

## 事例調査「人生100歳時代」：現状と課題 —個々人の『時間』の充実に向けて—

神奈川県政策研究・大学連携センター<sup>1</sup>

### 【要 旨】

- 『人生100歳時代』からイメージされる社会課題は、高齢者の健康増進、社会保障制度の持続性から、働き方改革、人材育成や地域コミュニティの再生に至るまで、実に多彩であるが、そうした中、本稿では、長い人生において「健康」と「経済的基盤」の次に重要な要素となる「『時間』の充実」という側面に焦点を当てている。具体的には、「①学ぶ（学び直し）」・「②働く（働き方の見直し）」・「③地域（地域貢献・社会活動）」という3つの領域を中心に、『人生100歳時代』に適應した社会改革を進めている先進的・特徴的な事例を調査するとともに、それら事例の成果や今後の課題等について概観している。
- 「①学ぶ」については、一般教養を深める生涯学習の機会は従来から用意されていたが、これからは「②働く」や「③地域」に繋がるような学びの機会の充実が一段と必要になる。このうち、日本型雇用システムの下でありあまり重視されてこなかった「学ぶ→働く」の分野では、好事例は依然少なく、対象世代を問わず充実が望まれる。一方、「学ぶ→地域」の分野では、高齢者向けのプログラムは増えつつあるが、現役世代の参加意識は希薄であり、このルートを様々なかたちで太くしていく必要がある。
- 「②働く」では、現役世代が「働き方改革」から生まれる余力を「③地域」に振り向けていくこと、高齢者では自己実現のメニューの一つとして就業機会を増やしていくことがポイントとなる。このうち、現役世代の「働く→地域」の分野は、雇用者、中間支援組織や行政による支援や仲介の動きが活発化しているが、プロボノ・その他の活動が一段とやすくなるような環境整備が望まれる。また、高齢者雇用については、定年延長などの雇用制度の見直しは一部企業等でみられているが、雇用機会全般の拡充が必要であり、特に高齢のホワイト・カラー層の雇用機会を人材のマッチング等を通じて拡充することが望まれる。
- 「③地域」では、地域の課題の解決という側面だけでなく、人生の「『時間』の充実」という観点からも、個々人が地域貢献・社会参加を積極的に行うことが重要と考えられる。特に現役世代の「早期からの参加」と高齢者における「活動に消極的な層の参加促進」が鍵となる中、自治体・NPOでは、情報提供やマッチング等を熱心に行っている。もっとも、肝心の裾野拡大は十分に実現できておらず、無関心層や参加を躊躇している人々への効果的なアプローチ（インセンティブ作り）が大きな課題となっている。
- 北欧では、「自立した個人」が、自分の価値観やライフ・ステージにあわせて、人生における諸要素を「アラカルト方式」で組み立てている。社会システムの個々の要素は有機的に繋がっているものであることから、個別事例を単純に真似することはできないが、わが国としては、日本の社会システム全体のあるべき将来像について、関係者間で一定程度の共通認識を持ちながら、先進事例として参照していくべきである。

<sup>1</sup> 金子真理子、笹山岳大【主にⅡ.第1章】、佐藤肇弥、竹本治、武山尚道（特任研究員）【主に補論1、補論3】、長沼みずき【主にⅡ.第2章】、中村佐知子【主にⅡ.第3章、補論2】（50音順）が調査・執筆を担当。

---

# 目次

(はじめに)

## I. 総論

### 第1章 「人生100歳時代」における課題—時間の充実—

#### 1. 基本的な問題意識

【BOX1】『人生100歳時代』に関する主な検討会等

【BOX2】『「時間」の充実』を巡る要素

#### 2. 「人生70歳モデル」と「人生100歳モデル」

### 第2章 「人生100歳時代」の充実に向けた注力分野とその課題

#### 1. 5つの注力分野

#### 2. 各々の注力分野の視点と課題

#### 3. 今後の課題（まとめ）

## II. 事例からみた「人生100歳時代」への対応

### 第1章 学び直し

#### 1. 基本的な考え方

【BOX3】大学による生涯学習機会の提供

【BOX4】現役世代における学び直しの意欲

#### 2. 先進的な事例等からみた特徴

#### 3. 今後の課題

【BOX5】「学ぶ→働く」と日本の雇用慣行との関係

【BOX6】次期「教育振興基本計画」の策定に向けた検討状況

### 第2章 働き方の見直し

#### 1. 基本的な考え方

【BOX7】働き方改革実現会議における議論

#### 2. 先進的な事例等からみた特徴

【BOX8】ホワイト・カラー層の未就労問題

#### 3. 今後の課題

### 第3章 地域貢献・社会活動

1. 基本的な考え方
2. 先進的な事例等からみた特徴
3. 今後の課題

#### 【補論1】 北欧（スウェーデン、フィンランド）の社会システム

【BOX9】 働き方における「スウェーデン・モデル」

#### 【補論2】 高齢者の就業意欲と雇用機会

#### 【補論3】 地域貢献・社会活動を推進するインセンティブ

【BOX10】 地域貢献・社会活動への参加を阻害する要因

【BOX11】 高齢者の介護支援を目的とした「ボランティア・ポイント制度」

(おわりに)

<謝辞>

<主要参考文献>

(参考1) 学び直しの機会の提供にかかる取組状況一覧 (県内市町村)

(参考2) 社会人教育の取組状況一覧 (県内大学)

(参考3) 就労支援 (マッチング) の取組状況一覧 (県内市町村)

(参考4) ボランティア活動の支援の取組状況一覧 (県内市町村)

(個票) 『人生100歳時代』 に適応した社会改革をすすめている先進的・特徴的な事例

- (1) 学び直し
- (2) 働き方の見直し
- (3) 地域貢献・社会活動

---

## (はじめに)

日本の超高齢社会を巡る課題については、最近では「人生100歳」「人生100年時代」といったキーワードで議論されることも多い<sup>1</sup>。この『人生100歳時代』といった言葉からイメージされる社会課題は実に多彩であり、今や、健康・医療問題、マネープラン・年金問題から、日本の雇用慣行の見直し、さらには、人材育成やまちづくり、地域コミュニティの再生に至るまで、幅広く議論がなされている。

そうした中であって、幸福な人生の土台である「健康」、「経済的基盤」の次に重要な要素であるともいえる「『時間』の充実」については、個々人が思い思いに対処すべきものとしてとらえられがちで、超高齢社会においてわれわれが一緒になって乗り越えるべき「社会的な課題」としては、これまで必ずしも十分に議論されてこなかった印象がある。

こうしたことから、本稿では、『人生100歳時代』の中でもこの「『時間』の充実」に焦点を当てている。具体的には、個々人の人生の時間を充実させていく上で大きな要素となりうる「①学ぶ(学び直し)」・「②働く(働き方の見直し)」・「③地域(地域貢献・社会活動)」という3つの領域について、『人生100歳時代』に適応した社会改革を進めている先進的な事例を調査するとともに、それら事例の成果や今後の課題等について概観している。

本稿の主な構成としては、まずは「I. 総論」で、基本的な問題意識や『人生100歳時代』における「『時間』の充実」に向けて注力すべき分野を示すとともに、あらかじめ各論の要旨を紹介する。その上で、「II. 事例からみた『人生100歳時代』への対応」では、「①学ぶ」・「②働く」・「③地域」の3つの領域における先進的・特徴的な事例等を紹介し、そこから抽出される課題等について整理する。

また、「補論1」では、『人生100歳時代』に適合した社会を既にある程度構築しているとみられる北欧諸国の社会システム、「補論2」では、高齢者の就業意欲と雇用機会、そして「補論3」では、地域貢献・社会活動のインセンティブ作りの考え方について、それぞれ簡単に触れる。

今回の調査報告が、『人生100歳時代』に適応した政策を形成したり、企業・団体等と協働して事業を実施したりする上での一助となることを期待している。

---

<sup>1</sup> 本県においては、『人生100歳時代の設計図』というテーマの下で、県民や関係団体との対話を深めつつ、個々人の意識改革と社会環境整備に向けて様々な政策を検討している。最近の関連施策の検討・実施状況については、県ホームページあるいは『神奈川県における「人生100歳時代の設計図」の取組み』(当ジャーナル掲載)参照。

# I. 総論

## 第1章 「人生100歳時代」における課題—時間の充実—

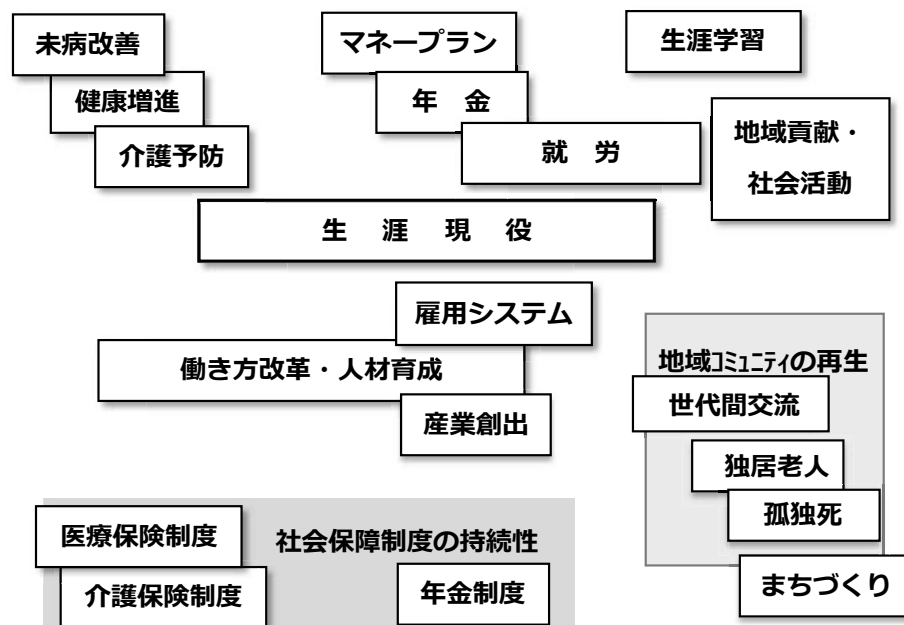
### 1. 基本的な問題意識

#### (1) 『人生100歳時代』からイメージされる社会課題

わが国は高齢化社会になって久しく、最近生まれた子どもの平均余命は90歳を超えることが予想される<sup>2</sup>など、『人生100歳時代』がすぐそこに到来しているといっても過言ではない。

こうした『人生100歳時代』という言葉からイメージされる課題は、高齢者の健康増進、社会保障制度の持続性から、働き方改革、人材育成や地域コミュニティの再生、さらにはまちづくりに至るまで、実に多彩である（【図表 I-1】）。

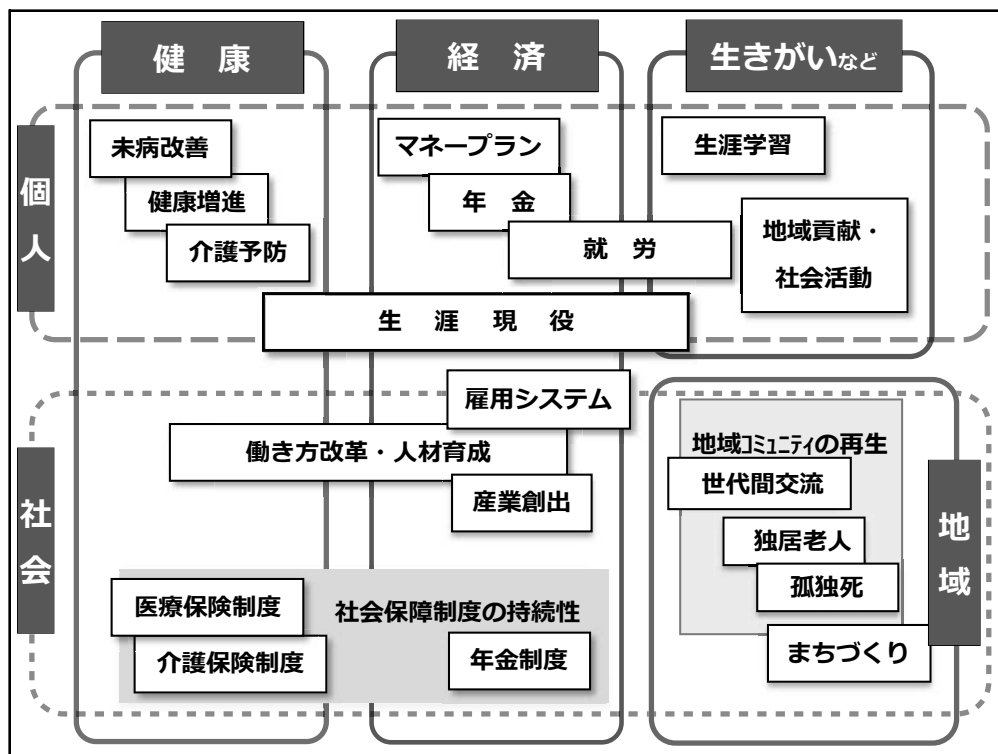
【図表 I-1】『人生100歳時代』からイメージされる様々な課題



このように『人生100歳時代』を巡っては様々な課題があるが、これらを便宜上整理してみると、対象分野の面では、「健康」「経済」「生きがい」「地域」の大きく4つに分けることが出来る。また、「個人」か「社会（社会制度）」か、という観点から2つに分類することも出来よう（【図表 I-2】）。

<sup>2</sup> 今後男女とも平均寿命は延びて、2065年には男性84.95歳、女性91.35歳となると見込まれている（『高齢社会白書（平成29年版）』）。

【図表 I-2】『人生 100 歳時代』の諸課題の分類



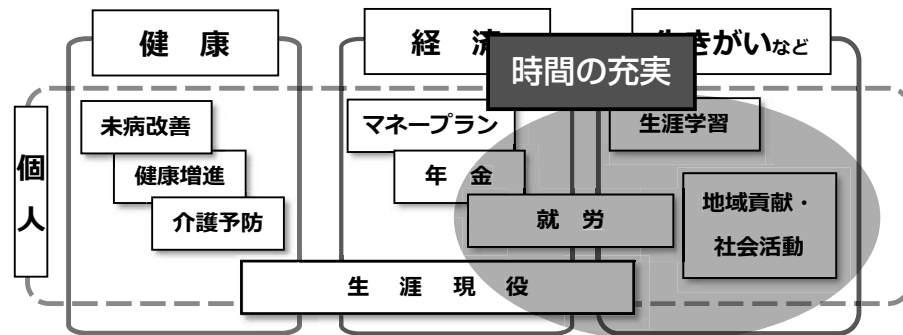
最近では、官民の色々な主体において『超高齢社会』・『人生100歳時代』に関する意見交換が活発になされているが、それらは上記の諸課題のうちのいくつかに焦点を当てながら、今後の政策対応の方向性を議論しているといえる（【BOX 1】）。

## (2) 個々人の『時間』の充実

こうした中、本稿では、上記分類でいえば、「個人」という側面に軸足をおきながら、そして、特に個々人の「『時間』の充実」という観点<sup>3</sup>から『人生100歳時代』を巡る問題を整理することとしている（【図表 I-3】）。

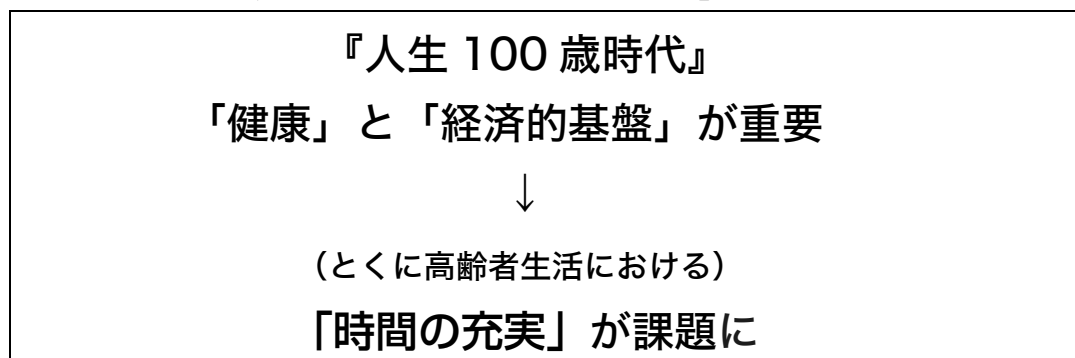
<sup>3</sup> 「充実した高齢生活を過ごすためには『生きがい』を持つことが大事」「生涯現役社会を作るべき」といった趣旨で語られることは少なからずあるが、本稿ではもう少しスコープを広くとり、「『時間』の充実」を大きな課題としている。その上で、「①学ぶ」「②働く」「③地域」の3つの領域における様々な活動を整理している。

【図表 I-3】本稿のスコープ: 個々人の「『時間』の充実」



すなわち、個々人の生活に着目すると、幸福な人生を送る上では、まず「健康」という土台があることが重要であることは言うまでもない。そして、「経済的基盤」も大変重要である。そうした2つの要素をベースとした上で、次に、自分の「時間」を充実させられることが人生において大変重要となってくる、といえる<sup>4</sup>（【図表 I-4】）。

【図表 I-4】個々人の「時間の充実」の重要性



このように「時間」の過ごし方は、大変重要な課題であるにも拘らず、社会保障面での課題に直結する「健康」や「経済的基盤」といった問題に比べると、個々人が思い思いに対処すべきものとしてとらえられがち<sup>5</sup>で、社会共通の課題として必ずしも十分に議論されていないのが現状である。

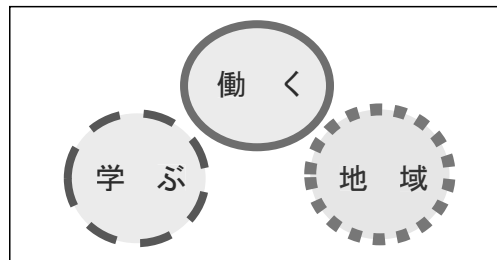
こうしたことから、本稿では、『人生100歳時代』、特に「『時間』の充実」という課題に取り組

<sup>4</sup> 本稿で取り上げている「『時間』の充実」は、本県が進めている『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）の下で未病の改善が実現する中において、人生を一層充実させるための要素である、ということが出来る。

<sup>5</sup> 従業員を対象とした企業のライフ・プランニング研修においても、退職後の健康管理やマネープランが主たる内容となっている。

む方策として、「①学ぶ（学び直し）」、「②働く（働き方の見直し）」、「③地域（地域貢献・社会活動）」の3つの領域を中心に、先進的・特徴的な事例を整理している。そして、そこから浮かび上がる日本社会の課題や、今後の対応の方向性について概観することとしている（【図表 I-5】、【BOX2】）。

【図表 I-5】『時間』の充実」を考える上での3つの領域

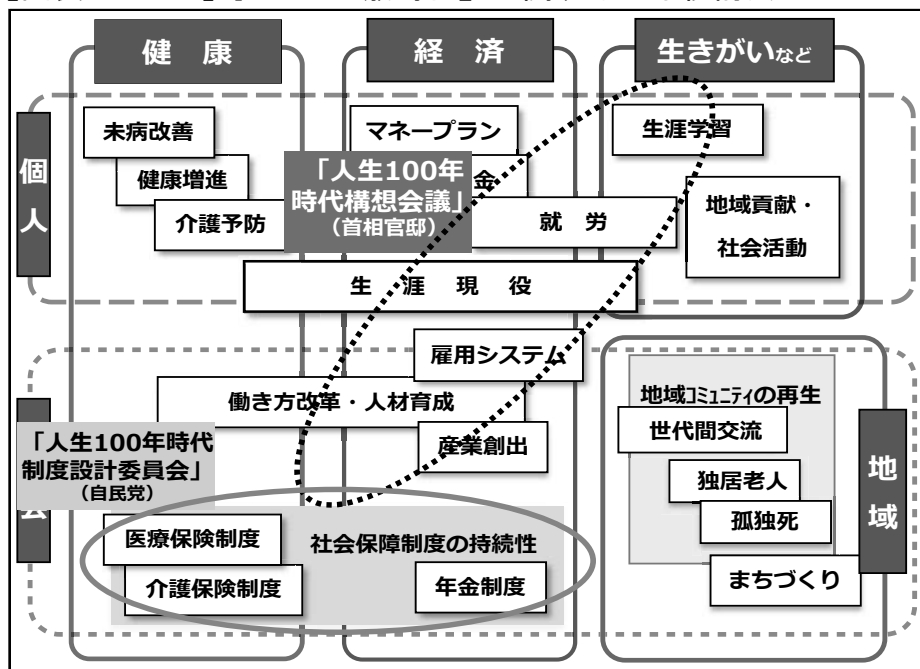


【BOX1】『人生100歳時代』に関する主な検討会等

『人生100歳時代』や『超高齢社会』への対応と銘打って、色々な会議体・検討会で議論がなされているが、議論の焦点はそれぞれ異なっており、一口に『人生100歳時代』といっても、様々な要素を検討する必要があることが窺える。

例えば、自由民主党の『人生100年時代の制度設計特命委員会』は、高齢者偏重の社会保障制度の是正に焦点を当てたものであるのに対して、首相官邸の『人生100年時代構想会議』では、人材育成（マルチ・ステージの人生にあった「学び直し」と「人材活用」等）に力点が置かれているといえる。

【図表BOX 1-1】『人生100歳時代』に関する主な検討会のスコープ



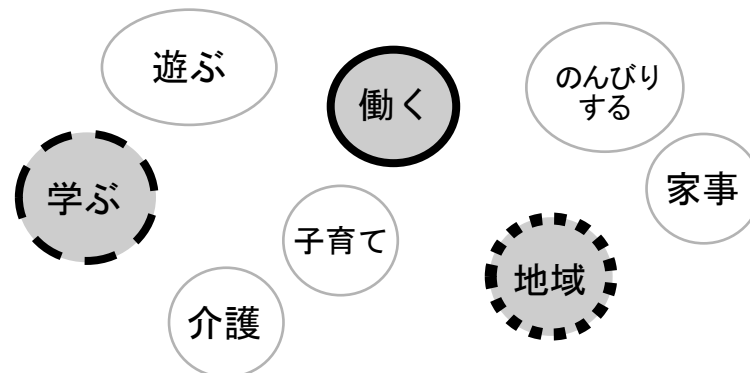


また、『人生100歳時代』『人生100年時代』という名前を冠していない場合でも、超高齢社会への対応について議論する会議体・検討会は多数存在しており、例えば、『プラチナ社会研究会』では、健康寿命の延伸と、超高齢社会にふさわしい産業創出が主たるテーマとなっている。

なお、雑誌の特集号などでは、購読者の関心が高いと思われる「定年到来後の健康・医療」「年金・マネープラン」、あるいはそれらを支える「社会保障制度の持続性」の情報を中心に掲載したものが多くみられる。

### 【BOX2】『時間』の充実を巡る要素

当然のことながら、人々の時間の過ごし方は、「①学ぶ」「②働く」「③地域」という3つの領域だけで語りつくせるわけではない。例えば、そもそも家事や子育て・介護などに充てている時間も非常に大きいであろうし、余暇—友人や家族と遊んだり、のんびり過ごしたりすること等—も、人生において大きな位置を占めていることは間違いない。



そうした中で、本稿の掲げる「人生モデル」においては、議論の単純化のために、「①学ぶ」「②働く」「③地域」の3つの領域に絞って事例等を整理することとしている。

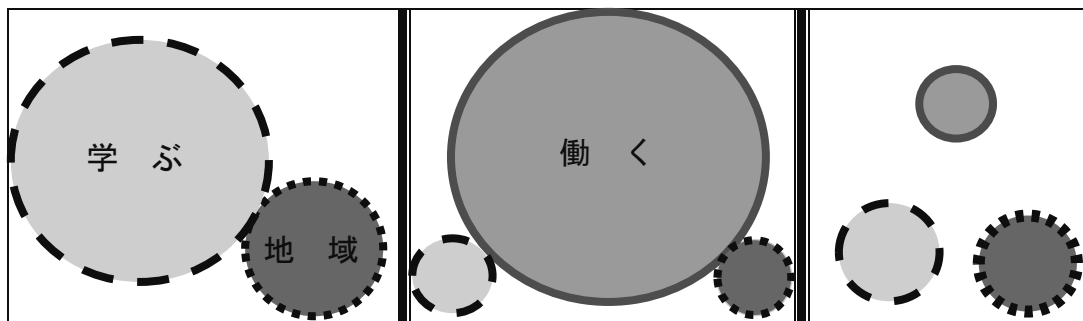
## 2. 「人生 70 歳モデル」と「人生 100 歳モデル」

### (1) 従来の「人生 70 歳モデル」(サラリーマンのケース)

人生の過ごし方は、個々人によってまちまちであるし、決まった型に押し込めるべきでもない。したがって、それを類型化したりすることについても慎重に考えるべきであるが、以下では、単純化のため、典型的な日本の「サラリーマン層<sup>6</sup>」の人生モデルを想定し、議論を整理している(【図表 I-6】)。

【図表 I-6】従来の「人生70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」>



この「人生70歳モデル(サラリーマンのケース)」をみると、(A)若年期には「①学ぶ」ことを中心に過ごしたのち、新卒として就職し、転職等が仮にあったとしても、その後は概ね定年まで勤務することが一般的である。また、(B)働き盛りには、「②働く」ことが中心となることから、「①学ぶ」・「③地域」に時間を振り向ける余裕のないケースが多いとみられる。

そして、(C)定年到来時には、「②働く」要素が急激に縮小する一方、それまでの「②働く」領域以外での活動の蓄積もなかったことから、「①学ぶ」・「②地域」といった領域を充実させることもなかなか難しい。こうしたことから、定年を迎えたサラリーマンについては、長い高齢生活において日常生活の中心となる活動領域を明確にもつことに苦勞する<sup>7</sup>、といった状況が生まれがちである。

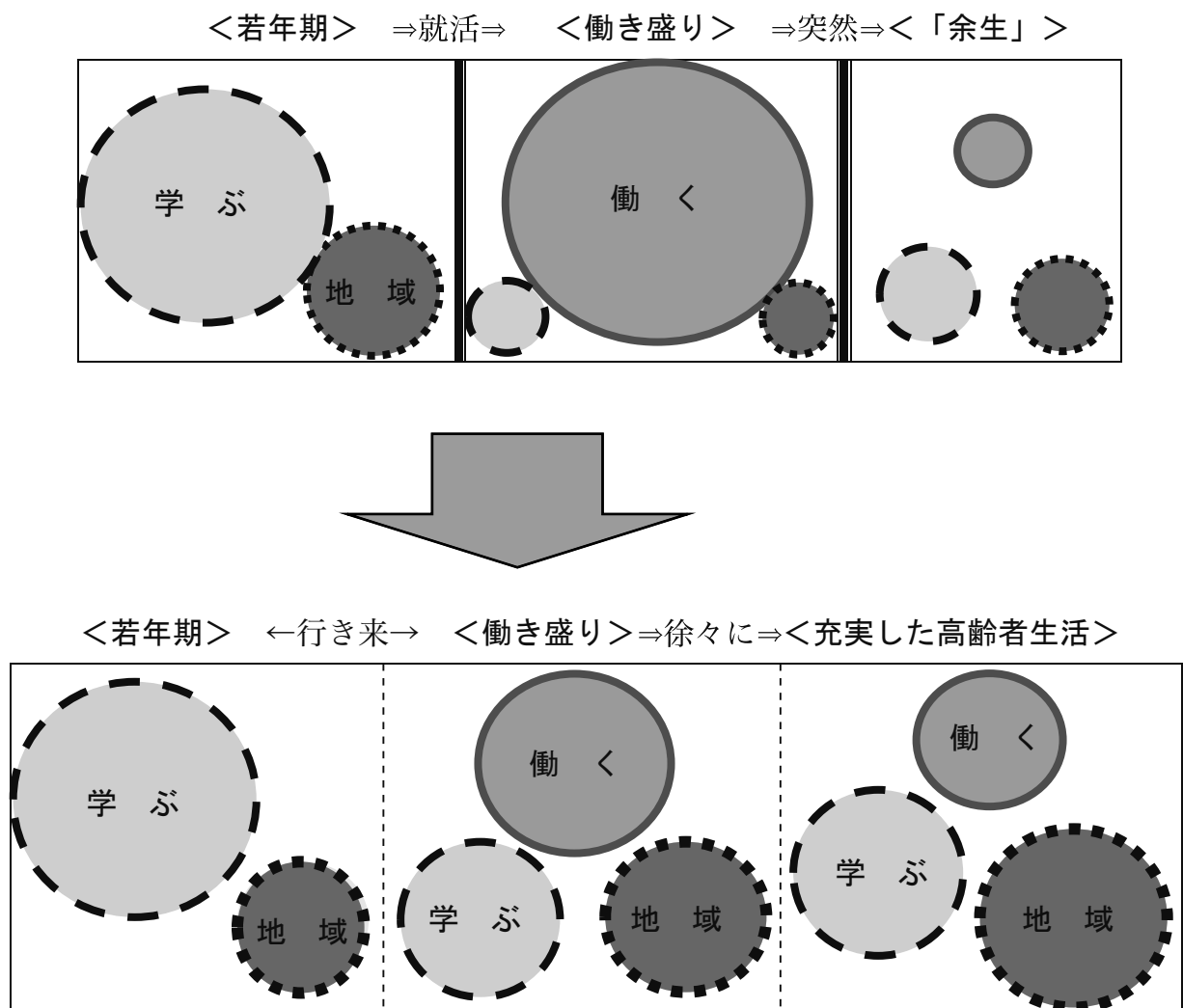
<sup>6</sup> 以下で述べるように、(定年後の)「『時間』の充実」という課題が一番顕著に表れるのは、こうした典型的なサラリーマン人生を歩んでいるケースであると考えられることから、代表的な類型として提示している。一方、サラリーマンといっても人生の展開はまちまちであることは勿論のこと、専業主婦、あるいは自営業に従事している人などにおいては、こうした類型が全く当てはまらないケースが多い点は当然留意すべきである。

<sup>7</sup> 例えば、「定年を迎えたからには、のんびりする」ということを重視する人にとっては、定年到来後の悠々自適の日々は十分満足できるものとなろうが、ここでは、「何かしたいのだが、やることがない」「何をしたいかわからない」といった思いで日々を過ごしてしまうようなケースを想定している。

## (2) 目指すべき「人生 100 歳モデル」

平均寿命が今よりも相当短かった数十年前であれば、定年退職後の人生を「老後」・「余生」と捉えても概ね差支えなかったが、しばしば言われているように、『人生100歳時代』を迎えつつあるわが国では、定年後の人生が既に相当長くなっている。こうしたことから、人生全体の時間、とりわけ長い高齢生活を充実させていくためには、典型的な日本の「サラリーマン層」も含め、これまでとは異なる新しい「人生の設計図」を念頭に置きながら過ごしていくことが必要となってきた（【図表 I-7】）。

【図表 I-7】 目指すべき「人生100歳モデル」



「(目指すべき) 人生100歳モデル」を概観すると、まず、(A)若年期を「①学ぶ」ことを中心に過ごす点は、従来と変わらないとしても、新卒として採用されたあと、長期に亘り働き続けることばかりではなく、「②働く」と「①学ぶ」との間を行き来することがもっと当たり前になっていく

---

とみられる<sup>8</sup>。

また、(B)働き盛りには、「②働く」ことが日常生活の中心となること自体はこれまでとさほど変わらないとしても、「①学ぶ」・「③地域」といった領域にも十分時間を振り向ける余裕をもち<sup>9</sup>、多様な活動をしていく姿が考えられる。

そして、(C)高齢になった際には、定年到来時に突然「②働く」という領域を失うのではなく、本人の能力や希望等に応じた何らかの仕事を継続する一方、個々人が自分自身の価値観にあったかたちで「①学ぶ」「③地域」といった領域を含めて、様々な活動をバランス良く展開させていることがイメージされる。

このように、「人生70歳モデル」を「(目指すべき)人生100歳モデル」に変えていくということは、「一人ひとりが、『①学ぶ』『②働く』『③地域』という3つの領域の大きさを変えていきながら、その人の価値観にあったかたちで一段とバランスのとれた人生にしていくこと」だと言える。

個々人が、自分自身にとって最適な「人生100歳モデル」を実現していくことは、決して簡単ではないが、(1)まずは一人ひとりが、長くなった人生の過ごし方について日頃から考えるようにする(「意識改革」とともに)、(2)個々人が思い思いの人生を送れるように、教育制度や雇用システムを含め、社会全体を変革していくこと(「社会環境の整備」)が必要となろう。

なお、以下では、このうち、主に「(2)社会環境の整備」部分を中心に、事例の収集・整理並びに今後の課題等について概観している。

---

<sup>8</sup> 例えば、北欧諸国では、高校を卒業して一旦就職してから大学に入ったり、働き盛りが退職して学生に戻ったりすることは稀ではなく、大学入学者の平均年齢は25歳以上である(【補論1】参照)。

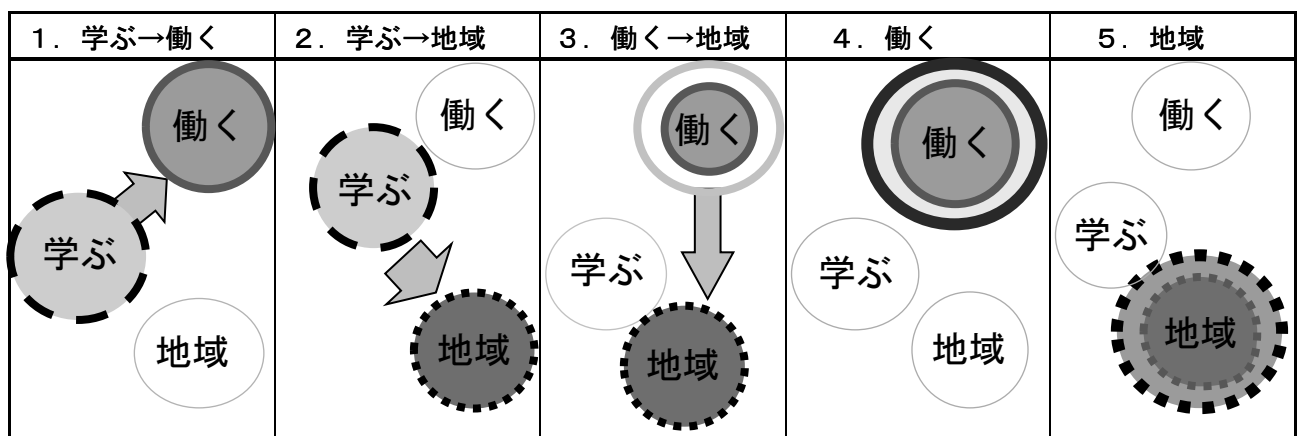
<sup>9</sup> 所謂「働き方改革」では、勤務時間帯や場所を柔軟に選択できるようにするとともに、全体の勤務時間も減らすことを中心に議論がなされているが、本稿では、そうした改革を通じて生まれた心身のゆとりの使い方―「①学び」「③地域」等に振り向けていくこと―に軸足を置いて、調査・分析している。

## 第2章 「人生100歳時代」の充実に向けた注力分野とその課題

### 1. 5つの注力分野

「人生70歳モデル」を「(目指すべき)人生100歳モデル」に変えていくためには、様々な社会慣行の改変や関係主体による新たな工夫が必要となるが、上述の3つの領域(「①学ぶ」「②働く」「③地域」)は相互に関連する部分もあることから、本稿の第II部では、参考となる先進的な事例等を「1. 学ぶ→働く」、「2. 学ぶ→地域」、「3. 働く→地域」(現役世代)、「4. 働く」(高齢者)、「5. 地域」という5つの注力分野<sup>10</sup>に纏め、収集・整理している(【図表I-8】)。

【図表I-8】「人生100歳モデル」の実現に向けた注力分野



領域	注力分野	内容
学ぶ	(0. 学ぶ)	(生涯学習や一般教養を深める学び)
	1. 学ぶ→働く	学んだことを活かして働く
	2. 学ぶ→地域	学びを地域貢献・社会活動に活かす
働く	3. 働く→地域	現役の働く余力を地域貢献・社会活動に充当する
	4. 働く	高齢者が働く機会を増やす
地域	5. 地域	地域貢献・社会活動の機会を増やす

### 2. 各々の注力分野の視点と課題

上記注力分野別に、それぞれの視点と、先進的な事例から窺われる最近の動きや今後の課題について予め概観すると、以下のとおりである。

<sup>10</sup> 所謂生涯学習や一般教養を深める学びといった「①学ぶ」要素自体を大きくする様々な活動も、時間の充実を図る上で大変重要であることは言うまでもない。ただ、これら活動については、既に様々な団体において幅広い取組みがなされていることから、以下では『人生100歳時代』を作っていく上で参照する先進事例としては明示的に取り上げていない。

## (1) 「1. 学ぶ→働く」(現役世代、高齢者)

### (視点)

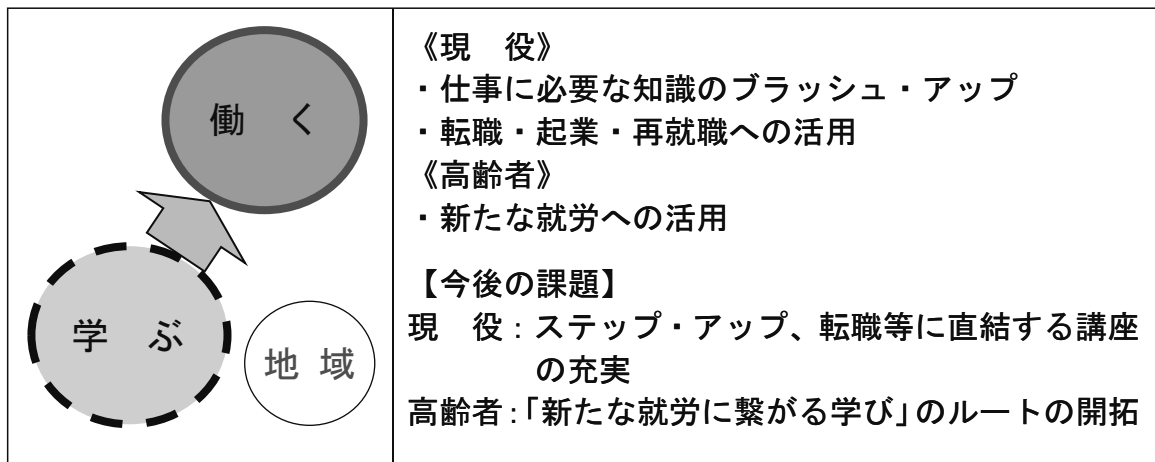
「学ぶ」ことはそれ自体が喜びでもあり、これまでも生涯学習制度や一般教養を深める講座など、社会人の学びを充実させるための様々な取組みがなされてきている。

一方、長期に亘る高齢生活を想定すると、「①学び」が「②働く」・「③地域貢献・社会活動」といった他の活動と一段と有機的に繋がるようにしていくことも重要である。

このうち、まず「1. 学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)という分野についてみると、『人生100歳時代』においては、(A)現役世代は、「学び」によって、今の仕事の中でのステップ・アップや知識のブラッシュ・アップをしたり、転職・起業・再就職に直接役立つような知識を得たりすることが一層求められる。

また、(B)高齢者についても、これまでのように一般教養を深めることを中心とした「学び」だけではなく、新たな就業につながる「学び」にも焦点を当てていくことが重要となろう(【図表 I-9】)。

【図表 I-9】「1. 学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)



### (先進的な事例から窺われる最近の動きと今後の課題)

この「1. 学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)の分野における先進的・特徴的な事例をみると、現役・高齢者向けのいずれについても「就業等に繋がる学び直し」の機会を作ろうとする動きは、いくつかの大学・自治体等で実践されている。

もともと、わが国の雇用システムの下では、社会人の「学び直し」はどちらかというと、一般教養を深めることを中心になされてきたこと、また雇う企業側でも「学び直し」をした人材をきちんと評価する仕組みを十分に整えてきていないことから、「学んだことが仕事に直結する」というル

ートは依然大変細く<sup>11</sup>、今後かなり強化していく余地がある。

具体的には、(A)現役世代については、ステップ・アップ、転職等に直結する講座の一段の充実が必要であり、(B)高齢者にとっても、新たな就労に繋がる学びのルートの開拓が望まれる。

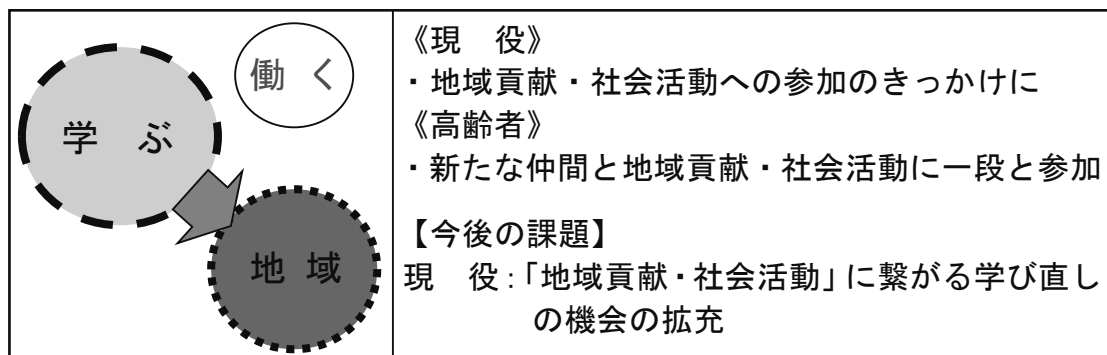
## (2) 「2. 学ぶ→地域」(現役世代、高齢者)

### (視点)

「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)という分野についてみると、(A)現役世代では、「学ぶ」ことによって地域貢献・社会活動そのものへの関心を持つとともに、そうした「学び」が、仕事以外の場所で充実した活動をすることに繋がっていくことが望まれる。

また、(B)高齢者も、「学び」によって、地域社会の課題などを知るとともに、「学び」の場を通じて得られた新たな仲間と一緒に地域貢献・社会活動を一段と行うようになることが望まれる(【図表 I-10】)。

【図表 I-10】「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)



### (先進的な事例から窺われる最近の動きと今後の課題)

この「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)の分野における先進的・特徴的な事例をみると、高齢者については基礎自治体の多くで様々な学びの機会を提供しており、そこから地域貢献・社会活動へと繋げる工夫が成功している。

一方、現役世代については、「地域貢献・社会活動」に縁遠く、そのための学びの場への参加者も大変少ない状況にある。今後は、そうした現役世代を対象とした「学び直し」の機会の拡充が望まれる。

<sup>11</sup> 北欧では、必要なときにはいつでも学び直しができる「ライフロング・ラーニング」の仕組みが出来ており、それがスキルアップや新たな就業・起業にも直結している(【補論 1】参照)。わが国においても、雇用者側が「学び直し」を積極的に評価するような社会システムを整える必要がある。

### (3) 「3. 働く→地域」(現役世代)

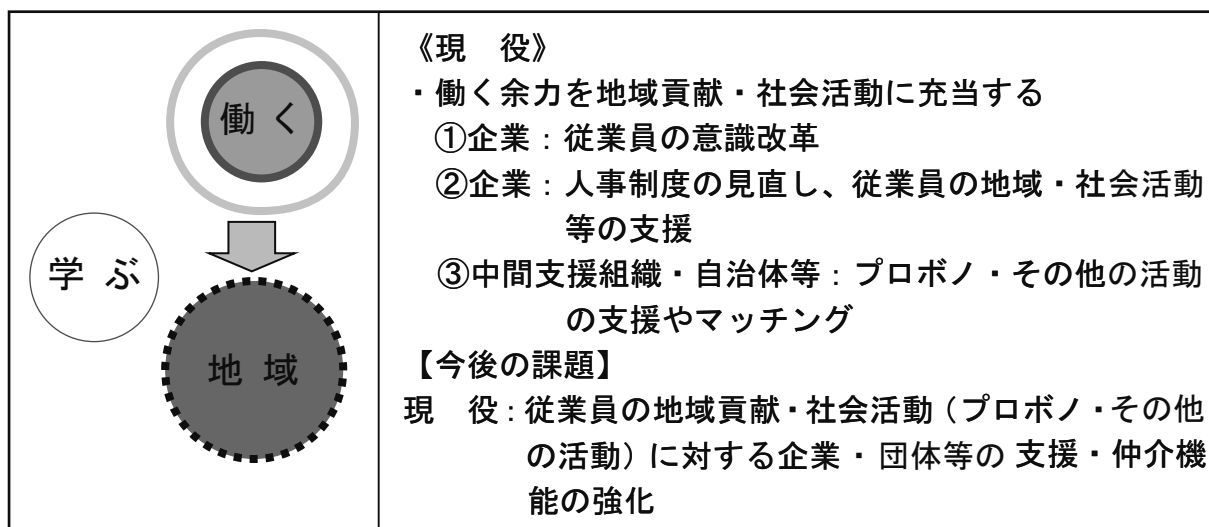
#### (視点)

現役世代が「②働く」ことについては、「働き方改革」の旗印の下で、様々な取組みが検討・実施されてきているが、「『時間』の充実」という観点からは、こうした改革を踏まえて、一人ひとりが早い時期から「③地域」に携わるルートを太くしていくことが一層必要となる。

実際にこれを実現していく上では、まず企業の積極的な対応が重要となる。例えば、(A)企業が、従業員向けの研修等を通じて、個々人の地域活動の重要性についての理解醸成を図る、あるいは(B)人事制度の見直しなどを通じ、従業員が地域貢献・社会活動等をしやすいような職場環境を作る、といった対応が重要であると考えられる。

また、中間支援組織<sup>12</sup>や自治体等の役割も重要であり、例えば、(C)個人がプロボノ<sup>13</sup>のような活動をしていく上で、中間支援組織や行政等が協力しながら情報提供や具体的なマッチングをすすめるなど、様々なかたちで支援することが考えられる(【図表 I-11】)。

【図表 I-11】「3. 働く→地域」(現役の働く余力を地域貢献・社会活動に充当する)



<sup>12</sup> 業務時間外に社会貢献したいとする社会人と、そうした社会人のスキル等を必要とするNPOや地域活動団体とを結びつける組織を指す(II, 第2章参照)。

<sup>13</sup> 一般に「社会人が仕事上専門的な知識や経験を提供するボランティア活動」を指すことが多い(II, 第2章参照)。



## (先進的な事例から窺われる最近の動きと今後の課題)

この「3. 働く→地域」(現役の働く余力を地域貢献・社会活動に充当する)の分野における先進的・特徴的な事例をみると、雇用者側が、従業員が積極的に地域貢献・社会活動に参加するように後押しする動きや、またそれを支援する中間支援組織の動きも見られ始めている。

しかし、まだまだそうした動きはごく一部に留まっていることから、企業及び中間支援組織等による支援に広がりが出ることが望まれる。また、それを行政が側面支援することも必要となる。

## (4)「4. 働く」(高齢者) (視点)

高齢者については、働くことばかりが『時間』の充実」に繋がるわけではない<sup>14</sup>。しかし、わが国においては「自分の経験・蓄積を活かし、働くことを通じて社会に引き続き貢献したい」と考えている健康な高齢者が大勢いる一方、これまでの雇用システムにおいては、高齢者の能力や体力に見合った適切な就業機会が十分提供されてきていないのも事実である(高齢者の就業意欲と雇用機会については【補論2】参照)。

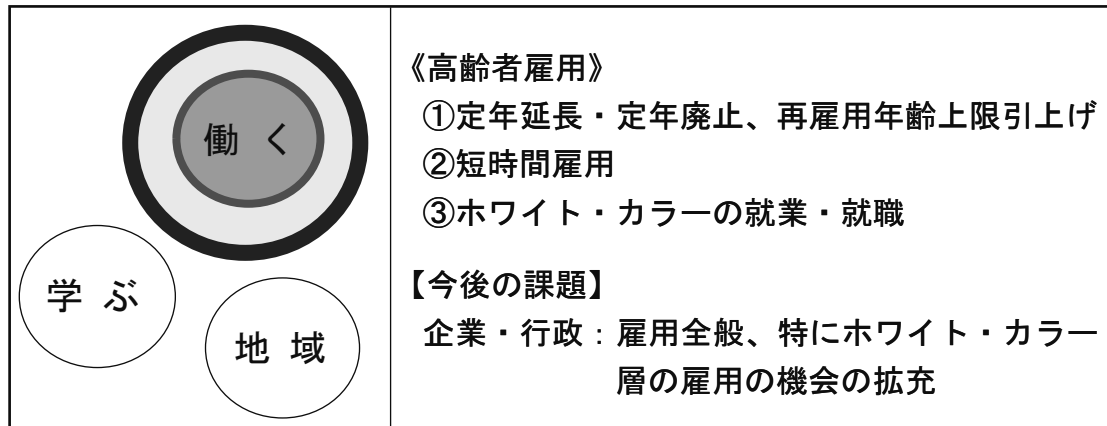
高齢者の就業が広がるためには、日本的雇用システム、雇用制度の見直しが重要な要素となる。具体的には、企業側において、(A)定年年齢の引き上げや定年制度そのものの廃止、あるいは、再雇用年齢の上限を引上げといった対応がポイントとなる。また、(B)高齢者に限った雇用形態ではないが、短時間雇用がより一般化することで、高齢者雇用の機会が広がると考えられる。

また、就業者のうち多くの割合を占めるホワイト・カラー層については、それらの持つスキルやノウハウを活かしたいとする就業ニーズと、雇用者側が高齢者に求める人材とのミスマッチがみられる。

そうしたことから、(C)高齢のホワイト・カラー層については、企業、中間支援組織、そして自治体等が協力しながら、就業・転職に関する一段の情報提供を行ったり、マッチングをすすめることなどが有効と考えられる(【図表I-12】)。

<sup>14</sup> 北欧では、「働くのはあくまで生活の糧のため」という勤労観にあり、社会保障制度が整備されていることと相俟って、高齢者は比較的早く引退して「③地域」等の領域で幅広く活躍することがより一般的。このため、65歳以上の就業率も低い(【補論1】参照)。

【図表 I-12】「4. 働く」(高齢者が働く機会を増やす)



### (先進的な事例から窺われる最近の動きと今後の課題)

この「4. 働く」(高齢者が働く機会を増やす)の分野における先進的・特徴的な事例をみると、定年年齢の引き上げなどを通じて高齢者雇用を積極化する動きは徐々に見られ始めている。

しかし、そうした事例は、①人手不足の企業や、②年功賃金を廃止するなど高齢者を雇用しやすいような賃金体系を既に導入している企業等に限定されており、今後こうした動きの裾野が広がることが望まれる。特に、就業ニーズとのミスマッチの多いホワイト・カラー層の雇用の積極化が必要となっている。

### (5) 「5. 地域」(現役世代、高齢者)

#### (視点)

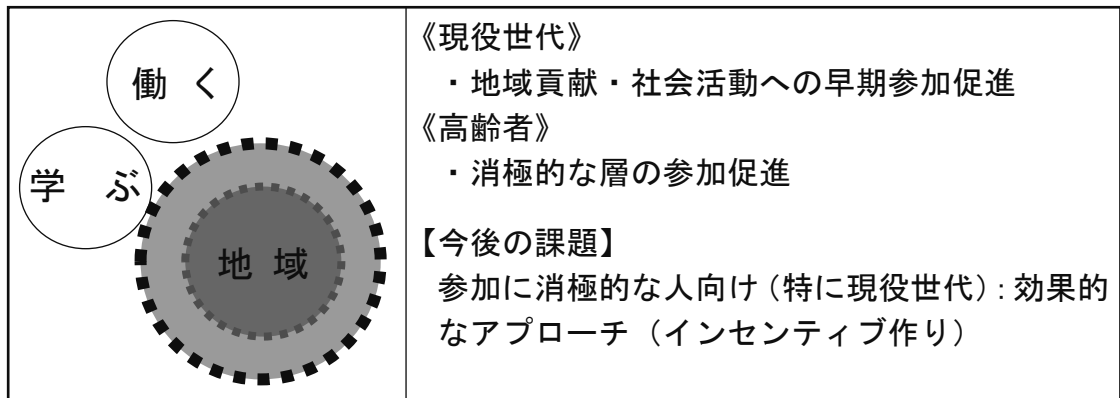
「地域貢献・社会活動」については、年齢層を問わず、参加する人々は熱心であるし、こうした活動が盛んな地域は少なからずみられてはいる。しかし、こうした活動に無関心であったり、あるいは参加することの敷居が高いと感じたりして、なかなか進んで参加しようとならない層は引き続き大勢存在している。こうしたことから、上述の「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)、あるいは「3. 働く→地域」(現役の働く余力を地域貢献・社会活動に充当する)、といったルートを太くしていくこととともに、地域貢献・社会活動そのものに参加しやすい環境を作っていく必要がある。

具体的には、(A)現役世代については、なによりもこうした活動に早期から参加する<sup>15</sup>ように、活動にかかる情報の提供、参加の機会作りやインセンティブ付けなどをしていくことが重要となる。

<sup>15</sup> 人生100歳時代にふさわしい地域社会を作るためには、現役世代が「早くから」参加することが非常に重要である(『「人生100歳時代」にふさわしい地域社会の構築に向けて』神奈川県政策研究・大学連携センター(当ジャーナル掲載)参照)。

また、(B)高齢者についても、参加に消極的な層が確実に存在することから、そうした人々に対して参加のきっかけを幅広く作っていくことが重要である（【図表 I-13】）。

【図表 I-13】「5. 地域」（地域貢献・社会活動の機会を増やす）



### （先進的な事例から窺われる最近の動きと今後の課題）

この「5. 地域」（地域貢献・社会活動の機会を増やす）の分野における先進的・特徴的な事例をみると、各団体・自治体では、参加の裾野を拡大するためにいろいろな工夫はしてきている。

もともと、現役世代・高齢者問わず、活動に参加するメンバーが限られているという声は依然強い。こうしたことから、参加に消極的な層へのより効果的なアプローチが必要となっている（人々の地域貢献・社会活動を促進する「インセンティブ」については【補論3】参照）。

### 3. 今後の課題（まとめ）

このように、官民で様々な先進的・特徴的な取組みはみられるものの、こうした動きは依然一部に留まっているといえる。

こうしたことから、特に下記5つの分野を中心に、残された課題を解決していきながら、『人生100歳時代』にふさわしい社会システムを作っていくことが望まれる（【図表 I-14】）。

【図表 I-14】 今後の主な政策課題

	課 題
0. 意識改革全般	推進主体（市町村、企業等）の裾野の拡大
1. 学ぶ→働く	ステップ・アップ、新たな就労に繋がる学び
2. 学ぶ→地域（現役）	地域活動・社会活動に繋がる学び
3. 働く→地域（現役）	プロボノ、その他活動への支援・仲介
4. 働く（高齢者）	特にホワイト・カラー層の雇用機会拡充
5. 地域	インセンティブ作り

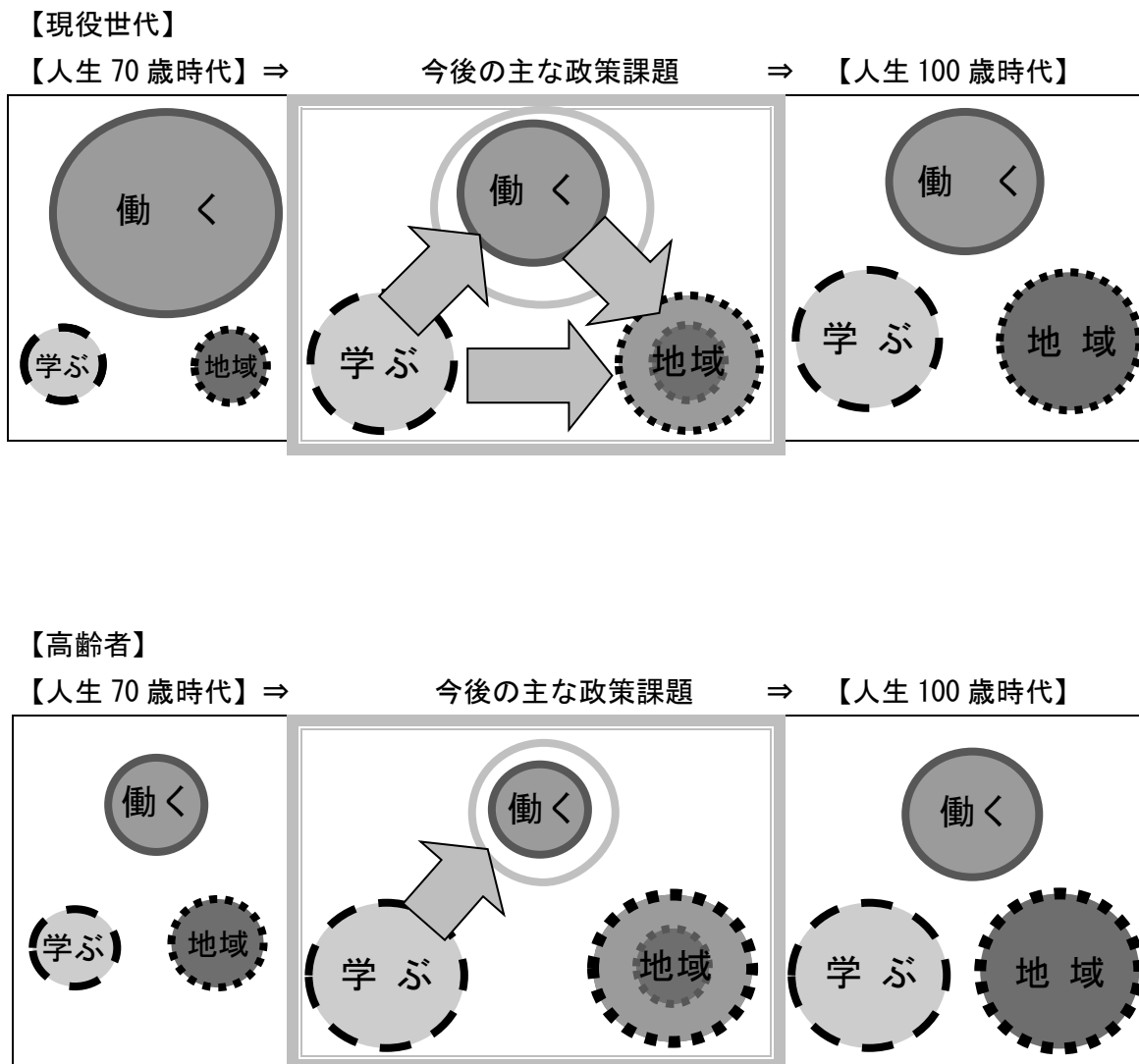
なお、上記の諸課題はいずれも相互に繋がりを持っており、単独で解決するというよりは同時並行的に改善していくことが必要となると考えられる。

例えば、柔軟な働き方が実現し、中高年の転職等がもっと一般的になっていく中で、(1)現役世代・高齢者を問わず、学び直した内容を雇用者が積極的に評価する土壌が生まれるであろう（「1. 学ぶ→働く」）し、そうした中で(2)高齢者雇用ももっと盛んとなり（「4. 働く」）、(3)現役世代が「働く」以外の領域に積極的に関与する余地も増えてくる（「3. 働く→地域」）であろう。

また、(4)様々なインセンティブが効果的に発揮されれば地域貢献・社会活動をする裾野が広がることとなり（「5. 地域」）、(5)そうした活動に必要な学びをする層も厚くなる（「2. 学ぶ→地域」）と考えられる。

こうした今後の主な政策課題を、世代別に改めて図示してみると、以下のとおり（【図表 I-15】）。

【図表 I-15】 世代別にみた今後の主な政策課題



## Ⅱ. 事例からみた「人生100歳時代」への対応

### 第1章 学び直し

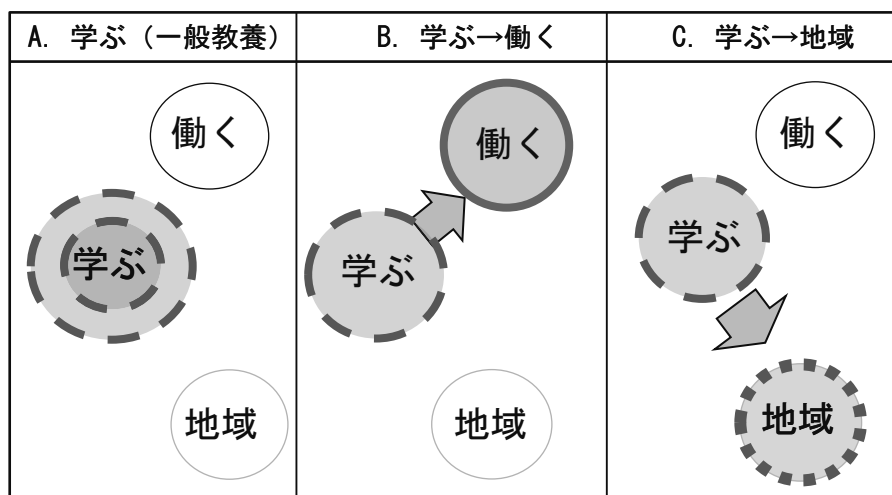
#### 1. 基本的な考え方

「学び直し」や「生涯学習」については、これまで高齢者を中心にして主に「一般教養を深める」ことを柱に様々な学習機会の充実が図られてきた。こうした一般教養等を深める「生涯学習」は、個人の楽しみや勉学意欲に応えることにより、生きがいの創出、ひいては心身の健康増進にも繋がるものであることから、今後とも充実していくべきである（【図表Ⅱ-1】のA部分。大学における生涯学習機会の提供状況は、【BOX3】）。

一方、『人生100歳時代』を踏まえた『時間』の充実」という観点からは、これからは、(1)高齢者においても、新たな就業（「学ぶ」→「働く」）や地域貢献（「学ぶ」→「地域」）など、さらなる活動につながる学び直しが重要となる（【図表Ⅱ-1】のB・C部分）。

また、(2)現役世代についても、早い時期から「学び直す」ことによって、①仕事に直接役立つような知識を得たり（「学ぶ」→「働く」）、あるいは②仕事以外の場所でも充実した時間を過ごすこと（「学ぶ」→「地域」）に繋がる機会を拡充したりすることが一層重要となる（同。現役世代の学び直し意欲については、【BOX4】）。

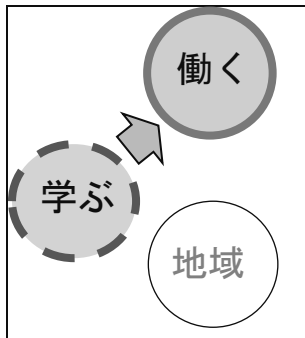
【図表Ⅱ-1】「学び直し」の意義



こうしたことから、以下では、個々人の『時間』の充実」という観点から、現役世代・高齢者双方を対象として、(1)「学ぶ→働く」（学んだことを活かして働く）、および、(2)「学ぶ→地域」（学びを地域貢献・社会活動に活かす）を軸に、先進的・特徴的な事例等を抽出・整理し、その特徴や成果、そして、そこから窺われる今後の課題についてみていくこととする（【図表Ⅱ-2】）。

【図表Ⅱ- 2】「人生 100 歳時代」の時間の充実に向けた注力分野（「学ぶ」）

【学ぶ→働く】



(1) 学んだ  
ことを活か  
して働く

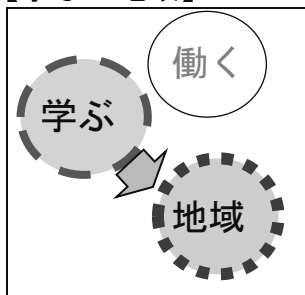
【現役世代】

- ① 学びによるブラッシュアップ
- ② 起業・再就職向けのプログラム

【高齢者】

- ③ 学んだ内容を活用した新たな  
就労機会の獲得

【学ぶ→地域】



(2) 学びを  
地域貢献・  
社会活動  
に活かす

【現役世代】

- ① 学びが社会活動のきっかけに

【高齢者】

- ② 学び直しから、新たな仲間ととも  
に地域・社会活動に参加

【BOX3】 大学による生涯学習機会の提供

大学は、地域や社会の「知の拠点」として、課題解決に向けた積極的な貢献が求められており、具体的には、公開講座（市民講座）の開催をはじめ、社会人学生の受け入れなど、地域住民に対する学習や学び直しのための様々な機会を提供している（【図表BOX3-1】）。

【図表BOX3-1】 大学における公開講座の位置付け

- 大学の知の開放
- 地域の生涯学習機関の中核
- 生涯学習推進人材の育成
- 社会人・卒業生の学び直し

（出所）「公開講座の実施が大学経営に及ぼす効果に関する調査研究」（文部科学省）

このうち、公開講座は、ほぼ全ての大学<sup>16</sup>において開設しており、学生数を多く抱え、多様な学部を擁する大学等を中心に、年間100講座以上を開催している大学も多数みられる（県内大学の取組み状況については、参考2参照）。

<sup>16</sup> 公開講座を開設している大学は、調査対象となった741大学のうち95%にのぼる（「開かれた大学づくりに関する調査研究」文部科学省、平成27年度）。

このほか、大学内に社会人の生涯学習専門の組織を有して、多数の受講者に対して数百の講座を提供している大学もみられる（例、早稲田大学エクステンション・センター、明治大学リバティ・アカデミー）。

また、社会人が一般の学生向けの授業等を履修できる制度としては、多くの大学で、①社会人特別選抜入試、②科目等履修生といった制度を導入しているほか、③聴講生、④昼夜開講<sup>17</sup>、⑤長期履修学生<sup>18</sup>といった制度を導入している大学もみられる（【図表BOX3-2】。県内大学の取組み状況については、前掲参考2参照）。

### 【図表BOX3-2】社会人向け生涯学習制度（大学の一般カリキュラムの履修）

- ①社会人特別選抜入試
- ②科目等履修生
- ③聴講生
- ④昼夜開講
- ⑤長期履修学生

この中で、近年は、特に高齢者が受講しやすいように聴講生制度を整備する動きもみられている。

- ▼湘南工科大学：希望の科目を自分で選択して一般の大学生と同じ授業を受講できる制度（「アカデミックパス」）を実施（2004年度～）。従来の聴講生制度と異なり、年齢や学歴などの条件をなくした。
- ▼相模女子大学：年齢や学歴を問わず、大学で開講されている科目から希望に合わせ何科目でも聴講できる仕組み（「まなびのパスポート」）を導入（2013年度）。

<sup>17</sup> 1つの学部や研究科の中に昼間主コース、夜間主コースを設け、どちらのコースでも同じカリキュラムの授業を行う制度。夜間主コースに所属する学生は、主に平日の夜間や週末に授業を受けることにより必要な単位を取得することができる。

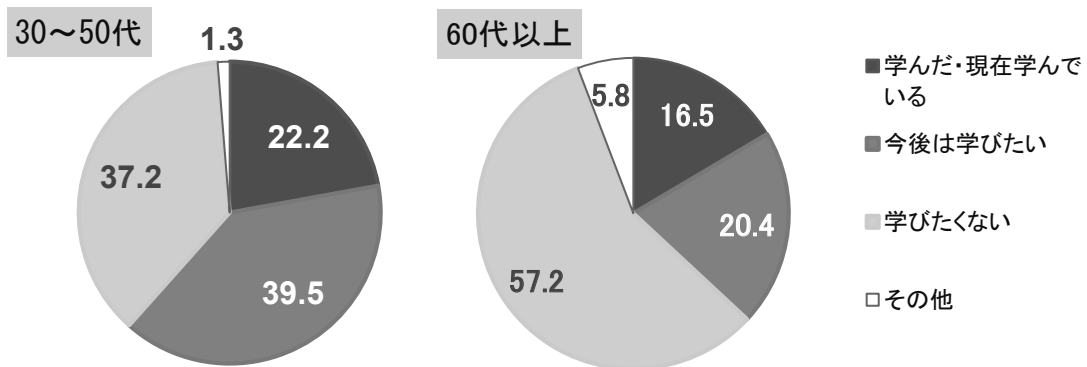
<sup>18</sup> 社会人などを対象に、通常年数（学部：4年、修士課程：2年）を超えた期間でのカリキュラムの履修を予め認める制度。



### 【BOX 4】 現役世代における学び直しの意欲

現役世代における学び直しの意欲は高い。例えば、「学び直しをしたい」と考える比率は6割にもものぼり、高齢者（同4割弱）よりも有意に高い（【図表BOX 4 -1】）。

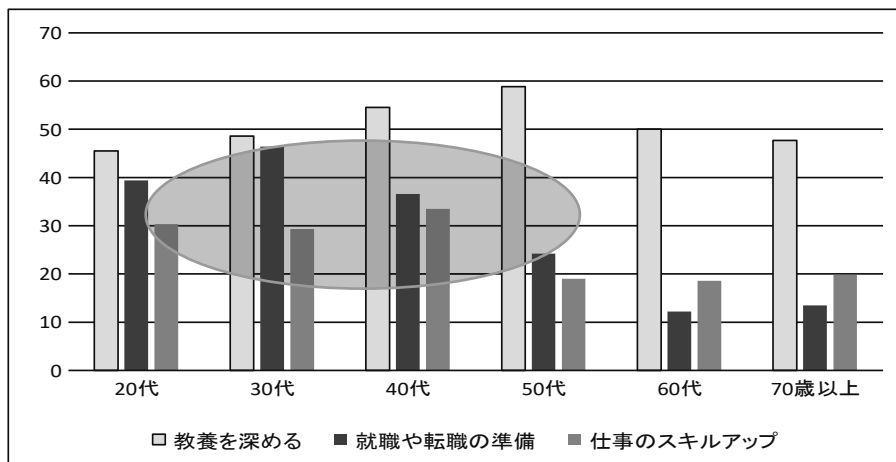
【図表BOX 4-1】「学び直しをしたい」と考える社会人の割合（%）



（出所）「平成 27 年度 教育・生涯学習に関する世論調査」（内閣府(2016)）を改変

また、学び直しの分野をみると、一般教養を深める学びばかりでなく、より実践的な学び（「今の仕事におけるスキルのブラッシュ・アップ」や「就職や転職の準備」向け）への関心も相当高い（【図表 BOX 4 -2】）。

【図表BOX 4-2】「学び直し」をしたい理由<sup>19</sup>（%、複数回答）



（出所）「平成 27 年度 教育・生涯学習に関する世論調査」（内閣府(2016)）を改変

<sup>19</sup> 一度社会人になった後に、大学等において「学んだことがある（現在学んでいる）」、「学んだことはないが、今後は学んでみたい」と答えた者に質問したもの。

## 2. 先進的な事例等からみた特徴

### (1-1) 「学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)【現役世代】

現役世代を対象とした「学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)の取り組みをみると、勤労しながら大学卒業資格を得ることでステップ・アップしたいと考える社会人を主たる対象に、大学で夜間部(二部)を開設している事例は以前からみられるが、近年では、①より高い専門性を学び、スキルのブラッシュ・アップを図るためのプログラムや、②起業や新たな職を得ることを目的としたプログラムなどもみられている(【図表Ⅱ-3】)。

【図表Ⅱ-3】「学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)【現役世代】

#### (1) 学んだことを活かして働く

##### 【現役世代】

- ① 学びによるブラッシュ・アップ
- ② 起業・再就職向けのプログラム

#### ① 学びによるブラッシュ・アップ

現在の仕事に活かせるスキルのブラッシュ・アップを図るためのプログラムとしては、企業の幹部候補生など、高いスキルを持つ者を対象とした高度な内容のプログラムが目立っている。

##### ▼技術経営(MOT)系の講座(東京工業大学)

東京工業大学では、次世代の企業経営を担う社会人等を対象として、経営技術(MOT: Management of Technology)に関する大学院レベルの講座(キャリア・アップ技術経営プログラム、CUMOT)を2008年度より開催。実務との関連を意識し、産業界で活躍する人々が必要とするカリキュラムを提供。

##### ▼経営幹部候補生向けの講座(東京大学、早稲田大学)

東京大学では、組織の経営幹部候補生を対象とした、マネジメントの知識や教養など高いレベルの総合能力を備えた人材を育成するためのプログラム(エグゼクティブ・マネジメント・プログラム、EMP)を2008年より提供。受講者は、大学教員や世界で活躍するプロフェッショナルから講義を受け、世界で通用する課題解決力を修得するとともに、卒業後も強い絆を持った同窓生として交流を続けている。

早稲田大学では、企業の幹部候補生等を対象に、実践的研修プログラムや各主体が交流する「場」を提供することにより、次世代のリーダーを育成する事業(WASEDA NEO)を2017年に開始。社会のニーズに応え、グローバル規模にイノベーションを起こすパイオニアの育成をめざしている。

## ② 起業・再就職向けのプログラム

一方、起業・再就職向けのプログラムとしては、起業家を育成するビジネス・スクールや、離職者の再就職を支援する大学のリカレント教育課程の取組みがみられる。

### ▼ソーシャル・ビジネス向けの起業プログラム（NPO 法人社会人起業大学）

社会人起業大学（2010年設立）では、社会課題を解決するためのソーシャル・ビジネスを中心とした起業家を育成するための学習プログラムを提供。ビジネスプランを創る、ビジネスモデルをブラッシュ・アップする、事業を軌道に乗せるなどの目的にあわせたクラスを展開。

### ▼再就職支援の講座（日本女子大学）

日本女子大学では、育児等で離職した女性を対象として、1年間のキャリア教育を通して技能や知識を養い、再就職を支援するプログラム（リカレント教育課程、2008年～）を提供。英語、ITや会計等のビジネスに特化したカリキュラムを提供し、就職説明会など再就職先の斡旋も実施。

このように、現役向けの「学び→働く」のプログラムは近年いくつか作られてきているが、対象層を絞ったものが多く、一般の社会人が広く参加してスキルの向上や起業・転職準備に活かせるような学び直しの機会は依然限られているといえる。

こうした中で、年代を問わず門戸を広く開けている通信制の大学では、永年に亘って現役世代が多数履修してきており<sup>20</sup>、資格取得と明確に結びついたいくつかのプログラムについては、ステップ・アップや転職等に活かされてきている。

もっとも、通信制大学で提供しているその他の履修科目・プログラムについては、履修した内容が雇用者側において必ずしも積極的に評価されるものとはなっておらず、「学び直したことが、ステップ・アップや転職等に直結しない」という現役世代における学び直しの課題が浮き彫りになっている。

### ▼履修証明制度を活用したプログラム（放送大学）

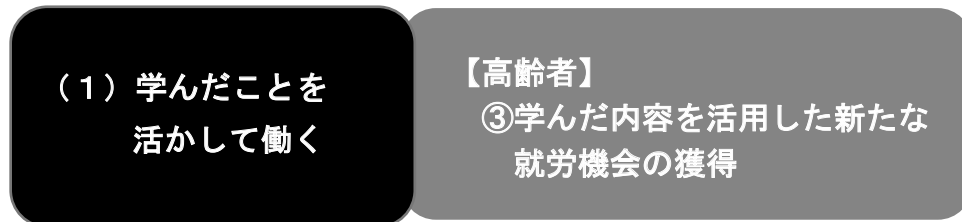
放送大学では、文部科学省が2007年に導入した履修証明制度を活用した科目群履修認証制度（「放送大学エキスパート」）を提供。特定の科目群（28プラン）の履修により体系的な学習を行ったことを証明する独自の制度であり、社会人等の多様なニーズに応じた学習機会を提供することを目的としている。本プログラムについては、企業側の認知度をどのように高めていくかが課題となっている。

<sup>20</sup> 通信制で履修する学部生（約16.3万人）のうち、約6割は30-50代となっている（「平成28年度学校基本調査」、文部科学省）。

## (1-2) 「学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)【高齢者】

一方、高齢者を対象とした「学ぶ→働く」の取組みをみると、特定分野においては、新たな就労につながるような教育プログラムがわずかながらみられる(【図表Ⅱ-4】)。

【図表Ⅱ-4】「学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)【高齢者】



### ▼僧侶育成プログラム(正眼短期大学)

正眼短期大学では、定年退職後のシニア世代を対象に、僧侶になるために必要な知識を身に付ける教育プログラムを提供。2年～2年半の学習(坐禅、授業等)を経て、実際に僧侶として就職するケースが若干みられている。

### ▼園芸・造園に関する講座(東京農業大学)

東京農業大学では、シニア世代を対象として、園芸や造園の知識と技能の習得を図る場として講座(グリーンアカデミー)を開講。修了後には公園や庭園などの管理やガイド等で活躍する受講生もみられている。

もっとも、こうした高齢者の「新たな就労に繋がっている学び直し」の事例はまだまだ少ないと言わざるを得ず、「学ぶ→働く」に資するプログラムは現役世代以上に極めて限られている。これは「高度の学び直し」を修了した高齢者が雇用される機会自体が現実には殆ど存在しないことが背景にあることから、高齢者の雇用機会拡充の課題と同時に解決していくべき問題である。

なお、大学では、一般的な履修プログラムにおいてもシニアを対象とした入学の機会を提供する事例も近年目立っている(聴講生については、前掲【BOX3】参照)。これらは「高度な学び直しをしたい」という高齢者のニーズに応えるものとしては、高く評価されるべき取組みであるが、受入れ人数も極めて限られていることもあり、高齢者にとって新たな就業の機会を広げる上での受け皿とはなっていない。

### ▼シニア研究生・シニア大学院生(東京経済大学大学院)

東京経済大学大学院では、全国に先駆けてシニア層を対象とした大学院における専門的な教育を提供する制度を設立。50代以上を対象として、学部卒相当の学歴を持つ勉学意欲が高いシニア層を受け入れている。

## ▼シニア学生（松陰大学）

松陰大学では、シニアのための本格的な学び直しの機会を提供すべく、50 歳以上の神奈川県在住者を対象として、「シニア学生」を受け入れている（2012 年度～）。4 年間で所定の単位を取れば学士号も付与される制度であり、一般学生と同じ授業・ゼミを履修する（授業料は一般学生の 1/3 程度）。社会経験もあり、学ぶ意欲の高いシニア学生の存在は、一般学生にとっても良い刺激となっている。

## （2-1）「学ぶ→地域」（学びを地域貢献・社会活動に活かす）【現役世代】

次に、現役世代を対象とした「学ぶ→地域」の取組みをみると、基礎自治体を中心に、社会活動のきっかけとなる講座や、ソーシャル・ビジネスを学ぶ講座を実施している事例がみられる（【図表 II-5】）。

## 【図表 II-5】「学ぶ→地域」（学びを地域貢献・社会活動に活かす）【現役世代】

（2）学びを地域貢献・  
社会活動に活かす

【現役世代】

①学びが社会活動のきっかけに

## ▼地域社会に密着した講座の開催（世田谷区）

世田谷区では、区民等を対象に、政治・社会・経済・人間など地域社会に密着した課題に関する講座（市民大学）を開講。市民自治の担い手の育成を目的として比較的高いレベルの授業を実施している。

## ▼コミュニティ・ビジネスを学ぶ機会の提供（川崎市・専修大学大学院）

川崎市及び専修大学大学院では、現役世代がコミュニティ・ビジネスを学ぶ機会を連携事業として実施（KS ソーシャル・ビジネス・アカデミー。平成 28 年度で終了）。受講者は、大学院レベルの講義を受けるとともに、地域課題の解決に取り組む現場も体験。修了後には、多くの参加者が NPO 活動やプロボノ活動を実践。

もともと、仕事や子育てに多忙なこともあって、こうした地域貢献・社会活動に繋がるような講座<sup>21</sup>に参加する人は極めて限られている。現役世代にどうやってこのような「学ぶ→地域」の取組みに関心を持ってもらうかは、基礎自治体の共通の課題となっている。

<sup>21</sup> 現役世代では、生活が仕事中心となりがちであることから、仮に「学ぶ」ための余裕が出来たとしても、「スキル・アップ」等のための学びが優先され、「地域貢献・社会活動」に繋がるような学びは後回しにされる恐れが高いといえる。

## (2-2) 「学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)【高齢者】

一方、高齢者を対象とした「学ぶ→地域」の取組みをみると、基礎自治体を中心に、地域に密着した話題を取り上げる講座や、新たな仲間を作りながら地域貢献に役立つ内容を学ぶプログラムなどが多数みられる(【図表Ⅱ-6】)。

【図表Ⅱ-6】「学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)【高齢者】

(2) 学びを地域貢献・  
社会活動に活かす

【高齢者】

②学び直しから、新たな仲間と  
ともに地域・社会活動に参加

まず、基礎自治体においては、地域に住む高齢者に地元が抱える課題を学んでもらい、そこで一緒に学んだ仲間とともに地域貢献・社会活動を行うことに積極的につなげようとする取組みが非常に多くみられている。

### ▼基礎自治体による地域活動の人材育成事業(杉並区、さいたま市)

杉並区では、区民のシニア層を対象として、地域活動に必要な知識・技術を学ぶ講座(すぎなみ地域大学)を実施。修了生の約8割が、同講座で出会った地元の仲間などとともに地域活動に参加し、協働の担い手として活躍。

さいたま市では、60歳以上の市民を対象に、地域社会で活躍する人材の育成等を目的として、教養や地域活動に関する講座(シニア・ユニバーシティ)を実施。卒業生で校友会が結成され、卒業後も組織的に地域活動が行われている。

そうした中には、基礎自治体が地域の大学と連携して事業を運営するケースもみられる。

### ▼自治体と大学の連携による地域活動の人材育成事業(東京都港区・明治学院大学)

港区では、福祉系のゼミを多数有する明治学院大学に委託して、60歳以上の区民を対象に、地域福祉の向上や地域活動に関する講座(チャレンジコミュニティ大学)を開催。修了生は、自主的な運営組織であるチャレンジコミュニティ・クラブに加入し、交流を維持しながら地域活動を実施・継続している。

また、大学単独でも、地域貢献・社会活動を行うシニア人材の育成に成功している事例もみられる。

### ▼大学単独による地域活動の人材育成事業(立教大学)

立教大学では、50歳以上のシニア世代を対象に、学び直しと再チャレンジのサポートを目的として異世代共学やゼミなど独自のカリキュラム(セカンド・ステージ大学)を提供。修了生の地域貢献・社会活動への関心は高いことから、大学側でも「社会貢献サポートセンター」を設置して、修了後の活動を側面支援している。

このように、高齢者を対象とした「学ぶ→地域」の取組みをみると、現役世代向けのそれと比べると相当広がりがあり、また成功している事例も多くみられる。

もっとも、高齢者の数が増えている中であっては、地域貢献・社会活動を活発に行っている高齢者は実際には限られているとの見方もある（Ⅱ、第3章参照）。こうしたことから、高齢者を対象とした「学ぶ→地域」のルートをさらに太くしていくことで、地域貢献・社会活動に参加する裾野を広げていくことが望まれる。

### 3. 今後の課題

このように、先進的・特徴的な事例をみると、(1)「学ぶ→働く」(学んだことを活かして働く)、および、(2)「学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)の2分野については、基礎自治体・大学を中心に様々な取組みが実施されている。

特に、高齢者を対象とした「学ぶ→地域」の取組みについては、各地の基礎自治体（および大学）が多くのプログラムを実施しており、今後とも一段と取組みが広がっていくことが期待されるとはいえ、ここまで有効に機能してきているといえる。

一方、下記分野については、仮に好事例があっても対象層に限られるなど、インパクトが小さく、今後さらに強化されていくことが強く望まれる。

#### (1) 「学ぶ→働く」のルートの拡充【現役世代・高齢者】（【図表Ⅱ-7】）

「学ぶ→働く」のルートの拡充は、現役世代・高齢者に共通した課題であるが、(A)現役世代については、まず、学習機会を提供する大学等においてスキル・アップや転職等直結する講座を一層充実していくことが望まれる。また、受け入れ側となる雇用者側においても、どういった学び直しの内容であれば雇用者側として評価し、そうした学び直しをした人材を活用しうるのかについて、より明確にしていく必要がある。

一方、(B)高齢者に関しては、そもそも現役世代以上に就業環境が厳しい中であっては、「新たな就労に繋がる学びの機会」を少しずつでも増やしていきながら、学び直しが就業に繋がる道筋をつけていく必要がある。

【図表Ⅱ-7】「人生100歳時代」からみた「学ぶ→働く」の課題

### 現役世代

- ・ スキルアップや転職等に直結する講座の充実
- ・ 雇用者側の求めるスキルの明確化

### 高齢者

- ・ 新たな就労に繋がる学びのルートの開拓

## (2) 「学ぶ→地域」のルートの拡充【現役世代】（【図表Ⅱ-8】）

「学ぶ→地域」の分野については、特に現役世代向けのルートの強化が必要となる。そのためには、まずは、(A)現役世代の参加意識を高めるための施策が重要であり、自治体等が粘り強く情報・機会の提供を行っていくことが必要となろう。また、(B)従業員が地域貢献・社会活動に繋がる学びを行うことについて、雇用者がより積極的に支援していくことが望ましい。

【図表Ⅱ-8】「人生100歳時代」からみた「学ぶ→地域」の課題

### 現役世代

- ・ 参加意識の醸成
- ・ 雇用者側の支援促進

もっとも、上記のいずれの課題も、「①学ぶ」という領域単独で簡単に解決することは大変難しく、後述する「②働く」・「③地域」の領域における諸課題と同時並行的に解決していくことが必要となるものといえる。

例えば、現役世代では、「②働く」環境が改善されてはじめて「①学ぶ」余力が出てくるものであるといえよう。従業員が学ぶことに企業側が前向きになるには、その前提条件として、「業務外での学びや出会いが企業経営上もメリットとなる」という点について広く認識されることも必要となろう。

また、現役世代・高齢者が「学び直し」をしたあとに円滑に転職や就業ができるためには、雇用者側が「学び直し」をした社会人を活用するような人事運営システム、社会システムを整える必要がある（「学ぶ→働く」と日本の雇用慣行との関係については【BOX 5】、次期「教育振興基本計画」の策定に向けた検討状況は【BOX 6】参照）。

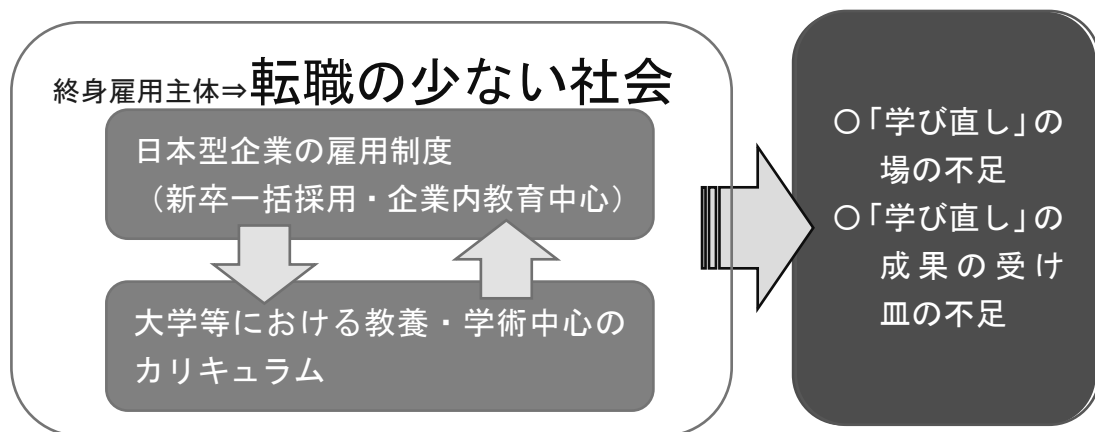


## 【BOX 5】「学ぶ→働く」と日本の雇用慣行との関係

現役世代・高齢者を問わず、「学ぶ→働く」（学んだことを活かして働く）、というルートがなかなか太くならないのは、端的には日本の雇用慣行に原因があるといえる。

我が国は、転職が諸外国と比べて少ない<sup>22</sup>社会であるが、このため社会人にとっては、①「学び直し」の場と、②「学び直し」の成果の受け皿の双方が不足する社会環境であった<sup>23</sup>といえる（【図表 BOX 5-1】）。

【図表 BOX 5-1】「学ぶ→働く」と日本の雇用慣行



すなわち、企業の人事運営をみると、転職のために大学等で「学び直し」をした社会人が受け入れられにくいものであった。例えば、(1) 採用は新卒者が中心で、中高年を中途採用して活用するというルートは補助的であり、このため、(2) 即戦力よりも潜在能力や企業文化への適応性が重視されがちであった。また、(3) 職務上必要なスキルの習得は、企業内教育（OJTを含む）が主体であったことから、「大学等での学び直しをした人材を活かす」という発想は弱く、さらに(4) 終身雇用制とセットとなる「定年制度」を導入していることから、高齢者の活用についてもさほど熱心でないことが通常であった。

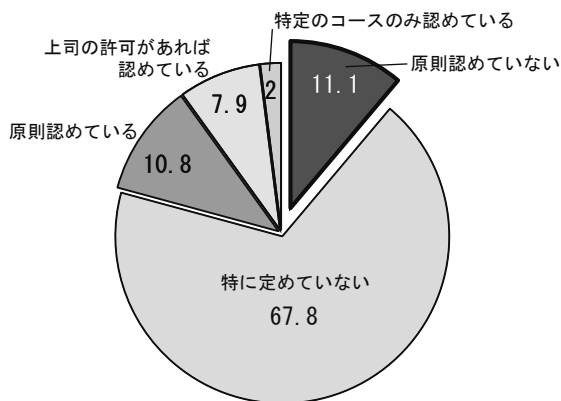
<sup>22</sup> 近年では、非正規雇用が非常に増えており、そうした雇用形態の下にある労働者は、転職が多い一方、通常は、企業内教育の対象者ともならず、組織内でのステップ・アップの機会に恵まれていない。この点からも、「学び→働く」のルートの拡充の必要性は非常に高い。

<sup>23</sup> 学費負担の問題や、企業ニーズに合ったプログラムが大学等がないといった理由により、大学等において学び直しを行う社会人が増えていない（平成28年度文部科学白書）。

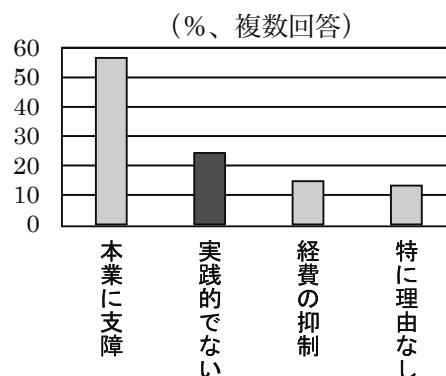
一方、企業の姿勢と裏腹の関係にはなるが、大学等での教育・人材育成の仕組みも、社会人の「学び直し」を前提とするものとなっていなかった。例えば、(1) 若い学生に実社会での即戦力を学ばせる必要性が薄かったこともあって、実学よりも教養・学術的な内容を教えることを重視する姿勢が永年に亘って強かった。また、(2) 転職するために大学等で「学び直す」社会人がそもそも少ない中では、職務上のステップ・アップや転職等に役立つ実践的な学びの場を整備する発想を持たないのが一般的であった。

こうしたことから大学等での「学び直し」への企業の期待や評価は大変低く、これがさらに「学び→働く」のルートを一層細くする、という循環をもたらしていたと考えられる。例えば、「従業員が大学等で学ぶことは原則認めない」とする企業が少なからずみられており、その理由としては、「本業に支障をきたすため」の次に「教育的内容が実践的でないため」が挙げられている（【図表 BOX5-2】、【図表 BOX5-3】）。

【図表BOX5-2】  
従業員が大学等で学ぶことを認めているか(%)



【図表BOX5-3】  
大学等で学ぶことを認めない理由（企業）



(出所) 「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(文部科学省(2016))を改変

もともと、近年はこうした傾向にも変化はみられている。

まず、企業側では、(1) 中高年を中途採用して活用していこうとする傾向が強まっており、(2) 採用の際に即戦力をより求めるようになってきている。また、(3) 従業員の育成も、企業内教育の余力がなくなってきた中で、外部の力を一段と活用しようとしている。さらに(4) 労働力不足の中で、高齢者の活用についても以前よりは前向きにはなってきた(第II部第2章参照)。

一方、大学でも、(1) 18歳人口が減少する中で、社会人を対象とした教育にも注力をしはじめているほか、(2) 上記実践的な教育を求める声<sup>24</sup>にこたえて、一般的な履修プログラムの見直しも徐々に進められている。

特に、近年では「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」<sup>25</sup>を実施するなど、社会人の学び直しにも積極的に取り組んでいる。

<sup>24</sup> 第2期「教育振興基本計画」(2013年6月策定)では、「キャリア・アップや再チャレンジを目指す社会人など学習を必要とする全ての人々が、生涯のどの時点においても学び直し、社会で活躍できる環境を構築していく必要がある」としており、学びの場として大学の重要性が強調されている。

<sup>25</sup> 大学院と産業界等が協働して、社会人の「学び直し」を全国的に推進する事業。社会人のキャリア・アップに必要な高度かつ専門的な知識・技術・技能を身に付けるための大学院プログラムを構築し、普及する取組みを通じて、成長分野等における高度人材養成を図るもの。

## 【BOX6】次期「教育振興基本計画」の策定に向けた検討状況<sup>26</sup>

中央教育審議会では、次期「教育振興基本計画」(H30～34年度)の策定に向けて審議が進められており、その中で「今後の教育政策に関する基本的な方針」の一つとして、新たに「生涯学び、活躍できる環境を整える」という項目が示されている。

ここでは、人生100年時代においては、若年期に身につけた知識・技能のみで生き抜くことは不可能となることから、「いつでも、どこでも、何度でも学べる環境」が必要としている。特に、社会に開かれた大学等の実現や、専修学校等における社会人の学び直しの推進が求められるとしている。

また、社会教育については、今後、地域コミュニティの維持・活性化への貢献や、全ての住民が地域社会の構成員として社会参加できるようにする役割が期待されるとしている(【図表BOX6-1】)。

### 【図表BOX 6-1】次期「教育振興基本計画」に向けて検討中の関連施策案

- ① 高等教育機関における実践的な職業教育の推進  
(専門職大学及び専門職短期大学の設置)
- ② 高齢者等の生涯学習の推進
- ③ 働きながら教育機関において学べる学習環境の整備
- ④ 労働者の学びに関する企業側の理解促進
- ⑤ 社会教育行政のネットワーク化の推進

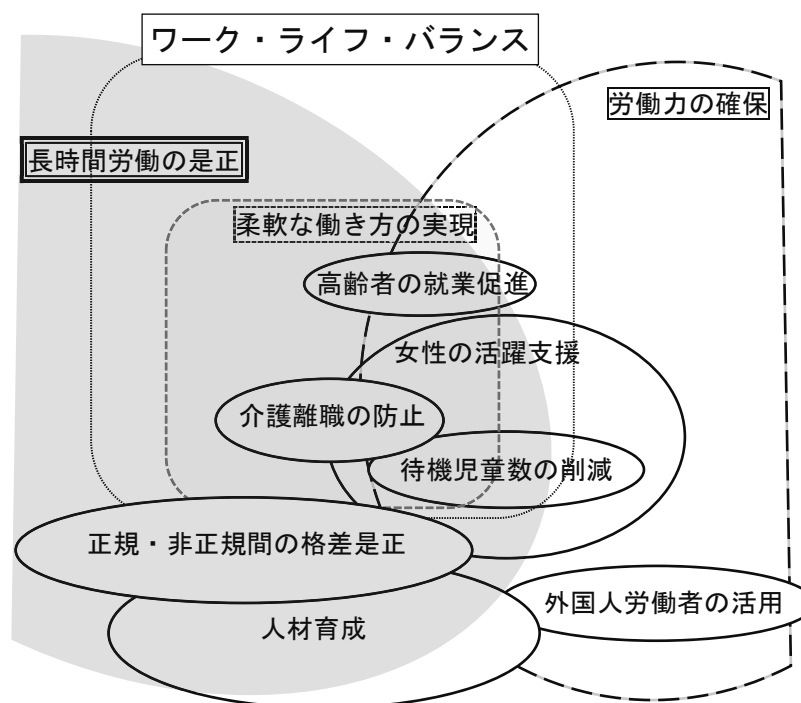
<sup>26</sup> 中央教育審議会 教育振興基本計画部会 「第3期教育振興基本計画の策定に向けたこれまでの審議経過について」(2017年9月) [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2017/10/04/1396919\\_03.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/10/04/1396919_03.pdf)

## 第2章 働き方の見直し

### 1. 基本的な考え方

「働き方」については、これまでワーク・ライフ・バランスという観点から長年に亘っていろいろな議論がなされ、雇用環境の改善策等が講じられてきている（【図表Ⅱ-9】）。特に近年は「働き方改革」という標語の下で、長時間労働の是正から人材育成に至るまで、官民間問わず幅広く議論がなされている（働き方改革実現会議における主な議論については【BOX 7】参照）。

【図表Ⅱ-9】「働き方」「働き方の見直し」を巡る主な論点



「働き方改革」を通じて、こうした様々な個別課題を解決していくことは非常に重要である。そうした中で、『人生 100 歳時代』との関係では、特に「個々人の『時間』の充実を図る」という切り口からどのように働くのがポイントとなる<sup>27</sup>といえる

すなわち、(1) 現役世代においては、こうした一連の「働き方の見直し」が、子育てや介護に充てる時間的なゆとりを生み出すことに留まらず、学びや地域貢献など、様々な活動の充実につながるようにしていくことが一層重要となる。

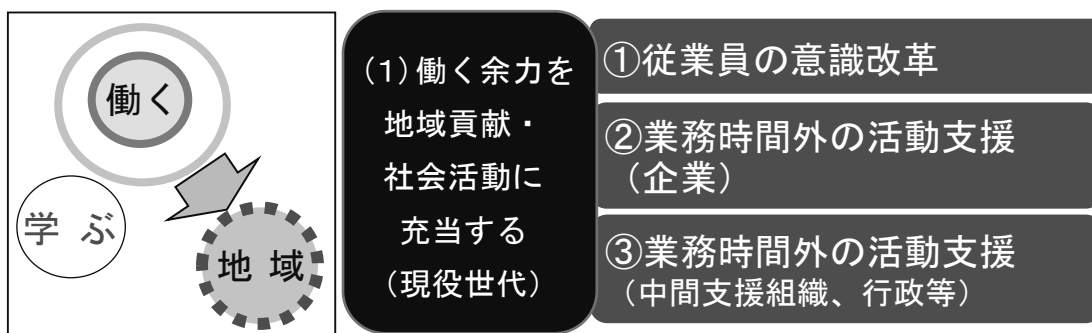
<sup>27</sup> 「働き方改革」によって生み出された時間は、これを質の高いものにしていくことが重要であり、「①仕事だけでは実現できない自分の価値観の表現、②自分のスキルの社会への還元、③高齢期も見据えた次のキャリアを意識した活動などが鍵となる」（NPO法人二枚目の名刺）。

一方、(2)高齢者については、より柔軟な働き方が一般化すれば、雇用機会も増えていくと考えられるが、これを経済的基盤の確保や、社会全体でみた労働力の確保といった観点からではなく、個々人の「『時間』の充実」という観点からみた場合、それは「自己実現」のメニューが広がることを意味することとなる。

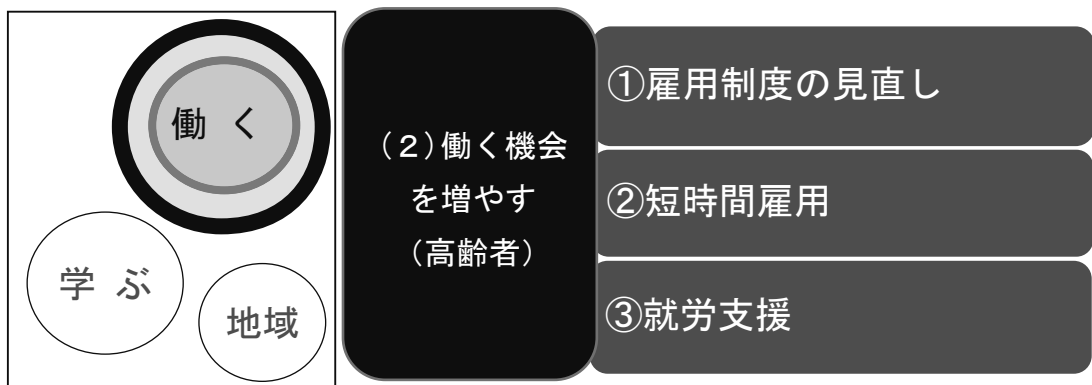
以下では、こうした個々人の「『時間』の充実」という観点から、①現役世代については、「働く→地域」（働く余力を地域貢献・社会活動に充当する取組み）を、②高齢者については、「働く」（働く機会を増やす取組み）を軸に、先進的・特徴的な事例等を抽出・整理し、その特徴や成果、そして、そこから窺われる今後の課題についてみていくこととする（【図表Ⅱ-10】）。

【図表Ⅱ-10】「人生100歳時代」の時間の充実に向けた注力分野（「働く」）

「働く→地域」【現役世代】



「働く」【高齢者】



## 【BOX 7】働き方改革実現会議における議論

「働き方改革」を巡る議論は、様々な主体でなされているが、このうち、働き方改革実現会議<sup>28</sup>における議論をみると、主に9つの個別課題に分かれている（【図表BOX 7-1】）。

【図表 BOX 7-1】「働き方改革実現会議」における主な論点

主な個別課題	主な議論の対象等	雇用環境 の改善	生産性 の向上	労働力 不足への 対応
柔軟で多様な働き方の実現	テレワーク、兼業・副業	○	○	○
長時間労働の是正	残業規制、脱時間給	○	○	
非正規労働者の処遇改善	同一労働同一賃金の実現	○		○
病気の治療と仕事の両立	産業医の機能強化	○		○
子育て・介護と仕事の両立	保育所の整備	○		○
女性・若者の人材育成	学び直しの支援等を含む		○	○
教育環境の整備	格差を固定化させない教育の充実等		○	○
高齢者の就業促進	定年延長する企業の支援			○
外国人人材の受け入れ	就労環境の整備	○	○	○

このように、個別の論点は多岐に亘っているが、これら課題は、主に「雇用環境の改善」、「生産性の引き上げ」、そして「労働力不足の是正」という3つの大きな観点から議論されていると整理することが出来る。

<sup>28</sup> <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/> 参照。

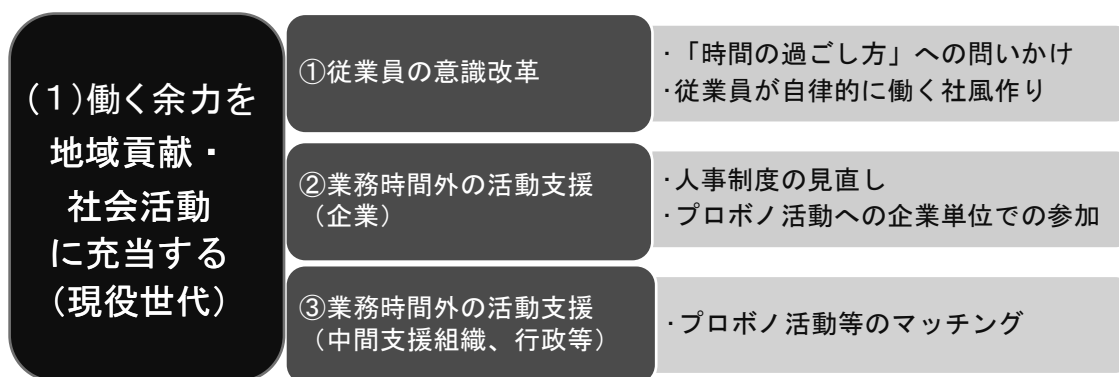
## 2. 先進的な事例等からみた特徴

### (1) 「働く→地域」(働く余力を地域貢献・社会活動に充当する)【現役世代】

現役世代が「ゆとりをもって働き、その余力を地域貢献や社会活動に充当する」取り組みをみると、まず雇用者(企業・団体等)においては、①従業員の意識改革や、②人事制度の見直し等による業務時間外の活動支援などが行われている。

また、中間支援組織や行政等でも、③プロボノ活動<sup>29</sup>のマッチングなどを通じて業務時間外の活動を支援する動きなどがみられる(【図表Ⅱ-11】)。

【図表Ⅱ-11】「働く→地域」(現役世代)



#### ① 従業員の意識改革

まず、「『時間』の過ごし方」に関する従業員の意識を変える対応としては、(a)社員向けのセミナー等において意識づけをしている事例がみられる。また、より根源的には、(b)従業員一人ひとりが自律的に働くような社風を基盤として作ることが重要<sup>30</sup>と考える企業もみられる。

##### ▼ 「時間の過ごし方」を問いかける社員セミナー(県内機械メーカー)

ある県内機械メーカーでは、中高年社員向けの「ライフプラン・セミナー」において、「70歳には自分は何をしているのか」を従業員に意識的に投げかけている。研修を終えた者からは「目から鱗が落ちた」との感想も聞かれており、「人生100歳時代」を迎える中での時間の過ごし方にかかる従業員の意識改革に相当寄与している。

<sup>29</sup> 一般に、「社会人が仕事上の専門的な知識や経験を提供するボランティア活動」を指す。企業の社員や各分野の専門家が、民間の非営利団体(NPO)を支援するといった形で実践されている。個人はプロボノとして活動することを通じて、本稿で取り上げている「①学び直し」、「②働き方の見直し」および「③地域貢献や社会活動の推進」の3つを同時に実現することができるといえる。

<sup>30</sup> 北欧では、初等教育の段階から個々人の自律を重んじる社会作りが徹底されており、そうした中で、働き方を含む時間の充て方についても、一人ひとりが自分の考えに基づいて柔軟に行うかたちとなっている(【補論1】参照)。



### ▼従業員が自律的に働く社風作り（県外 IT 系企業）

ある県外IT系企業では、①各社員の価値観を尊重しながら、②仕事に没頭できる環境を整備し、③最大限の成果を上げてもらうべく、柔軟に勤務できる環境を整備しており、社員は、個々人の働き方に関する考え方を尊重する企業文化の下で、業務時間外には思い思いに自分のやりたい活動（学びや地域貢献・社会活動を含む）を行っている。

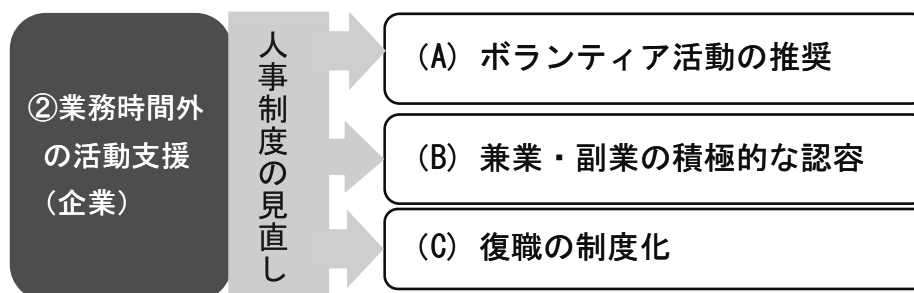
もともと、このように、従業員の意識を変えたり、社員が自律的に考える社風作りをすすめたりする企業の取組みは依然少数にとどまる。すなわち、個々人の業務時間外や退職後の「時間の過ごし方」は、経営への影響や業務との関連性が薄い<sup>31</sup>ことから、経営側で特段の策を講じていない企業等が引き続き大多数となっている。

## ② 業務時間外の活動支援（企業）

### 【人事制度の見直し】

一方、従業員の業務時間外の活動支援に関して、自社の人事制度・雇用のルール等を見直す事例をみると、(A)従業員にボランティア活動を推奨するだけでなく、最近では(B)兼業・副業を積極的に認めるケースもみられている。また、(C)一旦退社して様々な活動に取り組む社員が確実に復職できる制度を導入した企業等もみられる（【図表Ⅱ-12】）。

【図表Ⅱ-12】業務時間外の活動支援等（企業）



<sup>31</sup> 一般に、中高年従業員に対するライフプラン研修では、退職後を視野に入れた①マネープランと②健康管理の二本柱が中心となる。これは、これらに関する退職者の行動が、企業年金や健康組合といった総務人事部署の所管する事務に直接影響を与えることがあるためと考えられる。これに対し、退職後の「時間の過ごし方」は、そうした影響を殆ど与えないこともあって、従来のライフプラン研修ではそもそもメニューとして取り上げられないことが多い。

今後は、こうした人事制度面を通じて従業員の業務時間外の活動を側面支援することが、ひいては企業経営にとってもプラスとなる点について、もっと理解が広がっていくこと<sup>32,33</sup>が期待される。

## (A) ボランティア活動の推奨

従業員によるボランティア活動<sup>34</sup>を推奨する休暇制度等は、社会貢献活動が盛んな企業を中心に継続的に運用されている。

### ▼ボランティア休暇制度（アサヒビール株）

アサヒビールでは、ボランティア活動や公共イベント支援などを行う社員に対し、年間12日の『ナイスライフ休暇』を認めている。メセナ活動を積極的に行う企業文化を色濃く反映し、約25年前から同制度を継続している。

### ▼ボランティア活動の「業務扱い」（株資生堂）

資生堂では、社会貢献活動で学んだことを仕事に活かしてもらおうという趣旨で、従業員のボランティア活動を「業務扱い」とする『ソーシャル・スタディーズ・デー』制度を1993年から運営している。積極的な活用を促すべく、当制度に基づく活動については、会社側が保険加入手続き等を担っている。

### ▼自律的なコミュニティ活動の支援（三菱重工グループ）

三菱重工グループ内の企業では、「自律」と「協働」をコンセプトに、社員が業務時間外に自主的に行うコミュニティ活動（「き・ず・な活動」）を支援している（社員約2万人が対象）。活動に参加した社員は、退職後も地域活動に参加する意欲を持っている者が多い。

## (B) 兼業・副業の積極的な認容

従業員の兼業・副業については、これを禁止したり、奨励しないケースが大多数であった

<sup>32</sup> 企業自身による「社会貢献活動（CSR）」は、一定程度の広がりをもって定着してきている。また、最近では従業員の健康増進は企業経営にとって重要であるとの認識の下で、「健康経営」を標榜する動きも広がってきている。

<sup>33</sup> 企業内でも、人事部署では従業員に社外での経験を積ませることが人材育成上有用であるとの認識は広がりつつあるが、人員を社外研修に長期で抛出する余裕がないといった事情から、現場を抱える事業部署からそうした取組みへの理解がなかなか得られないとの話が聞かれる。

<sup>34</sup> 従業員が自主的・自発的に運営するボランティア活動も活発になっている。例えば、富士ゼロックス株の「端数倶楽部」は、従業員や退職者など、自分の意思で参加を表明した会員（社員の約40%）で構成されている。活動資金には、会員の毎月の給与と賞与の100円未満の金額（＝端数）のほか、各自が自由に金額を加算（一口100円から）した額を充当している。

が<sup>35</sup>、「社外での経験による社員の成長が自社に還元され、会社の成長・従業員の成長につながる」として、これを積極的に認める事例がみられはじめている。

#### ▼土日祝日・終業後の兼業の認容（ロート製薬株）

ロート製薬では、従業員の土日祝日や終業後に兼業等を認める制度として『社外チャレンジワーク制度』を2016年に導入。ドラッグストア等に週末に勤務したり、起業をしたりするなど、社外で多様な経験をすることをプラスに評価するとともに、これを通じて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している。

#### ▼業務時間内の副業の承認（株フューチャー・スピリッツ）

フューチャー・スピリッツ（ITインフラ業）では、与えられた業務をこなしているだけでは、社員や企業が更なる飛躍をするのは難しい、という認識から、業務時間内に自社の業務に関係ないことを行える「会社公認『働かない制度』」を2016年6月に導入。これは、会社側の事前承認の下で、業務時間のうち最大20時間（月間）を副業等に自由に充てることができるというもの。

### (C) 復職の制度化

さらには、様々な活動に取り組むために一旦退社した社員が、希望すれば復職できるような制度を取り入れている企業もある。

#### ▼再入社制度（サイボウズ株）

社内ではできない経験を外で積んだ後、機会があれば社に戻りたいという人を支援すべく、転職・起業・ボランティア等のために退職した後、6年以内ならば再入社できる『育自分休暇』（育児ではなく「自分を育てる」）制度を導入（35歳以下が対象）。この制度を積極的に活用して、転職をしたり青年海外協力隊などに参加する社員が数名出てきている。

### 【プロボノ活動への企業単位での参加】

また、従業員の人材育成の場として活用すべく、企業単位でプロボノ活動に参加しているケースもみられている。

<sup>35</sup> 今でも、従業員の副業・兼業を認めていない企業が大多数（85.3%）となっている（中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査」）。なお、「働き方改革実現会議」では、「副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備」が対応策として提示された。これをうけ、厚生労働省では、「副業・推進に関するガイドライン骨子（案）」を有識者検討会（第4回柔軟な働き方に関する検討会、2017年11月20日開催）に提示しており、モデル就業規則の見直しに関して議論が進められている。

### ▼プロボノ活動への企業単位での参加（NEC、パナソニック、デンソー）

社員の社外活動を推進するNEC、パナソニックなどでは、NPOサービス・グラント（プロボノとNPOとを仲介する中間支援組織）と企業単位で契約し、従業員を積極的に地域貢献・社会活動に参加させている。

「『課題解決』が仕事の定義」としているデンソーでも、あいちコミュニティ財団（NPOの助成・伴走支援を行う公益財団法人）と組んで、社員数名を一つのプロボノ・チームとして半年間派遣し、地元のNPOの課題解決力の向上をサポート。同社では、「社員が業務時間外に地域やNPOの課題解決の経験を積むことは、業務にも好影響を与える」として積極的に協力している。

## ③ 業務時間外の活動支援（中間支援組織、行政）

一方、業務時間外に社会貢献したいとする社会人と、そうした社会人のスキル等を必要とするNPOや地域活動団体とを結びつける中間支援組織の活動も徐々に広がってきている。

### ▼多数のプロボノとNPO・地域活動団体等との仲介（NPO サービス・グラント）

サービス・グラントでは、普段の業務を通じて一定の経験やスキル（広報・経理・組織運営等）を有しており社会貢献をしたいと考えている企業人等と、そうしたスキルを必要とする地域活動団体等との間を仲介（400以上の団体等を支援）。また、いくつかの自治体とも提携しながら、社会人による社会活動を地域のNPO活動の支援に結びつけている。

### ▼若い世代を主体としたプロボノ活動の支援（NPO アクションポート横浜）

アクションポート横浜では、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している。

また、自治体においても、(A)行政サービスの向上や地域づくり等の課題解決を進めるとともに、(B)住民の地域貢献・社会活動の参加機会を拡充すべく、プロボノ活動のマッチング事業などを進める事例もみられる。

### ▼地域活動をするNPO等の支援を企図したプロボノの活用（東京都）

東京都・福祉保健局では、「いくつになっても、いきいきと暮らせるまちをつくる」をスローガンに『東京ホームタウンプロジェクト』という住民主体の地域福祉を推進。その中で、豊富な経験と知識を持った多くのプロボノ等の力を借りながら、地域福祉を担うNPO等の組織基盤などを強化。

### ▼プロボノとNPO・地域活動団体とのマッチング（川崎市）

川崎市・川崎プロボノ部では、地域の市民活動を活発化させるべく、『プロボノ・チャレン

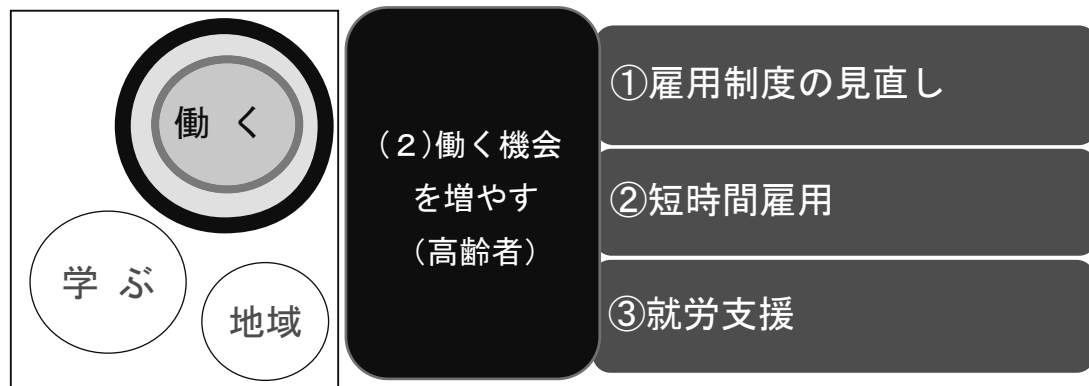
『ジ KAWASAKI』というプロボノと NPO・地域活動団体とのマッチング事業を実施（平成 27 年度～）。これは、参加したシニアにとっても、地域デビューの予行演習となっている。

## （2）高齢者：働く機会を増やす

高齢者の雇用機会拡大についてみると、企業側では、①雇用制度を抜本的に見直し、定年年齢の引上げや定年制度そのものを廃止したり、あるいは、②短時間雇用をすすめることで、積極的に高齢者を雇用する事例がみられている。

また、行政側の施策としては、③就労支援策として、シルバー人材センター等の機能を拡充して、高齢者の雇用のマッチングを一段と進める事例などがみられている（【図表Ⅱ-13】）。

【図表Ⅱ-13】「働く」（高齢者）



もともと、社会全体をみると、定年等を迎えても健康で、働く意欲や能力・経験を有している高齢者が沢山いるにもかかわらず、実際にはそうした人材を十分に活用できていない状況にあり、上記のような取組みが一層充実していくことが望まれる（高齢者の就業意欲と雇用機会については【補論 2】参照）。

### ① 雇用制度の見直し等

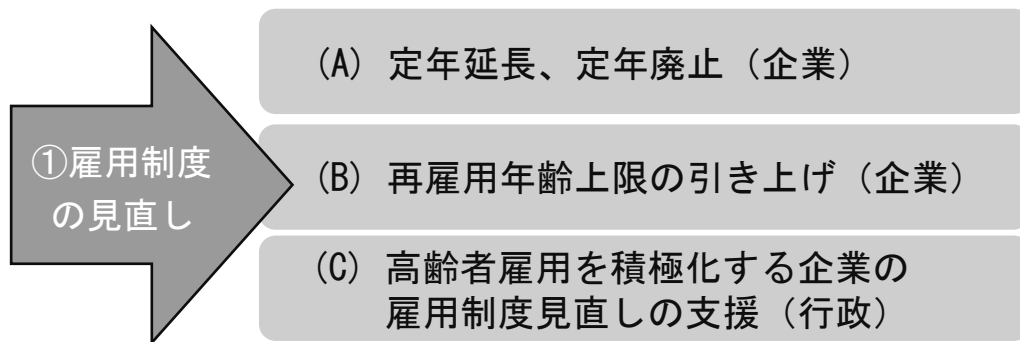
雇用制度の抜本的な見直しにかかる企業の対応をみると、(A) 従業員の全員の雇用を 65 歳まで確保する策<sup>36</sup>として「再雇用制度」を選択する企業等が大多数な中であって「(60 歳) 定年の延長」や「定年制度の廃止」を行う企業等がみられている。また、(B) 65 歳を超えても再雇用し続けることで高齢者雇用を積極化する動きもみられる。

<sup>36</sup> 急速な高齢化の進行に対応し、少なくとも年金受給開始年齢までは、高齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）が改正された（平成 25 年 4 月 1 日施行）。これにより、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかにより、65 歳までの雇用を確保する措置を設けることが義務付けられた（2025 年度までに実施）。

なお、企業がこうした雇用制度の見直しに積極的に対応しているのは、主に（i）人手不足が顕著な場合、（ii）賃金体系で年功的要素を実質的になくしており、高齢者の継続的な雇用が経営コストに大きく響かない場合、及び（iii）ベテランのノウハウを積極的に活用したいといった目的がある場合の3つに大別できる。

一方、行政側では（C）高齢者雇用を積極化する方向に雇用制度を見直そうとしている企業を支援する事例がみられている（【図表Ⅱ-14】）。

【図表Ⅱ-14】 高齢者向けの「雇用制度の見直し」に関する事例の類型



### (A) 定年延長、定年廃止（企業）

このうち定年制度関係では、定年年齢を65歳よりも上の年齢に引き上げる事例のほか、定年退職制度を廃止したり、そもそもそうした定年制度を取り入れていない事例なども存在する。

#### ▼定年年齢の引き上げ（株式会社虎屋本舗）

虎屋本舗では、特に製造部門において、熟練高齢者の持っている伝統和菓子の知識や技能を積極的に活用し、次の世代にも伝承しようと、定年年齢を70歳にまで引き上げており、70歳近くの従業員が新商品の開発等の重要な役割を担っている。

#### ▼定年制度の廃止等（西武信金、ノーベル・ファーマ(株)）

西武信金では、定年退職や嘱託（定年退職後に再雇用）といったこれまでの雇用制度に加えて、「現役コース」（適任者を経営側が選抜し、60歳以降も支店長などとして現役時代と同じ処遇・労働条件で働くコース）を設けた。顧客対応面での人材の厚みが増すとともに、公平な人材登用によって若手社員も活性化するという効果が得られている。

ノーベル・ファーマ(株)（薬剤メーカー）では、大手の医薬品メーカーでは引き合わない「患者数の少ない難病の治療薬・医療機器」の研究開発を行っている。そうした自社の経営理念に共感する人材を、年齢を問わず採用していることから、年功制をとらず、63歳定年を迎えても大半は再雇用の道があり、役職定年制度も設けていない。70代でも研究開発支援や企画・薬事業務等に携わっている社員が10名以上おり、60代～70代で管理職や役員を担っている社員も多い。

## (B) 再雇用年齢上限の引き上げ（企業）

また、再雇用関係では、定年制度の見直しにまで踏み込まない企業等において、定年退職した従業員を対象として、65歳を超えても再雇用し続けることで高齢者雇用を積極化する事例がみられる。

### ▼派遣制度（70歳まで）（株ヨロズ）

ヨロズでは、これまでは60歳で定年を迎えた社員を、嘱託制度の下で65歳までは再雇用してきたが、急速な海外展開に伴う人材不足を背景に、新たに70歳までを対象とした派遣制度（定年退職後に、関連会社に就職。そこからグループ会社などに派遣されるもの）を2017年度に導入。

### ▼年齢上限のない再雇用制度（株ファンケル、大和ハウス工業株）

ファンケルでは、65歳以上の社員を対象に、年齢の上限なく（また、嘱託・パート・契約社員等を問わず）再雇用する「アクティブ・シニア社員」制度を導入。勤務日数や時間については、会社が本人の希望を勘案して決定するため、それぞれのペースで柔軟に働くことが可能となっている。なお、年功賃金制は既に廃止していたことから、新制度が総人件費に与える影響は少ない。

大和ハウス工業では、65歳の定年退職者を対象に、年齢上限のない嘱託として再雇用する「アクティブ・エイジング制度」を導入。対象者の7割が制度を利用し、週4日のフルタイム勤務をしている（2017年3月末現在）。

## (C) 高齢者雇用を積極化する企業の支援（行政）

このように、高齢者雇用を積極化する方向に雇用制度を見直す企業がみられる中で、行政がそうした企業の対応を支援する事例もみられている。

### ▼高齢者雇用を促進している企業への助成（埼玉県）

シニアに特化した就労支援の一環として、「70歳雇用推進助成金」を2017年度に創設。これは、①定年制の廃止、②70歳以上への定年年齢の引き上げ、③70歳以上まで継続雇用を行う新たな制度の導入、のいずれかを行う企業を対象に、上限200万円までの助成金を支給するもの。初年度の応募状況をみると、深刻な人手不足に直面している運送業や介護分野の企業等からの「定年廃止」や「定年年齢の引き上げ」に関する助成申請が目立っている。

## ② 短時間雇用

このほか、人手不足に悩む企業において、高齢者の短時間の雇用を積極的に行ったり、自治体等においても、高齢者の短時間就労のマッチングに取り組んだりするケースがみられている<sup>37</sup>。

### ▼早朝の短時間シフト制の導入（株ドン・キホーテ）

ドン・キホーテでは、人手不足を補うため、シフトを細分化して「開店前の品出し事務」というジョブを切り出し、高齢者のバイトを『ライジング・クルー』として雇用（2～3時間、週2～3回の勤務）。これにより生産性が向上し、午前中の売上が増加したほか、シニアの働き振り等が若手社員にも好影響を与えている。

### ▼短時間就労のモデル事業の実施（（一社）セカンド・ライフ・ファクトリー）

セカンド・ライフ・ファクトリーでは、千葉県柏市・東京大学<sup>38</sup>と提携し、就労等に消極的な高齢者でも気軽に短時間の就労やその他の様々な社会活動等ができるようなマッチング事業を、2016年度にモデル的に実施。具体的には、地元の高齢者が、自分の興味関心事項や活動可能日程を予めスマートフォンでクラウド上に登録し、求人側の情報とマッチングさせるものであり、一年間で100人超が登録し、1,400件以上のマッチングに成功。

このほか、セカンド・ライフ・ファクトリーのセミナーをきっかけに、退職した地域のサラリーマンが自主的にグループを作り、新たに開拓した就業先等（ブドウ園、庭木の手入れ等）でワーク・シェアリングの形での短時間勤務も行っている。

## ③ 就労支援

高齢者をみると、健康で就労意欲を持った人の数が増えている一方で、必ずしも本人が望む就労機会と出会えていないケースも多い。特に、ホワイト・カラー層では、定年退職後も事務の仕事我希望する人が少なからずみられる一方、そうした求人は多くない（ホワイト・カラー層の未就労問題については、【BOX 8】を参照）。

こうした中で、シルバー人材センター等では、下記のように、これまで主流であった低スキルの仕事等の紹介に加えて、事務系の仕事と高齢者とを結びつけるマッチングに積極的に取り組みはじめている例もみられるが、今後とも、様々なかたちでホワイト・カラー層の高齢人材の就労機会を拡大していくことが望まれる。

<sup>37</sup> このほか、東京大学・先端科学技術研究センター（近藤武夫准教授）では、「IDEAモデル」を使った「超短時間労働」の研究を進めている。これは、業務分析によって15分単位にまで細分化したジョブと、ワーカー・シェアリングを組み合わせる新たな雇用形態で、主に障がい者の就労機会を拡充することを目指しているものであるが、当該手法は高齢者等の短時間雇用にも応用できるものとなっている。

<sup>38</sup> 元気高齢者の地域活動をサポートするウェブ・プラットフォームとして開発されたGBER（ジーバー：Gathering Brisk Elderly in the Region）を活用。



### ▼ホワイト・カラー層を対象とした就労支援（松山市シルバー人材センター）

松山市シルバー人材センターでは、厚生労働省の地域人づくり事業を通じて「セルフ・プロデュース事業」を実施しており、その中で、①UIJ ターン高齢者（移住者）に対する総合的生活支援等に加え、②ホワイト・カラー層を中心とした高齢者の就業機会の提供（起業を含む）など、様々な取り組みを行っている。

### ▼事務系職種等の「働く場」の拡大（埼玉県シルバー・ワークステーション）

埼玉県シルバー・ワークステーション（埼玉県シルバー人材センター連合内に 2017 年 4 月に設置）では、センター会員の働く場を拡大するため、①事務系職種や、人材不足業界（スーパー・保育・介護等）を中心とした求人ニーズの調査、②就業する人材側の発掘（会員の募集）、③求人企業と会員とのマッチング、に積極的に取り組んでいる。

## 【BOX 8】ホワイト・カラー層の未就労問題<sup>39</sup>

高齢者の労働力は、65 歳以上では概ね

- ①ハイスキル : 14%
- ②ミドルスキル : 72%
- ③ロースキル : 14%

というように 3 層に経験・能力が分かれている。この中で、「①ハイスキル」に属する労働力については、企業経営の顧問等として数万人が人材紹介業の対象となっている。また、「③ロースキル」の方は、所謂シルバーセンターの人材として 72 万人程度が対象となっているが、ここはマッチングのコストが低いことから、仲介業者が手間をかけてもメリットがある市場となっている。一方、「②ミドルスキル」では、206 万人もの大勢の人材が未就労となっており、これはホワイト・カラーの 3 分の 2 にあたる規模となっている。

こうしたことから、今後は特にこの「②ミドルスキル」の層の高齢人材のマッチングを、低コストで実現する方法を編み出していくことが社会的に望まれる。

<sup>39</sup> 東京大学・先端科学技術研究センター 檜山敦講師の講演に基づく。

### 3. 今後の課題

このように、先進的な事例をみると、現役世代における「働く→地域」((働く余力を地域貢献・社会活動に充当する取組み)、並びに、高齢者における「働く」(働く機会を増やす取組み)の2分野では、官民で様々な対応がなされつつある。

もっとも、特に下記2点においては、こうした取組みがさらなる広がりを持つことが望まれる。

#### (1) 現役世代：従業員の地域貢献・社会活動に対する支援・仲介機能の強化

現役世代では、①企業等において「従業員がプロボノ活動やその他の地域貢献・社会活動を行うことが、経営面にもメリットをもたらす」ということが広く理解されて、企業が従業員の活動を積極的に支援するようになるとともに、②中間支援団体等による仲介が一段と拡充されることが望まれる。

#### (2) 高齢者：雇用全般、特にホワイト・カラー層の雇用機会の拡充

高齢者については、雇用全般、特にホワイト・カラー層の雇用機会を人材のマッチング等を通じて拡充することが望まれる（【図表Ⅱ-15】）。

【図表Ⅱ-15】「人生100歳時代」からみた「働き方」の課題

#### 現役世代

- ・ 従業員の地域貢献・社会活動に対する支援・仲介機能の強化

#### 高齢者

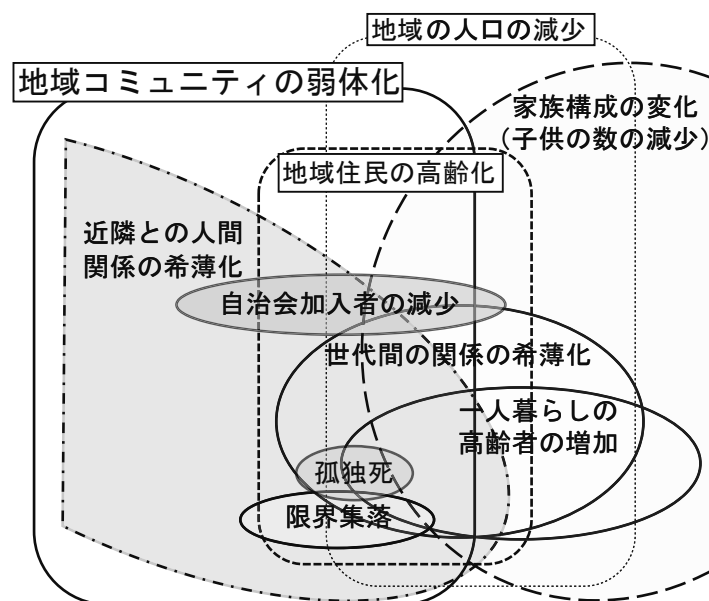
- ・ 雇用全般、特にホワイト・カラー層の雇用機会の拡充

### 第3章 地域貢献・社会活動

#### 1. 基本的な考え方

わが国では、近年の高齢化の進展とともに、社会構造や家族構成が大きく変わってきている<sup>40</sup>。これに伴い、地域コミュニティが弱体化し、近隣や世代間の人間関係が希薄化<sup>41</sup>したり、一人暮らしの高齢者が増えたりするなど、地域社会における新たな課題も生まれている（【図表Ⅱ-16】）。

【図表Ⅱ-16】 地域社会における課題



こうしたことから、地域住民同志のつながりを持つことが重要といわれている。すなわち、住民に地域貢献・社会活動に積極的に参加してもらうことは、「地域コミュニティが直面する様々な課題を解決する<sup>42</sup>」という観点<sup>43</sup>から議論されることが多い。

<sup>40</sup> 社会構造の変化と地域社会の課題については、当センター報告書『「人生100歳時代」にふさわしい地域社会の構築に向けて—有識者ヒアリングを踏まえ—』（当ジャーナル掲載）第1章を参照。

<sup>41</sup> 近所づきあいの程度について「親しくつきあっている」と回答した比率は47.6%（2009年）から31.9%（2014年）に低下した（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成27年3月））。

<sup>42</sup> 地域コミュニティの諸課題の解決には、「（1）早くから」（現役世代の参加）「（2）緩やかに」（過干渉のない繋がり）、「（3）役に立つ」（社会貢献の実感）という3つがキーワードとなる（前掲 当センター報告書『「人生100歳時代」にふさわしい地域社会の構築に向けて』）。

<sup>43</sup> また、未病を改善する上でも、「食事」「運動」とともに「社会参加」が重要な要素となる（「未病の改善」県HP <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f480290/> 等参照）。

このように、住民が地域貢献・社会活動を積極的に行うことは、「地域社会を支える」という観点から重要であることは言うまでもない。一方、住民一人ひとりの視点、「『時間』の充実」という観点からも、**地域貢献・社会活動は、長い人生を充実して過ごす上で重要な要素となる。**

すなわち、(1)現役世代では、日常生活は仕事中心になりがちであるが、地域社会とのつながりを適度にもつことによって、日々の生活に広がりが出て、一層多彩なものとなる。また、早い時期から地域貢献・社会活動を幅広く行って色々な人とのつながりを持つことは、高齢者になってから様々な活動を続けていく上での重要な基盤ともなる。

また、(2)高齢者にとっても、いくつになっても社会との関わりを持ちながら何らかの活動を続けることは、「仕事」や「学び直し」とともに「充実感を得る」上での重要な柱となると考えられる。

こうしたことから、以下では、個々人の「『時間』の充実」という観点から、(1)現役世代については、30代や40代といった「早い時期からの社会参加」を、(2)高齢者については、「活動に消極的な層の参加促進<sup>44</sup>」を軸に、先進的・特徴的な事例を抽出・整理し、その特徴や成果、そして、そこから窺われる今後の課題についてみていくこととする<sup>45</sup>（【図表Ⅱ-17】）。

【図表Ⅱ-17】「人生100歳時代」の時間の充実に向けた注力分野（「地域」）



<sup>44</sup> 「住んでいる地域で特に社会的な活動はしていない」と回答した比率は、高齢者でも7割に上っている（内閣府「高齢者経済・生活環境に関する意識調査」（平成29年3月））。

<sup>45</sup> 住民が地域貢献・社会活動に積極的に参加できるようになるためには、①地域貢献・社会活動に繋がるような「学び」の機会が充実すること（「学び→地域」、Ⅱ、第1章参照）、そして、②現役世代については、仕事中心となりがちな日常生活において、余力を地域貢献・社会活動に振り向けられるようになること（「働く→地域」、Ⅱ、第2章参照）も重要な前提となる（それぞれの先進的な事例等については、各々の章を参照）。

## 2. 先進的な事例等からみた特徴

### (1) 早期参加【現役世代】

各地では、仕事や子育てで多忙な現役世代を対象に、地域貢献・社会参加を増やしていくための様々な取組みがみられている。

こうした先進的・特徴的な事例を整理してみると、概ね、①地域貢献・社会活動を身近に知ってもらうこと（「情報・機会の提供」）、②参加の意欲を持つ人が実際に活動を始められるように、NPO・団体等に紹介すること（「具体的なマッチング」）、そして、③なかなか関心を持たなかったり、参加を躊躇したりする人が、積極的に参加するような仕掛けを作ること（「インセンティブ作り」）という3つに大別できる（【図表Ⅱ-18】）。

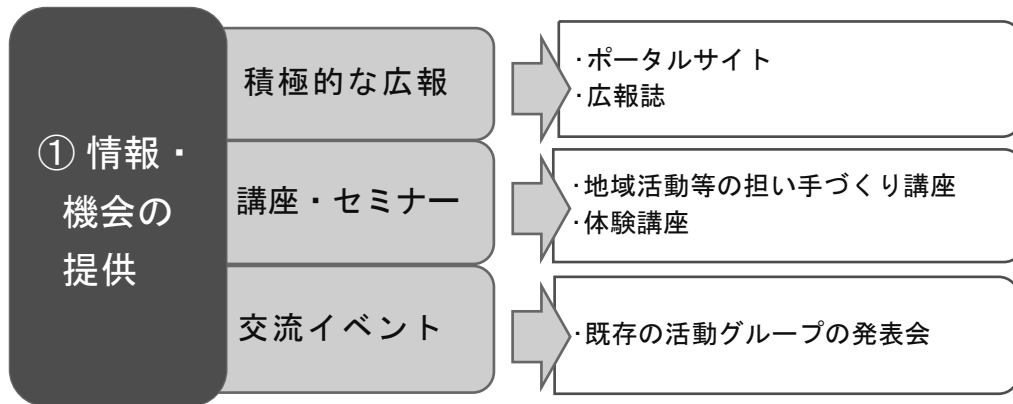
【図表Ⅱ-18】早期参加【現役世代】



#### ① 情報・機会の提供

まず、地域貢献・社会活動を、現役世代により身近に知ってもらう取組みとしては、(a)積極的な広報を図ることはもちろんのこと、それに加え、(b)講座・セミナー等を開催して参加者を募ったり、さらには、(c)イベントを開催して活動団体や個人同士の交流の機会を設けたりするなどの工夫を行っている事例がみられる（【図表Ⅱ-19】）。

【図表Ⅱ-19】情報・機会の提供【現役世代】



▼積極的な広報（各地ボランティアセンター等）

各地の自治体の市民活動支援センターや社会福祉協議会のボランティアセンターなどでは、現役世代の関心を惹きつけようと、ポータルサイトや広報紙等を活用して、ボランティアの募集告知や活動団体の活動紹介（イベント告知、メンバー募集等）などを積極的に情報提供している<sup>46</sup>。

▼講座・セミナー（福岡市・NPO ドネルモ、福岡県、東京都文京区）

「地域デザインの学校」（福岡市及びドネルモ）や、「地域活動実践型生涯学習講座」（福岡県）では、日頃地域での活動に関わりの薄い30代～40代を主な受講対象者として、実際に地域活動に関わっていくためのノウハウを提供したり、体験講座を開催したりしている。

「新たな公共プロジェクト」（東京都文京区）では、①特設サイトやSNSなどによる情報提供や対話の場などを設けて、地域の人々が出会い、地域課題を知るきっかけを作るとともに、②地域課題をともに解決する手法や事業づくりを学ぶ講座を開催したり、課題解決の事業を支援したりすることで、「プロフェッショナルな担い手」を生み出している。

▼交流イベント（千葉県柏市）

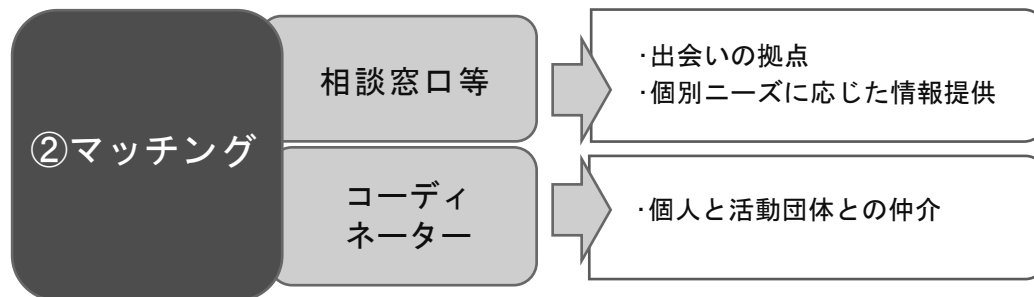
「オヤジ☆イノベーション」（千葉県柏市）では、既存の団体が一堂に会し、日頃の活動を紹介するとともに、ダンス・パフォーマンスや体験講座などの様々な交流イベントを開催するなど、地域デビューを考えている現役世代が色々な活動に触れる中で興味ある活動を見つけるきっかけを作っている。

<sup>46</sup> 行政が情報提供に関与することで、いろいろな社会活動をしている団体の信用度が上がり、人々が活動に参加する上での不安感を軽減する効果も期待できる。

## ② マッチング

また、地域貢献・社会活動に関心をもった現役世代を対象として、実際に活動している団体等につなぐ仕組みとしては、(a)相談窓口や出会いの拠点を設けたり、(b)コーディネーター<sup>47</sup>を設置したりして、肌理細かいマッチングを行う事例が見られる（【図表Ⅱ-20】）。

【図表Ⅱ-20】具体的なマッチング【現役世代】



### ▼相談窓口等（大阪市浪速区、各地ボランティアセンター等）

ボランティア拠点である「ひとしごと館」（大阪市浪速区）では、特技を活かして誰かの役に立ちたいと考えている人と、助けを求めている人とのマッチングも行っており、買い物支援や日曜大工など、日常生活のちょっとした困りごとを助け合う「出会いの拠点」となっている。

このほか、市民活動支援センターや各地のボランティアセンターなどでは、地域貢献・社会活動に関する相談窓口を設けており、具体的に地域貢献・社会活動を始めたいと思って訪れた人に対して、それぞれのニーズに応じて活動している団体の情報等を積極的に提供している。

### ▼コーディネーター（埼玉県）

埼玉県の「共助の取組マッチング事業」では、コーディネーター（「共助仕掛人」）が中心となって、NPO や 自治会に対して(a)人材面では、自分のスキルや人生経験を活かして社会貢献をしたいと考えている人を紹介するとともに、(b)資金面についても、ニーズのある先に助成金、寄附や融資などをうける方策を紹介することで、共助の取組を推進している。

## ③ インセンティブ作り

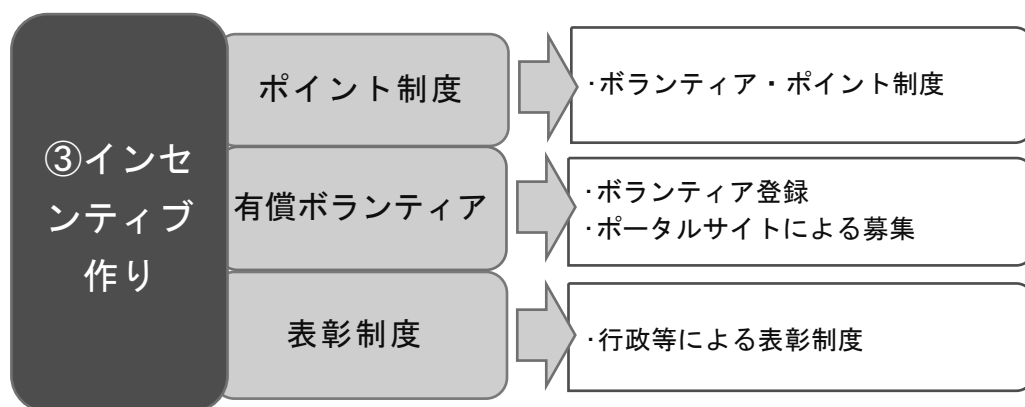
参加意欲を呼び起こすことや、参加を躊躇する人を後押しすることなどを狙って、(a)ポイント

<sup>47</sup> コーディネーターの存在は、単にボランティア人材の紹介に留まらず、バラバラに存在している様々な地域貢献・社会活動の主体（個人、団体、企業等）を結びつけ、それぞれの強みを活かしながら地域の課題を地域全体で解決することが期待される。

制度、(b)有償ボランティア<sup>48</sup>といったように、一定程度の金銭的・経済的なインセンティブを付与する試みがなされている。

また、非経済的なインセンティブとしては、(c)自治体等が、個々人の地域貢献・社会活動を幅広く表彰する例も見られており、こうした取組みは若者世代の社会活動への関心を高める効果ももたらしている（【図表Ⅱ-21】）。

【図表Ⅱ-21】インセンティブ作り【現役世代】



#### ▼ボランティア・ポイント制度（前橋市、横須賀市）

前橋市では、予め会員登録した市民が、指定された地域活動事業に「担い手」として参加したときにポイントが付与される制度（「まえばし地域活動ポイント制度」）を運営。たまったポイントは商品と交換できるほか、地域団体の活動資金として寄付することもできる。

横須賀市では、ボランティア主催団体が活動に参加する人にポイント券（1回100円相当）を配布する制度（「市民公益活動ポイント制度」）を実施。同ポイント券は、一部商業施設での商品の購入や、市立の有料施設の使用料に充てたり、市民公益活動団体等への寄付に使えるようにしている。

#### ▼有償ボランティア（大阪市浪速区）

「ひとしごと館」（大阪市浪速区、前出）では、あえて「会員制での有償ボランティア」という仕組みにすることで、会員同士が気兼ねなく助け合える<sup>49</sup>ようにしている。

<sup>48</sup> ボランティアによるサービスに対し、謝礼金が交付されるボランティア活動の仕組みをいう。

<sup>49</sup> 謝礼金は、「提供される労力（労働）に対する対価（報酬）」ではなく、「無償の労力提供に対する謝意」として交付されるものであり、これにより助ける側と助けられる側の対等性（「お互いさま」の関係）が確保される（(公財)さわやか福祉財団「新地域支援 助け合い活動創出ブック 改訂版」）。



### ▼表彰制度（小田原市、内閣府）

小田原市では、ボランティア活動（対象については、特段基準を設けていない）をした人に対して、具体的な活動内容と期間、並びに、市民を代表して市長からの感謝の言葉を記したカード（「まごころカード」）を配布している。小中学生など若者が申請するケースも多く、総合学習などとあわせてボランティア活動を行うきっかけとなっている。

内閣府では、地域や社会の輝く未来に向けて行った社会貢献活動において、顕著な功績があった子供や若者（個人又は団体）を「未来をつくる若者・オブ・ザ・イヤー」として、内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣から表彰している。

もともと、こうした現役世代の参加を引き出す「インセンティブ作り」については、多くの自治体や団体が大変苦勞している。特に、ポイント付与といった金銭的インセンティブの付与については、ボランティア等の社会活動自体が、そもそもそうした金銭的な見返りを前提としない性質の行為と一般に理解されているだけに、参加者の裾野拡大や参加の継続性への誘因効果は大きくない（【補論3】参照）。

こうしたことから、多くの団体では、インセンティブ作りについては引き続き模索している状況にあり、今後の大きな課題となっている。

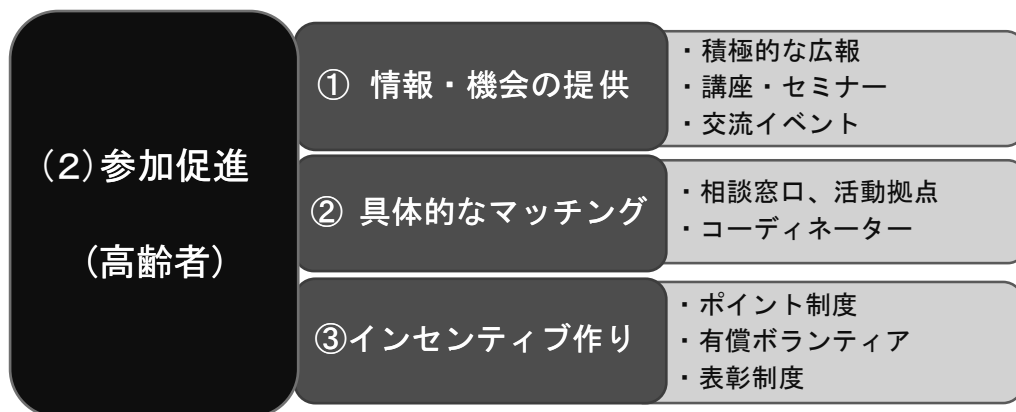
## （2）地域貢献・社会参加に消極的な層の参加促進【高齢者】

高齢者の中で参加に消極的な層を呼び込もうとしている事例をみると、基本的には、現役世代の項で整理したのと同様に、①情報・機会の提供、②具体的なマッチング、③インセンティブ作りという3つに集約できる（【図表Ⅱ-22】）。

---

なお、「有償ボランティア」が「労働」にあたるかどうかは、グレーである点には留意が必要。仮に、有償ボランティアに対する金銭の支払が、労働の対価（報酬）と解釈される場合には、有償ボランティアをする人々は労働者とみなされ、労働関係諸法の適用を受けることとなる（かながわ県民活動サポートセンターHP「第2回『有償ボランティア』をどう考えるか」）。

【図表Ⅱ-22】参加促進【高齢者】



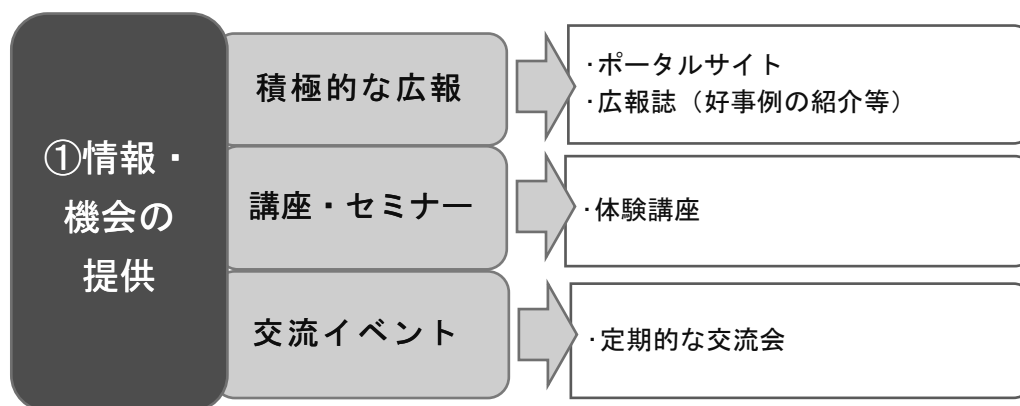
以下では、高齢者を対象とした特徴的な事例を中心に紹介する。

### ① 情報・機会の提供

まず、高齢者に地域貢献・社会活動をより身近に知ってもらう取組みとしては、現役世代同様、(a)積極的な広報に加え、(b)講座・セミナー等の開催、そして(c)交流イベントの開催等の事例がみられる。

そうした中で、特に、①同じ地域の高齢者の活躍の様子や、②身近な地域活動の様子を知らせていくこと、あるいは③「健康」や「歴史」といったテーマを取扱うことなどによって、高齢者の関心を積極的に引き出そうとしている取組みがみられる（【図表Ⅱ-23】）。

【図表Ⅱ-23】情報・機会の提供【高齢者】



#### ▼積極的な広報（NPO 法人かわさき創造プロジェクト、(公財)長野県長寿社会開発センター）

かわさき創造プロジェクトでは、シニア世代に役立つ地域情報をシニア自身が発信する参加型のサイト（「川崎シニア・ポータル『かわぼ』」）を運営。シニア・リポーターが主に川崎

市内で行われている様々な活動、イベントなどに出向き、シニアの視点で取材活動を行い、その内容を情報発信している。

長野県長寿社会開発センターでは、高齢者の地域活動の好事例をまとめた冊子『人生二毛作実践事例集～信州版「人生ニモウサク劇場」～』をまとめ、活動の動機を「趣味・特技を活かす」「キャリアを活かす」など5つのカテゴリに分けながら、60以上の事例を紹介している。

#### ▼講座・セミナー（松本市、鹿児島県）

松本市では、閉じこもりが心配される定年退職後の男性を対象に、集団で全身運動、声帯ストレッチや腹式呼吸に重点を置くボディ＆ボイス・トレーニングを行う体験講座（「スポーツボイス大学院」）を実施。元々は介護予防・健康増進を主たる目的とした事業であるが、目標を定め、皆で声を出すことで一体感が生まれたことがきっかけとなって、仲間とともに地域活動に積極的にかかわるようになった参加者もみられる。また、同様のコンセプトで参加者を女性に限定した「スポーツボイス・カレッジ」も展開。

鹿児島県では、シニア世代の社会参加のきっかけづくりや仲間づくりを支援するため、地域活動、ボランティア活動、交流活動等を視察・体験する1泊2日のツアー（「地域デビュー体験ツアー」）を主催。地元新聞社が体験企画と運営を、旅行会社が旅行企画と実施を受け持ち、地元の食材を使った料理を提供するなどの工夫しながら、参加者を幅広く募った。

#### ▼交流イベント（埼玉県、ボランティアセンター武蔵野等）

埼玉県では、芸能人を隊長として、隊員が地域デビューを果たしていく過程を密着取材し、アクティブ・シニアのロールモデルとして発信する取組み（「地域デビュー楽しみ隊」）をすすめている。ポータルサイトやフェイスブックによる多面的な発信のみならず、ワールド・カフェや体験型交流会など、さまざまなイベントを開催している。

ボランティアセンター武蔵野で始まった「お父さんお帰りなさいパーティ（おとぼ）」は、シニア世代の男女を対象に、地域で活躍する団体の紹介や参加者同士の交流をテーマに毎年実施しているものであり、八王子市でも同様の取組がなされている。地域活動紹介の場である「お父さんお帰りなさいサロン（おとぼサロン）」も毎月開催されている。

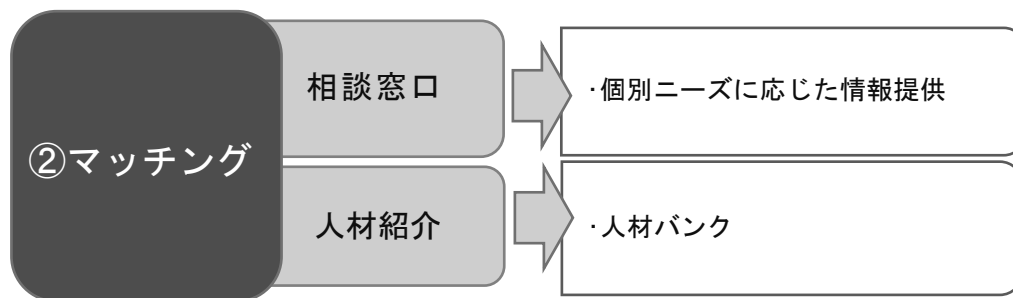
## ② マッチング

また、地域貢献・社会活動に関心をもった高齢者を対象として、実際に活動している団体等につなぐ仕組みとしては、(a)相談窓口を設けたり、(b)人材バンクを設置したりして、肌理細かいマッチング<sup>50</sup>を行う事例が見られる（【図表Ⅱ-24】）。

<sup>50</sup> こうしたマッチングは、高齢者に限らずあらゆる世代を対象としているものも多いことから、世代間交流の活性化も期待できる。

特に、高齢者は、本人の体力や、家族の介護など様々な要因によりフルタイムでの活動を望んでいない場合が多いほか、定年後仕事から離れた後でも何かに取り組みたい意欲はあるが、何をしたらよいかわからない人などもみられることから、それぞれの事情に見合ったマッチングの工夫がなされている。

【図表Ⅱ-24】 マッチング【高齢者】



#### ▼相談窓口（横浜市）

横浜市では、就労や社会参加に意欲を持つ高齢者（「いきいきシニア」）を応援する相談窓口（「生きがい就労支援スポット」）を開設。シルバー人材センターや社会福祉協議会、老人クラブ連合会、地域の様々なネットワークなどとの連携を図りながら、地域での高齢者の活動先情報を幅広く提供している。

#### ▼人材紹介（小田原市）

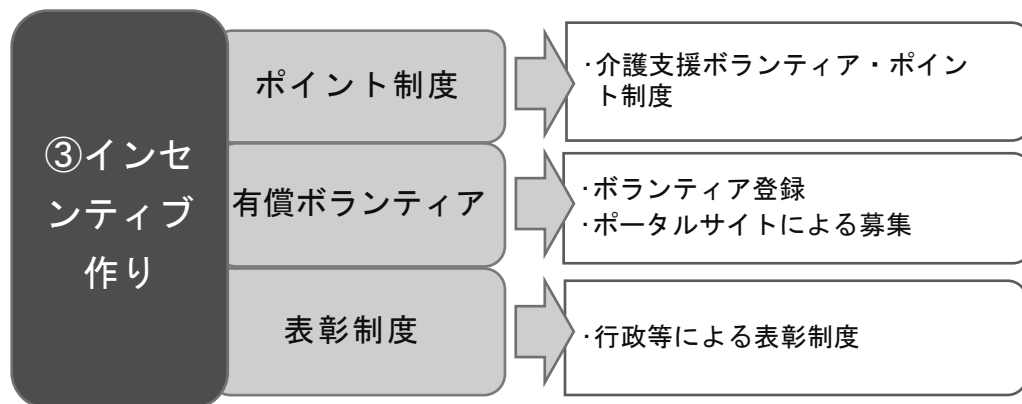
小田原市では、「セカンドライフ応援セミナー」等を開催するとともに、高齢者向けの人材紹介のポータルサイトとして「シニア・バンク」を設置。①申請登録された「元気・活力のあるシニア世代」（概ね 60 歳以上の個人・団体）と②地域・行政・民間などの様々な「活躍の場・いきがいづくりの場」の情報提供をしながら、双方のマッチングを積極的に行っている。

### ③ インセンティブ作り

高齢者を対象とした地域貢献・社会参加へのインセンティブ作りについても、現役世代向けと同様、(a)ポイント制度、(b)有償ボランティア、(c)表彰制度の活用などが見られている（【図表Ⅱ-25】）。

高齢者向けの特徴的な取組みとしては、介護予防策の観点からであるが、介護支援ボランティア活動制度に基づくポイント付与の仕組みが挙げられる。

【図表Ⅱ-25】インセンティブ作り【高齢者】



#### ▼ボランティア・ポイント制度（基礎自治体）

多くの基礎自治体では、高齢者があらかじめ指定された介護施設等で介護支援のボランティア活動を行った場合に、ポイントを付与する「介護支援ボランティア活動制度<sup>51</sup>」を運営している（県内市町村の実施状況については参考4参照）。

しかしながら、現役世代向けと同様、各自治体・団体では、参加者の裾野拡大や参加継続をもたらす効果的な方策を見つけるのに大変苦慮している。

### 3. 今後の課題

このように、先進的な事例をみると、現役世代の「早期からの社会参加」、高齢者における「活動に消極的な層の参加促進」の2分野については、官民において「①情報・機会の提供」や「②具体的なマッチング」を中心に、様々な取組みが実施されている。

もっとも、最終目標である「参加者の拡大」に向けて効果的な施策が打ち出せていない中、上述のとおり、「③インセンティブ作り」が大きな課題となっている<sup>52</sup>（【図表Ⅱ-26】、前掲【補論3】参照）。

<sup>51</sup> 厚生労働省による事業スキーム例については、厚生労働省老健局介護保険課長通知「介護支援ボランティア活動への地域支援事業交付金の活用について」（平成19年5月7日）参照。

<sup>52</sup> 地域貢献・社会活動への参加者が拡大していく中で、その受け皿となるのは、既に自律的に動いている地域の団体の活動である。こうした観点からは、プロボノ等によるNPO支援のマッチング（第2章参照）等によって、社会人の参加者を増やすことと、地域の様々な団体の運営を支援・強化していく仕組みを同時にすすめていくことは重要である。

【図表Ⅱ-26】「人生100歳時代」からみた「地域貢献・社会活動」の課題

## 現役世代・高齢者

- ・ 参加に消極的な層に向けた効果的なアプローチ（インセンティブ作り）

## 【補論 1】 北欧（スウェーデン、フィンランド）<sup>1</sup>の社会システム

### 【要旨】

北欧の国々（スウェーデン、フィンランド）をみると、自立した個人が、自分の価値観やライフ・ステージにあわせて、人生における諸要素をアラカルト方式で組み立てている社会となっている。『時間』の充実の観点からは、『人生100歳時代』にふさわしい社会システムを相当程度作り上げているといえる。

具体的には、(1) 柔軟な「②働き方」が実現しており、(2) ライフ・ステージに応じて「①学ぶ」「③地域」やその他の活動とのバランスある組み合わせをすることが可能となっている。また、(3) そうした「①学び直し」が新しい「②働き方」や「③地域活動」につながっている。

このように社会システムを構成する個々の要素は長い年月をかけて作られてきており、有機的に繋がっている。

こうしたことから、個別事例を単純に真似することはできない点には留意すべきであるが、わが国としては、日本の社会システム全体のあるべき将来像について、関係者間で一定程度の共通認識を持ちながら、北欧社会の事例を先進事例として参照していくべきである。

### 1. 典型的なライフ・ステージ

北欧（スウェーデン、フィンランド）では、(1) 柔軟な「②働き方」が実現している中で、(2) ライフ・ステージに応じて「①学ぶ」「③地域」やその他の活動とのバランスある組み合わせをすることが可能となっている。また、(3) そうした「①学び直し」が新しい「②働き方」や「③地域活動」につながっている。

こうしたことから、全体としてみて、『人生 100 歳時代』を迎える中で、自分自身の価値観にあったかたちで自在に生活時間を充当できる社会が既に相当程度実現しているといえる。

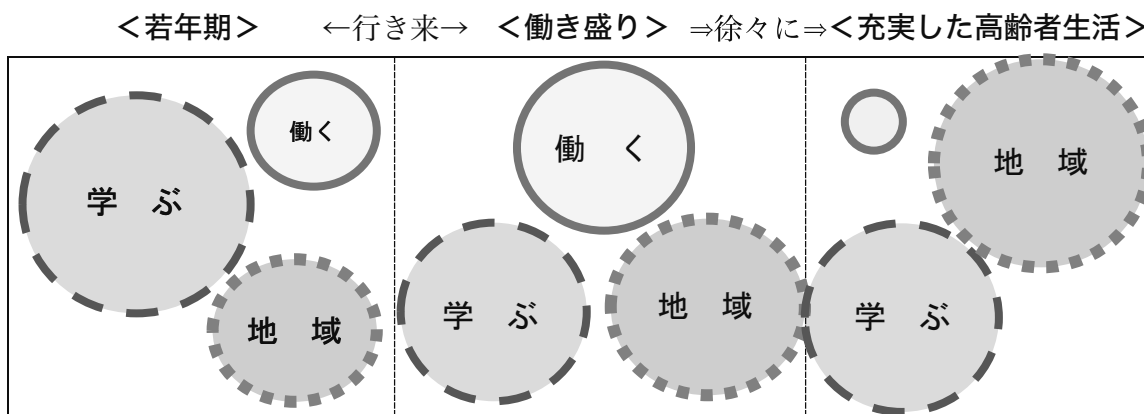
これを世代別にみると、(1)若年期については、「(大学等を) 卒業したらすぐ就職する」のではなく、高校を出てしばらく働いてから、改めて大学等で学び、それを活かして就職先を変えるというケースが多い。また、(2)現役世代においては、「働く」ことのウエイトは日本ほど高くなく、「①学ぶ」と「②働く」の間を行き来しながら、時代の要請に対応してスキルアップしたり、余暇に「③地域」活動を行ったりすることも十分出来ている。一方、(3)高齢期では、比較的早い時期に引退することが一般的であり、「③地域」に根差した充実した生活が実現している（【図表補 1-1】【同 1-2】）。

<sup>1</sup> 本稿でいう「北欧」は、主にスウェーデン（人口約1,000万人）、フィンランド（同550万人）の2か国を指す（ノルウェーは調査の対象外）。このほか、本稿では、北欧諸国には該当しないが、柔軟な働き方が一般的となっているオランダの事例等も紹介している。また、入手可能なデータについては、デンマークを含めて掲載している。

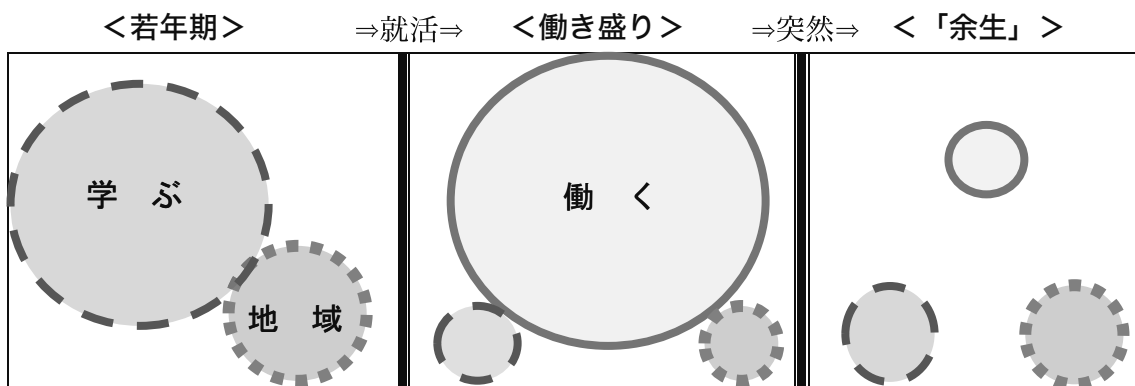
【図表補 1-1】世代別にみたライフ・ステージ（北欧）

- (1) 若年期：「高校→就職→大学等→再就職」が一般的
- (2) 現役世代：「②働く」一辺倒でなく、「①学ぶ」「②地域」もさかん
- (3) 高齢期：早期にリタイアし、「③地域」に根差した生活

【図表補 1-2】典型的なライフ・ステージ(北欧)



【参考】日本における典型的なライフ・ステージ(『人生70歳モデル』)



## 2. 5つの注力分野からみた北欧社会の特徴

このように、北欧の国々では、様々なライフ・ステージにおける個々人の状況に対応して時間を柔軟に活用し、充実した生活を送っている人が多く、且つそれを実現しやすい社会環境が整っている。

以下では、「①学ぶ」、「②働く」、「③地域」の3領域に関し、「II. 事例からみた『人生100歳時代』への対応」の中で、日本国内の先進事例等を収集・整理している5つの分野（「1. 学ぶ→働く」、



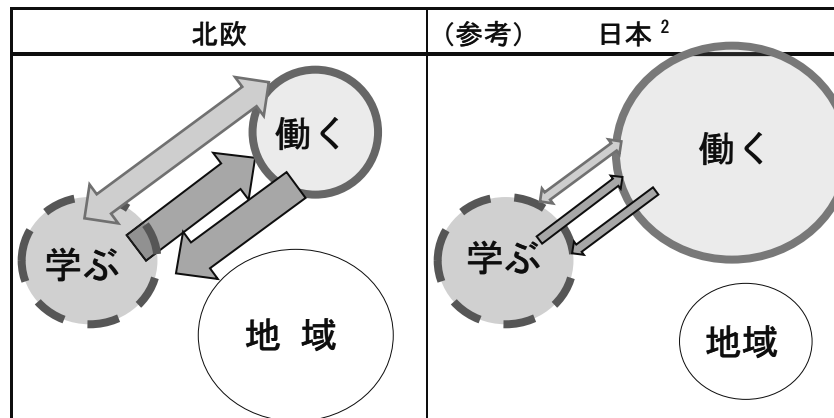
「2. 学ぶ→地域」、「3. 働く→地域」（現役世代）、「4. 働く」（高齢者）及び「5. 地域」に沿って、北欧社会の特徴を概観することとする。

(1) 「1. 学ぶ→働く」（学んだことを活かして働く）

(A)概要

まず、「1. 学ぶ→働く」（学んだことを活かして働く）の分野をみると、(1) 「①学ぶ↔②働く」（「①学ぶ」と「②働く」との間をいったりきたりする）、あるいは「①学ぶ⇄②働く」（働きながら学ぶ）がしやすい環境の下で、(2)スキルアップを目指した「①学び直し」が日常的に行われている。また、(3)そうした「①学び直し」の成果が「②働く」こと（ステップ・アップ、転職、起業）に直結している（【図表補1-3】）。

【図表補 1-3】 「1. 学ぶ→働く」（北欧）



(B) 「学び直し」の多さ

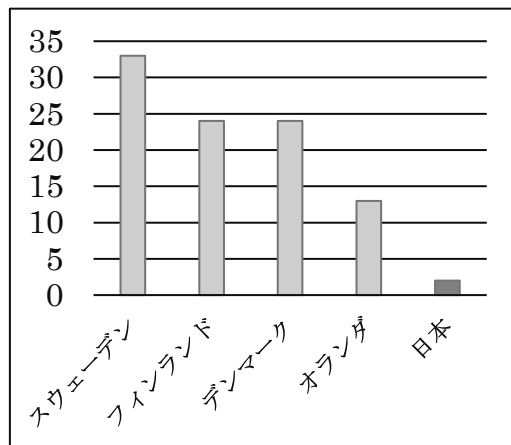
「1. 学ぶ→働く」については、高校を卒業したらすぐに大学に進学するのではなく、一旦就職したのちに、ステップ・アップのために大学に入るというケースが一般的となっている<sup>3</sup>。また、中高年になってからスキルアップのために学び直すケースもしばしばみられている。

こうしたことから、大学の新生のうち2～3割は25歳以上となるなど、学生の平均年齢は高く（【図表補1-4】）、30歳以上の成人全体の中で通学している人の割合も高い社会となっている（【同1-5】）。

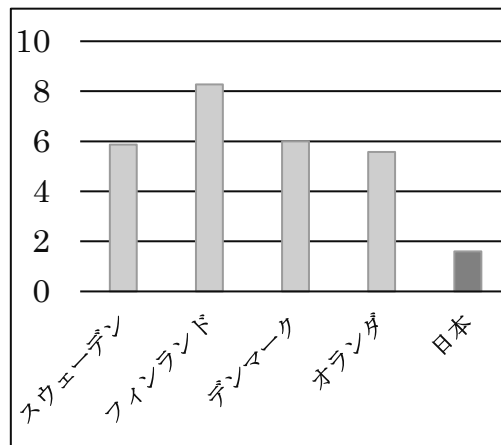
<sup>2</sup> 日本では、大学等における「学び直し」が職業面での転身やステップ・アップにつながるルートが細い（II. 第1章参照）。

<sup>3</sup> 通常、高校を卒業すると、就職・大学進学いずれであれ、家を出て自活する。  
 なお、スウェーデンでは、就職環境が近年厳しいことから、高校卒業後に就職が出来ずに「大学進学を余儀なくされる」ケースも増えている由（一般社団法人スウェーデン社会研究所・鈴木賢志所長）。

【図表補 1-4】学部新生に占める  
25 歳以上の学生の割合 (%)



【図表補 1-5】30 歳以上の成人の  
通学率 (%)



(出所) “Education at a Glance 2012:OECD Indicators” (OECD (2012))、  
“Education at a Glance 2017:OECD Indicators” (OECD (2017a)) を改変

## (C)社会的背景

### ①基本的認識

このように「学び直し」の盛んな背景をみると、「ライフ・ロング・ラーニング (LLL)」という言葉に代表される「一生が学び」という教育思想があり、社会全体が、「①学ぶ⇔②働く」の複線・双方向型の人生展開を前提としていること、そして、時代の要請に応じて「学び直し」を続けていくことが職業人として必要だと基本的認識<sup>4</sup>が共有されていることが挙げられる（【図表補1-6】）。

<sup>4</sup> EU には、多様な働き方と学び直しの可能性を追求する「フレキシキュリティ政策」がある。同政策は、雇用政策と教育政策の組み合わせによって就労者を守りつつ、新しい時代に対応しようとする雇用に関する EU の共通原則であるが、オランダは多様就業促進型（家庭と仕事の両立がライフ・ステージに応じて可能となる働き方）のモデルとなった。

【図表補 1-6】「1. 学ぶ→働く」（基本的認識）

	北欧	(参考) 日本
「学び直し」の対象世代	全世代	高齢者が主体
「学び直し」の基本的考え方	時代の要請に応じた「学び直し」(就業への活用)が重要。	一般教養を深めることが中心。
「①学ぶ」と「②働く」との関係	「①学ぶ⇔②働く」、「①学ぶ⇌②働く」といった複線・双方向型	「高校→大学→就職」という単線・一方通行型

②社会環境

また、これを支える社会環境をみると、(1)「学び直し」がいつでもしやすいように教育制度や経済面での支援制度が整備されており、また、(2)そうして学んだ成果が就業（ステップ・アップ、転職、起業）や地域貢献・社会活動にも生かされる仕組みとなっている（【図表補1-7】）。

【図表補 1-7】「1. 学ぶ→働く」（社会環境）

	北欧	(参考) 日本	
「①学び直し」のしやすさ	教育制度が整備されており、経済的支援の面でも手厚い。	○ 時間的にも経済的にも難しい。	△
「1. 学ぶ→働く」	ステップ・アップ、転職、起業につながっている。	○ ステップ・アップ等につながるルートはかなり限定的。	×

(職業指向の高等教育制度)

高等教育制度をみると、アカデミックと職業指向の主に2つに分かれており、後者を中心に、「①学ぶ⇔②働く」(学びながら働く)、あるいは「②働く→①学ぶ」(一旦就職したのちに学び直す)が実現しやすい学制となっている<sup>5</sup>。こうした職業指向の高等教育は「就職や資格取得に結び付いた生涯学習」の場として広く活用されており、大学や大学院レベルのものも用意されている。

▼専門職大学 (AMK) (フィンランド)<sup>6</sup>

フィンランドでは、地方自治体が運営する高等職業専門学校 (AMK<専門職大学、応用大学>)があり、職業重視の高等教育機関として、スキルアップや転職、起業などを目指す人々の学び直しの場として機能している。AMKでの再教育期間は標準的に3~4年間<sup>7</sup>であるが、そのうち約3分の2はインターンを含む実習に充てられており、企業が社会人の実践的な「学

<sup>5</sup> 福田 (2012)、中兼 (2017)、中澤 (2008) ほか。

<sup>6</sup> 福田(2012)及び都留文科大学・福田誠治学長へのヒアリングに基づく。

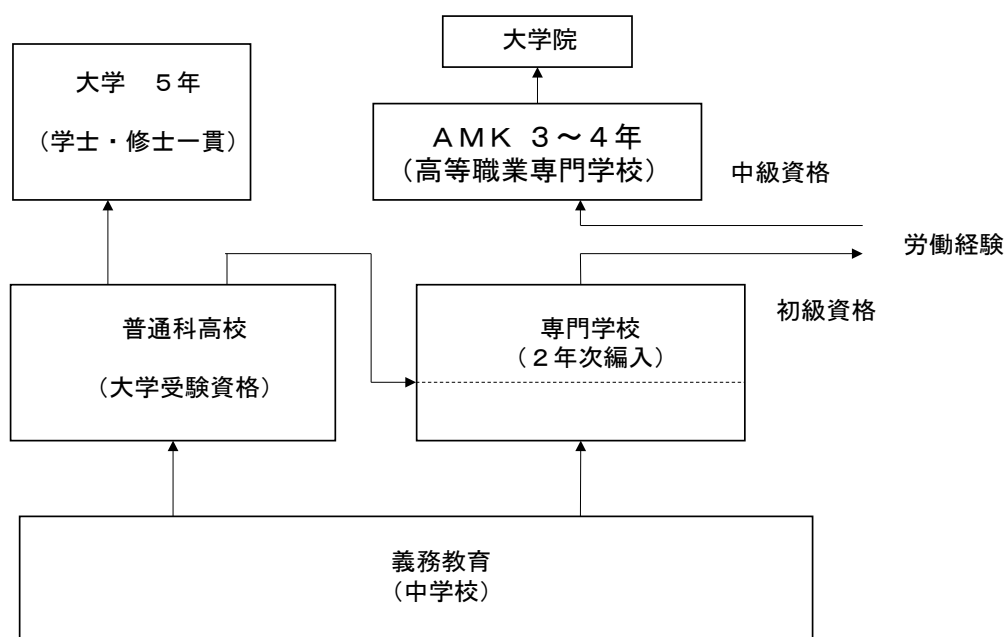
<sup>7</sup> 社会経験等によっては、2年生に編入して短期間で卒業することも可能となっている。

び直し」を支える仕組みが出来ている。

例えば、50歳代の現役サラリーマンが自分の職に見切りをつけて勉強しなおす、40代・50代の年配の移民が看護師の資格を取ったりパンづくりを学んだりする、40代の幼稚園の先生が小学校の先生になる、農業をやっていた人が資格を得て就職を目指す、といった学び直しがAMKを中心に行われている。

また、大学院（専門職修士課程）も設けており、流動化する時代に必要な高度・先端的な知識・技能の習得ニーズに対応している（【図表補1-8】）。

【図表補1-8】教育体系の概要（フィンランド）



(出所) 都留文科大・福田誠治学長の提供資料に基づく

### (経済面での支援制度)

経済面をみても、例えば、フィンランドやスウェーデンでは学費は全額税金によって賄われており、学生本人が直接負担する必要がなく、また、失業保険（例、フィンランドでは、直近の所得の8割を2年間支給）や奨学金（同、月6万円以上）によって、学び直しをしている期間の生活費も概ね賄うことが出来る。

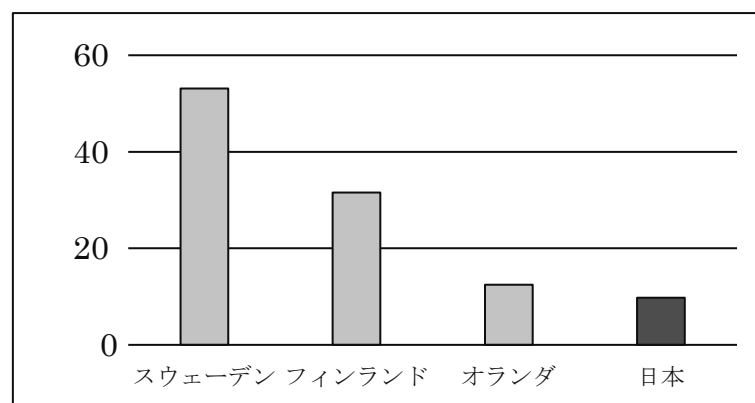
### ▼学生補助金制度（CSN）（スウェーデン）

スウェーデンでは、学生の生活費部分を補助（3分の1は返済免除）する制度（CSN）があり、例えば、フルタイムの学生は月々約10万円、支給期間は最大6年間の補助が受けられる。但し、単位の取得状況によっては、次の学期に支援が打ち切られることがある<sup>8</sup>。

こうしたことから、転職・起業を見据えて、失業保険を受給しながら大学院修士課程に行く（「②働く」→「①学ぶ」）といったことが非常にしやすい仕組みとなっている。

また、パートタイマーとして働きながら学ぶ（「①学ぶ⇔②働く」）というケースも多い（【図表補1-9】）。

【図表補 1-9】 学生のうちパートタイム勤務をしている比率（％）



（出所）“Education at a Glance 2017:OECD Indicators”（OECD（2017a））を改変

### （雇用慣行）

また、雇用慣行をみると、新卒一括採用ではなく、即戦力のある人材を通年で雇用することが一般的となっていることも、職業人が学び直しをする理由となっている。後述するように雇用システムにおいて、そもそも「正社員・フルタイム勤務・終身雇用」が基本ではなく、「全員がパート的で転職が多い」中であって、採用の際には、職務経験とともに学び直しをした内容を評価する土壌が出来上がっているといえる。

こうした様々な要因から、「フィンランドで生涯学習を一番利用するのはホワイトカラーの上層部」（都留文科大学・福田学長）とされるほど、「学び直し」をすることでスキルアップ、ステップ・アップしていくことが極めて一般的となっている<sup>9</sup>。

<sup>8</sup> 橋本（2007）ほか。

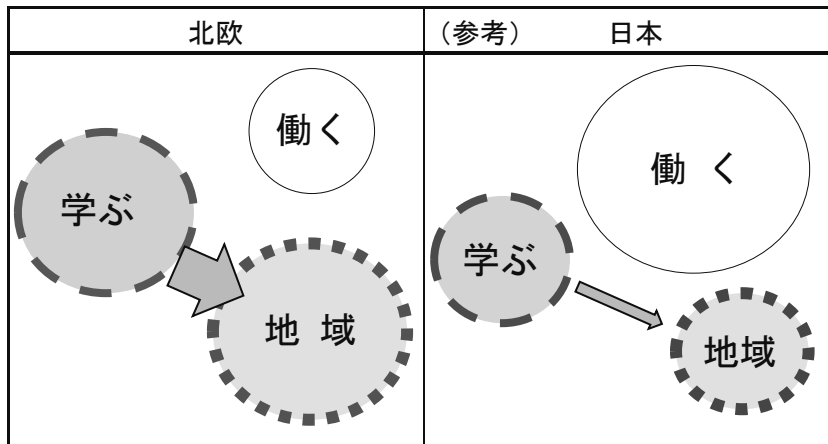
<sup>9</sup> 例えば、ノキアが経営不振になったときにホワイトカラーの失業者が増えたが、こうした生涯学習の機会を活用し、将来有望な技術を学び直して転職をすることで乗り切った由。

(2) 「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)

(A)概要

「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)の分野についてみても、世代を問わず、生涯学習への参加が地域貢献・社会活動と密接に結び付いている(【図表補1-10】)。

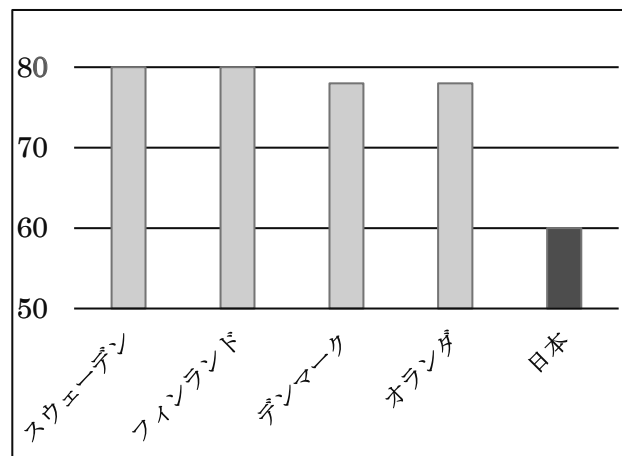
【図表補1-10】「2. 学ぶ→地域」(北欧)



(B) 「①学ぶ」と「③地域」との密接な連関

ボランティア活動を行っている就業者のうち約8割は生涯学習もしており(日本は約6割)、両者が密接に連関していることが窺える(【図表補1-11】)。

【図表補1-11】ボランティアを月1回以上している就業者で、生涯学習をしている人の割合(%)



(出所) “Education at a Glance 2017:OECD Indicators” (OECD (2017a)) を改変

## (C)社会環境

このように「2. 学ぶ→地域」(学びを地域貢献・社会活動に活かす)の分野が充実している背景をみると、(1)自由で多様な生涯学習の機会が十分に与えられていること、また、(2)初等教育段階からボランティア体験をしたり、地域課題解決に取り組んだりする環境が用意されていることが寄与している<sup>10</sup>とみられる(【図表補1-12】)。

### 【図表補 1-12】 「学ぶ→地域」のルートが充実している背景

- (1) 充実した自由で多様な生涯学習の機会
- (2) 初等教育段階からのボランティア教育

#### (自由で多様な生涯学習の機会)

地域の自治体や民間機関が運営する生涯学習のための多種多様な教育機関があり、一般教養を柱とした教育、文化、スポーツ、ボランティアなどをテーマとした教育が行われている。働き盛りでも、3分の2にあたる人々が生涯学習に参加している(日本では4割)<sup>11</sup>。そうした多彩な生涯学習に参加することが、活発な地域活動・社会参加に結び付いている。

#### ▼充実した生涯学習施設(フィンランド)

フィンランドでは、成人教育センター(全国258か所)、フォルケ・ホイ・スコレ(同91か所)をはじめ、学習サークルセンター、夏季大学、スポーツ教育施設など含めた多くの公的な生涯学習施設が各地に設置されており、民営の施設も多数みられる<sup>12</sup>。

#### ▼多彩な学習サークル(スウェーデン)<sup>13</sup>

スウェーデンでは、多彩な学習サークルが国の教育体系の中に組み込まれている。具体的には、学習者自身による自己啓発、自己教育の場を提供する仕組みとして「フォーク・ハイスクール」(国民学校、成人カレッジ。148か所<2007年>)があり、うち約100か所はスポーツ団体やNPO、あるいはそれを支援する支援団体によって、40か所程度は郡や市町村によって運営されている。

<sup>10</sup> 後述の通り、「②働く」の分野において、柔軟な働き方が実現しており、時間的に余裕があることも「2. 学ぶ→地域」が盛んな要因となっている。

<sup>11</sup> OECD (2017b)。

<sup>12</sup> 福田(2012)、フィンランド教育文化省・国家教育委員会(2009)。

<sup>13</sup> 中兼(2017)、中澤(2008)ほか。

---

また、「学習協会」(Adult education associations)の下では、28万カ所を超える学習サークルが活動し、延べ200万人が参加している。科目は文学・歴史から、語学、法律・経済、自然科学に至るまで多種多彩である。

### (初等教育におけるボランティア教育)

また、初等教育においては、ボランティア体験をしたり、地域課題の解決に取り組んだりする教育がなされており、これが「2. 学ぶ→地域」の裾野を広げる重要な役割を果たしている。

例えば、スウェーデンでは小学校の教科書で貧困や失業を社会全体で解決すべき問題として意識させる教育を行っており、中学・高等学校レベルではボランティア活動に寄与する活動を行っている。

#### ▼生徒会主催による大規模な募金活動（スウェーデン）

スウェーデンにおけるボランティア活動は、働いたり募金活動を行ったりして資金を調達し、それを他者のための活動を行っている組織に寄附するといったことが多い。学校で行っている大規模な例としては、生徒が働いて集めた募金を途上国の子ども達のために寄附する活動（「オペレーション・デイ・ワーク」）があり、生徒会連合会が主催し、国内の多数の中学・高等学校が参加している<sup>14</sup>。

---

<sup>14</sup> 文部科学省（2007）。



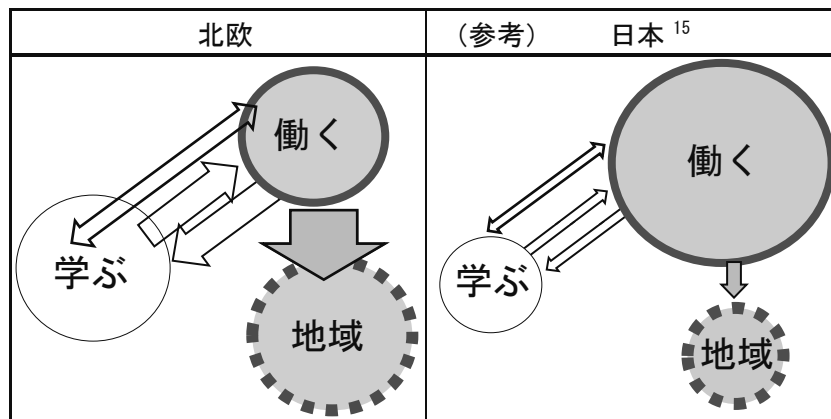
### (3) 「3. 働く→地域」(現役世代)

#### (A)概要

「3. 働く→地域」(現役世代が、働く余力を地域貢献・社会活動に充当する)の分野についてみると、(1)日々の就業時間の柔軟な調整、パートタイム就業の活用やテレワークなどにより、時間・場所の面で柔軟な働き方が出来る仕組みが確立されており、平均的な労働時間も短い。また、(2)従業員が地域貢献・社会活動を積極的に行うことを雇用者が支援することも一般的に行われている。

こうしたことから、「3. 働く→地域」(働く余力を地域貢献・社会活動に充当する)という分野は、日本のそれと比べて非常に充実している(【図表補1-13】)。

【図表補 1-13】「3. 働く→地域」(現役世代) (北欧)



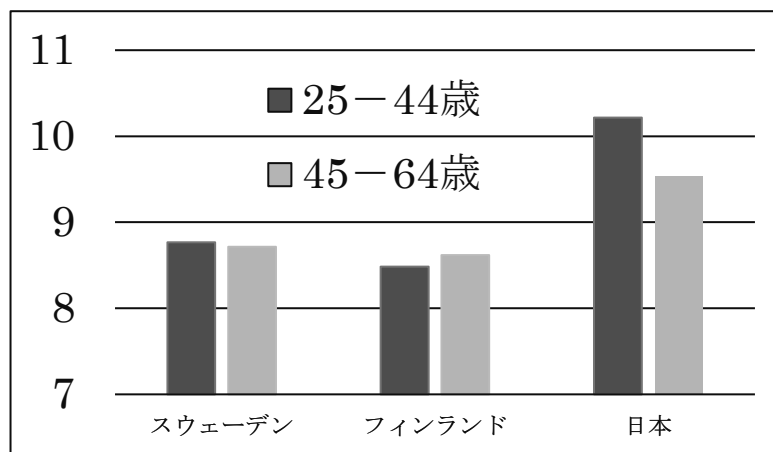
そればかりでなく、学び・子育て・家事等、生活における様々な活動と両立させながら、現役世代が「②働く」ことが十分可能な社会となっている。

#### (B)労働時間の少なさ

長時間労働は一般的ではない。例えば、男性の現役世代の一日当たりの労働時間は 8 時間半を下回る(日本では 10 時間前後)(【図表補1-14】)。

<sup>15</sup> 日本では、正社員では「フルタイム勤務」が主流であり、また、長時間拘束されることが一般的である中で、「③地域」など他の領域に余力を振り向けることが難しい状況にある。また、企業による支援等も、まだ十分な広がりを持っていない(Ⅱ、第2章参照)。

【図表補 1-14】労働時間（フルタイム、男性雇用者、週合計 / 日）（時間）



（出所）『平成 22 年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究報告書』（内閣府(2011)）を改変

## (C)社会的背景

### ①基本的認識

この社会的背景をみると、「②働く」こと自体について、(1)そもそも短時間であることが好ましく、また(2)柔軟に働き方を変えながらライフ・ステージにあった働き方をすべき、といった基本的認識が共有されていることが挙げられる（【図表補 1-15】）。

【図表補 1-15】 「②働く（現役世代）」（基本的認識）

	北欧	(参考) 日本
「②働く」にかかる基本的な考え方	「②働く」は生活の一部。	「②働く」は生活の中心。
	「生活の糧」であり、投入時間は少ない方がよい。	正社員では、長時間労働を前提にしがち。
	ライフ・ステージに応じて柔軟に働き方を変えるべき。	正社員では、時間・場所を拘束される働き方が一般的。

### ②社会環境

これを支える社会環境をみると、(1)勤務時間の面では、正社員であってもパート的に働くことが出来たり、(2)勤務場所の面でも、テレワーク等により勤務地に赴かなくても一定程度仕事出来る環境が整っている。また、前述の通り、(3)「1. 学ぶ→働く」のルートが整備されていることから、ライフ・ステージに応じて働き方や職場も変えやすくなっており、全体として「柔軟な働き方」が実現しているといえる（【図表補 1-16】。働き方にかかる「スウェーデン・モデル」は【BOX 9】参照）。

また、従業員の行うボランティア活動を雇用者側が支援することも一般的となっている。

【図表補 1-16】 「②働く」 (現役世代) (柔軟な働き方の実現)

	北欧		(参考) 日本	
(1) 時間の柔軟性	就業日や時間を相当程度柔軟に設定可能。	○	フレックス制は一定程度導入されている。	△
(2) 場所の自由度	テレワークや在宅勤務などの導入比率が高い。	○	左記は導入途上にある。	×
(3) 職業選択の自由度	「1. 学ぶ→働く」のルートが整っており、転職が比較的容易。	○	転職市場がさほど大きくない。	×

### (柔軟な勤務時間)

このうち、「勤務時間の柔軟性」をみると、(1) フルタイムであっても、労働者の権利として、就業日や時間を相当程度柔軟に設定できるようになっている。

#### ▼週単位・月単位で就業日・時間を調整 (スウェーデン、オランダ)

スウェーデンは女性の就業率が非常に高く、夫妻のいずれもフルタイムで就業することが基本となっている。ただし、フルタイムであっても、企業との間で週や月単位で働く時間の総枠を決め、その中で就業日・就業時間の割り振りを自分たちの状況に合わせて調整することができる。夫婦がともにこうした働き方を行うことによって、子育てや子供の就学などに柔軟に対処している<sup>16</sup>。

オランダでは、ある製造企業におけるフルタイム勤務の労働時間は、「年間を通して平均週 40 時間」となっており、週によって 35 時間でも 45 時間働いてもよいかたちとなっている<sup>17</sup>。また、ある金融保険会社では、フルタイムの契約労働時間は「週 36 時間」となっているが、勤務日に制約はないことから、実際には週 4 日 (9 時間/日) 働く従業員が多い<sup>18</sup>。

また、(2) 正社員でありながら、フルタイムとパートタイムを行き来することもできる。すなわち、日本の場合と異なり、パートタイム労働者は「短時間正社員」に相当する身分であり、フルタイム労働者との差は労働時間のみであって、基本的に同一の待遇 (時間当たり賃金、社会保障) を与えられている。

<sup>16</sup> 武石 (2011)、武石 (2012)、藤田 (2000) ほか。

<sup>17</sup> 権丈 (2010)、中谷 (2015)、松原・脇坂 (2015) ほか。

<sup>18</sup> 武石 (2012)。

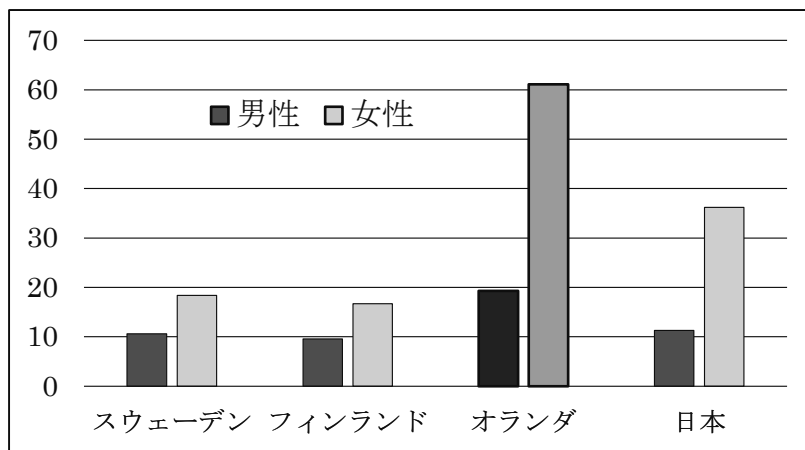
こうしたことから、一つの仕事をフルタイムで行うのではなく、複数の仕事を組み合わせる事例もしばしばみられる<sup>19</sup>。

特に、オランダは、「パートタイム経済」と呼ばれている<sup>20</sup>が、北欧の国と比べても男女ともにパート比率が非常に高く、こうしたパートタイム的な働き方を中心にすることによって、柔軟な働き方を実現している（【図表補1-17】）。

#### ▼パートタイム型就労の活用（オランダ）<sup>21</sup>

オランダでは、子供が生まれると、妻は多くの場合パートタイム契約に切り替えて、週末以外にも家にいられる時間を確保する。夫も一時的にパートタイム契約に切り替えたり、フルタイムのままでも週時間単位で休暇を取得して勤務日数を減らしたりして、自宅にいられる日や時間を確保することが多い。

【図表補1-17】パートタイム比率(2013年)(%)



(出所) “OECD Employment Outlook 2014” (OECD(2014b)) を改変

#### (柔軟な勤務場所)

「勤務場所の柔軟性」をみると、テレワーク<sup>22</sup>や在宅勤務などの導入比率が高く、これによって、就業者が生活時間を柔軟かつ効率的に使うことが可能となっている（【図表補1-18】）。

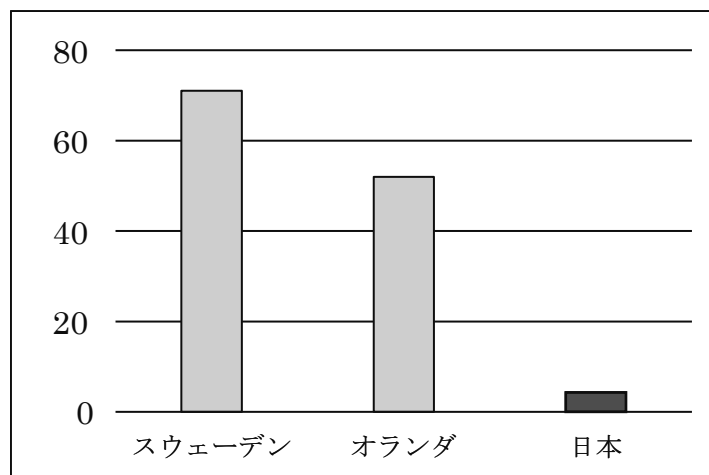
<sup>19</sup> 企業別の年金システムはなく、国が社会保障全般を一手に請け負っていることも、こうした柔軟な働き方を可能にしている。

<sup>20</sup> 武石 (2012)、中谷 (2015) ほか。

<sup>21</sup> 中谷 (2015)、村田 (2008) ほか。

<sup>22</sup> 例えば、オランダのある金融保険会社では、2008年の労働協約によって、全従業員がテレワーク（在宅勤務、他の支社、サテライトオフィスなど）が可能となっている（武石 (2012)）。

【図表補 1-18】在宅勤務制度を導入している企業の比率 (%)



(出所) “OECD Employment Outlook 2014” (OECD(2014b)) を改変

### (雇用者等の理解と協力)

従業員が行うボランティア活動については、企業など雇用者も協力的であり、従業員のボランティア活動への参加を就業と同様にみなして収入を保障している企業も目立つ。

#### ▼ボランティア活動の「業務扱い」(オランダ)

オランダでは雇用主の 11.9% が年に 1 日以上ボランティア活動を従業員に許可し、活動参加を就業と同様にみなして収入を保障している<sup>23</sup>。

また、早い時期から、市町村が営利企業の CSR の取組みを支援するためのイベントを実施し、その中でボランティアを必要とする団体と企業とのマッチングも行われている。

#### ▼市町村によるボランティア活動のマッチング (オランダ)

オランダのアーネム市で行われている“Market Place Day”は、NPO などの団体がボランティアを必要とする分野を説明し、一方参加企業や従業員ができる貢献を探すというものであるが、こうした試みは 2008 年時点で 70 の市町村に広がっている<sup>24</sup>。

<sup>23</sup> オランダの政府機関が 2007 年に行ったアンケート調査に基づく (European Report (2014b))。

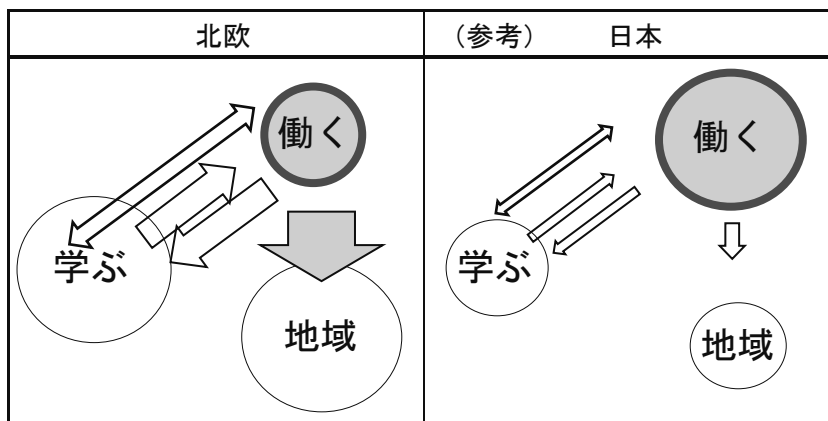
<sup>24</sup> European Report (2009b)。

#### (4) 「4. 働く」(高齢者)

##### (A)概要

「4. 働く」(高齢者雇用)の分野についてみると、明確な定年制度や退職金制度はなく、高齢になった際には、それまで複数担っていた仕事を間引いていってペースダウンをしていくことから、現役世代と高齢者との区分は曖昧ではあるが、比較的早く引退して「③地域」といった他の領域で生き生きと活動することが一般的となっている(【図表補1-19】)。

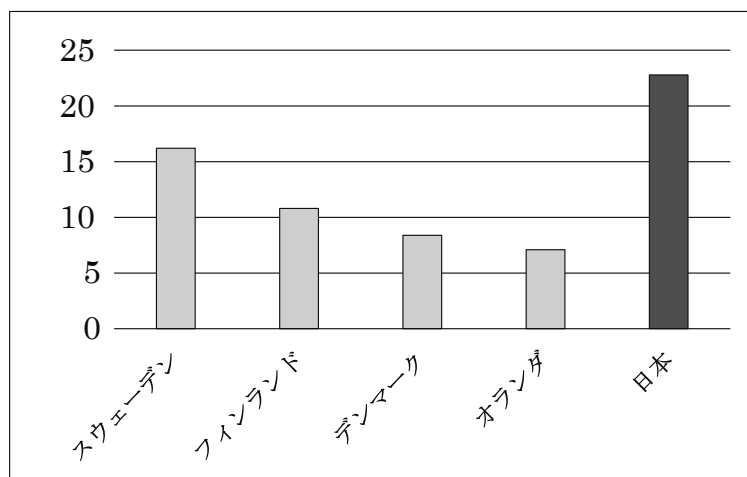
【図表補 1-19】「4. 働く」(高齢者)(北欧)



##### (B)高齢者の就業率の低さ

こうしたことから、日本と比べて65歳以上年齢層の就業率は低い<sup>25</sup>(【図表補1-20】)。

【図表補 1-20】65歳以上の就業率(%)



(出所) “OECD Employment Outlook 2014” (OECD(2014b)) を改変

<sup>25</sup> OECD (2014b)。

### (C)社会的背景

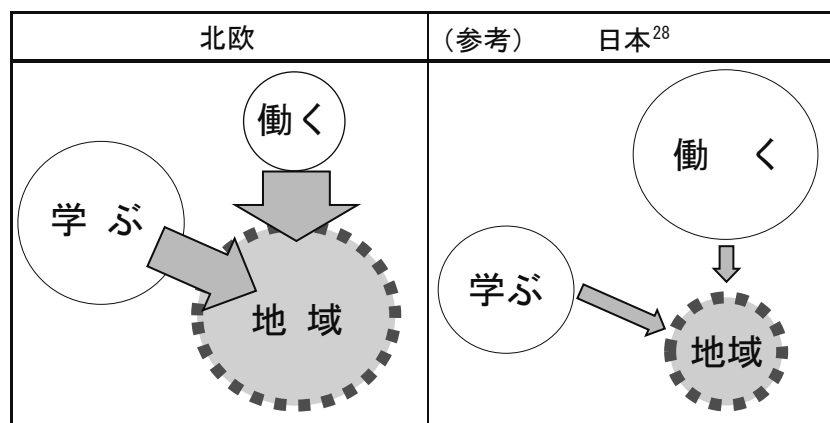
このように早期の引退が一般的であるのは、(1)人々の勤労観として「②働く」こと自体が人生の主たる要素ではなく、あくまで生活の糧のために行うものである、という基本的認識が背景にあり、また、(2)これを支える社会環境として、社会保障制度（年金制度）が整っていることが大きい。すなわち、高齢者が働くということは、自己実現の観点からも、経済的理由からも特段必要とされていない<sup>26</sup>といえる。

### (5)「5. 地域」

#### (A)概要

「5. 地域」（世代を問わず、地域貢献・社会活動を積極的に行う<sup>27</sup>）の分野についてみると、高齢者世代だけでなく、若年層・現役世代を含めて、地域貢献・社会活動が自然に幅広く行われている（【図表補1-21】）。

【図表補1-21】「5. 地域」（北欧）



<sup>26</sup> ただし、超高齢社会が到来する中、社会保障制度の持続性を担保する観点から、高齢者雇用をもっと増やすべきという議論は近年みられている。高齢者の就業が広がらない雇用者側の理由としては、①就労時間を徐々に減らす仕組みが少ないこと、②雇用者側が、職場の教育訓練から高齢者を除外しがちであること、③そもそも雇用者側が高齢者の就業について理解がないこと、といった要因が挙げられており、日本が抱えている課題との類似点もみられる（European Commission (2012)）。

<sup>27</sup> 現役時代がそもそも仕事一辺倒ではないことから、「退職後に備えて、いろいろな活動を始めておかないと、老後の過ごし方で困る」という発想もないし、「健康維持のために、高齢者にも活動的になってもらわない」と考える必要もない（一般社団法人スウェーデン社会研究所・鈴木賢志所長）。

<sup>28</sup> 日本では、一部高齢者の間では生涯学習が地域貢献・社会活動に活かされているが、現役世代が「地域」の領域で活動することは盛んではなく、全体として地域貢献・社会活動への参加率は高くない（Ⅱ、第3章参照）。

## (B)高いボランティア参加率

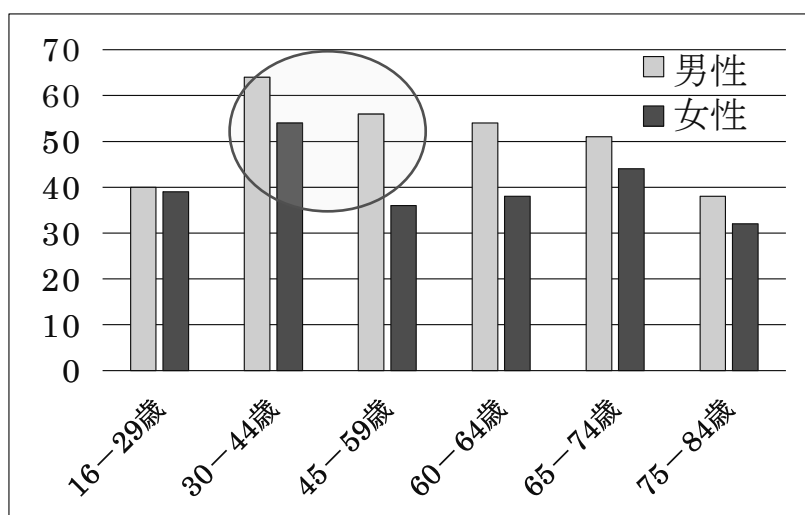
ボランティア活動等は活発であり、欧州の中でも特にスウェーデンやオランダでは参加率が高い<sup>29</sup>。

### ▼活発なボランティア活動（スウェーデン）

ボランティア活動を行っている非営利組織は18万あり、住民の9割は何らかのボランティア組織に属している。また、一か月に平均6時間のボランティア活動を実施している<sup>30</sup>。

また、これらの国では特に30歳代、40歳代の働き盛り世代の参加率が高く、「3. 働く→地域」（現役世代において、働く余力を地域貢献・社会活動に充てる）のルートが充実していることがこちらからも伺える（【図表補1-22】【同1-23】）。

【図表補1-22】 ボランティア参加率（スウェーデン）（%）



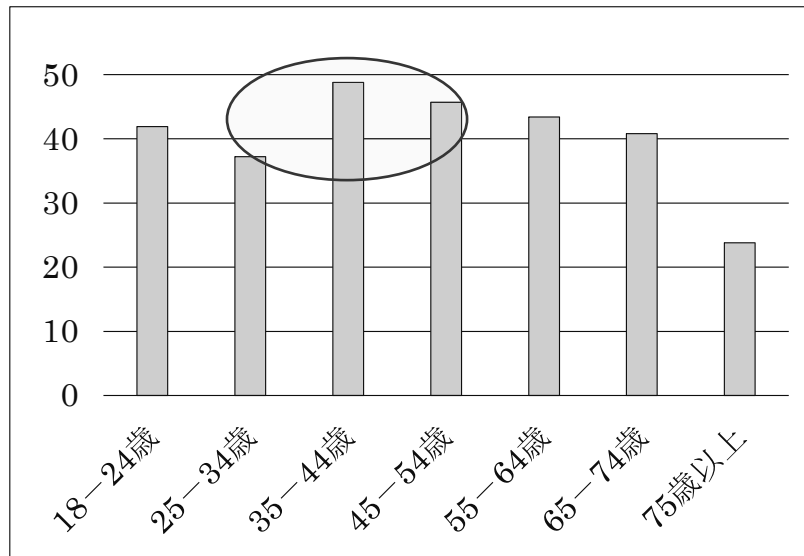
(出所) “Study on Volunteering in the European Union Country Report Sweden”  
(European Commission (2009a)) を改変

<sup>29</sup> EUが実施したEU27カ国+非EU5カ国の就業者3万人を対象とした大規模なアンケート調査による (European Commission (2012))。OECD(2017)においてもほぼ同様の結果となっている。

<sup>30</sup> 2006～2007年の調査 (文部科学省 (2007))。



【図表補 1-23】 ボランティア参加率（オランダ）（男女計、%）



（出所）“Study on Volunteering in the European Union Country Report Netherlands”  
 (European Commission (2009b)) を改変

### (C)社会的背景

この社会的背景をみると、これまで見てきたように、(1)地域貢献・社会活動にかかる生涯教育の機会が豊富にあり、(2)初等教育の場でも地域貢献・社会活動が勧められている（「2. 学ぶ→地域」）ことから、地域貢献・社会活動をすることが当たり前<sup>31</sup>という基本的認識が底流にある。

また、(3)現役世代でも「働く」余力を十分に地域貢献・社会活動に振り向けることが出来ている（「3. 働く→地域」）、という社会環境が大きく影響しているといえる。

### 3. 日本社会への応用可能性

以上みてきたように、北欧では、「自立した個人」が、自分の価値観やライフ・ステージにあわせて、人生における諸要素を「アラカルト方式」で組み立てている社会となっている。『「時間」の充実』の観点からは、『人生 100 歳時代』にふさわしい社会システムを相当程度作り上げているといえる。

<sup>31</sup> 但し、数字からイメージされるほどボランティアに熱心というわけではなく、「時間的にゆとりがあるので地域への手伝いを少しやろうか」という気軽な感じで活動している（一般社団法人スウェーデン社会研究所・鈴木賢志所長）。

また、かつては社会を良くしたいといった利他的な動機が多かったのが、最近ではボランティア活動を通じて自分の成長や社会とのつながりを求める人も増えている（European Commission (2009a)）。

こうした北欧諸国の現在の状況は、我が国にとって参考になるところが多いと考えられる。もっとも、こうした社会システムを構成する個々の要素は長い年月をかけて作られてきており、有機的に繋がってもいることから、個別事例を単純に真似することはできない点は留意すべきである（【図表補1-24】）。

【図表補 1-24】 北欧の社会システムの基盤

社会の構成員の区分け	学生・社会人、現役・高齢者や、正規・非正規の区分は曖昧。人々を明確にカテゴリー化しないかたちで社会制度を設計。
「自立した個人」の存在	<p>個々人が自立しており、自らが、時代の要請に合った職業を選択するために学び直し等を実施。</p> <p>「個性を重視する、個人の自立を促す」初等教育がベース。</p>

#### ▼社会の構成員の「カテゴリー化」の見直し<sup>32</sup>

日本では、社会の構成員を大人・子ども、現役・高齢者、正規・非正規といったように特定の集団やカテゴリーに分けており、そうした個々のグループを前提に社会制度が出来上がっている。

これに対し、スウェーデンでは、そうしたカテゴリー化がもっと曖昧で、いわば「分けない社会」であるといえる。だからこそ、「①学ぶ」「②働く」「③地域」といった具体的な活動領域についても、個々人が自分自身の価値観やライフ・ステージにあったかたちで、柔軟に活動を組み合わせて生活することが出来ているといえる。このように、「人々をカテゴリーに分けない」という考え方は、これから日本の社会を変えていく上で参考となりうる。

#### ▼「自立した個人」の養成<sup>33</sup>

そもそも「自ら学び直しながら時代の要請に合った職業を選択していく」という姿勢は「個人が自立していること」が前提となる。

<sup>32</sup> 一般社団法人スウェーデン社会研究所・鈴木賢志所長との意見交換に基づく。

<sup>33</sup> 都留文科大学・福田誠治学長との意見交換に基づく。

フィンランドの事例をみると、小中高の教育課程において「個性を重視する、個人の自立を促す教育」を 40 年以上行ってきた実績があり、そうした蓄積に基づいて今の社会システムが出来上がっているといえる。日本社会でも、転職等のしやすい生涯学習制度を充実させていく上では、そうした「自立した個人」という基盤作りも、同時並行的に行う必要があると考えられる。

わが国としては、日本の社会システム全体のあるべき将来像について、関係者間で一定程度の共通認識を持ちながら、北欧社会の事例を先進事例として参照していくべきである。

## 【BOX9】働き方における「スウェーデン・モデル」<sup>34</sup>

スウェーデンでは、ライフ・ステージの変遷に沿って、柔軟な働き方や育児などがしやすい社会環境が整っており、「スウェーデン・モデル」というべきものが確立している。

### (1) 産休・育休等

出産に際しては、父親も10日間の産休を取得している。また、育児休業（8歳まで対象）は、1人の子どもに対して両親合わせて480日まで取得可能であり、半日休など、状況に合わせた柔軟な利用が可能となっている。また、子供の看護休業も年間120日まで有給で取得できる。

### (2) フレックスタイムの活用

子どもが保育園に通う時期には、父親と母親の両方がフレックスタイムを活用し、保育時間が長くなならないように調整しながら働く（延長保育・夜間保育は一般的ではない）。

子供が初等教育課程にある時期も、引き続きフレックスタイムを利用して、子供の送り迎えなどができるような働き方をする。勤務先企業とは、労務協定で月々の勤務時間を決めるが、その割振は家族の状況に合わせて柔軟に調整できるかたちとなっている。

### (3) 親の看護・介護

介護サービスは基本的に市町村（コミューン）が担うこととされているため、現役世代にとって親の看護・介護負担が過大になるという事態はあまり生じない。

<sup>34</sup> 藤田（2000）ほか。

## 【補論 2】 高齢者の就業意欲と雇用機会

### 【要旨】

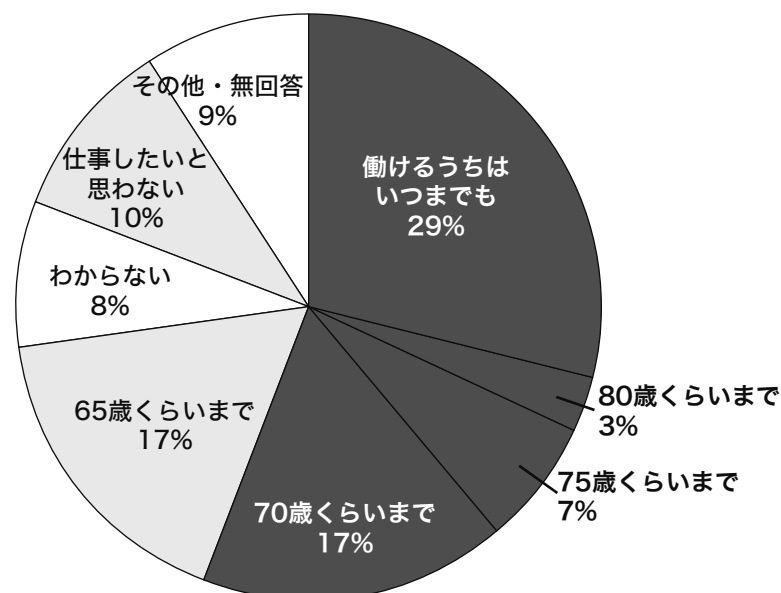
高齢者は、一定の年齢になったら仕事をやめたいと必ずしも思っているわけではなく、むしろ仕事を継続することで、社会とのつながりを持って日常生活を充実させたいと考える人も多い。これに対し、企業等雇用者側では、高齢者雇用には必ずしも積極的とはいえない。

「人生 100 歳時代」の観点からも、雇用者側の意識改革と社会環境を整備し、こうした高齢者の就業ニーズに応えられるようにしていくことが重要である。

### 1. 高齢者の就業意欲

高齢者自身の就業意欲をみると、定年を過ぎても働き続けたいと考える割合は圧倒的に多い（【図表補 2-1】）。

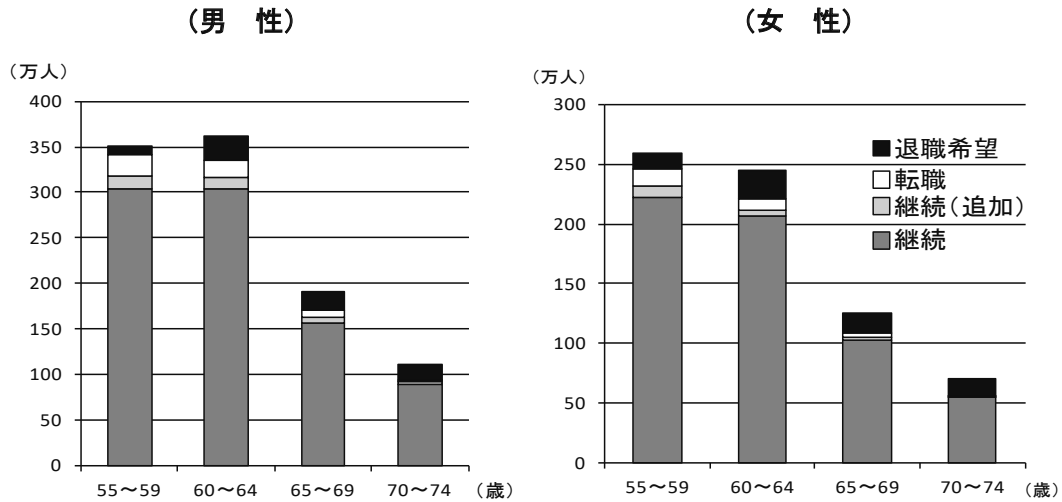
【図表補 2-1】 何歳まで仕事をしたいか\*



\* 60 歳以上の男女を対象とした調査。  
 (出所) 「高齢者の日常生活に関する意識調査」(内閣府 (2015)) を改変

また、有業の高齢者の就業継続意欲は強い。有業率が大きく下がる 65 歳以上の年齢層においても、現役の有業者の中で退職を希望している人は非常に少ない。このことから、多くの有業の高齢者は健康さえ許せば働き続けたいと思っていると解釈できる（【図表補 2-2】）。

【図表補2-2】 就業希望意識\*



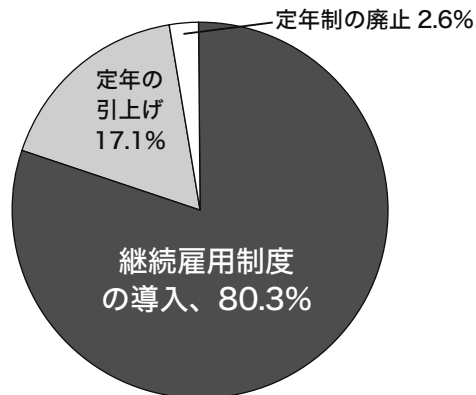
\* 有業者への調査。

(出所) 「平成 24 年度就業構造基本調査」(総務省 (2013)) を改変

## 2. 高齢者の雇用機会

一方、高齢者の雇用機会をみると、企業では高年齢者雇用安定法に基づき 65 歳までの雇用確保はしているが、その内実としては、企業の大半が「定年の引き上げ」や「定年制の廃止」ではなく「継続雇用制度」を導入している (【図表補2-3】)。

【図表補2-3】 雇用確保措置の内訳



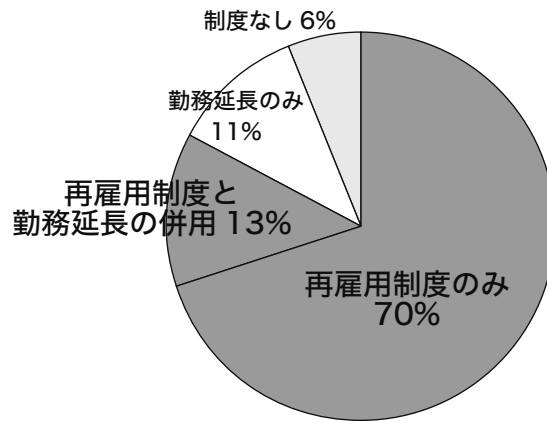
(出所) 「平成 29 年『高年齢者の雇用状況』」(厚生労働省 (2017)) を改変

また、こうした継続雇用制度の下で、大半の企業では、定年が到来した従業員を一旦退職させた後に非正規職員等として再雇用<sup>35</sup>することによって、大幅に賃金を切り下げている。このため、高齢者

<sup>35</sup> 定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度。正社員ではなく非正規職員である嘱託

としては、同一企業内で仕事を続けようとしても、経験・スキルに見合った処遇（責任ある仕事や賃金）が事実上得られにくい状況にある<sup>36</sup>（【図表補2-4】）。

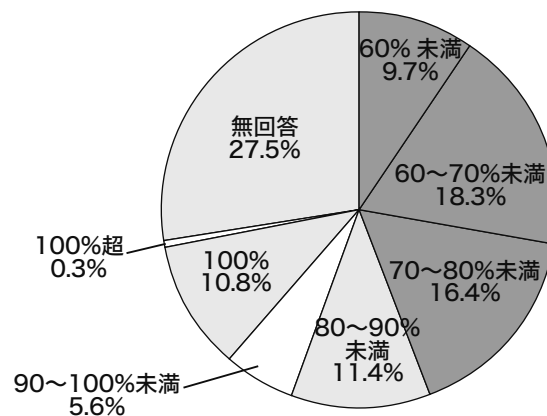
【図表補 2-4】 一律の「定年制」を定めている企業における継続雇用制度



（出所）「平成28年『労働条件総合調査』」（厚生労働省（2017））を改変

実際、61歳時点の賃金が60歳直前の賃金の8割にも満たない水準にまで下落する人が半数近くにのぼる<sup>37</sup>（【図表補2-5】）。

【図表補 2-5】 61歳時点の賃金水準（60歳直前の賃金＝100）



\*「60%未満」は、30%未満、30～40%未満、40～50%未満、50～60%未満の回答を合算して計上。

（出所）「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（独立行政法人労働政策・研修機構（2016））を改変

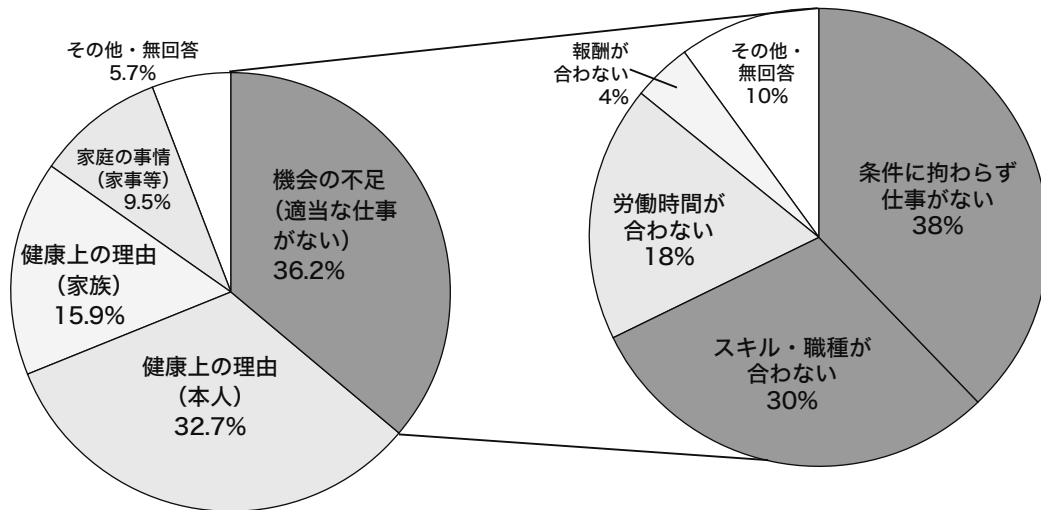
やパートタイマーといった形で雇用されることが多い。

<sup>36</sup> 賃金の水準が大幅に下がることは、高齢者に再雇用を断念させることにつながるもので、雇用確保措置の抜け穴となっている。こうした企業の抜け道を防ぐ仕組みを考えていかないと、継続雇用は進まない（慶應義塾大学・山田教授）。

<sup>37</sup> ここには、同一企業で継続雇用されたケースばかりでなく、60歳定年到来を機に転職したケースなども含まれている点には留意が必要。

また、高齢者が仮に転職をしようとしても、なかなか経験・スキルに見合った条件の職は見つけれない状況にある。高齢者が、仕事を見つけられない要因には、健康上の理由も少なからずあるものの、「機会の不足（適当な仕事が見つからない）」と訴える比率は非常に高く、その理由としては、①「条件を問わず仕事自体が見つからない」ことが第一に挙げられる。また、②スキルにおけるミスマッチ（職種が合わない<sup>38</sup>）<sup>39</sup>が、③労働時間、④報酬面でのミスマッチを大きく上回る状況にある（【図表補2-6】）。

【図表補2-6】 就業希望の不就業者の仕事に就けなかった主な理由



（出所）「60代の雇用・生活調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015））を改変

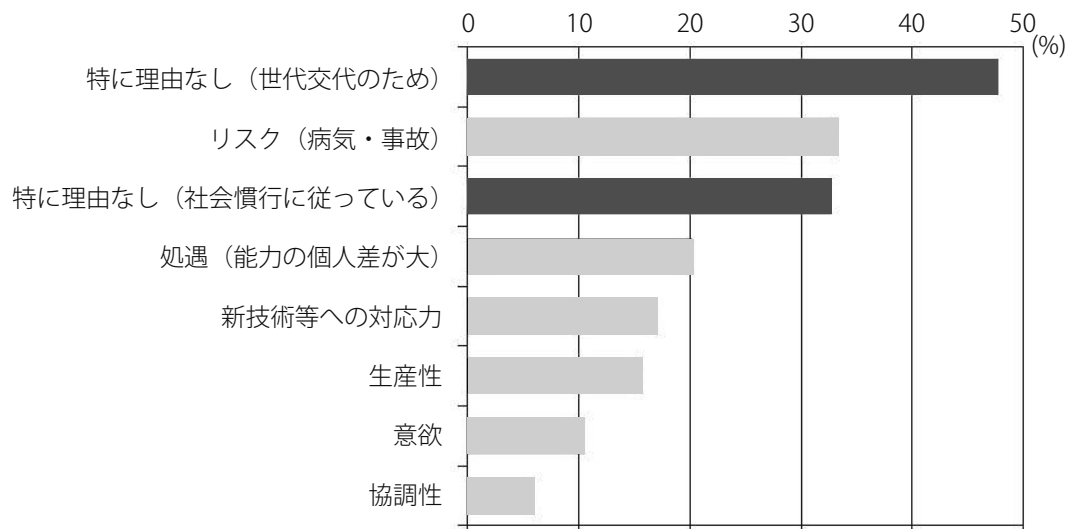
一方、雇用者側が高齢者を積極的に雇用しない理由をみると、これまでの社会慣行や人事運営上の利便性から、「特に雇用が困難な理由がない」にも拘らず、高齢者雇用に消極的な姿勢にあることが窺える（【図表補2-7】）。

<sup>38</sup> 就業を希望する高齢者の方でも、これまでの経験・職歴に拘ることなく視野をより広く持って職を探していくことが、ミスマッチを減らす上で重要と考えられる。

<sup>39</sup> 高齢期に入る前からキャリア・カウンセリングを行い、各自「生涯職業設計」のようなプランを持てるようになっていけばよい。企業内でしか認められないキャリアより、企業を超えた専門性が認められるようになっていけばうまくまわる（労働政策研究・研修機構・田原氏）。



【図表補 2-7】60代後半層の雇用確保が不要と考える理由（複数回答）



（出所）「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016））を改変

企業内の世代交代の実現や、若者の就業機会の確保は重要な課題ではあるが、『人生 100 歳時代』を迎える中で、「高齢者の『時間』の充実」という観点からは、高齢者を積極的に雇用する環境を整備していくことも重要となる<sup>40</sup>。

<sup>40</sup> 厚労省では、労働力人口の減少が見込まれている中で、「年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者を適切に活用することが重要な課題」としている。一方、就職出来ない新卒や、若年者の確保に苦勞している中小企業が存在していることから、こうした若年者雇用の問題の解決のためには、求人と求職のミスマッチ解消の促進が必要としている（厚生労働省『今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会の実現に向けて～（平成23年6月）』）。

### 【補論3】 地域貢献・社会活動を推進するインセンティブ

#### 【要旨】

人がボランティア活動などをするにあたっては、①明確な動機付けがなされており、②十分なインセンティブ（報酬）があつて、③バリア（障壁）が少ない場合に、行動を起こしやすい。また、そうしたインセンティブが効果的であるためには、それが、動機（個々人の価値観や活動の内容）と呼応した性格のものであることが重要である。

地域貢献・社会活動は、基本的には奉仕の精神、「非経済的な動機」に基づく活動であることから、金銭的な報酬といった「経済的インセンティブ」よりも、感謝・共感・連帯といった「非経済的インセンティブ」の方が効果的とみられる。したがって、前者を主たる要素としている現行のボランティア・ポイント制度についても、後者の性格を強めたかたちで運営した方が効果をより発揮すると考えられる。

#### 1. 人々の行動を決定する3つの要素

一般に、人々の行動をみる上では、主に①動機、②インセンティブ（報酬、報酬への期待）、③バリア（障壁）の3つの要素に注目することが有効である。

すなわち、人がボランティア活動などをするにあたっては、①元々の動機<sup>41</sup>があつて、②それを推し進めるだけの十分なインセンティブがあるとともに、③その行動を妨げるような事情等（バリア）が少ない場合には、行動を起こしやすい、と考えられる。一方、①動機が弱く、②インセンティブも少なく、③バリアが沢山あるときには、行動を起こしづらくなる（【図表補3-1】）。

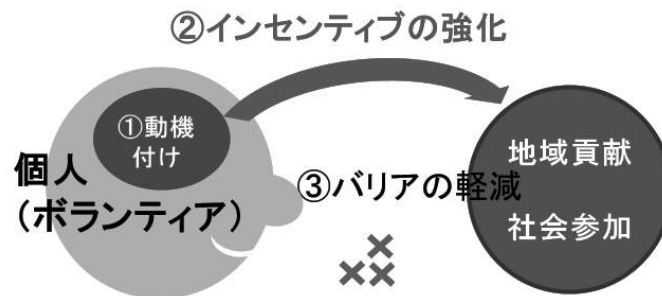
【図表補3-1】 行動を決定する3つの要素



<sup>41</sup> 「動機」にはさまざまなものがあるが、一般的には、①利他的動機（人の役に立つ）、②利己的動機（自分の利得になる）の2種類に分けられ、さらに③その中間領域に位置する動機もあるとされる。さらに、心の中で「利他」「利己」の2つの動機が混在して葛藤している場合と、その反対に両者が矛盾なく調和している場合がある（伊藤（2016）ほか）。

人々に一段と地域貢献・社会参加してもらうためには、上記3つの要素について工夫をしながら、個々人に働きかけていくことが必要となる。実際、基礎自治体やNPO等の活動団体では、①教育・啓発等を通じて、ボランティア活動の意義などを広く理解してもらったり（明確な「動機付け<sup>42)</sup>」、②ボランティア・ポイント制度や表彰制度を導入したり（「インセンティブの強化」）、③人々のニーズに即した情報の提供やNPOなどに対する支援などを行ったりしている（「バリアの軽減」、【図表補3-2】参照）。

【図表補 3-2】 行動を推進するための工夫



もともと、現実にはこれらが十分な効果を発揮しておらず、思ったほど地域貢献・社会活動の輪が広がっていない状況にある。こうしたことから、特に「②インセンティブ」の一段の強化が必要とされている（「③バリア」の軽減については【BOX 9】参照）。

## 2. インセンティブ

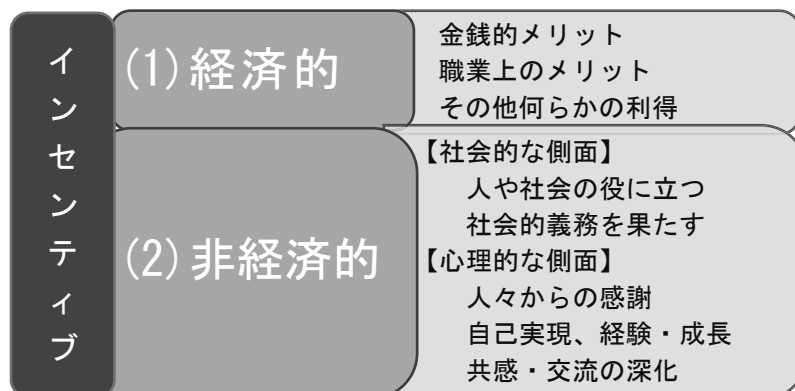
### (1) インセンティブの種類

インセンティブには、「(1)経済的なインセンティブ」と「(2)非経済的なインセンティブ」の2種類がある。このうち、「(1)経済的なインセンティブ」には、金銭等を得られることのほか、職業上のメリットや金銭以外の何らかの利得や見返りを得られること等があり、「(2)非経済的なインセンティブ」には、社会の役に立つことそのもの、感謝されること、自己実現や交流の拡大など、様々なものがある<sup>43)</sup>（【図表補3-3】）。

<sup>42)</sup> 人々が地域貢献活動・社会参加活動にボランティアやサポーターとして取り組む背景には、それぞれの人がもつ動機が誘因となって存在している。また、利己的な動機から始まった行動が、周囲から認められる状況の下で利他的な動機に転じる場合や、その反対に、社会のために行っていたことが自分の成長にもつながることに気が付いて、利他・利己の両者が統合されていく場合もある（伊藤（2016）ほか）。

<sup>43)</sup> ボランティア活動は、心理学的観点からは「援助行動」の一つの形態であり、「金銭的」なものほかに、「社会的」及び「心理的」なものがある（伊藤（2011））。

【図表補3-3】インセンティブの種類



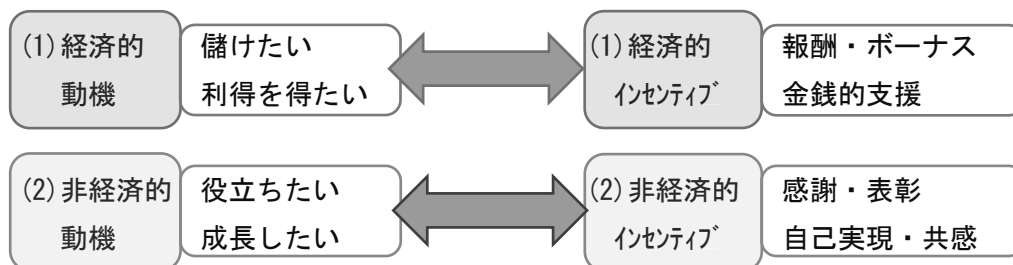
## (2) インセンティブと動機との関係

このようにインセンティブには色々あるが、そもそも元となる「動機」と「インセンティブ」が密接に関連していることから、(1)個々人の価値観や(2)活動の内容によって、有効となるインセンティブは大きく異なる。

すなわち、通常のビジネス活動のように、「動機」部分で「利益を得たい」という思いがベースとなっている場合には、「経済的インセンティブ」(利益の獲得)が重要となるであろう。例えば、営業職にとっては、「売上の成績を挙げればボーナスが増える」といった経済的インセンティブが通常有効となる。

一方、ボランティア活動など、基本的には奉仕の精神に根差すものであれば、むしろ、人々に感謝されることや社会自体がよくなること、といった「非経済的インセンティブ」がより重みをもつことになる(【図表補3-4】)。

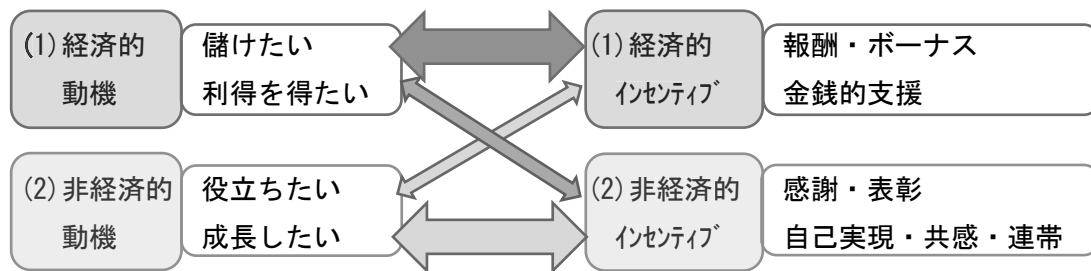
【図表補3-4】動機とインセンティブとの関係(1)



このように、インセンティブが効果的であるためには、それが、個々人の価値観や、対象となる活動の内容に対応したものでなければならない。すなわち、地域貢献や社会活動について、人々の活動への参加を促すためには、そもそもの意義・目的を明確化し、的確な対象者に対して、活動の内容に即したインセンティブを付与することができるかがカギとなろう。

無論、上記の営業職の事例でも、例えば、クライアントから感謝されることが仕事の励みになり、仲間との連帯意識があるから頑張れる、といったように、「経済的インセンティブ」以外でも、積極的な行動を促す要素も当然ある。このように、「動機」と「インセンティブ」との間は単純な一対一関係とはならない点は留意すべきである（【図表補3-5】）。

【図表補 3-5】 動機とインセンティブとの関係（2）



### 3. 地域貢献・社会活動に有効なインセンティブ

#### (1) 非経済的インセンティブ

地域貢献・社会活動は、そもそも利他的な性格、非経済的動機が強い行動であることから、インセンティブの面では、まずは、上記「(2)非経済的インセンティブ」の方を充実させていくことが有効であると考えられる。例えば、社会的な評価と感謝の気持ちを表し、それを実感してもらうこと、あるいは自分探しや自己実現の場を探している人が達成感を感じられるようにすることも重要となる。

具体的な方策としては、①表彰・褒章制度、②活動内容の発表の場づくりなどがあり、また、連帯感を高める仕組みとしては、③同じ活動をしているグループ間の交流支援、④サポーター組織づくりなどもありうるであろう（【図表補3-6】）。

【図表補 3-6】 非経済的インセンティブの例

- ①表彰・褒章制度
- ②活動内容の発表の場
- ③グループ間の交流
- ④サポーター組織

## (2) 経済的インセンティブ

一方、「経済的インセンティブ」も有効な部分があり、例えば、①必要経費に対する補助や、②活動実績に応じた商品・サービスの提供といったかたちで、地域貢献・社会活動を幅広く支援することがありうる。これらは「経済的・金銭的な支援」ではある<sup>44</sup>が、当該活動が意義あるものだと評価しているという「非経済的」な意味合いをも持つものとみることも出来よう。

さらには、③有償ボランティアとして、「感謝」の気持ちをかたちにした「謝礼」を渡すということがある<sup>45</sup>。但し、謝礼の色彩が強くなり過ぎると、そもそも利他的な性格、非経済的動機の強い行動へのインセンティブとしては逆効果になる可能性がある点は留意する必要がある<sup>46</sup>（【図表補3-7】）。

### 【図表補3-7】経済的インセンティブの例

- ①必要経費の補助
- ②活動実績に応じた商品・サービスの提供
- ③謝礼（有償ボランティア）

## 4. インセンティブからみたボランティア・ポイント制度の評価

### (1) ボランティア・ポイント制度の概要

平成20年代に入り、自治体ではボランティア活動へのインセンティブ付けとして、所謂「ボランティア・ポイント制度<sup>47</sup>」を導入する動きが目立っている。これは、ボランティア活動者に対して、活動に応じて換金可能なポイントを付与する仕組みであり、場合によっては公的施設の入場券などと交換することもできるものである。

<sup>44</sup> これらは「費用がかかる」というバリア（障壁）を減らすための措置とみることも出来る。

<sup>45</sup> 例えば、横須賀市が2010年に行った「本市におけるボランティア活動に関するアンケート調査」によれば、市民の46%が「有償制度」を望んでおり、還元のかたとして鉄道・バスの乗車券を希望する人が最も多いとしている（横須賀市（2012））。

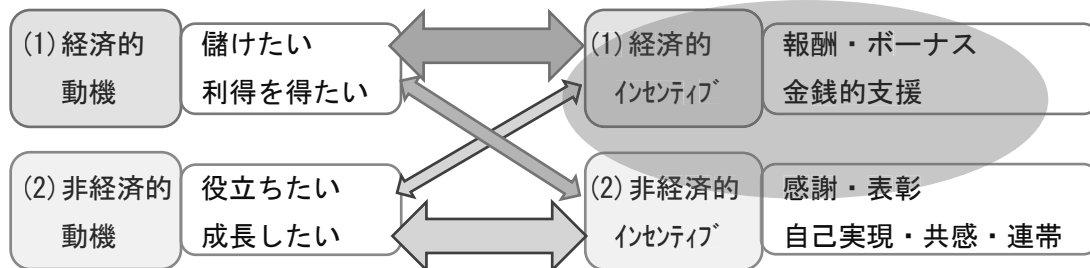
<sup>46</sup> ボランティア活動を行うにあたって、心の中に「利己」「利他」の2つの動機が混在して葛藤している場合は、謝礼を受け取ることが却って「自分（金銭）のため」が優勢となってしまう、「困っている人のため」という動機と対立し、ボランティア活動を続けることに困難を感じる場合がある（伊藤（2016））。

<sup>47</sup> ここでは、一般的な「ボランティア・ポイント制度」のみならず、厚生労働省が主導している元気高齢者によるボランティア活動によって福祉介護を共助していく同制度も含めて論じている。後者については、【BOX11】参照。

## (2) インセンティブからみた「ボランティア・ポイント制度」の位置づけ

現行の「ボランティア・ポイント制度」は、ボランティア活動をする人にとって励みになる<sup>48</sup>という「(2)非経済的インセンティブ」の性格も一部有しているものの、活動をした人に対して金銭的に換算できるポイントを与えることを基本としていることから、「(1)経済的インセンティブ」を主たる要素としたものとなっている<sup>49</sup>といえる（【図表補3-8】）。

【図表補3-8】 現行のボランティア・ポイント制度の性格



現状の運営状況についてみると、こうした「(1)経済的インセンティブ」に軸足を置いていることもあってか、「ボランティア・ポイント制度」は必ずしも参加者を増やす意味で十分な効果を発揮しているとはいえない<sup>50</sup>。

そもそも地域貢献・社会活動を行うことが「(2)非経済的動機」に基づくことを勧奨すると、前述の通り、同じ「ボランティア・ポイント制度」であったとしても、「(2)非経済的インセンティブ」－感謝・表彰、あるいは共感・連帯といった要素－に力点を置いて運営した方がより効果的になると考えられる<sup>51</sup>（【図表補3-9】）。

<sup>48</sup> 東京都稲城市が行ったアンケート調査では、同市のボランティア・ポイント制度の初年度登録者の51%が「活動で張り合いが出た」と回答している（前掲、横須賀市（2012））。

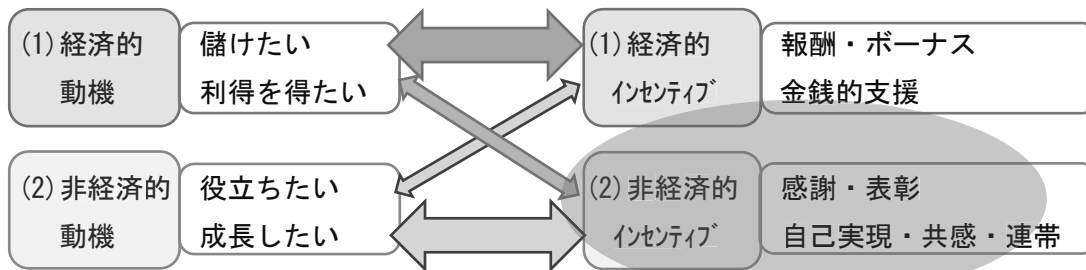
<sup>49</sup> このほか、交通費などを支給する側面からは、費用面でのバリアを低くする効果もあるといえる。

<sup>50</sup> 「ポイント還元」を目的にボランティア活動を始めようという人はいないので、参加者の裾野を拡大する行政施策としての有効性は低い（日本ボランティア・コーディネーター協会・後藤麻理子理事・事務局長）。

現場からは、「ボランティア活動というものは、ポイントやお金といった経済的インセンティブによってではなく、ボランティア活動を「自分事」として捉えてもらえるようにならないと定着していかない」、「自発的にボランティアに取り組もうとする人は、ポイントなどがつかなくても参加する一方、関心のない人は、ポイントがつくことくらいでは全然動かない」という声が聞かれている。

<sup>51</sup> 仮にポイント制度を導入するとしても、これらは（金銭的な）「報酬」ではなく、「地域とのつながりを作るためのツール」として考えるべき（立教大学・萩原なつ子教授）。

【図表補3-9】目指すべきボランティア・ポイント制度の性格



例えば、①ボランティア・ポイントがたまった人を対象に積極的に表彰を行うことや、②カードを利用し、登録者をサポータークラブなどの形で運用することによって仲間を増やしながら活動に参加する形を作り、参加者の連帯感を高めるといった方策が考えられよう。

#### ▼チームを組んで競う「健康ポイント制度」の導入（(株)ローソン）

ローソンでは、社員向けに「ヘルスケア・ポイント」を導入したが、個々人が自主的に参加するスタイルでは、もともと健康意識の高い社員の方が参加率が高いという結果になった。健康意識の低い社員も含めて全社で健康への意識づけをするため、「チームを組んで、健康スコアや歩数を他チームと競う」要素も取り入れたところ、社員が熱心に取り組むようになり、健康関連の数値も改善した。

また、学生を対象にボランティアを行った実績を大学の単位として認定したり、就職活動などに活用したりすることができる仕組みなども検討に値する<sup>52</sup>。

あるいは、現役サラリーマンやリタイア予備軍などについても、ボランティアで得られた技能などをスキルとして登録し、次の社会貢献に活用する仕組みがありうる。

さらに、たまったポイントを自分のための商品と交換できるかたちにはしないで、社会活動をしている団体等に寄付するポイントとしてのみ使えるといった方策<sup>53</sup>によって、同じ報酬でも、「(2)非経済的インセンティブ」の色彩の強いものにするすることで、より「(2)非経済的動機」にみあったものとする事が出来ると考えられる。

<sup>52</sup> 若者の間では、リーダーシップを学んだり、社会の仕組みを体験したりすることが自分自身の就職という経済的なメリットになるということが意識されている（横須賀市（2012））。こうした点からは、若者が様々な地域貢献・社会活動に参加するにあたっては、「経済的動機」があり、それに応じて「職業上のメリット」という「経済的インセンティブ」がある、とみることも出来る。

<sup>53</sup> 県内自治体におけるボランティア・ポイント制度の一部では、ポイントを地域の団体等に寄附も出来るようにしている（【BOX11】参照）。



**▼ボランティア団体等への寄付（認定 NPO 法人さわやか青少年センター）**

さわやか青少年センター（SSC）では、「ふれあいボランティア・パスポート（FVP）」を子供たちに提供している。この取組みは、子供たちが、FVP にボランティア体験学習の感想を書いて、応援したい社会貢献団体をリストから選んで SSC に提出すると、SSC が当該団体に寄附（企業・団体・個人から SSC に寄せられた寄附金の一部を、子供たちの希望に応じて寄附）するというもので、現在、全国で 5 万人弱の児童・生徒（159 校・8 団体）が参加している。

この取組みでは「ポイント制」にはしていないが、子供たちにとっては、ボランティア活動への気付きとなり、その後の自主的な活動につながるきっかけとなっている。

## 【BOX10】 地域貢献・社会活動への参加を阻害する要因

人々の地域貢献・社会活動に踏み出そうとした場合の妨げになる要因（バリア）はいくつかあるが、典型的には、①時間の不足（仕事などで多忙のために時間がない）、②情報の不足（どんな活動がなされているのか、自分のやりたい活動があるのかどうか分からない）、③費用（交通費やその他活動費など、金銭的負担がある）、④労力（活動するための手間暇がかかる）、⑤心理的負担（知らない人たちと交わったり、慣れないことを始めたりすることは億劫）、といったことがあげられる<sup>54</sup>（【図表BOX10-1】）。

### 【図表 BOX10-1】 地域貢献・社会活動を妨げる主な要因

- ①時間 （日々の生活が忙しい）
- ②情報 （どんな活動があるか分からない）
- ③費用 （金銭的負担が大きい）
- ④労力 （手間暇がかかる）
- ⑤心理 （新たなことを始めるのは大変）

したがって、バリアの軽減策としては、それぞれの要因に応じて、①「働き方改革」等による長時間労働の削減、②人々のニーズにあった的確な情報の提供、③交通費等の補助による金銭的な負担の軽減、④スキル面の不安などに対する適切な事前の情報提供や指導、⑤初めての人も参加しやすい仕組み作りなど、さまざまな方法が想定される。

## 【BOX11】 高齢者の介護支援を目的とした「ボランティア・ポイント制度」

厚生労働省では、高齢者の介護支援を主たる目的として、元気な高齢者に対して、介護を必要とする高齢者のために施設内外で活動してもらうための仕組みとして、「ボランティア・ポイント制度」を活用しており、県内では、13市町村で導入されている（2017年現在）。

その根拠や狙いは、主に以下の3点とされている。

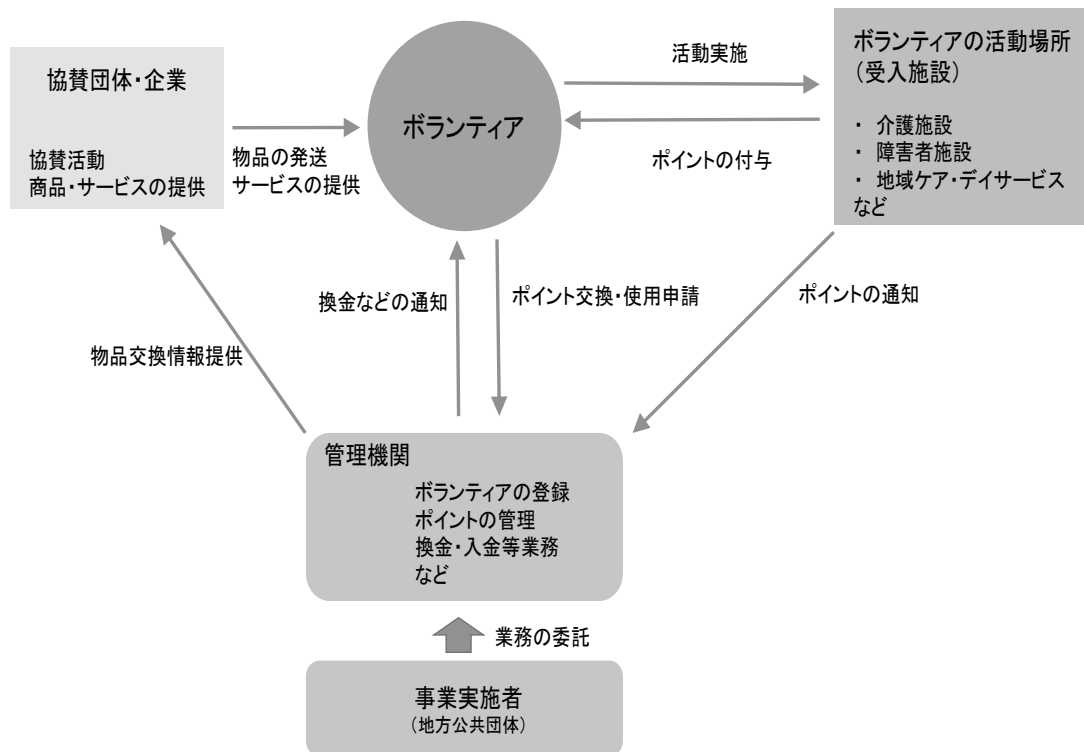
- (1) 元気な高齢者にとって、ポイントを貯めることが活動の励みになる<sup>55</sup>。
- (2) ボランティア活動への参加のきっかけになる。
- (3) 交通費等の実費相当分を補充し、経済面の障害を取り除く。

<sup>54</sup> 例えば、内閣府（2015）。地域貢献・社会活動を妨げる主な要因に関するアンケート結果については、当センター報告書『「人生100歳時代」にふさわしい地域社会の構築に向けて』の図表 I-18参照。

<sup>55</sup> ポイントの付与は、「経済的インセンティブ」であるとともに、活動を認知されているという象徴的な意味合いからは「非経済的インセンティブ」の性格も有していると解釈することが出来る。

県内自治体における同制度の概要は次のとおり（【図表BOX11-1】）。

【図表BOX11-1】 高齢者福祉介護向け「ボランティア・ポイント制度」の仕組み



(出所) 神奈川県・横浜市 HP 等 (一部改変)

- ① ボランティア活動への参加者に対し、換金、入場券・招待券などと交換可能なポイントを付与。
- ② ポイントは、1回当たり100円相当（最大200円）付与するものが多い。
- ③ 活動場所は、特養、老健施設、認知症グループホーム、ケアハウスなどの高齢者福祉介護施設内が中心。
- ④ 一部事業では、蓄積されたポイントは寄付にも利用可能。
- ⑤ ポイント管理は手帳、カードへのスタンプ押印が殆ど（横浜市ではICカードを利用）。

---

## (おわりに)

『人生 100 歳時代』には、我々一人ひとりが「自分自身が、長い人生をどのように生きるか設計していく」という意識をより強くもつことが重要である。それとともに、そうした一人ひとりの思いを実現しやすい社会環境を整備していく必要がある。本論でみた「学ぶ」「働く」「地域」の3領域に限っても、対処すべき課題は有機的に繋がっており、単独の主体だけで全てを解決できるものはない。

こうしたことから、住民・企業・団体・行政などの関係主体としては、社会システムを「全体として」どのような方向に作り直していくかについて、ある程度の共通認識を持ちながら、それぞれの出来る範囲で、目の前の課題を同時並行的に改善・解決していくことが重要となろう。

## ＜謝 辞＞

本調査を進めるにあたっては、企業・団体、大学、自治体等、様々な関係主体の方々に、それぞれの専門の立場からご教示いただきました。本調査にご理解をいただき、快くご協力下さったすべての皆さまに、深く感謝申し上げます。

特に、下記の専門家の方々には、それぞれ貴重な情報提供並びにご助言をいただきました。厚く御礼申し上げます。

後藤 麻理子	認定特定非営利活動法人日本ボランティアコーディネーター協会 理事・事務局長
鈴木 賢志	明治大学 国際日本学部教授 (一般社団法人スウェーデン社会研究所 代表理事・所長)
田原 孝明	独立行政法人労働政策研究・研修機構 総合政策部門 統括研究員
萩原 なつ子	立教大学 社会学部教授
福田 誠治	都留文科大学 学長
山田 篤裕	慶應義塾大学 経済学部教授

(敬称略、50音順)

## <主要参考文献>

- 楠木新 (2017) 『定年後 50 歳からの生き方、終わり方』、中央公論新社
- 黒岩祐治 (2016) 『百歳時代―“未病” のすすめ―』、IDP 出版
- 権丈英子 (2011) 「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス―労働時間と就業場所の柔軟性が高い社会―」『独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 11-J-030』、2011 年 3 月
- 駒崎弘樹 (2009) 『働き方革命―あなたが今日から日本を変える方法』、筑摩書房
- 公益財団法人さわか福社財団 (2015) 『新地域支援 助け合い活動創出ブック』
- 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 (2013) 『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 報告書』
- 鈴木宏昌 (2016) 「主要先進国の労働時間―多様化する労働時間と働き方」『日本労働研究雑誌 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構) No.677』、2016 年 12 月
- 清家篤 (2013) 『雇用再生 持続可能な働き方を考える』、NHK 出版
- 瀬沼克彰 (2014) 『地域をひらく生涯学習―社会参加から創造へ』、日本地域社会研究所
- 高橋美恵子 (2011) 「スウェーデンのワーク・ライフ・バランス―柔軟性と自律性のある働き方の実践―」『独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 10-J-040』、2011 年 3 月
- 武石恵美子 (2010) 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」『独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 11-P-004』、2010 年 11 月
- 武石恵美子 (2012) 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』、ミネルヴァ書房
- 東京大学高齢社会総合研究機構 (2015) 『生涯現役社会の実現に向けた環境整備／具体方策に関する調査研究事業 報告書』
- 内閣府 (2011) 『平成 22 年度 ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究報告書』、東京海上日動リスクコンサルティング株式会社
- 内閣府 (2015) 『平成 26 年度 特定非営利活動法人及び市民の社会貢献に関する実態調査 報告書』、内閣府
- 内閣府 (2016) 『高齢社会白書 平成 28 年版』、内閣府
- 内閣府 (2017) 『高齢社会白書 平成 29 年版』、内閣府
- 中谷文美 (2015) 『オランダ流ワーク・ライフ・バランス―「人生のラッシュアワー」を生き抜く人々の技法』、世界思想社
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』、岩波書店

- 福田誠治 (2012) 『フィンランドはもう「学力」の先を行っている 人生につながるコンピテンス・ベースの教育』、亜紀書房
- 福田誠治 (2015) 『国際バカロレアとこれからの大学入試改革 知を創造するアクティブ・ラーニング』、亜紀書房
- 藤原佳典ほか (2016) 『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ 社会参加の促進とQOLの向上』、ミネルヴァ書房
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2017) 『人口減少社会における高齢者雇用』
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2017) 『地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例—地方公共団体等の取組を中心に—資料シリーズNo.182』
- European Association for the Education of Adults (2015) “Adult Education in Europe 2015”
- Nordplus (2015) “Key Competences of Adult Learners in a Nordic Perspective,” December 2015
- OECD (2014) “Ageing and Employment Policies NETHERLANDS Working better with age,” OECD Publishing
- OECD (2015) “Ageing and Employment Policies DENMARK Working better with age,” OECD Publishing
- (ホームページ※) ※各事例に係る参考文献・ホームページについては、各個票に記載。
- 伊藤忠弘 (2011) 「ボランティア活動の動機の検討」『学習院大学文学部研究年報』  
[http://www-cc.gakushuin.ac.jp/~let-www/publication/res\\_pdf\\_58/007.pdf](http://www-cc.gakushuin.ac.jp/~let-www/publication/res_pdf_58/007.pdf)
- 伊藤忠弘 (2012) 「達成動機への態度とボランティア活動の動機」『学習院大学文学部研究年報』  
[http://www.gakushuin.ac.jp/univ/let/top/publication/res\\_pdf\\_59/009.pdf](http://www.gakushuin.ac.jp/univ/let/top/publication/res_pdf_59/009.pdf)
- 神奈川県 『ボランティアポイント制度について』  
<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f430007/>
- 神奈川県立図書館 (2016) 『平成 28 年度 神奈川の大学における生涯学習関連事業実施状況調査』  
[https://www.planet.pref.kanagawa.jp/daigaku\\_kyo/chousa.htm#gaiyo](https://www.planet.pref.kanagawa.jp/daigaku_kyo/chousa.htm#gaiyo)
- 社団法人かながわ福祉サービス振興会 (2012) 『元気な高齢者介護ボランティアポイント制度調査研究事業実施報告書』  
<http://www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/470496.pdf>
- 経済産業省・中小企業庁 (2017) 『兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集』  
<http://www.meti.go.jp/press/2017/05/20170531005/20170531005.html>
- 厚生労働省 (2004) 『仕事と生活の調和に関する検討会議』報告書  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0623-7a.html>

- 
- 厚生労働省 (2013) 『人と企業を活性化する休暇制度を導入しましょう 活動事例 20 社 2013 年度版』  
[http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/101216\\_03\\_h25.pdf](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/101216_03_h25.pdf)
- 厚生労働省 (2015) 『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  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>
- 厚生労働省 (2017) 『平成 29 年「高齢者の雇用状況」集計結果』  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200.html>
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2011) 『70 歳いきいき企業 100 選 (2011 年版)』  
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/company70/om5ru80000004p8w-att/om5ru80000004pga.pdf>
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2016) 『エルダー活躍先進事例集 (2016 年度版)』  
[http://www.jeed.or.jp/elderly/data/company70/book\\_2016/index.html](http://www.jeed.or.jp/elderly/data/company70/book_2016/index.html)
- 坂野純子 他 (2004) 「地域住民におけるボランティア活動への参加動機と満足感の関連性」『東京保健科学学会誌』 Vol. 7 の 1  
<http://jglobal.jst.go.jp/public/20090422/200902275532183333>
- 桜井政成 (2002) 「複数動機アプローチによるボランティア参加動機構造の分析」『ノンプロフィット・レビュー』 Vol.2 No.2  
[https://www.istage.jst.go.jp/article/janpora/2/2/2\\_2\\_111/\\_pdf](https://www.istage.jst.go.jp/article/janpora/2/2/2_2_111/_pdf)
- 首相官邸 『働き方改革実現会議』  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/>
- 大和総研 (2015) 『高齢者雇用グローバルレポート 収斂する各国の政策～より長く働くために～』  
[https://www.dir.co.jp/research/report/overseas/world/20150717\\_009935.html](https://www.dir.co.jp/research/report/overseas/world/20150717_009935.html)
- 中小企業庁 (2015) 『平成 26 年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業 報告書』  
<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/nyusatsu/2016/161128kengyo.htm>
- 一般財団法人長寿社会開発センター 国際長寿センター (2014) 『平成 25 年度プロダクティブ・エイジング (生涯現役社会) の実現に向けた取り組みに関する国際比較研究報告書』  
[http://www.ilc-japan.org/study/doc/all\\_1302.pdf](http://www.ilc-japan.org/study/doc/all_1302.pdf)
- 独立行政法人東京都健康長寿医療センター (2011) 『高齢者の社会参加・社会貢献の促進に関する研究』  
[http://www.tmig.or.jp/J\\_TMIG/j\\_research/DB11.html](http://www.tmig.or.jp/J_TMIG/j_research/DB11.html)
- 道銀地域総合研究所 (2014) 『「(仮称)札幌型社会貢献活動促進ポイント制度」構築に係る調査研究業務 業務報告書』  
<http://www.city.sapporo.jp/kikaku/machinowa/documents/h26hokokusho.pdf>



- 内閣府 (2015) 『平成 27 年度 教育・生涯学習に関する世論調査』  
<https://survey.gov-online.go.jp/h27/h27-kyouiku/index.html>
- 内閣府 (2016) 『平成 28 年 高齢者の経済・生活環境に関する調査』  
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h28/sougou/zentai/index.html>
- 中兼優介 (2017) 『スウェーデンにおけるリカレント教育の取組み』(独立行政法人日本学術振興会ストックホルム研究連絡センター)  
[http://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu\\_11sto\\_nakakane.pdf](http://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu_11sto_nakakane.pdf)
- 中澤智恵 (2008) 「スウェーデンの生涯教育システムとジェンダー事情」『子ども社会研究 (Journal of Child Study)』 Vol.14  
[http://www.js-cs.jp/wp-content/uploads/pdf/journal/14/cs2008\\_13.pdf](http://www.js-cs.jp/wp-content/uploads/pdf/journal/14/cs2008_13.pdf)
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 (2016) 『ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み』  
[http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/037\\_honbun.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/037_honbun.pdf)
- 野崎俊一 (2002) 「スウェーデンの学習サークルと受講生の意識調査 (そのII)」『教育研究所紀要 (文教大学)』 第 11 号  
[http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/kyouken/old\\_web/bull/Bull11/nozaki.pdf](http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/kyouken/old_web/bull/Bull11/nozaki.pdf)
- 橋本義郎 (2007) 「スウェーデンの大学における就学費保障: 中央就学支援委員会(略称: CSN)による就学支援金支給事業の概要」『国際研究論叢』 No.20 Vol.3  
[https://oiu.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_uri&item\\_id=228&file\\_id=18](https://oiu.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=228&file_id=18)
- フィンランド国家教育委員会 (2009) 『フィンランドの教育』  
[http://www.oph.fi/download/124282\\_education\\_in\\_finland\\_japanese.pdf](http://www.oph.fi/download/124282_education_in_finland_japanese.pdf)
- 藤田雅子 (2000) 「自立と責任のライフステージ、スウェーデンモデル」『人間科学研究 (文教大学)』 第 22 号  
<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/lib/klib/kiyo/hum/h22/h2201.pdf>
- 松下慶太 (2007) 「高い質を保障するフィンランドの教育システム」『BERD (ベネッセ教育総合研究所)』 No.10  
[http://berd.benesse.jp/berd/center/open/berd/2007/10/pdf/10berd\\_09.pdf](http://berd.benesse.jp/berd/center/open/berd/2007/10/pdf/10berd_09.pdf)
- 松原光代・脇坂明 (2015) 「ドイツ・オランダにおける柔軟な働き方」『学習院大学経済論集』 第 51 巻 第 3・4 号  
[http://www.gakushuin.ac.jp/univ/eco/gakkai/pdf\\_files/keizai\\_ronsyuu/contents/contents2014/5103/5103matsubara/5103matsubara.pdf](http://www.gakushuin.ac.jp/univ/eco/gakkai/pdf_files/keizai_ronsyuu/contents/contents2014/5103/5103matsubara/5103matsubara.pdf)

- 
- 松淵厚樹 (2007) 『デンマークのフレキシキュリティと我が国の雇用保護緩和の議論』  
<http://www.jil.go.jp/column/bn/colum072.html>
- 村田弘美 (2008) 「欧州におけるフレキシブル・ワークー臨機応変・伸縮自在な働きかたの推進ー  
『Works Review (リクルートワークス研究所)』 Vol.3  
[https://www.works-i.com/pdf/080601\\_WR03\\_18.pdf](https://www.works-i.com/pdf/080601_WR03_18.pdf)
- 文部科学省 『教育振興基本計画』  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/keikaku/](http://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/)
- 文部科学省 (2007) 『諸外国におけるボランティア活動に関する調査研究報告書』  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shougai/houshi/07101511.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/houshi/07101511.htm)
- 文部科学省 (2011) 『公開講座の実施が大学経営に及ぼす効果に関する調査研究』  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2012/02/27/1316423\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/02/27/1316423_2.pdf)
- 文部科学省 (2012) 『長寿社会における生涯学習の在り方について ～人生 100 年 いくつになっても 学  
ぶ幸せ「幸齢社会」～』  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/koureisha/1311363.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/koureisha/1311363.htm)
- 文部科学省 (2016) 『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究』  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1371459.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1371459.htm)
- 文部科学省 (2016) 『平成 27 年度 開かれた大学づくりに関する調査研究』  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/chousa/1377544.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/chousa/1377544.htm)
- 文部科学省 (2016) 『平成 28 年度 学校基本調査』  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1375036.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1375036.htm)
- 文部科学省 (2017) 『平成 28 年度 文部科学白書』  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpab201701/1389013.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201701/1389013.htm)
- 柳沢房子 (2009) 「フレキシキュリティーEU 社会政策の現在ー」『レファレンス』 国立国会図書館  
[http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/refer/200905\\_700/070006.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/refer/200905_700/070006.pdf)
- 横須賀市市民協働審議会 (2012) 『ボランティアポイント制度の導入について』  
<https://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/2405/simin/documents/20120206-a.pdf>
- 横浜市健康福祉局ホームページ 『よこはまシニアボランティアポイント事業』  
<http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/kourei/kyoutuu/syoukai/volunteer/>

- リクルートマネジメント・ソリューションズ (2016) 「特集1 越境の効能」『RMS Message 44』  
[http://www.recruit-ms.co.jp/research/journal/pdf/j201611/m44\\_all.pdf](http://www.recruit-ms.co.jp/research/journal/pdf/j201611/m44_all.pdf)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2007) 『デンマークのフレキシキュリティと我が国の雇用保護  
 緩和の議論』  
<http://www.jil.go.jp/column/bn/colum072.html>
- European Commission (2009a) “Study on Volunteering in the European Union Country Report  
 Sweden”  
[http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national\\_report\\_se\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_se_en.pdf)
- European Commission (2009b) “Study on Volunteering in the European Union Country Report  
 Netherlands”  
[http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national\\_report\\_nl\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_nl_en.pdf)
- European Commission (2012) “Active Aging Report”  
[http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf)
- OECD (2012) “Education at a Glance 2012: OECD Indicators,” OECD i Library  
[http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2012\\_eag-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2012_eag-2012-en)
- OECD (2013) “Lifelong Learning and Adults” *Education Today 2013: The OECD Perspective*,  
 OECD i Library  
[http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-today-2013/lifelong-learning-and-adults\\_edu\\_today-2013-9-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-today-2013/lifelong-learning-and-adults_edu_today-2013-9-en)
- OECD (2014b) “OECD Employment Outlook 2014,” OECD i Library  
<http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm>
- OECD (2016) “Better Policies for Longer Working Lives” EC-OECD Conference on “*Identifying  
 ways of raising effective retirement ages*”  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15555&langId=en>
- OECD (2017a) “Education at a Glance 2017: OECD Indicators,” OECD i Library  
<http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm>
- OECD (2017b) “OECD Skills Outlook 2017,” OECD i Library  
[http://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2017\\_9789264273351-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2017_9789264273351-en)
- University of Southampton (2015) “Active Aging Index 2014,” United Nations and European  
 Commission, April 2015  
[https://www.age-platform.eu/images/stories/Publications/AAI\\_2014\\_Report.pdf](https://www.age-platform.eu/images/stories/Publications/AAI_2014_Report.pdf)

(参考1) 学び直しの機会の提供にかかる取組状況一覧(県内市町村)

	事業主体		地域活動向け	その他活動	特にシニア層に機会を用意	事業の種類	
	市町村が直接事業を実施	その他の主体が実施				事業名等	
横浜	○	○		○	○	【その他、シニア】横浜シニア大学 【その他】各区「市民活動・生涯学習支援センター」主催講座等 (横浜市老人クラブ連合会)	
川崎	○	○	○	○	○	【地域】かわさき市アリアカデミー 【その他、シニア】川崎市生涯学習財団 【その他】教育文化会館、各区「市民館」主催講座等 (シニア向け養成講座)	
相模原	○	○	○	○	○	【地域】さがみはら地域づくり大学 【その他、シニア】あじさい大学 【その他】市民大学 【その他、シニア】高齢者学級 (相模原・町田大学地域コンソーシアムへ委託) (公民館)	
横須賀	○	○		○		【その他】横須賀市市民大学 (まなびポイント制度)	
平塚	○	○	○	○	○	【地域】ひらつか地域づくり市民大学 【その他、シニア】高齢者学級 (公民館)	
鎌倉	○	○		○			
藤沢	○	○		○		【その他】生涯学習大学 【その他】藤沢市生涯学習出張講座「こんにちは！藤沢塾です」(講師：市職員)	
小田原	○	○		○		【その他】キャンパスおだわら 【その他】きらめき出前講座 (講師：市職員)	
茅ヶ崎	○	○		○		【その他】ちがさき市民大学 【その他】市民まなび講座 【その他】市民大衆 (講師：市職員)	
逗子	○	○	○	○		【地域】市民活動ススメ講座 【その他】ずし楽習塾 (公設民営事業、ずし楽習塾推進の会が運営)	
三浦	○	○		○			
秦野	○	○		○	○	【その他、シニア】広畑ふれあい塾 【その他】市民大学＜専門学習塾＞ (受講者40歳以上) (講師：東海大学教授、准教授)	
厚木	○	○		○		【その他】あつき協働大学 【その他】輝き厚木塾 【その他】厚木市生涯学習出前講座 (厚木市、市内5大学・市内企業との協働) (講師：市職員)	
大和	○	○		○	○	【その他、シニア】のぎく大学 【その他】やまと市民大学 【その他】やまと生涯学習出前講座「どこでも講座」(講師：市職員)	
伊勢原	○	○		○		【その他】いせはら市民大学	

		事業の種類			
事業主体		地域活動 向け	その他活 動	特にシニア 層に機会 を用意	事業名等
	市町村が 直接事業 を実施	その他の 主体が実 施			
海老名市	○		○		
座間市	○	○	○		【その他】市民大学 (相模原・町田大学地域コンソーシアムへ委託) 【その他】さま生涯学習宅配便 (講師：市職員)
南足柄市	○		○	○	【その他、シニア】老人大学 (講師：市職員) 【その他】生涯学習出前講座 (講師：市職員)
綾瀬市	○		○		【その他】生涯学習お届けバラ講座 (講師：市職員)
葉山町	○	○	○		【その他】葉山町民大学 (関東学院大学との提携講座)
寒川町	○		○		【その他】さむかわ町民大学
大磯町	○		○		【その他】職員出前講座
二宮町	○		○		【その他】にのみや町民大学
中井町	○		○		【その他】なっ！！得出前講座 (講師：町職員)
大井町	○		○		【その他】おおい出前講座 (講師：町職員)
松田町	○		○		【その他】町民大学
山北町	○		○		
開成町	○		○		【その他】あじさい講座 (講師：町職員、町社会福祉協議会職員)
箱根町	○		○		【その他】自治学習出張講座 (講師：町職員)
真鶴町	○		○		
湯河原町	○		○		【その他】湯河原町民大学 【その他】四季彩のまち出前講座 (講師：町職員)
愛川町	○		○	○	【その他、シニア】養大学 【その他】町民大学教養講座 【その他】あいかわ出前講座 (講師：町職員)
清川村	○		○		【その他】せせらぎ大学 (村づくり勉強会)

※ 各市町村等のホームページを参考に作成

(参考2) 社会人教育の取組状況一覧(県内大学)

大学名	公開講座 (県内キャンパスでの開催講座)				生涯学習関連制度(※2)						(参考) 県内キャンパスに通う学生の数	備考	
	規模				講座数 (128当初実施予定数) (※1)	社会人 特別選 抜入試 制度	聴講生 制度	科目等 履修生 制度	昼夜開 講制度	長期履 修学生 制度			通信 課程
	大規模 100~	中規模 10~99	小規模 1~9	なし									
1 東海大学	●				102	●	●	●				21,595	
2 神奈川大学	●				246	○	○	○	●			17,929	
3 慶應義塾大学	●				252(※)						●	17,004	(※) 慶應外語など別キャンパスも含む(概数)
4 専修大学		●			45	○	○	(※)				14,260	(※) 神田キャンパスで二部開講
5 関東学院大学		●			65	●	●	○	○			10,725	
6 横浜国立大学		●			20	●	●	●	○			7,433	
7 日本大学			●		4	○	○	(※)			●	7,192	(※) 法学部(東京都千代田区)で二部開講
8 明治学院大学			●		1	●	●					6,753	
9 日本体育大学		●			10		●	●				6,633	
10 明治大学	●				461(※)	○(※)	●	●				6,518	(※)1「アガサ」(※)別キャンパスを含む (※)2 一部の専攻科内で編入し受け取った「アガサ」の 制度あり
11 神奈川工科大学		●			96	○	○	●				5,057	
12 北里大学			●		3	●	●	○	○			4,501	
13 横浜国立大学	●				138	●	●	○	○			4,152	
14 青山学院大学			●		3	○	○	○				4,073	
15 文教大学		●			50	●	●	●				3,627	
16 相模女子大学		●			31	●	●	○				3,001	(※) 「学びのパスポート」制度あり
17 麻布大学			●		5	●	●	○	○			2,598	
18 フェリス学院大学	●				188	●	●	○	○			2,568	
19 東京農業大学		●			12	●	●	○	○			2,533	
20 鎌倉女子大学		●			38	●	●	○	○			2,443	
21 東洋英和女学院大学			●		157	●	●	○	○			2,367	
22 横浜薬科大学					3	●	●	○	○			2,283	
23 桐蔭横浜大学		●			99	●	●	○	○			2,257	
24 湘南工科大学	●				1	●	●	○	○			2,184	(※) 「アカデミックパス」制度あり
25 鶴見大学					198	○	○	○	○			2,129	
26 日本女子大学			●		-	●	●	○	○		●	1,999	
27 洗足学園音楽大学			●		-	●	●	○	○			1,826	
28 東京工業大学		●			13	○	○	○	○			1,723	
29 女子美術大学			●		9	●	●	○	○			1,659	
30 東京都立大学			●		1	○	○	○	○			1,572	
31 産業能率大学				●	-	●	●	○	○		●	1,520	(※) 1歳以上を対象とした「シニア英学塾」制度あり
32 國學院大學		●			14			(※)				1,402	(※) 神田文芸部(旧神田キャンパス)で昼間開講制度あり
33 田園調布学園大学			●		1	○	○	○	○			1,168	
34 昭和音楽大学		●			23	○	○	○	○			1,159	
35 横浜商科大学			●		6	●	●	○	○			1,157	

大学名	公開講座 (県内キャンパスでの開催講座)			生涯学習関連制度 (※2)					(参考) 県内キャンパスに通う学部生の数	備考	
	規模			社会人特別選抜入試制度	職講師制度	科目等履修生制度	昼夜開講制度	長期履修生制度			通信課程
	大規模 100～	中規模 10～99	小規模 1～9								
36 県立保福福祉大学	●			●		●	○	○		975	
37 聖マリアンナ医科大学	●			45			○			700	
38 国際医療福祉大学			●	1	●	●				673	
39 昭和大学			●	2	○		○			660	
40 神奈川歯科大学			●	3	○		○			639	
41 松蔭大学			●	5	●(※)	●				621	(※)20歳以上を対象とした「シニア学生」制度あり
42 横浜創英大学			●	4	○	●	○	○		621	
43 多摩大学			●	8		●				596	
44 横浜美術大学		●		49	●	●		●		523	
45 日本映画大学		●		3	●	●				426	
46 湘南医療大学		●		5						348	
47 東京工業大学			●	-	○	●				329	
48 桜美林大学	●			220	●	●		○		114	
49 東京藝術大学			●	-	-	●				0	
50 放送大学			●	-	-	●				-	
51 星槎大学		●		25		●				-	
52 八洲学園大学	●			100		●	●			-	50歳以上を対象とした授業科目の「シニア科目」制度あり
(1) 湘北短期大学			●	5		●				1,018	
(2) 鶴見大学短期大学部			●	-		●				911	
(3) 洗足こども短期大学			●	-		●				639	
(4) 和泉短期大学			●	3		●				593	
(5) 神奈川歯科大学短期大学部			●	4		●				557	
(6) 鎌倉女子大学短期大学部			●	-		●				518	
(7) 上智大学短期大学部		●		22		●				503	
(8) 小田原短期大学			●	3		●		●		403	
(9) 横浜女子短期大学			●	-		●				393	
(10) 東海大学医療技術短期大学			●	2		●				265	
(11) 相模女子大学短期大学部			●	-		●				257	
(12) 川崎市立看護短期大学			●	2		●				240	
(13) 昭和音楽大学短期大学部			●	23		●		●		223	
(14) 聖セシリア女子短期大学			●	4		●				151	
(15) カリタス女子短期大学			●	1		●				-	197年度より学生募集停止
(1) 情報セキュリティ大学院大学				-		●				-	
(2) 総合研究大学院大学				-		●				-	

公開講座、生涯学習関連制度については「平成28年度 神奈川の大学における生涯学習関連事業実施状況調査結果」(神奈川県立図書館が実施)をもとに作成。

本部が県外にある大学については、県内にある学部・学科・研究科での状況を対象としている(通信制を除く)。

(※1) 短期大学の公開講座には、大学と併設で同内容の場合も含んでいない。

(※2) 一部の学部・学科・研究科で実施している場合を含む。○は大学院のみで実施していることを示す。

県内キャンパスに通う学部生の数は、平成28年5月現在の学生数(各大学ホームページ)をもとに県内にある学部・学科の学生数の概数を掲載(県外キャンパスと行き来している場合も含む)。

通信制大学以外は通信学生を除いた数を掲載。

(参考3) 就労支援(マッチング)の取組状況一覧(県内市町村)

	事業推進主体		事業の種類			
	域内にシ ルバー センター あり	市町村 が直接 事業を 実施	人材バ ンクを設 置	相談 窓口を設 置	特にシ ニア層が 担う仕 事を注 意	事業名等
横 浜 市	○	○		○	○	【相談、シ7】 生きがい就労支援スポット(金沢区にモデル設置) 【相談、シ7】 人材活用ネットワーク(協同組合横浜マーチャントデザインセンター、市シルバー人材センター、横浜市)
川 崎 市	○	○		○	○	【相談、シ7】 就業マッチング→川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」
相 模 原 市	○				○	【シ7】 いきいきシニア応援サイト上でシルバー人材センターを紹介
横 須 賀 市	○				○	横須賀求職ポータルサイト(求職：横須賀市シルバー人材センター、相談：40歳以上の中高年は県ジョブスタを紹介)
平 塚 市	○					
鎌 倉 市	○					
藤 沢 市	○	○		○	○	【相談、シ7】 藤沢市生きがい福祉センター 【人材バンク、シ7】 シニアバンク 【相談、シ7】 セカンドライフ応援セミナー
小 田 原 市	○	○	○	○	○	
茅 ヶ 崎 市	○	○		○	○	【相談、シ7】 生涯現役応援窓口 (県シニアジョブスタイルながわを紹介)
逗 子 市	一					
三 浦 市	○	△			○	【相談、シ7】 高齢者出張職業相談(具体的な相談事務は、ハローワーク職員が対応)
秦 野 市	○	○		○	○	【相談、シ7】 高齢者職業相談事業(秦野市ふるさとハローワーク)
厚 木 市	○					
大 和 市	○					
伊 勢 原 市	○					
海 老 名 市	○					
座 間 市	○			○	○	【相談、シ7】 座間市生きがいセンター(シルバー人材センターが運営)
南 足 柄 市	○					
綾 瀬 市	○	○		○	○	【相談、シ7】 シニア就労支援窓口(高齢者就業機会拡大事業)(シルバー人材センター、ハローワークと連携)
葉 山 町	○					
寒 川 町	○					
大 磯 町	○					
二 宮 町	○					
中 井 町	○					
大 井 町	○					
松 田 町	○					
山 北 町	○					
開 成 町	○					
箱 根 町	○					
真 鶴 町	○					
湯 河 原 町	○					
愛 川 町	○					
清 川 村	○					

※ 各市町村等のホームページを参考に作成



(参考4) ボランティア活動の支援の取組状況一覧(県内市町村)

	事業の種類										
	事業推進主体		マッチングの実施				ポイント制導入		マッチング事業の具体例		ポイント制導入の具体例
	域内にボランティアセンターあり	市町村が直接事業を実施	人材バンクを設置	相談窓口を設置	その他ホームページ等	多様な活動対象	介護保険関係のみ	特にシニア層に向けた事業として用意	人材バンク	地域福祉相談室 鎌倉市市民活動センター(公民館運営)	【介護、シニア】よこはまシニアボランティアポイント事業
横浜市	○	○	○	○		○	○	○	【相談、シニア】生きがい就労支援スポット(金沢区にモデル設置) 【相談】横浜市市民活動支援センター	【介護、シニア】よこはまシニアボランティアポイント事業	
川崎市	○	○	○	○	○				【相談】かわさき市民活動センター※ 【その他】かわさき市民活動ポータルサイト「応援ナビかわさき」※ (※公益財団法人かわさき市民活動センターが運営)		
相模原市	○	○	○	○					【人材バンク】いるかバンク 【人材バンク】さがみはら市民活動人材ネットワーク「たすかるバンク」	【介護、シニア】さがみはら・ふれあいハートポイント事業	
横須賀市	○	○	○	○					【相談】横須賀市立市民活動サポートセンター	【多様】市民公益活動ポイント制度	
平塚市	○	○	○	○					【相談】ひらつか市民活動センター 【人材バンク】知恵袋バンク(公民館)	【介護、シニア】ひらつか元気応援ポイント	
鎌倉市	○	○	○	○					【相談】地域福祉相談室 【相談】鎌倉市市民活動センター(公設市民運営)		
藤沢市	○	○	○	○					【人材バンク】藤沢市生涯学習人材バンク「湘南ふじさわ学びネットワーク」	【介護、シニア】いきいきパートナー事業	
小田原市	○	○	○	○					【人材バンク、シニア】シニア・バンク 【人材バンク】キャンパスおだわら人材バンク 【相談】おだわら市民交流センター	【介護、シニア】アクティブシニア応援ポイント事業	
茅ヶ崎市	○	○	○	○					【相談、シニア】生涯現役応援窓口 【相談】ちがさき市民活動サポートセンター(認定特定非営利活動法人NPOサポートちがさきが管理運営)		
逗子市	○	○	○	○	○				【その他】逗子市市民活動・生涯学習情報サイト「ナニスル」	【多様】社会参加・市民活動ポイントシステム「Zen」	
三浦市	○	○	○	○					【相談】三浦市ボランティア登録	【多様】市民活動促進ポイント事業	
秦野市	○	○									
厚木市	○	○	○	○	○				【相談】ボランティア相談 【その他】マイタウンクラブ(ポータルサイト)	【介護、シニア】厚木市いきいきサポーターポイント事業	

事業の種類									
事業推進主体	マッチングの実施			ポイント制導入			マッチング事業の具体例	ポイント制導入の具体例	
	域内にボカワリセンターあり	市町村が直接事業を実施	人材バンクを設置	相談窓口を設置	その他ホッポ等	多様な活動対象			介護保険関係のみ
大和市	○	○	○	○			【相談】やまとボランティア総合案内所 【人材バンク】学校支援ボランティア 【人材バンク】やまと生涯学習ねっとわあく	【介護、シニア】介護予防ポイント事業	
伊勢原市	○								
海老名市	○	○	○	○			【相談】ボランティア相談（えびな市民活動センター・ピナレージ）	【介護、シニア】えびな元気お裾分けクラブ	
座間市	○	○	○	○			【相談、その他】座間市民活動サポートセンター 情報サイト「さまと」		
南足柄市	○		○				【人材バンク】市民活動ガイドブック（冊子）		
綾瀬市	○			○			【その他】市民活動センターあやせ（HP）		
葉山町	○			○			【その他】市民活動ガイドブック（冊子）		
寒川町	○	○	○	○			【その他】寒川町民ボランティア団体等登録制度（広報、情報交換機会提供等）	【介護、シニア】寒川町シニアげんきポイント事業	
大磯町	○	○	○	○			【その他】活動団体登録（HP）	【介護、シニア】大磯はつつらつサポーター事業	
二宮町	○			○			【その他】身近な余暇ガイド（HP、冊子）		
中井町	○	○	○				【人材バンク】まちづくりパートナー制度		
大井町	○								
松田町	○	○						【介護、シニア】松田町介護支援ボランティアポイント事業	
山北町	○	○						【介護、シニア】山北町ボランティアポイント事業	
開成町	○	○	○				【人材バンク】人材バンク登録制度		
箱根町	○			○			【その他】町民参加による協働のまちづくり （一覧をHPに掲載）		
真鶴町	○								
湯河原町	○								
愛川町	○	○	○				【人材バンク】生涯学習人材バンク	【介護、シニア】愛川・ささえあいポイント事業	
清川村	○								

※ 各市町村等のホームページを参考に作成

(個票) 『人生100歳時代』に適応した社会改革をすすめている先進的・特徴的な事例

(1) 学び直し

番号	小分類	取組み名	実施主体	
1	現役	キャリアアップMOTプログラム(CUMOT)	東京工業大学	大学
2	現役	リカレント教育課程	日本女子大学	大学
3	高齢者	チャレンジコミュニティ大学	東京都港区 明治学院大学	自治体・ 大学
4	高齢者	グリーンアカデミー	東京農業大学	大学
5	現役・ 高齢者	KSソーシャル・ビジネス・アカデミー	川崎市 専修大学大学院	自治体・ 大学
6	高齢者	シニア世代僧侶育成プログラム	正眼短期大学	大学

(2) 働き方の見直し

番号	小分類	取組み名	実施主体	
7	現役	プロボノ・ワーカーとNPOのマッチング	NPOサービスグラント	団体等
8	現役	社外チャレンジワーク	ロート製薬	企業
9	高齢者	アクティブ・シニア社員	ファンケル	企業
10	高齢者	70歳雇用推進助成金	埼玉県	自治体
11	高齢者	退職高齢者の派遣事業	高齢社	企業

(3) 地域貢献・社会活動

番号	小分類	取組み名	実施主体	
12	現役	オヤジ☆イノベーション	千葉県柏市	自治体
13	高齢者	スポーツボイス大学院	長野県松本市	自治体
14	現役・ 高齢者	まえばし地域活動ポイント制度	群馬県前橋市	自治体
15	高齢者	共助の取組マッチング事業	埼玉県	自治体
16	現役・ 高齢者	ひとしごと館(仲間づくり助け合い事業)	大阪市浪速区 コトハナ	自治体・ 団体等

1 キャリアアップMOTプログラム（CUMOT）／東京工業大学

概要	<p>東京工業大学は、MOT(Management of Technology：技術経営)に関して、実務との関連を意識した社会人の学習ニーズに応えキャリアアップに資するカリキュラムを提供している。</p> <p>○ セミナーや公開講座といった一過性のプログラムとは異なり、産業界で活躍する人々が必要とする大学院レベルの MOT に関するカリキュラムを提供。</p> <p>○ 教員や教室など大学が持つ学習資源を活用し、受講料収入で運営。</p>	
	実施主体	<p>主催：東京工業大学社会人アカデミー</p> <p>事業主体：東京工業大学環境・社会理工学院 技術経営専門職学位課程</p>
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	国内
	対象者	次世代の企業経営を担う社会人等（受講審査あり）
	実施期間	<p>H20年度～</p> <p>各年度の実施期間はコースにより異なる（通年・半年・特定期間：全8～36回）</p>
内容	目標/ねらい	次世代の企業経営を担う人材がMOTのエッセンスを学び、キャリアアップを図る。
	成果・課題	平成27年度においては計133名が修了。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講場所は利便性を鑑み東京工業大学田町キャンパス。</li> <li>・ 受講料は¥80,000～¥240,000（コースにより異なる）。</li> <li>・ コースはレベルや内容に応じて全10コース（H29）。</li> <li>・ 少人数制による質の高い講義を提供し、受講生同士が学び合うグループ課題への取り組み、学びを通じた交流で人的ネットワークを構築しイノベーションを創出することも目的。</li> <li>・ 受講者の身分は公開講座の受講生と同様（学生証の配布や図書館の利用は無し）。</li> <li>・ 受講者は出席状況等を含めて評価を受け、修了者には社会人アカデミー長名の「修了証書」を交付。現在のところ、修了後に技術経営専門職学位課程へ進学した場合の単位互換は無し。</li> </ul>
参考	<p><a href="http://www.academy.titech.ac.jp/cumot/sitemap.html">http://www.academy.titech.ac.jp/cumot/sitemap.html</a></p>	

## 学び直し／（現役）／国内／大学

## 2 リカレント教育課程／日本女子大学

概要	<p>日本女子大学は、リカレント教育課程として、大学卒業後に就職し育児や進路変更などで離職した女性に1年間のキャリア教育を通して、高い技能・知識と働く自信・責任感を養い、再就職を支援するプログラムを提供している。</p> <p>○ 再教育として、英語、IT スキル、金融、企業会計等のビジネス性に特化した独自のカリキュラムを提供。</p> <p>○ 再就職支援として、独自の合同会社説明会やイベントの開催、求人ウェブサイトの開設など再就職先の斡旋を実施。</p>	
	実施主体	日本女子大学
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	国内
	対象者	4年制大学を卒業し、就業経験のある女性。（定員40名） 入学試験あり（英語筆記試験、PCテスト、面接）
	実施期間	2008年～
内容	目標/ねらい	大学卒業後に離職した女性に対してリカレント教育を実施し、現代社会にふさわしい企業の社会的責任と発展を支える有用な人材の輩出をめざす。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 修了者の就職先の業種分類は、教育(35.6%)、サービス(23.1%)、非営利(10.0%)、金融(6.3%)、製造(6.3%)等。</li> <li>・ 修了者の就職先の職種は、事務(75.1%)が多い。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講料は前期・後期それぞれ12万円。</li> <li>・ 受講生の平均年齢は40歳、40代の割合が半数以上。また、約3/4が他大学の卒業生。</li> <li>・ 履修期間は4月入学1年間（2学期制）。留年によって2年間まで在籍可能。</li> <li>・ 2016年より、文科省「職業実践力育成プログラム(BP)」女性活躍分野及び厚生労働省「専門実践教育訓練講座」に指定。</li> <li>・ 必修7科目14単位（147時間）、選択必修7科目14単位（147時間）、合計必修14科目28単位（294時間）を修了した者に、修了証、リカレント教育課程履修証明書、成績証明書を交付。</li> <li>・ 当課程宛への直接求人のほか、東京商工会議所の会員となっており、東京周辺の企業からの求人を紹介。</li> </ul>
参考	<a href="http://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/">http://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/</a>	

3 チャレンジコミュニティ大学／東京都港区・明治学院大学

概要	<p>東京都港区は、高齢者や高齢を迎える方が、学習を通じて個々の能力を再開発し、自らが生きがいのある豊かな人生を創造するとともに、今まで培ってきた知識・経験を地域に活かし、地域の活性化や地域コミュニティの育成に積極的に活躍するリーダーを育成することを目的に、チャレンジコミュニティ大学を開設している。</p> <p>○ 運営は、知的資源と人材育成の豊富な実績を兼ね備えており、連携協定を締結している区内にある大学法人（明治学院大学）に委託。大学との連携により、地域や区政への区民参画、区民協働の推進も目的。</p> <p>○ 大学での学習形態は、講義・体験学習・実地見学を基本に実施。</p>	
	実施主体	東京都港区（運営は明治学院大学に業務委託）
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	東京都港区
	対象者	港区在住で、地域福祉の向上や地域社会の活動に関心があり、修了後、地域で積極的に活躍する意欲のある60歳以上の人、もしくは民生委員・児童委員。募集人数は60名。
	実施期間	2007年～
	目標/ねらい	60歳以上の世代を対象に、地域コミュニティ活性化の要となる地域活動のリーダーを育成する。
内容	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年度までに約600名が修了、「チャレンジコミュニティ・クラブ」を結成し地域活動のリーダーとして活躍。</li> <li>・明治学院大学が「東京都共助社会づくりを進めるための社会貢献大賞」受賞。</li> <li>・修了生の自主的な運営組織として、チャレンジコミュニティ・クラブを創設（修了生全員が加入）、チャレンジコミュニティ大学で学んだことを活かして地域活動を行っている（港区各委員、町会自治会役員、市民後見人など）。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・費用は2万円（年間）、受講期間は1年間で、週1回2時限を約40日間実施。開設場所は明治学院大学（白金校舎内）。</li> <li>・学習内容は、社会福祉、健康増進、一般教養、区のしくみ・行政課題等。</li> <li>・授業の3分の2以上を出席すると、学長である港区長から修了証書が授与される。</li> </ul>
参考	<p><a href="https://www.city.minato.tokyo.jp/takanawa/challenge/index.html">https://www.city.minato.tokyo.jp/takanawa/challenge/index.html</a></p> <p><a href="https://www.meijigakuin.ac.jp/about/activities/regionalalliances/challengecommunity/">https://www.meijigakuin.ac.jp/about/activities/regionalalliances/challengecommunity/</a>（明治学院大学内ホームページ）</p>	

学び直し／高齢者／国内／大学

4 グリーンアカデミー／東京農業大学

概要	<p>東京農業大学は、シニア世代の花と緑の年間講座と題して、シニア世代を対象として、大学の教育ノウハウをもとに園芸・造園の知識と技能の習得を図る場としてグリーンアカデミーを開講している。</p> <p>○ グリーンアカデミー本科では、教養科目と専門科目からなる講座を行い、座学だけではなく、実習を実施。本科修了後、より専門的に学びたい人のために、専科も開講。</p> <p>○ 修了後には公園や庭園などの管理やガイドなどで活躍する受講生も多く、園芸・造園のボランティアとして社会で活躍するうえでの貴重な学びの場となっている。</p>	
	実施主体	東京農業大学
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	国内
	対象者	<p>本科：健康で学習意欲のあるシニア世代の者（定員80名）。選考として面接を実施。</p> <p>専科：本科を修了した者（定員全コース合計150名）。選考は抽選及び書類審査を実施。</p>
	実施期間	<p>1975（昭和50）年～。</p> <p>（設立当時は東京農業大学成人学校、平成22年よりグリーンアカデミーとして活動を開始。）</p>
内容	目標/ねらい	園芸・造園の知識と技能の習得を図るとともに、共に学び、趣味を活かして豊かな教養と生きがいのある生活を創る。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成28年4月現在：在籍生徒数284名、修了者総数10,920名</li> <li>修了後には公園や庭園などの管理やガイドなどで活躍する受講生も多く、園芸・造園のボランティアとして社会で活躍するうえでの貴重な学びの場となっている。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>講座料（受講料、実習費、設備費等込）：（本科）276,000円、（専科）約250,000円。</li> <li>授業：（本科）週3日10～15時（火：教養科目、水・木：専門科目）。大学の教授陣を中心とした多彩な講義と野菜・花作りなどの栽培実習を行う。（専科）週2日10～15時（火：教養科目（任意）、木：専門科目）。草花・果樹・野菜・造園・みどりの地域づくりの5コースに分かれて講義と実習を行う。修業年限はそれぞれ1年。</li> </ul>
参考	<p><a href="http://www.nodai.ac.jp/seijingakou/index.html">http://www.nodai.ac.jp/seijingakou/index.html</a></p>	

学び直し・地域／現役・高齢者／国内／市町村・大学

5 KSソーシャル・ビジネス・アカデミー／川崎市・専修大学大学院

<b>概要</b>	川崎市と専修大学大学院は、連携してソーシャル・ビジネス・アカデミーを開講し、大学院レベルの講義と、地域の課題解決に取り組むNPOでの現場体験などを提供し、コミュニティ・ビジネスを学ぶ講座を開講している。	
<b>基本情報</b>	実施主体	川崎市、専修大学大学院
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	定員150名（学生、教員、一般）
	実施期間	2008年度～（2010年度まではKSコミュニティ・ビジネス・アカデミーとして開講）
<b>内容</b>	目標/ねらい	市民の新たな活躍の場・職業獲得や起業を支援し、市民の社会ビジネスへの参画促進を目的とする。
	成果・課題	前身の「KSコミュニティ・ビジネス・アカデミー」もあわせると、修了生は250名程度に達する。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2017年度は、専修大学大学院公開講座として、「ソーシャル・ビジネスの現状と可能性」をテーマに全6回の講座を実施。</li> <li>・ 受講料は無料。</li> <li>・ 修了後に、ソーシャル・ビジネスの起業・活動を支援するため、川崎市・専修大学が主催して支援相談会を実施。</li> </ul>
<b>参考</b>	<a href="http://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000063036.html">http://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000063036.html</a>	



## 学び直し／高齢者／国内／大学

## 6 シニア世代僧侶育成プログラム／正眼短期大学

概要	正眼短期大学では、定年退職後のシニア世代を対象として、僧侶になるために必要な知識を身に付けられる社会人教育プログラムとして、シニア世代僧侶育成プログラムを実施している。	
	実施主体	正眼短期大学
基本情報	協力機関	正眼寺
	関連する計画等	—
	対象地域	国内
	対象者	55歳以上の者（主に定年退職後の者）
	実施期間	2013年度～
	目標/ねらい	僧侶を目指すシニア世代の育成を目的とする。行と学を一体として僧侶に必要な知識を身につける。
内容	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2年～2年半の学習（坐禅・授業等）を経て僧侶として就職。</li> <li>・ 2015年12月に、正眼短期大学で学んだ高齢得度者として初の住職が誕生。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 寺院の子弟でなく一般の者でも修了により僧侶を目指せる。</li> <li>・ 入学前に一泊二日の体験入学し、坐禅や授業、寮生活を経験したうえで入学するか判断する。</li> <li>・ 住職コースと僧侶コースを設置。住職コースは、学生と学びながら同時進行で修業をするコース（最短2年で卒業）と、学生として寮で生活する期間と僧堂で生活する期間が分かれているコース（最短で2年半で卒業）がある。</li> <li>・ 僧堂の修業に入る前に、学生として禅仏教を学ぶ。大学での学習は、授業と寮生活で禅僧として必要な基礎知識や所作などを学ぶ。また、授業の他に、お経や食事作法の指導を受ける。</li> <li>・ 面談により師匠を紹介。</li> <li>・ 寮の部屋代は無料。また、社会人優待制度（入学金・授業料半額）あり。</li> <li>・ 高齢者が修業を続けられるための生活面での配慮あり。</li> </ul>
	参考	<a href="http://www.shogen.ac.jp/publics/index/125/">http://www.shogen.ac.jp/publics/index/125/</a>

働き方の見直し／現役／県外／NPO

7 プロボノ・ワーカーとNPOのマッチング／認定NPO法人サービスグラント

概要	業務時間外に「プロボノ活動」をしたい職業人・企業人と、NPOや地域活動団体等とを結びつけている（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。	
基本情報	実施主体	認定NPO法人サービスグラント
	協力機関	社員の社外活動を推進する企業（企業等との協働プロジェクトの場合）
	関連する計画等	NPO法（特定非営利活動促進法）
	対象地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロボノ・ワーカーは、東京・関西エリアで募集。</li> <li>・支援先（NPO等）は、東京・関西を中心に全国を対象。</li> </ul>
	対象者	プロボノ・ワーカー、非営利組織（NPO・地域活動団体等）
	実施期間	2005年1月～（2009年5月に現在のNPO法人を設立）
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネス・スキルや専門知識を活かして、社会的課題解決に取り組む非営利組織（NPO・地域活動団体等）の基盤強化を支援するため、チームを組み「プロジェクト型助成」を行う。</li> <li>・職業人・企業人に、自身の能力を社会に役立て、かつ自身の能力やネットワーク力を高める機会を提供する。</li> </ul>
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロボノ・ワーカーの登録者：3,422人（2017年7月現在）。</li> <li>・取り組んだプロジェクト：504（同。累計）。</li> <li>・経営・運営面などの人材不足を抱えるNPO側の満足度が高い。</li> <li>・職業人・企業人側も、スキルアップと人間的成長を実感。</li> <li>・当団体運営のための資金確保が課題。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロボノ活動（職業人として培ったスキルやノウハウを提供して、社会貢献するボランティア活動）をコーディネート。</li> <li>・プロジェクトマネジメント、調査、マーケティング、デザイン、ウェブ制作等、多様なスキルを持った20歳代から50歳代のビジネスマンが多数登録。主力は入社10年前後。</li> <li>・支援先のNPOや地域団体を厳正に審査・採択した上で、プロボノ・ワーカー4～6名からなるプロジェクトチームを編成。</li> <li>・プロボノ・ワーカーは一般に募集するほか、社員の社外活動を推進するいくつかの大手企業（NEC、パナソニック、三井住友銀行、三菱商事等）が当団体と企業単位で契約。</li> <li>・東京都、川崎市など行政とも受託の形で協働している。</li> </ul>
参考	<p><a href="http://servicegrant.or.jp/">http://servicegrant.or.jp/</a></p> <p><a href="http://bizgate.nikkei.co.jp/article/84410302.html">http://bizgate.nikkei.co.jp/article/84410302.html</a></p> <p><a href="http://fields.canpan.info/organization/detail/1818539619">http://fields.canpan.info/organization/detail/1818539619</a></p>	

## 働き方の見直し／現役／県外／企業

## 8 社外チャレンジワーク／ロート製薬株式会社

概要	土日祝日、終業後の兼業を認める『社外チャレンジワーク制度』を導入。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。	
	実施主体	ロート製薬株式会社
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	入社3年目以上の社員
	実施期間	2016年2月～
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「稼ぎ方ではなく、学び方・働き方の多様化」</li> <li>・社外の人と触れ合うことで、業務では得られない別な学びを得ることによる、本人自身の成長。</li> <li>・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も期待。</li> </ul>
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・副業の希望先で最も多かったのは、ドラッグストア（薬剤師が、週末に調剤薬局において生活者と接することで勉強する）。そのほか、地ビールの製造・販売会社の起業（生産管理担当の社員）など多種多様。</li> <li>・NPO法人での活動や、故郷を活性化するために企画を考案したい。</li> <li>・60名の希望者のうち20名強が他社と兼業を開始。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・応募者は、20代から50代まで均等に分かれ、男女や年齢層による偏りはなかった。</li> <li>・上司の理解や健康面での配慮が必要であることから、上長と本人と人事と三者面談により採否を決定。</li> </ul>
参考	<a href="http://www.rohto.co.jp/news/release/2016/0614_01/">http://www.rohto.co.jp/news/release/2016/0614_01/</a> <a href="https://forbesjapan.com/articles/detail/15393">https://forbesjapan.com/articles/detail/15393</a>	

働き方の見直し／高齢者／県内／企業

9 アクティブ・シニア社員／株式会社ファンケル

<b>概要</b>	<p>技術・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歳以降を対象に再雇用する『アクティブ・シニア社員制度』（1年契約）を導入。</p>		
<b>基本情報</b>	実施主体	株式会社ファンケル	
	協力機関	—	
	関連する計画等	—	
	対象地域	—	
	対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 65歳以上の社員。嘱託社員（正社員は定年が60歳。定年到来後は嘱託社員となっている）や、契約社員、パートなどを問わない。</li> </ul>	
実施期間	2017年4月～		
<b>内容</b>	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技術やノウハウの若い世代への継承。</li> <li>・ シニア層の活躍できる労働環境の提供。</li> <li>・ 現役社員においては、長く働くことができるという意識が根付くことを期待。</li> </ul>	
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同制度に基づく再雇用者は若干名。今後も若干の雇用を見込んでいる。</li> </ul>	
	特徴	<p>勤務日数や時間については会社が本人の希望を勘案して決定するため、それぞれのペースで柔軟に働くことが可能。</p> <p>また、年齢の上限は基本的にはない。本人の元気とやる気が続く限り、働くことができる。</p>	
<b>参考</b>	<p><a href="http://www.fancl.jp/news/pdf/20170410_activesenior.pdf">http://www.fancl.jp/news/pdf/20170410_activesenior.pdf</a></p> <p><a href="http://news.mynavi.jp/news/2017/04/10/324/">http://news.mynavi.jp/news/2017/04/10/324/</a></p>		

## 働き方の見直し／高齢者／県外／都道府県

## 10 70歳雇用推進助成金／埼玉県

概要	シニアに特化した就労支援の一環として、①定年制の廃止、②70歳以上への定年引上げ、③70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、上限200万円までの助成金を支給する「70歳雇用推進助成金」を創設。		
基本情報	実施主体	埼玉県産業労働部シニア活躍推進課	
	協力機関	—	
	関連する計画等	働くシニア応援プロジェクト	
	対象地域	埼玉県内	
	対象者	県内に主たる事業所を有する企業等で、常時 <sup>(※)</sup> 30人以上（少なくとも1人は60歳以上）の労働者を雇用するもの。 (※期間を定めずに雇用されている、又は1か月を超える期間を定めて雇用されていること)	
実施期間	2017年度～		
内容	目標/ねらい	シニアが自分の意欲や希望に合わせて働き、共に社会の担い手として活躍できる社会を実現するため、少なくとも70歳まで働くことが可能となる措置を行う企業等に対し助成する。	
	成果・課題	初年度である2017年度は、計67社からの助成の申請があり、申請総額は、助成金として確保している予算を大きく上回った。	
	特徴	<b>【助成額】</b> ①定年の廃止や70歳以上への引上げ 上限200万円 ②継続雇用の見直し(70歳以上で希望者全員) 上限100万円 ③継続雇用の見直し(70歳以上で企業の基準該当者) 上限50万円  ・2016年7月から、シニアの活躍を推進する企業を「シニア活躍推進宣言企業」に認定する制度を開始。  ・今回の助成対象となる先は、上記認定を受ける必要があるが、「①定年制の廃止、又は、定年の70歳以上への引上げ」を実施している場合には、「シニア活躍推進宣言企業」のうち、「生涯現役実践企業(三つ星企業)」に認定される。	
参考	<a href="http://www.pref.saitama.lg.jp.gslb.idc.jp/a0813/joseikin/documents/70joseikin-bosyuuyoukou.pdf">http://www.pref.saitama.lg.jp.gslb.idc.jp/a0813/joseikin/documents/70joseikin-bosyuuyoukou.pdf</a> <a href="http://www.pref.saitama.lg.jp/a0001/room-kaiken/documents/290523.pdf">http://www.pref.saitama.lg.jp/a0001/room-kaiken/documents/290523.pdf</a> ・埼玉県では、シニア世代が自らの意欲や希望に応じて働くことができるよう、企業への働き掛けやシニア向けの就業支援事業等を多面的に実施している。		

働き方の見直し／高齢者／県外／企業

11 退職高齢者の派遣事業／株式会社高齢社

概要	<p>定年になった高齢者を対象とした人材派遣を中心に、その他有料職業紹介や請負業を実施。週2、3日など「年金プラス」の多様な働き方を提供している。</p>	
基本情報	実施主体	株式会社高齢社
	協力機関	特になし
	関連する計画等	改正高年齢者雇用安定法、労働者派遣法
	対象地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・登録社員募集：全国 ただし、首都圏が中心</li> <li>・企業派遣先：全国 ただし首都圏が中心</li> </ul>
	対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業を退職したサラリーマン</li> </ul>
実施期間	2000年1月会社設立	
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者に働く場と生きがいを提供し、健康になってもらう。</li> <li>・「年金プラス」の働き方を前提に、高齢者の柔軟な働き方に対するニーズに対応した派遣先を開拓。</li> <li>・企業にとっては良質な人材の確保とコスト節減を実現。</li> </ul>
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・登録社員は定年退職した高齢者を中心に募集し、現在863名。</li> <li>・就労者の最高齢は83歳。（登録者平均年齢は70歳）</li> <li>・65歳までの雇用が義務化されたことや個人情報保護の徹底で新規採用が難しくなっている。</li> <li>・登録者の就労率の引き上げが課題。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣先企業は東京ガスの事業に関連する会社が約7割。</li> <li>・派遣先企業と登録者数は年々増加。派遣先企業は創業者や現経営者の出身母体である東京ガス以外が増えている。</li> </ul>
参考	<p><a href="http://www.koureisha.co.jp/">http://www.koureisha.co.jp/</a></p>	

## 地域社会貢献／現役／県外／区市町村

## 12 オヤジ☆イノベーション／千葉県柏市

概要	<p>男性の地域活動への参加を啓発するため、柏市と有志の市民によって組織された実行委員会との共催で、ダンスなどのパフォーマンスや体験講座、料理教室などの様々な催し事を行うイベントを開催。</p> <p>また、イベントの開催にあわせ、既に地域活動に積極的に取り組んでいる男性を紹介するための冊子「柏おやじ図鑑」を発行する。</p>	
	実施主体	千葉県柏市、オヤジ☆イノベーション実行委員会
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	柏市内
	対象者	柏市民
	実施期間	平成25年～（年1回、これまでに4回開催）
	内容	<p>目標/ねらい</p> <p>仕事だけでなく、趣味や地域活動などの仕事プラスワンの活動をしている「おやじ」を紹介し、地域デビュー予備軍の人が一歩踏み出すきっかけづくりと情報提供をする。</p> <p>成果・課題</p> <p>冊子「柏おやじ図鑑」は好評で、毎年度発行しているほか、ホームページにも掲載。</p> <p>特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年2月に開催されたイベントでは、趣味や地域で活躍するオヤジの団体や活躍紹介の他に、市長や柏市出身のミュージシャンなどを招き、討論会を開催。</li> <li>「柏おやじ図鑑」は、活動している30～70代の男性（2017年版は47人掲載）について、活動内容やかかわるきっかけ、これから地域デビューを考えている潜在的な元気おやじたちへのメッセージのほか、活動団体のリスト（2017年版は82団体）も掲載。</li> <li>オヤジ☆イノベーションの様子は、新聞やテレビなどでも紹介され、話題となっている。（朝日新聞、NHK等）</li> </ul>
参考	<p>柏市地域づくり推進部地域支援課 <a href="http://www.city.kashiwa.lg.jp/soshiki/053000/p001104.html">http://www.city.kashiwa.lg.jp/soshiki/053000/p001104.html</a></p> <p>柏おやじ図鑑2017年版 <a href="http://www.city.kashiwa.lg.jp/soshiki/053000/p038579.html">http://www.city.kashiwa.lg.jp/soshiki/053000/p038579.html</a></p>	

13 スポーツボイス大学院／長野県松本市

概要	松本市では、カラオケ機器メーカーである（株）第一興商に業務委託し、閉じこもりが心配される定年退職後の男性を対象に、集団で全身運動、声帯ストレッチや腹式呼吸に重点を置くボディ&ボイストレーニングを行うプログラムを実施。	
	実施主体	長野県松本市
基本情報	協力機関	株式会社 第一興商（事業受託）、信州大学
	関連する計画等	松本市「退職後男性の生きがいくくり」事業
	対象地域	松本市内
	対象者	概ね60歳以上の男性
	実施期間	平成27年10月～平成28年2月 実証実験事業実施 平成28年9月～平成29年3月 松本市「退職後男性の生きがいくくり」事業として事業委託
内容	目標/ねらい	閉じこもりがちな定年退職後の男性の居場所、生きがい、仲間づくりの場をつくる。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標を決め、皆で声を出すことで一体感が出、その後福祉ひろばの運営にかかわる人も出ている。</li> <li>・信州大学によるアンケート調査では、参加者のパーソナリティや自尊心にポジティブな影響を与えたり、心理的な健康を向上させたりしたことが明らかになった。</li> <li>・また、夫婦のコミュニケーションの取り方に関して、配偶者の見方を良好なものに変化させたことも併せて示された。</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・（株）第一興商は、松本市の健康寿命延伸都市構想を推進するための事業を行う健康産業創出に向けた産学官連携のプラットフォーム「松本地域健康産業推進協議会」の会員として、実証実験事業を実施。</li> <li>・会場となっている「福祉ひろば」は1995年に活動をスタートしたものの、男性の参加が少ないことが課題となっていた。</li> <li>・そこで実証実験事業では、こうした状況を打破し、定年後の男性の閉じこもり予防と共に、地域の担い手、リーダーづくりを目的にスタートし、その結果、初めて福祉ひろばに足を運んだという男性約70人が参加。</li> <li>・実証実験事業では市内3地区の施設に機器を設置し、指導スタッフ付きの男性限定健康教室を行い、心理面、地域交流、運動習慣等の変化を検証。</li> <li>・受講者の中から、音楽健康指導士の資格を取る仕掛けづくりも行っており、知育作り、健康づくりに取り組む人材を育成。</li> </ul>
参考	(株)第一興商ニュースリリース <a href="http://www.dkkaraoke.co.jp/news/160809.html">http://www.dkkaraoke.co.jp/news/160809.html</a>	



## 地域社会貢献／現役・高齢者／県外／区市町村

## 14 まえばし地域活動ポイント制度／群馬県前橋市

<b>概要</b>	<p>予め会員登録した市民が、地域づくり協議会が主催または協力等を行う事業、市民活動支援センターが主催する事業に「担い手」として参加したときに、会員証であるポイントカードにより、ポイントが付与されるもの。たまったポイントは一定の還元が受けられる。</p>	
<b>基本情報</b>	実施主体	群馬県前橋市
	協力機関	前橋市内22地区の地域づくり協議会
	関連する計画等	—
	対象地域	<p>群馬県前橋市内 平成27年度～ 市内4地区の地域づくり協議会と市民活動支援センターにおいて社会実験 平成28年度～ 地域づくり協議会を市内全て（22地区）に拡大</p>
	対象者	あらかじめ会員登録した満16歳以上で、前橋市内に在住または在学、在勤している人。
	実施期間	平成27年度～
<b>内容</b>	目標/ねらい	非営利で公益的な「地域活動」の担い手の確保、増加、掘り起こしを図り、地域活動のさらなる活性化につなげる。
	成果・課題	地域活動に関わることでポイントが取得できる制度によって、地域活動が継続的に行われ、地域活動の新たな担い手を掘り起こす好循環をつくり出した。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人番号制度（マイナンバー）における、個人番号カードのICチップの空き容量を活用する独自利用サービスのひとつとして始められた事業。</li> <li>・会員にはIDがバーコード印字されたポイントカードとインターネット上のポイント口座が与えられ、地域活動に参加するごとに主催者に読み取ってもらい、ポイント口座にポイントが付与される仕組み。</li> <li>・ポイントは、1ポイント100円程度の商品（QUOカードやゆるキャラグッズなど）と交換できるほか、会員が応援する地域団体の活動資金として1ポイント200円に換算して寄附することができる。</li> </ul>
<b>参考</b>	<p>前橋市市民部生活課 <a href="http://www.city.maebashi.gunma.jp/sisei/519/539/01/p014594.html">http://www.city.maebashi.gunma.jp/sisei/519/539/01/p014594.html</a></p>	

15 共助の取組マッチング事業／埼玉県

概要	「共助仕掛人」を中心に、地域の課題解決を図ろうとするNPOや自治会と、スキルや人生経験を活かして社会貢献したい専門家をつなぎ、さらに、助成金や寄附、融資など活用資金もつなぐことで、共助の取組を推進する仕組みをつくる。	
	実施主体	埼玉県県民生活部共助社会づくり課
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	埼玉県全域
	対象者	埼玉県民
	実施期間	平成26年度～
内容	目標/ねらい	地域の課題解決に取り組むNPOや自治会等が活動や事業をスムーズに実施するためには、スキルやノウハウを持った県民の支援が必要であり、そうした共助の取組みに県民が参加しやすい仕組みづくりをすることで、共助社会づくりを進める。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまで地域との関わりが薄かった専門家の地域への関心やNPOへの理解が進み、共助の担い手が拡大。</li> <li>専門家のアドバイスによりNPO活動が効果的となり、支援を受けた地域のNPOが成長。</li> <li>実績（平成26年～28年9月） マッチング件数：1,242件 専門家ボランティア登録数：団体92、個人253</li> </ul>
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーディネーターとなる「共助仕掛人」を県内4箇所に設置し、県民に身近な市町村に共助の取組を支援する仕組みを作り、県内へ波及。</li> <li>税理士や建築士などスキルやノウハウを持った人材をはじめ、仕事や人生経験を活かして社会貢献したい人材を「専門家」として発掘し、登録。</li> <li>県内金融機関、学識経験者、内閣府、埼玉県などで構成する資金調達勉強会を発足し、地域の資金を地域で循環させるための具体的な仕組みづくりについて勉強。</li> <li>勉強会では具体的な商品や仕組みを生み出し、共助仕掛人のコーディネートにより、地域の課題解決に活用。</li> </ul>
参考	埼玉共助スタイル <a href="http://kyojo.saitamaken-npo.net/">http://kyojo.saitamaken-npo.net/</a>	

地域社会貢献／現役・高齢者／県外／区市町村

16 ひとしごと館（仲間づくり助け合い事業）／大阪市浪速区・コトハナ

<b>概要</b>	<p>買い物支援や日曜大工など、日常生活のちょっとした困りごとを助け合うボランティアの拠点。特技を活かして誰かの役に立ちたいと考えている人と、近所へ助けを求められずにいる人をマッチングし、ひとりひとりが輝く社会の実現を目指すもの。</p>	
<b>基本情報</b>	実施主体	大阪市浪速区
	協力機関	NPO法人 Co. to. hana（コトハナ）（事業委託）
	関連する計画等	—
	対象地域	大阪市浪速区内
	対象者	大阪市浪速区民
	実施期間	平成27年度～平成29年度 （ひとしごと館は平成28年2月オープン）
<b>内容</b>	目標/ねらい	お互いに助け助けられることで支えあう会員制の有償ボランティアの仕組みを構築することによりコミュニティを活性化させる。
	成果・課題	会員同士のトラブル（犯罪や弁償に繋がるケース等）が起きないように仕組み作りが課題。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格や特技を持ちながら生かす機会がない定年退職後のシニアや子育て中の主婦らに注目し、困りごとのニーズに対して対応できる人を有償ボランティアとして派遣。</li> <li>・困りごとを助けてもらいたい人（発注者）が1時間1,000円で仕事を依頼することができ、うち500円がスキルの提供者（受注者）に支払われる。</li> <li>・「傾聴」「パソコン」「学習支援」「撮影」「料理」「生活の手伝い」などの得意分野を持つ会員が登録。</li> <li>・スキルアップのための勉強会やイベントを開催などにより、会員同士の交流の機会をつくり、新たな知見の創出を目指している。</li> </ul>
<b>参考</b>	<p>ひとしごと館 <a href="http://hitoshigotokan.jp/">http://hitoshigotokan.jp/</a>                  大阪市浪速区役所 保健福祉課 <a href="http://www.city.osaka.lg.jp/naniwa/page/0000340895.html">http://www.city.osaka.lg.jp/naniwa/page/0000340895.html</a></p>	