

人生100年時代を見据えた 高齢者支援実践トレーニング

通学

株式会社リバーズ キャリコンシーオー



1、人生100年時代に向けたキャリアコンサルティング

(1) 講習

人生100年時代に向けた高年齢者支援に関して現状を理解したうえで、必要なスキル・ツールを学び、高年齢者支援ができるようになることを目的とする。

(2) 講習を通して習得する目標項目

- ① 高年齢者支援の現状や課題を理解する。
- ② 高年齢者支援を行うために必要なツールを理解する。
- ③ 高年齢者支援のためのツール活用を通して実践力を身に付ける。

(3) 講座を通して習得する支援効果

- ① 高年齢者への自己理解・仕事理解支援方法を身に付ける。
- ② 高年齢者への経済面を踏まえたライフプラン支援方法を身に付ける。
- ③ 高年齢者への変化への適応力を高める支援方法を身に付ける。

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。

2、人生100年時代に向けたキャリアコンサルティングの現状

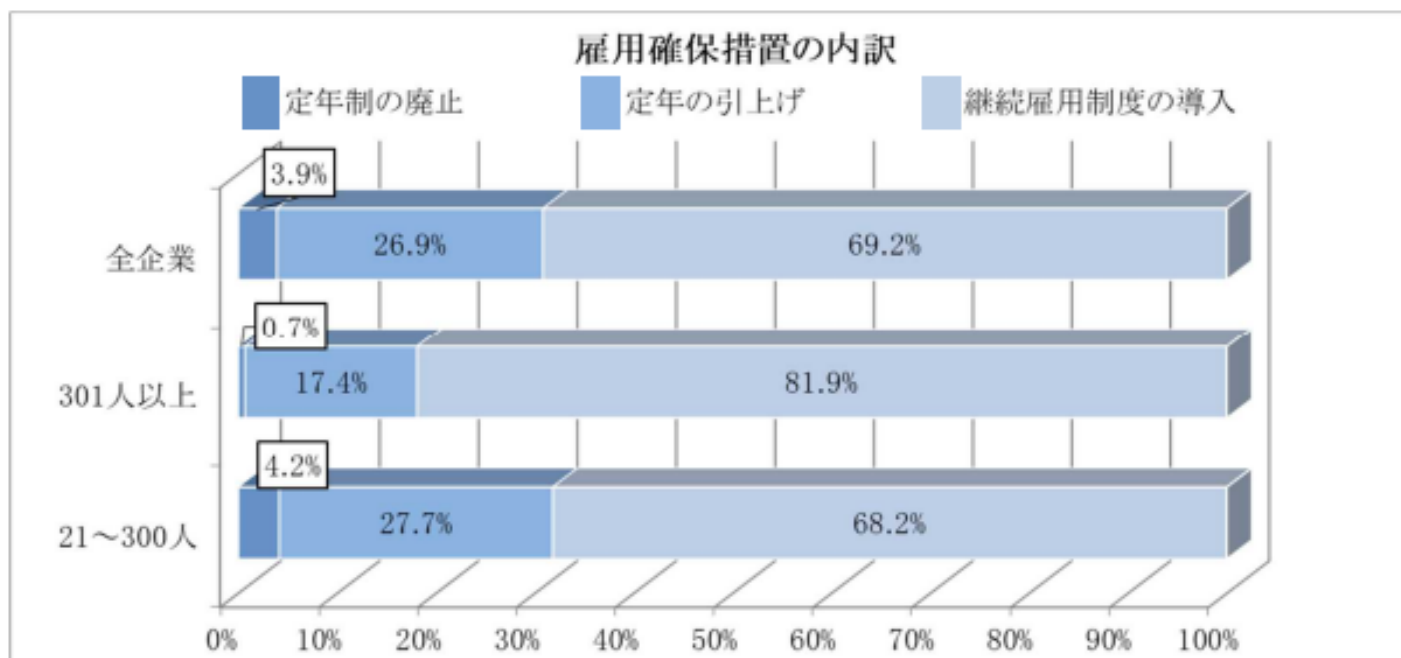
- 雇用状況

- 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、人生100年時代に向けたキャリアコンサルティングの現状

- 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。

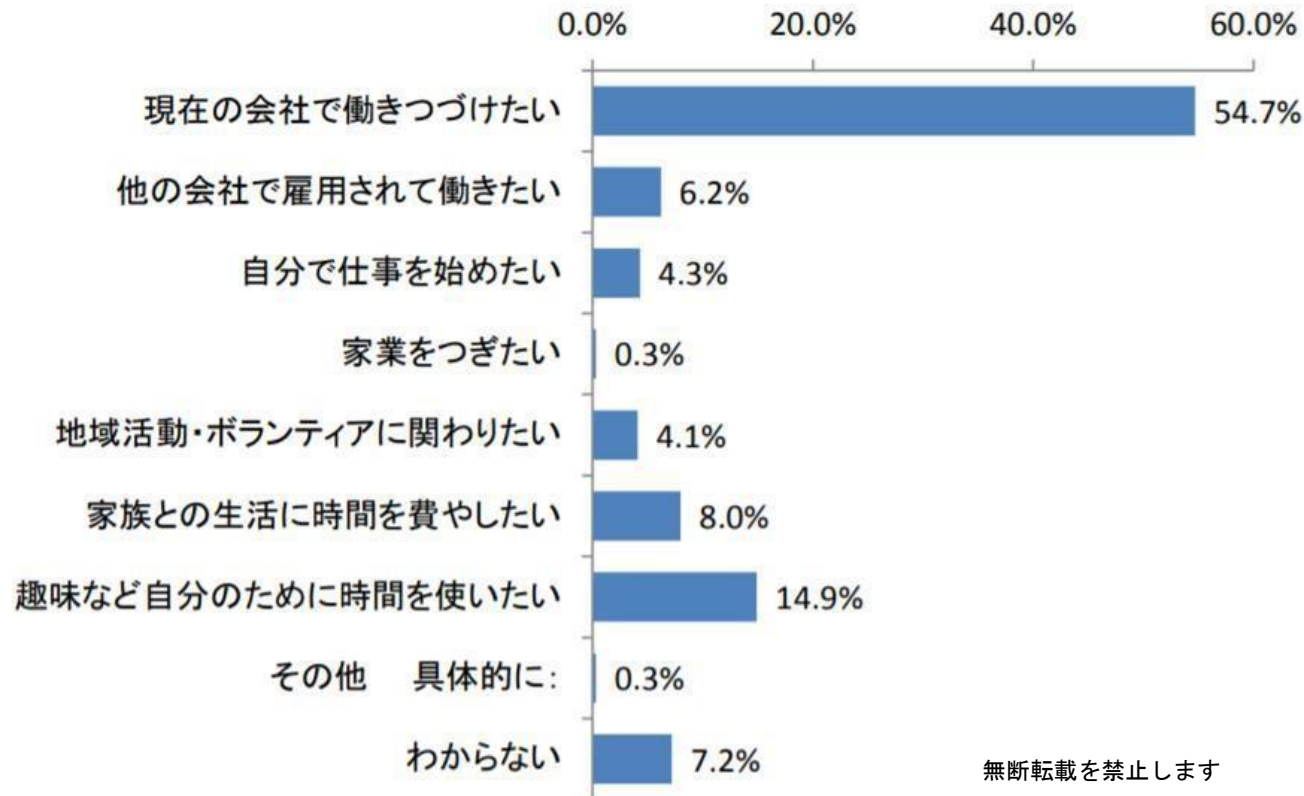


図4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「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、人生100年時代に向けたキャリアコンサルティングの現状

- 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

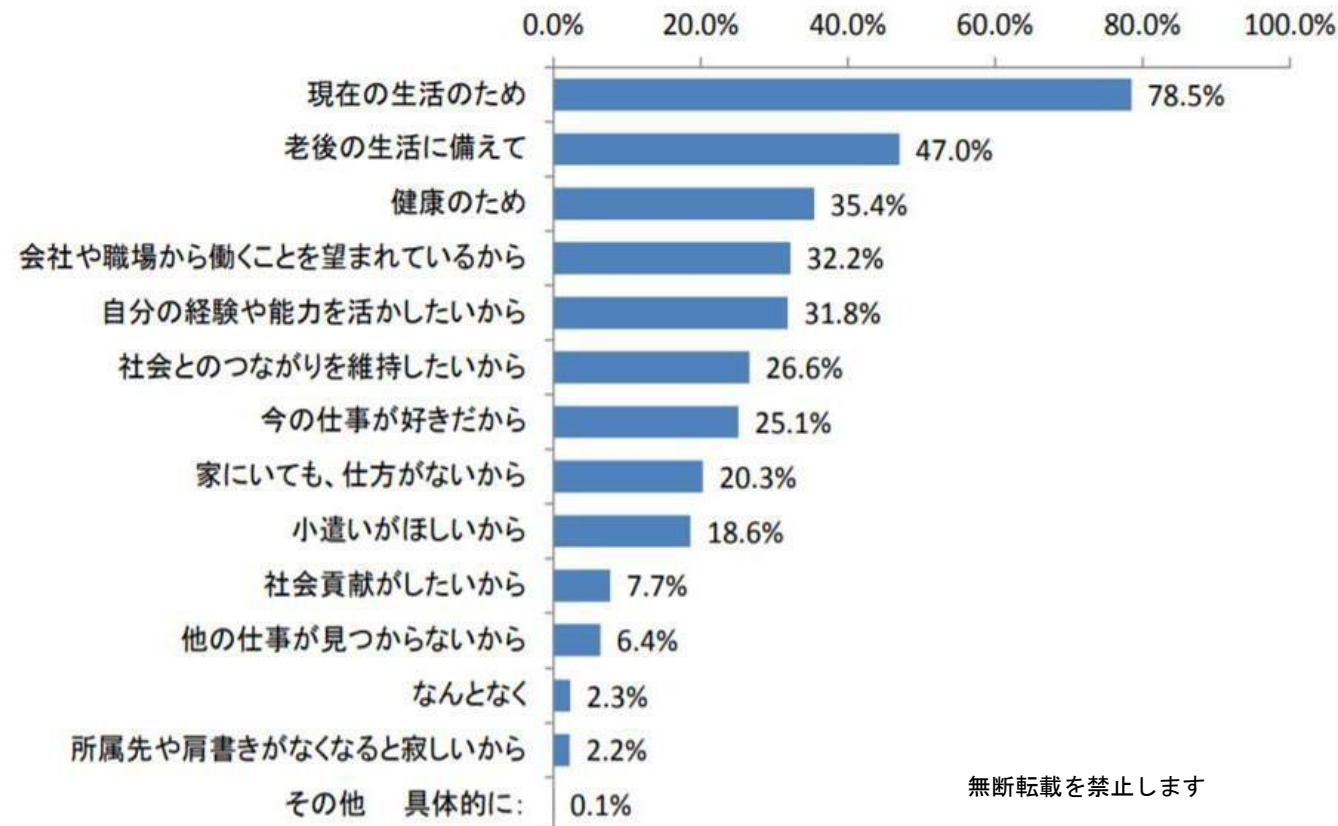


図4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「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。

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－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
		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
1段目 度数	2段目 横%											
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

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、準備してい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可能になった。
(「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。

3、高年齢者雇用の準備不足

- ・ 高年齢者の準備不足の問題
→『自己理解の必要性』が高まっている
 - ・ 高年齢者雇用の現状に関して、高年齢者が望む環境が整っていない可能性が高い。
→『仕事理解の必要性』が高まっている。
 - ・ このような状況に対して自己理解・仕事理解を促し、
『ライフプランを含めた支援』が求められている。
- ⇒キャリアコンサルティングの重要性が増している。

4、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。
- 役職経験者などは定年前までは部署内で指示する立場にいたが、再雇用後は役職を降りて、むしろ指示を仰ぎ仕事をする立場に変わる。しかし、この変化を馴染めずに従来の感覚で指示を出し、職場で疎まれることが考えられる。
- それを防ぐ意味で、どんな人が職場にいて欲しい中高年かなどを考え、自己の行動や特徴を振り返り今後の行動を考えるシート。

4、自己理解～行動・特徴把握シート～ 使用の手引き

- 本来は時間をしっかりと掛けて考えていくワーク。
今回はロールプレイとして行います。引き出すことを目標に取り組みましょう。
- ①使用の手引き・作成例の手引き部分をご確認下さい。
- 3～5 ページ目のワーク 1～3 を確認して下さい。
- 職場にいて欲しい中高年齢者、いて欲しくない中高年齢者を想像して貰います。
- 例えば、作成例のように相談者から話を聴き出し、どんどんと書いて貰うようにキャリアコンサルティングを行います。
- 非常に大変なものにもなりますので、関係構築が非常に重要となります。

4、自己理解～行動・特徴把握シート～ ロールプレイ

- 今からロールプレイを行います。
- グループに分かれたら役割と順番を決めます。
- ワーク 1～3 を相談しながら、箇条書きで良いので記載し埋めていくようにしましょう。
- まだ時間が残っていればワーク 4 まで進めるようにして下さい。
- 終了したら、フィードバックを行いましょう。

4、自己理解～行動・特徴把握シート～ ロールプレイ

- ロールプレイの役割を交代して行います。
- ワーク 1～3 を相談しながら、
箇条書きで良いので記載し埋めていくようにしましょう。
- 時間が残っていればワーク 4 まで進めるようにして下さい。
- 終了したら、フィードバックを行しましょう。

5、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

- ライフプランニングシートは、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て考えることができます。使用の手引きでは、補足的なキャリアプランやライフプランを考えるための資料があります。
- 今後、必要な金銭が書かれている資料、今後の定年退職後の時間の長さ記載の資料、残業を考慮しない場合の60歳までの総労働時間と、80歳まで生活した場合の時間の比較が記載されています。

5、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

- 経済面という非常にリアルな数字に触れることになります。厳しい現実に直面する場合もあるので、今回はロールプレイとして練習を試みましょう。
- ①使用の手引き・作成例の手引き部分をご確認下さい。
- 6 ページ目のワークシートを確認して下さい。
- 準備された年収や、ねんきん定期便などを元に一緒に作ります。
- まずは年齢・収入面を埋め、さらに分かっている生活費を埋めます。
- 次に支出を埋めます。この時にしっかりと傾聴しながら、ゆっくり埋めます。
- 非常に大変なものにもなりますので、関係構築が非常に重要となります。

5、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

- ロールプレイを行います。
- 相談事例1・相談事例2どちらを使用しても良いです。
ライフプランニングシートを埋めながら、相談してみましょう。
- 終了したら、フィードバックを行きましょう。
- その後、役割交代します。
- 交代後は、先ほどの相談事例の途中からの開始をしても良いですし、
新たな相談を開始しても、どちらを選ばれても大丈夫です。

相談事例 1

- 相談者：女性（58）、金融業に勤務15年。今後のライフプランが気になり相談にきた。
- 相談内容：結婚、出産、子育て後に派遣として保険会社に入社。その後販売員として正社員になり15年働いてきており、今まで老後のことなどを考えてこなかった。ただ、会社からの説明で、いよいよ自分自身にも老後という二文字が見えてきた。人の相談には乗ってきたが、自分のこととなると冷静に見られないので、今後のライフプランやキャリアプランを相談したい。

※完成版ワークシートは

「b（女性版）人生後半戦に向けた経済面も含めたライフプランニングシート」

相談事例 2

- 相談者：男性（55）、製造業に勤務25年。今後のライフプランが気になり相談にきた。
- 相談内容：製造業の技術として25年働いてきており、今まで老後のことなどを考えてこなかった。ただ、妻から老後の働き方を相談され会社で調べた所、継続雇用制度があるが給料が随分と下がると知った。老後はのんびりしようと思っていたが、それもできなさそうで不安になっている。どうすればいいか相談したい。

※完成版ワークシートは

「b（製造）人生後半戦に向けた経済面も含めたライフプランニングシート」

6、環境変化を考えるシート

- 世の中の環境変化がどのように仕事への変化に繋がるのかを考えるワークシート。キャリアコンサルタントとしては新聞やニュースなどで今後の予想をある程度把握しておくの良いです。
- 高年齢者は今までの経験を活かしたいと考える場合が多く、仕事上の変化を避けたがる傾向があります。
- ただ、世の中が変化することにより、仕事の変化は避けられないと気付きを与え、その上でどのように柔軟に対応すれば良いのかを考えていく有効なツールとなっています。

6、環境変化を考えるシート

- 作成例をもとに社会、経済の変化から記載を行っていきます。
- この時に人工知能（AI）やロボットの発達は少しずつ身近になってきており仕事への影響も想像しやすいです。一方で地球温暖化に関しては、仕事への影響は考えにくいかもしれません。
- ①使用の手引き・作成例の手引き部分をご確認下さい。
- 5 ページ目のワークシートを確認して下さい。
- 変化が分からない場合には、未来年表などを使用します。
- 「現在起きている変化」と「今後予想される変化」の「社会、経済の変化」を参考例を確認します。そして、その変化が「自社、業界の変化」「仕事、職場の変化」「個人、家族の変化」に繋がるかを考えていきます。

6、環境変化を考えるシート グループワーク

- グループワーク
- 短時間でグループワークを行い、「仕事、職業の変化」と「個人、家族の変化」の二つを相談し、考えていきましょう。
- 時間は15分間で、添付のワークシートと参考例を確認しながら相談し、変化を考えましょう。
- 終了したら、フィードバック・意見交換を行きましょう。

7、アンケート・レポート

- 今からアンケートとレポートを作成していただきたいと思います。
詳細は講師よりご案内いたします。