

団塊世代のシニアワーカー一定年後も働き続けよう

榎ちばぎん総合研究所

受託調査部 主任研究員 菅谷 敦

1947年から49年の第一次ベビーブームに生まれた、いわゆる「団塊の世代」が今年から60歳に到達し、定年退職者が増加している。会社によっては、改正高年齢者雇用安定法に基づく定年延長や継続雇用などにより、製造現場における技術伝承や若手社員の教育、指導に当たっておられる方々も多い。

千葉県内にも約34万人の団塊の世代が居住されているので、退職者の増加は、雇用や消費面だけに限らず、県内の地域社会においても、コミュニティ活動やボランティア活動への参加など、さまざまな分野へ影響をもたらすことが予想される。

団塊の世代が生まれた47年における日本人の平均寿命は、男性が50歳、女性が54歳である。それから58年後の2005年では、男性が79歳、女性が86歳と、それぞれ男性は29歳、女性は32歳も平均寿命が延びている。それだけに、現在の60歳は男性、女性とも若々しく、ひと昔前のように、定年退職して隠居生活に入るほど老け込む年齢には見えない。

また、働き続けることへの意欲も強く、厚生労働省が05年11月に実施した「第1回中高年者の生活に関する継続調査」では、55-59歳の約71%が60歳以降も仕事をしたいと回答されている。

そこで、これらを踏まえて、60歳以降も働き続ける場合の働き方として、以下の四つの選択肢を考えてみた。

一つ目は、これまでの勤務先に正社員、嘱託社員として働き続けるケースである。収入は減少することが多いようであるが同じ会社に働き続けるこのケースでは、安定した待遇で、慣れ親しんだ勤務先に勤め続けられることがメリットである。

二つ目は、派遣会社や職業紹介のサービスを利用するケースである。最近ではシニア専門の人材派遣会社もでてきており、働く時間や内容もシニアを意識して設定されている。また、各地のシルバー人材センターなどでも、仕事の紹介が受けられる。

三つ目は、個人で開業し、個別の仕事ごとに業務請負するケースである。仕事を受注できるかどうかは個人の能力や努力次第であるが、なかには複数の民間企業と契約を結び、定年前を上回る収入を得ている人も存在する。

四つ目は、仲間同士でビジネスグループを立ち上げるケースである。このケースでは、同じ目的のもとに、さまざまな技術、専門的知識などを有する仲間が集まることで、お互いに不足する部分を補い合うとともに、退職後に衰えがちな意欲や緊張感を維持できるというメリットがある。

定年後に、それまで夢見ていた仕事に取り組みたいと考える人もおられるであろうが、あらゆる分野で民間企業が激しく競争している時代に、よほどの入念な準備や、独創的なアイデアが無い限り、成功を収めることは難しい。また、事業に失敗して、退職金や年金を使ってしまうというようなことは、誰しも避けたいものである。

だから四つの選択肢のどれでもいいというわけではない。賢明な選択が必要だが、四つ

の選択肢に共通するポイントは、定年前に培われた技術やノウハウ、人脈を最大限に活用するということである。

団塊の世代は、これまで過ごしてこられた各年代でし烈な競争を続け、日本の高度経済成長を支えてきた世代である。長年の会社勤めによって培われた能力や、専門的知識、豊富な経験などを生かして定年後も働き続けることは、自分自身や社会全体の活性化につながる。

若輩者の私ごときが言うのもおこがましいが、団塊の世代には、定年後の働き方を切り開き、これまで同様に、後進に新たな会社人としての生き方や、ライフスタイルを示していただくような役割をぜひとも期待したい。

