

## シリーズ・編集部座談会《こんな話&あんな話》

### シニア・ベテラン力を活かしきる方策とは 業界クライシスは老練さで乗り切れる!?!①

【出席者＝本紙編集部一同】

☆《打開策》としての女子力・シニア力・外国人力

**司会者** 今回の座談会は、業界の人手不足解消の有望な方法としてのシニア・ベテラン力ということと、シニア・ベテラン力でこの危機を乗り切るにはどうしたらいいのかということが、主なテーマになります。

**記者A** 先月（7月）の特集「即戦力としてのシニア・ベテラン労働力」の座談会版ですね（笑）。

**司会者** そうそう。特集の取材のためにあちこち行ったり資料を調べたりしただろうから、その成果をいかに発揮してください（笑）。

**記者C** あの特集でも書かれていましたけど、業界の慢性的な人手不足解消の方策を、新卒や働き盛りの途中入社組をいかに増やすかという本道以外で見つけようとしたら、やっぱり労働力としての女性をいかに業界に取り込むかということが、長い目でみるといちはん重要だし、理に合っている方策だと思います。

半面、退職したシニアのもっている技術、いろいろな意味でのベテラン力は、即戦力としてとても優れていると思います。女性労働力とは少し違う意味で、これを生かさない手はないと、思いますよね。

**記者B** 業界OBのシニア層は、技術力や経験値をたくさん持っていて、確かに即戦力なんだけど、そうそう長いあいだ働けるわけではないということと、技術力もやがて遠からず、衰えが出てくるのではないかという点が、女性労働力とは違うということ？

**記者C** その通り。未経験で若い女性で、なおかつ電気工事に興味を持ってくれる層は、実は新卒で入ってくる男子社員と比べても、それほど遜色はないと思うんだよね、ポテンシャルとしては。

**司会者** それはいえるよね。電気への深い知識とかはなくても、電気工事の現場で必要な技術はおいおい修得していけばいいし、電気への深い知識も後付で勉強

することは可能だしな。

**記者C** それに例えば電気工事業界に転職してくるような女性は、前職でたいてい「女性の壁」を経験している。その不満を《実力主義》の電気工事業界で晴らしたいと考えている例が意外に多い。なんとなく業界に入ってきた新卒の男子よりも腹が据わっている例が少なくない（笑）。

だから、業界の人手不足を長い目で補填していくには、というよりも、新たな担い手として捉えるには女性の活用がいちばん王道だと思う。

**司会者** それに対してシニアのベテラン力に期待されるのは、足りない労働力の補填もさることながら、技術の継承の担い手であることや、経験値の伝道師的な役割だろうな、やっぱり。

**記者A** そうですね。そういう意味では本当に貴重だし、高齢化による技術の衰えというもの、人によるのではないのでしょうか。極端な話、80歳になっても衰えない人は衰えないし、30歳代40歳代の人だって伸びない人はたくさんいる。豊かな経験値がある分、そういう70歳代80歳代は、凡庸な30歳代40歳代よりも会社のためになる（笑）。

**司会者** 先月の特集にもあったように、少子高齢化がこのまま予測通りに進めば、70歳代80歳代の技術者・技能者は当たり前になっていく可能性が高い。

**記者A** そういう意味では、女性労働力とシニアのベテラン労働力を区別する必要はないのでは？

どちらも重要だし、ただ、もっている平均的な特性の質が違うというだけという感じですよ。

**記者B** そういう意味では、将来的に高齢女性の技術者・技能者もどんどん増えてくるわけで、確かに女性だ、高齢者だといたずらに区別するのは、合理的な考え方ではないかもしれません。

記者C ほんと、その通りだよな。

**☆対処（対症）療法ばかりでなく本質的な議論を！**

記者A 今月末の特集では外国人労働力を取り上げる予定だけど、30年後40年後は、外国人労働力という概念もなくなっている可能性はあるね。

記者C 日本の移民政策がどういう形になっているかにもよるけど、その可能性は低くないよね、確かに。

司会者 そうだな。ま、でも、今はまだその段階には遥かに遠い（笑）。やっぱりシニアの活用の仕方はきちんと議論しておいたほうがいいよな。業界の受け入れ態勢は、会社によって温度差がありすぎる。それが偽らざる現状だしね。

記者A シニアの活用という意味では、今後の年金制度がどうなっていくかということも、大きく関係してきそうです。

記者B それはあるよな。とくにこれから定年を迎える世代は、昔のシニア世代のように「年金で悠々自適の生活」はしだいに送れなくなっていく可能性が高い。60歳から65歳定年制に移行する会社は増えつつあるけど、今後はそれが70歳、75歳になっていく可能性だってある。年金制度を支える若者たちがどんどん減っているわけだからね。

そうなってくると、シニアだのベテランだのというような区分さえ曖昧になって、生涯学習ならぬ生涯労働が当たり前の世の中になる可能性もある。

記者A ぼくは以前、いわゆる限界集落取材したことがあるけど、そういう地域ではすでに80歳、90歳が当たり前に働いているよ（笑）。特集ではアイスランドが昔からそうだったと紹介されていたけど、日本の地方だって負けてない（笑）。

記者C 地方都市のなかには、過疎化が進んで国から補助金をたくさんもらっているところがあるじゃないですか。それこそ限界集落だらけの町村みたいなところだよな。そういう町村は、じゃあ町民・村民の生活も苦しいのかというと必ずしもそうじゃないみたい。

記者A そうそう。そういう町村は山村とか漁村が多いんだけど、実は山の恵み、海の幸を自分たちの分だけ獲っていれば、十分に食べていけるという所が多いと聞いたことがある。年金なんか少なくていいと

いうぐらいに、余裕がある地域は意外に多い。そういう町村では昔から、死ぬまで働くのが当たり前みたいになってきた例も多い。目の前に宝の山、宝の海があるわけだから、働きがいもあるだろうしね。

司会者 そりゃそうだ。そういう意味で現状、いちばん辛いのは、年金支給年齢がどんどん延長されつつある勤め人OBだよな（笑）。

記者B だけど、そういう人たちも、70歳75歳まで働くのが当たり前の時代だと腹をくくることができれば、そんなに辛くはないのでは？

記者C 腹をくくってしまえば、ね。だけどそれが当たり前の世の中になるためには、日本の労働制度を根本的に変えていく必要がある。子どもの頃からの教育も含めて。

司会者 国がこの超高齢化社会、人口減少時代の入口でやっていることは、ほとんどが対処（対症）療法なんだよな。目の前に次々現れてくる現実の問題に対するリアクション芸（笑）。

記者C 実は国がいま力説し、力を傾注している働き方改革とか、女性活躍社会とか、健康長寿だとかいう《冠》の付く施策はすべて、対処（対症）療法でしかないともいえます。

記者A 外国人労働力の受け入れに対する議論もそうだよね。目の前の課題への対処に追われればなしで、余裕がないから、やることなすことが小手先の施策になってしまっている感じがする。

司会者 抜本的な議論をすとか、根本的な解決を図るとかということが、民族的に苦手なんだろうね。現状を少しずついじって調和させるということには長けているんだけど、本質的な部分での取り組みが苦手。

記者C しかし、シニア世代の活用を本気で図るのであれば、目先の対処（対症）療法でお茶を濁してはいられない。業界が率先して「高齢者活用モデル」をつくるぐらいの改革をしてほしいですよな。

記者B 電気工事業界の現場には「技術力」という目に見える形の基準がありますから。それを軸に置けば「高齢者活用モデル」を作ることは不可能ではない。

司会者 よし、次回はそのあたりをもっと具体的に話し合っていこうか。

（以下、次号に続く）