

1. シルバー人材センターでの就業がフレイル発生リスクを軽減 ～ 75 ～ 84 歳の全国追跡調査の結果より～

1. 75歳以降も働きながら健康寿命を延ばす

高齢化の先端を行くわが国では、住み慣れた地域で人生の最後まで自分らしい暮らしを続けられるよう、医療・介護・介護予防・生活支援・住まいを一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の構築を進めています。

柱の1つである生活支援の担い手として期待されているのが、元気な高齢者の存在です。これには、人材不足分野への労働力確保だけでなく、担い手となる高齢者自身の介護予防や生活の質の向上にもつなげるという相互利益の考えが込められています。

こうした理想を全国規模で体現しているのが、「生きがい就業」を理念に掲げるシルバー人材センター（以下、SC）です。SCは、これまで労働面（マンパワー供給）と、福祉面（居場所づくり）の両面で地域に貢献してきました。近年、会員の半数が後期高齢者となったことに伴い、「働くことで健康寿命を延ばす」という介護予防分野での貢献にも大きな期待が集まっています（図1）。

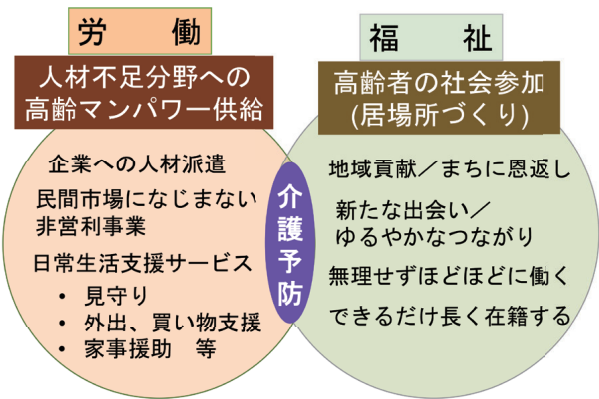


図1 地域におけるシルバー人材センターの社会貢献

2. 本格的な全国調査の実施

こうした中、全国シルバー人材センター事業協会は、全国から75～84歳の地域高齢者とSC会員を抽出して、2年間追跡する「シルバー人材センター会員等の介護予防効果の検証事業」を企画しました（図2）。筆者の所属するダイヤ財団がその調査研究の実務を受託し、高齢期の就労に精通した学識経験者で構成される研究委員会（表）を中心に、研究デザインと調査票の設計を進めました。

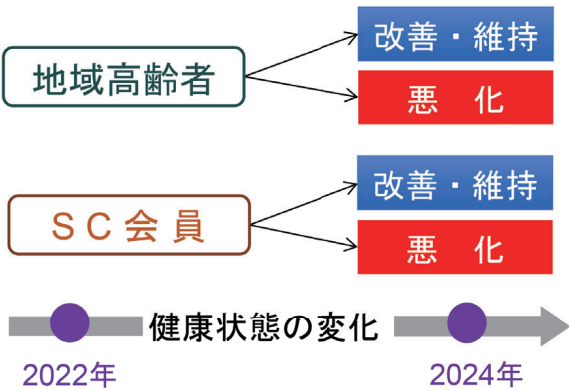


図2 対象集団の2年間の追跡研究

表 研究委員会

氏 名	所属・職位
塚本 成美	城西大学・教授
渡辺 修一郎	桜美林大学・教授
松田 文子	大原記念労働科学研究所・総務部長／特別研究員
森下 久美	認知症介護研究・研修仙台センター・主任研究員
石橋 智昭	ダイヤ高齢社会研究財団・研究部長
土屋 瑠見子	ダイヤ高齢社会研究財団・主任研究員
上原 桃美	ダイヤ高齢社会研究財団・専任研究員
永野 靖	全国シルバー人材センター事業協会・企画管理部長
本橋 昇	全国シルバー人材センター事業協会・専門調査役

本調査では、全国9ブロックの都市規模別人口の分布に基づき、52市区町村を選定（図3）。75～84歳の地域高齢者とSC会員をそれぞれ抽出しました。調査票の配布・回収は、対象地区のSCが担当し、2022年に初回調査、2024年に追跡調査を実施しました。初回調査の回収率は95%と非常に高く、地域高齢者1,392人、SC会員2,095人から回答を得ることができました。



図3 全国調査の対象地域

3. フレイルの新規発生率に着目

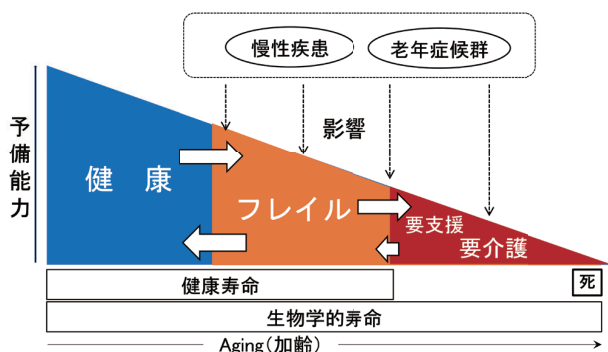


図4 フレイルの位置づけ

地域において介護が必要な人は、何歳頃から増えるのでしょうか。介護保険制度は65歳から利用可能ですが、実際に要介護認定を受ける人が2割を超えるのは80歳を過ぎてからです。従って、75歳以降の後期高齢者はまさに介護予防を意識すべき年齢層であり、会員の半数が後期高齢者であるSCにとって、介護予防は重要な接点となっています。

介護予防のメインターゲットとして注目されているのが、健康な状態と要介護状態の中間に

位置する「フレイル (Frailty)」です（図4）。フレイルは健康寿命の終わりに近い状態ですが、適切な対応により再び「健康」に戻る可能性が高いことが特徴です。そのため、「健康からフレイルへの移行防止」と「フレイルから健康への改善」が介護予防の重要課題となっています。

今回の研究では、元気な高齢者を対象としているために、「健康からフレイルへの移行」に注目して、“2年後のフレイル発生率”をアウトカム指標に決めました。ただし、地域高齢者とSC会員を比較する研究には次のような課題があります。SC会員はもともと意欲が高く元気な人が多いため、数年後のフレイル発生率が低かったとしても、「SCでの就業の効果ではなく、最初から健康だっただけではないか」という指摘を免れません。従って、介護予防に対する就業の効果を証明するためには、比較対象となる地域高齢者との初期状態の偏り（専門用語では“バイアス”と呼ぶ）の補正が不可欠です。本研究では地域高齢者と似た属性のペアをSC会員から選定するため、あらかじめSC会員の調査対象人数を多めに設定しています。

4. 就業の効果を明らかにするための工夫

初回調査（2022 年）の結果では、地域高齢者と SC 会員の属性に明確な違いが見られました。地域高齢者は独居者がやや多く、治療中の疾患や主観的健康観、睡眠の質といった健康状態が相対的に低い傾向にありました。一方で SC 会員は、経済状況への満足度が低く、地域や近隣との交流もやや少なめで、食生活や飲酒・喫煙等の健康習慣が地域高齢者より悪い傾向にありました。

こうした多種多様な属性の違いを調整するため、本研究ではフレイルの関連要因から 20 項目を選び（図 5）、それらを 1 つの変数に統合した「傾向スコア（Propensity Score）」を活用しました。傾向スコアとは、関連要因の組み合わせから、「地域高齢者と SC 会員のどちらに属しやすいか」を確率で表したものです。例えば、地域高齢者に区分される確率は、「独居者・疾患が多い・経済状況に満足・飲酒しない」人では 75%、「同居者あり・疾患少ない・経済状況に不満・飲酒する」人は 20 % といった具合です。各個人で算出された確率値（傾向スコア）を地域高齢者と SC 会員で順に並べて、その値の近い人同士をペアとしてマッチングさせます。この手続きにより、就業の有無以外の属性を揃えた（バランスさせた）状態で、地域高齢者と SC 会員のフレイルの発生率を比較することが可能になります。

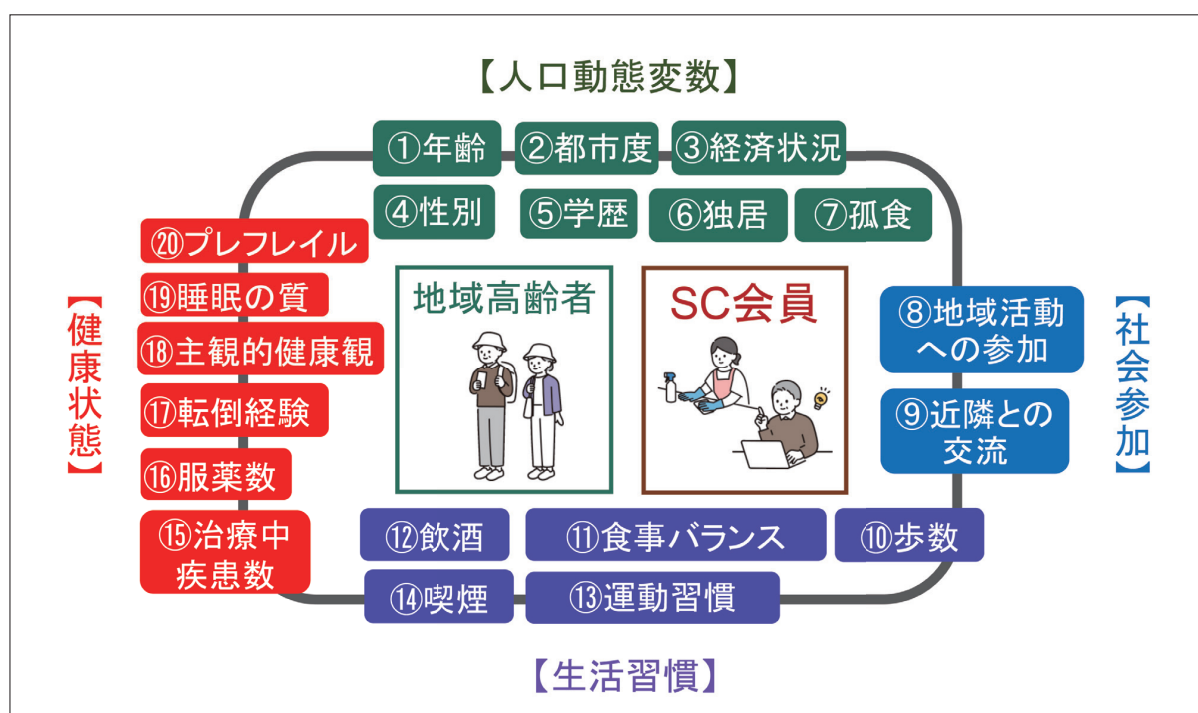


図5 地域高齢者とSC会員の補正に用いた要因

5. SCでの就業がフレイル発生リスクを34%軽減

分析対象者は、初回調査と追跡調査の両方に回答した人のうち、初回調査で「健康」に区分された1,354人（地域高齢者477人、SC会員877人）です。ここから、傾向スコアによるマッチングによって441組（地域高齢者とSC会員441人ずつ）のペアを生成しました。マッチングされた441組におけるフレイル関連要因の値は、20項目すべてで有意差が無くなっており、地域高齢者とSC会員の初期状態の偏りが適切に補正されていることが確認できました。これにより、就業の有無に焦点を当てて、地域高齢者とSC会員のアウトカムを比較できる状態が整いました。

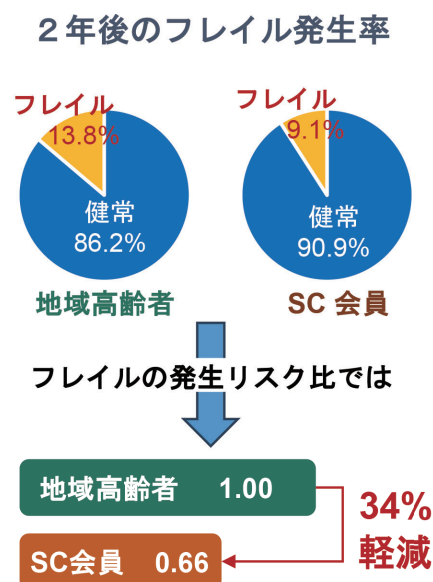


図6 ペアマッチング後の分析結果

最終的な分析結果を示します。2年後のフレイルの発生率は、地域高齢者の13.8%に対して、SC会員は9.1%と有意に低いことが示されました（図6）。このことは、地域高齢者のリスクを1.0とした場合、SC会員は0.66となり、就業によってフレイル発生リスクが34%軽減されることが明らかになりました。この結果は学術誌にも掲載され、後期高齢期の就業が健康維持に寄与するエビデンスの1つになりました（引用文献）。

今回の全国調査によって、後期高齢期のシルバー人材センターでの就業がフレイル発生に一定の抑制効果を持つことが示唆されたと言えるでしょう。

6. フレイルの多面性と就業の効果

今回の分析では、なぜ就業がフレイルの発生を抑制するのか、その具体的なメカニズムは明らかにできていません。仮説として、後期高齢期に就業を続けるメリットには、以下のような効果が考えられます。

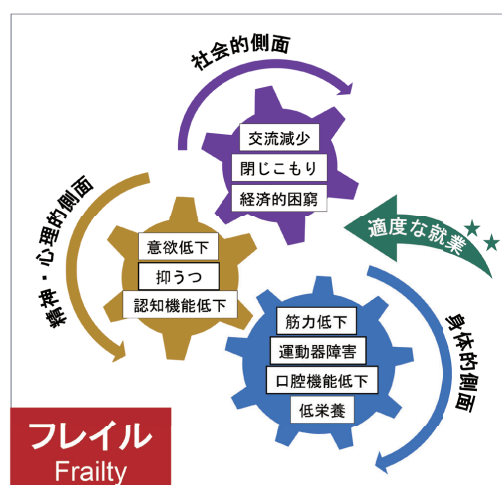


図7 フレイルの多面性と適度な就業

フレイルには、運動・栄養・口腔機能の「身体的側面」、うつや認知機能の「精神・心理的側面」、独居や経済的困窮等の「社会的側面」等多様な側面があります（図7）。これまでのフレイル予防は、筋力トレーニングや体操、栄養教室等身体面へのアプローチが中心でした。しかし、高齢者の5人に1人はひとり暮らしであり、周囲との関わりが乏しい「社会的孤立」の状態で暮らす人も増加しています。現状では、孤立の解消を望む人々へのサービスは十分とはいえません。

適度な就業の機会が得られれば、仕事を通じて仲間との交流や地域とのつながりへと広がり、フレイルの

「社会的側面」にも貢献できる可能性があります。さらに、3つの側面は相互に影響するため、仕事を通じたコミュニティへの参加は孤独感やうつリスクを軽減し、頭を使いながら適度な運動を行う仕事であれば、認知症予防等「精神・心理面」にも有効に働くと考えられます。

わが国の高齢者の就労意欲は高く、2024年には75歳以上の就労率が12%に達しました。今後も働き続ける後期高齢者は増加すると見込まれており、無理のない安全・安心な働き方の探索と、その健康維持効果に関する研究の蓄積を進めていきたいと考えています。

【引用文献】

石橋智昭，森下久美，土屋瑠見子，上原桃美，渡辺修一郎．シルバー人材センター就労会員と地域高齢者における2年間のフレイル発生割合；全国50地点の75～84歳を対象としたコホート研究．日本健康医学会雑誌34巻3号，2025．

2. 外国人介護人材に焦点を当てた施設防災研究の必要性

1. はじめに

近年、外国人介護人材の受け入れが進んでいます。彼らの多くは、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能1号の制度を通じて働いており、この他に日本人の配偶者等の永住権を持って働く者を含めると、7万人を超える外国人人材が日本の介護分野を支えています（図1）。

彼らの受け入れ先の中心となっているのが特別養護老人ホーム（以下、特養）であり、特定技能においては35.8%が特養で働いています。このように、特養での外国人介護人材の存在感が大きくなっていると同時に、災害時の事業継続という観点からも彼らへの期待が高まっています。

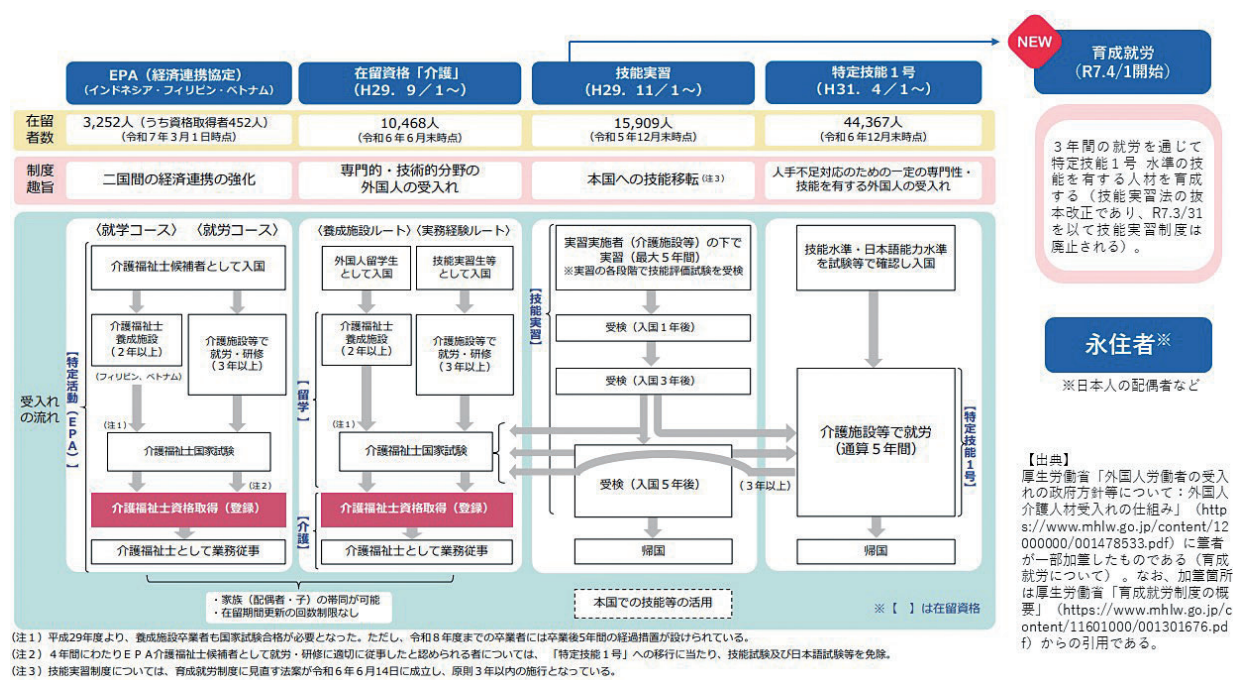


図1 外国人介護人材受け入れの仕組み

2. 外国人介護人材と災害

しかし、母国でない日本で災害に見舞われた時、彼らが自身の身を守りながら施設の運営に貢献するためには、それなりのトレーニングや事前準備が不可欠です。総務省が公開している「令和4年度 災害時外国人支援情報コーディネーター養成研修」の講義資料の中でも、「人が行動を起こすときには、あらかじめ提供された情報やこれまでの教育・訓練で蓄積された情報（ストック情報）がスタートラインとなる」「災害発生後に危険情報（例：地震が起きました）や対応情報（例：避難してください）を受け取っても、ストック情報がなければ適切な避難行動はとれない」と指摘されています。ゆえに、外国人は日本人よりもストック情報の量が少ないため、「災害そのもののリスクがわからない」「どのように避難すればいいかわからない」

といった困りごとが生じやすいといわれています(図2)。冒頭の制度内で働く外国人介護人材は、ある程度の日本語力を持っています(日常生活で使われる日本語をある程度理解できる:日本語能力試験 N3 相当)。彼らのような外国人介護人材なら、発災時に安全な行動をとることができるのでしょうか。これに加えて、施設運営を継続するための戦力となるために必要な情報を持っているのでしょうか。

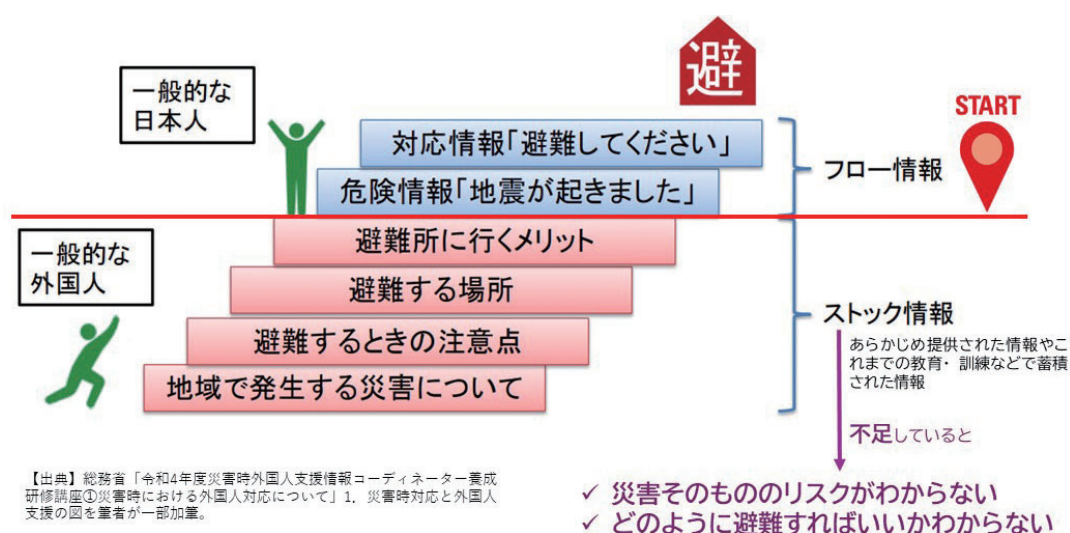


図2 ストック情報による備えの違い

3. 外国人介護人材の施設参集阻害理由

ダイヤ財団では、2023年度から「高齢者福祉施設職員の減災・防災意識を向上させるための共同研究事業」を実施しています。高齢者福祉施設が防災体制を確立する過程に起こる課題について、多角的に検討を進めており、特養で貴重な労働力となっている外国人介護人材への支援も、取り組むべき課題であると認識しています。本研究事業はこれまで都内の施設を対象としてきましたが、今後は他地域への展開も予定しており、対象者の拡大を前に、今後は日本人職員だけでなく、外国人介護人材の防災意識の実態把握や災害時の施設運営の担い手として活躍するためのサポートについても検討すべきであると考えています。

そこで、本稿では本研究事業の一環として実施した昨年度の調査結果の一部を紹介したいと思います。災害時の施設参集について尋ねた「施設(勤務先)での避難・復旧作業への参加の妨げとなる事由がありますか」という質問に対して、外国人介護人材の回答を見ると、「自宅が施設から遠い」「子ども等の付き添いが必要な家族がいる」といった一般的な阻害要因を抑え、最も多く選択されたのは「回答しない(31.7%)」でした。「回答しない」という回答を考察することは極めて難しいのですが、そこに潜むリスクは大きいと考えられます。参集に不安があるという回答が、職務上の不利益につながると懸念した者が多かったのかかもしれませんが、災害発生時の

具体的な状況をイメージできなかった可能性も否定できません。文化的な違いから、日本での被災状況を具体的にイメージできていない、すなわちストック情報の不足も懸念すべきであると考えられます。ある程度の日本語能力があり、一般の外国人よりも日本での生活スキルがあるはずの外国人介護人材でさえも、災害に関する知識や具体的に想像する力は不十分なのかもしれません。

4. おわりに

近年、一般市民である外国人を対象とした多言語での災害情報伝達や避難誘導マニュアルの整備は進んでいるものの、介護施設で働く外国人介護人材が災害時の施設運営を担うためには、それとは別次元のサポートが必要であると考えられます。

我々が行う研究事業でも、外国人介護人材に焦点を当て、彼らが災害発生時の施設運営において戦力となるための方法を検討していきたいと考えます。

【引用文献】

- 1) 厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課人材確保対策室（2024）：外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性について
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001478533.pdf>
- 2) 厚生労働省（2023）：外国人労働者の受入れの政府方針等について
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001478533.pdf>
- 3) 総務省（2022）：令和4年度災害時外国人支援情報コーディネーター養成研修講座①災害時における外国人対応について（一般財団法人ダイバーシティ研究所）
https://www.soumu.go.jp/main_content/000844269.pdf

3. ダイヤ財団シンポジウム

「100歳までのライフプラン2－自分らしい人生のための福・禄・寿－」

1. はじめに

当財団では、2025年11月14日、ビジョンセンター東京京橋（東京都中央区）において、2025年度ダイヤ財団シンポジウムを開催しました。

今回のテーマは、「100歳までのライフプラン2－自分らしい人生のための福・禄・寿－」です。当財団では、2017年に「100歳までのライフプラン」のテーマでシンポジウムを開催しましたが、今回はその第2回目となります。

当日は、当財団理事長の石塚博昭の開会挨拶に続き、第一部として、千葉商科大学学長付教授の伊藤宏一氏による基調講演、第二部として、スハラFPコンサルタント代表の須原國男氏による講演、第三部として、伊藤宏一氏、須原國男氏に、三菱グループ企業の人事担当者2名を加え、当財団シニアアドバイザーの森義博がコーディネーターを務めパネルディスカッションを行いました。以下、要旨を順に紹介します。

2. 基調講演「高齢者から長寿者へ『福禄寿』経済の展望－」

1) はじめに

「高齢者」という言葉には、何となく暗い印象がありますが、「長寿者」というと非常におめでたい。長寿は江戸時代でも非常にポジティブに受け止められていました。「福・禄・寿」は中国から来た考え方ですが、長寿者は非常に尊敬されていました。若年寄、老中、大老等「老」の付く言葉は見識に秀でた人の象徴であったはずですが、ところが、最近はそういうイメージが崩れているように思います。長寿者は、知恵があり、深みがあり、なおかつ健康だということがあまり見えていないのではないかという問題意識が今日の話の出発点です。



千葉商科大学 学長付教授 伊藤 宏一氏

2) 日本の高齢社会の現状

2024年9月に発表された「高齢社会対策大綱」によると、2025年には団塊の世代が全て後期高齢者となり、超高齢社会の一層の高齢化が進みます。政府の見通しでは、生産年齢人口（15歳～64歳）は2040年までに6,000万人を切り、高齢者総数は3,935万人でピークを迎える予測です。これは、労働力人口の減少と高齢者人口の増加という、経済的・社会的に大きな課題を提起します。

しかし現実を見ると、日本の60代後半の就業率は52%、70代前半で34%、75歳以上でも11.4%に達します。これは世界的に見ても高い水準であり、70歳を過ぎても仕事を続けたいと回答する人の割合も約4分の3に上ります。

70歳以降も働き続けたい理由として、「お金が足りないから」よりも「健康でいるため」を挙げる人が多いことが指摘されています。働くことは健康維持と精神状態に深く関わっており、長寿の秘訣となっていることがうかがえます。

3) 高齢化と長寿化、高齢者の定義

高齢化（Aging）とは、人口構成において高齢者の割合が増加することをいいます。出生率の低下も要因となります。一方、長寿化（Longevity）とは、医療の進歩や生活環境の改善により、死亡率が低下し、平均寿命が伸長することをいいます。

日本は高齢化と同時に長寿化も進んでおり、2050年には平均寿命が男性85歳、女性90歳になると予測されています。まさに「人生100年時代」という言葉が現実のものとなりつつあるといえるでしょう。

日本老年学会・日本老年医学会は、2017年に科学的知見に基づき「高齢者」の定義を

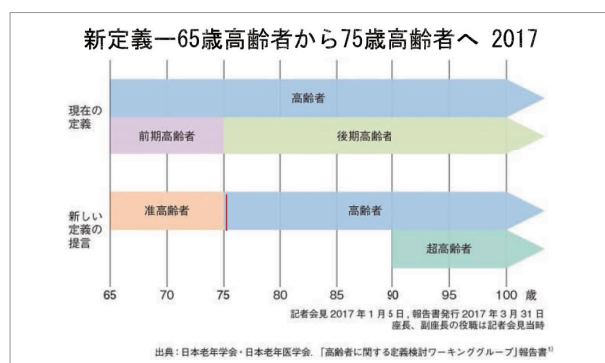


図1 新定義—65歳高齢者から75歳高齢者へ 2017

検討しました（図1）。当時の一般的認識であった定義では、65歳以上であったところ、医学的・学術的な知見に基づく新しい定義では、65歳～74歳を准高齢者（pre-old）、75歳～89歳を高齢者（old）、90歳以上を超高齢者（oldest-old, super-old）としています。2024年の再検討でも、この「75歳以上を高齢者とする」という定義は妥当であるとしています。

政府の「高齢社会対策大綱」においても、「65歳以上を一律に高齢者と見なす一般的な傾向は現実的ではなくなりつつある」との見解を示しています。

時代の変遷とともに平均寿命は延伸してきました。また、健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間である健康寿命についても、着実に延伸してきています。近年の認知症の患者数も、過去の推計を下回る水準で推移しています。つまり、健康な高齢者が増えているというわけです。

しかし、法律上の制度、特に社会保険制度においては、依然として65歳を高齢者の区切りとしています。65歳を高齢者とする定義は、1956年のWHOの提言に依拠していますが、ピーター・ドラッカーは1977年に「平均寿命からすれば65歳定年制は時代錯誤であり、元気な人々をごみ箱に捨てるようなものだ」と批判していました。

一方、就労面での変化は始まっています。「高年齢者雇用安定法」により、2025年4月から65歳までの雇用確保は完全に義務化されました。これに先駆け、2021年施行の改正により「70歳までの就業機会確保」が努力義務となり、引き続き70歳までの定年延長、定年制の廃止等の実施に努める必要があるとされました。

実際、企業の現場では、定年年齢引き上げ、継続雇用制度の拡充、定年制の廃止等、組織の実態や職種の特性に応じた多様な対応が進みつつあります。厚労省の調査によると、70歳まで就労可能な企業の割合は2024年には31.9%に上昇しています。中小企業では、熟練技能や顧客基盤を担う“要（かなめ）”としてのシニア人材が活躍する場が増えており、77歳の技師長がリモートで現場に指示をしているという例もあります。

歴史をたどれば、前漢時代の中国の古典『礼記』には「七十日老而傳（七十歳を老と言う。そして、あとに引き継ぐ）」という記述がありますし、日本では奈良時代の「養老律令」に、官吏は70歳をもって引退と定めてあります。近代では米国が「年齢差別禁止法」により、年齢を理由とした雇用差別を禁じ、事実上、強制的な定年制度を撤廃する流れを作ってきました。

2024年の「高齢社会白書」を見ますと、日本の70代前半の准高齢者の34.5%、3人に1人が70代前半では働いています。これは2003年から20年の間に10ポイント以上上昇してきています。こういう事実も認識しておく必要があるのではないかと思います。

4) 高齢化と長寿経済

「生産年齢人口＝15歳から64歳まで」というのは慣行的な区分です。これは国際比較の便宜のために定着したもので、法的・科学的に厳密な根拠があるわけではありません。実態として、65歳を超えて働いている人々が多数存在するのに、統計上はカウントされない。このため、「労働力人口が急減している」「日本は生産年齢人口が細る一方だ」と見えてしまうのです。

仮に、就労実態に合わせて“生産に寄与している人口”を測り直したらどうなるでしょうか。70代前半で3人に1人、75歳以上でも1割超が働いている現実を反映させれば、労働力供給の見え方は大きく変わり、GDPの評価や将来見通しにも違う見方が出てくるでしょう。高齢であってもデジタル化（DX）を勉強し、デジタルも人間に寄り添って作業の効率を高めるようになれば、今後も生産性が高まっていく可能性があるのではないのでしょうか。

「長寿経済（Longevity Economy）」とは、長寿化が進む社会において、高齢者のニーズや能力を活かした新たな経済圏を創出し、持続的な経済発展を目指す考え方です。ダボス会議（世界経済フォーラム）等でも提案され、国際的に追求されています。長寿化で就労期間が長くなり、高齢者向けの新規需要と高齢者雇用が創出され、長寿経済という経済発展をもたらすというわけです。一方で高齢者の「金融包摂」の課題も生じるため、長寿経済

の発展のためには、この課題を解決していく取り組みが不可欠です。

高齢者はオペラ鑑賞等の文化活動や趣味、学習、医療等に活発にお金を使っています。高齢者の消費意欲や健康意欲は非常に盛んであり、ネガティブな側面ばかりに目を向けるのではなく、現実をバランスよく捉えることが重要です。

2024年1月スイス・ダボス会議では、長寿経済への変革に向けた「長寿リテラシーの6つの原則」が提唱されました（図2）。

長寿リテラシー6つの原則（世界経済フォーラム2024）

1. 人生の重要なイベントにおける経済的レジリエンスを確保する
2. 公平な金融教育への普遍的なアクセスを提供する
3. 長寿経済の基盤としての健康な高齢化を優先する
4. 多世代労働力のための雇用と生涯にわたるスキル構築を進化させる
5. 社会的なつながりと目的意識のためのシステムと環境を設計する
6. 性別・人種・階層の違いを含め、長寿の不平等に意図的に取り組む

図2 長寿リテラシー6つの原則

まず、人生の重要なイベントにおける経済的レジリエンスの確保。世界で40%の人が休職、病氣、予期せぬ退職等、予期せぬキャリアの中断により経済的に不安定な状況に直面しています。これを乗り越える個人を支援する官民連携が不可欠であるといっています。

次に、公平な金融教育への普遍的なアクセスの提供。私は大学で学生に金融教育を行っていますが、金融教育を各世代でもっと強力に展開する必要があると考えています。高齢の人には高齢の人なりの金融リテラシーのポイントがありますし、信頼の置けるファイナンシャルプランナー、アドバイザーの存在も必要です。

そして、長寿経済の基盤としての健康な高齢化の優先。健康な高齢化を優先すれば、健康でスポーツをしたり、音楽を聴きに行ったり、レストランで食事を楽しんだりして経済が回るというわけです。逆に、健康でない場合には、医療費がかさみ、国の医療制度の危機に向かうので、やはり健康な長寿者を増やし経済を回していく。その間に少子化を食い止めて若い世代を育てサポートしていく。そういうことが必要なのではないかと思います。

他に、多世代労働力のための雇用と生涯にわたるスキル構築の進化、社会的つながりと目的意識のためのシステム・環境設計、長寿の不平等に意図的に取り組む、といった原則が示されています。

5) 日本の長寿と「喫茶」

長寿の知恵は、生活文化にも刻まれています。例えば、栄西の『喫茶養生記』は「茶は養生の仙薬、長寿のための妙薬」と記し、心臓は苦味を好むからこそ茶がよいと説き、お茶を飲んでいました。実際、栄西は平均寿命が24歳だった鎌倉時代に74歳まで生きました。中国で宋代に洗練された抹茶文化が、鎌倉期に日本へ渡り、やがて日本独自の茶の湯として花開く。江戸期には煎茶が普及し、日常の中で“体を整える飲み物”として根づいていく。こうした文化が、長寿国・日本の土壌の一部となっているのでしょう。

長寿の象徴である「福祿寿」「寿老人」もまた、中国由来の道教的観念が日本の七福神として定着した例です。江戸時代の人々は寺社めぐりや七福神詣でに長寿・繁栄を託しました。年を重ねることは本来、恐れではなく祝福であったことを私たちは思い出すべきでしょう。

6) エバーグリーン経済としての長寿経済

エバーグリーンとは、季節を通じて緑の葉をつけ機能し続ける常緑植物について用いられる、常にあらゆる局面で新鮮さを失わない状態のことをいいます。長寿経済を考えると、エバーグリーンな経済のイメージを持つことが大切です。

エバーグリーン経済では、「健康とお金を組み合わせた新しい金融商品」、「長く健康を維持するために役に立つ食料や飲料」、「生涯学習を支援する教育システム」、「脳科学重視の医薬品」、「病気の検診とモニタリングとデジタルテクノロジーを重んじる医療」、「人々が運動して健康を維持するのを助けるレジャー産業」、「長くなる人生を通じて社会との関わりを強めることを支援する企業」が存在感を増すといわれています。

重要なのは、“高齢者向けに特化する”のではなく、誰にとっても使いやすくすることが、結果的に長寿者のQOL（生活の質）の向上につながるということです。

7) シニアになっても活躍するために

「変身資産 (Transformational Asset)」とは、高齢期を迎え、現役時代とは異なる自己のやりたいことや情熱を再発見し、自己変革していくための資産です (図3)。

3つの変身資産 (TRANSFORMATIONAL ASSETS) と長寿者

- ・変身資産は、移行と変化につきものの不確実性への対処能力を高める資産。長寿時代に、固定的な「会社人」から、変身資産をデコにした自分の潜在的で多様な能力の展開へ、自分らしい「長寿者」へのトランスフォーメーション。
- 1. 「自分についての理解」—自分の過去、現在、未来について自問し続ける。内省すること—一歩下がって内省し、その結果について判断を下す。「ありうる自己像」—未来に自分がどのような人間になる可能性があり、どのような行動を取る可能性があるかを表現したもの、への理解を深め、自己と世界の見方を変える。自分についての理解は、変化を遂げるための道筋を示すと同時に、人が変化しながらもアイデンティティと自分らしさを保てるようにする役割を持つ。自己肯定感。
- 2. 「多様性に富んだ新しいネットワーク」と、その新しい価値観、規範、態度、期待。自分がどのように変身できるかについて、多様なロールモデルやシンボルを得られる。何を知っているかではなく、誰を知っているかが大切。→新しい社会関係資本。
- 3. 「自ら能動的に変身を求め、新しい経験に対して開かれた姿勢を持つ能力」。古い常識ややり方に疑問を投げかけ、画一的生き方に異を唱え、人生の様々な要素を統合できる新しい生き方を実験する姿勢。「人生は経験」。

図3 変身資産

何なのか」と変身資産を自分で見いだす。企業はそんな研修をやるとよいのではないかと思います。

流動性知能とは、新しい状況への適応力のことです。AI 等の新しい技術への習熟に関わるものです。これは、50 代中頃まで維持され、70 代から低下傾向を示します。一方、結晶性知能とは、経験や学習による知識・言語能力をいいます。これは、70 代頃まで向上し、顧客対応等丁寧さが求められる場面で強みを発揮します。

AI やデジタル技術の活用等の流動性知能に加え、そして結晶性知能を活かすことで、高齢期においても脳の働きを向上させ、社会で活躍し続けることが可能と考えます。この二つの知能を自分の中でうまく伸ばしていく、あるいは企業の中で伸ばしていくような研修をすると、シニアになっても活躍できるのではないのでしょうか。

8) おわりに

江戸時代の浮世絵師・葛飾北斎は、70 歳を過ぎて「富嶽三十六景」を描き、西洋の遠近法や最新の顔料（ペロ藍）を駆使しました (図4)。また、81 歳で中国全土の俯瞰図「唐土名所之絵」を描く等、旺盛な探求心と最新情報への関心を示しました。



図4 長寿者・北斎と長寿経済

が、長寿の強力な原動力となったのです。

それぞれの人にそれぞれの人生の目的があります。それを追求するのが長寿の秘訣の一つだということを、私は北斎から学んでいます。

それには、自己理解とネットワークが重要になってきます。自己理解とは、過去・現在・未来について自問自答し、本当にやりたいことを見出すことです。多様なネットワークとは、新しい人脈を構築し、視野を広げることです。

東京都のシニア人材募集の例のように、これまでの経験を活かしつつ、新たな分野で活躍する事例も報告されています。「自分の胸に聞いてくださいね、本当にやりたいことは

北斎は 68 歳で脳卒中を患いながらも、自家製薬やリハビリ、健康的な食生活、そして何よりも絵を極める情熱によって、「90 歳になったら一層奥まで見極めることができる。100 歳になれば思いどおりに描けるだろうし、110 歳になったらどんなものも生きているように描けるようになる。どうぞ長生きして私の言葉がうそでないことを確かめていただきたいものだ」と語りました。一生涯にわたる仕事への情熱と探求心

3. 講演「高齢者の幸せと対応の仕方～経済的不安の解決に焦点」

1) 高齢者の幸せとは

テレビ朝日「スーパーJチャンネル」のシニア 100 人に聞いた老後の後悔では、1 位がお金、2 位が学び、3 位が健康、4 位が仕事、5 位が人間関係でした。高齢者の後悔や不安は、お金、健康、生きがいという三つに分類できると考えられます。このうちお金は健康や生きがいに影響を及ぼすと考えられます（図 1）。

健康については、お金があれば良いサプリや食事ができ、ジムに行ったり名医にかかれたりするため、お金がある方が長生きする傾向があります。生きがいも、経済的状況によってかなり解決できます。飲食、娯楽、趣味、旅行等の選択肢が広がります。



スハラ FP コンサルタント 代表 須原 國男氏

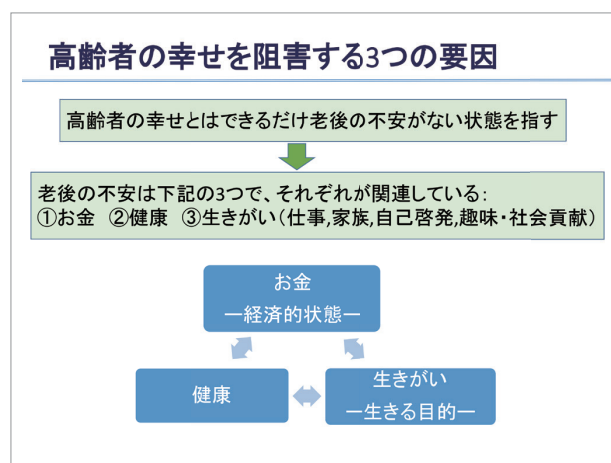


図1 高齢者の幸せを阻害する3つの要因

2) 老後を脅かす経済的不安とは～インフレの脅威

近年、これまでのデフレ・低インフレ基調から一転し、インフレが進行しています。日本の消費者物価上昇率は 2.9%、アメリカが 3.0%、ユーロ圏が 2.1%です。日本は、過去 20 年、ほとんど 1%前後、あるいはゼロを割っていましたが、コロナ以降、状況が変わってきました。

インフレには、ディマンドプル型、コストプッシュ型、その他の要因があります。ディマンドプル型は、需要が旺盛で物価が上昇し、企業の利益が増え、従業員の賃金が上がる「良いインフレ」です。コストプッシュ型は、原材料やエネルギー価格の上昇、円安による輸入コストの増大、人手不足による賃金上昇により、企業のコストが上がり、需要に関係なく値上げをする「悪いインフレ」です。その他の要因には、消費税の引き上げや、海外での戦争や自然災害によるエネルギー価格や食材価格の上昇等があり、どちらかという悪いインフレです。

今はこれらがミックスしているため、なかなかインフレが収まらない状況です。

3) インフレ等の経済的不安にどう対処するか

経済的不安への対処法としては、働く、支出を減らす、資産運用で増やすという三つの方法があります。

高齢者が働くことには、収入が増える、健康の維持につながる、精神的充実や社会とのつながりができるというメリットがあります。働くことで、厚生年金や基礎年金を繰り下げ受給することも可能です。

支出を減らすこと、これは最後の手段です。

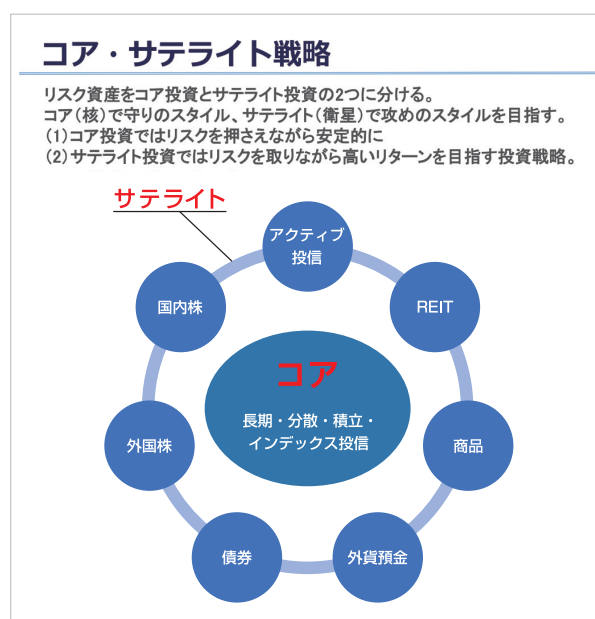
資産運用について、日本の投資比率は海外に比べて低いです。日本は現預金が多く、証券投資が少ない状況です。その理由として、金融リテラシーの遅れ、証券会社と銀行の力の強さ等が挙げられます。

昨年、「金融経済教育推進機構（J-FLEC）」が誕生し、学校や職場で金融経済教育を開始しています。また、ネット証券やネット銀行も増え、証券投資への窓口が広がってきています。

インフレに強い金融商品としては、金ETF、株式・株式投信、REIT（不動産投資信託）があります。外貨建て現金預金、外貨建て債券・保険はケースバイケースです。円建て現金預金、円建て債券・保険は安全資産ですが、収益はあまり生まれません。

資産運用は、投資家のレベルに合わせて、初級者、中級者、上級者と分けてアプローチする必要があります。

初級者には、「コア・サテライト戦略」がおすすめです（図2）。



「コア」は、長期分散積立インデックス投信です。安定的なリターンを目指し、年率平均5%程度が目標です。10年で見れば5%前後は期待できます。初心者や証券知識が乏しい個人投資家に適しています。

「サテライト」は、アクティブ投信、REIT、商品（コモディティ）、外貨預金、債券、外国株、国内株等、得意なものを研究しながら行います。

初心者には、長期投資、積み立て、地域の分散、コストを意識することが重要です。長期投資は長い目で見て、定額購入で積み立てを行い、「ドルコスト平均法」を活用します。資産を分散し、株式・投資信託だけでなく、預貯金や債券も組み合わせます。地域を分散し、信託報酬の安いものを選びます（図3）。

初心者にふさわしい投資手法

【コア投資がふさわしい】

- ◆長期、積み立て、資産・地域の分散、インデックスファンドへの投資が基本パターン。
- ◆リスクを押さえながら安定的リターンを目指し、年率平均で5%くらいが目標となる。
- ◆決められたやり方の投資なので、初心者や証券知識が乏しい個人投資家にはふさわしい投資戦略。

図3 初心者にふさわしい投資手法

インデックス投信は、例えば日経225のように、市場全体の銘柄に投資します。3、4年経つと、アクティブ投信より良い結果になることが多いです。コストも安く、信託報酬はアクティブの3分の1から4分の1です。

2024年から始まった「新NISA」の「つみたて投資枠」を利用しましょう。非課税期間が無期限で、毎月10万円、年間120万円まで積み立てできます。金融庁が厳選した投信で、販売手数料はゼロ、信託報酬は国内型のインデックス投信では0.5%以内と厳しい条件です。

中級レベル以上は、サテライト投資がよいでしょう。個別のもの、自分の得意分野の中から選ぶのがよいでしょう。商品ごとの騰落とタイミングにより高いリターンが可能な反面、大損するリスクもあります。せいぜい3割以内がよいでしょう（図4）。

中級レベル以上の投資手法

【サテライト投資がふさわしい】

- ◆日本株、外国株、内外の債券、為替、コモディティ、不動産・REIT、アクティブファンド等の中から自分の得意分野に投資して、市場平均を上回るリターンを目指す。
- ◆商品ごとの騰落やタイミングによって高いリターンが可能な反面、大損をするリスクもある手法。
- ◆一般の個人投資家は限定的な金額にして、運用金額の3割以内くらいを目途にするのが賢明。

図4 中級レベル以上の投資手法

株価を動かす根本的な要因は会社の業績です。候補銘柄を選定するには、安全性を自己資本比率や流動比率で、収益性をROEやROAで、成長性を売上や利益の伸びで、独自の競争力があるかを判断します。株価が高いかどうかはPERやPBR、配当利回りを見ます。

上級者には、ウォーレン・バフェットの言葉を借りれば、株式の保有期間は長期で理想は永遠です。良いものをじっと持ち、得意分野でビジネスの内容をよく知っている企業に投資します。他人が参入を躊躇（ちゅうちょ）するような技術、ブランド力、高品質等の圧倒的な競争力を持つ企業が望ましいです。経営者が誠実で有能な企業が良いでしょう。暴落のような大もうけのチャンスが来たら逃さないことも重要です。

4. パネリスト プレゼンテーション①「働き方選択型 70 歳定年制度の導入」

明治安田では、中期経営計画「MY Mutual Way II 期」において、「ひと」中心経営を推進し、働きがいの向上をめざしています。“ひと”という尊厳ある存在を、経営のための手段にすることなく、一人ひとりの個性や価値観を尊重し、当社の企業理念である「明治安田フィロソフィー」に共感する人財に長く働いてもらいたいという思いから、当社では「ひと」中心経営を掲げています。

お客さまの人生に長期的に寄り添う生命保険会社として、職員の長期的な活躍を推進するため、これまでも役職定年の廃止や定年を 65 歳に引き上げる等の取り組みを行ってきました。

2027 年 4 月には、多様な人財がより長く安心して働くことができるよう、「働き方選択型 70 歳定年制度」を導入する予定です（注）。その背景には大きく三つの課題があります。一つ目は少子高齢化による労働力不足という社会課題。二つ目は、今後定年を迎える職員が増え、当社でも人員が減少していくという企業としての課題。そして三つ目は、多様な働き方や老後の資産形成等、従業員自身のニーズに応える必要があるという課題です。これら三つの課題を同時に解決するため、長く安心して働ける環境の整備が不可欠だと考えました。

社内の現状を見ても、シニア層は重要な役割を担っています。管理職の約 13%が 60 歳以上で、健康状態も良好です。またアンケートでは、約 80%が 65 歳以降も働きたいと回答しており、その多くが短日数等柔軟な働き方を望んでいます。

職員の定年を 70 歳まで引き上げ、本人の希望や役割発揮状況をふまえて、70 歳まで職務に制限を設けずに活躍できるようにします。また、職員の定年延長とあわせて、退職金受取後の再雇用嘱託の方にも活躍していただきたいという思いから、再雇用嘱託の処遇体系を職員と統一します。さらに、シニア層がライフプランに応じて柔軟な働き方を選択できるよう、週 2 日勤務を含めた短時間・短日数の勤務も可能とする予定です。

また、60 歳以降は本人の希望に応じて退職金を受け取ることも可能とし、その後も嘱託として働き続ける道が用意されています。さらに、65 歳以上で就業を希望される方には、会社負担で認知機能検査を実施し、安全面にも配慮した仕組みを整えます。キャリアデザイン研修や、病気療養・介護といった家庭事情と仕事を両立するためのサポートも提供していきます。



明治安田生命保険相互会社
人事部 人事室長 手島 宏晃氏

「働き方選択型 70 歳定年制度」の導入を通じて、シニア層のさらなる活躍を促進するとともに、生産年齢人口の減少等の社会課題の解決にも当社として貢献していきたいと考えています。
(注) 開催日時点では、労働組合に提案中で確定したものではありません。

5. パネリスト プレゼンテーション②「AGC におけるシニア社員に対する各種取組み」

AGC 株式会社は、企業理念 “Look Beyond” のもと、「人財の AGC」を掲げています。その土台は何かというと、私たちが目指している良き企業文化で、具体的には「風通しがよいこと」、「チャレンジを奨励すること」、「社員の主体性を重視すること」になります。この企業文化を土台にしながら、多様な人財の強みや個性を引き出し、それを活かして仕事をする中で、一人一人が主体性を持って成長していく。個人の主体的な成長を通じて組織全体の力を高めていくことを、人財戦略の基本的な考え方としています。



AGC 株式会社 人事部
人財開発企画担当部長 垂水 めぐみ氏

また、これらの取組みによって一人ひとりのエンゲージメントが高まり、知の化学反応と現場力の強化を促進し、「独自の素材とソリューションで世界中の人々の暮らしを支える」という AGC のパーパスの実現につなげ、その結果として企業価値の向上を図っています。

労働人口の減少、社内年齢構成の変化、事業成長に伴う人員不足、並びに従業員の働き方意識への変化等を踏まえ、次のような取組みを実施しています。

シニアに関連する取組みとしては、まず 2024 年から 60 歳以上の役職者を対象とした人事制度の改定を行いました。大きな変更点は役職定年の廃止で、60 歳以降も意欲高く活躍することができ、年齢にとらわれない適所適材の配置を進めています。

次に、2017 年から実施している 53 歳・58 歳役職者向けキャリアデザイン研修です。これは、自身のキャリアを改めて見つめ直す機会を提供し、主体的なキャリア形成をサポートすることを目的とした取組みです。

シニアに限った制度ではありませんが、キャリアと働き方の多様性を支える関連制度の拡充も進めています。能力や意欲に応じて新しい業務に挑戦できる仕組みとして、チャレンジキャリア制度やジョブチャレンジ制度（社内副業）があります。また、ライフプランに合わせて働き方を柔軟に選べる制度として、選択定年制度、選択定年後契約社員制度（短時間勤務）を設けています。

また、長く働くためには「健康」がとても重要です。健康経営の一環として、2025 年からは特に「予防」に重点を置いた施策も展開しています。骨密度測定や体力・バランス測定等の気づきを与える施策に加え、自律的な行動変容を促す施策として、体型管理コーチングプログラム等も実施しています。

これらの取組みを通じて、年齢を問わず誰もが活躍し続けられる環境と、従業員一人ひとりが自ら学び挑戦し続ける組織文化のさらなる強化を図っています。

6. パネルディスカッション

パネリストのプレゼンテーションののち、伊藤宏一氏、須原國男氏を加え、パネルディスカッションを行いました。

パネルディスカッションでは、

- ① 長寿社会においては、健康寿命の延伸、多様な働き方、そして将来にわたる経済的な安定が不可欠であること。
 - ② 企業は、長寿社会に対応した商品・サービスの開発、ESG 経営（環境、社会、ガバナンスに配慮した経営）、従業員のキャリア支援等を通じて、社会全体の持続可能性に貢献することが求められること。
 - ③ 個人も、早期からの金融リテラシー向上、計画的なライフプランニング、そして自分が本当にやりたいことを見つけ自己変革していく力を身につけることが重要であること。
- 等について、意見が交わされました。



ダイヤ高齢社会研究財団
シニアアドバイザー 森 義博



4. 機関誌「Dia News」で情報発信

大学等の教育機関、医療・福祉・高齢関係の諸団体、福祉関係施設、官公庁・自治体、三菱グループ各社の皆さん、三菱グループ各社のOB・OG、ダイヤビックのインストラクター等を対象に年3号無償で発行しています。毎号の発行部数は約2,000部です。（肩書は発行当時）



No. 116 (2025年6月25日発行)

巻頭言 老いも若きも共に生き、共に育つための知識と学びを

女子栄養大学 教授／一般社団法人日本応用老年学会 理事長 新開 省二

フォーカス高齢社会「ケア」を学び100年の幸せを一緒に

— 東大看護GNRC目白台プロジェクトのご紹介 —

東京大学大学院医学系研究科 高齢者在宅長期ケア看護学分野 教授／グローバルナースングリサーチセンター（GNRC）センター長 山本 則子

Dia Report『インターライ方式看取りケアのためのアセスメントとケアプラン』出版記念セミナー

ここから始める！看取りケアの職員研修～より良い看取りケアのために～
ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 主任研究員 佐々木 晶世

研究部 uptodate

Dia Information

No. 117 (2025年10月27日発行)

巻頭言 少子高齢化が求めるプロアクティブ・アプローチ

一般社団法人高齢者活躍支援協議会 理事／高齢社会NGO連携協議会 理事 岡本 憲之

フォーカス高齢社会 いわゆる健康食品の利用と栄養素摂取量に関する疫学研究

東邦大学 医学部 社会医学講座衛生学分野 助教 杉本 南

Dia Report 日本老年社会学会第67回大会 自主企画フォーラム

仕事と介護の両立～プレ介護期からの企業の関わり

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 博士研究員 安 順姫

財団研究紹介 外国人介護人材に焦点を当てた施設防災研究の必要性

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 専任研究員 上原 桃美

Dia Information



No. 118 (2026年2月25日発行)

巻頭言 社会インフラとしての特養を守るか

～ 迫る老朽化と「機能的寿命」を延ばす視点 ～

東京都高齢者福祉施設協議会 会長／社会福祉法人大三島育徳会・三交会 理事長 田中 雅英

Dia Report ① シルバー人材センターでの就業がフレイル発生リスクを軽減

～ 75～84歳の全国追跡調査の結果より ～

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部長 石橋 智昭

Dia Report ② ダイヤ財団シンポジウム

「100歳までのライフプラン2ー自分らしい人生のための福・禄・寿ー」

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 先瀬 信成

財団研究紹介 地域高齢者が「自分らしく住み続けられる家」を評価する指標の開発

ー 住環境アクセシビリティ評価指標の実施可能性の検証 ー

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 主任研究員 土屋 瑠見子

Dia Information

5. ホームページで幅広い情報を発信

当財団ではホームページに研究・活動実績を掲載するだけでなく、以下の項目についても閲覧することができ、一般のみなさま、研究者のみなさま、企業のみなさまに広く情報を発信しています。

- ・シニアが楽しめるエアロビック「ダイヤビック」
- ・その他サイトリンク：元気高齢者の活動グループ「DAA」

かながわ子ども教室

介護の総合情報サイト「MY 介護の広場」

以下の URL をご参照ください。

<https://dia.or.jp>

公益財団法人
ダイヤ高齢社会研究財団
The Dia Foundation for Research on Ageing Societies

サイトマップ アクセスマップ サイト内検索

ダイヤ財団について 研究・調査・システム開発 意識啓発・活動成果の普及

『しあわせで活力ある長寿社会』
の実現に向けて

Dia Foundation
ダイヤ財団
The Dia Foundation for Research on Ageing Societies

ニュース
>> 一覧を見る

2026/05/08 財団ホームページを更新しました。

2026/04/13 財団研究員の論文が国際誌に掲載されました。

季刊誌
Dia News

三菱グループ・リサーチモニター・プロジェクト
仕事と介護の両立に関する調査

シルバー人材センター
見える化プロジェクト

介護QIによる
ケアサービスの質の評価研究

高齢者の住環境に
関する研究

看取りケア支援プログラムに
関する研究

高齢者福祉施設職員の
防災意識の向上に関する研究

シニアが楽しめるエアロビック
ダイヤビック

> 元気高齢者の活動グループ DAA > かながわ子ども教室 ■ > 賛助会員会社(三菱グループ)
> 介護の総合情報サイト MY介護の広場 ■