

# 生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書

(骨子案)

## はじめに

人生 100 年時代を見据え、高年齢者の健康づくりや生きがいづくり、労働力の効果的配置の観点からも、働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要。

生涯現役社会の実現のためには、高齢期でも企業で働き続ける他、高齢期にさしかかる時期に定年等を理由に現役から引退した後も、就労等を通じて地域社会で「居場所」と「出番」を得られることや、高年齢者自身が、知識・経験を活かして地域の課題解決の「支え手」となり、健康で意欲を持ち続けながら生涯を送ることが必要。

## 1. 現状と課題

### (1) 就業構造の変化と就業率の低下

- 2000 年代以降は、雇用者の割合が増加し、定年年齢の延長等により 65 歳までの雇用は進展し、就業率は上昇してきたが、65 歳以降の就業率が低下。
- 高年齢者雇用安定法の改正により 65 歳までの希望者全員の雇用確保が担保されたところであるが、70 歳まで働ける企業は一部に留まっている。
- 65 歳以上の高齢者の就業意欲は高く、就業の「場」があれば就労に結びつく可能性が高い。

### (2) 核家族化と地域社会の担い手の必要性

- 核家族化等の影響により地域社会を支える担い手が不足していく中、就業・社会参加の意欲と知識、経験等を有する高齢者を社会資源として捉え、地域社会の担い手として活用していくという発想が必要。

### (3) 地方の進行した高齢化と今後の都市近郊での急速な高齢化

- 地方の高齢化率は既に高い水準にある。
- 一方、都市部では、今後高齢化が急速に進むことが見込まれている。

### (4) 高齢者の高い就業意欲

- 我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65 歳以上まで働きたいと回答した人が約 9 割、70 歳以上まで働きたいと回答した人は約 7 割。また、国際

的にみても、高齢者の就業率は高い。

- 「生活の糧を得るため」や「健康にいいから」、「生きがいや社会参加のため」が多い。

#### (5) 現在の地域での高齢者の就業・社会参加機会

- 地域での高齢者の活躍の場としては、企業型雇用や起業、NPO型雇用をはじめ、シルバー人材センターを通じた就業、有償ボランティア、無償ボランティア、生涯学習を通じた社会参加等が考えられる。高齢者が自身の状態に合うスタイルを選び、就労・社会参加していくことが望ましい。また、このような就労・社会参加は高齢者の介護予防にもつながると考えられる。

## 2. 高齢者の就労・社会参加をめぐるニーズとマッチング

### (1) 退職後の更なる就労や社会参加を希望する高齢者のニーズ

- 高齢者は、健康状態、就労能力の個人差が大きく、家庭の状況等も異なっていることなどから、その就労ニーズも多様。
- ある程度の年金を受給している者の中には、短時間や短期間の就労や、自宅から近い場所での就労を望む者が多い。
- 年金受給者であっても、経済的な理由で、年金受給開始年齢に到達後も現役世代と同様に働き続ける必要がある者も少なからずいることや、高度で専門的な知識や技術を有するものなど、引き続き企業における就労を望む者がいることから、これらの者に対する、就労支援が必要である。
- 高齢者が積極的に社会参加することを通じて、生活支援の担い手となり、高齢者が高齢者を支えることも期待される。
- 就業・社会参加したいという希望がありながら、地域に出てくることを躊躇する者もあり、このような者は、就業や社会参加のきっかけがあれば、知識、経験を活かし地域において活躍できる場を得られる可能性がある。
- 社会参加の動機付けが重要であり、賃金以外の価値をどのように示し、理解してもらうのが重要。
- 高齢者の意識を変えていくよう社会的な気運を醸成していくことが必要ではないか。
- 退職した高齢者が、住み慣れた地域で生き生きと暮らしていくためには、地域活動を通じて自己有用感を高めていくことも重要である。

### (2) 地域課題の解決のための人材を必要とする地域社会

#### ①地域の課題解決の支え手が不足する中での高齢者

- 高齢化の進展等に伴い一人暮らし高齢者や認知症高齢者等が増加する中、住み慣れた地域でできる限り暮らし続けられるように医療・介護・生活支援が日常生活の場で一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築が求められている。特に高齢者の見守り・配食・外出支援などの生活支援は、ボランティア、NPO、社会福祉法人、民間企業等多様な主体が実施し、地域社会全体で支えていくことが必要。
- 「互助」、「共助」により安心して暮らせる地域社会を維持していくことが求められている。
- 民生委員・児童委員、ボランティア、防犯・防災などにおいても、「支え手」となる人材が不足。
- ②高齢者の活躍の場の開拓
  - 高齢者の就業ニーズは様々であり、それぞれの体力やライフスタイルに合わせて無理なく働くことができるような就業形態を広げていく必要がある。
  - 業務を切り分け、「ちょっとした仕事」「スポット的な仕事」を見付けることも高齢者の就業機会の確保につながる。
  - 周辺の業務を切り出し、高齢者に任せることで、現役世代の社員がより生産性の高い業務を行うようにできるのではないかな。
  - 人材のミスマッチが生じている産業・分野・企業を支えるため、若者の雇用を補完するような形で、各種サービス産業、早朝・深夜、休日等閑散時間帯の勤務や短時間勤務などに高齢者を活用することも考えられる。
  - 高齢者の中には、ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキルが豊かな者がおり、このような者を活用し、サービス業の分野においても高齢者が活躍しうる職域として開発できるのではないかと考えられる。
  - 高齢者の健康寿命の延伸、介護予防といったことを勘案すると、働くということに加えて、有償・無償のボランティア等の社会参加を推進することも重要。このため、多様な活動の場を身近な地域に数多く生み出していくことが必要である。
  - 特に、介護、生活支援、子育て支援、防犯・防災など地域で課題解決が求められるさまざまな分野で社会参加できる環境を整えていくことも重要であると考えられる。
  - 現在、社会福祉協議会を通じて地域における社会福祉に関する活動が活発にすすめられているが、その具体的内容は、それぞれの地域の実情に応じて多岐にわたっており、近年は無償ボランティアだけではなく、住民参加型在宅福祉サービス等の有償ボランティアへの対応も増えている。

- (3) 地域社会のニーズと高齢者の就業・社会参加ニーズのマッチング
- 地域社会のニーズと高齢者のニーズについて、必ずしも、有効にマッチングができているとは言い難い。
  - 地域のニーズと高齢者のニーズをマッチングするコーディネーターとなりうる人材としては、さまざまな地域活動をおこなっている人など地域のネットワークを持っている人が考えられる。
  - シルバー人材センターについては、従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者は、事務的な職種を希望するためミスマッチが起きている。
  - 高齢者の職業経験を活用し、地域の課題を解決するためには、高齢者自身が起業したり、NPOを立ち上げ、コミュニティビジネスを起こしたりすることも有効である。
  - 生涯学習の一環として、地域に貢献することの社会的な価値や、起業等のノウハウを学習する機会を提供することが、高齢者の就業・社会参加に対する動機付けやきっかけづくりにつながるのではないか。

### 3. 今後の生涯現役社会における就業・社会参加のあり方

#### についての提言

##### 【今後の高齢者雇用対策のあり方】

- 高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの希望者全員の雇用確保が担保されたところであるが、高齢者の就労ニーズは多様であることなどから、高齢者の就労の場を企業での雇用にのみ求めることは限界に近づいており、今後は、企業における活躍の場とともに、新しい高齢者の活用と活躍の場を考えていく必要がある。
- 高齢者の活用と活躍の場として期待される選択肢としては以下のようなものが考えられるのではないか。
  - ① 65歳を超えてもさらに企業で働き続ける
  - ② 「企業人」から「地域人」になり、介護や子育てなど地域社会で需要のある分野の支え手として働く（NPO、シルバー人材センター、社会福祉法人など）
  - ③ 大企業等で得た専門的な知識や技術、経験を地域の中小企業など他の企業へフィードバックする担い手となる。

### 【企業における高齢者の活用のあり方】

- 企業での高齢者の戦力化を図るとともに、高度で専門的な知識や技術を有する高齢者を活用するため、地域の経済団体等が、高齢者の持つ専門的知識や技術を活用できる地域の企業を掘り起こし、マッチングを行うことが必要。また、特に中小企業では、人事管理の個別政策上の工夫に関わる情報を提供することが求められている。
- 企業が定年退職予定者やセカンドキャリアを再構築しようとする者に対して行う、本人のマインドリセットやキャリア再構築を後押しする取組を支援することが必要。
- 経済的な理由で、年金受給開始年齢に到達後も現役世代と同様に働き続ける必要がある者や、企業においてフルタイムで働くことを希望する者など、引き続き企業における就労を望む者については、ハローワークにおいて、安定した雇用につなげることができるよう就職支援を行う必要がある。

### 【地域人として地域の支え手として働くための仕組みのあり方】

#### （退職前的高齢者本人の準備）

- 企業で働き続けるにしても、地域社会の担い手となるにしても、高齢者自身が退職前の段階から自らのライフデザインを考え、高齢者自身のマインドリセットや職業能力に関する自己評価の見直しが必要。就労セミナーなど、本人のマインドリセットを後押しする取組も有用ではないか。

#### （関係機関の連携強化とプラットフォーム・コーディネーターの必要性）

- 地域には、シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO等、官民間問わず、既に様々な就労・社会参加支援機関が存在しているが、関係機関内の連携を強化し、ネットワークを構築することが重要。
- 各機関の連携強化を行うため情報を共有するプラットフォームを作り、そこで、地域のニーズを発掘、創造するとともに、高齢者を発掘し、これらをマッチングさせていくコーディネーターの存在が重要。

#### （プラットフォームの役割・機能）

- プラットフォームの役割・機能として、
  - （１）地域のニーズと高齢者のニーズを収集し、それらを「見える化」とするとともに、点在する官民の関係機関間で共有できる場を提供すること
  - （２）関係機関で共有した情報を住民に積極的に提供していくとともに、地域の情報を一体的に集約する場を設けることなどが考えられる。

- これらの取組を行う主体としては、地域で活動している既存の組織（シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO等）を活用しつつ、その組織に新たな機能を持たせることで、プラットフォームとして機能させることができるのではないか。
- プラットフォームが情報提供する際には、高齢者がアクセスしやすいことが重要である。

（コーディネーターの役割・機能）

- コーディネーターの役割として以下のようなことが考えられないか。
  - ①高齢者に対してのマインドリセットやキャリアディベロップメントの支援
    - ・高齢者へのアウトリーチ（社会参加活動をしていない高齢者に参加を促す）
    - ・企業退職前の者が地域に戻る際の橋渡し
    - ・退職後の仕事に対する意義付け・動機付けの支援
    - ・高齢者を就労や社会参加活動へ導くセミナーや研修会の開催
  - ②企業、NPO、ボランティア団体等に対する支援
    - ・地域ニーズの発掘・地域資源の把握・開発、事業化
    - ・企業等に対して外から仕事の切り出し方を提案
    - ・関係機関のネットワーキング
  - ③地域ニーズや地域資源と高齢者の就業・社会参加ニーズのマッチング
- コーディネーターが事業企画を行う際には、高齢者のニーズに対応するため、マーケティングの発想を持つことが重要ではないかといった意見や、高齢者のニーズに対してセグメンテーション及びそれに基づくターゲティングを行う必要があるのではないか。
- また、一人のコーディネーターがすべての役割を果たせるわけではないため、必要に応じて、商品開発、販路開拓、経理などビジネス展開に必要とされる専門知識を持つ者がコーディネーターをサポートする形が望ましいのではないか。（高齢者の中から、この役割を担うことができる能力や経験を有する者を掘り起こすことも可能であるはないか。）
- コーディネーターは地域の中でその素質やネットワークを持つ者を発掘し、育成していくことが必要であると考えられるが、養成又は発掘のあり方について工夫が必要ではないか。

（行政の役割）

- 国、都道府県、市町村は、高齢者を地域社会の担い手として活用するという発想に転換するとともに、当事者に対する支援が必要。
- ①都道府県、市町村の役割

- 地域のニーズを顕在化させ、地域課題解決型のビジネスとして成り立たせるためには、市町村が把握している、介護、生活支援、子育て、防犯・防災など地域のニーズをプラットフォームやコーディネーターに対して情報提供することが必要。
- 行政が関与することで、利用者側である地域住民に信頼と安心感を与えることが出来ることから、各事業実施主体に対して行政と上手く連携し、利用できるよう働きかけていくことが必要。
- プラットフォームの運営やコーディネーターの設置について、運営にや設置に必要な資金を補助するなども、都道府県や市町村の取組として必要ではないか。
- セミナーや会議などの活動場所として、都道府県、市町村の保有する施設を無償又は安価で提供することもコーディネーターや事業実施主体等の円滑な活動に資するのではないか。

## ②国の役割

- 国としても各地の好事例の収集・提供や各地域の自治体、シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、社会福祉法人等の関係機関・プラットフォームの担当者、コーディネーターに対する研修機会の提供、モデル的取組を行う地域に対する様々な形での支援などを通じて効果的な取組を推進していくことが必要ではないか。

### (シルバー人材センターのさらなる活用)

- シルバー人材センターについて、運営体制の改善や運営に携わる者の意識改革を図り、自治体や他の関係機関とも連携・協働しながら、地域が求めるニーズにマッチし、かつ、高齢者の就業ニーズにマッチするような新たな分野への就業開拓や、就業機会の創出を行っていく必要がある。
- その際には、従来の請負型の就業だけでなく、発注者の指揮命令が必要な事務的な就業機会を失わないよう派遣による就労についても、さらに活用していくことが重要。

### (高度な人材の活用)

- 管理職、専門職であった人などについては、その高度な知識・技術・経験等を活かせるよう、ハローワークだけでなく別途支援できるような仕組みが必要ではないか。

### (地域に密着した社会福祉協議会の役割の強化)

- 退職した高齢者と地域活動を結びつけるためには、社会福祉協議会の機能

やネットワークを利活用することが有用となるが、今後は、高齢者が社会参加していく上で、ライフスタイルや意欲に応じた参加メニューを、地域でいかに幅広く、きめ細かく提供していくかが求められる。

- 社会福祉協議会においては、これまでボランティアセンターの運営等を通じて、地域住民とボランティア活動を結びつけるコーディネートを行ってきたところであるが、ボランティアに関する情報収集・提供にとどまらず、ボランティア団体等の立ち上げ支援や住民参加型在宅福祉サービスの活動支援、シニア向けのボランティア講座の実施等、その機能の強化を図り、高齢者が社会貢献やボランティア活動にさらに参加しやすい環境を整備していく必要がある。
- また、高齢者の就労や社会参加が効率的に行われるよう、社会福祉協議会とシルバー人材センター等の就労ニーズを受け止める機関等との相互の情報共有や連携を強化することが重要である。

(地域包括支援センターの機能強化)

- 地域包括支援センターについては、地域における介護保険外の生活支援の現状を把握し、ネットワーク化することや市町村等の関係機関と連携して高齢者が利用し、参加できる生活支援のメニューを地域で幅広く、きめ細かく生み出し、提供していくことも求められる。
- このように地域の生活支援の充実や高齢者の社会参加を促進していくためには、地域包括支援センターの機能を強化していくことも必要ではないか。