資料3

厚生労働省「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」資料

自治体も関与した高齢者の就労支援の取組状況と今後の展望について

Gerontology

2013年3月29日

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（柏市・UR・東大）
東京大学高齢社会総合研究機構　特任教授　秋山弘子

Ⅰ．生きがい就労事業創造の背景・考え方

（※口頭説明は割愛）

生きがい就労事業創造の背景・考え方①

（超高齢・長寿社会）

○高齢化最先進国日本、３人に１人が65歳以上の超高齢社会が到来

○人生90年時代、複数のキャリアを積み重ねる“人生多毛作”が可能な時代（←推奨）

⇒超高齢・長寿社会に相応しい社会システム、及び個人の生き方の見直しが必要

（高齢者への期待）

○社会の持続性確保のためには高齢者雇用拡大が必須

（労働力、社会保障財政、経済成長の維持・好転のために）

－国力・労働力（労働力需給：2030年▲845万人）：高齢者は「生産者（労働者）」に

－社会保障（社会保障給付100兆円超）：高齢者は「納税者」に（＋働いて健康増進、医療費削減）

－経済成長（高齢者市場拡大）：高齢者は積極的な「消費者」に

（高齢者の若返りと就労意欲）

－高齢者は身体・認知能力において、過去よりも若返っている

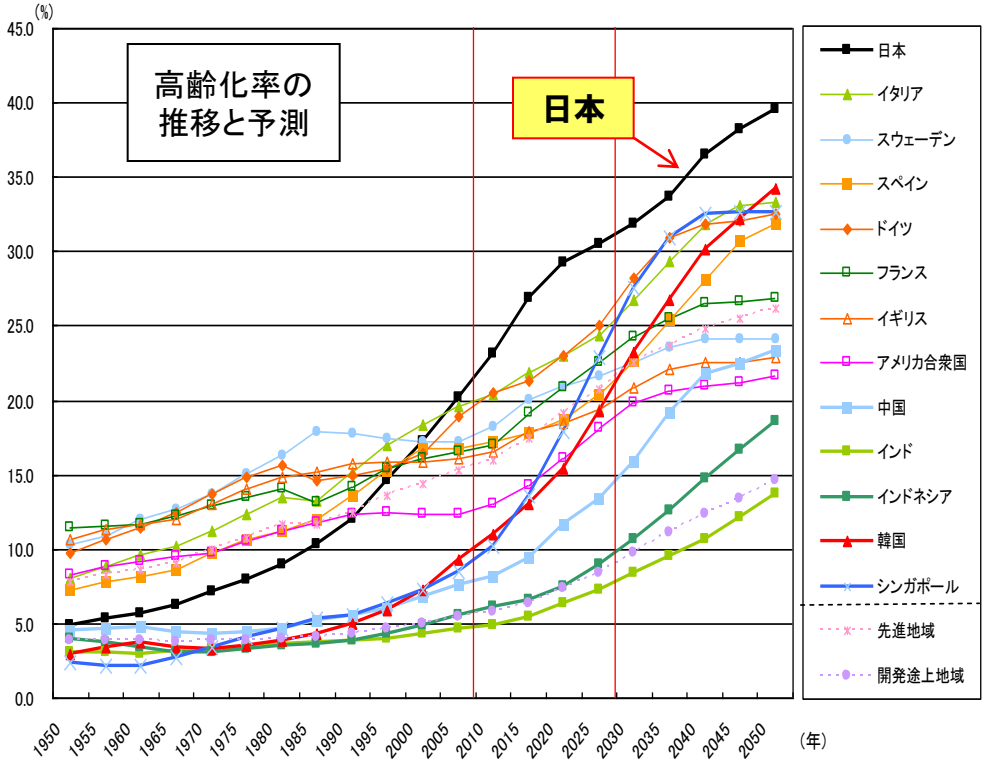
－日本の高齢者は各国と比較しても高い就労意欲がある

＜参考＞超高齢未来の到来

超高齢・長寿社会の先頭を走る日本

○高齢化（課題）最先進国⇒世界のフロントランナー

○東アジアが急速に高齢化

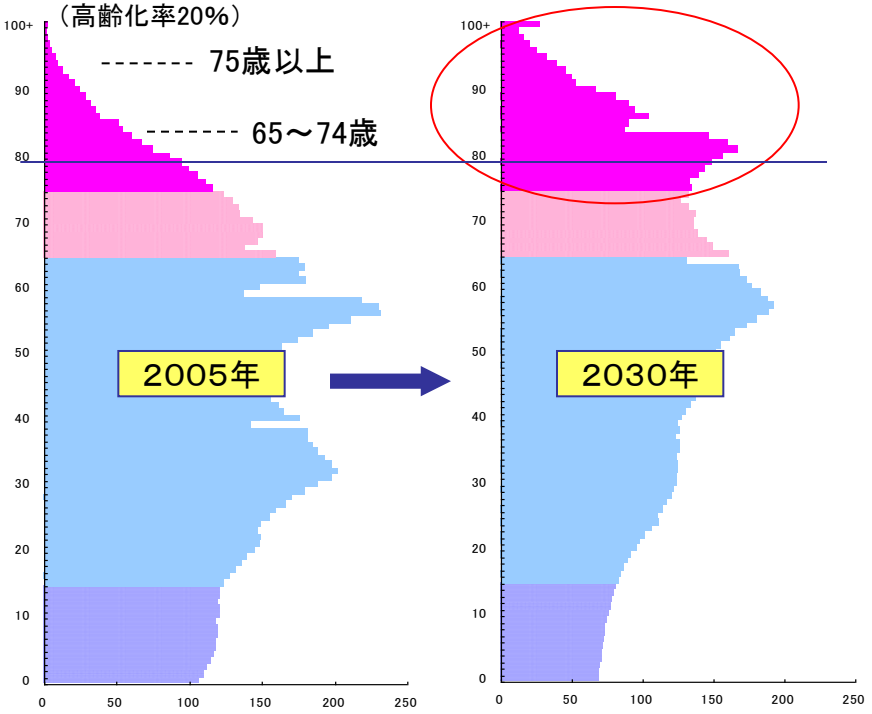


資料：UN,World Population Prospects:The 2008 Revision、日本は総務省「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2008年12月推計）の出生中位、死亡中位仮定による推計結果

超高齢未来の姿（日本の未来）

○2030年3人に1人が高齢者

○75歳以上が倍増（05⇒30年）、5人に1人の割合に



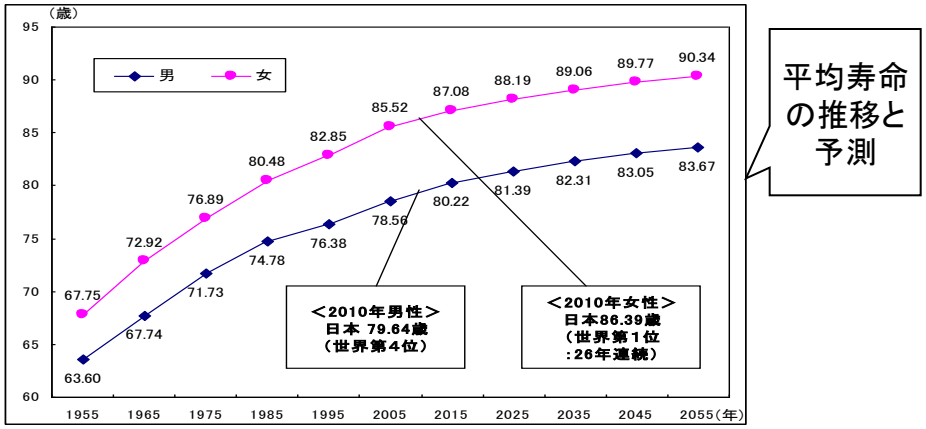
資料：2005年は総務省「国勢調査」、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2008年12月推計）の出生中位、死亡中位仮定による推計結果

＜参考＞寿命革命と高齢者の若返り

寿命革命と多様な高齢者の出現

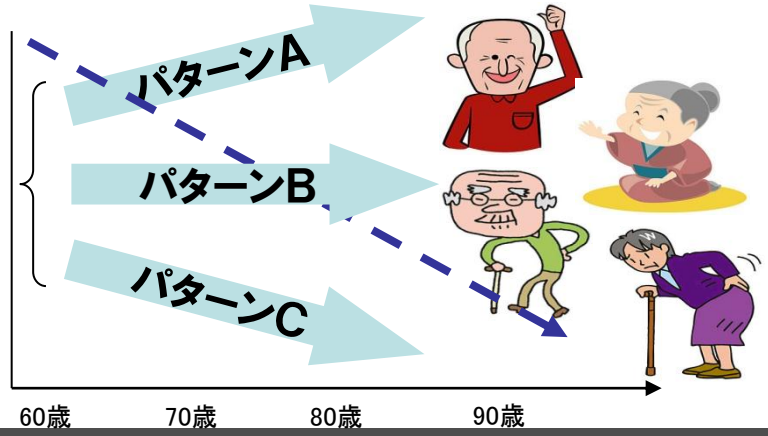
○誰もが長寿の可能性、人生90－100年時代の到来

○短命～長寿、多様な高齢者の実態は捉えづらい

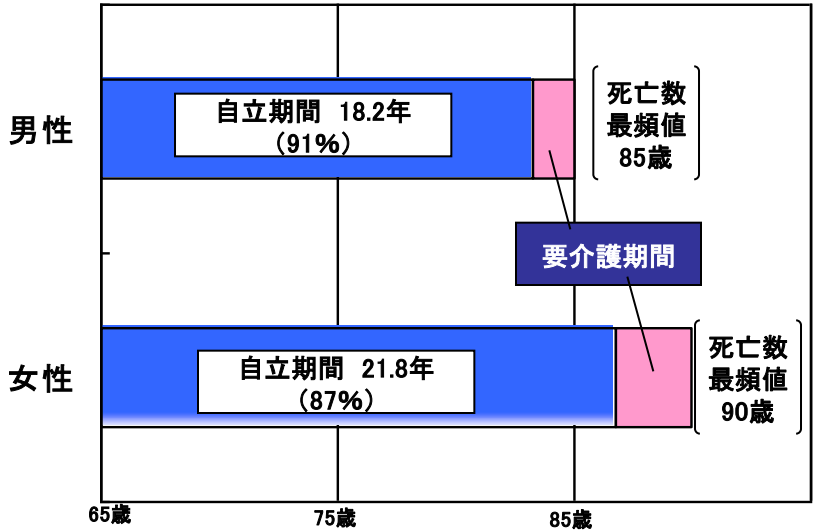


資料：2005年までは厚生労働省「完全生命表」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2006年12月推計）」の死亡中位仮定による推計結果

様々な加齢変化＆生き方パターンがある



長い老後生活（※男性20年、女性25年）の9割は自立生活時間！



※死亡時年齢最頻値（厚生労働省「完全生命表（2005年）」）－65歳より算出

資料：平成12年版厚生白書（「保健医療福祉に関する地域指標の総合的開発と応用に関する研究」；平成9年度厚生科研費補助研究事業）をもとに作成

10年前（1992年）と今（2002年）の高齢者の通常歩行速度を比べてみると、男女ともに11歳若返っている！（ex.今の75歳は昔の64歳！）

出典：鈴木隆雄他「日本人高齢者における身体機能の縦断的・横断的変化に関する研究」（第53巻第4号「厚生の指標」2006年4月,p1-10）より

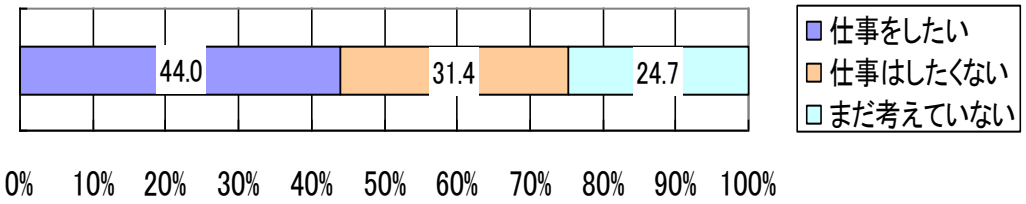
＜参考＞日本の高齢者の高い就労意欲

65歳以降も働きたい人は多い

○これから定年を迎える人（主に50代）の44％は70歳まで働きたい

○60歳以上の人の約4割は働けるうちはいつまでも、左記を含めた約7割は少なくとも70歳まで働きたい

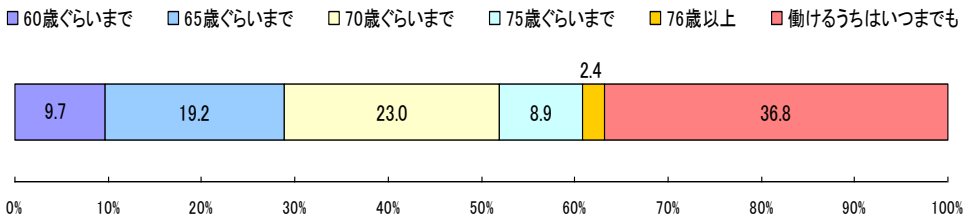
＜65歳以上（65～69歳）における就業希望＞



※平成17年10月末現在で50～59歳であった全国の男女を対象

資料：平成22年中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）（厚生労働省）

＜いつまで働きたいか（60歳以上の男女）＞



資料：平成20年高齢者の地域社会への参加に関する意識調査（内閣府）

国際的にも高い高齢者の就労意欲

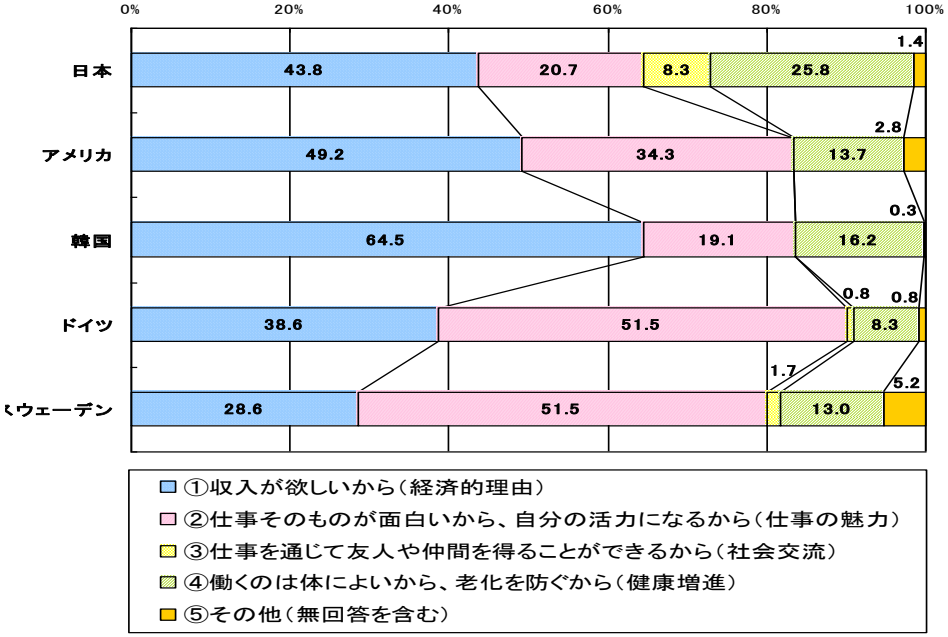
○欧州各国に比べ顕著に高い就労意欲

○就労理由は、収入、健康、仕事の魅力等多様

＜今後の就労意欲と継続希望理由（国際比較）＞

（%）

	日本	アメリカ	韓国	ドイツ	スウェーデン
就労継続希望者	87.3	85.8	88.1	65.3	70.0



※65歳以上で仕事を有している人の回答

資料：内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2010年）

生きがい就労事業創造の背景・考え方②

（高年齢者雇用政策）

○年金接続の必要性から、**65歳までの雇用確保措置**が完了（2013年4月）
　－さらに70歳までの雇用確保を推奨している（厚生労働省施策）
○意欲と能力があれば**年齢に関わりなく活躍し続けられる社会**（生涯現役社会、エイジフリー社会）、**全員参加型の社会**、**全員に居場所・活躍場所がある社会**が志向されている（高齢社会対策大綱）
※将来的には、さらなる雇用確保措置年齢の引き上げ（年金支給開始年齢引き上げとセット）、定年制廃止の方向が見通される（⇒中長期的課題）

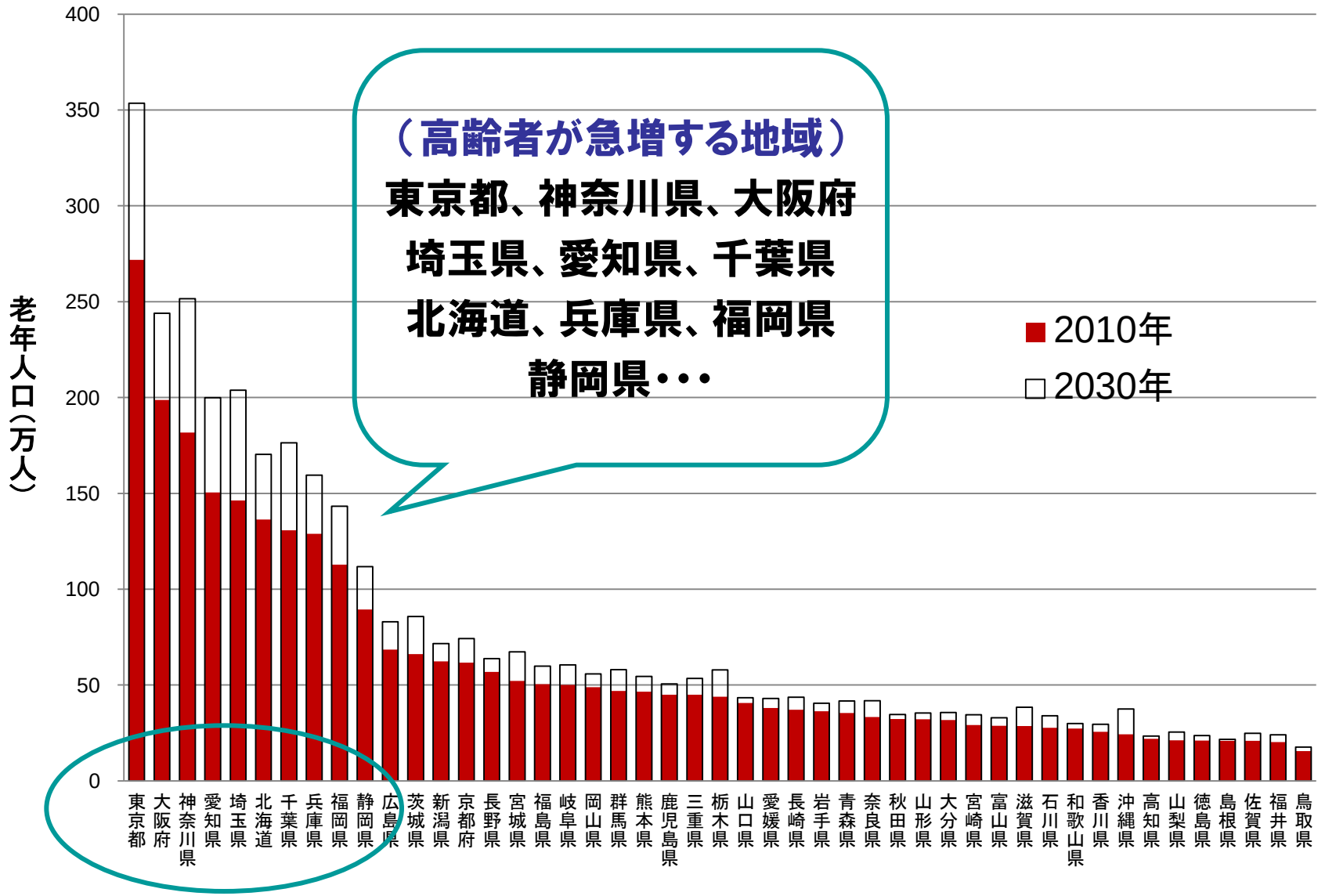
（高齢者と若年者とのベストミックス）

○長引く景気低迷、**厳しい雇用情勢**が続くなかで、高齢者の雇用拡大に向けては、**若者の雇用を奪わない形でのベストミックス**のあり方が求められている

（喫緊の課題）

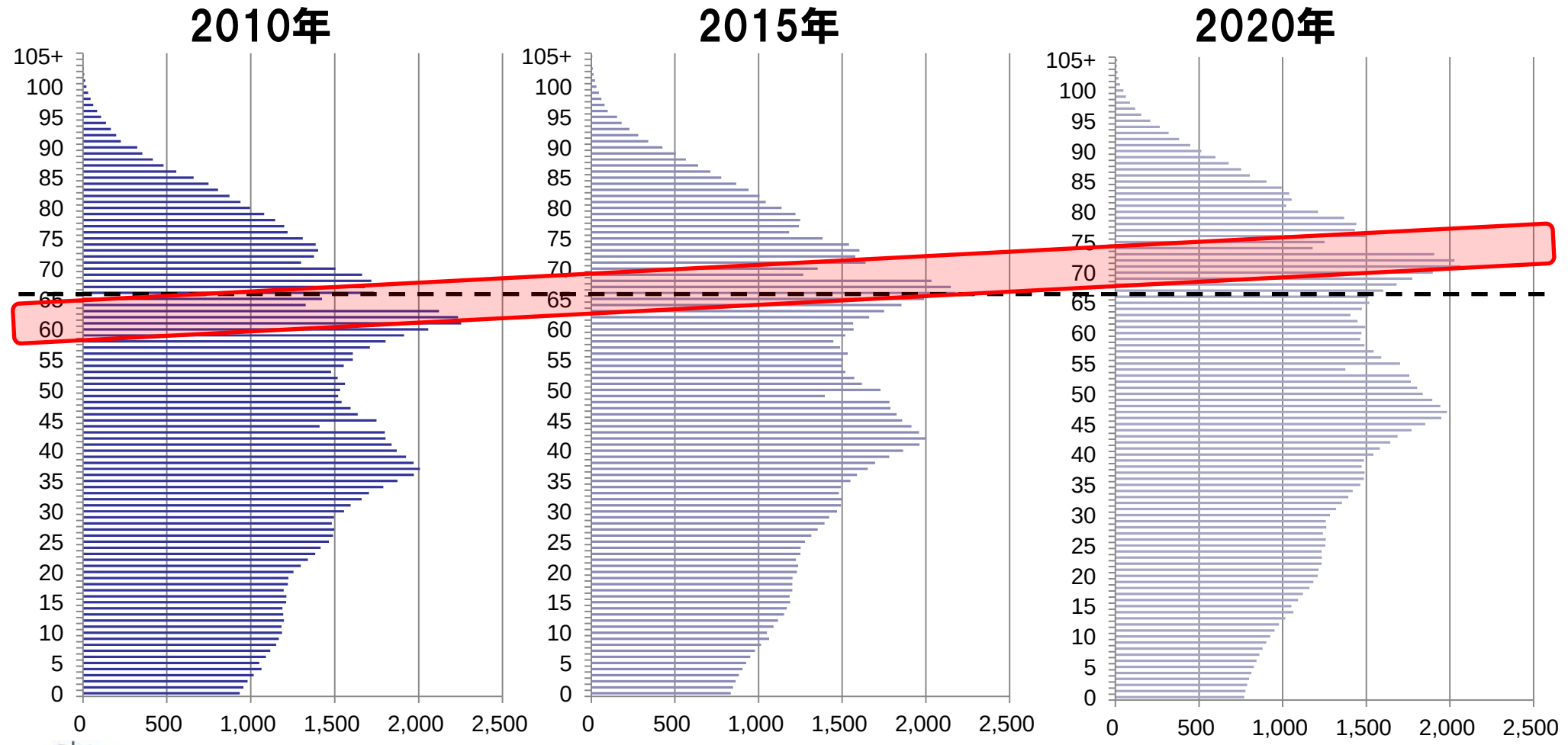
○**都市近郊部**の急速な高齢化、**団塊世代の退職**（2012年から65歳に到達）
　⇒リタイアしたまだまだ元気な高齢者の活躍場所の確保＝同時に、地域社会における当該層の活かし方の追求

＜参考＞都市近郊部の急速な高齢化



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（平成19年5月推計）」より作成

＜参考＞2012年、団塊世代が65歳に到達し始める



注）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」より作成

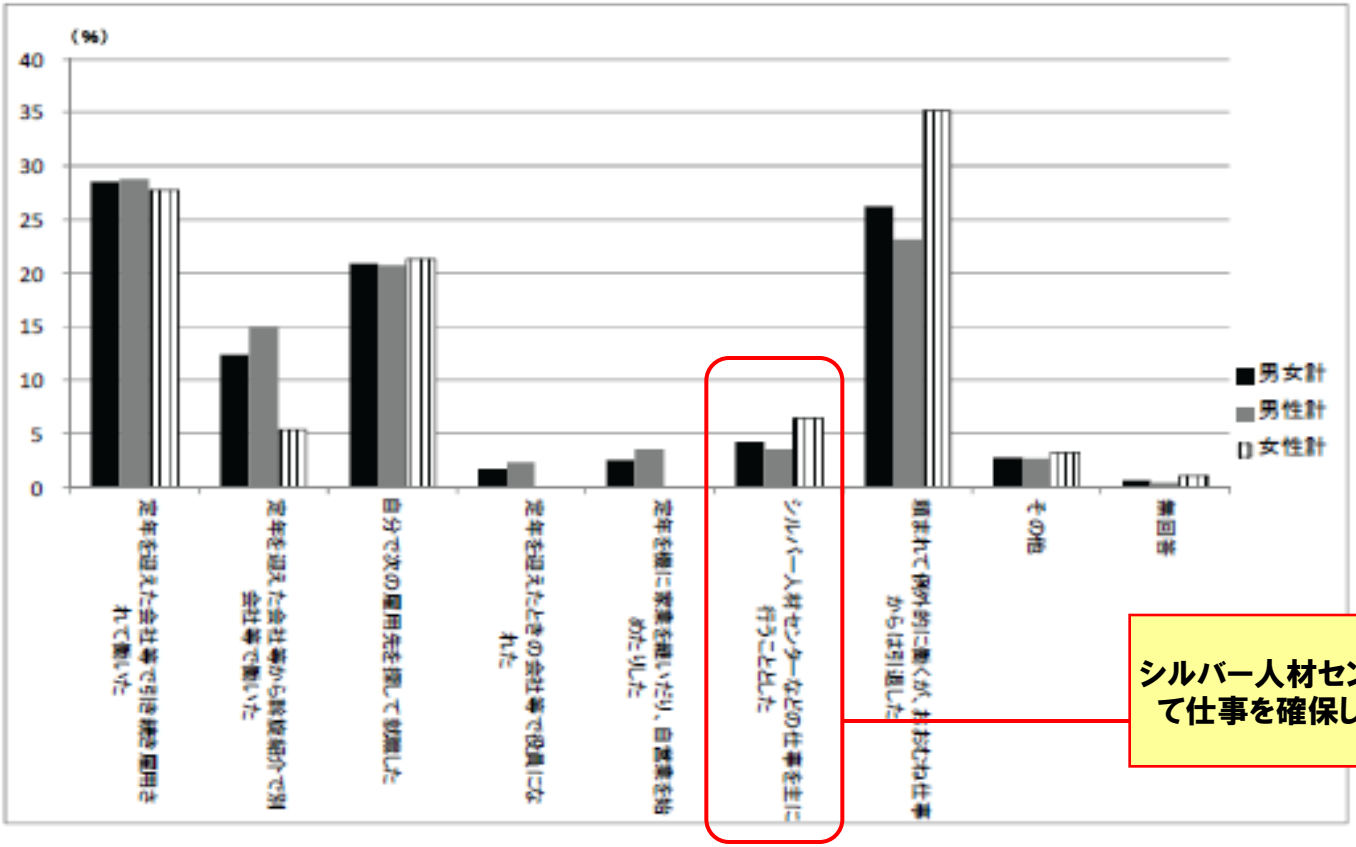
都市部を中心に、地域社会に活躍の場を求めるシニア層が急速に増加する

生きがい就労事業創造の背景・考え方③

（シルバー人材センターの低い活用実態）

○地域における高齢者雇用拡大の鍵を握る「シルバー人材センター」であるが、その活用実績は低い状況

＜定年到達後の新たな仕事確保の結果（定年経験者の回答）＞



シルバー人材センター等を活用して仕事を確保した人は4．2％

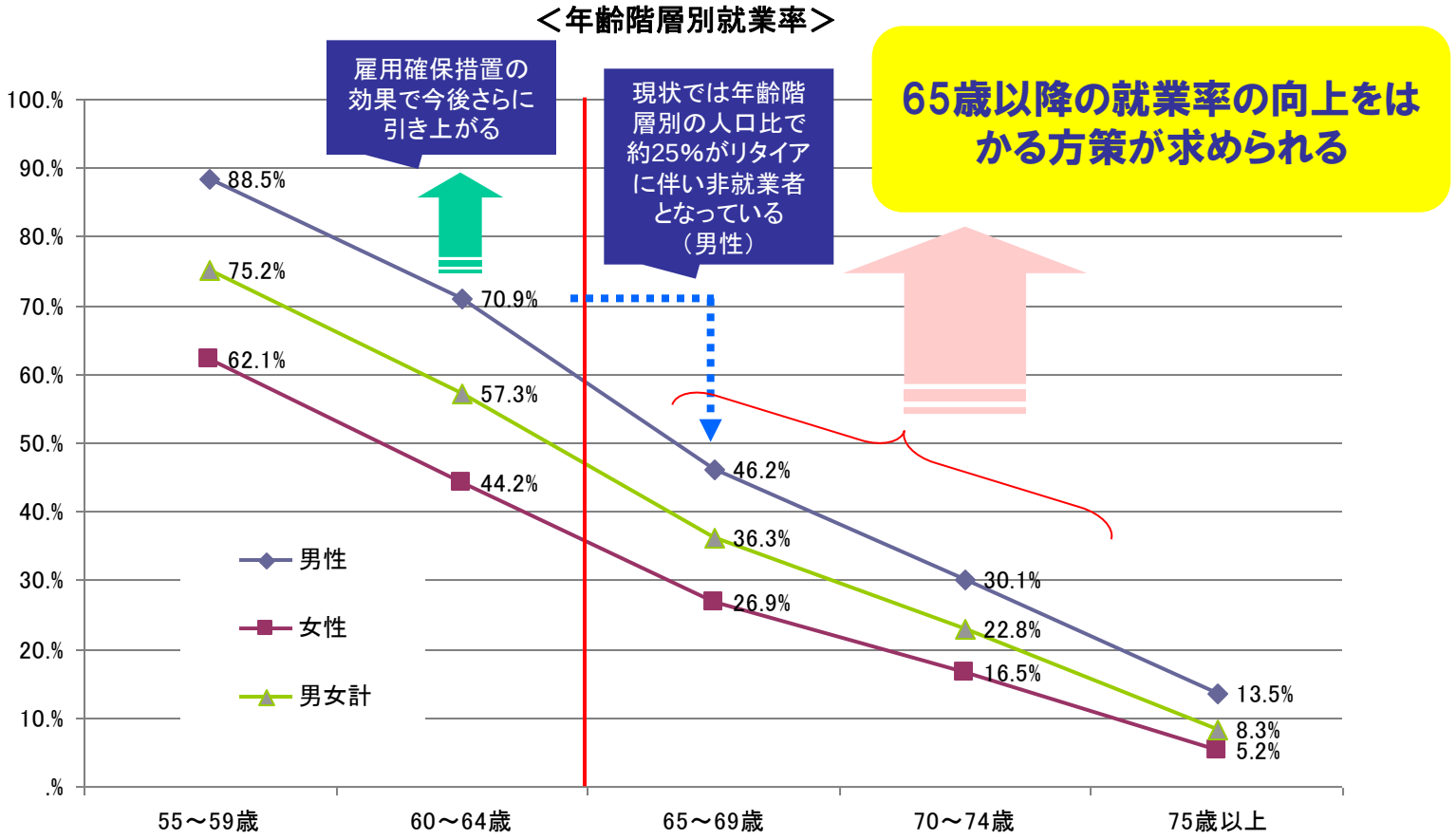
資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（2012年３月）

生きがい就労事業創造の背景・考え方④

（貴重な社会資源の未活用）

○まだまだ元気な65-69歳の男性の約半数、女性の約7割は非就業の状況

○社会参加の状況を見ても、生産活動・支援活動に携わる高齢者は少ない



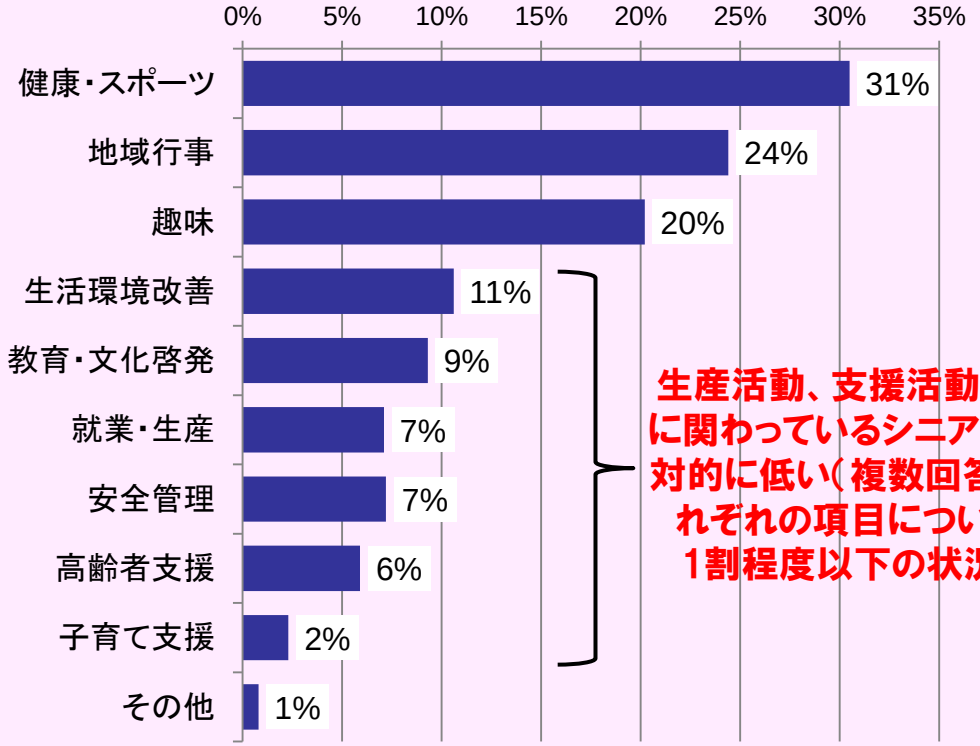
資料：総務省「労働力調査」（2011年） ※年平均の値。岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県の集計結果

＜参考＞シニア層の多様なニーズを満たす場の不足

**社会で役に立ちたい
知識や経験を活かしたい・・・**

**しかし、希望に合う場が少ない
その結果、実際の参加者は
一部のみ**

高齢者の社会参加の現状



生産活動、支援活動などに関わっているシニアは相対的に低い（複数回答：それぞれの項目について1割程度以下の状況）

出典）内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査（平成20年度）」

**一方で、地域社会では
地域活動の支え手不足、
高齢住民の孤独死などが課題に**

生きがい就労事業創造の背景・考え方⑤

（企業の高齢者雇用に対するスタンス）

○単純な雇用延長は若者の雇用への影響もあり、組織の硬直化、人件費の圧迫等、課題は多い。企業の雇用努力も限界感がある

＜参考＞雇用確保措置の内訳（2012/6時点）：継続雇用制度導入83％、定年引上げ15％、定年廃止3％

○生産性に寄与する形での「高齢者に適した仕事、ポスト」を見出せるかどうかで高齢者雇用に向けたスタンスが異なる

＜企業の高齢者の雇用を増やさない理由、増やす理由＞（2つ以内回答）

（高齢者雇用を増やさない理由）

(%)

高齢者に適した仕事がない	43.4
高齢者に限らず採用の予定はない	40.6
高齢者は体力、健康の面で無理がきかない	29.7
若年・中年層の雇用が優先される	26.3
人件費が割高である	4.7
高齢者は過去の経歴にこだわる	1.5
高齢者は定着率が悪い	0.6
その他	2.0

（高齢者雇用を増やす理由）

(%)

高齢者の経験・能力を活用したい	70.7
高齢者に適した仕事または年齢に関係しない仕事がある	35.3
高齢者を雇用することは時代の社会的要請である	24.3
人件費を低く抑えられる	16.4
自社内で高齢化が進んでいる	13.1
若年・中年層の採用が難しい	8.5
高齢者は定着率が良い	6.9
国や自治体の援助制度が活用できる	5.0
その他	0.1

※60歳以上の労働者の雇用を増やさない予定である事業所ベース

資料：厚生労働省「高年齢者就業実態調査（事業所調査）」（2004年）

生きがい就労事業創造の背景・考え方⑥

（定年後希望する仕事の内容：高齢者の意識）

○定年後の仕事について、必ずしも現役時代と同様でなくてもよいとする人は相当程度（下記の30%、9%、24%）いる

－柏市における聞き取り調査やセミナー開催を通じても、農業や教育、福祉といった分野で新たな活躍を希望する人は少なくない

図表4－16　60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況（複数回答）

（%）

	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
本人調査：計	55.3	29.5	9.3	23.7	4.8	3.6
男性	53.1	37.3	11.5	22.2	4.0	2.4
女性	58.6	17.5	6.0	26.0	6.0	5.4
雇用者	50.8	35.0	10.5	25.7	4.4	3.6
（正社員）	46.3	39.4	13.2	24.8	4.7	3.7
（パートタイマー）	60.7	21.8	4.0	29.1	4.0	5.2
自営業主	79.9	20.6	5.8	12.8	1.4	2.8
家族従業者	75.4	6.7	5.6	12.8	5.6	2.2

図表4－17　60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況(2)
（雇用者の仕事の内容別）

（%）

	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
本人調査：雇用者計	50.8	35.0	10.5	25.7	4.4	3.6
専門・技術的な仕事	51.1	42.2	12.7	19.7	3.8	3.6
管理的な仕事	41.3	50.6	11.1	22.0	4.2	2.4
事務の仕事	49.0	26.8	10.7	26.5	3.7	7.0
販売の仕事	59.2	32.8	8.5	31.3	3.0	1.5
サービスの仕事	55.5	23.0	8.5	36.0	3.0	3.5
技能工・生産工程の	49.3	27.5	10.1	31.2	8.7	2.9
上記以外の仕事	55.7	27.8	9.8	25.5	5.5	2.4

資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「『団塊世代』の就業生活ビジョン調査結果」（2007年）

（複数回答）

○これまでと同様希望⇒55%

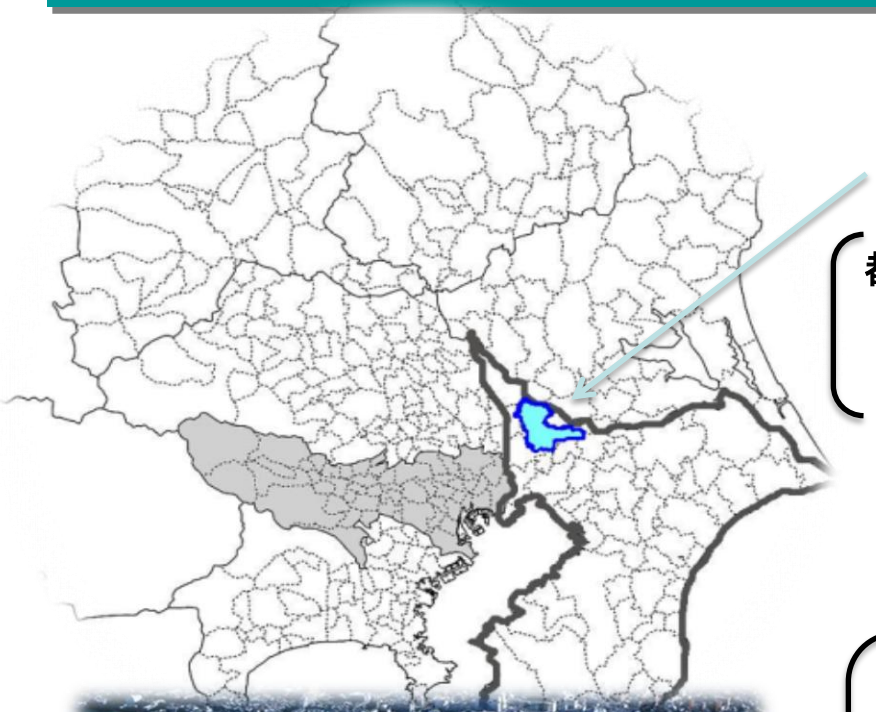
○これまでの知識・経験が活かせればよい⇒30%

○異なる分野を希望⇒9%

○特にこだわらない⇒24%

Ⅱ．生きがい就労事業の概要

＜プロジェクトの舞台＞



千葉県柏市

都心から３０キロ圏。電車で3-40分。東京近郊都市として発展
昭和30年代後半より急激に人口増．現在人口約４０万
高齢化率 2010年約20%→2030年約32%

豊四季台地域

JR柏駅の西側、徒歩約12-20分に位置する旧公団開発の大規模賃貸団地「豊四季台団地」（管理開始昭和39年）およびその周辺の住宅地でマンションや戸建てが混在。
豊四季台団地は高齢化率40%、周辺地域は20%弱。
団地は現在UR都市機構による建替えが進んでいる。

＜柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会の設置（2009～）＞

3．柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会について

3－1．研究会の経緯

「高齢社会の安心で豊かな暮し方・まちのあり方」を
柏市，東京大学，UR都市機構の三者で議論し実践していこう！

協定式の様子（2010年5月）

- 2009（平成21）年6月　柏市，東京大学，UR都市機構の三者での研究会発足
  以降研究会を重ね、市民向けシンポジウムを3回開催（7月、9月、2月）
- 2010（平成22）年5月　三者協定を結ぶ
- 2010（平成22）年11月　まちづくり会議を開催して地域に説明
- 2011（平成23）年2月以降　町会・自治会を4ブロックに分けて説明

Copyright © 2011 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会 All rights reserved

3．柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会について

3－2．三者が目指すところ

柏市

○ 都市部において進む超高齢化の中でのまちづくりのあり方の検証
○ 自治体における高齢者が安心して元気に暮らすことができるまちづくりの具体化

東京大学高齢社会総合研究機構

○ 人口の超高齢化に対応する社会，システム，技術の提案
○ 超高齢社会のトップランナーである日本における取組の検証と，世界への発信

UR都市機構

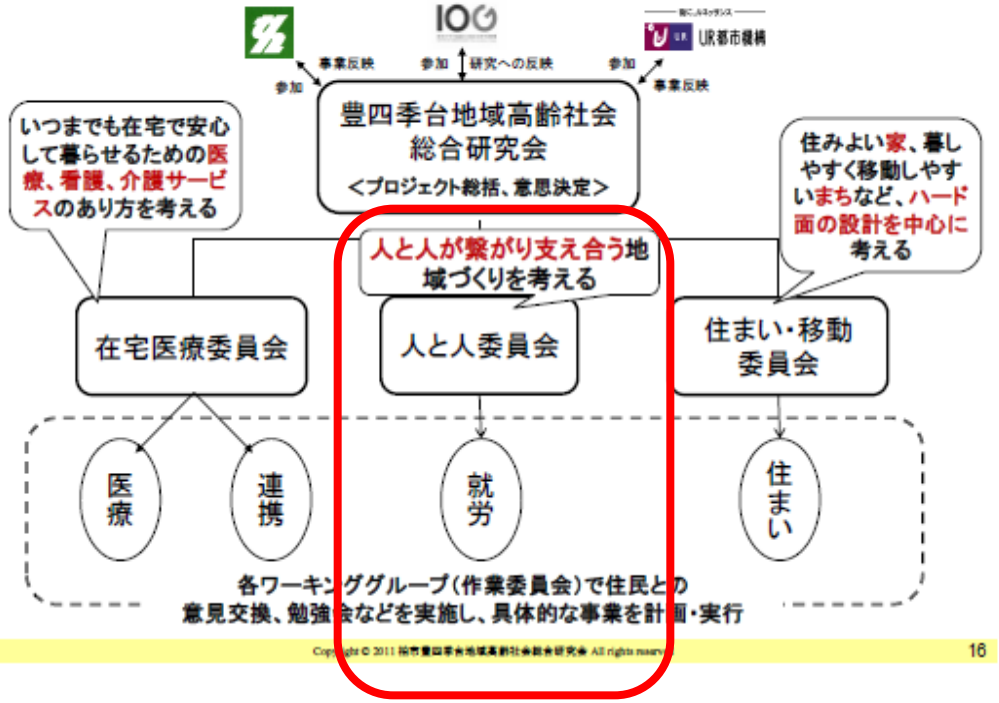
○ 今後の超高齢化を迎える団地のあり方及びそのまちづくりの検証

超高齢社会に対応した，高齢者が安心して元気に暮らすことができるまちづくりを三者で検討する

Copyright © 2011 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会 All rights reserved

3．柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会について

3－3．研究会の構成



Copyright © 2011 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会 All rights reserved

1．課題～現在進行しつつある都市部の高齢化

都市（近郊）の急速な高齢化の問題。地域に活躍場所を求めるリタイア層に対して地域はどのような準備を行うべきか？

2012年
団塊世代が65歳に到達

地域に活躍場所を求める
高齢者（リタイア層）

まだまだ元気！
今度は地域で
活躍したい

地域の現状

高齢者のニーズを満たす
居場所・活躍場所は少ない

○老人会、サークル・ボランティア活動、サロン等・・・利用は一部の高齢者

○友人と集まり余暇を過ごす、あるいは家に閉じこもる

・・・地域社会の貢献にはつながらない

サークルやサロン飛
び込むには
敷居が高い

何をしたら
いいのやら？

**高齢者を（自然に）外に引き出す工夫、
地域の担い手として活躍できる環境整備が必要**

2. 狙い～「就労」で課題を解決！

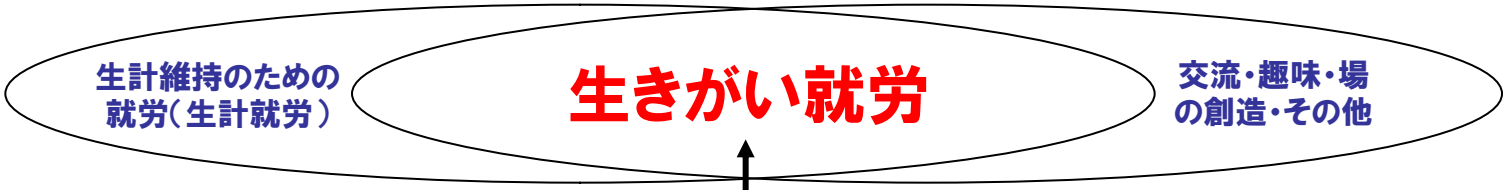
高齢者、特に都市部リタイア層にとって最も抵抗の少ない社会参加のかたち
- ○現役時代から慣れ親しんだ生活スタイル
- ○帰属意識、社会的役割が明確に与えられる

一方で・・・

リタイア層のライフスタイルに応じた働き方が必要
- ○無理なく、出来る範囲で働く・・・**就労時間、場所、内容の調整**
- ○地域貢献、趣味を活かす、人との関わりを求める

・・・**生計労働から「生きがい労働」へ**

これらが両立する就労は、個人の心身の健康維持に寄与するとともに地域社会の課題解決にもつながると予測



◎働きたいときに無理なく楽しく働ける ＋ ◎地域の課題解決に貢献できる

＜参考＞生きがい就労事業の位置づけ整理

定年後、65歳以降の活躍場所の拡大に向けて、
何らかの新たな方策・アクションが必要

検討に当たって留意すべきこと・条件

- ○都市近郊地域の高齢者雇用
- ○定年後（65歳以降※）の活躍場所
  ※65歳以前の退職（継続雇用、再雇用を選択しない場合）も含めて
- ○雇用者の8割を占める「会社員」の理想のセカンドライフのあり方追究
  ※喫緊課題の団塊世代の受け皿問題
- ○高齢者の就労ニーズを満たす
- ○地域の課題解決に活かす
- ○若年者の雇用を奪わない（ベストミックス）

見出した活路：生きがい就労事業の位置づけ

これからの超高齢・長寿社会においては、“定年後は「地域貢献事業」（≒コミュニティビジネス）で活躍すること”を人生90年時代の生き方の基本とするように雇用市場を整備するとともに、社会教育を徹底する

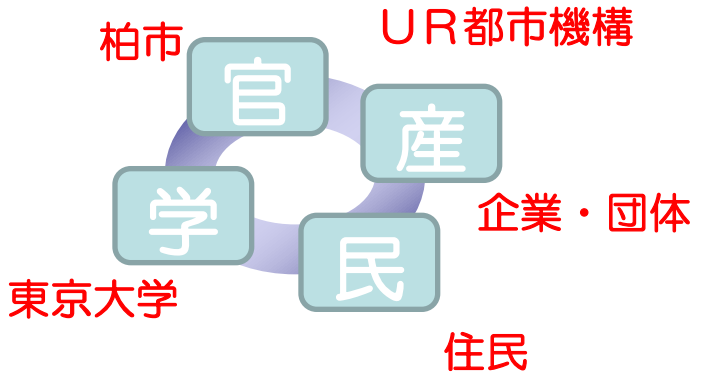
＜そのために必要なこと＞

①各地域に専門の推進組織を設置
②高齢者活用・活躍モデルの開発（ワークシェアリング中心）
③事業者及び高齢者への啓発・教育
④両者のマッチングの強化

3. 柏市「生きがい就労事業」の概要

体制

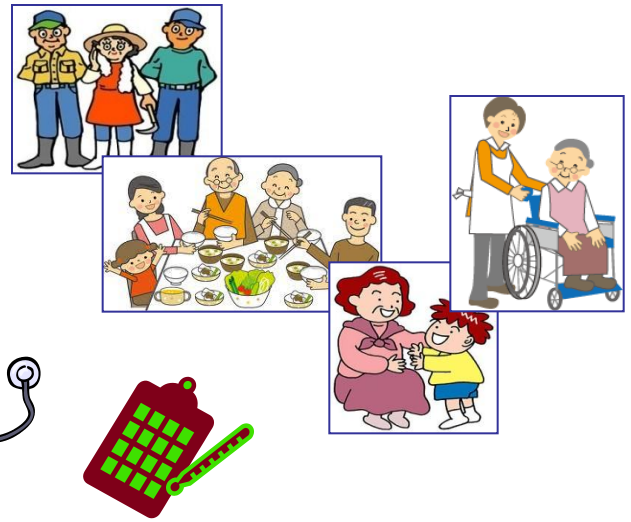
柏市、UR都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ株式会社等、柏市住民が協働でプロジェクトを進める



目標

◆「農」「食」「保育」「生活支援・福祉」の4つの側面から8つの就労事業モデルを創造し持続的な事業運営の確立を目指す

◆当該事業が高齢者自身および地域社会に与える複線的な効果を検討する



成果

セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化他地域への普及をめざす

4. 具体的なプロジェクト実施体制

※2012年12月現在
（現在の生きがい就労者数：のべ139名）

柏市
UR都市機構
東京大学

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会

全体事業統括組織（準備室）

農	休耕地を利用した 都市型農業事業	LLP「柏農えん」※ ※柏市農業者有志により結成された有限責任事業組合 【参加・協力】㈱ゼンショーホールディングス 50名
農	団地敷地内を利用した ミニ野菜工場事業	建替後のUR団地内に設置を検討
農	建替後リニューアル団地における 屋上農園事業	
食	コミュニティ食堂	民間事業者誘致を検討
食	移動販売・配食サービス	
保育	保育・子育て支援事業	学校法人くるみ学園など 20名
保育	学童保育事業	杉浦環境プロジェクト㈱ 10名
支援	生活支援・生活充実事業	東京海上日動ベターライフサービス㈱ 14名
福祉	福祉サービス事業	社会福祉法人　子羊会など （特別養護老人ホーム　柏こひつじ園） 45名

＜参考＞活躍するシニア

5. オペレーション・プロセスの概要

1. 就労セミナー受講者の募集

・募集チラシのポスティング
・柏市広報への掲載依頼
・地域紙誌への掲載依頼

2. 就労セミナーの実施＜講義内容＞

・セカンドライフの就労の進め
・高齢者就労の現状
・雇用者が高齢者に求めること
・セカンドライフの就労の新しいかたち
◇就労内容に関するアンケート

3. 心身機能の検査

・集団検査（身体・認知）
・個別認知機能検査
・健康チェックセンター検査

4. 事業別就労体験・見学会

・保育，子育て　・学童保育　・介護施設
・農業　・生活支援
・ワークシェアリング ①　ジョブコーチ

5. 事業者による面接

・業務の適性　・就労内容の希望

6. 事業者による研修

・ワークシェアリング ②　ジョブコーチ
・業務内容の指導

7. 就労

・高齢者と事業者との雇用契約
・ワークシェアリング ③　ジョブコーチ

＜参考＞就労希望の高齢者を募る／市民向け「就労セミナー」の継続開催

○ 柏市民を対象とした「就労セミナー」を2011年11月より計6回開催。延べ517名が参加！

○ セミナー修了者の中から希望者について、毎月様々なテーマで「勉強会」を実施し、関係を継続させながら、順次、各事業の見学会や体験就労会への参加を通じて雇用に結びつけていく

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
（2011/11-12月）	（2012/2月）	（2012/4月）	（2012/6月）	（2012/7月）	（2012/11月）
54名	35名	109名	104名	128名	87名

＜参考＞「就労セミナー」の模様

第1回

第3回

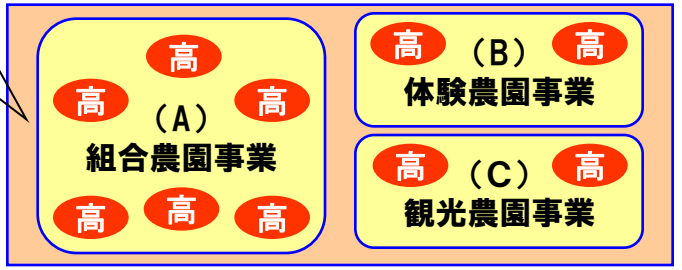
＜参考＞生きがい就労事業の現状①

休耕地を利用した
都市型農園事業

将来的には、体験農園・観光農園の事業展開も想定

【現在の就労者数】
50名
（研修中）

＜休耕地活用農地＞



○2012年１月に事業の担い手として、柏市内の若手農家８名によるLLP「柏農えん」を立ち上げ
　－市内2カ所の休耕地を共同圃場として確保し，８月以降にダイコン、キャベツなどを植え付けて事業を開始
○共同圃場並びにLLP参加農家で高齢者の体験農業（研修）を継続実施しつつ、正式雇用への移行を目指す⇒現在50名が継続的に研修中
○LLP運営ルールの構築をはかるとともに、効率的な労務管理システムの検討を行っている
　－「高齢者の経験・知識・技能を社会の推進力とするためのICT基盤『高齢者クラウド』の研究開発」との共同研究の一環として実施
○事業の自立運営のため、販路拡大を初めとした収益モデルの確立に取り組んでいる
　－オリジナル作物の小かぶ「多喜菜」の生産と拡販
　－生産物配送やハウス修繕など周辺事業への範囲拡大
○農業労働を軽くする軽労技術開発の研究において、北大他のグループとも協力予定

＜参考＞高齢者就農の模様

（露地栽培・茄子の添え木立て作業）

（ネギ収穫作業）

（ブルーベリー剪定作業）

（田植え補助作業）

（ネギの出荷作業）

（ブルーベリー剪定作業）

＜参考＞農業に「軽労化技術」の導入も予定

スマートスーツ 特許技術

柔らかく軽いストレッチ素材などの弾性体が発生する力を作業姿勢や動作から最適なアシスト・パワーに変換するセミアクティブ・アシスト・システムを実装した装着型の筋力補助装置です。使用者の身体に無理な力を加えず、動作を妨げたり制限しないため幅広い用途での応用が期待されています。

※ 日本学術振興会科学技術研究費(2006-2007)による成果、
北海道開発局調査事業、デサントスポーツ科学などによる助成。
※ 消防庁長官賞、JSME北海道支部研究技術賞など受賞

スマートスーツ・ライト 特許技術

スマートスーツのコンセプトはそのままに、センサーとモータを取り外したエントリ・モデル。作業の内容によってアシスト・パワーの調整を手動で行う事ができます。さらに腰を深く屈めるほどコルセットのように体幹を引き締め、安定化させる効果を得ることができます。

※ NEDO福祉用具実用化開発推進事業(2009～2010)に採択され、
現在、介護・福祉用モデルを開発中。
※ 北海道福祉のまちづくり賞受賞

UDスコップ

除雪作業における上半身の過度な前屈や側屈方向負荷のアンバランスを低減することを目的に、S字状に大きく屈曲する柄形状を有するスコップです。筋負担、疲労を軽減する効果があります。

※ グッドデザイン賞受賞

資料：田中孝之先生（北海道大学大学院情報科学研究科 准教授）提供資料より抜粋

＜参考＞生きがい就労事業の現状②

団地空きスペースを利用した
ミニ野菜工場事業

- ◆ 高齢者にとって**自宅のすぐそばで気軽に楽しく働ける場所**があることは望ましい。
- ◆ 休耕地農業同様に、**「緑（植物等）」と向き合うことは高齢者の心身にとってプラス**の効果が期待される。
- ◆ 家庭菜園が高齢者の趣味として人気が高いように、**緑と接する職住接近した就農事業**を地域内に設けたい。
- ◆ **地域内の様々な空きスペースを有効活用**することも地域の一つの課題であり、地域活性化の一策

- ◆ **大和ハウス工業㈱から新製品「agri-cube」2機の寄贈を受けた**
  - **年度内設置を目指して準備を進めている**
- ◆ **UR豊四季台団地内の土地に設置予定**
  - **ただし予定地における建替事業が終了するまでは団地内の別箇所に仮設置する**
- ◆ **将来的な事業運営を見据えて、当面は実際の稼働プロセスを通じた各種の研究を行う**
  - **採算の取れる事業スキーム等についての知見を収集する**

＜参考＞生きがい就労事業の現状③

保育・子育て支援事業

○現在、20名が以下のような業務で柏市内の幼稚園、保育園において就労中

「子育て支援センター」

子どもの一時預かり、親の相談支援他で高齢者、子育て経験者を活用

「出前講座」

保育園、幼稚園等に高齢者が講師として出張し講座を開催

（その他の業務）

保育補助、園庭等の管理修繕、送迎業務など細かいニーズを掘り起こすことで、就労者拡大に努めている

【現在の就労者数】
20名

＜出前講座での「読み聞かせ」の模様＞

＜参考＞生きがい就労事業の現状④

学童保育事業

「学童保育」(＋塾)

○生きがい就労を前提とした学童保育と塾の要素を兼ね備えた新たな次世代塾「ネクスファ柏」を2012年3月に開塾
- ー小・中学生を対象とした塾兼学童保育で講師やスタッフとして高齢者を活用している
- ーこどもの「生きる力」や「コミュニケーション力」を育てる多彩なプログラムを開発。それらのプログラムにシニアの経験や知識を活かす

○現在は10名が就労中
- ー今後は生徒の増員に合わせて、高齢者雇用の拡大をはかっていく
- ー生徒を増やすため、送迎業務についても高齢者を雇用して開始

【現在の就労者数】
10名

＜営対話を教える（上）・英語あそび（下）をする高齢者＞

＜参考＞生きがい就労事業の現状⑤

生活支援事業

○東京海上日動ベターライフサービス㈱において14名が就労中
－高齢世帯・共働き世帯・子育て中の世帯などの生活を支えるサービスから、生活の充実を援助するサービスまで、幅広く提供する
（洗濯、掃除、散歩、傾聴、御用聞き、見守り・・・）
○市内の既存の生活支援サービス事業　主体（社会福祉協議会、NPO団体等）、地域包括支援センターとの調整・連携が課題となっている
－今後は事業者と相談しながら（業務分　析を通じたワークシェアリングの検討）、セミナー受講者からの就労者拡大をはかっていく予定

【現在の就労者数】
14名

福祉サービス事業

○初期計画にはなかった分野だが、豊四季台団地内に新設された高齢者介護施設「柏こひつじ園」において、約45名が就労中
－食事補助や施設のバックヤード業務（洗濯、掃除、園芸）
－施設が行う地域住民に向けたカフェの接客サービス
○さらに6つの施設において就労が開始される見込み
－より多くの高齢者施設事業団体と調整・連携し、セミナー受講者からの就労者拡大をはかっていく

【現在の就労者数】
45名

＜参考＞ｉPadを使ったシフト・入退勤管理を試行中

＜iPadを使ったシフト・出退勤の管理のメリット＞

①出勤したとき、退勤したとき本人が来たかどうかを簡単に認証（写真を撮る）できる
タイムカードでは、本人がタイムを打刻したかどうかがわからない
②出勤時、退勤時にその日や次の出勤の作業の指示を見れる。
農家がパソコンからまたはｉｐａｄから前の日に指示を書いておくことで、現場で直接指示をしなくてもよい。
③次の日からの出勤シフトをみて、変更したい情報などその場で、入力できる。その情報を農家とすぐに共有できる。シフトの変更が柔軟にできる。
④出退勤の情報をソフトに簡単に取り込み、給与計算ができる　など

＜iPad 利用に向けた学習会の模様＞

こひつじ園ではすでにiPadによる就労管理を先行的に実施

iPad のタッチパネルでスムーズにシフト入力操作

6. 生きがい就労がもたらす効果（研究視点）

生きがい就労事業は高齢者本人（個人）と地域社会の両者にとって有益
その複線的な効果を測定・検証する

個　人

体と頭の機能維持、健康増進

地域社会との関わりの増加

生きがい・自己実現

就労者・非就労者を追跡検査・調査

身体・認知機能、体組織
社会活動や消費行動の実態
地域や自己に関する意識・・・

地　域　社　会

地域の労働力の拡大

住民の健康増進・消費拡大

社会的孤立問題の改善

地域の社会調査やマクロデータの解析

地域住民の社会活動や消費行動の実態
医療費・税収入
農・保育・生活支援分野の活性化

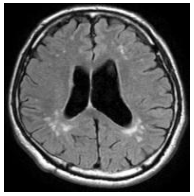
運動・認知機能測定の様子（イメージ）

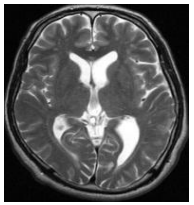
＜参考＞高齢者本人に対する就労効果測定・検査の概要

脳・血管

FMD　　CAVI

頭部MRI





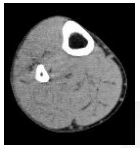
認知能力

タッチエム

物忘れ相談プログラム

筋肉

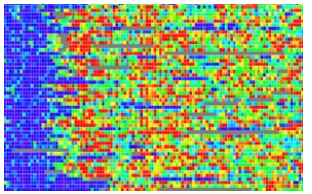
骨格筋CT



体組成計

活動量

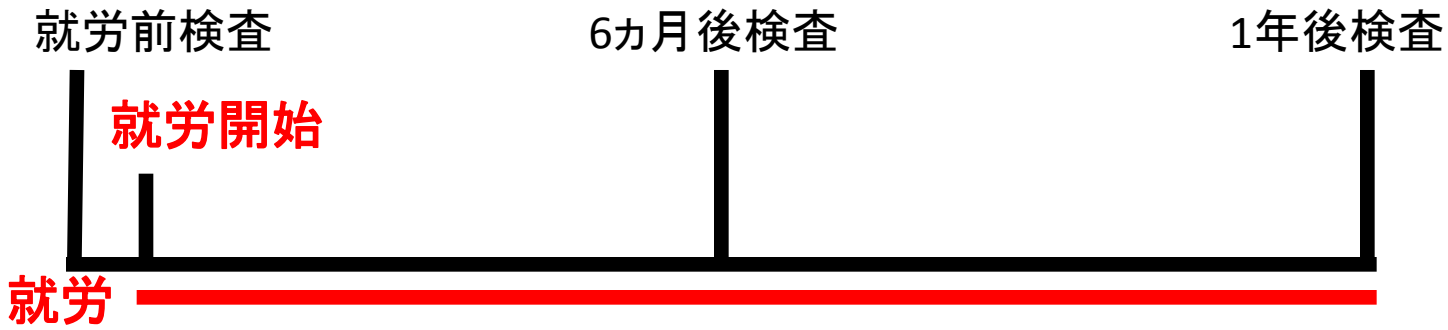
活動量計



FMD: Flow mediate dilation　　CAVI: cardio-ankle vascular index　　MRI: magnetic resonance imaging

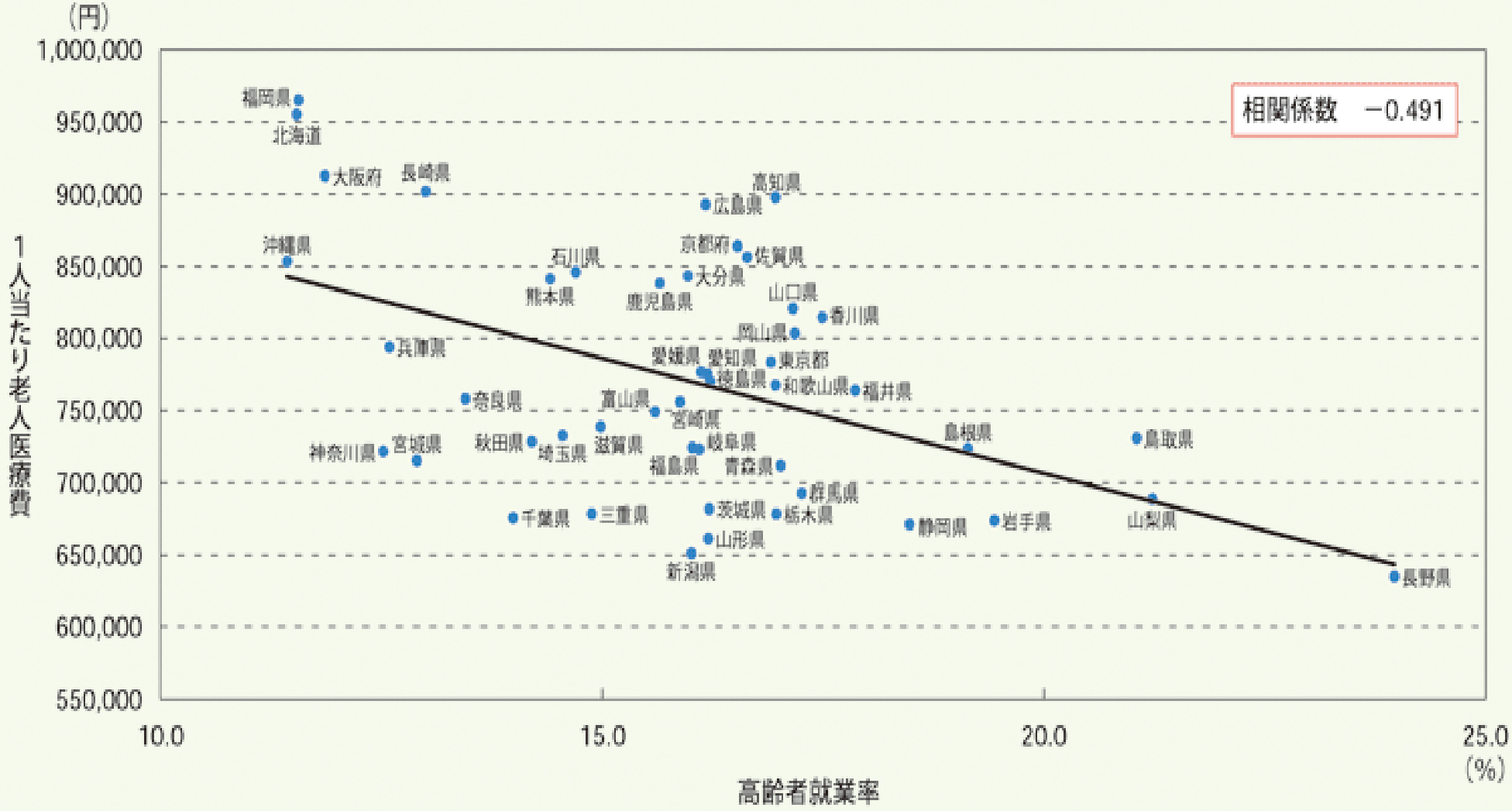
検査フロー

集団検査(身体・認知)
個別認知機能検査
健康チェックセンター



資料：柴崎考二先生（東京大学高齢社会総合研究機構　特任研究員）提供資料より抜粋

図表3-6-3　都道府県別　1人当たり老人医療費と高齢者就業率（70歳以上人口に占める就業者の割合）の相関関係



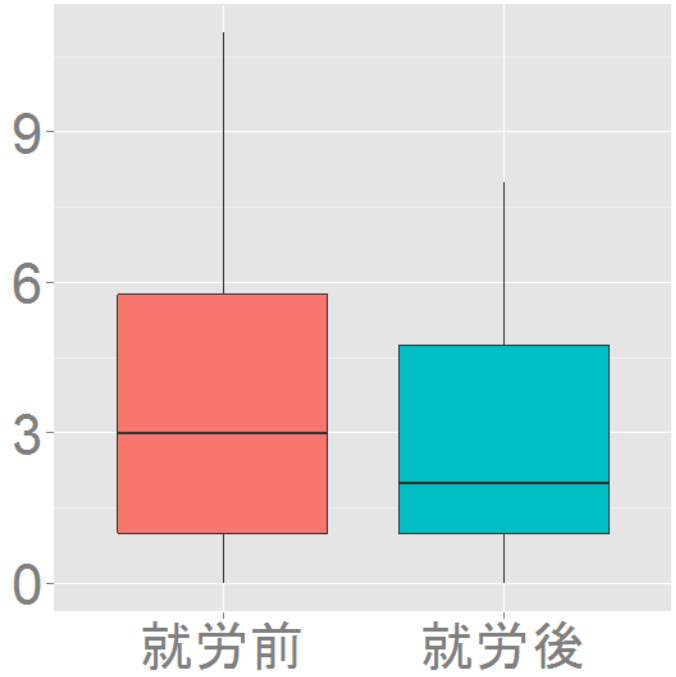
資料：　厚生労働省保険局「老人医療事業年報」（2004年度）、総務省統計局「国勢調査」（2005年）より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成。

生きがい就労の効果検証（暫定）①

＜生きがい就労の精神的健康への影響＞

■就労経験者の抑うつ度（GDSの合計得点）は、有意に低下する傾向が見られた

・うつ状態やうつ傾向と判定される人の人数も減少した



n=38, t(37)=2.01, p=0.052

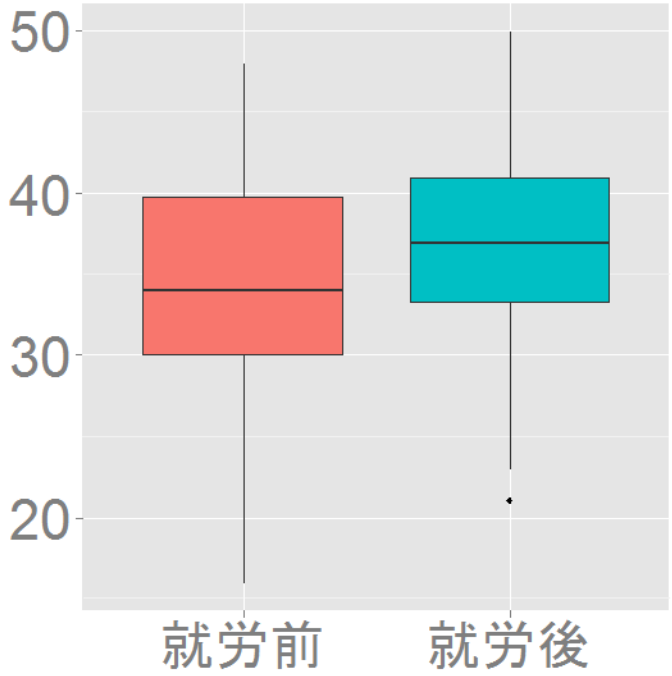
	就労前	就労後
平均	3.42	2.71
標準偏差	2.80	2.08
うつ傾向（5～9点）	12人	10人
うつ状態（10点以上）	1人	0人

生きがい就労の効果検証（暫定）②

＜生きがい就労の共同体意識への影響＞

■就労経験者の共同体意識（SCIの合計得点）は有意に上昇することが確認された

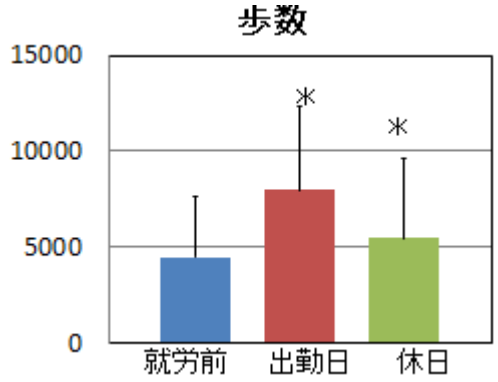
- 自分が地域コミュニティの一員だと感じているか
- 他の住民に親近感を覚えているかどうか

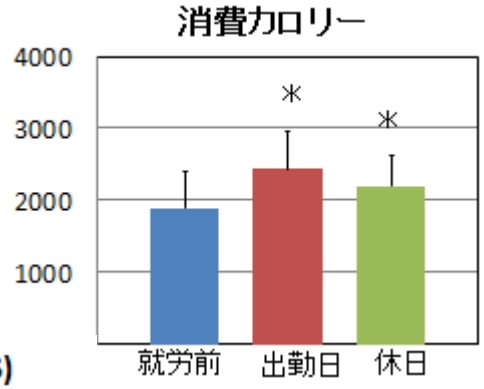


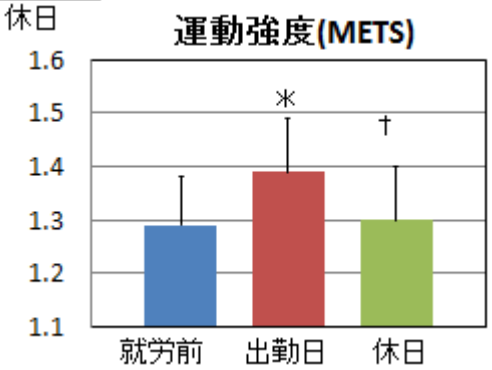
n=46, *t*(44)=-2.44, *p*=0.019

	就労前	就労後
平均	34.72	36.26
標準偏差	6.90	6.66

生きがい就労の効果検証（暫定）③







	就労前	出勤日	休日
運動強度	1.29±0.09	1.39±0.10*	1.30±0.10*
消費カロリー	1897±501	2429±520*	2195±439*
歩数	4484±3157	7998±4392*	5466±4185†

- 就労者の活動量記録から，就労日だけでなく、**それ以外の日においても**活動量が増加する傾向にあることが確認された
  - 生きがい就労は**生活全般**に対して良い影響を与えている可能性が示唆された
  - **運動能力**や**精神的健康度**についても，改善傾向が見られる

・今後はより多くの人を、長期にわたって追跡して検証を続けていく

n=12　平均記録日数：31.0日（就労前：10.3日、出勤日：6.4日、休日：14.3日）
†p＜0.10，＊p＜0.05　vs就労前

Ⅲ．今後の展開

～「セカンドライフ就労支援組織・システム」の創造に向けて～

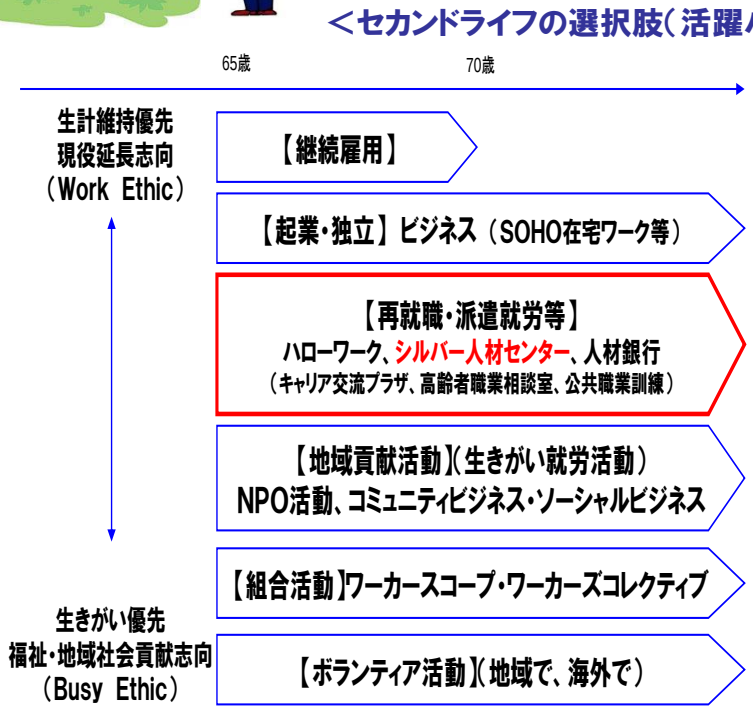
1．生きがい就労事業の振り返り

気付き・課題

○高齢者の**セカンドライフにおける就労ニーズは極めて多様**（＝気付き・再確認）
⇒本人の就労ニーズ及び能力を見極めつつ、**最適な活躍の場を提供し支援**することが求められる（＝課題）
－業務能力を判断するための評価（能力の上限を見極めるため）
－継続して就労するために必要な支援（ジョブコーチやコーディネーターの必要性）
－ニーズに見合う最適な就労の場・環境の確保（新規開拓） 等

【今後の方向性】生きがい就労→セカンドライフ就労ニーズへの対応強化

＜セカンドライフの選択肢（活躍パターン）＞



2. 2013年度以降の展開予定

2013(H25)　　2014(H26)

活動エンジン

就労チーム
東大
柏市　UR
(柏市豊四季台地域
高齢社会総合研究会)

10-12活動成果
マニュアル

Ⅰ 柏市での継続展開
※柏市シルバー人材センターと協働
【内閣府】特定地域再生制度
■ワークシェアリングモデル開発、ジョブコーディネーター育成　他

Ⅱ 他地域での実装化推進
【JST】実装支援プログラム（申請予定）
■他地域での生きがい就労の展開可能性検証と実装化支援　他

①【独自に取組むこと】
独自の活動継続(@柏市)と
他地域展開を模索・推進

②【協力を求めること】
上記活動を踏まえたうえで
最終的に全国的な
環境整備の実現を追究

最終目的

～国・地域社会全体でセカンドライフの充実をはかる(65歳以降者就業率を高める)
ための新たな制度・システムの創造～

(中長期的視点:理想)→「セカンドライフ就労支援組織・システム(仮称)」の全国整備

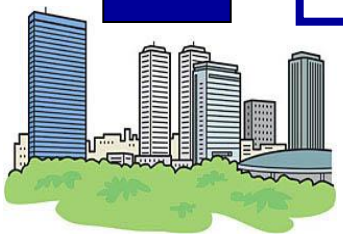
※「シルバー人材センターの改編(機能強化・拡充)」、民間企業の参加による実現を想定

3－①．理想の高齢者雇用システムのイメージ（展望・期待）

65歳で定年となったら、培ってきた経験・能力を活かせる形で、地域に貢献することが当たり前の社会を構築する。そのことを円滑に行うための体制整備が必要である

（将来的な方向性）

大企業 → 65歳までの雇用確保 ……→ 雇用確保措置延長～エイジフリー社会の実現（年金制度改正とセット）



（都心）

右記組織に登録
円滑な移行、キャリア継続・転換

リタイアした後は地域に戻って貢献することを前提とした社会風土・システムの醸成

セカンドライフ就労支援組織（仮称）
（≒シルバー人材センター・民間企業他？）

新設

いずれは誰もが地域（自宅）を中心とした生活となる

（都心）

＜本組織の機能＞
①地域課題の把握
②地域資源の把握
　－リタイア高齢者の積極的な把握
④高齢者の就労能力評価方法の開発と保有
⑤高齢者活用・活躍モデルの開発と保有
⑥地域の事業者に対する啓発活動と雇用の場拡大を推進
⑦地域住民に対する啓発活動とマッチングの推進　他

○高齢者の「セカンドライフ就労」（生きがい就労を含む）をナビゲート
－高齢者にとっての**多様な選択肢**を提供！

○地域の課題解決に**民間等を積極的**に活用

農業　介護　育児・保育　生活支援　・・・

大企業　中小企業　NPO　起業　ボランティア

（地域）

3－②．セカンドライフ就労支援組織の機能イメージ

セカンドライフの就労（含ライフスタイル）を一元的にサポートし、ナビゲートできる組織・仕組みはどのようにすれば構築できるか（⇒継続研究テーマ）

セカンドライフ就労支援組織（仮称）

改組

シルバー人材センター

連携

①
リタイア高齢者の評価・登録
✓キャリア
✓就労能力
✓セカンドライフ志向＆就労ニーズ

②
タイプ＆ニーズに応じた就労斡旋

- **【民間】 地域版人材銀行**
- **旧シルバー人材センター事業**
- **生きがい就労事業　※新設**
- **ハローワーク**
- **ボランティア**
- **起業サポート**

【研究開発／人材育成／啓発】
③高齢者の就労環境整備
④ワークシェアリングモデル
⑤マッチングシステム
⑥高齢者就労能力評価
⑦ジョブコーディネーター育成
⑧地域課題・地域資源の把握
⑨地域事業者に対する啓発・雇用拡大
⑩地域住民に対する啓発　他

自治体　**商工会議所**　**独）高齢・障害者雇用支援機構**　…

3－③．当該組織創造に向けて必要な今後の検討・対応視点

《総論：ポイント》

○高齢者の雇用拡大・セカンドライフの生きがい創造に向けては、それをコーディネートする「中間組織」の存在及び機能が鍵を握る。

○柏市で生きがい就労事業が展開できた（各事業者の協力を取り付けられた）背景には「柏市」の関与（バックアップ）があったことが大きい。

○今後の高齢者の雇用拡大及び生きがい支援をはかっていくには、自治体が関与したより総合的な「中間組織」（＝セカンドライフ就労支援組織）づくりが求められる。

→シルバー人材センターの機能強化、民間の人材派遣会社の誘致・育成も視野に入れた組織づくりの検討が必要である（→後掲）

3－③．当該組織創造に向けて必要な今後の検討・対応視点

＜各論1＞シルバー人材センターの機能強化（＝改編可能性の検討）

○業務範囲の拡大（事業者への積極的な働きかけ）

・請負中心⇒斡旋、派遣業務の拡大が必要

※地域の課題解決に高齢者が活かせるモデルの積極的な開発と追及

（介護、生活支援、見守り、保育、育児、コミュニティ食堂、農業、林業、漁業等）

○高齢者に最適な働き方のさらなる追究

・各業種・業務別のプチタイム就労（ワークシェアリングモデル）のさらなる追究が必要

※各事業者とともに、短時間業務を高齢者で分業できる業務の積極開発

（本業を高齢者が担わなくともよい。周辺業務を高齢者がサポートする事業モデル等）

3－③. 当該組織創造に向けて必要な今後の検討・対応視点

＜各論2＞ 地域におけるセカンドライフ就労を支援する「民間企業」の育成・誘致

○地域における高齢者派遣事業モデルの追究（事業性・収益性の課題解決）

- 既存の民間派遣会社との共同開発の必要性
- 高齢者の起業支援事業も視野に入れる
- 上記シルバー人材センターとの機能の棲み分けに留意、または協働を検討

※大都市での幹部候補を中心とした高齢者派遣事業は複数あるが、地域での展開は手薄な状況（事業性が課題）。
団塊世代の退職を機により専門性の高い経験能力豊かな高齢者が地域の職場でも活躍できる事業モデルが必要

＜各論3＞ 社会教育・啓発取組みの必要性

○セカンドライフ就労の普及拡大に向けた社会教育・啓発活動の展開

- 企業内研修や生涯学習の場を通じて、セカンドライフの就労を促すことも必要
- 高校・大学の高等教育を含め、できるだけ若い段階から人生90年のライフデザインを促す取組みも必要

Gerontology

2013年3月29日

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（柏市・UR・東大）

東京大学高齢社会総合研究機構　特任教授　秋山弘子