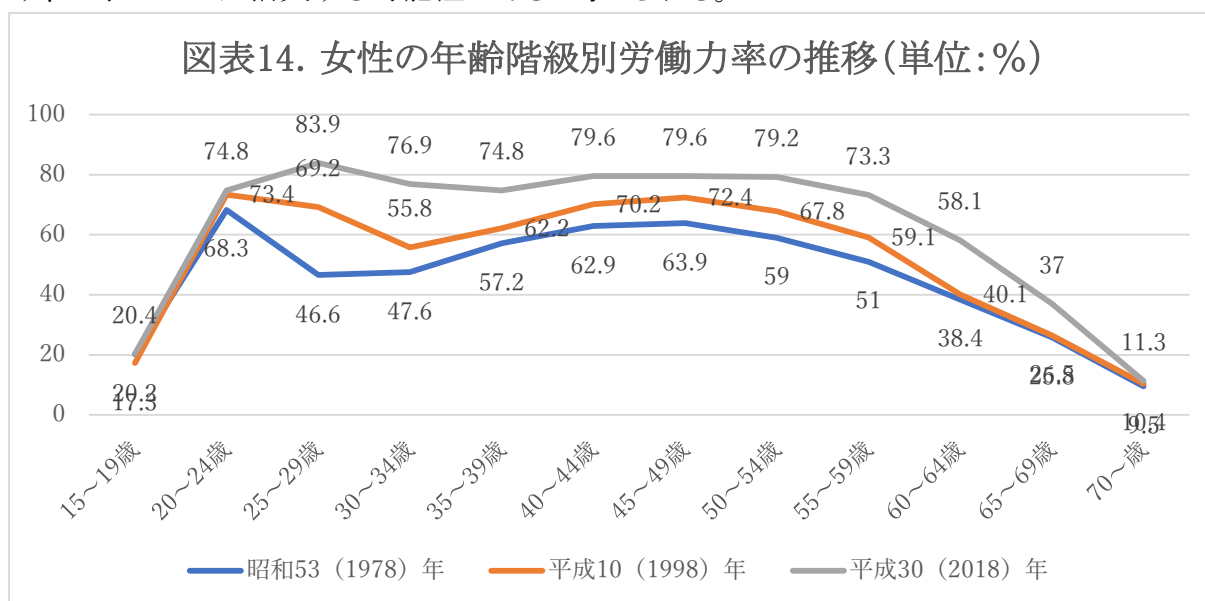
出所:男女共同参画白書(令和元年(2019年)版)

2)M字カーブのフラット化

(1)年齢階級別の労働力率(図表14)をみると、25～34歳の労働力率のくぼみは昭和53(1978)年に比べ、平成10(1998)年、平成30(2018)年と年代が進むにつれなだらかになっている。また、35～59歳のどの年齢階級においても労働力率が高まっており、全体としてフラット化の傾向がみられる。

(2)昭和53(1978)年は25～29歳(46.6%)がM字の底となっていたが、25～29歳の労働力率は次第に上がり、平成30(2018)年では83.9%と、年齢階級別で最も高くなっている。また、M字の底は、平成10(1998)年には30～34歳(55.8%)、平成30(2018)年には35～39歳(74.8%)と年を経るごとにM字の底の年齢が上昇している。(図表14)

(3)つまり、M字カーブはフラット化が進んでいる。フラット化の背景には女性の晩婚化や子育て年齢の上昇があると思われ、結婚や子育て年齢の上昇が続けばさらにフラット化が進み、M字カーブは消失する可能性があると考えられる。



出所:総務省「労働力調査(基本集計)」より、男女共同参画局が作成

3) 女性就業者増加の背景

(1) ひとつは、雇用における男女差別を禁止する法律が整備され、女性にとって働きやすい職場づくりがなされてきたことが大きな要因と思われる。具体的には、「男女雇用機会均等法」が施行(1986年)され、1999年改正では努力義務から禁止規定となり、2007年改正によりそれまで禁止されていなかった男性に対する差別やセクシャルハラスメントの禁止が規定され、さらに2017年にはマタニティハラスメントに対する防止措置が事業主の義務となったことである。また、「女性活躍推進法」によって、企業における女性の役員数や管理職比率の目標数値が設定され、女性の地位向上が社会的共通認識として定着したことである。

(2) もう一つは、女性の価値観・意識・行動の変化である。女性の多くは、働くことや結婚、さらには人生に対して自分なりの価値観を持ち、自律的に生きようとする意識を持ち始めている。働くのは結婚するまでという価値観はマイナーとなり、結婚し、子育てが終われば再び働き始めるという女性がメジャーになりつつある。また、結婚が人生の最良の選択とは考えず、結婚をせずに仕事に生きるキャリア志向の女性も増えている。その背景には、女性の自由な生き方を認める社会的コンセンサスが定着しつつあるからではないかと思われる。

4) 将来の女性労働力

(1) 上述したが、生産年齢人口は2040年に2018年比で1,567万人減少する。これを女性の労働力でカバーできるだろうか。2040年時点の女性の就業者数を試算して検討してみる。

(2) 2018年の女性就業者数は、2,946万人で、就業率は約70%である(図表12, 13)。女性就業率が男性並みの就業率(84%)まで上ったと仮定して、女性就業者数を試算すると $(2,946 \div 70\% \times 84\%)$ 、3,535万人となる。一方、生産年齢人口は減少するので、2040年時点の減少率を20%とすると、就業者数は2,828万人 $(3,535 \times 80\%)$ となり、2018年に比べ118万人減少する。つまり、就業率が男性並みに上昇したとしても、2040年時点の女性就業者数は、118万人減少するのである。

(3) また、女性の就業率84%の実現可能性について検討してみる。

「OECD諸国の女性(15~64歳)の就業率(2017年)によると、世界で最も高い就業率の国は、アイスランドで83.3%、日本は67.4%となっている(OECD平均:60.1%)。スウェーデン:75.4%、ノルウェー:72.4%、ドイツ:71.5%、英国:70.4%、米国:64.9%、フランス:61.7%。北欧諸国の就業率が高いが、トップのアイスランドでさえ83.3%で、男性並みの84%という就業率がいかに高いかが分かる。」(石黒太郎著「失敗しない定年延長」より抜粋)

(4) 以上のことから、女性の就業率が男性並みに上昇したとしても、将来不足する労働力を女性の労働力だけでカバーすることは限界がありそうである。

3. 高齢者労働力

1) 高齢化の現状

(1) 我が国の総人口は、令和元(2019)年10月1日現在、1億2,617万人となっている。65歳以上人口は、3,589万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)も28.4%となった。

(2) 65歳以上人口のうち、「65~74歳人口」は1,740万人(男性831万人、女性908万人)で総人口に占める割合は13.8%となっている。また、「75歳以上人口」は1,849万人(男性729万人、女性1,120万人)で、総人口に占める割合は14.7%であり、65~74歳人口を上回っている(図表15)。

図表 15. 高齢化の現状(令和元(2019)年 10 月 1 日現在)

	人口数（万人）			構成比（％）		
	総数	男	女	総数	男	女
総人口	12,617	6,141	6,476	100	48.7	51.3
65 歳以上人口（高齢者）	3,589	1,560	2,029	28.4	25.4	31.3
65～74 歳人口	1,740	831	908	13.8	13.5	14
75 歳以上人口	1,849	729	1,120	14.7	11.9	17.3
15～64 歳人口	7,507	3,802	3,705	59.5	61.9	57.2
15 歳未満人口	1,521	779	742	12.1	12.7	11.5

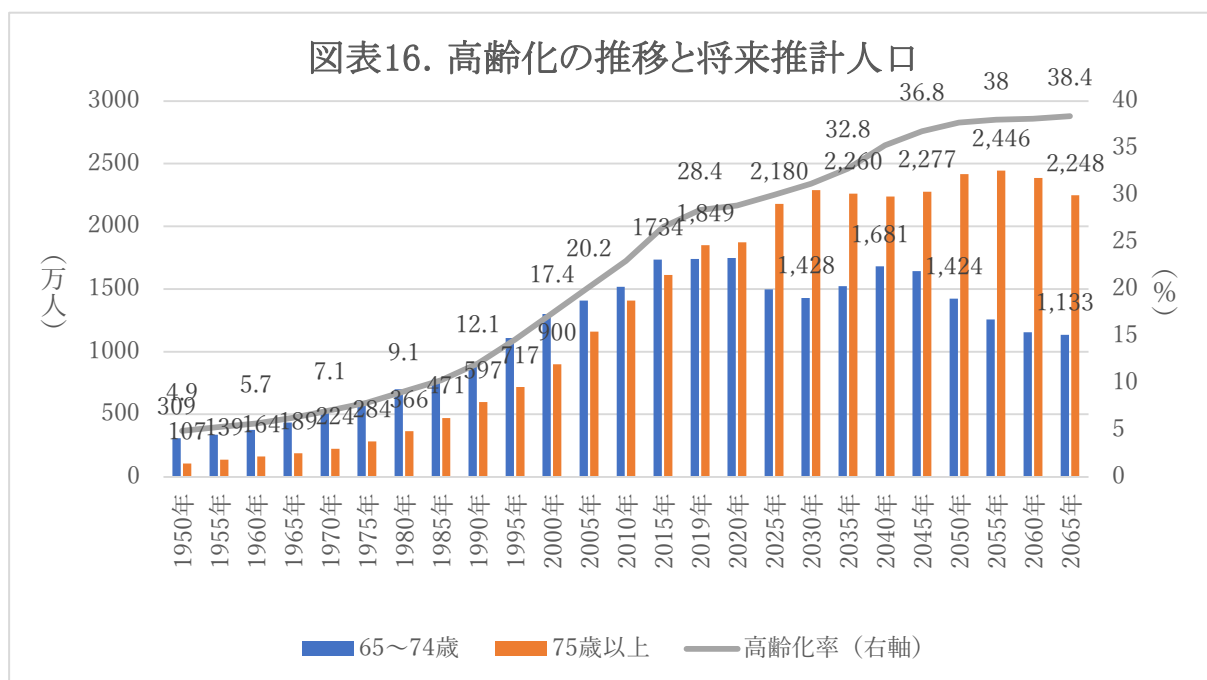
資料:総務省「人口推計」令和元年 10 月 1 日(確定値)

2) 高齢化の推移と将来推計(図表 16)

65 歳以上人口のうち、65～74 歳人口は「団塊の世代」が高齢期に入った後に 2016 年の 1,768 万人でピークを迎える。その後は、2028 年まで減少傾向となるが再び増加に転じ、2041 年の 1,715 万人に至った後、減少に転じると推計されている。

一方、75 歳以上人口は、2054 年まで増加傾向が続くものと見込まれている。

高齢化率は 2019 年の 28.4%の後も増え続け、2065 年には 38.4%に達すると見込まれている。（「令和2年版高齢社会白書」より抜粋引用）



3) 高齢者の就業人数・就業率

(1) 総務省資料によると、2020 年の総人口は 1 億 2,533 万人で、就業者数は 6,676 万人、総人口に対する比率は 53.3%となっており、2012 年以降、就業者数・就業率とも上昇傾向にある。(図表17)

(2) 2020 年の生産年齢(15～64 歳)の就業者数は 5,771 万人、就業率は 77.9%となっている。前年比では、人口・就業者数ともに減少したが人口に対して就業者数の減少幅が少なかったため、就業率は 0.2 ポイント上昇した。(図表17)

(3) 一方、2020 年の高齢者(65 歳以上)の就業者数は 906 万人、就業率は 25.0%である。人口・就業者数とも前年比で増加し、就業率も 0.1 ポイント上昇している。(図表17)

図表 17. 年齢3区分別人口・就業人数・就業率の推移

年	総人口 (万人)	年齢3区分別人口 (万人)			就業人数 (万人)			人口に対する就業率 (%)			65 歳以上 就業率前年 比伸び率 (%)
		0～14 歳 (年少 人口)	15～64 歳 (生産年 齢人口)	65 歳以 上 (老年 人口)	就業者 総数	15～64 歳	65 歳 以上	総就業 者率 (対 総人口)	15～64 歳 (対同 年齢人口)	65 歳 以上 (対同年 齢人口)	
1970 年	10,467	2,515	7,212	739	5,095	4,864	231	48.7	67.4	31.2	—
1975 年	11,194	2,722	7,581	887	5,223	4,980	242	46.7	65.7	27.3	-12.4
1980 年	11,706	2,751	7,884	1,065	5,536	5,262	274	47.3	66.7	25.8	-5.6
1985 年	12,105	2,603	8,251	1,247	5,807	5,512	296	48.0	66.8	23.7	-8.0
1990 年	12,361	2,249	8,590	1,490	6,249	5,893	356	50.6	68.6	23.9	0.9
1995 年	12,557	2,001	8,717	1,826	6,457	6,019	439	51.4	69.1	24.0	0.4
2000 年	12,693	1,847	8,622	2,201	6,446	5,964	483	50.8	69.2	21.9	-8.6
2005 年	12,777	1,752	8,409	2,567	6,357	5,862	495	49.8	69.7	19.3	-12.2
2009 年	12,803	1,701	8,149	2,901	6,315	5,750	565	49.3	70.6	19.5	1.1
2010 年	12,806	1,680	8,103	2,925	6,298	5,728	570	49.2	70.7	19.5	0.1
2011 年	12,783	1,671	8,134	2,975	6,293	5,722	571	49.2	70.3	19.2	-1.6
2012 年	12,759	1,655	8,018	3,079	6,279	5,684	596	49.2	70.9	19.3	0.8
2013 年	12,741	1,639	7,901	3,190	6,326	5,690	637	49.7	72.0	20.0	3.2
2014 年	12,724	1,623	7,785	3,300	6,371	5,689	682	50.1	73.1	20.7	3.6
2015 年	12,710	1,589	7,629	3,347	6,402	5,670	732	50.4	74.3	21.9	5.8
2016 年	12,693	1,578	7,656	3,459	6,465	5,695	770	50.9	74.4	22.3	1.8
2017 年	12,671	1,559	7,596	3,515	6,530	5,724	807	51.5	75.4	23.0	3.1
2018 年	12,644	1,542	7,545	3,558	6,663	5,802	862	52.7	76.9	24.2	5.5
2019 年	12,617	1,521	7,507	3,589	6,724	5,832	892	53.3	77.7	24.9	2.7
2020 年	12,533	1,508	7,406	3,619	6,676	5,771	906	53.3	77.9	25.0	0.7
2016～20 年平均	12,631	1,541	7,542	3,548	6,612	5,765	847	52.3	76.4	23.9	2.8

出所：総務省統計局 長期時系列データ

(4)総務省資料による将来推計人口は図表18のとおりである。そして、図表17の「65 歳以上就業率前年比伸び率(%)」をもとに、2025 年以降の高齢者の就業者数を試算した結果が図表19である。試算方法は、2016～20 年の平均伸び率(2.8%)を 2020 年の就業率(25.6%)に乗じて、2025 年の就業率(26.3%)を算出し、以降も同様に各年の就業率に平均伸び率(2.8%)を乗じて5年後の就業率を算出した。その結果、2045 年の就業者数、就業率は以下の通りとなった。

<2045 年の推計高齢者就業者数、就業率>

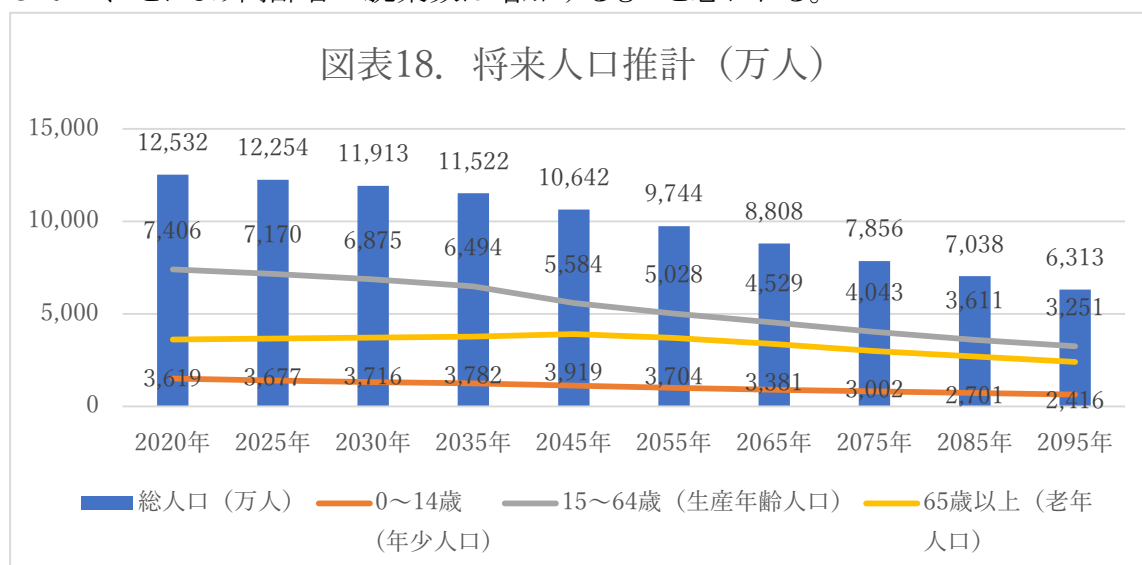
・就業者数:1,120 万人(2020 年対比+214 万人)

・就 業 率:28.6%(2020 年比+3.6%)

2020 年の就業者に比べ 214 万人増加(+23.6%)し有力な労働力の補強になると思われる。

2045 年の就業率は、28.6%となり、2020 年比で 3.6%の上昇である。25年かけて 3.6%の上昇であるから決して不可能ではないと思われる。むしろ、平均寿命、健康寿命の伸びが予想されるため、さらなる就業率の上昇が期待される。

人生100年時代を迎え、今後は高齢者への期待はますます大きくなる。一方、働くことへの高齢者のモチベーションをいかに維持し、高めるか、またセーフティネットの充実、高齢者にふさわしい仕事の提供、報酬体系の見直しなど、課題は山積するが、一つ一つ着実に解決していくことにより高齢者の就業数は増加するものと思われる。



出所: 国立社会保障・人口問題研究所

図表 19. 推定就業者数

年	65 歳以上人口 (万人)	65 歳以上就業率 (%)	65 歳以上推定就業者数 (万人)	65 歳以上就業者数前年比伸び率 (%)
2019 年	3,589	24.9	892	—
2020 年	3,619	25.6	906	1.6
2025 年	3,677	26.3	968	6.8
2030 年	3,716	27.1	1,005	3.9
2035 年	3,782	27.8	1,052	4.6

2045 年	3,919	28.6	1,120	6.5
--------	-------	------	-------	-----

出所：総務省統計局長期時系列データをもとに、筆者作成

4. まとめ

1) 将来労働力の検討結果の要約

生産年齢人口の減少(2040年に2018年対比1,567万人減少)をカバーするため、外国人、女性、高齢者の労働力の補充について検討してきた。結果の要約は以下のとおりである。

(1)外国人は、2020年の「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数36万人から増加する可能性がある。しかし、各国とも将来的に少子高齢化の問題があり、日本へ人材を送り出す余裕がないこと、また、外国人にとって日本は働くのに魅力的とは言えないことの原因から、外国人労働力の大幅な増加は期待できそうにない。

(2)女性は、「働き方改革」や労働法制の整備によって、女性の労働市場への参入増加が期待され、将来的に就業者数、就業率の増加が見込まれるが、2040年時点の就業者数は、2018年に比べ、118万人減少する。

(3)高齢者は、平均寿命、健康寿命が延びるにつれて、将来的に働く高齢者の増加が期待される。過去5年の就業率をもとに、2045年の就業者数を試算すると1,120万人となり、2020年対比で214万人増加する。

2) 結論

外国人、女性、高齢者の将来労働力の検討にあたって、各々の算出基準が異なるため、結論は慎重であるべきだが、筆者としては以下のことを主張したい。

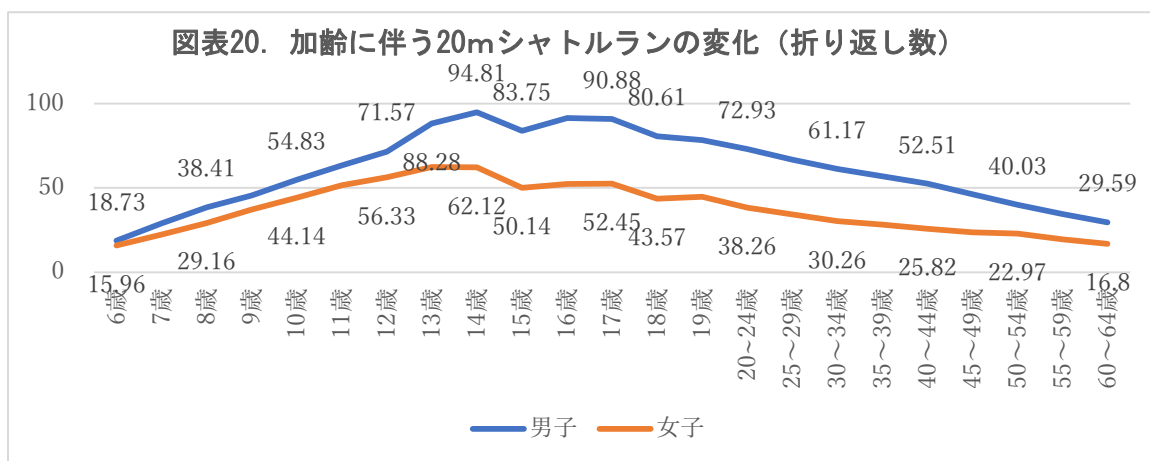
・現状に比べ将来労働人口の大幅増加が期待できるのは高齢者であり、将来の労働力補強として最も有望である。また、生産年齢減少をカバーするためには、外国人、女性、高齢者各々の労働力を増やす努力を将来に向けて継続実施していくことが必要である。

IV. 高齢者の身体的変化

1. 身体力(全身持久力、筋力、敏捷性、視力、聴力)

1) 全身持久力(20mシャトルラン)

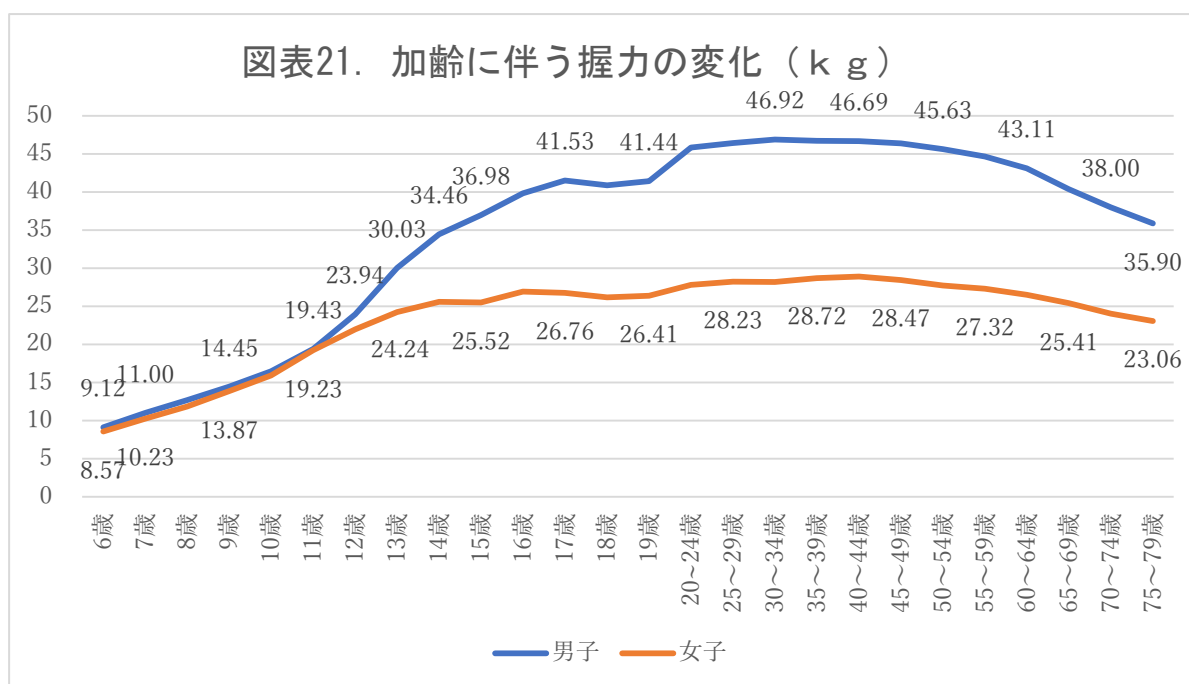
「20mシャトルラン」は2001年文部科学省が新体力テストで採用した種目で、「片道20mの往復走を制限時間内で何回続けて成功できるか」という大きなスタミナが求められるテストである。男性の場合、ピークは14歳(94.81)で、これを100%とすると60～64歳(29.59)では約31%まで低下する。(図表20)



出所:スポーツ庁「令和元年度体力・運動・調査結果の概要及び報告書」

2) 上半身筋力(握力)

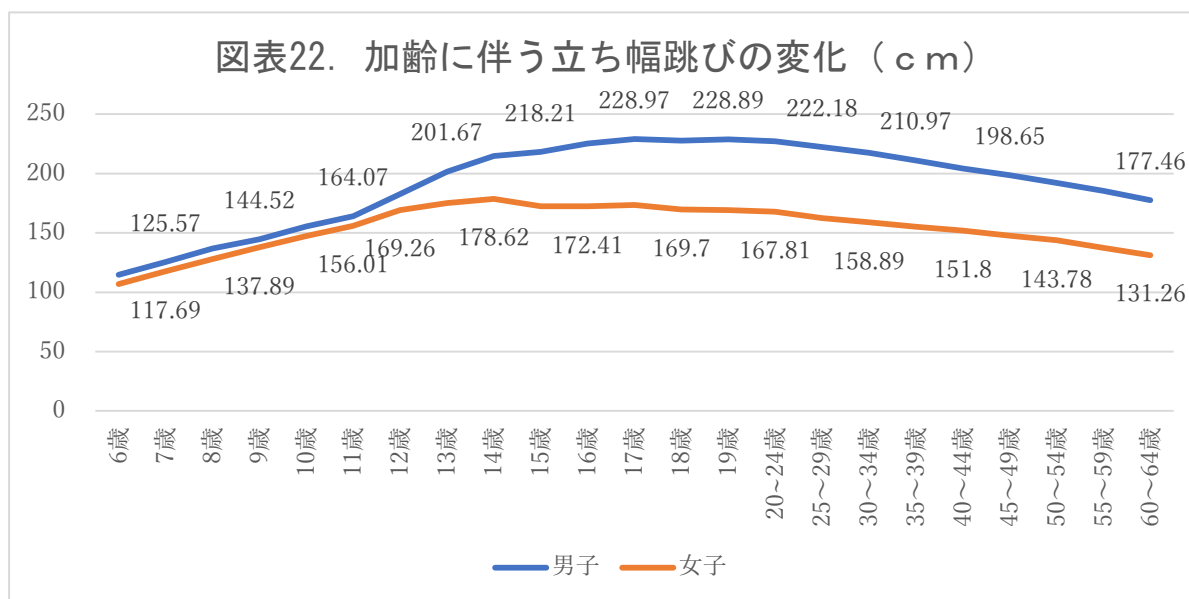
男性の場合、ピークは30～34歳(約47kg)で、これを100%とすると60～64歳(約43kg)では約92%まで維持し、それほど低下することはない。上半身筋力はシニアの就労には大きな影響はなさそうである。(図表21)



出所:スポーツ庁「令和元年度体力・運動・調査結果の概要及び報告書」

3) 下半身筋力(立ち幅跳びの変化)

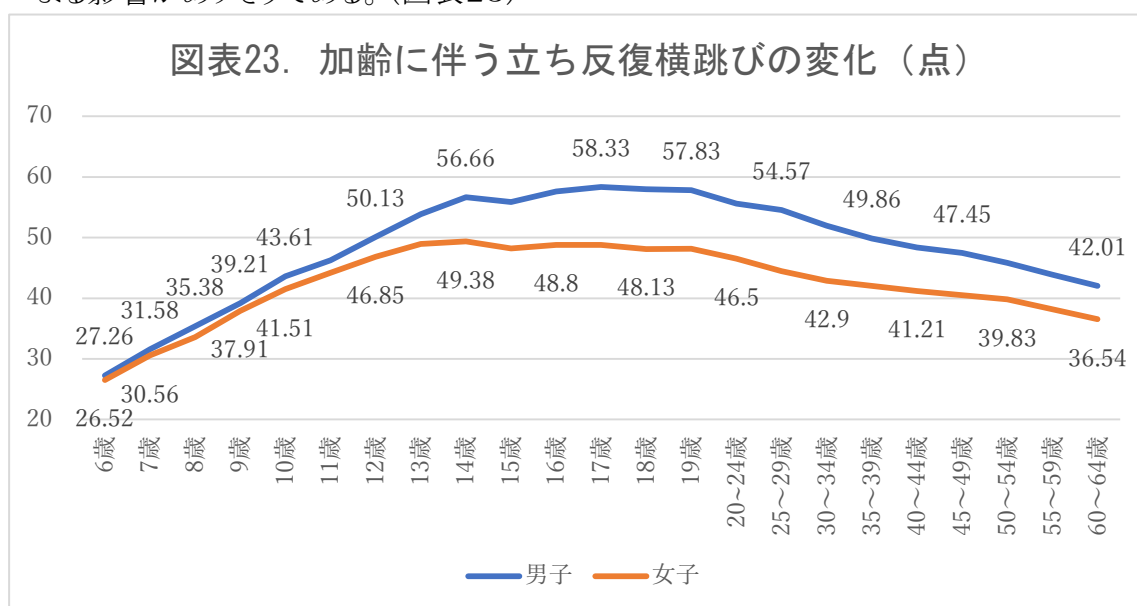
下半身中心の筋力の変化を示す「立ち幅跳びのデータ」を見ると、男性の場合、ピークは17歳(約229cm)で、これを100%とすると60～64歳(177cm)では約78%まで低下する。上半身の筋力である握力に比べ、下半身の筋力である立ち幅跳びの低下のほうが大きく、加齢による筋力の低下は上半身よりも下半身のほうが大きいといえそうである。(図表22)



出所: スポーツ庁「令和元年度体力・運動・調査結果の概要及び報告書」

4) 敏捷性(反復横跳び)

男性の場合、ピークは17歳(約58点)で、これを100%とすると60~64歳(約42点)では約72%まで低下する。女性の場合も、ピークは14歳(約49点)で、これを100%とすると60~64歳(約37点)では約74%まで低下する。敏捷性には、下半身の筋力と同様加齢による影響がありそうである。(図表23)

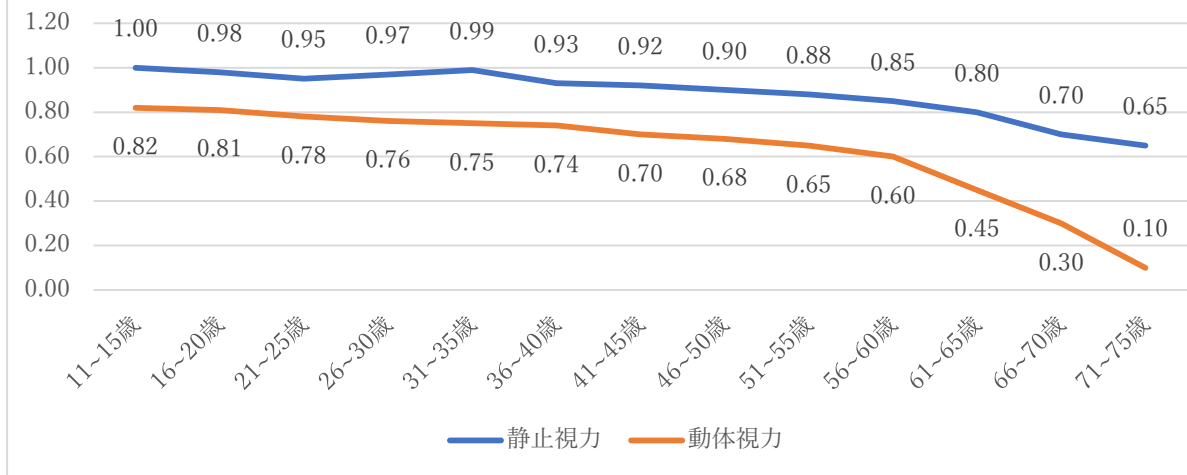


出所: スポーツ庁「令和元年度体力・運動・調査結果の概要及び報告書」

5) 視力

静止視力はある程度加齢による影響を受ける。ただし、静止視力の低下はメガネやコンタクトレンズなどの矯正器具で補正することが可能であるため、シニアの就労への影響は限定的と思われる。一方、動体視力は加齢による影響は静止視力よりも大きく、矯正器具による低下を補うことは困難である。したがって動体視力が必要な仕事においては加齢により技能・スキルが低下することになる。(図表24)

図表24. 年代別静止視力・動体視力

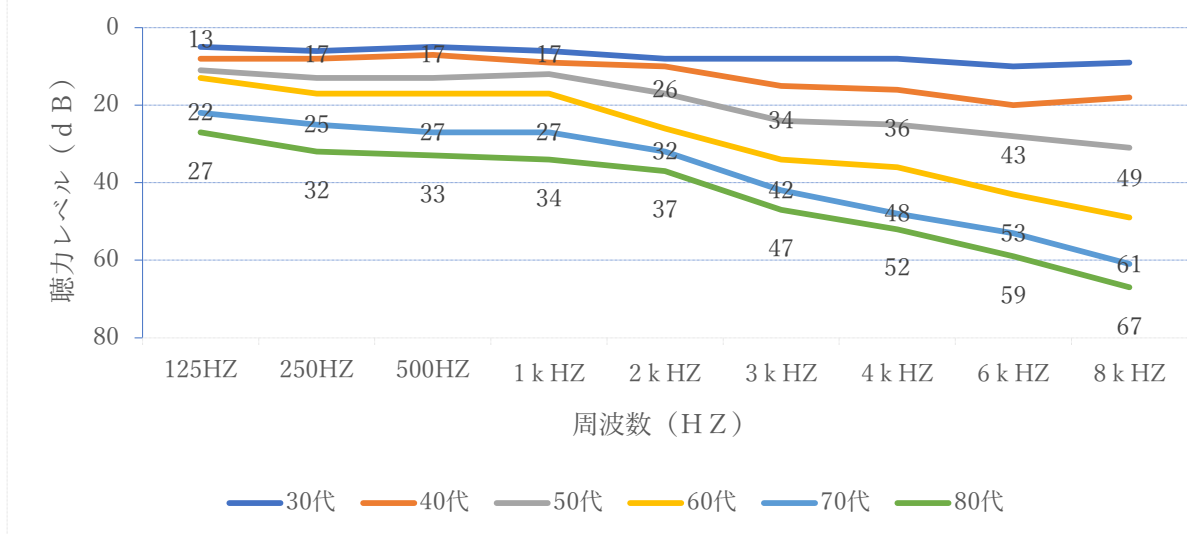


(株)リジヨブの独自調査(2015/10/13)

6)聴力

図表25は年代別聴力を示したものである。縦軸の聴力レベル(dB)の数字が大きくなるほど(グラフで下へ行くほど)聴力が低いことを意味している。このグラフから、横軸の周波数が高くなるにつれて、高齢者ほど聴力が低下することが分かる。世界保健機関(WHO)による分類では、25dB以下の聴力レベルが「正常」、26~40dBが「軽度難聴」、41~60dBが「中程度難聴」とされている。周波数について、人間同士の一般的な会話とは250~2kHzの間とされている。60代の一般的な会話における聴力はほぼ正常(25dB以下)といえるレベルにある。70代、80代になると26dB以上となり軽度難聴以上の聴力となる。70代以降は騒音下での会話など、聴力が要求される業務では支障が出るため、避けた方が良い。

図表25. 年代別聴力



(株)リジヨブの独自調査(2015/10/13)

2. 知的能力(知能、記憶力、心の高齢化)

1) 知能(流動性知能と結晶性知能)(図表 26)

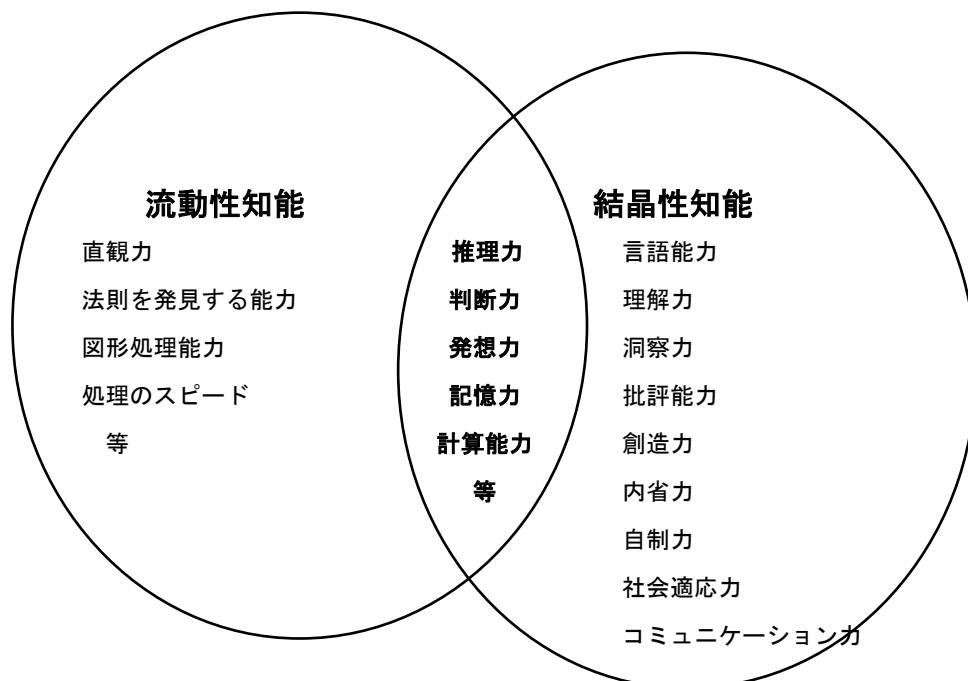
(1) 加齢に伴い、知的能力も変化していく。知的能力には大きく分けて流動性知能と結晶性知能の2種類があり、このうち加齢の影響を受けやすいのは流動性知能といわれている。

(2) 流動性知能とは新しいことを覚える、新たな環境に適応するといったことに必要な知能である。なんらかの法則を発見する能力や図形処理能力、処理スピードなども該当する。個人差はあるが、これらは加齢により低下する傾向にあり、物覚えが悪くなったり、頑固になったりする可能性がある。

(3) 一方、結晶性知能は、蓄えられた知識や経験を活かして他の状況に応用するための知能である。具体的には言語能力・理解力・コミュニケーション力などの能力が該当する。流動性知能に比べ、結晶性知能は加齢の影響を受けにくい傾向にある。

(4) ただし、流動性知能、結晶性知能のいずれも、60歳代が25歳時点よりも高い水準にあるという研究結果がある。右肩上がりでも上昇していた知能が60歳前後で衰えていく感覚になるため、「頭の働きが鈍くなった」という体感があるかもしれない。しかし、知能の高さを絶対値で測ればシニアの知能は自らが20代だった頃に比べて負けない水準にある。

図表 26. 流動性知能と結晶性知能



出所：佐藤眞一「結晶知能」革命、小学館 2006)

2) 記憶力 (図表 27)

(1) 記憶機能にはいくつか種類があり、加齢により低下するのは一部の機能とされる。図表27のうち、加齢によって低下するのは短期記憶を担うワーキングメモリと長期記憶の一部であるエピソード記憶の2つであると言われている。ワーキングメモリが低下してくると、素早い判断や同時並行の判断など、スピードやマルチタスク、集中力が求められる思考・行動が困難になってくる(例. 自動車運転)。また、エピソード記憶は「いつどこで誰が何をした」という特定の事象に関する記憶である(例. 昨日の昼食はどこで何を食べた)。

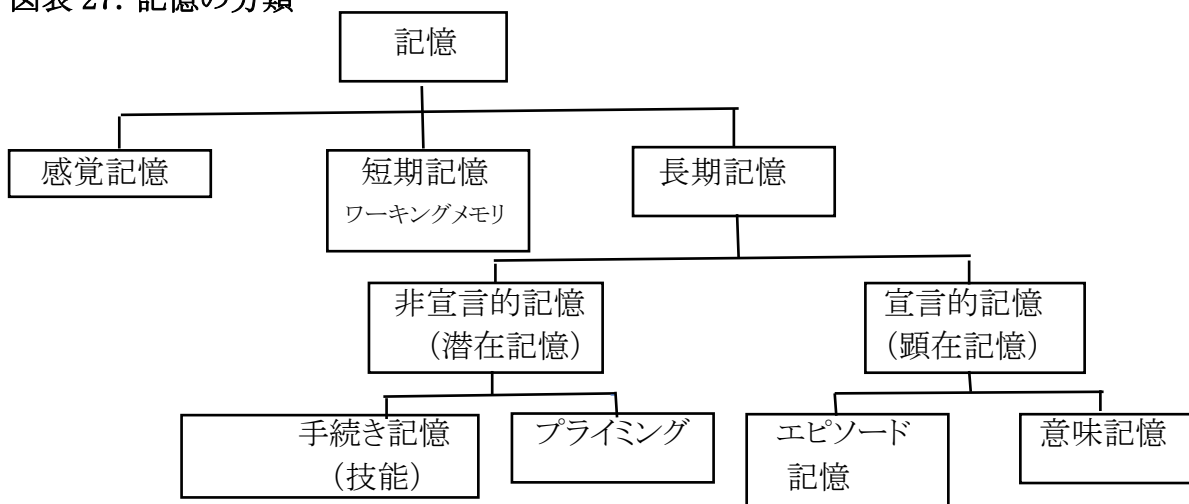
(2) 一方で、同じ長期記憶の意味記憶や手続き記憶といった機能は維持される傾向にある。意味記憶とは一般的な知識・概念・情報などに関する記憶であり、手続き記憶とは何らかのプロセスの進め方・ノウハウ・コツなどに関する記憶である。加齢に伴う知力の変化、特にワーキングメモリの機能低下の影響により、スピーディな判断・意思決定が必要な職務、同時並行のマルチタスク処理が求められる職務はシニアに向いているとは言えない。また、これまでの知識・能力・経験の蓄積が通用しない異文化への適応や未知の分野の開拓または人脈づくりなどは、シニアにとって苦痛を伴うことが多いと思われる。逆に捉えれば、それらの特徴を持つ職務を除けば、知力の変化によるシニアの就労へのマイナスの影響は軽微と考えられる。

(3) したがって、シニアの活躍を知力の観点から最大化するためには、加齢による影響を受けにくい結晶性知能や意味記憶・手続き記憶の活用が鍵になる。具体的には、個々のシニアが社会人人生の中で身に付けてきた知識・能力・経験を十分に活用できる職務に従事してもらうことが有効であり、過去からの積み重ねが生きてくる経験効果の高い分野の職務であれば、若手以上の活躍も期待できると思われる。

(4) しかし、実際にシニアの多くをそういった職務で十分に生かしている企業は少ないのが現状である。その理由は、エンプロイヤビリティ(労働市場において雇用価値のある職務遂行力)のある知識・能力・経験を蓄積できていないからである。

(上記(1)～(4)は、石黒太郎著「失敗しない定年延長」より抜粋引用)

図表 27. 記憶の分類



3) 心の高齢化

(1)加齢により、身体的変化が生じるように、「心」もまた変化が生じる。スタンフォード大学の心理学教授のカーステンセンが提唱する「社会情動的選択性理論」という学説では、人間の心には「若い心」と「老いた心」の2種類があり、心が老いることによって物事への関心が変化していくとされている。

(2)具体的には、若い心を持つ人は「何を新たに獲得できるか」という「ゲイン(gain)の最大化」に関心を持つため、未知の人々との交流を厭わず、好奇心旺盛に未経験の物事にチャレンジすることを好む。一方、老いた心を持つ人は、「どのようにして現状を保つことができるか」という「ロスの最小化」に関心を持つ。すでに獲得したものになるべく減らさないように行動し、失敗のリスクがある挑戦を避け、慣れ親しんだ人脈・経験の枠から外に出ない傾向にある。

(3)日本企業の場合、人材育成の中心にOJTを据えているところが多い。実際の学びの源泉の大部分は業務経験からの気づきにあり、特に高い目標への挑戦、達成経験、大失敗から巻き返した逆転劇など、修羅場の経験は人を大きく成長させる。

(4)従って、若い心を持つ人はそれだけ修羅場を経験することが多くなり、成長の機会が増えることになる。反対に、老いた心を持つ人は慣れ親しんだ仕事・方法に固執するため、学びもそれだけ少なくなってしまう。

(5)心の高齢化は何歳で若い心から老いた心に変化していくという類のものではない。早い人であれば、30歳でも心は老いていくこともあれば、70歳、80歳でも心が若く、新たなことに関心を持ち続ける人も数多くいる。自らの人生において、これから先にどのようなチャンスがあるかを前向きに考える人、すなわち未来への展望を持つ人は若い心を持ち続けることができる。若い心を持ち続けられるかどうかは、「気持ちの持ちよう」といえるため、シニアのモチベーションのあり方が重要な課題と考えることができる。

(6)つまり、人の心を若く保つためのポイントは、未来展望であり、そのためには、40歳前後から社会人としての未来展望を抱かせ続けるよう、自律的なキャリア形成を促していくことが重要である。(上記(1)～(6)は、石黒太郎著「失敗しない定年延長」より抜粋引用)

3. まとめ

1) 身体力(全身持久力、筋力、敏捷性、視力、聴力)

(1)60～64歳の全身持久力は、ピーク時(14歳)に比べ約31%まで低下し、下半身筋力もピーク時(17歳)に比べ78%まで低下する。また、敏捷性も男性の場合、ピーク時(17歳)に比べ約72%(女性は74%)まで低下する。特に、全身持久力の低下が著しい。

(2)一方、上半身筋力は60～64歳においてもピーク時に比べ92%まで維持しており、下半身筋力の低下幅より少なく、加齢による影響は限定的である。

(3)視力のうち、静止視力は矯正器具により補正ができるため加齢による影響は限定的だが、動体視力は矯正器具による補正が難しいため、動体視力が必要な仕事は高齢者の場合、避けた方がよい。

(4)60代の聴力はほぼ正常(25dB以下)なレベルにあり支障はないが、70代、80代になると26dB以上となり軽度難聴以上の聴力となる。個人差があるが、70代以降は、聴力が要求される業務では支障が出るため、避けた方がよい。

2) 知的能力(知能、記憶力)

(1) 知的能力には流動性知能と結晶性知能の 2 種類がある。このうち加齢の影響を受けやすいのは流動性知能である。流動性知能: 新たな環境に適応する場合に必要な知能、法則を発見する能力、図形処理能力、処理スピードなど。

一方、結晶性知能は、流動性知能に比べ、加齢の影響を受けにくい傾向にある。結晶性知能: 蓄えられた知識や経験を活かして他の状況に応用するための知能。言語能力・理解力・コミュニケーション力など。

(2) 記憶機能のうち、加齢により低下するのは、ワーキングメモリ(短期記憶)とエピソード記憶(長期記憶の一部)の2つである。

一方、長期記憶の意味記憶や手続き記憶は維持される傾向にある。意味記憶: 一般的な知識・概念・情報などに関する記憶。手続き記憶: 何らかのプロセスの進め方・ノウハウ・コツなどに関する記憶。

シニアに不向きな職務は以下のとおり。

- ① ワーキングメモリの機能低下の影響を受ける職務: スピーディな判断・意思決定が必要な職務、同時並行のマルチタスク処理が求められる職務
- ② これまでの知識・能力・経験の蓄積が通用しない異文化への適応や未知の分野の開拓または人脈づくりなど。

上記職務を除けば知力の変化によるシニアの就労へのマイナスの影響は軽微と考えられる。

(3) シニアの活躍を知力の観点から最大化するためには、加齢による影響を受けにくい結晶性知能や意味記憶・手続き記憶の活用が鍵になる。具体的には、個々のシニアが社会人人生の中で身に付けてきた知識・能力・経験を十分に活用できる職務に従事してもらうことが有効であり、過去からの積み重ねが生きてくる経験効果の高い分野の職務であれば、若手以上の活躍も期待できる。

3) 心の高齢化

(1) 人間の心には「若い心」と「老いた心」の2種類があり、心が老いることによって物事への関心が変化していく。

(2) 若い心を持つ人は「何を新たに獲得できるか」という「ゲイン(gain)の最大化」に関心を持つため、未知の人々との交流を厭わず、好奇心旺盛に未経験の物事にチャレンジすることを好む。一方、老いた心を持つ人は、「どのようにして現状を保つことができるか」という「ロスの最小化」に関心を持つ。

(2) 若い心を持つ人は、修羅場を経験することが多くなり、成長の機会が増えることになるが、老いた心を持つ人は慣れ親しんだ仕事・方法に固執するため、学びもそれだけ少なくなってしまう。

(3) 心の高齢化は年齢とは関係なく、30歳でも心は老いていくこともあれば、70歳、80歳でも心が若く、新たなことに関心を持ち続ける人も数多くいる。自らの人生において、これから先にどのようなチャンスがあるかを前向きに考える人、すなわち未来への展望を持つ人は若い心を持ち続けることができる。

(4) 人の心を若く保つためのポイントは、未来展望であり、そのためには、40歳前後から社会人としての未来展望を抱かせ続けるよう、自律的なキャリア形成を促していくことが重要である。

V. 人生100年時代を見据えた高齢者の働き方

1. ジェロントロジーという視点の重要性

(1)「ジェロントロジー(Gerontology)」とは、老人を意味するギリシャ語の Geront に「学問・研究」を表す ology がつながった造語である。

(2)年齢を重ねることによる人間の変化や、豊かで活力ある長寿社会づくりを、医学、心理学、生理学などの自然科学から経済学、社会学、社会福祉学、教育学、法学などの社会科学、理工学まで、幅広い分野から学際的に研究する学問である。

(3)高齢化が進むことによって生まれる問題は数多く、マイナスのイメージで捉えられがちな傾向もあるが、年齢を重ねることを前向きに捉え、アクティブエイジングにフォーカスしていることがジェロントロジーの特徴であり、日本では老年学、加齢学などと訳されている。

(4)寺島実郎は著書「ジェロントロジー宣言」の中で、「健全な高齢化社会を創造するためには体系的な英知を結集する必要がある、…今後、日本が目指す社会のあり方や一人ひとりの生き方を再構築するためには不可欠のアプローチとして「社会工学」という視界が重要であり、その意味でジェロントロジーは「高齢化社会工学」と訳すべきだろう」と述べている。さらに「高齢者を社会の外に置いて、福祉、年金、介護の対象として見るのではなく、社会システムの中にもう一度位置づけ直して、社会に参画し貢献する主体として高齢者が活躍できる社会づくりを考える議論が必要だろう」と今後のジェロントロジーという学問の重要性を説いている。

(5)また、石黒太郎は前掲書の中で、日本国内における今後の人材確保にはシニアの活用が有力になることから、シニアの体力・知力や心の変化が就労にどのような影響を及ぼすか、シニア雇用のあり方を模索するために「雇用ジェロントロジー」という考え方を提唱している。

(6)欧米先進諸国と比べて高齢化社会の到来が遅かった日本では、ジェロントロジーへの取り組みも遅れてのスタートとなったが、高齢化の急速な進行に伴い、大学や企業の間でジェロントロジーの学科や講座、研究機関を設置する動きが盛んになってきている。

(7)そして、今後は企業の中にシニア世代が増えてくるに伴い、シニア世代の活性化や、シニア世代を多く含む組織のマネジメントについて知るため、人事部門や管理職にとっても、ジェロントロジーの成果を学ぶことが重要になってくる。

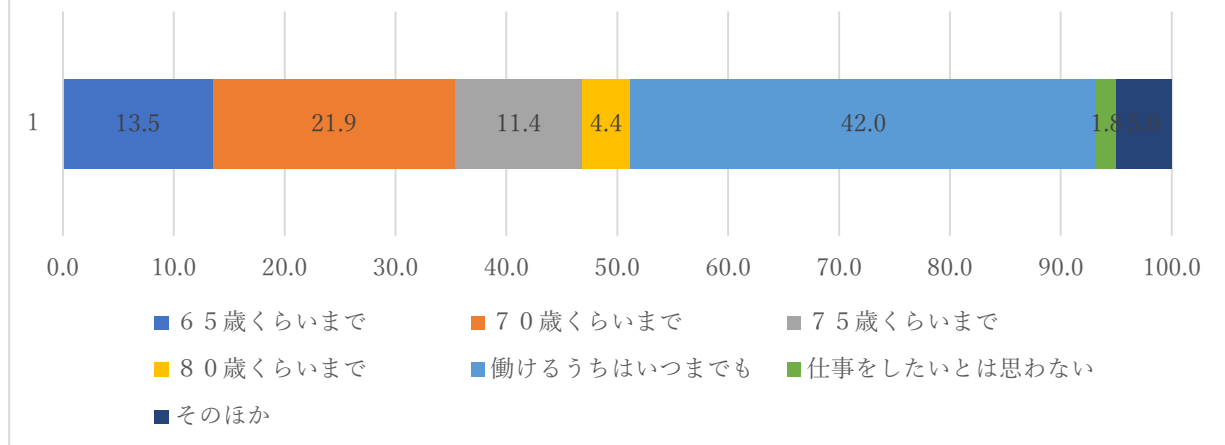
2. 高齢者の就業意識

(1)図表28は60歳以上の働く高齢者を対象に内閣府が実施した調査結果で、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」という質問に対する回答結果である。

「働けるうちはいつまでも」の回答率(42%)が最も多く、続いて70歳くらいまでが 21.9%、65歳くらいまでが 13.5%、75歳くらいまでが 11.4%と続く。66以上まで働きたい高齢者を合計すると約 8 割(79.7%)となり、就業意欲の高い高齢者がいかに多いかが分かる。

(2)一方、第Ⅱ章3)の(3)で示したとおり、2020年度の65歳以上の就業率は 25%である。働いている高齢者が対象の就業意欲と実際の就業率を比較するのは少し無理があるかもしれないが、就業意欲8割と就業率 25%のギャップは極めて大きく、高齢者の潜在的な就業ニーズは高いのではないかと推測される。

図表28. 高齢者の日常生活に関する意識調査（％）



出所:内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」

3. 高齢者の職務

(1) 石黒太郎氏は前掲書の中で「加齢によってこういった心身機能が低下する傾向にあるかを念頭に置き、そのうえでシニア一人ひとりの心身の状況を見極め、本人の意向を確認したうえで具体的な職務付与を決定することによって、個々のシニアが有する知識・能力・経験や就労制約などの条件にマッチした職務をモチベーション高く担ってもらうことができ、会社とシニア本人の双方が心から喜べるシニア雇用を具現化するための第一歩になる」と述べている。

(2) そして「加齢による悪影響が想定される職務の特徴」(図表27)いわばネガティブリストを挙げ、加齢に伴って低下する高齢者の身体機能への配慮と仕事配分、配置の考え方を提唱している。

図表27. 加齢による悪影響が想定される職務の特徴

	低下する機能	悪影響が想定される職務の特徴
体力	●持久力 ●下半身筋力 ●敏捷性 ●動体視力 ●周辺視野 ●暗視力 ●騒音下での聴力 ●平衡感覚 ●疲労回復 ●免疫機能 など	☐長時間の連続勤務を伴う ☐重量物の持ち運びを伴う ☐立ち仕事が続く ☐素早い動き・反応が求められる ☐動く物体の目視による判断が必要 ☐薄暗い中での作業が必要 ☐騒音下で会話を伴う ☐高所・不安定な足場での作業 ☐昼夜交替勤務を伴う ☐就労時間が不規則 ☐目標達成のプレッシャーが強い ☐ストレス因子が多い など

知力	●流動性知能 ●短期記憶(ワーキングメモリ) ●エピソード記憶 など	□スピーディな状況判断が求められる □思い切った意思決定・決断が求められる □並行処理的な思考・行動が求められる
心	●外向性 ●経験への開放性 ●ストレス耐性 など	□異文化への柔軟な適応、多様な価値観の受容が求められる □過去からの経験・知見・スキルが通用しない □慣れ親しんだ思考・行動様式を変える必要がある □未知の分野での人脈づくりが必要 □人当たりの良さが求められる

4. 生涯現役社会における高齢者の働き方

1) いずれやって来る生涯現役社会

(1) 2021年4月1日より「高年齢者雇用安定法」が施行され、企業には70歳までの就業機会を確保する努力義務が課されることになった。高年齢者雇用安定法の2004年改正(2006年4月施行)により、それまで努力義務であった65歳までの高年齢者雇用確保措置が「義務」に格上げされたことを考えると、「70歳までの就業機会確保」はいずれ義務化されることになるだろう。

(2) 10～20年のスパンでみれば、政府は企業の雇用義務を75歳まで延長し、事実上の定年消滅＝生涯雇用制度へシフトしていくのではないかと推察される。

(3) 一方、経済界では、経団連の中西宏明会長やトヨタ自動車の豊田章男社長は「終身雇用を維持するのが困難になってきた」との認識を表明されている。政府の雇用延長方針と一見、正反対のようにみえるが、矛盾してはいない。両氏のメッセージの意味するところは、新卒一括採用から定年まで一律に雇用し続けることは難しいが、スキルが活かせる人は重宝がられ、定年を迎えても働き続けることができるということである。今後、企業は必要とする人材しか採用しない傾向が強まっていくと考えられる。従来のように新卒を一括採用し、社内研修、OJT、人事ローテーションで育成する方向から、即戦力人材を労働市場から調達するという方向へウエイトを移していくのではないかと考えられ、トヨタ自動車がキャリア採用を将来的に3割増やすという方針もその延長線上にあると思われる。

(4) もともと日本の新卒一括採用、終身雇用、年功序列、定年制度という労働慣行は製造業を中心に、戦後に発展、浸透したものであり、人口が急増した高度成長期には有効に機能したが、産業構造が変化し、IT化が浸透した現在においては時代にそぐわなくなったという面は否めず、見直しの時期に來ていると言えるだろう。

2) 高齢者が働くことの意味

(1) 定年を迎えたとき、その後の人生をどのように過ごすか、「悠々自適な生活を送る」「趣味に生きる」「今までできなかったことをやる」「仕事を続ける」など、各個人の人生観、価値観によっていろいろな選択肢がある。どのような余生を送るかは個人に委ねるのは当然であるが、生涯現役を目指す筆者としては、「高齢者が働く」ことを擁護しておきたい。

(2) 立命館アジア太平洋大学学長の出口治明は著書「還暦からの底力」の中で、働くことの意味について以下のように述べている。

「定年について、世界に目を向けると、アメリカや連合王国(イギリス)をはじめほとんどの国

では定年がありません。なぜなら、人間が大人になるということは、自分の食い扶持は自分で得るということです。だから、人間は一生働くのが自然の姿であり、実は働き続けることによってのみ健康寿命も延びるのです。以前、50人の医師に「健康寿命を延ばすにはどうすればいいですか」と聞いたところ、一人の例外もなく「働くことが一番」と話していた。健康寿命を延ばすのにもっともいい方法は、働くことなのです。」

そして定年を即刻廃止すべきと述べ、メリットの一つとして健康寿命が延びて介護が減ることを挙げている。因みに、寝たきり老人がいるのは日本だけだそうである。

3)生涯現役時代における仕事への備え

(1)IT(情報技術)の進展、AI(人工知能)の急速な進歩、Iot(モノのインターネット化)、ビッグデータの活用などにより、仕事の量・質とも大きく変化してきている。論壇やマスコミなどいろいろな場面でAIによって仕事がなくなるという議論がなされたことは記憶に新しい。

一般的に、AIに代替される業務は、過去の前例を学習し、判断するといった過去の前例の延長線上にある判断やルーティン業務とされている。

つまり、事務処理といった平易な仕事や定型業務は将来的にRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)と呼ばれる自動化ソフトやAIによって代替されていくと考えられる。

(2)AIによって仕事を奪われないようにするにはどうすればいいだろうか。

AIの代替が難しい仕事としては、以下の4つが挙げられる。

- ① 過去に前例のない事柄や創造的な仕事
- ② 先端技術や研究に関わる仕事
- ③ コミュニケーション能力・対人関係能力が必要とされる仕事
- ④ 専門職(人事・経理・法務・知財・経営職等)

(3)高齢者の仕事という視点で考えると、もともと①～④に従事していた方は影響を受けにくい、それ以外の仕事に携わっている高齢者は影響を受けることになる。

AIの影響を回避あるいは極力最小にするためには、自身の仕事の内容、やり方を絶えず見直ししながら自身しかできないというレベルまで自らのスキルを高めていくこと。

つまり、自らのスキルを磨き続け、「強み」をもつということが重要になってくる。

(4)そして、新しいスキルを身につけることである。その場合、仕事の延長であっても、仕事以外でも構わない。後者であれば、自分の好きなことや興味のあることを選ぶのが良い。なぜなら、そのことに熱中でき、着実にスキルが上がるからである。

(5)昔は、一つのスキルを修得するのに10～20年かかったが、今では3年で効率よくマスターできる。ITツールの進歩によって何をすればどんなスキルが身につくのか、何をすれば短時間で修得できるのか、デジタルの世界がITやAIを駆使して教えてくれる。

(6)高齢者にとっては脳の老化が心配されるが、不安を解消するような脳研究が進んでいる。「脳細胞は減っていくだけで再生できないというのが定説だったが、最近では定説を覆す研究結果が発表され、成人の脳にも自己複製力をもつ神経幹細胞が存在することが明らかになってきた」(新井平伊著「脳寿命を延ばす」より抜粋引用)

脳は老化するが、医薬治療の進歩、健康管理、生活習慣の改善によって、老化のスピードを遅らせ、予防することができる。

(7)また、副業により、スキルの幅を広げる、あるいは新しいスキルを身につけることも可能である。総務省の「就業構造基本調査(2017年)」によれば、副業者比率(有業者に占める副業がある者の割合)は4.0%(2012年比で0.4ポイント上昇)とまだまだ低い、最近ではスキルアップのために副業を認める企業が増えてきており、残業時間の減少により増加傾向が

進むのではないかと思われる。

(8)団塊の世代(1947～49 年生まれ、70 代前半)はまもなく後期高齢者になろうとしているが、これから高齢者となる新人類と呼ばれた世代(1955～64 年生まれ、50 代後半～60 代半ば)、バブル世代(1965～59 年生まれ、50 代前半～半ば)、団塊ジュニア世代(1971～74 年生まれ、40 代後半)は生涯現役社会を迎えるにあたってどのような準備をすればいいのだろうか。抽象的ではあるが、筆者としては以下のことを心がけておく必要があると考えている。

①キャリア形成は会社に頼るのではなく、自ら主体的に形成していくものだという自覚をしっかり持つこと

②早い時期からスペシャリストを目指したキャリア開発を心がけ、自分の得意な専門分野を少なくとも2つ、できれば3つ持つこと。

③スキルアップへの不断の努力と自己研鑽

(9) 高齢者を含め50代以降の世代では、人事ローテーションで複数の部署を経験しながらゼネラリストとして育成された方も多いと思う。そして定年が近づき、キャリアを振り返ったときめばしいスキルのないことにはたと気づき、どうすればいいのか戸惑うことがある。このような場合には、仕事に対する価値観を変えてみることである。人生を豊かにするためには、仕事を楽しみながらすることが基本である。仕事を選ばず、与えられた仕事に意味や楽しさを見出すことができるかどうか。スキルの強みを持たない中高齢者にとっては価値観の転換こそが大きな鍵となる。

(10) 中原圭介氏は著書「定年消滅時代をどう生きるか」の中で、廃れない基本的な能力として「考える力＝思考力(読解力、論理力、直観力、感性などを包括する能力)」を挙げている。そして、「思考力を鍛える方法は一つしかなく、それは日頃から何事も自分の頭で考えることである」と述べている。また、読解力、論理力を鍛える方法として読書を奨励し、「読書の量に比例して、その人の知識や考える力が決まり、読書の範囲に比例してその人の視野の広さや思考の幅が決まる」としている。中高齢者に限らず、若者にとっても貴重な傾聴すべき意見だと考える。

VI. おわりに

健康寿命とは、2000 年にWHO(世界保健機関)が提唱した概念で、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」である。

令和2(2020)年版の「厚生労働白書」によれば、2016 年の男性の健康寿命は 72.14 歳、女性は 74.79 歳である。2001 年の健康寿命が男性 69.40 歳、女性 72.65 歳であったことを考えると、15年間で、男性は 2.74 歳、女性は 2.14 歳延びたことになる。

AIを用いた医療や創薬の進歩によって難病とされた病気の治療法が確立され、また、予防医療の浸透、食生活の改善などによって、健康寿命がさらに伸びることが期待されており、元気に働ける高齢者がますます増えることになる。

人生100年時代、生涯現役社会はやがてやって来る。

出口治明氏は前掲書の中で、「60歳は人生の折り返し点」と述べている。100歳の人生において、20歳までを子供とすれば、成人期間は80年、その半分の40年を足せば60歳。成人としての人生は60歳がちょうど折り返し点なのである。

現在70歳までの雇用が確保されつつある。生涯現役社会では残り30年を働き続けることに

なるが、100歳まで働くことはごく一部の人を除けば多くの人にとって現実的とは思われない。だが、多くの人が少なくとも75歳、できれば80歳まで働くのであれば十分に現実的であり、労働力の減少も補強できるに違いない。

一方、雇用する側の立場で考えれば、労務費や生産性の面で負担がかかりすぎるという反論が予想されるが、労務費に見合う成果を上げれば、何ら問題はないはずである。すでに欧米ではエイジレスで雇用を維持しており、できないことはない。そして、高齢者が働くことで収入が増えることにより、個人消費の増加が期待でき経済成長へ寄与するという側面もある。

高齢者が働くことを前提として、仕組みづくりや環境整備を検討していくことが企業にとって取り組むべき課題である。

では、高齢者はどのような仕事をするのだろうか。

60歳までの40年の経験やキャリアを活かして働く方もいれば、折り返し点を機に全く新しい仕事に取り組む方もおられるだろう。また、働き方も多様化しており、自分に合った働き方を選択することができる。再雇用でのフルタイム勤務、転職による再就職、自由時間確保のためにパート、アルバイトで働く、あるいは独立起業など、いろいろな働き方がある。

つまるところ、どのような仕事をするかは、各個人の人生観、価値観、そして置かれた環境やそれぞれの事情によって異なるため、ご本人が判断に任せるしかない。

ただ、将来の仕事を考えるうえで重要なことは、過去の仕事人生を振り返り、どのような仕事ができるのか、どのような仕事をやりたいのかを整理しておくことである。そして、ご自身の身体能力を考慮しながら、働き方も含めた処遇条件を検討し、働く目標を設定することである。

高齢者が生涯現役として働くにあたって、重要なことは何であろうか。

ひとつは、「楽しみながら働く」という気持ちを忘れないことではないだろうか。働くことが苦痛になってモチベーションも下がるし、長続きしない。

論語(雍也第六)に以下のような教えがあり、楽しむことの重要性を説いている。

「子曰く、之を知る者は之を好む者に如かず。之を好む者は之を楽しむ者に如かず」

大意は、あることについて、それを知っている者はそれを好んでする者に及ばない。好んでする者は、それを楽しんでする者には及ばない。つまり、楽しんでする者が一番であるという意味である。そのことから、「何ごともし楽しんですることがもっとも良い」というように人生訓として使われている。

吉川幸次郎氏の注釈によれば、「楽しむとは、対象が自己と一体となり、自己と完全に融合することである」(朝日選書 論語 上)。

筆者なりに、仕事に当てはめて少し深読みすると、「仕事を知っているあるいは好きで仕事をするだけでは不十分である。仕事に習熟したうえで自分を失うまで仕事に没入してこそ仕事を楽しむ境地に達する。そうした境地で楽しんで仕事したいものである。」と解釈できるだろうか。しかし、そこまで深読みしなくとも「仕事を楽しんでする」ことは高齢者にとって大切なことであるに違いない。

そしてもう一つは、生涯現役を貫くという覚悟を持ち続け、日々自己研鑽に努めることである。

寿命が延びれば人生の道のりは長くなる。長くなった道のりを豊かな人生として楽しめるようにしたいものである。

生涯現役で働き続けられることは幸せなことである。働く意思をもっていたとしても、その機会がなくなる方もいるし、健康上の理由で、途中挫折を余儀なくされる方もおられる。だが、生涯現役が幸せだとうらやまれる社会は、まだ生涯現役社会とは言えないと思う。生涯現役が当たり前の社会となつてこそ、60歳が本当の意味での折り返し点になるのであり、真の意味での生涯現役社会となるのではないだろうか。そのような社会の到来を期待しながら、生涯現役を目指していきたい。

以上

<参考文献>

- 石黒太郎「失敗しない定年延長」(光文社新書、2020 年)
中原圭介「定年消滅時代をどう生きるか」(講談社現代新書、2019 年)
出口治明「還暦からの底力」(講談社現代新書、2020 年)
寺島実郎「ジェロントロジー宣言」(NHK出版新書、2018 年)
新井平伊著「脳寿命を延ばす」(文春新書、2020 年)
小林武彦「生物はなぜ死ぬのか」(講談社現代新書、2021)
森 望「寿命遺伝子～なぜ老いるのか 何が長寿を導くのか」(ブルーバックス、2021 年)
海老原嗣生「AIで仕事なくなる論のウソ」(イースト・プレス、2018)
下田裕介「就職氷河期世代の行く先」(日経プレミアシリーズ、2020 年)
坂本貴志「統計で考える働き方の未来」(ちくま新書、2020 年)
山田昌弘「新型格差社会」(朝日新書、2021 年)
太田 肇「超」働き方改革」(ちくま新書、2020 年)
大野和基編「コロナ後の世界」(文春新書、2020 年)
鈴木貴博「日本経済 予言の書」(PHPビジネス新書、2020 年)
河合雅司「未来を見る力」(PHP新書、2020 年)
村上陽一郎編「コロナ後の世界を生きる」(岩波新書、2020 年)
宮田裕章「共鳴する未来」(河出新書、2020 年)
クーリエ・ジャポン編「新しい世界」(講談社現代新書、2021 年)
斎藤幸平「人新世の「資本論」」(集英社新書、2020 年)
楠木 新「定年後～50歳からの生き方、終わり方」(中公新書、2017 年)
日経BP総合研究所イノベーションICTラボ「テレワーク大全」(日経BP、2020 年)
リンダ・グラットン「ワーク・シフト(WORK SHIFT)」(プレジデント社、2012 年)
リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット「ライフ・シフト(LIFE SHIFT)」(東洋経済新報社、2016 年)
中根千枝「タテ社会と現代日本」(講談社現代新書、2019 年)
野口悠紀雄「リープフロッグ～逆転勝ちの経済学」(文春新書、2020 年)
大前研一「稼げる力」(小学館新書、2021 年)
細谷 功「問題発見力を鍛える」(講談社現代新書、2020 年)
令和2年版「厚生労働白書」(2019 年)
令和元年(2019 年)厚生労働省人口動態統計月報年計(概数)の概況
総務省統計局 長期時系列データ