

高齢者就業の変化と シルバー人材センターの新たな役割



星 一平



山口進一郎



高田伸朗

CONTENTS

- I 就業比率の高い日本の高齢者
- II 高齢者の就業意識・行動の変化
- III 多様化する高齢者の就業ニーズとシルバー人材センターの新たな役割
- IV 今後の高齢者就業の促進に向けて

要約

- 1 超高齢社会を迎えて、元気で経験豊かで行動的な高齢者が急増している。日本の高齢者の就業比率は、欧米先進諸国と比較して極めて高いが、今後「一億総活躍社会」の実現に向けて、高齢者が働きやすい環境を整備していくことが重要である。
- 2 65歳以上の高齢者の半数以上は就業を希望し、70歳以上でも3分の1程度が就業を希望しているが、現実には必ずしも就業できていない。特に65歳以上では、「シルバー人材センターなどの臨時・短期的な仕事」や「ボランティア」を希望する人が多い。
- 3 シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき会員が主体となって運営する組織であり、定年退職者などの高齢者に、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供するとともに、ボランティア活動などの社会参加を通じて、健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献してきた。
- 4 シルバー人材センターが提供する仕事は、植木・剪定、清掃、駐輪場管理などの軽作業が中心であり、ホワイトカラー層の受け皿になりにくかったが、コンビニエンスストアなど流通関係の業務や、中山間地などにおける農作業の取り組みが始まりつつある。
- 5 こうした流れを受けて政府は、要件の緩和を行い、派遣事業と有料職業紹介については、一定の要件を満たせば週40時間までの就業が可能になった。今後は、労働力不足が課題となっている介護・育児の分野や、地域課題を地域の高齢者を活用して解決する取り組みが、全国規模で広がっていくであろう。
- 6 今後、高齢者が就業しやすい就業環境・就業条件の開発、高齢者の能力を活用する産業の創造、高齢者が参加に意義を見いだす事業の創造が必要になってくるであろう。

I 就業比率の高い日本の高齢者

1 超高齢社会の到来

日本では、世界に類を見ない超高齢社会が進行している。急速な高齢化と人口減少は、社会保障費の増大や生産年齢人口の減少などを通じて、経済活動にもさまざまな影響を与えつつある。また、高齢化の進展はこれまで地方圏で先行していたが、今後大都市圏における急速な高齢化の進行が懸念されている。

超高齢社会においては、一人暮らし老人の増加に伴う介護問題や、買い物難民の増加などのマイナスの影響が多く語られがちである一方で、元気で経験豊かで行動的な高齢者、すなわちアクティブシニア層も増加している。団塊の世代層が70歳代に入りつつあり、その世代層が就業、ボランティア、趣味の活動などさまざまな形で社会に参加していくことは、高齢者の健康維持にもつながるのみならず、経済面でも大きな意義を有するであろう。このアクティブシニア層を社会の中でどう位置づけ、その活躍を社会経済活動につなげるかは、超高齢社会における重要な課題の一つである。中でも都市部では、いわゆるホワイトカラー層からリタイアした高齢者が急増していくため、その活躍の場を創出し、マッチングさせていくことが重要である。

2 就業比率の高い日本の高齢者

総務省「就業構造基本調査」による高齢者の有業者比率を見ると、男性の就業者の割合は60～64歳で72.7%、65～69歳で49.0%、70～74歳で32.4%となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業している。女性についても、60～64歳で47.3%、65～69歳で29.8%、

70～74歳で18.0%の高齢者が就業している(図1)。

近年急増している外国人観光客が日本国内で驚くことの一つとして、多くの高齢者が働いていることを挙げている。高齢者の就業比率の国際比較を行うと、欧米特に欧州の高齢者の経済活動参加率が低いのにに対して、日本の高齢者の経済活動参加率は高いことが分かる(図2)。欧州の高齢者がリタイアして余暇活動を中心とした悠々自適の老後生活を送っているのにに対して、日本の高齢者はよく働いている。

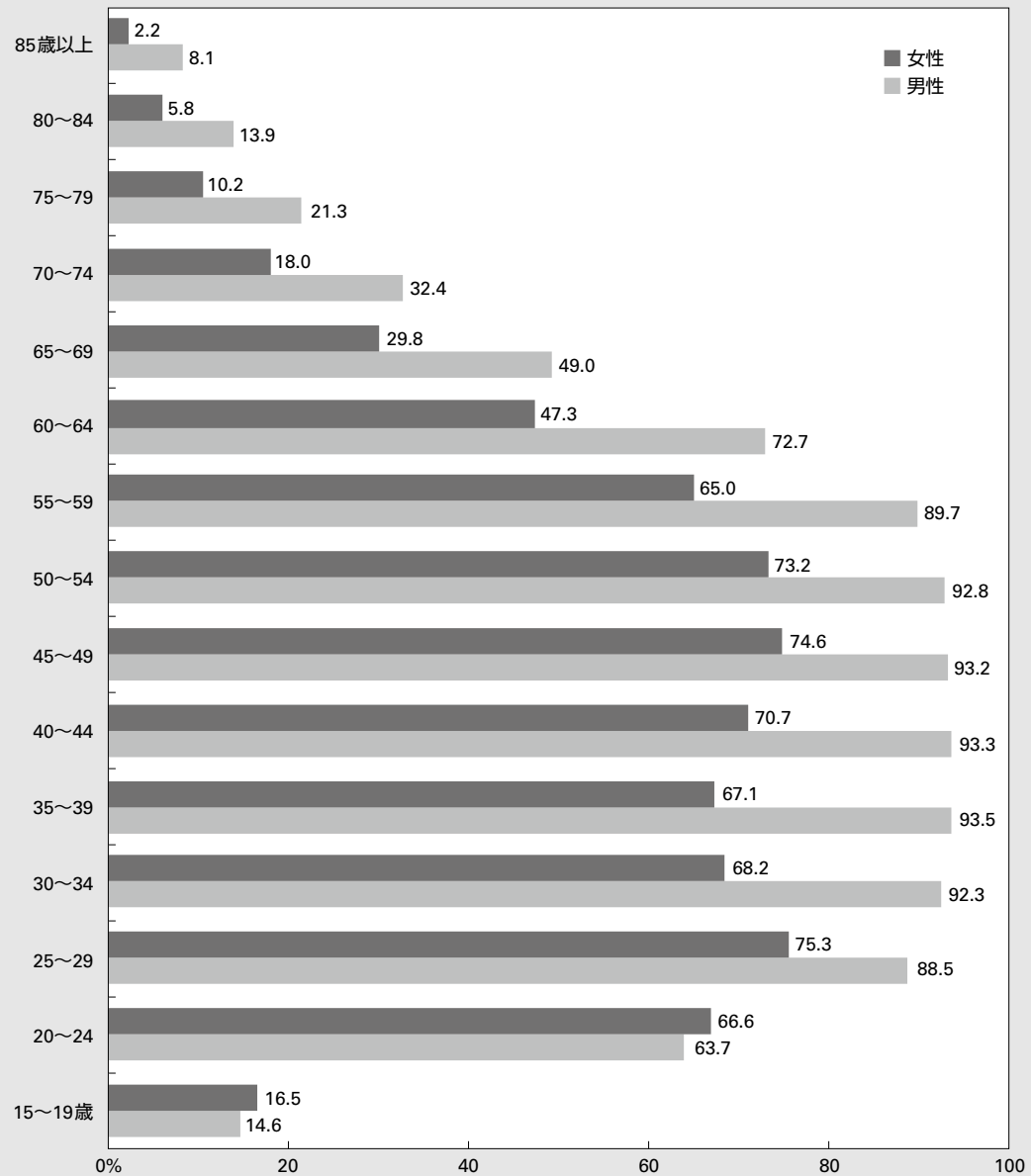
日本の高齢者の就業比率が高い背景には、勤勉な国民性に加えて、企業における定年延長や退職者の再雇用制度の普及を挙げることができる。一方で、年金支給開始年齢の引き上げなどへの不安、年金収入だけに頼った生活の困難さなども挙げられるであろう。農林漁業や個人事業者においては、後継者がいないことも要因となっているのではないだろうか。就労活動を通じて社会とかかわり、人生を楽しむ姿が、日本の高齢者の特徴であり、また理想的な姿であろう。高齢者が就労活動を通じて生き生きと社会参加する場を創出・提供することが重要である。

3 「一億総活躍社会」に向けた高齢者就業の課題

2015年10月に内閣改造を行った安倍総理は、「アベノミクスは第2ステージに移る」と宣言し、「一億総活躍社会」の実現を目的とする、「強い経済」「夢をつむぐ子育て支援」「安心につながる社会保障」の「新三本の矢」を発表した。

年齢別の人口構成を見ると、65歳に達して

図1 年齢別に見た有業者比率



出所) 総務省平成24年就業構造基本調査

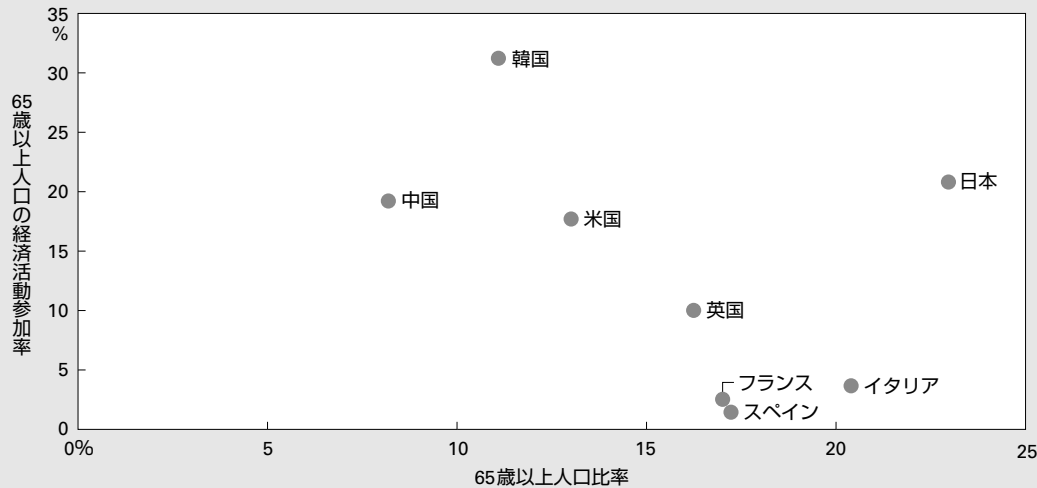
勤労生活から引退し始めている世代の人口規模は各年齢220万人程度である一方、新たに働き始める20歳前後の人口は各年齢120万人程度であり、今の就業形態では深刻な労働力不足が生じることになる。

このため、超高齢社会が本格化していく中

で、日本経済が安定的に推移し、国民の生活水準を維持していくためには、若者の就業を促進するとともに、多くの高齢者や女性が社会の中で活躍できるようにする必要がある。

高齢者は長年の就労活動を通じて習得・蓄積してきた技術・ノウハウを数多く有してい

図2 主要国における65歳以上人口比率と経済活動人口比率



注) 経済活動人口 (economically active population) : 労働供給を行う全ての人口。具体的には、特定の調査対象期間に就業又は失業していた人の総数。調査対象期間は国 (地域) によって異なる。また、対象範囲は国により、軍隊、宗教関係者、求職者、季節労働者、パートタイム従業者などの取扱いが異なるが、一般に、学生、就職も求職もしない退職者、自家の家事のみに従事している者、自己資産のみで生活している者、完全に扶養されている者、刑務所などの施設にいる者は対象外である
出所) 世界の統計 (総務省統計局)

る。一方で、高齢者ならではの肉体的ハンディも少なくない。社会を支える労働の担い手として高齢者を位置づけるのであるなら、高齢者が働きやすい就業条件・就業環境を構築していくことが不可欠である。

II 高齢者の就業意識・行動の変化

NRI社会情報システム株式会社では、高齢者の人材活用の状況把握を目的として、「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」を2004年より毎年実施している。本稿では、このアンケート調査の分析により、高齢者の就業に対する意識と実態、そして行動の変化を明らかにする。

1 アンケート調査の概要

アンケート調査は、55歳から79歳までを対

象にインターネット経由で実施し、1500人からの回答を得た。アンケートではさまざまな質問をしているが、今回は次の3つの項目を取り上げる。

- ①就業形態の希望と実態
- ②就業希望の特徴
- ③団体への参加

〈アンケート回答数〉

年齢：55～59、60～64、65～69、70～74、

75～79各300

性別：男性1130、女性370

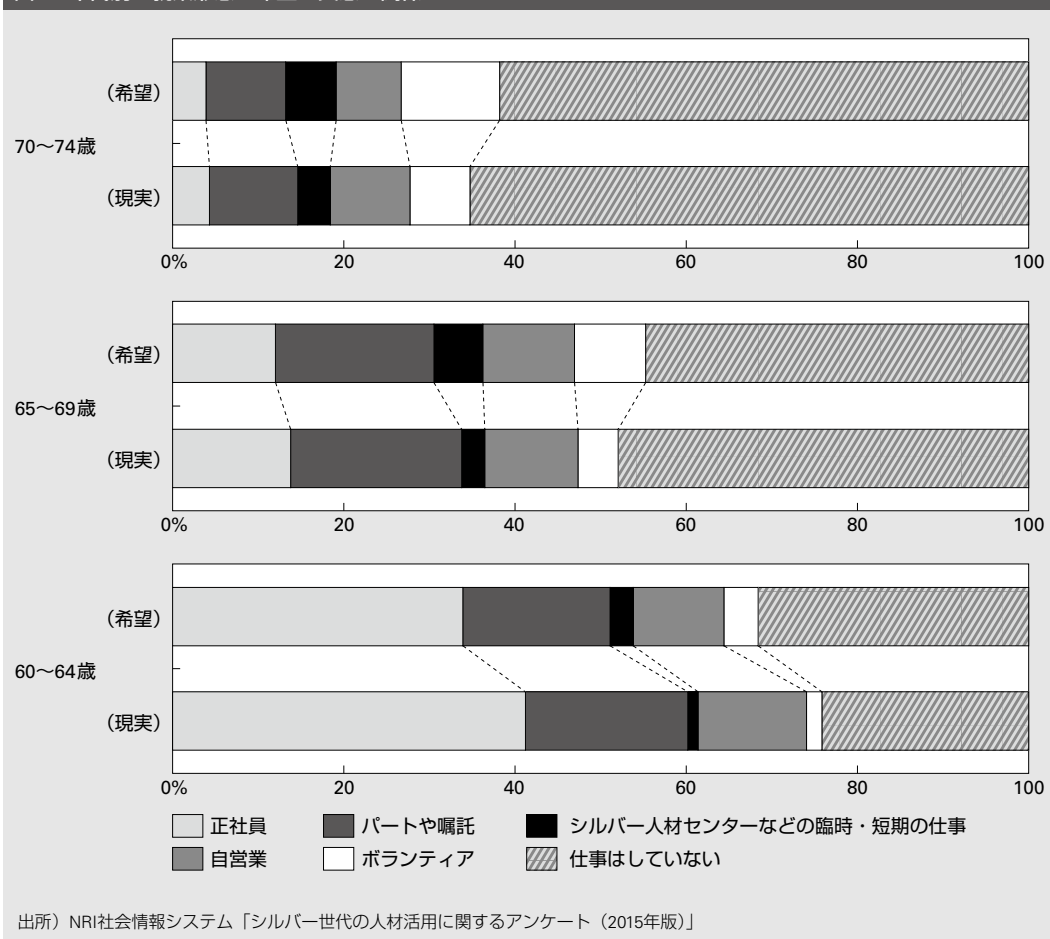
2 アンケート調査結果に基づく整理

(1) 就業形態の希望と実態

まず、高齢者の年代と就業形態の関係についての分析結果を整理する。

就業している割合を年代別に見ると、60～

図3 年代別の就業形態の希望と実態の関係



64歳で75.8%、65~69歳で52.0%、70~74歳で34.8%となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業していることが分かる。また、就業の形態は、高齢になると「正社員」の割合が減少する。

就業の希望に着目すると、65歳以上でも半数以上が就業を希望し、70歳以上でも3分の1程度が就業を希望しているが、現実には必ずしも就業できていない。特に65歳以上では、就業形態として「シルバー人材センターなどの臨時・短期的な仕事」や「ボランティア」を希望する人が増えるが、希望と現実の割合の乖離は大きく、希望通りの就業形態で

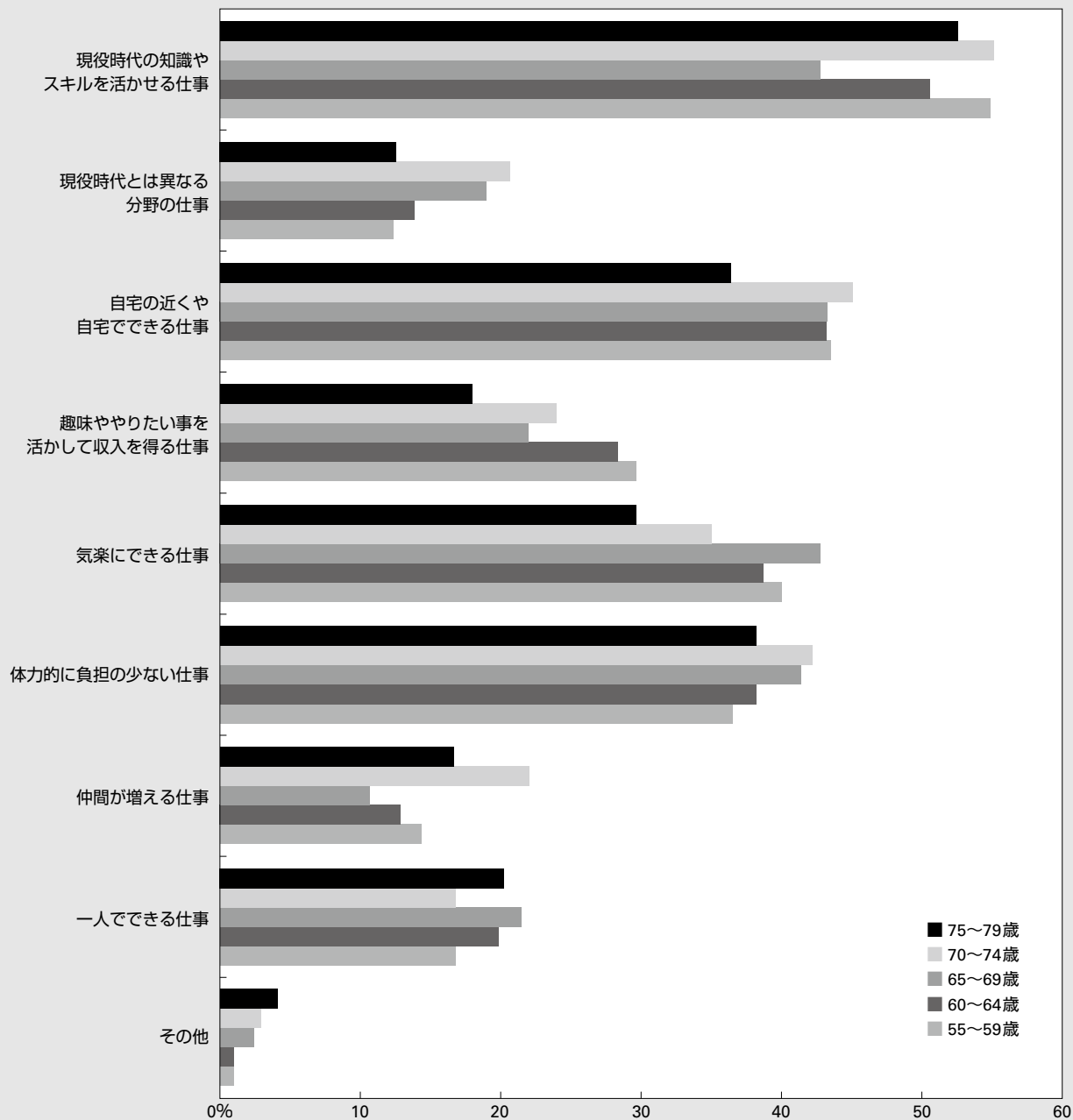
働けていない現実が見えてくる(図3)。

(2) 就業希望の特徴

では、高齢者はどのような仕事を志向するのか。やってみたい仕事は多種多様であり、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」を求める人が高い割合を占める一方で、「自宅の近くや自宅でできる仕事」「気楽にできる仕事」を求める層も少なくない。これらの志向は年代による差が小さいため、一般的な高齢者の就業希望の特徴と考えられる。

また、60歳代と比較して70歳代になると「趣味ややりたい事を活かして収入を得る仕

図4 高齢者の就業希望の特徴（複数回答可）



出所) NRI社会情報システム「シルバー世代の人材活用に関するアンケート(2015年版)」

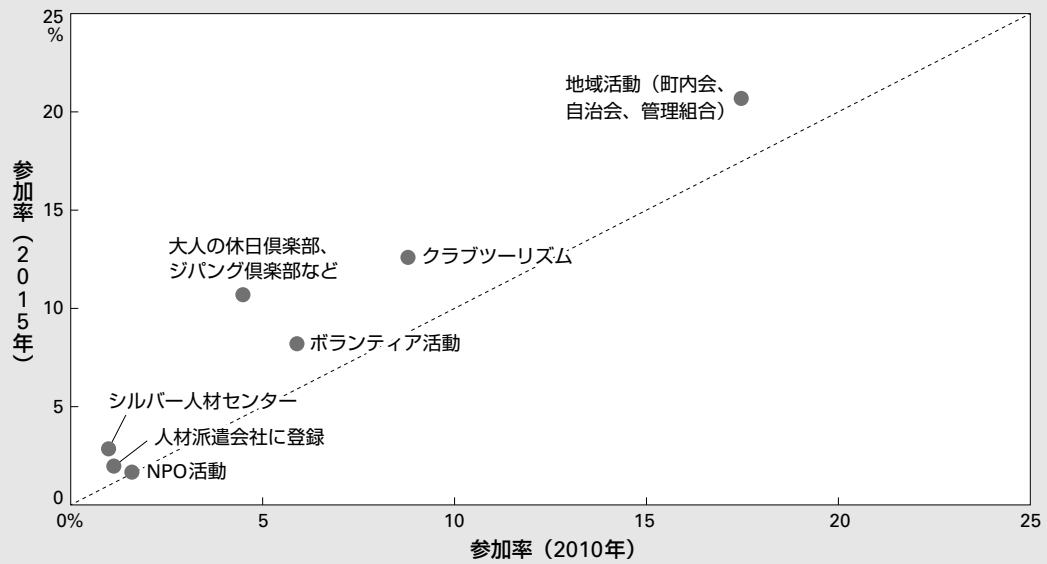
事」の希望が減り、「仲間が増える仕事」の希望が増えている。これは、年齢を重ねる中で、就業に求める目的が「収入を得ること」から「仲間作り」に移行していることを示し

ている(図4)。

(3) 団体への参加

高齢者はどのような団体に参加することを

図5 高齢者の団体参加率（2010年と2015年の比較）



※ 集計対象 2010年：55～64歳 2011～2013年：55～74歳 2014～2015年：55～79歳
出所）NRI社会情報システム「シルバー世代の人材活用に関するアンケート（2010年-2015年版）」

望んでいるのか。高齢者向け団体の参加率の変化を見てみると、クラブツーリズムや大人の休日倶楽部といった高齢者向けの旅行団体が参加率を伸ばしている。一方で、シルバー人材センターの参加率は伸び悩んでおり、高齢者向け人材派遣などの伸びも大きくない。また、ボランティア活動、NPO活動などの地域活動への参加率も伸びていない（図5）。

これらの調査結果から、実際に多くの高齢者が就業していることと、高齢者は何らかの団体に参加して地域活動やグループ活動を行いたいというアクティブ志向が強いことがわかる。一方で、高齢者は就業に対して「自宅の近くや自宅でできる仕事」「気楽にできる仕事」というニーズを有しているが、必ずしも希望通りに就業できていないこともうかがえる。

高齢者が就業を通じて生き生きと活躍するためには、就業の希望と実態のミスマッチの

解消が重要な課題であろう。以下では、このミスマッチを解消する機能を有する機関としてシルバー人材センターに着目し、その取り組みを取り上げる。

Ⅲ 多様化する高齢者の就業ニーズとシルバー人材センターの新たな役割

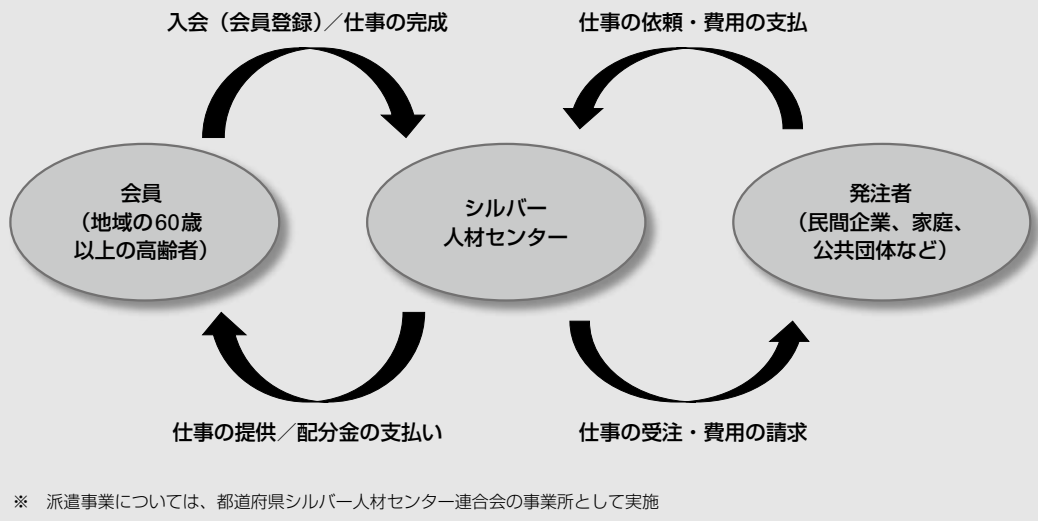
1 高齢者就業と

シルバー人材センター

わが国の高齢者就業において大きな役割を果たしているのがシルバー人材センターである。1975年に東京都において「高齢者事業団」として始まった事業は、1986年には法制化されて、全国のほぼすべての市区町村に展開し、2014年度末現在では、1304団体、会員数約72万人の規模になっている。

シルバー人材センターは、「自主・自立、

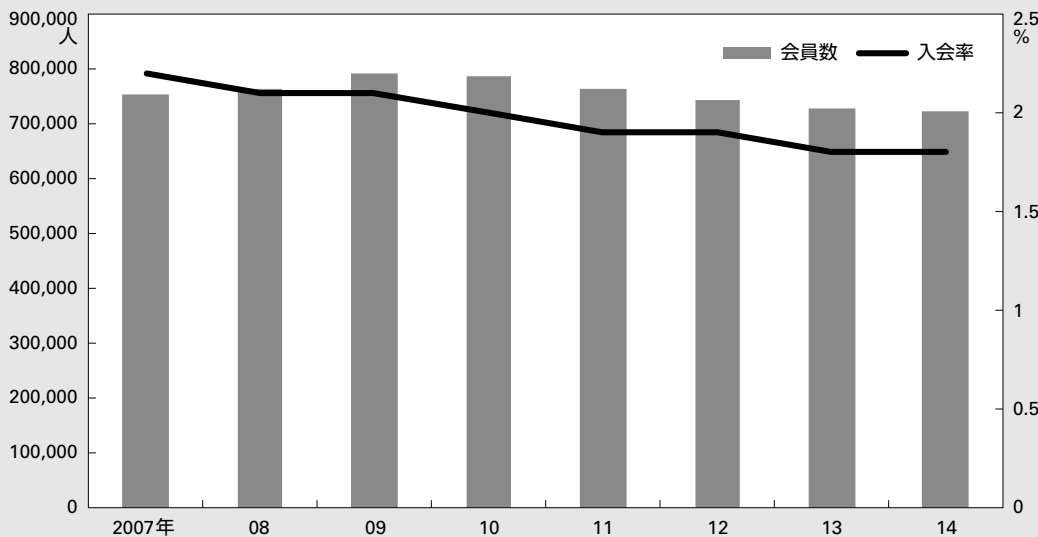
図6 シルバー人材センター事業の仕組み（請負・委任）



共働・共助」の理念に基づき、会員が主体となって運営する組織で、多くは公益社団法人の形態をとっている。シルバー人材センターは、定年退職者などの高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又は

その他の軽易な業務」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献してきた（図6）。

図7 シルバー人材センターの会員数と入会率の推移



※ 入会率=会員数/60歳以上の高齢者人口
出所) 平成26年度シルバー人材センター事業統計年報より作成

前章のアンケート結果にもあるように、高齢者、特に65歳以上の層では、現役時代のようなフルタイムの就業にこだわらず、パートや嘱託、シルバー人材センターのような臨時的・短期的な仕事を希望する意見も多く、超高齢社会の就業ニーズの受け皿としてシルバー人材センターへの期待は大きい。

しかしながら、順調に拡大してきたシルバー人材センターの会員数は、2009年度末に79万人を超えたのをピークに減少傾向となっており、2014年度末には約72万人まで減少した。事業実績も2007年度には約3270億円となったが、2014年度は約3050億円にとどまっている。

こうした背景には、60歳から65歳への雇用延長が進み、シルバー人材センターへの入会年齢が遅くなってきたことや、リーマンショック後の不況による受注の減少、事業仕分けによる補助金削減などの影響もある。さらに、シルバー人材センターの提供する仕事の内容が、植木の剪定、清掃、駐輪場管理などの軽作業中心で、事務系の仕事が少なく、団塊の世代が65歳を迎えるにあたって、いわゆるホワイトカラー層の受け皿になりにくかった面も否定できない（図7）。

2 シルバー人材センターの新たな役割

一方で、近年、多様化する就業ニーズへ対応するためのシルバー人材センターの新しい取り組みも広がっている。

(1) 派遣事業への参入と拡大

2004年から、シルバー人材センター連合会（シルバー人材センターの都道府県単位の上部組織）として、届出制による派遣事業への

参入が可能になり、請負には馴染まなかった職種や職場にも就業が拡大してきた。

リコージャパン株式会社は、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会と協業し、パソコンやプリンターの納入・設置作業の一部を全国のシルバー人材センターが担う仕組みを展開している。その結果、技術的な仕事に従事してきた高齢者がこれまでに培ったスキルやノウハウを活用して就業する機会を得ることができた。

また、株式会社サークルKサンクスでは、公益社団法人青森県シルバー人材センター連合会と高齢者人材活用に関する基本協定を締結し、就業体験実習に参加した会員を店舗へ派遣することで、店舗の人材不足を解消しつつ、地域社会の活性化を図るとしている。

このように、派遣事業をきっかけに全国規模や都道府県単位での就業機会確保の取り組みが広がりを見せている。

(2) 就業時間上限の緩和

2013年には、農業の国家戦略特区に指定された兵庫県養父市で、これまでのおおむね週20時間とされてきた就業時間の上限を週40時間に緩和することが認められた。中山間地農業の改革拠点として特区に指定された養父市では、農作業、特に繁忙期の労働力としてシルバー人材センターへの期待が大きい。

こうした流れを受けて、政府の「ニッポン一億総活躍プラン」でも、高齢者の多様な就労機会を確保するための施策として、これまでの「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」という要件を緩和することが提言された。そして、2016年4月に雇用保険法および関連法案の改正により、派遣事業と有料職業

紹介については、一定の要件を満たせば週40時間までの就業が可能になった。

(3) 超高齢社会の地域課題解決のための さまざまな取り組み

労働力不足が課題となっている介護・育児の分野でも高齢者就業への期待は大きい。全国各地のシルバー人材センターでは、従来から介護サービス、家事・援助サービス、育児支援サービスなどを提供しているが、介護保険法の改正に伴う市区町村による「介護予防・日常生活支援総合事業」への移行にあたり、新たに自治体から受託するシルバー人材センターも増えてきている。

また、北九州市のシルバー人材センターでは、離れて暮らす両親を訪問して、家事サポートや話し相手などを行う「親孝行代行サービス」を実施しており、ふるさと納税の返礼品としても活用されている。この他にも、空き家の管理、買い物支援など、高齢社会特有の地域課題を地域の高齢者を活用して解決するためのさまざまな試みが全国各地のシルバー人材センターで行われており、今後、全国規模での展開が期待されている。

IV 今後の高齢者就業の 促進に向けて

超高齢社会が進行し、労働力不足が深刻化する中で、高齢者の活用は社会経済の重要な課題である。それには、多様な就業ニーズを有する高齢者に対応した就業機会の提供が求められてくる。今後の高齢者就業を促進する上で、以下の3点を指摘したい。

1 高齢者が就業しやすい 就業環境・就業条件の開発

高齢者の多くは、フルタイム雇用ではなく、パートタイム型の働き方を望んでいる。1日の就労時間や週何日働くかについても、多様なニーズを有している。また、身体的能力の面からも、重労働の回避や、休憩時間の取り方などについての工夫が必要である。高齢者が働きやすい就業環境や就業条件について検討が必要となってくるであろう。

また、IoTの活用などにより、高齢者の弱点を補うことも必要となる。さらに、高齢者だけでなく、若者や女性などの就業と組み合わせ、それぞれの特性を活かした働き方を取り入れた事業の開発も必要となるであろう。

2 高齢者の能力を活用する 産業の創造

高齢者の多くは長期間の就業活動経験を通じて、スキル、ノウハウ、技術やネットワークなど、さまざまな能力を有している。高齢者が有するこれらの能力を引き出し、活用していくことは、今後の産業競争力の源泉の一つになり得る。たとえば、外食チェーンの多くは、若者のアルバイトを活用することを前提として事業が作り込まれている。しかし今後、若年労働力は極めて貴重になり、若年労働力に頼るビジネスモデルの遂行は難しくなってくる。このため、若者、女性、高齢者など多様な労働力のさまざまな就労ニーズを踏まえた事業モデルの創出が必要になってくる。今後は高齢者の能力を再評価し、その最大限の活用を前提とした事業を創造することが重視される。

高齢者が就労する事業の創造・開発に際し

では、高齢者の就業ニーズを熟知しているシルバー人材センターが、民間事業者と協力連携して取り組むことも考えられる。

3 高齢者が参加に意義を見いだす事業の創造

高齢者の就業目的は、単に収入を得ることだけではない。自分の知識や経験を社会へ役立てたいという社会参加や社会貢献に意義を見いだす高齢者は少なくない。

地域においては、福祉・介護分野にとどまらず、耕作放棄地問題や空き家問題などさまざまな問題が生じている。また、地域創生を目指して、外国人観光客の受け入れ態勢の整備や、高齢者の地方居住を促進する日本版CCRC（Continuing Care Retirement Community）構想など、新たな取り組みへの模索が行われている。

中でも日本版CCRC構想は、「東京圏をはじめとする高齢者が、自らの希望に応じて地方に移り住み、地域社会において健康でアクティブな生活を送るとともに、医療・介護が必要な時には継続的なケアを受けることができるような地域づくり」を目指すものである。健康的でアクティブな生活においては、働き口を確保することが不可欠であるが、現在全国各地で進められている計画・構想の多くは、この就業機会確保の部分が十分に議論されていないように見受けられる。高齢者の就業機会の確保はシルバー人材センターの役割にほかならない。地域の行政、医療機関、福祉分野の諸団体や居住施設を運営管理する不動産事業者などとともに、シルバー人材センターも加わった推進体制が必要となるであろう。

大都市圏や、ある程度規模の大きな地方都市では、公的機関だけでなく数多くのNPOや民間事業者が存在し、それぞれの専門性を活かして地域の諸課題の解決に取り組むことができる。しかし、前述した養父市のような中山間地域では、地域創生の担い手となる組織は極めて少ない。シルバー人材センターはそれを担うことができる数少ない組織である。

地域創生など地域が抱える課題解決にかかわる分野での新事業など、高齢者が参加に意義を見いだせるような事業を、さまざまな機関の協力連携により創造することが必要となる。

以上の3点を通じて、高齢者が有するさまざまなポテンシャルを有効に活用し、社会のニーズにマッチングさせていくことにより、高齢者の社会参加の促進のみならず、新たな産業振興や地域創生につなげていくことが可能となるであろう。

NRI社会情報システムは、過去30年以上にわたって全国のシルバー人材センターに対して情報システムサービスの提供を行い、その事業推進を支援してきた。今後の超高齢社会においてシルバー人材センターが果たす役割はますます重要となることから、センターの機能強化・事業推進に対して積極的な支援を行い、超高齢社会における高齢者の経済活動参加に貢献していきたい。

参考文献

「平成26年度高齢化白書」内閣府、2014年
増田寛也編著『地方消滅 東京一極集中が招く人口急減』中公新書、2014年

増田寛也編著『東京消滅 介護破綻と地方移住』中公新書、2015年
「老後リスクの現実（リアル）」『週刊ダイヤモンド』2015年12月19日号
「シルバー人材センター事業統計年報」（2007～14年度）公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
「共に働く」公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会30周年誌
「シルバー人材 制約緩和で働く場広げよ」『山陽新聞』2016年3月25日社説
「シルバー人材センター 就業増やせ、職域拡大」『日本経済新聞』2015年10月6日
「生涯活躍のまち」構想最終報告 日本版CCRC構想有識者会議

著者

星 一平（ほしいっぺい）

NRI社会情報システム開発部上級システムエンジニア
専門は公共・社会分野におけるシステム設計・プロジェクトマネジメント

山口進一郎（やまぐちしんいちろう）

NRI社会情報システム開発部長
専門は公共・社会分野におけるシステム設計・プロジェクトマネジメント

高田伸朗（たかだのぶあき）

NRI社会情報システム代表取締役社長
専門は産業政策、地域創生