

人生100年時代の高齢者

: サードエイジの挑戦

片桐 恵子

神戸大学ウェルビーイング先端研究センターセンター長
神戸大学大学院人間発達環境学研究科教授

「高齢者」とは誰か

多くの先進国において、一般的に65歳以上が高齢者とされている。しかし現在、日本の平均寿命は男性81.09歳、女性87.14歳であり、65歳時点の平均余命は男性19.2歳、女性24.38歳である¹。つまり高齢者という場合、男性は2世代、女性では2.5世代の人々が高齢者に含まれることになる。さらに年齢分布を考えれば、世代はもっと広がる。例えば2024年の百歳長寿者の数は9万5119人いる。2023年第1子出生時の母の平均年齢は31.0歳であるが、1975年では25.7歳²であったことを考えると、3.5世代に及ぶことになる。3.5世代と言えど親子以上の世代の隔たりがあるということである。そう考えれば、65歳以上を高齢者としてひとくくりにするものの乱暴さが理解

できよう。

よって、65歳から74歳までを前期高齢者、75歳以上を後期高齢者とする区分も多く使われてきた。しかし日本においては、特に前期高齢者はまだまだ元気な人も多く、実際体力や認知機能が10年前より5歳から10歳若返っていることはデータにも示されている³。

このような状況を踏まえ、2017年日本老年学会・日本老年医学会は、高齢者の定義と区分に対して提言を行った。65～74歳を准高齢者、75～89歳を高齢者、90歳以上を超高齢者とする、という提案である⁴。

その一方、高齢者の年齢区分を変えることに背後にはエイジズムの存在がちらつく。エイジズムとは、年齢による差別であり、若年者からの高齢者への差別も中年から若年者への差別も含む概念であるが、一般的には高齢者への差別をいう。高齢者の年齢を取りざたするのは、高齢者は身体機能が下がった人とするエイジズム的な視点を内包しているともいえよう。

また、高齢者の定義を変えることは年金支給開始年齢をあげることに結びつくのではないかと、という懸念からそれに反対する声も多い。

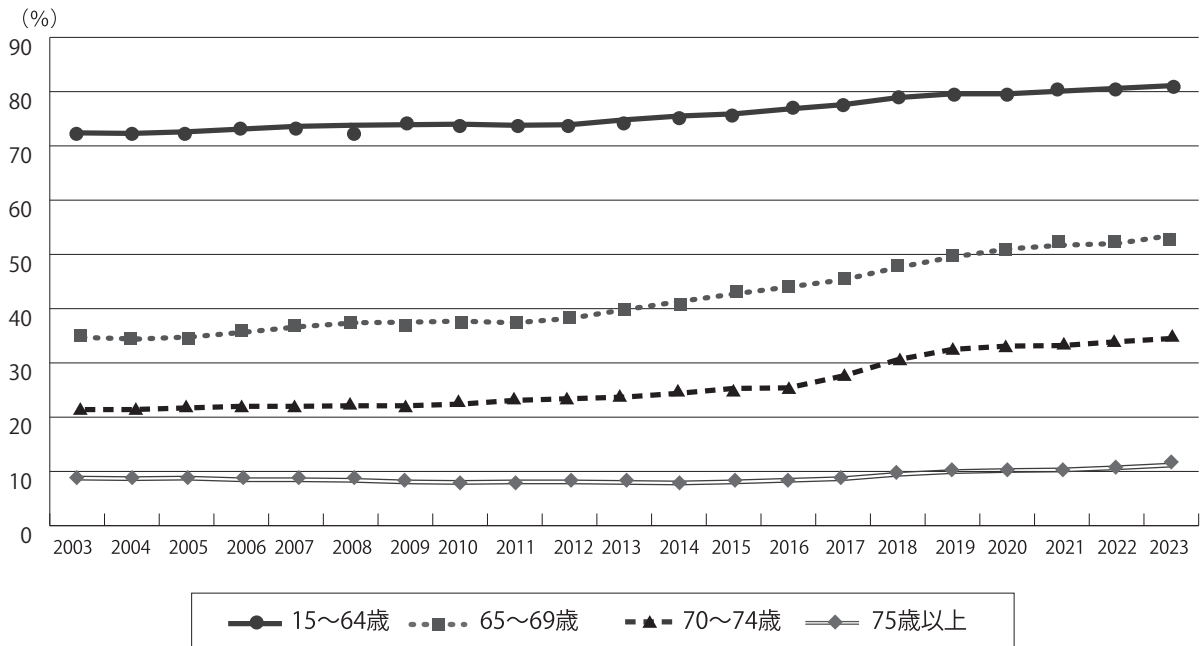
年金の支給開始年齢など社会的制度に関連することは客観的な暦年齢によることは仕方がないが、高齢者の多様性を考えれば、一律に暦年齢で区切ることの難しさに気づく。暦年齢による分類に対して疑義を呈したのがラスレット(1987)⁵であ

かたぎり けいこ

2003年東京大学大学院人文社会研究科博士課程単位取得退学。博士(社会心理学)。専門分野は、社会老年学・社会心理学。1986年日本火災海上入社、日本興亜福祉財団社会老年学研究所主任研究員を経て、2013年神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授、2018年同教授。2022年神戸大学ウェルビーイング先端研究センターセンター長に就任。

著書に『「サードエイジ」をどう生きるか：シニアと拓く高齢先端社会』(東京大学出版会、2017年)、『退職シニアと社会参加』(東京大学出版会、2012年)など。

図1 労働力人口比率の推移



出所:内閣府『令和6年版 高齢社会白書』

る。彼は人生を4つのステージに分類し、退職後をサードステージ、高齢期になって健康状態が衰え始める時期以降をフォースステージと呼ぶモデルを提案した。片桐(2017)は、現在の退職はライフイベントではなく、仕事役割からのじょじょに退いていくプロセスととらえられるため、サードエイジを現役時代後半から引退後の元気な時期としている⁶。サードエイジの特徴は個人的な達成と実現とされ、主に生活のために働くセカンドエイジと違い、人間として成長し、実現を果たすという豊かな時期と考えることができる。

サードエイジというライフステージ

サードエイジの終了は介護などを必要としない自立して生きられるという健康寿命と一致する。平均寿命が延伸している現在、健康寿命の延伸が国を挙げて取り組まれている。日本においてサードエイジといういい方が一般的に使われているわけではないが、健康寿命、すなわちサードエイジに近年注目が集まっている。

ではサードエイジの人々はどんな生活をしているのか。これに密接に関わるのが高齢就労の問題で

ある。これには高年齢者雇用安定法がかかわっている。同法は高年齢者の雇用機会の確保を目的とする法律であり、高齢者の就労を支援する方向で改正が進んできた。最新の改正は2021年4月であり、ついに会社に対して70歳までの就業機会確保をすることを努力目標として課した。就労期間の延長は、増加する元気な高齢者の活躍の場を提供し、年金額や退職金の減少による高齢期の経済状況への人々の不安を解消し得る。また、人手不足の深刻化というマクロの問題の解決の一助となり得る。実際この数年70歳前半まで高齢就労者は急激に増加しており、70代前半でも全体では3割の人が働いている。60代後半では5割以上働いていることから60歳代は働く世代となってきた、と言えるだろう(図1)。

働き続けるサードエイジ

2021年の高年齢者雇用安定法の改正では、(1)70歳までの定年の引き上げ、(2)定年制の廃止、(3)70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入、(4)70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、(5)70

歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 (a. 事業主自らが実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業) のいずれかの措置を構ずるよう務めることとしている。

法律が改正され、企業の対応も少しずつは進んでいる。70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は31.9%、中小企業では32.4%、大企業では25.5%まで達した。しかし一方で、定年を60歳に定める会社は未だ64.4%であり、60歳でいったん定年となり、それまでの労働契約が終了し、新たな雇用契約を結ぶという継続就労制度という制度を採用する企業が多い。今回の改正で新たに設けられた(4)と(5)をあわせて創業支援等措置というが、実施企業は0.1%である⁷。

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の割合は業種によって異なる。とりいれている割合が多いのは、建設業、農・林・漁業、運輸・郵便業、医療・福祉と続く。幅広い産業において、「サービス職業従事者」「販売従事者」といった対人サービスに係る職業のほか、「専門的・技術的職業従事者」など事業の中核を担う人材不足が指摘されているが、その不足を高年齢者が担っている様子がうかがえる⁸。

しかし、働き続けるといっても、現役時代と同じ正規のフルタイム就労者の割合は、65歳を超えるとぐっと減少する。60歳代後半男性67.6%、70代以降75%、女性は85%程度が非正規雇用である⁹。この区分は労働時間に連動したものではないが、少しずつフルタイム就労から労働時間を減らし働き続ける高年齢者が多いと推察される。

就労の効果

20世紀には定年後出かけることもなく、家で家事もせずゴロゴロする男性を揶揄した「粗大ごみ」、「ぬれ落ち葉」という言葉が流行した。また妻の側にもそのような夫が家にいることがストレスでうつになる「在宅夫症候群」という現象も生じた。しかし今は高年齢就労者が増加したため、定年後に仕事をせ

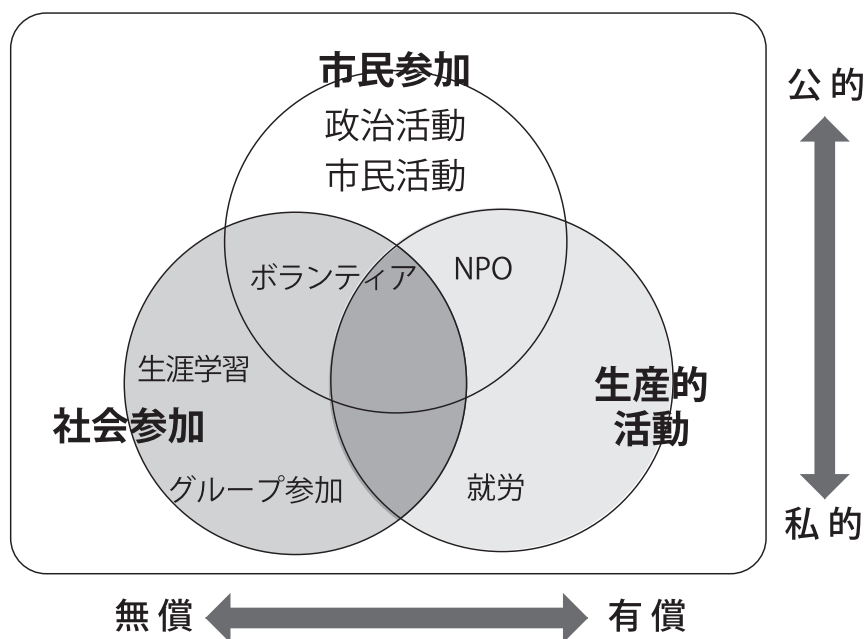
ずぶらぶらしているという人は減ったと考えられる。その意味では就労期間の延長は歓迎すべきことといえる。

働くということは仕事場における人間関係があり、社会的孤立も防ぐことができる。また、高齢者にとって働くということは認知的な刺激になり、プラスの効果があると期待されるが、就労が高齢者に与える影響はプラスのことばかりなのだろうか。

高齢就労者の増加は日本において急激に増加しているが、他の先進諸国においても高齢化の進行で同様の傾向がみられる。しかし、外国とはもとの仕事に対する価値観、給与・報酬の仕組みの違いもあり、社会・文化の違いは大きいと考えられる。さらに、自営業で働くのか、同じ会社で似たような仕事をするのか、同じ会社だが違う仕事をするのか、定年を機に違う転職や開業をする、またフルタイム就労なのか、パートタイム就労なのか、など同じ働くといっても働き方は多様である。このような働き方の違いは関連する様々な要因も異なると考えられるため、就労の効果を単純に論じることは難しい。先行研究においても、Dufouilら(2014)は自営業が認知機能にプラス¹⁰、Fujiwaraら(2016)は男性にのみプラスの効果が見られた等¹¹、知見は一致しない。Pilipiec(2021)らは、就労の健康やウェルビーイングに与える効果についてシステムティックレビューを行っているが、一貫した結果は得られなかったことを報告している¹²。

サードエイジの選択

マスメディアなどで、高齢就労者の仕事へのモチベーションの低下が問題となっており、企業も彼らのマネジメントをどうしたらいいか悩んでいるというような報道が多くされている。しかし、石山・高尾(2021)はワーク・エンゲイジメント・スケールを使用して、54歳以下の人と比べて60歳代前半の定年後再雇用者のワーク・エンゲイジメントの方が高かったことを報告している¹³。近年静かなる退職という言葉もあるほど¹⁴、若い人たちの仕事への意欲が低いことを考えれば、必ずしも高齢就労者の



出所:筆者作成。

仕事へのモチベーションが低いとは言えない。よって高齢就労者のモチベーションが低い、というのは一種のエイジズムであると言える。

70歳までの雇用機会の保障に取り組む企業も少しずつ増えていることから、少なくとも以前よりは高齢就労者の働きやすい条件や環境が整う方向に進んでいると思われる。しかし、では長く働き続けられればいいのであろうか。就労期間が長くなっているとはいえ、ほとんどの人にはいつか仕事役割が終わる引退の時期が来る。サードエイジはそれに向けて準備をすべき時期である。仕事だけの現役時代とは違う働き方を見つけ、仕事以外の生活の充実を図る時期といえよう。

団塊世代が生まれた直後(1950年)の日本人の平均寿命は60歳に満たなかった。しかし2000年頃には80歳を超えている。つまり50年で寿命が20年余伸びたことになる。以前なら退職後に過ごす期間は短く、何をすべきかを悩む期間はほとんどなかった。よって今の高齢者には定年後、退職後に20年余の長さがあるが、その時期の生き方を学ぶべき先達がいらない、ということになる。さらに年金を巡る変化のように、高齢者を取り巻く状況も刻々と変化している。このような不透明・不確実な時代に、各人が模索をして生きていく必要があるのである。

しかし、70歳までの雇用機会が保障されてしまうと、不満を抱きながらも、なんとなく仕事を続けそれまでと同じような生活を続けてしまうのではないかと懸念される。

前述したように、サードエイジは個人的な達成と実現の時期、人間として成長し、実現を果たすという豊かな時期となりうる。とはいえ、現実には仕事以外に何をしたらいいかわからない人も多い。片桐(2018)は、社会システムがシニアの志向や考え方、希望を潜在的・顕在的に阻害して選択肢を乏しくさせると論じている¹⁵が、そのうえでサードエイジには、社会参加活動、生産的活動、市民活動という幅広い選択肢があるのだというサードエイジの社会参画モデルを提案している¹⁶(図2)。

この議論から7年しか経っていないが、老後2000万円問題、コロナ禍などを経て、高齢就労者の増加という大きな変化が生じている。このモデルに立ち返れば、生産的活動に従事している人の割合が圧倒的に多くなった。それならば、生産的活動である就労をベースとして、社会参加活動、市民活動と組み合わせて、地域での社会活動、市民活動に参加することで、地域社会で生きる一個人としての生活を確立し、そこに生きがいを見いだしていく、という視点で人生を捉え直すことが必要なのでは

ないか。

筆者は講演会などでこのような話をする機会が多いが、どうしていいかわからなくてなんとなく不安だったけれど、サードエイジの生き方について考えてみます、というようなコメントをいただくことも多い。仕事に多くの時間をとられた時期を経て、多少自由な時間を得るこの時期に、どのように自分は生きたいのか、新たに挑戦できる様々な可能性に目を向け、仕事のスキルを活かして情報を収集し、豊かな人生を実現することのできるサードエイジであってほしい。■

《注》

- 1 厚生労働省 (2024) 「令和 5 年簡易生命表」
- 2 厚生労働省 (2023) 「令和 5 年 (2023) 人口動態統計月報年計 (概数) の概況」
- 3 内閣府 (2024) 「令和 6 年版高齢社会白書」
- 4 日本老年学会・日本老年医学会 (2017) 「高齢者の定義と区分に関する、日本老年学会・日本老年医学会 高齢者に関する定義検討ワーキンググループからの提言 (概要)」
- 5 Laslett, P. (1987) 'The emergence of the third age'. *Ageing & Society*, 7(2), 133-160.
- 6 片桐恵子 (2017) 『「サードエイジ」をどう生きるか：シニアと拓く高齢先端社会』東京大学出版会。
- 7 厚生労働省 (2024) 「令和 6 年高齢者雇用状況等報告」
- 8 厚生労働省 (2024) 「令和 6 年版厚生労働白書」
- 9 内閣府 (2024) 「令和 6 年版高齢社会白書」
- 10 Dufouil, C., Pereira, E., Chêne, G., Glymour, M. M., Alperovitch, A., Saubusse, E., ... & Forette, F. (2014). 'Older age at retirement is associated with decreased risk of dementia'. *European journal of epidemiology*, 29, 353-361. 自営業 認知機能にプラス
- 11 Fjiwara, Y., Shinkai, S., Kobayashi, E., Minami, U., Suzuki, H., Yoshida, H., ... & Suzuki, T. (2016). 'Engagement in paid work as a protective predictor of basic activities of daily living disability in Japanese urban and rural community-dwelling elderly residents: An 8-year prospective study's. *Geriatrics & gerontology international*, 16(1), 126-134. 男性 ○女性 n.s.
- 12 Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova, M. (2021). 'The effect of an increase of the retirement age on the health, well-being, and labor force participation of older workers: a systematic literature review'. *Journal of Population Ageing*, 14, 271-315. 一貫した結果なし
- 13 石山恒貴・高尾真紀子 (2021) 「役職定年制と定年再雇用対象者におけるワーク・エンゲイジメントの実態と規定要因」日本労務学会誌, 21(3), 43-62.
- 14 Pevec, N. (2023). 'The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review'. *Challenges of the Future/Izzivi Prihodnosti*, 8(2).
- 15 片桐恵子 (2018) 「サードエイジ研究の射程と課題」老年社会科学, 40(1), 67-72.
- 16 片桐恵子 (2017) 『「サードエイジ」をどう生きるか：シニアと拓く高齢先端社会』東京大学出版会。

