

調査「女一生の働き方」に関する報告と考察
～人生100年時代を生きる高齢女性の‘これまで’と‘これから’～

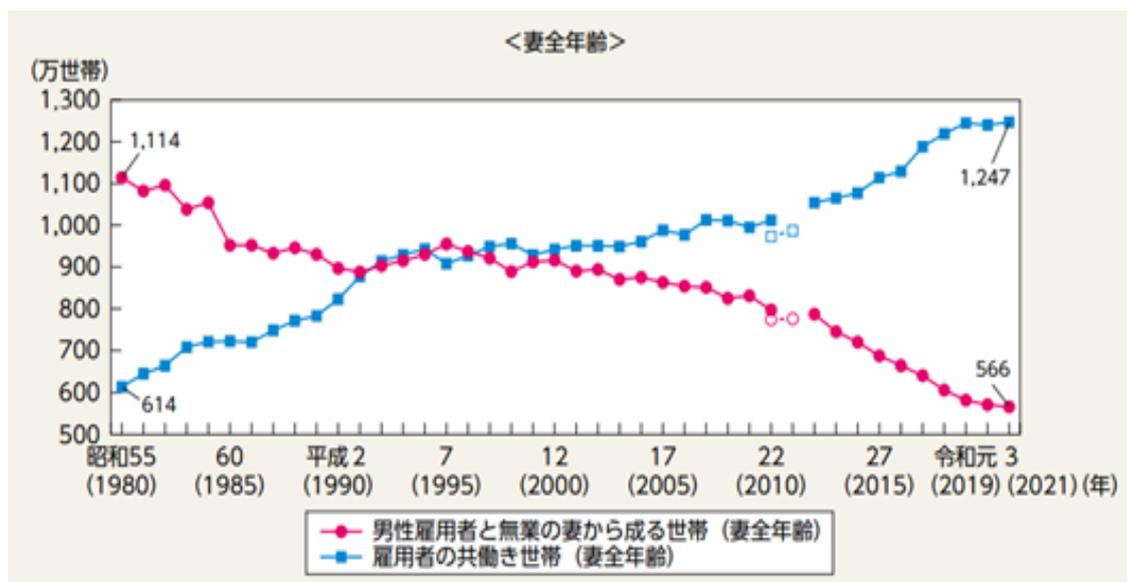
NPO 法人高齢社会をよくする女性の会理事 石田路子

NPO 法人「高齢社会をよくする女性の会」が2022年7-8月に実施した調査のテーマは「女一生の働き方」である。約700名の会員へ送付される会報に添付して調査票を送付したところ159票の回答が集まった。その内訳は、22歳から97歳までの女性が157名、70代の男性2名であった。女性回答者のうち、約4割を占めていたのは70代、つづいて約25%を占める80代からも多様な内容の回答が寄せられた。これら一つ一つの回答用紙には、まさしく昭和・平成の時代を、働く女性として悩み苦しみながら、しかし生きがいや喜びも感じつつ、しなやかに、したたかに生きてきた女性たちの様々なライフストーリーが満載されていた。

1. 40年前、「働く女性」は少数派－職場での差別は日常的

図1は専業主婦が主流を占めていた時代から、女性が働きに出ることを当たり前と感じるようになった現在に至るまでの推移を示したグラフである。改めて、働く女性が珍しくなくなったのが21世紀になってからだという現実を知らされる思いがする。

【図1】共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



男女共同参画白書 令和4年版 p135 (図2-15) より

今から42年前の1980年、今回の調査回答者のほとんどを占める人たちは30代から40代前半であった。今でこそ「共働き」という言葉は珍しくないが、当時から働き続けることを選んだ女性たちは、毎日の仕事をこなしながら、人によっては家事や育児にも忙しく取り組んでいたことだろう。しかも、当時の

職場には断然たる男女格差があった。ちなみに男女雇用機会均等法が施行されたのは1986年4月であるが、当時の現場における「男は仕事、女は家庭」といった意識や慣習は、まだまだ根深く残っていたと思われる。

今回の調査では、そうした時代を経験してきた女性たちの声（「仕事をしてきて悔しかったこと」「女性であることを理由に差別されたこと」等）が以下のように届いている。

- 10年以上キャリアがある自分より、新卒の何もわからない男性が役職に就いた（上司になった）。（87歳 新潟県）
- 女性が結婚退職制（法的には認められていなかったはずだが面接時等に口頭でその旨伝えられ、承諾しないと不合格になることが目に見えていた。）を受け入れられるよう求められた。複数の先輩（女性）が「女性は指示されたことだけやれば良い。仕事に関しての種々の問題は男性が考えること。」という考え方をしていた。（75歳 埼玉県）
- 定年まで勤めても課長補佐止まりだった。（97歳 千葉県）
- 昇格の男女差別の期間が長かったので、なかなか部長になれなかった。5年後輩から女性も部長になれるようになったが、その悔しさは一生忘れられない。（84歳 千葉県）
- 仕事のピーク時との兼ね合いで、二人目の出産をあきらめた。（73歳 大阪府）
- 子育て中はいつも「すみません」と言いながら職場を早退した。（84歳 東京都）
- 出産するたび（三度）に「辞めないのか」と肩をたたかれた。（73歳 石川県）
- 子どもが小さいとき、病気や学校の行事でも、なかなか休みを取ることができなくて悲しい思いをした。（79歳 鳥取県）
- 名刺交換で女性には名刺を配られない。また、取引先から責任者名に私の名前を書いたら男性の名前に変えるよう要求された。（その理由は、女性の名前では責任を取れないからとのことだった。）（75歳 埼玉県）
- 昭和53年頃に働いていたとき、上司の見ていた役職一覧表に「部長、課長、係長」とある中、「女子」という項目を見つけた。「女子」は役職外ということがはっきり示されていた。女性は嫁入り前の腰掛け仕事という考え方が一般的だった。（60歳 神奈川県）
- 新しい得意先に、私が責任者で男性の部下を連れて伺った時、営業の人に「女性でなく、男性の担当にしてほしい」と要望があった。チームを交替し、そのチームに私の案を譲って活かしてもらったことがある。社内は実力主義で、男女差を感じなかったが、対外的な得意先の中には、古い考えを持ち、女性に仕事を任せたくないと思う男性たちも少なからずいた。（73歳 東京都）
- 入社時に男女各1名配属されたが、職場で男性は仕事内容の説明を受けている時に、女性（私）は、課員の配席と各自の湯飲み茶碗を覚えさせられた。（73歳 大阪府）
- 昭和55年に就職。女性は当番制で朝は始業前に掃除、お茶入れ、タバコや飲料の希望をきいて売店への買い物、弁当の注文、10時にお茶入れ、昼のお茶入れ、弁当配付、15時のお茶入れ、16時に湯飲み洗い、灰皿の片づけ等々。1日中、自分の仕事に集中できなかった。（63歳 大分県）
- 大学4年の時、就職課にいったら女性の求人皆無に近かった。コネを頼って面接に行ったら「すぐ結婚するでしょ」「教えるだけもったいない」と言われた。子どもができた

ら、「仕事を辞めて、よいお母さんになりなさい」と男性の先輩に言われた。妊娠5カ月の時、会社のエレベーターに乗っていると「みっともなくなっても来るの?」と言われた。(76歳 東京都)

●新部署に男性1人、女性1人が採用になった。年齢、アイウエオ順から、当初は私が名簿で先だった。しかし総務が女性職員に変わってから、名簿順が入れ替わり、男性が先になっていた。男女平等局とまでいう組織なのに女性の方が遅れていると感じた。(73歳 群馬県)

●新卒で就職した時、女性の初任給は男性より1万円少なかった。どの会社も同様だったので、当時は不審に思わなかった。(68歳 兵庫県)

●仕事のため子供を産むことを諦める女性を何人もみてきた。かなり改善されてきたとは思いますが、現在も病児保育室の数がまだまだ少なく、急な発病に遠い所迄連れて行く、病状によっては看てもらえない。結局、親は相当な時間を費やす。母親たちは罪悪感と戦いながら職場に向かう。まだまだ切ない現状がたくさんあるのではないか。(77歳 鳥取県)

2. 働いてきた女性が得たものは自己肯定感

独身で長く働き続ける女性、結婚や出産を経ても働くことを選択する女性が少数派だった頃、仕事するのは男性の役割で、職場でも女性はあくまで男性の補助、あるいは男性が仕事をしやすい環境整備（お茶出しや食事、机上の掃除など）に努める存在とされていた。

しかし、結婚退職、出産退職が当たり前だった頃にも仕事を辞めず、結婚後には仕事と家事の両立、出産したら保育を誰に任せるか等々、山積する課題と向き合ってきた女性もいた。様々な偏見・差別や古い慣習などと向き合いながら、自らも知恵を絞り、工夫を重ね、ときに様々な人たちからの協力や支援を受けて、たくましく生きてきたのではないかと思う。

彼女たちから寄せられた調査回答（「働いてきて嬉しかったこと」）からは、自らの人生を振り返って、得られた満足感や自己肯定感が感じられる。そして、退職した後も、自ら働いてきた結果としてのスキルが、他の仕事に活かせるといった充実感につながっていること、自身の年金による生活保障が支えになっていることなどが語られている。

●仕事を持つことで経済的に自立できた（養われる存在でなくなった）。業務を通じて自己の知識が増え、より高みへの欲求が育まれた。その中で人間関係も広がり、深みも増してきて、自己肯定感が育まれた。(71歳 大阪府)

●働くことで毎日が充実していた。人の役にたつ仕事ができ達成感がある。定年退職後の今もケアマネ・成年後見人として仕事をしている（自分で経営）。(66歳 兵庫県)

●正社員で働いてきたので、贅沢はできないが一人で生活出来るので嬉しい。(80歳 鳥取県)

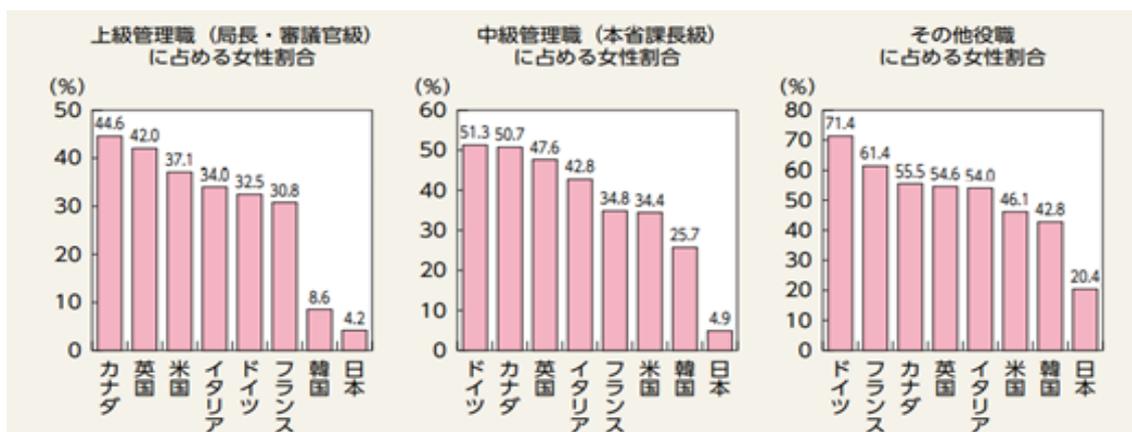
●係長になってから数多くの市単独事業の企画・立案・実施を任されるようになった。仕事を通して、たくさんの友人・知人ができ、いまでも交流が続いている。何よりも、老後資金を用意することができ、自分名義の土地をもち、国内外の学習旅行に参加でき、充実した老後をおくることができている。(84歳 千葉県)

- 何より年金があり助かっている（遺族年金ではなく、本人の年金は有難い）。社会で生きて行くための様々な勉強ができた。（79歳 東京都）
- ボランティアでしていたことが仕事になり、多くの人を知ることができた。（80歳 愛知県・福祉職）

3. 職場において、なかなか改善されない女性の地位・待遇

しかし、自己肯定感を感じたという意見が大半を占める一方で、働く女性たちの地位や待遇等は、同期の男性たちと比較した場合に大きな格差があったことは否めない。民間の会社と比較して、有休がとりやすく、給与の男女格差が相対的に少ないとされる公務員についても、管理職に登用されるのは圧倒的に男性が多い。

【図2】諸外国の国家公務員管理職に占める女性の割合(2021年)



男女共同参画白書 令和4年版 p116 (図1-10) より

【図3】民間企業雇用者の各役職者に占める女性の割合(推移)



男女共同参画白書 令和4年版 p121 (図1-17) より

図2は、国家公務員の管理職に占める女性の割合を国際比較したグラフであるが、他の国と比較して日本が著しく低いことが分かる。さらに、図3は、日本の民間企業において、女性管理職が占める割合の推移を示したグラフである。現在でも、係長クラスでようやく20%を超える程度で、課長クラスが11.5%、

部長クラスでは8.5%にとどまっている。

今回の調査にある「悔しかったこと、女性差別を感じたこと」に関する回答にも「キャリアの長い自分ではなく、新人の男性が役職に就いた」、「長年にわたって女性への昇進・昇格差別があった」と訴えるものが少なからずあった。こうした現状について、長年にわたって働き続けてきた女性たちは、どのような考えを持っているのだろうか。

以下は、いまだに男女間における待遇や所得などの格差が縮まらない現状について、どのような対策あるいは改善が必要なのか、長年、職場で働き続けてきた女性たちから寄せられた提案や要望である。

●出産や育児で産休育休を安心して取得でき、戻ってこられる環境が必要である。そのためには、女性だけが育休をとるのではなく、男性も（強制的にでも）育休をとるようにすれば、「女性は長期に休む可能性があるから仕事を任せられない」という考えはなくなると思う。そのためにも、保育所などを含め、育児支援の充実が必要。長時間労働の規制もすべきで、（とくに男性の）長時間労働が認められているから、時間的制約のある勤務しかできない人は差別されてしまう。女性が気持ちよく職場で力を発揮し、男性も家庭で育児や家事を楽しむ方向が進めば、男女関係なく、仕事も家庭（プライベート）も人間らしい生活が出来るのではないだろうか。（55歳 大阪府）

●定年まで働き続けられたのは、3才までの子どもをみてくれる人がいたからで、当時は専業主婦がかなりいて助かった。こういう人がいなくなったら続けられなかったと思う。しかし、子どもを見てくれる人をさがすのは自分で、見つかるまでの不安な気持ち、急に断られた時の気持ちは思い出すのも苦痛。今は0歳児からみてもらえる。育休も職場によっては3年間とれる。良い時代になったと思う。ただ、男性の育休取得率がまだ低く、これは制度で義務づけないと上がらない。また、二人目が生まれて実際に育休をとった男性に聞いてみると、夫婦で休んでいると経済的に厳しいので、2ヶ月が限度ということだった。長期生涯所得補償保険等の制度を作って給料の80%が補償されれば安心して休める。制度を作って義務づけることが肝心だと思う。（87歳 新潟県）

●女性が、生涯を通して就労するという当たり前の意識付けを希望する。現在もある「変わらない不平等」を変えるためには、以下のような問題や課題がある。

- ・就労の場では、男女の賃金格差、非正規雇用者の賃金格差がある。
- ・妊娠、出産時に退職しても、復職が可能な制度的条件が完全でない。
- ・職場、議会、地域など、様々なところでの、セクハラ、嫌がらせ等がある。
- ・選択的夫婦別姓を認めない民法の問題がある。

以上のように、女性の権利を守り、高める話し合いが必要と考える。昨年学習した「国連が定めた女性差別撤廃条約・選択議定書」を批准する運動が必要。（84歳 東京都）

●女性（男性）が一個人として、自己実現できる社会でありたい。婚姻時の夫婦別姓選択（キャリアの連続性を担保する）。管理職の女性登用の義務化。「女は男に養われる者」としている法律の改善、特に所得に対する“優遇”は、結果的には女性の非正規労働者、パート労働者の地位を固定化しているため、改善を要する。（71歳 大阪府）

●第一に、同一価値労働・同一賃金を確立し、時間単価は正規・非正規同一にして、働く時間を自由に選べることが重要、労働時間の短縮とともに考えるべき。第二に、育児・介

護など仕事をしながら男女ともに担っていける制度や一層の支援策が必要。そのためにも、保育士・介護労働者の処遇改善は不可欠である。第三に、年齢に関係なく仕事を続けることが出来る多様な働き方の選択肢が必要。(73歳 大阪府)

●国も市も、地域一体となって女性が働きやすい、生きやすい社会をつくっていかねばならない。保育所が整備されていても、子供の具合が悪くなった時の対応、母親が残業になった時の対応の整備が必要。保育所だけでなく、児童ホームもしかり。保育所の前に産前産後のケアもしかり。女性が生きやすいように（もちろん男性も）、官民一体で生きやすい社会をつくっていかねばならない。そのために重要なことは、政治家、行政のリーダー、地域団体のリーダーにもっと女性が増えなければならない。(我が市においても、いろいろな役職が男性ばかり。最悪、女性が役職に就くのをじゃまする男性たちもいる)女性が幸せでないと社会は良くなれないと思う。(61歳 神奈川県)

●子育て中の女性は、時間外勤務を免除されることで肩身を狭くしている面がある。お互いさまという意識が生まれにくいのは、他の人にしわ寄せがくるからなので、その当たりの仕組みを改善する必要がある。育休取得中でも在宅ワーク（部分的な）が可能な人は希望を聞きながら適用してもよいと思う。育休中、職場とつながりがないことを不安に感じる人もいるので、復帰をスムーズにするためにも育休中のフォローは大切である。(63歳 大分県)

●保育所に子どもを預けて働くのであれば、病児保育が必要である。PTA や地域の行事、役員の負担は「働く人」を基準に考えてほしい。第3号被保険者制度を見直し、収入に応じた負担にするべきと思う。女性特有の優しさ、面倒見の良さ（いわゆる女性らしさ、女子力？）は素晴らしい能力であるが、それが男尊女卑を助長する一因になっているのではないかと思う。善意であっても、なくても、その可能性を意識しておく必要がある。(68歳 兵庫県)

●まず、税制の問題があるかと思う。高度成長期の典型的な家族形態を基とした税制度から脱却しない限り、女性の働き方に対する問題は永遠に解決されないと考える。多くの女性が103万や130万の壁でブレーキをかければ、税や社会保険料も増えない。景気変動のショックに際しては、雇用の調整弁とされてしまう。(82歳 東京都)

●性別役割分担意識を変えること。家事や育児を半々で担うこと。企業の管理職や国会議員にもクォーター制を導入すること。女性が多く就く仕事（保育士、介護など）の賃金を上げること。(55歳 大阪府)

●男女ともに初等教育から「人は誰かにケアされ、誰かをケアするもの」であることを認識できるよう、施策として織り込むことが必要ではないか。その上で、企業雇主は各個人の私生活を尊重する勤務形態にする（例えば、朝・夕食は家族全員一緒に摂れる、家事・育児は夫婦の共同責任とする等々）。(71歳 大阪府)

●昭和50年、第2子を妊娠したため退職した。当時、保育所はなく、義母や知人に頼み、第1子をみてもらっていたが、働くことを断念した。以来、20年近くパートと子育てで、私の人生、これで終わるのかと40代には思っていたが、50代になって常勤で働くことができ、人生の辻褄があった気がし、納得して退職を迎えた。子どもが小さいときは、保育

所の整備など、安心して母親が働ける環境づくりが必要だろう。また、晴れの日ばかりではない子育て期間は、母親に負担のかかる家事全般、健全な母親を育てる文化活動なども整備されるべきだ。そして最大の難関が子育てにおける経済的負担である。私は、3人の子どもの大学生活（県外）に家一軒建つほどの経済的負担を強いられた。日本の社会のあり方を振り返り、諸外国と比べて、どこかおかしいと思われる箇所が多い。これではちっとも先進国ではなかったと今になって思う。残された人生、子どもたちの未来が希望もてる社会であってほしいと願う。団塊世代は戦争を知らずに育った世代で、これだけは良かったと思う。（73歳 大分県）

4. 長く続く老後-見逃せない高齢女性の貧困問題

現在の高齢女性は、長く続く老後生活を見据え、とくに一人暮らしの際には、経済的な生活安定を得るための方法を模索しなければならない。今回の調査回答者の中には、夫が亡くなって一人暮らしとなった家を、ルームシェアの形で学生たちに貸している人。自身が蓄えた資金をもとに貸家業を始め、老人ホームに入所している現在も、その仕事を続けているという人がいた。さらに、自営で農業をしている女性たちには、独自の収入を得る方法があるとのことであった。

●主人が亡くなった後、空いた部屋を利用して大学生とのホームシェアをしている。老人も一人で暮らすのは不安であり、学生は奨学金を借りて生活が大変である。学生との生活を模索しながら「共に生きる」を実践している。（81歳 東京都）

●私は今も貸家収入があり、この老人ホームの費用もそれを当てている。やはり毎月収入があるというのは心強いし経済面でも助かる。今は全部（リフォーム、契約更新、クリーニングなど）業者まかせ。しかし、私が「イエスカノーカ」を決める必要がある。仕事を持っているという自覚もあり、生きがいである。（89歳 東京都）

●田舎では、桃やブドウの手入れで80代の女性が活躍している。人手がなく、来年もよろしくと頼まれている。何人かのグループを作って、いろいろな農家へ手伝いに行き、時給もよいとのことである。「楽しいよ」と言っているのを聞いており、月に20万～30万もらっていると聞く。（75歳 山梨県）

一方で、介護など福祉関連事業で、80歳を超えても現役で働いているという例は、年金を補うために仕事を継続しているという人である。長期化する高齢期の生活を見据え、「収入の不足を予想して、高齢女性の働き場所を確保してほしい」という意見、「体が動くうちは、何らかの形で元気に働き続けたい」という意見もあった。

●現在83歳。年金が少ないため、まだ働けることは、この仕事をしてきた事が幸いと思っている。介護をして、入所者が徐々に回復していく現場を見ているのは最高の幸せである（状態が悪くなっていくケースもあるが）。（83歳 東京都）

●年をとっても働ける間は働きたい。短時間でも、簡単なことでも、出来る仕事があれば現役でありたい。（63歳 兵庫県）

●年齢とともに心身共に老いるのは当然とはいえ、就労については、その情報を十分政府などが把握できてないように思う。最終的には圧倒的に高齢女性が残るので、収入不足の

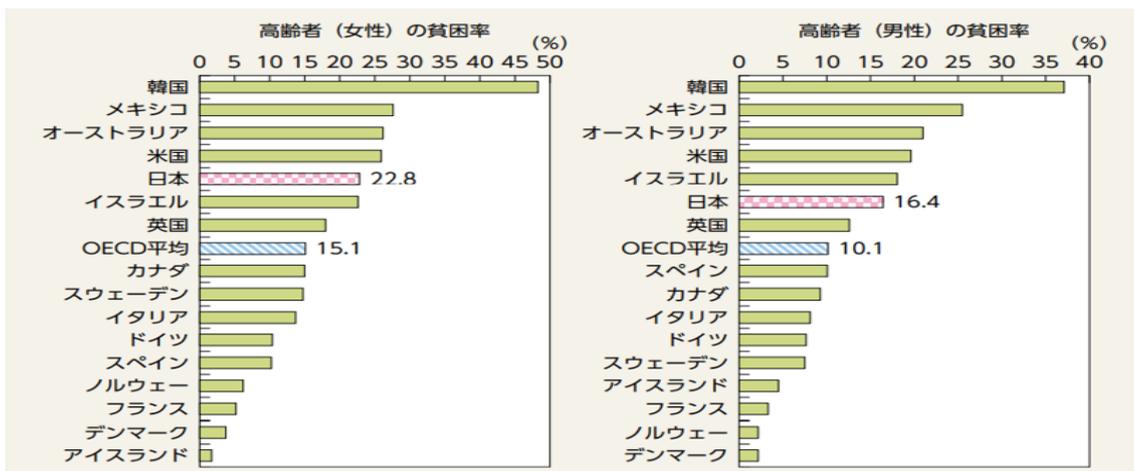
ため、かなりの女性が働かざるをえないかもしれない。早急に高齢女性が安心して働ける環境整備が必要である。(74歳 東京都)

さらに、60歳の女性からは以下のような回答が寄せられた。この人は、55歳で勤めていた会社が倒産し、65歳からの年金支給までの間の生活の厳しさを訴えている。

●製造業(孫請け)に勤めているときに未払い賃金が17ヶ月続いた頃、街頭演説中の政治家に「毎日働いているのに、給料が支払われないのはおかしい。何とかしてほしい」と言いたかった。誰に相談していいかわからず、県の相談センターに行ったら、「入金記録と働いた時間、日数の合計を記録しておいてください」と言われた。また、55歳で倒産による失業となり、65歳からの年金支給まで、どうやっていくかが当面の問題である。現在は、失業給付、未払い賃金請求、郵貯の年金型保険、民間保険など、少額でも退職金でつくった保険などに助けられている。(60歳 神奈川県)

今回の調査回答者の大半はリタイアして年金生活を送っている人であった。働いてきた女性の老後生活に、年金は不可欠なものである。しかし、高齢になるとともに嵩んでいく医療費や介護関連費用その他を考えると、年金のみに頼る生活への不安もぬぐいきれない。高齢女性にとっては、自身の健康問題と合わせ、家計の問題も大きな懸念材料である。

【図4】高齢者の貧困率(男女別) 国際比較



男女共同参画白書 令和4年版 p158 (図6-2) より

図4は、男女別の高齢者貧困率に関する国際比較である。日本の高齢者貧困率は男女ともにOECD諸国の平均を上回っているが、とくに女性の貧困率が高いことが分かる。日本の高齢女性は、4.3人に一人が貧困状態ということになる。とりわけ、一人暮らしの高齢女性については、貧困率が50%近くになるといわれている。

高齢女性の貧困について、東京都立大学教授の阿部彩氏が以下のような見解を述べている。「一時期、マスコミが“貧困女子”に注目したことがあり、やっと女性の貧困に光が当てられたと思った。しかし、その際に語られたのが、彼女たちは『生きていくのに精いっぱい、家族を持つこと(子どもを産むこと)なんか考えられない』というストーリーだった。

本来、彼女たちの貧困が問題であり、子どもを産むかどうかは関係ない。しかし、この論理は、子どもを産む可能性がない女性の貧困が『社会的に注目するに値しない』ことを語っている。高齢どころか中年女

性の貧困についても、社会的な関心が薄いということ。つまり、社会は、女性を『産む人』としか見ておらず、『人』として見ていない。高齢女性は、誰よりも『貧困でもしかたがない』と思われているのだ。」

(SEKAISHISO 世界思想社の web マガジン『女性の貧困』高齢女性の貧困が問題にされないわけ 2020.12.04.参照)

高齢女性の貧困が問題にされない理由を解き明かした阿部氏の指摘は、的確で説得力がある。そして、こうした高齢女性の貧困についての無関心さは、高齢になっても働き続けたいと希望する女性に対して、それを揶揄するような現実が少なからずあることに重なるのではないだろうか。

●女性であるから無視されたという経験はないが、高齢者になって、再任用で働いているときの面接で、人間としての尊厳を無視された。何故かくも失礼な態度をとったのか、今でもその面接担当者に聞きたい心境である。(70歳 東京都)

本調査のテーマである「女一生の働き方」を考えるにあたって、高齢女性の貧困問題は見逃すことができない重要な課題である。人生100年時代といわれる今、この点についてはもう少し掘り下げたい。

5. 高齢女性が安心して暮らせる人生100年時代の実現にむけて

「人生100年時代」は、ロンドン・ビジネス・スクール教授のリンダ・グラットンとアンドリュー・スコットが、著書『LIFE SHIFT-100年時代の人生戦略』(2016 東洋経済新報社)で提唱した言葉である。これまで人生80年で考えられてきたライフモデルが、この言葉によって大きな転換を求められることになった。人生100年時代の望ましい「女一生の働き方」について、本調査には以下のような意見が寄せられた。

●あと少ししたらフルタイムで働くのは辞めて、パートで時間の余裕がある働き方に変え、電車賃や参加費用・旅行代を稼ぎたい。体が元気なうちは働く。(72歳 大阪府)

●キャリアを積み重ねながら(自分の意志で仕事を変えることはよいが)、安定して仕事を続けられること、自分を活かせる仕事であること、安定した収入が保障されることが必要である。定年後は趣味などで積み重ねたものを人に分け与えて収入を幾分得るのが理想と思う。生涯収入を少しでも得られるように考えておくことが大事で、人と会う機会、コミュニケーションを心がけておくことが必要である。(87歳 神奈川県)

●家事労働を考えると、女性の労働はエンドレスである。雇用に年齢の限度があるなら、家庭内での家事労働に変換しなくてはならないときが必ず来る。雇用の限界、気力、体力の限界が来るまで外で働いたら、自身のために、家族のために、家庭内で何かできることを探して取り組むことが、女性が一生働くということなのではないかと思う。余裕があれば、ボランティアで働くことも可能である。(59歳 東京都)

●例えば、育児の最中は育児優先の勤務、時間帯や場所を選択出来るというように、女一生の中で生活の変化と共に働き方が選択出来たら、もっと能力を発揮出来るのではないかと思う。仕事、育児、家事をこなすのは当たり前とされてきたが、ゆとりが有り、楽しみながら働けたらもっと良い。(77歳 鳥取県)

●「自分自身の人生をどう生きるか」「何を社会に還元するか」「そのためにはどんな資格や力を具体的に持つか」、何よりも強い意志が必要だろう。結婚や育児で悩みつつ、自分

の生き方、働き方をどのように貫いていくか、具体的にぶつかって解決していくしかない。夫や家族、社会や企業、さまざまな制度と、まだまだ闘いながら要求していくことが実際なのだと思う。(80歳 北海道)

●仕事を、何らかの形で継続して行える時代になって欲しい。リモートワーク等が生まれ、「女の一生の働き方」は大きく変わるのでないか。再就職の為のスキルを身に付ける必要がでてくると思う。そのための教育機関も必要である。(75歳 埼玉県)

●定年延長の時代、年金支給の年齢アップもあり、労働年令も上がってきている。また健康で長生きできる環境もある。「働ける間は働く、意欲のある人は働き続ける」ことに賛成であり、推奨したい。一人ひとりの特性に合わせ、働き方の内容に合わせて柔軟に働き続けられればすばらしい(78歳 新潟県)

●①学卒-27歳(基本的な専門能力を身につける)。②28-32歳(職場のリーダー・係長などを経験し、社会のいろいろな断面をみるができる仕事で視野を拡大する)。③33-45歳(課長クラスでマネジメントや経営の知識・ノウハウを身につける)。④45歳から定年(部長-役員クラスで組織を動かし人材を育成する)。⑤定年後はもてる技術・知識を活かし、自分個人の顔で社会に貢献する仕事をする。⑥80歳以降(芸術家と研究者になる)。(76歳 東京都)

●女性が安心して働き続けられる職場を確保することが大切と考える。高齢女性がこれまで働いてきた職業資産をもう一度確かめる、自分の性格や能力を改めて見つめる、経済的状况をしっかりと把握するなど、一カ所で多面的なアドバイスができる公的な機関を設置する(コロナ感染の不安を解消するための医学的な担当者も加えて)ことで、これまで自分で気づけなかったことを総合的にあぶり出して、その後、働きつづけることができるのではないかと思う。(75歳 山形県 男性)

●一般的に「外へ出て働くこと=稼ぎがあること」が働くことだと思われる。80代になり、仕事をするのは困難となったが、動けるうちは自立して生活することが、私にとって働くことだと考えるようにしている。(80歳 神奈川県)

およそ100年近くにまで延びた人生の後半で、女性たちは、これまでの経験を礎にして、今ある自身の生活を、自分なりの方法で楽しみながら生きていこうとしているように思う。また、「自立して生活することが働くこと」という80歳の女性、「80歳以降は芸術家あるいは研究者になる」と答えた76歳の女性もいた。

しかし、現代社会の在り方や様々な制度、施策については多くの不備や問題があることにも気づいており、「働きたいと思う人が働き続けることができる社会の構築」「様々な人生のステージに合わせた柔軟な働き方を選択できる仕組みづくり」といった的確な要望が出されている。そして、人生100年時代を手放しで喜べない現実もある。

大東文化大学准教授の濱本知寿香氏は「配偶者との離死別と高齢者の生活状況」について、以下のような研究内容を報告している。「①離別女性と死別女性の貧困率は、有配偶女性の3倍以上と高くなっている。②離別女性は低年金の割合が高い。公的年金は死別女性の主要な収入源となるが、受給額の格差を生み出す制度にもなっている。③貧困水準未満の所得でも、その所得内に支出を抑えなければいけない状況、資産形成が行えず取り崩す資産がなく、ライフサイクル仮説が成り立たない状況にある離別女性が

確認される。④家計状況だけでなく、離別女性であることそのものが生活意識の苦しさに関連している。」
 (『特集：離死別と社会保障』「配偶者との離死別と高齢者の生活状況」社会保障研究 2019, vol. 4, no. 1, pp. 20-32 より抜粋)

こうした研究結果が出るのは、日本の社会保障制度が、今から 50 年ほど前の高度経済成長期時代に想定された家族モデルを、現在にまで引きずっているからに他ならない。多くの女性たちが、長生きして一人暮らしを続けている現実が見逃されているのである。

確かに半世紀前は、男性が一家の大黒柱として収入を得て、妻や子どもを養うという家族モデルが一般的だった。多くの女性は専業主婦になるか、あるいは家計の助けとして規定の範囲内にとどめたパートタイム収入を得ることを選択した。夫と死別すると、その退職金や年金で暮らすことになった。また、子ども（一般的には息子）の世話になるということも当たり前と考えられていた。

しかし、今や家族の在り方、あるいは女性のライフスタイルは大きく変貌を遂げている。

【表1】1980年と2019年の高齢世帯数及びその構成割合の比較

	全世帯に占める 高齢世帯の割合	単身世帯	夫婦のみ世帯	親と未婚の子世帯	三世帯
1980年	24.0	10.7	16.2	10.5	50.1
2019年	49.4	28.9	32.3	20.0	9.4

令和3年版高齢社会白書(図-1-8)「65歳以上の者がいる世帯(高齢世帯)数及び構成割合と全世帯に占める高齢世帯の割合」を参照して作成

表1は、65歳以上の人がある世帯(高齢世帯)について、その構成別の内容を1980年と2019年で比較したものである。約40年を経て、高齢者を含む家族の姿が大きく変化したことが明らかである。かつては、高齢者の生活を扶養(世帯内での経済保障)で支えていた三世代家族が半数を占めていた。しかし、現在では1割にも満たない状況である。一方、単身高齢者の数は約3倍に増えており、そのうち約7割が女性である。このように家族の在り方が大きく変化したにもかかわらず、現在の社会保障制度は、一人暮らしで長生きする女性たちのケースを想定していない。

厚生労働省年金局の「平成29年老齢年金受給者実態調査」では、収入が公的年金のみの受給者の約63%を女性が占め、うち57%の年金収入は100万円未満である。これに加えて、少子高齢化による財政難を理由に、年金の支給開始年齢が引き上げられており、こうしたことが高齢女性の貧困化に拍車をかける結果を招いている。

現在、国は「人生100年時代構想」「一億総活躍社会」を掲げて、高齢になっても仕事が続けられるように、65歳以上の人を対象とした再就職の斡旋を進めており、ハローワークにも「生涯現役支援窓口」が設置されている。しかし、高齢者の雇用促進が図られる中、専業主婦やパートタイマーの経験しかない女性たちは、キャリアやスキルに乏しいこともあり、就職が難しいという現実がある。

また、公的年金の他に高齢女性の所得セーフティーネットとして生活保護があるが、高齢単身女性のうち、所得が生活保護基準額を下回る世帯の割合は、実際の生活保護捕捉率を大きく上回っており、現在の制度がセーフティーネットとして機能しているとは言い難い。女性に低年金者が多いこと、無年金者も将来100万人を超えるといわれている状況もあり、高齢女性への直接的な社会保障制度の整備が必要である。

ちなみに、働く高齢女性の救済策の一つとして、短時間労働者への厚生年金の適用拡大がある。厚生年金の適用拡大は2016年から実施されるようになったが、当初は労働時間や賃金、会社の規模や年齢など様々な要件をクリアしなければならなかったため、適用される人が限定的だった。ただ、2022年10月から短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が更に拡大されることになっており、その効果については確認していかなければならない。

また、今後は女性の勤務経験やスキルの取得が円滑に行えるように、労働環境を整備することも有効である。介護や子育てに従事せざるを得ない場合にも、多様な働き方の推進や、サポートが受けられることで、仕事と両立できるような環境づくりが推進されれば、将来の女性の貧困化を防いでいけるのではないだろうか。

こうした労働環境が整えられることで、女性も納税者として社会保障の支え手の役割を担うことができる。これは財源確保という観点からも重要である。生涯独身であっても、また離婚や死別をしても、高齢女性が安心して暮らせる社会の実現を目指すことが望まれる。高齢女性の生活保障については、公的年金の枠組みのみならず、人生100年時代を見据えた「女性が長く働き続けられる」ための政策が必須である。