

生涯現役で働く、学ぶ

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役

土田 浩

日本で国民皆年金制度が施行されたのは1961年。この時代、60歳の平均余命——すなわち平均年金受給期間は17年だった。その後、年金の60歳受給開始は2000年まで続く。この頃の60歳の平均余命は24年に延びていた。老後に自由な時間と経済的基盤の両方を享受できる期間が大幅に延長していたのである。

現在段階的に移行中の65歳への支給開始年齢引き上げが完了するのは2030年。その頃の65歳の平均余命は23年位になりそうだ（現在は22年＝男性20年、女性24年）。少子化が進んだ今日、このペースの引き上げでは、財政赤字の累積が懸念される。

話は変わるが、私は今年還暦を迎えた。同世代で語り合うと、「老い」の話題が増えた。老いないためには、肉体の若さよりも、意欲的な感情を保つことが肝心らしい。楽しいと思えることに挑戦する、新しい人間関係を大切にすること、時代の変化に取り残されないようにする、主体的に人生を選択しようとするといったことである。

そう考えると、定年後も、社会の構成員の1人として自分の居場所を見つけることは、基本中の基本のように思えてくる。

昨年、人生100年時代の生き方を論じた「ライフシフト」（著者リンダ・グラットン）という本が話題になった。やはり、人間は働ける限り働き続けることが、社会経済全体の観点からも個々人の幸せの観点からも望ましいのだと思う。

「う言うと、「それは分かるが、働く場所がないのだ」と真顔で答える人が多い。確かに、終身雇用型企業のサラリーマンには、「いまさら就活なんて」という抵抗感もあるだろう。その壁を越せたとしても、自分には「これが出

来ると言えるものがない」と言うのである。

自分の職業経験を縦横斜めに振り返ってみよう。世の中の変化にも目を向けてみよう。昔は想像もつかなかったような人材ニーズを、現代社会は求めているものだ。

それでもダメなら、今からでも、自分の強みを作ってみよう。

欧米には、生涯を通じて就労と学習を交互に行うキャリアを推奨する流れがある。急速に変化する社会に適応していくためには、生涯教育が必須だという考え方である。その受け皿となるのが「リカレント教育」のシステムである。

日本でも、働き方改革の関連で、「リカレント教育」という言葉を目にするようになった。雇用の流動性が低い日本では、一旦退職して学習するというよりも、企業で働きながら学び直すというのが現実的な姿になる。大学をはじめとした教育機関では、週末や平日夜の社会人向けプログラムを拡充している。自治体でも、情報提供などの形でこれを後押しする動きがみられる。

生涯学習の目的は、仕事を得るためにとどまらない。謙虚な学びは自らの幅を広げ、自己肯定感を高める。学びの場は新たな人脈の宝庫でもある。確かに、大学時代には難解であった一般教養科目の講義が、経験を積んだこの年になると味わいを伴って頭に入り、思考が展開するものである。自律的な時間を持ちにくい40～50代のサラリーマンには是非お勧めしたい。60代からでも決して遅すぎることはない。

仕事探しをするシニア層も、シニア人材に期待する企業もどんどん増えている。フルタイムでなくていい。自分の趣味や特技を前面に押し出してもいい。シニアの採用条件は、今後一層多様化・弾力化していこう。シニア人材の就職支援に絡んだビジネスも盛んになる筈だ。つまり、シニア就労のハードルは間違いなく下がってくるということだ。ただし、本人が、入口のところでそれを頑なに拒んでしまったら事は始まらない。

「少子高齢化社会」、「人口減少社会」は他人事ではない。自ら環境に適応しようとする努力こそが、充実した長寿を生きる秘訣ではないだろうか。