

「人生 100 年時代」における シルバー人材センターの役割

令和3年2月1日

公益社団法人

武蔵村山市シルバー人材センター

常務理事・事務局長 福井正明

はじめに

コロナ禍で先行き不透明感が広がる中、ややもすると私たちの気持ちは萎縮し考え方も内向き、後向きになりがちです。

私は、こういうときだからこそ、時代の変化、流れをしっかりと捉え、未来志向で前へ進む気概をもつべきではないかと思います。

今、私たちは、紛れもなく、かつてない長寿社会、つまり「人生 100 年時代」に生きています。それはとりもなおさず働く意欲のある高齢者の選択肢の一つであるシルバー人材センターの役割が一層大きくなると、私は考えます。

日本の高齢化率は年を追って加速度的に高まっています。『2065年問題(注1)』も迫りつつあります。ただ同時に、この半世紀で日本の高齢者は10歳以上若返り、『健康寿命(注2)』も延び、歩行速度も驚異的に速まっているとの分析もあり、働く高齢者数は先進国の中でも群を抜いています。

長寿化の潮流の先頭を歩む日本に対し、その動向を他の国々も見守っています。また何よりも日本の高齢者は「世界一の働き者」です。

しかも、高齢者は現役時代に培った数々の知識・経験を身につけています。このことは私たちも日ごろ会員の皆さんと接する中で実感し、多くのことを学ばせていただいています。

ですから、そのような豊富な知識・経験をぜひともシルバー人材センターで存分に活かしていただきたいのです。シルバー会員として活躍していただければ、ご自身の健康づくりなどにも大いに役立つばかりか、地域での絆を深め、様々な分野の活性化にも繋がり、地域の発展を支えることにもなります。

私は、「人生 100 年時代」イコール「シルバー人材センターの本格出番」だと確信しています。

こうした時代の変化、潮流を広く市民の皆さんにご理解いただき、シルバー人材センターの存在、役割に今一度、目を向けていただきたいと思います。

当センターは平成29年6月、シルバーの全国組織である全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）より東京都の優良団体として、しかも「総代」で表彰されました。

この荣誉にかけても、私たち事業運営に携わる役職員は、気を引き締め直して、現下の長寿社会でその役割を十二分に果たさなくてはなりません。

その全シ協では目下、「**第2次会員100万人達成計画**」の推進中で、翼下の各団体に積極的な会員増強を呼びかけているところです。

新たに飛躍を目指すためには、まずは日々、頑張ってくださっている会員の皆さんのご協力とともに、全シ協、東京しごと財団といった上部団体のご助言等も欠かせません。

そして市ご当局をはじめ関係機関・団体の皆さんの深いご理解、ご支援を頂く中で、一人でも多くの市内60歳以上の方々に入会願ひ「**シルバー会員になって本当によかった**」と喜んでいただけるよう、結果として当センターが我がまちの発展を支える頼りがいのある担い手となるべく全力で取り組んでまいります。

このような熱い「**念い**」を込めて本報告書を取りまとめました。ご一読くださいますと、ご意見、ご指摘を賜れば幸いです。

目次

はじめに	P1~2
1 高齢化の推移と予測	P4~6
できるだけ長く、健やかで生産的に生きていくためにはどうすれば よいか？	
2 シルバー世代の就業意識	P6~7
シルバー世代は今後どのような働き方を希望しているのだろうか？	
3 高齢者の特性を活かした仕事	P7~8
就業の場で発揮できる高齢者の7つの強み	
4 武蔵村山市シルバー人材センターの現状	P9~11
人口5万人以上の市区で入会率は全国1位	
おわりに	P12

「100年時代」におけるシルバー人材センターの役割

1 高齢化の推移と予測

現在の日本の高齢人口を見ますと65歳以上は3,617万人となり高齢化比率は28.7%、いわゆる**2065年問題**が表面化する令和45年には人口予測8,808万人となり、高齢化率は38.4%に達すると言われていています。また60歳以上の高齢化率となると、人口のおよそ過半数になるという驚きの予測となります。

ますます加速化する人生100年時代が到来し平均寿命だけでなく**健康寿命**も高まっています。男性でいうと平均年齢が81.4歳であるのに対し健康寿命は72.7歳、女性は平均年齢が87.5歳に対し健康寿命は75.4歳となっています。

現在の高齢者はこの半世紀にかけて10歳以上若返っていると言われていきます。高齢者はますます元気になり通常歩行速度も飛躍的に速くなっており

ます。また他国に比べて日本の高齢者はよく働いており、男女平均で断トツの1位でイギリス・スウェーデンの約2倍、フランス・イタリアの約5~6倍もの高齢者が元気で働いています。

『ライフシフト 100年時代の人生戦略(注3)』という書籍があります、以前日本でも旋風を巻き起こした「ワークシフト」の著者リンダ・グラットンと経済学の権威アンドリュースコットとの共著であり、長寿化の進行により100年以上生きる時代が到来しているということ、新しい人生の節目と転機が出現し「**教育→仕事→引退**」という人生から「**マルチステージ**」の人生へと様変わりする模様を描き、そこから引退後の資金問題にとどまらずに、自分のスキル・健康・人間関係といった「見えない資産」をどう育てていくかといった問題について書かれています。

またこの本の著者であるグラットン氏によると、世界では長寿化が急激に進んでおり、過去200年のデータを見ると、10年ごとに寿命が2年ずつ延びています。これは1年が14カ月に延びること、あるいは1週間が9日に、1日が30時間になるのと同じです。

先進国では1967年生まれの半数は91歳まで生きるとされています。1987年生まれは97歳、2007年生まれに至っては2人に1人が103歳まで生きることになります。日本の場合はさらに長寿で、2007年生まれの半数が107歳まで生きると予測されています。

また国連の推計によれば、2050年までに、日本の100歳以上人口は100万人（2020・9・1現在80,450人）を突破すると言われています。この本の著者は序文の中で『今この著書を読んでいる50歳未満の日本人は、100年以上生きる時代、すなわち100年ライフを過ごすつもりでいたほうがいい！』とさえ断言しています。人生100年時代は私たちが思っているより速く、驚くべきスピードで進行しているのです。

できるだけ長く、健やかで生産的に生きていくためにはどうしたらよいか？

日本は長寿国であると同時に、出生率が低い国でもあり、2050年には老年従属人口指数が世界で最も高くなります。つまり、少ない数の若者で多くの老人を支えていくという点で世界一となります。

寿命が延びると聞くと、健康や生活資金、介護などの不安を感じる人も少なくないでしょう。でも長寿化は素晴らしい恩恵です。長生きするということはそれだけいろいろなことをするチャンスが巡ってくるということだからです。例えば寿命が70歳だとすると、一生に過ごす生産的な時間は12万4,800時間となります。80歳まで生きるなら15万6,000時間、100歳までとなると、21万8,000時間にも増えるのです。

まずは長寿をポジティブに捉えること。国民一人ひとりができるだけ長く健やかで生産的に生きていくことが状況を打破する鍵です。どれだけの時間を、どのように使っていけばいいのか。それを詳しく述べたのがこの本『ライフ・シフト』です。もし機会がございましたら一読していただくとよろしいでしょう。

現在、政府は70歳までの就労を目指しており、経済財政運営と改革の基本方

針 2019～令和新時代『ソシエティ SCIETY5.0 (注4)』の挑戦の中で明らかにしています。その中で多様な選択肢と人生 100 年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう高齢者の活躍の場を整備することが必要であるとしています。そのためには 70 歳までの就業機会の確保を図りつつ高齢者の特性を活かすため、65 歳～70 歳までの就業機会の確保については多様な選択肢を法制度上、整えるための調整に入っています。

2 シルバー世代の就業意識

民間のシンクタンク、『NR I 社会情報システム (注5)』が行った「変わる高齢者の就業意識・行動」のアンケート調査の中で興味深い例がありますので何点か紹介したいと思います。

それはシルバー世代が、どのような働き方をしているのだろうか、というものです。

- ① 貯蓄額が多いほど仕事をしている人の割合は低くなるが、貯蓄額の違いほどは大きな差はなく、働く理由が経済的なものだけではないという高齢者就業の特徴が表れています。
- ② 65 歳を境に正社員（定年後の再雇用も含めて）の割合は激減し、非正規雇用に移っていきます。高齢者の雇用確保政策の浸透が見て取れます。また男性は現在の仕事は 5 年未満で終了し、キャリアの区切りを迎えるといった意識が 60 歳を境に持ち始めますが、女性の場合は高齢になるにつれ短期的な仕事への志向が強まっていきます。

シルバー世代は今後どのような働き方を希望しているのだろうか？

現在働いている高齢者は、半数が退職後も引き続き働く意向を持つ一方で、働いていない高齢者のうち今後働く意向を持っている人は 1 割にも満たない少数派となっています。

また 65 歳くらいまでは 70 歳前後まで働きたいと考える傾向が強いので

すが、65歳を超えると様々な現実的な要因から年齢に応じて働き終えたいとする年齢も上昇していきます。就業中の人が今後働く理由は、男女ともに経済的な理由が一番多く、非就業の人の場合は男女間で大きく異なっており、女性は生きがい、社会貢献、仲間づくり、健康維持など多岐にわたっています。女性のほうが男性よりも柔軟に考えているということになります。

現役時代の知識やスキルへのこだわりがある一方で、自宅の近くで気楽に体力に負担のない仕事を求めるニーズも非常に多く、取り分け女性はその意向が強く、特に男性はフルタイム勤務を、女性は週半分程度の働き方を希望しているのが特徴です。

就業中の男性は月に21万円以上、女性は6~10万円程度の収入を希望し、非就業者が働く際には高額は求めず10万円以下に集中し、特に女性にその傾向が目立っています。

ただ就業中の人には次の仕事への準備はほとんど行っていない場合が多く、非就業者は男女共に情報収集を始めているが依然として半数の人は準備を行っておらず計画的に動いてはいない状況にあります。

3 高齢者の特性を活かした仕事

皆さんはシルバー世代をどういった形で捉えているのでしょうか？

高齢者の職業能力はある一定の水準に落ち着くとの意見が多く、「**後進の指導や助言**」「**専門知識やノウハウの提供**」「**経験や人脈の活用**」といった役割が期待されています。また高齢になると「**責任感、倫理感、平常心、落ち着き、協調性、他人への気遣い**」などが評価されており。

話はそれますが、私の大好きな俳優の一人である、ロバート・デニーロ主演『**マイ・インターン** (注6)』という映画があります。70歳の老人ベンに扮するデニーロがシニア・インターン制度でファッション通販会社に採用され働きます。周りは若者ばかりで当然浮いた存在になってしまいます。

ただ、いつしか彼はその誠実で穏やかな人柄によって社内で人気者になっていくというストーリーですが、まさにここで述べております高齢者の特性を、

見事に活かし描いた作品だと思います。とても心温まる映画ですので機会がございましたらお薦めします。

さて、最近では高齢者の能力に関する研究が進んでおり、その中でも「**結晶性知能**」すなわち言語能力や理解力、洞察力、批評能力、想像力等は60歳ころにピークを迎えると言われていています。また日本の高齢者は数学的思考能力や読解力が高いことが特徴です。

そのようなことから、高齢者が強みを活かせる就業の機会を提供する場がこれから説明いたしますシルバー人材センターの役目でもあります。

就業の場で発揮する高齢者の7つの強み

具体的に高齢者が就業において優れている点を主に7点ほど挙げますと、

- ① 知識・経験が豊富である
- ② 総合的な判断ができる
- ③ 他人への気遣いができる
- ④ リーダーシップや指導力を発揮できる
- ⑤ 柔軟な働き方ができる
- ⑥ 地元のことをよく知っている
- ⑦ 早朝に強い

70歳以上になると働き方のニーズが多様化してきます、主に正社員の26%がパートや嘱託などで過半数を占め、後は私たちのシルバー人材センターやボランティアなどいろいろな働き方へと分かれていきます。

そこで皆さんには、地元のシルバー人材センターにぜひ入会していただきまして、今までお話した高齢者の皆様方の知識や経験をフルに活かしていただきたいのです。

シルバー人材センターの内容説明に入る前に、現在の企業におけるシルバー世代の活用事例を挙げますと、主に多い職種が警備関係・流通関係・外食関係等の分野で高齢者を活用している企業が多くなっています。今後さらにシルバー世代を活用する企業が増加することが予想され、その中でもシルバー人材センターが果たす役割が一段と大きくなっていくことは間違いありません。

4 武蔵村山市シルバー人材センターの現状

人口5万人以上の市区で入会率は全国1位！

このような中、私たちの武蔵村山市シルバー人材センターですが、昭和54年の6月に設立され、令和元年に40周年を無事に迎えることができました。

現在会員数は1,118名で男性681人、女性437人であり、人口5万人以上の市区の中での60歳以上の会員入会率は5.0%と全国1位の実績です。

会員の年齢構成ですが、75～79歳が372名で最も多く、70～74歳が344名、80歳以上が244名の順となり、平均年齢は75.8歳です。70歳以上は増加、反対に60歳代は減少の傾向にあり、ここ数年会員数は減少傾向にあり、現在は会員の募集に力を注いでいるところです。

就業者数は、年間に約900人の会員が何らかの形で働き、就業率は78%を超えます。契約件数と金額ですが、令和元年度を参考にしますと年間5,515件の仕事を受注し4億7,038万4,706円もの事業実績を上げることができました。

職種で一番多いのが一般作業群で、主に清掃や除草で全体の過半数を占めています。次に管理群で12%、サービス群の10%と続きます。

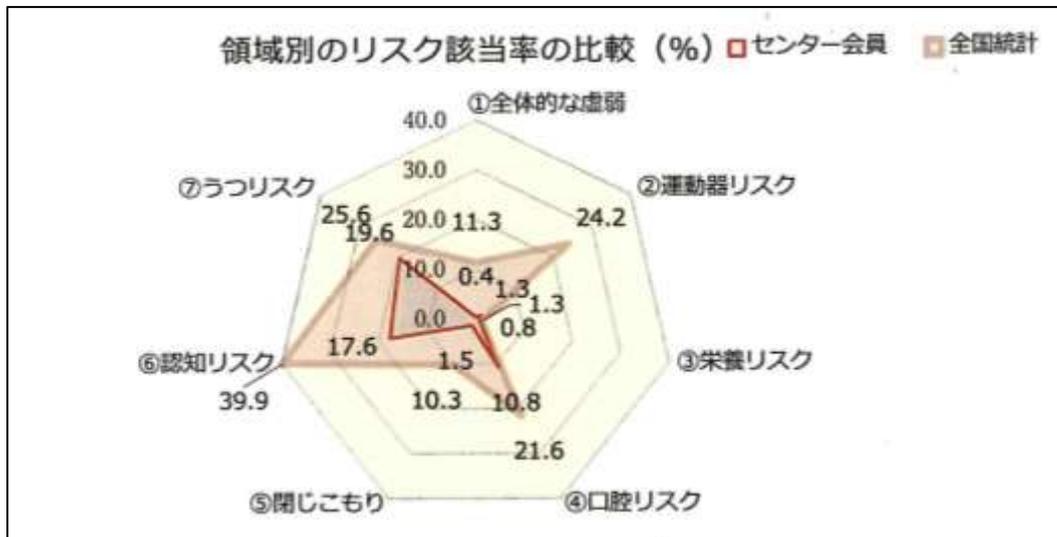
当センターでは、入会説明会において会員の希望者に対し希望職種や前歴等様々な必要事項を聞き取ります。その内容によって第一希望の職種を提供できるよう努力していますが、正直なところ全ての方が希望職種に就けられるわけではございません。

ただし多数の会員は未経験の仕事に就くことにチャレンジし、新しい世界を体験することによって、先ほど述べた「7つの強み」を活かしながら自ら生きがいや健康を勝ち取っている方が大半です。

ちなみに『公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団(注7)』が行った「生きがい就業の介護予防効果に関する共同研究事業 平成29年度全体報告書」【次頁資料出所】の中、センターで働いている会員は全国統計の比較では、ほとんどの項目で該率が低くなっており、領域別のリスク判定基準に基づくリスク該当率を見ると

「運動器リスク」や「認知リスク」が極端に低くなっています。

(図1)



また②運動器リスク該当率を年齢段階別に全国データと比較した結果では、年齢段階が上がるほど一般高齢者との差が拡大しており、後期高齢者層のセンター会員が健康水準を維持していることが確認できます。

(図2)



このように健康を維持しながら無理をせずに働くことによって医療・介護等の財政負担の軽減にも間接的に寄与していることは、統計上証明されています。

シルバー人材センターでは大勢の方に会員になっていただき、活躍していた

だきたいと願っています。センターは自主的な公益法人として会員一人ひとりが運営の主体となり、健康で働く意欲のある高齢者の皆様が自ら培った経験や知識ノウハウを活かし元気で働くことによってシルバーパワーで皆さんお住いの街を一層躍動させるとともに、もう一つの軸としての社会奉仕ボランティア活動もセンターの要となっております。

生きがいづくり、健康づくり、友達づくりもできます。いろいろな働き方ができますので、ぜひ入会していただきたいと願っています。

最後にもう一つ付け加えますと、「共働・共助」を基本理念に掲げる当センターは、「働く」ことだけではなく、会員の皆さん、特に高齢会員の内面にも目を向け常に「寄り添う」ことにも力を注いできました。

代表的な取り組みが平成28年10月から他団体に先駆けて始めた高齢会員（原則85歳以上・現在58名登録）対象のメンタル・ケア事業です。

会員の悩み・不安解消の一助になればとの思いから事務局幹部（メンタル心理カウンセラー）が定期的に会員の話・心の内にじっくり耳を傾ける（傾聴）というものです。もちろん費用など一切不要です。

また、初期認知症及び『フレイル（注8）』な会員が少しでも長く現場で働けるよう、有志会員（サポーター）が手助けする体制もつくり上げ、まさしくこれらは「人生100年時代」に果たすべきセンターの役割と少々、自負しているところでもあります。

加えて『8050問題（注9）』でも市と連携して、その家族・本人にセンターがいつでも「社会的な居場所」となれる準備もできています。

シルバー会員になることは、地域における信頼と絆を一段と深めるよいチャンスだと思います。

高齢者の方はもちろんのこと、これをお読みになった若い世代の方がおられましたら、ご家族・ご親戚・ご近所の方たちにもお伝えいただき、ぜひ一度シルバー人材センターまでたくさんの方々に足を運んでいただければありがたいと思います。

おわりに

昭和 49 年に日本で初めてのシルバー人材センター（当時は高齢者事業団と名称）が江戸川区において産声を上げ、都の地区『**高齢者事業団**（注 10）』のモデル事業団第一号とし現実に活動を開始してから早や半世紀が経とうとしています。

そして現在に至るまで全国に 1,323 団体にも及ぶ大きな組織として成長してまいりました。その間には社会情勢の変遷（へんせん）はもとより高齢者自身、寿命が飛躍的に延び高齢社会に対する捉え方も変化してまいりました。

シルバー人材センター（高齢者事業団）の生みの親といっても過言ではない小山昭著作『**高齢者事業団 誕生から運営までを体験的に論ず**（注 11）』の中で東京都高齢者事業振興財団三周年全都（区・市）幹部研修会において次のように問題提起されています。

「会員は、事業団の主体であり、宝である。その経験・能力・知恵を多様性においてとらえ、それを発揮する面において自覚と自発性にに基づき高めていくことが大切である。事業団に集積された会員の能力と意欲は、連帯・協力・共助によって培われ、高められる。したがって事業団の仕事能力は、個々会員の現におかれている状況での評価の総和としてとらえられるだけでなく、共同で切り開かれる状況によって、潜在的な力倆（りきりょう）が発揮される可能性を含めてとらえられる必要がある。さらに事業団活動においては、会員のもてる能力と意欲に着目するだけでなく、何よりも**高年齢期にある人間としてのより豊かさを求める希求と人間性が尊重されなければならない**」と結んでいます。

この重い言葉が示すように「**人生 100 年時代**」を既に迎えつつある現在、今後のさらなる「**高齢者の就業拠点**」としてのシルバー人材センターの大きな役割と展望が少しでも開かれていくことへの念いをこめて、この報告書をまとめた次第です。

なお、本報告書を取りまとめるに当たり校閲などで、よき伴走者として協力していただきました会員の井上保夫さんに心より感謝の念を申し上げたいと思います。

主な参考文献等・註釈

- (注1) 『2065 年問題』厚労省の国立社会保障・人口問題研究所が公表した『日本の将来推計人口』によると、2065 年の日本の平均寿命は男性 84.95 歳・女性が 91.35 歳、65 歳以上が 3381 万人と、全人口の 38.4%にもなるという。一方で”現役世代”とも言われる 15 歳から 64 歳は 2015 年の 7728 万人から 2065 年には 4529 万人と、4割以上減少するとしている。高齢者1人を現役世代 1.3 人が支える「超高齢化社会」が出現する。
- (注2) 『健康寿命』とは日常的・継続的な医療・介護に依存しないで、自分の心身で生命維持し、自立した生活ができる生存期間のこと。(ウィキペディアより)
- (注3) 『ライフシフト 100 年時代の人生戦略』
リンダ・グラットン/アンドリュー・スコット著 東洋経済新報社 2016 年
- (注4) 『ソシエティ SOCIETY5.0』全ての人とモノがつながり、様々な知識や情報が共有され、今までにない新たな価値を生み出すことで、これらの課題や困難を克服することを念頭におき内閣府が提唱した「第5期科学技術基本計画」にて定義されている。
- (注5) 『NRI野村総合研究所』ITを基盤におきながら「使命」「経営目標」「事業ドメイン」「行動指針」の4つを柱とした企業理念を掲げている。特に高齢社会に対する取り組みは顕著である。
- (注6) 『マイ・インターン』(原題: *The Intern*)は、2015 年にアメリカ合衆国で製作されたヒューマンドラマ映画。監督・脚本・製作をナンシー・マイヤーズが、主演をロバート・デニーロとアン・ハサウェイが務めた。(ウィキペディアより)
- (注7) 『公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団』高齢社会の社会的な諸問題を実践的に調査研究し広く関連分野へ情報発信している研究財団。主なテーマは在宅介護、生き生きシニアライフなど。
- (注8) 『フレイル』日本老年医学会が 2014 年に提唱した概念で「Frailty(虚弱)」の日本語訳である。健康な状態と要介護の中間に位置し、身体的、認知機能の低下がみられる状態、ただし適切な治療や予防を行うことで要介護状態に進まずにすむ可能性がある。
- (注9) 『8050 問題』2010 年以降の日本に発生している長期化した引きこもりに関する社会問題である。引きこもりの若者が長期化すると親も高齢となり、収入や介護等に関して問題が発生するようになる。これは 80 代の親と 50 代の子の親子関係での問題であることから「8050 問題」と呼ばれるようになった。(ウィキペディアより)
- (注10) 『高齢者事業団』1975 年に東京都の独自事業として江戸川区で始められた。1980 年に労働省はこの事業を高齢者能力活用事業として補助事業とした。1986 年「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により法制化され、高齢者事業団からシルバー人材センターへと名称変更された。
- (注11) 『高齢者事業団～誕生から運営までを体験的に論ず』小山昭作著 碩分社 1980 年

