

福岡市における高齢者の創業・就業と支援のあり方

【構想】

平成 27 年 3 月

福岡市高齢者の創業・就業検討委員会

目次

1. 高齢者の創業・就業に取り組む背景.....	1
(1) 社会的な動向	1
①日本全体の動向、将来の動向	1
②高齢者の創業・就業の特性とニーズ.....	2
(2) 福岡市の特性	2
①労働市場の変化、高齢者の就業機会.....	2
②産業構造の特徴	3
③福岡市における高齢者創業・就業の可能性	3
(3) 先行事例から学ぶ重要な視点・施策～高齢者の社会参加を促すために	4
①就業に関するニーズを満たすための施策	4
②新たな創業を促す施策.....	6
③今後の高齢社会における競争優位性を高めるための施策.....	7
2. 福岡市における高齢者の創業・就業の方向性	8
(1) ありたい社会像.....	8
(2) 新しい高齢者の働き方のイメージ.....	9
(3) 新しい働き方を実現するために解決すべき課題	15
(4) 新しい働き方の支援の方向性と機能.....	16
①新しい働き方の支援プロセス	16
②個別支援の方向性.....	17
③支援の中心的な対象年代.....	19
3. 新しい働き方を実現するための仕組み.....	21
4. 仕組みの構築に向けた3年間（平成29年度まで）のロードマップ.....	23
福岡市高齢者の創業・就業検討委員会 委員.....	24
策定の経緯.....	24
資料編.....	25

1. 高齢者の創業・就業に取り組む背景

(1) 社会的な動向

①日本全体の動向、将来の動向

(ひっ迫が予想される労働市場と高齢者世代への期待)

将来にわたり、働き盛りの世代の人口は減少し、高齢者世代は増加していくことがわかっている（資料編：スライド 2）。労働需給シミュレーションにおいても、高齢者世代は将来の労働人口減少を補うために欠かせない労働力として期待されている（資料編：スライド 3）。

今後、労働力不足が進むことで、高度人材の域外流出が懸念される。経験豊かな高齢者の活用も含めて高度人材を確保できるか否かが、都市の活力を左右するとも指摘されている。

(支え手として高齢者が活躍する生涯現役社会)

高齢者の就業に関する議論は政府や関係領域の研究会でも行われており、その多くは「柔軟で多様な働き方」「地域の支え手」を志向している。生涯現役社会に向けたモデルとしては「高年齢者の就労促進」「地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大」「再就職の援助・促進」といった内容が中心となっている。生涯現役社会の報告書¹では、①高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革、②地域社会の支え手として働く、「企業人」から「地域人」への円滑な移行、③地域の中小企業において、大企業等で得た専門的な知識や技術、経験を活かす、④65歳を超えてもさらに企業で働き続ける高齢者の活用のあり方、が明示されている（資料編：スライド 4、5）。

(高齢者の活躍は社会保障の軽減にもつながる)

高齢者の増加により社会保障費が逼迫しており、現行の仕組みのままでは需給バランスの基礎構造が崩れるため、社会の仕組みの転換を迫られている。そのために考えられる一つの方策としては、支えられる側である高齢者の健康寿命を延伸させることがあげられる。

先行研究によれば、高齢期の健康寿命の延伸には、仕事や社会活動に従事しているかどうかに関係している。つまり、高齢者の仕事・社会活動の活発化を促進することで、社会保障費の需給バランスの現行維持・もしくは軽減が達成できる（資料編：スライド 6）。

¹ 生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会（2013）「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書」

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

（まだまだ元気な人が多く余暇時間も豊富）

前期高齢者（65歳から74歳まで）の約95%は介護を必要としない元気高齢者であり（資料編：スライド7）、自由に使える時間も増えている（資料編：スライド8）。

（就業への関心と現実に大きなギャップ）

男性や活動意欲の低い層でも、就業には関心があるが（資料編：スライド9）、高齢者の就業率をみると働き盛り世代に比べて大きな乖離がある（資料編：スライド10）。

（雇用継続制度は一定程度普及）

65歳の雇用継続・定年延長等の施策を行う企業は6割強である。一方70歳までの雇用継続等を行う企業は2割に満たない（資料編：スライド11）。60歳前後の定年到達後の再就職のきっかけは、「雇用継続」が3割、「頼まれて例外的に就労」2割強、自ら探した人は約2割弱にとどまる（資料編：スライド12）。

（これまでの経験とは異なる仕事を希望する高齢者も）

雇用継続制度を使わなかった理由の約7割は、「働く意志がない」であるが、「自社以外の再就職を希望」しているものも2割ほど存在している（資料編：スライド13）。60歳以降の就業希望をみると、約半数が従来同様の職種を希望しているが、約3割は知識経験を生かせる「異なる仕事」、「これまでと違う仕事」を希望している（資料編：スライド14）。

一方、就職を希望した65歳以降で就業できなかった理由をみると「適当な仕事がない」意見が多く、次いで「健康上の理由」がある（資料編：スライド15）。

（2）福岡市の特性

①労働市場の変化、高齢者の就業機会

（確実にやってくる高齢化）

日本全体の高齢化率が3割となるのは2025年頃と推定されているが、福岡市のみで推計した場合には2035年頃と見込まれている（資料編：スライド17）。しかし、高齢期すべての年代において転入超過の傾向があり、高齢化の時期が早まる可能性もある（資料編：スライド18）。

高齢者の年齢・男女比率の特徴としては、特に75歳以上の女性の高齢者数が他に比べて多いと予想されている（資料編：スライド19）。

(高齢者の就業機会が少ない)

全国と比較した場合の福岡市の就業率は、全年代にわたり低い状況にあり、高齢者においても例外ではない(資料編：スライド 20、21)。働くことは健康寿命の延伸に寄与するという先行研究があり、後期医療費と就業率の相関性についても指摘されている。福岡県で見ると、「後期高齢者医療費が高く」「就業率が低い」グループに位置している(資料編：スライド 22)。

②産業構造の特徴

(第3次産業で働く人の比率が高い)

産業別就業構造の比較を見ると、政令市に比べ、「電気・ガス」「卸小売」「金融保険」「不動産」「宿泊飲食」の産業集積度が高い(資料編：スライド 23)。その中で、市内の構成をみると「卸小売」「宿泊飲食」「医療福祉」「サービス」の順となっている(資料編：スライド 24)。

65歳以上就業者数を増やせる余地の大きい産業として、優先順位が高いのは「卸小売」「サービス業」「医療福祉」と考えられる(資料編：スライド 25)。

(販売・事務系で働く人の比率が高い)

職業別就業構造の比較をすると、「販売従事者」に特化している(資料編：スライド 26)。市内の構成をみると、「事務」「販売」「専門的・技術的」「サービス」「管理的職業」の構成比が高い(資料編：スライド 27)。

65歳以上の就業者を増やす職業として、優先順位が高いのは「販売従事者」「サービス職業従事者」「事務従事者」と考えられる(資料編：スライド 28)。

(高齢者では小規模の個人事業主の比率が高い)

福岡市は、70歳以降は個人事業主や役員の比率が高い(資料編：スライド 29)。高齢になるにつれ小規模事業者・業主である場合が高い(資料編：スライド 30)。

③福岡市における高齢者創業・就業の可能性

(高齢者の生きがいや関心、前歴に基づかない就業への希望)

高齢者のニーズをみると、以前に比べ高齢者自身が持つライフスタイルや経験、知識は多様になっている。シルバー人材センターや福岡県70歳現役応援センターの支援の現場においても、生きがいや仲間づくりという関心に沿った創業・就業のニーズは確認されている。

福岡市は、第3次産業、販売・事務系で働く人が多いという都市特性があり、それらの産業での就業経験者が高齢になると、経験や知識を生かした再就業がしにくい現状にある。そのため、福岡市ではより、必ずしも従来の就業経験に基づかない創業・就業の重要性が

増すといえる（資料編：スライド 31）。

（福岡市の創業環境を生かした高齢者の活躍の可能性）

福岡市の特性から考えた場合、福岡市の「グローバル創業特区」と関連させた小規模創業の支援策について検討の余地がある。福岡市は全世代で就業率が低く、開業率は高い傾向がある（資料編：スライド 32）。また、高齢者では小規模の個人事業主の比率が高いという特徴もある。特区構想によって創業の生態系を整える施策が展開しつつある状況を踏まえると、高齢者による小規模創業の可能性があると見える。特に、地域福祉の視点で新たな市場を開拓するならば、介護保険改正からの地域の生活支援サービスの促進の可能性などが考えられる（資料編：スライド 33、34）。

また、創業する企業が多いという点から、経験豊富な高齢者がベンチャー企業を支援するという可能性が考えられる。ベンチャー企業は、専門性に特化している一方、経理や人事など、総務系のノウハウに乏しいため、企業成長に制約が出てくる可能性があることが指摘されている。

このように高齢者の可能性と創業特区という双方の視点を兼ね合わせることで、福岡市が今後、高齢社会を迎えた際に他の地域と比較して優位性・競争力を確保できる可能性が出てくる。

（他世代にはない高齢者特性を生かす）

高齢者のニーズを踏まえると、高齢者がほかの年代にない特性として、「余暇時間が多い」「生きがいとして働きたい」「賃金にとらわれない」「短時間就労の希望者もいる」「就業経験・人生経験が豊か」といった特徴がある。これらの特性を生かすことが重要になってくる。

（3）先行事例から学ぶ重要な視点・施策～高齢者の社会参加を促すために

他地域の先行的な取組より、高齢者の就業を支援するために必要な施策や、取組を行う上での課題などを以下でまとめる。

①就業に関するニーズを満たすための施策

（高齢者への新しい働き方の動機付け）

柏市では「いつまでも自宅で安心した生活が送れるまち・いつまでも元気で活躍できるまち」を目指し、高齢者の「生きがい就労」を実現する「柏プロジェクト」に取り組んでいる。この取組では、高齢者にセカンドライフの新しい働き方を考えてもらう機会作りとして、「就労セミナー」を行っている。このセミナーは高齢者自身が、高齢者就業の実態や

雇用主が求めていることを学ぶだけではなく、自らの希望に沿う新しい就労の形についてグループワークで考える機会も提供される。同じ状況にある人々と働くことについて意見を交換し合い仲間となる場を提供することは、高齢者が新しい働き方を志すための動機付けとして有効な施策となっている（資料編：スライド 36）。

（高齢者特性に応じた働き方の開発）

さらに、就労セミナー内では高齢者が活躍できる新しい就労の形態モデル「ワークシェアリング」の紹介も行われ、この就業形態での就業希望者の募集も行われる。柏市がセミナー内で紹介する「ワークシェアリング」は「現役世代の時のように長時間拘束された就労はしたくない」「やりがいのある仕事であれば高い給与水準を望まない」といった、高齢者の働きやすい就労形態である（資料編：スライド 37、38）。具体的には、「短時間」で「チームでローテーション」を組んで就業し「責任に応じた最低賃金をもらう」もので、就労時間を短縮したり、業務を切り分けるような働き方とは異なる。この就業形態は、既存の事業体では収益が見込めないために参入ができない分野や、若者が従事するには就業時間や給与、体力面から「少し物足りない」と感じるような分野、法制度等の改正により新たに需要が生まれる分野、などのいわゆる「ニッチ」な高齢者が活躍しやすい市場を開拓する場合に有効である。

三鷹市では、高齢者の社会活動マッチング推進事業「三鷹いきいきプラス」で小学生の登下校を見守る「スクールエンジェルス」のスタッフ管理を、柏市と同様に「ワークシェアリング」の方法で行っている。同市では、コストが合わず既存事業者では参入できなかった小中学校や市役所前の芝生化事業において、芝管理業務の資格を持つ高齢者の技能を生かすことで、芝の管理などの新たな高齢者の活躍機会を創出するのにも成功している（資料編：スライド 39、40）。

（分野横断型の支援体制）

この「ワークシェアリング」は、業種・業態に合わせて適切な就業者の管理方法を考える必要がある。実施の際には、業界全体の収益性を損ねる、または他年代の就労機会を奪うといった弊害が起きないか考慮する必要がある。この課題を解決するため、柏市では、就業分野・テーマ別の有識者や関係者が組織横断型のワーキンググループを形成し、事業の実施に向けて議論を重ねることで、利害関係者の調整と就労形態の制度設計を行っている（資料編：スライド 41）。

上記のような利害関係者の組織横断的な連携と調整は、高齢者の多様な就労を円滑に行うために重要である。柏市ではこの連携と調整を行うためのプラットフォーム事業を「セカンドライフネットワーク会議」として実施している（資料編：スライド 42）。ここでは高齢者自身が「ワークシェアリング」という働き方を知り、シルバー人材センターやハローワークなどで紹介される働き方と比較検討できるように支援を行う「ジョブコーディネー

ター」を設置し、またその支援も行っている（資料編：スライド 43）。同様に三鷹市では、市やシルバー人材センター、ハローワーク、各種関係団体が「三鷹いきいきプラス」などの取組の目的適合性が保たれるよう助言や指導を行う「運営協議会」を設置している（資料編：スライド 44）。

②新たな創業を促す施策

（効果的な創業プロセスのデザイン）

これからの「生きがい就業」で新しい分野への参入したい場合には「創業」が適切な場合もありうる。その際必要な支援内容は、①仲間が集まる、②スモールスタートを切れる、③トライ&エラーを繰り返しながら実施し、協力者を増やしていける、というプロセスのデザインが有効であり、創業プロセスや創業アプローチに関する先行研究が参考となる。研究によれば、創業の初期段階から起業家は自らが持つ能力や資源を明確にし、目標を定め、協力者を集め、利害関係者をコミットメントする、といったステップを踏むことで、新しい目標や目的を見出すことができると言われている。環境の変化により既存の活動に制約が生まれた場合にも、このサイクルに従えば、起業家はその制約の中で事業が継続できる可能性も有している。さらに、新しいフレームワークや製品、市場を作り出す可能性を持った「効果的なアクションのプロセス」であると言われている（資料編：スライド 45）。

（多様な創業ニーズに応える中間支援機能）

そのほか高齢者の創業を促す支援策としては、活動や創業に向けたコミュニティの形成活動を推進（資料編：スライド 46）、従来の助成金事業にもトライできる手続きの整備（資料編：スライド 47）、といったインキュベート機能の強化などが考えられる。これらの支援策を包括的に行うためには、住民の声を集め、教育や事業のコンサルタントなどを行う「中間支援組織」の設置も検討の余地がある。

韓国ソウル市では、市民が自らの生活に必要な事業を自ら創り出し運営できるしくみを整えるため、官・民が協力して、市民の声を市政に反映するための中間支援組織「ソウル市マウル共同体総合支援センター」を設置している（資料編：スライド 48）。このセンターでは、住民の結束を高める活動の支援だけでなく、集まった住民たちが必要とするであろう事業を紹介（資料編：スライド 49、50）し、少人数で少額投資から創業に挑戦できるような事業実施のステップも整備している。また、住民の多様な要望に対応できるよう、民間と行政のそれぞれに協力体制を構築している。（資料編：スライド 51）このように、意識の段階や事業の成熟度に応じて、丁寧に支援を行うことは、生活者のニーズに対応する生活支援型の事業創出に有効であるといえる。

③今後の高齢社会における競争優位性を高めるための施策

(先行事例の調査研究と情報共有)

上記のような高齢者の就業や創業を促進するため取組みは、先行事例が少なく、他の地域でも試行錯誤を繰り返している段階である。そのため、成功・失敗に関係なく、より多くの事例が収集され、その情報が各取組や活動と共有される必要がある。蓄積された情報は、高齢化が進展する中で、施策の設計や経済活動の分野においても市の独自性と競争優位性を高める重要な資源となりうる。ソウル市マウル共同体総合支援センターでは住民の支援や官民の協力体系の整備以外にも、活動を記録し、将来重要になる取組みや事例を探して情報を共有しており、その調査研究を行う人材も事業の専門家や地域住民より募集し、育成している（資料編：スライド 52）。

(産学官による協働研究開発の場づくり)

産学官連携によって高齢社会に対応したイノベーションを生み出す研究会も、新たな仕組みの検討を進めていくうえで参考となる。東京大学産学連携組織のジェロントロジーネットワークでは、会員企業が「住宅」や「交通」、「高齢者の生活のニーズ・ライフデザイン」など様々なワーキンググループを作り、ジェロントロジー研究から企画、テストの実施といった活動を行う中で、事業化（シルバー・イノベーション）への機会を探っている（資料編：スライド 53）。このような仕組みを用い、産学官連携で新しい働き方を開発することは、直接的に高齢者・企業にメリットがあるだけでなく、その成果を市内に広めることができるため、都市の競争優位性を高めることにも寄与すると考えられる。

2. 福岡市における高齢者の創業・就業の方向性

(1) ありたい社会像

福岡市が現在策定している福岡市保健福祉総合計画（総論）の中では、急速に進む高齢化と社会の構造変化など、これまでに経験したことのない超高齢社会の到来を目前に控え、高齢者をはじめ誰もが住み慣れた地域で安心して健康に暮らし続けていけるよう、「福岡市がめざす 10 年後（2025 年）のあるべき姿」を定め、従来からの政策の転換を実践することとしている。本構想は、これに深く関連するものであり、その実現に向けた方向性や支援の仕組みを示していく。

福岡市保健福祉総合計画（総論）：10 年後のあるべき姿

①生涯現役社会

市民がそれぞれのライフステージに応じた健康づくりや生活習慣の改善を実践し、社会全体で健康寿命の延伸に取り組み、高齢になっても健康で意欲を持ち続けながら地域社会で活躍しています。

②「地域の力」・「民間の力」が引き出される社会

地域全体で地域課題を共有し、地域包括ケアシステムも活かしながら、地域の皆がその解決に向けて互いに助け合っています。民間企業などもそれぞれの特色を活かし、市民生活を支える存在として積極的に社会貢献を行っています。

③福祉におけるアジアのモデルとなる社会

高齢者や障がいのある人をはじめ、支援が必要な誰もが安心して地域で自立した暮らしを営める社会づくりを進め、今後、高齢化を迎えるアジアの国々のモデルとなっています。

(2) 新しい高齢者の働き方のイメージ

■高齢者が自らつくるセカンドライフ創業・就業

(現在ない働き方を高齢者自らが開拓する)

人生 90 年時代の新しい働き方とは、男女の差やこれまでの知識・経験、自身の生きがい、年齢等、高齢者一人ひとりの背景や考え方に応じて多様なものとなる。そしてその多くの働き方は、まだ実現していないか、あってもモデルの少ないのが現状である。このような多様さを実現するには、雇用者（管理者）側が望むメニューを与えるようなやり方のみでなく、高齢者自らが中心となり、新しい働き方を開拓していこうとする姿勢が重要になる。

(地域社会を支える小さな創業が社会のセーフティネットになる)

さらに、地域では高齢者のみの世帯、または高齢者の増加等によって、買い物難民や孤立死等、様々な地域課題が発生することが予想される。加えて、共働き世帯の増加や地域活動参加者の減少等によって、多世代にわたる課題もでてくると考えられる。一方で、定年退職する人が増えると、これまで帰って寝るだけの場所であったベッドタウンで一日を過ごす人が増えることになる。例えば、地域包括ケアシステムの実現に向けては、それぞれの地域の状況に即した生活支援サービスの創出が課題となっているが、その事業運営やサービス提供の担い手として、定年退職した人たちの力を活用していくことができる。新しい地域課題を、新たな高齢者の活躍の場としてとらえ、地域社会を支えるための小さな創業がいくつも起きていくことが、社会のセーフティネットとなっていく。

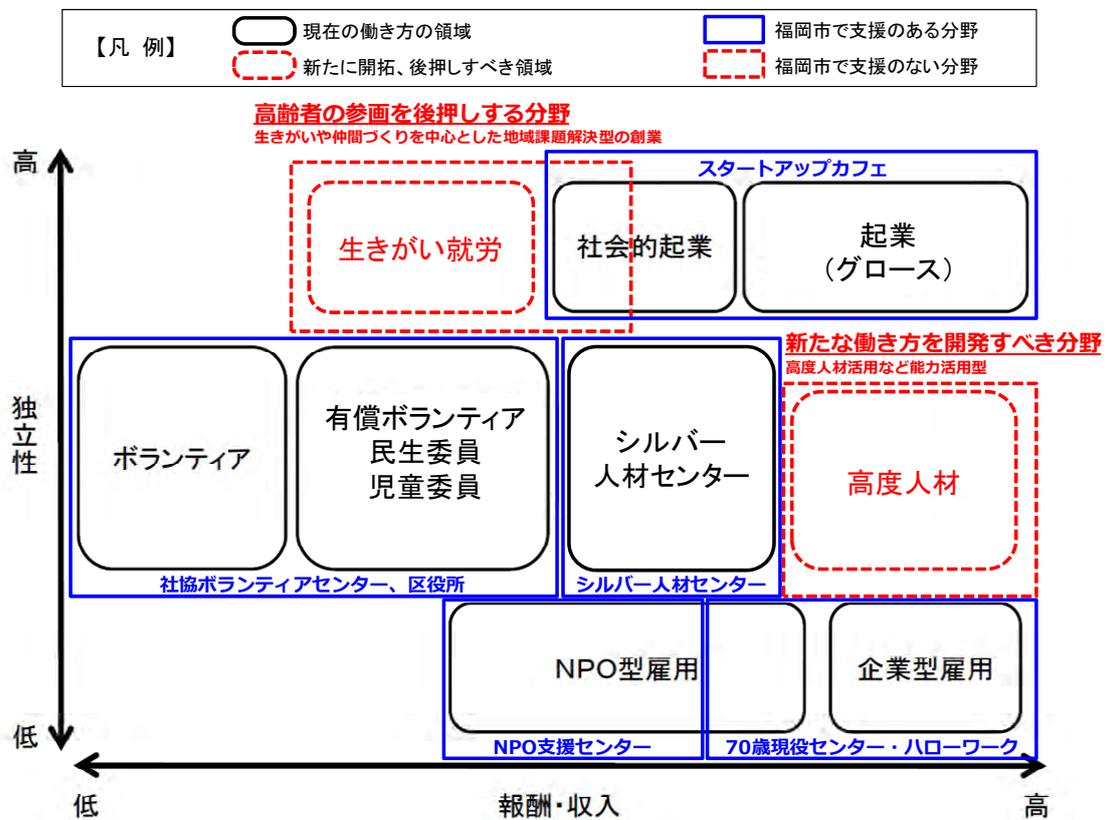
(高齢者の多様な社会参加・働き方に対応した対象領域)

高齢者の社会参加も含めた現在の働き方を類型化すると、P.10 の黒字部分のようなイメージになる。福岡市において社会参加や働き方を支援している既存機能を青字部分のように配置すると、従来の創業・就業イメージにあてはまる働き方には支援があるが、赤字部分のような生きがい就労や高度人材の働き方のモデルや支援機能がない状況である。

このうち、「高度人材など能力活用型の働き方」では、例えば、今後福岡市において事務系・営業系の高度人材の退職者が増加することが予想されるが、高度人材の能力活用を支援する取組みもないため、新たな働き方を開発すべき領域と位置づけられる。

また「生きがいや仲間作りを中心とした働き方」では、例えば、今後介護保険の予防給付のうち訪問介護・通所介護については、地域の実情に応じた取組ができる地域支援事業へ移行することが予定されている。生活支援事業はボランティアの形態のみでは継続が難しいため、地域課題の解決の担い手として、高齢者の参画を後押しすることも有効であると考えられる。

高齢者のさまざまな働き方と支援が必要な分野



資料) 厚生労働省「地域における中高年齢者の就労をめぐる現状と課題」(平成25年)を基に作成

（新しい働き方の創業・就業テーマ（例示））

具体的な創業・就業テーマについては、高齢者のニーズや特徴、福岡市の都市特性などから今後特定していく必要があるが、次のようなものが例として考えられる。

【創業・就業テーマ】

- 高齢者の生活支援サービス創業
⇒高齢化、単身高齢世帯の増加、新総合事業への移行
- 介護事業所サポート
⇒今後業界が拡大する見通し、介護業界の人材逼迫、介護を学びたいニーズ
- 子育てサポート（保育園、学童保育、学習塾等）
⇒相対的にファミリーが多く子育てニーズの高い都市、共働き世帯の増加
- ベンチャー企業支援
⇒開業の活発な都市、新興企業の総務・経理・人事ノウハウの少なさ、従業員教育機会の少なさ
- 外国人観光案内
⇒インバウンドの増加、旅行ニーズの多様化、語学習得・国際交流ニーズ

【創業・就業促進の方策】

- 空き家・空店舗を使った創業
⇒空き家・空店舗の増加
- 住宅地型創業（住み開き）
⇒郊外昼間人口の増加、創業リスクの低減、高齢者の自己実現
- 他地域への地域活動就業
⇒地域活動者の高齢化、自分の地域では活動したくない人
- リビングラボ（企業の製品サービス開発への高齢者参加）
⇒企業のシニアマーケット開拓ニーズ

（それぞれの新しい働き方 3つのイメージ）

このような新しい働き方は、経済活性化と高齢者個々人の生活の質（QOL）の双方を高めるものである。働き方は限定されるものではないが、創業が活発、第3次産業の比率が高い、事務・販売系で働く人が多い、高齢期の個人事業主比率が高い等の福岡市の特性を踏まえると、以下のような働き方のプロセスは、モデルとして捉えることが可能である。

イメージ①：楽しいこと・やりたいことを仲間と始める“生きがい創業”

■はじめる前の境遇

結婚以来 20 年以上専業主婦として過ごしてきた Aさんは、55 歳で子どもが大学へ進学して一人暮らしを始めたとき、漠然と不安に思った。昼間は自分しかいない一戸建ての家で、このまま過ごしていくのだろうか。

■きっかけ

友人宅に遊びに行ったとき、お隣の家にカフェの看板が出ているのに気付く。こんな住宅地になんだろう、と覗いてみると、一室が手作りで改装され、近所に住んでいるらしき人がおしゃべりしている。時々、アートイベントや子ども向けの遊びイベントをやっているようだ。イベントに参加し、店長さんと話してみると、まさに 10 年前、私と同じような境遇の人だった。私もこんなことがしてみたいと思った。

店長さんとのつながりから、自宅カフェをやっている人の集まりに参加した。いろんなカフェのやり方があるようだ。自分の関心や使える資金、周りに住んでいる人の特徴にあわせて工夫をしている。自宅でやれそうなカフェのイメージが湧いてきた。

■働き方の発展プロセス

まずは週に 1 度、自宅でカフェを開いて、旧知の友人達を誘うところから始めた。しばらく続けながら、近所の人にも来てもらおうと看板を作った。すると、看板を見た人から「どんなことをしているんですか」と声をかけられるようになった。お一人暮らしの高齢者や、子育て中の女性が多い印象があったので、そのことを保健師をやっている友人に話すと、「健康」をコンセプトにしたイベントがしたい、と話があり、イベントを企画してみた。

このようなかたちで、自宅を集まる場にしたことでパッチワークなど趣味の先生をしたい人、料理教室をしたい人など、いろんな人が集まり始めた。訪れる人が増えて、自宅でやるのには無理が出てきた。60 歳にして、気の合う 5 人の仲間とお金を出し合い、近くの空き家を借りて、カフェ兼イベントスペースを立ち上げた。オープンしてから 5 人で日替わり店長、日替わり企画をやっている。経営は正直難しく、ほとんど収益はないけれど、収支トントンで長く続けられればいいね、とみな、口をそろえる。

■働くことを通じた効果・効用

専業主婦のままでは出会えなかったかけがえのない仲間ができ、生活に張りがでている。お年寄りから子どもまで、このカフェを通じて、いろんな人が出会える場になっているのが嬉しい。

イメージ②：自分の経験をもとに活動を始める“ソーシャルビジネス創業”

■はじめる前の境遇

地元中堅のメーカーで働いていた独身のBさんは、60歳になる前、親の介護を機に会社を辞めなければならなかった。親を自宅で看取るまで、3年間の付きっきりの介護生活はやって良かったと思っているが、とても大変だった。それを機に、一人暮らしの自分の生活はどうか、危機感を抱き始めた。

■きっかけ

時間が出来たこともあり、地域活動に参加してみた。顔なじみになり、近所の方と話をしていると、それぞれ似たような問題に苦勞していることが分かった。仕事を辞めて介護をやっていた時は、自分一人だけが苦しい気がしていたが、実は多くの人が直面する問題なのだ気がついた。自分の経験は決して無駄ではなく、むしろそれを生かして、問題を解決できるような活動を何か始めたいと思った。

■働き方の発展プロセス

まずは資格と経験が必要だと思い、ヘルパー資格の勉強をしながら、ボランティアや福祉施設のアルバイトを始めた。継続的にサービスを続けるには仕事にする必要があると感じたが、普通の会社経営ではなりたちそうもなかった。労働や商業、福祉、市民活動などいろんな窓口や人づてで詳しい人を回って情報収集した。どうやら自分のやりたいことは、いまの介護保険サービスでは十分にカバーできていない、家族への支援や情報提供、困っている人同士のつながりづくりのようなことだった。そして社会の課題を解決するソーシャルビジネスという考え方があることを教えられた。

ソーシャルビジネスの支援をやっている団体に相談しながら、団体を立ち上げた。マーケティングのやり方や、制度活用の方法、協力者の見つけ方など、仕事でやっていたことが応用できることもあれば、ソーシャルビジネス特有のやり方もある。

■働くことを通じた効果・効用

65歳を過ぎても日々勉強しながら、新しいことをやっている実感がある。一方で、自分が頑張るだけではとても支援が足りない分野なので、協力者を探している。さらに、同じようなソーシャルビジネスを行っている人に対して、自分が苦勞して経験したことを伝えたいとも考えている。

イメージ③：仕事で培った経験を活かす“能力活用・短時間就労”

■はじめる前の境遇

地元中堅企業で長年、経理一筋で働いていたCさんは、継続雇用の後、65歳で退職した。仕事人間で特に趣味もなかったため、ギターなど始めてみたもののしっくり来ず、最近では近くの図書館で気ままに過ごしていた。少し身体も弱ってきた感じがするし、新しい人のつながりもできず、漠然とした不安を感じていた。

■きっかけ

ある日同期の友人から連絡があり、ITベンチャー企業を手伝わないかと言われた。少し考えたものの、いまの体力で長時間仕事をするのは無理だと思い、一度断った。しかし、後日もう一度電話があり、週に数時間でいいから手伝ってくれと言われた。そんなに短い時間でちゃんとした仕事ができる自信はない、と言ったところ、自分の得意な経理のことだけ、しかもアドバイスだけしてくれればいい、ということだった。友人が能力を評価してくれて嬉しかったこともあり、一度行ってみることにした。

■働き方の発展プロセス

ベンチャー企業の社長に会うと20歳の情熱と勢いのある若者で、とても自分がついて行けないと思った。しかし、いざ話を聞いてみるとITシステムはしっかりしているが、経理の考え方がまったく違っておらず、資料は大混乱していた。システムのことは分からなかったが、経理を兼務している担当者と話をして整理させ、どんな様式が必要なのか、どのような考えで業務フローをつくれればいいのか、一緒に検討していった。ごく基本的なことを数ヶ月アドバイスしただけだったが、一応ちゃんとした仕事の流れができ、とても喜ばれた。

■働くこと通じた効果・効用

その後社長さんから、他の企業もみてもらえないか、と話をいただいた。ベンチャー業界では、同じような問題を抱えているらしく、自分では当たり前のことも、他では十分生かせる経験なのだなと感じた。

ベンチャー企業の若者達はよく飲み会に誘ってくれる。彼らの話を聞いていると、まだまだ自分にもできることがある、とも思えるし、元気な孫の成長をみるような嬉しい気持ちになる。

(3) 新しい働き方を実現するために解決すべき課題

(高齢者の幅広い社会参加の情報が分散している)

高齢者の生きがいや仲間づくりというセカンドライフのニーズには、ボランティア活動から就業・創業まで様々な段階があり、幅広い社会参加の機会が得られることが重要となる。また活動の前段となる学習も、創業・就業につながるものである。福岡市においては、それらの情報は分散しており、どこに行けば情報や参加の機会が得られるのかわかりにくい状況にある。

(新しい働き方への気づきの機会がない)

現状において、高齢者の就業が進まない理由の一つには、高齢者自身が「現役世代とは異なる働き方を望んでいる」ことに気づいていない点があげられる。高齢者の創業・就業を促進するには、多様な社会参加や働き方への気づきの機会を提供し、今までとは異なる働き方を積極的に選択したり、主体的に開発していきけるような環境が必要になる。

(高齢者の特性に対応した働き方を学ぶ機会がない)

高齢者がほかの年代にない特性として、「余暇時間が多い」「生きがいとして働きたい」「賃金にとらわれない」「短時間就労の希望者もいる」「就業経験・人生経験が豊か」といった特徴がある。これらの特性を生かすためには、先行事例の知見から時間に管理されない働き方を提案できる。さらに、「生きがい」以外にも仕事のやりがいを引き出すような、賃金の支払い方なども検討の余地がある。これらは、これまで十分に認知されていない働き方となるため、事業の立ち上げ方やマネジメントの方法の開発と周知が必要になる。このような働き方をしたい高齢者や、導入したい企業への学びの仕組みが重要になってくる。現在、福岡市ではこのような新しい働き方への支援を行っていないため、新たな支援のあり方やノウハウを検討していく必要がある。

(高齢者特有の創業・就業リスクへの対応がない)

また高齢期の創業・就業特有のリスクとして、健康への配慮や大きな投資・出資ができていくという面がある。また就業・事業期間も5～10年と短いため、あらかじめ事業の継続性を担保した創業・就業のあり方が必要になる。このような高齢者の特性に対応した働き方や支援のあり方は、未だ明確になっていない。

(モデルとなる先行事例の蓄積がない)

高齢者の新しい働き方の先行事例は全国的にも少なく、他の地域でも試行錯誤を繰り返している段階である。そのため、成功・失敗に関係なく、より多くの事例が収集され、その情報が各取組や活動と共有される必要がある。

(4) 新しい働き方の支援の方向性と機能

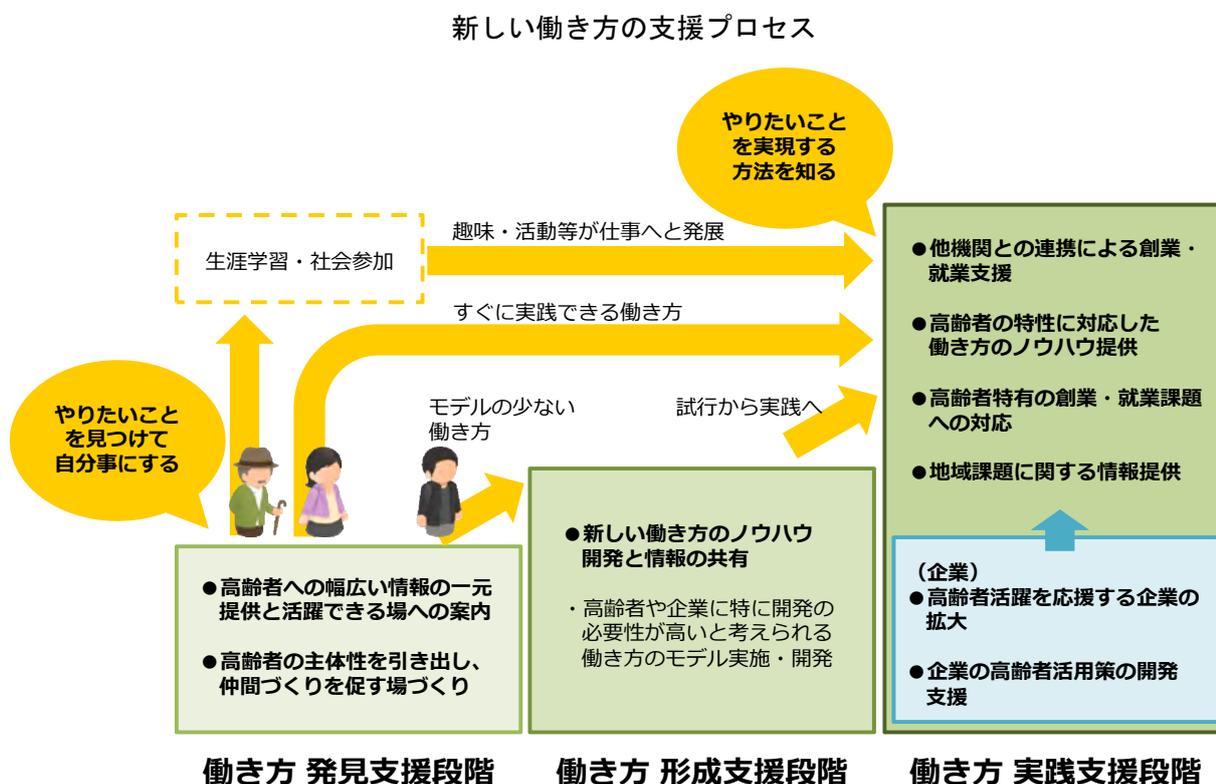
前述のように、高齢者には、「余暇時間が多い」「生きがいとして働きたい」「賃金にとらわれない」「短時間・必要時の就業可」「就業経験・人生経験が豊か」といった高齢者ならではの利点・特徴がある。

高齢者の創業・就業では、これらを活かした新しい働き方の支援を行う必要がある。

①新しい働き方の支援プロセス

(動機付けから実践までプロセスを通じた中間支援)

高齢者の中には、活躍したくても活躍できない人、参加したい場所が見つからない人が多い。こうした高齢者を集め、多様な情報を提供し、多様な場面での活躍のきっかけづくりを支援するとともに、創業や就業を望む人には、自身の将来や働き方への気付き、新しい働き方のモデル開発、創業・就業の実践まで、全体の流れを一貫して支援していく。新しい働き方の支援プロセスのなかでは、特に最初の「働き方発見支援段階」が重要である。自身の将来や働き方への気付きをあたえ、高齢者自身が何をしたいのか明確になることで、その後の「働き方形成支援段階」や「働き方実践支援段階」ではどのような支援が必要なのかということが明確になる。「働き方実践支援段階」では、必要な支援やアドバイスは多岐にわたることが予想されるため、関係機関と連携しながら、高齢者が自ら望む働き方を具現化するための支援も行っていく。



《働き方を支える機能》

★企業と高齢者との創業・就業に関するマッチング

○高齢者の就労に関係する既存機関（シルバー人材センター、ハローワーク、70歳現役応援センター等）との連絡調整

○分野横断的な支援策の情報収集・提供・コーディネート

★支援プロセス全体を通して高齢者に情報提供・関与・支援する仕組み

注) ★は新たに必要な機能、○は既存支援機能とのネットワークや調整、コーディネートで実現する機能（以下同じ）

②個別支援の方向性

【働き方発見支援段階】

（高齢者への幅広い情報の一元提供と活躍できる場への案内）

生きがいや仲間づくり等、漠然と「何かしたい」高齢者は多い。こうした高齢者を集め、生きがいづくりや生涯学習、社会参加から創業・就業まで、高齢者の関心にあわせた幅広い情報を一元的に提供し、適所に繋いでいく。あわせて就労や社会参加に対する動機付けも行い、創業・就業に関心がある人を実践へと案内していく。

《働き方を支える機能》

★生きがいづくりや生涯学習、社会参加から創業・就業まで、幅広い情報提供・相談の一元窓口

○既存機関とのネットワーク、コーディネート

（高齢者の主体性を引き出し、仲間づくりを促す場づくり）

高齢者がセカンドライフを考える機会を増やし、「生涯現役で働くことは特別ではない」という認識を広げていく。また、同じ関心をもつ高齢者同士や多様な人との仲間づくりのできる出会い・交流の場づくりを進め、先進事例や地域課題の情報を提供することで、自身の将来や働き方への気付きを与えていく。

《働き方を支える機能》

★高齢者の気付き・動機付け・グループ化を促すプログラムの開発

★セミナー、生涯学習、ワークショップ等の場づくりの企画・実施

（実施は単独開催のほか、他機関との協力による共催も想定）

○地域課題に関する情報の収集・発信・マッチング

【働き方形成支援段階】

（新しい働き方のノウハウ開発と情報の共有）

福岡市において高齢者の創業・就業を促進する上で、とくに開発・普及させる必要性が高いと考えられる働き方（例：短時間労働（週1～2日・2～3時間労働等）、生きがい創業・就業、地域の困りごと解決ビジネス、高度人材活用 等）について、関心を持つ高齢者や企業に対して、参加を呼びかける。次に、新しい働き方を実験的・試験的に実施する機会を提供する。それをモニタリングすることで、実践ノウハウや支援のあり方を蓄積する。

《働き方を支える機能》

- ★新しい働き方の必要なテーマの企画・選定
- ★セカンドライフ創業・就業を開拓するモデル事業の実施支援
- ★モデル事業のモニタリング・成果蓄積・支援のノウハウ化

【働き方実践支援段階】

（他機関との連携による創業・就業支援）

自身のやりたいことが明確になり創業・就業を試みたいと考える高齢者に対して、実践に必要な支援を紹介し、既存支援機関との連携によって支援を行う。

《働き方を支える機能》

- 一般的な創業支援、ボランティアやNPO、CB/SB等団体立上・事業化支援等、
関係支援機関へのコーディネート

（高齢者の特性に対応した働き方のノウハウ提供）

時間に管理されない働き方や高齢者のライフスタイルにあわせた短時間就労など、多様な働き方についての実践例やノウハウを蓄積し、実践したい高齢者や企業に対して情報を提供する。

《働き方を支える機能》

- ★モデル事業成果に基づく高齢者の新しい働き方の情報提供（メニュー化・
情報発信・先進事例等の勉強会等）

（高齢者特有の創業・就業課題への対応）

大きな投資・出資ができにくい、就業期間・事業期間が短い、ITなどの就業環境になじんでいないという高齢者特有の課題に対応するため、再就業のための支援策を開発したり、既存の支援機関と連携することで支援を行う。

《働き方を支える機能》

- 創業トライアルを支援するためのコーディネート（インキュベーション機能、業態別経営勉強会、創業事例ツアー（市内）等）
- 少額投資支援のためのコーディネート（融資補助制度紹介、地域づくり補助金の適用、クラウドファンディング活用等）

（高齢者活躍を応援する企業の拡大）

高齢者活躍に理解があり、高齢者の特性を生かした就業や社会的な活動のサポートするCSR活動などを行う企業を増やすため、企業に対して継続雇用の促進や、高齢者活躍の状況、先進事例、ノウハウなどを広報、啓発していく。

《働き方を支える機能》

- ★高齢者の新しい働き方の広報・啓発（市民向け・企業向け）
- ★企業・行政・学術等からの高齢者の就業を促すべき社会的テーマの提案
- ★企業・行政・学術等からの高齢者活躍事例の評価・協働
- ★高齢者の創業・就業に賛同する企業の紹介

（企業の高齢者活用策の開発支援）

高齢社会（労働力減少）の課題に対応し、都市の競争力を高めるため、高齢者の多様な働き方の管理方法や賃金の支払い方の工夫、高齢者を含む多様な高度人材を活用するための方策等について共同で学び開発できる機会を提供する。

《働き方を支える機能》

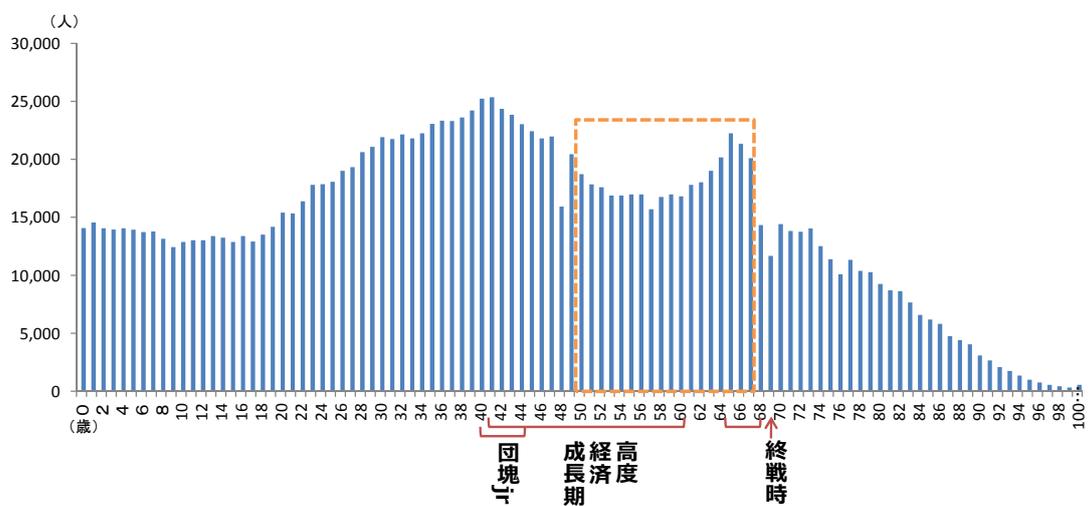
- ★企業へ的高齢者活用事例の情報発信
- ★高齢者を含めた人材活用策の共同研究開発（セカンドライフ・デザイン企業内研修の開発、多様な賃金の支払い方などの検討 等）

③支援の中心的な対象年代

（団塊世代～現在の50歳代を中心的な対象に）

高齢者がセカンドライフを考え始めるのは、定年が来てからでは遅いため、団塊世代～現在の50歳代を新しい働き方を形成していくリーディング世代としてとらえる。新しい働き方の開発で蓄積されるノウハウや支援は、高齢者のみならず、多世代にとっての新しい働き方もなりうる。将来的には、多世代型も視野に入れる。

福岡市の年齢別人口構成（2014. 12月）と、中心的な対象とする年代



3. 新しい働き方を実現するための仕組み

新しい働き方を支援していくうえで、以下のような仕組みを実現していく必要があると考えられる。

(セカンドライフ創造センター(仮称)の設置)

高齢者への段階的な個別支援機能や、既存支援機関や企業等とのコーディネートといった中間支援機能は、高齢者の新しい働き方を支援する中核的なものである。この機能を担わせるため、「セカンドライフ創造センター(仮称)」を設置する。

センターの機能のうち、窓口での一元的な情報提供や、セミナーを通じた新しい働き方への動機付け、同じ関心を持つ高齢者同士のグループ化(働き方発見支援段階)、モデル事業の立ち上げ時の相談・サポート(働き方形成支援段階)などは、高齢者と同じ目線で支援できる人材が望ましい。そのため、創業・就業を経験したことのある先輩シニアが「サポートチーム(仮称)」を組織して支援にあたっていく。

また、モデル事業の企画や事業経過のモニタリング(働き方形成支援段階)、他機関との連携による専門的アドバイス(働き方実践支援段階)、センター機能全般の企画開発などは、専門的な知識・技能が必要とされるため、内部人員およびセンター外部とのネットワークも含む形で「企画開発チーム(仮称)」を組織し支援を行う。

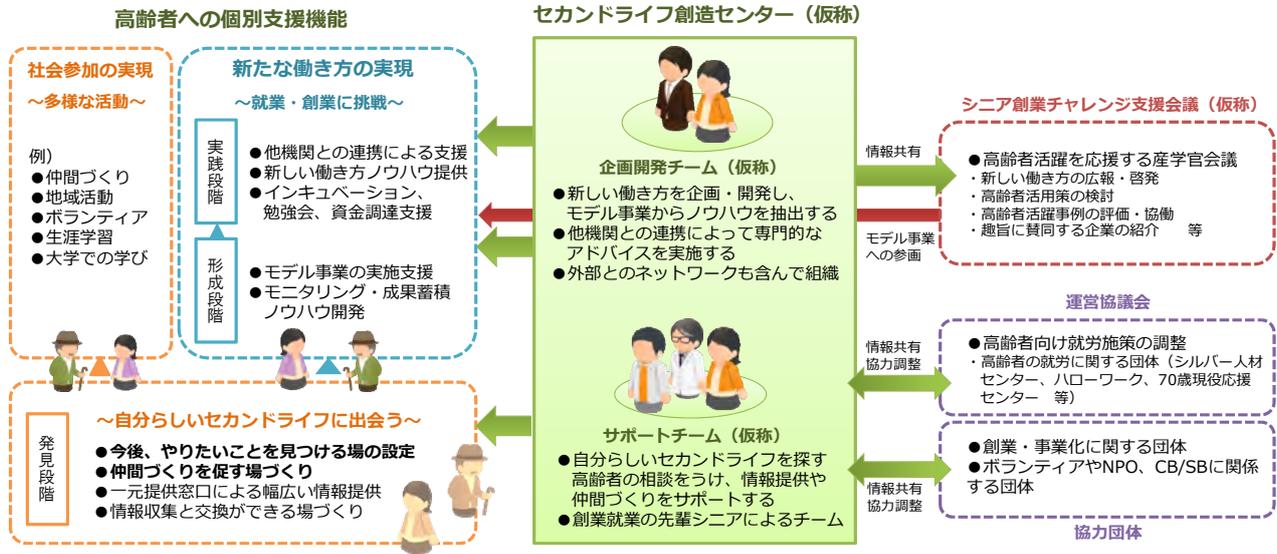
(シニア創業チャレンジ支援会議(仮称)の設置)

全市的に高齢者の新しい働き方の広報や、高齢者活用方策の検討、企業における多様な賃金の支払い方等の検討、モデル事業へ参画する企業の紹介など、高齢者活躍を応援する機関として、産学官のメンバーで構成される「シニア創業チャレンジ支援会議(仮称)」を設立する。

(既存組織との連携・協力)

既存支援組織との連携では、高齢者の就労に関する団体と運営協議会を設立し、情報の共有・一元化や、支援内容の調整などを行う。また、創業の専門的な支援や、社会参加などの幅広い相談に対応するため、創業・事業化に関する団体、ボランティアやNPO、CB/SBに関係する団体とも連携する。

新しい働き方を実現するための仕組みの全体像



4. 仕組みの構築に向けた3年間（平成29年度まで）のロードマップ

前項の実現の必要があると考えられる仕組みに対して、次年度（平成27年度）からの大まかなロードマップは以下の通りである。

（平成27年度）

平成27年度は、個別支援機能構築のための準備期間である。まずは、産学官の推進母体として「シニア創業チャレンジ支援会議（仮称）」を設立し、喫緊の課題となっている生活支援サービスの創造などの地域課題の解決や、高齢者の生きがい就労につながるようなモデル事業として展開すべきテーマについて協議を行う。モデル事業の検討のために、高齢者の創業・就業に関して高齢者自身や企業等へのニーズ調査を実施する。さらに、モデル事業を展開する素地を形成するため、高齢者の社会参加の機会を引き出し、相談や協力ができる仲間づくりを促すセミナーを試行実施する。このような一連の活動から得られる知見をもとに、福岡市においてモデル事業として戦略的に展開すべきテーマについて企画する。モデル事業のテーマとして、例えば、p.11に示しているようなものが想定される。

（平成28年度）

平成28年度は、新しい働き方を試行するモデル事業を展開し、各段階における支援ノウハウを特定・蓄積していく期間である。平成28年度末までにモデル事業から新しい働き方の実践例が生まれていることを目指す。平成29年4月より、介護保険制度の改正により新総合事業が開始することから、新しい働き方との連動も視野に入れながら検討を進める。

（平成29年度以降）

平成29年度は、センター設置に向けた準備期間である。これまでのモデル事業等の成果を整理・提示し、関係機関とともにセンター事業やサポートチーム・企画開発チームのメンバー選定などを検討していく。センターの組織体制や組織形態については、公民それぞれの関わり方や資金調達の方法など様々な選択肢がありうるため、できる限り自律的な組織運営を目指しながら、準備を進めていく。

それ以後は、センター機能を各地域へ展開することや、高齢者への情報提供、グループ化や動機づけなどの場の機能の必要性に対応するため、地域拠点機能の検討を進めていく。

	27年度	28年度	29年度
セカンドライフ創造センター（仮称）	設立準備	設立・運営（順次機能拡大の予定） 地域拠点機能の検討	
※高齢者への個別支援機能	ニーズ調査・セミナー	モデル事業	支援ノウハウ一般化
シニア創業チャレンジ支援会議（仮称）	設立	活動実施	
関係団体など	協力・情報共有		運営協議会

福岡市高齢者の創業・就業検討委員会 委員

※敬称略，順不同。◎は座長

氏 名	所 属 ・ 役 職
◎小川 全夫	九州大学名誉教授 公益財団法人福岡アジア都市研究所特別研究員
高田 仁	九州大学大学院経済学研究院 産業マネジメント専攻 教授
中村 二郎	日本大学大学院総合科学研究科 教授
南里 妙子	福岡県 70 歳現役応援センター長
清澄 由美子	株式会社アヴァンティ 代表取締役社長
濱砂 清	一般社団法人 S I N K a 代表理事
只隈 洋一	有限責任監査法人トーマツ福岡事務所 公認会計士 パートナー

策定の経緯

第 1 回委員会 平成 27 年 1 月 30 日（金）

○検討の進め方と論点 ○高齢者の創業・就業に取り組む必要性と方向性の整理

第 2 回委員会 平成 27 年 3 月 9 日（月）

○前回委員会の振り返り ○委員意見、先行事例に関する報告

○構想の方向性に関する検討

第 3 回委員会 平成 27 年 3 月 27 日（金）

○前回委員会の振り返り ○構想（骨子）の検討

資料編

Contents

1. 高齢者の創業・就業に取り組む背景

(1) 社会的な動向

- 1) 日本全体の動向、将来の動向
- 2) 高齢者の創業・就業の特性とニーズ

(2) 福岡市の特性

- 1) 労働市場の変化、人口の将来推計について
- 2) 産業構造の特徴

(3) 先行事例から学ぶ重要な視点・施策

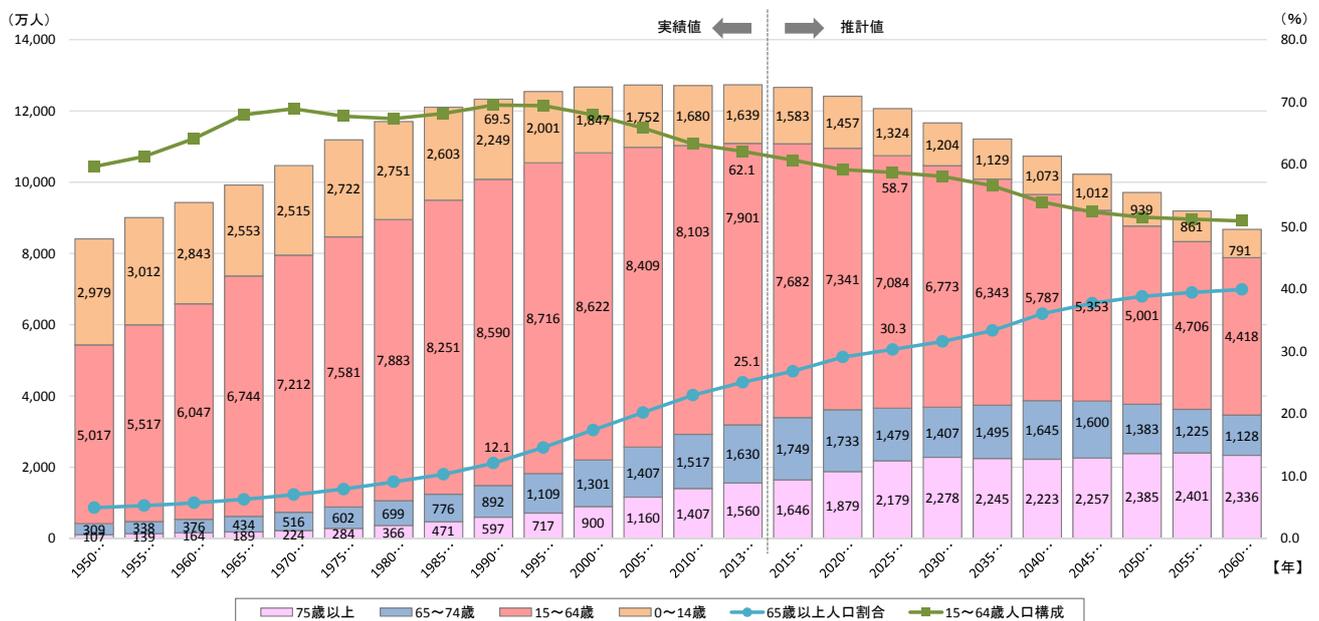
1

① 日本全体の動向、将来の動向

ひっ迫が予想される労働市場

- 15～64歳の働き盛り世代の人口は、1990年をピークにすでに減少傾向。2013～25年までに15～64歳は3.4pt減少、65歳以上は5.2pt増加の予測

人口構成の推移(全国、1950年～2060年)



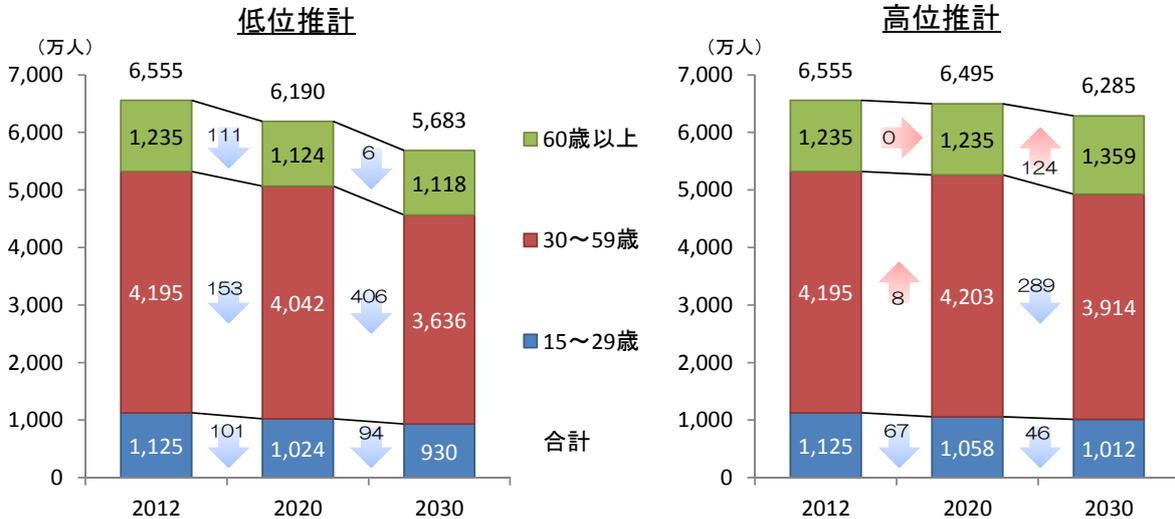
2

①日本全体の動向、将来の動向

労働需給シミュレーションでは、高齢者世代への期待

- 団塊の世代が労働市場から退出する2020年以降も、むしろ現役世代の人口減少を補ううえで、欠かせない労働力となる

将来の労働力需給を加味した就業人口のシミュレーション(全国)

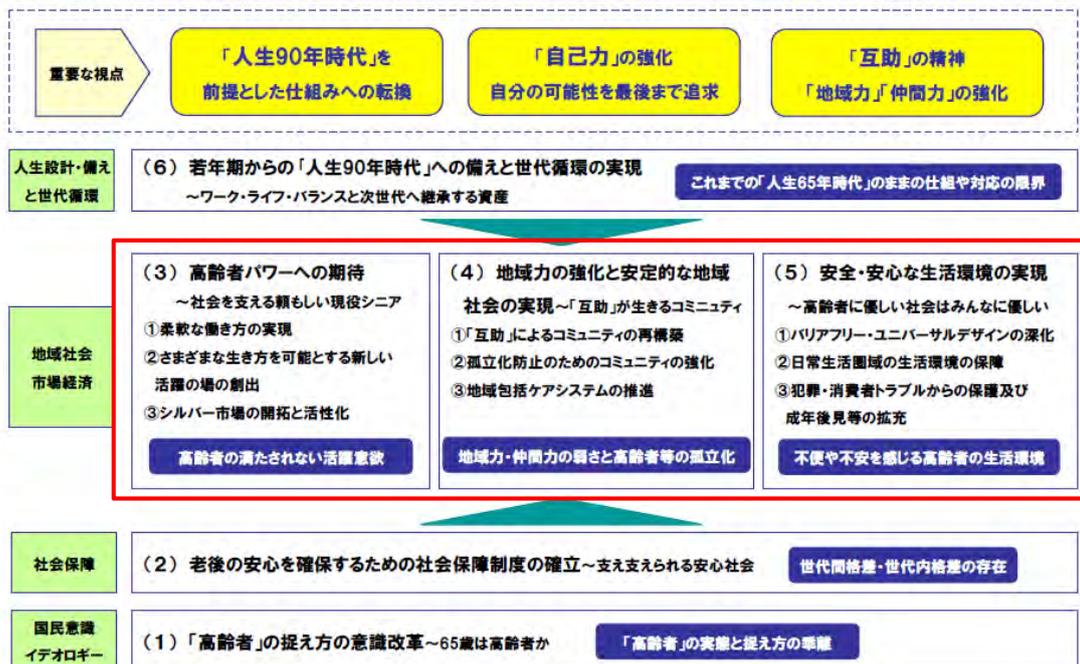


低位推計: ゼロ成長に近い経済状況、性・年齢別の労働力率が将来も変わらない場合
 高位推計: 日本再興戦略に基づく実質2%程度の経済成長、成長分野の追加需要を加味、若者・女性・高齢者の労働市場参加が進む場合
 出典) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計・労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション」

①日本全体の動向、将来の動向

支え手として高齢者が活躍する生涯現役社会

「高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会」報告書の概要



①日本全体の動向、将来の動向

生涯現役社会に向けたモデルづくりを志向

1. 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

- 年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援を充実するとともに、高齢期にさしかかった段階で、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励するなど、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図る運動を実施
 - ・ 地域別生涯現役社会実現モデル事業の実施(平成25年度新規事業)
 - ・ 高齢者雇用安定助成金の支給(平成25年度新規事業)
 - ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助

2. 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

- シルバー人材センターの活用などにより、定年退職後など的高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保
 - ・ シルバー人材センター事業の推進・生涯現役社会実現環境整備事業の実施(平成25年度新規事業)
 - ・ シニアワークプログラム事業の実施(拡充)

3. 高齢者などの再就職の援助・促進

- 高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要なハローワークで職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化
 - ・ 高齢者就労総合支援事業の実施(平成25年度新規事業)
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給・シニアワークプログラム事業の実施【再掲】

4. 高齢者雇用確保措置の実施義務化

- ・ 改正高齢者雇用安定法の円滑な施行(平成25年4月1日)
- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助【再掲】

出典)厚生労働省「平成25年度高齢者雇用就業対策の体系」

5

①日本全体の動向、将来の動向

仕事・社会活動の活発化が健康寿命の促進要因

高齢者の健康長寿の要因(6年間追跡)(2012)

生活習慣	飲酒(適量)	↑	身体	聴力(落ちる)	—
	喫煙(吸う)	↓		視力(落ちる)	↓
	睡眠時間(長い)	↓↓		咀嚼力(落ちる)	↓↓
心理	仕事・社会活動(活発)	↑↑	通院(過去1ヶ月あり)	↓	
	健康度自己評価(よい)	↑↑	入院(過去1年あり)	↓↓	
体力	抑うつ傾向(あり)	↓	慢性疾患(あり)	↓	
	筋力(強い)	↑↑	検査	アルブミン(高い方)	↑
	バランス能力(高い)	↑↑		コレステロール(高い方)	↑
歩行速度(速い)	↑↑	血圧		—	

↑ 促進要因 ↓ 阻害要因

(TMIG-LISAより)

出典)第3回次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会 委員提出資料

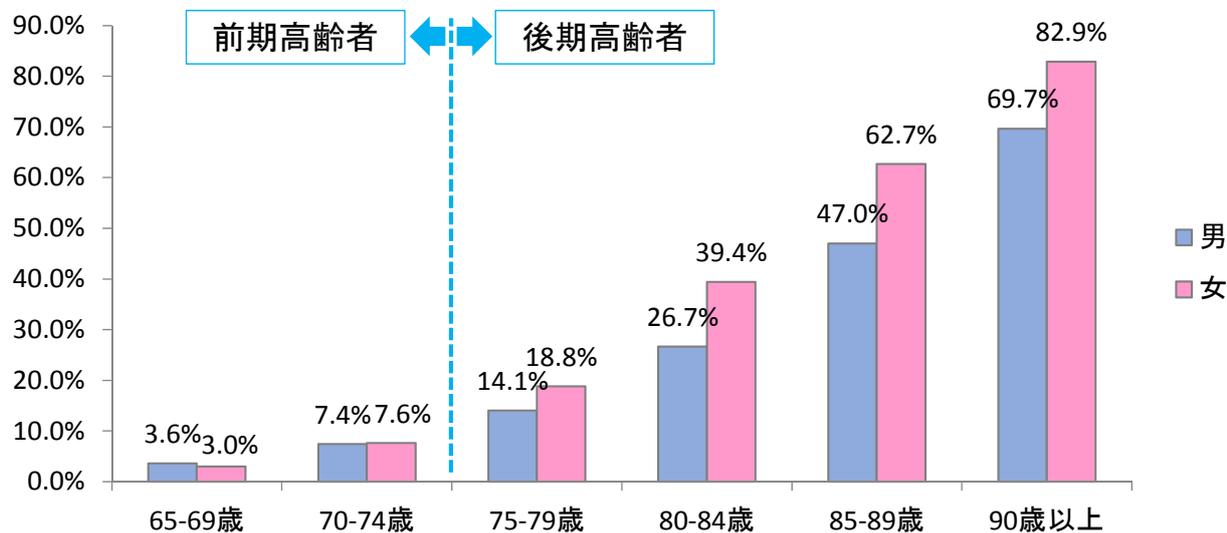
6

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

前期高齢者の約95%は介護を必要としない元気高齢者

- 70歳後半から80歳以降にかけて要介護認定者割合が上昇する

年齢別男女別要介護認定率(福岡市、2014年3月末)



出典:福岡市資料 (平成26年3月)

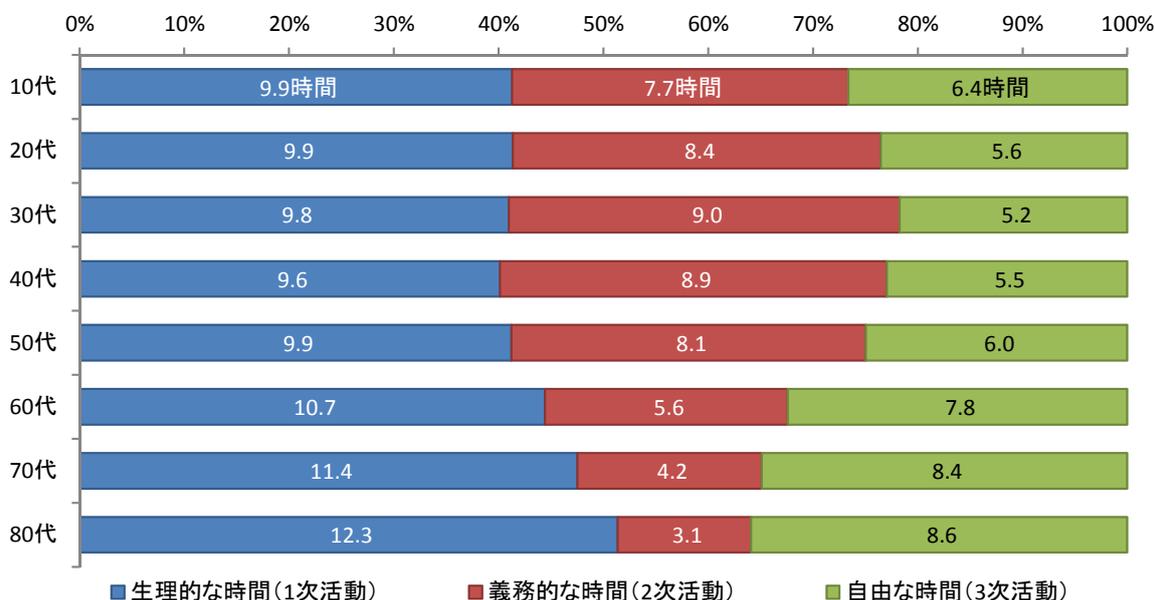
7

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

高齢期になると自由な時間が増える

- 自由な時間をどのように社会に活用するかは重要な視点

年代別の生活活動時間(2011年)



注) 1. 1~3次活動の行動者別平均時間の総和を母数として、その構成比をもとに24時間で換算しなおした数値
 2. 各年代とも後半の期間を掲載(例:10代=15~19歳)
 資料)総務省「社会生活基本調査」

8

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

男性や活動意欲の低い層でも、就業には関心あり

- 健康づくりやボランティア活動への参加が弱い層にも効果が見込まれる

将来(65-79歳)における諸活動への参加関心度(活動スタンス別/男女別)

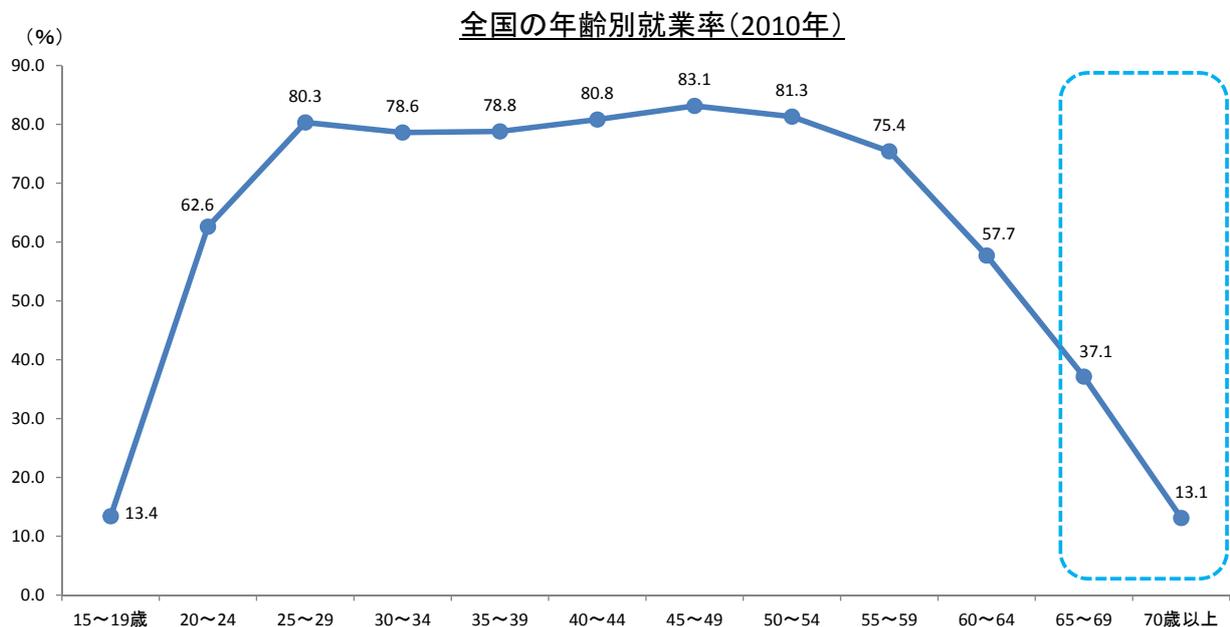
	全体									
	活動スタンス別						男女別			
	対象A 活動あり・意欲あり		対象B 活動あり・意欲なし		男性		女性			
	平均 得点	順位	平均 得点	順位	平均 得点	順位	平均 得点	順位		
雇用されて働くこと	3.36	1	3.51	3	3.22	1	3.46	1	3.27	5
健康づくりの活動	3.36	2	3.68	1	3.05	2	3.29	3	3.43	1
自然と触れ合うことができる活動	3.35	3	3.67	2	3.05	3	3.36	2	3.35	2
食に関係する活動	3.23	4	3.50	4	2.97	4	3.11	4	3.35	3
芸術・音楽活動	3.17	5	3.42	6	2.92	5	3.04	5	3.29	4
生涯学習活動(学ば、交流中心)	3.11	6	3.47	5	2.76	6	3.02	6	3.19	6
ボランティアで働くこと	2.97	7	3.40	8	2.54	12	2.96	10	2.97	8
環境問題に取り組む活動	2.96	8	3.31	10	2.62	7	2.98	8	2.94	9
地域に貢献する活動(貢献する活動であれば何でも)	2.95	9	3.40	7	2.51	14	3.00	7	2.90	10
地域住民のつながりを築くような活動	2.92	10	3.32	9	2.52	13	2.94	12	2.89	11
地域の治安や防犯に関する活動	2.90	11	3.22	13	2.59	8	2.98	9	2.84	13
まちづくり活動	2.88	12	3.26	11	2.50	17	2.95	11	2.80	14
福祉関係のサポート活動	2.87	13	3.24	12	2.50	16	2.85	14	2.89	12
教育活動	2.82	14	3.10	15	2.55	11	2.84	15	2.80	15
次世代、子供と交流できる活動	2.82	15	3.13	14	2.51	15	2.83	16	2.80	16
美容に効く活動	2.77	16	2.97	16	2.58	9	2.50	21	3.03	7
子育て・育児サポート活動	2.68	17	2.94	17	2.42	20	2.59	20	2.76	17
起業して働くこと	2.67	18	2.80	18	2.55	10	2.83	17	2.52	19
異性と交流できる活動	2.61	19	2.79	19	2.44	18	2.86	13	2.37	21
海外で活躍する(奉仕活動)こと	2.60	20	2.77	20	2.43	19	2.61	19	2.58	18
協同組合に属して働くこと	2.53	21	2.69	21	2.38	21	2.61	18	2.45	20

47都道府県在住の50～69歳(5000人)を対象としたアンケート調査
出典) 東京大学高齢社会総合研究機構「高齢者の社会参加の実態とニーズを踏まえた社会参加促進策の開発と社会参加効果の実証に関する調査研究事業」

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

高齢者就業率は、働き盛りの世代に比べて大きな乖離

- 就業率は全年齢平均で56.5%、25～59歳の各年代では70～80%あるのに対し、65歳以上19.5%。

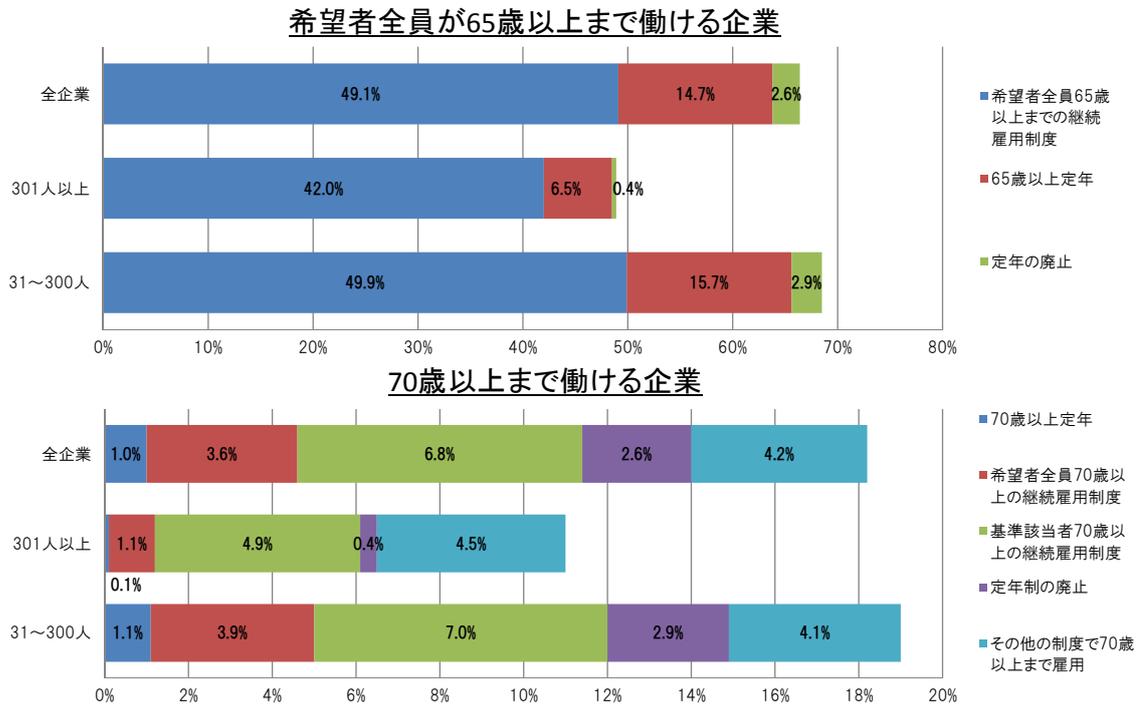


注) 就業率は、各年数の就業者数/各年数の人口 により算出
出典) 総務省統計局「労働力調査」

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

雇用継続制度は一定程度普及

- 一方、70歳までの雇用継続等を行う企業は2割に満たない

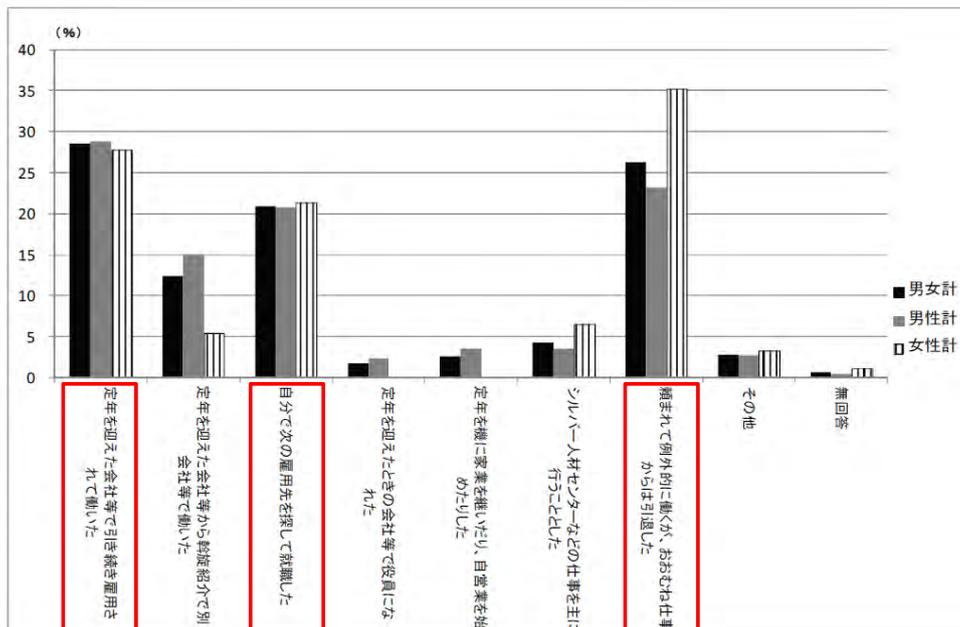


②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

60歳前後の定年到達後の再就職のきっかけは、「雇用継続」約3割 「頼まれて例外的に就労」約25%、自ら再就職を探した人は約2割

- シルバー人材センターなどの仕事を主とする人は少ない結果

定年到達後の最終的な仕事等の結果(60歳前後の定年経験者が対象)



②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

継続雇用制度を使わなかった理由の67%は「働く意志なし」だが、「自社以外の再就職希望」も23%と一定ある

- 「その他」も22.4%と水準が高く、複合的な理由が想定される

継続雇用制度により働くことを希望しなかった理由(主なもの2つまでの複数回答)

制度との ミスマッチ	仕事内容が合わない	9.9%
	賃金水準が合わない	5.6%
	勤務場所が合わない	3.0%
	雇用形態が合わない	0.7%
	勤務時間が合わない	0.5%
制度との ミスマッチ 以外	定年退職後に働く意志がない	67.4%
	自社以外での再就職を希望	22.7%
	NPOや地域活動への参加を希望	2.2%
その他		22.4%

資料:厚生労働省「高齢者就業実態調査(個人調査)」(2004年)

13

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

60歳以降には、約半数が従来同様の希望だが、約3割は「知識経験を生かせる異なる仕事」、「これまでと違う仕事」を希望

- 男女間では、男性の多い正社員では「技能活用型」、女性の多いパートタイマーでは「継続型」か「職務のこだわりなし型」。職種間希望も類似傾向

60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況(複数回答)

	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
本人調査:計	55.3	29.5	9.3	23.7	4.8	3.6
男性	53.1	37.3	11.5	22.2	4.0	2.4
女性	58.6	17.5	6.0	26.0	6.0	5.4
雇用者	50.8	35.0	10.5	25.7	4.4	3.6
(正社員)	46.3	39.4	13.2	24.8	4.7	3.7
(パートタイマー)	60.7	21.8	4.0	29.1	4.0	5.2
自営業主	79.9	20.6	5.8	12.8	1.4	2.8
家族従業者	75.4	6.7	5.6	12.8	5.6	2.2

(雇用者の仕事の内容別)

	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
本人調査:雇用者計	50.8	35.0	10.5	25.7	4.4	3.6
専門・技術的な仕事	51.1	42.2	12.7	19.7	3.8	3.6
管理的な仕事	41.3	50.6	11.1	22.0	4.2	2.4
事務の仕事	49.0	26.8	10.7	26.5	3.7	7.0
販売の仕事	59.2	32.8	8.5	31.3	3.0	1.5
サービスの仕事	55.5	23.0	8.5	36.0	3.0	3.5
技能工・生産工程の上記以外の仕事	49.3	27.5	10.1	31.2	8.7	2.9
	55.7	27.8	9.8	25.5	5.5	2.4

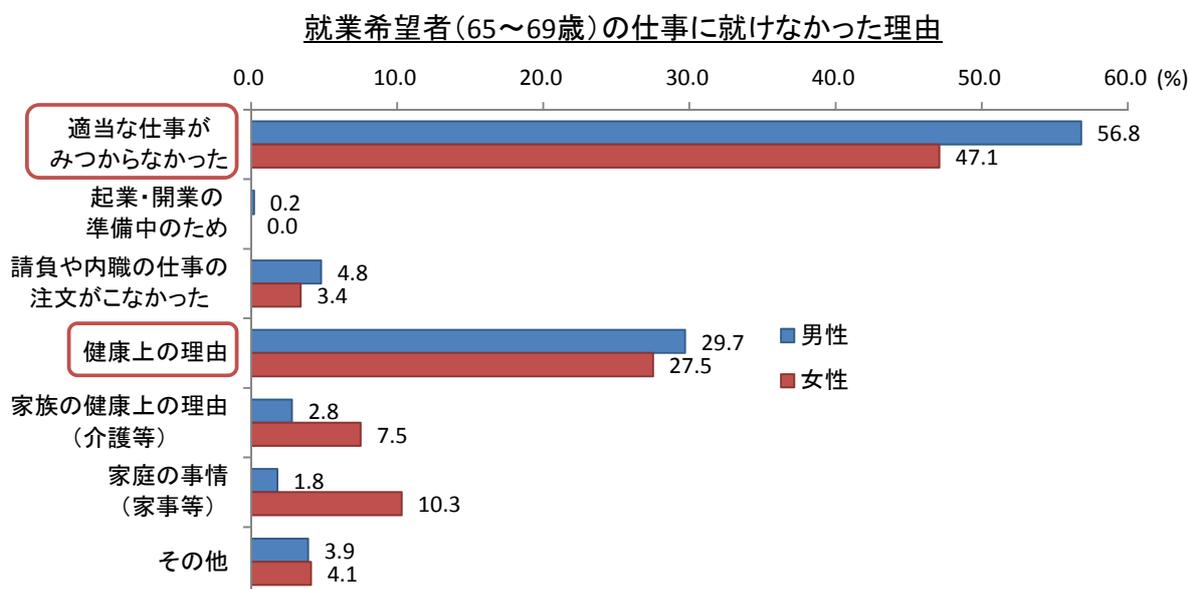
注)就業している団塊の世代3,000人が対象 ※調査時点では60歳前後
出典)独立行政法人 労働政策・研究機構「『団塊の世代』の就業生活ビジョン調査結果」(2007)

14

②高齢者の創業・就業の特性とニーズ

65歳以降で就業できなかった理由は、「適切な仕事がない」という意見が約半数

- 次いで、**健康上の理由**が挙げられている



資料:厚生労働省「高齢者就業実態調査(個人調査)」(2004年)

Contents

1. 高齢者の創業・就業に取り組む背景

(1) 社会的な動向

- 1) 日本全体の動向、将来の動向
- 2) 高齢者の創業・就業の特性とニーズ

(2) 福岡市の特性

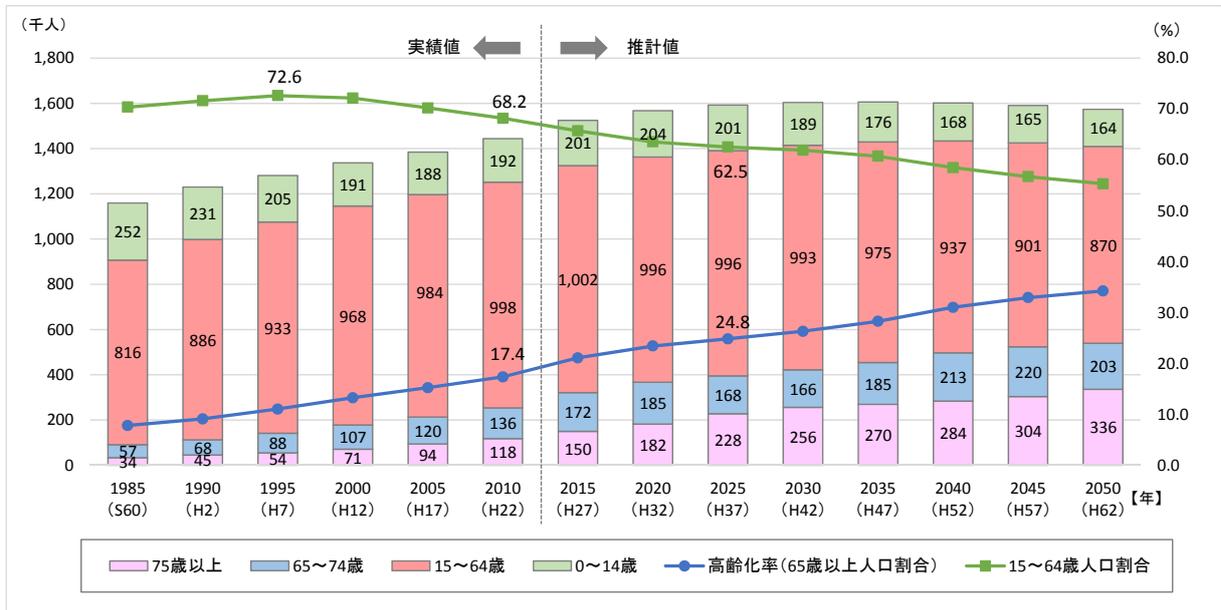
- 1) 労働市場の変化、人口の将来推計について
- 2) 産業構造の特徴

(3) 先行事例から学ぶ重要な視点・施策

①労働市場の変化、高齢者の就業機会

全国よりも10年ほど遅いものの、働き盛りの世代の減少、高齢者世代の増加が見込まれている

高齢化の推移と将来推計(福岡市)



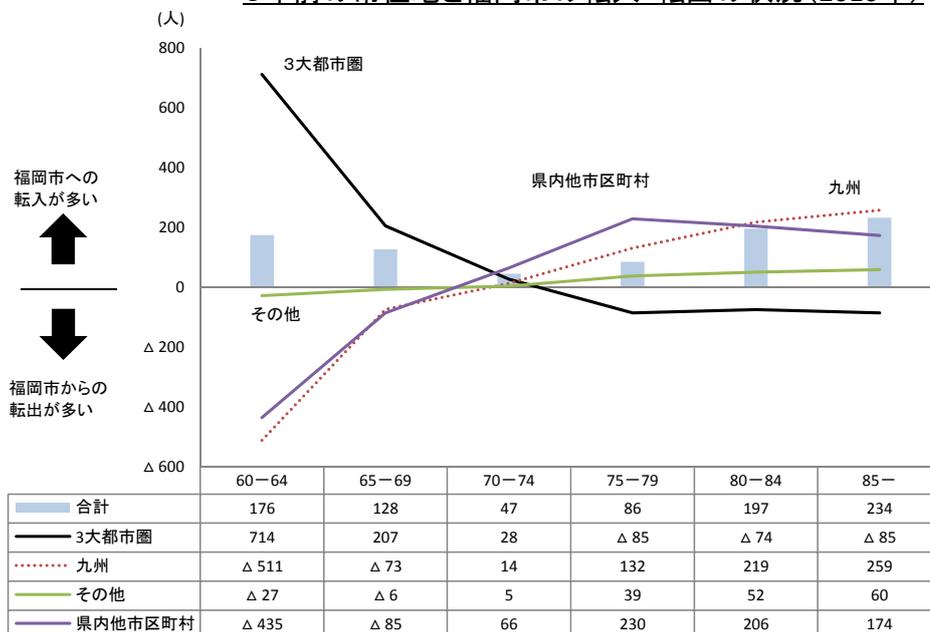
出典)福岡市の将来人口推計

①労働市場の変化、高齢者の就業機会

規模は小さいが、高齢期全ての年代で転入超過

- 60代では3大都市圏からの転入が多く、70代以降は県内他市区町村や九州からの転入が多い。今後も増加の可能性はある

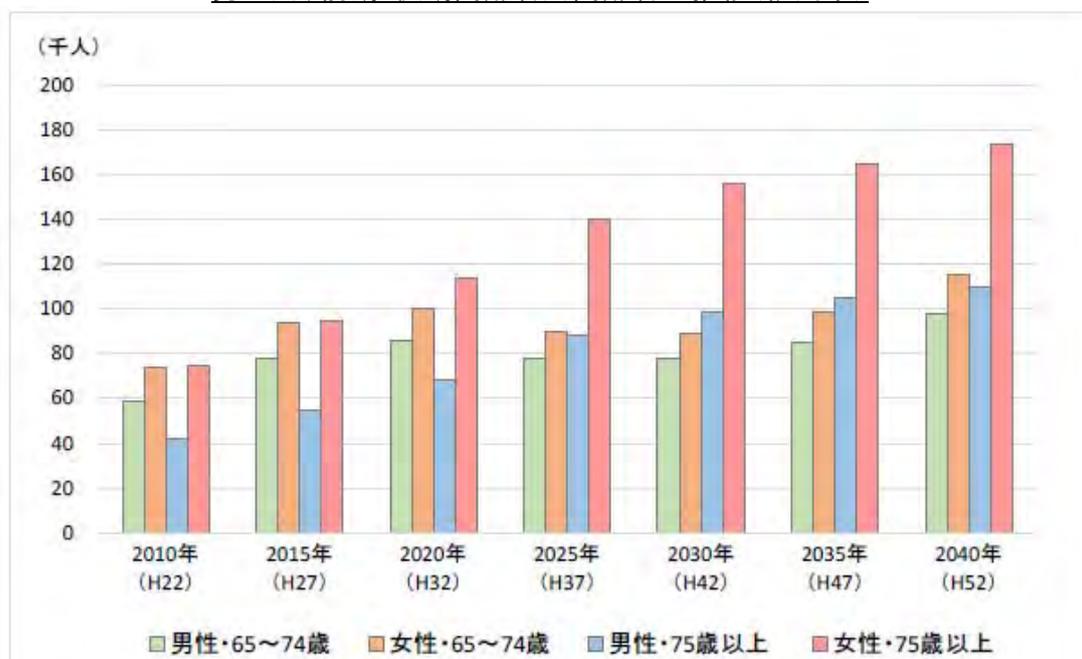
5年前の常住地と福岡市の転入・転出の状況(2010年)



①労働市場の変化、高齢者の就業機会

福岡市では、今後女性の高齢者が急増することが予想される

男女別、前期・後期高齢者別高齢者の推移(福岡市)



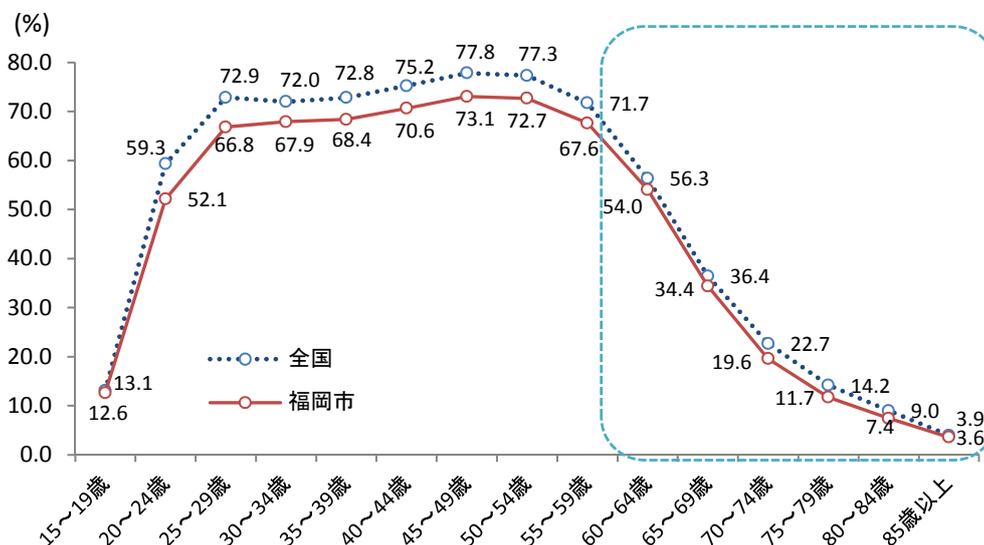
出典)福岡市の将来人口推計 19

①労働市場の変化、高齢者の就業機会

福岡市の就業率は全年代にわたって全国よりも低い水準

- 現在の高齢者就業率の乖離は小さいものの、今後高齢者となる55歳より若い年代の就業率は、5ポイント程度の差がある

全国と福岡市の年齢別就業率(2010年)



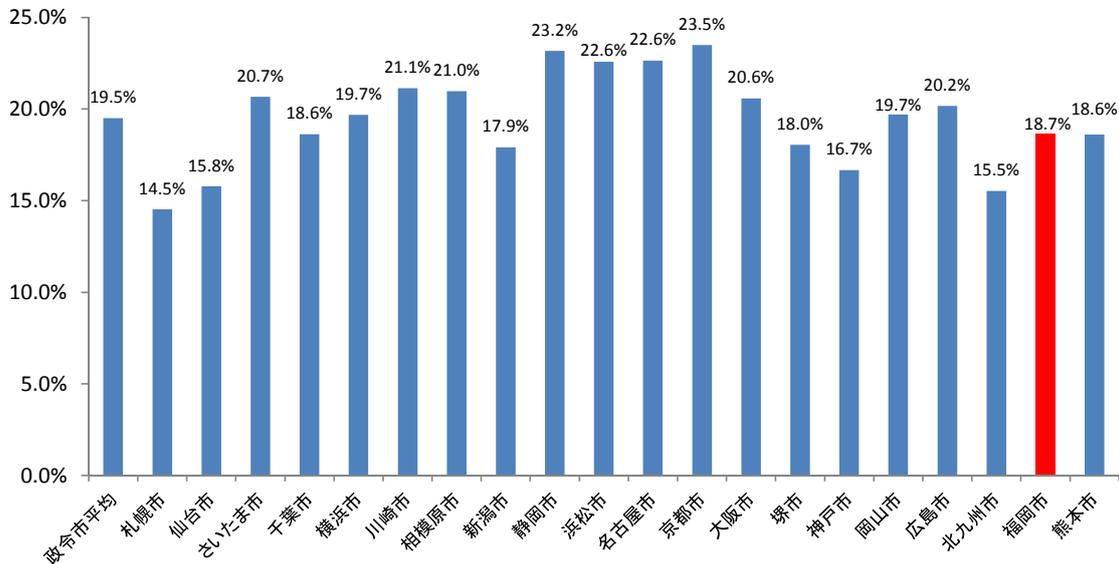
注)年齢階級別の就業率は、年齢階級別人口に占める年齢階級別就業者の割合

出典)総務省「国勢調査」20

①労働市場の変化、高齢者の就業機会

福岡市の高齢者就業率は、政令市平均を下回り、20都市中12位

政令指定都市の高齢者(65歳以上)の就業率(2010年)



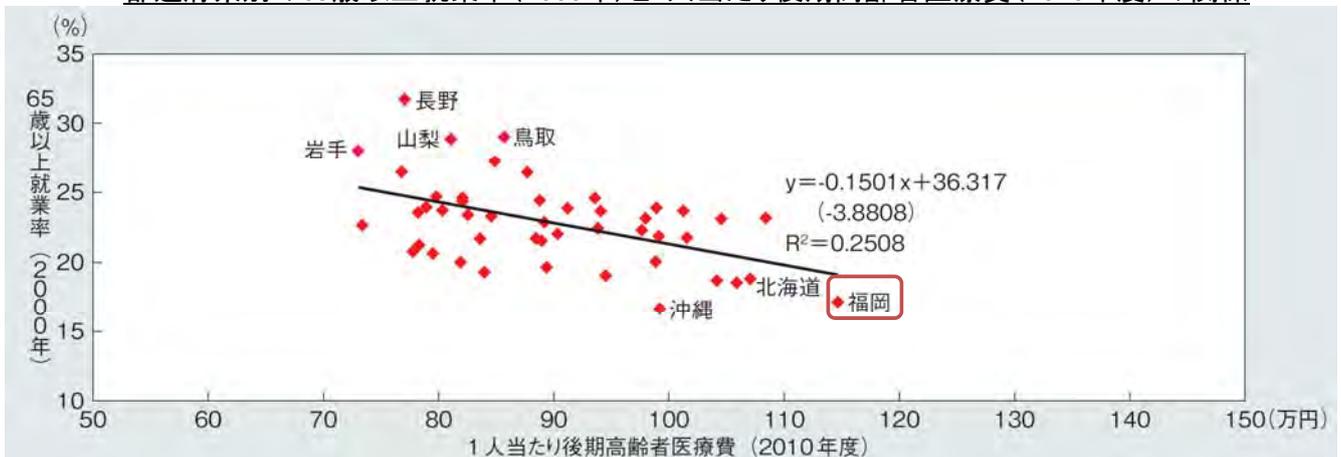
注) 高齢者人口に占める高齢者就業者の割合

出典) 総務省「国勢調査」 21

①労働市場の変化、高齢者の就業機会

医療費が高い傾向

都道府県別の65歳以上就業率(2000年)と1人当たり後期高齢者医療費(2010年度)の関係



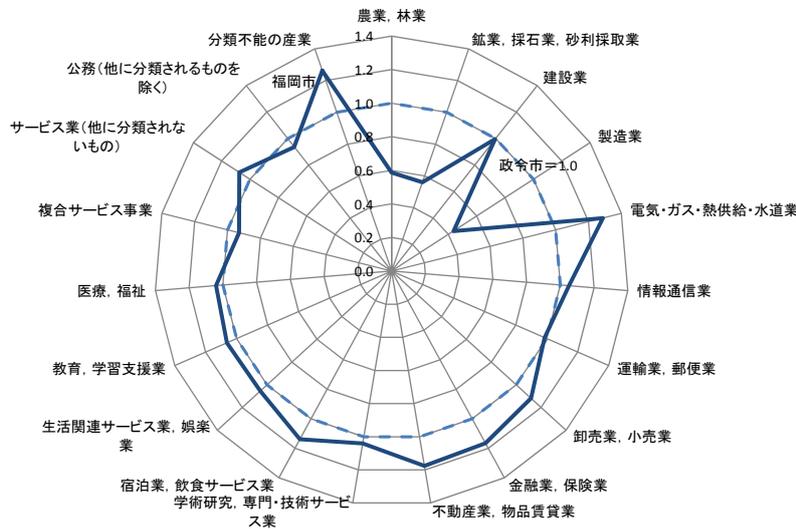
資料出所 厚生労働省「後期高齢者医療事業状況報告」、総務省統計局「国勢調査」
 (注) 1) 75歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療費について、10年前の高齢者の就業状況との関係を見るため、2000年の都道府県別65歳以上就業率と2010年の都道府県別1人当たり後期高齢者医療費をプロットしたもの。
 出典) 厚生労働省「平成24年版 労働経済の分析」

②産業構造の特徴

第3次産業で働く人の比率が高い

- 政令市と比べて「電気・ガス」、「卸小売」、「金融保険」、「不動産」、「宿泊飲食」の産業集積度が高いという特徴がある
- ただし、「電気・ガス」、「金融、保険」、「不動産」は産業としては小さく、合わせても7%しかない

政令市に対する福岡市の産業別特化係数(2010年)※漁業除く



※特化係数とは産業の比較優位性を測る指標であり、1を上回ると優位性があるとされる。ここでは特化係数＝福岡市の産業別就業者構成比÷政令市平均の産業別就業者構成比
 ※分類不能の産業は内訳不明、無記入などを含む

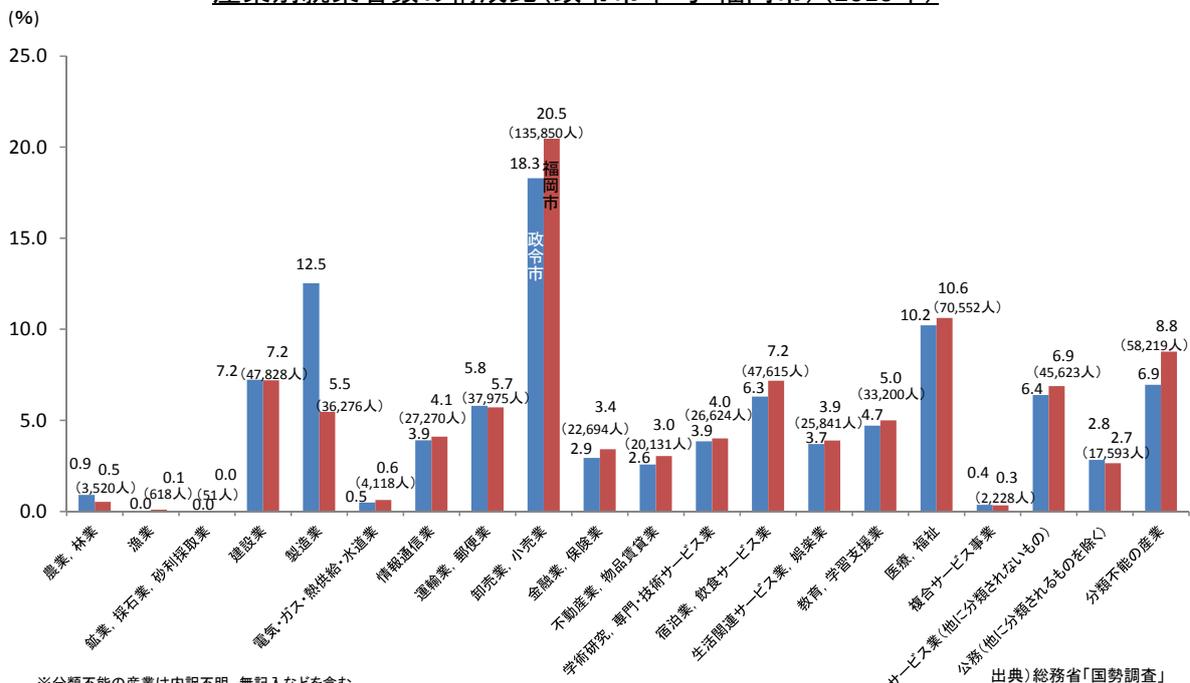
出典)総務省「国勢調査」

②産業構造の特徴

政令市と比較して「卸小売」、「宿泊飲食」、「医療福祉」、「サービス」の構成比が高いのが特徴

- 一方、福岡市の「製造業」は5.5%と、政令市(12.5%)と比べて低い

産業別就業者数の構成比(政令市平均・福岡市)(2010年)



※分類不能の産業は内訳不明、無記入などを含む

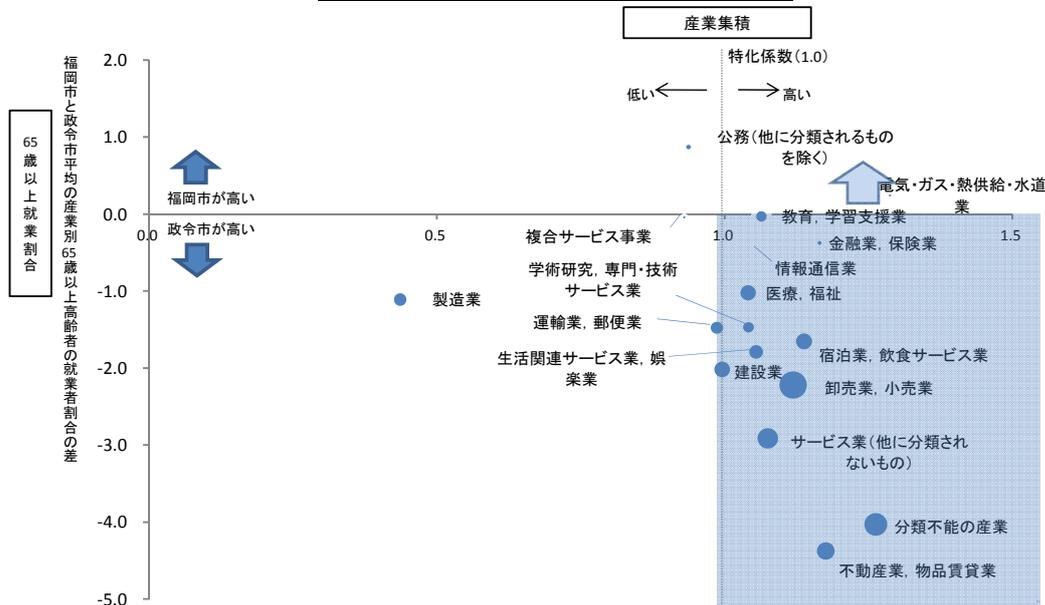
出典)総務省「国勢調査」

②産業構造の特徴

65歳以上就業者数を増やせる余地の大きい産業として、優先順位が高いのは「卸小売」、「サービス業」、「医療福祉」

- 政令市に比べ就業割合が低く、産業が集積している第4象限の産業は高齢者就業を増やせる余地がある。特に65歳以上就業者数が多い「卸売業、小売業」や「サービス業」「医療福祉」の優先度が高いと考えることができる。

65歳以上就業割合と産業特性のクロス分析



※特化係数とは産業の比較優位性を測る指標であり、1を上回ると優位性があるとされる。ここでは特化係数＝福岡市の産業別就業者構成比÷政令市平均の産業別就業者構成比
 ※バブルの大きさは産業別65歳以上の就業者数
 ※「漁業」除く

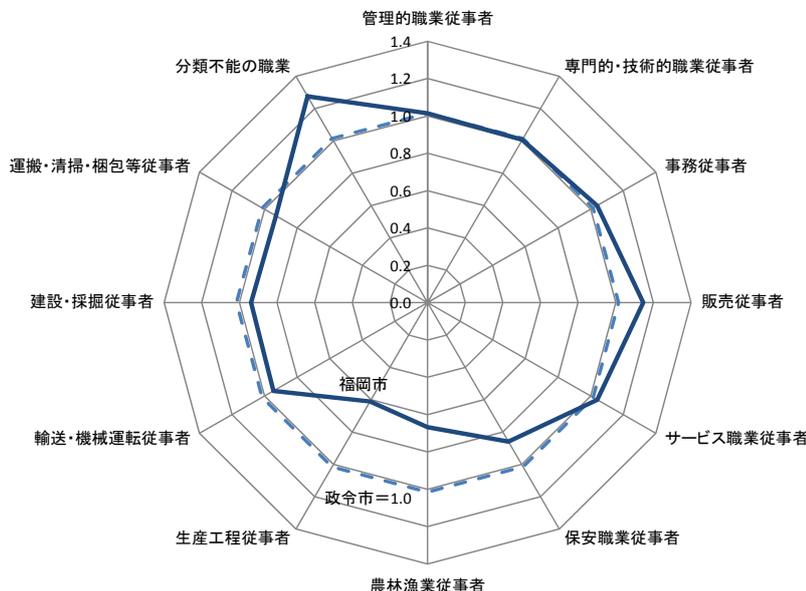
出典)総務省「国勢調査」

②産業構造の特徴

販売・事務系で働く人の比率が高い

- 一方、「農林漁業」「生産工程」従事者への就業者は政令市に対して少ない。

政令市に対する福岡市の職業別特化係数(2010年)



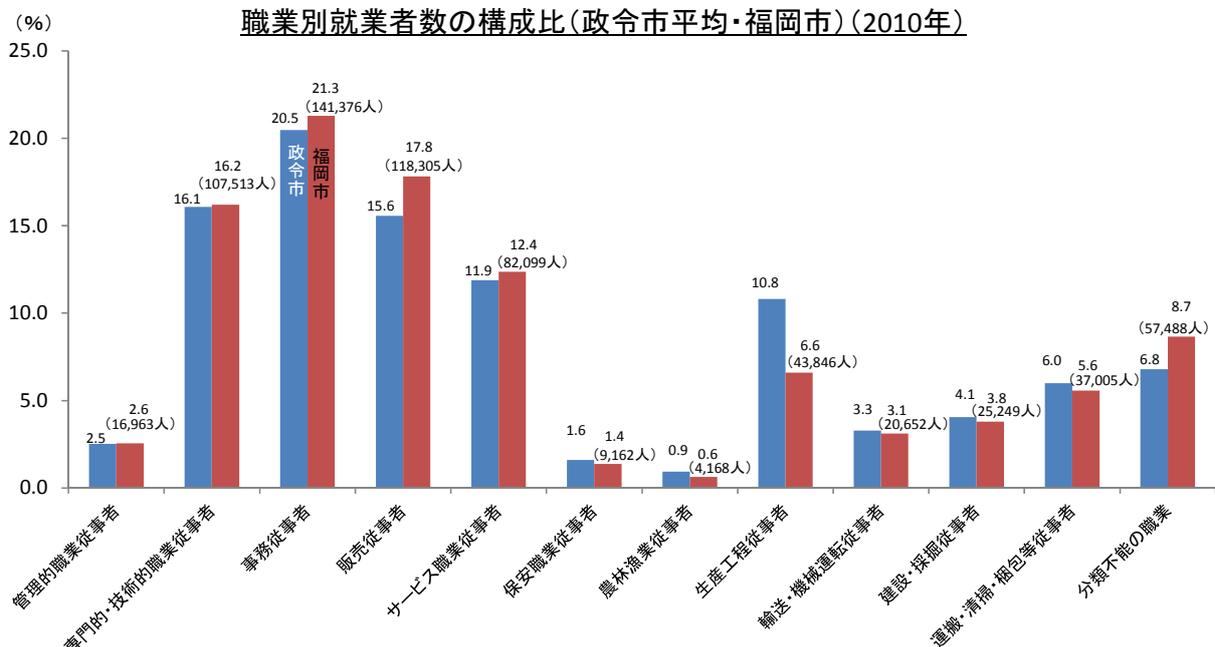
※特化係数とは産業の比較優位性を測る指標であり、1を上回ると優位性があるとされる。ここでは特化係数＝福岡市の職業別就業者構成比÷政令市平均の職業別就業者構成比
 ※分類不能の産業は内訳不明、無記入など含む

出典)総務省「国勢調査」

②産業構造の特徴

「事務」、「販売」、「専門的・技術的」、「サービス」、「管理的職業」の構成比が政令市より高いのが特徴

- 一方、「生産工程」、「運搬・清掃」、「建設・採掘」、「保安」、「農林漁業」は政令市と比べて低い



※分類不能の職業は内訳不明、無記入などを含む

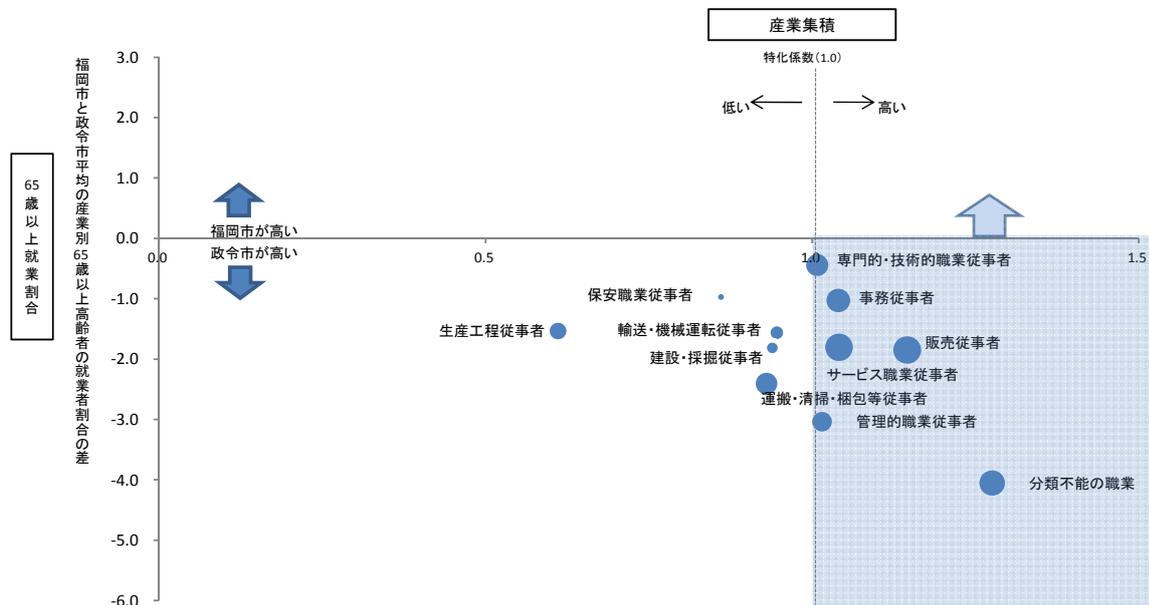
出典)総務省「国勢調査」 27

②産業構造の特徴

65歳以上の就業者数を増やす職業として、優先順位が高い「販売従事者」や「サービス職業従事者」

- 政令市に比べ就業割合が低く、産業集積が高い第4象限の産業は高齢者就業を増やせる余地がある。特に就業者数が多い「販売従事者」や「サービス職業従事者」、「事務従事者」の優先度が高い。

65歳以上就業割合と産業特性のクロス分析



※特化係数とは産業の比較優位性を測る指標であり、1を上回ると優位性があるとされる。ここでは特化係数＝福岡市の職業別就業者構成比÷政令市平均の職業別就業者構成比

※バブルの大きさは産業別65歳以上の就業者数

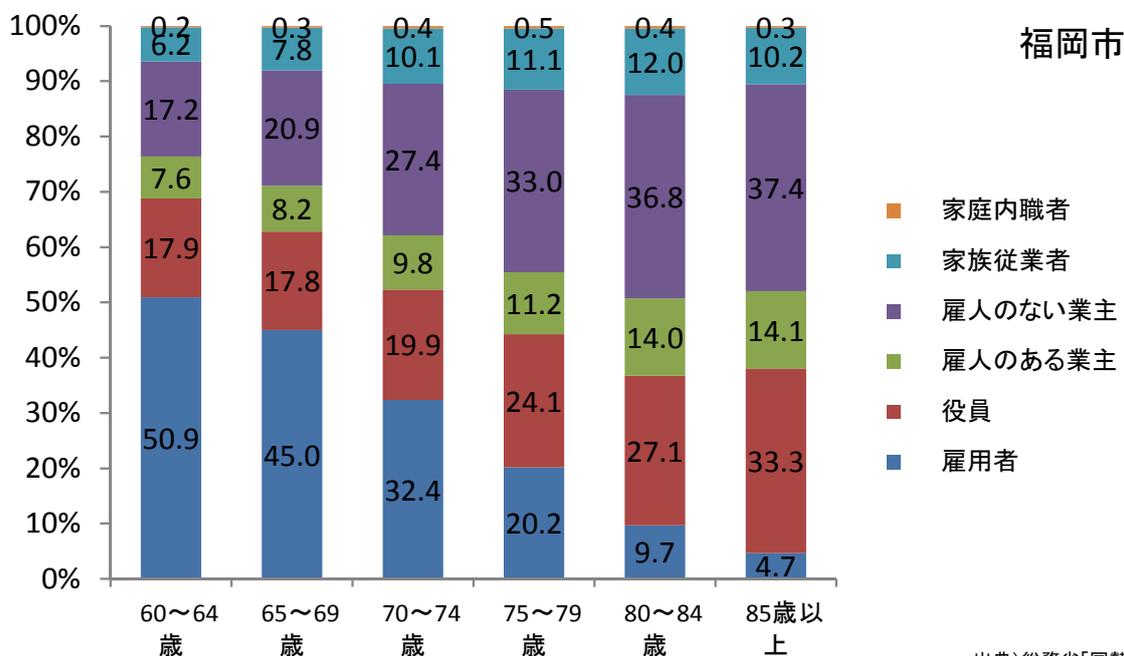
出典)総務省「国勢調査」

②産業構造の特徴

高齢者では小規模の個人事業主の比率が高い

- 60～69歳までは雇用者が多いものの、70歳以降は、個人事業主や役員の比率が高まる

福岡市の従業上の地位別就業者数の構成比(2010年)

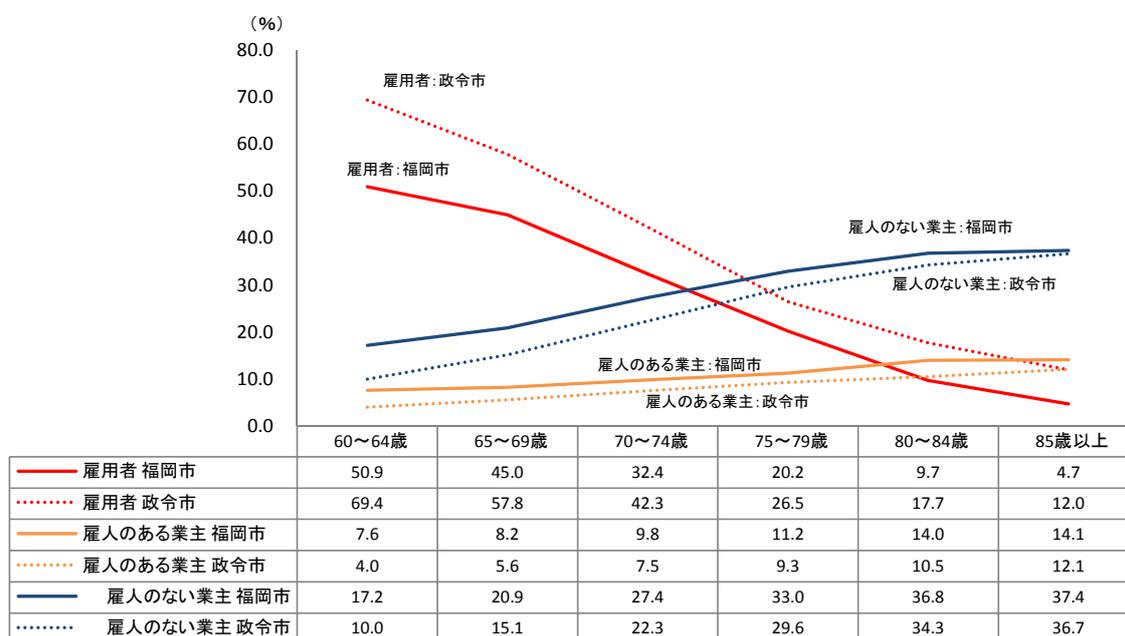


出典)総務省「国勢調査」29

②産業構造の特徴

高齢になるにつれ小規模事業者・業主である割合が高い

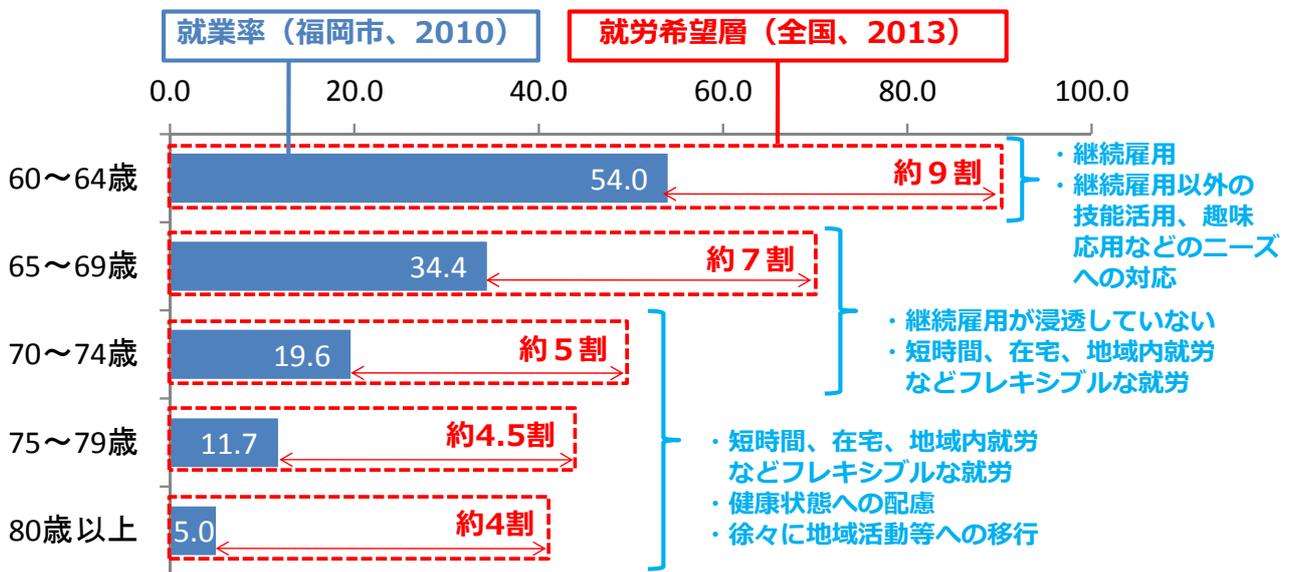
福岡市・政令市の従業上の地位別就業者数の構成比(2010年)



出典)総務省「国勢調査」30

③福岡市における高齢者創業・就業の可能性

就業者確保の検討の必要性



③福岡市における高齢者創業・就業の可能性

21大都市で最も開業率が高い福岡市

- 経年で見ても開業率・新設事業所数も増加傾向

開業率(21大都市比較)

都市名	H25年度		H24年度	
	開業率(%)	順位	開業率(%)	順位
札幌	6.0	4位	5.8	3位
仙台	6.2	2位	7.0	1位
さいたま	6.1	3位	5.4	5位
千葉	5.8	5位	5.8	3位
東京23区	4.8	14位	4.6	15位
川崎	4.8	14位	4.9	9位
横浜	5.2	9位	5.0	8位
相模原	5.5	7位	4.9	9位
新潟	4.1	21位	3.6	20位
静岡	4.3	19位	3.5	21位
浜松	4.6	18位	4.7	14位
名古屋	5.6	6位	5.4	5位
京都	4.7	17位	4.5	16位
大阪	5.1	10位	4.8	11位
堺	5.0	11位	4.8	11位
神戸	5.0	11位	4.8	11位
岡山	5.0	11位	4.5	16位
広島	4.2	20位	4.0	19位
北九州	4.8	14位	4.4	18位
福岡	7.1	1位	6.2	2位
熊本	5.5	7位	5.3	7位

開業率・新設事業所数の推移

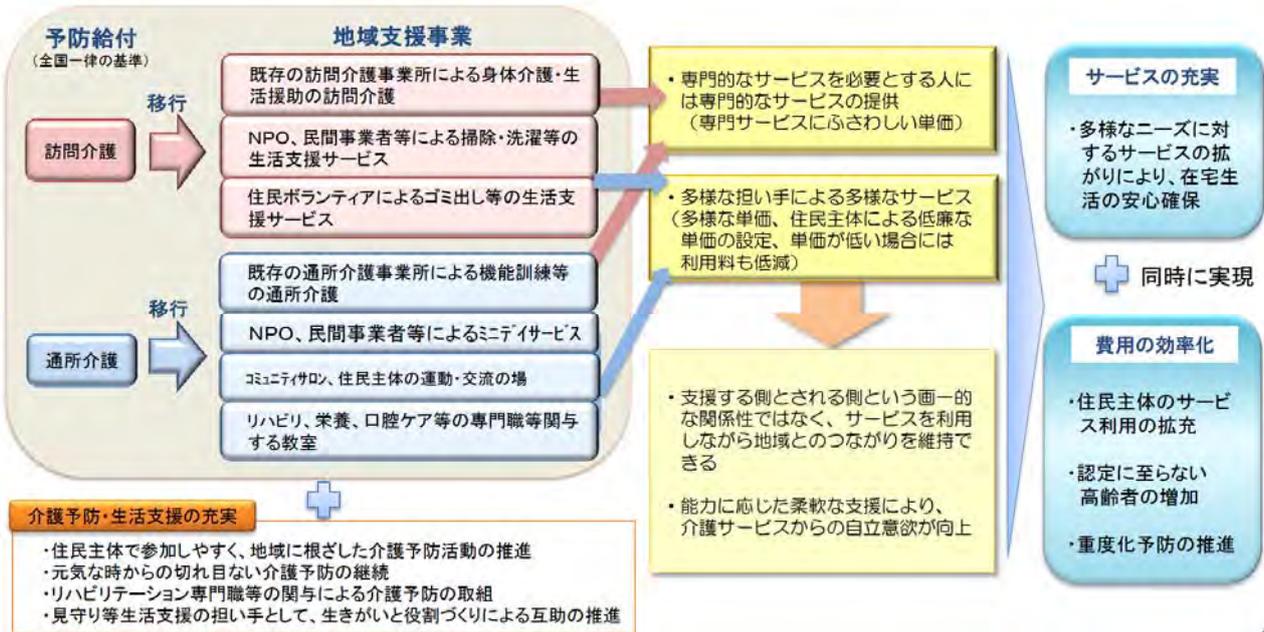
年度	開業率(%)	新設事業所数
H16	5.7	1,970
H17	5.9	2,071
H18	6.1	2,176
H19	6.1	2,243
H20	5.5	2,023
H21	6.1	2,271
H22	6.2	2,299
H23	6.5	2,482
H24	6.2	2,417
H25	7.1	2,827

③福岡市における高齢者創業・就業の可能性

介護保険改正により地域の生活支援サービス促進の可能性

- 訪問介護・通所介護の移行により、一部サービスの多様化へ

介護予防・日常生活支援総合事業への移行



出典) 厚生労働省老健局振興課「介護予防・日常生活支援総合事業 ガイドライン案(概要)」³³

③福岡市における高齢者創業・就業の可能性

介護保険改正により地域の生活支援サービス促進の可能性

- 人員緩和などにより、参入しやすくなる一方、住民主体型ではソーシャル・ビジネスのような持続的な運営モデルも求められる

介護予防・日常生活支援総合事業における訪問サービスの類型例

基準	現行の訪問介護相当	多様なサービス			
サービス種別	①訪問介護	②訪問型サービスA (緩和した基準によるサービス)	③訪問型サービスB (住民主体による支援)	④訪問型サービスC (短期集中予防サービス)	⑤訪問型サービスD (移動支援)
サービス内容	訪問介護員による身体介護、生活援助	生活援助等	住民主体の自主活動として行う生活援助等	保健師等による居宅での相談指導等	移送前後の生活支援
対象者とサービス提供の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ○既にサービスを利用しているケースで、サービスの利用の継続が必要なケース ○以下のような訪問介護員によるサービスが必要なケース (例) ・認知機能の低下により日常生活に支障がある症状・行動を伴う者 ・退院直後で状態が変化しやすく、専門的サービスが特に必要な者 等 ※状態等を踏まえながら、多様なサービスの利用を促進していくことが重要。 	○状態等を踏まえながら、住民主体による支援等「多様なサービス」の利用を促進	・体力の改善に向けた支援が必要なケース	・ADL・IADLの改善に向けた支援が必要なケース	訪問型サービスBに準じる
実施方法	事業者指定	事業者指定/委託	補助(助成)	直接実施/委託	
基準	予防給付の基準を基本	人員等を緩和した基準	個人情報の保護等の最低限の基準	内容に応じた独自の基準	
サービス提供者(例)	訪問介護員(訪問介護事業者)	主に雇用労働者	ボランティア主体	保健・医療の専門職(市町村)	

出典) 厚生労働省老健局振興課「介護予防・日常生活支援総合事業 ガイドライン案(概要)」³⁴

Contents

1. 高齢者の創業・就業に取り組む背景

(1) 社会的な動向

- 1) 日本全体の動向、将来の動向
- 2) 高齢者の創業・就業の特性とニーズ

(2) 福岡市の特性

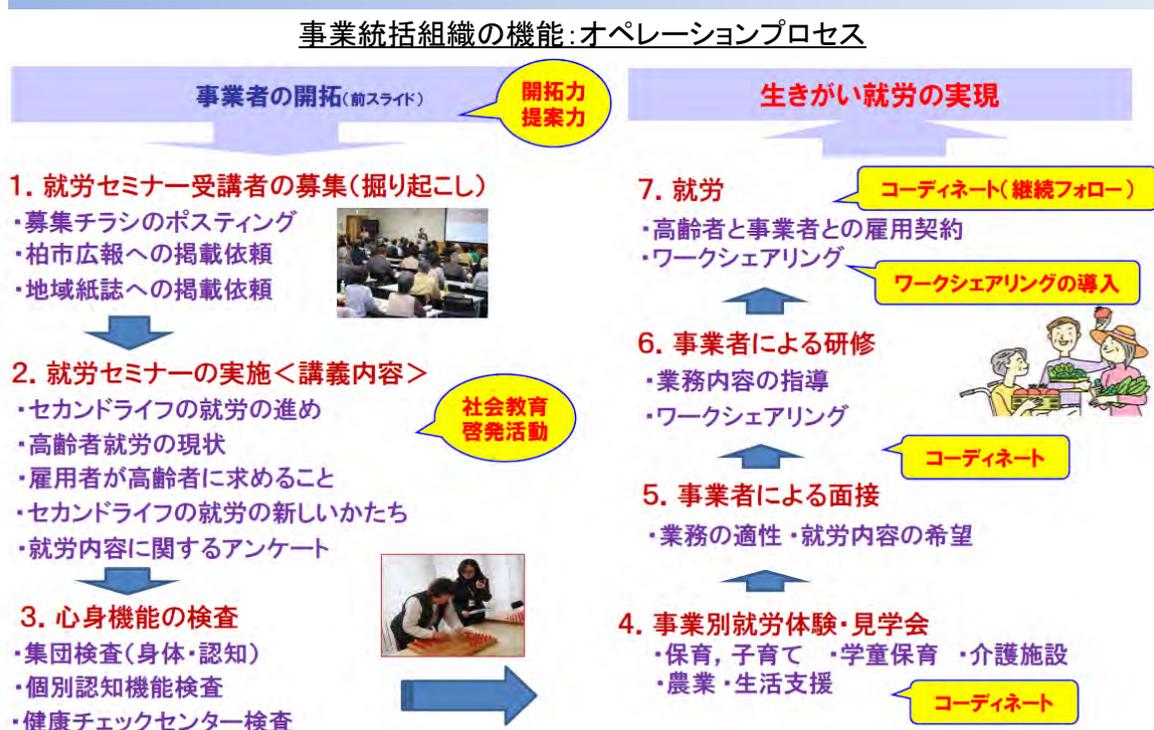
- 1) 労働市場の変化、人口の将来推計について
- 2) 産業構造の特徴

(3) 先行事例から学ぶ重要な視点・施策～高齢者の社会参加を促すために

35

① 就業に関するニーズを満たすための施策

就労セミナーによる動機づけ



36

①就業に関するニーズを満たすための施策 短時間・低賃金ワークへのニーズ対応に ワークシェアリング型のモデル開発と全体を統括する組織づくり

柏市「生きがい就労」プロジェクトの特徴



出典) JILPT/労働政策フォーラム事例報告③
柏市・UR・東大共同プロジェクト「セカンドライフ支援事業」-概要と今後の展開-
ニッセイ基礎研究所 主任研究員 前田展弘

①就業に関するニーズを満たすための施策

ワークシェアリングのメリット・デメリット

□ 新たな就労の形として検討が必要

	メリット	デメリット
働く側(高齢者)	<ul style="list-style-type: none"> □労働時間を短くすることができる ⇒体力や集中力に応じた短時間の労働ができる □ほかの人と代わることができる ⇒比較的自由にやすみやすい □働く親しい仲間ができる ⇒仲間とオフで楽しんだり、地域で相互に助け合える関係ができる 	<ul style="list-style-type: none"> □収入が少ない ⇒労働時間が少ないので、その分収入が少ない □情報共有が煩わしい ⇒ワークシェアリングするための情報共有の量が多い
雇用側(事業者)	<ul style="list-style-type: none"> □労働時間を短くすることができる ⇒時間的に作業が変動する場合、余分な雇用が不必要 ⇒保険や年金などの負担が少ない □ほかの人と代わることができる ⇒労働力が確保できないリスクが少なくなる □チーム力が発揮できる ⇒個人の持つ知識や能力、技術を持ち寄ることによって大きな成果を上げることが出来る 	<ul style="list-style-type: none"> □仕事の質の管理が難しくなる ⇒仕事に関わる人が増えるので、その分仕事の質の維持や管理が難しくなる □労務管理の作業が増える ⇒仕事に関わる人が増えるので、その人たちの仕事の配置をスケジュールしたり、出退勤などの労務を管理することが増える

①就業に関するニーズを満たすための施策

ニッチ市場の開拓による高齢者就業を生み出す

事例：小学校安全推進事業、PC講座(自前)

● 事例 小学校安全推進員事業 「スクールエンジェルス」

元気になったのは子供ではなく、
エンジェルさん達かな！

- 地域の子供は地域で守る
- 三鷹市立小学校 15校の見守り
- 地域貢献から始まる新しい場づくり
- 意識の改革
(児童・保護者・SA・学校)
- 新しい雇用を生み出す
- 在籍スタッフ 140名 (平均65歳)
男性 54% 女性 46%
50代 (12%) 60代 (53%) 70代 (30%)



● 事例 PC講座 (自前の講座) 独自の教室運営と仕組み 90%以上が高齢者の受講生

- 独自の教室を運営
決まった日程・場所・時間・先生
- 独自の講座内容 (多種多様な講座)
好きな物が選べる楽しさ
- 受講者の囲い込み方法
やっぱり口コミが一番
- 高齢者はリピーター
習う楽しさと教える楽しさ
- 先生も高齢者 (生む受講者の安心感)
若い人も良いけれど・・・
- 取得した技術と資格を生かす
生徒から先生へ

資料：NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹 紹介資料 2015年 39

①就業に関するニーズを満たすための施策

ニッチ市場の開拓による高齢者就業を生み出す

事例：小中学校校庭と市役所前の芝生化

- 元ゴルフ場管理者(芝草管理技術の有資格者)が実施
- 若者が業者が実施しても、大きな収益にはならない分野で、参入がない



Copyright 2015by SeniorSOHO Mitaka

資料：NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹 紹介資料 2015年 40

①就業に関するニーズを満たすための施策

事業分野別・組織横断型WGグループの形成

- 行政(市町村)が事務局となり、市民団体や事業者を構成とする事業分野別のWGを設置して話し合いを進めることが必要
⇒そのため、各WGと連動した就労セミナーを実施する

WG	実施内容とWG
(1) 農業	若手農業者を中心にWGを構成、高齢者活用と農産物の販路拡大を議論と実施 農業従事者、千葉県農業改良普及所、千葉大、東京大、農業委員会、行政(農政部門)、UR
(2) 高齢社会	団地内の特養施設とWGを構成し、介護業界での高齢者活用について議論と実施 介護従事者、老人福祉施設協議会、東京大、行政(高齢者支援関連部門)、UR
(3) 生活支援	生活支援サービスの開発と提供体制の施行実施と検討 訪問介護事業者、社会福祉協議会、非営利団体連絡協議会、行政(福祉部門)、UR
(4) 保育・子育て	子育て支援サービスの検討と事業者の公募、選定にかかわる議論と実施 幼稚園、保育園、小学校、地区青少協、教育委員会、行政(児童福祉関連部門)、UR
(5) コミュニティ食堂 ミニ野菜工場	コミュニティ食堂:亀井工業株式会社に決定 ミニ野菜工場:東京大学が豊四季台団地内で実証実験を開始 UR都市機構、東京大学、行政で事業者の公募の検討

出典: Aging in Place の実現を目指して 長寿社会のまちづくり～高齢者の生きがい就労を実現する～(2015)ヒアリング時提供資料を参考に作成⁴¹

①就業に関するニーズを満たすための施策

プラットフォーム形成のための中間支援機能を組織化



出典: 福岡アジア高齢社会デザイン協議会シンポジウム(2015)「超高齢未来を切り拓くジェロントロジーセカンドライフ支援事業の展開」ニッセイ基礎研究所 主任研究員 前田展弘⁴²

①就業に関するニーズを満たすための施策 活動の担い手と委託先のマッチング目指す取組 ～ジョブコーディネーターの設置

- 柏市庁舎内に「セカンドライフ相談窓口」を設置
- コーディネーターが情報提供・仕事の開拓や提案、リクルート・アウトリーチ、マッチング継続支援を実施

「セカンドライフ相談窓口」を開設
平成26年11月4日(火)より市役所ロビーに「セカンドライフ相談窓口」を開設します。
窓口時間 9:00~16:00 (平日のみ)
あなたがやりたい活動の情報を探さお手伝いや、これまで培った人生の糧のお手伝いをいたします。

「セカンドライフ応援事業とは？」
定年退職前の50歳以上の方や定年退職した方、子育てが一段落した方を対象に、求人情報や、ボランティア、趣味、学習活動、健康づくり活動などの募集情報を提供します。

「ホームページで情報を取得」
ホームページ「柏セカンドライフ応援サイト」には地域の募集情報が集まっており、どなたでもご覧いただけます。セカンドライフ応援セミナーなどのセミナー・講演会の情報も見る事ができます。また、利用登録ページから個人登録し、あなたのやりたいことやできることを情報登録しておく、あなたに合った情報を入力できます。

「セカンドライフ応援セミナー」を開催
仕事・ボランティアをしたい人々向けのセミナー、趣味・学習・健康づくり活動向けのセミナーを開催し、情報収集と仲間づくりの支援をいたします。ホームページより申込みができます。
I. 就労・ボランティア応援セミナー
11月7日、11月21日、12月5日 10時から12時30分
東大柏キャンパス総合研究棟6階大会議室
II. 趣味・学習・健康づくり応援セミナー
11月14日、11月28日、12月12日 10時から12時30分
東大柏キャンパス総合研究棟6階大会議室

「あなたに合った情報探し」
① 利用登録
あなたの情報を登録します
② 情報登録
やりたい仕事・活動を登録します
③ 閲覧
あなたに合った情報を閲覧することができます
④ 活動開始
趣味・学習・入会申し込みをおこないます
あなた好みのセカンドライフをお楽しみください!!

健康づくりに関心がある方
地域の趣味グループに参加してみたい方
ボランティア活動してみたい方
自分の技術や特技を生かしてみたい方
自分のライフスタイルに合わせて働いてみたい方

ホームページよりお申し込みください。
柏セカンドライフ応援サイト
http://kashiwa-secondlife.com
パソコンが苦手な方は「セカンドライフ相談窓口」にお越し下さい。お待ちしております。

出典：柏セカンドライフ応援サイト「応援サイトとは」⁴³

①就業に関するニーズを満たすための施策 高齢者が多様な活動に参加できる機会を増えるよう 関係組織のすべてが関わる運営協議会を組織

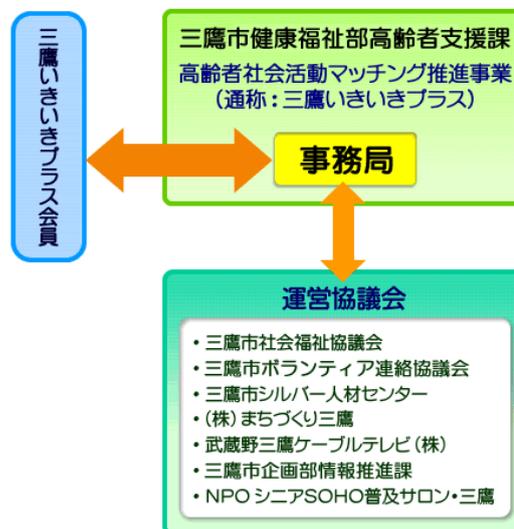
- 三鷹市高齢者社会活動
マッチング推進事業
(通称: 三鷹いきいきプラス)

・事務局業務委託
NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹

(団体概要)

- ・・・地域の元気なシニアが集結: 智恵・技術・ノウハウ・人脈の宝庫
- ・・・シニアの地域デビューの場: プラットフォームという場の提供
- ・・・コミュニティビジネス展開: 地域の課題を地域で解決

→事務局運営に関し「運営協議会」で助言を得て、調整を図る

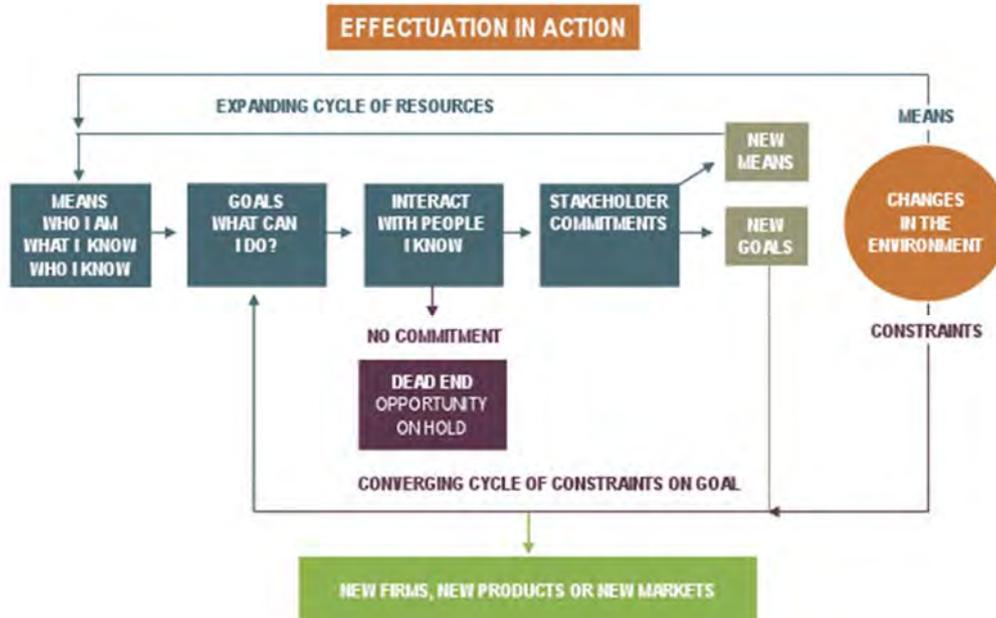


②新たな創業を促す施策

創業が育つためには、スモールスタートでトライ&エラーを繰り返しながら実施する必要がある

- 起業初期段階では、実行とステークホルダーのコミットメントから、短い期間で目標を変化させていく方法が有効
- Saras Sarasvathy (バージニア大学ダーデン大学院経営管理専攻) 提唱

効果的なアクションのプロセス



出典) SOCIETY FOR EFFECTUAL ACTION ウェブサイト(<http://www.effectuation.org/>) 45

②新たな創業を促す施策

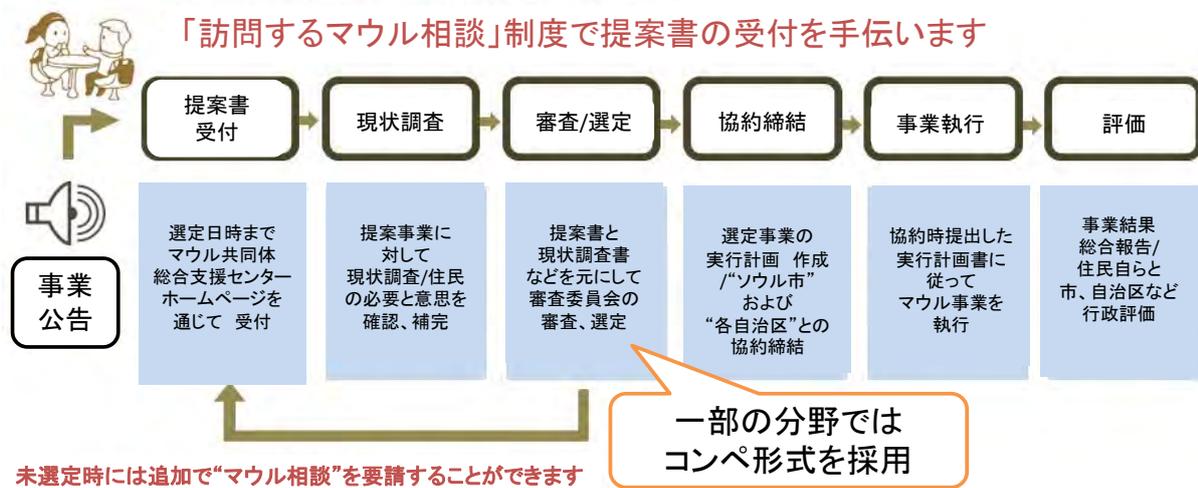
ネットワークの発展の程度・段階に合わせた支援



②新たな創業を促す施策

インキュベート機能の強化・少額補助金によるサポートの実施事例)申請から助成金がおりのまでの手続き

- 市民全体を対象とするため、従来の助成金事業に参加経験のない住民も簡単に参加できるような手続きを準備



資料:ソウル市マウル共同体総合支援センターホームページ 47

②新たな創業を促す施策

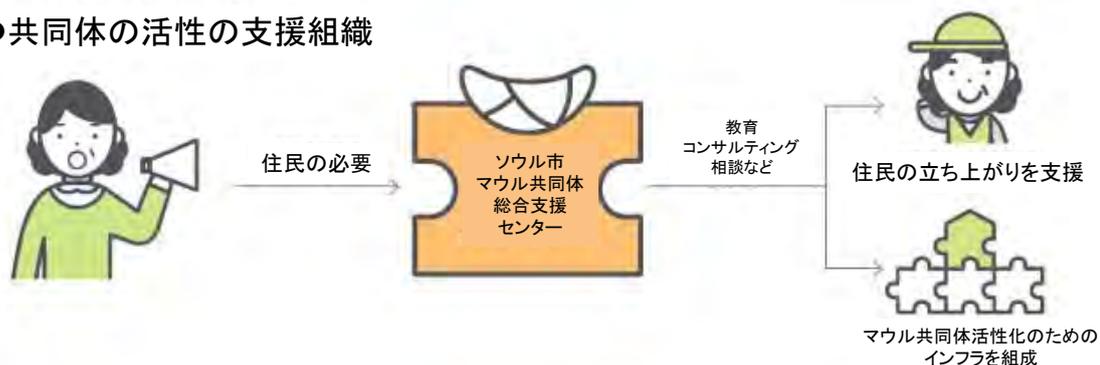
創業やコミュニティ活動を推進する中間支援組織の設置

- マウル共同体総合支援センターの設立

□ ビジョン

「民・官が協力して住民主導のマウル共同体を発掘、支援する機関」

- 共同体の活性の支援組織

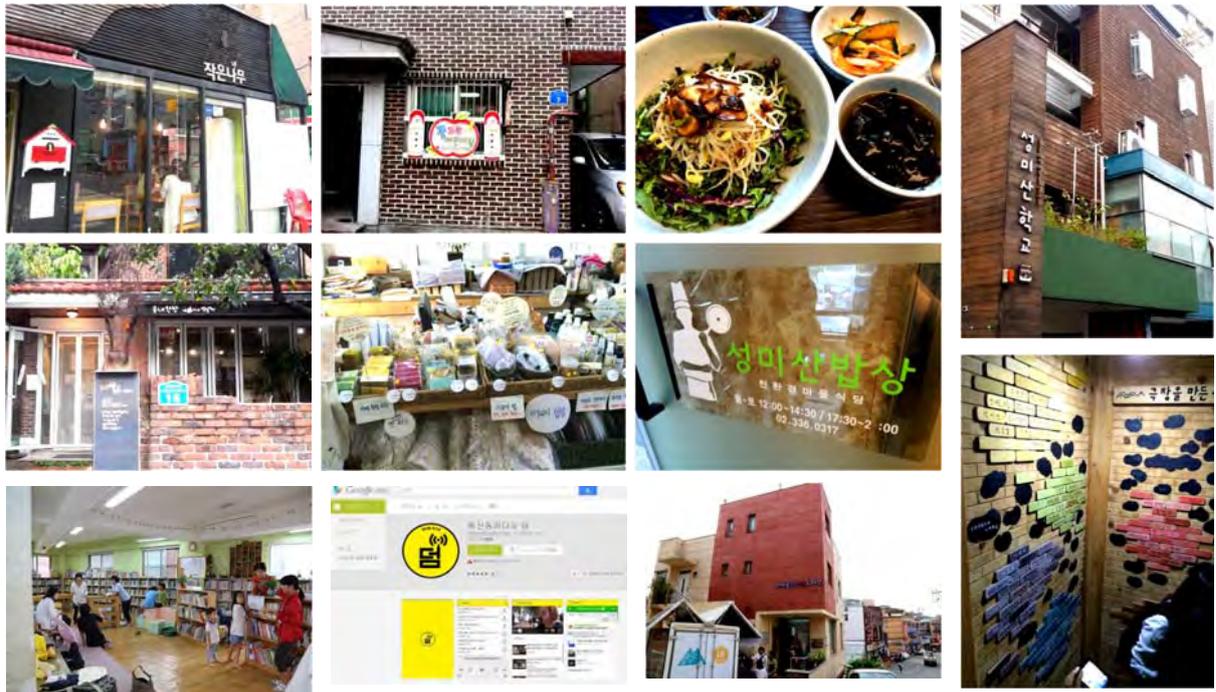


出典:ソウル特別市(マウル共同体担当)「ソウル特別市マウル共同体づくり支援等に関する条例(ソウル特別市条例第5516号、2013.8.1一部改正)」

資料:ソウル市マウル共同体総合支援センター(2014)『2013年ソウル市マウル共同体総合支援センター成果資料集』p.17 48

②新たな創業を促す施策

「自分たちが必要なものは自分たちでつくる」イメージ

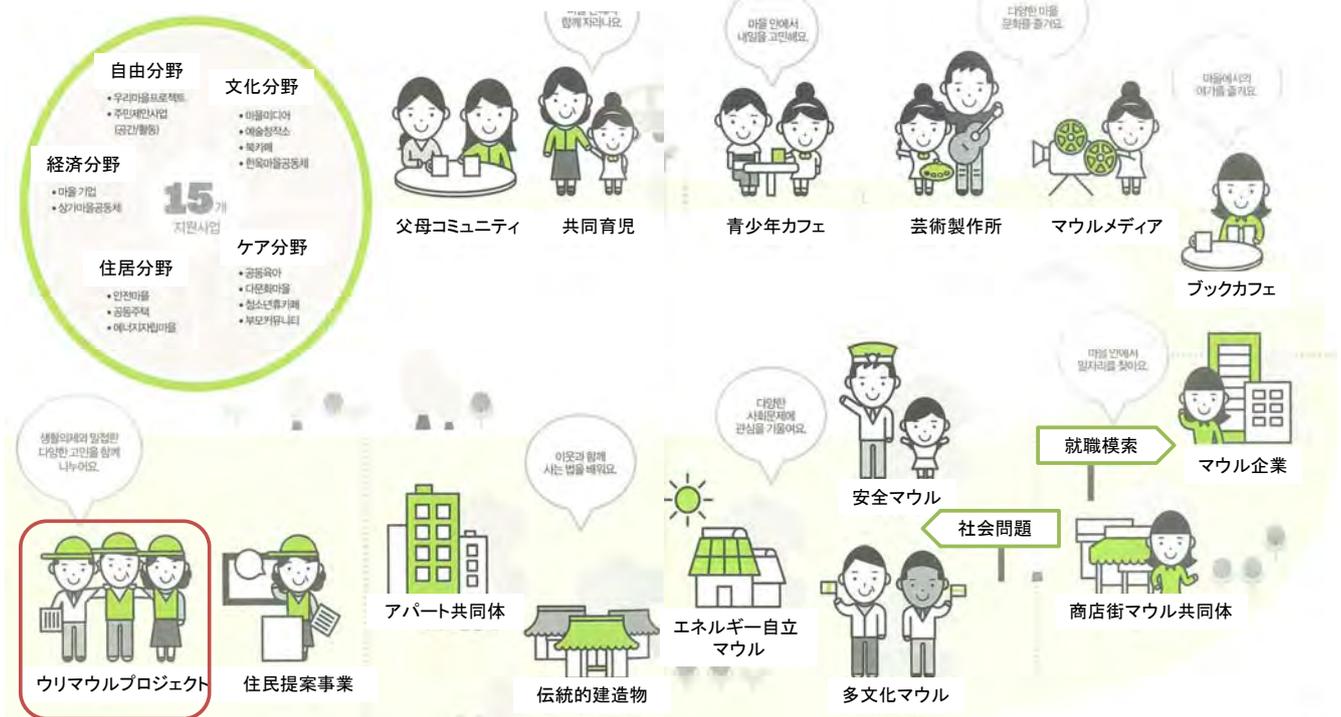


出典：ソウル特別市(マウル共同体担当官)「ソウル特別市マウル共同体づくり支援等に関する条例(ソウル特別市条例第5516号、2013.8.1一部改正)」49

②新たな創業を促す施策

身近な事業の可能性

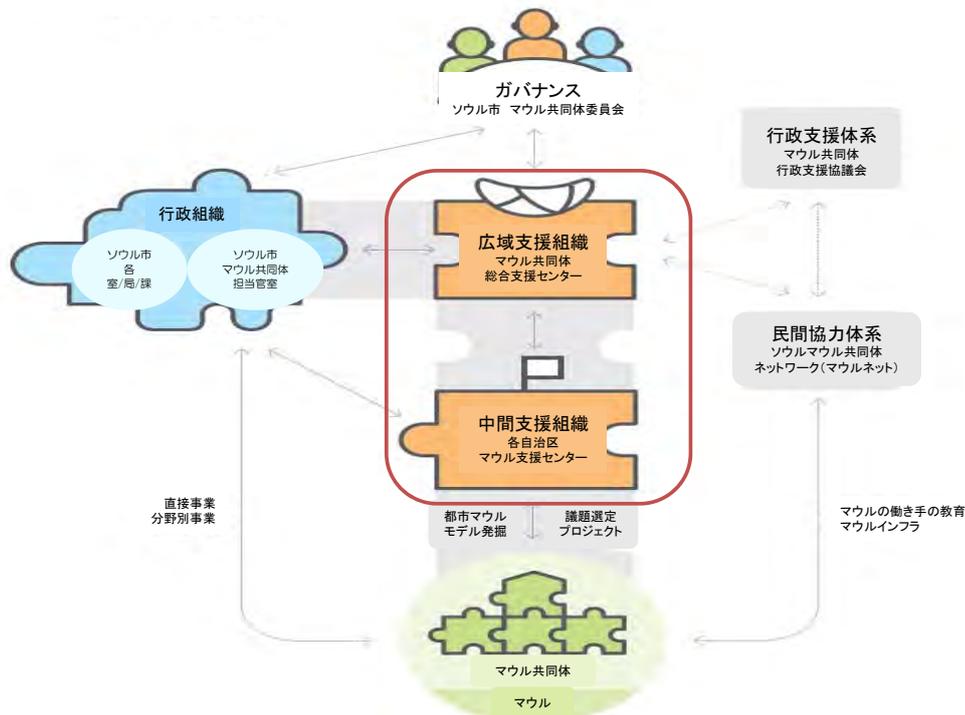
マウル支援センター 2013年支援事業内容



②新たな創業を促す施策

官・民が協力して住民主導の取り組みを発掘・支援

- ネットワークの仲介的存在の必要



資料:ソウル市マウル共同体総合支援センター(2014)『2013年ソウル市マウル共同体総合支援センター成果資料集』p.18 51

③今後の高齢社会における競争優位性を高めるための施策

高齢者の就業や創業促進の取組みに関する先行事例収集と各活動への情報共有機能

- 基盤造成事業と分野別支援事業の推進

マウル成長段階別・要望対応型住民支援

- ・支援事業 受付・案内
- ・相談/現状調査/コンサルティング
- ・ウリマウルプロジェクト



マウル活動家発掘・育成及び住民ネットワーク支援

- ・訪問マウル共同体講座
- ・育つ学校、促進者教育
- ・記録者管理教育
- ・マウル相談員および講師養成



協力的民・官ガバナンス活性化支援

- ・共同体委員会及び小委員会運営
- ・マウルネット宴席会議
- ・国内外ネットワーク



代案的マウル事業モデル開発及び支援

- ・マウル企業
- ・マウル学校
- ・新主体発掘(青年)
- ・マウル共同体調査研究



資料:ソウル市マウル共同体総合支援センター(2014)『2013年ソウル市マウル共同体総合支援センター成果資料集』p.23 52

③今後の高齢社会における競争優位性を高めるための施策

産学官連携組織による研究会・活動

IOGのジェロネット ワーキング・グループ(2014.10)

- IOGのジェロネット ワーキング・グループ(2014.10)
- 研究→企画→アクション→シルバー・イノベーション(事業化)にむけ活動

