

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

株式会社リバーズ



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29.0%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、2023年平均で6,902万人。
- 労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は13.4%と長期的には上昇傾向にあります。

(右図 令和5年版高齢社会白書 (内閣府))

図1-2-1-9 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。

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

（見直しの主な内容）

全体像

○養成講習の全体時間数：140時間→150時間程度（うち演習時間：60時間→70時間程度）

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

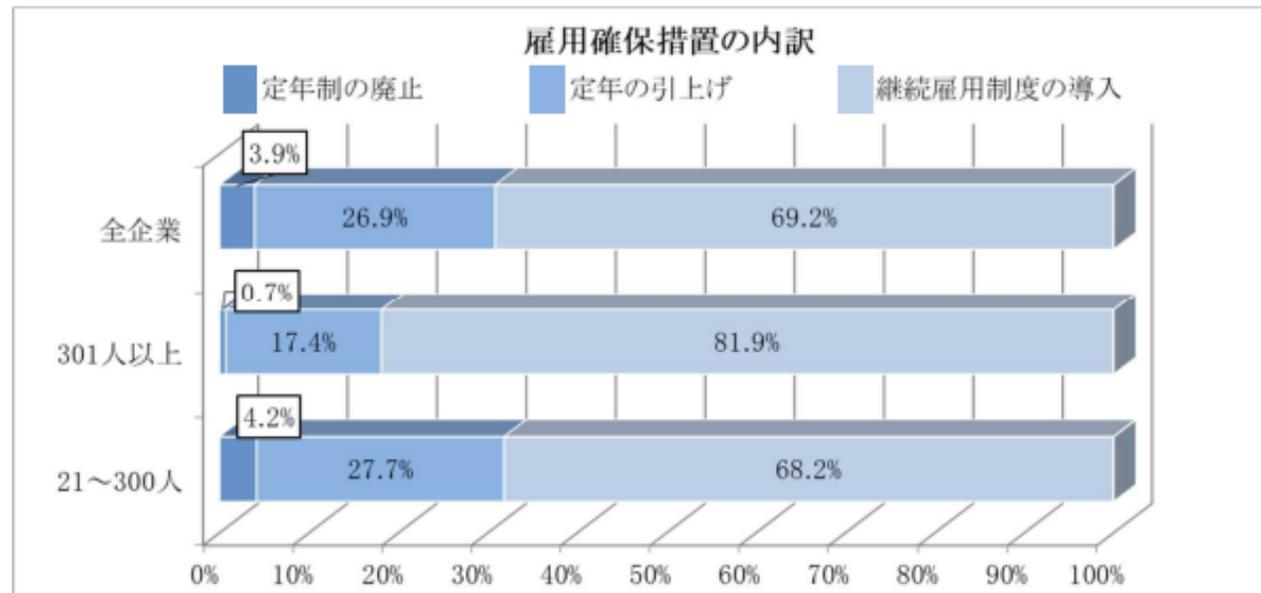
○今後、この能力要件の見直しの考え方を、所要の法令改正の上、養成講習の科目等に反映。
⇒「働き方改革」や「人生100年時代構想」等における新たな政策的課題に対応した役割を的確に担うことができるキャリアコンサルタントの養成及び質の向上を推進する。

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

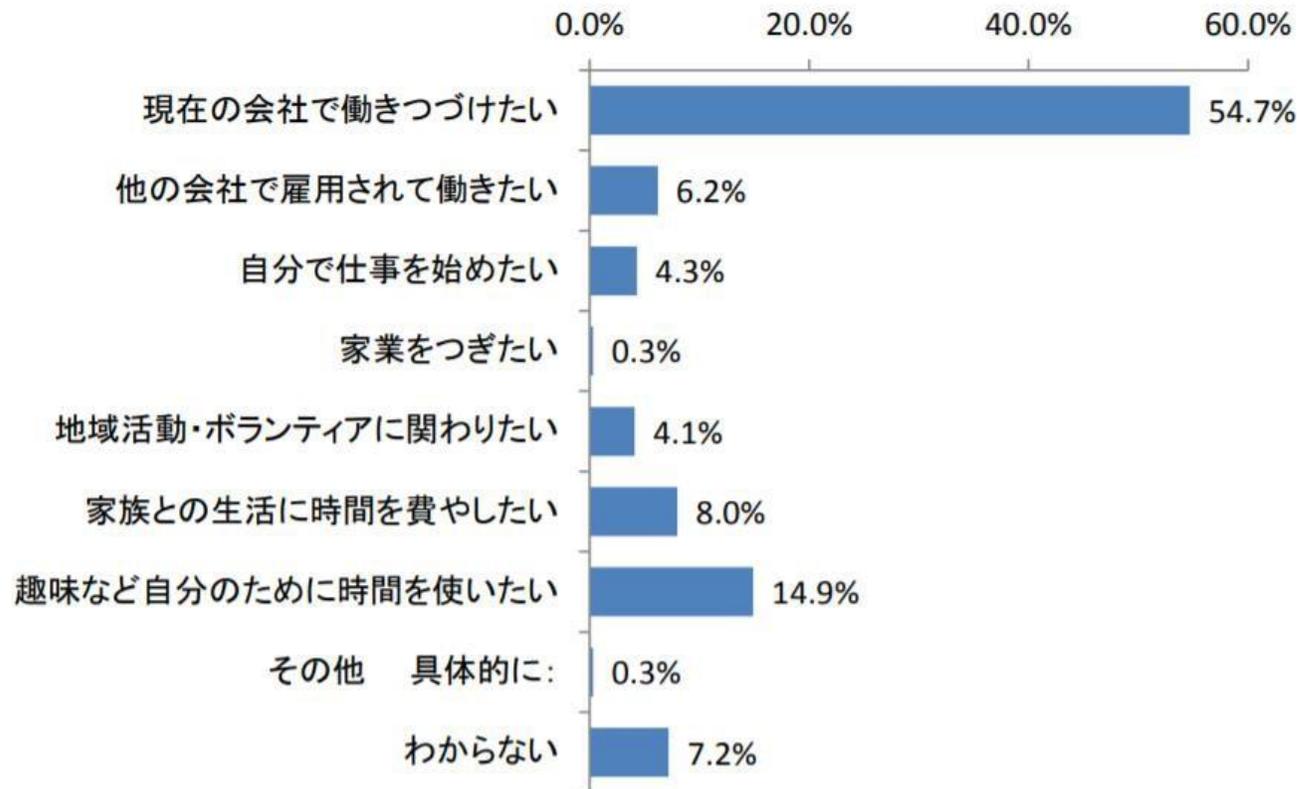


図4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「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

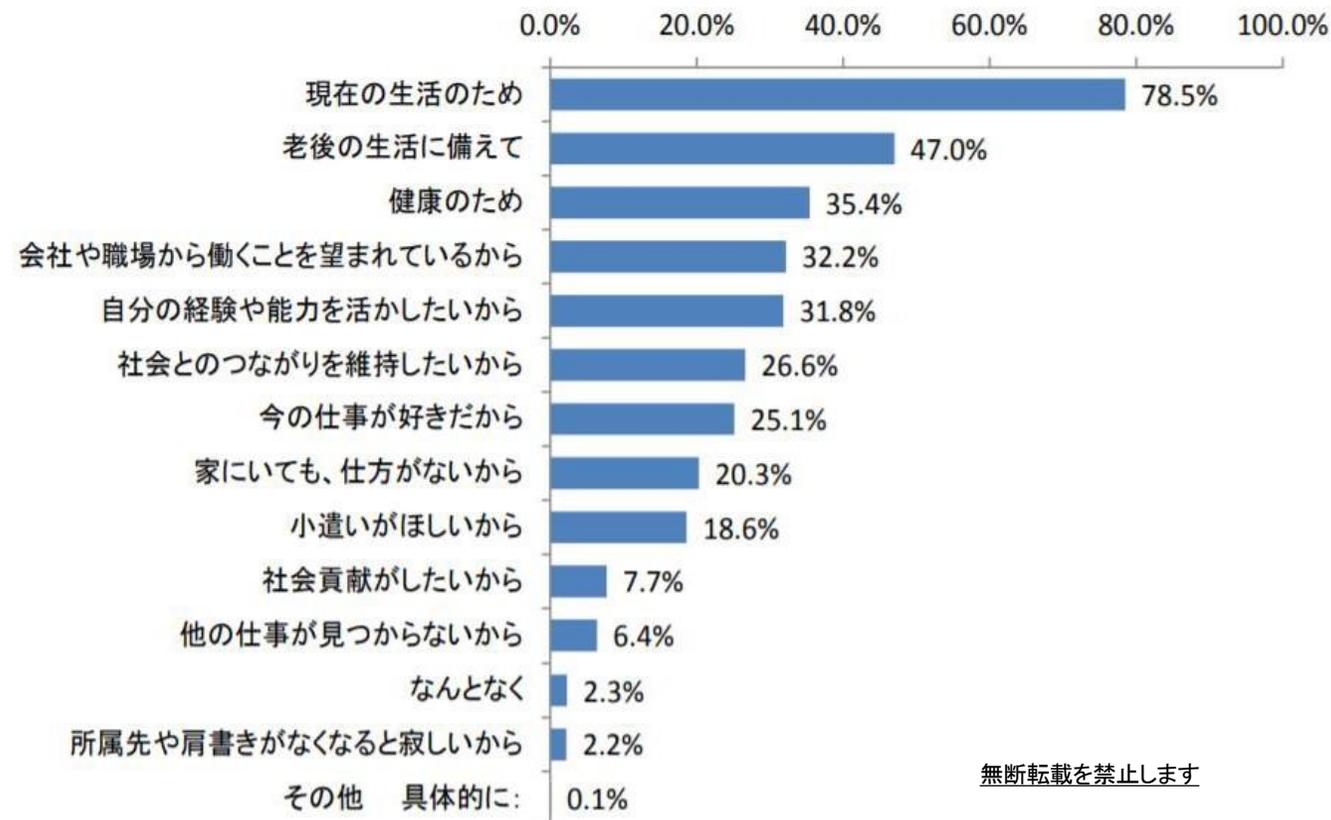


図4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「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 | 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—(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
と想定されるため

(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。

「人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）」の「使用の手引き」

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

『高年齢者雇用対策の概要』

1 高年齢者が年齢にかかわらず働くことができる企業の拡大

○ 高年齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる企業の拡大に向け、雇用環境

・65歳超雇用推進助成金の支給

(65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用環境整備、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換)

・高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実務的な知識や経験を有する専門家である)

2 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

○ シルバー人材センターの活用などにより、地域における高年齢者の多様なニーズに応じた就業機会を

・シルバー人材センター事業の推進

(人手不足分野の就業機会の拡大、地方自治体等と連携した就業機会の創造、就業時間の要件緩和の)

・生涯現役促進地域連携事業(平成 28 年度新規事業)

(地方自治体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高年齢者の就労

3 高年齢者の再就職支援の充実・強化

○ 高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要なハローワークにおいて職業生活の再設計に係る支

・生涯現役支援窓口事業の実施

(全国の主要なハローワーク 300箇所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に 65 歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援や

・高齢退職予定者キャリア人材バンク事業の実施(平成 28 年度新規事業)

(公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事

・特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給

(高年齢者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対する助成等)

4 高年齢者雇用確保措置の実施義務

○ 改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の確実な実施を行う。

・ハローワーク等による高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する啓発指導等

・高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助【再掲】

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

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く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

令和5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制度の整備等、高年齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換し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 A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上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。

支給額 定年引上げ等の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】

| 60歳以上 被保険者数 | 措置内容 | 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※】

| 60歳以上 被保険者数 | 措置内容 | 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) 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、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②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が1人以上いること、③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。

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5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。

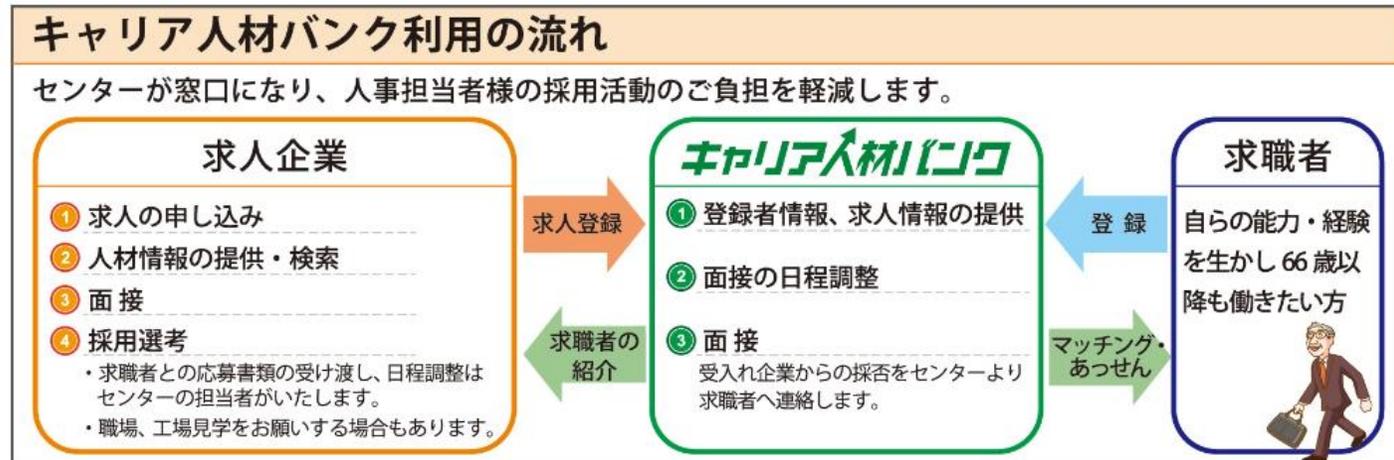
事業概要

●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、登録者情報を利用して、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が、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、2020年3月1日現在、1億2,596万人となり、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、3,601万9千人となり、「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上げ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)

無断転載を禁止します

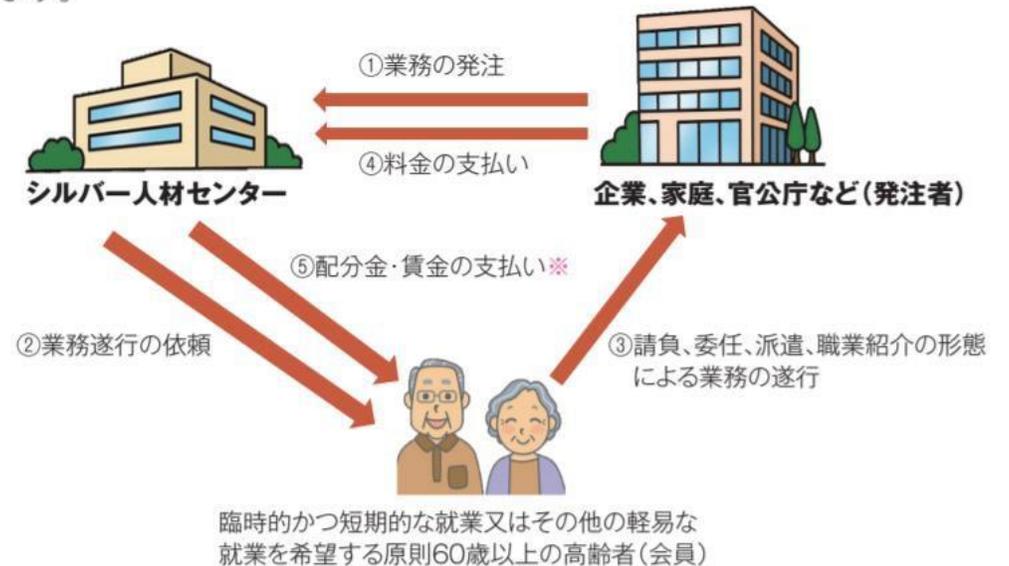
1 事業の目的としくみ

◎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を充実するとともに、
 - 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見ると、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



無断転載を禁止します

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



6、高年齢者雇用の雇用以外の社会参加

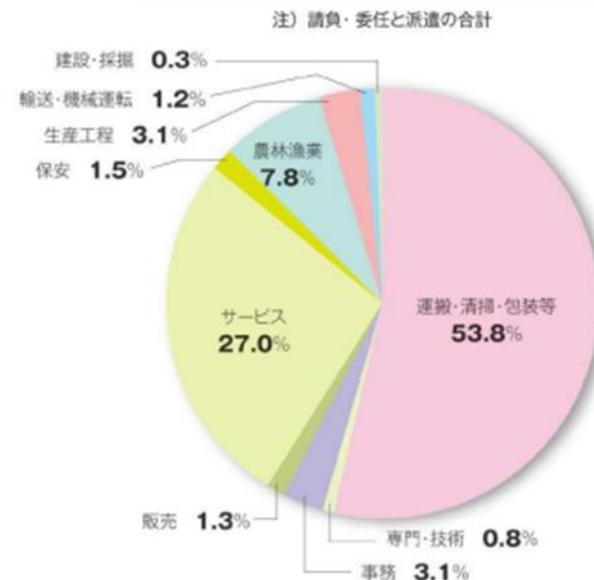
①シルバー人材センター

- ・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～

(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し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 |
|--|---|
| <p>役職を降りた後は、「プレイヤー」に徹して会社に貢献している人</p> <ul style="list-style-type: none">・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。 | <p>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</p> <ul style="list-style-type: none">・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よう。

- ・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

(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で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。

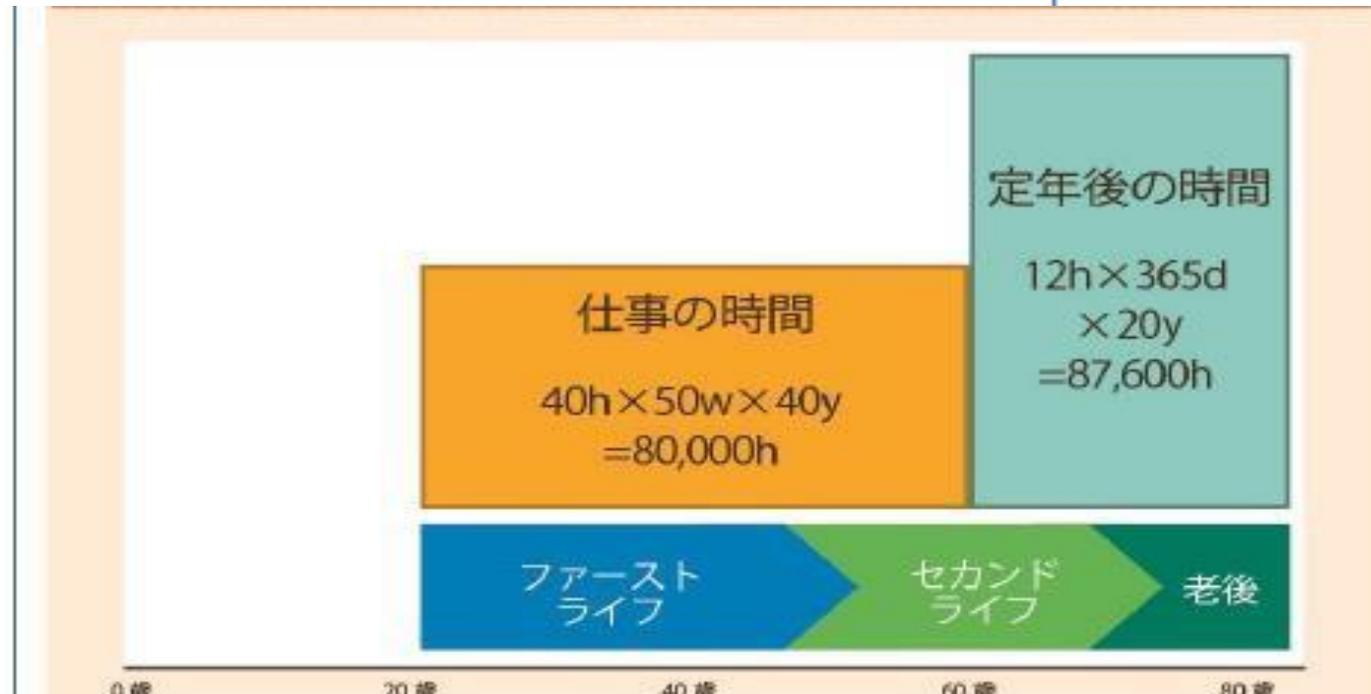
(1) 環境理解促進資料

- ・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いため、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のため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、稼がなければならぬ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 | 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 | 72 |
| | 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 | 42 |
| | 母 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
| 本人 | 仕事 | | | | | | 定年 | 再雇用 | | | | | | | | | | | | | | |
| | 学習 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 余暇 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 家族 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 子 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 家族 | 妻 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 子 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 子 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 母 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 住居 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自動車 | 自動車 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | その他 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 家族旅行 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 家族旅行 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 家族旅行 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 | 520 | 280 | 280 | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 | 240 | 240 | 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 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| | 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 | 490 | 460 | 460 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 330 | 330 | 330 | 330 |
| 年間収支 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 530 | -70 | -60 | -70 | -70 | 30 | -180 | -380 | -120 | -220 | 10 | -20 | 10 | -90 | -90 | -90 | | |
| 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 | 1,300 | 1,360 | 1,270 | 1,180 | 1,090 | | |

- ・ 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

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 | <ul style="list-style-type: none"> ・人工知能（AI）やロボットの発達 ・世界中で激化するテロ行為 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 などで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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・HACCP 導入に対応できないメーカーや断絶ぎのない薄利多売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。 ・原料緩和が進み、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、価格競争が進くなる。 |
| 仕事、職場の変化 | <ul style="list-style-type: none"> ・異物混入や菌汚染の管理など対応一つ誤ると会社の存続に影響するような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、資金流動が滞っており、外国人労働者に頼らざるを得ない。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・家庭用ロボットのベタ〇〜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、すき焼きに数年出合っていない... | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・最低限の身近な食糧（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。 |

原注方報告 平成 20 年調査結果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実践の報告に関する調査・研究事業