

1. シンポジウム「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—」を開催

「人生 100 年」が現実味を帯びてきた現在、高齢期の生活に対する漠然とした不安を具体的なリスクとして認識することによって、対策が見えてくるのではないかとの発想のもと、シンポジウム「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—」を 2017 年 11 月 15 日に開催しました。

【第 1 部】講演

「ライフプラン 3.0 と新しい資産形成の考え方」

千葉商科大学人間社会学部教授 伊藤宏一氏

伊藤氏は『100 年時代の人生戦略 LIFE SHIFT』（2016 年、リンダ・グラットンら著）に共鳴し、来るべき人生 100 年時代を生き抜くための概念「ライフプラン 3.0」を提唱しています。以下は、ライフプランの 3 つのモデル（「ライフプラン 1.0」「同 2.0」「同 3.0」）などに関する講演内容の一部です。

「ライフプラン 1.0」（以下「1.0」）は、高度成長時代を生きてきた団塊の世代の生き方。若いときに教育を受け、定年まで一つの会社で仕事をし、定年以後が余生、という企業中心の典型的な 3 ステージモデル。結婚が当たり前で、夫は仕事、妻は専業主婦という役割分担。

「ライフプラン 2.0」（以下「2.0」）は、バブルからバブル崩壊の時代に青春を過ごした現在 40 代から 50 代の方の生き方。「1.0」同様に企業中心ではあるものの、「個人」が価値観の中心になり、ライフデザインが多様化。晩婚化・未婚化が進み、共働きが増え、家族や親類、地域社会が徐々に分解。また、自己責任が強調されはじめ、非正規労働者も増加。3 ステージモデルは終わり、仕事を抱えながら、住宅ローンの返済や自分の健康問題、子どもの将来、親の介護、引退後の生活の心配など、不安を抱えている世代。

「ライフプラン 3.0」（以下「3.0」）は現在 30 代以下の世代の生活設計。「1.0」、「2.0」とは根本的に異なり、インターネットが普及し、上から管理する集中管理型社会から、人が横につながる分散ネットワーク型社会に変化。モノは「所有」から「シェア」が中心に。数度転職したり、同じ時期に複数の仕事をしたり、テレワークが普及するなど仕事が多様化する時代。また、新しいキャリアを身につけるために入社後や定年後に大学や大学院に通うなど教育も多様化。

「3.0」では現役時代から 100 年を見据えた長期的な生活設計を描き、生産性資産¹⁾や活力資産²⁾、変身資産³⁾という無形資産の形成を計画的に進めることが肝要。常に新しいステージに向けて無形資産を獲得するための投資を怠らないことが重要。

金融資産形成の考え方は、「1.0」では「貯蓄は長期、投資は短期」だったが、「3.0」で必要なのは「貯蓄は短期、投資は長期」で、投資は「長期・分散・積立」の原則に基づいて行うことが必要。



今後 10 年ほどで急速にやってくると予想される「3.0」に向け、教育、働き方、生き方を変えていくことが必要。

- 1) 生産性資産 : スキルや知識、会社内外の仲間、評判
- 2) 活力資産 : 肉体的・精神的健康、家庭、人脈
- 3) 変身資産 : 人生で変身するための資産、多様なネットワーク、自分をよく知ること

【第 2 部】パネルディスカッション

◆ パネリストからの情報提供

FP 事務所アイプランニング代表 飯村久美氏

FP の立場から、人生 100 年時代を生き抜くうえでのマネーの 3 つの力（稼ぐ、貯める、増やす）とライフプランのポイントについて説明しました。

- ・ 幸せな人生を送るためには心と健康とお金のバランスが重要。これをふまえ、どう生きたいかというライフデザインを描き、それを実現するためのライフプラン、マネープランを立てることが必要。
- ・ ライフイベントシートやキャッシュフロー表を書くことで、将来の出費を具体的な数字で“可視化”することが大切。



三菱 UFJ 信託銀行株式会社 フロンティア戦略企画部 エグゼクティブアドバイザー 星治氏

資産形成の専門家として、人生 100 年時代の資産管理と運用のポイントについて説明しました。

- ・ 資産管理については、高齢になり認知症等で判断能力が低下してからでは対応方法が限られてしまうため、元気なうちに準備しておくことが肝要。最近はそのための金融商品も開発されている。また、お金だけではなく不動産の管理も大切。
- ・ 資産運用については、今後のインフレリスクも考えると、分散投資が極めて重要。リスクとリターンが組み合わされることにより、比較的安定した運用が可能となる。
- ・ 資産管理と運用を相談できる専門家を決めておくことが人生 100 年時代の安心につながる。

明治安田生命保険相互会社 営業企画部 上席 FP コンサルタント 山本英生氏

保険の専門家として、100 歳まで考えた場合の人生におけるリスクと保障について説明しました。

- ・ 人生の 4 つのリスク（「長生きのリスク」「介護のリスク」「病気・ケガのリスク」「万一（死亡）のリスク」）に対する公的保障として、老齢年金、介護保険、健康保険、遺族年金があるが、公的保障だけでは十分とはいえず、私的保障を準備することでより安心感が持てる。
- ・ 生命保険文化センターの調査によると、4 つのリスクに対する私的保障の準備率は、「病気・ケガ」が 73%、「万一」が 64%、「長生き」が 44%、「介護」が 27% で、介護保障の準備ができていると考える人の割合が特に低い。
- ・ 自分が 4 つのリスクに対してしっかり準備できているかどうかを確認することが必要。

キリン株式会社 人事総務部 人事担当 椎名達也氏

企業制度の例として、自社のキャリア形成支援とライフプランの設計支援について紹介しました。

- ・ キャリア形成支援については、①キャリアデザインセミナー（30 歳、40 歳、50 歳の社員が対象）、②再雇用制度に関する説明（55～59 歳の社員が対象）、③再就職支援（社外転進支援）の 3 つの施策を実施。
- ・ ライフプラン設計支援としては、①シニアライフセミナー（夫婦参加可能）、②ファイナンシャル・プランナー相談料補助、③各種セミナー（保険見直し、公的年金制度、NISA、iDeCo 等）など。

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 森義博（コーディネーター）

財団の調査によると、平均寿命より短い寿命を想定している人が多い（平均寿命と想定寿命の差は男性 3 年、女性 8 年）ことを紹介し、より長く生きることを想定して準備する必要性を強調しました。

◆ ディスカッション

コーディネーターが提起した以下の課題に対し、各パネリストがそれぞれの経験や問題意識に基づく見解を披露しました。

- ・ 定年後もいきいきと働くための準備時期とその内容（伊藤氏）
- ・ キャリアデザインセミナーを 30 歳と 40 歳でも行っているねらい（椎名氏）
- ・ 人生 100 年時代に向け企業に期待すること（飯村氏）
- ・ 長生きリスクに対応するための保険の準備を考える時期（山本氏）
- ・ 高齢期における信託の活用（星氏）
- ・ 金融知識やスキルを短期間で身につける方法（伊藤氏）
- ・ 若年層としてのライフプランに関する考え方（椎名氏）



財団主催シンポジウム <http://dia.or.jp/disperse/event/>



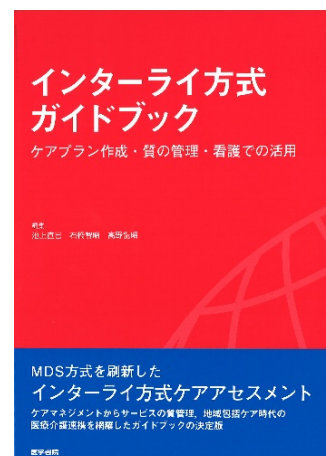
リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

2. 介護の質の評価指標「インターライ方式」のガイドブックを刊行

2017年12月、『インターライ方式ガイドブック—ケアプラン作成・質の管理・看護での活用』を医学書院から刊行しました。

本書は『インターライ方式ケアアセスメント—居宅・施設・高齢者住宅』（2011年刊行）を使いこなすためのガイドブックで、介護現場で活躍するケアマネジャーや管理者、教育・研修にあたる方々を対象に、多職種によるケアプランの作成と介護の質の管理を支援することを目的としたものです。

当財団の評議員である池上直己教授（聖路加国際大学大学院）の編集総括のもと、他の執筆者もすべて財団の研究員、客員研究員がつとめました。



地域包括ケアシステムを後押しする「インターライ方式」

高齢化が急速に進むわが国では、介護が必要になっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを最期まで続けられるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の構築が進められています。そのためには、自宅でも施設等でも切れ目のない医療や介護が受けられるシステムが必要です。

こうした課題に対応するには、医療機関、介護施設、在宅介護事業者など多職種が連携して要介護者の状態をアセスメントすることが求められます。そのためのアセスメント方式として多く利用されてきた MDS（Minimum Data Set）方式は、施設版・在宅版・高齢者住宅版など、さまざまな場に対応した版が別々に存在していました。そこで、国際的な研究組織であるインターライ（interRAI）は 2009 年、MDS 方式のすべての版を再構築して「インターライ方式」を開発しました。インターライ方式には、要介護者の居住場所を問わず共通に用いる項目を「コア項目」とし、それに各版にそれぞれ必要な「固有項目」を追加するモジュール形式が採用されています。

インターライ方式の特徴

インターライ方式は、利用者の状態を把握するための「アセスメント表」と、アセスメントで捉えた問題を検討するための指針が書かれた「CAP」（Clinical Assessment Protocol、臨床評価指針）から構成されています。

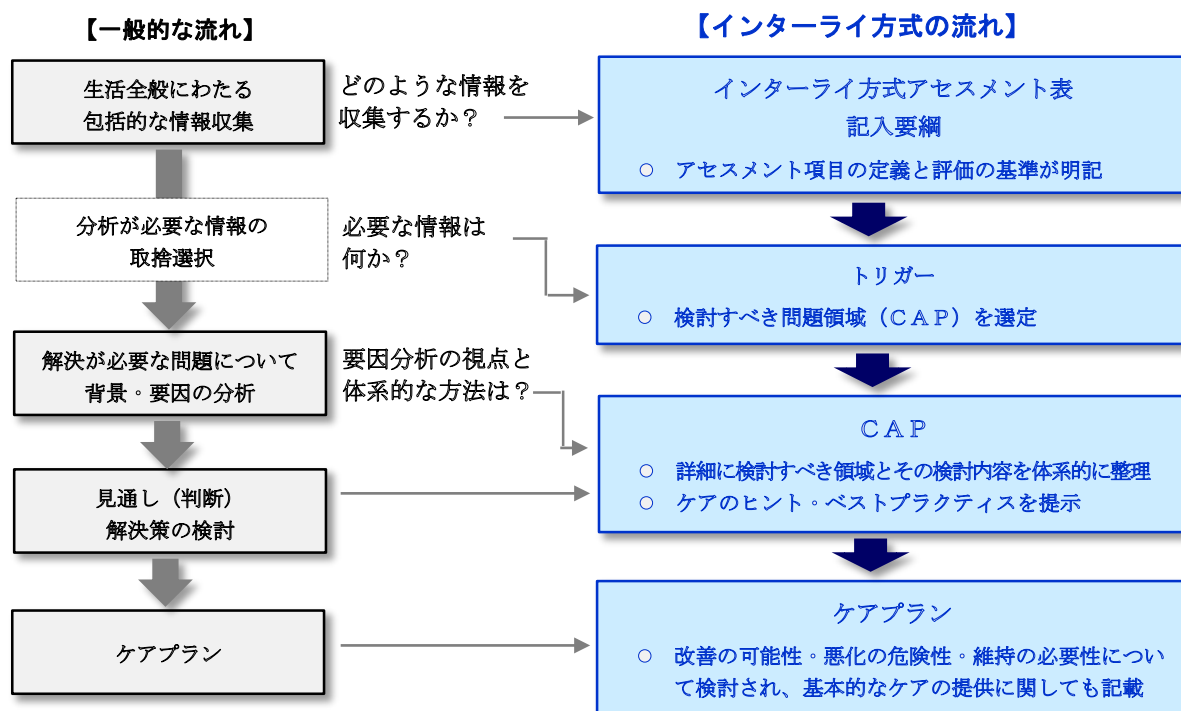
インターライ方式は、老年医学分野における国際的な高齢者アセスメント方法である CGA（Comprehensive Geriatric Assessment）を簡便に再現することを目的として開発されました。したがって、居宅介護でケアマネジャーが 1 人で対応しなければならない場合でも、このアセスメント表を用いれば、高齢者を包括的に評価することができます。また、評価基準が詳細に規定されているため、多くの担当者がいる施設においても、評価者が異なることによる評価のぶれが生じにくくなっています。

さらに、CAP の各項目は「トリガー（引き金）」によって各アセスメント項目と結び付けられているため、トリガーされた CAP 項目を分析・検討することによって、ケアプランに盛り込むべき内容が明らかになります。

インターライ方式の「アセスメント表」と「CAP」

アセスメント表	CAP
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 高齢者のケアプランを作成するために最低限必要な客観的なアセスメント項目を網羅 ◇ 高齢者の状態像（病状や生活状況など）を事実としてとらえるためにまとめられたもので、その評価の基準を明確に示す詳細な記入要綱も提示 ◇ 高齢者のケアマネジメントにおける包括的なアセスメント項目であると同時に、特定の問題や機能低下の危険性を示唆する「トリガー」（ひきがね、誘導項目）を含む ◇ 包括的で標準的な包括的老年学評価（Comprehensive Geriatric Assessment） 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 現場の経験とエビデンスから、要介護高齢者に起こりやすい問題であって、かつケアによって対応が可能なものとして設定されている「領域」 ◇ 多分野の専門家が協働して、問題の所在や原因、危険性、改善の可能性を探るための標準的な指針、さらにはケアの方向性や方法に関するヒントをまとめたもの ◇ アセスメント表で捉えられた問題や機能低下の危険性や改善の可能性を、さらに詳細に検討・分析するように設計

一般的なアセスメントの流れとインターライ方式のアセスメントの流れ



出所）インターライ・ケア研究会編：インターライ方式によるケアプラン作成の方法（講義資料と事前演習）。インターライ・ケア研究会.27,2015 より一部改変

本書の構成

本書は基礎編（第1章～4章）と応用編（第5章～8章）から構成されています。

基礎編の第1章では、インターライ方式の主な特徴をわかりやすく説明し、続く第2章でアセスメントからケアプラン作成までのプロセスを丁寧に解説、さらに第3章でケアプランの事例を4件（居宅2、特養・老健各1）紹介したうえで、第4章でよくある質問に答えています。

応用編の第5章では、当財団の研究事業として推進しているインターライのアセスメント項目から算出するサービスの質を評価する QI を詳細に説明しています。第6章ではインターライの看護教育での活用、第7章では施設の看護職員による活用を紹介した後、最終の第8章では、地域包括ケアにインターライを取り入れることによって看護部を中心とした院内連携・地域連携が推進される可能性を説明しています。

記念セミナーを開催

2017年12月2日(土)、聖路加国際大学 日野原ホールにおいて、本書の刊行記念セミナー「インターライ方式の導入と活用～ケアプラン作成・質の管理・看護教育」を開催しました。

インターライ方式対応製品の開発

本書の刊行と時期を同じくして、介護支援ソフト大手のNDソフトウェア株式会社がインターライ方式に対応した新製品を開発しました。

『インターライ方式ガイドブック』目次

発刊にあたって (池上直己 評議員)

第Ⅰ部 なぜ、どのようにインターライ方式を導入するか

第1章 なぜインターライ方式なのか (高野龍昭 客員研究員)

- 1.1 インターライ方式の概要と特徴／1.2 ケアマネジャーを巡る指摘
- 1.3 不十分なアセスメント

第2章 インターライ方式によるアセスメント・ケアプラン作成のコツ (高野龍昭 客員研究員)

- 2.1 インターライ方式によるケアプラン作成のプロセス
- 2.2 インターライ方式と課題整理総括表

第3章 ケアプラン事例集 (高野龍昭 客員研究員)

- 3.1 はじめに／3.2 事例 (事例1～4)

第4章 よくある質問に対する回答 (早尾弘子 研究員、土屋瑠見子 研究員)

- 4.1 インターライ方式の導入に関する質問／4.2 アセスメントに関する質問

第Ⅱ部 インターライ方式の活用例

第5章 ケアサービスの質の評価と改善 (石橋智昭 研究部長・主席研究員)

- 5.1 アセスメントデータを質の管理に活用しよう！
- 5.2 スケール：アセスメントデータから算出するスケールの活用
- 5.3 介護 QI：アセスメントデータから算定する質の指標の活用
- 5.4 PDCA サービスの質の改善への活用

第6章 看護教育での活用 (小野恵子 客員研究員)

- 6.1 歴史の浅さゆえの在宅看護教材の不足
- 6.2 教材としてのインターライ方式の活用
- 6.3 「在宅看護論」教育における「インターライ方式」の活用例
- 6.4 訪問看護計画書の具体案

第7章 施設の看護職員による活用 (阿部詠子 客員研究員)

- 7.1 はじめに — なぜいま、「せん妄」を取り上げるのか
- 7.2 せん妄の要因と早期対応の重要性
- 7.3 せん妄の評価とアセスメントによる把握
- 7.4 6つのせん妄の原因と確認／7.5 せん妄の疑いが強い場合の対応
- 7.6 せん妄の事例／7.7 事例におけるせん妄の発症と対処
- 7.8 せん妄に対して早急に行うべき看護はなにか
- 7.9 改めて F さんの事例から知る、入所時の包括的アセスメントの重要性

第8章 地域包括ケアにおける活用 (五十嵐歩 客員研究員)

- 8.1 地域包括ケアとインターライ方式
- 8.2 仮想事例(G さん)の概要／8.3 急性期病院入院時の生活情報の把握
- 8.4 病院内における情報共有／8.5 地域医療連携における情報共有

介護 QI によるケアサービスの質の評価研究 <http://dia.or.jp/cushion/>



リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

3. 社会とつながり続ける手段としてのインターネットの利用実態と可能性を調査

加齢にともなう虚弱化によって外出機会が減り、社会から孤立した結果、生きがいを失い、一気に要介護状態に陥ったり、認知症を発症したりするケースは少なくありません。そこで、60代後半の7割、70代の5割¹⁾と高齢者にも普及著しいインターネットに着目し、社会とつながり続ける手段としての可能性を検討しています。

澤岡主任研究員は、三菱グループ企業の退職者を中心にICTを活用した交流活動などを行うグループ「ダイヤネット」²⁾を対象に、社会とつながり続けるための手段としてのインターネットの利用実態と、可能性を探るインタビュー調査を2011年と2017年の2回実施しました。

2011年のインタビュー —— 高齢者にとってのインターネットの役割が明らかに

ダイヤネットの活動開始から15年が経過し、会員の平均年齢が75歳に近づきつつある2011年、同会員のうち17名を対象に個別インタビューを実施。老いの自覚とともに変化する社会活動と、社会関係や活動におけるインターネットの役割が明らかになりました。

安価で客観的な情報源

対象者は定年退職後の生活の中で、情報収集やチケットの購入など、安価で客観的な情報源としてインターネットを日常的に利用してきました。さらに、自身や家族の病気などの経験を通じ、ネットで治療の方針などを調べてから受信するなど、“自分で選び取るための手段”としての活用例もみられました。

既知のつながりの維持・強化

離れて住む家族・親族とのつながりの手段、退職後に時間ができて復活した学生時代の仲間などとの交流に活用するものの、会員が口をそろえて強調するのは、インターネットはあくまでも“直接的なつながりの補完手段”だということです。しかし、こうして活用を続けていくことにより、仮に将来外出が困難になった際には、「閉じこもり・孤立防止」「動けなくなったときこそ有用」と考えるようになるという可能性が示されました。

社会的役割の創出

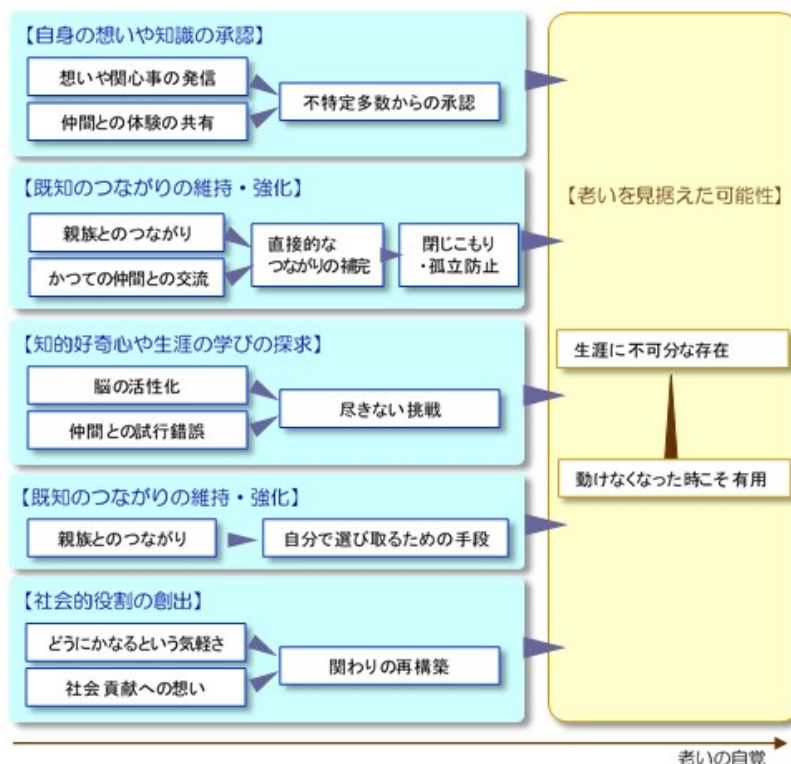
職業生活からの引退時に仕事に代わる社会活動を模索するなかでは、「資料作り程度なら手伝えそう」という“なんとかなるという気軽さ”と「地域にパソコン利用が広がることがやりがい」という“社会貢献への思い”を拠り所に、ICTに関する知識や経験を活かして「社会的役割の創出」を始めました。その後、加齢にともない老いを自覚していくなかで、かつては代表を務めていた団体に自宅からアドバイスを送るなど、現在の状況に応じた「社会的役割の創出」を再び行う姿がありました。

2017年のインタビュー —— 5年間の心身の変化をインターネットが補完

2011年の調査から5年後、80名強のダイヤネットの会員の平均年齢は80歳を超えようとしています。近年では、パソコンよりも操作の容易なタブレットの勉強会、体力的に負荷の大きな活動に参

加できない会員のために、会話を楽しむ「傘寿サロン」なども開催しています。また、つながりを補完する手段として、Facebook の活用にも取り組み、虚弱化し外出が困難になりつつあるメンバーが会に関わり続けるための支援に力を入れています。

後期高齢の 15 名の現役会員と 4 名の退会者を対象とした 2017 年のインタビューでは、インターネットをはじめとする ICT の利用状況、過去 5 年間の「心身の状態」や「社会とのつながりや活動」の変化に加え、住んでいる地域との現在の関わり方なども尋ねました。



心身の状態の変化

インタビュー対象者は何らかの持病を抱えつつも、全員が単独で外

出可能な状況でしたが、手術や大病を経験し外出を控えるようになった人も少なくありません。また、視力や聴力の減退が原因で資料の読み取りや会話に支障があることで心理的な負担が重なり、ダイヤネット外の関わりも含め、それまで定期的に参加していた活動を休みがちになっている例もみられました。

それを補完していたのが、メールや SNS などのインターネットを介した交流です。難聴で活動を休んでいた人が、その間もグループメールに写真などを送信し続けることで“仲間とつながっている感覚”から、今では会に復帰している例もありました。

さらに、直接参加できないかわりに会のホームページやメンバーだけでグループが作られている SNS を毎朝チェックし、会員の近況に触れ、若手の投稿にコメントを書き加えることで“仲間とつながっている感覚”に加え、ゆるやかに“運営を支えている有用感”を得ている人もみられました。

社会とのつながりや活動の変化

対象者の多くがこの 5 年間に、同窓会や OB 活動など、それまでの活動やつながりを整理していました。病気や体力の衰え、会いたい人の病気や逝去、人数減による会の閉鎖など理由はさまざまです。しかし、ダイヤネットに関しては、三菱系企業出身者という同質性の高さに加え、インターネットを介してゆるやかにマイペースにつながるができるという特徴から、再入会する例もみられました。一方で、乗り物を利用する必要があるダイヤネットの会合への出席には、限界を感じている人も少なくなく、それまでは気が向けば関わる程度だった地元の囲碁会などに軸足を移す例もみられました。

職業生活の引退から後期高齢期に至るまでのインターネットの位置づけを構造化したモデル（【 】カテゴリ、□ サブカテゴリ）

孤立・生きがい喪失を防ぐ手段としてのインターネット

今後、老いの自覚がさらに進む中で、インターネットは“動けなくなったときこそ有用”で“生活に不可欠な”存在になり得ることを実感する人が多く存在していました。

実際にダイヤネットでは、これまで情報源や退職後の役割創出として活用してきたインターネットを、虚弱化を抑止し、孤立・生きがい喪失を防ぐための手段としていくために、様々な取り組みを行っています。その一つとして、パソコン技術の向上を中心に開催していた勉強会で、大手通信事業者などと連携してタブレットやスマートフォンの講習を始めました。同時に、会としてタブレットを購入し、希望者にお試し使用期間として貸し出すことで、購入を促しました。徐々にですが購入する会員も増え、入院した際にスマートフォンで毎日通ってこれない家族に食事などの写真を送り、病院での生活を共有することで、安心感を与えることができたという話も聞かれています。また、つながりを強化する場として活用をはじめた Facebook で、活動への参加が少なくなりつつある会員がスマートフォンから散歩中の写真を投稿したり、会の活動に参加している会員が一コマをリアルタイムで投稿したり、活発な交流を促す手段となっています。

もう一つの取り組みとして、地域のシニアにも門戸を開いた IT サロンが挙げられます(写真)。ここでは講師が生徒に一方通行で教えるのではなく、興味の近い人同士(〇〇の得意な人に〇〇を学びたい人が集まった小グループ)で、時には教える側に、時には教えられる側になり、タブレットやスマートフォンなどを学び合う場となっています。ふらっと気軽に、知りたい事を教えてもらえる、そんな交流の場としても地域に定着しつつあります。



参加者が学び合う場「ITサロン」

インターネットを日常的に使ってきた世代が高齢化するなか、虚弱化することで引き起こされる孤立や生きがいの喪失を抑止するには、ダイヤネットのような場づくりに加え、直接にはできないことを補完する手段としてのインターネットの活用を前提にした支援を考えていくことが求められるのではないのでしょうか。

1) 総務省『平成 27 年版 情報通信白書』

2) ダイヤネットのホームページ

<http://dia-net.jp/dianet-r/>



4. 「50代・60代の働き方に関する意識調査」を実施

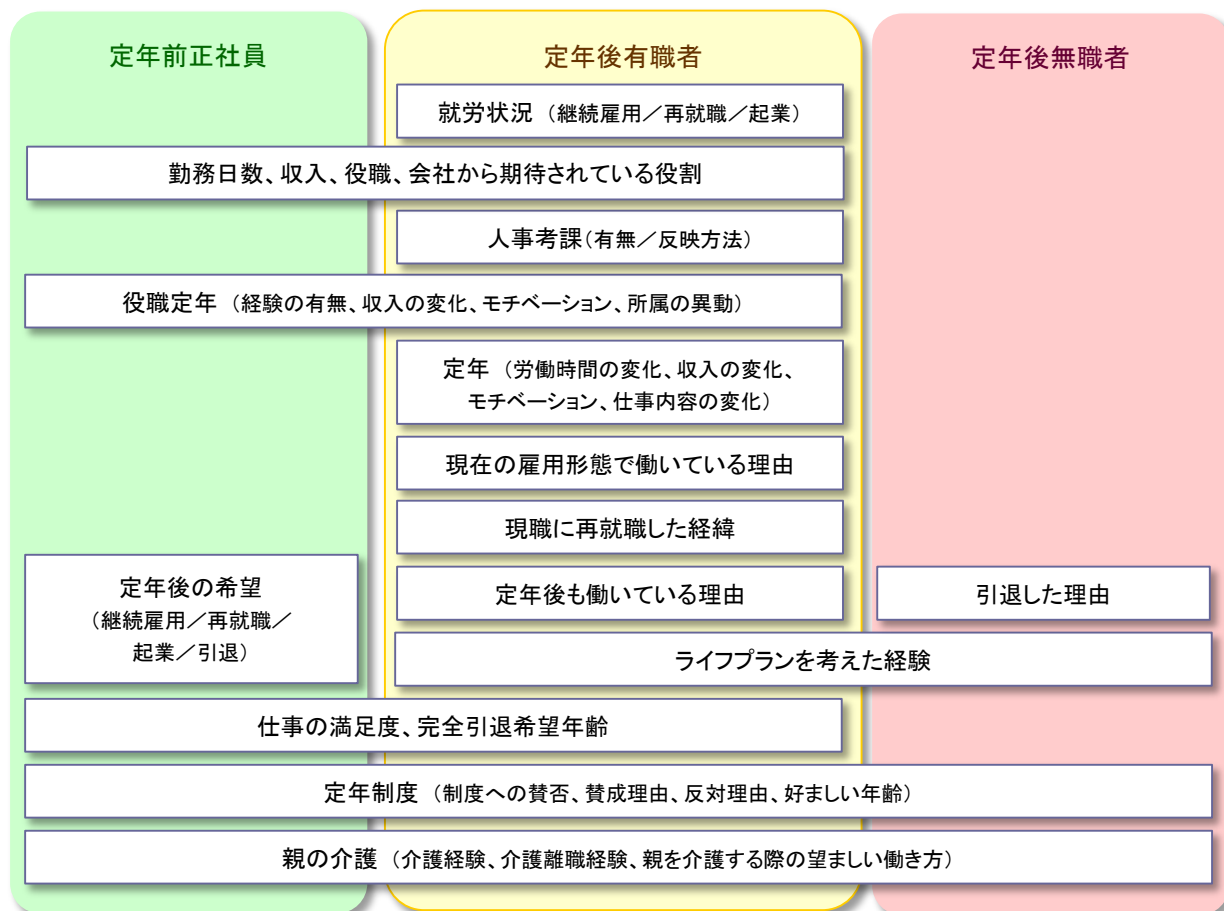
当財団では2016年度に「40代・50代正社員の退職・引退に向けた意識調査」を実施し、現役中高年正社員の生活実態や将来に向けた意識を明らかにしました。続く2017年度は中高年の「働き方」に焦点を絞り、共通の問題意識を持つ株式会社明治安田生活福祉研究所と共同で調査を実施しました。

- ・調査対象： 全国の50～69歳の男女
- ・調査時期： 2018年2月10日～14日
- ・調査方法： インターネット
- ・有効回答数： 6,250名

(人)

現在の働き方等		レポート上の呼称	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	計
(元正社員)	就労している	「定年後有職者」	—	—	男性 1,000	男性 1,000	男性 2,000
	就労していない	「定年後無職者」	—	—	男性 750	男性 1,000	男性 1,750
現役正社員 (定年未経験)		「定年前正社員」	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

【主な調査項目】



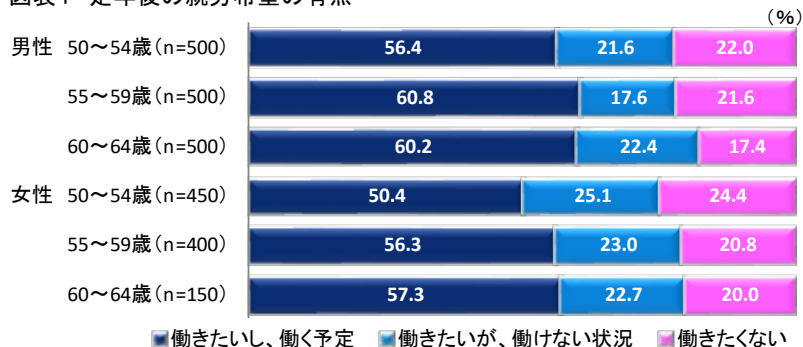
【調査結果（一部）】

定年後の就労希望、就労者の働く理由

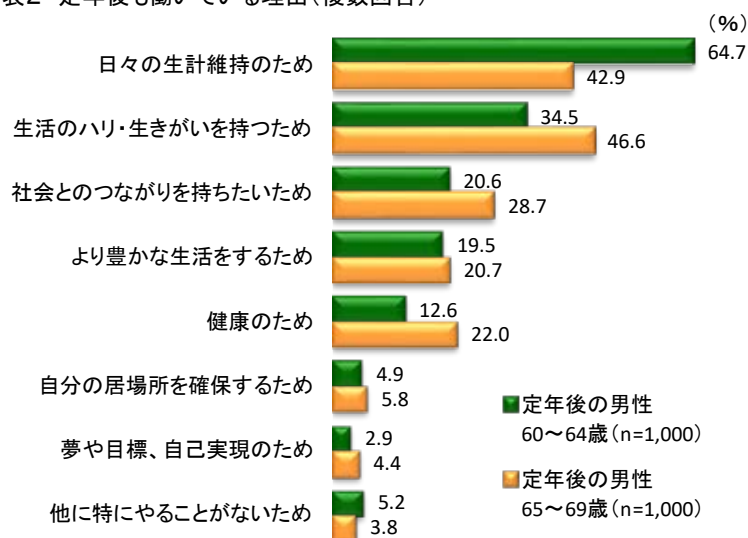
定年後も働きたいかを 50 代と 60 代前半の定年前正社員に尋ねたところ、約 8 割が働きたいと答え、就労意欲の高さが示されました。ただし、希望はするものの、何らかの事情で実際には働けないと考えている人が約 2 割いることもわかりました。

定年後も就労している男性に働いている理由を訊いたところ、60 代後半は 1 位が「生活のハリ・生きがいを持つため」（46.6%）、2 位が「日々の生計維持のため」（42.9%）だったのに対し、60 代前半は 1 位と 2 位が逆（「日々の生計……」64.7%、「生活のハリ……」34.5%）でした。60 代前半の回答者には特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給している人も多いものの、基礎年金の支給開始（65 歳）までは経済的に就労が必要という厳しい現実もうかがえます。

図表1 定年後の就労希望の有無



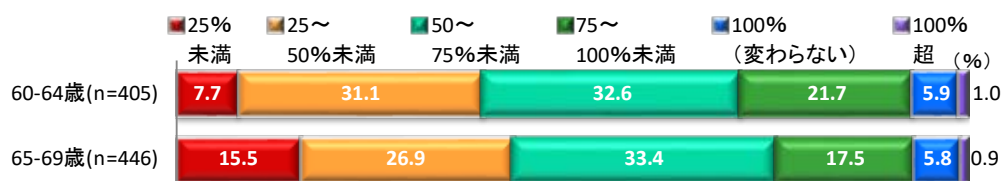
図表2 定年後も働いている理由(複数回答)



役職定年前後の年収とモチベーションの変化

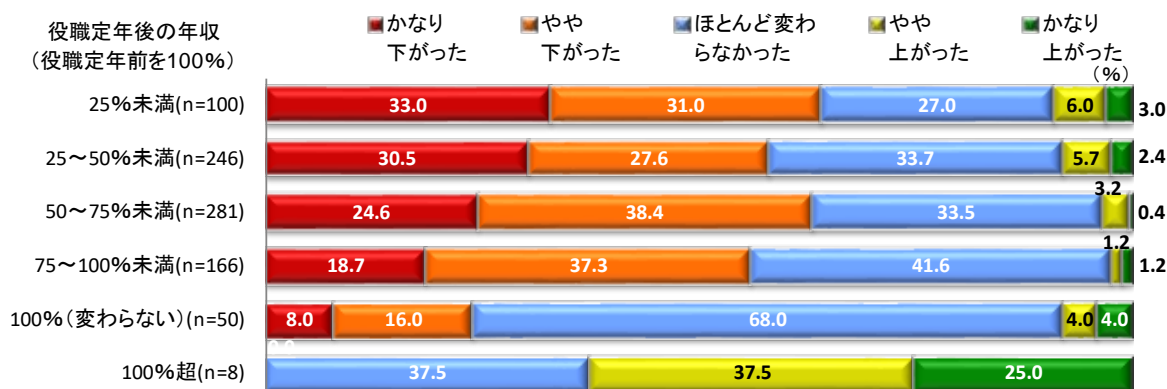
今回の調査は、取り上げられることが少ない役職定年の実態や意識を尋ねていることが特徴の 1 つです。定年後も就労している 60～69 歳の男性回答者の半数弱（42.6%）が「役職定年」を経験していました。役職定年によって 4 割ほどの人の年収が 50%未満に減少しており、年収減に比例するかたちで、仕事に対するモチベーションも低下している様子が顕著にみられました。

図表3 役職定年前後の年収の変化(役職定年前を 100%) (役職定年経験者<定年経験者で有職の男性のみ>)



Ⅲ 研究・活動トピックス

図表4 役職定年前後の仕事に対するモチベーション（年収の変化別）（対象は図表3と同じ）

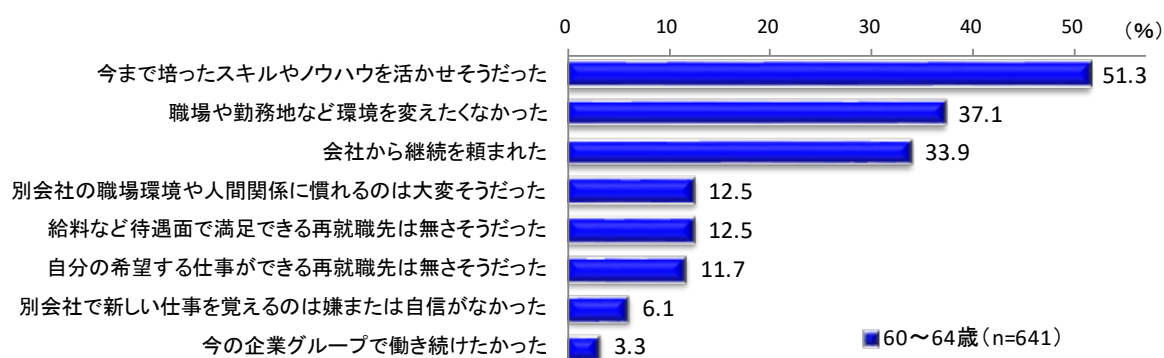


継続雇用者の実態と意識

定年後も就労している 60 代前半の男性に現在の働き方を訊いたところ、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%を占めていました（再就職 28.1%、起業 5.4%、その他 2.4%）。

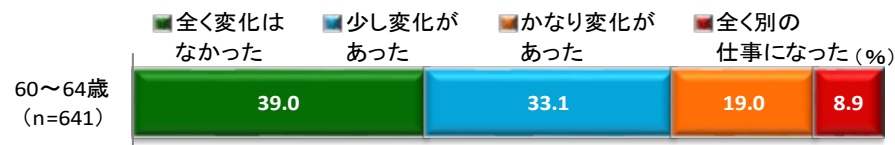
継続雇用者にその働き方を選んだ理由を訊いたところ、「今まで培ったスキルやノウハウが活かそうだった」（51.3%）、「職場や勤務地など環境を変えたくなかった」（37.1%）が上位を占め、経験を活かしたいという意欲に加え、変化を嫌う気持ちもうかがえます。

図表5 同じ企業(グループ)での継続雇用を選んだ理由（60～64 歳の継続雇用の男性）（複数回答）



実際に仕事の内容に変化があったかどうかについては、「全く変化はなかった」（39.0%）と「少し変化があった」（33.1%）

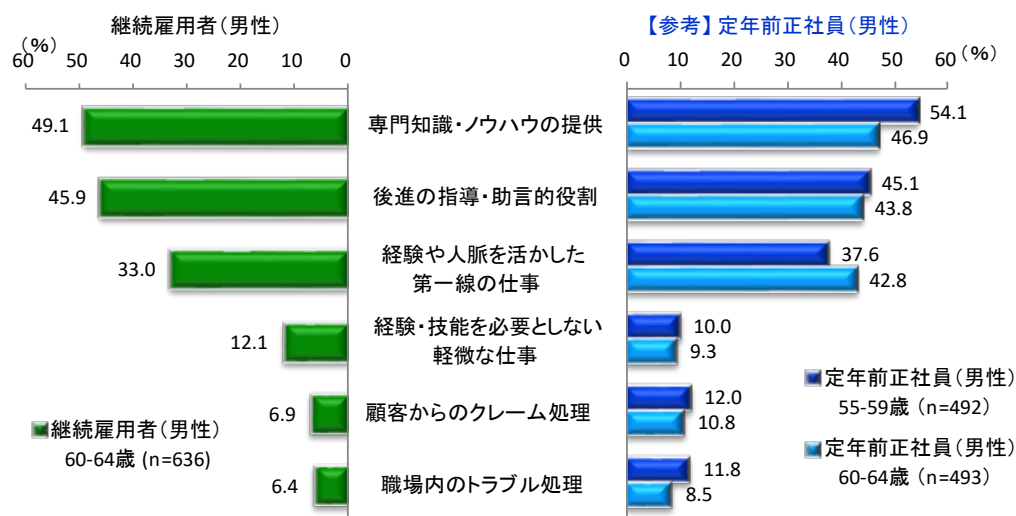
図表6 継続雇用になる際の仕事の内容の変化（対象は図表5と同じ）



が合わせて 7 割強を占めたものの、3 割近くの人仕事定年前と大きく変わっていることがわかりました（「かなり変化があった」19.0%、「全く別の仕事になった」8.9%）。

継続雇用者に会社から期待されている役割（本人の認識）について訊いたところ、「専門知識、ノウハウの提供」（49.1%）、「後進の指導・助言的役割」（45.9%）、「経験や人脈を活かした第一線の仕事」（33.0%）が上位を占め、「経験・技能を必要としない軽微な仕事」（12.1%）、「顧客からのクレーム処理」（6.9%）などは少数にとどまりました。この傾向は、定年前の 50 代後半・60 代前半の正社員と変わらず、経験豊かな高齢社員としての役割を会社が重視している様子が読み取れます。

図表7 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)



以上のように現役社員と同様の役割を期待されている継続雇用者も、収入面では厳しい待遇を受けているようです。60代前半の継続雇用の男性に定年前との年収の変化を尋ねたところ、4割の人が半分未満に年収が減少して

いることがわかりました。

また、年収減少の程度に比例して仕事に対するモチベーションも下がる傾向があることが明らかになりました。

図表8 継続雇用者の定年前後の年収の変化(定年前を100%) (60～64歳の継続雇用の男性)



図表9 継続雇用者の仕事に対するモチベーション(年収の変化別)(対象は図表8と同じ)



誌面の都合からここでは調査結果のごく一部しかご紹介できません。詳しくは当財団のホームページをご参照ください。

アンケート調査(介護、生活設計、企業福祉等)

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



リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

5. 機関誌「Dia News」で四半期ごとに情報発信

大学などの教育機関、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などを対象に年4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.89 (2017年4月27日発行)

巻頭言「地域包括ケアシステムについて」 慶應義塾大学 名誉教授 田中 滋
Dia Forum「中高年正社員の定年後・引退後に向けた意識 —40・50代の
正社員対象アンケート調査結果より—」 企画調査部長 森 義博
高齢社会レポート「健康長寿を支える食の在り方を問う
—生活機能に応じた食支援の観点から—」
東京都健康長寿医療センター研究所 研究員 成田美紀
財団研究紹介「高齢期の社会的自立を支える仕組みの在り方 —横浜市
『元気づくりステーション事業』から—」 主任研究員 澤岡詩野



No.90 (2017年7月25日発行)

巻頭言「理事長就任にあたって」 理事長 石塚博昭
Dia Forum「要介護度の改善に基づく報酬の課題」 研究員 土屋瑠見子
高齢社会レポート「終末期の意思決定に向けて
—アドバンス・ディレクティブを例に—」
ニューヨーク州立大学アルバニー校公衆衛生学部 客員講師 中島民恵子
財団研究紹介「『ハッピープログラム』の自主グループ活動の推進および支援
—神奈川県C市を事例として—」
研究員 安 順 姫、プロジェクト・スタッフ 岩田明子・黒澤侑子

No.91 (2017年10月25日発行)

巻頭言「高騰する介護費」 聖路加国際大学公衆衛生大学院 特任教授 池上直己
Dia Forum「虚弱化しつつある高齢者の『社会とのつながり』と『インターネット』
—企業退職者グループD会の後期高齢メンバーの語りから—」
主任研究員 澤岡詩野
高齢社会レポート「介護で仕事を辞めないために —『介護離職ゼロ』をめざして—」
明治安田生活福祉研究所 主任研究員 内匠 功
財団研究紹介「新規要介護認定者の経年変化」 主席研究員(研究部長) 石橋智昭



No.92 (2018年1月26日発行)

巻頭言「老年学の現状と可能性」 桜美林大学大学院老年学研究科 教授 長田久雄
Dia Forum「持続的な幸福感は得られるものか」 主任研究員 兪 今
高齢社会レポート「介護保険制度の2018年度改正と介護支援専門員
—ケアマネジメントの『標準化』を考える—」
東洋大学ライフデザイン学部 准教授 高野龍昭
財団研究紹介「シンポジウム『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—」 企画調査部次長 松田 均

以上のほか毎号、コラム「四季と日本の食歳時」と財団のニュース「Dia Information」を掲載しました。