

# 基礎研 レポート

## 生涯現役社会の環境整備に 関する一考察

～地域における65歳以上の就業促進に向けて

生活研究部 主任研究員 前田 展弘  
(東京大学高齢社会総合研究機構 客員研究員)  
(03)3512-1815 maeda@nli-research.co.jp

### 1—はじめに～生涯現役社会づくりに向けた新たな動き

2015年6月、厚生労働省が主催する有識者会議「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」(座長：清家篤 慶應義塾長)の報告書が公表された<sup>1</sup>。この検討会は、年齢にかかわらず働く意欲のある高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ために必要となる制度・施策の方向性について検討することを目的に設置されたものである。生涯現役社会の実現、すなわち年齢に関わらず活躍し続けられる社会の実現に向けては、厚生労働省の高齢者雇用就業対策の柱に位置づけられるなか、高齢者雇用安定法の度重なる改正により65歳までの雇用確保の義務が事業者課せられるなど<sup>2</sup>、実現に向けた歩みが重ねられてきている。今回の検討会報告は、2013年に厚生労働省内に設けられた「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」の報告を踏襲するなかで、i) 企業における高齢者の雇用の促進、ii) 職業生活設計と能力開発の支援、iii) 中高年齢者の再就職の支援、iv) 地域における多様な雇用・就業機会の確保、v) シルバー人材センターの機能強化、の5つの論点について、国が推進をはかるべき諸点がまとめられている。今後の労働行政、引いては今後の社会づくりに参考にされていくものであり注目される。

本稿では、本報告書の検討の背景にある高齢者の就業状況等について改めて現状を確認した後、筆者の研究活動とも関わりの深い「地域(自治体)」における取組み(上記論点iv・vが該当)に焦点を当て<sup>3</sup>、本報告書が示す方向性(後述する2つの事業展開)について私見を述べることとする。

<sup>1</sup> 「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書の全文  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>

<sup>2</sup> 2004(H16)年の改正により、65歳までの雇用確保措置が労使協定により対象者を限定できるという留保つきで事業者に義務付けられ、さらに2012(H24)年の改正により、原則として希望者全員に同措置を適用すべきものとされた

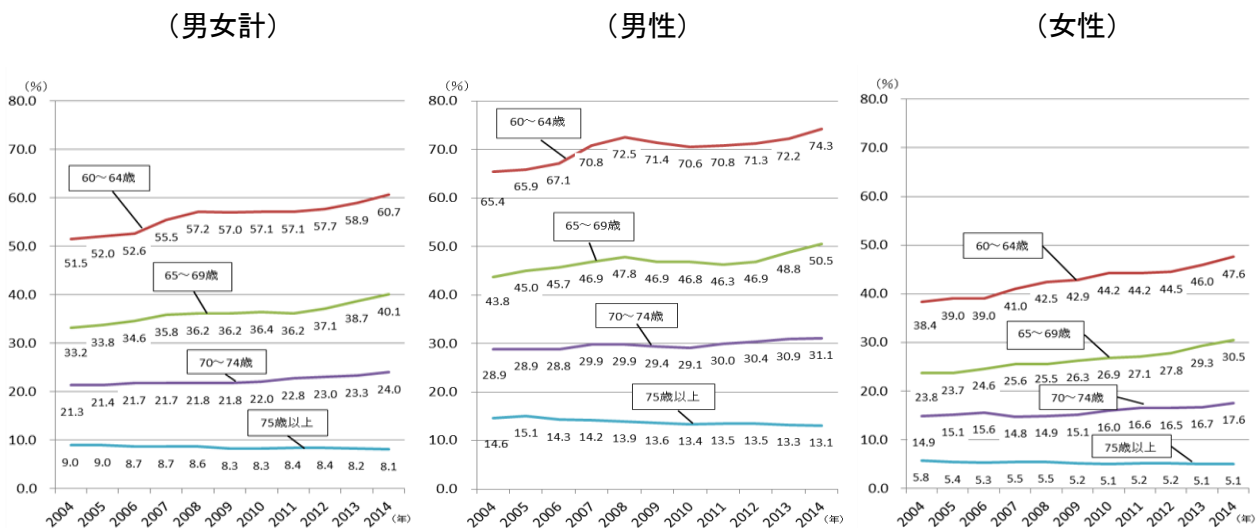
<sup>3</sup> 筆者は千葉県柏市における「セカンドライフ就労支援事業」の参画メンバーである

## 2——高齢者の就業状況と生涯現役社会の必要性

### 1 | 高齢者の就業と労働力

まず近年の高齢者の就業は進んでいるのだろうか、その状況から確認してみよう。年齢段階別に60歳以上の人の「就業率<sup>4</sup>」の推移をみると（図表1）、75歳以上の層は僅かに低下傾向にあるが、60～74歳までは男女ともに緩やかに上昇傾向にあることがわかる。65-69歳（男女計）では、この10年の間に就業率は7ポイント上昇している。全体として前述の法改正や厚生労働省の支援・施策等<sup>5</sup>も背景に、この年代の人に対する雇用（延長）は確かに近年促進されてきている状況がうかがえる。

図表1：年齢階級別就業率の推移(2004～14年)



資料：総務省統計局「労働力調査」

他方、「率」ではなく「数」としてどうか、「労働力人口<sup>6</sup>」の推移をみると（図表2）、65歳以上の労働力人口はここ10年で203万人増加している。労働力人口に占める65歳以上の割合は2004年が7%であったものが2014年に10%まで増加した。労働力人口全体に与えるインパクトは僅かであるものの、全体の労働力人口が6500万人前後で推移しているなか、若い就業者の減少を高齢の就業者が補っている構図にあることが確認される。このように高齢になっても働ける高齢者が増え、生涯現役で活躍できる人が増えることは望ましいことである。しかしながら一方で、その数を上回る形で非労働力人口となる高齢者も増えていることも確認される（2000年から2014年にかけて65歳以上の非労働力人口は1685万人から2581万人と896万人増加）。高齢者が毎年増加し続け、その中でより高齢な高齢者が増えることで（高齢者の高齢化）、雇用に至らない高齢者がより増えてしまっているということである。この構図は将来に向けてより顕著になっていくわけであるが、仮に2014年時点の労働力

<sup>4</sup> 人口(各年齢階級)に占める就業者の割合。就業者は、自営業主、家族従事者(自営業主の家族でその自営業主の営む事業に無給で従事している者)、雇用者(会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員)を指す

<sup>5</sup> 厚生労働省の「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト等

<sup>6</sup> 労働力人口は「就業者」と「完全失業者」の合計(働く意思と能力のある人として捉えられている)

人口と非労働力人口の割合が、そのまま 2020～40 年まで変わらなかったと仮定すると、労働力人口は 2014 年から 2040 年にかけて全体で▲1353 万人減少し、非労働力人口は+137 万人増加する<sup>7</sup>。非労働力人口に占める 65 歳以上の割合は、2014 年が 64.8%であったのが、2040 年には 73.9%まで約 10 ポイント増加することが見通される。これらの状況からも、非労働人口になってしまう高齢者を如何に社会の支え手に回ってもらえるかどうか、社会として重要な課題であることが再認されよう。

図表2: 年齢階級別労働力人口と非労働力人口の推移と推計(2000～2040年)



※2000～2014年は総務省統計局「労働力調査」。2020～40年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果の推計人口に2014年時点の労働人口比・非労働人口比乗じて作成したもの  
資料:ニッセイ基礎研究所作成

## 2 | 高齢者の多様な就業状況

では、社会の支え手に回ってもらえる高齢者がどれくらいいるのか、言い方を換えれば、働きたくても働けない高齢者がどれくらいいるのだろうか。そのことを含めて、高齢者はいったいどれくらいの方がどのような立場で働き続けているか、無職ながら就業を希望している人がどれくらいいるか、これらの実態を総務省「就業構造基本調査(2012年)」のデータから明らかにしてみたい。図表3がそのまとめになるが、60歳以上の人について年齢階級別にそれぞれの階級に100人いた場合の有業者<sup>8</sup>と無業者の人数とその内訳を表している。有業者については自営業者(うち自ら起業した人)、家族

<sup>7</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「平成25年度労働力需給の推計」によれば、2020年の労働力人口は6190万人、2030年は5683万人(いずれも経済成長がゼロ成長、かつ女性・高齢者の労働市場参加が2012年水準から進まなかったとき)と推計されている

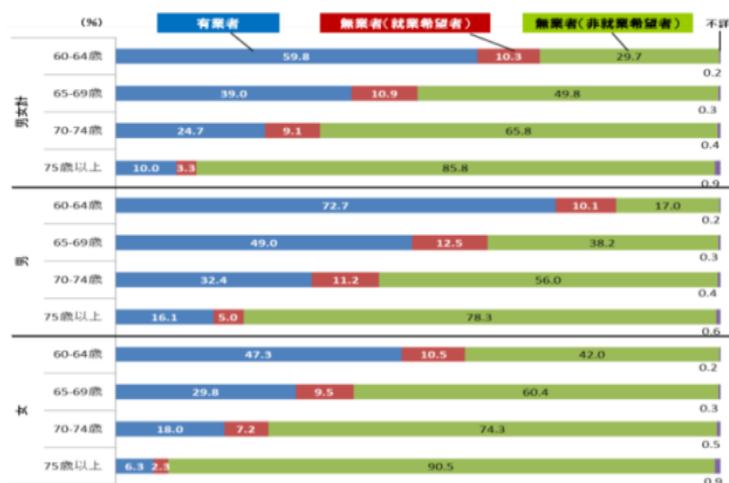
<sup>8</sup> 有業者は、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている、または仕事はもっているが現在は休んでいる人を指す(家族従事者も含む)。なお、仕事があったりなかったり「ふだんの就業状況」がはっきり決められない場合は、1年間に30日以上仕事をしている場合に有業者と判定される

従事者、雇用者別に、無業者については就業を希望している人とそうでない人と分けている。例えば、65-69歳（男女計）については、39人が仕事を継続し、うち9人が自営業を営み、27人が雇用されて働いている。他方、61人が無職であり、うち11人が就業を希望している。社会の支え手に回れる労働の潜在力であり、かつ本人の就業ニーズを満たしてあげるべき人ということでは、就業希望の無業者になるが、60-74歳までをみると「約1割程度（7.2~12.5%）」存在していることが確認される。この1割という水準は感覚的には少ないように受け止めたが、無業で就業も希望していない人が相当数確認されるように、現在の高齢者は何とか年金等で生計を維持できている人が相応にいるということなのであろう。もちろん、働きたくても健康上の理由から働けない人もいることは留意しなければならない。ただ、次代の高齢者である現在の若中年層が高齢期を迎えるときは、このような状況には収まらないと考える。将来的な年金支給額の低下（所得代替率の低下）が予測されたり、非正規雇用の継続による低年金者が増えていく可能性を考えると、無業で就業を希望しない人の数は相当減少すると想像する。これらのことから、現在の1割の高齢者と将来高齢者となる若中年層のためにも早期に真の生涯現役社会を構築していかなければならないと考える。

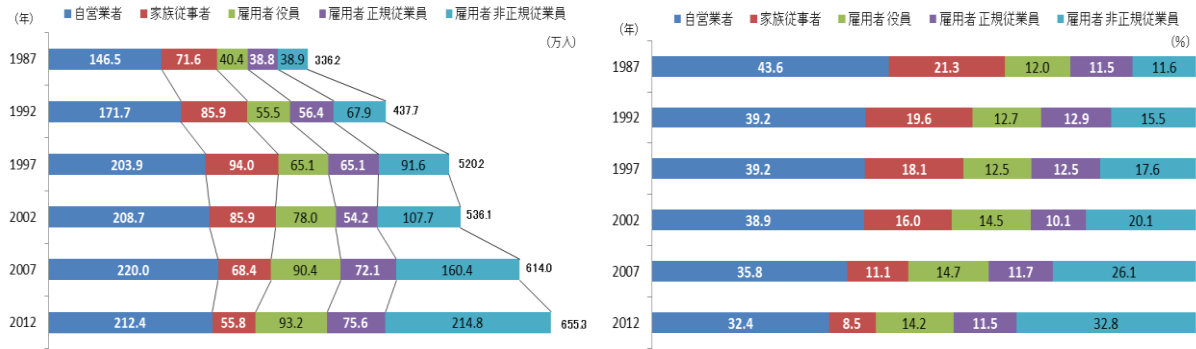
図表3: 年齢段階別就業状況の構造(各年齢段階を100人としたときの人数)

			有業者							無業者		
			自営業者		家族従事者	雇用者			就業希望者	非就業希望者		
			うち起業家	役員		正規	非正規					
男女計	60-64	100人	60	10	6	2	6	14	28	40	10	30
	65-69	100人	39	9	6	2	5	5	17	61	11	50
	70-74	100人	25	9	5	2	4	3	8	75	9	66
	75歳以上	100人	10	5	2	1	2	1	1	90	3	86
男	60-64	100人	73	15	10	0	10	20	27	27	10	17
	65-69	100人	49	15	10	0	8	6	19	51	13	38
	70-74	100人	32	14	8	0	6	3	9	68	11	56
	75歳以上	100人	16	9	5	1	3	1	2	84	5	78
女	60-64	100人	47	4	2	4	3	9	28	53	11	42
	65-69	100人	30	4	2	4	2	4	15	70	10	60
	70-74	100人	18	4	2	4	2	2	6	82	7	74
	75歳以上	100人	6	2	1	2	1	1	1	94	2	91

①年齢階級別有業者・無業者(就業希望者)・無業者(非就業希望者)の割合



## ②65歳以上の有業者の就業形態の推移

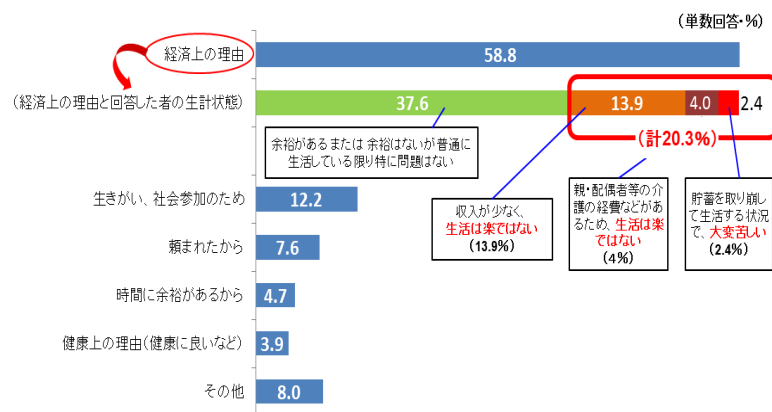


※左図は実数、右図は百分率を表示

資料: 総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)よりニッセイ基礎研究所作成

なお、参考までに、60～69歳で現在働いている人になぜ働いているのか、就業理由を聞いた調査結果によれば、約6割(58.8%)が「経済上の理由」と回答している。また「経済的理由」と答えた人の約3人に1人(全体の20.3%)は「生活が楽ではない～大変苦しい」状況にあることも確認される。この結果は、「働きたくなくても、働かざるを得ない」人の割合を示したものと言えるが、今後ますますこうした人(高齢者)は増えていくように思う。国民の生涯にわたる所得保障を実現していくためにも、生涯にわたる就業機会を如何に社会として提供していくことができるか、社会保障の観点からも生涯現役社会が必要と言える。

図表4: 高齢者の就業理由(60～69歳男女就業者の回答)



※60～69歳・男女・就業者の回答(単数回答)をパーセンテージであらわしたもの  
資料: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2014年)

以上、高齢者の就業状況等を確認するなかで、将来的な労働力の維持(社会の要請)及び個人の高齢期の経済的事由(個人のニーズ)の側面から、生涯現役社会が必要であることを述べてきたが、生涯現役社会の必要性はこれだけに限らない。そもそも人生90-100年という長寿の可能性がある時代を我々は生きているということが生涯現役社会の必要性を唱える根底にある。90-100年という人生の長さに照らし、60歳あるいは65歳で現役生活からリタイアせざるを得ないこと、そして、リタイアした後、活躍できる(したい)場が地域社会に少ないということが根本的な問題としてある。60歳ある

いは65歳でのリタイアは明らかに早すぎるわけで、生産者（労働省）であり、納税者であり、消費者であり続ける人が増えれば社会の活力は増す。また高齢期も元気に活躍し続けられれば、本人にとっても経済的側面のみならず生きがいや健康にもプラスになることが期待される。健康な高齢者が増えれば、医療費や介護費の縮減につながることも期待されるわけである。真の生涯現役社会を実現できれば、このように社会と個人が多面的な効果を楽しむことができる可能性が高いのである。

### 3—地域における65歳以上の就業促進に向けて～2つの事業展開の行方を考察する

では、前述した厚生労働省の検討会では、生涯現役社会づくりに向けた雇用・環境の整備策としてどのようなことが述べられているのか、まずその概要をみていこう。以下は、5つの論点に対する現状と課題、当面求められる施策の方向性の骨子である。

※「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書の全容については下記URLから参照されたい

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>

#### <現状と課題及び当面求められる施策の方向性>

##### (i) 企業における高齢者の雇用の促進

- 企業における希望者全員の65歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるが、希望者全員が65歳を超えて働ける企業は少なく、健康管理・安全衛生管理や人事管理上の課題が大きい。
- 65歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要。

##### (ii) 職業生活設計と能力開発の支援

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要。また、自己啓発には「費用・機会・時間」の確保が課題。
- 労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要。

##### (iii) 中高年齢者の再就職の支援

- 労働者が、自らの能力・適性に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援策が必要。
- ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとともに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要。

##### (iv) 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要。

##### (v) シルバー人材センターの機能強化

- 高齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要。
- いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要。

資料：厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた雇用・環境の整備に関する検討会」報告書より

(i) 「企業における高年齢者の雇用の促進」については、「65歳以降」の雇いを促進する方向を明記している点が注目される。企業にとってはようやく65歳までの雇用確保措置を講じたところで、「さらにか」という感覚をもたれるのではないかと想像するが、あくまで生産性を高める観点から、年齢という基軸を抜きにした組織経営体制を構築していくことは時代の要請と考える。

(ii) 「職業生活設計と能力開発の支援」については、「高齢期を迎える前から」全職業生活、つまり生涯にわたるキャリア形成に向けた準備(含、能力開発)の必要性を強調している点が注目される。これまでは、定年まで勤め上げた後、「さて、どうするか」と今後の対応を考え準備される人が多い実態であったと推察する。しかし、それでは遅いということもよく耳にすることである。そうした実態を踏まえ、より若い段階から将来を見据えた計画と準備を促している点は、望ましい方向と考える。

(iii) 「中高年齢者の再就職の支援」については、(ii)及び後述の(iv)と関連深いテーマと言えるが、中高年齢者の円滑な労働移動を推進する諸策の方向が示されており興味深い。再就職支援が雇いを流動化させ不安定化させるものではあってはならないとするなかで、あくまで本人の希望にもとづく移動をサポートする観点から、ハローワークや民間人材事業者の事業を推進する方向が示されている。65歳以上の高齢者の再就職支援を強化する方向も併記されている。

(iv) 「地域における多様な雇用・就業機会の確保」については、現役生活を退き、自宅のある地域で新たな就業を望む高齢者に対し、新たな就業機会を提供していくための「システム」(セカンドライフ支援プラットフォーム事業。以下、プラットフォーム事業)を全国に整備していく方向が指示されており注目される。具体的には現在10箇所で開催されているモデル事業<sup>9</sup>の取組結果を整理分析した上で、運営上のノウハウを含めて全国にその仕組みの設置を促すことを求めている。筆者は千葉県柏市が取り組むモデル事業に関わっており、今後の政策方向はより関心がある。

(v) 「シルバー人材センターの機能強化」については、(iv)同様、地域に住む高齢者に就業機会や地域活動等を提供する組織として存在するシルバー人材センターについて、多様な高齢者の就業ニーズに応えられるように就業機会の拡大に向けた強化策を支援することを求めている。

以上、(i)～(iii)はどちらかと言えば、企業を中心とした雇用市場全体に関わるテーマであるのに対し、(iv)(v)は「地域」においてどのような取り組みが求められるかに限定したテーマに区分できる。本稿では、後者の(iv)(v)について、筆者の研究活動を踏まえながら考察を深めていくことにする。

## 1 | 地域における65歳以降の就業促進に向けた取組支援の方向性

前述のとおり、今後地域では、プラットフォーム事業が創設されると同時に、シルバー人材センターの事業がより活性化していくことが期待される。この2つの事業の現状等について説明を加えておきたい。まず先んじて事業が展開されているシルバー人材センター(以下、センター)は、定年退職者等を対象に「臨時的かつ短期的または軽易な就業(以下、臨短軽就業)」の仕事を提供する公益的な団体である。1980年代から全国各地で設立され、現在1268団体、会員数73万人の規模を誇る<sup>10</sup>。今

<sup>9</sup> 厚生労働省「地域人づくり事業(2014-15)」採択地域:千葉県柏市、東京都板橋区、神奈川県横浜市、三重県名張市、京都府、大阪府豊中市、兵庫県神戸市、広島県広島市、愛媛県松山市、福岡県

<sup>10</sup> 公益財団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計年報」(2013年)

回、機能強化が必要とされた背景には、センターに対する社会の期待の高まりがある。やがて3人に1人が65歳以上となっていく超高齢社会において、高齢者に就業等の機会を通じて生きがいを提供するセンターの社会的役割はより重要さを増す。しかしながら実態は、近年、会員となりうる高齢者が増加しているにもかかわらず、会員数や就業延べ人員などは減少傾向にある。その主な理由は、高齢者が求める魅力ある仕事が少ないことが多々指摘されている。臨短軽就業という制約があるなかで、清掃や除草、自転車置き場の管理、公園の管理、植木の剪定など、軽易な「請負」の仕事が多いのが実状で、特にホワイトカラー出身の比較的若い高齢者の就業ニーズには合わず、敬遠されがちになっている。「シルバー」という名称もイメージが悪いという声も多い。さらにセンターを通じて就業するには、センターの会員にならなくてはならず、会費が必要となることも、センターから高齢者を遠ざける要因と考えられる。こうしたなかで、時代の要請に応える形でセンターの機能強化、つまりは多様な就業ニーズに応えられる就業先の開拓が今回強く求められている。なお、シルバー人材センターの関係者はこうした課題は十々認識しており、内発的な改革に取り組んでいることも申し添えておきたい<sup>11</sup>。

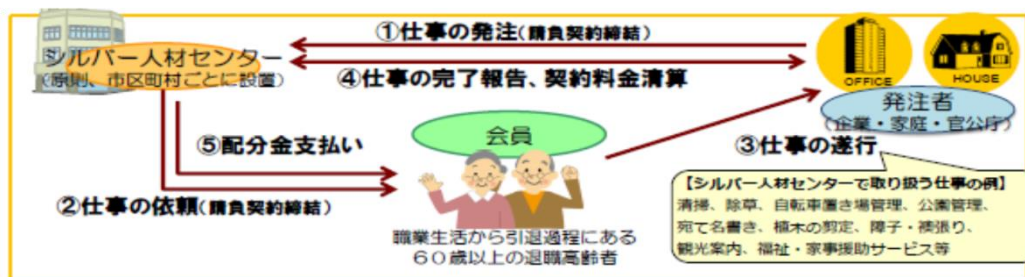
### ＜シルバー人材センター事業の概要＞

【目的】 定年退職者等に、臨時的かつ短期的（※1）または軽易（※2）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、もって高齢者の就業機会の増大をはかり、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※1 「臨時的かつ短期的な業務」とは、職業安定局長通達（平成16年11月4日）によって「おおむね就き10日程度以内の就業」を指す。

※2 「軽易な業務」とは、労働省告示第82号（平成12年8月25日）及び職業安定局長通達（平成16年11月4日）によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

【仕組み】 (1) 会員 概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者  
 (2) 事業内容 ・家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的または軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供  
 ・就業機会の確保、提供の仕方としては「請負（センターが発注者から仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供）」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。



資料:厚生労働省資料より作成

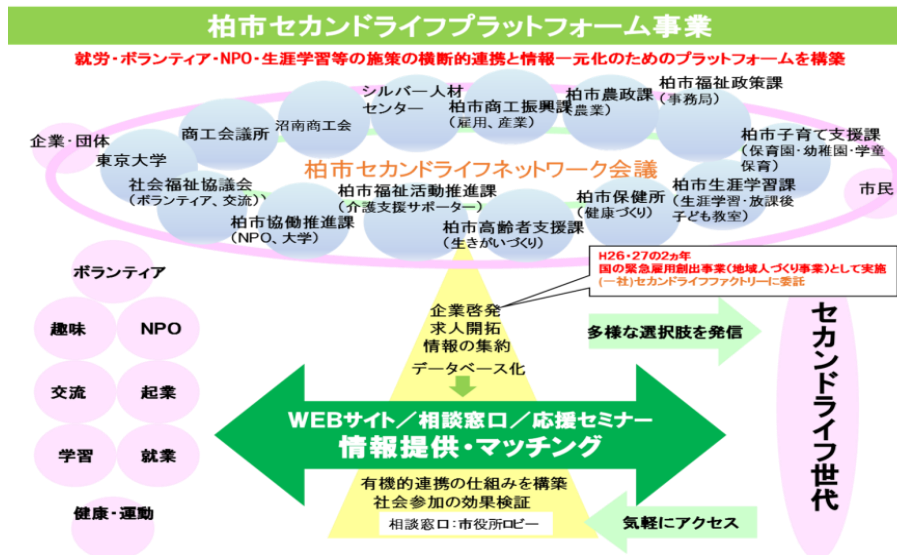
他方、モデル事業として展開しているプラットフォーム事業は、昨年度から厚生労働省の施策（地域人づくり事業）として進められているものである。当事業は高齢者の就業や地域活動等に関する多様な社会参加ニーズを一元的に受け止め、ニーズに応じて適所にリードする活動が主な機能である。このことを実現するためには、高齢者の就業や地域活動に関係のある自治体の関係部署・機関がネットワーク化をはかり、一体となった運営を行っていく必要がある。実際、柏市のモデル事業では、柏市役所内に関係者がネットワーク化した「柏市セカンドライフネットワーク会議」を設置するなか、専用窓口（市役所内）やHPを通じて、地域住民（高齢者）のセカンドライフの支援を行っている。

<sup>11</sup> 柏市シルバー人材センター他関係者へのヒアリングより



またプラットフォーム事業はこうしたニーズと活躍場所をつなぐマッチング機能だけではなく、「入口」「出口」の問題と呼ばれことが多いが、高齢者を新たなセカンドライフの就業等に導く動機づけ（意識改革）をはかる「入口」の整備と、高齢者が活躍できる就業等の場「出口」を開拓する役割も担う。各地のモデル事業は、体制や仕組みがそれぞれ異なる部分はあるが、「入口」「出口」の対応をはかりながら「マッチング」の活動を展開しているところは共通する。

### ＜柏市セカンドライフ・プラットフォーム事業の全体イメージ＞



資料: 柏市作成資料

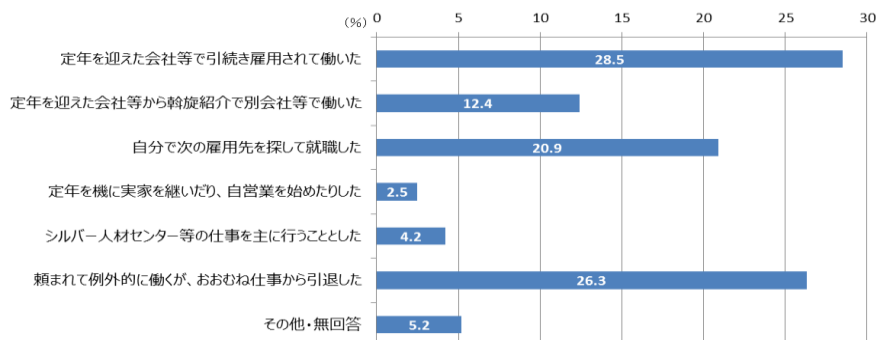
## 2 | 2つの事業の行方と課題

こうした2つの方向性、事業展開については、個人の立場からは活躍できる選択肢（可能性）が増える話であり歓迎すべきことと考えられなくはないが、地域の立場からは将来的に一つの問題が見通される。それはプラットフォーム事業とシルバー人材センターの事業をどのように融合、あるいは交通整理していくかということである。

それぞれが独立的に切磋琢磨して競業する関係として並立させていくことも一案ではあるが、明らかに機能・役割が重複していることはおわかりであろう。ではなぜプラットフォーム事業のような新たな仕組みが今必要とされてきたかと言えば、これはシルバー人材センターにとっては少し耳の痛い話にはなってしまうが、シルバー人材センターだけではこれからの高齢化の変化に対応しきれない、言い換えれば、多様な高齢者の就業ニーズに応えきれない可能性があるからだ。

会費の問題、制限的な就業メニュー等、高齢者を遠ざける問題が内在し（センター自身も歯がゆい思いをしている）、結果としてセンターを利用する高齢者は減少傾向にある。退職した後新たな職に就いたルートを調べた調査でも、センターを利用した人は僅か4%に止まっているという結果もある（図表5）。ほとんどの人はいわゆる「縁故」で新たな職業キャリアを開拓しているのが現状だ。センターはあくまで会員向けのサービス事業だからという言い方もできなくはないが、国費（国庫補助金）が投入されている以上、割り切ることも難しい。こうしたなかで、プラットフォーム事業が考案されてきた経緯がある。

図表5: 定年到達後の行く先(最終的な仕事等)



※定年経験者の回答(男女計)

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

この2つの事業について今後を見通す場合、様々な展開が考えられる。65歳以上の地域における就業促進に向けて、どちらかの事業に特化する、というのは最もシンプルな発想である。センターを改組してプラットフォーム事業として再構築する、あるいはプラットフォーム事業の創設は断念して、センターの機能強化に期待するというパターンだ。ただ、いずれも現実的ではないだろう。前者については、プラットフォーム事業の効果(実績)が不透明ななか、30年以上の実績を有するセンターを改組することは社会的に相当の決断を要することになる。他方、後者については、これまで特段大きな改革が進まなかったセンターが今後どこまで変われるのか不安視する見方もあり、センターが変わらなければ結果として、国民の高齢期の就業環境は今までどおり何も変わらないことになってしまう。そこで求められる理想の解は、両者をうまく融合させ、機能や役割を交通整理していくことと考える。一つの案は、対象とする「高齢者」をセグメント化した上で、両者の事業を並行して走らせるということである。そもそも高齢者として一括りに捉えて対応しようとするところに無理があり、60代と70代後半の高齢者が求める就業ニーズは異なるであろうし、就業目的によっても求める(許容できる)仕事は異なるのは当然である。両事業においても活動できるスタッフ人員が限られているなか、就業場所の開拓にしても、すべての就業ニーズに応える活動は限界があり、両者が無作為にバラバラに活動することは非効率となる。そこであくまで私見になるが、センターは基本的にこれまでどおり「軽易な」仕事を望む高齢者(より高齢の高齢者を想定)を主な対象として、会員サービスの強化に努めることに止め<sup>12</sup>、プラットフォーム事業はそれ以外の高齢者(より若い高齢者、比較的タイトな仕事を好む高齢者を想定)を主な対象として、これまで手つかずであったと言える、ホワイトカラー出身者が望む事務職系業務の開拓とその就業へのマッチングを担うことに特化してはどうかと考える。人(高齢者)と仕事の組み合わせを事前に整理し、お互いに情報を共有しながら、高齢者の就業促進を協働していくイメージである<sup>13</sup>。

そしてもう一つ重要な問題となるのがプラットフォーム事業を担う「財源」の確保である。プラッ

<sup>12</sup> 現在、規定されている「臨短軽の制約条件」は緩和されることが望ましいと考えている

<sup>13</sup> ハローワーク(職業安定所)との関係の整理も必要であるが、本稿では割愛する

トフォーム事業は現在モデル事業として展開されており、公費で賄われている。今後、全国で本格的に展開していくとなれば相応の新たな財源が必要となる。プラットフォーム事業は公共性の高い事業であり、基本的には公費が投入されるべきと考えるが、逼迫している国の財政を考えればさらなる公費の支出を求めることは現実的ではないだろう。そうなる一つの方向としては、センターの事業へ注ぎ込まれる公費を両事業で役割分担や実績等に応じて適正配分していく方法が考えられる。もちろんその他の面で公費の無駄を削減しプラットフォーム事業に充当できれば、それに越したことはない。なお、公的サービスを強化すると民業圧迫につながることも懸念されがちであるが、プラットフォーム事業の財源が確保できれば、運営自体を民間の人材事業会社に委託することも可能となる。むしろ民間が有する人材マッチングのノウハウを積極的にプラットフォーム事業の中で活かすほうが社会にとって有効ではないかと考える。

このような地域社会における一つのシステムを構築するときに、もう一つ必要な社会ツールがある。それは当該事業を評価する「指標」だ。何のために公費を費やしこのような事業を構築するかを考えれば、「地域における高齢者の就業率」を向上させるためである。本格的な超高齢社会の一つのモデルは、生涯現役社会が実現している社会と考える中では、この指標は重要と考える。元気に活躍し続ける高齢者が増えることは、高齢者本人にとっても地域社会にとっても有効であることは前述のとおりであり、この指標は国または自治体としてもっとトレースしてよいと考える。現在、センターについては契約金額等の実績の評価がトレースされているが、あくまで地域における高齢者の就業率向上にどれだけ貢献したかを優先的にみていくことが本来的な評価のあり方と考える。これは今後期待されるプラットフォーム事業についても同様のことである。なお、余談にはなるが、6月に改訂された『日本再興戦略』改訂 2015』において、高齢者の雇用促進に関しては「2020年60～64歳の就業率65%」という目標が設定されている。生涯現役社会の重要性及び必要性を鑑みれば、60～64歳までの就業率だけをトレースしていることはやや首をかしげる。今後の未来社会のことを考えれば、一つの目安として「75歳までの就業率の向上」を目標として掲げるくらいのことが妥当ではないかと考える。

以上、今後の「地域」における65歳以上の高齢者の就業促進に向けた展開を見据えた際に、検討が必要になるであろう課題について、あくまで私見を述べさせていただいた。今後の高年齢者雇用政策を構築していく上で参考になれば幸いである。

#### 4—さいごに

プラットフォーム事業及びシルバー人材センター事業ということで、当事者あるいは関係者でないと状況がわかりづらい内容であった可能性があるが、これらのことは国民の誰もがやがて関係していく可能性があり、今後の動向については注視していただきたい。生涯現役社会づくりに向けては、企業における取組や個人としての自助努力であったり、様々な取組みを並行して行っていく必要があるが、最終的な活躍場面となろう地域における取組みは生涯現役社会づくりの核となる部分と考える。それだけにプラットフォーム事業とシルバー人材センターの事業の両者が有効に機能するなかで、年齢に関わらず活躍できる社会が早期に実現されることを切に願っている。