

人生100年時代を見据えた 高年齢者支援実践トレーニング

通信①

株式会社リバース

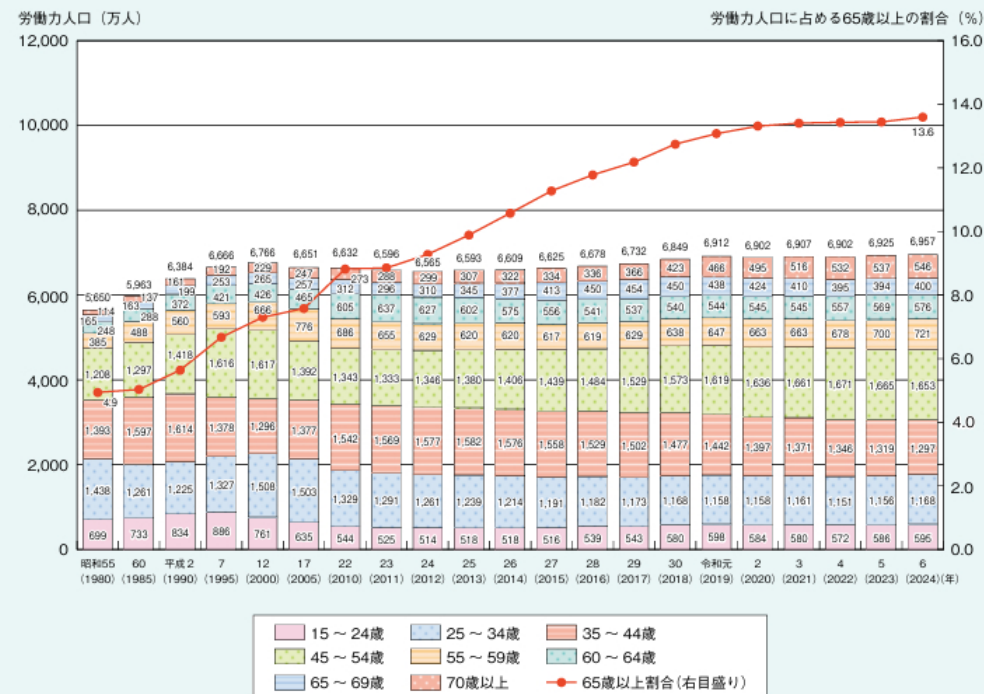


1. 人生100年時代に向けたキャリアコンサルティング

- 現在の日本は総人口に占める高齢者人口の割合は29.3%と、過去 最高となっており、この割合は今後伸び続ける予定です。
- 一方で労働力人口は、2024年平均 で6,957万人。
- 労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は13.6%と長期的には上昇傾向にあります。

(右図 令和7年版高齢社会白書(内閣府))

図1-2-1-1 労働力人口の推移



資料：総務省「労働力調査」

(注1) 年平均の値

(注2) 「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたものをいう。

(注3) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

(注4) 四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

1. 人生100年時代に向けたキャリアコンサルティング

- 人生100年時代を見据えたうえで、高年齢者支援の能力を身に付けることも今後キャリアコンサルタントに求められる力となりました。

キャリアコンサルタントの能力要件の見直し概要

別添1

- キャリアコンサルタントの能力要件は、キャリアコンサルタント試験の受験要件である養成講習の科目・範囲・時間数（職業能力開発法施行規則（昭和44年労働省令第24号）別表第11の3の2）で整理。
- 今般、キャリアコンサルタント登録制度の施行状況、社会環境や産業構造・労働構造の変化や労働政策上のキャリア支援の重要度の高まりを踏まえ、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援など、期待される役割をより確実、かつ、幅広く担うために必要な知識及び技能を反映するための見直し。

（見直しの背景・考え方）

○キャリアコンサルタントが、従前からの就職支援という観点に止まらず、一人ひとりのキャリア自立の観点から、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援の役割を、より確実に、幅広く担うための能力習得への対応

（見直しの主要内容）

- | | |
|------|---|
| 全体像 | ○養成講習の全体時間数： <u>140時間→150時間程度（うち演習時間：60時間→70時間程度）</u> |
| 拡充強化 | ○セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援の実施に関する知識・技能 |
| | ○リカレント教育等による個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進に関する知識・技能 |
| | ○職業生涯の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立等の課題に対する支援に関する知識・技能 |
| | ○クライアントや相談場面の多様化への対応に関する知識・技能 |
| 合理化 | ○登録制度創設に伴う必要性の変化、科目間の重複による統合 |

○今後、この能力要件の見直しの考え方を、所要の法令改正の上、養成講習の科目等に反映。
⇒「働き方改革」や「人生100年時代構想」等における新たな政策的課題に対応した役割を的確に担うことができるキャリアコンサルタントの養成及び質の向上を推進する。

2. 高年齢者雇用の実態

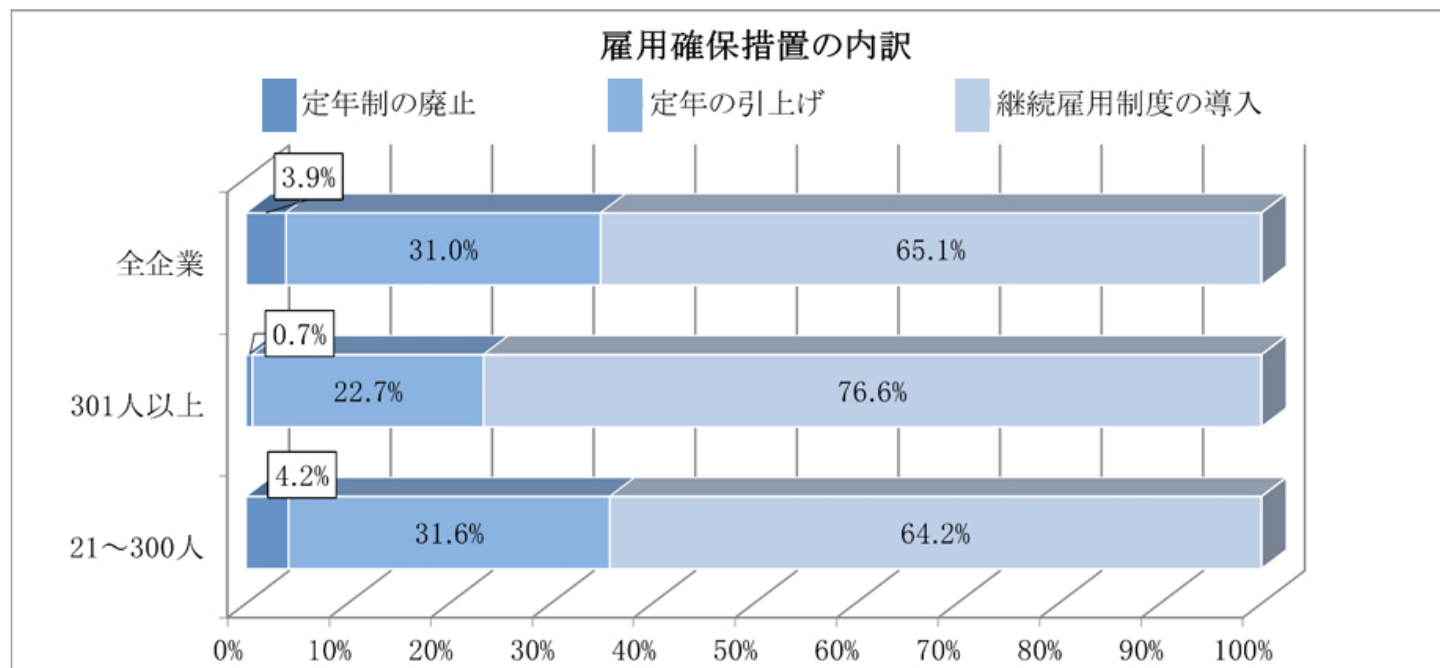
- 雇用状況

- ①65歳までの 定年の引上げ

- ②65歳までの継続雇用制度の導入

- ③定年の廃止

のいずれかを講じることは事業主の義務



2. 高年齢者雇用の実態

- 雇用を希望する方の雇用の希望状況や、就業理由

「現在の会社で働きつづけたい」(54.7%)

「趣味など自分のために時間を使いたい」(14.9%)の順会社で被雇用者として勤務する希望者は6割を超えている

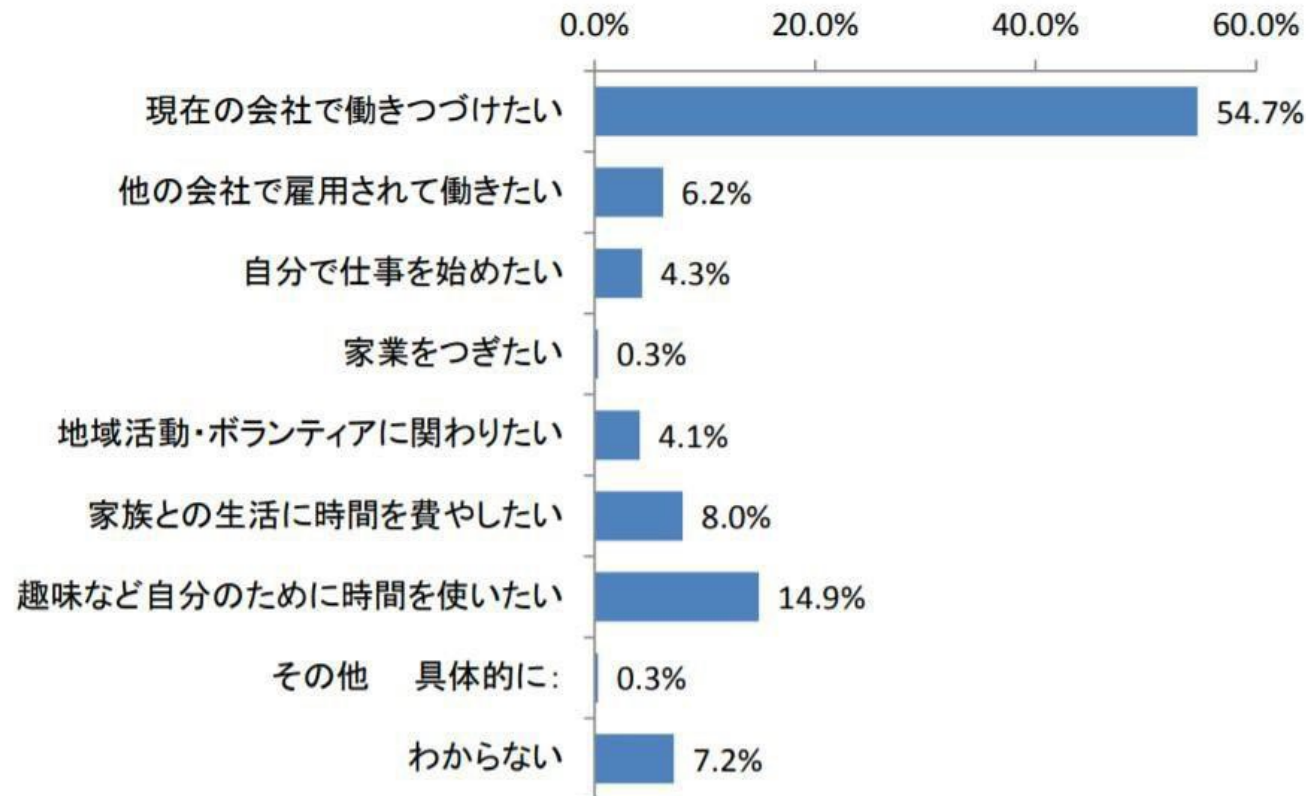


図4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「高齢者雇用の現状と人事管理の展望」今後の就業・活動希望（複数回答、N = 738）

2. 高年齢者雇用の実態

・継続雇用者の就業理由

「現在の生活のため」78.5% 「老後の生活に備えて」47.0%

「健康のため」35.4%

一位と二位が経済面での理由により働くことを希望

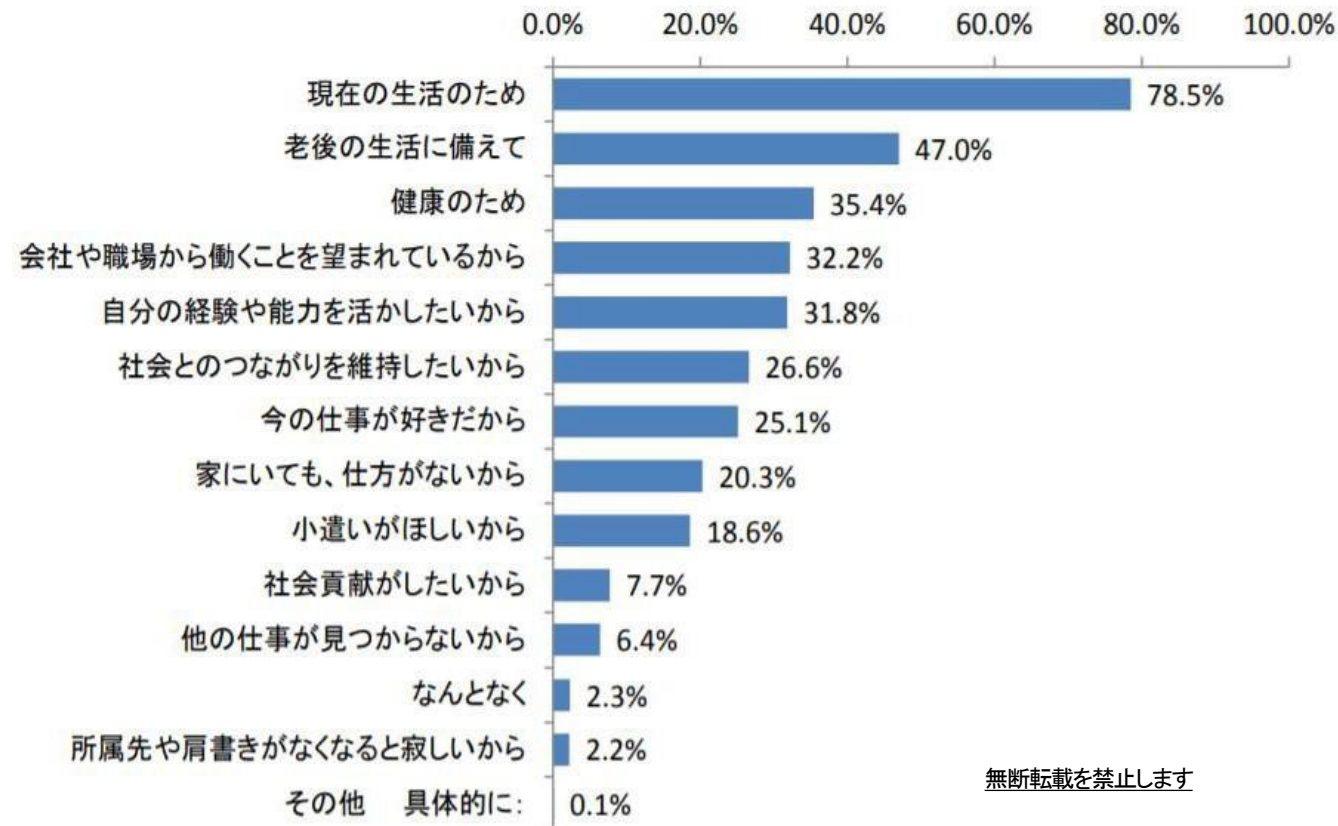


図4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「高齢者雇用の現状と人事管理の展望」今後の就業・活動希望（複数回答、N = 738）

3. 高年齢者雇用の準備不足

高年齢者雇用の実情

- 60歳以上になると全体の5割以上の方が、年収が半減以下になり、8割以上の方が、60歳未満の年収に対して6～7割以下の年収となる。
- 継続雇用では6割近くの方は年収が半減以下
- 経済的な理由で継続雇用を望んでいるにも関わらず、経済的に厳しい状況に置かれてしまう現状

定年前と比較した 現在の賃金の水準	合計 (人)	継続雇用 (人)	それ以外 (人)	合計 (人)	継続雇用 (%)	それ以外 (%)
8割以上	162	78	84	15.5	11.1	24.6
ほぼ同程度	79	32	47	7.5	4.5	13.7
8～9割	83	46	37	7.9	6.5	10.8
6～7割	302	209	93	28.8	29.6	27.2
5割以下	583	418	165	55.7	59.3	48.2
4～5割	342	259	83	32.7	36.7	24.3
3割以下	241	159	82	23.0	22.6	24.0
合計	1,047	705	342	100.0	100.0	100.0

独立行政法人経済産業研究所
「定年後の雇用パターンとその
評価ー継続雇用者に注目して」
定年後の賃金水準

3. 高年齢者雇用の準備不足

高年齢者雇用の実情

- 50歳代に「60歳以降も働くために」準備していたこと
- 「健康状態の維持・向上」30.66%
- 「60歳以降の生活設計」22.09%
- 「60歳代の仕事に必要な知識や技能の習得」15.28%
- 「準備は行っていない」者は半数近くの45.57%にも達する

表頭: Q38<50歳代>60歳以降に向けた50歳代の準備(複数回答)【母数: 50歳代働き者】

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1段目 度数 2段目 横%		TOTAL	会社に貢献 する方法の 探索・検討	60歳代の仕 事に必要な 知識や技能 の習得	60歳以降の キャリアプ ランの設計	配属可能性 のある職場 への働きか け	60歳以降の 生活設計	同業他社や転 職時の就業条 件に関わる情 報収集	健康状態の 維持・向上	その他 具体的に:	準備は行っ ていない	わからない
0	TOTAL	1073 100.00	107 9.97	164 15.28	137 12.77	49 4.57	237 22.09	37 3.45	329 30.66	7 0.65	489 45.57	20 1.86

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「高齢社員の人事管理と展望―生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会報告書一(平成27年度)」

3. 高年齢者雇用の準備不足

準備不足の問題

- 全体の6割の方が、働くことを希望しており、そのうちの8割の方が経済的な理由で雇用の継続を希望している。
- その状況に対して、50歳代の45%の方が何の準備もしておらず、準備をしても健康状態の維持などキャリアや就労に関する分野と別の準備が30%を占めている。
合計75%が60歳以降の就労に関する準備をしていない状況。
- さらに、継続雇用制度では継続雇用する際に子会社への出向などグループ会社での雇用もできるようになった。（「高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」）

⇒専門外の仕事での継続雇用も問題はない。

4.中高年齢期を展望するライフステージの支援が求められる背景

人生100年時代を見据えた高年齢者支援の対象者

- 先ほどの状況を踏まえ、高年齢者はもちろん、50代やそれ以前の40代を含めた中高年齢期の方が対象だと考えられる。
- 今後は70歳を超えた方にも支援を行う必要性が高まっている。

中高年齢期を展望するライフステージの支援が求められる理由

- これまであまり人生のことを考えてこなかった中高年が増える想定されるため。

4. 中高年齢期を展望するライフステージの支援が求められる背景

人生100年時代が到来しているが、人生100年を見据えてキャリア形成を考えてきた方は稀な状況。

キャリアコンサルタントに求められていることが、
「人生100年時代を見据えた高年齢者の支援」ということ。

具体的には

- ①高年齢者雇用に関する法律・制度を理解し提供できる知識を持つ。
- ②高年齢者のエンプロイアビリティを高めるための支援を行う
- ③高年齢者の経済面も含めたキャリアプランの構築を行う。

5. 高年齢者の雇用に必要な支援



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Google カスタム検索

[テーマ別に探す](#) [報道・広報](#) [政策について](#) [厚生労働省について](#) [統計情報・白書](#) [所管の法](#)

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用](#) > 高年齢者雇用・就業対策

[雇用・労働](#)

高年齢者雇用・就業対策

[▼ 施策紹介](#) [▼ 高年齢者の皆様へ](#) [▼ 事業主の皆様へ](#) [▼ 関連情報](#)

働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる「生涯現役社会」の実現を目指します。

○高年齢者雇用に関係する情報



高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指して

高年齢者雇用対策 うぽ



厚生労働省のホームページから抜粋

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

5. 高年齢者の雇用に必要な支援

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用](#) > [高年齢者雇用・就業対策](#) > 高年齢者雇用対策の概要

高年齢者雇用対策の概要

高齢者雇用対策の3本柱

1. 企業における安定した雇用・就業の確保

高齢の方が年齢にかかわらず働ける環境を整備するために、企業などの事業主に対して65歳までの雇用確保の義務・70歳までの就業確保の努力義務などを課したり、専門的相談・助言や助成金の支給といった支援を行っています。

2. 高年齢者等の再就職支援

それまで働いてきた企業などを解雇等の理由で離職することになった高齢の方などがスムーズに再就職できるよう、企業などの事業主に対して求職活動支援書の作成義務などを課したり、ハローワークの専門窓口で職業相談・職業紹介などを行っています。

3. 地域における多様な雇用・就業機会の確保

地域の実情も踏まえ、企業を退職した高齢の方の多様な就労ニーズに応えるため、地域の関係者が協働して、多様な雇用・就業機会を確保・創出する取組を行っています。

厚生労働省のホームページから抜粋

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>

5. 高年齢者の雇用に必要な支援

高年齢者雇用安定法に基づき企業が行う措置

高年齢者雇用安定法では、定年制度や継続雇用制度など、高年齢者の雇用・就業機会の確保のためにそれぞれの企業が講じなければならない措置が規定されています。ここでは、最近の高年齢者雇用安定法の改正の内容と企業における措置の実施状況をご紹介します。

- ▶ [70歳までの就業確保措置（法改正により令和3年4月1日から導入）](#)
- ▶ [65歳までの雇用確保措置（法改正により平成25年4月1日から導入）](#)
- ▶ [「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果等](#)

地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保

高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応えるためには、個々の企業による取組に加え、地域の関係者が協働して多様な雇用・就業機会を創出していく機能や、高年齢者の特性に合った就業機会を安定的に提供する機能が重要となります。こうした機能は、高年齢者雇用安定法にも位置付けられています。

生涯現役地域づくり環境整備事業について（令和4年度から採択）

- ▶ [生涯現役地域づくり環境整備事業について](#)

生涯現役促進地域連携事業について（平成29年度～令和3年度に採択）

- ▶ [生涯現役促進地域連携事業について](#)

厚生労働省のホームページから抜粋

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

無断転載を禁止します

5. 高年齢者の雇用に必要な支援

生涯現役地域づくり環境整備事業の概要

令和7年度予算額 437,122 (546,354) 千円

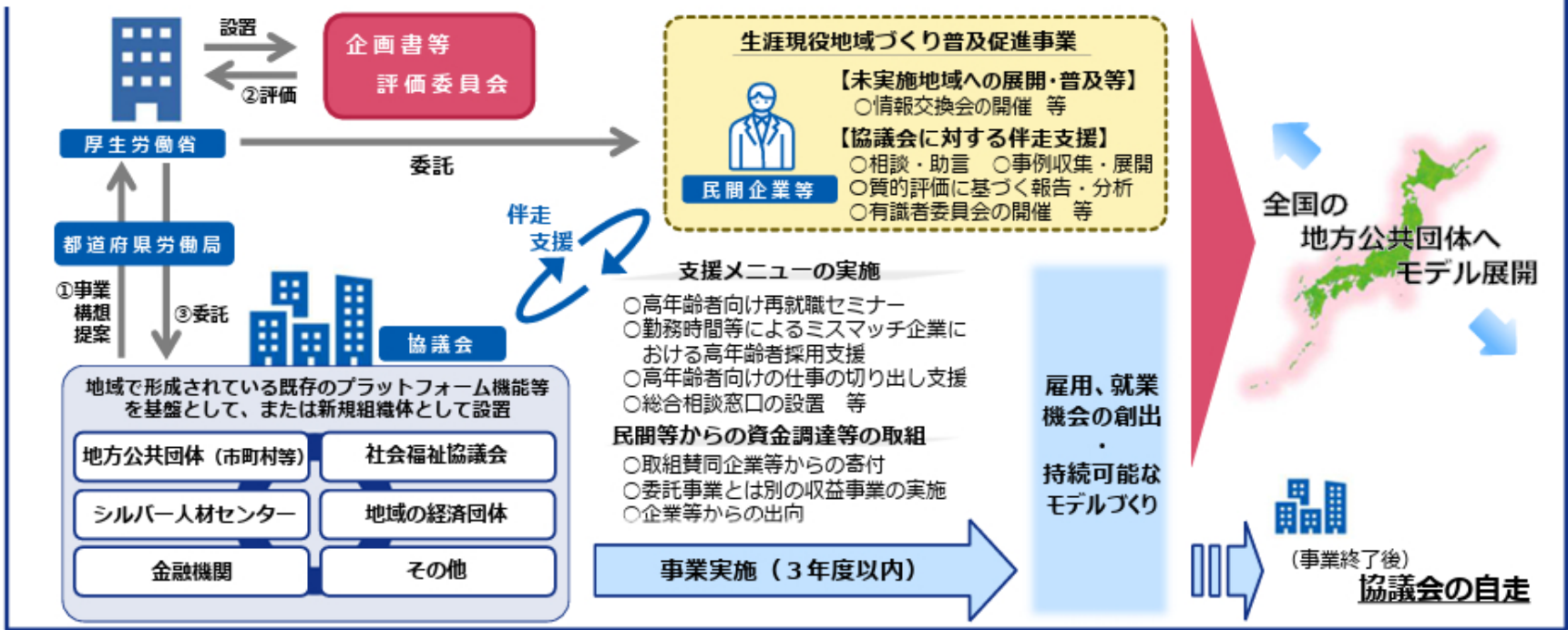
1 事業の目的

地域のニーズを踏まえた高年齢者の多様な雇用・就業機会を創出すると共に、地域における高年齢者等の雇用・就業支援の取組を持続可能にするモデルを構築し、他地域への展開・普及を図ることを支援する。

2 事業の概要

- 地域の課題・実情を解決するための事業構想を協議会自らが策定
- 提案された事業構想の中から、特に事業効果が高いと評価されるものをコンテスト方式で選抜
 - 【実施期間】3年度以内 【実施規模】各年度1,750万円（2年度目以降は実績加算金を含む）
 - 【実施主体】高年齢者雇用安定法第35条第1項に規定する協議会
 - 【支援対象】55歳以上の高年齢者、地域内企業等 【実施中箇所数】9協議会（R8.1現在）
- 併せて、協議会へ伴走型支援を行うとともに、取組や成果を他地域に波及させるため、「生涯現役地域づくり普及促進事業」を実施

3 事業のスキーム・実施主体等



厚生労働省のホームページから抜粋

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001623841.pdf>

5. 高年齢者の雇用に必要な支援

65歳超雇用推進助成金

- 65歳以上の高年齢者の雇用管理制度の整備を実施した事業主に対して助成金が支給されるもの。
- 支給対象経費と上限が拡充されている。これにより事業主の負担が軽減され継続雇用をしやすい環境を作ることができる。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

無断転載を禁止します

(事業主の皆さまへ)

令和7年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用管理の整備等、高年齢の定期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成し、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要

以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

- A. 65歳以上への定年引上げ C. 希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入
B. 定年の定め廃止 D. 他社による継続雇用制度の導入

支給額

措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数（注）	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め 廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上 被保険者数（注）	66～69歳		70歳以上
	66～69歳	70歳以上	
1～3人	15万円	30万円	
4～6人	25万円	50万円	
7～9人	40万円	80万円	
10人以上	60万円	100万円	

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

（注）60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数となります。また、A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- 制度を規定した際に、専門家等に就業規則の作成または相談等を依頼し、経費を要した事業主であること。
- 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。

以上のほか、高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

申請受付期間

A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から15日（15日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たる場合は翌開庁日））まで

※ 「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。）に支給申請してください。

※ 各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予測される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

厚生労働省

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

LL070401高01

5. 高年齢者の雇用に必要な支援

新たな雇用先探し

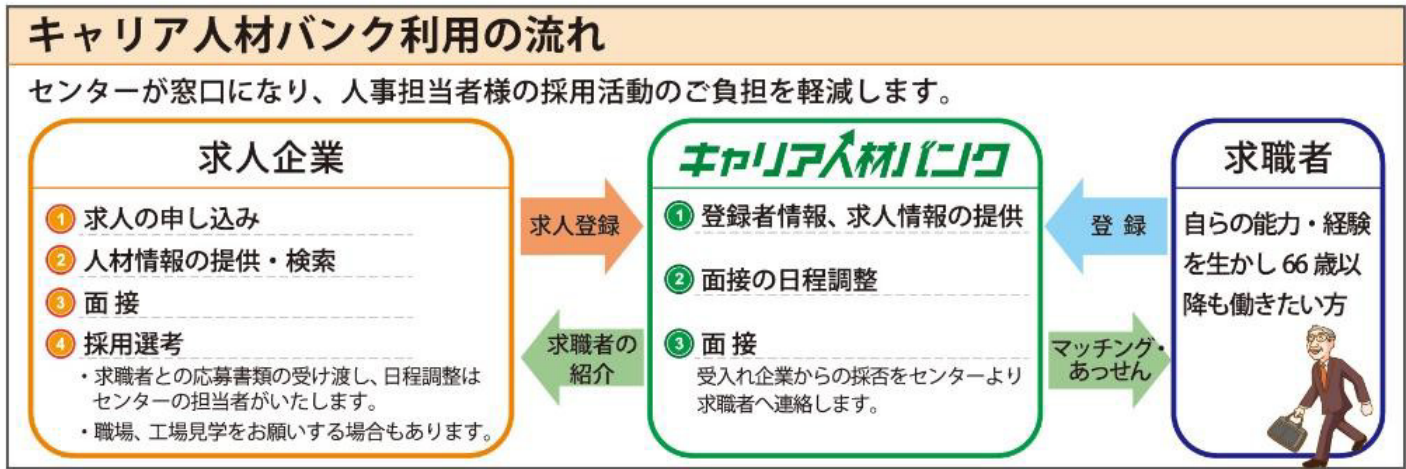
- 生涯現役事業窓口やキャリア人材バンク事業などがある。
- 生涯現役事業窓口は全国の主要ハローワーク300箇所に設置

(※令和7年度)。

- 高年齢退職予定者を対象としたキャリア人材バンク事業に関しては、退職予定または、離職後1年以内であれば登録ができて66歳以上の雇用を考える事業主を探すことができる。

事業概要

- 60歳以上の在職者で、雇用期間の満了後に再就職を希望する方のキャリア・能力・就業希望等の情報を、事業主経由でキャリア人材バンクに登録します。また、事業主を経由せずに登録を希望する在職者および離職者について個人での登録も可能です。
- ※本事業の離職者とは、離職後1年以内の方をいいます。
- 66歳以降も働き続けることが可能な求人情報（受入情報）を収集するとともに、その能力の活用を希望する事業主に、登録者情報を活用して、就業を希望する登録者を紹介します。
- キャリア人材バンクに登録した登録者情報と収集した求人情報（受入情報）等との間でマッチングを行い、高年齢者の就業促進をはかります。



6. 高年齢者雇用の雇用以外の社会参加

①シルバー人材センター

- ・シルバー人材センターとは比較的経済面に余裕があり、臨時的かつ短期的な仕事をおこなうことで、地域社会との繋がりや、生きがいを求める方に対して、そのような仕事を提供する組織です。

公益社団法人
全国シルバー人材センター事業協会
NATIONAL SILVER HUMAN RESOURCES CENTER ASSOCIATION

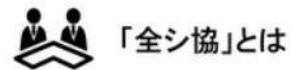


サイト内検索

ENHANCED BY Google

SC事務局用ページ

全国シルバー人材センター事業協会のHPへようこそ



「全シ協」とは

全国の**シルバー人材センター**の健全な発展、並びに**定年退職者等の能力の積極的な活用を促進**するための事業を行う全国唯一の団体です。



シルバー人材センターとは

高年齢者が働くことを通じて**生きがい**を得るとともに、**地域社会の活性化に貢献**する組織です。お近くの**センター**をお探しの方はこちらから。



センターからのお知らせ

全国のシルバー人材センターからの情報等をお届けします。また、センターではさまざまな**独自事業**や**ボランティア活動**を行っています。

6. 高年齢者雇用の雇用以外の社会参加

①シルバー人材センター

はじめに

我が国においては、少子高齢化が進展し、総人口は、2021年1月1日現在、1億2,563万人となり、長期の人口減少過程に入っています。65歳以上の高齢者人口は、3,621万5千人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,677万1千人に達すると見込まれています。[※]

こうした中で、生涯現役社会を実現するため、働きたいと願う高齢者の就業率を高めていくことが重要であり、この担い手であるシルバー人材センターに向けられる地域社会の期待は一層大きなものになっています。

私たちシルバー人材センター関係者は、「自主・自立、共働・共助」という共通理念のもと、高齢者の就業に関して、安全と適正さに配慮しつつ、一丸となって事業推進に取り組むことにより地域社会に貢献し、その期待に応えます。

[※]出典 「人口推計」(総務省統計局)
「日本の将来推計人口(平成29年推計)」
(国立社会保障・人口問題研究所)

1

事業の目的としくみ

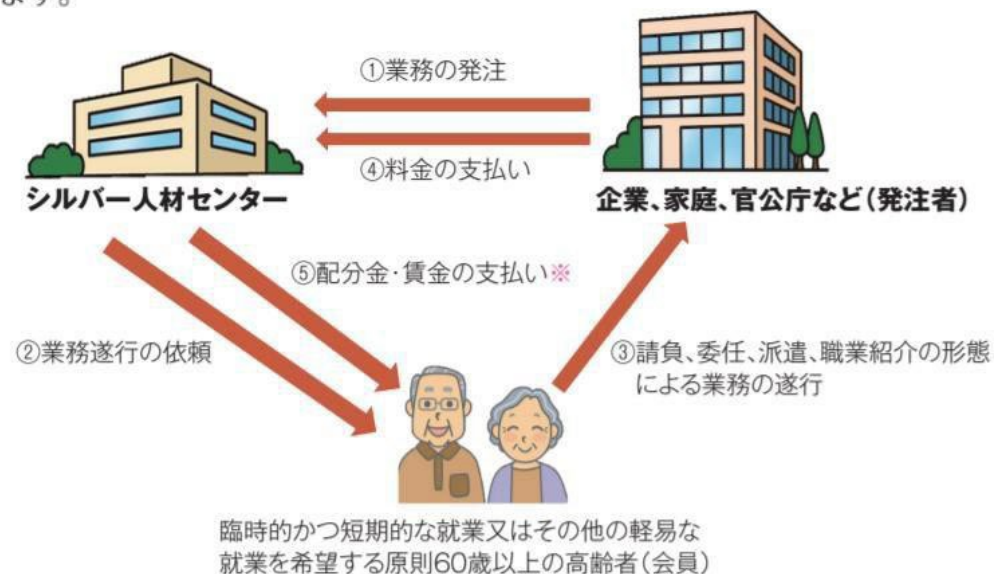
◎目的

地域の高齢者が、「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、

- ①長年培った知識・経験・技能を生かして就業することにより、
 - ②豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがい充実するとともに、
 - ③地域に活力を生み出し、地域社会の福祉と活性化に寄与すること
- を目的としています。

◎事業のしくみ

シルバー人材センターは、企業、家庭、官公庁などから業務を受注し、それらを、請負、委任、派遣、職業紹介の形態により、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な就業を希望する高齢者(会員)に、働く場を提供します。



6. 高年齢者雇用の雇用以外の社会参加

①シルバー人材センター

3 概況

シルバー人材センター(以下「センター」)は、2023年3月末現在、1,308団体(法人数)が設置されています(設置率83%)。設置市区町村の人口でみると、全国の人口の99%をカバーしていることになります。

センターに加入する会員数は68万2千人と、日本の60歳以上の高齢者人口の約2%を占めています。会員の平均年齢は男性74.7歳、女性74.0歳、全体では74.4歳となっています。

センターが引き受ける仕事の受注件数は304万件、1年間に就業した会員数とその日数(延人員)は6,316万人日となっています。

センターの契約金額(売上高)は3,110億円に上り、これは東証プライム企業の売上高と比べても、上位4分の1クラスに匹敵する金額です。

高齢化と会員数の推移



会員の入会動機

2022年度新入会員92,023人



会員の月平均就業日数と月収



無断転載を禁止します

6. 高年齢者雇用の雇用以外の社会参加

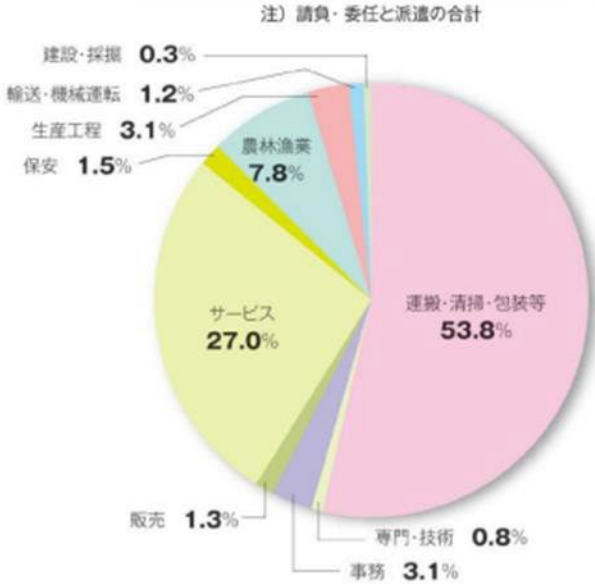
①シルバー人材センター

- ・シルバー人材支援センターは、60歳以上の人口の2%の方が登録。登録する方の多くは「生きがい・社会奉仕」を目的。仕事内容は、運搬・清掃・梱包など単純作業が比較的多い。

会員が就業する主な仕事の内容

主な仕事の例	
専門・技術	講師、翻訳・通訳など
事務	一般事務、経理事務など
販売	店番、販売員など
サービス	建物管理、広報配布、福祉・家事援助、育児支援、会館管理など
農林漁業	植木の剪定、農業支援、花の手入れなど
生産工程	衣類リフォーム、刃物研ぎ、チップ・堆肥作り、表具・表装など
輸送・機械運転	自動車運転など
建設・採掘	家具修理、内装工事など
運搬・清掃・包装等	屋内外清掃、除草、カート整理など

職業分類別の就業者数(延人数)の割合



7. 高年齢者を対象とした支援

- 高年齢者に特化した支援を十分に出来ている方はまだ少ない。
- 理由は、人生100年時代が唱えられたことが昨今であり『「高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要』の成立は平成24年で、10年の間に出てきた課題。
- 厚生労働省のホームページ『平成29年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業』に中高年齢者対象としたツールがある。

雇用・労働

平成29年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じた
キャリアコンサルティング技法
の開発に関する調査・研究事業

- 使用する前に
- [キャリアコンサルティング技法（使用の手引き・ツール）](#)
- [報告書](#)

7. 高年齢者を対象とした支援

中高年向けキャリアコンサルティング技法

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート～

- ▶ [PDF 使用の手引き・作成例 \[PDF形式: 498KB\]](#) 
- ▶ [PDF 気づきのチェックシート \[PDF形式: 116KB\]](#) 
- ▶ [PDF 自己理解～行動・特徴把握シート～ \[PDF形式: 360KB\]](#) 

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）

- ▶ [PDF 使用の手引き・作成例 \[PDF形式: 876KB\]](#) 
- ▶ [PDF 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） \[PDF形式: 548KB\]](#) 
- ▶ [PDF （別紙）ライフラインチャート \[PDF形式: 342KB\]](#) 
- ▶ [PDF （参考資料）中高年社員のキャリア形成 \[PDF形式: 114KB\]](#) 

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

- ▶ [PDF 使用の手引き・作成例 \[PDF形式: 969KB\]](#) 
- ▶ [X 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート \[Excel形式: 26KB\]](#) 
- ▶ [PDF （参考資料）環境理解促進資料 \[PDF形式: 992KB\]](#) 

(4) 環境変化を考えるシート

- ▶ [PDF 使用の手引き・作成例 \[PDF形式: 608KB\]](#) 
- ▶ [PDF 環境変化を考えるシート \[PDF形式: 330KB\]](#) 
- ▶ [PDF （参考資料）環境理解促進資料 \[PDF形式: 809KB\]](#) 

- 『中高年向けの自己理解シート』
- 『人生後半戦のライフ・キャリアシート』
- 高年齢者には欠かせない経済面の視点も含んでいる
『人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート』
- 『環境変化を考えるシート』
などが用意されている。

7. 高年齢者を対象とした支援

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート～

- 自己理解だけではなく、他者から見られる自分を理解していくシート。

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート(在職者用)

- 転職などの節目に行う自己分析。多くの労働者が自分自身を振り返らず、自己分析が足りず、60歳以上の再雇用後に発揮できる能力・経験の整理が不十分である。中高年が幅広い観点から自己理解を深める。在職期間の仕事内容や長所・短所などの自己理解を深めて、自己分析・自己理解を促す支援。

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

- 高年齢者の半数程度いると考えられる定年退職後の経済面を考えていない方たちにとって、重要なシートとなります。今後25年間の収入・支出面を記載していくことで、将来的なライフプランを視覚化し考える。

(4) 環境変化を考えるシート

- 今後の社会環境の変化など大きな枠組みの変化から順番に業界・企業・個人の4つの変化を「現在起きている変化」と「今後予想される変化」の二つの切り口で記載するシートとなっている。

8. 高齢者支援に活用するシートの注意点

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート～

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート

使用の手引き

1. 想定する対象者

(1) これまで自分自身をふりかえってこなかった（客観視してこなかった）中高年

但し、「これまで先のことは考えず来てしまった中高年」に対し自らの強みや弱みを明確にし、①いつまでに②何を③どのように改善するかを明確にし、今後のライフプランを立てるために使用可能です。

2. 使用上の注意点

(1) 導入として、仕事や他者に対しどのようにかかわってきたかを整理するために「気づきのシート」を使い関係構築を深めてください。

但し、自らを語り自己開示ができていれば「気づきのシート」を使う必要はありません。

(2) ワーク3では相談者ができていないことを明確にする必要があります。相談者にとっては苦しい作業になるので関係性を保ち関わってください。

3. 使用方法

(1) 職場にいてほしいと思われる中高年、職場にいてほしくないと思われる中高年とは、どのような人材なのか整理し、自分には何が足りていて何が足りていないかを明確にするワークです。

(2) 職場にいてほしいと思われる中高年、いてほしくないと思われる中高年人材について考え、自己の足りてない能力に気づき、①いつまでに、②何を、③どのように改善するかを明確にすることが目的です。

また、効果として、70歳雇用時代をふまえ、意識変革することで、前向きな気持ちを持ち、生産性の上がる社員となり、できるだけ長く働きがいや生きがいを持った職業人生を送ることが可能になります。

(3) インテーク面接では、相談者とキャリアコンサルタントとの信頼関係の構築が大切です。ここでは、相談者との関わりを大切に、傾聴技法を使い丁寧にかかわる必要があります。また、相談者が何を言いたいのか、何を相談したいのか相談者の主訴を明確にしていきます。インテーク面接では、インフォームド・コンセントを行います。相談者は、自分のことは自分で決める自己決定権を持っています。キャリアコンサルタントは相談者に説明する義務があり、相談者が自分の意志で決定できる支援をすることが大切です。今後、相談者がどのような職業人生を送りたいかを整理できるよう関わります。

(4) シニア社員は、①このまま会社に残れると安易に考えている層（客観視してこなかった）層、②これまで先のことはあまり考えず来てしまった層、③エンプロイアビリティが高い層、の3種に分けることができます。それぞれの置かれている状況の中で何を明確にし、何を目標にすべきかを支援することが必要とされています。本ワークは「①このまま会社に残れると安易に考えている層」に向けて、自分自身を客観的に見ることにより、強みや改善すべきところを早期に発見し補強すると同時に、これからの仕事を前向きに取り組むことができるよう、意識の変革を支援するワークです。

※「環境変化を考える」ワークとうまく併用しながら実施すると効果的です。

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート～

(5) ワーク 1に入る前に、導入として「気づきのチェックシート」を使い自己の特性を相談者に再確認させてください。ただし、自らを語り自己開示ができていれば「気づきのシート」を使う必要はありません。

(6) ワーク 1

「職場にいてほしい中高年と、いてほしくない中高年の行動・特徴を挙げてください。」
「いくつでも結構です。」「最後に、両者を比較して、態度・行動の違いを書き出させてください。」

Point: パーソナリティ、スキル、他者からの評価、環境等から、できるだけ詳しく挙げていただきます。

(7) ワーク 2

次にワーク 1 を自分に置き換えさせます。まずは「職場にいてほしい」と周りから思われていると考える、自分について書き出させます。

Point: ここは、ワーク1で挙げた中で、相談者ができているところを明確にするワークです。自己肯定感や自己評価が低い相談者は過小評価をする傾向にあるので、できているところは称賛し相談者が自信を持てるように関わりましょう。その際、企業特殊的能力(その会社でしか通用しないスキル)と一般能力(どこでも通用するスキル)を整理しておくことも大切です。

(8) ワーク 3

これもワーク 1 を自分に置き換えさせます。「職場にいてほしくない」と周りから思われていると考える、自分を書き出します。

Point: ここでは、ワーク1で挙げた中で、相談者ができていないところを明確にするワークです。できていないことを明確にすることは相談者によっては苦しい作業になるので、関係性を保ちながら、注意しつつ関わりましょう。また、何がどのようにできていないかを具体的に整理できるよう支援しましょう。

(9) ワーク 4

ワーク 1～3 の(特にワーク 3)、相談者が改善を要すると思われるところを、時期を含めて具体的に書き出させます。短期的なスパンでも構いませんし、相談者の役職定年等に照らし合わせ、中長期的なスパンでも(70 歳雇用時代をふまえ)スケジューリングできるよう支援しましょう。

Point: ここでは、ワーク3で挙げた中で、相談者ができていないところを「①いつまでに」とは緊要度により関わりをもって支援しましょう。「②何を」は具体的に相談者が目標設定できるよう明確に、「③どのような方法で改善するか」は相談者が行動化できるよう相談者のレベルに合わせ具体的に相談者が整理できるよう関わりましょう。また、具体的に行動化できるよう情報提供や方法も伝えましょう。

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート～

自己理解～行動・特徴把握シート ワーク1

あなたが、役職定年後も職場にいてほしいと思うような中高年と、逆に職場にいてほしくないと思うような中高年をイメージし、どのような態度・行動の特徴があるか挙げてください。

職場にいてほしい中高年者	職場にいてほしくない中高年者
役職を降りた後は、「プレイヤー」に徹して会社貢献している人 ・基本的に自分の仕事は全て独力でこなし、人の助けを借りることは稀である。 ・自分の立場をわきまえており、上司やチームの方針に従う。意見を言う場合はあくまでも謙虚な姿勢を崩さない。 ・ポジティブオーラを放出しており、周りで働いている人のモチベーションや生産性を上げることに貢献する。	役職を降りた後でも、相変わらず上司気分で仕事をしている人 ・面倒な仕事は、かつての部下や後輩・若手等に押し付け、自分ではやろうとしない。 ・あいつのやり方は間違っている、等々現在の上司等を公然と批判する。 ・ネガティブオーラを放出しており、周りで働いている人のモチベーションを下げている。

両者の態度・行動の違いを書き出してみましょう。

- ・社内における自分の立場・役割、求められること等が変わったことを認識しているかどうか。

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート(在職者用)

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート(在職者用)

使用の手引き

1. 想定する対象者(正規雇用で企業に在籍中の社員)

- (1) これまで将来のことをあまり考えて来なかった中高年。
- (2) 役職定年や他律的な理由でキャリアチェンジすることは受けとめているが、今後どうしていけばよいか分からない中高年。
- (3) 再雇用で継続して働きたいが、自分の居場所がなくなることによる不安を感じている中高年。

このシートは中高年が幅広い観点から自己理解を深めることができます。他のシートも併用しながら、これからのライフ・キャリア・プランを考えてもらいます。役職定年や定年後の再雇用で、組織における役割が大きく変わったことや変わるであろうことを想定している中高年層の社員にとって、自己分析・自己理解を促す支援となり、自分を取り巻く環境の変化について認識を深めることができます。

2. 使用上の注意点

- (1) 50歳前後の社員や役職定年または再雇用等で、組織における自身の役割があまり変化しないと考えている層に対しては、人生100年時代を迎えて人生後半戦のライフ・キャリアを考えることが必要であることを理解してもらいます。60歳の定年あるいは65歳の再雇用期間満丁がキャリアのゴールでないこと、その先には自分の意思で活用できる、とても長い時間があることを伝えてください。
- (2) 相談者が現状や起こりうる変化をネガティブに捉えている場合、不安感が大きい場合には、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮した支援が効果的です。自己理解～行動・特徴把握シートや環境変化を考えるシート等を使用したり、これまでの長い人生での経験を語ってもらうことに時間をかけ、仕事での実績や成果はもとより家族や友人関係等を思い起してもらうことも大切です。
- (3) 面談前にシートへの記入を指示し、相談者に仕事経験を振り返ってもらいます。しかし、日々の業務に忙殺されたり、これまで職務経験を振り返る機会がなかった場合は余り多くを記入できません。相談者に影響を与えたこと、印象に残っている経験やエピソード等を相談者に話していただくことから始めてください。
- (4) 自分に対する職場や関係者からの期待、家族・友人からの期待等を具体的に記入してもらいますが、直接に上司・同僚や家族等に期待することを聞けない場合が多いと思います。そういった場合には、相談者自身が周囲から自分に期待されていることを想定して記入します。

3. 使用方法

(1) 職務経験の振り返り

【A-1/2/3/4】は面談前に記入するよう、事前に相談者に案内します。記入された内容をもとに、職務経験を振り返ってもらいます。相談者のこれまでのキャリアを理解し、同時にラポールを築くことができるよう傾聴に心がけましょう。

(2) ライフラインチャートの作成(別紙)

【B-1】のライフラインチャートを作成します。ライフラインチャートは、時間を横軸、仕事や生活の満足度を縦軸にして、社会人になってからの満足度の変化を振り返るグラフです。

過去の良かったことや悪かったこと、ターニングポイントとなったこと等を振り返りながら自分の足跡を知り、結果的に現在の自分を理解することができます。

- ・書きたくないことがある場合には、書かなくてもよいことを相談者に説明してください。
- ・満足度の山や谷は、社会や会社内での評価ではなく、主観的な「自分のものさし」でどれだけ満足したか判断します。どんな人でもラインが上がったり下がったりしますが、山では「なぜ、この時期に満足感を得られたのだろうか?」、谷では「なぜ、この時期を乗り越えられたのだろうか、満足度があがる時に共通することはなにか」等を理解することで、相談者は自分の価値観や変化をつかむことができます。
- ・全体的にラインが高い位置にある人は楽観的、低い位置にある人は悲観的な傾向があるともいわれますが、一度もプラスにならない場合等は、メンタル不調を疑う視点が必要かもしれません。

(3) 仕事に対するこだわり(大事にしたい価値観)

【C-1】から該当するものを選択します。【C-1】の16項目はキャリア・アンカー[※]です。ライフラインチャートを作成する際、気づいた価値観がある場合は17・18のその他に記入します。相談者にキャリア・アンカーを見ながら、感じたことを、【C-2】に記入してもらいます。

※キャリア・アンカー(エドガー・H・シャイン博士)とは、キャリアを選択する際、自分にとって最も大切で、どうしても犠牲にしたい価値観や欲求、動機、能力等を指します。

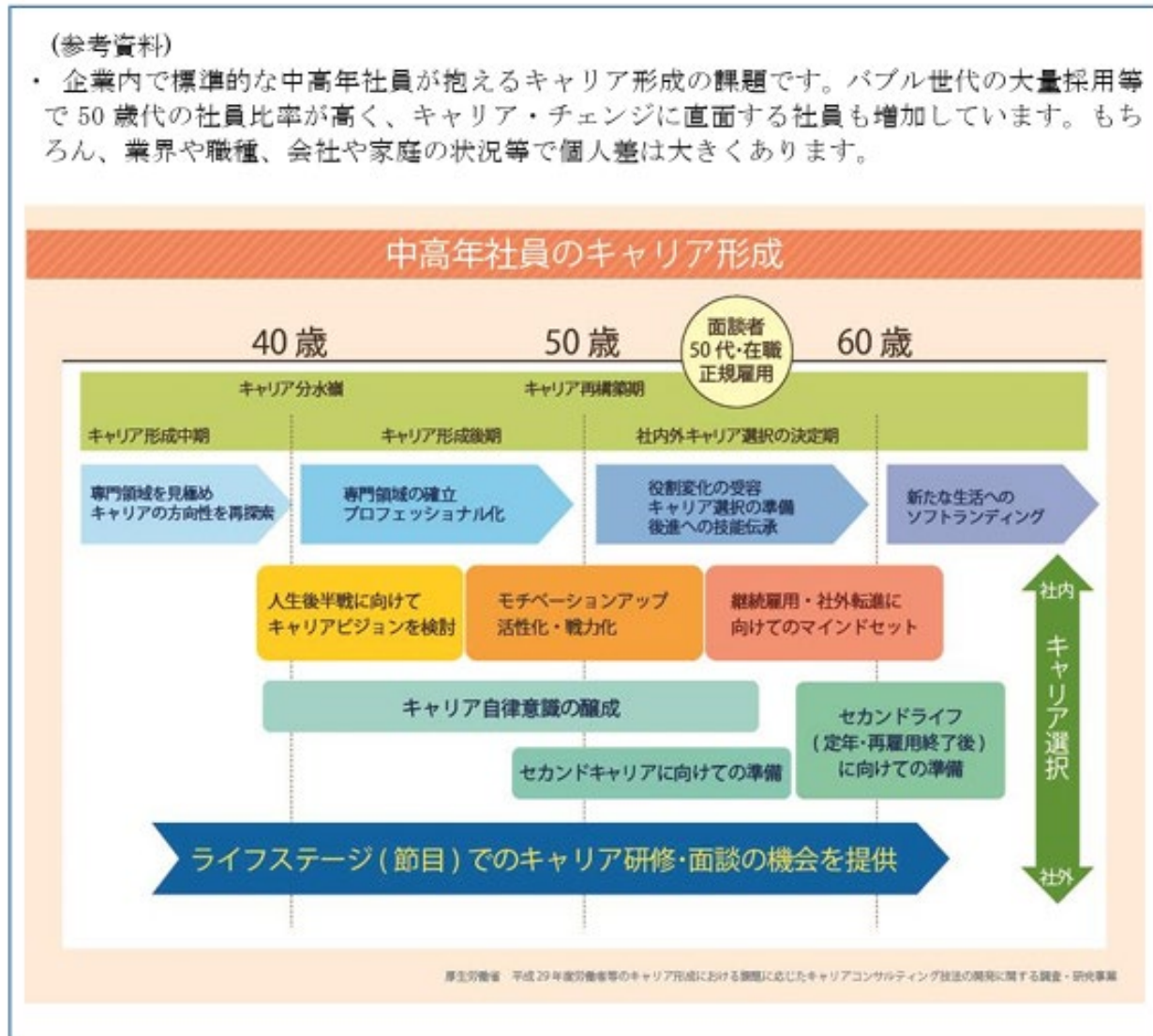
- ・「どんな仕事をしたいか」という価値観は重要ですが、産業構造の変化や組織内での役割の変化等によるキャリア・チェンジの選択ではあくまで希望の一つです。むしろ、「何をしたいか」より「どういう風に仕事をしたいか」という自分なりの価値観が今後のキャリア選択の鍵となります。
- ・【C-3】から自分の「強み」と「弱み」を選択します。また、これまでのワークで気づいた強みや弱みがある場合は、31・32のその他に記入します。非常に自信があるものに◎、ある程度自信があるものに○、あまり自信がないものに△、自信がないものに×の4段階に区分します。これらは中央職業能力協会のCADSのスキルマップにあるものです。すべての項目に印をつける必要はありません。
- ・【C-4】には【C-3】の結果を見て、どのように感じたか、どんな感想を持ったのかを記入します。【C-5】には、今後のキャリアを選択する際(例えば、定年後の再就職時)に伝えたい自分の強みと改善したい自分の弱みを5つ以内で記入します。
- ・相談者は自分の強みに気づいていないことがあります。むしろ強みである点を弱みだと勘違いしているケースも多いものです。これまでの面談を通じて、過去のエピソード等から気づいた強みをフィードバックしてください。キャリアコンサルタントとしての視点で、相談者が気づくよう関わりましょう。

(4) 職場や関係者、家族・友人からの期待

- ・【D-1】に自分に対する職場や関係者からの期待、家族・友人からの期待を具体的に記入します。直接、期待することを聞けない場合が多いと思いますが、期待されているであろうと想定できることを記入します。
- ・【D-2】に将来やりたい仕事や働き方をその時期と仕事内容、達成したい目標を記入します。また、それを実現するために、これから取り組むことを【D-3】に記入します。
- ・目標は5年後・10年後・20年後と長期的な視点で設定し、将来やってみたい仕事(職種)や働き方を考えます。また、実現するために、これから取り組むこと、既に現在取り組んでいる自己啓発等も含めて記入します。今後、向上・習得すべき職業能力やその方法等、いつ何をすべきかできる限り具体的にします。相談者が最初の一步を踏み出すために、実現に向けての行動計画がより具体的になることが必要です。

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート(在職者用)



無断転載を禁止します

8. 高年齢者支援に活用するシートの 注意点

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート

(在職者用)

人生後半戦のライフ・キャリアシート (在職者用)

作成日: 30 年 3 月 3 日

ふりがな	きやり あたらう	生年月日	537 年 6 月 18 日
氏 名	木屋理 亜太郎		

今後のライフ・キャリアを考えるため、自分が大事にしたい価値観や強み・弱み、これまでに得られた知識・能力・スキル等を整理していきます。きれいな文章・文字で書く必要はありません。これまでの職業人生を振り返りながら書き込んで下さい。また、記入しきれないときは、適宜、別紙等に記入してください。
※事前に記入してください。これまでの仕事経験を思い出しながら、記入できる範囲で結構です。

A-1 職業経験等から得られた知識・能力・スキル等

これまでの職業経験の中で、得られた知識・能力・スキル等を職務内容とともに記入してください。

職務期間 (年月～年月)	職責・役割	職務の中で学んだこと、 得られた知識・能力・スキル等 (項目ごとに、線を引いて区分しましょう。)
平成 15 年 9 月～現在	総務課 課長	① 社会保険の手続き全般の知識
株式会社 キャリア食品	人事労務管理を含む総務全般	② 人材開発の助成金申請のスキル
		③ 表計算ソフト活用のスキル
		④ タブレットを活用した労務管理
昭和 59 年 4 月～平成 15 年 3 月	営業部 営業部員	① イラレ、フォトショの操作
株式会社 キャリア印刷出版	販促ツールの開発の受注営業	② 印刷機の仕組みや工程の知識
		③ ノベルティグッズの知識
		④ 法人営業のコツ

A-2 取得資格

これまでに取得してきた資格と、その資格によってどんな仕事ができるのか記入して下さい。

職務期間 (年月～年月)	免許・資格の認定機関の名称	免許・資格の内容等 (項目ごとに、線を引いて区分しましょう。)
昭和 58 年 8 月 普通 (現 8t 限定中型) 自動車第一種免許	千葉県公安委員会	昔取ったので総車両重量 8t まで運転可能

A-3 能力開発・自己啓発のために学んだこと

これまで受講したセミナー、通信教育等で学んだこと、得られたこと知識・技能等を記入して下さい。

受講した時期	実施機関・団体名 講習・セミナー名	内容 (学んだこと、得られたもの) (項目ごとに、線を引いて区分しましょう。)
平成 27 年 12 月	中災防 メンタルヘルス対策に活かす 職場環境改善セミナー	メンタルヘルス不調者の発生を 未然に防ぐ方法として、作業者 の環境や作業方法を含む「職場 環境」に着目し改善を図る取り 組み事例やツール導入の知識。

8. 高年齢者支援に活用するシートの 注意点

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート

(在職者用)

A-4 今までの職業経験の中で、自分に影響を与え、印象に残っている経験・エピソード
いつ、どこで、誰と・誰に対して、何を、どのように、どんな印象(良い悪い)、どんな影響(ターニングポ
イントなど)等、経験・エピソードを順位付けして、できるだけ具体的に記入して下さい。経験・エピソード
ごとに線を引いて区分して下さい。

例1:入社3年目、取引先に営業に行き断られた。その後も足しげく通い、10回目に熱心さを買われて500万
円の注文を獲得した。

例2:入社5年目、人事異動で自分がずっと希望していた自動車の車体デザインをする部署に配属になった。

順 位	時期・年齢	経験・エピソードの内容
第1位	H15年41歳	倒産して失業した時に、以前の取引先の社長から入社の声をかけられた。
第2位	H25年51歳	会社案内を、ネット印刷で刷った際に納期・価格ともに革新的で感動した。
第3位	H24年50歳	初めて総務の仕事をしてみて間接部門と営業等の現場との仕事の違いに驚いた。
第4位	H19年45歳	過去最大の2億円の契約を獲得して、社内表彰を受けた。
第5位	S59年22歳	コピーに他メーカーのトナー入れたら壊れて200万円の損害を出してしまった。

※ B-1 ライフラインチャートは別紙にて

C-1 働く上でのこだわり(大事にしたい価値観)

自分が仕事を行う上でのこだわり(大事にしたい価値観)を選択し、該当する番号左の空欄に○をつけて下さい。
複数選択可能です。

☐	1 専門性を生かしたい	☐	10 開発や発明等の創造性のある仕事をしたい
☐	2 仕事の中で専門家として能力を発揮したい	☐	11 世の中をよくするための仕事をしたい
☐	3 経営に関わる仕事をしたい	☐	12 医療や福祉等の人や社会に貢献できる仕事をしたい
☐	4 管理者、経営者として働きたい	☐	13 誰かが戻込みする困難な仕事にチャレンジしたい
☒	5 自分のやり方や自分のペースで仕事をしたい	☐	14 安定よりも挑戦を求めて仕事がしたい
☐	6 組織で働くよりも独立して仕事がしたい	☒	15 仕事だけでなくプライベートを大事にしたい
☐	7 安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	☒	16 育児や介護休暇等が取りやすい組織で仕事をしたい
☐	8 中小企業よりも大企業で仕事がしたい	☐	17 その他()
☐	9 新たな組織の起業や、組織の再建等の仕事がしたい	☐	18 その他()

C-2 自分のこだわり(大事にしたい価値観)に関する感想

【C-1】の結果を見て、どのようなことを感じますか。感想を記入して下さい。

一度、倒産を経験したので、安定を一番に求める。また、営業時代はほとんど家族のことには関わらず
に來たが、今後は親の介護なども出てくると思うので対応できるようにしたい。

C-3 自分の「強み」と「弱み」

下記の表から、非常に自信があるものに○、ある程度自信があるものに△、あまり自信がないものに△、
自信がないものに×を番号左の空欄につけて下さい。すべての項目に印をつける必要はありません。

☒	1 指示を与えられたらスピーディに対応する	☒	17 目標を決め、課題を明らかにした上で仕事の計画を立てる
☒	2 顧客には丁寧・親切に対応する	☒	18 自分の仕事の流れを把握する
☒	3 手を抜かず真面目に対応する	☐	19 仕事にミスがないかチェックする
☐	4 異なる価値観を持つ人に偏見のない接し方をしない	☒	20 業務にとって最低限必要な知識・技術を持つ
☒	5 自分の仕事の約束を守り、倫理的な問題を起こさない	☐	21 個人の意見を聞いたり、気になった集団の中で意見を調整する
☐	6 必要な情報を集める	☐	22 相手にやってほしいことを明確に指示、要求する
☐	7 論理的に整理された考えや意見を出す	☐	23 自分ができることを指導したり教育する
☒	8 具体的情報を絵や図表を用いて表現できる	☒	24 指示を受けて協力し合うときに協調・協力の姿勢を示す
☒	9 事実と意見を混同せず、できる限り客観的な状況判断を行う	☒	25 自分の言いいたいことや情報を正確に伝える
☒	10 コスト意識を持って仕事に取り組む	☒	26 自分の強み、弱み、限界を把握している
☐	11 プレゼンテーションの準備をしっかりと行う	☐	27 不満な状況に陥っても気持ちを切り替えてすぐに前向きに対応する
☒	12 関わる人に関心を示し、コミュニケーションを図ろうとする	☒	28 指示されたことを勉強する
☐	13 あまり複雑でない、やっかいでない課題に対応する	☒	29 自分の伝えたいことを前向きな言葉や態度で伝えている
☒	14 気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応をする	☒	30 いざというときにはやる気をみせる
☐	15 ビジネスの動向に機心を示す	☐	31 その他()
☒	16 組織の命令系統・ルールに従う	☐	32 その他()

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

使用の手引き

1. 想定する対象者（正規雇用で企業に在籍中の社員）

- (1) これまで家計を考えたことがない、老後の生活に漠然とした不安を抱えている中高年。
- (2) 今後のライフ・キャリア・プランを考える際、家計の見直しも必要と考えている中高年。
- (3) これからのマネープランについて家族と話す機会が必要と考えている中高年。

中高年では老後の家計について漠然とした不安を抱えている人が多くいます。また、経済面を含めたライフプランニングが効果的であり、家族との話し合いの支援も有効であることが文献等で報告されています。キャリア・プランとマネープランは表裏一体のものといえますが、今後の家計収支を検討して何歳までいくら稼ぐかを考えると、どんな仕事があるのか、その仕事に就くために、どんな資格やスキルが必要なのか、といったキャリアを考えることにつながっていきます。

2. 使用上の注意点

- (1) 環境理解促進資料を使用して、客観的なデータをもとに長期的な視点で人生後半戦のマネープランを作成することで、不安を軽減できることや漠然とした不安をそのままにしておかないで、我が家の経済面での課題がどこにあるか明確にすることができることを理解してもらいます。
- (2) 家計についてこれまで考えて来なかった人には、厳しい現実と直面することで暗い気持ちになる場合もあります。家族と一緒に実現したいことや大事にしたいことを考え、今後のプランに織り込んでいくことで気持ちが前向きになります。また、老後の準備をする時間がまだ十分にあることを伝えます。
- (3) 家計収支を検討するなかで、何歳までいくら稼がなければならないか、どんな仕事をするのかというキャリアについて考えたい相談者が出てきますが、人生後半戦のライフプランニングシートを使用して、キャリア・デザインできるよう支援します。

3. 使用方法

まず「環境理解促進資料」を使って中高年を取り巻く環境を理解します。その後に「人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート」の「我が家の出来事（現在から 25 年後）」と「家計の収支」を入力し、長期的な視点で考えることを支援します。

(1) 環境理解促進資料

- ・これまで老後のマネーについて考えてこなかった相談者の理解を促すため、関連する情報を提供することが必要であり、キャリアコンサルタントは一定のファイナンシャル知識も学ぶ必要があります。説明する際には、客観的な事実を伝えることに心がけ、相談者がどのように捉えるか質問してください。中高年の相談者が置かれている環境は個別性が大きいので、その受け止め方も大きく異なります。
- ・相談者の多くは日本人の平均寿命を知っていますが、自分がおおよそ何歳まで生きるかを自分のこととして考えてはいません。男性で 4 人に 3 人（75%）、女性では 10 人中 9 人近く（87%）が 75 歳まで生存します。
相談者自身が、人生後半の生き方や働き方を長期的な視点で考える必要があることを理解してもらいます。

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

- ・ 定年までの仕事時間を週 40 時間、1 年 50 週で 40 年間勤務した場合で試算すると 8 万時間となります。定年後は、就寝と食事の時間等を除いた自由に使える時間を 1 日 12 時間とし、365 日で 60 歳から 80 歳までの 20 年で計算すると定年までの仕事時間よりも長くなります。セカンド・キャリアを考える際には、キャリアを仕事に限定しないで、趣味や地域社会との関係等も含めて考えることも大切になります。
- ・ 老後に必要なお金は年金だけでは不足しますので対策が必要です。対策例を説明しますが、年金額や生活費の個人差は大きいため、あくまで平均的な世帯のケースであることを説明します。



8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

(2) 我が家の出来事（現在から 25 年後まで）

- ・長期的な視点でライフ・キャリアを考えるため、相談者に今後 25 年間に想定される我が家の出来事を記入してもらいます。

【記入手順の説明】

1. 家族の年齢を記入する
 2. 家族の想定される出来事（例えば、長女の結婚等）を記入する
 3. その他の出来事（例えば、家族旅行・家の改築や補修等）を記入する
- ・そんな遠い将来のことは分からないと相談者が言うかもしれませんが、まずは現時点で必ず到来する定年や再雇用の満了、子供の大学入学や就職、住宅ローンの返済完了や車の買い替えといったものから記入してもらいます。次に、親の介護や子供の結婚、住宅のリフォームといった時期は未定でも起こり得ることを、おおよその時期を想定して記入します。最後に是非やってみたいこと、例えば、趣味や旅行といったイベントを記入します。家庭に戻りご家族と一緒に検討してみることを勧めてください。
4. 今後、想定できる収入を記入する（ねんきん定期便等を確認）
 5. 支出（生活費・想定される出来事に必要な資金等）を記入する
 6. 現在の貯蓄額を初年度に記入し、毎年の収支による年末の貯蓄額を記入する
- ・家計収支を作成することで今後 25 年間の我が家の家計が見えるようになります。やはり、そんな遠い将来のことは分からないと相談者が言われるかもしれませんが、まずは現時点で分かっている収入から記入してもらいます。定年までの給与や再雇用における給与は記入できます。また、誕生月に送付される、ねんきん定期便には、年金の支給開始年齢と支給額が記載されていますし、個人年金に加入している方は証書を見ると支給額が分かります。

(3) 家計の収支

- ・月々の生活費や住宅ローンの返済額、子供の授業料等の大きな支出を記入します。残りの支出はまとめて、概算でその他に記入します。お子さんの卒業や住宅ローンの返済終了により支出額が大きく変動します。
- ・次に、想定した我が家の出来事にかかる費用を概算で見積もり記入します。収入合計から支出合計を引くと年間の収支が出ますが、大きな支出がある年はマイナスになることもあります。
- ・今年の 12 月末時点での貯蓄残高を最下段に記入します。年間の収入が支出を上回る年には貯蓄残高は増え、下回る年には減ります。25 年間で貯蓄残高がマイナスになる年がないかを確認します。貯蓄残高がマイナスになると銀行等から借り入れをする必要があります。また、収入面では 65 歳以降も働き続けることを検討したり、支出面では生活費や想定される出来事に要する費用の削減を検討します。
- ・貯蓄残高がマイナスになるからといって悲観的になることはありません。我が家の想定する出来事とそれのための支出を見積もることで、家計の問題が見えるようになったのです。改善するための方策を考えれば良いのです。むしろ、何も考えないまま過ごしていったら自己破産につながるリスクがあったといえます。
- ・目標は 5 年後、10 年後、20 年後と長期的な視点で設定し、将来やってみたいことや起こりえることを記入します。今後の人生が楽しみになるようなイベントを考えることが大切です。貯蓄残高がマイナスになるようであれば、イベントを見直せばよいのであり、我が家の出来事と家計収支を行ったり来たりしながら、人生後半戦の生き方を考えることが出来ます。また、今後、稼がなければならない金額が捉えられるとセカンド・キャリアでの働き方を考える契機にもなります。

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

記入のポイント・記入例

人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート（記入例）																						
我が家の出来事（現在～25年後）																						
	西暦	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038
年 齢	夫	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
	妻	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	
	子	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
	子	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
	母	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	
想 定 さ れ る 出 来 事	本人											年金受給開始					古稀					
	仕事						定年	再雇用				リタイア										
	学習																					
	余暇																					
	家族	妻	パート勤務													年金受給開始		リタイア	古稀			
事	子						結婚				初孫誕生											
	子							結婚														
	母																					
	住居																			増築		
	自動車																					
	その他																					
家計の収支																						
	西暦	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038
収 入	本人収入	500	500	500	500	500	500	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
	妻収入	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	年金収入																					
	その他																					
	収入合計	600	600	600	600	600	2,100	400	400	400	400	400	520	280	280	340	340	340	340	340	240	240
支 出	生活費	360	360	360	360	360	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
	住宅費	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
	教育費	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	その他	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	支出合計	550	550	550	550	550	570	470	460	470	470	470	480	460	460	480	560	530	560	530	530	530
年間収支		50	50	50	50	50	1,530	-70	-60	-70	-70	30	-180	-380	-120	-220	10	-20	10	-80	-80	-80
貯蓄残高		1,000	1,020	870	920	970	2,500	2,430	2,370	2,300	2,230	2,260	2,080	1,700	1,580	1,360	1,370	1,390	1,360	1,270	1,180	1,100

- 人生後半戦では、今後、自分を取り巻く環境の大きな変化が想定される。
- 仕事に限定せず、家庭・地域における出来事等も視野に入れ検討することが大切である。
- 我が家の出来事には、想定される出来事に限定せず、自分がやりたいことも記入する。
その実現のために必要な費用を見積もり、家計収支に記入する



- キャリアプランとマネープランは、人生設計の両輪であり、両面から検討していくことは有益である。

- 我が家の想定される出来事を記入し、その実現に必要なお金を家計収支に記入する
- 収入は、定年後再雇用での年収やねんきん定期便等を把握する
- 支出は、現状の生活費をベースにし、家族構成の変化等を考慮して見積もる

作成例

無断転載を禁止します

8. 高年齢者支援に活用するシートの注意点

無断転載を禁止します

(4) 環境変化を考えるシート

(4) 環境変化を考えるシート

作成例

使用の手引き

1. 想定する対象者（正規雇用で企業に在籍する社員）
 - (1) 自分を取り巻く環境の変化について、認識できていない中高年。
 - (2) 人生後半戦のライフ・キャリアシートや人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシートと併用して、視野を広げながら環境変化を具体的に考えることが必要な中高年。

本シートは相談者を取り巻く環境の変化について、幅広い観点から認知するのを支援します。

2. 使用上の注意点
 - (1) 中高年の相談者が置かれている環境は、他の年代と比較して個別性が高いといえます。相談者があげた変化が抽象的な場合は、その変化によってどんな影響があるのか、なぜ影響があると考えているのか等について確認してください。キャリアコンサルタントの投げかけによって相談者の認識が明確になっていきます。
 - (2) 相談者が環境変化についてなかなか思いつかない場合には、野村総合研究所の未来年表等を使用する等、相談者がイメージしやすくなるよう支援してください。

参考 <https://www.nri.com/jp/opinion/nenpyo/index.html>



3. 使用方法
 - (1) 環境理解の促進
 - ・これまで自分を取り巻く環境について考えてこなかった相談者の理解を促すため、関連する情報を提供することにも有益です。説明する際には客観的な事実を伝えることに心がけ、相談者がどのように捉えるか質問してください。
 - ・相談者の多くは日本人の平均寿命を知っていますが、自分がおおよそ何歳まで生きるかを自分ごととして考えていません。男性で4人に3人(75%)、女性では10人中9人近く(87%)が75歳まで生存します。相談者自身が、人生後半の生き方や働き方を長期的な視点で考える必要があることを理解してもらいます。

環境変化を考えるシート

自分を取り巻く環境において、次の4つの観点から、現在起きている変化、今後予想される変化を考えてみましょう。

	現在起きている変化	今後予想される変化
社会、経済の変化	・人工知能（AI）やロボットの発達 ・世界中でデジタル化の進行 ・憲法改正 ・日本の人口は減少するが、平均寿命は延びる ・地球温暖化 ・医療、介護費の増加 ・消費税 10% 引き上げ ・訪日外国人旅行者増	・人工知能（AI）やロボットによる効率化・自動化が進み、雇用が減少、ロボット産業の市場規模が大きくなる。 ・生産年齢人口減少、高齢化率の上昇 ・自動車は燃料電池自動車に変わり、CO₂を排出しない水素供給システムが確立・石油、天然ガスを合わせた資源の自主開発 ・年金受給開始年齢の引き上げ
自社、業界の変化	・HACCP 義務化に対応する必要があり、設備の導入等の準備が生じている。 ・機能性食品のラインナップの拡充が求められている。 ・ニッチマーケットへの対応や、いわゆるインスタ映えなど、SNS などの話題の拡散によって商品の売れ行きが大きく左右される。	・HACCP 導入に対応できないメーカーや販路のない零細企業等の廃業が見込まれる。 ・2020 の東京オリンピックまで土産物食品の市場は拡大するとされる。 ・原料増価が進み、外資の参入の他、スタンダードな商品は大手の寡占化が進み、価格競争が激しくなる。
仕事、職場の変化	・異物混入や菌汚染の管理など対応を一つ誤ると会社の存続に影響するよう情報伝達の時代であり、危機管理や事故防止が大きな課題である。 ・製造工程などの人員不足、賃金高騰が続いており、外国人労働者に頼らざるを得ない。	・人手不足を解消するため、ロボットやAIの活用が進む。 ・マーケットが成熟するとともに国内市場規模は縮小するため、小ロット生産や個別ニーズに対応できる食品やサービス提供が求められるだろう。
個人、家族の変化	・家庭用ロボットのベタ〇〇をリリースしてみたが、今のところ使えない。 ・PC が煩雑になった。が、これも結構使えず結局パスワード入力。 ・妻のパート先も人手不足のため、正社員で働くことになった。 ・野菜も肉も高くなったのか、すき焼きに数回出費していない...	・新興国などで全体的な所得水準が高まり購買力も増すため資源も食料も日本は深刻な買い負け状態が来る。 ・最世帯の身近な食糧（野菜など）は、ある程度、自給自足できる生き方でないと暮らしていけなくなり、働き方も暮らし方も変化する。