

# 第1章 高齢者の就労を中心とした多様な取組

## 第1節 調査・研究の目的

### 1 高齢化の進展と影響

わが国の高齢化は世界に例をみない速度と水準で進展しており、既に65歳以上人口が全体の26%近くに達し、いわゆる超高齢社会になっているが、2060年には、人口の約4割が65歳以上になると推計されているところである<sup>1</sup>。

高齢化をもたらす主な要因は、長寿化と少子化である<sup>2</sup>。さらに、「団塊の世代」や「ひのえうま」などは極端な例であるが、年齢ごとの人口構造もその進展に影響を及ぼす。人口構造全体がピラミッドに近かった時代と異なり、少子化が進み、出産可能な世代の人口が減ってしまった現在、今後出生率が増大しても直ちに高齢化の進行が止まるわけではない。

高齢化が社会に及ぼす影響については、それが多方面に及ぶことは改めて言うまでもないが、高齢化に伴う社会全体のコストと国民の負担という視点で考えてみると、長寿化によって高齢者が増大することによって、年金、医療、介護などの保険給付をはじめとするコストが増大する。とりわけ医療、介護は、年齢が高くなるにつれ費用が上昇し、対象者の比率も高まることに伴い、1人当たりの費用や保険の給付額が年齢階層の上昇とともに加速度的に増大し、高齢化率の上昇以上に深刻な影響が生じる<sup>3</sup>。

少子化については、長期的には人口減少につながり社会の存続自体に関わるような大きな影響を及ぼすものであるが、高齢化に伴う社会的コストとの関係でみれば、いわゆる社会を支える側の減少につながることから、国民1人あたりの負担の増大につながる面がある。

### 2 高齢化の中で経済社会の活力を維持するための方策

高齢化が進展し、そのままでは社会的コスト全体と1人あたりの負担の増大が避けられない中で、コスト圧力を緩和し、経済社会の活力を維持するためには、以下のような対応が考えられるであろう。

- ① 経済成長を通じて所得を拡大し、税、保険料収入を増大させること。経済成長への原動力はいろいろ考えられるところであるが、社会の支える側、すなわち労働者の増加もそのひとつである。この場合、高齢者に限らず、若者や女性についても労働力率を上昇させる余地がある。
- ② 年金、医療、介護など保険制度や運用の改善によって、保険収支を改善させること。
- ③ 高齢者の社会参加を進めること。①とも関係するが、高齢者の社会参加は就労を通じた

<sup>1</sup> 参考資料1（巻末、以下同じ。）参照。

<sup>2</sup> 参考資料2参照。

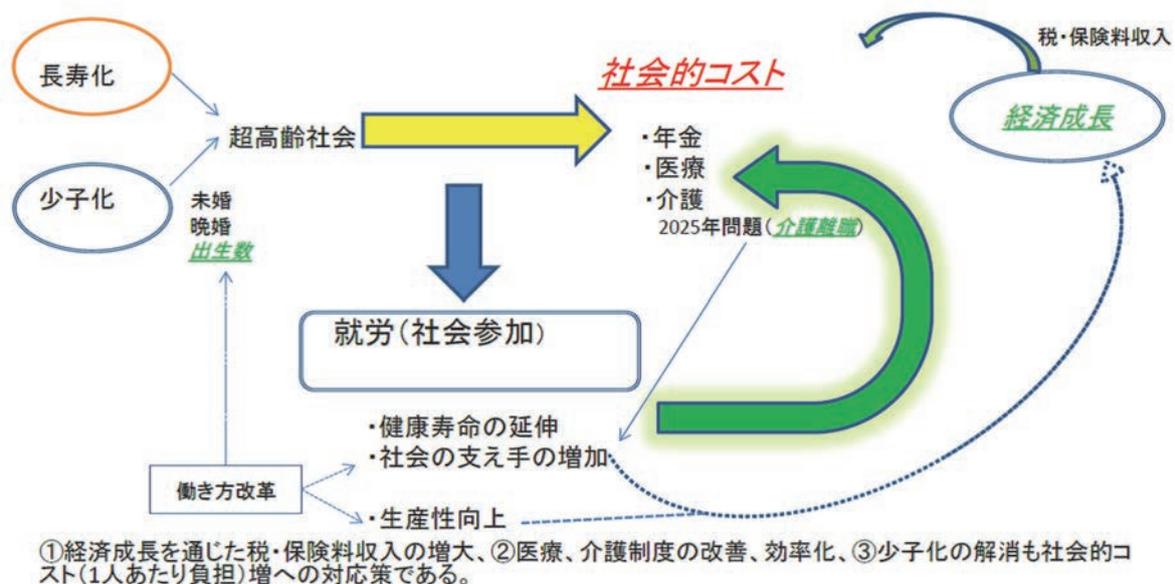
<sup>3</sup> 参考資料3及び4参照。例えば65歳以上比率が同じ30%であっても、75歳以上比率が5%と10%とでは費用は大きく違ってくる。

ものであれば、それ自体社会の支える側の増大を意味するが、社会参加することによって健康寿命が伸長し、医療や介護に係る費用の削減につながる可能性がある<sup>4</sup>。

④ 少子化を解消すること。生涯未婚者の減少、出生数の増加は将来的には社会を支える側の増大につながり、高齢化の速度に一定程度歯止めをかけることができる。

これらを大きく分けて考えると、コスト自体の削減（②、③）、コストに見合った収入の確保（①、④、③）、コストの分散化（④）ということになるが、③の中でも、就労を通じた高齢者の社会参加は、社会の支える側の増大、労働力の確保という面がある一方、健康寿命の伸長を通じ、医療、介護に係る保険給付の削減につながる可能性もあり、高齢化に伴うコスト増に対する方策としては非常に効果的であると考えられ、本報告書は、この③の高齢者の社会参加に着目して調査、研究を行うものである。

図表 1-1 超高齢化に伴う社会的コストと高齢者の就労



### 3 高齢者の社会参加、活躍

高年齢者雇用安定法の累次の改正により、65歳までは企業で雇用が確保される枠組みが整備されている。

65歳を超えた高齢者については、意欲、経験、能力等の個人差も拡大することから、社会参加へのニーズも多様であり、年金収入、保有財産等の生計上の環境も大きく影響する。この点については第3節で詳述する。

一方、個別の地域においては、人手不足感が大きいところがあり、また、介護労働力は全国的に見ても不足しており、今後長寿化が進展する中で一層深刻化するおそれがある。地場

<sup>4</sup> 参考資料5及び6参照。65歳以上の高齢者の就業率が高い都道府県ほど、10年後の75歳以上の高齢者の医療費が低くなる傾向や、要介護（支援）認定率が低い傾向にあることが明らかにされている。

の企業や地域コミュニティにおいては、技術、経験を有する高齢者に対するニーズがあるところもある。

このように個人や地域のニーズは様々であるが、平成 25 年 6 月にとりまとめられた「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」の中で、以下のように指摘されているところである。

「地域のニーズと高齢者の就労・社会参加ニーズの確認、それらの組み合わせによって高齢者の就労・社会参加の機会を創出するためには、各機関の連携強化を行うための情報を共有する「プラットフォーム」が重要。同じく、地域、高齢者の双方に働きかけ、マッチングを行っているのが「コーディネーター」と言われる存在であり、(中略)地域のニーズをよく理解し、ネットワークを持つ、また築くことができる能力を持ち、組織のマネジメント能力が高い者、また、ビジネスを立ち上げた経験のある者等の多用な人材を活用する視点が必要。」

このような「プラットフォーム」や「コーディネーター」の考え方は、団塊の世代が 65 歳に到達する平成 26 年度以降厚生労働省の事業として実施されている、「地域人づくり事業」(以下「人づくり事業」)や「生涯現役促進地域連携事業」(以下「連携事業」)<sup>5</sup>の中で具体化が図られている。とりわけ、後者の連携事業では、地方自治体を中心に協議会を構成し、地域と高齢者のニーズのマッチングを進めようとするものである。また、平成 28 年の改正によって、高年齢者雇用安定法にも、自治体を中心となって地域に関係者からなる協議会を設置することを促進する旨の規定が置かれたところである。

#### 4 調査、研究の目的とヒアリングの内容

今回の調査、研究は、全国各地の地方自治体において、就労を中心とした高齢者の社会参加を進める取組が一層進展することを目的として、先行的な取組を行っている地方自治体等に対しヒアリングを行い、好事例の収集を試みたものである。

地域の関係者が一体的に取組み、地域と高齢者の双方の幅広いニーズに対応している事例をターゲットとし、厚生労働省の協力を得て、上記人づくり事業、連携事業に参加している地方自治体やコーディネーター役を果たしている団体等を対象に選定し、事業全体、事業中の個々の取組等について、以下の点を中心にヒアリングを実施した。

##### ① 事業、取組の概要と成果

地域の人材、資源等をどのように活用しようとしているか。具体的には、生活のための収入を得る必要がある層から、生きがい、自己実現のために好きな分野での参画をしたい層までである中で、どのような層を対象とするのか。また、就労につながっているのはどのようなケースか。

##### ② 高齢者に対するアウトリーチ

---

<sup>5</sup> 参考資料 7 参照

高齢者に対する事業の周知、ニーズ、意向の把握をどのように行っているか。また、高齢者に対する意識改革、啓発等についてどのような取組をしているか。

### ③ 地域ニーズの発掘

地域の就労先として、どのような分野を開拓しようとしているか。介護等人手不足分野を中心としたものか、観光等地域資源を活用し新たな分野を開拓したものか。

### ④ 関係機関との連携、役割分担

シルバー人材センター等高齢者の就労を推進する機関との連携、役割分担等

多くの自治体が有望分野と考える農業や、地域における高齢者の就労の拠点的作用を果たしているシルバー人材センターとの関係についてはできる限り多くの時間をかけてヒアリングを行った。

## 第2節 各自治体等の取組の特色等

ヒアリングを行った各自治体等の取組の概要と特色あるものを以下に示す。はじめに、柏市の取組と同市の取組を参考とした鎌倉市の取組、続いて市レベルの取組、府県レベルの取組を取上げる。

### 1 柏市（千葉県）－自治体を中心とした取組のさきがけ－

「柏モデル」と言われるように、地方自治体を中心とした高齢者活性化の取組の嚆矢的存在である。事業展開を段階的に分けて捉えることができ、事業創始段階をはじめ多くの関係者からヒアリングを実施した。

当初は、東京大学とタイアップして事業をスタートしたが（現在の「連携事業」には東京大学は参画していない。）大学の知名度を生かして、立ち上げ期に地域の関係者の理解協力が得られたことが、事業成功につながっており、この場合は、知名度自体がコーディネート機能を果たしていると言える。

アウトリーチについてはリタイア層の高齢者が多数居住する団地等を中心としながらも、市報等を活用し市域全体を対象としている。上記の知名度を活かし、高齢者向けのセミナーに多数の参加を得ることができ、高齢者のニーズを把握できたことも、発掘した就労先とマッチし、就労の継続につながっている面がある。

農業分野については、さほど広大ではないスペースを活用した作物の栽培、家庭菜園的なもの等他地域の例と比較して比較的軽易な作業で対応できるレベルの事業を発掘しており、これが継続的就労につながっている。このように身の丈にあった事業の発掘、創造にあたっては、地域の事情に詳しいコーディネーターの果たす役割が大きい。

シルバー人材センターについては、当地域においては商業施設が多数あることから、いわ

ゆる「臨・短・軽」をみたす請負になじむ業務が多数あり、一方で収入を得る必要性の高い層が会員となっていることから、就労につながるケースが多く、会員1人あたりの収入も高くなっているなど、地域の労働市場において相当程度の役割を果たしている。

今後、第三段階の「連携事業」として、関係者から構成される協議会が一体となって事業を展開する中で、生きがいの就労を求める層に対してもどのような役割を果たしていくかが注目される。

## 2 鎌倉市（神奈川県）－地域資源の活用に向けた取組－

歴史的遺産や文化工芸品及びその担い手も多い世界的に名の知れた観光地であり、外国人観光客も多い。一方で、高級住宅地と言われる地域も多いことから、語学力等各種技術、能力等に秀でた高齢者が多数居住している。

このような中、柏市のプロジェクトの中心的役割を果たした大学教授も参画し、語学堪能なシニア層が工芸や歴史を学び「文化人」の水準に達することで、外国人観光客に対する鎌倉の歴史、文化の紹介、発信役になってもらおうという戦略を立て、取組を進めている。

地域の資源や特性を最大限生かそうとした取組といえるが、まだ緒に就いたばかりである。

語学レベル等の高いシニア層に外国人へのガイド役になってもらうことへの理解、関心を深めることができるかがカギではないか。

シルバー人材センターについては交通の便のいい地域への移転が検討されており、今後の役割が期待されている。

## 3 松山市（愛媛県）－コーディネーターの活躍－

シルバー人材センターが各種取組を行っている。コーディネーター役となる人物が、長年にわたるシルバー事業の運営を通じて地域資源や地域の中核人材について熟知しており、このことが高齢者へのアウトリーチ、ニーズの発掘等の場面で成果につながっている。コーディネーターが理想に近い形で活躍している事例と言える。

介護関係では、音楽や運動を取り入れて、高齢者が介護状態になることを予防し、又は回復させる取組を進めているが、その際にインストラクターとして働ける高齢者を養成している。このケースでは、運動経験等がありインストラクターとして適任と思われる高齢者について、コーディネーター役が、自ら有する人的ネットワークを活用して掘り起こしに成功している。

また、農業については就労の場の開拓を、道後温泉という観光資源を最大限生かし、観光振興と結びつけて展開している。具体的には、耕作放棄地等で松山の伝統野菜伊予緋かぶ（以下「緋かぶ」）を生産し、これを加工した食品を郷土色の濃いお土産品として販売しようとするものであるが、ここでもコーディネーター役が道後温泉の中心的人物に土産物としての取扱いについての協力を得た上で、緋かぶに対する需要を創出し、具体的就労につなげている。

そもそも農業分野については、全国的に見ても多い耕作放棄地の活用ができないかということがスタートであったが、本格的農業に従事しようとする高齢者はいないという状況であったので、比較的栽培が容易で収穫作業等も軽易である松山の伝統野菜を対象とし、郷土料理である緋かぶのかぶり漬けとリンクさせることによって高齢者の参加を実現させた点も注目される。

さらに、郷土料理普及のために、地域の高齢者を対象に郷土料理マイスター制度を導入した郷土料理講習会を開催し、認定資格を得た高齢者が、郷土料理普及を加速させるという取組を行っている。このような取組が、土産物として新しい郷土食品を開発する上でも推進力となっており、観光地、郷土料理に対する意識の高さ等の地域事情を巧みに組み合わせて高齢者の就労の場を創出したと言える。なお、料理講習会出身者が、カフェ、食堂等に就労している事例も一定数存在している。

IT分野では、デザインやプログラミングなどの専門性の高い業務が細分化されている一方でその周辺に定型的作業が存在することに着目し、コーディネーターが、首都圏にも拠点をもつ地場のIT企業に対し、高齢者を雇用することによって専門性の高い業務に加えその周辺作業を一括して受注できる体制を構築し、受注獲得力を向上させるように奨励している。

#### 4 総社市（岡山県）－ワンストップセンターの活用－

首長の強力なリーダーシップの下、就労に関するワンストップサービス「そうじゃ 60 歳からの人生設計所」を設置しており、ハローワークは敷居が高いと感じている層が気楽にアクセスし、相談等を受けて就労につながるケースがあるほか、「設計所」が各種センターと一体となってさらに包括的なワンストップサービスを構成していることから、就業前に必要なサービス、相談を受けて就労の準備をするケースもある。

市の中に各部横断的な組織があることから市役所内部で密接な連携体制が確保されているほか、人口規模が6万8千人であり、関係機関同士の連携も密接で、高齢者をはじめとした市民全体に対しても目が行き届きやすいということである。

農業については、各種セミナー・研修等を実施する中で重点分野として位置づけており、耕作放棄地で地場の野菜等を収穫、販売できるように事業を展開している。近隣に大規模工場があり、元工員として体力的にもレベルの高い高齢者が一定数居住しており、これらの者をターゲットに、セミナー、体験実習等を通じて農業への参加を促そうとしている。大型農業機器を扱えない、労働時間が流動的、収穫作業の負担が大きいこと等を理由になかなか進展していない面もあるが、そうした中、配送等の周辺業務を切り出して高齢者の就労につなげている。

#### 5 豊中市（大阪府）－高齢者へのアウトリーチ－

地域就労支援センター（府下市町村に開設）において、10年ほど前から高齢者をはじめと

した就労困難者について、個人の能力等に着目した就労開拓、支援を行ってきている。平成 25 年度からは「シニアワークセンターとよなか」を設置し、高齢者向けのタブレット・スマホ教室や市外（豊能町）に農地を借りて「ライフワーク型」農業を実施している。農業は、収穫体験等を経てから作業に入るようにしているが、長時間の移動等が負担となり、実際に残るのは 1～2 割程度である。

一方、手袋の検品のような内職に向けた作業を受託し、高齢者が集団で作業する場所を提供しているが、こちらは多数の参加があり、高齢者に向けた軽作業の発掘が事業の持続につながっている。このように農業や内職等を通じた就業機会の確保に加え、未開拓だった分野についても講習会等を開催し、新たな仕事にチャレンジできる仕組の構築を図っている。

また、他地域の先行事例を参考に、平成 24 年度から、65 歳以上の高齢者を対象とした「とよなか地域ささえ愛ポイント事業」を実施している。登録した高齢者が、介護保険施設等で話し相手やリクレーション補助などの高齢者支援活動をした場合にポイントを付与される仕組みであるが、高齢者へのアウトリーチの手法としても機能している。

## 6 福岡県－市町村との協力関係－

平成 24 年から「福岡県 70 歳現役応援センター」を開設するなど、ワンストップサービスの走りともいえる事業展開をしてきた。センター来所者は 98%が就業することを目的としており、そのうち 86%は生きがい、仲間作りを目的としている。

全県で事業を実施するうえで市町村の協力が不可欠で、広報等アウトリーチについては市町村に対して呼びかけを行い、認知度向上に努めている。

福岡県では、セブンイレブンの包括連携協定を締結しており、センターとの連携による高齢者雇用の推進や宅配サービス中の高齢者の見守り活動等、県行政 10 分野で協力している。センターでは協定に基づき、接客マナー講習やレジ打ち体験等を通じて、経験のない高齢者の抵抗感を緩和しながら就労につなげている。

また、業務の切出し、分割化を通じた高齢者の就労領域を確保した事例があり、企業への啓発を通じて、その普及、拡充を進めている。

## 7 大阪府－民間企業との連携、高齢者ならではの強みを啓発－

大阪府を事務局として平成 28 年 6 月に、地域の関係機関で大阪府高年齢者就業機会確保地域連携協議会を設置した。その後、国事業（生涯現役促進地域連携事業）を受託し、高年齢者の新たな職域拡大を目的とした「シニア就業促進センター」を開設している。

本事業の特徴として、協議会メンバーの一つである府とセブンイレブンの間で包括連携協定を結んでおり、その一環として、高齢者の雇用を進めている。仕事説明会を通じて、商業、サービス業関係で就職につながった事例が相当数あるが、協定に基づく連携の中で、レジ打ち等の体験を実施しており、これが抵抗感を和らげ就業につながっているケースもあ

る。経験のない高齢者へのアウトリーチの方法として参考になる手法である。また、高齢者への周知方法として、新聞折込の求人広告紙（週に一度発行）や図書館へのビラの配布を活用しているが、これらの媒体は高齢者の生活との接点が多く効果があるようである。

高齢者雇用に向きでない企業に対しては、日常業務の中から高齢者が担うことが可能と思われる業務の切出し、コミュニケーション力や生活態度（時間厳守等）等の面で若者に勝っている点等を説明しており、一定の理解を求めるとともに、企業の高齢者雇用への意識醸成にも努めている。このような高齢者ならではの強みについては、上記の仕事説明会の場で高齢者に向けても自覚を促しており、意欲を引き上げる効果がある。

## 8 大分県—シルバー人材センターとの連携—

全県的な取組を進めるには至っていないが、県庁所在地を中心に開催した高齢者雇用推進のための集団面談会では、地元の企業の事情に明るいコーディネーター役の働きかけや、地元マスコミを活用した PR により、多数の企業、高齢者の参加が実現しており、企業、高齢者それぞれに対するアウトリーチの好事例といえる。

とりわけコーディネーター役が日常的に企業と接触し、高齢者雇用に対する啓発を行う中で、企業の関心レベルや具体的ニーズを把握しており、こうした豊富な情報を背景に、企業ごとに的確に働きかけを行っている。

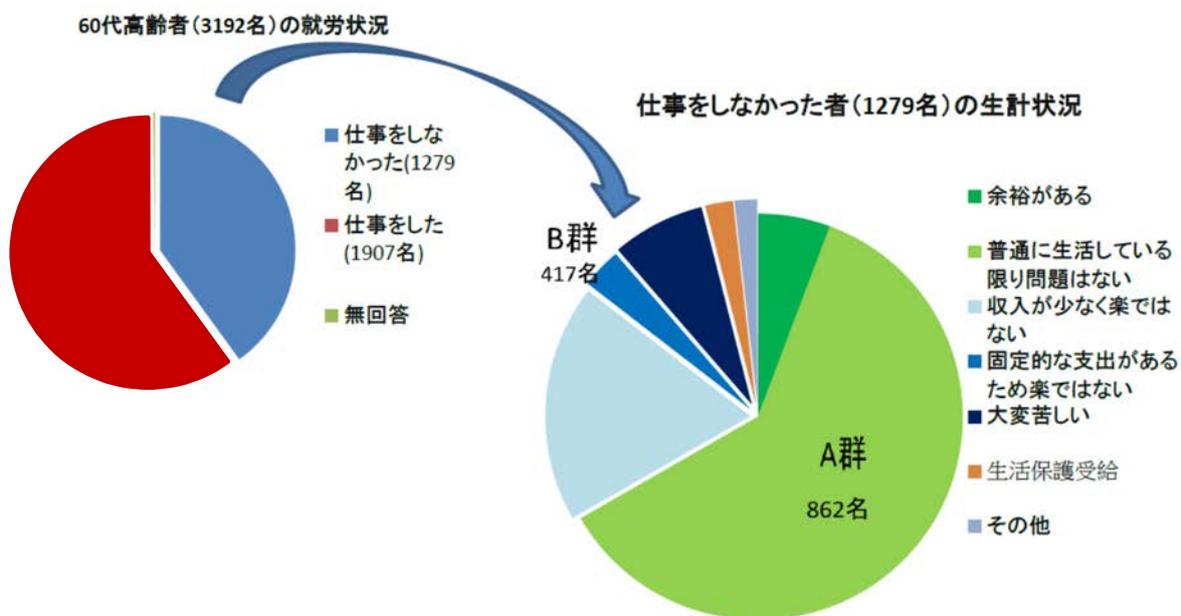
また、県と県庁所在地のシルバー人材センターとの協力、連携も進んでおり、県主催の面談会への参加者のうち軽易な就労を希望する高齢者を市のシルバー人材センターにつなげる一方、シルバー人材センターの会員に対する広報を通じ、本格的に就労を希望する層の面談会への参加を進めるなど、就業意欲のある高齢者を一定数会員として抱えるシルバー人材センターの特色を生かして高齢者のニーズに的確に対応している点で注目に値する事例でもある。

### 第3節 仕事をしていない高齢者のおかれている状況

就労等を通じて高齢者の社会参加を推進するに当たり、そのターゲットとなるのは、まずは就労していない高齢者ということになるだろう。そこで、本節においては、労働政策研究・研修機構が平成26年に実施した「60代の雇用・生活調査」における60代の男女回答者3244名（本分析についての有効回答数3192）<sup>6</sup>のうち、「平成26年6月に仕事をしなかった者」1279名（40.1%）について、二次分析を行い、社会参加を促進するのに適した（現時点では社会参加していない）高齢者像を探ろうと試みた。その結果、就労したくないという意向と収入を得る必要性の低さとの間には相関があることが確認された。

ここでは仕事をしなかった者について、その理由と生計状態を明らかにし、地方自治体等が政策対象者について検討する際の参考にしようとするものである。上記の調査で仕事をしていたか否かを尋ねている平成26（2014）年は、昭和22～24（1947～49）年生まれの団塊の世代が65歳に達するタイミングに当たり、60代後半層の8割近くを団塊の世代が占めることになる。その動向を探ることは、就労促進をはじめとした地域における高齢者の活性化策が、団塊の世代の職業生活からの引退を意識しつつ進められてきたことに鑑みても意義深いものといえる。

図表 1-2 60代高齢者の就労状況と生計状況

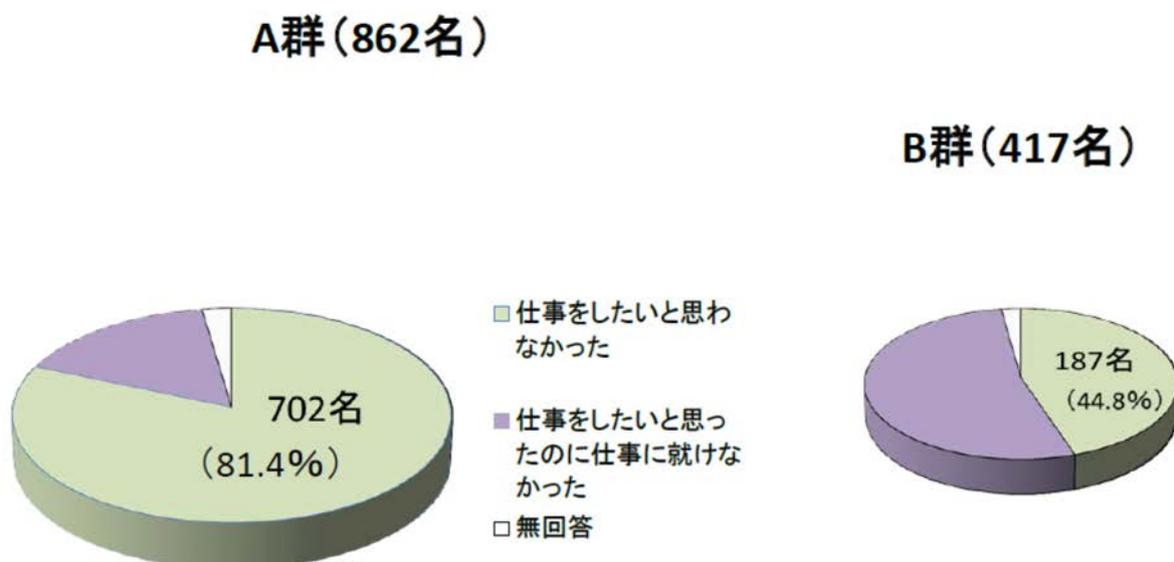


<sup>6</sup> 同調査の問27（生計状況）で、不詳・無回答の者を除くと3192名となる。

## 1 60代の高齢者の状況

仕事をしていない60代の高齢者の状況を分析するに当たり、調査において、全ての者について、「生計状態」を尋ねていることからその結果に基づき、上記の「平成26年6月に仕事をしなかった者」1279名のうち「余裕がある」又は「余裕はないが、普通に生活している限り問題はない」と回答した862名を「収入を得る必要性が高くない」グループ（以下A群）、「収入が少なく、生活は楽ではない」、「借金の返済や、親・配偶者等の介護の経費など固定的な支出があるため、生活は楽ではない」、「貯蓄を取り崩して生活する状況で大変に苦しい」、「生活保護を受けている」及び「その他」と回答した417名を「収入を得る必要性の高いグループ」（以下B群）とし、両グループについて比較を行った（図表1-2）。

図表1-3 60代高齢者の仕事をしていない理由（生計状態別）



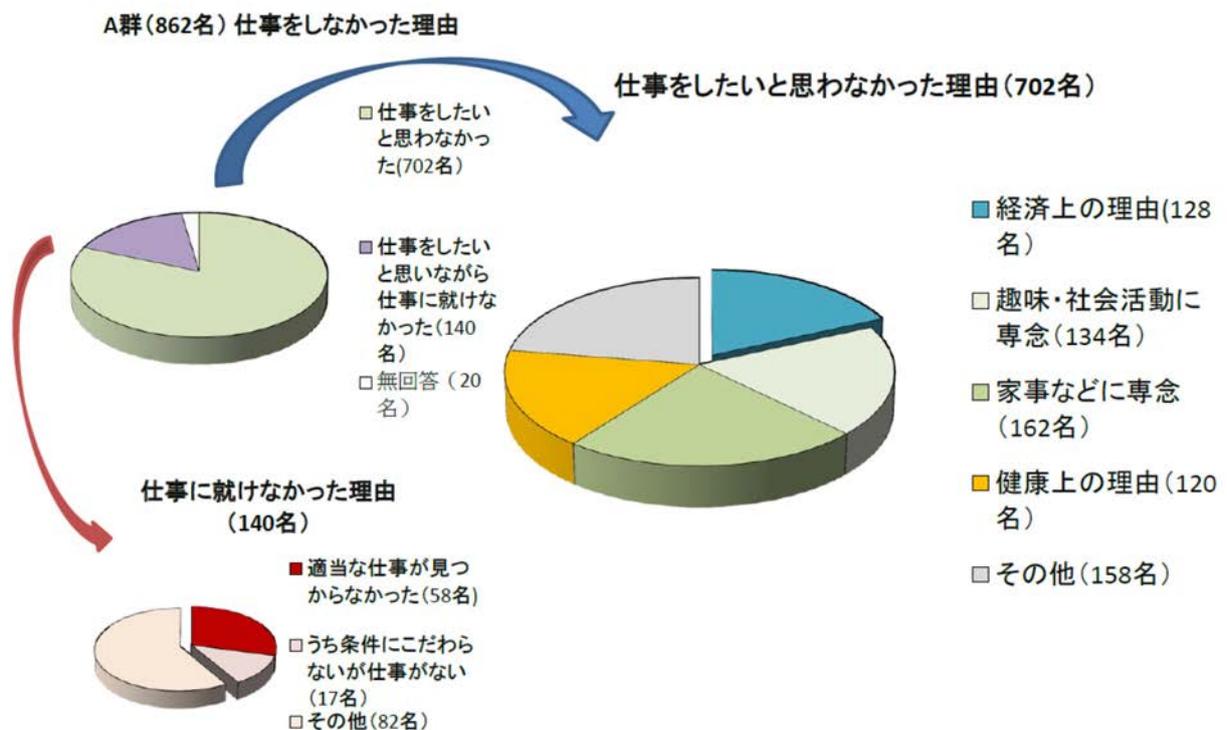
A群862名の仕事をしなかった理由は、「仕事をしたいと思わなかった」とする者が702名(81.4%)、「仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった」とする者が140名(16.2%)となっている(20名は無回答)のに対し、B群417名については、それぞれ187名(44.8%)、221名(53.0%)となっており(9名は無回答)、収入を得る必要性の高くないグループ(A群)は、高いグループ(B群)と比べて就労への意欲が低いことがはっきりと見て取れる(図表1-3)。

「仕事をしたいと思わなかった」理由について、A群(図表1-4右図)とB群(図表1-5右図)とを比較すると「経済上の理由」がA群128名(702名中の18.2%。以下同じ。)に対してB群7名(187名中の3.7%)と低いのはある意味当然として、以下同様に、「趣味・社会活動に専念したいから」が134名(19.1%)に対して8名(4.3%)、「家事などに専念した

いから」が 162 名 (23.1%) に対し 24 名 (12.8%)、「(自分の)健康上の理由」が 120 名 (17.1%) に対し 80 名 (42.8%) となっている。A 群については、仕事以外にやりたいこと (趣味、社会活動、家事など) があるために仕事をしたいと思わないケースが、B 群は健康上の理由で就労を断念しているケースがそれぞれ 4 割を超えており、仕事をしたいと思わない理由には大きな違いがあることが明らかとなった。

なお、A 群の「経済上の理由」で仕事をしたいと思わない層は、この設問に対する回答が複数回答ではないことに留意する必要があるが、生活上の必要性から働くことを迫られてはいないものの、さりとて趣味、社会活動、家事など仕事をしたいと思わない第一の理由としてあげる程に専念したいものがあるわけではないとも解しうることから、注意が必要である。

図表 1-4 60 代高齢者の仕事をしなかった理由 (A 群)

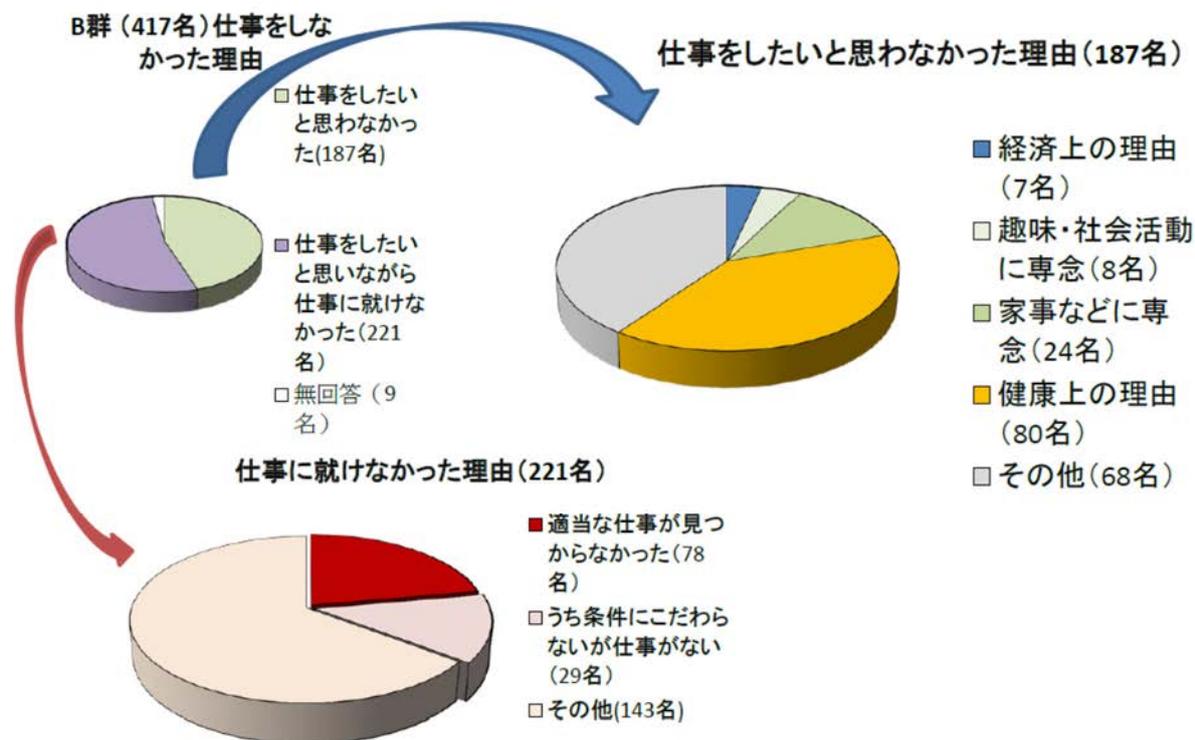


「仕事をしたいと思いつながら仕事に就けなかった」と回答した者についても、その理由を A 群 (図表 1-4 左下図) と B 群 (図表 1-5 左下図) で比較をしてみると、「適当な仕事が見つからなかった」が A 群 58 名 (140 名中の 41.4%。以下同じ。)、B 群 78 名 (221 名中の 35.3%) となっており、A 群の方が就労するか否かの判断に際し、条件をつけるなど自分の意向等をより反映させていることがうかがわれる。

この点については 「適当な仕事が見つからなかった」とする者のうち「条件にこだわらないが仕事がない」とする者 (A 群 17 名、B 群 29 名) を差し引いて比率を見ると A 群 29.3% (140 名中の 41 名)、B 群 22.2% (221 名中の 49 名) となり、その傾向はさらに顕著にな

る。

図表 1-5 60代高齢者の仕事をしなかった理由（B群）



以上のように、就労への意欲を妨げる要因として、収入を得る必要性が高いか否かが作用していることが明らかになったが、以下では、60代後半層について詳しく見てみることにする。

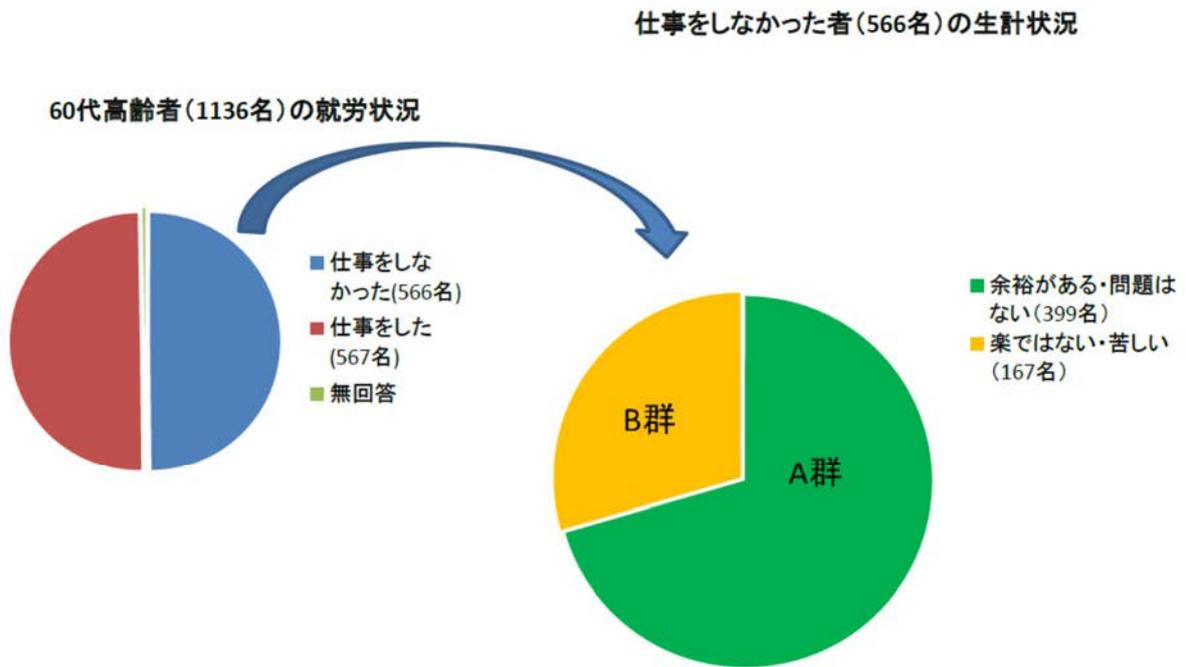
## 2 60代後半層の高齢者の状況

1と同じ方法で、60代後半層の高齢者についてA群とB群に分けて比較を試みる。60代後半層1136名<sup>7</sup>について、平成26年6月に仕事をしなかったと回答した566名について、生計状況に基づいて分類するとA群399名、B群167名という結果となった(図表1-6)。

ここでも1と同様の結果が出ており、A群399名のうち「仕事をしたいと思わなかった」とする者が331名(83.0%)「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」とする者が61名(15.3%)となっている(7名は無回答)のに対し、B群167名については、それぞれ79名(47.3%)、86名(51.5%)となっており(2名は無回答)、収入を得る必要性の高くないグループ(A群)は、高いグループ(B群)と比べて就労への意欲が低いことがはっきりと見て取れる(図表1-7)。

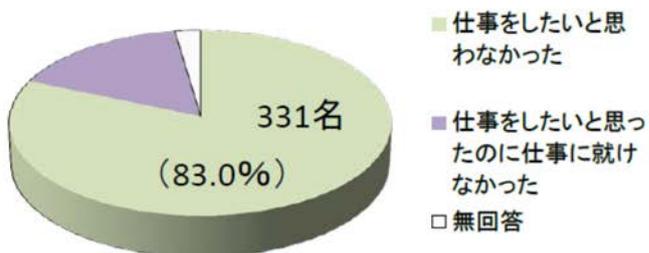
<sup>7</sup> 6と同様、調査の問27(生計状況)で不詳・無回答の者を除いている。

図表 1-6 60代後半層の高齢者の就労状況と生計状況

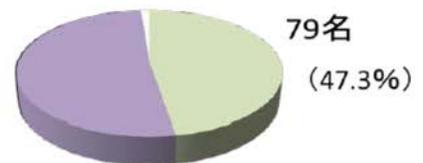


図表 1-7 60代後半層の高齢者の仕事をしていない理由

**A群(399名)**



**B群(167名)**

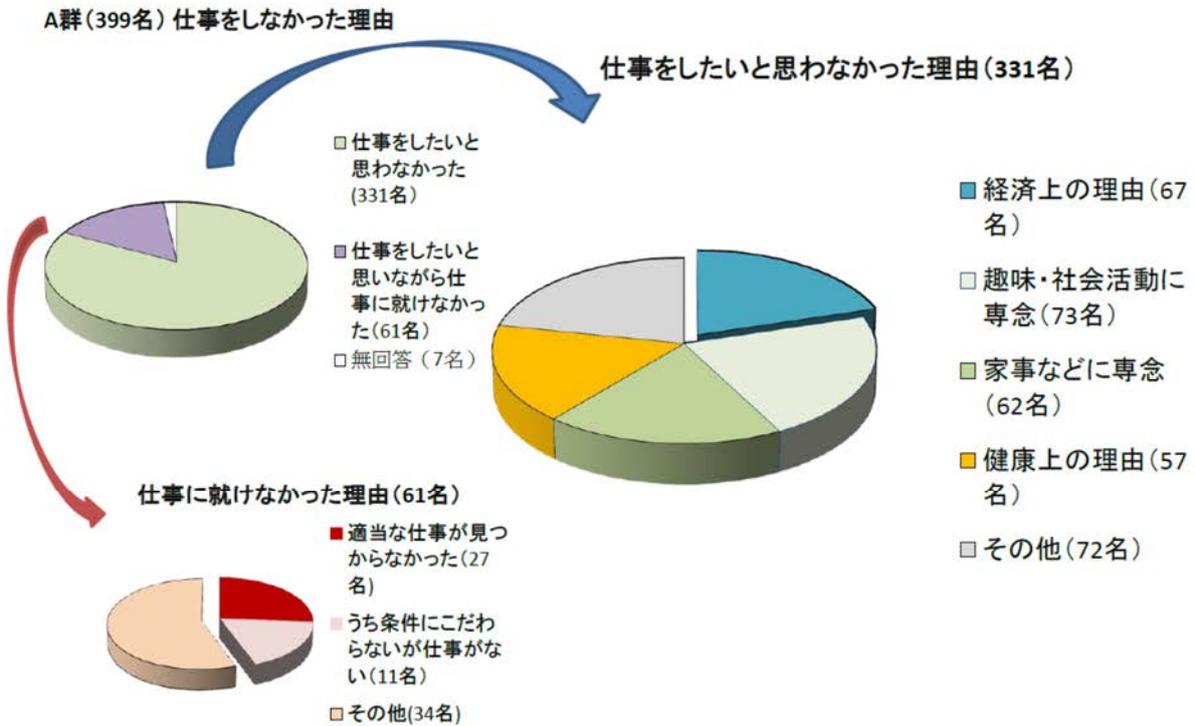


「仕事をしたいと思わなかった」理由について、A群（図表1-8右図）とB群（図表1-9右図）とを比較すると「経済上の理由」がA群67名（331名中の20.2%。以下同じ。）に対してB群4名（79名中の5.1%）と低いのは同様に当然のこととして、以下同様に、「趣味・社会活動に専念したいから」が73名（22.1%）に対して2名（2.5%）、「家事などに専念したいから」が62名（18.7%）に対し13名（16.5%）、「(自分の)健康上の理由」が57名（17.2%）に対し34名（43.0%）となっている。ここでもA群については、仕事以外にやりたいこと（趣味、社会活動、家事など）があるために仕事をしたいと思わないケースが、B群は健康上の理由で就労を断念しているケースがそれぞれ4割を超えており、仕事をしたいと思わない理由には大きな違いがあることが明らかとなった。

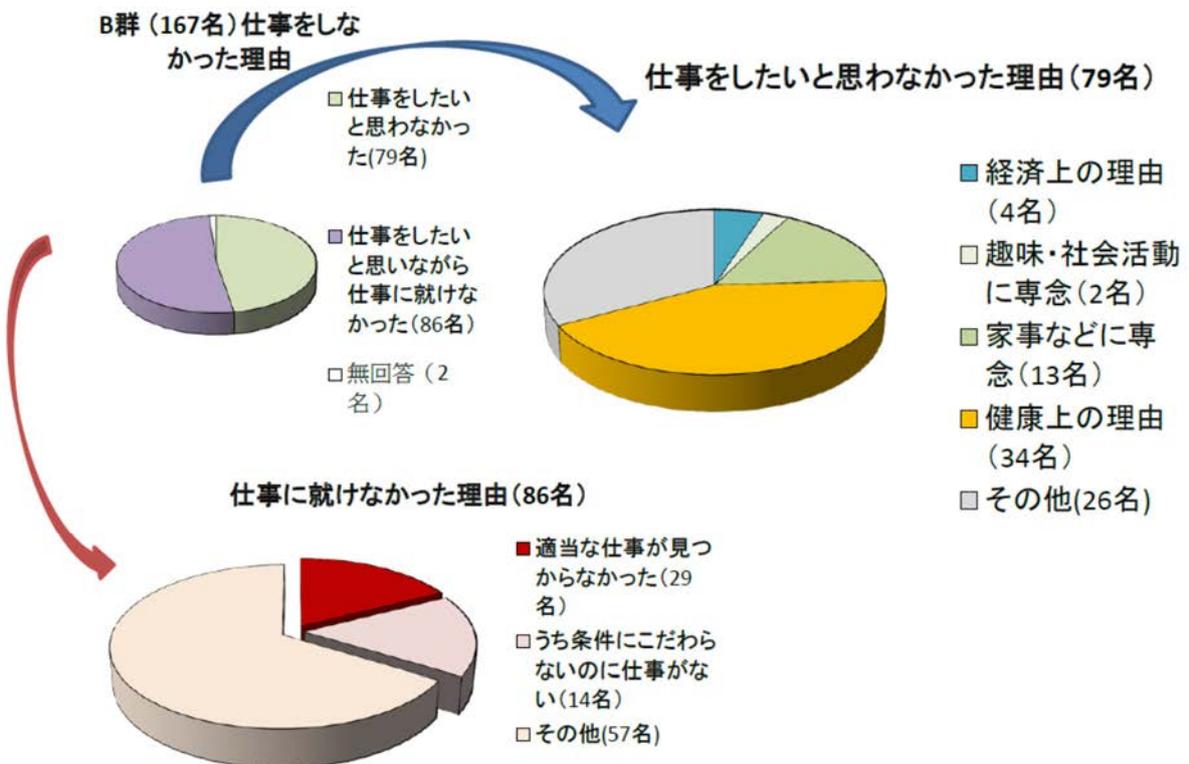
なお、A群の「経済上の理由」で仕事をしたいと思わない、生活上の必要性から働くことを迫られてはないものの、さりとて趣味、社会活動、家事など専念したいものがあるわけではないとも解しうる層（67名）は、仕事をしなかった566名のうち11.8%となっている。

「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」と回答した者についても、その理由をA群（図表1-8左下図）とB群（図表1-9左下図）で比較してみると、「適当な仕事が見つからなかった」がA群27名（61名中の43.9%。以下同じ。）、B群29名（86名中の33.7%）となっている。「条件にこだわらないのに見つからなかった」とする者（A群11名、B群14名）を除いた比率でもA群26.2%、B群17.4%となり、1と同様に、A群の方が、就労意欲はありながら条件等がおりあわず就労に至らない傾向が強いことがわかる。

図表 1-8 60代後半層の高齢者の仕事をしなかった理由（A群）



図表 1-9 60代後半層の高齢者の仕事をしなかった理由（B群）

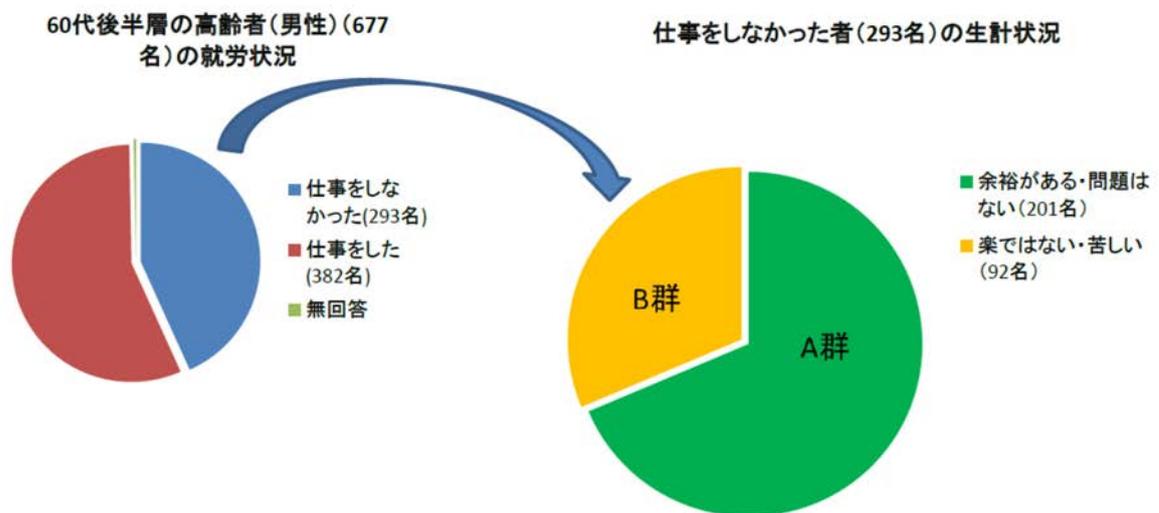


### 3 60代後半層の高齢者（男性）の状況

60代後半層のうち、職業生活から地域に戻ってきた「団塊の世代」とオーバーラップする男性層について詳しく見ることとする。

60代後半層の男性は677名<sup>8</sup>であるが、平成26年6月に仕事をしなかったと回答した293名について、生計状況に基づいて分類するとA群201名、B群92名という結果となった（図表1-10）。

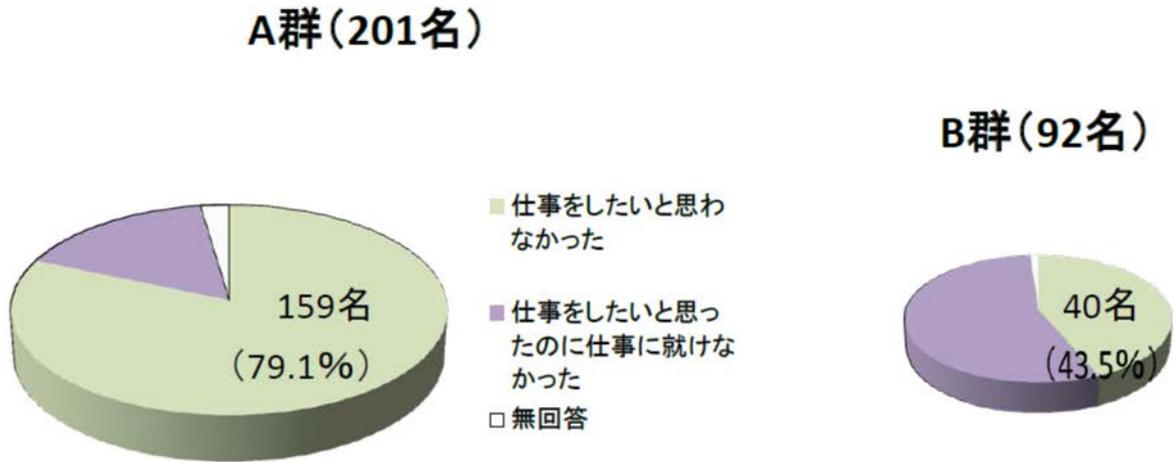
図表1-10 60代後半層の高齢者（男性）の就労状況と生計状況



ここでも1,2と同様の結果が出ており、A群201名のうち「仕事をしたいと思わなかった」とする者が159名(79.1%)、「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」とする者が36名(17.9%)となっている(6名は無回答)のに対し、B群92名については、それぞれ40名(43.5%)、51名(55.4%)となっており(1名は無回答)、収入を得る必要性の高くないグループ(A群)と高いグループ(B群)との違いが明らかである(図表1-11)。

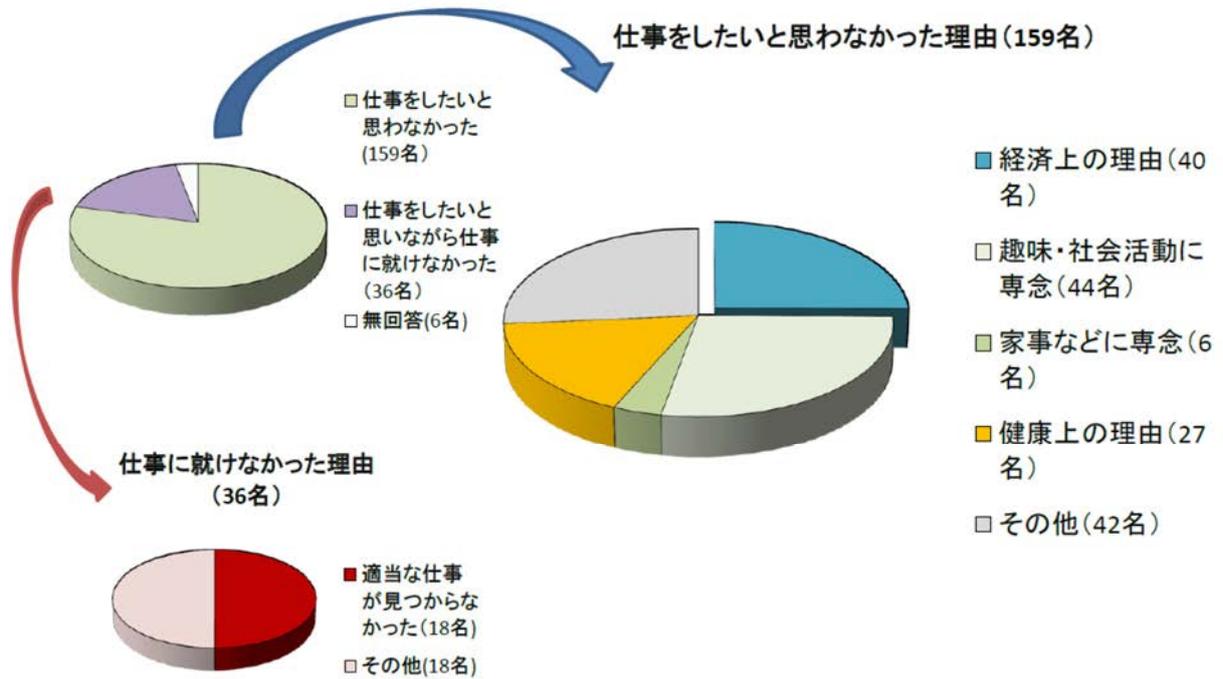
<sup>8</sup> 6、7と同様、調査の問27(生計状況)で不詳・無回答の者を除いている。

図表 1-11 60代後半層の高齢者（男性）の仕事をしていない理由

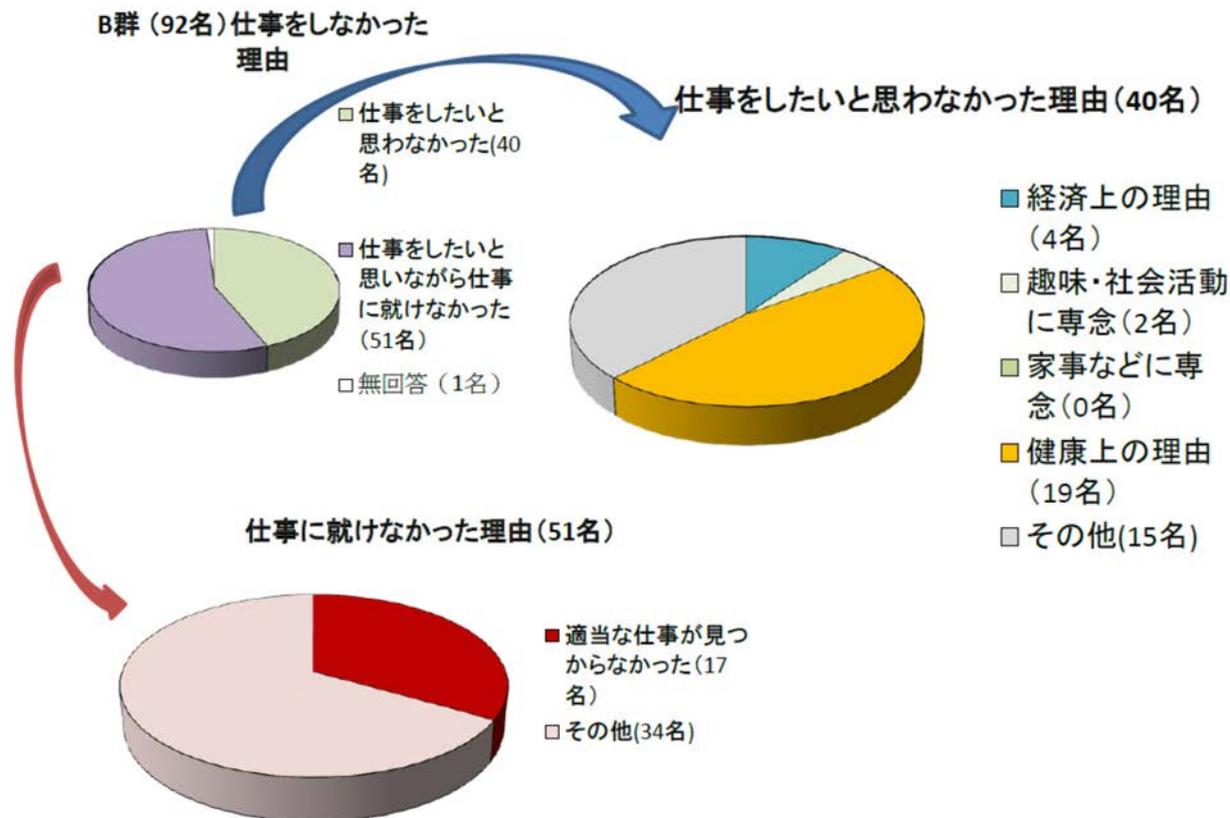


図表 1-12 60代後半層の高齢者（男性）の仕事をしなかった理由（A群）

A群(201名) 仕事をしなかった理由



図表 1-13 60代後半層の高齢者（男性）の仕事をしなかった理由（B群）



仕事をしたいと思わなかった理由についても、A、B 両群（図表 1-12 及び 1-13）の違いは明らかであるが、「家事などに専念」を理由とするケースが 60 代後半層（図表 1-8 及び 1-9）と比べて極端に少ない若しくは存在しないことが見て取れる。この年代では家事を担っているのは女性であることが多いことも伺われる結果となっている。

#### 4 生活上の問題がなく仕事をしたいと思わない層の姿

最後に、60 代後半層男性のうち、収入を得る必要性の高くないグループ（A 群）のうち、経済上の理由で仕事をしたいと思わなかったと回答した層、すなわち、生計状態は問題なく、仕事をしたいと思わない第一の理由としてあげるほど、趣味・社会活動や家事に専念したり、自分自身の健康上の問題があるわけではない層の姿について、同世代の全体との比較を通じて、学歴、健康状態、日常生活の状況等における特徴を調べることにする。地方自治体が高齢者にアプローチするに当たっては、なんらかの基準を設定してターゲットを絞り込むことが効果的であると考えられ、社会参加予備軍を炙り出す上でこれらの指標を組み合わせる絞り込むことも有効な場合があるのではないかと。

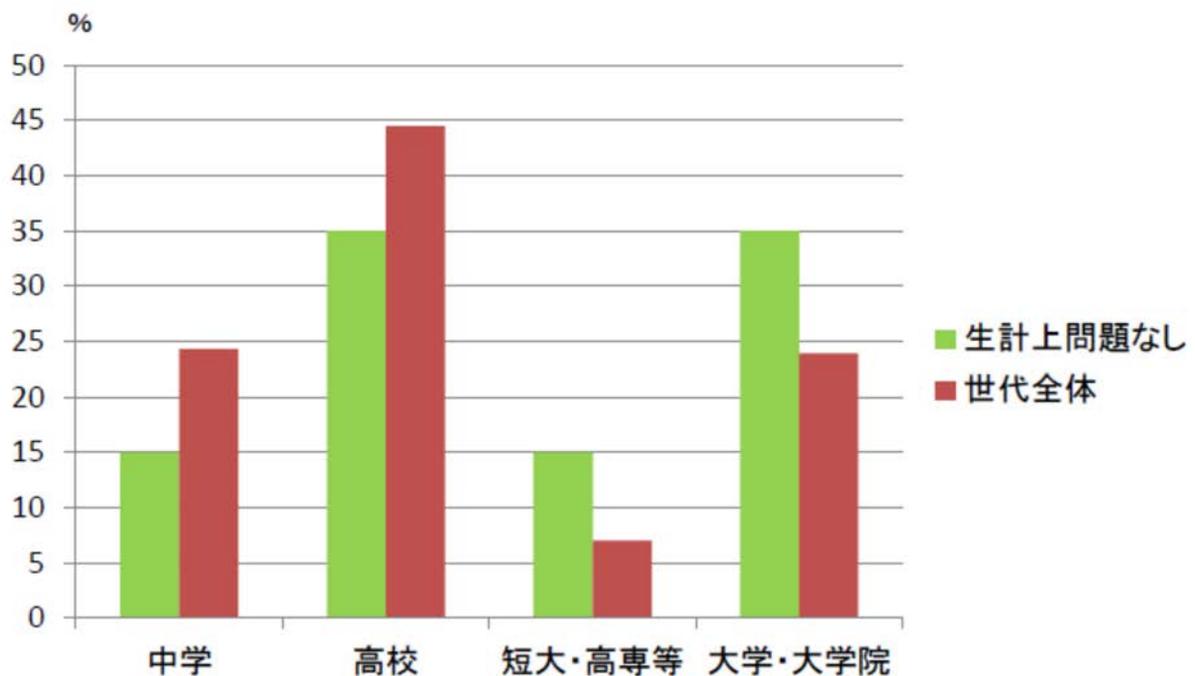
なお、この層（以下の図表では、「生計上問題なし」と表記している。）の人数は、図表 1-12 「仕事をしなかった理由（A 群）」右図にあるように 40 名であり、60 代後半世代の男性全体

690名のうちの約6%を占めている。

### (1) 学歴

学歴については、大学・大学院等卒業者が14名（40名のうちの35%、以下同じ。）で、60代後半層男性（以下「世代全体」という。）の165名（690名のうちの23.5%、以下同じ。）と比較して割合が高くなっているなど、最終学歴が高いことがうかがわれる（図表1-14）。

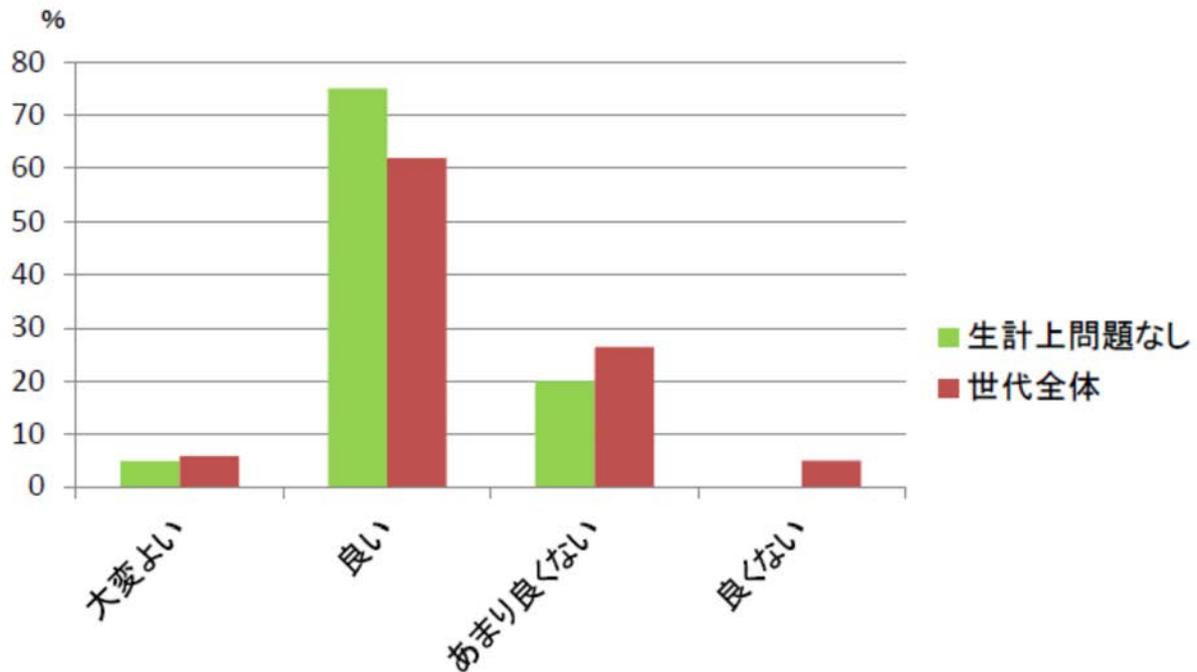
図表 1-14 60代後半層男性の学歴



### (2) 健康状態

健康状態については、健康状態が「大変良い」又は「良い」とする者が32名（80%）で、世代全体の468名（67.8%）と比較して割合が高くなっており、健康状態についても恵まれていることがうかがわれる（図表1-15）。

図表 1-15 60代後半層男性の健康状態



(3) 普段の活動

図表 1-16 に 60 代後半層男性の日常生活の様子を示した。

① 趣味の活動

「趣味の活動（習い事、社交ダンスや軽スポーツ、園芸など）を楽しんでいる」とする者は 23 名（57.5%）で、世代全体の 329 名（47.7%）と比較して割合が高くなっており、趣味を通じて生活を楽しんでいることがうかがわれる。

② 身近な外出

「買い物に出かけたり、近所の人とお茶を飲んだり、親戚訪問などをしたりして、身近な外出を楽しんでいる」とする者は 16 名（40%）で、世代全体の 205 名（29.7%）と比較して割合が高くなっており、身近な外出を楽しんでいることがわかる。

③ 社会貢献活動

「時々、社会貢献活動（ボランティアや自治会活動、市民運動など）に携わっている」とする者は 11 名（27.5%）で、世代全体の 170 名（24.6%）と比較して割合がやや高くなっているが、ボランティア等に専念するために仕事をしたいと思わない層は「趣味・社会活動に専念」を理由にあげるためか、大きな開きにはなっていない。

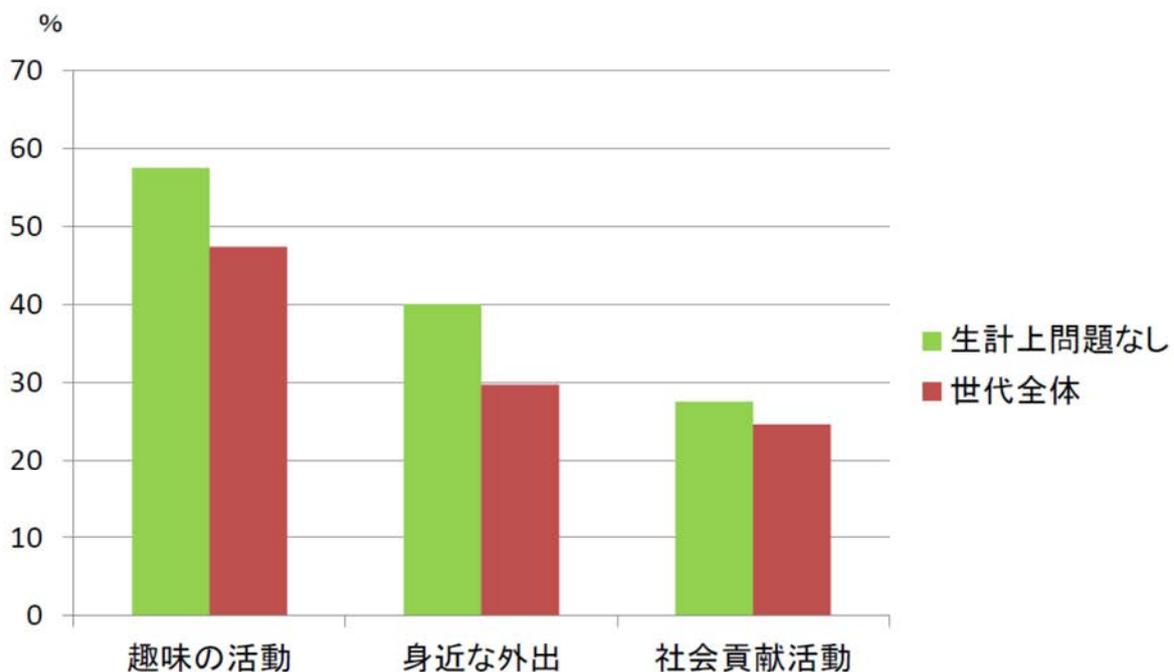
④ その他

「主に家でのんびりしている（外出することは少ない）」とする者は 15 名（37.5%）で、世代全体 254 名（36.8%）とほぼ同じ割合である。

「病院通いをしている」とする者は3名（7.5%）で、世代全体の130名（18.8%）と比較して相当程度低い割合となっているが、(2)の健康状態を反映したものと考えられる。

「家族の看護・介護をしている」とする者は4名（10.0%）で世代全体の51名（7.4%）と比較して多少高い割合になっている。

図表 1-16 60代後半層男性の日常生活



以上から、60代後半男性で、生計上問題なく、「経済上の理由」で働きたくないとする層は、学歴が高く、健康状態も良好で、普段は家でのおんびりしていることは少なく、社会貢献活動には熱心であることが伺われる。

## 5 まとめ

本節では、生計の状態をAB二群を設定して比較、分析を行ったが、この中で緊要度が極めて高いと考えられるのは、生計上、収入を得る必要性の高いB群のうち、仕事をしたいと思いつながら仕事につけなかった層で、とりわけ「条件にこだわらないのに仕事がない」とする者であろう。60代全体3192名のうち、約1%の29名が該当している（図表1-5左下図参照）。

一方、今回のヒアリング対象となった自治体の実施している「連携事業」が、65歳を超えて地域に戻ってきた団塊の世代の「出番」と「居場所」を見つけることを目的のひとつとし

ていることにも鑑み、生活上の問題がなく仕事をしたいと思わない層についても検討した。60代後半層の男性のうち、生計状態は問題なく、仕事をしたいと思わない第一の理由としてあげるほど、趣味・社会活動や家事に専念したり、自分自身の健康上の問題があるわけではない層の実態にアプローチを試みたのが、上記の40名に係る分析であり、同世代の男性の6%弱を占めていた。

以上の知見は、今後多くの自治体等が事業を展開していく上で、どのような者をターゲットとするかにもよるが、地域において就労していない高齢者のうち、事業の対象となる者の推計をする上で参考になるものと思われる。