

# 中高齢者の就業，雇用創出に関する研究

平成14年3月

財団法人 広域関東圏産業活性化センター

## 【目次】

概要	5
第1章 中高年齢者を取り巻く諸状況	
1. 人口・労働力	7
(1) 人口の高齢化進展	
(2) 労働力人口の高齢化	
2. 今後の年金制度の動向	10
(1) 年金制度の仕組み	
(2) 老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げ	
3. 高齢者の就業状況・就業観等	12
(1) 高齢者の就業意向	
(2) 高齢者の就業目的	
(3) 高齢者の就業状況	
(4) 高齢者の健康状態	
(5) 高齢者の勤務形態	
(6) 高齢者の職業能力	
(7) 高齢者の収入	
4. 企業における関連諸制度	26
(1) 定年制・勤務延長制度・再雇用制度	
(2) 高齢者雇用のための取り組み	
(3) 再就職のあっせん等	

第2章 60歳以降も社会で活躍するために	.....
1. 個人はどうすればよいのか	..... 32
2. 企業や行政はどうすればよいのか	..... 37
3. 高齢期に収入を得ながら社会で活躍する方法	..... 40
(1) 勤め続ける	.....
(2) 再就職する	.....
(3) 起業する	.....
(4) ボランティア活動をする	.....
資料編 関連ホームページ一覧	..... 66

## はじめに

日本は、世界でもっとも急速に高齢化が進んでいる国です。人類史上、どの国も経験したことのないスピードで、高齢者の割合が増えています。このままのペースでいくと、2025年には3人に1人が65歳以上の高齢者になると予想されています。

人口構成の高齢化は、国の活力を減退させる可能性が高いため、日本経済は、いずれ衰退の道を歩むことになるかもしれないという予測がなされています。たしかに第二次大戦後の経済発展を支えてきたのは、豊富な若年労働力でした。

少子高齢化が進むこれからの日本社会の運営において、若年層や壮年層にだけ頼ることは不可能になっています。社会の再生産のためには、能力のある高齢者にさまざまな場面で働いてもらう必要があります。単に年齢が高いというだけの理由で高齢者が社会活動から排除されるとすれば、日本の将来は暗いと言わざるをえません。

また、成熟した経済社会では、体力的にまさる人材よりも、知恵と新しい発想をもった人材の方がより重要な役割を果たすといわれています。日本が本当の意味での「知価社会」に転換していくなれば、高齢者層の活躍する分野は増えていくはずです。

ひとくちに高齢者といっても、実態はさまざまです。介護が必要な人もいますが、それは少数であり、大多数の高齢者は社会を支える役割を担えるだけの体力と気力、そして能力を持っています。私たちは来るべき将来に備えるため、高齢者が長年つちかった経験を生かし、いきいきと働ける環境の整備を模索する必要に迫られています。

日本経済は、出口の見えない不況の中にあり、その最大の原因は、国内総生産の6割を占める個人消費が冷え込んでいるためであると言われていています。個人は将来の生活（収入）に不安を感じているため、現在の消費を抑え、できるだけ貯蓄しようとしています。そして、この行動が不況をますます深刻にしています。しかし、今後、最大の貯蓄層である高齢者の仲間入りをするであろう層に対し、「働く意志がある限り、将来も雇用される」という状況を確保できれば、将来への漠然とした不安は取りのぞかれ、貯蓄を消費に回すという良い景気循環が実現できるものと思われます。この点からも高齢者雇用の充実は緊急の課題だと言えます。

このハンドブックは働くという観点から中高齢者を取巻く状況を把握し、中高齢者の就業・雇用機会を増やすには個人、企業、行政それぞれのレベルでどのように当事者が努力していけばよいのかを示したものです。中高齢者の就業、雇用の創出について、読者の方々の問題点の整理に役立ち、問題解決のヒントを示すことができれば幸いです。

内容、文言の一切の編集責任は（財）広域関東圏産業活性化センターが負うものですが、本ハンドブック製作にあたり、（財）広域関東圏産業活性化センターが開催した「中高年齢者の就業・雇用に関する研究会」に参加していただいた方々からは貴重なご意見、アドバイスをいただきました。参加者の方々のご協力に感謝いたします。

## 概要

「第1章 中高年齢者を取り巻く諸状況」では、我が国の将来の人口・労働力の情勢、年金制度の動向、高齢者の就労に対する意識、中高年齢者の雇用に関する企業の制度に関するデータをまとめています。

現在我が国では、人口の急速な高齢化とともに、労働力人口が減少しています。こうした情勢においては、現役世代を引退した高齢者も社会から支えられる側としてだけでなく、支える側としての役割を担っていくことが期待されています。

また、多くの高齢者が働きたいという意欲を持っており、肉体的・能力的にも就労が可能であるという点も忘れてはなりません。

しかし、高齢者が働ける場所は非常に限られているのが現実です。高齢者を雇用したり、再就職のあっせんをする企業もありますが、今以上に働く意欲を持つ高齢者の能力を十分に活用するための雇用の仕組みづくりが求められています。

「第2章 60歳以降も社会で活躍するために」では、高齢者を取り巻く社会状況を概観し、具体的な「事例」を示しながら、高齢者の就業・雇用促進を図るためには個人は何をすべきで、行政や企業はどのようにそれをサポートすべきかを考察します。

現在の厳しい社会・経済状況の中では、就労者、雇用主、社会のそれぞれに努力が求められています。各個人は、「企業や行政がどうにかしてくれる」のを待っているのではなく、自らの生活の基盤は自ら築くという「自己責任」に基づいた姿勢を取ることが求められています。また、企業や行政といった個人を雇用していく側は、「再就職支援」などの高齢者を雇用できる仕組みを確立するだけでなく、個人が「自己責任」で老後を切り開いていく助けとなるように、「ボランティア休暇制度」などの間接的な支援を充実していくことが大切です。

高齢期に収入を得ながら活躍するには、「勤め続ける」、「再就職する」、「起業する」、「ボランティア活動をする」という4つの方法があります。それぞれの方法

の課題と成功させるためのヒントを示してみました。このような方法を通じて、個人が高齢になっても活躍し続けることできる社会の実現を目指していかなければなりません。

## 第1章 中高年齢者を取り巻く諸状況

不況が長引く現在、我が国の中高年齢者の雇用情勢は必ずしも明るくはありません。中高年齢者の雇用情勢は今後、どうなっていくのでしょうか。人口・労働力、年金等に関するデータから今後の動きを見てみましょう。

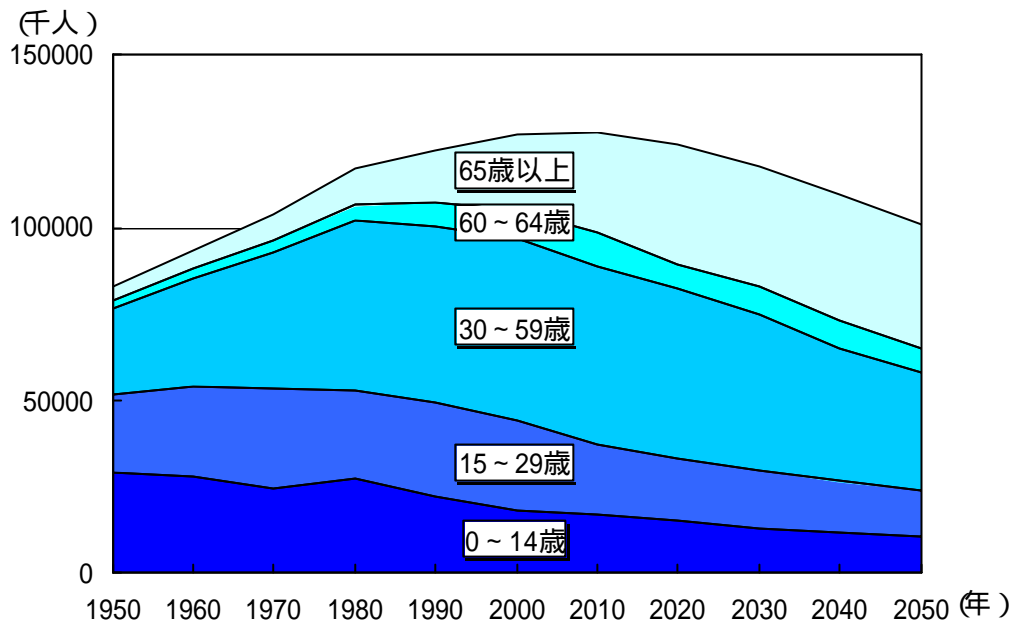
### 1. 人口・労働力

#### (1) 人口の高齢化進展

##### - 急速に進む高齢化 -

日本の全人口に占める60歳以上の人口の割合は、2000年には23.3%、2025年には33.6%、一方30歳未満の人口の割合は、2000年には35.1%、2025年には28.2%となり、年々、高齢者層の人口が増え、若年層の人口が減少しています。とくに、65歳以上の高齢者層の人口は、今後、急激に増加することが予想されます。

図表 1- 1 人口構成の動向



資料 : 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」(平成 14 年 1 月)より

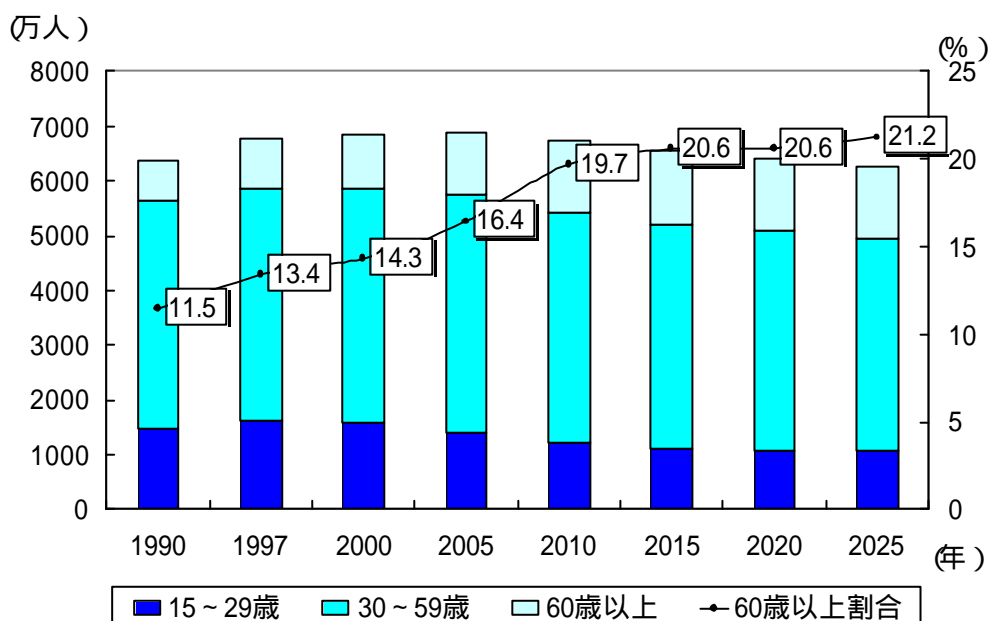
富士総合研究所作成

## (2) 労働力人口の高齢化

### - 高齢者層への労働力需要拡大の可能性 -

国を成立させるためには一定割合の働き手が必要ですが、我が国はどうでしょうか。日本の労働力人口に占める60歳以上の人口の割合は、2000年には14.3%、2025年には21.2%となり、年々高齢化が進んでいます。一方、若年の労働力人口は年々減少しています。こうしたことをふまえると、高齢者層への労働力需要は拡大するものと考えられます。

図表 1 - 2 労働力人口の推移



資料 :1990 (平成 2)年、1997 (平成 9)年は総務庁「労働力調査」

2000 (平成 12)年以降は労働省職業安定局推計 (1997 (平成 9)年 6月)「65 現役社会」の政策ビジョン? 構築のためのシナリオと課題?」(労働省発表)

歳

## 2. 今後の年金制度の動向

### (1) 年金制度の仕組み

#### - 階層的な年金制度 -

我が国の年金制度は、全国民に共通した「国民年金（基礎年金）」（1階部分）を基礎に、「被用者年金」（2階部分）、「企業年金」（3階部分）の3階建てになっています。

【1階部分】	全国民に共通した「国民年金（基礎年金）」 すべての国民が国民年金制度に加入します。 すべての国民年金制度の加入者に共通に給付される年金を「基礎年金」といいます。
【2階部分】	国民年金の上乗せとして報酬比例の年金を支給する「被用者年金」（サラリーマンや公務員を対象とした厚生年金、共済年金）
【3階部分】	「企業年金」（厚生年金基金、適格退職年金）

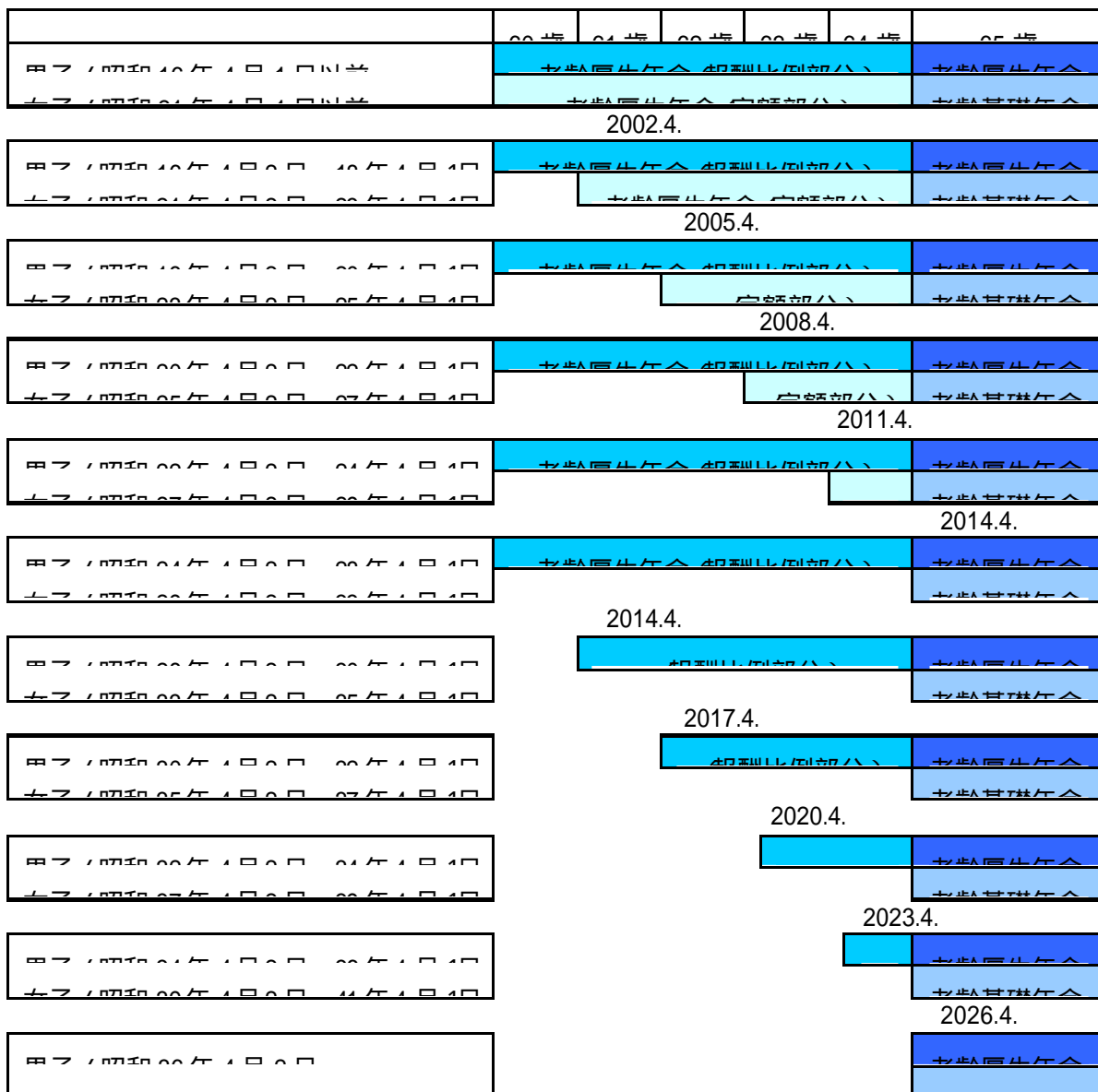
自営業者や農業者は国民年金のみに加入していますが、民間のサラリーマンは国民年金に加えて厚生年金に、公務員は共済年金にも加入します。また、サラリーマンについては、厚生年金基金や適格退職年金などの企業年金に加入している人も多くみられます。

これらの年金制度に加入していると、ある年齢に達した場合、もしくは障害をおった場合などに、年金を受け取ることができます。このうち、高齢になってから受け取ることのできる年金が老齢年金と呼ばれています。

(2) 老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げ

- 年金は65歳から -

サラリーマンが高齢になってから受け取る老齢厚生年金は、所得によって左右される報酬比例部分と左右されない定額部分に分かれています。現在、サラリーマンが60歳になると老齢厚生年金の支給が開始されますが、平成6年と平成12年に制度の見直しが行われ、60歳代前半の老齢厚生年金の支給開始年齢は、以下の図のように段階的に引き上げられていくこととなります。(老齢基礎年金の支給開始年齢は、現在でも65歳です。)



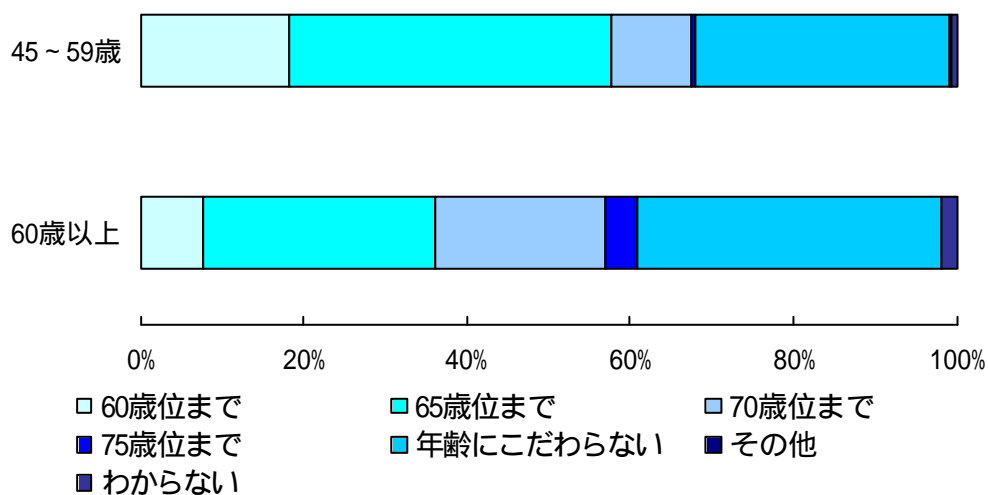
### 3 . 高齢者の就業状況・就業観等

#### ( 1 ) 高齢者の就業意向

- いつまでも働きたい -

「60歳以上になっても就業したい」と考えている人は、現在「40～59歳」の人で81.0%、現在「60歳以上」の人で89.8%を越えています。さらに、「年齢にこだわらずに就業したい」と考えている人は、「40～59歳」の人で31.2%、「60歳以上」の人で39.4%となっています。逆に、「60歳位まで」で退職を希望するのは、「40～59歳」の人で18.2%、「60歳以上」の人で8.2%となっています。このように、高齢になってからも就業を希望する人の割合はかなり高いといえます。

図表1 - 3 望ましい退職年齢



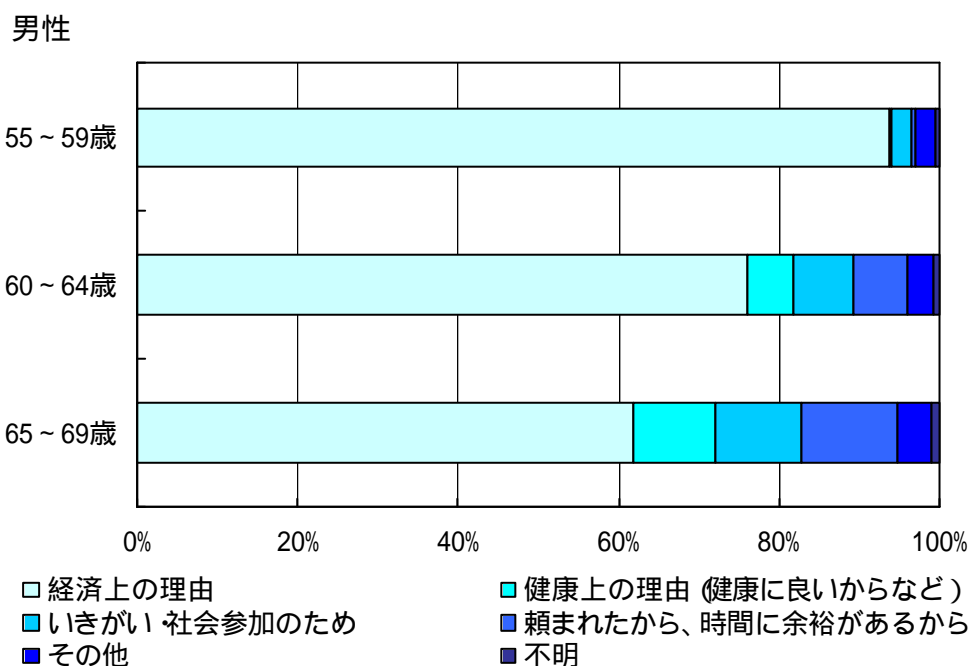
資料 :総務庁「中高年齢階層の高齢化問題に関する意識調査」(平成10年)

## (2) 高齢者の就業目的

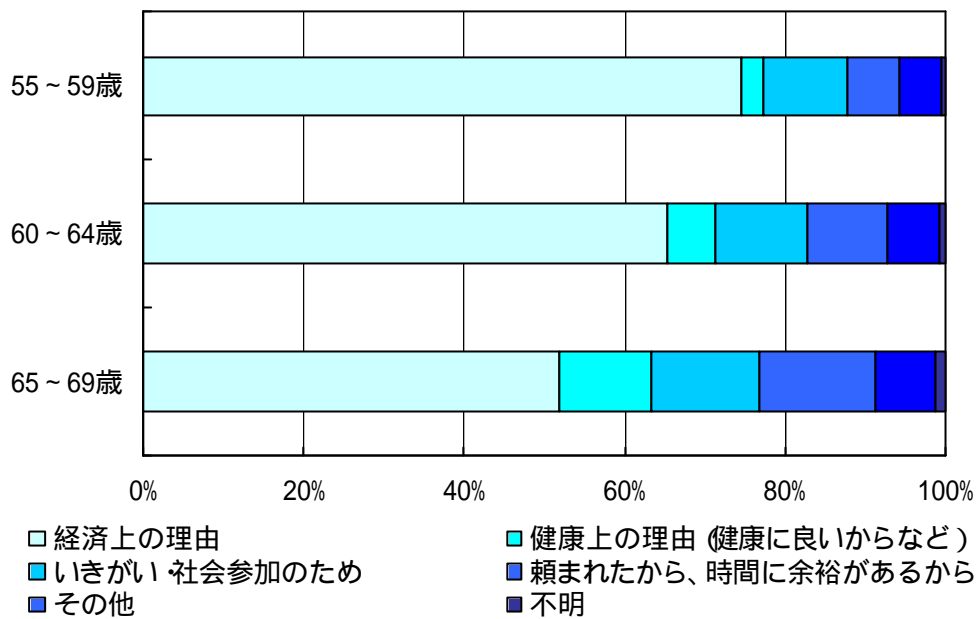
- 生活の糧を得るために -

高齢者が就業する理由は「経済上の理由」が最も多くなっています。ただし、加齢に伴ってその割合は若干低下し、「健康上の理由」や「生きがい」をあげる人もわずかながら増えています。このように、中高年齢者が就業する目的は、加齢とともに「生活の糧を得るため」から「自分らしく生きるため」に変化しているといえます。ただ、前述のように、年金の支給開始が引き上げるなど、高齢者の経済状況はあまり好ましいものになるとはいえず、今後は「生活の糧を得るため」に就業する人が増えると思われます。

図表1 - 4 高齢就業者の就業理由 (平成12年10月)



女性



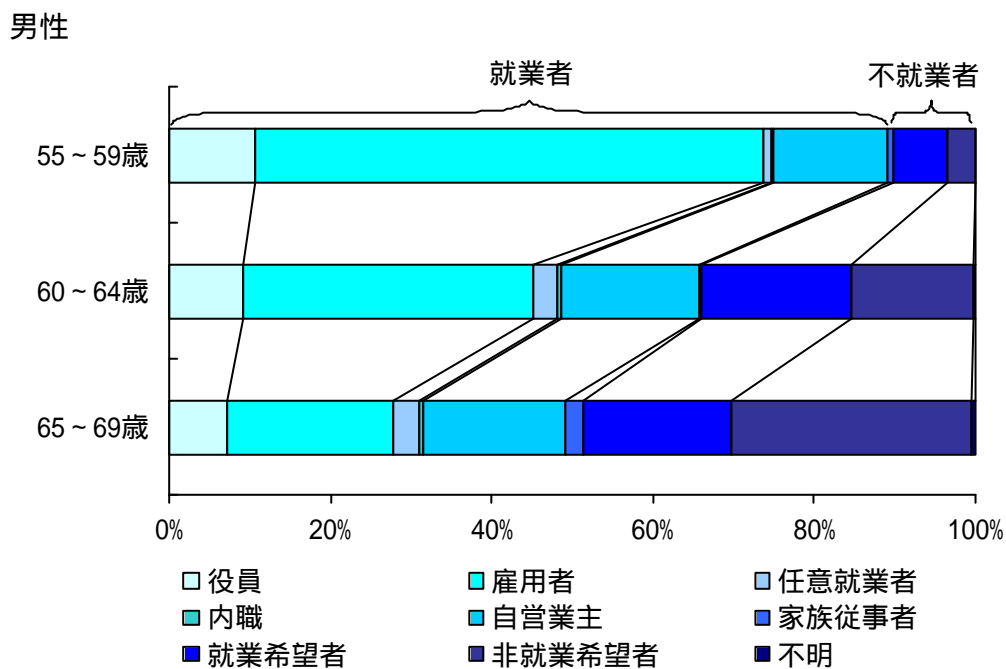
資料 :厚生労働省「高齢者就業実態調査」

### (3) 高齢者の就業状況

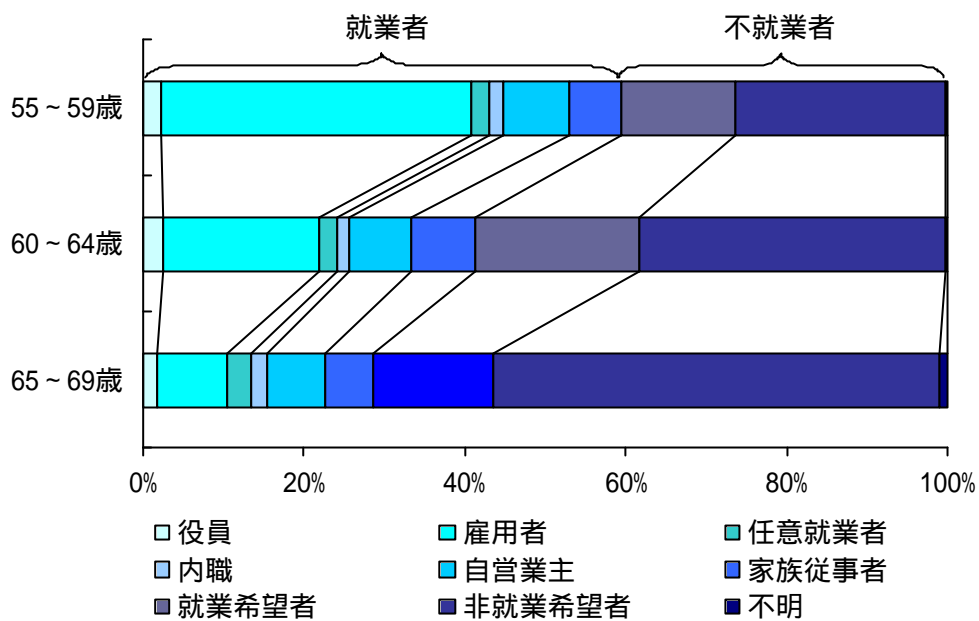
#### - 高い就業希望 -

高齢者について、就業者と不就業者の割合を見ると、加齢に伴って、就業者の割合が減少し、不就業者の割合が上昇しています。不就業者のうち、「就業を希望しながらも就業できていない人（「就業希望者）」は、男性の場合は加齢とともに増加しています。「55～59歳」では約5%ですが、「60～64歳」で20%弱になっています。女性については「就業を希望しながらも就業できていない人（「就業希望者）」の割合は年齢による大きな差異はなく、約16～20%となっています。60歳以上の人で働く場所さえあれば働きたいという人は決して少なくありません。

図表 1 - 5 高齢者の就業・不就業状況 (平成 12 年 10 月)



女性

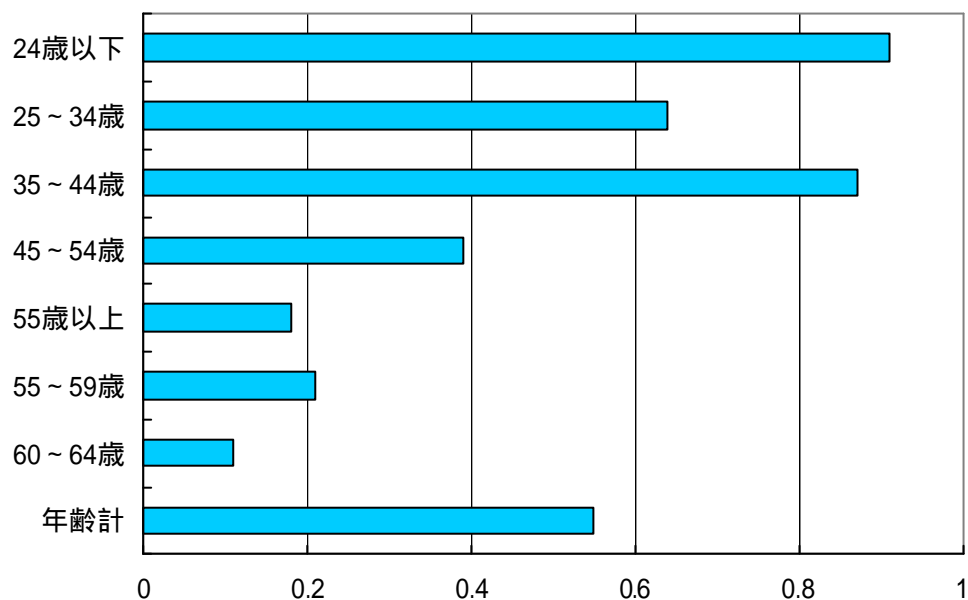


資料 :厚生労働省「高齢者就業実態調査」

- 厳しい現実 -

以上のように、高齢者が働く意欲を持っていても、実際に働く場所は限られています。下のグラフが示すように、有効求人倍率は、年齢階層が上がるにつれ、低くなり、加齢とともに職を得ることが困難になっています。昨今の雇用情勢の悪さを差し引いて考えても、高齢者の就職には厳しい現実があることがわかります。

図表1 - 6 年齢別有効求人倍率 (平成13年10月)



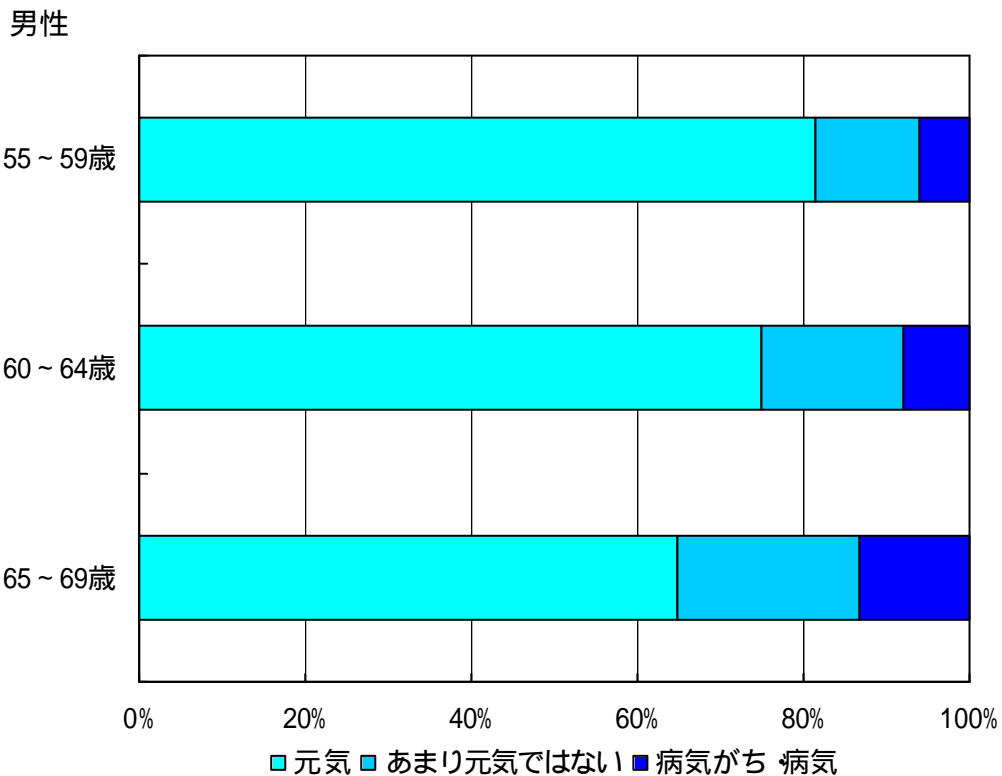
資料 :厚生労働省「職業安定業務統計」

#### (4) 高齢者の健康状態

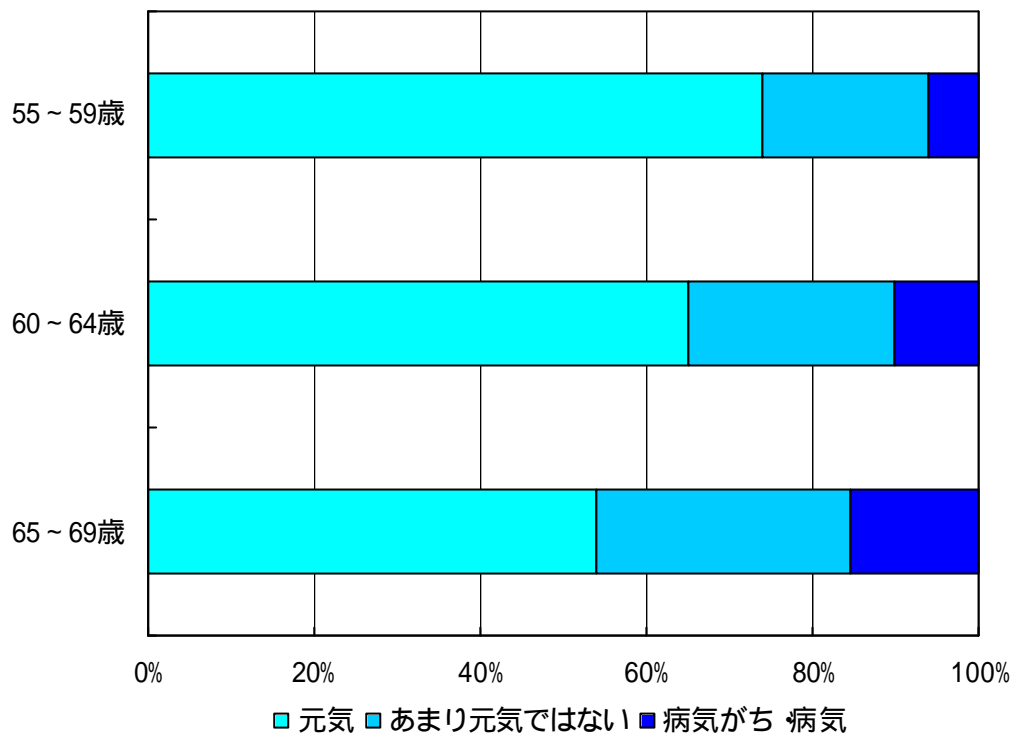
- 高齢者の大半は「元気高齢者」 -

高齢者が自己の健康状態を評価すると、「60～64歳」の人のうち、男性の場合は75%、女性の場合は65%が「元気」と答えています。肉体的な面からみた就業の可能性で、「フルタイムで働くことが可能」、もしくは「職場・勤務の条件によって就業可能」と答えている人の割合は、「60～64歳」の男性では92%、女性では74%になっています。条件さえ整えば多くの高齢者は働くことを望んでいるといえます。

図表 1- 7 ふだんの健康状態 (平成 12 年 10 月)



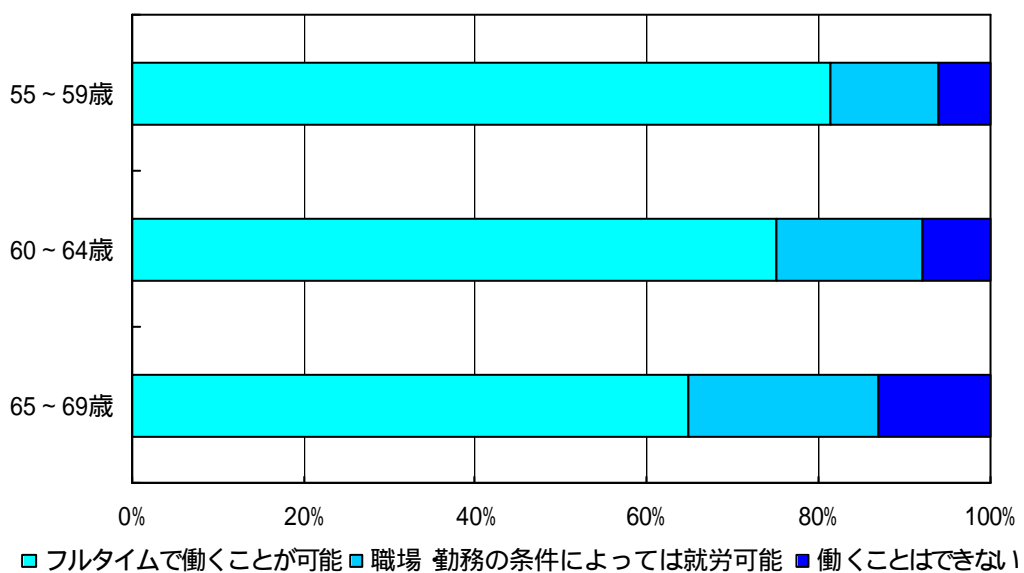
女性



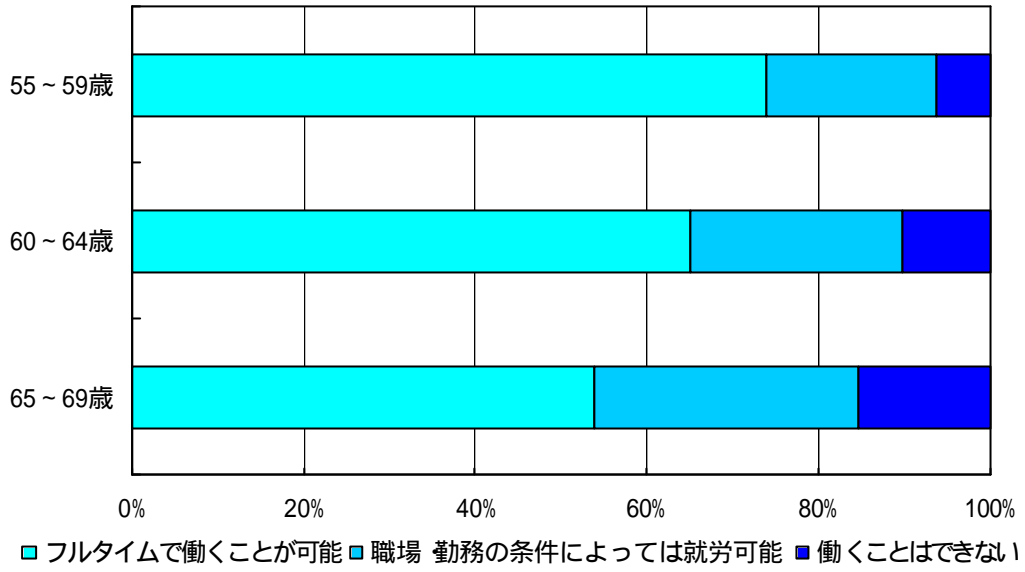
資料 :厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

図表 1 - 8 肉体的な面から見た就業の可能性 (平成 12 年 10 月)

男性



女性



資料 :厚生労働省 「高齢者就業実態調査」

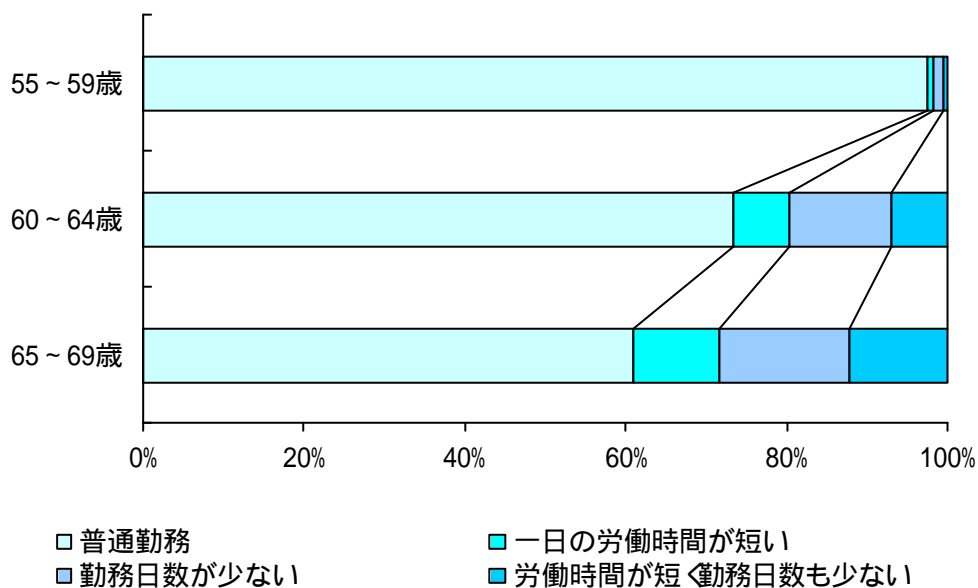
## (5) 高齢者の勤務形態

- 個々人に応じた多様な働き方 -

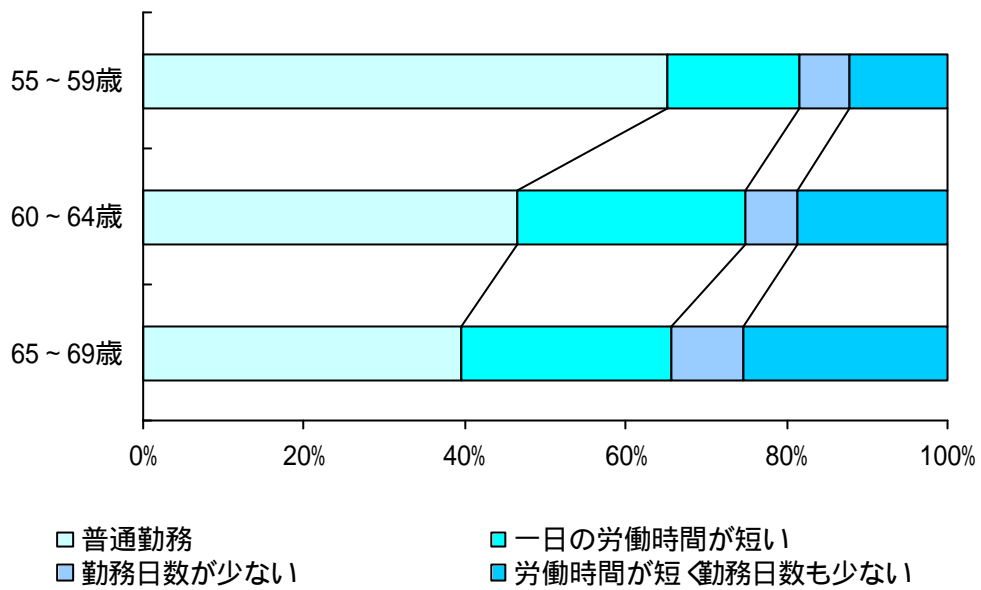
高齢者の勤務形態は、加齢に伴い、1週間での勤務日数を減らしたり、1日の労働時間を短くしたりする「短時間勤務」の割合が高くなっています。特に、「60～64歳」で短時間勤務をしている人は、男性の場合は30%程度、女性の場合は60%弱となっています。現在、実際に就業している65歳以上の高齢者の就業形態は、個々人の希望や身体的状況等に応じた短時間勤務が多くなっていることがうかがえます。

図表 1 - 9 高年齢就業者の勤務形態 (平成 12 年)

男性



女性



資料 :厚生労働省「高齢者就業実態調査」

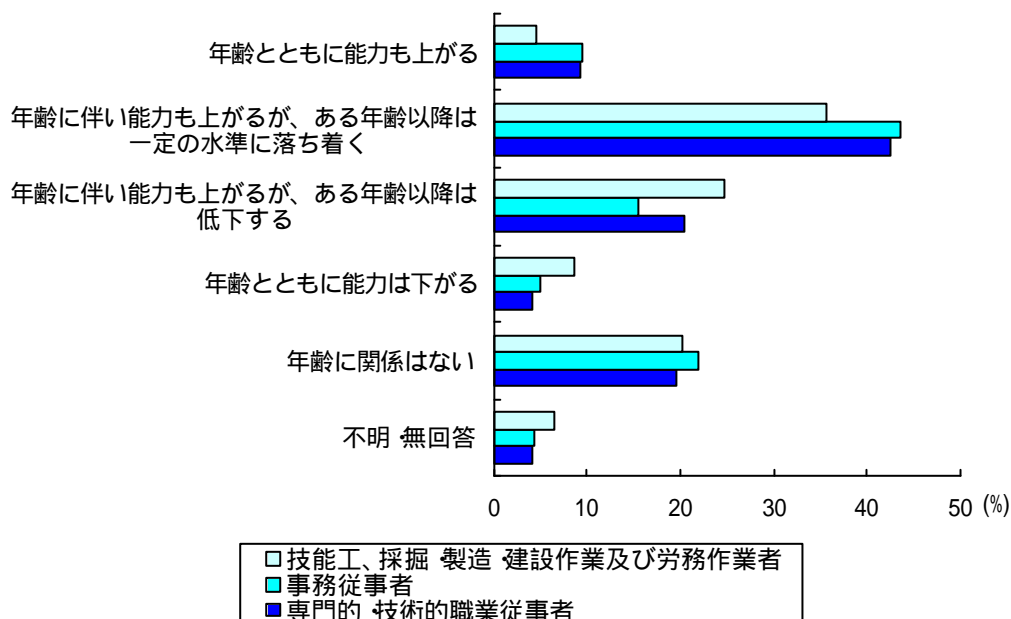
## (6) 高齢者の職業能力

- 職業能力は低下しない -

加齢に伴い、労働者の職業能力は低下していくと思われがちです。しかし、企業が抱えている高齢者の職務能力についての評価は、とくに「事務職」、「技術職」について「年齢に伴い能力は上がるが、ある年齢以降は一定水準に落ち着く」が最も多くなっています。

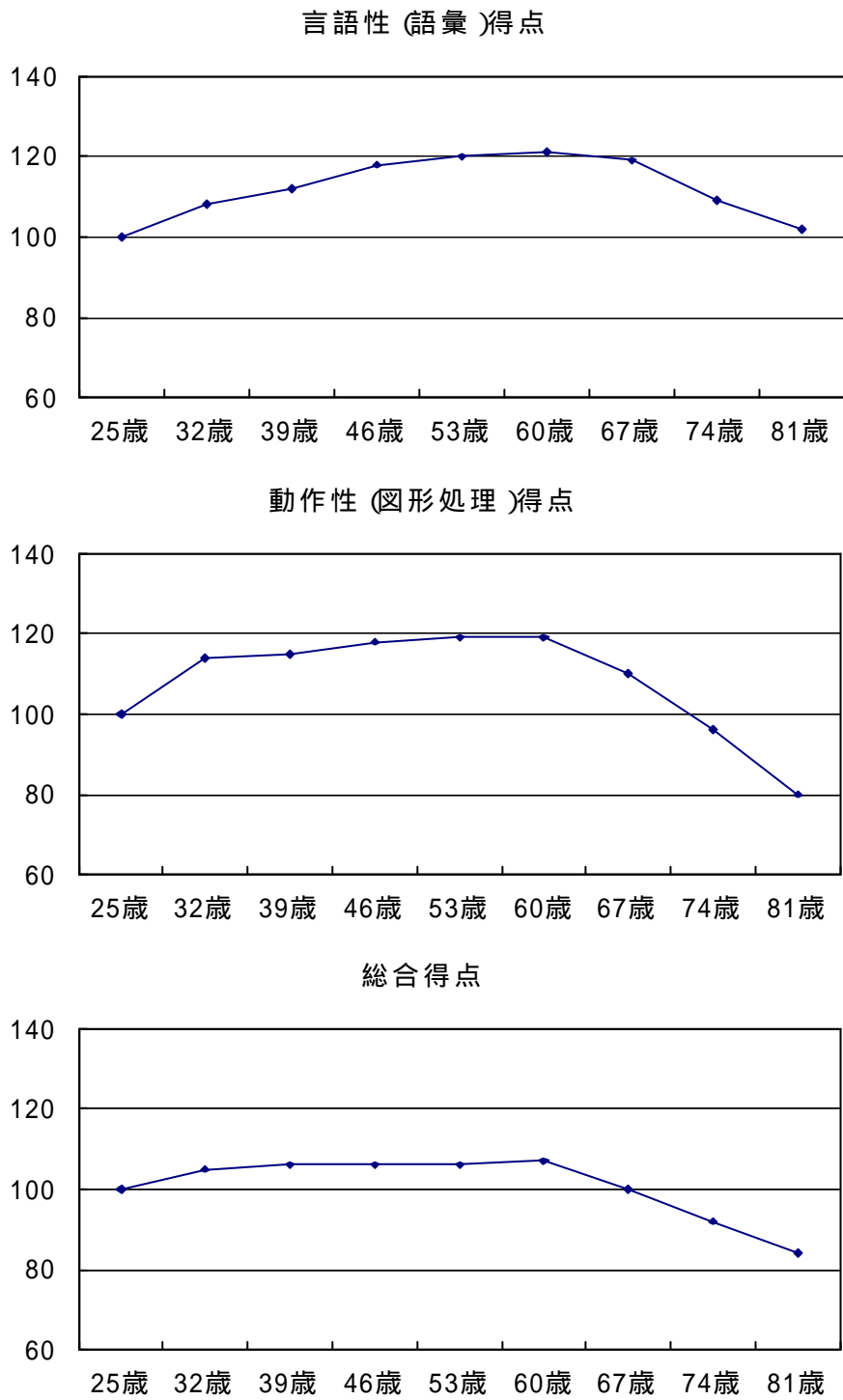
また、アメリカの心理学者によると、図形処理などの動作性の能力は60歳以降低下しますが、言語性の能力は下降するものの、比較的緩やかなカーブにとどまっています。つまり、高齢者となっても文書の作成のような言葉を使う業務など、仕事によっては、知能を十分生かすことができるのです。

図表 1 - 10 「職務能力全般」の 45 ~ 65 歳における変化



資料：日本労働研究機構「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」(2000年)

図表 1 - 11 知能の加齢による発達パターン



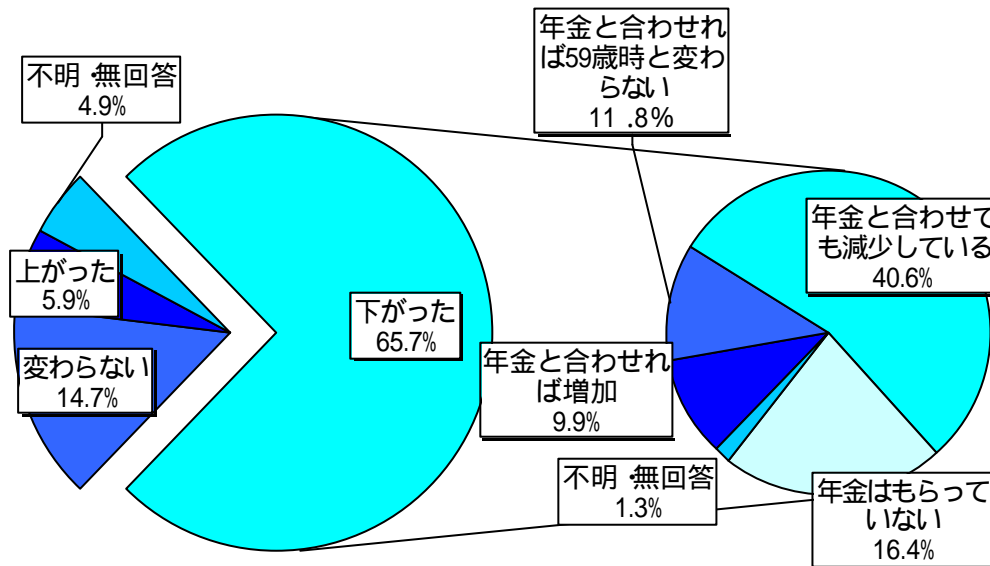
資料 :Schaie, K.W.知能の加齢による発達パターン (1980 年)

## (7) 高齢者の収入

- 加齢に伴う収入の低下 -

60歳以上の自身の賃金を59歳の時点の賃金と比較したとき、大半の高齢者の賃金が低下しています。年金を受給している人もいますが、年金と合計しても、全体の収入は59歳の時点よりも低下している場合が多くなっています。つまり、60歳を越えると、年齢に応じて収入が上昇することがほとんどないのが現状です。

図表 1 - 12 59歳時と比較した賃金、収入(賃金+年金)(60歳以上の労働者)



資料 :日本労働研究機構「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」  
(2000年)

#### 4. 企業における関連諸制度等

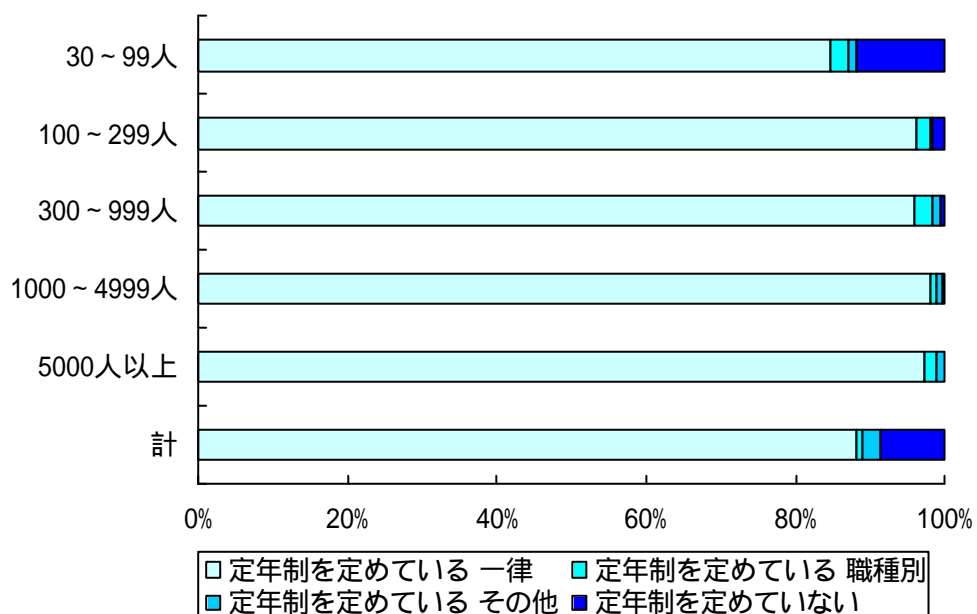
##### (1) 定年制・勤務延長制度・再雇用制度

- 60歳以降も働くことのできる仕組みの構築へ -

日本の大半の企業は一律定年制を設け、その年齢を60歳に設定しています。

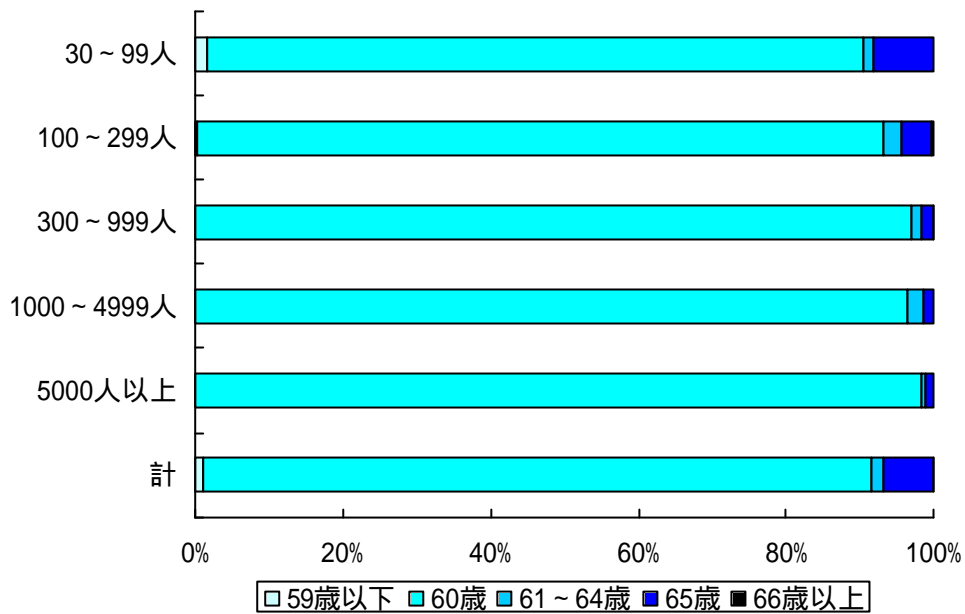
しかしながら、一方で多くの企業が60歳以降も働き続けることができるよう、勤務延長制度や再雇用制度を設けています。この傾向は、従業員数が多くなるほど強くなります。

図表 1 - 13 定年制度の有無 (平成 13 年)



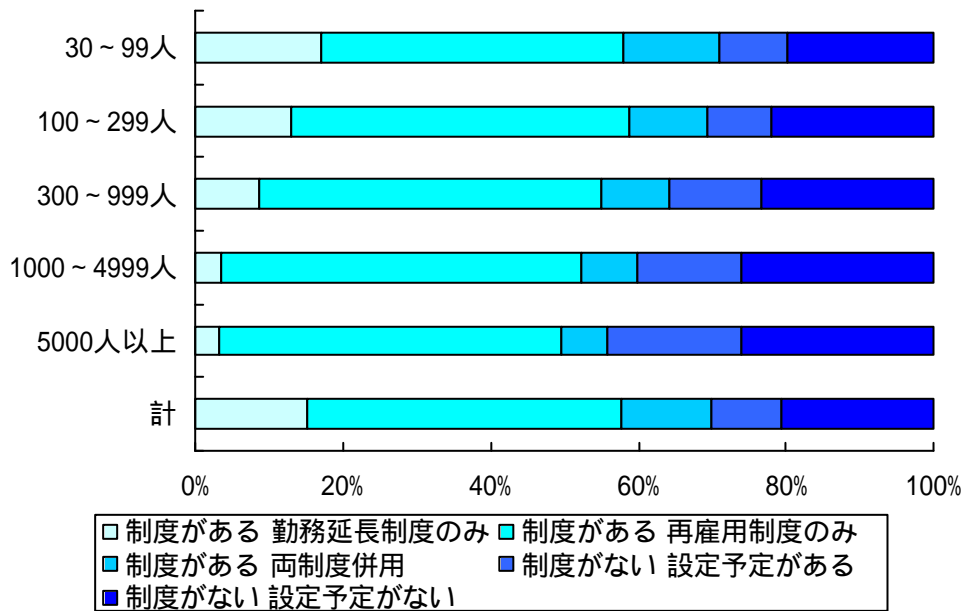
資料 :厚生労働省「雇用管理調査」

図表 1 - 14 一律定年制を設けている企業の定年年齢 (平成 13 年)



資料 :厚生労働省 「雇用管理調査」

図表 1 - 15 勤務延長制度・再雇用制度の有無 (平成 13 年)



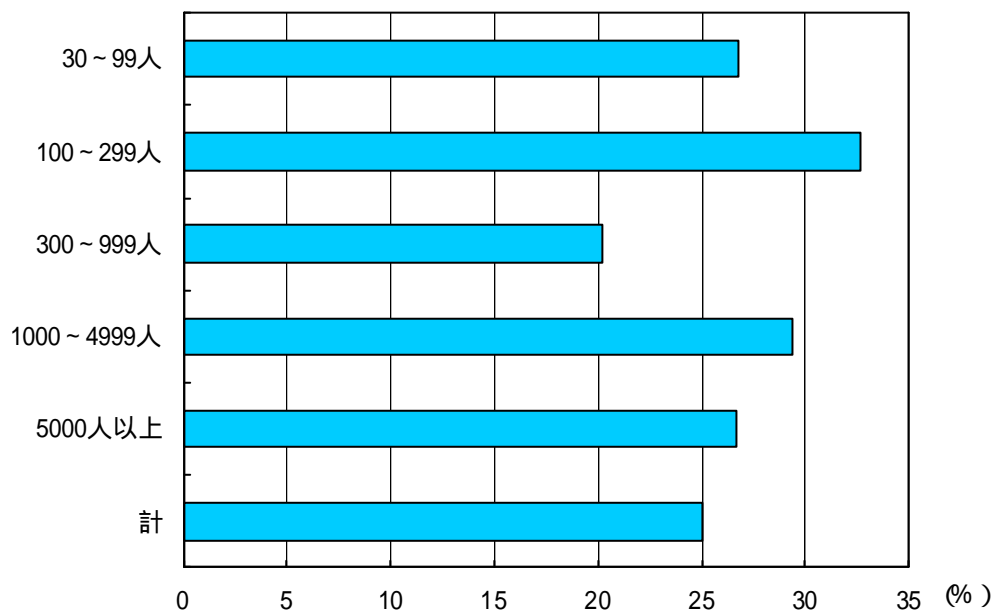
資料 :厚生労働省 「雇用管理調査」

## (2) 高齢者雇用のための取り組み

### - 高齢者の特性に応じた雇用のあり方 -

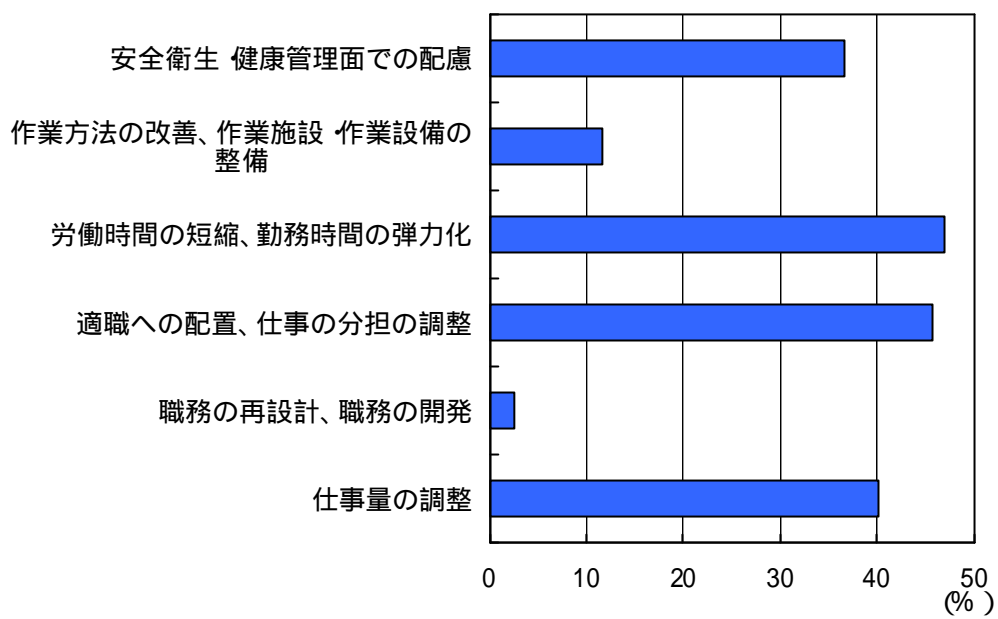
60歳以上の高齢労働者を雇用している事業所で、高年齢労働者を雇用するために、特別な措置をとっている事業所の割合は25%にとどまっています。実施されている措置の具体的な内容は「労働時間の短縮、勤務時間の弾力化」が47%、「適職への配置、仕事の分担の調整」が45%、「仕事量の調整」が40%、「安全衛生・健康管理面での配慮」が36%となっています。労働力人口の高齢化が予想される今後、企業が高齢者の特性に応じた特別措置を実施していく必要性は、ますます高まってくるものと思われます。

図表 1 - 16 高年齢就業者を雇用するための特別な措置の実施企業の割合 (平成 12 年)



資料 :厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

図表 1 - 17 高年齢就業者を雇用するための特別な措置の内容 (平成 12 年)



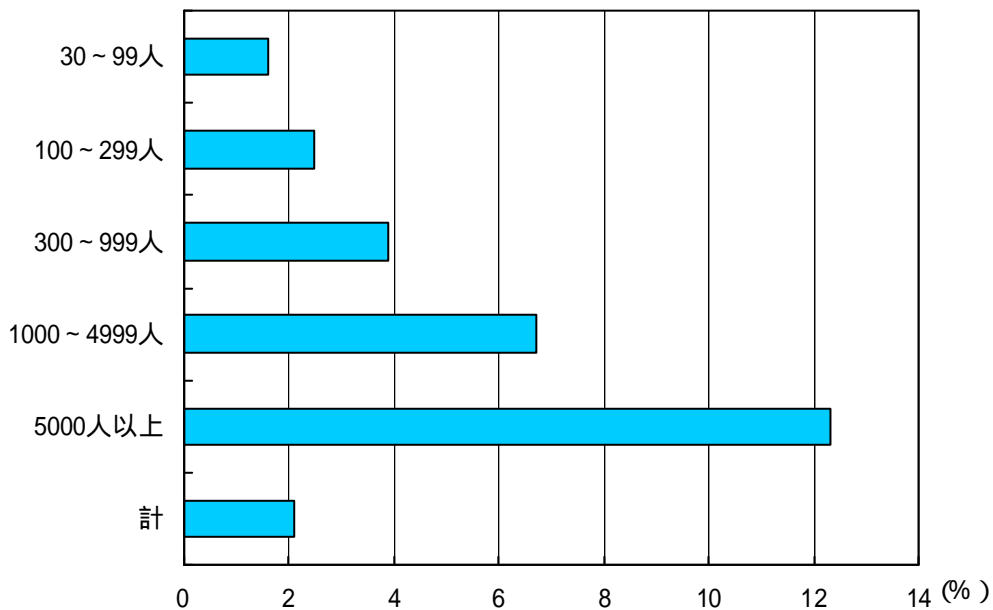
資料 :厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

### (3) 再就職先のあっせん等

- 大企業ほど「定年後は関連会社へ」 -

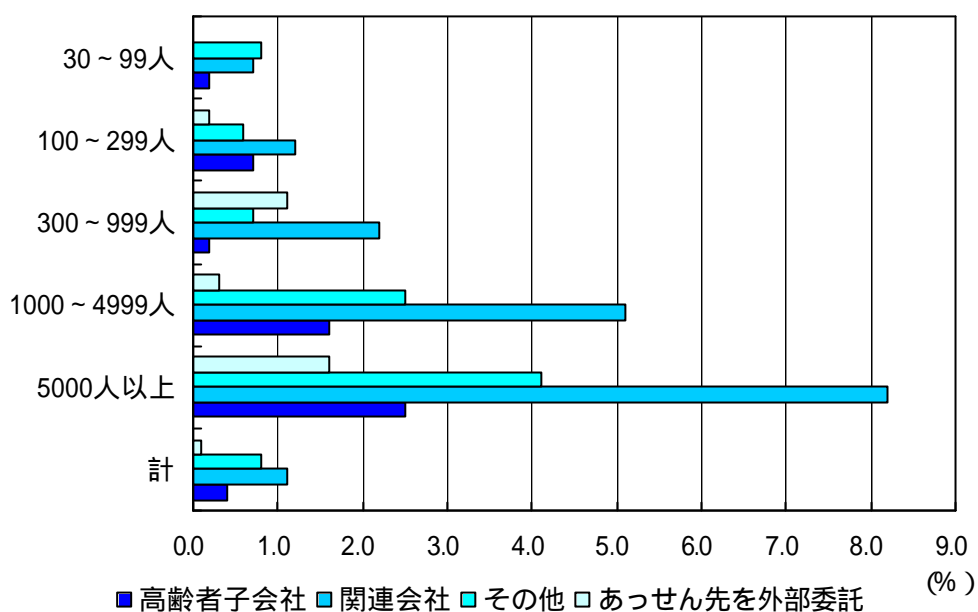
定年制を定めている企業のうち、企業規模が大きくなるほど、社員の再就職先のあっせん制度を有している割合は高くなりますが、全体で2%程度と、きわめて低いレベルにとどまっています。あっせん制度のある企業のあっせん先としては、関連会社が最も多くなっており、こちらも企業規模が大きくなるほどその傾向が強くなっています。ただ経済・雇用情勢が厳しくなると予想される今後は、再就職を企業からあっせんされるのを待っているのではなく、自助努力によって再就職先を見つけていく必要があると思われます。

図表 1 - 18 高齢者の再就職のあっせん制度の有る企業の割合 (平成 12 年)



資料 :厚生労働省「雇用管理調査」

図表 1 - 19 高齢者の再就職のあっせん先 (平成 12 年)



注 1) 「高齢者子会社」とは高齢者を雇用することを目的として設立された子会社をいう

2) 「関連会社」とは、取引会社、下請け会社等をいう

3) 「あっせん先を外部委託」とは、アウトプレースメント (再就職のためのコンサルティングを行う会社) や職業紹介事業を営む会社に委託することをいう

資料 :厚生労働省 「雇用管理調査」

## 第2章 60歳以降も社会で活躍するために

### 1. 個人はどうすればよいか

- 厳しくなっていく高齢者を取り巻く社会状況 -

現在、高齢者の大半は健康であり、また年金や雇用保険などに代表される社会保障制度の充実を背景に、生活にあまり不自由がない状態にあるといえます。

こうした中、一部の高齢者の方々は「自由に使える時間で社会貢献をしたい」、「これまで培ってきた経験を活かして、お小遣い程度でも良いから収入を得たい」と考え、それまでに勤めていた企業で定年後も短時間勤務等の形態により働き続けたり、仲間同士で協力し合って新たに会社やNPOを立ち上げたりしています。

- N P O -

“non-profit organization” すなわち「利潤を上げることが目的としない、公益的活動を行う民間の団体」のこと。活動の目的には保険医療福祉の増進、社会教育の推進、まちづくりの推進、文化芸術スポーツの振興、環境の保全等がある。活動資金を会費、寄付金、助成金に頼るだけでなく、活動を継続し発展させるための収益事業を行うこともできる。

もっとも、第1章でみたように、現状では就業を望んでいても就業できない高齢者が少なくないことなど、すべての人がこのように希望に沿った形で社会における活動機会を得ているわけではありません。

片や視点を変えてみると、今後は厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていきますし、さらには、株価低迷や超低金利の長期化を背景とした運用利回りの悪化や「団塊の世代」の定年時期が近づいてきたことなどから、厚生年金

基金や税制適格年金が存続の危機に直面している企業も少なくないという指摘もあります。こうしたことなどをふまえると、これからは従来のような「年金受給を前提とし（働かなくても）生活にあまり不自由がない高齢期」という状況が成り立ちにくくなることは否定できません。

- 「自己責任」が強く問われる時代に -

以上のような状況を考えると、これからの高齢者には、自らの生活の基盤は自らが築くという「自己責任」が強く求められるようになるでしょう。すなわち、「年齢に関わらず社会で活躍できるよう、健康を維持する」、「自分に必要なお金については公的年金だけに頼らない」、「社会で活躍し続け、報酬が得られるだけの能力（エンプロイアビリティ）を身につけ、それを高める」といったことがこれまで以上に重要となるのです。

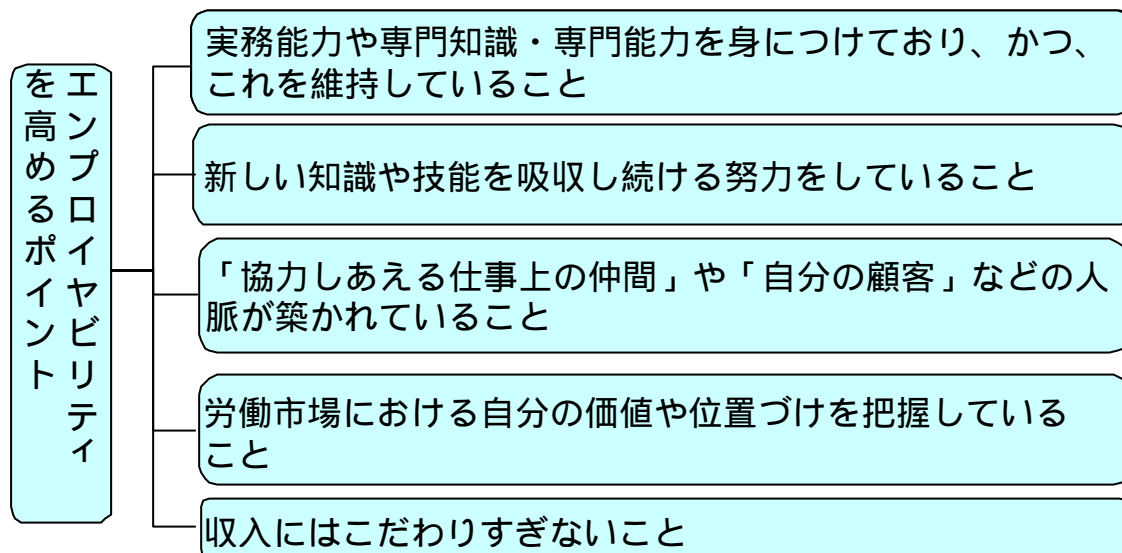
なかでもエンプロイアビリティの向上は、「健康維持」や「お金を稼ぐ」ことにもつながるわけですから、この点がもっとも重視されるべきなのは言うまでもありません。私たちは「自己責任」の下、自助努力を通じた職業能力の向上が不可欠な時代に向かうこととなります。

- エンプロイアビリティ -

“Employability” すなわち「雇用されうる能力」のこと。流動化する雇用状況の中で、労働者の能力を自律性の観点から捉えた言葉で、近年では、ひとつの会社の中でしか通用しないスキルで職を得るのではなく、他の会社に行っても通用するようなスキルを持っていることを「エンプロイアビリティが高い」と表現する。

- どうすれば「エンプロイヤビリティ」を高められるか -

図表 2- 1 エンプロイヤビリティを高めるポイント



ではエンプロイヤビリティを高めるために、個人は何を心がけ、どのように行動すればよいのでしょうか。実際に、企業や行政機関で定年後も働き続けたり、あるいは別の職場に再就職したりしている高齢者の方々には、「健康である」ということ以外にも、いくつかの共通項が見出せます。具体的には、

- ・実務能力や専門知識・専門技術を身につけており、かつ、これを維持している
- ・新しい知識や技能を吸収し続ける努力をしている
- ・「協力し合える仕事上の仲間」や「自分の顧客」などの人脈が築かれている
- ・労働市場における自分の価値や位置づけを把握している
- ・収入にこだわりすぎない

などです。

こうした項目は「雇用されている」高齢者の方々に限らず、自ら「起業」したり、あるいは「ボランティア活動を支える団体の有給スタッフとして勤務」をし

たりしている高齢者の方々にもある程度共通して見出せるようです。

このような「共通項」は、言うまでもなく決して一朝一夕に育まれるものではありません。次節でみるように「勤め続ける」、「再就職する」、「起業する」、「ボランティア活動を支える団体の有給スタッフとなる」等、高齢期において社会で活躍し、報酬を得る方法はさまざまですが、どのような方法で活躍するのであれ、成功者の多くは上記の「共通項」を身につけるべく、早い段階からこうしたことを強く意識して日々の仕事に取り組んだり、自己啓発をしたりするなどの準備をしてきたことは間違いのないようです。

## 2. 企業や行政はどうすればよいか

- 厳しい経済情勢下、「雇用者（企業、行政機関等）」

に求められていること -

バブル経済の崩壊以降、経営環境の悪化に伴い人員削減を迫られる企業が増えており、また行政機関においても行革の余波や構造改革の流れの中で職員数は減少の傾向にあります。

こうした状況下で「時流」に逆行する部分もある「高齢者（定年到達者）の雇用延長」が、社会の期待通りに進まないのはやむを得ない面もあるといえましょう。これに加え、特に大企業のホワイトカラー層においては、定年近くの社員で「60歳以降も働きたい」と考える者の割合が思ったよりも高くない、という話も少なからず聞かれます。この背景には「自分に相応しいと思える仕事がない」、「定年前と比べて勤務条件がよくない」、「年金だけで十分に暮らしていけるので働く動機がない」等の事情があることが考えられます。

ただ、今後、団塊の世代が定年（60歳）を迎える時期になれば、従業員側には「年金の支給開始年齢が引き上げられるので自分の経験や能力を活かしながら、生活に必要なお金を稼ぎたい」というニーズが、雇用者側（企業、行政機関等）には「若年労働力が減少していくなか、経験や技能の蓄積された高齢者をうまく雇用することで人材確保と経営効率化を図りたい」というニーズが強くなることが予想されます。また、社会全体としても「社会保障費用の負担が若年世代だけに過重にならないよう」高齢者が働くことを推進していく必要があります。

雇用者は将来を見据え、いち早く職場（社会）で高齢者が当たり前活躍できるための制度や仕組みの整備に取り組むことが期待されます。

- 単に「雇用機会」をつくるだけでなく、

個人の「自己責任」のバックアップを -

雇用者のなかには、上記のような状況を見据え、いち早く定年年齢を61歳以上に引き上げたり、勤務延長制度や再雇用制度を導入しているケースも少なくありません。もっとも、こうしたケースについて実情をみると、業種、職種によってはその特性を生かし、「高齢者にとっての働きやすさ」と「経営効率の向上」を両立している例がある一方で、「高齢者の仕事に対する意欲を維持させるのが難しい」、「気力、体力の面で働き続けるのがふさわしくない高齢者もいる」、「キャリアを積んだ高齢者に相応しい仕事が社内にはない」、「定年延長するには従業員が納得する形で年功的賃金体系を変更する必要がある」、「定年年齢を上げると、結果昇進しにくくなる中堅・若手従業員のモラル低下が懸念される」などという声も聞こえてきます。

高齢者の雇用機会を拡大していくことは、雇用者として「60歳以降も活躍し続けられる社会」の実現に直接的かつ効果的に資するという点で最重視されるべきものであるといえますが、翻って、「従業員の60歳以降の活躍に向けた『準備』を側面から支援する」ということも、これからは重要になってくるでしょう。

ここにみるような「声」については、その解決策に「模範解答」はなく、各雇用者がそれぞれの状況に応じて答えを探っていくしかないように思われます。

既述のように、個人として高齢期（定年以降）に活躍し、ある程度の報酬を得る形態には「勤め続ける」のみならず、「再就職する」、「起業する」、「ボランティア活動で小遣い程度の収入を得る」等、多様な可能性があります。もちろん個人のこうしたことへの取り組みは、あくまで自らが当事者となって切り拓いていくという「自己責任」が原則となります。一方、雇用者として、例えば「長期リフレッシュ休暇制度等の整備による多様な能力開発機会の拡大」、「異業種交流会等への従業員派遣による人脈づくりや起業アイデア等形成の支援」、「ボランティア休暇制度」などにより間接的に支援していくことは、個人の可能性を広げるばかりか、企業、行政機関等における組織活力の向上にもつながるのではないでしょ

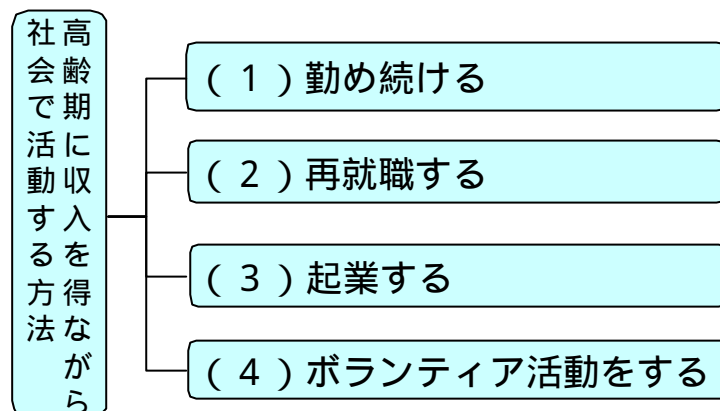
うか。

次節では上記のことをふまえ、高齢期においてある程度の収入を得ることを前提とした代表的な社会活動、すなわち「勤め続ける」、「再就職する」、「起業する」、「ボランティア活動をする」について、それぞれテーマ別に現状と課題を概観し、事例を例示しながら、個人は具体的に何をなすべきで、企業や行政はそれをどうサポートしていくべきかを考察していくことにします。

### 3 . 高齢期に収入を得ながら社会で活躍する方法

高齢期に収入を得ながら社会で活躍するには、下図に見るような4つの方法がありますが、それぞれの方法について、順を追って詳細に言及していくことにします。

図表2 - 2 高齢期に収入を得ながら社会で活躍する方法



## ( 1 ) 勤め続ける

### - 「勤務延長制度」、「再雇用制度」の現状 -

現在、多くの企業は60歳定年を維持したうえで、「勤務延長制度」や「再雇用制度」によって、定年を越えた高齢者のための雇用機会を設けています。しかし、実際にこれらの制度を導入、運用している企業に目を向けると、同じ「勤務延長制度」、「再雇用制度」という名称であっても、その内容は主に以下の点で異なっています。

- ・対象者は希望者全員なのか、特に会社が認めた者のみなのか。
- ・自社での雇用なのか、関連会社での雇用なのか。
- ・担当するのは定年前と同じ仕事なのか、定年前と近い仕事なのか、それとも定年前とは異なる仕事なのか。

これらは、業種特性、企業規模、従業員の平均年齢（年齢別構成）、具体的な仕事内容の違いに由来するようです。また、逆にこれらの条件が違っても共通する点は、

- ・定年前より勤務日数、勤務時間が短い。
- ・定年前より賃金水準が低い。

などです（図表2 - 3）。

図表2 - 3からは、企業にとって当該制度は運用次第で「専門的スキルや経験を蓄積した人材をローコストで活用できる」、「高齢従業員による現役従業員へのサポートを通じ、技能伝承や労働時間短縮等が実現される」などのメリットをもたらすものだということがわかります。

図表2 - 3 企業における勤務延長制度、再雇用制度の代表的事例

企業属性	制度の内容と運用実態
<p>A社(小売業)</p> <p>従業員数...約1万人</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己責任におけるキャリア形成」、現在の能力・業績・成果に基づく人事管理への転換」という方針の一環として2001年より5コースの再雇用制度を導入。81年より「会社が認めた者」について65歳までの再雇用を実施してきた実績もふまえられている。</li> <li>・5コースの内訳は、「成果・業績型処遇のセールスコース」、「服飾技術・デザイナーの技術技能コース」、「法務・決算等の専門嘱託コース」、「グループ内企業への再就職コース」、「勤務日・時間選択型のワークシェアコース」で、給与はいずれも定年時の60%水準。再雇用以外のコースとして「転職支援コース」、「60歳定年コース」もあり。</li> <li>・人事制度のなかで、個人が、人事担当者によるキャリアカウンセリングを通じて、「自己責任でキャリアを選択し、自らがキャリア形成に取り組める」、「将来の方向性について人事担当者と話し合う」仕組みを整備している点がポイント。</li> </ul>
<p>B社(製造業)</p> <p>従業員数...約1万人</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2001年度より希望する社員全員の定年を段階的に60歳から65歳に延長する制度を導入。社員が55歳になった時点で本人が定年を延長するかどうかを選択する仕組み。60歳を越えても雇用形態変わらず。</li> <li>・「定年延長」「延長後の給与削減」「退職金制度の改訂」「企業年金制度の見直し」をセットで実施していることが特徴。</li> <li>・定年延長を希望した場合、年収は減額。56歳以降の給与・賞与を55歳当時の85%に、60歳以降は50%程度の水準に引き下げ。退職金について56歳以上の社員に加算していた「定年加算</li> </ul>

	<p>金」等を廃止、56歳から定年までに支払う賞与に上乘せする。</p> <p>また、企業年金の支給開始年齢も60から65歳に引き上げ予定。</p>
<p>C社(製造業)</p> <p>・従業員数...約1300人</p>	<p>・2003年度より、定年退職後の社員を一定期間再雇用する新人事制度を導入。定年の二年以上前に登録した社員を対象に、同社本体かグループ企業で最大二年間雇用を継続。定年までは給与を減額し、総人件費抑制につなげる。ベテラン社員減少に伴い、技術・ノウハウの継承が困難となるのを防ぐ目的あり。</p> <p>・再雇用希望者は定年の2年前に会社に登録。登録者は定年前2年間、基本給、賞与が10%減となる。また、定年6ヶ月前に実施される審査の結果、再雇用とならない場合、減額分は返還される。再雇用期間は定年後2年で、延長はない。</p> <p>・再雇用の形態は「週30時間以上勤務のシニア社員」「週30時間未満勤務のパート」「繁忙期のみ雇用するアルバイト」の3種類。シニア社員、パートは退職時の資格を基にした時給制で、昇給はないが賞与の支給がある。アルバイトは繁忙期に会社が声を掛ける登録制で、残業手当はつくが賞与はなし。雇用形態については定年6カ月前の審査で振り分けられる。</p>

資料 :各種資料より富士総合研究所作成

- 「勤務延長制度」、「再雇用制度」の課題 -

図表2 - 3からもわかるように、定年後も同じ企業、もしくは関連するグループ企業で働き続けることのできる仕組みは、企業特性に応じてさまざまです。しかしながらどのような制度を整備するのであれ、「希望者全員を雇うことの是非」、「仕事内容（適職開発）」、「処遇体系の再編」、「意識改革（能力開発）」といった4つの課題については、制度の適切な機能を促すために避けて通れないものとして解決していく必要があるでしょう。

このうち、「希望者全員を雇うことの是非」という課題については、わが国において解雇が大幅に制限されていることを背景に、企業側と従業員側で意見の対立があります（企業としては「働きの悪い従業員に辞めてもらう機会を失する」、従業員としては「制度が有名無実化するのを避けたい」）。ただ、この点についてはそれ以外の3点がクリアされれば自ずと解決するとも考えられます。60歳を越えた者に適した仕事があり、企業・従業員双方にとって適切な処遇体系が整備され、能力開発と仕事の配分に対する意識が変われば、実態として「希望者全員の雇用」が実現される可能性は高いといえましょう。

図表2 - 4では、「仕事内容」、「処遇体系の再編」、「意識の改革」といった残りの3つの課題について、企業・従業員がそれぞれに取り組まなければならないポイントを整理しています。これを概観すると、「付け焼き刃」的な対応では決して解決には至らない課題ばかりだということを理解していただけたと思います。

60歳以降も「報酬を得ながら社会で活躍できる」機会を充実させていくためには、その選択肢のひとつである「勤め続ける」機会の整備・拡大が不可欠だといえます。今後、企業および従業員はそれぞれの立場で「勤め続ける」ことができる条件を整備すべく、なるべく早い段階から課題の解決に向けた努力を続けていくことが重要だといえます。

図表2 - 4 「勤め続ける」ことに関わる課題一覧

	企業側の課題	従業員側の課題
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「一定の体力(動作のスピードや視力)を必要とする仕事」については、補助器具・装置の設置によってある程度対応可能だが、限界がある</li> <li>・「知的熟練を活かすことが中心となる仕事」については定年前と同じ状態で雇用可能だが、一定の仕事量をどう確保するかが問題</li> <li>・定年前と同じようにフルタイムで働きたい人ばかりではないことを踏まえると、多様な勤務形態を用意することが重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「企業に買ってもらえる能力の維持」という観点から、「実務能力を維持すること」、「新しい技術や知識に対応すること」が必要</li> </ul>
処遇体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在職老齢年金や各種補助金を合計して、定年前年収の7割程度を確保するように賃金額を設定した場合、従業員が企業から受け取る金額は、定年前の半分程度に低下することを踏まえると、「従業員のモラルを維持する方策」が必要</li> <li>・「従業員の働きに見合った賃金額の設定」について「外注費用を基準に決めることの是非」を要検討</li> <li>・中長期的には若年層を含めた賃金体系全体を見直す必要も</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活費としての賃金を優先するか、労働の対価としての賃金を重視するのかを考える</li> <li>・公的年金の支給開始年齢引き上げに合わせた生活設計を考える</li> </ul>

意識改革	<p>・従業員への仕事配分や処遇において、年齢のみを基準とする決定方式を改める。具体的には、定年制や役職定年制を廃止することが必要</p> <p>・社会的責任を果たすために仕方なく60歳代前半層を雇うのではなく、彼らの持つ能力を積極的に活用する。具体的には、個人能力評価に基づいて雇用を決めることが必要</p>	<p>・職業能力の自己管理」し新しい知識や技能を吸収し続ける力を高める」ことが必要</p>
------	---	---

資料：藤村博之「60歳代前半の雇用継続実現のために」(『日本労働研究雑誌』2001年1月号 NO.487)より富士総合研究所作成

## ( 2 ) 再就職する

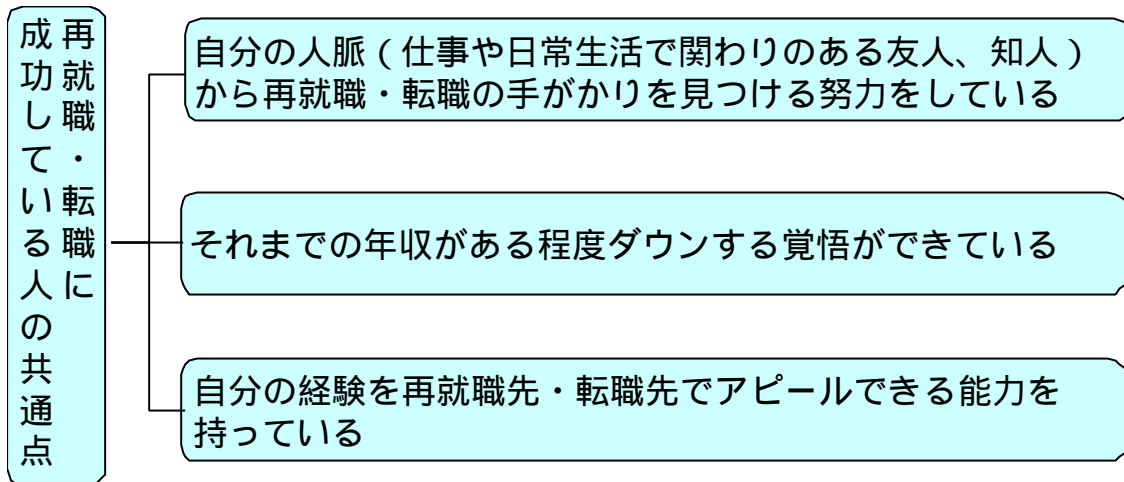
### - 中高年齢者には厳しい転職市場 -

近年、わが国において若年者の転職市場はかつてに比べ活性化したといわれますが、昨今の雇用情勢を背景に、中高年齢者については厳しい状況にあるようです。とりわけ、定年以降に自力で再就職先を見つけるのはきわめて難しいことだといえましょう。

もっとも、60歳以降に報酬を得ながら社会で活躍する場を得るには、何も定年以降に「再就職活動」をするという方法のみならず、現役時代のうちに「60歳以降でも活躍の場がある企業」への「転職活動」に取り組むという方法もありますし、いくら中高年の転職市場が厳しい状況にあるといっても転職に成功している人が全くいないというわけではありません。

- 再就職・転職に成功している中高年齢者に共通するもの -

図表 2- 5 再就職・転職に成功している人の共通点



では、中高年で再就職・転職に成功しているのはどのような人なのでしょうか。さまざまな事例をみると、しばしば巷でいわれているような「公的資格を保有している」、「専門的な技能を身につけている」等の条件の他に、共通するものがあるようです。

具体的には、

- ・自分の人脈（仕事や日常生活で関わりのある友人、知人）から再就職・転職の手がかりを見つける努力をしている
- ・それまでの年収がある程度ダウンする覚悟ができています
- ・自分の経験を再就職先・転職先でアピールできる能力を持っている

などです。

また、再就職・転職に成功している中高年齢者のなかには、在職中、勤めている企業の用意するさまざまな支援制度を活用している人が少なからずいます。



- 雇用者（企業・行政機関等）が従業者に対してできる支援 -

従業員の再就職・転職活動を雇用者（企業・行政機関等）の立場でサポートする方法として、近年各方面で整備されている制度に、「転職支援休暇制度」、「再就職支援（アウトプレースメント）会社のコンサルティング料の企業負担」、「早期退職優遇制度」などがあります（図表2 - 6）。これらの制度の大半は長引く不況を背景としたいわゆる「リストラ」策の一環として用意されたものも多いことは否定できませんが、実際、これをうまく利用して望ましい再就職先・転職先を見出した中高年齢者も少なくないようです。

図表2 - 6 企業における代表的な再就職・転職支援制度

企業属性	制度の内容と運用実態
D社（建設業） ・従業員数...約4千人 < 転職支援休暇制度 >	・2000年に導入された、53歳以上の社員が選択できる3コースのうち1つに 転身準備のため最長1年間の休職が認められる」という進路を設定。休職期間中は給与の5割を支給。（他の2コースは、「従来通り60歳定年まで勤務」と「エリア選択型勤務」） ・当該コース希望者は2000年実績で対象社員700人のうち8人。
E社（製造業） ・従業員数...約4千人 < 再就職支援（アウトプレースメント）会社のコンサルティング料の企業負担 >	・2000年より45歳以上の非管理職を対象に3種類の転職支援コースを設定。 ・「Aコース」は再就職のための技術取得等のため2年の有給休暇が取得できるもので、「Bコース」は退職後のアウトプレースメント（再就職支援）会社のコンサルティング料を会社側が負担するというもの。また、「Cコース」は関係会社や取引先などの再就職先をあっせんするというもの。「B」並びに「Cコース」の対象者には退職金の割増支給あり。
F社（製造業） ・従業員数...約6万人	・入社10年以上かつ58歳以下の社員を対象にした早期退職優遇制度を整備。退職金に最大で年収の2.5倍分の加算金を上

<p>&lt; 早期退職優遇制度 &gt;</p>	<p>乗せ (2001年秋から約半年の時限措置)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度応募者のうち、再就職を希望する者に対し「社内で職種転換を目指す人のための能力開発機関」で、転職支援を目的に「マーケティング」「IT」「外国語」等に関する研修を実施。</li> <li>・また上記社員向けに、人材派遣会社が提供する再就職先の情報をイントラネット内で掲示する。</li> </ul>
---------------------------	---

資料 :各種資料より富士総合研究所作成

- 中高年齢者の再就職（転職）を活発にするために -

中高年齢者の再就職（転職）が活発化するには、景気が回復し社会における仕事量自体が増えることが重要なのは言うまでもありませんが、昨今の高失業率の背景にあるとされる「雇用のミスマッチ」解消に向けた個々人のスキルアップや転職しても不利にならない社会環境の整備等も不可欠な要件のひとつでしょう。

「雇用のミスマッチ」とは企業の求める人材と求職者の条件が合わないことを言います。これを解消するには個々人が、社会で今どのような能力が求められているのか意識しながら能力開発に取り組むことが大切になります。もっとも、個人の努力だけで社会が求める能力を身につけることには限界がありますし、近年の技術革新スピードを考えると、身につけた能力がたちまちにして陳腐化する可能性も否定できません。

また、「転職しても不利にならない社会環境整備」についてですが、わが国においては確定拠出年金（日本版401K）が解禁となったものの、「転職しても不利にならない」といえるほどには依然充実がみられないという指摘もあります。さらには企業の求人における年齢制限廃止もようやく「努力義務」とされたばかりであり、実質上は中高年という年齢はいまだ不利という状況にあります。

このように考えると、再就職・転職に向けた個人のさらなる努力や、これに対する企業のサポートの充実だけでなく、社会全体として、中高年齢者が再就職・転職しやすいような環境を整備すること、例えば、米国における「年齢差別禁止法」に準ずる法律の制定や、個人に対する能力開発関連情報提供・能力開発機会のさらなる充実を図っていくことが肝要です。

### (3) 起業する

- 高まる中高年起業家比率 -

わが国における開業率は近年必ずしも高水準とはいえず、また逆に廃業率は高い水準にあります(図表2-7)。

ただ、そうした厳しい状況下においても、自ら企業を立ちあげる中高年齢者は少なくありません。ある調査(国民生活金融公庫総合研究所「2001年度新規開業実態調査」)によれば「中高年起業家」の比率は年々上昇しており、2001年度では起業家の4分の1が「50歳以上」の人で、「60歳以上」の起業家は約4%です(図表2-8)。

図表2-7 開業率・廃業率の推移

	75～78年	78～81年	81～86年	86～91年	91～96年	96～99年
開業率	5.9%	5.9%	4.3%	3.5%	2.7%	3.5%
廃業率	3.8%	3.7%	4.0%	4.0%	3.2%	5.6%

資料：『2001年版中小企業白書』

図表2-8 起業家の年代別構成比の推移

	50歳未満	50歳以上	
			60歳以上
1998年度	82.5%	17.5%	2.9%
1999年度	78.6%	21.4%	2.6%
2000年度	76.2%	23.8%	2.7%
2001年度	74.6%	25.4%	3.9%

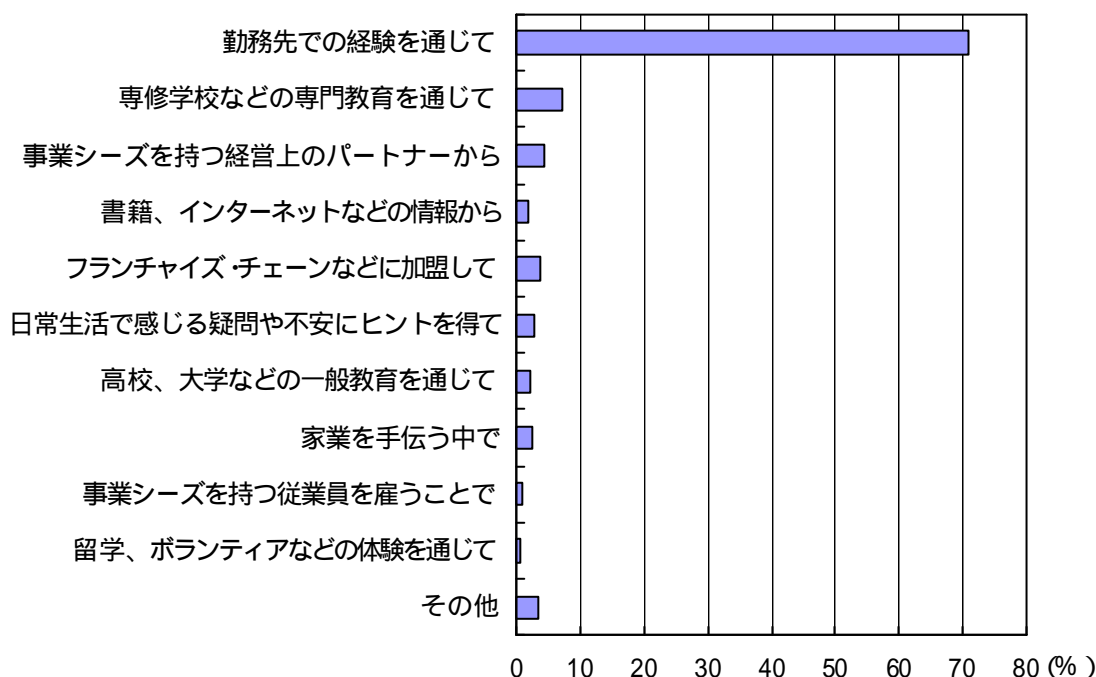
資料：国民生活金融公庫総合研究所「2001年度新規開業実態調査」



- 経験・専門性・人脈を活かして起業 -

むしろ「起業」とひとくちにいても、法人企業を設立して人を雇うなど大がかりな場合もあれば、個人でできる範囲の仕事を請け負うために個人企業を立ちあげる場合もあり、その実情はさまざまです。そうした多様性の一方で、「起業前に勤務経験があり、起業するに至った」という人にはいくつか共通の傾向がみられます。例えば、7割以上の起業家は「事業の核となる技術、技能、資格、ノウハウまたはアイデア」を「勤務先での経験を通じて」獲得したとしていますし（図表2-9）また「勤務時の経験が役立った」とする起業家は9割を越えています（図表2-10）。

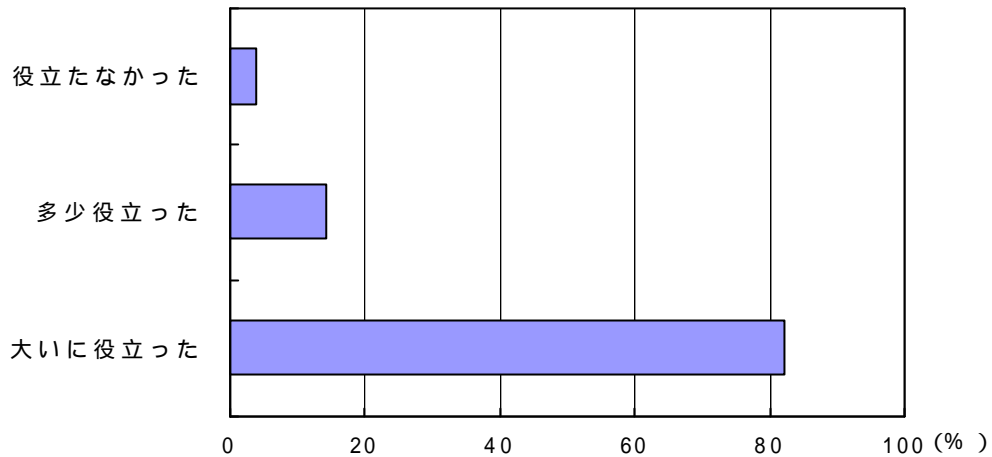
図表2-9 事業の核となる技術、資格、ノウハウまたはアイデアの獲得方法



資料：国民生活金融公庫総合研究所「2001年度新規開業実態調査」

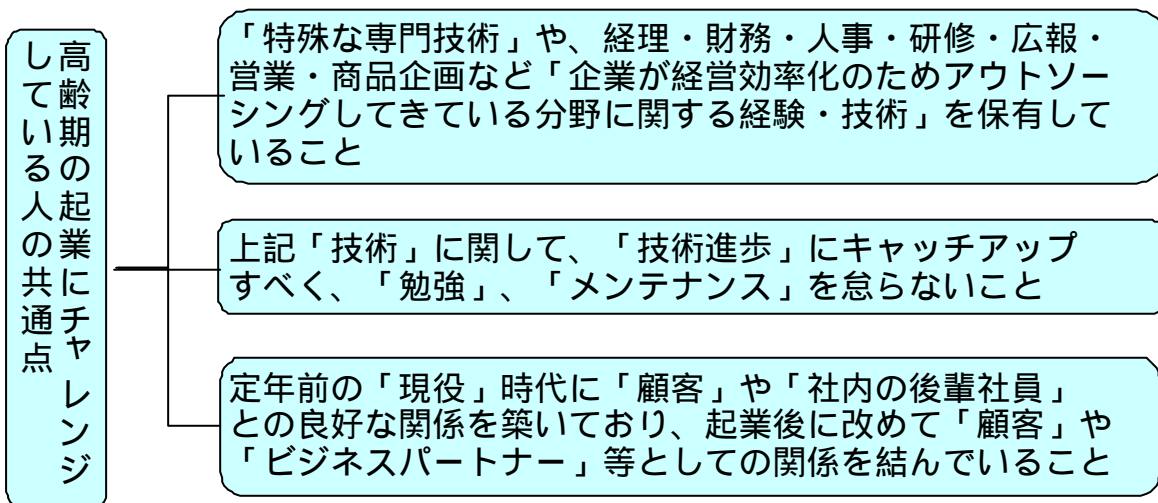
注) 事業シーズとは「事業の核となる技術、資格、ノウハウまたはアイデア」を指す。

図表 2 - 10 勤務時の経験が現在の事業に役立ったか



資料：国民生活金融公庫総合研究所「2001年度新規開業実態調査」

図表2 - 11 高齢期の起業にチャレンジしている人の共通点



さらに、統計的データはないものの、特に定年退職後、起業にチャレンジしている人々には、

- ・「特殊な専門技術」や、経理・財務・人事・研修・広報・営業・商品企画など「企業が経営効率化のためアウトソーシングしてきている分野に関する

る経験・技術」を保有している

- ・上記「技術」に関して、「技術進歩」にキャッチアップすべく、「勉強」、「メンテナンス」を怠らない
- ・定年前の「現役」時代に「顧客」や「社内の後輩社員」との良好な関係を築いており、起業後に改めて「顧客」や「ビジネスパートナー」等としての関係を結んでいる

などの共通項があると指摘されます。

時流に沿った専門技術・知識を蓄積し、良い人脈を築くことが不可欠の要件だといえます。

- 難関は起業資金調達の問題 -

上記にみる経験、時流に沿った専門性、人脈が揃っていたとしても、ある程度の資金がなければ起業することはできません。実際、事業アイデアと起業意欲があっても「資金不足」が障害となり起業を断念するケースも少なくありません。

現在、起業する場合、費用の平均は1582万円で、自己資金の占める割合の平均は約3割となっています（図表2-12）。また、起業費用の調達先としては、「親、兄弟姉妹、親せき」「民間金融機関」が約30%で、「地方自治体、公的機関」「事業に賛同してくれた個人・法人」「ベンチャー財団、ベンチャーキャピタル」は10%以下です（図表2-13）。わが国において、起業を活発化するために、資金調達制度の利便性向上や投資を中心とする環境整備が早急に図られるべきといわれるゆえんがここにあります。

図表2-12 起業に関わる平均費用と自己資金の占める平均割合

	全体	不動産を購入した 企業	不動産を購入しな かった企業
平均起業費用	1582万円	3838万円	1191万円
自己資金の平均割合	29.4%	26.9%	29.9%

資料：国民生活金融公庫総合研究所「2001年度新規開業実態調査」

図表2-13 起業時に利用した資金調達先

	不動産を購入した 企業	不動産を購入しな かった企業
親、兄弟姉妹、親せき	34.9%	30.2%
民間金融機関	28.3%	9.0%
リース、設備手形、設備業者のローン	8.1%	7.5%
地方自治体、公的機関、政府系金融機関	8.5%	5.8%
事業に賛同してくれた個人、法人	8.8%	11.5%

友人、知人	3.3%	6.3%
ベンチャー財団、ベンチャーキャピタル	0.0%	0.2%

資料 :国民生活金融公庫総合研究所「2001年度新規開業実態調査」

- 公的機関や企業とうまく連携する手も -

資金調達の面で厳しい状況にある環境下でも、公的機関のサポートをうまく利用する形で、起業や事業運営に伴う費用を調達する方法も全くないわけではありません（図表2-13）。また、自分が勤める企業とうまく連携する形で事業に関わるノウハウ等を得て、独立開業するという方法もそのチャンスさえあれば十分検討に値する道のひとつでしょう。

例えば、経済産業省が提唱する「メロウ・ソサエティ構想」の一環として実施されている「情報システム活用型シニアベンチャー等支援事業」（資料編参照）では、「高齢者・障害者の知識・経験・技術等を活かした事業であって、事業主体における高齢者・障害者の参画比率が高く、かつ、高齢者・障害者が主体的な役割を担っている事業」を対象に、「500万円程度を上限として」、情報化のための指導・助言、並びに情報技術活用に係わる費用の負担等がなされます（なお経済産業省関東経済産業局のホームページでは、「新規創業予定者向け支援策」が整理されており、補助金、委託費、融資に関する情報等が広く紹介されています）。

- メロウ・ソサエティ構想 -

経済産業省の提唱する「長寿社会対策及び情報化施策」で、情報、通信システムの活用により高齢者の豊富な知識・経験を活かした積極的な社会参加を支援するというもの。平成2年に発足、現在、第2期メロウ・ソサエティ構想が推進されている。主な活動に「情報システム活用型シニア・ベンチャー支援事業」や「高齢者向け電子商取引（メロウ・ショッピング・スクエア開設）推進」等がある。

さらに、地方自治体における支援の一例をみると、群馬県において2000年度より実施されている「シニアベンチャー創業支援事業」では、「新たに事業を開始し

ようとする者（事業開始後3年以内の者を含む）」で「45歳以上」の人に対し、事務所開設、特許利用権取得、研究開発等にかかる費用のうち最大2分の1（限度額350万円以内）を補助することとしています。

他方、民間企業においては、フランチャイズチェーン（FC）展開の多い飲食店、専門小売店といった業種で、一定のキャリアを積み、事業ノウハウを身につけた自社の従業員の独立開業を、いわゆる「のれん分け」の手法で支援するという事例は増えてきています。また大企業では、事業部門や子会社について、経営者や従業員が株式を取得することで経営権を得て独立するMBO（マネジメント・バイアウト）、EBO（エンプロイー・バイアウト）等の活発化も見込まれています。

上記のことを考えあわせると、わが国においても「起業」が活性化する萌芽はみえつつある、といえるのかもしれませんが。

- MBO -

“management buy-out（マネジメント・バイアウト）”の略。M & A の手法のひとつで、企業の事業部門や子会社等の経営者・責任者が、事業の継続性を前提に本体企業から株式等を買取り、経営権を得て独立するもの。従業員が経営権を得る場合は、EBO “employee buy-out（エンプロイー・バイアウト）”ということもある。

#### (4) ボランティア活動をする

- 「NPO法」の施行により、ボランティア団体、市民活動団体にも法人格取得の道が -

1998年に「特定非営利活動促進法（NPO法）」が施行されて以来、「NPO」という言葉が一般にも浸透してきました。2002年1月現在、全国で6000にも迫る数の団体がNPO法人格を取得しています。なお、「NPO」という言葉自体、その定義はさまざまありますが、「NPO法」に基づく「NPO」は、いわゆるボランティア団体や市民活動団体が法人格を取得することで、活動基盤の強化を図ったもの、と捉えて概ね間違いないと思われれます。

こうした団体等においてボランティア活動をする場合、その行為に対して何らかの報酬を得ることができる「有償ボランティア」という参加形態と、全くの「手弁当」である「無償ボランティア」という参加形態がありますが、実際にボランティア活動をしている人たちのなかでも「ボランティアとはいえ、ある程度の報酬を得た方が責任感も増し、よい活動ができる」という人もいれば、「ボランティアとは無償で行われるべきもの」と主張する人もおり、意見は大きく分かれています。しかしながらどちらの立場をとる人にも「(お金のためではなく)自分の能力を活かして、社会のため、人のために貢献したい」という意欲が活動の基本にあることは共通しています。

- どんな活動があり、どうすれば参加できるのか -

では、ボランティア活動に参加したいと思ったとき、実際どのようにすればそれが実現できるのでしょうか。一般にこうした活動は地域に根ざしたものが多くなっていますので、各地方自治体のボランティアセンター等で情報を得るのもひとつの手です。また、「NPOセンター」の名称で呼ばれる、ボランティア活動等に関する情報提供機関も各地に設立されています。こうしたセンターの活動内容は地域によって異なりますが、インターネットのホームページをのぞいてみると、「こんなボランティア団体がこんな人を募集している」という情報等が数多く紹介されています。

なお、ホームページ等の情報で注目されるのは、NPO法人格を取得した団体の多くに、「経理、総務、労務等の分野に精通した人材を欲する」というニーズがあることです。団体によってはこうしたスキルを持つ人材を「有給スタッフとして雇いたい」としているケースもあります。企業等において積んできたキャリアは、こうした領域で役立つ可能性があるのではないのでしょうか。

- ボランティア活動に「抵抗なく」参加するために -

むろんのこと、定年を迎えてすぐに地域等におけるボランティア活動に参加するというのは、いくら関連情報が入手できるとはいえ、そう簡単なことではないでしょう。重要なのは現役時代から地域の諸活動に親しむことですが、仕事が忙しい等の理由でそれもままならないという人が大多数を占めているようです。

ただ、そうしたなかでも「企業の社会貢献」や「従業員の活性化」という観点から、「ボランティア休暇制度」をはじめとするボランティア活動支援策を導入し、従業員がボランティア活動に触れる機会を拡大しようとしている企業も少なくありません（図表 2-14）。また、阪神大震災を契機に公務員にも年間5日までのボランティア休暇（有給）が認められるようになっていきます。これらの制度を活用して得られるボランティア経験は、確かにほんのわずかかもしれませんが、活動に熱心な人の多くが言うように「まずは小さなことからでも」取り組んでいくのが重要だといえるでしょう。

図表 2-14 企業における代表的なボランティア支援制度

企業属性	制度の内容と運用実態
G社（製造業） 従業員数...約 2万人	・社員が平日にボランティア活動やコミュニティ活動に参加する場合、年間6日の有給の特別休暇を取得できるという制度。半日取得も可。 ・上記「ボランティア休暇制度」の他に、社員が長期間ボランティア活動に参加する場合、1ヵ月以上1年未満の有給の休職が認められる「ボランティア休職制度」も整備。なお、休職期間終了後は、原則として休職前の職場に復帰。することとなっている。
H社（製造業） 従業員数...約 1万人	・社員一人ひとりの自主的な環境ボランティア活動を支援するために、1999年から「環境ボランティアリーダー養成プログラム」を実施。プログラムは、集合研修と「リーダー会議」から構成さ

	<p>れる。</p> <p>・集合研修の後、各リーダーが中心となって、それぞれの所属する部署や地域を巻き込んで、環境ボランティア活動を展開する。活動を推進するためのバックアップも同社が実施。</p> <p>・2001年の制度改定により、同社の定年退職者もこのプログラムに参加できることとなった。</p>
--	---

資料 :各種資料より富士総合研究所作成

### 3 . 資料編 関連ホームページ一覧

本冊子にて取り上げた事項に関連する代表的なホームページのアドレスは以下の通りです。

#### 【高齢者雇用に関連するもの】

・財団法人 高年齢者開発協会 <http://www.assoc-elder.or.jp/>

高年齢者等の雇用の安定、適正な労働条件の確保するために、福祉調査研究、事業主に対する相談及び指導、情報及び資料を収集及び提供。

・日本高齢者生活協同組合連合会 <http://kourei.roukyou.gr.jp/>

「元気な高齢者をもっと元気に」をモットーに、高齢者の尊厳を守り自立できるように、政策提言・情報提供・教育指導を実施。

・シルバー人材センター事業協会 <http://www.sjc.ne.jp/>

地域社会での日常生活に密着した仕事を、家庭、民間事業所、官公庁等から引き受け、定年退職あるいは引退後の、健康で働く意欲と能力がある高齢者に対して無料で職業を紹介。

・日本労働研究機構 <http://www.jil.go.jp/>

労働一般に関する総合的な調査研究、情報収集・提供、および労働に関する国際的な相互理解を促進することを目的とした団体。近年、高齢者の雇用の実態に関する調査・分析も実施。

・財団法人 雇用情報センター <http://www.eicenter.or.jp/>

人事・労務管理、賃金、能力開発、女性の活用、高齢者や障害者の雇用、労働市場の状況に関する記事を掲載した求人情報雑誌「エンプロイ」を発行

## 【起業・ベンチャー】

・シニアベンチャープラザ <http://www.svplaza.com/>

シニアベンチャープラザは、今までの経験や知識を活かし活動したいという高齢者のために、ビジネス活動のみならず、NPOなど非営利活動、公共サービスに関する情報の提供、事例の紹介、相談の場の設置などをインターネット上で実施。

・雇用能力開発機構 <http://www.ehdo.go.jp/>

中小企業の雇用創出、雇用管理の改善等の「雇用開発」や離転職者に対する機動的な訓練や高度な人材の育成による「能力開発」を実施。起業に関する情報も提供。

## 【ボランティア・NPO】

・長寿社会文化協会 <http://www.wac.or.jp/>

中高年自身の自覚と自立、そして仲間作りとネットワーク作りを促進することを目的とし、具体的には、コミュニティーリーダーの養成、高齢者社会に関する情報を提供。

・NPO情報ネットワークセンター <http://www.npo-jp.net/>

NPOの活性化とNPO相互のネットワークの形成を促進するために、情報提供・政策提言、企業とのパートナーシップづくり、情報ネットワーク化を推進。

・日本NPOセンター <http://www.jnpoc.ne.jp/>

分野や地域を越えた民間非営利組織の活動基盤の強化と、それらと企業および政府・地方公共団体とのパートナーシップの確立を図るために、情報提供・調査研究・コンサルティング業務を実施。

・NPO広場 <http://www.npo-hiroba.or.jp/>

NPOについての市民や企業の理解を深めるとともに、その活動への参加を促すために、全国のNPO法人のデータベースを提供。

・NPOサポートセンター <http://www.npo-sc.org/>

NPOに関する情報提供、人材育成、活動のサポート、政策提言などを実施。

・シーズ <http://www.npoweb.gr.jp/>

NPOに関する制度づくりを進めるNPO。NPOの運営方法や制度についての情報

を提供。

## 【高齢者の生活に関して】

・シニアプラン開発機構 <http://www.senior.or.jp/>

サラリーマンの充実した老後生活を実現するために、有益な情報を提供。また、シニア生活に関する問題の解決に向けて様々な提案を行うため、定期的にフォーラムを開催。

・財団法人 ニューメディア開発協会 <http://www.nmda.or.jp/>

ニューメディア開発協会は、ニューメディアに関する調査開発、普及啓発などを行うことを目的としている。地域の情報化推進とともに、通商産業省のメロウソサイエティ構想にもとづき、高齢者の情報化を推進している。

・メロウ・ソサイエティ・フォーラム <http://www.mellow.gr.jp/>

経済産業省が提唱するメロウ・ソサイエティ(円熟社会)構想を推進する団体として、高齢者がパソコンやネットワークを使って社会参加することを支援。

・財団法人 シニアルネッサンス財団 <http://www.sla.or.jp/>

シニアの自立支援のために、シニア ライフ アドバイザーの養成及び資格付与、シニア ライフ アドバイザーを核とする生活相談業務、高齢者の社会参加を促進するイベントの開催、さらにシニア向け商品サービスの開発及び調査・研究を実施。

・シルバー情報館 <http://www.raifu.co.jp/>

シルバー人材センターが運営する、高齢者と高齢社会に関する情報を提供。

## 【官公庁】

・経済産業省 <http://www.kanto.go.jp/>

・関東経済産業局 <http://www.kanto.meti.go.jp/>

・関西経済産業局 <http://www.karsai.meti.go.jp/>

・厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

・社会保険庁の国民年金のサイト <http://www.nenkin.go.jp/>

・厚生年金基金連合会 <http://www.pfa.or.jp/>