

Dia News



2018

No.93

巻頭言

QOD 人生の最終段階への支援

西村 昌記

Dia Report

定年前後の就業に関する意識と実態
— 50代・60代を対象としたアンケート調査結果より —

大坪 英二郎

フォーカス高齢社会

DAYS BLG! から見た超高齢社会

前田 隆行

Dia Column

あなたの“想定寿命”は十分?

森 義博



小湊鉄道の里山トロッコ列車



あけぼの山農業公園



下総利根宝船公園

03 巻頭言

QOD 人生の最終段階への支援

西村 昌記 (にしむら・まさのり)

東海大学 健康学部健康マネジメント学科 教授

法政大学社会学部卒業。東洋大学にて博士号(社会福祉学)取得。時事通信社(中央調査社出向)、ダイヤ高齢社会研究財団を経て、2005年より東海大学勤務。

専門は社会老年学、家族社会学。

著書に『ソーシャル・インクルージョンの社会福祉』(共編著、ミネルヴァ書房)、『触発する社会学』(共著、法政大学出版局)など。

04 Dia Report

定年前後の就業に関する意識と実態

大坪 英二郎 (おおつぼ・えいじろう)

— 50代・60代を対象としたアンケート調査結果より —

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部次長

立教大学大学院修了。博士(経営管理学)。1983年明治生命保険(当時)入社。明治安田生活福祉研究所を経て2017年4月より現職。

専門は、保険学。財団では主に「中高年の働き方」、「仕事と介護の両立支援」、「親の財産管理」などの調査・研究に取り組んでいる。

08 フォーカス高齢社会

DAYS BLG! から見た超高齢社会

前田 隆行 (まえだ・たかゆき)

NPO 法人町田市つながりの開 DAYS BLG! 理事長

精神保健福祉士、NPO 法人若年認知症サポートセンター理事、NPO 法人認知症フレンドシップクラブ・アドバイザーボード、一般社団法人日本認知症本人ワーキンググループ(JDWG)理事。

主な著書『おはよう21』2014年11月号~2015年11月号(中央法規出版)、『地域リハビリテーション』2015年9月15日号 第10巻第9号(株式会社三輪書店)など。通所介護事業所 DAYS BLG! にて、当たり前のことを当たり前、認知症を自分事として捉える次世代型のデイサービスを運営し、「働きたい」「役に立ちたい」「介護されるだけの存在から再び社会の一員として ⇒ 利用者から生活者へ」等という想いをカタチにする活動をコンセプトとしている。

10 Dia Column

あなたの“想定寿命”は十分?

森 義博 (もり・よしひろ)

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長

CFP、1級FP技能士。一橋大学経済学部卒。1981年明治生命保険(当時)入社、2001年から明治安田生活福祉研究所で少子高齢化問題、介護保険制度、退職給付制度などを研究。2015年4月から現職。

最近の著作としては「仕事と介護を両立させるライフプラン」(日本FP協会『FPジャーナル』2017年12月号)、「介護経験者に訊いた『仕事と介護の両立』」(東京都 仕事と介護の両立支援サイト)など。

12 Dia Information

QOD 人生の最終段階への支援

東海大学 健康学部健康マネジメント学科 教授 西村 昌記



近年、「QOD (quality of death)」という言葉をよく耳にするようになった。QODとは、端的には「よい死 (good death)」と表現されることもあり、死のあり方や死にゆく過程における全般的な質を意味する。これまでの研究によれば、本人にとっての安らかな死を指すだけでなく、死の直前にある者が個人として尊厳を守られ、同時に残された家族にも安らぎがもたらされるような死の迎え方をも含んでいる。

葬儀やお墓を自分で選ぶ、エンディングノートに死後の希望を書くといった「終活」がブームになって久しい。よい死とは、死への準備が整い、人生をまっとうしたという気持ちで迎える状態を迎える死という考え方が広まりつつある。また、死の自己決定ということも議論されるようになった。現在、日本は死亡者の数が増加し、人口減少が進む「多死社会」の到来を迎えようとしている。年間死亡者数は130万人を超え、そのうちの9割は高齢者である。人生の最終段階をどのように迎えることができるかは、社会的にも重要課題といえる。

高齢者自身はよい死、理想の死について、どのように考えているのだろうか。首都圏郊外の老人クラブ会員500名（平均年齢76.6

歳)を対象に調査を行ったところ、「家族や親しい人に迷惑をかけない死」を選んだ人が65%を占め、「苦痛・恐怖の少ない死」(17%)、「自分で最期を決めることのできる死 (尊厳死など)」(9%)、「死ぬ準備を整えたあとの死」(8%)を大きく上回った。特筆すべきことは、この割合には性別、年齢、家族構成 (配偶者や同居子の有無)、健康度、死別経験などによる差がほとんど認められなかったことである。また、この調査では、自分のことを自分で判断できなくなった時のことを考えて、あらかじめ終末期の治療についての希望を示しておいた方がよいと思うかどうかについても、たずねている。結果は7割を超える人が同意を示した。しかしながら、現実にはリビング・ウィルやアドバンス・ディレクティブが定着しているとはいいがたい。

冒頭に述べたように、QODには「残された家族にも安らぎがもたらされるような死の迎え方」という要素が含まれている。日本人の心性ともいえる「迷惑をかけない死」が死の自己決定という論理に安易な形で結びつけられないようにするためにも、人生の最終段階をどのように支援することができるのか問われている。

定年前後の就業に関する意識と実態

—50代・60代を対象としたアンケート調査結果より—



ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部次長

大坪 英二郎

高齢社員の有効活用を阻む要因とは

日本国民の健康寿命は男女ともに70歳を超え、高齢者の就業意欲は高く、企業においても高齢社員は増え続けている。

多くの企業では定年年齢を60歳とし、定年後は嘱託などの「非正職員」として継続的に雇用する方法を採っている。このような就労状況においては、企業内で経験豊かな高齢社員の活躍の場が減り、一人ひとりの能力、意欲が十分に発揮されることなく、貴重な人的資源が必ずしも有効に活用されていないのではないだろうか。

今回、高齢社員の有効活用を阻む要因を探るべく、中高年で収入が減る「5つの崖」(注1)と呼ばれる節目のうちの最初の崖である「役職定年」、第2の崖の「60歳定年で再雇用」について経験の有無やそれに伴う賃金や働き方の変化、そして定年制などに関する意識と実態の調査を、「現役正職員の50代、60代前半(男女)」と「定年後、『就労している』または『就労していない』60代(男)」を対象に実施した(注2)。

今回の調査は、高齢社員の就業に関する意識と実態を明らかにすることが主目的であるが、この調査結果を企業の人事政策の立案における高齢社員の新たな活躍に向けた活用施策に役立ててもらいたいのもねらいの一つである。

(注1) 5つの崖: 「役職定年(55歳頃)」、「定年で再雇用(60歳頃)」、「年金生活に(65歳頃)」、「有期型の企業年金が終了(70~75歳頃)」、「配偶者死亡で公的年金減少」

(注2) 調査は明治安田生活福祉研究所と共同実施(今回の分析は当財団が独自で実施)

50代・60代を対象に働き方についてネットで調査

本調査の概要は以下のとおりである。

- ・調査対象: 全国の50~69歳の男女
- ・調査期間: 2018年2月9日~14日
- ・調査方法: インターネット
- ・標本数

		50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	計
〔元正職員〕	就労している	—	—	男性 1,000	男性 1,000	男性 2,000
	就労していない	—	—	男性 750	男性 1,000	男性 1,750
現役正職員(定年未経験)		男性 500 女性 450	男性 500 女性 400	男性 500 女性 150	—	男性 1,500 女性 1,000
計		950	900	2,400	2,000	6,250

・調査の主な質問項目

現役正職員 (定年未経験)	定年経験者 (就労している)	定年経験者 (就労していない)
	就業状況(継続雇用/再就職/起業)	
	勤務日数、収入、役職、会社から期待されている役割	
	人事考課(有無、反映方法)	
	役職定年(経験の有無、収入の変化、モチベーション、所属の異動)	
	定年(労働時間の変化、収入の変化、モチベーション、仕事内容の変化)	
	現在の雇用形態で働いている理由	
	現職に再就職した経緯	
定年後の希望 (継続雇用/再就職/起業/引退)	定年後も働いている理由	引退した理由
	ライフプランを考えた経験	
	仕事の満足度、完全引退希望年齢	
	定年制度(制度への賛否、賛成理由、反対理由、好ましい年齢)	
	親の介護(介護経験、介護離職経験、親を介護する際の望ましい働き方)	

高齢者の勤労意欲の高さとその理由

今回調査で「定年後も働きたいか」と50代の現役正職員の男性(1000人)に訊いたところ、「働きたい」78.2%、「働きたくない」21.8%と定年後の勤労意欲の高さが示された。

定年後も就労している60代前半の男性に「働いている

理由」につき訊いたところ、「日々の生計維持のため」が1位（64.7%）。同様に、定年後も働いている60代後半の男性にも訊いたところ、「生活のハリ・生きがいを持つため」（46.6%）という非経済的な理由が1位となり、「日々の生計維持のため」（42.9%）は2位だった。（図1）

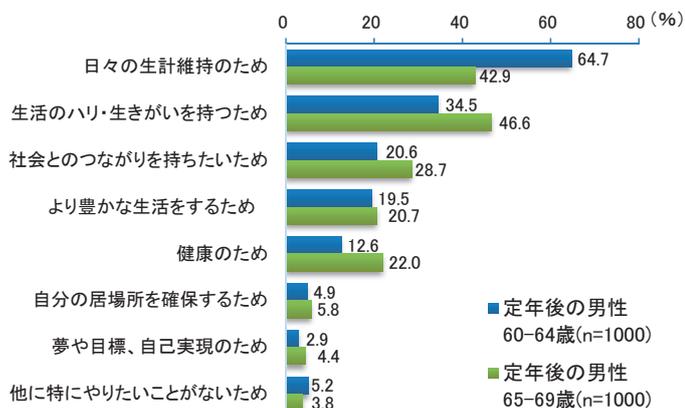


図1 定年後も働いている理由（複数回答）

この背景としては、60代前半は特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分（定額部分は既に65歳に支給引上げ）を支給されている人が多いものの、定年年齢（60歳）から基礎年金の支給開始（65歳）まで経済的に不安定な状態が生じるため、65歳まで就労しなければならない厳しい現実があることなどが考えられる。

役職定年前後の年収とモチベーションの変化

1998年の高齢者雇用安定法改正により定年が60歳に延長されたが、定年延長に伴う昇進スピードの低下や昇進機会の減少を避けるために、定年とは別に役職定年制が設けられた企業が多くある。役職定年の多くは55歳など旧定年年齢の近くに設けられており、この役職定年制の実態について調査した。

今回の調査結果では、定年後も就労している60～69歳の男性（2000人）のうち、「役職定年」を経験している人は42.6%と半数近くを占めている。

役職定年経験者（注）に訊いたところ、役職定年によって4割前後の人の年収が50%未満に減少しており、その年収に比例して、仕事に対するモチベーションが低下していることが顕著となった。（図2）、（図3）

（注）定年経験者で有職男性が対象。



図2 役職定年後の年収（役職定年前を100%）（定年経験者で有職の男性のみ）

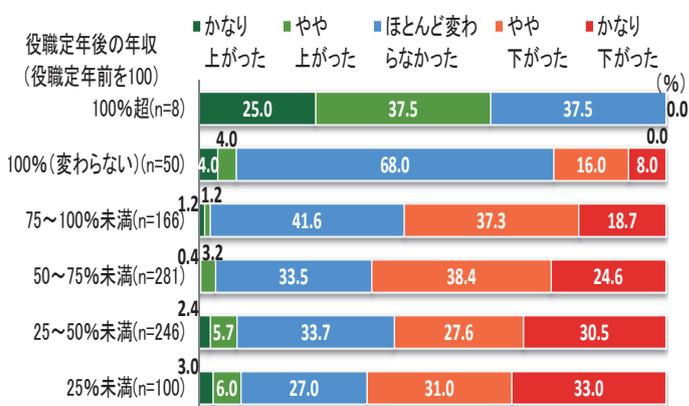


図3 役職定年後の仕事に対するモチベーション（年収の変化別）

定年後の就業状況

2013年の高齢者雇用安定法の改正により、企業には「定年廃止」、「定年の65歳への引き上げ」、「65歳までの継続雇用制度導入」のいずれかの実施が義務化された。

厚生省「平成29年『高齢者の雇用状況』」によると、従業員31人以上の企業では定年を廃止・延長する企業は少なく、8割（80.3%）は継続雇用制度を選択している状況である。

定年後も就労している60代前半の男性（1000人）に訊いたところ、定年前と同じ企業グループで継続雇用されている人が64.1%だった（再就職28.1%、起業5.4%、他2.4%）。

継続雇用者が全体の約3分の2を占める一方で、会社から離れ、新天地に身を置く人が3割以上を占める点も注目すべきであろう。これは、企業が健康で働く意欲が高い定年退職者を希望により継続雇用するものの、現実問題として大幅年収減（本調査によると、定年前に比べ50%未満の年収の人が約4割）となってしまう同制度に対して、ミスマッチを感じる高齢者の気持ちの表れではないだろうか。

継続雇用者にその選んだ理由を訊いたところ「今まで培ったスキルやノウハウが活かそうだった」51.3%、「職場や勤務地など環境を変えたくなかった」37.1%が上位となり、継続雇用者の「変化を望まない」という気持ちが見えてくる。（図4）

また、仕事の変化については、「全く変化はなかった」39.0%、「少し変化があった」33.1%と合わせて7割以上という結果となった。（図5）

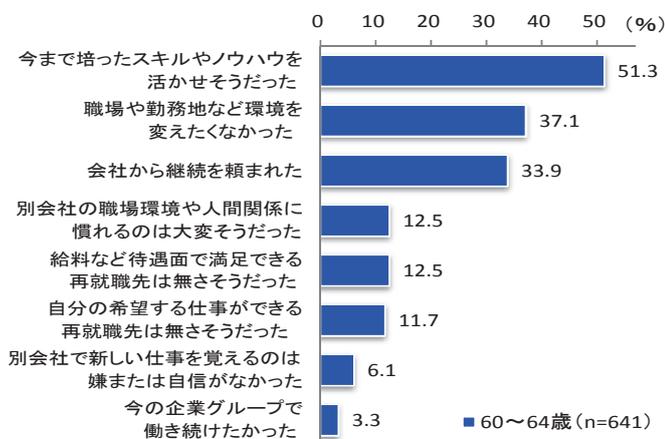


図4 同じ企業グループでの継続雇用を選んだ理由 (60~64歳男性 継続雇用者) (複数回答)



図5 継続雇用になる際の仕事内容の変化

現在の職務において会社から期待されている役割について訊いたところ、現役正職員、継続雇用者ともに「専門知識、ノウハウの提供」、「後進の指導・助言的役割」、「経験や人脈を活かした第一線の仕事」が期待されている業務として多

い一方で、「経験・技能を必要としない軽微な仕事」、「顧客からのクレーム処理」、「職場内トラブル処理」などの業務は少ないという結果となった。全体的な傾向として会社からの期待は、現役正職員・継続雇用者に関わらず、経験豊かな高齢社員としての役割を重要視していることがわかる。（図6）

仕事に対する評価とその反映については、4割以上の継続雇用者に人事考課が実施されていないことがわかった。

人事考課が実施されている場合の反映は、「賞与・一時金」が約5割、「契約更新の判断」が約4割となっている。（図7）

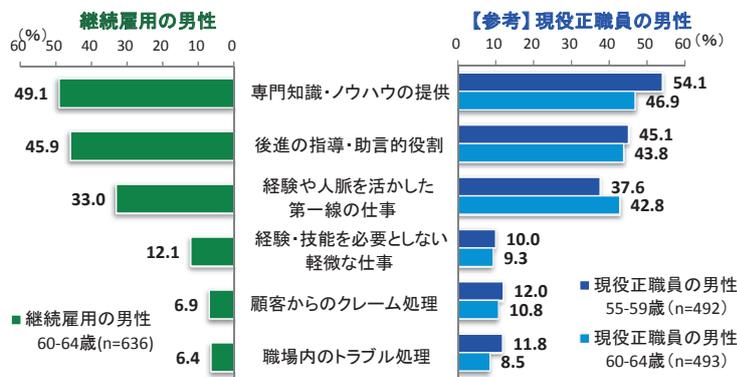


図6 現在の職務において、会社から期待されている役割 (本人の認識) (複数回答)

【人事考課の有無】



【人事考課結果の反映】 (複数回答)

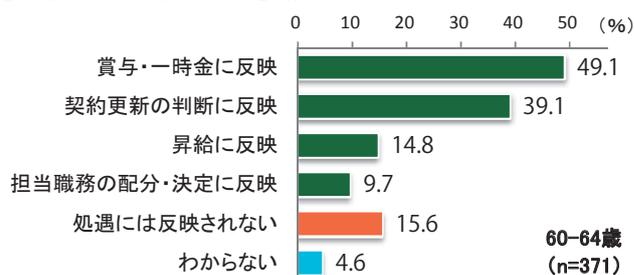


図7 継続雇用者の人事考課の有無と結果の反映

今後の定年制度の方向性

厚労省「平成28年『就労条件総合調査』」によると、定年制度を定めている企業の割合は95.4%と日本企業では定着している制度である。今回調査で定年制度の必要性について訊いたところ、男性では現役・定年後ともに「あるほうが良い」が過半数を占め、現役女性は賛否が拮抗していた。(図8)

「定年制度があるほうが良い」の理由の1位は「高齢になると体力・健康面が衰えるから」、2位は「高齢になると仕事の能力が衰えるから」と健康面・能力面等に関する内容となっている。(図は割愛)

一方、「定年制度がないほうが良い」の理由の1位は「定年がなければ自分が働きたいだけ働けるから」だった。(図9)

働く意思と仕事能力のある個人には、年齢にかかわらず活躍できる社会の構築が理想である。だが、仮に定年制が廃止されると、雇用保障(注)もなくなり、一部の優秀な人材は年齢に関係なく働き続けられるが、そうでないと判断された従業員は逆に年齢に関係なく能力不足を理由とする解雇の不安にさらされる可能性も考えられるのではないだろうか。

個人の現実の仕事能力の差にかかわらず、年齢という画一的な基準で退職を強制する現制度ではなく、人材の多様性を前提に、特定の業務についての個人の仕事能力を判断するなど、個性を尊重、重視した制度のあり方が議論・検討されるべきであろう。



図8 定年制度の有無に対する考え方

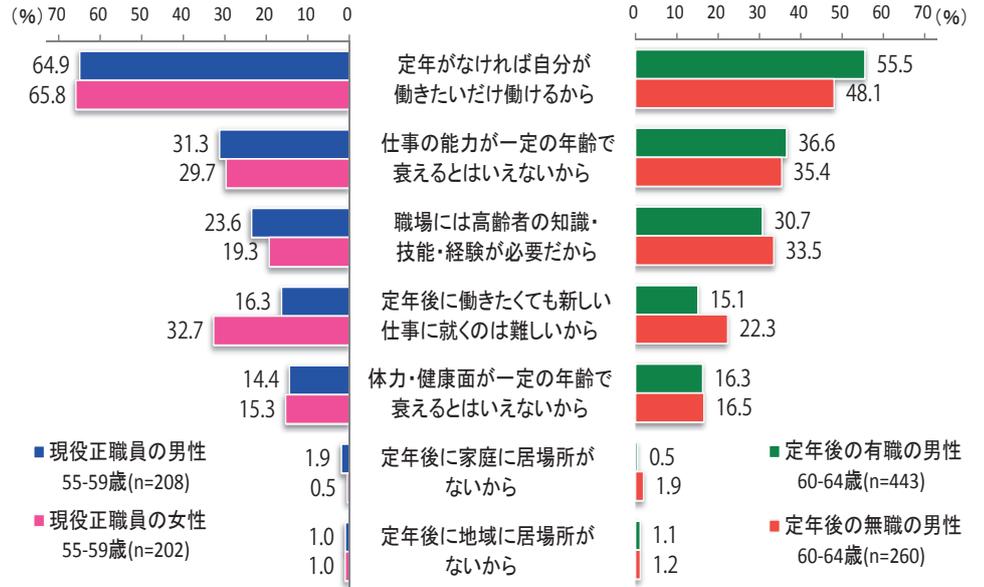


図9 定年制度がないほうが良い理由(複数回答)

(注) 日本では、解雇権は濫用してはならないという法理が確立し、2003年には労働基準法に明文化され(2007年に労働契約法に移行)、原則定年まで雇用保障を与えているといえる。因みに米国では、定年制は年齢差別として禁止されているが、そこでは期間の定めがない雇用契約は解雇理由を要しない随意的雇用が原則となっている。

本稿では誌面の都合から調査結果のごく一部しか紹介できず、詳細な分析を今後に委ねた部分も多い。これからさらに分析を進め、各方面でお役立ていただけるよう、結果を広く発信していきたいと考えている。

DAYS BLG！から見た超高齢社会



NPO法人町田市つながりの開 DAYS BLG！ 理事長 前田 隆行

1. 町田市について

東京都町田市の住宅街に於いて、二世帯住宅の1階部分を改築し居場所を提供しているが、この事業所がある地域の高齢化率は45%にもなっていて、所謂「都市部における限界集落」そのものが現実として目の前に横たわっている。

ところで近隣の地域包括支援センターと共催で地域ケア会議を開催したときのこと。この地域と同様なことが全国的に考えられる近未来予想とし、既に2011年3月12日公開されていた映画『ホームカミング』（仕事一筋に生きてきた男が定年退職後、かつては理想の町と呼ばれながら現在は老人街と化した町に活気を取り戻そうと、町おこしのお祭りを実現させようと奮闘する人情喜劇）の舞台が事業所近隣地で撮影され、実際に地域で暮らしている方々もエキストラとして出演していたと耳にし、本映画の視聴会と併せて行うこととした。しかし、言葉の問題が浮上してきたのである。私たちは現状から見た地域を“再び輝いていくプロジェクト”なる提案をしたのだが、まず“再び”ということとは現状輝いていないということ「昔は・・・」という声が上がってきたのだ。それを聞き、ハッと思った。迂闊だったのだ。すぐさま反省をし、プロジェクトの名称を「輝き続けていくために」と変更したのである。

町田市の高齢化が進行している一部地域でのことなのだが、これは全国同様であり、地域が感じている課題や未来像を考察していく。そうすることによって、誰にとってもフレンドリーコミュニティの一つとして、またジブンゴトとしても捉えていくことができる。

2. 地域とは？

まず本項で取り上げたいのが「地域」という言葉である。前項でも述べた通り、例えば仕事一筋で生きてきた人たちは、恐らく今までの生活パターンとして早朝～深夜まで仕事のため、または営業接待のために頑張られ、自宅には寝るためだけに帰るといった繰り返しが多かったと思われる。実際に転勤のなかった団塊の世代に聞いてみたところ、10人中8人が「その通り」という回答だった。そこで改めて自宅のことや近隣のことについて考えていただくと、地域とのつながりが希薄ということに気が付かれたのである。では彼らにとっての地域とは、どこのことを指すのだろうか。

ここで『Wikipedia』で調べてみたところ次のように記されている。『同じ性質をもっているなどの理由からひとまとめにされる土地のこと』という具合だ。しかし詳細に調べていけばいくほど、地理学なるものが登場し、更なる広がりや深さを醸し出してくる。アメリカ地域論、イギリス地域論、ドイツ地域論等々、一度手を出すと本項に戻って来れそうもないので、ここで言う地域とは一先ず「自宅周囲およそ中学校区」と仮定する。そして彼らの居場所については、つぎの3つが考えられる。

First place (第一の居場所)・・・自宅もしくは自室

Second place (第二の居場所)・・・所属社会等のグループ
もしくは会社

Third place (第三の居場所)・・・DAYS BLG！等

それぞれの人生において、長い時間を過ごしている場所が、その人にとっての居場所と考えるならば、仮定とした「自宅・・・」という居場所に限定して考えることは如何なものか。Second place とされる居場所で長い時間を過ごした人たちは、そこが居場所となり、地域となるのではないだろうか。すると、もし、病気や障害等でそこから突如切り離されてしまった人たちは、慣れ親しみのない First place で過ごすことが強要されてしまいがちであろう。自信を喪失し、不安を抱えながら、の生活は決して明るいものとは言えないだろう。そこで、仲間とつながり、仲間と一緒に、再び社会参加できる場所、それが Third place の役割になってくる。

3. DAYS BLG！とは

例えば、認知症のある人が言われる「生きづらい」ことや「生活しにくい」ことは、どういうものだろうか。それは自らの意志とは関係なく、自らが望んでいない生活を余儀なくされること、また社会や環境が整備されていないこと等ではないだろうか。しかし、それは認知症のある人に限らず、私たちにも当てはまることが多くある。私たちは今まさに“認知症を自分事”として考え、一人ひとりが人生の主人公でいられるような社会や環境にせねばならないと考えている。

そんな認知症のある人の想いをカタチにしていく場所、それが DAYS BLG！（以下、BLG！）なのである。そして、それが Third place としての機能をも担っている。位置付けとしては、介護保険の地域密着型小規模通所介護に分類され、1日の定員が10名という小さな事業所だ。名称に関しては意味をよく尋ねられるのだが、前述した想いを込め

要支援者のほとんどは、身の回りの動作は自立しているが、買い物など生活行為の一部がしづらくなっている。

て短縮し、次の頭文字を取ったものになる。

DAYS (日々、毎日)

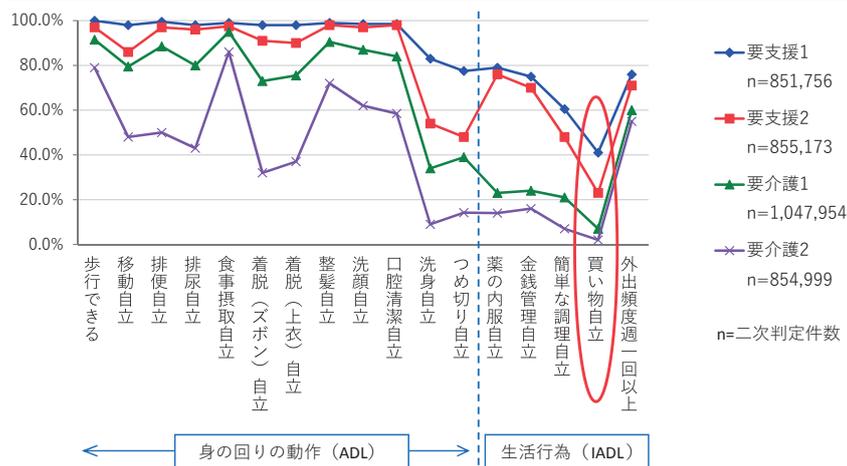
B (Barriers 障害)

L (Life 生活)

G (Gathering 集う場)

! (Exclamation 発信)

これは2012年8月1日より開始しており、“利用者”と“スタッフ”という支えられる側と支える側の線引きをしておらず、そこに集うすべての人がメンバーと呼ばれる。メンバーの想いを実現する場所として、再び社会の一員となり、生活者として納税者として自分の力で継続できるよう、他のメンバーら仲間と一緒に活動しているのがBLG!なのだ。



※1 「歩行できる」には、「何かにつかまればできる」を含む。

※2 平成23年度要介護認定における認定調査結果(出典:認定支援ネットワーク(平成24年2月15日集計時点))

図 要支援1～要介護2の認定調査結果

4. フレンドリーコミュニティ

例えば、買い物の場面を想定してみる。よく耳にする「認知症だから計算ができず、大きな札を出して小銭入れが膨らんでいる」ということ。本当にそうだろうか？BLG!メンバーは「後ろに人が並んでいるから、計算するのが面倒だ」と言っている。このような日常が繰り返されていくうちに、買い物自体が面倒となってしまう、買い物を諦めてしまうということにつながるリスクもあるのではないだろうか。しかし、時間があれば計算し、小銭を出して買い物ができるのであれば、「ゆっくり時間をかけて支払いができる専用レーン (以下、Slow lane)」という環境を整備することで、後ろを気にすることなく計算しながら小銭を出して買い物ができる。これは認知症当事者に限らず、利き腕を骨折している人、妊娠している人、子どもを連れた人、様々な人たちにとっても安心できる環境と言えるだろう。

イギリスのセインズベリーというスーパー。ここではSlow laneならぬ、Slow dayを実施している。これは週に1日だけ「ゆっくりと買い物ができる日」として、更に店員も積極的に声を掛け、客からのサポートを依頼しやすい環境にしていく。認知症当事者をはじめとする、何らかの生活のしづらさを感じている人は買い物がいやすくなり、気兼ねなく買い物を楽しむことができている。この買い物を楽しむことができているということは、積極的に外出し、社会とのつながりを自ら継続していることにつながる。

ここで図を見ていただきたい。要支援者の生活行為 (IADL) の金銭管理の自立が約8割を示しているのに対し、赤枠内の買い物になると約4割に減っている。これは何を示しているのだろうか。前述のイギリスのセインズベリーというスーパーでは、通常営業日よりもSlow dayの売り上げが1.5倍もあるという。ここでこんな仮説が立てられないだろうか。Slow dayでは通常営業日の買い物を諦め

ている人たちが、挙って買い物を楽しむために来店しているのでは、と。

これを日本のスーパーで実施するというのは難しいかもしれないが、Slow laneならば可能ではないだろうか。特に何か新しいシステムを導入する訳でもなく、客から見やすい位置に「Slow lane」と掲げるだけで良いのだ。この仮定からだと、店側も売り上げが1.5倍増収することになる。

ここまでは利用する側、客の視点で見ていたが、はたらく側にとってはどうだろうか。Slow laneでは、レジ打ちもゆっくりと確認しながら行わなければならないだろう。それはつまり、認知症であったとしても、はたらき続けることができるスーパーになるかもしれない。誰にとってもやさしいまち、それは自立支援の先にあると言っても過言ではないのではないか。

5. おわりに

これらは日々活動を一緒にしているメンバーさんの姿から学んだことでもある。皆「常日頃から自分が認知症だと思って生活している訳ではない」と言われている。確かに、その通りだと思う。例えば他の病気や障害であればどうだろうか？自分は「〇〇なのだ」と言って歩くだろうか？認知症が重要なのではない。その人が今、何をしたいかという想いと、それを考え共に参加してくれる人の存在、ここが重要なのではないだろうか。

前例がなければつくれば良い。仲間がいなければ声を掛ければ良い。きっと共感する人たちがいるはずだ。誰かが何とかしてくれるだろうという他力本願ではなく、自ら動かなければ何も始まらない。そして想いを実現するためには、本人に想いを聴くことから始めてみる。すべては、いま認知症のある人から受け渡されるバトン、これから認知症になる私たちへバトンをつなぐためにも一。

あなたの“想定寿命”は十分？

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 森 義博



“想定寿命”の平均は78歳

「あなたは何歳まで生きることを想定していますか。希望ではなく、人生設計として考えているご自身の寿命をお答えください」

これはダイヤ財団が全国の40代・50代の民間企業の正社員を対象に実施したアンケート調査の質問の1つです。回答の分布は図1のとおり。男女とも3人に1人が「80歳」と答え、全体の平均は78歳でした。

さて、皆さんはこのような質問をされたら、どうやって答えを出すでしょうか。平均寿命は何歳だったっけ、うちは長生きの家系だから平均よりは長いかな、でも食生活は褒められたものではないし……と考えを巡らせ、さらに子どもの就職、住宅ローンの完済時期など数々のしがらみが脳裏に浮かんで、なかなか答えが定まらないかもしれませんね。

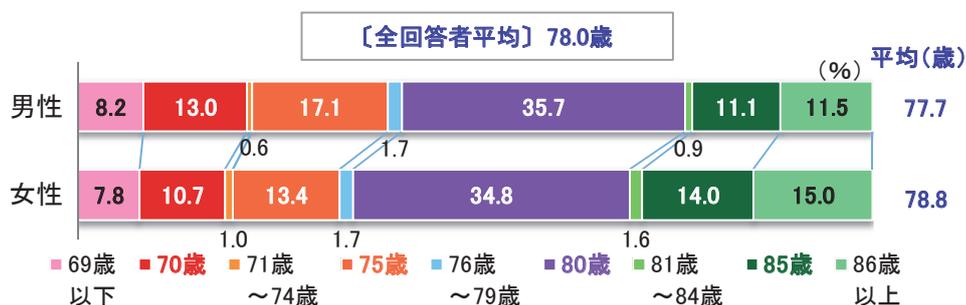
女性の想定寿命は平均寿命に8年足りない

アンケート結果に話を戻しましょう。一言でいうと「短い」というのが私の印象です。「80歳」と答える男性が多いことは、平均寿命を考えると想定内でしたが、女性も男性と大差ないことには驚きました。

平均寿命は男性が80.97歳、女性はそれを約6年上回る87.14歳です（平成28年簡易生命表）。ご存じ

のとおり平均寿命は0歳時の平均余命で、年齢が高くなるにつれ「年齢+平均余命」は長くなっていきます。前述のアンケートの対象者のうち50歳の人を例にとると、平均余命は男性が32.54年、女性は38.21年なので、年齢に平均余命を加えた、言うなれば50歳の人々の平均寿命は、男性が82.54歳、女性は88.21歳となります。平均寿命にさえ8年足りない女性の想定寿命は、50歳の時点で見ると10年近く不足する計算になります。

日本人の平均寿命はまだまだ伸びると予測されています（図2）。自身の想定を更新していかないと、差は広がる一方なのです。



※1) 「考えられない」と回答した人(全体の35.6%)を分母から除いている。

※2) 平均年齢は、具体的な年齢を回答した人(男性2,333名、女性887名)の平均値。

出所) ダイヤ財団「40代・50代正社員の退職・引退に向けた意識に関する調査」(2017年)

図1 人生設計としての“想定寿命”



出所) 2016年以前(実績)は厚生労働省「簡易生命表」「完全生命表」、2017年以降(推計)は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017年4月)」をもとに作成

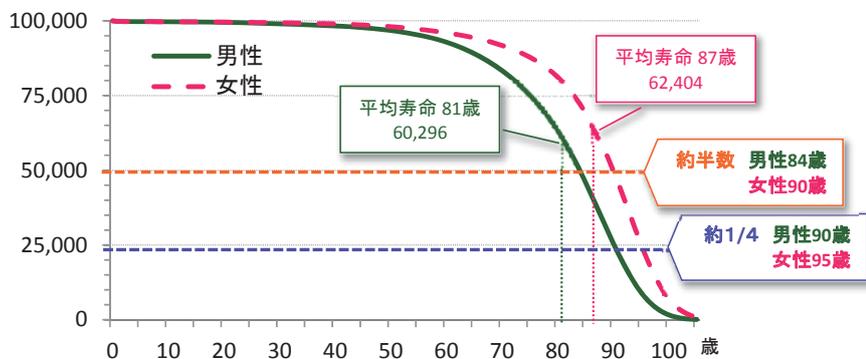
図2 日本人の平均寿命の推移

4人に1人が生きる年齢——男性90歳、女性95歳

もう少しデータを見てみましょう。「簡易生命表」には、平均寿命や各年齢の平均余命のほかに、生まれた10万人が各年齢まで何人生存するか、という数字も記載されています。それをグラフに描いてみると、図3のように、できあがった生存曲線は60歳頃まではほぼフラットで、男性は63歳、女性は72歳まで9割（10万人のうち9万人が生存）以上をキープしています。

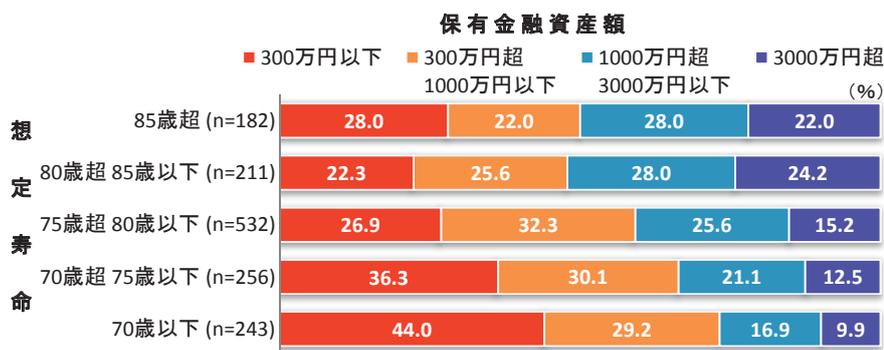
生存曲線はその後徐々に下降していきますが、ここでまず注目したいのは、平均寿命の年齢では男女ともこの数字が6割を上回っていること、すなわち平均寿命まで生きない確率は4割未満ということです。生存確率が初めて5割をきる年齢は男性が84歳、女性は90歳で、男女とも平均寿命を3年ほど超えているのです。

さらに、特筆したいのは4人に1人が生存している年齢が高いこと。男性は90歳、女性は95歳です。「25%」は



出所) 厚生労働省「平成 28 年簡易生命表」をもとに作成

図3 生存曲線



出所) ダイヤ財団「40代・50代正社員の退職・引退に向けた意識に関する調査」(2017年)

図4 想定寿命別 金融資産保有額 (50歳代男女計)

十分に想定すべき確率だと私はと思いますが、皆さんはどうお考えでしょうか。

現実を見据えた寿命を想定したライフプランを

私が想定寿命にこだわるのは、それがその人の老後のライフプランニング、より具体的にいえば、老後のための資金準備に影響すると思われるからです。

図4は前出のアンケートの50歳代男女の回答結果から、想定寿命と現在保有している金融資産額の関係を見たものです。80歳を超える寿命を想定している人の約半数が金融資産を1,000万円超保有しており、3,000万円を上回っている人も2割強を占めるのに対し、70歳以下の寿命を想定している人で1,000万円を超えているのは4人に1人ほどにすぎず、4割以上の人々が300万円以下だと回答しているのです。

生涯現役といった言葉も聞かれますが、体力や健康面、

さらには雇用環境の面からも、勤労収入を生涯にわたって得続けることは難しく、いずれは資産の取り崩しと年金に頼る生活になる人が多いでしょう。豊かな老後を最期まで続けるには、超長寿社会の現実を見据えた寿命の想定と、しっかりした老後資金準備が大切ではないでしょうか。オレは長生きしない……には何の保障もありませんから。

※本稿で引用した「40代・50代正社員の退職・引退に向けた意識に関する調査」結果はこちらでご覧いただけます



<http://www.dia.or.jp/disperse/questionnaire/>

50代・60代の働き方に関する意識調査

ダイヤ財団は、明治安田生活福祉研究所と共同で、現役正職員（50代、60代前半の男女）と定年経験者（60代男性）の合計6,250人を対象としたWEB調査を2018年2月に実施しました。

60歳定年が日本企業の8割を占めるなか、法改正により60歳の定年後も希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられました。しかし、企業の対応策では嘱託や契約社員として再雇用する継続雇用制度の導入が8割と最も多く、給与減でモチベーションが低下するという問題の指摘も見られます。

そこで、中高年の収入が減る節目のうち「役職定年」や「60歳定年での再雇用」について経験の有無やそれに伴う賃金や働き方の変化、そして定年制などについて調査しました。

調査結果の一部を本誌4～7ページで紹介していますが、今後ホームページでも発信していく予定です。

ダイヤ財団新書38を発行

100歳までのライフプラン

～将来の経済リスクに今から備える～（無料）

昨年11月に開催した財団シンポジウムの講演録です。本シンポジウムでは、漠然と感じがちな老後の経済面の不安やリスクを具体化し、それに備える行動に結び付けることを試みました。

第1章：基調講演「ライフプラン3.0と新しい資産形成の考え方」千葉商科大学教授 伊藤宏一氏

第2章：パネルディスカッション「100歳までのライフプラン～将来の経済リスクに今から備える～」

ご希望の方は財団までご連絡ください。

なお、電子書籍「ダイヤ財団ライブラリー」（右のQRコード）でもお読みいただけます。



講演など

澤岡詩野が以下のとおり講演を実施。

- ・2018年2月14日（水）埼玉県鶴ヶ島市地域づくり講座：「アクティブシニアが変える地域の未来～地元『第3のイバショ』はありますか？～」。
- ・同2月16日（金）神奈川県茅ヶ崎市役所地域活動入門講座：「セカンドトラックからはじめる3つのイバショ～地元『イバショ』はありますか？～」。
- ・同2月28日（水）栃木県桐生市社会福祉協議会主催福祉のまちづくりセミナー：「イバショづくりとゆるやかな見守り～『できること』『楽しく』『長く』～」。
- ・同3月2日（金）神奈川県横浜市戸塚区汲沢地域ケアプラザ介護予防リーダー交流会：「いつまでも豊かに集える『居場所』づくり～地元・ゆるやか・プロダクティブ～」。
- ・同3月8日（木）神奈川県横浜市泉区地域福祉計画シンポジウム：「道草したっていいじゃない 人生のゆるやかな歩き方」（基調講演）。
- ・同3月10日（土）埼玉県朝霞市地域振興センター主催 アクティブシニア講座：「人生100年を豊かにする居場所学『居場所』改め『イバショ』」。
- ・同3月11日（日）神奈川県横浜市都筑区すみれが丘自治会まちづくり研究会：「すみれが丘で豊かに歳を重ねるには～『第3の居場所』を考える？～」(朝日新聞神奈川版でも紹介)。

2018年3月8日（木）フジテレビ「ノンストップ」にシニアの就労に関する特集で澤岡がコメンテーターとして出演。

寄稿

森義博：「統計資料に見る超高齢社会の現状とライフプラン」NPO 法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会『FPジャーナル』2018年4月号（誌上講座）

表紙写真について一言「小湊鉄道の里山トロッコ列車」

小湊鉄道線（こみなとてつどうせん）は、千葉県市原市の五井駅から養老溪谷を経て夷隅郡大多喜町の上総中野駅まで房総半島を横断するように走っています。最近では蒸気機関車の型をしたディーゼル機関車に連結した車両（乗車予約必要）もあり、従来に増して鉄道ファンや写真愛好家が訪れているようです。ただ、機関車を前後に入れ替える駅がないので、写真をよく見ると煙が右にたなびいていますが、実は機関車が車両を押し走っているところ（大滝方面から五井方面）に向かっています。おもしろいですね。

※ PHOTO 448 SCHOOL：千葉県我孫子市で写真愛好家を指導している吉羽健二郎夫妻の名前一よしば（448）-に因んでいます。

発行者 公益財団法人 **ダイヤ高齢社会研究財団**

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-34-5 VERDE VISTA 新宿御苑
TEL:03-5919-1631 FAX:03-5919-1641
E-mail:info@dia.or.jp http://www.dia.or.jp

編集人：鈴木章一 デザイン・印刷：橋本確文堂（三菱製紙ホワイトニューVマット） 発行：2018.4.25 No.93