

働きたいシニアの希望実現のための研究会報告書

平成 31 年 4 月 26 日

働きたいシニアの希望実現のための研究会

目次

第1章 背景とこの報告書について	1
1 背景.....	1
2 この報告書について.....	4
第2章 シニアが働くことについての町の現状	5
1 働くことに対するシニアの意識（町民アンケートの結果から）	5
(1) 収入を伴う仕事の状況	5
(2) 何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか～65歳以降も働きたいと考える人が6割超～	5
(3) 今後したいと考える収入を伴う仕事の内容等	6
(4) これから力をいれたいこと（他の活動との優先度）～収入を伴う仕事とする人は4人に1人～	7
2 ハローワーク新発田における職業紹介状況等.....	8
3 シルバー人材センターの状況	9
第3章 施策の方向性	11
1 基本的な視座	11
2 当面の施策の方向性.....	12
(1) プラットフォーム・コーディネーターの必要性	12
(2) シニアの就労・社会参加に向けた意識改革.....	13
(3) 広域的展開	13

第1章 背景とこの報告書について

1 背景

やがて到来する人生100年時代はどのような時代となるのであろうか。

国立社会保障・人口問題研究所が平成29年に行った推計によると、2045年における町の人口は2015（平成27）年と比較して、1,017人（7.2%）減少するとされているが、総人口が減少していくなかにも、65歳以上の人口は、約628人（18.4%）増加するとされ、超高齢化は進展していく。また、世帯構成についてみると、個人の生活スタイルや職業の変化、人口の転入・転出により、核家族化が進み、高齢者だけで構成される世帯は平成22年の377世帯（全世帯の9.1%）から平成28年には568世帯（全世帯の12.6%）に増加している¹。

表1-1 将来人口推計²

	2015年	2030年		2045年	
	人口(人)	人口(人)	指数	人口(人)	指数
年少人口(0～14才)	2,056	1,987	96.6	1,815	88.3
生産年齢人口(15～64才)	8,565	7,968	93.0	7,161	83.6
老年人口(65才～)	3,419	3,893	113.9	4,047	118.4
総数	14,040	13,848	98.6	13,023	92.8

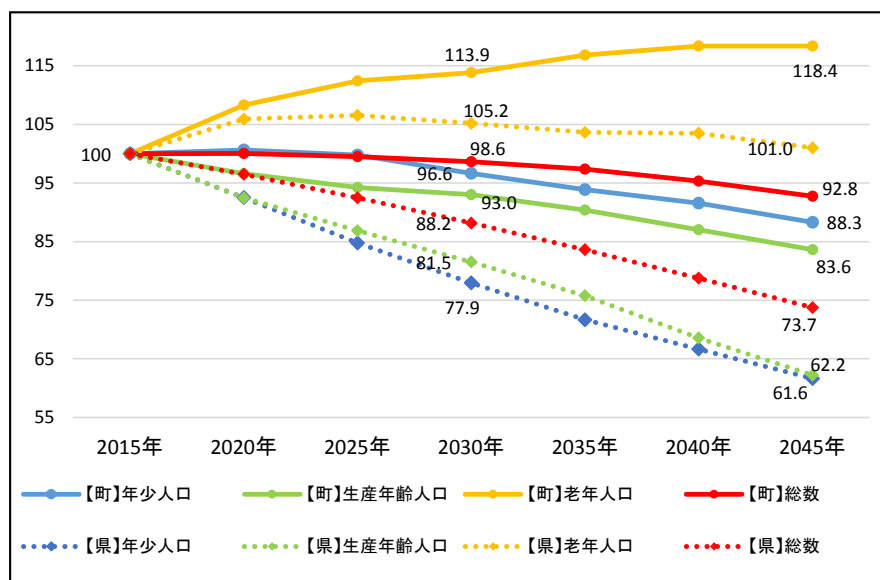


図1-1 将来人口推計（2015年=100として指数で表示）

¹ 出典：聖籠町調べ

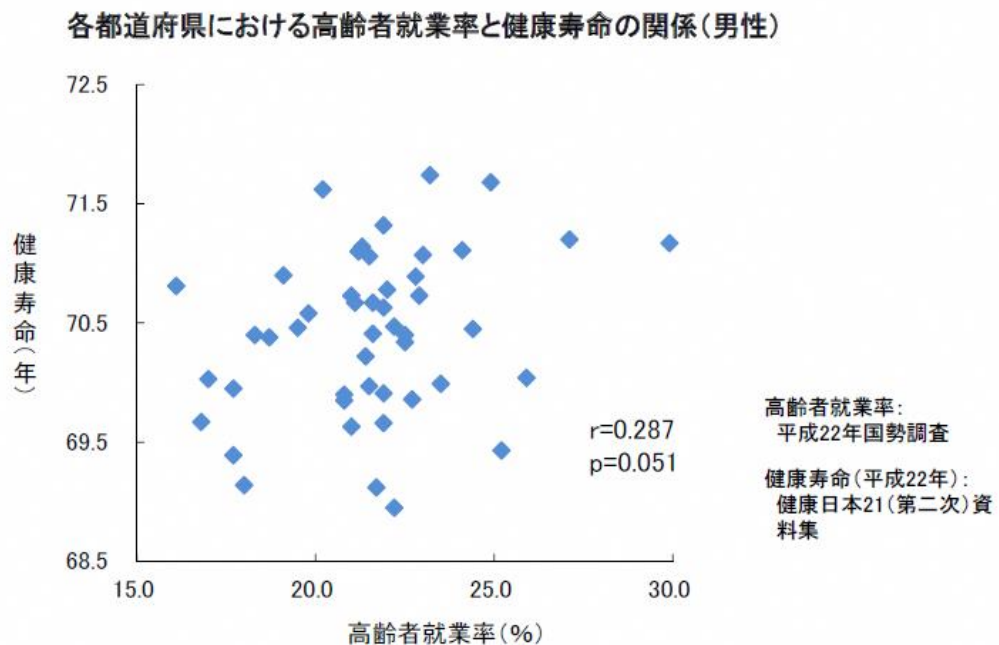
² 出典：国立社会保障・人口問題研究所（平成29年推計）。図1-1も同じ。

健康面では、高齢期での医療・介護に要する費用は増大することが見込まれる。町が行った試算によると、仮に高齢者の各年齢層の健康状態が現在と変わらないとした場合、医療・介護給付費は2045年までに2015年と比べて1.35倍まで膨らむとしている³。

一方で、高齢者の体力的年齢は若返っているようであり、65歳以上の人生が過去と比べて長くなっているなかで、65歳以降の人生の捉え方や高齢者の概念が以前のものとは異なると感じている人が多いと思われる^{4,5}。そうなると、高齢者を支えるという発想とともに、高齢者の意欲と能力が発揮できる社会環境を整えることを考えるべきである。また、高齢期の活動と健康状態とは正の相関があるとする調査研究例もある。

高齢者就業率と健康寿命の関係

高齢者就業率の高い地域は、健康寿命が高くなる傾向にある。



(資料出所)日本版CCRC構想有識者会議(第1回)辻一郎委員提出資料

図1-2a 高齢者就業率と健康寿命の関係⁶

³ 行財政改革大綱,聖籠町,2019

⁴ 「近年の高齢者の心身の健康に関する種々のデータを検討した結果、現在の高齢者においては10~20年前と比較して加齢に伴う身体的機能変化の出現が、5~10年遅延しており」「特に65~74歳の前期高齢者においては、心身の健康が保たれており、活発な社会活動が可能な人が大多数を占めて」いることから、「75歳~ 高齢者 高齢期」と区分することが提言されている。「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ」,日本老年学会・日本老年医学会,2017

⁵ 平成26年度の内閣府の調査では、「一般的に何歳ごろから『高齢者』だと思うか」との間に、「70歳以上」もしくはそれ以上又は「年齢では判断できない」との答えが回答者の9割近くを占めた(高齢者の日常生活に関する意識調査(平成26年度)。調査対象は全国の60歳以上の男女6,000人。)

社会参加と介護予防効果の関係について①

ボランティアグループ等への参加の割合が高い地域ほど、認知症のリスクが低くなる傾向にある。

JAGES（日本老年学的評価研究）プロジェクト

【調査方法】

○2010年8月～2012年1月にかけて、北海道、東北、関東、東海、関西、中国、九州、沖縄地方に分布する31自治体に居住する高齢者のうち、要介護認定を受けていない高齢者169,201人を対象に、郵送調査（一部の自治体は訪問調査）を実施。

○ 112,123人から回答。（回収率66.3%）

【研究デザインと分析方法】

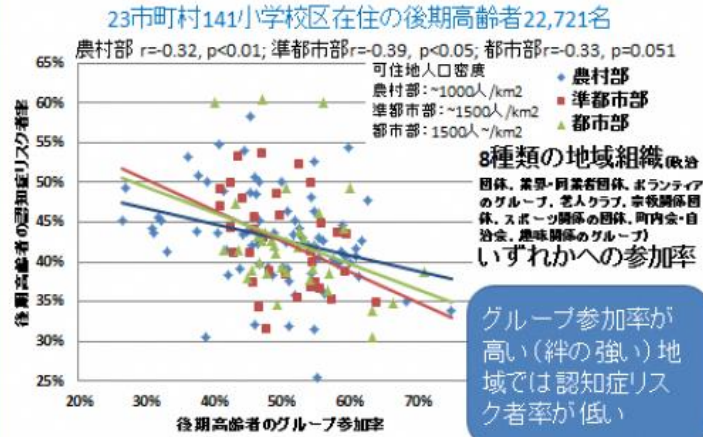
研究デザイン：横断研究

分析方法：地域相関分析



【ボランティアグループ等への参加率と認知症リスクの相関】

ボランティアグループ等の地域組織への参加率が高い地域ほど、認知症リスクを有する後期高齢者の割合が少ない相関が認められた。



図表については、厚生労働科学研究班(研究代表者:近藤克則氏)からの提供

(資料出所)厚生労働省第47回社会保障審議会介護保険部会(平成25年9月4日)資料1

図1-2b 社会参加と介護予防効果の関係⁶

すなわち、人生100年時代とは、年齢に関わらず、自分らしく活動し人生を充実させることができる時代、それによってひとり一人の可能性が広がる時代であるべきだ。当研究会では、シニアにとって「働く」という選択肢の環境を整えることに主眼を置いた。それは町が実施したアンケート結果で明らかとなったように、65歳を超えても働きたいと考えるシニアが6割を超えるからである。また、現在、国においても65歳以上の高齢者雇用について検討を進めるとされているところであり、自治体を中心とした就労促進の取組についても言及されている⁷。

当研究会では町レベルにおいてどのような施策が考えられるかを論議する形式で研究することとした。

⁶ 出典：生涯活躍のまち構想（最終報告）参考資料,日本版 CCRC 構想有識者会議,2015

⁷ 「生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。」経済政策の方向性に関する中間整理,未来投資会議 まち・ひと・しごと創生会議 経済財政諮問会議 規制改革推進会議,平成30年11月

2 この報告書について

この報告書は、計4回にわたる研究会のとりまとめである。研究会では町行政、ハローワーク（公共職業安定所）、シルバー人材センターが連携していくことを確認した。それぞれの機関が持つ資源や専門性を互いに活用しあうことが、1つの機関で全てをつくりあげるよりも効率的であるからであり、また、そこにこの研究会の目的がある。

研究会での議論は、それぞれの所属組織の意思決定を拘束するものではないが、この報告書にとりまとめた事項は、それぞれの組織にとって示唆的であると考えているので、参考にさせていただきたい。

（研究会構成員）

夏井 智毅	聖籠町副町長
高橋 淳	聖籠町総務課長
渡辺 俊晴	聖籠町産業観光課長（～第3回）
萩原 波春	聖籠町産業観光課長（第4回）
高松 光志	聖籠町保健福祉課長（第3回～）
渡辺 佳津志	聖籠町教育委員会社会教育課長
柴田 宏行	新発田公共職業安定所
高橋 民男	新発田地域シルバー人材センター聖籠事務所所長

（開催経過）

- 第1回 平成30年11月8日
- 第2回 平成30年12月27日
- 第3回 平成31年2月21日
- 第4回 平成31年4月17日

第2章 シニアが働くことについての町の現状

前章では、将来的な人口推計や世帯構成の変化、医療・介護に関する将来試算を取り上げながらも、シニアの体力的な若返りや高齢者という概念の変化を追いかけながら、これまで高齢期といわれていた時期をより前向きに捉えるべきとする人生100年時代への期待を述べた。それでは、シニアが働くことについての現状はどうであるかをこの第2章でまとめた。

1 働くことに対するシニアの意識（町民アンケートの結果から）

町では平成29年8月、60歳から74歳までの町民1,000人を対象にシニア世代の活動に関するアンケート調査を行っている⁸。このアンケート結果から、働くことに対するシニアの意識の一端をうかがえる。

(1) 収入を伴う仕事の状況

ふだんの収入を伴う仕事の状況について、60～64歳の年齢層では「ほぼ毎日」と回答した人が64.2%でもっとも多いが、65～69歳の年齢層では「していない」と回答した人が42.7%でもっとも多く、次に多いのが「ほぼ毎日」と回答した人で29.4%となっている。70～74歳の年齢層でもこの傾向は同じであり、「していない」と回答した人が39.0%でもっとも多く、次に多いのが「ほぼ毎日」と回答した人で22.8%となっている。「ほぼ毎日」と回答した人と「1週間に1回以上」と回答した人を足し合わせると、60～64歳の年齢層では74.9%、65～69歳の年齢層では43.6%、70～74歳の年齢層では40.4%となっている。

(2) 何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか～65歳以降も働きたいと考える人が6割超～

何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいかとの問に対しては、「働けるうちはいつまでも」と回答した人が28.5%でもっとも多く、次に多いのが「70歳くらいまで」と回答した人で20.1%。65歳以降も働きたいと考える人は、61.4%（「70歳くらいまで」+「75歳くらいまで」+「働けるうちはいつまでも」）。

年齢層別で見ると、60～64歳の年齢層では「65歳くらいまで」と「70歳くらいまで」と回答した人が同数の26.8%でもっとも多くなっているが、65～69歳と70～74歳の年齢層では「働けるうちはいつまでも」と回答した人がもっとも多くなっている。

⁸ 郵送による調査、回収率は53.7%（返送数537件/送付数1,000件）、調査期間は平成29年8月15日～平成29年8月29日。

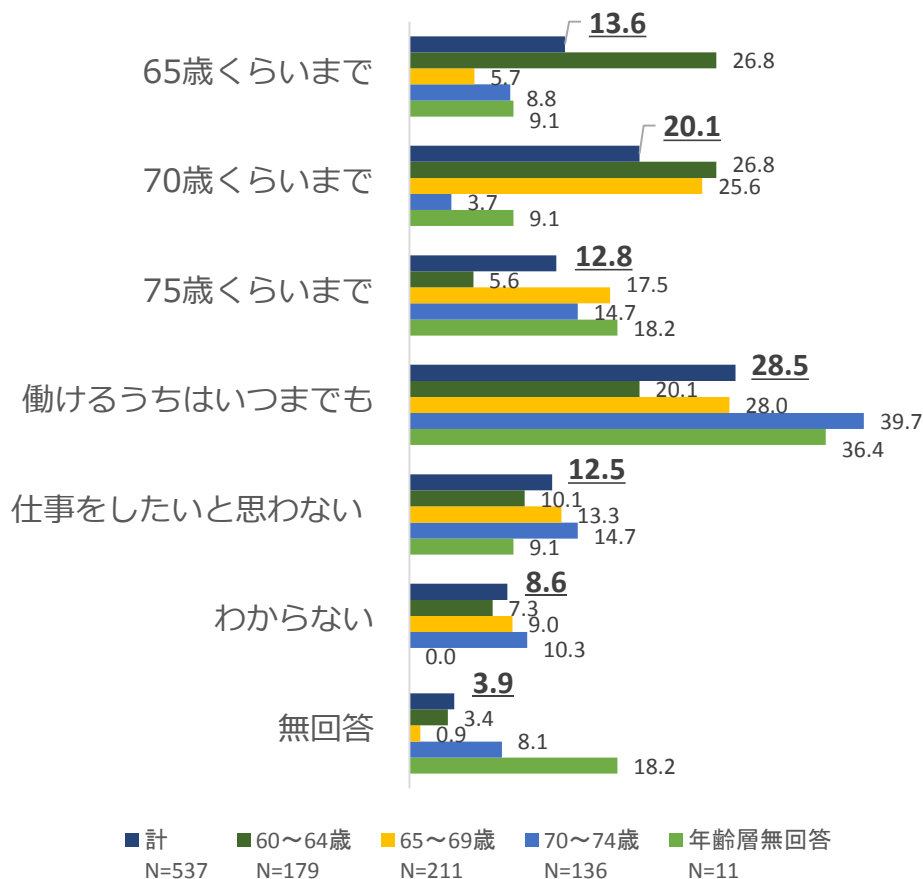


図 2-1 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか [単位：%]

(3) 今後したいと考える収入を伴う仕事の内容等

今後したいと考える収入を伴う仕事の内容についての問に対しては、「現在やっている仕事」と回答した人が 36.7%でもっとも多く、次に多いのが「体力的に負担のない仕事」と回答した人で 19.2%、その次に多いのが「気楽にできる仕事」と回答した人で 18.6%となっている。

今後したいと考える収入を伴う仕事のかたちについての問に対しては、「雇われて働く（会社員・アルバイト・パート）」と回答した人が 33.9%でもっとも多く、次に多いのが「農業または漁業」と回答した人で 19.2%、その次に多いのが「仕事に関心はない」と回答した人で 17.9%となっている。この結果を回答者の「現在の収入を伴う仕事」と重ね合わせると、今後したいと考える収入を伴う仕事のかたちは現在の収入を伴う仕事と同じ分野とする回答がもっとも多くなっている。

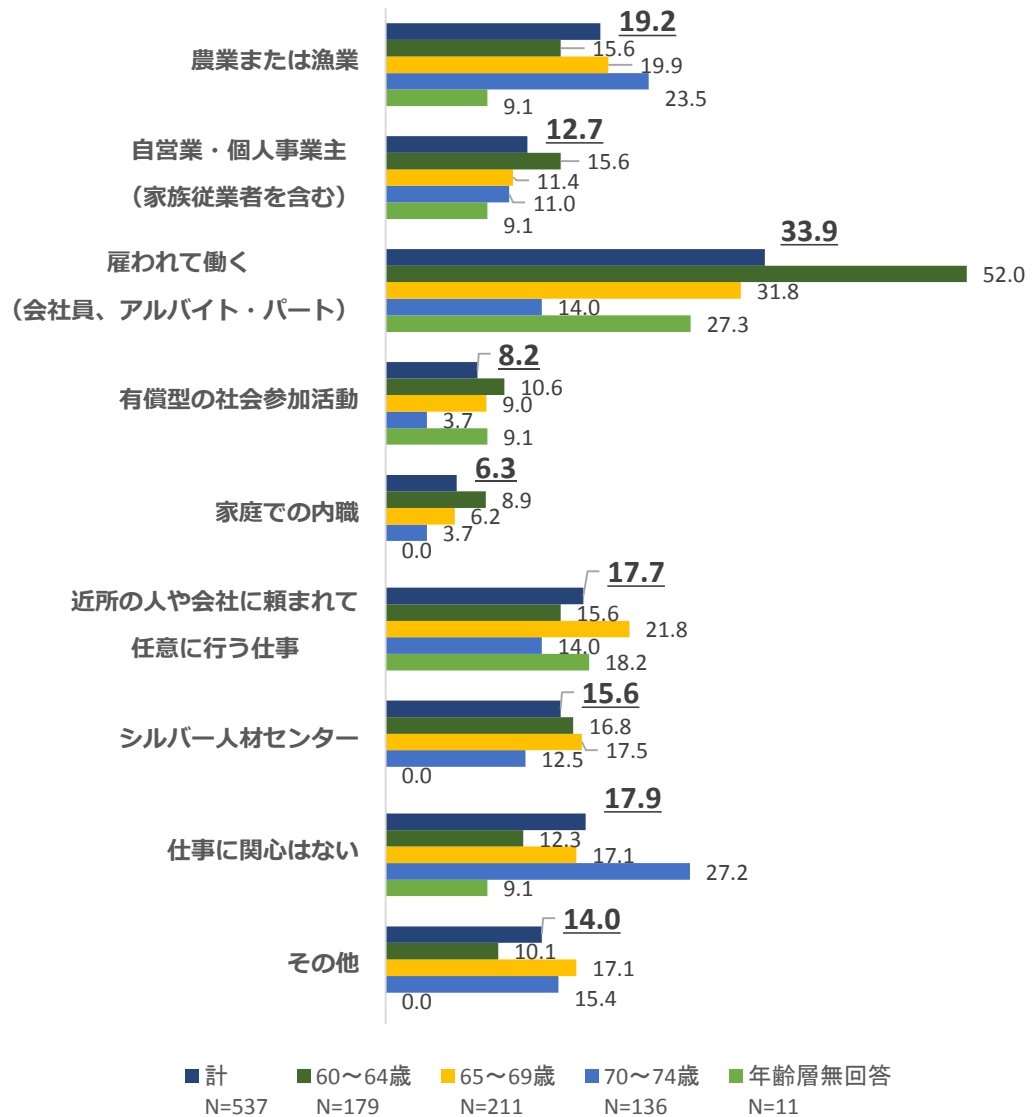


図 2-2 今後どのようなかたちの収入を伴う仕事をしたいか (最大3つまで選択) [単位:%]

(4) これから力をいれたいこと (他の活動との優先度) ~収入を伴う仕事とする人は4人に1人~

これから力をいれたい事柄は何か (最大2つまで選択) との問に対しては、「健康・スポーツ」と回答した人が 38.4%でもっとも多く、以下多い順では、「特になし」と回答した人が 27.9%、「趣味・教養」と回答した人が 27.0%、「収入を伴う仕事」と回答した人が 23.8%となっている。「収入を伴う仕事」と回答した人は、60~64歳の年齢層では 34.6%、65~69歳の年齢層では 21.8%、70~74歳の年齢層では 13.2%となっている。

これから収入を伴う仕事に力を入れたいと回答した人に対し、その頻度を問うと、「1週間に1回以上」とする回答が 40.8%でもっとも多く、次いで「ほぼ毎日」とする回答が 34.0%、「1か月に1回以上」が 20.4%となっている。

また、町内における活動（仕事）の機会としては、「町内で活動を行う機会が不足しているので、町内での機会が増えることを望む」とする回答が 31.0%である一方で、「町内で活動の機会が不足しているが、町外で活動するので気にしない」とする回答が 21.4%、「町内で活動を行う機会はどちらかといえば足りていると思う」とする回答が 11.9%となっている。

2 ハローワーク新発田における職業紹介状況等

ハローワーク新発田管内においては、平成 29 年度と平成 25 年度とを比較すると、新規求職申込件数は 11,080 件（平成 25 年度）から 8,842 件（平成 29 年度）に減少しているなかで、新規求職に占める 60 歳以上の割合は 12.8%から 16.9%に、就職件数に占める割合は 7.4%から 10.3%に増加しており、特に、65 歳以上の新規求職申込件数は 472 件から 736 件、就職件数は 70 件から 117 件と顕著に増加している。一方で、65 歳以上の就職率は平成 29 年度において 15.9%で当該年度の全年齢層平均の 40.5%と比べると低い状態にある。

表 2-1 ハローワーク新発田における高齢者の職業紹介状況（資料提供：ハローワーク新発田）

平成 29 年度

	新規求職	割合	就職件数	割合	就職率
60～64 歳	760	8.6%	254	7.1%	33.4%
65 歳以上	736	8.3%	117	3.3%	15.9%
60 歳以上	1,496	16.9%	371	10.3%	24.8%
年齢計	8,842	100%	3,585	100%	40.5%

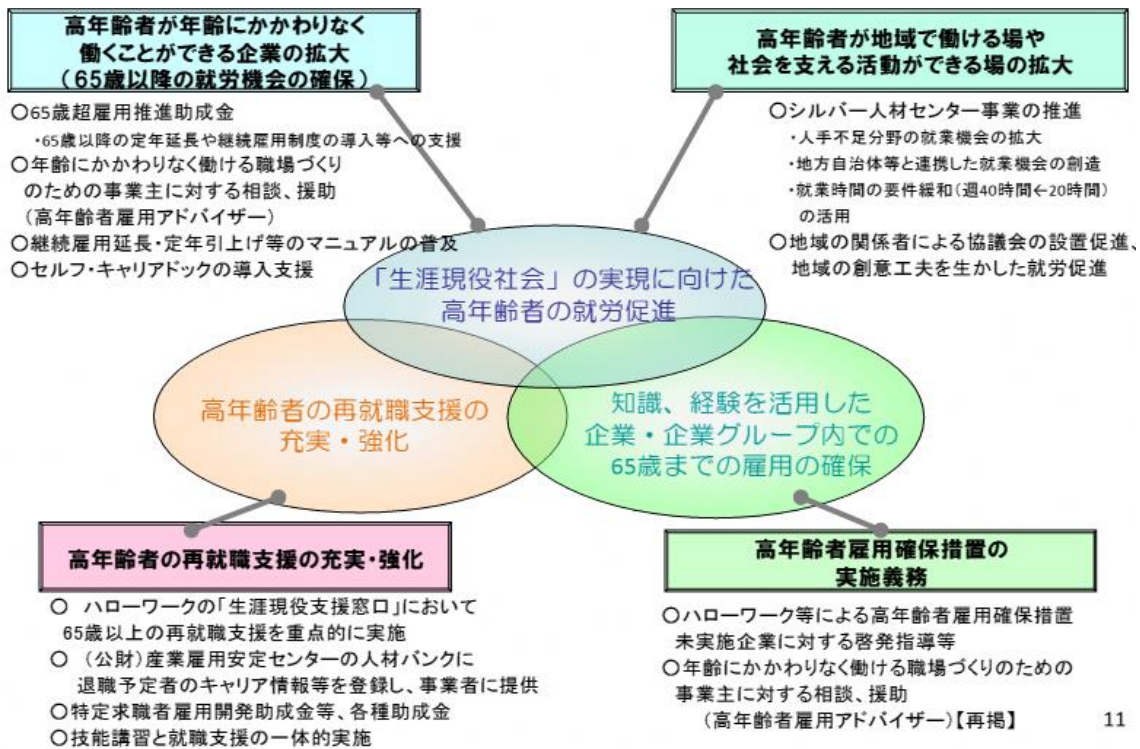
平成 25 年度

	新規求職	割合	就職件数	割合	就職率
60～64 歳	946	8.5%	251	5.8%	26.5%
65 歳以上	472	4.3%	70	1.6%	14.8%
60 歳以上	1,418	12.8%	321	7.4%	22.6%
年齢計	11,080	100%	4,346	100%	39.2%

※臨時的な雇用への希望及び就業は除き、パートタイムを含む。

高齢者雇用就業対策として、ハローワーク・新潟労働局では、65 歳までの高齢者雇用確保措置の徹底とともに、高齢者が年齢にかかわらず働くことができる企業の拡大（65 歳以降の就労機会の確保）、高齢者の再就職支援の充実・強化、高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大に取り組んでいる。

また、ハローワーク新発田に平成 31 年度から、65 歳以上の求職者の支援強化を図るための「生涯現役支援窓口」が設置されたところであり、求職者へのアドバイスから、65 歳以降でも活躍できる求人の開拓、シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供等の取組が強化される。



11

図 2-3 平成 30 年度の高年齢者雇用就業対策の体系 (資料提供 : ハローワーク新発田)

3 シルバー人材センターの状況

シルバー人材センターは定年退職後等において臨時的かつ短期的又は軽易な職業を希望するシニアに対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供する公益的な団体である。新発田地域シルバー人材センター聖籠事務所における平成 28 年度の受託件数 (契約金額) は、公共 426 件 (4,177 万円)、民間 550 件 (4,290 万円)、家庭 510 件 (家庭 1,123 万円) となっている。契約金額ベースでみた場合、除草清掃といった一般作業が 5,831 万円でもっとも多く、施設、学校等の管理が 1,785 万円、障子はり、庭木の手入れなどの技能が 1,253 万円と続いている。

聖籠事務所は平成 7 年に開設され、開設当初 64 人であった会員数は平成 24 年には 208 人となったが、その後は減少傾向にある。確かに 65 歳までの雇用確保措置が徹底され、その先の年齢での継続雇用の取り組みも出てきている影響もあろうが、65 歳以上の人口は増えてきている。シニアの就業ニーズが変化し多様化している現状に対しうまく対応しきれていない可能性もある (例えば、今後増加するであろうホワイトカラーであったシニアのための業務の受注など)。

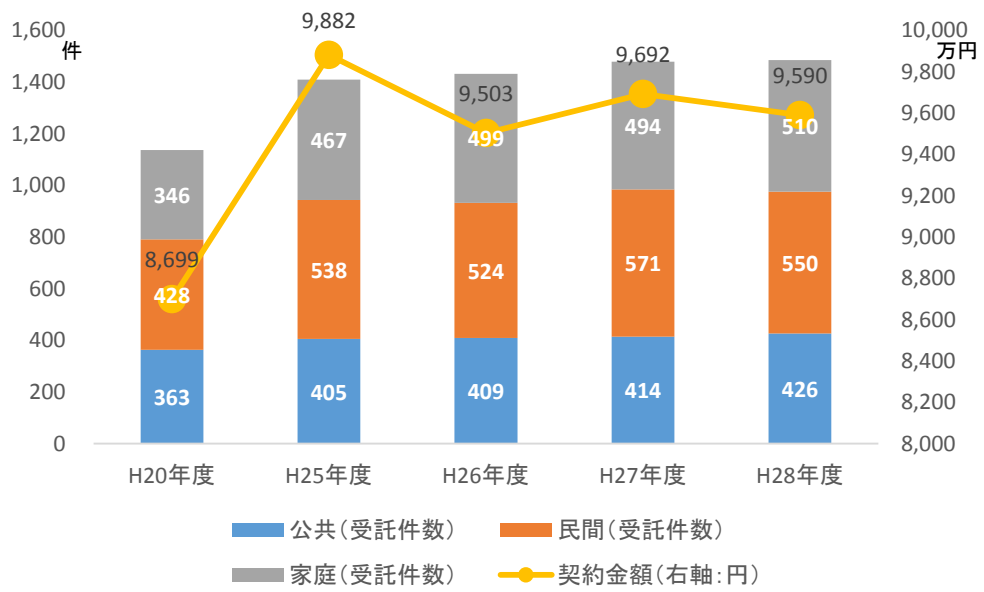


図 2-4 受託年数及び契約金額の推移 (資料提供：シルバー人材センター聖籠事務所)

第3章 施策の方向性

前2章で確認してきたことをもとに、シニアにとって「働く」という選択肢の環境を整えるために、町としてどのような施策で臨むべきかをハローワーク新発田、新発田地域シルバー人材センター聖籠事務所との連携の点からこの章で示すこととする。

1 基本的な視座

シニアは健康状態、就業経験、経済状況、使える時間、家族の介護や子育ての負担がそれぞれ異なることに加えて、活動に対する志向もさまざまであることは、町が実施したアンケートで、これから力を入れたい事からは「健康・スポーツ」(38.4%)、「趣味・教養」(27.0%)が「収入を伴う仕事」(23.8%)より多いことからもうかかえる(第2章1(4))。また、「収入を伴う仕事」の頻度については「1週間に1回以上」(40.8%)とする回答がもっとも多い。(第2章1(4))このことは、例えば体力・気力面などそうせざるを得ない理由によるものだろうが、一方では、シニアはどれか一つの活動に圧倒的な時間を割くのではなく、さまざまな活動やゆとりを上手に組み合わせて時間を過ごしたいという志向の表れとも考えられる。そこで、大切なことはシニアの志向・希望に応じ、それぞれの活動を充実させることができる環境を整えることである。

一方、地域はその担い手・支え手を求めている。少子化・核家族化、ライフスタイルの変化が進むなかで、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などについて社会全体で支援していく必要が高まってきている。

また、急速に変化している社会のなかで、シニアがエイジレスに活動をしていく上で、学びなおしの重要性も高まる。

シニアの活動はさまざまであろうが、当研究会は「働く」ことに着目していることから、特に関連性が強い「地域」「学ぶ」を取り上げることとする。

図3-1を参照いただきたい。便宜上、現役という言葉を使うならば、現状では、シニアは現役の時と比べると「働く」領域が縮小するが、「学ぶ」「地域」の2つの領域は広がることはなく小さなままである。これから迎える人生100年時代では、シニアの志向に応じて「働く」「学ぶ」「地域」の各領域を上手に配置することが望まれる。特に、各領域の重なり部分に新たな機会が生まれることを期待している。それは例えば、「働く」と「地域」のニーズをマッチングさせたり、「地域」のニーズから新たな「働く」を成立させたりすることである。また、「学ぶ」ことが「地域」「働く」と目的が重なることである。

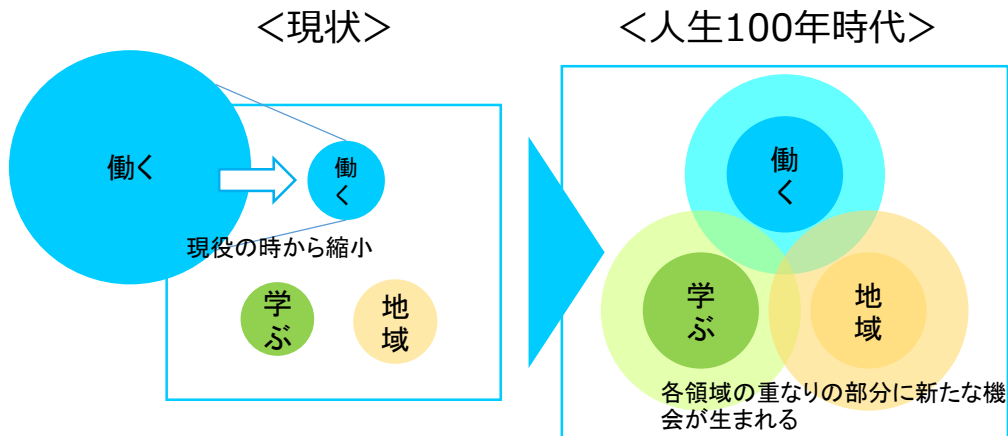


図3-1 「働く」「学ぶ」「地域」の活動量の一例（概念図）⁹

企業内における環境整備の促進、シニア個人に対する職業紹介などの専門的な支援については国の労働行政において進められている。また、シルバー人材センターでは、地域の日常生活に密着した仕事を提供している。

一方で、町行政は、子育てや高齢者に対する生活支援など地域のニーズを把握しやすく、産業振興、生涯学習の推進にも取り組んでいる。また、シニアや関係団体、企業との接点を持っている。

住民の居住の場にあり、身近な総合行政だからこそ持ちうるこうした情報や資源を活かしながら、町としては「働く」「地域」「学ぶ」の3つをつなぐことに積極的に取り組むことが望まれる。

2 当面の施策の方向性

こうした基本的視座を踏まえ、当面次のような方向性で施策の具体化と実現を図ることが望ましい。

(1) プラットフォーム・コーディネーターの必要性

65歳以降で活躍できる求人の状況・シルバー人材センターでの仕事の提供の状況、働きたいシニア側のニーズ、子育てや高齢者に対する生活支援などの地域ニーズ、生涯学習等の情報などそれぞれが持つ情報や関係者への接点を共有することで新たな機会を創出する¹⁰ための基盤となるプラットフォーム

⁹ 「事例調査「人生100歳時代」：現状と課題 - 個々人の『時間』の充実に向けて - ,神奈川県政策研究・大学連携センター,平成29年12月」で用いられている概念図を参考にし作成したもの。

¹⁰ 新たな機会の創出については、福祉・家事援助・育児関連事業におけるシルバー人材センターの取り組み事例と工夫一覧表が参考になる。厚生労働省ホームページ

ーム^{11, 12}を構築することが望まれる。このプラットフォームは、町、ハローワーク、シルバー人材センターだけではなく、例えば地域福祉やボランティア活動を推進している社会福祉協議会など関連する活動を行っている関係機関が参画してそのネットワークを広げることで、それぞれの分野が求める担い手のニーズがより明確に提示され、これらの活動に意欲あるシニアを結び付けていくことが期待される。また、プラットフォームにはこれら点在する資源を有機的につなぐコーディネーターとなる中心的な存在も必要である。

(2) 行動のきっかけづくり

大切なことは人生 100 年時代をいかに充実して過ごすかであり、就労・社会参加といった活動を生活のなかにどう配置していくかといった生活設計が重要になってくる。こうした生活設計において、何から始めたらよいか分からないといった人のために、「働く」「学び」「地域」に関する情報を一体的に提供し、ガイドできる役割の存在が望まれる。

しかし、それまで「働く」以外の領域で活動の蓄積が少なかった場合、退職後になってすぐさま「学び」「地域」の領域を充実させることは難しい場合もある。また、「地域」の活動が少なかった場合は、「働く」場合も含めて、地域のなかでそれを見つけることやそのなかに入っていくことに躊躇することもあろう。こうした観点からも、各年齢層において「学び」「地域」も生活のなかに配置しておくことを促進する取り組みは重要である。

(3) 広域的展開

現状においては、シニアの「働く」は求人・求職とも量的に十分でない、また、そのための解決資源も町という範囲だけでは限られている。町が実施したアンケートによれば、3割の人が町内で仕事の機会が増えることを望むとする一方で、町内での仕事の機会は不足しているが、町外で仕事をするので気にしないとする人も2割いる（第2章1（4））ことからすれば、これまでに述べてきたことについて近隣自治体と連携して取り組む視点が必要である。

¹¹ 改正高年齢者雇用安定法（平成 28 年 4 月施行）では、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保の方策について協議を行うため、自治体と関係機関からなる協議会を組織することができると規定されている。

¹² 自治体を中心となって構成される協議会等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施する生涯現役促進地域連携事業（厚生労働省）が実施されている。県内では公益社団法人新潟県シルバー人材センター連合会（事業対象地域：新潟県）、みつけ生涯現役促進協議会（事業対象地域：新潟県見附市）の 2 事業が現在実施されている。