

高齢者就業・社会参画の拡大 －「担い手」としての高齢者へ－

研究調査報告書

2013年3月



(公財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構
研究調査本部

研 究 体 制

- 委員：上 林 憲 雄・神戸大学大学院経営学研究科教授
清 原 桂 子※・(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構副理事長(第1章執筆)
佐 藤 宏 子・兵庫県立大学環境人間学部教授
中 川 幾 郎・帝塚山大学大学院法政策研究科教授
中 村 順 子・NPO法人コミュニティサポートセンター神戸理事長
中 村 恵・神戸学院大学副学長
三 谷 直 紀・神戸大学大学院経済学研究科教授
山 本 嘉 彦・兵庫県健康福祉部福祉監
- 研究員：加 藤 泰 子・(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構研究調査部主任研究員
(第2章～第6章執筆)

※印は委員長

- 協力者：伊 澤 知 法・兵庫県健康福祉部社会福祉局高齢社会課長
竹 村 英 樹・兵庫県企画県民部県民文化局県民生活課協働推進室長
政 辻 孝 克・兵庫県産業労働部政策労働局しごと支援課長
永 園 郁 美・兵庫県企画県民部県民文化局県民生活課生涯学習係長
- 事務局：柳 井 政 則・(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構研究調査部長
西 田 慎太郎・(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構研究調査部研究調査課長

はじめに

わが国では現在、総人口に占める 65 歳以上の割合を示す高齢化率は 23.3% (2011 年) と増加が続き、いわゆる「超高齢社会」を迎えている。さらに今世紀半ばには高齢化率は 40% を超えるという推計もされている。少子化の影響も相まって、今後、高齢化がより進行していくことが予測される。少子化が進んだ超高齢社会では、このまま行くと、労働力が不足し、年金や医療保険などの社会保障制度が破たんへの危機に陥ることも指摘されている。

高齢者の側から見れば、長寿化により、高齢期は人生全体の 3 分の 1 近くに達し、この時期を、生きがいを持って過ごせるかどうかは人生の重要な鍵となっている。社会全体にとっても、個人にとっても高齢者の社会参画が期待されている。

本報告書は、ひょうご震災記念 21 世紀研究機構の平成 24 年度の研究調査テーマの一つである「高齢者就業・社会参画の拡大」の研究会の研究成果をまとめたものである。超高齢社会の中で高齢者が社会に関わり続けていくための可能性を拡大させるにはどうしたらいいか。国や兵庫県がこれまでに取り組んできた施策の上に今後、どのような施策が望まれるのか。地域ではどのような先進的な取り組みがあるのか。社会参画の拡大が高齢者自身にとってだけでなく、社会全体にとって利益となるような方向性とはどのようなものだろうか。

本報告書では、①年齢に関わりなく高齢者を捉えること、②高齢者に社会の「担い手」として活躍してもらうこと、③高齢者が多様な世代と共に参画する多世代包摂性を重視すること、④社会参画の入口から出口まで（学習・相談・情報から就業・起業・地域活動等まで）をパッケージで考えること、⑤これまでの施策でハードルになっている課題について「高齢者就業・社会参画の拡大」の視点から考えて、具体的な提案を行っている。

第 1 章では、75 歳以上人口の増加をはじめとする兵庫県の少子高齢・人口減少社会化の実情と今後の推計、全国の縮図といわれる広域な県土の中での地域による違いの特色、及び、全国に先駆けて進められてきた生涯学習・地域活動の歴史と、阪神・淡路大震災後「創造的復興」と「参画と協働」を掲げて取り組まれてきた新たな仕組みにおける高齢者の活躍の先行事例について触れた。

第 2 章では、特に企業での雇用の問題を中心に高齢者の雇用の場を若者等、他の世代と補完する形でどのように創出していくかを論点に、多様な就業形態については、高齢者が選択可能なバリエーションを普及していく必要を提起した。能力開発については、退職後だけでなく在職中に長期的な視野で行われることが重要であり、今後も企業側への啓発が必要とされる。就業斡旋機能の拡充については、高齢者の特性を活かした就業形態や職種を開発した上で、ハローワークに高齢者専用窓口（シルバーハローワーク）を設置して就業機会を広げていくことの必要を指摘した。

第 3 章では雇用とボランティアの中間的な活動であり、生きがいを持って行う「生きがいしごと」について①コミュニティ・ビジネス、②企業退職者の専門的能力の活用、③多

様な就業に分けて検討した。コミュニティ・ビジネスについては、学習機会や専門的助言、情報交換の場としてのネットワーク構築が必要であり、企業退職者の専門的能力の活用については、中間支援組織の掘り起こしやネットワーク組織の設立による促進策が重要である。多様な就業については、シルバー人材センター事業が創出する任意就業、子育て・介護・家事支援分野における有償ボランティア等への参画をすすめる必要がある。

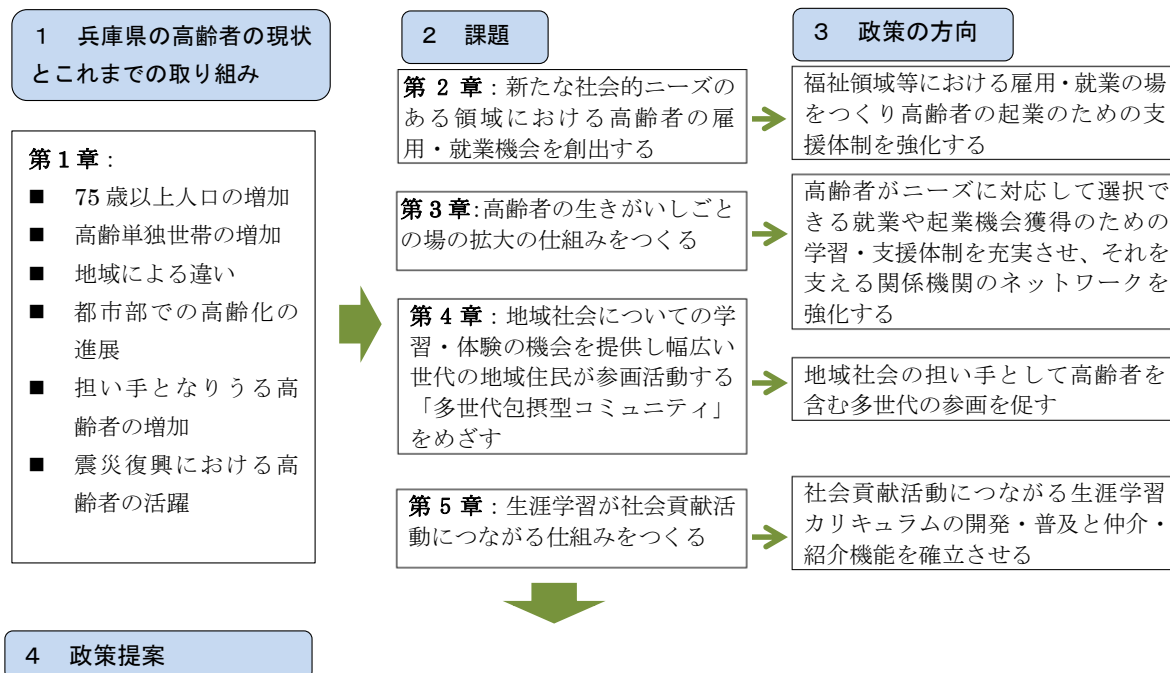
第4章では担い手の固定化と高齢化に直面する地域社会の課題について、都市部や中山間地域を問わず地域には、祭りやイベントや地域おこしへの取り組みも含み、地域の特性に応じていろいろな活躍の場があり、多様な世代の住民が広く地域活動へ参画していくきっかけが必要であることを指摘した。そのためにコミュニティについての体験的学習機会の必要、企業も社員を地域活動に送り、プロボノ活動を応援するなどの社会貢献制度を推進することが重要である。また地域住民組織における地域活動ボランティアの有償化や事業部のNPO法人化などの事例からその利点に触れている。

第5章では、兵庫県でも様々な生涯学習の機会が提供されてきたが、この活動をさらにその先の地域活動へとつなぐカリキュラムの整備、受講生に体験活動や相談支援を行う仲介者のような人材が必要であることを提案した。生涯学習修了者が地域の若者と協働でこれらの担い手となることや高齢者の社会参画を促進するために、高齢者関連機関がつながり、情報の共有、交換、交流を図ることで、共通の目標を効率よく追求していく必要があること、高齢者の社会参画のための一元的な情報を双方向的に得られる環境整備が望まれることについても指摘している。

高齢者が社会の「担い手」として参画していくために最も必要とされることは、高齢者自身が自分の問題として主体的に取り組んでいくことであり、それを支えるために行政は個別の政策としてではなく、パッケージとして政策を展開していくことが重要である。

以上を踏まえ、最後の第6章では第1～5章の考察から導かれた政策提案を「学び」、「しごとの場を創る」、「マッチングと助言」、「つながり」の4つのプロジェクトとしてまとめている。

本報告書における現状・課題と政策の方向性



提案1【学びのプロジェクト】 <社会参画を拡大させるための学びの仕組みの構築>

- 1) 「コミュニティ・マネジメント講座」を県民交流広場等で大学などと連携して開催し、地域団体やテーマ型組織（NPO）について体験的学習機会をつくる／社会福祉協議会等と連携し、「ボランティア体験システム」を導入し、地域団体、テーマ型組織（NPO）等へ参加しやすくする／企業社員がボランティア休暇制度等を利用し、地域活動への参加が促されるような仕組みづくりやプロボノなど企業の特徴を活かした地域貢献活動の実施を支援する
- 2) 「シニアトレーニングセンター（仮称）」を開設し、介護福祉分野での資格取得者を養成する
 - ◆ 介護福祉分野での需要の高まり、人材の不足に応じて、一般の高齢者にも開放した介護分野での資格取得者の養成機関として兵庫県社会福祉研修所の機能を拡大
- 3) 生涯学習のプログラムに地域活動への参加・参画促進のための共通カリキュラムを導入する

提案2【しごとの場を創るプロジェクト】 <社会参画を拡大させるためのしごとの場の創出>

- 1) 介護予防・日常生活支援総合事業で就業の場をつくる（介護支援ボランティアポイント制度の普及促進、介護予防事業、配食サービスなど）／介護予防・日常生活支援総合事業でカバーされない部分で就業の場をつくる（家事支援、見守り、移送サービス、旅行介助、ホームホスピス等）
- 2) コミュニティ・ビジネス離陸応援事業、高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業等により立ち上げられた事業のうち、高齢者福祉と雇用に寄与する事業の立ち上がり助成期間を延長支援する
- 3) 次世代育成関連事業のうちファミリーサポートセンター事業及び、ひょうご放課後プラン事業について高齢者の参画可能性を高める支援をする
 - ◆ 地域の高齢者が、地域の中で若い世代の家族を応援する拡大家族の役割を果たす場を創出

- 4) 多様な働き方、就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化を普及するため、「ひょうご仕事と生活センター」によるアドバイザー派遣、研修会、啓発活動等による充実強化を図る
- 5) 系統的な「コミュニティ・ビジネス・ゼミナール」を整備し、コミュニティ・ビジネスを体系的に学べるようにする／コミュニティ・ビジネスの専門家支援体制（専門家チーム）を構築し、各生きがいごとサポートセンターが共有でアクセスできるようにする
- 6) 市町シルバー人材センターへの支援機能を強化するため、県シルバー人材センター協会において、各市町シルバー人材センター間の連携・ネットワーク化の支援、広域発注、総務・経理事務の集約化、研修プログラム管理等を実施する
 - ◆ 市町シルバー人材センターがより大きなブロック単位で連携し、会員の就業機会や就業地の選択肢拡大をめざす取り組み：伊丹市シルバー人材センター（都市と過疎地域のシルバー人材センターの連携による棚田の再生、耕作放棄地の活用、農林業への労働力の提供、都市地域での農産物の販路の開拓）
- 7) 「シルバーハローワーク」（おおむね 60 歳以上対象）を全県拠点に開設し、各地域ハローワークには「シルバーコーナー」を設置して高齢者就業に特化した相談窓口を整備する

提案3【マッチングと助言のプロジェクト】 <社会参画のわかりやすい入口情報提供の仕組みの構築>

- 1) 「シニア活動コーディネーター（仮称）」を様々な学習・研修プログラム修了生の中から委嘱し、修了生への相談・情報提供・マッチングなど継続的な活動を支援し、修了生と社会貢献活動をつなぐ役割を果たしてもらう
- 2) 「シニア情報バンク（仮称）」を開設し、高齢者に関するあらゆる社会活動の参画情報（就業・起業・ボランティア・学習・スポーツ・イベント等）を高齢者に一元的に提供する
- 3) 「シニア活動ハンドブック（仮称）」を作成・配布して、生涯学習修了生や社会参画を考えている高齢者のガイダンスになるようにする

提案4【つながりのプロジェクト】 <社会参画を円滑に機能させるための連携体制の構築>

- 1) 企業退職者等が専門的職業能力を中小企業への技術支援や海外進出支援などに活用できる起業やNPO等の組織の設立を促進し、それらの横断的なネットワーク組織として「ひょうご企業退職者人材ネットワーク協議会（仮称）」を設立する
- 2) 「ひょうごシニア活動支援ネット（仮称）」を設立し、高齢者の就業・社会参画に携わる諸機関が情報交換、情報共有、研修などを実施できるようにする
- 3) 老人クラブや県民交流広場等を活用して高齢者の地域活動の参画促進を図り、近隣での面識関係の拡大、交流を活発化する
- 4) 地域団体、NPO、企業、大学等が集う合同の事例発表会・交流会の開催を強化する

目次

第1章 担い手としての高齢者へ

- (1) 兵庫県の高齢者の現状とこれから・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 兵庫県の生涯学習と地域活動の蓄積 ～1990年代前半まで～・・・・・・・・ 13
- (3) 阪神・淡路大震災後の取り組み ～1995年以降～・・・・・・・・・・・・ 15

第2章 雇用者として社会の担い手へ：高齢者雇用の現状と課題

- (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- (2) 課題解決のための方向性：就業形態の多様化と人材活用の促進へ・・・・・・・・ 30
- (3) まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

第3章 生きがいごとで社会の担い手へ：その現状と課題

- 【3-1】高齢者のコミュニティ・ビジネス・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
 - (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
 - (2) 課題解決のための方向性：総合的支援と支援のパッケージ化・・・・・・・・ 48
- 【3-2】企業退職者の専門的能力の活用・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
 - (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51
 - (2) 課題解決のための方向性：企業退職者人材のネットワーク化・・・・・・・・ 56
- 【3-3】多様な就業の場の提供・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59
 - (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59
 - (2) 課題解決のための方向性：就業の場の創出機能の強化・・・・・・・・ 65
- 【3-4】まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 76

第4章 地域活動で社会の担い手へ：その現状と課題

- (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77
- (2) 地域課題解決のための方向性：多世代包摂的コミュニティへ・・・・・・・・ 82
- (3) まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 101

第5章 高齢者の社会参画の拡大のために

- 【5-1】生涯学習の充実と学習成果の活用・・・・・・・・・・・・ 102
 - (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 102
 - (2) 課題解決のための方向性：活動へのつなぎ、マッチング・・・・・・・・ 113
- 【5-2】情報共有とネットワーク・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 114
 - (1) 課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 114
 - (2) 課題解決のための方向性：高齢者サイドに立ったわかりやすい情報環境へ 116
- 【5-3】まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 118

第6章 提案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119

参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 132

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 135

第1章 担い手としての高齢者へ

(1) 兵庫県の高齢者の現状とこれから

(1) - 1. 兵庫県総人口と人口構成の推移

2010年10月1日国勢調査における兵庫県総人口は5,588,133人であり、2005年の前回国勢調査から2,468人(0.04%)減となり、1950年以降増加し続けていた人口が、1995年の阪神・淡路大震災の年を除いて、はじめて減少した。2013年1月1日の推計人口では、5,570,554人である。

兵庫県の年間出生数は、1973年の97,813人から、現在47,974人(2011年)と、40年間で半分に減っている(図1-1)。その主要因の一つである未婚率の上昇(図1-2)に対して「ひょうご出会いサポートセンター」などの積極的取組がすすめられていることもあり、近年合計特殊出生率の全国順位は上がってきてはいるものの(2005年の38位から、2011年の32位)、出生率の高い20~30歳代女性人口は今後もさらに減少し続けることが予測されており(図1-3)、県総人口は2040年には4,688,000人まで減ることが見込まれている(図1-4)。

図1-1 兵庫県の出生数 97,813人(1973年)→47,974人(2011年) (兵庫県少子対策課)

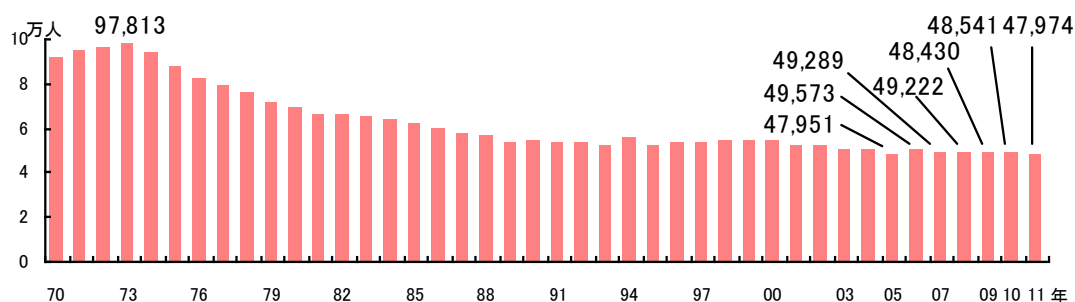


図1-2 兵庫県25~34歳男女の未婚率の推移 (国調2010) (兵庫県少子対策課)

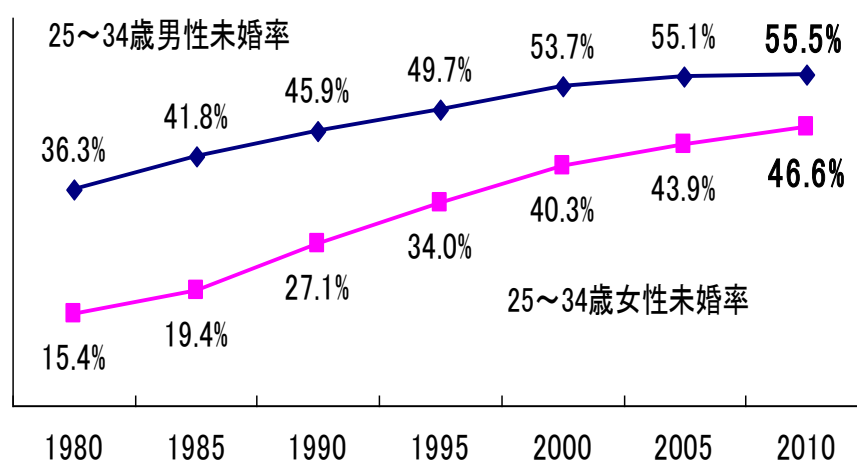


図 1-3 兵庫県・出生率と 20～39 歳女性人口の推移 (兵庫県少子対策課)

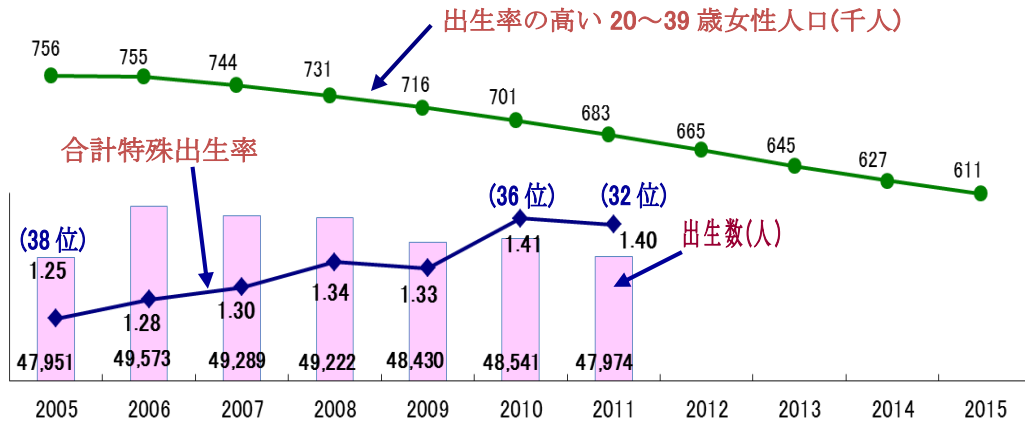
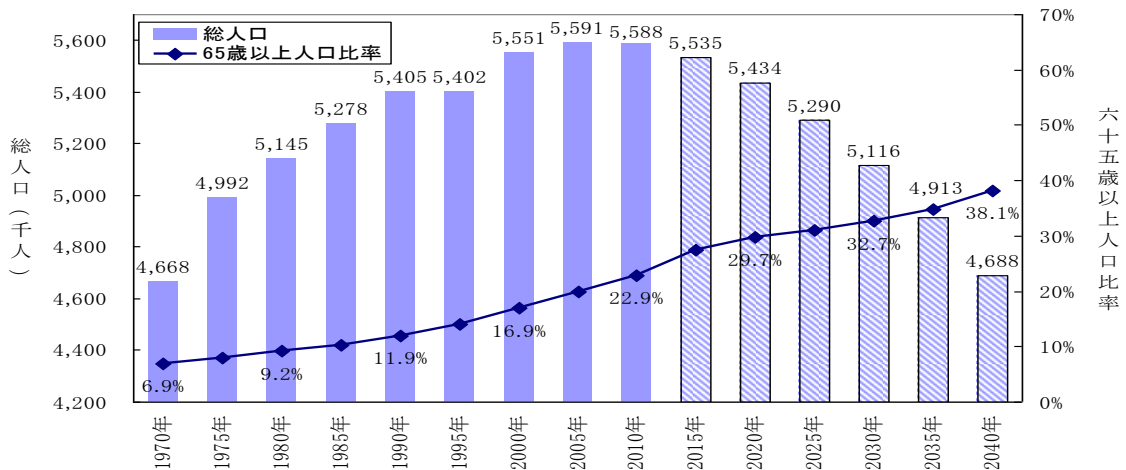


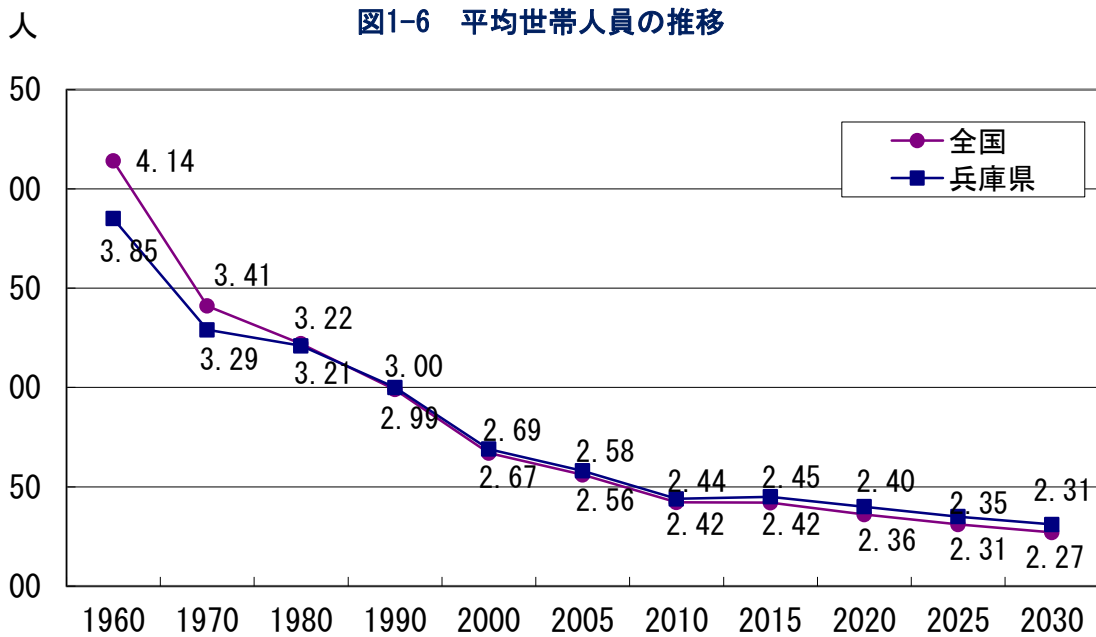
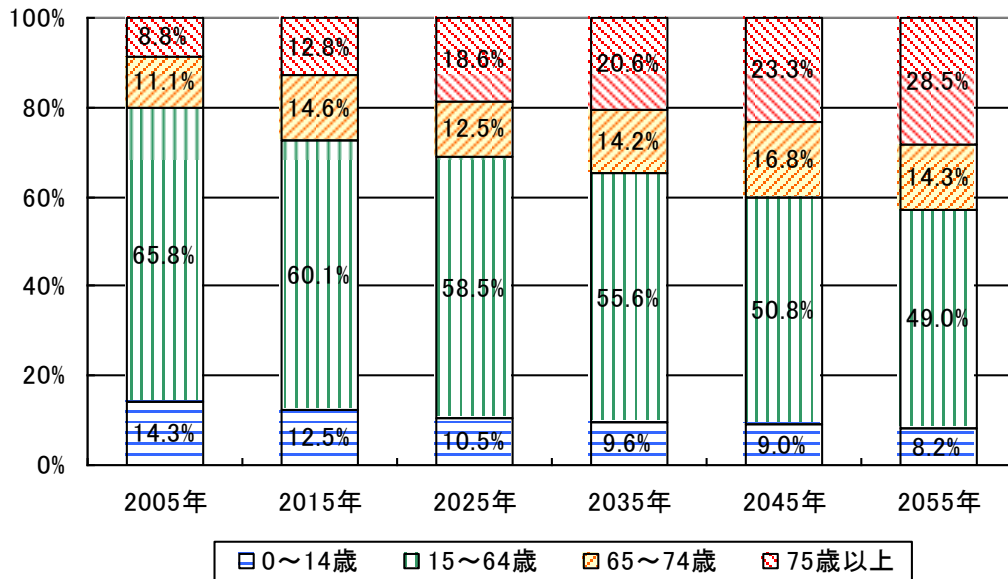
図 1-4 兵庫県の総人口の推移予測(2015年以降は推計値) (兵庫県ビジョン課)



2040年に見込まれる約470万人の総人口は、兵庫県にとって1970年とほぼ同じ人口水準であり、40年かけて増えた人口が30年ではほぼ同じ水準に減ることになる。しかし、大きく異なるのは、人口構成であり、1970年から2010年の40年間で、全国統計でも、15歳未満人口は23.9%から13.2%へ、65歳以上人口は7.1%から23.0%へ、15～64歳人口は69.0%から63.8%になっており、15歳未満人口割合の激減と、65歳以上人口割合の3倍以上の激増が顕著である。(国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2012年)」)。

今後の年齢別兵庫県人口比率は、2015年から2045年へかけて、15歳未満人口は、12.5%から9.0%へ、65歳以上人口は27.4%から40.1%へ、15～64歳人口は60.1%から50.8%になることが推計されている(図1-5)。平均世帯人員(兵庫県)も、1970年の3.29から、2010年には2.44、さらに2030年には2.31へと一層の小規模化が予測されている(図1-6)。

図 1-5 年齢別県人口比率推計 (兵庫県ビジョン課)

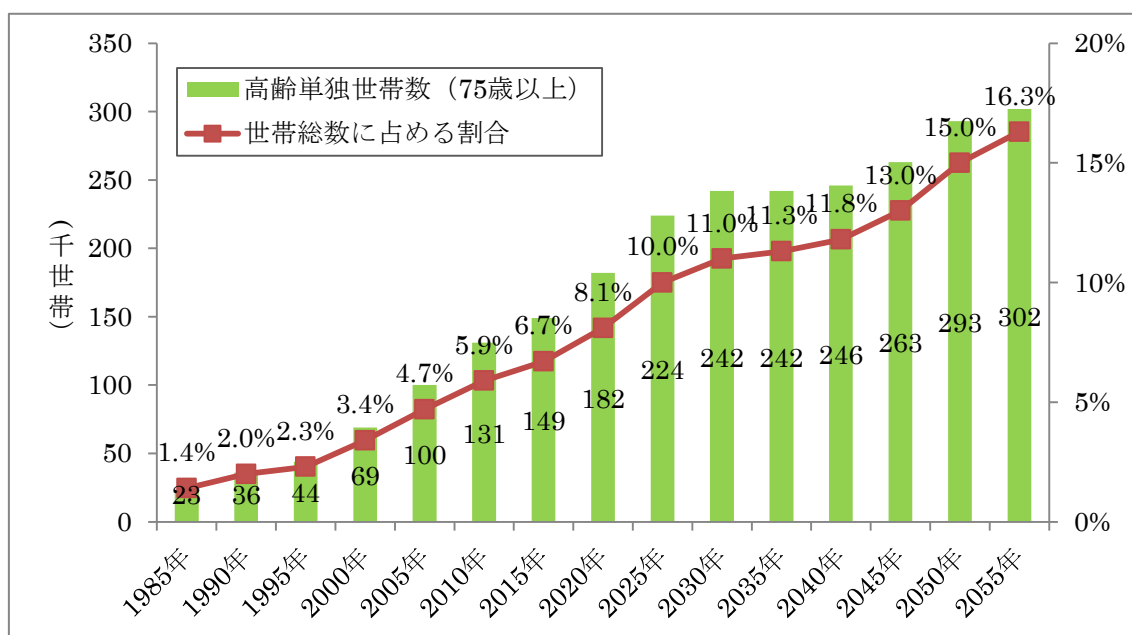
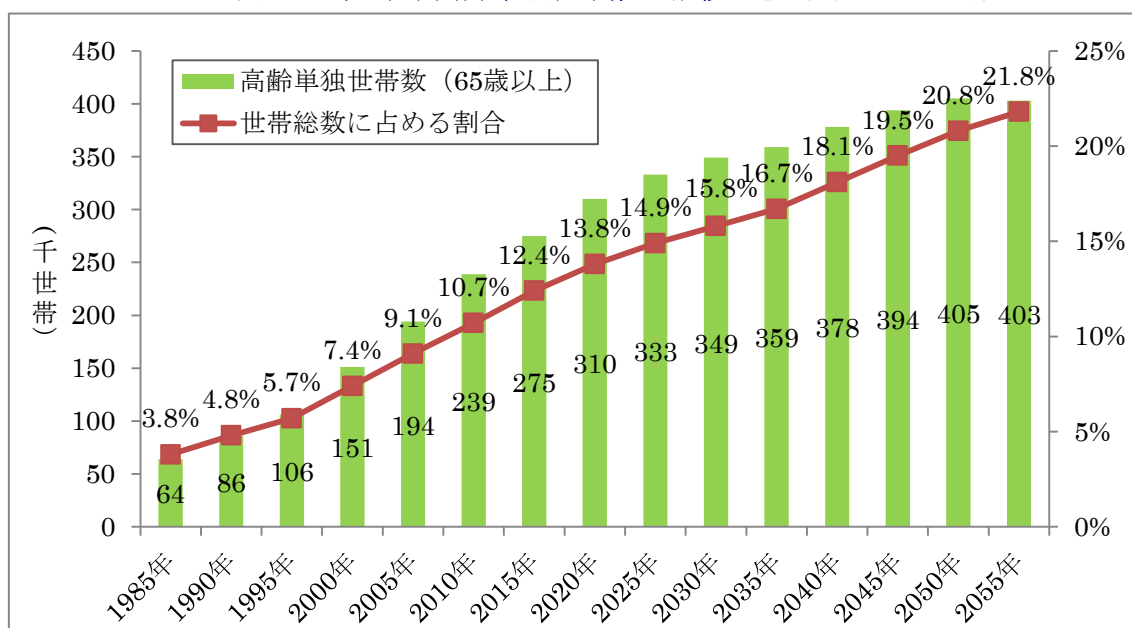


資料：2010年までは総務省「国勢調査」実績値

2015年以後は国立社会保障人口問題研究所「人口統計資料集」(2009年12月時点)

高齢者の1人暮らし世帯（高齢単独世帯）が世帯総数に占める割合は、65歳以上単独世帯でみて、1985年の3.8%から、2010年には10.7%、今後2040年には18.1%、2055年には21.8%まで増えることが推計されている。75歳以上単独世帯の割合でみて、1985年の1.4%から、2010年には5.9%、今後2040年には11.8%、2055年には16.3%まで増える見込みである。今世紀半ばには、全世帯の5軒に1軒が65歳以上1人暮らしで、6軒に1軒が75歳以上1人暮らしということになる（図1-7）。現時点で、65歳以上1人暮らしの71.7%は、女性である（2010年国勢調査）。

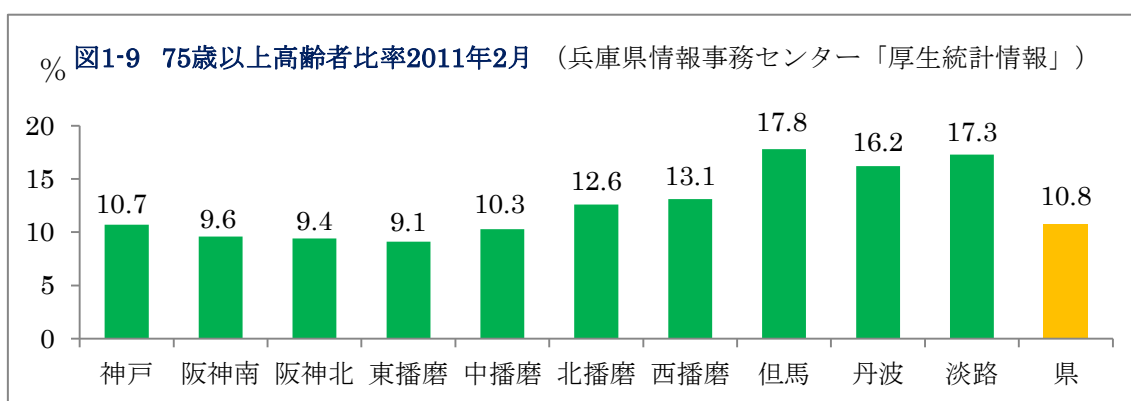
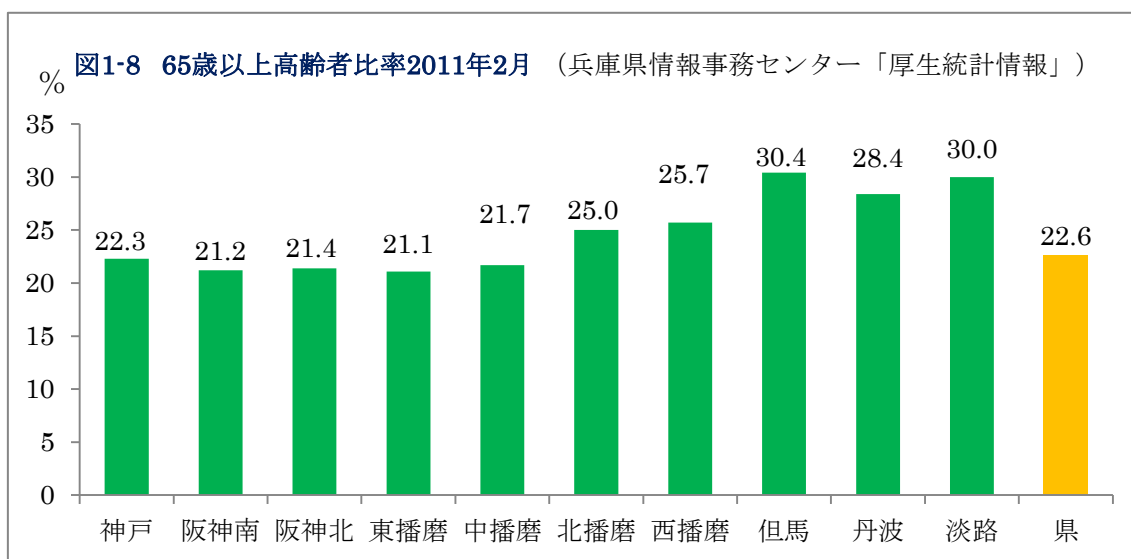
図1-7 兵庫県高齢単独世帯数の推移（兵庫県ビジョン課）



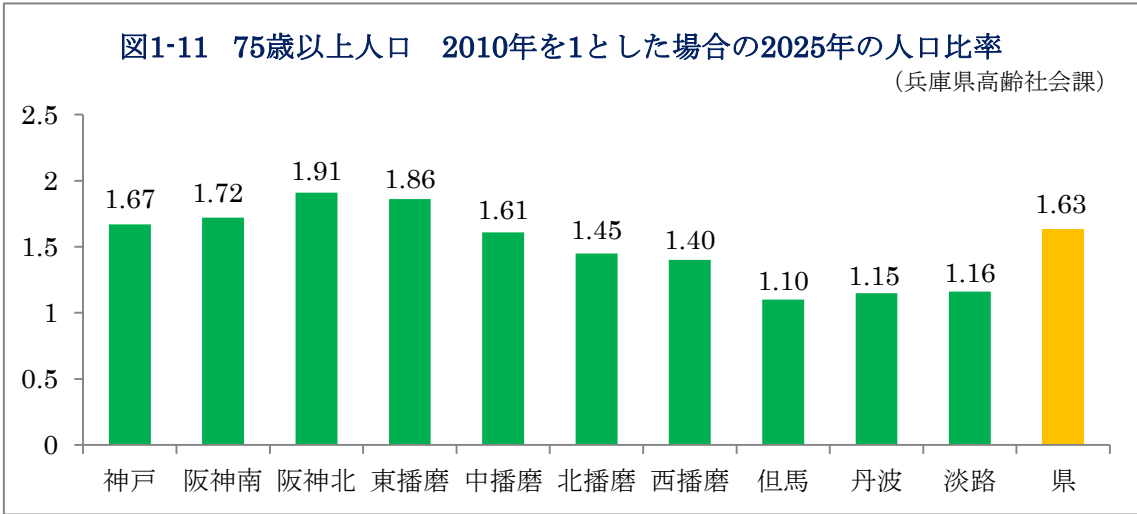
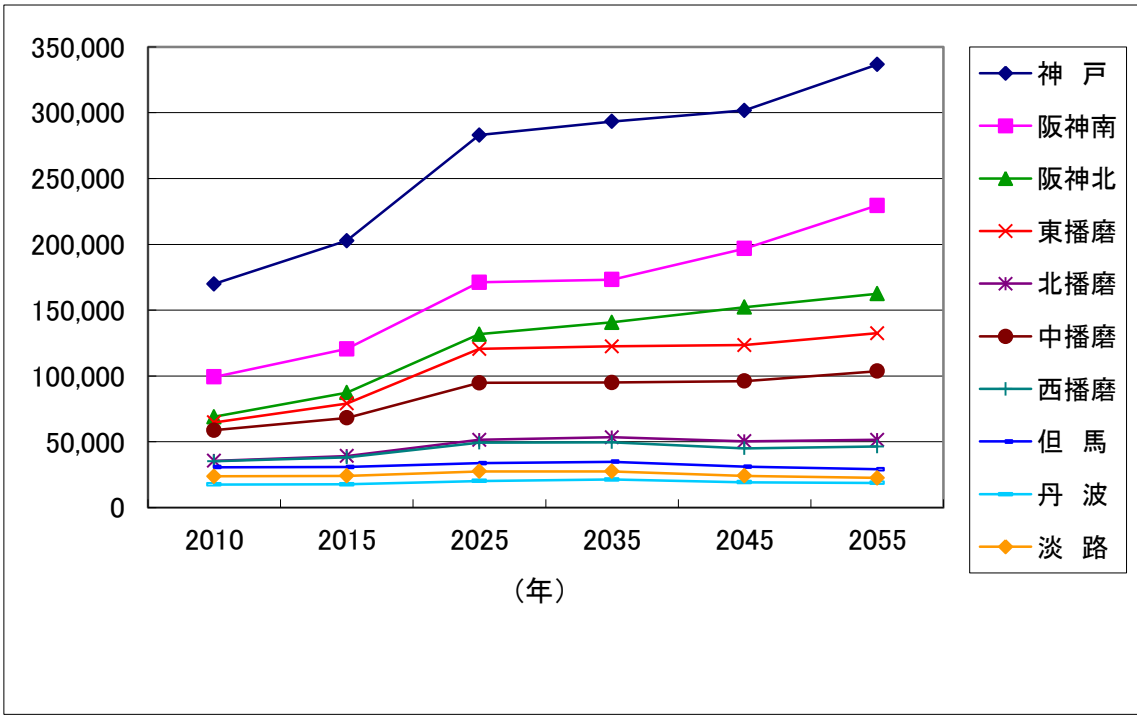
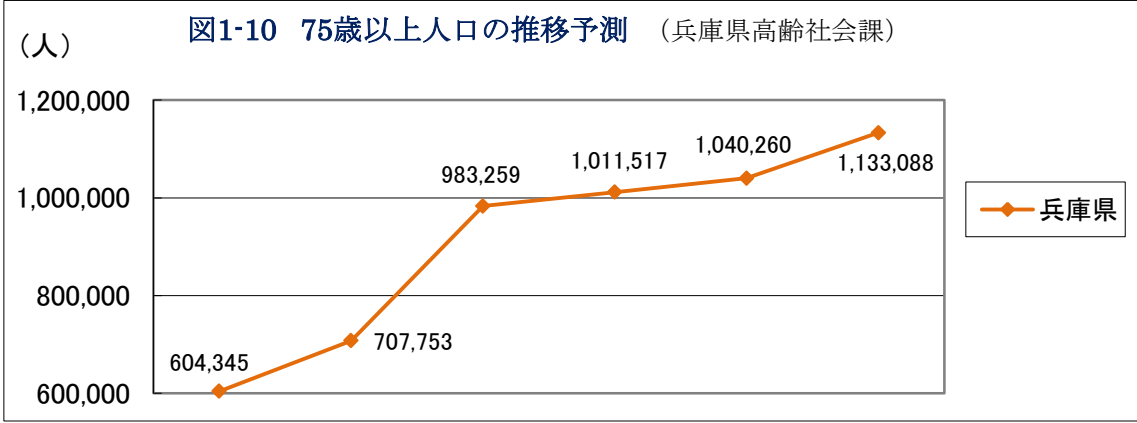
(2010年までは「国勢調査」実績値、2015年から推計値)

(1) - 2. 県内地域別の特色

兵庫県は、北は日本海に、南は瀬戸内海に面し、全国の縮図といわれる多様な県土を持つ県であるが、高齢者の状況についても、地域によって、大きな違いがある。65歳以上高齢者比率は、県全体では22.6%であるが、県民局別に見ると、最も高い但馬の30.4%から、最も低い東播磨の21.1%まで開きがある(図1-8)。75歳以上高齢者比率で見ると、県全体では10.8%であるが、県民局別では最も高い但馬が17.8%、最も低い東播磨が9.1%となっている(図1-9)。



75歳以上高齢者人口は今後兵庫県全体で、2010年の約60万人から、2025年には約98万人、2055年には約113万人に増加することが推計されている(図1-10)。とりわけ2025年までの15年間で1.63倍になる大きな伸びに着目したい。県民局別に見ると、阪神北では1.91倍、東播磨1.86倍、阪神南1.72倍、神戸1.67倍とさらに高くなる(図1-11)。迅速な対応策が急がれよう。



15歳未満の子どものいる世帯の三世代同居率（図1-12）、合計特殊出生率（図1-13）を見ると、但馬・丹波・淡路は高く、神戸・阪神は低い、播磨はその中間という傾向がある。

また、兵庫県の女性の労働力率（15歳以上女性人口に占める労働力人口）は46.6%（全国平均49.6%）で、47都道府県中44位と低い（2010年国勢調査）が、県内の地域によって、これも大きな差がある。地域別に見ると、但馬・丹波・淡路が高く、神戸・阪神と播磨が低い、とりわけ年齢階級別に見ると、子育て期である30歳代後半以降、両者の差が開き、その差が開いたまま60歳代までいっていることがわかる（図1-14）。

市町別に、高齢化率（65歳以上）、15歳未満の子どものいる世帯の三世代同居率、合計特殊出生率、2010年から2040年の総人口の増減を、地図におとしたのが、（図1-15）（図1-16）（図1-17）（図1-18）である。

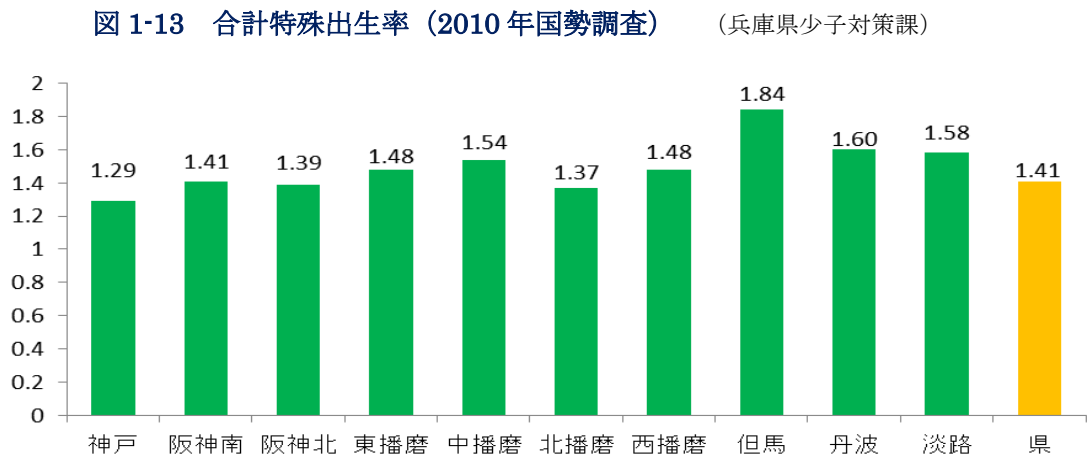
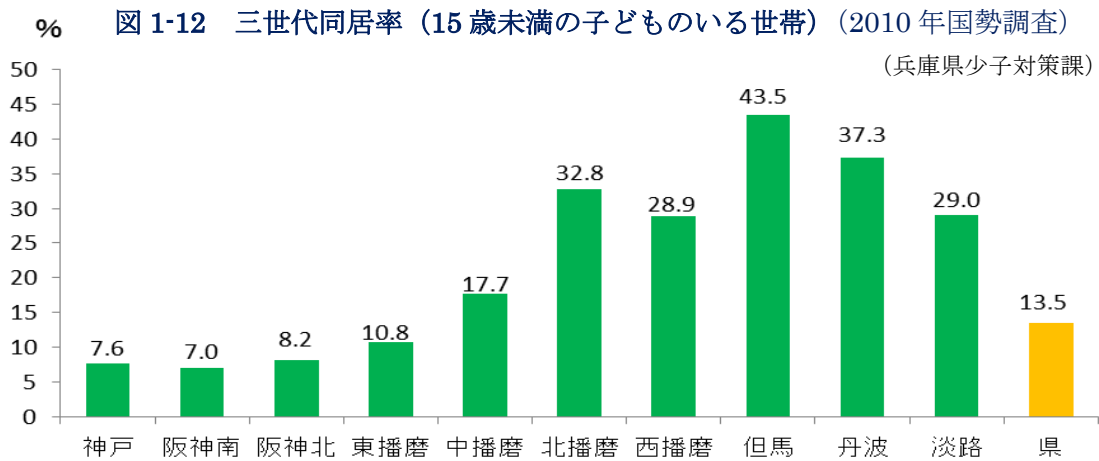
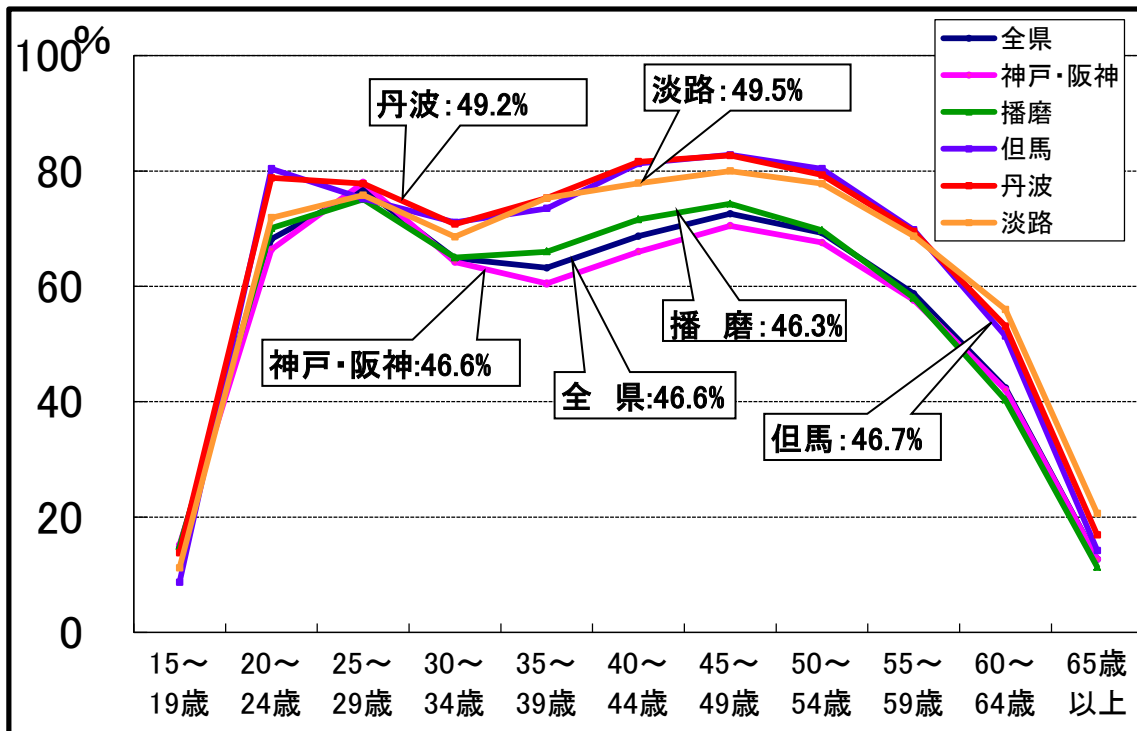


図 1-14 県内地域別・年齢階級別の女性労働力率 (兵庫県男女家庭課)



資料：平成 22 (2010) 年国勢調査

図 1-15 市町別 65 歳以上高齢化率 (2012 年 2 月 1 日現在) (兵庫県情報事務センター)

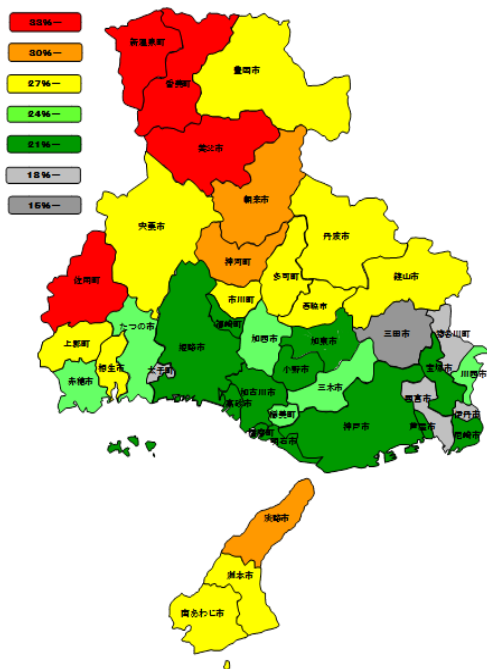


図 1-16 15歳未満の子どものいる世帯の三世同居率・市町別（国勢調査 2010）

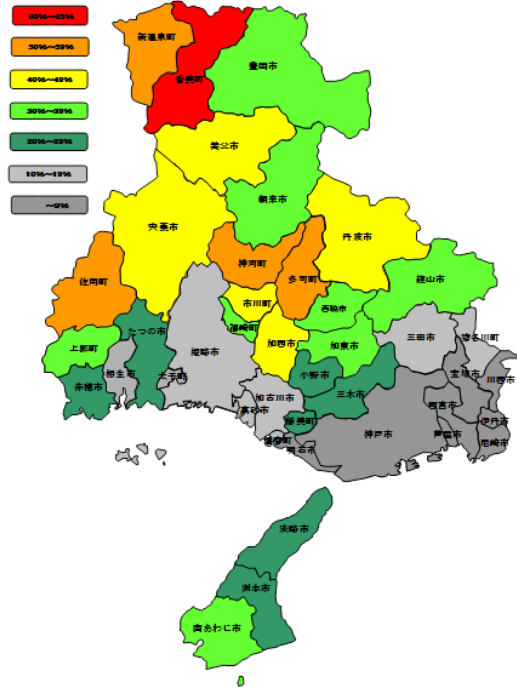


図 1-17 合計特殊出生率・市町別（国勢調査 2010）

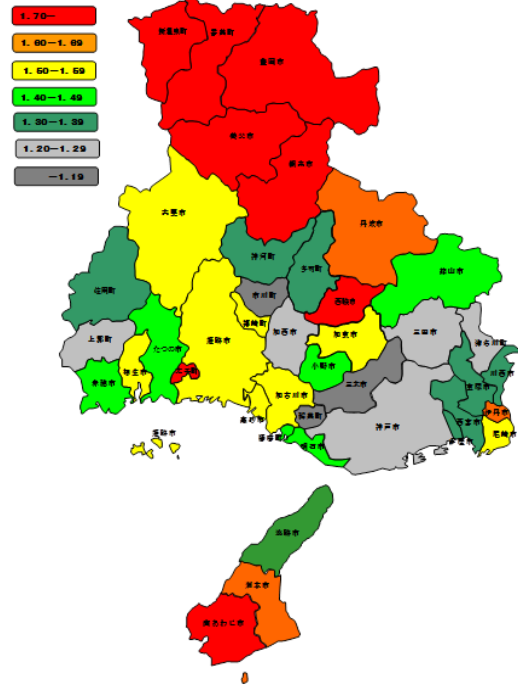
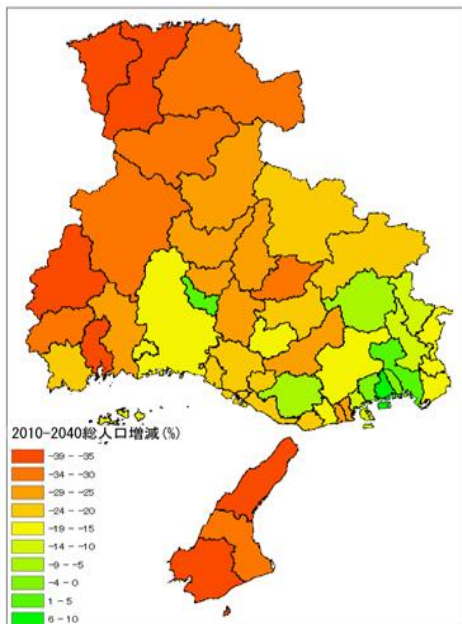


図 1-18 総人口の増減・市町別（2010→2040年）（兵庫県ビジョン課）

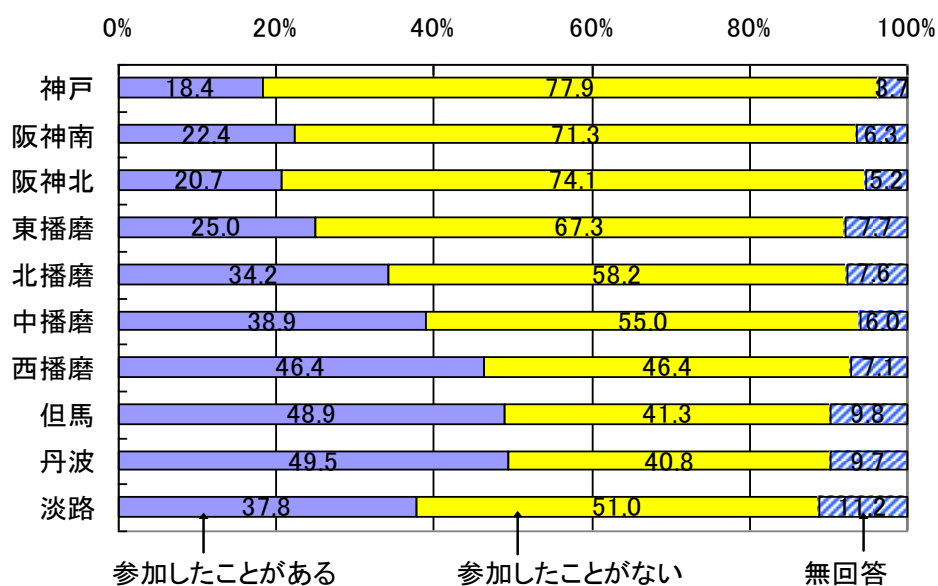


- 香美町 (39%減)
- 淡路市 (38%減)
- 相生市 (37%減)
- 南あわじ市 (36%減)
- 佐用町 (35%減)
- 灘区 (4%減)
- 芦屋市 (±0%)
- 西宮市 (4%増)
- 福崎町 (4%増)
- 東灘区 (7%増)

兵庫県が実施した県民意識調査の結果を見ると、防犯、防災、交通安全活動など、安全な生活のための活動に参加したことがある人の割合は、丹波・但馬・西播磨・中播磨・淡路では、約5割から4割と高く、神戸・阪神北・阪神南の都市部では2割前後と低い(図1-19)。住んでいる地域で安全・安心を守る取組が行われていると思う人の割合は、淡路と神戸で、他地域より低くなっている(図1-20)。

図1-19 安全な生活のための活動状況(防犯、防災、交通安全活動など)

地域別の活動状況は神戸、阪神南・北が低調な一方、丹波や但馬、西・中・北播磨、淡路では3分の1から半数近くが参加経験あり

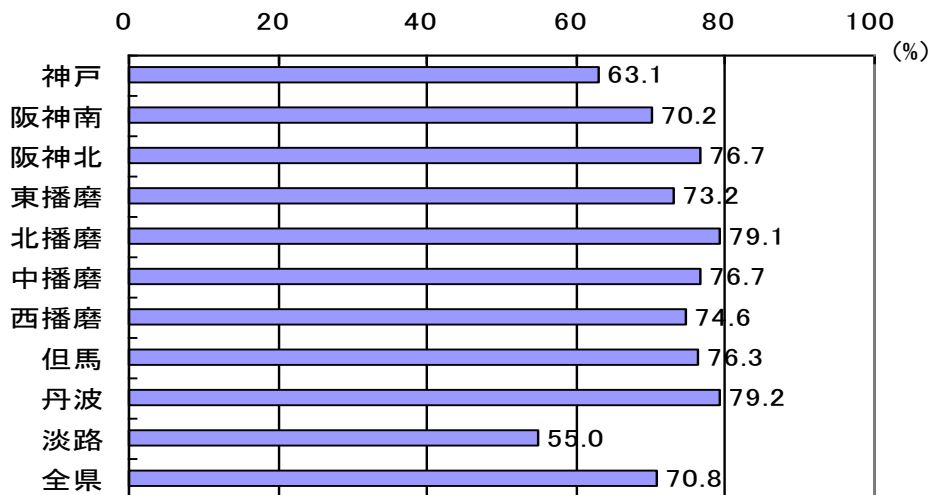


地域に関する県民の意識と実態[兵庫県・H22 県民意識調査]

図1-20 住んでいる地域で安全・安心を守る取組^{*}が行われていると思う人

^{*}登下校時の見守り・パトロールや街灯整備等

取組が行われていると思う人の割合は淡路と神戸が低い

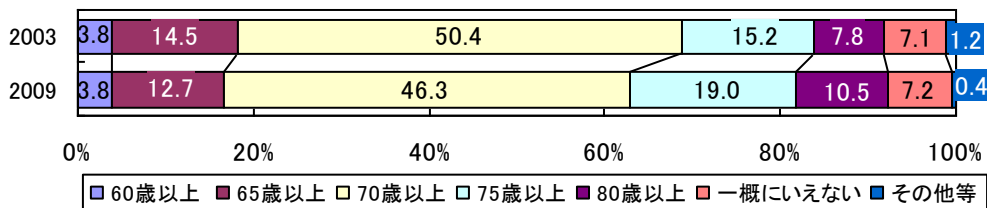


(1) ー3. これからの高齢者像

「高齢者と思える年齢」を問うた県民意識調査（2009年）では、「70歳以上」という回答が最も多く46.3%、ついで「75歳以上」が19.0%となっており、統計上「高齢者」として扱われる「65歳以上」という回答は12.7%しかない。「80歳以上」という回答も、10.5%ある。6年前の調査と比べて、「70歳以上」や「65歳以上」という回答は減少し、「75歳以上」の回答が15.2%から19.0%へ、「80歳以上」という回答が7.8%から10.5%へ、それぞれ増加している（図1-21）。

4人に3人（75.8%）が「高齢者と思える年齢」は「70歳以上」と回答し、その4割はさらに「75歳以上」「80歳以上」と回答していることが、特筆される。現在、「生産年齢人口」は15～64歳、それ以外の年齢層が従属人口とされており、人口ボーナス期（生産年齢人口が多い状態）から、人口オーナス期（生産年齢人口が減少し、従属人口を支えることが重荷となっている状態）に入ったといわれている。しかし、「高齢者と思える年齢」を高くとらえる人の増加傾向をふまえ、20～74歳を「現役世代人口」とすると（元々15～19歳は学生が多く、生産年齢人口に入れることには無理がある）、従属人口指数（従属人口／現役世代人口）は、急増していかないことがわかる（図1-22）。

図 1-21 高齢者と思える年齢



資料：兵庫県「第15回県民意識調査」(2009年)

図 1-22 従属人口指数の推移（全国）

総務省「人口統計」、社会保障人口問題研究所「将来推計人口」を基に兵庫県作成

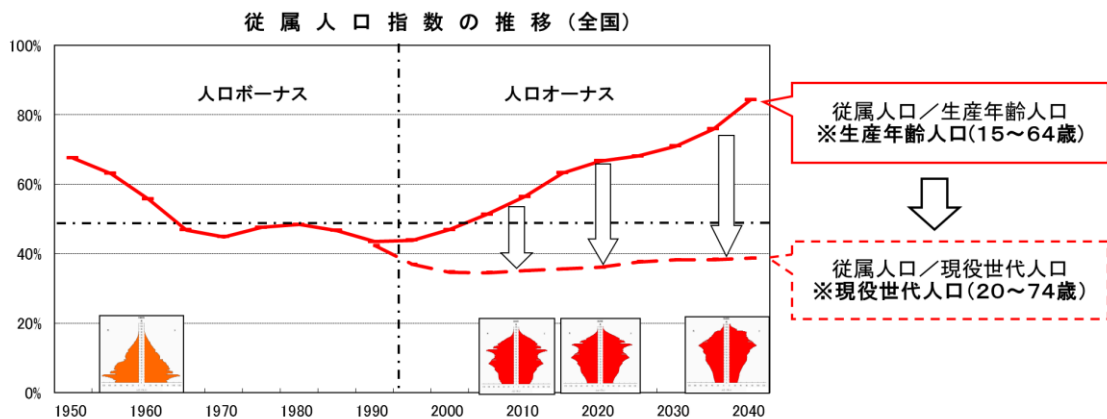
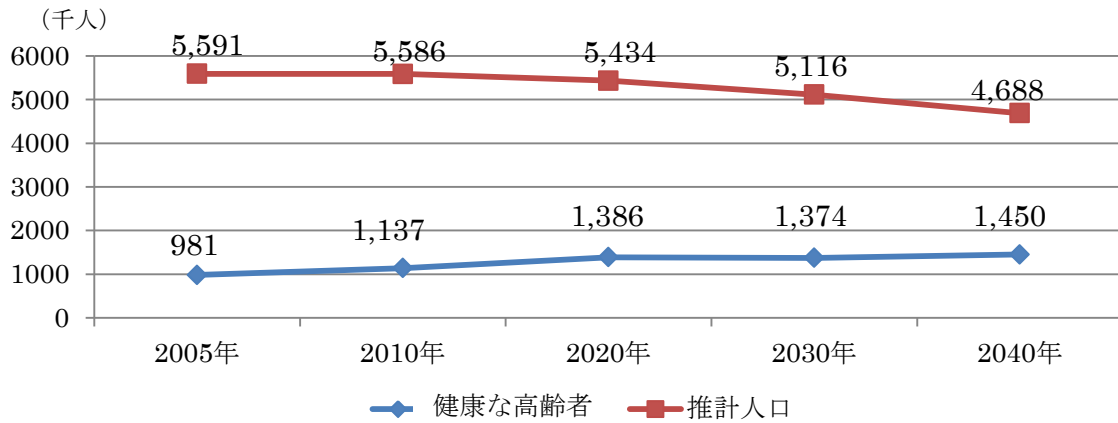
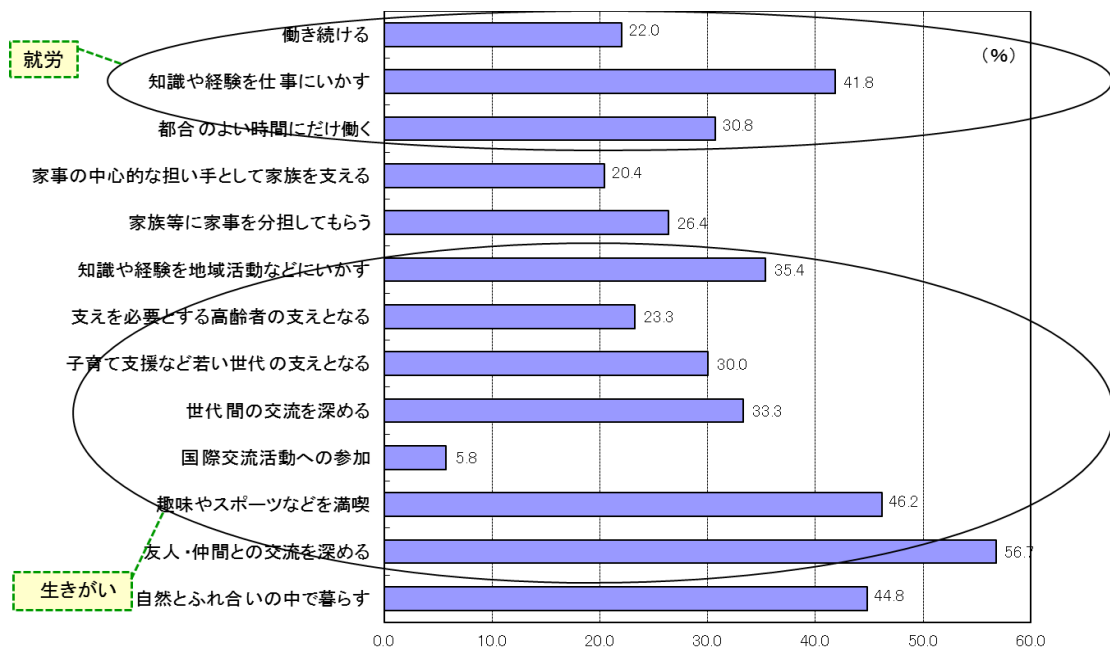


図1-23 健康な高齢者数推計 2040年には健康な高齢者は145万人になり、県人口の1/3を占める



※ 健康な高齢者数：推計人口－要介護者推計（5歳階層別人口の推計に現在の各年齢層での要介護出現率を乗じて算出（県ビジョン課推計）

図 1-24 少子高齢社会における高齢期の望ましい生き方
兵庫県「県民意識調査」(複数回答) 2009年



健康な高齢者数（推計人口と要介護者推計の差）は、2010年の113万7,000人から、2040年には145万人に増加し、兵庫県人口の3分の1を占めることが推計されている（図1-23）。一方、「高齢期の望ましい生き方」を問うた県民意識調査では、「友人・仲間との交流を深める」（56.7%）が最も多く、次いで、「趣味やスポーツなどを満喫」（46.2%）と共に、「知識や経験を地域活動などにいかす」（35.4%）、「世代間の交流を深める」（33.3%）、「子育て支援など若い世代の支えとなる」（30.0%）、という回答がそれぞれ3割以上あることにも注目したい。「知識や経験を仕事にいかす」（41.8%）、「都合のよい時間にだけ働く」（30.8%）、「働き続ける」（22.0%）という、就労への志向の高さも、着目される（図1-24）。

今日、高齢者が高齢であることのみによって「支援される人」と位置づけられた時代はすでに終わっている。高齢になっても、元気で、それまでの知識や経験を、ひき続いて仕事や地域活動などにいかし、仲間との交流も深めたいと願う県民が増えていること、また、「高齢者と思える年齢」への見方自体も上がってきていること、さらに、少子高齢・人口減少社会下で高齢者の比重とその果たす役割への期待が高まっていることなどのなかで、社会の重要な「担い手」としての高齢者の位置づけと、それを支える施策の展開が急務であるといえる。

（2）兵庫県の生涯学習と地域活動の蓄積～1990年代前半まで～

（2）- 1. 高度経済成長期の兵庫県の取り組み（1960年代～1970年代前半）

1950年代後半から1970年代前半（昭和30年代～40年代）の高度経済成長期は、わが国が農村社会から本格的サラリーマン社会へ大きな転換を行った時期である。農村部から都市へ流入してくる若い世代を対象とした団地の建設、洗濯機・冷蔵庫・テレビなどの家電製品やマイカーの普及など生活様式の変化と共に、都市化による人間関係の希薄化や核家族化がすすんだ。男性たちは農業から雇用労働者へ、女性たちは家族従業者としての農業から一方は専業主婦へ、他方は雇用労働者（この頃から広がるパートタイマー含む）へと二分化していった。

定年のない農業から定年のある雇用労働者になったことにより、平均寿命の伸びともあいまって、多くの男性たちが、「定年後の生活」に、我が国歴史上はじめて直面することになった。兵庫県では1960年に、全国に先駆けて「兵庫県老人クラブ連合会」が結成され、その2年後には「全国老人クラブ連合会」が設立、その4年後の1966年には、同連合会に、全都道府県が加入することになった。

高度経済成長も後半期の1960年代後半から1970年代前半（昭和40年代）には、専業主婦の母親たちの「密室の中の一人ぼっちの子育て」、共働きの女性たちの「家事・育児（そしてこの頃から長期化する介護¹）」と職場労働の二重の負担、いずれもが大きく社会問題化していった。消費者問題や環境問題など、高度経済成長の負の側面も顕在化し、こうし

¹ 1968年には、全国民生委員児童委員連合会による「居宅ねたきり老人モニター調査」が全国一斉に行われ、20万人の「ねたきり老人」の老老介護等の実情が指摘された。

た課題に取り組む女性たちの学習も活発化していく。兵庫県は、神戸・阪神間を中心に、そうした学習が先進的に広がっていった地域のひとつである。

こうした学習や活動の拠点となったのが、市町の公民館等社会教育施設と共に、全国的にも早い段階で兵庫県によって設立された「文教府」「文化会館」（1963年より順次設置）であり、全国ではじめて消費者問題の相談・学習の拠点として設立された「生活科学センター」（1965年より順次設置）であった。1969年には、高齢者の学習の拠点として「兵庫県いなみ野学園」を設立、1973年からは、系統的な学習の機会として、「婦人生活大学（のち生活創造大学）」を開講している。

1960年代後半から1970年代前半（昭和40年代）は、P・ラングランはじめユネスコ・OECD・ILOなど生涯教育論の国際的展開と我が国への導入が行われた時期でもあり、兵庫県では、いち早く、1979年に全県拠点として県立嬉野台生涯教育センターを開設している。

（2）-2. 高度経済成長期後の兵庫県の取り組み（1970年代後半～1990年代前半）

1973年の石油ショックによって、高度経済成長は終焉を迎えた。この年には、介護が必要になった高齢者が子どもたちの間をたらい回しされる「老人たらい回し記事」も大きく報道され、社会に衝撃を与えた。

1975年から1984年（昭和50年代）は、「国連国際婦人年」（1975年）及び「国連婦人の10年」（1976年～1985年）と重なり、専業主婦の女性たちの孤立、共働きの女性たちの「二重の負担」、働く女性たちの「ガラスの天井」、農業に残った女性たちも含めて意思決定過程からの疎外など、「女性問題学習」が大きく広がった時代である。1981年の「ベビーホテル」報道は、預けられた子どもたちの劣悪な実情を明らかにし、厚生省による全国実態調査と、地域の共同子育て運動広がり大きなきっかけとなった。

老後問題学習や女性問題学習、子育て学習などの社会問題に取り組む学習の普及と共に、この時期は高齢者や子育て期後の主婦層を中心に趣味教養学習も広がった。民間カルチャーセンターが相次いでオープンしたのも、この頃である²。

1985年から1994年（昭和60年～平成6年）になると、臨時教育審議会最終答申（1987年）が「生涯学習体系への移行」を提言、生涯学習振興法が成立（1990年）して、「生涯教育」に代えて、学習者の視点からとらえた「生涯学習」という概念が使われるようになる。バブル経済（1987年）とバブル崩壊（1991年）を経て、仕事一途で働く男性たちの生き方や定年後の居場所など、上記女性問題と表裏一体といえる男性問題も顕在化、男女ともに働き方、労働問題についての学習も、兵庫県内、全国共に取り組まれていくようになる。のちにワークシェアリングやワーク・ライフ・バランスについての学習につながっていく動きである。

学んだことをその後どう活かしていくのか、地域活動、ボランティア活動、就業、起業など、それまでも議論されてきた「学習の出口」が強く着目されてきたのも、この時期で

² 朝日カルチャーセンター（1974年）、よみうり文化センター（1977年）、NHK文化センター（1978年）と相次いでメディア系のカルチャーセンターがオープンした。

ある。学習方法についても、講師による講義方式のみならず、グループワークやワークショップ、ロールプレイ（役割演技）、現地実習、など参加型・対話型・体験型の手法が工夫されていく。それまでの「生活の科学化」や「生活の文化化」に代えて、「生活創造」を旗印に掲げたこうした取り組みが兵庫県において進められつつある中で起こったのが、阪神・淡路大震災である。

（3）阪神・淡路大震災後の取り組み（1995年以降）

1995年1月17日の阪神・淡路大震災は、マグニチュード7.3、死者6,434人、行方不明3人、負傷者43,792人、全半壊・焼46万世帯、県内1,153の避難所に32万人が避難した未曾有の大都市直下型地震であった。私たちは、震災の経験から多くのことを学んだが、1つには、自力脱出できずに救助された人のうち8割が近隣の人に助けられたように（図1-25）、地域の大切さである。

第2は、行政だけではできないこと、民間と行政の協働の重要性である。1年間で138万人のボランティアが被災地に駆け付けたことは、特定非営利活動促進法（NPO法）の成立（1998年）を大きくあと押しした。現在全国で47,123法人が認証（2013年1月）されている。第3は、ふだんからやっていないことは、危機のときもできないということ、平時から地域の活動のしくみが回っていることが危機対応にもつながるといふことである。

そして第4は、被災者だから、高齢者だからと、一方的に支援され続ける側になって、生きる意欲を持続することの困難さである。高齢者等も含めて、誰もができることで復興の「今」の「担い手」になること、そのことに共に取り組む仲間がいること、そのことが生きる意欲と希望につながることも痛感した。

（3）-1. 復興の「担い手」としての高齢者の生きがい

多くの相談員やボランティアが仮設住宅や在宅被災者等を戸別訪問し、相談や支援を行ったが、被災者からは「いろいろな人がきてくれてありがたいが、私らは何でもしてもらいたいとちゃう。なんかしたいんや。あしたも、あさっても、その次も、カレンダーに何も書く予定がない。なんもすることがないことがつらい。」という声も多くきかれた。そのため、特に仮設住宅に入居してから閉じこもりがちになっていった高齢者のために、手芸・小物づくり、園芸、健康づくりなどを学ぶ「いきいき仕事塾」（1996年度～現在）が開講された。1999年度までは、職業訓練に準ずると位置づけて1回2,000円の受講手当を支給、現金を入れた封筒には職員からの一筆が毎回添えられた。また、そこでつくられたものを、各地でNPOに委託して開催した「フェニックス・リレーマーケット」（83回）で販売した。

12回の連続講座であったために、そこで親しくなった仲間ができ、さらに、少しではあっても販売による収入につながったことは、一人ひとりが復興の「担い手」として「今」

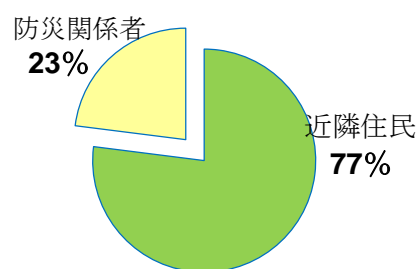


図1-25 震災時の要救助者救出状況
（自力脱出困難者35,000人のうち）、
河田恵昭京大教授、1997年

を生きていく大きな励ましになった。修了生からなる「いきいきネットワーク」は、既に1万人を超え、毎年の兵庫県の「1・17のつどい」にブースをだし、自らも高齢ではあるが、東日本大震災ボランティアへの参加も行っている。

高齢者に有償ボランティアとして、子どもたちに被災前の地域を語り、お手玉・あやとり・竹とんぼなどの昔遊びを覚えてもらう「高齢者による語り部・昔の遊び伝承事業」も、大変好評だった事業の1つである。子どもたちからのお礼の手紙を読みながら、夜遅くまでのお手玉の準備に追われつつ、「震災のあと忘れていたけれど、誰かに頼りにされるといふのは、しんどいけどいいものですね」という高齢者の方の生き生きしたお話は、担当する県職員たちにとっても大きな喜びであった。何よりも、親たちが復興に追われるなかで、寂しさをがまんしていた子どもたちにとって、高齢者と一緒のゆっくりと流れる時間は、とても大切なものとなった。

1996（平成8）年度から1999（平成11）年度までの4年間に、派遣回数約417回、2,700人の高齢者が26,600人の子どもたちに伝承活動を行った。祖父母世代によるこの事業は、その後の「まちの子育てひろば」（2002年～、現在全県で2,127カ所展開）など地域ぐるみの子育ての先駆的事业となった³。

（3）-2. 拠点となる場づくり

被災者自身が復興の「担い手」となるために急がれたのが、被災者を中心に支援者・行政職員・専門家等が集う拠点となる場づくりである。48,300戸の仮設住宅に232カ所整備された「ふれあいセンター」、42,911戸の災害復興公営住宅及び民間集合住宅・被災地に221カ所整備された「コミュニティプラザ」、そして公民館等社会教育施設が、その役割を担った。行政手続きや説明・相談会と共に、ふれあい喫茶や食事会、復興まちづくりの学習会、絵手紙・健康体操等各種講座、「まちの子育てひろば」や県看護協会による出前健康相談「まちの保健室」などの開催場所となった。

それらの全県拠点としての機能を果たしたのが、三ノ宮駅前に仮設の建物として5年半の間設置された「阪神・淡路大震災復興支援館（フェニックスプラザ）」（1996年7月～2002年3月）である。2階におかれた「生活復興NPO情報プラザ」には、多目的ホールと共に、グループ連絡ボックスやミーティングコーナー、印刷機、「提供してね」「提供できるよ」のマッチングを行う「フェニックス出合いのひろば掲示板」も常設された。2002年4月からは、「ひょうごボランタリープラザ」として恒久化されている。東日本大震災後は、直後から現在までボランティアバスを継続して出すと共に、プラザ内に「東日本大震災ボランティア・インフォメーションセンター兵庫」を立ち上げ、各種支援活動を行っている。ボランティアバスを含め、高齢者のボランティアへの参加も多い。



写真1-1 阪神・淡路大震災復興支援

³ 清原桂子（2012）「女性と男性が共に輝く社会づくり～震災の経験から～」（公財）ひょうご震災記念21世紀研究機構『21世紀ひょうご』第13号及び清原桂子（2005）「生活復興への協働」（財）阪神・淡路大震災記念協会『翔べフェニックス～創造的復興への群像～』

(3) -3. 学びとネットワークの仕組みづくり

① 企画公募型の事業

阪神・淡路大震災からの18年は、長きにわたる復興を支えるのが結局は「人」であることを知らしめるものであった。系統的な学習の機会、また実践の中で、それぞれの「人」が学んで力をつけていく（エンパワメント）と共に、そうした「人」たちのつながりが広がっていくこと（ネットワーク）、そのことを民間と行政がどう協働してすすめていくかが問われた。そのためには、上述したように、人と人が出会える具体的な場が必要であるが、それと共に重要なのが、事業の継続を支える仕組みである。

阪神・淡路大震災からの復興では、いくつかの特徴的な仕組みがつけられている。例えば第1に、やる気のある人や企画を募集する公募型の仕組みである。生活復興相談員などについても広く公募が行われ、採用後はケーススタディや研修・交流会などを行って継続的なエンパワメントが図られている。

震災半年後に公募した「フェニックス推進員」制度⁴も同様である。おおむね小学校区から中学校区をエリアとして、自分たち被災者が知りたいことの学習会、情報紙やマップの作成・配布、相談会やフォーラム、ミニイベントなど、被災者の生活復興のための企画を提出することと、一緒にやってもらえるフェニックス協力員5人以上がいること、というだけの条件で公募された。決定した推進員には、ファクス、パソコン、掲示板、情報ラックの無償貸与と、年間46万円の活動費が概算払いされた。

フェニックス推進員とフェニックス協力員のネットワークは「フェニックス・ステーション」と呼ばれ、それぞれ工夫をこらして「〇〇フェニックス・ステーション」と名前のつけられた283のフェニックス・ステーションが、ふれあいセンター・コミュニティプラザ・公民館・店舗・事務所等を場所として使いつつ、1999年度まで4年半の間に、毎年2,000件以上、20万人から30万人が参加するさまざまな事業を実施し、復興の大きな原動力となった。初年度のフェニックス推進員は4人に1人が60歳代、最高齢は69歳であり、フェニックス協力員も含めて、多くの高齢者に手をあげてもらい、その知恵と経験が活かされた。

② 団体・NPO等の実行部隊のネットワーク

第2に、地域団体、NPO、職域団体、労使、等実行部隊のネットワークが機動したことである。60団体等からなる「生活復興県民ネット」が1996年10月から2005年3月まで8年半にわたって、ゼロから何をするかを議論する「企画委員会」を毎月開催し、各団体からは「事務局参与」が月2回程度事務局（フェニックスプラザにおかれた）に出てきて運営に参画した。上述の「フェニックス出会いのひろば」をはじめ、引っ越し手伝い運動や、仮設住宅にこいのぼりをあげる運動、年末のもちつき大会、復興住宅周辺マップづくり、県外避難者を兵庫県に招待しての交流会や逆に全国に出かけていったキャラバン隊など多くの取り組みが行われた。例えば、連合婦人会は炊き込みご飯、コープこうべは店舗の商品の提供、JAや漁連はお米やのりの提供など、それぞれの団体の強みを活かして実施され

⁴ 兵庫県の「阪神・淡路震災復興計画」（10ヵ年計画）は、1995年7月に策定され、「ひょうごフェニックス計画」として、フェニックス（不死鳥）をその象徴とした。

たが、多くの高齢者や団体 OB が担い手として活躍した。

③ 学習と実践のサイクルを支援

刻々と変わっていく復興局面に対し、何をどうすべきか、時間と共に広がっていく復興格差に対し、どう対応していくか、などについて、NPO と行政がフラットに議論する仕組みとして、1997 年から「生活復興ラウンドテーブル」が立ち上げられたが、1999 年度からは「NPO と行政の生活復興会議」として定例化した（のち 2001 年度からは、被災地外も含めて「NPO と行政の協働会議」として全県化している）。

そうした場での意見を反映し、前例のない復興に取り組む中で、学習から実践へ、実践のなかで学びつつ、また系統的学習の機会へ、という学習と実践のサイクルが取り入れられたことが、第 3 の特色である。系統的学習の場として、兵庫県立男女共同参画センター「女性たちのしごとづくりセミナー」（1995 年度～現在）や、NPO と県が共催する「NPO 大学」（1997 年度～現在）、「コミュニティ・ビジネス・ゼミナール」（1999 年度～現在。当初、兵庫県立大学と県の共催。のち、「生きがいしごとサポートセンター」による実施。）などが用意された。

こうした場で学んだあとの実践の立ち上がりを支援するために、「災害復興ボランティア活動補助」事業（1995 年度～2004 年度、総額約 19 億円。）や、「被災地コミュニティビジネス離陸応援事業」（1999 年度～現在。1 グループ 300 万円、現在は被災地外にも拡大し全県事業化、100 万円。）が、施策化された。公開でのプレゼンテーションによる採択審査会、中間・最終報告会、事例発表・交流会、などが、相互のネットワーク化やエンパワメントに大きな役割を果たしていることも特筆される。「ひょうごボランタリープラザ」や「生きがいしごとサポートセンター」（2000 年度～現在。NPO6 ヲ所に委託、現在補助事業。）が各 NPO 等に行っている相談・助言やマッチングが、事業の継続に果たしている役割も大きい。ただ、震災直後から NPO やコミュニティビジネスの牽引車となってきた高齢者世代が、震災から 18 年経つ中で引退の動きも目立ってきており、次の世代への引き継ぎをどう行っていくか、正念場にきているともいえる。

（3）－4. 多様な働き方と、ワーク・ライフ・バランス

国レベルで「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が設置されたのは、2007 年 7 月、そこでの議論を経て「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が発表されたのは、同年 12 月であるが、兵庫県でこの問題に本格的に取り組みはじめたのは、それよりずっと早く 1999 年である。

復興需要が一巡したこの年 4 月・5 月と、兵庫県の有効求人倍率は、県政史上最低の 0.32 まで落ち込み、震災後の復興に共に取り組んできた兵庫県経営者協会・連合兵庫・兵庫県の三者は、打開策を図るため、同年 6 月「兵庫県雇用対策三者会議」を立ち上げた。秋には、ワークシェアリングによって失業率引き下げに成功していたオランダ・EU を共に視察、その後精力的な議論を重ねて、12 月には、全国ではじめて政労使三者による「兵庫型ワークシェアリングに関する三者合意（三者合意）」の署名式が行われた。

「兵庫型ワークシェアリング」といわれるこの合意は、一人ひとりの労働時間を減らし、より多くの人で仕事をわかちあい、そのことによって失業率を下げると共に、「労働者

個人にとっての職業生活と家庭生活、地域生活のバランスを確保」(合意第2項)することをめざしている。翌2000年には、労使による「ワークシェアリングガイドライン」発表、企業へのアドバイザー派遣(2000年)や「導入モデル事業所への助成」(2002年)、各種セミナーや事例発表・交流会などを重ねつつ、2006年には、三者による「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意(ひょうご子ども未来三者合意)」があらためて締結された。

合意に基づいて同年アクションプログラムを策定、「多様な働き方」「育児休業等両立支援の推進」の2部会が設置されて、翌2007年には実践モデルの開発と試行実施、2008年からは労使双方へのアドバイザー派遣事業も開始されている。

2009年には、全県拠点としての「ひょうご仕事と生活センター」をオープンし、ワンストップ相談、相談員派遣、研修企画・実施、企業顕彰、育児休業等離職者再雇用助成や育児休業・介護休業代替要員確保助成、などに取り組んできている。正社員とパートタイマーの待遇格差をなくしたり、高齢者の積極的雇用をすすめたりする企業が、こうした蓄積の中から生まれてきていることに注目したい。

第1章では、兵庫県の少子高齢・人口減少社会化の実情と今後の推計、全国の縮図といわれる広域な県土の中での地域による違いの特色、及び、全国に先駆けて進められてきた生涯学習・地域活動の歴史と、阪神・淡路大震災後「創造的復興」と「参画と協働」を掲げて取り組まれてきた新たな仕組みについてふれてきた。これからの持続可能な社会(サステイナブル・ソサエティ)へ向けて、また何よりも、多くの人間関係の中での一人ひとりの生きがいある生活へ向けて、高齢者イコール支援される人でなく、社会の「担い手」としての高齢者像へ転換が行われる必要がある。第2章以下において、現状と課題を詳しくみていきたい。



写真1-2 ひょうご仕事と生活センター除幕式

第2章 雇用者として社会の担い手へ：高齢者雇用の現状と課題

社会の担い手としての役割意識をもち、生きがいを感じることでできる高齢期の人生を実現するために、積極的に社会に関わり続ける（社会参画をする）方法は、本章以下（第2章～第5章）で見ていくように様々なものがある。職業を通じての社会参画はその一つの大きな側面である。とりわけ定年退職後の10年余りは、体力的にも支障がない場合が多く、仕事をまだ続けていきたいと考える人も少なくない。その際、高齢者自身だけでなく、社会全体にとって利益となるような方向性とはどのようなものだろうか。

第2章では、特に企業での雇用⁵の問題を中心として高齢者の就労機会を広げるための雇用の場を若者等、他の世代と補完する形で質的、量的にどのように創出していくか、ということ論点を、課題と課題解決の方向性を記述する。

（1）課題

上記の論点に従って、1. 高齢者の就業率、2. 高齢者雇用の諸課題、3. 高齢者の雇用政策と若者等、他の世代への影響の3つの視点から高齢者雇用の現状と課題について検討する。

（1）－1. 就業意欲と就業率とのギャップ

内閣府の「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成20年度）⁶によると「何歳ごろまで仕事をしたいか」に関して、60歳以上の男女のうち「働けるうちはいつまでも」と答えた人が36.8%でもっとも多くなっており、平成19年度調査と比較すると2.7%上昇している。具体的な年齢で、70歳以上と答えている割合を含めると71.1%にもなる。

しかしながら、総務省統計局の「労働力調査」によると実際の高齢者の就業率そのものは年齢の上昇につれ、55歳～59歳の75.2%（男性88.5%、女性62.1%）から60～64歳で57.3%（男性70.9%、女性44.2%）、65～69歳では36.3%（男性46.2%、女性26.9%）と大きく減少している。ただし、65歳までの雇用については、雇用確保措置の導入が努力義務化された平成12年以降は、60～64歳の就業率が下げ止まり、同措置の導入が義務化された平成16年以降は、60～64歳の就業率が急激に上昇し、平成18年度から段階的に継続雇用（平成25年度からは希望者全員）が企業に義務づけられることになったため、年齢計の就業率がほぼ横ばいで推移する中で、大きく上昇している⁷。従って雇用拡大についての課題は依然として就業率が低い65歳以上を主として意識する必要がある。

表2-1は、高齢者の就業率を年齢区分別に兵庫県と全国について比較した値、及び平成17年と平成22年の変化を示したものである。全国平均に比べて兵庫県の値が全ての年齢層にわたって低いこと、年齢と共に就業率が大幅に低下していることがわかる。

⁵ 「雇用」には、雇用する側と雇用される側の両義があるが、本報告書で「雇用」に言及する場合は、後者の意味で用いる。

⁶ 層化二段無作為抽出法により全国60歳以上の男女5,000人に対して面接聴取法を実施（有効回収率65.9%）したものである。

⁷ 総務省統計局「労働力調査 平成23年平均（速報）結果」年齢階級別就業率の推移参照。

表 2-1 高年齢者の就業率(男女計)

(%)

区分		60 歳以上	内訳		
			60～64 歳	65～69 歳	70 歳以上
兵庫県	平成 17 年	26.1	48.5	30.8	12.9
	平成 22 年	<u>28.8</u>	55.4	34.6	12.7
全国	平成 17 年	29.5	53.2	36.1	15.6
	平成 22 年	<u>31.2</u>	58.6	38.4	14.9

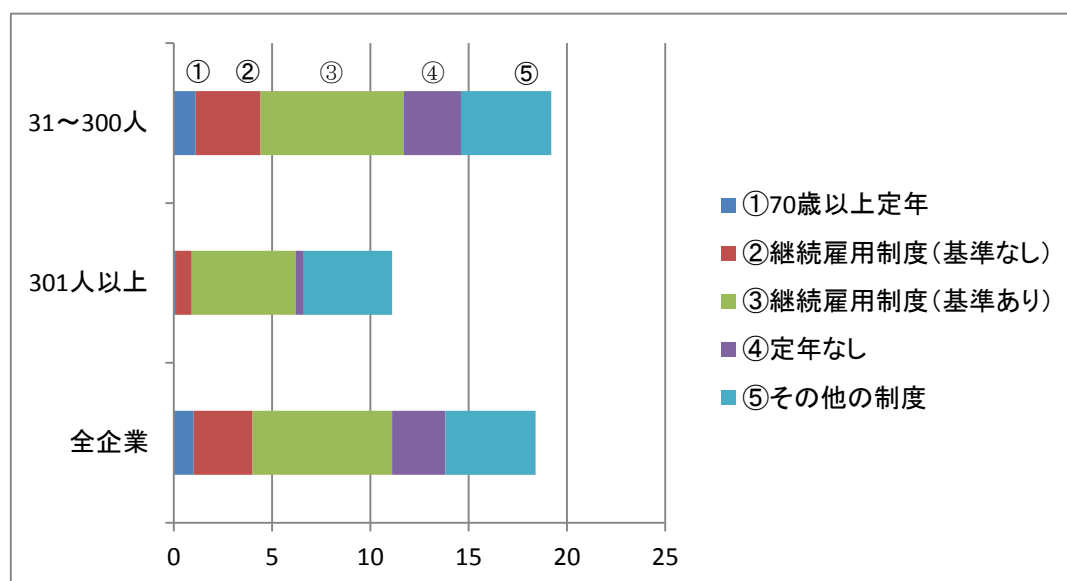
出所:兵庫県資料

厚生労働省の平成 24 年「高年齢者の雇用状況」集計結果によると定年が 70 歳以上、継続雇用制度がある、定年がないなどにより、70 歳まで働ける企業(従業員 31 人以上)については、その割合は 18.3%にすぎないが、兵庫県内の割合は 17.4%である。中小企業は 19.1% (兵庫県 18.2%)、大企業は 11.1% (兵庫県 9.4%) で、大企業より、中小企業の取り組みの方が進んでいる。

下図は、70 歳まで働ける企業の割合を他の取り組みの割合と共に示したものである。

図 2-1 70 歳まで働ける企業の割合

(単位%)



※継続雇用制度の「基準」とは継続雇用制度の対象となる高年齢者を事業主が労使協定等によって限定できる仕組みにおいて用いられる基準をさす。

図の出所:厚生労働省 平成 24 年「高年齢者の雇用状況」集計結果から作成

しかし、いずれにしても、高齢者の就業意欲に見合う雇用の場が現状ではなお、十分確保されているとはいえないことを示している。

(1) - 2. 雇用の課題

〈スキル向上機会の現状〉

高齢者の公的なスキル向上機会の提供には、無償で行われている高齢者限定の職業訓練であるシニアワークプログラム地域事業がある。

この事業は県内では兵庫労働局の委託を受けて兵庫県シルバー人材センター協会がシニアワークプログラム地域事業の受託団体となり、ハローワークを通じて就職を希望する 55 歳以上の高齢者（ハローワーク登録者であれば年齢の上限はない）にプログラムへの参加を周知・勧奨して無償で行われている。

講習の内容は、室内装飾、警備スタッフ、シニア・ホテルスタッフ、マンション管理員養成、オフィスクリーニング、ハウスクリーニング、介護員養成研修 2 級課程、造園緑樹管理、介護食調理スタッフ、介護食士 3 級養成、医療事務、経理事務パソコン、インターネット&ホームページ作成、パワーポイント、社会保険労務士業務補助事務、子育てサポーター養成、パティシエ養成、宅地建物取引主任者補助事務の 18 業種のプログラムによって構成されている。

兵庫県シルバー人材センター協会へのヒアリング（2012 年 7 月 12 日実施）によると人気のある講習は受講者の選考があるが、全体の倍率はそれほど高くなく、子育て分野などは、各市町シルバー人材センターが独自で行っているものもあるが、就職に結びつきにくいということで倍率は低いということである。

1 日 5 時間、1～2 週間程度の技能講習の実施（重点講習・通常講習）や職場体験の実施、その後の合同面接会や職業相談会、求人情報の提供の実施等により、高齢者の雇用・就業に結びつけることを目的としている。同時にシルバー人材センター会員への登録への選択肢も提供している。

兵庫県の平成 23 年の実績では、受講修了者が 807 名、雇用就業率 77.7%（これにはシルバー人材センター会員登録者数も含む）、重点講習 25 コースで 640 名、通常講習 12 コースで 320 名、職場体験実習 25 コースで 540 名が参加した⁸。

兵庫県シルバー人材センター協会によると、長期就業を目的とする若者と違って、高齢者は短期でもとりあえず、どこかに就職するため就職率は高いという。さらに上述のように実際の就職というより、シルバー人材センターへの会員登録をする人の割合が含まれているため数値的には高くなっている。そのため、ハローワーク登録の高齢者が、1～2 週間程度のシニアワークプログラムへの参加によって、どの程度、事業者のニーズに沿った技能が得られ、安定的な雇用の機会を獲得できたのかについてはさらに検討の必要がある。

〈希望する就業形態とのミスマッチ〉

「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」⁹による「就業希望のある無就業者が希望する就業形態」のデータによると、「最も希望する働き方」として 60～64 歳では普通勤務（フルタイム勤務）を希望する者が 33.8%、65～69 歳では 18.1%であるのに対し、短時間

⁸ 以上、兵庫県シルバー人材センター協会発行のパンフレット及び兵庫労働局提供資料に基づく。

⁹ 労働政策研究・研修機構（2009）

勤務（日数が少ない、1日の労働時間が短い）を希望する者が60～64歳、65～69歳共に50.4%であり、短時間勤務を希望する割合が高くなっている。同時に「近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事をしたい」という任意就業の割合も65～69歳で19.6%にのぼっている。

これに対して、就業希望の仕事に就けなかった理由では「適当な仕事が見つからなかった」という者が60～64歳で50.2%、65～69歳で37.5%である。

また、労働政策研究・研修機構の資料「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」によると実際に定年退職後に継続雇用されている者については、勤務形態（複数回答）は、「フルタイム」の回答が89.1%と圧倒的にフルタイム勤務が占めている¹⁰。

このことは、高齢者の生活ニーズや体力に合った多様な就業形態の選択肢が十分になく、その開発・供給が求められているミスマッチ状態の現状を示している。

〈処遇環境の現状〉

定年退職後の継続雇用を巡る課題として処遇環境の変化がある。

企業アンケート調査¹¹によると継続雇用後の仕事内容については、「通常、定年到達時の仕事内容を継続」が71.9%となっている。既述したように勤務形態は「フルタイム」が89.1%である。

しかし、継続雇用後の雇用形態（複数回答）は、「嘱託・契約社員」が83.4%と圧倒的に「正社員」は12.0%にすぎない。継続雇用対象者の格付けについては、「格付け制度の対象外となる」が60.0%と多く、「定年到達時より格付けが下がる」は13.2%、「定年到達時の格付けを継承」はわずか13.1%となっている。継続雇用された従業員の年収（年金、公的給付なども含む）では、「定年到達時の年収の6～7割程度」に設定するという企業が44.4%と最多で、「定年到達時の年収の半分程度」が次いで多く20.4%を占めている。

これらの現状は、多くの高齢者が定年退職後に継続雇用される場合に、同じ仕事内容をフルタイムで継続しながら、嘱託・契約社員となり、格付け制度の対象外になって年収も6～7割となるという処遇環境を示している。

職場でのプライドの維持ややる気、満足感に配慮した人事労務管理が求められる。

〈就業斡旋機能の現状：ハローワーク〉

上記のデータでも示したように今後、高齢者の就業で特に問題となるのは、継続雇用の義務化年齢の上限を超えて就業率が大きく下がる65歳以上の就業の場の確保及び創出である。

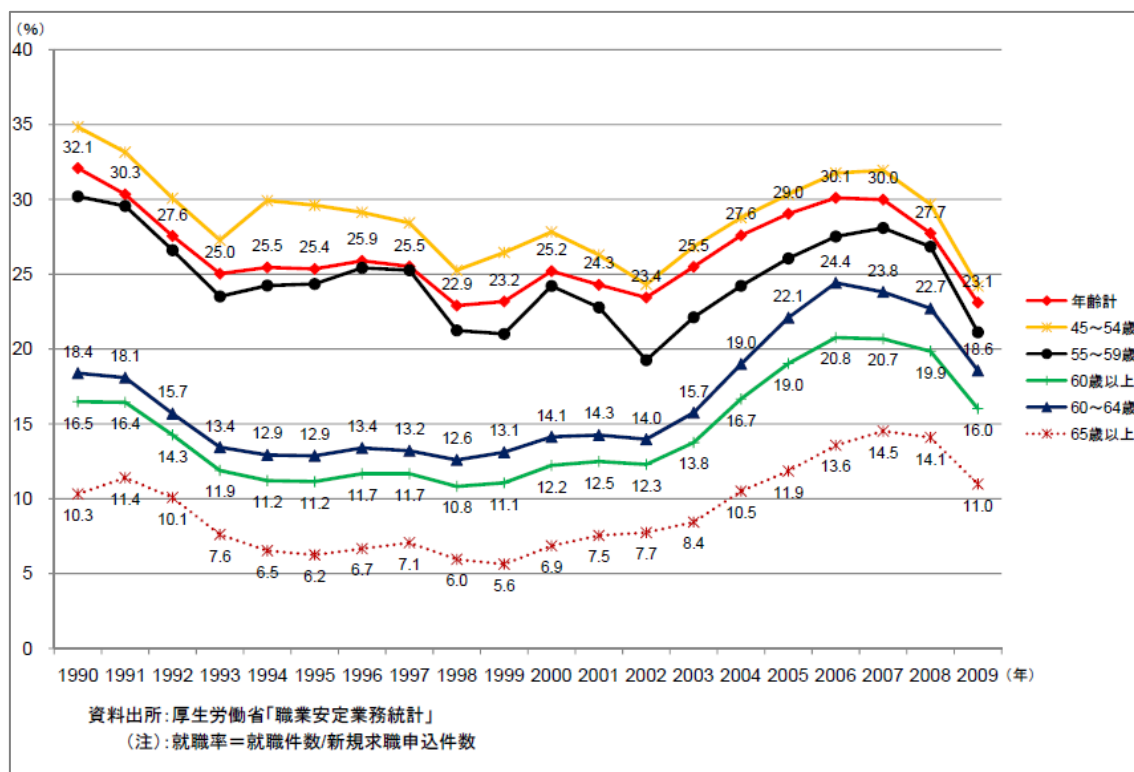
求職者に職を斡旋する公的機関はハローワークである。求人年齢制限は禁止されている（改正雇用対策法2007年）ものの、実際には、高齢者がハローワークの窓口で希望に見合う適当な求職先を見つけるのは困難である。下図が示すように、ハローワークでの65歳

¹⁰ 『労働政策研究報告』No.83（2007）

¹¹ 同上（農林水産業、鉱業などを除く業種に属する全国の従業員規模300人以上の民間企業を対象に実施；5,000社を業種別・規模別に層化抽出、1,105社が回答）

以上の就職率はわずか 11%（全年齢 23%）である¹²。

図 2-2 ハローワークにおける中高年齢者の就職率



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」（2009）

(1) - 3. 雇用確保制度の導入と若者への影響

〈我が国の高齢者雇用促進政策の特徴〉

高齢者の雇用促進のための施策は、「高齢者に限定した施策」、「就職困難者など政策対象を広く取った中で高齢者も扱う施策」、「年齢差別（障壁）の是正を目指す施策（エイジフリー）」の 3 つに分類できるが、我が国の高齢者の雇用促進対策は、「高齢者に限定した施策」が中心で「就職困難者など政策対象を広く取った中で高齢者も扱う施策」が補完している¹³。

欧米の傾向を見ると、米国では「年齢差別（障壁）の是正を目指す施策（エイジフリー）」が中心で、欧州では 90 年代後半に早期引退の促進から「高齢者に限定した施策」に転じ、21 世紀に入り、「年齢差別（障壁）の是正を目指す施策（エイジフリー）」が一気に進んだ¹⁴。

従って我が国の高齢者雇用促進政策が「高齢者に限定した政策」が中心となっているという特徴を持つものに対して、欧米ではエイジフリーの政策の潮流があると言える。

「高齢者に限定した政策」が取られる場合、社会の側から見ると、高齢者世代の雇用を促進することによって増加する高齢者を労働力人口に留めておき、将来予測されている労

¹² 厚生労働省（2009）「職業安定業務統計」のデータによる。

¹³ 労働政策研究・研修機構編（2012）『高齢者雇用の現状と課題』p.237.参照。

¹⁴ 同上 p.238.参照。

働力不足に対処することが可能となる。しかし、現状では、長期にわたる不況によって、雇用機会を得にくい状況が続き、高齢者に限らず、他の世代の雇用状況も厳しく、若年世代、中年世代などが、「高齢者に限定した政策」によって大きな不利益を被らないかという世代間公平性への配慮の視点も忘れてはならない。これは、逆に、他の特定世代への優遇が高齢者世代へ負の影響を及ぼす可能性もあるということの意味する。従って、将来的には、わが国も欧米が指向している「年齢差別（障壁）の是正を目指す施策（エイジフリー）」にシフトしていくことによって世代間の公平性を確保していく必要があると思われる。

以下に見る様々な高齢者雇用促進政策は、高齢者を中心とした特定世代を対象とした政策であり、上述のように課題を検討する際には、他の世代への影響も考慮すべきである。しかしながら、その点の考察には限界があると思われる。ここでは、これらの政策の持つ高齢者にとっての意義を中心に記述し、最後に世代的観点に触れることにする。

〈改正高年齢者雇用安定法と意義〉

2012年8月に成立した改正高年齢者雇用安定法は、上記に示した日本の高齢者の雇用促進施策の特徴を強く示す「高齢者に限定した施策」の一つである。2013年4月から定年を迎えた社員のうち、希望者全員の65歳までの継続雇用が段階的¹⁵に企業に義務づけられることになった。

厚生年金の支給開始年齢が現在、段階的に引き上げられているが、このうち、国民共通の定額部分（公的年金）の支給開始年齢は2013年度には65歳に引き上げられる。報酬比例部分の支給開始年齢も現行の60歳から2013年度以降、段階的に（3年に一歳ずつ）引き上げられ、2025年度に65歳となる。この高年齢者雇用安定法の改正は、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることにより、年齢によっては退職後に年金受給がない空白期間が生じてしまうため、その対策を目的としている。

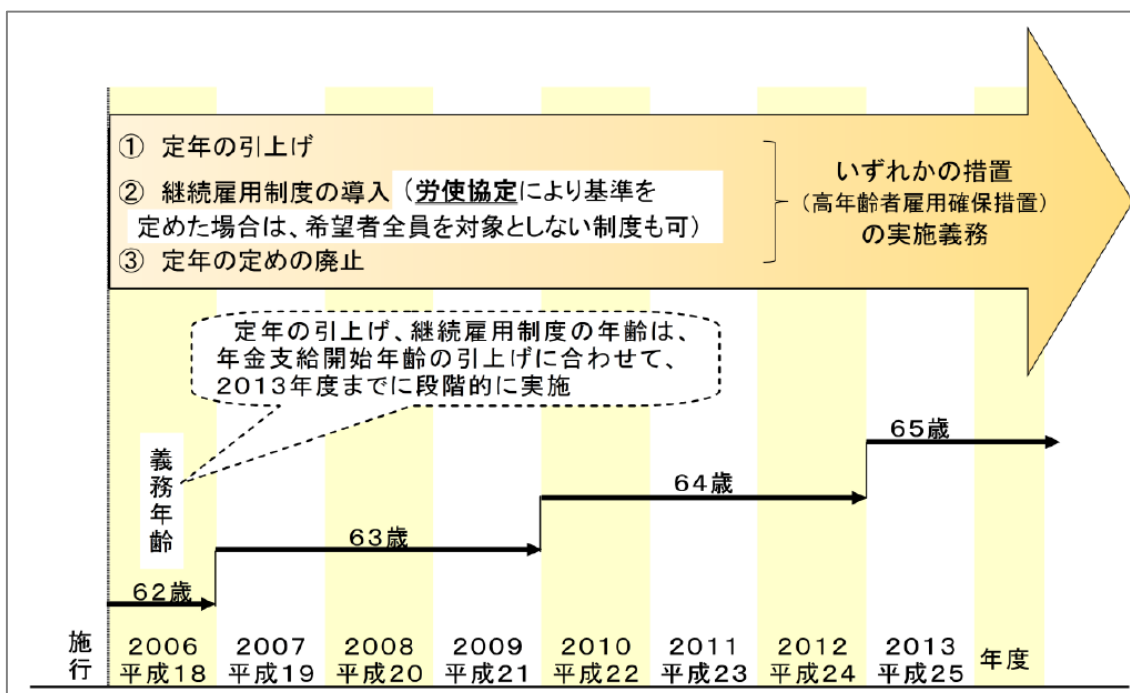
これに先立つ2006年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法で、既に65歳までの雇用が義務づけられ、企業は定年年齢の65歳までの引上げ、65歳までの継続雇用、もしくは定年制度の廃止のいずれかの措置をとらなければならないことになった。

この3つの措置のうち、継続雇用¹⁶について、これまで就業規則や労使協定などで対象者の基準や手続きが設けられていたものが廃止され、2013年4月からは定年退職を迎えた社員の希望者全員の65歳までの継続雇用が段階的に義務づけられることになったのである。

¹⁵ 厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、2025年度までに65歳となるが、それに合わせて2025年まで段階的な経過措置がある。

¹⁶ 継続雇用制度は「勤務延長制度」と「再雇用制度」の2つがあり、両制度を併用している企業もある。

図2-3 高齢者雇用確保措置の実施過程



※2013年4月以降は②の労使協定の基準を廃止。ただし2025年まで12年間の段階的な経過措置がある。 出所：厚生労働省 雇用政策研究報告書から図を転載

厚生労働省の平成24年就労条件総合調査（平成24年1月1日現在）によると、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度若しくは再雇用制度又は両方の制度がある企業割合は92.1%となっている。企業規模別に見ると、1,000人以上が97.7%、300～999人が97.8%、100～299人が96.2%、30～99人が90.2%である。最も高い産業は電気・ガス・熱供給・水道業で97.6%、最も低い産業は医療、福祉で78.4%である。制度別では再雇用制度をとる企業が71.6%と大半を占めている¹⁷。

2013年4月から施行されるこの改正法によって、おおかた65歳まで働ける環境が整えられることになるため、この年齢までの労働力率はさらに上昇することが予測される。従って、高齢者の雇用の維持と収入の安定・確保にとっては、この改正は大きな力となるといえる。

〈事業者向けの助成金制度〉

高齢者の雇用の促進につながる助成金制度として国が事業者を対象に実施しているものには以下のような制度がある。事業の概要とコメントは兵庫労働局提供の資料及びヒアリング（2012年8月23日実施）に基づくものである。

¹⁷ 両制度併用企業割合は9.1%である。

これらの制度は企業規模を問わない設定となっており、全ての企業が利用可能である¹⁸。大企業や31～300人の中小企業の他、30人以下の企業にも適用されるため、高齢者雇用を促進する手段として、幅広い企業を対象とする有効性が大きい政策といえる。

①中高年齢者トライアル雇用事業

「中高年齢者トライアル雇用事業」は企業と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを支援するため、公共職業安定所長が試行雇用（トライアル雇用）を実施することが適当であると認める中高年齢者（45歳以上）を対象に、厚生労働省が平成15年度から行っている事業である。

事業主側の方には、中高年齢者の適性や業務を遂行できる可能性がわからないことで雇い入れを躊躇する面がある一方、中高年齢者の側にも、それまで経験したことのない職種の場合には業務が向いているかわからない不安がある。この制度はトライアル雇用の形を取ることで事業主の雇用のきっかけ作りと常用雇用への移行を促進することを目指している。この制度を利用すると企業への奨励金として1人あたり月4万円が支給される。

平成20年12月以降、年齢制限が廃止され、それまでの45～65歳に限らず、65歳以上も対象に含まれることになった。しかし現在のところ65歳以上のトライアル雇用の実績は非常にわずかで、平成23年度の全国の実績は全体のわずか1%に留まっており、兵庫県内は0%ということである。兵庫県内の常用雇用移行率は84.7%である。今後は継続雇用の義務年齢の対象外となる65歳以上のトライアル雇用の利用を促進していく必要がある。

②特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金には、特定就職困難者雇用開発助成金と高齢者雇用開発特別奨励金がある。

前者の特定就職困難者雇用開発助成金は高齢者（60～64歳）や障害者等の就職困難者をハローワーク等の適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介事業者などの紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものである。このうち高齢者を新たに継続して雇用した事業主には、企業規模により、一人あたり1年間50～90万円（短時間労働者の場合は30～60万円）が助成される。

平成23年度の実績は高齢者（60～64歳）の雇用の1,772件である。

後者の高齢者雇用開発特別奨励金は65歳以上の離職者をハローワーク等の適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介事業者などの紹介により、新たに一週間の所定労働時間が20時間以上かつ1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して企業規模により、一人あたり50～90万円（短時間労働者の場合は30～60万円）を助成するものである。

当初は65歳未満が対象の前者の助成金制度のみであったが、平成20年12月以降65歳以上を対象に創設され、平成21年2月からは中小企業の助成金の額も50%増額された。

しかし雇用実績は平成23年度が192件であることから、こちらも事業主のよりいっそう

¹⁸ ただし、後述の③定年引上げ等奨励金のうち、中小企業定年引上げ等奨励金は中小企業を対象としている。

の利用拡大が求められている。

③定年引上げ等奨励金制度

定年の引上げの促進については、定年引上げ等奨励金制度がある。これには中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者職域拡大等助成金、高年齢者労働移動受入企業助成金の3つがある。

中小企業定年引上げ等奨励金は少なくとも65歳まで希望者全員が安心して働ける雇用基盤を早期に整備すると共に「70歳まで働ける企業」の普及を図るため、65歳以上への定年引き上げ、定年の定め廃止又は70歳以上までの継続雇用制度の導入を行う中小企業事業主に対して奨励金を支給するものである。また同時に高年齢者の勤務時間を多様化する制度、すなわち、一般労働者と同じ所定労働時間の他、基準労働時間に比べて短い労働時間（基準労働時間の4分の3未満で週20時間以上）を選択可能な制度を導入した場合は、支給額を加算する。平成23年度には中小企業定年引上げ等奨励金制度を兵庫県内で150社が利用した。

高年齢者職域拡大等助成金は高年齢者の意欲と能力を活かすため、希望者全員が65歳以上まで働くことができる制度の導入又は70歳以上まで働くことができる制度の導入にあわせて、高年齢者の雇用管理制度の構築や高年齢者の職域の拡大に取り組み、高年齢者がいきいきと働ける職場の整備を行う事業主に対し、当該取組に係る経費の3分の1に相当する額を、500万円を限度として支給するというものである。

ただし、現在のところ、県内企業は特にこれらに対しては何もアプローチをしていないようである。

高年齢者労働移動受入企業助成金は平成24年度から新規に導入された。定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業（グループ企業以外）への雇用を希望する者を職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対し、助成金を支給するものである。支給額は対象者1人につき、70万円（短時間労働者40万円）である。

今後、高齢者の雇用を促進していく上で、単なる雇用の延長や拡大に留まらず、労働時間の選択性の拡大や高齢者の雇用管理制度の構築及び職域拡大努力、そして知識や経験を活かすための労働移動受入といった高齢者の労働環境の改善に踏み込んだ事業者へのこれらの助成は特に重要である。事業者がこれらの助成を活用し、さらなる高齢者雇用を促す方策が求められる。

〈若者への影響〉

以上のように高齢者に特化した雇用促進制度を見てきたが、ここで若者への雇用促進対策と関連させて高齢者への対策の全体的な位置づけを検討する。

現在、若年者の就職難は深刻で、高齢化する社会の中で高齢者の雇用対策が求められていると同時に若年者についての雇用対策の側面にも注意を払って考えていく必要がある。

若年者への就職支援策については、求職斡旋、相談、セミナー、職場体験などの情報を提供するための支援、スキルアップを目的とした支援、事業主への助成を通じた支援などがある。

若年者への求職斡旋、相談、セミナー、職場体験などの情報を提供するための支援としては、以下のような支援体制がある。

まず、ハローワークが県庁所在地を中心にすべての都道府県（全国 50 カ所）に「わかもの支援コーナー」を、全国 161 カ所に「わかもの支援窓口」を設けている他、2012 年には全国 3 カ所（東京・愛知・大阪）に「わかものハローワーク」を開設した。

また、職業履歴や訓練、身につけたスキル情報などをカードに記録して、方向性を持った求職活動ができるようにするための「ジョブ・カード制度」や、各都道府県では若者の就職支援をワンストップで行うための「ジョブカフェ（若年者のためのワンストップサービスセンター）」を設置している。「ジョブカフェ」にハローワークも併設しているところもあり、一元的な支援を行っている。

さらに全国の NPO 法人、株式会社、財団法人などに委託して「地域若者サポートステーション」を全国各地域（兵庫県は神戸市・姫路市・三田市・豊岡市）に設置し、働くことについてさまざまな悩みを抱えている 15 歳～39 歳くらいまでの若者が就労に向かえるよう、若者支援の専門家による相談、ステップアップのためのプログラム、職場見学・職場体験、保護者向けの支援など多様な支援を行っている。

若者のスキルアップを目的とした支援には、企業で賃金をもらいながら行う「有期実習型訓練」や雇用保険受給の求職者を対象とした「公共職業訓練」がある。

事業主への助成を通じた支援には、正規雇用を前提としたお試し雇用として「試行雇用（トライアル雇用）奨励金」（若年者等トライアル雇用）制度がある。

このように若者の雇用対策を目的とした制度は多様であり、充実している。これらの様々な側面からの公的支援の存在は、若者の雇用問題がそれほど深刻であることを示している。しかし、高齢者雇用対策では企業への継続雇用の義務化という実効性の高い政策が行われているのに対し、わが国の若年雇用対策は導入されてからの歴史も浅く、非正規化の進展など若年雇用の実態を見る限りこれまでのところ必ずしも実効性が高いとはいえない。さらに、上述した高年齢者雇用安定法が義務づける 65 歳までの雇用、特に継続雇用が促進されると若者の新卒採用が抑制傾向となり、高齢者と若者の雇用は競合するという研究も多い¹⁹。事実、高年齢者雇用安定法の改正により、2006 年以降、高齢者の失業率が緩やかに改善されつつあるため、最近では高齢者の完全失業率は、15～24 歳層や 25～34 歳層よりも低くなっている²⁰。

少子高齢化・人口減少の急速な進展というこれからの人口構成の変化を考えると高齢者雇用の促進は不可欠である。しかし、上記のことを踏まえると、高齢者世代の雇用促進だけでなく、他の世代、とりわけ若年世代への影響も考慮してこれらの世代の雇用の促進も同時に図る必要がある。

具体的には、高齢者の雇用が若者の雇用機会を奪うという代替関係でなく、補完関係となるような方向性を模索していかなくてはならないといえる。

¹⁹ 三谷直紀（2001）「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第 11 章 東京大学出版会、太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社など。

²⁰ 労働政策研究・研修機構編（2012）『高齢者雇用の現状と課題』p.34 参照。

〈兵庫県の雇用政策の優先順位〉

上記に関連して兵庫県の雇用政策も、それぞれの関連部署で若年世代をはじめとして、在職者世代を対象とする政策が進められる一方で、高齢者世代の雇用促進政策も進められている。世代間の補完関係の視点と同時に、これらの特定世代への政策が他の世代へどのような影響を及ぼすか、変化する社会情勢の分析にもとづき、政策の優先順位をどうしたらよいか、そして諸政策が有機的にリンクし、かつ合理性のある政策体系となるようにどのように考慮するかといった世代全体を見渡す俯瞰的な視点が今後はますます重要となるといえる。

(2) 課題解決のための方向性：就業形態の多様化と人材活用の促進へ

(2) - 1. 考え方の転換

〈生涯現役社会の考え方への転換〉

現在の長引く経済不況下では、就職難や非正規雇用の拡大などの雇用不安が深刻であり、20～30年先の近い将来のことであっても、予測される進行した超高齢社会下での労働力人口の大きな縮小とそれに伴う労働力の不足、社会の支え手の不足という現在とは逆方向の危機的な状況がイメージしにくい。しかし、もはや既に超高齢・人口減少社会に突入してしまっているのは事実である。これらの同時進行的な相矛盾するような現象に対処していくためには、就業の場を拡大させつつ、同時に労働力人口の比率を増大させる取り組みが行われなければならない。

これまでの特定の年齢で労働人口から引退することを前提とした労働政策の発想では、この人口動態の変容を乗り越えられない可能性がある。第1章(1) - 3でも触れたが、現在は、働いている人がどのくらいの働いていない人を支えているかを示す従属人口指数は、15～64歳の生産年齢人口の扶養負担の程度として、支えられる側が0～14歳の年少人口と65歳以上の老年人口の合計で算出されている。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」によるとその数値は、平成22（2010）年現在の56.7から平成49（2037）年には80.0に上昇し、その後平成72（2060）年に96.3に達するとされている。

兵庫県では、現役世代を拡大し、支える側の人口を20～74歳とした「現役世代人口」を元に従属人口指数を算出している。その場合、数値は下がり、平成49（2037）年でも40%を切ると推計されている。

そこで労働力人口の前提を転換させて、年齢あるいは性別によらず、だれもが元気なうちは、社会の支え手となるという生涯現役の意識を養っていくことが重要だといえる。というよりも、そうならざるを得ない時期を迎えようとしている。現に「生涯現役社会」という言葉は研究機関や行政機関のみならず、マスメディア等、様々なところで使用され始めている。

(2) - 2. 就業可能性の拡大のために

〈能力・人材の育成：事業主側からのアプローチ〉

① 企業内研修の促進と意義

企業内研修は人材育成を組織的かつ体系的に行う取り組みである。経済学者の中里透氏は「誰もが専門的な知識や高い技能を身につけると、同じ時間でより多くの仕事を効率的にこなせるようになり、利用できる労働力が増える」とし、「質の高い教育と、多様な人材を生かす柔軟な社会の仕組み」としてこれを維持、改善できるかが縮小社会時代の日本経済のポイントと見ている。²¹

労働政策研究・研修機構の「高齢者の就業実態に関する研究」によると、他の条件が一定であれば、60歳代の給与所得は55歳以後に教育訓練を受けたグループの方が教育訓練を受けなかったグループより高くなることが検証されている。また、統計的に有意ではないとしながらも、教育訓練は高齢期の就業確率にプラスの影響を与えることが報告されている²²。

その一方で現状は「高齢者の活用のためには再教育・再訓練が必要であるかどうか」については、「そう思う」（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）が24.2%、「そう思わない」（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の計）が71.7%と、高齢者に対する能力開発の重要性が企業に理解されているのは全体の4分の1に留まっている。また、「高年齢社員を対象とした新たに必要な知識・技術・技能を習得するための教育訓練」については、「実施も検討もしていない」企業が58.1%、「実施している」企業が11.6%、「検討中」の企業が23.8%であり、企業の約6割が高年齢社員の能力開発には消極的である。これには、「高齢者は高い技能・技術や豊富な知識を持っているかどうか」について89.6%の企業が肯定しているという、企業の高年齢社員への評価があるためでもある。

23

しかし、今後、65歳までの希望者全員の継続雇用が義務づけられることを考えると、高齢者の持つ能力をよりよく引き出す環境を整えるための企業内研修は、企業内での高齢社員の人材活用可能性をよりいっそう増大させ、なおかつ、若者との補完性のある業務に対応できる可能性も増大させることができると考えられる。

② 企業内研修についての調査事例

製造業への調査（労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技術者の育成の現状と課題に関する調査」）²⁴によると企業内で実施している教育訓練の取り組みについて（複数回答）は「主要な担当業務のほかに関連する業務もローテーションで経験させる」（41.2%）、「仕事の内容を吟味して難しい仕事を経験させる」（40.9%）、「計画にそって進めるOJT²⁵」が31.1%であった。「計画にそって進めるOJT」との回答企業の割合は300人未満では29.6%で、1000人以上では77.8%と従業員規模が大きいほど高くなっている。

職場を離れた教育訓練（Off-JT）を行っている企業の具体的な内容（複数回答）では、「仕

²¹ 日本経済新聞記事（2012年12月18日日刊）参照。

²² 『労働政策研究報告書』No.137（2011）

²³ 以上の記述は、労働政策研究・研修機構（2007）「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」『労働政策研究報告書』No.83のデータに基づく。

²⁴ 労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技術者の育成の現状と課題に関する調査」結果（全国2,635社）（平成24年3月28日 記者発表資料）に基づく。

²⁵ 日常の仕事に就きながら行われる教育訓練（On Job Training）。

事や作業を進める上で必要な知識・技能を習得させるもの」が 55.4%、「OJT では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるもの」が 46.6%、「組織経営や部下の指導・育成に関するもの」が 43.3%であった。

従業員が自己啓発をすることに対する支援（複数回答）については、実施している企業のうち「受講料などの金銭的な支援」が 92.6%と圧倒的に多く、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」が 44.9%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」が 26.4%であった。

③ 事業主への助成制度

事業主が従業員に行う職業訓練に対する公的な助成は厚生労働省が「キャリア形成促進助成金」及び「認定職業訓練」の 2 つで実施している。

キャリア形成助成金は企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確にされた職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行う事業主に対して、訓練等に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部などを助成する制度である²⁶。

また、認定職業訓練は事業主の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省で定める基準に適合して行われているものは、申請により認定を受けることができ、認定職業訓練を実施する中小企業事業主に対しては、経費が助成される²⁷。

④ 企業等の退職後の能力開発の促進と意義

いったん企業等を退職しても生涯現役を志向していくためには、自分の生活状況や人生設計に合わせた形で、方向性を探りながら、新たな社会参画をめざしていくという場合も多いだろう。海外で途上国の支援をしたい、介護分野で役立ちたい、次世代の育成をしたいなど、それまでのキャリアとは全く異なる業種にチャレンジしたいと考える人も少なくないはずである。また、自分にどのような可能性があるのかという段階から検討したい人もいるだろう。そのためには、時代の要請に合う仕事や高齢者の特性を引き出す仕事を開発し、多種多様な分野の能力開発プログラムや職業相談の機会が得られる環境整備も今後ますます重要になってくる。

退職者だけを対象とした者ではないが、公的な支援として、雇用保険に加入している、または加入していた人が、厚生労働省が指定する教育訓練を受講し修了した場合は、かかった費用の 20%（上限 10 万円）が本人に支給される「教育訓練給付制度」がある。その他にも、公共職業訓練、求職者支援訓練（求職者支援法に基づく認定職業訓練）、技能者育成資金融資制度などが実施されている。

〈就業形態の多様化〉

① 就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化

²⁶ 厚生労働省ウェブサイト

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/ (2013 年 2 月 1 日)参照。

²⁷ 同上

高齢者を含め、より多様な立場の人材が労働力人口に加わり、互いに補完性を持つことができるような就業可能性の拡大のために、就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化をめざすことが重要ではないだろうか。就業形態の“ユニバーサル・デザイン”とは、勤務時間の長短にかかわらず、同一労働同一賃金を採用することにより、男女を問わず、どのような世代でも、同一の労働から公平な対価が得られる就業形態を目指すものであると定義する。理想的には、これによって就業形態の多様化が可能となり、個々の生活に合わせた働き方ができることになる。さらに、雇用の面で正規、非正規の不合理な区別を廃し、公平な福利厚生が得られる道筋をも付けることができる可能性がある。

高齢者の雇用については、定年引上げや定年制の廃止の場合を除けば、今後の主流となる継続雇用制度での雇用延長や再雇用では、共にフルタイムの就業は少なくなると考えられるが、高齢者の側で自分の退職後の生活に合わせて選択できる多様な就業形態があるかどうかということになると、フレックスタイム、短時間勤務、短日数勤務などが選択肢として自由に選べる形で用意されている職場は少ない。年齢と共に生活パターンやニーズが変化しうる高齢者にとっては、就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化によって生活の状況に合わせて就業形態を変えることが可能であれば、より長い社会参画を果たすことができるであろう。

しかし、多様な就業形態へのニーズが高い傾向にある高齢者に対して、若者や中年世代は労働力の中核としてフルタイム勤務が就業形態の選択肢の一つとして十分に大きなシェアで開かれていることが重要である。その際にも就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化によって柔軟な選択肢が用意されていることは重要である。どの世代にもライフステージ上には、子育てや介護をはじめとして様々な事情で柔軟な形態が求められる状況が生じる可能性があるからである。平成 24 年の調査では変形労働時間²⁸を採用している企業割合は 51.3%となっている²⁹。しかし、金融、保険業では、わずか 17.7%であるなど産業別に見た場合の採用率には大きな差がある。若者や中年世代が多様な形でのフルタイム勤務という選択ができることを保証された上で、高齢者がどちらかといえば少ない方向の勤務をめざし、雇用の場での棲み分けができれば世代間の雇用の補完性は保たれやすくなるであろう。

② ワークシェアリング

「ワークシェアリングに関する政労使合意」では、「ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものである」と定義されている(2003年3月)。

²⁸ 一定の期間内で週 40 時間、1 日 8 時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「1 年単位の変形労働時間制」、「1 か月単位の変形労働時間制」、「1 週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。(厚生労働省『平成 24 年就労条件総合調査の概況』参照)

²⁹ 企業規模別では、1,000 人以上が 71.4%、300~999 人が 69.1%、100~299 人が 57.8%、30~99 人が 47.4%となっている。産業別に見ると鉱業、採石業、砂利採取業が 74.9%で最も高く、金融業、保険業が 17.7%で最も低くなっている。変形労働時間の種類別(複数回答)では、「1 年単位の変形労働時間」が 33.3%、「1 ヶ月単位」が 15.8%、「フレックスタイム制」が 5.2%となっている。(同上参照)

日本では、不況期に雇用を維持・創出するために緊急避難型の形で導入されたため、現在でもネガティブなイメージで捉えられることが多い。その一方で多様な就業形態の普及によって、より多くの人の就業を可能にし、生活の質を向上させるという多様就業対応型の側面からのアプローチが定着していない。しかし、ワークシェアリングは取り入れ方によっては、男女共に様々な世代が、その世代の得意分野を他の世代とお互いにシェアしあい、生活に合わせた就業時間を設計することを可能にするものである。

高齢者にとっては、知識や経験があり、時間が比較的自由になるという世代の強みを活かすことで役割意識を高めることができる。同時に他の世代との競合ではなく共存関係を作ることもできる。そして適度な働き方をすることができるため、高齢者にとって就業分野での社会参画の持続可能性が高くなることが考えられる。

第2節で取り上げた企業の継続雇用制度は、継続雇用制度を設けている企業（1,051社）への就業状況や労働条件の調査³⁰によると、その雇用形態の約8割が「嘱託・契約社員」である。勤務形態（複数回答）は「フルタイム」89.1%、「フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い」が22.2%、「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ」が26.3%、「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い」が18.7%である。

これに関して八代（2009）は継続雇用では、複数の勤務形態が併存し、労働時間は正規従業員よりも短くなるのが一般的で、賃金は多くの場合、時給あるいは日給であり、このことは高齢者雇用の「ワークシェアリング」に他ならないという見解を示している³¹。しかし、高齢者の側で主体的にこうした勤務形態を選択できるか、「フルタイム」89.1%の意味、処遇環境が質的に生きがい感を創出するものであるかという点では、検討の余地がある。

従って、事業主がワークシェアリングを取り入れる際には、高齢社員に適した仕事の開発と、選択可能な多様な就業形態の開発が求められる。

若者との補完性の面では、高齢者が若者と組むことで経験的知識や技能の伝承などの人材育成能力が高齢者世代の持つ強みとして発揮され、同時に新たな知識・技術の取り入れ能力などが若者世代の強みとして高齢者世代が享受できるような補完関係が成り立つ仕組みがあることが理想である。ただし若者の雇用に必要な配慮は、既述のように、高齢者の多くが希望する短時間あるいは短日勤務ではなく、フルタイムかつ正規雇用である。この点については、事業主への啓発や研修、先進的取り組みの紹介や表彰、導入企業への助成金等のインセンティブが必要である。

③ 兵庫県の取り組み：ひょうご仕事と生活センター

兵庫県では、「ひょうご仕事と生活センター」が中心となって、ワークシェアリングを多様な働き方を推進するための手段の一つとして「仕事と生活のバランス」の取り組みの中に位置づけている。以下の記述は「ひょうご仕事と生活センター」からのヒアリング（2012

³⁰ 労働政策研究・研修機構（2007）「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」『労働政策研究報告書』No.83

³¹ 八代充史（2009）「定年延長と継続雇用制度—60歳以降の雇用延長と人的資源管理」『日本労働研究雑誌』No.589

年6月8日実施)及び配布資料に基づいている。

「ひょうご仕事と生活センター」は兵庫県が連合兵庫、兵庫県経営者協会との協働により設置した。企業に人材確保や業務効率の向上をもたらす、勤労者に働く意欲や働きがいをもたらす「仕事と生活のバランス」の取り組みを全県的に推進する拠点として(財)兵庫県勤労福祉協会が兵庫県の委託事業として運営している。企業からも依頼を受け、育児世代の働き方の問題、メンタルヘルス、企業の中で顕在化している問題(超過勤務が多い部署の偏りなど)に対して企業に組みのノウハウを提供支援している。

ひょうご仕事と生活センターではセンターの役割を次のように説明している。

主な柱は、1. 啓発・情報発信、2. 相談・実践支援、3. 企業顕彰、4. 企業助成である。いい会社、職場づくりの手伝いをする。何か制度をつくるという支援ではなく、ソフト部分の支援である。制度がうまく運営されないのはなぜか、休みたくても休めないのはなぜか、休んだ後の体制はどのようにするか、どうすれば休みやすくなるか、フレックスタイム制などの勤労体系の多様化、労働力の欠如のための穴埋めの方法など、働く人の労働環境の構築を目的としている。(中略)ワーク・ライフ・バランスの推進がどのようなメリットがあり、どんな取り組み事例があるか、多様な働き方とは何か、情報交換の必要性やコミュニケーションの取り方などについても(集合型、出前型の)研修の企画や実施を行っている。

依頼内容や件数については次のようにコメントしている。

依頼は、PR活動、電話によるアポイント、経営者協会からの紹介などによる。内容は、育児世代の働き方の問題、メンタルヘルス、企業の中で顕在化している問題(超過勤務が多い部署の偏りなど)などについて、企業に組みのノウハウを提供支援することなどである。この結果、企業が多様な働き方を受け入れて社員がCSR活動³²やキャリアアップができるような会社を作ってもらった。相談・実践支援は大企業が半分くらいである。はじめは大手でないと問題がわかってもらえなかったが、中小も増えてきた。組合側というより、労使で一緒になってやってもらおうという方向である。経営側の努力がないと改善していかない。評価としては、個人差があるが、やってよかったというものが多い。マイナスにはなっていない。件数は、3年間(平成21年10月～)で相談件数1,454件、そのうち支援をしたのは、736件、研修をしたのは、456件(延べ件数)、支援団体数201団体(兵庫県下23万ほどの企業中)である。

また、今後の方針についての目標や課題については以下のように語っている。

³² Corporate Social Responsibility (企業の社会的責任)を指す。一般的に、法令遵守、消費者保護、労働、人権尊重、地域貢献など純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的取組と解されている。経済産業省(2004)『企業の社会的責任(CSR)を取り巻く現状について』参照。

センターの活動が全県的に広まってほしい。大手だけでなく、もっと中小も増やし、地域を拡大してほしい。他の商工会などでセミナーなどをして普及をはかり、取り組みが企業を核に広がってほしい。県下 23 万の企業のうち、2/3 は小さい企業であるため、本当に取り組みができるのは少ない。(一方の) 大手企業は本社の意向で決まることが多く、事業所単位ではやりにくい。

中小企業を対象とした相談や支援も増えてきているとはいえ、県内企業の大半を占める小企業への取り組みはまだ十分でないという課題が挙げられた。

平成 23 年度には、「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として、大豊機工(株)、(株)オーシスマップ、ケイオー開発(株)フローラルイン姫路、甲南大学生生活協同組合、光洋電機(株)、医療法人中央会尼崎中央病院、(株)フェリシモ、(株)三井住友銀行芦屋ブロック、(株)ユーシステム、ヨドプレ(株)の 10 社を表彰している。(3 年間で 26 社)

④ 参考事例：「70 歳いきいき企業」

独立行政法人「高齢・障害・求職者雇用支援機構」は、平成 22 (2010) 年 11 月に「70 歳雇用実現プロジェクト会議」を設置し、平成 23 (2011) 年 3 月、「70 歳まで働ける社会」の実現に向けた課題や取り組み等を提言としてまとめている³³。この機構が先進的取り組みを啓発する目的で毎年発行しているのが「70 歳いきいき企業 100 選」である。兵庫県は「定年の定めのない企業」として「(株) エス・アイ」が、70 歳定年企業として「(株) 金田土木」と「社会福祉法人みつわ福祉会」が挙げられている。

⑤ 先進事例：(株) エス・アイの取り組み

就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化を実現している先進事例として(株) エス・アイの取り組みを紹介する。以下の記述は(株) エス・アイへのヒアリング(2012 年 8 月 1 日実施)に基づいている。

姫路市にある(株) エス・アイはデータ入力・加工業務、アウトソーシング、ホームページ作成、WEB サイトの企画運営を主な業務とする正規従業員 59 人(ヒアリング調査時)の会社である³⁴。

勤務及び給与形態の特徴を挙げると、全員が正社員であること、同一労働同一賃金制を実現していること、自由出勤制、ワークシェアリング制をとっていること、定年がないこと(エイジフリー制度)、他との重複就業も可能なことである。

この会社では、フルタイム従業員とパートタイム従業員の区別がなく、勤務した時間と労働の質に給与が比例する仕組みを取っている。完全な同一労働同一賃金制が実現されているわけである。これに関するコメントは以下のようである。

仕事内容に等級やカテゴリーをつけ、データ入力=1 として、仕事内容をデータ入力実績に置き換えるといくつになるか、点数化してシステム化している。賃金の差が大きくな

³³ 平成 24 年版高齢社会白書参照。

³⁴ 2013 年 2 月現在の正規従業員数は 64 人である。

りすぎてしまうこともあるが、見直しをしながら調整している。調整に当たっては、社員にも説明して納得してもらうようにしている。現在、70種類の業務のカテゴリーがある。他の業務に移るのは本人の意思だが、業務によっては事前のテストがあることもある。

勤務形態では、従業員の生活の都合に合わせた自由出勤制と従業員間でのワークシェアリングによる勤務の調整が行われている。これに関して以下のようにコメントしている。

月168時間以内であれば、8:00~18:00の勤務時間内のうち、出社、退社時間を各自が自由に決められる。各自が1ヶ月前に翌月の予定を提出し、リーダーが調整する。シフト表は一日に一枚作成される。シフト表はみんなが見られるようになっていて、変更する場合は手書きで修正することになっている。どうしても休まなくてもいいような時は、他の人の出欠状況を見て、休みを出勤に変更することも多い。人員を増やして、フルタイム勤務・パートタイム勤務交換型として、複数の人員で業務の共通化を図っている。社員は出社後、オフィスのパソコンに社員ID番号を入力して仕事を開始する。残業はない。

このような制度を持つため、子どもを持つ女性や介護中の人でも働きやすいことから女性社員が多く、母子家庭の社員も多いという。同時に高齢者や障害者にとっても、よい職場環境となっている。現在、60歳以上が7人、障害者が11人勤務しているということである。従業員59人であることを考えると決して少なくない数である。就業形態の“ユニバーサル・デザイン”化によって誰にとっても働きやすい環境となっていることを示している。

写真2-1 (株) エス・アイ社内風景



2012年8月1日撮影

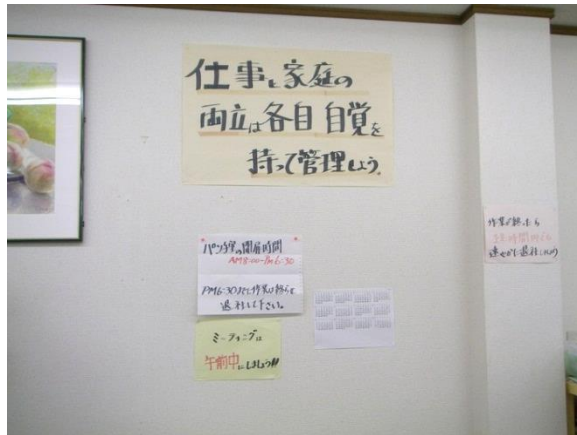
次のようにも語っている。

人からよくIT関連企業だからできるんじゃないかと言われるけれども、どんな会社でもできる。一気にやるのではなく、一つの部署から変えていけばできる。一番は社長を説得することだ。そして障害者の雇用には、社員の意識や団結も必要になる。

ただ、(株) エス・アイの取り組みの普及については次のように難しさを語っている。

いろいろな企業が聞きに来ることがあるが、緊急避難型の目的が多く、方針にズレがある。

写真 2-2 (株) エス・アイの社内掲示



2012年8月1日撮影

今後も少子高齢化の傾向は変わらず、低成長時代が続くことが予測される中で、誰にとってもどんな状況の人にとっても働きやすい環境を少しでも多くの企業が制度として組み込む姿勢を付加価値として企業評価の対象とする方向性が求められているのではないだろうか。

〈就業斡旋機関の機能拡充〉

前述((2)-2)のように、改正雇用対策法(2007年)で求人者の年齢制限は禁止されたといっても公的職業斡旋機関であるハローワークでの高齢者の就職率は低いのが現状である。特定層を対象としたハローワークには、女性に特化した「マザーズハローワーク」が設置され、若者に特化した「わかものハローワーク」も2012年10月に設置された。これに倣って高齢者の求人票を中心に扱う、高齢者に特化した斡旋窓口の設置が望まれる。

中高年齢者を対象としたハローワークの窓口は既に東京都(ハローワーク飯田橋シニアコーナー)や大阪府(ハローワークシニアプラザ大阪)での事例がある³⁵。

東京都のハローワーク飯田橋シニアコーナーは、東京しごとセンター・シニアコーナーとして、ハローワーク飯田橋専門援助第3部門に設置されている。以下はウェブサイト上に載せられたシニアコーナーの業務の概要である。

³⁵ ハローワークシニアプラザ大阪は高齢者向けの窓口をもち、職業相談や職業紹介機能があったが、平成25年3月29日をもって業務を終了することになった。

東京しごとセンター・シニアコーナーでは、55歳以上の方を対象に、これまでの職業経験や経歴、ご希望に応じた仕事探しのアドバイスをする就業相談を行っています。キャリアカウンセリング、履歴書の書き方などの再就職支援セミナー、展示されているハローワーク求人票の中から面接を希望する求人企業への問い合わせや紹介まで、高齢者専門のアドバイザーが一貫して実施。年齢にあわせたきめ細やかな相談で、求職活動をサポートします。また、中小企業団体と協働して短期間（平均16日）の就職前準備講習「高齢者就職支援講習」を実施し、人材としての確実な就職をめざして応援しています。³⁶

このように高齢者専用の窓口を設置している例はあるが、まだ、その事例は少ない。シニアセンターなど、高齢者のための福祉施設や就業支援センターにハローワークを併設している事例がいくつかの都市で見られるくらいである。また大阪の例のように閉鎖されることになったものもある。そして多くの場合、高齢者専用の求人検索機能は伴っていないことが多い。

マザーズハローワークやわかものハローワークに続いて高齢者に特化した斡旋窓口の設置促進が望まれるところである。その場合、求人票を出す側の事業主には、高齢者が他の世代と競合しにくい、高齢者の特性を活かした補完的な就業形態や職種を開発する努力をしてもらうことが重要である。

(3) まとめ

高齢者の雇用の課題は、就業意欲と就業率との間にギャップがあることであった。しかし高齢者の雇用について解決の方向性を探るとき考慮に入れなくてはならないのは世代間公平性の問題である。少子高齢社会の長期的な課題に労働力の不足があるにしても現状では長引く景気の影響によって限定された労働市場であるからだ。そのため生涯現役をめざしながら他の世代の雇用と両立するような棲み分けの意識がなくてはならないといえる。

それを解決に向かわせる方向性として、理想的には欧米が指向するエイジフリーの方向に進み、各世代がそれぞれの強みを発揮できるような形が望まれるところであるが、現実の問題としては、社会のニーズを意識したスキル向上の取り組みや多様な就業形態の開発、そして高齢者に合わせた就業斡旋機能を拡充させることではないかということを検討した。

スキル向上のための研修プログラムは、退職後だけでなく、在職中に長期的な視野で行われることが高齢期の雇用の拡大（生涯現役の実現）にとって重要である。この点については企業側の意識とのずれがあるため、今後も企業側への啓発等の努力が必要とされる。

多様な就業形態の開発については、フルタイム勤務だけでなくワークシェアリングも視野に入れて高齢者自身が選択可能なバリエーションを、先進事例をモデルとしながら様々なケースとして普及していくことが望まれる。このことが結果的には男女を問わずすべての世代にとっても働きやすい就業形態の“ユニバーサル・デザイン”となると考えられる。

高齢者の就業斡旋機能の拡充については、事業主側に高齢者の特性を活かした就業形態や職種の開発を促した上で、ハローワークに女性や若者同様、高齢者専用窓口を設置して

³⁶ http://www.tokyoshigoto.jp/category.php?page_id=153 (2012年12月28日)
(東京しごとセンター・シニアコーナーのウェブサイトより抜粋)

就業実現性を高めていくことが求められる。

高齢者の雇用の課題の解決において企業側に求められるのは、高年齢になっても社員が職場で就業機会を広げることができるように中高年社員の特性を活かすような研修プログラム開発への努力や多様な就業形態を採用することにより高齢者の就業形態の選択性を高める努力である。行政側に求められるのは、そのような制度を企業が促進するように企業へ働きかけることや先進企業の表彰や助成金などで企業側にインセンティブを与えること、そして高齢者に合わせた就業斡旋機能を構築することである。また、高齢者自身に求められるのは、在職中から仕事のスキル向上へ意欲を持ち続け、退職後に多様な形で、より長く活用していく行動力である。

第3章 生きがいごとで社会の担い手へ：その現状と課題

高齢者の就業面での社会参画には、企業で雇用される形だけではなく、その他にも、必ずしも収入が多くないとしても短期間、短時間で、就業することが生きがいになるものや、身につけた技能や技術によって、あるいは地域のニーズに応える形で社会的な役割を果たし、それが生きがいとなるものがある。このような雇用とボランティアの中間的な活動として位置づけられる生きがいを持って活動できる高齢者の社会参画の仕方を「生きがいごと」と呼ぶことにする。

本章では、このような生きがいごとの場をどう拡大するかということを論点として、3-1. で、高齢者の地域社会での起業としてコミュニティ・ビジネスを、3-2. で、企業退職者の専門的能力の活用を、3-3. で多様な就業の場を取り上げて、それぞれについて、その現状と課題について検討し、課題解決のための方向性を探っていく。

【3-1】高齢者のコミュニティ・ビジネス

高齢者の求人が少ない、また自分の生活に合わせた勤務形態を選ぶことが難しい中、自ら起業することも、退職後の高齢者の生き方の一つである。

自分がやりたいと考える分野で就業機会を自分で創出することの他に、就業の形を自分の生活に合わせて弾力性のある形にすることができるなど、起業によって自己裁量の範囲は拡大されるであろう。また、地域のニーズを掘り起こした社会貢献的な活動を起こすことによって社会的役割を担うことができる。それによって生きがいの創出にもつながる。さらに財政的な部分では、高齢者の場合は、年金収入で一定の生活の保障も確保できる利点がある。

実際、高齢者の起業意欲は高まっている。日本政策金融公庫総合研究所の2011年度調査によると、起業数全体に占める60歳以上の割合は6.6%となり、20年前の2.2%から大幅に上昇した³⁷ (図3-1)。また、日本政策金融公庫のシニア向け起業資金についても55歳以上の経営者を対象にした融資の実績額は2012年4~8月は前年同期比12%増となった³⁸。

2012年のシニア起業家(55歳以上)調査(日本政策金融公庫総合研究所による『シニア起業家の開業-2012年度「新規開業実態調査」から-』)によると業種は医療・福祉が22.1%

³⁷ 日本経済新聞記事(2012年10月17日付日刊)参照。起業数に占める60歳以上の割合の数値の出所は日本政策金融公庫総合研究所(2011)「アンケート結果の概要」『2011年新規開業実態調査』。

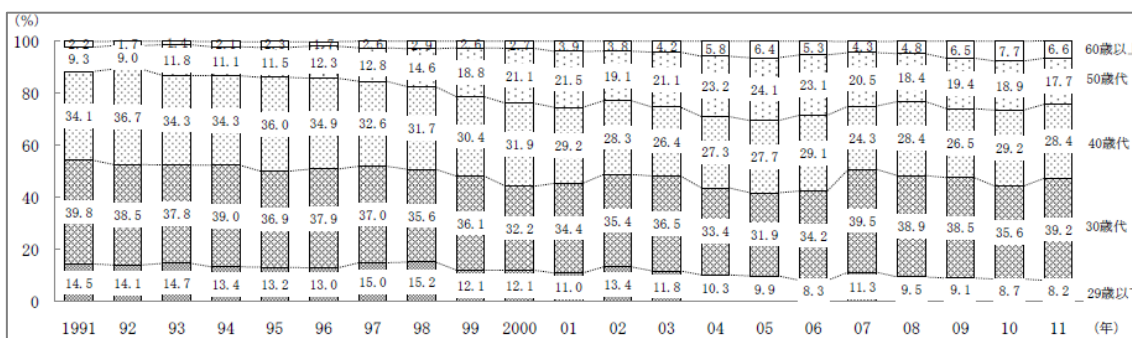
³⁸ 日本経済新聞記事(2012年10月17日付日刊)参照。尚、日本政策金融公庫では、「女性、若者/シニア起業家支援資金(新企業育成貸付)」制度を行っている。シニアへの起業家支援資金は55歳以上を対象としている。融資限度額は7,200万円(うち運転資金は4,800万円)である。

と最も多く、次いでサービス業 17.9%、飲食店・宿泊業 14.7%となっている。他の年齢層（34歳以下、35～54歳）との比較では、「自宅を所有しているが住宅ローンはない」割合が 54.7%と最も高く、事業以外からの収入がある割合も 52.7%と他の年齢層を大きく上回る（年金・恩給など）。起業の動機（3つまでの複数回答）は「仕事の経験・知識や資格を生かしたかったから」が 51.1%と世代中で最多で、「社会の役に立つ仕事をしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」が共に 36.2%で続き、他の年齢層と比較して高くなっている。また、収入に対する考え方では、「家計を維持できるだけの収入があれば十分だ」が 64.9%と多く、「できるだけ多くの収入を得たい」が 26.6%と少なくなっている。

また従業者数を見ると、シニア起業家では平均 6.0 人であり、他の年齢層よりも雇用創出数が多くなっている（34歳以下 3.7人、35～54歳 3.6人、全体平均 4.0人）。

これらから高齢者の起業家の特徴として、大きなローンを抱えず、年金などの事業以外からの収入がある割合が高い点で家計的に有利な傾向であること、経験・知識をもち、社会貢献志向や就業意欲が高い傾向であること、そして雇用創出の点で社会に貢献していることがわかる。

図 3-1 開業時の年齢分布の推移



出所：日本政策金融公庫総合研究所「2011年度新規開業実態調査－アンケート調査の概要」（2011年）より転載

(1) 課題

(1) - 1. 専門的・継続的支援体制及び情報交換の場の拡充

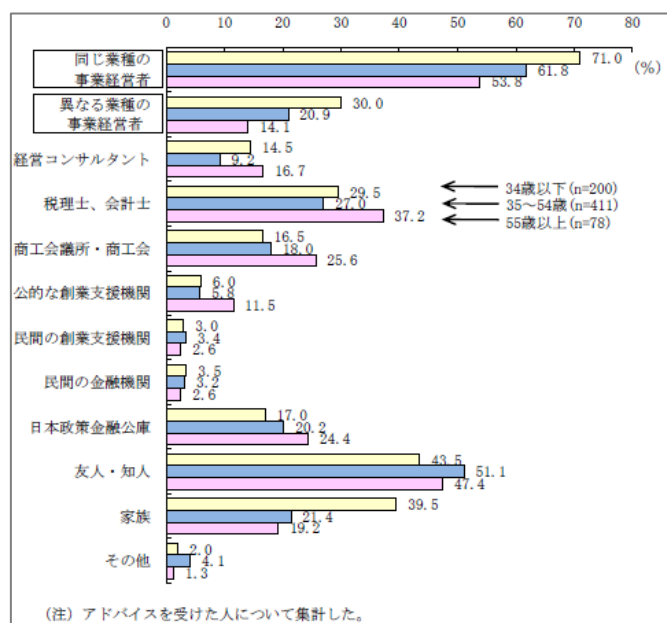
高齢者の起業は、若者と違って、失敗しても年齢的に再チャレンジが難しく、最悪な結果になれば老後の資金をなくしてしまう恐れもあるが、一方で、前述の実態調査からもわかるように、大きな利益を期待せず、地域に密着した社会貢献を目的としたビジネスを起業するような場合は、起業のノウハウを得ることができれば、事業継続の可能性を高めることができる。以下では、高齢者がコミュニティ・ビジネスの分野に参画する上での課題を見ていく。

〈起業のための助言及び資金援助へのニーズ〉

退職後に居住する地域で、地域のニーズを掘り起こしたコミュニティ・ビジネスを始めようとする高齢者は少なくないかもしれない。しかし、その際の最も大きな壁は起業に対する実践知識（ノウハウ）の提供が十分に得られないということである。多くの高齢者は企業経営の経験がない状態で事業を始めようとするわけであるから、どのように資金を

調達し、運用する計画か、どのように人材を集めるのか、どのようにその人材を管理するのか、事務や経理をどうするか、組織運営や税務、法務上の知識などが必要になる。また、自己資金の他に、事業への助成が得られることも重要である。しかし、この一連の専門知識や資金援助を得るための経路が十分に整っていないことが、高齢者がコミュニティ・ビジネスを始める上での障壁になっている。図3-2は、起業にあたってアドバイスを受けた人の相手とその割合を示している。事業経営者からのアドバイスを受けた割合が他の世代より低く、経営コンサルタントや税理士、会計士など専門家を頼る割合が高くなっている。

図3-2 開業計画へのアドバイスを受けた相手



出所：日本政策金融公庫総合研究所『シニア起業家の開業－2012年度「新規開業実態調査」から－』（2012）より転載

〈高齢者によるコミュニティ・ビジネス実践者間の情報交換・交流体制の未整備〉

高齢者による起業は、前述の調査結果の数値が示すように、増加しているとはいえ、まだ絶対数は多くないため、現状ではコミュニティ・ビジネスを実践している高齢者が、お互いに情報交換や交流を行う環境は東京などに見られる一部の事例³⁹を除けば、整っていない。利潤を追求する傾向の一般起業家としてではなく、退職後の高齢期に新たに地域でビジネスをはじめめる社会貢献志向のコミュニティ・ビジネス実践者同士の情報交換や交流は高齢者の起業家にとって重要な環境要素となる。それによって共通する問題への対処や人的資源の拡大が可能となることなどが考えられる。

(1) ー2. 兵庫県のコミュニティ・ビジネス支援事業の概要と課題

兵庫県では、主に以下の3つの事業でコミュニティ・ビジネスを支援している。これらの支援事業の概要と課題について記述する。以下の内容は県産業労働部しごと支援課から

³⁹ 銀座セカンドライフ株式会社による高齢者の起業家の交流の場の提供支援の事例がある。

のヒアリング（2012年9月21日、2013年1月11日実施）及び提供された資料に基づく。

〈コミュニティ・ビジネス離陸応援事業〉

（事業概要）

コミュニティ・ビジネス支援事業の一つとして、「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」を行っている。「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」は、地域住民が地域課題の解決のためにサービスを有償で提供するコミュニティ・ビジネスの創出を促進するために、新たにコミュニティ・ビジネスを起こそうとする団体を対象に立ち上げ経費の一部を補助する事業である。

対象事業の要件は地域課題の解決、地域貢献を目的とした事業であること、地域住民の雇用機会の拡大に効果がある事業であること、ビジネスとして継続的に実施される事業であること、の3点である。「地域社会への貢献度」、「就業機会の創出」、「安定的・継続的経営」、「創造性・先駆性」の観点から審査・選定される。採択された場合は、補助期間は1年間、補助対象経費の1/2以内、上限100万円までが支給される。

平成11年度から23年度までの累計の補助団体数は、227団体、雇用創出数は、1,186人（1団体平均では、約5.2人）である。227団体の事業の分野別では障害者・高齢者福祉（送迎、デイサービス、ヘルパー養成等）が30.4%で最も多く、次いでまちづくり・村おこし（特産品生産販売等）が26.4%、文化・芸術・教育（多文化教育、音楽会、スポーツ振興等）が16.3%で、この3分野が7割を占めている。

表3-1 コミュニティ・ビジネス離陸応援事業 補助団体数、雇用創出数

	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	合計
補助団体数（件）	8	8	21	22	23	23	23	21	21	18	13	15	11	227
雇用創出数（人）	38	42	69	207	117	101	113	157	105	105	50	58	24	1,186
補助予算額（千円）	16,000	32,000	50,000	81,000	69,000	69,000	43,000	40,000	40,000	20,000	15,000	15,000	12,500	502,500

出所：しごと支援課提供資料

（課題）

ここ数年の補助団体数は1年度あたり十数件である（表3-1参照）。また、平成24年度は募集枠が12となり、採択件数も9に留まっている。

一般財源による補助団体の継続状況は、平成11～23年度までの179団体のうち123団体が継続しており、継続率は68.7%となっている。補助がなくなると赤字になるところも多いという。

採択件数の減少は事業予算額の減少と関連があると思われるが、それが採択枠の増減に影響を与えている。そのため、この事業で支援される団体数には限界が生じてきている。

〈高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業〉

(事業概要)

平成 24 年度から 55 歳以上の構成員と雇用者を含むという要件をつけた「高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業」が始まった。この事業は高齢者が高齢者を支える社会づくりをめざして、高齢者が共同して、高齢社会のニーズに対応したサービスを提供する高齢者生活支援ビジネスの創出を促進するため、新たに高齢者生活支援ビジネスを起こそうとする団体を対象に立ち上げ経費の一部を補助する事業である。

対象事業の要件は高齢社会のニーズに対応したサービスを提供する事業であること、ビジネスとして継続的に実施される事業であること、55 歳以上の者 3 人以上を構成員とすること、55 歳以上の者 2 人以上の雇用（1 ヶ月以上、最低賃金以上の賃金による）を創出すること、必要に応じて高齢者の就業に配慮した勤務条件、労働環境を整備していること、の 5 点である。「高齢社会へのニーズ対応度」、「高齢者の就業機会の拡大効果」、「安定的・継続的経営」、「創造性・先駆性」の観点から審査・選定される。採択された場合は、補助期間は 1 年間、補助対象経費の 1/2 以内、上限 100 万円までが支給される。

初年度の平成 24 年度は募集枠 30 に対して採択件数が 10 であった。

(課題)

平成 24 年度から始まった事業であるため、どのようにこの事業が機能していくかは、まだはっきりとはわからないといえるが、課題としては、担当課によると、前者の「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」の応募団体の事業と比較した場合、高齢者の生活支援事業だけを対象とするとビジネスとしての広がりがないため、25 年度からは、当該事業に限定せず、事業名についても「生活支援ビジネス」の部分を取ることにしたいとのことである。

コミュニティ・ビジネス支援に関連した、今後この 2 つの県事業が有機的に関連し、相乗効果を発揮していくような制度設計が求められるのではないだろうか。

〈高齢者起業支援事業〉

(事業概要)

兵庫県が平成 24 年度に新たに始めた高齢者のための起業支援事業として社会援護課が実施する「高齢者起業支援事業」がある。

この事業は「元気高齢者が長年培った知識・経験・技能等を活かして自ら事業を展開することで安心地区⁴⁰の活性化につなげる」（担当課資料より）ことを目的としている。

⁴⁰ 「安心地区」とは在宅福祉サービスの拡充を図るための兵庫県の「安心地区」整備推進事業で想定される地区をいう。小学校区等の小地域単位で、要介護認定等の有無に関わらず、在宅生活に不安を抱える高齢者や障害のある人等への介護や家事などの在宅サービスが、その人の求めに応じて円滑に提供される地域づくりを目的としている。本事業には、「安心地区」推進協議会の設置、要介護認定等の有無に関わらず利用可能な「安心ミニデイサービス」の整備と並んで高齢者起業支援事業が含まれる（県健康福祉部社会援護課配布資料参照）。担当課へのヒアリング（2013 年 1 月 16 日実施）によると 2012 年度は県下 3 か所（明舞地区、川西市、養父市）での実施だが、今後拡大していき、2013 年度は 10 か所で実施する予定となっている。

対象者は、60歳以上の県民で構成されている団体・グループで、対象とする事業は、配食サービス、家事援助サービス、移送サービスである。助成数は1団体、補助期間は1年間、補助額は75万円（定額）で、事業の立ち上げに不可欠な備品購入費などを補助対象とする。

初年度の平成24年度は、明舞地区、川西市、養父市の3カ所で実施され、平成25年度以降は実施箇所を7カ所に拡大する。今後の経過を見守る必要があるが、高齢者の起業をバックアップする事業の一つである。

〈生きがいしごとサポートセンター事業によるコミュニティ・ビジネス支援〉

（事業概要）

起業に関する相談・支援を行う組織として兵庫県には「生きがいしごとサポートセンター」が県下6カ所に設置されている。兵庫県が生きがいしごとサポートセンター事業を実施する目的は、以下のようにまとめられている。

震災後の失われたコミュニティを再生するため、地域の公益的な生きがいしごとの場を創出し、活動者を支援してきたが、起業後の基盤は脆弱なままの団体も多く、起業後団体への支援拡充が望まれる。今後は、生きがいしごとの場をコミュニティ・ビジネスとして定着させ、地域社会に利潤を還元する「循環システム」の構築を目指しつつ、社会的労働問題（少子高齢化による労働力確保等）にも地域の視点から取り組むため、生きがいしごとサポートセンター事業を実施する。」（県担当課配布資料より）

生きがいしごとサポートセンターは、コンペ方式によって、コミュニティ・ビジネス等での起業・就業の中間支援組織であるNPO法人からの企画提案に基づいて、県の担当課が選定した団体が設置する形を取っている。起業・就業までの支援事業（基本的事業）と、地域性や補助団体の特長等を活かした提案事業（定着・循環事業）、特に団塊世代にコミュニティ・ビジネスを紹介し、コミュニティ・ビジネスへの起業・就業を支援する事業（団塊世代の元気推進事業）に必要な経費を補助し、起業・就業支援とコミュニティ・ビジネスの定着等による地域循環システム構築を目指す組織である。（同資料参照）

生きがいしごとサポートセンター事業の事例を生きがいしごとサポートセンター神戸東へのヒアリング（2012年6月15日実施）から記述する。

相談の流れは以下のようなものである。

まず来所してもらい、相談し、その後、登録者へは、メールなどで連絡や紹介をしたり、現場への見学などを提案したりするというものである。登録者には、アンケートをとり、満足度を確認し、フォローをまんべんなくするようにしている。

生きがいしごとサポートセンターの特色として次のようなことが挙げられた。

雇用保険をかけない、ちょっとした仕事や、今までの経験を活かしたNPOの仕事など、ハローワークとのすみ分けをしている。ハローワークでは、仕事を自分で見つけて窓口へ持

って行くが生きがいしごとサポートセンターは相談しながら仕事を探せる場である。相談可能な年齢層が幅広いのいいと言われる。若者向けとか、シニア向けといった制限がない。ここの強みは、起業、就業、ボランティアの分野をどれもやっているということである。相談に来る人で、はじめからしたいことがはっきり決まっている人は少ない。何かしたい、今まで培ってきたことを活かしたい、仲間探しをしたいなどで来る。相談する中で、ここ（の支援）で（既に）起業したところへのマッチングもある。ここは、相談者が広く選択できるよう、別の機関とも連携、協力もしている。

新たな事業展開については以下のようなコメントがあった。

今年度（平成 24 年度）は、兵庫県は高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業として高齢者の起業へ 100 万円の助成を行い、生きがいしごとサポートセンターはその助言を行った。研修としては、「セカンドライフ準備セミナー」として退職前の人へのセミナーを行っている。企業への出前講座を念頭に置き、企業側へ働きかけているが、なかなか申し込む企業がない。理由としては、神戸の企業は、支社・支店であることが多く、ここだけでは、決められないこと、中小企業の場合、該当者が 1～2 人なので、見合わないということなどである。（このセンター）独自に地域活動・年金対策・再就職のテーマでセミナーを開催した結果、ここに来る人のニーズは、地域活動だということがわかった。そこで今年度から、地域活動に特化して募集することにして、現在募集中だが、既に 20 名以上集まっている。セカンドライフ準備セミナーは県のシルバー人材センター協会と共同開催をしている。

表 3-2 生きがいしごとサポートセンターの求人求職登録状況

	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	計
新規求人数	1,802	3,419	2,585	3,365	11,171
新規応募者数	1,616	2,115	1,579	1,986	7,296
うち起業希望者数	542(33.5%)	449(21.2%)	518(32.8%)	566(28.5%)	2,075(28.4%)
うち求職者数	1,074(66.5%)	1,666(78.8%)	1,061(67.2%)	1,420(71.5%)	5,221(71.6%)
就職成立者数	636(39.4%)	608(28.7%)	687(43.5%)	867(43.7%)	2,798(38.3%)
うちシニア世代	138(21.7%)	167(27.5%)	138(20.1%)	168(19.4%)	611(21.8%)

出所：しごと支援課提供資料より作成

その他に次のようなことがコメントされた。

丹波で農業に関するコミュニティ・ビジネス支援をしたが、その販路として、当センターの前で野菜販売をしている。（生きがいしごとサポートセンター神戸東の広報紙として）月一回、『ワラビー』を発行している。講座・セミナー、求人情報、起業情報などを載せている。週刊でメルマガを発信しているが、紙媒体でしか、届けられない人がいる。

表 3-3 生きがいしごとサポートセンターによる起業団体数

	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	計
起業団体数	127	104	132	152	515

うちシニア世代	43(33.9%)	46(44.2%)	50(37.9%)	36(23.7%)	175(34.0%)
従事者数	1,249	955	1,007	914	4,125
うちシニア世代	358(28.7%)	453(47.4%)	370(36.7%)	211(23.1%)	1,392(33.7%)

出所：しごと支援課提供資料より作成

(生きがいしごとサポートセンターによる高齢者のコミュニティ・ビジネス支援と課題)

上記の表を見ると平成20～23年度の4年間の生きがいしごとサポートセンターによる起業は県下6カ所全体で累計515団体であり、年度平均にして128.8団体、そのうちシニア世代の割合は34%と約1/3を占めている。年度平均のシニアの起業数は、約44団体で、各生きがいしごとサポートセンターあたりでは、年度平均7団体という数値となる。この数値をどう見るかであるが、高齢者のコミュニティ・ビジネスが実際に立ち上がっている件数は、まだ十分に多くなく、事業者開拓の余地があるともとらえられる。

また、高齢者の起業をめぐる高齢者側が持つ問題点として、生きがいしごとサポートセンター神戸東が送付してくれた同センターの起業の専門相談員からの回答(2012年7月31日)によると、次のような点が指摘された。

(1) 高齢になってからのリスクテイキングはなかなか取れないため、投資を要する本格的な起業は少ない。(2) 体力、気力(活動意欲)が低下しており、しんどいことはしたくない人が少なくない。(3) 永年浸ってきた価値観、思考傾向から脱皮できず、思い切った新しい展開が期待しにくい。(4) どうしても組織論、ヒエラルキーにこだわり、肩書きのないゼロからのスタートがしにくい。(5) 仲間と一緒にという起業は少なく、仲間探しからはじめないといけないケースも少なくない。サラリーマンは、リタイア後は、孤独なケースが多い。

専門的な分野のアドバイスが必要な場合の相談体制についての質問では、「生きがいしごとサポートセンター神戸東に関して」のことで限定した上で次のように回答している。

「起業相談」と銘打って“看板”を出しているからには、「起業」に関するあらゆる相談を受けます。当方の心構えとしては、いったん全ての相談を受け止めるという意味での「ワンストップ」を目指しています。介護、障がい者、育児、移送サービス、飲食業、農業、芸術、まちづくり等々、幅広い相談があります。それらに対して、「分かりません」では、信用・信頼を裏切ることになるため、「全てに対して明快に解決策を持ち合わせているわけではないが、相談者と共に一緒に考えて、一緒に結論を見出そう」と言っています。そういうスタンスで、皆さんは納得してくれませんが、もちろん、できるだけ専門的な見解を出し得る努力は行っています。よほど詳しい問題は、「コンサルティングシステム」として、専門家を有料で派遣します。相談者が2,000円負担、当方で13,000円を加えて、コンサルティングをお願いします。ただ、生きがいしごとサポートセンターへの補助金が減ったので、以前に比べ、対象人数を削らざるを得ず、現在の枠は年2人程度です。やむなく、気軽に頼める人には謝金なしでお願いし、同業の立ち上げ先輩を紹介するなどもしています。誰か

と誰かをくっつけることによって、新たなネットワークが生まれ、いい展開になることも往々にして経験します。

上記のように、同センターの起業支援のスタンスと現状の専門的なコンサルティングをめぐる資金上の課題を述べている。

(2) 課題解決のための方向性：総合的支援と支援のパッケージ化

助成制度がさらなる効果を発揮し、持続性のある高齢者のコミュニティ・ビジネスを増やしていくためには、有効に機能する方策を考えて行かなくてはならない。

(2) - 1. 学習と助言のシステム

〈系統的学習の場の整備〉

高齢者が退職後にコミュニティ・ビジネスをしようと考えた場合、まず必要とされるのは、起業ということに関する知識や情報である。起業の仕組みやリスクはどのようなものか、どのような社会貢献が可能であるか、どのような事例があるのかといったことを系統的に学習できる環境を整備することが重要である。

前項で見てきたように兵庫県では、地域の生きがいしごととしてコミュニティ・ビジネスを生きがいしごとサポートセンターが支援する体制がすでに整っている。そして各生きがいしごとサポートセンターがそれぞれ起業に関するセミナーを企画してきた。この体制を土台にして起業についてのきめ細かな系統的な学習プログラムを開発し、それらをより高い頻度で定期的に提供することでコミュニティ・ビジネスがさらに促進されるだろう。

〈起業のための諸分野の専門家による支援〉

前述の生きがいしごとサポートセンター神戸東からのヒアリングからも読み取れるが、幅広い分野への起業相談に対応した専門的コンサルティングのニーズがあるものの、資金的な限界により、個別センターでの対応が十分できない現状がある。

そのため、県下の生きがいしごとサポートセンター共通でアクセスすることができる専門家チーム体制を構築し、相談と助言を各生きがいしごとサポートセンターと専門家チームとの2段階レベルにすることが考えられる。

〈パッケージ支援体制の構築〉

起業セミナーなどの起業に関する学習や相談・助言とそれぞれの分野の専門家による相談・助言の一連のプロセスを相談者ごとに同一のスタッフがトータルに関わるようなパッケージ支援の仕組みを構築することも、特に高齢者の起業支援において効果を発揮すると思われる。めざすビジネスの内容についての相談から、どのような講座を受講したらいいか、それがどこで得られるか、それぞれの分野の専門的な助言にはどのようにアクセスするか、プロセスごとに必要な助言を最後まで同一のスタッフによって行われる仕組みである。

(2) - 2. 支援延長体制の構築

〈延長支援の方法〉

兵庫県が支援するコミュニティ・ビジネスへの支援事業担当課からのヒアリングからも指摘されたが、地域貢献、就業機会の創出、安定的・継続的経営、創造性・先駆性の観点で審査され選定された団体でも、1年間の補助金が切れると赤字になるところも多い。そのため、高齢者の社会参画拡大の立場から、総合的に地域貢献にかなう、地域での必要度が高いコミュニティ・ビジネスを資金面で、立ち上がり支援に対して数年間の支援期間の延長（助成）をしていくことも地域社会の公共の利益のために必要であろう。

これに対しては、兵庫県の事業で行われている起業支援の諸政策（「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」、「高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業」、「高齢者起業支援事業」等）で採択されたコミュニティ・ビジネスの中から、1年間の補助期間後もさらに延長して助成を行う事業を選んで支援することが考えられる。

「コミュニティ・ビジネス離陸応援事業」でこれまで採択された事業では、高齢者の福祉に貢献するものとして、高齢化の進む団地内で高齢者のためのコミュニティレストランを運営する事業、高齢者を対象にした給食配食、自宅修繕、防犯サービス等のサービスを行う事業、終末期を迎えた人が住み慣れた地域で最後まで生活できるホームホスピス事業、農作物や生活用品等を高齢者等の買い物弱者に宅配販売する事業などが行われている。また子どもに遊びや工作などの指導を行う事業、地域間・世代間の交流・連携のための事業などもあるが、多様な世代と共に高齢者の社会参画の可能性も高いといえる。

「高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業」では、高齢者による高齢者のための生活支援ビジネスが採択されたが、バリアフリー化へのリフォーム等、高齢者の住環境の相談や日常生活支援活動を行う事業、高齢者自身が提案、商品開発に携わる高齢者を対象とした旅行用ファッションの製造・販売事業などがある。

（2）－3. 高齢者によるコミュニティ・ビジネス実践者のネットワークの構築

〈情報交換の場の創出〉

課題として取り上げたが、退職後に新たにコミュニティ・ビジネスをする場合は、同様な状況の実践者同士の情報交換や交流の場を持つことによって、それらをビジネスに活かすことができると考えられる。しかし、高齢者のコミュニティ・ビジネス実践者がどの地域でどのような活動をしているのか、そのような実践者の情報が得られていない。さらに実践者間のネットワーク化も未整備である。従って、高齢者のコミュニティ・ビジネス実践者を登録し、ネットワーク化を図ることで高齢実践者同士が交流し、有用な経験や情報を広く共有していけば、今後、高齢者によるコミュニティ・ビジネスのさらなる促進につながるであろう。

【3－2】企業退職者の専門的能力の活用

企業などを退職した人の中には、専門性の高い知識や技術を持つ人も多い。そういう人たちの専門的能力を中小企業、あるいはこれからビジネスを立ち上げようとしている起業希望者、立ち上げたビジネスをより良く運営していこうとしている起業家、海外の発展途上国等に役立てることは、双方にとって意義がある。

専門的能力を備えた企業退職者は、企業経営、海外展開を含めたマーケティング、製品

の開発・改良、情報技術の活用、労務管理、法律や特許に関する知識など、それぞれの得意分野を持っている。

国内の中小企業や起業家、あるいは海外の発展途上国等にとっては、そういった専門性を持つ人材をフルタイムの社員として雇用するのはコストがかかる。一方、企業退職者にとっては退職後も自らが培ってきた専門的能力を活かせる場が適度な頻度の働き方で得られることは社会的役割の創出をもたらし、積極的な生きがい意識につながるであろう。

(1) 課題

〈兵庫県の企業退職者人材活用事業・組織と課題〉

兵庫県内には、現在、企業退職者の得意分野の能力を活用するためにマッチングを行っている組織として民間組織では、NPO 法人「産業人 OB ネット」（個人正会員 97 名；平成 23 年度末現在⁴¹）、「兵庫ビジネスライブの会」（会員 14 名；平成 22 年 4 月現在）などがあり、県からの委託事業として神戸商工会議所が「ひょうご企業・OB 連携推進事業」を実施している。

① NPO 法人 産業人 OB ネット

まず、NPO 法人産業人 OB ネットへのヒアリング（2012 年 5 月 14 日実施）から、この組織の概要及び活動と諸課題などを記述する。

（組織の概要）

NPO 法人産業人 OB ネット（以下産業人 OB ネット）は、川崎重工業（株）の OB 会の有志が、定年退職後の人生の過ごし方として、会社で培った専門知識や経験を中小企業の経営に活かすことで社会貢献をすることを目的に平成 18 年 9 月に設立されたものである。会員は法人 40 社、個人 97 名（80 代前半 1 名、70 代後半 5 名、70 代前半 34 名、60 代後半 42 名、60 代前半 7 名、その他 8 名）だが、川崎重工の OB 以外の登録も多く、このうち川崎重工の OB は 40 名程度である。登録者のキャリアは、経営企画、戦略策定、技術・製品開発、生産管理、人事・労務管理、経理・財務管理、情報化・IT 活用、販売・マーケティング等多岐にわたっている。出身組織はものづくり系の企業が多いが、百貨店、食品、商社、製薬といった企業の出身者や自営業の人もいる。平均年齢は 68 歳で、65～70 歳台が多く、川重、三菱電機、伊藤忠商事など大手企業は 1 社で複数の会員が加入している例もあるが、それ以外は 1 社 1 人という状況である。登録者のうち半分ぐらいが実際に活動している。

組織構成は、14 人の理事を擁する理事会の下に、事務局、広報部、サポート事業部がある。事務局には、理事兼事務局長及び経理担当理事、そして総務担当の会員がいるが、すべて無報酬である。

マッチング以外の活動としては、年 1 回の総会と月 1 回の理事会のほか、月 2 回程度会

⁴¹ NPO 法人産業人 OB ネットの会員数は平成 25 年 3 月 1 日現在、111 名、団体賛助会員 37 社・団体となっている。

員相互の情報交換会を開催し、企業からの相談に関する報告をしてもらっている。情報交換の場で担当理事が会員の人となりなどを把握、蓄積し、企業からの相談に対応できる人材の人選に活用している。また、企業等呼んで講演会を開催し、会員と企業との意見交換も実施している。

会員の加入の動機は、フルタイム勤務の正式な職ではなく、自由時間を活かして手伝いができる範囲で、という感じで就職は前提にしていない人が多いという。加入のきっかけはOBによる口コミや勧誘が多いが、新聞での紹介記事からと言う人も多いようである。

（人材マッチングの業務プロセス）

中小企業から様々なチャンネルを通じて相談を受けると、担当理事（サポート事業部長を兼務）に情報が集約される。必要に応じて、企業と面談などを行い、企業の相談内容を把握した上で、会員全員に相談内容を送付（基本的にはメール配信）し、手伝ってもらえる会員を募り、手を挙げた会員に面談の上、紹介すべき人材を担当理事が決定する。人が決まったら、その後は本人と企業とで直接契約をする流れとなっている。

中小企業からの相談内容は、経営企画、戦略策定、技術・製品開発、生産管理・生産技術、人事・労務管理、経理・財務管理、情報化・IT活用、販売・マーケティングなど多岐にわたっているが、販路開拓の相談が多い。自社製品をどう売ってあげればいいか、買ってくれる人を紹介してほしいという相談が多い。

会員の任務は簡単な案件なら1日で終わるものもあれば、技術開発だと1年間といったケースもあり、定期的に訪問相談を行う顧問的な形で関わるケースもある。

成約に当たっての報酬は、具体的には本人と企業との間で契約を締結することになっているが、事務局として契約に関するアドバイスを行っており、15,000円/日を目安としている。

（相談件数及び成約件数）

平成22年度の相談件数は28件、成約件数は10件であった。また、平成23年度の相談は80件、成約は約30件であった（当年は商工会議所からの委託も含む）。

（収支）

収入は、入会金（2,000円）、年会費（3,000円）、賛助会費（1口1万円）、運営協力金（企業との成約金額の10%）が主な収入源である。支出は、交通費、印刷代、電話代等の事務所経費であり、人件費はゼロである。

（諸課題及び組織の特徴）

事業実施上の諸課題の一つに企業とのマッチングの成約の成立状況を正確に把握できていないことがある。また、組織運営上の諸課題の一つに、多くのNPOでは事務所機能を持つているところが多いが、産業人OBネットは、人は雇わないというスタンスでやってきているために事務所機能がない。相談者の利便性を考えると専用の事務所スペースを安価で確保できればと考えているが、人件費ゼロ、専用事務所がないため事務所維持経費が不要であること、公的な組織のように予算消化のために何かする必要がないことが当組

織のメリットでもある。事務所スペースを無償あるいは低廉価格で貸与する制度を強く望んでいる⁴²。

また、兵庫県経営者協会事務局長によると産業人 OB ネットの会員である大企業 OB が中小企業で人材活用される上で、大企業とすぐに結果を求める中小企業との企業カルチャーの違い、時間帯の融通などの難しさ、中小企業が抱える課題の把握の欠如、海外展開等においては、技術のさらなる高度化が要請されることを指摘している。

② 兵庫ビジネスライブの会

兵庫ビジネスライブの会についてビジネスライブの会及び兵庫ビジネスライブの会の資料⁴³から概要を記述する。

(組織概要)

兵庫ビジネスライブの会は、大阪に事務局を持つビジネスライブの会の地方組織の一つである。ビジネスライブの会は北摂、京都、奈良など関西に 7 地域、設立されている。

兵庫ビジネスライブの会は、企業等を退職した OB たちが現役時代に培った知識・経験・人脈等を生かして、人手不足に悩む中小企業等の業務（経営・管理・技術・生産・営業・事務）を支援することを通して社会貢献するために平成 5 年に創立した団体である。代表 1 名、副代表 2 名、会計担当 1 名、イベント・セミナー担当 1 名を含む会員は 14 名である（平成 22 年 4 月現在）。“健康・仕事・生きがい”をモットーに互いに協力して生涯現役のライフスタイルを創出しようとしている。

(活動分野)

主な活動分野には、企業運営改善（ISO 9001 認証取得、知的財産権取得、経理・会計業務改善）、営業活動増強（新商品立ち上げ、輸出入業務強化、ホームページ作成）、環境マネジメントシステム構築（ISO 14001、エコアクション 21、こうべ環境フォーラム（KEMS））、生活活動改善（生産管理システム改善、製造・運搬設備改善、作業改善・時間短縮）、人材育成・教育・研修（技術・営業教育、職務遂行基礎教育、教育体系の作り方）、環境コスト改善（省エネ、廃棄物削減）がある。

(規模的な限界)

ビジネスライブの会は関西を中心とした団体であり、組織もしっかりしているが、地域部会の一つである兵庫ビジネスライブの会は、会員が 14 名とごく小規模な団体である。課題を挙げるならば、県内組織としては、この規模的な面での限界である。

③ NPO 法人 兵庫県技術士会

⁴² この課題については、その後、平成 24 年 10 月に、神戸市から家賃補助を受けてインキュベーションオフィスに入ることができ、15 人の役員が交代で事務所に詰めているということである（平成 25 年 3 月の追加調査による）。

⁴³ 兵庫ビジネスライブの会ホームページ <http://www.17.ocn.ne.jp/~blhyogo/> (2012 年 10 月 26 日)参照。

NPO 法人 兵庫県技術士会について、兵庫県技術士会へのヒアリング（2013 年 2 月 28 日実施）及び資料⁴⁴を参照し、概要を記述する。

（組織概要）

NPO 法人 兵庫技術士会（以下兵庫技術士会）は県下在住の技術士⁴⁵が所属する技術者集団であり、任意団体として昭和 63 年に発足し、特定非営利活動法人となって 7 年目である。現在、各専門分野の技術士の資格を持った会員は 85 名いる。全体の約 3 分の 1 が現役の技術士で、残りの 50～60 人が退職者である。退職者の平均年齢は 70 歳くらいである。

組織構成は総会のもとに理事会があり、そのもとに会計、総合企画委員会、運営委員会、広報委員会、対外事業推進委員会、業務活動グループ、研究会がある。

これまで、県下の中小企業を中心に技術相談、技術支援、講習会、セミナーなどを行っているが、国、県、市、商工会議所など公的機関などとも協力して、中小企業・ベンチャー企業の支援などに多くの実績を残している。

（主な活動）

主な支援活動として、無料技術相談（公益社団法人 神戸市産業振興財団、商工会議所との協働事業）、技術・新製品開発分野、生産管理分野、販売・マーケティング分野、プロジェクトを組んでの支援、その他、講習会・セミナーの開催、インターンシップ活動の支援、国際貢献、小中学生への理科の実験支援などを行っている。

中小企業支援としては、「ひょうご企業・OB 連携推進事業」への協力を行っている。インターンシップ活動の支援では、兵庫県立大学工学部機械システム工学科の学生の世話をしている。国際貢献としては、JICA の事業への協力などを行っている。シニア海外ボランティアにも 3 名ほどが行っている。その他、「環境カウンセラー会ひょうご」の事業者部門とタイアップして環境教育活動などに協力している。

（課題）

課題としては営業力が十分でないために客の開拓や呼びかけが余りうまくいっていないことが挙げられた。そのため、技術士会を知らない人も多いという。いったん知ってもらえば、よかったと言ってもらえることから、企業などを訪問して、きっかけをつかむ必要

⁴⁴ NPO 法人兵庫技術士会ホームページ (<http://www.hpea-npo.com/> 2012 年 12 月 26 日参照)

⁴⁵ 技術士とは、技術士法にもとづいて行われる国家試験（技術士第二次試験）に合格し登録した人だけに与えられる名称独占の資格である（日本技術者教育認定機構ウェブサイト <http://www.jabee.org/> 2012 年 12 月 26 日参照）。技術士はコンサルタントとして自営する、コンサルタント企業及び各種企業に勤務するなどにより、21 の技術部門にわたって高度の専門的応用能力を必要とする事項の計画、設計、評価等を中心とする業務分野で活躍している（公益社団法人日本技術士会ウェブサイト <http://www.engineer.or.jp/> 2012 年 12 月 26 日参照）。

性を感じているようである。また、企業への無料相談においても、相談員を派遣しているが、相談に乗ってくる企業がなかなかいないことも挙げられた。貴重な人材を有効に活かす方策が求められている。

④ ひょうご企業・OB連携推進事業

神戸商工会議所経営支援センター ひょうご企業・OB連携推進事業チーフコーディネーターへのヒアリング調査（2012年5月14日実施）及び、県産業労働部を通じて「ひょうご企業・OB連携推進事業」の所轄部署（神戸商工会議所経営支援センター）から入手（2012年5月8日）した資料、平成23年度の実績報告書資料からこの組織の概要及び活動と諸課題などを記述する。

（組織概要）

神戸商工会議所が行っている「ひょうご企業・OB連携推進事業」は、正式には「企業OB人材を活用した兵庫県内中小企業等の人材確保・経営力向上支援事業」という。神戸商工会議所の経営支援センターが所轄部署として行う、中小企業・地域産業・地域社会と企業OB等の支援人材とをマッチングさせることを目的とした事業である。

ひょうご企業・OB人材連携推進事業の事務局は神戸商工会議所の中小企業振興部内に設置され、チーフコーディネーター1名（勤務型）とコーディネーター（在宅型）2名が構成員となっている。

（主な活動内容）

産業人OBネット、兵庫県技術士会所属の企業OB人材が兵庫県内商工会議所、商工会、各種中小企業支援機関・団体等と連携をとって活動して「企業訪問・ニーズ収集等報告書」を作成し、ひょうご企業・OB人材連携推進事業事務局に提出する（両団体で合計150件）。事務局でも直接受付を実施している（27件）。総計177件中、神戸市内が43.5%、神戸市以外の県内は56.5%である。

月1回の定例会議では、チーフコーディネーターとコーディネーターが協力団体から提出を受けた「企業訪問・ニーズ収集等報告書」の中から企業OB人材マッチングに繋げる候補企業・団体を整理・選考し、ブラッシュアップすべき案件を決定する。

次いで「企業訪問・ニーズ収集等報告書」を元に企業OB人材マッチングをスムーズに実施するための詳細な調査訪問を行う。その結果、ブラッシュアップ訪問した案件にふさわしい企業OB人材を選定し、マッチングへの準備を進める。

チーフコーディネーター、コーディネーターが選ばれた企業OB人材と同行し、その人材を企業に紹介する。その後は民・民契約で支援に入り、成果等の確認も行う。全77件中、神戸市内は48.1%、神戸市以外の県内は51.9%、製造業72.7%、販売・マーケティングが32.5%、技術製品開発が29.9%である。

（活動実績）

企業ニーズの発掘件数は177件であった。内訳は兵庫県技術士会が85件、産業人OBネットが65件、事務局受付が27件であった。このうち、企業OB人材のマッチング件数は

77 件であり、実際に支援に入った「成約」は 60 件であった。

(事業認知のためのセミナー・広報活動)

事業の認知・理解を深め、参加企業や参加人材を広く募るため、ホットな経済トピックスをテーマにしたセミナーを開催（平成 23 年度は 3 回）し、また、事業の概要案内、制度普及・啓発のために、チラシ、ホームページ、新聞広告等各種媒体を使った広報活動を実施している。

(課題)

23 年度実績に見られるように、自らの経営資源を見直し・活用して大手企業からの下請け脱出・自立を目指す製造業の中小企業支援が喫緊の課題となっており、その対応として複数支援人材のチームによる高度な命題解決が必要となる。そのため、各専門分野人材のさらなる質・量の強化を図ることが課題である。

⑤ 兵庫県の企業退職者人材活用事業・組織の課題

兵庫県内の主な企業退職者の人材活用組織は上記のようなものがあるが、これらの総会員数は合わせて 180 人弱である。最大規模の兵庫県技術士会の会員には退職者だけでなく、在職者も含まれている。企業等の退職者に特化した前者 2 つの組織（産業人 OB ネット、兵庫ビジネスライブの会）の会員数はあわせても 100 人弱にすぎない。県内には、もっと小規模な団体もあるかもしれないが、それらはなかなかトータルに可視化されにくい。従って人材登録希望者の誰もが一般的にアクセスしやすいものになっていない。

また、その他にも兵庫県技術士会も国際貢献の一環として関わっている JICA の「シニア海外ボランティア」⁴⁶ などのように、政府機関の事業であっても、兵庫県内の退職者の能力活用のための選択肢の一つとなりうるものもあるが、そういう情報が横断的に得られる道筋がついていない。

いずれにしても兵庫県内の企業退職者全体から見ると、企業退職者の専門的能力はまだ一部分の活用に留まっている。

(2) 課題解決のための方向性：企業退職者人材のネットワーク化

〈広範囲なネットワーク化の意義〉

上記で見てきたように兵庫県の企業退職者の人材活用組織はいくつかあるものの、カバーする分野の多様性と会員規模の点で、限界がある。産業人 OB ネットも、ビジネスライブの会も、あるいは兵庫技術士会も、それぞれの組織での人材活用は十分に機能している優れた組織であるといえる。これに加えて、同時に企業退職者の多様な専門的能力のさら

⁴⁶ JICA は日本の政府開発援助（ODA）を一元的に行う実施機関として開発途上国への国際協力を行っている。JICA ボランティア事業は日本政府の ODA 予算により、開発途上国からの要請に基づき、それに見合った技術・知識・経験を持ち、「開発途上国の人々のために生かしたい」と望む人を募集し、選考を経て派遣する事業である。シニア海外ボランティア事業は 40～69 歳の人を技術審査、語学力審査、健康診断審査を経てアジア・アフリカ・中南米・大洋州・中東の約 50 カ国に 2 年ほど派遣する。（JICA ウェブサイト <http://www.jica.go.jp/volunteer/> 2013 年 2 月 20 日）参照。

なる活用のために、新たな活動団体の組織化やベンチャー的な取り組みを支援し、個別に活動している既存の組織を掘り起し、上記のような退職者の能力活用のための選択肢となりうる JICA「シニア海外ボランティア」などの政府機関の派遣事業なども含めていく必要がある。その上で、これらの各組織を包含し、かつ、それらの組織をネットワークで結ぶことができれば、企業退職者がまず、総合的な情報を得た上で、自分に合った貢献の場を選択しやすくなる。さらに、個々の組織だけでは、マッチングが難しい案件も、横断的な情報交換によって、より広いネットワークの中で探すことが可能となる。

具体的には、県内で活動する活動体を育成し、それらの組織化を促す、現在、上記組織以外にも活動している人材活用組織があればそれらを掘り起こす、その上で、それぞれの組織の特徴（分野）ごとにカテゴリー化して、お互いの組織をネットワークとして結ぶ。ネットワーク全体として一つの事務局を設置して、円滑な情報収集と情報発信ができるようにする。また、各組織の代表者による情報交換、情報共有、研修を目的とした交流の場を設けるなどが考えられる。

〈企業退職者人材のネットワーク化の事例〉

規模の大きな企業退職者の人材ネットワークの事例として、大阪府産業支援型 NPO 協議会をヒアリング（2012 年 7 月 13 日実施）及び配付資料から紹介する。

① 設立の経緯と組織の仕組み

大阪府産業支援型 NPO 協議会は大阪府の商工労働部経済交流課が府内経済活性化を目的に 5 年前の平成 19 年 3 月に設立した「大阪府産業支援シニア活動センター」事業を受託運営するために設立した組織である。運営費などは大阪府商工労働部から出ている。平成 21 年 3 月に一般社団法人となった。

設立目的は、企業等が要望する経営改善・支援・指導に関する事業を、シニアが永年培ってきた技術・技能や人脈を活かし、協働して推進することにより、経済活性化に寄与すること（パンフレットより）である。

具体的には産業支援でくられる NPO 法人で活発に活動しているところを 9 団体選び構成団体として組み込んでいる。9 団体は IT（北大阪経営支援マスターズ）、経営（さかい企業家応援団）、労使（セブンパートナーズ研究所）、人材（プラスチック人材アタッシェ）、技能（地域基盤技術継承プラザ）、環境（テクノメイトコープ）、生産（ノウハウ会）、海外（商縁プラザ）、営業（中小企業サポート隊）である。それぞれの 9 つの専門を横糸に、そして教育（NPO 協議会）を縦糸にして、事業をネットワーク化することによって構成されている。

全体の運営のために NPO 組織を作った形となっている。会員は現在約 400 人である。

9 つの分野の専門部会の代表者が専門部会長を務め、それぞれの専門部会がそれぞれ事業をしている。例えば、海外専門部会では、16 名の部員がいるが、中小企業が海外で事業をし、製品を海外調達したいときなどに専門的に支援できる人を集めて、マップを作ってやるという仕組みである。

協議会と 9 団体の代表者との実務者会合を月 1 回、事務局で行っている。共通議論は、事務局全体としてやるべきことの説明、指示、各専門部会の報告などである。例えば、教

育部会では、企業人材にかかる問題点、セミナーの進捗状況、参加者の申し込み状況などを議論している。

行政からは2年間でプラットフォームを作り、3年で自立するように要請されたため、その後は主な委託事業に申請して事業を運営している。

② 事業内容

主な事業内容は1. 人材マッチング事業、2. 労使紛争問題・経営管理関連支援事業、3. 環境・バイオ・エネルギー関連支援事業、4. 営業・販路拡大関連支援事業、5. 海外展開支援事業、6. 教育・研修関連支援事業、7. 生産管理・生産技術関連支援事業、その他、個別企業等の課題解決を図るために必要な支援事業（パンフレットより）である。具体的な組織拡充のための事業と人材活用のための事業について以下のように話している。

（組織拡充のための事業については）定額補助の「新しい公共支援」事業への申請が通ったため、今年（平成24年）から、産業支援型（文系・理系）のNPO法人で立ち上がったばかりのところを探して支援している。（産業支援型のNPOは、府内の約3,000のNPO法人のうち、1割くらいとして300はあるだろうから、探せば100くらいはある。そこを訪ねて勧誘する。講習会（専門分野の拡充をいかに行うか、専門人材をどのように作るかなどのテーマ）や交流会などに来てもらう。その上で協議会に入りたいというところを入れる。本来、行政がやるべきことを「新しい公共」でNPO法人がやる。（我々は）NPOを育てる事業を実施している。行政と企業を支えるようになったらいい。

（人材活用のための事業については）企業からの相談依頼を受けて、どこかに振り分ける。企業（中小企業）が人材を探してアクセスをしてくることに対し、マッチングすることが中心事業である。それが大阪府の当初の目的である。企業のニーズと合っていそうな人（登録者）に声をかけ、話を聞く。あるいは、個人から電話・メールが来ると、会い、登録（無料；経歴、仕事、得意なものなどを記載）をしてもらう。ただし全部は面接していない。書類だけでもOKである。登録人数200人の中でマッチングできない場合は、9団体の400人へ声をかける。正規で雇うよりも安い、商工会議所のアドバイザーよりも安いなどから、中小企業のニーズは多い。

③ 会員

登録者は会社のOBが多いという。そして文系の人の方が多い。また、「がちがちに働くのは嫌だ」という人ばかりで、「どこかでバリバリ働きたい」という人は一人もいないということである。つまり、報酬は低くてもいい、気楽に仕事をしたい、でも専門のことだったら誰にも負けないという人が多いようだ。アクセスしてくるのは、ホームページからという人もいるが、同じ会社の友人や後輩から聞いたという人など口コミが大きいということである。

④ 活動

個々の産業支援型 NPO 法人の具体的な活動を上記 9 団体のうちの一つである「テクノメイトコープ」を例に挙げて記述する。

「テクノメイトコープ」は定年退職者でそれぞれの分野の知識と経験を持った技術者の団体である。平成 12 年に循環型社会の形成、持続可能な社会の発展に寄与するボランティア活動を目指して創設、平成 13 年に NPO 法人の認証を受け活動を開始した。現在、個人会員 150 人、法人会員 20 社、顧問 20 数人、全体で 200 人程度の、協議会の中で最多の団体である。会員の大部分は定年退職した企業 OB だが、年齢制限、資格はないため、現職も 10%程度いる。「会社を辞めたが、世間とつながりたい」、「社会貢献がしたい」という人が多いが、最近では第一線で活躍している若手の入会も一つの特徴となっている。技術系だけでなく、経理や輸出事務などの文系もいる。

毎月、理事会（17～18 人）と技術研修会（50 人）を実施。技術研修会では、2 人の講師を招いて研修をする。会員が講師を務めることもある。年間 2 回は大きめの講演会を開催する。活動についての内容を記事にした会報を 3 か月に一度 300 部発行し、会員に配布している。

会費は、熱心な法人会員は年間 36 万円、普通の法人会員は年間 12 万円、個人会員は年間 1 万円である。企業等への相談指導などは有料で、個人会員が 1 日相談を受けると 1～2 万円を企業側が支払う仕組みとなっている。アイデアがあれば会員が企画書を提示し、仕様書を作成し、見積もりをすることもある。

実働人数は会員（個人）の 1/3 の 50 人くらいである。（パーティーのみ出席の会員が 1/3、会費だけの会員が 1/3）

以上のように大阪府産業支援型 NPO 協議会の事例は、企業退職者の専門分野や提供できる資源ごとに組織された多様な団体を土台として、新たな団体の掘り起しや育成を並行させながら、それらの団体を結ぶネットワーク組織である協議会が各団体の交流、研修、情報交換を目的として運営されているというものである。今後、企業退職者の専門的能力をより有効に活かすために、すでに活動している組織と共に、いまだ可視化されていない兵庫県内の中間支援団体を掘り起し、諸団体間のネットワークとして結んでいくための参考となる事例である。

【3-3】多様な就業の場の提供

（1）課題

高齢者の生きがいしごと促進についての課題を、1. シルバー人材センター事業、2. ファミリーサポートセンター事業、3. 次世代育成関連事業⁴⁷の 3 つの視点から見ていく。

（1）- 1. シルバー人材センター事業

〈任意就業の供給源としてのシルバー人材センター事業〉

シルバー人材センター事業は、働く意欲と労働能力のある高齢者が、高齢者に適した仕事による就業を通じて収入の獲得のほか、生きがいの充実、社会参加を実現するものであ

⁴⁷ 2 のファミリーサポートセンター事業も次世代育成支援事業に含まれるが、本項では、それ以外について 3 で検討する。

る⁴⁸。

シルバー人材センター（各地域・都道府県単位の連合・全国）は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に規定された指定法人である。平成 23 年度現在で全国にシルバー人材センター連合（協会）が 47 団体、各地域のシルバー人材センターが 1,295 団体運営されている。近年は市町村合併により、減少傾向にある⁴⁹。

現役の雇用労働者や自営業者と競業しない仕事としてシルバー人材センターの会員は「臨時的かつ短期的な業務（月に 10 日程度以内）又はその他の軽易な業務（一定の仕事で週に概ね 20 時間を超えないもの）」を会員自身が住む地域で行う。

会員の年齢層（平成 22 年度）は 65～69 歳が 33%、70～74 歳が 31%で、女性会員は 3 分の 1 弱である。

受注件数は屋外清掃、除草、チラシ配り、屋内清掃、カート整理などの一般作業群が 48%、植木剪定、縫製、表具、木工加工などの技能群が 38%を占めている。契約金額から見ると一般作業群が 50%、駐車場管理、建物管理、公園管理、会議室管理などの管理群が 23%を占めている。その他に需要が多いものとして福祉、家事援助、育児支援、介護予防・生活支援、介護保険などの福祉サービス等事業がある。全体の 81%で実施され、受注件数は 23 万件（7%）、契約金額は 145 億円（5%）である。

会員がシルバー人材センターで働く理由（複数回答）として多い順に、健康によい（64.3%）、生きがい（54.8%）、小遣い（35.8%）、生活費（34.7%）、社会貢献（32.0%）などとなっている⁵⁰。高齢者の生きがい就業の受け皿を広く量的に提供し、健康や家計にも寄与している意味で、シルバー人材センターは大きな役割を果たしているといえる。

また、シルバー人材センター連合（協会）は第 2 章で述べたように、ハローワークを通じてシニアワークプログラム事業を受託しており、高齢者の雇用・就業を前提とした技能講習、職場体験、面接会を一体的に実施している⁵¹。

〈契約金額の伸び悩みと一人あたりの配分金の減少〉

最近数年の傾向として就業実人員は増えているが、契約金額が減少傾向にあるため、就業率は 82%前後で停滞している⁵²。就業者 1 人当たりの就業日数は年間 100 日強、配分金の年額は 40 万円台と減少している。

表 3-4 シルバー人材センターの就業人員・就業率・一人当たりの金額等の推移

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
就業実人員（人）	631,000	649,485	651,371
就業率（%）	82.6	82.0	82.8
就業延人員（人日）	72,850,034	70,332,510	70,406,549

⁴⁸ 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会資料（平成 24 年）参照。

⁴⁹ 同上資料参照。

⁵⁰ 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会資料（平成 24 年）参照。

⁵¹ 同上資料参照。

⁵² 兵庫県の場合はこの数値より下回っており、79.1%（平成 20 年度）、77.7%（平成 21 年度）、79.2%（平成 22 年度）となっている。（兵庫県シルバー人材センター協会資料参照）

就業者	就業日数(日)	115	108	108
1人当たり	契約金額(千円)	507	473	471
	配分金・賃金(千円)	450	417	414

出所：(公社)全国シルバー人材センター事業協会資料

生きがいしごとを提供するものとして位置づけられるシルバー人材センターであるが、家計が苦しい(大変苦しい9.6%、やや苦しい26.2%)と回答している会員は3人に1人(一般では4人に1人)に上っており、会員として働く理由に生活費のためと回答している割合が約35%も占めていることを考えると、最近では雇用の代替の選択肢としてシルバー人材センター会員登録をするケースも増加し、契約金額の減少傾向は会員にとって切実な課題となってきた現状があることがわかる。

〈ヒアリング結果から見た現状と課題〉

シルバー人材センターの現状と課題を地域シルバー人材センターである伊丹市シルバー人材センターへのヒアリング(2012年6月1日実施)と兵庫県全体を統括する兵庫県シルバー人材センター協会へのヒアリング(2012年7月12日実施)から見ていく。

① 補助金の減額

伊丹センターからも県シルバー人材センター協会からも、大きな課題として言及されたのは、運営上の課題として国の補助金等の減少の問題である。伊丹センターからは以下のようなコメントを得ている。

補助金は平成19年に2,019万円だったのが、今は1,430万円。(ピーク時は3,700万円だった)行財政改革で1/3減、事業仕分けで、1/3減になっている一方で会員数は3倍に増えている。ここは、事業仕分けをされるような団体ではない。何かを右から左に動かすだけで利益を得ているような団体ではなく、直接高齢者の世話をしている。物を言わない団体で、会員はおとなしいため、わかってもらにくい。

県シルバー人材センター協会でも次のように指摘し、危機感を募らせている。

これ以上補助金を減らされると解散せざるを得ないというセンターが50%超である。各センターが持つ留保財源も長続きしない。また、協会には基本財産がないため、資金繰りが難しい。借入をする際の保証をしてくれる者もない。ある意味、一番貧乏なのは連合である。

全国レベルでは事業仕分けの結果、各市町センター及び連合(協会)への補助金等の予算は平成22~23年度の2年間で42億円(32%)減額された。そのため、半数の団体が事務局職員数や給与を削減し、16%の団体が会費を平均1,000円引き上げている。近い将来解散しなければならない団体数も1割ほどに上る(全国シルバー人材センター事業協会資

料)。補助金の減額はシルバー人材センターの運営や存立にも関わる課題である。

② 地域ごとの縦割り組織の弊害

伊丹センターからは、シルバー人材センターが各地域で縦割りになっているという課題が指摘された。以下は、それに関連したコメントである。

現在は発注や会員登録が市ごとに縦割りなため、市域を出たら、別々となっている。元、伊丹市で働いていて、知り合いも多いので、伊丹市で会員として働きたいとしても、宝塚市の会員では働けない。将来的には市域を超えて会員を融通し合い、就業機会ロス無くすようにすることが必要だ。そういうことをまとめるのは県単位でもらうといい。

一方で県シルバー人材センター協会では、以下のような見解を示している。

(会員登録が)自由になると元気のあるセンターに集中してしまうという問題が生じ、地域に作った意味がなくなる。

③ 広域課題への対処

県シルバー人材センター協会からは、広域課題への対処について実践上の諸課題が指摘された。

広域受注をして、各センターへ仕事を配分するというようなことも考えていかななくてはならない。それによって連合本部の力も強まる。センターも連合も共にメリットのあるような取り組みが必要だ。しかし、こうする余裕がない。(各センターで)配分金の配分の仕方も違うので難しい面もある。センターによっては会員の能力に応じて配分金に差をつけようとしているが、シルバー事業は「能力」で配分しないのが、基本であるとの考えも強い。(中略)連合本部の役割を中長期計画の中で明示しようと考えているが、各センターからは、余り書いて欲しくないと言われることもある。「こうします。」と連合に言われたくないようだ。兵庫県は日本の縮図と言われている。都市部でもすごい違いがある。郡部でも違う。市のスタンスというわけでもない。歴史のあるところは文化(自立)も出来ている。自分達で考えてやっていきたいという感じである。

伊丹センターからは、広域課題として以下のコメントが指摘された。

会員の育成や教育までは限られた人員で十分に手が回らないのが、各センターの実情。それを県単位でもらいたい。シルバー人材センターのシンクタンクもない。

(1) - 2. ファミリーサポートセンター事業

子育て中の家族の形態として核家族が主流を占める中、働く女性の人口の上昇は、子育て分野に様々なサポートニーズが存在することを示している(図3-3)。

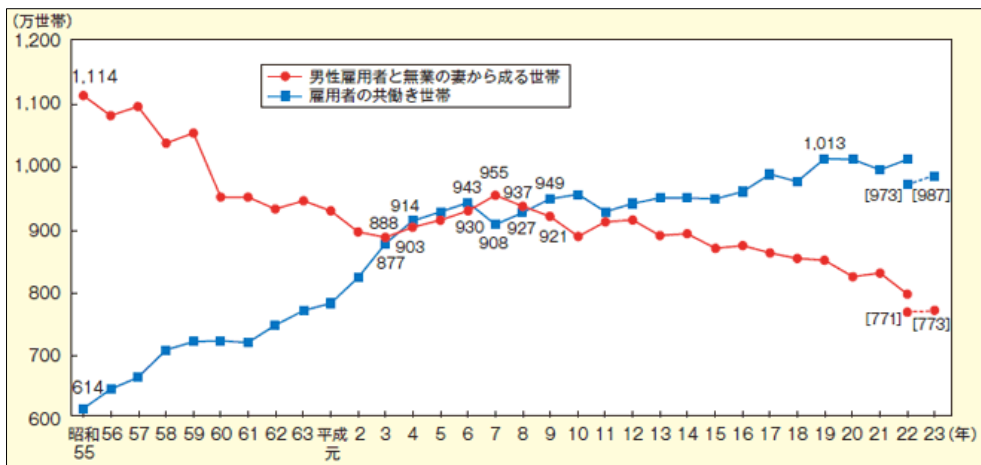
〈ファミリーサポートセンター事業の意義〉

ファミリーサポートセンター事業は、市町がファミリーサポートセンターを設立、運営し、“育児の援助を受けたい人”と“育児の援助を行いたい人”とがお互いに会員になって、子育て中の人や働く人の家庭を地域で支えるシステムである⁵³。この活動に含まれる援助（サポート）では、乳幼児の育児ばかりでなく、小学生の放課後保育なども提供されることから、核家族の共働き家庭にとって子育ての大きな支援制度である。

ファミリーサポートセンターの運営費は国が1/2を上限に補助し、兵庫県は200万円を上限に1/4を5年間限定で補助し、残りの1/4を市町が補助をしている⁵⁴。

この事業の会員である“育児の援助を行いたい人”に高齢者の参加可能性があり、大きな役割が期待されている。

図3-3 共働き等世帯数の推移



出所：内閣府 平成24年度「男女共同参画白書」

- (注) 1. S55～H13は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただしS55～57は各年3月)
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働人口及び完全失業者)の世帯
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは夫婦共に非農林業雇用者の世帯
 4. 平成22年及び23年の〔 〕内の実数は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

〈提供会員の不足、高齢者への情報提供の課題〉

高齢者の社会参画の場を広げる意味でもファミリーサポートセンター事業は拡大していくことが期待されるが、現在の課題は、“育児の援助を受けたい人”つまり、依頼会員の数に対して、“育児の援助を行いたい人”つまり、提供会員の数が不足していることである。神戸市の例を取って見ると平成24年3月末現在で、依頼会員が2,640人に対して、提供会

⁵³ 兵庫県ウェブサイト <http://web.pref.hyogo.jp/> (2012年8月30日)参照。

⁵⁴ 現在、国以外の補助団体は全国都道府県でも12団体(兵庫県を含む)ほどしかない(平成23年度)。

員が 1,026 人である。ちなみに尼崎市では依頼会員 880 人に対して提供会員が 285 人、西宮市では、依頼会員 2,742 人に対して提供会員が 745 人、芦屋市では依頼 906 人、提供 246 人、伊丹市では依頼 1,430 人、提供 391 人、宝塚市では、依頼 1,046 人、提供 353 人と、いずれの都市でも提供会員が大きく不足していることがわかる。

提供会員の活動報酬額は市町によって異なっているが、神戸市では時給 700～800 円、尼崎市、芦屋市、伊丹市では 800～900 円、宝塚市では 700～900 円、西宮市では 30 分あたり 400～450 円と有償ボランティアとして一般的な額である。

従って、提供会員の不足には、高齢者も含んだ参画可能な人々への情報提供や PR、また、ファミリーサポートセンターが居住地域の身近なところにあるかどうか、近隣での面識関係の有無などの複合的な課題があると考えられる。

(1) - 3. 次世代育成支援対策事業

〈兵庫県の実践概要〉

兵庫県では国の次世代育成支援対策推進法⁵⁵にもとづき、「新ひょうご子ども未来プラン」を策定（平成 22～26 年）し、健康福祉部を中心として様々な部署で次世代育成を促進する施策を実施している。対象は、乳幼児から児童、学童、若者、母親、安心な地域社会に至るまで多岐にわたり、その数は、8 つの部局で総数 319 にも及んでいる⁵⁶。

その中で、健康福祉部少子対策課が高齢者の参画可能性があるものとして挙げた事業と、それへの具体的な関わり方を以下の表に示す。

表 3 - 5 高齢者の参画可能性のある次世代育成関連事業一覧

⁵⁵「我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにすると共に、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的」として平成 15 年 7 月に制定された。（同法第一条）

⁵⁶ 少子対策課提供資料「平成 24 年度少子対策施策体系表」参照。

	事業名	予算額(千円)	部	課	高齢者の具体的な関わり方
	まちの子育てひろば事業の推進(安心こども基金)	60,261	健康福祉	少子対策課	まちの子育てひろば開設者、支援者として活動
	ひょうごおはなしプロジェクト(緊急雇用)	6,755	健康福祉	少子対策課	絵本読み聞かせボランティアとして活動
	子育てほっとステーション設置事業	9,000	健康福祉	少子対策課	運営支援者として活動
(拡)	児童委員・主任児童委員活動の推進	150,424	健康福祉	児童課	児童委員、児童協力委員に(市町に推薦してもらい)委嘱される
	「まちかど子育て相談員」事業(安心こども基金)	8,136	健康福祉	少子対策課	子育て支援者、ボランティアとして活動
	子育て元気アップ活動助成事業(安心こども基金)	6,000	健康福祉	少子対策課	助成事業の実施主体スタッフ、ボランティアとして活動
	「わくわく親ひろば」自主実践強化事業(安心こども基金)	3,969	健康福祉	男女家庭課	「わくわく親ひろば」への参加、「わくわく親ひろば」の講師等
	母子家庭等日常生活支援事業	823	健康福祉	児童課	家庭生活支援員の登録後、生活支援等の要請を受ける。
(拡)	ひょうご放課後プラン事業	1,080,653	健康福祉	児童課	放課後児童指導員として(市町等に)雇用される
	ファミリーサポートセンター事業	5,104	教育委員会	社会教育課	提供会員(子どもを預かる側)として子育て支援活動を実施
	こうのとりのり出会いサポーター設置事業	95,892	健康福祉	少子対策課	サポーターとして雇用
	男女共同参画推進員の設置	135	健康福祉	男女家庭課	推進員に応募
	男女共同参画リーダー養成講座の開催	494	健康福祉	男女家庭課	養成講座に参加
	男女いきいきらいふ応援事業	1,212	健康福祉	男女家庭課	男女共同参画推進員として活動
(拡)	ひょうご家庭応援県民運動の推進	849	健康福祉	男女家庭課	「ひょうご家庭応援県民運動」への参画
	子育て応援ネットの推進(安心こども基金等)	24,550	健康福祉	少子対策課	子育て家庭応援推進員として活動
	地域・家庭の伝統行事普及推進事業	1,010	健康福祉	男女家庭課	「地域・家庭の伝統行事」の講師等
	父親の子育て参画推進事業(安心こども基金)	5,134	健康福祉	男女家庭課	地域の祖父づくりモデル事例開発への参画
	まちの寺子屋プロジェクト	598	健康福祉	少子対策課	寺子屋開設者、運営スタッフとして活動
(拡)	児童委員との虐待防止連携強化事業(オレンジネット)(安心こども基金)	12,017	健康福祉	児童課	児童委員、児童協力委員に(市町に推薦してもらい)委嘱される
	配偶者等からの暴力(DV)対策の推進(NPO等シキルターでの一時保護含む)	192,637	健康福祉	児童課	女性保護業務嘱託員等として高齢者を雇用
	女性家庭センター安全対策強化事業(安心こども基金)	2,889	健康福祉	児童課	安全対策強化員として高齢者を雇用
(拡)	県立施設の運営(清水が丘学園等)	345,413	健康福祉	児童課	入所児童処遇特別加算の活用等により高齢者を雇用
(拡)	社会的養護施設の運営支援(児童養護施設、母子生活支援施設、乳児院等)	3,996,532	健康福祉	児童課	入所児童処遇特別加算の活用等により高齢者を雇用
(新)	母と子の防災・減災対策事業(緊急雇用)	3,613	健康福祉	男女家庭課	ワークショップ、体験セミナーに参加
	子育て応援協定に基づく協働事業(安心こども基金)	6,371	健康福祉	少子対策課 男女家庭課	「三世代交流体験事業」の講師等
	ひょうご子育て応援の店事業	3,267	健康福祉	少子対策課	パスポート会員への登録(子育て中の世帯に限る)
	子育て支援にかかるNPOとの協働の推進(緊急雇用)	20,086	健康福祉	少子対策課	NPOと行政の子育て支援会議賛助会員(個人)としての活動

出所：「平成 24 年度少子対策施策体系表」(健康福祉部少子対策課提供資料)を加工

〈課題〉

兵庫県の次世代育成関連の諸事業のうち、高齢者が参画可能な事業は、表 3-5 のように多様にあることがわかる。ただし、これらの事業それぞれに事業概要や要件が明記され公表されているとしても、上記のような一覧として、全体から個々の事業に情報をたどるルートがない。そのため、生きがいしごととして次世代育成支援への参画を検討している高齢者にとっては具体的な就業条件などが盛り込まれた参画の場の選択肢情報を得にくいという課題がある。

(2) 課題解決のための方向性：就業の場の創出機能の強化

(2) - 1. シルバー人材センターの機能強化

〈県シルバー人材センター協会に望まれる機能〉

兵庫県内のシルバー人材センターは各市町シルバー人材センターが設立された後に連絡・調整の必要性から県シルバー人材センター協会が設立された。

センター事務、就業先の開拓・広報宣伝、会員の監督などを充実することによって高齢者の生きがい就業の供給源として今後も継続的に機能させるためには、事業の強化を考える必要がある。具体的には、各市町センターが求める事務の共通化、各市町センター間の連携・ネットワーク化、広域発注などを県シルバー人材センター協会が担っていくことが重要となる。また、各市町センターでは人員や時間になかなか余裕がなく、実施が難しくなっている教育・研修プログラムを一元的に提供する機能を担うことも重要である。

〈市町シルバー人材センターに望まれる機能〉

伊丹市シルバー人材センターへのヒアリングからも指摘されたが、今後は各市町シルバ

一人材センターが当該地域の範域を越えて、より大きなブロック単位で連携していくことで、会員の就業機会や就業地の選択肢を拡大できる可能性がある。

現在は市町ごとに区分され、当該市町を越えての就業はできないが、連携によって相互に範域を拡大することができれば、居住地以外に、かつての勤務地やなじみの人間関係のある場所での就業や、広域化することで得られる、より多様な選択肢を持つ就業機会へのアクセスが得やすくなるだろう。

また、ブロック単位で、都市部と中山間地域との事業協力が進められると、過疎地域での耕作放棄地や空き家の活用、農林業への労働力の提供、都市地域での農産物の販路の開拓などの可能性も生まれてくる。

〈養父市シルバー人材センターの取り組み事例〉

養父市シルバー人材センターでは、地域性を生かして棚田の再生や耕作放棄地の借り上げを通して農業分野で都市部シルバー人材センターとの交流を図っている。

「棚田の再生事業」では、養父市にある棚田の再生に都市部シルバー人材センターと連携して取り組むことで、都市部シルバー人材センターとの交流を図っている。棚田オーナーの募集も行い、シルバー会員と共に米作りや野菜作りを体験する人を募集している。また、養父市内の耕作放棄地を借り上げて「シルバー農園」として活用し、収穫体験ツアーとして伊丹市シルバー人材センターから会員を招き、伊丹市や宝塚市のシルバー人材センターでは収穫された米や野菜の販売を行うなどをしている。その他、養父市シルバー人材センターが商標登録して販売をしている米（「おんじやくまい温石米⁵⁷」）の栽培の他、特産品の「朝倉山椒」の農家支援にも会員が積極的に参加している。これらの農産物は「ふるさと宅急便」としてインターネット販売をしている。一般向けには、養父市観光課と市内のバス会社との共同企画で神戸市方面から観光客を受け入れて収穫体験ツアーも行われている⁵⁸。

これらの取り組みは、市町シルバー人材センターの広域連携や事業拡大の良い参考事例となるといえる。

（２）－２．ファミリーサポートセンター事業等、次世代育成支援事業への参画の促進 〈ファミリーサポートセンター事業への高齢者の参画の促進〉

この解決のためには、高齢者世代への情報提供・PRの手段を考えることが必要であると共に、サポート提供者の立場からすると、提供者の居住地域にファミリーサポートセンターがあると参画が促進されやすいことが予想されるため、国のファミリーサポートセンターの設置要件を緩和し、会員数が「100人以上」という現在の要件を下回る地域でも設置できるようにすることで提供会員が身近な近隣で活動できるようにすることが望まれる。

以上の課題を解決し、地域の高齢者が、地域の中で若い世代の家族を応援する拡大家族

⁵⁷ 養父市にみられる全国的にも珍しい蛇紋岩地帯で栽培されたコシヒカリ。マグネシウム、鉄などのミネラルを多く含み、甘みが強く冷めても味が落ちないのが特徴とされている。蛇紋岩は温石とも呼ばれ、保温性に優れている。（養父市シルバー人材センターによる商品説明参照）

⁵⁸ 以上の情報は（公社）養父市シルバー人材センター『会報第35号』（平成24年1月発行）を参照。

の役割を果たす場を積極的に作っていくことが求められる。

〈ひょうご放課後プラン事業への高齢者の参画の促進〉

（放課後児童クラブ等への参画可能性）

前述した「新ひょうご子ども未来プラン」（平成 22～26 年）の諸事業の中で、ファミリーサポートセンター事業と共に、参画可能性の高い事業として「ひょうご放課後プラン事業」がある。これは共働きなどで親が昼間、家庭にいない小学生（1年生～6年生）に授業の終了後に安全な遊び場や生活の場を提供する「放課後児童クラブ」（学童保育）と、小学生（1年生～6年生全員）に放課後や週末に小学校等で遊びや学習・スポーツ活動等の場を提供する「放課後子ども教室」が実施されている。待機児童の問題が顕在化し、認可保育所の整備は急ピッチで進んでいるものの、小学生については、乳幼児から児童へと毎年同数の子どもが平行移動していくにもかかわらず、放課後の環境整備が不十分なために、対策が必要とされている分野である。

兵庫県健康福祉部児童課へのヒアリング（2012年12月26日実施）によると、この事業への高齢者の参画可能性として、「放課後児童クラブ」については、指導員として市町等に雇用される、あるいは、補助員として有償ボランティアで参画するという形がある。また、「放課後子ども教室」については、「安全管理員」あるいは、「学習アドバイザー」として参画するという形がある。小学校区の範囲であるために、地域の子どもたちと関わることは、近隣社会の面識関係を広げ、世代を越えたつながりが形成される契機にもなると考えられる。いずれも市町単位で募集され、放課後子ども教室の安全管理員や学習アドバイザーはコーディネーターによって仲介やマッチングが行われている。

以下に兵庫県教育委員会社会教育課及び健康福祉部児童課へのヒアリング（2012年12月26日実施）によって得られた情報にもとづいて概要を記述する。

「放課後児童クラブ」へは、「指導員」または、「補助員」としての参画方法がある。これらになるための免許や資格は特にない。しかし現状では、「児童の遊びを指導する資格を有する者」ということでメインの仕事をする主任指導員には保育士や小学校教員の有資格者が望ましいとされている。ただしこれも市町ごとにいろいろで、必ずしも資格がなくてもよいところもある。指導員及び補助員の応募は市町運営の児童クラブは、市町の担当課が市町ごとに年度ごとに募集する。県内では、全体で9割近くの小学校で整備されている。郡部では、各小学校は難しいため何校か集めて行っているところもある。都市部では、待機児童が発生しているところもある。余っている教室を改修しているので限りがあるが、教室以外に校庭に建設することもある。県内でも毎年開設し、増やしていく方向に向かっている。指導員は月給制で15万円ほどである。補助員は時給制（有償ボランティア）である。募集については人が集まらないことが大きな問題ということはないようだ。

「放課後子ども教室」へは、「安全管理員」または、「学習アドバイザー」としての参画方法がある。市町の教育委員会の担当課が広報等で募集し、登録する形を取っている。市単位で行われ、20～30人くらいの登録者をコーディネーターが調整、マッチングをする。学校ごとのニーズを聞き取り、ニーズに合った分野で地域に募集し直すこともある。（例：小学校家庭科でのミシン補助、調理実習補助、英語の授業助手など）これらの資格は問うていない。有償ボランティアである。1回ごとの謝礼という形で1時間1,000円以内程度が

支払われる。

子ども教室型事業と児童クラブ型事業は情報提供、連携協力をしている。両者とも年齢層は様々である。人材の過不足については、市町ごとに異なるが、人材不足のところもある。

以上のように今後も拡充が期待される「ひょうご放課後プラン事業」に参画し、身近な校区の小中学校で放課後の小学生たちの面倒を見るという次世代育成のための有償ボランティアは、地域の高齢者の重要な役割となる。同時にそれによって世代間交流の良い機会が提供される意義がある。

(2) - 3. 新たな可能性：介護・子育て・家事支援等の生活支援分野への参画 〈生活支援分野へのニーズの高まり〉

高齢者の生きがい就業・生きがいしごとの場を積極的につくる意味で今後、可能性が期待されるものとして介護・子育て・家事支援等の生活支援ビジネスの分野がある。

高齢化に伴い、介護福祉に対する需要は右肩上がりとなっている。兵庫県内の要介護（要支援）認定者数（平成24年6月末現在）は以下の表の通りである。

表3-6 兵庫県の要介護（要支援）認定者数

平成24年6月末現在

	要支援1	要支援2	計	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	計	合計
第1号被 保険者	43,811	38,166	81,977	41,875	37,872	29,775	27,100	24,154	160,776	242,753
うち65～ 75歳未満	16,872	14,801	31,673	13,234	12,634	9,611	8,750	7,930	52,159	83,832

出所：兵庫県提供資料より作成

また、高齢者の夫婦のみの世帯人口も増加している。さらに65歳以上の一人暮らし高齢者人口は平成17年国勢調査時の194,292人(17.5%)から平成22年国勢調査時では239,227人(18.7%)に増加している。図1-7(第1章(1)-1)は兵庫県内の65歳以上及び75歳以上の単身世帯数の将来予測である。

このことは、介護、家事支援等の生活支援ビジネスに対するニーズが今後ますます高まることを示している。一方で本研究調査のテーマの根拠となっているように、健康寿命の上昇と共に元気な高齢者の割合も、絶対数も増加している。図1-23(第1章(1)-3)は兵庫県内の健康な高齢者数の推計を示している。

これらの生活支援ビジネスのサービスの担い手として元気な高齢者の参画可能性があるといえる。

〈「介護予防・日常生活支援総合事業」の概要と高齢者の参画可能性〉

厚生労働省の介護保険事業の一環として成立した「介護サービスの基盤強化のための介

護保険法等の一部を改正する法律（平成 23 年法律第 72 号）」（平成 23 年 6 月 15 日可決成立、6 月 22 日公布）に基づいて「介護予防・日常生活支援総合事業」が創設された。

この事業では、地域支援事業において、多様なマンパワーや社会資源の活用等を図りながら、要支援者・2 次予防事業対象者に対して、介護予防や配食・見守り等の生活支援サービス等を市町村の判断により総合的に提供することができる⁵⁹。この多様なマンパワーや社会資源に地域の元気な高齢者の力が含まれているのである。

従って、地域支援事業を実践する主体として「ボランティアポイント制」など地域の創意を活かした取り組みに参加し、あるいは、配食・見守りなどの介護保険外の生活支援サービスを推進するなど、地域の元気な高齢者が、超高齢社会を支える一端を担う役割を持つことができる。具体的には市町村の地域包括支援センターが拠点となって管理を行う。

〈介護保険事業に含まれる仕事の具体例〉

「介護予防・日常生活支援総合事業」の実施にあたっては、市町村の創意工夫により新しい事業を創出すると共に、さらに各事業の中にさまざまな工夫を加え、柔軟に事業を組み立てることが可能である⁶⁰。このうちに含まれる地域支援事業として既に全国にいくつかの事例が見られるものに介護予防事業の一環に位置づけられた「ボランティアポイント制度」がある。これは、厚生労働省老健局介護保険課・振興課が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の実施スキームの一例として示した以下のような具体例にもとづいている。

高齢者の社会参加活動を通じた介護予防を推進する観点から、高齢者が介護施設や在宅等において、要介護者等に対する介護予防に資する介護支援ボランティア活動を行った場合に、市町村は、当該活動実績を評価した上で、ポイントを付与する。

こうした支援活動については、介護予防事業のうち一般高齢者施設として、地域支援事業交付金の対象となるものであり、市町村は、市町村が定めた管理機関に一括して交付金を支払う。

管理機関は、支払われた地域支援事業交付金を管理すると共に、支援活動の参加者のポイントを管理し、当該参加者から、そのポイントを介護保険料支払いに充てる旨の申出があった場合については、当該申出に応じて、その管理する資金から当該参加者の蓄積したポイントに相当する額の範囲内で換金し、当該参加者に代わってその額を市町村に対して当該参加者の保険料として支払うことができる。

すなわち、介護支援ボランティア活動を行った高齢者が活動に応じて蓄積したポイントを、自分の介護保険料の納付のために利用することができるという例示である。具体的な事業の実施は、各市町村の裁量で最も適切な方法を検討できることになっているため、各市町村により様々な運用例が生じてくると思われる。厚生労働省によると現在、全国で 60 くら

⁵⁹ 厚生労働省「介護予防・日常生活支援総合事業の基本的事項について」参照。

⁶⁰ 平成 23 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業『介護予防・日常生活支援総合事業の手引き』みずほ情報総研株式会社（平成 24 年 3 月）参照。

いの取り組みがあるという。兵庫県内でもたつの市、赤穂市、三木市などで取り組みが始まっている。

①「ヨコハマいきいきポイント」

ここでは、横浜市が実施している「ヨコハマいきいきポイント」を事例として取り上げる。以下は、横浜市の平成 23 年度「ヨコハマいきいきポイント」実施報告書にもとづいて記述する。

「ヨコハマいきいきポイント」は正式には「横浜市介護支援ボランティアポイント制度」といい平成 21 年 10 月から実施されている。事業の運営によって（1）高齢者自らの介護予防、生きがいづくり及び社会参加を推進すること、（2）地域住民の相互の交流が促進されること（3）介護支援ボランティア活動に対する市民の関心が高まることが期待されている。参加（登録）できる対象者は、満 65 歳以上の市民（介護保険の第 1 号被保険者）で、登録には横浜市または横浜市が認定した研修講師のいる施設が開催する研修会を受講し、登録申請することが条件になっている。

対象となる施設・事業所は、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、地域ケアプラザ、通所介護事業所（デイサービス）など横浜市から受入機関として指定された高齢者に対する介護サービス等を提供している施設・事業所である。これらの受入機関で行う介護保険サービス、地域支援事業における介護予防事業に関連したボランティア活動が対象となる。

その他に、高齢者を対象とした定期的な配食・会食サービス、区役所が実施している介護予防事業の運営を補助する活動も対象となる。

具体的な活動は、レクリエーションの指導及び補助、施設利用者の話し相手、行事の手伝い、施設職員が行う入浴・食事介助等における軽易かつ補助的な作業、サービス利用者が利用する場所の清掃、配食・会食サービスの運営（食材の調達、調理、配膳、配達など）などである。

ポイントの付与については、1 回の活動（概ね 30 分以上活動することが条件）で 200 ポイントが付与され、活動するたびに累積される。1,000 ポイント以上たまると、1 ポイント 1 円換算で換金・寄付することができる。ただし、累積されたポイントのうち 1 日あたり 200 ポイントを超えたもの、年間 8,000 ポイントを超えたものは対象とならない。横浜市の場合、換金されたポイントは、登録者の個人口座に振り込まれるか、一部または全額が寄付される方式をとっており、必ずしも介護保険料の支払いということに限定していない。

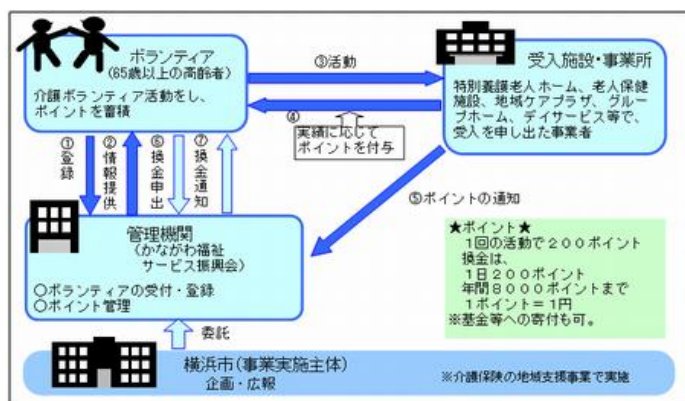
この他、一定以上のポイントを貯めた登録者には、横浜熱闘倶楽部（横浜 DeNA ベイスターズ、横浜 F・マリノス、横浜 FC の地元応援組織）や協賛企業等からの特典が提供される（観覧料割引券、観戦招待券、商品など、17 の協賛企業や団体）。

登録者数は、平成 24 年 3 月末現在、5,964 人で、順調に増加している。年齢別に見ると 65～69 歳 26.1%、70～74 歳 41.5%、75～79 歳 24.0%、80～84 歳 7.4%、85～89 歳 0.8%、90 歳以上 0.1%（平成 24 年 6 月現在）で、70 代前半が最も多いものの、80 代も 500 人以上が登録しており、年齢層は幅広い。

登録者全員を対象としたアンケート（平成 24 年 2 月、郵送、回収率 58.4%）によると、活動の頻度は週 1 回程度が 31.9%で最も多く、回答者の半数近くは週 1 回以上活動している。活動内容（複数回答）は「レクリエーションの補助・指導」が約 4 割、「入所者・利用

者の話し相手」、「施設の行事の手伝い」がそれぞれ約 3 割である。活動してよかったこと（複数回答）に対しては「役に立った実感が得られた」55.3%、「ボランティア仲間が出来た、関係が深まった」51.1%、「健康に繋がっている」、「生活に張り合いが出てきた」、「元気がもらえる」がそれぞれ 4 割台である。活動継続の理由（複数回答）としては、「自分の生活でできる範囲でやっている」74.0%、「役に立っているという実感」63.8%、「仲間がいるから」48.4%である。

図 3-4 ヨコハマいきいきポイントのしくみ



(公社) かながわ福祉サービス振興会ウェブサイト⁶¹より転載

②ボランティアポイント制度の意義

横浜市の事例のアンケート結果から、活動に参加することで、役に立っているという実感が得られ、同時に仲間が出来たという人が多く、それが、活動を継続する理由にもなっていることがわかる。また、活動が、健康や張り合いや元気を生み出していることもわかる。

実際に活動によって与えられるポイントの対価は、通常の有償ボランティアの報酬と比

⁶¹ <http://ikiiki.kanafuku.jp/> (2013年1月27日)参照。

較しても比べものにならない少額であるが、ポイント制度にすることで、自分が参加した貢献活動の蓄積の様子が、ポイントが指標となって可視化され、記録としてわかりやすくなること、さらにポイントが貯まることが目標になり、やる気や張り合いにつながることから、金銭対価とは違った効用があるといえる。

ボランティアポイント制度は、貢献活動の場が、高齢者施設であることから、高齢者対高齢者の単一世代間の社会参加のように見えるが、介護現場で働く職員や要介護者の家族など、ボランティア活動の過程では多様な世代との関わりが生じるため、高齢者が持つ知恵や経験を年少世代にも生かすことが出来る。また、同じ高齢者の世代だから高齢者介護について改善点などを助言できることも多いと思われる。

ボランティアポイント制度という形を取ることで、高齢者が高齢者の介護現場に広く入っていくことに対して、双方の抵抗感を軽減することになるのではないだろうか。

③その他の仕事創出の可能性

その他に介護保険に含まれる仕事として考えられるのは、民間業者、シルバー人材センター、ボランティア等による栄養改善のための配食や自立支援のための安否確認、高齢者を車で送り迎えする移送サービスがある。移送サービスについては、白タクとの関連で実施が難しかったが、平成 18 年に道路運送法等の一部を改正する法律（平成 18 年法律第 40 号）が施行され、「NPO 法人その他道路運送法施行規則第 48 条に定める法人等は一定の手続き、条件の下で道路運送法第 79 条に基づく登録を受けることができる」ことになった。また、「訪問介護員等が自己の車両で要介護者等を有償で運送する場合については、一定の手続き、条件の下で、道路運送法第 78 条第 3 号に基づく許可を受けることができる」ことになった⁶²。後述（第 4 章（3）－2）する宝塚市の中山台コミュニティ（地域住民組織）の福祉部会が高齢者の生活支援の一環で取り組んでいる例がある。また、オンデマンド・タクシー⁶³として地域のニーズに応じたプログラムを開発することも考えられる。「地域における互助・インフォーマルな支援の活用、民間業者によるシルバーサービスの活用など、従来の枠組みにとらわれないサービスの創出が期待される」（介護予防・日常生活支援総合事業の手引き）ことから、地域の実情に即した多様な仕事の創出可能性がある。

〈高齢者のための「介護福祉士修学資金の貸付」（兵庫県）の概要と可能性〉

兵庫県では、介護福祉の分野に高齢者がプロとして参画できるように介護福祉士の資格を取得するための修学資金を貸し付ける制度を設けている。

「元気高齢者を対象とした介護福祉士修学資金貸し付け事業」は、介護福祉士養成施設（短期大学、専門学校等）の修学資金を県内在住の 55 歳以上の人に貸し付ける事業である。養成施設卒業後 1 年以内に県内施設に就職し、5 年間介護福祉士として勤務（短時間就労を

⁶² 「介護輸送に係る法的取り扱いについて」（平成 18 年 国土交通省自動車交通局旅客課、厚生労働省老健局振興課、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）参照。

⁶³ IT 技術を用いてドア・ツー・ドアサービスを実現する新しい乗り合いタクシーのサービス。予約をした利用者を他の似たような予約をした人と一緒に乗り合いで運ぶ。利用者は好きな場所まで好きな時間に移動できるシステム。（東京大学オンデマンド交通プロジェクトウェブサイト <http://www.nakl.t.u-tokyo.ac.jp/> 2013 年 1 月 27 日参照）

含む)すれば、返済は免除される。

兵庫県社会福祉局へのヒアリング(2013年1月11日実施)によると「介護福祉士の資格を取得することは介護分野で働く人のモチベーションアップになる。実際、保持者の数は多く、兵庫県内に46,000人、全国に100万人いる。特養(特別養護老人ホームの施設職員)でも3割くらいが資格を持っている。」ということである。しかし、一つ考慮すべきことは、介護福祉士資格は、介護分野の専門資格の一つであり、一般高齢者が取得をめざす主要な資格とは考えにくいということである。その意味では、「ホームヘルパー」の資格の方が一般的であるという。

〈介護職員初任者研修受講料の助成〉

上述した介護福祉士の資格は、介護現場では、必ずしも持っていなくとも働くことができる。高齢者介護が施設ケアから在宅ケアへの流れに大きく向かっている中で、高齢者が介護現場で就労する可能性が高い分野として、今後は、在宅でのホームヘルプ業務の需要がますます高まることが予測される。そのために必要なものとして、平成25年度から、「介護職員初任者研修」を受けることが義務づけられる。これまでは、在宅ホームヘルプ業務をする場合に、ホームヘルパー2級の資格が必要だったが、平成25年度からは、1級、2級の区別を廃止し、「介護職員初任者研修」を修了することを要件として、研修を受けた者の資格を単に「ホームヘルパー」(または、ホームヘルパー相当資格)に1本化することになった。

兵庫県では、特別養護老人ホーム等を活用した就労支援の一つとして、55歳以上勤労者で在宅介護を行う者や退職者等で、福祉施設で就労意欲のある者に対し、特別養護老人ホームで実施する介護職員初任者研修の受講料の1/2を助成する。

この助成を活用して介護職員初任者研修を受講し、ホームヘルパーとなることによって在宅でのホームヘルプ業務への参画可能性が生まれる。

〈介護福祉分野での資格取得者を養成する機関の開設〉

介護福祉分野での人材が不足し、需要が高まっているため、この分野へ的高齢者の参画を促すために、上記で述べたような「介護福祉士」、「ホームヘルパー」等の介護福祉分野で働くために必要とされる資格の取得者養成の窓口を一本化して行う専用の機関を開設することも考えられる。前述した介護福祉士修学資金の貸付や特別養護老人ホームでの介護職員初任者研修助成とも併用してすすめることも可能であり、高齢者の介護福祉分野への参画の選択肢や参画のための手続きが明確になると思われる。

〈生活支援、子育て支援ビジネス等へ的高齢者の参画可能性〉

介護保険事業に含まれる仕事として上記のように高齢者の参画可能性を記述したが、介護保険事業に含まれない分野で高齢者への生活支援ビジネスについても高齢者の参画可能性が考えられる。配食サービスや買い物代行などの家事支援ビジネスの他、旅行介助や要介護者以外を対象とした車での移送サービスなどの生活支援ビジネスである。

① 生活支援ビジネスの事例

事例として滋賀県大津市の「NPO 法人 どこでも介護」を紹介する⁶⁴。代表の大西友子氏は理学療法士としてデイケア施設に勤務していたが、介護保険の範囲内に含まれない介護サービスでも高齢者に必要と考えられるものは提供したい、移動と生活全般を支援する連続性のある「面の介護」を提供したい、との思いから大西氏一人で始めたボランティア活動であったが、内容をより充実・発展させたサービスを提供するために平成 21 年に NPO 法人化した。

事業の中心となっているのは、ケア付きタクシーと旅行介助サービスである。ケア付きタクシーは、車いすの人や高齢で交通機関の乗り換えが負担になる人を対象に、運転経験豊富なホームヘルパー、介護福祉士、理学療法士がドライバーとなって行っている。トイレ介助・食事・入浴介助なども専門のスタッフが介助する。ケア付きタクシーの初乗り運賃は 590 円、貸し切り 30 分 1,790 円、1 時間 3,570 円である。

旅行介助サービスは、理学療法士、介護福祉士、ホームヘルパーがスタッフとして病院の付き添い・介助から、日帰り・宿泊の旅行までを行う。バリアフリー旅行のプランニングは理学療法士が個人に合わせたプランを作成する。介助はトイレ・オムツ交換・食事・入浴・着替え・車いす移動・歩行介助など外出中に必要とされるサービスを提供する。もう一度会いたい人、訪れてみたい場所、墓参り、温泉旅行など個人の希望を計画に反映させている。料金は介護料 1 日 8 時間 30,000 円、入浴介助加算 1 回 3,000～5,000 円である。

経済的基盤の確立が最大の課題ということだが、必要とされる介護保険外のサービスを地域社会に提供していこうとする社会貢献をベースとした生活支援ビジネスとして今後、高齢者の参画可能性も高い、参考になる事例だといえる。

② 子育て支援ビジネスの事例

事例として神奈川県（横浜市、川崎市、鎌倉市、茅ヶ崎市）で行われている「かながわ子ども教室」を紹介する⁶⁵。企業退職者が小学生を対象に「たのしい科学・暮らしの教室」を開催する活動である。元は神奈川県在住の三菱系企業退職者の集まりである「ダイヤかながわ交流会」の分科会として 2004 年に発足した。理系の出身者がそれぞれの知識や経験を活かし、テーマの設定（海洋、光学、電気、宇宙、環境等）、教材作り（手作りの実験キット）、講師役を担うことで「たのしい科学教室」がスタートした。文系出身者もお金、世界、食べ物、水、行事などの社会科学系の教室「たのしい暮らしの教室」を開催している。2009 年から「NPO 法人かながわ子ども教室」として独立した。

活動は神奈川県内の小学校の科学クラブ、コミュニティハウス、地区センター、学童、はまっ子ふれあいスクールや放課後キッズクラブ⁶⁶など年間 100 回を超える教室を開催している。「たのしい科学教室」では、世の中の現象や自然の働きなどについて、講師自らが職業経験で得た知識を活かした体験型の実験や解説を行い、疑問を育むことに力を入れて

⁶⁴ 以下の記述は、内閣府『高齢者の居場所と出番に関する事例調査結果報告書』（平成 23 年度）及び NPO 法人どこでも介護ホームページ（<http://www.dokodemo-kaigo.com/> 2013 年 1 月 31 日）参照。

⁶⁵ 内閣府（平成 23 年度）『高齢者の居場所と出番に関する事例調査結果報告書』参照。

⁶⁶ 2 つとも神奈川県横浜市が子どもたちの安全で快適な放課後の居場所作りの推進をめざした政策。

いる。「たのしい暮らしの教室」では、食物や水がどのように届いているのか、世界の子どもたちはどんな暮らしをしているのか、日本の行事はなぜ行われるのかなど、暮らしの仕組みや世界の暮らしを身近な課題として考えることで思いやりや自立心を養うことをめざしている。講師の他に、参加者を4～5名の班分けにした各班にサポーターが付き、個々の子どもたちに寄り添った指導を行っている。

2010年から「全国展開事業」として熊本県熊本市、東京都三鷹市、石川県七尾などに講師を派遣してノウハウ伝授などの活動を展開している。

工夫している点としては、営業を担う「地域担当」が小学校や児童館などの子ども関連施設の機関に売り込む他に、会のメンバーが住む集合住宅の管理組合などのネットワークから教室開催の場所を開拓していることである。PRの役割を担う広報担当を置くことで、外部に対しての発信力を高め、活動資金源となる助成金の獲得にもつなげているということである。しかし、助成金が得られなくなった場合の運営や高齢化による世代交代の問題が課題となっているようである。

これは高齢者の子育て支援ビジネスの事例であるが、企業退職者が職業で培った専門的知識を活かしていることは、3-3で取り上げた企業退職者の専門的能力の活用の、そして子どもの放課後の居場所作りの活動にも貢献していることは、前項(3-3(1)-3)で取り上げた兵庫県のひょうご放課後プラン事業への参画の、それぞれ参考事例ともなっているといえる。

③ 参考事例：ホームホスピス事業

介護保険制度の導入により、在宅介護への支援が制度化されて以来、高齢者が暮らす場所として、「住み慣れた地域で最後まで」という合い言葉が一般化しつつある。ホームホスピスは、その実現が難しい、終末期の癌患者などが「地域」で生活を続けていくことを支援する試みである。県高齢社会課からのヒアリング(2012年9月20日実施)によるとホームホスピスを以下のように説明している。

ホームホスピスは宮崎市の市原美穂さんという人が90年代の終わり頃、「かあさんの家」として始めた。癌末期、難病、一人暮らしの認知症など、病院では見切れない人(病院調整で行く場がない人)が家庭的な雰囲気ですべての生活を過ごす「家」である。民家を借り上げて開設し、疼痛コントロールの資格を持った看護師やヘルパーが24時間、昼夜交代でケアをする。「家」であることで、QOL(生活の質)が高まる。本人の生きる力が引き出される。入居して薬の効きが良くなった、意欲が出た、胃瘻を外せたなどの例がある。場所は、(多くの事例では)既存の家を改装するだけであり、家賃も家主から無償で提供される事例もある。運営は、訪問看護の報酬や本人からの会費等で賄う。

県内には事例が4件あり(神戸市:「なごみの家」、尼崎市:「愛逢の家」、姫路市:「ひなたの家」、加古川市:「癒居^{ゆい}」)、そのうち、「愛逢の家」と「癒居」の2件がコミュニティ・ビジネス離陸応援事業で採択された。高齢者のケアモデルである。

現在は宮崎市だけが補助金制度を設けている。兵庫県で制度化すれば全国初となる。た

だ、貧困ビジネスに利用されないように外部評価や公的チェックは必要となる。そうすることで、「迷惑施設」にならないようにすることが求められる。

参考事例として、平成 23 年度のコミュニティ・ビジネス離陸応援事業補助認定団体に採択された NPO 法人 癒居^{ゆい}の事業がある。

加古川市にある NPO 法人 癒居は「高齢者や癌などの病気で終末期を迎えた人が、住み慣れた地域で最後まで生活できる、地域に開かれた「ホームホスピス」を運営している。看護師や介護福祉士など専門スタッフが 24 時間常駐し、掃除や洗濯など入居者への対応をしているほか、入居する方々が安心して自分らしく暮らせるよう、居心地のよい空間づくりとお互いが支えあい喜び合う関係づくりを目指している。また、近隣の方々とのつながりを大切に、地域の活性化に努めている。」(県担当課からの配布資料から引用)

今後、地域で最後まで暮らせ、人生の終末期の生活の質を高めようとするホームホスピスの必要性は高まるであろう。ホームホスピス事業には、地域の元気な高齢者の参画可能性は高いといえる。事業主体の一員として、あるいは、入居者の話し相手や身の回りの世話の補助者、車両移送、敷地や建物の管理者としての参画ニーズが考えられる。

【3-4】まとめ

本章では、高齢者の生きがいしごとをコミュニティ・ビジネス、企業退職者の専門的能力の活用、多様な就業（シルバー人材センター事業、ファミリーサポートセンター事業等の次世代育成支援事業、新たな可能性の分野）の 3 分野に分けて、これらの生きがいしごとの場をどう拡大するかを論点に課題や方向性を検討してきた。

コミュニティ・ビジネスについては、生きがいしごととサポートセンターの機能をさらに充実させ、高齢者の起業に対して頻度の高い学習機会や専門的助言の機会へのアクセスが各センター共有にできること、県の支援事業を拡充して支援延長への方向性が考えられること、高齢者のコミュニティ・ビジネス実践者の情報交換の場としてネットワークを構築する必要性などを検討した。

企業退職者の専門的能力の活用については、県内では現在、いくつかの人材活用組織が活動しているが、それぞれ規模やカバーする分野には限りがある。そこでそれらの組織を土台にして、さらに他にも同様に企業退職者の人材活用を目的とした中間支援組織を掘り起こし、また、企業退職者によるベンチャー的な起業も支援し、それらをつないでいくネットワーク組織を設立することによって、あらゆる分野の企業退職者が退職後にその専門的能力を活用しやすくなるのではないかと検討した。

多様な就業については、シルバー人材センター事業が創出する任意就業、次世代育成支援事業に含まれるファミリーサポートセンター事業をはじめとする諸事業が創出する有償ボランティア等へ的高齢者の参画可能性の確認と共に今後の方向性を検討した。また介護や家事支援分野への新たな可能性として介護予防・日常生活支援総合事業を活用したサービス提供ビジネスへの参画や、それ以外での生活支援・子育て支援ビジネスへの参画の可能性を検討した。企業退職者が専門的知識を活かして子育て支援分野で活動する事例など

は「生きがいしごと」の多様性がよくあらわれているといえる。

雇用とボランティアの中間的な形であるこれらの「生きがいしごと」は多くの高齢者が生きがいを持って長期的に参画しやすい重要な分野である。活動の場の拡大、活動の場への道筋がよりいっそう確かなものとなることが望まれる。

第4章 地域活動で社会の担い手へ：その現状と課題

地域社会は我々が生活する最も身近な環境であり、地域の生活課題を共有する共同体（コミュニティ）でもある。しかしながら、地域団体である自治会、婦人会、老人会などは、担い手の多くが高齢化し、後継者の不足で、比較的若い世代の高齢者も含んで、世代交代することが難しくなっている。

本章では、こうした地域社会の現状と課題を検討し、高齢者を含む幅広い世代の地域住民の地域組織等への参画を促進し、地域社会で異世代と共に高齢者が職業で培った技術や人生経験の他、時間的貢献など、高齢者が持つ役割を有効に発揮するにはどうすればいいか、という論点で記述する。それは、曖昧になりつつあった高齢者の活躍の場を明確化し、地域住民が高齢者世代の役割と意義を改めて見直すことにもつながる。

（1）課題

上記の論点を踏まえて、以下では、地域活動にまつわる諸課題を1. 担い手の高齢化、後継者・地域リーダーの不足、2. 地域活動への参加意欲と参加率とのギャップ、3. 地域団体とテーマ型組織との連携という視点から検討する。

（1）－1. 担い手の高齢化、後継者・地域リーダーの不足 〈地域活動に関わる人口の減少〉

表4-1は、兵庫県内の地域活動・ボランティア活動をしている人の割合を示したものである（2011年）。地域活動やボランティア活動の実践者の割合が徐々に低下している。

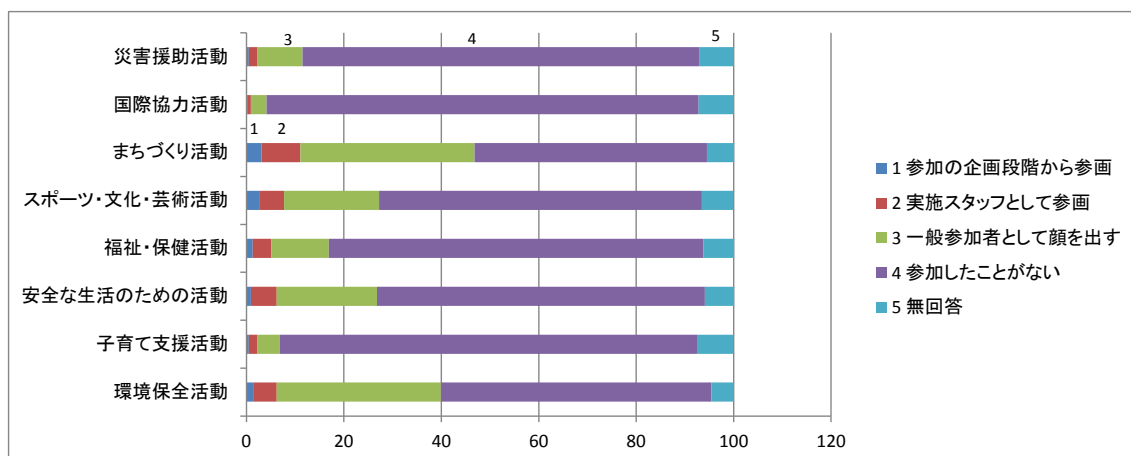
表4-1 地域活動・ボランティア活動をしている人の割合 (2011年)

年度	平成 18	19	20	21	22	23
実績値 (%)	29.6	29	25.9	23.6	24.5	22.9

出所：兵庫県資料より作成

また、図 4-1 は、兵庫県民の地域活動への参加を、活動のスタッフなどの活動主体側、一般参加者として顔を出す、参加したことがない、などの参加度合いで表している⁶⁷。どの活動でも地域活動に参加したことがないという割合が最も多くなっており、参加者においても、大半が企画や実施の段階での参加ではなく、一般参加者にとどまっていることがわかる。

図 4-1 地域活動への参加度合い (%)



出所：平成 22 年県民意識調査のデータより作成

さらに、表 4-2 は、兵庫県老人クラブの加入状況の推移を示している。60 歳以上人口が増加している中で、老人クラブへの加入者数は逆に減少し、加入率はわずか 2 割となつてしまっている。

表 4-2 老人クラブの加入状況の推移 (神戸市を含む全県)

	H19.4.1	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1	H23.4.1
単位クラブ数	5,727	5,676	5,604	5,573	5,478
加入者数 (人)	382,371	379,571	375,401	369,265	356,793

⁶⁷ 平成 22 年度県民意識調査に基づく。

60 歳以上人口 (人)	1,515,380	1,576,508	1,636,627	1,688,740	1,725,992
加入率 (%)	25.2	24.1	22.9	21.9	20.7

出所：高齢社会課提供資料をもとに作成

以上の数値データから、地域活動やボランティア活動に関わる人口が減少していることや、地域活動での活動主体となる人の割合が数パーセント以下であること、高齢者の地域活動の創出にもつながる老人クラブの加入率が減少していることがわかる。

兵庫県老人クラブ連合会へのヒアリング（2012年6月6日実施）からは、課題として次のようなことがコメントされた。

やはり、加入率が減少傾向にあること。組織に縛られたくないという人が多くなっているようだ。昔は、老人クラブなどの地縁組織で活動するくらいしか高齢者の活動の選択肢があまりなかったが、今では、自ら楽しむ活動の場は老人クラブに入らなくてもいろいろとある。

しかし、老人クラブの活動は健康の維持につながり、自らの永年培った知識や技術を地域に還元する様々な社会貢献活動を行って、そういう中で生きがいを感じる場所は十分に知れ渡っていないという課題がある。また、老人クラブは、会員も60～80歳代、90歳代までいて、親子ほども世代格差があるので、それぞれに合わせた多様な活動を企画していく必要性を感じている。

そのため、兵庫県老人クラブ連合会では、以下のような取り組みを行っているという。

第一次加入増強運動、第二次加入増強運動というのをやっている。第一次加入増強運動は平成17～21年度、第二次加入増強運動は、平成22～26年度の予定で行っている。加入率を増やすための運動であるが、今は減少率を食い止めるのが実情であり、なかなか結果につながらない。加入促進の一つの狙いは若い人（70歳以下）（注；老人クラブの加入は原則として60歳以上であるので、若手は60歳代くらいと考えているが、雇用延長などにより60歳代で加入する人は少ない。従って会員の平均年齢の高齢化から、全体の比率の中で見ると70歳以下も実際は若手としているようである）を加入させる運動である。若手委員会を作り、加入促進を図っている。

老人クラブの意義と今後の方向性については次のようにコメントしている。

老人クラブのイメージは、ゲートボールや旅行などをしているところと思われがちだが、実際は社会貢献活動に熱心に取り組んでいる。阪神淡路大震災では地域の見守りや防災活動、地域行事等を通じて地域の復興に大きな役割を果たしてきた。そして、今回の東日本大震災被災地支援活動では、阪神淡路大震災の経験を踏まえ、震災後すぐに会員に呼びかけ、義援金や元気袋に日用品等を詰めて被災地に送るなど、老人クラブの組織力や絆の強

さを改めて実感した。

また、一人暮らしの高齢者を定期的、継続的に訪問する友愛活動を行って高齢者の孤立化を防ぐなどお互いを見守る意義も大きいと感じている。例えば、加古川では、「どないや訪問」という安否確認の訪問をしている。

さらに、子育て支援や登下校の見守りなど、高齢者だけを対象にした活動だけでなく若い世代や子どもの支援まで幅広い世代間交流活動なども実施しているが、今後ますますそのような活動が求められ、地域における高齢者の担う役割は重要ではないかと感じている。

1人だけの活動や小グループでの活動では限界があるため、今後老人クラブの加入者が増え、多くの高齢者の力、組織の力で安心・安全で笑いのある地域に貢献できることが願いである。

現在、一人暮らし高齢者や高齢者夫婦のみの世帯が増加している。兵庫県内の一人暮らし高齢者（65歳以上）は239,227人（平成22年国勢調査）であり、高齢者人口に占める割合は18.7%である。5年前の平成17年国勢調査時では17.5%であり、一人暮らし高齢者の割合が増加していることがわかる⁶⁸。人口の高齢化にまつわる地域社会の課題も、今後、見守りや日常生活サポート、災害時への対応などのニーズの占める割合が増大し、従来からの地域課題に加えてこれらの課題が負荷されていくことになる。老人クラブ内のみにとどまらず、幅広い世代が地域活動に参画することによって相互にそれぞれの持つ力を当てにしなければ地域社会が成り立たない状況となりつつある。それが不可能なのであれば、膨大な社会コストをかけて個々人が外部サービスに依存しなければならないということになる。地域活動への参画による地域力の向上は、そうしたコストを節約し、それが可能でない場合の社会問題を軽減させるだけでなく、身近な生活範囲での面識関係を醸成し、地域住民間の交流のレベルがアップすることで生活環境全体の質の向上につながる重要な課題である。

（1）－2．地域活動への参加意欲と参加率とのギャップ

〈社会への貢献意識の変化〉

兵庫県の資料によると社会への貢献意識は変化している。1980年代の終わり頃から「社会のために役立ちたいと思っている」人の割合が「あまり考えていない」という人の割合を上回るようになり、2009年では、前者が70%に上っている⁶⁹。

また、兵庫県内のNPO法人数も合計1,920件（平成25年2月現在）となり、その活動も、保健・医療又は福祉の増進を図る活動をはじめ、まちづくりの推進、社会教育の推進、子どもの健全育成など幅広い社会貢献活動を担っている（表4-3、表4-4、図4-2）。

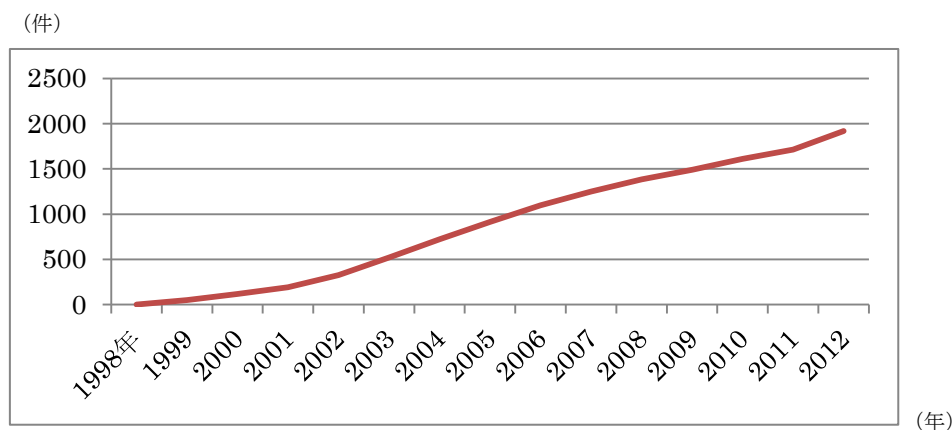
前項（（1）－1）で地域団体の活動への参加率の減少を課題の一つに取り上げたが、社会貢献意識そのものは決して低下しているのではなく、逆に高まっていることがわかる。NPO法人の累計認証件数は、それが具体的な形として現れ、蓄積していることを示している。（表4-3）

⁶⁸ 兵庫県企画県民部統計課資料参照。

⁶⁹ 兵庫県長期ビジョンの見直し・中間報告参照。

つまり、第 2 の課題としては、地域活動への参加意欲が、地域活動への参加へ直接結びついていないということである。地域団体の活動への参加意欲と実際の参加率との間にはギャップがあるといえる。

表 4-3 兵庫県内の NPO 法人の認証状況 (累計) (平成 25 年 2 月 20 日現在)



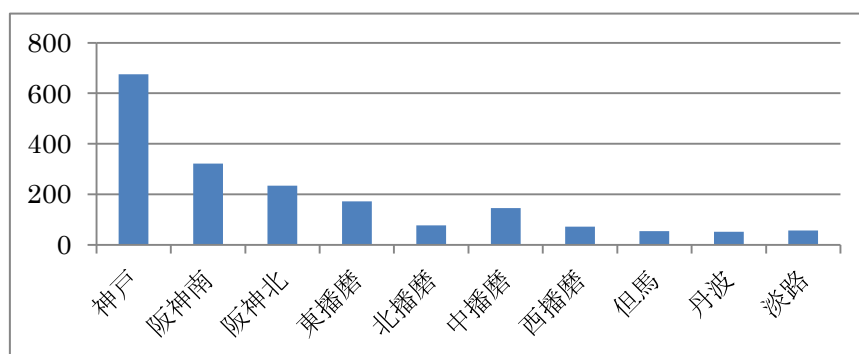
出所：兵庫県協働推進室提供資料より作成 (処理年度集計)

(参考) 特定非営利活動促進法公布：平成 10 年 3 月 25 日、施行：平成 10 年 12 月 1 日

(注) 2012 年 4 月に神戸市の所轄庁が変更になったが、上記に神戸市認証分も含む。

図 4-2 兵庫県内の NPO 法人地域別件数 (H.25 年 2 月 20 日現在)

(件) 合計 1,920 件



出所：兵庫県協働推進室提供資料より作成

(注) 2012 年 4 月に神戸市の所轄庁が変更になったが、上記に神戸市認証分も含む。

表 4-4 兵庫県内の NPO 法人の活動分野比率⁷⁰ (H.25 年 2 月 20 日現在)

	比率 (%)
保健、医療又は福祉の増進を図る活動	60.1
まちづくりの推進を図る活動	49.4
社会教育の推進を図る活動	42.1

⁷⁰ 法で定める 20 分野別の活動を比率の多い順に並べた。ひとつの法人が複数の活動分野を行う場合があるため、合計は 100%にはならない。

子どもの健全育成を図る活動	38.5
各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動	34.0
学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動	28.5
職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動	21.9
環境の保全を図る活動	21.8
人権の擁護又は平和の推進を図る活動	15.7
国際協力の活動	12.0
経済活動の活性化を図る活動	10.4
地域安全活動	7.7
情報化社会の発展を図る活動	6.8
男女共同参画社会の形成の促進を図る活動	6.3
災害救援活動	4.8
消費者の保護を図る活動	3.5
科学技術の振興を図る活動	2.1
農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動	1.4
観光の振興を図る活動	1.0
前各号に掲げる活動に準ずる活動として都道府県又は指定都市の条例で定める活動	0.0

出所：兵庫県協働推進室提供資料より作成

(1) - 3. 地域団体とテーマ型組織との連携

〈地域団体とテーマ型組織の地域活動の組織編成原理及び構成員の意識の相違〉

地域活動をめぐっては、別の側面の課題がある。地縁に基づいて組織されている自治会、婦人会、老人クラブ、PTA等の地域団体と特定の目的のために組織されたテーマ型組織（NPO法人等）との関係が緊密ではなく、それぞれの資源が活かされずに別個の活動が行われている場合が多いといわれている。従って双方に類似の目的があったとしても活動の協働がなされにくいということである。これが、社会貢献活動の母体としてのNPO法人の増加の現象が見られながら、地域活動の活発化に向かわない要因ともいえる。

これまでよく言われてきたことは、地域団体とNPO団体等のテーマ型組織は両組織の組織構成原理や構成メンバーの意識に相違があるということである。前者は、各地域の地縁を基盤として、居住地の全住民の生活課題を扱っている。構成メンバーも課題も取捨選択性は低く、運命共同体としての一面を持つコミュニティであるのに対し、後者は、主義主張、価値観の共有によるテーマ型組織であるため、何をテーマとするか、どのような仲間と活動するのかの選択性が高い、いわばアソシエーションである。このため、地域コミュニティと重なる地域にNPO団体があるとしても、必ずしも地域住民が主要なメンバーとなっているとは限らず、活動の範囲も地域団体の範囲と一致するとは限らない。一方、地縁に基づく地域団体には、他所から来た新住民にとって参画しにくい風土もあるため、これが分断を生む環境を作ってしまう可能性もある。

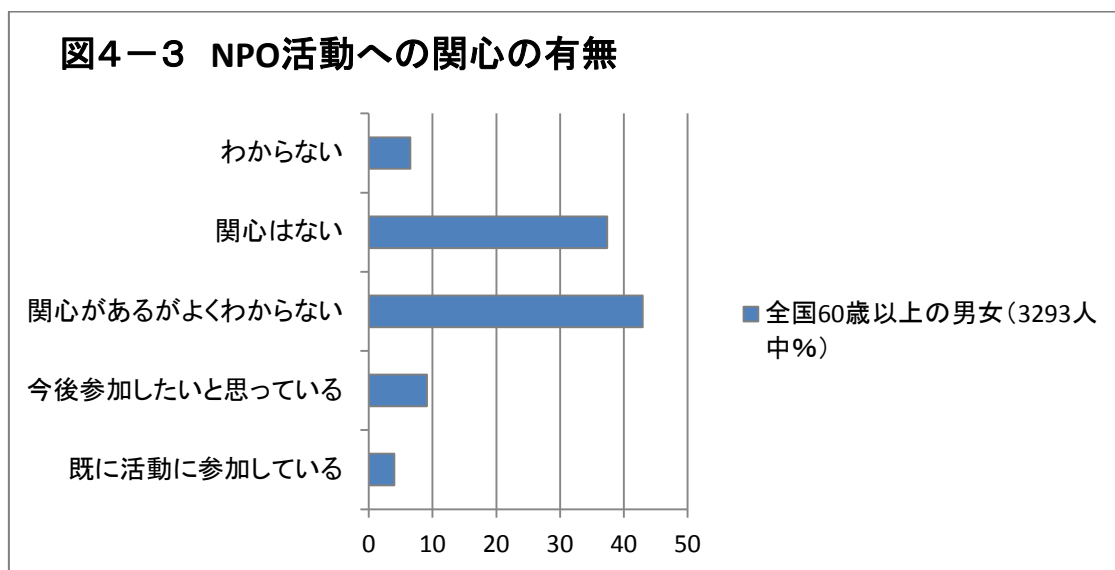
しかしながら、現在、地域では、地域課題を支える人材の不足によって、こうした違いを超えたやむにやまれぬ協働の実態も生まれてきているのも事実である。

(2) 地域課題解決のための方向性：多世代包摂的コミュニティへ

(2) - 1. 地域活動への多様な世代の参加のきっかけづくり

内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成 20 年)⁷¹によると地域の福祉や環境を改善することを目的とした NPO 活動に関心があるかの質問では、「既に活動に参加している」が 4.0%、「今後参加したいと思っている」が 9.1%、「関心があるがよく分からない」が 43.0%となっており、これらを合わせたものを「関心がある」とすると 56.1%にのぼり、「関心はない」の 37.4%を上回っている⁷²。(図 4-3)

NPO 法人などのテーマ型組織の組織率が低くなく、また、NPO 活動に関心があるという高齢者の割合が 56.1%あることを考慮すると、過疎化で絶対的に人口が欠如しているのでなければ、地域に暮らす住民の多くは、ただ単に無関心だからというよりも、地域社会の活動に自ら参加するきっかけをつかめないでいるにすぎないと考えられる。従って地域団体の課題の解決のためには住民の参加のきっかけをつくり、地域活動に関心がある住民をすくい上げる必要がある。地域社会のリーダーとして、地元の人望家がいる場合は、そのリーダーを支える人材が求められる。リーダー不在の場合は、地域活動に関心のある住民が活動に参加していく中で、リーダー的な人材へ育成されていく道筋があることが必要である。いずれの場合もリーダーが生まれる土壌が育まれ、世代交代が可能となる多様な世代の住民が協働できる多世代包摂型の地域社会が形成されることが理想である。



出所：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成 20 年)より作成

それでは地域活動への幅広い世代の住民の参加のきっかけをどう作っていくのか。以下の検討は地域活動参加へのきっかけを作る手がかりとなると思われる。

〈地域コミュニティについての学習機会の導入〉

⁷¹ 60歳以上の男女を対象としている。

⁷² 内閣府『平成 23 年版高齢社会白書』p.41.参照。

地域活動参加へのきっかけづくりの一つとして、地域コミュニティについて学習することを通じて地域コミュニティへの意識を高めるといった方向性が考えられる。同じ地域に住む人々が、勉強会やワークショップの形で議論を交わすことは住民が顔を合わせ、面識をつくるきっかけにもなる。

しかし、地域コミュニティの意義を学び、地域の特性を学び、地域課題について学んでいくという機会は、ある程度あらかじめパッケージ化されたプログラムが用意されていることで利用が促進されると考えられる。そうした学びや議論の過程で、学習した内容と並行して、共有された場と時間の長さも影響して、コミュニティ意識は創出されていくであろう。

従ってそのようなコミュニティについての学習講座プログラムを開発して地域住民がそれらの受講を通じて地域社会への参加のきっかけをつかむ機会を提供することが望まれる。

〈特別職地方公務員活動（民生委員・児童委員、消防団員、水防団員、交通指導員等の活動）への参画支援〉

地域活動の一環として地域の住民に囑託されて担われる活動に、特別職地方公務員としての地域活動がある。民生委員・児童委員、消防団員、水防団員、交通指導員などの活動である。長年地域で生活し、地域の様子を知る高齢者がこれらの活動に参加することは、地域活動の中核的な役割を果たす人材を養成していく上での大きなきっかけを提供するであろう。

民生委員・児童委員（注；民生委員は同時に児童委員を兼ねている）は地域の中から選ばれ、厚生労働大臣の委嘱を受けて地域の福祉向上のために活動するボランティア（任期3年）である。地域と市町村とのパイプ役の役割も持つ。

消防団員や水防団員は、消防団や水防団が設置されている市町村の長の承認を受けて消防団長あるいは、水防団長によって任命される。水防団は消防団と兼任している場合が多い。本業を持つが、災害が発生したときに活動を実施する。年間数万円程度の年額報酬と1回につき数千円程度の出動手当が支給されるが、社会奉仕的な任務である。

交通安全指導員は、学校や保育園、幼稚園などで児童生徒や園児に対して交通安全教育や交通指導を行う。内閣府の交通指導員等の交通ボランティア支援事業によって人材育成が推進されている。交通安全指導員の多くは交通安全協会の職員であるが、高齢者交通安全指導員（シルバーリーダー）もこの事業で育成されている⁷³。

高齢者交通安全指導員の活動事例として、東京都では都内の各警察署の署長が委嘱するボランティアとして高齢者交通指導員の制度を実施している。都内で2,400人の高齢者交通指導員が、交差点での保護誘導活動、高齢者宅への家庭訪問による交通安全教育、交通安全パレードへの参加活動などを行っている。高齢者交通指導員は写真付きの高齢者交通指導員証を携帯し、帽子、ベスト、腕章を着装して活動している⁷⁴。

これらの特別職は、地域活動に参画する中で、地域の実情を把握した住民によって行われる地域住民への貢献度が高い活動である。消防団員や水防団員は、高齢になると体力的

⁷³ 平成24年度内閣府交通安全業務計画参照。

⁷⁴ 警視庁ウェブサイト <http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/kotu/> (2013年1月8日)参照。

な制約は生じるが、年齢に応じた役割分担もあるため、民政・児童委員、交通指導員と共に地域の重要な役割の担い手として他の世代と共に高齢者の参加支援が求められる分野である。

〈NPOをはじめとする団体・グループ、個人による各種ボランティア活動への参画支援〉

ボランティア活動に参加することは、地域活動への参加のきっかけをつくる 1 つの手段ともなる。しかし、社会貢献への意識は前述のように高まっている傾向にあるが⁷⁵、実際にボランティア活動に参加している人の割合との間にギャップがある。意識と行動との間に差が出てしまう要因には、身の回りに参加しやすい適当な機会がないこともあるだろう。地域の住民が気軽に参加できるような体験版ともなるようなミニプログラムが頻繁に企画されるなど、身近な地域でのボランティア活動へのハードルを下げっていくことも必要だと思われる。

〈地域団体、NPO、企業、大学等が集う事例発表会・交流会〉

同じ地域にありながら、地域団体、NPOをはじめとするテーマ型組織、企業、大学などが日常的に交流することは余りない。そこで、地域を共にする団体、組織、企業、教育機関などが顔を合わせ、意見交換をする場を持つことができれば、それがきっかけで協働関係が生まれる可能性が高くなる。そのような交流を図り、地域課題の解決をテーマとして合同の事例発表会を開催するなどの取り組みを企画することも幅広く住民が地域活動に参加するきっかけとなる。

〈企業の社会貢献・プロボノによる地域活動への参画〉

①在職者向け社会貢献プログラムの導入意義

参加するきっかけをつかめないでいる住民がいる一方で、現在は、地域社会に住みながらも、仕事や個人の生活が中心で、そのコミュニティと関わりを持たずに職業生活を送っている、または送ってきた人も多くなっている。そのため、一つには在職中に地域の行事や貢献活動に参加する道筋があること、職場でそれを後押しするような環境が整っているようであれば地域活動への参加は促進されるだろう。

例えば、企業が、社員向けに地域活動参加のためのプログラムを一定の日数で提供する制度があれば、社員は在職中に、地域社会とのつながりを持つことができるし、そのために休暇を取りやすい環境が生まれる。地域活動への参加には、地域で子どもたちにスポーツコーチをする、地域の行事にスタッフとして参加する、あるいは企業の特徴を活かした科学体験学習や手作り教室などを実施するなど多様な方法が考えられる。

厚生労働省の調査⁷⁶によると、特別休暇制度がある企業割合は 57.5%であり、種類別（複数回答）では、「夏季休暇」43.5%、「病欠休暇」21.8%、「リフレッシュ休暇」10.9%、「ボランティア休暇」2.5%、「教育訓練休暇」3.1%、「1週間以上の長期の休暇」9.7%となって

⁷⁵ 兵庫県長期ビジョンの見直し・中間報告参照。

⁷⁶ 平成 24 年就労条件総合調査（全国の常用労働者 30 人以上の民営企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出、対象数 6,128）。

いる。これらの制度を持つ割合は企業規模が大きいほど高いという現状であるが、現在、2.5%程度の企業が取り入れている「ボランティア休暇」の考え方を地域参加に応用するというのも一つの考え方である。

また、ワーク・ライフ・バランスに取り組む、ひょうご仕事と生活センターが企業に啓発するという形で地域参加を通じた在職者向け社会貢献プログラムの導入を促すという方法も考えられる。

②プロボノの意義と事例

社員の地域参加を企業が促すという方法に対して、社会人が自らの専門知識や技能を生かして地域社会のニーズに応じたコンサルティングやノウハウの提供をするプロボノという社会貢献の方法がある。プロボノはボランティア活動の一つに位置づけられるが、仕事を通じて培った専門知識や技能を提供することから、参加へのハードルが低く、継続しやすいというメリットがある。プロボノ支援を行う側もプロボノ活動を通して幅広い社会参加の機会を得ることができ、自身のスキルアップにもつながることから、社員にプロボノ参加を促す企業が増えている。弁護士、会計士、経営コンサルタントなどの資格職の他、一般企業の営業職や事務職にも拡大している。IT・経理・広報・デザインなどの分野でソーシャルビジネスやNPO組織などを支援する活動も見られるようになった⁷⁷。以下に事例を挙げる。

プロボノプロジェクトの運営を専門とするNPO法人サービスグラントは、企業のプロボノの事例として、日本電気(株)が行っている「NEC社会起業塾」から輩出した社会起業家に対して、NEC社員の有志がビジネススキルをサポートする「NEC社会起業塾ビジネスサポーター」や、ゴールドマン・サックス証券(株)が行っている、子育てや教育、女性のエンパワーメントなどの支援活動を行うNPOに対して人的支援や資金援助をする「ゴールドマン・サックスプロボノ・プロジェクト」などを紹介している。また、日本IBM(株)が行っている、教育支援をおこなう事業型NPOに対して課題解決や今後の戦略の実践、実行の具体策を提示する「IBMプロボノプロジェクト」なども紹介している⁷⁸。

また、法曹界では、第二東京弁護士会は会員の規約に義務的公益活動として一般公益活動10時間の実行を義務づけている⁷⁹。

これらは、企業や団体が社員や会員にプロボノ活動を促している例である。このようにプロボノという個人の専門知識や技能を通じたボランティア活動も多様な世代が地域活動へ参画するためのきっかけをつくる方法の一つである。

〈中間支援団体による地域活動参加へのきっかけづくり〉

地域活動参加へのきっかけを提供する中間支援団体の事例として、姫路市にあるNPO法人コムサロン21へのヒアリング(2012年6月29日実施)から紹介する。

⁷⁷ 朝日新聞社(2012)『朝日現代用語事典 知恵蔵2012』参照。

⁷⁸ NPO法人サービスグラント ホームページ (<http://www.servicegrant.or.jp/> 2012年12月10日)参照。

⁷⁹ 第二東京弁護士会 ホームページ (<http://niben.jp> 2012年12月10日)参照。

コムサロン 21 は「社会貢献活動する団体を支援し、その活動の拠点となり、地域に継続的に必要とされ、そして、そこに関わる人々やスタッフも感謝の心を通じて、生きがいを見出し、助け合える」活動を目指す組織である。主な事業内容は社会貢献を目的とした住民の諸活動（個人・団体）の事務局機能を担い、交流の場を提供し、それぞれの活動の情報発信をするなど、地域活動の中間支援を行うことである。

具体的には、地域活動をやりたいという個人や団体が活動を立ち上げるのをサポートする。活動団体の事務局機能である連絡、会場手配、申請書類の作成、金銭の管理、情報発信、会報の郵送などの仕事を引き受けている。会員は会議室やコピー機の使用、情報のメール発信などがコムサロン 21 の設備を利用することでできる。

コムサロン 21 には世代・職業横断的な 600 人くらいのネットワークがあるため、地域活動を行いたい個人や団体が人脈づくりのサロンとしての役割も持っている。また、コムサロン 21 の中に地域交流、歴史・文化、食文化、自己啓発、教養、会員交流などを目的とした 40 あまりのクラブ・サロン活動が組織されていて、会員がこれらのグループをジャンル横断的に行き来して様々な活動に参加しながら交流を深めることもできる。会員たちはこれらの活動を中高生時代のクラブ活動のように「大人のクラブ活動」を楽しんでいるという。例えば、活動の一つである「姫路城清掃会」では「お城の掃除は心のそうじ」を合い言葉に、毎月一回、日曜日の早朝に集まり、姫路城の清掃をしている。既に 20 年間続いている活動である。

団体のリーダー以外は、会員でなくとも活動への参加が可能である。そのため、飛び込み参加をすることで活動に参加するようになるなど、よいきっかけを提供している。

（２）－ ２．地域住民組織の連携・強化

〈小学校区単位の地域住民組織としての活動強化〉

①小学校区単位の組織化の意義

地域課題を解決し、地域住民の親睦を図るための自治会を中心とした地域団体は、前述のように担い手の高齢化や後継者の不足で各自治体単位でこれらの役割を果たすことが難しくなっている。近隣の自治会がいくつか連携して地域課題を協働で解決していこうという新しい地域住民組織の考え方がある。その範囲は小学校区である。

小学校区は、自治会（町内会）単位で見ると、数個程度の単位自治会（町内会）が包含されるが、単位自治会（町内会）の境界を越えても、居住する住民は、お互いに共通の校区小学校を介する徒歩圏の面識社会の範囲内の人々である。子どもがいる場合には、PTA 活動のつながりによって、小学生の交流圏と同様に保護者の交流圏が形成される。このように、拡大された自治組織であっても、住民が無理なく地域内を移動できる面識社会の範囲に住んでいるということが重要である。

この連携には自治会の他、婦人会、老人クラブ、子ども会、PTA、社会福祉協議会、NPO 法人など地域の様々な団体が含まれ、これらの諸団体が共に地域の共通課題の解決に取り組んでいくことによって分野を異にする多様な住民の参加可能性が高まるだけでなく、地域団体と NPO 団体の協働の機会も生まれるのである。

②地域住民組織の連携・強化のながれ

地域コミュニティは「都市部では文化的な内部崩壊をきたし、郡部では人口減少による物理的崩壊を兆している」⁸⁰とも指摘されている。そのため、平成の大合併を一つの画期として、単位自治会（町内会）単独では担いきれなくなった地域課題に、小学校区単位の住民組織として自治会、老人クラブ、婦人会、子ども会、社会福祉協議会などの「地縁型」組織、NPOやPTAなどの「テーマ型組織」、その他の各種団体が連携・強化することによって協働で取り組んでいく動きが見られるようになった。そして「これらを一つの「地域自治組織」が包括し、機能的に地域が抱える課題の解決に当たろうとする動きが近年顕著になってきた⁸¹。」

③兵庫県の取り組み1：「県民交流広場事業」の概要

兵庫県も県民交流広場事業により、小学校区単位の住民組織へ地域組織の連携・強化が行われてきた。県民交流広場事業とは「第7期の法人県民税超過課税を活用し、市町と連携しながら、県民交流広場のための整備費や活動費への助成を行い、地域を舞台とした子育て、防犯、環境・緑化、生涯学習、文化、まちづくりなど多彩な分野の活動を通じた元気と安心のコミュニティづくりを応援する」⁸²もので、「おおむね小学校区を単位としたコミュニティを対象に、住民組織による身近な活動の「場」づくりと活動の充実を助成などにより支援する」（同）。助成対象は、小学校区内の地域団体である自治会、婦人会、老人クラブ、PTA各種グループ等で構成された住民組織（地域推進委員会）であるため、実質的に小学校区単位の住民組織化を図るものである。この助成金制度により地域コミュニティが活性化され、コミュニティの課題解決に貢献することを目的にしている。

兵庫県の小学校区単位の地域住民組織は「地域推進委員会」、「まちづくり協議会」、「ふれあいのまちづくり協議会」、「コミュニティ推進協議会」、「地域自治協議会」（後述（2）-3の朝来市はこの例である）など、地域団体により様々な名称が用いられている。

兵庫県には、県民交流広場事業によって現在697（平成24年4月1日現在）の地域住民組織が小学校区単位で作られている。

④兵庫県の取り組み2：ひょうごボランティア基金（NPO組織設立支援）

兵庫県ではボランティア活動を支援することにより、県民の地域社会参画と行政との協働を促す地域の担い手の活動を支援している。ひょうごボランティアプラザはその拠点である。約100億円を原資とする「ひょうごボランティア基金」の運用益でボランティアグループ・団体、NPO法人等が行うボランティア活動を助成している。また、国の交付金を活用した地域づくり活動支援事業によって、NPO等の自立的な地域づくり活動を支援する「地域づくり活動支援事業」を実施している。地域づくり活動支援モデル事業としてNPO等と県あるいは市町が、企業、教育機関、公益的機関等の多様な主体と協働する活動も支援している。これは、民間と県・市町の連携、協働を促進する取り組みである。

⁸⁰ 中川幾郎編著（2011）『コミュニティ再生のための地域自治のしくみと実践』学芸出版社 p.4.

⁸¹ 同上 p.3-4.

⁸² 県民交流広場全県オフィシャルホームページ

http://www.hyogo.kouryu-hiroba.jp/31_hiroba.html（2012年10月31日）参照。

〈事業部の NPO 法人化〉

地域住民組織の連携・強化のために、地域住民組織の事業部（総務部、文化部、教育部、環境部など）の一部または下部組織を NPO 法人とすることが考えられる。

NPO 法人化の利点は公的な補助金の受け皿とすることができること、また事故などが起こったときの責任が、個人から法人になることで積極的な活動がしやすくなることである。

(1) - 3 で地縁団体とテーマ型組織（NPO 法人）との連携の問題に触れたが、地域住民組織が NPO 法人を組織することには意義がある。特定の活動を NPO 法人組織として運営することで、地域のニーズに合致した活動目的が明確化されるため、地域住民が参加しやすくなる。有償労働化にもなじむため、ボランティアとして参加する人材が得やすい。参加する人が面識関係にある。NPO 法人間のネットワークにより、地域外の NPO 法人からの情報が入りやすく、交流会などを通じて他の NPO 組織との連携がされやすくなる等である。そして、もっとも大きな利点は、地域住民組織が NPO 法人を組織することにより、地域住民組織の役員が NPO 法人の代表として兼務する場合が多く、地域住民組織内に作られた NPO 法人が媒体となり、地域住民組織とその他のテーマ型組織（NPO 法人）との共通項が生じて双方を隔てる壁が薄くなることであろう。ただし、ここで重要なことは事務局を担うことのできる人材の存在である。

〈ボランティアの有償化〉

ボランティア活動の有償化は、これまで地域住民のボランティアによって無償で行われてきた高齢者、障害者などへの配食サービスや家事援助、その他、事務局などの活動を有償化していくことである。有償とすることで、ボランティア参加者の限定、固定化を解消し、若い世代の地域活動への参加が促進されるほか、福祉的サービスの側面では、依頼者側も気兼ねなく依頼しやすく、自分たちの都合にあった注文をつけやすくなるという利点がある。そして、何よりの利点は事務局の運営費が出て活動が機能していくことである。

〈多世代包摂型のイベントの実施〉

地域社会に根付いた多世代参加型のイベントの代表的なものは地域で行われてきた伝統的な祭りである。県内でも地域ごとに様々な祭りが行われてきたが、例えば篠山市で行われているデカンショ祭り（(2) - 3 で後述）や灘のけんか祭り⁸³として知られる姫路市の祭りがある。そのような大きなイベントでなくても、伝統の祭りでは、子どもから高齢者まで地域社会の多様な世代にそれぞれの世代が果たす役割が存在し、担い手に期待される役割分担が子ども会や青年団や老人会などを通じて組み込まれてきた。地域に氏子組織などが形成されている場合はよりいっそう明確である。祭りという共通項をめぐって、その協働の過程に深く関わることで住民の結びつきが強められる。時には地域を離れている人

⁸³ 姫路市白浜町の松原八幡神社で行われる、秋季例大祭の総称で「灘祭り」「妻鹿のけんか祭り」とも呼ばれている。一の丸、二の丸、三の丸の、神が乗り移った 3 基の神輿をぶつけ合う神事によって戦前から播磨を代表する祭りとして知られていた。

（社）姫路観光コンベンションビューローウェブサイト参照
<http://www.himeji-kanko.jp/festival/nada.html/> 2013 年 1 月 24 日)

もその日のために戻ってくることもあり、祭りには広範な人々をひきつけるという重要な意義がある。

祭りだけでなく、多くの地域住民が関わるイベントを実施することも重要である。その実施のプロセスに多世代が参加して作り上げていく仕組みがあれば、地域の結びつきの効果が発揮されやすいといえる。例えば手作り品や農産品などの販売では、期待される人材として、木工芸や手芸などを得意とする手先の器用な高齢者、手芸好きの中高生、農産品を生産する高齢者、それらを販売・管理する高校生や高齢者、子育て中の女性、仕事を持つ人も休みの時には協力できるだろう。後述する宝塚市の中山台コミュニティで実施されているチャリティバザーなどを行うコミュニティ祭りやリクリエーション大会（青少年育成部）、篠山市の城南地区まちづくり協議会のまちむら交流イベントなどの他、手作りおやつ教室（城南児童クラブ）のような小さなものでも、結果的には企画する人、ボランティア協力する人、宣伝する人、参加する人などに地域の子どもや大人が関わることになる。

発案され、練り上げられ、実行されるという当日までの過程で多世代が協働する多世代包摂的關係が成り立ちやすい状況が年間を通じて数多く起きることで、地域活動に参加する人材が育ち循環するようになるのではないだろうか。

（２）－３．地域コミュニティの取り組み

地域コミュニティの地域活動活性化の取り組みを県内まちづくり協議会の活動事例及び山村留学による地域おこしの事例から紹介する。それぞれヒアリング調査と文献から記述する。ヒアリング調査は県内都市部のまちづくり協議会の事例として宝塚市中山台コミュニティを、中山間部の事例として篠山市城南地区まちづくり協議会を取り上げる。また山村留学による地域おこしの事例では、兵庫県神河町地域交流センターで行われている「神河やまびこ学園」を取り上げる。文献資料からは、朝来市の地域住民組織を取り上げる。

〈宝塚市中山台コミュニティ〉

①宝塚市中山台コミュニティの概要

宝塚市中山台コミュニティへのヒアリング調査を2012年7月11日に行った。

中山台コミュニティは、今から35年くらい前に大手企業（株）クラレが開発した住宅地である。当時は、山を削って作られたため、見晴らしはいいが、何のインフラもなく、隔離されたところであった。最初はバスサービスもなく、市にとっては、生活インフラを整備しなければならないということで、大変なところを開発してくれたという感じで“お荷物”だったようだ。公共用地として業者が自治体に提供した土地に2つの小学校と中学校、県立高校が作られた。（株）クラレが建てた中山台会館は市に寄付された。

現在では、旧来からの住宅地（一戸建て）の高齢化率は高く、所帯数は変わらないが人口は減っている状況である。単身者も多くなっている。地区内の桜台3～4丁目は高齢化率が45%以上であるが、マンションには若い人が多いため低くなっている。阪神都市圏のためUターン率は他と比べると高い。

中山台コミュニティの組織は以下のようになっている。

コミュニティ内には、自治会が12、老人会が5つある。婦人会はなく、子ども会はひとつだけある。コミュニティの議決機関は12の自治会長の常任評議会及び評議員総会である。常任評議会が金銭面のことやこの町の行く末を決めるが、日常の活動は運営委員会の部会に任されている。

中山台コミュニティの活動の起源は次のようなものである。

日常生活のサービスが何もなく、行政がしてくれるのを待つてはいられないということで、自分たちの住む町は自分たちで作っていきこうという土壌が生まれた。男性ボランティアもいたが、夫は仕事があるため、活動の中心となったのは、妻（女性）たちだった。このとき生まれたボランティア活動に関わった当時30代～40、50代の住民が30年後の今、60代～80代となってコミュニティ活動の中心となっている。やはり、自分たちが作り上げてきたという思いが続いている。

中山台コミュニティは、上記のようにコミュニティの基盤を一から作り上げてきた、いわゆる第一世代がコミュニティ活動の中心を担ってきたが、今後、その住民たちが高齢化していく中で、コミュニティの目指す方向は次のようである。

この町の方向性として、「高齢になってもサービスが受けられるような町にする」と言うことが挙げられるが、それと共に「若い人がここで子育てをしてよかったと思える町にする」ことも重要であると考えている。それによって次世代へ続いていくことになる。

しかし、現在、コミュニティ活動の中心となっている60～80代の、いわゆる第1世代と次の世代とのコミュニティに対する意識の違いを以下のように語る。

現在の活動の中心は60～70代である。若い人は、自分たちが入り込む隙がないという気持ちがあるようだ。また、次の世代になると（第1世代が獲得してきた経験と違い）はじめから与えられていたため、意識のずれもある。今、自分が関わらなくても先輩がやってくれているという感じもある。

（しかし、その一方で）コミュニティの活動主体は高齢化している。活動をする側（支える側）の人は減っている。70代後半になると足腰が痛い、長時間の立ち仕事がつらいと言って抜けていくが、若い人が入ってこない。若い人はそこで生活しているだけとなっている。若い人も自分たちも力を貸していると言う感覚になるべきである。

そのため、一つの打開策として取り入れられたのが、ボランティアの有償化である。

②地域活動ボランティアの有償化

中山台コミュニティの活動は事業部制を取り、福祉・子ども・緑化環境対策・地域文化活動・スポーツ・健康推進・生涯学習・広報の8つの部会に分かれている。部会の活動者は前述のように郊外住宅地であるという性格上、圧倒的に女性が多く、それに定年後に心

ある男性が加わっているという程度であるという。

これらの部会のうち、福祉部会、子ども部会、緑化環境対策部会が主なものとなっている。福祉部会は12のボランティアグループに延べ人数で100人、実人数で70人が活動している。子ども部会は8つのグループに20人、緑化環境対策部会は20人（活動者は50代後半～60代前半で、他より少し若い）が活動している。

有償ボランティアに対する住民の意識の世代間の違いについて、次のように語っている。

住民の意識は、世代によって違う。今の80代は、自分のやったことが役に立つなら無料でもいい、お金はいらない、という考えをする人が多い。60～70代の方は、有償ボランティアがいいと思っているが、ボランティアすることで持ち出しにしなければいいと考えている。それより若くなると、もっと欲しいと言う。共働きも多いため、普通並みの収入（月20万円くらい）が欲しいと言う人もいる。そのため、ボランティアが少なくなっているし、若い世代を集めにくい。図書館などでも月5万円くらい支払われる。

写真4-1 アートフェスタの食事支援をするボランティア



出所：中山台コミュニティウェブサイトより転載

主要な事業部のうち、福祉部会の活動グループのボランティアの有償化の取り組みについては以下のようなものである。

福祉部会の生活支援の会「ゆめんぼ」は、8年前、家事援助、外出介助のグループとして立ち上げた。30分300円は支払ってもらっているが、多くのボランティアたちは、ボランティアは無償という考えだったため、この額でもとんでもないという意見もあった。しかし、町が高齢化しているからそれでは続かなくなる、サービス提供者は持ち出しばかりになる、サービスを受ける方も気兼ねになる（ということで様々な議論の結果）、今では、有償に理解が得られている。

「ゆめんぼ」の対象は住民全体（約 14,000 人）だが、福祉部会の 1 グループの活動という位置づけである。外出介助と家事援助をする。短い時間でできることがあるので、30 分単位にした。電球の取り替え、家具の移動など。お金をもらった方が、頼みやすくなる。このボランティアは約 20 人で、サービスを受ける人は百何十人（入れ替わる）のため、ボランティアは週に何回も活動している。利用料金のうち 9 割を本人に、1 割を事務局経費にあてている。活動をコーディネートする人はいるが、予算がないため専属の人ではない。年間予算が 20 万円足らずのうちから、コーディネートの人には費用をわずかに出している。コミュニティからの援助はもらっていない。

現在、ボランティア 20 名、会員 100 名が登録し、平成 23 年度の活動回数は延べ 1,600 回となっている。

市は（ボランティアの有償化について）事後承諾だった。それまで有償という例はほとんどなかったが、後押しをしてくれた。社会福祉協議会は活動と並行しながら応援してくれた。

③多様な世代の参加に向けて

ボランティアの有償化の取り組みと並行して、若い世代に地域活動に参加してもらうために、子ども部会の取り組みや事務局設置の取り組みが行われている。子ども部会について以下のように説明している。

福祉部会の活動の内 95%は高齢者をサポートする活動である。しかし、この町が続いていくためにはこれだけではいけないということで平成 20 年 4 月に子ども部ができ、子ども向けの活動が行われるようになった。子ども部会は福祉部会よりも活動者は 10 年くらい若い。レクリエーションや放課後子ども教室、就園前の幼児の親子サークル（ペンギン・のびっこ）、子どもの科学教室（子どもプラザ）、子ども囲碁教室などの活動がある。「子ども囲碁教室」は有段者が子どもたちに教えている。⁸⁴

写真 4-2 新春餅つき大会

⁸⁴ 放課後子ども教室「中山台子ども広場」は文科省の「すぐれた地域による学校支援活動」にかかわる文部科学大臣表彰を 2011 年 11 月に受賞している。また、青少年育成市民会議本部から青少年健全育成成功労団体として表彰されている。



出所：中山台コミュニティウェブサイトより転載

事務局設置については、以下のように位置づけている。

緊急の課題は、事務局を作ることと若い人が活動を企画する側にまわってもら（担い手となってもらう）ことである。そのためにも、事務局が必要である。事務局に若い人が常駐し、企画もやってもらい、人材バンク的な機能も持てば、若い人も増えるのではないかと考えている。介護保険の導入ができればお金も回ると思う。子育て中の人が人を助けて少し収入になることは、いいことだと思う。そういう組織を作りたい。

今後は、事務局準備プロジェクトチームを作って立ちあげる方針である。事務局のための予算は、少しだがある。しかし、場所をどこに置くか、検討中である。中山台コミュニティセンターは市のものなので、優先して使えない。事務室やロビーの一面に置くことも検討しているが、市の応援、理解が必要である。

様々な方向性が考えられ、地域コミュニティの活性化が模索されているが、現実問題としては、活動に参加する住民を見つけるのは簡単ではない。人材のリクルートについて次のようなコメントがあった。

広報誌に載せても回覧を回しても、それによって手伝いに来る人はいない。「子ども囲碁教室」では世話をする人を回覧で募集しても手を挙げる人がいなかったため、「一本釣り」で声をかけて入ってもらった。

これからの地域コミュニティへの住民参加については次のように語っている。

1人がすべてをやるのではなく、出来る範囲の中でやってもらう。全部できる人が3人いるよりも、部分的に出来る人が10人いる方が個人の負担が少なくなるし、活動の輪が広がる。

〈篠山市城南地区まちづくり協議会〉

①篠山市城南地区まちづくり協議会の概要

篠山市城南地区まちづくり協議会について、ヒアリング（2012年6月28日実施）及び

提供資料から記述する。

篠山市では、旧来のように集落ごとの自治会だけでは、運営が難しくなってきたために、県民交流広場事業の一環で旧村のまとまりごとに19のまちづくり協議会が設立された。19のまちづくり協議会は、お互いに交流を図り、それぞれのまちづくり協議会を順に回りながら発表し、共通の悩みなどを話し合っているという。

篠山市城南地区まちづくり協議会は会長、副会長の下に12の単位自治会長を中心とした城南地区まちづくり協議会運営委員会が9つの事業部（総務部、生活環境部、ふれあい部、教育部、体育部、文化部、産業振興農業部、スポーツクラブ21城南、開発部）を運営している。各単位自治会には、自治会長によって担われている、まちづくり協議会運営委員の他に、それぞれ一人ずつ、まちづくり協議会委員、民生児童委員協力委員、福祉委員、愛育班、防犯委員がいる。民生児童委員は1～3つの自治会に一人が担当している。総務部はまちづくり協議会の中核として各部の活動の補助とアドバイスを行うほか、ホームページの編集・更新作業、広報活動などを行っている。その他の事業部はそれぞれの事業を遂行する上で、必要に応じて民生児童委員、民生児童委員協力員、子ども会、福祉委員、PTA等と連携している。

城南地区まちづくり協議会は、地域の事業遂行促進のためにNPO法人を設立した。その活動を以下に紹介する。

②事業部門のNPO法人化

城南まちづくり協議会は、篠山市子ども未来課との連携のもと、校区である城南小学校の放課後児童クラブとして、「城南児童クラブ」（愛称：ピープル）を設立した。また、その運営母体としてNPO法人城南ライフサポートを設立し「城南児童クラブ」の運営や他地域のNPO組織との交流、連携等を行っている。ヒアリングによると設立の経緯は次のようなものである。

篠山市には公設公営の児童クラブ（放課後の子どもを預かる施設）が6カ所あったが、児童を収容しきれず遠くまで通わなければならない子どももいた。篠山市は歳出削減から民設民営であれば、設立に応じるということであった。

城南地区は、もともと公設公営の児童クラブもなく、地域の子は地域で守ろうという趣旨でまちづくり協議会（以下まち協）の下部組織として城南児童クラブを作った。

NPO設立時、CS神戸のアドバイスにより、上部組織であるまち協のニーズを踏まえながら、一方、NPOの独自性を十分確保し、思い切った活動が出来るようにするため、まち協の傘下に入れることにした。

次は城南地区の変化についてのコメントである。

城南地区も祖父母が家にいない核家族が増えている。同地区の出身者でも、若い人は家を購入したり、借りたりして親と別所帯を持つケースが増えている。都会からの移住者や地元の親と別世帯の核家族による若い世代の住宅地に新しい自治会ができています。（「ひまわり」、「リバーサイド」など）住宅ローンがある人もいるため、共働きが増えた。

以上のような地域の変化から、城南地区でも放課後児童クラブのニーズが高まった。民設の NPO 組織として設立したのは、以下のような理由からである。

公設公営の指導員は教員、保育士の免許を持つ者が 3 人は必要だが、15 万 5 千円の予算ではできなかった。民設民営では、子育て経験者であれば有資格者となれるためである。

NPO にした経緯は、宝塚市の杉の子クラブ（長尾小学校）に視察に行ったら、ボランティアの塊のような人がいて、（その人が）NPO にした方が、活動がやりやすいと薦めてくれたためである。篠山市からの委託事業として補助金の受け皿には NPO の方が有利だとアドバイスを受けた。また、重大な災害や不慮の事故発生時、個人では責任の取りようがない、「篠山市」との事前協議の必要性を指摘された。

写真 4－3 城南児童クラブ玄関



2012 年 6 月 28 日撮影

写真 4－4 城南児童クラブの児童たち



2012 年 6 月 28 日撮影

城南児童クラブの指導員の人材確保については、次のようになされている。

児童を預けられる人として幼稚園教諭 1 人を含む現役をスカウトした。他はボランティアで参加してくれている。出資者が助けてくれる。高齢者ばかりでは、続かない。

今年度は、指導員が 4 名である。このうち 2 人が幼稚園教諭、保育士の資格を持っている。

その他、補助指導員として地域の人が 15 人いる。60～70 代が中心（一番若い人は 60 代後半）で、女性が 8 割である（このうち、3 人は、教員免許を持つ 70 代）。補助指導員にも最低時給を支払っている。メンバーの入れ替わりはある。愛育班、更生保護女性会などまち協の構成団体で理解のある人になってもらっている。自治会長にも指導員への就任依頼をしている。それらはホームページで募集する。他に比べて指導員の人数は多いほうである。（他は 10～15 人に 1 人だが、ここは 10 人に 1 人）

実際の児童クラブの運営については、次のようなコメントがあった。

平日の 15 時～17 時に開設している。1 日 2 時間である。延長料金は 1 回 200 円。一番遅い子は 19 時過ぎまでいる。保護者から児童クラブへの出欠や連絡はメールを活用することを義務づけている。

普段は宿題、おやつ時間の後は自由である。通常 46 名（当初の定員は 40 名だった）、夏休み 93 名（城南小学校の全校児童は 207 名）を預かっている。地域のニーズとほぼ一致している。夏休みは男性、女性、帰省中の大学生が分担する。男性は 8 時～10 時を、女性は 11 時～14 時を担当する。お昼は給食を出している。地元の店や障害者の働くレストランなどが調理している。

（2012 年）5 月から月 3 回子育て相談会（「おしゃべリンク」）を開設した。児童クラブのスタッフが 2 人で親の相談に乗る。若い指導員 1 人と年配のボランティア補助指導員 1 人が組んでいる。

地域の人が作る野菜や漬け物を児童クラブの保護者向けに販売もしている。

毎週水曜日 14:30～15:30 には放課後教室を開催している。1 年生が早く下校するため、1 年生と地域の人が遊ぶものである。若い世代の人も参加する。

（財政面での）運営は、月謝（月額 6,000 円）＋おやつ代（月 1,000 円）＋（夏休み：給食 300 円／1 食）＋市の補助金で賄い、足りない分はまち協・自治会が支出している。（玄関の新設や大型備品の費用は、まち協が負担）つなぎ資金についても、まち協から無利子で借りている。篠山市からの補助は、最初の年が 450 万円、次の年が 600 万円（障害児 1 名増加に伴う増額）である。補助金は子どもの人数に比例している。事務局スタッフ（事務局長）は時給 800 円で 1 日 2～3 時間勤務である。補助指導員への支出は 1 人平均 3～4 万円／年（1 日 2 時間、月に 1～2 回）である。

施設に必要な資材は、閉校になった小学校や企業等から無償提供された。（ロッカー、下駄箱など）おもちゃや遊具は中学生になった子どもや地域の有志に呼びかけ譲り受けている。家をリフォームした人からも不要になった電子レンジや冷蔵庫などを譲り受けた。

以下は城南児童クラブ指導員のコメントである。

親からの苦情はない。子どもたちには、宿題をしてから遊ぶこと、使ったものは自分で片付けることをルールにしている。子どもたちは1年生のうちは、おとなしいが、2～3年生の慣れてからの方が大変になる。学校でおとなしくても、ここで、はじける子がいる。しかし、学校ではないので、決まり事は余りない。時には、けんかもある。外遊びに関しては指導員も、誘われたら、外に行って一緒に遊ぶが監視機能は怠らない。

取り組みをする上で高齢者世代と若い世代とのつながりについて次のようなコメントがあった。

指導員は若い世代であり、補助指導員は高齢者世代である。子どもは、折り紙などをするときは、高齢者の補助指導員に聞く。若い指導員も高齢者世代の補助指導員にトイレの掃除の仕方のコツなど、様々な面でとても影響を受けている。月1回、手作りおやつ教室を開催しているが、高齢者世代が活躍する。この事業で子どもが地域のおじちゃんやおばちゃんを知るようになった。スーパーで会ったりすると、遠くから声をかけてくるようになった。

③NPOの奨励

城南地区まちづくり協議会の平成24年度事業計画には「NPOの奨励」の項目が盛り込まれている。すなわち「公明で継続性のあるNPO活動は、コミュニティビジネスにつながり、地域の活性化に寄与するので支援の受け皿ともなりうるので奨励していく。(原文のまま)」という言葉でまちづくり協議会がNPO活動を奨励する姿勢を示している。

地域住民組織(まちづくり協議会)がNPO法人を抱えることで、活動を通じて地域外の団体やNPOとの結びつきがされやすくなるという面について、城南地区でも、まちづくり協議会の県民交流広場事業「まちむら交流(補助金は今年度まで)」として、都市部の灘区成徳地区との交流を進めている。地元野菜の販売(農水省からの補助金を活用)、子どもたちのスポーツ・田植え・生き物観察・収穫祭などでの交流、文化発表会・サークル活動の交流、里山歩きなどの交流をしている。毎年、少年野球の交流試合のあと、両地区の保護者と子ども達と一緒にデカンショ祭り⁸⁵に参加、丹波の夜の祭典を楽しんでいる。

〈朝来市の地域住民組織〉

朝来市の事例を文献⁸⁶から紹介する。

⁸⁵ 丹波篠山が全国に誇る民謡「デカンショ節」にあわせて踊る「デカンショ踊り」の祭典。篠山城趾三の丸広場周辺で毎年8月15～16日に開催される。ヤグラ総踊り、デカンショ踊りコンテスト(ジュニア競演会等)、踊り講習会、打ち上げ花火、屋台村、巨大夜店街、演奏会等の各種イベントが行われる。(丹波篠山デカンショ祭り公式サイト参照 <http://www.dekansho.com/festival/index.html/> 2013年1月23日)

⁸⁶ 相川康子(2011)「朝来市の分権型地域自治システム」中川幾郎編著『コミュニティ再生のための地域自治のしくみと実践』7章

①住民参加の土壌

兵庫県但馬地方南部にある朝来市は、旧四町（生野町・和田山町・山東町・朝来町）が2005年4月に合併してできた。旧四町の一つ、生野町は合併前から住民参加のまちづくりで全国に知られる存在だったという。また「農村部では、集落内の道路や水路の管理・補修は自分たちでお金も労力も出し合って行うのが当然という風潮があるなど、行政への要望が多くなりがちな都市型コミュニティとは異なる、しっかりとした自治の伝統が根付いていた」⁸⁷という文化的な土壌もある。少子高齢化に対応するためには、自治会単位では人材の確保が難しく、より大きな小学校区単位でのまとまり（朝来市では、地域自治協議会という）を再構築する必要性が合併後の懇話会で確認されている。

②組織の特徴

朝来市の地域自治協議会の組織形態の典型は以下のようなものである。すなわち「全住民を構成員とし、総会が最高議決機関であるが、実質的には運営委員会の判断のもとで、事務局や複数の事業部会が動いている。従来からの区長（いわゆる自治会長）は運営委員会に幹事として参画し、商工会や消防団、民生児童委員、PTA、老人クラブといった既存の各種団体は、団体または個人として関連する事業部会に加わる」⁸⁸というものである。

地域自治協議会への加入を従来からの世帯単位ではなく、個人単位にしたことで、女性や若者といった世帯主以外の人材が地域づくりに参加できる場面が増えたという。

各協議会には、朝来市から包括交付金が交付されているほか、兵庫県からも「県民交流広場事業」をはじめ、小規模集落元気作戦、ふるさと自立推進モデル事業など様々な補助金が出ている。

③与布土地区の事例

朝来市の中で最も早く地域自治協議会が設立されたのは、与布土地区という55歳以上が人口の半分以上を占める地域（高齢化率35.3%）である。設立にあたり、多くの人の声を吸い上げるためにワークショップが開かれたが、それによって、それまで地区の会議で発言したことがなかった女性や若者から次々と意見がでたという。協議会が設立されると「かえるの郷部会」や「つながりの郷部会」、「ごくらくの郷部会」などユニークな名称をつけた部会が生まれ、それらには、「地域の様々な世代や専門性を持った人が参画し、区長だけでは、到底思いつかないような発想で、多様な活動に取り組めるようになった」（区長のコメント）⁸⁹という。これには、前述のように、世帯主以外の住民が活躍する場が増えたことが大きく影響しているようである。

④取り組みの特徴

⁸⁷ 同上 p.114.

⁸⁸ 同上 p.118.

⁸⁹ 相川康子（2011）「朝来市の分権型地域自治システム」中川幾郎編著『コミュニティ再生のための地域自治のしくみと実践』7章 p.122.

朝来市の地域自治協議会の取り組みは、合併前から地域の総合計画の下にまちづくりの基本理念を実現する人材（住民有志のまちづくり委員や地域担当職員）が育っていた旧生野町の活動が合併後の市のまちづくりの方向性を決める上で大きな影響を及ぼしていたようだが、人口減少や超高齢化の中で地域コミュニティを住民自身が何とかしなくてはならないという危機感が背景にあったことは確かである。地域自治協議会への加入を個人単位としたことで、多様な住民が参画するようになったこと、多くの住民の意見が出やすいワークショップという形が有効に機能したことなどが他の地域でも参考となる事例である。

〈山村留学 神河やまびこ学園〉

①神河やまびこ学園の概要

兵庫県神河町の山村留学による地域おこしについて、神河町の山村留学地域交流センターへのヒアリング調査（2013年3月5日実施）及び資料⁹⁰から記述する。

山村留学とは都市の子どもが親元を離れて農山漁村のまちに転入し、その地域の学校に通い、専任指導員とともに様々な自然体験・労働体験をする制度である。昭和51年に長野県八坂村で財団法人「育てる会」によって始められた。

神河町は兵庫県のほぼ中央部に位置する人口12,500人余り、高齢化率30.8%、町の約88%が山林・原野という典型的な中山間地域である。旧神崎町の最北端に位置する「旧越知谷第二小学校区」である新田・作畑地区は、町の中心部から約16kmの地点にある美しい自然環境に恵まれた山間集落であるが、昭和50年代以降、若者の都会への流出や少子化による高齢化・過疎化に伴って、児童数が著しく減少し、地区の活気が失われつつあった。そのため、就学児童確保と学校存続を目的として、平成4年度から地域主導による山村留学制度に取り組み、毎年数名の留学生を里親方式で受け入れてきた。

旧越知谷第二小学校の山村留学制度は13年間継続実施されたが、同小学校は児童数の減少のため平成17年、旧越知谷第一小学校との統合により閉校した。里親方式による山村留学制度は、留学生自身や地元の児童への教育的効果が大きいこと、地域活性化に多大の効果があることから、本制度は統合後の越知谷小学校でも拡大実施されることになった。そこで、平成19年に旧越知谷第二小学校の校舎は、長期山村留学生の受け入れ、夏休み自然体験村やミニ山村留学などの短期留学生の受け入れ、山村留学制度や僻地教育を研究する学生等の宿泊可能な研究施設としての機能をもつ「神河町地域交流センター」として改修され、「神河やまびこ学園」が発足した。山村留学「神河やまびこ学園」は、平成24年までに長期留学生延べ62名、短期留学生1,320名を受け入れている。地域交流センターには指導員3名（学園生6人に指導員1人の割合）、事務職員2名が配置され、その他に厨房担当や管理担当などの業務員が嘱託・臨時・パート雇用で勤務している。

写真4-5 神河やまびこ学園

⁹⁰ 「神河町地域交流センター」設置要覧及び神河町地域交流センター 神河やまびこ学園ホームページ (http://web.kcni.ne.jp/yamabiko/gaiyou_1.html 2013年3月6日) 参照。



2013年2月佐藤宏子氏撮影

②地域おこしとしての山村留学

「神河やまびこ学園」では、地域の高齢者たちが長期・短期留学生のホームステイ先である「受け入れ農家（里親）」を務め、長期留学生は毎月10日間連続、夏休みの短期留学生は2泊3日の受け入れを行っている。また、住民は山村留学の子どもたちが野菜等の世話をする活動のために田や畑を貸し出したり、茶摘み、田植え、柏餅作り、味噌作り、草履作り等の講師として活躍するなど、本事業の運営・活動に深く関わっている。

過疎化・高齢化の深刻な地域における山村留学は、子どもたちの元気な声や姿がみられる活気ある地域生活を生み出すとともに、高齢者たちに里親としての責任や生きがい、山村での生活体験を伝承する役割の担い手としての自覚を育てている。さらに、山村留学や僻地教育を研究する大学生や研究者、林業体験や建築専門実習を行う専門学校生が訪れるなど、若者や都市住民との様々な交流も広がり、地域活性化が促されている。

経済的な面では、事業を実施するにあたって、少人数をフルタイムで雇用するという形態ではなく、時給800円程度だが、できるだけ多くの地域の人々に協力してもらうよう工夫している。地域の高齢者は、このような有償ボランティア的な本事業への関わりによって、金銭の多寡に関わらず、地域おこしの担い手として貢献している。山村留学の事業がもたらす地域おこしの事例といえる。

（3）まとめ

都市部や中山間地域などの地域には、祭り、イベント、地域おこしなどの取り組みも含め、高齢者が地域の特性に応じて活躍する多様な場がある。共通課題となっているのは、どうしたら担い手の固定化と高齢化を脱し、より若い世代も共に地域活動に関わりやすくなるのかということである。それらの場に参加するきっかけをつかみ、地域社会の中で多様な世代の住民が相互に関係性を築いていくことは、課題となっている担い手の固定化と高齢化を脱し、同時に高齢者がその役割をうまく活かせる環境をつくるということでもある。

都市部を中心とした地域では、広く一般の地域住民が地域活動へ参加していくようにな

るきっかけが必要である。そのためには、コミュニティについての学習機会をつくり、あるいは在職者世代をも地域活動に参加しやすくするために企業に対しても社員を地域のイベントなどの地域活動に参加させる社会貢献プログラムの制度を取り入れるように促していくことやプロボノ活動の促進が重要となることを検討した。

また、100%関わる人が少数いるよりも、部分的でも多数の人に関わってもらい、地域活動の輪を広げ、あるいは地域を活性化していくという考え方が宝塚市の中山台コミュニティや神河町の山村留学の事例で示された。

中山間地域では、地域住民の理解と協力を得るとともに、行政と住民が協働して豊かな地域資源を活用する工夫とシステム作りが必要である。神河町の山村留学では、子どもたちや若い世代、都市住民を地域に招き入れることを通して、その土地ならではの魅力ある地域特性が再認識され、地域の高齢者に新たな役割と生きがいが生まれていた。

地域活動の活性化や効率化のために、土台となる地域の住民組織の活動を都市圏、中山間地域を問わず、従来の単位自治会を中心とするまとまりから小学校区単位の地域住民組織の活動へと拡大する動きが試みの一つとして起こっている。

県内でも小学校区単位の地域活動が進み、各地で地域課題を解決するための新たな取り組みが行われている。住民が活動に参加しやすくするための模索が宝塚市の中山台コミュニティでは、ボランティア活動の有償化や事業部の一部や事務局をNPO法人化することとして取り組まれており、篠山市城南地区まちづくり協議会では、公明で継続性のあるNPO活動を奨励していくという方針に現れている。篠山市城南地区まちづくり協議会通常総会議案書（平成24年度）に明記されているように、それがコミュニティ・ビジネスにつながり、地域の活性化に寄与するものとして期待されているからである。

面識社会となりうる身近な環境の中に居ながらも面識のないままにいた、あるいは通りがりに顔を見るだけでいた住民が同じ場を共有し、学び、話し合い、アイデアを出し合うなどお互いに関わる機会が複数回生じることが大切である。それによって新たな面識関係を醸成していくことが地域社会の課題を乗り越えるきっかけとなると思われる。

第5章 高齢者の社会参画の拡大のために

現在では社会人となった後にも様々な学びの機会がある。特に退職後の高齢者にとっては、興味のある分野についての学習活動に参加することは社会的つながりの維持、生きがいの創出、健康の維持増進にも寄与する点で重要である。

この学びで得た知識や技能をさらに社会的に還元する道筋があれば、目的意識が生じ、学習にもよりいっそう、意欲が沸くであろう。さらに、生涯現役というマインドをもち、積極的に社会と関わりを持ち続ける経路が示されていることで高齢者は超高齢社会の中で生きがいを見出しやすくなるだろう。これまで見てきたように高齢者にとっての社会参画の場がどのように存在し、そのような仕事や貢献活動と高齢者自身がどのようにアクセス

できるのか、参加できる場の拡大・充実と共に、それらの情報が高齢者に届きやすいことが重要であるにもかかわらず、そうした環境形成は未だ途上である。

第 5 章では、これらの学びの社会還元及び社会参画情報をめぐる問題を、1. 生涯学習成果の活用、2. 社会参画情報（共有・連携・提供）の 2 つの視点から取り上げ、課題解決のための方向性を探っていく。

【5-1】生涯学習の充実と学習成果の活用

生涯学習は学びを通じて高齢期の生活の質を高める一つの手段である。生涯学習では知識や実践の方法といった、いわばサービスの受領者となる。

本節では、高齢者が学びを通して社会参画する生涯学習の分野について、サービスの受領者と提供者の 2 つの役割を担えるように、学習の修了後に、さらにその学びの成果を活かして、社会貢献活動、雇用、就業、コミュニティ・ビジネス等の社会還元活動を通じた社会参画へとスムーズに結びつけるためにはどうすればいいか、という論点に沿って記述する。

（1）課題

上記の論点に対して、1. 兵庫県のこれまでの取り組み、2. 修了後の活動へのつながりの曖昧さの 2 つに整理して課題を検討する。

（1）- 1. 兵庫県のこれまでの取り組み

〈生涯学習事業〉

兵庫県では、これまでに様々な観点から生涯学習の多様なプログラムを提供している。そのうちの主なものを紹介する。

① まちの寺子屋師範塾

「まちの寺子屋師範塾」は「まちの寺子屋プロジェクト」の一環として、子育て支援人材を育成するために行われているもので、大学コンソーシアムひょうご神戸（43 大学・短大）と協働し、地域の子育て支援、食生活、発達障害や健康などの多様なテーマの講座を県内 25 大学（平成 23 年度実施大学⁹¹）で開講している。講座修了生には「まちの寺子屋師範塾修了証」が交付され、修了生への活動ガイダンスとして「まちの子育てひろば」、「子どもの冒険ひろば」、「若者ゆうゆう広場」、県民交流広場などでのボランティア活動やファミリーサポートセンターや生きがいしごとサポートセンターで仲介される有償ボランティアの他、修了生自身が「まちの寺子屋」の看板（写真 5-1）を掲げて活動するなど地域の子育て支援活動が紹介されている。

「まちの寺子屋」は昔遊び、書道、茶道、囲碁将棋、郷土史などの伝統文化、豆腐作りや巻きずし作りなどの食文化などを子どもたちに体験する場を提供する中で、社会のルールや礼儀作法を身につけてもらおうとするもので、その開設も県によって支援されている。

⁹¹ 平成 23 年度は神戸松蔭女子大学、神戸親和女子大学、芦屋大学、兵庫県立大学、神戸大学などの 25 大学で実施された。

写真5-1 貸与される「まちの寺子屋」の看板



2012年5月11日撮影

② ひょうご絵本の伝承師養成講座

「ひょうご絵本の伝承師養成講座」は「ひょうご絵本プロジェクト」の一環で行われ、家庭や地域で絵本の読み聞かせ活動を推進し、絵本を通じた親子のコミュニケーションを育むため、著名な絵本作家による養成講座を実施するものである。平成23年度は県内2カ所の会場で全12回ずつ開催された。平成22～23年度の修了生は397人であった。講座の修了生には「絵本の伝承師認定証」が授与される。

③ ひょうごあそびの伝承師養成講座

「ひょうごあそびの伝承師養成講座」は、親子や多世代と一緒に遊び、子どもたちの豊かな感性を育むために開催されている。平成23年度は県内3カ所で講義と実技が各4日間8回行われた。

④ ひょうご暮らしの大学

「ひょうご暮らしの大学」は兵庫県と生活協同組合コープこうべが連携・協働して消費者力の向上のための実践リーダーを養成することを目的に開催されている。消費者トラブル、食の安全、福祉、防災などの暮らしの諸問題についての基礎知識や地域で活動するためのリーダーシップやコミュニケーション力、参加型プログラムによる企画力向上、施設見学や専門家から話を聞くなどの実践活動などが組み込まれている。県内2カ所の会場でそれぞれ月2回、全15回実施されている。

〈高齢者大学事業〉

次に、高齢者の生涯学習の主要な部分を占める高齢者大学事業について詳しく述べる。兵庫県では、市町も、県も高齢者大学事業を行っている。

神戸市では、生涯学習推進事業の一環で「あじさい市民大学」を開講し、神戸市シルバークレッジ、神戸市老眼大学、神戸市老人体育大学、神戸婦人大学など数多く実施されて

いる。また、姫路市でも 8 つの講座を持つ、好古学園大学校（大学課程・大学院課程）が開講されている。この他の市町でも独自の取り組みがされている。

兵庫県で行われている主な高齢者大学事業には、いなみ野学園、阪神シニアカレッジ、うれしの学園生涯大学等がある⁹²。また、放送大学として、いなみ野学園内に高齢者放送大学を開設している。これらによって、4 年制大学講座、地域活動実践講座、大学院講座、ラジオ講座など総合的・体系的な学習機会を提供している。

① いなみ野学園

いなみ野学園は、4 年制の大学と 2 年制の大学院があり、大学は、全受講生共通の教養講座と園芸学科（定員 100 名）・健康づくり学科（定員 100 名）・文化学科（定員 100 名）・陶芸学科（定員 40 名）の 4 つの専門講座がある。大学院は歴史・文化コース（定員 25 名）と地域活動コース（定員 25 名）がある。

② 阪神シニアカレッジ

阪神シニアカレッジは、4 年制のコースでは、園芸学科（定員 50 名）・健康福祉学科（定員 50 名）・国際理解学科（定員 50 名）の 3 つの専門講座と共通の教養講座があり、その他に団塊世代の地域参画へのきっかけづくりをめざして開設された 2 年制の阪神ひと・まち創造講座（定員 30 名）がある。

③ うれしの学園生涯大学

うれしの学園生涯大学は嬉野台生涯教育センターに設置されており、総合講座と専門講座を持つ 4 年制の講座（定員 60 名）が開講されている。うれしの学園生涯大学は「生涯大学入学＝地域デビュー」と位置づけ、「学んだことを地域活動で活かすことを目的とする」ことを生徒募集にあたり、強調している⁹³。

④ 高齢者放送大学

高齢者放送大学は、いなみ野学園内に開設されており、毎週 1 回 30 分のラジオ講座の放送の他、スクーリングが行われている。本科生 500 名（60 歳以上の県内在住者）、聴講生（制約なし）、生涯聴講生（本科修了生、人数制限なし）に分かれている。

〈兵庫県生きがい創造協会関連事業〉

高齢者大学は、高齢者人口の増加と高齢者のニーズの多様化、高齢者の社会参加への期待などから、大学、民間事業者、市町、県等の実施主体が増大し、今後はそれぞれが役割を分担しながら、高齢者の生涯学習を推進することが求められている。県の高齢者大学の現状、課題、今後の対応について、県高齢者大学を運営する（公財）兵庫県生きがい創造協会からヒアリングを行っ

⁹² うれしの学園生涯大学は、地域高齢者大学の中に位置づけられているが、この他の地域高齢者大学として他には西播磨の高齢者文化大学、淡路のいざなぎ学園、但馬のみてやま学園、丹波 OB 大学がある。

⁹³ うれしの学園生涯大学ウェブサイト参照。

（http://www.hyogo-c.ed.jp/~ureshino-bo/ureshino/danjo_chiikika/syougaidai/ 2013 年 1 月 13 日）

た（2012年6月15日実施）。以下は、概要をまとめたものである。

① 高齢者大学の現状

いなみ野学園、阪神シニアカレッジ、嬉野台生涯教育センター、但馬文教府、西播磨文化会館、淡路文化会館の6県高齢者大学の状況は、以下のとおりである。

なお、いなみ野学園の放送大学は、別に分類した。

（入学者の状況）

大学講座（4年制 定員：いなみ野 340名、阪神 150名、各文化会館等 60名）の平成24年度の入学生は、各大学（淡路文化会館を除く）とも定員を超えた。いなみ野 106%、阪神 103%、嬉野 121%、但馬 108%、西播磨 110%、淡路 60%である。平成20年度の大幅な値上げの影響に定員割れを生じた年度もあったが、平成23年度から淡路文化会館を除き回復している。

大学院講座等（2年制 定員：いなみ野 50名、阪神・文化会館等 30名、阪神の名称は、ひと・まち創造講座、文化会館等の名称は、地域活動実践講座）の平成24年度の入学生は、いなみ野学園、阪神は定員を超えたが、文化会館等は定員に達しなかった。（いなみ野 108%、阪神 100%、嬉野 70%、但馬 80%、西播磨 47%、淡路 50%）

文化会館等の入学資格要件が、縣市町大学の修了者で60歳以上に限定（いなみ野学園、阪神は56歳以上の地域活動に意欲のある者も対象にしている）しており、平成25年度入学生（24年度県補助要綱改正）から入学資格要件を拡大する。

また、平成25年度学生募集に向け、学生ニーズに対応したカリキュラムの編成に取り組む。

写真5-2 高齢者大学受講生のラジオ体操（いなみ野学園）



2012年6月15日撮影

(入学時の平均年齢) (平成 24 年度)

いなみ野学園 は大学 66.6 歳、大学院 70.1 歳 (文化会館等も同様の傾向) である。
阪神シニアカレッジは大学 66.5 歳、ひと・まち創造講座 67.4 歳である。

(入学の動機：平成 24 年度いなみ野学園全学生アンケート結果)

大学講座の入学の動機は、①知識教養を高める (46%)、②仲間づくり (32%)、③趣味の活動に役立つ (23%) の順であり、地域づくりに役立つ (3%) は低い状況である。

いなみ野学園に質の高い学習を求めて入学している者が多いと考えられる。

大学院講座の入学の動機は、①知識教養を高める (57%)、②仲間づくり (36%)、③人間としての生き方を高める (17%)、④趣味の活動に役立つ (14%) で、地域づくりに役立つ (12%) は5番と大学講座より高い。大学講座と同様に、いなみ野学園に質の高い学習を求めて入学している者が多いと考えられる。

(参考)

平成 20 年度内閣府「生涯学習に関する世論調査」によると行ってみたい生涯学習の内容は 60～69 歳では、①健康・スポーツ 60.9%、②趣味 56.6%、③教養 26.0%、④家庭生活 24.8%、⑤ボランティア活動 24.0%、⑥パソコン 21.3%であり、70 歳以上では、①趣味 57.2%、②健康・スポーツ 50.6%、③教養 26.0%、④家庭生活 14.4%、⑤ボランティア活動 14.4%、⑥パソコン 12.2%である。いなみ野学園の入学動機と大きな違いがある。高齢者大学の主体 (大学、民間事業者、NPO、市町、県) がニーズに対応して役割を果たしていると推測される。

(地域活動の参加状況) (平成 24 年度)

県高齢者大学学生の地域活動参加率は 61.4%であり、入学後 23.0%増加している。

地域活動の参加状況

	いなみ野	阪神	嬉野	但馬	西播磨	淡路	平均・合計
地活参加率	55%	49%	97%	69%	74%	56%	61%
入学後の参加	23%	28%	25%	14%	21%	17%	23%
地活参加人数	658人	172人	233人	162人	164人	69人	1,458

注：入学後の地域活動参加学生の分母は、地域活動参加学生数

(いなみ野学園の学年別の地域活動参加率の推移)

	大学1	大学2	大学3	大学4	院1	院2	平均
地活参加率	49%	52%	53%	60%	64%	82%	55%

(いなみ野学園の学生の地域活動への関心度)

関心度	参加している	関心あるが参加していない	参加していない	その他	合計
百分率	55%	21%	24%	1%	100%

(参考)

内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」(平成23年度)によると全国の60歳以上の高齢者の地域活動の参加状況は47%である。県高齢者大学の地域活動の参加状況は61%であり、全国より14%高い。

(高齢者放送大学：ラジオ講座・1年制)

平成24年度の学生は、全体2,583名であり、その内訳は本科生(60歳以上)228名、聴講生(年齢不問)53名、生涯聴講生(本科修了者)2,302名である。

学生の居住地

(単位：上段 人数、下段 %)

合計	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	その他
2,583	349	213	212	490	257	209	307	166	288	59	33
100%	14	8	8	20	10	8	12	6	11	2	1

注：その他は、聴講生・生涯聴講生の他府県在住者

②高齢者大学の課題

以下は、第7回兵庫県生涯学習審議会の提言「団塊世代を見据えた県の生涯学習のあり方について」(平成21年3月)の概要である。

高齢者の学習をめぐる現状と課題

現状	課題
① 高齢者人口の増加 ② 高齢者ニーズの多様化 ③ 高齢者の社会参画への期待	① 高齢者学習人口の増加 ② 旺盛な活動意欲にこたえる学習 ③ 支えられる高齢者から支える高齢者になるための学習

団塊の世代等の新しい高齢者の学習支援に求められる視点は①旺盛な活動意欲を生かした多彩な活動（仕事もボランティアも）、②地域に踏み出すきっかけづくり（仕事中心から地域社会へ）、③地域とのつながり（世代間交流、異文化交流）、④新たなキャリアの形成（働くことへの意欲）、⑤高齢者の豊富な知識と経験を生かした実践（学んだことを生かす、持っている知識や経験を伝え、教える）、⑥多様な学習機関の参画と連携（様々な主体の強みを生かす）、⑦ユニバーサルな視点を重視した学習機会の提供（時間と場所越えて）である。

各主体の役割分担・連携による学習支援

各主体	役割
① 大学・専修学校	専門性や学術性の高い学習、キャリア形成の学習機会提供
② 民間事業者	多様なニーズに対応した講座の開催
③ NPO 等	地域課題解決型の自主的な学習の場等
④ 市町	公民館など身近な場所での高齢者を対象とした講座等
兵庫県	<ul style="list-style-type: none"> 多様な学習資源のネットワーク化（広域性） 先導的な講座運営等（先導性） 地域づくり活動の人材養成講座等（公益性） 他の主体の対応が困難な部分を補完（補完性）

高齢者大学に関係する平成24年度の兵庫県の行財政改革の実施計画は市町・民間団体等との役割分担を踏まえた学習機会の提供となっており、①新たな学習ニーズにこたえる学習機会の提供、②県内高齢者大学全体のレベルアップ支援、③高齢者大学 OB の地域づくり活動への参画支援である。

③高齢者大学の方向（(公財)生きがい創造協会が運営する県高齢者大学等の目指す方向）

（新しい高齢者のニーズに対応できるカリキュラムの構築（先導性））

いなみ野学園、阪神シニアカレッジにおいて、学生の学習ニーズを踏まえ、するカリキュラム編成委員会（外部有識者等で構成する。）を設置検討し、次年度のカリキュラムを策定する。その成果を、高齢者学習研究協議会（県・市町の高齢者大学・教室）を通じて、市町等の高齢者大学等に提供する。

（地域活動にかかる人材の養成の積極的な推進（公益性））

県立高齢者大学の主たる目的は、生涯学習を通じた高齢者の生きがいくつりと地域づくりであり、地域づくりを担う人材を養成する。

(多世代との共生の促進（先導性・公益性）)

高齢者が持つ豊かな見識を、これからの地域づくりにより発揮していただくために、高齢者大学における多世代との交流を通じて、多世代との共生を進めていただくための柔軟な発想を養う。

近隣の幼稚園から大学等まで、積極的に交流を展開する。

(地域文化を通じた人づくりの推進（先導性・公益性）)

地域文化の振興を通じて、ふるさと意識を醸成することにより、ふるさとを愛するところを持つ人を育む。

(学生・卒業生の地域活動の参画へのしくみの構築（公益性・先導性）)

学生、卒業生と大学で構成する地域活動支援の中間支援組織を構築し、既存ボランティアグループへの人材等の供給、ボランティアグループの立ち上げ支援（運営、人材、資金確保の仲介等）等を行う。

県高齢者大学は、従来は地域への橋渡し役をして整理されてきたが、学生のうち地域活動の不参加者の半数の者は、関心があるが機会ないこと等から参加できていないため、積極的に地域活動へ誘導する。

(高齢者放送大学の充実（補完性）)

時間的・地理的制約から高齢者大学に通学出来ない高齢者の生涯学習を更に推進するため、利用者の利便性（ラジオ講座とインターネットとのコラボ、感想文のハガキ送付の見直し等）を追求し、利用者の拡充を図る。

表 5-1 は兵庫県の生涯学習事業と地域貢献活動との関連を示したものである。

高齢者大学事業では、各大学の大学講座の教養講座において、地域貢献活動の参加意識の醸成と参加促進のための講座を実施している。

さらに、「ふるさとひょうご創生塾」では、年代に関係なく、「地域リーダー」の育成を図り、阪神シニアカレッジの「阪神ひと・まち創造講座」は、団塊の世代をはじめとした高齢者をターゲットに、地域の魅力発見により地域活動を促進する講座を実施し、実践的な地域活動人材養成の場となっている。

また、「生涯学習リーダーバンク」や「ひょうごインターキャンパス」は地域活動への道筋をつける一助となっているといえる。

資料 5-1 は、生涯学習のあり方に関する県民モニターへの調査の結果である。(2)「学んだ成果を地域や社会で生かす機会はどの程度あるか」に対して、「ある程度ある」と考えている人が 45.3%と最も多く、「あまりない」と考えている人が 31.0%と続いていることがわかる。

表5-1 兵庫県の生涯学習事業と地域貢献活動との関連

高齢者大学			生涯教育情報プラザ（対象：全県民）		
いなみ野学園	阪神シニアカレッジ	地域高齢者大学	ふるさとひょうご創生塾	生涯学習リーダーバンク	ひょうごインターキャンパス
<p><u>4年制大学講座</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養（共通）講座 地域活動関連講座 10講座程度各学年実施 ・専門講座 健康づくり学科が 24年度から地域住民の健康を支援する健康サポーター認証制度実施 ・特別講座 2月に地域活動を促進する「地域活動のとびら」講座を卒業年次学生を対象に実施 ・学校行事 9月に学生が在住の市町単位で奉仕する「地域活動の日」を実施 ・クラブ活動 手品・歌謡・絵画クラブ等が福祉施設・学童等を対象に自主的に実施 <u>大学院講座</u> ・地域活動コース 地域活動のリーダーとしての技法・知識の学習と地域活動実践 ・歴史・文化コース 歴史・文化を通じて地域の魅力や課題を見出し、その普及・解決の実践 ※修了者を「准講師」と認証 	<p><u>4年制大学講座</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養（共通）講座 いなみ野学園と同じ <u>ひと・まち創造講座</u> ・阪神の歴史・文化を通じて、現状・課題を認識し、その解決に向けたコミュニティ活動を実践、その技法と意識を醸成 	<p><u>4年制大学講座</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養(共通)講座 県内 5 地域（但馬、西播磨、淡路、嬉野台、丹波）とも教養講座で地域活動の参加を啓発 ・支部活動 嬉野、西播磨は、各市町単位の支部で地域活動を実践 <u>地域活動実践講座</u> 地域の課題を認識し、その解決に向けた実践を通じて技法の習得と意識を醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ・魅力あるリーダーシップを持ち、ふるさとづくりの「新しい地域リーダー」の育成のため、基礎的な力を実践で発揮できる応用力とスキルアップを実践を通じて学習 ・卒業生を「ふるさとひょうご創生マイスター」と認証 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習によって得た知識の社会還元を希望する者を「生涯学習リーダーバンク」に登録し、希望する学習グループ等に紹介 	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習機関が連携して、生涯学習情報をインターネットで提供 ・また、地域づくり・ボランティア情報の提供支援

また、「あまりない」、「全くない」と考えている人の理由（複数回答）として、「あるのかわからない」という回答が 52.5%と過半数を占めている。

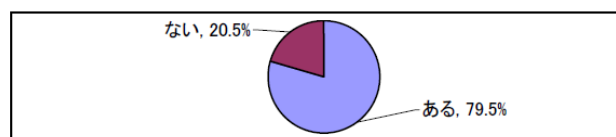
(5) 「様々な主体が高齢者対象の学習機会を提供する中で県が力を注ぐべきこと」（複数回答）としては、「公共の利益に結びつく講座」への要望が 64.5%と最も多くなっている。生涯学習全般に対する要望としては、「学習機会の拡充」を望むものが 445 人中 205 人で最も多いが、「学習成果を活用できる仕組みや場などの提供」に対しても 66 人が期待していることがわかる。

資料 5-1 平成 19 年第 1 回県民モニター調査「生涯学習のあり方」

県民モニターへのインターネットによる調査(平成 19 年 7 月～8 月; 回答者数 609 名、回答率 48.1%)
から一部を抜粋

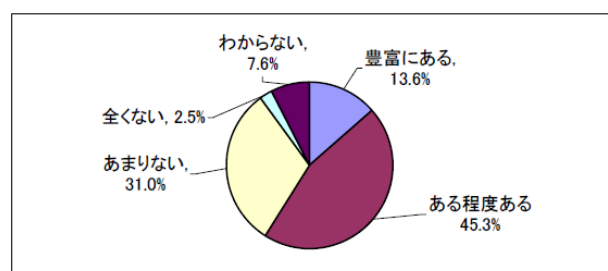
(1) この 1 年くらいの間に学習活動をしたことがあるか（1 つ選択）

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 79.5% |
| 2. ない | 20.5% |



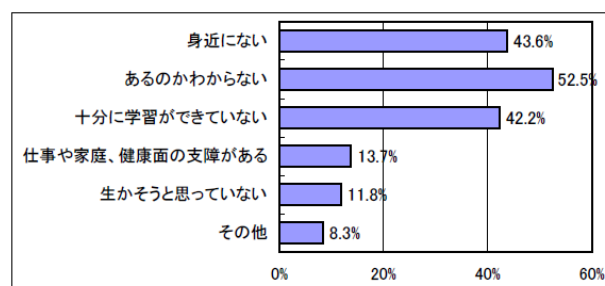
(2) 学んだ成果を地域や社会の中で生かす機会ほどの程度あるか（1 つ選択）

- | | |
|-----------|-------|
| 1. 豊富にある | 13.6% |
| 2. ある程度ある | 45.3% |
| 3. あまりない | 31.0% |
| 4. 全くない | 2.5% |
| 5. わからない | 7.6% |



(3) [(2) で「あまりない」「全くない」の方へ] その理由（いくつでも選択）

- | | |
|--------------------|-------|
| 1. 身近にない | 43.6% |
| 2. あるのかわからない | 52.5% |
| 3. 十分に学習ができていない | 42.2% |
| 4. 仕事や家庭、健康面の支障がある | 13.7% |
| 5. 生かそうとおもっていない | 11.8% |
| 6. その他 | 8.3% |

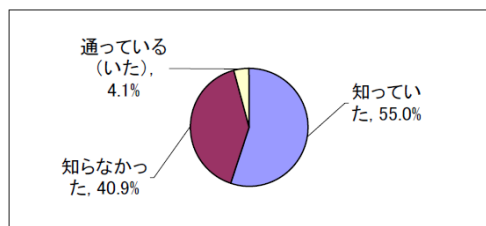


※「その他」の具体的な内容

- ・生かすために学んでいるのではない、専門的で広く通用しないなど

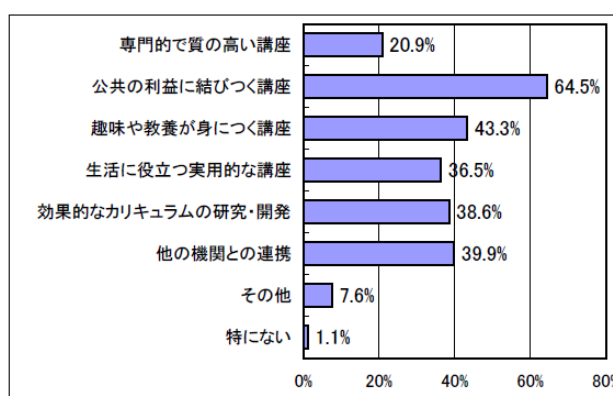
(4) 県が開設している高齢者大学を知っていたか（1つ選択）

1. 知っていた	55.0%
2. 知らなかった	40.9%
3. 現在通っている（通っていた）	4.1%



(5) 様々な主体が高齢者対象の学習機会を提供するなかで、県が力を注ぐべきこと（いくつでも選択）

1. 専門的で質の高い講座	20.9%
2. 公共の利益に結びつく講座	64.5%
3. 趣味や教養が身につく講座	43.3%
4. 生活に役立つ実用的な講座	36.5%
5. 効果的なカリキュラムの研究・開発	38.6%
6. 他の機関との連携	39.9%
7. その他	7.6%
8. 特にない	1.1%



※「その他」の具体的な内容

- ・多様な学習の場や機会の拡大 13 件
- ・指導員の養成や次世代への技術の伝承などでの高齢者の活用 13 件など

(6) 生涯学習全般で県などに期待すること（自由記入）

1. 回答者の 73.1%にあたる 445 人が記載した	
2. 記載内容（延 700 項目）の主なものは以下のとおり	
・定員や時間帯の拡大、開催場所の多様化など学習機会の拡充	205 件
・実践面を学べるなど内容の充実やテーマを絞った講座開設など専門性を追求できること	76 件
・ボランティア活動への展開など学習成果を活用できる仕組みや場などの提供	66 件
・行政と民間企業の学習プログラムの共同開発など関係機関との連携や役割分担	46 件
・助成制度の創設などによる安価で費用のかからない機会づくり	44 件
・多様な媒体の活用などによる PR の強化	38 件など

(1) - 2. 修了後の活動へのつながりの曖昧さ

〈生涯学習修了後の活動の現状〉

上記のように生涯学習の面では高齢者を中心とした県民に充実した学びを提供しているといえる。その反面、課題に目を向けると、これらをひとくくりにして論じることはできないが、生涯学習プログラム修了後に、学習の成果を活かした社会活動とのつながりという点から見た場合、必ずしも良好な道筋があるものばかりとは言えないことがわかる。

(2) 課題解決のための方向性：活動へのつなぎ、マッチング

理想的にはこれら「学び」が単なる教養の保持に終わらず、社会での「実践」に結びつく必要がある。時間や労力の多少に関わらず、社会で実践することで役割が発揮され、より高次の生きがいの感覚を得ることができる。そしてサービスを「提供される側」から「提供する側」にまわる時、高齢者は社会の「支え手」としてのアイデンティティも得ることができる。

このためには、生涯学習カリキュラムそのものに学習修了後の活動と結びつくようなプログラムが含まれていること、また学習修了時に、具体的な社会貢献活動等の活動団体の情報提供が容易に得られること、それを仲介する人材がいることが望まれる。

(2) - 1. 学習カリキュラムの開発・普及

〈生涯学習成果を社会貢献活動、就業、コミュニティ・ビジネス等の活動に結びつけるためのカリキュラムの開発と普及〉

生涯学習で得た成果を社会貢献活動や、あるいは就業、コミュニティ・ビジネス等の有償労働の活動に結びつくようにするためには、生涯学習のカリキュラムに、そのための方向に導くプログラムが組み込まれていることで、受講者は、修了後に具体的な方向性をイメージしやすくなるであろう。

前述のように、「ふるさと創生塾」のような地域リーダーの養成に特化したプログラムでなく、一般の教養講座の場合は、講座への参加は知的好奇心を満足させることや受講生同士の友好を目的に行われることが多く、受講後に、その経験を生かして地域社会への活動へ向かうことになかなかつなげて行かない。生涯学習への参加も社会参加の一つであり、ここで得た人的な交流関係や教養は、さらなる活動の土台としての意義がある。従って、それぞれの講座がどのような社会活動にリンクするのかの可能性を分析したうえで、次の活動につなげるためのガイダンス的なカリキュラムを開発し、どの講座にも次のステップへの道筋をつけることが必要だと思われる。ガイダンス的なカリキュラムは、講座の内容に合わせた内容とするために講座ごとに検討をすることが望ましいといえる。

(2) - 2. 生涯学習修了後の活動への道筋、活動の場の創出

〈生涯学習修了後の活動についての相談・仲介役割の人材養成〉

生涯学習修了後にどのような活動への道筋があるのかを各講座のカリキュラムによって示されたとしても、実際に具体的な活動に向かうためには、それについての相談や仲介をする人的資源が重要な役割を果たす。生涯学習の成果と修了後の地域活動とを結びつけるコーディネーター的な人材である。この役割を、生涯学習を修了した高齢者の中から養成し、社会貢献活動の一つとして担っていくようにしたらどうだろうか。相談や仲介の他に、修了者が参加できる様々な活動の掘り起し、修了者とそれらの活動との仲介など、その役割は幅広いものとなるだろう。

〈生涯学習修了後の活動の場の創出〉

上記の生涯学習修了者と地域活動とを結びつける仲介者の役割の一つにも挙げたが、修了者の出口として活動の場の選択肢が豊富にあることが、円滑な道筋の条件となる。この

ために生涯学習受講生を対象としたボランティアや就業への体験プログラムなどで具体的な活動のイメージを養ってもらうことも一つである。そのためにも、協力可能な NPO 団体・グループ・施設・企業等を掘り起こして活動の場を創出していく人材が必要である。また、次項で挙げる情報ネットワークの構築もこの目的の推進力となると考えられる。

【5-2】情報共有とネットワーク

高齢者にとって社会参画の場がどこに、どのように存在し、そのような仕事や社会貢献活動に高齢者自身がどのようにしてアクセスできるのかという一連の情報が分かりやすい形で得られることは非常に重要である。

本節では、高齢者の就業や社会貢献活動などについての様々な活動情報を関連団体が積極的に更新・共有し、高齢者がそれらをジャンル横断的に容易に得られるようにするにはどうすればいいか、ということ論点として記述する。

(1) 課題

(1) - 1. 高齢者の社会参画関連団体間の情報交換

〈高齢者の社会参画に関連する団体の情報交換・情報共有の必要性〉

高齢者の「社会参画」の拡大をテーマとする本報告書で扱う分野は、雇用、就業、コミュニティ・ビジネスや有償ボランティアなどの生きがいごと、地域団体での諸活動、生涯学習など多岐にわたっている。さらに職種や業務形態、活動の種類によってもその内容は異なってくる。

ここで取り上げた団体や国や兵庫県の関連組織だけでも、自治会、老人クラブ、子ども会、PTA、社会福祉協議会などの各種団体が含まれる地域住民組織の他、兵庫労働局、シルバー人材センター、ハローワークなどの国の組織や事業体、生きがいごとサポートセンター、ひょうご仕事と生活センター、ひょうごボランタリープラザ、兵庫県生きがい創造協会などの県の関連組織、ファミリーサポートセンターなどの市町関連組織がある。また、その他にも個別企業、企業退職者の人材活用組織、社会参画を促す中間支援組織などもある。

多分野にわたる、これらの組織や団体は、それぞれの分野で事業目標を追求しているが、これらの組織や団体間においては、情報交換や情報共有などの交流は十分でないのが現状である。

表 5-2 は兵庫県の組織が開設しているネットワークとポータルサイトの一例をまとめたものである。

このうち、高齢者の社会参画に関連するものとして団塊世代等支援ネットがある。期間限定で実施されたものであるが、客観的に現時点で見ても参考になる。

これは、団塊世代対策として「団塊世代等シニア層の活動支援に関わる各相談機関等がネットワークを組み、相談者のニーズに応じた適切な相談対応ができるよう、それぞれの支援や取組の情報共有を進め対応の充実を図る」⁹⁴ことを目的に県関連の 27 機関で開設された。

⁹⁴ 企画県民部県民文化局県民生活課協働推進室総務常任委員会資料に基づく(平成 23 年)。

表5-2 事業別ネットワーク及び関連ポータルサイトの例

ネットワークの名称	ひょうご女性チャレンジねっと	ひょうごユースケアネット	ひょうごボランティア地域づくりネットワーク会議	高齢者学習協議会	団塊世代等支援ネット
組織名	兵庫県立男女共同参画センター	兵庫県青少年本部	兵庫県社会福祉協議会	兵庫県生きがい創造協会	兵庫県企画県民部県民文化局協働推進室
事業名	ひょうご女性チャレンジひろば		ひょうごボランティアプラザ		
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・構成団体：県経営者協会、市町、県、労働局、県社協など46団体 ・女性のチャレンジ支援の効果的な事業を展開 	<ul style="list-style-type: none"> ・構成団体：県の教育、福祉、医療、保健、研究等の28の機関 ・いじめや不登校などの青少年の心の問題に対応するためのネットワーク ・ひょうごユースケアネット・ホットライン相談を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・構成団体：市区町社会福祉協議会ボランティア・市民活動センター、市町立ボランティア・市民活動センター長、ボランティア、NPO法関係等を所管する県内41市町の所管課長、企業 ・ボランティア活動や地域づくり活動等の現状と課題、支援施策のあり方等を検討するためのネットワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・構成団体：いなみ野学園、阪神シニアカレッジ、地域高齢者大学等、県内全161カ所の高齢者学習関連団体 ・広い課題、カリキュラム、学習予定表の交換、講師情報、メニュー情報を交換する 	<ul style="list-style-type: none"> ・構成団体：県民総合相談センター、ひょうごボランティアプラザ、兵庫県生涯学習情報プラザ、生きがいしごとサポートセンター等27機関 ・団塊世代等シニア層のセカンドライフを支援するため、シニア層の関心の高い分野の専門相談機関や相談窓口案内機関が連携するためのネットワーク
関連ポータルサイト	ひょうご女性チャレンジ支援サイト		コラボネット(地域づくり活動情報システム)	ひょうごインターキャンパス ※生涯学習情報プラザが管理	
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児などのために一度退職し、再び就職や地域活動などにチャレンジしようとする女性などのために、さまざまな支援情報を発信 		<ul style="list-style-type: none"> ・地域づくり活動情報の登録、発信 ・横断的なデータベース ※のじぎくボランティアネット（メールマガジン）でダイジェスト版を発信 	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習情報提供 ・県民や生涯学習機関の情報発信、交流の場の提供 	

27 機関の内訳は、団塊世代向けを意識して農業分野と生きがいしごと（生きがいしごとサポートセンター）がそれぞれ6機関ずつで大半を占めており、その他、地域づくり活動1

機関、生涯学習 1 機関、就労関係 2 機関、総合相談 1 機関、そして県庁所轄部署 10 機関で構成されている。

平成 19～22 年度までは各機関の情報共有のためのネットワーク会議が開催されていた（平成 19～20 年度は年 2 回、平成 21～22 年度は年 1 回）。また、平成 21～23 年度には団塊世代等に対する支援策や対応できる相談機関等を取りまとめた相談機関一覧等ガイドブック（『団塊世代等地域デビュー応援ガイドブック 応援します！セカンドライフ』）を作成している。

（1）－ 2．ワンストップでの情報提供

〈高齢者の社会参画に関連する総合的な情報提供システムの必要性〉

上記で見てきたような様々な分野に高齢者の参画を促すためには、高齢者が参画できるどのような活動があるのか、それをするためにはどのようなルートでどのように手続きをするのかといった、多様な社会参画の選択肢の情報がわかりやすく示されていることが重要である。最も関連していると思われる情報提供の試みは前項で触れた、団塊世代等に対する支援策や対応できる相談機関等を取りまとめた相談機関一覧等ガイドブック（『団塊世代等地域デビュー応援ガイドブック 応援します！セカンドライフ』）の作成であった。既に冊子の発行事業は終わってしまっているものだが、ネット上では冊子に載せられた情報が閲覧できる。これは内容的に高齢者の中でも比較的若い世代である団塊世代に向けたものであること、相談機関が公的機関中心であることという特徴があった。ここに集められた情報を土台に、高齢者の社会参画に関連する情報を網羅した総合的な情報提供システムの構築が望まれるところである。

（2）課題解決のための方向性：高齢者サイドに立ったわかりやすい情報環境へ

（2）－ 1．高齢者の社会参画支援関連団体の連携・ネットワーク化

〈関連団体の連携とネットワーク化の意義〉

課題解決のためには、就業、起業、ボランティア、地域活動など高齢者の社会参画の促進に関連した諸機関が別個に行動するのではなく、相互に情報交換や情報提供をし、新たなアイデアを開拓するなどの目的で共同行動のネットワークを結ぶことが有効だと考えられる。関連団体がネットワーク化することの意義は、これによって諸機関の連携や協働が行われやすくなり、部署や分野別に縦割りのなされていた事業にも横断的な情報を得ることができ、共通課題の効率的でより充実した解決方法も得やすくなることである。そして、そのネットワークを活用して高齢者にも一元的なワンストップ情報を届けやすくなることだといえる。

（2）－ 2．高齢者の社会参画のための情報提供環境の構築

〈双方向の情報提供環境の構築〉

これらの諸機関から高齢者へ活動情報をわかりやすい形で提供する仕組みが整っていれば、高齢者の社会参画は拡大していくであろう。前述の団塊世代向け冊子『団塊世代等地域デビュー応援ガイドブック 応援します！セカンドライフ』やそのネット版の事例は、活動情報提供の一つの例となるが、理想的には、これらの情報が提供者サイドからの一方

方向ではなく、情報を求める高齢者サイドからも発信できることが望ましいと考えられる。そして高齢者にとっては、インターネットだけでなく、紙面でも情報が提供されることが重要である。

さらに、高齢者への情報提供は、単なるスクリーン上あるいは紙面上で提供するという形を越えて、その間に人が関わる大切なのではないだろうか。そのためには、仲介的な人材や情報を収集し管理する人材が必要となる。そこに前項（5-1）と同様に高齢者世代が役割を発揮する場が生じてくる。前項では生涯学習の修了者から人材を養成し、相談や仲介の他に、修了者が参加できる様々な活動の掘り起し、修了者とそれらの活動との仲介などの役割を担ってもらうことに言及したが、このような、高齢者の社会参画をサポートするための情報提供のためのコーディネーター的な人材として高齢者自身に活躍してもらうのである。この活動を高齢者だけでなく、地域の若者などの若い世代と協働で行えるようにすると、情報提供がより有効に機能すると思われる。多世代包摂的な観点から見ても望ましい世代間の関係性が生じるとと思われる。

〈参考事例〉

インターネット上のネットワークシステムで双方向性がある事例として兵庫県生涯学習ネットワークシステム「ひょうごインターキャンパス」がある。生涯学習分野に関連する情報に限ったものであるが、高齢者の社会参画のためのインターネット上の情報提供の形のモデルになると思われるため、以下に生涯学習情報プラザへのヒアリング調査（2012年6月6日実施）及び生涯学習情報プラザから入手した資料をもとに概要を記述する。

この生涯学習ネットワークシステムは、県内外の様々な学習資源をゆるやかにつなぎ、利用者の知的興味に応じた情報を提供することをめざし、平成11年から運用されている。学習したい人が、自分に適した学習情報（学習に必要な様々な情報）をタイムリーに入手でき、自己の学習成果を発信できるようにするため、インターネットを活用して、教育機関や民間企業、行政など様々な生涯学習関係機関が共同して多彩な学習情報を発信するものである。講座・講習会、イベントや資格、機関情報などの学習情報の一元的提供をしている。ボランティア指導者として学習グループの活動支援を希望する人を登録し、紹介する「生涯学習リーダーバンク」（平成24年3月末現在250人）の情報も載せられている。また、兵庫県エリアの地域SNS「ひよこむ」と連携を図り、学習を実践に結びつけることを目指している。

平成24年3月現在で参画機関は、県及び県関係機関94、市町等59、大学・高等学校等86、専修学校・各種学校35、通信教育事業者等12、博物館・美術館等61、民間文化活動機関29、民間カルチャーセンター等32、出版社・ソフト制作会社7、その他（NPO法人等）69の合計484である。

主な機能には、（1）総合的な生涯学習のポータルサイト機能（兵庫県内の生涯学習への総合窓口）、（2）情報提供機能（講座、イベント情報、資格情報、施設・団体・グループ情報、一括横断検索（「ひょうごインターキャンパス」の全ての学習情報の検索が可能）、（3）学習支援機能（段階に応じた学習の支援、学習相談窓口の設置）、（4）参画生涯学習機関の相互情報交換機能、（5）会員サービス機能（インターキャンパスコミュニティ；学習履歴ブログ機能、コミュニティ機能、メンバー検索、トモダチ機能）、（6）兵庫県エリア地

域 SNS「ひよこむ」との連携機能がある。(3)の学習支援機能には、電子メールによる学習相談ができる機能が提供され、(5)の会員サービス機能では、利用者がスケジュールを登録したり、学習履歴をブログとして記載・保存できる機能や利用者同士が語り合えるコミュニティ機能、学習仲間を増やすトモダチ機能が提供されており、情報の双方向性の機能が組み込まれている。また、(2)の情報提供にあたっては、ニュース、講座・イベント情報は、参画機関側が直接情報を更新している(ニュースについては申請して、管理者側の承認が必要となる)。

参画団体のネットワークとして484機関で構成される「ひょうご生涯学習支援ネットワーク会議」がある。これは、実際の会議ではないが、実際に顔を合わせるものとしては、これらの機関が相互に連携と交流を深め、また県民の生涯学習を支える人材を育成するため、フォーラムを開催している。

【5-3】 まとめ

第5章では第2～4章で検討してきた内容以外に高齢者の社会参画の拡大のために課題となっていることを検討した。

兵庫県では高齢者が参画する様々な充実した生涯学習の機会が提供されてきたが、この学びの活動をさらにその先の地域活動へとつなぐカリキュラムの整備が望まれること、実際に参加できる地域活動の場そのものの掘り起しをし、受講生に体験活動や相談支援を行うコーディネーター的な人材の必要性があることを挙げた。そしてそれを担う人材については、生涯学習修了者の高齢者自身がふさわしいのではないかということを検討した。高齢者がサービスの「受領者」と「提供者」のスイッチを切り替えることをサポートする役割を高齢者が担うのである。

さらに高齢者の社会参画を促進する関連団体については、多岐にわたる機関がつながり、情報の共有、交換、交流をすることによって高齢者の社会参画を促進するという共通の目標を効率よく追求していく必要があること、その成果を土台に高齢者が社会参画できる一元的な情報を高齢者が双方向的に得られる環境をつくることが望まれるということを経後の方向性として示した。この環境整備には、単にスクリーン上や紙面での情報提供で終わらずにその間に人が関わる仕組みが必要であり、そこにコーディネーターの役割を果たす人材として高齢者自身に参画してもらうこと、そしてその活動の協力者として地域の若者などにも参画してもらうことで情報提供機能がより有効に発揮され、望ましい世代間の関係性も生じるのではないかということを検討した。

高齢者の社会参画の拡大を推進するためには、特定の分野だけでなく幅広い分野に総合的に目を配るジャンル横断的な枠組みが必要である。既存の部署がそこでできる特定分野を実践していくことと同時に、理想的には総合調整の役割を持つ部署が求められるところである。

第6章 提案

本章では、「高齢者就業・社会参画の拡大―担い手としての高齢者へ―」というテーマにもとづいて第1章～第5章でこれまでに検討を加えてきたことを踏まえて、具体的な政策に向けての提案について記述する。

【提案1】 学びのプロジェクト <社会参画を拡大させるための学びの仕組みの構築>

1) 地域活動の担い手の育成

- ① 「コミュニティ・マネジメント講座」を県民交流広場等で大学などと連携して開催し、地域団体やテーマ型組織（NPO）について学習する機会をつくる（第4章（2）-1、資料6-1 提案イメージ図1参照）

同じ地域に住む人々が、勉強会やワークショップの形で議論を交わす機会を持つことは住民が顔を合わせ、面識をつくるきっかけにもなる。地域コミュニティの意義を学び、地域の特性を学び、地域課題について学んでいくという機会は、ある程度あらかじめパッケージ化されたプログラムが用意されていることで利用が促進されると考えられる。そのためにコミュニティについての学習講座プログラムを大学等と連携して開発して開設し、地域住民がそれらの受講を通じて地域社会への参加のきっかけをつかむ機会を提供する。

- ② 社会福祉協議会等と連携し、「ボランティア体験システム」を導入し、地域団体、テーマ型組織（NPO）等へ参加しやすくする（第4章（2）-1、資料6-1 提案イメージ図1参照）

ボランティアをしたいと思っている人と実際にボランティア活動に参加している人の割合の間にはギャップがある。意識と行動との間に差が出てしまう要因には、身の回りに参加しやすい適当な機会がないことが考えられることから、地域の住民が気軽に参加できるような体験版ともなるようなミニプログラムとして「ボランティア体験システム」を社会福祉協議会等と連携して導入する。体験可能なボランティア組織の掘り起こしとマッチングについては、後述の「シニア活動コーディネーター（仮称）」がその役割を担うようにする。

- ③ 企業社員がボランティア休暇制度等を利用し、地域活動への参加が促されるような仕組みづくりやプロボノなど企業の特徴を活かした地域貢献活動の実施を支援する（第4章（2）-1）

企業の社員が在職中に地域社会とのつながりを持つことができるようにするためには、社員向けに地域活動やプロボノ活動参加のためのプログラムを一定の日数で提供する制度が企業側にあれば、社員にとって、そのための休暇を取りやすい環境が生まれる。

このような地域貢献のためのボランティア休暇的な制度を企業一般に普及させるためには研修プログラムや先進的取り組み企業の表彰等を通じて広く企業向けに啓発していくことが有効である。

そのため、ひょうご仕事と生活センターの企業の職場環境改善の取り組みの一環として啓発活動を実施してもらうようにする。

2) 「シニアトレーニングセンター（仮称）」を開設し、介護福祉分野での資格取得者を養成する（第3章3-3. (2) -3)

介護福祉分野での人材不足が深刻なこともあり、高齢者がこの分野で必要とされる「ホームヘルパー」や「介護福祉士」等の資格が取得でき、随時研修を受けられる機関があれば、介護福祉分野で元気な高齢者が活躍できる場面が増大することが考えられる。

そのため、兵庫県社会福祉研修所の機能を拡大して高齢者の介護福祉分野での資格取得者を養成する「シニアトレーニングセンター（仮称）」を開設する。「シニアトレーニングセンター」には養成講座の実施だけでなく、高齢者の介護福祉分野での全ての資格取得に関する窓口としての機能ももたせ、現行の施設を利用した研修制度や資格取得のための貸付制度などについても、情報提供や手続きをこのセンターに一元化する。

3) 生涯学習のプログラムに地域活動への参加・参画促進のための共通カリキュラムを導入する（第5章5-1. (2) -1)

生涯学習で得た成果がボランティア等の社会貢献活動やあるいは就業、コミュニティ・ビジネス等の有償労働の活動に結びつくようにするためには、全ての生涯学習のカリキュラムに、そのための方向に導くプログラムが組み込まれていれば、受講者が修了後に次の具体的な方向性をイメージしやすくなる。

そのため、それぞれの講座がどのような社会活動にリンクするのかの可能性を分析したうえで、次の活動につなげるためのガイダンス的なカリキュラムを開発し、どの講座も、受講生が次のステップへの道筋をつけられるようにする。その際、次の活動へのガイダンス的なカリキュラムは、講座の内容に合わせた内容とするために講座ごとに検討をする。

【提案2】しごとの場を創るプロジェクト

<社会参画を拡大させるためのしごとの場の創出>

1) 介護福祉・子育て分野での雇用・就業の場の創出

① 介護予防・日常生活支援総合事業で就業の場をつくる（介護支援ボランティアポイント制度の普及促進、介護予防事業、配食サービスなど）（第3章3-3. (2) -3)

介護予防・日常生活支援総合事業を活用して、地域の元気な高齢者が介護予防や日常生活支援の分野に参画することによって、有償ボランティアやコミュニティ・ビジネス等の生きがいしごとの選択肢を広げる。

具体的には、介護支援活動に参加する高齢者にボランティアポイントを付与するボランティアポイント制度の普及を促進すること、要支援者・介護予防事業対象者の他、虚弱、ひきこもり等で介護保険利用に結びつかない高齢者に対して配食サービスや買い物支援、見守り、権利擁護、社会参加のサポート等のサービスを地域で有償ボランティア活動やコミュニティ・ビジネスとして立ち上げることを促進する等、地域のニーズに合わせて可能性のある事業をモデル事業等によって積極的に普及させる。

② 介護予防・日常生活支援総合事業でカバーされない部分で就業の場をつくる（家事支援、見守り、移送サービス、旅行介助、ホームホスピス等）（第3章3-3. (2) -3）

介護予防・日常生活支援総合事業対象者以外でも、高齢者夫婦のみの世帯や単身高齢者世帯の中には買い物代行や見守り、車での移動、旅行への付き添い、あるいは、終末期における地域でのケアサービスなどを求めている人々がいる。このようなサービスは高齢化の進展に伴って今後、ますます必要とされる。

①と同様に、この分野における有償ボランティア活動やコミュニティ・ビジネスの立ち上げを促進し、ホームホスピス事業など、多様なタイプのモデル事業を取り上げることによって啓発・普及を図る。

③ コミュニティ・ビジネス離陸応援事業、高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業等により立ち上げられた事業のうち、高齢者福祉と雇用に寄与する事業の助成期間を延長支援する（第3章3-1. (2) -2、資料6-1 提案イメージ図2参照）

兵庫県のコミュニティ・ビジネスへの支援の中心となっている事業が、コミュニティ・ビジネス離陸応援事業と平成24年度から新設された高齢者生活支援ビジネス離陸応援事業と高齢者起業支援事業である。いずれも事業立ち上げに必要な費用の一部を1年間補助しているが、1年間の助成期間を過ぎると事業の継続が難しくなってしまうビジネスもある。

この提案は既存事業によって採択されたビジネスのうち、高齢者福祉と高齢者の雇用にとって貢献度の高いものについて、さらに数年間延長して助成しようというものである。例として介護・家事支援の事業などが考えられる。

④ 次世代育成関連事業のうちファミリーサポートセンター事業及び、ひょうご放課後プラン事業について高齢者の参画可能性を高める支援をする（第3章3-3. (2) -2）

ファミリーサポートセンター事業及びひょうご放課後プラン事業の両事業について高齢者の参画可能性を高めるための研修を強化する。

ファミリーサポートセンター事業については、提供会員の不足が課題となっている。提供会員として関わる高齢者を増やすため、体験プログラムの取り入れやシルバー人材センターの子育て事業等と連携するなど、高齢者への有効な情報提供手段を検討する。また、高齢者の身近な地域にファミリーサポートセンターを増やしていくために設置基準等の緩和を国に要望する（設置要件100人以上の緩和、病後児保育の窓口開設時間要件（8時間）の緩和）。

ひょうご放課後プラン事業については事業へ的高齢者の参画を促進するため、「放課後児童クラブ」や「放課後子ども教室」の各事業において高齢者が参画可能な具体的な用務を開発し、提示し、高齢者への有効な情報提供手段を検討する。

2) 多様な働き方を普及するため、「ひょうご仕事と生活センター」によるアドバイザー派遣、研修会、啓発活動等による充実強化を図る（第2章(2) -2）

高齢者の側で自分の退職後の生活に合わせて選択できる多様な就業形態として、フレックスタイム、短時間勤務、短日数勤務などが選択肢として自由に選べる形で用意されてい

る職場は少ないが、年齢と共に生活パターンやニーズが変化しうる高齢者にとっては、就業形態の多様化によって生活の状況に合わせて就業形態を変えることが可能であれば、より長い社会参画を果たすことができる。

ひょうご仕事と生活センターにおいて企業へのアドバイザー派遣、研修会、啓発活動等を通じて多様な就業形態を企業が採り入れることを促進する。

3) コミュニティ・ビジネスへの総合的支援の充実

① 系統的な「コミュニティ・ビジネス・ゼミナール」を整備し、コミュニティ・ビジネスを体系的に学べるようにする（第3章3-1. (2) -1、資料6-1 提案イメージ図3参照）

高齢者が自ら事業を起こし、地域社会に貢献するためにコミュニティ・ビジネスを立ち上げることを促進する目的でコミュニティ・ビジネスについて学べる環境を整備する。

これまでに県内の各生きがいしごとサポートセンターでは、起業に関するセミナーをそれぞれ企画してきた。この体制を土台にして、生きがいしごとサポートセンターが共有できる、コミュニティ・ビジネスについてのきめ細かな系統的な学習プログラムを開発し、それらをより高い頻度で定期的に提供できるようにする。

② コミュニティ・ビジネスの専門家支援体制（専門家チーム）を構築し、各生きがいしごとサポートセンターが共有でアクセスできるようにする（第3章3-1. (2) -1、資料6-1 提案イメージ図4参照）

各生きがいしごとサポートセンターが持つ起業相談機能と共に、相談分野によってはカバーできない専門的アドバイスを行うために、生きがいしごとサポートセンター共通でアクセスすることができる専門家チーム体制を構築し、相談と助言を各生きがいしごとサポートセンターと専門家チームとの2段階レベルにする。専門家チームについては、兵庫県の起業支援事業に協力できる専門家に複数登録してもらい、ニーズが発生した場合に登録者の中からコンサルティングが可能な専門家に担当を依頼する仕組みとする。

また、起業を望む個別の高齢者が学習・相談・助言の一連の支援を最後まで同一のスタッフによって受けられる「パッケージ支援」の仕組みを構築する。

4) 市町シルバー人材センターへの支援機能を強化するため、県シルバー人材センター協会において、各市町シルバー人材センター間の連携・ネットワーク化の支援、広域発注、総務・経理事務の集約化、研修プログラム管理等を実施する（第3章3-3. (2) -1、資料6-1 提案イメージ図5参照）

市町のシルバー人材センターへの支援を推進するために、兵庫県シルバー人材センター協会の機能を強化し、兵庫県シルバー人材センター協会が各市町センター間の連携・ネットワーク化を支援し、各市町センターが求める総務・経理事務の共通化・集約化や広域発注機能などを担うようにする。

また、各市町センターでは人員や時間に余裕がなく実施が難しくなっている教育・研修プログラムを兵庫県シルバー人材センター協会が一元的に提供する機能を担うようにする。

5) 雇用・就業相談機能の拡充

「シルバーハローワーク」（おおむね 60 歳以上対象）を全県拠点に開設し、各地域ハローワークには「シルバーコーナー」を設置して高齢者就業に特化した相談窓口を整備する（第 2 章（2）-2）

高齢者がハローワークで就業先を確保するのは難しいため、高齢者の就業専用の窓口を設置し、女性専用の「マザーズハローワーク」・「マザーズコーナー」や若者専用の「わかものハローワーク」の先例に習い、高齢者専用の「シルバーハローワーク」を全県の拠点に、「シルバーコーナー」を各地域ハローワークに開設し、再就職支援セミナーや求人企業の照会なども盛り込んで、高齢者が相談を受けながら求職活動ができる体制を整備する。その場合、求人票を出す側の事業主には、高齢者が他の世代と競合しにくい、高齢者の特性を活かした補完的な就業形態や職種を開発する努力をしてもらうようにする。

【提案 3】 マッチングと助言のプロジェクト

＜社会参画のわかりやすい情報提供の仕組みの構築＞

- 1) 「シニア活動コーディネーター（仮称）」を様々な学習・研修プログラム修了生の中から委嘱し、修了生への相談・情報提供・マッチングなど継続的な活動を支援し、修了生と社会貢献活動をつなぐ役割を果たしてもらう（第 5 章 5-1. (2) -2、5-2. (2) -2、資料 6-1 提案イメージ図 3 参照）

生涯学習修了後にどのような活動への道筋があるのかを各講座のカリキュラムによって示されたとしても、実際に具体的な活動に向かうためには、それについての相談や仲介をする人的資源が重要な役割を果たす。

そのため、生涯学習の成果と修了後の地域活動とを結びつけるコーディネーター的な人材を、生涯学習を修了した高齢者の中から養成し、「シニア活動コーディネーター」として任務を委嘱し、社会貢献活動の一つとして担ってもらうようにする。また、生涯学習の修了者が参加できる様々な活動の掘り起しなどの役割も担ってもらうようにする。

この活動の協力者として地域の若者等にもボランティア活動や教育の一環として参加してもらえるように、地域の大学や高校等に働きかけをする。

- 2) 「シニア情報バンク（仮称）」を開設し、高齢者に関するあらゆる社会活動の参画情報（就業・起業・ボランティア・学習・スポーツ・イベント等）を高齢者に一元的に提供する（第 5 章 5-2. (2) -2、資料 6-1 提案イメージ図 3 参照）

上記ネットワークの諸機関から高齢者へ活動情報をわかりやすい形で提供される仕組みが整っていれば、高齢者の社会参画は促進されやすい。

そのため、就業・起業・ボランティア・学習・スポーツ・イベント等、あらゆる社会活動の総合的な情報をウェブサイト上で一元的に提供する「シニア情報バンク」を開設する。

「ひょうごインターキャンパス」のシステムの機能を参考事例として、これらの情報が提供者サイドからの一方方向ではなく、情報を求める高齢者サイドからも発信できる仕組みを作る。この活動には、「シニア活動コーディネーター」及び地域の若者等の協力者が協働して参画する。

3) 「シニア活動ハンドブック（仮称）」を作成・配布して、生涯学習修了生や社会参画を
考えている高齢者のガイダンスになるようにする（第5章5-2. (2) -2、資料6-1
提案イメージ図3参照）

何か活動をしたいが活動のきっかけをつかめない高齢者へ社会参画活動の情報をわかり
やすい形で提供する仕組みが整っていれば、高齢者の社会参画は拡大していくであろう。
高齢者にとっては、インターネットだけでなく、紙面でも情報が提供されることが重要で
ある。

そのため、兵庫県で過去に発行した団塊世代を対象とした『団塊世代等地域デビュー応
援ガイドブック 応援します！セカンドライフ』の事例を活用して「シニア社会参画活動
ハンドブック」を作成・配布する。これらの情報の収集（取材）と管理は上記の「シニア
活動コーディネーター」が地域の若者等の協力者と共に実施する。

【提案4】つながりのプロジェクト

＜社会参画を円滑に機能させるための連携体制の構築＞

1) 企業退職者等が専門的職業能力を中小企業への技術支援や海外進出支援などに活用で
きる、起業やNPO等の組織の設立を促進し、それらの横断的なネットワーク組織として
「ひょうご企業退職者人材ネットワーク協議会（仮称）」を設立する（第3章3-2. (2)、
資料6-1提案イメージ図6参照）

兵庫県内ではいくつかの企業退職者の人材活用組織があるが、それぞれが個別の活動を
行っている。これらの組織に加えて、さらに新たな人材活用組織の掘り起こしや、高齢者
による起業（ベンチャー）なども支援していけば、より多様な分野の企業退職者の人材が
活かされ、人材活用組織の集積にもつながる。

その結果、それら多様な分野の企業退職者の人材活用組織をそれぞれの組織の特徴（分野）ごと
にカテゴリー化して、お互いの組織をネットワークとして結ぶことが可能となる。

これらについては、新たな人材活用組織の掘り起こしや育成、起業の支援を進めた上で、
集積した人材活用組織のネットワーク化と、段階を追って進めていくことが必要となるた
め、準備のための活動組織が望まれる。最終的には、ネットワーク全体として一つの事務
局を設置して、円滑な情報収集と情報発信を行い、各組織の代表者による情報交換、情報
共有、研修を目的としたネットワーク内の交流の場を設け、企業退職者が専門的職業能力
を活用しやすい環境を整備する。

2) 「ひょうごシニア活動支援ネット（仮称）」を設立し、高齢者の就業・社会参画に携わ
る諸機関が情報交換、情報共有、研修などを実施できるようにする（第5章5-2. (2)
-1、資料6-1提案イメージ図3参照）

高齢者の社会参画を拡大していくためには、就業、起業、ボランティア、地域活動など
高齢者の社会参画に関連した諸機関がそれぞれ別個に行動するのではなく、相互に情報交
換や情報提供をし、新たなアイデアを開拓するなどの目的で共同行動のネットワークを結
ぶことが有効である。これによって諸機関の連携や協働が行われやすくなり、部署や分野
別に縦割りのなされていた事業にも横断的な情報を得ることができ、共通課題の効率的

でより充実した解決方法も得やすくなる。そして、そのネットワークを活用して高齢者側にも一元的なワンストップ情報を届けやすくなる。

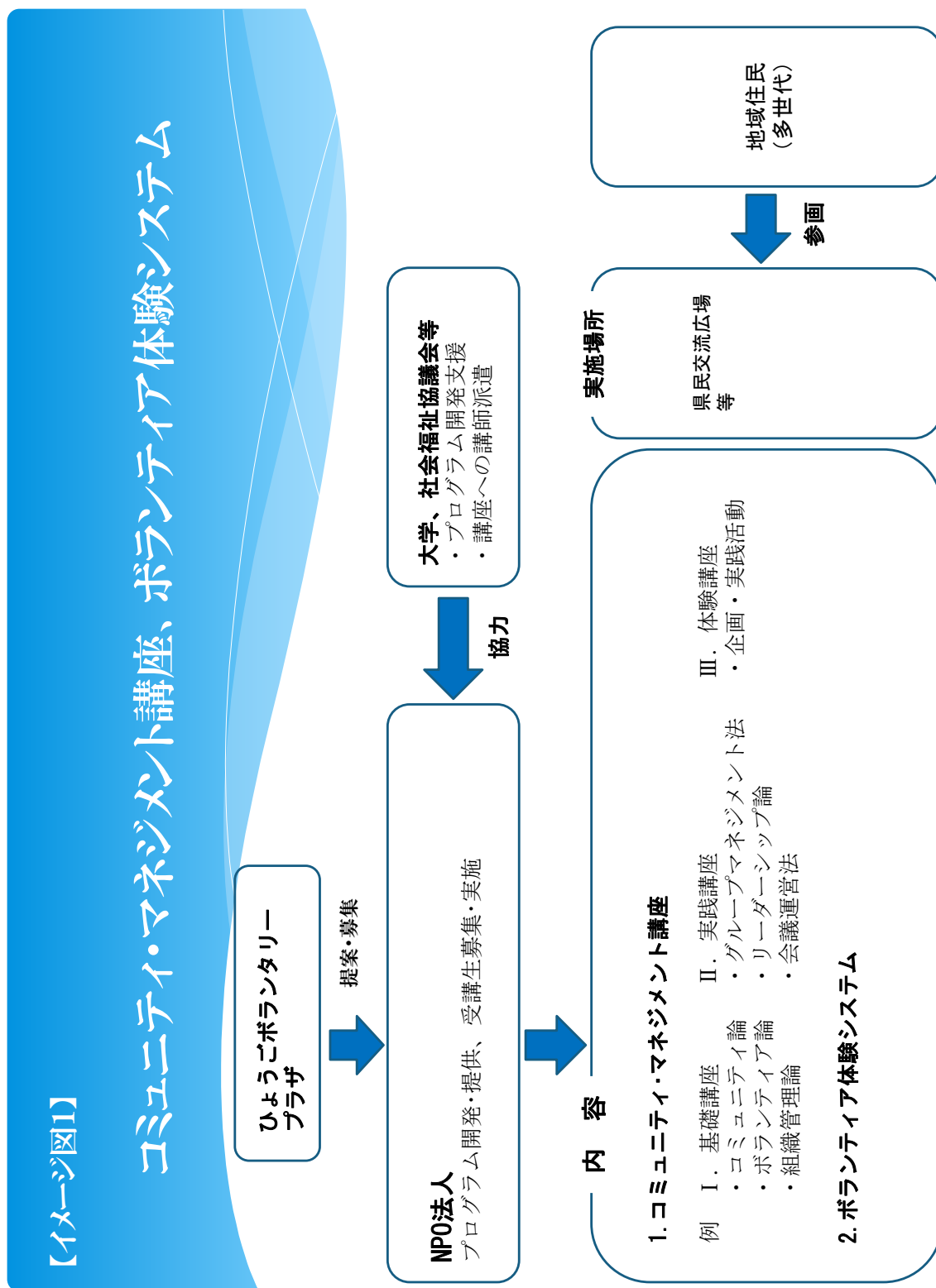
この目的のために高齢者の就業・社会参画に携わる機関のネットワーク組織として「ひょうごシニア活動支援ネット」を設立する。

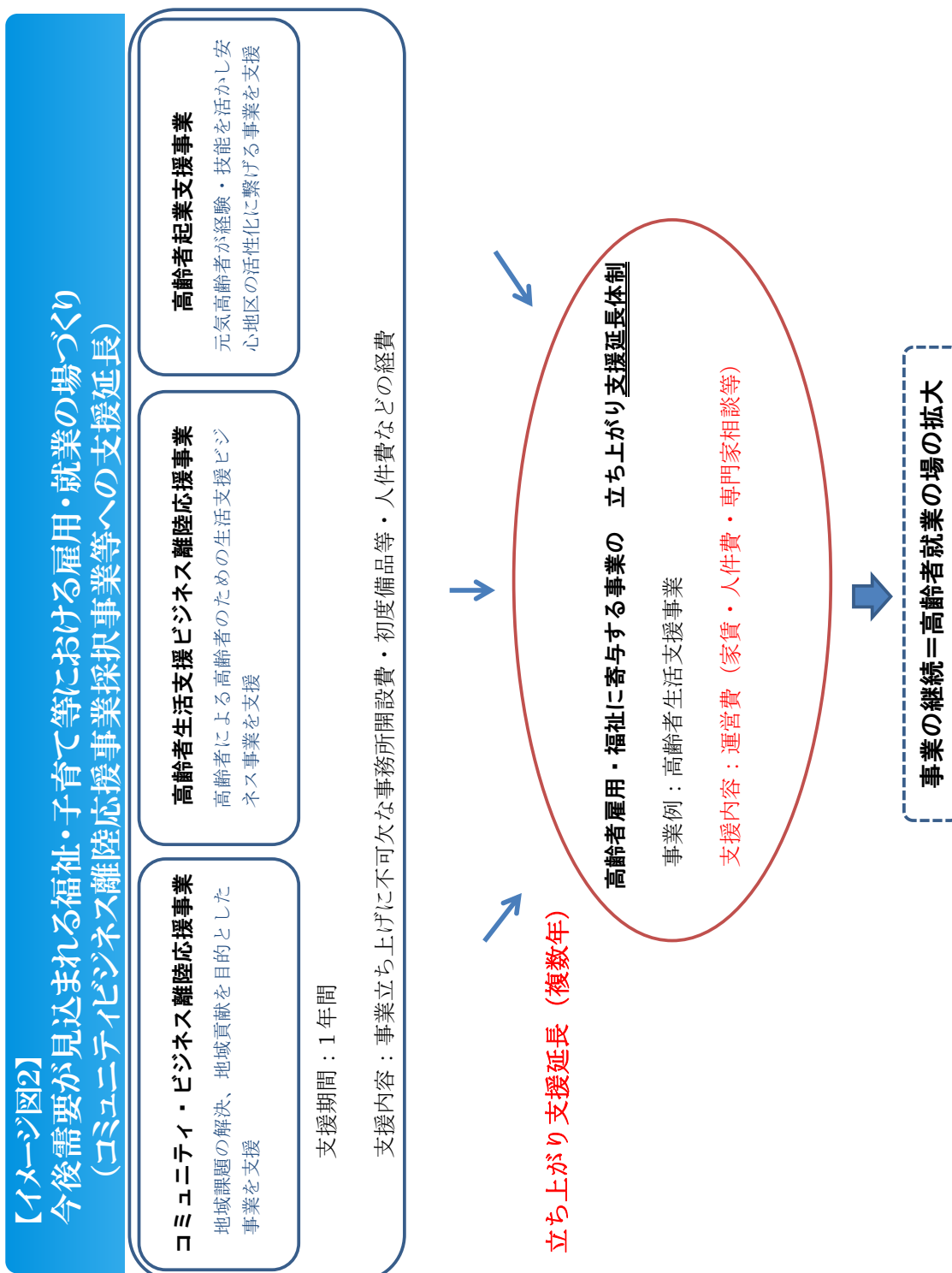
3) 老人クラブや県民交流広場等を活用して高齢者の地域活動の参画促進を図り、近隣の面識関係の拡大、交流を活発化する（第4章(2)-1)

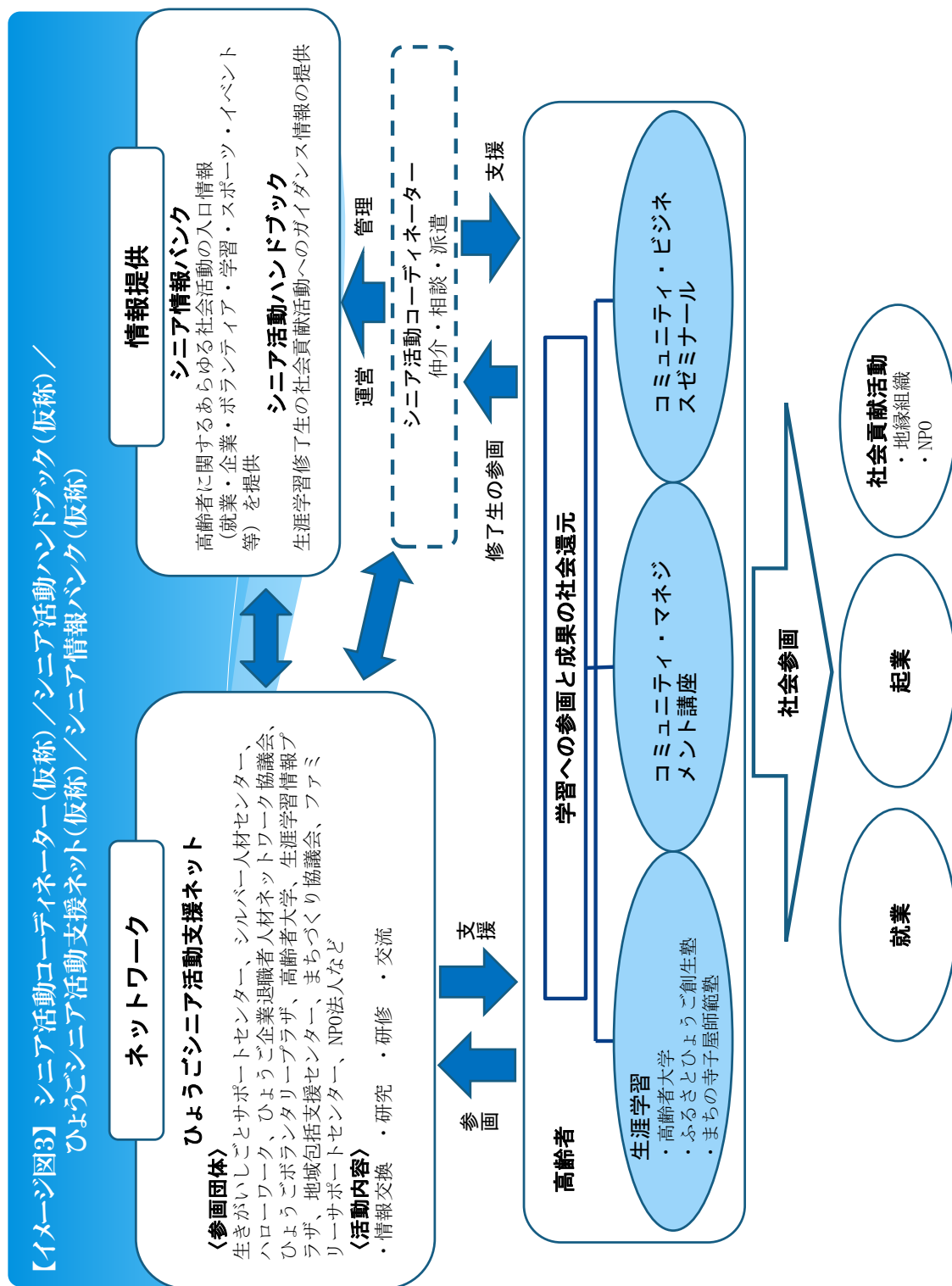
老人クラブの若手委員会や県民交流広場での学習プログラムをはじめとして、自治会、婦人会、子ども会、NPO、PTA等の組織が連携して地域の高齢者が参加しやすい多様な選択肢のある活動を数多く創出し、地域の見守り、防災等の活動、祭りやイベント活動、プロボノ活動など、地域活動への参画のきっかけを作っていけるようにする。

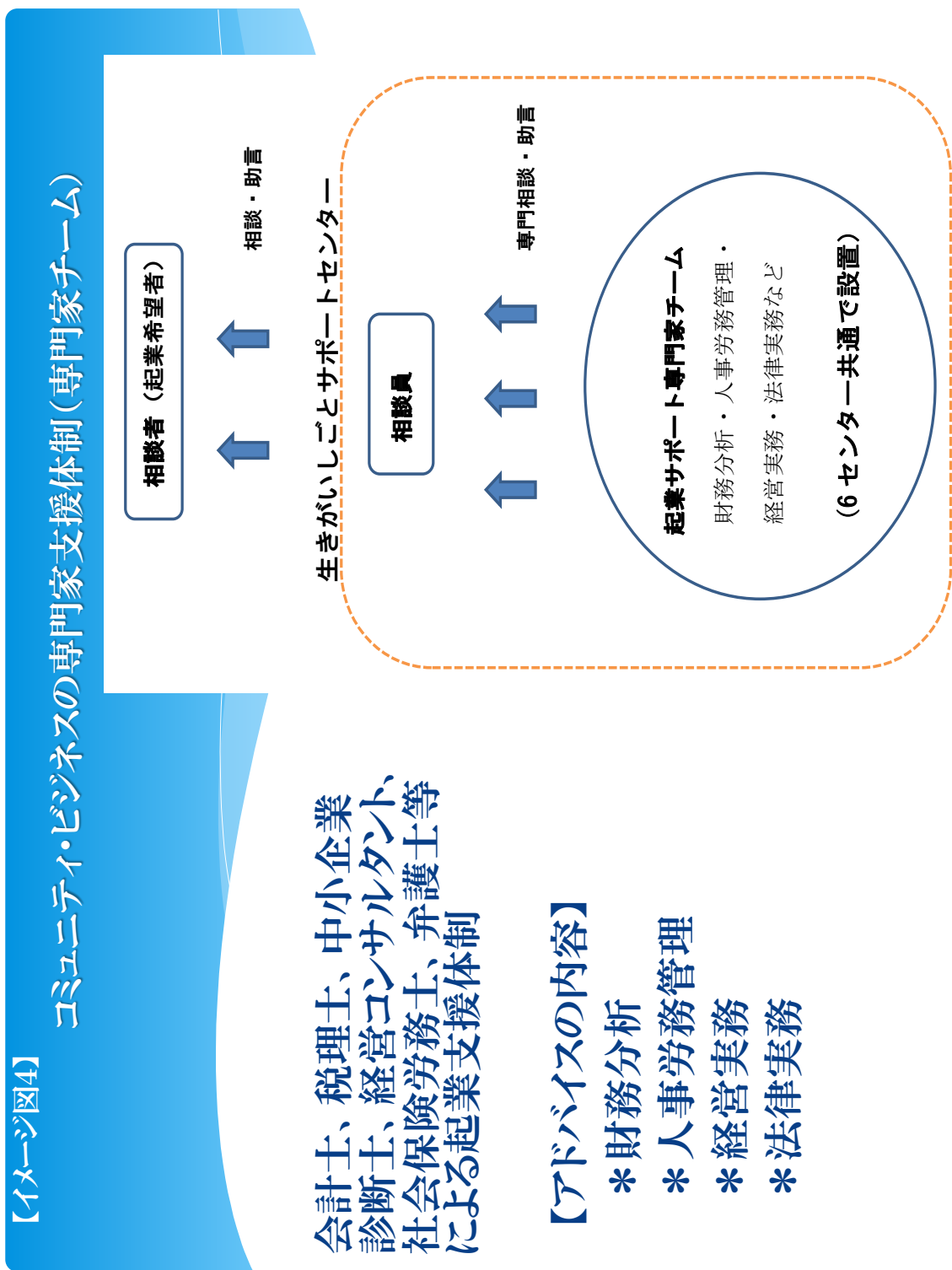
4) 地域団体、NPO、企業、大学等が集う合同の事例発表会・交流会の開催を強化する（第4章(2)-1)

多世代、多業種、多分野が結びつくことによって地域内の面識関係を醸成し、地域コミュニティの強化を図るため、同じ地域にある地域団体、NPO、企業、大学等が一同に会して地域課題の解決をテーマとした事例発表や住民の交流を開催する。







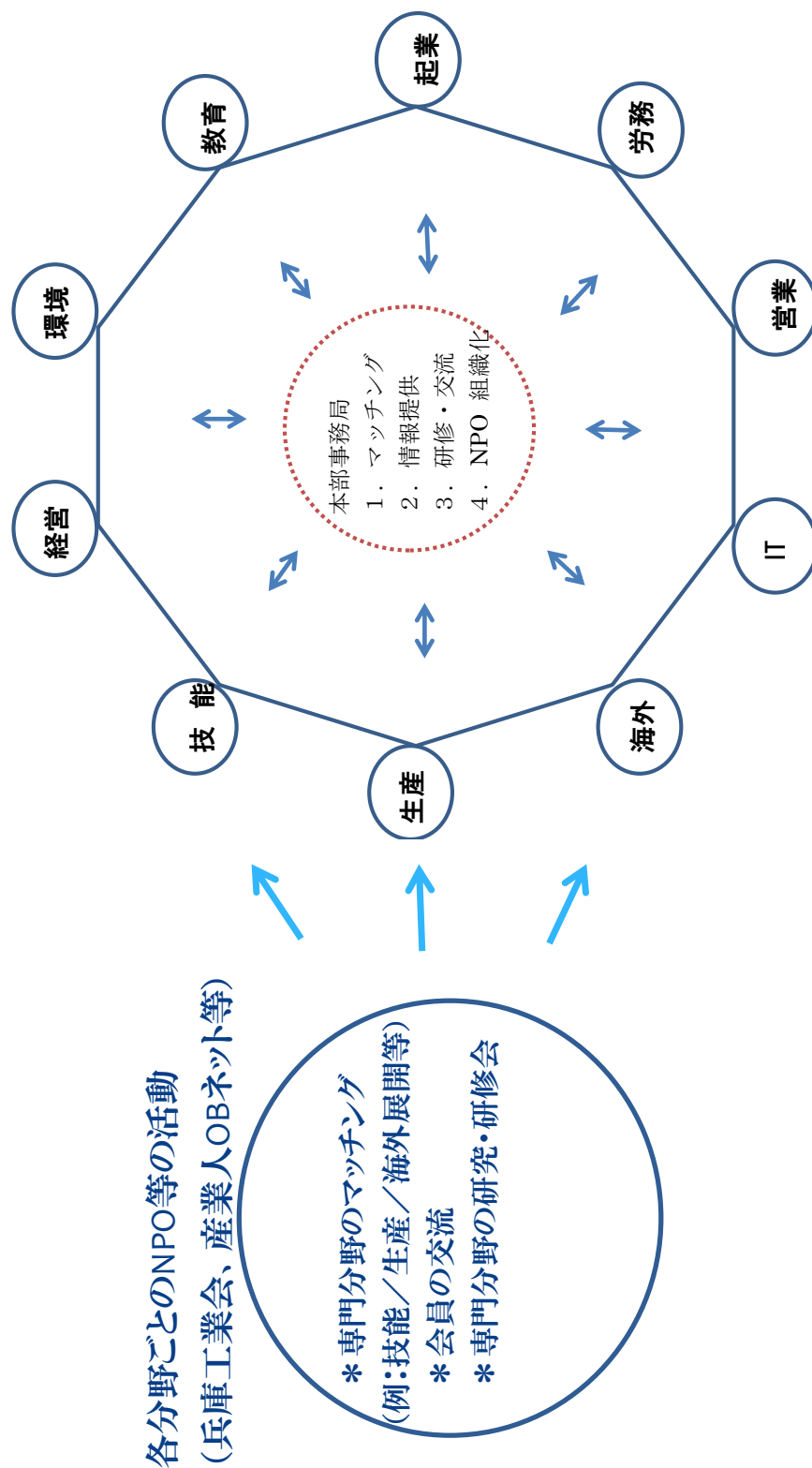




シルバー人材センター事業の強化：特に県シルバー人材センター協会を強化

- * 就業機会の掘り起こし、広域発注、企業等へのPR(事業者・従業員向け)
- * 業務の集約化・共通化(経理・人事等)、各センター間のネットワーク強化(仕事の融通・登録事務等)
- * ニーズに対応した教育プログラムの充実、会員や相談員の研修、調査研究など

【イメージ図6】 ひようご企業退職者人材ネットワーク協議(仮称)



参考文献

- 相川康子（2011）「朝来市の分権型地域自治システム」中川幾郎編著『コミュニティ再生のための地域自治のしくみと実践』7章
- 朝日新聞社（2012）『朝日現代用語事典 知恵蔵 2012』
- 平成 23 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業（平成 24 年 3 月）『介護予防・日常生活支援総合事業の手引き』みずほ情報総研株式会社
- 平成 24 年度内閣府交通安全業務計画
- 兵庫県ウェブサイト <http://web.pref.hyogo.jp/>（2012 年 8 月 30 日参照）
- 兵庫県資料「平成 24 年度少子対策施策体系表」
- 兵庫県平成 22 年度県民意識調査
- 兵庫県長期ビジョンの見直し・中間報告
- 兵庫県県民交流広場全県オフィシャルホームページ
（http://www.hyogo.kouryu-hiroba.jp/31_hiroba.html（2012 年 10 月 31 日参照）
- 兵庫県企画県民部県民文化局県民生活課協働推進室総務常任委員会資料（平成 23 年）
- 兵庫県平成 19 年第 1 回県民モニター調査「生涯学習のあり方」
- 兵庫ビジネスライブの会ホームページ（<http://www.17.ocn.ne.jp/~blhyogo/> 2012 年 10 月 26 日参照）
- 市原美穂（2011）『ホームホスピス「かあさんの家」のつくり方—ひとり暮らしから、とも暮らしへ—』木星舎
- JICA ウェブサイト（<http://www.jica.go.jp/volunteer/> 2013 年 2 月 20 日参照）
- 神河町地域交流センター 神河やまびこ学園ホームページ
（http://web.kcni.ne.jp/yamabiko/gaiyou_1.html 2013 年 3 月 6 日参照）
- 警視庁ウェブサイト（<http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/kotu/> 2013 年 1 月 8 日参照）
- 経済産業省（2004）『企業の社会的責任（CSR）を取り巻く現状について』
- 清原桂子（2012）「女性と男性が共に輝く社会づくり～震災の経験から～」（公財）ひょうご震災記念 21 世紀研究機構『21 世紀ひょうご』第 13 号
- （2005）「生活復興への協働」（財）阪神・淡路大震災記念協会『翔べフェニックス～創造的復興への群像～』
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会資料（平成 24 年）
- 公益社団法人日本技術士会ウェブサイト（<http://www.engineer.or.jp/> 2012 年 12 月 26 日参照）
- 公益社団法人かながわ福祉サービス振興会ウェブサイト（<http://ikiiki.kanafuku.jp/> 2013 年 1 月 27 日参照）
- 厚生労働省（2009）「職業安定業務統計」
- 『平成 24 年就労条件総合調査の概況』
- 『介護予防・日常生活支援総合事業の基本的事項について』
- 平成 24 年就労条件総合調査
- ウェブサイト
（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/

2013年2月1日参照)

国土交通省自動車交通局旅客課、厚生労働省老健局振興課、厚生労働省社会・援護局障害
保健福祉部障害福祉課（平成18年）『介護輸送に係る法的取り扱いについて』

三谷直紀（2001）「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分
析』第11章 東京大学出版会

内閣府『平成23年版高齢社会白書』

——『平成24年版高齢社会白書』

——『高齢者の居場所と出番に関する事例調査結果報告書』（平成23年度）

中川幾郎編著（2011）『コミュニティ再生のための地域自治のしくみと実践』学芸出版社

日本経済新聞記事（2012年10月17日日刊）

——（2012年12月18日日刊）

日本技術者教育認定機構ウェブサイト（<http://www.jabee.org/> 2012年12月26日参照）

日本政策金融公庫総合研究所（2011）「アンケート結果の概要」『2011年新規開業実態調査』

NPO法人兵庫技術士会ホームページ（<http://www.hpea-npo.com/> 2012年12月26日参照）

NPO法人どこでも介護ホームページ（<http://www.dokodemo-kaigo.com/> 2013年1月31
日参照）

NPO法人サービスグラント ホームページ（<http://www.servicegrant.or.jp/> 2012年12月
10日参照）

太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社

「神河町地域交流センター」設置要覧

独立行政法人 労働政策研究・研修機構編（2007）「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現
状と課題」『労働政策研究報告』No.83

——（2011）「高齢者の就業実態に関する研究」『労働政策研究報告書』No.137

——「ものづくり現場の中核を担う技術者の育成の現状と課題に関する調査」（平成24
年3月28日 記者発表資料）

——（2012）『高齢者雇用の現状と課題』

社団法人姫路観光コンベンションビューローウェブサイト

（<http://www.himeji-kanko.jp/festival/nada.html/> 2013年1月24日参照）

城南地区まちづくり協議会「平成24年度事業計画」

総務省統計局「労働力調査 平成23年平均（速報）結果」

第二東京弁護士会 ホームページ（<http://niben.jp> 2012年12月10日参照）

丹波篠山デカンショ祭り公式サイト（<http://www.dekansho.com/festival/index.html/> 2013
年1月23日）

東京しごとセンター・シニアコーナーウェブサイト

（http://www.tokyoshigoto.jp/category.php?page_id=153 2012年12月28日参照）

東京大学オンデマンド交通プロジェクトウェブサイト

（<http://www.nakl.t.u-tokyo.ac.jp/> 2013年1月27日参照）

うれしの学園生涯大学ウェブサイト参照。

（http://www.hyogo-c.ed.jp/~ureshino-bo/ureshino/danjo_chiikika/syougaidai/ 2013
年1月13日）

八代充史（2009）「定年延長と継続雇用制度－60歳以降の雇用延長と人的資源管理」『日本

労働研究雑誌』 No.589
養父市シルバー人材センター『会報第 35 号』（平成 24 年 1 月発行）

おわりに

本研究調査報告書の作成にあたっては、多くの方々に聞き取り調査に協力していただいた。

(株) エス・アイ代表取締役 今本茂男氏、同システム管理部常務取締役兼統括部長 家永雅子氏、特定非営利活動法人 産業人 OB ネット 理事兼事務局長 後藤邦彦氏、兵庫技術士会 帯刀氏、経営支援センターひょうご企業・OB 連携推進事業チーフコーディネーター 藤江順一氏、(社) 大阪府産業支援型 NPO 協議会理事長 原田和夫氏、篠山市城南地区まちづくり協議会副会長 松尾与史彦氏、特定非営利活動法人 城南ライフサポート城南児童クラブ理事長 酒井良治氏、同事務局 加藤義和氏、宝塚市中山台コミュニティ会長 大村了造氏、同副会長 上坂和子氏、特定非営利活動法人 コムサロン 21 理事長 前川裕司氏、同事務局長 有元純氏、同相談員 森川嘉猛氏、神河町地域交流センター係長 藤田晋作氏、兵庫労働局長 白川欽也氏、同職業安定部職業対策課長 甲斐芳久氏、同職業安定部職業対策課高齢者対策担当官 鮫島成人氏、(公財) 兵庫県シルバー人材センター協会 専務理事兼事務局長 濱本博昭氏、同企画支援課長 中谷麻里子氏、(公財) 伊丹市シルバー人材センター理事長 塩田智氏、同事務局長 片山哲夫氏、同総務課長 岸伸二氏、同次長 泉文博氏、同第 1 事業課事業担当 山田浩之氏、生きがいしごとサポートセンター神戸東 センター長 狩野仁未氏、(財) 兵庫県老人クラブ連合会 専務理事兼事務局長 塚元重範氏、ひょうご仕事と生活センター次長 阪田芳昭氏、(公財) 兵庫県生きがい創造協会理事長 森哲男氏、同業務執行理事 兼井孝政氏、同業務執行理事兼事務局長 田口章氏、同生きがい創造部長 牛尾修氏、同生きがい創造部事業課長 大森吉貴氏、兵庫県いなみ野学園 学園長 砂川静壽氏、生涯学習情報プラザ プラザ長兼生涯学習ネットワーク課長 益田信行氏など皆様に心から感謝の意を表したい。