

中高年のキャリア開発

ープロダクティブ・エイジングの視点からー

齊 藤 ゆ か
(聖徳大学)

1 中高年のキャリアの必要性

「キャリア」⁽¹⁾とは、一般に「経歴」「経験」「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。「キャリア形成」には、職業生活設計に即して行われる職業訓練・教育訓練や実務経験を積み重ねた「職業キャリア (professional / occupational / vocational career)」と、職業・職務のみにとどまらず、家庭生活や地域活動等生活全般を含めた個人の一生の生き方を表す「生涯キャリア (life career)」と2通りの含意がある。しかし、一般にキャリアは、労働市場における労働 (人材) 価値を表す「職業キャリア」を意味する場合が大半を占める。そのため、「職業キャリア」の持続的な発展と実現を目指し、企業内外で職業キャリア形成の支援や働くものを育成する環境への再構築に関する議論が、近年活発化している。

21世紀に入り、日本でキャリア教育が注目されるようになった背景⁽¹⁾には、次のような点が挙げられる。第1に、経済のグローバル化に加え、顧客ニーズの高度化に応じるため、「職業キャリア」の多様性が求められていること。第2に、企業間競争が激化し、大企業といえども倒産のリスクは避けられず、

雇用は不安定な状況にあること。第3に、高齢化により、職業生涯は長期化する一方、労働移動も複雑になり、中高年齢期の働き方に柔軟性が求められるようになったことなど、である。

筆者はこれまで、日本の男女雇用労働者のリタイア後の余暇生活に注目し、高齢社会日本のボランティアな活動を把握・評価し、「プロダクティブ・エイジング (Productive Aging)」の可能性の方策を探る実証研究を行ってきた⁽²⁾。ここでいう「プロダクティブ・エイジング」とは、簡略的に言えば「生産的に加齢すること」を意味する。生産的な活動範囲は、Butler ら⁽³⁾によれば、「有償労働力として働き、ボランティア活動を推進し、家族を援助し、個人が可能な限り自分自身の自立性を維持するための、個人及人々の能力」全体を指している。そのため、キャリアについても、人間が生まれてから死ぬまでの生活をトータルで考える「生涯キャリア」の視点を筆者は重視している。

そこで、本稿の目的は、「プロダクティブ・エイジング」の視点から、中高年のキャリア開発の可能性を検討することである。本稿は次の順序で構成される。第1に、「プロダクティブ・エイジング」をめぐる国内外の動向と今後の方向性を確認する、第2に、中高年のキャリアニーズと生産的活動の実態を、有償・無償の視点から、男女別・年齢別に把握する、第3に、「プロダクティブ・エイジング」として生きるための条件と中高年のキャリア開発を支援する体制を生涯学習の視点から提示し、今後の中高年のキャリア教育の可能性と限界を考えたい。

2 「プロダクティブ・エイジング」をめぐる国内外の動向と中高年キャリア開発の到達点

中高年の「生涯キャリア」開発の可能性を追求するに当たり、「プロダクティブ・エイジング」をめぐる国内外の動向と先行研究をふりかえることから始めたい。

(1) 「プロダクティブ・エイジング」に収斂していく国際的動向

1980年代前半まで、先進国における高齢者問題の論議の主流は、人口の高

齢化や高齢者の「保護」「介護」「社会的コスト」への課題に関するものであった。しかし、国連は、1982年に「第1回高齢者問題世界会議」を開催し、国際的に高齢者問題を初めて提起した⁽⁴⁾。このころ、Butler ら⁽³⁾は「プロダクティブ・エイジング」というタームを用い、高齢者の心身機能の低下や役割の喪失が強調されすぎることへのアンチテーゼとして、高齢になっても多くの分野で活躍し、成長を遂げる主体的な高齢者の可能性を追求する研究を始めていたのである⁽⁵⁾。

その後、第46回国連総会にて「高齢者のための国連原則」が1991年に採択され、高齢者を「自立」「参加」「ケア」「自己実現」「尊厳」の5点からトータルに把握することが奨励された。この原則は、「プロダクティブ・エイジング」への可能性を多分に含むものであった。1992年、第47回国連は「高齢者に関する宣言」を採択し、1999年を国際高齢者年に指定した。「高齢者に関する宣言」では、高齢者のニーズと潜在能力への緊急な政策及びプログラム開発の必要性が確認された。その具体的な取り組みの一つに、「生涯を通じた健全な加齢、所得創出、および、新たな形態の生産的加齢」に関する地域内外のプログラム開発の促進が取り上げられた。1999年、国際高齢者年のテーマとなった“Towards a society for all ages”は「高齢者の状況」、「生涯にわたる個人の開発」、「世代間の関係」、「高齢化と開発の相関関連」の4つ要素が含まれ、特に、個人の「生涯キャリア」の開発が重視された。

「第1回会議」以来20年目にあたる2002年、「第2回高齢化に関する世界会議」（以下、「第2回会議」と略）では、“Building a society for all ages”の推進を図るため、「高齢化に関する国際行動計画2002」を採択した。同行動勧告は、3つの優先分野「高齢者と開発」「高齢に至るまでの健康と福祉の増進」「機能付与と支援的環境の整備」を策定した。これらを、日本の中高年者の実情に照らし、「生涯キャリア」の形成への切り口でまとめると、次のような項目を列挙できる。①家族、地域、文化、経済、政治、社会に対する貢献と、積極的に参加できる環境の整備、②働く意思のあるものの雇用機会の提供、③農村地域の社会サービスの支援と移民者の社会的ネットワークの推進、④生涯を通じた教育機会の均等と、高齢者の潜在能力の活用、⑤世代間の連携強化、⑥高齢者の所得保障と社会的保障、⑦不健康を回避し、社会的孤立を抑止し、自立を支援するための戦略として、市民活動や文化活動を促進、な

ど挙げられる。

このように、「第2回会議」においては、高齢者の潜在力を発揮し、生活のあらゆる側面に参加できる支援システムとその機会を拡充する方向を打ち出した。21世紀の中高年のキャリア開発は、正に「プロダクティブ・エイジング」に収斂しているといえよう。

(2) 日本における中高年キャリア開発に対する到達点と新たな政策

日本の中高年キャリア開発に関する政策は、上述の国際的動向と時期的に並行して進められた。ここでは、1990年代日本の「プロダクティブ・エイジング」的発想から、中高年のキャリア開発に向けた政策内容を確認しておきたい。

まず、高齢者福祉政策⁽⁶⁾については、2001年に閣議決定した「高齢社会対策大綱」で横断的に取り組む課題を挙げ、高齢社会基本法の考え方に沿って、「就業・所得」、「健康・福祉」、「学習・社会参加」、「生活環境」及び「調査研究等の推進」の5分野の施策を示した。これらどの施策の中にも、基本的には中高年の「生涯キャリア」を形成するための、「プロダクティブ・エイジング」の発想が導入されたものであった。

しかし、労働政策に注目すると、1990年代「中高年齢者の能力開発」で提起された内容は、「職業キャリア」の視点から、継続雇用を実現するための人事労務管理システムのあり方について論ずるものが中心であった⁽⁷⁾。2000年以降、特に清家⁽⁸⁾らは、雇用制度改革及び社会保障の側面から、できるだけ年齢を基準としない「エイジフリー社会」の必要性を繰り返し呼びかけている。これは、U.S.A.で1967年に制定された「雇用における年齢差別禁止法」(ADEA: Age Discrimination in Employment Act)⁽⁹⁾に倣うものである。その為、日本でも、「定年」⁽¹⁰⁾(雇用関係を強制的に打ち切る制度)ではなく、欧米の“リタイアメント”(単に引退する)の意に近い方向で論議が展開されている。

今日、日本の定年年齢は、男女の別なく平均して60歳であり、「男女雇用機会均等法」⁽¹¹⁾以前から働きつづけた女性が定年を迎えている。こうした中で、2006年4月より試行された「改正高年齢者雇用安定法」⁽¹²⁾に基づき、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のうち、いずれかの措置を講じることが事業主に義務付けられた。また、定年や解雇等により

離職する中高年者に対し、再就職の援助や促進、さらには、高年齢者の多様な雇用・就業機会の確保、企業の支援が取り組まれている。

他方、教育政策においては、2007年「キャリア教育実践プロジェクト」⁽¹³⁾で、「若者自立・挑戦プラン」(2003年、文部科学省大臣、厚生労働省大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣合意)に基づき、若年層の勤労観・職業観の希薄化やフリーター志向を打破するための緊急対策を打ち出した。本プロジェクトの中核は「職業キャリア」の育成に関するものであった。しかし、2001年より論議されている中央教育審議会の生涯学習分科会⁽¹⁴⁾では、1999年の「生涯学習審議会」答申内容(生涯学習の成果を生かすための方策)を改めて見直す必要を提示した。とりわけ、高齢者については、第1に、高齢者の学習、学習の成果の活用を含め、高齢化する地域社会をどう活性化していくか、第2に、高齢者の活動が生きがいに留まるものばかりでなく、能力開発や再教育を通じ、有償ボランティアに結びつくようにすること、第3に、高齢者から子どもへ、伝統的な生活文化を継承していくための学習プログラムを考案すること、第4に、ボランティアの促進のために、地域通貨やエコマネーなどを利用するシステムを広めること、の必要性が議論された。

このように国際的に論議された「プロダクティブ・エイジング」というコンセプトは、高齢社会日本へ積極的に導入すべき視点を多く含んでいるものといえよう。特に、中高年の多様なキャリア開発を可能にするには、福祉、労働、教育など多面的で政策を実施していくことが不可分であろう。

3 中高年のキャリアニーズと生産的活動実態

繰り返しになるが、「プロダクティブ・エイジング」とは、高齢者が持っている広い意味での潜在的な生産性のことである。また、Bass⁽¹⁵⁾らは、『「プロダクティブ・エイジング」』というタームは、(有償・無償に関わりなく)、モノやサービスの生産に貢献したり、それらを生産したりするための能力を開発する高齢者個人による全ての活動(アクティビティ)を意味する」としている。「プロダクティブ・エイジング」を生きる高齢者は生産的な活動を行う。ここでの生産的な活動とは、その活動が、収入を伴うか、収入を伴わないか

（家事や育児，社会的な活動などの無償労働）に関わらず，人間が自然と人間自身に働きかける活動の総称としての生産的な活動をさすものである。

上記の「プロダクティブ・エイジング」理論から，中高年の「生涯キャリア」の形成を方向付ける活動を，次の3点に分類した。第1に，有償による生産的活動（ペイドワーク）と，第2に，無償による生産的活動（アンペイドワーク），第3に，ペイド・アンペイドの両方を含む生産的活動，である。ここでは，これら分類に沿って，既存の政府統計を用いて，中高年キャリアニーズと実態を把握していくこととする。

（1）ペイドワークによる中高年のキャリア形成

収入を伴うペイドワークに関しては，「労働力調査」⁽¹⁶⁾（総務等統計局）による雇用形態を次のように分類することができる。すなわち，「自営業」，「家族従業者」，「雇用者」（雇用者については，「役員」，「役員を除く雇用者」：正規の職員・従業員，パート・アルバイト，労働者派遣事業所の派遣社員，契約社員・嘱託，その他）である。

「労働力調査」によれば，男女別による労働力率は，2006年平均で，男性は73.2%（うち，正規雇用82.1%，非正規雇用17.9%），女性は48.5%（うち，正規雇用47.2%，非正規雇用52.8%）である。これら労働力率を男女・年齢別にみると，表1のようになる。男性の9割以上は25～54歳まで横ばいで，65歳以上になると約3割弱となる。一方，女性は25～64歳まで総じて5割を超えているが，65歳以上になると労働力率が一気に下降する。女性の中年期「45～54歳」に注目すると，7割以上が就労者であるものの，その半数以上がパート・アルバイト，契約社員などの非正規雇用者である。このように，経済サービスの進展によって就業形態の多様化が進む一方で，特に，女性や高齢者を中心に正社員以外の働き方⁽¹⁷⁾を選考する動きが活発化している。

しかし，現実には，正規雇用と非正規雇用の間には，職務の性格・内容による区分や処遇面，福利厚生面での不均衡が存在している。さらには，55歳以上の高齢者はいったん離職すると，再就職は厳しい状況にある。「改正高齢者雇用安定法」が成立したとはいえ，65歳までの雇用確保の定着にはまだ時間を要するものと思われる。

表1 男女・年齢別労働力人口及び労働力率

		総数	15～ 24歳	うち 在学 中を 除く	25～ 34歳	35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上
男 性	年齢階級別労働力人口比率	3886	44.7	—	95.4	96.9	96.3	83.7	29.2
	役員を除く雇用者	2894	273	212	763	685	583	479	113
	正規の職員・従業員	2375	155	154	661	635	536	352	37
	非正規の職員・従業員	517	118	59	102	51	46	127	76
	非正規の職員・従業員の割合(%)	17.9	43.2	27.7	13.4	7.4	7.9	26.5	67.3
女 性	年齢階級別労働力人口比率	2758	45.2	—	68.7	67.3	72.2	51.5	13.0
	役員を除く雇用者	2194	278	227	549	489	475	334	69
	正規の職員・従業員	1036	142	140	322	218	201	129	24
	非正規の職員・従業員	1159	136	88	228	271	274	204	46
	非正規の職員・従業員の割合(%)	52.8	48.9	38.6	41.5	55.4	57.7	61.3	65.7

注 総務省統計局「2006年労働力調査」(2007年3月2日公表)より、下記2点の表を組み合わせ、筆者作成。

総括表 就業状態別15歳以上人口、就業者数、完全失業者数、非労働力人口
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/zuhyou/ndt00.xls>, 2007.8.10アクセス) 第2表 雇用形態、年齢階級別 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/zuhyou/ndt02.xls>, 2007.8.10アクセス)

(2) アンペイドワークによる中高年のキャリア形成

アンペイドワークには、これまでの女性の多くが担ってきた「家事・育児・介護」や、「ボランティア活動」、「生産的な活動に繋がる生涯学習」がそれにあたる。ここでは、「社会生活基本調査(生活時間編)」⁽¹⁸⁾からみえてくるアンペイドワークの現状を把握していきたい。

男性の場合、仕事をしている20～65歳までの期間は、長い収入労働時間と極めて少ない家事的生活時間の間に、テレビや休養が中心となり、家庭や地域の生活に関与する余裕がない。一方、女性は、常勤で働き続けるケース、非正規雇用(パート含む)で働くケース、無業(専業主婦)のケースと3つのパターンに分かれる。常勤で働く女性は、収入労働時間を抑え、社会的・

文化的生活時間を減少させることで家事時間を生み出している。非正規女性及び無業女性は、1日3時間程度を家事時間、5時間を社会的・文化的時間に費やす。

高齢者の生活時間に注目すると、次の特徴がある。第1に、生理的な生活時間（「睡眠」、「身の回りの用事」、「食事」、「休養・くつろぎ」、「受診・療養」）は、加齢とともにその時間量が増してくること。第2に、社会的・文化的な時間の中でも、「趣味や娯楽」（30分程度→1時間以上へ）や「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」（2時間→3時間以上へ）の時間が増大すること。特に、75歳以上になると4時間以上をテレビ等の時間に費やす。第3に、「学校や職場の人」とのかかわり時間が下降し、家族との向き合い時間が上昇すること。第4に、65歳を過ぎると、「一人でいる時間」が増えること。とりわけ、単身高齢者は1日のうち20時間36分を一人で過ごし、子どもと離れて住む単身高齢者ほど、一人で過ごす時間が長い。以上から、高齢になるほど、時間をもてあまし孤独になるケースが高まることが明示された。

このうち、アンペイドワークに関しては、次の2点の傾向がみとれる。第1に、家事的な生活時間（「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」）を、女性は年齢にかかわらず平均3時間以上を費やしているが、男性は平均10分程度に過ぎない。また、リタイア後の60歳を過ぎても、男性の家事時間はわずか30分程度に留まり、女性と大きな乖離がある。第2に、社会的な生活時間（「ボランティア活動・社会参加活動」、「学習・研究」）は、男女1日平均5～8分程度で、社会的な高まりとは別に少ない傾向にある。

（3）NPOによる中高年のキャリア形成

多様な働き方の一つに、NPOという選択肢がある。2007年6月30日現在、認証を受けた特定非営利活動法人数は31,855法人に及ぶ⁽¹⁹⁾。17分野のNPO法人中、上位を占めるのは、「保健・医療又は福祉の増進を図る活動（58.2%）」「社会教育の推進を図る活動（45.9%）」「まちづくりの推進を図る活動（40.2%）」の3分野である。内閣府による検索システムによると、団体名に「高齢者」のつく法人は158件、「老」のつく法人は68件、目的に「高齢者」が含まれる法人は全体の約2割にあたる6215件である。高齢者NPOを筆者なりに分類すると、「生活支援型」「福祉・介護型」「住宅・環境整備型」「生

きがい促進型」「就労支援型」「その他」となる⁽²⁰⁾。こうしたNPO法人を担う主体者は、中高年者である傾向が高まっていることが報告されている。

(独)労働政策研究・研修機構⁽²⁰⁾によれば、NPO法人を担う1団体あたりの活動者数は有給職員が4.9人、ボランティアが11.7人であり、民間企業でいえば零細企業と同レベルである。ここでいうNPOの有給職員とは、正規職員、非正規職員、有償ボランティア⁽²²⁾を指し、ペイド・アンペイドの両方が含まれる。

中高年がNPO法人で活動する実態を、2005年の内閣府調査⁽²³⁾から読み取ると、次のような傾向を示すことができる。NPO法人に参加する中高年の約半数は、友人や知人の紹介がきっかけとなり活動を開始している。活動は、事務局とボランティア活動を担当する場合があり、「月に2-3日」及び「週に2-3日」、「団体から要請があったとき(34.0%)」や、「自分のペースで自由(37.5%)」に活動を行う。事務局で役立つ担当内容は、「庶務・経理」が3割強、「企画」「内部調整」「対外調整・広報」が2割弱である。活動者の約半数は報酬を期待しているものの、実質報酬は「無報酬(52.0%)」及び「交通費等実費のみ(18.1%)」である。活動の継続理由は、「活動理念に賛同したこと(36.8%)」や、「参加しているメンバーの雰囲気がいよこと(23.7%)」にあるが、NPOでキャリア形成していくためにも、研修や訓練等の機会を拡充することが希求されている。

4 「プロダクティブ・エイジング」として生きるための条件

高齢になるほど、個人の能力・意欲、健康状況や住宅、年金など、個人をめぐる生活環境は大きな差が生じる。そのため、多様化する中高年のニーズに対応した「生涯キャリア」の開発をいかに促進させるかが重要なことになる。そこで、前項で述べた実態から「プロダクティブ・エイジング」として生きるための条件を、ペイド・アンペイド両面から考えていきたい。

まず、ペイドワークの確保のためには、個人のライフスタイルと就労ニーズにあった場の確保と、需要のある分野との擦り合わせが必要である。(独)労働政策研究・研修機構⁽²⁴⁾(2006)によれば、1995～2000年にかけて中高年

者の就労吸収力を高めた職種は、家庭生活支援サービス職業従事者（ホームヘルパーなど）、ビル・駐車場管理人、他に分類されないサービス職業従事者（旅行・観光案内人など）、他に分類されない運輸従事者（車両点検係など）、電子計算機オペレーター、情報処理技術者などの IT 関連の職種などである。同機構は、中高年齢者の職業能力と職種別労働力需要の 2 つを軸として、①対人能力や知的能力の能力の開発とその能力を有効に活用できる職種の開拓、②需要がある職種については能力の低下を補充する配慮、などの対策を指摘している。

今後は、「エイジフリー社会」を目指し、就労時間・契約形態など働き方が多様に選択できるようなシステムが重要だと思われる。2002年、厚生労働省⁽¹⁾は、中高年の働き方について次の 3 点の方向付けをしている。まず、就業時間は、年齢に応じて、次第に短時間労働に移行するような工夫をしていくこと。次に、勤労場所も、職住接近のサテライトオフィスや IT リテラシーの高い高齢者が増えることを考え、在宅勤務や SOHO も高齢期の有力な働き方の一つにすること。さらに、契約形態は、勤務延長、再雇用をはじめ、多くの選択肢を用意するとともに、定年前からのコース選択の流れに位置づけ、モラルダウンを起こさないようにする配慮が必要なこと、などである。

一方、アンペイドワークにおいて必要な条件を、次の 4 点に分けて考えることとしたい。

1 点目は、家事・育児・介護に関する生産的な活動は、「生涯キャリア」の視点から「ワーク・ライフ・バランス」を考えていくこと。ここでいう「ワーク・ライフ・バランス」とは、単純に言えば仕事と生活の調和である。しかし、「職業キャリア」の視点から考えれば、「ワーク・ライフ・バランス」は、企業の CSR（社会的責任）の戦略の一つとして、仕事のパフォーマンスをあげるための、男女のバランスのとれた家庭生活、個人生活を効果的に管理するプログラムである。長時間労働は、育児や介護と労働との両立を欠くだけでなく、メンタルヘルスを含めた心身の健康維持に悪影響を及ぼしかねない。職業からの離職後は、「ひと」として生涯を充実させていくためにも、生活空間を確保する家事労働は重要な生産的な活動である。特に、男性の生活面における自立促進学習プログラム（例えば、食事づくりや掃除など）は、「プロダクティブ・エイジング」を促進する可能性の高い方向性をもっている学習

といえよう。

2点目は、中高年におけるボランティア活動・NPOに関する活動にとって不可欠なのが、「仲間」の存在⁽²⁴⁾であること。社会的な活動の一步を踏み出すにも「友人・仲間のすすめ」(43.2%)、地域活動が続けるにも「一緒に活動する仲間」(40.3%)、生きがいや喜びを感じるときにも「友人や知人と食事・雑談している時」(39.0%)が重要な要件となる。また、仲間は、同世代ばかりなく、異世代との交流にも期待が高まっている(「参加したい」52.7%)。2003年の内閣府調査⁽²⁴⁾によれば、世代間交流のための条件には、「交流機会の設定」「交通機関の整備」「公共施設の併設・開放」「世話役的リーダーの存在」「若い世代からの働き方」など挙げられているが、なによりも、異世代との乖離を埋めるツール(音楽、伝統文化、スポーツほか)の存在が重要である。

3点目に、生涯学習の場においては、中高年層が趣味や特技、スポーツに自己満足するだけでなく、それらの知見を他者に活かす心構えと場が必要であること。現在、中高年が学ぶ場は、公民館、カルチャーセンター、市民大学、高等教育など、意欲さえあれば多様な準備がなされている。また、老化を予防するためのプログラムとして、企業から脳トレや写経などのヒット商品も出されている。しかし、「プロダクティブ・エイジング」の発想で考えれば、筆者の研究でこれまで出会ってきた中高年は、趣味やスポーツ等に自ら取り組み、仲間を誘う「お誘いボランティア」、特技を他者に教える「学習ボランティア」、音楽などを披露する「演奏ボランティア」、家事・育児・介護スキルを生かした「生活支援ボランティア」など多種多様に存在していた。生涯学習の領域は幅広く、個々の興味は異なっているとはいえ、学習を手段として地域や社会貢献に目を振り向ける具体的な学習プログラムが不可分である。ボランティアは、利他的な活動と捉えられているが、活動を通じて「人とのかかわり」、「役立つこと」を実感することで、新しい関わりが生み出され、結果的に自分のためになっている場合が多いのである。在職時の職場カリキュラムにおいても、こうした社会貢献的要素を含むプログラムを意図的に組み込むことで、対人関係能力や課題解決能力、発想力等、複雑化した現代社会に希求されている能力も培われるものと思われる。

4点目は、産学官民連携による地域貢献分野の創出と地域教育力の再構築

についてである⁽²⁵⁾。中高年の「生涯キャリア」を形成をする際、地域貢献分野に関わる情報提供、活動プログラムを実施していくための学習等が重視されている。こうした地域活性化を目指すコミュニティビジネスの発展は、ペイドからアンペイドへの雇用の場を創出する可能性も高まる。こうした事業の推進のためにも、企業、大学、地方公共団体、NPO、市民団体等と連携し、意欲と体力と経験豊富な中高年者に能力を発揮させる場を与えることが必要であろう。

5 中高年のキャリア開発の可能性

Jung は、人間の人生における老年期を早くから注目しているが、人生を四つの段階に分け、一生を太陽の運行になぞらえて、およそ40歳前後を「人生の正午」にたとえ、正午12時に下降が始まって、この下降は午前全ての価値と理想の転倒であるとまで言い切っている⁽²⁶⁾。もちろん、高齢期を否定的にも肯定的にも捉えることができる。しかし、「プロダクティブ・エイジング・パラダイム」⁽²⁷⁾は、超高齢社会を目の当たりにした今日、社会的に必要な、無視できない研究課題であるといえよう。つまり、「プロダクティブ・エイジング」というコンセプトによって、従来の Jung のライフサイクル論、180度人生アーチの考え方に大きな修正をもたし、社会にとっても個人にとっても一種のパラダイム転換が期待できるのである。

本稿では、「プロダクティブ・エイジング」の視点から、中高年のキャリア開発の可能性を、ペイド・アンペイドの両面から検討した。中高年のキャリア開発を持続可能なものにするためには、キャリアは過去・現在・未来と連鎖していくものであり、生涯を通じて構想し、実践されるという「生涯キャリア」の視点からの問い直しが必要であろう。しかし、人間は、だれもが一生キャリアを形成し、「プロダクティブ・エイジング」としてアクティブな生産的活動が続けられるわけではない。高齢期は、特に、ケアするものから、ケアされるものへ展開する可能性を秘めている。しかしながら、人間は死ぬまで「自立」「参加」「ケア」「自己実現」「尊厳」をトータルに追求し、他者に影響を与え続けるものである。こうした高齢者の潜在的可能性に大きな期

待を寄せながらも、今後も中高年のキャリア開発の具体的な方策について追及していきたい。

注・引用文献

- (1) 厚生労働省『『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』報告書』2002,
http://www.jil.go.jp/jil/kisya/noryoku/20020731_02_no/20020731_02_no.html, 2007年
8月1日参照。
- (2) 齊藤ゆか『ボランティア活動とプロダクティブ・エイジング』ミネルヴァ書房,
2006。
- (3) Butler, R., Gleason, H. P. eds. The Productive Aging; Enhancing Vitality in Later Life,
Springer Publishing Company. 1985 (=岡本祐三監訳『プロダクティブ・エイジ
ング-高齢者は未来を切り開く-』日本評論社., 1998)
- (4) 国連総会「高齢化に関する国際的な取組」[http://www8.cao.go.jp/kourei/program.](http://www8.cao.go.jp/kourei/program.htm)
htm, 2005年4月1日参照。
- (5) 1990年代に入って、欧米では、「プロダクティブ・エイジング」をめぐる多数
の研究者から論議が展開されている。
- (6) 内閣府「高齢社会対策の総合的な推進」,<http://www8.cao.go.jp/kourei/measure.htm>,
2005年4月1日参照。横断的課題とは次の4点である。第1は、多様なライフス
タイルを可能にする高齢期の自立支援, 第2は、年齢だけで高齢者を別扱いにする
制度, 慣行等の見直し, 第3は、世代間の連携強化, 第4は、地域社会への参画で
ある。
- (7) 梶原豊「中高年齢者の能力開発」(『エルダー』No. 210, 1997) 7-16
- (8) 清家敦『エイジフリー社会を生きる』NTT出版, 2007。
- (9) ADEA は、年齢による強制退職制度を憲法違反とし、少数の職域の例外を除いて
雇用における年齢制限を禁止した。その後、1978年、1986年に改正されている。
詳しくは、森本英幸「雇用における年齢差別禁止法—米国法から何を学ぶか—」
(『日本労働研究雑誌』43, 2001) 57-69. を参照。
- (10) 「定年」には様々な定義があるが、藤村博之(「定年」『社会学事典』弘文堂, 1988,
622.) によれば、定年とは「ある一定の年齢への到達を理由として被雇用者を強制的
に離職させること、またはその年齢」のことである。
- (11) 「男女雇用機会均等法」が制定されるまで、女性には男性に比べはるかに若い年
齢で退職を強制される「若年定年制」が存在していた。かつ、平均勤続年数も短く、
男性に比べて定年まで働きつづける数が少なかった。

- (12) 内閣府「高齢社会白書」<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>, 2007年8月8日参照。
- (13) キャリア教育等推進会議『『キャリア教育等推進プランー自分でつかもう自分の人生』報告書』2007, <http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/career/index.html>, 2007年5月1日参照。
- (14) 文部科学省・中央教育審議会「第19回以降の生涯学習分科会における主な指摘事項」
- (15) Bass, S. A., Caro, F. G. (2001) *Product Aging: A Conceptual Framework, Productive Aging: Concepts and Challenges*, Johns Hopkins University Press Greenwood Pub Group, 37-78。
- (16) 総務省統計局「労働力調査」2006, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/>, 2007年8月1日参照。
- (17) 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合的実態調査」を参照。同報によれば、非正規労働者の増加の背景には、需要面からみると、「賃金節約のため(55.0%)」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(35.0%)」、派遣は「景気変動に応じて雇用量を調整するため(26.4%)」などを挙げている。一方、供給面からみると、「自分の都合のよい時間に働けるから(38.8%)」「勤務時間や労働時間が短いから(28.8%)」「組織に縛られたくないから(23.1%)」などの意見が上がっている。
- (18) 総務省(2003)『社会生活基本調査報告 2001(平成13)年』(財)日本統計協会。
- (19) 内閣府NPOホームページ <http://www.npo-homepage.go.jp/>, 2007年8月1日参照。
- (20) 60歳以上のおよそ半数はNPO活動に関心を示すものの、実際にNPO活動を行うものは4%未満に留まり、中高年者の社会参加意欲は十分生かされているとはいえない。齊藤ゆか「高齢化とNPO」(大阪大学大学院国際公共政策研究科NPO研究情報センター『NPO白書2007』, 2007年, 132-138)参照。
- (21) (独)労働政策研究・研修機構『就労の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』2004, 131。
- (22) 有償ボランティアは、年収22万5700円, 1ヶ月当たりおよそ2万円弱と、家計補助というより小遣い程度の収入を得、リタイアした男性, 専業主婦, 高齢年金生活者が中心となっている。小野晶子「NPOにおける就労と活動—『有償ボランティア』を中心に—」(独労働政策研究・研修機構『多様な働き方の実態と課題』2007年, 152-183)
- (23) 内閣府・高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会「高齢者の社会参画に

関する政策研究報告書（NPO調査編）」2005。

<http://www8.cao.go.jp/kourei/kenkyu/kenkyu.html>, 2007年4月1日参照。

- (24) 聖徳大学生涯学習研究所（2006）「定年退職前教育と生きがいに関する研究」における調査研究，内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果概要（2003年）」<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/kenkyu1.htm>, 2006年4月1日参照。
- (25) 厚生労働省「働く者を育てる環境の構築—職業キャリアの持続的発展のために—（職業能力開発基本計画）」2006，厚生労働省『『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会』報告書』2007を参照。
- (26) 下垣光（2001）「高齢者の心理的特性」福祉士養成講座編集委員会『老人福祉論』中央法規，13-22.を参照した。Jung, C. G. *Die Lebenswende in Seelenprobleme der Gegenwart*. 1946,
- (27) Kaye は「プロダクティブ・エイジング」という発想をこれまでの高齢者イメージの大きな転換として把握し，それを「プロダクティブ・エイジング・パラダイム」として提起した。Kaye, L. W., Butler S. S., and Webster N. M. (2003) Toward a Productive Ageing Paradigm for Geriatric Practice, *Ageing International*, 28 (2), 200-213.を参照。