



ジェロントロジー ジャーナル

高齢期の新たな就業へ向けて ～「第三の働き方」拡充の必要性～

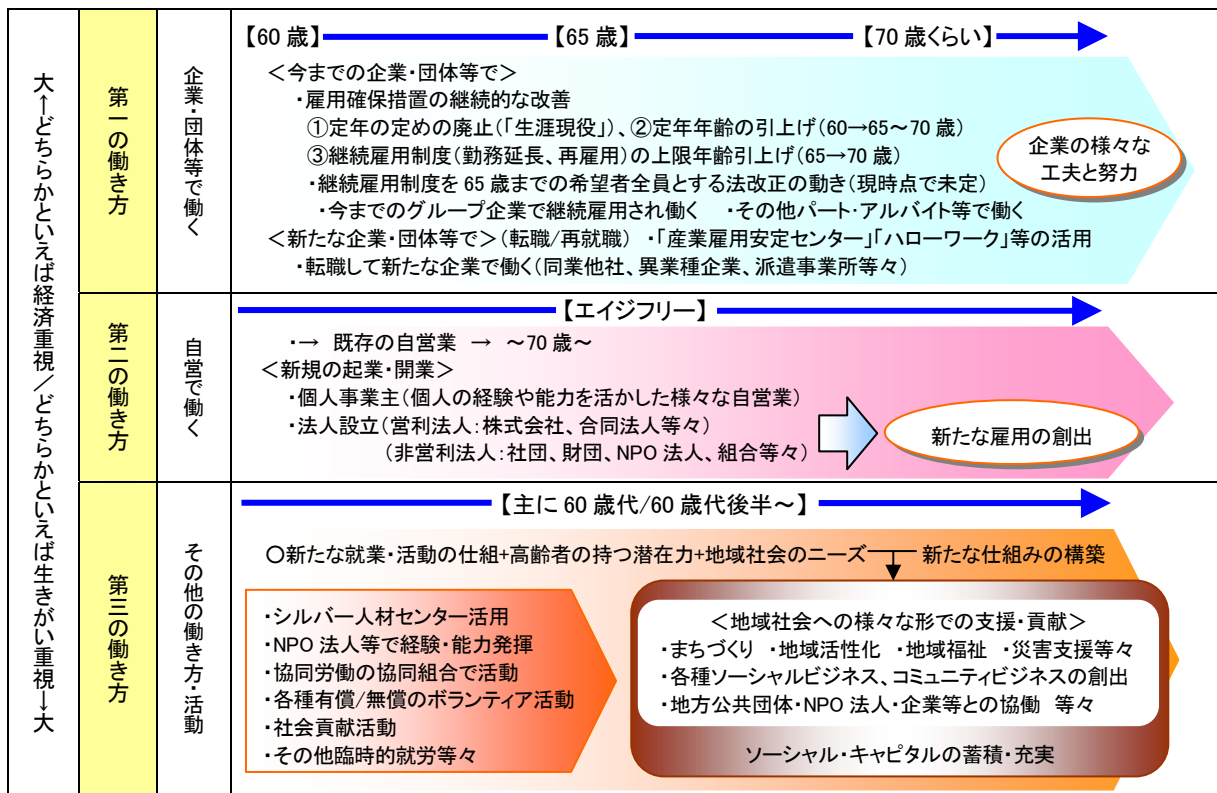
社会研究部門 准主任研究員 青山 正治
e-mail : aoyama@nli-research.co.jp

1——高齢期の多様な就業をめざして

1 | 60歳代後半の多様な「第三の働き方」拡充の必要性

筆者は60歳以降の働き方を3区分して整理することを提唱してきた。(図表-1、詳しくは[基礎研REPORT 2011年10月号](#)を参照されたい)

【図表-1】 高齢期の働き方の多様化(イメージ図)



(注)働き方の分類や内容は、あくまで省略した便宜的な配置・表記であり、イメージである(基礎研REPORT2011年10月号図版に加筆・修正)。

3区分の発想の背景には、企業経営環境の悪化が続く中、再雇用後の多くの60歳代後半の高齢者が従来の企業に引続き雇用されることが難しい状況がある。その多くが70歳くらいまで働く意欲を持つ高齢者である。その潜在力をどのように活かしていけばいいのか、同時に高齢者自身にとっても生き

がいを持って充実した高齢期を過ごすためには、どのような機会や場がありうるのか、という問題意識がこの3区分の原点となっている。

「第一の働き方」は企業や団体に雇用される働き方である。現行の高齢法^(注)により事業主には65歳までの雇用確保措置が義務付けられており、①定年の定め廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（継続勤務制度や再雇用制度）の導入といった選択肢がある。多くの企業では再雇用制度により、一旦60歳定年で退職した高齢者を、即時再雇用（契約期間を毎年更新するケースと65歳までとするケースがある）し、その上限年齢を65歳に設定する道を選んでいる。なお近年、主として中小企業で継続雇用制度を延長適用したり、新たな制度により「70歳まで働ける」企業も増えており注目される。

（注）2004年改正、2006年4月施行の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）」では、労使協定に基づき再雇用の希望者を一定の条件で選べる例外規定がある（最終改正は2011年6月）。

「第二の働き方」は自営という働き方である。この働き方は特に60歳以降ということではなく、基本的にエイジフリーである。自身で個人事業主として働いたり、各種法人を複数人で起業・開業して事業を拡大する働き方をイメージしている。事業が拡大すれば、新たな雇用を創出する基盤として期待されるため、融資を含めた様々な支援策も今以上に必要であろう。高齢者の持つ能力を直接社会に還元する道として期待される場所である。

「第三の働き方」とは、主に「第一の働き方」を終えた働く意欲の高い60歳代後半の高齢者が、その後、新たな就業や就労等を行う働き方をイメージしている。ここでは、高齢期を迎えた人の経済的目的だけでなく、より生きがいや健康維持、社会貢献を目的とした働き方をも包含することが特徴である。今後、ボリュームゾーンの「団塊の世代」が65歳に続々と到達することから、退職、離職後に、引続き就業や就労をしたい、またはボランティアなど何らかの社会的活動をしたいと考える人の受け皿として、「第三の働き方」を今以上に拡大し充実させることが長期的に必要となる。

2 | 高齢者の就業を後押しする流れ

今後、中長期的に高齢者側には、①社会保障制度や税の見直しによる生活資金補助のために働く必要性が高まること、②就業・活動を通じた生きがい、健康維持、社会貢献の場の追求へのニーズが高まってこよう。このため、60歳代後半において、加齢が進んでも就業可能な多様な働き方を模索する動きが一層強まり、高齢期の就業や活動を後押しする流れが形成されよう。

もちろん、「生涯現役」や「70歳まで働く」などの標語に対して、「定年後も働かなければならないのか」との声も聞かれる。しかし今後の急速な高齢化の進行により、人口構造が大きく変化し、生産年齢人口のウェイトが低下する超高齢社会では、経済社会システムを持続可能とするためにも、活動可能な高齢者には社会を支える責務も見出せよう。すなわち、質・量ともに増加するであろう高齢者の潜在力を様々な領域に活かすことは、超高齢社会の日本にとって必要不可欠との認識である。

本稿では、「第三の働き方」に関し、とりわけ現在機能している高齢者の就業を支援する団体の現状やNPO法人やボランティアといった「生きがい就労」を含めた分野に注目し、高齢者の就業の際の具体的な選択肢について考察したい。

2— 「第三の働き方」の主な選択肢

ここでは、「第三の働き方」に掲げた具体例に焦点をあてることとする。図表-1ではシルバー人材センターやNPO法人、さらに協同労働の協同組合（日本高齢者生活協同組合連合会）と各種ボランテ

ィア活動を例示している。ただし、NPO法人やボランティアの事例は数が多く内容も多種多様であり、ここでは簡単に触れるに止め、まずは、公的な取組であるシルバー人材センター、特殊な組織形態である日本高齢者生活協同組合連合会といったところについて、少し詳しく現状を見てみる。

1 | シルバー人材センターで働く

(1) シルバー人材センター全体の概要

シルバー人材センターは高齢法を根拠法とし、原則として市区町村単位に置かれ、基本的に都道府県知事により指定を受けた事業者（社団法人、財団法人）が運営を行っている。その事業目的は、「定年退職後などの高齢者に、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する」ことである。

2011年3月末現在、全国の市区町村に1,298団体が設立され、その会員数は約79万人にのぼる（図表-2）。入会は「概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者」となっており、その際には要件確認等の入会手続きがあり、年会費数千円や保険料が必要とされる。

各センターでは、一般の家庭、事業所、公共団体等から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で、基本的に請負形式^(注)で引き受け、これらの仕事を希望する会員に提供し、会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受け取る仕組みになっている。

また、長期にわたる業務の場合は、特定の会員に偏らないようにワークシェアリングやローテーションを実施している。

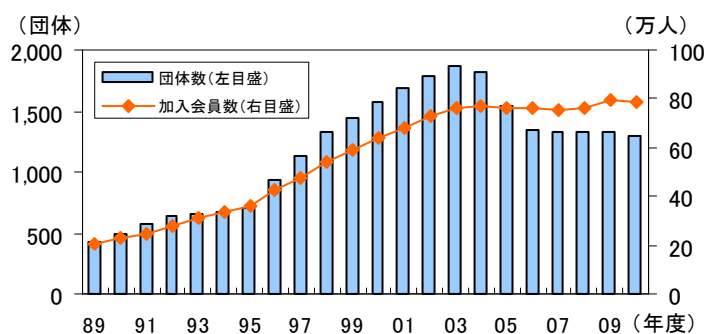
(注) 受注は基本的に「請負」だが、「委託」や「派遣」を行うセンターもある。

2010（平成22）年度の契約金額は3,066億円（件数：346万件）と前年比ではほぼ横ばいで、うち民間企業が69%、公共団体が31%を占める（図表-3）。これらの状況は地域ごとに異なり、各地域に適した運営が行われている。

2011年6月に厚生労働省の「今後の高齢者雇用に関する研究会」から公表された報告書に「シルバー人材センターを通じた就業機会の確保(P. 12)」とする提言がある。定年退職や継続雇用を終了した高齢者に、地域における多様な就業機会を提供する同センターを積極的に活用し、就業機会の確保及び職域拡大を図っていく必要があるとする提言内容である。今後、定年を迎え退職・離職する高齢者で、働く意欲のある人にとって、また地域との関係性が強くない人にとっても、働くための有力な選択肢の一つである。

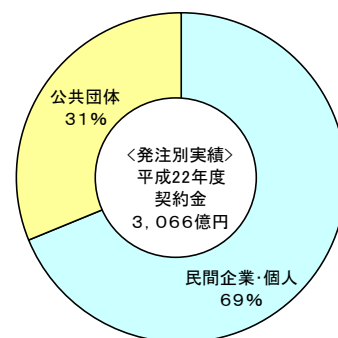
以降では、東京都シルバー人材センター連合の事例を少し詳しく見てみよう。

[図表-2] 団体数と加入会員数の推移(全国)



(注)「団体数」の減少は主に市町村合併による影響である
(資料)(社)全国シルバー人材センター事業協会「平成22年度 統計年報」より作成

[図表-3] 発注別実績(全国)



(資料) 前に同じ

(2) 東京都シルバー人材センター連合の事例

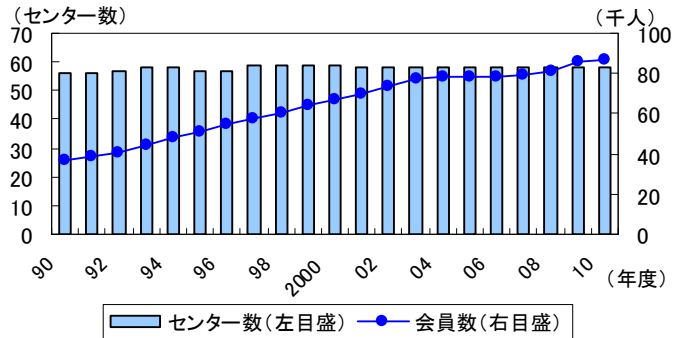
東京都の場合、都知事の指定を受けた公益財団法人東京しごと財団が運営する東京都シルバー人材センター連合(本部)が設けられ、その法人会員である市区町村シルバー人材センターが地域の活動拠点となる。東京都のシルバー人材センターは、2010(平成22)年度末で都内62区市町村に58カ所のセンターがあり、登録会員数は全国の1割強に当たる8万6千名(年度末)となっている(図表-4)。会員のうち男性が5.8万人(66.8%)、女性が2.9万人弱(33.2%)であり、男性の割合が多いが、今後、女性の社会進出の増加に伴い女性会員の増が予想されている。

社会のニーズの高まりにより受託件数は42.1万件へ拡大し、受託金額も331億円超となっている(図表-5)。

また会員の月平均の就業率は6割に達している。さらに就業会員一人当たりで見ると、従事日数は月平均13.1日で、配分金は約4.8万円となっている(図表-6)。これら平均値はやや少なくも感じられるが、前述のように会員の公平性を保つため、ローテーションやワークシェアリングを実施している点もあり、単価については職群や仕事内容によっては若干の差もある。90年代初めのバブル経済の反動期以降、厳しい経済情勢の影響により、やや緩やかな低下傾向が続いている。

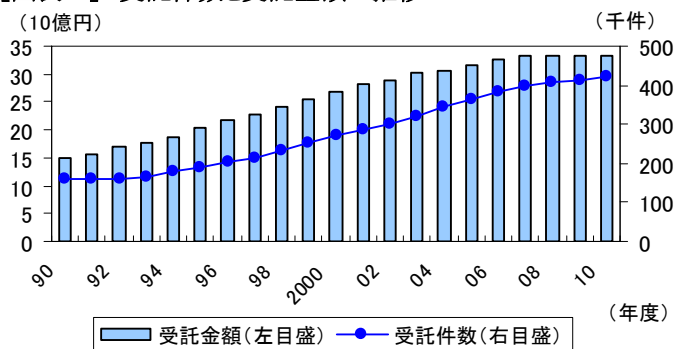
東京都シルバー人材センター連合における就業延人員(約810万人日)の職群別実績割合の上位3項目は、清掃や商品整理などの「一般作業」が41.1%と最も多く、次いで公共施設などの「管理」が32.2%、区・市報の配布や家事援助などの「サービス」が15.7%と続いている(図表-7)。この状況は東京都下の事業状況であり、全国割合と比較すると、地域特性として大都市圏が含まれる分、「管理(全国:23%)」「サービス(同:7%)」の割合が高く、「一般作業(同:50%)」が低くなっている。

[図表-4] 会員数とセンター数の推移



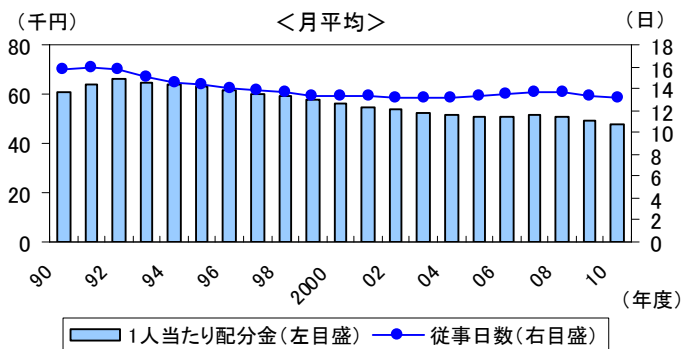
(資料)公益財団法人東京しごと財団(東京都シルバー人材センター連合)のホームページ内データより作成
<http://www.shigotozaidan.or.jp/silver/index.html>

[図表-5] 受託件数と受託金額の推移



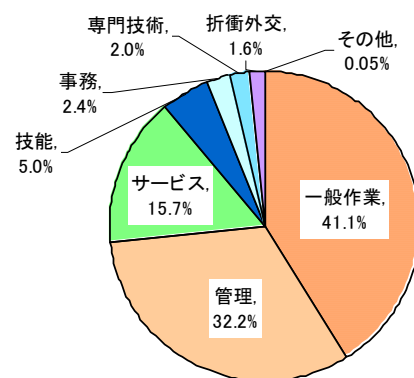
(資料)前に同じ

[図表-6] 一人当たり月平均の配分金と従事日数



(資料)前に同じ

[図表-7] 職群別実績(就業延人員ベース)



(資料)公益財団法人東京しごと財団「年報 平成23年度」より抜粋

職群別の具体的な仕事例(図表-8)は多岐にわたり、植木の剪定などは人気があるという。また、「サービス」内の家事・育児サービス事業は、近年ニーズが高まり、過去10年で2倍の伸びとなっている。

シルバー人材センターの仕事は前述のとおり「臨時的就業かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者」向けの仕事ではあるが、利用者から費用を受け取る有償の仕事であることには変わりなく、請負である点からも、就業会員には仕事への意欲と高い技術・技能が求められる。もちろん、センター側では高齢者が中心であることから危険を伴う仕事などは引き受けないことになっている。

また、シルバー人材センター連合では、新入会員や初めての職種にチャレンジする会員向けに、就業支援講習を各種実施している。さらに、今後就業拡大が見込める分野で、その実施にあたってのリーダー的人材育成のための職域拡大技能講習も実施している。このほか、企業等に就職したい人向けのシニアワークプログラム技能講習などもあり、様々な講習事業を実施し、会員の支援に努めている。

最後に会員の年齢階級別の構成割合(内周)と就業会員の同割合(外周)を見てみよう(図表-9)。両者の年齢層別の割合はほぼ同水準となっている。ここで注目されるのは年齢層である。就業会員(外周)を見ると、65歳以上の割合が全体の91.5%を占め、うち70歳代が57.3%と6割弱を占めている。今後、70歳くらいまでの就業・就労が社会的な課題となる中で、驚きを禁じえないほど、その目標年齢をはるかに超える高齢者が様々な職群で一定の就労を行っている状況がうかがわれる。

以上の状況は東京都シルバー人材センター連合がとりまとめた平成22年度の状況であるが、このように高齢期の会員の約6割(月平均)に就業・就労機会を提供するという強力なプラットフォームの役割を担っており、今後の経済情勢や制度改革の動きにより、東京都および全国における同事業の重要性はさらに高まろう。

2 | NPO法人(特定非営利活動法人)で働く

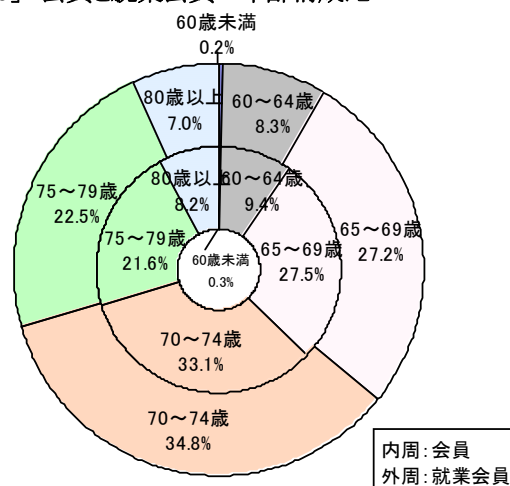
「NPO法人」は高齢期の就業を検討する際に一つの選択肢として必ず挙げられる。阪神・淡路大震災以降に数多く設立され、東日本大震災においてもその活動は記憶に新しい。NPO(Non Profit Organization)は、様々な分野(福祉、教育・文化、まちづくり、環境等々)で社会貢献活動を行い、非営利の名称のとおり営利を目的としない団体の総称とされている。(なお、NPOには法人格を持たずに活動しているところも多数あるが、以降ではデータの取れるNPO法人について述べていく。)

[図表-8] 職群別の主な仕事の例

職群	仕事の例
一般作業	公園清掃、除草、商品整理、ポスター貼り、ビラ配り 等
管理	公民館管理、学校管理、駐車場管理、自転車整理、ビル管理 等
サービス	区・市報等の配布、家事援助サービス等
技能	ふすま貼り、障子張り、塗装仕事、植木の剪定、エアコンの補修 等
事務	一般事務、硬筆宛名書き、毛筆筆耕、受付事務、調査事務 等
専門技術	学習教室講師、経理事務、翻訳、編集、自動車運転、コンピュータ操作 等
折衝外交	水道・ガス検針、パンフレット配布、営業 等

(資料)前と同じ

[図表-9] 会員と就業会員の年齢構成比



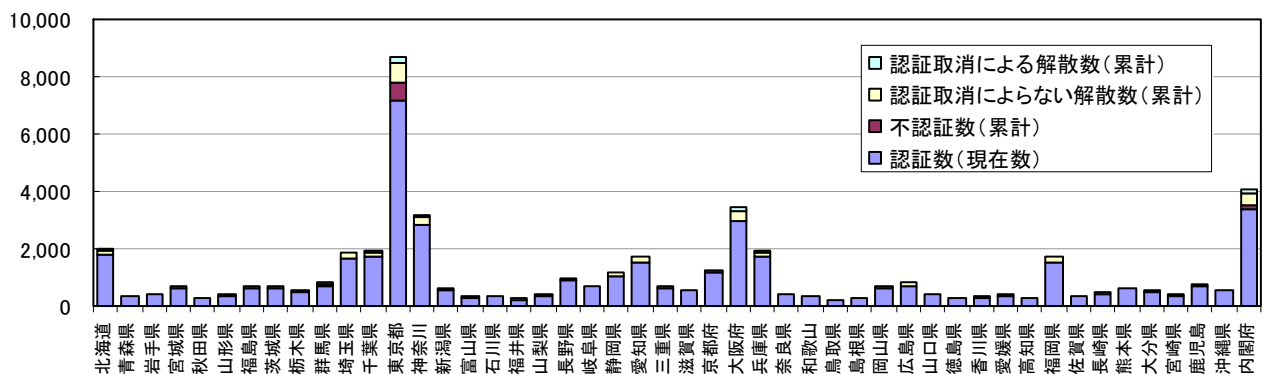
(資料)公益財団法人東京しごと財団(東京都シルバー人材センター連合)のホームページ内データより作成

通常、NPO法人とは、内閣総理大臣^(注)や都道府県知事に申請をして「認証」を受け、その後、登記することによってNPO法人となる、「特定非営利活動促進法」を根拠法として設立される法人を指している。この法律には様々な規定があるが、法改正も行われ、活動促進が図られている。

NPO法人は、非営利の名称を冠するものの収益を目的とする事業を行うこと自体は認められているが、その事業利益は定款に記載された目的とする活動に充てることが必要となっている。(このほか2008年度の税制改正により、NPO法人がさらに国税庁長官からの「認定」を受けた「認定NPO法人」がある。この認定NPO法人は、市民や企業からの寄付を促すために、寄付者や認定を受けたNPO法人に対して税制上の措置等が受けられる法人である)。

〈注〉なお、2012年3月末日までは2以上の都道府県に事務所を設置する法人の所轄庁は内閣府(内閣総理大臣)であったが、2012年4月施行の「改正特定非営利活動促進法」では主たる事務所のある都道府県の知事に変更される。

〔図表-10〕 特定非営利活動促進法に基づく認証数、不認証数、解散数(認証取消の有無別)(各累計)

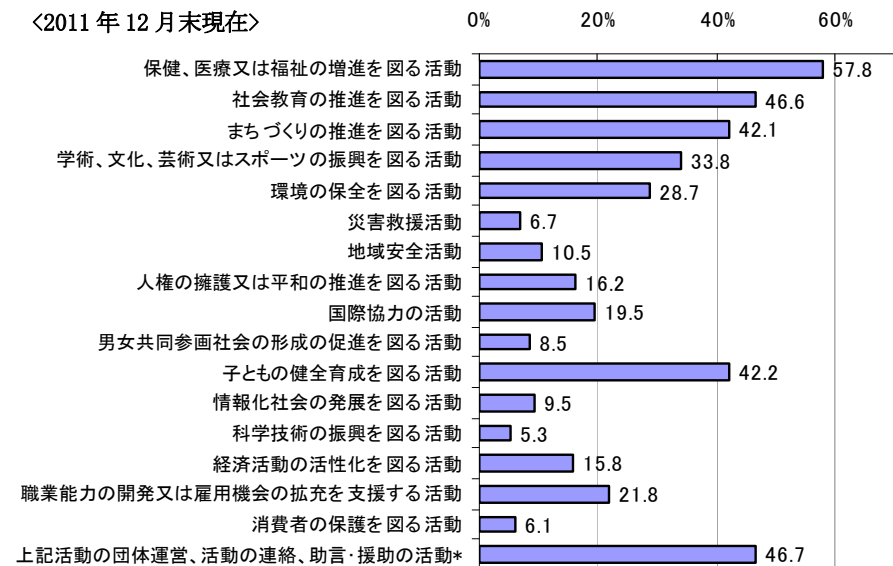


(注1) 上記は1998年12月1日～2012年2月29日現在の累計数(解散の場合には認証数を減算)※「認証取消によらない解散数」は算出数
 (注2) グラフ右端は内閣府(内閣総理大臣)の認証数値(2以上の都道府県に事務所を設置する特定非営利法人)※2012年3月末日まで
 (資料) 内閣府「NPOホームページ」(<https://www.npo-homepage.go.jp/>)のデータを基に作成

全国で活動するNPO法人は多数であり細かく説明することはできないが、内閣府のホームページに公開されている情報によれば、1998年12月1日から2012年2月29日現在までの全国(都道府県計+内閣府)の申請受理数(累計)は46,868件(申請中を含む)に上り、うち認証数(現在数)が44,845件、不認証数が811件、解散数が5,434件、認証取消が960件となっており、解散数も一定ある。

1998年12月1日から

〔図表-11〕 定款に記載された特定非営利活動の種類別の割合(複数回答)



(注1) *印の正式活動名(特定非営利活動促進法第2条第一項別表の17項目)は、「前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動」(「前各号」は別表のとおり)
 (注2) 「情報化社会の発展を図る活動」～「消費者の保護を図る活動」までは、改正特定非営利活動促進法施行日(2003年5月1日)以降に申請して認証された分のみが対象
 (注3) 2012年4月施行の「改正特定非営利活動促進法」により、「観光の振興を図る活動」「農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動」「前各号に掲げる活動に準ずる活動として、都道府県又は指定都市の条例で定める活動」が加わる。
 (資料) 前と同じ

2012年2月29日現在までに、都道府県別および内閣府において特定非営利活動促進法により認証されたNPO法人数等（累計数）は前ページ上図のとおりである（図表-10）。認証数および不認証数、解散数、認証取消数は、ほぼ都道府県の人口規模に応じて多い傾向がうかがわれる。

また、2011年12月末日現在の各NPO法人の定款に記載された活動の種類（複数回答、法律で規定）の各割合は前ページ下図のとおりである（図表-11）。そのトップは「保健・医療・福祉」が57.8%、次いで「社会教育」が46.6%、「子どもの健全育成」が42.2%、ほぼ同水準で「まちづくり」が42.1%で続いている。各地域でのこれらNPO法人の活動は、マスコミで報道される内容とほぼ符合しているように思われる。

なお、前述の所轄庁の認証については、所轄庁が厳格な実態審査を行うのではなく、書面審査が原則とされており、設立要件に適合していれば認証しなければならないこととなっており、いわゆる「お墨付き」でないことを知っておく必要もある。このため、高齢期にNPO法人で活動したい人は、内閣府の「NPOホームページ」や当該NPO法人のホームページ等々で公開されている情報などを基に、その団体の信頼性や信用度を自身で確認しておくことも重要である。

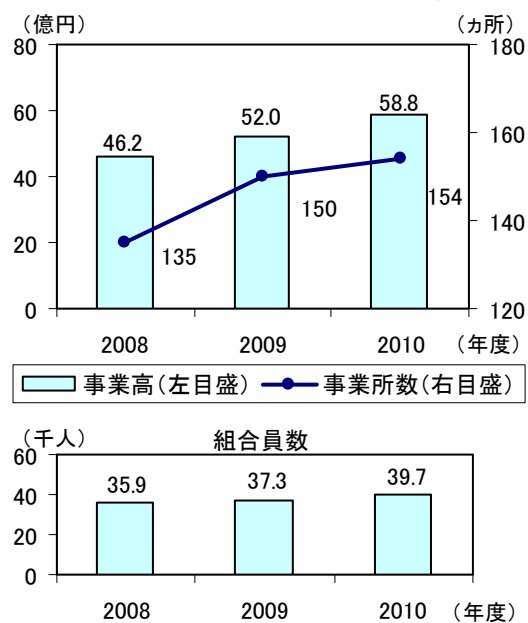
3 | 「協同労働」の協同組合で働く（日本高齢者生活協同組合連合会の事例）

日本高齢者生活協同組合連合会は日本労働者協同組合（ワーカーズユープ）連合会に所属する組織で、2001年11月に17の地域の高齢者生協が結集して設立された、主に高齢者福祉に取り組む生協で、高齢者の組合員（年齢制限は無く中年層も加入）による「協同労働」の協同組合に取り組む全国連合会である。

「協同労働」とは、一般の企業で雇用される働き方と異なり、組合員自らが事業へ出資をし、当該事業における他の参加メンバー（出資の組合員）と平等な立場で協働しながら事業運営（経営）に直接参加する点に特徴がある。事業の経営は参加メンバーの合議制で行われるので、事業所の組合員の意識は、事業主に「雇われている」ということではなく「事業の主体者」としての意識ということになる。また、事業運営の要件として、利用者（組合員）や地域社会にその活動が支持されることが重要である。

2010年度末で21都道府県（直近では22都道府県）の高齢協が連合会に加盟しており、事業所数は154、組合員数は39,714人の規模である。会員である各県の高齢協の組合員が地域で様々な事業を興し、協働して事業を運営し、利用組合員へサービスを提供する。日本高齢者生活協同組合連合会の直近3カ年の状況を見ると事業高は好調に伸びており、2010年度で約59億円となっている（図表-12）。連合会発足初年度の2001年度の事業高は約23億円、組合員数2.4万人であるので、発足後に順調な業容拡大を続けている。ただし、2001年度は全くのゼロからのスタートでなく、全国に地域の高齢者生協が事業を行っており、ある程度の基盤が既に形成されていたことも、その拡大の背景にあらう。

【図表-12】 事業高・事業所数と組合員数の推移



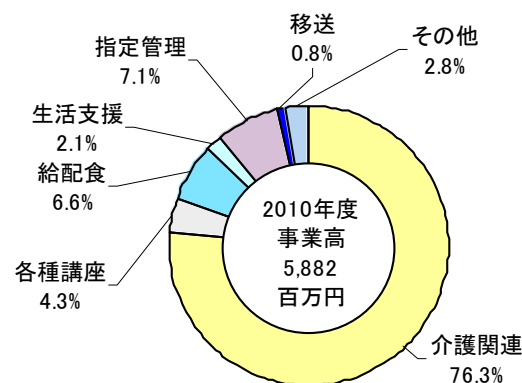
(資料)「日本高齢者生活協同組合連合会」資料より

高齢協の活動は「就労（仕事おこし）」「福祉」「生きがい」を3つの柱としている。就労の中身について2010年度の事業高の構成から見ると（図表-13）、事業高全体の3/4を「介護関連」サービスが占めており居宅介護支援、訪問介護やデイサービス、グループホームの事業が含まれる。次いで「指定管理」が7.1%となっている。このほか、高齢者に関連する「給配食」や「移送」などの事業がある。また、「各種講座」とあるのは、ヘルパー養成講座（2級）の資格取得などの研修事業であり、既に10年以上取組んでいる。その他、地元商店会や地方公共団体からの駐車場等の管理業務も行っている。

このように各地域における介護関連や高齢者の各種支援事業が事業の中心となっている。また、地域住民、仕事や活動の拠点として地域福祉事業所の創設に力を入れている。このほか、生きがいに関する活動では、各種の趣味の活動や演劇、合唱などの文化活動に注力している。なお、高齢者だけでは難しい事業については、ワーカーズコープ（日本労働者協同組合）が支援をしている。日本は先進国の中で「協同労働の協同組合」に関する根拠法の整備が遅れており、その法制化を進める活動を精力的に進めている。

このように高齢者や中年層等を中心とした参加メンバー（出資者）が協働して、地域社会で必要とされる様々なサービスを事業化することで、自らの就労を生み出していくという働き方である。今後、さらに注目される高齢期の働き方の一つであろう。

【図表-13 事業高の構成比】



(資料)前と同じ

4 | ボランティア組織や団体で活動する

ボランティア活動は、自発的に、無償（有償の場合もある）で行われる奉仕活動であり、内容は社会福祉の分野や教育、保健、国際交流に加え、近年では環境分野での清掃作業などが行われている。地域における活動のほか、全国的な展開や世界的な活動を展開する民間ボランティア団体（NPO）なども多数存在する。このほか、地域での活動を中心として、各都道府県のホームページ内や市区町村、市区町村社会福祉協議会に設けられているボランティアセンターなどで参加募集が行われており、活動への橋渡しや各種セミナーも開催されている。初めてボランティア活動への参加を希望する人にとっては信頼性の高い窓口となろう。また、災害ボランティアのように、参加する活動の内容によっては様々な注意や配慮、準備が必要とされ、事前にそれら主催団体で開催されるセミナーなどに参加して学習することも重要である。高齢期の人に参加可能なボランティア活動は、基本的には地域における活動が中心となろう。高齢者自身の思いや考えによって、自身に適したボランティア活動を行うことで、生きがいや社会参加を実感できるものも多く、高齢期の活動の有力な選択肢の一つであろう。

3——「第三の働き方」へ向けての高齢者の対応とソリューションの模索

1 | 個人の事前準備としての対応策

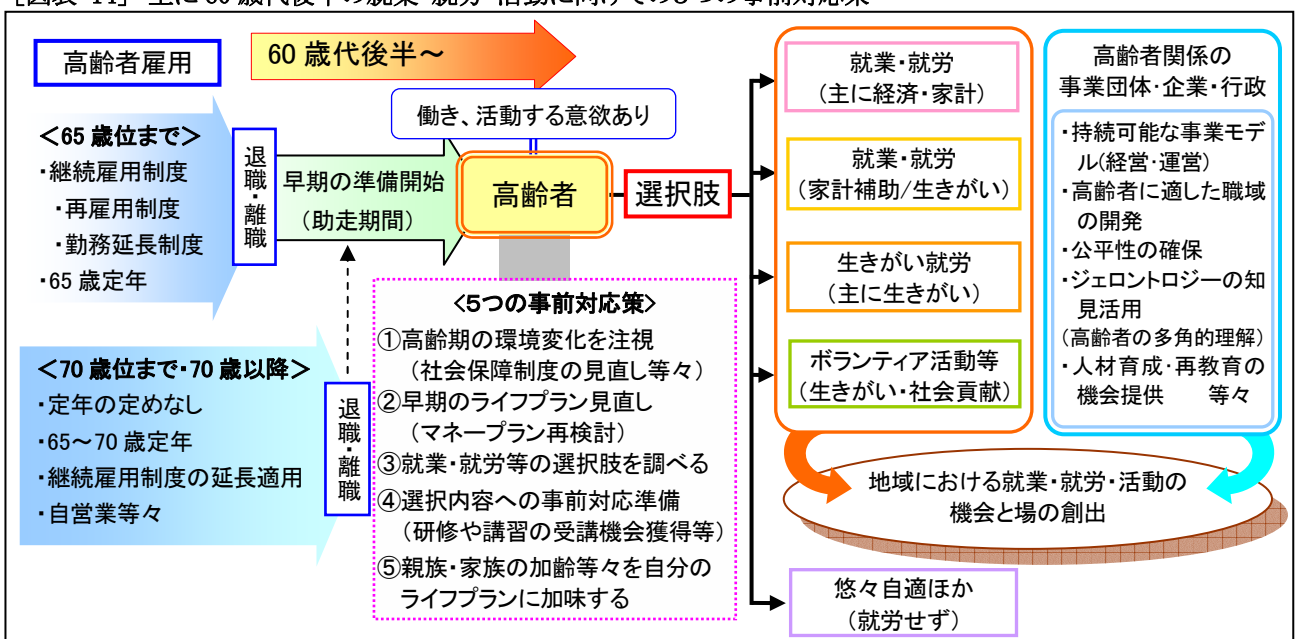
これまで「第三の働き方」の具体的事例を概観したが、これらはあくまで高齢期の就業・就労や活動を検討し選択する際の、選択肢となる可能性のある団体等の現状である。勿論、高齢期の就業には、

このほかにもハローワークなどで職を探す方法や、個人の人脈により紹介を受けたり、また民間の有料職業紹介事業所を活用したり、高齢者向けの派遣会社に登録をして働く方法、就職情報誌や新聞の折込を活用したりと、様々な方法もある。そして、既に多くの高齢期の人が就業している。しかし、冒頭でも触れたとおり、今後、景気低迷や社会保障制度の見直しなどが予想される中、65歳以降の人口層が急拡大する状況が確実であり、この状況に 대응するには今以上に「第三の働き方」を創出し、拡大し充実させることが必要だ。

他方、個人としてこの状況にどのように対応を考えるかという点が重要となるが、それに関しては5つの事前対応策に集約できる(図表-14)。

まずは①「高齢期の環境変化を注視」することである。特に年金改革や増税の動きは高齢期の家計を直撃する内容であり、加えて景気の低迷が続く可能性もあるためである。そして、②「早期のライフプラン見直し」は、①の注視を踏まえて従来のライフプランやマネープランについて将来の環境変化に耐えられるよう見直すことを意図している。また、経済や家計の面だけでなく、高齢期のライフスタイルとして60歳代後半をアクティブに過ごすのか、それとも隠遁生活で臨むのかなどをも含めて、ライフプランを十分に再検討する必要がある。さらに、もしアクティブなプランであれば、③「様々な就業・就労や活動の選択肢を調べる」ことが前倒しで必要となる。ただし、同じアクティブでも、趣味をベースに考える人もいようし、選択肢は様々にある。とはいえ、就業や就労等を考える場合、自分の職歴の応用範囲内での選択であれば課題は少ないが、望む仕事がなく、未体験の仕事に就くような場合には、時として自身の意識改革や事前の準備が必要となる場合も出てこよう。また、社会貢献やボランティア活動を目指す場合であっても、様々な基礎知識を蓄えておくことが、その後の円滑な展開に繋がる。このため、④「選択内容への事前対応準備」が重要となり、目指す選択肢の内容についての研修や実習機会を見つけ、新たな考え方や知識、技能を身に付けておくことも視野に入れる必要が出てくる。

【図表-14】主に60歳代後半の就業・就労・活動に向けての5つの事前対応策



(資料)筆者作成

最後の⑤「親族・家族の加齢等々を自分のライフプランに加味する」ことは、ライフプランの実現可能性に影響する要素として目配りが必要である。独りよがりのライフプランは往々にして画餅に帰すこととなりがちだ。

これらの点において、加齢に伴う様々な心身の変化や超高齢社会の多様なテーマを学際的に扱うジェロントロジーの知見を活用し、高齢者にとってはより高いQOLの獲得が期待され、高齢者関係の団体や組織には高齢者の多角的な理解により高齢者の持つ潜在力を望ましい形で引き出すことが期待されよう。このことにより超高齢社会の基盤となる持続可能な経済社会のより最適な社会システムの構築が進展することを期待したい。

2 | 地域における就業・就労・活動の受け皿作り

これまで、60歳代後半からの働き方の主な選択肢と、働く意志のある高齢者がその働き方を選択する際に必要な準備について駆け足で見てきた。主な選択肢の事例に共通する点は、地域における就業や就労、活動の場を提供している点にある。至極当然であるが、高齢者の働く場は、自身の生活拠点の近隣、つまり地域が主である。このため、地域における様々な就業・就労・活動の場を、さらに増やすことが大きな課題であり、人口規模の大きな大都市圏において、今後、その必要性はさらに高まろう。その期待される分野としては、子育て支援や介護分野などを含む地域福祉領域、地域の安全や防災などの領域、環境領域や観光産業の活性化領域、農業法人での就労など、地域ごとに様々なプランが考えられようし、既に全国の各地域でそのような動きが徐々に活発化している。これらの点では、地域の公共団体や町内会などの様々な既存の団体・組織の連携や、地域資源やICT（情報・通信技術）をフルに活かして地域外からの企業や産業の誘致といった方策も重視されよう。

また、政府による地域活性化総合特区の指定対象地域で、そのメリットを活かしつつ高齢者の潜在力活用と様々な事業を一部結び付けることも検討可能ではないだろうか。このほか、国内の大企業もCSRの観点からソーシャル・ビジネスに目覚めつつある。このように多様な視点から、高齢者の潜在力を引き出し、地域の課題解決策や地域活性化策の創出も検討可能であろうし、超高齢社会の主役たる高齢者自らの新たな活動にも期待したい。

<参考資料>

1. 厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」(2011. 6. 20)
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36.html>)
 2. ニッセイ基礎研REPORT 2011年10月号 Report・I 「高齢期の働き方の多様化に向けて」
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2011/10/repo1110-1.pdf>)
 3. 社団法人全国シルバー人材センター事業協会「平成22年度 シルバー人材センター事業 統計年報」
(ホームページ <http://www.zsjc.or.jp/>)
 4. 公益財団法人東京しごと財団 (<http://www.shigotozaidan.or.jp/>)
東京都シルバー人材センター連合ホームページ (<http://www.tokyosilver.jp/>)
 5. 日本高齢者生活協同組合連合会 (<http://kourei.roukyou.gr.jp/>)
 6. 内閣府「NPOホームページ」 (<https://www.npo-homepage.go.jp/>)
- ほか