

# 超高齢社会における自分づくりの一考察

金子哲郎

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 商品企画部サービス開発室 担当次長

## ■ 高齢化の節目を感じる時

「ものが見えにくくなった」「何となく根気がなくなった」など肉体的や精神的などで少しずつ年齢を自覚することや、「身なりや仕草が野暮ったくなった」などと指摘され自分自身の変化を感じることがあるが、それ以外にも、50歳を過ぎると社会的なポジションの変化が起きてくる。「気楽な稼業」と言われたサラリーマンも昭和40年代までの話で、現代は過剰なノルマと異常なストレスに曝され65歳までの雇用の確保が課題になる。雇用延長を実施した企業でも55歳を節目とした定年予備軍の区分けがあり、50歳を境に出向・転籍など様々なアプローチが始まる。勤労者の多くにはこうした人事制度の転機に遭遇し、社会的位置づけの変化から年齢という節目を自覚することがあり、それぞれの高齢化はまさにそうした環境変化からも始まっていく。

以前なら定年は、“Happy Retirement”という勤労の終わりだった。しかし、現代は年金受給開始年齢が引き下げられ、生活のことを考えると60代半ばまで働かなければならない。もちろん、70代でも元気に働く人も多く50代などまだまだ序の口だが、勤労者として55歳を過ぎて感じるのは、60歳までわずか5年、高齢者といわれる65歳までは10年という「時間」である。

平均寿命が伸び社会の中心で現役を貫く元気な高齢者も多いが、この節目に遭遇した時、自分はいつまで働くことができるのか、これからの「時間」をどのくらい有意義に過ごせるのかなど漠然とした不安に包まれる。

一般的には60歳以降も元気に働き65歳を過ぎても社会との接点を持ち続けたいというのが理想だが、内閣府の「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2008年）では65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を超えるものの、職業安定業務統計（2012年度実績）では、65歳以上の就

職率は60～64歳層の約半数で、求職・就職ともパートタイムが多く、年齢全体との比較でも、サービス業や福祉関連を除き約半数だった。厳しい現実があるのも事実である。

## ■ 高齢社会への対応

高齢者雇用安定法の改正により60歳以降65歳までの雇用が確保（義務化）されるようになった。これにより多くの企業では雇用延長が加速しているが、ワークシェアリングや賃金処遇の見直しなど雇用条件の選択肢が広がり、若年層を含めた人件費総額の調整や雇用期間の伸びと収入総額の調整も始まっている。そして、雇用条件として個々の能力発揮や健康度が厳しく評価されるなど、雇用環境は全般的に今まで以上に厳しくなる可能性が高くなってきた。

これまで企業の高齢社会対応は、高齢者に集まる1500兆円を超える個人金融資産をどのように市場から吸収できるかが専らの関心だった。しかし、企業内では高齢社会対応が雇用義務という形でも表れてきた。これに対応するように、人材活用あるいはダイバーシティなど、多様化する社会や人々の生き方・考え方に沿った事業運営を標榜し、高い理想やビジョンを示す企業も増えてきたが、一方で、企業の雇用や労働管理に対する姿勢がツイッターなどのSNSで露わになり、ブラック企業と言われる会社も出てきている。

戦後の高度成長期にあった終身雇用や年功序列などに代わり、成果主義・実力主義・雇用の流動化は普通のことになった。規制改革や構造改革、経済のグローバル化が進行する中、企業は経済競争に勝つための生産性向上や効率化に追われ、企業価値もそれによって大きく変化した。その結果、賃金の二極化や自殺、メンタルヘルスやパワハラ・セクハラという問題も生じてきた。企業価値の尺度となる株価は業績向上のためのリストラを断行すれば上昇するのが株主資本

主義だが、一時的な事業再生に止まらず事業継続のためにこれが常態化している企業もある。経済の国際化の中では効率化が求められることは確かだが、結果として製品やサービス等の品質が低下し最終的に社会に損失を与え、企業価値が低下するという悪循環も生み出している。高齢者を含めた顧客対応に神経をすり減らす一方で、経済社会を構成する対象として同一である従業員の扱いに差が出るのは、社会の循環性にまで十分に力が及ばない現実を表しているのかも知れない。

またここ数年は若干減少したものの、自殺者数は14年間連続で3万人を超え、生活保護受給者数が2013年度で215万人と20年前に比べると倍以上に増加している。時代の変化の中で、超高齢社会を迎え世代間格差も問題になっている。これについては2012年9月に世代間格差解消を含めた高齢社会対策大綱が閣議決定され、その基本的な考え方が以下のように示されている。

- (1) 「高齢者」の捉え方の意識改革
- (2) 老後の安心を確保するための社会保障制度の確立
- (3) 高齢者の意欲と能力の活用
- (4) 地域力の強化と安定的な地域社会の実現
- (5) 安全・安心な生活環境の実現
- (6) 若年期からの「人生90年時代」への備えと世代循環の実現

高齢者が多数を占める社会では、高齢者は支えられる対象ではなく自立し自己責任で社会を支える対象であると述べられている。高齢者がいつまでも健康でいきいきと過ごせるように、若年世代からの健康管理や生涯学習・自己啓発の取組が重要であるとされ、男女を問わず仕事と育児や介護・自己啓発・地域活動を含めた生活時間の選択を可能に

した雇用を維持し、就労期に積み上げた資産を引退後に活用して、最後まで安心して生活できる社会を作るとされている。めざす最終的な姿は、高齢者の資産を次世代が適切に継承し社会に還流できる世代循環型の社会である。

循環型社会への挑戦は、国際社会の中での日本の新たな優位性につながるかもしれない大きなテーマである。世界に先駆けて起きている少子高齢化で日本は多くの課題を抱えているが、そこから学ぶことも多いはずだ。企業も生産性や効率化ばかりでなく、今後の国内外の社会変化に対応した「人財の活用」により、新たな社会構造のありかたを模索する必要があるのではないだろうか。「健康経営」などを実践する企業も出てきたが、大企業が率先し年齢や性別を超えた個人個人の能力活用を進めるべきではないかと考える。

## ■ 自分自身を考える

「高齢化社会」という用語は、1956年（昭和31年）の国際連合の報告書で当時の欧米先進国の水準を基に、総人口に占める65歳以上の人口が7%以上を「高齢化した人口」と呼んでいたことに由来する。現代にあてはまる「高齢者像」を探る中で、インターネット百科事典「ウィキペディア」に非常に興味深い記述が掲載されていた。注目したのは以下のような部分である。

「一般的に、一部の高齢者は経験を積み、様々な事に熟達しているとされる。加齢に伴う認知機能及び運動機能の衰えや、老衰に伴う記憶力の減退等といった理由により、第一線を退いた者は多いが、その豊富な経験と、その経験によって導き出される勘は、学習によって得られる知識や、練習によって習得する技能を超えた効率を発揮する高齢者もなかには存在する。これらを若者は学ぶべき点は学び、また後代に伝えるべき物とされる。」

そして、「高齢者は古くより、社会的には年功序列や選挙での高い投票率によって一定の地位を獲得しているが、現代と違い古代から近代初期に掛けては、医療技術が発展していなかったため、高齢になるほど希少な存在となり、長らくは「古老」や「長老」と呼ばれる、高齢者に対する特別な尊称が存在する」とあった(ウィキペディア、ママ)。

非常に面白い表現である。経験と勘など、高齢者が次世代に貢献する術があるという。しかし、医学が進歩した現在、65歳以上の高齢者は人口の1/4を占めるようになり、2055年には人口の4割を占めるようになる。最近では、高齢者対応の際に必ず「尊厳」という言葉が使われるが、「特別な尊称」という意味ではない。現代の高齢者像は以前のそれとは明らかに異なっている。

認知症有病者数が約439万人(2010年厚労省研究班調査)と推定される一方で、音楽や演劇の世界でも円熟したアーティストが目立つように、60歳を過ぎ90歳近くになっても多くの人たちが元気に社会で活躍している輝かしい社会でもある。

培ってきた豊富な経験に支えられた智恵を社会に還元し続ける彼らを見ていると、今もなお「尊称」は存在している。

こうした社会の変化の中で改めて自分自身の50代の節目を見たとき、これからの自分づくりの「時間」の重要性がよく理解できる。もちろん、定年後の生活を謳歌したいと楽観的に考えるのも悪くない。しかしそれ以上に、社会で役立つ元気な存在となるために、今一度現実を見据えて考えることが必要になっているのかもしれない。

## ■ 自立に向けた環境づくり

高齢化に伴う不安には、身体機能や介護などの社会保障のこと、所得など生活費関連のこと、さらには住宅や独居、社会との接点の問題など数多くのことがあるが、65歳を過ぎ

ると公的な支援も増え、民間企業でもシニアに手厚い商品やサービスを提供するところが出てきている。巷では、元気なシニア層を対象にした旅行や食のビジネスも目立つ。

しかし、やはり大切なのは、自らいきいきと働き、自立し、消費し続けることである。

そのためにはまず、健康や経済的な備えが必要だが、一方で、しっかりと目標を持ち、社会における自分の居所を考えていくことも大切ではないだろうか。これからの超高齢社会という社会構造の変化は、市場も変え、個人の意識を変えていくことだろう。高齢者になっていく我々自身も変わらなければならない。悠々自適に過ごすことは悪いことではない。趣味やレジャー、勉強というそれぞれの目標で構わないと思う。しかし、何かに目標を持ち外部と接点を持って日々を過ごすことも重要である。

少し発展して、これまで社会生活で培ってきた能力や経験を活かして若者を支援し、何かで役立つ存在になれば理想的である。

年齢を感じる一つの節目の時期だからこそ、「これまで通り」あるいは「今までできなかった」人生を考えてみてはどうだろうか。高齢という年代に近づく現実を見極めつつも、「いきいきとしたこれからの自分づくり」を目標に、ささやかな「自分の成長戦略」を描きたいものである。

また、企業や社会においてもその変化を受け止める器づくりが必要である。レジャー産業の中には、シニアが中心になった場づくりで新たな商品開発を行ってきた例もあるが、そのような環境づくりもこれからの社会には不可欠になる。特に企業には、そうした取り組みを従業員の働く環境や制度の面から始め、本業を通じた投資や社会的支援につなげていくことを期待したい。