

# シニア就労促進 について

シニアの就活支援はなぜ進まないか  
みんなの老年学研究会 八久保宜美

ボクヤクボ 下から読んでも ボクヤクボ の、八久保です。  
一般市民目線の、「働くシニア」についてまとめました。  
議論の前の、共通認識になれば幸いです。

## 老後の三大不安



健康



お金



孤独

厚労省をはじめ、国や行政。または、民間のシニア団体等が指摘する老後の不安は、表現の違いはあれどたいいてい同じようなことが挙げられます。

- 健康・・・心身の健康不安
- お金・・・経済的不安
- 孤独・・・社会的孤立

## シニアの就労メリット



軽い運動  
緊張感



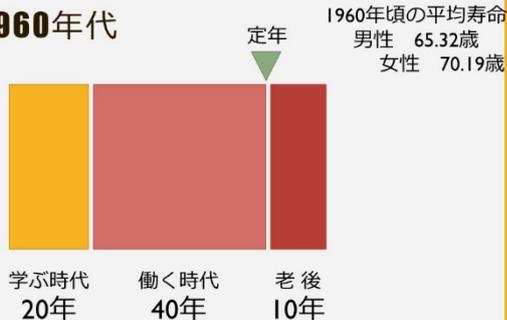
収入確保  
収支計画



社会貢献  
孤立感解消

適度な運動と程よい緊張感、そして定期的な収入を得ることができ、職場の人間やお客様とのコミュニケーション。仕事をすることは、三大不安を一挙解決できるまさに「特効薬」です。

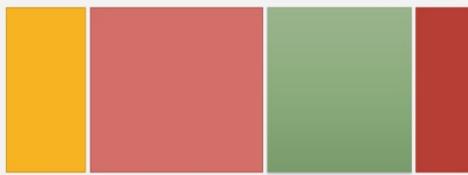
## 1960年代



一昔前、今から50年以上前の1960代は、平均寿命が男性で65.32歳。仕事から開放され残りの10年ほどは「老後」を愉しむ時代でした。

2015年

2017年の平均寿命  
男性 81.09歳  
女性 87.26歳

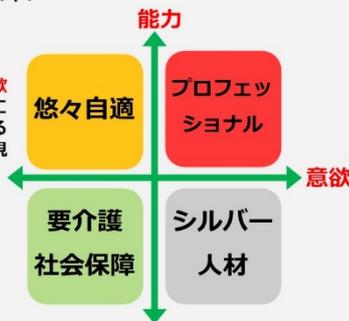


学ぶ時代 20年  
働く時代 40年  
追加 +α年  
老後 10年

しかし現代は、平均寿命が延び、人生 100 年といわれる時代です。  
定年延長されても、まだまだ有り余る退職後の時間。  
健康年齢も延び、還暦過ぎても若々しい人が多いです。  
いつからか「老後」なのか、言葉の定義も変わってきています。

### 国の雇用対策

高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指します。  
(厚労省HP)



さて、国は、高齢になっても働き続けることを推奨しています。

理由は、いくつかあります。

- 実年齢が高齢になっても、若く元気な人が増えた
- 社会保障費の抑制、税収 UP
- 少子化による労働力不足の補てん

意欲と能力を縦横軸に、シニアを4分類してみました。

(右上) プロフェッショナル  
専門性が高く、意欲もある人。社会が放っておかないので活躍している。

(右下) シルバー人材  
専門性はないが、経済的に切実で働かざるを得ない。または、働く意欲が高い。

(左上) 悠々自適  
能力はあるのに、汗水たらしてまでは働こうと思わない層。年金減らされて迄収入を得たいと思わない。

(左下) 要介護・社会保障  
病気や体力の衰えなどで働けない層。

### 求められる人材と求める人材



前の4分類をピラミッドで表した図。  
プロフェッショナルは全体のほんの数%。  
要介護者は、65歳以上の15~20%程度(年齢が高くなるほど割合は多くなる)

【参考数字】※統計の年次が異なるので厳密に比較はできない

65歳以上高齢者人口 3461万人(29年)

要介護認定者数 630万人(18%)

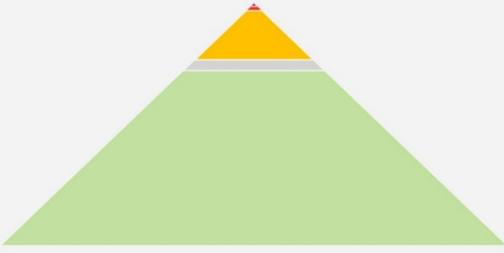
シルバー人材登録者数 71万人

### キャリア官僚の脳内イメージ



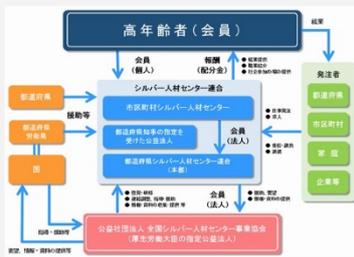
人は、自分の周りの人を見て、全体をイメージします。  
お役人や都市部にすむ人は、周りに社会的に活躍している人が多いので、シニアの知恵や技術を生かさないともったいないと考えています。

## 福祉業界の脳内イメージ



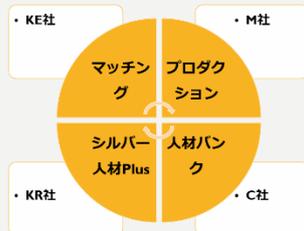
例えば医療や介護の仕事に就いている人は、高齢者＝弱者と思っています。  
これからますます高齢化が進み、高齢者問題は大きな社会問題として危惧しています。

## シルバー人材センター



昭和 55 年に全身のシルバー人材センターが発足。61 年に「高齢者の雇用の安定に関する法律」後、労働大臣の指定を受け、社団化。平成 24 年に公益社団法人となりました。公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会  
市区町村単位で人材センターが置かれ、それぞれが独自運営をしています。  
仕事をシェアする考え方なので、もっとシフトを入れて稼ぎたいと思っても、割り振りによってなかなか希望通りに働けない場合があります。

## シニア専門の人材会社



シニア専門の人材会社がいくつか出てきています。一口に人材会社といっても、取り扱う職種も異なれば、マッチング方法も異なります。人材バンク的なところもあれば、単なる頭数揃えの派遣もあります。

## シニアの就活



シニアの就活は、単に履歴書などの書類上ではなく、自分自身をポジティブに「売り込む」発想が必要です。