

マチュア世代の働く女性のセカンドキャリア 諸外国と日本の比較研究

西村 美奈子¹、遠藤 佳代子¹

Second Career of Mature Generation Working Women Comparison of Foreign Countries and Japan

Minako Nishimura, Kayoko Endo

【概要】

これまで、企業におけるマチュア世代（40代後半から60代）の女性たちに着目し、当事者である女性たちの（定年後の）「セカンドキャリア」に対する意識調査とともに、企業側が自社のシニア従業員に対してどう考えているのか調査研究してきた²。

今年度からは視点を海外に向け、諸外国における状況を各種のデータから調査した。

1. はじめに

1.1 これまでの調査研究から

2016年から3年間の調査研究の結果、雇用機会均等法から30年余りがたち、今後、定年と言う節目を迎える働く女性が増えていくなか、女性たちも定年にあたって漠然とした不安を感じており、その不安を払拭するために具体的に将来を考え準備するための支援が求められている。一方で、男女を問わず企業（主に大企業）においては、50代以上で会社に残って欲しい従業員は半分だけなど、新陳代謝を進めるうえで中高年の従業員には筆者たちの予想以上に厳しいということが見えてきた。

1.2 諸外国調査

当初は「女性の労働」に対する社会の意識が日本と異なる（と思われる）諸外国の状況を調査し、日本の女性たちがその状況を是とするのかどうかをポイントに研究を進め、今後の日本の女性達の働き方、企業にとっての処遇の仕方などへの提言に結び付けたいと考えた。

企業で定年を迎える女性の存在がやっと社会的に認知され始めた日本においては、「女性

¹ 昭和女子大学 現代ビジネス研究所 研究員

² マチュア世代の働く女性のセカンドキャリアについての意識調査
（昭和女子大学現代ビジネス研究所 2016年度、2017年度、2018年度紀要）

の定年後のセカンドキャリア」に関する先行研究は少なく、これまで研究を進めるにあたって苦労したが、諸外国においても事情は変わらなかった。シニア女性のセカンドキャリア事情を各国比較調査したかったが、そもそも研究のもとになるデータや文献がほとんど見つからなかった。

そこで、女性に限らず男性も含めた「シニア世代」の状況について、各国の状況を各種のデータから調べることにした。

2. 各種調査報告

2.1 各国の個別制度

まずは、各国の定年退職制度と年金制度について調査した。前者については、年齢による就業差別が禁止されている諸外国（特に欧米諸国）において、「定年退職」という制度そのものが存在するのか、後者については、年金が老後生活を送るのに十分であれば経済的理由からの就労の必要性がなくなるため年金制度の状況がセカンドキャリアに大きく影響するのではないか、と考えたからである。

2.1.1 定年制度について

諸外国ではほとんどの国で年齢による就業の差別が禁止されているため、「定年」という概念はない（表 1）。しかしながら、高齢を理由に解雇をすることは認められている国もあった。

欧州では 80 年代に若者の失業率が 20~30% となり、大学を出ても職に就けないことが大きな社会問題となり、企業において高齢労働者の早期退職を奨励する時期があったが、90 年代以降にその制度は順次廃止され、現在は高齢者の雇用促進対策をしている。これは寿命が延び、高齢化社会になっていること、年金がそのために不足することなども理由となっている。

先進国では高齢化社会が進んでいるため、高齢者の雇用に対して助成を行っていることが多く、65 歳まではフルタイムで働くような仕組みづくり（キャリア支援、職業訓練等）がされている。日本ではそのような仕組みがないので、今後欧米のように、高齢者でも働ける職業訓練の機会が必要と思われる。

2.1.2. 年金制度 (日、米、英、独、仏)

各国の年金制度は基本的には 65 歳から支給されているが、67 歳への段階的移行が予定されている (表 1)。また、日本以外は在職をしていても年金の減額制度はない。定年の概念がない各国では年金が満額もらえるなら仕事を退職するという考え方が多く、年金満額支給年齢が一つの退職の引き金になっている。一方で年金が十分ではないので働き続けるという人たちも存在する。年金の多寡が労働の延長と密接に結びついていることはどこの国でも同じである。

	フランス	ドイツ連邦共和国	英国	米国	日本(2019年現在)
定年制度	年齢による差別禁止 定年制度はないが70歳以上は解雇可能	年齢による差別禁止 但し67歳以上の場合には解雇制限がない。	年齢による差別禁止	年齢を理由としての差別は禁止されている	定年制度がある。 60歳。それ以降65歳までは企業の選択による。(定年年齢の引き上げ、廃止、継続雇用制度導入)
年金給付年齢	67歳で満額支給	年金支給開始年齢は67歳	65歳 2028年までに67歳へ引き上げ予定	66歳 (2027年に67歳になる予定)	原則65歳から (60歳からは減額支給も可能)
高齢者に対する早期退職制度	若年層の雇用確保を目的として、70年代に導入、55%→30%まで下がったが、90年代以降に廃止、現在は55-64歳：49.9%の就業率	かつて高齢労働者の早期退職を奨励していたが、現在は就業促進している。60歳以下：59.2%、65歳以下：37.5%	無し 長寿傾向があり、労働人口の不足が予測されるため、各種教育、健康施策を実施している。	無し	無し
高齢者の雇用助成	最低賃金の47%まで24カ月助成。 世代契約制度導入 (若者とシニアをセットで雇用し育成を目指す)	中小企業従業員向けに職業訓練助成金を補助。 統合助成金 (高齢者、障害者等) を補助	1. 事業者に雇用促進事例を紹介 2. 高齢者に対する職業紹介、キャリア支援、ワークアカデミー、養成訓練	55歳以上の失業者を対象にパートタイムの仕事や就業体験を提供	ハローワークやシルバー人材センターにおいて、技能講習やセミナーなどを開催 60歳以上を雇用する事業者に助成金が支給される。
年金保険料率と加入期間条件	1階建て部分 雇用者：6.9% + 0.4% 事業主：8.55% + 1.90% 加入期間は3か月以上	雇用者：9.3% 事業主：9.3% 加入期間は5年以上	雇用者：12.0% 事業主：13.8% 自営業者：3ポンド/週 加入期間は10年以上	雇用者：6.2% 事業主：6.2% 自営業者：12.4% 加入期間は10年以上	厚生年金：18.3% (労使折半) 国民年金：定額16,410円 加入期間は10年以上
出典：データブック国際労働比較2019 (労働政策研究・研修機構) 2017年海外情勢報告 (厚生労働省 大臣官房国際課)					

表 1：各国の定年制度と年金制度

2.2 2019 年 OECD 調査報告から

次に、日本の状況が諸外国と比べてどういった立ち位置にあるのかを OECD（経済協力開発機構）調査報告から述べる。

OECD が 2019 年 8 月に発表した「*Working Better with Age*」（以下、OECD 報告）に、日本の高齢者の就業に関して OECD 諸国との比較の上で報告されている。

尚、以下、「 」は、「*Working Better with Age*」（英文）の抄訳

2.2.1 日本の高齢労働者の労働力率

少子化と高齢化による労働力の減少は日本の将来にとって憂慮すべき大きな問題のひとつである。OECD 報告によると、「すべての OECD 諸国の中で最も高齢化がすすんでいる日本においては、高齢者の労働寿命を延ばし、高齢者の就労機会を増やすことが労働力減少の問題解決に最大の貢献をするが、日本はすでに OECD 諸国の中でも特に高齢者の労働力率（※筆者注：その年代の何%が働いているかの比率）が高く（図 1 上段）、高齢者雇用のさらなる増加は容易ではない」とある。一方、「日本の高齢女性に対しては、割合を増やす余地はまだある」（図 1 下段）と報告されている。

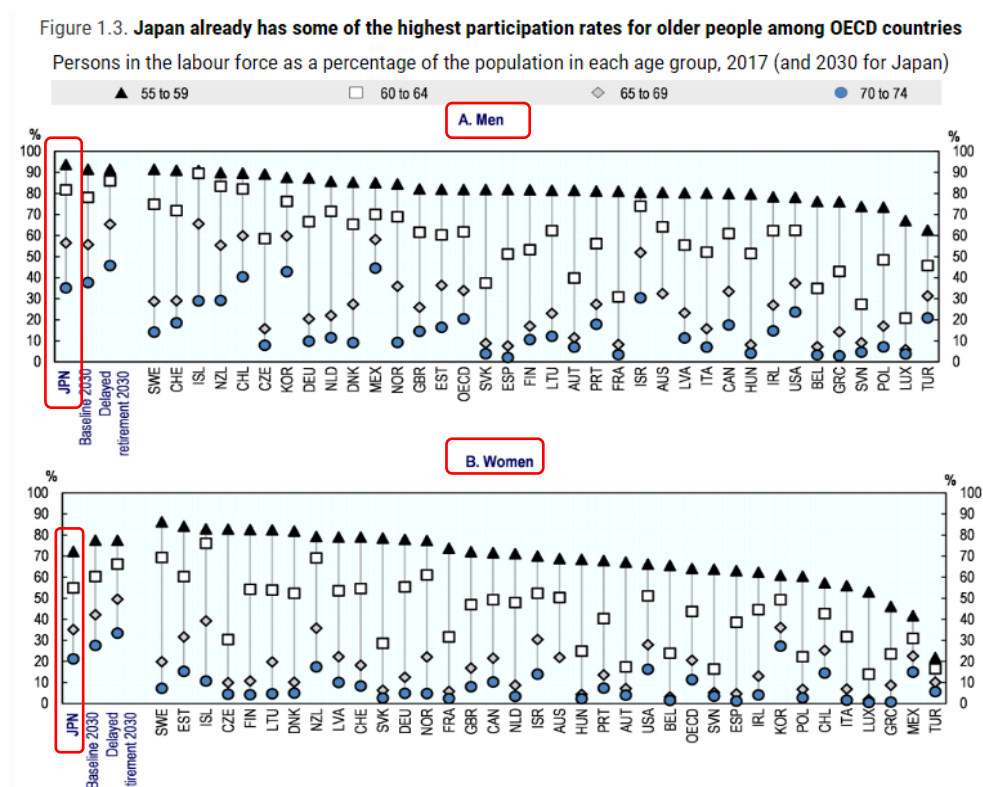


図 1：各年齢層に占める働く人の割合（出典：「*Working Better with Age*」図表 1.3）

高齢女性の労働市場への参加が日本の労働力不足に寄与するポイントのひとつであり、女性のセカンドキャリアの推進が今後ますます重要になってくると思われる。ただし、70代以上の女性はすでに他国に比べて高い労働力率となっている理由は不明である。

2.2.2 年功序列制度による高齢労働者の低賃金と労働の質

日本では2004年の高齢者雇用安定法により、65歳までの安定した雇用確保のために、企業は3つの選択肢（①定年退職制度の廃止 ②定年延長 ③希望する高齢労働者の再雇用）からの選択を義務付けられたが、多くの企業が③を選択している（①2.7% ②19.4% ③77.9%:2019年6月厚生労働省令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果より）。これは、**OECD 報告の、「日本は年功序列制度により、年齢による昇給が他の国よりも大きく、生産的価値よりも高い賃金が支払われている」**ことから、多くの企業がコスト増を回避するためと推測できる。

つまり再雇用することで、これまでの年功序列の右肩あがりの賃金体系からはずれた賃金設定が可能であり、これが高齢者の賃金水準の低下を招いている。

これに関して「データブック国際労働比較 2019」に関連するデータ（図2）があった。

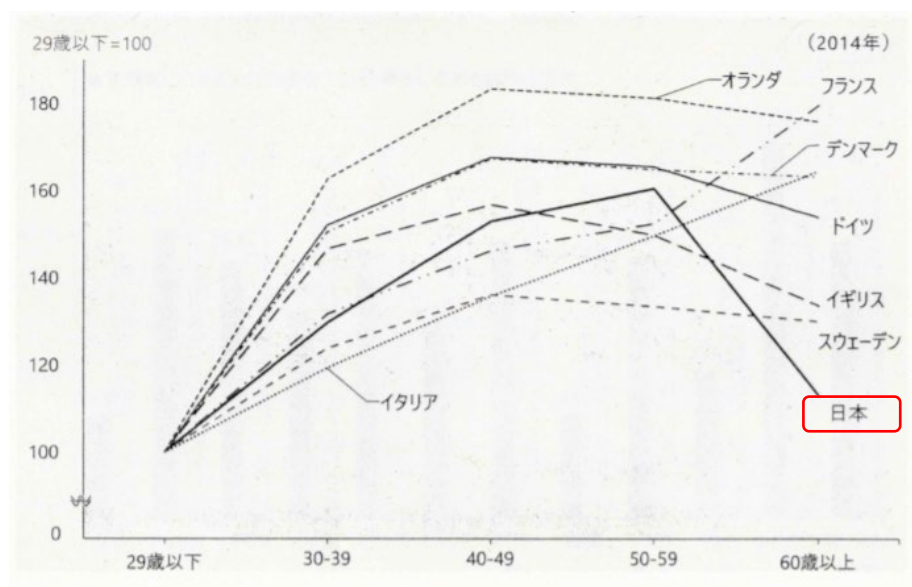


図2：年齢階級別賃金格差（出典：データブック国際労働比較 2019）

このデータによると、OECD 報告の「年齢による昇給が他の国よりも大きい」とは必ずしも言えない結果であるが、注目すべきは、50代後半からの急激な落ち込みである。

これは、29 歳以下の賃金を 100 としたときの各国の年齢階級別賃金指数を比較したものであるが、各国とも年齢とともに賃金は上昇し、ある一定の年齢になるとその上昇が止まり、フランス、イタリア以外は下降していく中、日本は 50 から 59 歳をピークに、その後極端な減少を見せている。

さらに OECD 報告では、高齢者に与えられる仕事の質が、日本では他の先進 OECD 諸国と比較して劣っていると指摘している。

「日本の高齢労働者の大多数は仕事の質の急激な低下を経験しており、それが労働者の仕事の満足度と生産性にマイナスの影響を及ぼしている。」

これは、年功序列制度から仕事の内容や責任を反映する賃金設定へ移行しつつある企業（特に大企業）においても同様に指摘されている。

「問題なのは、大企業は高齢労働者の生産性を維持または向上しようとするのではなく、賃金水準の低下に合わせて労働者の責任を軽減している点である。」

それまで職務として重い責任を負ってきた人の中には、責任が軽減することを喜ぶ人も存在するかもしれないが、大多数の人は責任の軽減とともに仕事の質が低下することで大きくモチベーションが下がってしまうであろうということは想像に難くない。

つまり、高齢になった日本の労働者にとっては、単に賃金低下という問題だけでなく、与えられた労働の質の低下という、仕事をする上で重要なふたつの問題に直面していると言える。

2.2.3 高齢者のスキル開発

OECD 報告によると、「日本では、高齢になるとスキルレベルが急激に低下している」という、日本人からするとショッキングな報告があった（図 3）。

「他の OECD 諸国と比較して、彼らは優れた読み書き能力と計算能力を持っているが、問題解決能力は弱い。」「プライムエイジ労働者（25 歳～54 歳）と高齢労働者の間のスキル使用のギャップは、韓国を除く他のほとんどの OECD 諸国に比べて日本では大きく、60 歳を過ぎると、監督、計画、および影響力のスキルの使用が大幅に低下する。」「この理由の 1 つは日本の高齢労働者が退職前に要求の少ないポジション（※筆者注：責任や権限の少ないポジション）に移動することであり、もう 1 つの理由は、ライフコースで十分なトレー

ニングを受けられないことによる。」

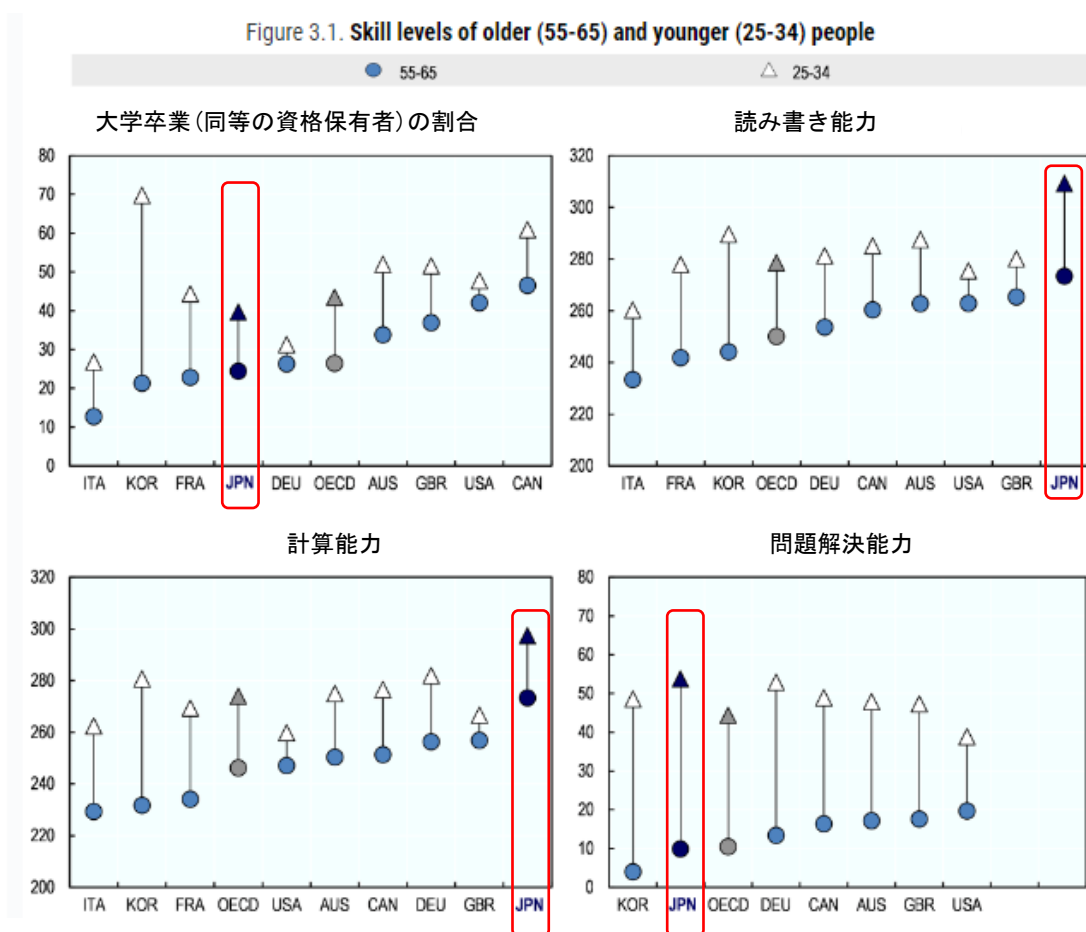


図3：高齢者と若者のスキルレベル（出典：「Working Better with Age」）

高齢になっても仕事を続け、求められる人材であるためには（良い雇用機会を持ち続けるためには）、人生の早い段階で習得したスキルに依存するだけでなく、これらのスキルを維持し発展させることが不可欠であり、そのためにスキルをアップデートする教育の機会が必要だが、「日本では、就労関連研修への高齢労働者の参加の機会は少なく、OECDの最下位国に位置し、これは、高齢労働者の仕事の将来性を妨げている」と指摘されている。

今後、労働者に占める高齢者の割合がますます増えていく日本において、この点は非常に重要である。企業において、限りある教育コストはどうしてもこれからの企業を支える若い従業員に配分され中高年労働者の教育は後回しにされがちだが、彼らも重要なリソースと考えたとき、スキルアップの機会を彼らにも積極的に与えるべきである。また労働者自身にも意識して学び続ける姿勢が求められる。

3. 米国に関する活動報告

渡米の機会があり、米国の AARP（旧称、アメリカ退職者協会）に米国でのリアルな状況のヒヤリングを試みたが、残念ながら面会の機会を得ることができなかった。代わりに、米国に関して 2 件の活動を報告する。

3.1 AP 通信 NORC 広報センターによる世論調査の記事

2019 年 7 月に、AP 通信 NORC 広報センターが米国の高齢労働者の状況に関する世論調査結果を発表している。

これによると、「米国人のほぼ 4 分の 1 は退職する予定は微塵もなく、他の 4 分の 1 は 65 歳の誕生日以降も仕事を続けると述べている。また、政府のデータによると、65 歳以上の米国人の約 5 人に 1 人が働いているか、仕事を探している。高齢化に伴い退職後の人生が以前に比べ長くなることにより、それを支える経済的な理由を多くの人が、働き続ける理由としてあげており、約 45% の人々は高齢まで仕事を続けることは米経済にとって良いと考える」とあった。

欧米人は日本人に比べて、「Happy Retirement」という言葉に代表されるように、早期の退職とその後の老後を楽しむというイメージが強いが、高齢化に伴う経済的な理由から継続就業が必要になっていることが伺える。

3.2 インタビュー

シンクタンクから米国政府の外交官になり、その後エクソン・モービルの上級幹部（Vice President）を経て、年金受給年齢を機に退職し、アーティストとしての道を歩み始めた女性にインタビューする機会を得た³。

米国人女性としても際立ったキャリアを持つ女性であるが、多くの誘いがあったであろうと想像できるリタイア後に、アーティストとして、それまでとはまったく違うキャリアを歩み始めたのは驚きであった。彼女に米国の働くシニア女性について質問を投げかけたが、やはり米国人の理想は「Happy Retirement」だと思ふとのことだった。「しかし残念ながら今は年金が少なくなってきたので経済的な理由から多くの方が歳を重ねても働き続けている」と、前項の AP 通信の記事を裏付ける話があった。

³ インタビュー記事 <https://secondcareer-women.jp/case-study/id0012/>

一方で、Civic Duty (市民の責任) という考え方があり、経済的に恵まれている人たち、特に企業で高いレベルのキャリアを築いた女性が NPO などをサポートするケースも多いと語っていた。今後、日本においても企業でそれなりのキャリアを築いてきた女性たちが定年後のセカンドキャリアとして、こういった活動に従事することが増えていくと思われる。

4. アンケート調査

冒頭に述べたように、海外における女性のセカンドキャリアについての調査は難航を極め、今年度は制度面と統計データを中心にみてきたが、制度はあっても実態はどうか、統計数値だけでは見えてこない「肌間隔での声」を集めようと、現在、海外に住んでいる、あるいは海外経験のある女性たちにアンケート調査を試みている。おかれた環境が様々であり、あくまでも個人の意識や感想などの個別意見だが、何か今後の参考になるものが見えてきたらと思っている。

5. セカンドキャリア研修

2.2.3 項に中高年労働者におけるスキルアップの必要性について触れたが、スキル研修だけでなく、将来を考える研修 (キャリア研修) が重要である。これは、過去の調査研究の中でも「将来像が描けないことによる不安」「準備が必要だがどこから手を付けるべきかわからない」という声からその必要性が見えてきたものである。そのため、働く女性向けのセカンドキャリア研修を各分野の専門家とともに実施した⁴。

自ら望んで (自分で受講料を支払い) 研修に参加した受講生のため、将来に対する危機意識が相対的に高い人たちが集まったと言えるが、彼女たちの受講後のアンケートから「将来を考える研修」の必要性を確信した。研修ではマインドチェンジをして「企業の中で貢献できる人材になることの重要性」も説いているが、一方で、「起業」や「転職」などについての研修の必要性や、まだ数が少ない対象年齢の女性にとって、将来の話ができる「仲間の存在」が求められていることが明らかになった。

キャリア研修については多くの企業で重要性を認識して取り組んでいるが、セカンドキャリアについての研修は、先に述べた企業における「教育コスト」を使うべきかの議論 (教育ではなく福利厚生に位置すべきではないかという議論) がある。2.2.2 項で述べた「高年齢者雇用安定法」の改正案 (2019 年 6 月に閣議決定) には、NPO 活動への資金提供やフリーランスで働くための資金提供とともに、他企業への再雇用支援や起業支援も盛り込ま

⁴ 過去の調査研究をもとに設立した会社の「研修事業」として実施。

れたが、これは社会全体での雇用の流動性を考える意味でも重要であり、今後企業は中高年従業員の継続雇用と並行して彼らの転身（転出）を支援することにも積極的になるべきだと考える。

6. まとめ

諸外国では日本のような定年の概念がなく、同じ職場で働き続けるのが当たり前で、給与の大幅な下降も見られない。年金の満額受給年齢を退職の区切りとしている労働者が多いが、最近では年金が十分ではないと就業期間が伸びている傾向がある。

高齢社会先進国である日本において、高齢者の雇用はまさに最重要課題のひとつであるが日本では中高年従業員に対する教育研修の遅れが諸外国と比較し顕著である。

高齢者の賃金の大幅低下と労働の質の低下 → 新たなスキルを必要とせず教育も不要 → 高齢者のモチベーション低下 → 生産性の低下 → 高齢者は戦力外 → だから給与も低くて良い という負のスパイラルが起きているのではないか。

日本も諸外国にならい雇用の質を高めるために、中高年の教育（キャリア研修およびスキル研修）と意識改革を充実させることが各企業において早急に求められる。

一方労働者側も、単に雇用延長の中で漫然と過ごすのではなく、意識変化と引き続き貢献するための能力の開発が求められる。中高年になると個人により、能力、スキル、置かれた環境、家庭の事情など状況がすべて異なるってくるので、従来の“横並び”ではなく、それぞれが自らの生き方をきちんと考える必要がある。

今年度取り組んだ海外事情の調査は、結果として諸外国と比較した上での日本のおかれた状況に焦点を置いた形になったが、今後、諸外国で日本の働く女性のセカンドキャリアに参考になる事例があれば積極的に紹介していきたい。また、継続して実施予定のセカンドキャリア研修の中から、女性たちが悩んでいること、困っていることをさらに明確にしていき、明るい未来図が描けるようにしていきたいと思っている。

【参考文献】

- ・大竹剛、竹居智久以、奥平力、中山玲子、島津翔、藤中潤（2019）「特集 目覚めるニッポン トヨタも悩む新 50 代問題」『日経ビジネス』2019.10.14 28-51 頁.
- ・厚生労働省 大臣官房国際課（2017）「2017 年海外情勢報告」.
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2019）『データブック国際労働比較 2019』207 頁.
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2019）『Business Labor Trend 2019.11』34-42 頁.
- ・OECD 編著 濱口桂一郎訳（2006）『世界の高齢化と雇用政策』明石書店.
- ・OECD 編著 濱田久美子訳（2018）『図表でみる男女格差 OECD ジェンダー白書 2』明石書店.
- ・Andrew Soergel（2019）The Associated Press-NORC Center for Public Affairs Research 「*1 in 4 Americans Don't Plan to Retire*」
(<https://apnews.com/e38b971fb04942eab297ffc9fa7f8d01>) 2019.7.
- ・Joanne Duberley（2016）Wiley Online Library
「*Career Pathways into Retirement in the UK :Linking Older women's Pasts to the Present*」(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12144>) 2019.7.
- ・OECD Library 「*Ageing and Employment Policies, Working Better with Age: Japan*」
(<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264201996-en/index.html?itemId=/content/publication/9789264201996-en>) 2019.11.
- ・Pintu Sil（2016）International Journal of Science and Healthcare Research 「*A Comparative Analysis of Different Social Adjustment Variables among Retired Old Age Women and Men*」
(https://ijshr.com/IJSHR_Vol.1_Issue.1_Feb2016/IJSHR_Abstract.0007.html) .