

7. まとめ

7.1. 「生涯現役社会」を目指す本事業で見えてきた現状の課題

本事業の調査結果の概観から、「生涯現役社会」を目指す上で、就労側・雇用側双方の立場におけるニーズと現状における課題を把握することができた。

具体的には、以下に示すとおりである（図 77）。

就労側の抽出されたニーズ		双方のマッチング状況	雇用側の抽出されたニーズ	
就労意向・目的	<ul style="list-style-type: none"> 就労可能 159件(23.4%) 条件付で就労可能 410件(60.3%) 生きがい・社会参加298件(71.3%) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に雇用 6件(4.3%) 条件付で雇用 85件(60.3%) 	雇用意向・目的
	<ul style="list-style-type: none"> 知識、技術、経験を活かしたい 社会貢献、地域に還元したい 健康・体力維持のため 		<ul style="list-style-type: none"> 永年の知識・経験、技術・技能がある 人材確保、社会の活力維持につながる 社会とのつながりが持て生きがい・健康にもなる 	
就労内容	<ul style="list-style-type: none"> 事務的な内容 137件(32.5%) 専門的・技術的内容 126件(29.9%) 	△	<ul style="list-style-type: none"> 事務的な内容 42件(29.8%) 専門的・技術的内容 75件(53.2%) 健康・体力面110件(78.0%)、身体機能の低下96件(68.1%)の懸念あり 	雇用内容・条件
	<ul style="list-style-type: none"> 知識、技術、経験を活かしたい 就労を希望する人が働ける仕組みが必要 		<ul style="list-style-type: none"> 働ける喜びと責任のあるもの 経験・技術の継承を行っていきたい 	
就労形態・時間	<ul style="list-style-type: none"> パート・アルバイト 159件(37.7%) 嘱託・契約 128件(30.3%) 短時間(4-8時間未満) 238件(56.4%) 	△	<ul style="list-style-type: none"> パート・アルバイト 82件(58.2%) 嘱託・契約 100件(70.9%) 短時間(4-8時間未満) 102件(72.3%) 	雇用形態・時間
	<ul style="list-style-type: none"> 週3日、半日程度 短時間、自分の時間も確保したい 親の介護などの時間も必要 		<ul style="list-style-type: none"> 希望時間はマッチしているが、より柔軟な勤務時間の配慮が必要 	
就労年齢	<ul style="list-style-type: none"> 65-69歳 139件(32.9%) 70-74歳 134件(31.8%) 	△	<ul style="list-style-type: none"> 65歳以上の働ける仕組み有77件(54.6%) 仕組みを検討中 14件(9.9%) 就労可能年齢 70歳35件(28.5%) 	雇用年齢
	<ul style="list-style-type: none"> 自分の体が続く限り働きたい 自分の健康・体力に見合った範囲で働きたい 		<ul style="list-style-type: none"> 健康・体力維持のための支援が必要 	

共有のニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 就労、雇用側の「意向・目的」、「業務内容」、「時間」に関するニーズは概ね合致している
要検討課題	<ul style="list-style-type: none"> 仕組としての就労機会・場の創出と就労・雇用のマッチング体制が不十分 リスク要因である「健康・身体管理」を積極的に行える条件整備が必要

図 77 「生涯現役社会」を目指す上で見えてきた現状の課題

「就労希望に関する調査」の結果からは、現在の中高年の多くは70歳前後までの就労を希望する者が多く、主な目的や要件等は以下に示すとおりである。

- ◇ 就労目的は、「生きがいや社会貢献」であり、人の役に立つ、社会とのつながりを持つことを第一としている。
- ◇ 就労要件としては、無理なく継続して働ける環境が必要であり、週3日~4日程度、1日4時間~8時間未満の範囲でという希望ラインが明らかになった。その背景には、自身の体力や、家族の介護などの要因が見られた。
- ◇ 就労業務としては、これまで培った自身の知識・技術などを活かしながら働くことを望んでおり、就労を希望する時間の長さによって、従事したい職務内容にも違いが見られた。
- ◇ 就労する意義としては、「自身の健康づくりにつながる」との意見も多く、就労機会を創出することが、元気な高齢者の増加にも寄与できると考える。

「雇用可能性に関する調査」の結果では、高齢者雇用に関しては比較的前向き
の傾向が見られ、条件付きながらも多くの企業が雇用を検討していた。
その主な目的や要件等は以下に示すとおりである。

- ◇ 雇用目的は、労働人口の確保や、高齢者が有する価値（知識・技術・経験）
の活用などである。
- ◇ 雇用要件としては、4時間~8時間未満での雇用を想定しており、約半数の
企業では、高齢者の雇用環境の整備として仕事の分担・量の調整、就労時
間の短縮・弾力化などに取り組んでいる。
- ◇ 雇用に関するニーズは、一般的に首都圏が高いと言われているが、本調査
の結果は、高齢化が進む地方における中小企業のニーズを強く反映してお
り、首都圏より地方都市の方が高齢者雇用により積極的であり、柔軟な雇
用環境の整備なども先行して進んでいる傾向がうかがえた。
- ◇ 雇用を積極的に行う意義として、自社のニーズの充足だけではなく、少子
高齢化がもたらす社会的課題解決のために、社会全体で取り組むべき問題
だと認識している傾向がうかがえた。
- ◇ 実際の雇用に際する最大の懸念事項は、高齢による「健康・身体面」のリス
クであり、健康づくり・介護予防等に関する学習の機会を設けることや、
そのような知識を有する者の採用に積極的である傾向がうかがえた。

上記の「就労希望に関する調査」および「雇用可能性に関する調査」の結果か
ら、生涯現役社会に向けた高齢者の雇用に関して、就労側・雇用側の双方のニー
ズは比較的合致している点が多いことがうかがえる。

しかし、現実的には就労・雇用等の社会参画の環境が促進しない要因として、
社会システムとしての体制構築が不十分であり、就労機会や就労する場の創出と、
就労ニーズのマッチングが不十分であるためと考えられる。この点は、ヒアリン
グ調査においても同様の指摘がされており、両者のマッチングが可能になる就労
機会や職場の創出・拡大をいかにはかいくかが重要であり、社会の仕組みとして
構築していく必要がある。

また、雇用側が懸念する点としては、「健康・身体面」が最大のポイントとして
あげられる。この点に関しては、過去の高齢者像にとらわれたままで、過剰に健
康・身体面をリスクとして捉えている感も否定できない。現在の高齢者の健康・
身体面の実態にあった適切な課題認識とリスク軽減の取組が必要だと考えられる。

7.2. 目指すべき方向性と具体策

調査結果をふまえた今後の目指すべき方向性は、年齢に関わらず働きたい人が働ける「生涯現役社会」の仕組みの構築である。

それを、どのように実現していくのか。今回抽出されたニーズや課題をもとに考えると、大きく2つの論点がある。

1つめは、「新しい高齢者像の認識と健康・身体面のサポート体制整備の必要性」であり、2つめは、「人を活かす多様な環境づくりの必要性」である。

(1) 新しい高齢者像の認識と健康・身体面のサポート体制の整備の必要性

「生涯現役社会」を推進する上では、まず高齢者の就労・雇用に関する課題点として抽出された「健康・身体面」に関するリスク軽減に関する検討していく必要がある。その前提として、今後増加してくる高齢者像を正しく認識しておく必要があるだろう。なぜならば、高齢者の健康・身体面の状況は大きく変化してきているからである。

健康面での状況は、平均寿命・平均余命から現在の高齢者像をつかむことができる。

平成 23 年の我が国の平均寿命は、男性が 79.44 歳、女性が 85.90 歳であった。また平均余命で見ると、就労希望者の多くが望む 70 歳までの就労を考えた場合、70 歳退職後も男性は 14.93 年、女性は 19.31 年過ごすことになり、平均寿命・平均余命からみた 70 歳までの就労は現実的に可能な範囲であることがうかがえる。

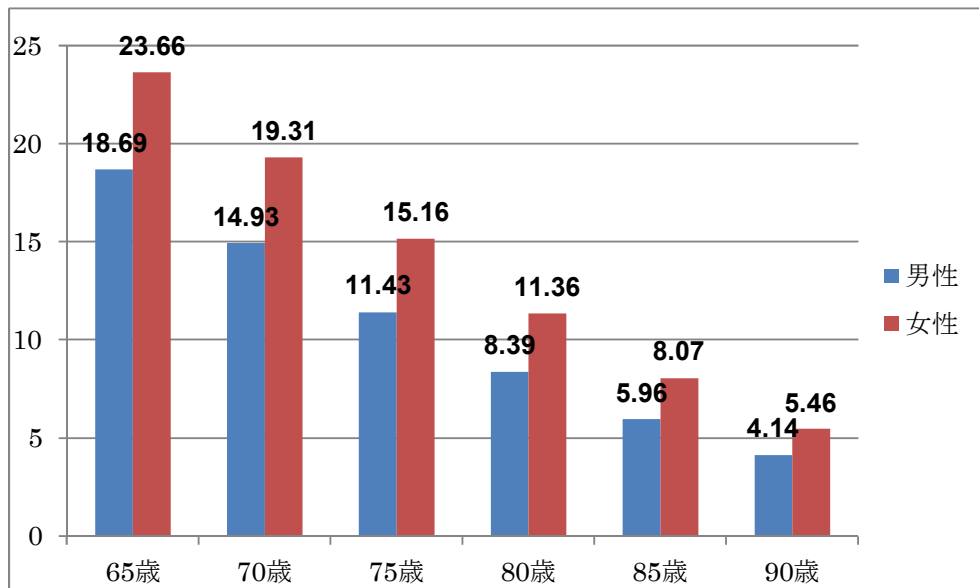


図 78 平均余命(2010年簡易生命表)

身体面での状況として、文部科学省が実施している「2010 年度体力・運動能力調査」から現在の高齢者像をつかむことができる。

この調査は、1988 年から実施しているが、調査開始以降「65 歳から 79 歳以上」の高齢者の体力や運動能力は年々向上していることが報告されている。調査内容は、65～79 歳の高齢者を対象に、「休まないで、どれくらい歩けますか」「階段をどのようにして昇りますか」といった日常生活活動テスト(ADL)に回答してもらい、「握力」、「上体起こし」「長座体前屈」「開眼片足立ち」「10 メートル障害物歩行」「6 分間歩行」の 6 種目の体力測定を 60 点満点で評価するもので、男女ともほとんどの項目と合計点で毎年向上し続けている。

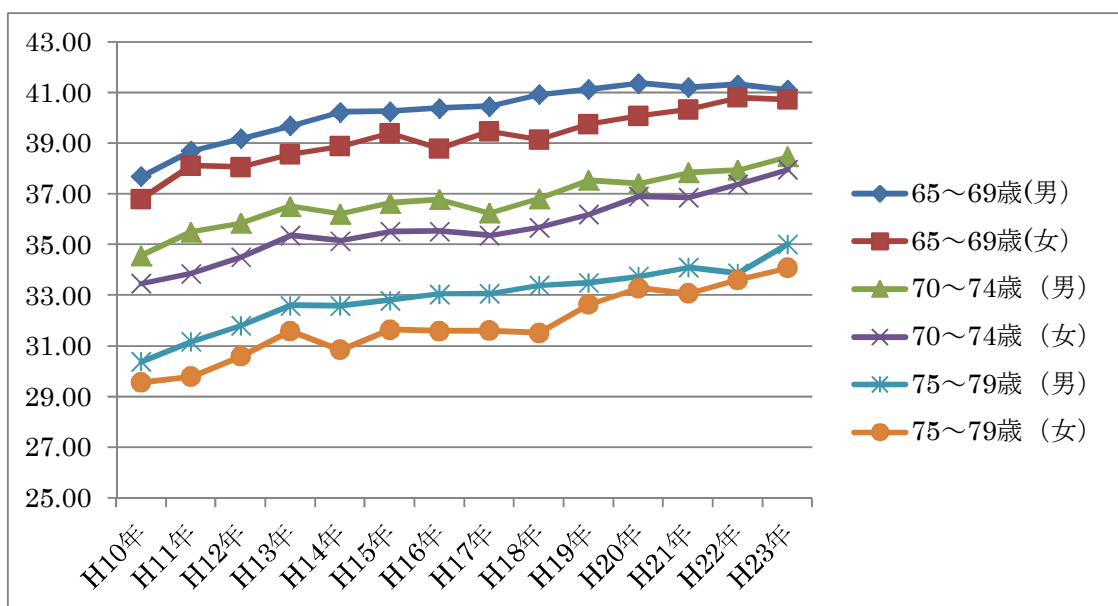


図 79 文部科学省体力・運動能力調査結果_総合点数 (65-79歳)

現代の高齢者は、健康面・身体面でも十分就労可能な状況にあるものが多く、これまでの高齢者像から想定されていた健康・身体面のリスクは軽減してくると考えられる。また、60歳以上に占める「元気高齢者」割合は今後更に増加することが予測される、

ただし、加齢とともに健康・身体面での弊害は少なからず出現してくるのは現実であり、より積極的に健康・身体面のサポートをしていくことで、雇用側のリスクおよびリスク意識の軽減を図っていく必要がある。高齢者自身の社会参画の意欲・可能性の拡大をにもつながら、元気高齢者の更なる増加にも寄与できると考える。

今後は、高齢者自身だけでなく、高齢者層の人材活用を検討する企業・団体、政策や環境づくりをすすめる国・地方自治体が、現状の高齢者像を正しくとらえた上で、新しい高齢者像に合わせ、社会参画の機会の提供を図っていく必要がある。また、本調査の結果の通り、本人・企業側の意向として聞かれていた、健康・身体面の維持、増進にむけ、学習の場を提供するなどのサポート体制の構築を進めていく必要がある。

サポート体制の方法としては、本調査で実施した「プログラム」のコンテンツを活用し、当面は、国・自治体がプログラム学習の場の提供・支援などを行いながら、基盤となる環境づくりを積極的かつ早急に進めていく必要があると考える。

【ポイント1】

- **新しい高齢者像に合わせた就業・社会参画の機会提供**
- **積極的な健康・身体機能の維持、増進に向けた取組**

(2) 人を活かす多様な環境づくり

本調査結果において、高齢期の就労は、生きがいや社会参加を目的に、これまで培った自身の知識・技術などを活かしながら働くことを望んでいると同時に、就労を希望しない理由も、ボランティア活動などであり、その多くが多様な形で社会参画を希望していることがうかがえた(図 80)。

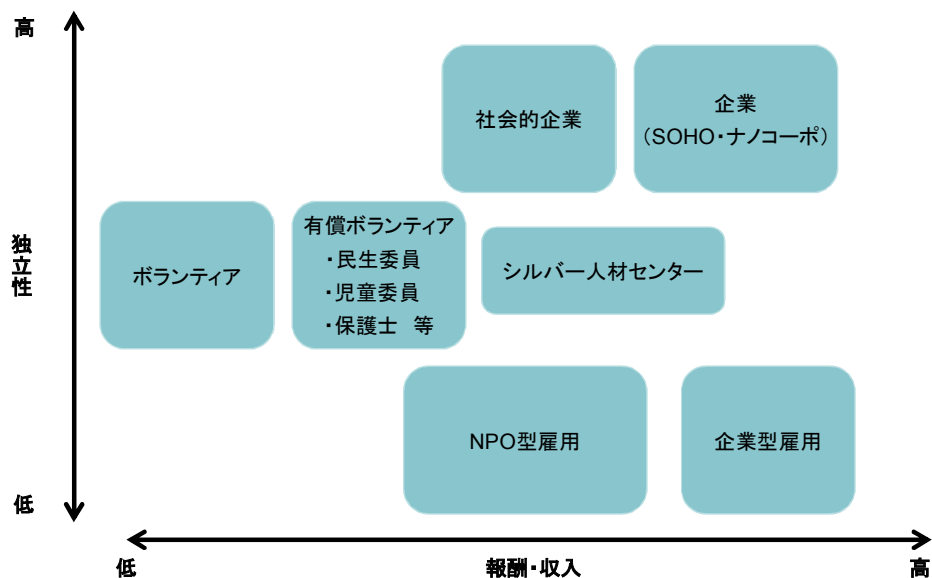


図 80 社会参画のイメージ

資料元：厚生労働省「地域における中高年利者の就労をめぐる現状と課題」H25年2月を基に作成

社会参画の現状を概観すると、調査結果からは活躍フィールドが限定的であり、多様な形での社会参画を望む元気高齢者の数に対して、提供されるフィールドは不足している。

フィールドが限定的であるが故に、活用できるスキルも限られている感があり、結果として本人の希望・能力と実際の職務にミスマッチが生じ、社会参画機会の喪失、意欲の低下、心身の健康度の低下にもつながりかねない状況である。

今後更に増加が予測される元気高齢者に対し、まずは多様なスキルの活用を前提に、ニーズに基づく社会参画形態の把握、整理を行うとともに、更に活躍できるフィールドの創出・拡大に向けた検討・整理を行う必要がある。

人を活かす環境づくり①「活躍フィールドの検討・整理」

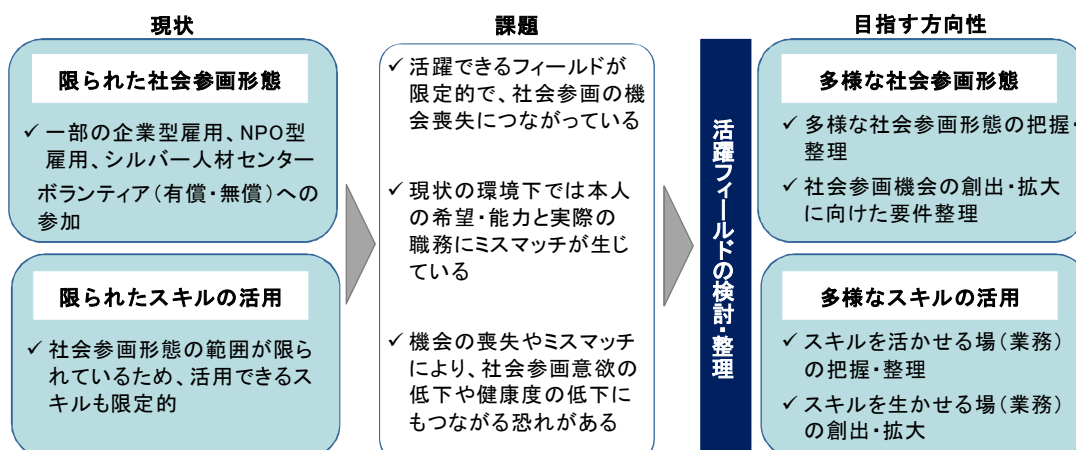


図 81 人を活かす多様な環境づくり①「活躍フィールドの検討・整理」

【ポイント2】

- ニーズに合わせた多様な社会参画形態の創出
- 多様なスキルを活かせる場(業務)の創出

一方、既存の社会的ニーズを概観すると、知識・技術をもった高齢者の社会参画への期待は高く、加えて、より積極的に社会で活躍するための健康・身体面の機能の維持・向上を支援する体制整備への期待も高い傾向がうかがえた。

既存の支援体制を概観すると、増加する元気な高齢者のニーズに対応できるだけの支援体制は未充足の状況もうかがえた。

今後の目指すべき社会モデルは、成熟化した社会に対応した多様性のある社会モデルであり、人々が生きがいや心の満足と豊かさを感じられる社会である。

既存の社会的ニーズ以外にも、高齢者が持つ多様なスキルを活かせる場は多岐に渡り潜在的ニーズはあると考えられるが、現状においてニーズの掘り起しと情報整理が不十分であり、実感として社会参画体制が促進されないと思われる要因のひとつだといえる。

そこで、目指すべき社会モデルの構築に向け、更なる社会的ニーズの発掘を図りながら、「多様な人的資本」による「価値創造」を実現するために、まずは人材育成につながる学びの場の確保や、就労までのアイドリング期間の支援等を行っていく必要がある。併せて、需要と供給のニーズに対する適切なマッチング体制の構築を図り、多様な人材がそれぞれの置かれた環境に応じて能力を最大限発揮できるように、「人を活かす環境づくり」を整備する必要がある。

人を活かす環境づくり②「活躍フィールドの再構築」

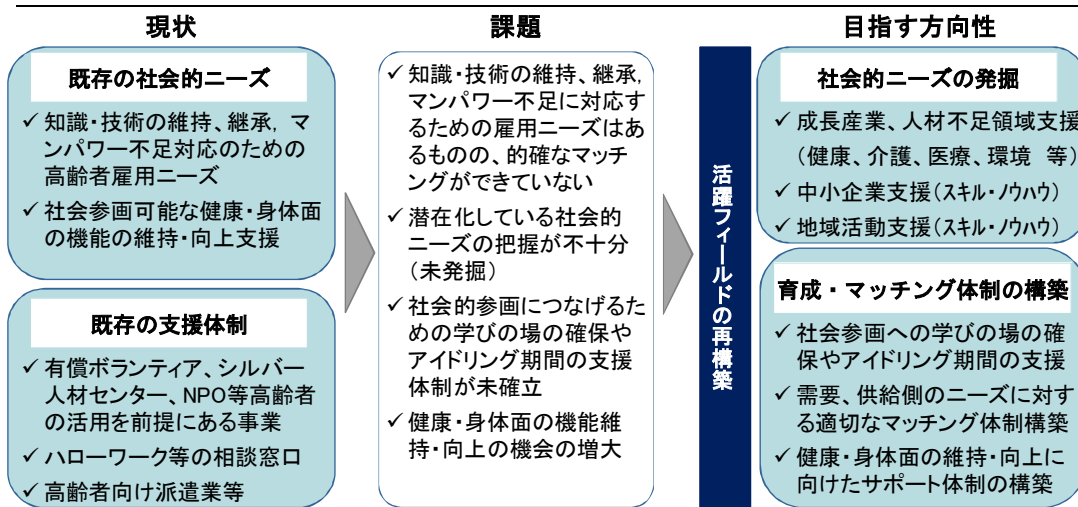


図 82 人を活かす多様な環境づくり②「活躍フィールドの再構築」

【ポイント3】

- 更なる社会的ニーズの発掘
- 人材育成
- 需要と供給の適切なマッチング体制の構築