

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

企業内就労

経営者／自営業者

自分の意思で引退
時期を決定

起業／転職／(再雇用)

機会は僅か、一部
の人のみ限定的

シルバー人材センター

魅力的な仕事は少
ない

2012年から団塊世代
が65歳に到達

(企業)

新たなライフスタイルに移行

高齢者(リタイア層)



一部の有志
に限られる

有償ボランティア・CB／SB活動



【空洞化】

活躍したい場所、できる場所がない

・・・やることがない、行くところがない、会いたい人もいない



セカンドライフ
を支援する
社会システム
が確立してい
ない

地域内活動

65歳

80歳

狙い〜「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

研究開発成果の全体概要

JST/RISTEX 社会技術研究開発事業「コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン」研究開発プロジェクト(カテゴリーII)
「セカンドライフの就労モデル開発研究」(平成22~25年度)

<プロジェクトの舞台@柏市豊四季台地域>

開発体制

- ◆柏市、UR都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ株式会社等、柏市住民が協働して「生きがい就労事業」を開発

目標・成果

- ◆「農」「食」「保育」「生活支援」「福祉」の5つの領域にて9つの就労事業モデルを創造
(⇒174名の生きがい就労を実現)

- ◆当該事業が高齢者自身等に与える複線的な効果を検証

- ◆モデル開発のノウハウを「マニュアル化」

成果①

成果②

成果③



生きがい就労
のコンセプト

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

成果① 「生きがい就労」開発実績～事業者の開拓と雇用実現

5領域9事業を開拓。のべ**174名**の生きがい就労者の雇用を実現！

(屋上農園と食事業は事業構想を策定。2014年度事業開始予定) ※2013年3月末実績

柏市

UR都市機構

東京大学

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会

全体事業統括組織



★「生きがい就労」の特徴★

生計就労



全体事業統括組織

解放
リタイア



- 就労希望人材をプール
- 職業マッチング支援
- 労働力の適切な供給
- 高齢者能力の最大化支援
- 職場環境整備
- 高齢者雇用の価値評価

生きがい就労

新しいセカンドライフの形

- 希望する職場で活躍
- 自分のペースで無理なく働く
- 年金+α(月数万円)の収入で生活に潤いを
- 人と人とのつながりが生まれ、地域生活も豊かに

- 徹底したワークシェアリング
- 高齢者に相応しい役割の開発(若者の雇用は奪わない)
- 雇用管理の最適化
- 高齢者の積極雇用による新しい事業モデル(成功モデル)の追求

地域主体の生活へ



地域社会に貢献
(高齢者が地域を支える)

農業



食



学童保育



生活支援・福祉



就労前～就労後6カ月おきに心身機能、活動量等を継続測定

脳・血管

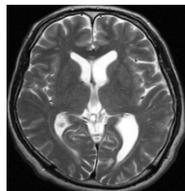
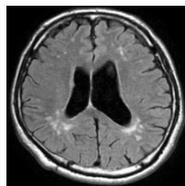
FMD



CAVI

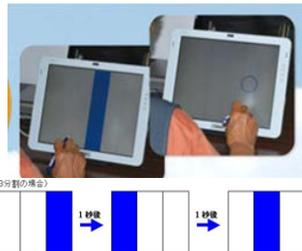


頭部MRI



認知能力

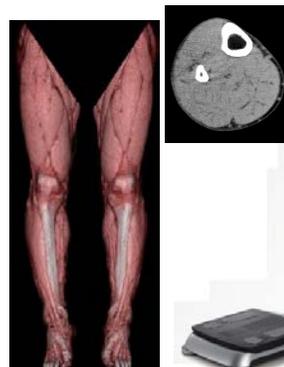
タッチエム



物忘れ相談プログラム

筋肉

骨格筋CT

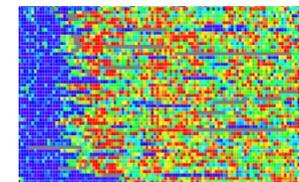


体組成計



活動量

活動量計



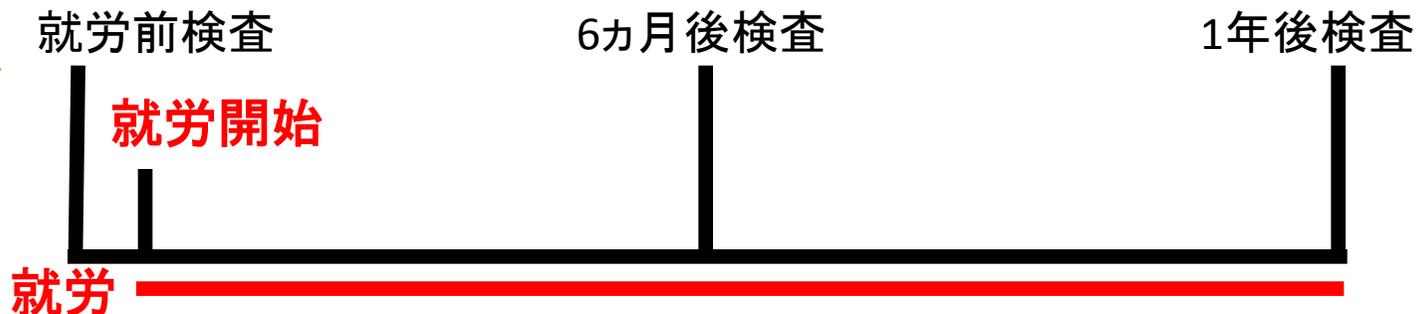
FMD: Flow mediate dilation

CAVI: cardio-ankle vascular index

MRI: magnetic resonance imaging

検査フロー

集団検査(身体・認知)
個別認知機能検査
健康チェックセンター



成果③

一般化に向けた「マニュアル」の作成

他地域での展開を積極的に支援(啓発)するため、
生きがい就労事業の構築プロセスをおさめた「マニュアル」を作成した

本研究事業を通じて獲得した知見・実績
(トライ&エラーの集積を経た成果)

事業開発・推進組織(体制)の創り方

- 自治体及び関係組織との関係づくり
- 地域住民、社会資本(企業他)の巻き込み方

RISTEX「コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン」領域
セカンドライフの就労モデル開発研究PJ

高齢者就労マニュアル

2013年10月



生きがい就労
事業開発
マニュアル

他地域へ
伝播
(一般化)



事業者の開拓(前スライド)

開拓力
提案力

1. 就労セミナー受講者の募集(掘り起こし)

- ・募集チラシのポスティング
- ・柏市広報への掲載依頼
- ・地域紙誌への掲載依頼



2. 就労セミナーの実施<講義内容>

- ・セカンドライフの就労の進め
- ・高齢者就労の現状
- ・雇用者が高齢者に求めること
- ・セカンドライフの就労の新しいかたち
- ・就労内容に関するアンケート

社会教育
啓発活動



3. 心身機能の検査

- ・集団検査(身体・認知)
- ・個別認知機能検査
- ・健康チェックセンター検査

生きがい就労の実現

7. 就労

コーディネート(継続フォロー)

- ・高齢者と事業者との雇用契約
- ・ワークシェアリング

ワークシェアリングの導入

6. 事業者による研修

- ・業務内容の指導
- ・ワークシェアリング



コーディネート

5. 事業者による面接

- ・業務の適性・就労内容の希望

4. 事業別就労体験・見学会

- ・保育, 子育て・学童保育・介護施設
- ・農業・生活支援

コーディネート

★事業者と就労シニアの声(定性的効果)★

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

- ✓ 「シルバー人材センター等からは年齢を理由に全く働く場所を提示してもらえなかったが、こうして新たに働くことができて嬉しい生きがいになった」
- ✓ 「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」
- ✓ 「僅かながらも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もてて嬉しい」
- ✓ 「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」等

本就労形態の位置づけ（イメージ）

（シルバー人材センター）

（民間派遣企業）

単純労務的

専門的

時給	500円	800円	1000円	1500円以上
フルタイム 週5日 6時間～				
パートタイム 週3日～ 4時間～				
プチタイム 週2日,3日 2時間～4時間	有償ボランティアのゆるい働き方	労務的な仕事のゆるい働き方	経験や技能、知識を活かしたゆるい働き方	
ボランティア				
起業	※様々なスタイルでの起業ニーズもあり(NPO、SOHO、ナノ・コーポ等)			

お金重視

生きがい重視

高齢者のセカンドライフ就労ニーズ
セグメントイメージ

「生きがい就労」の中心部分
※さらなる開発・拡大が求められる

これまでの**成果**と残された**課題**

成果

【社会への貢献(課題解決)】

シニアの新たな社会参加モデル (新たな就労の形)を確立！

- 生きがい就労の活躍の場(5領域9事業)をゼロから開拓！
- 約600名の柏市住民にセカンドライフの活躍に向けて動機付け、約170名の高齢者の「生きがい就労の雇用」を実現！
- **中間支援組織のコーディネート・サポート機能**(セミナー、マッチング支援、就労フォロー)が新規的成果！

【研究】 高齢者の就労による効果に関する科学的な検証を実施

【政策】 「生涯現役社会」づくりに向けた政策への進言を実施

課題

高齢者のニーズは多様
生きがい就労は一部のニーズに対応

- 1 **高齢者の多様なセカンドライフ・ニーズに応える支援システムへの発展と実装化**
※中間支援組織の自立化・ビジネスモデルの構築

当該研究(効果検証)、政策反映も道半ば

- 2 就労シニアに対する効果検証の継続
地域に与える効果検証の開始
- 3 上記①支援システムの構築(地域実装化)に向けた政策進言を継続

★最終GOAL:セカンドライフ支援組織・システムのイメージ★

65歳で定年となったら、培ってきた経験・能力を活かせる形で、地域で活躍する、貢献することが当たり前の社会を構築すべき。そのための体制整備が必要である

