

<第1回東京都社会福祉審議会検討分科会>

高齢者就労と福祉政策

～『地域人財』としてシニアが活躍できる福祉政策を～

Gerontology
Gerontology

2025年5月16日

ニッセイ基礎研究所 ジェロントロジー推進室 上席研究員 前田展弘

（ 東京大学高齢社会総合研究機構／未来ビジョン研究センター 客員研究員

慶応義塾大学ファイナンシャル・ジェロントロジー研究センター 訪問研究員

自己紹介

1971年生。1994年3月、早稲田大学商学部卒業（2007年3月、日本大学大学院グローバルビジネス研究科修了：MBA）

2004年～ **(株)ニッセイ基礎研究所**

2009年度～ 東京大学高齢社会総合研究機構（Institute of Gerontology）客員研究員

2022年度～ 東京大学未来ビジョン研究センター 客員研究員

2021年度～ 慶応義塾大学ファイナンシャル・ジェロントロジー研究センター 訪問研究員

2023年度 早稲田大学Life Redesign College（人生100年時代の大学）講師

<その他社外委員等>

- ✓ 内閣官房「一億総活躍社会／意見交換会」招聘（2015年度）
- ✓ 厚生労働省「生涯現役地域づくり普及促進事業／有識者委員会」委員長（2024年度）
- ✓ 財務省財務総合政策研究所「高齢社会における選択と集中に関する研究会」委員（2013年度）
- ✓ 東京都庁「東京のグランドデザイン検討委員会」招聘（2015年度）
- ✓ 神奈川県庁「かながわ人生100歳時代ネットワーク」WG座長（2017-19年度）
- ✓ 生協総研「2050研究会（2050年未来社会構想）」委員（2013-14、16-18年度）
- ✓ 全労済協会「2025年の生活保障と日本社会の構想研究会」委員（2014-15年度）
- ✓ 一般社団法人 定年後研究所 理事（2018-19年度）
- ✓ 一般社団法人 未来社会共創センター 理事（2020年度～） 等

<研究・専門分野>

**ジェロントロジー、超高齢社会・市場、高齢者就労・生涯現役、長寿時代のライフデザイン、
高齢期のQOL／well-being**

<著書>

『2050年新しい地域社会をつくる』（分担執筆）、東信堂、2018年10月

『東大がつくった高齢社会の教科書』（分担執筆）、東京大学出版会、2017年3月

『2025年の日本～破綻か復活か』（分担執筆）、勁草書房、2016年9月

『2050年超高齢社会のコミュニティ構想』（分担執筆）、岩波書店、2015年8月

『持続可能な高齢社会を考える』（分担執筆）、中央経済社、2014年11月 等



ライフワーク
生涯現役社会
の実現

I. 生涯現役社会の必要性

II. 高齢者雇用政策～現状と課題

III. 課題解決に向けた検討～新たな福祉政策の視点

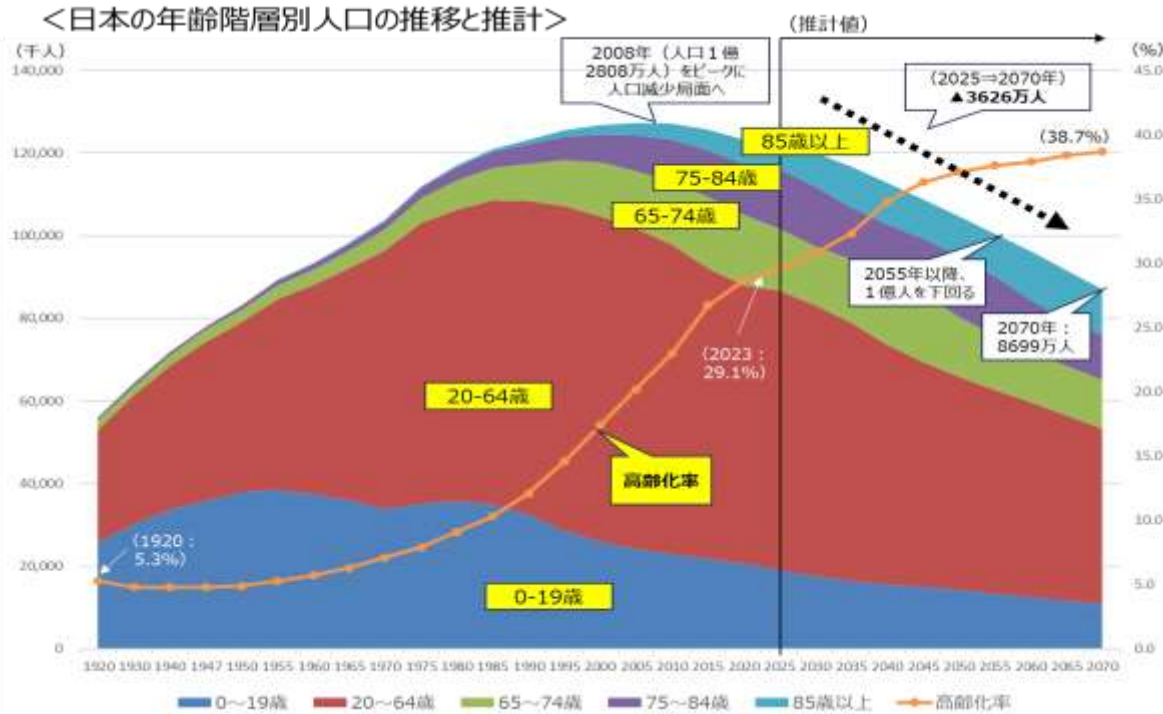
～生涯現役社会（高齢期の就労）の意義【社会・地域】～

社会

地域

人口減少未来

高齢者4割社会



超高齢未来の社会・人口構造

高齢者【4割】
現役【5割】
子ども【1割】

社会・市場の創り直しが必要！

労働力減少 = 人財の奪い合いの時代

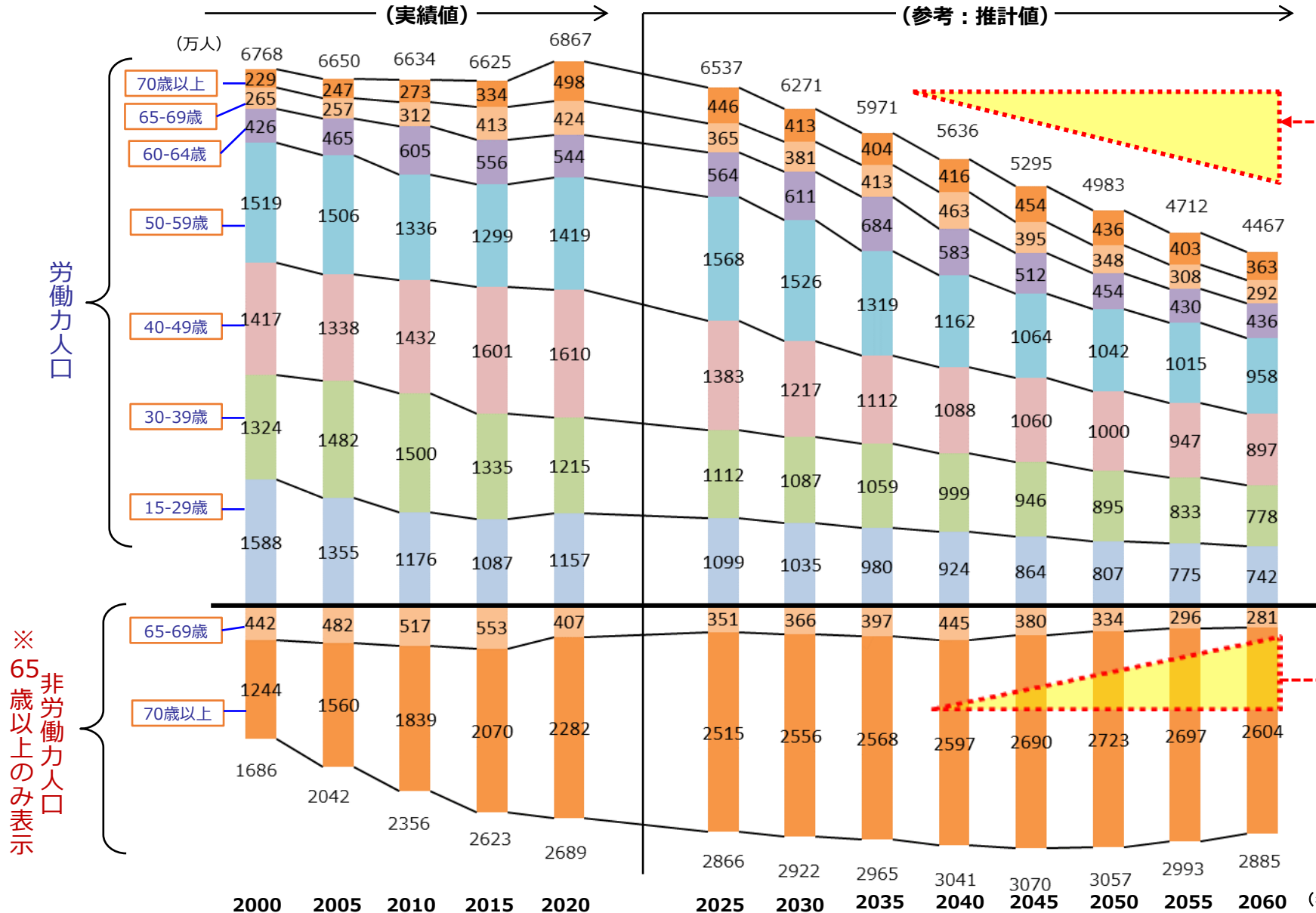
◆ 社会の支え合いのバランスの確保

◆ 社会の活力の維持、企業・地域の持続性の確保

⇒ 高齢者の活躍及び労働力の合成・増強は重要な社会課題！

【課題】 労働力（社会活力）の減退 <年齢段階別労働力人口の推移と推計（2000～2060年）>

社会



50歳以上労働力は
1/2 (50%)
(50-64歳は1/3)

社会課題

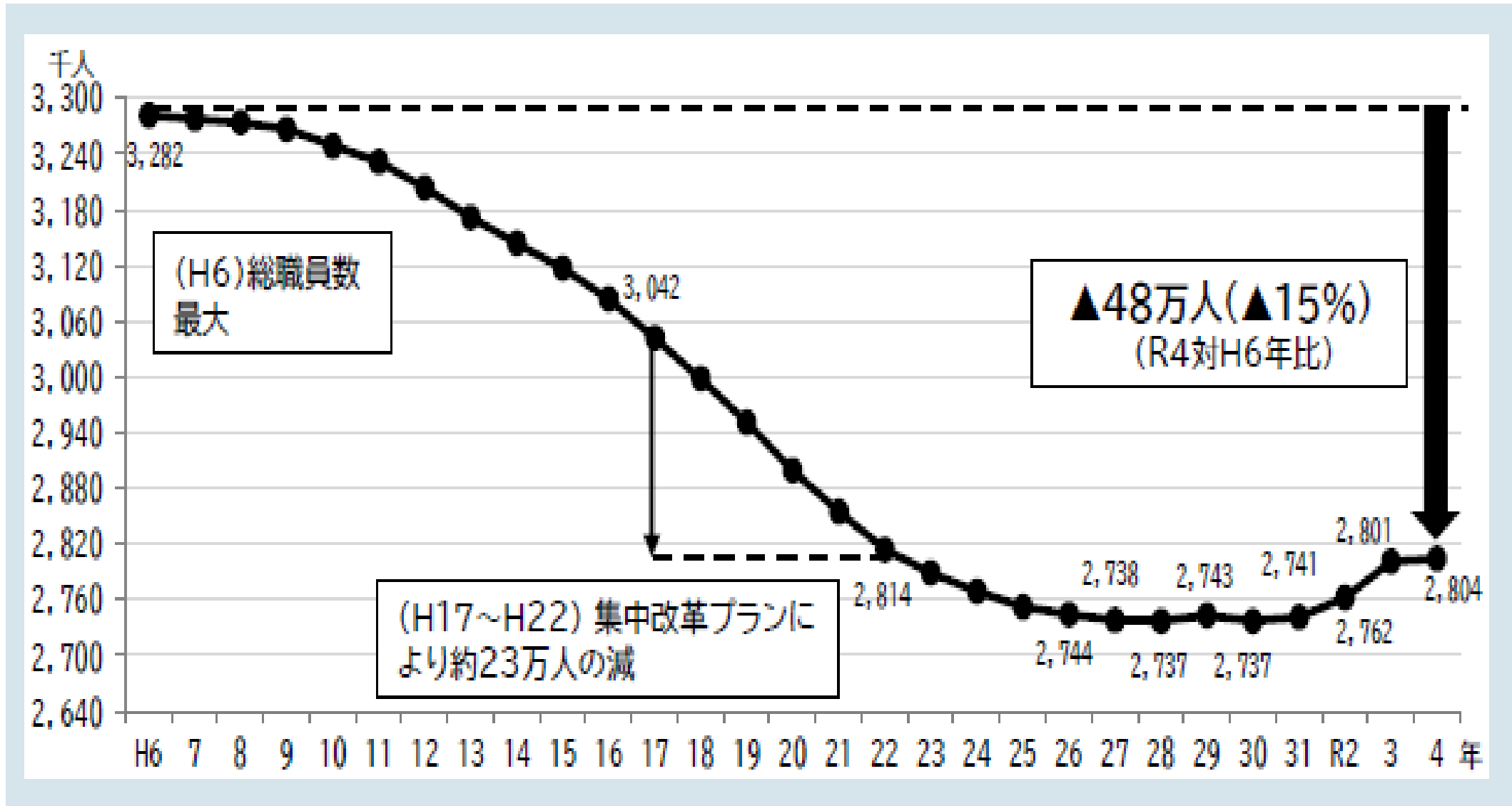
シニアをどう活かすか、
活かせるかは、社会の
発展に大きく影響する！

※ 65歳以上の非労働力人口のみ表示

※2000～2020年は総務省統計局「労働力調査」。2025～60年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計人口をもとに、15～69歳までの労働力人口は2020年時点の労働人口比を乗じて算出。70歳以上の労働力人口は、労働力調査の年齢段階別就業率を参考に、70～74歳は30%、75～79歳は15%、80～84歳は10%、85～89歳は5%、90～99歳は1%、100歳以上は0%と仮定して算出したもの。2025～60年の非労働力人口は、年齢段階別の推計人口から前述の推計した労働力人口を引いて算出したもの。

【課題】「地域人材」の枯渇化懸念

＜地方公共団体の総職員数の推移＞

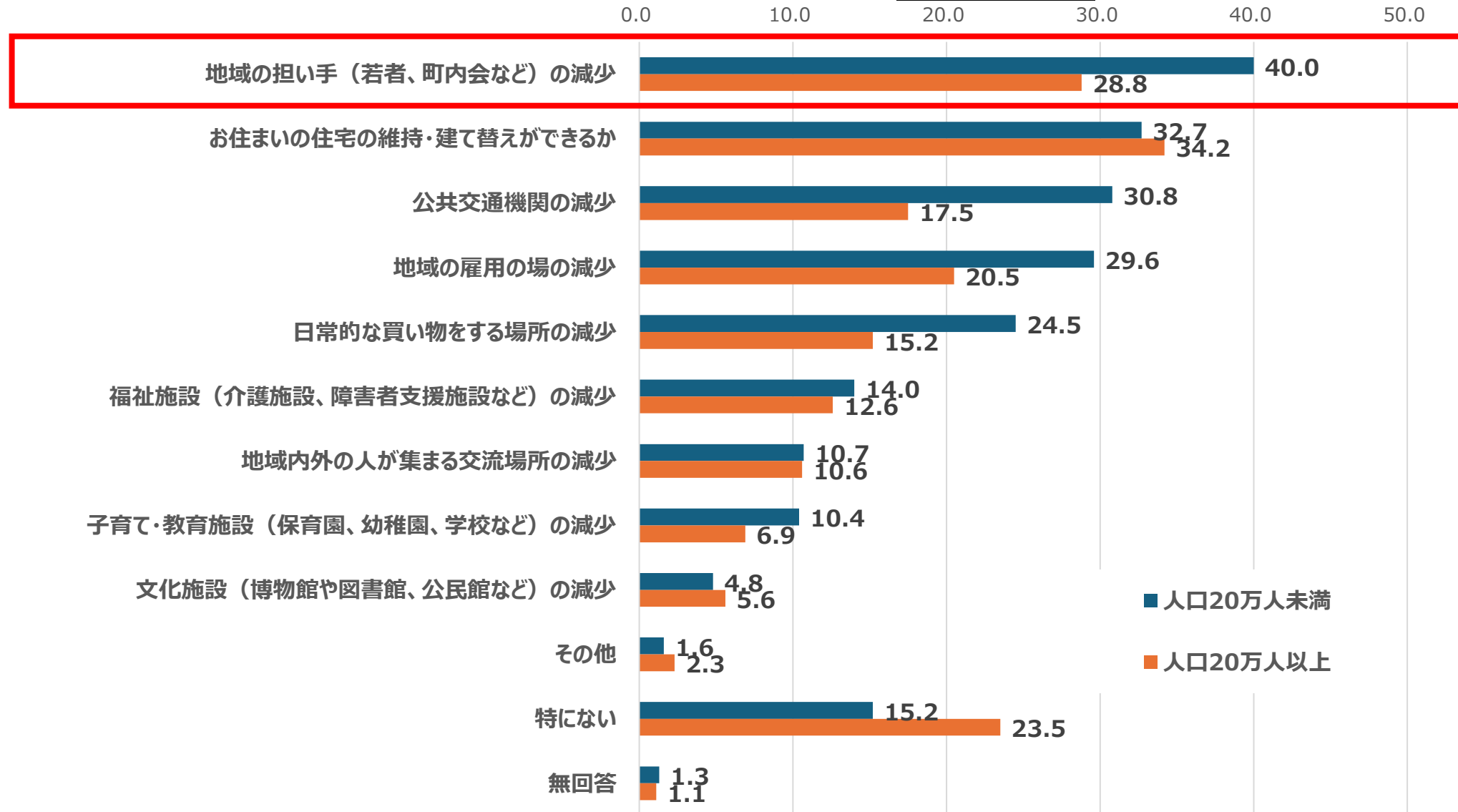


資料：厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」より

【課題】 地域の担い手の減少

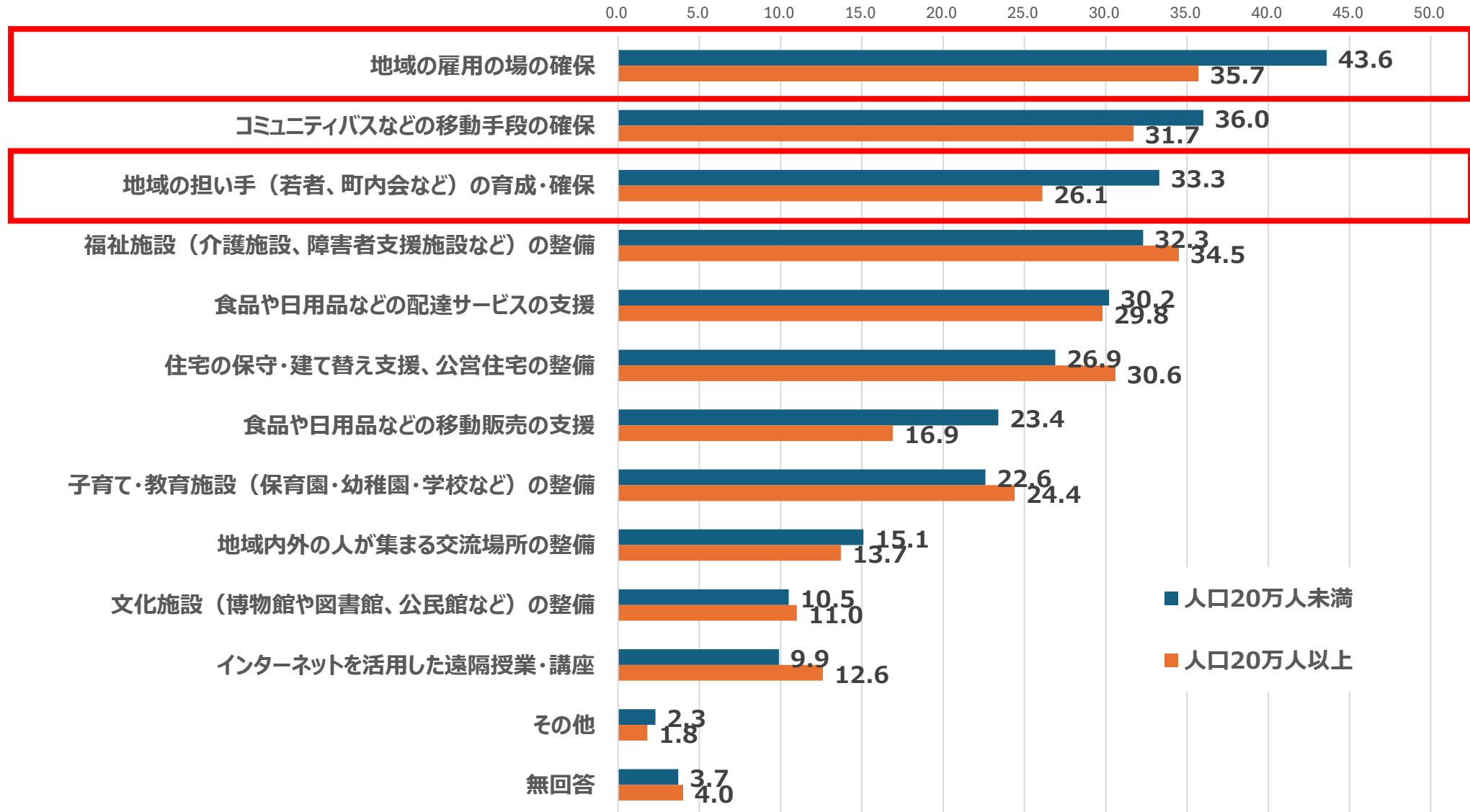
＜地域における生活環境に対する不安なこと＞

※複数回答



【課題】 地域の担い手の減少

＜地域における生活環境に関して行政が力を入れるべき施策＞ ※複数回答



資料：内閣府「地域社会の暮らしに関する世論調査」（令和2（2020）年10月調査）より

～生涯現役社会（高齢期の就労）の意義【個人】～

個人

人生100年時代

45年

35年

0歳

20歳

65歳

100歳



延長した人生（高齢期）... **希望**

<不安

健康
お金
生きがい

高齢期の就労
（社会参加）
の継続

【健康】 **健康長寿**（フレイル予防・認知症予防）

に向けた**特効薬！**

【お金】 就労の継続は**最大の生活保障！**

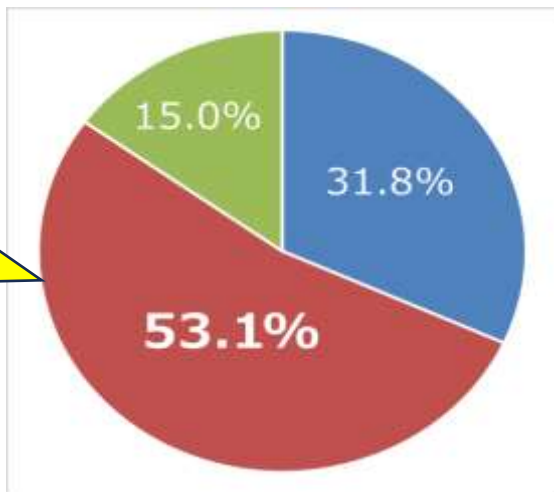
年金 + α （5-10万円）を如何に稼ぎ続けられるか？

【生きがい】 **社会とのつながり**、孤立予防、新たな居場所の確保、貢献寿命の延伸 など

「長生き」に対する意識

個人

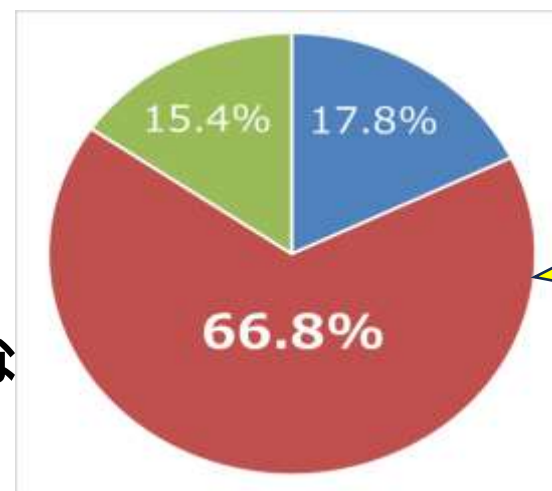
男性 (n=1103)



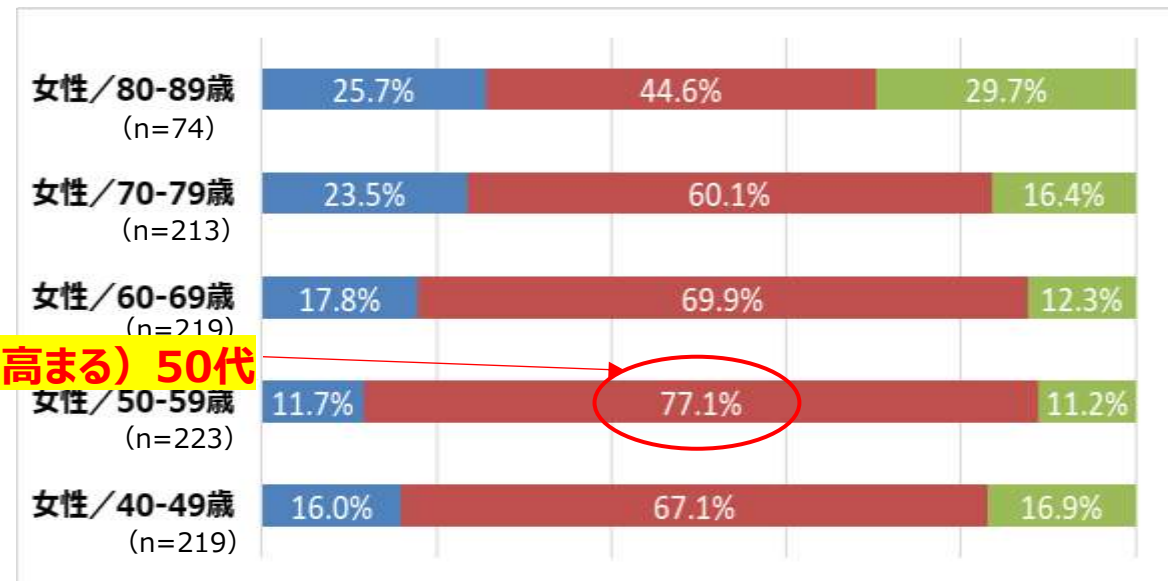
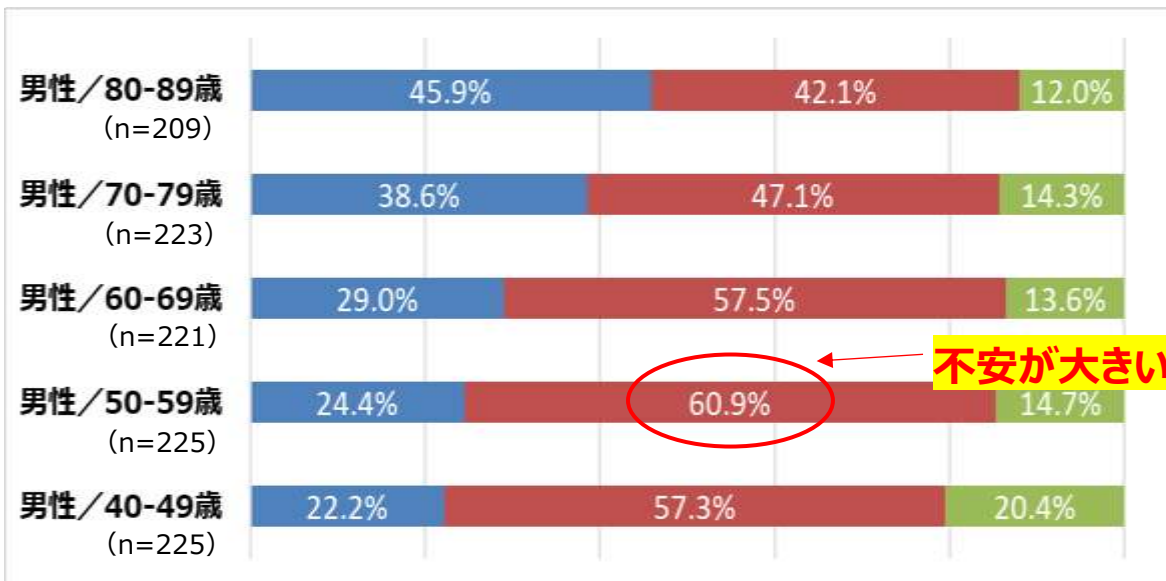
2人に1人は不安

- 長生きできることはよいこと (望ましいこと)
- 必ずしも良いとは言えない
- 良いとも悪いとも言えない。特に何も思わない

女性 (n=948)



3人に2人は不安



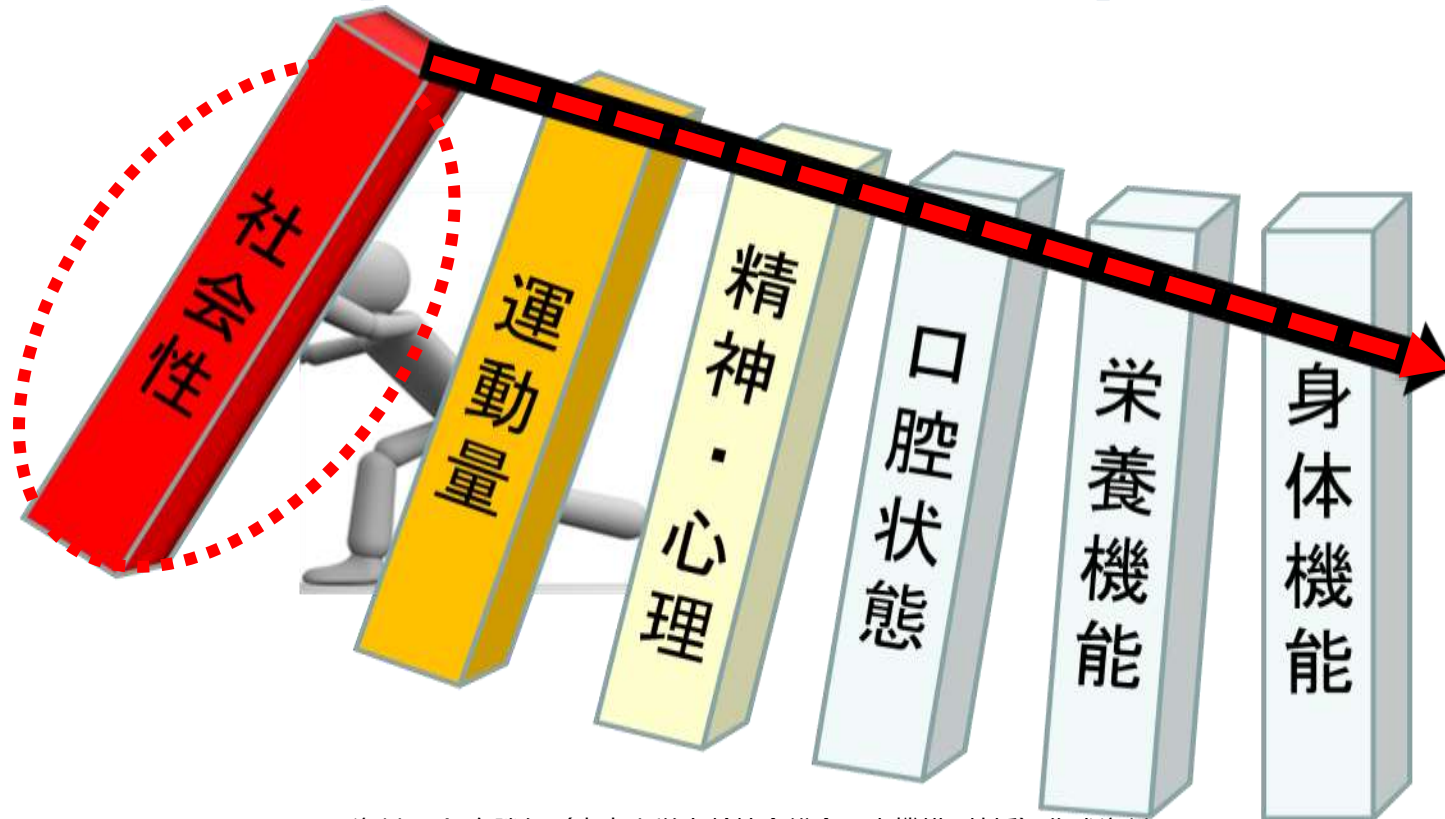
不安が大きい (高まる) 50代

資料：公益財団法人長寿科学振興財団・長寿科学研究者支援事業「長生きを喜べる長寿社会実現研究支援」
「貢献寿命延伸への挑戦！～高齢者が活躍するスマートコミュニティの社会実装～」プロジェクトにおける調査より

神奈川県在住、男女40～89歳、2051名の回答
(2024年度調査結果)

社会性の維持⇒フレイル・認知症予防⇒健康長寿につながる！

「社会性」の低下から始まるフレイル
高齢期における「社会性」の維持は極めて重要！
（認知症予防にもなる）



～日本の高齢化対策の取組方向～

確実視される未来

少子高齢化・人口減少
高齢者 4 割社会の到来
高齢者の後期高齢化
 (85歳以上高齢者の急増)

<定性要素>

- 要介護高齢者の増加
- 認知症高齢者の増加
- 独居高齢者の増加
- 身寄りなし高齢者の増加
 (家族の多様化・スモール化)

不安視される未来【課題】

— 社会の持続性の崩壊懸念 —

- ▲ **社会保障財政の逼迫**
 ⇒ 貧困高齢者の増加
- ▲ **医療・介護サービスの供給問題**
 ⇒ 医療・介護難民の増加
- ▲ **労働力の減退**
 ⇒ 経済活力の低下、事業の持続性の限界等
- ▲ **地域力の減退**
 ⇒ 過疎化、地域人材の枯渇、空き家・住宅資源の崩壊

<定性要素>

- ▲ **孤独・孤立問題** (含、自殺)
- ▲ **移動難民、運転リスク**
- ▲ **犯罪被害リスク**

課題解決に必要な【対策】

— 超高齢未来・人生100年時代に合わせた社会への再構築 —

※「高齢社会対策大綱」(2024年9月閣議決定) 内容をもとに記載

<取組みの柱①>

年齢に関わりなく希望に応じて活躍し続けられる経済社会の構築
生涯現役社会の実現

<取組みの柱②>

一人暮らしの高齢者の増加等の環境変化に適切に対応し、多世代が共に安心して暮らせる社会の構築
地域共生社会の実現

<取組みの柱③>

加齢に伴う身体機能・認知機能の変化に対応したきめ細かな施策展開・社会システムの構築
認知症フレンドリー社会の実現

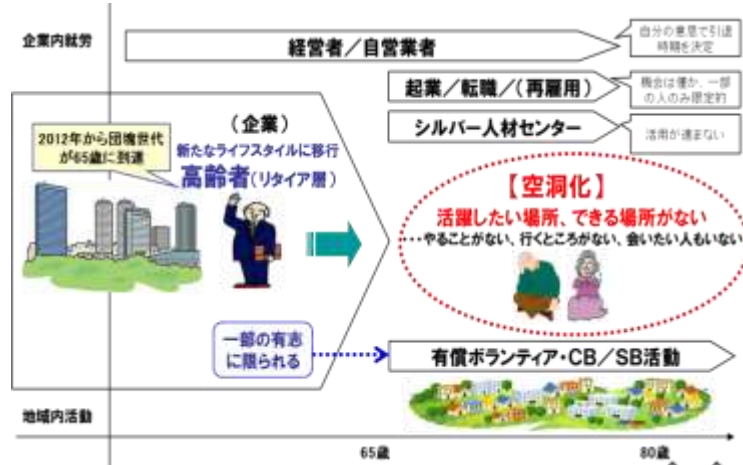
～生涯現役社会の必要性～

『超』高齢化する未来社会

～人生100年時代～

「生涯現役社会」の実現なくして、未来はない！

■ 個人のセカンドライフの空洞化問題



- ✓ 活躍できるのにできない (+ 高齢者の若返り)
- ✓ 閉じこもり、孤立死
- ✓ 貧困、下流老人
- ✓ 生きがい喪失



自殺大国
難民大国
孤独大国

高齢化課題先進国

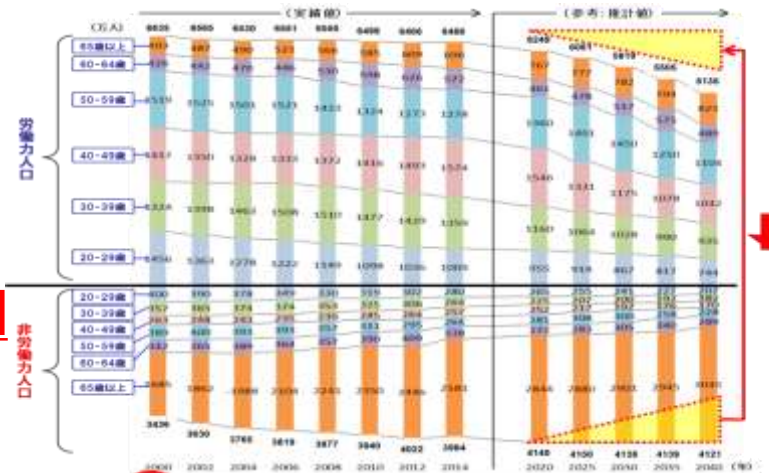
(残り15年)

2030年



笑顔溢れる
未来社会

■ 社会の支え合いバランスの問題



- ✓ 「肩車」はありえない
- ✓ 貴重な社会資源の喪失
- ✓ 活躍の継続こそ健康長寿の最大の予防
- ✓ 経済・地域力強化に必要

～生涯現役社会の**効果**（高齢化課題解決の最大のポイント）～

「生涯現役社会の実現」

⇒個人のセカンドライフの問題と地域・社会の課題を同時に解決！

個人

健康・予防

生きがい

つながり

居場所

収入

地域

社会

生産者

消費者

納税者

医療・福祉財政

地域力

孤立防止

社会の支えあいバランス



I. 生涯現役社会の必要性

II. 高齢者雇用政策～現状と課題

III. 課題解決に向けた検討～新たな福祉政策の視点

高齢者雇用政策の動向（対企業）①

政策

高齢者雇用安定法の度重なる改正⇒65歳までの雇用確保を実現～70歳までの就業確保措置の導入(努力義務化)

改正年	主な改正内容
1986（昭和61）年	・60歳定年の努力義務化 等
1990（平成2）年	・65歳までの継続雇用の推進 等
1996（平成8）年	・シルバー人材センター事業の発展・拡充 等
1998（平成10）年	■ 60歳定年の義務化 等
2000（平成12）年	・再就職援助計画制度の拡充 ・定年引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化
2006（平成18）年	■ 定年引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の法的義務化（段階的取り組み）等 ⇒ 65歳までの雇用確保の道筋
2013（平成25）年	・継続雇用制度の対象者を限定する仕組みの廃止（希望者全員が対象となる制度へ改正） 等
2021（令和3）年	・ 70歳までの就業確保措置 の導入（努力義務化）

内部労働市場
（雇用延長の取り組み）

高齢者雇用政策の動向（対地域）②

政策

【2013年】

厚生労働省「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」

外部労働市場
(地域における多様な雇用・就業
機会確保の取組み)

【2014-15年】

厚生労働省「地域人づくり事業」

厚生労働省「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」

生涯現役社会づくりに向けた検討視点

- i) 企業における高年齢者の雇用の促進
- ii) 職業生活設計と能力開発の支援
- iii) 中高年齢者の再就職の支援
- iv) **地域における多様な雇用・就業機会の確保**
- v) シルバー人材センターの機能強化

【2016-21年】

厚生労働省「生涯現役促進地域連携事業」

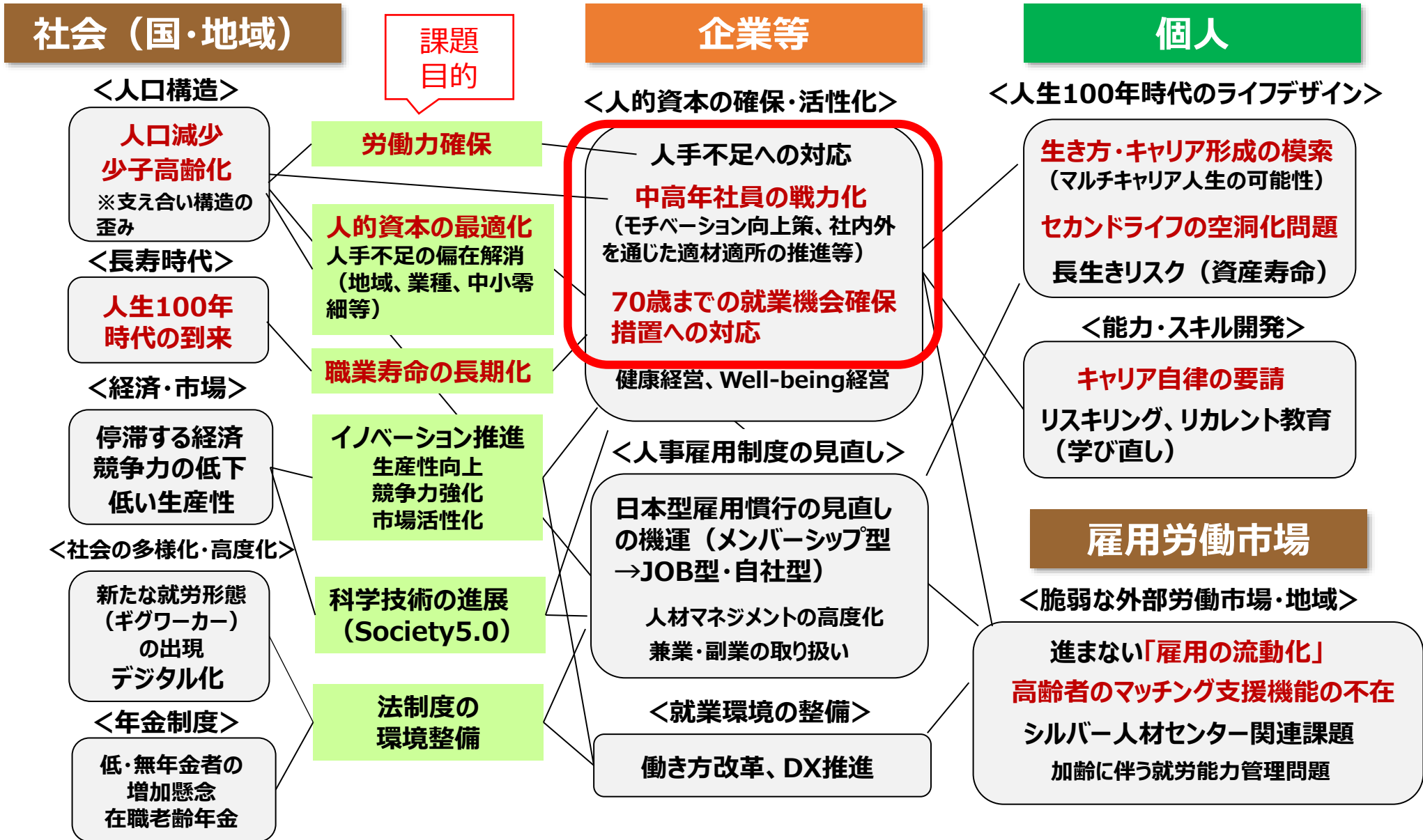
- ✓ **地域（基礎自治体）**に高年齢者の就労・活躍機会の拡充をはかる**機能を実装**すること
 - **高年齢者の力を地域課題の解決に活かすこと**



【2022年～】

厚生労働省「生涯現役地域づくり環境整備事業」

日本の労働市場の変化と課題



（１）制度・運用面での対応

■ 社内で“長く”活躍してもらうために

- ✓ 再雇用年齢の上限引き上げ、定年撤廃
- ✓ 正社員としての定年延長（継続雇用制度・契約社員→シニア正社員）
- ✓ 柔軟な勤務日数・時間の設定（短日短時間勤務制度、週休3日制度等）
- ✓ 定年制度の廃止 等

■ 役割の明確化と適正な処遇・報酬の実現に向けて

- ✓ 年齢によらないメリハリある処遇制度、エイジレスな能力・実績主義の導入
- ✓ 仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行、給与水準の改善
- ✓ シニア社員を含む「働いている社員全員」を対象に人事評価を実施
- ✓ ジョブ型職務等級制度への移行
- ✓ 役職定年の廃止・撤廃、役職任期制の導入
- ✓ コース別人事制度の創設（シニアの業務領域を再整理）
- ✓ スペシャリスト型（専門人材として活躍）、②ワーク・シェアリング型（既存業務を分割・切り出した職域で活躍）、③サポート型（定型的なサポート業務で活躍）、④特別業務型（事業活動で生じる個別の特定業務で活躍）、⑤メンタリング・コーチ型（メンバー育成、マネジメント補佐業務等で活躍）
- ✓ 上司のマネジメント力向上支援 等

（２）活躍機会の創出

■ 社内・社外を含めた職務・ポスト開発に向けて

- ✓ 社内公募制度、社内転職制度、社内FA（フリーエージェント）制度の導入
- ✓ 在籍型出向、社外転身制度、転籍支援制度、他企業への再就職支援制度の導入
- ✓ 社外派遣、派遣希望者登録及び派遣先企業（グループ会社）とのマッチング
- ✓ 社内での越境体験（普段とは異なる環境や状況に身を置き、新しい経験を得ること）、社外でのインターンシップの推奨
- ✓ 業務委託方式（制度）の導入
- ✓ 副業の解禁、パラレルキャリアの推進
- ✓ フリーランスとして就労するための支援
- ✓ 起業支援、出向企業（退職せずに出向の形で新会社を立ち上げ）
- ✓ NPO活動などを行う上での支援 等

（３）キャリア形成・能力開発面での取組み

■ 自律的なキャリア形成に向けて、リスキリング機会の提供

- ✓ キャリア自律研修、キャリアプラン研修、キャリアデザインセミナー、学び直し支援、リスキリング研修、スキルアップ研修、階層別研修、eラーニング研修・講座、越境体験型研修
- ✓ 集合形式研修のみならず1対1での綿密なキャリア面談の実施、キャリアカウンセリングの実施、キャリア開発室（専門部署）の設置、セルフ・キャリアドッグの実施
- ✓ 中高年社員のエンゲージメントを高める方策として「ジョブ・クラフティング※」の考え方を導入

※ジョブ・クラフティング：組織や上司から与えられた職務をただ行うのではなく、社員自身が自分にとって意義のあるやり方で。職務を再定義・再創造するプロセスのこと 等

定年と職業寿命延伸に向けた動向

企業

<定年制設置状況>

定年制の廃止 3.9%

70歳以上定年 2.4%

(66歳以上定年) 1.1%

65歳定年 25.2%

大企業16.5%
中小企業24.0%

60-64歳定年 67.3%

61-64歳定年：2.9%
60歳定年：64.4%

70歳までの就業
確保措置実施
企業割合
31.9%

65歳

70歳

70歳までの就業確保措置【努力義務】

- ① 定年制の廃止 3.9% (再掲)
- ② 70歳までの定年引上げ 2.4% (再掲)

③ 70歳までの**継続雇用制度** 25.6%

※グループ会社（子会社・関連会社）での継続雇用を含む
※他社への再就職斡旋等を通じた雇用の継続を含む

④ **創業支援等措置の導入** 0.1%

※70歳まで継続的に**業務委託契約**を締結する制度の導入
※70歳まで継続的に**社会貢献事業**に従事できる制度の導入

《2021年4月施行》

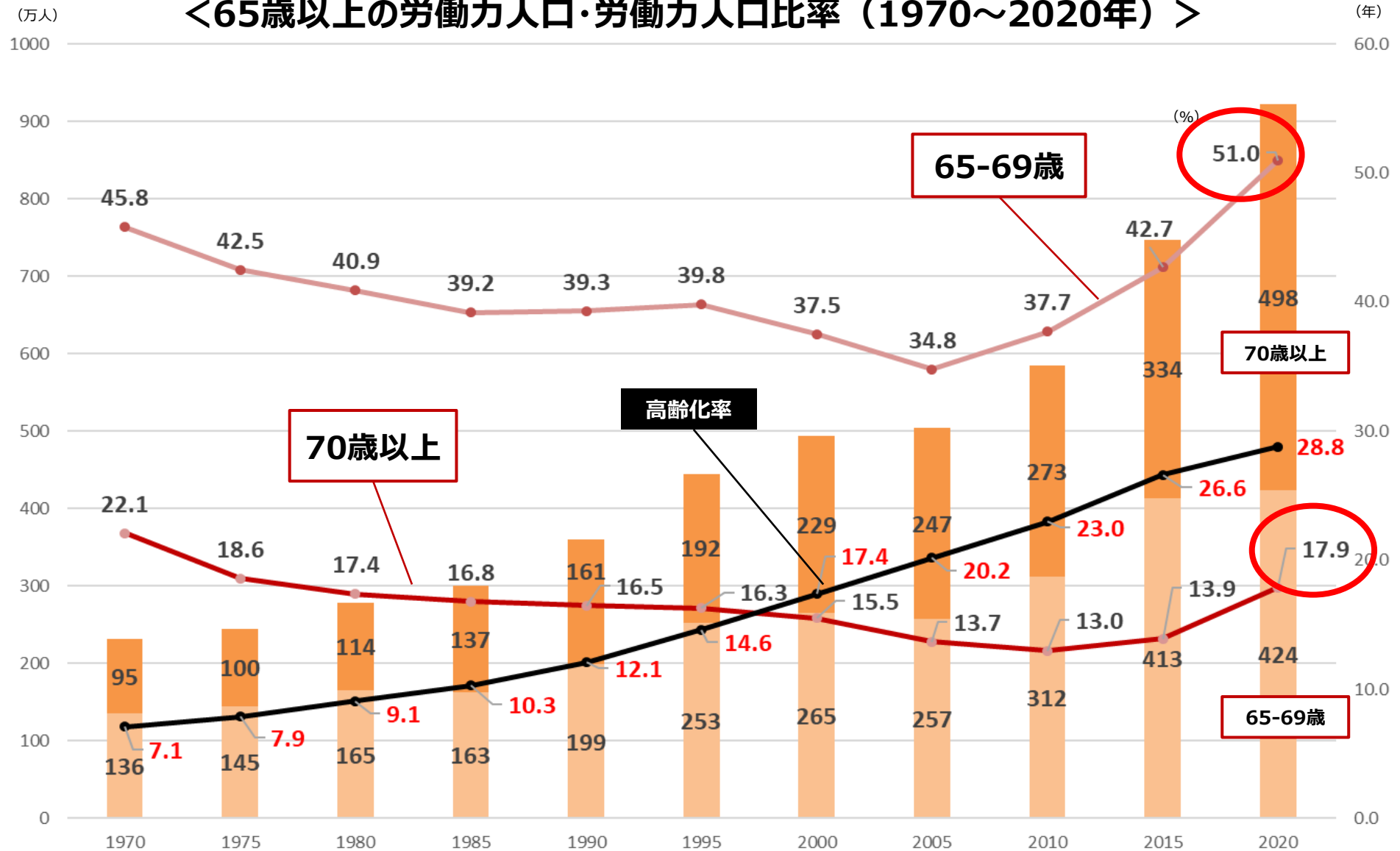
約93%

65歳までの
継続雇用
(希望者全員)

資料：厚生労働省「令和6年高齢者雇用状況等報告」より
 <調査概要> 2024年6月1日現在の状況
 237,052社から回答 [大企業（301人以上）17,060社、
 中小企業（21～300人）219,992社]

高齢者の就労状況（過年度からの推移）

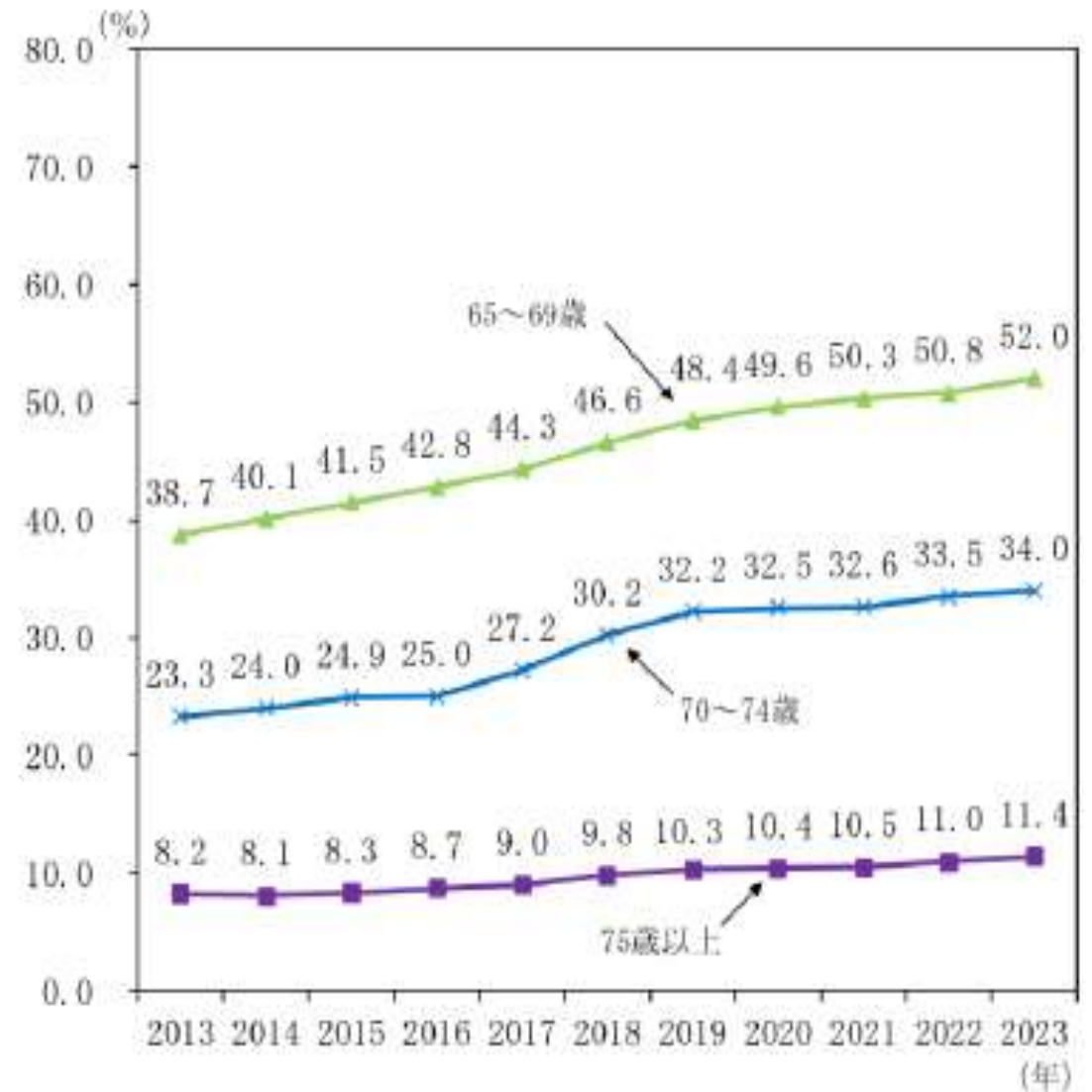
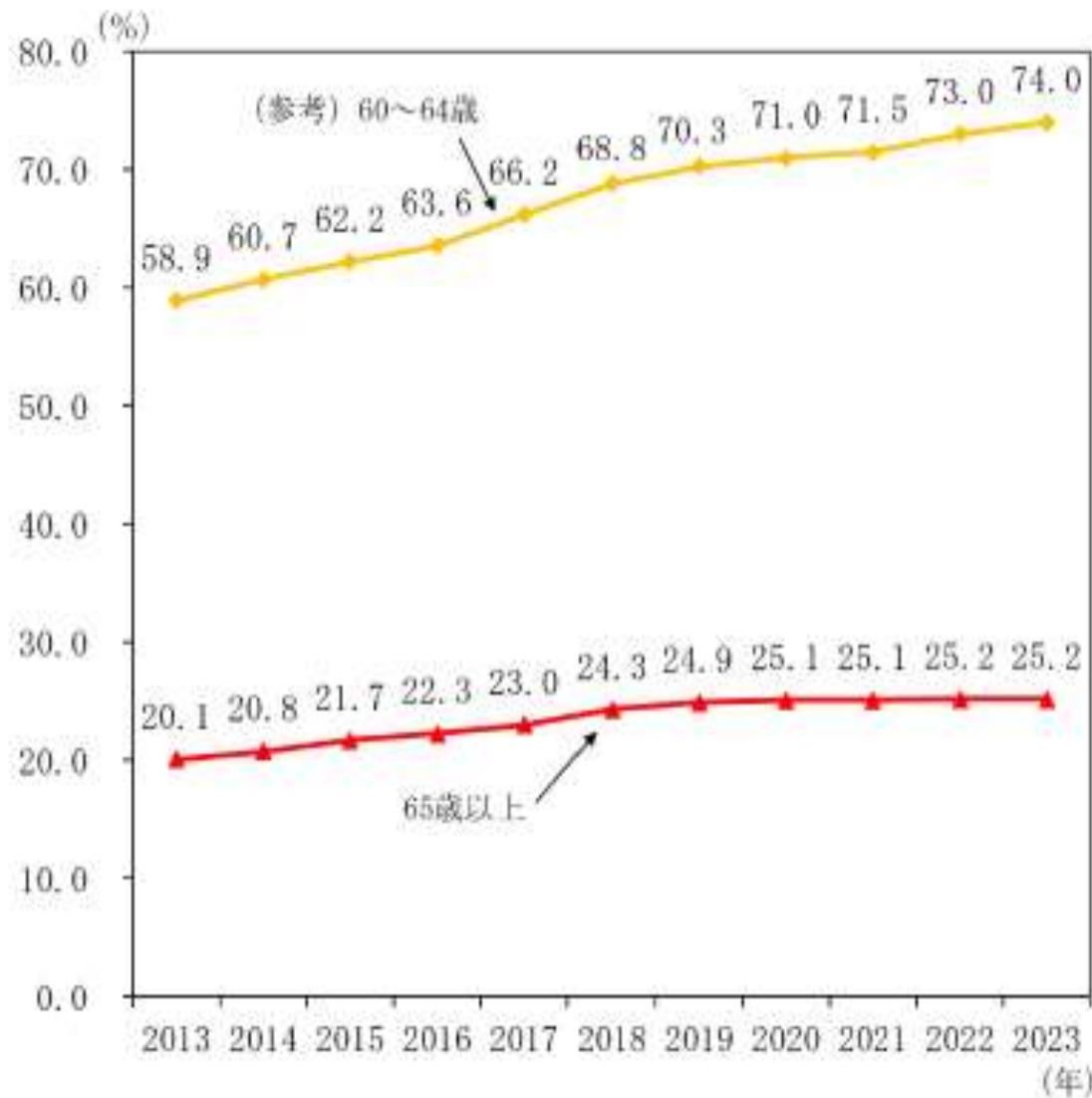
＜65歳以上の労働力人口・労働力人口比率（1970～2020年）＞



※棒線グラフは労働力人口。労働力人口は、就業者と完全失業者を合わせた人口。折れ線グラフは、高齢化率と各年齢段階別の労働力人口比率。

高齢者の就労状況（過年度からの推移）

<65歳以上の年齢階級別就業率（2013～2023年）>



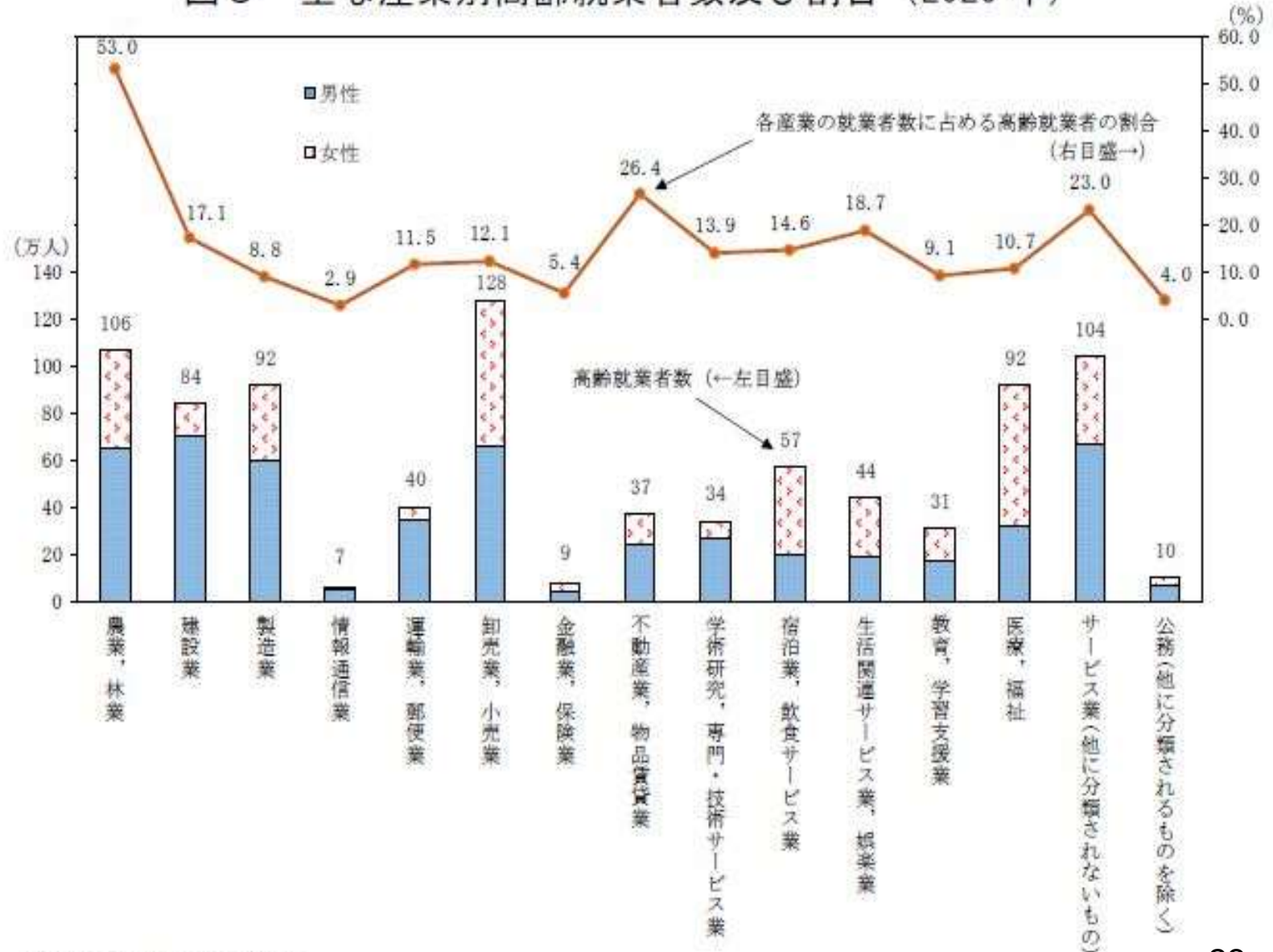
<参考> 働く高齢者が多い産業

「日本標準産業分類」(平成25年10月改定)

<大分類>

- A. 農業, 林業
- B. 漁業
- C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- D. 建設業
- E. 製造業
- F. 電気・ガス・熱供給・水道業
- G. 情報通信業
- H. 運輸業, 郵便業
- I. 卸売業, 小売業
- J. 金融業, 保険業
- K. 不動産業, 物品賃貸業
- L. 学術研究, 専門・技術サービス業
- M. 宿泊業, 飲食サービス業
- N. 生活関連サービス業, 娯楽業
- O. 教育, 学習支援業
- P. 医療, 福祉
- Q. 複合サービス事業
- R. サービス業 (他に分類されないもの)
- S. 公務 (他に分類されるものを除く)
- T. 分類不能の産業

図8 主な産業別高齢就業者数及び割合 (2020年)

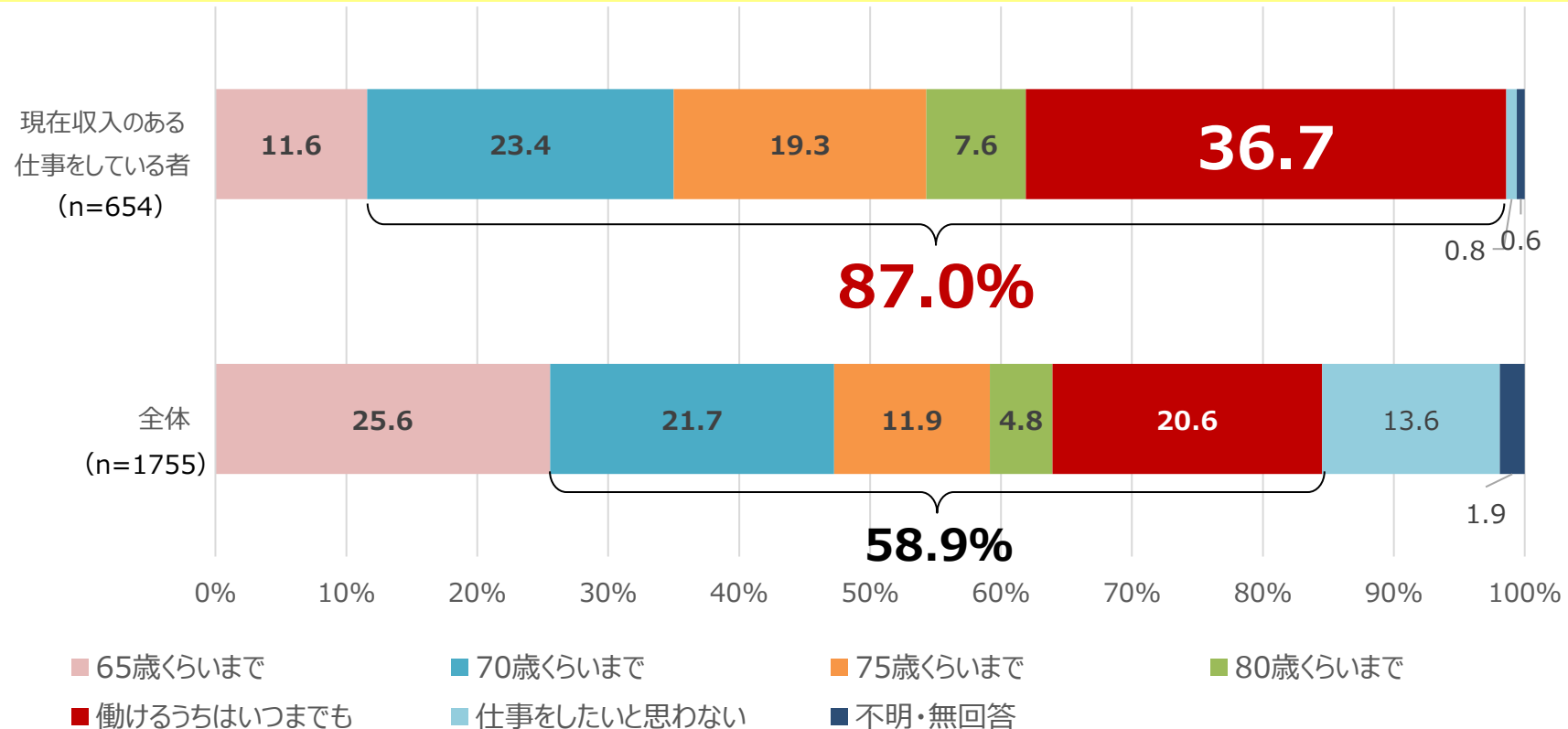


資料:「労働力調査」(基本集計)

高齢者の就労意欲

何歳まで働きたいか？（60歳以上・男女の回答）

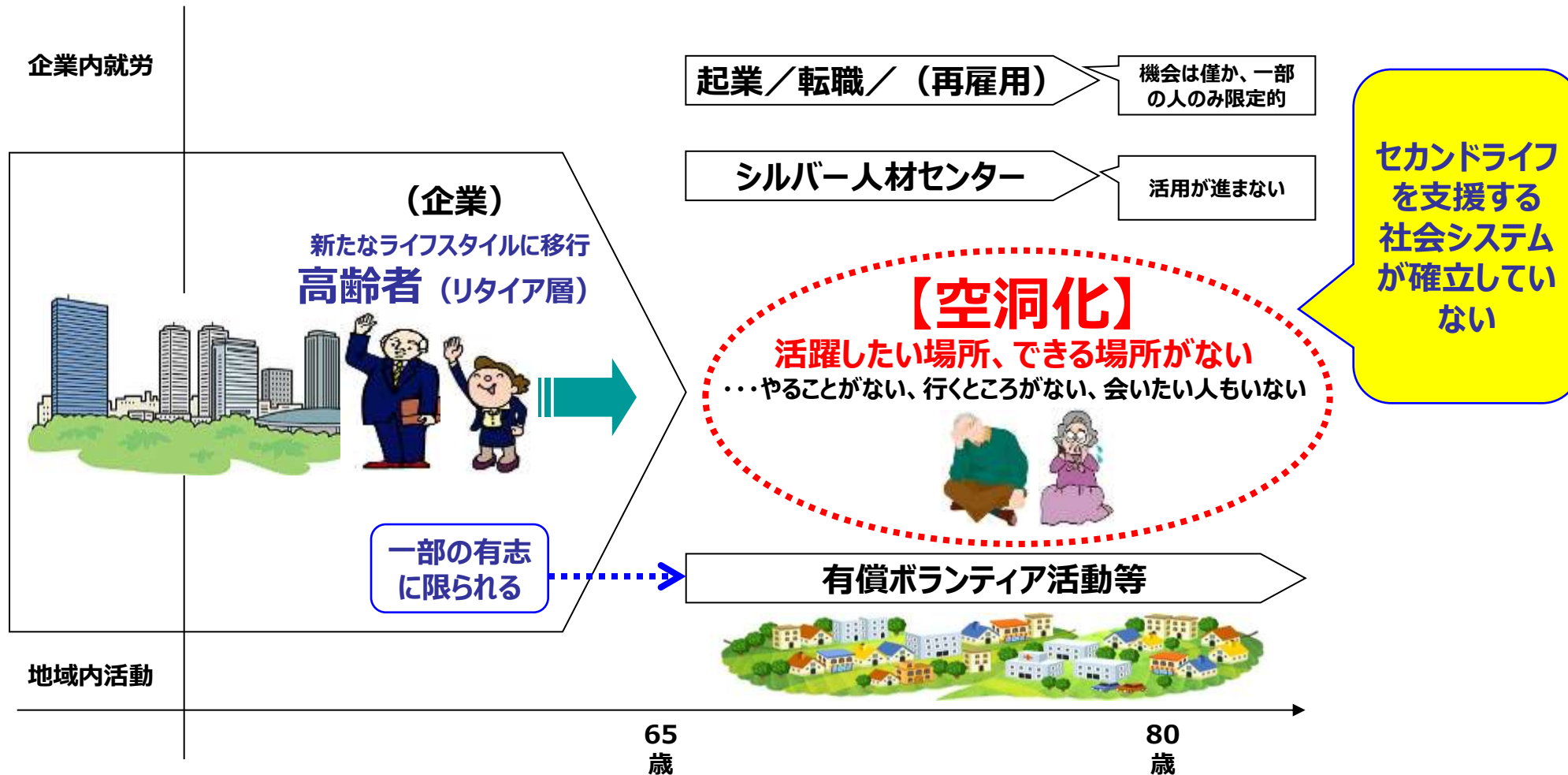
現在仕事をしている60歳以上の者の約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答。
70歳くらいまで及びそれ以上の回答の合計は約9割



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」（令和元年度）

【課題】「定年後の空洞化問題」

現役をリタイアした高齢者の多くが新たな活躍場所を見出せずにいる
「ない・ない」づくしで、自宅に閉じこもる ⇒ **個人も社会も極めて不健康**



定年後の空洞化問題の中心は「Ⅱ層シニア問題」

(Ⅱ層：普通のシニア、定年のある会社員・公務員)

(このような人)

(ルート：ここを通じて)

(セカンドキャリアへ移行)

I層
(心配不要層)

- 【TOPキャリア】 経営者、大学教授、有識者…
《スペシャリスト》
 【資格保有者】 弁護士、会計士、税理士…
 【専門スキル保有者】 通訳、WEBデザイナー…



- 顧問業 (中小企業経営サポート) など
 個人経営 (起業)
 企業・事業所への派遣 など

(ペルソナ・イメージ)
 元気、マイホームあり、年金はそこそこあり、生活は比較的安定 (将来不安、資産枯渇は抱えている)
 何かしたい、「求められたら協力してもよい」スタンス
 ※仕事・条件の中身、モチベーション、エンゲージメント要素が重要
 → **楽しみがある、経験活かせる、仲間とできる、社会貢献になる、感謝される、主体的に動ける、…**

Ⅱ層
(普通のシニア)

《ジェネラリスト》 … 多くは「コネ」でセカンドキャリアをしているのが実態

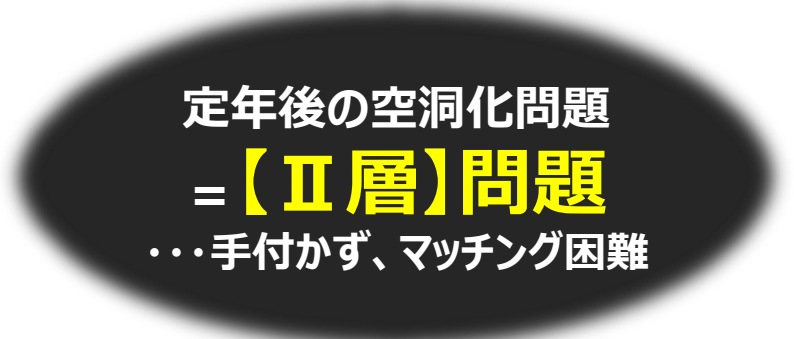
7~8割?

(例えば)

- ✓ 民間企業で定年まで、部長までやってきた。専門スキルは持っていないが、マネジメントは自信がある
- ✓ 公務員として30年。自治体の業務を幅広く経験してきた。地域行政は知り尽くしている
- ✓ 専業主婦として、3人の子どもを育てあげた。いまは時間に余裕がある

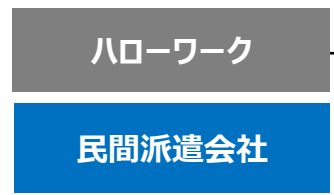


60~80歳



Ⅲ層
(生活困窮層)

…生計のために働かざるを得ない (低・無年金者)



→ 仕事は限定的 (少ない)

◆階層別【Ⅰ～Ⅲ層】全国3000名シニア調査◆

1. 対象：65～74歳 男女 全国 3000名（WEB調査モニター）

2. 調査目的：I・II・III層シニアの実態把握

- 65歳以降就業者：どういう価値判断、条件等で働いているのか？
- 65歳以降非就業者：どういう仕事・活動等を求めているのか？ など

約1万人を対象としたスクリーニングから対象者を抽出



666名
(22.2%)

1500名
(50.0%)

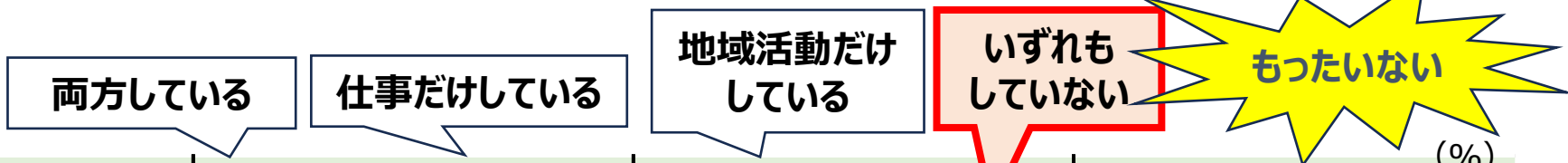
834名
(27.8%)

区分	属性的要件	経済的要件（65歳時点）
I層シニア (支援不要層)	<ul style="list-style-type: none"> ■（現在）自営業・経営者 ■（元）企業・団体の会長及び社長（それに準じる組織の長） △ 資格や専門スキルを活かして独立・就職が比較的容易と思われる層 ※あくまで定性的要素 △ 企業・団体の役員（副社長～取締役） ※企業規模や経済的要因によりI・II層が異なる 	または 貯蓄 2000万円 以上（約2割）
II層シニア (中間層)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定年によりリタイアした元会社員・公務員・団体職員 	※ I・III層以外（約6割）
III層シニア (就労必要層)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 無就業者、扶養対象者 ■ 定年によりリタイアした元会社員・公務員・団体職員 	貯蓄 100万円 未満（約2割） かつ 世帯年金額 月15万円 以下 <small>※生活保護水準；世帯収入13万円以下/月</small>

資料：公益財団法人長寿科学振興財団 令和4年度長寿科学研究者支援事業「長生きを喜べる長寿社会実現研究支援」
「貢献寿命延伸への挑戦！～高齢者が活躍するスマートコミュニティの社会実装～」プロジェクト2023年度調査

■ 就労と地域活動の実施状況（65～74歳、全国3000名）

約半数は特に活動していない！活動はⅢ層<Ⅱ層<Ⅰ層ほどアクティブな傾向



		(人)	仕事○		仕事×		その他	
			地域活動○	地域活動×	地域活動○	地域活動×	地域活動○	地域活動×
合計		3000	10.6	23.6	17.4	47.5	0.3	0.7
男性		1644	12.8	28.9	11.9	45.7	0.2	0.5
女性		1356	7.9	17.1	24.2	49.7	0.3	0.8
Ⅰ層	男性	408	16.7	23.3	18.1	41.2	0.5	0.2
	女性	258	12.4	17.8	29.5	39.5	0.4	0.4
Ⅱ層	男性	780	13.2	29.1	11.9	44.9	0.3	0.6
	女性	720	7.6	14.0	26.1	51.1	0.4	0.7
Ⅲ層	男性	456	8.6	33.6	6.1	51.1	0.0	0.7
	女性	378	5.3	22.5	16.9	54.0	0.0	1.3

公益財団法人長寿科学振興財団 令和4年度長寿科学研究者支援事業「長生きを喜べる長寿社会実現研究支援」
 「貢献寿命延伸への挑戦！～高齢者が活躍するスマートコミュニティの社会実装～」プロジェクト
 (略称：貢献寿命&GBERプロジェクト)
 【タスク2】シニア向け就労・貢献活動の選択肢の体系化とモザイク化
 2023年度追加調査「セカンドライフに関するアンケート」調査

■ 現在、働いていない人の「今後の就業意向」について

Q.これから「働くこと」についてどのように考えているか (SA)

61.3%

もったいない

	合計	経済的な理由 から何としても 働きたい	自分にできそう なこと、条件に あうものがある ば、また働いて みようかと思っ ている	面白そうなこ と、やりがいがあ りそうなことな ら、また働いて みていいかな と思っている	働きたくても、 健康等の問題 から働くことが できない	61.3% 経済的に働く 必要がないた め、働くつもり はない	仕事以外のこと (ボランティア 等)に時間を 費やしたいた め、働くつもり はない	その他
合計	1948	2.3%	15.0%	14.4%	16.2%	31.9%	17.4%	2.8%
I 層	420	0.0%	8.6%	14.8%	6.4%	48.1%	20.5%	1.7%
II 層	999	1.4%	15.4%	15.3%	16.4%	31.2%	17.3%	2.9%
III 層	529	5.9%	19.3%	12.5%	23.4%	20.4%	15.1%	3.4%
男性	946	3.0%	14.3%	17.8%	16.6%	32.0%	14.2%	2.1%
女性	1002	1.7%	15.6%	11.3%	15.8%	31.8%	20.5%	3.4%
I 層/男性	242	0.0%	9.9%	18.2%	5.0%	50.0%	15.3%	1.7%
I 層/女性	178	0.0%	6.7%	10.1%	8.4%	45.5%	27.5%	1.7%
II 層/男性	443	2.2%	16.0%	20.3%	17.8%	26.7%	14.6%	2.3%
II 層/女性	556	0.7%	14.9%	11.4%	15.3%	34.9%	19.5%	3.4%
III 層/男性	261	6.9%	15.7%	13.0%	25.3%	24.5%	12.3%	2.3%
III 層/女性	268	4.8%	22.8%	11.9%	21.7%	16.4%	17.9%	4.5%

Ⅱ層シニアが望む仕事とは？

<シニア向けの求人が多い仕事>

- 清掃（事業所、病院、施設、学校等）
- 管理人（集合住宅、駐車場、駐輪場等）
- 保安・警備（事業所、建設現場等）
- 軽作業：梱包・仕分け等（事業所、工場等）
- 運転、配達、送迎
- 調理補助
- スーパーマーケット 等

「日本標準産業分類」

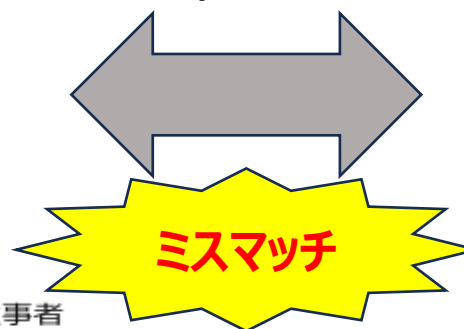
<大分類>

- A. 農業、林業
- B. 漁業
- C. 鉱業、採石業、砂利採取業
- D. 建設業
- E. 製造業
- F. 電気・ガス・熱供給・水道業
- G. 情報通信業
- H. 運輸業、郵便業
- I. 卸売業、小売業
- J. 金融業、保険業
- K. 不動産業、物品賃貸業
- L. 学術研究、専門・技術サービス業
- M. 宿泊業、飲食サービス業
- N. 生活関連サービス業、娯楽業
- O. 教育、学習支援業
- P. 医療、福祉
- Q. 複合サービス事業
- R. サービス業（他に分類されないもの）
- S. 公務（他に分類されるものを除く）
- T. 分類不能の産業

「日本標準職業分類」

<大分類>

- A- 管理的職業従事者
- B- 専門的・技術的職業従事者
- C- 事務従事者
- D- 販売従事者
- E- サービス職業従事者
- F- 保安職業従事者
- G- 農林漁業従事者
- H- 生産工程従事者
- I- 輸送・機械運転従事者
- J- 建設・採掘従事者
- K- 運搬・清掃・包装等従事者
- L- 分類不能の職業



【Ⅱ層シニアの特徴・実態】

まだまだ活躍できる、“何かをしたい”（が見つけられない）

<主なニーズ>

- ① **自分が役立てる、感謝される仕事！**
 - 働く（稼ぐ）<協力する、貢献する！>
 - 企業・組織のため<人のため、社会のため！>
 - 単純労働は好まない
- ② **マイペースで無理なく働ける仕事！**
 - 短日・短時間、体力的負荷が少ない
- ③ **楽しみがある仕事！**
 - 職場が、仕事が、仕事を通じた何かが
- ④ **その他**
 - 自宅のそばで活躍場所・居場所を見つけたい
 - 経験活かせる
 - 時々ワーク、イベント仕事、これだけ仕事、スポットワーク等

開拓・拡大が望まれる仕事（公共性・地域性の高い仕事）

⇒ **公共サービス、介護・福祉、子育て・教育・・・等**

<参考> シニアの活躍が期待される仕事内容（特定分野のみ）

■ 高齢者が活躍（貢献）できる選択肢の拡大に向けて

私どもでは高齢者の意識やニーズを踏まえると、特に地域（社会）に貢献できる次の分野（※）で、高齢者が活躍（貢献）できる仕事等がないかを模索しています。それぞれの分野の中でこれまでの経験等から、高齢者に委ねられる（業務を切り出せる）、具体的な業務・タスクについて、何か思い当たることがあればその具体内容を教えてください（自由記入。分野は1つだけでも構いません。特に思い当たらなければ、空欄でも結構でございます）

<※開拓を拡げたい分野> ①公共サービス ②学校 ③子育て ④福祉 ⑤地場産業 ⑥その他

（回答例）①自治体が実施するイベントの受付業務 ②小学校の放課後授業 ③保育園で朝の子どもの向かい入れ時の対応 ④福祉施設の食事の準備と配膳 ⑤農業の収穫時のみのサポート など

※回答をそのまま記載（内容の重複あり）

①公共サービス分野

- 自治体での会計年度任用職員で就労
- 自治体の事業/イベントなどに率先して高齢者雇用
- 公共施設の受付業務（公民館、美術館、スポーツ施設、公共浴場など）
- 自治体が実施するイベントの受付業務
- マラソン大会（自治体主催）での受付、エイドステーション係など
- 会計年度任用職員
- フレイル予防ポイントカードの発行業務
- 自治体や地方公共団体等の窓口・一般事務
- 美術館や観客施設、自治体イベントなどにおける受付、案内、整理等の業務

② 学校関係

- 学校の業務員
- 子供を護るための見回りなどに、高齢者の雇用促進(有償ボランティア)
- 保育園、小学校でのイベント準備（運動会、文化祭など）
- 放課後児童クラブ終了時間後の預かり
- 小学校での本の読み聞かせ、タブレット使用時の補助
- 登下校の見守り、部活動指導、本の読み聞かせボランティア、校庭草むしり、落ち葉はき、授業補助（英語・PC）、放課後の学習支援
- 学習指導員、放課後児童支援員
- 教育の事務補助（プリント作成・印刷、消毒、清掃等の雑多な仕事）

③ 子育て分野

- 学童保育の支援業務
- こどもクラブ(学童保育)などへ積極的に高齢者を導入
- 病後児保育
- 保育業務における、登園時間の補助業務。保育園での保育補助。
- 放課後等デイサービスでの子供の見守りや学習支援、送迎
- 子どもの見守り（市が行っている「こどもひろば」という事業で子どもの安全を見守る業務）
- 給食時の見守り（保育園）、食べこぼしの掃除、おもちゃの消毒、昼寝の見守り、保育園駐車場案内（朝夕）
- 学童保育でのピアノの先生、理科の先生
- 保育園・幼稚園の児童の送迎バス運転手
- 幼児・児童の預り、学童保育のサポート
- 学童保育の補助員
- 子ども食堂のスタッフ（調理、お弁当作りなど）。学童クラブでの保育補助（児童の学校までの迎え、学習の見守り、おやつの準備、食器洗い、整理整頓等）
- 保育園、放課後児童クラブでのおやつ（食事）作り。放課後児童クラブや学校でレクとして、かるた、将棋、生け花などを教える

④福祉分野

- 送迎ドライバー、生活支援、福祉有償ドライバー
- 年齢が近い人の福祉の仕事は難しいものがあるが、障がい者の方への仕事とかに範囲拡大。資格が不要な仕事(洗濯、配膳、掃除、イベント)などの切出し。
- 福祉施設の利用者送迎、訪問介護の家事援助、利用者の話し相手、請求書作成業務
- 福祉施設での食事補助、移動補助、軽運動のサポート、家事援助
- 調理補助、配膳、食器洗い、清掃、送迎
- 施設環境整備（草刈り・清掃等）、送迎業務、宿直業務など
- 福祉施設の食事の準備・配膳及び清掃
- 福祉分野 ア) 障がい者就労支援事業所における就労移行の支援員業務 ※福祉分野は企業との接点も弱いため、ビジネス経験（マナー・エチケット・思考・行動・理論等）を積み重ねスキルを磨いたシニア層の人材が必要だと考える。ビジネスの職種を熟知しているシニアに業務の切り出しや求人情報開拓を担当させたらどうか。できれば、営業経験がありB to B(ビジネスtoビジネス)経験者が好ましいと考える。

イ) 介護保険施設における高齢利用者の話し相手

- 病院での調理や庭の手入れ
- ベッドメイキング、配膳、移送など簡単な補助業務
- 介護施設での清掃、ゴミ出し、物品補充、調理補助、お話相手、経理補助、事務補助等
- 介護補助、介護施設宿直、デイサービス送迎バス運転手
- 福祉介護施設における調理補助や送迎などの補助業務。障害者児童に対する資格を活かした援助活動。児童の通学時での交通整理、安全対応。
- 介護施設での調理補助、清掃等、無資格で可能な業務。利用者の話し相手等。
- 介護施設、デイサービス等での介護補助（利用者の見守り、レクリエーションの準備、配下膳、洗濯、部屋の片づけ、入浴準備、建物の営繕、守衛など
- 施設の管理・運営
- 福祉施設における厨房業務、送迎ドライバー、清掃、入浴介助

⑤ 地場産業

- 援農ボランティアによるサポート
- 野菜直売所の手伝い（品出し、レジなど）
- 農作業の収穫時など期間限定作業
- 工場内の整理整頓、ごみ分別作業、配送、包装、安全パトロール
- 農業の収穫時のサポート
- 野菜の収穫、選別、加工など
- 製造業：経験のある生産関連の作業、製造過程の軽作業等、清掃業務、製造補助業務等
卸・小売業：梱包作業、フォークリフトの倉庫内作業等
農業：草刈り作業に係る業務、作物栽培管理の補助的な仕事
- 旅館ホテルでの清掃、観光農園でのブドウ栽培補助、観光レジャー農園・体験農園での指導（小中学校生向け）、観光ボランティア
- 農業分野 ア) ハウス栽培における朝取り野菜(キュウリ)の収穫 → 5:00～7:00
- 農業の収穫時のサポート
- 複数人での農業の分業、漁業（カキの水揚げ）での補助業務

- 農作物生産、共選所作業、観光案内
- 観光ガイド・ボランティア
- 地域の高齢者が地域住民へ有償で食事提供（店舗運営）

⑥ その他

- 経験を活かした起業(個人事業主、セミ講師など)
- 車販売会社の洗車、宿泊施設の備品補充、分譲マンションの管理員（清掃、巡回、受付）
- スーパー、ドラッグストアの朝の解錠、カート整理、開店準備
- ホテルの朝食対応（子育て世帯が働けない時間帯の勤務）、時間に融通の利く、タクシー乗務員、スーパーでの商品の品出し、値付け、惣菜づくり。宅配サービス（福祉）お弁当の盛り付け作業、配達
- スーパー等での朝の開店準備、買い物かごやカートの整理・自動車ディーラー等での車の洗車、駐車場内での車の移動・オフィスビル等での日常清掃・パソコンを活用したデータ入力作業
- NTTのOBによる小学校ITボランティア
- 派遣会社 ア) キャリア/経験豊富なシニア人材を活用したマッチング業務・求人情報開拓業務。できれば人事採用担当経験者。
- 清掃、食品製造、調理補助、警備

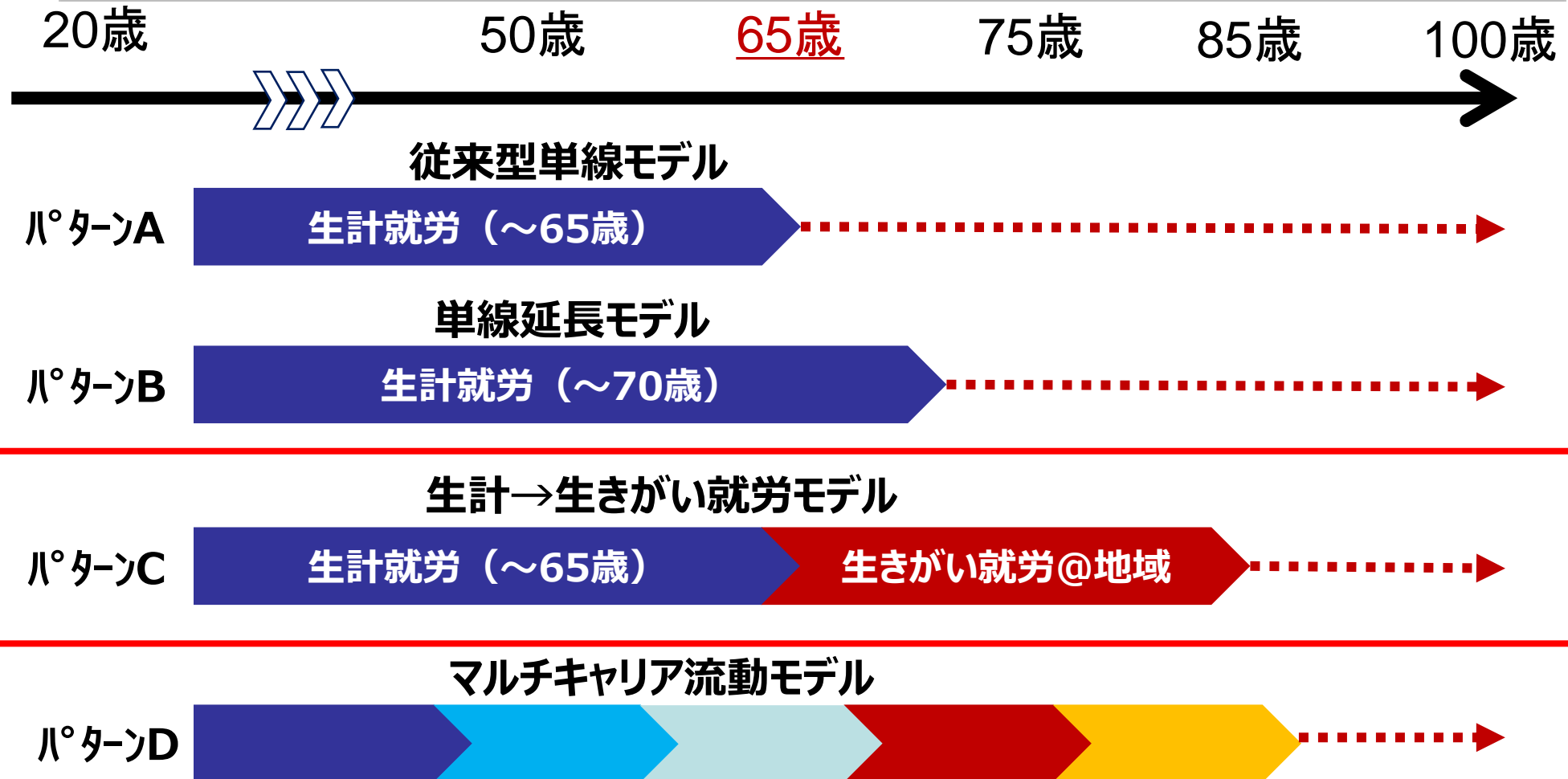
I. 生涯現役社会の必要性

II. 高齢者雇用政策～現状と課題

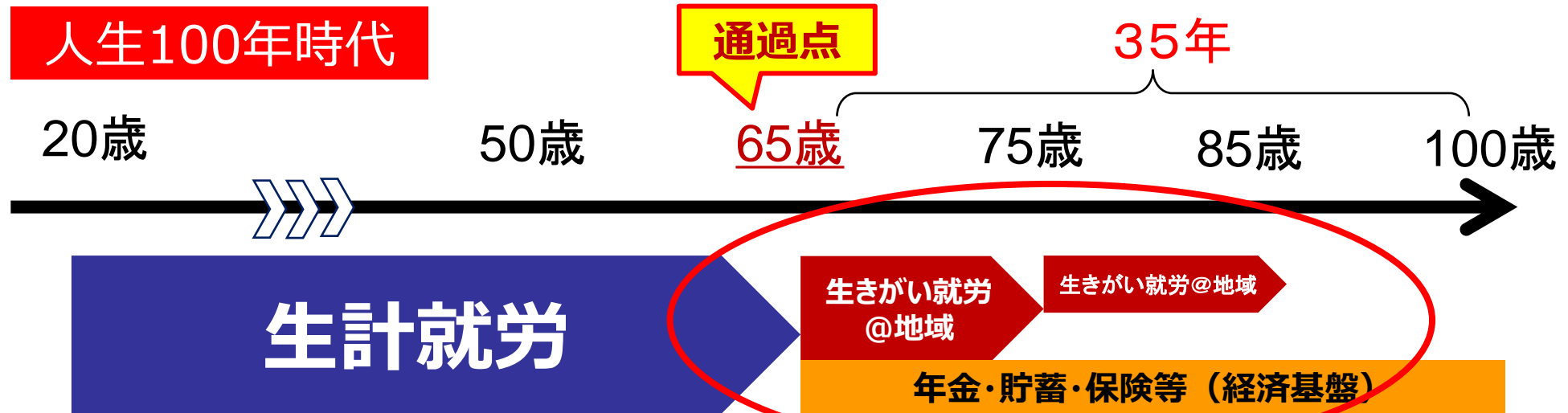
III. 課題解決に向けた検討～新たな福祉政策の視点

・・・「人生100年時代」の理想の生き方・活躍の仕方とは？

【論点】 社会としてどのような生き方・活躍の仕方のモデルを理想と考え、
そのために社会制度・システムを変革していくか ※年金動向も視野に入れて



理想は【パターンC】「生計→生きがい就労モデル」のイメージと効果



地域で普通のシニアが活躍し続ける！（特に地域課題解決に）

社会（地域）

地域力の強化、地域経済活性化、地域財政の好転

企業

人手不足解消、シニアを活かした新たな経営の実現

個人

フレイル・認知症予防、健康長寿・資産寿命延伸



<参考>

柏市モデル「生きがい就労事業」(2009~13)

※現在の「生涯現役地域づくり環境整備事業」につながっている



豊四季台地域

J R 柏駅の西側、徒歩約12-20分に位置する旧公団開発の大規模賃貸団地「豊四季台団地」(管理開始昭和39年) およびその周辺の住宅地でマンションや戸建てが混在。

豊四季台団地は高齢化率40%、周辺地域は20%弱。
団地は現在U R 都市機構による建替えが進んでいる。



柏市における「長寿社会のまちづくり」プロジェクト

東大IOG-柏市-UR都市機構の共同事業(2009年度～)
柏市豊四季台地域をフィールドにした超高齢社会対応のモデル地域開発

テーマ・コンセプト⇒「Aging in Place」社会の実現
…住み慣れた地域で最期まで自分らしく老いることができる社会の実現



セカンドライフ空洞化問題⇒「就労」で課題を解決！



高齢者、特に都市部リタイア層にとって最も抵抗の少ない社会参加のかたち

- 現役時代から慣れ親しんだ生活スタイル
- 帰属意識、社会的役割が明確に与えられる

一方で・・・

リタイア層のライフスタイルに応じた働き方が必要

- 無理なく、出来る範囲で働く・・・**就労時間、場所、内容の調整**
 - 地域貢献、趣味を活かす、人との関わりを求める
- ・・・**生計労働から「生きがい労働」へ**



これらが両立する就労は、個人の心身の健康維持に寄与するとともに地域社会の課題解決にもつながると予測

生計維持のための
就労(生計就労)

生きがい就労

交流・趣味・場
の創造・その他

◎働きたいときに無理なく楽しく働ける + ◎地域の課題解決に貢献できる

「生きがい就労」開発実績～事業者の開拓と雇用実現

5領域8事業を開拓。のべ**230名超**の生きがい就労者の雇用を実現！



★活躍するシニア★



(露地栽培・茄子の添え木立て作業)



(ブルーベリー剪定作業)



(田植え補助作業)



(ネギの出荷作業)



(ブルーベリー剪定作業)

★活躍するシニア★

学童・塾講師

＜英対話を教える（上）・英語あそび（下）をする高齢者＞



保育・子育て支援

＜「読み聞かせ」の様相＞



生きがい就労開発のプロセスとポイント

高齢者の活躍場の開拓

- お願いではなく、事業に活かす視点で

就労セミナー

- セカンドライフの新たなチャレンジの動機づけ



生きがい就労

住民と事業者をつなぐ
中間支援の機能

開拓力

- 地元の事業者へアプローチ

コーディネート力

- ジョブコーディネータの活躍

提案力

- ワークシェアリング、業務分析



生きがい就労の実践

- 新たなキャリアにチャレンジ
- 農業を楽しむなど



- キャリアを活かす - 英対話を教える



- 現役をサポートして活躍する



事業者と就労シニアの声（評価）

事業者

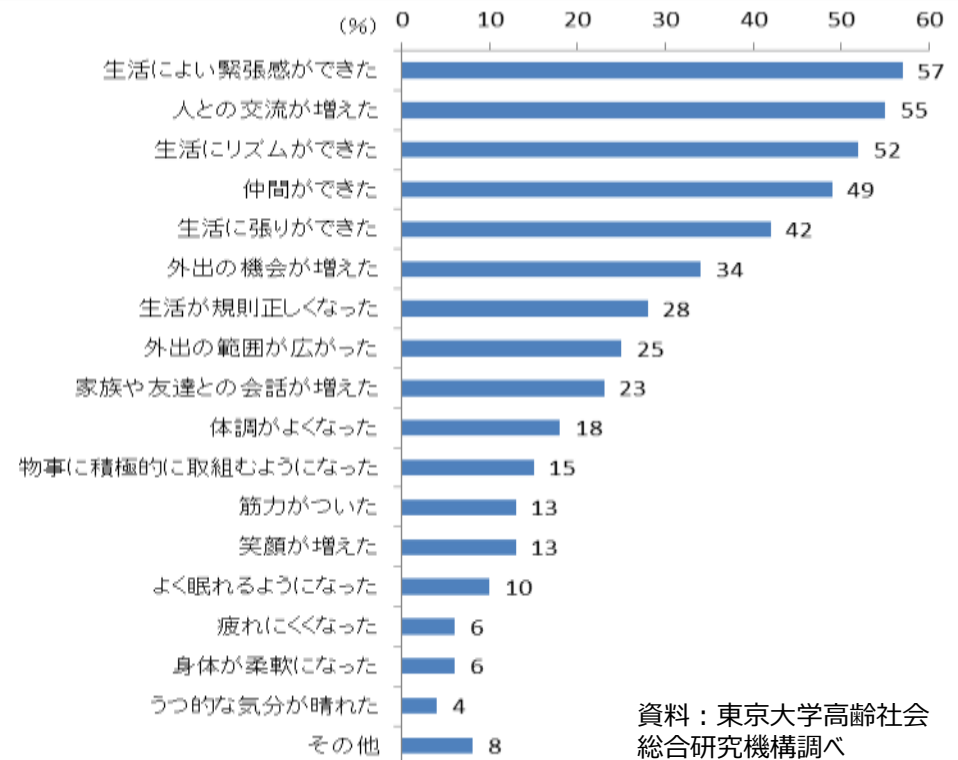
- 「早朝や午後の少しだけ短時間の労力が欲しいときにシニアの就労は助かる（短時間だけでは若者を雇用できない）」
- 「若者は教育コストがかかるが、高齢者はかからない、**即戦力**として活躍してもらえる」
- 「**最低賃金レベル**のコスト（学童保育のみ他の雇用者と同賃金）で**有能な人材を雇用**できるのはありがたい」
- 「高齢者に**周辺業務**を担ってもらえることで、保育士や介護士が本業に専念できて**事業全体としてのパフォーマンス**が上がった」等

就労シニア

- ✓ 「地域に友人はいなかったが、**新たに仲間**ができてよかった」
- ✓ 「僅かながら**年金以外の収入**が得られることで、旅行やおいしいものを食べるといった**新たな楽しみ**ができた」
- ✓ 「何よりも**生活のハリ**ができて、**規則正しい生活**に戻った、就労のある日は身だしなみを整え、**気分的にもハリ**を感じる」
- ✓ 働き始めてから**健康になった** 等



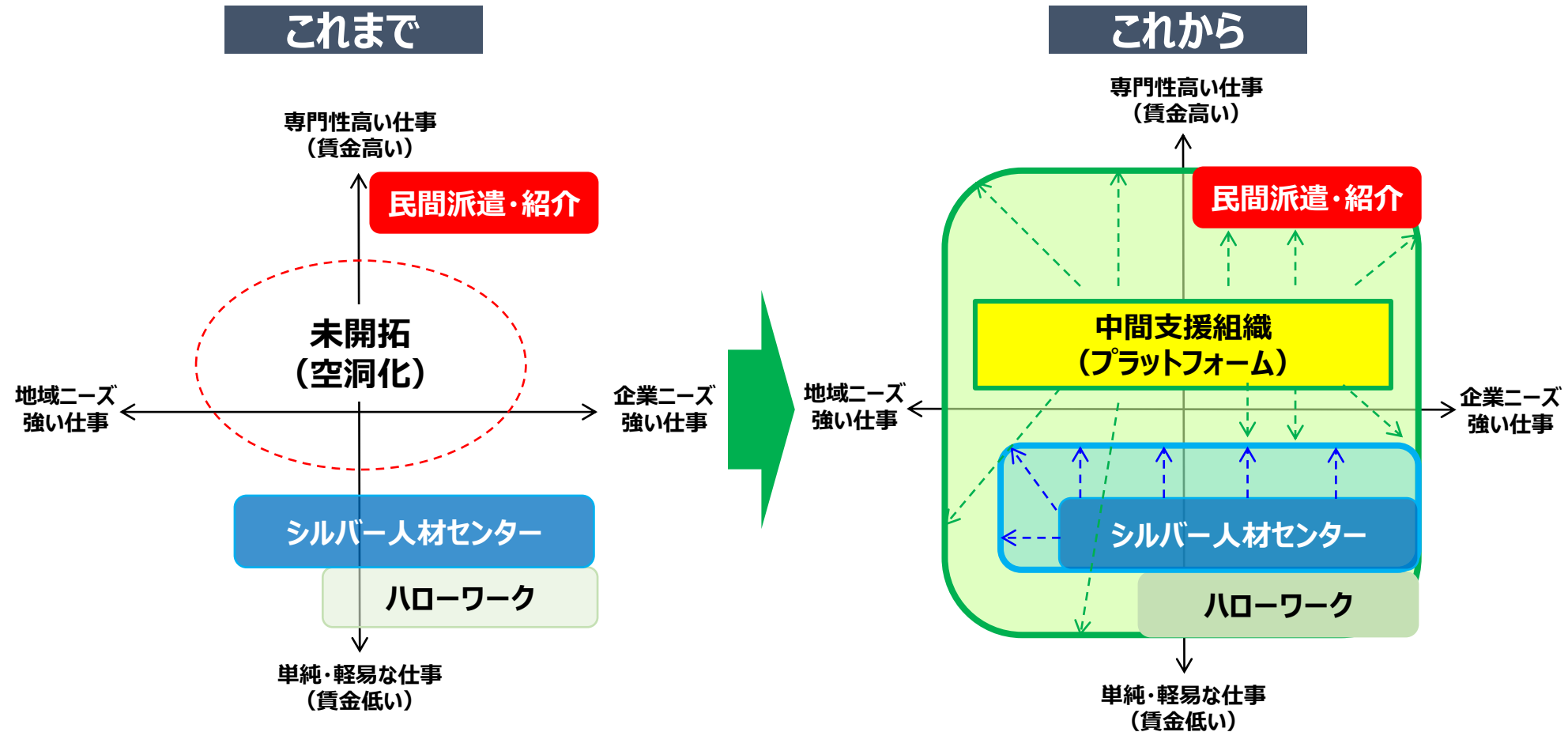
就労シニアが生きがい就労を経験して感じた変化（n=160,複数回答）



資料：東京大学高齢社会総合研究機構調べ

開拓してマッチングする機能・エンジンが必要⇒**地域に必要な「プラットフォーム」**

地域に中間支援組織を設置し、自治体及び関係機関が一丸となって、**高齢者の力を地域課題の解決に活かす活動が期待される（＝活躍の場が広がる）**



<参考>「高齢社会対策大綱」(2024.9.13閣議決定)における政策方向

『高齢社会
対策大綱』
(2024.9.13
閣議決定)

第2 分野別の基本的施策

3 学習・社会参加

**(3) 地域における社会
参加活動の推進**

① 多世代による社会参加活動の促進

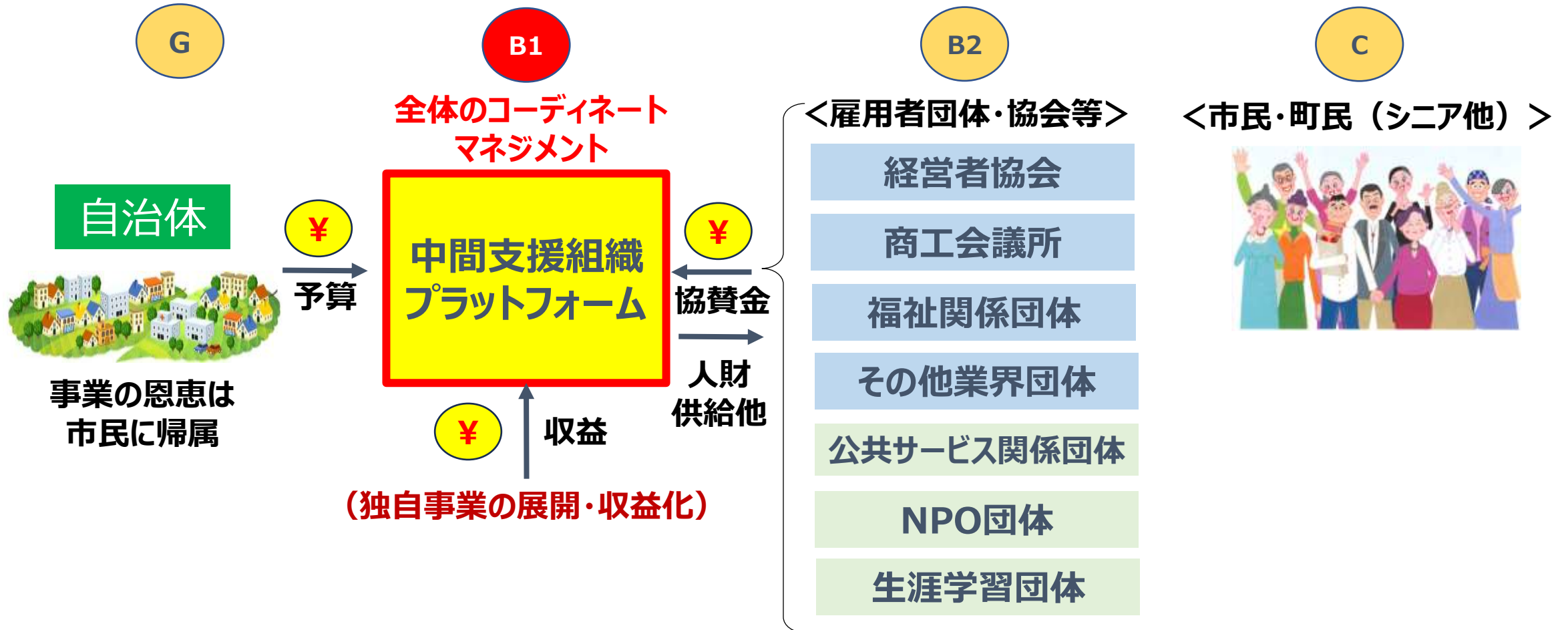
高齢期における体力的な若返りや長寿化を踏まえ、長くなった人生を豊かに過ごすことができるよう、高齢期においても社会や他者との積極的な関わりを持ち続けられるようにすることが重要である。仕事の中でしか社会とのつながりがない場合には、定年退職とともに望まない孤独や社会的孤立に陥る場合もあり、高齢期を見据えて、高齢期に入る前から地域とのつながりや居場所を持つ機会を増やす取組も求められる。

また、地域社会の観点から見ても、地域を支える人材の高齢化や人手不足が進み、高齢世代から若年世代への役割の継承も課題となっている中で、地域でのつながりや支え合いを促進し、地域社会を将来にわたって持続可能なものとしていくためには、地域の社会課題に関する学びの機会の確保や担い手の育成を図ることが必要である。

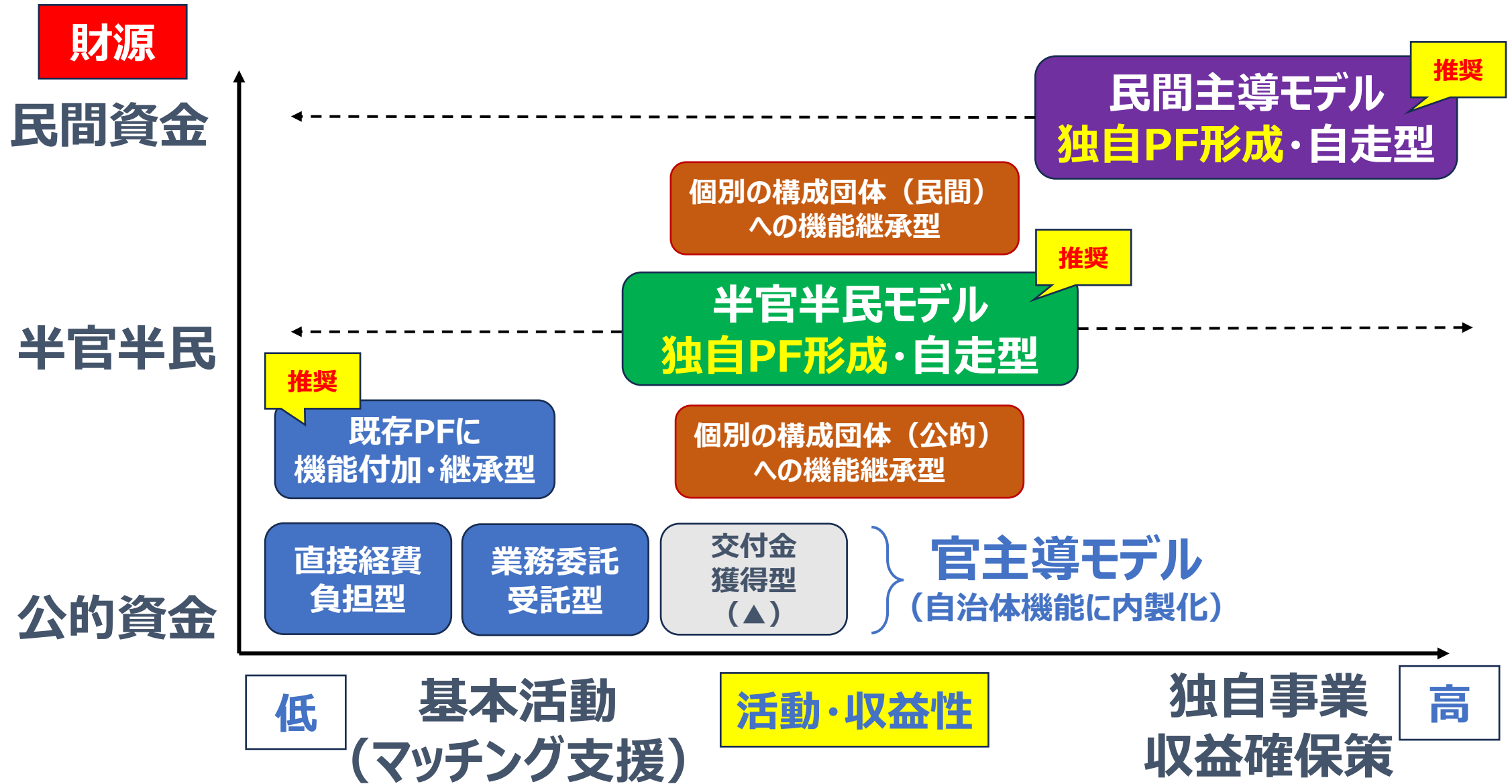
こうした観点から、多様で複合化した社会課題に対応していくため、幅広い世代の参画の下、**地方公共団体、大学等、企業・団体、NPO、地域住民等の多様な主体の連携により、地域社会の課題解決に取り組むためのプラットフォームの構築や活用の促進を図る。**その一環として、幅広い世代から地域社会の担い手を確保するため、地域の仕事や社会活動、学習機会等の情報を一元的に把握でき、それぞれの働き方のニーズや状況に応じて個々の業務・作業等を分担して行うモザイク型のジョブマッチングを含め、多様な活躍の機会が提供される仕組みの構築を図る。こうした仕組みの構築に当たっては、**施策分野の壁を越えて分野横断的な活動を行うための中間支援組織の育成・支援を図るとともに、住民の生活圏・経済圏の状況等を踏まえつつ、行政区域を超えた広域的な連携が効果的に行われるよう留意する。**

GBBCモデルによる中間支援組織のイメージ

半官半民事業 = GBBCモデル
自治体と企業等からのマッチングファンドが理想



<参考>プラットフォームの事業化・自走化パターン



よりスムーズなマッチングを促すための取組視点（中間支援組織の事業モデル例）

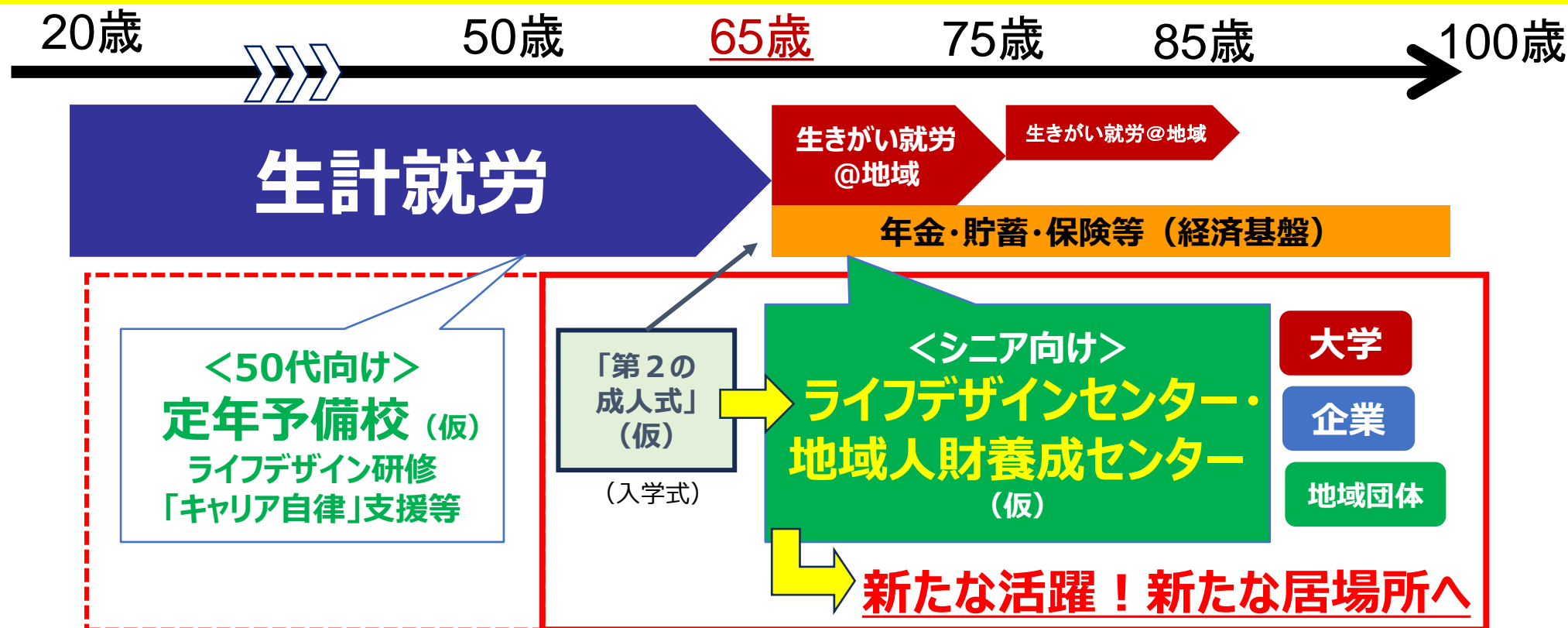
（課題） 多様なニーズ⇒自分にあった場・活動を見つけづらい。何かはしたいが、一歩が踏み出せない。

「学び」（知る） → 「仲間」（つながり） → 「活躍・就労」が有効！

高齢期の新たな就労・活躍の場へ導く地域の公的なプラットフォームを創設（提案）

※介護、認知症、福祉の相談は「地域包括支援センター」がある。

→セカンドライフ・キャリアを考える時には当センターへとなるように！



ライフデザインセンターが「地域人財」としてシニアを輩出！（期待）

<個人から見た活動パターンの選択肢>

就労

- 起業
- フリーランス
- シルバー人材センター
- 雇用** (正規・非正規)
- 協同労働

社会活動

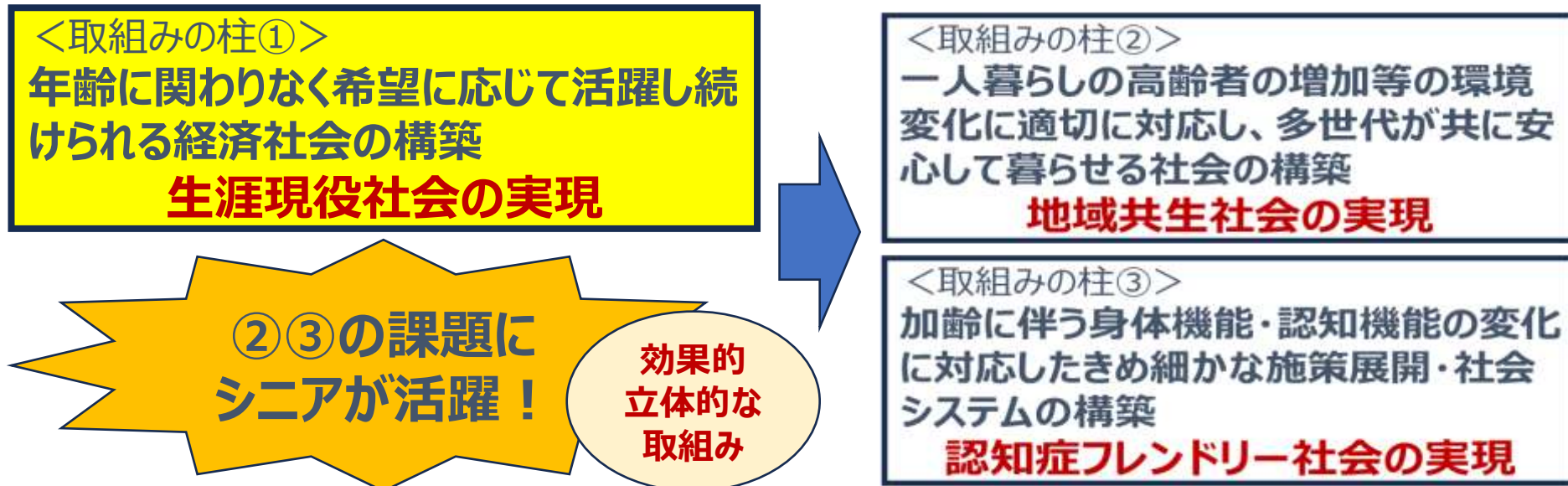
- ボランティア**
 - 地域活動**
 - サークル活動
 - 学習活動
 - その他
- 自治会、町内会
 - 老人会
 - 婦人会
 - 防災組織
 - 市民活動団体
 - NPO 他

高齢者福祉	学校関連	子育て支援
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">介護支援専門員</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">介護福祉士</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ホームヘルパー</div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 介護助手 ■ 地域福祉 コーディネーター 	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">児童指導員</div> <ul style="list-style-type: none"> ■ スクールサポーター ■ 就労的活動支援 コーディネーター ■ 生活支援コーディネーター ■ 民生委員・児童委員 	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">保育士</div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 保育補助 ■ ファミリー・サポート・スタッフ (子育て支援)
主な役割等 (□は資格必要)		

- まちづくり活動
- 子育て支援
- **社会参加支援**
- **福祉**
- 健康づくり
- 環境問題
- 地域の治安や防犯 他

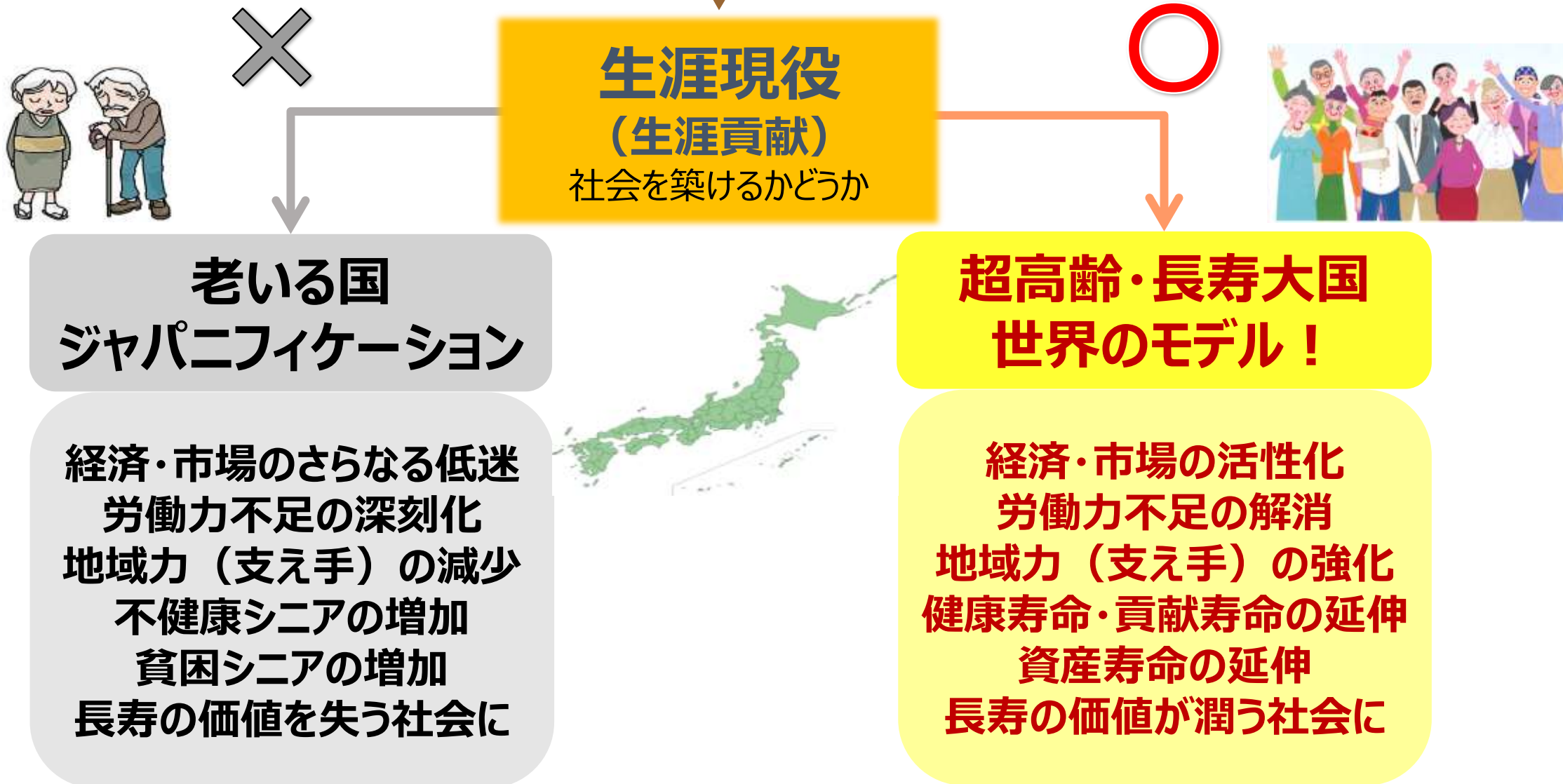
～さいごに（まとめ）～

- ✓ 人生100年時代、超高齢未来⇒生涯現役社会の実現は不可欠
- ✓ 定年後シニアが、自宅のある「地域」の中で、地域を支える人財（地域人財）として活躍できる社会を創っていくことが有益
 - ※とりわけ地域課題（福祉等）の解決にシニアの力を活かしていけることが理想
- ✓ そのための福祉政策（案）として、地域に中間支援組織「ライフデザインセンター・地域人財養成センター（仮称）」を設置し運用されることを提案したい



～生涯現役社会（高齢期の就労）の意義～

世界から見る日本の未来？



2025年5月16日

ニッセイ基礎研究所 ジェロントロジー推進室 上席研究員 前田展弘

maeda@nli-research.co.jp