

九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会

報 告 書

～新しい長寿社会を目指して～

平成27年3月

九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会

## ごあいさつ



我が国は、世界に類を見ない長寿社会を迎え、高齢者が元気で長寿を享受できる社会の実現が急務となっております。こうした中、多くの高齢者は元気で「働きたい」「社会の役に立ちたい」という希望を持っており、このような気持ちに応えるため、働く意欲のある高齢者がこれまでに培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境の整備が必要です。

特に、九州・山口においては、全国を上回るペースで高齢化が進んでおり、総務省の平成25年度人口推計による九州全体の高齢化率は、全国の25.1%に比べ0.8ポイント高い25.9%となっております。さらに生産年齢人口は、全国と同様に減少することが予

想されており、その対応は喫緊の課題となっております。

このような中、九州・山口において長寿社会の新たなモデルを提案できることは、我が国のみならず高齢化が課題となっている世界各国にとっても大変意義深いことであると考えております。

九州地方知事会では、広域的な課題について県の区域を越えた政策を実現するため、平成16年度から「政策連合」を立ち上げ、その解決に取り組んでいます。長寿社会への対応については、平成26年度から福岡県を事務局とした「九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会」を立ち上げ、九州・山口が一体となって議論を重ねて参りました。

本研究会では、それぞれの地域の特徴に応じた多様な取組を展開することで、地域の活力に大きな効果が期待でき、全国共通の課題である豊かな長寿社会の実現と生産年齢人口の減少等に対応できる先進モデルとして、本年1月に、中間報告会を東京で開催し、全国に向け発信しました。

本報告では、様々な選択肢の中から高齢者が意思と能力に応じて活躍の場を選択することで、その後の人生を豊かなものとする「70歳現役社会」の実現が、若年世代の活躍に繋がり、高齢者が健康で経済成長にも貢献できる我が国の先進モデルとなることを示しています。

今後は、本取組の各事例が高齢化社会が進む各地方で活用され、さらにはアジアをはじめ世界の高齢社会対策のお手本となることを大いに期待しております。

結びに、報告書の取りまとめに多大なるご尽力をいただきました「九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会」をはじめとする関係者の皆様に心よりお礼を申し上げますとともに、九州・山口地域のさらなる発展にご支援・ご協力いただきますようお願い申し上げます。

九州地方知事会長

大分県知事 広瀬 勝貞

## 九州・山口の70歳現役社会づくりへの期待

日本はいま、世界に類を見ない高齢化を経験しつつあります。こうした高齢化に対処するために働く意思と仕事能力のある高齢者に、年齢に関わりなく活躍してもらうことのできる社会を作ることが求められています。高齢者が元気に働き続けることで、社会保障制度の持続可能性は高まり、また労働力不足が解消され、さらには勤労収入による高齢者の消費も増えることで、経済全体の供給と需要の両面で経済成長を促すことにもなるからです。

とくに日本では65歳以上の高齢人口が26%を超えて世界一の水準となっただけでなく、75歳以上の人口が20年以内に20%に達すると予想されるなど、高齢者の中でも医療や介護を必要とするより高齢の人たちの比重も増してきます。そうした中で、まだ比較的若くて元気な60歳台後半から70歳台前半の高齢者が、社会を支える側において働き続けてくださることは、これからの日本の経済社会の持続可能性を維持・向上するために不可欠の条件となります。

もちろんそれを実現するための課題も多く存在します。そうした課題を、企業とそこに働く人たち、そして行政などが協力して克服していくことが求められています。その基礎になるのが、客観的な事実の確認、その事実についての分析であり、それにもとづいてはじめて実現可能な問題解決策を構築することが可能となります。

「九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会」は、そうした政策策定の前提となる作業を労使行政一体となって進めようとするものであります。ここで結実した叡智をもとに、九州・山口で70歳まで現役で働き続けることのできる社会を構築することは、九州・山口のみならず、日本全体さらには日本と同じように高齢化の進む世界各国、とくに九州山口に近く急速に高齢化しつつある東アジアの諸国などにもきわめて重要な政策含意を提供することになると思います。その意味でこの「九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会」の意義はきわめて大きく、この報告書にまとめられたことをもとに、労使行政の協力のもと、持続可能な九州・山口の70歳現役社会をしっかりと構築してくださることを期待しています。



九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会顧問

慶應義塾長 清家 篤

## 報告書をまとめるに当たって



日本社会の高齢化は着実に進んでいる。総人口に占める 65 歳以上人口の割合は、2013 年に 25% を超えた。このままのスピードで高齢化が進めば、2025 年には 30% を上回る水準になると予想されている。わが国の課題は、高齢者が増加しても社会が活力を維持するにはどうすればいいかを考え、実践していくことである。

平成 26 年度の新たな取組として、「九州・山口“70 歳現役社会づくり”研究会」が発足し、議論を重ねてきた。九州・山口が一体となって、活力ある高齢社会の実現に向けて行動することは誠に意義深い試みである。それは、九州・山口は、日本の縮図だと考えられるからである。大都市もあれば中都市、小都市もある。農村、漁村、山村など、多様性に富んでいる。この地域で開発された手法は、日本の他の地域に広げていくことが可能である。

政府は、2014 年 12 月に「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」を閣議決定した。そこには、「健康寿命を延ばし、高齢期もできる限り就労する『健康長寿社会』が到来するならば、高齢化問題の最終的な解決にもつながる」と明記されている。この研究会の報告書は、長期ビジョンに明記された「健康長寿社会」の考えに対応する具体的な取組を体系的に網羅した、おそらく全国で初めての提言になると考えられる。

九州・山口の取組は、他の地域からも注目される画期的なものであるが、ここで積み重ねられていく知見は、日本国内だけでなく、他の国々も適用可能である。例えば、すぐ隣の中国や韓国も、日本のあとを追いかけるように高齢化している。九州・山口の試みは、アジア諸国にも十分輸出可能であり、これからの新しいモデルとなっていくはずだ。

私たちは、未知のものに直面すると、不安になり足がすくむ。しかし、逡巡しては何も解決しない。勇気を持って一歩踏み出すことが必要である。九州・山口の取組がきっかけとなって、明るい高齢社会実現に向けた動きが日本国中で広がることを期待している。

九州・山口“70 歳現役社会づくり”研究会座長  
法政大学大学院教授 藤村 博之

目 次
-----

はじめに・・ 1

---

**第1章 70歳現役社会づくりに取り組む背景**

---

第1節 少子高齢化の進行による人口構造の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

    1. 少子高齢化の進行・・ 3

    2. 人口構造の変化・・ 5

第2節 元気で社会参加意欲が高い高齢者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

    1. 平均寿命の延伸・・ 6

    2. 元気で体力・運動能力も向上する高齢者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

    3. 社会参加意欲が高い高齢者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

    4. 働くことは健康につながる・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

第3節 社会保障制度の維持と経済発展の鍵を握る高齢者・・・・・・・・・・・・・・ 10

    1. 社会保障経費の増加・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

    2. 労働力人口の減少・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

    3. 高齢者の就労と年金受給・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

    4. 高齢者による消費の拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

    5. 元気な高齢者の活躍による地域活性化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

第4節 九州・山口の特徴と可能性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

    1. 日本の縮図・・ 16

    2. 強い一体性・・ 16

    3. 多様な地域を包含・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

    4. 多様性に富む産業の集積・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

    5. 全国に比べて低い高齢者就業率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

---

**第2章 70歳現役社会づくりの基本方向**

---

第1節 九州・山口が70歳現役社会づくりに取り組む意義・・・・・・・・・・・・・・ 21

    1. 高齢者が「支えられる側」から「支える側」に変わる・・・・・・・・ 21

    2. 活躍したい高齢者のニーズに応える・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

    3. 高齢者が経済成長を牽引する・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

    4. 九州・山口が豊かな高齢社会を先導する・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

第2節 九州・山口が目指す70歳現役社会の姿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

    1. 年齢にかかわらず多様な活躍ができる「70歳現役社会」・・・・・・ 23

## ▶ 目次

- 2. 高齢者の活躍が現役世代の活躍の土台となる「現役世代応援社会」・・・ 23
- 3. 日本の・世界の先進モデルとなる「最先端高齢社会」・・・ 23

- 第3節 高齢者が活躍する社会像・・・ 24
  - 1. 働き続ける ～「職業人生50年」を支える～・・・ 24
  - 2. 地域の担い手になる ～地域を支えるのは高齢者～・・・ 25
  - 3. 新しい仕組みをつくる・・・ 26

### 第3章 70歳現役社会の実現方策

---

- 第1節 高齢者が活躍する職場づくり・・・ 29
  - 1. 70歳まで働ける企業の拡大・・・ 29
  - 2. 中高年の職業能力開発の促進・・・ 38
- 第2節 高齢者が活躍する地域づくり・・・ 46
  - 1. 高齢者の地域活動、NPO・ボランティア活動への参加促進・・・ 46
  - 2. 高齢者の力で地域を活性化・・・ 53
- 第3節 高齢者が活躍する仕組みづくり・・・ 62
  - 1. 活躍したい高齢者を支援・・・ 62
  - 2. シルバー人材センターをはじめとした  
高齢者の多様な就労支援の機能強化・・・ 70

### 第4章 九州・山口の協力・連携

---

- 第1節 九州・山口一体となった取組の推進・・・ 77
  - 1. 「70歳現役社会」実現のための意識改革・理解促進・・・ 77
  - 2. 広域的な高齢者の就職支援・・・ 78
  - 3. 九州・山口地域活性化シニアリーダー養成大学の開設・・・ 78
  - 4. 九州・山口各県による「70歳現役」事業の推進・・・ 78
- 第2節 政府に対する提言・要望・・・ 80
  - 1. 高齢者を雇用する企業の拡大と中高年従業員に対する能力開発の促進・・・ 80
  - 2. 高齢者の力で地域活性化に取り組む地方に対する支援・・・ 80
  - 3. 高齢者の雇用拡大に取り組む地方に対する財政支援と規制緩和・・・ 81
  - 4. シルバー人材センターをはじめとする多様な就労のための  
財政支援と規制緩和・・・ 81
  - 5. 高齢者の労働参加の促進と安定した生活を支える年金制度の創設・・・ 82
  - 6. 九州・山口各県による「70歳現役」事業に対する地方創生のための  
新型交付金の適用・・・ 82

---

第3節 70歳現役社会づくりの推進	83
-------------------	----

**付属資料**

---

九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会名簿	85
九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会の審議経過	86

## はじめに

九州・山口は全国を上回るペースで高齢化が進行しており、超高齢社会への対応は喫緊の課題となっています。

こうした中、平成 25 年 8 月に開催された九州地域戦略会議夏季セミナーにおいて、福岡県が取り組んでいる「70 歳現役社会」について意見交換が行われ、同年 10 月に開催された九州地方知事会議において、政策連合として「九州・山口“70 歳現役社会づくり”研究会」を設置し、九州・山口が一体となって豊かな長寿社会のモデルとなる「70 歳現役社会」の実現に取り組むこととされました。

平成 26 年 4 月に設置した研究会には、行政、経済団体、労働者団体が参加し、これまで 5 回にわたり、九州・山口が目指す 70 歳現役社会の姿とその実現のための具体的方策を検討してきました。

この報告書は、第 1 章で九州・山口において「70 歳現役社会づくりに取り組む背景」を分析し、第 2 章で九州・山口が目指す「70 歳現役社会づくりの基本方向」を確認、第 3 章で具体的な「70 歳現役社会の実現方策」を検討、第 4 章で「九州・山口の協力・連携」を図るという構成で取りまとめました。

今後、この研究会の取組は、第 4 章にある「九州・山口“70 歳現役社会づくり”推進協議会」（仮称）に引き継ぎ、具体的に施策を展開していくこととしています。

### 【参考】九州・地方知事会・政策連合

- 九州地方知事会では、住民が広域行政のあり方について考える契機となるものや、九州・山口各県の知恵を総動員することで、より効果的に取り組むことができるものについて、「政策連合」を組み、提言等の取りまとめや、施策の推進を図っている。

さらに、経済界と共同で設置している「九州地域戦略会議」においても、官民一体となった取組を推進している。

（これまでの取組）

産業廃棄物税や森林環境税の導入、有明海・八代海の再生に向けた連携強化など

# 第 1 章

70歳現役社会づくりに取り組む背景

## 第1章 70歳現役社会づくりに取り組む背景

### 第1節 少子高齢化の進行による人口構造の変化

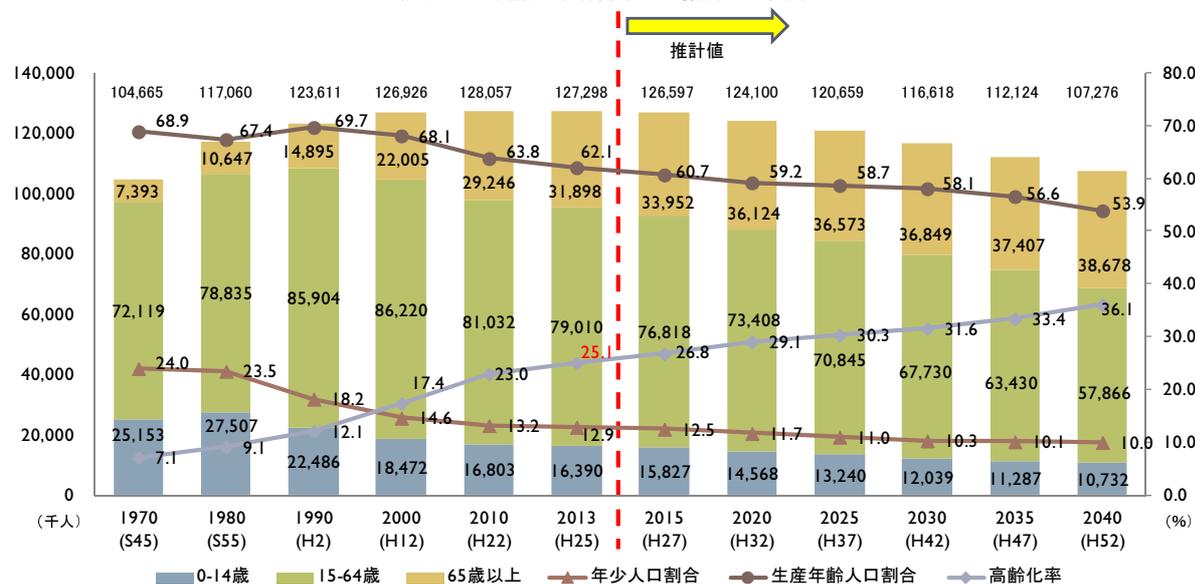
少子高齢化の進行により、我が国の人口は2011年（平成23年）から減少に転じています。生産年齢人口（15歳から64歳まで）が大きく減少する一方、高齢者人口（65歳以上）は増加し、2013年（平成25年）は生産年齢人口2.5人で高齢者1人を支える人口構造となっていたものが、2040年には1.5人で1人を支える構造へと変化します。

#### 1. 少子高齢化の進行

わが国の少子高齢化は世界に類を見ない速さで進んでいます。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）の中位推計によれば、高齢者人口（65歳以上）は2010年に2,925万人であったものが、2020年に3,612万人に達し、2040年には3,868万人と20年間で約30%増加すると予想されています。

高齢化率についても、2010年に23.0%と、約4人に1人が高齢者であったものが、2020年には29.1%、2040年には36.1%となり、3人に1人が高齢者となる超高齢社会が到来します。（図1-1）

〈図1-1 年齢区分別将来人口推計（全国）〉

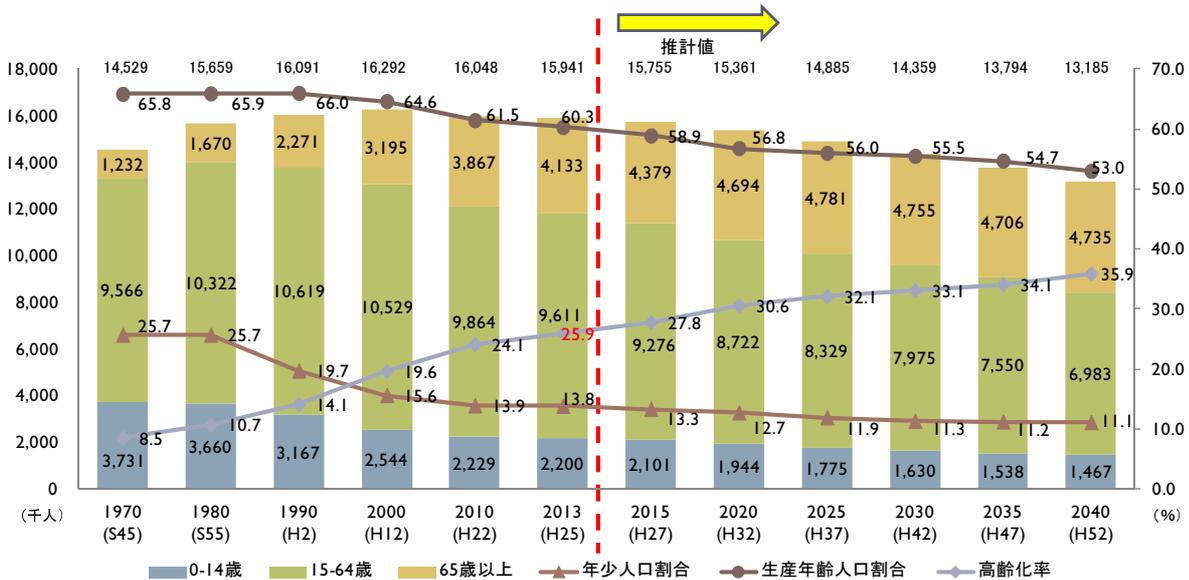


資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2013年は総務省「人口推計（平成25年10月1日現在）」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。

九州・山口における、高齢者人口は2010年に387万人であったものが、2020年に469万人に達し、2040年には474万人に増加することが見込まれています。高齢化率についても、2010年に24.1%であったものが、2020年に30.6%、2040年には35.9%となり、国と同一の水準で高齢化が進行します。（図1-2、表1-3）

➤ 第1章 70歳現役社会づくりに取り組む背景  
第1節 少子高齢化の進行による人口構造の変化

〈図1-2 年齢区分別将来人口推計（九州・山口）〉



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2013年は総務省「人口推計（平成25年10月1日現在）、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。

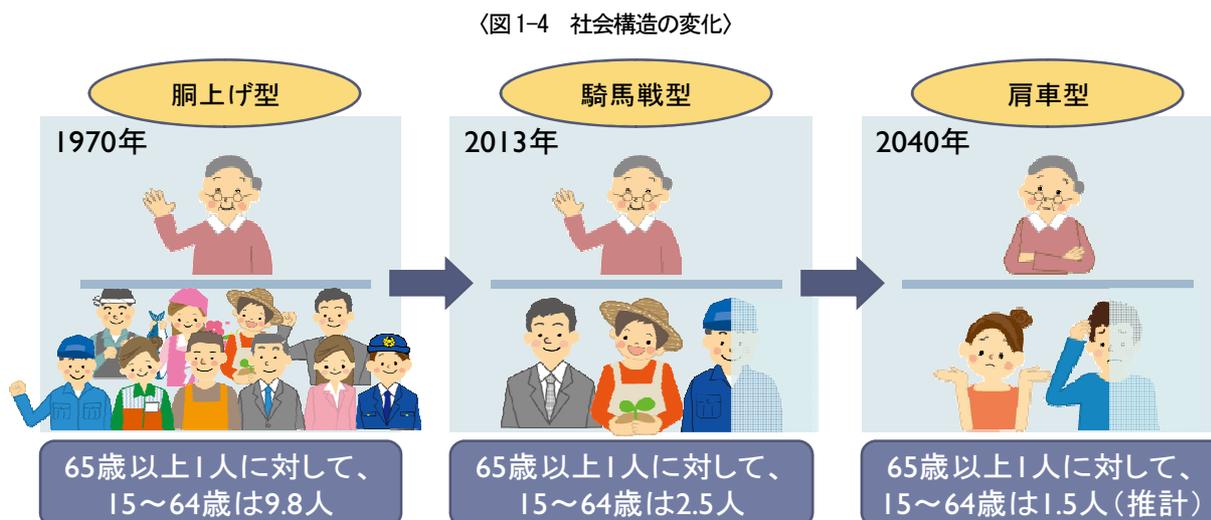
〈表1-3 九州・山口の高齢化率〉

	平成25年 (2013年)			平成52年 (2040年)
	総人口 (千人)	65歳以上人口 (千人)	高齢化率 (%)	高齢化率 (%)
<b>全国</b>	<b>127,298</b>	<b>31,898</b>	<b>25.1</b>	<b>36.1</b>
<b>九州・山口計</b>	<b>15,941</b>	<b>4,133</b>	<b>25.9</b>	<b>35.9</b>
山口県	1,420	429	30.2	38.3
福岡県	5,090	1,230	24.2	35.3
佐賀県	840	219	26.1	35.5
長崎県	1,397	390	27.9	39.3
熊本県	1,801	491	27.2	36.4
大分県	1,178	337	28.6	36.7
宮崎県	1,120	310	27.6	37.0
鹿児島県	1,680	467	27.8	37.5
沖縄県	1,415	260	18.4	30.3

資料：平成25年は総務省「人口推計」、  
平成52年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成25年3月推計）

## 2. 人口構造の変化

一方、生産年齢人口（15歳から64歳まで）は2010年に8,103万人だったものが、2040年には5,787万人となり、約30%減少することが予想されます。1970年は、生産年齢人口9.8人で1人の高齢者を支えていましたが、およそ40年が経過した2013年には、2.5人で1人の高齢者を支えており、さらに約30年後の2040年には1.5人で1人の高齢者を支えることになるかと推計されます。（図1-4）



資料：1970年は総務省「国勢調査」、2013年は総務省「人口推計（平成25年10月1日現在）」、2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。

九州・山口においても、生産年齢人口は2010年に986万人だったものが、698万人となり、約30%減少すると予想され、2013年には2.3人で1人、2040年には1.5人で1人の高齢者を支えることになり、国と同じ水準で、人口構造が変化することが見込まれます。

また、同じく2040年には、九州・山口の全市町村の約18%にあたる52市町村において高齢者人口が生産年齢人口を上回り、1人で1人以上の高齢者を支えることになるかと推計されます。（表1-5）

〈表1-5 高齢者人口が生産年齢人口を上回る市町村数の推移〉

	2010年	2025年	2040年
山口県(19)	2	3	5
福岡県(60)	0	1	2
佐賀県(20)	0	0	1
長崎県(21)	0	3	7
熊本県(45)	0	6	14
大分県(18)	0	3	4
宮崎県(26)	0	6	5
鹿児島県(43)	0	3	12
沖縄県(41)	0	0	2
計(293)	2	25	52

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」、（ ）は市町村数



## 第2節 元気で社会参加意欲が高い高齢者

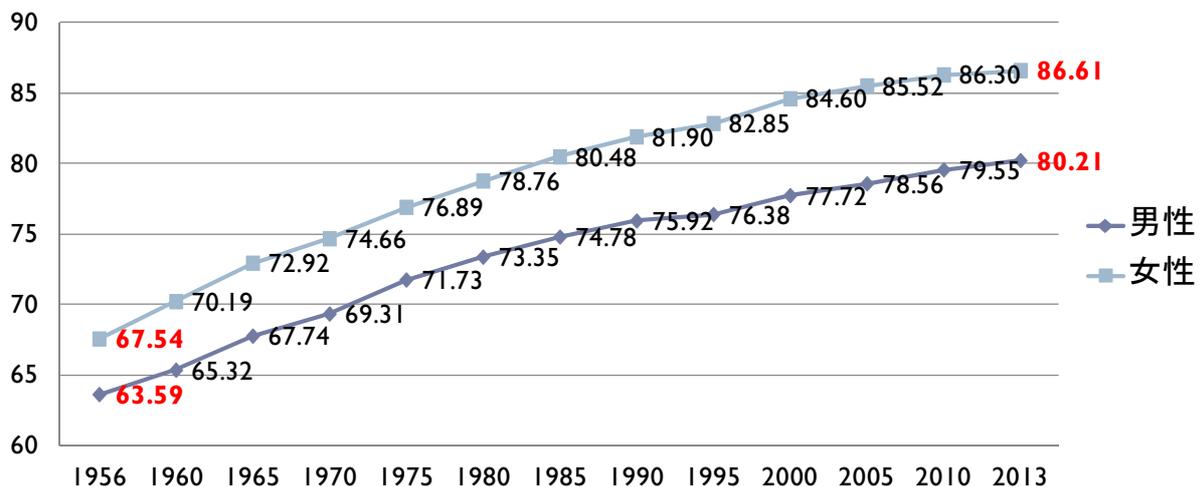
我が国の平均寿命は、「65歳以上が高齢者」と定義された1956年当時に比べ大きく延伸しています。多くの高齢者は元気であり、働きたい、社会貢献をしたいという社会参加意欲を持っています。

### 1. 平均寿命の延伸

我が国の平均寿命は、2013年現在、男性80.21歳、女性86.61歳となっています。国連が「65歳以上を高齢者」と定義した1956年当時の平均寿命は65歳前後であり、この間、男性で約17歳、女性で約19歳寿命が延びていることになります。(図1-6)

また、2000年に世界保健機関(WHO)が公表した健康寿命という概念は、介護や病気で寝たきりになったりせずに自立して生活できる期間を意味するものですが、わが国の健康寿命は、2010年現在で、男性70.42歳、女性73.62歳と、70歳を超えています。

〈図1-6 平均寿命の年次推移〉



資料：厚生労働省「簡易生命表」

九州・山口の平均寿命は、2010年現在、男性78.88歳(長崎県)～80.29歳(熊本県)、女性86.07歳(山口県)～87.02歳(沖縄県)となっており、全国と同じ水準で延びています。

また、健康寿命は、男性69.14歳(長崎県)～71.14歳(鹿児島県)、女性72.27(福岡県)～74.86歳(沖縄県)となっています。(表1-7)

年齢を重ねても、元気に生き生きと暮らしていくためには、健康寿命を延ばし、平均寿命との差をできるだけ少なくすることが重要です。生活習慣病やロコモティブシンドローム(運動器症候群)の予防、特定健診やがん検診の受診率の向上といった健康づくりのための取組をさらに進め、「健康長寿社会」を実現していくことが求められます。

〈表1-7 九州・山口の平均寿命・健康寿命〉

	男性		女性	
	平均寿命(歳)	健康寿命(歳)	平均寿命(歳)	健康寿命(歳)
全国	79.59	70.42	86.35	73.62
山口県	79.03	70.47	86.07	73.71
福岡県	79.30	69.67	86.48	72.72
佐賀県	79.28	70.34	86.58	73.64
長崎県	78.88	69.14	86.30	73.05
熊本県	80.29	70.58	86.98	73.84
大分県	80.06	69.85	86.91	73.19
宮崎県	79.70	71.06	86.61	74.62
鹿児島県	79.21	71.14	86.28	74.51
沖縄県	79.40	70.81	87.02	74.86

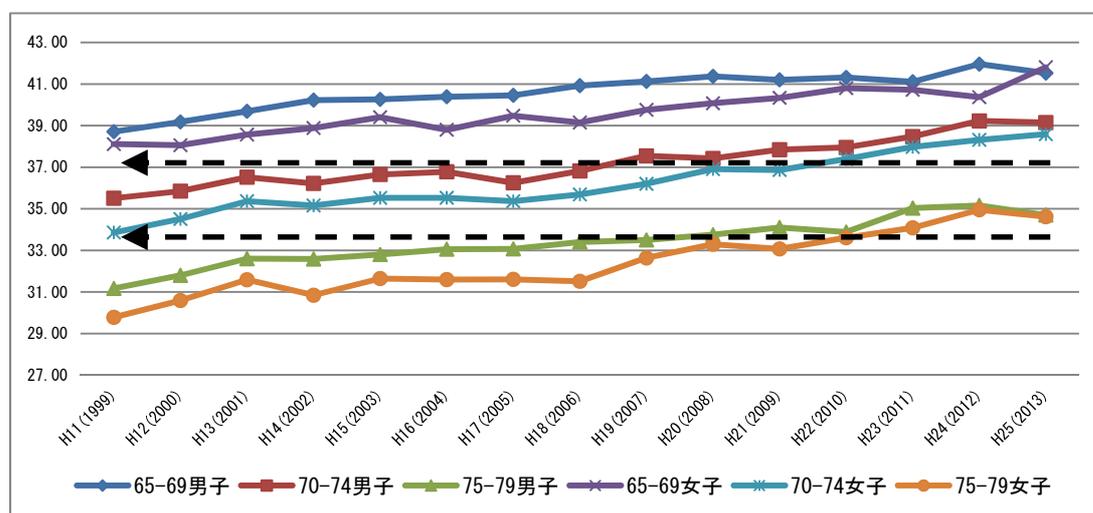
資料：厚生労働省「平成22年都道府県別生命表」、「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」（平成22年）

## 2. 元気で体力・運動能力も向上する高齢者

平均寿命・健康寿命が延びているだけでなく、近年、高齢者の体力・運動能力は高まる傾向にあります。1999年から2013年の15年間で、65歳から69歳、70歳から74歳、75歳から79歳の3つの年齢階層の全てにおいて、男女とも体力・運動能力は向上しており、概ね5歳若返っています。

(図1-8)

〈図1-8 高齢者の体力・運動能力の推移〉



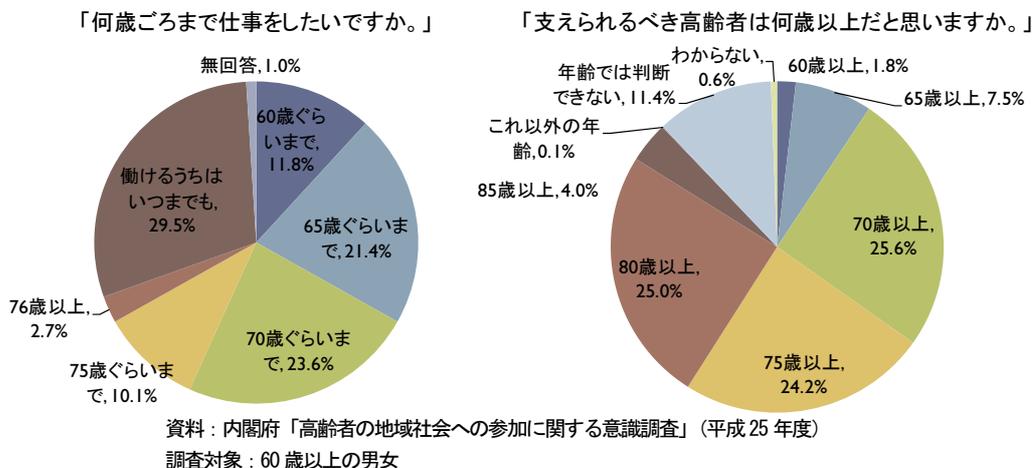
資料：文部科学省「体力・運動能力調査」より作成

## 3. 社会参加意欲が高い高齢者

多くの高齢者の方が働きたい、社会貢献したいと望んでいます。60歳以上の男女に「何歳ごろまで仕事をしたいですか」と聞いてみると、「70歳ぐらい」またはそれ以上の年齢まで、あるいは「働けるうちはいつまでも」と考える人が6割を超えています。

また、支えられるべき高齢者の年齢は75歳以上と回答した人が5割を超えています。(図1-9)

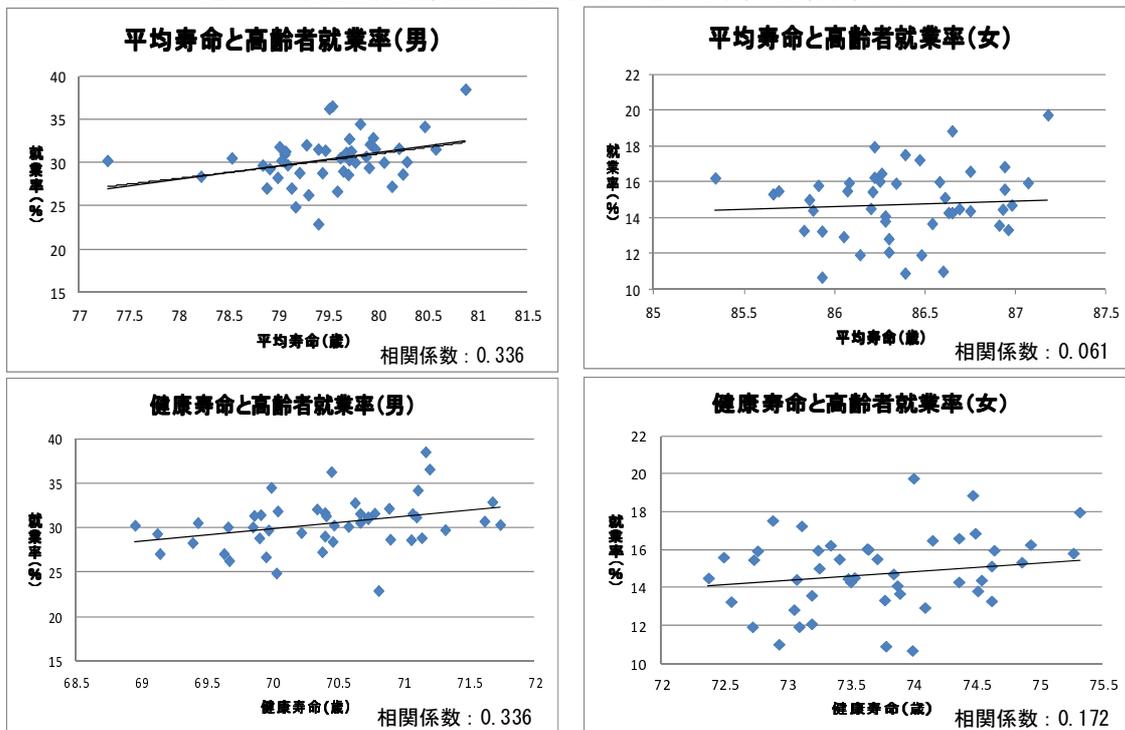
〈図1-9 高齢者の意識（いつまで働きたいか・支えられるべき高齢者）〉



#### 4. 働くことは健康につながる

都道府県別の平均寿命・健康寿命と高齢者就業率の相関関係を見ると、男性は「ある程度の正の相関がある（相関係数 0.336）」という結果が見られ、就業率が高い都道府県ほど平均寿命・健康寿命が長くなっています。一方、女性は「ほとんど相関がない（相関係数 0.061）」という結果が見られます。これは、日頃から家事労働の多くを担い、男性に比較して近所付き合いなど地域社会へ参加する機会の多い女性は、就業の有無が健康に及ぼす影響が小さいものと考えられます。（図1-10）

〈図1-10 都道府県別・男女別の高齢者就業率と平均寿命・健康寿命分布〉

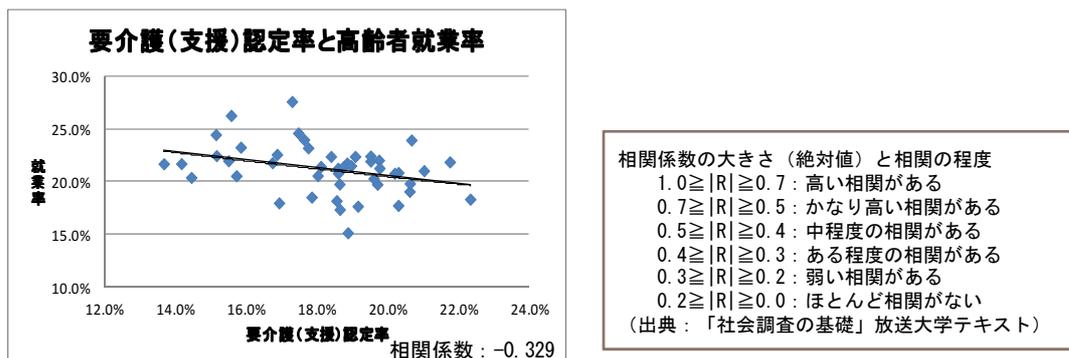


資料：総務省「就業構造基本調査」（H24）、厚生労働省「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の用対効果に関する研究」（H22）

また、都道府県別の要介護（支援）認定率と高齢者就業率との間には、「ある程度の負の相関がある（相関係数-0.329）」という結果が見られます。就業率の高い都道府県ほど要介護（支援）認定率が低くなっています。（図1-11）

生きがいを持って働いたり、社会や地域とのつながりを持つことは、健康にも良い影響を与えると考えられます。

〈図1-11 都道府県別の高齢者就業率と要介護（支援）認定率の分布〉



資料：総務省「就業構造基本調査」(H24)、厚生労働省「介護保険事業報告（年報）」(H24)

### 第3節 社会保障制度の維持と経済発展の鍵を握る高齢者

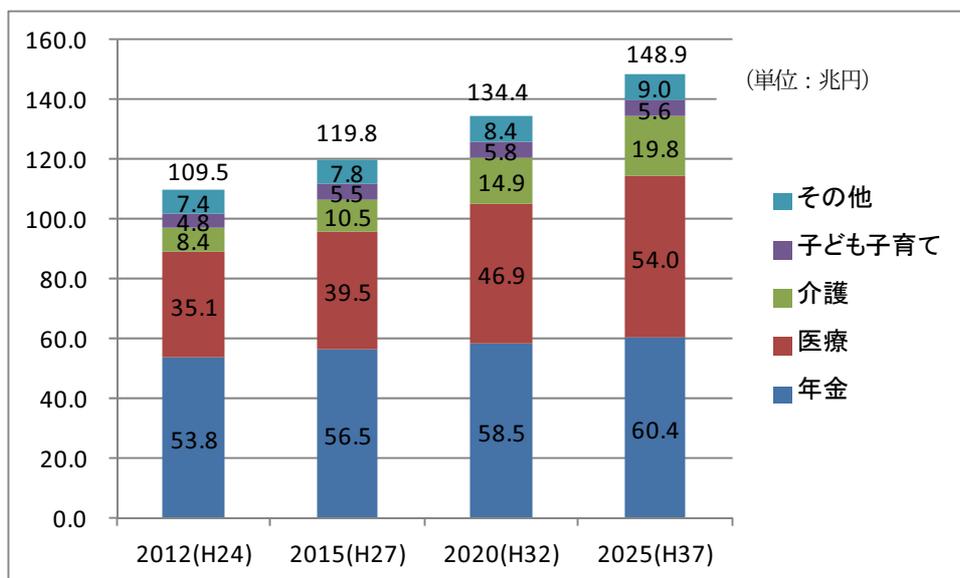
本格的な高齢社会になり、社会保障経費が増大する一方、生産年齢人口は減少し、女性や高齢者の活躍がなければ労働力人口も減少します。これに対し、収入に応じて年金額が減額される現行の在職老齢年金制度は、高齢者の就業意欲や働き方の抑制につながっていると考えられます。

また、高齢者層による消費は年々増加し、家計消費全体の4割超を占めています。経済活動にかかる需要・供給の両面において高齢者のウエイトが増大しており、経済発展の鍵は高齢者が握っています。

#### 1. 社会保障経費の増加

2012年に109.5兆円であった我が国の社会保障経費は、2025年には148.9兆円になると推計されています。増加する主な経費は、医療費18.9兆円、介護費11.4兆円、年金6.6兆円となっており、高齢化の進行が社会保障経費の増大につながっています。(図1-12)

〈図1-12 社会保障経費の推移〉



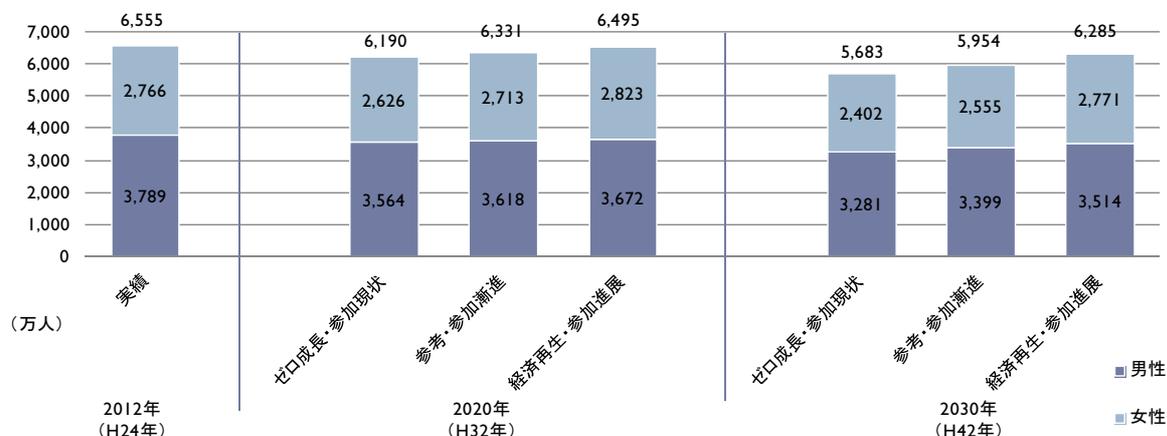
資料：厚生労働省「社会保障に係る費用の将来推計について（平成24年3月）」

#### 2. 労働力人口の減少

労働力人口の減少は、経済成長に大きな影響をもたらします。2012年に6,555万人であった我が国の労働力人口は、今後、経済がゼロ成長かつ若者・女性・高齢者などの労働市場への参加が2012年と同水準のまま進まない場合、2030年には5,683万人まで減少すると推計されています。

一方、経済が成長し、かつ、若者・女性・高齢者などの労働市場への参加が進展した場合、2030年の労働力人口は6,285万人となり、労働力人口は概ね維持されると見込まれています。(図1-13)

〈図1-13 労働力人口の推移〉

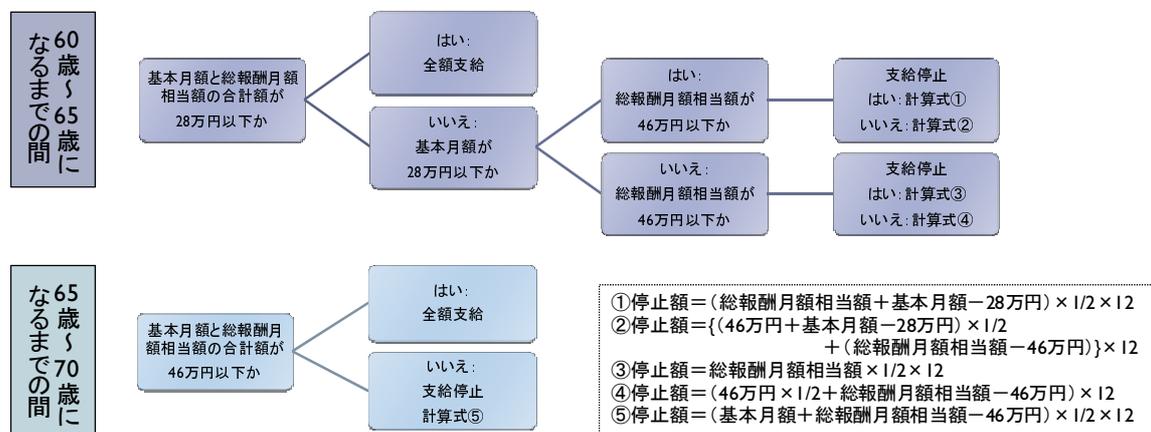


資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「平成25年度 労働力需給の推計」

### 3. 高齢者の就労と年金受給

現行の在職老齢年金制度では、60歳を過ぎて働きながら年金を受け取る場合、年金額と就業に伴う報酬（賃金＋賞与）に応じて、年金額の一部または全部が支給停止になります。この現行の年金制度が高齢者の就業意欲の低下や働き方の抑制に影響していると考えられます。（図1-14）

〈図1-14 在職老齢年金制度による年金の減額〉



資料：日本年金機構の資料をもとに作成

こうした中、政府の社会保障審議会において高齢期の就労と年金受給のあり方について、中長期的課題として議論されています。現行の年金制度の下で、将来的に所得代替率50%の給付水準を確保するためには、高齢者の労働市場への参加促進が前提とされています。制度の見直しに当たっては、働く意欲のある高齢者の労働参加を促進するとともに、高齢期の生活の安心安定、現役世代の社会保障経費の負担軽減につながる制度とすることが求められます。

➤ 第1章 70歳現役社会づくりに取り組む背景  
 第3節 社会保障制度の維持と経済発展の鍵を握る高齢者

○国民年金及び厚生年金に係る平成26年財政検証における就業率の前提

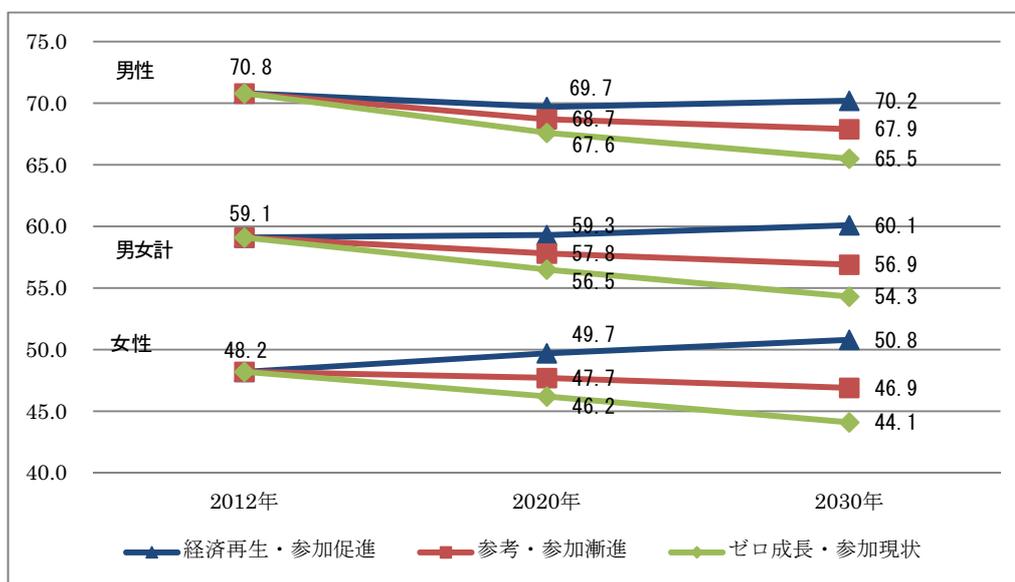
〈表1-15 就業率の前提〉

60～64歳	(男性)	72.2%	(2013年実績)	→	87.1%	(2030年)
	(女性)	46.0%	(2013年実績)	→	53.9%	(2030年)
65～69歳	(男性)	48.8%	(2013年実績)		64.7%	(2030年)
	(女性)	29.3%	(2013年実績)	→	33.9%	(2030年)

資料：第25回社会保障審議会年金部会（平成26年10月1日）

○国民年金及び厚生年金に係る平成26年財政検証における労働力率の前提

〈図1-16 労働力率の推移（男女別、単位：％）〉



資料：(独)労働政策研究・研修機構「平成25年度労働力需給の推計」

○高齢期の就労と年金受給のあり方

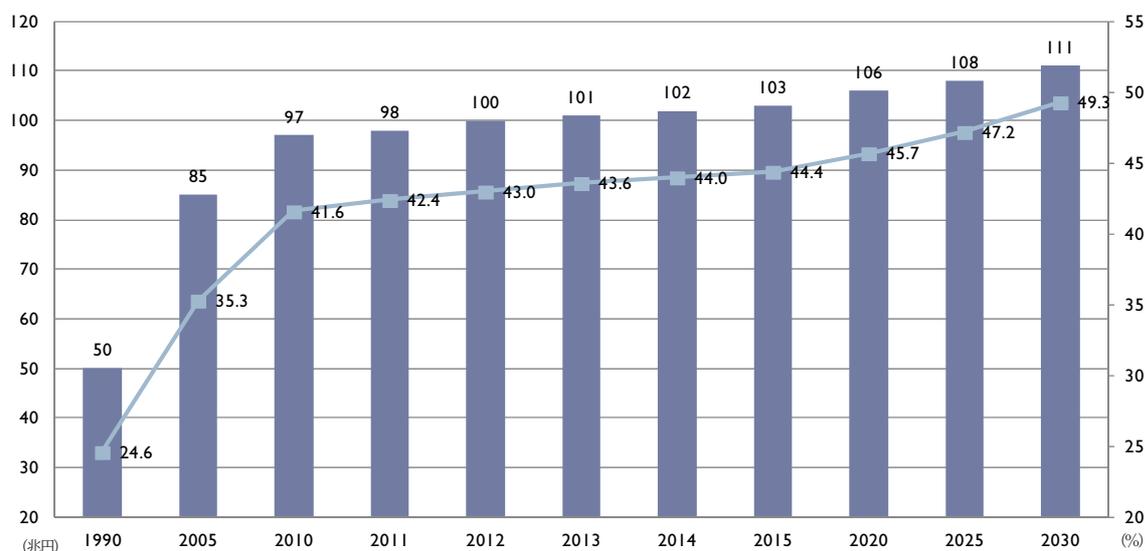
**第24回社会保障審議会年金部会（平成26年9月18日）参考資料**

- ・2009年の財政検証で年金制度の持続可能性が確認。また、2025年までかけて厚生年金の支給開始年齢を引き上げている途上。直ちに具体的な見直しを行う環境にはなく、中長期的課題。
- ・この際には、雇用との接続や他の社会保障制度との整合性など、幅広い観点からの検討が必要になることから、検討作業については速やかに開始しておく必要。
- ・高齢化の進行や平均寿命の伸長に伴って、就労期間を伸ばし、より長く保険料を拠出してもらうことを通じて年金水準の確保を図る改革が、多くの先進諸国で実施。日本の将来を展望しても、65歳平均余命は更に4年程度伸長し、高齢者の労働力率の上昇も必要。
- ・2004年改革によって、将来の保険料率を固定し、固定された保険料率による資金投入額に給付総額が規定されているため、支給開始年齢を変えても、長期的な年金給付総額は変わらない。
- ・したがって、今後、支給開始年齢の問題は、年金財政上の観点というよりは、一人一人の人生や社会全体の就労と非就労（引退）のバランスの問題として検討されるべき。生涯現役社会の実現を展望しつつ、高齢者の働き方と年金受給との組み合わせについて、他の先進諸国で取り組まれている改革のねらいや具体的な内容も考慮して議論を進めていくことが必要。

#### 4. 高齢者による消費の拡大

2012年に100兆円に達した高齢者消費は、家計消費全体の4割超を占めると推計されています。高齢者による消費は、今後も増加を続け、2030年には111兆円にまで拡大し、家計消費全体の約5割を占めるようになると推計されています。(図1-17)

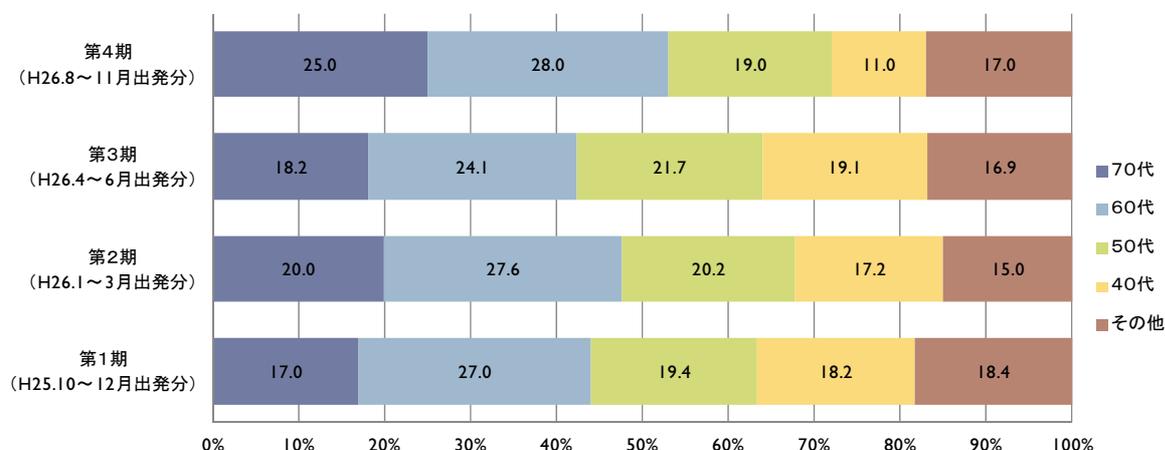
〈図1-17 高齢者消費の推移〉



資料：ニッセイ基礎研究所「高齢者市場開拓の視点」

若者世代が減少し、消費のウエイトは高齢者にシフトします。特に戦後の流行を牽引してきた団塊の世代が65歳を超え、これからは高齢者が流行を生み出す時代を迎えます。そのため、多くの企業では、高齢者の嗜好に合った新たな商品やサービスの開発が進められています。(図1-18)

〈図1-18 クルーズトレイン「ななつ星 in 九州」申込者年代〉



資料：JR九州ニュースリリース

➤ 第1章 70歳現役社会づくりに取り組む背景  
第3節 社会保障制度の維持と経済発展の鍵を握る高齢者

5. 元気な高齢者の活躍による地域活性化

全国各地では、高齢者が地域活性化の主役として活躍しています。観光振興や特産品の開発、福祉ボランティア、子育て支援など、さまざまな分野で今や高齢者は地域活性化の重要な担い手となっています。

○百年草（愛知県豊田市）

事業内容	ホテル、ハム製造・販売（Z i Z i工房）、ベーカリーショップ（バーバラはうす）などのほか介護デイサービス施設も兼ね備えた、福祉と観光をミックスさせた新しい形の施設を展開。
取組経緯	平成2年に豊田市足助町が高齢化社会に向けた新しい取組を始め、観光と福祉の拠点施設、高齢者雇用の場としてオープン。
従業員・構成員数	105人のうち76人が65歳以上
地域や高齢者への影響・効果	施設で製造する商品が新たな地域産業に成長するとともに、観光施設の1つとなった。また、町全体で高齢社会について考え、高齢者が主役になる町を作り上げた。高齢者にとっては、仲間との交流や健康増進につながり、人の役に立つことで生きがいとなっている。

○株式会社いりどり（徳島県上勝町）

事業内容	日本料理などで「つまもの」として使用される季節の葉や花、山菜などの栽培・出荷販売。
取組経緯	災害により基幹産業であるみかん栽培が大打撃を受けたことを機に、軽量野菜を中心とした農業再編を成功させ、町の半数近くを占める高齢者が活躍できる「つまものビジネス」をスタート。
従業員・構成員数	193人のうち153人が65歳以上
地域や高齢者への影響・効果	視察やインターンシップなどで多くの人が来町し、観光収入が増加。高齢者への居場所と出番の提供により生きる意欲につながっている。

○株式会社上勝バイオ（徳島県上勝町）

事業内容	第三セクターとして椎茸の菌床ホダ木生産出荷・椎茸栽培・椎茸販売。
取組経緯	基幹産業であるみかん栽培が衰退したため、町が新たな特産物として椎茸栽培を推奨し、菌床ホダ木の製造工場として事業開始。椎茸栽培業者の高齢化により、不耕作となってハウスにおいて、椎茸栽培・販売を行う。
従業員・構成員数	71人のうち10人が65歳以上
地域や高齢者への影響・効果	高齢者の収入・消費が増加し、地域に活気が出てくるとともに、元気な高齢者が増加。

○NPO法人寝屋川あいの会（大阪府寝屋川市）

事業内容	生活支援関連事業
取組経緯	定年退職後に地域へ何か恩返しができないかと考えた現理事長が、地域の人々を集めた有償ボランティアのNPO法人を設立（寝屋川市で初のNPO法人）。
従業員・構成員数	105人のうち100人が65歳以上
地域や高齢者への影響・効果	自治体や社会福祉協議会等では生活支援が必要な方に対して有償ボランティアとして支援。高齢者の健康面はもちろんのこと生活面全体に好影響を及ぼしている。

○NPO法人那覇市街角ガイド（沖縄県那覇市）

事業内容	観光ガイドが観光客に対してイベントへの参加や観光施設・文化・芸能等を案内
取組経緯	那覇市観光課主催の観光ボランティア養成講座の受講者がNPO法人を設立
従業員・構成員数	79人のうち50人が65歳以上
地域や高齢者への影響・効果	利用客のニーズに合わせた情報・サービス提供が喜ばれ、高校生のインターンシップを受け入れるなど、教育にも貢献。ガイドをすることで高齢者が自信を持つことができ、行動・活動範囲が広くなり、積極性が出てきた。

➤ 第1章 70歳現役社会づくりに取り組む背景  
第3節 社会保障制度の維持と経済発展の鍵を握る高齢者

○公益社団法人金沢市シルバー人材センター（石川県金沢市）

事業内容	ベビーシッター事業
取組経緯	身近に頼れる親戚等がない子育て世帯を応援したいとの考えから、若い世帯や転勤族など潜在的需要に応えるベビーシッター事業を開始。
従業員・構成員数	ベビーシッター事業：128人のうち112人が65歳以上
地域や高齢者への影響・効果	ベビーシッター事業に携わる会員が市内全域にいて、急な利用申し込みにも対応でき利用者が増えている。 高齢者にとって再び育児に携わることで、日々の生活に笑顔が増え、生きがいとなっている。

資料：厚生労働省「高齢者活用好事例集」（平成25年12月）

○北九州市社会福祉協議会

事業名	介護支援ボランティア事業
事業内容	65歳以上の高齢者が特別養護老人ホーム等の介護保険施設・事業所で、入所者の話し相手や芸能披露等のボランティア活動を行った場合に、換金または寄付することが出来るポイントを付与する。
事業目的	ボランティア本人の健康維持と介護予防、社会参加・地域貢献を通じた生きがいづくりの促進。介護保険施設等が地域とつながりを深める、施設利用されている方の生活をより豊かにする。
対象となる活動	レクリエーション等の補助、入所者・利用者の話し相手、行事の手伝い、食事介助の補助等

○福岡市社会福祉協議会

事業名	介護支援ボランティア事業
事業内容	65歳以上の高齢者が介護保険施設でボランティア活動を行うと換金または寄付することが出来るポイントを付与する。
事業目的	元気な高齢者の特別養護老人ホーム等での地域ボランティア活動を奨励、支援することにより、社会参加、生きがいづくり、健康づくりを促進するとともに、介護予防に役立てる。地域における高齢者のボランティア活動を奨励、支援する。
対象となる活動	レクリエーション指導や趣味活動の相手、入所者・利用者等の話し相手、行事の手伝い、食事介助の補助等

資料：各社会福祉協議会ホームページより

## 第4節 九州・山口の特徴と可能性

九州・山口地域は、人口や面積など主要な統計指標において全国の約1割を占めており、「日本の縮図」と呼ばれています。また、人口の域内移動率が高く、地域としての強い一体性を持っています。

域内には、大都市や農山漁村、中山間地域、離島など生活条件の異なる様々な地域があり、産業も多様性に富んでおり、高齢者に対する多彩な活躍の場を提供できる可能性があります。一方で、九州・山口地域の高齢者就業率は全国平均を下回っており、高齢者の活躍の余地が大きいといえます。

### 1. 日本の縮図

九州・山口の人口、面積、域内総生産は、全国の約1割を占めており、「1割経済」、「日本の縮図」と呼ばれています。(表1-19)

〈表1-19 九州・山口の人口・面積・域内生産〉

項目	九州・山口	九州8県
人口 (2012.10)	15,985千人 (12.5%)	14,554千人 (11.4%)
面積 (2012.10)	50,585km <sup>2</sup> (13.4%)	44,471km <sup>2</sup> (11.8%)
域内総生産 (2010年度)	535,604億円 (10.8%)	478,082億円 (9.6%)

資料：九州経済調査会「図説九州経済2014」

### 2. 強い一体性

九州・山口は、域内における県間の人口移動率が首都圏を含む関東地域に次いで高く、人的交流面での強い一体性を有しています。(表1-20)

〈表1-20 都道府県間の域内人口移動率〉

地方区分	域内率(%)
北海道・東北(北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)	30.1
関東(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野)	<b>64.5</b>
東海(岐阜、静岡、愛知、三重)	29.1
北陸(新潟、富山、石川、福井)	14.4
近畿(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)	43.2
中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)	26.6
四国(徳島、香川、愛媛、高知)	23.0
九州・山口(山口、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)	<b>46.1</b>

資料：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告(平成25年)」

### 3. 多様な地域を包含

九州・山口は人口100万人を超える大都市や人口が集中する県庁所在地、商業の街、工業の街、観光の街などとともに、中山間地域や農山漁村、離島も多く、生活条件の異なる様々な地域を包含しています。(表1-21)

〈表1-21 九州・山口の地域の状況〉

#### ・人口30万人以上の都市（県庁所在地）

都市名	人口	都市名	人口
福岡市	1,463,743 人	大分市	474,094 人
北九州市	976,846 人	長崎市	443,766 人
熊本市	734,474 人	宮崎市	400,583 人
鹿児島市	605,846 人	那覇市	315,954 人

資料：総務省統計局「国勢調査（平成22年）」

#### ・中山間地域の割合

区分	総土地面積	経営耕地面積（総農家）
九州（沖縄除く）①	42,191 km <sup>2</sup>	367,315 ha
うち中山間地②	30,503 km <sup>2</sup>	168,117 ha
②／①	72.3 %	45.8 %

資料：九州農政局「平成25年度九州食糧・農業・農村情勢報告」

#### ・離島の割合

区分	有人離島数	離島人口 （H22年国勢調査）
全国 ①	311	約669千人
九州・山口②	170	約454千人
②／①	54.7%	67.8 %

資料：国土交通省、鹿児島県、沖縄県資料  
 ※離島振興対策実施地域（H25.7.17現在）  
 ※小笠原諸島振興開発特別措置法指定地域（H23.4.1現在）  
 ※奄美群島振興開発特別措置法指定地域（H23.4.1現在）  
 ※沖縄振興特別措置法指定地域（H24.3.31現在）

#### 4. 多様性に富む産業の集積

九州・山口の産業は、農林水産業、自動車・半導体、環境・エネルギー、観光・レジャーなど多様性に富んでいます。(表 1-22)

〈表 1-22 九州・山口の多様な産業〉

##### ・農林水産業（ブロック別農業産出額構成比）

※山口県を2重計上しているため合計は100%にならない

ブロック	構成比(%)
北海道・東北(北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)	27.6
関東(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野)	<b>22.6</b>
東海(岐阜、静岡、愛知、三重)	8.7
北陸(新潟、富山、石川、福井)	5.2
近畿(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)	5.5
中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)	5.1
四国(徳島、香川、愛媛、高知)	4.6
九州・山口(山口、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)	<b>20.3</b>

資料：農林水産省「平成24年生産農業所得統計」

##### ・自動車・半導体産業

項目	九州・山口	九州7県
自動車生産台数(2012)	1,651千台(全国シェア16.6%)	1,302千台(全国シェア13.1%)
集積回路生産額(2012)	—	7,234億円(全国シェア39.2%)

資料：州経済調査会「図説九州経済2014」

##### ・環境・エネルギー産業

再生可能 エネルギー発電 設備認定状況 (ブロック別)	九州・山口の認定設備件数	18万件	関東の35万件に次ぐ件数
	九州・山口の認定設備出力	1,036万kW	関東の1,129万kWに次ぐ規模
	うちメガソーラー	518万kW(1,428件)	全国トップ(全国のうち26%)

資料：九州経済産業局「再生可能エネルギー発電設備の運転開始状況及び認定状況(平成26年2月末時点)」

##### ・観光・レジャー産業

2013年国内旅行先ランキング		じゃらん人気温泉地ランキング2014	
2位	沖縄県	2位	由布院(大分県)
14位	鹿児島県	4位	別府(大分県)
15位	長崎県	7位	指宿(鹿児島県)
19位	福岡県、鹿児島県	8位	黒川(熊本県)

資料：地球の歩き方アンケート

資料：リクルートじゃらんリサーチセンター調べ

## 5. 全国に比べて低い高齢者就業率

九州・山口の高齢者就業率は 19.3%で、佐賀県 (22.4%)、山口県 (21.4%) を除いて、全国平均の 21.2%を下回っています。(表 1-23)

〈表 1-23 九州・山口の高齢者就業率〉

	65歳以降人口 (人)	65歳以降有業者数 (人)	就業率 (%)
<b>全国</b>	<b>30,788,100</b>	<b>6,517,500</b>	<b>21.2</b>
<b>九州・山口</b>	<b>4,010,500</b>	<b>772,500</b>	<b>19.3</b>
山口県	418,100	89,500	21.4
福岡県	1,185,600	209,400	17.7
佐賀県	213,600	47,900	22.4
長崎県	380,300	69,700	18.3
熊本県	478,300	99,400	20.8
大分県	327,300	66,400	20.3
宮崎県	300,500	61,800	20.6
鹿児島県	457,000	90,600	19.8
沖縄県	249,800	37,800	15.1

資料：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

また、九州・山口における 70 歳以上まで働ける企業の割合は、平成 25 年は全国を下回っていましたが、平成 26 年は九州・山口 19.3%、全国 19.0%とわずかながら上回りました。しかしながら、依然として 2 割にも達しておらず、さらなる高齢者の就業の場の拡大を進めることが求められます。また、その可能性も高い地域であると考えられます。(表 1-24)

〈表 1-24 九州・山口の 65 歳までの雇用確保措置導入状況〉

	雇用確保措置 導入企業割合	希望者全員が65歳以上 まで働ける企業割合	70歳以上まで働ける 企業割合
<b>全国</b>	<b>98.1 %</b>	<b>71.0 %</b>	<b>19.0 %</b>
<b>九州・山口</b>	<b>96.5 %</b>	<b>70.9 %</b>	<b>19.3 %</b>

資料：厚生労働省 「高齢者の雇用状況」(平成26年)

# 第 2 章

70歳現役社会づくりの基本方向

## 第2章 70歳現役社会づくりの基本方向

### 第1節 九州・山口が70歳現役社会づくりに取り組む意義

世界一の長寿国家を実現した我が国は、一方で、世界に例のない少子高齢化の進行により人口減少の時代を迎えています。我が国が豊かで活力に満ちた長寿社会をどのようにして実現していくのか、高齢化が進んだ欧州はもとより、これから急速に高齢化が進むアジア諸国からも注目されています。

九州・山口地域が長寿社会の先進モデルを提案し、実践していくことができれば、九州・山口地域の活性化はもとより、我が国の発展にも寄与することができます。さらには、アジアをはじめ世界の高齢社会対策のお手本となることができます。

#### 1. 高齢者が「支えられる側」から「支える側」に変わる

生産年齢人口の減少と高齢者人口の増加が同時進行する中、労働力を確保し、社会経済の活力を維持していくためには、これまで「支えられる側」であった高齢者が、その力を存分に発揮し、「支える側」として活躍し続けることが求められます。

「支える側」としての高齢者が増えれば、社会経済の活性化に寄与するとともに、社会保障制度における、現役世代の負担軽減や制度運営の健全化といった持続性の確保に資することができます。

#### 2. 活躍したい高齢者のニーズに応える

我が国の高齢者は、平均寿命の延伸とともに体力も向上し、その多くは、定年退職後も「働きたい」「社会の役に立ちたい」と考えています。また、社会の一員として活躍することは、生きがいや誇り、健康の維持増進にもつながります。

行政や企業、地域社会が「高齢者」に対するこれまでの意識を変え、多様な活躍の場を提供することで、元気で意欲的な高齢者の気持ちに応えることができます。

#### 3. 高齢者が経済成長を牽引する

我が国の流行を牽引してきた団塊の世代が65歳に達し、今や4人に1人が高齢者となりました。必然的に増加する医療や介護、生活必需品などの消費支出に加え、高齢者が活躍する社会をつくることで、日常生活の消費の拡大とともに、趣味や娯楽など充実したセカンドライフを送るための消費の拡大をもたらします。

消費者としての高齢者の気持ちがよくわかるのは高齢者自身であり、高齢者の目線で消費を喚起することで、経済を活性化することができます。

#### 4. 九州・山口が豊かな高齢社会を先導する

九州・山口は、全国と比べ高齢化率が高く、高齢者の就業率が低いことから、高齢者が活躍することで地域の活力を高めることができる大きな可能性を有しています。また、大都市や農山漁村、離島など多様性に富み、自動車、半導体など特色ある産業が集積する一方、人的交流や経済活動、行政の連携などにおいて一体性が強く、全国の中でも自立度の高い地域です。

➤ 第2章 70歳現役社会づくりの基本方向  
第1節 九州・山口が70歳現役社会づくりに取り組む意義

---

九州・山口が連携、協力して70歳現役社会づくりに取り組むことにより、地域の活力向上に大きな効果が期待できるとともに、それぞれの地域の特徴に応じた多様な取組を展開することで、全国共通の課題である高齢社会への対応の先進モデルを実現することができます。

## 第2節 九州・山口が目指す70歳現役社会の姿

九州・山口地域における70歳現役社会は、高齢者が意思と能力に応じて活躍し続けることができる選択肢の多い社会であり、その活躍が若年世代の活躍につながり、日本の、ひいては世界の最先端モデルとなる社会です。

### 1. 年齢にかかわらず多様な活躍ができる「70歳現役社会」

高齢者は、長い人生の中で培った経験、豊富な知識、熟練した技能など多様な能力を有しています。一方で、体力や健康状態、価値観もそれぞれ異なっており、一人ひとりの意思や能力に応じて、多様な活躍の場を選択できることが重要となります。

こうしたことから、九州・山口では、

**年齢にかかわらず、それぞれの意思と能力に応じて、働いたり、NPO・ボランティア活動に参加し、活躍し続けることができる  
選択肢の多い「70歳現役社会」**

を目指すこととします。

### 2. 高齢者の活躍が現役世代の活躍の土台となる「現役世代応援社会」

若年世代の人口が減少する中、地域の活性化、コミュニティの維持・存続には、元気で意欲的な高齢者の力が不可欠となっています。一方で、企業の生産技術や地域の伝統文化の若い世代への継承、地域での子育て支援といった、知恵と経験を活かした高齢者の活躍が、若年世代の活躍や、現役世代の社会保障経費の負担軽減の土台になります。

こうしたことから、九州・山口では、

**高齢者の力で、活力に溢れ、温かい絆で結ばれ、若い世代の暮らしを支える「現役世代応援社会」**

を目指すこととします。

### 3. 日本の・世界の先進モデルとなる「最先端高齢社会」

多様性に富む九州・山口が協力・連携することで、相互補完、共同実施、切磋琢磨による相乗効果が生まれるとともに、全国の各地域のお手本となる新しい高齢社会の先進モデルを提示することが可能となります。一方で、世界に例のない速さと規模で高齢化が進む我が国の先進モデルは、今後、高齢化対策に直面する世界の国々にとっても、最先端のお手本となります。

こうしたことから、九州・山口では、

**九州・山口が相互補完、連携することで、我が国の新しい高齢社会の道筋を示し、世界の高齢化対策に貢献する「最先端高齢社会」**

を目指すこととします。

### 第3節 高齢者が活躍する社会像

70歳現役社会では、個人の意識、企業や国・自治体の仕組みも大きく変化します。「70歳現役」が実現した社会のイメージを示します。

#### 1. 働き続ける～「職業人生50年」を支える～

70歳現役、すなわち職業人生50年を全うするには、その折り返しとなる40歳代後半からの能力開発や健康管理が重要となります。生涯同じ会社に勤めるか、心機一転、転職するか。いずれの場合でも、時代の流れや社会の変化にしっかりと対応できる能力、体力が必要になります。

##### (1) 「50の手習い」～能力開発～

企業では、中高年の能力開発こそが生産性の向上には不可欠という意識が定着してきました。戦力として長く活躍してもらうため、社内研修から大学などの教育機関への派遣まで、多様な能力開発メニューを揃えるようになり、必要な場合は、仕事と能力開発が両立できるような配慮もされています。

転職を考える場合は、再就職に必要な資格や技能を習得するためのさまざまな教育訓練を在職しながら受講できるようになりました。必要な経費は雇用保険からの助成を受けることができます。

「50の手習い」。自分の「しごと人生」を見つめ直す、大切なライフイベントです。

##### (2) 「引退は自分が決める」～新しい雇用管理制度～

「働く意欲と能力があれば、いつまでも働くことができる」そんな企業が増えています。65歳以降のさまざまな働き方に応じて、雇用管理制度も見直されるようになりました。例えば給料は、勤務時間はもとより、責任や業績をもとに決められます。もちろん成果に応じた昇給もあります。

役職も大切です。「指導員」、「アドバイザー」、「顧問」といった役職名で、若手の指導や技能の継承、取引先の開拓や営業活動といった仕事を任せ、モチベーションアップにつながっています。

なにより重要なのは健康管理です。健康診断の回数を増やしたり、従業員自身による健康チェックを導入したり、健康や体力を維持するための取組も進んでいます。

「納得のいく仕事ができなくなったときが引退するとき」そうした気持ちをしっかりと受け止め、従業員のやる気を高めて業績拡大につなげています。

##### (3) 「亀の甲より年の功」～世代間連携～

高齢従業員が若手従業員の指南役となり、熟練した技能、豊富な職業経験、仕事の心構えなどを伝授する企業が増えました。高齢従業員にとっては、若手従業員の指導を任せられることでモチベーションが向上します。若手従業員にとっては、知識や技能を吸収できるだけでなく、頼りになる相談相手ができることで、安心して仕事をすることができま。企業にとっては、若手従業員の能力向上と併せて、世代間交流が進むことで職場の一体感の醸成にもつながります。

一方、人手が足りない職場でも高齢従業員が忙しく働く若手従業員をしっかりとサポー

トしています。

介護施設では、新たに採用された高齢従業員が高齢者の食事の介助をしたり、話し相手となり、若手従業員の負担を減らしています。保育所や放課後児童クラブでは、専門の研修を受けた「子育てマイスター」が保育士や指導員の補助役を務めています。

高齢従業員が若手従業員を支える。世代間の連帯が、人材育成や職場の活性化、人手不足解消のための重要な手法となっています。

「50の手習い」 ー能力開発  
「引退は自分が決める」 ー新しい雇用管理制度  
「亀の甲より年の功」 ー世代間連携

「職業人生50年」、  
50の節目で自分の「しごと人生」を見つめ直し、  
「70歳現役」を实践

## 2. 地域の担い手になる ～地域を支えるのは高齢者～

歴史、文化、人、地域のことを一番よく知るのは地域の高齢者です。おばあちゃんの知恵袋のように、高齢者がこれまで培った知識や経験は、地域の宝です。

ふるさとで暮らしてきた人も、遠く離れて暮らしふるさとへ戻ってきた人も、地域の担い手として求められています。

### (1) 「リーダーは高齢者」～地域コミュニティは高齢者が支える～

運動会、文化祭、お祭り、伝統文化の継承、子どもたちの登下校や一人暮らしの高齢者の見守り。さまざまな行事から日々の活動まで、地域のお世話を高齢者が担っています。

高齢者の気持ち分かるのは高齢者。近頃、配食サービスや施設での高齢者の介助など、介護ボランティアに参加する高齢者が増えてきました。

掃除、洗濯、草むしり、障子の張り替え、包丁研ぎ。シルバー人材センターに頼めば、ちょっとした家庭の困りごとにも対応してくれます。

昔とった杵柄。最新の保育研修でレベルアップした「子育てマイスター」が、子育ての経験を活かして、託児や育児相談、青少年育成のボランティアとして活躍しています。

高齢者は、地域のリーダー。住民の交流や安全・安心といったコミュニティ活動を支えています。

### (2) 「まちおこし」の原動力は高齢者 ～熟年パワーがまちを元気にする～

特産品を使った新商品を開発。直売所や通販で高齢者が開発・製造した商品の売上げが伸びています。

名所、旧跡、お土産、グルメ。地域検定に合格した高齢者が観光ボランティアとして旅行者を案内しています。お客さんの評判も上々。熟年観光ボランティアを養成・派遣するNPOの交流会では、「おもてなし」の上達話に花が咲きます。

連綿と継承されてきたお祭りや伝統芸能。高齢者が若者に習わしや作法を教え、次の世代に引き継いでいます。若者は高齢者に敬意を持ち、高齢者は若者を我が子のように育む、世代を超えた新しい絆が生まれています。

地域活性化の最大の資源は、高齢者の知恵と力。まちおこしは、高齢者が請け負います。

### (3) 「定年帰農」でふるさと再生 ～スローライフを満喫する～

実家の両親も年をとり、田んぼや畑は農業法人に貸し出していました。定年を機に、親の面倒を見ながら先祖伝来の田畑を耕作することに決め、40年ぶりにふるさとに帰ってきました。

農作業の先生は、両親と地元の同級生。まずは直売所への出荷を目指しています。おいしい水や空気、新鮮な野菜。日々、自然の恵みを満喫しています。夏休みには孫を呼んで、魚釣りを教える計画です。

役所では、耕作放棄地をなくすため、都会からのIターン促進制度を創設しました。農地や住宅を準備し、熟練の高齢農家が農作業の先生を務めています。Iターンや「定年帰農」で新たに農業を始めた人たちが収穫した野菜を持ち寄って将来を語る。そんな新しい住人によるコミュニティも芽生えています。「定年帰農」は、過疎化が進むふるさと再生の第一歩です。

「リーダーは高齢者」	—地域コミュニティは高齢者が支える
「まちおこし」の原動力は高齢者	—熟年パワーがまちを元気にする
「定年帰農」でふるさと再生	—スローライフを満喫する

**地域の課題を解決、地域を活性化、  
「地域の担い手」として「70歳現役」を实践**

## 3. 新しい仕組みをつくる

「70歳現役社会」を実現するためには、さまざまな社会制度や意識の改革が必要となります。高齢者に限らず、すべての人が、その人の、その時の状況に応じて活躍し、すべての世代が相互に支え合い、協力し合う社会が求められています。

### (1) 70歳は「支える世代」 ～高齢者の定義が変わる～

平均寿命や健康寿命の伸びに比例するように、高齢者の体力も向上してきました。スポーツジムの利用者や地域のスポーツクラブの会員の多くは65歳以上。元気で活動的な高齢者が増えています。意識の面では、さらに「若返り」が進んでいます。多彩な趣味を持ち、流行や文化に一家言を持ち、ライフスタイルも十人十色。

65歳からを「高齢者」と考える人は、誰もいなくなりました。体力や意識の変化に合わせて、「高齢者」と呼ぶのは75歳から。生産年齢人口は70歳までと高齢者の定義の見直しも行われました。65歳を過ぎても仕事や社会参加の機会が充実し、自分の体力や能力に合わせて活躍できる。

社会の役に立っていることを実感することで、生きがいや誇りにつながる。そうした、

新しい長寿社会が実現しようとしています。

(2) 「60歳のハローワーク」 ～心機一転、新たな道へ～

昔は、60歳を過ぎるとなかなか仕事が見つかりませんでした。ハローワークでは、膨大な求人の中から高齢者を採用してくれそうなところを探すだけでも至難の業。就職をあきらめる人も多かったようです。

今では、各県に高齢者の再就職の相談窓口があります。高齢者向けの多種多様な求人が揃っているのです。60歳を過ぎての就活も楽しくなりました。

シルバー人材センターといった働き方も選ぶことができます。働くだけでなく、シニア向けボランティアや生涯学習の情報も揃っています。九州・山口では、他県の求人情報も検索できるので、定年後にふるさとで再就職したい人、特殊技能を活かして就職したい人、田舎暮らしがしたい人など、さまざまなニーズにも対応してくれます。「60歳のハローワーク」。学生時代の就活や、初めて就職したときの新鮮な気持ちがよみがえり、ちょっぴり若返った気がします。

(3) 年金の「支え手」が拡大 ～年金制度の見直しで就労意欲が向上～

若者世代の人口が減り、人手不足が慢性的になりつつあります。女性の就労も増えてきましたが、働き手が十分に確保できていません。

こうした中、年金制度が見直されることになりました。70歳以上や短時間勤務の場合も年金に加入することができるようになりました。収入に応じて保険料も増えますが、その分、年をとってからの給付が増えるので、老後の備えもより安心できます。働いているうちは、すぐに年金をもらう必要もないので、繰り下げ支給を選択する人も増えました。そうすれば、先々、毎月の年金額がさらに増加します。高齢者の働く意欲を引き出すことは、年金の支え手を増やし、現役世代の負担の軽減にもつながります。

70歳は「支える世代」	—高齢者の定義が変わる
「60歳のハローワーク」	—心機一転、新たな道へ
年金の「支え手」が拡大	—年金制度の見直しで 就労意欲が向上

社会のしくみや意識が変わり、  
「70歳現役社会」が実現

# 第 3 章

70歳現役社会の実現方策

## 第3章 70歳現役社会の実現方策

九州・山口地域では、高齢者の力を活かすための創意工夫を凝らしたさまざまな施策を展開しています。こうした施策や社会経済の動向などを参考に、九州・山口地域において、今後考えられる施策を体系的に整理しました。

九州・山口地域の各県及び企業は、それぞれの立場で70歳現役社会の実現のために必要な施策に取り組むこととします。

### 第1節 高齢者が活躍する職場づくり

#### 1. 70歳まで働ける企業の拡大

##### 【現状と課題】

(1) 1947年から49年に生まれた団塊の世代のすべての人が、2014年に65歳を超えました。団塊の世代を対象に実施した調査によると、51.3%が就業し、そのうちの約9割が「働きたい」、「働かざるを得ない」と回答しています。また、「働きたい」、「働かざるを得ない」と回答した人の9割超が65歳以降も就業を希望しており、70歳以降の就業希望も5割を超えています。(図3-1、3-2、3-3)

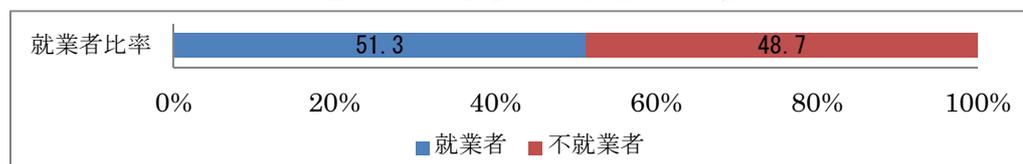
一方、就業していない人についても、約5割が「働きたい」、「働かざるを得ない」と回答しています。また、その就業希望者のうちの7割以上が65歳以降も就業を希望しており、70歳以降の就業希望も3割を超えています。(図3-4、3-5)

このように、65歳前後の多くの人々が働く意欲を有しており、少なくとも70歳までは働き続けることができる企業や、65歳以上の高齢者を雇い入れる企業を増やしていくことが求められています。

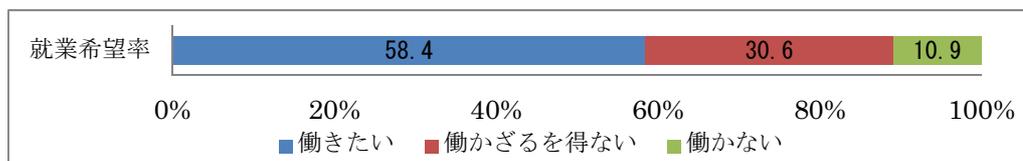
国では、高年齢者雇用に関する助成制度を設けており、こうした制度が十分に活用される必要があります。

##### ○団塊の世代の就業意識

〈図3-1 就業者比率 (平均年齢：64.6歳)〉

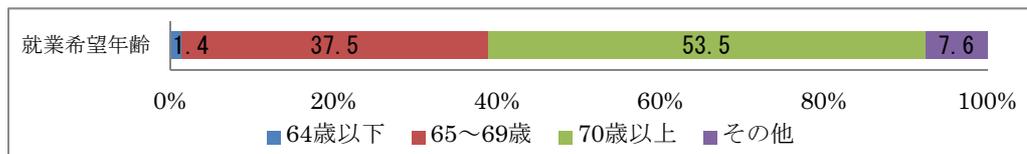


〈図3-2 就業者の就業希望〉

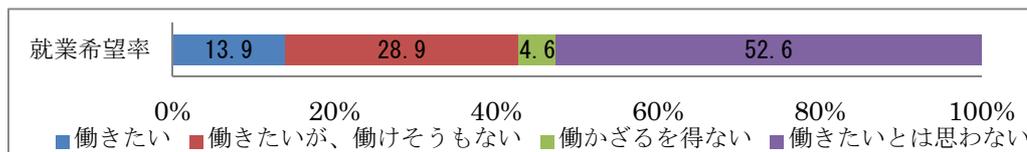


➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第1節 高齢者が活躍する職場づくり

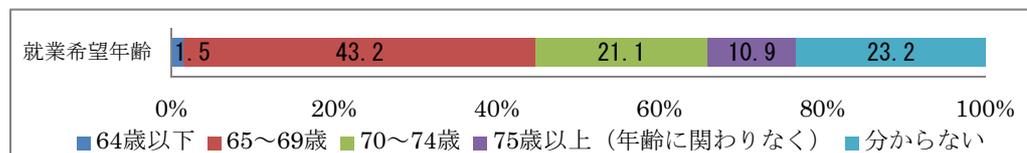
〈図3-3 就業者のうち、就業希望者の就業希望年齢〉



〈図3-4 不就業者の就業希望〉



〈図3-5 不就業者のうち、就業希望者の就業希望年齢〉



資料：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構「団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書（2013年調査）」をもとに作成

○高年齢者雇用に関する国の助成制度

**特定求職者雇用開発助成金**  
(窓口：都道府県労働局)

就職が特に困難な者を労働者として雇い入れる事業主に対して助成。

I 特定就職困難者雇用開発助成金  
高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、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。  
\*支給額：要件により30～240万円

II 高年齢者雇用開発特別奨励金  
65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者として雇い入れる事業主に対して助成。  
\*支給額：要件により30～90万円

資料：厚生労働省資料を参考に編集

**高年齢者雇用安定助成金**  
(窓口：都道府県高齢・障害者雇用支援センター)

生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、高年齢者の雇用環境の整備や労働移動の受け入れを行う事業主に対して助成。

I 高年齢者活用促進コース  
高年齢者の活用促進のための雇用環境を整備する事業主に対して助成。  
\*支給額：支給対象経費の1/2（中小企業2/3）、上限1,000万円

II 高年齢者労働移動支援コース  
定年を控えた高年齢者等で、その知識経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望する者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業主に対して助成。  
\*支給額：支給対象者1人につき70万円（短時間労働者の場合は40万円）

資料：厚生労働省資料を参考に編集

高年齢雇用アドバイザー制度 (窓口：都道府県高齢・障害者雇用支援センター)	
高齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するために、企業における条件整備（人事管理制度の見直し、職場改善等）の取組を支援するアドバイザーを無料で派遣する制度。 (アドバイザーの業務)	
I	高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・助言
II	高齢者の雇用環境等の改善のための具体的な解決策の提案
III	高齢者の雇用環境等の改善のための研修の実施
IV	高齢者を活用するための課題分析、解決策のアドバイス
資料：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページを参考に編集	

(2) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、希望者全員の65歳までの雇用が義務付けられました。9割以上の企業が、65歳までの雇用確保措置を導入していますが、定年を65歳以上まで延長した企業や定年を廃止した企業の割合は2割前後、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は5割前後にとどまっています。(表3-6、3-7)

また、70歳以上まで働ける企業の割合は、各県とも2割前後にとどまっており、中小企業（従業員31人～300人）に比べて、大企業（従業員301人以上）が低くなっています。(表3-8)

一方、55歳から69歳を対象とする調査では、75%の人が60歳より上の定年年齢や定年の廃止が普及することを望ましいと回答し、その約9割が65歳以上の定年年齢が望ましいと回答しています。(図3-9、3-10)

定年退職後の勤務先の希望については、約半数が定年退職時と同じ企業で働くことを希望しています。(図3-11)

#### ○九州・山口各県企業の高年齢者の雇用状況

〈表3-6 65歳までの雇用確保措置導入企業の割合と内訳（全企業）〉

	65歳までの雇用確保措置導入企業割合	内訳		
		継続雇用制度の導入	定年の引上げ	定年制の廃止
山口	98.8%	78.1%	18.9%	3.0%
福岡	95.1%	82.1%	15.1%	2.8%
佐賀	97.9%	84.1%	14.2%	1.6%
長崎	96.4%	81.3%	15.7%	3.0%
熊本	96.4%	81.2%	16.5%	2.3%
大分	99.1%	76.7%	21.5%	1.8%
宮崎	96.1%	80.5%	17.8%	1.7%
鹿児島	97.7%	80.3%	18.0%	1.7%
沖縄	94.8%	79.6%	16.0%	4.4%
全国	98.1%	81.7%	15.6%	2.7%

資料：厚生労働省、九州・山口各労働局 平成26年「高年齢者の雇用状況」(6月1日現在)をもとに作成

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第1節 高齢者が活躍する職場づくり

〈表 3-7 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合（全企業）〉

	希望者全員65歳以上までの継続雇用制度	65歳以上定年	定年の廃止	合計
山口	51.5%	18.7%	3.0%	73.1%
福岡	49.8%	14.4%	2.6%	66.8%
佐賀	48.9%	13.9%	1.6%	64.4%
長崎	52.2%	15.1%	2.8%	70.2%
熊本	53.4%	15.9%	2.2%	71.6%
大分	58.7%	21.3%	1.8%	81.8%
宮崎	57.0%	17.1%	1.7%	75.7%
鹿児島	57.3%	17.6%	1.7%	76.5%
沖縄	47.2%	15.2%	4.2%	66.5%
全国	53.1%	15.3%	2.6%	71.0%

資料：厚生労働省、九州・山口各労働局 平成26年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）をもとに作成

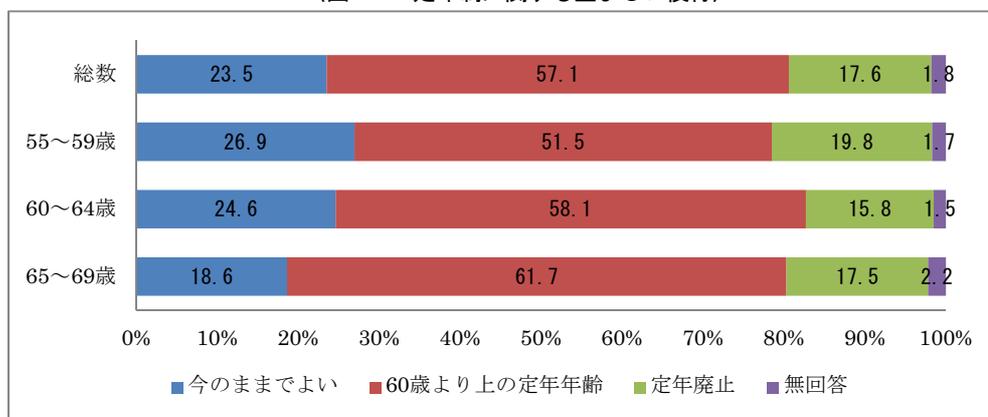
〈表 3-8 70歳以上まで働ける企業の割合（全企業）〉

	希望者全員70歳以上の継続雇用制度	基準該当者70歳以上の継続雇用制度	70歳以上定年	定年制の廃止	その他の制度で70歳以上まで雇用	合計
山口	6.6%	9.5%	1.4%	3.0%	3.9%	24.3%
福岡	3.5%	7.2%	0.9%	2.6%	3.8%	17.9%
佐賀	4.8%	8.0%	0.9%	1.6%	3.2%	18.4%
長崎	5.3%	7.9%	1.3%	2.8%	3.5%	20.8%
熊本	3.7%	6.4%	1.1%	2.2%	3.0%	16.4%
大分	4.4%	8.6%	2.1%	1.8%	3.7%	20.6%
宮崎	4.9%	6.3%	1.2%	1.7%	8.9%	22.9%
鹿児島	4.9%	7.7%	0.9%	1.7%	3.9%	19.1%
沖縄	3.9%	5.6%	1.0%	4.2%	2.6%	17.2%
全国	3.8%	7.0%	1.0%	2.6%	4.5%	19.0%

資料：厚生労働省、九州・山口各労働局 平成26年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）をもとに作成

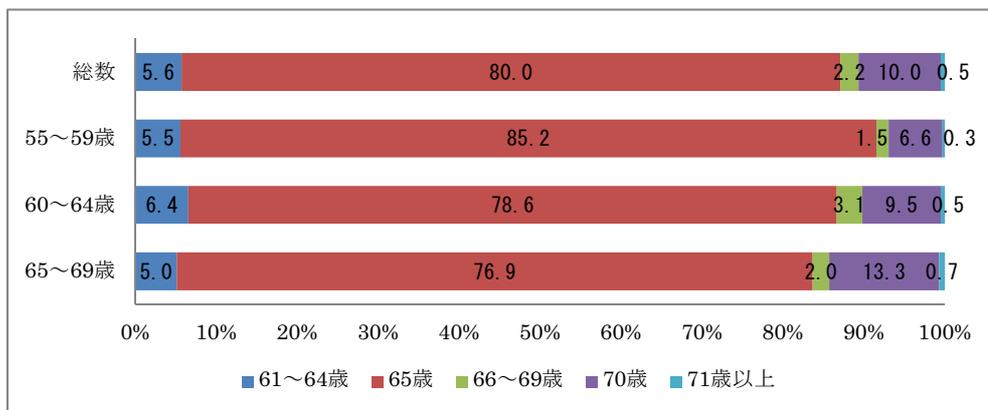
○定年制に関する社会的な慣行に対する要望

〈図 3-9 定年制に関する望ましい慣行〉



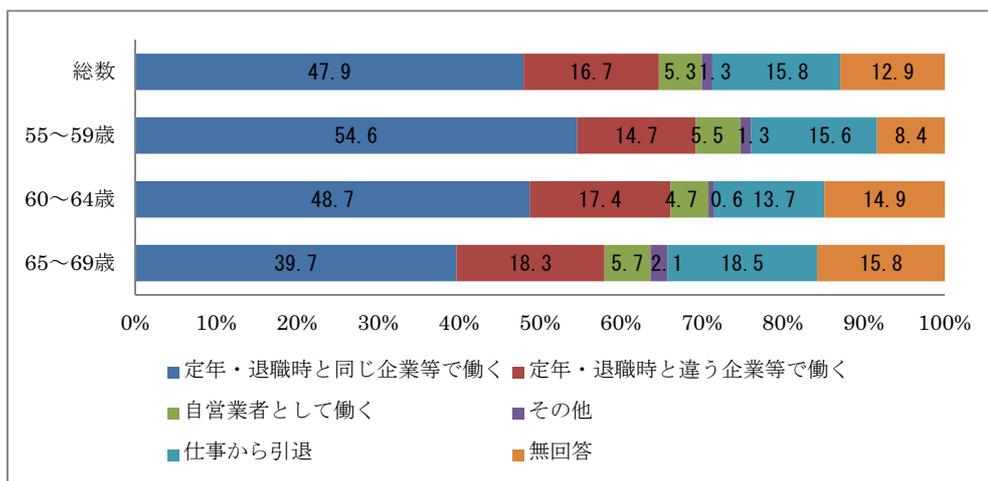
資料：(独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（2010年7月）をもとに作成

〈図3-10 定年年齢を60歳より上とした場合の望ましい年齢〉



資料：(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010年7月)をもとに作成

〈図3-11 定年・退職後の勤務先の希望〉



資料：(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010年7月)をもとに作成

(3) 60歳定年制の企業が大多数を占める中、8割の企業が定年後の再雇用制度を実施しています。このため、定年前よりも仕事上の地位は低くなり、責任も軽く、仕事量も減ることなどから、賃金が大幅に減少するケースが多く見られます。(表3-12)

一方、高齢者のモチベーションアップやその能力を最大限に活用するため、定年を65歳に引き上げ、職責や職務能力に応じて新しい賃金体系や雇用管理制度を導入する企業も見られるようになりました。労働力人口が減少し、人手不足の時代を迎える中、高齢者の能力を最大限に活用するためには、それぞれの企業の実情に合わせて新しい賃金体系や雇用管理制度を普及させていくことが課題となっています。

高齢者が長く活躍し続けるためには、何より健康管理が重要です。中には、高齢従業員には健康診断の回数を増やすなど、健康の保持に力を入れる企業も出てきました。厚生労働省では、50人未満の小規模事業所の事業者や労働者に対して無料で健康相談や保健指導を実施しており、こうした制度の利用を促進していく必要があります。

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第1節 高齢者が活躍する職場づくり

高齢者が活躍する職場を広げていくためには、体力や運動能力の衰えをカバーする機材や設備の開発も必要です。介護や物流の現場では、高齢従業員の体力的な負担を少なくする機材も導入されるようになりましたが、まだまだ一部にとどまっており、その普及が求められます。

○定年後の賃金の状況

〈表 3-12 定年後の措置、企業規模、勤務延長制度、再雇用制度における賃金別企業割合〉

定年後の措置、 企業規模	一律定年制で定年後 の制度がある企業 <sup>1)</sup>	定年退職時 の30%未満	定年退職時 の30%以上 50%未満	定年退職時 の50%以上 80%未満	定年退職時 の80%以上 100%未満	定年退職時 と同じ	定年退職時 よりも多い	参考* 平均支給率 の試算
<b>勤務延長制度<sup>2)</sup></b>								
<b>規模計</b>	[20.5]100.0	2.3	3.5	32.7	19.6	34.7	0.0	75.6
<b>1000人以上</b>	[10.2]100.0	2.9	8.5	29.4	26.7	28.4	1.2	76.9
<b>100～999人</b>	[14.6]100.0	2.3	4.1	33.5	20.8	31.1	0.1	73.9
<b>300～999人</b>	[11.2]100.0	1.4	2.6	38.9	16.1	30.0	-	71.2
<b>100～299人</b>	[15.6]100.0	2.5	4.4	32.3	21.8	31.3	0.2	74.5
<b>30～99人</b>	[23.2]100.0	2.3	3.2	32.5	19.2	35.6	-	75.9
<b>再雇用制度<sup>2)</sup></b>								
<b>規模計</b>	[80.7]100.0	2.4	11.5	54.2	14.7	12.1	0.1	65.9
<b>1000人以上</b>	[93.5]100.0	2.6	23.5	57.8	9.1	2.6	0.1	58.5
<b>100～999人</b>	[89.2]100.0	2.0	12.3	61.5	13.3	7.0	-	64.4
<b>300～999人</b>	[93.1]100.0	2.4	19.0	59.1	11.7	4.8	-	61.9
<b>100～299人</b>	[88.0]100.0	1.9	10.0	62.3	13.8	7.8	-	65.2
<b>30～99人</b>	[77.0]100.0	2.5	10.8	50.8	15.6	14.9	0.1	67.0

注：1) [ ]内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度または再雇用制度がある（両制度併用を含む）企業割合である

2) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む

※出典：厚生労働省「就労条件総合調査」平成24年（2012年）全産業計、平均支給率の試算は著者の推計

資料：エルダー2013年11月号掲載

【考えられる施策】

(1) 高齢者雇用に関する企業向け総合相談窓口の設置

- ・ 定年年齢の引き上げや継続雇用などにより70歳まで働ける制度を導入しようとする企業や高齢者の雇用に関心のある企業に対する総合相談窓口を設置。
- ・ 相談窓口では、賃金体系や雇用管理制度に関する助言、国の助成制度やアドバイザー制度などの支援制度や優良事例の紹介など、高齢者雇用の手法や有用性についての企業からの相談に対応。

- ・ 70歳まで働ける企業や新たに高齢者を雇用する企業を増やすため、社会保険労務士や実際に高齢者を雇用している経営者などを講師とした、経営者や人事労務担当者向けの高齢者雇用セミナーを開催。

(2) 公共調達による支援

県や市町村の公共調達における入札参加資格審査を行う際に、70歳まで働ける制度を導入した企業に対しては、地域貢献活動として加点評価を行う制度を導入。

(3) 高齢者雇用優良事例の収集と企業への情報提供

高齢者の技能や経験を活かす雇用管理制度や賃金体系の整備、働きやすい職場環境の整備や転倒防止などの安全対策、健康管理や働く意欲の向上策など、創意工夫を凝らして高齢者の能力発揮、活躍促進に取り組んでいる優良企業の事例を収集し、他の企業の参考となるよう情報提供を行います。

(4) 働く高齢者の健康の維持増進

労働者 50 人未満の小規模事業所で働く高齢者の健康の維持増進のため、厚生労働省が無料で実施する保健指導や健康相談事業の周知を図ります。

【政府への提言】

(1) 高齢者雇用に関する企業支援制度の充実

70歳まで働ける企業に対する政府調達優遇制度の導入、高齢者を多数雇用する企業に対する減税、高齢者を新たに雇用する企業に対する助成制度やアドバイザー派遣制度の充実など高齢者雇用促進のための企業に対する支援施策を充実すること。

(2) 都道府県労働局と地方自治体との「70歳まで働ける企業」の共同開拓

「70歳まで働ける制度」の導入促進、高齢者向け求人の開拓など高齢者雇用の拡大を効率的、効果的に進めるため、ハローワークの持つ企業情報の地方自治体への提供、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーと地方自治体が共同した「70歳まで働ける企業」の開拓を行えるよう、国と地方の情報共有化を行うこと。

(3) 高齢者雇用を促進するための機材の開発、導入促進

高齢従業員が長く活躍できる職場を広げていくためには、身体的負担を軽減する機材や設備の導入が必要である。このため、技術開発を促進するとともに、機材・設備を導入する企業に対する助成制度を充実すること。



・沖縄県世代間スキル継承型雇用促進事業

高齢者（55歳以上）の雇用継続と若年者（30歳未満）の雇用促進及び人材育成を目的に、世代間でのペア就労の仕組みを取り入れ、若年者を雇用した企業に助成金を支給しています。高齢者が若年者へ熟練の技能や職業経験などを伝授するなど、技術の継承も図られます。

（助成金）

- ・雇用期間の定めのない新規雇用1名につき50万円
- ・1年以降の雇用期間の定めがある新規雇用1名につき30万円

・株式会社山形屋「イキイキフリースタッフ制度」（鹿児島県）

鹿児島市の老舗百貨店の山形屋では、従業員が70歳を超えても働くことができる「イキイキフリースタッフ制度」を導入しています。60歳定年後、希望者は全員65歳まで再雇用し、さらに65歳以降は、「イキイキフリースタッフ（時給制）」として、月15日間、1日7時間30分勤務で雇用しています。現在、イキイキフリースタッフの最高年齢は76歳、過去には82歳まで勤務された方がいます。

## 2. 中高年の職業能力開発の促進

### 【現状と課題】

(1) 70歳現役社会の到来は、職業人生50年時代の到来でもあります。

経済のグローバル化やITをはじめとする急激な技術革新などにより、社会の変化は、確実に大きく、早くなっています。高齢期になっても引き続き活躍していくためには、時代の変化と職責や経験に応じた職業能力開発を継続していくことがますます重要になります。また、企業経営の面でも、高齢従業員の生産性の維持向上が求められます。

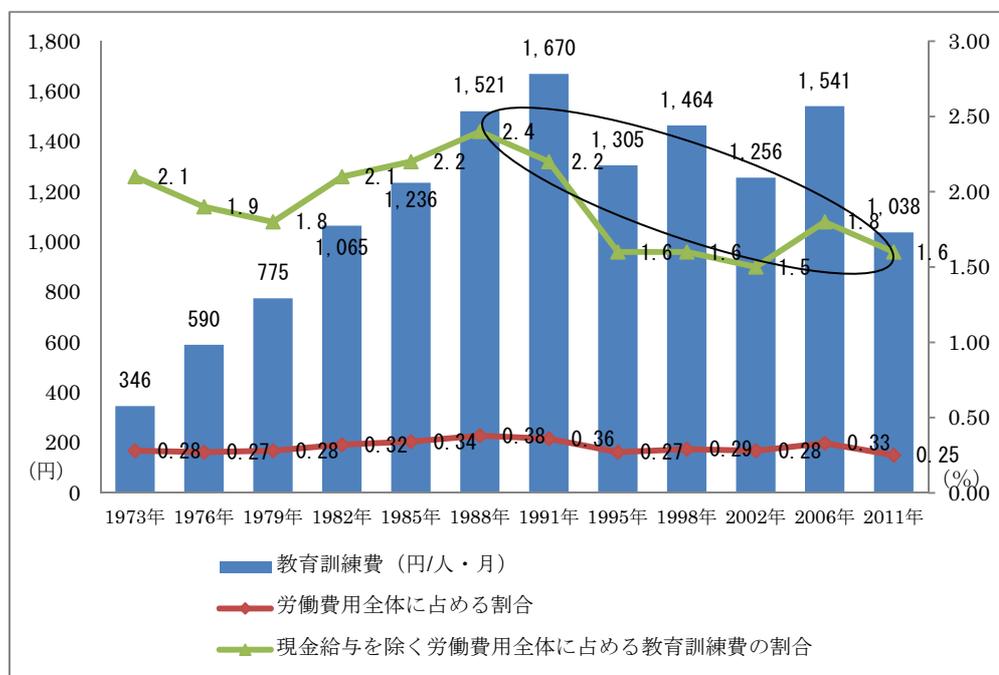
民間企業の労務費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、1990年代以降、低下・横ばいの傾向にあります。(図3-13) また、自己啓発を行った労働者の割合も平成20年度(2008年度)までは上昇していましたが、平成21年度(2009年度)に大幅に低下し、以後横ばいの状況が続いています。(図3-14)

中でも、退職までの期間が短い50歳代や60歳代の従業員に対する能力開発は、あまり重視されていません。55歳から69歳の高年齢者を対象とした調査では、最近1年間に教育訓練を何も受けていないと回答した人は9割を超えています。(図3-15)

65歳までの雇用が義務付けられ、雇用期間が長くなる中、中高年に対する能力開発は、今後ますます重要になると考えられ、教育訓練を受ける機会の充実が望まれます。

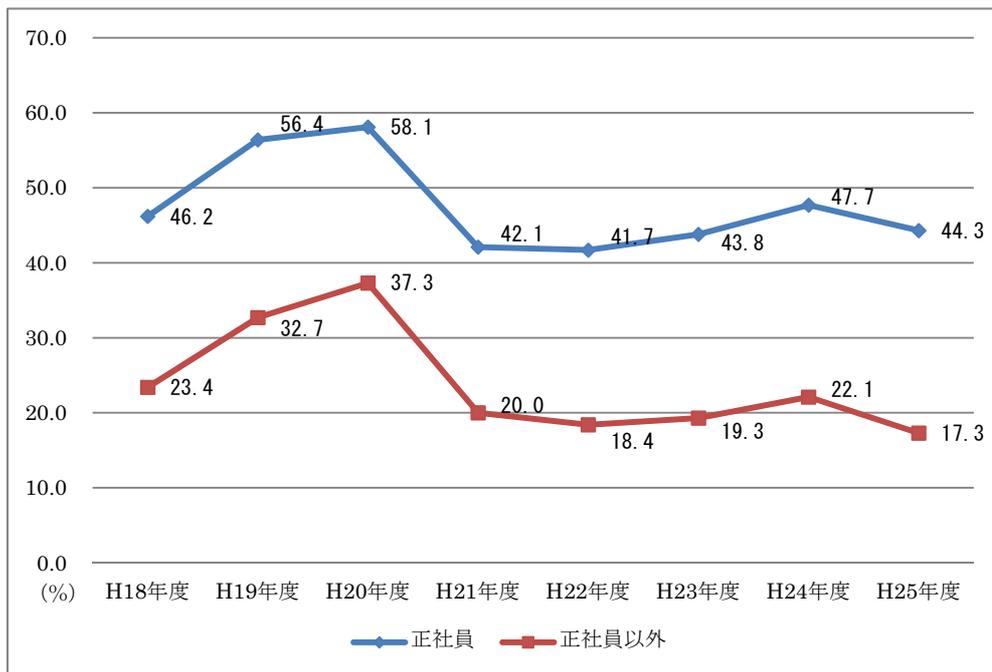
### ○教育訓練、自己啓発の実施状況

〈図3-13 企業が支出する教育訓練費の推移〉



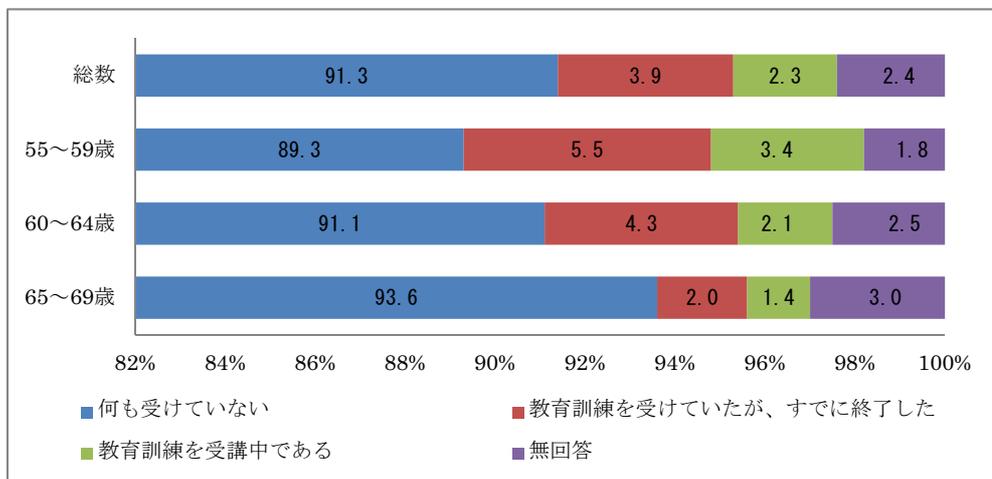
資料：厚生労働省 平成26年「第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会（資料3 職業能力開発施策の概要）」

〈図 3-14 自己啓発を行った労働者の割合〉



資料：厚生労働省 平成 26 年「第 1 回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会（資料 3 職業能力開発施策の概要）」

〈図 3-15 教育訓練の最近 1 年間の受講状況〉



資料：(独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010年7月)をもとに作成

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第1節 高齢者が活躍する職場づくり

(2) 就業中の人を対象とする職業能力の開発については、雇用保険制度による事業主に対する助成金や自己啓発を行う労働者に対する教育訓練給付があります。(表3-16、表3-18)  
事業主に対する助成金としては、労働者の訓練経費や訓練中の賃金を助成する「キャリア形成促進助成金」、非正規労働者を対象とする「キャリアアップ助成金」があります。人材育成については、約7割の事業所が指導する人材不足や人材育成の時間がないなどの「問題がある」と考えており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況が伺えます。(図3-17)

自己啓発を対象とする教育訓練給付は、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を支給するものです。8,745もの多様な講座が指定され、約13万人が利用しています。自己啓発については、労働者の約8割が「問題がある」と考えており、その最大の理由として、仕事が忙しく自己啓発の余裕がないことがあげられています。(図3-19)

こうした雇用保険制度による助成や給付制度の活用が進むよう、企業の意識改革や受講しやすい職場づくりが必要となります。さらに、職業人生の長期化に合わせ、中高年期における職業能力開発の充実につながるよう、制度の見直しも必要になります。

こうした課題に対応するため、沖縄県では、人材育成指導者の養成や経営者向け人材育成講座を開催するとともに、優れた企業の認証を行っています。

また、年齢に関わりなく社内資格の取得を促進し、人事考課に反映するとともに、技能の伝承や若手の育成に高齢者が活躍している企業も見られます。

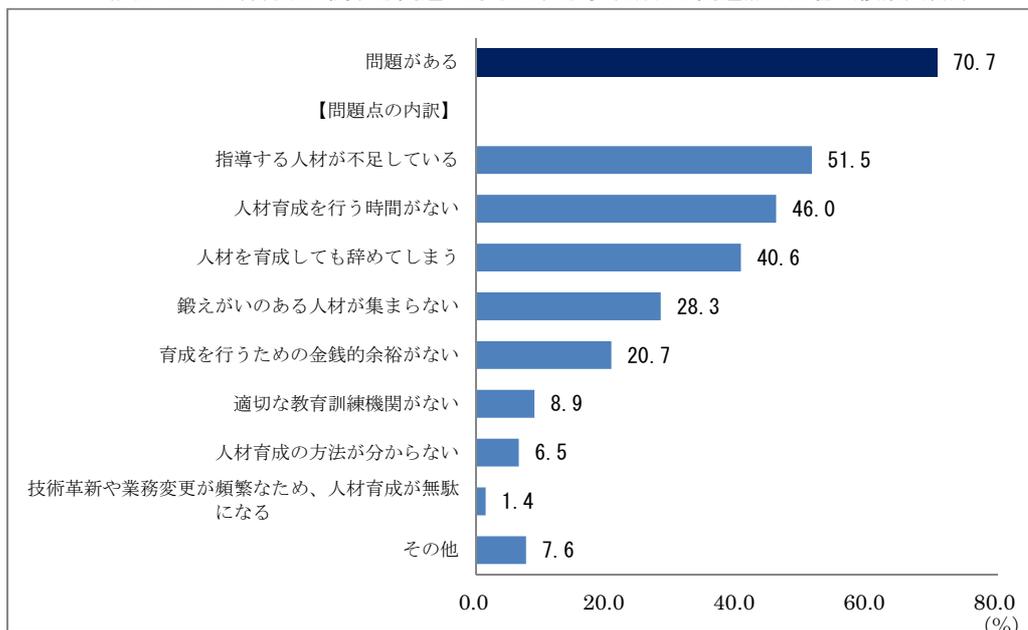
○能力開発に係る各種助成制度、問題点

〈表3-16 キャリア形成促進助成金〉

		助成内容	助成額
<b>①政策課題対応型訓練</b>			
①成長分野等 人材育成コース	大企業・ 中小企業	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練	賃金助成：1h 当たり 800 円 (400 円) 経費助成：1/2 (1/3) ※( ) 額は大企業の額
②グローバル 人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)	
③育休中・復職後等 能力アップコース		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練	
④中長期的 キャリア形成コース		中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練	
⑤若年人材育成コース	中小企業	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	賃金助成：1h 当たり 800 円 経費助成：1/2 ※⑦については企業における 実習の助成あり(1h 当たり 600 円)
⑥熟練技能育成 ・承継コース		熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	
⑦認定実習併用 職業訓練コース		厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
⑧自発的 職業能力開発コース		労働者の自発的な能力開発に対する支援	
<b>②一般型訓練</b>	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練	賃金助成：1h 当たり 400 円 経費助成：1/3
<b>③団体等実施型訓練</b>	事業主 団体等	事業主団体などが構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練	経費助成：1/2

資料：厚生労働省 平成26年「第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会(資料3 職業能力開発施策の概要)」

〈図 3-17 人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内容（複数回答）〉



資料：厚生労働省 平成 26 年「第 1 回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会（資料 3 職業能力開発施策の概要）」

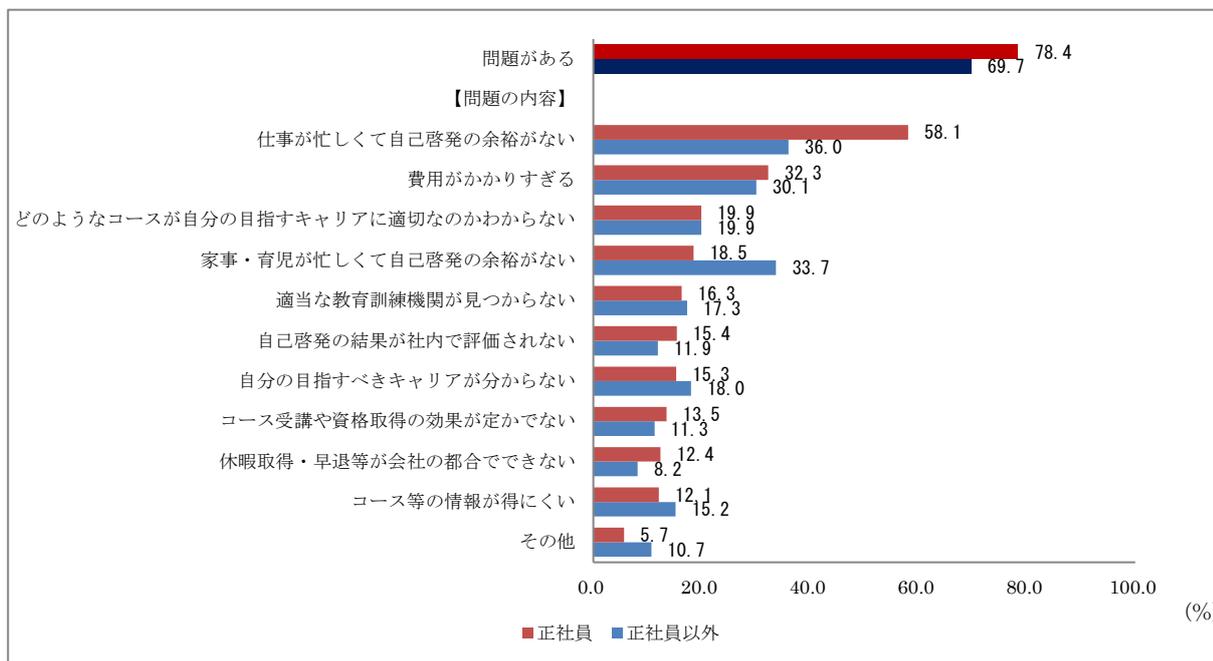
〈図 3-18 教育訓練給付の概要〉

<b>趣旨</b>		
労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するもの。（雇用保険法に基づく給付）		
<b>支給要件</b>		
次のイ又はロのいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練（注）を受け、修了した場合であって、支給要件期間が3年以上（※）のときに、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）の教育訓練給付金が支給される。 イ 教育訓練を開始した日に被保険者である者。 ロ イ以外のものであって、教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年（適用対象期間の延長が行われた場合には最大4年）以内にある者。 ※ただし、初めて受給する場合は、当分の間、支給要件期間を1年以上に緩和。		
<b>支給実績</b>		
支給対象者数 130,218 人 支給金額約 46 億円（いずれも平成 24 年度実績）		
<b>指定講座について</b>		
平成 25 年 10 月 1 日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。 全指定講座数：8,745 講座		
①輸送・機械運転関係 4,261 講座 (大型自動車、建設機械運転等)	②医療・社会福祉・保健衛生関係 1,438 講座 (ホームヘルパー、社会福祉士、保育士等)	③専門的サービス関係 740 講座 (社会保険労務士、税理士、公認会計士等)
④事務関係 574 講座 (簿記、行政書士、英語検定等)	⑤情報関係 553 講座 (プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)	⑥営業・販売・サービス関係 375 講座 (宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等)
⑦技術関係 167 講座 (建築士、電気工事士、測量士等)	⑧製造関係 59 講座 (自動車整備士、製菓衛生師等)	⑨その他 578 講座 (大学院修士課程等)

資料：厚生労働省 平成 26 年「第 1 回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会（資料 3 職業能力開発施策の概要）」

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第1節 高齢者が活躍する職場づくり

〈図 3-19 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）〉



資料：厚生労働省 平成 26 年「第 1 回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会（資料 3 職業能力開発施策の概要）」

(3) 中高年からの就職や転職、再就職には、資格や免許、技能が役立ちます。

例えば、福岡県 70 歳現役応援センターの利用者の場合、建築や土木、電気工事といった資格があれば、就職に結びつく人が多く、給料などの雇用条件も有利になります。若い頃から職業技能や資格を身につけることが重要ですが、中高年になっても多様な能力開発ができるよう、国や県などがさまざまな職業訓練や技能講習を実施しています。

就職、転職、再就職を希望する人を対象に、各都道府県では職業能力開発校において、専門的な職業技術の習得や資格取得のため、6 か月～2 年間の職業訓練を行っています。また、専修学校や大学などの教育機関に委託して 3～6 か月の「委託訓練」を行っています。

こうした職業訓練に加えて、厚生労働省では、55 歳以上の就職希望者を対象に、技能講習などを行うシニアワークプログラム地域事業を各都道府県で実施しています。(表 3-20) この事業により、高年齢求職者の居住地により近い地域で、座学、実習等を内容とする多様な技能講習が実施されています。受講者はハローワークに登録し、技能講習修了後は、ハローワークでの職業紹介や就職支援を受けることとなります。地域の実情や事業主の意向を踏まえ、高年齢者が受講しやすい多様な科目を設定することができることから、高年齢者の能力開発に効果をあげています。

一方で、資格や技能の取得が直ちに就職に結びつくとは限らない場合もあり、どういう仕事に就きたいか、就職にどのようなメリットがあるか、事前の見極めも重要です。

○シニアワークプログラムによる技能講習科目

〈表 3-20 実施技能講習科目（福岡県の例）〉

技能講習（科目）		講習科目の内容
1	フォークリフト運転技能講習	フォークリフトを使った走行・荷役の安全な作業方法を中心に技能を習得し、資格取得を目指す。講習修了者（試験合格者）へは労働安全衛生法に係る修了証（資格証）が交付されるので、資格を活かした雇用・就業が期待できる。
2	ビジネスパソコン実務講習	事務系の職種に就くにあたり、必要なパソコンの操作技術（実務でよく使われる文書、集計表、グラフの作成等）の習得を目指す。
3	マンション管理員講習	マンション管理員としての入門・基礎から始め、管理組合の知識、関係法規、清掃点検の実務、防犯、建物・設備の維持管理など、業務に必要な知識・技能を習得する。
4	刈払機・チェーンソー取扱講習	刈払機を使用しての除草作業、チェーンソーによる樹木の伐木（切り倒し）作業等について、安全な取扱方法を中心に技能を習得する。また、労働災害の危険を予知する訓練や、熱中症への対策を学習する。講習修了者へは労働安全衛生法に係る修了証（資格証）が交付されるので、資格を活かした雇用・就業を目指す。
5	クリーンスタッフ養成講習	清掃業務の基礎的な知識や技能を習得するとともに、マンション管理員の業務についても学び、幅広い就職を目指す。
6	警備・受付管理業務講習	ビル・建物の施設警備及び受付管理に係る知識をはじめ、警備業務全般に関する知識技能を習得する。また、報告書や日報などを作成するために必要なパソコン技能も習得する。
7	介護職員初任者研修	介護保険施設やホームヘルパーとして働くために、介護業務に関する必要な知識及び技術・就業倫理を身につける。修了試験の筆記試験に合格すると、介護保険法に定める「介護職員初任者研修」の資格取得することができる。
8	社会保険入門講習	労働保険、社会保険の知識を習得し、多様な業務を行う事務補助員として、雇用・就業を目指す。
9	調理スタッフ養成講習	調理技術の基礎を学び、食品衛生、食中毒の防止策、栄養素の補給、素材の選択方法、バランスの良い食事の提供といった知識を習得することにより、調理スタッフとしての人材養成を目指す。
10	農業支援講習	耕作用土地の性質、栽培品目、植え付け時期等の基礎知識を習得し、農作業支援者の養成を図り、雇用・就業を目指す。
11	パソコン会計事務講習	会計経理事務処理の専門知識を学び、併せて、会計ソフト等を活用したパソコン操作による処理技術を習得することにより、会計経理事務所への雇用・就業を目指す。
12	樹木・緑地管理講習	樹木の剪定・整枝、造園等の基礎知識、安全講習、危機の手入れなど総合的な技能習得を図り、造園業等への就職を目指す。

資料：公益社団法人福岡県シルバー人材センター連合会

【考えられる施策】

(1) 職業能力開発校における中高年向け訓練の充実

職業能力開発校への中高年の積極的な受け入れ、介護、パソコン、建築、木工など中高年向け職業訓練や委託訓練の充実などにより、高齢期の再就職を促進。

(2) 中高年従業員の職業能力開発の促進

民間企業における中高年のOFF-JTや自己啓発を促進するため、人材育成指導員の養成や中高年の職業能力開発の啓発、雇用保険制度による助成金や教育訓練給付など職業能力開発事業の普及を促進。

(3) 高年齢者の人材育成に積極的な企業の認証

高年齢従業員の能力開発を積極的に行い、業績拡大や従業員の意欲向上につなげている企業を人材開発優良企業として認証。こうした企業の事例を収集し、広く周知することにより、企業における高齢者の能力開発を推進。

【政府への提言】

(1) 雇用保険を活用した中高年を対象とする能力開発コースの創設

雇用保険制度による事業主に対する助成金や自己啓発を行う労働者に対する教育訓練給付を充実するとともに、中高年対象の能力開発コースを創設すること。また、中高年からの職業能力開発の必要性について、企業への普及啓発を促進すること。

(2) 高年齢者の技能講習の充実

身近な地域で多様な技能講習科目が受講でき、高年齢者の能力開発に効果をあげているシニアワークプログラムの充実を図ること。

【九州・山口の取組事例】

企業における高齢者雇用の事例と、企業の取組を促進するための行政の施策を紹介します。

・ 沖縄県企業雇用環境改善支援事業

企業において独自の人材育成策の立案やその推進を中心的に担う人材育成推進者を養成するための研修（全98時間）を実施します。また、経営者向けには、「人材育成推進経営者講座（全30時間）」を開催し、組織の人材育成力をそれぞれの企業主導で高め、企業の成長とともに、従業員のスキルアップとキャリア形成を図ることで、働き甲斐を実感できる企業づくりを支援しています。

・ 沖縄県人材育成企業認証制度

従業員の人材育成に優れた企業を県が認証し、県民に広く周知することで、県内企業の積極的な人材育成の取組を促し、「雇用の質の向上」を図ります。従業員が働きやすい労働環境の整備や「働き甲斐」に関する分野・項目を審査し認証します。

・株式会社三洋産業（大分県）

別府市にあるコーヒーフィルター製造会社の三洋産業では、高齢者の労働力は重要戦力と考え、高齢者が働きやすい職場環境を創造するため、高齢者向け作業機械の導入や能力開発、制度改定を順次進め、技術伝承・若手育成の上でも高齢者は欠かせない存在となっています。能力開発の面では、ISOに基づく社内資格（中間検査員、最終検査員、出荷検査員等）を年齢に関係なく取得推奨し、人事考課へ反映するとともに、機械講習会を通じた技術伝承、指導員となる高齢者本人のブラッシュアップにつながっています。そのため、従業員を65歳定年以降、1年更新により、希望者全員を70歳まで再雇用し、70歳以降についても、本人との話合いで上限年齢の制限なく雇用しています。現在、社員総数113名のうち、70歳以上1名、60歳以上7名の高齢者が在籍しています。（H26.9月現在）

## 第2節 高齢者が活躍する地域づくり

### 1. 高齢者の地域活動、NPO・ボランティア活動への参加促進

#### 【現状と課題】

(1) 少子高齢化や若年人口の流出などにより、全国では、65歳以上の人口が半数を超える市町村も見られるようになりました。九州・山口でも、10年後の2025年には、11の市町村で65歳以上の人口が半数を超え、全市町村の3分の1を超える99の市町村で65歳以上の人口が4割を超えると予測されています。熊本県や大分県、宮崎県、鹿児島県では、10年後には半数以上の市町村で65歳以上の人口が4割を超えることとなります。(表3-21)

集落や小学校区単位で見ると、住民の多くが高齢者という地域も珍しくなく、中山間地域や過疎地域だけでなく、高度成長の時代に造成された住宅地や中小都市の中心市街地など、さまざまな地域で高齢化が進んでいます。

こうした地域では、高齢者が支え手にならなければ、もはやコミュニティや自治組織は維持できず、地域の存立そのものが危ぶまれるところも出てくると危惧されています。

〈表3-21 九州・山口の高齢化率別市町村数〉

2010年	～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%～50%未満	50%以上	計
山口	0 (0%)	11 (58%)	5 (26%)	3 (16%)	0 (0%)	19 (100%)
福岡	11 (18%)	37 (62%)	12 (20%)	0 (0%)	0 (0%)	60 (100%)
佐賀	1 (5%)	17 (85%)	2 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	20 (100%)
長崎	2 (10%)	10 (48%)	8 (38%)	1 (5%)	0 (0%)	21 (100%)
熊本	2 (4%)	15 (33%)	27 (60%)	1 (2%)	0 (0%)	45 (100%)
大分	0 (0%)	6 (33%)	11 (61%)	1 (6%)	0 (0%)	18 (100%)
宮崎	0 (0%)	13 (50%)	10 (38%)	3 (12%)	0 (0%)	26 (100%)
鹿児島	0 (0%)	14 (33%)	27 (63%)	2 (5%)	0 (0%)	43 (100%)
沖縄	19 (46%)	19 (46%)	3 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	41 (100%)
計	35 (12%)	142 (48%)	105 (36%)	11 (4%)	0 (0%)	293 (100%)
2025年	～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%～50%未満	50%以上	計
山口	0 (0%)	1 (5%)	11 (58%)	4 (21%)	3 (16%)	19 (100%)
福岡	1 (2%)	13 (22%)	37 (62%)	9 (15%)	0 (0%)	60 (100%)
佐賀	0 (0%)	3 (15%)	15 (75%)	2 (10%)	0 (0%)	20 (100%)
長崎	0 (0%)	3 (14%)	10 (48%)	7 (33%)	1 (5%)	21 (100%)
熊本	0 (0%)	5 (11%)	17 (38%)	21 (47%)	2 (4%)	45 (100%)
大分	0 (0%)	1 (6%)	8 (44%)	7 (39%)	2 (11%)	18 (100%)
宮崎	0 (0%)	0 (0%)	13 (50%)	11 (42%)	2 (8%)	26 (100%)
鹿児島	0 (0%)	1 (2%)	17 (40%)	24 (56%)	1 (2%)	43 (100%)
沖縄	0 (0%)	25 (61%)	13 (32%)	3 (7%)	0 (0%)	41 (100%)
計	1 (0%)	52 (18%)	141 (48%)	88 (30%)	11 (4%)	293 (100%)
2040年	～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%～50%未満	50%以上	計
山口	0 (0%)	1 (5%)	10 (53%)	4 (21%)	4 (21%)	19 (100%)
福岡	0 (0%)	4 (7%)	41 (68%)	14 (23%)	1 (2%)	60 (100%)
佐賀	0 (0%)	2 (10%)	12 (60%)	6 (30%)	0 (0%)	20 (100%)
長崎	0 (0%)	0 (0%)	8 (38%)	9 (43%)	4 (19%)	21 (100%)
熊本	0 (0%)	4 (9%)	15 (33%)	23 (51%)	3 (7%)	45 (100%)
大分	0 (0%)	0 (0%)	7 (39%)	9 (50%)	2 (11%)	18 (100%)
宮崎	0 (0%)	0 (0%)	11 (42%)	13 (50%)	2 (8%)	26 (100%)
鹿児島	0 (0%)	0 (0%)	15 (35%)	26 (60%)	2 (5%)	43 (100%)
沖縄	0 (0%)	12 (29%)	23 (56%)	6 (15%)	0 (0%)	41 (100%)
計	0 (0%)	23 (8%)	142 (48%)	110 (38%)	18 (6%)	293 (100%)

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

(2) 内閣府の意識調査では、参加したい団体や組織があると回答した高齢者が7割を超えています。このうち、「趣味」や「健康・スポーツ」に関するものへの参加希望がそれぞれ3割と最も多くなっていますが、「町内会・自治会」への参加希望が2割、「ボランティア団体」への参加希望がそれぞれ1割と、地域の支え手として活動することを希望する高齢者も多く見られます。実際にグループや団体の活動に参加している高齢者は増加しており、意欲的・活動的な高齢者のニーズに応えることが地域コミュニティの維持にもつながると言えます。(図3-22、3-23)

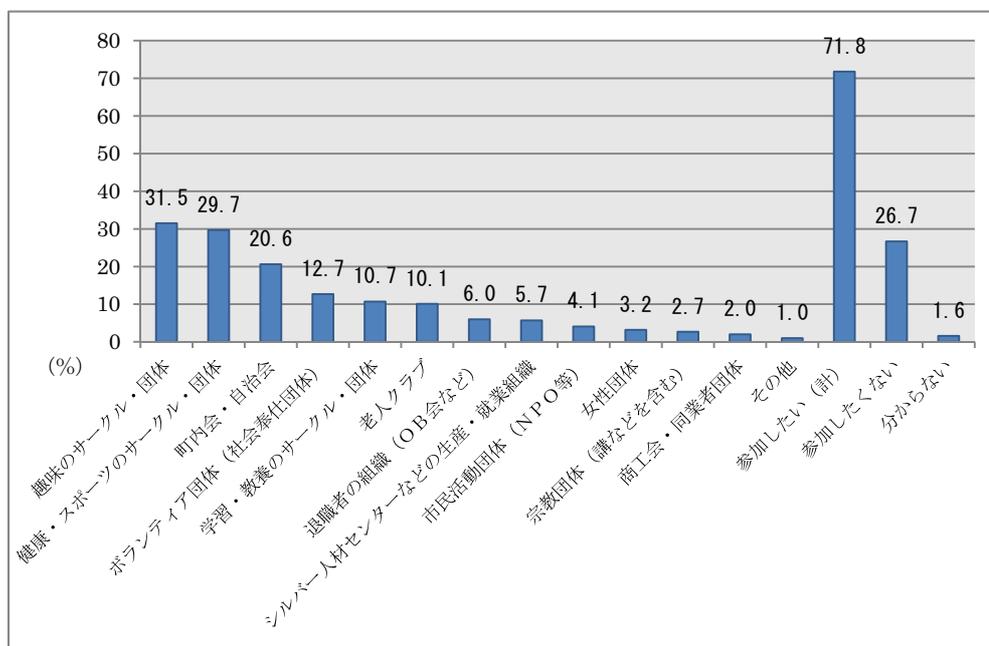
NPO活動については、23%の人が「関心がある」と回答していますが、33%の人が「関心があるがよくわからない」と回答しており、NPO活動への理解を深めることが課題となっています。(図3-24)

高齢者が地域活動に参加する上での国や地方公共団体への要望としては、「施設を利用しやすくする」(41.9%)が最も多く、次いで「情報をもっと提供する」(34.9%)、「活動のための施設を整備する」(21.6%)、「指導者の養成、活動者の確保の機会を充実する」(19.3%)となっています。(図3-25)

地域活動への報酬については、「受けるべきではない」とする考えと「交通費くらいの実費くらいは受けてもよい」とする考えが、それぞれ4割で拮抗しています。(図3-26)

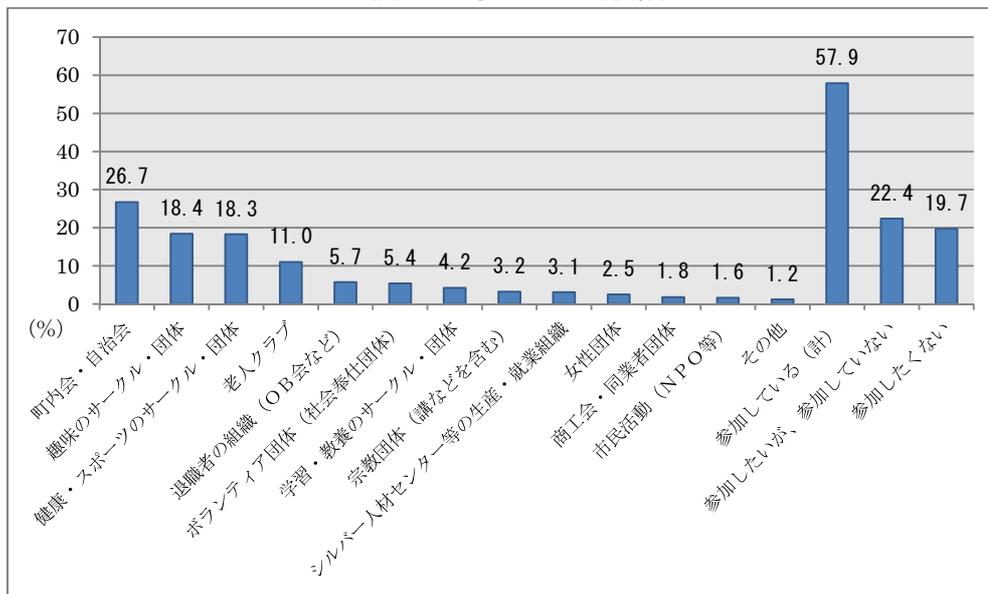
#### ○社会参加活動への考え方

〈図3-22 参加したい団体〉

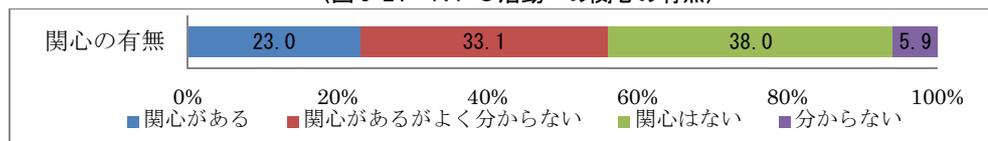


➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

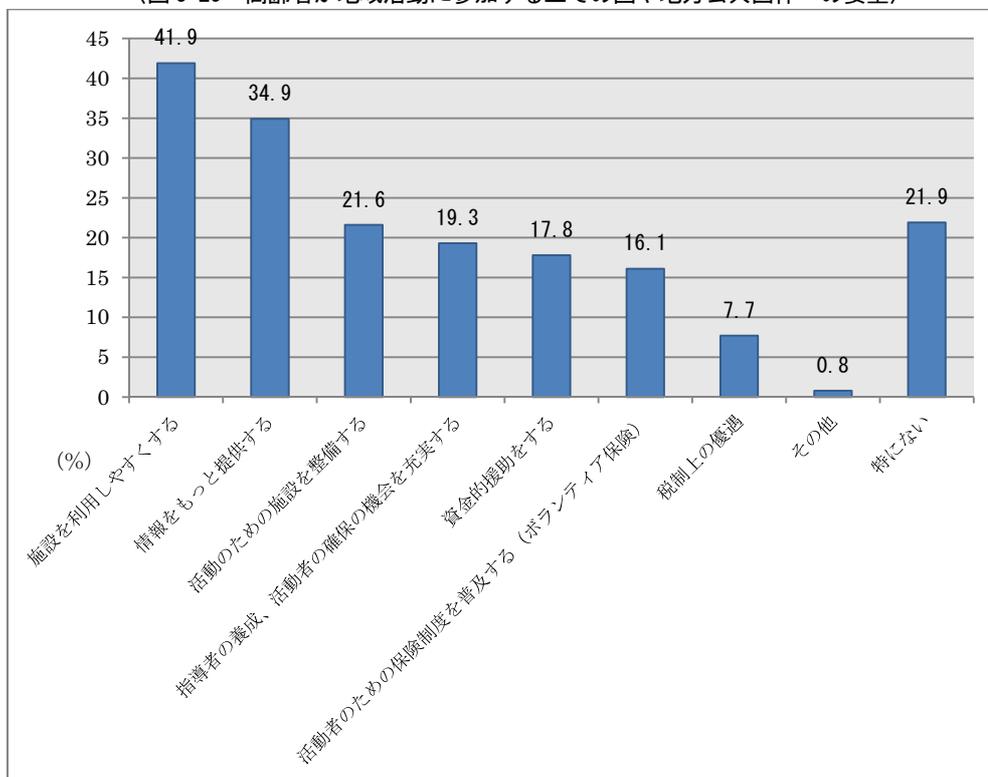
〈図 3-23 参加している団体〉



〈図 3-24 NPO活動への関心の有無〉

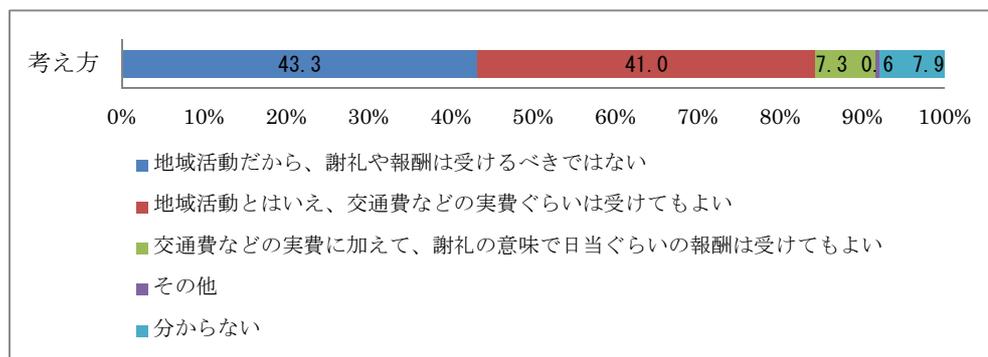


〈図 3-25 高齢者が地域活動に参加する上での国や地方公共団体への要望〉



資料：内閣府 平成 25 年度「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」

〈図 3-26 地域活動の報酬に対する考え方〉



資料：内閣府 平成 25 年度「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」

(3) 九州・山口各県では、NPOや自治会、老人クラブといった活動団体や支援制度に関する情報提供、インターンシップや体験会などのきっかけづくり、人材の掘り起しや仲介などのマッチング、子育てマイスターやシルバーヘルパーなどの人材育成、地域活動のための組織づくりや施設整備に対する助成など、高齢者の地域活動への参加を促進するためのさまざまな施策が実施されています。また、介護支援や地域貢献などのボランティア活動に対して換金可能なポイントを付与し、参加・継続することへの呼び水とする取組も増えています。

コミュニティの維持や地域課題の解決、伝統文化の継承など、高齢者は地域の貴重な担い手として、ますます必要とされるようになります。情報提供やきっかけづくり、シニア人材の養成などにより、高齢者の地域活動への参加を促進することが、地域の活力を維持していくためにも不可欠となっています。

### 【考えられる施策】

#### (1) 地域活動、NPO・ボランティア活動に関する情報提供

NPOやボランティア団体、社会福祉協議会、自治会、公民館、老人クラブ、婦人会などの団体が実施する高齢者向けの多様な地域活動情報を収集し、ウェブサイトや地域デビューのための情報誌などを通じて一元的に提供。

定年を控えた従業員を対象とするライフプランセミナーや介護保険の被保険者証の交付式典、高齢者を対象とするイベントなど、さまざまな機会を捉えて地域団体の活動を紹介。

#### (2) 高齢者と地域団体との仲介窓口の開設と参加のための「きっかけ」づくり

地域で活躍したいと考える意欲ある高齢者の掘り起しを行うとともに、一人ひとりの希望や経験、技能などに応じた地域活動やNPO・ボランティア活動を提案する相談窓口を設置。

ボランティア体験会、NPOへのインターンシップ、高齢者と団体との交流会、活躍する高齢者の事例紹介、介護ボランティアポイント制度の導入などによる地域活動参加のためのきっかけづくりを促進。

(3) 地域で活躍するシニアリーダーの育成

地域活動の指導者を養成する「シニアリーダーカレッジ」、地域住民の困りごとを解決に導く「福祉コーディネーター」、地域の子育て現場で活躍する「子育てマイスター」、一人暮らしや健康に不安のある高齢者の相談相手となる「シルバーヘルパー」、昔遊びや伝統芸能を子どもや若者に伝承する「ふるさとの達人」など、地域で活躍するシニアリーダーの養成。

【九州・山口の取組事例】

地域で活躍したい意欲のある高齢者に対し、地域活動、NPO・ボランティア活動に関する情報提供や活動の提案、地域で活躍するシニアリーダーなどの人材養成の施策を紹介します。

・山口県生涯現役推進センター

シニアの社会参加に対する中核機関として、情報提供や相談活動を実施しています。学習、趣味、ボランティアなど共通の目的をもつ仲間づくり支援やリーダー養成等も行い、シニアの社会参加を促進します。

・山口県シニアの地域デビュー応援ガイド

団塊世代等のシニアが職業生活等で培ってきた知識や経験を地域社会に活かすための「シニアの地域デビュー応援ガイド」を発行しています。応援ガイドは、企業・団体等でのシニアを対象にしたセミナーや研修会でのテキストとして活用されています。

・福岡県70歳現役生きがいづくりナビ

高齢者のための情報サイト「70歳現役生きがいづくりナビ」を開設し、NPO・ボランティア情報の発信、活動への参加の呼びかけを行っています。高齢者の参加を求める県内のNPO・ボランティア団体（43団体）の紹介や勉強会・体験会の案内、NPO・ボランティア活動で活躍している「70歳現役人」へのインタビュー記事などを掲載し、高齢者の社会参加を促進しています。

・福岡県70歳現役応援センター

高齢者のための総合支援拠点として、NPO・ボランティア活動など社会で活躍したい高齢者に対して、相談から、社会活動に関する情報提供、ボランティアのあっせんまでをワンストップで支援しています。

・熊本県高齢者の地域・社会貢献活動推進事業

NPO設立のなど起業化を含めた地域・社会貢献活動に対する高齢者の意識啓発等を行うため、セミナーを実施しています。高齢者がより積極的に、自身の知識や経験、技術等を生かして地域・社会貢献活動の担い手となることで、生きがいや健康づくりを推進します。

・宮崎県地域デビューガイドブック

県内のNPO団体やボランティアセンター、老人クラブ、シルバー人材センターなどの情報をまとめた冊子を作成し、シニア・団塊世代に情報提供することで、社会参加を促進します。ガイドブックにはシニアインターンシップの申込用紙も綴じ込んでおり、気軽にNPO活動を体験してもらえるよう工夫しています。

・サポータニアさが（佐賀県版ボランティアポイント制度）

高齢者による介護支援ボランティア（レクリエーション等の指導及び参加支援、散歩及び移動の補助、喫茶等の運営補助等）に対し換金可能なポイントを付与することで、その活動を促し、高齢者自身の社会参加活動を通じた介護予防を推進しています。

・宮崎県シニアインターンシップ

NPO等の活動に関心を持つシニア・団塊世代を対象に、自分に合った活動に出会うきっかけづくりとして、興味のあるNPO等の活動を一定期間（3日～10日）体験参加できる制度を活用し、シニア・団塊世代のNPO・ボランティア活動への参加を促進しています。

・鹿児島県高齢者元気度アップ地域活性化事業

高齢者の健康増進・介護予防などの健康づくり活動や安全パトロール、美化活動など地域貢献活動に対し、地域商品券等に交換できるポイントを付与することで、その活動を促し、高齢者の介護予防を推進します。

・福岡県子育てマイスター制度

人生経験豊かな高齢者に対し、最新の保育知識に関する研修（7日間、35時間）を実施しています。研修修了者は「子育てマイスター」に認定され、地域の保育所、幼稚園、放課後児童クラブなどの子育て現場で活躍しています。

・熊本県シルバーヘルパー活動推進事業

元気な高齢者が、一人暮らしや体の弱い高齢者宅を訪問し、話し相手や日常生活の援助などを行う友愛訪問活動（シルバーヘルパー）の活性化を図り、高齢者同士が互いに支え合う心豊かな地域社会の構築を図ります。具体的には、熊本県老人クラブ連合会に委託・補助し、シルバーヘルパーの養成や、啓発活動、連絡会議や事例発表会を行っています。

・熊本県ふるさとの食継承・活用推進事業

農山漁村の食文化の継承、活用を促進するために、食に関する優れた技術・知識を持つ農林漁業者等を「ふるさと食の名人」に認定し、郷土料理等の伝承による食育活動やイベント等での食文化の普及活動を推進しています。また、食文化や郷土料理を伝承するためのレシピ化（技の見える化）を図ります。

郷土料理等を地域資源として、「ふるさと食の名人」の技術を活用した料理、加工品等の商品化を図るとともに、物産館等における販売機会を創出することで、農山漁村の活性化も図ります。

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

・大分県はつらつ高齢者地域活動チャレンジ(「ふるさとの達人」活動支援)事業

高年齢者個人やグループを「ふるさとの達人」に登録します。「ふるさとの達人」は、これまでの人生で培った豊かな知識・経験・技能などを生かし、高齢者支援や子育て支援の現場に派遣され、地域のニーズに応じて社会参加活動を行います。

・「しまくとぅば及び昔遊びの普及」に係る高齢者の就業機会拡大事業

沖縄県では、消滅の危機にある「しまくとぅば(島言葉・沖縄方言)」の普及推進計画を策定し、後世へ伝えていく取組を実施しています。

この取組の一環として、県のシルバー人材センター連合では、60歳以上の高齢者を対象に「しまくとぅばと昔遊び」を後世へ伝えていくために必要な事項(①次世代へ伝承するためのしまくとぅば、②昔遊び、③子供達との接し方)について講習会を開催しています。講習修了者は、地域のシルバー人材センターを通して「しまくとぅば及び昔遊び」の伝承に関する仕事に派遣されます。

・やまぐちシニア地域マスターカレッジ

生涯現役社会づくりの取組みの推進役を担う地域リーダーの養成を推進します。また、養成した人材を「長寿社会推進員」として登録し、市町への情報提供を行うなど、地域での様々な活動を支援します。

シニアを対象として、NPO活動やボランティア活動、農山漁村における活動、生涯学習ボランティア活動、地域スポーツ活動など様々な分野における人材を育成します。

・ゆめ佐賀大学(佐賀県高齢者大学)

概ね60歳以上の県民を対象として学びの場を提供し、幅広い学習を通じて高年齢者の生きがいと健康づくりを推進するとともに、自信と意欲ある地域活動指導者の育成を図ります。

・大分県はつらつ高齢者地域活動チャレンジ事業(おおいたシニアリーダーカレッジ開催事業、シニアパワー活動支援事業)

高年齢者が地域活動等を行うのに必要な知識や技術を学び、活動に結びつけるための講座を開催します。

おおいたシニアリーダーカレッジ修了生等の高年齢者が、活動の主体となって、新たに実施する地域活動等の事業を支援します。

・かごしまねりん大学

地域活動に意欲のある高年齢者に対し、社会参加のために必要な知識や技能を修得する機会を提供することにより、「共生・協働の社会づくり」の担い手としての高齢者リーダー等を養成します。

## 2. 高齢者の力で地域を活性化

### 【現状と課題】

(1) 歴史や文化、特産品や名所旧跡など身近な地域の資源に通じている高齢者の力を活かすことで、地域の活性化につながっている事例が数多くあります。

沖縄県のNPO法人がボランティアで行っている那覇市街角ガイドのスタッフは、6割以上が65歳を超え、最高齢は83歳です。生まれ育った街や人、地域の盛衰をよく知る高齢者が、観光客や修学旅行生の心に染みる案内を行っています。

また、農林水産物の直売所でも、多くの高齢者が活躍しています。熊本県菊池市が出資する第三セクター「泗水養生市場」では、会員の8割に当たる160人が65歳以上の高齢者であり、年間約4億円の売り上げがあります。生産者である会員自身が売り場で地場農産物の良さを消費者に伝えることで、売り上げの増加につなげています。

福岡県の道の駅「豊前おこしかけ」では、高齢化率が70%を超える周辺集落の高齢者が地域の特性を活かし、「棚田ツアー」の開催や「豊前棚田ゆず」を使ったゆず胡椒の販売などに取り組んでいます。年間38万人を超える来客者があり、約6億円の売り上げにつながっています。

いずれも地域の資源を活かし、魅力の発信や産業振興に高齢者の力を活用している事例です。

### ○「那覇市街角ガイド」の事例

実施主体	NPO法人那覇市街角ガイド
事業の概要	那覇市を訪れる観光客にイベントや観光施設・文化・芸能等を案内。観光を通し地域の活性化を図る。 *形態：有償ボランティア
設立	平成14年3月
経緯	那覇市観光課主催の那覇市観光ボランティア養成講座が開催され、その後受講者がNPO法人を設立、現在に至る。
高齢者数	79名のうち50名が65歳以上
高齢者を 利用する 利点・課題・ 工夫している点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識・経験が豊富で、18コースすべてを案内することが可能。</li> <li>・体調を崩す人もいるため、若手(60歳代)育成に力を入れる。</li> <li>・無理なく、楽しんでできるガイドを目指している。</li> <li>・健康に配慮したシフト管理。</li> </ul>
地域への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般客だけでなく、修学旅行の利用も多く、継続的に利用されている。</li> <li>・市の観光案内所(年中無休)の窓口にも高齢者を含むガイドを、スタッフとしてシフト制で配置、ガイドならではの利用客のニーズに合わせた観光情報やサービス提供が喜ばれている。</li> <li>・那覇市の街の歴史、成り立ち等、県内中学校の課外授業に利用され、観光教育にも貢献。</li> <li>・学校・生徒たちからお礼・感想を綴った手紙がガイドへ届いている。</li> </ul>
高齢者への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・顔が生き生きとして輝いている。</li> <li>・ガイドすることにより、自信を持ち、行動・活動範囲が広がった。</li> <li>・積極性が出て、明るくなった。</li> </ul>

資料：厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課「高齢者活用好事例集」(平成25年12月)をもとに編集

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

(2)「高齢だからできない」ではなく、「高齢だからこそできる」と発想を転換することも重要です。

宮崎県西米良村は、九州中央山地のほぼ中央に位置し、人口が県内最少の1,241人、高齢化率は41.5%（2010年国勢調査）の過疎化・高齢化が進んだ村です。そのような条件の地域でも、農作業を手伝いながら山村生活を体験する「ワーキングホリデー」や地区の住民が運営する観光施設「おがわ作小屋村」など地域資源を活かしたさまざまな事業により、観光入込客は、年間14万人を超えています。なかでも「おがわ作小屋村」では、平均年齢72歳の集落の「おばあちゃん達」が食堂やコテージを運営しています。集落で取れる食材を使った看板メニュー「おがわ四季御膳」は、年間に8千食から1万食が販売されます。こうした取組により、村では雇用の場が生まれ、若者のUターンやIターンにもつながっています。

「葉っぱ（つまもの）ビジネス」で、地域活性化の成功モデルとして有名な徳島県上勝町の高齢化率は、全国で2番目に高い52.4%、75歳以上の人口は、総人口の3分の1の32.9%を占めています（2010年国勢調査）。この「葉っぱビジネス」を支えるのは「おばあちゃん達」です。どんな葉っぱがあるか、彩りを良くするにはどうすれば良いかなど、長年の知識や経験を活かし、取引先に支持される品質の高い「商品」を生産しています。パソコンやタブレット端末で全国の市場を分析し、最も条件の良いところに商品を出荷するなど最先端のツールも駆使しています。

こうした村や町の事例は、どんなに高齢化が進んだ自治体でも、意欲と創意工夫、そして高齢者の力があれば、地域を活性化することができることを証明しています。年を重ね、体力は衰えても、それに勝る知識や経験が地域活性化の原動力になります。高齢化が進む今だからこそ、地域活性化に高齢者の力を活かす取組が求められています。

○宮崎県西米良村「おがわ作小屋村」の事例

実施主体	西米良村、小川作小屋村運営協議会
事業の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集落拠点施設「おがわ作小屋村」では、平均年齢65歳の集落内のおばあちゃんたちが中心となり食堂やコテージを運営。</li> <li>・集落内で生産された季節ごとの食材を使った創作田舎料理を提供。</li> <li>・集落内の資源を活用したイベントや景観づくりとして植樹活動を行う。</li> </ul>
経緯	西米良村で「自立した集落経営モデル事業」として企画、村内で最も高齢化率の高かった（当時70%超）小川集落を対象に小川自治公民館組織の役員を中心に、平成19年に検討委員会を設立、研修や勉強会、ワークショップなどを重ね、平成21年に運営協議会を設立し、現在に至る。
工夫・苦労した点、対処法・解決策	村外の意見、アイデアを積極的に取り入れ、さまざまな機関やボランティアと連携して事業を実施。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学生の地域づくりフィールドとして活用。</li> <li>・建設コンサルタンツ協会九州支部と連携し地域の資源を探るイベントを実施。</li> </ul>
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集落を訪れる交流人口が格段に増加し、住民の集落活性化に対する機運の高まりや自信が生まれ、集落内の経済波及効果も大きくなっている。</li> <li>・Uターン、Iターン者を採用するなど地域の雇用の場の確保や、年金プラス収入の確保などの効果が生まれている。</li> </ul>

資料：総務省自治行政局地域振興室「市町村の活性化施策（平成24年度地域政策の動向）」をもとに編集

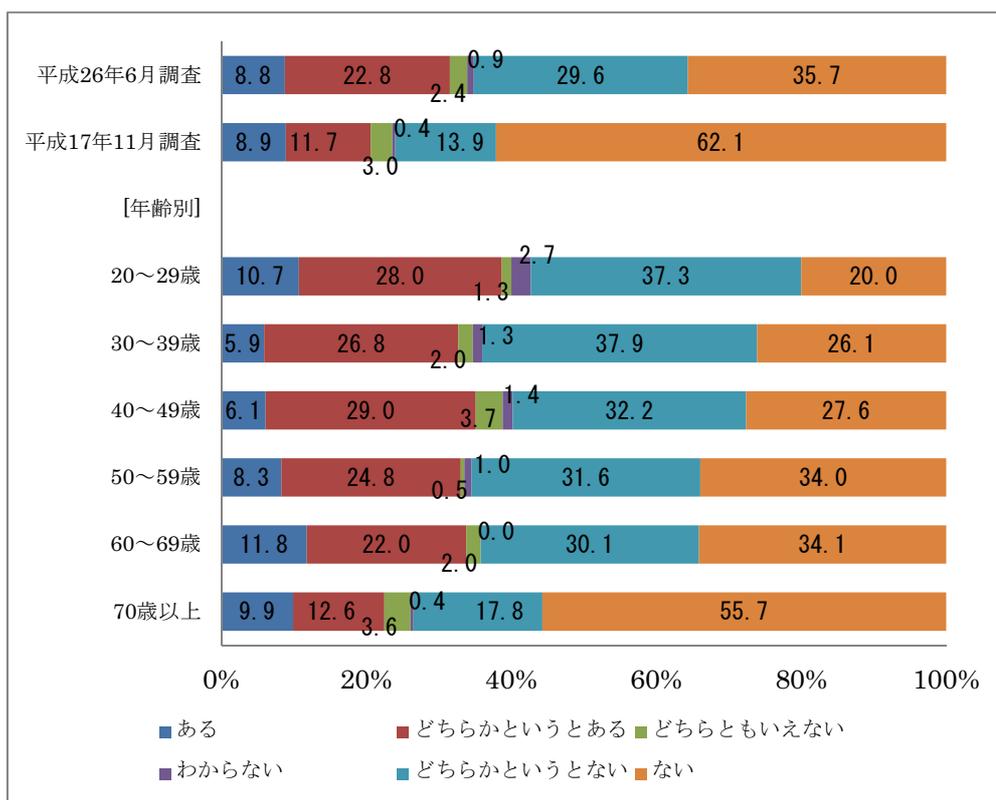
(3) 農山漁村など過疎化、高齢化が進む地域の活性化には、新しい人材を呼び込むことも必要です。

内閣府の調査では、都市住民の31.6%が「農山漁村地域への定住願望がある」と回答しています。回答者のうち60歳代では、7割が10年以内に定住を実現したいと回答し、「定年帰農」に対するニーズがあることが伺えます。定住願望を実現するために必要なこととしては、医療機関の存在と回答した人が68%と最も多く、次いで、生活が維持できる仕事があることが61.6%、居住に必要な家屋、土地が安く購入できることが47.2%となっています。実際に農山漁村への定住を実現するためには医療施設や仕事、住居の確保が求められています。(図3-27、3-28、3-29)

九州・山口では、多くの自治体が住居や子育て、就職など移住に関する支援制度を設けています。各市町村の魅力と合わせて、こうした支援制度を都市住民に強力に発信・訴求することでUJIターンにつなげていくことが求められています。

### ○都市住民の農山漁村地域への定住願望

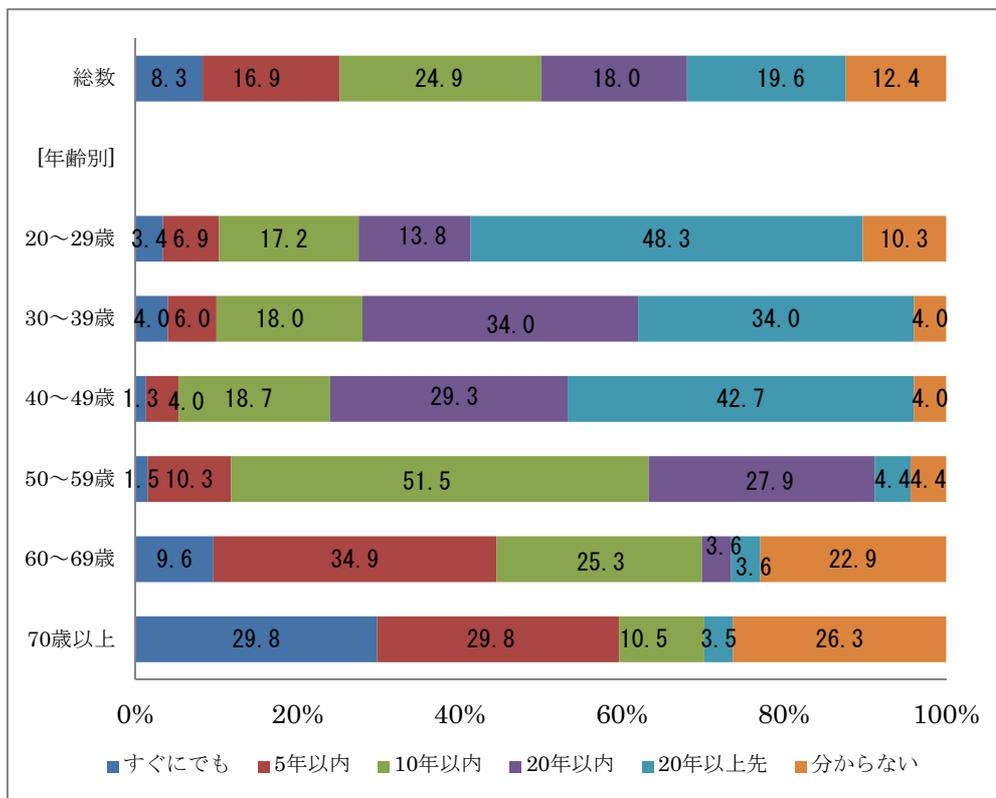
〈図3-27 都市住民の農山漁村地域への定住願望の有無〉



資料：内閣府 平成26年6月「農山漁村に関する世論調査」

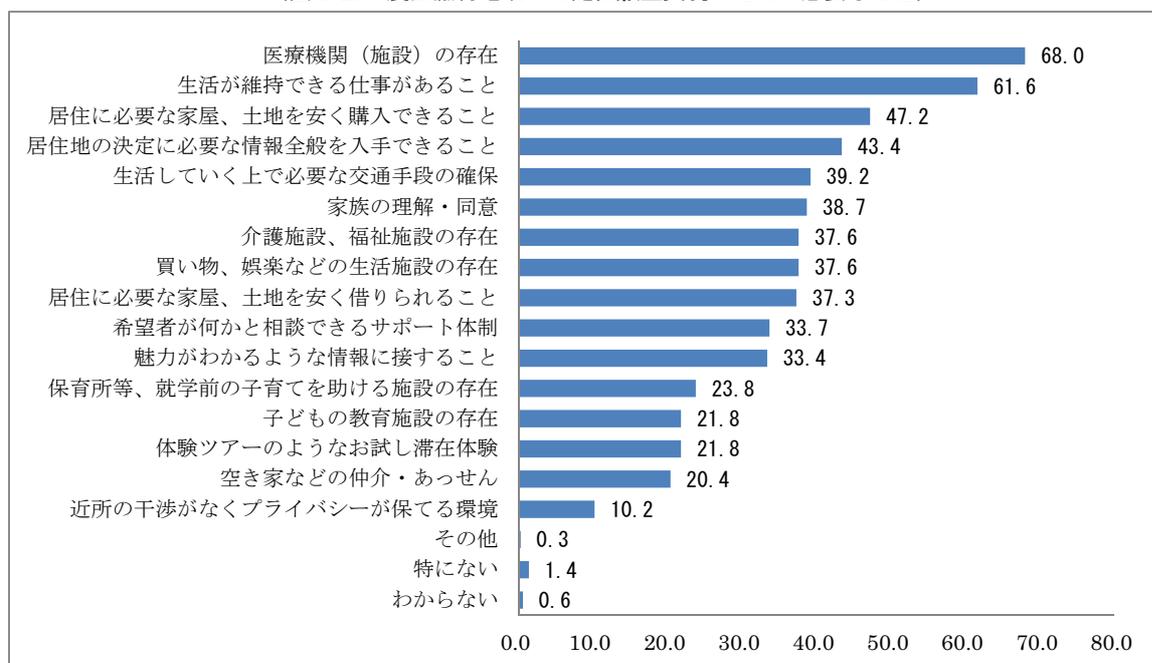
➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

〈図 3-28 農山漁村地域への定住実現の時期〉



資料：内閣府 平成 26 年 6 月「農山漁村に関する世論調査」

〈図 3-29 農山漁村地域への定住願望実現のために必要なこと〉



資料：内閣府 平成 26 年 6 月「農山漁村に関する世論調査」

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

〈表 3-30 移住に関する九州・山口の支援制度（仕事、移住・体験に関する主な例）〉

<b>山口県</b>		
<b>山口県</b>	U J I ターン全般に関する相談対応	県若者就職支援センター内に設置したやまぐち定住支援センターにおいて、民間企業への就職支援、農林漁業への就業や住宅についての相談、市町等の相談窓口への取次ぎを行う。
<b>萩市</b>	移住支援員	萩市への移住経験者2名を移住支援員として配置し、移住希望者からの相談対応や空き家案内を行い、円滑な移住と定着を支援する。
<b>長門市</b>	移住者支援事業	移住後、農地を購入又は借りて耕作を行う方、又は農林漁家民宿や地元食材を使用する飲食店など農林水産業を活用し起業する方に補助金を交付する。
<b>福岡県</b>		
<b>柳川市</b>	柳川暮らし体験事業	地方への移住検討者に対して、市が所有する空き家に10日～1か月単位で住んでもらい、地方での生活を体験する事業。賃料・光熱費無料。（取材、アンケートへの協力有り）
<b>筑後市</b>	ふるさと体験農園事業	1人に1区画（30平方メートル）を1年間1区画3,000円で貸出。
<b>添田町</b>	添田町定住促進支援事業	町外に住む方々が添田町への定住を希望し、活力ある元気なまちづくりを推進するために支援金を交付する。
<b>佐賀県</b>		
<b>佐賀県</b>	産業人材ステーション事業	留学生等のグローバル人材や、県外で働くU J I ターン人材、豊かな知識・技術・経験を持つ高齢人材と県内事業とのマッチング支援のため、専門相談窓口「佐賀県のしごと相談室（併設：70歳現役応援デスク）」を設置し、専任アドバイザーが就職あっせん、求人情報提供などを行う。東京・名古屋・大阪でUターン就職相談会を開催。
<b>武雄市</b>	定住特区制度	市外から永住目的に住宅を新築、または空き家を購入及び賃借する世帯責任者を対象に補助を行う。 ◎定住奨励金 住宅新築、空家購入：10万円/人、空き家賃借：5万円/人
<b>小城市</b>	三世同居奨励金	3年以上一世代又は二世帯で市内に居住されている方と、小城市内で新たに三世同居世帯を始めた場合に10万円を交付。
<b>長崎県</b>		
<b>長崎県</b>	情報提供、相談会開催等	情報サイト「ながさきお仕事市場」での求人・求職者（Uターン・一般）情報の提供、東京・大阪での移住相談会の開催、Uターン・大学等新卒者を対象とした合同企業面談会の開催。
<b>五島市</b>	農林漁業体験民宿拡大事業費補助金	農林漁業民泊に取り組む方で、民泊の開業に伴う営業許可手数料（1/2助成）及び民泊施設の改修工事に係る費用の一部助成（1/2で上限5万円）。
<b>東彼杵町</b>	東彼杵町空き店舗等活用促進事業	町内空き店舗等を賃借して開業する方に、以下の補助を行う。①賃借料：補助率1/2、限度額25千円/月、期間1年間 ②改修費補助：補助率1/2、限度額500千円 ③経営開始補助：定額200千円。
<b>熊本県</b>		
<b>熊本県</b>	Uターンアドバイザー制度	東京都内と熊本市内に設置したUターン事務所において、Uターンアドバイザーを各1名配置し、U J I ターン希望者や人材を求める事業所の相談業務、無料職業紹介事業を実施。
<b>新規就農支援センター</b>	新規就農・就業相談業務	新規就農相談（無料）、「新規就農・就業相談会、体験発表会」（年2回、県内で開催）、「新・農業人フェア」への出展（東京、大阪等）
<b>山都町</b>	短期滞在施設	町外から山都町への移住を希望、検討する方が、移住に向けて必要な調査や準備を行ったり、滞在することができる施設として、最大1年間を限度として貸し出す。
<b>大分県</b>		
<b>大分県</b>	U J I ターン希望者と企業とのマッチング等	おおいた産業人材センターにおいて、U J I ターン希望者の即戦力人材開拓、U J I ターン希望者と採用希望企業とのマッチング、県外での合同企業説明会・面接会の実施。

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

豊後高田市	お帰りなさい住宅改修事業	Ｕターン者が、市内にある自宅（空き家）の改修を行う際に補助金を交付。（上限30万円）
宇佐市	家族支え合い住宅建設奨励金	離れて暮らしていた親子（祖父母・孫）が支え合って居住するための住宅を新築（購入）、増築、改築する場合に奨励金を交付。①新築（購入）・増築：50万円 ②改築：上限20万円（20%補助）
宮崎県		
宮崎県	ふるさと就職説明会開催強化事業	Ｕターン希望者と県内企業の出会いの場として、「ふるさと就職説明会（東京・大阪・福岡）」を開催。
西都市	西都市移住相談会	都市部から西都市への移住・定住を推進するため「西都市移住相談会」を開催。相談会では空き情報や就職情報、お試し滞在助成事業等の紹介を行う。
えびの市	新規就農総合支援事業	農業体験プログラムの推進や、新規就農者に対する初期投資の緩和対策、市内の先進農家等での農業技術や経営手法の研修活動に必要な経費の助成などを行う。
鹿児島県		
鹿児島県	ふるさと人材相談室	ふるさと人材相談室（東京・大阪・鹿児島）において、Ｕターン希望者及び県内企業の登録、情報提供や職業相談・職業紹介を実施。
霧島市	霧島市移住体験研修事業	霧島市への移住に興味を持たれている方を対象に、霧島市の自然や温泉といった魅力に触れながら、農業体験、移住者宅訪問、分譲地、空き家見学など多くのメニューを盛り込んだ2泊3日の体験研修。
知名町	定住促進住宅	定住促進及び地域の活性化を推進する目的で、Ｕターン者を対象として、住宅を貸し出す。
沖縄県		
沖縄県	ガイドブックによる情報提供	「Ｕターン（移住）ガイドブック」を作成し、住まいや仕事、行政機関の支援制度や相談窓口を紹介。
宜野湾市	空き店舗対策事業	宜野湾市内の空き店舗に入居する者に対し、家賃の半額（上限5万円）、最長6か月間を補助する。
南風原町	さとうきび振興対策事業	さとうきびの生産の増量・規模拡大を目指し、さとうきび収穫機械（ハーベスター）を利用した農家に対して、1tあたり500円を補助する。

資料：一般社団法人移住・交流推進機構「ニッポン移住・交流ナビ」、各県資料をもとに作成

【考えられる施策】

(1) 地域の活性化を担うシニアマイスターの養成

歴史遺産や景勝地、市場などの観光名所を案内する「観光マイスター」、農山漁村の伝統料理や郷土料理を継承・活用する「ふるさと食のマイスター」、地域の祭りや伝統芸能を継承・活用する「伝統芸能マイスター」など、地域活性化を担うシニアマイスターを養成。

(2) 九州・山口地域活性化シニアリーダー養成大学の開設

地域課題の解決や地域おこしの手法、リーダーの心構え、国際社会や地域社会の展望といったリーダーとしての資質にさらに磨きをかけるカリキュラムを一流の講師陣から受講できる「九州・山口地域活性化リーダー養成大学（仮称）」を開設。修了者には、九州地方知事会長による認定証を交付するとともに、修了者相互の情報交換のための交流会の開催などを通じて地域での活動を支援。

(3) 高齢者の力を地域課題の解決に活かす支援制度の創設

地域活性化や過疎対策などの地域課題の解決に高齢者の知恵や活力を活かす地域の自主的な取組を支援する補助制度を創設。

(4) 各県の高齢者就職支援センターにおけるU J I ターン情報の提供

住居の確保、就農支援、就職相談など九州・山口各県や市町村が取り組むU J I ターンに関する情報を 70 歳現役応援センターなど各県が開設する高齢者の就職支援のための専門機関で総合的に提供し、過疎化、高齢化が進んだ地方への人口流入や定年帰農を促進。

【政府への提言】

(1) 高齢者の力を地域課題の解決に活かす地方の取組に対する支援制度の創設

過疎化、高齢化が進んだ地方の創生には高齢者の力が不可欠である。地域課題の解決に高齢者の知恵や活力を活かす地方の自主的な取組を財政面で支援する制度を創設すること。

(2) U J I ターンに対する支援

地方創生を担う人材の地方への移住を促進するため、U J I ターンに取り組む都道府県や市町村が地域の実情に応じて展開する取組を財政面で支援する制度を創設すること。

【九州・山口の取組事例】

地域の活性化や地域の課題解決を図るため、高年齢者の経験や知識、技術を活かした取組を紹介します。

・福岡県子育てマイスター制度（再掲）

人生経験豊かな高年齢者に対し、最新の保育知識に関する研修（7日間、35時間）を実施しています。研修修了者は「子育てマイスター」に認定され、地域の保育所、幼稚園、放課後児童クラブなどの子育て現場で活躍しています。

・熊本県ふるさとの食継承・活用推進事業（再掲）

農山漁村の食文化の継承、活用を促進するために、食に関する優れた技術・知識を持つ農林漁業者等を「ふるさと食の名人」に認定し、郷土料理等の伝承による食育活動やイベント等での食文化の普及活動を推進しています。また、食文化や郷土料理を伝承するためレシピ化（技の見える化）を図ります。

郷土料理等を地域資源として、「ふるさと食の名人」の技術を活用した料理、加工品等の商品化を図るとともに、物産館等における販売機会を創出することで、農山漁村の活性化も図ります。

・大分県はつらつ高齢者地域活動チャレンジ（「ふるさとの達人」活動支援）事業（再掲）

高年齢者個人やグループを「ふるさとの達人」に登録します。「ふるさとの達人」は、これまでの人生で培った豊かな知識・経験・技能などを生かし、高齢者支援や子育て支援の現場に派遣され、地域のニーズに応じて社会参加活動を行います。

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第2節 高齢者が活躍する地域づくり

・「しまくとぅば及び昔遊びの普及」に係る高齢者の就業機会拡大事業（再掲）

沖縄県では、消滅の危機にある「しまくとぅば（島言葉・沖縄方言）」の普及推進計画を策定し、後世へ伝えていく取組を実施しています。

この取組の一環として、県のシルバー人材センター連合では、60歳以上の高齢者を対象に「しまくとぅばと昔遊び」を後世へ伝えていくために必要な事項（①次世代へ伝承するためのしまくとぅば、②昔遊び、③子供達との接し方）について講習会を開催しています。講習修了者は、地域のシルバー人材センターを通して「しまくとぅば及び昔遊び」の伝承に関する仕事に派遣されます。

・福岡県70歳現役社会づくりモデル地域事業

高齢者の知恵と活力を地域活性化や過疎化対策など地域課題（見守りや買い物支援など）の解決に活かす、地域の自主的な取組に対し補助金を交付します。

・長崎県元気高齢者による地域づくり事業

豊かな知識・経験・技能を有する高齢者の活躍の場、地域活動の拠点づくりを行います。地域のニーズを掘り起こし、地域における高齢者の活躍の場の開拓と、得意な分野で活躍する高齢者を登録する人材バンクを活用し、人材のコーディネートを行います。

また、各市町に、NPO・ボランティア団体等による地域の活動交流拠点の設置を促進し、元気な高齢者の課題解決のための活躍の場や地域の高齢者等の居場所、活動拠点を整備します。

・熊本県地域の縁がわ彩り事業

住み慣れた家や地域で安心して自立した生活が継続できるよう、子ども・高齢者・障がい者など対象者を限定することなく、誰もが集い支え合う地域の拠点「地域の縁がわ」及び地域の縁がわにお泊り機能を有する「地域ふれあいホーム」の取組を推進し、整備にかかる費用を補助します。また、当事業に関する相談窓口を設置し、施設整備の補助制度の紹介等を行うとともに、研修会や情報交換会を開催します。

・地域共生くまもとづくり事業

元気な高齢者をはじめとする地域住民が取り組む、見守り活動や買い物支援など地域の支え合い活動や生涯現役をめざした健康づくり、高齢者や退職者等の力を活用した地域での学習支援・伝承活動等に対し、その活動費を補助します。

・山口県UJIターンの支援事業

UJIターン支援サイト「見つけてやまぐちニューライフ」等を通じ、三大都市圏における移住フェアの開催やUJIターンに関する様々な支援策など、全国に向けて多様な情報を発信しています。

東京・大阪・山口にUJIターン相談窓口を設置し、UJIターンに関する相談に応じています。また、体験居住用住宅の提供や空き家バンクの運営、地域住民からなる移住応援団や定住アドバイザーの設置など、UJIターン者の定住に向けた市町の取組を支援しています。

・長崎県総合就業支援センター（U I ターン相談コーナーの設置等）

就業支援の総合拠点である長崎県総合就業支援センター内にU I ターン相談コーナーを設置し、同センター内の若年者、女性、高齢者等の就職支援コーナーと連携し、相談から職業紹介まで一体となった支援を行う予定としています。

### 第3節 高齢者が活躍する仕組みづくり

#### 1. 活躍したい高齢者を支援

##### 【現状と課題】

(1) 60歳以上を対象とする意識調査では、6割の人が70歳以上あるいは働けるうちはいつまでも働きたいと回答しています。しかし、高齢者が再就職に至るまでにはいくつもの壁が存在していることも事実です。

定年退職した人が就職活動を始めの際に最初にぶつかる壁が、履歴書の書き方、求人票の見方、面接の受け方など就職活動における基本的な知識や能力です。高齢者向けに就職活動に関する指導等を行う支援機関もなく、就職活動を断念する人も多いようです。

次にぶつかるのが書類審査の壁です。ハローワークで自分の希望に合う求人に申し込んでも、書類審査で落とされ面接にたどり着くことができない場合も多く、就職活動が長期化することで再就職を断念する人も多く見受けられます。

福岡県では、活躍したいと考える高齢者を総合的に支援するため、平成24年4月に「70歳現役応援センター」を開設しました。開設から2年9カ月でセンターの登録者は4,900人、相談や問い合わせ件数は延べ24,000件に達し、意識調査の結果を裏付けるように、意欲に溢れるたくさん的高齢者に利用されています。これまでになかった高齢者専門の支援機関ができたことが、多くの利用につながっています。

センターでは、2年9カ月の間に登録者の37%にあたる1,800人の就職や社会参加を実現しました。(表3-31)

定年退職後の再就職については、正社員やフルタイムでの勤務を希望する人が半数を占める一方で、そもそも高齢者を雇用したいという企業が少ないという状況に加えて、契約社員やパート・アルバイト、短時間・短日勤務の求人が多いという状況があります。(図3-32、3-33)

このため、センターでは高齢者向けの求人を開拓し、就職活動におけるアドバイスから企業との仲介、勤務条件の調整、就職後の定着支援まで一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を行うことで、就職率の向上を実現しています。

こうした職業紹介事業を行う場合は、職業安定法に基づく許可が必要であり、専属の職業紹介責任者の配置、面積・構造、帳簿の備え付けなどの許可基準があり、常設の事業所で行うことが必要とされています。このため、地方自治体が出張相談や合同会社説明会を実施する場合は、その場で求人企業に求職者を紹介することができないという不都合が生じています。

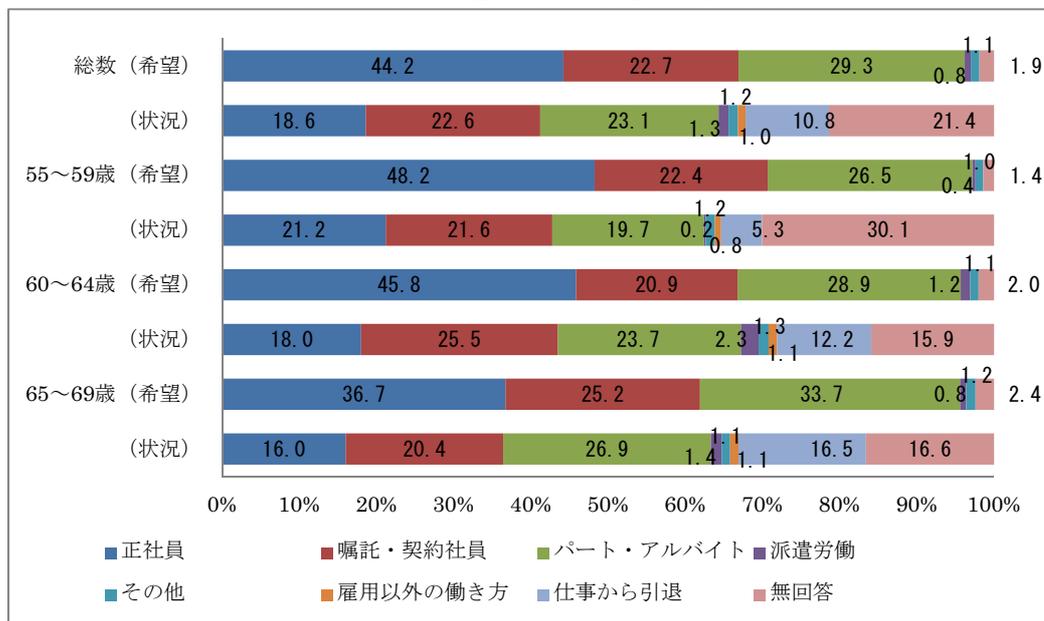
〈表3-31 70歳現役応援センターの実績〉

実績	
相談者数(延べ)	24,915人
登録者数(延べ) A	4,900人
進路決定者数(延べ) B	1,807人
うち就職	1,746人
うちNPO・ボランティア等	61人
決定率 C=B/A×100	約37%

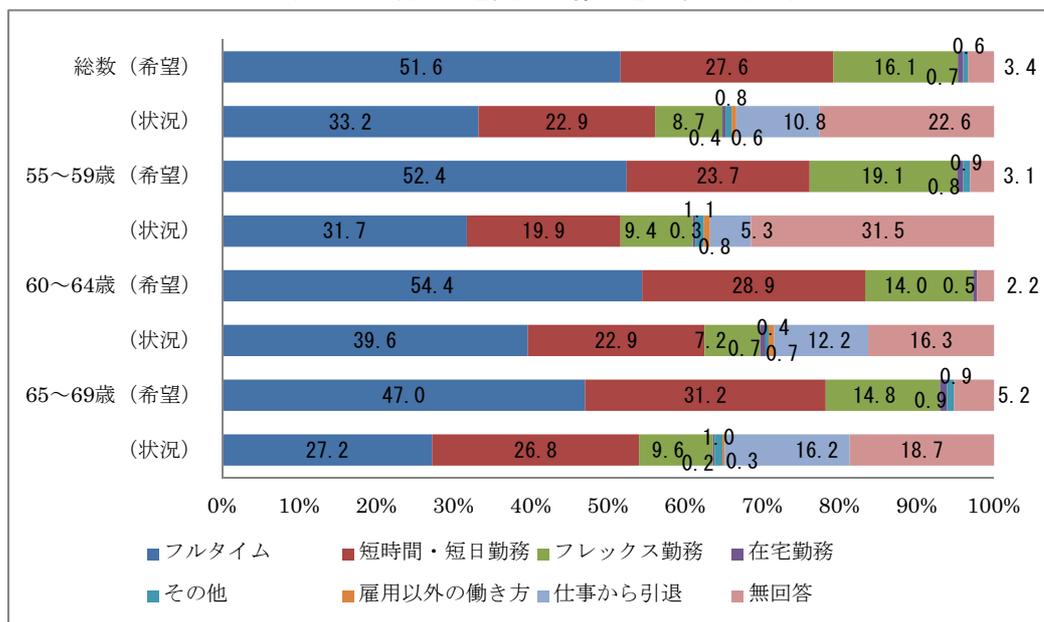
(平成24年4月～26年12月末)

○定年・退職後の高齢者の就業形態・勤務形態の希望と状況

〈図3-32 定年・退職後の就業形態の希望と状況〉



〈図3-33 定年・退職後の勤務形態の希望と状況〉



資料：(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010年7月)をもとに作成

(2) 少子高齢化で労働力人口が減少する中、人材の確保が難しくなる企業が増えています。特に中小企業は、若い人材が集まりにくくなり、豊富な職業経験や人生経験を持つ高齢者を即戦力として雇用することのメリットを意識するようになり、高齢者雇用に関する企業

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第3節 高齢者が活躍する仕組みづくり

の意識が変化してきました。

また、高齢者人口の増加により、消費の主流が若い世代から高齢者にシフトし、高齢者の消費ニーズを捉えること、高齢者目線でサービスを提供できることが、企業の成長、発展に不可欠となってきました。企業の経営戦略として、高齢者の雇用に取り組む企業も増えてきました。

例えば、若者の店というイメージがあるコンビニエンスストアでは、中高年や高齢者とといった幅広い年齢に客層が広がり、高齢者世帯に宅配サービスも行うようになりました。こうした中、セブン・イレブンでは、福岡県と連携し全国で初めて、高齢者スタッフの導入を進めることとしました。「70歳現役応援センター」の仲介により採用された多くのスタッフが、店舗での接客や宅配サービスに従事しています。宅配中に高齢者の異変を察知した場合は、直ちに市町村に通報する「見守り活動」も行い、地域の安全安心にも貢献しています。(表 3-34、3-35)

こうした企業の動きを拡大するためには、高齢者雇用に対する理解促進、即戦力労働者としての高齢者の有用性、求人開拓や求職高齢者のあっせんといった企業の採用意欲を喚起する具体的な取組が求められています。

○福岡県とセブン・イレブンとの協定

〈表 3-34 包括提携協定の内容〉

包括提携協定の概要	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 25 年 11 月、福岡県とセブン・イレブンが包括提携協定を締結</li> <li>・全国で初めて県とコンビニエンスストアとの連携により高齢者スタッフの導入を促進</li> </ul>	
提携分野	
①福岡県 70 歳現役応援センターとの連携による高齢者雇用の促進	各店舗から応援センターを通して、店舗での接客や宅配を担当するスタッフを募集。応援センターは適当な人材を紹介し、高齢者の就職を支援。
②見守りネットふくおかへの協力	従業員が宅配中に高齢者の異変を察知した場合、市町村へ通報。
③上記のほか、県行政 10 分野での協力	地域の安全・安心、地産地消、子育て支援、男女共同参画、青少年の育成、環境対策、地域活性化、NPO・ボランティアとの協働など

〈表 3-35 求人数と就職者数の実績〉

実績	
求人受付店舗数	279店舗
採用面接件数	92人
採用決定者数	63人

(平成 26 年 11 月末現在)

(3) 長年の就業経験やこれまで培った人脈を活かしたい、自分の夢を実現したいといったさまざまな理由から起業に挑戦する中高年も存在しています。

意識調査では、今後起業を考えていると回答した割合は、55～59 歳で 5.2%、60～64

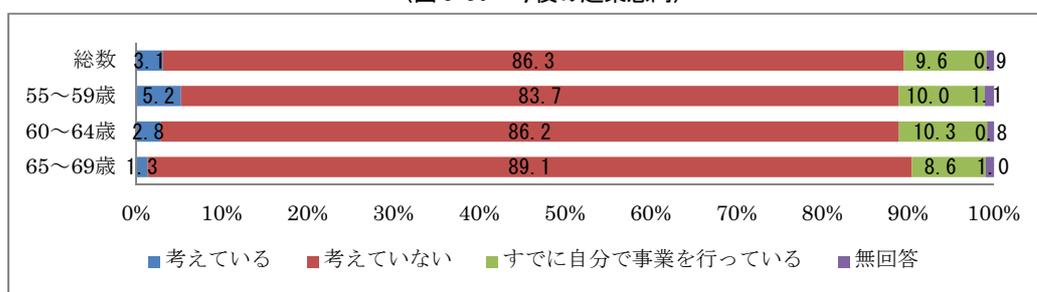
歳で 2.8%、すでに自分で事業を行っていると回答した割合は、55～59 歳で 10.0%、60～64 歳で 10.3%と相当数に達しています。(図 3-36)

起業する際の問題点としては、「開業資金の確保」が 55～59 歳で 2.9%、60～64 歳で 59.5%、「店舗、事務所、工場の確保」が 55～59 歳で 34.5%、60～64 歳で 34.6%、「知識やノウハウの入手」が 55～59 歳で 35.5%、60～64 歳で 29.7%と多くなっています。(図 3-37)

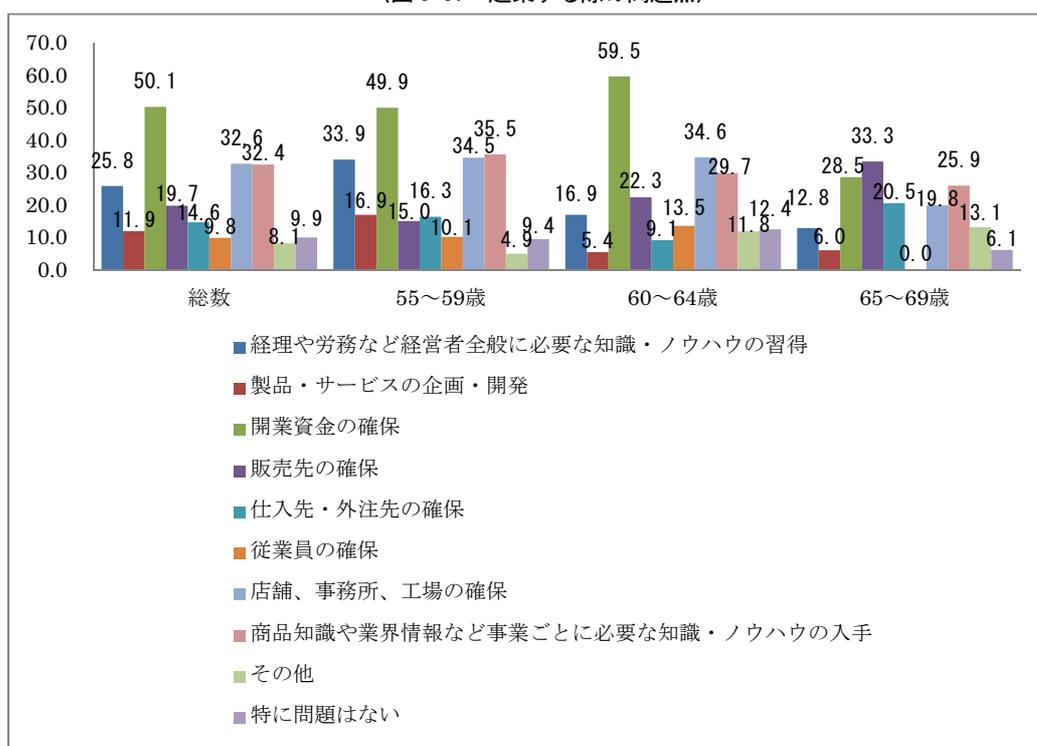
このように起業に意欲を持つ人は見られるものの、資金やノウハウといった問題により実際には起業に至らない場合が多いと考えられます。高齢者が培った技術、経験、人脈は貴重な財産であり、こうした潜在力を活かすことが求められています。

○中高年の起業に関する意識

〈図 3-36 今後の起業意向〉



〈図 3-37 起業する際の問題点〉



資料：(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010年7月)をもとに作成

【考えられる施策】

- (1) 高齢者の就業や社会参加のための総合支援拠点の設置  
高齢者の就業や社会参加をワンストップで支援する総合支援拠点「高齢者就職支援センター」の設置。  
(考えられる機能)
  - ・ 高齢者の再就職を相談から求人開拓、就職斡旋、就職後の定着支援までをワンストップで支援する高齢者就職支援センター
  - ・ 合同就職面談会の開催
  - ・ NPO団体、社会福祉協議会などのボランティア、社会参加情報の収集
  - ・ シルバー人材センター事業や高齢者の人材派遣など多様な働き方に関する情報提供
  - ・ 職業訓練や技能講習、資格講座に関する情報提供
  - ・ 高齢者雇用に取り組む企業や70歳まで働ける企業の拡大
  - ・ 高齢者人材バンク
- (2) 各県の「高齢者就職支援センター」の連携  
各県の高齢者就職支援センターの求人情報、人材情報を共有することにより、県境を越えた就職支援や高度な技術や技能を持つ人材を探す企業への人材紹介を実施。  
(高度な技術や特別な技能を持つ人材の例)
  - ・ 半導体やプラント、電子機器などの設計技術者、工業デザイナー、建築士、機械金属加工などの熟練工
  - ・ 大型船舶運転、港湾荷役用大型クレーン運転などの技能者
  - ・ 料理人、菓子職人、ホテル接客業など飲食・サービス業の熟練者
- (3) 各県の高齢者就職支援センター連携会議の設置  
各県の高齢者就職支援センターにおける成功事例や課題解決事例、共同で取り組む事業の検討などを行う連携会議を設置し、各センターによる就職支援を充実。
- (4) シニア起業の促進
  - ・ シニア向け起業セミナーやビジネス塾の開催
  - ・ シニア創業支援資金の融資
  - ・ シニア創業の実践モデルの収集、普及

【政府への提言】

- (1) 高齢者雇用に取り組む地方自治体に対する財政支援  
労働力人口が減少する中、高齢化が進む地方を創生するためには、働きたい、社会の役に立ちたいと考える多くの高齢者の気持ちに応え、雇用機会を拡大し、就職に結びつくよう、きめ細かな支援を行うことが不可欠となっている。  
地方が行う高齢者の雇用拡大、就職支援に関する取組に対して、財政面で支援する制度を創設すること。
- (2) 地方自治体が行う職業紹介事業に関する規制緩和  
職業紹介事業を行うためには、職業安定法に基づき、事業所ごとに許可が必要とされ、

それぞれの事業所には、専属の職業紹介責任者の配置、一定の面積・構造・設備の具備、帳簿の備え付けなどが要件とされている。このため、許可を受けるためには常設であることが必要となり、非常設の出張相談や合同会社説明会を実施する場合は、その場で求人企業に求職者を紹介することができないという不都合が生じている。そもそも職業安定法に定める職業紹介事業の許可は、人身売買や強制労働、中間搾取から雇用者を保護するために定められたものであり、国が実施する場合は規制の対象とされていない。このため、地方自治体が行う職業紹介事業（民間事業者に委託して行う場合を含む）については、規制の対象から除外すること。

#### 【九州・山口の事例】

九州・山口各県が設置している高齢者の就業や社会参加に関する推進組織や、相談や情報提供を行う総合支援拠点を紹介します。また、高齢者の起業、創業の支援に関する施策についても紹介します。

##### ・山口県生涯現役社会産学公推進協議会

「生涯現役社会づくり」の全県的・総合的な展開を図るため、産学公各分野の関係34団体で構成され、産学公連携によるシニアの社会参加に向けた普及啓発や環境づくりを推進しています。

##### ・山口県生涯現役推進センター（再掲）

シニアの社会参加に対する中核機関として、社会参加に関する情報提供や仲間づくり支援、やまぐちシニア地域マスターカレッジの運営によるリーダー養成等を行っています。

##### ・福岡県70歳現役社会推進協議会

70歳現役社会づくりに賛同する経済団体や労働者団体、高齢者関係団体、NPO・ボランティア団体、行政など17団体で構成され、70歳現役社会づくりに向けた取組の協議・推進、啓発活動、国への提言など官民一体となって行っています。

##### ・福岡県70歳現役応援センター（再掲）

年齢に関わりなく、それぞれの意思と能力に応じて、働いたり、NPO・ボランティア活動等を通じて社会で活躍し続けることができる選択肢の多い「70歳現役社会」の実現を目指し、高齢者のための総合支援拠点として設置しています。仕事やNPO・ボランティア活動など社会で活躍したい高齢者に対して、相談・求人開拓・就職やボランティアのあっせんまでをワンストップで支援するとともに、高齢者の活躍の場の拡大やセミナー等による企業の意識改革に取り組んでいます。また、センター内にはシルバー人材センターの出張相談窓口も併設し連携を図っています。

➤ 第3章 70歳現役社会の実現方策  
第3節 高齢者が活躍する仕組みづくり

・佐賀県70歳現役応援デスク

「佐賀県しごと相談室」内に高年齢人材の就職相談窓口として設置し、概ね60歳以上で「技術職」・「専門職」・「管理職」を経験した方と、即戦力人材を求める県内企業とのマッチングを支援しています。

・長崎県元気高齢者による地域づくり事業（再掲）

豊かな知識・経験・技能を有する高齢者の活躍の場、地域活動の拠点づくりを行います。地域のニーズを掘り起こし、地域における高齢者の活躍の場の開拓と、得意な分野で活躍する高齢者を登録する人材バンクを活用し、人材のコーディネートを行います。また、各市町に、NPO・ボランティア団体等による地域の活動交流拠点の設置を促進し、元気な高齢者の課題解決のための活躍の場や地域の高齢者等の居場所、活動拠点を整備します。

・長崎県総合就業支援センター（高齢者就職支援コーナーの設置等）（再掲）

就業支援の総合拠点である長崎県総合就業支援センター内に高齢者（65歳以上）を対象とした高齢者就職支援コーナーを設置し、（労働局）と緊密な連携のもと、相談から職業紹介までのワンストップ支援に横断的に取り組むとともに、独自の求人開拓や企業・求職者のニーズに応じた面談会やセミナーの実施など各種支援を行う予定としています。また、センター内にはシルバー人材センターの出張相談コーナーも併設し連携を図る予定としています。

・熊本県明るい長寿社会づくり推進事業及び高齢者能力活用推進事業（高齢者総合相談・無料職業紹介所運営）

高齢者総合相談・無料職業紹介所を設置し、高齢者及びその家族が、日常生活の中で抱える各種心配ごと等についての相談に応じるとともに、高齢者に就労の機会を提供し、その知識や経験を社会に役立たせ、高齢者が生活の安定・生きがいを得られるよう、相談・職業紹介・職場開拓を行っています。

・大分県中高年離職者再就職支援事業

中高年離職者のための常設の専門支援機関を開設し、国が行う職業相談、職業紹介と、県が配置した専門相談員による求職者の個別の状況に応じたキャリア・コンサルティングを一体的に実施しています。

・宮崎県生涯現役！いきいきシルバー人材活躍応援事業（高齢者就労支援事業）

高年齢者の再就職等を支援するため、高齢者就職説明会を実施しています。

・福岡県新規創業資金（シニア創造型）

新たに事業を開始する55歳以上のシニアに対して、低利融資を行います。融資限度額は500万円（運転・設備資金）、融資利率は1.50%、保証料率1.01%以内と融資条件を優遇しています。

・おおいた創業セミナー

創業を検討している方や、創業の準備をしている方に、創業の心構え、実践的な知識などを学ぶ機会を提供するとともに、先輩起業家や参加者間の人脈の構築を支援しています。

・熊本県高齢者の地域・社会貢献活動推進事業（再掲）

NPO 設立のなど起業化を含めた地域・社会貢献活動に対する高齢者の意識啓発等を行うため、セミナーを実施しています。高齢者がより積極的に、自身の知識や経験、技術等を生かして地域・社会貢献活動の担い手となることで、生きがいや健康づくりを推進します。

・宮崎県中小企業融資制度「創業・新分野進出支援貸付（開業：女性・シニア）」

新たに事業を開始する女性又は55歳以上のシニアに対して、低利融資を行います。融資限度額は1,500万円（設備・運転資金）、融資利率は年1.40%～1.90%、保証料率年0.40%～1.35%と優遇しています。

・セブン-イレブンによる高齢者雇用推進と地域の見守り事業一体となった取組（福岡県）

地域の一層の活性化及び県民サービスの向上を目的に、福岡県とセブン-イレブン・ジャパンは協働に関する包括提携協定を締結しています。この協定に基づき、セブン-イレブンは、「福岡県70歳現役応援センター」を通じて県内における高年齢者雇用を積極的に推進しています。併せて、セブン-イレブン店舗が実施している宅配サービス中に、ひとり暮らし高年齢者等の異変を察知した場合に市町村に通報する地域の見守り活動を一体的に実施しています。

## 2. シルバー人材センターをはじめとした高齢者の多様な就労支援の機能強化

### 【現状と課題】

(1) シルバー人材センターは、定年退職者などの高齢者に対し、そのライフスタイルに合わせ、地域に密着した「臨時的かつ短期的又は軽易な就業」の機会を提供することにより、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の活性化を図ることを目的に設立された法人です。

全国1,300のセンターに、会員約73万人が加入し、年間約3,000億円の契約実績があります。九州・山口には218のセンターがあり、会員約8万4千人、年間約350億円の契約実績があります。(表3-38)

シルバー人材センターは、制度開始から30年以上が経過し、高齢者の最も身近な地域の活動拠点となっていますが、会員の高齢化や、企業における65歳までの雇用の義務付けなどの影響により、受注額、会員数ともに減少傾向にあります。

このため、シルバー人材センターでは、家事援助や子育て支援、高齢者の世話や介助などの生活サポートサービスの請負や、シルバーレストランや伝統工芸品の制作・販売などの地域活性化事業、学習教室やパソコン教室の講師、農作業の請負といった、地域のニーズに応える新しい事業分野の開拓を進め、受注の拡大と会員の増加を目指しています。(図3-39)

また、広域展開で効果が期待できる新しい事業も始まっています。北九州シルバー人材センターでは、親と離れて暮らしている子供の依頼を受けて、洗濯、ゴミ出しから墓掃除や火災報知機の取り付け、将棋の相手まで、見守りと合わせて親孝行をお手伝いする「親孝行代行サービス事業」を開始しました。このような事業は、九州・山口の多くのシルバー人材センターが取り組み、相互に連携することで利用が拡大すると考えられます。

〈表3-38 シルバー人材センターの実績の推移〉

		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
全国	会員数	761,047	754,391	764,162	791,859	786,906	763,427	743,969	729,206
	うち男性	506,322	501,422	509,408	533,178	532,340	516,344	503,748	492,392
	うち女性	254,725	252,969	254,754	258,681	254,566	247,083	240,221	236,814
	受注件数(千件)	3,403	3,419	3,413	3,377	3,459	3,488	3,544	3,601
	受注金額(億円)	3,239	3,270	3,198	3,070	3,066	3,032	2,982	2,979
九州・山口	会員数	90,101	89,388	90,175	92,075	91,698	89,278	86,298	84,123
	うち男性	57,255	56,931	57,837	59,784	60,220	59,166	57,568	56,224
	うち女性	32,846	32,457	32,338	32,291	31,478	30,112	28,730	27,899
	受注件数(千件)	571	564	564	556	559	555	563	568
	受注金額(億円)	365	364	360	356	359	355	347	347

資料：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会統計

〈表 3-39 シルバー人材センターの事業内容〉

<b>技能分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●大工・左官工事</li> <li>●襖・障子張り</li> <li>●ペンキ塗り</li> <li>●板金仕事</li> <li>●植木剪定</li> </ul>	<b>事務分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●一般事務</li> <li>●伝票整理</li> <li>●宛名書き</li> <li>●賞状書き</li> <li>●毛筆筆耕</li> <li>●調査事務</li> <li>●受付</li> </ul>	<b>軽作業分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●除草・草刈</li> <li>●組立・加工・検査</li> <li>●樹木消毒</li> <li>●商品整理</li> <li>●農作業</li> </ul>
<b>育児分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●産前産後の支援</li> <li>●沐浴の援助</li> <li>●学童保育補助</li> <li>●園児の送迎</li> <li>●登下校付添</li> </ul>	<b>家事分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●掃除</li> <li>●洗濯</li> <li>●留守番</li> <li>●食事の支度</li> <li>●買い物</li> <li>●衣類の整理</li> <li>●引越時の整理・清掃</li> <li>●花の水やり</li> </ul>	<b>介護分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●外出付添</li> <li>●通院の介助</li> <li>●話し相手</li> <li>●身の回りのお世話</li> <li>●食事の介助</li> <li>●排泄介助</li> <li>●清拭</li> </ul>
<b>管理分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●駐車場管理</li> <li>●駐輪場管理</li> <li>●施設管理</li> <li>●物品管理</li> </ul>	<b>折衝・外交分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●パンフレットの配布</li> <li>●水道・ガスの検針</li> <li>●集金・配達</li> <li>●店番／店員</li> </ul>	<b>技術分野</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●学習教育講師</li> <li>●パソコン講師</li> </ul>

・ 親孝行代行サービス事業（シルバー人材センター）

福岡県の北九州市や大牟田市などのシルバー人材センターにおいて、遠方で暮らす子供の依頼を受け、親の見守りや庭木の剪定・買い物といった家事援助、話し相手に元気なシルバー会員を派遣する「親孝行代行サービス事業」が平成26年10月から開始されました。少子高齢化が急速に進む我が国において、高齢の親の生活や健康、安全に不安を持ちながら、日々の生活に追われる現役世代のニーズに応える先進的な取り組みです。

【事業内容】

安否確認や庭木の剪定・掃除・買い物といった家事援助サービス、タブレット端末等を活用した家族からの近況報告サービスを提供しています。

【料金】

1回2時間～3時間で2,500円程度（サービス内容・地域によって変動あり。）

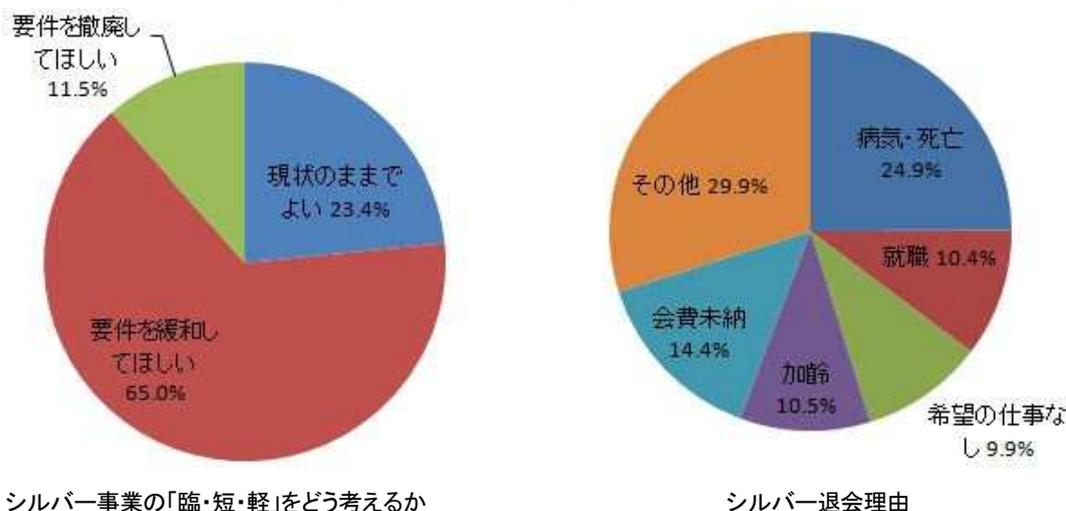
(2) シルバー人材センター事業を拡大する上で、制度面での制約もあります。シルバー人材センターが行える業務の範囲は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により「臨時的就業かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務」とされています。「臨時的就業かつ短期的な就業」とは、生計の維持を目的とした本格的就業でなく、概ね月10日以内の就業とされ、「その他の軽易な業務」とは、1週間当たりの就業時間が概ね20時間を超えないものとされています。

これらの要件については、会員の働き方に対する意識の多様化や、センターにおける柔軟な就業開拓の必要性等により、7割を超えるセンターが緩和や撤廃を望んでいます。(図3-40)

例えば、農作業や庭木の剪定・草刈りといった季節的な受注の場合、農繁期や夏場に業務が集中するため、月10日や週20時間の要件の範囲では、発注者への納期や、もっと働きたいと考える会員の意向に応えることが出来ないという状況も発生しております。このため、もっと仕事をしたいと考える会員のニーズに応えることができず、退会する会員も少なくありません。

しかし一方で、高齢者がハローワークなどで就職活動をして、年齢を理由に採用面接に至らないなど、就職にたどり着くまでには多くの壁があるのが現状です。こうした元気で意欲のある高齢者の気持ちに応えるため、シルバー人材センターで本格的な職業紹介ができるよう制度改革することも必要となります。

〈図3-40 シルバー人材センターの状況〉



資料：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会

「シルバー人材センター事業のあり方に関する検討会 第1次報告書」(平成25年3月)

(3) 高齢者のニーズに対応した働き方に「派遣」があります。福岡県には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、民間が主体となって平成8年に設立された高年齢者専門の労働者派遣事業を行う「公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター」(以下「能活センター」という。)があります。この能活センターは、設立以来、業績を拡大しており、

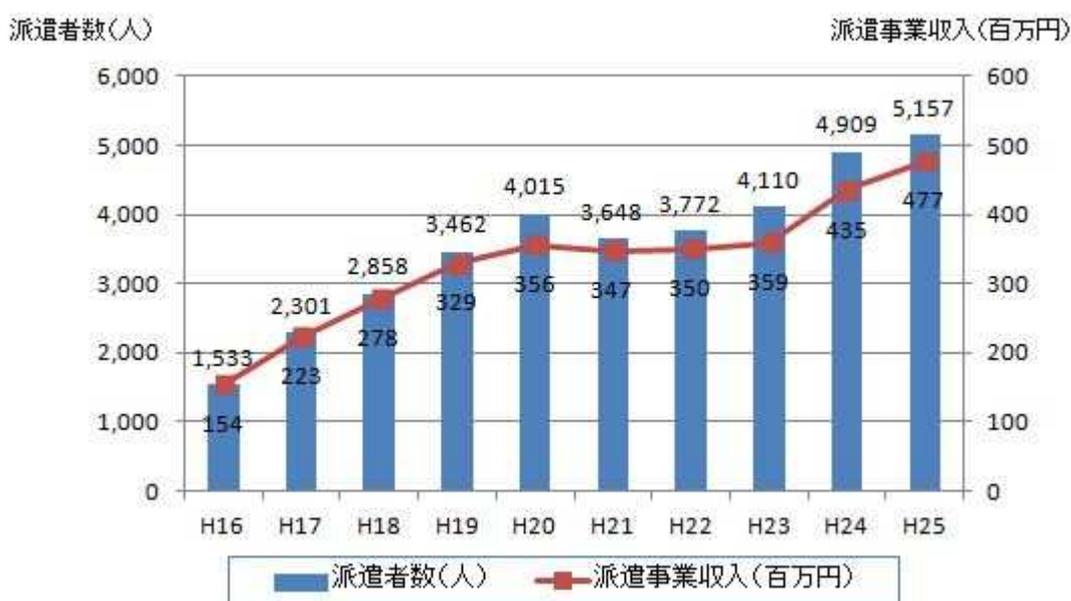
特に最近は、景気の回復と労働力人口の減少などの影響により、派遣労働者数、派遣事業収入ともに大きく増加しています。

このように高齢者の「派遣」に対するニーズはあるものの、これを専門に行う事業者は、ほとんどありません。シルバー人材センターでも労働者派遣を行っていますが、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」に限定されています。高齢者の身近な就労支援機関として地域で定着しているシルバー人材センターにおいても、高齢者の一般的な労働派遣事業を行うことができるように見直すことも考えられます。(図3-41)

労働者派遣制度では、同一労働者の派遣労働期間は3年とされており、これについては、高齢者についても例外なく適用されています。しかし、高齢者の場合、いったん離職すると新たに就職することが困難であること、慣れた職場で同じ仕事を続けることを望んでいるなどの理由により、派遣労働期間の制限は、むしろ高齢者の雇用の安定を損なうこととなっています。

こうしたことから、国においては、高齢者を派遣労働期間の制限の例外とする労働者派遣法の改正が審議されています。

〈図3-41 公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター派遣事業実績〉



資料：公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター資料

【考えられる施策】

(1) シルバー人材センター事業の拡大

家事・子育て支援、高齢者の介助など住民の生活をサポートするサービスや地域の活性化につながる新しい事業の開拓によるシルバー人材センター事業の拡大

(2) シルバー人材センター事業の広域展開

北九州市シルバー人材センターが実施する「親孝行代行サービス事業」など、九州・山口の多くのシルバー人材センターが取り組むことで効果が期待できる広域展開事業の促進

【政府への提言】

(1) シルバー人材センターの事業拡大支援

シルバー人材センターが高年齢者の身近な地域での就業の受け皿としての機能を発揮できるよう、家事・子育て支援、高齢者の介助など住民生活に密着したサービスや地域の活性化につながる新しい事業に取り組むことができるよう財政面の支援を充実すること。

(2) シルバー人材センター事業の「臨時的、短期的、軽易な業務要件」の緩和

会員の働き方に対する意識の多様化や、農作業や剪定・草刈りといった季節的な業務に対応できるよう、月10日や週20時間といった就業に関する要件を地域の実情に応じて緩和できるようにすること。

(3) シルバー人材センターにおける職業紹介事業及び労働者派遣事業の要件の緩和

シルバー人材センターにおいても職業紹介事業及び労働者派遣事業を実施できるが、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に限定されている。

高齢者の働き方に対する多様なニーズに対応できるよう、シルバー人材センターにおいて、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に限定せずに、職業紹介事業及び労働者派遣事業を行えるようにすること。

(4) 高齢者の雇用の安定を損なう派遣労働期間の制限の撤廃

労働者派遣法により同一労働者の派遣労働期間は3年とされているが、高年齢者の場合、一度離職すると新たに就職することは困難であり、高年齢者の雇用の安定を損なうこととなっている。このため、高年齢者については、派遣労働期間の制限の例外とすること。

【九州・山口の取組事例】

高齢者の身近な活躍の拠点であるシルバー人材センターにおける新たな就業の場の開拓や会員拡大を進めるための施策を紹介します。

・長崎県シルバー就業促進事業

県内のシルバー人材センターに就業開拓員を配置し、各地域の事業所及び家庭からの受注の拡大、会員の就業先の確保及び会員の入会促進を図っています。また、保育サービスコーディネーター(3名)による保育関連事業所の就業機会の確保やワンコインサービスコーディネーター(2名)によるワンコイン(電球の交換や買い物などの簡単な困りごとをワンコイン(500円)で請負う)サービスの導入支援など、シルバー人材センター活性化の取組を行っています。

・宮崎県生涯現役！いきいきシルバー人材活躍応援事業

シルバー人材センター連合会に就業開拓コーディネーターを配置し、新たな就業分野や女性が活躍できる分野の派遣事業所等の開拓を行っています。また、企業のニーズ調査や、会員拡大のための普及啓発の取組を併せて実施し、新たな就業機会を確保して、働く意欲のある地域の高齢者の活躍の機会を提供しています。

・鹿児島県高齢者就業拡大推進事業

「生涯現役社会」の実現に向けて、労働市場から退出しつつある「団塊の世代」を中心とする高齢者に対し、シルバー人材センターを活用した就業機会を確保する取組を実施しています。

地域のシルバー人材センターに配置した就業確保推進員（14名）が企業や事業所を訪問し、派遣事業を中心とした企業等のニーズを把握し、就業先の開拓を行っています。また、「団塊の世代」等を対象としたニーズの把握や、就業支援セミナー、企業等とのマッチング事業等を実施しています。

・「しまくとぅば及び昔遊びの普及」に係る高齢者の就業機会拡大事業（再掲）

沖縄県では、消滅の危機にある「しまくとぅば（島言葉・沖縄方言）」の普及推進計画を策定し、後世へ伝えていく取組を実施しています。

この取組の一環として、県のシルバー人材センター連合では、60歳以上の高齢者を対象に「しまくとぅばと昔遊び」を後世へ伝えていくために必要な事項（①次世代へ伝承するためのしまくとぅば、②昔遊び、③子供達との接し方）について講習会を開催しています。講習修了者は、地域のシルバー人材センターを通して「しまくとぅば及び昔遊び」の伝承に関する仕事に派遣されます。

# 第 4 章

九州・山口の協力・連携

## 第4章 九州・山口の協力・連携

第3章で提示した施策の中には、各県が単独で実施するよりも九州・山口が一体となって実施することで相乗効果が期待できるものがあります。

また、規制緩和や財政支援など政府に具体的な対応を求める際には、九州・山口各県が統一行動をとることで、政府を動かす大きなうねりとなります。

こうした観点から、九州・山口各県が一体となって取り組むことが考えられる施策や、政府に対する提言要望を示します。

### 第1節 九州・山口一体となった取組の推進

#### 1. 「70歳現役社会」実現のための意識改革・理解促進

年齢に関わりなくそれぞれの意思や能力に応じて、働いたり社会で活躍できる「70歳現役社会」が当たり前の社会になるためには、若者の就業機会の確保にも十分配慮した上で、企業の意識改革、住民の理解促進が重要です。九州・山口が共同で意識改革・理解促進に取り組むことで、社会的な気運の広がり、高まりという点において相乗的な効果が期待できます。

##### (1) 高齢者雇用優良企業の表彰

高齢者の雇用に積極的に取り組んでいる企業、創意工夫で高齢者の力を企業経営に存分に活用している企業など、他の模範となる企業に対して、九州地方知事会長表彰や各県知事表彰、経済団体表彰等を行うとともに、こうした模範事例を広く企業や住民に周知し、70歳まで働ける企業の拡大を図ります。

##### (2) 高齢者多数雇用企業認定制度

高齢者を多数雇用している企業を認定し、九州・山口各県の広報などを通じて広くPRし、高齢者の雇用と70歳まで働ける企業の拡大を図ります。

##### (3) 九州・山口版高齢者雇用優良企業事例集の作成

九州・山口各県において、高齢者雇用に積極的な企業や高齢者が働きやすい職場を実践している企業、高齢者の活躍で技能継承や業績拡大に成果をあげている企業など、多様な優良事例を集めた事例集を作成し、高齢者雇用に取り組もうとする企業に配布、紹介します。

##### (4) 中高年のための起業の手引きの作成

事業計画、資金繰り、会社の設立や各種許認可など中高年が起業する際のポイントや、実際に起業し成功した事例、苦勞した実例、行政や金融機関の支援制度などを分かりやすくまとめた手引きを作成し、中高年の起業を促進します。

##### (5) 九州・山口70歳現役社会推進大会の開催

九州・山口各県、経済界、各企業が一体となって70歳現役社会を推進する気運を高め

るため、各県が持ち回りで大会を開催します。大会では、優良事業所に対する九州地方知事会長表彰を行うとともに、高齢者雇用に関する有識者の講演、先進事例の発表などを行うことが考えられます。

## 2. 広域的な高齢者の就職支援

九州・山口では、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県において、高齢者の就職支援のための専門の機関や人材バンクが設置されています。こうした高齢者の就職支援機関が連携、協力することで、さまざまな効果が期待できます。

### (1) 各県の「高齢者就職支援センター」の連携（再掲）

各県の高齢者就職支援センターの求人情報、人材情報を共有することにより、県境を越えた就職支援や高度な技術や技能を持つ人材を探す企業への人材紹介を実施。

(高度な技術や特別な技能を持つ人材の例)

- ・半導体やプラント、電子機器などの設計技術者、工業デザイナー、建築士、機械金属加工などの熟練技術者
- ・大型船舶運転、港湾荷役用大型クレーン運転などの技能者
- ・料理人、菓子職人、ホテル接客業など飲食・サービス業の熟練者

### (2) 各県の高齢者就職支援センターにおけるU J I ターン情報の提供（再掲）

住居の確保、就農支援、就職相談など九州・山口各県や市町村が取り組むU J I ターンに関する情報を70歳現役応援センターなど各県が開設する高齢者の就職支援のための専門機関で総合的に提供し、過疎化、高齢化が進んだ地方への人口流入や定年帰農を促進。

### (3) 各県の高齢者就職支援センター連携会議の設置（再掲）

各県の高齢者就職支援センターにおける成功事例や課題解決事例、共同で取り組む事業の検討などを行う連携会議を設置し、各センターによる就職支援を充実。

## 3. 九州・山口地域活性化シニアリーダー養成大学の開設（再掲）

地域課題の解決や地域おこしの手法、リーダーの心構え、国際社会や地域社会の展望といったリーダーとしての資質にさらに磨きをかけるカリキュラムを一流の講師陣から受講できる「九州・山口地域活性化リーダー養成大学（仮称）」を開設。修了者には、九州地方知事会長による認定証を交付するとともに、修了者相互の情報交換のための交流会の開催などを通じて地域での活動を支援。

## 4. 九州・山口各県による「70歳現役」事業の推進

九州・山口では、全国共通の課題である高齢社会への対応の先進モデルを実現することとしています。

そのためには、九州・山口各県それぞれの施策や一体となって取り組む施策について、共通の考えのもとに実施していることを明示することが効果的です。このため、それぞれの事業名に「70歳現役」の冠を付けることとします。

冠を付けることで、九州・山口は、「70歳現役」という統一名称で先進性や一体性を強く内外にアピールすることができます。また、事業が明確になることで、政府に対しても具体

的な提言要望項目を明示することが可能となります。

## 第2節 政府に対する提言・要望

### 1. 高齢者を雇用する企業の拡大と中高年従業員に対する能力開発の促進

#### (1) 高齢者雇用に関する企業支援制度の充実（再掲）

70歳まで働ける企業に対する政府調達優遇制度の導入、高齢者を多数雇用する企業に対する減税、高齢者を新たに雇用する企業に対する助成制度やアドバイザー派遣制度の充実など高齢者雇用促進のための企業に対する支援施策を充実すること。

#### (2) 都道府県労働局と地方自治体との「70歳まで働ける企業」の共同開拓（再掲）

「70歳まで働ける制度」の導入促進、高齢者向け求人の開拓など高齢者雇用の拡大を効率的、効果的に進めるため、ハローワークの持つ企業情報の地方自治体への提供、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーと地方自治体が共同した「70歳まで働ける企業」の開拓を行えるよう、国と地方の情報共有化を行うこと。

#### (3) 高齢者雇用を促進するための機材の開発、導入促進（再掲）

高齢従業員が長く活躍できる職場を広げていくためには、身体的負担を軽減する機材や設備の導入が必要である。このため、技術開発を促進するとともに、機材・設備を導入する企業に対する助成制度を充実すること。

#### (4) 雇用保険を活用した中高年を対象とする能力開発コースの創設（再掲）

雇用保険制度による事業主に対する助成金や自己啓発を行う労働者に対する教育訓練給付を充実するとともに、中高年対象の能力開発コースを創設すること。また、中高年からの職業能力開発の必要性について、企業への普及啓発を促進すること。

#### (5) 高年齢者の技能講習の充実（再掲）

身近な地域で多様な技能講習科目が受講でき、高年齢者の能力開発に効果をあげているシニアワークプログラムの充実を図ること。

### 2. 高齢者の力で地域活性化に取り組む地方に対する支援

#### (1) 高齢者の力を地域課題の解決に活かす地方の取組に対する支援制度の創設（再掲）

過疎化、高齢化が進んだ地方の創生には高齢者の力が不可欠である。地域課題の解決に高齢者の知恵や活力を活かす地方の自主的な取組を財政面で支援する制度を創設すること。

#### (2) U J I ターンに対する支援（再掲）

地方創生を担う人材の地方への移住を促進するため、U J I ターンに取り組む都道府県や市町村が地域の実情に応じて展開する取組を財政面で支援する制度を創設すること。

### 3. 高齢者の雇用拡大に取り組む地方に対する財政支援と規制緩和

#### (1) 高齢者雇用に取り組む地方自治体に対する財政支援（再掲）

労働力人口が減少する中、高齢化が進む地方を創生するためには、働きたい、社会の役に立ちたいと考える多くの高齢者の気持ちに応え、雇用機会を拡大し、就職に結びつくよう、きめ細かな支援を行うことが不可欠となっている。

地方が行う高齢者の雇用拡大、就職支援に関する取組に対して、財政面で支援する制度を創設すること。

#### (2) 地方自治体が行う職業紹介事業に関する規制緩和（再掲）

職業紹介事業を行うためには、職業安定法に基づき、事業所ごとに許可が必要とされ、それぞれの事業所には、専属の職業紹介責任者の配置、一定の面積・構造・設備の具備、帳簿の備え付けなどが要件とされている。このため、許可を受けるためには、常設であることが必要となり、非常設の出張相談や合同会社説明会を実施する場合は、その場で求人企業に求職者を紹介することができないという不都合が生じている。そもそも職業安定法に定める職業紹介事業の許可は、人身売買や強制労働、中間搾取から雇用者を保護するために定められたものであり、国が実施する場合は規制の対象とされていない。このため、地方自治体が行う職業紹介事業（民間事業者に委託して行う場合を含む）については、規制の対象から除外すること。

### 4. シルバー人材センターをはじめとする多様な就労のための財政支援と規制緩和

#### (1) シルバー人材センターの事業拡大支援（再掲）

シルバー人材センターが高年齢者の身近な地域での就業の受け皿としての機能を発揮できるよう、家事・子育て支援、高齢者の介助など住民生活に密着したサービスや地域の活性化につながる新しい事業に取り組むことができるよう財政面の支援を充実すること。

#### (2) シルバー人材センター事業の「臨時的、短期的、軽易な業務要件」の緩和（再掲）

会員の働き方に対する意識の多様化や、農作業や剪定・草刈りといった季節的な業務に対応できるよう、月10日や週20時間といった就業に関する要件を地域の実情に応じて緩和できるようにすること。

#### (3) シルバー人材センターにおける職業紹介事業及び労働者派遣事業の要件の緩和（再掲）

シルバー人材センターにおいても職業紹介事業及び労働者派遣事業を実施できるが、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に限定されている。

高齢者の働き方に対する多様なニーズに対応できるよう、シルバー人材センターにおいて、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に限定せずに、職業紹介事業及び労働者派遣事業を行えるようにすること。

#### (4) 高齢者の雇用の安定を損なう派遣労働期間の制限の撤廃（再掲）

労働者派遣法により同一労働者の派遣労働期間は3年とされているが、高年齢者の場合、

一度離職すると新たに就職することは困難であり、高年齢者の雇用の安定を損なうこととなっている。このため、高年齢者については、派遣労働期間の制限の例外とすること。

#### 5. 高齢者の労働参加の促進と安定した生活を支える年金制度の創設

政府においては、社会保障審議会において高齢期の就労と年金受給の在り方について、中長期的課題として議論されている。現行の年金制度の下では、将来的に所得代替率50%の給付水準を確保するためには、高齢者の労働市場への参加促進が前提とされている。制度の見直しに当たっては、働く意欲のある高齢者の労働参加を促進する制度とするとともに、高齢期の生活の安心安定、現役世代の社会保障経費の負担軽減につながる制度とすること。

#### 6. 九州・山口各県による「70歳現役」事業に対する地方創生のための新型交付金の適用

高齢化が進む地方に若年世代の定住、移住を促進するためには、まず何よりも高齢者自らの力により、活力があり、雇用の場があり、住みたくなる魅力ある地域を創生することが不可欠である。九州・山口各県が「まち・ひと・しごと創生法」に基づき策定する「地方版総合戦略」に「70歳現役」事業を位置づけ、取組を進める場合は、平成28年度以降に創設される地方創生のための「新型交付金」の適用対象とすること。

### 第3節 70歳現役社会づくりの推進

この報告書では、70歳現役社会の実現を目指して、九州・山口各県や企業が取り組む政策提案や、政府への提言・要望などを総合的、体系的に整理しています。

報告書で取りあげた政策提案を実行に移し、九州・山口を高齢者が活躍する全国の先進モデルとしていくためには、九州・山口の取組状況を全体として把握し、その情報をそれぞれの県や企業に一元的に提供していくことが必要となります。また、取組を進める上で参考になる最新の情報や政府の動向を把握し、各県と情報を共有するとともに、機会を逃すことなく政府に対し、提言・要望を行うことも重要です。

このため、各県、企業の取組状況の把握、最新情報や政府情報の収集と各県への提供、政府への提言・要望のとりまとめ、といった役割を担う「九州・山口“70歳現役社会づくり”推進協議会」（仮称）を設置することとします。

# 付 属 資 料

九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会名簿

○顧問

慶應義塾	塾長 清家 篤
------	---------

○座長

法政大学大学院	イノベーション・マネジメント研究科 教授 藤村 博之
---------	-------------------------------

○委員、幹事

団体名	委員	幹事
山口県	知事 村岡 嗣政	商工労働部長 木村 進
福岡県	知事 小川 洋	福祉労働部長 高橋 敬
佐賀県	知事 山口 祥義	農林水産商工本部長 石橋 正彦
長崎県	知事 中村 法道	産業労働部長 松尾 英紀
熊本県	知事 蒲島 郁夫	商工観光労働部長 真崎 伸一
大分県	知事 広瀬 勝貞	商工労働部長 西山 英将
宮崎県	知事 河野 俊嗣	商工観光労働部長 茂 雄二
鹿児島県	知事 伊藤 祐一郎	商工労働水産部長 田中 和彦
沖縄県	知事 翁長 雄志	商工労働部長 下地 明和
九州経済連合会	会長 麻生 泰	専務理事 中川 正裕
九州商工会議所連合会	会長 末吉 紀雄	専務理事 中村 仁彦
九州経済同友会	代表委員 石原 進	事務局長 高木 直人
九州経営者協会	会長 竹島 和幸	代表幹事 松岡 嘉彦
日本労働組合総連合会 福岡県連合会	会長 高島 喜信	事務局長 西村 芳樹
九州電力関連産業労働組合 総連合	会長 久保 友徳	会長 久保 友徳

(敬称略)

九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会の審議経過  
（各回の審議テーマ）

○九州地方知事会

平成 25 年 10 月 28 日	九州地方知事会において政策連合として「九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会」を設置することを決定
-------------------	--

○研究会

平成 26 年 4 月 22 日	<p>第 1 回 研究会 （論点整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○「65歳以上は高齢者」への意識、制度改革</li> <li>○社会経済における高齢者の活用</li> <li>○新しい高齢社会の先進モデルの構築</li> </ul>
平成 26 年 7 月 15 日	<p>第 2 回 研究会 （背景）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○少子高齢化の進行による人口減少時代の社会構造</li> <li>○高齢者の身体的能力、意識の変化</li> <li>○高齢者の消費活動、地域活動の動向</li> <li>○九州・山口の特徴と可能性</li> </ul> <p>（基本方向）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○70歳現役社会づくりに取り組む意義</li> <li>○目指す70歳現役社会の姿</li> </ul>
平成 26 年 10 月 17 日	<p>第 3 回 研究会 （実現方策）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○高齢者が活躍する職場づくり</li> <li>○高齢者が活躍する地域づくり</li> <li>○高齢者が活躍する仕組みづくり</li> </ul> <p>（協力・連携）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○九州・山口が一体となった取組の推進</li> <li>○政府に対する提言・要望</li> <li>○推進体制</li> </ul>
平成 27 年 1 月 29 日	<p>第 4 回 研究会・中間報告会（東京開催）</p> <p>（研究会）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○中間報告のとりまとめ</li> </ul> <p>（報告会）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○研究会での検討内容の報告</li> <li>○企業の取組事例発表（セブン-イレブン・ジャパン）</li> <li>○基調講演（研究会顧問 清家 篤 慶應義塾長）</li> </ul>
平成 27 年 3 月 17 日	<p>第 5 回 研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○報告書のとりまとめ</li> <li>○今後の展開</li> </ul>

## ○中間報告会の概要

第4回研究会に合わせ開催した中間報告会では、九州・山口選出の国会議員や政府関係者、全国の自治体、民間企業等約130名の参加のもと、研究会の中間報告を発表するとともに、企業の取組事例紹介や基調講演を行い、全国に向けて九州・山口の取組を発信しました。

- 1 日時  
平成27年1月29日（木）
- 2 場所  
ホテルニューオータニ東京  
（東京都千代田区紀尾井町）
- 3 次第
  - （1）主催者挨拶  
福岡県知事 小川 洋
  - （2）中間報告  
九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会座長  
法政大学大学院教授 藤村 博之 氏
  - （3）企業の取組事例紹介  
（株）セブン-イレブン・ジャパン
  - （4）基調講演  
九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会顧問  
慶應義塾長 清家 篤 氏

九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会報告書

---

平成27年3月

【発行】福岡県

【編集】九州・山口“70歳現役社会づくり”研究会  
(事務局)

〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号

福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課

TEL 092-643-3593