

事例調査：『人生 100 歳時代の設計図』（中間報告：改訂版）

2017年8月31日

神奈川県 政策研究・大学連携センター

(はじめに)

1. わが国は長寿社会になって久しい。しかし、個々人の生活をみると、長期間に亘る高齢者生活の時間は必ずしも充実感が得られていないケースが多い。
2. 今後は、「人生 100 歳時代」を見据えて人生設計をしていくという個々人の「意識面での改革」と、それを支える「社会環境の整備」が必要である。
3. 具体的には、①学び直し、②働き方の見直し、③地域貢献の 3 つの柱を中心に、行政と関係団体等とが協力して色々な施策を進め、社会改革をしていくことが望まれる。
4. 当「中間報告」では、そうした施策を検討していく上で参考となりうる先進事例等を調査し、類型化した上で、それら事例の成果や課題等について概観している。
5. 当センターでは、引き続き、国内外の事例収集につとめ、『人生 100 歳時代』にふさわしい政策形成や企業・団体等との協働事業実施に資する情報を提供していくこととしたい。

要 旨

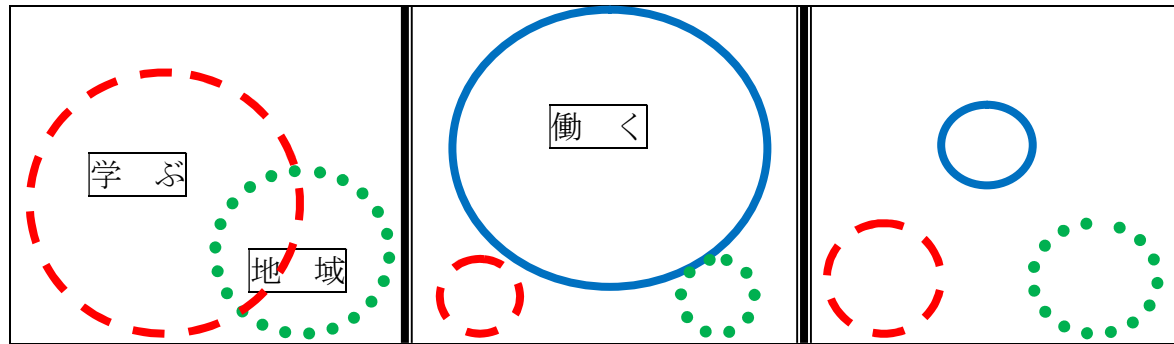
1. 「①学び直し」については、**高齢者向けでは、①従前からみられる「一般教養」を深める場に加えて、②「地域貢献」・「仲間作り」に繋がる学びの機会も相応に用意されてきている。今後はさらに③「就労」に繋がる学びのルートを充実させていく必要がある。**一方、**現役世代向けでは、「地域活動・社会活動」に繋がる学びの機会の拡充が望まれる。**
2. 「②働き方の見直し」では、一部の雇用者（企業等）においては、現役世代が業務時間外に「地域貢献」を行うことを支援する動きがみられている。また、所謂「プロボノ活動」を支援する中間支援団体の活動等も活発化している。今後は、**現役世代の社会活動を企業・団体等が一層後押しすることが望まれる。**行政としても、**そうした活動を明示的に支援していくことが有効と考えられる。**
3. また、**高齢者雇用では、65歳以上について定年延長や雇用延長の動きは一部企業等でみられているが、特にホワイト・カラーの雇用機会を一層拡充していくことが望まれる。**
4. 「③地域貢献」については、自治体・企業の一部では、現役世代の早期参加を慫慂しているほか、自治体・NPO では高齢者の活動への支援も広がっている。もっとも、**年代を問わず、参加に消極的な層への効果的なアプローチ（例. ポイント制によるインセンティブ付け、情報提供）が課題**となっている。

1. 前提：問題意識——高齢者生活の時間の充実が課題

(1) 従来の「人生 60 歳モデル」 (サラリーマンのケース)

＜若年期＞ ⇒就活⇒ ＜働き盛り＞ ⇒突然⇒ ＜「余生」＞

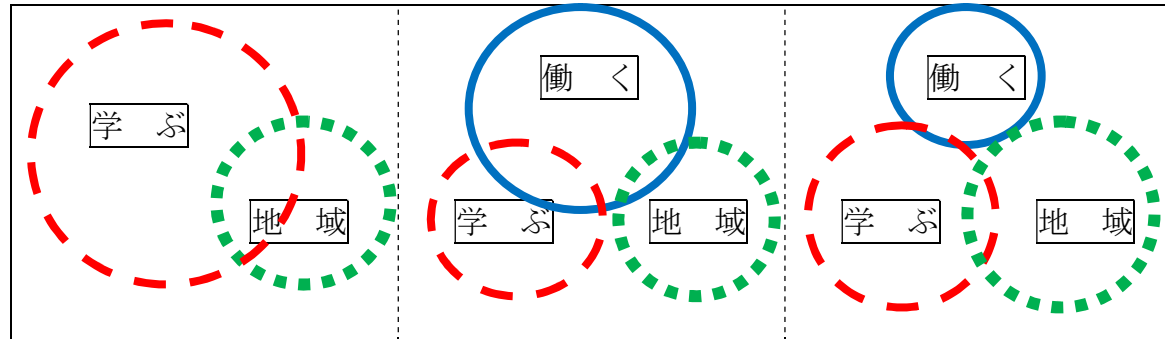
- ・働き盛りには、「働く」という要素が生活の大半を占めるため、「学ぶ」「地域」に時間を振り向ける余裕が少ない。
- ・定年後には、「働く」要素が大きく縮小する一方、「学ぶ」「地域」要素はなかなか充実させられない。



(2) 目指すべき「人生 100 歳モデル」

＜若年期＞ ←行き来→ ＜働き盛り＞ ⇒徐々に⇒＜充実した高齢者生活＞

- ・働き盛りの期間にも、「学ぶ」「地域」の要素を相当程度維持する。
- ・定年等を迎えた後も、「働く」「学ぶ」「地域」の3要素を、個々人が自分自身の価値観にあったかたちでバランス良く展開させる。

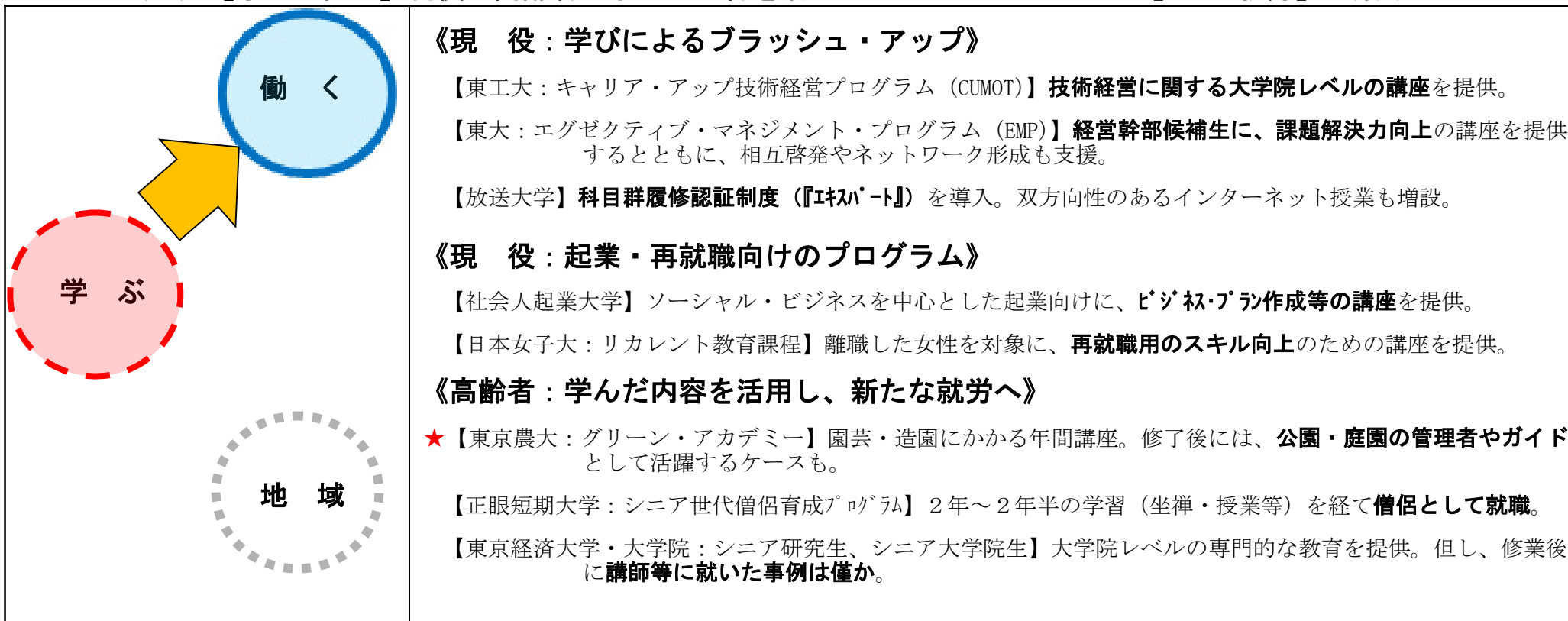


⇒ 「①意識改革」と「②社会環境の整備」をすすめ、上記の3つの○の大きさを変えていく。それにより、『ヘルスケア・ニューフロンティア』（健康寿命の延伸と新たな市場・産業の創出）で生まれた「個々人の人生の時間」の一層の充実を図る。

2. 効果的な事例の整理と今後の課題

(★は、今回の改訂で追加した事例)

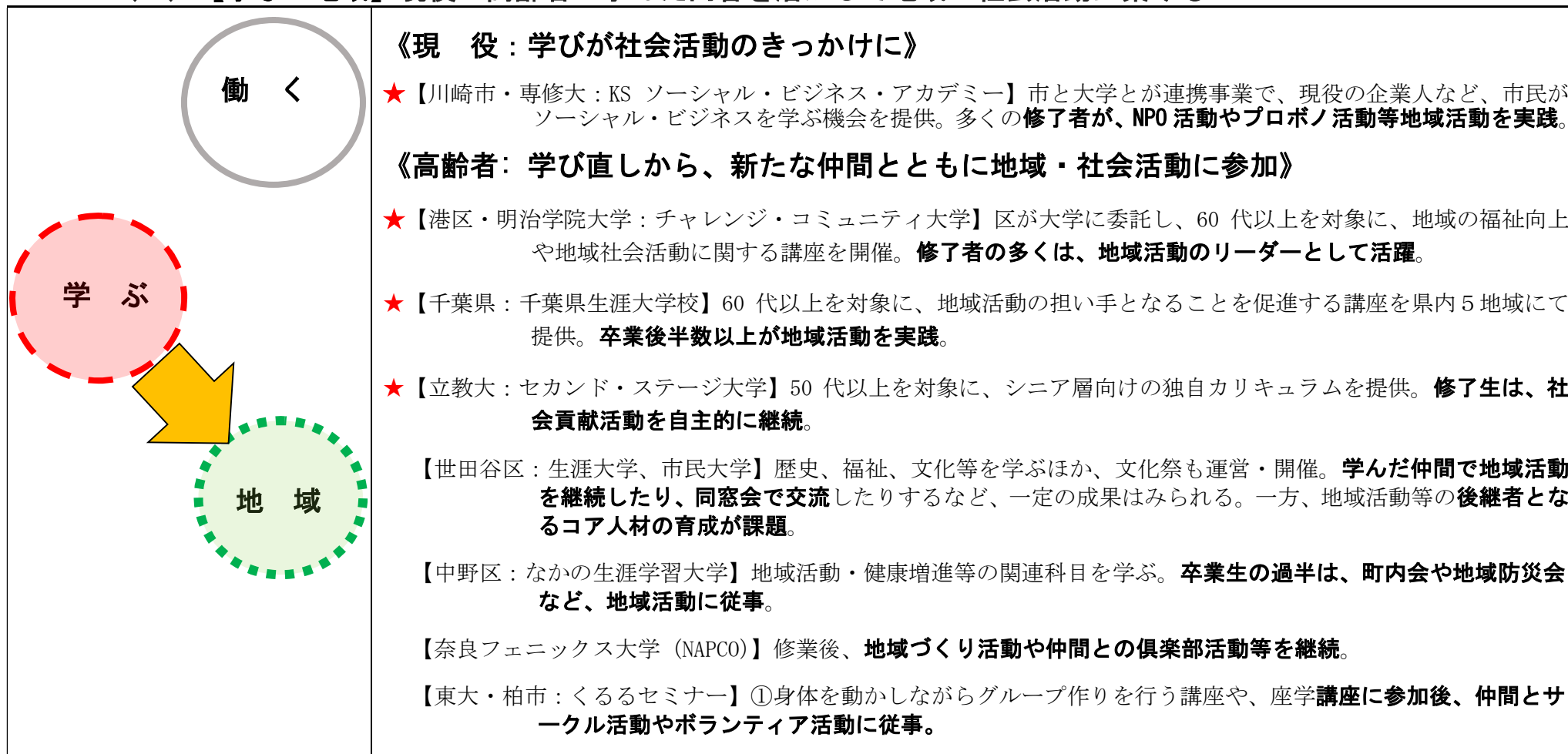
(1) 【学ぶ→働く】現役&高齢者：学んだ内容を活かして「ステップ・アップ」や「就労」に繋げる



【今後の課題】現 役：ステップ・アップ、転職等に直結する講座の充実


高齢者：「新たな就労に繋がる学び」のルートの強化

(2) 【学ぶ→地域】現役&高齢者：学んだ内容を活かして地域・社会活動に繋げる



【今後の課題】現 役：「地域活動・社会活動」に繋がる学び直しの機会の拡充

(3) 【働く→地域】現役：働く余力を「地域・社会活動」に充当する 【1/2】



《企業—従業員の意識改革》

【県内・機械メーカー】社員向けの『ライフプラン・セミナー』で、マネー・健康面に留まらず、「70歳には自分が何をしているのか」と問いかけ、従業員の**意識改革**を推進。

《企業—人事制度の見直し：従業員の地域・社会活動等の支援》

【サイボウズ：育自分休暇】転職、起業、ボランティア活動などのために一旦退職したのち、6年以内ならば**再入社できる制度**。社内ではできない経験を外で積むが、機会があれば当社に戻りたいという人を支援。このほか、在宅勤務や兼業も幅広く認める。

【ロート製薬：社外チャレンジワーク制度】**土日祝日、終業後の兼業を認める**制度。社員が働き方を変え、社外で多様な経験をすることをプラスに評価。個々人が成長していく中で、斬新なアイデア等が社内にももたらされ、企業の競争力強化に繋がることを期待。

【都内・大手IT系企業】会社の選定したリストの中から社員がボランティア先を選定し、**勤務時間内にボランティア**を実施。会社側は、その社員が費やした時間分の給与相当額を当該ボランティア先に寄付。

★【アサヒビール：ナイスライフ休暇】年間12日間の**ボランティア休暇**（約25年前から継続）。

【都内・大手重工業】社員が社内でメンバーを募集し、小学生サッカー大会の主催、理科の出前教室等、**自主的なコミュニティ活動を業務時間外**に実施。会社側は、旅費等、活動経費を支援。

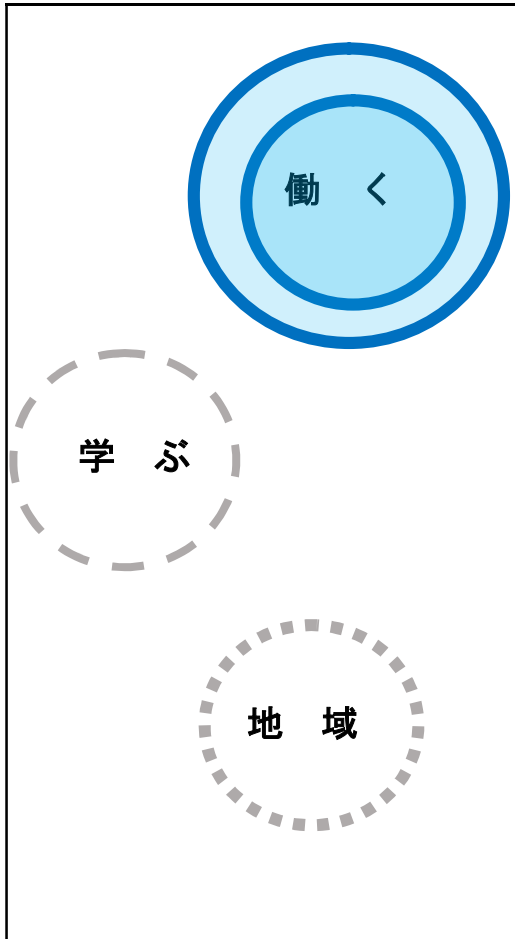
(次ページに続く)

(3) 【働く→地域】現役：働く余力を「地域・社会活動」に充当する 【2/2】

<p>働く</p> <p>学ぶ</p> <p>地域</p>	<p>《NPO・自治体等—プロボノ的な活動の支援、マッチング》</p> <p>【NPO サービス・グラント】プロボノ活動をしようとするスキルを持った企業人と地域活動団体等との間を仲介（400以上の団体等を支援）。社員の社外活動を推進する NEC、パナソニックなどは企業単位で当 NPO と契約。</p> <p>★【東京都：東京ホームタウン・プロジェクト】地域福祉を担う NPO 等の組織基盤強化を目的に、都がプロボノを募集し、NPO 等との間を仲介（上記 NPO サービス・グラントが事業を受託）。</p> <p>★【川崎市：プロボノ・チャレンジ事業】地域の市民活動を活発化させるべく、市がプロボノ希望者と NPO とを仲介（一般財団法人かわさき市民しきんが事業を受託）。当事業を活用して、50代以上を中心に「地域デビューのためのインターン」的な性格を持つプロボノ活動に参加。</p> <p>★【NPO アクションポート横浜：横浜アクションプランナー】若い社会人の社会参加・成長の機会を提供すべく、横浜市内の NPO 等への支援活動を仲介。</p> <p>★【NPO 二枚目の名刺】特段のスキルのない「普通の勤め人」などが、NPO 支援等を行う機会を提供すべく、会社人と NPO 等との間を仲介。</p>
-------------------------------	--

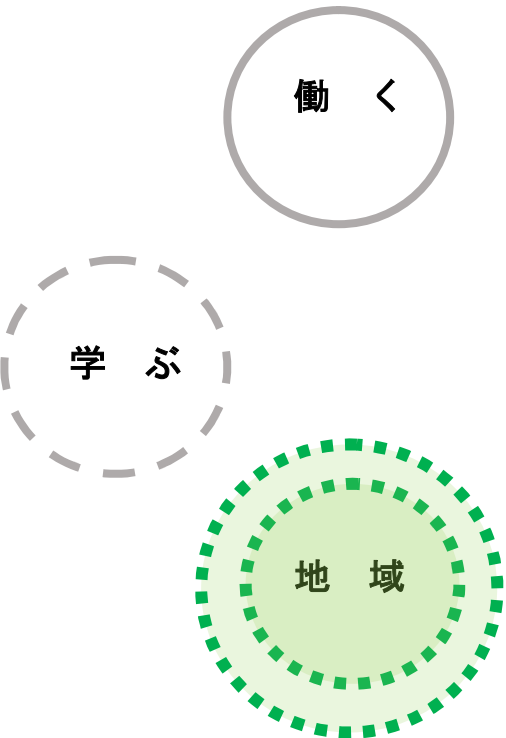
【今後の課題】従業員の世界活動（プロボノ、その他）に対する企業・団体等の支援・仲介機能の強化

(4) 【働く】高齢者：働く機会を増やす

	<p>《高齢者雇用—定年延長・定年廃止、再雇用年齢上限引上げ》</p> <p>【埼玉県：70歳雇用推進助成金】定年制の廃止、70歳以上への定年引上げ、70歳以上の継続雇用制度のいずれかを新たに導入する企業を対象に助成金を支給（2017年度。上限200万円まで）。</p> <p>【大和ハウス：アクティブ・エイジング制度】労働力不足の中、経験豊富な人材の確保を企図し、正社員の定年を60歳から65歳に延長（役職も継続可）したほか、さらに65歳以降を対象に年齢上限のない嘱託制度も導入。事業部門長からの推薦等に基づき、年齢上限のない嘱託として再雇用（毎年更新、週四日勤務）。対象者の7割が同制度を利用。</p> <p>【ファンケル：アクティブ・シニア社員制度】スキル・ノウハウを有するシニア層の人材活用を企図し、嘱託・パート・契約社員等を問わず、65歳以降を対象に、年齢上限のない再雇用制度を導入（1年契約、パート、勤務条件<日数、時間等>は個別に決定）。</p> <p>【都内・医療系ベンチャー】年齢・性別等を問わず採用しており、中途採用が多いこともあって、賃金テーブルには年功的な要素は薄く、定年や役職定年は事実上ない（社員の平均年齢は約55歳）。こうしたことから、70代でも、営業や開発支援に携わっている社員は多数存在し、フルタイムではない正社員もいる。</p> <p>《高齢者雇用—短時間雇用》</p> <p>【ドン・キホーテ：ライジング・クルー】人手不足を補うため、シフトを細分化し、開店前の品出し事務というジョブを切り出し、高齢者バイトを雇用（2～3時間、週2～3回の勤務）。働き振り等が若手社員にも好影響。</p> <p>《高齢者雇用—ホワイト・カラーの就業・就職》</p> <p>★【松山市シルバー人材センター：生涯現役！セルフ・リデュース実践プログラム事業】高齢者のネットワークを構築し、ホワイト・カラー層や専門職のシニア層の就労意欲を掘り起しながら、就労機会も提供。</p> <p>★【埼玉県：シルバー・ワークステーション】シルバー人材センターでは紹介数の少ないホワイト・カラー向けの仕事や、シニア人材を求めている業種（介護・保育等）の派遣先企業を開拓。</p>
---	--

【今後の課題】 高齢者雇用全般、特にホワイト・カラー層の雇用の積極化

(5) 【地域】現役・高齢者：年代を問わず、「地域・社会活動」の機会を増やす



《現役：地域活動・社会活動への早期参加促進》

【福岡市・NPO ドネルモ】地域活動に拘りの薄い住民を対象に、講座を実施したあとに、活動開始までのフォローアップも実施。受講終了者の**9割が地域での活動を実践**。

【世田谷区：生涯大学】現役(40歳以上)を対象とした啓発講座については、受講後には地域参加の意欲が高まるなど一定の成果はみられるが、**応募者が定員に達していないのが課題**。

【三菱地所グループ】地域密着型のNPOと連携し、**社員・家族等が農山村の抱える課題解決にとりくむ**。畑開墾、田植え・稲刈り、新酒づくり、間伐などを実施。

【多摩信金：多摩らいふ倶楽部】**地元住民が定年退職後に地域に戻ってきたときの足掛かり**として、会員向けにイベントを開催したり、健康関連サービスを提供。

《高齢者：消極的な層の参加促進》

【鹿児島県：地域デビューツアー】県内の**地域活動、ボランティア活動、交流活動を視察・体験**する一泊二日のツアーを実施。

《高齢者：地域活動・社会活動の支援》

★【埼玉県：共助の取組マッチング事業】「**専門家ボランティア**」を登録し、困っているNPO等とマッチング(「プロボノ」に近い取組)。ボランティアの稼働率が全般に低い(特定の人へのみ依頼が集中する)のが課題。

★【NPO 都岐沙羅パートナーズ・センター】近隣3市村の**広域圏の地域作りを推進する中間支援組織**。住民・企業・行政の3者を仲介しつつ、社会起業家やNPO等を支援。

★【前橋市：まえばし地域活動ポイント制度】**地域活動にかかわる登録会員(市民)にポイントを付与**。ポイントは、商品と交換できるほか、地域活動団体への寄付にも充当可能。地域活動の新たな担い手を創出。

【青森県教育委：アクティブ・シニアによる地域の未来応援事業】学校活動・家庭教育活動・子供の地域活動に対して、知識・技術・経験面から**支援を行うシニア団体にモデル事業を委託**。

【大阪市浪速区：ひとしごと館】NPOが協力し、**有償ボランティア拠点を運営**。会員同士の交流も。

【今後の課題】参加に消極的な層(特に現役世代)への効果的なアプローチ(ポイント制によるインセンティブ付け、情報提供等)

3. 検討課題——政策の立案、協働事業の実施に向けて

	対象	課題
1. 意識改革全般	現役世代・高齢者	意識改革を推進する主体（市町村、企業等）の裾野の拡大
2. 学ぶ→働く	現役世代	ステップ・アップ、転職等に直結する講座の充実
	高齢者	新たな就労に繋がる学びのルートの強化
3. 学ぶ→地域	現役世代	地域活動・社会活動に繋がる学び直しの機会の拡充
4. 働く→地域	現役世代	従業員の社会活動（プロボノ、その他）に対する企業・団体等の支援・仲介機能の強化
5. 働く	高齢者	高齢者雇用全般、特にホワイト・カラー層の雇用の積極化
6. 地域	現役世代・高齢者	参加に消極的な層への効果的なアプローチ

当調査に関する問合せ先

神奈川県 政策研究・大学連携センター （神奈川県 政策局政策部 総合政策課内）

電話 045-210-3081

電子メール daigaku@pref.kanagawa.jp

以上