

本報告書の構成

○巻頭文	1
○盛岡市まちづくり研究所の概要	3
○研究報告	11



岩手県立大学から陽春の岩手山を望む



公立大学法人
岩手県立大学
Iwate Prefectural University

巻頭文

みな承知のことだが、現在わが国は高齢社会の真ただ中にある。その中で本研究が取り組む高齢者というテーマは、ある意味で今日的・一般的だが、ここに極めて広く難しく重要な内容が孕まれている。それは本研究が、対象としての高齢者の枠を超えて、高齢社会、すなわち社会そのもの、社会全体を射程にしていることだ。本研究の核心の一つはここにある。高齢者に関わる諸課題が今日眼前のものとして問われるが、その背後にある社会そのものを紐解き改善改革していくことの重要性と可能性が本研究では追及される。ここには高齢社会という一つの状況を超えて、これからの新しい市民社会・地域社会への構造・仕組みへの提起が新鮮な興味をもって示される。それはあらゆる分野・世代を巻き込むものだ。翻ると、そうした社会があってこそ高齢者の諸課題も改善していくだろう。

いま一つ難しい面は、高齢者の捉え方である。高齢者とは何をもって言えるのか。例えば、制度上の位置づけでは65歳以上が高齢者とされる。その割合が14%を超えると高齢社会である。これは一つの目安として一定の機能を持つが、しかしその実際は、高齢者（＝老いた人）の言葉の響きとはかけ離れた元気な人が多いことも多くが知る。高齢者の実際は個々人で千差万別、加えて本人の自覚と周りの評価も異なることも多い。このように捉えどころのない高齢者を、しかも社会的実態の上で評価・分析することの難しさがある。

このことは「アクティブシニアの活躍」という本研究の具体テーマを実社会で評価・展開していくことの難しさにも向かう。シニア・高齢者と位置づけられることに「私のことではない」「そんな風に扱ってほしくない」と感じる65歳以上の方々も多い。そうしたシニア・高齢者のための政策・施策であっても（それが有効なものだとしても）、シニア・高齢者という名が付いた途端に、その方々は離れてしまう傾向もある。「アクティブシニア」という言葉の肯定的内容とは裏腹に、なんとなく乗れない、あるいは冷めたような感覚を持つ方も多い。難しいのは、シニアのための施策・制度だが、シニアを感じさせない・感じられない枠組み・印象のもの、この相反する内容を持つ欲張りな施策を如何に築くのか。これは技術・制度を超えてセンスも問われる難問である。その難しい課題に果敢に向かったのが本研究である。

高齢者を閉じた研究対象として扱うのではなく、社会の仕組みや潮流をも背景とした社会全体の中で位置づけ捉えること、定量・客観性だけでなく定性・主観性も合わせて（時には感情や感覚も含めて）評価・分析していくこと、その上で地域社会で真に有効な政策・施策を提起すること、これらが本研究では2年間の中で結実していく。まず、高齢者に関わる生理的・社会的実態の各種統計データからの分析と共に、高齢者各人や関係団体への丁寧なヒヤリング調査、現地・活動観察を通じた実態調査による分析が踏まれる。加えて本研究がとる方法で重要なのは、対象の実態把握・分析にとどまらず、調査対象（高齢者・関係者）を具体の雇用や就業に向かわすという現象に働きかけていくことである。それはアクションリサーチ（動きながら思考・調査・分析・計画していくこと）、即ち、まちづくりの実践そのものが本研究の取り組みとなっている。そこには調査そのものが生きた成果となって生成している。こうした動的・能動的調査の中でこそ得られた生の知見・情報からゆえに放たれる分析・施策提案が生きた輝きを持つ。

勿論2年間という時間制約の中で、その成果と施策の実現性には一定の課題はある。しかし高齢世代はもとより各団体各世代をも巻き込むこの課題は、未来を拓く魅力と力強さをもって提示される。

動的調査の中で思考・分析しつつ、同時に人・環境に働きかけていく、著者のこうした研究スタンスは極めて高く評価される。客観性重視の科学研究においては調査対象に関与することは避ける嫌いがあるが（もっと言えば、学術性とは別に面倒・大変という個人の感情からも）、著者の自然体が調査対象の深層に分け入り、その真意を開かせ掘りこんでいる。さらに調査活動を通じて、人と人、人と環境を向上的に繋ぎ合わせている。著者は意識していないのかもしれないが、ご協力いただいた調査対象者に多くの貢献をもたらしていると思うし、それゆえに得難い情報・知見が救い上げられている。地域社会の実態に向かう著者の素直で真摯な態度からの研究成果は、盛岡市で活かすべき真の施策指標として、また日本社会全体への普遍性をもって提示されているように思う。

さて内容の細部は本編に譲るが、少しだけ全体の流れを記しておこう。まずはアクティブシニアの現状と課題が先のように各種データから読み解かれ（Ⅰ章）、それを踏まえて盛岡市における実態が各調査から分析される（Ⅱ章）。ここでは盛岡市の独自性と共に「隠れた就労意欲のある層」など実態の細部が丁寧にあぶり出される。同時に高齢者の就労環境について、特に企業においては経営者の本音を捉えるなど、多角的に検討される（Ⅲ章）。これらを踏まえ、本研究の考察・施策の柱である「マッチング」が検討されるのがⅣ章である。よく使われそうなマッチングという言葉だが、ここが本研究の要の一つである。効果的に人・環境を「結び逢う」ことを著者自ら実践的に進めた上でのきめ細かな観察と分析を踏まえたものだ。さらに示唆ある県外事例にも目配せされる（Ⅴ章）。以上を踏まえてⅥ章でついに成果と提起が放たれる。それが高齢者と環境を結ぶ「マッチング機関」である。それは単なる理想ではなく、盛岡市の現状で実現可能な具体の部分から進める現実的な施策と方法に及ぶ。ここでは冒頭記したように、高齢者への施策だが、高齢者の枠に留まらずあらゆる世代・分野に開かれていること、幾つかの異なる分野からの取り組みがあり得ることが実感を持って示される。それは高齢者のみではなく、高齢社会、いまの私たちの社会全体を改革・創造させる優れた仕組みの提起であり、分野・世代を横断・共有して考え進めたいものだ。ここにこそ盛岡市の新しい輝き放つ市民社会が想起される。

ところで、2年間の研究活動を終えた著者は本来の市役所に戻られるが、この研究成果と共にどんな部署に着かれるのか興味深い。高齢者に関する研究だったが、その成果はむしろ高齢者という枠組みを超えた視野にある。福祉部門での新たな展開もあろうが、むしろ商工観光分野、市民部局など多様な分野からの実施展開があり得る。あるいはマッチング機関として（ネーミングは再考の余地があると思うが）新部門を創設していかれるのか。まちづくりとは、人と人、人とまちが、育て、育ちあう関係のことを言う。軽々と取り組む著者はまさにまちづくりのプランナーであり、コーディネーターである。その優れた資質を備えた行政マンとしての能力の発揮が大きく期待される。

令和2年3月
盛岡市まちづくり研究所長
倉原宗孝

盛岡市まちづくり研究所の概要

1 研究所の設置目的

地方分権の進展に伴い、市の現状及び課題を分析し、緊急度又は優先度の高いテーマについて、大学等の研究機関と共同して研究することにより、新たな政策立案に資するとともに、市職員の政策形成能力の向上を図るものである。

2 研究所設置の背景

- (1) 地方分権の進展に伴い、市の現状と課題を分析するとともに、住民ニーズを的確に把握することにより、具体的な政策を立案することが地方自治体に求められている。
- (2) 「ローカル・オプティマム」（それぞれの地域が選択する地域ごとの最適状態）を実現するためには、職員の政策形成能力の向上と自治体そのものが事業執行機関から政策立案機関に変貌することが重要であるほか、基礎（学術）と応用（実践）の融合する研究が必要となっている。
- (3) 市長が公約として、新県都創造に向けて、平成20年度中に大学等との連携による「シンクタンク」の設立を掲げていた。

3 研究所の設置方針

平成20年度に市から岩手県立大学への共同研究の申し入れを受けて、両者が盛岡市まちづくり研究所に関する協定を締結することにより、岩手県立大学が、新たに地域連携研究センター（平成23年度より地域政策研究センターに変更）内にプロジェクト研究所の一つとして、盛岡市の市政課題及び新たな政策を共同研究するために盛岡市まちづくり研究所を設置するものである。

（岩手県立大学を選定した理由）

当初、大学のほかNPO等の民間との連携も検討したが、総合政策学部があり、地域貢献に力を入れている岩手県立大学を選定したものである。



研究所が入居している岩手県立大学地域連携棟

4 構成 (R1年度)

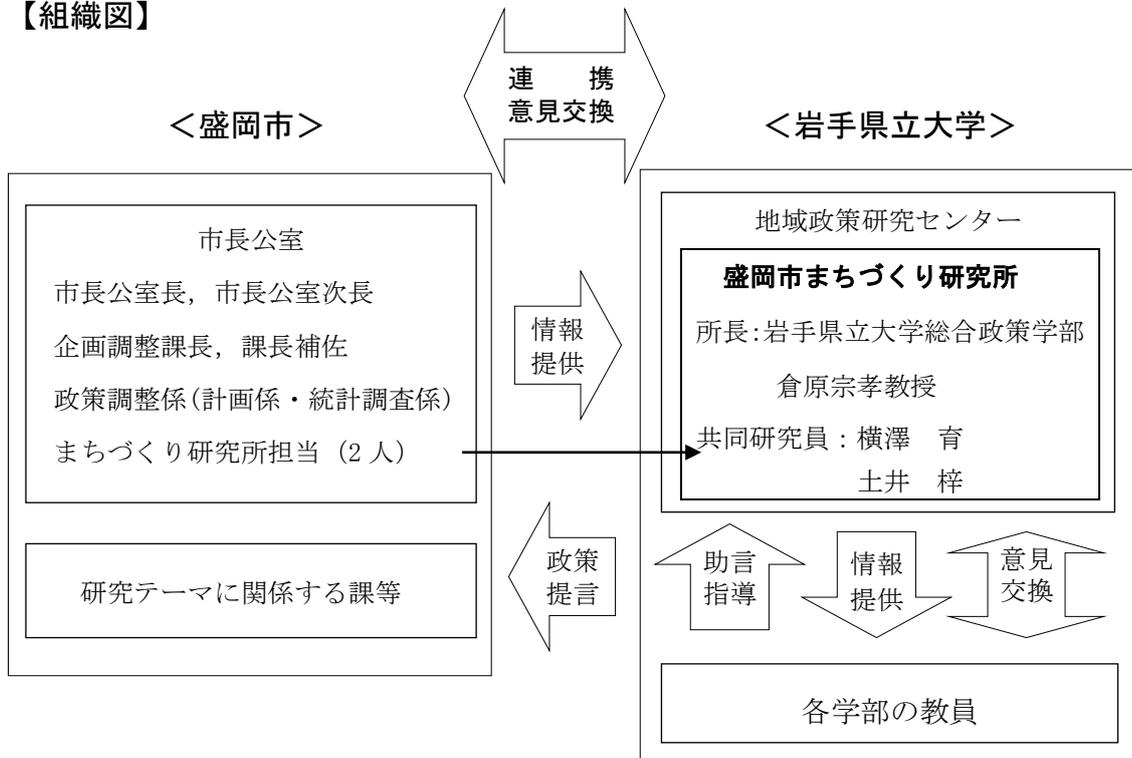
- (1) 所長 1人 (岩手県立大学総合政策学部 倉原宗孝教授)
- (2) 共同研究員 2人 (盛岡市市長公室企画調整課まちづくり研究所担当
研究1担当：横澤 育, 研究2担当：土井 梓)
- (3) その他 共同研究契約書により市及び岩手県立大学の同意に基づき研究協力者を参加させることができる。

※共同研究員は岩手県立大学への派遣ではなく、盛岡市の職員として研究に従事するものである。

(参考) H20～29年度

- (1) 所長 (1人) 岩手県立大学副学長 幸丸政明教授 (H20～21年度)
岩手県立大学宮古短期大学部学部長 植田眞弘教授 (H22～25年度)
岩手県立大学宮古短期大学部 松本力也准教授 (H26～27年度)
岩手県立大学総合政策学部 倉原宗孝教授 (H28年度～)
- (2) 共同研究員 (2人)

【組織図】



5 研究テーマ

(1) 研究内容 (R1 年度)

研究 1 「盛岡市におけるアクティブシニアの活躍の推進について」

(H30～R1 年度) … 本報告書

研究 2 「盛岡の農業の現状と課題解決に向けた施策について」

(R1～2 年度)

本市では、戦略プロジェクトの一つに『「食と農」・「ものづくり」応援プロジェクト』を掲げ、盛岡産農畜産物の高付加価値化と販路拡大を推進し、更なる認知向上や利用促進・消費拡大を図ることで、農家所得の向上や食関連産業の活性化を目指しているほか、就農者の確保と支援、有休農地の発生防止と解消や農用地の利用集積など課題解決に向けて取り組んでいる。

しかしながら、平成 27 年度の基幹的農業従事者の平均年齢は 67.1 歳であり、一層の高齢化と担い手不足、耕作放棄地の増加が懸念されるとともに、農業を取り巻く国際環境の変化や新しい技術の進歩など、産地間の競争も激しさを増すことが想定されている。このことから、本市の農業を魅力ある産業に、また、稼ぐ農業として農家経営を持続可能なものとする必要がある。

農業従事者や農地の現状を把握するための調査研究やアンケート等の意識調査、新たな農業の生産手法を利用した先進事例の研究、他産業との関連や農業に触れる機会の創出、地球環境などの視点から、本市の特徴を生かした施策を提言する。

(参考) R2～3 年度

「盛岡市における子育ての特徴と効果的な支援の在り方について」

本市では、子育て支援の取組を、総合計画に係る戦略プロジェクトのひとつに位置付けるなど、都市経営における重要な戦略として捉え、重点的に投資を行ってきたが、市民の子育てに対する負担感や孤立感は高まる傾向にある。

一方で、NPOや企業のCSRなど民間レベルの子育て支援活動は、社会的な関心の高まりを背景に広がりを見せている。

本市は、保育所待機児童対策の強化や、子ども医療費助成の対象拡大、児童虐待対応専門部署の設置など、子育て支援策の充実を図っているところであるが、子育て支援ニーズの多様化や支援を要する家庭が抱える課題の複雑化が背景となって、市民アンケートにおいて「子育てがづらいと感じる」と答えた子育て中の市民の割合は、変動はあるものの一定数存在しており、子育ての負担感や孤立感の解消が大きな課題となっている。

このことから、子育て支援策に関する先行研究・先進事例の調査を行うとともに

に、これまで市が行ってきたアンケート調査や相談窓口での相談内容を詳細に分析し、本市の子育て世帯を、そのニーズや特徴に基づいて類型化する。

上記類型化された世帯ごとに、どのように既存の社会資源（本市の生活環境やコミュニティのつながり等）や行政サービスと結びつけることが効果的か、また、不足している支援サービスがあるとすればそれをどのように開発・提供していくかなどの論点について考察し、子育ての負担感や孤立感の解消を目指し、政策提言としてまとめる。

(2) 研究実績（H20～30年度）

研究テーマ	年度	研究内容
<H20・21 基礎研究> 人口等の統計、市の現状及び課題等政策の企画立案に必要な情報に関する調査分析	20	テーマ 「人口と世帯」 1 社会動態分析 2 人口の将来推計 3 世帯の将来推計 テーマ 「雇用と所得」 1 市民所得推計分析 2 事業所・企業統計調査分析 3 所得格差の状況
	21	テーマ 「人口と世帯」, 「産業と経済」 1 地域メッシュ統計による盛岡市の小地域分析 2 盛岡市産業連関表による地域経済分析
<H20・21 個別研究> 自治・協働の新たな仕組みづくりについて	20	1 文献調査（地域自治会やコミュニティ政策の変遷等） 2 地域コミュニティの状況把握と現状分析のためのアンケート調査 3 問題点の抽出と整理 4 他都市の地域コミュニティの課題の情報収集
	21	1 新しい仕組みの検討における基本視点 2 地域活動等に関する市民意識調査の結果について 3 他都市の動向について 4 盛岡市における新しい自治協働の仕組みについて 5 制度導入に当たっての検討事項
<H22 基礎研究> 市民経済計算を活用した政策分析について	22	1 市民経済計算の整備 2 平成17年盛岡市産業連関表の作成 3 市民経済計算・産業連関表と政策分析 4 貸借対照表と世代間負担の政策分析
<H22・23 個別研究> アセットマネジメントによる公有資産保有の在り方について	22-23	1 施設保有の現状と課題 2 先進自治体の取組み 3 先進自治体の取組手法と盛岡市への適応可能性 4 盛岡市における公共施設マネジメント手法

<p><H23・24 研究> 盛岡市における高齢者支援の今後のあり方について～福祉の多元化と当事者意識との関わりを中心に～</p>	<p>23-24</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 高齢者福祉に関する政策の現状と今後に関する理論的考察 2 高齢者福祉に関する政策と市民意識の現状 3 高齢者福祉における関心を高めるための「当事者性」という考え方 4 盛岡市の高齢者福祉政策における今後の方向性
<p><H24・25 研究> 盛岡市における若者世代の活性化に向けた支援の在り方について</p>	<p>24-25</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 若者世代を取り巻く社会情勢の変化 2 盛岡市で暮らす若者の意識の現状 3 興味関心をきっかけとした社会参加を後押しする事例からの考察 4 社会参加から社会参画への橋渡し
<p><H25・26 研究> 盛岡市における社会的企業の展開の可能性について</p>	<p>25-26</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 社会的企業をめぐる背景と問題の所在 2 先行研究の系譜 3 事例研究（イノベーション創出ツールの導入、ソーシャル・イノベーション・クラスターの形成） 4 盛岡方式ステークホルダーマネジメントの提言
<p><H26・27 研究> 盛岡市における中山間地域の特性・魅力に関する研究について</p>	<p>26-27</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 中山間地域を取り巻く時代の潮流 2 盛岡市における中山間地域の特性 3 中山間地域と地域に関わる主体との関係性 4 中山間地域における「地域づくり」の展開
<p><H27・28 研究> 盛岡広域圏における潜在的な地域資源の活用可能性について</p>	<p>27-28</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 地域資源研究概論 2 地域資源活用のための定量分析 3 地域資源の海外販売拡大による潜在的価値の活用可能性
<p><H28・29 研究> リノベーションによる盛岡市のまちづくりについて</p>	<p>28-29</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 まちづくりにおける都市・地域の経営 2 盛岡市の都市・地域経営課題 3 リノベーションによるまちづくり 4 公民連携による取組の可能性 5 リノベーションによる地方発展
<p><H29・30 研究> 人口減少社会における若者の地元定着に向けた施策の方向性について</p>	<p>29-30</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 人口減少の様相 2 経済的要因と人口動向 3 若者の価値観・行動様式 4 施策の方向性

6 研究の成果

共同研究の成果については、市と岩手県立大学それぞれが権利を有する。

なお、研究成果については、毎年4月に研究成果報告会を開催し、市職員・市議会議員・岩手県立大学教職員・関係団体に対して報告を行うとともに、研究報告書を盛岡市のホームページ上で公開することとしている。

盛岡市まちづくり研究所のホームページ

<http://www.city.morioka.iwate.jp/machizukuri/thinktank/003554.html>

盛岡市公式ホームページ「トップページ」→「市政情報」→「まちづくり」→「大学等との連携によるシンクタンク事業」→「盛岡市まちづくり研究所の概要」

7 費用負担

(1) 人件費

共同研究の趣旨から、市及び岩手県立大学が自己の職員分をそれぞれ負担するものである。

(2) 研究所維持費（スペース確保、光熱水道費等）

市が負担する。（400千円，R1年度）

(3) 共同研究員受入経費（電話、コピー代、事務用品等）

市が負担する。（522千円，R1年度）

(4) 共同研究の直接経費（旅費（岩手県立大学教職員の費用弁償を含む）、需用費（研究報告書作成用）、郵便料、委託料、図書購入費等）

市が負担する。

8 予算関係（R1年度）

- (1) 施策の柱 8 信頼される質の高い行政
 (2) 施策 6 自治の確立を目指す取組の強化
 (3) 歳出予算 2款1項6目 003-04 大学等との連携によるシンクタンク事業

節	名称	当初予算額
09	旅費	396千円
11	需用費	177千円
19	負担金	922千円
歳出合計		1,495千円

(参考)

項目	平成20年度 決算額	平成21年度 決算額	平成22年度 決算額	平成23年度 決算額
研究費	1,596千円	1,349千円	1,405千円	551千円
回線使用料等	368千円	340千円	170千円	0千円
共同研究等負担金	1,240千円	1,240千円	600千円	600千円
歳出合計	3,204千円	2,929千円	2,175千円	1,151千円

項目	平成24年度 決算額	平成25年度 決算額	平成26年度 決算額	平成27年度 決算額
研究費	1,021千円	1,078千円	548千円	586千円
回線使用料等	0千円	0千円	0千円	0千円
共同研究等負担金	600千円	600千円	1,045千円	600千円
歳出合計	1,621千円	1,678千円	1,593千円	1,186千円

項目	平成28年度 決算額	平成29年度 決算額	平成30年度 決算額
研究費	563千円	546千円	564千円
回線使用料等	0千円	0千円	0千円
共同研究等負担金	600千円	600千円	600千円
歳出合計	1,163千円	1,146千円	1,164千円

※平成20～22年度における歳入予算は、合併市町村自立支援交付金による（充当率10/10）。

9 その他

これまでの研究成果は、公益財団法人日本都市センター主催の都市調査研究グランプリ及び法政大学主催の地域政策研究賞において次のとおり受賞している。

(1) 公益財団法人日本都市センター主催「都市調査研究グランプリ」

受賞年度	表彰名	研究テーマ	研究期間
平成22年度 (第1回)	自治体実施調査 研究部門優秀賞	基礎研究「人口等の統計, 盛岡市の 現状及び課題等政策の企画立案に 必要な情報に関する調査分析～盛 岡市の社会動態及び人口の将来推 計～」	平成20年度 ～21年度
平成24年度 (第3回)	自治体実施調査 研究部門優秀賞	アセットマネジメントによる公有 資産保有の在り方について	平成22年度 ～23年度
平成28年度 (第7回)	自治体実施調査 研究部門優秀賞	盛岡市における中山間地域の特 性・魅力に関する研究について	平成26年度 ～27年度
令和元年度 (第10回)	政策基礎部門 優秀賞	人口減少社会における若者の地元 定着に向けた施策の方向性につい て	平成29年度 ～30年度

(2) 法政大学主催「地域政策研究賞」

表彰年度	表彰名	研究テーマ	研究期間
平成23年度 (第9回)	優秀賞	「盛岡市における政策分析のため の定量的情報の整備と活用 市民 経済計算・産業連関表・貸借対照表 からのアプローチ -」	平成22年度
平成24年度 (第10回)	奨励賞	アセットマネジメントによる公有 資産保有の在り方について	平成22年度 ～23年度

研究報告

盛岡市における「アクティブシニア」の活躍の推進について

共同研究員 横 澤 育

研究報告目次

〇はじめに	14
I 「アクティブシニア」の現状と課題	
1 本章の概要	16
2 高齢者を取り巻く社会環境の変化	16
(1) 人口構造の変化	16
(2) 平均寿命の延伸	17
(3) 高齢就業者数の増加	18
(4) インターネット利用の広がり	20
3 高齢者の特徴の変化	21
(1) 高齢者の健康	21
(2) 就業希望者数の増加	25
(3) 高齢者の意識の変化	27
4 盛岡市の施策等への影響	30
(1) 町内会・自治会の現状	30
(2) 老人クラブ 一団体数・会員数の減少	31
(3) 老人大学 一入学者の高齢化	32
(4) 企業及び就労支援機関の状況	33
II 盛岡市における「アクティブシニア」の実相	
1 本章の概要	48
2 「アクティブシニア」への聞き取り調査	48
(1) 調査目的と方法	48
(2) 調査対象者	49
3 聞き取り調査の結果	51
(1) 趣味等社会参画活動への参加状況	51
(2) 就労に関する状況	70
(3) 「高齢者」, 「老人」, 「シニア」のイメージ	84
(4) 「アクティブシニア」活躍推進の視点と課題	89
III 企業の実相	
1 本章の概要	92
2 企業への聞き取り調査	92
(1) 調査目的と方法	92
(2) 盛岡市内の企業への聞き取り内容	92
(3) 盛岡市外の企業への聞き取り内容	116
3 聞き取り調査の結果	119
(1) 企業の状況 一共通する課題	119
(2) 雇用政策としての「アクティブシニア」活躍の可能性	125
IV 盛岡市におけるマッチングの事例	
1 本章の概要	127

2	雇用政策（労働力不足対策）における「アクティブシニア」活躍の可能性	127
(1)	「アクティブシニア」と企業のマッチング事例	127
(2)	マッチング効果と課題 ー企業からの聞き取り結果	144
(3)	マッチング実施の結果	145
3	社会参画促進における「アクティブシニア」活躍の可能性	146
(1)	「アクティブシニア」と社会参画活動のマッチング事例	146
(2)	マッチング実施の結果	148
(3)	地域における活動事例 ー山岸地区の事例	148
4	マッチングの効果・課題	152
V 先進自治体の取組み		
1	本章の概要	154
2	高齢者の就業支援に関する取組み	154
(1)	「生涯現役促進地域連携事業」による実施例(千葉県柏市, 大阪府豊中市)	154
(2)	NPO 法人による実施例(兵庫県神戸市)	164
(3)	社会福祉協議会による実施例(岡山県岡山市)	170
3	企業等によるシニアの雇用創出の取組み	175
(1)	特定非営利活動法人グラウンドワーク笠間(茨城県笠間市)	175
(2)	シニアワークセンターとよなか(大阪府豊中市)	178
(3)	株式会社池田介護研究所(青森県八戸市)	187
4	就業等社会参画機会創出における共通する取組み	190
(1)	行政が実施しているケース	192
(2)	NPO 等の機関が実施しているケース	193
(3)	民間企業等がシニアの雇用等を創出しているケース	194
(4)	「アクティブシニア」活躍の推進に必要な取組み	195
VI 盛岡市における「アクティブシニア」活躍の可能性		
1	本章の概要	197
2	「アクティブシニア」の特徴	197
(1)	「アクティブシニア」とは	197
(2)	「アクティブシニア」の要件	198
(3)	「アクティブシニア」のニーズ	199
3	盛岡市における「アクティブシニア」活躍の推進	200
(1)	盛岡市の現状と「アクティブシニア」 ーミスマッチの背景	200
(2)	マッチングの必要性	201
(3)	共通する取組み	201
(4)	既存のマッチング機関の役割と可能性	203
(5)	各機関を統括する「マッチング機関」の構築	209
(6)	「アクティブシニア」の活躍がもたらす効果・可能性	211
〇おわりに		
		212
参考文献・参考資料		
		214

◇はじめに

本調査研究は、持続可能な地域社会を構築するための重要な課題である「盛岡市におけるアクティブシニアの活躍の推進について」をテーマに、基礎データの収集・分析、聞き取り調査、先行事例の検証を主な内容として実施したものである。

「高齢者」と一言と言っても、要介護認定を受けている人、施設・病院等に入所している人、要介護ではなくとも日常生活で行動範囲が狭まっている人、家族の介護や育児に追われて自分の時間を保てない人、生活のために就労しなければならない人、のんびり過ごしたい人、趣味等の活動に意欲的な人等幅広く存在している。そのなかで、本調査研究は、就労意欲が高くその他の社会参画活動にも意欲的な「アクティブシニア」を対象とした。

現代の日本社会は急速に少子高齢化が進行しているが、盛岡市の人口も平成12年をピークに減少し、65歳以上の老年人口の割合は、平成2年は10.5%であったが平成27年には25.1%と年々上昇している。高齢化に伴う生産年齢人口の減少による地域経済の活力減退に歯止めをかけることは、重要な課題となっている。

一方で、文部科学省が実施している高齢者の体力テストの調査結果によると、高齢者は年々体力が向上しており、盛岡市でも元気な高齢者が増加していることが推測される。

高齢者のイメージもこの数十年で大きく変化している。国民的人気アニメ「サザエさん」の家族構成、年齢は1946年の連載開始から変化していない。1950年頃の平均寿命は60歳前後であり、定年退職の年齢は55歳が一般的であった。登場人物の一人「磯野波平」の年齢は、54歳。つまり、定年退職を直前に控え、平均寿命の年齢まで残り約6年余りという設定である。しかし、現在の54歳で「磯野波平」と同じような見た目、雰囲気の人ほとんど目にすることがなく、定年を迎えた60代であっても「磯野波平」よりも若々しい雰囲気がある。

また、2018年1月21日の朝日新聞に掲載されたサントリーの全面広告に、脚本家・倉本聰さん（広告の取材当時82歳）から、「60代の若者たちへ。」と題して、成熟した大人世代に贈るメッセージが掲載された。平均寿命も延伸しており、60代はまだ「若者」と捉えられるのである。そのくらい、60代のイメージはこの50年余りの間に大きく変化したといえる。「孫に「おばあちゃん」と呼ばせずに、「〇〇ちゃん」と名前と呼ばせている」という話もよく聞くようになった。

イメージや見た目、体力面だけではなく、高齢者本人の意識も変化してきている。人生100年時代を見据え、今後も変化し続けると見込まれる社会環境に戦略的対応を図るために、「アクティブシニア」も視野に入れた施策の展開が求められている。「アクティブシニア」の社会参画は、地域経済の活性化だけではなく、「アクティブシニア」自身の健康的な生活の持続にも繋がる。

そのため、本調査研究では、「アクティブシニア」の社会参画を推進するための手法の提言を行うことを目的とし、次のとおり調査研究を行った。

I 「アクティブシニア」の現状と課題

高齢者を取り巻く社会環境の変化及び高齢者自身の特徴の変化を把握するとともに、盛岡市における高齢者に関わる施策等の現状と課題を整理した。また、ハローワ

ーク、シルバー人材センターからの聞き取り調査を実施し、就労に関する状況についても整理したうえで、課題等を明らかにした。

II 盛岡市における「アクティブシニア」の実相

盛岡市の「アクティブシニア」がどのようなライフスタイルであるのか、何に意識が向いているのか等を含め現状を把握するために、スノーボールサンプリング法による聞き取り調査を実施した。そのうえで、第I章で整理した課題等の背景と要因について考察した。

III 企業の実相

第II章で聞き取り調査を実施した結果、就労意欲のある「アクティブシニア」が多く存在した。そのため、企業における「アクティブシニア」活躍の可能性を検討するため、企業への聞き取り調査を実施した。聞き取り調査を基に、企業の雇用状況、課題等を把握し、「アクティブシニア」雇用の可能性について検討した。

IV 盛岡市におけるマッチング事例

「アクティブシニア」への聞き取り調査において「働きたい」という人がいる一方で、慢性的な人手不足に悩む企業があることが第III章で明らかになった。そのため、「アクティブシニア」の聞き取り調査において、就労等の意欲が高かった人について、企業及び国際交流活動を行っている団体に協力頂き、試験的にマッチングを実施した。その結果を踏まえ、「アクティブシニア」と就労等の社会参画活動のマッチングを図るうえでの課題について整理した。

V 先進自治体の取組み

盛岡市では、就労を含め様々な社会参画活動への意欲が高い「アクティブシニア」が多くいるが、「アクティブシニア」のできることを、やりたいことを実現する機会の創出、マッチングがうまく図られていない状況にある。第IV章では、マッチング実施の効果や課題についても明らかになった。そこで、高齢者の就労支援等社会参画とのマッチングについて、先進自治体ではどのように取り組んでいるのか、実施機関が異なることによる視点や取り組み手法等の違い等を検証した。

VI 盛岡市における「アクティブシニア」活躍の可能性

これまで見てきた「アクティブシニア」の実相を基に、「アクティブシニア」の特徴について整理し、改めて内実を明らかにした。また、盛岡市の「アクティブシニア」のニーズから、就労等の社会参画を促進していくにあたり生じている mismatches の要因を整理し、マッチングの必要性を指摘した。そのうえで、「アクティブシニア」と社会参画活動のマッチングを強化するための共通の取り組み、既存のマッチング機関の役割とマッチングの効率を高めるための具体的な手法について提示した。

I 「アクティブシニア」の現状と課題

1 本章の概要

老年人口（65歳以上）の割合は年々上昇し、国勢調査によれば2015年の総人口に占める65歳以上の人口の割合（高齢化率）は26.67%にまで上昇した。また、団塊の世代が2025年には75歳に達するため後期高齢者の割合が大幅に増加する、所謂「2025年問題」も注目されている。こうした高齢化の進行は、少子化の進行と相まって、労働力不足と医療費等社会保障費の増加はますます大きな社会問題となることが予測される。しかし、高齢者の体力は年々向上しており、仕事や趣味等に意欲的に取り組む高齢者は着実に増えており「アクティブシニア」（定義については後述する）という言葉も登場している。

従来、「高齢者＝支えるべき人」というイメージが強くあったが、数十年前と比較して現代の高齢者は、見た目も変化し、何よりも体力的に大きく向上している。こうした「アクティブシニア」と呼ばれる高齢者がこれまで培ってきた知識や経験を十分に活かす機会を創出し、社会参画の場面を拡充していくことは、持続可能な社会を構築するうえで不可欠な課題である。

本章ではまず、高齢者を取り巻く社会環境の変化及び高齢者自身の特徴の変化を整理し、併せて盛岡市における高齢者に関わる施策等の現状を整理する。そしてそこから浮かび上がってくる諸課題を明らかにしていきたい。

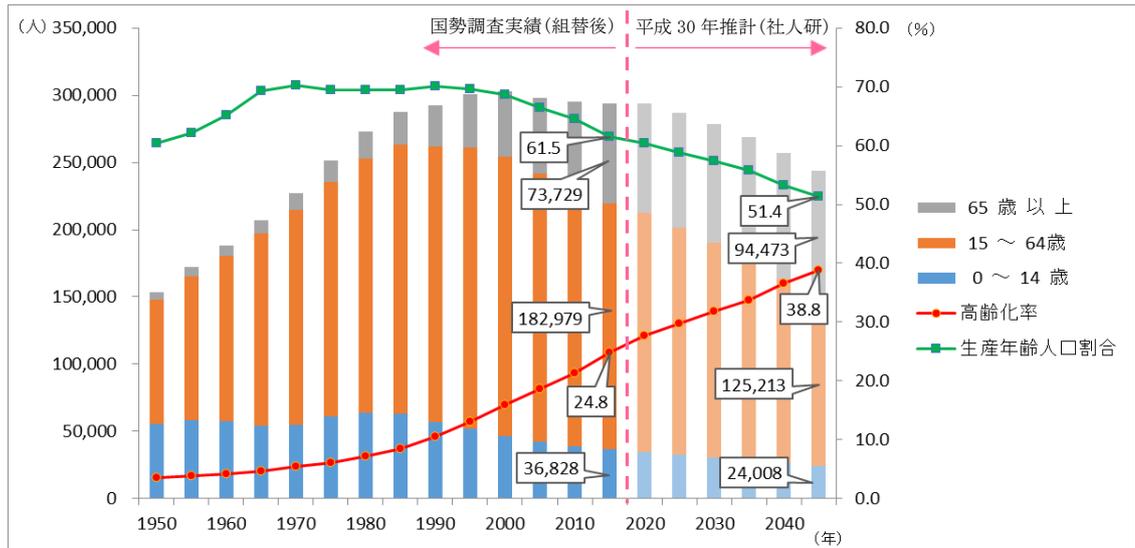
2 高齢者を取り巻く社会環境の変化

(1) 人口構造の変化

全国の傾向と同様に、盛岡市の人口は平成12年をピークに減少に転じている。年齢3区分別人口は、15歳未満の年少人口及び15歳から64歳までの生産年齢人口が減少する一方で、65歳以上の老年人口の割合は年々上昇し、平成12年以降は老年人口の割合が年少人口の割合を上回っている（図表1-1、図表1-2）。

また、高齢化率は、2015年時点（国勢調査による数値）で全国26.6%、岩手県30.2%となっている。盛岡市は24.8%となっており、全国及び岩手県と比較すると低い水準にはあるものの、老年人口の増加に伴い上昇傾向にある。高齢化率は、今後も上昇すると見込まれており、高齢化率の上昇に伴い、今後、人手不足や経済的影響が深刻になるだけでなく、医療、介護等の公共サービスの需要はますます高まっていくものと考えられる。

図表 1-1 盛岡市の人口推移



図表 1-2 盛岡市の年齢3区分人口及び割合

	人口(人)				構成割合(%)			高齢化率
	総数	0～14歳	15～64歳	65歳以上	年少人口	生産年齢人口	老年人口	
1950	153,700	55,381	92,818	5,490	36.0	60.4	3.6	3.6
1955	172,196	58,330	107,096	6,766	33.9	62.2	3.9	3.9
1960	188,360	57,535	122,840	7,985	30.5	65.2	4.2	4.2
1965	207,016	53,892	143,436	9,688	26.0	69.3	4.7	4.7
1970	226,868	55,042	159,551	12,275	24.3	70.3	5.4	5.4
1975	251,280	61,115	174,685	15,385	24.3	69.5	6.1	6.1
1980	272,814	63,566	189,456	19,700	23.3	69.5	7.2	7.2
1985	287,312	63,222	199,774	24,316	22.0	69.5	8.5	8.5
1990	292,632	56,718	204,943	30,826	19.4	70.1	10.5	10.5
1995	300,723	52,092	209,262	39,341	17.3	69.6	13.1	13.1
2000	302,857	46,159	208,171	48,469	15.2	68.7	16.0	16.0
2005	300,746	41,928	199,632	56,177	14.1	67.0	18.9	18.7
2010	298,348	38,771	192,664	63,721	13.1	65.3	21.6	21.4
2015	297,631	36,828	182,979	73,729	12.5	62.3	25.1	24.8
2020	293,735	34,797	177,458	81,480	11.8	60.4	27.7	27.7
2025	287,099	32,495	169,100	85,504	11.3	58.9	29.8	29.8
2030	278,710	30,278	159,886	88,546	10.9	57.4	31.8	31.8
2035	268,708	28,038	150,028	90,642	10.4	55.8	33.7	33.7
2040	256,886	26,085	136,992	93,809	10.2	53.3	36.5	36.5
2045	243,694	24,008	125,213	94,473	9.9	51.4	38.8	38.8

※1) 構成割合は年齢不詳を除く。

資料 図表 1-1, 1-2ともに2015年までは総務省「国勢調査」実績(都南村・玉山村組替後数値), 2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(30年推計): 出生中位・死亡中位推計」より作成。

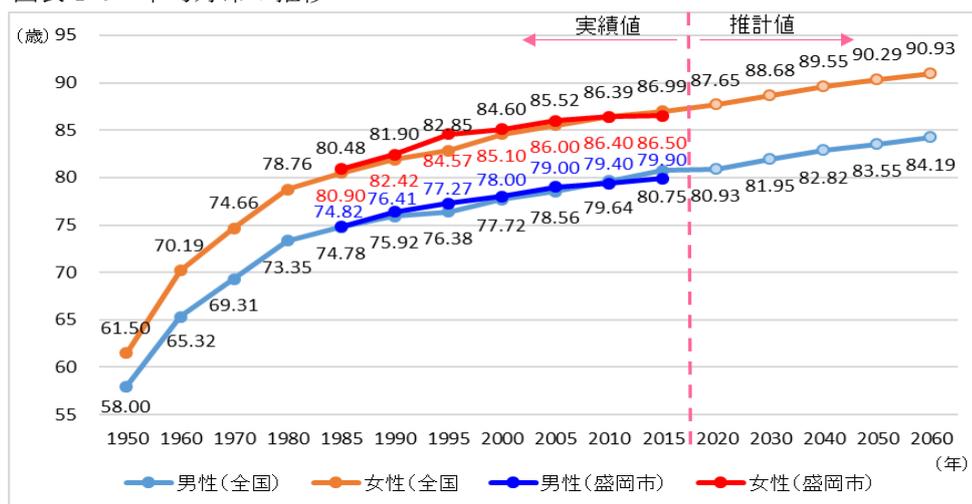
(2) 平均寿命の延伸

日本の2015年の平均寿命は男性80.75歳, 女性86.99歳で, 1950年の平均寿命と比較すると約60年間で20歳以上延伸している。

また, ここまで急激な延伸はしないまでも, 今後も緩やかに平均寿命は高くなると国立社会保障・人口問題研究所は予測している。医療技術のさらなる進歩が期待される中, 今後は「人生100年時代」となる可能性がある。盛岡市においても2015年の平均寿命は, 男性79.90歳, 女性86.50歳と全国数値よりやや低いものの, 今後も全国の平均寿命と同様に延伸すると見込まれる(図表1-3)。

「人生 60 年時代」であった 1950 年代は、ほとんどの会社は定年を 55 歳に定めており、退職後の余生は 5 年程度ということになる。その後、平均寿命の急伸に伴い、高年齢者雇用安定法が改正によって 60 歳定年が義務化された。現在は 65 歳までは希望者全員が働けるよう企業側に継続雇用が義務付けられており、65 歳まで働く人も増えてきている。つまり「人生 90 年時代」、「人生 100 年時代」における退職後の余生は、25～35 年程度と非常に長くなっていることになる。ここからだけでも、長寿時代に対する備えの充実・強化が課題となっていることがわかる。

図表 1-3 平均寿命の推移



※1) 全国値は、1970年以前は沖縄県を除く値。0歳の平均余命が「平均寿命」である。

※2) 盛岡保健医療圏は、盛岡市、八幡平市、滝沢市、雫石町、葛巻町、岩手町、紫波町、矢巾町である。

資料 全国値は、1950年及び2010年は厚生労働省「簡易生命表」、1960年から2000年までは厚生労働省「完全生命表」、2020年以降は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果より作成。
盛岡市の数値は、1985～1995年までは盛岡保険医療圏「簡易生命表」、2000～2015年は厚生労働省「市区町村別生命表」により作成。

(3) 高齢就業者数の増加

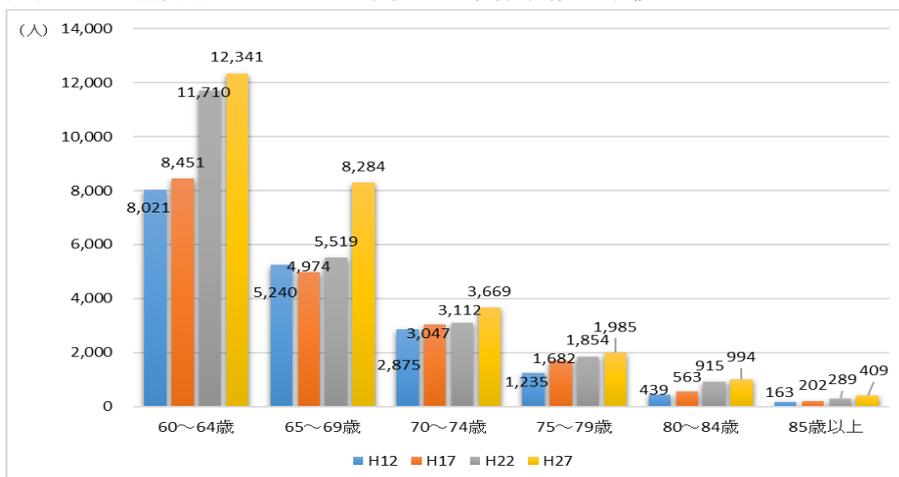
盛岡市の60歳以上の就業者数の推移を年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においても就業者数が年々増加している。これは、平均寿命の延伸に伴い、高年齢者雇用安定法が改正されたことによる影響が大きい。平成22年に60～64歳の就業者数が増加している背景には、平成18年4月に同法が改正、施行され、平成25年までに定年年齢を65歳まで延長すること、60歳以上の継続雇用制度を導入すること、定年制の廃止のいずれかを選択することが義務付けられたことが挙げられる。また、平成25年には「高年齢者雇用確保措置」として、希望者全員が65歳まで就労が可能になったことにより、平成27年に65～69歳の就業者数が増加に至った（図表1-4）。

また、男女別就業者数をみると、男性の方が多いものの男女ともに年々増加傾向にある。就業者総数に占める65歳以上の割合も増加している（図表1-5）。ハローワーク盛岡における高年齢者職業紹介状況も、65歳以上の就職件数及び就職率は上昇している（図表1-6）。

国は公務員の定年を65歳まで引き上げるもののほか、70歳までの継続雇用について

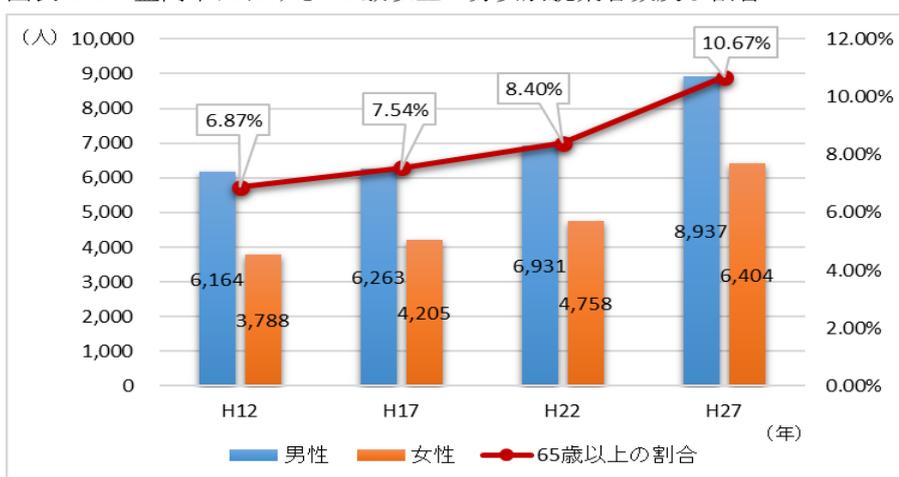
でも検討している。それに伴い、年金の支給開始年齢の引き上げも想定されることから、ますます65歳以上も継続して就労する人が増えることが見込まれる。

図表 1-4 盛岡市における60歳以上の就業者数の推移



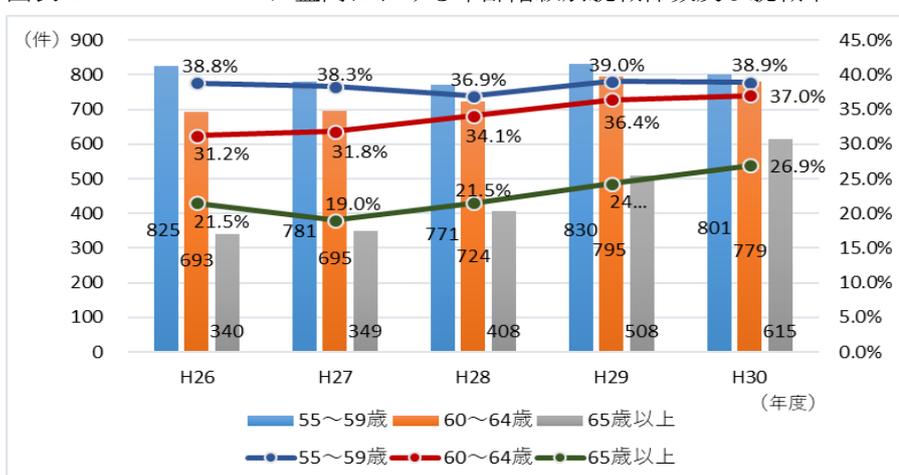
資料 総務省「国勢調査」実績より作成。

図表 1-5 盛岡市における65歳以上の男女別就業者数及び割合



資料 総務省「国勢調査」実績より作成。

図表 1-6 ハローワーク盛岡における年齢階級別就職件数及び就職率

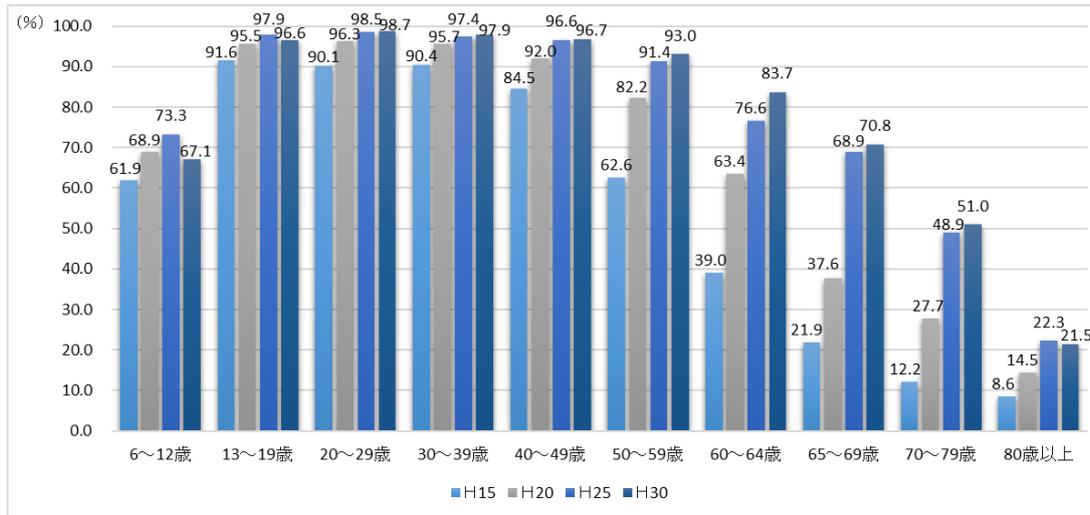


※1) 全数（一般＋パート）で、菜園庁舎、沼宮内出張所を含む。
資料 ハローワーク盛岡提供資料「高齢者職業紹介状況（平成31年3月末現在）」より作成。

(4) インターネット利用の広がり

インターネットの利用状況を年齢階級別にみると、13～39歳については平成15年時点で既に90%を上回っており、平成30年まで高い水準を維持している。一方、60歳以上の年齢層では、平成15年と平成30年を比較すると、60～64歳は約45%、65～69歳は約49%、70代においても約39%利用率が増加している（図表1-7）。このように60歳以上の年齢層において、インターネットを利用する人が近年、急激に増加していることがわかる。

図表1-7 年齢階層別インターネット利用状況の推移



資料 総務省「通信利用動向調査」実績、「通信利用動向調査の結果（概要）」（各年）より作成。

高齢者のインターネット利用状況増加の推移をみると、平成15年の60～64歳の利用率と平成20年の65～69歳の利用率がほぼ同じである。そのため、新規利用の増加よりも、インターネットを利用できる世代の高齢化により、高齢層のインターネット利用者の割合が増えていると考えられる¹⁾（図表1-7）。インターネットを利用することで多くの情報が入手でき、自宅から出ることなくネットサービスやコミュニケーションを図ることもできる。インターネットを利用する高齢者が増えたことで、これまで地域や友人、職場の人に限定されていたコミュニティや活動範囲が変化していると推察される。インターネットの普及は、多様な情報へのアクセスを可能にすることで、高齢者のライフスタイルを大きく変容させている。

一方で、高齢者のインターネットの危険性への耐性、知識不足等ネットトラブルの回避能力が課題となっている。しかし、今後、インターネットを当たり前のように使いこなしている世代が高齢になるにつれて、状況は大幅に改善されるだろう。また、柔軟に新しい経験やサービスを求める人が増加されることが予想され、ますますコミュニティやライフスタイルが変革し、高齢者の様相は変化していくと考えられる。

3 高齢者の特徴の変化

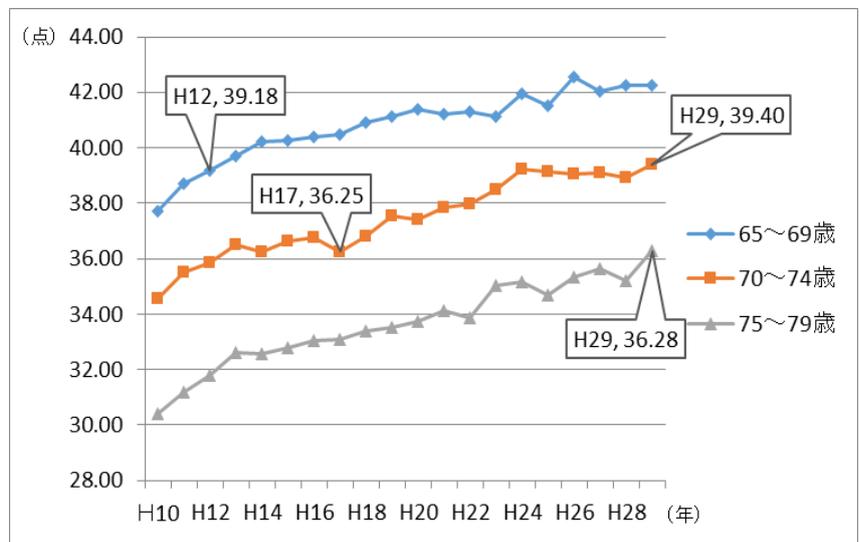
(1) 高齢者の健康

① 体力・運動能力の向上

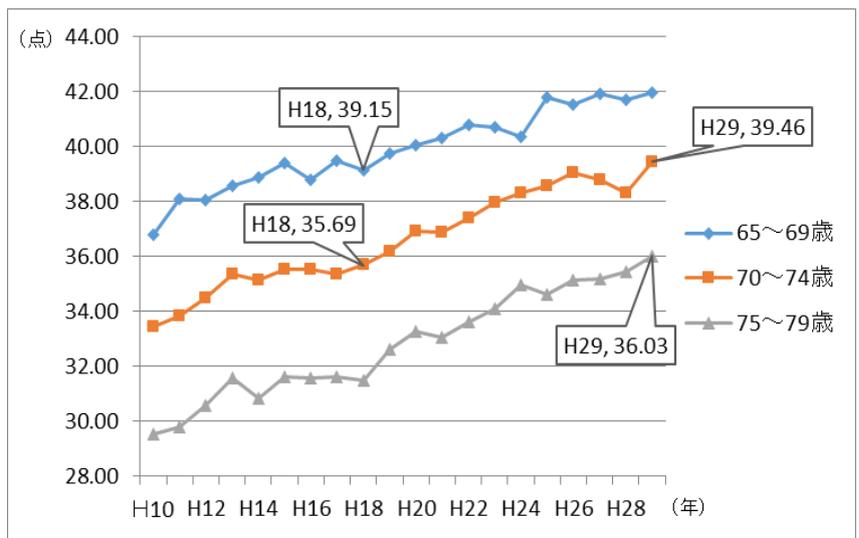
社会環境の変化に伴い、高齢者の特徴そのものも変化してきた。スポーツ庁が実施している「体力・運動能力調査」によると、年々体力・運動能力は向上している。男性では、平成29年には、70～74歳のレベルが平成12年の65～69歳のレベルを上回り、75～79歳のレベルは平成17年の70～74歳のレベルを上回った。女性も平成29年には、70～74歳のレベルが平成18年の65～69歳のレベルを上回り、75～79歳のレベルは平成18年の70～74歳のレベルを上回った（図表1-8）。このように、平均寿命の延伸には、体力・運動能力の向上を伴っている。

図表1-8 高齢者の体力・運動能力の推移

【 男性 】



【 女性 】



※1) 握力・上体起こし・長座体前屈・開眼片足立ち・10m障害物歩行・6分間歩行の各点数の合計点の平均値。

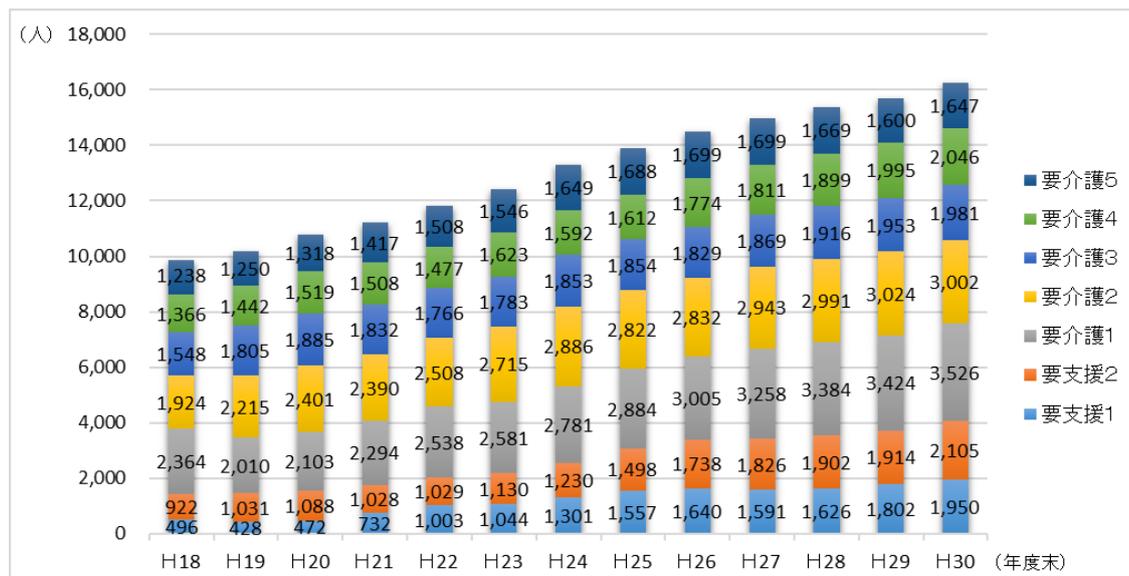
※2) 20～64歳、65～79歳及び男女の得点基準は異なる。

資料 スポーツ庁「体力・運動能力調査」実績より作成。

②盛岡市の要介護認定状況

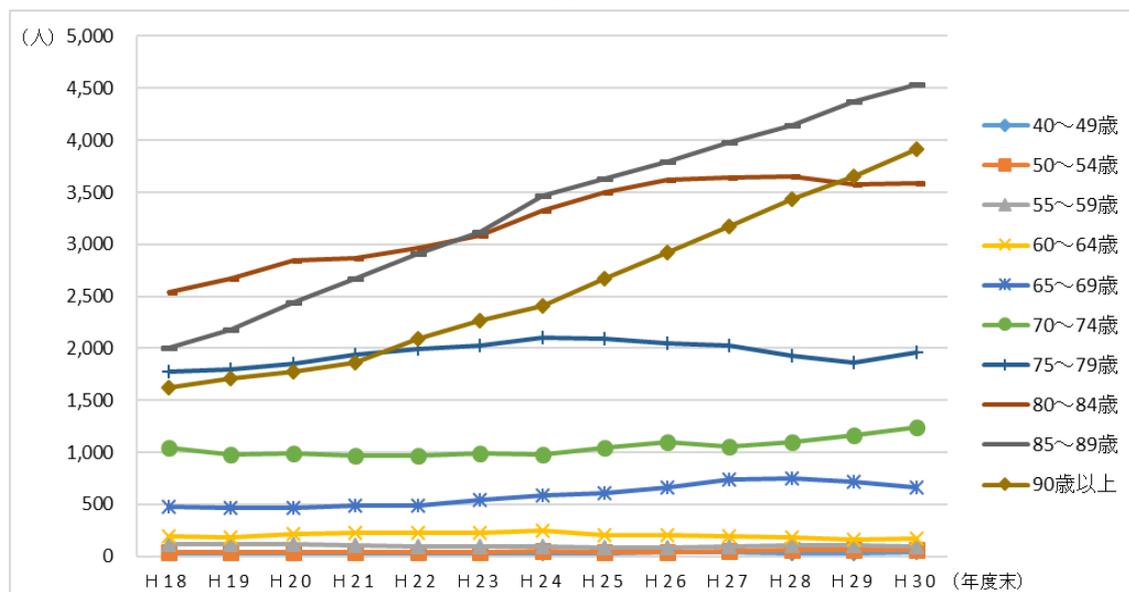
介護保険制度における盛岡市の要介護認定者（要支援または要介護の認定を受けた者）数は、平成30年度末時点で16,257人となっており、平成18年度末時点の認定者数と比較すると6,399人、約2.5倍に増加している（図表1-9）。年齢階級別の認定者数を見ると、近年、80歳以上の認定者数は10年前と比較して急増しているが、79歳以下については、ほぼ横ばいとなっている（図表1-10）。

図表1-9 要介護度別認定者数の推移（各年度末時点）



資料 介護保険システム情報（盛岡市保健福祉部介護保険課提供）より作成。

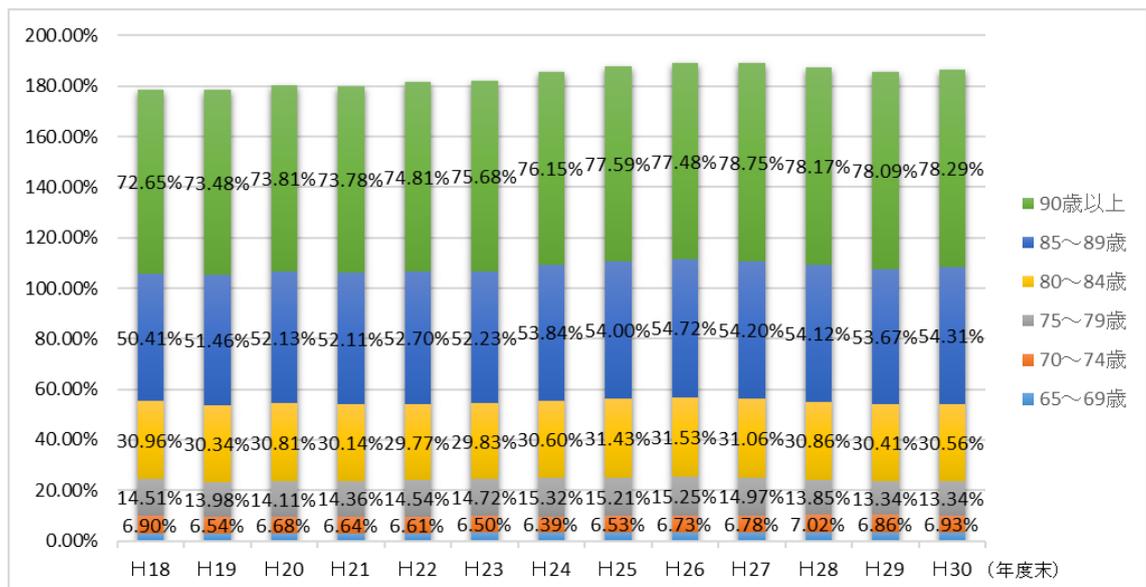
図表1-10 年齢階級別認定者数の推移（各年度末時点）



資料 同上

要介護認定者数及び人口の年齢階級別の増減率を比較すると、概ね同じ率で推移していることから、老年人口の増加が認定者数の増加に影響を与えていることは明らかである。一方で、年齢別人口に占める要介護認定者の割合をみると、80歳以上から認定者は3割を超え、90歳以上になると7割と急上昇している（図表1-11）。要介護認定者数は、認定の申請状況にも影響されるほか、医療施設の入院患者が含まれていない可能性もある。そのため、要介護認定を受けていない人が一律「健康である」とは言い難いが、65～79歳の要介護認定者の割合は少ないことから、約9割は「アクティブシニア」の可能性があると想定される。

図表1-11 年齢階級別人口に占める認定者数の割合（各年度末時点）



資料 同上

③盛岡市の健康寿命

厚生労働科学研究班の「健康寿命の算定方法の指針」によると、健康寿命を「一般に、ある健康状態で生活することが期待される平均期間またはその指標の総称を指す。いま、生存期間を健康な期間と不健康な期間に分け、集団における各人の健康な期間の平均を求めると、これが健康寿命の指標となる²⁾」と定義している。

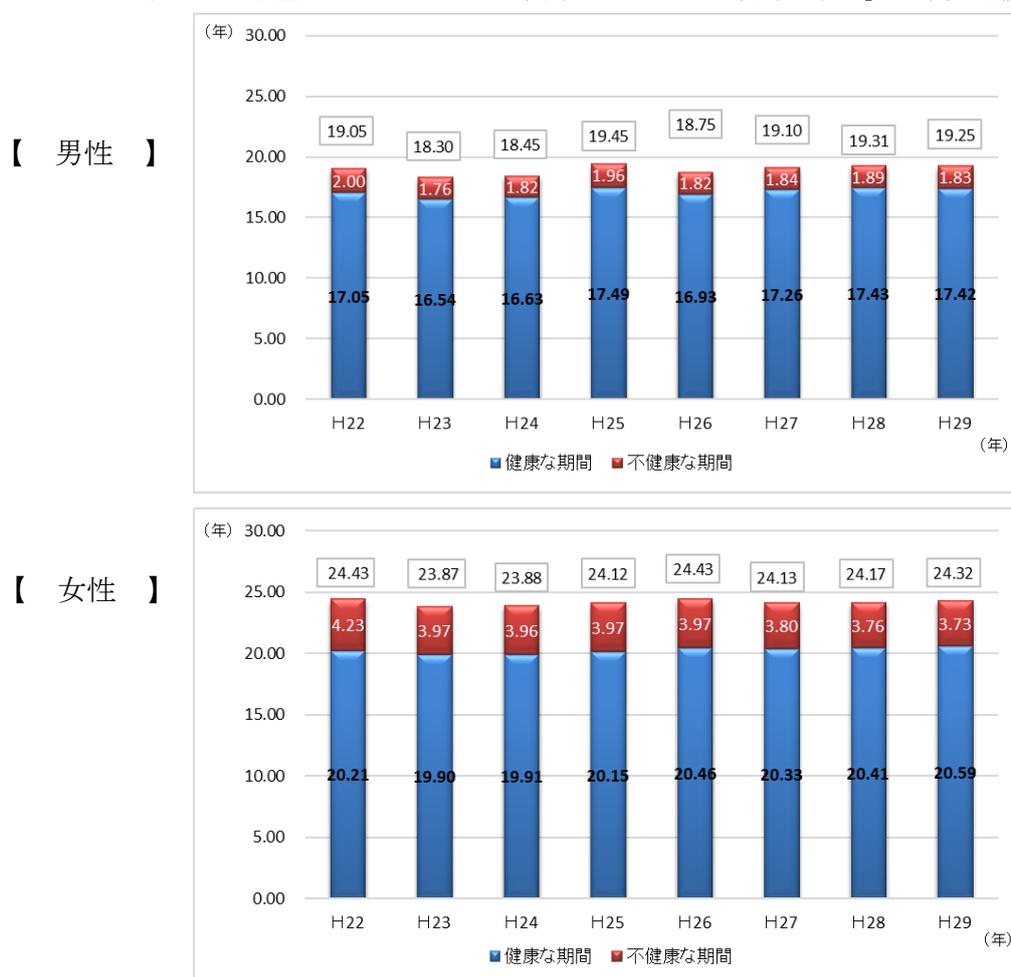
全国的に平均寿命延伸に伴い、健康寿命も延伸しているが、平均寿命と健康寿命との差、つまり日常生活に制限のある「不健康な期間」は横ばいで推移している。この「不健康な期間」は、個人の生活の質（QOL）を低下させ、医療費や介護給費等の社会保障費の増大を招くことになる。そのため、健康寿命の延伸、つまりは「不健康な期間」を短縮することが課題となっている。

盛岡市の健康寿命について、介護保険の情報を基に対象年齢65歳における日常生活動作が自立している期間の平均を算出した。全国と同様に男性よりも女性の方が日常生活動作が自立している期間が長い傾向にある。平成29年の数値をみると、65歳の男性はその後、平均して19.25年生存し、その期間の中で日常生活動作が自立している期間は17.42年、自立していない期間が1.83年である。一方で65歳の女性はそ

の後、平均して 24.32 年生存し、その期間の中で日常生活動作が自立している期間は 20.59 年、自立していない期間が 3.73 年となっている（図表 1-12）。平均寿命が延伸するなか、日常生活動作が自立している期間の平均は、男女ともに年度によって変動があるもののほぼ横ばいの状況にある。

図表 1-13、1-14 は、65 歳における日常生活動作が自立している期間と自立していない期間の平均を全国、岩手県の数値と比較したものである。自立している期間の平均は、男性は岩手県より高いが、女性は全国及び岩手県よりも低くなっている。また、自立していない期間の平均は、男女ともに全国及び岩手県よりも高く、この期間を短縮することがより一層重要といえる。しかしながら、全国、岩手県ともに自立していない期間の平均は横ばいで推移しているが、盛岡市は縮小されているという特徴もみられた。「アクティブシニア」増加の背景には、このような健康面の変化もあると推測される。

図表 1-12 65 歳の「日常生活が自立している期間・していない期間の平均」の年次推移



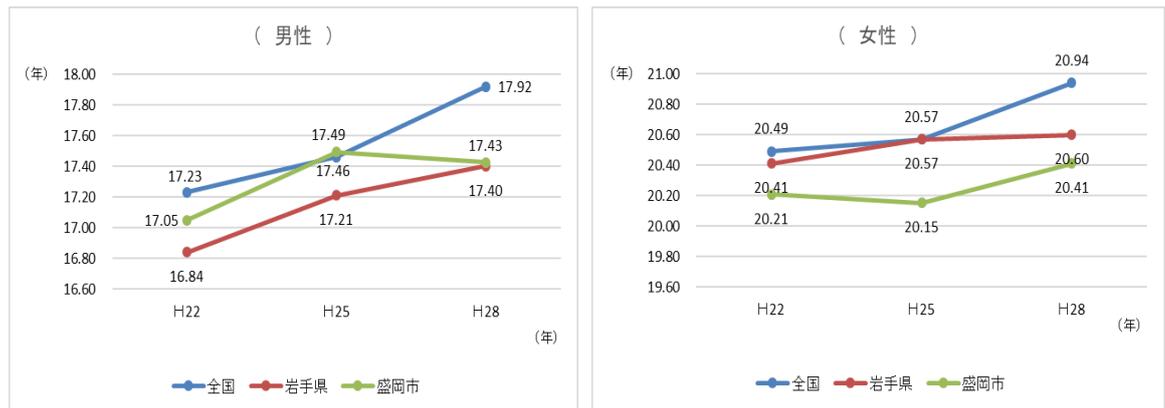
図表 1-12～1-14

※1) 基礎資料として、盛岡市の人口は住民基本台帳人口（各年 9 月末時点）を、健康情報は介護保険関係の統計情報を、死亡情報は人口動態統計を用いた。

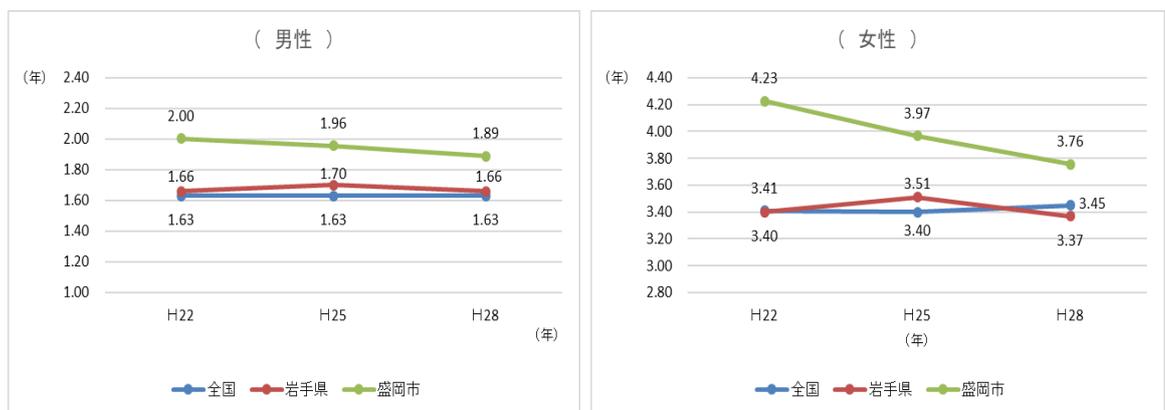
※2) 盛岡市の健康寿命は、厚生労働科学研究班「健康寿命の算定方法の指針」（平成 24 年 9 月）に基づき、同研究班の「健康寿命算定プログラム」を用いて算出した。

資料 全国・岩手県の数値は、厚生労働科学研究班「健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究（平成 28～30 年度）」における「都道府県別健康寿命（2010～2016 年）（エクセルファイル）」より引用した。

図表 1-13 65歳の「日常生活が自立している期間の平均」の比較



図表 1-14 65歳の「日常生活が自立していない期間の平均」の比較

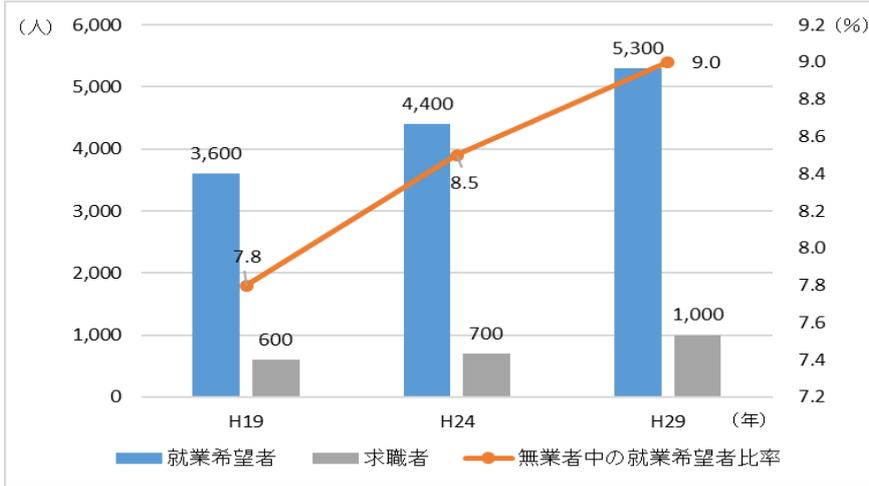


(2) 就業希望者数の増加

高齢者雇用安定法の改正に伴い、就業者数が増加していることは前述のとおりである。それに伴い、65歳以上で現在は無業者であるが就業を希望する人も年々増加している。また、実際に就業に向けて求職活動を行っている人の数も増加している。(図表 1-15)。ハローワーク盛岡における65歳以上の新規求職者数及び求職者数等における65歳以上の割合も増加しており、盛岡市の高齢者の就労意欲は年々高まっている(図表 1-16, 1-17)。

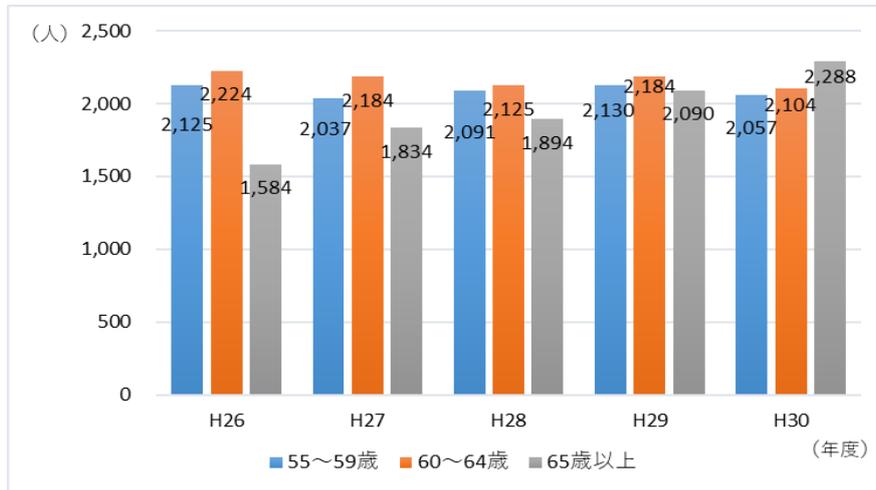
そのため、生産年齢人口の減少に伴い、高齢者の知識、経験、活力を就労に活かすことを積極的に考える必要がある。高齢になっても働き続けることが健康寿命にも繋がる可能性があることも報告されている。また、就労を継続する環境を整えることで、目的意識や生きがいを持ち続け、結果的に要介護状態になることも予防できる可能性も示されている³⁾。就労意欲のある高齢者の増加は、労働力不足対策に寄与するだけでなく、高齢者自身の健康をも高め、相互利益をもたらすと考えられる。

図表 1-15 盛岡市の就業希望者数（65歳以上の無業者）



※1) 就業希望者：何か収入になる仕事をしたいと思っている者。
 ※2) 求職者：実際に仕事を探したり、事業を始めるための資金、資材、設備の調達等の準備をしている者。
 資料 総務省「就業構造基本調査」実績より作成。

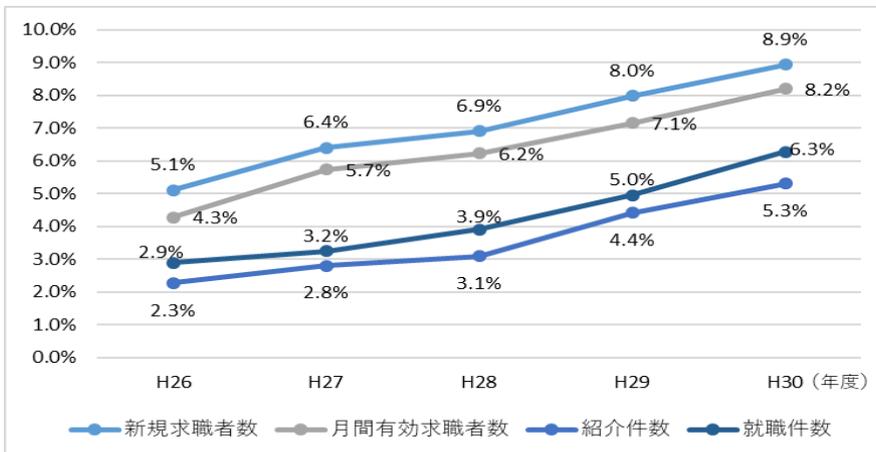
図表 1-16 ハローワーク盛岡における年齢階級別新規求職者数



図表 1-16, 1-17

※1) 全数（一般+パート）で、菜園庁舎、沼宮内出張所を含む。
 資料 ハローワーク盛岡提供資料「高年齢者職業紹介状況（平成 31 年 3 月末現在）」より作成。

図表 1-17 ハローワーク盛岡の職業紹介における 65 歳以上の割合



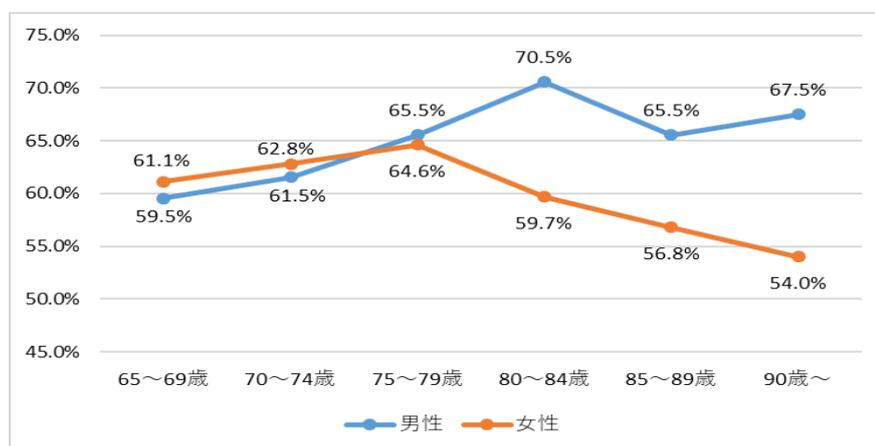
(3) 高齢者の意識の変化

①「盛岡市まちづくり評価アンケート」の結果（高齢者の生きがい）

盛岡市では、総合計画を市政の指針として、各種の取り組みを進めるうえで、施策の進み具合を適切に評価することを目的に、毎年アンケート調査を実施している。アンケートは、18歳以上の市民（各年10月1日現在）の中から無作為抽出によって対象者3,000名を選出し、実施している。その中に、65歳以上を対象とした「自分が生きがいを持って暮らしていると思いますか」という設問がある。「生きがいを持って暮らしている」と感じている人の割合について、平成26～30年の集計結果の平均を年齢階級別に算出した。その結果、いずれの年齢階級においても50%以上という高い割合で「生きがいを持って暮らしている」ということが明らかになった。（図表1-18）。

男女別では、男性は、80～84歳まで年齢を重ねるにつれて生きがいを持つ人の割合が高くなる一方で、女性は、70代までは生きがいを持って暮らしている人が多く、80代以降はその割合が減少している。これは、身体機能の低下との関連も考えられる。また、74歳以下では、女性の方が生きがいを持っているが、75歳以降になると男性の方が生きがいを持つようになる。男性は仕事の定年退職を迎える65～74歳の時期に、女性は75歳以降に生きがいを創出できるような働きかけや機会の創出が重要になるといえる。

図表1-18 65歳以上において生きがいを持って暮らしている人の割合



※1) 回答選択肢のうち、「とてもそう思う」・「どちらかといえばそう思う」を「生きがいを持って暮らしている」に、「どちらかといえばそう思わない」・「全くそう思わない」を「生きがいを持って暮らしていない」とした。

※2) 性別・年齢不明は除く。

※3) 平成26～30年までの5年間の回答内容から平均割合を算出した。

資料 「盛岡市まちづくり評価アンケート」集計結果より作成。

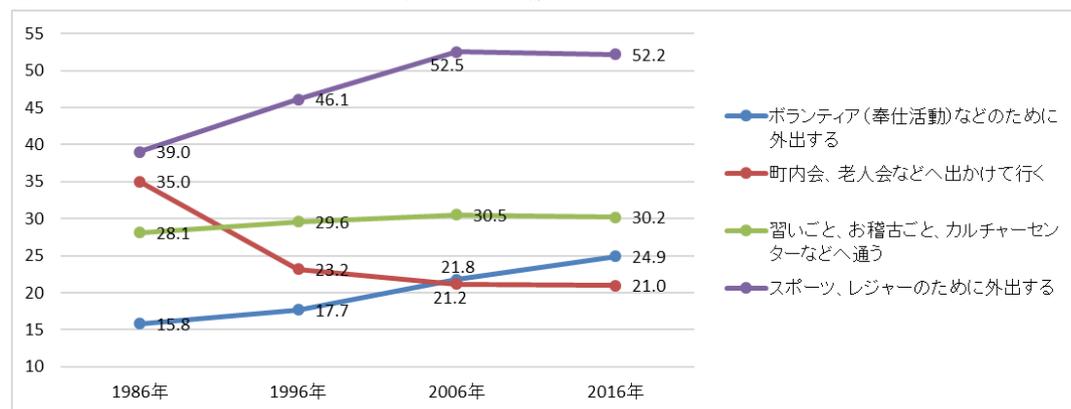
②高齢者の意識調査「シルバー30年変化」の結果

高齢者を取り巻く環境の変化に伴って、高齢者自身の意識も変化している。前述のとおり、60歳以上の人たちもインターネットから多くの情報等を入手し、ライフスタイルを構築するようになってきた。それによって、これまで想定されていた高齢者の活動範囲とは異なり、地域等に限定されずに活動性も変化してきている。

博報堂生活総合研究所では、1986年から10年ごとに首都40km圏及び高松市に居住する60～74歳を対象に「シルバー調査」を実施している。この調査は、調査ごとにほぼ同じ質問を聴取することで、高齢者の行動や意識の変化を追跡している。

当該調査において、外出目的別にみた月平均行動回数をみると、町内会、老人会等への外出は年々減少傾向にあるが、ボランティアや習い事等のための外出は増加しており、特にスポーツやレジャーを目的とした外出が急増していることがわかる（図表1-19）。

図表 1-19 外出目的別にみた月平均行動回数

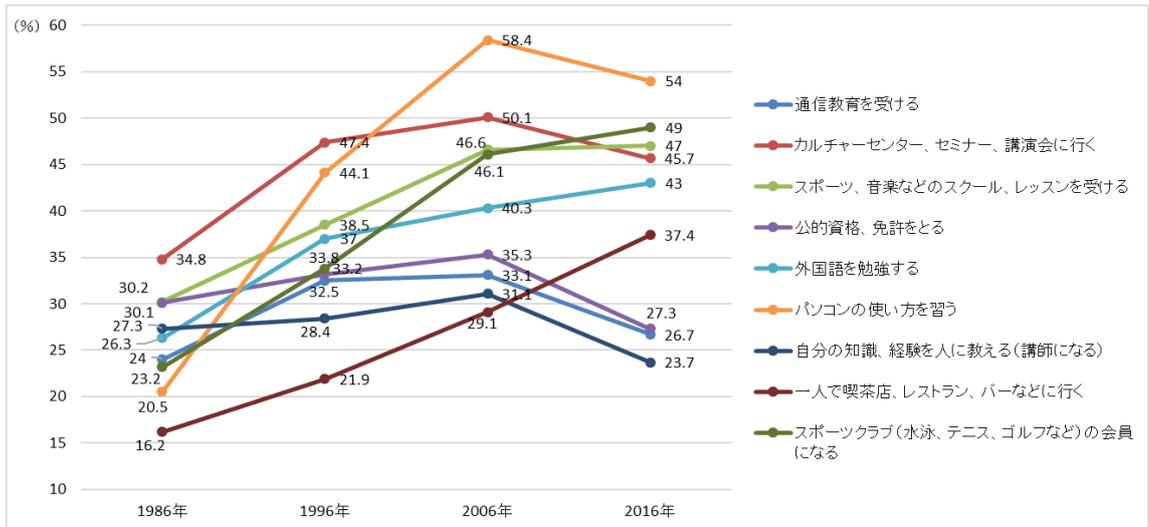


資料 博報堂生活総合研究所「シルバー調査」より作成。
以下、図1-20～1-23についても同様。

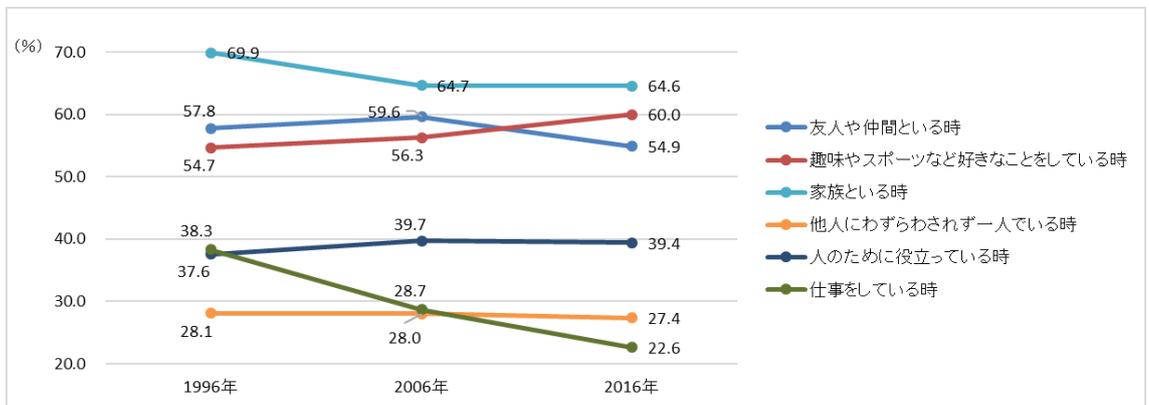
また、今後（も）してみたい活動としては通信教育や資格取得、経験を活かすものよりも、スポーツや外国語を学ぶこと等が増加傾向にある。選択肢の多様化により、やりたいことも変化しており、楽しみを求める傾向へと変化がみられる（図表1-20）。そのことは、「生きがいや充実感を感じる時」についても表れており、家族や友人といる時は比較的高い傾向にあるほか、近年は、趣味やスポーツなど好きなことをしているときに生きがいや充実感を感じる人が増加している。一方で、仕事をしている時に生きがいや充実感を感じる人は減少している（図表1-21）。

現在働いている理由をみると、生きがいを得ることを目的とする人は少なく、近年は収入を得るために働く人や社会や人との関わりを持つために働く人が増加している（図表1-22）。また、現在働いていない人の就労を希望する理由も、収入や健康、社会や人との関わりを持つことを目的と考えている人が同様に多く、仕事を生きがいとする人が少ない傾向にあった（図表1-23）。ライフスタイルの変化や多くの情報が入手できることによる選択肢の多様化が高齢者の意識にも大きく影響しているといえる。そのため、高齢者の活躍を推進するうえでは、盛岡市の高齢者の意識、ニーズを定期的に把握し、今後も変化し続けるライフスタイルに応じた施策の展開が求められる。

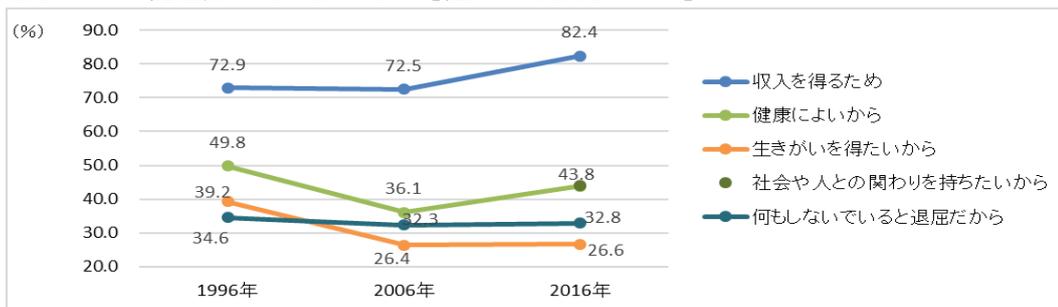
図表 1-20 今後（も）してみたい事



図表 1-21 生きがいや充実感を感じる時

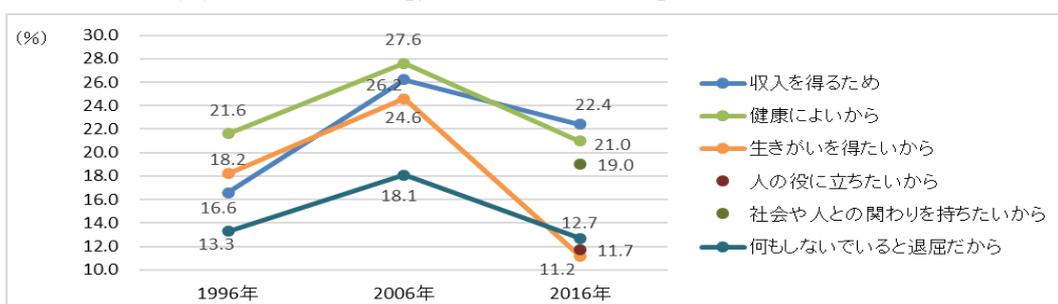


図表 1-22 現在働いている理由 [仕事のある人ベース]



※1) 「社会や人との関わりを持ちたいから」は2016年からの選択肢。

図表 1-23 今後働きたい理由 [仕事のない人ベース]



※1) 「社会や人との関わりを持ちたいから」、「人の役に立ちたいから」は2016年からの選択肢。

4 盛岡市の施策等への影響

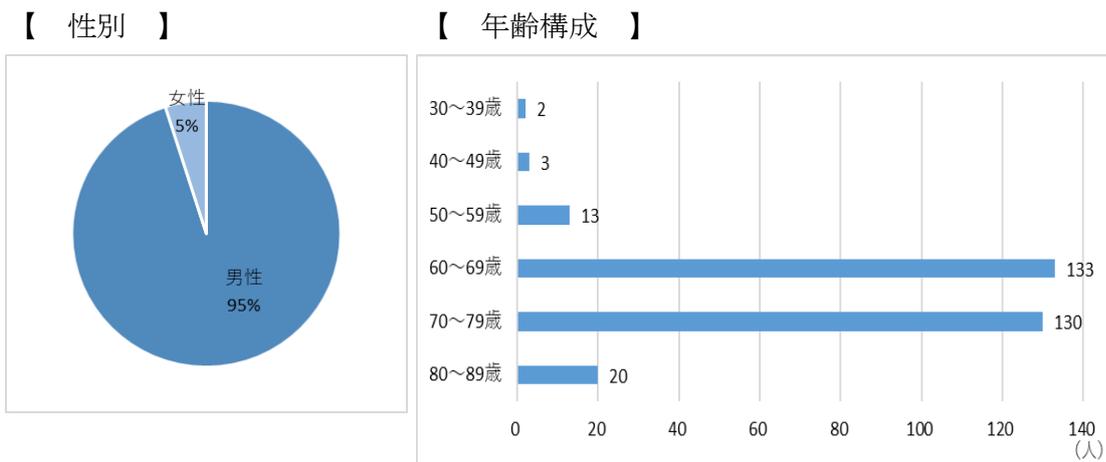
高齢者を取り巻く社会環境の変化や高齢者の特徴の変化が、盛岡市の高齢者に関わる主要な施策等にどのような影響を与えているのか整理する。

(1) 町内会・自治会の現状

町内会・自治会といった地域コミュニティは、各地域における居住性を要件として結成された任意の組織で、盛岡市内には現在 380 以上組織されている。町内会・自治会は市内地域の大部分を組織しており、地域内における運動会や盆踊り等の事業のほかに、防災・防犯や除雪・排雪、ごみ問題、清掃や資源回収等を行政と一体となって担っている。

しかし、現在は、近隣との付き合いや助け合いが希薄になり、連帯感が失われつつある地域も生じている。働き方や働く時間帯も多様化し、隣近所の人と顔を合わせる機会も減り、名前や顔を把握することさえ難しい状況にある。また、アパートやマンション等の共同住宅が増加し、世帯構成も縮小している。地域内におけるこれまでのような活動や付き合いに難しさが生じているのは、オートロック等の建物の構造や個人情報への意識の高まりも要因となっている。

図表 1-24 町内会長・自治会長の性別及び年齢構成



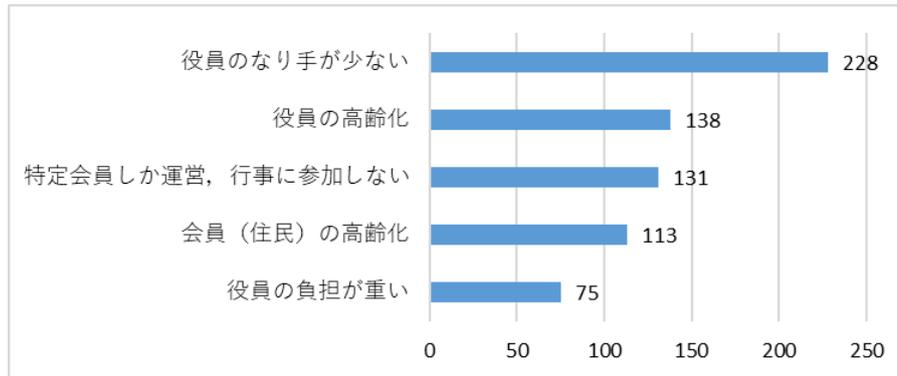
※1) 回答数：304（無回答は含めず。）

資料 もりおか NPO 連絡協議会「町内会・自治会アンケート結果報告書（平成 30 年 3 月）」より作成。

そのような背景のなか、盛岡市においても町内会・自治会を牽引してきた役員の高齢化のほか（図表 1-24）、町内会への加入率の低下や加入はしていても活動に参加しない人の増加が指摘されている。町内会・自治会に加入することは、もはや若い世代を中心に当たり前という考え方は失われつつある。班長等輪番制のものを引き受ける人はいるが、世帯に若い人はいるものの仕事でほとんど家におらず、協力を得られない等の課題も生じている。また、班長が広報の配布や町内会費、共同募金の集金等を担っているケースも多く、高齢になって定期的に世帯を回るものが難しくなっているという問題もある。町内会を牽引している人たちだけではなく、町内に居住している人たちも高齢化していることも町内会・自治会における負担を大きくしている要因といえる。そのため、活動を担う後継者不足や役員交代等の課題に頭を抱えており、

組織の脆弱性が露呈しかけている状況にある（図表 1-25）。

図表 1-25 町内会・自治会の運営上の課題



※1) 特に困っている課題を3つ選択する回答のうち，特にも多く選択された5つを抽出した。
資料 もりおかNPO連絡協議会「町内会・自治会アンケート結果報告書（平成30年3月）」より作成。

その一方で，ごみ問題等日常生活に係る問題のほか，災害等への対応や空き家の問題，介護が必要になっても住み慣れた地域で生活できるような体制の構築等地域に求められる課題は多い。そして，その多くが町内会・自治会の存在を前提としている。しかしながら，多くの課題，負担を感じながらも，もりおかNPO連絡協議会が行った「町内会・自治会アンケート結果報告書」によると，地域内における活動や事業の縮小や廃止を検討するところは少なく，何とかこれまでと同様に継続していきたいという回答が多いという特徴がみられた。盛岡市では，これまで町内会・自治会の活動に携わってきた人たちが自治機能を懸命に維持している。それによって，地域コミュニティが保たれていると言っても過言ではない。

盛岡市では，町内会役員の大きな負担になっている町内会内部の会計書類の作成や補助金等の申請書類の作成等について，市内各公民館6か所に「市民協働推進センター」を設置し，活動の運営・引継ぎ等の相談や補助金等の申請書類の受付を行っている。そのほか，町内会・自治会の負担になっている書類の作成等を担う人材の創出等負担軽減に向けた検討を進めている。

町内会・自治会の活動を維持するためには，地域とどのような関わり方を理想とする人が増えているのか等ニーズを把握する必要がある。また，町内会・自治会の目的，活動は維持しつつも，これまでとは異なる形で地域コミュニティに関わる場，機会を創出する仕組みも必要になってきている。

(2) 老人クラブ ー団体数・会員数の減少

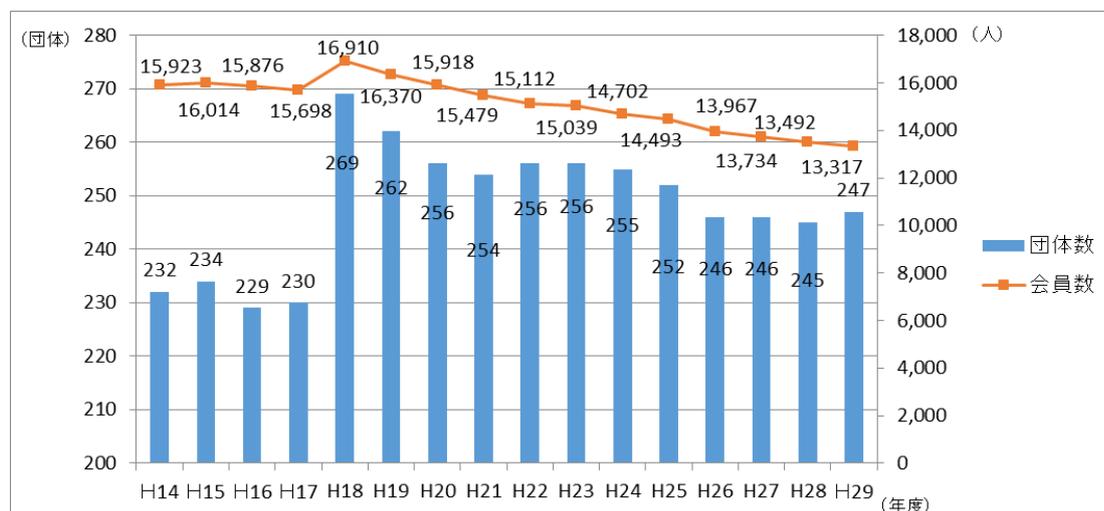
老人クラブは，居住地域を基盤とする高齢者の自主的組織であり，高齢者自らの生きがいや健康づくりにとどまらず，地域の諸団体と共同した活動やボランティア等の社会貢献活動も行っている。加入対象者は，概ね60歳以上となっており，盛岡市では平成29年度末現在で247団体，13,317名の会員が活動している。平成18年度に旧玉山村との合併により団体数，会員数ともに最も多くなったが，平成29年度末現在ではピーク時と比較すると団体数は22団体，会員数は約3,600人減少している。

会員数は、平成 18 年度以降、減少に歯止めがかかっていない（図表 1-26）。

老人クラブの活動の財源は、会員の会費によってまかなうことが基本とされている。活動に係る経費に対する補助金も支給されているが、補助金の支給額は、会員数によって変動する。そのため、各団体では会員確保が重要な課題の一つとなっている。現在は、老人クラブで行っている敬老会等の行事については、同じく地域を基盤として活動している町内会・自治会と連携のうえ実施するケースも増えてきている。しかし、会員数の減少から、活動を維持することができなくなり、活動団体そのものも減少していることは明らかである。

会員数減少の背景には、老人クラブに加入する年齢層を取り巻く社会環境やライフスタイルの変化に伴い、老人クラブの活動に対する魅力や活動のイメージが自身のニーズと異なっていると感じている人が増えているのではないかと考えられる。従来の活動内容を好み、加入している層のニーズも考慮したうえで、未加入者のニーズや意識の変化を把握し、活動内容等の検討も必要といえる。

図表 1-26 老人クラブの団体数・会員数の推移



資料 盛岡市「盛岡市統計書」より作成（各年度末現在）。

(3) 老人大学 —入学者の高齢化

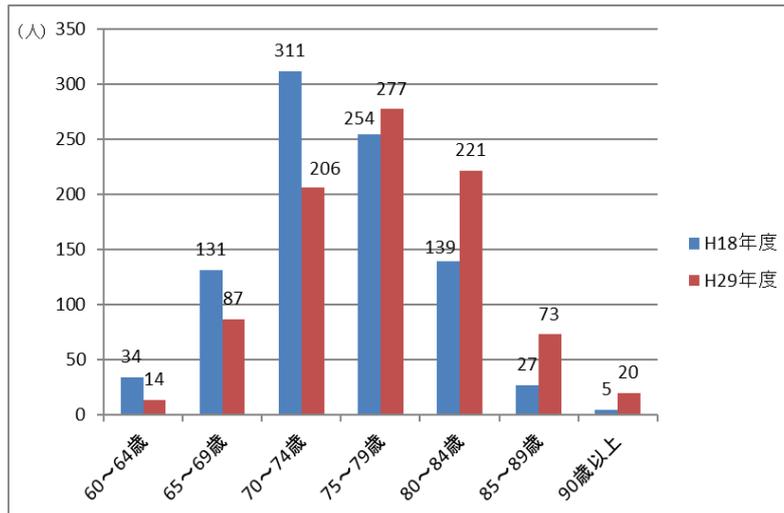
盛岡市は、知的好奇心と学習意欲を保ち、生きがいを共感できる学習の場として昭和 51 年に老人大学を開設し、平成 31 年度で 44 年目を迎えた。市内に居住する 60 歳以上を入学の対象者とし、それぞれの能力を活かしながら、社会参加活動をすることによって、生きがいのある生活を送ることができるよう、必要な事柄を学習する場として開設している。老人大学は、毎年、5～6 月に開校し、学習期間は 8 か月である。本校講座、地域ごとの分校講座、特別講座により構成されている。本校講座は市内の入学者が一堂に集まり、講演会の聴講や芸術鑑賞を行い、特別講座はバスでの視察研修等が行われている。分校講座は居住地域ごとに市内に 23 箇所地域校を設け、居住地域の地域講座に参加するものである。分校講座では、地域校内に居住する元学校の教諭等が講師を務め、それぞれ地域ごとに学習テーマを定めて学習を行っている。

老人大学は、平成 22 年度に「ゆうゆう学舎」と愛称を変更し、老人大学の周知、

講座内容の充実・検討を図っており、毎年約1,000名が入学している。

平成18年度と平成29年度の入学者について年齢階級別に比較すると、74歳以下の入学者が減少し、75歳以上の入学者が増加しており、入学者内においても高齢化が進んでいることがわかる。平成29年度の老人大学入学者の中には、入学の回数が10回以上という人が約17%おり、一番入学回数が多い人は27回目であった。このことから、若い世代の入学者数が増えているというよりは、継続して入学しているリピーターの増加、リピーターの高齢化が進んでいるといえる（図表1-27）。

図表1-27 老人大学の年齢階級別入学者数の推移



資料 盛岡市保健福祉部長寿社会課「老人大学入学者名簿（H18, H29）」より作成。

老人大学の学習内容は、入学者からのアンケート調査に基づき検討・改善が図られている。しかし、新規入学者として比較的若い世代を取り込むためには、未入学者のニーズや意識の変化を把握し、これまでと異なるアプローチによる事業展開も求められる。

(4) 企業及び就労支援機関の状況

①企業の状況

ア 高年齢者雇用確保措置の状況

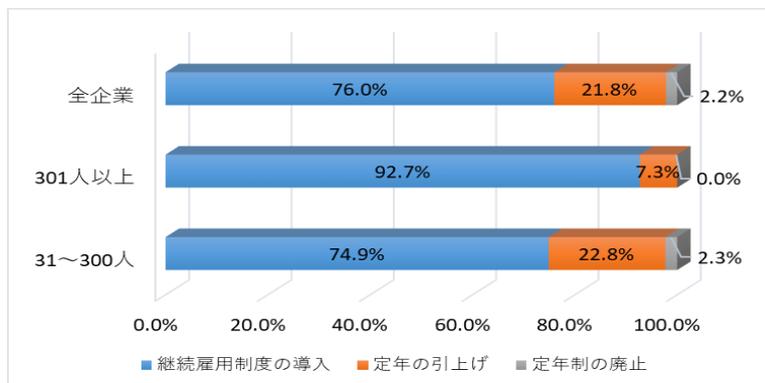
国は、昨年5月、希望する高齢者が70歳までの就業機会を確保するための高年齢者雇用安定法改正案の骨格を発表した。それによると、70歳まで定年を延長するだけではなく、再就職の実現や起業支援、フリーランスやNPO活動等への資金提供も促す。高齢者の就労意欲の高まりに伴い、年金の受給開始年齢についても自分で選択できる範囲を70歳まで拡大することとしている。年金の受給開始年齢は、高齢者の就労意識に最も大きな影響を与えると考えられる。

高年齢者雇用安定法が平成25年に改正されたことで、60歳以上の就業者が増加したことは前述のとおりである。岩手県内の高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業は、平成30年6月1日現在において1,800社、99.6%となっている。実施済企業の雇用確保措置の内訳は、図表1-28のとおりである。また、岩手県は、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は88%であり、5年連続全国1位となっている。このうち、中小企業では1,513社、89.1%であり、大企業においては77社、70.6%となっている（図表1-29）。

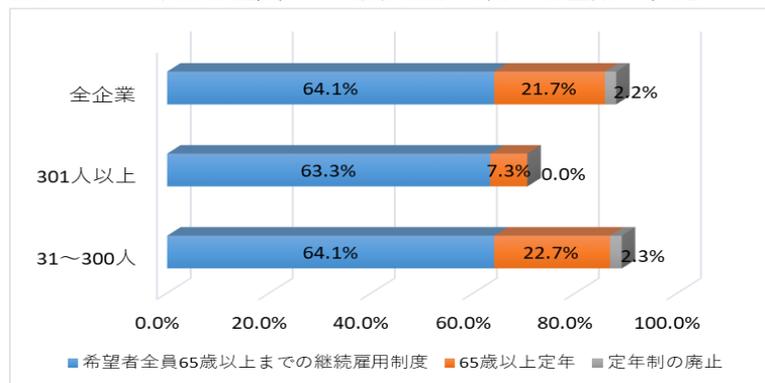
一方で、定年廃止を導入している企業はごく僅かであり、定年の引上げを行ってい

る企業も少ない。岩手県の企業は、雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入している企業が圧倒的に多い状況となっている。つまり、定年そのものを延長することが厳しいと感じている企業も多い。

図表 1-28 岩手県内企業の雇用確保措置の内訳



図表 1-29 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況



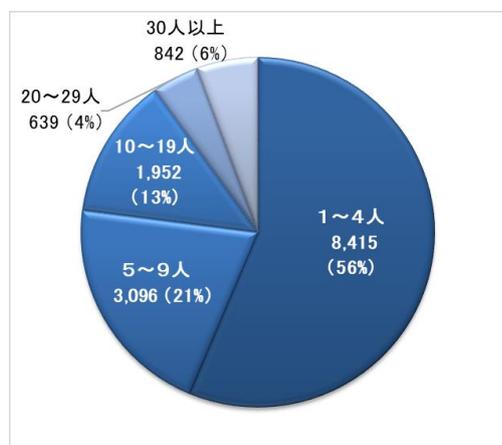
図表 1-28, 1-29

※1) 平成30年6月1日現在の状況。

資料 岩手県労働局「岩手県における平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果」より作成。

イ 盛岡市の企業の従業員規模

図表 1-30 従業員規模別事業所数（民営事業所）



図表 1-30, 1-31

※1) 「派遣・下請従業者のみ事業所数」は含まない。

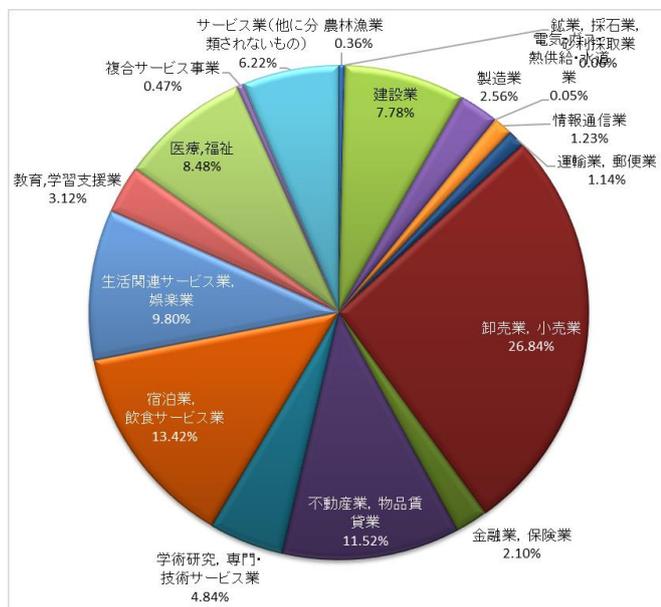
資料 総務省・経済産業省「H28 経済センサス - 活動調査」, 盛岡市統計書より作成。

前述の県内の雇用確保措置の状況を見ると、従業員規模が小さい企業ほど定年の引上げや定年制の廃止を実施していることがわかる。そこで、盛岡市の企業について、従業員規模を確認する。

盛岡市の民営事業所の従業員規模別事業所数をみると、従業員が10人未満の事業所が77%を占める。20人未満の企業の割合は90%となっており、盛岡市は小規模企業が多いことがわかる（図表1-30）。

20人未満の企業の産業別内訳は、図表1-31のとおりである。卸売業・小売業が最も多く、次いで宿泊業・飲食サービス業が多い状況にある。このことから第三次産業が主要産業として盛岡市の経済を支えていることがわかる。

図表 1-31 従業員規模別事業所数（民営事業所）



ウ 求人数の傾向

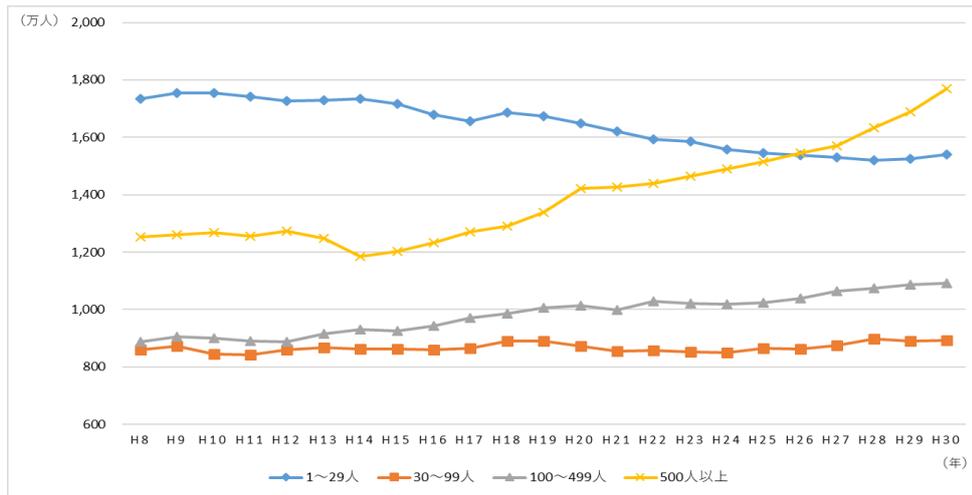
少子高齢化により老年人口（65歳以上）の割合は年々上昇し、人手不足や経済的影響が深刻になっていくと見込まれている。そのなかで、人手不足の状況を確認するため、求人数の推移を確認した。盛岡市は、前述のとおり従業員規模が少ない事業所が多いことから、事業所の従業員規模別に整理する。

まず、従業員規模別に非農林雇用者数の全国の推移をみると、従業員数が多い事業所ほど雇用者数を増加させている一方で、従業員数が1～29人の事業所においては、年々雇用者数が減少する傾向にある。就労者が従業員規模の大きな企業へ流れて行っていることがわかる（図表1-32）。

この状況に比例して、各年度別の求人数の推移においても平成22年以降、従業員規模が小さい事業所ほど求人数が急増していることがわかる（図表1-33）。平成19年の就職氷河期終結後、数年間「売り手市場」が続いたが、世界的金融危機やリーマンショック等の影響により景気は後退した。その後、景気回復が緩やかとなり、小規模事業所を中心に新規求人が一時的に減少した。その後、平成22年以降は、従業員規模が小さい事業所ほど、求人数が増加傾向にあり、人材の確保が困難な状況が続いている。

岩手県及び盛岡市の求人数についても全国とほぼ同じ傾向を示すことから、盛岡市においても従業員規模が小さい企業ほど、人手不足が深刻であることが想定される（図表1-34）。少子高齢化による生産年齢人口減少が見込まれているなか、既に盛岡市の企業においても人手不足が深刻な状況である。人手不足を解消するための取り組みが急務であるといえる。

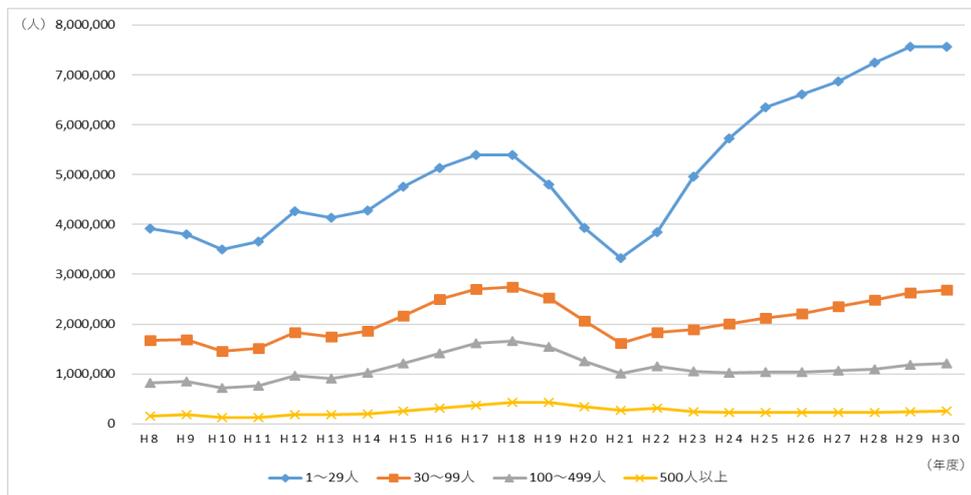
図表 1-32 従業者規模別非農林雇用者数の推移



※1) 官公を除く。

資料 総務省「労働力調査(基本集計・長期時系列データ)」より作成。

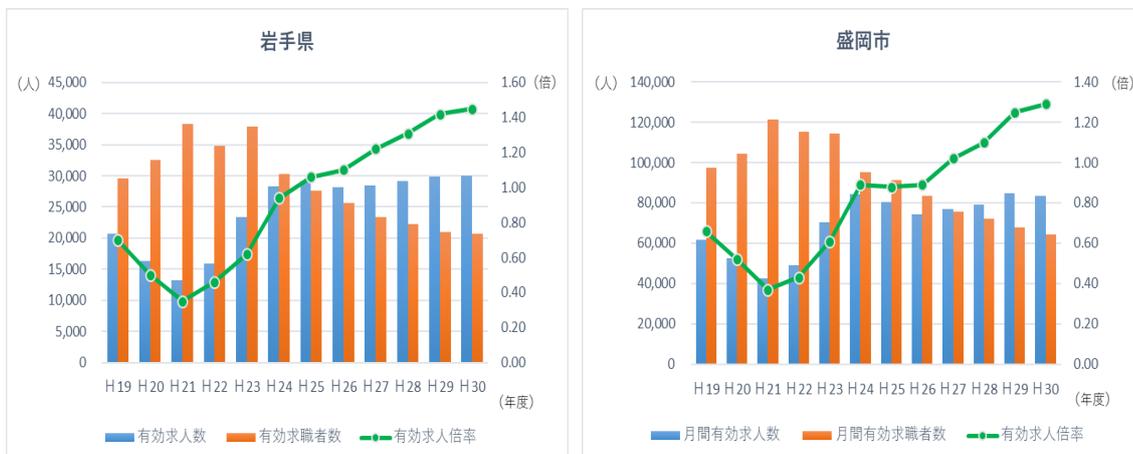
図表 1-33 事業所規模別新規求人数の推移



※1) パートタイムを含む。

資料 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

図表 1-34 岩手県及び盛岡市の求人数・求職者数・求人倍率



※1) 数値は現数値(各年度平均)。

※2) 数値は、全数(新規学卒者を除く)である。

資料 岩手県労働局「一般職業紹介状況」より作成。

※1) 新規学卒, パートタイム, 一般日雇を除く。

資料 「盛岡市統計書」より作成。

②ハローワークの状況について

盛岡公共職業安定所ハローワーク盛岡の職員より、高齢者の就職等に係る状況について聞き取りを実施した。以下、ア～カにおいて聞き取り内容を記す。

調査日時：令和元年7月9日（14時）

聞き取り対象者：次長，就職促進指導官

ア 高齢者の求職状況等

65歳以上の新規求職者数は、平成30年度には55～64歳を上回り最も多くなった。平成26年以降、新規求職者数だけではなく、月間有効求職者数や紹介件数、就職件数等いずれの項目も65歳以上の割合が増加傾向にある（図表1-17）、就職件数は平成26年度末時点で340件だが、平成30年度末時点では615件と倍程度まで増加した（図表1-6）。これらは、定年延長や65歳までの雇用継続の影響が大きく、64歳以下の退職者が減少し、65歳以降に再就職を検討する人が増加していることが表れている。

イ 65歳以上の高齢者を対象とした求人状況

ハローワーク盛岡における窓口の感触として、高齢者が多く就職している職種は、男性の場合は、マンション管理人、建物の警備、駐車場の管理、有資格者はフォークリフトによる仕分け作業、介護施設の送迎ドライバー等が多い。女性は清掃員、調理補助、事務員、スーパーの品出し等細やかさが求められるような仕事が多い。家庭で行われている家事の延長のようなイメージを抱く仕事の方が「できる」と思う様子である。

求人は、60歳以上でも歓迎のものはあるが、応募は65歳が上限になる等企業の就業規則により決められている求人も多い。求人上の「年齢不問」は完全ではない。しかし、実際には、無理そうに見えても採用に繋がるケースもあるため、窓口では、就業規則と照らし合わせて応募を断念することはしない。だが、雇用継続を多くの企業が入り込んでいるなか、定年後も同じ職場で立場を変えつつ更新されるケースは多く、別の企業で新規で働こうとする場合は難しい傾向にある。65歳で転職を考える人は一部の人であるが、良い条件の仕事はほとんどないのが実情である。在職している職場の再雇用制度を利用することが最も良い条件であるケースも多く、それよりも良い条件を探すことが難しい状況になっている。そのため、60歳前に転職を考える人が多い。

ウ 高齢求職者の状況

ハローワーク盛岡を訪れる求職者の傾向としては、生きがいを求めている人のほか、何もしない（していない）日の辛さや配偶者からせかされて求職に来る人もいる。しかし、どちらかという年金額を基準に生活維持のために働きたい人が多い。年金だけでは生活費を補えず、不足分の収入を得られる仕事を求めている。そのため、給与額から就労日数や時間を考慮し、パート就労を希望する人が多い。

64歳以下の人については、フルタイムを希望する人も多い。その多くが「年金をもらうまで」と考える傾向にあり、仕事の基準が年金に左右される傾向が強い。シルバー人材センターは、登録していても仕事に来るのが不定期であるほか、自分がやり

たい仕事に来るとも限らない。そのため、生活維持のために働きたい人は、ハローワークを訪れる傾向にある。窓口では、そのような求職者のライフスタイルを把握したうえで対応を進めることが重要になる。

週2～3日、1日3時間程度の就労を希望する人には、求人があれば本人のニーズに応じて紹介しているが、「それよりはもう少し働きたい」という人の方が多い傾向がある。働く時間が短い場合は掛け持ちを検討するケースもある。また、新しいことを覚えることを億劫がる傾向があり、新たな職種へのチャレンジよりは、これまでの経験を活かせる職種を希望する人が多くみられる。

家庭の事情や体力が有り余っているという理由でフルタイム就労を希望する人もいる。しかし、企業側の傾向としては、体力的な問題や労災を不安視し、パートでの就労を提案してくるケースが多い。企業としては、高齢者を新しい職種に就かせるのではなく、前の職種を活かした雇用を望むケースもみられる。若い人は、企業側も「経験が少ない」とみてくれるが、高齢者の場合は「様々な経験をしてきている、経験が多い」とみられている。企業はその経験も含めて慎重に判断するため、経験の多い人ほど就職は困難になる傾向にある。

女性にみられる傾向としては、運転免許を所有していないケースや既に返納していることから、自宅周辺での就労を希望する人が多い。夏場は問題がなくとも、冬場の通勤を考えると早朝勤務や遠方は敬遠される。近年、高齢者ドライバーの事故等も問題になっていることから、女性は特に長距離は運転したくない。そのため、住んでいる地域内に適した求人がない場合や、バス通勤を考慮した場合は勤務時間とバス時間が合わずに応募を断念するケースもある。また、介護施設の調理の求人も多いが、朝食準備も含めて勤務時間が早朝の5時や6時からという求人は敬遠される。女性は、自宅における朝食の支度や、出勤に係る準備等の問題から早朝を避ける傾向がみられる。

男性の場合は、就労を希望する時間帯については、特に朝方のシニアが多い傾向がある。しかし、夜勤や宿直のある仕事は、体の負担を考えて避ける傾向がある。また、高齢者施設の送迎の求人は、送迎時間に合わせた求人内容になるため、朝方1～2時間、夕方1～2時間の就労時間となり「中抜け」が生じる。間の時間も同じ職場で働ける業務があるのであればいいが、そうではない場合は、敬遠される傾向にある。

エ 生涯現役支援窓口の取り組みについて

再就職等を目指す55歳以上の人を対象に、求人情報の提供や求職活動に係る各種ガイダンスを実施する「生涯現役支援窓口」が全国110か所のハローワークに設置されており、ハローワーク盛岡も設置している。窓口では、二人体制の担当者制により、これまでの相談内容を継続させて対応を図ることにより、求職者のニーズ等を把握し、就職へ繋げている。そのほか、55歳以上を対象に企業説明を聞いた後に、そのまま面接を受けることが可能な企業説明会・ミニ面接会を年2回開催している。さらに、60歳以降の求職活動の仕方をアドバイスするミニセミナーも開催している。ミニセミナーでは、なかなか就職先が決まらない人に対して、自分のアピールポイントの伝え方等チャレンジの仕方を指導する。また、同じ境遇の人とフリートークする時間を設けており、それによって求職者の視野が広がる可能性が期待される。

窓口で実際に応募可能か企業に確認もしているが、高齢者は求人を見て、自分の判断だけで応募を諦めてしまう求職者も多いため、窓口利用を勧奨している。窓口では、履歴書等の応募書類の添削指導も行っており、履歴書を書いたことがないという人や自分自身の履歴を覚えていないという人も多いため、必要な業務と感じている。

支援期間を6か月としているのは、そのくらい時間がかかるケースが多いためである。6か月を超過した場合も継続してフォローしている。平均すると3か月程度の人が多いが、中には決まるまでに1か月の人もいる一方で1年を要する人もいる。高齢者の場合、2か月が求職活動のリミットと感じている。2か月を過ぎると、「年齢的にやっぱり無理なのかな」と挫折してしまうケースが多い。実際に、企業が採用を断る場合も年齢を理由とすることもあり、面接では好反応にも関わらず不採用になった場合は「何が悪かったのか、やっぱり歳のせいかな」と落胆してしまう。自分自身に対してではなく、年齢に対して断られると就労意欲がなくなっていくケースが多い。高齢者は失敗するとショックも大きい様子がみられる。企業側から「うちで求めている人材ではない」と言ってもらった方が「違うのであれば仕方がない」というように割り切れるようだ。

窓口における課題は、利用者は少ないが、一人ひとりの相談への対応時間が長時間になることである。色々提案をしていかないと前に進まないため、必要な時間ではあると感じているが、提案を重ねても「自分で選んだものでないと行きたくない」と言われることもあり、支援が難しい。

オ 高齢者雇用促進を図る取り組み

企業からの求人を受理する際には、60歳以上の雇用を増やすよう働きかけを行っている。「年齢ではなく人」を見て欲しい。年齢は70代でも、見た目も仕事のキャリアも体力的にも申し分ない人はいる。企業としての受け入れの条件を緩和してもらえないか働きかけているほか、企業を訪問・見学し、高齢者ができる仕事の職域開拓も実施している。

求職者には、仕事の探し方について提案している。雇用保険等の説明会の際に、生きがいや働きがいを求めている人にはシルバー人材センターへの登録を推奨するほか、ボランティアに興味がある人には、社会福祉協議会でのボランティア登録を提案することもある。

カ 高齢者雇用促進に係る課題・問題点

高齢者ができる仕事の職域開拓が重要と考えている。しかし、障がい者の雇用に関しては、専門職の人が企業に赴き、同様の職域開拓を行っているが、高齢者雇用に関しては専門家がない。仕事の職域開拓を行ううえで、専門的に進めることができればもう少し状況が変わる可能性が高まる。

企業側が正社員としてフルタイムで求人を出す場合は、若い人を想定しているケースが多い。そのため、高齢者を薦めると、パートでの就労を提案される。今は、求人が厳格化されたこともあり、条件変更程度であればいいが、フルタイムの正社員の求人の枠に対して、高齢者をパートで採用となると求人そのものを変更しなければならない。そのため、そのようなケースでは一度不採用とし、その後には再紹介という形を取らなければならない、企業側にとっても負担が大きい。

高齢者一人ひとりのニーズに合った対応が求められている。その人のライフスタイルに合わせたきめ細やかな対応が必要だが、ハローワークだけでそこまでやるには限界がある。人材不足も叫ばれており、需要もあるため、高齢者の就労は手法によっては可能性が拡大する。高齢者の人材バンク的なものがあれば効果的ではないのだろうか。働きたいシニアが予め登録されており、企業からの求人に合わせて、複数人を組み合わせて対応する。1つの求人を2人や3人で組み合わせて行う方法も今後は必要になってくる。企業側もシフトに穴を空けないのであれば、そのような就労でも受け入れ可能だと思う。しかし、その場合は就労時間が短時間になることから雇用保険の対象にはならず、特定求職者雇用開発助成金の支給対象にもならないという問題も生じる。そのような問題に対応する機関が必要と考えるが、実施機関として、シルバー人材センターは、少人数でセンター運営をしていることから実施は難しいほか、企業は収益を考慮するとメリットがなさそうなので実施困難と想定される。

キ ハローワークからの聞き取り調査結果

ハローワークを訪れる人は、年金額に応じて生活水準を踏まえた就労条件を設定するほか、比較的長い時間の就労を希望する人が多い状況にあった。そのなかで、求人には「年齢不問」と表示する一方で就業規則に基づき、実際には「年齢不問」ではない企業もあることが明らかになった。また、高齢求職者は増加傾向にあるが、60代の方はインターネットを利用している人も多く、求人についてもハローワークに直接相談せずに、インターネットで求人を検索している人も一定数いることが想定される。インターネット等で情報を入手している場合は「年齢」が壁になりやすく、結果として就労を諦めてしまう人も多いのではないかと考えられる。高齢者の就労を推進するうえでは、情報入手が容易になった社会環境の中で、ハローワークに足を運んでいない人たちの意識やニーズを把握し、もう一步高齢者の背中を後押しできる仕組みが必要になる。

また、ハローワークにおいて企業を訪問し、職域開拓を実施しているが、高齢者の個々の能力や体力にバラつきがあることから、職域開拓をどの分野においてどの程度実施する必要があるのか一定の基準を持つことができていないという課題もある。高齢者の就労を促進するためには、職域開拓を行う「高齢者の専門家」も重要になるほか、高齢者の雇用に積極的な企業を把握することも求められる。

③シルバー人材センターの状況について

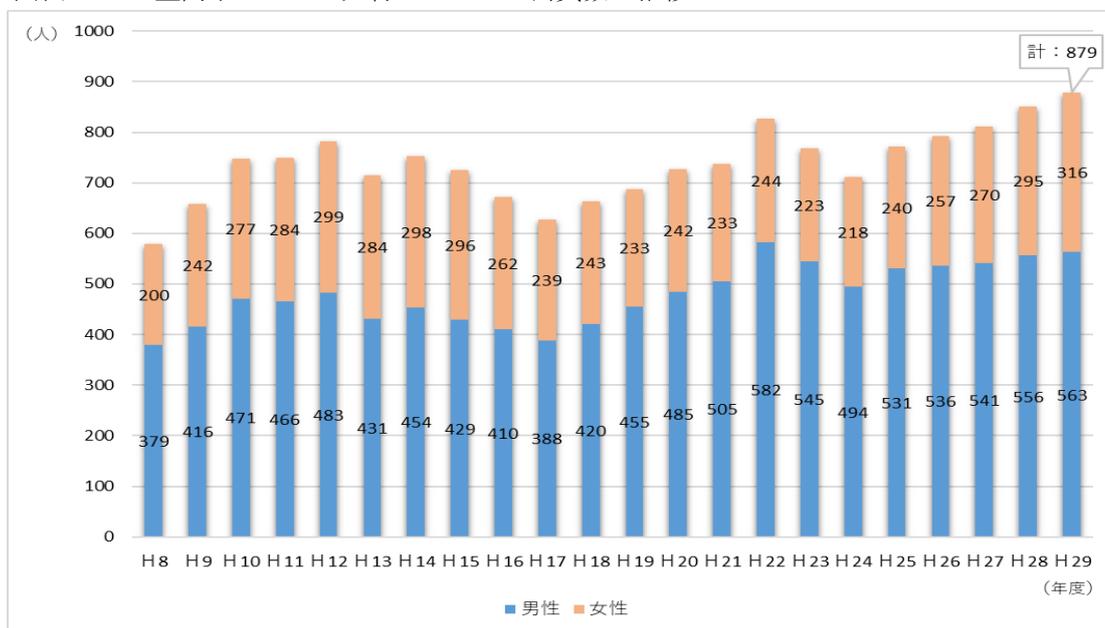
公益社団法人盛岡市シルバー人材センターの職員より、高齢者の就職等に係る状況について、聞き取りを実施した。会員の動向等のデータと聞き取り調査内容を踏まえ、シルバー人材センターの状況について整理する。

ア 会員について

全国及び岩手県の会員数は年々減少傾向にある一方で、盛岡市シルバー人材センターの会員数は、平成25年以降増加傾向にあり、平成29年度は879名と平成8年以降最も会員数が多くなった。男女比を比較すると、男性が約65%を占め、女性は約35%程度となっており、各年度において大きな変化はみられない(図表1-35)。また、

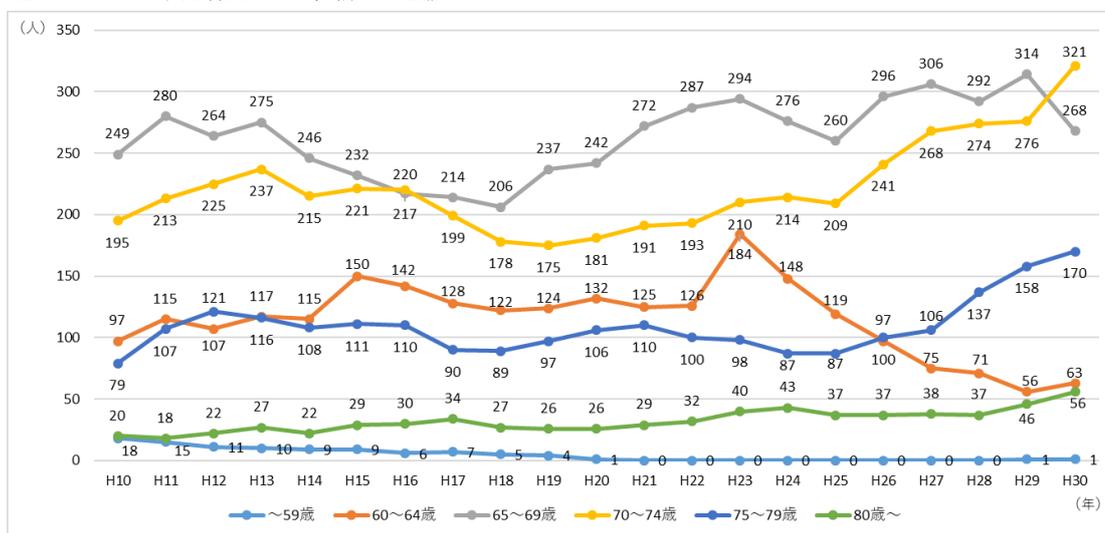
年齢階級別にみると、高齢者雇用安定法改正に伴い、65歳まで就労できる人が増加した影響もあり、60～64歳の会員は減少している。一方で、近年は70代の会員が増加傾向にあり、平成30年度には70～74歳の会員数が最も多くなった(図表1-36)。

図表 1-35 盛岡市シルバー人材センターの会員数の推移



図表 1-35, 1-36
 ※1) 各年3月31日現在
 資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料より作成。

図表 1-36 年齢階級別会員数の推移

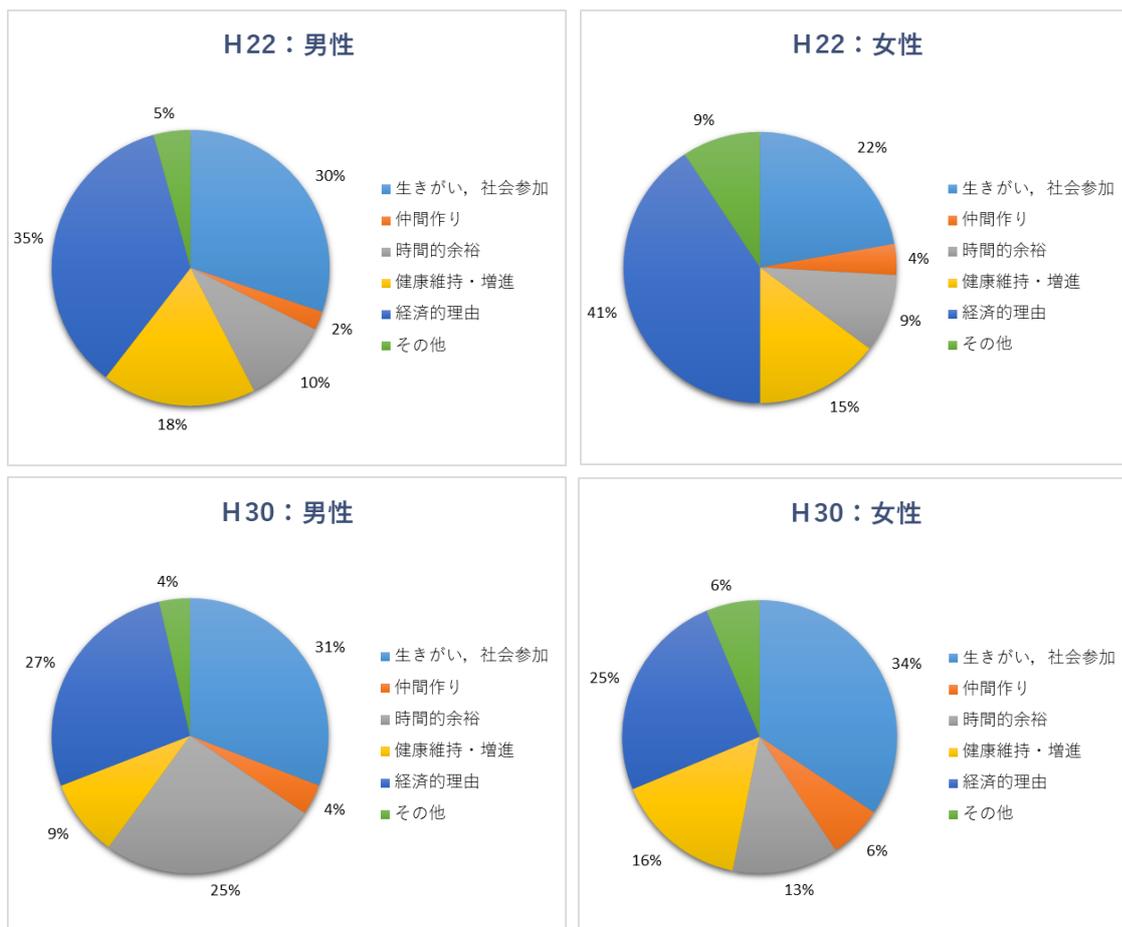


しかしながら、シルバー人材センターの職員は、「請負業務の長期就業や派遣ローテーションを組むにあたっては、2年ほど前から全体的に会員数が不足している。その理由としては、会員の質の変化が挙げられる。これまでのように『なんでもやってやろう』という会員が少なくなっており、業務内容が楽なものや農作業や除雪作業のように対価が高額のものを選ぶ傾向が強くなってきている。除草や清掃等を引き受け

てくれる女性会員が増えず、業務内容によって断られるケースも増加している。一方で、携帯電話を持っている会員が増えたことで、緊急時の対応はスピーディーになったという変化もある」と語っている。

会員の質の変化は、会員の入会動機が変化してきたことも影響の一つと考察できる。男女別に入会動機を比較すると、男性については、平成 22 年度に入会した会員では「経済的理由」が 35%と最も多く、次いで「生きがい、社会参加」が 30%、「健康維持・増進」が 18%であった。しかし、平成 30 年度に入会した会員は、「経済的理由」、「健康維持・増進」のための入会者は減少し、「時間的余裕」による入会者が 10%から 25%へ増加している。女性については、平成 22 年度に入会した会員では 41%が「経済的理由」によるもので最も多くの割合を占めていたが、平成 30 年度入会者では半減し、代わって「生きがい、社会参加」のために入会する人が 34%と増加している（図表 1-37）。「経済的理由」により入会する人が減少し、生きがいや社会参加を目的とする人が増加したことにより、就業に対する意識も変化し、仕事を選択する傾向が生じているものと考えられる。

図表 1-37 会員の入会動機（男女別）

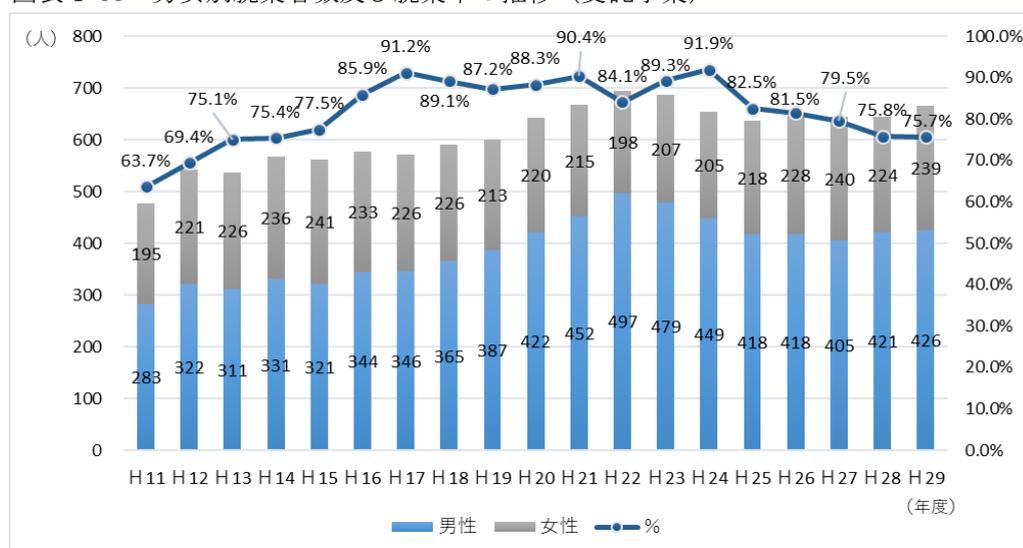


資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料より作成。

また、受託事業において実際に就業している会員の人数をみると、近年では平成 24 年をピークに減少傾向にあり、平成 29 年度は、会員のうち実際に就業した人の割合は 75.7%となっている（図表 1-38）。シルバー人材センターでは、ほかにも派遣

事業を展開しており、派遣事業における受注件数や延日人員⁴⁾は年々増加傾向にあることから、派遣事業分を含めると就業率は若干上昇することが見込まれている。そのため、一概には言えないが、会員数は増加傾向にあるものの就業機会を得られていない人も微増している可能性が指摘される。就業率低下の理由として、シルバー人材センターの職員から、「会員の高齢化により、これまで可能だった作業を見送るケースがある。また、運転免許を返納したことからバス通勤になるとバス時間と就業時間が合わずに就労を見送る等行動範囲が狭まってしまったケース」が挙げられた。就労に対する意識の変化に加えて、高齢化により仕事を選択せざるを得ない状況も生じてきており、そのことが受託事業における就業率にも顕著に表れてきている。

図表 1-38 男女別就業者数及び就業率の推移（受託事業）



※1) 各年度計における数値。

資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料「事業実施状況報告書」より作成。

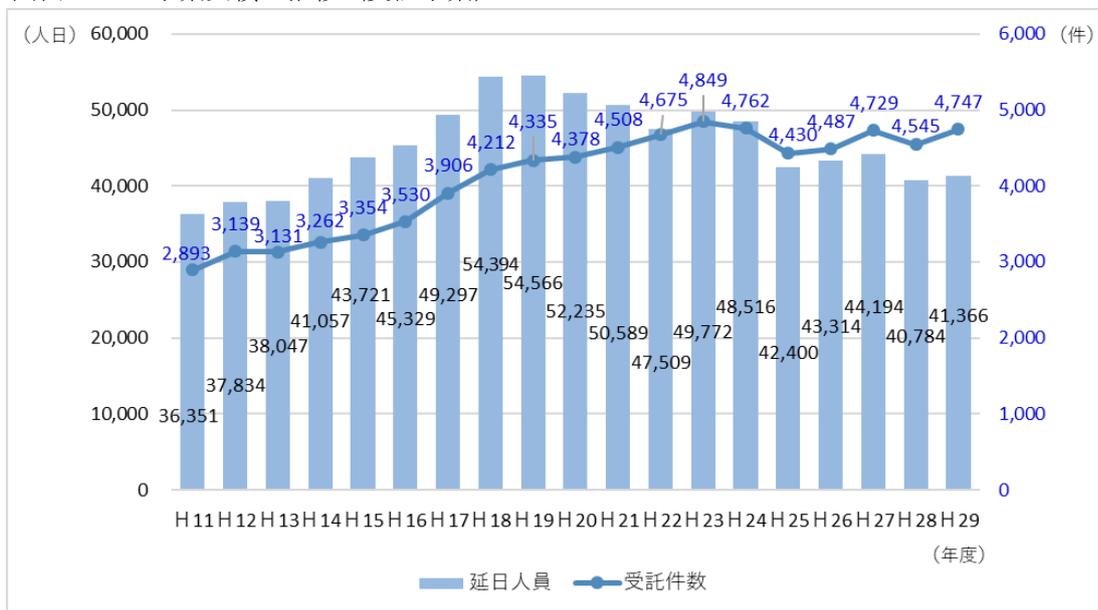
イ 仕事の依頼について

シルバー人材センターは、企業、家庭、官公庁等から業務を受注し、請負、委任、派遣、職業紹介の形態により会員に臨時的かつ短期的または軽易な就業を行う就労場所を提供している。聞き取り調査では、「平成 16 年に制定された『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律』により、これまでの請負又は委任による就業のほかに、シルバー人材センターにおいて届出により労働者派遣事業も実施可能になった。それによって、シルバー人材センターで扱う雇用・就業機会は増加している」と伺った。

シルバー人材センターにおける受託事業は、受託件数は年々増加傾向にあるものの、延日人員は減少傾向にある（図表 1-39）。シルバー人材センターでは、依頼業務の業務量やケースに応じて、作業人数やローテーションの人数を検討し、1日あたりの延日人員を算出している。1日あたりの作業量が多いほど延日人員は増加するため、受託件数1件に対して延日人員が非常に多くなるケースもある。あくまでも業務量やケースに応じて一律に延日人員は算出されることから、近年の延日人員減少の理由としては、会員の個々の業務遂行能力によるものではなく、依頼業務1件あたりの「作

業量の大きさ」が小さくなっていると考えられる。実際に、受託件数の内訳をみると、公共事業及び企業等からの依頼は横ばいであるが、家庭からの依頼は増加していることがわかる（図表 1-40）。

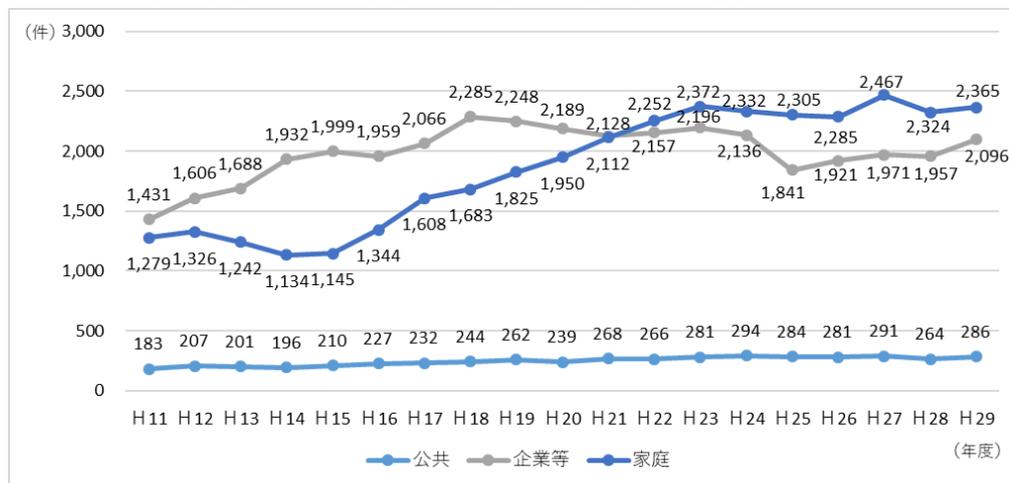
図表 1-39 事業実績の推移（受託事業）



※1) 各年度計における数値。

資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料「職業分類別実績の推移」より作成。

図表 1-40 受託件数における依頼元別内訳の推移（受託事業）



※1) 各年度計における数値。

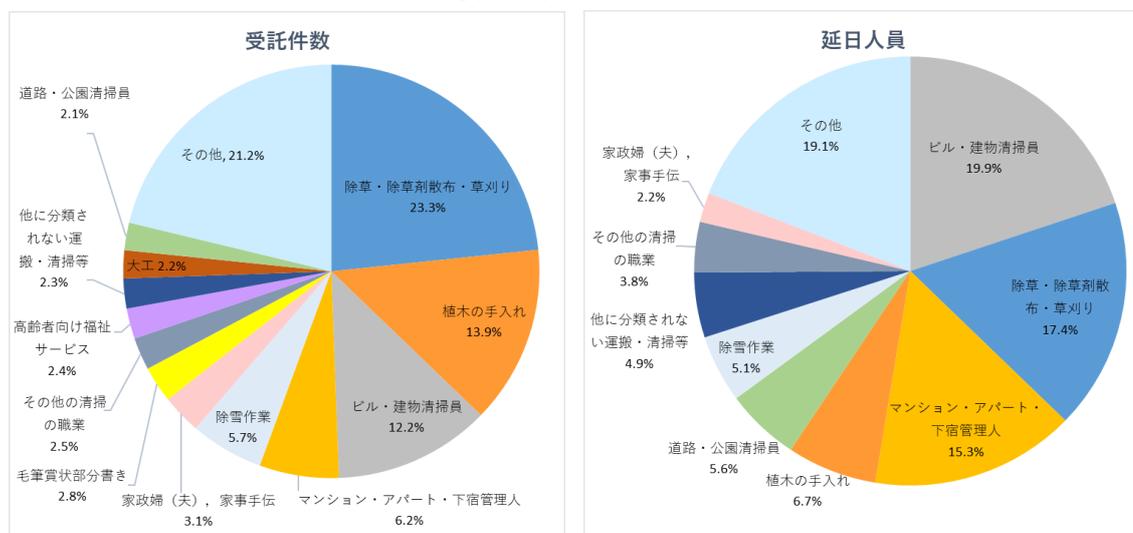
資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料「事業実施状況報告書」より作成。

さらに、シルバー人材センターにおいて、どのような業務を受託しているのか、受託件数の割合を職種別に確認する（図表 1-41）。平成 29 年度の受託実績をみると、受託件数別では、「除草・除草剤の散布・草刈り」が最も多く 23.3%となっており、次いで「植木の手入れ」が 13.9%、「ビル・建物清掃員」が 12.2%となっている。一方で、延日人員における実績をみると、「ビル・建物清掃員」が 19.9%と最も多く、次いで「除草・除草剤の散布・草刈り」が 17.4%、「マンション・アパート・

下宿管理人」が 15.3%となっており、受託件数と延日人員の割合は一致していない。受託件数の約 4 割を占める「除草・除草剤の散布・草刈り」, 「植木の手入れ」に係る延日人員の割合をみると、受託件数の割合ほど延日人員は要していないことから、1 件あたりの作業量が小さい、家庭からの細かな依頼が増えている影響が考えられる。

その要因として、各家庭内の高齢化が挙げられる。これまで、家庭内で行っていた掃除や草取り、除雪等が高齢になったことにより困難になり、シルバー人材センターへ依頼するケースが増加しているという。そのため、1 件あたりの作業量が小さい(延日人員が比較的にかからない) 家庭からの依頼が増加し、結果として依頼件数は増加、延日人員が減少するという状況が生じている。

図表 1-41 平成 29 年度の職種別実績の内訳 (受託事業)

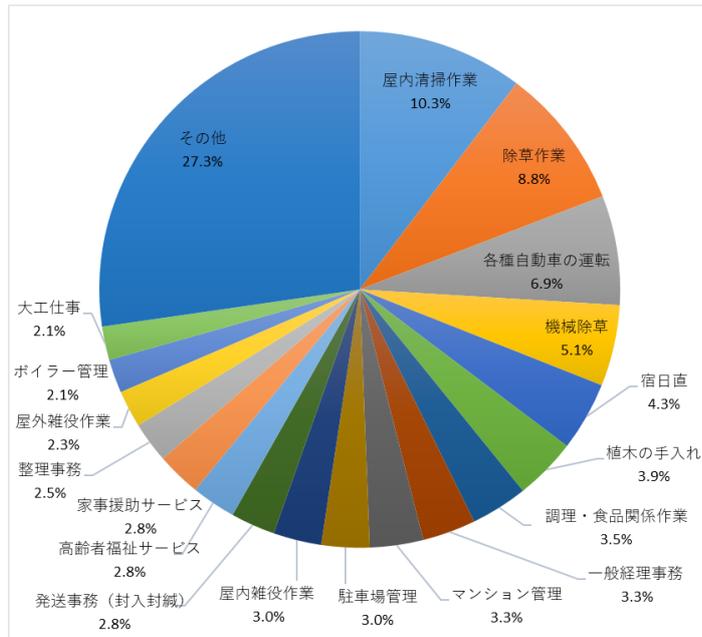


※1) 2%以下のものは「その他」としている。
資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料「職業分類別実績の推移(期間指定:平成29年4月~平成30年3月)」より作成。

さらに、会員の希望する職種をみると、「屋内清掃作業」, 「除草作業」を希望する人が比較的多いものの、希望職種にはかなりのバラつきが生じていることがわかる。職種別の受託の実績においても、依頼件数が多い職種、延日人員の多い職種と会員の希望する職種が一致しているとは言い難い状況にある(図表 1-42)。

会員の高齢化により、就業可能な業務が変わってきていることに加え、収入を得るために働こうと思っているのではなく、生きがいや社会参加を目的としている人は、希望する職種でなければ断るといったケースが増加していると想定できる。そのような状況のなかで、増加する業務依頼へも対応し、さらには登録会員への業務の依頼に偏りが生じないように、希望する職種も考慮しながら就業機会を割り当てるのは非常に困難である。

図表 1-42 会員の希望する仕事 (N=905)



※1) 2%以下のものは「その他」としている。

資料 盛岡市シルバー人材センター提供資料「会員スキル分析 1次元希望する仕事(4桁)」より作成。

ウ シルバー人材センターにおける全体的課題について

聞き取り調査では、職員から「就業機会への会員の割り当てに苦慮することもあり、さらなる会員の増加を図る必要があるが、シルバー人材センターという掃除、草取り、庭木の剪定のイメージが強く、新たな会員確保には課題も多い。また、年々補助金が削減されている影響もあり、センター独自で襖や障子の張り替え、樹木剪定等の講習会を開催する予算を確保することができず、技術を要する会員の増強を図ることができていない。受託業務を増加することにより事務費収入の増加を図る努力をしているが、職員の増員や作業所の老朽化対策等事業実施に係る部分に問題が生じている」等の課題も挙げられた。

エ シルバー人材センターからの聞き取り調査結果

少子高齢化により生産年齢人口が減少し、働き手を確保したい企業等が多い。また、家庭においても高齢化に伴い、シルバー人材センターへの依頼を検討するケースもますます増加すると見込まれる。シルバー人材センターは認知度も高く、重要な労働力需給システムの一つとして定着し、労働市場において欠かせない存在となっている。高齢者に対しても「生きがい・社会参加」としての就労機会を提供しており、介護予防という側面の機能も果たしているといえる。

しかしながら、盛岡市シルバー人材センターでは、会員数は増加しているものの、入会理由をはじめ会員の質の変化が業務実施に影響を及ぼしており、希望する職種も今後さらに変化・多様化する可能性もある。会員についても高年齢者雇用安定法改正に伴い、多くの人が65歳まで就労できることになった影響を受け、64歳以下の会員は減少傾向にある。今後さらに法改正が実現し、70歳まで就労できる人が増加すると、現在は増加傾向にある70代の会員の減少や会員のさらなる

高齢化も課題になることが想定される。

そのため、現在、就労意欲はあるもののシルバー人材センターへ登録していない層のニーズを把握し、さらなる会員確保に向けた取り組み、就労支援のあり方を検討する必要性が生じているといえる。

本章で述べてきたとおり、高齢者を取り巻く社会環境は変化し続けている。従来、「高齢者＝支えるべき人」というイメージが強くあったが、環境の変化に伴い、高齢者の特徴も変化している。働き手を確保したい企業も多い一方で、就労支援機関の課題も浮き彫りになった。高齢者の体力は年々向上しており、就労環境が整ってきたことで、就労を希望する人も増加する傾向にある。

また、インターネットにより情報入手が容易になってきた背景もあり、様々な趣味等の活動に意欲的に取り組む人が増えてきた。しかし、価値観や選択肢が多様化したことで、高齢者のやりたいことの中身も変わりつつあり、スポーツ等自分自身が楽しめることを行うという状況の変化がみられる。実際に、盛岡市においても町内会・自治会は少子高齢化による影響も伴って後継者不足に頭を悩ませているほか、老人クラブへの加入者数の減少や、老人大学への74歳以下の若年層の入学の減少と会員数の高齢化等、従来、生きがい活動の中心となっていたフォーマルな組織形態のものは縮小傾向にある。

「高齢になると身体機能や認知機能が低下する」という一面的なイメージはもはや当てはまらない。盛岡市においても「アクティブシニア」が一定の割合で存在しており、「アクティブシニア」がこれまでの知識や経験を活かして活躍することは、地域の活性化にも繋がると期待されている。そのためには、まず、盛岡市の「アクティブシニア」のライフスタイル、希望する社会参画の形態や内容とはどのようなものなのか、ニーズを明らかにする必要がある。次の章では、盛岡市の「アクティブシニア」に聞き取り調査を行った結果を紹介する。

1) 総務省「平成30年版情報通信白書」2018年、156ページ。

2) 厚生労働科学研究班「健康寿命の算定方法の指針」2012年9月、2ページ。

3) 藤原佳典、小池高史『ジェロントロジー・ライブラリー② 高齢期の就業と健康 何歳まで働くべきか?』株式会社社会保険出版社、2016年、21ページ。

4) 延日人員

作業1回に対して1人日として、1日あたり〇人日かを算出したうえで、日数をかけて算出。

Ⅱ 盛岡市における「アクティブシニア」の実相

1 本章の概要

「アクティブシニア」の定義については、「自分なりのこだわりや価値観を持ち、仕事や趣味に意欲的な方々。生涯現役志向が強く、消費意欲も高いアクティブな方々（一般社団法人「日本アクティブシニア協会）」等と定義されているが、年齢については、「団塊の世代」や「65～75 歳（前期高齢者）」等様々であり、現時点では明確なものはない。高齢者の特徴が大きく変化する中で、「アクティブシニア」の範囲を限定することは難しい。本調査研究では、「アクティブシニア」層の内実について明らかにしてみたい。

そのためには、まず、盛岡市の「アクティブシニア」のニーズを明らかにする必要がある。少子高齢化が進行する中で、就労等社会参画活動において「アクティブシニア」活躍への期待は大きい。今の「アクティブシニア」には何が好まれているのか、どのようなコミュニティを形成しているのか等を把握することで、社会参画促進の可能性を高めることが期待できる。また、就労を希望する人が増加傾向にある中で、実際にどの程度の人がどのような働き方を望んでいるのかについても把握することは、就労を促進する手掛りになる。

本章では、盛岡市の「アクティブシニア」の現状を把握するとともに、第Ⅰ章で述べた課題等の背景を明らかにする。

2 「アクティブシニア」への聞き取り調査

(1) 調査目的と方法

「アクティブシニア」のライフスタイル、仕事や趣味等の社会参画の状況、「就労」への意欲等を把握し、盛岡市の「アクティブシニア」の様相を明らかにするため、聞き取り調査を行った。

「アクティブシニア」の年齢について明確な基準がないことから、聞き取り対象者の年齢は60～70代に加えて、今後、「アクティブシニア」になる50代も調査対象とした。

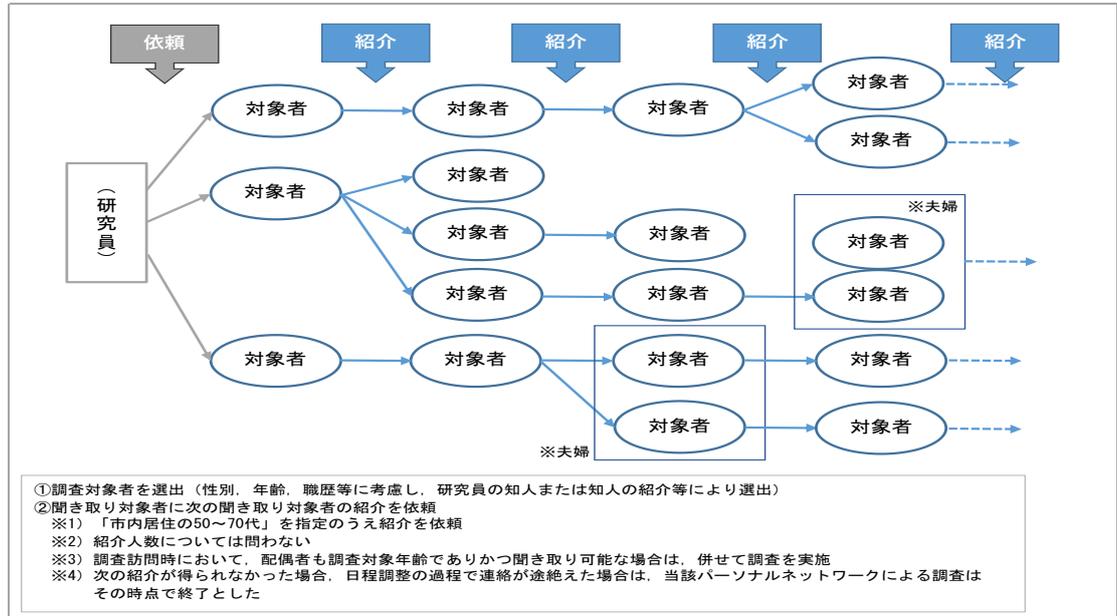
聞き取り調査対象者の選定にあたっては、調査対象者に次の調査対象者を紹介してもらい「スノーボールサンプリング法」により実施した（図表 2-1）。

調査対象者に対しては、概ね以下の項目について質問した。質問項目について一問一答形式による回答だけでなく必要に応じて質問項目を加えた。

- ・本人について（年齢、最終学歴、配偶者・子の有無、世帯構成、運転免許の有無）
- ・住居について（居住形態、居住年数、盛岡市居住年数、住居形態）
- ・収入について（収入の種類、暮らし向き）
- ・育児、介護の状況
- ・健康状態（持病の有無、通院頻度）
- ・就労について（現在の職業、仕事をしている理由、職歴、50代のときは定年後に何をしたいと思っていたか）

- ・就労意思（何歳まで働きたいか・その理由，就労条件等）
- ・日常生活について（外出頻度，生きがい，近所付き合い等）
- ・社会参加活動について（活動種類，町内会・自治会への関わり，老人クラブ・老人大学に関する事，参加頻度，参加・不参加の理由等）
- ・「高齢者」等の呼称に対するイメージについて

図表 2-1 調査方法略図



(2) 調査対象者

平成 30 年 8 月～平成 31 年 2 月の期間に，市内に居住する 50～70 代の 60 名を対象に聞き取り調査を実施した。対象者の性別，年齢構成については，図表 2-2 及び図表 2-3 のとおりである。なお，年齢については，聞き取り調査日時点である。

調査対象者 60 名のうち男性 28 名，女性 32 名，平均年齢は 68.2 歳であった。1 名を除いて全員子供がおり，子供「有」で配偶者の有無が「無」の人は，配偶者とは離別，死別したケースである。「夫婦のみ世帯」または「一人暮らし」が多いが，子供と同居または子供が市内（近居）にいるケースは 71.7%であった。

現在の住居への平均居住年数は 32.9 年であり，30 年以上居住している人は 61.7%

である。盛岡市居住年数の平均は 52.5 年であり，盛岡市に 50 年以上居住している人が 63.3%を占める。聞き取り調査対象者は，長年盛岡市内の現在の住居で居住してきた人たちが多く，持家率も 95%と非常に高い傾向がみられた。

また，運転免許を有する人の割合も 86.7%と非常に高い。

図表 2-2 調査対象者性別・年齢構成

	男性	女性	計
50～54歳	1	1	2
55～59歳	2	2	4
60～64歳	5	4	9
65～69歳	8	8	16
70～74歳	8	10	18
75～79歳	4	7	11
計	28	32	60
平均年齢	67.8	68.5	68.2

図表 2-3 調査対象者一覧

	調査日	時間	調査場所	性別	年齢	最終学歴	配偶者の有無	子供の有無	子の所在地	居住形態	居住年数	盛岡市居住年数	住居形態	運転免許の有無
1	8月3日	10:00	自宅	女	76	高校	有	有	宇都宮市・東京都	夫婦のみ世帯	22年	22年	持家	無
2	8月20日	18:30	喫茶店	女	51	高校	無	有	同居・水沢	二世代世帯	4年	51年	賃貸(集合)	有
3	8月7日	10:00	自宅	男	70	高校	有	有	同居・市内	二世代世帯	33年	47年	持家	有
4	8月7日	10:00	自宅	女	70	専門学校	有	有	同居・市内	二世代世帯	33年	46年	持家	無
5	8月9日	14:00	市役所	女	77	高校	有	有	矢巾・市内	夫婦のみ世帯	30年	77年	持家	有
6	8月28日	10:00	自宅	男	64	大学	有	有	同居・東京都・市内	二世代世帯	35年	60年	持家	有
7	8月27日	16:00	自宅	男	68	大学	有	有	秋田市・市内	夫婦のみ世帯	39年	43年	持家	有
8	8月27日	16:00	自宅	女	64	短大	有	有	秋田市・市内	夫婦のみ世帯	39年	43年	持家	有
9	8月30日	13:00	自宅	男	59	高校	有	有	同居・仙台市・能代市	三世代世帯	60年	60年	持家	有
10	8月28日	10:00	自宅	女	56	高校	有	有	同居・東京都・市内	二世代世帯	35年	56年	持家	有
11	9月5日	14:00	自宅	女	75	大学	有	有	奥州市・市内	夫婦のみ世帯	35年	73年	持家	有
12	8月31日	14:00	自宅	女	69	専門学校	有	有	名古屋市・仙台市	夫婦のみ世帯	45年	68年	持家	有
13	9月4日	10:00	職場	男	67	大学	有	有	宮古市	二世代世帯	37年	56年	持家	有
14	9月3日	9:00	自宅	女	75	高校	無	有	北上市・市内	一人暮らし	27年	36年	持家	有
15	9月7日	14:00	自宅	女	69	大学	有	有	同居・大阪市	二世代世帯	45年	54年	持家	有
16	9月5日	17:00	自宅	男	71	NA	有	有	NA	NA	NA	NA	持家	NA
17	9月14日	10:00	支所	男	63	大学	有	有	同居	二世代世帯	20年	46年	持家	有
18	9月12日	14:00	自宅	男	69	高校	有	有	同居・市内	三世代世帯	49年	69年	持家	有
19	9月10日	13:30	自宅	女	67	高校	有	有	同居・横浜市・小田原市	三世代世帯	6年	6年	賃貸(戸建)	有
20	9月13日	19:00	自宅	女	59	高校	有	有	紫波町・市内	二世代世帯	36年	42年	持家	有
21	9月13日	19:00	自宅	男	62	高校	有	有	紫波町・市内	二世代世帯	36年	42年	持家	有
22	9月20日	11:00	職場	女	65	大学	有	有	紫波町・仙台市・東京都	夫婦のみ世帯	37年	37年	持家	有
23	9月27日	10:00	職場	女	66	大学	有	有	アメリカ・東京都	夫婦のみ世帯	9年	54年	持家	有
24	9月28日	13:00	公民館	女	71	短大	有	有	千葉県・仙台市	夫婦のみ世帯	28年	50年	持家	有
25	10月2日	10:00	支所	女	71	大学	有	有	同居	二世代世帯	27年	43年	持家	有
26	10月9日	10:00	自宅	男	70	中学	有	有	鹿嶋市・川崎市	夫婦のみ世帯	40年	50年	持家	有
27	10月16日	10:00	自宅	女	75	大学	無	有	仙台市・東京都	一人暮らし	37年	40年	持家	有
28	10月23日	10:30	職場	男	54	大学	有	有	同居	三世代世帯	18年	18年	持家	有
29	11月5日	13:30	職場	男	57	高校	有	有	横浜市	夫婦のみ世帯	25年	NA	持家	有
30	11月6日	10:30	自宅	男	62	高校	有	有	仙台市・市内	二世代世帯	25年	62年	持家	有
31	11月6日	10:30	自宅	女	60	高校	有	有	仙台市・市内	二世代世帯	25年	60年	持家	有
32	11月8日	10:00	自宅	女	72	高校	無	有	同居・市内	一人暮らし	72年	72年	持家	無
33	11月14日	10:00	自宅	女	60	高校	有	有	市内	夫婦のみ世帯	34年	60年	持家	有
34	11月13日	10:00	自宅	男	74	高校	有	有	仙台市・郡山市	夫婦のみ世帯	26年	70年	持家	有
35	11月13日	10:00	自宅	女	74	高校	有	有	仙台市・郡山市	夫婦のみ世帯	26年	70年	持家	有
36	11月17日	10:00	自宅	男	69	高校	有	有	同居・市内	二世代世帯	38年	69年	持家	有
37	11月17日	10:00	自宅	女	66	高校	有	有	同居・市内	二世代世帯	38年	66年	持家	無
38	11月19日	10:00	自宅	女	66	専門学校	有	有	同居・市内	二世代世帯	36年	53年	持家	有
39	11月19日	10:00	自宅	男	72	大学	有	有	同居・市内	二世代世帯	36年	53年	持家	有
40	11月19日	14:00	市役所	男	68	大学	有	有	バンコク・奥州市	夫婦のみ世帯	22年	46年	持家	有
41	11月20日	10:00	自宅	女	73	高校	有	有	同居・市内	二世代世帯	18年	73年	持家	有
42	11月20日	10:00	自宅	男	75	高校	有	有	同居・市内	二世代世帯	18年	75年	持家	有
43	11月20日	15:00	友人宅	女	73	専門学校	無	有	同居・市内	二世代世帯	51年	69年	持家	有
44	11月22日	10:00	自宅	男	75	大学	有	有	東京都	夫婦のみ世帯	50年	71年	持家	有
45	11月22日	10:00	自宅	女	73	大学	有	有	東京都	夫婦のみ世帯	50年	71年	持家	有
46	11月28日	10:00	自宅	女	77	専門学校	無	有	同居・東京都	二世代世帯	57年	63年	持家	有
47	11月29日	10:00	職場	男	68	大学院	有	有	同居・金ヶ崎町・市内	三世代世帯	44年	51年	持家	有
48	12月4日	16:00	職場	男	66	高校	有	有	同居・市内	二世代世帯	28年	42年	持家	有
49	12月5日	10:00	自宅	男	77	大学	有	有	同居・市内	夫婦のみ世帯	77年	77年	持家	有
50	12月12日	14:00	自宅	男	71	高校	有	有	埼玉・市内	夫婦のみ世帯	11年	71年	持家	有
51	12月12日	14:00	自宅	女	70	高校	有	有	埼玉・市内	夫婦のみ世帯	11年	70年	持家	有
52	12月18日	14:00	自宅	男	70	高校	有	有	東京都・市内	夫婦のみ世帯	30年	30年	持家	有
53	12月18日	14:00	自宅	女	65	大学	有	有	東京都・市内	夫婦のみ世帯	30年	30年	持家	有
54	12月19日	10:00	自宅	男	74	大学	有	有	東京都・大阪・市内	夫婦のみ世帯	40年	58年	持家	有
55	12月19日	10:00	自宅	女	73	大学	有	有	東京都・大阪・市内	夫婦のみ世帯	40年	43年	持家	無
56	1月16日	10:00	自宅	男	75	大学	有	有	東京都・市内	夫婦のみ世帯	39年	57年	持家	無
57	1月16日	10:00	自宅	女	75	短大	有	有	東京都・市内	夫婦のみ世帯	39年	75年	持家	無
58	1月25日	10:30	職場	女	60	大学	無	無	—	二世代世帯	16年	35年	賃貸(集合)	有
59	1月31日	14:00	職場	男	63	大学	有	有	同居・市内	三世代世帯	35年	53年	持家	有
60	2月13日	10:30	市役所	男	65	高校	有	有	東京都・埼玉	夫婦のみ世帯	25年	65年	持家	有

※1) 年齢は、聞き取り調査日時点。

※2) 聞き取り不能だったものについては「NA」により表記。

※3) 同じ敷地内の別棟に子供が居住しているケースも「同居」としている。

3 聞き取り調査の結果

(1) 趣味等社会参画活動への参加状況

① 趣味等の活動

聞き取り調査の結果、多くの人が趣味等を含めた社会参画活動を行っていることが明らかになった（図表 2-4）。興味深かったのは、一人あたりの参加活動種類が多いことである。今回、調査をした 60 人の一人あたりの平均参加活動種類は、4.3 種類であり、その活動内容は約 70 種類と多岐にわたる。

活動の情報は、広報のほか、公民館や老人福祉センターに設置しているチラシ、インターネット等により取得していたが、知人、友人からの口コミで参加しているケースが最も多かった。また、居住地域によらず、興味のある活動には積極的に参加している様子がみられた。車の運転免許を有する人が増え、活動範囲が広がったことで選択肢も多くなり、複数の趣味等の活動に参加している状況が窺える。

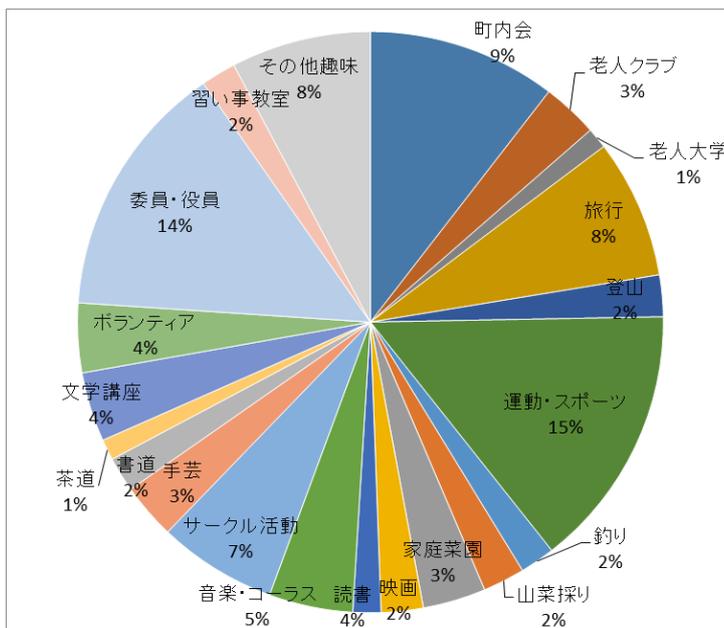
最も多くの人に取り組んでいる活動は、運動・スポーツであった。活動内容は、スポーツクラブのほか、バレーボール、マラソン、卓球等 18 種類が挙げられた。健康への気遣いもみられるが、身体を動かすこと自体を好む人も多い。

8 種類以上の活動に参加している人は、女性 5 名（60 代 3 名、70 代 2 名）、男性 6 名（60 代 5 名、70 代 1 名）であった。特徴として、女性は、運動・スポーツ、サークル活動や手芸等の講座やボランティア等に共通して多く参加している。男性は、運動・スポーツのほか、町内会や各種団体の委員や監事等これまでの仕事や資格等を活かして複数担っているケースがほぼ全員に共通してみられた。

一方で、60 名中 2 名は、趣味等の活動は行っていなかった。活動していない理由

としては、「仕事に重点を置きたい。時間に余裕があって、かつ受講料が無料の講座とかがあれば参加する（50 代女性）」、「母の病院の付き添いや家事をしているとあっという間に一日が終わる。孫の世話をいつ頼まれるかわからず、予定が立てづらい（60 代女性）」というものであった。

図表 2-4 調査対象者における趣味等の活動への参加状況



※1) N=59 (回答を得られなかった 1 名は含んでいない。)
 ※2) 町内会、老人クラブ：役員に従事、行事に参加している場合のみを「参加」に含めた（「会費のみ」、「輪番制の班長のみ」については「参加」に含まない）。

以下、趣味等の活動に関して聞き取りした内容を記す。

男 性	【趣味の活動は大切】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 何か目的があつて、違う環境のところでもやることがあるということ、<u>サラリーマン時代と同じリズムを作ることが大切</u>。だから、何かやることがあるのが大きい。好奇心があるかないかだ。 ・ 子供の頃に思っていた大人像にはならないもの。三つ子の魂 100 までと言うが、そのとおりで子供の頃に好きだったことを今も趣味の一つとしてやっている。<u>小さい頃から好きなものは変わらない</u>。 ・ もう一つのライン（趣味）をしっかりと持っていることが大事。<u>仕事に埋没するのはよくない</u>。余裕や遊びもなくてはならない。 ・ やったことがないことに対して、ゼロから始める、そういう気持ちがあれば謙虚でいられる。自分が豊かでいられる。共鳴してくれる人が力になる。<u>自分が好きなこと、興味のあることに関心をもってもらって飛び上がるほど嬉しいもの</u>。好奇心と人と会うことは健康の源。 ・ 教えて欲しくて参加したら、そのままどっぷりはまってしまった。凝り性だから、とことん機材を揃えたりしてやってしまう。 ・ 「継続は力なり」毎日の積み重ねが反映される。遊びも仕事も一緒。
	【人との繋がり、関係を重視】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 活動の中で色々な人と話せる。難しい場面にも遭遇することもあるが、嫌だと思つたことはない。<u>一期一会で楽しいと感じる</u>。 ・ 何についても出会いが常に自分の人生を大きく成長させてくれる。<u>人との出会いを大事にするべきだ</u>と感じている。 ・ <u>会社の人間関係は薄れていくものだが、今の 50 代、60 代はスマートフォンを使いこなし、フェイスブック等で繋がりがある</u>。今の時代ならではの関係性だと思う。
	【年金だけでは、やりたいことができない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>やりたいことがいっぱいあり、年金だけだと足りない</u>。仕事を辞めたら車も手放すとか趣味も辞めるとか見直しが必要になってくる。
	【時間を無駄にしたくない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 何もしないことに違和感を感じる。 ・ 色々なことを続けていくためには、<u>時間に無駄がないように切替が大切だ</u>と思つている。並列でやるように心がけている。
	【何をしたらいいかわからない、途中からは参加しづらい】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職した頃、時間をもてあますようになり、公民館からパンフレットをもらつて、<u>何をしたらいいのか考え、興味を持ったものに参加したりしていた</u>。そのほか、広報を見て色々渡り歩く期間が 2 年くらいあった。 ・ <u>もともとあったものにストレートに行く人は男性では少ないのではない</u>か。男性は特に、そういうものには入って行きづらい、苦手意識があると思う。<u>途中からは入りづらい</u>。今回は最初の 1 回目というものは行きやすい。
【参加費用がかからないものもいい】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 公民館や広報に載っているものは、誰でも行きやすく、貴重だと思う。そして、<u>安いし、経費がかからないから高齢者にとってはとてもいい</u>と思う。日報等でやっているカルチャースクールは高い。 	
【多世代参加型の方がいい】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>多世代型の参加の方が参加する側にとっても、高齢者だけという感じよりは受け入れやすい</u>。 	
女 性	【興味のあるものが多い】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 興味のあるものがいっぱいある。 ・ たくさんあるサークルや講座から興味のあるものを選んでいく。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 講座とかに参加して、一生懸命メモとかを取ってきて、忙しすぎて帰ってくると放り投げて終わってしまう。時間があつたら、復習したり、深める等もっと丁寧に暮らしたい。やる事が多くて、スポーツクラブは会費を払い続けているだけのときもある。 ・ やりたいことがいっぱいある。やるためには、断捨離をしなければと思っている。
<p>【趣味の活動から多くの刺激を得ている】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分のアンテナを広げるために、他でやっている講座に出たり、情報収集をしている。 ・ <u>年齢等での偏見を持たないと楽しくなる。好奇心と勇気が大切。自分が楽しいと思えることを見つける。フィットネスで元教員や校長先生という立派な肩書きの人たちとも会い、今までの自分と真逆のきちとした人たちと接することでよい刺激を受けている。</u>
<p>【好きなことをやっている】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>子供の頃から身体を動かすことが好き。運動神経しか取り得がなかった。勉強は全然ダメだった。今も、身体を動かしていると元気になる。</u> ・ <u>今は好きなことだけやっている。友達と常に接したり、話したりする機会が多くてよい。それを継続したい。</u> ・ <u>活動の仲間も高齢化しており、60代70代はとても少ない。それでもみんな集まってお話をしたりしているだけでも楽しい。講演とかを聞くのも好きだが、無料か安いものに参加するようにしている。</u> ・ <u>学校行事で初めてソフトバレーボールをやるととても楽しかった。知り合いでやっている人がいて、大会に参加とかではない軽いチームを紹介してもらって参加するようになった。自分は元気なうちは続けたいと思うが、仲間も高齢になってきて、いつまで続けられるかわからない。一人でできるスポーツじゃないので、周囲がやらなくなるとできなくなる。</u> ・ <u>誰かと一緒にやるというのではなく、自分から、自分がやりたいと思うものに取り組むようにしている。誰かがやるからやる、やめるからやめるというのは自分にはわからない。</u>
<p>【時間を無駄にしたくない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家でじっとしていることが苦手。時間を無駄にしているような気がする。 ・ <u>最初は何を始めても素人。3~5年すると上達してきて新しい発見がある。続けることがいい。できない期間があっても、できるようになったら始める。義務は続かない。楽しみながら続けると人生が豊かになる。24時間をどう生きるかで人生の充実感が違うと思う。時間を無駄にしたくないので、時間の使い方を意識している。</u>
<p>【活動への不満・要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>市の企画した体操の講座は年齢制限があり64歳まで。ヨガよりも易しいもので、高齢者にこそ向いていると思うが、なぜ64歳までなのか…年齢制限がなくなればいい。</u> ・ <u>高齢者がスポーツや体操をやることに対して助成があればいいのではないか。</u>
<p>【人間関係が難しいものには参加したくない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>サークル等には参加するつもりはない。女性は人間関係も難しいものがあり、行っている人からは、「あの人が嫌だから時間帯を変えた」とか「曜日を変えた」とか話を聞く。「あの人が嫌」とかそういうのは好きではないので参加しようとは思わない。</u>

「時間ができたらこれをやりたい、あれをやってみたい」と次々にやりたいことを列挙しており、多くの人がやりたいことを明確に意識している。また、様々な活動に

対する意欲が非常に高く、趣味の活動が「生きがい」という人も多かった。

女性は、活動そのものだけではなく、活動を通じて友人との交友も楽しんでいる傾向がみられた。一方男性は、以前から参加していた活動の継続のほか、これまでの職場の仲間や仕事を基盤とした交友関係が多いという違いがみられた。実際に、「もともとあったもの（団体）には入って行きづらい。途中からは入りづらい」、「今回は初回というものは参加しやすい」等の意見もあり、仕事等を通じてある程度関係性が構築されているものには参加しやすいと感じる様子がみられる。仕事以外の男性の社会参画にあたっては、このような意見も考慮した仕組み作りが必要である。

就労の有無と趣味等の活動数の多さには相関関係はみられなかった。一方で、孫の世話をしている人の活動数は平均よりも比較的少ない傾向にあり、趣味等の活動の参加状況には、仕事よりも孫との関わりが影響することが明らかになった。

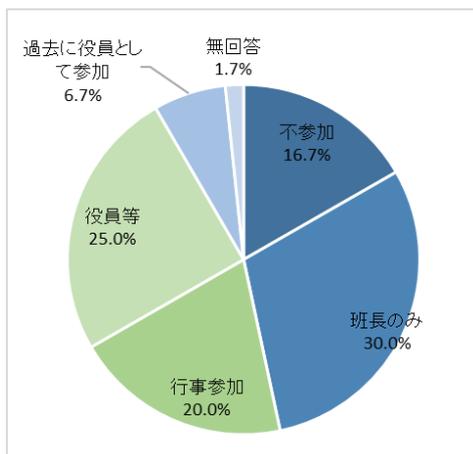
また、今回、聞き取り調査をした人の中には、日常生活で常時付き添いが必要な家族等の介護を行っている人はいなかった。施設入所者への定期訪問や週末のみ食事を提供する等であったため、介護状況と趣味等の活動の参加状況の相関関係については十分な考察ができなかった。日常的に家族の介護をしている人の社会参画状況については、改めて調査が必要である。

② 町内会・自治会の活動

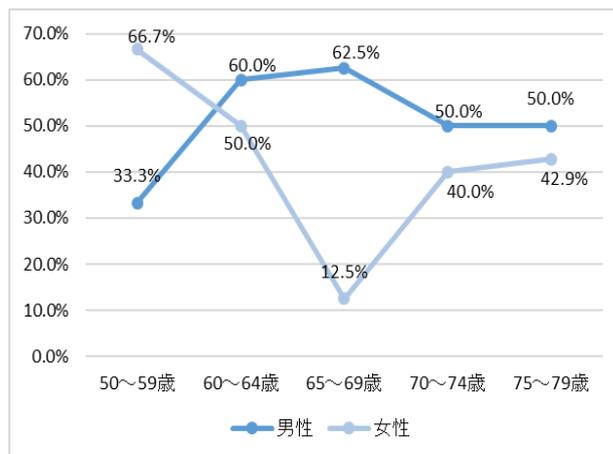
町内会・自治会の参加状況について確認した結果、調査対象者のうち 45.5%が参加していることがわかった（図表 2-5）。

参加率を年齢階級別、男女別にみると、女性は 50 代、男性は 60 代の参加率が高い。男性と女性の参加率を比較すると、女性の参加率が高いと男性の参加率は低く、男性の参加率が高くなると女性の参加率が低くなるという結果がみられた（図表 2-6）。

図表 2-5 町内会参加率



図表 2-6 年齢階級別・男女別の町内会参加率



※1) N=59（回答を得られなかった1名は含んでいない。）

※2) 「役員等」（町内会・自治会の役員をしている場合）と「行事参加」（実際に町内会行事等にも参加をしている場合）は「参加」として整理した。

以下それぞれの項目ごとに主な意見を抜粋し、男女別に記す。

ア 役員をしている場合

男性	<p>【後継者がおらず、辞めることができない】</p> <ul style="list-style-type: none"> 町内会の総務副部長を12年。資源集団回収を率先して行っている。ヤクザの世界のようで、任期2年だと言うから引き受けたら、結局12年もやらされている。<u>辞めさせてくれない。</u> 以前は民生委員をやっていたが、現在は副会長・総務部長を兼任している。<u>やる人がいないのもあるが、兼任するのは手当の関係。兼任だと両方の手当を出すわけではなく、高い方の手当さえ支給すればいいから予算を抑えられる。</u> 	
	<p>【退職を機に参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4年前は会長だった。町内で5役を班ごとに輪番制にしようということになったときの初代会長。任期は2年ごと。退職して56歳から町内会関係に携わり、役についてきた。<u>それまでは全部妻に任せていた。</u> 町内会会計監事。自分自身は<u>ずっと単身赴任で一切関わってこなかった。</u>町内には子供たちがずっとお世話になってきたので、要請に答えないとと思った。むしろ、<u>声をかけてもらえてよかった</u>と思っている。 <u>仕事をしていたときは、一切関わらなかった。</u>退職してから「きれいなまち推進員」になった。近所にすごく潔癖症でうるさい人がいて、その人の対応を手伝っているうちに推進員になった。 平成8年から9年間会計監査員。退職したら「<u>退職したんだから</u>」と平成17年から12年間文体部の部長を任せられることになった。 副会長を2年、今年は体育部長。<u>仕事をしていたときは、ずっと断ってきた経緯もあり、退職したから。</u>清掃活動や草刈、廃品回収等行事は参加しており、苦にならない。頼まれてやるのは好きではないから、その前に「やるよ！」と手を挙げる。断ったと思われたくない。スケジュール的に無理で断ることはあるが、最初から嫌だというのはない。 	
	<p>【役員のみで行事等は不参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 行事や会合等には妻が出るので一切出ない。 参加は監事の仕事のときのみ。町内会の行事とかには参加していない。 	
	<p>【積極的に活動に参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>忙しくはない、むしろラクな方だと思う。</u>会長は年間300日くらい活動している。自分は、案をもとにそれをパソコンで打ち込んで資料を作るとか、<u>昨年資料を修正するとか。資料作成をして、1枚プリントしたものを会長に持っていくだけ。</u>コピーも全部会長がやっている。 町内会長をやっている。去年までは民生委員(1期3年)。横が見える、隣が見える、そんな周りとの関係を築けるようにしたい。会長職自体は今年で終わりにするつもり。新しく移住してきた人たちや若い人たちとの関係は築くことができている。 48歳のときに町内会役員を5年、<u>仕事が多忙になり一度辞退した。</u>現在は、町内会厚生部長を引き受けている。役員を10年継続したことから市の表彰を受けた。表彰制度は、勤続ではなく、通算でいいのはいいか。餅つき大会や海外留学生との交流等イベントの運営を担当。 平成25年から副会長、平成29年から総務部長。世帯数がとても多い。空き家や高齢者世帯が増加してきた。中には一人暮らしで班長ができない人もいる。そういう人の把握や配布物の枚数を決めるために世帯数を把握しているが変動も激しい。 	
	女性	<p>【後継者がおらず、辞めることができない】</p> <ul style="list-style-type: none"> 町内会の会計をやって6年目になる。次は違う役職を頼まれそう。なかなかやってくれる人がいないため、<u>町内会に繋ぎ止められている状態。</u>

	<p>夫が参加しないため、必然的にやることになる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性部長を3年、厚生部、会報部長を7年やり、表彰された。昔からPTA会長や幼稚園の連合会長とかをやってきたので、そういう役回りに就くことが多い。<u>誰もやる人がいないなら…と引き受けてしまう。</u>毎月、会報を出すのが仕事で、追われている感じがする。会合とかも多く、とにかく町内会絡みで外出することが多い。自分が町内会関係の仕事をずっとやってきたので、夫に頼んで推進員を引き受けてもらった。夫からの愚痴がひどいが、とにかく我慢してくれと言っている。
	<p>【夫が関わらなくなってから参加している】</p> <ul style="list-style-type: none"> 保健推進員を引き受けて3年目。<u>夫が町内会に関わっている間は、一切関わらないようにしていた。</u>夫婦のうちいずれか一方だけ参加している方が「家」として地域からの攻撃対象になるのを避けられる。
	<p>【積極的に活動に参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 長年民生委員としてずっと町内に関わっている。民生委員をしていると町内会長にはならなくて済む。<u>町内会長をやりたくないから、民生委員をやっている。</u>町内会としては活発に活動している。 夫と一緒に文化祭等の行事に参加しており、<u>夫の代わりに役員等も引き受けている。</u> 75歳まで保健推進員を10年くらいやっていた。平成29年から会計監査を引き受けている。体調が悪く、行事等には参加できないが、監査であれば、隣の公民館に行けばよいのでできている。 町内会福祉部部長のほか、民生委員として20年関わってきた。その他にも推進会の福祉部としてシルバーメイトや特別養護老人ホームへのボランティア活動、文体部のスポーツ専門部員としてスポーツ大会等の開催等で活動している。 次の人に引き継ぐためにも資料を整理しないとと思いながらできず、<u>改選期のたびに更新している状態。</u>ただ、民生委員は75歳が定年、交通指導員は74歳が定年となっているから、定年間近。次の人を探しつつ、夫を見習って資料整理をするつもり。

イ 行事に参加している場合

男性	<p>【主に妻に任せている】</p> <ul style="list-style-type: none"> 清掃活動には参加している。<u>妻に任せている部分もあるが、時間があれば参加しようと思っている。</u> <u>班長とかは主に妻が対応。</u>町内会は年に1回卓球大会があるので参加している。町内会活動そのものが苦にはならないが、今は仕事もしているし、<u>空いている時間は趣味に使いたいから、時間ができたら。</u>
	<p>【以前は役員をしていた】</p> <ul style="list-style-type: none"> 町内会の文化部として盆踊り等の行事を担当していたが、<u>体調を崩して引退した。</u>子供会のさんさ踊りの手伝い（太鼓を運ぶ等）をしている。 会長、事務局以外の役員は一回りしたので、今は休んでいる。1～4区の合同運動会には参加する。終わった後の交流会が楽しみ。
	<p>【積極的に活動に参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 町内会の役員等は視力が弱いこともあって引き受けない。町内会の文化祭、清掃活動、研修会等には夫婦で参加している。 文体部の副部長を勤めていたが、前会長が体調不良となり、4年間町内会長を務めた。月1回4月～11月の公園清掃は参加している。この辺だと清掃活動には近所の人みんな参加している。町内会活動に参加する人は毎回30人程度だが、その3分の2は女性。男性は役員がほとんど。女性の方が活発。

女性	【役員は断っている】
	<ul style="list-style-type: none"> 夏祭や町内の運動会の準備、手伝いをしている。嫁が婦人部長をしているため、自分は班長のみ引き受けている。 草取りとかは必ず参加するようにしているが、<u>役員は仕事をしているからと断っている。</u> 役員は順番で回ってくるもののみ引き受けている。町内会行事等には参加している。 参加することには特に抵抗はない。班長はやるが、役員になると時間が取られるので、<u>役員は仕事をしているからと断っている。</u>今は仕事が一番大事。年4回の草取りとかは必ず参加するようにしている。
	【夫がやるようになってから役員は辞めた】
	<ul style="list-style-type: none"> 夫がやるまでは婦人部長や保険推進員（4年）を勤めていた。<u>夫がやるようになってからは町内会には参加していない。</u>公園の清掃や夏祭り等には参加している。
女性	【積極的に活動に参加】
	<ul style="list-style-type: none"> 班長、区長をやった。スポーツ大会は参加しないが、それ以外の行事は人が集まらないので、できるだけ参加するようにしている。 町内会は、婦人部の幹事を10年間やってきた。文化祭や掃除、研修会には夫婦で参加している。文化祭には夫婦で作品を出展したりする。

ウ 以前は参加していた場合

男性	【散々な目にあった】
	<ul style="list-style-type: none"> 自治会長を8年間務めたが、若い人が色々意見を言う。「出る杭はえぐられる」。前の自治会長等役員を何年も務めた偉大な人が地域内におり、散々な目にあった。
	【仕事をされていて時間がない】
男性	<ul style="list-style-type: none"> 20年間会計監査をしていた。<u>仕事をフルタイムでして、時間がないので今は断っている。</u>役員を頼まれると困るので、任せられないように距離を置いている。町内会の役員は、みんな兼業しているような状況で、「手伝うから」と言っても口ばかりになる。
	【趣味の活動を重視したい】
女性	<ul style="list-style-type: none"> 退職後に総務部長を1年やった。会合が土日ばかり。毎月1回はマラソンに出ることにしているため、日程的につらく、1年で辞めた。地域のことはやってられない。<u>健康でいるためにも趣味ベースの生活がいい。</u> 民生委員を2期務めた。現役のときは、町内会の班長とかも妻に任せっきりで何もやらなかったから、町内会には協力したいと思っていた。でも、民生委員は大変。<u>自分のことをしたいと思うようになって、代わりの人を見つけて退いた。</u>
	【今は夫に任せている】
女性	<ul style="list-style-type: none"> 夫が働いていた頃は、班長や子供会の関係もやっていたが、<u>今は夫に任せている。</u>隣近所に関わるのが苦手。

エ 班長のみ引き受け、それ以外は参加していない場合

男性	【行事には参加しようと思わない】
	<ul style="list-style-type: none"> 順番で回ってくるものはやるが、行事等には参加しようとは思わない。
男性	【しがらみが好きではない】
	<ul style="list-style-type: none"> 班長は仕方がないと思っているが、町内会は職場の諸先輩方が多く、偉い頃の雰囲気は抜けない人も多く、「偉い人・目上の人・先輩を差し置いて！」と言われたりするのもとても面倒くさい。そういう<u>しがらみが</u>

	好きではないし、そういう中に入っていきたいくない。隣近所は極力関わらないようにしている。出かけるときもできるだけ遠くに行き、会うことがないようにする。
女性	【仕事等で多忙のため】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会費の支払いと順番で回ってくる班長のみ。人との関わりは煩わしくもないけど、<u>仕事に重点を置きたいため、役割に付くことが煩わしいため関わりたくない。</u> ・ 班長のみ引き受けている。その他の役員や行事への参加は、息子のことで<u>忙しいことを理由に断っている。</u> ・ 仕事もあって町内会活動には参加できない。
	【行事には行きたいと思わない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 町内会の班長が回ってくるので、それはやる。町内会の行事等には参加していない。<u>もともと行きたいとは思わない。</u> ・ 町内会行事等には参加しない。一度、声をかけられて、輪投げ大会に<u>参加したが参加して失敗したと思った。</u>もう行かない。 ・ 昨年、頼まれて行く機会があったが、本当に「高齢者」という人たちの集まりで、<u>しばらくここにはお邪魔したくないと思った。</u>お年寄りの集まりは全てがゆっくり。そこまでの時間を取ることはできない。 ・ 夫が働いているので町内会のことは自分がやる。班長とか回ってくるものはやるが、行事等には参加しない。<u>町内会はまとまりがなく、行事等に参加する人も少ない。</u>
	【夫が参加しているから自分が出ない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 班長とか順番で回ってくるものは仕方がないと思っている。スポーツ大会とかは夫が参加しており、自分はあまり参加しない。
	【子供が小さいときは参加していた】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>主婦の頃は青年部や子ども会の役員もやっていたが、仕事に出てからはやっていない。</u>そのため、町内会行事にたまに行っても参加者の誰も知らない。夫は、最近、敬老会や草取りとかに参加している。 ・ <u>昔は町内会や子供会の役員や婦人会にも参加していた。</u>今はお向かいさんが引き受けてくれている。公民館に花とかを飾りたいと頼まれたりすれば行くが、町内会の行事等には自発的には参加していない。 ・ <u>いつも赤い羽根共同募金や町内会費を集めるときに班長があたる。</u>子供が小さいときは祭や御輿にも参加していたが、今は見にも行かない。近所付き合いは、あえて挨拶程度にしている。
【雰囲気的に入りづらい】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 行事には参加しない。<u>いつも決まった人ばかりでグループができていて入りづらい。</u>80代の人たちが元気すぎて、ついていけない。自分がリーダーになりたがる人がいて、本当に悪い見本だと思う。行ってもつまらない。同年代の人たちは、80代の人たちが引退したら、考えようと話している。 ・ 班長も10年に1度程度。町内会は<u>昔からの人だけで活動</u>しており、行事等については参加したことがないし、声もかからない。積極的に参加したいとは思っていない。 ・ 順番で回ってくる班長はやる。総会には出ない。周辺が農家の人が多く、<u>参加しても農業の話になる。</u>ついていけないし、わからない。農家をしていないから行かない。 	

オ 不参加の場合

男性	【妻に任せている】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分は町内会や、周辺の人たちとの付き合いはない。妻の方がそのへん

	<p>はうまくやってくる。妻の近所付き合いでは、「隣の箸が落ちた」というレベルの話まで聞いてくるからすごいと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>仕事で寝るとき以外は家にいない生活。近隣コミュニティは妻に任せていた。</u> ・ 祭とかの手伝いはすることもあるが、PTA・子ども会も含めて妻に任せっきり。退職後からと思っているが、町内会ありきになるつもりはない。 ・ 班長のみ引き受けているが、それも妻が対応している。 ・ 関わらない。町内会の班長とかは妻がやっている。大学が近くにあるため、アパートも多く、誰が入っているかもわからないし、警察が来たり、気味が悪いことがある。夜中に学生が騒ぐのが迷惑。
	<p>【関わりたいと思わない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>そういうのには関わらない。家訓は「人の役にたたなくてもいい。ただし、やる人の邪魔はするな」としている。</u> ・ 班内も高齢者が増え、班長は高齢者を飛ばすので回ってくるのが早くなった。町内会の活動は活発で活動参加を依頼されるが断っている。役員になると資源回収だったり<u>色々な活動が付いてきて面倒くさい</u>ため、まだ遠ざけている。町内会のゲートボールとか団体競技を見ていると、本気で怒ったり喧嘩をしていたり遠慮がない。そういうのを見ていると面倒くさいと思う。自由でいたい。ある程度は下も気遣い、上も遠慮をする、そういう町内会以外の活動の方が面倒くさくなくていいし、楽しくできる。
	<p>【溶け込めない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 危機感はある。<u>仕事を辞めたからといって、コミュニティに入れると思えない。</u>自分から「やらせてくれ」というタイプではない。オファーがあればやるけど。 ・ 妻の実家は昔から地域にあるが、自分はマスオさん状態で、外から来たため昔からいた人に溶け込めない。
	<p>【個人情報拡散することが嫌】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業で働いていたときは個人情報を扱っても、守秘義務があったからこそ任せられていたものだと思う。町内では、支え合いの気持ちはあっても、お互いに<u>個人的なことを知られたり知るの嫌な部分もある</u>と思う。企業でもないし、個人情報も何もなくなる。町内では、あつという間にみんなに広がるもの。そうなる嫌なこともあるし、聞くのも面倒くさい。地域の人に頼るよりは、全然知らない他人や施設のお世話になるほうがよっぽどいい。 ・ お向かいさんとはいざというときを想定して、お互いの携帯番号を教え合っているが、何かあったときに誰でもいいからという感じで町内には頼みたくない。お互いに色々難しいところがあると思う。
女性	<p>【夫に任せている】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 夫が会長をして5年になる。夫がやっているため、<u>一切関わらないし、口も出さない。</u>じゃないと喧嘩になる。 ・ <u>夫は役員が回ってくればやるが、地域行事には参加していない。</u>この辺りはあまり活発な活動はしていない。 ・ 全く関わらない。<u>全て夫に任せている。</u>仕事もしているため、関わる時間もない。

前述のとおり、男性と女性の参加率は反比例する結果がみられた。女性は子ども会をきっかけに町内会・自治会に関わるケースが多く、男性はその間は仕事を優先し、町内会関係は妻に一任というケースが多い。そして、子供の成長とともに女性は町内会・自治会との関わりが薄れ、男性は定年退職を機に地域との関わりを持ち始めたこ

とにより 60 代から急激に参加率が上がることが明らかになった。また、夫婦いずれも同時に役員等で関わっているケースは少なく、一方が関わるようになったことでもう一方は関わりを持たなくなるというパターンが多くみられた。その要因として、町内会・自治会の組織原則としての世帯会員制が挙げられる。町内会・自治会の基本的組織原則として、「会長等の役職は個人についているのだが、構成員は世帯なのである。実際の活動にあたっては世帯の中で誰か一人を出してもらうことによって会員間の負担の公平が保たれる⁵⁾」（名和田 2019：12）とされている。

しかし、近年は、共働きの世帯も増え、男性、女性に関わらず町内会・自治会との関係は希薄になってきている。聞き取り調査でも、仕事のほか趣味等自分自身のライフスタイルの時間が優先され、役員等を引き受けることや町内会行事に参加することによる時間的拘束を煩わしく感じるという意見が多く聞かれた。この意識の変化が、町内会・自治会の後継者不足に大きく影響しているといえる。

さらには、世帯あたりの構成員が減少し、一人世帯や二人世帯が増加し、若い世代を中心に「町内会・自治会に加入することは当たり前」という考え方は失われつつある。若い世代が多い地域に居住する聞き取り調査対象者からは、「昔は、子供も少なかったから、みんなで協力してやるという感じだったが、それもなくなり変わってきた。町内会に入らないのは当たり前、会費も納めない。なのに、ごみは集積場所に平然と出す。集積場所は町内会が管理しているのに、ごみ当番もしないけどごみは出すのは当然という感じ。今までのやり方も通らず、この辺は大変だ」という声もあった。

懸命に町内会・自治会等の活動に取り組む人がいる一方で、輪番制の役割以外は避け、積極的に関わることを敬遠する人が増加している。「今は、みんな面倒をかけたくない、かけられたくないという風習になっている。昔は、隣の人が朝から何かしていたら、手伝いに行ったり、何かあったらお互いに駆けつけたりしたが、今は、隣の人が何かやっているからいなくなってから外に出ようとか顔を合わせないようにあえてしている」という話もあった。そして、それは、「賃貸住宅に居住しているから」、「居住年数が短いから」ということに起因するものではないことがわかった。聞き取り調査において「不参加」、「班長のみ」という関わり方の人たちの平均居住年数は、31.3年であり、20年未満の人は21%に過ぎない。町内会・自治会運営が厳しいのは個人の意識やニーズ、ライフスタイルの変化による影響が大きいことは明らかである。今後も若い世代を中心に意識が変化することが予測されることから、このような新しい状況への対応を検討する必要がある。

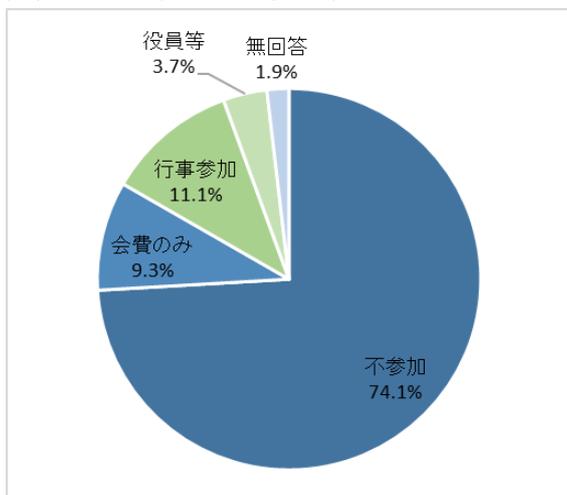
③ 老人クラブの活動

老人クラブの参加状況について確認した結果、行事に参加している人と役員等に就いている人は13.3%に留まる。男性は16.0%、女性は13.8%と性別による大きな違いはみられなかった。会費のみ支払っている人も一定数はいたが、不参加の割合が74.1%と高くなっている（図表2-7）。

第I章（31 ページ）で確認したとおり、盛岡市の老人クラブの団体数、会員数は共に減少傾向にあり、会員確保が重要な課題の一つとなっている。その影響を考察し、今後の活動内容を検討するためには、実際に不参加となっている人の意見が非常に重

要になる。以下、それぞれの項目ごとに主な意見を抜粋し、ニーズ等について整理する。

図表 2-7 老人クラブ参加率



※1) N=53 (回答を得られなかった1名は含んでいない。)

※2) 老人クラブの加入要件が「概ね60歳以上」であることから、50代(6名)は含めていない。

ア 参加理由（「行事参加」，「役員等」）

男性	<p>【町内会活動の延長】</p> <ul style="list-style-type: none"> 町内会長辞退の申し出をしたら、老人クラブの会長を任されることになり、3年前から会長。老人クラブも町内会も結局は一緒になる。夏祭りや旅行など活動は活発。週1回資源回収、敬老バスは年2回、小学校への昔遊び教室や雑巾の寄付等の活動もあり、かなり多くの人(60人)が入ってくれている。町内自体は170~200世帯程度。老人クラブの役員は男性がほとんどだが、実際に活動に参加しているのは女性が3分の2以上。女性の方が圧倒的に元気。 町内会の延長で誕生会等に参加している。調理関係の依頼が参加のきっかけ。老人クラブに加入したときは、「老人じゃないのに」と思った。<u>好き好んで行っているわけではなく、求められて行っているだけ。</u>自分は「壮年老人」と思っている。「敬老の日」は何歳から対象なのか？町内では60歳になっているが違うような気がする。 老人クラブは町内会の延長で60歳から加入。他地域の老人クラブは人数が少なくなり、成り立たなくなったため解散したと聞いた。
	<p>【状況が変化している】</p> <ul style="list-style-type: none"> 60歳から加入している。名前が悪いと思うが、<u>名称よりは内容が大事</u>だと思う。敬老会も昔は婦人会の人たちが踊りの練習をして披露したり、料理を持ち寄ったりしていた。でも、今の若い人たちは、<u>何で自分たちがそんなことをやらなければならないのか？</u>と言う。<u>今までのやり方が通らない。</u>敬老会の料理も敬老会の該当者たちが作るようになっており、状況的におかしいことになっている。
	<p>【積極的に活動に参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成22年3月(65歳)から会費要員。平成26年から活動にも参加を始め、班長になった。当時は10班だったが、今は13班。毎年、班数が増えていく。65歳から加入の声かけをしており、現在会員数は160人。実際に活動に参加しているのは、68人程度。誕生会のときは68人参加

	した。
女性	【解散を防ぐために役員に】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会長をしている。前会長が続けられなくなり、<u>解散するということになったため、今年度のみという約束で会長就任した。市バスでの旅行を年2回、3ヶ月に1回誕生会（お酒あり、料理は公民館で手作り）、役員会は月1回程度開催している。</u>
	【積極的に活動に参加】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会員として参加している。夫とは正反対の性格。<u>自分はみんなで何かをしたり、盛り上げたり、イベントごとをするのが好き。</u> ・ 町内会の活動もしているし、<u>活動参加そのものには抵抗はない。母は名前だけの会員になっていた。今は体調がよくないので、来年度から活動に参加することになっている。</u> ・ 60歳から会費要員として参加している。10年くらい前から他の役員等の仕事と予定がかぶらなければ、<u>できるだけ参加している。</u> ・ 老人クラブという名前はどうかと思う。自分のところは名称を変えている。「歳に不足はない」と言われ、参加した。ボーリングやパークゴルフとかは楽しいので叔母と一緒に参加している。

イ 不参加理由（「会費のみ」、 「不参加」）

男性	【興味がない、行きたいと思わない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 興味がない。参加したいと思わない。 ・ 年上の人の人生観や話を聞いても面白くないし、話が噛み合わない人も多い。それに、<u>みんなで何かをやるのは好きじゃない。自分一人でやった方がスムーズに行くことも多いし、一人で黙々と作業をしている方がよい。</u> ・ <u>面倒なので知らないフリをしている。老人クラブでツーリングをするなら入ると話したら、誘われなくなった。</u> ・ 入っていないし、具体的な活動には参加していない。<u>現役で働いているからか声もかけられない。声をかけられなければ入らない。今は、知らないフリしてそっとしておいている。</u> ・ <u>自治会と同じではないか。「老人クラブ」だからと言って何をするのか。同じメンバーで集まるのにあえて団体の名目を変えて区切ることはないと思う。</u> ・ 退職後から17年間誘いを受けている。出たくない。カラオケとかをしているが、昔、カラオケに行っていたら声帯ポリープができて大変だったため、辞めた。カラオケをしていたり、勝負ごとで喧嘩をしていたり、悪口を言ったり全然楽しそうじゃない。<u>老人スポーツ大会も自分の体力的に合うものでもなくつまらない。80歳になったら、参加する！と回答している。</u> ・ 百姓ばかりではなく、肌合わない人ばかりが行っている。サロンのようなものがあるが、あまり活動しなくなってきた。
	【気の合う仲間と付き合いたい】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行かない。行きたいと思わない。あまりよく知らない人とどこかに行くよりは、<u>団地の人たちと旅行をしたい。</u> ・ <u>同級生と付き合っている方がいい。</u>
	【何をやっているのか知らない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 何をやっているのか知らないし、やりたいと思わない。行政のやっていることは、現実と乖離している。乖離の幅も大きい。<u>今の高齢者に合っていない。</u> ・ 何をしているかわからない。まだ、老人ではない。町内会の延長上のた

	<p>め、仕事を辞めた後も先輩方に配慮したりしがらみに囚われるのは嫌だ。</p>
	<p>【会費のみ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会計として名前だけ貸している。活動に参加したことはない。 ・ 60歳から会員として入らされている。名前だけ貸している状態。
	<p>【老人ではない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 老人だと思ったことがない。 ・ 存在を知らない。「老人」と名前が付いているものには参加したいと思わない。 ・ まだ老人じゃないから、老人という集まりには出たくない。<u>歳を取っていると思わないからとんでもない。</u> ・ 老人のつもりがないので行かない。名前が悪い。町内に75歳以上が600人くらいいると聞く。敬老会を75歳以上を対象にして公民館で行っているが、人数が増えすぎて前よりも対象年齢が上がった。自分が75歳になった頃には<u>80歳以上を対象にして欲しい。</u>老人クラブのほかに、60歳から加入できる会もあるが、絶対に行かない。
	<p>【他に優先してやりたいことがある】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家業があるので、家族みんなが働いているときに、自分だけ「行ってくる」ということはできない。 ・ 現時点では行きたいと思わない。<u>優先順位があるから、他にやりたいことを優先する。</u>歳を取ってくると変わるのかもしれないが…。 ・ <u>今は趣味に忙しいので、参加できる日があるのか…</u>という気がする。人と接するのは嫌ではないので、みんなで何かをすとか、温泉に行くとかそういう行事に参加するのは構わない。今は時間があると釣りをしたいので、仕事を辞めたり、釣りをする機会が減ってきたときなら参加してもよい。「老人」という名前がついていると、まだ参加したくはないかなとは思う。 ・ 存在は知っているが、何をしているかとか知らない。紹介とかも見ない。<u>仕事もしているし、時間もない。</u>休みの日にわざわざ行きたいとは思わない。 ・ 誘いは受けたが、<u>時間がないので断った。</u>時間があつたとしても、参加はしなくていい。
	<p>【敬老会対象者は自己申告制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 敬老会は75歳。町内会の役員をしているため、敬老会のお祝いにはお菓子を渡している。町内会の人々の年齢等は資料があるので把握しているが、回覧板で対象者には名前を書いてもらうようにしている。書いてくれた人にだけお祝いを渡している。「あの人も対象では」と思うときもあるが、自己申告制なので、特に問い詰めたりはしない。
女性	<p>【興味がない、行きたいと思わない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 名簿会員のみ。活動が日帰り温泉とかで<u>魅力を感じない。</u> ・ 昔からの近所付き合いの繋がりが強く、祖母は行っていたが活動内容的にも自分がその歳になったとしても<u>行きたいとは思わない。</u> ・ 特に参加したいと思ったことがない。興味もない。 ・ <u>仕事もしている現役の人にとっては、敬老会の案内とかもらってもとんでもない。</u>行きたくもない。お弁当食べて、「長生きしてください」と言われても全然喜んでいないのではないかと。尊ばれても気持ち的に全く嬉しくない。町内では72歳から敬老会の対象になる。班長のため、班の対象者に案内を配りに行ったが、みんな嫌そうな顔をしていたし、「行かない」と即答された。72歳で年寄り扱いは今はもう時代に合っていないのではないかと。 ・ 町内会と同じメンバーのため、町内会行事に参加しないのと同じ理由で

<p>行きたくない。<u>型にはまっ</u>ていて<u>楽しそうでもない</u>。</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前、卓球に誘われて、ピンポン程度の気持ちで体育館に行ったら、卓球部の集まりで相手にされなかった。そういう経験があるから、自分に基礎がないと思うと場違いで行こうとは思わない。 昔は敬老会で踊りの披露とかもやっていた。婦人部で仕事後、集まって練習したりしていた。今は、参加していないし、会員にもなっていない。町内会とかとの関わりは苦手。
<p>【会費のみ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 夫に会計の依頼があり、名前だけということ勝手に了承した。 <u>席だけ置いている</u>。町内会と同様、夫が行くものには行かない。 名前がどうしようもない。民生委員をやっているから、仕方なく今年から入った。会の活動は活発で毎週水曜日と金曜日にゲートボールや映画会などをやっている。でも、<u>ここで老人ばかり集まって映画を見るくらいなら、映画館に行ったほうがよっぽどいいとも思う</u>。 老人クラブは、人数あたりで補助金を出しているのか。そのために会費のみの会員を集めたり、老人クラブは老人クラブで苦勞している。単純に<u>地域にいる高齢者数で補助金を出せないのか。その方が頑張っている会員にとっても勧誘とかせずに活動の質を上げられるんじゃないか。会員集めに必死で、大した活動もできていないから入らないのでは</u>。
<p>【好きなことをやりたい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 活動内容が合わない。昔ながらの風習を踏襲している感じが好きではない。地域で独居の人等を一人にしないという意味では、良い部分もあると思うが、<u>老人クラブに参加するよりも運転できて、自分で移動ができるうちは好きなことをやっていたい</u>。運転ができなくなったら、参加を考える。 今は自分たちで動けるため、みんなでどこかに行くという感じではない。<u>歳と取って、運転しなくなったら変わってくると思う</u>。 歳を取って、運転とかもしなくなったら行くかもしれない。今は時間が取れないから行こうとは思わない。 参加はしていない。断っている。入ると忙しくなり、自分の時間が取れなくなる。<u>今は時間がないから参加していないが、活動自体は魅力的。温泉旅行とか</u>。
<p>【「老人」という言葉に抵抗がある】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1回も行ったことがない。<u>「老人」に抵抗を感じる</u>。 老人クラブは参加しない。夫に敬老会の誘いも来たが、夫も参加しなかった。「老」という言葉に抵抗がある。まだ、老人という気持ちではないし、<u>老人だと思うと本当にそうになってしまいそう</u>。気持ちはまだまだ若い気持ちでいる。 まだ老人だと思っていないので参加しない。今の80代世代とかがいなくなると、<u>自分たちの代になったら考える</u>。
<p>【声をかけてもらえたら行く】</p> <ul style="list-style-type: none"> お誘いが来ない。以前、婦人部から声をかけられたが仕事に出るから忙しくて手伝えないと断った。地域に根ざさなきゃとは思っているので、仕事を辞めてから行ったら「来なくていい」と言われた。<u>声をかけてもらえたら行こうと思っている</u>。
<p>【気の合う仲間と付き合いたい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本当に<u>気が合う人となら行きたい</u>と思うが、みんなでどこかに行ったり、何かをしたりするのは苦手。 あまり人の中に入るのが得意ではない。<u>気心の知れた人達となら行くが、新しいところに入る勇氣もない</u>。
<p>【多世代が参加する方がよい】</p>

- ・ 仕事で行事に行けない。会費だけでもと言われた。会費を納めるのはいいが、その後、案内の手紙を持ってきてもらったり、行事の出欠を確認され、毎回断るのも辛くなってくる。誘いに来た人も、良い話をしない。若い人が来たなら、若い人にやってもらえとかそういう話になる。聞いていると雰囲気的に入りたくない。入っても疲れるだけ。仕事を辞めても入る気はない。車を運転する人に「輪投げ大会」って…ありえないと思う。参加しても「あそこの母ちゃん〇〇だっけ」とか噂話にも繋がる。小学校が休みのときに、小学生と一緒に活動するとかだとお互いに気持ちが違うのではないかと。年寄りばかり集めてもしょうがない。
- ・ 行きたくない。町内の人達が固まっているイメージがある。町内の世間話とかも聞きたくないし嫌。個人情報が出ている感じがする。若い世代（40代や50代）の人達と交流したい。

老人クラブについては、活動そのものを楽しんでいる人がいる一方で、不参加の理由としては「行きたくない、興味がない」という人が圧倒的に多く、名称に対する不満も多く聞かれた。また、「歳を取ったら参加を考える」という人も複数いたが、現時点では、自身で運転ができ、行きたいところへ移動ができるため、自分の気の合う仲間や友人との活動を好む傾向にある。運転免許や車を有する人が増え、趣味等の活動範囲が居住地域に留まらなくなったことも影響している。さらに、町内会と同様に地域ごとの集団であるため、町内会の延長と考えて参加しないケースや高齢者ばかりではなく、若い世代の人たちとの交流を望む声もあった。

60歳以上が増加傾向にあることから、それぞれの老人クラブの団体において、加入対象年齢や敬老会の対象年齢を段階的に引き上げているところも多い。しかし、それでも現役で仕事をしている人にとっては「老人」や「敬老会」という言葉は自身には馴染まないと考える傾向がある。

現在は、仕事をしている人も増え、一定の年齢になったからといって「老人扱い」することは適当ではないといえる。60代、70代は意識もライフスタイルも大きく変化し、年齢で単純に考えることがニーズに合わないことも明らかになった。年齢に捉われずに他の年齢層も取り込んだ多世代型の事業展開も検討する必要がある。

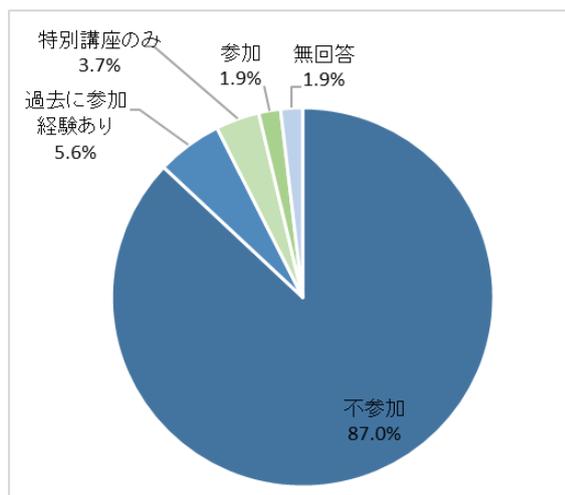
④ 老人大学への参加

盛岡市の老人大学の入学者数は、毎年約1,000名が入学しており、入学者数は毎年一定数を保っている。75歳以上の入学者の割合が増加し、入学者内で高齢化が進んでいる状況にあることは第1章（33ページ）で述べたとおりである。

聞き取り調査対象者は、特別講座、分校講座いずれにも参加しているのが男性1名（60代）、特別講座のみ参加しているのが女性2名（60代、70代）で、参加率は5.6%と低い状況にあった（図表2-8）。

講座内容等を楽しみに毎年入学している人もいる一方で、87%の人が不参加であった。不参加の人たちを参加へと転換を図るには、入学しない人達のニーズや老人大学に対する意識を把握することが必要である。以下、それぞれの項目ごとに主な意見を抜粋し、ニーズ等について整理する。

図表 2-8 老人大学参加率



※1) N=59(回答を得られなかった1名は含んでいない。)
 ※2) 老人大学の加入要件が「概ね60歳以上」であることから、50代(6名)は含めていない。

ア 参加理由（「参加」，「特別講座のみ」）

男性	<p>【楽しく参加している】</p> <ul style="list-style-type: none"> 3年前から妻の勧めで加入。<u>楽しく通っている。「老人」になれた。人との出会いを大事にするべきだと思う。「老人」という名前はどうかとは思いますが、名前だけにこだわるのはクセがあると思う。</u>
女性	<p>【興味のある分校に行ける方がよい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 10年近く通っている。今年度は、特別講座のみ。講演を聴くのが好き、面白い。分校の方は休んでいる。毎年、講義内容が同じでつまらない。先生の経歴を聞いても…。自分たちに関わるような内容、例えば病気、日常の食事等何に気をつければいいのかというものや趣味の講座等やって欲しい。その中から、分校に捉われずに自分の移動範囲内で興味のあるものを選んで受講できるとよい。 <p>【分校は地区内の人間関係が面倒】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2~3年前は全部受講したこともあるが、<u>地区内の人間関係が面倒くさい</u>ため、今は特別講座のみ受講している。地区公民館で開催されている講座は教育委員会が担当しているが、教育委員会は講座を企画、組むのが上手。今は、あちこちで他に楽しいことがいっぱいあるから、興味のあるものを選ぶことができる。

イ 不参加理由（「過去に参加」，「不参加」）

男性	<p>【興味がない】</p> <ul style="list-style-type: none"> 何をやっているのか知らない。やりたいと思わない。行政のやっていることは、現実と乖離している。乖離の幅も大きい。<u>今の高齢者に合っていない。</u> 興味がない。 存在は知っているが、何をしているかとか知らない。<u>紹介とかも見ない。</u>行く時間も余裕もない。内容を見ると、テレビで見たようなことばかりのため必要がない。<u>一方的に聞く受身のものだから魅力を感じない。</u>自分で研究した方が自分のものになるし、それを人に伝えたい。 参加したことはない。OB会とかもそうだが、老人に限ったものは出ない。積極的に批判もしないが、老人だから寂しいとか寄り添うとかいう
----	--

<p>のは違うと思う。<u>これをやることによって、こんなことができる！</u>という<u>ようなエネルギーの集まりになるようなこと</u>であればいいと思う。昔からの地域がそうだったように、<u>子供から老人までみんなが関わる方がいい。</u></p>
<p>【単発で参加できるものがいい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ イメージが悪いとかではないが、この歳になって勉強している人は本当にすごいと思う。老人大学というよりは、<u>単発の講演会等には興味があれば参加している。</u>人の話を聞くことは大事だと思う。 ・ 年間を通して、<u>通いつけるのは難しい。</u>孫の世話もあり、いつ対応が必要になるかわからないため、予定が立てづらい。<u>単発で興味があるものに参加するのはよい。</u>
<p>【歳を取ったら参加する】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 知り合いが講師をしたときに、聞きに行ったことはある。名前が悪い。勉強したいとは思っているので、<u>高齢になったときに興味があったら。</u> ・ 時間がない。今は日程的に無理。75歳で定年となるものもあるので、75歳になって<u>今行っている活動を減らしたら行ってみたい</u>と思う。 ・ 多忙のため行く暇がない。70歳になって仕事を辞めたら行ってもよいかも。
<p>【老人ではないから行かない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>老人だと思ったことがない。</u> ・ 老人大学や老人クラブとかみんな何かをやるのは好きではない。<u>まだ老人じゃないし、歳を取っていても思わないからとんでもない。</u> ・ 老人のつもりがないので、行かない。 ・ 友人が発表するからということで発表会を聞きに行ったことはある。その人の発表を聞いて帰ってきた。参加するつもりはない。<u>自分はまだ年寄りだと思っていない。</u>
<p>【他にやりたいことがある】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家業があるので、家族みんなが働いているときに、自分だけ「行ってくる」ということはできない。 ・ そんなところに行く暇があったら、山に山菜・きのこ採りに行きたい。現時点では行きたいと思わない。<u>優先順位があるから、他にやりたいことを優先する。</u>歳を取ってくると変わるのかもしれないが…。 ・ 行きたいとは思わない。<u>仕事もしているし、時間もない。</u>休みの日にわざわざ行きたいとは思わない。単発の芸能人の講演とかなら行く。 ・ <u>時間がない</u>ので参加したことはない。盛岡の未来の話聞けるのであれば楽しい。 ・ 行く暇がない。横とのつながりや人との接触が嫌な人、面倒くさいと思う人は講座の方がいいと思う。スマートフォンやテレビ電話、ネットをどう使うか等の操作講座があれば、受けた人はいるのではないか。 ・ 退職後、何をしようか模索している期間中に<u>1年間だけ通った。楽しかった。</u>野山を散策したり、古寺巡りをしたり。色々な経験をしたから、とりあえず1年でよしとした。
<p>【存在を知らない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ そんなのがあるのか。あることも知らない。 ・ 存在を知らない。<u>自分の知的好奇心に合うもの、価値があるなら有料でも参加する。</u>ただの講座とかなら行かない。 ・ 聞いたこともない。存在を知らない。必要に迫られれば行くかもしれないが、必要に迫られることはない。<u>一方的に受けるための講座なら必要性を感じない。</u>知りたいことはインターネットで調べることができる。色々な人と話をしている方が充実感がある。
<p>【同じ趣味の人と活動したい】</p>

	<ul style="list-style-type: none"> この歳になると「教えられる」ということが面倒くさい。ある程度の役職になると、<u>プライドもあるし、今更教えられたくないと思う。教える側と生徒という関係性のものは行きたくない。同じような趣味の人達で、何かを作ったり、みんなで食べるというような集まりであれば行きたいと思う。</u>
女性	【歳を取ったら参加する】 <ul style="list-style-type: none"> 今の生活が多忙のため、<u>もう少し年を取ったら参加する。</u> 参加したことがない。他のことに忙しすぎて、参加する暇がない。<u>75歳になったら、少しは活動が減るため、そしたら参加したいと思っている。</u>
	【単発で参加できるものがある】 <ul style="list-style-type: none"> <u>興味がある講座とかを単発で聞きに行くのはあり。</u> 講演を聞いたりするのはとても好き。内容等を見ても楽しそうだと思う。ただ、会場に行くと町内会のメンバーに会う。そうすると老人クラブとかにも入れと言われる。<u>通年で申し込みよりも単発のものの方が参加しやすい。</u>
	【他にやりたいことがある】 <ul style="list-style-type: none"> 老人大学を知らない。時間に余裕があったら行ってもいいかもしれないが、<u>働いている方がいい。</u> 学ぶことは素晴らしいことだと思う。でも、<u>元気なうちは、山に登ったりしたい。</u> 行ってみたいなどは思うが、<u>時間がない。</u> 老人大学でどんな講義をするのか見たりはするが、<u>時間もないため行こうと思ったことはない。</u> 分校の先生を3年やった。特別講座は興味があるものであれば…。色々な活動をしていると参加したいと思わない。 参加しようと思っていたが、他の参加している活動と重なるので今は行けない。みんなに聞かせたい話だけ提供してもダメなのではないかと思う。座って聞いているだけだと、友人はできない。参加している活動は、<u>友人作りを目的としており、出席についても全出席を求めない。</u>
	【決められたスケジュールが負担】 <ul style="list-style-type: none"> 勉強する気がない。参加している人は尊敬する。足を運ぶことが大事だと思うが、<u>決められたスケジュールが負担</u>になってくるため参加しない。
	【趣味の活動、サークル活動のようなものがある】 <ul style="list-style-type: none"> 名前が悪い。興味のあるものはいっぱいあるので、勉強はしたいと思う。<u>趣味とかのスクールのものがたくさんあって、その中から好きなものを選ぶ方が参加しやすい。</u> 昔の「働く婦人の家」のようにサークル活動を展開すれば、<u>もっと入ると思う。市のやろうとしていることは、時代に合っていないように感じる。</u> 学ぶことは嫌いではないので、興味がないわけではない。ダンスや音楽など体を動かしたり楽しいことが好き。 <u>座学はつまらない。受身ではなく、アクティブラーニング、考えて動く、自主性があるものの方がよい。ワークショップ的な自分から発信するものをやるべき。</u>
	【どんなことをしているか知らない】 <ul style="list-style-type: none"> あることは知っているが、<u>どんなことをやっているかとか内容を一切知らない。アピール不足ではないか。</u> どのような講座をやっているかも<u>知らない、興味がない。</u>周囲の友人たちも誰も入っていない。

<ul style="list-style-type: none"> 何をやっているのかわからない。時間があつたら行きたいと思う。宮沢賢治の講座や盛岡・岩手の歴史を知る講座があつたら受けてみたい。 何をやっているのかわからない。今は時間が取れないから行こうとは思わない。 全然知らない。どんなことをやっているのか、どんな人が行っているのか。スマートフォンやテレビ電話、ネットをどう使うか等の操作講座があれば、受けたい人はいるのではないか。 存在は知っているが、何をやっているのかわからない。薬を飲まなくても元気でいられるような方法とかを教えて欲しい。でも、それをやるから出るかと言ったら出ないと思う。やっている時間が平日日中になると仕事をしているので時間的にも参加が難しい。
<p>【ニーズを反映させて欲しい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間がないので行かない。何がやりたいのか聞き取りをして、それを反映させた講座にしたらもっと人が集まるのではないか。自分の興味のあるものなら受けたいと思う。
<p>【多世代が関わるものもいい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 行きたくない。年寄りだけを集めてやっていることが意味不明。発展性がない。一方的な講演や講話なら、テレビでもいい。横並びの交流の方が大事なのでは？そういうところにはまって嬉しくない人は増えていると思う。何か教えてもらうなら、若い人に教えて欲しい。その方が双方学びになるのでは。 やるのがなかったら行く。自分の周りの人は、ある程度生活水準が高く、プライドがある。行くところ、行きたいところがなければ自分たちで作ってしまう。年寄りだけが集まってワイワイしているところには行きたくない。 高齢者だけを集めたようなところには行きたくない。20代や30代の若い世代と一緒に何かをするのはいい刺激になっていいと思う。ただ、そこに子供が入ってくると、「老人、年寄り」と意識してしまう。大人の集まりのほうがよいのではないか。
<p>【名前がよくない】</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政は、もっと発想を変えて欲しい。何か新しく始めることにしても名前が良くない。「ゆうゆう学舎」はまあまあ…。堅い名前ばかりで、もっとおもしろい名前を付けてもいいと思う。 名前を変えても「老人大学」のイメージはそのまま。大学に入れなかった人のコンプレックスなのでは。今は大卒の人が多し、改めて老人になったからといって大学に行こうとは思わない。今は、みんな頭も自分で移動できる足（車）もある。例年どおりのことを繰り返しているなら止めるべき。別のことを考えた方がいい。前例踏襲、前年踏襲するようなものではない。健康系の講座には興味がない。単発のもので内容に興味があつたら行く。サブタイトルやキャッチフレーズなども工夫した方が興味を引くと思う。興味を持って輝いている人は可愛い人が多い。 参加したことはない。「シニア大学」の方がいいのでは。
<p>【興味がない】</p> <ul style="list-style-type: none"> 講座の受講や勉強はしたくない。高校とかで授業を受けることがなかった人たちが高齢になって学んでいるイメージ。 存在は知っているが、内容とか誰が行っているのかも知らない。調べない。どこに行くにしてもある程度基礎がないと場違いな気がする。あまり人の中に入るのが得意ではない。 興味がないから、何をしているのかも知らない。自分の好きなこと、興味のあることをやっているなら行ってもよいが、今が多忙なのであえて調べるとかはしないと思う。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 興味がない。既に仲間ができているところに新しく入っていくのは抵抗がある。日報カルチャーや放送大学の方が行きやすいイメージがある。 ・ 座って話を聞くだけならいい。皆の前で話すとか一緒に何かやるとか好きではない。歴史物の話を聞くのは楽しい。認知症の話とかは聞いても暗くなるだけ。深く考えるのは好きではない。運動、身体を動かすことや軽体操とかやってくれるなら行ってみたい。
--	---

今回の調査では、老人大学の存在そのものを知らない人も多いほか、存在は知っているが「何をやっているのか知らない」という人が圧倒的に多かった。周知方法等の検討も必要であるといえる。また、参加している人や以前、参加している人たちからは内容については「楽しい」、「楽しかった」という感想がほとんどであった。しかし、地域分校については、居住地域に限定されてしまうことが参加するうえでのマイナス要因とされているケースもあり、数年通った人は分校への魅力が低下する傾向がみられた。

不参加の人たちは、自身が参加している趣味の講座のようなものであれば興味を持つという意見が多かった。また、多くの趣味等の活動に参加している人たちからは、定期的に通うことが難しいため、単発で開催される講演会を望む声もある。内容については、女性を中心に多世代と関わり合えるもの、座学よりは参加者同士の交友も伴う講座を好む傾向にあることがわかった。

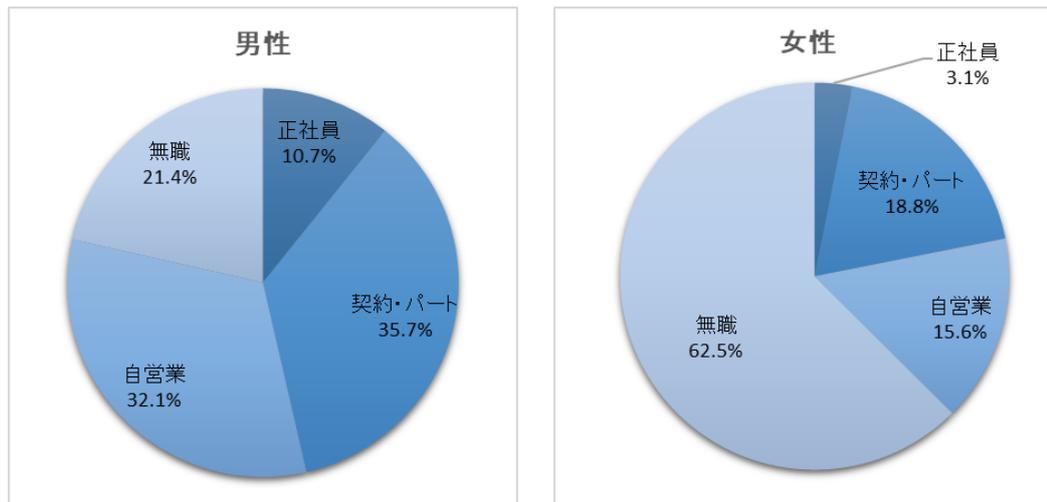
また、平成22年に「ゆうゆう学舎」と名称を変更したが、そのこと自体を知らない人も多い。また、「名前を変えたところで老人大学でしょう」という反応が多く聞かれ、一旦定着したイメージを払拭することは難しいようである。高齢者を想起させるネーミングや事業内容について見直しを図ることが求められる。

(2) 就労に関する状況

① 現在の仕事の状況

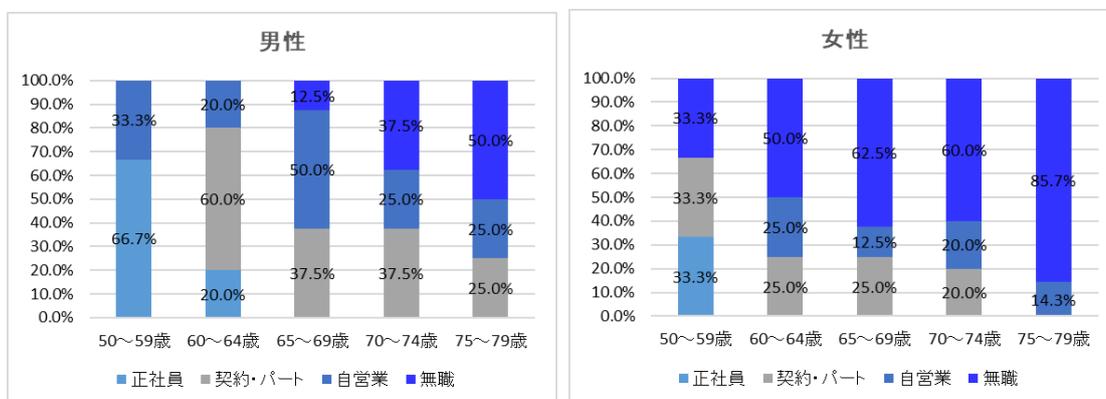
調査時点で仕事をしていた人は56.7%と半数を上回っていた。男女別に比較すると、男性の就業率は78.6%と高く、女性は37.5%であった(図表2-9)。年齢階級別に見ると、男性は、全ての年代において就労している人が多く、75歳以上においても半数が「契約・パート」及び「自営業」の形態で就労している。就労をしていない人は、65歳以上から増え始め75歳以上では半数を占める。一方で女性については、全ての年代において何かしらの形で就労する人がいるが、60歳以上は就労していない人が半数以上を占めていた(図表2-10)。年齢とともに就労していない人の割合は増えているが、65歳以上でも就労している人が多かった。

図表 2-9 男女別就業者の割合



※1) N=60

図表 2-10 年齢階級別・男女別就業者の割合



※1) N=60

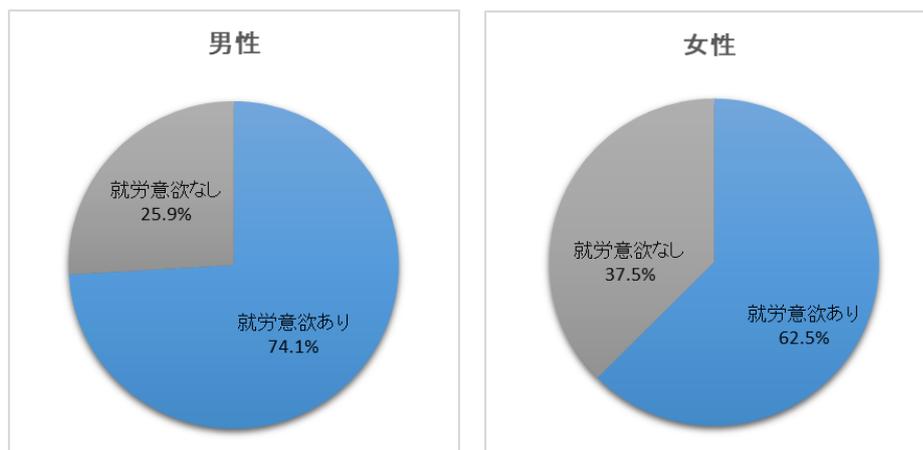
② 就労意欲

67.8%の人が「働きたい」と思っており、就労継続の意欲は高い。男女別にみると、男性は74.1%、女性は62.5%が就労意欲を示しており、男性の方が就労意欲がやや高い傾向にある（図表 2-11）。

現在の就労状況別に今後の就労意欲を確認したところ、現在正社員の人は100%、契約・パート勤務の人は93.8%、自営業者は78.6%が今後も引き続き就労することを希望しており、現在は就労していない人においても38.5%が今後、就労を希望していることがわかった。

以下、就労意欲の有無によるそれぞれの傾向、ニーズ等について整理する。

図表 2-11 男女別就労意欲



※1) N=59 (回答を得られなかった1名は含んでいない。)

ア 就労を希望する理由

就労を希望する理由を図表 2-12 に示した。

男女で大きな違いはみられないが、男性が「後継者に自分の仕事(技術)を伝承したい」、「若い人を育てたい」と後継者の育成等を理由にする人がいる一方で、女性はそれらを理由に挙げた人はみられなかった。就労を希望する理由は、男女ともに「仕事が好きだから、仕事が楽しいから、仕事が生きがいだから」というものが最も多かった。そのほか、働くことが健康に繋がると考えていることや、年金以外の収入を目的と考える人が多い。年金の受給によりある程度の生活基盤を有する「アクティブシニア」は、働くことそのもので高い満足度を得ている。

また、収入を得る目的としては、50代の人たちは、将来的な年金への不安があり、生活面を考慮すると年金以外の収入が必要になると考えている人が多い。反対に、既に年金を受給している年齢層の人たちからは、収入面において生活そのものの逼迫感ほとんど感じられず、働いて得た収入で趣味等を楽しみたいという傾向がみられる。このように、世代による意識の違いがみられ、今後、現在の50代が「アクティブシニア」の年齢に到達した際には、就労理由が大きく変わることが予想される。

図表 2-12 就労を希望する理由

【男性】	【女性】
1 仕事が好きだから(楽しいから、生きがいだから)	1 仕事が好きだから(楽しいから、生きがいだから)
2 後継者に自分の仕事(技術)を伝承したい	2 じっとしているのが苦手
3 年金への不安(収入・貯蓄が必要)	3 人と接するのが好きだから
4 収入を得て、趣味等を楽しむため	4 年金のみの生活のため、収入があるのは嬉しい
5 声をかけてもらえるなら(行くところがあるなら)働きたい	5 健康のため(仕事をしていると元気でいられるから)
6 若い人を育てたい	6 収入を得て、趣味等を楽しむため
7 人と接するのが好きだから	7 誰かの役に立つことをしたい
8 地域の活性化に繋がりたい	
9 健康のため(仕事をしていると元気でいられるから)	
10 誰かの役に立つことをしたい	
11 定年がない仕事だから	

以下、就労を希望する理由について、聞き取り内容の詳細を記す。

男性	<p>【仕事をしている方がよい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適度に仕事しているのがちょうどよい。声をかけてもらえるなら、行くところがあれば行く。 ・ <u>自分にできることがあるなら仕事をしようと思う。</u>仕事をするのが当然で生きていたから、暇だし、仕事をしていることが自然。仕事はあるもの、やるものだと思っている。暇だから働いている感じ。<u>生活費のためではない。</u>あまり細かいことをくどくど考えてはいない。 ・ 自営業をしているため、副業的には短時間・短期（2～3 か月）で終わるようなものをやりたい。 ・ 仕事と遊びの半々ずつやりたい。
	<p>【現役時代と同じ生活リズムを維持したい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今は、サラリーマン時代だから仕方ないが、何か目的があって、違う環境のところでやることがあるということ、<u>サラリーマン時代と同じリズムを作ることが大切。</u>だから、何かやることがあるのが大きい。
	<p>【老後への危機感、不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の年金の資金計画をやってみたが、「これしかもらえないのか」という<u>年金への不安</u>もあった。暮らしていけないわけではないが、<u>年金プラスアルファが必要</u>なので、収入を得られる事業展開が必要だと思った。老後への危機感はある。なんとなく75歳までは生きようと思っていて、40代後半から、75歳というゴールが見えてきて、時間がなくなってしまうようになった。自分の性格上、<u>何もなくなったら生きていけない</u>など。一人ぼっちになると思った。そうならないために環境を整えていく必要があると思ひ、ゴールから逆算して、老後の生活の準備をしている。
	<p>【好きなことをやるために収入を得たい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事を辞めた後、2か月くらいは家にいたが、<u>仕事をしている方がいい</u>かなと思ひ、ハローワークに行き就職した。仕事のほかにも釣りとかで出かけることが多いから、家庭的にも円満。釣りだけやっていると家のこともしなければならぬし、<u>働いて少しでもお金を家に入れた方がいい</u>かなと思ひやっている。 ・ <u>まだ老人じゃないし、収入があって好きなことに使えるならそれに越したことはない。</u>仕事はあるならやりたい。収入は多いに越したことがない、10万とか稼げるならいいなと思う。 ・ 今は体も動いて運転もできる。話を聞いたりすることも悪くないと思ひている。<u>自分にできることがあって、役に立つのであればいい。</u>やりたいことがいっぱいあり、<u>年金だけだと足りない。</u>年金プラス3万円くらいあればいいと思ひている。現在は、働いてその額は補っている。<u>年金だけだと、今の生活はできない。</u>仕事を辞めたら車も手放すとか趣味も辞めるとか見直しが必要になってくる。そのとき次第で考える。
	<p>【健康のために働きたい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機会があれば働いてもいい。収入のためというよりも、<u>働いている方が健康が保たれる</u>気がする。仕事をしなくなったら、朝起きるのが遅くなった。
	<p>【仕事をしている方が生活にハリが出る】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人生土日だけだとつまらない。365日、日曜日だったら一っとする。そんな日は3日もすれば飽きる。目的を持って仕事をしているから、土日に温泉に行こうとか旅行に行こうとか<u>生活の目的も</u>できる。生きがいは仕事だからこそ、休みの日が潤う。ずっと家にいると、今日は髪を整えなくていいとか、ハーフパンツのまま過ごしたり、本を読むと30分で眠くなったり、だら一っとしてしまっていた。無職の頃にその部分を実感した。

	<p>【社会の役に立ちたい、恩返ししたい】</p> <ul style="list-style-type: none"> これまで公務員として国民の税金で暮らしてきたという実感がある。それを少しでも世間にお返しするには、知識を還元していくのが一番だと思った。それでも、ボランティアではないから単純に還元しているともいえないが…。収入があることに越したことはないが、贅沢しようとかは思わない。生活ができればいいと思う。
女性	<p>【仕事をしている方がよい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳（年金が支給されるまで）は正社員で働きたい。その後も元気にうちは働いていたい。じっとしているのが苦手。仕事をしている方がいい。 家でじっとしていると時間を無駄にしているような気がする。 人と接することが好き。今まで仕事をしていない期間がない。じっと家にいるというのが性に合わない。退職後は、細々と仕事を続けられたらと思う。 生きがいは仕事と趣味が半分半分。仕事を辞めたら抜け殻になる気がする。 辞めたいとはいつも思っているが、誰かの役に立つなら、お客さんの手伝いのつもりで働いている。終身雇用で何歳までという感じではないので、歳は考えていない。健康は考えている。働けるところまで今のところ働いて、その後はもう仕事はしないつもり。今の状態がベスト。気楽に働いている。 定年がないので、今の仕事に就いた時点で死ぬまで働くんだと思った。元気にうちはずっと働いていたいと思う。休みの日はぼーっとして過ごしているが、仕事を辞めてのんびりしたいとか考えたことがない。のんびりして何をするんだ？という感じ。長期の休みとか何をしよう？とってしまう。
	<p>【将来が不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> 将来のことを考えると不安。収入を得られる、仕事の基盤があって安定すればうまく回ると思う。子供の世話にはなりたくないし、不安なのはお金のこと。ある程度貯蓄のある人は、仕事のことは考えないと思う。自分自身は余裕がなく、周囲と差が激しいと感じるときがある。一般的な部分ではなく、差の部分をつめて考えて欲しい。 年金のほか、貯蓄を取り崩しながら生活している。多少でも稼げるなら嬉しい。
	<p>【収入を得て好きなことに使いたい】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家電等を新しくするときには、自分で稼いだ分で買い換えたりしているので、そのためにもお小遣い程度を稼ぎたい。 今も現役で働いている同世代は、以前からの仕事の延長や繋がり働いている人が多い気がする。自分が新たに始められるような仕事があるのかとは思いますが、あるならやりたい。仕事で収入があるというのがいい。3万円くらいでも収入があって、それを旅行とか好きなことに使えというのは日頃の生活でも楽しみの一つになる。
	<p>【収入があるとやる気が増す】</p> <ul style="list-style-type: none"> ボランティアもいいが、お金があるとやる気が倍増する。 みんな仕事をしたいと思っている。働いてお金をもらえるということはとても嬉しい。この年齢でもそういう仕組みがあるなら仕事をしたい。
	<p>【仕事が好き】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生涯現役。今の仕事をいつまでやるかとか何歳までとかは考えたことがない。とにかく仕事がすごく楽しい。子供たちが本当に可愛い。このままできたら続けていきたい。 仕事が本当に生きがかった。仕事があるなら是非やりたい。就労講座

<p>があるならありがたい。フルタイムは無理だが、2～3万円稼げるだけでも全然違う。仕事の内容はなんでもいい。軽作業や雑用でもいいから何かあるなら教えて欲しい。<u>仕事生きがいであったので、始めたら長生きしちゃうかもしれない。</u></p>
<p>【社会と繋がってほしい】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 仕事はある方がいい。家にただいると、必要とされていない…と思ってしまう。家にいてもやれることをやりたいし、<u>社会と繋がってほしい</u>と思う。同世代同士でのお茶飲みやランチは好きではない。人の悪口や噂話ばかりで楽しくない。 • <u>生きている間は人様の役に立つようなことをしたい。</u>
<p>【仕事をしている方が生活にハリが出る】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 仕事を辞めて3ヶ月くらいしたら、<u>ハリがなくなってダメになった</u>と思うようになった。家にいればテレビを見たりして、<u>時間が余る</u>。何をしたらいいのか…と思うようになり、<u>働きたい</u>と思うようになった。<u>やる</u><u>ことがあるとメリハリがあつてよい</u>。<u>限られた年金だと働かないと生活が制限される</u>。働いて、5～6万、3万でもいいが収入があるとどこかに行ける。<u>自分のため。お金も潤おうし、健康のためにもいい</u>。元気なうちは働きたい。

イ 希望する就労条件

(a) 何歳まで働きたいか

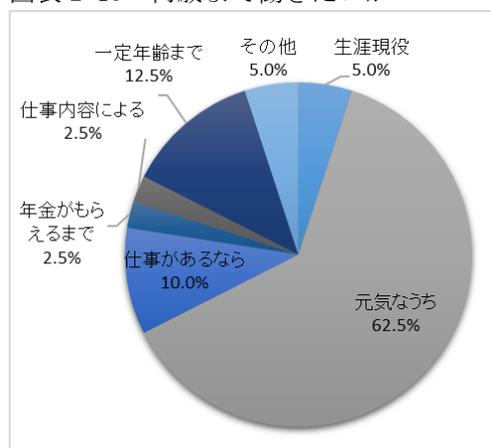
就労を希望する調査対象者に、「何歳まで働きたいか」聞いたところ、「元気なうちは働きたい」と回答する人が62.5%と最も多かった(図表2-13)。「元気なうち」とは、身体的に日常生活が自立している状態を表していると想定される。男性は、何歳まで働くか年齢を定めている人も12.5%いたが、多くの人は、年齢に関わらず働けるうちは働きたいと考える傾向にある。

「仕事があるなら」と回答したのは、男性2名(60代)、女性2名(70代)であった。男性は、既に仕事をしている人と孫が生まれたばかりで時間が取れないという事情もあったが、積極的に探すというよりは「声をかけてもらえたら引き受ける」と

いう様子であった。女性からは、いずれも「70歳を過ぎている。この年齢で働けることなんてあるのか?そんなものないでしょう?」という話があった。就労を希望していない人の中にも、希望しない理由として「年齢的に雇い先はない」と考えている人がおり、自身の年齢では働くことができないと思っている人も一定数いる。

年齢に関わらず、元気なうちは就労を希望する人が多いことから、そのような人々を積極的に雇用に結びつける仕組みが必要である。

図表2-13 何歳まで働きたいか



※1) N=40

※2) 一定年齢: 65歳, 70歳, 75歳, 82歳, 83歳を指定する人の合計。

(b) 一週間の希望勤務日数, 一日の希望勤務時間

就労希望者に対して、一週間のうち希望する勤務日数を確認した。なお、この質問については、50代の人には現在の仕事を退職後の希望について確認した。

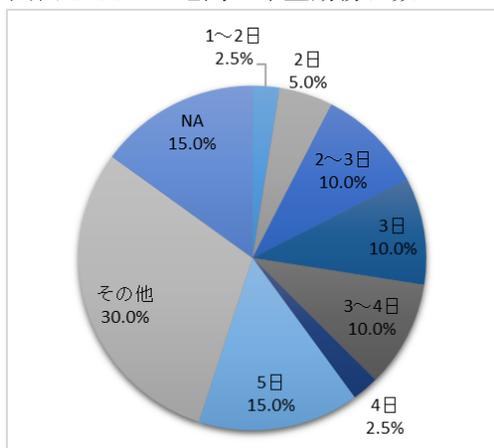
その結果、一週間の勤務日数は、2～4日を希望する人が37.5%と最も多かった。特徴的だったのは現役時代とほぼ同程度で5日間を希望する人も15%存在したことである(図表2-14)。このうち50代は1名のみであり、それ以外は全て60歳以上、男女比はほぼ同程度であった。年齢とともに、勤務日数は少ない方がよいという意向が強くなると想定していたが、性別に関わらず、仕事中心の生活をイメージしている人も一定数いることがわかった。現状のライフスタイルの継続を望んでいる人は多いと想定される。

一方で、週2～4日を希望する人は、一週間あたりの趣味等の活動予定が多く、体力的な部分というよりは、他の予定を踏まえて自身の就労可能な日数を考慮すると、週2～4日程度しか就労できないという反応であった。また、「その他」の回答の中にも、「空いている曜日であれば」、「スケジュールが合えば可」という回答があり、就労は希望するものの趣味等の活動を優先する層もかなり存在している。

一日の希望勤務時間については、2～4時間という半日程度の勤務時間を望む人が32.5%と最も多かった(図表2-15)。また、勤務時間についても、6時間やフルタイムを希望する人等も一定数いることがわかった。6時間やフルタイムを希望する人の男女比はほぼ同程度である。しかし、6時間やフルタイムを希望する人が就労日数も現役時代と同程度の5日以上を希望しているわけではなく、一週間あたりの日数は2～4日を希望する人が33%を占める。「その他」には、自営業の人のほか「孫の世話に影響のない時間であれば」という回答もみられた。

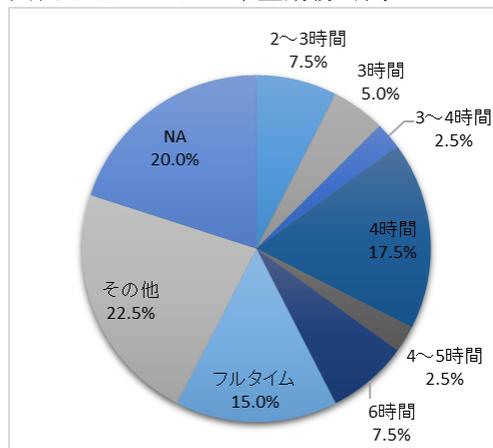
勤務日数と勤務時間、いずれも現役世代とほぼ同程度を希望する人たちの就労意欲は非常に高かったが、それ以外の人たちについては「働けるのであれば働きたい」という意向であり、就労以外の部分(趣味や孫の世話等)が自身の中での優先順位が高い。そして、週2～4日、一日2～4時間という選択肢は、「都合のよい働き方」という認識の人が多く、「そのような都合のよい仕事はあるわけがない」という意識があり、積極的な求職活動に繋がっていないと考えられる。

図表 2-14 一週間の希望勤務日数



※1) N=40

図表 2-15 一日の希望勤務時間



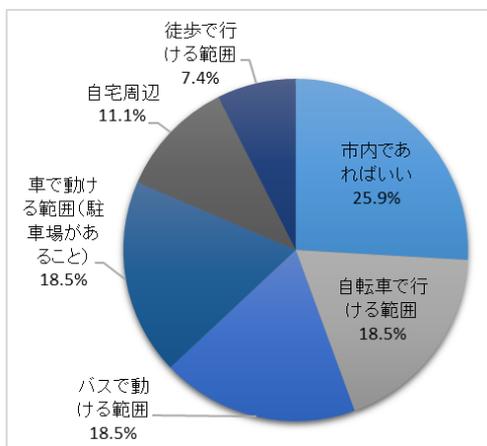
※1) N=40

(c) 希望する就労条件

就労内容に関しては、「日替わりで複数業務でもよい」、「今から新しいことをやるのは無理だから、経験のあるものであれば引き受ける」というもののほか「孫の世話に影響がない時間に働ける」、「土日に働けるところ」等勤務時間にある程度融通が利くこと等が挙げられた。

勤務場所については、27名が条件の一つとして回答しており、その中で「市内であればいい」と回答した人が最も多く、25.9%を占めていた。次いで「バスで動ける範囲」、「車で動ける範囲」が18.5%となっており、車の運転免許を所有する人が多いことも結果に反映されていると考えられる(図表2-16)。高齢になるにつれて、自宅周辺や徒歩、自転車で行ける範囲を希望する人が多いと想定していたが、実際は、勤務場所が自宅と近いかどうかは条件になるわけではないことが聞き取り調査から明らかになった。

図表 2-16 希望する勤務場所



※1) N=27

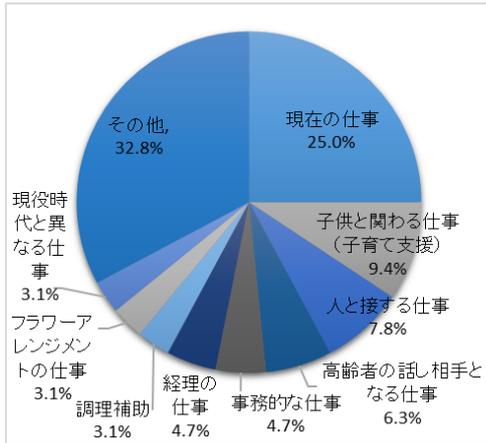
しかし、ハローワークやシルバー人材センターへの聞き取り調査において、高齢者の就労に関しては、運転免許の返納や冬場の通勤を考慮した結果、バス時間と就業時間が合わずに就労を見送る等行動範囲が狭まるケースが多いことが指摘されている。希望する勤務場所については、実際に求職活動へ移行した際に、具体的な勤務時間や季節によって希望が変化する可能性もあると考えられる。

ウ 希望する職業

最も多かったのは「現在の仕事」を継続するものであった。これには自営業の人も含まれているが、自営業以外の人でも37.5%（「現在の仕事」と回答した人の中の割合）含まれる。一方で「現役時代と異なる仕事」がしたいと回答する人も3.1%みられた(図表2-17)。

また、女性を中心に多かったのが「子供と関わる仕事(子育て支援)」、「人と接する仕事」、「高齢者の話し相手となる仕事」が全体の23.4%を占める。これまで家庭において育児、介護に関わってきた経験を活かせるのではないかと考える傾向がみられた。全体的に希望する職業は多岐に渡っている(図表2-17, 2-18)が、自分の持っているスキルを活かしたいと考えている人が多い

図表 2-17 希望する職業



※1) 複数回答を含む。

図表 2-18 希望する職業 (その他)

1	パソコンの使い方を教える仕事
2	統計調査員のような社会的なもの
3	着付け教室の講師
4	販売の仕事
5	若い人や外国の人に能楽や茶道の作法を教える
6	農家レストラン
7	集計業務
8	軽作業
9	身体を使って一人で黙々とできる仕事
10	介護補助
11	図書館や美術館の物の整理
12	本の読み聞かせ
13	施設等で洗濯物をたたむ等家事補助
14	専門学校講師
15	フードコーディネーターとしての商品開発
16	自分で育てた野菜を使った料理教室
17	自分の経験を話す
18	庭木の剪定の仕事
19	指示があってやる仕事(掃除, 洗濯等)

エ 求職活動の状況について

ここでは調査から明らかになったハローワークやシルバー人材センターの活用状況等を整理してみたい。

男性	<p>【ハローワークで今の仕事のことを知った】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事を辞めた後、2か月くらいは家にいたが、仕事をしている方がいいかなと思い、ハローワークに行った。<u>何をしたいと具体的に思っていたわけではないが</u>、以前と同じような仕事はしたくないと考えていたときに、マンションの管理人の仕事を知った。その後、ネットでも色々調べてみて、<u>前職が自分と同じ人も働いていると聞き</u>、これならいいかなと思って面接を受けた。
	<p>【やりたい仕事になかった】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1年間仕事がなく、ハローワークにも通ってみたが、<u>やりたい仕事になかった</u>。「働かなければ」という感じではなく、<u>暇つぶしに通っていたようなもので、真剣に考えていたわけでもなかった</u>。シルバー人材センターにも登録した。シルバー人材センターから、病院でパソコンを使って診療点数を登録する仕事の依頼があったが、ちょうどその頃に前の職場の紹介で経理の仕事の話が来た。病院の仕事の詳細を聞く前だったが、そっちは断り、仕事も決まったためシルバー人材センターの登録は取り消した。 ハローワークでは<u>やりたい仕事はないし、声をかけてもらえて、自分にできることがあるなら仕事をしようと思う</u>。 60歳のときに2年くらい、ハローワークに登録し、<u>どんな求人があるかとか眺めたりもしていた</u>。でも見ているうちに、<u>求人の出ているような仕事をするのは何か違う</u>と思い始めた。
	<p>【失業保険の手続きでのみ利用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 失業保険を受け取っている期間中は、仕事があればハローワークで優先的に紹介すると言われたが、<u>手続き関係で2回ほどハローワークに行っただけで、後は行かなかった</u>。
	<p>【いつ仕事があるのかわからないのは困る】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事はあるならやりたい。シルバー人材センターの人に聞いたら、<u>シルバー人材センターは、順番にしか仕事回ってこない</u>。いつ来るのかわからないから登録しようとは思っていない。
	女性

性	<ul style="list-style-type: none"> 仕事を辞めたときに働きたくて、ハローワークにも行って見たが、<u>この歳でできそうな仕事はなかった。</u>
	【やりたい仕事なかった】
	<ul style="list-style-type: none"> シルバー人材センターに登録した。何をしたいかハッキリしなかったのも悪かったと思うが、一度、家政婦の依頼があっただけであったが、家政婦は<u>やりたいこととは違ったため断った。</u> ハローワークに通って、仕事を探した。車の免許もないので駅前とか通いやすいところがよかった。清掃員の仕事を勧められたが、まだ<u>見栄もあって、人がいるデパートや駅の清掃はやりたくなかった。</u>
	【いつ仕事来るのかわからないのは困る】
	<ul style="list-style-type: none"> 70歳くらいで週2日くらい、4時間程度働けるような仕事があるといい。でも、<u>そんな都合のよいものはハローワークに行ってもない</u>と思う。シルバー人材センターには登録しようとは考えていない。忙しいし、<u>急に仕事の話が来ても対応できない。</u>

調査対象者の中には、既に就労している人のうちハローワークに行き、現在の仕事をみついていた人もいるが、ハローワークやシルバー人材センターについては積極的な活用していないケースが多くみられた。その理由として、「ハローワークに掲載されている求人内容に魅力を感じられない」という理由が男性を中心に多かった。さらには、ハローワークの求人には「自分の年齢で働くことができる仕事はない」と思い、求人すら確認していないケースもみられた。

また、シルバー人材センターについては、「登録会員に順番に依頼が来るため、就労機会が不定期であること」、「自分のやりたい仕事の依頼が来ない」等の理由が挙げられた。就労意欲はあるものの、既存の就労支援機関を十分に活用していないことが明らかになった。

オ 就労を希望しない理由

就労を希望しない人も 32.2%いる。理由で最も多かったのは、「自分の好きなこと（趣味等の活動）をやりたい」というものであり、「趣味等で多忙」のため、仕事をしている暇はないという人も多い（図表 2-19）。

図表 2-19 就労を希望しない理由

1	自分の好きなこと(趣味)をやりたい
2	収入に困っているわけではない
3	年齢的に働こうとは思わない
4	特に働きたいとは思わない
5	趣味等で多忙
6	孫の世話のため(何かあったときに対応できる状況でいたい)
7	人に迷惑をかけたら(請け負った仕事で何かあったら)という心配がある
8	働くことによるストレスが大きい
9	時間の制約があるのが厳しい
10	年齢的に雇い先はない
11	物覚えが悪くなったと感じる
12	体調を崩したため、今期で引退する
13	70歳で辞めるつもりだった。毎年、引き止められて継続している
14	仕事は65歳までと決めていた
15	ボランティアをやりたい(福祉に関わりたい)

就労を希望しない人は、年齢的にこれまで頑張ってきたという自負もみられるほか、収入的にも困窮しているわけではないことも要因となっている。

また、女性を中心に孫の世話をしている人も多く、共働きの息子・娘夫婦に代わり、孫に何かあったときの急な呼び出しや保育園等への迎えにも対応できるようにしておく必要があることから、就労等キャンセルが利かない予定を入れるわけにはいかないと考えている人が多い。

以下、就労を希望しない理由について、聞き取り内容の詳細を記す。

男性	【年齢的に働こうと思わない】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事はもうしなくていい。<u>収入に困っているわけでもないし、この歳になって働きたいとは思わない。</u> ・ 退職した頃は、65歳の年金がもらえるまでは働こうと思っていた。その後、仕事に就いた後は<u>70歳までと</u>考えていた。70歳以降は毎年、「そろそろ辞めさせてほしい」と会社に伝えているが引き止められている状況。退職直後に勤めた仕事場で、同業者には行かないと約束した。今のところは種類が違うためセーフ。資格があるため、声をかけられることもあるが、仁義があるのでもう他のところには行けないし、行かない。
	【体調を崩したため】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体調を崩したため、引退することにした。
	【人に遣われるのが好きではない】
女性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事をしているときよりも、なんだかんだいって辞めた後の方が忙しい。孫が来るようになって拘束が多い。もともと<u>人に遣われるのが好きではなかった。</u>いつか自宅を改装して<u>喫茶店をやりたい。</u>自由に人が集まれる場所を作りたい。自分の仲の良いメンバーがいつでも来てくれたらいいと思う。
	【趣味等で多忙のため】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 趣味で多忙。<u>時間の制約があるのが厳しい。</u>仕事をできないわけではないが、したいわけではない。 ・ 退職時点ではもう少し働きたかったけど、年齢的にルールはルールなので退職した。今は、仕事はしなくていい。<u>趣味の世界（カメラ）をもう少し掘り下げたい。</u> ・ <u>趣味等の活動で時間がないので、</u>仕事はしない。
	【孫の世話で多忙のため】
	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>孫の世話で手がいっぱい。</u>小学生になる前は、ご飯を食べさせて、お風呂に入れて、動き回るのを面倒見なければならなかった。2日連続で来ると、2日くらい休みたいと思う。5歳ごとに身体的な低下を感じる。70歳をすぎると体力が低下する。でも、<u>息子夫婦の就労環境等を考えて、孫の世話をしていると、自由に生きられるのは70歳以降しかない。</u> ・ 7～8年程度コンビニでパートの仕事をしていた。次女に2番目の子供が生まれたときに休みを取ることが増え、辞めた。<u>今は仕事よりも孫の世話をしたい。</u>今の生活がとても大事。<u>孫中心の生活でいたい。</u>何かあったときに飛んでいけるようにスタンバイしていきたい。 ・ 今は、仕事をしたいとかは思わない。<u>孫の世話もあり、いつ呼び出されるかわからないし、予定が立てづらい。</u>趣味活動もやらなければならないし、時間がない。
【趣味等で多忙のため】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>趣味とかで多忙。</u>そもそも、<u>こんな年寄りの雇い先はないだろうし、特に働きたいとは思わない。</u> 	
【これからは好きなことをやりたい】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 娘が単身赴任になり、一番下の子を赴任先に連れて行くことになった。 	

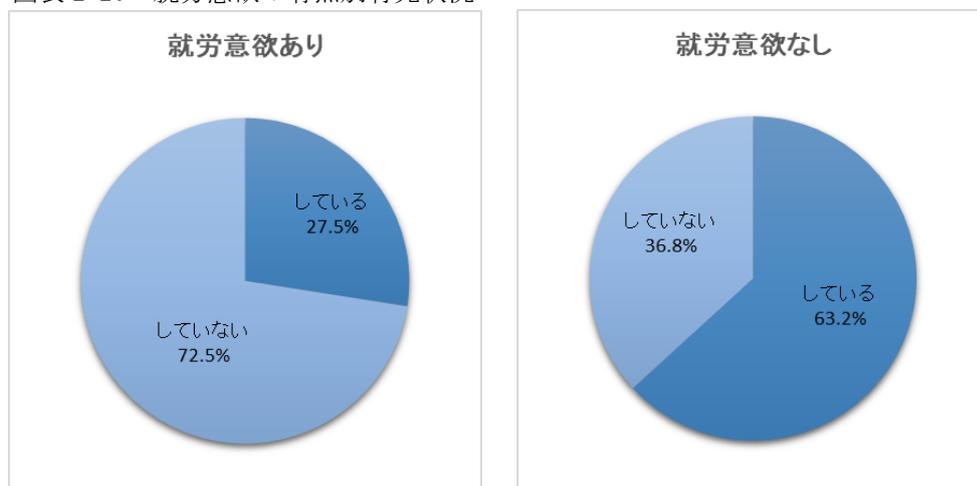
<p>帰宅が遅く、孫の面倒を見るのを手伝って欲しいと言われ、夫と一週間交代で娘の単身赴任先に居住することになった。月の半分は娘の単身赴任先にいたから、その間はやりたいことは月の半分しかできなかった。今年の4月から育児の必要もなくなり、<u>やりたいことを全部できることが本当に嬉しい。</u>だから、仕事をすることは考えていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事はもういい。時間があるなら、<u>自分のことをしたい</u>と思う。
<p>【決まったスケジュールで動くことが苦痛】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資格はあるが、もう仕事はしたいと思わない。とにかく<u>頑張</u>って、<u>仕事をしてきた。</u>退職後は、自分の好きなことだけを好きなようにやりたいと思ってきた。収入は年金で十分だし、決められたスケジュールで動くことが苦痛。<u>働くことで身体にうけるストレスの方が大きい。</u>
<p>【年齢的に働こうと思わない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 以前はずっと仕事をしたかったと思っていたが、今は思わない。<u>年齢的にも仕事はもういいかな</u>と思う。
<p>【無理して働かなくていい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分は会社勤めの期間は9年程度なので、厚生年金はごくわずか。この年金で生活していけるかという不安は多少はあるが、現在、<u>生活が苦しいとかはない。</u>仕事はアルバイト程度ならと思う。積極的に働きたいわけではないから、<u>無理して働かなくてもいい。</u>頼まれれば働いてもいいかなという程度。
<p>【人に迷惑をかけないか不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 持病もなく、元気だったので仕事をするのが普通、働くものだと思っていた。近所に同じ世代の人もいなかったし、友達もみんな働いていたので当たり前の感覚だった。何歳まで働こうとか考えたこともなかった。でも、孫が具合悪いというときは、子どもたちは自分を頼ってくる。子育てしながら仕事をする大変さはわかっているので、自分が仕事を休む。そういうときは、急に休みを取ることになるので、最初は「いいよ」と言われていたが、「人手不足で人を回すのが大変だから駄目だ」と言われるようになった。孫の育児のためというのがきっかけにはなったが、手の関節も痛くなってきていたので、仕事を辞めた。そしたら、のんびりに慣れた。仕事はもういいかな。<u>(働きたい) 気持ちはあるが今のままがいい。</u>だいたい物覚えも悪くなったと感じるし、人に迷惑をかけたら…という心配もある。 ・ 知り合いがやっていて手伝って欲しいと頼まれ、ファミリーサポートセンターに登録して10年くらい夫と一緒にやっていた。70歳でスッとやめることにした。他人の子供を見ていて、抱っこしていて落としたりとか、怪我をさせたとか、何か不手際があっただと遅いと思ひ、何か起こす前にやめることにした。<u>高齢にもなってきたため、請け負った仕事で何かあってもまずい。</u>今は時間がないから、新しいことは始めようと思わない。
<p>【ボランティア、福祉に関わりたい】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ もともとボランティアをやりたいと思っていたときに、知り合いから交通指導員を紹介された。まさか手当てがあんなにももらえるとは思ってはいなかったが、実際には助かっている。報酬は大きいし、収入があればいいと思うが、もともとボランティアのつもりだったし、福祉に関わりたいと思っていた。

カ 育児・介護状況の就労への影響

就労を希望しない人の理由の中に、育児（孫の世話）によるものが多い。実際に、育児・介護の状況がどの程度就労意欲に影響しているのか整理する。

就労意欲がある人となない人の孫等の育児の状況は、図表 2-20 のとおりである。就労意欲がある人は育児をしている人が 27.5%であるのに対して、就労意欲がない人は育児をしている人が 63.2%と倍以上であった。

図表 2-20 就労意欲の有無別育児状況



※1) N=27

就労意欲の有無に関わらず、主な育児内容として多いものが次の3つである。

- ①息子、娘夫婦が保育園(学校、児童センター)の迎えに行けないときに代わりに行く
- ②夕方、両親が迎えに来るまでは自宅で孫の面倒を見ている(夕ご飯提供している)
- ③孫が風邪を引いたときに、病院に連れて行く、自宅で預かって面倒をみる

就労意欲のある人についても、①～③を行っているが、調査対象者の配偶者が主に孫中心に生活しているという特徴がみられた。そのため、就労することに意識を傾けやすい状況が発生しているといえる。また、①～③以外については、「息子・娘夫婦が多忙なときと夏休み期間は孫が夕飯を食べにくる」、「金曜日の夕方から毎週末孫が来る」、「盆と正月に帰省する子供夫婦が孫を連れてくるので、そのときのみ」というように一定期間内のみの世話であるケースが多い。さらに、孫の世話に対する意識についても「孫の世話をしたいと言われるが、時間がないのでできない」、「あてにされているが、自分たちでちゃんとやってほしい」等自身のライフスタイルを重視するケースもみられた。

一方で、就労意欲がない人は、「息子夫婦の勤務表次第で月の2分の1から3分の2は孫の面倒を依頼される」、「娘夫婦の分も食事を作ってあげている」、「息子・娘夫婦が仕事の日には自宅で孫の面倒を見ている」等育児にかかる時間が多く、その結果、「孫の世話をいつ頼まれるかわからないため、予定を立てることができない」、「孫の世話をいつ頼まれても対応できるようにしておきたい」という状況がみられた。育児の状況が就労を考える余裕を与えていないことがわかる。

以上のように、育児の状況は就労意欲に大きな影響を与える。子育て支援の中で祖父母の存在は重要であるが、孫の育児のために仕事を辞める祖父母もいる。労働力不足が進行するなか、「アクティブシニア」の活躍の一つとして「就労」も考えられるが、子育て支援策の充実を図るうえでは、就労意欲のある祖父母世代についても考慮

していく必要性が生じているといえる。

介護状況による影響については、今回の聞き取り対象者は、「元気で介護が必要な状態ではない」、「週末に様子を見に行く程度」という人が多く、介護をしていた人は全体の 6.7%であった。介護をしていた人の全員が就労意欲のある人であったが、介護の内容については、「施設に入所している家族に物を届けたり、施設代の支払い」、「病院に連れて行く」、「食事の準備をしたり、買い物に連れて行く」というものであり、常時付き添うような介護をしている人はみられなかった。

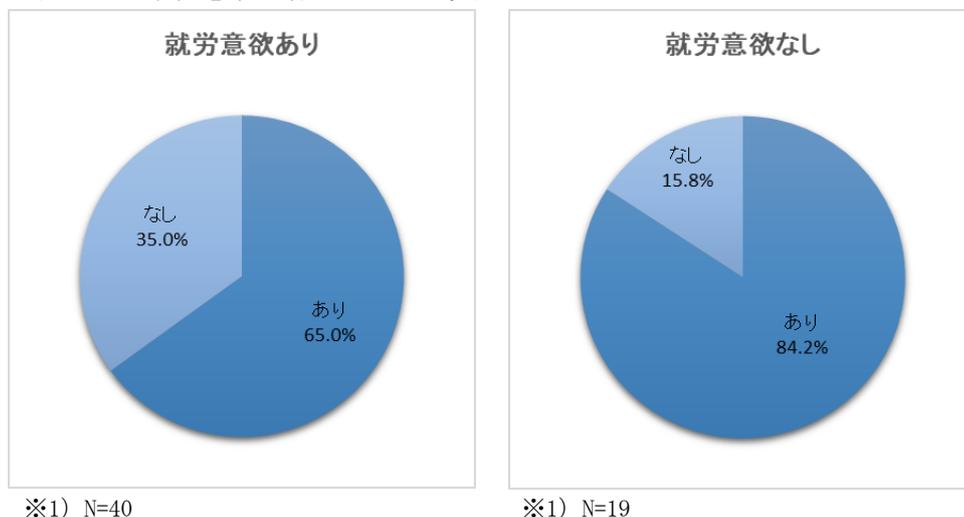
育児の状況が就労意欲へ大きな影響を与えていることから、介護の状況についても同様の影響が想定される。平均寿命の延伸により介護は今後、さらに重要な課題となる可能性が大きい。介護の状況がもたらす高齢者の就労への影響については、引き続き状況、ニーズ等の調査の継続が必要である。

キ 健康状態について

本調査研究の聞き取り調査対象者の方々は非常に活発で、健康についても、身体を動かすことや食事、生活サイクルを保つ等留意している様子がみられた。そこで、健康状態について、実際の持病等の状況と就労意欲の関係について整理する。

就労意欲の有無別に持病の有無を確認した結果、就労意欲がある人で持病ありの人は 65.0%、就労意欲なしの人で持病がある人は 84.2%であった（図表 2-21）。

図表 2-21 就労意欲の有無別持病の状況



就労意欲がある人の方が持病等もなく、健康な人の割合が若干多いものの、持病の種類等をみるとそこまで大きな違いがあるとはいえない。就労意欲の有無別に抱えている持病は図表 2-22 のとおりである。

仕事のほか趣味等の活動にも非常に意欲的で多くの活動に取り組んでいる人がほとんどであったが、持病等何もなく「健康」である人の割合は全体の約 3 割弱に留まる。しかし、多くの人は、月 1 回または数か月に 1 回、通院のうえ薬のみ処方されているケースや定期健診のみというケースが多く、持病の有無はほとんど感じさせずに社会参画活動を行うことが可能な状況にある。病気により仕事を辞めることを決めた

人にも聞き取りを行ったが、趣味の活動に対しては非常にモチベーションが高く、活動の計画も明確に立てている様子がみられた。

図表 2-22 就労意欲の有無別持病の種類

【就労意欲あり】	【就労意欲なし】
・ 緑内障	・ 関節リウマチ
・ 生活習慣病	・ 大腸癌
・ 皮膚病	・ 高血圧
・ ヘルニア	・ 手関節痛
・ 前立腺癌	・ 食道癌
・ 糖尿病	・ 胃癌
・ 高血圧	・ 脳動脈狭窄症
・ 喘息	
・ 変形性膝関節症	
・ 不整脈	
・ 痛風	
・ 骨粗鬆症	
・ 狭心症	
・ 神経性胃炎	・ 高脂血症
・ 高脂血症	・ 心房細動
・ 心房細動	・ 不整脈
・ 脊柱管狭窄症	・ 難聴
・ 顔面神経麻痺	・ 高血糖
・ 脚痛	・ 腰痛
・ 睡眠時無呼吸症候群	
・ バセドウ病	
・ 多発性筋痛症	
・ 皮膚病	
・ 白内障	
・ 網膜剥離	

※1) 病名については、聞き取った内容のまま。

また、「病気の都度、気弱になり老人に近づくような感じがする」という声もあった。高齢になるにつれて、持病を抱えるケースは多く、薬との付き合いも増加することはやむを得ないのかもしれない。しかし、持病もなく、身体的に健康な人のみが「アクティブシニア」なのではなく、持病を抱えている人であっても働くことができ、趣味等の活動も大いに楽しむことができていることが明らかになった。今までと同じライフスタイルの維持を心掛け、就労や趣味の活動等自分自身のやりたいことを行い、様々なことに興味を持っている。「アクティブシニア」は、これらの活動を通じて楽しさや充実感、満足感を得ることで、気持ちの面からアクティブな状態がもたらされているといえるのではないだろうか。

(3) 「高齢者」、「老人」、「シニア」のイメージ

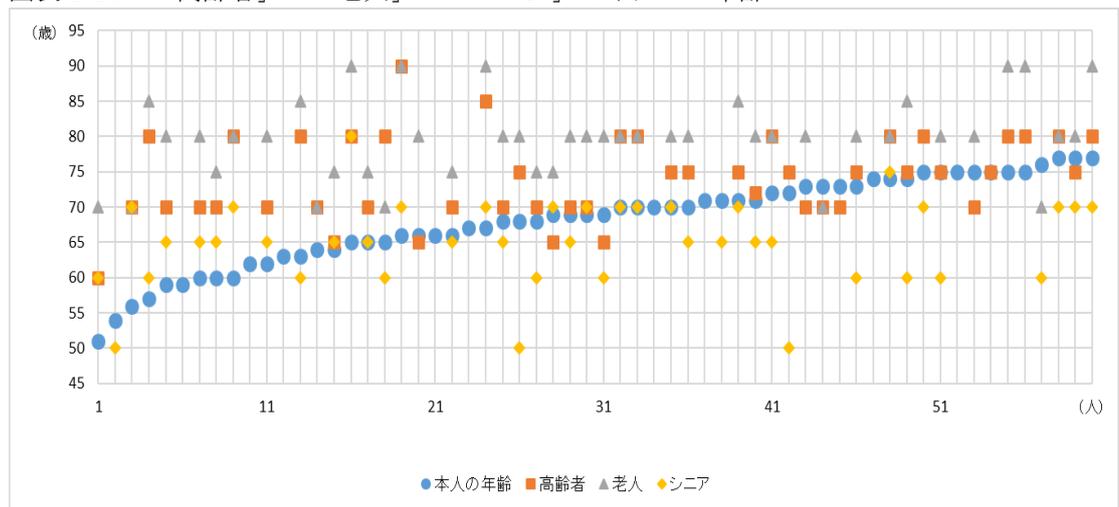
これまで見てきたように、盛岡市の「アクティブシニア」については、従来のようなイメージの「高齢者」や「老人」という存在ではなくなっているといえる。

「高齢者」という言葉が定着するまでの変遷をみると、今の「敬老の日」は、もともと 1951 年に中央社会福祉協議会が「としよりの日」とし、それが 1964 年に「年寄り」という表現が不適切であるという世論を受けて「老人の日」に変更になった。「このことから 1960 年代には、『年寄り』という語よりも『老人』という語の方が、より高齢者に対して敬意を払った表現であるという認識が広く共有されていたことがわかる。さらに 1970 年代に入ると、日本の 65 歳以上の人口比率が 7 パーセントを超えた『高齢化社会』に突入するとともに、『高齢者』という呼称が次第に定着していった。」1960 年代になると「経済状況が好転することで高齢者政策に財政資金を投入することができ、高齢者福祉に多額の資金が投入された。そのため、高齢者像は若者や女性を抑圧する〈強い〉高齢者のイメージから、福祉に頼る必要がある〈弱い〉高齢者のイメージ (= 〈弱者〉) へと次第に移行していった。」⁶⁾ (久保田 2018 :

「シニア (senior) 」は「年長者, 上級, 先輩」を意味する。しかし, 何歳からという定義は曖昧である。今回調査協力を依頼する際にも「アクティブシニア」という研究テーマ, 目的を話すと, 苦笑されることも度々あった。「高齢者」, 「シニア」に代わる新しい呼称が必要ではないかという提案もあり, 改めて, 盛岡市の「アクティブシニア」はそれぞれの呼称に対して, どのようなイメージを持っているのか調査した。

図表 2-23 は, 調査対象者それぞれに, 「高齢者」, 「老人」, 「シニア」の言葉からイメージされる年齢を聞いた結果を表したものである。聞き取り調査対象者の本人の年齢を基準に見ると, 「高齢者」, 「老人」という呼称からイメージされる年齢については自身の年齢よりも上の年齢を答える人が多いことがわかる。一方で「シニア」については, 自身の年齢が上がるにつれて, 自身の年齢よりも低い年齢を答える人が多い。主観的にも客観的にも一般的なイメージとは異なるイメージを持っている人が多いことがわかった。

図表 2-23 「高齢者」・「老人」・「シニア」のイメージ年齢



- ※1) N=60
- ※2) 「わからない」と回答があった場合については, 表示をしていない。
- ※3) 図表の見方
 (例)1 人目を見ると, ●自身の年齢 51 歳, ■高齢者・◆シニア 60 歳, ▲老人 70 歳と回答。

以下, それぞれの言葉のイメージについて聞き取りした内容を示す。

ア 「高齢者」について

【法的に言われる基準どおり】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 法的に言われている基準どおり。 ・ 制度的に年齢での線引きが必要だと思うから, 役所的な定義は現行どおりでいいと思う。 ・ 高齢者は, 「高齢者」なんだと思う。
【退職のイメージ】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事を定年退職しなければならない年齢のイメージ。 ・ 年金をもらうようになったら。
【年齢で区別できない】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 気持ちと姿勢が若い人は「高齢者」とはいえないと思う。 ・ 「高齢者」は 65 歳以上と年齢で区切らなければならない制度もあると思うが、実態は年齢では区別できない。
【やりたいことができなくなったとき】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 何もすることがなくなったときが「高齢者」だと思う。 ・ 遊べなくなったときが「高齢者」。
【「高齢者」と言われたくない】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「高齢者」の自覚はない。 ・ 高齢者と呼ばれるのは仕方ないと思うが、気持ち的には平気ではない。

イ 「老人」について

【「老人」と言われたくない】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「老人」という言葉にすごく抵抗を感じる。 ・ 「老」と言われると、その気にさせる、意識してしまう。 ・ 70 歳以上なのかもしれないが、自分が間もなく 70 歳になることを考えると違う気がする。 ・ 「老人福祉センター」があるが、「老人」というのは自分は違う。だから、行くところではないと思っていた。 ・ 民生委員の人が尋ねてきた際に「独居老人ですね」と言われ、ものすごくショックだった。
【年齢ではなく見た目や身体状態】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢というよりも外見、姿勢などが影響する。 ・ 猫背で姿勢が悪いと老人に見える。 ・ 日常生活に支援（介護）が必要な人。 ・ 無理やり年齢だけで老人にさせなくてもよいと思う。 ・ 何歳になっても「老人」とは呼べないような人がたくさんいる。 ・ 老人の「老」の意味は何か。「老人」というと杖をついて歩いているようなイメージがある。 ・ 病気になる都度、気弱になり「老人」に近づくような感じはする。
【働いている人は該当しない】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 働いている（生涯現役の）人は「老人」ではない。 ・ 町内会の資源回収に来るような人は対象外。
【何もしない人のことを指す言葉】
<ul style="list-style-type: none"> ・ サンデー毎日の人。 ・ 何もしない人。

ウ 「シニア」について

【スポーツ競技のイメージが強い】
<ul style="list-style-type: none"> ・ スポーツによっては、中学生からシニアのため抵抗がない。 ・ 自分が参加しているスポーツでは、50 歳からシニア。
【あまり抵抗はない】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 漢字はその意味を表しているが、カタカナになると和らいで感じる。 ・ 横文字になるとわからなくなる（若いような気がする）。 ・ 若いイメージがある。 ・ 「アクティブシニア」というのは、自分がアクティブかは別としても言われるのは悪くない。
【ベテランのイメージ】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「シニア」とはベテランの人という意味だと感じる。 ・ ジュニア、シニアで考えると、シニアはベテランの意味に捉えられる

調査において印象的だったことは、「高齢者」、「老人」については自身の年齢よりも1歳でも上の年齢を回答する人がいることだった。72歳の方が「高齢者は73歳からだ」と回答したように、主観的なイメージであるが、「自身は『高齢者』に含まれない」という意識が強く表れた回答であった。そのため、調査結果では、自身の年齢を基準に「高齢者」、「老人」とみなす年齢は高くなる傾向がみられた。

また、「シニア」については、スポーツをしている人やスポーツに馴染みのある人を中心に、競技種目によっては50代から「シニア」になる種目や中学生から「シニア」になる種目もあり、「シニア」そのものに対しては「高齢者」というイメージとは若干異なる印象を持つケースも多かった。そのため、呼ばれても抵抗がないものとしては「シニア」が最も多かった。

そのほか、呼称や「高齢者」等に対するイメージについて聞き取りした内容を以下に記す。

<p>【呼ばれたくない呼称】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全ての呼ばれ方に抵抗がある。<u>「シルバー」とかの方がマシ。</u> • <u>「前期高齢者」、「後期高齢者」という言葉はとても嫌だ。</u> • <u>「高齢者」、「老人」等の言葉は使わないようにしている。自分が言われて嫌なことは人にも言わない。</u> • <u>「熟年」とか「老」という言葉は使って欲しくない。</u> • 孫や孫の友達に「ばあば」と言われるのはいいが、20代や30代の人や<u>他所の人から言われると「違うんだけど」と思う。「まだ早いよ」と思う。</u> • <u>高齢者だと思っていない人に高齢者、老人と言うのは失礼だと思う。言われた方もショックを受ける。</u>
<p>【「高齢者」だと思っていない】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 自分が「老人」、「高齢者」ではないと思っているから、何と呼ばれても構わない。<u>どれもあてはまらない。</u> • <u>高齢者だとも老人だとも思っていない。</u> • 「老後」は想像できない。今も「老後」なのかもしれないが、そうは思っていない。 • 何歳までできるか考えるときはあるが、今はとても健康だし、高齢者だとしても<u>「自分はそうではない」と思う気持ちの問題。</u>
<p>【年齢で決められるものではない】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 高齢者や老人というのは年齢で区別するものではないと思う。しいて分ければ…というだけで、今は年齢で考えるのは難しくなっていると思う。 • 同業者で働いている人の中には80代の人もあるし、最高年齢は90歳を超えている。そういう人の中では、60代なんてまだ全然若いし、高齢者という感じでもない。 • 色々な<u>制度的に線引きが必要なの</u>だと思う。役所的な定義はそのとおりでいいと思う。 • 昔は、60代の人に「お若い方」と呼んでいるのを聞いて、「60歳の方が若い？」と思っていたが、今の60代はとても若い。現役世代。 • <u>動けなくなったり、見た目の変化によるものであって、年齢ではない。</u>
<p>【昔も今も変わっていない】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 見た目的には「じいさん」と言われる年齢になったが、<u>気持ちは昔と何も変わっていないもの。</u> • 「第二の人生」とかよく言うが、<u>「第二の人生」などない。人生は一回きりだ。</u>

<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>中身が変わるわけではないから、呼び名に拘らずに若く生きる努力が必要だ</u>と思っている。
<p>【「高齢者」かどうかは自分で決めるべき】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ やることがあるうちは「老」を考えてもらえない。 ・ 「老人」，「高齢者」というのは<u>自分で決めるべき</u>。 ・ 今は<u>現役がどこまでというラインがない</u>。高齢者本人たちよりも若い人たちが気にしているだけのように感じる。 ・ <u>自分の気持ち次第のため、呼び名は何でも構わない</u>。 ・ <u>自分の中で自分のために定年を70歳と決めているから</u>。年齢をある程度決めないと制限がなくなってしまう。70歳を過ぎたからダメということではなく、<u>組織的な集団活動の退職年齢</u>という意味。
<p>【容姿や介護が必要かどうかで決まる】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事も辞めて、<u>何もしないのが「老後」＝「隠居」</u>だと思う。<u>自分で生活ができなくなり、お世話になるようになったときが「老後」</u>だと思う。 ・ 個人差もあると思うが、<u>見た目やどの程度動けるかとかを一つの基準</u>として考えることが大事だと思う。 ・ 今の高齢者は見た目は若い<u>が、身体は昔どおりだ</u>と思う。むしろ、<u>昔の方が丈夫だったのではないか</u>。今は、みんな髪を染めたり、服装も着飾って出歩く。そういう<u>見た目の部分の変化が大きい</u>が、<u>身体はやっぱり年寄り</u>なんだと思う。 ・ 高齢者というのは、自分よりも上の人。<u>後期高齢者は差別用語</u>だと思う。人によって全然違う。若くても歳を取って見える人や、歳を取っていても若く見える人。<u>姿勢や歩き方</u>によると思う。 ・ 夫も平日は卓球ばかりしており、土地を借りて畑もしている。79歳でとても元気だが、猫背で姿勢が悪く、夫は老人に見える。クラス会に行ったときも、<u>女性はあまり変わらないが男性は老人に見える人が多かった</u>。話すともうでもないが、<u>老人かどうかは外見や姿勢が大きい</u>ような気がする。 ・ 今の高齢者が若く見えるのは、<u>会社勤めの人が多いことと姿勢や背格好のせい</u>もあると思う。昔は農業をやっていた人が多くて、農作業をしていると腰が曲がりやすい。曲がった腰を伸ばすのはとてもしんどいので、そのまま背中が曲がったまま歩いたりするようになる。そうするとやっぱり年寄りに見えてしまう。 ・ 「老人」というのは<u>見た目もある</u>ので、体調や姿勢に気をつけて、体力を維持するようにしている。
<p>【「アクティブシニア」とそうではない人の違い】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>若い頃から色々なことに興味を持っているかどうか</u>が高齢になったときの個人差の要因になっている。 ・ 元気そうに見える人は、<u>好奇心がある人</u>。<u>好奇心があるかどうか</u>で大きく違う。 ・ 高齢者かどうかは個人差もあると思う。高齢者と感じさせない人は<u>自己管理ができて</u>いるのではないか。元気な人には「老人」といえない。年齢ではないと思う。「老人」＝「元気な老人」というイメージはない。「元気な65歳」はシニアでもいいと思う。
<p>【両親の年齢が基準になる】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 両親が他界した年齢をある程度意識して考えている。
<p>【「高齢者」扱いはされたくない】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 何と呼ばれても構わないが、<u>高齢者扱いされるのは嬉しくない</u>。 ・ 20代から見た40代が全く違う世代に見えるのと同じように、50代から見た70代は全く違う世代。<u>〇歳以上は高齢者とひとくくりにされると違う</u>のでは？と思う。

- ・ 後期高齢者の保険証は、今までどおり財布に入るサイズがよい。大きくなると明らかに高齢者扱いされているようで抵抗がある。
- ・ 高齢者扱いされるのは好きではないが、割引とかは嬉しい。この前、動物公園に孫たちと言ったら、シニアは無料だった。
- ・ 年齢は関係なく、若いうち、身体が元気なうちは「老人」と言われたくない。

「高齢者」に対しては、介護保険制度において65歳以上を1号被保険者と区分しているほか、人口統計上65歳以上を老年人口とする等あらゆる制度上で一般的とされている区切りのイメージも強くある。そのため、「そのとおりで仕方ない」とする人はいる一方で、「高齢者」も「老人」も年齢的にそう呼ばれることは仕方がないと多少は思うものの、そう呼ばれることには嫌悪感を示し、否定的な意見が圧倒的に多かった。精神的にも肉体的にも「高齢者ではない」と思っている人が圧倒的に多く、まだまだ現役であり、「高齢者」や「老人」というカテゴリーには入らないという意識が強く現れる結果となった。

このように、年齢で一律に「高齢者」扱いされることに対する抵抗感が強い。そのため、「高齢者」、「老人」に代わる新しい呼称を設けたとしても、年齢でカテゴライズするのであれば、同様の抵抗感を示される可能性が高いと推察される。

(4) 「アクティブシニア」活躍推進の視点と課題

「アクティブシニア」からの聞き取り調査の結果を踏まえ、「アクティブシニア」の活躍推進を図るための2つの視点と課題について整理する。

① 2つの視点

従来の高齢者像と異なる要因の背景には、ライフスタイルの変化に伴い選択肢が多様化し、高齢者自身の価値観も多様化してきたことが挙げられる。そのため、「アクティブシニア」の活躍を推進するためには、2つの視点があると考えられる。

1つ目は、雇用政策としての労働力不足対策である。少子高齢化が進行し、生産年齢人口の減少は、既に労働力不足を招いている。中小企業を中心に求人数は増え続けており、この労働力不足は今後も深刻に進行していくものと想定しなければならない。

この状況を解消する施策の一つとして「アクティブシニア」の雇用がある。盛岡市の「アクティブシニア」は就労意欲が高く、仕事そのものを生きがいにする人もいる。また、現在は就労していない人においても約40%が今後、就労を希望している。悠々自適の生活を送っている人もいる一方で、年金だけで生活を維持することが不安な人、趣味等を十分に楽しむことができない人もおり、年金以外に月数万円の収入があることを望む人は多い。健康で多様なスキルを身に付けている「アクティブシニア」に働く機会を提供することで、地域経済の活性化に繋げていくことが期待される。

2つ目は、趣味等の活動をはじめ、自分のできること、やりたいことを通じて社会参画を促進することで、より一層自立し、社会との接点・機会の創出を図ることである。既に自身の生きがいとなる活動を見つけ、意欲的に行動している「アクティブシニア」とは別に、経済的にも身体的にも「アクティブシニア」との狭間にある高齢者も存在していると想定される。実際に何をしたらよいのかわからず、具体的な活動へと

繋げられないケースもあると考えられる。趣味等の活動へ参加することは、「アクティブシニア」に「生きがい」をもたらしている。多くの高齢者に社会参画を促進することで、「アクティブシニア」への転換、「アクティブシニア」の増加の可能性も高まる。

「アクティブシニア」の活躍を推進するためには、この両面からの施策の展開が重要である。そのために、まずは今回、「アクティブシニア」からの聞き取り調査により見えてきた課題を整理する。

② 「アクティブシニア」推進の課題

雇用政策推進にあたっては、就労意欲の高い高齢者が多く、就労を希望する人もいるが、具体的に求職活動をしている人は少ないという現状にあった。その要因の一つは、ハローワークやシルバー人材センター等の既存の就労支援機関を積極的に活用していない現状がある。その理由として、趣味の活動や孫の世話等が自身の中での優先順位が高いことが挙げられる。それらの優先する活動を行うために、予定の立てづらいものは敬遠する傾向にあり、定期的に決まった日時に仕事をする事ができないシルバー人材センターへの登録には難色を示している。また、ハローワークに行っても興味のある仕事が見つかったという場合もあるが、そもそも一週間の勤務日数は2～4日、一日の勤務時間は2～4時間という自身の就労ニーズに合う仕事はない、年齢的に就くことができる仕事はないという思い込みから、求人情報を確認していないという場合も多い。加えて、年金以外の収入を望む一方で、生活そのものが困窮しているわけではなく、「あわよくば働きたい」、「機会があれば働きたい」という意識のため、積極的な求職活動を行っていないという問題もある。

今回の聞き取り調査では、そのような「隠れた就労意欲のある層」の存在を確認し、また、それが多数派であることが明らかになった。この多数の「隠れた就労意欲のある層」に就労を促すことができれば、雇用政策をさらに促進する可能性が高まる。しかし、既存の就労支援機関を訪れる等の行動を積極的に起こさない可能性が高いため、働きかけが難しいことが想定される。「アクティブシニア」の就労を促進するためには、「隠れた就労意欲のある層」を求職活動が伴う積極的な就労意識へと転換を図る手法についても課題になる。

2つ目の社会参画を促進していくためには情報の集約が重要である。高齢者の社会参画の受け皿は老人クラブや老人大学をはじめ、多く存在している。しかし、趣味の活動、生涯学習、地域活動、ボランティア、就労に関する就労に関する情報を包括的に提供する体制は整っておらず、口コミや人づて、チラシ、インターネットで情報を収集している状況にある。「何かをやりたい」という人に対して、情報を集約してワンストップで提供できる仕組みが求められる。

また、「アクティブシニア」の多くは、複数の趣味等の活動を掛け持ちしている一方で、やりたいことを明確に意識しているものの実現できていないという側面もある。もちろん、「時間がない」という理由もあるが、同じ世代、同じ趣味を持つ者とは集まりやすい反面、持っている知識やスキルを活かした「やりたいこと」、「できること」が実現できていないという面もある。

「アクティブシニア」の「やりたいこと」，「できること」は人手不足等をはじめ社会的な課題や地域の課題解決に大いに役立つものも多く，積極的にマッチングを図ることが重要になる。

さらに，「アクティブシニア」のライフスタイルの変化に伴い，価値観も選択肢も多様化している。そのため従来，活動の中心であった地域や老人クラブ等のフォーマルな形態のものを避ける傾向がみられる。また，自分自身を「高齢者」，「老人」と意識しておらず，一律に年齢だけで「高齢者」や「老人」といったカテゴリーに含まれることを嫌がるほか，「高齢者」として処遇されることにも強い抵抗感がある。そのため，年齢でカテゴライズしたものや高齢者に限定，特化したものは，「アクティブシニア」の参加を促すには障がいになる可能性が高く，多世代が繋がる機会と仕組みの創出が求められている。そのようななかで，高齢者自身が望む活動の形態や内容とは，どのようなものなのかを探り，知ることが重要になる。そのうえで，多様化するニーズに対応するべく，既存の活動等についても現状から視点を変えて，改革していく必要に迫られているといえる。

次章では，多様な就労形態を望み，かつ勤労意欲の高い「アクティブシニア」を受け入れる側である企業の状況や取組を紹介しつつ課題を検討していきたい。

⁵⁾ 名和田是彦「共生・共助による地域づくりの仕組みと実践」『地域づくり2月号別冊 平成30年度地域活性化ガイドブック～共生・共助による地域づくり～』一般財団法人地域活性化センター，2019年，12ページ。

⁶⁾ 久保田治助『日本における高齢者教育の構造と変遷』株式会社風間書房，2018年，95-96ページ。

Ⅲ 企業の実相

1 本章の概要

調査を通じて盛岡市の「アクティブシニア」の約7割は就労意欲があるが、趣味や孫の世話を優先し、フルタイムでの就労は望んでいない等、就労に対するニーズも多様化していることが明らかになった。本章では企業の「アクティブシニア」の受け入れ体制の現状とマッチングの成果が上がるための改善点について考察する。

2 企業への聞き取り調査

(1) 調査目的と方法

企業における「アクティブシニア」の活躍の可能性を検証することを目的として、11社(市内10社、市外1社)の企業等を対象に聞き取り調査を行った。対象企業は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部、商店街組合から紹介頂いた。また、求人情報でシニア雇用を推奨している企業を選定し、直接訪問のうえ実施した。なお、商店街組合からは、組合加入企業について、直接組合側から企業に聞き取りして頂いた状況のほか組合において把握している企業の状況等を伺った。

それぞれの企業に対しては、概ね以下の項目について質問した。また、その他の状況は対象に応じて随時追加した。

- ・業務内容について
- ・就業規則について
- ・従業員、シニア従業員について
- ・求人について
- ・シニア雇用の課題等
- ・特定求職者雇用開発助成金⁷⁾等の活用について
- ・「アクティブシニア」活躍の可能性

以下、企業ごとに聞き取りした内容をまとめる。

(2) 盛岡市内の企業への聞き取り内容

① A社

調査日時：平成31年3月4日(14時)

聞き取り対象者：常務取締役

ア 会社概要

事業内容	ビルメンテナンス業・介護事業
経営組織	株式会社
設立年	昭和36年
従業員数	823名(平成31年2月末時点) 正規職員：456名(内60歳以上：169名(37%)) パート・アルバイト社員：367名(内60歳以上：230名(63%))
就業規則	定年65歳。定年後は、雇用継続による就労が可能であるが、継続

	<p>するにあたっては、当該従業員に対する苦情等がなく、かつ本人だけでなく家族も就労継続を希望する場合は、働き続けることが可能である。</p>
--	---

イ 従業員について

(a) シニア従業員は勤勉で真面目

高齢の職員については、体力面においては課題もあるが、勤勉で真面目である。職務を全うしようとする意識が高く、働く姿勢が若い人の見本になることも多い。気付きも多く、業務以外にも自分のできることを探して活躍できる。

(b) 従業員は多世代バランスよくいるのが理想

幅広い年齢層の人がいることで、それぞれの世代にとって学ぶ機会になる。若年者層から高齢者層までバランスよく従業員がいるのが理想であるが、若年者層が非常に少ない。本来であれば若い人や中堅の人、シニアとバランスよく採用することで若い人と入替で技術を伝承していくのが理想である。現在は、技術の継承というバランスが保たれていない。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 年齢や体力を考慮

業務については、これまでの経験を尊重するように努めている。技術的資格がある人は、働ける場所が多いが、ガラス清掃や貯水槽の清掃等高所や危険等が伴うものは年齢や本人の状態等を考慮している。無期限で働き続けられるというのは、年齢が進むにつれて体力的に厳しい部分もある。そのため、年齢の段階ごとに面接を行い、就労時間や日数等をその都度相談しながら決めている。

(b) 健康状態の把握

健康に留意しており、健康診断の受診率向上を図っている。平成 24 年度より受診率を上げる取り組みを始め、30%弱から 70%近くまで受診率を伸ばしてきた。健康診断において、「所見あり」、「要精密検査」と判断された場合は、介護施設の看護師が生活習慣や食生活の指導・アドバイスを行っている。コメントを添えることで、健康状態の理解を容易にし、何が生活に必要なのかをわかってもらえるよう工夫している。

エ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

求人を出しても応募者がいない状況が続いている。全体で 39 名が不足しており（平成 31 年 2 月末時点）、約 5%が充足できていない。慢性的な人手不足の状態であり、特に介護と清掃の分野が深刻である。介護人材の不足は、悪化している。

「働き方改革」により有給 5 日が義務付けられたことで、人手不足の現場が疲弊している。有給休暇で休む人の穴埋めをするための人材確保が急務となっている。

(b) 絶えることのない転職者・離職者

3～4 年勤務した人は、その後も継続する傾向にあるが、「思っていたよりも大変」と体力の問題により 1 年未満で辞める人が多い。最近の若い従業員は、研修後に「もっとラクだと思った」、「友達と遊びたいから土日休みがいい」という理由で辞める人もいる。勤務条件の見直し、会社負担での資格取得や正規雇用への転換も図っているが、少しでも勤務条件がよいところがあると転職してしまう

傾向にある。

(c) 働く人のニーズと求人内容の相違

主にハローワークに求人を出している。そのほか自社ホームページ、インターネットの求人媒体を活用している。新規応募者は、50～60代が多い。短時間勤務の募集には若い人は応募して来ない。清掃等朝7時からスタートするような業務は、シニアが応募してくれそうなイメージがあるが、今は朝早い業務にはシニアも応募して来ない。受託業務は開始時間の変更が難しいが、働いてくれる人に合わせなければ業務が成り立たない状況にある。

オ シニア雇用の課題について

(a) シニアに過度に頼り過ぎることの危険性

シニアを雇ううえでの課題は、健康面と体力のみ。勤勉なシニアに頼り過ぎた体制になると、シニアが働くことができなくなったときに大変になる。

(b) シニアのプライド

プライドが高く、価値観を曲げない人には業務上の指示が行いづらい一面はある。しかし、実際のシニア雇用においてそのようなトラブルはほとんど聞かない。

カ 助成金等の活用について

(a) 正規雇用への転換

人材開発助成金を活用し、研修の実施や資格取得によるスキルアップを支援し、正規雇用への転換を図っている。研修を受けることで、本人の自信にも繋がっている。

(b) 助成金の受給要件と不一致

特定求職者雇用開発助成金の対象になる場合は活用しているが、就労時間が週20時間以上となると対象者は少ない。長時間就労を希望する高齢者は少なく、月の就労時間が20時間未満の人が多い。

キ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 応募方法の多様化への対応

ハローワークを経由して応募してもらうのが理想ではあるが、「何かやりたい」という人がいる場合は直接相談のうえで対応することは可能。

(b) 働く人のニーズを尊重

直営の施設の勤務時間については、求人票で6～14時、14～20時となっているものを4時間ずつ2人で行う体制に変更することも可能。複数人で一人分を埋められるものは対応することができる。身体的に業務が難しい場合は、違う仕事を提案させてもらうこともある。「やってみよう」という気持ちがあるのであれば、年齢で断ることはない。基本的に勤務日を守ってさえもらえれば、当日、孫の面倒を見るために休まなければならない場合等の急な休みについても連絡さえもらえれば対応する。

A社は、高齢者雇用に積極的な企業であり、高齢者の健康面や教育面への対応も図られていた。また、高齢者雇用においては、健康や体力的な部分以外、大きな課題を抱えている様子はみられなかった。

「アクティブシニア」への聞き取り調査から得られた就労ニーズを伝えると、ニーズに合わせた様々な就労パターンが提示された。働きたい人のニーズ等の情報を示すことで、新たな就労ケース、働き方が創出される。このように、ニーズに応じた働き方を整備してくれる企業が存在するということは、働きたい「アクティブシニア」と人手不足の企業のマッチングの可能性が十分期待できる。

一方で、高齢就業者ばかりが増加し、技術の継承を妨げるような体制は好ましくないため、若者の雇用の可能性と多世代のバランスを考慮することが課題である。「孫のために休む」という急な休みにも対応可能な体制であれば「アクティブシニア」のみならず、子育て世代や介護をしている人等短時間勤務希望者にとっても好ましい就労環境になり得る可能性が高い。

② B社

調査日時：平成 31 年 4 月 9 日（14 時）

聞き取り対象者：常務取締役、取締役、施設長統括、施設長

ア 会社概要

事業内容	老人福祉・介護事業
経営組織	株式会社
設立年	平成 24 年
従業者数	27 名（聞き取り調査時点）
就業規則	定年 65 歳。フルタイム勤務以外は年齢不問。

イ 従業員について

(a) シニア従業員の与える好影響

高齢の職員は、縁の下の力持ちの役割。60 代、70 代の職員は、人生経験と人間性の厚みがある。信頼している年配の職員からのアドバイスは素直に受け取る若手の職員は多い。また、高齢の職員は、施設利用者と年齢が近いので、利用者にとっては話しやすい存在である。利用者への対応の仕方や言葉遣い等若手職員が見習う部分も非常に多い。

(b) 定年後も就労継続希望者が多い

定年後も仕事をしたいという人が多いが、新しい職場・新しい仕事に転職するよりは慣れているところで継続を希望する人が多い。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 健康面以外の不安要素は皆無

シニアだからという特別な不安や問題はない。健康面のみ。遠くから車で通勤している人については、冬は道路状況等が心配なため、電車通勤を勧めるようにしている。

(b) 個人のニーズに合わせたシフト構成

人によってスペックが異なるため、週 1 日勤務なのか週 6 日勤務なのか、それぞれに合わせた勤務内容を考える。

エ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

主にハローワークに求人情報を出している。生産年齢人口が減少している一方で介護が必要な老年人口は増加している。しかし、求人への応募者は少なくなってきたおり、退職により欠員が生じても新しい人が入ってこない。

(b) 他施設と人材の奪い合い

各施設は待遇や条件等を良くすることで人材確保に努めているため、他の施設と人材の奪い合いの状態が悪循環となっている。介護する人材が確保できなければ、施設として生き残ることができない。

(c) 外国人労働者に頼らざるを得ない状況

人手不足解消のため、ベトナム人を 2 名雇用する予定。初めて外国人を受け入れるため不安もあるが、やむを得ない。今後も外国人労働者を増加させる方針である。

(d) 求人媒体多様化による難しさ

求職者の求人情報の入手方法が変化している。求人媒体も多様化し、施設のホームページにアクセスしてもらうか口コミでなければ正しい情報が求職者側に伝わりづらく、思いがあっても成就しない。現役世代は、スキルをアップさせたい、給料が高いところがいい、土日は休みたい等都合よく働きたいという希望が多く、自分にとって都合のよい情報（条件）しか入手していない。情報の発信の仕方も工夫、検討が必要になってきている。

(e) 求人は内容ではなく見せ方が重要

大手求人サイトの担当者に話を聞いたところ、最近職種ではなく、週 1 日等の就労条件で検索する人が多く、求人は内容ではなく見せ方が重要だと聞いた。近年、ニーズが多様化したことにより多様な働き方を求める人が増え、条件が自身の生活と一致する職業を求める人が多いことを改めて実感した。

オ シニア雇用の課題について

(a) 「介護」に対するイメージの払拭

介護はオムツ交換や入浴介助等のイメージが強く、体力、身体を使う仕事と思われシニアに敬遠されている。また、ホームヘルプ以外の業務は無資格でも従事することが可能であるが、資格が必要というイメージが強い。

カ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 個別のケースにも対応

「働いてみよう、働ける」という人がいる一方で、介護業界は人手不足に悩んでいる。非常にもったいない。ハローワーク経由によらず、シニアのできることややってみたいことを直接相談してもらえれば、その人ができる仕事をみつける。

(b) 働く人のニーズを尊重

勤務時間については調整が可能。実際に働いてみないとわからない部分も多く、できること、できないこと、様々な要望に柔軟に対応できるかどうか施設側の対応として重要だと考えている。最初の入口の時点ではわからないことも多いが、継続していくことでお互い（施設側と高齢者側）に気付くことがあり、わかり合えるようになる。

(c) 業務の多様性

介護は日常の生活を支える仕事であり、食事・掃除・洗濯等日頃から誰もが自宅で行っていることが業務内容になる。そのため、主婦の経験が非常に役立つ。もっと日常生活部分の業務を切り取ると、活躍する場が一層増え、得意分野とマッチングする可能性も高まる。日常生活部分の業務を任せられることができると、専門職員にも余裕が生じる。

(d) 体験就労の受け入れ

就労後に「やっぱり厳しかった、無理だった」と辞めるよりは、1～2日程度体験してもらった後に正式に就労するかどうかを決めてもらうことも可能。

(e) 教育・資格取得への支援

ホームヘルプ以外の業務は、無資格でも従事することが可能。無資格で勤務を始めた人に対しては、資格取得できるよう支援も行っている。

(f) 要介護認定を受けている人も雇用

要介護認定を受けている人もパート職員として雇用している。就労しているのは、要支援1の認定を受けている女性で、認知症対応型のグループホームにおいて、週3日、1～2時間程度昼食の準備と後片付けの業務に就いている。就労している効果として、仕事があり、必要とされることで表情が明るくなり、介護度の軽度化（「自立」）の可能性が生じている。

B社は、「来てくれるだけで有難い」と就労を希望する人のニーズに柔軟に対応している企業であった。「働きたい、働くことができる」という人がいる一方で、企業は人手不足に困窮し、外国人労働者を受け入れざるを得ない状況にある。確かに、介護の仕事は、資格が必要であることや大変そうというイメージが先行している部分が否めない。求人に限られた情報から、実際の業務内容の本質を求職者が読み取っている可能性は低く、職種イメージを変える情報提供方法の検討が課題である。

また、体験就労を通じて、日常生活に沿った家事が業務の中心であるという業務内容の本質の把握、介護に対するマイナスイメージの払拭が可能になる。年齢的に就労することに不安を感じる「アクティブシニア」にとっては、体験できるということは大きなメリットになる可能性が高い。

③ C組合

調査日時：令和元年9月19日（10時）

聞き取り対象者：青年部

組合から商店街の経営者等に「アクティブシニア」活躍の可能性等についてヒヤリング調査を実施してもらい、その内容に基づき聞き取りを実施した。

ア 会社概要

事業内容	—
経営組織	商店街振興組合
設立年	昭和50年*

従業者数	3名*
就業規則	—

イ シニア雇用について

(a) 働き方の多様性

継続雇用では、80歳の方がフルタイムで従事しているケースもある。年齢ではなく、資格保有者であれば採用可能な場合もある。シニアの場合は、若者一人のところを2~3人で一人分の働きとなる。人事管理的には複雑になるが、数でカバーできることは十分に証明されている。

(b) シニアならではの優位性

年齢や経験が活かせる職場、特に客層がシニア従業員と近い年齢の場合は年齢がアドバンテージになる場合もある。60歳以上をターゲットにしている小売店、飲食店等コミュニケーションに重きを置いている企業はシニアの雇用を優先する傾向がある。顧客と同年代のため、より親身に顧客に寄り添った接客が可能である。シニア職員は働きがいを見出すと給料面に執着しない。お金よりも自身の成果を多くの人に評価されることを喜ぶ傾向にある。

(c) シニアの接客姿勢と企業側の評価の乖離

顧客に対して過剰に親身になることでコミュニケーション時間が長くなり、他のお客さんを待たせる等業務への支障も生じている。小売は販売数が収益に直結するため、コミュニケーションを重視するあまり、業務効率が落ちるという一面は否めない。経験値があり頼りになる一方で、業務経験に対する高いプライド、自負心もあり、柔軟性に欠け、やり方を否定されると怒る等の課題もある。

ウ シニア従業員のイメージについて

(a) 労働災害・事故等のリスクの高さ

通勤災害や労働災害の可能性が高いイメージがある。肉体労働は、シニアには難しい。労働災害を考えると、肉体労働はシニアに依頼できない。高齢者ドライバーによる事故や免許返納等が問題になる中で、車両が絡む配達業務に積極的に従事させることには抵抗がある。商店街内には、100年以上続く老舗企業、小売業を営む企業も多く、評判を気にする傾向が強い。

(b) 健康・介護により急な欠員となるリスクが高い

本人の健康状態や家族の介護等により急な欠員（休み、退職）となるイメージが強い。健康面でのマイナスイメージが大きい。シフトに余裕がない職場は、急な欠員のリスクを減らすために若者の採用を希望する傾向がある。

(c) 柔軟性に欠け、融通が利かないイメージ

シニアは柔軟性が低下し、融通が利かないイメージが強い。しかし、シニアに変化を求めることは難しいため、シニアの気持ちに寄り添って企業側でシニアへの伝え方等のスキルを磨いた方がよい。シニアは、個々の性格、現有スキル、置かれた状況等にバラつきがある印象。単純に「シニア」という枠では扱えない難しさがある。一方で新卒者であれば、一律に群で見やすい。

(d) 就労可能期間が短い

今後の就労可能な勤務の長さ（期間）を考慮すると、シニアは若い人よりも投

資回収期間が短い。企業においては、従業員の資格取得に投資できる予算も限られている。シニアの資格取得に投資をしても、その後離職するまでの期間を考えるとシニア従業員の教育に投資することに躊躇する企業が多い。企業の中には、55歳以上の人の資格更新費用は負担しないところもある。

(e) 新規業務・スキル習得が困難

65歳以上の人に新しいスキルを覚えてもらうのは難しい印象がある。これまでの職種や経験の延長線上で活躍を促すような形の方がイメージしやすい。

エ 求人について

(a) 有資格者はエイジフリーに直結

商店街界隈の求人は、介護・医療系を中心に有資格者の募集が多い。有資格者については、年齢を問わず雇用できる可能性が高いため、OAスキルの向上などいわゆる職業訓練的な内容ではなく、業務に直結する資格取得に対しての助成制度は雇用機会を拡大する可能性が高まる。資格を有していることがエイジフリーに直結していると考えられる。

(b) 客層の年齢に合わせてシニア雇用を優先

60歳以上を客層のターゲットにしている小売店や飲食店、コミュニケーションに重きを置いている企業は、年齢や経験が活かせるためシニアの雇用を優先する傾向がある。飲食店は人手不足の店舗が多い。

オ シニア雇用の課題について

(a) 「シニア雇用」＝「継続雇用」のイメージ

経営者側に「アクティブシニア」活用の話をした際、「意図がわからない」という様子がみられた。そもそも「65歳以上の定年を迎えた人を新規で雇う」ということが頭がない。シニア雇用については、専ら以前からいる職員の継続雇用のみに限定されている傾向がある。

(b) 人事管理面の複雑化

シニアは単一の人事制度に該当しない。シニアの就労ニーズに対応することで人員確保には繋がるが、人事管理が複雑化することが想定される。複雑になればなるほど処遇を定める人事管理部署の負担が大きくなる。経営者側が人事管理の複雑化を覚悟することで可能性が高まる。

(c) 労働力の安定性の確保

健康上の問題等によるリスクがある中で、経営者としては、労働力の安定性をいかに担保できるかという部分が極めて重要になる。

(d) 若者の雇用枠減少の可能性

シニア雇用が推進されることで、若者の雇用の枠が減る可能性がある。一方で、若者はシニアと比較して離職率が高いのではないかという指摘もあるため、一概にはいえない。実際に新採用等の若者は3年以内に離職する率が非常に高いと聞いている。

カ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 経営者の意識改革の重要性

シニアにできる業務の切り出し、提案することによって、新規シニア雇用を全

く想定していなかった企業にとって、シニア雇用を検討する可能性は十分考えられる。シニア雇用の可能性のある産業分野を拡大する必要がある。「シニアは病気や介護での離職率が高い」というのは経営者側のイメージの部分でもあるため、シニアの離職率を具体的に示すことができれば、経営者のシニアに対する見方、意識を変えるきっかけになる可能性がある。

C組合における商店街は、老舗企業・小売業を営む企業が多いため、高齢者雇用によるリスクや評判を気にする傾向が強い一方で、60代以上の客層をターゲットとしている店舗等も多い。

しかしながら、多くの経営者が継続雇用による高齢者雇用は考慮しているものの、新規高齢者の雇用については全く想定していない企業が多いことが明らかになった。また、最近の高齢者はアクティブであることは認めているが、高齢者が就労することについては、マイナスイメージも非常に多い。高齢者の就労機会を創出するには、企業側、経営者側の意識改革が重要になると考えられる。そのためには、高齢者に対する既成概念や雇用イメージを変える情報提供が重要である。そのうえで、高齢者の働き方、任せられる業務内容の切り出し等積極的に企業側に働きかける必要がある。それによって、高齢者雇用が拡大する可能性が高まると想定される。

④ D社

調査日時：令和元年10月8日（9時）

聞き取り対象者：常務取締役、従業員Aさん

ア 会社概要

事業内容	ハウスクリーニング業
経営組織	株式会社
創業年	平成29年
従業員数	13名（聞き取り調査時点）
就業規則	定年なし。体力的に就労が困難と判断された場合が退職のタイミング。会社設立から2年程度のため、今後、社内規則をさらに整備する予定。

イ 従業員について

(a) プライベート優先の働き方

社員もパートの作業員も、自身の予定を中心にシフトを考慮するよう依頼している。シフトを考えると、プライベートの予定を優先してもらい、それを軸として枝葉（仕事）は後から決めれば良いと考えている。勤務時間も業務の納期さえ守ってもらえれば、多少の調節も可能としている。ハウスクリーニングに従事している主婦2名は、子供が学校に行っている時間帯の就労を希望しており、週1日だけ勤務の週もあれば、週5日連続で勤務する場合もある。時間帯も午前中や14時までの勤務が多く、夏休み期間中は休業している。

(b) 「シニアだから」ということはない

シニアに限らず、新しく従業員が入った場合は、最初から一人でできる仕事で

はないため、必ず誰かが指導を行う。現在、指導を行うエース作業員は女性従業員である。シニア職員は、物覚えが悪く、指導者の人が感情的になり揉めたことはあった。しかし、業務をきちんとこなしてくれさえすれば、年齢は関係ない。シニアに限らず、誰でもプライドがあるだろうし、仕事が合う、合わないということはある。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 働く人のニーズを尊重

シニア作業員の就労日数や時間については、本人たちから「(病院等他の予定を入れる都合上) 予め曜日を決めて欲しい」と要望があり、週 3 回(月水金と火木土の交代制)、8~17 時半の勤務としている。本人たちから「連日だと体力がもたない」と言われている。体力勝負の仕事であり、立ち座りの作業は膝が痛い等辛いこともあるため、連続で勤務することは避けるようにしている。

エ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

人手不足であるが、求人を出しても応募がない。募集をしても来てもらえないため、勤務条件や働き方等働く人の希望に合わせ柔軟に対応するようになった。

応募条件は、運転免許以外は無資格、経験がなくても良いとしている。しかし、誰でもできる間口の広い仕事となると他の仕事と比較されてしまうのか、間口が広い分、応募者が来ない可能性も否めない。求人を出す際に誤って「免許不要」としてしまったときは、多数の応募があった。免許を持っていない人で働きたい人が多いのかもしれない。

人手不足解消のため、シルバー人材センターに依頼することも考えたが依頼料が高くて頼めない。また、「この期間に人材が欲しい」と必要な期間を指定しても、ずっと後になってから可能という連絡があり、頼んでもいつになるかわからないという難しさもあり、利用はできないと思った。

(b) 求人媒体多様化による難しさ

ハローワークのほか求人誌、ラジオ中継にも求人を出したことがあったが応募がなく厳しい状況。会社の前に人材募集ののぼりを立てたところ、1 名応募があり効果があったと考えている。ハローワーク経由による応募でなくとも、紹介や直接応募して来ても構わない。年齢も問わない。求人情報や面接時の説明だけでは情報が不足している部分もあり、応募者の想像しているイメージもある。実際には綺麗な仕事ばかりではないので、従事してみないとわからない部分も多い。

オ シニア雇用の課題について

(a) 労働災害や事故への補償

高齢者の事故が問題になっている中で、高齢者の運転による事故には不安がある。公的な労災保険は全員対象としているが、民間の労災保険は勤務時間に応じて加入している。民間の労災保険は 80 歳以上でも加入可能であり、保険料も一律である。従業員全員への保障が最善ではあるが、短時間勤務の人に対する補償をどの程度まで整えればいいのか決めかねている。

カ 助成金等の活用について

(a) 助成金受給の有無の雇用への影響

現在、1名が助成金の対象となっている。シニア雇用において助成金の有無は全く関係ない。助成金があることも最近まで知らなかった。助成金の受給は雇用において大きな問題ではなく、受給できたら有難いという程度のもの。

キ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 個人のニーズに合わせたシフト構成

シニアに限らず、子育て中の従業員でも突然休まなければならない場合や従事可能な日が定まらないことはある。急な休みは確かに困るが、納期があるものについては、社員でスケジュール管理をしているため、それ以外の部分については作業現場・内容等を変更することで突然の休みにも対応は可能。

(b) 女性や高齢者でも可能な仕事

自分でペース設定が可能な仕事のため、歳を取っても作業方法さえ身につければ可能。重いものは脚立と掃除機程度のため、女性や高齢者だから難しいというようなものではない。仕事は時間を拘束されるという面もあるが、社会との接点があるという利点がある。

定期清掃では、ビフォーアフターの写真が重要になる。定期清掃業務は、二人ペアで行うため、もう一人が清掃作業専門になり負担が偏る可能性も大きいですが、写真の上手な人が写真を撮ること専門に従事することでも構わない。

(c) 雇用に係る情報提供・マッチング支援が必要

シニアを雇う際の助成金、労災等の保険の情報や知識も提供をしてもらえると有難い。また、労災等の保険や何かあった際の援助があると非常に助かる。

人材バンクのような仕組みがあるといい。働きたい人とのマッチングを図る仕組みがあるなら是非活用したい。期待している。

D社は、勤務日数や勤務時間等について、働く人のニーズに柔軟に対応している。多様な選択肢の中から就労者本人がニーズに合わせて選択できる部分は、「アクティブシニア」の希望する働き方と一致する可能性がある。多様な働き方を取り入れることによって、処遇等が複雑化することについても特に問題のない様子であった。

「アクティブシニア」の雇用を推進するうえでは、企業側にとって助成金の受給の有無が一つの条件となり得る可能性を想定していたが、助成金が雇用を大きく左右するものではなかった。

企業側の人手不足が顕著なほど、応募者を増やすために条件や働き方を多様化し、柔軟に対応しているという側面がある。また、「アクティブシニア」が「年齢で断られる、週2~3日数時間働けるなんて都合のよい仕事はない」と思い込んでいる一方で、多様なニーズに対応するから来て欲しいという企業がある。求人に掲載できる情報量の限界もあるが、「アクティブシニア」と企業の双方がお互いのニーズを把握しきれていないこともマッチングが成立しない要因であると推察できる。また、短期就労者の増加に伴い、保障等についての情報収集も必要になるほか、多様なニーズを持つ人々を雇う際に会社として制度等をいかに整備するかも今後の課題となる。

⑤ E社

調査日時：令和元年10月15日（10時）

聞き取り対象者：取締役副社長

ア 会社概要

事業内容	駐車場業・飲食業
経営組織	株式会社
設立年	平成8年*
従業者数	—
就業規則	定年なし

イ 従業員について

(a) 職員の2割がシニア従業員

シニア従業員の就業形態は、パートかアルバイト。シニア従業員は、全体の職員数の約2割。現在は、女性2人、男性3人が週5～6日、1日4～5時間程度就労している。

(b) 駐車場業務と飲食店業務の兼務

シニア従業員の業務内容は、駐車場業務に65歳と70歳の男性、飲食店で60代、70代の女性が就労している。駐車場業務は、混雑時は駐車場内での誘導も行うほか、昼のランチタイムで混雑する時間帯は飲食店業務の手伝いを依頼する場合もある。飲食店業務は、女性はホールスタッフが多く、男性の場合は厨房で皿洗い等に従事。いずれも技術のいる調理以外の部分の業務を依頼している。

(c) シニア従業員は勤勉で真面目

シニア従業員の最近の傾向は、真面目で働き始めると辞めることなく長く働いてくれる。飲食店ではシニア従業員が核になっており、助かっている。一方で若い人は、働き始めても長続きしない傾向にある。将来的には若い人を採用するのが理想という本音はあるが、現状ではシニアの方が若い人よりもいいのが実情。シニアは真面目で辞めない。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 事故に留意

シニア従業員が多いため、シニアであるリスク部分を特に重視しているわけではない。あえて言うのであれば、判断力や動作の低下が否めないため、事故に留意している。

(b) 収入額への配慮

配偶者の扶養から外れない程度の収入の範囲内で就労を考えている場合も多く、事前に確認のうえ収入額を考慮してシフト調整を行っている。

エ 求人について

(a) 求人を出しても応募者が来ない

現在は、充足している状態ではあるが、求職率は低い。年齢制限を設けてはいないが、求人を出しても応募者が来ない。誰かが抜けたときにすぐに補充ができない状況にある。

(b) 求人媒体多様化による難しさ

ハローワークに求人を出すと、応募してくるのはシニアが多くなった。インターネットの求人媒体に求人を出したときは、若い人は応募してくるが、シニアは応募して来ない。最低賃金も高くなっているほか、求人媒体に求人を出すのも安いわけではない。しかし、ハローワークにだけ拘っていたら、人手不足に対応できないのが実情。ハローワークに来ている人は、失業手当を目的としている人もいるため、どれだけの人が本気で職を探しているのか不明な部分がある。

(c) 人材が必要な曜日・時間の明確化

求人を出す場合は、何曜日に働く人が必要なかを明確にしている。例えば、土日に働くスタッフが欲しい場合は「土日のみ就労可能な人」というように限定して求人を出している。

オ シニア雇用の課題について

(a) 従業員は多世代バランスよくいるのが理想

シニア従業員は非常に有難いが、シニア従業員ばかり増えるよりは、今後の仕事の継承を考慮すると多世代バランスよく従業員がいるのが理想である。

(b) 業務・スキル習得の難しさ

シニア職員の物覚えは、人にもよるが若い人と比較すると劣るのは事実。若い人の倍ほどは時間がかからないまでも、仕事を覚えてもらうまでには時間を要する。指導係として職員が固定で対応しているわけではない。現場で一緒に働く人が新人の指導を行うため、教える人によって指導が異なってしまうことはある。

(c) 「らくな仕事」を選択する傾向

駐車場業務は、らくだと思って応募してくる人も多い。管理室に座っているだけではない。混雑時は走り回って誘導する場合もあるため、2~3日就労した結果、厳しいと言って辞める人もいる。

(d) 働く人のニーズを尊重することの難しさ

一人ひとりのニーズや都合に対応していると業務実施が困難になる。

(e) 就労可能期間が短い

シニア職員は、寿命や病気等を考慮すると若い人よりもこれから先、働ける期間が短い。若い人は、そのリスクは少ないが現状として離職率が非常に高い。

カ 助成金等の活用について

(a) ハローワーク経由の採用以外は対象外となることへの不満

70歳の従業員1名のみ受給したことがある。他の従業員は、勤務時間数が対象外だったわけではなく、ハローワーク経由での採用ではなかったため、対象にならなかった。公的なものであり、仕事に就く経緯で受給の有無が決まるのではなく、勤務日数や勤務時間等の実績で交付する方が適切ではないか。

キ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 繁忙の時間帯はニーズへの対応可能

飲食店の場合は、ランチタイムの多忙の時間帯のみ10~14時、11~15時というような形で4時間の需要も検討する可能性はある。ただし、一般的には土日祝日も働いてほしいという店舗が多い。

(b) 人材バンクの必要性

シルバー人材センター等人材バンクで、一週間分のシフトに従事できる人材を割り当てた状態（必要な人数を確保した状態）で斡旋してくれると非常に助かる。

(c) 求職者の就労条件の数値化、事前に把握する方法の検討

求職者から勤務条件（「土日は不可」，「〇時間就労希望」等）について、電話で問い合わせが来ることが多い。そのため、逆に求職者の働ける条件を事前に提示してもらい、数値化されていると企業としては有難い。「この曜日、この時間に働ける人」がいるのかどうか企業側からもマッチングを狙っていくことができる。

E社が「アクティブシニア」の就労ニーズに合わせることは、人事的処遇が複雑化する可能性のほか、「アクティブシニア」の働きたい曜日や時間帯が重複することも想定されるため、業務体制が整わなくなる可能性が指摘された。同じ時間帯や曜日に働きたい人ばかりが集まっても人手不足解消は図れず、ニーズへの対応については課題もある。

人材バンクのような仕組の要望もあったが、シルバー人材センターの業務形態と重複する部分がある。また、「登録し、就労希望条件に合う仕事がある場合に紹介する」という形態については、登録した後にいつ声がかかるかわからず、「アクティブシニア」には自身の予定が立てづらいために好まれない可能性が高い。さらに、実際に声をかけたときには環境や事情が変わってしまっている可能性もあり、マッチングに繋げるのは困難であることが想定される。

一方で、事前に働きたい人の就労条件を提示することは、企業側も求人への応募を待つだけでなく、就労の可能性の高い人を見つけ、アプローチも可能になるため、マッチング可能性が高まると考えられる。

⑥ F社

調査日時：令和元年10月25日（10時）

聞き取り対象者：取締役

ア 会社概要

事業内容	酒類卸売業・酒小売業
経営組織	株式会社
設立年	昭和10年*
従業者数	3名（聞き取り調査時点）
就業規則	定年なし

イ 従業員について

(a) 家族の入院による人手不足

家族経営。従業員である家族が長期入院した際に、その間の配達要員として系列店舗で定年まで店長をしていた67歳の男性を再雇用した経緯がある（家族の退院後、本人の希望により退職した）。その従業員の勤務時間は、14時から配達終

了まで概ね2時間程度だった。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 労災・補償等の考慮

以前は、業務も把握している知り合いを雇用したこともあり、労災等の保険加入は行っていなかった。今後は、検討しなければならない。

エ 求人について

(a) 家族の病気や高齢化による業務負担

共に働く家族の病気や高齢化等の事情により、配達業務が負担になっている。本来は店舗でお客さんと直接会話をしながら販売することが理想であるが、配達業務のため店舗にすることができない時間帯がある。配達業務のみを短時間で請け負ってくれる人材がいないものと会計士と相談していた。社員として雇うまでの余裕はない。週末が多忙のため、週末を含めた週3日、2~3時間程度の配達業務のみを請け負ってくれる人がいると有難いが、そのような人材はいないと思う。

(b) 配達業務の委託も検討

配達業務の委託も考え、軽貨物業者に確認してみたが、1月あたりの契約金額が高額だった。シルバー人材センターへの依頼も考えてはいるが、可能であれば、1時間あたりの最低賃金で働いてくれる人を探したい。

(c) 同業者も飲食店も人手不足

同業者は、どこの店舗も配達員がいないと嘆いている。配達員不足のため、軽貨物業者と契約し、市内の配達を依頼せざるを得ない状況の店舗もある。配達に行く飲食店も、人手不足な状態であり、求人を出しても夜の時間帯の求人には若い人が全く来ないと聞いている。そのため働き手がおらず、店舗を休まざるを得ない場合や催事への参加を諦める場合もあると聞いている。

オ シニア雇用の課題について

(a) 事故等のリスクの高さ

最近、高齢者の運転による事故や免許返納等が問題になっているため、高齢者が運転業務に従事することに対しては不安がある。

(b) 体力・健康面の不安

忘年会シーズンは配達量も増加するため、体力が必要。また、重いものを多数運ぶことから、腰痛等の労災についても不安がある。

カ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 働く人のニーズを尊重

依頼したい業務の内容は、店舗への配達業務。酒類を軽トラに積み込んで配達に行き、集金してくる（全て現金での受け取り）。空瓶の回収も行う。配達範囲は、大通（5か所程度）、上田、本宮等市内中心部。初心者の場合は、覚えてもらうまでは同行する。勤務日については、お互いの都合により適宜調整で構わない。可能であれば、曜日ごとで別な人に依頼するよりは、同一の人に依頼する方が望ましい。

F社は、家族経営の店舗であり、家族のみで経営しているからこそ家族の病気や高齢化によって業務の一部を担う人材を必要とするケースが生じることが明らかになった。業務内容については、体力や身体的な課題はあるものの、企業側で求める就労日数や勤務時間については、「アクティブシニア」側のニーズと一致するものだった。しかし、働きたい人のニーズを企業側で把握できていないため、「都合の良い勝手な条件であり、働いてくれる人材はいない」と決めつけている部分も否めない。働きたい人と企業のマッチングを図るためには、企業側も短時間勤務を希望する人たちのニーズを把握することが必要である。

また、労災等の保険の情報が十分ではない部分もみられることから、短時間勤務の従業員に対する労災や補償等の情報提供も必要である。

小企業では社員を雇用して業務を補うだけの余裕があるところは少ないことが見込まれる。そのなかで、短時間で必要な業務や繁忙の時間帯を乗り切るような就業方法は、企業と働きたい人のマッチングを高める可能性の一つとなり得る。また、家族の高齢化や体調不良により店舗を閉店せざるを得ないという個人経営の企業の下支えをする仕組としての効果も発揮する可能性がある。

⑦ G組合

調査日時：令和元年10月24日（10時30分）

聞き取り対象者：事務局長

商店街の店舗及び組合加入企業の状況について、組合において把握している状況等の聞き取りを行った。

ア 会社概要

事業内容	—
経営組織	商店街協同組合
設立年	昭和32年*
従業者数	7名*
就業規則	—

イ 商店街の状況について

(a) 飲食店の増加・小売店の減少

商店街では飲食店が増加傾向にあり、3年前に飲食店の割合が最も多くなった。飲食店は組合に加入していない店舗も多く、接点が少ない。不景気のため、組合費の支出を抑えたい店舗もある。

(b) ランチ営業店の減少による日中のシャッター街化への懸念

最近では居酒屋でランチ営業をする店舗が減少している。昼夜の営業は店舗にとって負担が大きい。夜間に営業する居酒屋が増加したことで、ランチ営業を行わなければ日中はシャッター街になってしまう。以前は商店街の周辺に大手の会社が複数あったが、それらがここ数年で郊外や仙台へ撤退した。ランチ需要が低下してきたのは、その影響も大きい。

(c) 不況による郊外への移転

全国チェーンの店舗が進出してくることが増えたが、不況になるとすぐに撤退するか郊外のショッピングモールへ移転する傾向にある。

ウ シニア雇用について

(a) 技術者以外は高齢者の雇用は少ない傾向

個人経営や家族経営の店舗も多く、客層も若い世代を対象としているため、高齢者を積極的に雇用している企業は少ない。専門の技術者を雇用している小売店においては、技術者を育てることに尽力していることもあり、技術者の再雇用は可能性が高い。

エ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

飲食業界は、人手不足が深刻。就労時間も不規則で、土日も営業している店舗が多いことから求職者からは敬遠される傾向にある。系列店内で従業員が掛け持ちで勤務している様子もみられるほか、採算が取れずに撤退する店舗も多い。そのため、結果として商店街の店舗の入れ替わりも激しい。

オ シニア雇用の課題について

(a) シニア男性には難色

小売店においては、販売スタッフは女性であれば可能性はあるが、男性のシニアスタッフの雇用はイメージを持つことができない企業もある。

カ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 高齢化に伴う客層変化への対応

現時点では、商店街全体が主に若い世代を客層としているが、今後は高齢化に伴い、高齢者対応も必ず必要になってくる。その場合は、シニアの雇用の基盤も必要になるのではないかと。

(b) チェーン店におけるシニア雇用の可能性

都会では、チェーン店の早朝の調理スタッフはシニアを雇用している企業もある。シニア従業員は安心感もあり、対応も非常に良い。今後は、地方でもチェーン店においてはシニア雇用の可能性があるのではないかと推察される。

G組合における商店街は、居酒屋がここ数年で急激に増加し、商店街組合においても昔からある飲食店や小売店以外とは関係性が希薄化している傾向にある。家族経営や個人経営の店舗も多く、従業員を複数抱える店舗はチェーン店の居酒屋が中心である。そのため、短時間勤務等への対応については、F社のような事例も考えられるが、現時点では当該商店街ではチェーン店に限定される可能性が高い。

商店街界隈の店舗においても人手不足の状況にあることは確実ではあるが、景気も上向きではない以上、人手不足が解消されることでランチ営業ができるという単純な構図ではない。そもそも、人材を雇うだけの余裕がない可能性も十分に考えられる。

商店街は市内の中心部に位置しており、交通の便もよいことから働きたい人には好まれる立地条件にある。客層も若い人を対象としている店舗が多いが、どの程度「アクティブシニア」や短時間勤務希望者の雇用が可能となるのか、今後も継続した企業側のニーズ調査が必要である。

⑧ H社

調査日時：令和元年10月28日（10時30分）

聞き取り対象者：代表

ア 会社概要

事業内容	飲食業（珈琲店，ラーメン店）
経営組織	有限会社
設立年	平成4年*
従業者数	38人（聞き取り調査時点）
就業規則	定年なし

イ 従業員について

(a) 従業員は多世代バランスよくいるのが理想

客層は老若男女を対象としているため、客層に合わせて幅広い世代の従業員が従事している。それぞれが得意な分野を行うことが理想であるが、実際には若い従業員が多いのが現状である。

(b) 高齢スタッフの経験値は貴重

若い人は、マニュアルに従った業務のみ行う傾向があるが、年配の人はこれまでの経験から掃除一つを見ても気付きが多い。経験値は非常に貴重なものであり、経験を積んだ人はとても有難い。年配のスタッフは、仕事を覚えることについては若い人よりも遅いかもしれないが、仕事を覚えたら長く勤めてくれる。

(c) 働く人のニーズを尊重

スタッフ全員から翌月に勤務できる日を報告してもらい、それを基にシフトを調整している。主婦にとって一番大事なのは子供であり、学生は勉強。急な休みや長期休暇の取得も可能であり、休むことを迷惑なことと感じさせないようなお互い様の体制を構築している。

(d) 新人スタッフへの指導の徹底

従業員は、全員パートやアルバイトのみ。雇用年数が長い人を各店舗のキャプテンとしている。新人スタッフが入った場合は、トータルで20時間程度は指導者が付きっきりで指導する。その後は、現場で先輩スタッフが指導する形としている。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 若い人と同じマニュアルで指導して失敗

以前、60代で意欲のある人を雇用した。非常にやる気がある人で張り切っていたが、キャッシャーで躓いた。キャッシャーの画面の文字が見えないという理由だった。そこからモチベーションが低下し、そのまま退職してしまった。いつものパターンでマニュアルどおり、若い人と同じように進めてしまったことが失敗の要因。できることとできないことがあるため、その都度マニュアルは変えてもいいものであった。誰でも向き不向きがある。今は、不向きだと思った際は、業務内容の変更を提案している。それが大事だということに最近気づいた。

(b) 「シニア」という理由で業務を固定しない

年配者だからという理由だけで、業務内容が固定されるのもよくない。年齢を重ねてもいつまでもチャレンジし続けることは可能。年配のスタッフは人生経験もあり、細かいことにくよくよしない。その良さを活かすことが重要と考えている。

エ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

人手不足であり、喫茶店スタッフは2店舗いずれでも入れ替わりで従事している。

(b) 応募してくるのは若い人のみ

数年前から年齢制限を撤廃。店舗に合う人であれば何歳でも構わない。しかし、若い店員が勤めるイメージが根強いのか年配の人の応募がない。

(c) 求人媒体多様化による難しさ

ハローワークは手続きや報告の義務等手間がかかるため、求人を出す際は別の媒体を利用している。しかし、求人サイトでは掲載できる情報が限定されてしまい、大まかな内容しか求職者に伝えることができない。以前、人づての紹介で雇用した人は本当によく働いてくれて助かった覚えがある。求人サイトよりも誰かの紹介の方が継続する可能性がある。

(d) 体験就労の受け入れの検討

正式な採用の前に、仕事を体験できる仕組みがあるのは有効かもしれない。

オ シニア雇用の課題について

(a) 「最初から週1回のみ働きたい」という人は困る

「いつでも辞めることができる」という意識の人は困るが、最初から「週1回だけ働ける、働きたい」という人が応募してきても困る。仕事を覚えるまでは一定期間頑張れる人が理想。最初から、週1回ではなかなか仕事を覚えてもらうことができない。

(b) 「仕事」に対する意識改革の必要性

働く人の意識改革も重要ではないか。「お小遣いを稼ぎたい」というお金を稼ぐ感覚よりも、仕事に向き合う姿勢や自分自身の成長、楽しみを見つける精神やストレスのかからない人材の育成についても雇用促進を図るうえでは意識して欲しい。

カ 助成金等の活用について

(a) ハローワーク経由の採用以外を対象外

ハローワーク経由で採用していないため、対象外。

キ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 仕事を覚えた後はニーズを尊重

仕事を覚えた後は、週1回でも数時間の勤務でも働く人のライフスタイル次第で構わない。仕事を覚えるまでは1か月か2か月は頑張ってもらいたい。

(b) 仕事を楽しむ意識が重要

働く本人が楽しくなければ、お客さんに楽しさ、喜びを与えられない。「お金のため、辛い」と思う場合は辞めた方がいい。楽しんで働いているスタッフがいるというのは、お店にとっても非常に良いこと。

年齢制限や副業禁止等の仕組みがあることがデメリットをもたらすと考えている。制度や仕組み作りも重要だが、それだけだと却ってそれに囚われ過ぎることになる。

H社は、全員から勤務可能な日を報告してもらい、シフトを調整していくという柔軟な働き方を実践している企業であった。人手不足に困窮した結果、柔軟に対応せざるを得ず、結果として多様な働き方を容認・転換するケースが多いと想定していた。しかし、H社は働いている人が楽しく働かなければ、利用客に楽しさや居心地の良さを提供できないという経営者の理念から自然発生した働き方のスタイルであった。実際に、この雇用スタイルは事業開始当初より変わらないという。シフト調整の手間は相当のものと推察するが、従業員は働きやすい環境のなかで働くことができおり、働きたい「アクティブシニア」にとっても働きやすい環境になり得る。

しかし、多様なニーズに対応する体制にしている理由や理念を理解したうえでマッチングを図ることが重要になる。生産年齢人口減少に伴う人手不足を補う代替要員としての働き方ではなく、何歳になっても年齢に縛られることなく、社会に関わっていくことができる自然の仕組みが形成されている企業においては、働く人の意識を重要視している。単純な働きたい人と企業のマッチングではなく、働きたい人の意識と企業理念とのマッチングについて考慮することも重要な側面であるといえる。

⑨ I社

調査日時：令和元年11月7日（10時）

聞き取り対象者：人材組織開発部スタッフ

ア 会社概要

事業内容	各種商品小売業（総合スーパー）
経営組織	協同組合
設立年	—
従業員数	岩手県内2,200名（パート・アルバイトを含む）（聞き取り調査時点） 60歳以上：435名（全体の約19%）（内正規職員23名） 内訳 男性：109名、女性：326名 65歳以上：148名（最高齢70歳：店舗内薬局勤務の有資格者） 内訳 男性：44名、女性：104名
就業規則	定年65歳。5年ほど前に定年60歳から引き上げた。 パート、アルバイト職員についても65歳を目安としているが、経験者や有資格者については65歳以上も可。70歳を最終ラインとしているが、それ以降も要相談。

イ 従業員について

(a) 「高齢者」は年齢を感じさせない

昔のイメージの60代と今の60代は全く違う。身体を動かしている人は元気で、年齢を感じさせない。日頃から身体を動かしている人とそうではない人では見た目のイメージも全く異なる。知識もあり、ある意味若い人よりもモラルがある。勤務時間帯等についても融通が利き、シニア雇用についての不安は特にはない。

(b) 働く人のニーズを尊重

雇用保険の加入に拘らないのであれば、週3日、一日3時間勤務も可能であり、ある程度は働きたい人のニーズに対応している。シフトは店舗内の各部門ごとに組むため、短時間勤務の人が複数いるために人事的処遇が複雑化しているという問題はない。

ウ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

欠員状態が続いており、県内店舗全体でみるとパート換算（4時間勤務）で60人程度。1店舗あたり6~10人程度不足している状態である。欠員状態では一人当たりの仕事量が多くなり、仕事の楽しさよりも大変さが勝る。そのため、「他店に転職したら、多少はらくかもしれない」と考え、同業者内で転職する人も多い。

現在働いている人からの紹介も可としているが、人手不足の状況のため「大変だ」と思いながら就労している人が多く、勧められないのだと考えている。他の人に紹介できるくらい仕事が「楽しい」と思える体制（欠員状態の解消）を構築する必要がある。

(b) 体験就労の受け入れ

求職者を対象に見学・体験（半日）も実施。最近では、業務内容よりも職場の雰囲気や環境を気にする傾向がある。実際に見て、体験してもらった後に就職を決めてもらっている。

(c) 働く人のニーズと求人内容の相違

店舗において朝と夕方、夜の閉店の頃は人手を要する時間帯になるが、働きたい人のニーズ（時間）と合わない。各家庭でも忙しい時間帯だからか、人手の確保が難しい。

応募者は60歳以上の人が多いわけではない。若い人は、土日の休みを希望する人も多い。また、人と関わることを苦手とする人が増加しているような印象がある。

エ シニア雇用の課題について

(a) シニアよりも若い人の離職が問題

シニアについては、特に不安要素や問題はない。体調についても問題なく、体調不良については若い世代でも悪くなるときは悪くなるので同じことだと思っている。シニアの離職も問題になっていない。むしろ、30代前後の人たちの離職の方が問題。将来の自分の姿を描けているかどうかで異なるが、30代がラストチャンスと考えて転職する人が多い。

オ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 4時間勤務の従業員が複数いる体制が理想

フルタイム（7時間勤務）のパート従業員が多い。共働きで、長時間働きたいという人が多い。子育て世代は学校の行事や子供の体調不良により突発的な休みを取ることも多く、安心して休める体制作りが必要である。しかし、フルタイムの人が急に休むとなると抜けた穴が大きい。7時間を埋めようとするとう職員の負担が大きくなる。それを防ぐためにも、4時間勤務の人が複数いる体制が理想ではある。4時間の穴を埋めるのであれば、代替者にとっても大きな負担にもならず、シフト

も調整しやすい。

(b) 兼業・副業も可能とする体制を構築

今年度より兼業・副業ができる体制を構築し、実施している。パート・アルバイトのなかには副業している人も多くいる。副業については、「本来の仕事が疎かになるのでは」という懸念から、なかなか実施に至らず、反対意見も多くあった。しかし、趣味等他にも打ち込めるものがある方が時間内に仕事を終わらせようと努力するため、仕事のスケジュール管理能力も高まる傾向がみられる。

I社は、65歳まで定年年齢を引き上げたほか、発展途上中とのことではあったが副業制度等「柔軟な働き方」への体制が整いつつある。県内では、希望者全員が65歳以上まで働ける企業のうち、65歳以上定年としている企業は21.7%⁸⁾に留まるなか、取り組みが早い。また、今後、子育て世代や介護をしている人たち等短時間勤務の就労ニーズが拡大することも想定しており、突発的な休暇等への対応を容易にするためには4時間勤務の従事者の増加を図ることで休暇等への対応も可能になると見込んでいる。

企業は働きたい人のニーズとの均衡点を模索し、短時間勤務等には柔軟に対応している。一方で、企業側が人材を必要とする時間帯と働きたい人の希望する時間帯が異なる傾向にあり、双方のニーズのマッチングには課題が生じている。必要な時間帯に人材を確保するためには、求人のほかにも企業のニーズをより具体的に求職者に伝える仕組みが必要と考える。

⑩ J社

調査日時：令和元年11月27日（10時30分）

聞き取り対象者：店長

ア 会社概要

事業内容	飲食店（蕎麦・日本料理店）
経営組織	—
設立年	昭和3年
従業者数	12名（聞き取り調査時点）
就業規則	定年なし。元気で働けるのであれば、店舗側から退職を促すことはない。

イ 従業員について

(a) シニアスタッフは非常に優秀

60歳以上の従業員は3名。ホールスタッフが1名、調理スタッフが2名。徒歩や自転車で通える範囲に居住している人たちであり、全員未経験者。店舗の表に掲示してある求人の貼り紙を見て、前職を退職後、60歳過ぎてから「年金だけでは足りない、家にいても暇」という理由で応募してきた。調理スタッフの男性は、学校の校長先生だった人。概ね週5日、11～17時の時間帯に4～5時間勤務。調理について、指示書は用意していないが、シニアスタッフは頭もよく、メモを取らなくともきちんとなせている。厨房を任せて休憩を取っても問題がない。元気

ですごくよく働いてくれているので、何も言うことがない。

(b) 働く人のニーズを尊重

15日単位でシフトを調整するため、その前にスタッフから休暇の希望を聞いている。旅行に行く等の理由で数日休むことも可能としている。従業員は皆頑張ってくれているため、ニーズに応えるようにしている。その結果、スタッフが足りない日が生じた場合は店を休むこともある。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 就労時間帯への配慮

就労時間について、「夜でもいい」と言ってくれるシニアスタッフもいるが、夜の時間帯は厳しいのではないかと思い、日中の時間帯のみの勤務としている。

(b) 適正を見極めることで継続に繋げる

仕事を始めてから3週間経過した時点でその人の向き不向きを判断し、場合によっては調理からホールスタッフへの配置換えも行う。本人が頑張っているのが認められる場合は、何も言わずに継続してもらっている。

(c) 労災や休暇はシニアも若者も変わらない

労災については、シニアに特化したことではなく若い人でも起きるものだと考えている。逆に、高齢者は定期的に病院に通院していることもあり、あまり問題視していない。シニアスタッフは勤勉で責任感もある。風邪を引いて急に休むこともない。風邪等の理由で急に休むのは若いスタッフの方が多い。

エ 求人について

(a) 飲食店全般が慢性的な人手不足

スタッフに余裕があるわけではなく「回せる状態」という程度である。飲食店全般が人手不足の状況にあり、充足しているという話は聞いたことがない。若い人の転出が多いのも要因の一つだと考える。専門学校生も飲食業を目指す学生は過半数以上が都心に転出している。都心の方が店舗数も多く、種類も豊富であるため就業の幅が広く、若い人にとっては夢があるのだと思う。

(b) 求人サイト掲載の費用対効果

求人はハローワークと店舗の表に掲示しているスタッフ募集の貼り紙のみ。求人サイトに求人を掲載する費用は高額。応募が来ない可能性もある中で、高額な費用を投資することには躊躇する。費用を費やしても応募者が来なければ意味がない。

(c) 求人媒体多様化による難しさ

今、働いているシニアスタッフは全員店舗の貼り紙を見て応募してきた。むしろ、ハローワーク経由で応募のあった人たちは続かない傾向にあり、貼り紙が一定の効果があるように感じる。今の大学生は、ハローワークの求人は見ていないのか大学生は応募して来ない。そのため、夜の時間帯の人材確保が困難な状況にある。土日や夜は、調理の専門学校の学生がアルバイトや勉強のために従事してくれるので助かっている。

オ シニア雇用の課題について

(a) 体力面の不安

多忙になる時間帯もあり、「身体がついていかない」という理由でこれまでに5～6人程度が退職している。仕事内容は、軽い運動のようなもの。「運動したい、動きたい」という人は継続する傾向にあるが、「お小遣い程度稼ぎたい」という気持ちで来ると続かない。

(b) 頭の回転の速さが必要

調理スタッフとして従事するためには、頭の回転も必要。退職した人たちは動きの遅さに加えて、オーダーを覚えて何から優先して調理するかという次の行動を考えて動くことができていなかった。最近まで働いていた人、または定年退職後、半年から1年程度の期間内であれば働ける。仕事から離れて頭を使っていないと少なからず老化しているように感じる。主婦だった人やしばらく働いていない人は、オーダーを受けて提供するという飲食全般厳しいのではないかと。高齢のスタッフは、ホールスタッフとして従事することを年齢や見た目を気にして嫌がる傾向にあるが、調理することはもっと厳しいと感じる。

カ 助成金等の活用について

(a) ハローワーク経由の採用以外を対象外となることへの不満

シニアスタッフ全員が助成金の対象となる時間帯・期間を働いている。しかし、ハローワーク経由ではないため、申請の対象外となっている。ハローワーク経由で採用した人のみ申請できる仕組みはおかしいのではないかと。就労実績で対象の有無を判断するべきだと思う。

キ 「アクティブシニア」活躍の可能性

(a) 退職後は早期に就職することで可能性が拡大

定年退職後、1～2年間はのんびり過ごそうと考える人が多いと思うが、その期間が長いほど再び就労し始める壁は高くなる。退職後も何かしら仕事をするのを考えているのであれば、少しでも早く動いた方が本人にとって可能性が広がる。

(b) 仕事を覚えた後はニーズを尊重

就労日数については、週2～3日でも問題ない。しかし、最初からその頻度では仕事が覚えられない可能性が高い。仕事を覚えるまでには概ね3週間程度要すると想定している。仕事を覚えた後は、本人の希望を尊重する。

(c) 企業側と働く側双方の妥協点の模索

シニアスタッフが増加することは問題ない。高齢のスタッフはホールスタッフとして従事することを年齢や見た目を気にして嫌がる傾向にあるが、調理スタッフが無理であれば、ホールでも構わないと働く側でも見切りをつけて柔軟に対応してくれるのであれば可能性が広がる。

J社は、高齢従業員に対しては、マイナスイメージはほとんど持っていない印象であった。しかし、オーダーに基づいて何を優先して調理するか判断することは簡単なことではなく、現役時代の仕事の感覚や頭の使い方があってこそできるのではないかと。そのため、定年退職後、就労する意思がある場合は、早い段階から仕事を探す等動き出す必要がある。企業でどのような人材を必要としているのか、企業側の意思も把握したうえで、必要な情報を求職者に伝え、求職者は予めその意思

を把握したうえで退職後の生活、応募等を検討することも必要である。そのためには、やはり求人情報に掲載している情報だけでは不足であると推察される。

また、求人サイトやハローワークによらず、店舗の求人募集の貼り紙を見て応募してきた人たちが就労に結びついており、一週間の就労時間も一定時間を超過し、継続しているという実績がある。しかし、ハローワーク経由での就職ではないことから、助成金の対象にはなっていない。E社も同様の課題を抱えていた。求人サイトも多岐に渡る中、現状に見合った制度を構築するのであれば、高齢者雇用の実績に対して、助成があるのが本来の理想的な形であるといえる。

(3) 盛岡市外の企業への聞き取り内容

盛岡市の西に位置する西和賀町は、人口 5,727 人、世帯数 2,316 世帯、高齢化率は 47.74%と岩手県内 1 位⁹⁾である。60 歳以上の割合が 54%を占める同町の障がい者福祉施設を訪問し、施設長並びに就労しているシニアから聞き取りを行った。

① K社

調査日時：平成 30 年 11 月 1 日（11 時）

聞き取り対象者：施設長、従業員 A さん

ア 会社概要

事業内容	障がい者福祉事業
経営組織	社会福祉法人
設立年	平成 14 年
従業者数	50 名（聞き取り調査時点）
就業規則	常勤職員は定年 60 歳、非常勤職員は定年なし

イ 従業員について

(a) 利用者よりも職員の高齢化が進展

職員の平均年齢は、58.91 歳（最年少 24 歳、最年長 75 歳）。60 歳未満の職員は 15 名しかおらず、利用者よりも職員の高齢化が進んでいる状況（利用者の平均年齢は 52 歳）になっている。

(b) 職員はマルチプレーヤー

「高齢者だから」ということで、従事する仕事の内容は区別していない。全員同じ業務を行うマルチプレーヤーを目指してもらっている。

ウ 高齢者雇用で留意している点について

(a) 働く人のニーズを尊重・急な欠員への備え

勤務時間については、職員の希望に可能な限り対応するようにしている。突然休暇を取得することも珍しくなく、そのような場合でも柔軟に対応している。急な退職も想定されることから、予備軍の確保に努めている。

エ 求人について

(a) 慢性的な人手不足

求人は、広報誌に掲載している。年齢制限は設けていない。人手不足であり、職員が集まらないと施設運営が成立しなくなるため、贅沢を言ってはられない。

1 か月前から求人を出しているが、応募者はまだ来ていない。以前募集した際は、2 名の枠に対して 5 名の応募があったが、全員 65 歳以上だった。求人を出すと 60 歳以上の人がばかりが応募してくる。

(b) 応募者は全員町内の人

西和賀町は雪深い地域であり、冬場は町外からの通勤は困難になる。そのため、町外からの求職者を望むのは難しい。町内企業で働いていた人が退職を機に応募してくるケースもあれば、主婦等これまで仕事をしていない人、他県から親の介護のために帰省したものの、親が亡くなったことを機に働きたいと希望して来る人もいる。応募者は、全員町内の人のため、人柄や評判については多くの人が良くも悪くもわかっている。また、職員の家族構成や家族の健康状態まで把握できている。町内では皆が顔見知りでお互いに助け合うことも多い。町で暮らしていくうえで助け合いは重要であり、多少のことでは動じない心と「お互い様」という心が必要になる。

(c) 年齢よりも人柄を重視

「高齢者だから」と言わずに、どんなことにも積極的に取り組み、マルチプレーヤーになれるかどうか重要である。年齢よりも人柄を重視しており、利用者に気持ちよく接することができるかどうか、元気で明るく働くことができるかどうか重要なポイントと考えている。

オ シニア雇用の課題について

(a) 高齢化による休暇・退職の増加

職員の親の多くは 80～100 歳代と高齢のため、介護や葬祭による休暇も多い。また、職員自身も高齢のために自身の病気入院等による急な退職が増加している。

② K社で就労しているシニア職員からの聞き取り内容

氏名	Aさん
年齢	75歳（聞き取り調査時点）
性別	女性
自宅	施設まで車で15分（町内） 自営業
就労年数	7年目（69歳から現施設で就労）
業務内容	グループホームの世話人

(a) 高齢者はもっとやれる

仕事で月 5～6 日は泊まりになる。深夜明けの日は、次の日の夕方くらいまで体調が戻らないことも多いが、そういうものだと思って従事している。「高齢者」といっても、「高齢者」でももっとやれると思う。「仕事をしてきた」と思うと一日の充実感もあるし、「また頑張ろう」と思える。仕事を始めるまでは、年齢のことも含めて色々難しく考えてしまうものだが、慣れれば問題はない。

(b) 仕事上での不安は利用者の事故

もともと家業の作業を施設利用者の人たちに依頼していたこともあり、利用者のことは知っていた。定期的に働き続けることで、利用者との関係を築くことが

できている。間を空けると利用者との気持ちが離れてしまう。利用者がグループホームに帰ってきたときにゆっくり過ごして欲しいと思って仕事をしている。

働いていて心配なのは、事故。利用者が怪我する等事故があると心身的に堪える。耳が聞こえづらいため、何か物音があっても気付けないことがあると大変だから、当番で従事しているときは気を張っている。

(c) 仕事の収入は老後の安心材料

国民年金は 7 万円程度。自営業収入もある。今は、生活のために働いているわけではない。将来的に子供に迷惑をかけたくないので、自分が介護を受けるときに、貯めたお金を使おうと思っている。安心材料のようなもの。商売はいつか潰れる可能性がある。お金は老後のためにもいいときに貯めておくのがいいと考えている。

(d) 日常生活は充実

生きがいは、近所の飲み友達や旅行友達と会うこと。近所の家を訪問してお茶をしたりするのも楽しい。婦人会の役員もしており、団体の活動等にも参加しているため生活は充実している。仕事後に毎日、水割りを 1 杯飲むのが楽しみ。働いていると家事が不十分になることもあるが、家族の理解があるから続けることができている。仕事をしていることで生活に張り合いがあると感じている。日頃からホームのことばかり考えている。それは、ほかのことはある程度幸せにできている証拠でもあると思う。最後の人生、この仕事でよかったと思っている。

(e) 地域に育てられたからこそ「支える側に」

自分はこの地域に育てられた。そのため、弱い人たちの支えになりたいと思ってきた。

職場の近くには病院があり、病院に行くとみんなに会うことができる。普段の生活では、家と家の距離も離れているほか、それぞれが畑にいることも多いため意外と近所の人たちと会うことが少ない。病院では、勉強会に参加し、車椅子サポーターの認定も受け、車椅子介助の業務もしている。

(f) 「お互い様」の気持ちで支え合い

町内では、高齢者が働かないと人がいない。農家をやってきた人が多く、人と接するような仕事は少ない。今の仕事は、代替りの人が見つかるまでと思いつつ続けている。自分に合っていると思うし、無駄ではないと思う。いつか歳を取ったら自分たちがお世話になることになる。お互い様。仕事を辞めた後も施設でボランティアとして手伝えればと思っている。

K社は、西和賀町の高齢化の状況や冬季の環境の影響が雇用に顕著に表れている。職員は各々ライフスタイルの変化に合わせて、就労を希望している。職員だけではなく、職員の家族の状況等も把握し、臨機応変に施設側で対応できているのは、この地域ならではの特徴である。

マルチプレーヤーを求める施設側に対して、就労している高齢者は「年齢的についていくのが大変」という本音があるのではないかと予想していた。しかし、Aさんの「高齢者はもっとやれる」という言葉は印象的であった。若い人でも夜勤等による不

規則な生活は大変であるが、Aさんは、大変ではあるものの利用者のために思い、日々勤める様子がみられた。

福祉業界は人手不足が常に叫ばれているが、地域の高齢者たち自身で「いつかは自分たちもお世話になる、お互い様」と施設や利用者を支える形は、高齢化が進む地域において支え合いの理想の形である。また、ライフスタイルの変化に応じて、就労を考えた際に地域に受け入れ先があるというのも高齢者にとっては理想である。しかし、企業は、働く人のライフスタイルの変化等都合を待たなければならない部分も否めず、効率的に人手を確保する手段の構築が急務である。

3 聞き取り調査の結果

(1) 企業の状況 — 共通する課題

企業への聞き取り調査を実施した結果、いくつかの共通する課題が挙げられる。

① 深刻な人手不足

ア 人手不足のもたらす影響

多くの企業に共通する課題の一つは、「求人を出しても応募者が来ない」という慢性的な人手不足である。家族経営の企業においても家族の高齢化や体調不良等により業務が回らなくなり、業務の一部を請け負ってくれる人材を求めるケースもあることが明らかになった。人手不足により、店舗そのものを休みにしなければならない場合や催事への出店を断るといった運営そのものへの影響のほか、欠員状態が続くことで職員一人当たりの業務量、負担が増加している。

少子高齢化社会の急速な進展による人口構造変化に伴い生産年齢人口が減少し、企業の求人数及び従業員数には年々変化がみられる。特に従業員規模の小さい企業ほど雇用者数は減少傾向にあり、近年急激に求人数を増加させている（図表 1-33）。盛岡市は小規模企業が多いことは第 I 章（図表 1-30）において確認したとおりである。そのため、聞き取り調査対象企業以外にも、慢性的な人手不足に悩む企業が多いと想定される。

イ 人手不足解消の取組み

このような人手不足の状況のなか、企業が人手不足解消を図るためにどのような取組みを行っているか整理する。聞き取り調査対象の企業については、年齢制限の廃止のほか、働く人に合わせた仕組を構築している。

1 つ目は、就労体験後に正式に就労を決めてもらうことである。就労体験を通じて、業務に対するイメージの払拭や就労内容が自身に適しているか等を判断してもらうことで、求職者が就労をより具体的に考えるきっかけになる。また、「イメージと違う」、「やっぱり無理だった」等の理由によりすぐに離職することを防ぐ効果もある。

2 つ目は、勤務時間や勤務日数等の就労条件を働く人の都合に合わせていることである。働く人のそれぞれの家庭の事情や予定等プライベートの部分を優先し、就労できる日に合わせてシフトを調整している。人手不足に困窮している企業は、決して最初から働く人の都合に合わせて就労条件を設定していたのではなく、求人を出しても応募者が来ないことから徐々に柔軟にならざるを得なかった状況も浮き彫りになった。就労者本人にとって働きやすい環境を整えることは、H社のように人手不足だけに起因す

るものではないが、企業側の人手不足が顕著なほどやむを得ず、働き手のニーズに合わせた「多様な働き方」に柔軟に対応するプロセスが発生している。

② 高齢者雇用に対するイメージ

ア 高齢者雇用には消極的

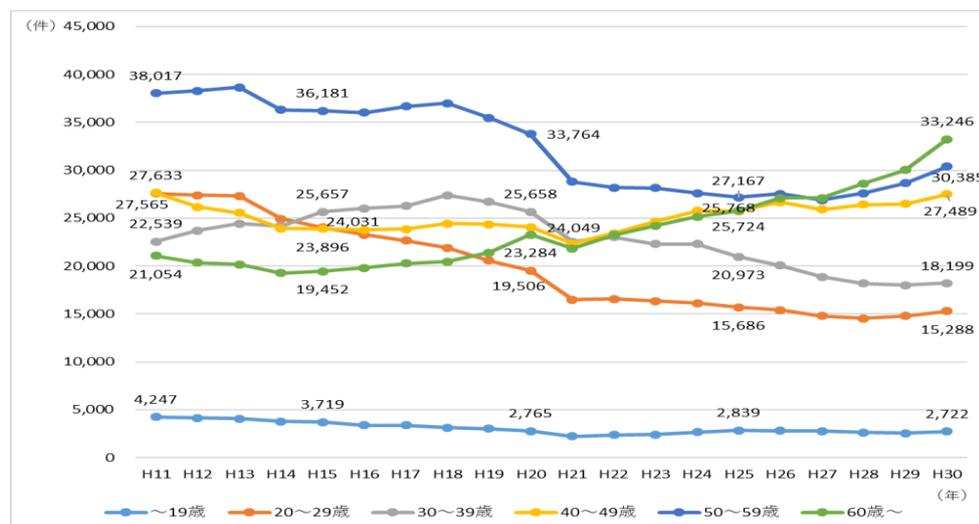
課題の2つ目は、企業が高齢者雇用に対して抱いているイメージである。高齢者雇用に積極的な企業がある一方で、定年を迎えた高齢者を新規で雇用することを想定していない企業も多い。岩手県は、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は非常に高い(図表 1-29)。しかし、聞き取り調査を実施した結果、「高齢者雇用は継続雇用」のイメージが強く、新しく高齢者を雇うことは考えていない傾向がみられた。また、高齢者が人手不足解消の一助となる可能性は認めているが、高齢就労者ばかりが増加することに対する不安も多く聞かれた。人手不足解消のほか、技術の継承等も考慮する必要があり、「多世代がバランスよく」就業していることが求められている。

さらに、高齢従業員に対するイメージとして、多くの不安要素が挙げられた。年齢による健康面や体力面に対する不安のほか、近年、高齢者の運転による事故が問題視される中で、車の運転が絡む業務への従事に難色を示すケースもあった。そのほか、労働災害に繋がる可能性の高さ、高齢従業員本人の体調不良や家族の介護等により急に辞職、休職するケースが多いと考えている企業も多い。また、高齢者は新しいスキル取得が困難なイメージもある。そのため、高齢者への講習や研修、資格取得等の実施については、今後の勤務期間を考慮すると躊躇する企業もみられた。

イ 労働災害発生状況

このような企業側の不安要素について検証するため、まず、高齢従業員の労働災害発生状況について確認した。年齢別発生状況をみると、60歳以上の発生件数が平成27年以降最も多くなっている。これは、高年齢者雇用安定法改正に伴い、65歳以降も働く人が増加していることも要因の一つと考えられる(図表 3-1)。

図表 3-1 年齢階級別休業4日以上死傷災害発生状況



※1) 各年12月末累計

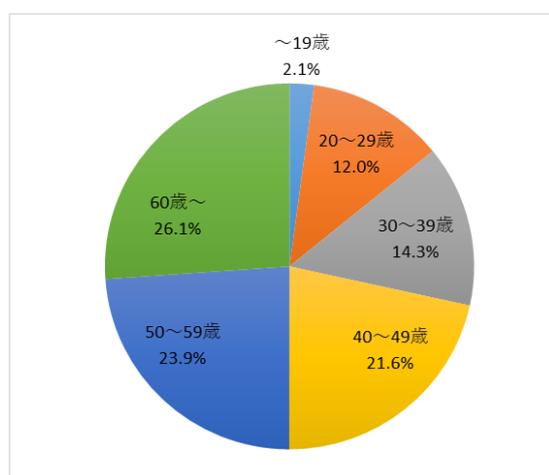
※2) 平成23年数値には、東日本大震災によるものを除く。

資料 厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成。

そこで、労働災害発生状況について、年齢階級別の発生割合を確認した。年齢を重ねるにつれて発生割合は増加し、60歳以上は26.1%を占める。しかし、60歳以上が極端に多いものではないことがわかる（図表3-2）。

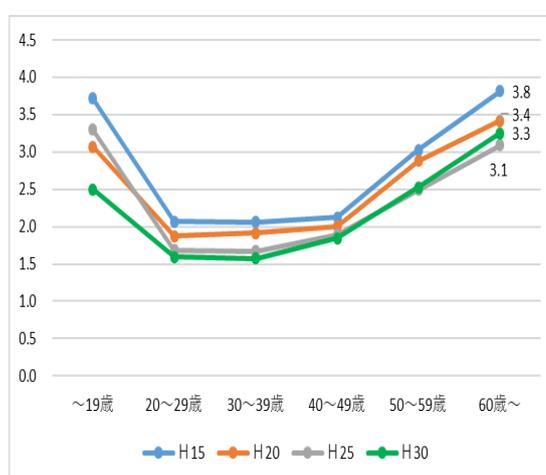
では、高齢労働者の労働災害発生率はどのようになっているのか確認してみたい。休業4日以上死傷災害年千人率（1年間の労働者1,000人あたりに発生した休業4日以上死傷者数の割合）を年齢階級別にみると、10代と60歳以上の数値が特に高い。20～29歳以降、高齢になるにつれて発生率は上昇し、平成30年は60歳以上が3.3と最も高く、高齢労働者の労働災害発生率が高いことがわかる（図表3-3）。しかし、平成15年以降、発生率が減少する傾向もみられることから、高齢労働者の労働災害件数の増加は、就労者数の増加が起因しているものと推察される。

図表3-2 年齢階級別休業4日以上死傷災害発生割合（平成30年）



資料 厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成。

図表3-3 年齢階級別休業4日以上死傷病災害年千人率



※1) 平均労働者数：「労働力調査」による雇用者数（各年平均）。

※2) 死傷者数：「労働者死傷病報告」確定値。

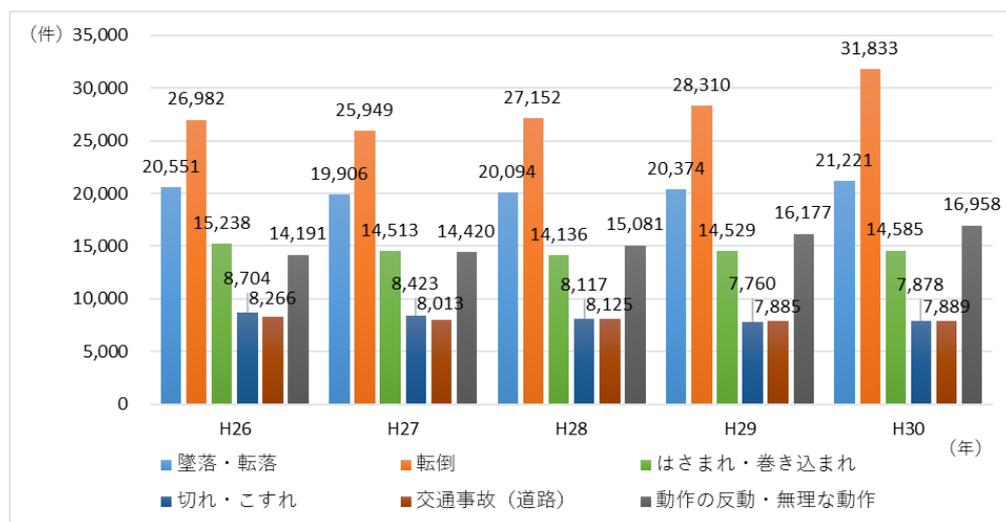
資料 総務省統計局「労働力調査」，厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成。

一方で、労働災害の種類別に発生状況の推移を確認すると、各年度とも「転倒」が最も多く、次いで「墜落・転落」，「動作の反動・無理な動作」となる（図表3-4）。そこで、発生件数が多い3つの災害について、平成30年度における年齢階級別の年千人率を確認した。すると、災害種類によって、年千人率と年齢の関係は異なることがわかる（図表3-5）。「動作の反動・無理な動作」とは、身体の動き、不自然な姿勢等に起因して、ぎっくり腰及びこれに類似した状態になる場合をいうが、この場合は全ての年齢階級においてほぼ一定の発生率を示している。「墜落・転倒」は年齢が高くなるにつれて、発生率は緩やかに上昇する。これに対して、「転倒」は50歳以上から急激に発生率が高くなり、39歳以下と比較すると60歳以上は6倍も高い数値となっている。

平成30年における「転倒」による災害について、年齢別に発生件数をみると、60歳以上において圧倒的に多く、男性4,367件、女性8,209件と特に女性において多い（図表3-6）。年齢とともに筋力や俊敏性が低下することが件数に表れていると想定できる。

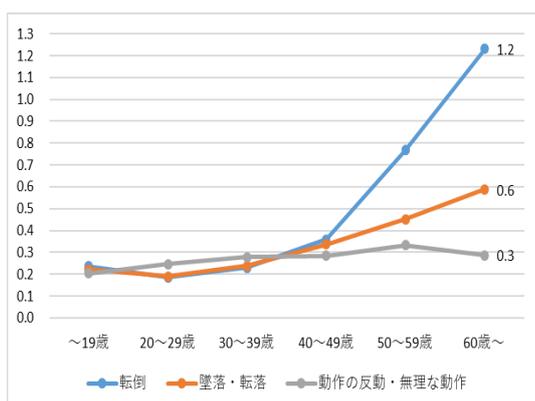
以上のことから、高齢者の労災については、確かに若年層と比較するとリスクが高いといえる。しかし、就労者数は増加しているにもかかわらず、労働災害発生率は減少傾向にあることから、高齢者の体力・運動能力の向上による影響も可能性があるといえるのではないだろうか。また、年齢にかかわらず起こる災害種類もあり、作業環境、職場環境全体の整備も肝要である。高齢労働者は特に「転倒」においてリスクが高いことから、全般的な労働災害を不安視するよりは、「転倒」という部分に着目し、企業側で対策を講じることも重要であるといえる。

図表 3-4 事故の種類別死傷災害発生状況推移



資料 厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成。

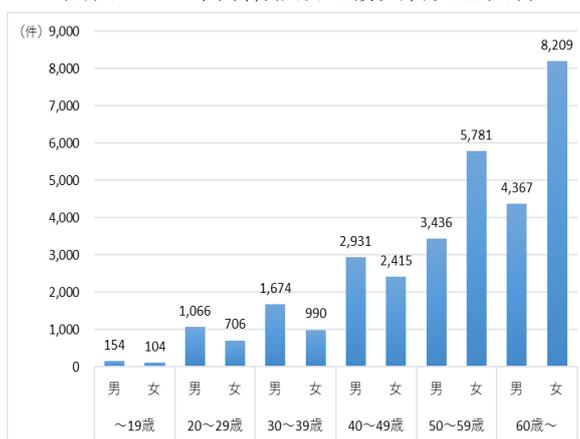
図表 3-5 年齢階級別死傷災害年千人率 (事故の種類別上位3種類)



※1) 平均労働者数：「労働力調査」による雇用者数。

※2) 死傷者数：「労働者死傷病報告」確定値。
資料 総務省統計局「労働力調査」，厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成。

図表 3-6 年齢階級別死傷災害発生割合



資料 厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成。

ウ 離職状況

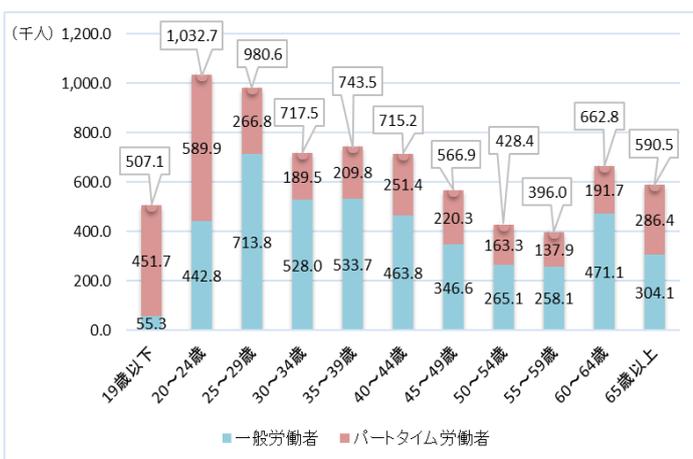
次に、離職状況について確認してみたい。高齢従業員は、本人の体調不良や家族の介護等により急な辞職や求職するケースが多いと考えている企業も多かった。一方で、

「今は、若者の離職率の方が問題になっているのではないか」という声もあった。そこで、平成 29 年度における年齢階級別の離職状況を確認した。20 代の離職者数が最も多く、年齢が上がるとともに徐々に減少している。60 歳以上で増加に転じるが、一般労働者が特に増加していることから「定年」による離職も一定数含まれているものと推察される（図表 3-7）。

男女別推移をみると、男性は 35～39 歳における離職者が増加した後に減少に転じ、60 歳以上において増加する傾向にある。女性は、30 代、40 代も一定数の離職者がおり、その後は減少している。また、女性については、40 代以降一般労働者とパート

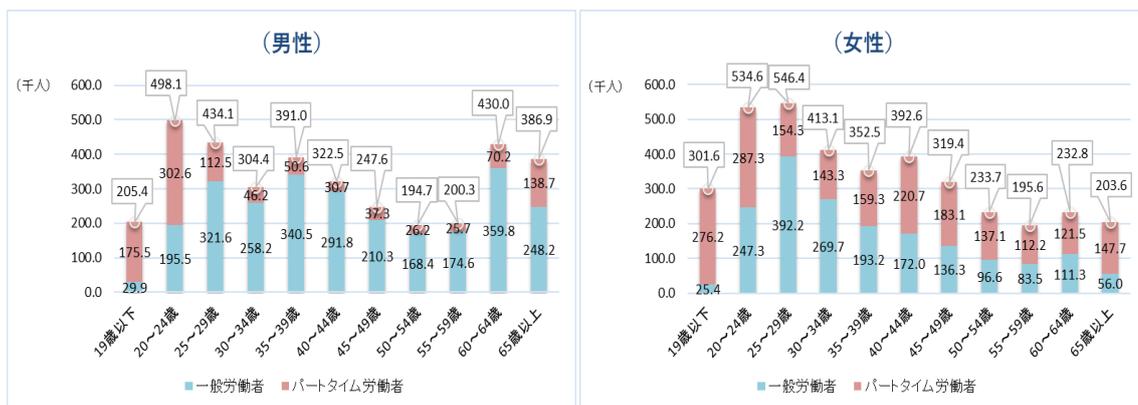
タイム労働者の離職者数がほぼ同程度であるが、男性は、25～29 歳以降は一般労働者の離職が顕著である（図表 3-8）。企業への聞き取り調査において、I 社が 30 代前後の離職者を課題として指摘していたとおり、定年退職が想定される 60 代よりも若者の離職者が多く、深刻である。

図表 3-7 年齢階級別離職者数（H29）



資料 厚生労働省「雇用動向調査（H29）」より作成。

図表 3-8 男女別年齢階級別離職者数（H29）

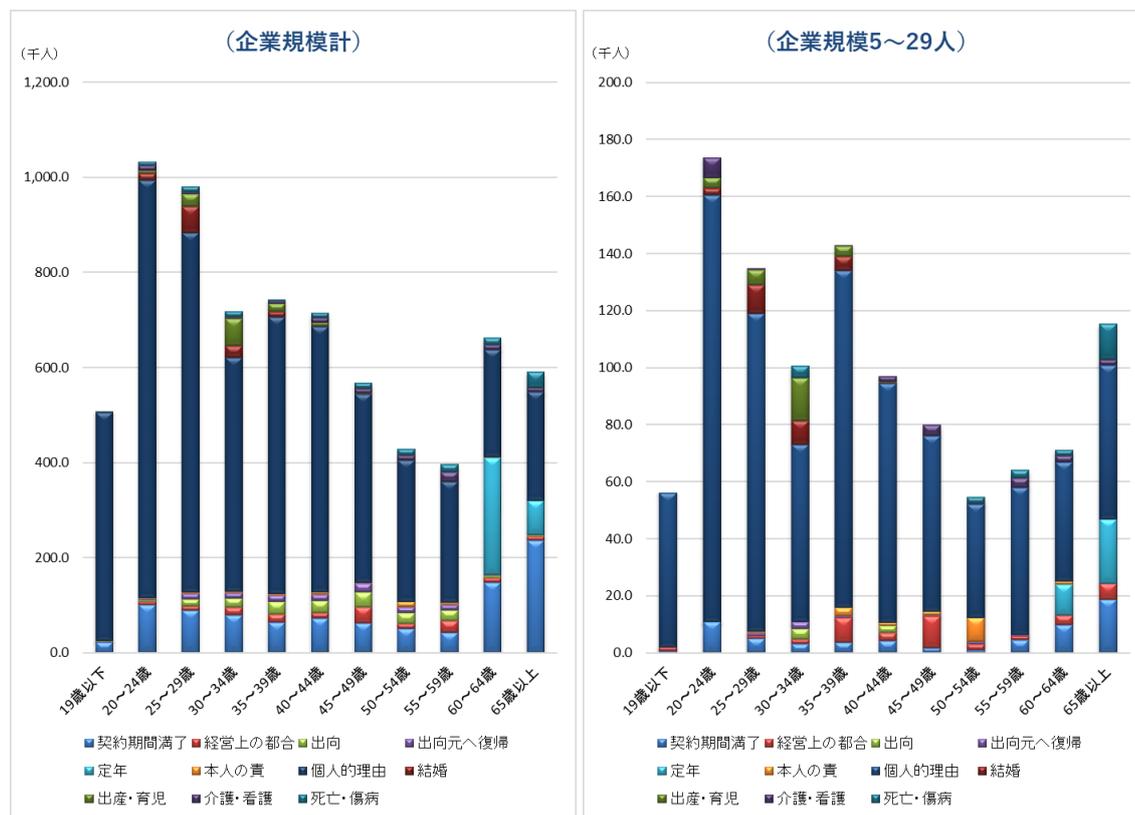


資料 厚生労働省「雇用動向調査（H29）」より作成。

次に、離職理由別に離職者数をみると、60 歳以上は「定年」及び「契約期間満了」による退職者が一定数を占める。また、「介護・看護」による離職は、60 代よりも 40 代、50 代の方が多い。そして、若者の方が「個人的理由」で退職するケースが多いことがわかる。盛岡市の事業所は、小規模企業が多いことから、企業規模 5～29 人の場合も確認した。年齢階級別の離職者数の推移には 35～39 歳で増加する等若干企業規模計との違いはみられるが、概ね同じような傾向が示された（図表 3-9）。

「高齢者」のイメージが先行し、高齢従業員は、本人の体調不良や家族の介護等により急な辞職や休職を不安視される傾向にあったが、実際には高齢者の離職者数は企業で想像しているよりも低く、さらには「個人的理由」で退職することも若者と比較すると少ない。このような傾向を具体的に示すことで、経営者側の高齢者雇用における不安要素の軽減、高齢従業員に対するイメージも変化する可能性が期待できる。

図表 3-9 企業規模別、離職理由別離職者数 (H29)



※1) 企業規模計には官公営を含む。
資料 厚生労働省「雇用動向調査 (H29)」より作成。

③ 求人方法の多様化

課題の3つ目は、求人方法が多様化していることである。従来、求職者は、ハローワークに通って求人情報を取得することが一般的であった。しかし、近年、求職者の求人情報の取得方法が変化し、若い人を中心にインターネットで情報を取得する人も増えてきている。また、求職者の傾向として、職種よりも「週1回勤務」等の勤務条件が優先される傾向がみられている。個人のライフスタイルが多様化し、自身の生活と一致する働き方を求める人も増加していることの表れといえる。

そのような状況のなかで、企業は、経費をかけて求人を掲載しても効果を感じられない場合や、インターネットという顔の見えないやり取りにより、応募はあったものの面接に来ないという問題も抱えている。また、求人では、企業が提供できる情報が限定されるため、各企業においては、ホームページやフェイスブック等も活用し、多くの人に企業情報、求人情報を見てもらえるよう工夫している。企業が効果的な求人掲載のために試行錯誤を繰り返しながらも、実態は求人を出した後は、求職者が応

募してくるのを待っているだけの状況にある。現状では、「何歳でもいい」、「働く人の都合を優先する」等求職者が就労条件として知りたい情報を最も効果的に伝えることが難しく、求職者と企業側の人手不足解消がうまくいかない要因の一つとなっている。企業側、求職者側双方にとって有益な情報共有を図る仕組への転換が求められる。

(2) 雇用政策としての「アクティブシニア」活躍の可能性

これらの企業の状況を踏まえ、就労意欲の高い「アクティブシニア」の活躍の可能性について整理する。

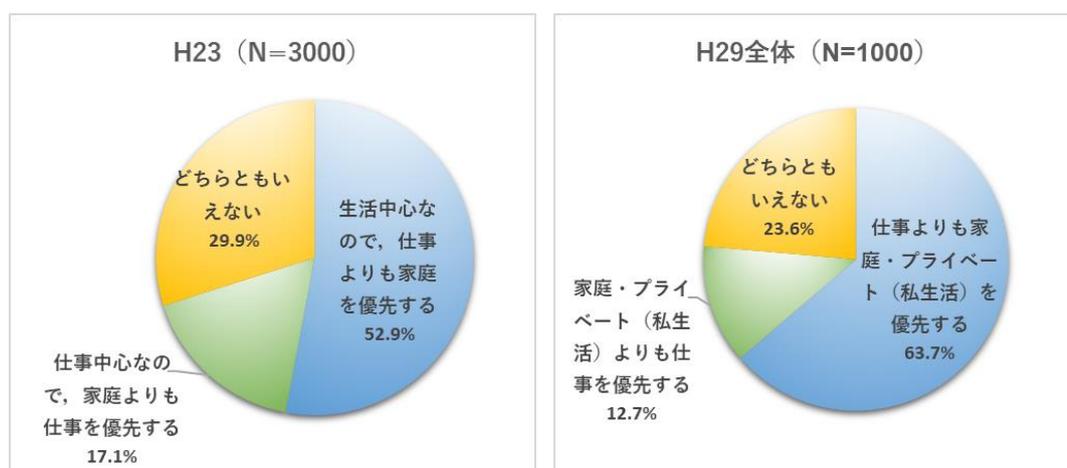
① 「多様な働き方」への対応の必要性

ライフスタイルやニーズが多様化しており、「若者」、「高齢者」というように単純に一括りにして考えることができなくなっている。そのため、企業では、個人の持つ専門性、スキル、経験をいかに雇用、成果に繋げるかが重要になる。また、具体的にどのような労働力が必要なかを分析し、求職者のニーズにどこまで歩み寄れるのか検討することも必要である。そして、雇用条件の選択肢を増やし、「多様な働き方」を創出することが求められる。

働き方に対する「アクティブシニア」のニーズは、第Ⅱ章で述べたとおりであるが、意識やニーズが変化してきたのは高齢者に限ったことではない。平成 29 年度に内閣府が実施した、就労等に関する若者の意識を調査した「子供・若者の意識に関する調査」によると、若者も仕事よりもプライベートを重視する傾向が増加している（図表 3-10）。

世代を超えて多様な働き方に対するニーズは高まっている。多世代をバランス良く配置するために、企業はこうしたニーズの多様化に対応した就労形態を提供することを早急に取り入れるべきである。

図表 3-10 若者の意識の変化（仕事と家庭・プライベート（私生活）とのバランス）



※1) 平成 23 年度調査：「あなたは、仕事と家庭のどちらを大切にしたいですか。また、その関係についてどう考えていますか」との問いに対する回答。

※2) 平成 29 年度調査：「あなたは、仕事と家庭・プライベート（私生活）のどちらを大切にしたいですか」との問いに対する回答。

資料 資料：内閣府「平成 30 年版子供・若者白書（概要版）「特集 就労等に関する若者の意識」」より作成。

② 企業への働きかけ

「アクティブシニア」の活躍の可能性を高めるためには、定年を迎えた高齢者の新規雇用を想定していない企業に対して、「アクティブシニア」という選択肢もあるということを認識してもらうことが必要である。そのためには、高齢者雇用のメリットのほか、労働災害や離職状況の実態を伝え、高齢従業員に対するマイナスイメージ、不安要素の解消を図ることが求められる。

また、高齢者の就労可能な職種や業務の幅を拡大するため、企業を直接訪問して働きかけることも必要である。高齢者に任せられる仕事は何か、高齢者に任せることで他の職員の負担がどの程度軽減されるのか等について具体的に提案することによって、新しい雇用機会、働き方を創出される可能性が高まる。

③ マッチングの必要性

「アクティブシニア」、企業双方からの聞き取り調査の結果、「就労」における「アクティブシニア」の活躍の可能性があることが明らかになった。「生きがい」が「仕事」である必要はないが、趣味や家庭等様々な活動の中の選択肢の一つとして、年齢に捉われることなく「働くことができる」という選択肢も必要である。

企業側が高齢者に対するイメージに囚われて「アクティブシニア」の実相に気づいていない面もあるが、ニーズに見合った多様な働き方を提供している企業があるにもかかわらず、「アクティブシニア」の側が「そんな企業があるわけがない」という思い込みから求職活動を断念しているケースもある。

そのため、就労を希望する「アクティブシニア」に企業の実態を伝えるとともに、企業にも「アクティブシニア」の存在やニーズを伝え、マッチングを図ることが重要である。それによって、「アクティブシニア」の企業での活躍の可能性を高めることが期待できる。

次章では、マッチングの必要性を検証するため、実際にマッチングを実施した。その結果を踏まえマッチングの効果、課題について紹介する。

7) 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等（ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者）の紹介により1年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に対して、支給される助成金。対象労働者の一週間の所定労働時間は、短時間労働者の場合は週20時間以上30時間未満。

8) 岩手労働局「岩手県における平成30年『高年齢者の雇用状況』集計結果」2018年11月16日、7ページ。

9) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部主催「『シニア層を活かしたこれからの働き方改革』支援セミナー」における施設の講演資料より。数値は、平成30年8月31日現在。

* 岩手産業統計所『2019年版岩手会社年鑑』により確認。

IV 盛岡市におけるマッチング事例

1 本章の概要

第Ⅱ章及び第Ⅲ章では、聞き取り調査の結果を踏まえて、盛岡市の「アクティブシニア」の多様化した就労に対するニーズを叶えるためのマッチングの必要性について指摘した。

本章では、企業及び国際交流活動を行っている団体に協力を頂き、就労と社会参画への意欲の高い「アクティブシニア」の希望に沿ったマッチングを試験的に試み、本格的に展開する際の諸課題を検討した。

2 雇用政策（労働力不足対策）における「アクティブシニア」活躍の可能性

「アクティブシニア」の活躍の推進を図る手法の一つとして、雇用政策としての労働力不足対策がある。生産年齢人口が減少し、労働力不足が今後も進行していくことが見込まれている中で、働きたいと思っている「アクティブシニア」と人手不足に悩む企業のマッチングを図ることが重要になる。

(1) 「アクティブシニア」と企業のマッチング事例

以下、実際にマッチングを行った対象の属性とともに各表ごとに聞き取った時期、内容についてまとめていく。

① マッチングが成立した事例

ア Aさん

(a) Aさんについて

年齢	昭和 17 年生まれ（75 歳）
性別	女性
居住形態	一人暮らし
運転免許	あり
前職	事務職
聞き取り調査年月日	平成 30 年 9 月 3 日
聞き取り調査時の状況	①生活について 平日は、サークル活動の事務局を行っているほか趣味等で多忙。近居の娘夫婦（共働き）に代わり、平日の夜は孫の世話をすることもある。 ②就労について 少しでも仕事があるなら働きたい。年金のほか、貯蓄を取り崩しながら生活している。多少でも稼げるなら嬉しい。 ③希望する就労条件 2～3 時間/日。娘の夫が金曜日の夜に単身赴任先から帰省する。土日は娘家族の時間の邪魔をしないように、娘家族の家には顔を出さないようにしている。そのため、土日は、誰とも話をしないことがあり、土日に働ける仕事があるのであれば働きたい。勤務場所は自宅のある地

	域であればいい。 ④希望する就労内容 子育てに関することや人と関わる仕事。事務系の業務は年齢的にもスピードが低下しているので不可。
就業開始日	令和元年 8 月 3 日
就業内容	介護施設における介護補助員 食事の配膳，見守り，後片付け。服薬の見守り 施設利用者の話し相手，サポート
勤務日及び勤務時間	土曜日（週 1 日） 10：00～14：30（休憩 12：30～13：00）

(b) 就労状況について —Aさんからの聞き取り結果

第三章で聞き取り調査に応じて頂いた介護施設の協力により，介護施設とAさんのマッチングを実施した。マッチング後，定期的にAさんから仕事の状況等について聞き取りを行った。

Aさんへの就労提案	
R1.6.12	娘の夫の単身赴任は継続中。娘も転勤になり，平日は孫の世話が增える可能性がある。土日は大丈夫だが，土日両日は体力的に厳しい。土曜日だけであれば可能。 年金だけで生活するのは苦しく，無理だと正直思っていた。気にかけてもらって，声をかけていただいで有難い。 （介護施設まで）電車で通うとなると，乗り換えもあり通勤に 1 時間はみなければならない。運転免許はあるが，最近の高齢者ドライバーの事故のニュースを見ていると，運転は近場のみにしようと思っている。
施設訪問（就労内容等について，施設側より説明）	
R1.6.20	7 月はサークル活動の企画を 4 つ担当しており，その準備等で多忙のため，実際に働けるのは 8 月からになる。 電車の時間を調べたが，そんなに時間はかからない。駅からの距離も近いため，通勤は問題ないと思う。電車に乗ることに慣れていないため，実際に働く前に試しに自分で施設まで行ってみようと思う。 土日は，娘家族とも話をしないため，気づくと誰とも会話をしていなかった…ということもある。この年齢になっても，何かできる仕事があるのは嬉しい。
R1.8.3	第 1 回就労体験日
就労状況確認①（2 回目の就労後）	
R1.8.19	8 月 3 日に体験に行き，17 日に契約をした。このまま継続することにした。自宅から施設まで通勤に 1 時間程度要するが，乗り継ぎがスムーズにできるため，そんなに大変だとは思わない。仕事のやり方は，職員の人がとても親切に教えてくれる。 土曜日は，施設利用者が少なく，5～6 人程度。利用者が少ないため，自分の必要性を感じられなかったが，施設の職員からは「来てもらえるととても助かる」と話があった。土曜日は，施設職員も少ない。今までは，施設職員は自分の仕事もあるなか，食事の準備や後片付けをしていたそうで大変だったと言っていた。 広間でテレビを見て過ごしている利用者の方も多いが，利用者の

	<p>方同士がそんなに会話をしている様子はみられなかった。そのため、利用者の方に声をかけ、話し相手になってみたら、話が止まらなくて。皆さん、本当は話したくて仕方がない様子。時間があるときは、利用者さんたちの話し相手になろうと思っている。</p> <p>施設の人から、「平日も来てもらえないのか」と聞かれたが、平日はやはり難しい。サークル活動で10月は多忙になるが、極力土曜日の活動は避け、仕事に行こうと思っている。どうしても土曜日に行けないときは、日曜日に働くことに変更してもらえないかと17日に確認したが、施設長不在のため、正式な返事はもらっていない。</p> <p>利用者さんは、それぞれ状況が異なるため、難しい面もありそのような予感がしている。でも、自分は短時間勤務のため、そこまで負担にもなることもなく、続けられそうな気がしている。</p>
<p>就労状況確認②（就労2か月後）</p>	
<p>R1. 10. 2</p>	<p>土曜日は、いつもだいたい同じ利用者の方々が来る。名前も覚えて、色々話をさせてもらっている。昼の準備に取り掛かる前の時間帯は、みんなで体操をしたりするため、そのときには一緒に行っている。</p> <p>お昼の準備は、職員の人でも手が空いていれば手伝ってくれる。一人でやることもあるが、提供する人数も少ないため全く苦にならない。主婦の経験があれば誰でもできることをやっている。仕事としてみれば、大変な仕事ではない。</p> <p>土曜日は施設の職員も少なく、とても忙しそう。職員の手が回らないときは、利用者の方がトイレに行くときの移動の見守りや、一人でできない人にはトイレで手を貸すこともある。</p> <p>給料は、最低賃金に基づいているため、月1万円程度。交通費も支給されるため助かっている。この年齢になって給料をもらえること自体が有難いと思う。今まで経験したことのない仕事をしており、良い経験をさせてもらっている。</p> <p>土曜日は、予定等を入れないように調整し、休まないようにしている。土曜日の講演会やコンサートに行けないことが増えたのは少し寂しい。土日の変更も早めに言ってもらえれば良いと言われているが、職員の方を見ていると本当に大変そう。自分が休むことで調整させるのは申し訳ないので土曜日の出勤は固定で大丈夫。このまま続けさせてもらえればと思っている。寒くなってきたので、体調に留意し、利用者の方に風邪をうつしたり、急に休んだりすることがないように十分気を付けようと思う。</p>
<p>就労状況確認③（就労状況を視察）</p>	
<p>R1. 10. 19</p>	<p>今までの仕事とは全く違う分野ではあるが、大変さは感じていない。ご飯の準備については、作る味噌汁の具まで用意されており、個人ごとに何を提供したらダメなのかもきちんと書いてあるため、だいたい頭に入った。食事の準備は11時15分から。あまり早く盛り付けると冷めてしまうし、盛り付けたものをそのまま晒しておくのも気が引ける。周囲の様子を見ながら、提供時間に間に合うようなタイミングで作業を行うようにしている。「ありがとう」と言われると嬉しくなる。</p> <p>最初に就労体験に来た時は、利用者の方々がたくさんいてできるか不安を感じた。でも、土曜日の利用者数は少なく、来るたびに職員の人でもみんな親切で色々教えてくれる。新しい発見もあり、とても楽しく働いている。</p>

	<p>利用者と話すときは、自分の話はせずに、利用者さんに話しかけて、いっぱい話を聴くようにしている。利用者さん同士では想像していたよりもあまり話をしていないが、話しかけるといっぱい話してくれる。どう話しかければいいか、話を引き出したらいいか考えながら接している。</p> <p>職員さんが手一杯のときは、トイレ介助を行うこともあるが、トイレ介助をすること自体には何も抵抗がない。職員さんからやり方を聞いたりしている。でも、要領を得ないから、利用者さんがやりづらさを感じている可能性はある。これからは、利用者さんからも聞きながら、利用者さんにとって良い方法で行えるようになりたい。</p>
就労状況確認④（就労4か月後）	
R1. 12. 19	<p>最初の頃は職員の人たちとの距離を感じることもあったが、今は、自分からも声をかけるし、職員の人たちからも声をかけてもらっている。いい関係を築けていると思う。</p> <p>やっぱり見ていると土日祝日は人が足りていないように感じるから、何も無いときは、祭日も出ることにした。2月までは祭日も出勤可能な日を伝えている。12月28日と29日も出勤することにした。孫も来るわけではないから、仕事をしていても問題ない。娘家族には「仕事でいないからねー」と伝えている。出勤は、駅まで近いので、冬場とはいえ大変ではない。</p> <p>最近、折り紙やゲームも一緒にやったりしている。別の楽しみもできた。介護士さんが少ないときはレクとかにも入るようにしている。折り紙で色々作って持っていくと、利用者さんがすごく喜んでくれる。「教えて欲しい」と言われるが、教えるのは1回で覚えられなかったり、すぐに忘れてしまったりするので難しそう。以前、ごみを入れる四角い箱をチラシで作ったこともあったが、それでも難しかった。でも、楽しんでくれているので、折り紙とかで何か作るのは続けようと思っている。</p> <p>先日、給与袋を渡されて。給料日前だから何かと思ったら、賞与を1万円いただいた。約1月分の給料額と同額。週1回だけの勤務で、しかも働き始めて数か月しか経っていないし、頂けるなんて思ってもみなかったから、とても嬉しかった。</p>

(c) Aさんの仕事の状況について施設からの聞き取り結果

調査日時：令和元年10月19日（10時30分）

聞き取り対象者：取締役、施設長

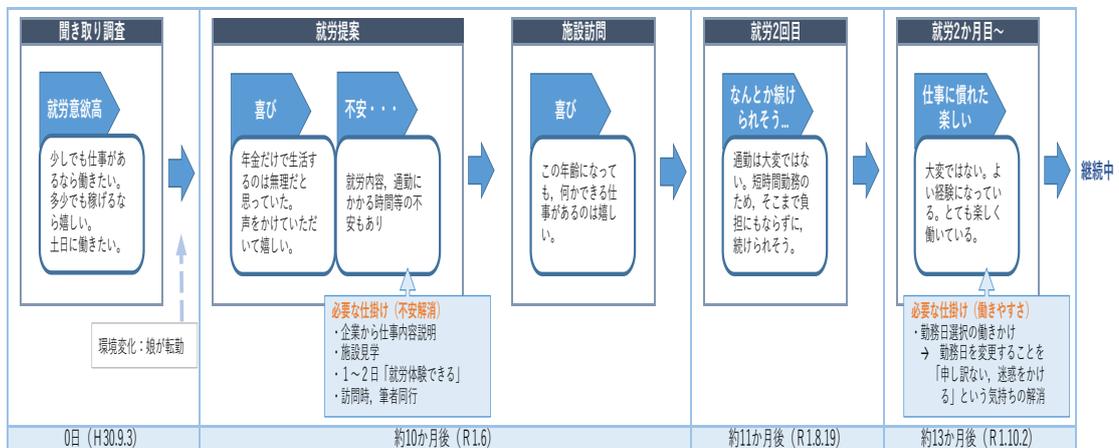
i) Aさんが利用者と年齢が近いことの利点
職員は利用者にとっては子供や孫世代。どちらかというとなAさんの方が利用者と年齢も近く、歳が近い人と話すことは利用者の人たちにとってもわかってもらえる話も多く、話が弾む要因になっている。
ii) Aさんは適応力が高く、柔軟でマネジメント力も高い
<p>長年仕事をしてきた人は、仕事をするに対しての勘どころが備わっている。Aさんは、職員や利用者、人との合わせ方を熟知している。職員でもアクの強い人はいるが、その人についても、Aさんは「いろんな人がいるからね」と言っていたので安心した。</p> <p>困ることは何もない。利用者からはもちろん、職員からもAさんに対するクレームはない。Aさんは、柔軟で頭が柔らかい。適応力もマネジメント力も高く、非</p>

常に謙虚。食事の提供に関しても気持ちの余裕が姿勢から感じられる。利用者にとって、ベストになるよう努めている。職員にとってもAさんは見習うべき点が多く、今後は若い人たちにも色々指導して欲しい。
iii) 最も人手が必要な時間帯に勤務
Aさんの勤務時間は、最も職員が手薄になる時間帯。レク等の活動のほか入浴や排せつ等の介護も増える時間帯であり、それぞれの動きに職員が一人ずつ付かなければならない。その間に、Aさんが食事の準備を行ってくれていることで、職員が慌てずに利用者と向き合っている仕事ができている。
iv) 土日は職員が不足
子育て中の職員は土日休みを希望する人も多く、土日に出勤可能な職員はある程度固定されている。土日の職員の確保が困難な状況にあり、その中で食事の準備までとなると職員の負担が大きい。特に日曜日、祝日の人手が足りない。土曜日は保育園に子供を預けることができるが、日曜日や祝日は保育園が休園のため、子育て中の職員は出勤できないことも大きな要因になっている。 Aさんには土日両日とも来てもらえることが理想ではあるが、無理は言えない。土曜日を休みにした分、日曜日や祝日に出勤してもらえると非常に助かる。連休が続く際には、土曜日以外にも祝日も出勤可能かも含めて確認したいと考えている。

(d) マッチングの考察

Aさんの意識と行動変容を図式化したのが図 4-1 である。

図表 4-1 Aさんの意識・行動変容



※1) 聞き取り調査日を0日として月数を表示。

Aさんは、聞き取り調査の時点では就労意欲が高く、土日の就労を希望していた。就労を提案した際も快諾して頂いたが、孫の面倒を見る頻度が増す等環境の変化もあり、体力的に土日のいずれかの就労希望へと変化していた。就労にあたっては、施設を訪問し話を聞きに行く段階において、一人で行くのではなく同行する旨伝えたところ、非常に反応が明るくなり、安心する様子がみられた。また、事前に仕事内容の説明を聞くことができること、施設を見学できること、就労体験も可能であるということも不安を解消する要素になっていた。

就労を開始した直後は、通勤や仕事内容の難しさよりも職場での自分の必要性

について不安を抱いている様子もみられ、「なんとか続けられそう」という雰囲気であった。しかし、就労開始から2か月が経過した後にAさんの実際の働きぶりを視察したところ、まだ働き始めて2か月半で週1回の勤務かつ未経験の業務にも関わらず、業務の進め方や物の置き場所等もしっかりと把握している様子がみられた。仕事も覚え、職員や利用者の方々との関係性も良好に保ちながら仕事をとても楽しむ様子へと変化がみられた。当初、示された業務以外にも自身のできることを模索し、さらに利用者の方々に喜んでもらえるように努める等適応力の高さが存分に発揮されていた。もともと穏やかで人当たりの優しい性格のため、利用者の方々についても名前を呼び掛けたうえで、椅子を動かしたり、配膳したりとAさんの人柄の良さも感じられた。人との付き合い方や距離感については、長年働いてきた経験と日頃から趣味の活動で多くの人たちと接していることが活かされていた。



左：利用者の方々の名前を呼びながらサポートするAさん。



右：Aさんが実習生に食事の準備方法を教えてあげる場面もみられた。

Aさんは契約で勤務日が「土曜日」と決まった以上、「変更することは迷惑をかける」という意識が非常に強い。決まった時間、決まった曜日に働くことに慣れてきた世代にとっては、勤務日を変更する等の柔軟な働き方は「申し訳ない」という気持ちが先行するようだ。そのため、Aさんから勤務日の変更を申し出ることは遠慮していたようであった。

逆に施設からは「日曜日に出勤してもらえるとさらに助かる」という要望があった。そのため、施設側でシフトを調整する前に、Aさんに勤務日を選択してもらおうよう働きかけてもらうことにした。それにより、施設が望む日曜日の就労も可能になり、Aさんも土曜日に講演会やコンサートに行けるようになるのであれば、双方にとってさらに良い効果が期待できる。Aさんの事例は、仕事をする一方で自分の予定や時間も大切にできるという新しい働き方の一つの見本となる可能性がある。

イ Bさん

(a) Bさんについて

年齢	昭和 23 年生まれ (70 歳)
性別	女性
居住形態	夫婦二人暮らし
運転免許	あり
前職	学校給食調理員
聞き取り調査年月日	平成 30 年 12 月 12 日
聞き取り調査時の状況	<p>①生活について 3 月に仕事を退職。家に居ても時間を持て余す。仕事を辞めて、生活にハリがなくなりダメになったと思うようになった。近居の息子夫婦から孫の世話をすっかりあてにされてしまっている。もっと自分たちでやって欲しい。孫の世話だけというのは好きではない。自分の時間が欲しい。</p> <p>②就労について 元気なうちは働きたい。働いて得た収入でどこかに行くこともできるし、健康のためにもなると思う。やることがある方が生活にメリハリがあっていい。</p> <p>③希望する就労条件 週 2 日、4 時間/日。勤務場所は市内であればどこでもいい。</p> <p>④希望する就労内容 完全に任されたり、考えて行うような仕事は無理だと思ふ。掃除でも洗濯でも調理でも指示を受けたことはできる。</p>
就業開始日	令和元年 6 月 25 日
就業内容	介護施設における調理補助員 調理補助。冷凍食材を解凍し、盛り付け。 食器の洗浄等後片付け。
勤務日及び勤務時間	火曜、木曜、金曜 (週 3 日) 9 : 30 ~ 12 : 30

(b) 就労状況について —Bさんからの聞き取り結果

第Ⅲ章で聞き取り調査に応じて頂いた介護施設の協力により、介護施設とBさんのマッチングを実施した。定期的にBさんから仕事の状況等について聞き取りを行った。

Bさんへの就労提案	
R1.6.17	辞めてすぐは時間が余って何をしたいのかわからず、仕事をしたいと思ったが、今の生活にも慣れてきた。孫の世話で毎日多忙のため自分一人でゆっくりする時間も欲しいと思う。でも、せっかく声をかけてもらえたから…。ブランクもあるため、メニューを考えたりすることはできないし、大人数分を作るとかも難しい。栄養士さんがいて、献立が決まっているものを作るとか、食器洗いとかならいい。

	まずは、話を聞いてみたい。聞いてみてから判断する。声をかけてもらって有難い。
施設訪問（就労内容等について、施設側より説明）	
R1.6.20	<p>施設側から説明のあった内容であればできるかもしれない。でも、迷惑をかけてしまうのではないかと心配。</p> <p>出勤する曜日も決めてしまったが、金曜日は用事が入ることもあるかもしれないから、もう少し検討すべきだった。土日は、孫たちや家族との時間もあるので、土日に働くことはできない。履歴書なんて書くことがないので、書けるか不安。自分の履歴の詳細も忘れてしまった。夫に聞きながら書いてみる。</p> <p>施設はとても綺麗だった。できるかどうかわからないが、まずは行ってみようと思う。こんなにこちらの都合を聞いてもらっていいのだろうか。融通が利くことに驚いている。</p>
R1.6.25	第1回就労体験日
就労状況確認①（2回目の就労後）	
R1.6.27	<p>思ったより大変だった。慣れている職員の人と二人で従事したが、冷凍品を温めるだけではなく、追加で味付けをしたり、野菜を加える等一工夫をする。ご飯の人やお粥の人もおり、一人ひとり盛り付ける量も異なるためグラム数を測らなければならない。温度も計って記帳する等（それは給食も同じだったが）細かい仕事が多い。品数も多く、一人だと12時までにはできるかどうか不安になる内容だった。</p> <p>ただ、私も温めて提供するだけではなく、美味しくする工夫はあるべきだとは思う。食べることは大切だし、人様の口に入るもの。美味しいと思ってもらいたいので良い仕事だとは思う。</p> <p>でも、聞いていたよりも大変だったため、若くもないし、無理だと思った。今日、断ろうと思って行ったが、一緒に従事した人が「働きやすいように色々変えるから言って」と言ってくれた。調理方法をわかりやすく紙に細かく明記し、指示書も作ってくれた。「見えづらかったら大きくする」とも言ってくれた。紹介してもらったにも関わらず一日で辞めるというのも…と思いい、「誰か若い人がみつかるまでは…」と言ってみたが、もともと2か月間求人を出していても誰も来なかったようで、かなり人手不足の様子。しばらくは一緒に働いてくれる人がいるが、一人でやるのは本当に不安。始めたばかりで最初は、慣れるまではこんな感じだとも思うが、仕事というものを甘くみていたところもあるのかもしれない。</p> <p>ご飯も1グラムでも多く盛り付けていたりすると、最後が足りなくなる。ピッタリにしようと思うと時間がかかる。世の中適当ではダメだと勉強になった。人の名前を覚えたり、提供する食事内容を覚えたり、ボケ防止にはなるのかなと思ってはいる。まずは、明日も行ってきます。</p>
就労状況確認②（就労1か月後）	
R1.7.24	<p>慣れない中、何とかやっていた。人手不足は本当に深刻のようで、火木金は来て欲しいと頼まれた。8月に勤務日以外も急遽頼まれたので行くことにした。いくらか慣れてきた部分もあり、1年やればいいのかなど思いながら、書いてもらった指示書を見ながらやっている。契約は来年の4月までとなっていたので、とりあえずそこまでが目標。契約した以上、契約した曜日、時</p>

	<p>間、期間はしっかり働かなければと思ってしまう。それ以外の勝手な都合はなかなか言いづらい。一緒に働く人からパートなのだから、ある程度は自由なのではないかと言ってもらって、お盆は休みをもらった。週3回から2回に変更しようかと思うが、要望を言いづらい。とにかく人が足りなそう。</p> <p>一人でやるのは全く自信がない。ご飯のグラム数もそうだが、味噌汁をつける人、つけない人、各自への盛り付けの量などそれぞれ異なり、覚えるのが大変。一人でやったとしても、最後に誰かにチェックしてもらえると安心する。ミスばかりしたら「もう来なくていい」と言われるのではないか。</p> <p>自分で働きたいと言って仕事を始めた以上は、簡単に辞めるとは言えないと思っている。このまま継続しつつ、状況が変わったら、また相談させてもらう。</p>
就労状況確認③（就労3か月後）	
R 1. 10. 2	<p>一緒に働いていた人が退職してしまった。その人は色々手を加えて調理をするような人だったが、とても同じようにはできない。手を加えることもあるが、冷凍のものを解凍し、ほとんどそのまま配食している。</p> <p>配膳、ご飯の盛り付けのときは職員の人が一手伝いに入ってくれる。メニューが毎日変わるため、安心はできないが何とかできている。最初に比べるとだいぶ慣れてきた。</p> <p>週3日勤務は変わらず継続している。通勤は、9時頃に家を出るが、10～15分程度で到着するため全く苦にならない。</p> <p>72歳になるため、ずっと働くことはないと思っはいるがまずは契約どおり4月までは継続予定。その後、更新になるのかならないのかはわからない。迷惑だけはかけないようにしようと思う。</p> <p>平均すると月10日の勤務。7月は22,000円、8月9月は3万円程度の給料。想像していたよりは時給が安いというのが本音。昔働いていたところが高いから仕方がない。頂いた給料は貯金すればいいとは思うがいつの間にか何かに使ってなくなっている。そのため、給料で新しく何かを始めたとかということもない。でも、お金をもらえるということは助かっている。</p>
就労状況確認③（就労5か月後）	
R 1. 12. 16	<p>なんとなく継続している。最初は、長年やっていた人が色々手を加える人だったし、作業が細か過ぎてのぼせたが、その人が辞めて、温めるだけのものもできてきてなんとかやれている。皆さんに助けてもらいながらできている状態。利用者によっては、刻み食やミキサー食の人もいて、その準備までは一人ではできずに手伝ってもらったりしている。</p> <p>おかげ様でこの歳になっても働き続けることができている。そもそも働くことは嫌いでもないから続けているのだと思う。本当に有難い。とりあえず、契約上は4月までなので、それまでは頑張るつもり。</p>

(c) Bさんの仕事の状況について施設からの聞き取り結果

調査日時：令和元年10月11日（10時）

聞き取り対象者：常務取締役、取締役、施設長

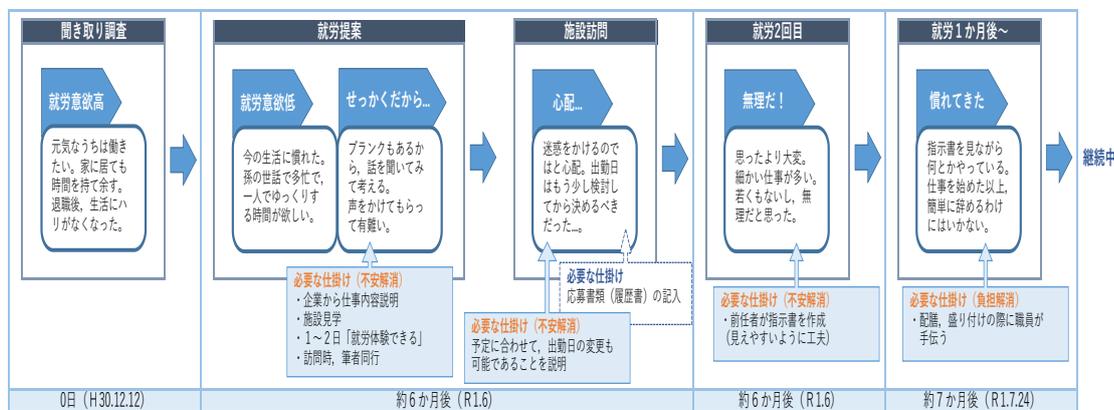
i) 一人でも順調に仕事をこなしている

<p>Bさんは、初めは全く自信がない様子であった。8月末で長く勤めていた調理担当の人が辞めてしまったこともあり、「一人では不安」という申し出があり、11時から職員が盛り付けの手伝いに入ることになった。前の人と同じやり方でなくていいと周囲でフォローしている。同じレベルを保たなきゃいけないものではない。最近では、「一人でも大丈夫」と言うことも増えてきて、順調に仕事をこなしている。</p> <p>年齢に関わらず、業務を全く問題なくこなしているにも関わらず、自信が持てないタイプの人はいるが、Bさんもそのタイプだと感じる。</p>
<p>ii) 非常に勤勉で真面目</p> <p>仕事の覚えに関しては全く問題がない。Bさんは、事前に予定を把握して休暇を申し出てくることはあるが、予定していた業務日を体調不良等の理由で急に休むことは一度もない。</p>
<p>iii) 職場環境へフィット</p> <p>働く日数としては、シニアのなかでもBさんは多い方。仕事をするということは、新しい人間関係も構築しなければならない一方で、コミュニティや環境に馴染めるかどうかは歳を取ればとるほどストレスに感じる人が多い。モチベーションのバランスにも影響してくる。Bさんは、仕事の内容以外だけではなく、職場環境にもフィットしてくれたと感じている。</p>

(d) マッチングの考察

Bさんの意識と行動変容を図式化したのが図4-2である。

図表 4-2 Bさんの意識・行動変容



※1) 聞き取り調査日を0日として月数を表示。
 ※2) 点線で囲まれた「必要な仕掛け」は、今回のマッチングでは未実施のもの。

Bさんは、聞き取り調査の時点では就労意欲が高く、仕事があるならすぐにも働きたい様子であった。しかし、半年後に仕事を提案した際には、さらに孫の世話で多忙になっており、仕事へのモチベーションも変化していた。就労に対して意識が向いているタイミングを逃すと環境も変化し、就労に対する意欲も減退する。意欲が高いうちにマッチングを図ることが重要になる。

Bさんは、自宅から就労場所までの距離は全く気にする様子がみられなかった一方で、年齢やブランク等から「迷惑をかけるのではないか」という心配や、就労を決めた曜日に予定が入る可能性等を不安に感じる様子がみられた。また、履歴書の記入に関しても不安な様子がみられ、そのような場合は必要書類の作成支

援も必要である。就労状況を聞き取りしていると、初めは「大変だ、無理だ」と言うことが多かったが、徐々に慣れてきたことが会話の中から読み取ることができた。

Bさんは、聞き取りでは「何とかやっている」ということが多いが、実際に業務の様子を視察したところ、テキパキと集中して作業しており、慌てた様子等も全くみられなかった。もともと学校給食を作る仕事に従事していた経験もあるため、とても手慣れた様子であった。Bさんは、資格・経験を活かした業務に就いたが、それでも全く同じ仕事ではない以上、慣れるまでにはある程度時間を要する。同僚が指示書を作成し、働きやすいように変更する等対応を図ってくれたことも継続するうえでは重要な要素であった。「アクティブシニア」が就労する場合には、仕事を覚えるための指導等の体制構築も求められる。



上: 利用者の方々の昼食の準備をするBさん。

② マッチングが成立しなかった事例

ア Cさん（介護補助員）

(a) Cさんについて

年齢	昭和 21 年生まれ (72 歳)
性別	女性
居住形態	一人暮らし
運転免許	なし
前職	事務職
聞き取り調査年月日	平成 30 年 11 月 8 日
聞き取り調査時の状況	<p>①生活について 退職した頃に次女が結婚して出産。次女には仕事を続けさせたかったため、小学校に上がるまでは自分が孫の面倒をみることにした。</p> <p>②就労について 孫も小学校に上がった。働けるなら何歳まででも是非働きたい。仕事が生きがいであったので、働くことができたなら長生きしてしまうかもしれない。就労講座とかあるなら有難い。月 2~3 万円稼げるだけでも生活が全然違う。</p> <p>③希望する就労条件 週 2~3 日, 3~4 時間/日。フルタイムは無理。目の病気をした後、運転が怖くなり免許を返納したため、徒歩、バスで動けるところであればどこでもいい。</p> <p>④希望する就労内容</p>

	仕事の内容は何でもいい。軽作業や雑用でもいいから何かあるなら教えて欲しい。
就業開始日	令和元年6月20日
就業内容	介護施設における介護補助員 食事の配膳，見守り，後片付け。服薬の見守り 施設利用者の話し相手，サポート
勤務日及び勤務時間	火曜，金曜（週2日） 10：00～13：00

(b) 就労状況について — Cさん及び施設からの聞き取り結果

AさんとBさんのマッチングを実施した介護施設の協力により実施した。Cさんは当初は就労に結びついたものの、その後、状況の変化により継続に至らなかったケースである。

Cさんへの就労提案	
R1.6.5	<p>仕事をしていた頃は定年までフルタイムで務めていたし、毎日緊張感があった。働いていた頃より体重が増え、健康診断で「過体重・心臓肥大」と診断された。太ると心臓にも負担がかかり良くない。仕事をしている方が健康のためにもいいと思う。</p> <p>掃除は体力的に無理。いきなり勤務するよりは、体験できると有難い。電車には乗れない（乗り慣れていない）ので、バスで通えるところがいい。昔から、バスを利用したときは3つ手前のバス停で降りて歩くようにしていた。「継続は力なり」というのは事実で、続けたからこそ今もしっかり歩くことができています。</p>
施設訪問（就労内容等について、施設側より説明）	
R1.6.12	<p>定年まで勤めてきた職場では、上司に恵まれて楽しく仕事をしてきた。仕事が好きだったため、今回も働くのが楽しみ。</p> <p>履歴書をこの歳になって書くとは思ってもいなかったため、きちんと書けるか不安。娘に聞きながら書こうと思う。施設内のことや人の名前と顔を覚えられるか等不安も多いが、まずはやってみようと思う。</p>
第1回就労体験日	
R1.6.25	<p>一人ひとりお粥なのかご飯なのか区別されており、量も決まっていた。今日は、盛り付けをしたり、食器の片づけをした。食器の片づけと言っても、自宅でやっているのと同じような感じでいいと言われたし、最後は衛生面を考慮して大きな乾燥機に食器を入れるため、そんなに難しいとか手間がかかるとかではなかった。</p> <p>今日は誕生会だった。誕生会も見てみたかったが勤務時間が終わってしまって見るができなかった。3時間の勤務は本当にあっという間で楽しくやってきた。行って良かったと思った。続けられるんじゃないかと思う。</p> <p>施設の利用者の方が私のことを見て、親戚の人だと勘違いしたようで話しかけられた。その人曰く「あんたが来て、本当に良かった。ここは人が来なくて大変。」と話があったが、本当に人手不足感があった。</p> <p>職員の人からは、「ここは人に疲れるところだから、来なくなってしまう人もいる。来てくれて良かった。」と言われた。実</p>

	<p>際に、働いている職員の人で、同僚の人に対して言葉がキツイなど感じる職員もいた。その人はその人なりのこだわりがあったことだと思う。そういう付き合いは、割り切ってうまくやれると思うから大丈夫。</p> <p>是非研究を進めて、私のような人をたくさん喜ばせてあげて欲しい。そんな仕組みを作って欲しい。</p>
就労状況確認 (3回目の就労後)	
R1.6.30	<p>3日間働いてみて、役に立てているとは思えない。交通費も往復で900円くらいかかる。900円の交通費をかけて行く意味があるのか、役に立っているようには思えない。利用者さんたちには帰るときには声をかけると、みんな手を振ってくれたり、行ったことを喜んでもらえるのは嬉しい。</p> <p>職員間のやりとりの方が問題のように感じる。食事の配膳や後片付けは、特に指示がなく、それ以外でも何をすればいいのかわからない。レクになると「Cさん、こっちを手伝って」と声をかけてくれる人がいるから、手伝えることができる。初めて行ったときに、職員の人へ自分を紹介してもらおうことがなかったため、職員の人たちは、自分が何をしに来ているのかわかっていないように感じる。そのせいかもしれないし、忙しいのもあると思うが、新しく働く人に色々教えてあげる、というようなことがない。</p>
施設側への状況確認	
R1.7.3	<p>Cさんの件は、職員会議の場において、紹介済み。職員は、Cさんという人が週2日、3時間仕事に来ることはわかっている。職員は、利用者さんのそばにいても「次はこれをやらなければ」と仕事に追われていることが多い。そのなかでCさんが利用者さんとしっかりと向き合って話をしてくれているため、職員としても安心して任せられる。続けてもらえるなら、続けてもらいたい。本当に来てくれるだけで有難い。</p>
退職の申し出①	
R1.7.3	<p>家庭の事情で仕事ができなくなってしまった。仕事はしていたいが、家庭が一番。13時までには働けない。孫が学童を辞めてしまったため、次女が仕事から戻るまでは私の家に帰宅することになった。そうになると、夏休み前の給食がない期間は早く帰ってきてしまうため、13時まで働くことができなくなった。夏休みも自宅で孫を預かる。娘から頼まれていたのに、忘れてしまっていた。</p> <p>施設では10時頃に利用者さんたちが来るため、利用者さんたちが来る前はやることがない。10～13時の時間帯が一番忙しく、その時間にいるのがいいと感じている。利用者さんたちにも覚えてもらってきているし、介護の経験もあるため、年配の人たちに接するのは慣れている。自分には今の仕事は合っていると感じている。とても楽しい。火曜日と木曜日だけではなく、間を空けずに火水木と働いてもいいかなと考えていたくらいだった。働けるなら続けていたかった。10～12時までなら働けるが、12時以降の食事の後片付けとかを誰かに頼まなければなくなる。その時間にはいないのでは迷惑をかけてしまう。せっかくの機会だったのに申し訳ない。</p>
勤務条件変更を協議	

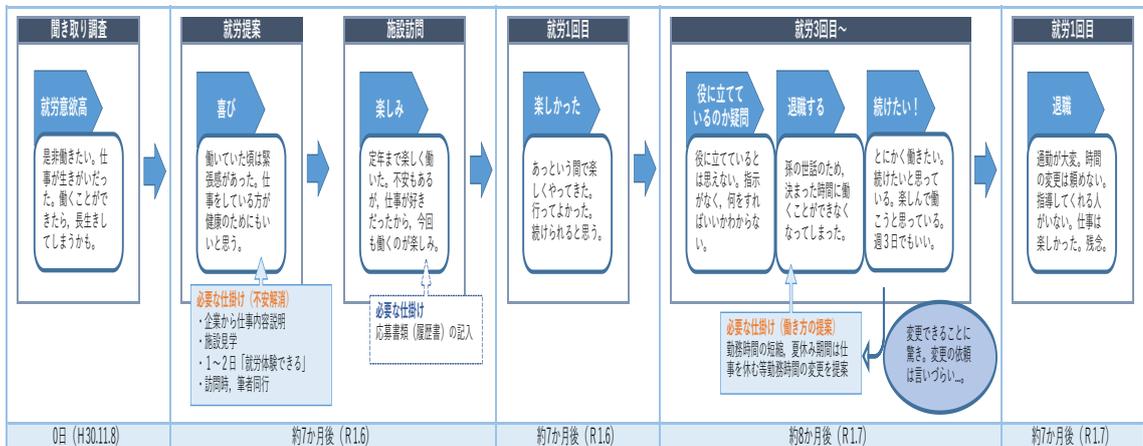
<p>施設側と筆者が相談し、辞めるのではなく、孫が学校から早く帰宅する日は12時までの勤務、夏休み期間はお休みする、それ以外は今までどおりの時間に働くことを提案。</p> <p>以下、勤務条件変更に係る対応状況を記す。</p>	
Cさん	<p>そういう選択肢があるの！？仕事そのものが嫌ではなく、続けたかったため、それができるなら嬉しいが、言いづらい…。</p>
施設	<p>時間の短縮、変更については全く問題ない。前もって言ってもらえれば、対応可能。何でも要望を伝えて欲しい。「決まった時間に働けない」となると「辞めなければならない」と思ってしまうようだが、今の働き方はそうではない。その人に合った働き方をしてもらい、それに企業も合わせていくことが普通になってきている。遠慮なく話してもらって構わない。</p> <p>10時からの勤務を9時からに変更することも可能で、その場合は、ベッドメイキングや利用者さんのお出迎え、掃除等仕事がある。職員からも、Cさんが利用者さんたちを見てくれたり、食事の準備をしてくれることで助かっていると聞いている。働いてもらえることは本当に有難いため、お孫さんの関係で変更したり休んだりすることに対してはいかようにも対応する。ただ、体調不良とかで急に休まなければならないときは別だが、シフトを調整する必要があるため、事前に連絡をもらえると助かる。Cさんは、ずっと人に接する仕事をしてきただけあって、利用者さんたちへの対応も非常にうまく、安心して見ていられる。何かあったら相談してもらいたい。</p>
Cさん	<p>やはり時間をこころろ変更するのは迷惑をかける。基本的には10～13時の時間変更はしないことにする。そして、孫の夏休み期間とかは仕事をお休みすることにする。今回、娘とも相談し、孫が一人で留守番できるように訓練させようということにもなった。一人で留守番ができるようになれば、13時まで働いても孫が一人である時間は1～2時間程度。そうすると今のままでも働けるようになると思う。</p> <p>とにかく働きたい、続けたいと思っている。色々現場から学ぶことも多い。楽しんで働こうと思う。利用者の人に喜んでもらえるように、声かけだけはきちんとしている。母をデイサービスに通わせていた経験もプラスになっているように感じる。</p> <p>施設の職員の方の性格もわかってきた。食器をしまう場所も聞いたから教えてくれた。みんな多忙のため、待っていても教えてはくれないが、聞けば教えてくれる。</p> <p>勤務時間も3時間勤務がちょうどいい気がしている。短時間の方が目の前の仕事に集中して取り組めるし、職員同士の細かいことも気にならない。体力的には有り余っているため、夏休み明けには週3日勤務しているかもしれない。施設長には、働き続けたいということを話した。</p>
退職の申し出②	
R1. 7. 13	<p>仕事を辞めようと思っている。通勤が大変。乗り換えがうまく行かず、40分くらい時間を持て余してしまう。先日、仕事に行ったときは本当に疲れてしまって、帰る気力がなくなり、娘に迎えに来てもらった。やっぱりこの年齢で働くのは無理があるのかもしれない。そもそも施設にいる人たちと同じような年齢で、自分が施設に入っているもおかしくない。せっかく紹介してもらって申し訳ないが、施設長に連絡をして、仕事は辞める。</p>

退職の報告	
R1.7.17	<p>退職した。通勤の乗り換えが大変だと話したら、時間を変更してもいいと言われた。でも、これ以上わがままを言うわけにもいかないからということでお断りした。確かに通勤が不便だったので、乗り換えをしなくても行けるのが理想ではある。</p> <p>あとは、内部のことが色々見えてきて疲れたのが理由。働くうえで、職員を紹介してくれる機会もなかったもので、同僚の名前を覚えることもできなかった。「基本を教えてあげる」と言ってくれた人がいて、そのとおりにやろう！助かった！教えてくれる人がいた！と思った矢先に、「そうじゃなくて、こうやって」と別な人にやり方を変えられた。基本を教えてくれると言った人もそれを遠くから見ているが、何も言わなかった。どういうやり方が結局正しいのかわからなかった。多忙で時間に追われているからかもしれないが…。ちゃんと新人指導をする人がいたらと思うから残念。</p> <p>もっと利用者に喜んでもらえるようにもう一工夫できたのではないかと思う部分もあった。自分自身が介護の資格を持っていたり、介護の現場で何年も勤めていたとかであれば、「もっと良くしよう」と働きかける。でも、そうではないので何も言えず、自分らしくないと思った。介護は、考えていなかった分野だったが、仕事は楽しいし、利用者と接していることもとても楽しかったから残念。仕事をするということがどういうことか改めて勉強になった。</p> <p>私のように歳を取っても働ける仕組みを作って欲しい。75歳までは働ける人が多い。そういう人は、金額の問題ではない。年金ベースで生活しているから、プラスアルファがあるといいなという考え方。今回も仕事内容的に嫌だったというわけではないので、通勤が便利なところで、同じ仕事をできるところがあるならまた働きたいと思う。仕事は楽しかったし、やっぱり働きたいと思う。また、何かいい仕事があったら声をかけて欲しい。</p>

(c) マッチングの考察

Cさんの意識と行動変容を図式化したのが図4-3である。

図表4-3 Cさんの意識・行動変容



※1) 聞き取り調査日を0日として月数を表示。

※2) 点線で囲まれた「必要な仕掛け」は、今回のマッチングでは未実施のもの。

Cさんは、聞き取り調査対象者の中で働くことに対して特に積極的だったため、最も早く就労の提案をした人である。就労を提案した際も非常に喜んでおり、就労直後は就労日数の増加も検討していた。

結果的にCさんの就労は継続できず退職されることになったが、この間の経緯には多くの示唆に富んでいる。まず「役に立てているとは思えない」と思われるようになり、孫の世話もあり自ら退職を申し出られた。その際、要望に応じて柔軟な勤務が可能である旨を説明し、慰留に努めたが、退職を申し出たことには別の要因が潜んでいることが分かった。

それは通勤方法のほか、仕事の手順等について、ご自身の経験に基づいて提言するチャンスが見いだせなかったことに対する無力感が募っていったことである。このケースは、職場は経験豊かなシニアから学ぶ姿勢、提言しやすい雰囲気醸成することにも留意すべきであることを示唆している。

一方で、Cさんについては、退職後、施設長からの依頼に基づき、施設の敬老会において、新舞踊を仲間と共に披露されたそうである。就労という形でマッチングした結果は継続には至らなかったが、趣味等を活かした活動に繋がった好事例といえる。

イ Dさん

(a) Dさんについて

年齢	昭和 19 年生まれ (74 歳)
性別	男性
居住形態	夫婦二人暮らし
運転免許	あり
前職	銀行員
聞き取り調査年月日	平成 30 年 11 月 13 日
聞き取り調査時状況	<p>①生活について 退職後、70 歳まで働いた。退職後も毎日の生活リズムは崩さないようにしている。気の合う仲間とは釣りやきのこ採りに行くが、それ以外は同じような世代の人たちが集まって、みんなで何かをやるのは好きではない。</p> <p>②就労について 何歳でも仕事はあるならやりたい。シルバー人材センターは順番にしか仕事が回ってこないから登録しようと思わない。パソコン操作等が苦手なため、就労講座があるなら受ける。まだ老人ではないし、収入があって好きなことに使えるならそれに越したことはない。</p> <p>③希望する就労条件 毎日でもフルタイムでもよい。就労条件は、勤務先の決まりに合わせる。</p> <p>④希望する就労内容 机に座っているような仕事は向かない。ずっと人と接する仕事をしてきたから、人と会話しながらの仕事ではなく、身体を使って一人で黙々とできるような仕事をした</p>

	い。
就業開始日	—
就業内容	清掃業務 フィットネスクラブの開店前のお風呂清掃
勤務日及び勤務時間	毎日曜日、5日、15日、25日（月10日程度） 7：30～10：30

(b) 就労提案時における聞き取り結果

第Ⅲ章で聞き取り調査に応じて頂いたビルメンテナンス業の企業の協力により、Dさんへ就労提案を行った。Dさんは就労提案した時点では意欲があったものの、就業内容を提示したところ、マッチングには至らなかったケースである。

Dさんへの就労提案	
R1.6.12	仕事があるならやってみてもいい。年齢的に体力が低下しているが、できる仕事があるのか、自分が興味を持てる仕事があるのか話を聞いてみたい。それを聞いてから考えてみようと思う。
R1.6.14	腰を痛めたため、ずっと立っているとか、立ったり座ったりとか清掃のような仕事は厳しい。逆に迷惑をかけると思う。70歳まで働いてきたから、ここからは無理をしようとは思わない。座って伝票を整理するとか、経理の仕事であれば可能だと思う。また、そういう仕事があったときは声をかけてほしい。

(c) マッチングの考察

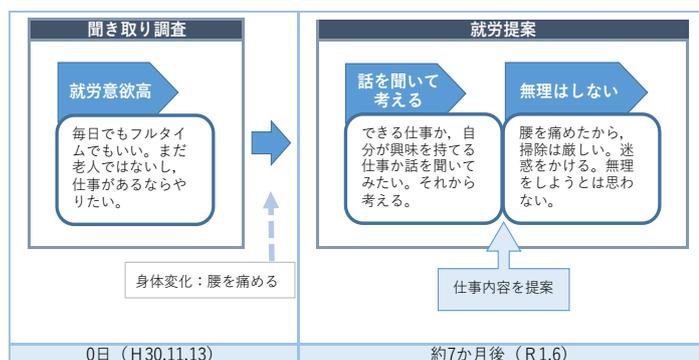
Dさんの意識と行動変容を図式化したのが図4-4である。

Dさんは、聞き取り調査の時点では「毎日・フルタイムでもいい」と就労に対してとても積極的であったが、半年後に仕事を提案した際には、就労意欲はあるものの、身体状態（腰痛）の変化により座ってできる仕事を望む等希望する職種も変化していた。就労に対して意識が向いているタイミングを逃すと環境等の変化に伴い、意欲も減退する。

また、仕事の内容に自分自身が興味を持てるものかどうかどうかも就労意欲に影響する。退職後も一定期間懸命に勤めてきた人たちは、就労内容が合わなければ「とりあえずやってみよう」となることも難しい。「アクティブシニア」は就労意欲

が高いが、働く意欲をどこに見出すかによって異なる。年金を受給しており、「生きがい」として働きたい人も多く、働かなければならない理由に乏しいケースが多いと考えられる。そのため、「アクティブシニア」の雇用については、就労の選択肢を多く提示し、マッチングの可能性を高めることが求められる。

図表 4-4 Dさんの意識・行動変容



※1) 聞き取り調査日を0日として月数を表示。

(2) マッチングの効果と課題 —企業からの聞き取り結果

マッチングに協力頂いた介護施設から、マッチング実施のメリットや課題について聞き取り調査を行った。

① マッチングにおける利点

ア 人との直接的な繋がりによる就労の継続性が高い

大手求人サイトへの求人掲載を7月中旬から始めた。インターネットを介して60代、70代の人からも応募や問い合わせがあった。しかし、7月は1,500件アクセスが確認できたものの実際に採用に繋がった人は1人のみであった。8～9月は、5,000件アクセスがあり、15人の方から応募があったが、面接まで漕ぎつけたケースはその半数に減り、採用に繋がったのは1人だけであった。インターネットからの応募だと面接にすら繋がらないケースも多い。

それを考えると、今回の研究におけるマッチングでは、4人中3人が就職につながり、そのうち2人が継続しているというのはとても確立が高い。誰かに「頼まれた」という人との直接的な繋がりによる就労は継続性が最も高いといえる。

イ 働く人のニーズを尊重したことによる波及効果

以前、家族の都合で退職した施設職員が、「Bさんのように自分の都合に合わせて働く仕組があるなら」ということで、最近になってBさんと同じ調理担当として週5日、5時間/日働き始めた。働き方の情報が広がった結果である。

体調不良による急な休みはシニアに関わらず誰にでも起こり得る。また、子育て中の母親が「子供が熱を出した、保育園から呼ばれた」等で突然休むことも多い。ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方を提供することが就労の継続にとって重要な要素になる。

ウ 働く機会の提供が一番の自立支援

就労意欲のある「アクティブシニア」に対しては、働く機会を提供することが自立支援を促進する。働く場所を提供できることが介護の総合事業になり、介護度の軽度化にも繋がる可能性がある。二次介護予防が必要と常々言われているが、「働くこと」は、介護認定を受けること自体を防ぎ介護予防になる。介護保険法に訓練給付、働くことに対するバックアップがあることが理想である。

② マッチング実施の課題

ア 就労希望者のニーズ調整の限界

就労希望者のニーズを優先させることで人事的な処遇は確かに複雑化するが、その点については大きな問題ではない。しかし、就労希望者のニーズが一定の曜日や時間帯に集中することも考えられ、個々の希望を叶えることは困難な作業である。結果として、雇用に繋がられないケースが生じるかもしれない。例えば、通勤が便利な施設ばかりに就労希望者が偏ってしまっても困る。

イ ハローワークを経由した雇用への課題

特定求職者雇用開発助成金の対象となるのであれば、ハローワークを通して雇用することについても検討が必要になる。その場合、ハローワークへの登録を依頼することになるが、求職者にとっては手間が生じるほか、採用までに時間がかかると就労意欲が減退していくケースも多い。

また、企業と面接し、雇用が決まってからハローワークに登録し、紹介状をもらうのは本来の流れではないので行うことはできない。助成金との関連もあるが、企業としては人手不足の状況のなか、求人はハローワークに限定せず、知ってもらう確率を上げていかなければならない。

(3) マッチング実施の結果

① 就労体験による一定の成果

今回、マッチングを試みた人たちは、いずれも「元気なうちは働きたい」という就労意欲の高い人たちである。そのため、声をかけた際には「覚えていてくれたのか、気に掛けてくれてありがとう」と歓迎する姿勢を示され、スムーズに就労提案、マッチングを実施することができた。

また、就職にあたり、事前に職場を見学でき、施設の人から仕事内容も含めて様々な話を聞くことができたこと、1～2日「就労体験できる」ということも就労を具体的に考えるきっかけとして影響が大きかった。特に未経験の業務に就く場合は、正式採用前に体験ができるということが「アクティブシニア」を後押しする効果を持った。

② 「意識が向いているタイミング」が重要

調査から就労提案まで半年以上期間が空いたことにより、その間の環境の変化から就労意欲が低下するケースもみられた。第Ⅲ章で聞き取り調査をした企業（105ページ）から、人材バンクのような仕組を望む声もあったが、「タイミングを逃す可能性がある」ということは懸念される。就労に意識が向いているタイミングを逃さないことがマッチングの効率を高めるためには重要である。

③ マッチング後のフォローアップの必要性

マッチング後、就職の際のフォロー、例えば履歴書等の応募書類作成時のアドバイス等も欠かせない。

また、就労後も定期的に就労について相談を受ける窓口があることも重要となる。長年一つの企業で決まった時間を定年まで勤めてきた「アクティブシニア」とっては、契約どおりに就労できなくなったタイミングで「辞める」という選択肢を考える傾向にある。「決まった時間に働くことができない」ことは「辞めなければならない」ということではなく、働く人のニーズに合わせた就労スタイルを考慮する企業も増えている。そのような企業の情報を知らないケースや「勝手なことは言いづらい」と考え、諦めてしまっている可能性も否めない。多様な働き方を認めている企業の情報を就労希望者に周知するとともに、ライフスタイルの変化に応じて就労スタイルの変更等を相談できる窓口を設けることにより、就労を継続させることに一定の効果が生じると考えられる。

④ 特定求職者雇用開発助成金の受給可能性拡大の検討

特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）では、短時間労働者の場合は、満年齢が65歳以上で就労時間が週20時間以上30時間未満の人が対象になる。「アクティブシニア」の就労ニーズは、週2～3日、4時間/日が多く、当該助成金の対象にならないケースも多いと想定されるが、助成金対象者が就労を望む可能性もある。

当該助成金は、ハローワーク等（ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期する

ことのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者)からの紹介に限定されている。今回のマッチングの事例により、就労意欲は時間の経過とともに減退すること、求人によらず人からの紹介、「頼まれた」という状況による就労の継続性が最も高いことがわかった。特定求職者雇用開発助成金は多くの企業で活用されているが、求人媒体が多様化する中で、ニーズの多様化に対応する方向で見直す必要が生じているといえよう。

3 社会参画促進における「アクティブシニア」活躍の可能性

「アクティブシニア」の活躍の推進を図るもう一つの側面として、趣味等自分のできること、やりたいことを活かした社会参画の促進がある。社会参画活動と「アクティブシニア」のマッチングを図り、年齢に拘らず、多世代と繋がる機会にも繋げていくことが求められる。

(1) 「アクティブシニア」と社会参画活動のマッチング事例

(a) Eさんについて

年齢	昭和 17 年生まれ (75 歳)
性別	女性
居住形態	一人暮らし
運転免許	あり
前職	主婦 (就労経験なし)
聞き取り調査年月日	平成 30 年 10 月 16 日
聞き取り調査時状況	<p>①生活について 主婦しかやってこなかったため、結婚後、人生もつたないことをしたと思ったこともあった。能楽と茶道を長年行っており、幼稚園児や一般の人向けに教えることもある。お稽古ごとのほか国際理解や芸術・文化・伝統芸能の振興活動で連日多忙。</p> <p>②就労について 一度も働いたことがないので、給料をもらうような仕事は考えていない。</p> <p>③希望する活動内容 能楽や茶道など日本の芸術を後世に伝えていきたい。そのためには、若い人に日本文化、民俗芸能を継承していきたい。そういう依頼があれば、いつでも受けたい。 高校の授業で能楽を教えた際に、ラグビーの外国の男子生徒が来ていたときで彼等にも教えた。日本の高校生よりもセンスがよく、民俗芸能のウケもよかった。外国人への伝承もしてみたい。</p>
活動日	令和元年 9 月 29 日
活動内容	国際交流団体の主催するイベントにおいて、茶道を外国人や子供たちが体験する際の講師として協力。

(b) マッチングにおける経緯

盛岡市在住の外国の方と日本人の親子の国際交流に取り組む団体の方から、「日本文化に精通したシニアがいたら、紹介して欲しい」と依頼があり、能楽や茶道に精通しているEさんを紹介し、マッチングを実施した。

Eさんへの活動提案	
R1.6.14	キャラホール（都南公民館）の茶室で、ボーイスカウトの子供たちに茶道の作法を教えたこともある。私よりも友人がお弟子さんも多く、適任ではないかと思う。少人数相手であれば、自宅で教えることも可能。人数が多い場合は、友人たちにも声をかけて手伝ってもらおう。お役に立てる機会があるのであれば、協力したい。

(c) 活動の内容

イベント当日は、在留外国人と日本人の親子 35 名が参加した。市内で和菓子屋を営む和菓子職人による和菓子作り教室でお茶請け用の和菓子をそれぞれが作った後、自分たちが作った和菓子を用いて、EさんとEさんの友人（2名）が講師となり、茶道体験教室を実施した。

茶道体験教室では、初めにEさんはじめ講師の方々が、茶道の御点前をデモンストレーション形式で説明。実際の作法やお茶の点て方等一連の流れを参加者の人たちに見てもらった。また、結界や掛け軸についても説明があり、参加者は非常に興味深そうに話を聞いていた。

お茶の点て方を教わりながら、実際に自分でお茶を点てて味わう体験も行った。その後、床の間拝見（席入り）の仕方について体験し、最後は、おもてなしする側とされる側の 2 グループに分けて御点前を実践。スタッフがお茶を点てて御出しすることになっていたが、子供たちがお茶を点てるのが非常に楽しいようで、率先してお茶を点てる子が多数おり、盛況にて終了した。

茶道にあまり触れたことのない外国の方や子供たちが多く、日本文化の礼節の部分について非常に興味深そうに取り組んでいた。主催者からは、「いつも実施しているイベントの時は子供たちはもっと騒いでいることが多いが、今回は集中もしており、とても楽しめている」と話があった。



上：デモンストレーションを行う講師の方々。
下：お茶の点て方を指導するEさん。

(2) マッチング実施の結果

① 「アクティブシニア」の経験が大いに発揮

今回の茶道体験教室においては、Eさんから「茶道の作法、おもてなしの気持ち、もてなす・もてなされるとというのが染みつく」と普段からもその姿勢が持てるようになる」というアドバイスを受け、おもてなしをする側とされる側を体感することをメインに開催された。茶道にあまり触れたことのない外国の方や子供たちが多く、当初の予定よりスケジュールが遅れる一面もあったが、その様子を見て、Eさんや講師の方々が随時進め方を変更し、予定の時間内で全ての内容を終了できるよう臨機応変に対応される様子がみられた。長年、各所で作法等を教えてきた経験が大いに発揮されていた。

今回は、Eさんと国際交流活動団体のマッチングの事例であったが、そのほかにも「アクティブシニア」の聞き取り調査においては、日本刀や落語、尺八、日本文学等様々な分野において活躍されている「アクティブシニア」が大勢いることが明らかになった。そのような「アクティブシニア」についても、マッチングを図ることで多方面でのさらなる活躍が期待できる。そして、長年の経験が染みついた技術や文化は、若い世代へ継承していく必要があるものも多い。「アクティブシニア」の活躍は就労のみではなく、社会参画促進の面においても重要である。

② 社会参画促進における報酬等の課題

今回は、本調査研究においてマッチングを図ったが、実際に「アクティブシニア」と社会参画活動のマッチングにあたっては、具体的な手続方法や謝礼等について課題もみられた。Eさんについては、「ボランティアでも構わない」と言って頂き、主催者より講師へは謝金が支給された。Eさんのように、活動内容そのものに共感して頂き、協力頂ける場合もあるが、活動への対価を求める「アクティブシニア」もいる。社会参画促進を進めるにあたっては、謝礼等についてある程度のルール化も必要であることが明らかになった。

(3) 地域における活動事例 ー山岸地区の事例

聞き取り調査対象者におけるマッチング事例ではないが、「アクティブシニア」の社会参画促進の事例を紹介する。

盛岡市の山岸地区では、「地域福祉の推進とコミュニティ経済の循環促進調査研究事業」の一環として、「仲間づくり・居場所づくり」を目的に地元の利用されていない畑を活用し、野菜作りを実施している。育てた野菜は、地域に提供・販売することにより収益を生み、自走できる仕組作りを目指した活動を展開している。

以下、盛岡市社会福祉協議会及び活動に参加されている方々からの聞き取り内容を記す。

① 活動について

参加者	約 20 名（男女比は半々） 実際に畑仕事をしているのは 10 名程度。 費用負担や食事会のみ参加という人たちもいる。 各町内会長や民生委員等役職のある人がメンバーの中心に
-----	---

	なっている。
参加者の年齢	65～75 歳が多い
活動日数	会員全員での活動日は月 1～2 日程度。 作業をしたい人は好きな時にいつでも活動可。
活動場所 (畑)	所有者が亡くなり,所有者の家族が管理に困窮していた畑を 無料借用。湧き水の使用が可能。 共有スペースと個人スペース (1 畝程度) あり。
予算額	250,000 円 「地域福祉の推進とコミュニティ経済の循環促進調査研究 事業」による活動経費。 今年度は,参加者の会費はなし。
支出額 (R1 年度)	178,750 円 (12 月 13 日現在) 消耗品費 52,559 円 その他 (長期的に利用可能な機材 (草払機, ブルーシート等)
収入額 (売上)	5,600 円
サポート体制	社会福祉協議会, 浅岸地区包括支援センターが協力
農業指導者	なし。 JAは組合に加入している人のみを対象に農業指導を実施。 岩手大学農学部には,他地域で行っている畑が多忙で断られた 経緯がある。

② 「地域福祉の推進とコミュニティ経済の循環促進調査研究事業」について

地域社会資源を活用しながら,地域における日常生活の支え合いの可能性を高めるためのボランティア活動による取り組みのほか,コミュニティベースの経済循環への仕組の構築に向けて,地域通貨の導入などについて実証的な調査研究を行うことを目的として,盛岡市地域福祉課より盛岡市社会福祉協議会が平成 29 年 12 月から令和元年度までの事業期間で委託契約を締結した。

地区ごとの懇談会において,移動支援が課題となることから,移動支援のような解決困難な課題について,解決に向けた取り組みを検証するため,モデル地区 (3 地区) を選定のうえ実施しており,山岸地区もモデル地区の一つとして事業を開始した。

③ 活動経緯

山岸地区の懇談会において,最も心配な問題を列挙してもらったところ,地区内で生活を継続していく場合は,自身の健康を不安視する声が多かった。次いで家族や親戚意外の付き合いが希薄なため,友達・仲間づくりも課題との声があった。そのため,山岸地区では,当初事業で想定していた移動支援ではなく,健康づくり・友達作りを目的とした活動を実施することになった。

これまでは福祉的要素で実施する場合は,予算内で事業を行うのみであったが,当該事業は,「コミュニティ経済」を想定しており,地域の中で自主財源を生み出して活動することを前提としている。

そこで,使用していない畑を活用して,居場所作りができないかという提案をもとに,地域で検討を重ね,平成 31 年春から畑での活動を開始した。



写真：山岸地区における畑での活動の様子。（盛岡市社会福祉協議会提供）

④ 事業実施の成果

ア 集まることが「楽しみ」

「収入を得るようになりたい」という思いはあるが、作った野菜は見栄え的に高く販売できるものではなく、町内での販売と自家消費に留まっている。一方で、収入目的というよりは、集まることが楽しみで活動している要素も大きい。集まることが目的のため、売上は参加者に還元されるのではなく、農業資材の購入費用に充てられている。

イ 地域に広がる活動

活動メンバーには、地域の居酒屋店主も加わっており、畑作業そのものには参加をしていないが、販売には向かないジャガイモでカレーを作る等畑で採れた野菜を使った料理を提供する形で協力している。このように地域内で様々な形で協力する人が増えている。

⑤ 事業実施における課題・問題点

ア 農業指導者の確保が困難

参加者の中には、家庭菜園を趣味にされている方も数人おり、その人たちが活動に参加しないと他の人たちは何を行ったらいいのかわからない状況に陥っている。農業指導者がいないため、収穫した野菜の適切な保存方法がわからず、腐らせてしまったこともあるほか、育てる過程における剪定方法がわからず、大きく育てられなかった等反省点も多い。

農閑期に栽培方法を学ぶ講習会の開催を検討しており、農業指導者の確保が急務となっている。（令和2年2月15日に、JAいわて中央の職員の方を講師に招いて「家庭菜園教室」を開催した。）

イ 獣害対策

収穫間近のスイカや野菜を食われてしまう等の被害が出ており、ハクビシン等の獣害が問題になっている。獣害対策用のネットは張っておらず、令和2年度以降、対策の検討が必要である。

ウ 来年度以降の活動継続方法の検討

今年度で「地域福祉の推進とコミュニティ経済の循環促進調査研究事業」が終了する。当該事業が生きがいや居場所作りの側面も持ち合わせていることから、地域包括支援センターが昨年度から開始している、生活支援体制整備事業（住民主体による生

活支援サービスをケアプランに位置づけ、サービス提供を行う仕組)に移行する予定である。しかし、予算措置されているものではないため、来年度以降の必要経費を算出したうえで、予算確保の方法を検討する必要がある。

エ 活動の充実を図るための工夫

畑での活動が中心であるが、参加者は地域において役員等を行っている人が多く、多忙のため全員で活動できる日が少ない。そのため、畑を区分けし、各自が好きな時に活動ができ、自然に集まる形とすることも検討する。

また、他の地区内にも畑として使わせてもらえそうな土地があり、活動場所の拡大も検討しているが、水の確保が課題となっている。現在の畑は湧き水が使用できるため問題ないが、活動のために水を運ぶとなると重労働が予想される。

オ 販売場所の確保

活動センター祭の際に野菜を販売することは問題ないが、活動センター等の公的施設で常時販売場所を設けることは困難である。地域の人へ定期的に提供するためにも、販売場所の確保が課題となっている。販売場所確保のためには、栽培する作目も検討し直し、収穫が続くようなシステムを構築する必要がある。

カ 多くの人に活動に参加してもらう必要性

夏場は、収穫作業等も多く、毎日活動することが求められる。現在は、毎日活動することが困難な状況となっている。内輪だけの楽しみになることが危惧されており、町内会の役員以外の人にも活動に参加してもらう必要がある。独居の人等ともさらに交流を図れるよう、地域の人たちをいかに活動に導くかが課題となっている。

⑥ 今後の方向性

令和2年度以降は参加者の会費（一人当たり3,500円程度）による運営を予定している。地区内の人たちが活動を行い、地区内で販売し、収益を生み出す循環システムを構築することが目標になっている。

販売スペースについては、学習塾に販売スペースを設けてもらう案もある。保健所の許可の問題もあるが、収穫した野菜で惣菜を作り、学習塾に迎えに来た母親をターゲットに販売することも検討している。現在は、共働きの世代が多く、仕事後に夕食の準備をすることが負担となっている場合もある。そのような世帯において買い物と夕食の支度の一助になる可能性もあり、需要も見込まれる。

⑦ 事業実施における考察

今年度は、試験的に実施とのことであったが、次年度以降実施する場合の課題等も明確であり、参加者が一生懸命に考え、地域の人を巻き込んだ活動に熱心に取り組んでいる。生きがいや居場所作りのほか、農地の有効活用等多くの地域課題解決の要素が含まれている。野菜を売って収入を得るといった地域における循環システムを構築する意識もあり、今年度実施した成果を活かした活動が今後も期待される。

一方で、町内会・自治会の垣根を越えて、地域全体での居場所作りを目指し、積極的に活動されているが、地区内の役員の参加が中心であり、それ以外の人たちの参加が進まない様子もみられた。市内の「アクティブシニア」への聞き取り調査において、町内会等の活動を敬遠する人も多いことが明らかになっているが、当該事業について

も町内会活動の延長と捉えられ、参加者の足が遠のいている可能性も考えられる。

地域行事への参加を億劫に感じる人は多い。高齢になるにつれて、居住地域だからこそ活動できるというメリットもあるが、地域から離れているからこそ、地域での暮らしにくさやしがらみを感じることなく、のびのびと活動できるという側面もある。今、参加していない人たちを取り込むには、「地域」という参加対象者の枠の拡大も検討する必要があるのではないだろうか。

また、このような活動や取り組みに一定の成果や実績が認められる場合には、活動をサポートする仕組みが必要である。しかし、助成金に過度に頼るという受け身の姿勢は継続性を損なう危険性を孕んでいる。そこで、活動をサポートする仕組みとしては、今後の販売場所の確保への協力や農業指導者等の調整等のサポートを行政等が実施することが求められる。例えば、農業指導者の派遣であれば、農業高校の元教諭や農閑期に農家の人を派遣して指導を仰ぐという可能性も考えられる。農業指導をしてくれる人を見つけること、またその指導者に多少でも対価を払える仕組みがあれば、双方にとって収入となる活動として展開する可能性が拡大する。

農作業は、身体を使って活動するため健康づくりの一助になる。農福連携は障がい者との連携がイメージされるが、「アクティブシニア」の人たちと、農業と健康づくりの二つの事業とのマッチングも重要である。「稼ぐ農業」ではないが、耕作放棄地の活用や高齢者の健康づくり、地域循環のシステム構築の一環として農作業も一つの活動の選択肢となる可能性は高い。他の地区においても使用されていない畑がある可能性は高く、今回の山岸地区のケースが他の地域でも地域課題解決のモデルとなり得る。実装の検討には、健康づくり、農地活用、農業指導等多面的な環境を整える必要があり、社会福祉協議会等の関係機関及び行政の各担当課と連携した事業展開が求められる。

4 マッチングの効果・課題

今回、実施したマッチングは、結果的に女性が中心の展開になった。それは、聞き取り調査時点で、仕事に就いておらず、かつ就労意欲のある人の約 80%が女性であったことが大きい。そのことから男性は、就労を望む場合は、何かしらの方法で既に仕事に就いている人が多いといえる。

今回マッチングを実施した人は、全員就労意欲はあるものの、具体的に求職活動は行っていない「隠れた就労意欲のある層」の人たちであった。「機会」を提供することで、実際に就労に繋がるという効果が生じることが明らかになった。就労機関を訪れない「隠れた就労意欲のある層」へ就労に関する情報提供を行うことは難しいことではあるが、趣味等の活動の情報は意欲的に収集している。趣味やボランティア等の様々な社会参画の活動情報と合わせて、就労に関する情報も提供していくことで、「仕事もある」ということに気づいてもらう機会が創出でき、マッチングの達成率を高めることができるだろう。

また、高齢者の活躍を推進するうえでは、意識が向いているタイミングを逃さずにマッチングを図ることが重要になるほか、マッチング後も定期的に相談に対応する等フォローアップの体制も求められる。情報提供のみならず、様々な形で場所と機会を

創出し提供することによって、マッチングの効率を高めることもできるほか、活動そのものを継続させることにも繋がる。

マッチングを試験的に実施した結果、高齢者は「やりたいこと」は明確に持っており、それを実現する場所、情報、機会を提供することで、社会参画がスムーズに進むことが明らかになった。今回は、「アクティブシニア」の「働きたい」、「文化の継承をしたい」というニーズを筆者が把握していたため、そのニーズを実現すべく、企業や国際交流団体に協力を仰ぐことができた。また、一方では人手不足に悩んでいる企業のニーズと、「日本文化に精通した人を紹介して欲しい」という団体のニーズも把握できたことにより両者のマッチングが成立したといえる。

マッチングの成功率を高めるためには、双方のニーズを正確に把握し、共有することが何よりも重要である。また、趣味等を活かした活動におけるマッチングも「アクティブシニア」の活動領域を拓けることを通じて自信と生きがいの創出に繋がる。次章ではマッチングに積極的に取組み、成果をあげている先進地の事例を紹介してみたい。

V 先進自治体の取組み

1 本章の概要

人生 100 年時代と言われる中で、平均寿命は延伸し、年齢を重ねても心身ともに自立し、健康を保ちながら充実した人生を送りたいという意識が高まっている。本稿ではこのカテゴリーに属する高齢者を「アクティブシニア」と呼んでいる。政府は深刻な労働力不足を解消するために女性活躍推進、外国人労働者の受け入れ強化と並んで、知識と経験を備えた高齢者の積極的な活用を推進している。厚生労働省は高齢者の就労ニーズに応え、就業機会の創出を図るとともに地域の課題解決を図ることを目的として、「生涯現役促進地域連携事業」を実施している。近年、当該事業のほか各自自治体が独自の事業を展開する動きが全国的に広がり始めている。

前章では、盛岡市におけるマッチングの事例を紹介し、その成果・実績を検証するとともにニーズの多様化という変化に対応するための課題を指摘した。

本章では、それぞれの地域特性や固有な課題に対応した独自の先進的な取組を実践している事例を紹介していきたい。

2 高齢者の就業支援に関する取組み

(1) 「生涯現役促進地域連携事業」による実施例（千葉県柏市、大阪府豊中市）

① 千葉県柏市

柏市は、千葉県の北西部に位置し、人口 429,968 人（令和元年 12 月 1 日現在）、面積は 114.74 ㎢の地方都市である。「高齢社会の安心で豊かな暮らし方・まちのあり方」を検討するため、市、東京大学、UR 都市機構の三者で柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会を発足させ現在 10 年目を迎えている。高齢者の社会参加、就労の仕組については先進地である。

柏市は東京への通勤圏にあり、高度経済成長期以降、ベッドタウンの一つとして発展してきた。高齢化率が 40%を超える豊四季台団地をモデル地区として、在宅医療、社会参加、介護予防、生活支援、住まいの各分野において取組を実施している。

以下、柏市保健福祉部福祉政策課及び柏市生涯現役促進協議会からの聞き取り内容を紹介する。

ア 「生きがい就労」から「生涯現役促進地域連携事業」への経緯

「就労率が高いと医療費が下がる」という相関関係に着目し、平成 23 年から「生きがい就労」を実施した。これは、住民アンケートの結果、生計維持のための就労より地域貢献をしながら働きたいという人が多く、就労希望はフルタイムよりも週 2～3 日、一日 3～6 時間未満が多いことがわかり、こうしたニーズに対応した就労先を団地内に確保したものである。その結果、延べ 230 名の高齢者の就労に繋がった。

平成 25 年 10 月から「生きがい就労」の成果を拡大させるために、市は柏市シルバー人材センターと連携してセンター内にジョブコーディネーターを 2 名配置し、高齢者のニーズにあった多様な働き方を開拓してきた。

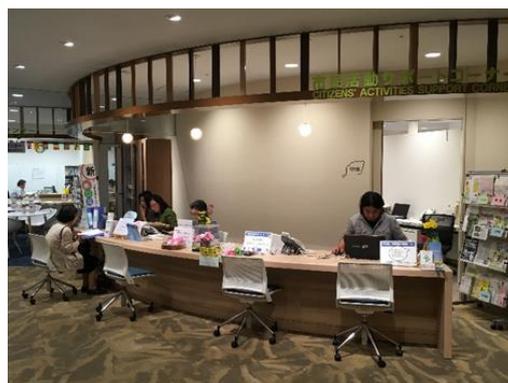
平成 26 年 11 月からは、高齢者の社会参加の更なる促進を目指し、就労分野のみな

らず、ボランティア、NPO活動、学習、趣味活動、健康づくり等の多様な選択肢の提示とコーディネートを行う「セカンドライフプラットフォーム事業」を開始した。市民へのセミナー開催のほか、市役所庁内にセカンドライフ応援窓口を設置し、市役所各課で実施している高齢者向け事業の情報を一つに集約し、ニーズに合わせた情報提供の体制を確立した。また、企業向けには高齢者雇用促進セミナーを開催するとともに、電話や個別訪問により求人開拓を実施した。こうした体制を整備したことで、平成26～27年で就労に95名、ボランティアに49名を結びつけた実績がある。

イ 生涯現役促進地域連携事業により就労支援事業を実施

上記実績を踏まえ、平成29年4月1日から平成32年3月末の期間で、厚生労働省の「生涯現役促進地域連携事業」を受託し、「柏市生涯現役促進協議会」を設置している。就労支援をメイン事業としており、高齢者の就業機会の掘り起こしと地域の課題解決を図っている。そのほか、窓口では生涯学習や趣味についての情報提供も行っている。

なお協議会の事務局員については、特に資格要件は設けず、高齢者就労に興味がある者を採用している。



写真：柏市生涯現役促進協議会窓口の様子。

ウ 生涯現役促進協議会の役割

(a) 就労に関する有機的協働

ハローワークは高齢者向けに特化した機関ではないという事情もあり、高齢者の就労に関しては情報が集約されておらず、マッチングが不成立になったり、求人が出るまで待たされるケースが生じてしまう。また、シルバー人材センターは、条件や登録手数料等が生じるため、企業側で敬遠される傾向もある。そのため、これらを補完するために協議会がセミナー開催のほか企業開拓に力を入れることで、三者による就労に関する有機的な協働を図っている。

(b) 仕事の開拓

仕事開拓は、分野を問わず、求人情報を見て企業に電話をしたうえで訪問し、業務分析を行い、高齢者でも可能な業務の提案を行っている。仕事開拓にあたっては、企業側が高齢者に託したい業務のイメージと高齢者の希望する業務や職種に大きな乖離はみられず、高齢者雇用の提案に応じてくれる企業が多い。実際に、企業も働き手が見つからないと困るところが多く、就労条件（日数や時間等）も高齢者の希望に合うように柔軟に対応するケースが多い。

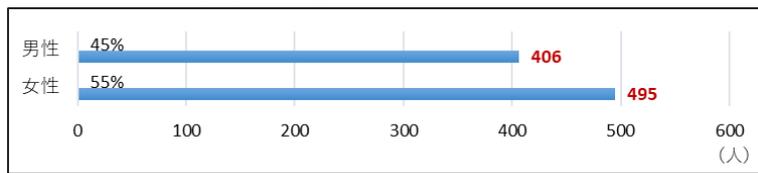
特に介護分野は業務ごとに細分化し、シフト制を採用しているケースが多い。市内の介護関係企業は、90社中34社で高齢者を雇用している。労災等を考慮して利用者の身体に直接触れる業務等は有資格者に限定しているが、送迎や嚥下食等の準備（食材を細かく刻む等）の業務に従事している。

エ 事業実施による成果

(a) 事業実績

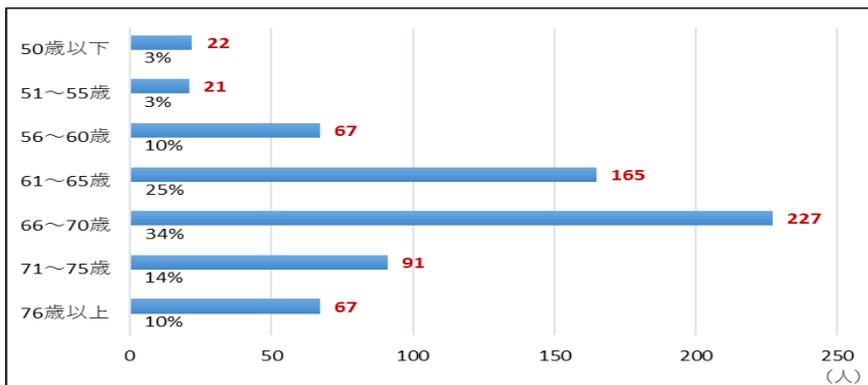
以下、協議会の利用者の状況を図表として紹介する。

図表 5-1 窓口来訪者の性別



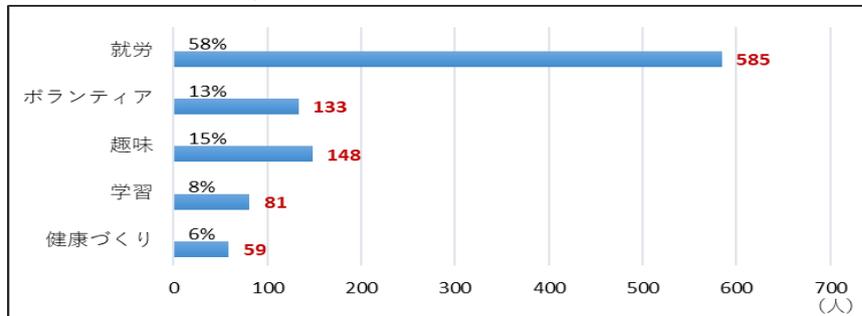
※1) H28.10～H30.8 (計 904 人中、性別不詳を除く。)
資料 柏市生涯現役促進協議会提供 (H30.9 現在) 資料に基づき作成。

図表 5-2 窓口来訪者の年齢構成



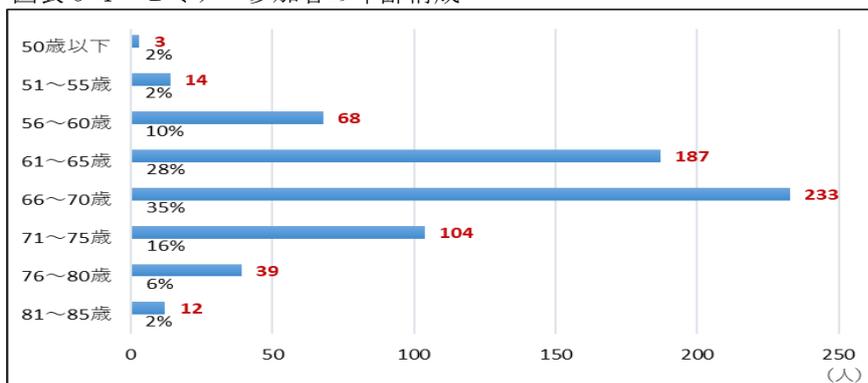
※) H28.10～H30.8 (計 904 人中、年齢不詳を除く。)
資料 同上

図表 5-3 窓口来訪者の来訪目的



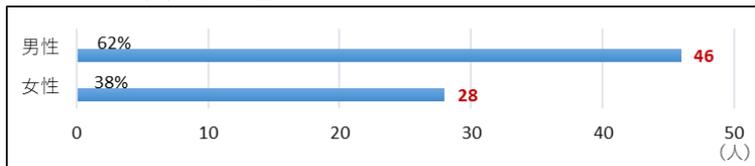
※) H28.10～H30.8 (計 904 人中、複数回答あり。)
資料 同上

図表 5-4 セミナー参加者の年齢構成



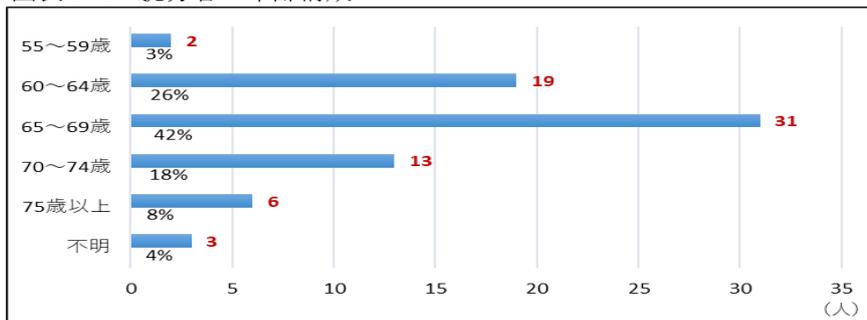
※) H28.10～H30.9.12 (計 662 人中、年齢不詳を除く。)
資料 柏市生涯現役促進協議会提供資料に基づき作成。

図表 5-5 就労者の性別

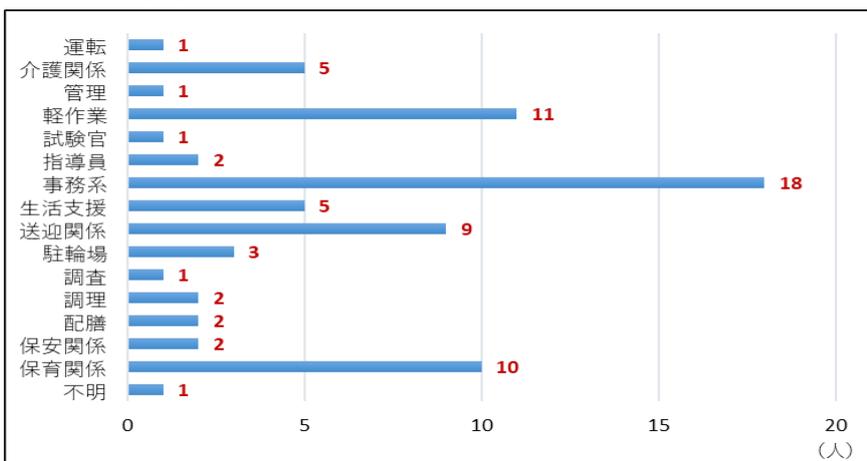


図表 5-5, 5-6, 5-7
 ※) H28.10~H30.3 (計 74 人)
 資料 同上

図表 5-6 就労者の年齢構成



図表 5-7 就労者の仕事内容



窓口来訪者は、仕事を探して訪れる人が多く、年齢は60代が最も多い(図表 5-2, 5-3)。男女別にみると、窓口を訪れるのは女性の方が若干多く(図表 5-1)、就労セミナー参加者も女性の方が多い。しかし、実際に就労した人は男性の方が圧倒的に多く、就労者数は聞き取り調査時点(平成 30 年 10 月 4 日)では、103 名に増加している(図表 5-5)。就労者は 60 代が多く、定年を迎えた後、働ける場所を求めて協議会を利用しているケースがみられる(図表 5-6)。

一方で、就労者数の把握については、就職が決まった場合は、就労希望者及び雇用企業より協議会へ連絡をもらうことにしている。それにより就労者数を把握しているが、連絡漏れも多く、就労者数の正確な数は把握できていない。

協議会における求人票件数 147 件(平成 30 年 4 月 24 日現在)のうち、特に介

護（31件）、調理（20件）、清掃（16件）業務が多い。しかし、図表5-7をみると就労者の就労先業務内容とは異なる傾向にあり、人手不足が顕著な業種ほど就労希望者と結びついていない状況である。

(b) 仕事開拓による効果

仕事の切り出しを行った企業を対象に説明会を開催している。平成29年度は、384社訪問し、127社が求人につながった（月平均の訪問件数は、31.8社）。企業に直接出向き、仕事の切り出しを行うことが企業側の意識改革につながり、高齢者の雇用促進を図ることができる。

(c) 情報を集約して提供

窓口では、就労に係る情報のほか、生涯学習や趣味、サークル活動等市民個人の主催で行っているものについても全て集約し、生涯学習や趣味についての情報提供も行っている。「何かをやりたいが、何がいいかわからない」という人に対しては情報が集約されていることで、行動変容をもたらす効果が大きい。

(d) シルバー人材センターの会員数増加へ寄与

少子化の影響で生産年齢人口の減少を補うのはシニアかITと言われることが多いが、協議会としては、シニアのこれまでの経験を使わないことはもったいないと考えている。全国的にシルバー人材センターの登録者数は減少しているが、柏市では増加していることから就労希望者は多いと予想される。また、協議会に相談に来た人をシルバー人材センターに紹介することも多いため、そのことも登録者数増加の要因と考えている。

オ 事業実施における課題

(a) 企業側への意識改革

企業側も仕事の切り出し方がわからない場合が多く、仕事の内容や時間、業務の細分化が可能かどうかモデルケースを示しながら説明を行っている。企業側でも仕事の切り出し方、重要性を考える必要があり、商工会議所と連携し、セミナー等で必要性を説明している。

(b) 職業紹介の許可を得ていないことの影響

就労希望者は、協議会窓口及びホームページで求人を見て、就業希望者が直接企業に連絡を取ることが前提となっている。協議会は、職業紹介の許可（厚生労働省）を受けておらず、雇用関係の成立の斡旋は行うことができないため、求人情報及び求職者情報の「情報提供」のみに留まっている。

(c) 協議会会員の負担

協議会の構成員には、企業側との連携を図ることを目的として商工会議所、中小企業の支援部分で日本政策金融公庫松戸支店も参加している。それぞれが個々の役割とニーズを把握し、協議会を中心としたシステムを構築している。実際には、事務局の声かけで成り立っている部分もあり、真の意味での連携が求められる。しかし、連携を行うことが会員の負担になっている一面もある。

カ 企業の協議会の利用状況について

実際にハローワークやシルバー人材センターのほかに柏市生涯現役促進協議会があることにより、企業としてはどのような効果を感じているのか利用状況等も含

めて柏市の企業2社から聞き取り調査を行った。

図表 5-8 社会福祉法人青葉会からの聞き取り状況

		社会福祉法人青葉会
業種		障がい者福祉事業
事業内容		自閉症やアスペルガー等の障がいのある人達を支援するため、グループホームや作業所、デイサービス、相談支援等の事業を展開
就業規則		定年63歳。シニア雇用については、年齢制限なし（送迎運転手のみ75歳まで）
シニア従業員		60歳以上の就労者は52名（うち常勤職員4名、非常勤職員48名）
シニア従業員の業務内容		障がい者の作業支援、送迎運転手、保育士、看護師、家事世話人
シニア従業員の勤務時間等		家事世話人以外は、シフトを組んでおらず、シニアが来ることのできる日、働くことができる時間に仕事をしてもらう
求人方法	ハローワーク	△ 紹介されて来る人もいる
	協議会	◎ 求人情報を掲載
	シルバー人材センター	△ 紹介されて来る人もいる（関わりは少ない）
	理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 協議会は、雇用の機会、チャンスを与えてくれる ・ 就職フェア等で求職者に説明する機会を創出してくれる ・ 協議会の存在はメリットが非常に大きい
協議会に望むこと		職業紹介ができるジョブコーディネーターの配置 職業紹介資格がないため、情報提供に留まる ⇒ 直接的な雇用に結びつきづらい もう少し就労希望者の背中を押して欲しい

※1) 就労者数は聞き取り調査時点の数値。

※2) 求人方法は、最も利用しているものを「◎」、関わりが少ないものを「△」で表示している。

社会福祉法人青葉会から聞き取りした内容は、図表 5-8 のとおりである。同会は、協議会を中心に雇用を創出している。協議会主催の就職フェアでは、個別ブース設け、働きたい人に業務等を説明する機会も提供してもらえる。就職フェアに参加すると毎回1~2名程度の雇用に繋がっており、協議会の存在は非常にメリットが大きい。

協議会は、情報提供がメイン事業で職業紹介の資格を有していないため、直接的な雇用に結びつけることには一定の限界がある。協議会が職業紹介のライセンスを取得すると、ハローワークやシルバー人材センターとの棲み分けが難しいのかもしれないが、職業紹介ができるジョブコーディネーターを配置し、就労希望者の背中を押して欲しいという要望があった。また、特定求職者雇用開発助成金の対象となる場合は、職業紹介所が発行する紹介状が必要になる。実際に、助成金は週20時間以上就労する人が対象となるため、滅多に対象者はいないということではあったが、協議会が職業紹介の資格を有することで、シニアや企業の利便性を図りつつ、透明性も確保できる可能性も高まる。

図表 5-9 柏プラネットからの聞き取り状況

		柏プラネット(柏市廃棄物処理業協業組合)
業種	廃棄物処理業	
事業内容	柏市の委託を受け、市が収集・運搬するプラスチック製容器包装の選別・圧縮・梱包・保管等の工程を経て、再商品化事業者への引き渡しを行っている	
就業規則	シニア雇用については、年齢制限なし	
シニア従業員	シニア従業員数は27名 (平均年齢75歳(最高年齢:84歳, 最少年齢:68歳))	
シニア従業員の業務内容	プラスチック製容器包装の選別, 発泡スチロールの選別, 組合敷地内の整備(除草, 剪定等)	
シニア従業員の勤務時間等	<ul style="list-style-type: none"> ・3班体制(各班8名) ・1日2班が午前(8~12時)・午後(12~16時)の4時間勤務 ・毎週日曜日と火曜日が休日 ・一週間の勤務日数は, 3~4日程度 	
求人方法	ハローワーク	× 応募がない, すぐに辞める
	協議会	× 関わりなし
	シルバー人材センター	◎ 全てシルバー人材センターからの派遣
	理由	<ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センターは, 求人内容に承知した人を派遣 ・安定して選別要員を確保することができる ・従業員と直接契約, 勤務条件等考慮する必要がない
協議会に望むこと		—

※1) 就労者数は聞き取り調査時点の数値。

※2) 求人方法は, 最も利用しているものを「◎」, 関わりがないものを「×」で表示している。

柏プラネットから聞き取りした内容は, 図表 5-9 のとおりである。柏プラネットは, 以前はハローワークに求人を出していたが, 求人を出してもなかなか応募が来ないことも多く, 応募者が来ても1日で辞めることもあったようだ。求人内容を承知した人を派遣してくれるほか, 安定して選別作業員を確保できるシルバー人材センターを利用していると話があった。協議会経由でシニアを雇用した場合は, シニアと直接契約になるうえに, 社会福祉法人青葉会のように働きたいシニアの希望の勤務条件等を考慮しなければならないことも多い。あくまでもシフトによる雇用体制を組むためには, 求人内容どおりの人材が必要との考えから, 協議会とはほとんど関わりはない。

協議会では, 高齢者のライフスタイルに合わせて就労時間, 業務内容を決定するような働き方を採用している企業がより多く利用している可能性がある。ハローワークやシルバー人材センター等の就労支援機関がある一方で, 協議会における求人には, 「無理をすることなく, 行けるときに働く」というシニアのニーズに合致するものも多く, 新しい働き方を創出, 提案し, 高齢者の活躍可能性を高めているといえる。

② 大阪府豊中市

豊中市は, 大阪府の北側に位置し, 人口 400,496 人(令和元年 12 月 1 日現在), 面積は 36.6 ㎢の都市である。大阪国際空港のほか, 南北に阪急宝塚線, 御堂筋線, 高速道路, 国道が通っており, 大阪市への交通の利便性の高さから, 事業所数及び人口は大阪府内 4 番目である。また, 大阪のベッドタウンとして住宅都市になっており, 西側は準工業地帯となっている。豊中市の高齢化率は, 約 25%だが, 大阪のベッド

タウンとして開発が進んだ南側のニュータウン地域の高齢化が進行しており、高齢化率は30%を超えている。

以下、とよなか生涯現役サポートセンター（Sサポ）からの聞き取り内容を紹介する。

ア 「生涯現役促進地域連携事業」により高齢者の活躍機会を創出

豊中市は、人手不足の業界がある一方で、65歳以上の完全失業率が全国平均よりも高く、働きたい高齢者の雇用の受け皿が不十分なうえ、高齢者と就労・社会参加のマッチング機能も十分とは言えない状況にあった。そのため、平成29年4月1日から平成32年3月末の期間で、厚生労働省の「生涯現役促進地域連携事業」を受託し、豊中市生涯現役促進地域連携事業推進協議会を設立した。

当該事業は「とよなか生涯現役サポートセンター（Sサポ）」が実施している。就労支援をメイン事業としており、高齢者を対象とした就業促進講座や高齢者活用に関する企業向けのセミナー、高齢者と企業のマッチングを図る合同企業説明会の開催等に尽力している。また、企業訪問による職域の開拓や業務の切り出しにより、高齢者の能力や経験を活かすことができる機会・場の創出を図っている。

センターの職員については、特別な資格要件は設けていない。事業開始当初より従事している職員（3名）は、豊中市生涯現役促進地域連携事業推進協議会の構成員である新事業開発研究所の関連会社（（有）協働研究所）の元職員である。1名は現在も兼務している。

イ とよなか生涯現役サポートセンター（Sサポ）の役割

(a) シニア支援事業

センターのメイン事業の一つに、高齢者と企業のマッチングを図る「おしごとカフェ」がある。当該事業はシニアにも事業所にも好評であり、シニアからは「普段着で気楽に話を聞きに来ることができる」と定員を超える応募がある。参加者のうち失業中の人には、失業保険の証明にもなる「就職活動証明書」を発行している。それにより、失業中の人への参加も誘発するとともに、参加者数増加も図られることから「就職活動証明書」の発行を当該事業の一つの強みとしている。

しかし、参加者のうち面接を受ける人は30%、実際に就職が決まる人は15%程度に留まっており、当該事業を通じて就職が決まる人の割合は減少傾向にある。

(b) 企業への働きかけ

企業向けの講座を開催しているほか、事前に就業規則を確認のうえシニアの活用について職域開拓や仕事の切り出しに尽力している。企業訪問後にマッチングイベント等への参加に結びつくのは、訪問した企業のうち20%程度となっている。福祉分野や介護関係、ビルメンテナンス関係等人手不足が深刻な企業を訪問すると確実に協力してもらえらる傾向がある。

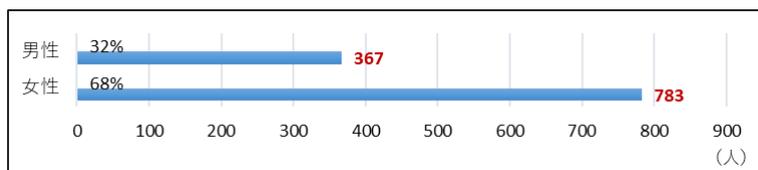
一方で、シニアに人気の職業は、夏休み等長期休暇の際に市内の小学校41校で実施している学童保育のサポート業務や農業、自分のペースで座って作業ができる内職が人気となっており、人手不足の業種との乖離が生じている。

ウ 事業実施による成果

(a) 事業実績

以下、センターの利用者の状況を図表として紹介する。

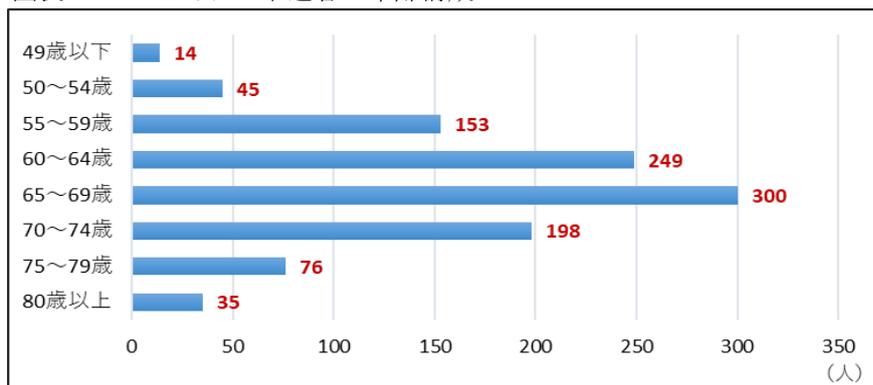
図表 5-10 セミナー申込者の男女比



※) H28～H30 年度計 (平成 31 年 3 月 26 日時点)

資料 「とよなか生涯現役—サポートセンター主催セミナー申込者状況」に基づき作成。

図表 5-11 セミナー申込者の年齢構成

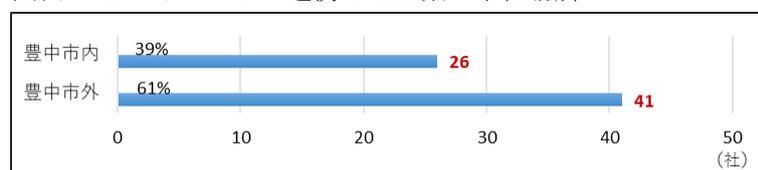


※1) H28～H30 年度計 (平成 31 年 3 月 26 日時点)

※2) 計 1,150 人人中、年齢不詳を除く。

資料 同上

図表 5-12 イベントで連携した企業の本社場所



※1) H28.10 以降の実績計 (平成 31 年 3 月 26 日時点)。

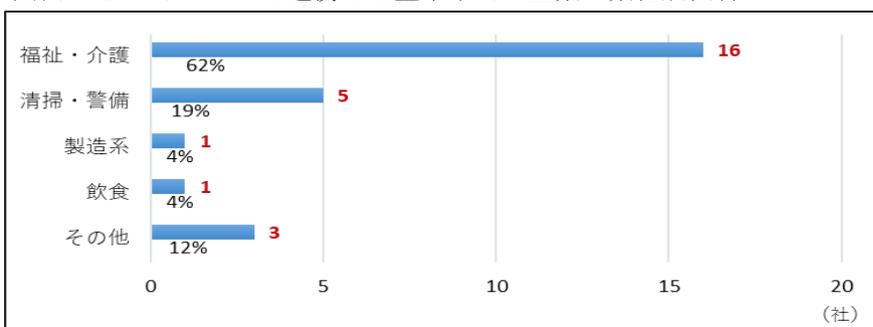
※2) 「未経験業務チャレンジ講座出展企業」及び「おしごとカフェ・合同説明会&面接会出展企業」の合計より算出した。

※3) 豊中市内: 本社本店が豊中市にある, または主要事業所・店舗が豊中市にある企業。

※4) 豊中市外: 豊中市に事業所・店舗があるが, 主要拠点ではない企業。

資料 「2016.10～2020 (マ) .3 S サポのマッチングイベントで連携した企業等一覧 (20190607)」に基づき作成。

図表 5-13 イベントで連携した豊中市内の企業の業種別割合



※1) H28.10 以降の実績計 (平成 31 年 3 月 26 日時点)。

※2) 「未経験業務チャレンジ講座出展企業」及び「おしごとカフェ・合同説明会&面接会出展企業」の合計より算出。

資料 同上

シニアと企業のマッチングは年間 100 人を目標数としている。「就労」には、ボランティア就労や内職、生きがい就労も含めている。就労のきっかけとなるセミナー等の参加者の平均年齢は 65.5 歳で、その約 7 割が女性である（図表 5-10、5-11）。また、実際の就労者数も女性の方が多く、その理由として、女性の方が勤めやすい職種が多いことが挙げられる。また、子育てが終了したタイミングや夫が退職したタイミングで就職を考えるため、男性よりも年齢が若い段階でセミナー等に参加することが挙げられる。一方、男性は現役時代に勤めていた企業で雇用継続期間が終了してから参加するため 65 歳以上の人が多い。また、前職のイメージやキャリアを意識してしまい、再就職に抵抗感を抱いているケースも多くみられる。

イベントで連携した企業等をみると、豊中市内の企業の割合が少なく、39%に留まる（図表 5-12）。豊中市内の企業は、1 社単独出展が可能なくらい知名度が高く、シニアの求人数が多い企業は極めて少ない。また、イベントで連携した豊中市の企業の 84%を福祉・介護と清掃・警備が占めており、業種に偏りが生じている（図表 5-13）。

(b) 仕事開拓による効果

企業訪問をすると「若い子が欲しい。シニアはいらない」と高齢者を敬遠する企業は徐々に減っており、話に耳を傾けてくれる企業が多い。「おしごとカフェ」参加企業から、他の企業を紹介してもらうこともあるほか、大阪府から情報提供を受ける場合もある。

シニア雇用に積極的な企業の一つは、大手ファストフード店でありシニア客が増加傾向にあることもあり、スタッフの年齢制限も設けていない。「おしごとカフェ」に初出展した際に、5名のシニアが採用に繋がり、その後も単独説明会開催により計 12 名が就労している。また、豊中市内で多くの店舗を展開しているスーパーマーケットでは、チャレンジ講座として実際のスーパーでの品出し等の業務を体験することができる。コンビニエンスストアもシニア雇用には積極的であるが、コンビニ業務が複雑化していることに伴い、覚えることが多いほか配達業務もあるためシニアにはハードルが高く、実際に就労に繋がったシニアは 1 名のみとなっている。

(c) 関係機関との連携

豊中市は、「生涯現役促進地域連携事業促進協議会」を設立する以前より、就労支援事業、無料職業紹介事業を展開してきた実績があり、当該事業の実施の基盤となっている。

とよなか生涯現役サポートセンター（Sサポ）は、マッチングのきっかけ作りを目的としたイベントの開催や職域開拓、仕事の切り出しをメイン事業としている。他方で、同じ建物内にある豊中しごとセンター（無料職業紹介所）とシルバー人材センターは、窓口での直接的な相談や求人への対応を中心に行っており、職域開拓や仕事の切り出し部分は十分に行えていない状況にある。そのため、毎月 1 回、三者で情報共有を図るとともに、それぞれの事業のノウハウを活かした連携が図られている。

エ 事業実施における課題

(a) 職業紹介の資格の必要性

職業紹介の資格がないため、情報提供に留まり積極的な紹介を行うことができない。事業開始から1年経過した際に、職業紹介の資格の必要性を感じたが、期限付き事業で資格取得することに疑問があった。また、現在の職員体制で職業紹介業務まで行うことが可能であるかについても懸念が生じたため、資格取得には至っていない。

(b) ミスマッチの解消

就労支援のイベントは、「あわよくば働きたい」という人を誘い出す機会になると考えているが、イベント開催には3か月の準備期間を要するため、働きたいシニアの就労先を即決することが困難である。また、3か月後でも求人が必要と見込まれる慢性的な人手不足の企業が参加するため、真新しい職種が少なく、シニアから見ると企業の魅力を感じづらいという問題もある。求人と求職者のミスマッチをどう解消するかが課題となっている。

また、農業を希望するシニアも多いが、一般企業が農地を借用することは豊中市ではハードルが高く、農業については行政の支援がなければ運営が困難である。

(c) シニアの経験、資格を活かしづらい

センターで扱うシニア向けの求人内容は、今からでも始められるもの、誰でもできる仕事が条件となるため、今までの経験を活かしづらい傾向がある。経験を活かしたい人や資格のある人は、ハローワークで職を探す方が繋がりやすい。

(d) 職域開拓や仕事の切り出しの限界

求人の全体量が少なく、業種も清掃や介護、警備等に偏りがある。求人が清掃や介護ばかりではシニアが興味を示さなくなるため、シニアの希望する職種の開拓も必要になる。

豊中市は、住宅都市のため豊中市に本社のある企業が少ない。そのため、企業訪問を依頼すると本社に直接出向いて説明するよう求められることも多い。大阪市や京都市以外に本社を構える企業の場合は、予算の都合上、企業側が大阪市近郊に来るタイミングを待つしかない状況にある。本社へのアプローチの機会が長引けば長引くほど、その企業に対する職域開拓は諦めざるを得ない。

(e) 今後の事業継続の必要性

人手不足の企業は多く、就労を希望するシニアも多い。雇用継続の仕組みにより定年の延長や雇用継続で就労を継続できる人がいる一方で、雇用継続に至らなかった人の新規就労先はハローワーク等でみつけることが難しく、マッチングする仕組みは必要である。事業終了後における現在の事業の継続方法について、検討が必要である。

(2) NPO 法人による実施例（兵庫県神戸市）

神戸市は兵庫県の県庁所在地で、人口1,522,964人（令和元年12月1日現在）、面積は557.02 km²の大都市である。

阪神淡路大震災後の被災者の生活復興と被災地の創造的復興のために、「生きがい

しごとサポートセンター事業」を行政と民間が協働で開始した。兵庫県の補助を受けて、認定 NPO 法人コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）等の NPO 法人が運営にあっている。県内 6 か所に「生きがいしごとサポートセンター」が設置され、現在も震災復興は柱に据えているが、徐々にウエイトを「生きがいしごと」の創出や支援に移行しつつある。

以下、認定 NPO 法人コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）からの聞き取り内容を紹介する。

① 認定 NPO 法人コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）

ア 設立経緯

平成 7 年に発生した阪神・淡路大震災からの復旧・復興活動の過程で、認定 NPO 法人コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）は、「水くみ 110 番」（マンション上階への水汲み）から活動を開始した。平成 8 年 10 月、兵庫県から認定を受けて中間支援組織となり、平成 11 年 4 月に兵庫県で最初に NPO 法人格を取得した。兵庫県には、CS 神戸と同様の中間支援組織が 40 存在している。

イ 業務内容

(a) CS 神戸の事業

震災後のボランティア活動の中で「支援されるだけ」ではなく、自らも役割を持つことが必要と考え、「自立と共生」を理念とした地域社会を目指し、自ら活動する人々を応援することを目的として、次の 3 つの事業を主軸として活動している。

1 つ目が、高齢者の居場所と役割の創出、高齢者が自ら創出した居場所の運営の支援を行うことで、認知症や引きこもりの予防にも繋げる中間支援事業である。居場所コーディネーター養成講座を開催し、実際に活動している人に活動内容等を報告してもらい、「居場所」や活動、人とのマッチングも実施している。

2 つ目が、地域の制度や仕組、課題解決の提案やプレゼンテーションを学ぶシニア対象の「社会貢献塾」や「生活支援・介護予防サポーター養成研修」、「生活支援・介護予防サポーター養成研修」等を通じた人材養成事業である。研修では、グループワークで企画を作り、現地実習や体験を通じて、その後の活動に繋げていく。活動場所は、CS 神戸も一緒に探し、フォローアップ研修も実施している。CS 神戸は、研修を通して、仲間作りや組織運営の方法の伝授、情報提供等を行い、シニア本人たちのやる気とできることの芽を引っ張り出すことにより、活動を軌道に乗せることに注力していることが最大の特徴である。

(b) 生きがいしごとサポートセンター

3 つ目の生きがいしごとサポートセンターでは、起業・就業・活動のワンストップ窓口を展開している。研修等に参加した人や「何かをやりたい」と相談に来た人の思いを汲み取り、行政が対応しきれない地域のニーズとマッチングすることでコミュニティ・ビジネスを創出し、高齢者と繋げている。起業支援については、できることを自ら見つけ、それを自走可能な組織にするための立ち上げ支援、運営支援、フォローアップまでをサポートし、運営していく道筋を示している。平成 29 年度は、337 名が起業相談に訪れ、52 団体の起業に繋がっている。ま

た、996名が運営相談に訪れている。

厚生労働省認可の無料職業紹介所の機能も兼ねており、相談に応じるのみではなく求人や講座、助成金等の情報提供も行うほか、すぐに就労先やボランティアが見つからない場合でも継続的にフォローを行っている。平成29年度は、736名が相談に訪れ、107名が就労し、99名のボランティア活動が成立している。

ウ 事業実施による成果

(a) 中間支援機能の強化

相談事業を受託したことにより、活動拠点や人材を安定的に確保することができ、様々な相談に幅広く対応することができる体制が構築された。また、震災以降、支援団体等で活動していた人たちがCS神戸で職員として活動しており、NPOとしての活動の基盤や職員の専門性、中間支援組織として他機関との連携等の水準が非常に高いのも特徴である。

(b) ハローワークとの棲み分けにより多様なニーズへの対応

生きがいしごとサポートセンターは、ハローワークで年齢等に制限があり仕事をみつけられなかった人を対象に「お仕事説明会」を開催しているほか、就労支援も行っている。また、企業への就労だけではなく、NPOやボランティア等での就労を希望する人等の多様なニーズに対応し、新しい働き方の提案を図ることで働くことを柔軟に捉える仕組みを構築している。

(c) 自走する仕組みを構築

活動を希望する人のニーズに基づき、支援を行い、組織や団体を立ち上げた後は、過度に手厚くフォローし続けることはしない。今後の活動を推進していくうえでの道標として次の段階をアドバイスすることで、本人たちの能力を引き出し自走する仕組みを作ることを前提とした取り組みを実施している。活動開始から半年程度は活動において様々な問題等が生じるが、その後は、スムーズに自走することが多い。各団体がいずれは自走可能となる仕組みを構築することで、CS神戸は少人数のスタッフで多くの事業展開が可能となっている。

② 各団体の活動事例

認定NPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸（CS神戸）より実際に活動を行っている団体を紹介頂き、聞き取り調査を実施した。

ア 東灘こどもカフェ

震災後に使われなくなった市場の倉庫街を拠点として借用し、「こどもカフェ」（昼食や居場所の提供、イベント開催）、介護サービスの対象外となる生活の困りごとを支援する「なんでもお手伝いセンター」、高齢者や子どもへの昼食配食活動「あたふたクッキング」、淡路島や田舎との交流「こもれど淡路」の4つの活動を行っている。

震災の炊き出しをきっかけに始まり20年間続いてきた配食サービス（「あたふたクッキング」）は、一日50～60食の弁当をスタッフ3～4名で調理を行っている。スタッフの平均年齢は75歳。弁当は、1食500円で、デイサービスや学童、障がい者の作業所、病院に配達しているほか、個人宅にも見守りを兼ねて届けている。地域の人から材料を調達するほか、利用者からアンケートを取り、子どものアレルギー、要

望等を聞き、食べやすいように工夫することで、他の弁当屋と異なる特色を作り、差別化を図ることで継続する仕組を構築している。

年間 363 日活動しており、会員数は 740 人、実働会員は 100 人（平成 31 年 3 月 14 日現在）。子育てイベントでは、30～40 代の人を中心となって活動しており、多世代が参加する活動となっている。数人で活動していると偏りが生じるため、多くの人に入ってもらうことが重要と考えている。年会費は 1,000 円。毎日来ても 1 回だけの利用でも構わず、数年経ってから再び会費を払って参加をする人も受け入れる緩やかな関係性を重視している。

活動を通じて、高齢者が得意分野を活かすことも新たにみつけることもできる。今の活動を拡大していくことよりも、色々な「居場所」が周囲に増えることが理想であり、「居場所」が増えれば、それが地域力になると考え、事業を実施している。

イ ナカノ

震災後、自宅の周辺に復興住宅が建設され、高齢者が多く入居してきた。復興住宅に入居している高齢者が、連日、店舗の惣菜を買っていくのを見て、コンビニエンスストアの惣菜よりも家庭の味を提供できないかと考え、自営のコンビニエンスストアと連携して日替わりで惣菜の販売を開始した。兵庫県が実施している「高齢者コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」（高齢者が生きがいのある新しい働く場づくりを目指して、自立したライフスタイルづくりを取り組みの一つとして、地域課題の解決に自分たちで取り組み、対価を得ることでビジネスとして継続させていく事業を新たに始めようとしている団体に、立ち上がりに必要な初期経費の一部を補助）を活用し、コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）に相談し、アドバイスを受けて実施した。

活動日は週 5 日、一日 24～25 食分の惣菜 3 品と白飯を準備（赤飯や炊き込みご飯のときは 40 食分）し、パックにして販売。メニューはスタッフの意見を反映させて決定している。事前に電話で注文を受け付けるほか配達も行っている。1 日分の調理スタッフは 2 人で担当しており、日替わりで 30 代～60 代までの女性 7 名（平成 31 年 3 月 14 日現在）で活動を行っている。スタッフの日給は、9～12 時で 3,000 円支給しており、ボランティアではなく就労の形を築いている。

スタッフは、自営のコンビニエンスストアの客として店舗に来ていた人や起業者の友人、近所の人等である。若い人は「月 1 回や 2 回でもいいからやりたい」という人もおり、小学生の子供がいる幼稚園の先生や 3 歳児を連れて来て働く人もいる。スタッフの年齢層が広く、様々なアイデアが出てくるため料理内容も充実するという側面もある。スタッフの多くは料理関係の仕事を経験してきたというわけではなく、ただ料理が好きで主婦として日頃からしてきたことをそのまま活かしており、特別な経験がなくても誰でも活動できることが特徴になっている。毎日「自分たちが楽しみたい！」という気持ちで活動しており、たくさんの人と話すこと、近所の人たちに喜んでもらえることを活動の原動力としている。



左：デザインが得意なスタッフが一週間のメニューを書いている。
 右：一食分の料理。写真が得意なスタッフが撮影し、Facebookに掲載。（ナカノ Facebook より）

ウ アテンドハッピー中央

コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）が開催している「生活支援・介護予防サポーター養成研修」を受講後、CS 神戸のサポートのもと、グループ活動を立ち上げ活動を開始した。活動にあたって、養成研修の体験学習で、CS 神戸からグループメンバーの居住地（中央区）の近くの介護老人福祉施設における有償ボランティアの活動が紹介された。ボランティアが有償ということに最初は驚いたものの、活動に対する対価があることにメンバー全員が喜んだとのことだった。

メンバーは、女性7名、男性3名の計10名、年齢は60代後半から70代の人たちで構成されている（平成31年3月14日現在）。活動は、施設とアテンドハッピー中央が直接契約を締結しており、月3～4回（週1回）、2人1組で訪問し、2時間の有償ボランティア活動を行う。当日、行けない人がいた場合は、他の曜日の人が代わって訪問するシフト制になっており、実働2時間で1,500円プラス交通費が支給となっている。そのほか、グループに対して、月10,000円の協賛金が施設より支払われる。有償ボランティアのほか、夏祭や敬老会等の大きなイベントのときは他のボランティア団体と共に無償ボランティアとして活動も行っている。

有償ボランティアの活動内容は、当初は皆が傾聴ボランティアを希望していたことから、傾聴ボランティアのみであったが、施設側によって「何ができるのか、得意なことは何なのか」が引き出され活動が広がっていった。今では、紙芝居、大正琴、健康体操、農園・庭の管理等無償ボランティアではできないこと、職員では手が回らないことを活動の主軸の内容として行っている。

活動開始当初は、「ボランティア＝無償」という概念が根強く、有償ボランティアが浸透していなかった。施設側でもボランティアに対価を払うことに疑念を抱く人も多かった。しかし、今ではグループの月1回の定例会（活動報告）には施設からも職員が参加し、積極的に双方が意見交換を行っており、活動が定着している。有償ボランティアを行うことによって「ただのボランティア感覚ではいけない。自分たちも勉強し、スキルを上げなければいけない」とそれぞれのスキルを高め、より責任感を持って充実した活動を展開することに繋げている。また、活動メンバーは施設のパート職員の代わりではないため、要望があっても自分たちの負担にならない程度に引き受けるという施設との関係性を築いている。

活動メンバーにとっては、有償ボランティアが身体を動かす機会や生きがいになっ

ているとともに、メンバーの中には一人暮らしの人もいるため、活動そのものがお互いの見守りに繋がっている。また、趣味等の好きなことをやるためには、有償ボランティアが必要となっており、自分の時間を楽しくいきいきと過ごすことが重要と考えている。今後は、ボランティアや民生委員、社会福祉協議会等と情報共有、連携を図り、地域に密着したきめ細やかな助け合いサービスの提供や地域活動も検討している。

③ 「高齢者コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」について

地域社会において、高齢者の介護・福祉、まちづくりなど、多種多様な社会課題が顕在化しつつある中、地域社会の課題解決に向けて、地域の住民が主体的にビジネスの手法を用いて解決する取り組みが、新たな起業や雇用の創出等地域活性化に繋がっている。

そのなかで、高齢者を構成員とし、地域社会の様々なニーズを満たすサービスを有償で提供する高齢者コミュニティ・ビジネスの活性化促進のため、兵庫県では「高齢者コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」を実施している。当該事業では、地域課題の解決に自分たちで取り組み、対価を得ることでビジネスとして継続させていく事業を新たに始めようとしている団体に必要な初期経費の一部の補助を行っている。

以下、兵庫県産業労働部政策労働局労政福祉課からの聞き取り内容を紹介する。

ア 事業内容

補助対象事業	地域課題解決、地域貢献を目的とし、地域と連携した事業 ビジネスとして継続的に実際される事業
補助率	補助対象経費（事務所開設費、人件費、初度備品費）の2 分の1
補助額	100万円以内
予算額（H30年度）	30,000千円（県一般財源）
H31年度以降の方針	「シニア起業家支援事業」（コミュニティ・ビジネスよりも ビジネス性重視の事業）と合併し、公益財団法人ひょう ご産業活性化センターに委託予定

イ 事業実施経緯

阪神・淡路大震災からの復旧・復興活動の過程で、県内で県民や市民団体による相互扶助活動が活発化し、平成10年に制定された特定非営利活動促進法（NPO法）の効果もありNPO法人等による活動が活発になっていった。無償活動を前提とすることが一般的であったボランティアも、非営利を条件とした有償の活動へと拡大した。

そのような背景の下、コミュニティ・ビジネスを震災後のコミュニティ再生に活用する試みが提言され、平成11年に被災地コミュニティ・ビジネス離陸応援事業が創設された。平成24年からは、高齢者の柔軟な就労形態の拡大を支援するため、55歳以上の構成員が実施することを条件に当該事業を展開している。

コミュニティ・ビジネスは、地域課題解決をビジネス化（ボランティア要素も含む）し、高齢者施策の一つに位置づけ、生きがいとして就労を希望する人を対象に雇用創出（日額、時給等対価が発生することが条件）を図っている。

ウ コミュニティ・サポートセンター神戸（CS神戸）との関わり

当該事業による助成金を申請する際には、予め「生きがいしごとサポートセンター」へ事業計画について助言を受けることを義務化している。平成29年までは、「生きがいしごとサポートセンター」への相談や助言は任意としていたが、活動を辞める団体の中には、民間企業で同一事業を実施された結果、事業を縮小せざるを得なくなり、採算が取れなくなるケースもあった。そのため、活動継続と活動後のフォローを考慮し、団体とセンターの継続的な関係性の構築を図るため、申請時の条件としている。

エ 事業実施における課題

(a) 活動メンバーの高齢化

団体を立ち上げる人は、60代の退職後の人が最も多く、地域リーダー（自治会や婦人会等）の経験者等、基盤となる団体がある人は起業まで漕ぎつけるのが比較的早い。しかし、後継者不足や家族の介護、代表者の死亡・病気等の理由により活動を辞める団体もあるほか、高齢者のみで構成されている団体も多く、新規参加者が増えず、健康上等の理由により会員が抜ける傾向にある。そのため、自ら起業はしないまでも、既に起業済みのコミュニティ・ビジネス団体に就職する人を増やすことが課題となっている。

(b) 「起業」へのハードルの高さ

ボランティアではなく、労働の対価を得ながら地域の課題解決に取り組む働き方は、高齢者の新しい働き方としての可能性が拡大している。賃金を受け取るだけではなく、コミュニティ再生や地域課題に取り組む過程で得られる「生きがい」がモチベーションになることから、高齢者の社会参加の方法として有効である。

一方で、高齢者が起業すること、ビジネスとして成立させることにハードルの高さを感じる部分も否めず、起業団体が少ないことが課題となっている。また、助成金申請書類も細かく、高齢者には記入・作成が難しい一面もあるため、コミュニティ・ビジネスを立ち上げるまでの段階における支援も必要となってきた。さらに、コミュニティに偏りがあり、ボランティア要素が強くなってしまいう場合もある。活動継続のためには、雇用創出の場となる工夫が重要となっている。

(3) 社会福祉協議会による実施例（岡山県岡山市）

岡山県の県庁所在地である岡山市は、人口709,036人（令和元年11月末現在）、面積は789.95km²の都市である。

同市では、仕事中心の生活を送ってきた団塊の世代が、地域コミュニティに活動の場を移すようになり、活躍できる環境の整備が喫緊の課題となっている。既存の老人クラブは参加者が減り、シルバー人材センターはアルバイトやパートとのマッチングができず、社会福祉協議会のボランティアセンターは高齢者に特化したものではなかったため、活動場所として認識されづらい状況があった。そして、高齢者が退職後に社会貢献や地域貢献をしたいと思っても何をしたらよいのか、どこに行けばよいかわからないといった状況がある一方で、地域では、活動するにあたって人手が足りない等のニーズがあった。こうした地域社会が抱えている共通課題に応えるべく「生涯現役社会づくり事業」による取り組みを実施している。

以下、岡山市保健福祉局高齢福祉部地域包括ケア推進課からの聞き取り内容を紹介

する。

ア 事業概要

生涯現役応援センターは、意欲ある高齢者の能力・経験を活かした就労・社会参加等の支援を実施している。ボランティア活動や地域活動を支える担い手として、地域とのマッチングを行うほか、個人の能力やニーズ、ライフスタイルに応じた就労支援のマッチングを図っている。それにより、高齢者が自分にあった活躍の場を見出し、生きがいを持って日々の生活を過ごすことで、健康寿命の延伸や地域づくりへの参加に繋がっている。

同センターは、事業者へのアプローチ（訪問、電話、郵送等で高齢者に適した業務や条件、手続き等の確認）、高齢者へのアプローチ（ニーズ、適性、キャリアに合った情報提供を行うとともに、各種講座やイベントに出向いてアプローチを実施）のほか、コーディネート業務では、面談結果からマッチングの調整を行い、就労後のフォローアップにも力を入れている。就労後、色々な不安等を感じているケースもあり、話を聞いてあげるだけでも定着に繋がるほか、繋がらずに辞めた場合は、原因を調査し、次回以降に活かしている。

イ 社会福祉協議会への委託

当該事業は、平成30年度は予算額20,000千円（市一般財源。予算の内訳は、社会福祉協議会に設置しているコーディネーター3名の人件費が主な経費。）で、岡山市社会福祉協議会へ委託し、実施している。社会福祉協議会は、知名度が高く、当該事業実施にあたってはハローワーク、商工会議所、市等多様な機関との連携が必要となるため、中立的な立場で活動できる、かつ営利を目的としない民間組織であること、「ボランティアセンター」や「寄り添いサポートセンター」等様々な活動経験から、就労及びボランティア両面のマッチングのノウハウがあることから委託先として選定された。

ウ 事業実施による成果

(a) 事業実績

以下、センターの利用者の状況を図表として紹介する。

図表 5-14 新規登録者数の推移

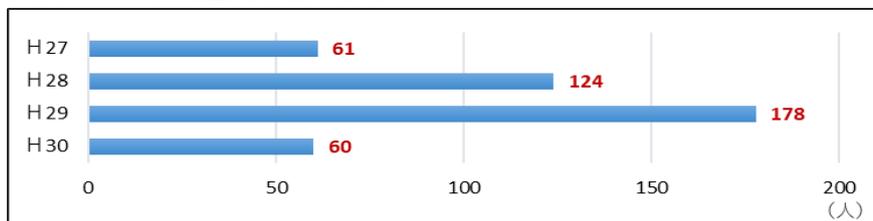
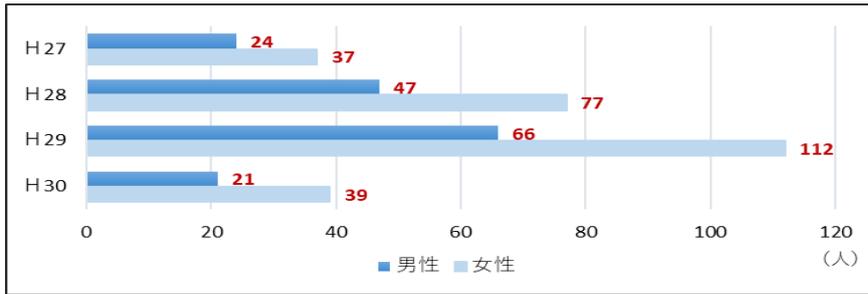


図 5-14, 5-15

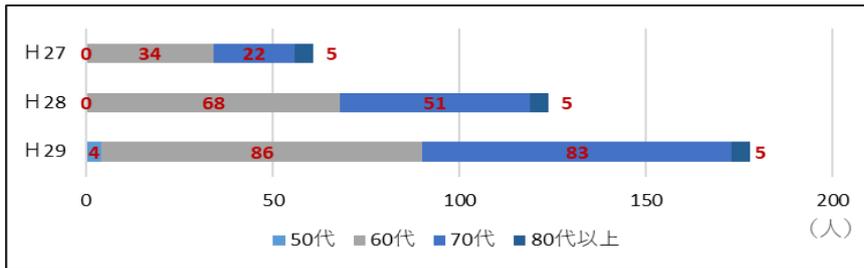
※) 平成30年12月31日時点

資料 「生涯現役応援センター進捗状況」に基づき作成。

図表 5-15 新規登録者数の性別

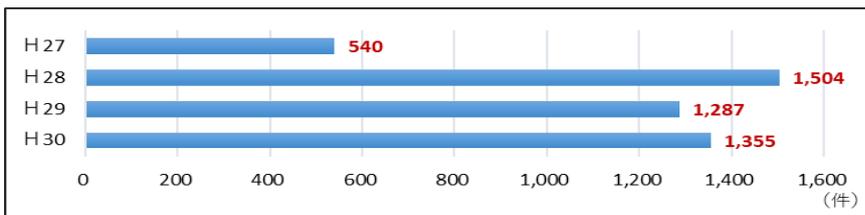


図表 5-16 新規登録者数の年齢構成



資料 「生涯現役応援センター実績報告書」に基づき作成。

図表 5-17 相談件数の推移

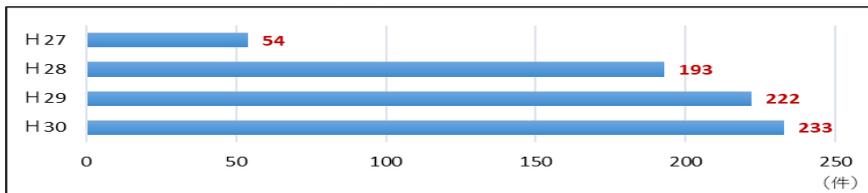


図表 5-17, 5-18, 5-20, 5-21

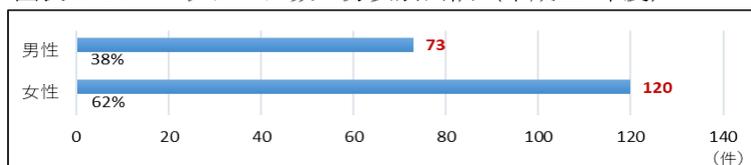
※) 平成 30 年 12 月 31 日時点

資料 「生涯現役応援センター進捗状況」に基づき作成。

図表 5-18 マッチング数の推移

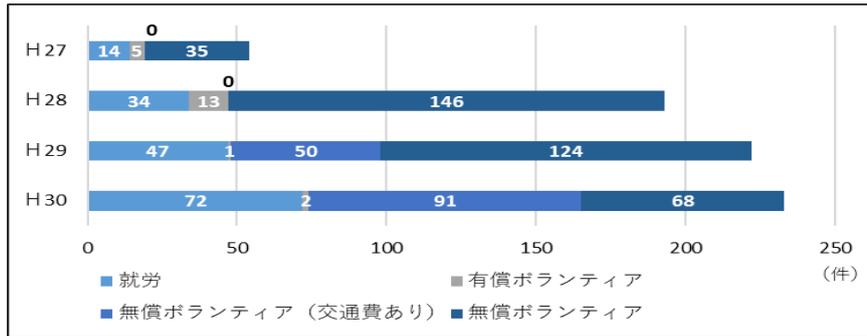


図表 5-19 マッチング数の男女別内訳 (平成 28 年度)

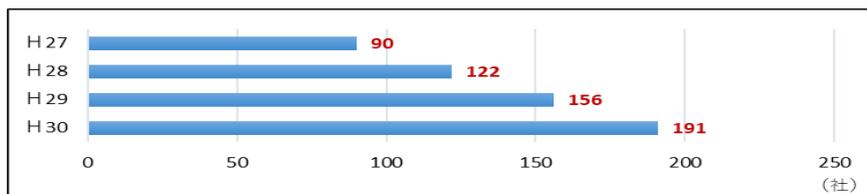


資料 「生涯現役応援センター実績報告書 (平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月)」に基づき作成。

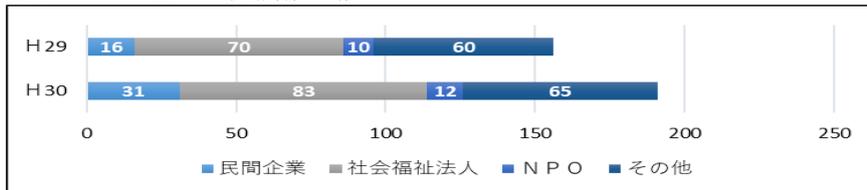
図表 5-20 マッチング数内訳



図表 5-21 登録事業所数の推移



図表 5-22 登録事業所数内訳



※1) 平成30年12月31日時点

※2) 「その他」には、公民館、児童クラブ等を含む。

資料 「生涯現役応援センター進捗状況」に基づき作成。

会員数は年々増加傾向にあり、年齢別で見ると60代と70代がほぼ同数である（図表 5-14, 5-16）。平成30年度の新規登録者数が減少しているのは、平成30年7月に発生した西日本豪雨による災害により社会福祉協議会が災害ボランティアの対応で多忙になったことが要因である。

登録者については、平成29年度以降、その後の状況や継続の意向について随時電話で確認を行っている。退会者には病気等の本人の体調に起因するもののほか、企業と就労のマッチングをした後に、そのまま企業に就職した者もいる。

マッチング数は年々増加傾向にあり、内訳をみると就労も増加傾向にあるものの、平成29年度では無償ボランティアが78%を占める（図表 5-18, 5-20）。新規登録会員に女性が多く、マッチングが成立するケースも女性の方が多い。これはボランティアが多いことも要因と考えられる（図表 5-15, 5-19）。一方で、ボランティアは無償ボランティアが中心となっている。有償ボランティアが極端に少ないのは、労災が効かないため、何かあったら対応ができないことが理由として挙げられる。そのため、別途保険をかける必要があることから、有償ボランティアは今後無くなっていく傾向にある。

(b) 高齢者の社会参加への一定の成果

センターの開設から平成30年12月末までの登録者数は423人であり、実際に活動に繋がった件数は702件と、高齢者の社会参画に一定の成果を上げている。

実際に、マッチング後に企業で就労しているシニアの人たちは、非常に良い表情をしており、いきいきと働いている。

お小遣い稼ぎ程度に週3~4日の就労を希望する人が多く、ハローワークの求人は年齢制限や条件等が厳しいことからセンターへの登録を行う人が多い傾向にある。会員の前職は様々で、介護福祉士や教員、保育士、看護師、医師等多岐に渡っている。高齢者のニーズとしてはキャリアを活かしたい人と今までと異なることをやりたい人がおり、マッチングが成立する就労内容は、事務、調理、介護が多い状況にある。

(c) 企業側の高齢者就労への意識の高まり

市で商工会議所・商工会に依頼し、業種を絞らずに当該事業に理解を示してくれそうな企業をピックアップしてもらい、28社の企業から電話で状況等の情報収集を実施した。それにより、まだ具体的な仕事の切り出しまでは踏み込んでいないが10社にセンターに登録してもらうことに成功した。また、イオンモール内で人材確保のための企業セミナーを開催したところ、46社100名の参加に繋がった。人材確保のため、高齢者の雇用を考えている企業数は増加しており、セミナーのアンケート結果でも7割が高齢者でも可能な仕事の切り出しに興味があり、前向きな姿勢を示していた(図表5-21, 5-22)。

エ 事業実施における課題

(a) 企業が後期高齢者雇用に抱くマイナスイメージの払拭

企業側は健康や体力に関して後期高齢者に対する不安感を強く持つ傾向があり、就労のマッチングが困難な状況にある。また、事業主はフルタイム就労が可能な人を求める傾向があるため、フルタイムの就労時間を複数のパート職員で分業することは、イメージを持ちづらく難色を示す傾向が強い。さらに、企業は雇用継続には非常に理解がある一方で、「良い人材は企業が雇用継続で手放すわけがない。センターに登録しているような継続雇用されなかった人は何かしら問題があるのではないか」とマイナスイメージを持つ経営者もおり、経営者に正確な情報を提供し意識の改革を促すことも課題である。

(b) 就労希望者のニーズに応じた職域開拓の必要性

センター設置当初は、高齢者のボランティアが中心であったが、「働きたい、収入を得たい」というニーズの人が増加したことに伴い、就労へと対象を移行した。しかし、社会福祉協議会の従来活動が無償ボランティアだったため、就労を取り入れた後も趣味や特技を活かしたボランティアが事業の中心となっている。高齢者の就労ニーズが高まりを見せるなかで、センターの求人開拓先は限定的であり、ニーズに応じた支援に繋がっていないという問題がある。そのため、企業への働きかけは市で行っている状況である。

(c) 会員数と活動先件数のバランスの均衡

センターの会員数と活動先の件数については、いずれも増加を図る必要がある。しかし、どちらか一方だけが増加し、ミスマッチの状態に陥ると「登録したのに活かされない」とクレームが来る原因になるためバランスが難しい。活動先は、業種によって偏りがあるほか、現時点では登録している会員数に対して活動先の

選択肢が少ないため、就労強化を図るにあたり、求人数を増やすことが課題となっている。

(d) 社会福祉協議会の直轄事業による影響

社会福祉協議会は地域づくりに尽力していることもあり、ボランティアが中心で活動したい人もセンターに登録している。そのなかで、ボランティア中心から就労中心に業務の比重をシフトさせたことにより登録者に混乱を招いている。また、ボランティア希望の会員から「ボランティア推進理念に共鳴して登録したのに期待を裏切られた」という不満が生じている。さらに、平成30年度は西日本が豪雨災害に見舞われ、社会福祉協議会は直轄事業である災害ボランティア活動で多忙となり、センター業務が困難になったという事情もあった。

(e) 関係機関との連携

岡山市では、関係機関との連携を掲げており、随時相互に相談者を紹介するほか、相談会等を共同で開催することもある。しかし、シルバー人材センターやハローワークとの定期的な意見交換等は実施されておらず、機関相互の連携の強化は課題として残っている。

今後、SIB（民間資金を活用して、社会課題解決型の事業を実施し、その成果に応じて地方公共団体が対価を支払うスキーム）による生涯活躍就労支援事業により、連携の強化が期待される。

オ 今後の方向性

岡山市では、SIBの手法を用いて高齢者の社会参画を推進する事業を平成31年10月より本格実施する。これまで、SIBは健康診断等検診の受診率の向上等に用いられることが多かった。高齢者の社会参加についてSIBの手法を用いて実施するのは岡山市が初めてである。当面は、高齢者を対象に実施するが、癌や難病患者、刑余者等にも対象を拡大し、高齢者に限らず様々な人が働くことができる社会を構築することで、市民の健康維持及び自立を促進し、医療費や介護費等の削減を図ることを目的としている。SIBによる事業実施主体も継続して社会福祉協議会となり、生涯現役応援センターは当該事業に組み込まれる。

3 企業等によるシニアの雇用創出の取組み

(1) 特定非営利活動法人グラウンドワーク笠間（茨城県笠間市）

特定非営利活動法人グラウンドワーク笠間は、高齢者の外出機会と集まる場を提供するとともに、収入を得られる事業を展開し、収益性のある「自立と持続」を目指した活動を実施している。

以下、特定非営利活動法人グラウンドワーク笠間からの聞き取り内容を紹介する。

① 法人概要

設立	平成24年3月
活動期間	6年6か月（平成30年10月現在）
会員数	88名（聞き取り調査（平成30年10月3日）時点） 賛助会員を含む。実際に活動を行っている会員は30名

スタッフ	実際に活動を行っている会員 30 名のうち 男性 6 割，女性 4 割。最年長は 79 歳，最年少は 50 歳 主婦のほか，消防署長，市役所等で勤務した人等が会員として活躍 しており，夫婦で会員となっている人が多い
年会費	一般会員：3,000 円 企業会員：10,000 円（返礼品等なし） 賛助会員：10,000 円（年 1 回，活動内容の報告と併せて法人で作 った製品（マロンポーク商品，ブルーベリージャム等）3,000 円相 当分を返礼
活動内容	①コミュニティカフェの運営 カフェでの高齢者の就労，「歌声喫茶」・各種講座の開催 ②農業六次産業化の取組み 栗畑の管理，栗を餌として育つマロンポークの養豚業者に 150 万円 の貸付，メンチカツ・コロッケ・角煮まんじゅう等の製造・販売及 びカフェでの提供 ③社会貢献活動 「まちづくり」イベントへの参加，少女サッカーチームの支援，イ ンターシップの受け入れ，シニア等の就労機会創出 ④芸術の森公園インフォメーションセンターの管理 指定管理者として笠間市より受託（シニア，主婦，学生を雇用） ⑤創業支援 「笠間民芸の里」全 25 店舗を買い取り，起業時の半年間は家賃無 料で提供 ⑥「まちの駅笠間宿」の設立 「笠間民芸の里」を「まちの駅」としてリノベーション（平成 30 年度内実施予定） ⑦「ともだちハウス」の設立 B&G 財団の助成金事業による学童保育・子ども食堂施設建設・運営 （平成 31 年 4 月から運営開始）

② 事業開始経緯

グラウンドワークとは，地域住民・企業・行政がパートナーシップ（連携）を組み，活動を実践する組織（地域活動団体）を形成することにより，地域の活性化等のための活動を継続的に行い，結果的に持続可能な地域社会の実現を目指す活動手法である。

グラウンドワーク笠間は，理事長を含む同級生 3 人で，「社会貢献と自立」を目的に NPO を設立した。シニアは，まだまだ元気で汗を流すステージがあれば頑張る意欲は十分ある。そこで，「健康寿命+10 歳」を目標に内に籠らずに外に出る機会と地元の元気なシニアが集まる場を提供するとともに，年金のほかに 2～3 万円程度の収入を得られる事業展開，補助金依存ではなく収益性のある活動で「自立と持続」を目指した活動を展開している。

③ 事業実施状況

法人設立時は，協力者から事務所を借りて活動を行っていたが，仲間が気軽に集まれる「場」の必要性を考え，ミーティング場所を兼ねたコミュニティカフェを設立した。設立にあたっては，笠間市の「まちづくり助成金」や内閣府の「被災地復興支援金」を活用し，不足分は，理事長の個人資金を貸与する形で充当した。

活動は，週 1～2 回当番制でコミュニティカフェ（営業時間は 11～16 時）を運営し

ており、女性は、調理を担当するため9～16時30分の勤務、男性は主にホールスタッフとして10～16時に勤務している。報酬は、女性2,000円/日、男性1,000円/日を支払っている。

「笠間民芸の里」内の産直だったスペースを「ふれあいサロン」として改装し、「歌声喫茶」や各種講座を開催しているほか、サロン内で法人の定例会も月1回のペースで開催している。その他、学生や現役サラリーマンに参加してもらい「かさまドリーム塾」を開催し、多世代交流を図るとともに、新規事業等についても検討している。



写真：コミュニティカフェ「グランパとグランマのお店」

④ 事業実施による成果

(a) ふるさと納税商品への展開

会員の高齢化により一次産業部分が厳しくなってきたことから、カフェ2号店として「アゲアゲのお店」を新たに開店し、六次産業化にも注力している。マロンポークを使った、ロースとんかつ、メンチカツ、コロケ等を店舗で販売するほか、冷凍販売やネット販売、ふるさと納税商品として展開している。

その他、ふるさと納税商品として、「まるごと笠間エンジョイ観光ツアー」がある。ツアーでは、フルアテンドで午前中に神社仏閣等市内観光をし、午後に農作業または笠間焼きの体験ができる。商品を渡したら終了してしまうものではなく、笠間に実際に足を運んでもらえるような、今後に繋がるサービスを提供したいと考え、実施している。

(b) 多世代が交流する事業の実施

社会貢献活動として、少女サッカーチームの支援のほかインターンシップをカフェ実習として受け入れている。そのほかにも笠間市から芸術の森「インフォメーションセンター」の指定管理を受託し、シニアだけではなく、主婦や大学生も雇用し、幅広い世代に就労・活動に参加してもらおう機会を創出する仕組みを構築している。

(c) 新規事業への展開

新規事業として「笠間民芸の里」を「まちの駅」として登録を行い、交流やまちづくり、観光の拠点となるよう各店舗のリノベーション等を進めている。また、B&G財団の助成金（設立時3,100万、年間2,100万の助成）により、学童保育の機能と子ども食堂機能を兼ね揃えた「ともだちハウス」を建設中である（財団の助成は3年間のため、4年目以降は市が支援予定）。「ともだちハウス」では、放課後、学校まで児童を迎えに行き、21時まで預かり、夕食も提供する。母子家庭と生活保護家庭の場合は無料で利用できる。職員は、教員だった高齢者等を配置予定。それぞれの家庭の事情に応じて、子どもたちの心の健康のほかに、親が抱える問題についても対応できる体制を目指す。

⑤ 事業実施における課題

(a) 会員の高齢化

会員も高齢となっていく中で、新規事業等の展開を機に実際に活動する会員が多世代に広がっていくようにすることが今後の課題になる。会員は、知り合いや友人の繋がりが中心で、なかなか横に繋がっていかないと仲間づくりに苦慮している。また、人間関係の問題、家族の介護等により退会する人もいる。理事長も76歳になり、活動を持続させつつ次世代へ繋ぎたいと考え、後継者を探しているが、人脈もあり、リーダーとして合意形成を図る能力を有している人材を見つけることは難しい。今後は、活動に賛同して、一緒に汗を流してくれる仲間を増やすことに努めるとともに、全国各地に「グラウンドワーク〇〇」ができるよう仲間の拡大を目指している。

(b) 就労スタッフのニーズ優先の難しさ

カフェ2号店「アゲアゲのお店」で販売する惣菜は、消費が一番見込める夕方以降の時間に販売できればいいが、販売スタッフは主婦層が多く、夕方以降の時間に働くことが難しい。そのため、商品販売は、当初見込んでいたほど売れ行きが伸びていないという課題がある。

(c) 赤字からの脱却

運営は年間を通して赤字となっている。当初の個人資金貸与分の返済はできておらず、赤字部分は、損益計算書上は貸与した800万円の中から「寄付」という形で補填している。今後、収益を上げてコミュニティカフェのスタッフに最低賃金と同額を支払うことが目標である。

(d) NPOの組織基盤強化の必要性

アメリカでは大学卒業時にNPOへの就職という選択肢があるが、日本ではNPOに就職するケースは極めて少ない。市の指定管理者に名乗りを挙げても、組織基盤が脆弱であること及び経験がないということで認められず、県外企業が指定管理者となるケースが多い。少子高齢化のなか、行政も仕事の切り出しを行い、高齢者でもできる仕事は高齢者に振り向けるとともに、地元の企業や法人への支援を行うことが望まれる。

(2) シニアワークセンターとよなか（大阪府豊中市）

シニアワークセンターとよなかは、緊急雇用事業、地方創生推進交付金事業等を活用し、高齢者の働く場所を創出している企業である。

以下、シニアワークセンターとよなかからの聞き取り内容を紹介する。

① 企業概要

運営会社	(株) 新事業開発研究所 ((有) 協働研究所) 豊中市生涯現役促進地域連携事業促進協議会の構成員
従業員数	6名
事業内容	・内職事業 ・ライフワーク型農業事業 ・タブレット事業 ・学習支援事業 ・居場所創出事業

求人について	以前は参加者の募集等も自社で実施していたが、現在とはよなか生涯現役サポートセンターに協力してもらい実施
--------	---

② 事業開始経緯

豊中市は、大阪市のベッドタウンとして、定年を迎え引退したシニアの受け皿となっており、高齢化が懸念されていた。そこで、健康寿命の延伸、シニアによる地域課題解決、シニア向けの仕事の開発を目的として、平成 25 年に(有)協働研究所から独立する形でセンターを設立した。千葉県柏市を参考に、高齢者の働く場所の創出を目的として緊急雇用事業として開始した。また、平成 28 年度から平成 30 年度までは、地方創生推進交付金事業を受託し、実施した。

③ 事業概要

ア 内職事業について

シニア層に働く機会と収入を提供するため、庄内駅前に集合型内職「内職ひろば庄内」（庄内東町）を設置した。いつ来ても作業することができ、急な用事で休むことも可能な働く場があることにより、細かな手作業や会話等で健康寿命の延伸を図ることを目的として実施している。

(a) 実施状況

就労者数	62 名（就労者累計：90 名）
作業実施日 （作業場開放日）	月～金（年末年始・お盆・祝日を除く） 10～17 時
勤務時間	作業場開放日は好きな時に来て作業を行ってよい シフト等は作成していない
賃金	就労日数や時間によらず、あくまでも出来高払い 作業状況を報告してもらい、報告に基づいて支払い
作業場所	内職ひろば庄内（庄内駅前） 当初は、内職ひろば蛸池、内職ひろば島田でも実施していたが、7 月末に庄内に統合
作業内容	①手袋の検品作業（吹田市の企業） ②断熱材のテープ貼り（週 1 万本の作業を実施） ③一升餅のリュック作成（地元の和菓子屋） ④惣菜パックのラベル貼り ⑤ペット用栄養補助食品のラベル貼り



左：一升餅のリュック作成作業の様子。
右：手袋の検品作業の様子。



作業自体は複雑ではないため、周囲と会話をしながらのんびり作業する人もいれば、黙々と作業を続ける人もいます。作業中の休憩も適宜各自が取るような働き方のため、人によって仕事のペースが異なる。そのため、作業の進捗状況の管理は、基本的には各作業グループのシニアリーダーが優先順位に従って指示を出している。当日、来た人の誰に何をやらせようか等についてもシニアリーダーが決定する仕組みになっている。急ぎの仕事や遅れている仕事等作業全体の進捗状況の管理のみスタッフ職員が行っている。

(b) 就労者の特徴について

就労者については、年齢制限は設けておらず、自力で通えるうちは何歳まででも働くことができる。特徴としては、一人暮らしの人が多く、生活のために働くというよりは日々の生活の場所（行く場所）として来ている人が多い。「デイサービスに行くよりは、ここで作業している方がいい」と言って来る人も多い。多くの人が、とよなか生涯現役サポートセンター（Sサポ）からの紹介や広報等の求人情報を見て応募して来ている。

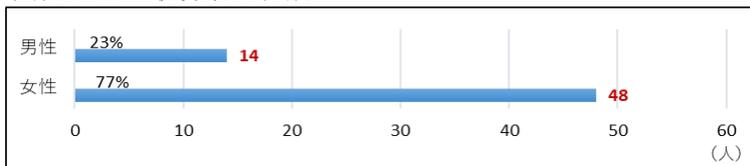
退職する場合の理由は、短期で辞める場合は「作業内容が合わない、作業時間に対して賃金が合わない」という理由が多く、中長期的には、本人の体力低下や家族の介護、他に仕事が見つかって辞めるケースが多い。また、80歳を過ぎると今までできていたことが徐々にできなくなり、できないことに納得できず辞めるケースや自信がなくなり、「迷惑をかけたくない」と言って辞めるケースがある。

(c) 事業実施による成果

(7) 事業実績

以下、就労者の状況を図示した。就労者は性別では女性、年代では70代が多いのが特徴である（図表 5-23, 5-24）。

図表 5-23 就労者の性別

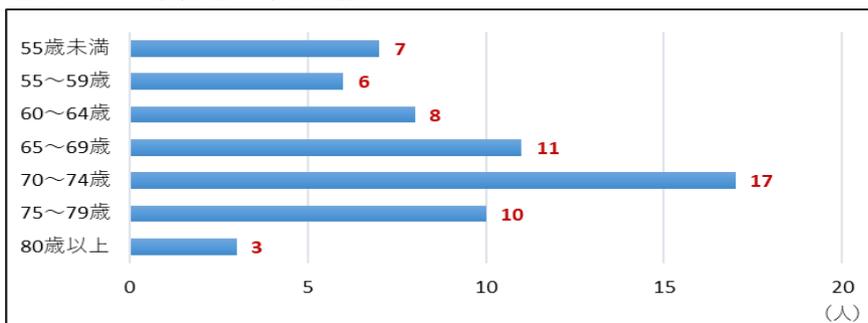


図表 5-23, 5-24

※) 平成 31 年 3 月 26 日時点

資料 「内職者の状況について」に基づき作成。

図表 5-24 就労者の年齢構成



(4) ニーズに合わせた働き方環境の構築

内職作業は座ってできる作業のため、シニアに非常に人気がある。働き方は、何曜日の何時に来て作業を行うのかは就労者の自由であり、シフトによる調整も行っていない。1日に平均20~25人程度が作業に従事しており、一人あたり週3~5日程度就労している。また、はっきり「辞める」と言われない限りは、数か月後に再度来ても構わない。

(5) 「居場所」としての側面の効果

内職作業は単純な反面、指示を出したことができているかどうかを継続してみることができるため、認知症等の早期発見にも繋がっている。作業に来ている人は一人暮らしの人も多いため、「あれ、おかしいな」と思ったときに、早期に気づいてあげることが重要となる。また、いつも来る人が突然来ない場合は連絡することもあり、安否確認の一面もある。

(6) 多世代参加型の仕組の構築

現在は、シニアに限って受け入れているわけではなく、DV被害者や妊婦、障がいのある人も参加している。各班のシニアリーダーに個人の特性を説明し、把握してもらうことでサポート体制を構築し、参加者を限定しない多世代交流が実現している。行政等が行う場合は、「障がい者限定」、「シニア限定」というように受け入れカテゴリーが限定され、基準に合わない人の受け入れができなくなる。民間企業で実施する場合は、ある程度の基準は必要になるが、そこまで厳密ではなく、作業をしてもらえるのであればカテゴリーを明確に基準化する必要はない。

(d) 事業実施による課題

(7) 賃金と作業内容の関係性

出来高払いのため、賃金そのものはかなり低い。賃金アップを図るためには、いい仕事をみつけることが大切だと考えている。シニアの収入は、多い人は月25,000円の人もあるが、平均すると月5,000円程度。条件のいい仕事を選べば、内職作業所単独でも事業が成立し得る。収益を踏まえて、いい取引先にシフトしていくことも今後は必要と考えている。

また、「いつでも好きな時に来てください」とシニアに声をかけている以上、いつ来ても仕事があるように、仕事を切らさないようにすることが求められる。単価が高い作業は技術を求められ、作業内容も複雑になる。作業内容は、「来てすぐに始められるもの」でなければ「誰でも、いつ来てもできる」というものにはならないという課題もある。

(8) 採算を合わせることの難しさ

作業場の場所代等の費用負担が大きく、合理化を図るため市内に2箇所あった作業場を1つに統合し、スタッフ職員を減らすことによりコストを削減した。シニアは市内各地から通って来ることから、作業場は分散していた方がいいが作業場の場所代や人件費がかかるため、やむを得ず統合を図るに至った。現在は、会社全体の他の業務があって成立している部分が大きく、当該事業については、収益が課題となっている。内職作業については、参加者数は問題ないが、収益が上がらない以上は事業そのものを縮小せざるを得ない。事業そのものの必要性は感

じているものの、企業として、採算を合わせないといけない点が課題である。民間よりも公的な機関で実施する場合のメリットは、作業場として使用できる建物を所有していることが挙げられる。行政と連携し、作業場所の提供を受けられると効率的な事業運営が可能になる。

(e) 内職作業場で就労しているシニアからの聞き取り結果

以下、内職作業に従事しているシニアからの聞き取り内容について記す。

氏名	Yさん
年齢	78歳（聞き取り調査時点）
性別	女性
居住形態	一人暮らし
聞き取り調査年月日	令和元年7月31日
経歴等	<p>30歳前くらいからお金のためにスーパーでパート勤務を始めた。「血を流して働け」と言われる厳しい職場で、クレーム対応等の仕事にも従事した。その結果、パートで入ったにも関わらず、嘱託職員、正職員を経て管理職にもなった。男女雇用機会均等法の影響を受け、女性職員として初めて転勤対象にもされたことで忍耐力がついた。</p> <p>55歳で定年退職した後、65歳定年まで同系列のスーパーで発注やレジ打ちの業務に従事した。その後も「まだ働ける、働きたい」と思い、生活雑貨の専門店の社員食堂に勤務し、若手職員へのレジ打ちの指導等を任された。新しい仕事にも慣れてきた頃、まだ1年経たないうちに夫が脳出血で倒れた。その後は仕事を辞め、夫の介護を14年間一人で行ってきた。仕事で体力を鍛えてきたからこそ一人でも介護ができたと思っている。</p>
内職作業を始めた経緯	<p>夫が亡くなり、介護生活もようやく終わったと思った。でも、亡くなってから1年後、何もすることがなくなり鬱状態になった。「家にこのままいたらおかしくなる」と自分で気づき、広報でセンターの求人を見て市に電話し、平成27年10月から内職に従事するようになった。</p>
内職作業について	<p>現在の庄内の作業場までは、自宅から徒歩10～15分程度。作業場が合併される前は蛍池の作業場におり、そちらは30分程度かけて通勤していた。</p> <p>合併前の作業場では、断熱材のテープ貼りのグループリーダーを任されていた。3日前に庄内の作業場に移動してきて、まだ勝手がわからないが、仕事そのものはとても楽しい。仕事をするうえで、ミスをしないように気を付けている。</p> <p>あと1年、80歳になるまでは続けようと思っている。9人兄妹の下から2番目として育ったが、姉や兄は80代になると病気で亡くなった。そのため、80代になると自分もそうなるのかなと思っている。万が一、80代も元気だったらそのときに続けるかどうかを考えようと思っている。</p> <p>今までどこの職場も面白いから続いた。この作業場も毎日、爆笑の連続で楽しいし面白い。人それぞれ性格は違うが、怒っても後に引くこともなく面白おかしく楽しくできている。人の世話をすることもみんなで何かをやることも好きなので、もう少しここで働くつもり。</p>
他の仕事への従事希望について	<p>あと10年若かったら「他の仕事にもチャレンジしよう」と思って、実際に行動に移したかもしれない。この年齢になると仕事を探しても全て年齢を理由に断ら</p>

れる。病気になっても病院で「歳だから仕方ない」と言われるが、仕事も「歳だからない」と言われる。
それに、14年も夫の介護をしてきたから疲れた。介護生活をしていたときは、95%夫に仕えて、自分の時間は5%程度だった。これからは、必死に働くというほどの気持ちではない。楽しく過ごせればと思っている。

イ 農業

遊休農地の畑で野菜を育て、販売することで収入を得るとともに、仲間づくりや心身の健康を保つことを目的として、豊能町の農地にて、年間を通じて露地栽培を行っている。収穫した野菜は、有人・無人販売により販売している。

(a) 実施状況

就労者数	3名（就労者累計：約20名） 内訳：男性2名（70代）、女性1名（80代）
勤務日数・時間	週2～3日、9～14時
勤務状況	一日2名程度のシニアと農業担当スタッフ2名が活動 （繁忙期は、畑の状況によって人数を調整して作業）
賃金	2,000円/日（交通費込） 交通費は、阪急グランドパス（65歳以上が対象）3か月分 （11,000円）購入で対応
交通手段	公共交通機関（バス）を利用 車を停めるところがないため車通勤は認めていない
農地	大阪府豊能町川尻4-5 耕作放棄地だった土地をみどり公社から借用 豊中市から片道1時間程度（交通費は往復で約1,000円）
農地面積	60アール（作付面積は、農地面積の7割程度）
栽培品目	キャベツ、ブロッコリー、ほうれん草、白菜、ミニ白菜、水菜、春菊、小松菜、チンゲン菜、菜花、ネギ、ニラ、きゅうり、オクラ、ナス、ミニトマト、トマト、冬瓜、パプリカ、万願寺唐辛子、絹サヤ、スナップエンドウ、ウスイエンドウ、そら豆、貝豆、いんげん豆、小蕪、蕪、あやめ雪蕪、大根、玉ねぎ、シャルム、ラディッシュ、牛蒡、にんにく、にんにく芽、じゃがいも、アムステルダム、各種苗（イタリアンパセリ、レモンバーム、オレガノ、バジル、ルッコラ、タイム、アップルミント、里芋）

(b) 農地について

(7) 農地の場所



：現在の農地（大阪府豊能町川尻4-5）

：当初の農地（大阪府箕面市下止々呂美 中止々呂美バス亭脇）

：有人販売の場所（大阪府豊中市上新田1丁目24 千里中央パークヒルズ）

図表 5-25 シニアワークセンターとよなかの農地の位置図



写真 豊能町にある「現在の農地」の様子。

(イ) 農地選定理由

当初、豊中市内で農地を探したが、固定資産税が高く、借用することが難しかった。また、市は建前上、「耕作放棄地は市内にはない」という前提にしており、農業委員会から借用することもできなかった。事業開始当初は、豊中市からバスを乗り換えずに行ける中止々呂美のバス停そばに農地を構えていた。しかし、箕面市まで電車が開通することになったことに伴い地価が上昇し、土地の持ち主が売却を考え始めたことから豊能町の川尻に農地を移転した。

(c) 活動内容について

豊中市民の多くは、定年まで大阪市で企業勤めをしてきた人が多く、農作業や土をいじることに憧れているシニアが多いという特徴がある。そのため、農業従事者は初心者が多く、農業担当スタッフが講師になり、実際に手を動かしながら講習を受講し、年間を通じてスタッフから指導を受けながら就労している。

野菜の栽培にあたっては、ほとんどの野菜は種から育てている。農閑期の1～2月は活動そのものを休止し、3月から再開するというサイクルで活動を行っている。



写真 実際の活動の様子。視察の際は、2名が作業を行っていた。

(d) 販売について

栽培した野菜は、収穫後に袋詰めを行い、千里中央パークヒルズ（約1,200世帯のマンション）で直接販売している。また、豊中市内の住宅街のクリーニング店の軒下を借用し、無人販売も行っている。

千里中央パークヒルズは、もともと当該事業に参加していた人の居住地で、4年前から販売を開始した。千里中央パークヒルズの居住者は高齢の人も多く、買い物難民の傾向がある。概ね1袋100円～200円で販売しており、住人から好評である。販売スタッフが名前を把握している主婦が50人程度おり、販売日前日に電話やメールで直接注文が来ることも多い。販売の際に次回の注文を受け付けることもある。夏は、購入者が特に多いが、冬は葉物野菜が中心になることから、家庭でも消費量が減り、購入者も3分の1程度に減少する。

販売に関する周知は行っておらず、口コミで広がっている状況である。一人当たりの購入金額は、500～700円程度であり、一日12,000円程度の売り上げがある。

（無人販売所は、有人販売の5分の1程度の売り上げとなっている。）

販売当日は、10時半からの販売開始にも関わらず、10時過ぎには販売場所に数

人の主婦が集まり、販売を待っている状況であった。購入者からは「最寄りのスーパーまで遠い。野菜は重いから助かる」、「とっても美味しいから必ず買いに来る」、「早く来ないと取り合いになる」等の声が聞かれた。また、マンション内にある会社の若い人たちも購入に来ており、多くの常連を抱えていることが窺えた。

また、購入者からは「いつも買いに来る人が来ていない、どうしたのだろうか」と心配する声も聞こえ、定期的な販売機会がマンション内の高齢者の安否確認の機会にもなっているようであった。



写真 視察時の千里中央パークヒルズでの販売の様子。

(e) 事業実施による成果

(7) 農業と人を繋ぐ仕掛けの必要性

農業スタッフも農業経験があるわけではなく、農地の近くに同じく農地を借りて農業を行っていた農業高校の元教師から指導を受けた。4～5年経験を積んだことによりわかることも増え、手応えを感じる機会も増加した。農業を志す人が多くいるため、農業と人を繋ぐ仕掛けの構築が重要になる。

(1) 農業から繋がる関係性

マンション居住者からも非常に喜ばれており、農地で働いている人たちもとてもいきいきと楽しそうに活動している。また、販売で売れ残ったものは、子ども食堂に寄付している。野菜を育て、販売することで収入を得るだけではなく、仲間づくりや社会的な繋がりを拡大させる要素もあるほか、シニア自身も身体を動かすことで心身ともに健康を保つことに繋がっている。

(f) 事業実施における課題

(7) 農地が遠いことによる影響

一般の企業が農地を借用することは難しく、農地委員会からクレームが来る等スムーズに権利を取得することができない。農地の選定については、行政の支援がないと実施困難な状況にある。

農地が山間部のため、獣害(鹿, 猪)が多く、獣害防止ネットにも費用がかかる。また、農地が豊中市から遠く、シニア募集の説明会を実施すると農地の遠さに驚かれる。参加者を募ると感心は高く、農業に興味を持つシニアは非常に多いものの「通うのが大変、遠いから無理」という人も多い。農地へのアクセスが改善されれば、

農業はシニアにとってニーズも健康等への効果も大きい。また、就労の一つの選択肢として従事者が増加する可能性もある。

(イ) 事業継続の難しさ

今後は、農業については縮小を予定している。人件費を踏まえると、現在の設定価格で販売することは難しい。冬季は売上も低迷するため経費の方が大きく、事業として成立していない状況にある。販売先で重宝されていることを考慮すると継続する必要性は感じている。しかし、コストがかかり過ぎており、収益を考えると縮小せざるを得ない。農業担当スタッフが個人的に事業を継続したいと申し出ており、今後はスタッフが独立して事業を実施し、売上の中から経費を会社に支払う形にシフトする予定である。

(3) 株式会社池田介護研究所（青森県八戸市）

株式会社池田介護研究所は、デイサービスにおいて利用者の希望に沿った「生きがい」となるサービスを提供するとともに、働く機会や仕事等も提供している。

以下、株式会社池田介護研究所からの聞き取り内容を紹介する。

① 企業概要

設立	平成 25 年 9 月
業種	介護事業
事業内容	<p>①かなえるデイサービスまる</p> <p>②居宅介護支援事業所まる</p> <p>③トラベルヘルパーセンター八戸</p> <p>④共生型通所介護 無添加お弁当二重まる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青森県のベンチャー企業向けのコンテスト「あおもり起業家グランプリビジネスプランコンテスト」で最優秀賞を受賞 ・受賞を機に県のバックアップのもと、地域企業とタイアップした事業を展開 ・変わらずに生きがいや楽しみを持って暮らすことができるよう、「お仕事」、「健康と美」、「趣味活動」、「生活」の4つのプログラムを柱に、デイサービスの利用者からやりたいこと、受けたいサービスを提案してもらい、それを実際に提供する仕組を構築している

② 事業概要

ア 農業リハビリについて

デイサービスでは、できることから始めて、できないことをゆっくりと克服するリハビリとして、「ゆとり就労」を導入している。その事業の一つに「農業リハビリ」がある。デイサービスの利用者は、自宅では「危ないから」という理由で畑仕事を禁止されている人が多く、「畑仕事がしたい」という利用者からの要望により農業リハビリを開始した。農作業で作った野菜を使って六次産業化を実施し、収入を得ることができる仕組を構築している。

(a) 実施状況

農地	南部町花渡平「むがし農園」を借用（園主と業務提携を締結） 農地利用料：1日 800 円×日数（約 24,000 円/月）
----	---

	※1日に施設が手掛けている畑を管理してもらう時間（1時間）分の時給を支払い（耕作作業が入る場合は、1畝ごとに追加料金を支払う）
高齢者の作業時間	月5日程度 一日の作業時間は、午前11～12時 作業時間は、30分～1時間程度（夏場は、30分のみ）
高齢者の作業内容	・大根やジャガイモの作付け～収穫までの作業 ・草取り ・蒔、蒔の臺採り ・栗拾い
高齢者の介護度	要支援1～要介護3までの人たちが参加

(b) 六次産業化について

六次産業化を開始した経緯は、農業リハビリ2年目に大根100本を収穫した際に、デイサービスの女性利用者を中心に、材料や製法など昔を思い出しながら漬けてみたところ好評だった。利用者から、販売し、収益を得ることの提案があり、事業を開始した。現在は、味噌、だし、ぬか漬け、はりはり漬け、いぶりがっこを商品化し、東京北彩館のほか県内6か所で販売を行っている。販売については、毎年恒例になっている介護旅行の際に、高齢者自身が漬物と味噌を持って上京し、新宿や六本木アークヒルズカラヤン広場で開催されるマルシェで、加工品の販売を行っている。

(c) 多数の協力者による事業構築

高齢者のほぼ全員が農業経験者であり、農園の人たちから指導を受けることはない。むしろ農園の人たちに農作業を教えてあげており、喜ばれている。農園には利用料を支払い、高齢者が作業させてもらっている一方、農閑期は、農園の人たちが施設で六次産業化を手伝っており、お互いにウィンウィンの関係が保たれている。

六次産業化は、地元企業とタイアップした事業を展開している。いぶりがっこは、燻製屋と、だしはだしソムリエと、味噌は南部町の味噌屋と、というように多くの協力者によって成立している。

(d) 事業収益の課題

農地への移動については、デイサービスの行事の一つとして実施しているため移動費については経費を必要としていない。また、六次産業化の漬物を真空パックするためのパッケージの機械については、クラウドファンディングにより購入した。しかし、農作業と六次産業化については、現状の製造量では赤字状態であり、1万食程度加工品を作らなければ、マイナス状態を避けられず、課題の一つとなっている。

イ 「共生型通所介護 無添加お弁当二重まる」について

令和元年9月にオープンした、「共生型通所介護 無添加お弁当二重まる」は、店舗にデイサービスが併設されている。店舗では、弁当の販売のほか、六次産業化で加工した味噌を使ったソフトクリームも販売している。無添加弁当（1個500円）は、高齢者がデイサービスの一環として弁当を詰める作業等で収入を得る仕組みを構築している。弁当は、デイサービス利用者、一般の人でも購入できるほか、配食サービスも一部実施している。



左：店舗の様子
右：二重まるのお弁当

(a) 実施状況

高齢者の作業時間	10時30分から30分程度
高齢者の介護度	要支援1～要介護2（要介護2の人については、認知あり）
販売数	一日30～35食（ほぼ毎日完売）
配食サービス	デイサービス利用者を送迎する際に併せて配達も行う

(b) 高齢者の作業について

弁当の調理は、調理担当スタッフが2～3名で担当しており、高齢者は弁当を詰める作業を行っている。また、デイサービスの買い物支援において、利用者に翌日の弁当の材料の購入を頼むこともある。そのほか、弁当を買いに来た人から注文を聞いたり、その場で食べる人にはお茶を出す等を行っている。また、要支援1の男性は、店舗のポストを設置したり、施設裏に物置を手作りで作ったりする等日曜大工もしており、それぞれが得意なこと、できることを行う仕組みを構築している。

ウ 高齢者が就労に取り組むことによる効果について

デイサービス事業の中に「就労」を取り込んだことで、利用者は、弁当の販売等一般の人と触れ合う機会があることで気を引き締めている部分がある。生活の一部として、自分のやりたいこと等色々なことを考えながら手足を使うことは、認知症の予防にとっても良い効果をもたらしている。介護度の軽度化にも繋がっているほか、仕事をするのと「収入を貯めて、旅行に行こう」等の夢を持つことが高齢者にとっての生きがいになっている。

エ 今後の方向性

現時点では、まだ「ゆとり就労」に取り組む高齢者へ賃金の支払いは行っていないが、ゆくゆくは自身が得意とする仕事を選択し、作業に応じて最低賃金を保障する仕組みを整える予定である。弁当販売については、来年から、最低賃金の半額程度を支払う予定で検討を進めている。GGBB ベンチャー（じじばばベンチャー）として、これまで行ってきた仕事や経験、アイデアを活かして商品化していくことにも引き続き力を入れていく予定である。

一般的なデイサービスと異なる部分は、ケアマネージャーを介さずに、本人または家族からの申し出により利用者を受け入れることが多いという点である。デイサービ

スで、どういうところなら行きたくなるか、「楽しい」、「わくわくする」という気持ちを持てるようにサービスの質の向上に努めている。特に、男性は、介護度が重くなってから家族が介護負担を減らすために、ようやくデイサービス等に来るようになる人が多い。男性の方がプライドやバックグラウンドの克服等の課題が多いが、早い段階からデイサービスに参加し、半日でもいいから仕事を継続していける仕組み作りをしていくことが重要と考えている。

4 就業等社会参画機会創出における共通する取組み

前述のとおり、各自治体や企業等においてそれぞれ特徴のある取り組みが見られる。いずれの取り組みも「アクティブシニア」の活躍の推進に大きな影響を与えているが、実施機関が異なることにより、取り組みの比重の置き方や実施手法、関係機関等との関わり方が異なる。また、自治体の地域特性や実施機関の規模、活動経験や事業関連実績によっても違いがみられる。各自治体や企業等の取組、事業実施の効果や課題について図表 5-26 で整理した。

盛岡市において、「アクティブシニア」の活躍の推進を図るためには、マッチングの仕組みを整備することが何よりも重要である。そこで、マッチングの実施機関の特徴や役割を踏まえ、どの対象に対して強みを活かせるのか、現状の課題解決に繋げる手法の検討が求められる。

以下、先進自治体の取り組み内容を基に、実施団体による違い等について整理する。

(1) 行政が実施しているケース

柏市と豊中市の両市は、平成29年4月1日から平成32年3月末まで厚生労働省の「生涯現役促進地域連携事業」を活用して、協議会を設立のうえ事業を実施している。

柏市は、東京大学、UR都市機構と共同研究を長年行ってきたことから、高齢者の社会参加、就労の仕組については先進地である。市が実施しているが、協議会が独立して事業を行っており、市の具体の平常業務は協議会の運営サポートに限定されている。

生涯現役促進協議会は、就労支援に特化しているとはいえ、生涯学習や趣味、サークル活動等市民個人が主催で行っている情報も全て集約し、情報提供を行っており、「何かをやりたいが、何がいいかわからない」という人にとって活用しやすい組織である。また、企業に直接出向いて仕事の切り出しを行うことで企業側の意識改革にも繋がっており、高齢者の就労支援は、生産年齢人口減少に伴う労働力不足対策として効果を発揮している。

豊中市は、「生涯現役促進地域連携事業促進協議会」を設立する以前より、就労支援事業、無料職業紹介事業を展開してきた実績があり、それぞれの事業のノウハウを活かした連携が図られている。同じ建物内に無料職業紹介所とシルバー人材センター、とよなか生涯現役サポートセンターが併設され、三者が定期的な意見交換のもと、それぞれの特性を活かし、協働を図ることで事業実施がスムーズに行われている。

いずれの事例も高齢者の人材バンク的な要素はなく、イベント等に参加した高齢者の情報のみ管理している状況である。イベントを開催することによって、働くことに興味を持っている高齢者を引き込むことや企業に対する高齢者雇用への働きかけ等マッチングのきっかけ作りが中心となっている。高齢者でも可能な職域開拓やセミナー開催等就労機会の創出やマッチングに注力しているのが特徴である。また、協議会を構成する商工会議所やシルバー人材センター等の関係機関と連携を図ることで、マッチングの効果を高めている。

一方で、生涯現役促進地域連携事業は3年度事業であるため、その後の運営等の検討が課題になる。また、実施機関が厚生労働省の職業紹介の資格を有していないため、情報提供に留まり、雇用関係成立への積極的なアプローチができない状況にある。実際に、協議会を利用している企業からは「直接的な雇用に結びつきづらい、情報提供のみではなく、もう少し求職者の背中を押してくれたら有難い」という声もある。

また、イベント等を通じてマッチングした後に、企業が「特定求職者雇用開発助成金」を申請する場合は、ハローワーク等の職業紹介所が発行する紹介状が必要になる。高齢者が改めて職業紹介所に登録し、紹介状を発行してもらうのは手間がかかるほか、既に就労先が決まった後に登録し、紹介状をもらうことは正規の方法とは異なる。高齢者の働き方のニーズが生計維持のための就労というよりは、週2~3日、一日3~6時間未満の就労希望者が多いことから、助成金の対象となる人は少ないことも想定されるが、シニアや企業の利便性を図りつつ、透明性を確保する方法の検討が求められる。

(2) NPO等の機関が実施しているケース

神戸市は、兵庫県が県内6か所に「生きがいごとサポートセンター」を設置するにあたり、各センターの運営をNPOに委託し事業を実施している。その中の一つであるCS神戸は、阪神淡路大震災以降、支援団体等で活動していた人たちの多くがそのまま活動しており、NPOとしての活動の基盤や職員の専門性、中間支援組織として他機関との連携等の水準が高い。

震災を機に移住してきた人たちと地元住民の双方を包含したロールモデルができしており、シニアがやりたいこと、できることと地域のニーズをマッチングすることで、コミュニティ・ビジネスを創出している。また、組織や団体を立ち上げた後は、過度に手厚くフォローし続けることはせず、あくまでも今後の道標として次の段階をアドバイスすることで、本人たちの能力を引き出し、自走する仕組みを作ることを前提とした取り組みを実施している。各団体がいずれは自走可能となるため、CS神戸は少人数のスタッフで多くの事業を展開できているのだろうと推察できる。

岡山市は、生涯現役応援センターを設置し、運営を社会福祉協議会に委託している。当初は、社会福祉協議会のボランティアセンターが高齢化に特化したものではなかったため、高齢者のボランティアを事業の中心に見据えていた。そのため、知名度も高く、営利を目的としない民間組織であり中立的な立場で活動でき、ハローワーク、商工会議所、市等多様な機関との連携も可能な社会福祉協議会へ委託した。社会福祉協議会は、ボランティアセンターによりボランティアに係るマッチングを図ってきたことから、生涯現役応援センターにおけるマッチングについてもノウハウを活かし、当初より安定した運営が可能であったものと推察される。

さらに、就労後のフォローアップにも力を入れている。就労後、色々な不安等を感じている場合もあり、話を聞いてあげるだけでも就労の定着に繋がる。やむを得ず、繋がらずに辞めた場合についても原因を調査し、次回以降に活かす工夫がされていることも実績に大きく寄与している。

神戸市は窓口来訪者や講座等への参加者を活動へと導く手法、岡山市は予め高齢者も企業も登録したうえで、マッチングを図る手法を取っており、実施方法は異なるものの、幅広い支援が可能となっている。いずれも実施団体の知名度が高く、市民からの信頼が厚い。さらには、従来の事業実績により活動の基盤やノウハウ、職員の専門性が高く、既存業務の枠を拡充した支援を実施している。また、マッチングした後のフォローアップの仕組みがあることも共通しており、活動の継続を見据えた事業展開を可能にしている。

しかし、実施機関が独立して事業を展開することができる力があることや、事業内容が他機関の事業内容と差別化できていることもあり、他の就労関係機関との意見交換や連携等の関係性が希薄である部分は否めない。また、岡山市については、高齢者の就労ニーズの高まりにより、ボランティア中心から就労中心に業務の水準をシフトさせたが、もともと地域づくりやボランティアを中心とした事業を展開してきた社会福祉協議会は、求人開拓が限定的になり、高齢者の就労ニーズに応じた支援に繋がりにくいという課題もある。また、災害ボランティア等の実施機関本来の直轄事業により主力が分散されるケースもある。以上のように、それぞれ実施機関によって効果と

課題が異なることが明らかになった。

(3) 民間企業等がシニアの雇用等を創出しているケース

グラウンドワーク笠間は、「健康寿命+10歳」を目標に、外に出る機会と集まる場を提供するとともに、年金のほかに2~3万円程度の収入を得られる事業展開、補助金依存ではなく収益性のある活動で「自立と持続」を目指した活動を展開している。

高齢者が自身の活躍する場所を自ら作り、就労・起業支援、子育て支援等の事業展開を行っていることはメディア等でも取り上げられているように注目に値する。

事業展開については、NPOを立ち上げた理事長のリーダーシップと大手企業の部長、IT企業の社長を勤めた理事長の経験や人脈による影響も大きい。そして、行政として補助金の形ではなく、指定管理者の受託や「ともだちハウス」の運営等、多世代が関わる仕組を構築し、「グラウンドワーク」本来の活動を実践する組織の形成に繋げている。

シニアワークセンターとよなかは、大阪市のベッドタウンとして定年退職した高齢者が多く居住している豊中市の高齢化が懸念されることから、緊急雇用事業、地方創生推進交付金事業等を活用し、高齢者の働く場所を創出した。

内職作業は、座って作業ができるということで高齢者に人気がある。60名を超える多くの高齢者が内職に参加しているため、「いつ来てもいい」という就労条件の中で、毎日一定数の人数が働きに来る状況が確立されており、受託業務が滞ることなく実施できている。働いている高齢者は、ノルマ等に追われるわけではなく、作業や集まっている人たちとの会話を楽しんでおり、「居場所」としての側面も大きい。

収入が目的ではなく、毎日、好きな時に行く居場所であり、誰かと話したりできること、自分のやることがあるということが多くの高齢者に好まれている。また、農業についても、買い物難民のマンション居住者から非常に喜ばれており、働いている人たちもいきいきと活動していた。農地の問題や人手不足の問題をクリアできれば、事業の継続性としては非常に有効であると考えられる。

(株)池田介護研究所は、通常のデイサービスで行われるレクのようなものではなく、利用者の希望に沿ったサービスを提供するとともに、働く場や仕事を提供している。社会との接点が保たれていることが高齢者にとって非常に良い刺激と生きがいになっており、歳を取っても、身体が多少不自由になっても楽しく、そして介護度が軽減するほど良い影響を与えている。

現時点では、最低賃金の保障が行われているわけではないが、多くの企業とタイアップして実現している事業も多いため、今後、仕事をした分だけ給料を支払える仕組を構築することで、新しい介護サービスの在り方を今以上に提示できる可能性がある。要介護認定を受けていても夢や仕事を持ち、いきいきと生活をしている人が多く、「アクティブシニア」への転換、活躍の促進への効果が期待される。

いずれも独自の事業を展開し、高齢者雇用、居場所創出等を実施している。当初は高齢者を対象に事業を開始しているが、事業対象をカテゴライズせずに障がい者や要介護認定者、若者等も含めた多世代、幅広い人たちの加入により活動を行っていることが特徴である。

行政等が行うサービスは、サービス対象者の所得や年齢、居住地等による制限があることが多いが、基準を明確化・限定することなく事業実施できる点が最も大きな違いといえる。しかし、高齢者雇用、居場所創出事業のみで収益を生むことは難しく、助成金の有無が当該事業費に与える影響は大きい。企業として採算が合わない場合は、事業縮小や当該事業からの撤退も検討しなければならない。民間企業主体で事業を展開する場合、事業の必要性和採算を同時に満たすことが求められる。ただし、民間企業ならではの雇用創出の利点も大きいことから、行政は補助金等による支援によらず、指定管理者の運営機会や法人としての事業実施の場の提供等により本来の活動を支援することが求められる。

(4) 「アクティブシニア」活躍の推進に必要な取組み

「アクティブシニア」の活躍の推進を図るにあたっては、社会参加や就労の場の創出が求められるが、実施にあたっては、以下の内容が必要となる。

① 関係機関との連携

実施機関が持つ特徴やノウハウの違いによって、行政をはじめ就労関係機関との関わり方の程度には違いが生じる。既存の就労支援機関と事業内容で差別化を図る必要はあるが、情報共有を図るとともに官民協働で実施することが重要になる。それぞれが持つノウハウを活かし、足りない部分を補いつつ、新しい仕組みを生み出すことが求められる。一方で、各機関には本来業務があり、協働が負担になる可能性も十分考えられる。各機関で何ができて何ができないのかそれぞれの状況を整理し、情報収集を図ることが重要である。そのうえで、マッチングの効果が最大限に発揮される方向で役割分担、連携のあり方を検討し整備することが求められる。

② マッチング後のフォローアップ

高齢者の就労支援については、企業に対して高齢者向けの仕事の切り出しやセミナー開催等により職域の拡大を図るケースや高齢者向けの講座、企業と高齢者のマッチングを推進するケースが多い。

それらに加えて、神戸市や岡山市で実践しているような就労の定着、継続性を保つためにはマッチング後のフォローアップも重要になる。第IV章（145 ページ）で述べたとおり、当該研究において行ったマッチングの事例の中でも、長年一つの企業で決まった時間を定年まで勤めてきた「アクティブシニア」にとっては、契約どおりに就労できなくなったタイミングで「辞める」という選択肢のみを考える傾向があった。「勝手なことは言いづらい」と考え、企業には相談できない一方で、企業と「アクティブシニア」を仲介した筆者には、様々な相談等を話してくれていた。高齢者のライフスタイルは、体調や家族の状況等により変化することがあるため、マッチングにより就労した後も、随時相談できる窓口を設けることにより、就労を継続させることに一定の効果が生じると考えられる。

③ 職業紹介の許可の必要性

柏市や豊中市は、実施機関において職業紹介の許可を得ていないことから、情報提供による支援を展開しており、雇用関係成立への積極的なアプローチは行えない

という課題があった。一方で、神戸市は無料職業紹介所としての許可を得ており、就業支援についても積極的に行うことができている。職業紹介の資格を得ることで、積極的に求職者を就労等へ後押しすることが可能になる。また、「特定求職者雇用開発助成金」の紹介状の発行が可能になるため、シニアや企業の利便性を図りつつ、助成金の手続の透明性を確保することが可能になる。

④ 新しい働き方・社会参画の創出

先進事例の多くが、企業への就労のほかに、ボランティアや趣味等の活動の延長に居場所の創出等の地域課題も取り入れて事業を展開している。例えば、シニアワークセンターとよなかの農業事業は興味深い。豊中市は、大阪市のベッドタウンの住宅都市であるため農地が少ない。また、企業勤めの人を中心であることから、農業への憧れを抱く人が多いと考えられる。盛岡市の場合は、周辺に農地が多く存在し、専業農家や兼業農家も少なくない。企業勤めの人定年後に実家の農業を手伝っているケースもある。

こうした違いを踏まえると、豊中市で展開されているライフワーク型農業を盛岡市の農業に馴染みのある「アクティブシニア」にそのまま適用することは難しい側面もあるだろう。しかし、聞き取り調査をした人たちの中には、農作業が好きで趣味として農地を借りて活動している男性も少なくはなかった。一方で、高齢化により耕作放棄地等の農地の課題も生じている。実施方法については検討が必要だが、今後、農業へのシニアの活用は可能性の一つとして期待できる。

次章では、これまでの「アクティブシニア」と企業等受入側双方からの聞き取り調査やマッチングの実施例、さらに先進事例の分析を踏まえ、盛岡市において「アクティブシニア」活躍の推進を図る際の方策について提言してみたい。

VI 盛岡市における「アクティブシニア」活躍の可能性

1 本章の概要

少子高齢化の進展により、高齢者を取り巻く社会環境は変化し続けている。65歳以上で、現役で働き続けている人や働く意思を持って求職活動をしている人は、盛岡市においても増加している。また、ライフスタイルの多様化による価値観やニーズの多様化により、高齢者の地域活動を含めた社会参画のあり方にも変化がみられる。従来のように町内会・自治会等地域を基盤とした活動や「高齢者」に限定した活動だけでなく、居住地域の枠を越えた趣味・嗜好が共通する仲間との活動も好まれるようになってきている。

「アクティブシニア」の多くは、就労の場面でも価値観、ニーズの多様化により多様な働き方を求めるようになっており、既存の就労支援機関では、求職者のニーズに対応しきれないケースも増えている。このため、深刻な人手不足に見舞われている企業等の求人側と求職側の「アクティブシニア」の間でミスマッチが生じている。

本調査研究では、社会参画のほか、即戦力を中心とした人材の確保に奔走している地元の企業と、経験・意欲・体力を十分に備えており多様な働き方を求めている「アクティブシニア」とのマッチングの必要性を明らかにした。また、マッチングの結果を踏まえて、具体的な手法について、先進事例の取り組みを実施機関ごとに整理し、盛岡市における適応可能性、必要性について検討した。

本章ではまず、盛岡市における「アクティブシニア」の実相を基に、内実を明らかにする。そして、「アクティブシニア」の社会参画活動と就労の拡大を阻害し、ミスマッチを生じさせる諸要因を整理した。さらに、「アクティブシニア」の社会参画を促進するための共通の取組み、既存のマッチング機関の役割の見直し、マッチング機能を強化させるための方策について検討した。

2 「アクティブシニア」の特徴

(1) 「アクティブシニア」とは

「アクティブシニア」という言葉は、団塊の世代が定年退職を迎える平成19年頃から使われるようになった。しかし「アクティブシニア」という言葉の明確な定義はなく、幅広い解釈がなされている。ここでは以下に示す一般社団法人日本アクティブシニア協会による定義を参考に、「アクティブシニア」の内実を明らかにしてみたい。

《「一般社団法人日本アクティブシニア協会」による定義》

年齢 : 65歳～75歳（前期高齢者）
特徴 : 自分なりのこだわりや価値観を持ち、仕事や趣味に意欲的な方々
生涯現役志向が強く、消費意欲も高いアクティブな方々

団塊の世代は、第二次大戦後のベビーブーム期に生まれ、高度経済成長期、安定成

長期、バブル期に青年期、壮年期を過ごした世代である。21世紀に入って60代を迎えた団塊の世代は総じてそれ以前の世代と比較して体力、運動能力が高い。それまでの「支援や介護の対象としての高齢者」というイメージに当てはまらない活動的な高齢者の割合が多い。こうした背景から「アクティブシニア」という言葉は作られたと推測できる。

本調査研究に着手した当初は、「アクティブシニア」を「仕事や趣味に意欲的に取り組めるだけの体力があり、身体的に健康で活発な人たち」と想定していた。そのため、60代、70代で要介護認定を受けていない約9割の人は「アクティブシニア」の可能性があると推察した。

しかし、聞き取り調査や先進自治体の視察の過程で、就労や様々な社会活動に取り組んでいる、あるいは取り組む意思を持っている高齢者の実態を知り、「アクティブシニア」の範囲はもっと広げるべきと気づいた。以下では、この点を踏まえて、改めて「アクティブシニア」の内実について考察する。

(2) 「アクティブシニア」の要件

はじめに、「アクティブシニア」はどの年齢層に存在しているかについて考えたい。団塊の世代よりも一世代若い「ポパイ・J」世代と呼ばれる60代半ばの世代もアクティブである人は多い。また、70代後半の世代もアクティブな人たちは多く存在している。こうした現状を踏まえると、「アクティブシニア」を団塊の世代、前期高齢者に限定せず、より広い年齢層に渡って存在していると考えられるべきであろう。

制度等の枠組を策定する際、年齢でカテゴライズすることが一般的になっている。年齢という一見わかりやすい判断基準を設けることで、どのような人が推し量る部分がある。しかし、年齢でカテゴライズできないケースも存在する。「アクティブシニア」は、客観性、公平性があるとされる「年齢」という指標ではその範囲を捉えきれない。一概に「高齢者」といっても個人差は大きい。聞き取り調査対象者の中には、同じ年齢でも毎年フルマラソンを完走し、ホノルルマラソンへの参加を予定している人もいれば、持病や身体能力の低下により、最寄りの公民館での活動に限定することを余儀なくされている人もいる。しかも、こうした個人差は従来よりも大きくなってきている。

「アクティブシニア」自身の意識も、一律に年齢だけで「高齢者」や「老人」とカテゴライズされることへ強い抵抗感を示すように変化してきている。年齢は一つの「基準」にはなり得るが、もはや、それを基に一括りにはできなくなっている。「何歳までが「アクティブシニア」と定めることは、高齢者の実相と合わず、適当ではないといえる。

また、「アクティブシニア」は、持病の有無や健康状態によってカテゴライズすることも適当ではない。聞き取り調査における「アクティブシニア」は、持病を抱えていたり、大病を患った経験があっても趣味や仕事に意欲的に取り組み、生き生きと生活している人たちも多かった。さらに、第Ⅲ章のB社(97ページ)、第Ⅴ章の株式会社池田介護研究所(187ページ)のように、要介護認定を受けていても身体能力の範囲内でできる仕事を創出し、働く機会を提供している企業も存在している。健康状

態によってできることは確かに狭まるだろうが、例えば仕事があり「収入を得たら、これをやろう」と夢を持つことが高齢者にとって生きがいになることが明らかになった。仕事や趣味等、何らかの形で社会との接点があることが生活の張り、緊張感の維持に繋がっている。

以上のように、年齢や健康状態で狭まることはあっても「生きがい」となる活動を通じて、充実感や満足感を得ることに意義を見出していることが「アクティブシニア」の要件といえるだろう。

(3) 「アクティブシニア」のニーズ

上述のとおり、「アクティブシニア」の活躍の場を拓げるためには、「生きがい」となる活動への参加を促すことが求められる。そのためには、「アクティブシニア」がどのようなニーズを持っているのかを把握し、活動の基盤を整備することが肝要である。ここでは「アクティブシニア」の主なニーズとして、以下の3点の特徴を挙げる。

1つ目は、就労意欲が高いことである。聞き取り調査対象者の67.8%が「働きたい」と思っている。既に就労している人については、「生活のため」というよりは働くこと自体で満足度を得ているケースが多くみられる。しかし、就労を希望している人のなかには、年金の受給によりある程度の生活基盤が確保されているため、「あわよくば働きたい」、「機会があれば働きたい」という意識に留まり、積極的な求職活動を行っていないケースが多い。このような具体的な求職活動はしていない「隠れた就労意欲のある層」も相当数存在している。

また、「ボランティア活動もある程度の収入があると嬉しい」というように対価としての収入を求めている人もいる。このように、生きがいとして仕事を楽しむ人や、さらに趣味等の活動を楽しむために適度に収入を得ることを望む人が多い。

2つ目に、「アクティブシニア」は、「仕事」、「趣味の活動」、「孫」のいずれかを「生きがい」とする人が多い。好きな活動への意欲が高く、様々な活動に興味・関心を示し、やりたいことを見つけ、それを生きがいとして多忙を極めるほどの活躍をしている「アクティブシニア」も存在している。彼らの多くは仕事や趣味等自分自身のライフスタイルの時間を優先し、居住地域の枠を越えて気の合う仲間や友人とのサークル・グループ活動等の中において人間関係を構築している。また、「60歳以上」等の年齢が限定され、高齢者のみが集まる活動に対して魅力を感じないという人も増え、高齢者に限定されない、多世代が集まる活動を好む傾向が見られる。

3つ目として、自分自身を「高齢者」、「老人」とは思っていない、あるいは思われたくないという意識が強いということも指摘できる。年齢よりも、容姿や日常生活への介助の有無で「高齢者」であるかどうかを判断する傾向がある。いわゆる「高齢者」といわれる年代に自分自身の年齢が到達しても、50代の頃とさほど変わらず、やりたいことにも意欲的に取り組めており、若い頃に抱いていた「高齢者」像とその年齢に達した自分が違うことを自覚している。そのため、「高齢者」や「老人」として処遇される活動や組織への参加をためらうだけではなく、「高齢者」に代わる別の呼称を命名したところで、それが「高齢者」を指し示す言葉であるとわかると、途端

に敬遠してしまう傾向も強い。

これらのニーズを踏まえ、「アクティブシニア」が望む活動の形態や内容を検討する必要がある。

3 盛岡市における「アクティブシニア」活躍の推進

(1) 盛岡市の現状と「アクティブシニア」 — ミスマッチの背景

「アクティブシニア」の活躍を阻害している要因の一つは、多様化している「アクティブシニア」のニーズと提供する情報との間にミスマッチが生じていることである。

地域コミュニティ機能の低下、少子高齢化の進行、人口減少、核家族化、価値観やライフスタイルの多様化は、住民ニーズや地域課題の多様化、高度化をもたらしている。それに伴い、公共サービスに求められるものも多岐に渡っている。

情報を収集し提供する側は、こうしたニーズの多様化に対応できる体制を整備することが求められる。現在、盛岡市では、「アクティブシニア」が「時間ができた、何かをやりたい」と思ったときに「ここに行けばいい」という明確な窓口を見つけづらい。それぞれ担当する機関、部署が異なるため、情報収集はもとより、あらゆる活動を網羅し、的確な情報提供、フォローアップや相談に応じる体制は未整備である。

聞き取り調査では、独力で情報を収集し、担当と判断した窓口を訪れても希望に叶う機会を見つけることができず、結果的に断念するケースがあることがわかった。需要と供給を過不足なく結び付ける窓口の必要性は高い。

また、上述したように「アクティブシニア」は高齢者と見なされることに対する反発が強く、高齢者向けに限定した情報提供のあり方は改めなければならない。

就労に関しても阻害要因を3つ挙げてみたい。1つ目は、「アクティブシニア」と企業のミスマッチである。求職者の就労希望に合わせた多様な就労条件を設けたり、実際に就労を決める前に体験就労も可能としている企業もある。しかし、就労意欲のある「アクティブシニア」は、「そんな都合のよい働き方はない」、「年齢的に無理」という思い込みが強く、自身のニーズに合った働き方ができる企業を探すという具体的な行動に移さないケースが多い。企業側の思いや実態が十分に伝わっていないことが要因と考えられる。

2つ目は、「アクティブシニア」と就労支援機関のミスマッチである。就労意欲はあるものの、ハローワーク等の就労支援機関については「就労内容に興味を持っていない」、「就労希望条件が合わない」等自身のニーズに合わないと考え、積極的に活用していないという課題がある。また、「アクティブシニア」は趣味等の活動に対しても非常に意欲的なため、予定を立てづらいものは敬遠する傾向も見られる。

3つ目は、「機会があれば」というニーズを持った多くの「隠れた就労意欲のある層」に情報を提供する体制が不十分なことである。ただし、「隠れた就労意欲のある層」は、就労意欲が相対的に弱く、積極的に就労支援機関を利用しないという側面も指摘しなければならない。そのため、就労を推進する機会が少なく、「働きたい」というニーズの実現可能性が低くなっている。

(2) マッチングの必要性

ミスマッチを解消するための具体的な方策について考察してみたい。「アクティブシニア」の多くは、自身のやりたいことを明確に意識し、複数の趣味等の活動を掛け持ちしている。しかしその一方で、習得した知識や経験を社会活動や仕事に生かしきれていないという側面もあった。「アクティブシニア」が「やりたいこと」「できること」を生かして活動する場を増やすことが有効である。

実際に、第Ⅳ章においてマッチングを試験的に実施した結果、「アクティブシニア」は「やりたいこと」を実現する情報、機会、場所の提供があれば、社会参画がスムーズに進むことが明らかになった。

第Ⅴ章では、就労に関する情報のほか、ボランティアや生涯学習、趣味等の社会参画活動の情報も集約し、幅広く情報を提供している自治体の事例を紹介した。情報の集約と提供によって、「やりたいこと」「できること」と地域課題とのマッチングが図られており、社会参画が、自信と生きがいの創出にも繋がっている。また、企業や地域のニーズを掘り起こすことで、行政等が行うフォーマルなサービス以外の部分の新しい働き方も提案されている。それによって、地域の課題やニーズに迅速、柔軟に対応することが可能な仕組みが構築されている。

「アクティブシニア」と社会参画活動のマッチングを図るためにも、「アクティブシニア」のニーズを正確に把握し、各機関が情報共有・連携を図る必要がある。今後これまで以上にニーズが多様化していけば、個々の機関ごとに対応することはますます困難になる。公の機関が提供するフォーマルなサービスは、年齢や居住地域、収入等による制約を設けざるを得ない場合が多い。しかし、行政、企業、関係機関が連携し、隙間を埋める協働型のサービスを提供することで、多様化したニーズにも柔軟に対応していくことが可能になる。

あらゆる社会参画に関する情報を集約し、関係機関との連携のうえマッチングを図る機関が求められる。現時点で、就労や趣味等の社会参画のマッチングを支援している既存機関は複数存在しており、それぞれが対象、役割に専門性を有している。それらの関係機関がマッチングの強化を図ることの必要性を共有し、それぞれの専門性、強みを生かしながら連携を密にしていくことが求められる。

(3) 共通する取組み

就労、趣味等の社会参画、いずれのマッチングを図るうえで、各機関で共通する取組みについて整理してみたい。

① 世代、対象者層の変化に応じたニーズ調査

「アクティブシニア」が望む活動の形態や内容がどのようなものであるのか把握が重要になる。そのためには、多様化している「アクティブシニア」のニーズを正確に把握することが求められる。「アクティブシニア」のニーズ、実相が従来の「高齢者」と異なるように、それぞれの年代の対象者層が今後も移り変わる中で、これまでどおりの仕組みではニーズに十分に対応しているとは言い難い。今の「アクティブシニア」に合うことが次世代の「アクティブシニア」には合わない可能性もあり、「アクティブシニア」の把握には難しさが伴う。そのため、定期的にそれぞれの世代のニーズ調

査を継続し、時代やニーズに合ったものに随時修整させていくことが不可欠である。

② 各機関で把握したニーズの共有

各機関で把握したニーズを情報として共有することが必要である。それぞれの機関が収集した情報を分類して提供できるようになれば、事業展開の選択肢が増えるであろう。そして、それらの集約された多岐に渡る情報をそれぞれの機関でチェックすることができれば、ミスマッチの多くは解消されることが考えられる。

③ 関係機関との連携による地域課題の解決

マッチングの促進には、行政や企業、関係機関との連携が不可欠である。そして、これまでの社会参画の概念にとらわれずに、部署や機関を超えて、地域課題の解決に繋がるような「アクティブシニア」の社会参画活動のあり方を模索することも必要である。

「アクティブシニア」の意欲を振り向けるためには、人間関係をテーマで結びつける緩やかな関係性の構築が求められる。これまで各々が実施してきた事業が目標を共有し、協働することで、活動の延長に、居場所の創出や地域課題とのマッチング等も取り入れた事業展開を図ることも可能になる。関係機関が連携することで、それぞれの機関で課題としていた地域課題についても共有が図られ、「アクティブシニア」を積極的に地域課題と結びつけていくこともこれからの手法の一つとして確立していく必要がある。

④ 多世代を対象とした仕組み作り

「アクティブシニア」は、高齢者に限定せず、多世代が集まる活動を好む傾向が見られる。「高齢者」を対象とした施策、「アクティブシニア」を対象とした事業として展開することは、「高齢者」、「老人」に特化されることを嫌がる「アクティブシニア」の参画をかえって妨げる可能性が高い。そのため、世代の枠を超えた活躍の場を創出することが重要となる。多世代を対象とすることで、「アクティブシニア」を取り込む可能性が拡大するだけでなく、多世代交流の機会の創出、企業が理想とする「多世代がバランスよく」就業していること（第Ⅲ章 120 ページ）という可能性も高めることができる。

⑤ マッチング後のフォローアップ

「アクティブシニア」のライフスタイルは自身の体調や家族の状況等によって変化していく。そのため、マッチングに成功した後も、随時相談できる窓口を設けることで活動の継続に繋がる。

就労にあたっては、第Ⅳ章において実際にマッチングを図った際にフォローアップの必要性を明らかにした。長年一つの企業で決まった時間を定年まで勤めてきた高齢者にとっては、契約どおりに就労できなくなったタイミングで「迷惑をかける」、「辞めなければならぬ」と考える傾向がある。履歴書等の応募書類記入の支援のほか、定期的に相談に応じる体制が重要になる。また、フォローアップの過程があることで、「アクティブシニア」の特性、ニーズも把握でき、新たな対応を検討する機会が得られる可能性も高まる。

(4) 既存のマッチング機関の役割と可能性

ここではミスマッチを解消し、「アクティブシニア」のマッチングを図るうえで、関係するマッチング機関の役割、実現していくうえでの可能性を提示してみたい。

① 各機関の役割の拡充

既存のマッチング実施機関において、それぞれの役割、長所を活かした事業展開の範囲を拡大することで、マッチングの効率を高められる可能性がある。以下、各機関の現状と目指すべき方向性、選択肢について整理する。

ア ハローワーク

ハローワークの業務は、職業紹介のほか、就職・転職の相談、雇用保険に係る手続きや求人の受理等多岐に渡る。ハローワークは比較的長時間の就労を希望する人の対応が多いため、「アクティブシニア」の就労ニーズと一致し難い側面もある。また、生涯現役支援窓口を設ける等高齢者の就労支援の強化を図っているものの高齢者でも可能な仕事、職域を開拓するための企業訪問等を十分に行うことは困難な状況にある。

就労に係るマッチングの効率を高めるは、求職者のニーズ、希望する就労条件を企業等へ提供する仕組みの構築が求められる。求職者の中には、業種よりも就労条件等の働きやすさを求める傾向が見られる。企業側が求人を見つけた後、応募者を待つだけでなく、企業側からも必要な時間帯に働くことができる人材を探し、求職者にアプローチ可能な仕組みが必要である。企業側が若者や有資格者のみを優先する可能性も否めないが、就労のマッチングを高めることが期待できる。また、企業側でも多様化するニーズを把握し、求人内容、就労条件等の対応を強化できるという効果も考えられる。

また、企業のニーズが求職者により伝わりやすくなるよう求人情報の掲載方法の工夫も求められる。求人情報だけでは、「何歳でもいい」、「働く人の都合を優先する」等求職者が就労条件として知りたい情報を最も効果的に伝えるには十分ではなく、提供できる情報が限定されている。また、企業の求職者に伝えたい思いが十分に伝えられていないという課題もある。現状よりも求人情報で提供できる範囲を拡大することで、就労におけるマッチングの効率を高める可能性がある。

イ シルバー人材センター

シルバー人材センターは、臨時的・短期的な業務の請負、委任、派遣、職業紹介を行っている。近年、受託件数が増加傾向にある中で、会員の高齢化や就労内容を選択する等会員の質も変化してきており、就業の割当が非常に難しくなっている。また、多くの趣味等の活動に取り組む「アクティブシニア」からは就業の依頼が不定期のため、予定の立てづらさから、会員登録を敬遠される傾向にある。

受託件数の増加に対応するためには、新規会員の増加を図る必要がある。そのためには、例年、受託がほぼ確定している定例的な業務については、業務依頼時期、業務内容等を予め会員へ情報提供することも必要である。「予定の立てづらさ」を解消するには、年間スケジュールを示すことが有効である。また、スケジュールに掲載業務

については、会員からも就労を希望できる仕組みを構築することで、「登録後は、声がかかるとを待っているだけ」という会員のもどかしさも解消され、マッチングの効率が上がる可能性がある。

ウ 社会福祉協議会

社会福祉協議会は、令和2年度よりボランティアセンターを創設し、ボランティアの養成や活用が積極的に行える体制を構築しつつある。現状では、ボランティアを行いたい人には、まずはボランティア登録をしてもらい、要請があった場合に登録者へ連絡をする仕組みになっている。そのため、「ボランティアをやりたい」という人が来た際にすぐに提供できる情報が整っていないという課題がある。また、公園整備等は各団体が募集をかけ、ボランティアを確保しているケースも多く、社会福祉協議会として全てのボランティア情報を把握できていないわけではない。

ボランティアセンター創設により、社会福祉協議会にボランティア情報が集約される体制が整いつつある。しかし、災害支援等の一時的なもの以外の「定期的」なボランティア活動の機会についても、企業や福祉施設等に対して働きかけ、創出する体制が必要である。

また、「アクティブシニア」の中には、「ボランティア活動もいいが収入があると嬉しい」というように活動への対価を求めている人も多い。そのようなニーズに対応するためには、有償ボランティアの導入も必要となる。第V章（168 ページ）で紹介したCS神戸の事例では、「生活支援・介護予防サポーター養成研修」を受講した受講生がグループを組み、介護老人福祉施設と契約を締結し、有償ボランティア活動を行っている。活動開始当初は、「ボランティア活動は無償で行われるもの」という観念が根強く、そのことが事業実施にも影響を及ぼした。しかし、現在は、施設側によってボランティア活動員の個々の能力も引き出され活動が拡大している。また、施設の職員と月1回の定例会を開催する等活動グループで自走する仕組みが構築されている。

盛岡市ではまだ有償ボランティアは馴染みがないが、神戸の事例のように1か所でもうまくいけば、浸透していく可能性は高い。実現可能性が高く、モデルとして実験的に取り組む価値は大きい。活動機会の提供にあたっては、無償ボランティアを望む人も根強くいることから、無償ボランティアと有償ボランティア、双方提供できる仕組みが望まれる。

エ ファミリーサポートセンター

ファミリーサポートセンターは子育て支援や高齢者への支援を行っている。子育て世代の間ではセンターの認知度は高く、依頼会員の約4割（平成30年8月末時点）が利用している。育児事業の利用状況としては、提供会員の自宅で子供を預かるパターンよりもセンター内での預かりが多く、児童センターへの送迎を毎日依頼している人もいる。依頼会員に対して提供会員が少なく、提供会員の増加を図ることが課題となっている。

「アクティブシニア」への聞き取り調査では、女性を中心に「子育てに関わる仕事

をしたい」という回答が多かったが、ファミリーサポートセンターについては知らない人も多かった。提供会員数が伸び悩んでいる要因は、存在が知られていないことが大きいと考えられる。さらに、提供会員が活動を行ううえで、受講が義務付けられている講座の開催が年1回のみであることも要因となっている。受講のタイミングを逃すと翌年まで就労機会が延期されるため、就労意欲が減退していくケースも想定される。「働きたい」と思ったタイミングを活かす仕組みが求められる。

第V章（161ページ）で紹介した豊中市の事例では、夏休み等長期休暇の際に市内の小学校41校で実施している学童保育のサポート業務がシニアに人気の職業となっている。シニアは、市の臨時職員として、「放課後こどもクラブ」指導員に従事している。盛岡市の提供会員の中には、高齢になるにつれて子供を自宅で預かることに対して不安を感じている人もいる。そのため、自宅以外で子供を預かることができる拠点の拡充が求められる。「アクティブシニア」に対して、提供会員の業務の周知を図ることに加えて、拠点整備も図ることで「アクティブシニア」とマッチングが図られる可能性が高い。また、豊中市の事例のように、夏休み等長期休暇の際に大規模に事業を展開するタイミングに併せて、市と連携のうえ提供会員への講座を開催することも有効であろう。それにより、講座開催、提供会員業務の周知、浸透が図られ提供会員数増加の可能性も高まる。

オ 企業

岩手県の企業は、雇用確保措置として継続雇用制度を導入している企業が圧倒的に多く、雇用継続への対応は図られているが、新規シニアの雇用推進に積極的ではない。人材確保の面から多様な働き方を導入している企業がある一方で、欠員補充分の求人のみを機械的に掲載している企業があることも否めない。

就労意欲のある「アクティブシニア」をはじめ、若者もプライベートを優先した働き方を望む傾向にある。また、近年は共働き世代を支えるために祖父母が孫の育児を行うケースも増加しており、そのような祖父母の働き方についても考慮が必要である。さらに、今後ますます増加が見込まれる家族の介護を行う世代においては、要介護者がデイサービスを利用している時間帯だけ就労を望むケースも想定される。また、子育て世代は、子供が幼稚園、学校等に行っている時間帯のみ就労を望むケース等も考えられ、あらゆる世代が多様な働き方を望むことが見込まれている。

そのため、ニーズに対応した、多様な働き方が可能な体制を構築し、処遇面等も考慮する必要がある。最近では、学生や主婦層に「隙間バイト」が人気となっている。そのような仕組みも参考になるのではないだろうか。多様なニーズに応じた体制は企業としての負担も大きいですが、従業員の離職を防げるほか、若い世代も呼び込める可能性が高まる。

また、第IV章において、「アクティブシニア」は、就職前に就労体験が可能となることで、マッチングがスムーズに行われることを明らかにした。就労体験があることが就労への窓口の役割を果たしており、具体の就労に繋がる効果大きい。資格や経験を活かした業務ではなくとも、「体験できる」ということが「アクティブシニア」の就労を促進すると見込まれる。

カ 行政

第Ⅰ章で述べたとおり、「高齢者」に限定した施策が、現在の「アクティブシニア」層のニーズと一致しない傾向がみられる。高齢者を対象とするということは、「超高齢社会」そのものを対象としているといえる。今後、ますます深刻になると見込まれる高齢化に対応するためには、複数の組織の領域に及ぶことを想定する必要がある。それぞれの課内で抱える課題を共有し、課や部を超えて協働する仕組みが求められる。

このように内部の連携を図るとともに、既存の各関係機関との横軸の連携強化もこれまで以上に担うことが最も重要になる。行政が各機関を全面的にバックアップし、行政として得られる情報と信頼を担保することで、それぞれの機関が事業の効率化を高められる可能性がある。

また、就労に関する情報のほか、ボランティアや生涯学習、趣味等の社会参画活動の情報の集約、窓口の統一化が求められる。情報の集約は、「機会があれば働きたい」というニーズを持った「隠れた就労意欲のある層」へ積極的に働きかける手段になる。

「隠れた就労意欲のある層」は、多くの方が趣味等の活動を積極的に行っているため、趣味等の情報と併せて就労情報も提供できる仕組みがあることで、就労に関する情報も知ってもらう機会と就労にも意識を向けてもらうタイミングを創出できる可能性が高まる。

さらに、窓口で積極的に就労のマッチングを図るためには、厚生労働省の職業紹介の認可取得も必要になる。第Ⅴ章で紹介したように、柏市と豊中市はいずれも就労のマッチング支援を行っていたが、職業紹介の資格がないため、情報提供に留まり、マッチング成立への積極的なアプローチができないという課題もあった。職業紹介の資格を有することで、求職者の後押しが可能になる。また、マッチングが成立した際に、「特定求職者雇用開発助成金」の紹介状の発行も可能になるため、高齢者や企業の利便性、助成金の手続の透明性も確保できる。

社会参画におけるマッチングについては、居場所の創出等それぞれの担当課で抱える地域課題とのマッチングを図る事業展開も重要になる。豊中市の“シニアワークセンターとよなか”の農業事業（第Ⅴ章 183 ページ）や盛岡市山岸地区の取組（第Ⅳ章 148 ページ）は、居場所の創出も行いつつ、地域課題の一つである農業と「アクティブシニア」のマッチングの可能性を示した好事例といえる。所謂「稼ぐ農業」とは異なるが、高齢者の健康と居場所作り、耕作放棄地の活用等の地域課題解消が期待できる。

以上のように、「アクティブシニア」のマッチングを図るためには、行政内の各課全体の調整を図る部署が必要と考える。「アクティブシニア」に限らず他の問題でも共通する部分であり、試みる価値は極めて大きいのではないだろうか。担当課ごとではなく、対象のニーズに準じた組織自体の新しい生み出し方、組織改革の検討が求められる。

② 連携による相乗効果発揮の可能性

複数の機関が連携を密にしていくことで、マッチングはより効率的に実現される。ここでは、相乗効果を発揮しながらより効率的なマッチングを実現する方法について

盛岡の実態に即して検討していきたい。

ア ハローワーク・シルバー人材センター・JA（無料職業紹介所）の連携

就労支援の主力機関であるハローワーク，シルバー人材センターに加え，JAいわて中央の無料職業紹介所が連携することで，人手不足への対応を強化し，就労のマッチングが高まると考える。JAいわて中央の無料職業紹介所は，3年前に設置され，農繁期等で人手が必要になる組合員と農業の手伝いにより収入を得たい人のマッチングを行っている。筆者の聴き取りに応じてくれたJA職員からは，「実際に盛岡地区は需要が多く，シニアも歓迎している。農業経験がない人でも定年後に「やりたい」と言って来た人は続く傾向にある」と伺った。

「アクティブシニア」の就労ニーズは短時間就労等多様である。各機関が多様なニーズについての情報を共有し，得意分野を活かしつつ足りない部分を補い合える体制の構築が求められる。そのなかで，就労支援の主力機関が保有する求人情報のほか，人材の共有も重要になる。各機関を訪れる求職者のニーズに応じて，適切な機関へ案内するだけに留まらず，具体的な仕事の内容等も提示することで確実なマッチングへと繋がる可能性が高まる。

また，各機関で把握している人材に積極的にアプローチすることも重要である。例えば，シルバー人材センター等を訪れた人で農業に興味のありそうな人にはJAの無料職業紹介所を紹介する。逆にJAの無料職業紹介所で農繁期にマッチングした人に対して，農閑期はシルバー人材センターでの就労へと結びつくような機会を創出する等である。さらに，求職者のニーズに応じて，社会福祉協議会やファミリーサポートセンターとも連携を図り，積極的に求職者の背中を後押しすることで，ニーズへの対応強化が一層図られる可能性が高まると推察される。

イ ハローワーク・商工会議所・保健師・介護支援専門員の連携

企業等の状況を熟知しているハローワーク，商工会議所，行政等が連携し，現在，ハローワークが行っている企業への働きかけの強化を図る必要がある。

高齢になっても就労を継続する人，就労を希望する人も増えている。「アクティブシニア」のニーズに対応するためには，新規高齢者の雇用の推進を図っていく必要がある。そのためには，企業等を訪問し，高齢者でも可能な仕事を開拓し，多様な働き方が可能な仕事を創出することが求められる。

企業への働きかけにあたり，ハローワークの生涯現役支援窓口は，「高齢者の専門家」を配置することの必要性について指摘している（第I章39ページ）。企業等の状況を熟知している機関と高齢者の介護予防等についても把握している保健師や介護支援専門員が連携して，企業に具体的に働きかける役割を担うことも「アクティブシニア」の活躍の場を拡大するために重要な取組になるだろう。

また，第III章（120ページ）で述べたとおり，高齢者従業員に対して，若年層と比較して事故や労働災害，突然の辞職や休職の可能性が高くなるという不安を抱く企業も多い。高齢者の新規雇用を想定していない企業や高齢従業員に対してマイナスイメージを抱く企業，経営者に対して，高齢者雇用のメリットを伝え，意識改革を図る必要がある。

「高齢者だから」と全般的な労働災害を不安視するよりは、高齢者の労働災害で最も多い「転倒」という部分に着目し、企業側で対策を講じることや、急な辞職や求職への不安視については、高齢者の離職者数は企業側で想像しているよりも低く、さらに「個人的理由」で退職することも若者と比較すると少ないこと等を具体的に示すことが肝要である。また、労災の予防、補償に関する研修の機会を設けることも高齢者雇用における不安要素の軽減、高齢者に対するマイナスのイメージを払拭することに役立つだろう。

盛岡市内には従業員を採用する際に年齢制限を撤廃しているだけでなく、高齢者の多様な働き方に対するニーズに対応した就労形態を提供している企業もある(第Ⅲ章 119 ページ)。求職者が「そんな都合のよい仕事はあるわけがない」と思い込み、積極的な求職活動を断念するケースを減らし、求人側の企業が人手不足を解消するためにも、多様な働き方を提供している企業の情報を求職者へ積極的に提供すべきである。また、こうした情報が提供され、他の企業にも伝わることによって、高齢者の多様なニーズに対応した働き方を創設する企業も増えていくだろう。例えば商工会議所の会報等でこうした企業を紹介していくことも周知に役立つと考えられる。

ウ 行政・大学を含めた調査研究機関・経済研究所等の連携

マッチングの効果を高めるためには、「アクティブシニア」のニーズを正確に把握し、各機関と共有することが重要である。各機関の事業対象者のニーズのほか、事業に関わっていない人等も含めた全体のニーズ、傾向の把握にも努める必要がある。

ニーズの収集、分析は、多くの基礎情報を有する行政、大学を含めた調査研究機関、経済研究所等の調査機関が連携し、コンソーシアムを設立して行うことが効果的であると考えられる。そして、調査で把握したニーズ、傾向はマッチングに取り組む各機関へ情報提供し、共有を図ることで、各機関においてアプローチ方法の検討が可能になる。

また、マッチングを行う各機関の状況、ニーズについても把握する必要がある。連携は重要だが、各機関はそれぞれ本来の業務等で多忙であり、協働が負担になる可能性も十分に想定される。実際に、第Ⅴ章(158 ページ)で紹介した柏市の事例では、協議会を構成している機関との連携について、連携を行うことが会員の負担になっている一面もあることを指摘している。そのため、それぞれの機関の特性や得意分野を整理し、サプライサイドも含めた多方面の現状とニーズの把握が不可欠といえる。

エ 企業・趣味の活動・行政の連携

趣味の活動が就労にも繋がる仕組みの展開も、今後の多様な働き方の一つとして可能性が高いと考える。本調査研究において、マッチングに協力頂いた企業から、効率的なマッチングを図るために、仕事と趣味等を組み合わせた仕組み作りの必要性の提案があった。

例えば、雪かきも体を動かすことの一つと捉え、フィットネスクラブの利用者に、雪かきを1時間してもらい仕組みを作る。そして、1時間の雪かきに対して、フィットネスクラブで使用できる利用券等を交付する。または、デパートの階段清掃とダイエットを組み合わせ、1時間掃除をすることによる消費カロリーを提示する。そして、

1 時間掃除した分の給料を支払う等健康づくりと就労を組み合わせるというものである。健康づくりやスポーツは、「アクティブシニア」に最も取り組まれている活動の一つである。健康づくりを踏まえた形で就労を提案することにより、就労そのものには興味のなかった人たちも取り込める可能性が十分期待できる。

具体的な仕組みを検討するうえでは、清掃員のユニフォームではなく、運動する服装で取り組めること、一人ではなく友人と一緒にできること等の整備も必要になる。また、対価を得る以上、当然、業務への責任を自覚してもらうことも重要である。しかし、今後、多様化するニーズに対応するためには、「就労」という分野のみで考えていたものを「健康づくり」等他の分野にも拡大し、新しい働き方を創出する工夫が必要となるのではないだろうか。

(5) 各機関を統括する「マッチング機関」の構築

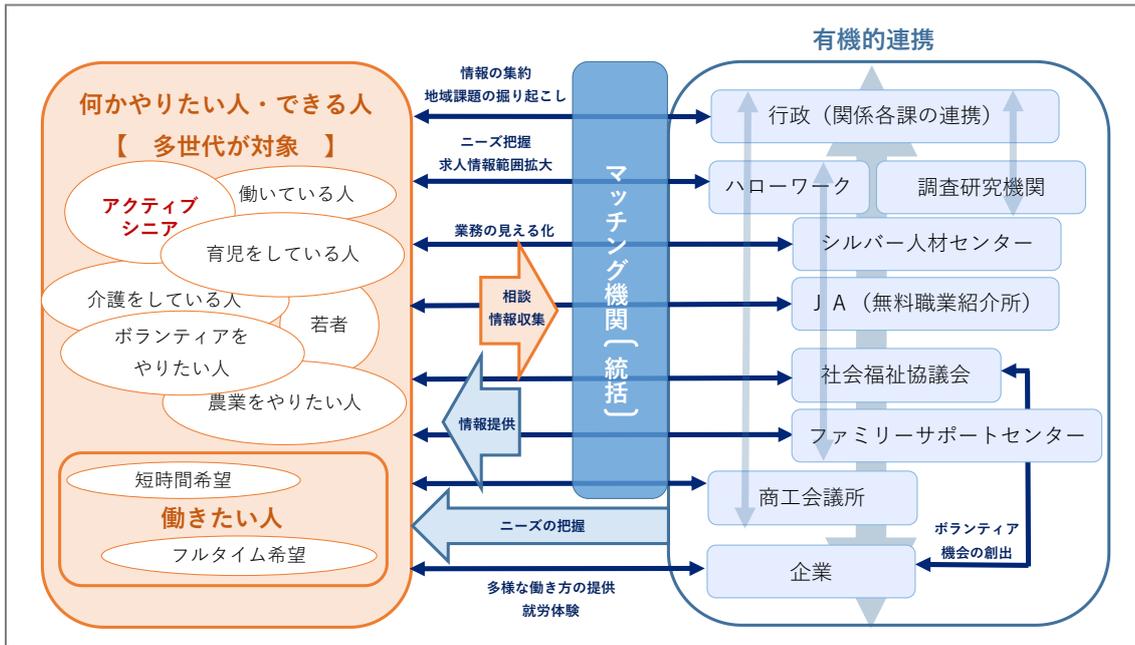
今回の調査研究を踏まえ、既存のマッチング機関の役割の拡充と複数機関が連携することによるマッチングの相乗効果の可能性を提示した。これらの方策を有効に実現するために、既存のマッチング機関を統括するマッチング機関も積極的に考える必要がある。

先進事例では、既存のマッチング機関や関係機関との連携を試みている自治体には、柏市や豊中市が挙げられる。関係機関を含めた協議会を実施主体とすることで、市全体として目的が共有され、高齢者の社会参加、就労の仕組みが構築されている。また、複数機関が連携することによりマッチング効果を発揮しているのは、豊中市の事例である。とよなか生涯現役サポートセンター、無料職業紹介所、シルバー人材センターが協働し、特性を活かした事業展開を行っている。CS 神戸や岡山市社会福祉協議会は、業務経験、専門性を活かし、既存業務の枠を拡充した高齢者の就労支援を展開している。

盛岡市では、これらの先進事例を参考に、既存のマッチング機関の長所・役割の拡充等のほか、それらのマッチングを統括し、全体を把握した役割を担う機関の創出が求められる。機関として創設しなくとも、担当者が定期的に集うことで機能を集約する方法も考えられる。「アクティブシニア」のマッチングを図るためには、サプライサイドのマッチングの強化も重要である。以下、図表 6-1 にマッチング機関の役割を示す。

統括するマッチング機関の具体的役割は、今後も検討を重ねる必要があるが、全体の要となるマッチング機関は、各機関におけるニーズに対応した事業の実現可能性を検討し、既存のマッチング機関とのバランスの調整を図ることが求められる。全体を俯瞰することで、それぞれの機関で取り組むサービスの隙間を補うサービス展開の可能性も高まる。

図表 6-1 マッチング機関全体の機能



- ※1) 各機関が市民とのマッチングを図る一方で、各機関同士もマッチングし、有机的連携を目指す。
- ※2) \longleftrightarrow は、既存の各マッチング機関と市民とのマッチングを示す。
 前述(4)①各機関の役割の拡充の一部を提示している。
- ※3) \longleftrightarrow は、既存のマッチング機関同士の連携を示す。
 前述(4)②の複数機関の連携を示している。

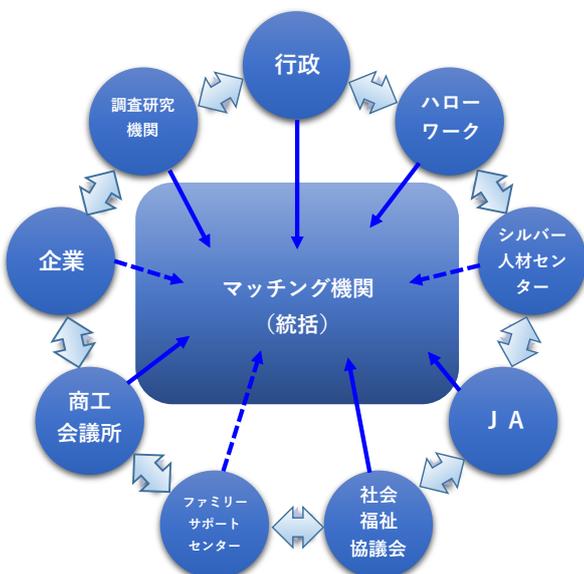
また、統括するマッチング機関の創設には行政の関わりが考えられるが、実務には専門知識と経験が求められる。各機関からノウハウと情報を把握した専門の職員が集結することで、より一層有机的連携が可能になるのではないだろうか（図表 6-2）。

例えば、専門の職員については、各機関で定年退職を迎えた「アクティブシニア」が活躍するケースも十分に考えられる。これまで専門機関の最先端で培われた知識、能力は全体を俯瞰するうえで最も求められる力であるといえる。各機関の状況を把握

し、事業展開の検討が可能な貴重な人材と考えられる。また、自身を踏まえ、「アクティブシニア」世代のニーズもある程度把握した「高齢者の専門家」となり得る可能性もある。多世代を対象とした中で、「アクティブシニア」のマッチングを図るためには、「アクティブシニア」の知識と経験、これまでに得られた人脈が大いに活かされるケースも想定される。

前述の各機関の取り組みに加えて、統括するマッチング機関があることによって、全体の機能が強化され、より大きな効果の発揮が期待される。

図表 6-2 統括するマッチング機関の構成



- ※1) 各機関から人材・機能を集約する。

(6) 「アクティブシニア」の活躍がもたらす効果・可能性

以上のように、既存のマッチング機関の役割を強化すると同時に連携を密にすることで、それぞれの機関の限定した役割から1つの目標に向かう大きなマッチング機関を構成することができる。さらに、それぞれの機関の専門性と長所、短所を見極め、相乗効果が最も有効に発揮できる連携の在り方を模索することが求められる。

社会環境の変化に伴い、ニーズはますます多様化し、その膨大なニーズへの対応は今後さらに困難になることが見込まれる。多様化するニーズに対応するためには、マッチングの質・量を高めるという共通意識のもと、各機関が成長していかなければならない。

本調査研究は、「アクティブシニア」のニーズから問題にアプローチした。しかし、介護等の必要性から社会に参画することができない、言い換えると「アクティブになりたい、なれない要因を抱えている」層のニーズについても把握する必要がある。また、これから「アクティブシニア」になり得る世代のニーズの把握も不可欠である。効果的な施策を展開するためには、定期的にそれぞれの世代や企業等へのニーズ調査を継続し、社会環境やニーズにあったものに組織や仕組みを随時変化・成長させていくことが欠かせない。

また、今の40代、50代がシニア世代になった時、取り巻く環境がどのように変化しているか、またニーズがどのように変化しているかを今から予測しておくことも課題ではないだろうか。現在の「アクティブシニア」の「ちょっとした収入を得たい」、「趣味等の活動のためにお小遣い程度稼ぎたい」という就労意欲は、年金等の社会保障の制度の変化等に応じて、「生活のために働かなければならない」と必然のものへと変わる可能性もある。IT技術の発展が生産技術や業務形態をどのように変えていくか、そのことによって求められる仕事にどのような変化が生じるかを予測し、対応策を検討しておく必要があるだろう。また、地域社会の変容により「アクティブシニア」に求められる社会参画活動、地域との関係性はどのように変わっていくのか。そのためにどんな能力を身に付けておけばよいのか、といった点についても備えておく必要がある。

従来、高齢化の進展は社会の活力の減退、社会保障費負担の増加といった負のイメージで捉えられてきた。しかし、「アクティブシニア」は、社会的課題の解決に向けた端緒になるといえるのではないだろうか。社会に積極的にコミットする知識と意欲を持っている「アクティブシニア」は着実に増えている。この「アクティブシニア」という「新しい高齢者」の知識と意欲を社会資源として、持続可能で活力のある地域社会の構築に活用していくため、マッチングの仕組みを整備することが求められている。そしてそのことは同時に、高齢者の自立と生きがいの創出にも繋がっていくだろう。

◇おわりに

現代の日本社会は、少子高齢化の急速な進展とその半面としての生産年齢人口の大幅な減少により、高齢者を取り巻く環境は変化し続けている。定年を迎え高齢になっても、仕事や社会参画活動に精力的に取り組んでいる人の割合も増加している。それは、体力を維持し続けている高齢者が増えていることもあるが、ライフスタイルの多様化による価値観の多様化ももう一つの要因と考えられる。このような高齢者の変化は、一昔前の高齢者のイメージを大きく変えつつある。本調査研究で考察した「アクティブシニア」は、こうした新たなイメージの高齢者を指している。「アクティブシニア」は多様な価値観を持ち、働き方や社会参画のあり方にも多様なニーズを持っている。「アクティブシニア」という言葉の適正性も含め、今の「高齢者」を捉えることには難しさがある。

本調査研究では、盛岡市においても「アクティブシニア」が増加していることを見込まれることから、はじめに「アクティブシニア」のライフスタイルやニーズ等の実相を把握するために聞き取り調査を実施した。その結果、「アクティブシニア」は、居住地域や年齢の枠を超え、多くの趣味等の活動に意欲的に取り組んでいることが明らかになった。さらに、67.8%の人が「働きたい」と回答しており、非常に就労意欲も高いことも明らかになった。しかしその一方で、やりたいこと、できることを明確に持っているにもかかわらず、実現できていないというミスマッチが生じていることが浮かび上がってきた。

一言で高齢者と言っても、家族構成、経済力、健康状態等が異なっており、個人差は大きい。聞き取り調査では、「これまで頑張って仕事をしてきた。だからもう無理はしたくない。自分の好きな趣味や社会活動に専念したい。」という人から、「これまで培ってきた知識や経験を生かして働きたい。」あるいは「年金のほかに収入を得るために仕事に就きたい。」という人まで、多様なニーズを持っている。またそれぞれのニーズもさらに多様に分かれている。そのため、人生を充実させていく、「生きがい」を創出するためには、何か一つの分野のみを「アクティブシニア」の活躍の場として強化するのではなく、多くの選択肢を作り出すことが重要になる。

その選択肢の一つとして、就労における「アクティブシニア」活躍の可能性を検討するため、企業等への聞き取り調査を実施した。企業等の協力を仰ぎながら「アクティブシニア」と就労等社会参画活動のマッチングを実施し、現行の問題点を整理した。また、マッチングに関する先進事例を収集・分析し、ミスマッチを解消、「アクティブシニア」活躍推進の具体的な手法について検討した。

「アクティブシニア」の活躍を促進するためには、多様化するニーズを正確に把握することが最も重要である。そのうえで、多方面の事業・分野とも積極的に連携し、新しい取り組みを創出することが求められる。「アクティブシニア」を対象にすることは、超高齢社会そのものを対象にしているといえる。超高齢社会が今後ますます深刻になることを視野に入れて、関係機関と連携し、ニーズに極め細やかに対応するマッチングの仕組みを構築することが必要である。

マッチングの仕組みで重要となるのは、年齢でカテゴライズせず、多世代を対象とした選択肢を提供することである。「アクティブシニア」は、自分自身を「高齢者」、「老人」とは思っていない、思われたくないという意識が強い。また、年齢で「高齢者」、

「老人」として処遇されることにも強い抵抗感がある。そのため、所謂「アクティブシニアのための施策」は、かえって活躍推進を妨げる可能性が高い。世代の枠を超え、多世代を対象とした中に「アクティブシニア」活躍の場を創出することが不可欠といえる。

マッチングの効率を高めるためには、既存のマッチング機関の役割、長所を活かした事業展開の範囲の拡充と、複数の機関が連携して相乗効果を発揮させることである。さらに、これらの既存のマッチング機関を統括し、全体を把握した「マッチング機関」を設けることで、有機的連携が可能になり、より大きな効果が期待される。多様化する選択肢と「アクティブシニア」のマッチングに向けて、それぞれの機関が動き出すことで、一つのチームとして大きな「マッチング機関」を構成する可能性がある。連携を密にニーズ・情報の共有を図り、マッチングの成功率を高めていくことが当面の課題である。

そして、今後の社会環境の変化、「アクティブシニア」層のニーズの変化を想定し、産学公民が連携して「アクティブシニア」の就労も含めた社会参画を促進していくためのグランドデザインを描いていくことは、持続可能な社会の形成にとって不可欠な課題である。

本調査研究の実施に当たり、多大なる御協力を頂いた方々に深く感謝申し上げます。本調査研究は、多忙のなか貴重な時間を割いて、聞き取り調査に快く応じて頂いた「アクティブシニア」の皆様、企業等の皆様の御協力によるところが非常に大きい。また、先進地の視察では、柏市、柏市生涯現役促進協議会、特定非営利活動法人グラウンドワーク笠間、兵庫県、認定 NPO 法人コミュニティ・サポートセンター神戸（CS 神戸）、「高齢者コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」実施団体の皆様、岡山市、社会福祉法人青葉会、柏プラネット、とよなか生涯現役サポートセンター“S サポ”、シニアワークセンターとよなか、株式会社池田介護研究所、盛岡市山岸地区の多くの方々にお忙しい中御対応頂き、御教示頂いた。

就労等に関する専門分野においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部、ハローワーク盛岡、岩手労働局、公益社団法人盛岡市シルバー人材センター、公益財団法人いきいき岩手支援財団、特定非営利活動法人盛岡市ファミリーサポートセンター、社会福祉法人盛岡市社会福祉協議会、岩手中央農業協同組合から情報提供、御指導頂いた。

さらに、本調査研究における「アクティブシニア」のマッチング機会を創出して頂いた、企業、施設、団体の皆様、就労等の提案に快く快諾頂き、チャレンジ頂いた「アクティブシニア」の皆様に心から感謝申し上げます。マッチングをきっかけに始めた活動が、今後も「生きがい」として楽しく継続されることを心よりお祈り申し上げます。

本調査研究は、関わった全ての「人」に恵まれたことで、成立したと改めて感じる。

最後に、2 年間にわたって本調査研究を支えて頂いた岩手県立大学の先生方及び研究・地域連携研究センターの皆様に感謝申し上げます。

- 1) CS 神戸 20 年誌編集委員会『希望に繋がるコミュニティ～CS 神戸の 20 年～』認定 NPO 法人コミュニティ・サポートセンター神戸, 2016 年
- 2) JST 社会技術研究開発センター秋山弘子『高齢社会のアクションリサーチ 新たなコミュニティ創りをめざして』一般財団法人東京大学出版会, 2015 年
- 3) 青野慶久『チームのことだけ, 考えた。サイボウズはどのようにして「100 人 100 通り」の働き方ができる会社になったか』ダイヤモンド社, 2015 年
- 4) 池内紀『すごいトシヨリ BOOK トシをとると楽しみがふえる』毎日新聞出版, 2017 年
- 5) 石黒格「スノーボール・サンプリング法による大規模調査とその有効性について—02 弘前調査データを用いた一般的信頼概念の検討—」『人文社会論叢 社会科学篇』, 弘前大学人文学部, 2003 年, (9)85-98 ページ
- 6) 一般社団法人シェアリングエコノミー協会『はじめようシェアリングビジネス』日本経済新聞出版社, 2017 年
- 7) 岩手産業統計所『2019 年版岩手会社年鑑』2019 年
- 8) 岩手労働局「岩手県における平成 30 年『高齢者の雇用状況』集計結果」2018 年 11 月 16 日
- 9) 上田研二『私はやった, あなたもできる! 定年後に働く, うれしい毎日』WAVE 出版, 2012 年
- 10) 海上泰生「シニア世代就業者の満足度を高める雇用形態や条件は何か —高齢者の活躍を促す働き方の探索—」日本政策金融公庫論集(37), 2017 年
- 11) 大谷信介, 木下栄二, 後藤範章, 小松洋『新・社会調査へのアプローチ 論理と方法』株式会社ミネルヴァ書房, 2013 年
- 12) 岡本純子『世界一孤独な日本のオジサン』株式会社 KADOKAWA, 2018 年
- 13) 小国士朗『注文をまちがえる料理店』株式会社あさ出版, 2017 年
- 14) 笈裕介『ソーシャルデザイン実践ガイド 地域課題を解決する 7 つのステップ』英治出版株式会社, 2013 年
- 15) 加藤景司『「意欲のある人, 求めます。ただし 60 歳以上」日本一の高齢者雇用企業・加藤製作所, 躍進の秘密』株式会社 PHP 研究所, 2013 年
- 16) 株式会社 studio-L『2240 歳スタイル 時間を味方にする人生の先輩たち』秋田市, 2016 年
- 17) 株式会社ジェック経営コンサルタント「高岡市『アクティブシニア意向調査』報告書」2013 年
- 18) 株式会社三菱総合研究所『三菱総研の総合未来読本 Phronesis 「プロネシス」10 シニアが輝く日本の未来』丸善プラネット株式会社, 2013 年
- 19) 河合雅司『未来の年表 人口減少日本でこれから起きること』株式会社講談社, 2017 年
- 20) 河合雅司『未来の年表 2 人口減少日本であなたに起きること』株式会社講談社, 2018 年
- 21) 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ『ジェンダー白書 9 アクティブシニアが日本を変える』株式会社明石書店, 2013 年
- 22) 木村章一『図説 戦後昭和史 団塊の世代』株式会社インテリスト A-1 事業部, 2007 年
- 23) 楠本新『定年後』中央公論新社, 2017 年
- 24) 久保田治助『日本における高齢者教育の構造と変遷』株式会社風間書房, 2018 年
- 25) 倉本聰「60 代の若者たちへ。」『朝日新聞』, 株式会社朝日新聞社, 2018 年 1 月 21 日, 20 ページ
- 26) ケイトリン・リンチ『高齢者が働くということ —従業員の 2 人に 1 人が 74 歳以上の成長

- 企業が教える可能性』平野誠一訳，ダイヤモンド社，2014年
- 27) 公益社団法人経済同友会「多様な人材の柔軟な働き方を実現するための雇用・労働市場改革 ―日本経済の持続的な成長と個人の豊かな人生の実現に向けて―」2014年
- 28) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会『派遣元責任者必携 シルバー人材センター連合が行う労働者派遣事業 2018年版』2018年
- 29) 厚生労働科学研究班「健康寿命の算定方法の指針（平成24年9月）」2012年
- 30) 厚生労働省「平成28年版厚生労働白書」2016年
- 31) 厚生労働省職業安定局「特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業の業務運営要領（平成31年4月）」2019年
- 32) 厚生労働省，都道府県労働局，ハローワーク「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）のご案内（2018年10月現在）」2018年
- 33) 古谷野亘，安藤孝敏『改訂・新社会老年学 シニアライフのゆくえ』株式会社ワールドプランニング，2003年
- 34) 近藤昇『もし波平が77歳だったら？』株式会社カナリアコミュニケーションズ，2016年
- 35) 財団法人岩手県長寿社会振興財団「『高齢者の社会参加活動のあり方および参加促進に向けた取り組みに関する調査研究』報告書」2012年
- 36) 嵯峨生馬『プロボノ 新しい社会貢献 新しい働き方』株式会社勁草書房，2011年
- 37) 阪本節郎，原田曜平『日本初！たった1冊で誰ともうまく付き合える世代論の教科書』東洋経済新報社，2015年
- 38) 佐藤郁哉『フィールドワーク 書を持って街へ出よう』株式会社新曜社，1992年
- 39) 佐藤郁哉『フィールドワークの技法 問いを育てる，仮設をきたえる』株式会社新曜社，2002年
- 40) 佐藤郁哉『質的データ分析法 原理・方法・実践』株式会社新曜社，2008年
- 41) 柴田博『8割以上の老人は自立している！』株式会社ビジネス社，2002年
- 42) 庄司知恵子，佐藤嘉夫「高齢者の社会参加活動のあり方および参加促進に向けての考察 ―岩手県5市町村の調査より―」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』，岩手県立大学社会福祉学部，2015年，第17巻：25-33ページ
- 43) 鈴木隆雄『超高齢社会の基礎知識』株式会社講談社，2012年
- 44) 清家篤『エイジフリー社会を生きる』NTT出版株式会社，2006年
- 45) 清家篤，山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社，2004年
- 46) 勢古浩爾『定年バカ』SBクリエイティブ株式会社，2017年
- 47) 芹澤幸彦『シニア世代の生き方革命』株式会社幻冬舎メディアコンサルティング，2018年
- 48) 総務省「平成30年版情報通信白書」2018年
- 49) 総務省「通信利用動向調査の結果（概要）」2018，2013，2008，2007，2003年
- 50) 高橋秀実『定年入門 イキイキしなくちゃダメですか』株式会社ポプラ社，2018年
- 51) 竹内規彦「心理学と経営学の知見を活かす シニアの「心の高齢化」をいかに防ぐか」『Diamond Harvard Business Review』，株式会社ダイヤモンド社，2019年，2019年4月号：72-83ページ
- 52) 中小企業庁「小規模企業白書 2018年版」2018年
- 53) 中小企業庁「中小企業白書 2018年版」2018年
- 54) 手島洋「日本の高齢者観の形成と現状」『人間と科学 県立広島大学保険福祉学部誌』，県立広島大学保健福祉学部，2015年，15(1):23-34ページ
- 55) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「特集 高齢社員が働く「現場の安全」を考える」『エルダー』，2019年，6月号：6-11ページ
- 56) 内閣官房日本経済再生総合事務局「資料1：高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進（令和元年5月15日）」未来投資会議（第27回配布資料）

- 57) 内閣府「平成 29 年版高齢社会白書」2017 年
- 58) 内閣府「平成 30 年版高齢社会白書」2018 年
- 59) 内閣府「平成 30 年版子供・若者白書（概要版）」2018 年
- 60) 長田久雄監修 崎山みゆき著『シニア人材マネジメントの教科書 ―老年学による新アプローチ』日本経済新聞出版社，2015 年
- 61) 長沼豊『人が集まるボランティア組織をどうつくるのか ―「双方向の学び」を活かしたマネジメント―』株式会社ミネルヴァ書房，2014 年
- 62) 中原千明『シニア人材という希望』株式会社幻冬舎メディアコンサルティング，2017 年
- 63) 長山靖生『「世代」の正体 なぜ日本人は世代論が好きなのか』株式会社河出書房新社，2014 年
- 64) 名和田是彦「共生・共助による地域づくりの仕組みと実践」『地域づくり 2 月号別冊 平成 30 年度地域活性化ガイドブック～共生・共助による地域づくり～』一般社団法人地域活性化センター，2019 年，8-13 ページ
- 65) 日本経済新聞社『日本経済を変えた戦後 67 の転機』日本経済新聞出版社，2014 年
- 66) 日本政策金融公庫総合研究所「働くシニア世代，支える中小企業 ―一定年後の再就職・再雇用・定年延長などに関する高齢者人材の働く事情・働きがい・職業意識・企業側の対応とは―」『日本公庫総研レポート No. 2017-5』，2017 年
- 67) 長谷川町子『サザエさん』
- 68) 濱口桂一郎『日本の雇用と中高年』株式会社筑摩書房，2014 年
- 69) 久繁哲之介『コミュニティが顧客を連れてくる 愛される店・地域のつくり方』株式会社商業界，2012 年
- 70) 藤谷朋子，糸川浩司，角橋ヤス子ほか「島根県における健康寿命（平均自立期間）の地域較差に関する研究」島根県保健福祉環境研究発表会，2002 年
- 71) 藤原佳典，小池高史『ジェロントロジー・ライブラリー② 高齢期の就業と健康 何歳まで働くべきか？』株式会社社会保険出版社，2016 年
- 72) 藤原佳典，南潮『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ ―社会参加の促進と QOL の向上―』株式会社ミネルヴァ書房，2016 年
- 73) 古谷真一郎『人を集める技術』アチーブメント株式会社，2018 年
- 74) ポール・アービング「働き続ける時代のマネジメント シニア世代を競争優位の源泉に変える」有賀裕子訳，『Diamond Harvard Business Review』，株式会社ダイヤモンド社，2019 年，2019 年 4 月号：24-33 ページ
- 75) 細内信孝『新版コミュニティ・ビジネス』株式会社学芸出版社，2010 年
- 76) 前田信彦『アクティブ・エイジングの社会学 ―高齢者・仕事・ネットワーク―』株式会社ミネルヴァ書房，2006 年
- 77) 三浦崇，高橋明子「労働災害発生率と年齢との関係」『労働安全衛生研究』，2017 年，Vol110, No1, 33-43 ページ
- 78) 水無田気流『「居場所」のない男，「時間」がない女』日本経済新聞出版社，2015 年
- 79) もりおか NPO 連絡協議会「町内会・自治会アンケート結果報告書」2018 年
- 80) 盛岡市「町内会・自治会の手引き」2017 年
- 81) 八代尚宏『シルバー民主主義』中央公論新社，2016 年
- 82) 和田秀樹『75 歳現役社会論 老年医学をもとに』日本放送出版協会，1997 年

令和元年度研究報告書

令和2年3月 発行

編集・発行

盛岡市まちづくり研究所

〒020-0611

岩手県滝沢市巣子152-89

岩手県立大学地域連携棟内