

## 5. 新しい生きがい就労の機会創出についての提案

新しい生きがい就労の機会創出について、これまで全国の実態を把握するために、ネット検索、活字情報の収集、モデル市での事例収集を行って、分析を行ってきた。従来、高齢者の社会参加活動については、各種機関による分類は存在するが、本研究で行った収入を伴う生きがい就労の事例を分類したものはない。

そこで、便宜的に内閣府「高齢社会白書」で使われている分類を参照して、分析を進めてきた。これらの活動は、分析結果のコメントでも述べられたように、成熟したケースは、それほど多くない。これから成熟、発展させていかなければならない。以下では、その方策について、個人、企業、行政（自治体）の3側面から提案を行ってみたい。この問題は、まさに未来に託すべきことで、別の視角からの提案もいろいろとなされていくことが大事である。

### 5. 1 個人への提案

定年退職後の就労ということは、これまでは、定年制の延長、再雇用など数少ない人には可能であった。しかし、多くの人にはその道は開かれていないので、定年退職後は地元のシルバー人材センターに出かけて、事務（経理、パソコンなど）、技能（大工、塗装、植木、清掃など）、サービス（家事補助、話し相手など）などの仕事を1時間800円～1,600円で働く以外に仕事は得にくかった。

本調査研究は、旧来の方法ではなく、新しい生きがい就労を開発することにある。それは、どういう方法によって可能かということになる。東京大学高齢社会総合研究機構は、平成21年度から「生きがい就労事業開発プロジェクト」を推進している。ここでもコンセプトは、図-1にあるように、従来の「生計維持」のための就労と生きがいの目標となる「交流・趣味、場、創造」の2つを合わせ持つ活動を「生きがい就労」と定義している。

図-1 高齢社会総合研究機構「生きがい就労事業開発プロジェクト」のコンセプト



出典：日本生命保険相互会社ホームページ

人生を豊かにする幸せの学問「ジェロントロジー」

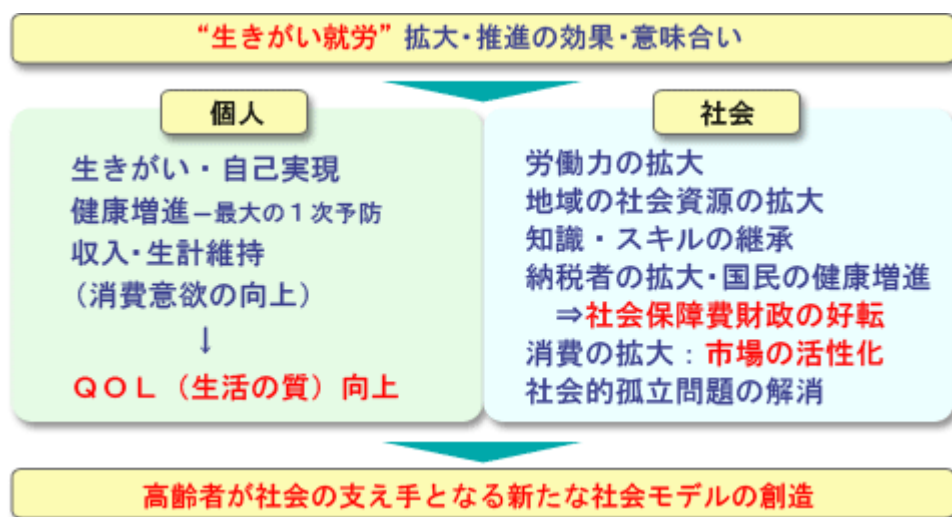
<http://www.nissay.co.jp/enjoy/gero/column/004.html>

具体的提案としては、ボラバイト（ボランティア+アルバイト）、フレックス就労、時間預託（自分が働いた時間をポイントとして貯める制度）などを出している。いくつになっても無理なく楽しく働ける場、気軽に住民同士が交流しながら働ける場を求めている。

（東京大学高齢社会総合研究機構編『2030年超高齢未来』東洋経済新報社、2010年、170～171頁）

新しい生きがい就労のもたらすメリットについて、図-2のように、個人と社会の両側面から捉えている。個人にとっては、生きがいをはじめとして健康増進（介護、認知症予防、ひきこもり、孤独死などに貢献）、加えて、年金プラスの収入になる。一方、社会にとっては、労働力、納税者、消費の拡大になり、社会が活性化する。

図-2 生きがい就労の効果・意味合い



出典：前掲日本生命保険相互会社ホームページ

これらの先行研究に学びつつ、本研究で新しい生きがい就労の事例を、全国を対象として、第3章でネット検索（85件）と内閣府などの活字情報検索（75件）及び、モデル4市からの現地調査（130件）を行った。事例をどのような分類枠で集計するかは、大変なことであった。なぜなら、ボランティア活動、社会参加活動、就業、職業に関する既存の分類は存在するが、収入を伴い、なおかつ、働くことが単に生計維持になるだけでなく、生きがいになる就業と言う概念は、これまで論じられることがなかった。

従って、その分類枠は各省庁、シンクタンクにもないから、本研究で明らかにしなければならない。いろいろと考えたが、結局、内閣府が社会参加活動の分類で使っている枠組みを使わせてもらうことにした。

1. 支え合い活動（若者へのカウンセリング、子育て支援、高齢者の見守りなど）
2. 趣味（旅行、カラオケ、手芸、工芸、陶芸、俳句、囲碁、園芸など）
3. 健康、スポーツ（体操、ウォーキング、ハイキング、ゲートボール、水泳など）
4. 生産、就業(起業を含む)（高齢者が行う専門的業務、軽作業、農業、サービス業など）
5. 教育、文化（教養講座、読書会、演奏活動、子供会の育成、郷土芸能の伝承など）
6. 生活環境改善（環境美化、緑化推進、まちづくりなど）
7. 安全管理（交通安全、防犯・防災など）
8. 福祉、保健（在宅高齢者の介護・家事援助、友愛訪問、施設訪問など）
9. 地域行事、自治会（祭りなど地域の催しものの運営など）
10. その他

全国の社会参加活動団体の洗い出しを行ってみて、活動内容の点検を行って有償、生計就労、ボラバイトなどを行っているものだけを選び出すことにした。大まかに言って、9割の社会参加活動団体は、該当しなかった。つまり、それらの団体のメンバーは無償で活動していた。

10の分野で、生きがい就労が比較的可能なのは、3、4、6、8、等の分野で、難しい分野は、1、2、5、7、9などである。しかし、有償が難しい分野だと言って、有償は出来ないかと言うと答えは否であり、本人の意思、意欲があれば、難しい分野でも方策は可能である。最初から、従来の慣習、批難などにくじけてしまうと、収入をもたらす仕事を得ることはできなくなる。意志・意図を企画、PR、運営に結び付けていくノウハウを、レベルアップすることこそ大事である。

今後の方向として、平均寿命がますます長くなるから、旧来のように、人生一毛作で、若い時代に従事した仕事を生涯にわたって続ける方法に加えて、人生二毛作を実践するのもよいであろう。例に22歳から70歳まで働くとして、折り返し点の40代半ばまでで一職員として、後半から70歳まで、第一の人生を違った仕事をやってみる。90歳まで活躍するとしたら70歳から三毛作を目指して、新しい仕事に挑戦してみる。

こうしたことを可能にするためには、従来の他人に雇用してもらうという方法ではなく、自分で仕事の相手先を開拓し、然るべき仕事を行って、報酬をもらうという、自己雇用が大事になってくる。要は、そうしたことが可能になるノウハウを身につけておかなければならない。雇用される道を選ぶか。自分が自分を採用する自己雇用を選ぶか。それは多くの場合、起業と言う形態を取るであろうが、いずれにしても、大事なのは、意思、意欲であろう。これなしには何も出来ない。定年退職の前に、そうした意志を持って定年は現役生活の終わりであるという考え方を払拭する必要がある。意欲さえあれば、健康、体力の維持は出来るし、活動する元気が出てくるであろう。

## 5. 2 企業、団体への提案

企業、団体のサポートは、大別すると、定年延長、多様な雇用、起業の手助けという方法がある。定年延長については、厚生労働省と高齢・障害者雇用支援機構が「70歳以上の雇用を保障している企業」460事例を収集した（平成20年）。この中から100事例を選定して「70歳いきいき企業160選」を選定した。

この資料を参照すると、定年の定めのない企業9社と70歳定年企業5社のリストは下記のようなになる。

表－1 定年の定めのない企業の例

－ 定年の定めのない企業 －	
1. ありた 株式会社	(佐賀県 卸売業)
2. 株式会社 小川の庄	(長野県 食品製造業)
3. 有限会社 小丸新茶屋	(宮崎県 飲食業)
4. 新光タクシー 株式会社	(福井県 旅客運送業)
5. 竹山食品工業 株式会社	(北海道 製造業)
6. 丸三食品 株式会社	(福岡県 食料品製造販売業)
7. 睦興産 有限会社	(岩手県 ホテル、ペンション業)
8. 医療法人 恵会 皆藤病院	(栃木県 医療業)
9. 湯浅建設 株式会社	(高知県 土木工事一式)

表－2 70歳定年企業の例

－ 70歳定年企業 －	
1. 株式会社 海浜ホテル金波荘	(石川県 温泉旅館)
2. 加賀木材 株式会社	(石川県 木材、建築加工・販売)
3. 日光総業 株式会社 明治の館	(栃木県 飲食業及び菓子製造業)
4. 富士タクシー 株式会社	(北海道 一般乗用車旅客自動車運送事業)
5. 宗教法人 法隆寺	(奈良県 宗教法人)

65～69歳の企業は、38社、60～64歳企業は、44社である。これは全国的にみたら、ほんの一例であるが、近年、65歳以上の定年企業は急激に増えている。70歳定年に延長する企業が要望される。

また、各企業は高齢者雇用に関する各種助成金（表－3）を積極的に活用し、高齢者の雇用を促進させるべきである。

表－3 高齢者雇用に関する各種助成金

定年引上げ等奨励金(70歳まで働ける企業奨励金)	
中小企業定年引上げ等奨励金	雇用保険の常用被保険者数300人以下の事業主が、就業規則等により、高齢法第9条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置のうち、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施した場合に、導入した制度に応じ、一定額を支給。
高年齢者雇用モデル企業助成金	70歳以上まで働くことができる仕組み、又は65歳以上まで働くことができる制度を導入し、職域の拡大、人事処遇制度の改善、又は高年齢者の積極的な雇入れの取組を行う事業主が計画の認定を受け、モデル性や地域における波及効果のある取組を実施した場合、当該取組の実施に要した費用のうち、一定範囲の費用について支給。
高年齢者雇用確保充実奨励金	傘下企業における希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、70歳まで働ける制度の導入等の高年齢者雇用確保措置の充実(雇用確保措置の導入を含む)その他高年齢者の雇用環境の整備を支援するための事業を実施した事業主団体に対し、当該事業に要した費用及び事業の成果に応じて、最大500万円までの額を支給。

2つ目は、多様な雇用形態を導入することである。定年退職者の多くは主たる生計の手段は、年金である。年金収入でほぼ経済生活は過ごせるにしても、旅行に行く、デラックスマな食事をする、おしゃれのためのファッションなどが十分に出来る人は少ない。

これらの費用の捻出のために、週2回、もしくは3回働きたい。週10時間働きたいという人は少なくない。この人たちはフレックス勤務を希望しているので、企業は、正規雇用でなく、短時間勤務の多様な働き方が出来る体制を作ってもらいたいと思う。

定年退職者が働くことは、元気になる最善の方法であり、人は適度に働くことによって、健康の意思増進に役立ち、年金プラスの収入が得られることによって、経済生活の安定、生きがいづくりの基盤になるであろう。

3つ目は、起業への応援である。定年退職者の働き方は、企業に雇用されるだけでなく、自分に合った仕事があれば、自分を自分が採用するという自己雇用の道もある。この道は、定年退職者ならば、誰でも可能と言うものではない。多くの人は被雇用者として、企業に長いこと勤務し、いろいろな職種を体験し、実技・ノウハウを身につけた。問題はその後で身につけた技術やノウハウが定年後に新しい職場で役立つか否かの問題である。

起業は、再雇用やフレックス勤務に比較して、ノウハウの習熟度がより高いことが求められる。再雇用の道も決して容易ではないが、マーケットはかなり広い。しかし、起業は、顧客の獲得、顧客の満足、自己のノウハウ力の研鑽などハードルは低くない。そこで本人は可能な限りの努力をしていくことは、生き残りのために必要であるが、企業も、その持つる人材、ノウハウ、場、機械、賃金などを援助してもらいたい。

援助、支援は行政の力も大事であるが、企業の力が絶対に必要である。起業に熱心な企業はアウトソーシング、外からの商品開発、販売促進など、メリットは少ない。特に、

定年退職者は、現役の頃を比べると、居住する地域とのかかわりを強めているから。生活者として、企業人が持っていない情報、知識を企業にもたらしてくれるという側面もある。

起業を支援する企業は業種に関係なく、そうでない企業に比べて、得ることがたくさん有り。業績の向上、発展に役立つことは間違いない。こうした新しいノウハウを持つ人脈とつながることは新しいビジネスチャンスをもたらすことになるに違いない。

### 5. 3 行政への提案

新しい生きがい就労の推進に、行政の関与は極めて重要である。どうしたら、この課題が活性化するかを提案してみたい。

1つは、人に関する問題である。多くの退職者は新しい就労について、希望は持っているが自信を失っている。そこで大事なものは、退職者が少しその気になれば、道は開けると言う啓発活動である。

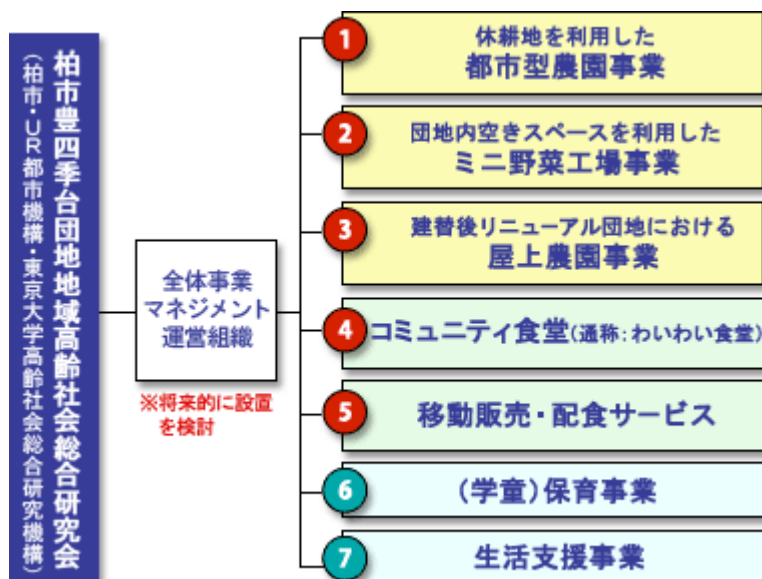
自治体は、元気で長寿のために働くことがいかに大事で、誰でも、その道は開けていることを研修会、講演会で説明する必要がある。つぎに意欲が出てきたら、スキル専門の実技研修を専門機関、大学などと協働、連携する方法を取る。研修の良い成果が出てきたら、職業斡旋機関に依頼して職業紹介もしてもらいたいものである。

2つは、金銭にかかわる問題である。研修を受けたり、新しい専門技術を習得するためには、然るべきコストがかかる。退職者に全額を個人負担と言うことだと、出費出来ないという人は少なくない。それ故に然るべき助成措置が必要になる。これは、自治体が全額負担することは難しい。国、都道府県とも協力して助成すつと言うことになるだろう。

起業については、個人の場合と集団の場合がある。個人の場合、ハローワークなどの利用を促進するPR、啓発の講演会等で、情報提供をする。集団の場合は、自治体施設の指定管理の受託も考えられる。現在、全国的に管理受託をとる集団、団体が急激に増加している。施設の規模、機能によって受託金額は変わってくる。大きい事例だと、年間で数億円。小さいものだと数千万円と言う金額になり、10名や少なくとも数名の定年退職者を雇用することができる。

新しい雇用の携帯が次々と生まれている。このことは、新しい事業開発につながっていく。前述の東京大学の研究機構は、図-3にみるように、柏市、UR都市機構と連携して、柏市の豊四季台団地で就労事業を開始した。推進のためのセールストークも引用させてもらった。

図-3 7つの生きがい就労事業



出典：前掲日本生命保険相互会社ホームページ

「いずれもワークシェアリングを徹底するとともに、高齢者（障がい者）に易しい就労スタイルを積極的に取り入れようとしています。なお、研究の観点からも、こうした生きがい就労事業が、高齢者本人ならびに地域社会にもたらす複線的な効果を検証することとしています。

これらの事業はこれから具現化をはかるものですが、今後この生きがい就労の場によくの高齢者が参加し、人と人のふれあいを楽しみながら健康的なセカンドライフをおくっていただけることを期待しています。また、こうした生きがい就労事業の効果性を検証し、その効果が認められた場合、全国のその他の地域へ広く当該モデルを普及していくように取組んでいきたいと考えております。」

これらの柏市での事業が確実に推進されて、上述のように、全国に波及すると、新しい生きがい終了の方法がだんだんと確立されていくことになるだろう。特に収入面で、年金を補完し、より豊かな経済生活が営まれるようになることが期待される。

3つ目に、情報の問題が考えられる。現代社会は情報が行動を導く、重要な項目になりつつある。例えば、いずれの自治体でもボランティアバンクは設立されて、それなりに機能している。しかし収入を伴う生きがい就労や、起業に関する人材バンクは皆無である。それはこれまで、地域に必要なでなかったから、存在しないのは当然のことである。しかし、近年、本研究で全国の事例を集めた結果、急速なペースで新しい生きがい就労や起業、事例は増えている。その結果、人材に関して、求職と求人のミスマッチが起こってきている。

これを修正していくためには、ハローワークやボランティアバンクの他に、新しい生きがい雇用のための人材バンクの設立が急務である。具体例としてモデル地域として扱った

八王子市の場合、高齢者活動センターがスタートした 8 年前には、ボランティアバンクを開設して、提供者と受け入れ者の間をコーディネーターがあっせんして種々のボランティアを求めに応じて派遣してきた。

しかし、近年、指導者、講師の多くの人々が、交通費と若干の指導料を求めるようになってきた。受け入れる施設側も、数年間は交通費も持たなかったが、しっかりとした指導をしてもらうためには、交通費と指導料金は支払うべきだと言う考え方が強くなっていった。

こうして人材派遣は、無償労働から有償労働のあっせんが増えてくるようになった。このことは、指導するものも、これまで以上に真剣に取り組むようになるし、ノウハウの向上に努める度合いも高まってくる効果を生んだ。施設側の習う者も真剣さを増すようになってきた。この面においても行政の新しい役割が期待されている。