

**高齢者の社会参加等を促進する
就労的活動支援コーディネーター（就労的活動支援員）
の配置に関する調査研究事業
調査結果報告書**

令和5年3月

株式会社浜銀総合研究所

【目 次】

1. 本調査研究事業の概要	1
(1) 本調査研究事業の背景と目的	1
(2) 本調査研究事業における「就労的活動支援」の定義	2
(3) 本調査研究事業の全体像と各調査の概要	3
(4) 本調査研究事業における有識者検討委員会の構成	8
2. 関東信越厚生局管内の自治体を対象としたアンケート調査	10
(1) 調査実施概要	10
(2) 調査結果の概観	11
(3) 各設問の回答結果	14
3. 高齢者アンケート調査	33
(1) 調査実施概要	33
(2) 調査結果の概観	34
(3) 各設問の回答結果	44
4. 企業等アンケート調査	71
(1) 調査実施概要	71
(2) 調査結果の概観	72
(3) 各設問の回答結果	78
5. 自治体ヒアリング調査	98
(1) 調査実施概要	98
(2) ヒアリング調査結果に基づく、就労的活動支援事業の現状	102
(3) ヒアリング調査結果に基づく、就労的活動支援事業の課題	108
(4) ヒアリング調査結果に基づく、就労的活動支援事業の実施・継続のポイント	110
6. フィールド調査	111
(1) フィールド調査の実施概要	111
(2) 横浜市における調査結果	112
(3) 和光市における調査結果	118
(4) 松戸市における調査結果	124
7. 有識者検討委員会及び成果報告会の議論の中での指摘事項	126
(1) 有識者検討委員会における議論の中での指摘事項	126
(2) 成果報告会のパネルディスカッションでの指摘事項	132
8. 本調査から得られた知見の整理	134
(1) 就労的活動支援事業の現状に対する概観	134
(2) 就労的活動支援事業を充実・発展させるためのポイント	137
9. 今後の就労的活動支援事業の可能性等に関する示唆	140
(1) 就労的活動支援事業の今後の可能性	140
(2) 就労的活動支援コーディネーターに期待される役割	141
(3) 就労的活動支援事業の企画や実施にあたって考えるべきポイント	143

1. 本調査研究事業の概要

(1) 本調査研究事業の背景と目的

- 介護保険法に基づく地域支援事業における包括的支援事業（社会保障充実分）の生活体制整備事業の一つとして、令和2（2020）年度に創設された就労的活動支援コーディネーター（就労的活動支援員）の配置事業（以下、就労的活動支援事業）については、役割がある形で高齢者の社会参加等を促進することにより、健康寿命の増進、介護予防等に資することをその目的としている。
- また、この就労的活動支援員の配置事業は、本老健事業の公募テーマの事業概要にある介護予防等の観点に加え、首都圏内に多数ある大規模自治体においては、高齢者数の急激かつ長期にわたる増加が予測される中で、高齢者の就労的活動支援への参加促進を通じ、生活支援ニーズの充足に向けた人材確保につなげていくという観点も特に重要であり、これらのことから、就労的活動支援員の配置事業の意義は大きい。
- しかしながら、特に首都圏内の大規模自治体においては、就労的活動支援の当事者である高齢者のニーズが極めて多様であり、そうしたニーズを満たす就労的活動の場の掘り起こしなどが難しい面もある。
- さらに、両者を効率的・効果的につなげるマッチングの仕組みの構築やマッチングの担い手の育成、シルバー人材センターや社会福祉協議会などが行う先行類似事業との関係整理の難しさなどから、就労的活動支援員を配置する自治体が限定されている現状があるものと考えられる。
- 実際に国等が公開する就労的活動支援に関する事業の先行事例を見ても、小規模自治体が他の取組と合わせて全世代を対象として実施するケースや、セーフティネット対策に係る取組などを組み合わせて施策を展開しているケースが中心であり、この点は当該事業を単独で導入する難しさの一端を表しているものと推察される。
- 上記を踏まえ、本調査研究事業では、関東信越厚生局管内の自治体における就労的活動支援員の配置事業等に係る実態把握を行うとともに、就労的活動支援員の配置に係る課題や事業の枠組み、及び就労的活動支援員の活動のあり方について、管内自治体での同支援員の配置を具体的に促すような整理・検討を行うべく、本調査研究事業を実施した。
- 上記の背景や事業目的に基づき、本調査研究事業は以下のような流れで実施した。

- ①就労的活動や高齢者の社会参加等の問題に精通する有識者等による検討委員会の組成と、下記②～⑤の内容に関する協議
 - ②管内自治体を対象とするアンケート調査・ヒアリング調査
 - ③管内の高齢者を対象とするニーズ調査・企業等を対象とするシーズ調査（いずれもアンケート調査）、ならびに首都圏内の自治体（3自治体）をフィールドとした高齢者や行政等のニーズ調査及び企業等のシーズに関する調査
 - ④就労的活動支援員の配置に向けた課題及び就労的活動支援員の活動のあり方の整理・検討
 - ⑤調査結果報告書の作成と成果報告会の開催

(2) 本調査研究事業における「就労的活動支援」の定義

- 「就労的活動」及び「就労的活動支援」は、自由度の高い概念であるが、本調査研究事業の実施方法及び対象の選定、あるいは調査結果の取りまとめに際し、ある程度の定義が必要となる。
- 「就労的活動」は「役割がある形での高齢者の社会参加・活動」であり、各市区町村の状況に応じて、多様なものが当てはまると考えられる。対象となる活動について、特に規定や要件等が設けられているわけではないが、本報告書においては、例えば以下のような要素を持った活動が該当するものと定義する。

【「就労的活動」に該当する活動の備える要素】

- ①高齢者個人の特性や希望に合った活動であること
- ②役割がある形での高齢者の社会参加等であること
- ③有償又は無償のボランティアであること（一般的な「賃金が支払われる形での就労」とは異なる形の活動を想定）

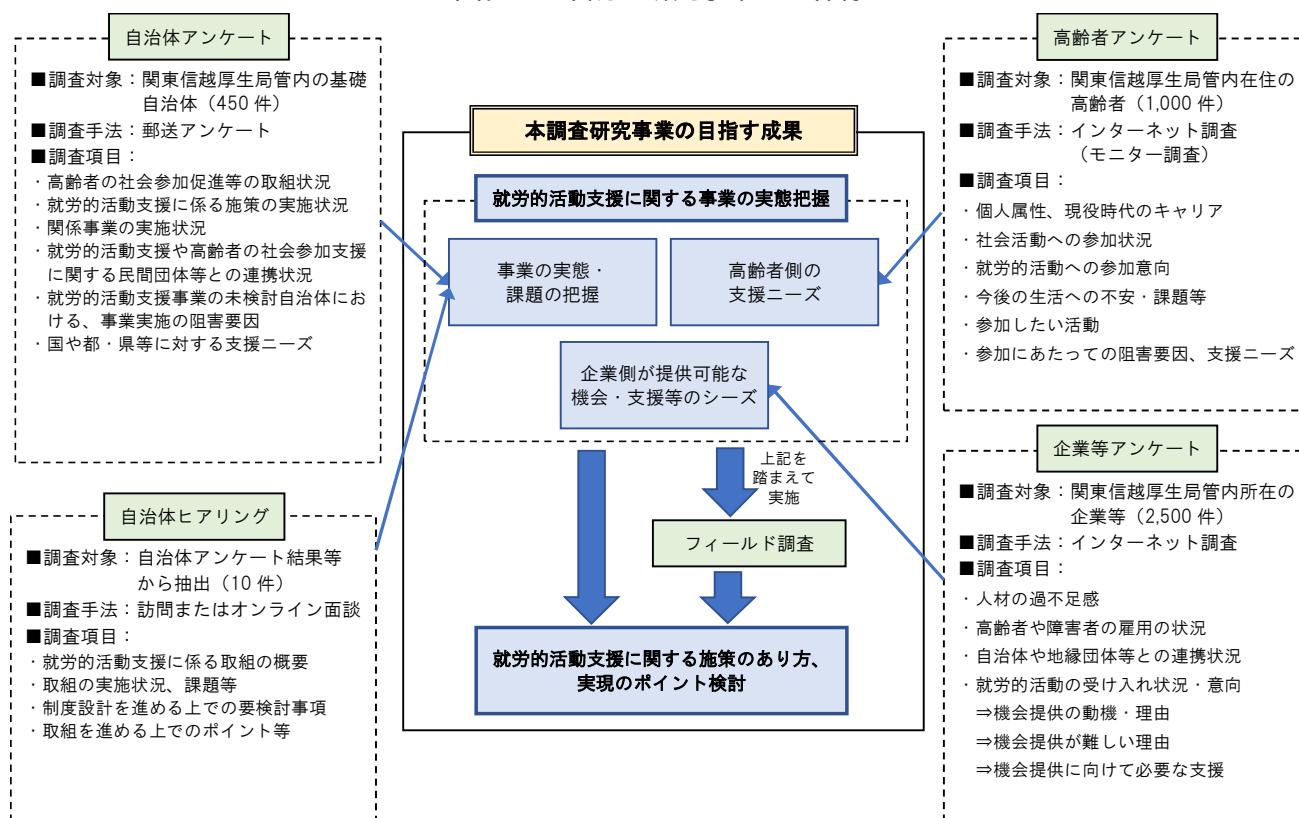
※活動への参加はあくまで高齢者個人の特性や希望に基づくものであり、強制ではないことが前提

①のイメージ	②のイメージ	③のイメージ
高齢者個人の特性や希望を把握し、それに沿った形での活動機会 【高齢者個人の特性】 ・高齢者個人の得意分野、資格、関心、経験や経歴、心身の健康状態等 【高齢者個人の希望】 ・活動時間・頻度、高齢者個人ができること・やりたいと思うこと・好きなこと	高齢者が個人の生きがいづくりとして参加する活動が、地域や社会への貢献につながる 【活動を通じた社会貢献】 ・活動を通じ「地域や社会に役立っている」という実感が得られることにより、参加意欲が高まる 【地域社会への好影響】 ・地域活動や住民同士の助け合いの担い手の確保につながる	通常の「就労」とは異なる、有償又は無償のボランティアという形での参加 【多様な活動内容に適用可能】 ・一般的な「仕事」という枠にとらわれず、様々な場面での活動機会が想定できる 【企業等への好影響】 ・ちょっとした作業の手伝いをしてくれる人手が得られる、地域とのつながりを深めることができる

(3) 本調査研究事業の全体像と各調査の概要

- 本調査研究事業においては、以下のようなアンケート調査やヒアリング調査を実施した。
- また、これらの調査から得られた情報等に基づき、横浜市・和光市・松戸市の3自治体を対象として、今後の就労的活動支援事業の実施可能性等についての調査・検討を行う「フィールド調査」を実施した。

図表1 本調査研究事業の全体像



①管内自治体へのアンケートやヒアリング等による実態調査

ア. 管内自治体に対するアンケート調査

- 関東信越厚生局管内の自治体における就労的活動支援員配置事業への取組実態等を広く把握することを目的として、管内のすべての基礎自治体（450 市区町村）を対象とするアンケート調査を行った。
- なお、調査の実施にあたっては、WEB 調査（インターネット上のサーバーに回答専用フォームを設け、当社から送付する URL により当該フォームにアクセスの上で回答する方式）により行うこととした。

【調査項目】

- ・ 就労的活動支援に係る施策の実施状況、コーディネーターの配置状況や配置予定・意向
- ・ 実施する（あるいは予定する）就労的活動のフィールド
- ・ ニーズ・シーズの掘り起こし策、高齢者と企業等とのマッチングの仕組み
- ・ 未検討自治体における阻害要因（理由）
- ・ 国や都県等に対する支援ニーズ

イ. 自治体に対するヒアリング調査

- 関東信越厚生局管内自治体へのアンケート調査への回答結果を踏まえ、就労的活動支援に関する何らかの事業を実施している自治体を対象として、事業の現状や課題等に関するヒアリング調査を実施した。
- また、就労的活動支援及びそれに類する事業として先進的な取組を行っている管外の自治体を選定し、取組の実態や、取組を進める上でのポイント等に関するヒアリング調査を実施した。

【ヒアリング調査の対象】

- ・ 管内自治体：栃木県栃木市、東京都八王子市、神奈川県綾瀬市、新潟県三条市、山梨県都留市
- ・ 管外自治体：秋田県藤里町、三重県鳥羽市、三重県名張市、兵庫県尼崎市

【主な調査項目】

- ・ 事業の背景・経緯
- ・ 高齢者や企業等のニーズ・シーズの掘り起こしの仕組み、高齢者と企業等とのマッチングの仕組みなどに関する現状（あるいは構想）
- ・ 事業推進上の課題、課題への対応策等

②高齢者や行政等のニーズ調査及び企業等のシーズ調査

ア．就労的活動に係る高齢者のニーズに関するアンケート調査

- ・ 関東信越厚生局管内の自治体に居住する高齢者における、就労的活動に関するニーズを広く把握することを目的として、アンケート調査を実施した。
- ・ 本調査は、インターネット調査会社の保有するモニター回答者を対象に、WEB 調査により実施し、1,000 件の回答が得られた。

【調査項目】

- ・ 個人属性（年齢・居住する自治体・現在の職業・世帯構成・基礎疾患や障害等の有無、世帯収入や貯蓄の状況など）
- ・ 現役時代のキャリア（職業経験、保有する技術・資格）
- ・ 現在の社会参加や地域活動・ボランティア活動への参加状況
- ・ 今後の生活に対する不安・課題
- ・ 就労的活動支援への参画意向と参加したいと考える活動の内容
- ・ 参加したいと考える理由・参加する活動内容を選定する際に重視する点
- ・ 参加したくないと考える理由、参加にあたっての阻害要因
- ・ 就労的活動にあたって必要と考えるサポート など

イ．就労的活動に係る企業等のシーズに関するアンケート調査

- ・ 関東信越厚生局管内の自治体に拠点を置く企業等における、就労的活動に関するシーズを広く把握することを目的として、アンケート調査を実施した。
- ・ 本調査は、WEB 調査（インターネット上のサーバーに回答専用フォームを設け、別途送付する URL により当該フォームにアクセスの上で回答する方式）により実施し、200 件の回答が得られた。

【調査項目】

- ・ 事業者属性（所在地・業種・職員規模・関東信越厚生局管内の自治体における本社・本部以外の事業拠点の有無など）
- ・ 人材の過不足感、高齢者や障害者雇用の状況
- ・ 就労的活動の受入意向、提供可能な場・機会の内容
- ・ 就労的活動の場・機会を提供しても良いと考える動機・理由
- ・ 就労的活動の場・機会の提供が難しいと考える理由、課題
- ・ 就労的活動の場・機会の提供にあたり必要と考えるサポート など

ウ. 高齢者や行政等のニーズ調査及び企業等のシーズ調査（フィールド調査）

- ・自治体における、高齢者や行政等の関係団体の就労的活動に係るニーズ及び当該自治体に事業所を有する企業等のシーズ、両者をつなぐ中間支援団体等の考え方を詳細に把握するため、首都圏に位置する3自治体（神奈川県横浜市・埼玉県和光市・千葉県松戸市）をフィールドとして選定し、就労的活動の推進に関わる主体（自治体、企業等、中間支援団体等）を対象としたフィールド調査を行った。
- ・なお、松戸市については市担当者へのヒアリング調査のみ実施している。

【調査項目】

（高齢者を対象とするニーズ調査）

- ・現在の暮らし向きや就労状況、ボランティア活動、地域活動等の状況
- ・就労的活動支援への参加意向と参加したいと考える理由
- ・活動内容等を選ぶ上で重視するポイントや重視する条件
- ・就労的活動を行う上での課題・阻害要因
- ・就労的活動を行う上で必要と考える支援・サポートの内容 など

（企業等を対象とするシーズ調査）

- ・現在の人材確保等の状況
- ・高齢者人材の活用状況
- ・就労的活動のための場や機会の提供意向と提供可能な場や機会の内容、提供したいと考える理由
- ・具体的な場・機会を提供する際の条件
- ・就労的活動のための場や機会を提供する上での阻害要因・課題
- ・就労的活動の場や機会の提供に向けて必要と考える支援・サポートの内容 など

（中間支援団体等への調査）

- ・現在の活動内容（ボランティアマッチングや就労的活動支援に類する事業の実施状況）
- ・就労的活動支援の促進に向けて、高齢者と企業等の掘り起こしやマッチングを行うために必要と考えられる事業や仕組みの内容
- ・就労的活動支援員に必要と考えられるスキルや経験、ネットワーク
- ・自団体が掘り起こしやマッチング等を行うことを想定した場合の体制等
- ・自団体が掘り起こしやマッチング等を行うことを想定した場合に直面する課題や懸念点、必要な自治体等からのサポート など

（自治体職員を対象とするニーズ調査・就労的活動支援のあり方に関する協議）

- ・就労的活動支援に係る施策を行いたいと考える背景と施策展開・検討の現状
- ・ターゲットと考えている高齢者層（対象層）や活動フィールド
- ・施策を展開していく上で連携すべき関係機関・団体、社会資源
- ・自治体内で想定される就労的活動支援のためのスキーム
- ・スキームを構築していく上での課題や整理が必要な点 など

③成果報告会の実施

- ・本調査研究の成果を周知し、就労的活動支援に係る取組の推進に向けた情報発信を行うことを目的として、以下のとおり成果報告会を開催した。

図表 2 成果報告会の実施概要

開催日時	令和 5（2023）年 3 月 23 日（木） 14：00～16：30
実施方法	Zoom ウェビナーを利用したオンラインセミナー形式 ※登壇者は都内の会議室に集合し、講演や意見交換の様子を配信
プログラム及び登壇者	■開会挨拶（関東信越厚生局、馬袋 秀男 氏（有識者検討委員会委員長） ■調査結果概要の報告 ■講演（地方自治体での取組紹介） ・東京都八王子市（福祉部 高齢者いきいき課 辻野 文彦 氏） ・兵庫県尼崎市（健康福祉局 福祉部 高齢介護課 竹中 智郁 氏） ・埼玉県和光市（和光市生涯現役促進協議会 残間 琢也 氏） ■講演（民間事業者での活動紹介） ・非営利型株式会社 Polaris 市川 望美 氏 ・株式会社リボーン 江口 義幸 氏 ・日本生活協同組合連合会 前田 昌宏 氏 ■パネルディスカッション ※上記メンバーにより、就労的活動支援事業の今後の可能性や、取組のポイント等に関する意見交換を実施
参加申込者数	73 名

(4) 本調査研究事業における有識者検討委員会の構成

- 本調査研究事業では、各種調査の実施方法や調査結果の解釈、報告書に盛り込む提言の内容などについて適宜検討をいただきながら事業を進めていくため、高齢者の就労的活動や社会参加の問題に精通する学識経験者、就労的活動支援員の配置事業の担い手である自治体関係者、企業等のシーズ情報に詳しい経済団体関係者、ニーズとシーズをつなぐ役割が期待される中間支援団体関係者からなる検討委員会を組成した。
- 検討委員会は令和4（2022）年8月の組成以降、5回にわたり開催し、本調査研究事業の実施方針や調査の内容に関する検討、各種調査の結果の報告、調査結果の取りまとめに関する意見交換等を行った。
- 検討委員会の構成及び開催実績は以下のとおりである。

図表3 有識者検討委員会の構成

【委員（敬称略）】

氏 名	所 属
馬袋 秀男	本検討委員会 委員長 兵庫県立大学大学院社会科学研究科 客員教授
市川 望美	非営利型株式会社 Polaris 取締役
江口 義幸	株式会社リボーン 業務本部 本部長 一般社団法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会 会員
大野 久芳	和光市 保健福祉部 部長
鴨野 寿美夫	横浜市 健康福祉局 高齢健康福祉部 地域包括ケア推進課 課長
斉藤 政彦	松戸市 福祉長寿部 地域包括ケア課 地域支援担当室 室長
治田 友香	関内イノベーションイニシアティブ株式会社 代表取締役
前田 昌宏	日本生活協同組合連合会 社会・地域活動推進部 地域コミュニティグループ グループマネージャー

【オブザーバー（敬称略）】

氏 名	所 属
水谷 詩帆	社会福祉法人全国社会福祉協議会 地域福祉部 副部長
-	関東信越厚生局 健康福祉部 地域包括ケア推進課
-	厚生労働省 老健局 認知症施策・地域介護推進課 地域づくり推進室

※上記のほか、和光市地域包括ケア課より上原課長、菊池統括主査にもご参加いただいた

図表 4 有識者検討委員会の開催実績

	議題	主な意見交換の内容
第1回 令和4 (2022)年 8月	1. 委員顔合わせ 2. 本調査研究事業の全体像共有 ①背景と実施概要、検討委員会の位置付け ②目指す成果と各調査の関連性 ③「就労的活動支援」の定義 3. 管内自治体アンケートの調査項目検討 ①調査概要と実施スケジュール ②調査項目の説明	■調査全体の立て付けや「就労的活動支援」の定義に関する意見交換
第2回 令和4 (2022)年 10月	1. 自治体アンケート・ヒアリングの報告 ①アンケート調査の中間報告 ②ヒアリング調査の実施概要 2. 企業等アンケート・高齢者アンケートの内容検討 ①調査実施概要 ②調査項目 3. フィールド調査の実施方針	■アンケート調査項目に関する意見交換 ■アンケート調査に同封する「就労的活動支援」のイメージ資料に関する意見交換
第3回 令和4 (2022)年 12月	1. 各種調査の進捗等報告 ①自治体アンケート・自治体ヒアリング ②高齢者アンケート ③企業等アンケート（速報） 2. 自治体ヒアリング等の結果に基づく「就労的活動支援」の現状・課題等 ①就労的活動支援の現状（実践されている活動、事業スキーム等） ②就労的活動支援を進める上での課題 3. これまでの調査結果を踏まえた「就労的活動支援」のあり方に関する意見交換	■進捗報告に対する質疑・意見交換 ■「就労的活動支援」のあり方に関する意見交換 ①高齢者の意欲を引き出す「必要とされる場」を作るための取組として考えられること ②多様な「活動の場」の切り出しに向けた、企業等の「効果的な口説き方」 ③高齢者の「活動の場」や「学びの場」のデザイン・維持に向けた取組（行政の役割等に関する意見交換を含む） ④コーディネーターの関わり方
第4回 令和5 (2023)年 2月	1. 前回からの追加報告 (1) アンケート調査の追加報告 (2) 自治体ヒアリングの追加報告 2. フィールド調査の報告 3. 本調査研究事業の報告書の構成及び内容に関する想定 4. 成果報告会の実施について	■進捗報告に対する質疑・意見交換 ■報告書の取りまとめや、就労的活動支援の概念整理に関する意見交換
第5回 令和5 (2023)年 3月	1. 本調査を通じて得られた知見の振り返り (1) 基礎自治体における就労的活動支援の現状 (2) 就労的活動支援の取組を進める上でのポイント 2. 調査報告書の取りまとめに関する意見交換 3. 本調査研究事業に関する総括	■就労的活動支援の取組を進めるポイントに関する意見交換 ■今後の就労的活動支援事業の意義や可能性に関する意見交換

2. 関東信越厚生局管内の自治体を対象としたアンケート調査

(1) 調査実施概要

- 就労的活動支援コーディネーターの配置に関する現状や課題の把握及び今後のさらなる普及に向けた取組の方向性の検討等に資する情報の把握を目的に、関東信越厚生局管内に所在する基礎自治体を対象としたアンケート調査（以下、管内自治体アンケート）を実施した。
- 管内自治体アンケートの実施概要は以下のとおりである。

図表 5 管内自治体アンケートの実施概要

目的	就労的活動支援コーディネーター（就労的活動支援員）の配置に関する現状や課題を把握し、今後の配置事業のあり方やさらなる普及に向けて必要な取組の方向性等の検討のための資料とする。
対象	関東信越厚生局管内（1都9県）の基礎自治体（地域包括ケア推進担当課）450件
調査実施期間	令和4（2022）年9月13日（火）～10月3日（月） ※10月12日（水）まで回答ページを開設
実施方法	Web 回答画面を用いたアンケート調査
主な質問項目	・ 関連施策等の実施状況・課題 ・ 就労的活動支援コーディネーターの配置状況・配置や支援活動の形式・実績 ・ 今後の配置やその形式・活動の予定 ・ マッチング対象として想定する高齢者像・フィールド像 ・ ニーズの掘り起こしに向けて実施している施策 ・ コーディネーター人材に関すること ・ 他機関等との連携・協力に関すること、配置していない理由、課題等 ・ シルバー人材センター・ボランティアセンターの活動状況や運営上の課題 ・ 就労的活動支援コーディネーターと先行類似事業との区別 等
回収数・回収率	198件（44.0%）

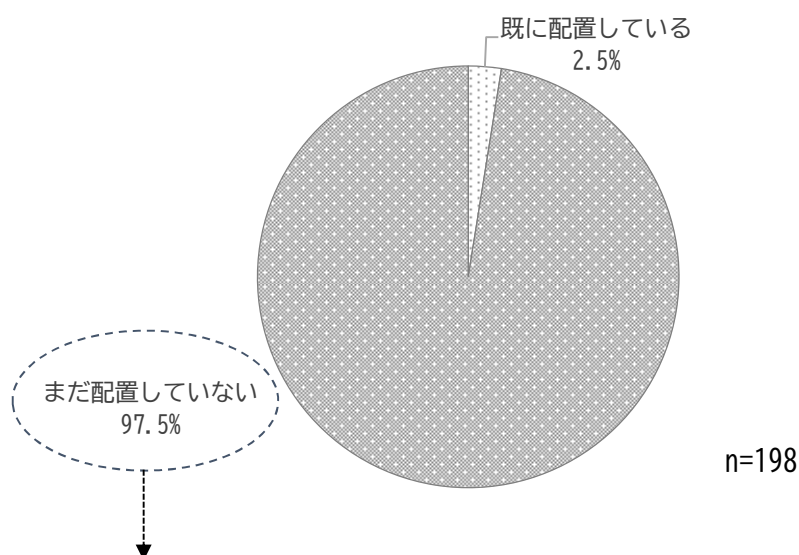
(2) 調査結果の概観

- 管内自治体アンケートの調査結果について、要点を抜粋すると以下のとおりである。
- 各設問の回答結果については、本章(3)に記載している。

①就労的活動支援コーディネーターの配置状況

- 就労的活動支援コーディネーターの配置状況について、「既に配置している」との回答は2.5%(5件)であり、現状ではまだ配置に至っていない自治体が多いことが把握された。
- なお、「まだ配置していない」と回答した自治体のうち、「第8期高齢者福祉計画に就労的活動支援事業を位置付けている」という自治体が18件(9.3%)、「配置に向けて準備を進めている」という自治体が4件(2.1%)であり、事業の実施に向けた取組を進めている自治体も見られた。

図表6 就労的活動支援コーディネーターの配置状況



「まだ配置していない」という自治体のうち…

- ・「第8期高齢者福祉計画に就労的活動支援事業を位置付けている」という自治体が18件(9.3%)
- ・「配置に向けて準備を進めている」という自治体が4件(2.1%)

②就労的活動支援事業の運営体制等

- コーディネーターを「既に設置している」と回答した自治体（５件）における、就労的活動支援事業の運営体制についての回答は以下のとおりである。いずれの自治体においても、外部の法人・団体等への業務委託という形で事業が運営されている。

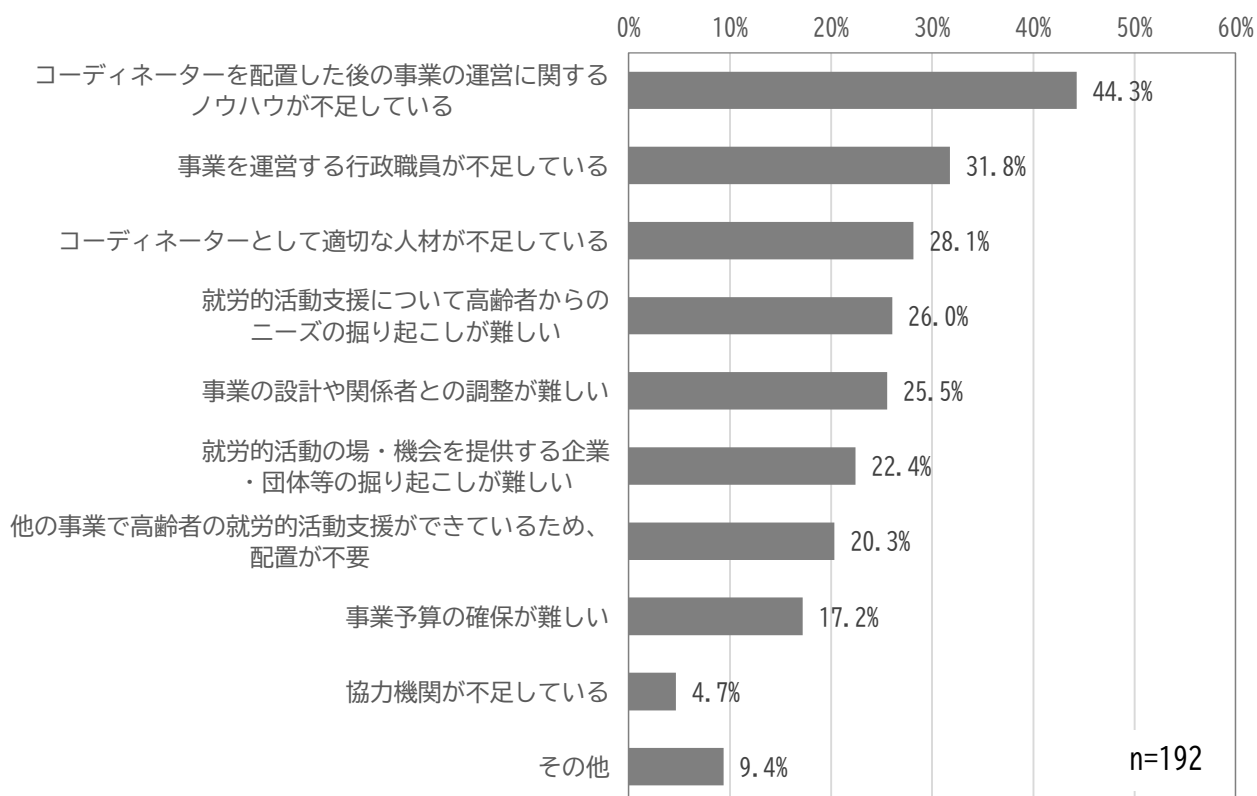
図表 7 就労的活動支援コーディネーターの活動状況

項目	回答結果
コーディネーターの事業実施形式	「外部の法人・団体等に業務委託」：５件
コーディネーターの勤務形態（常勤・非常勤）	常勤：４件 非常勤：１件
コーディネーターの勤務形態（専従・兼務）	専従：３件 兼務：２件
コーディネーターの配置人数	平均 2.8 人
コーディネーターの配置先 ※複数回答可	行政の相談窓口（１件） シルバー人材センター（３件） 地域活動団体（１件）
コーディネーターの資格要件	「特になし」：５件
対象とする「就労的活動」の内容	住民の助け合い活動 地元企業等での軽作業

③就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない理由

- 就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない理由についての回答として、「ノウハウの不足」が 44.3%と最も多い。また「事業を運営する行政職員の不足」や「コーディネーターとして適切な人材の不足」といった事項についても回答が多い。

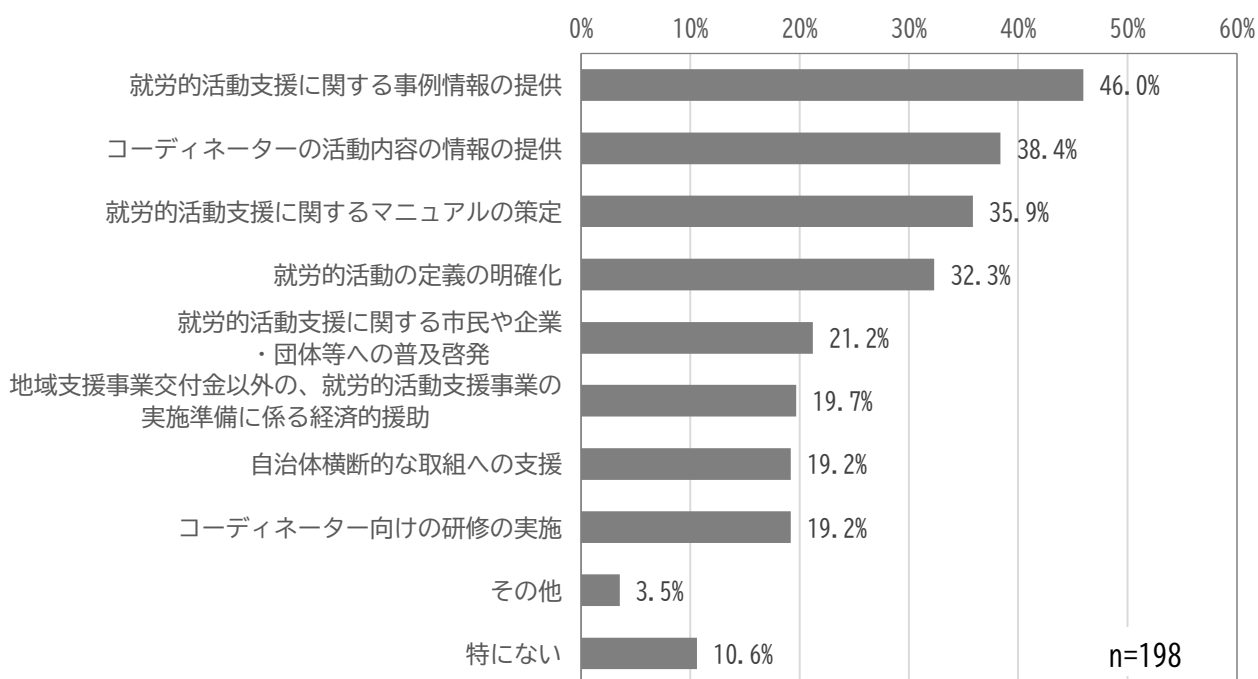
図表 8 就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない理由



④就労的活動支援事業に関して望ましい支援等

- 就労的活動支援事業に関して国や都県に求めたい支援として、特に重視するもの（3つまで）をたずねたところ、「就労的活動支援に関する事例情報の提供」が 46.0%と最も多く、次いで「コーディネーターの活動内容の情報の提供」が 38.4%、「就労的活動支援に関するマニュアルの策定」が 35.9%であり、情報提供に関する支援ニーズが大きいことがうかがえる。

図表 9 就労的活動支援事業に関して望ましい支援

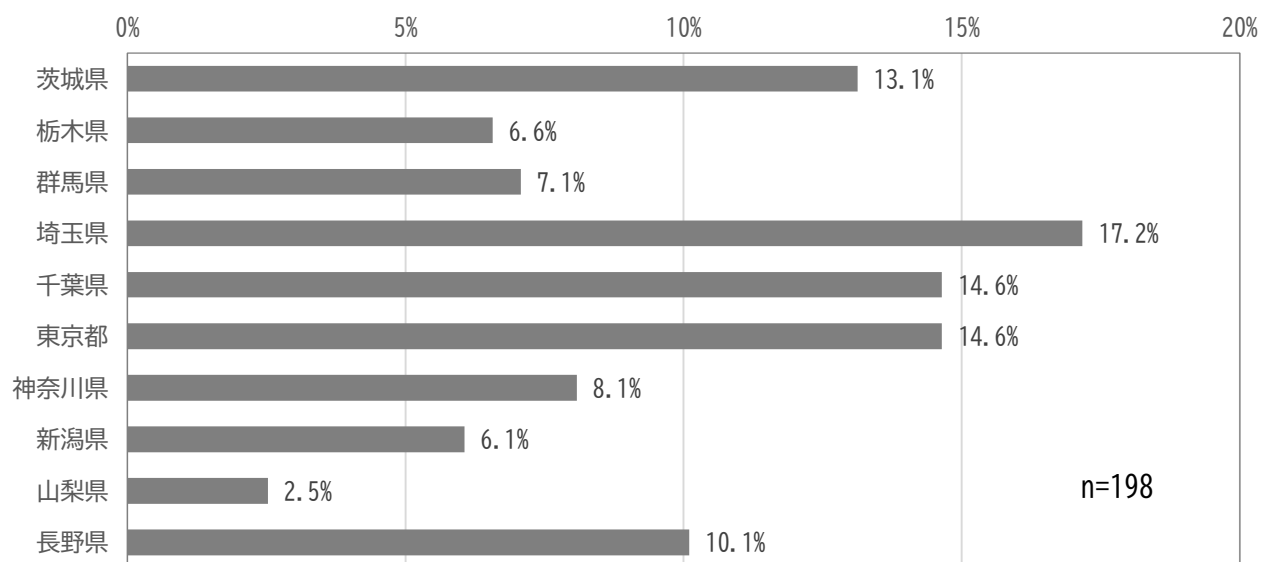


(3) 各設問の回答結果

①回答自治体の所在地

- アンケートに回答のあった自治体の所在地（都県）については、以下のようになっている。

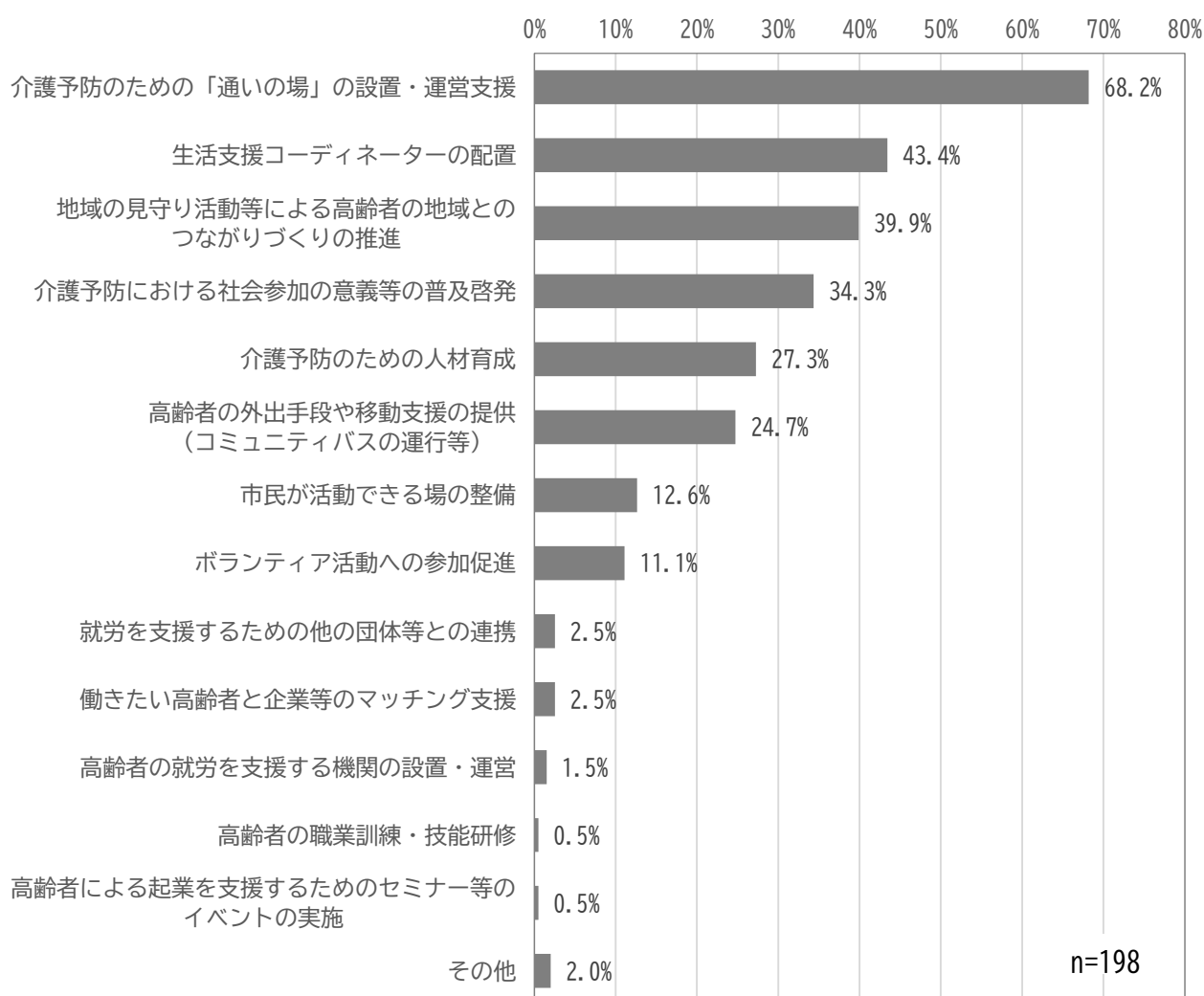
図表 10 回答自治体の所在地（都県）



②高齢者の生きがいづくり等に関する支援への取組状況

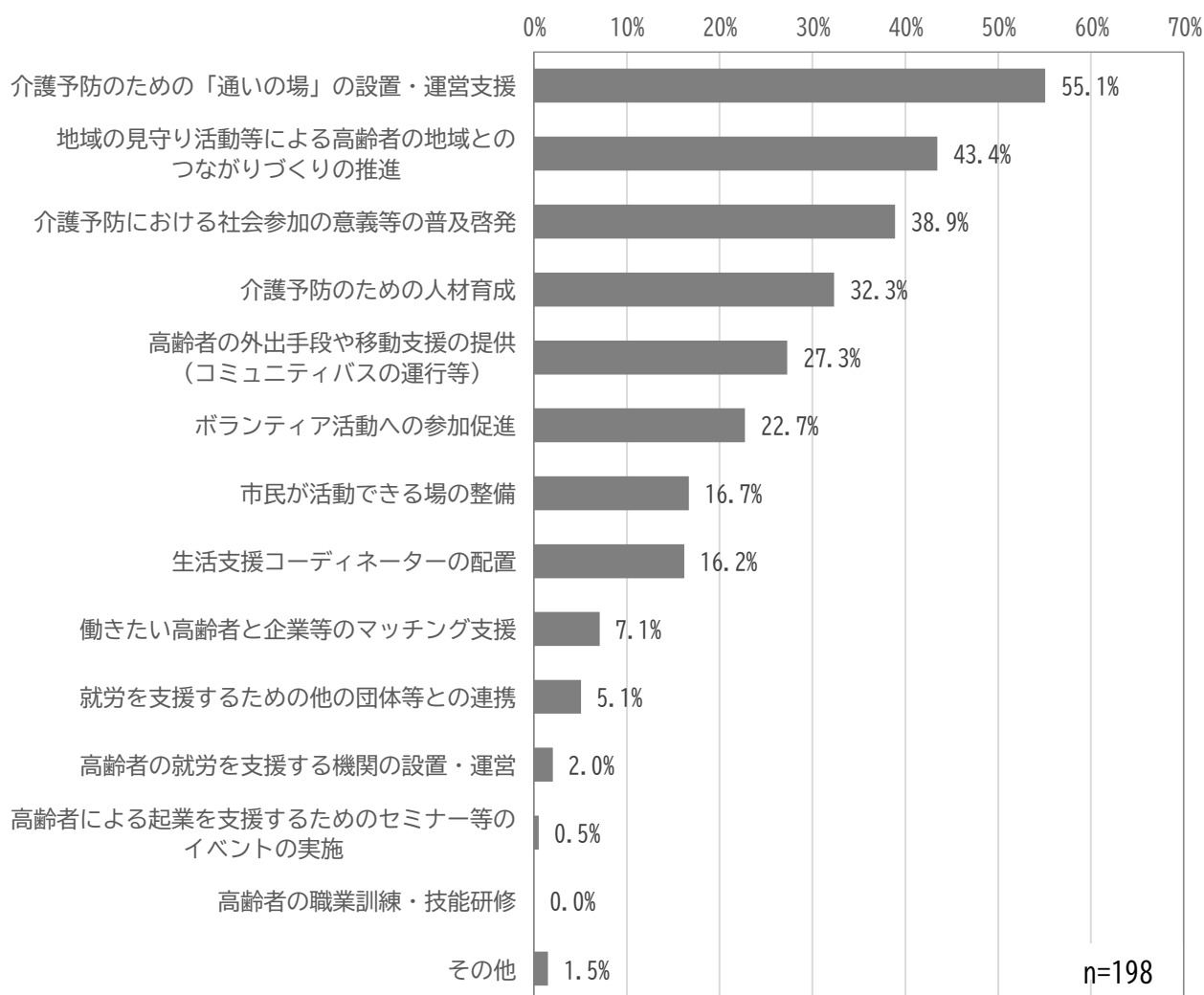
- 回答のあった自治体において、就労的活動支援以外の、高齢者の生きがいづくりや社会参加に関する支援施策や、介護予防・健康づくりに関する取組、高齢者の就労支援に関する施策のうち、過去5年間で特に重視してきた施策や事業について、3つまで回答を求めたところ、「介護予防のための『通いの場』の設置・運営支援」が68.2%と最も多く、次いで「生活支援コーディネーターの配置」が43.4%、「地域の見守り活動等による高齢者の地域とのつながりづくりの推進」が39.9%となっている。

図表 11 高齢者の支援として、過去5年間に特に重視してきた施策や事業（3つまで選択）



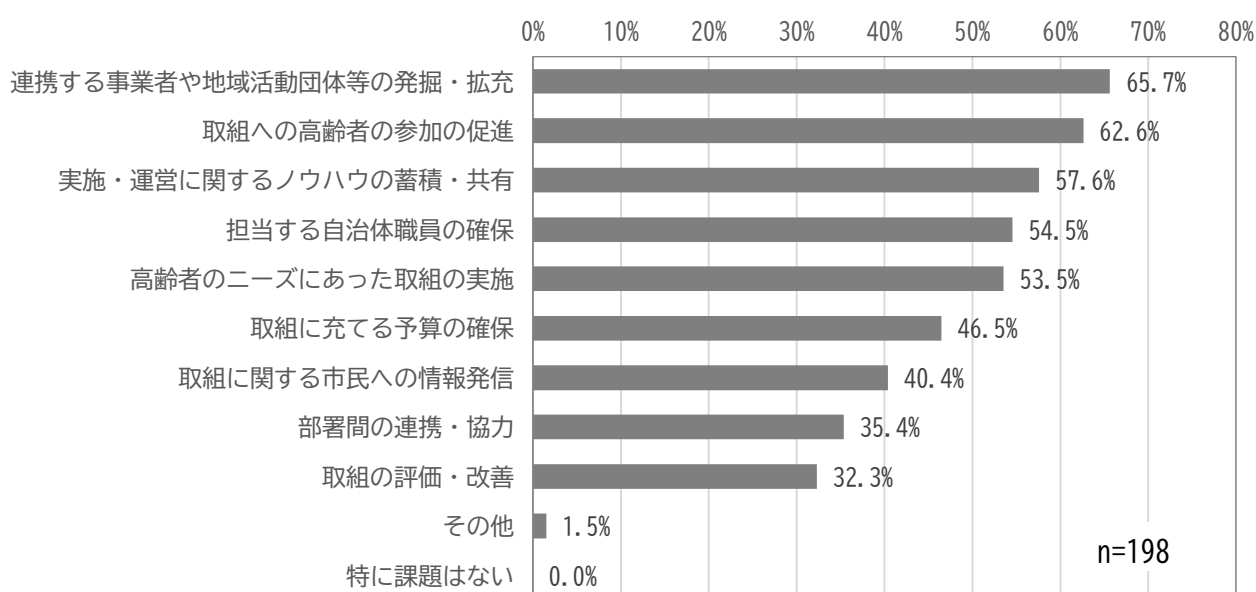
- また、同様の施策や事業において、今後5年間で重視したいと考えている施策や事業について、3つまで回答を求めたところ、「介護予防のための『通いの場』の設置・運営支援」が55.1%と最も多く、次いで「地域の見守り活動等による高齢者の地域とのつながりづくりの推進」が43.4%、「介護予防における社会参加の意義等の普及啓発」が38.9%となっている。

図表 12 高齢者の支援として、今後5年間に特に重視していききたい施策や事業（3つまで選択）

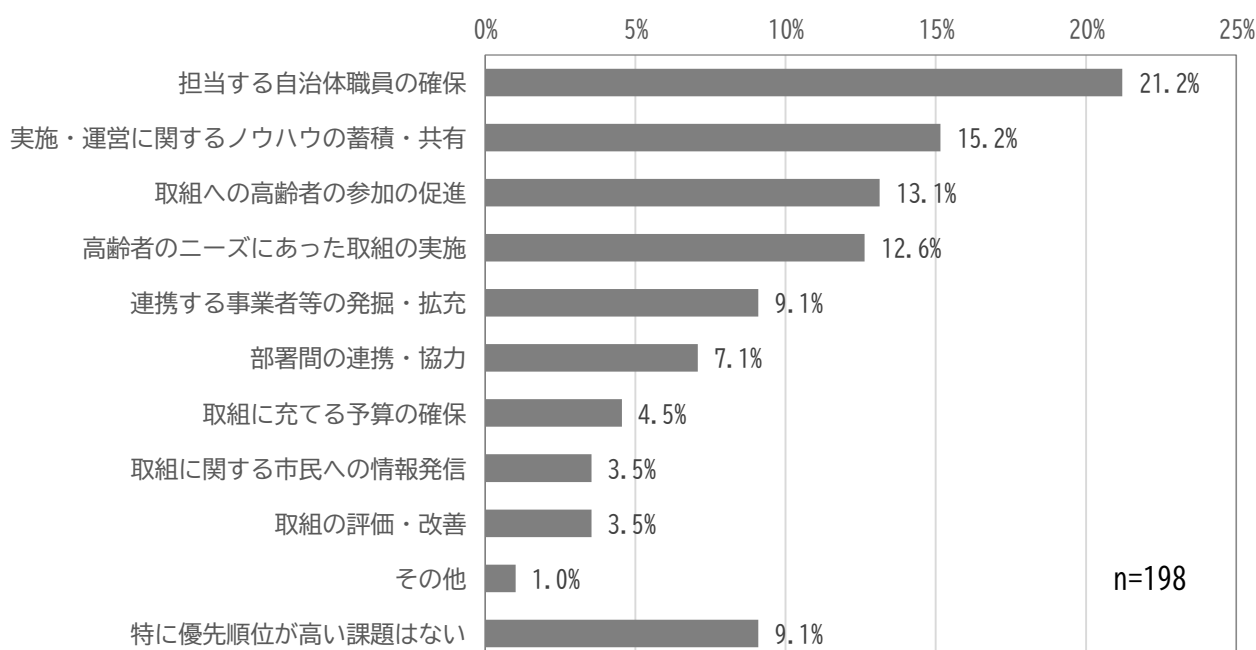


- 高齢者の生きがいづくりや社会参加に関する支援施策、介護予防・健康づくりに関する取組、高齢者の就労支援に関する施策を行う上での課題をたずねたところ、「連携する事業者や地域活動団体等の発掘・拡充」が 65.7%と最も多く、次いで「取組への高齢者の参加の促進」が 62.6%、「実施・運営に関するノウハウの蓄積・共有」が 57.6%となっている。
- また、こうした課題の中で、取り組むべき優先順位が最も高いものをたずねたところ、「担当する自治体職員の確保」が 21.2%と最も多く、次いで「実施・運営に関するノウハウの蓄積・共有」が 15.2%、「取組への高齢者の参加の促進」が 13.1%となっている。

図表 13 高齢者の生きがいづくり等に関する支援を行う上での課題（複数回答）



図表 14 高齢者の生きがいづくり等に関する課題のうち、取り組むべき優先順位が最も高いもの

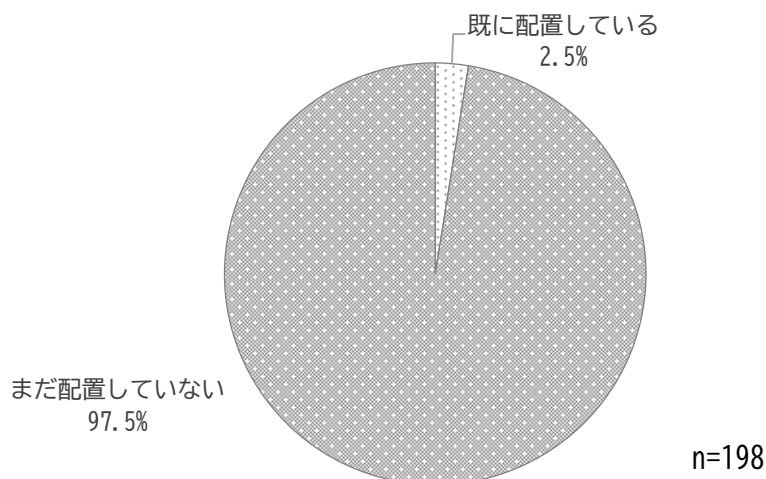


③就労的活動支援事業への取組状況

ア. 就労的活動支援コーディネーターの配置状況

- 就労的活動支援コーディネーターの配置状況については、「既に配置している」との回答は 2.5%（5 件）であり、ほとんどの自治体で「まだ配置していない」と回答している。

図表 15 就労的活動支援コーディネーターの配置状況



イ. 就労的活動支援コーディネーターの活動状況等

- 就労的活動支援コーディネーターを配置していると回答した自治体（5 件）に、事業の実施形態や就労的活動支援コーディネーターの活動状況等をたずねたところ、以下のような回答が得られた。

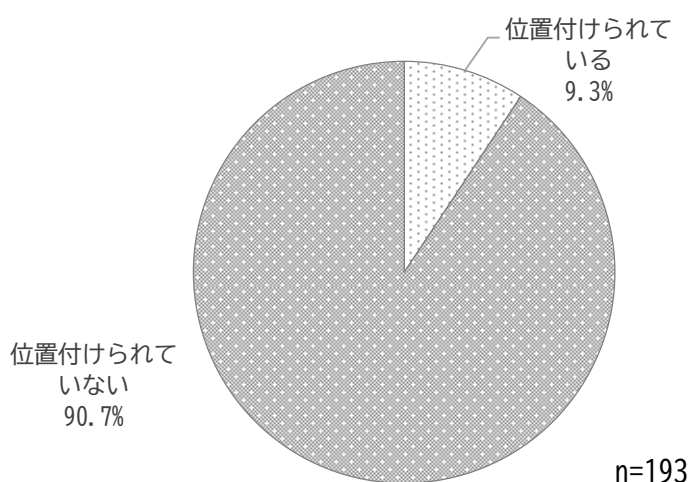
図表 16 就労的活動支援コーディネーターの活動状況

項目	回答結果
コーディネーターの事業実施形式	「外部の法人・団体等に業務委託」：5 件
コーディネーターの勤務形態（常勤・非常勤）	常勤：4 件 非常勤：1 件
コーディネーターの勤務形態（専従・兼務）	専従：3 件 兼務：2 件
コーディネーターの配置人数	平均 2.8 人
コーディネーターの配置先 ※複数回答可	行政の相談窓口（1 件） シルバー人材センター（3 件） 地域活動団体（1 件）
コーディネーターの資格要件	「特になし」：5 件
対象とする「就労的活動」の内容	住民の助け合い活動 地元企業等での軽作業

ウ. 就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない自治体での、準備や検討の状況

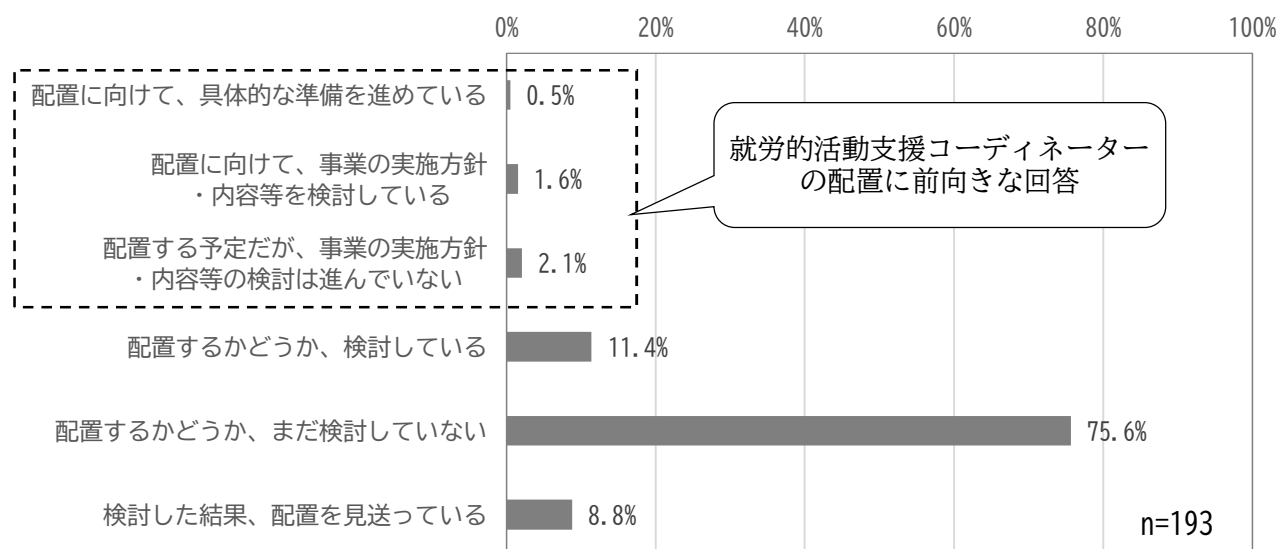
- 就労的活動支援コーディネーターについて「まだ配置していない」と回答した自治体に対し、現行の高齢者福祉計画・介護保険事業計画に就労的活動支援事業が位置付けられているかどうかについてたずねたところ、「位置付けられている」が9.3%、「位置付けられていない」が90.7%となっている。

図表 17 現行の高齢者福祉計画・介護保険事業計画における、就労的活動支援事業の位置付けの有無



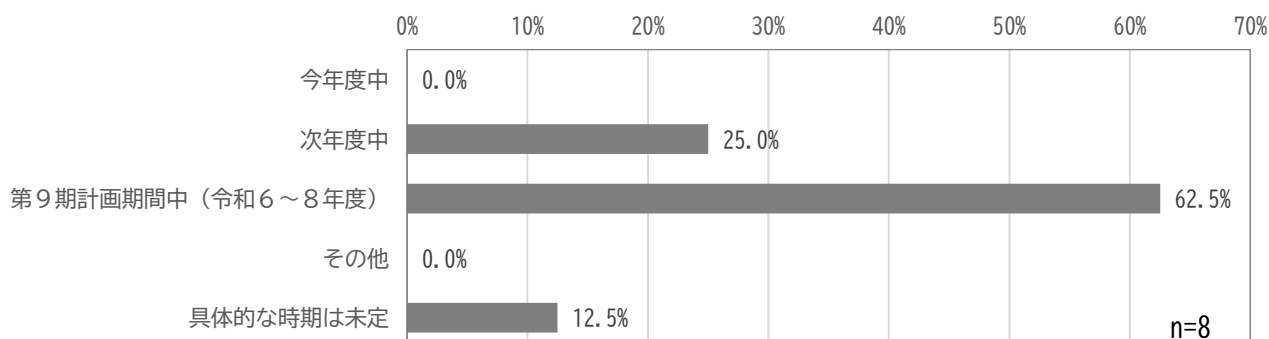
- 就労的活動支援コーディネーターについて「まだ配置していない」と回答した自治体に対し、就労的活動支援コーディネーターの配置に向けた準備や検討の状況をたずねたところ、「配置するかどうか、まだ検討していない」が75.6%となっている。なお、「配置するかどうか、検討している」が11.4%であり、「配置に向けて、具体的な準備を進めている」や「配置に向けて、事業の実施方針・内容等を検討している」といった前向きな回答も見られる。

図表 18 就労的活動支援コーディネーターの配置に向けた準備や検討の状況



- 就労的活動支援コーディネーターの今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターの配置予定時期をたずねたところ、「第9期計画期間中（令和6～8年度）」との回答が62.5%となっているほか、「次年度中」という回答が25.0%となっている。

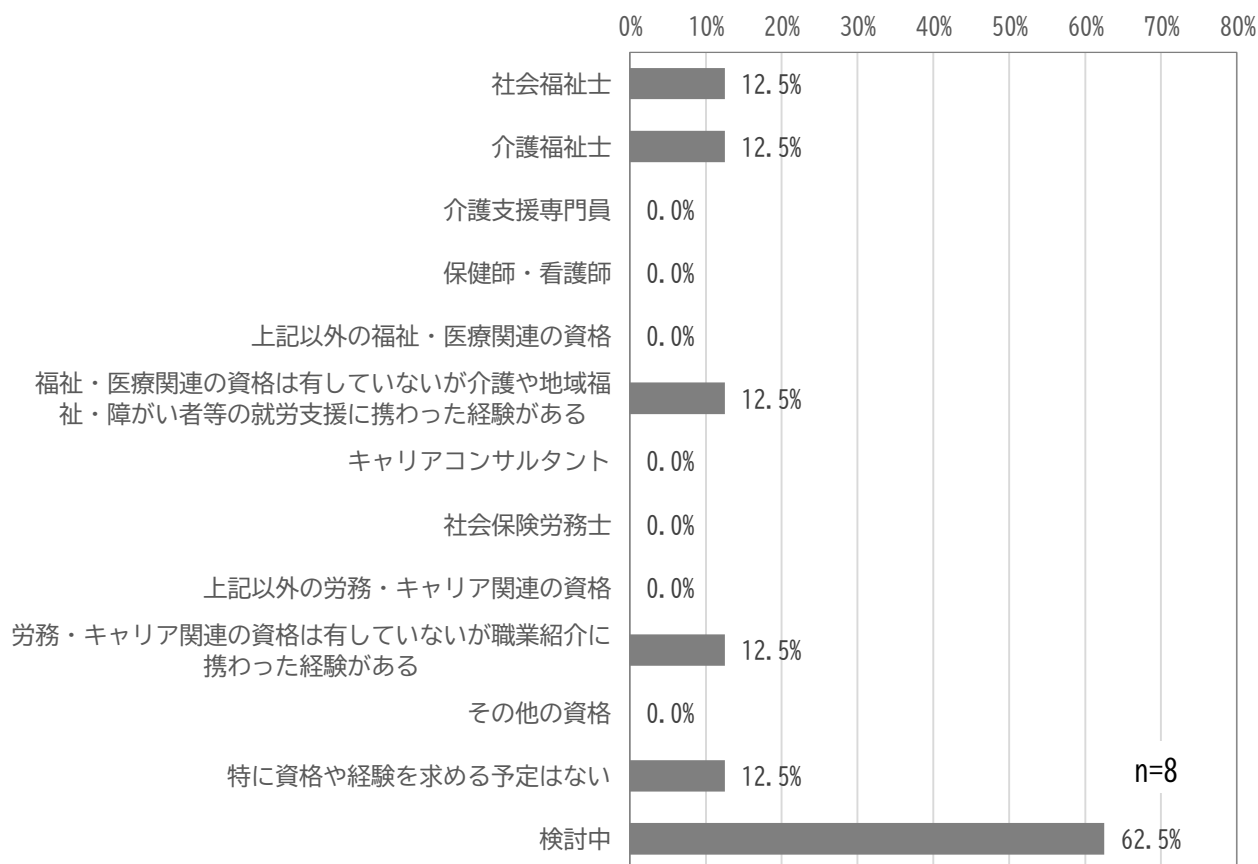
図表 19 就労的活動支援コーディネーターの配置予定時期



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 就労的活動支援コーディネーターの今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターに求める資格や経験についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

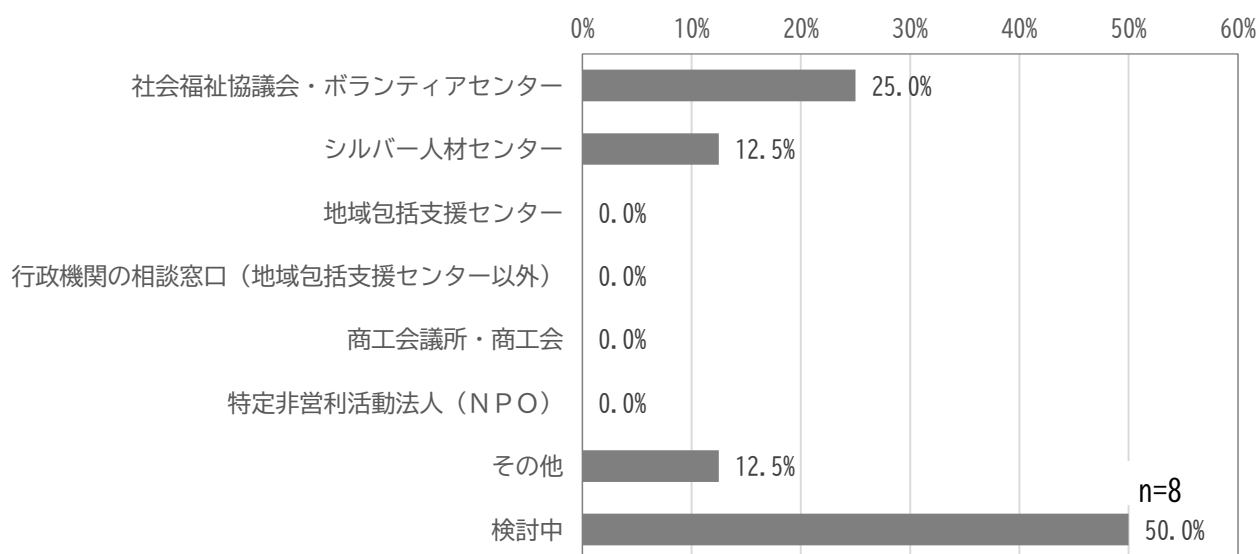
図表 20 就労的活動支援コーディネーターに求める資格や経験



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 就労的活動支援コーディネーターの今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターの配置予定先をたずねたところ、「検討中」が 50.0%となっているほか、「社会福祉協議会・ボランティアセンター」や「シルバー人材センター」等が挙げられている。

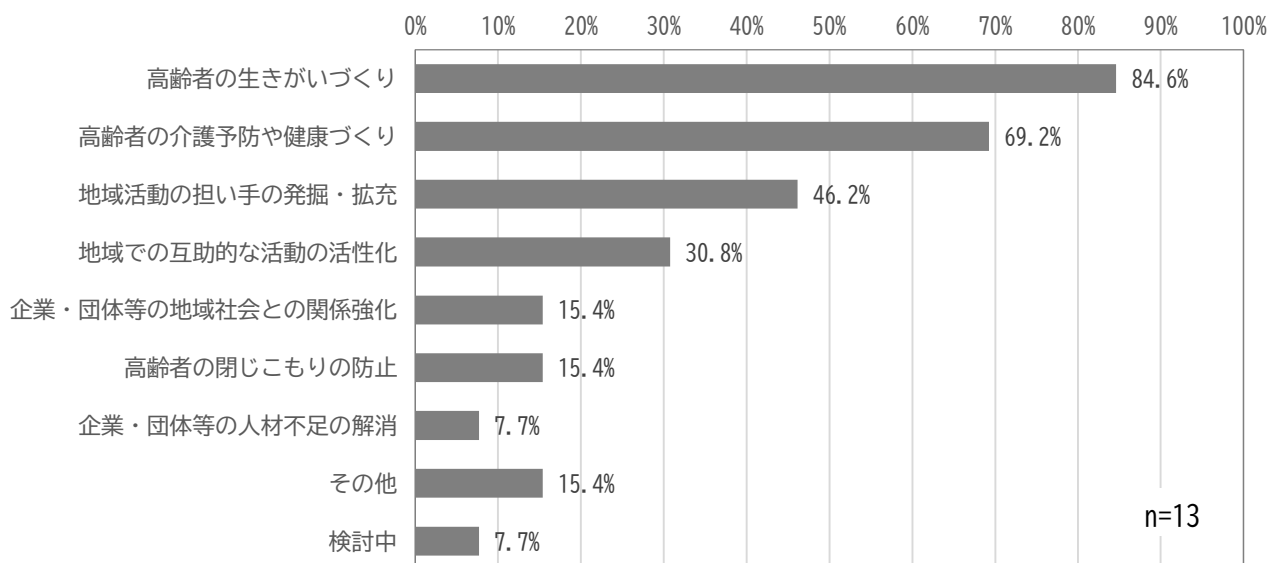
図表 21 就労的活動支援コーディネーターの配置予定先



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターを配置する目的をたずねたところ、「高齢者の生きがいづくり」や「高齢者の介護予防や生きがいづくり」といった回答が多い。

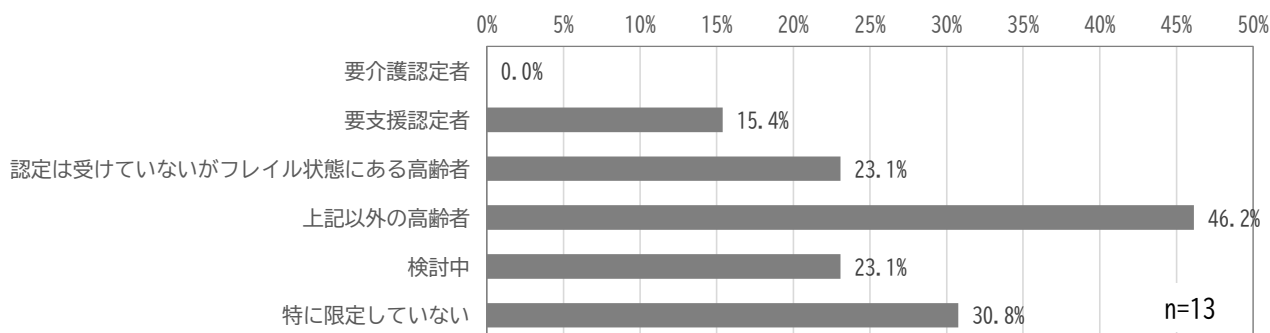
図表 22 就労的活動支援コーディネーターを配置する目的



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

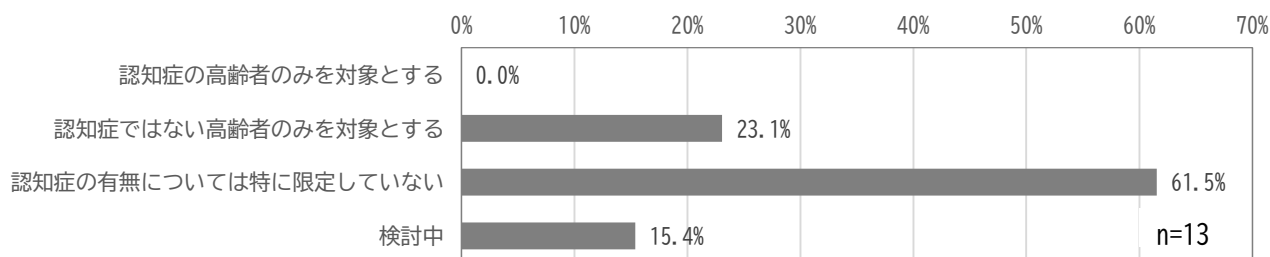
- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援事業の対象者像についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

図表 23 就労的活動支援事業の対象者像（要介護認定の有無）



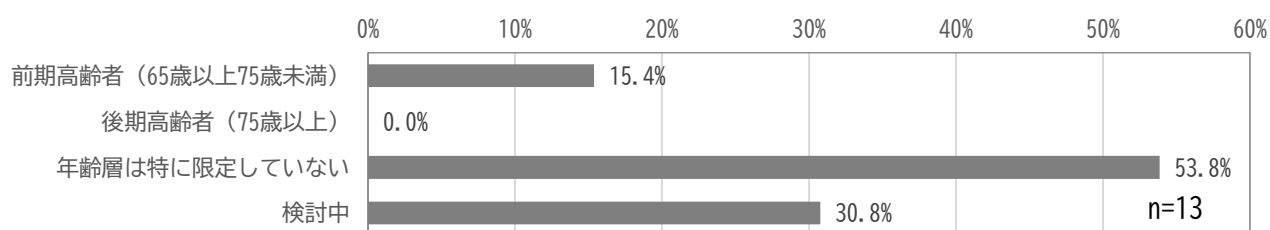
※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

図表 24 就労的活動支援事業の対象者像（認知症の有無）



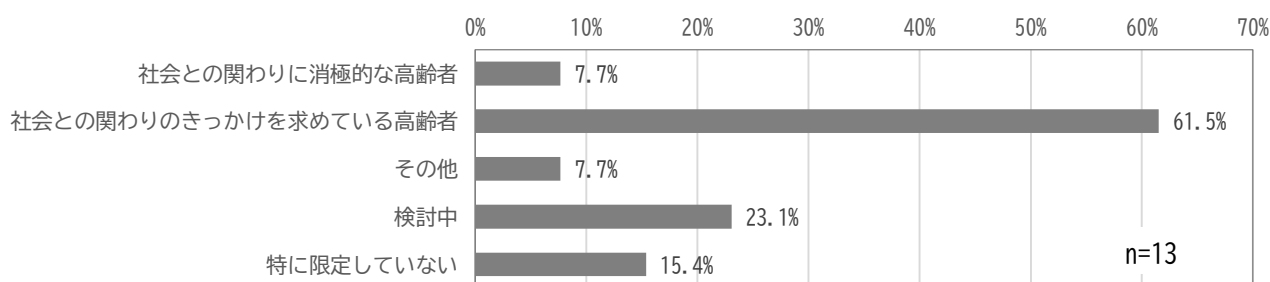
※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

図表 25 就労的活動支援事業の対象者像（年齢層）



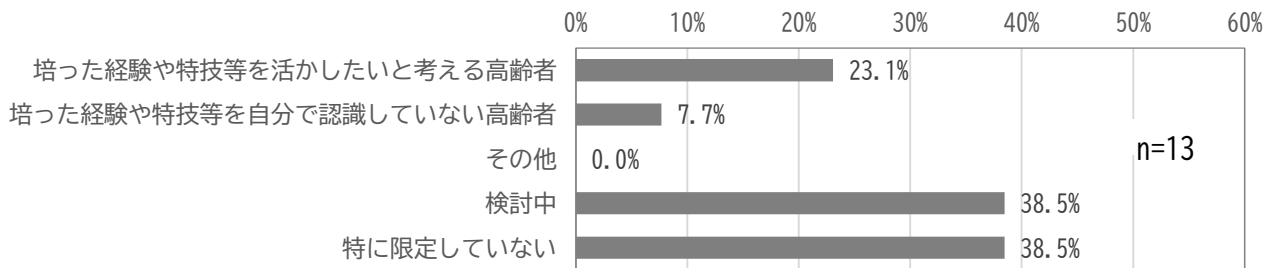
※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

図表 26 就労的活動支援事業の対象者像（社会参加への意欲）



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

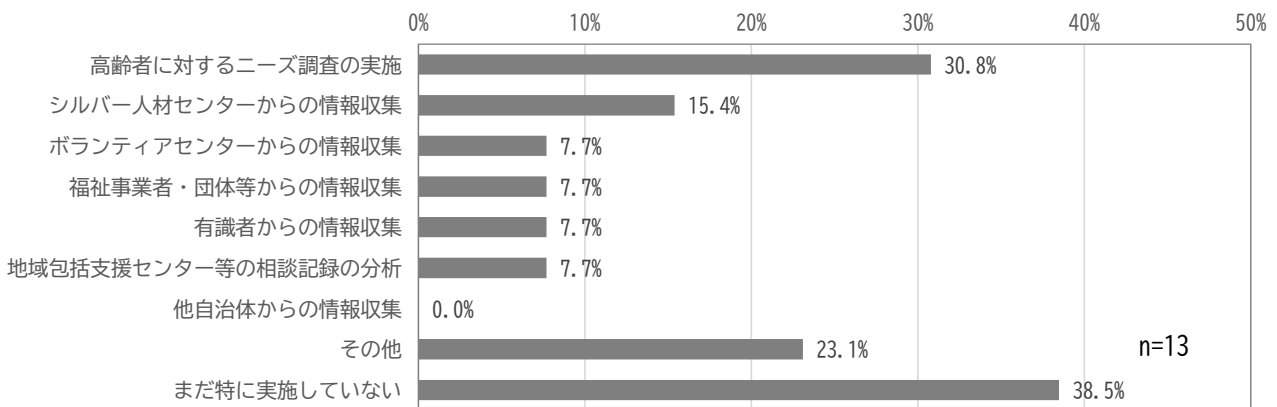
図表 27 就労的活動支援事業の対象者像（専門的な技能・経験の有無）



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援事業に関する、高齢者の要望を喚起・把握するために行っていることをたずねたところ、以下のような回答が得られた。

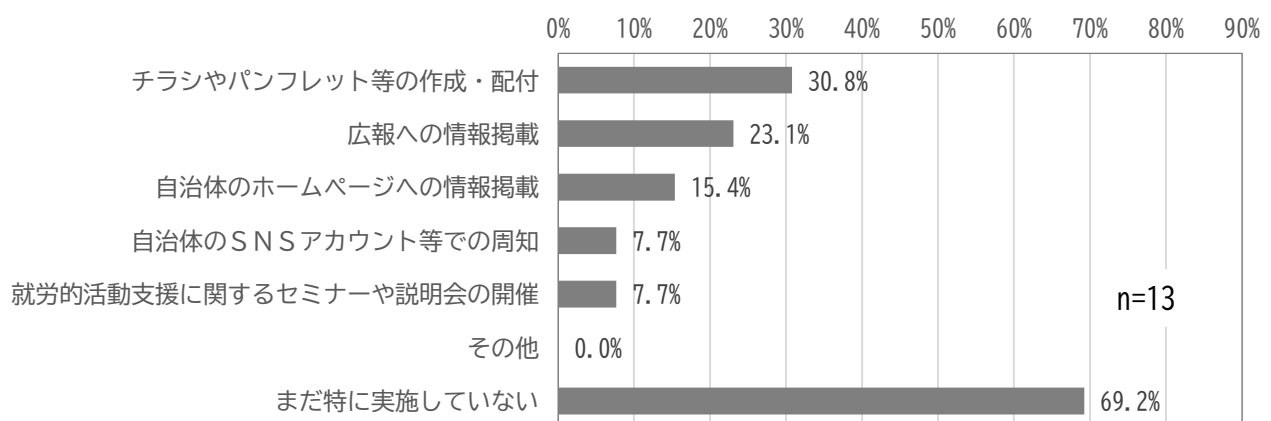
図表 28 就労的活動支援事業に関する、高齢者の要望を喚起・把握するために行っていること



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援事業に関する、高齢者への情報発信の方法をたずねたところ、以下のような回答が得られた。

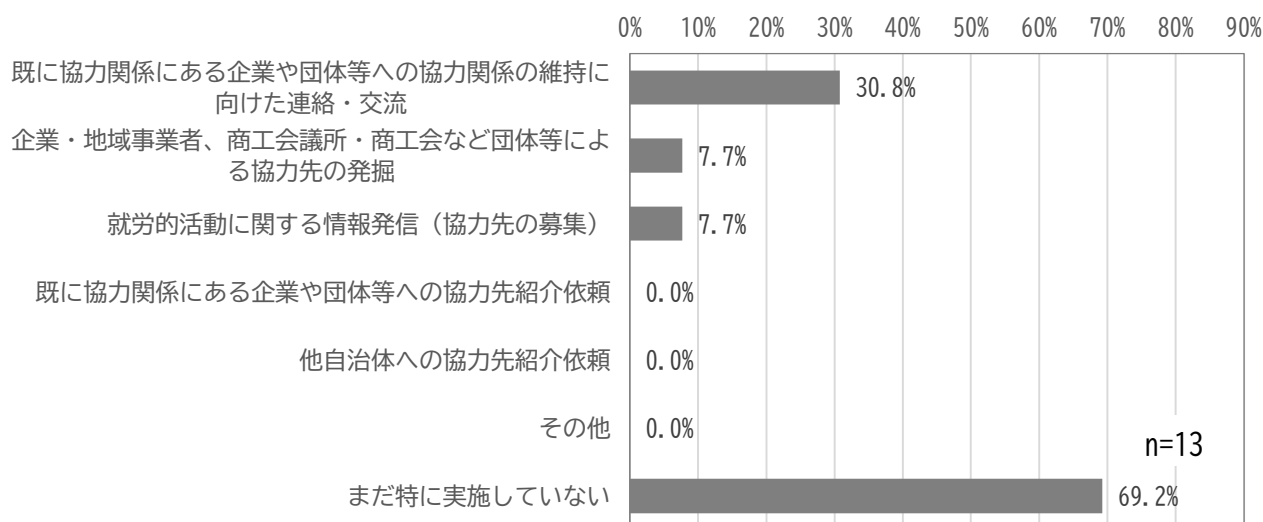
図表 29 就労的活動支援事業に関する、高齢者への情報発信の方法



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、「就労的活動」の場や機会を提供できる企業・団体等を喚起・把握するために行っていることをたずねたところ、以下のような回答が得られた。

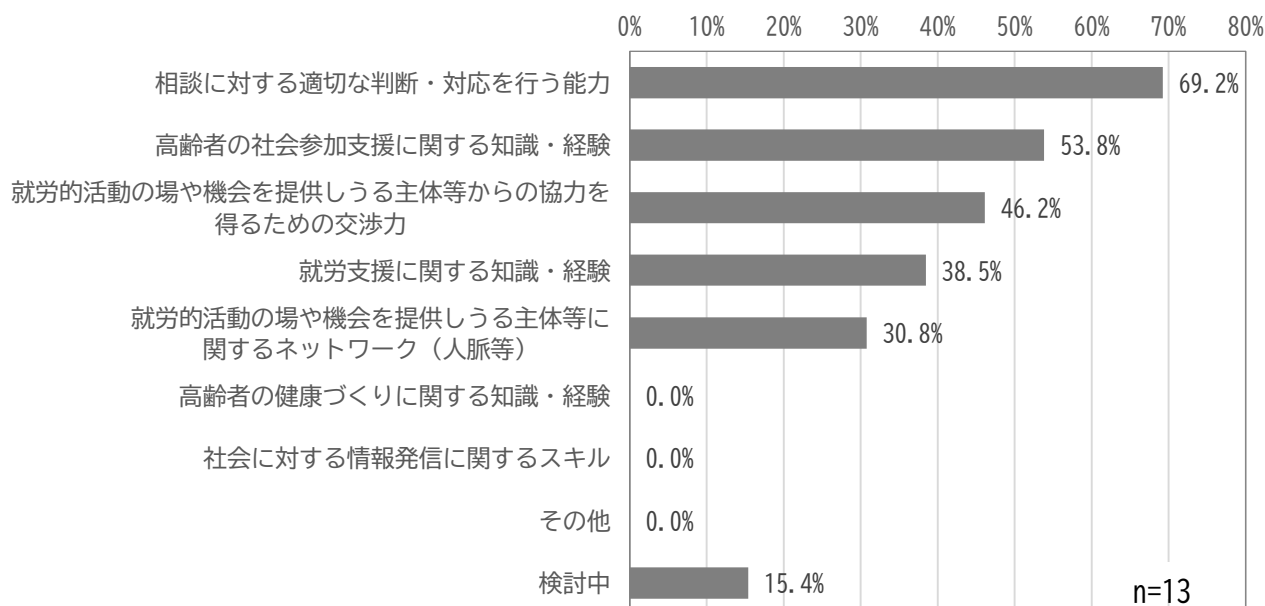
図表 30 「就労的活動」の場や機会を提供できる企業・団体等を喚起・把握するために行っていること



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターに求める資質・経験・スキルをたずねたところ、以下のような回答が得られた。

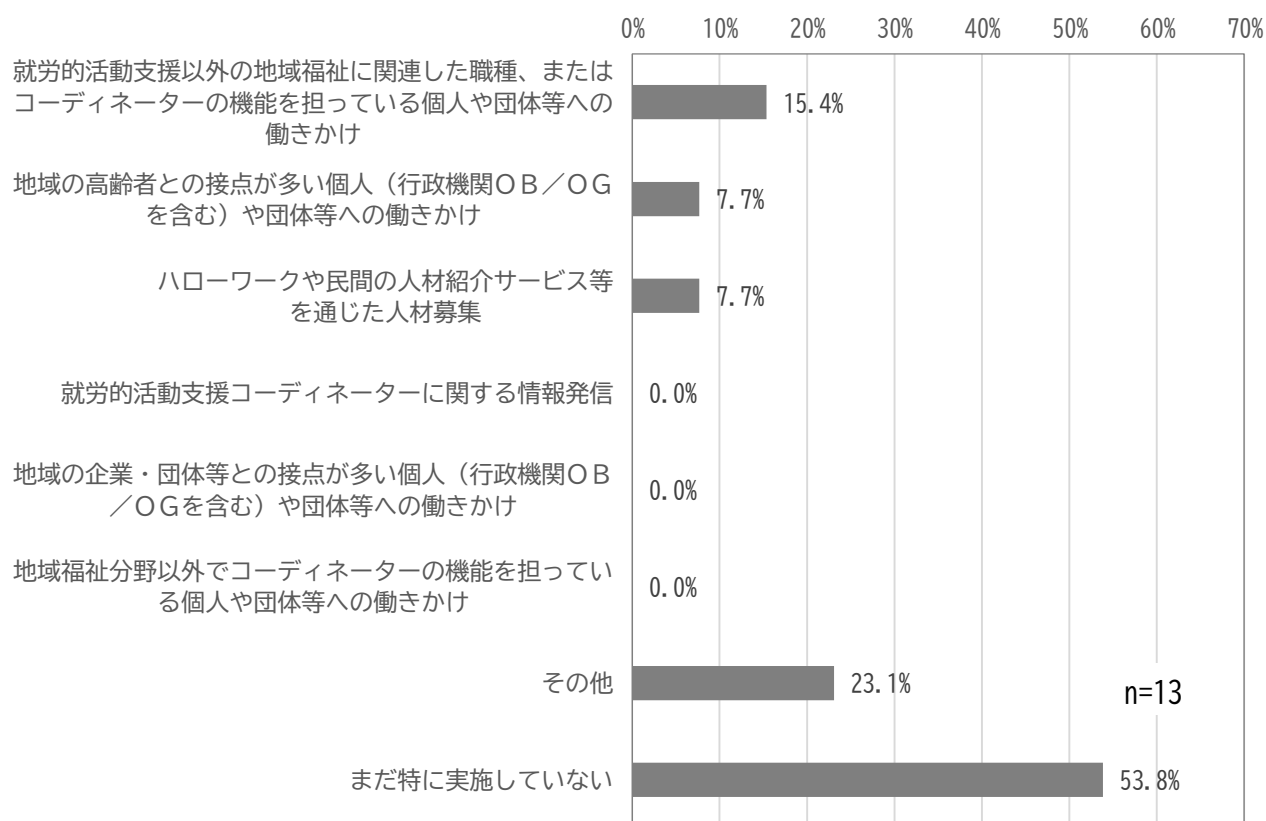
図表 31 就労的活動支援コーディネーターに求める資質・経験・スキル



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターの発掘のために取り組んでいることをたずねたところ、以下のような回答が得られた。

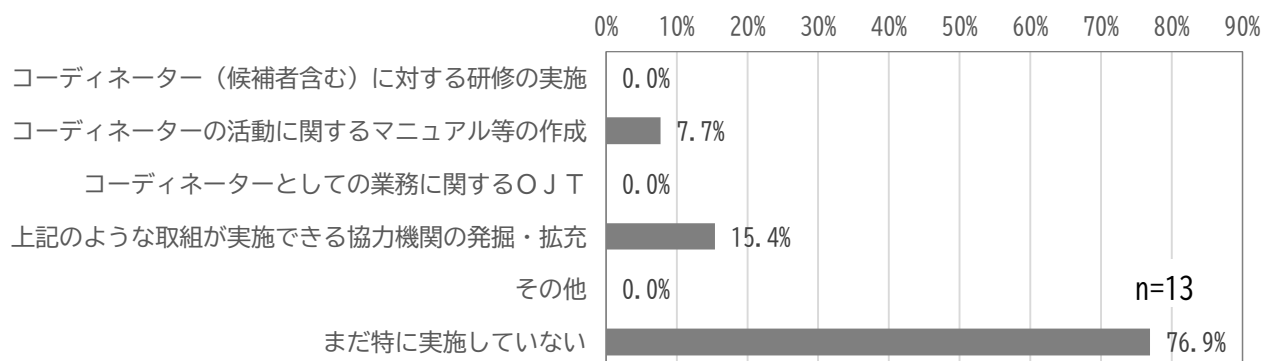
図表 32 就労的活動支援コーディネーターの発掘のための取組



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターの育成のために取り組んでいることをたずねたところ、以下のような回答が得られた。

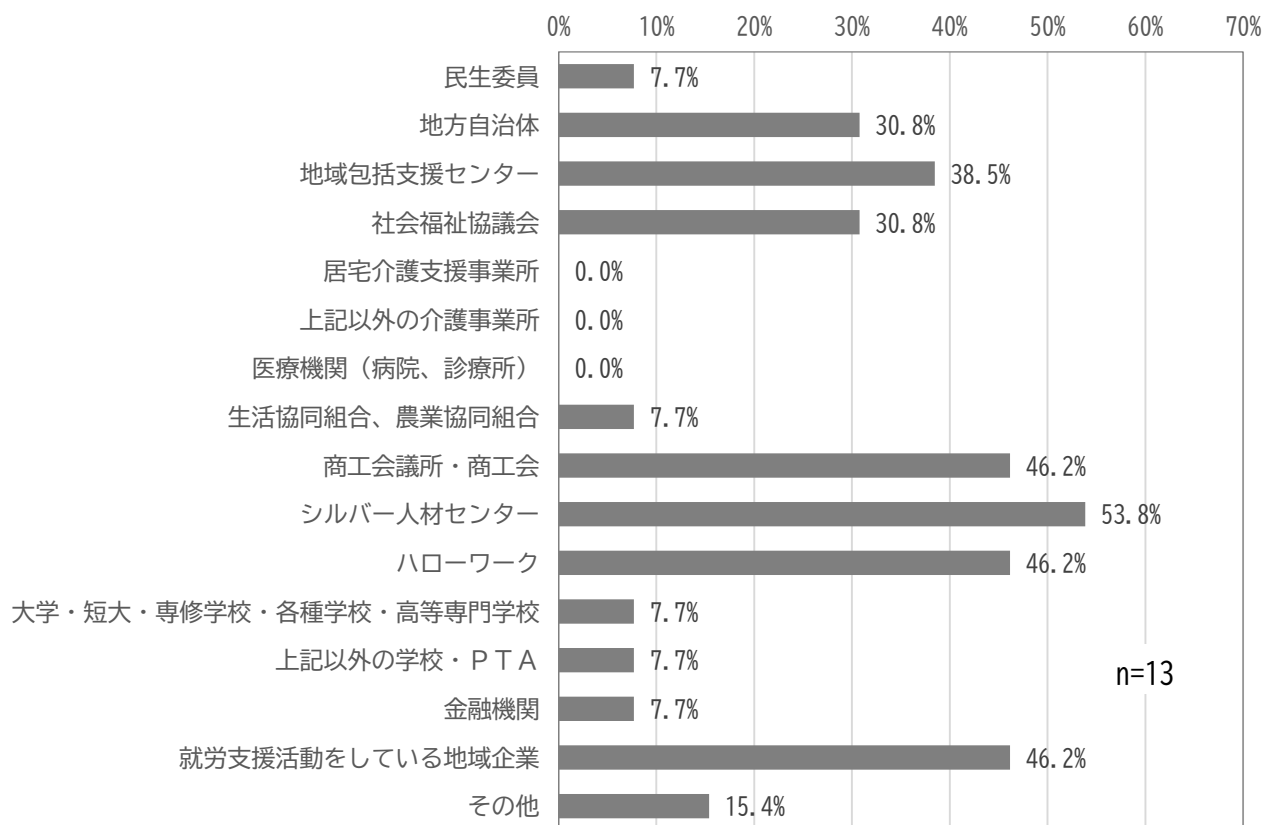
図表 33 就労的活動支援コーディネーターの育成のための取組



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターが連携・協働することが必要と考える主体等についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

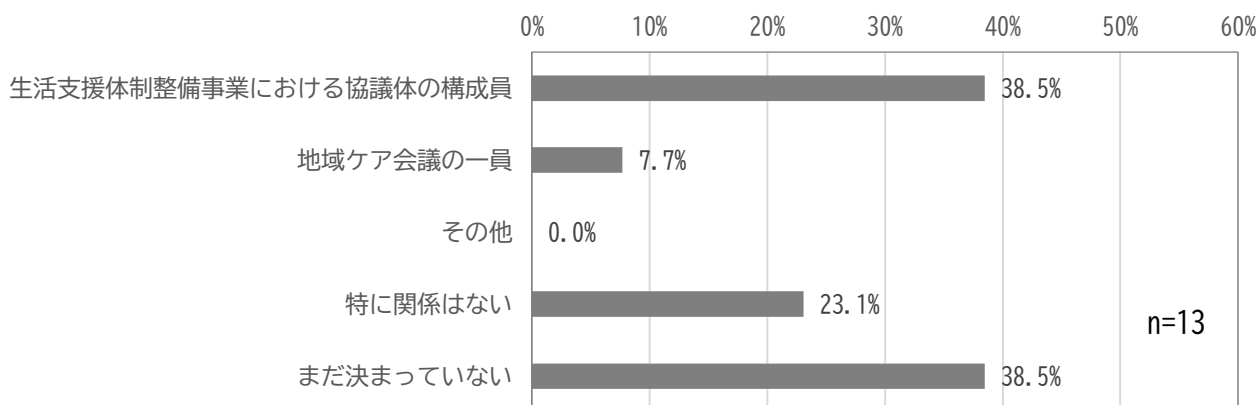
図表 34 就労的活動支援コーディネーターが連携・協働することが必要と考える主体等



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 既に就労的活動支援コーディネーターを配置している自治体及び今後の配置に関して前向きな回答をした自治体に、就労的活動支援コーディネーターの、他の包括的支援事業との関係についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

図表 35 就労的活動支援コーディネーターの、他の包括的支援事業との関係

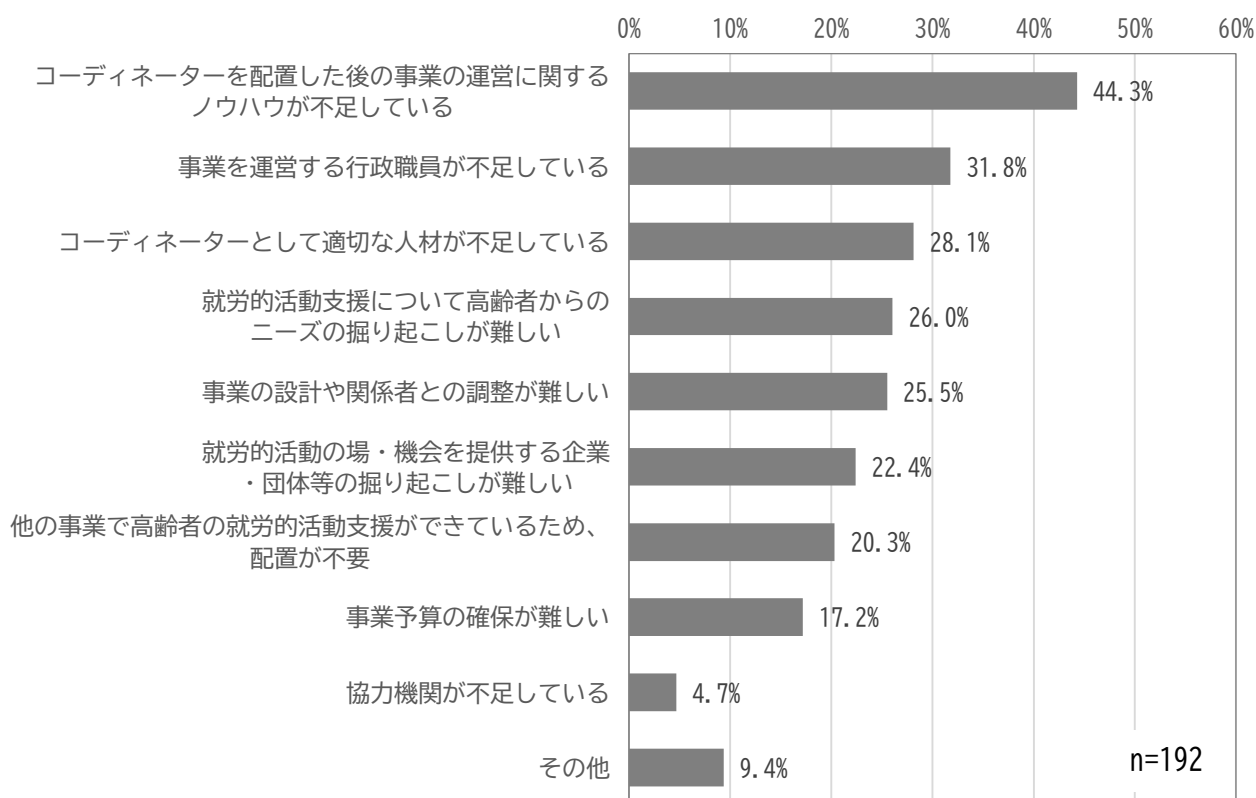


※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

工. 就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない理由や望ましい支援等

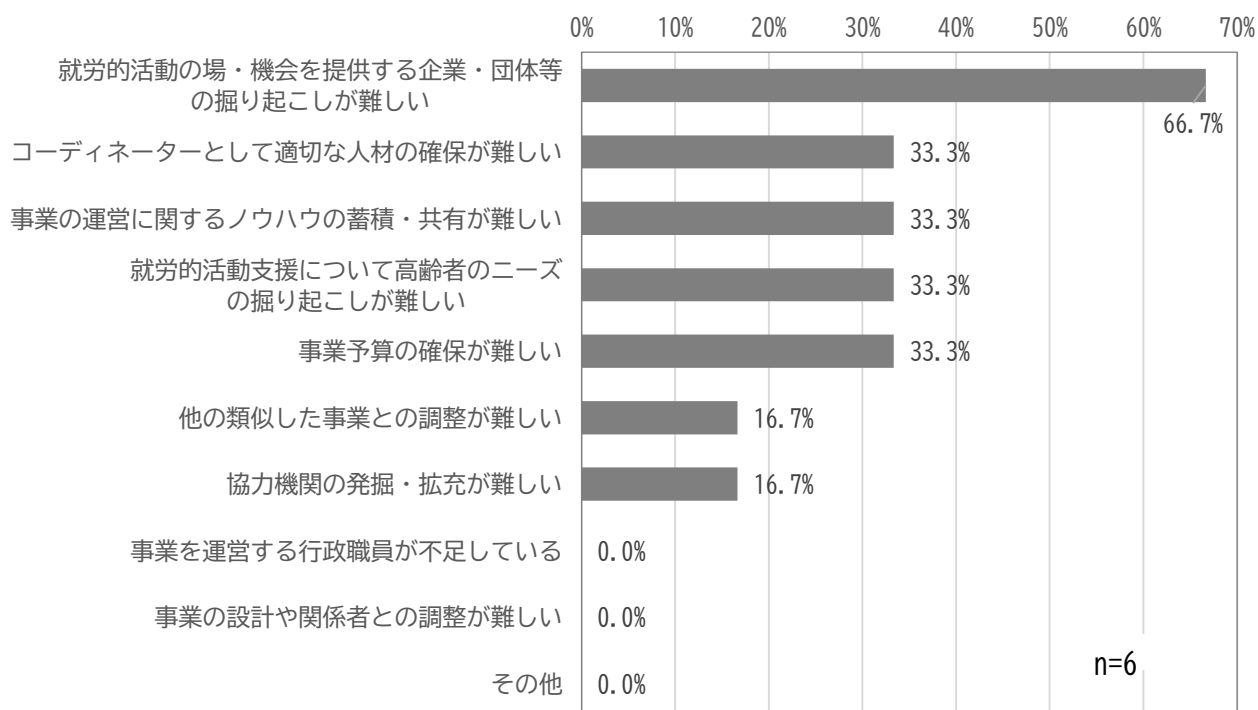
- 就労的活動支援コーディネーターの配置に至っておらず、現状では具体的な検討や準備が行われていない自治体に対し、就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない理由をたずねたところ、「コーディネーターを配置した後の事業の運営に関するノウハウが不足している」が44.3%と最も多く、次いで「事業を運営する行政職員が不足している」が31.8%、「コーディネーターとして適切な人材が不足している」が28.1%となっている。

図表 36 就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない理由（3つまで選択可）



- 既に就労的活動支援コーディネーターを設置している、または具体的な準備が進んでいる自治体に対し、就労的活動支援事業を実施するにあたっての課題をたずねたところ、以下のような回答が得られた。

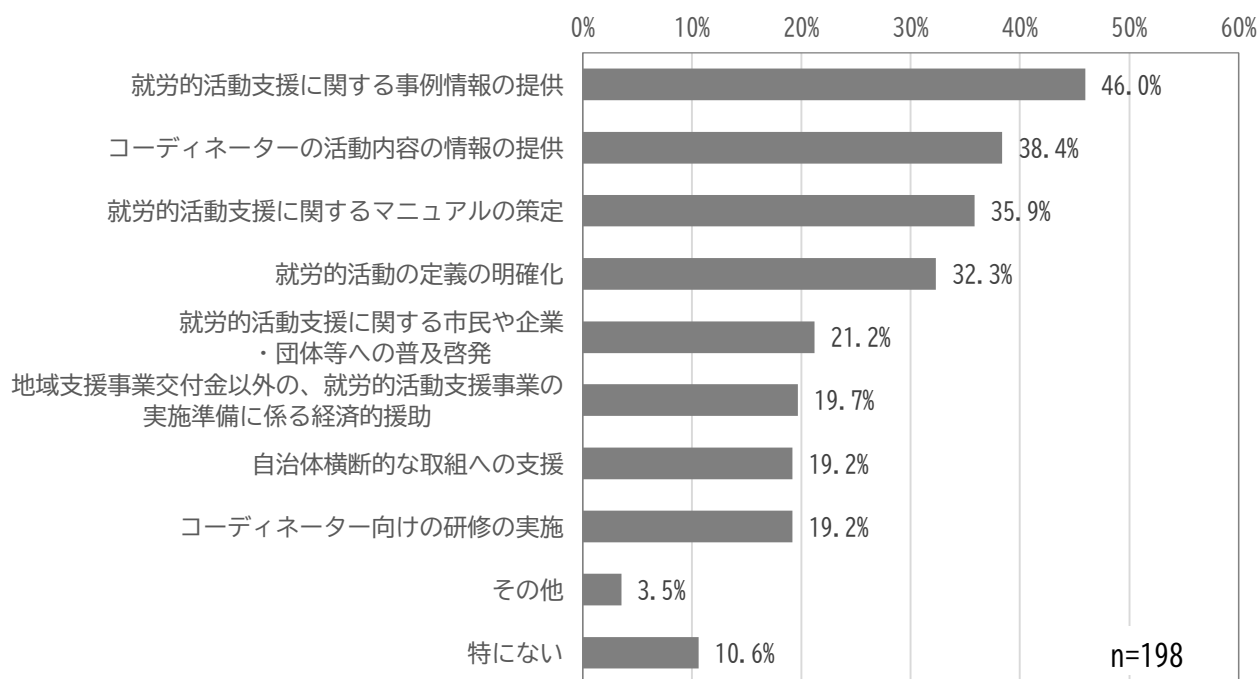
図表 37 就労的活動支援事業を実施するにあたっての課題（3つまで選択可）



※回答者数が少ないため、結果については参考値として記載

- 就労的活動支援事業に関して国や都県に求めることについて、特に重視しているものをたずねたところ、「就労的活動支援に関する事例情報の提供」が 46.0%と最も多く、次いで「コーディネーターの活動内容の情報の提供」が 38.4%、「就労的活動支援に関するマニュアルの策定」が 35.9%となっている。

図表 38 就労的活動支援事業に関して国や都県に求めること（3つまで選択可）

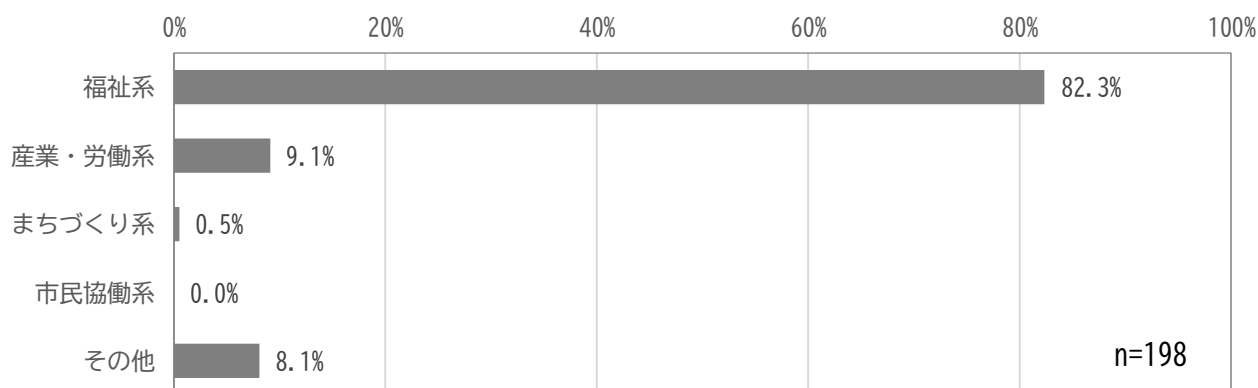


④シルバー人材センターやボランティアセンターの運営状況

ア. シルバー人材センターの運営状況

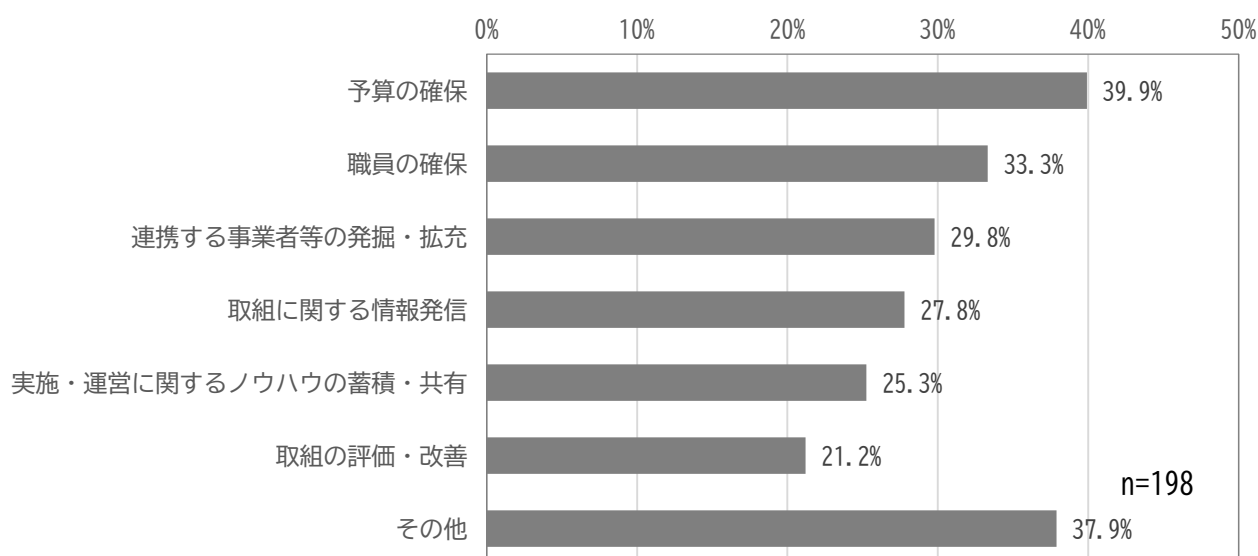
- 今回の調査にはシルバー人材センターにおけるマッチング状況（件数）をたずねる設問をもうけていたが、回答結果を見ると自治体による差が大きく、また件数のカウント方法に自治体によって違いがあることが把握されたため、今回の調査結果は記載しないこととする。
- シルバー人材センターを所管している部署については、「福祉系」が82.3%であった。

図表 39 シルバー人材センターを所管している部署



- シルバー人材センターの運営上の課題については「予算の確保」が39.9%と最も多く、次いで「職員の確保」が33.3%、「連携する事業者等の発掘・拡充」が29.8%となっている。

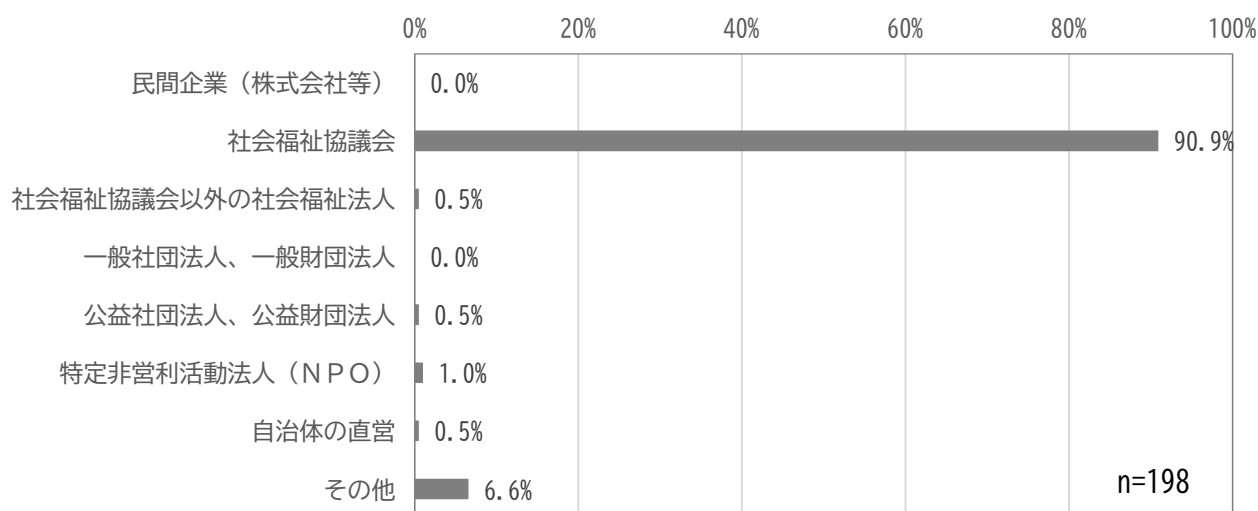
図表 40 シルバー人材センターの運営上の課題（複数回答）



イ. ボランティアセンターの運営状況

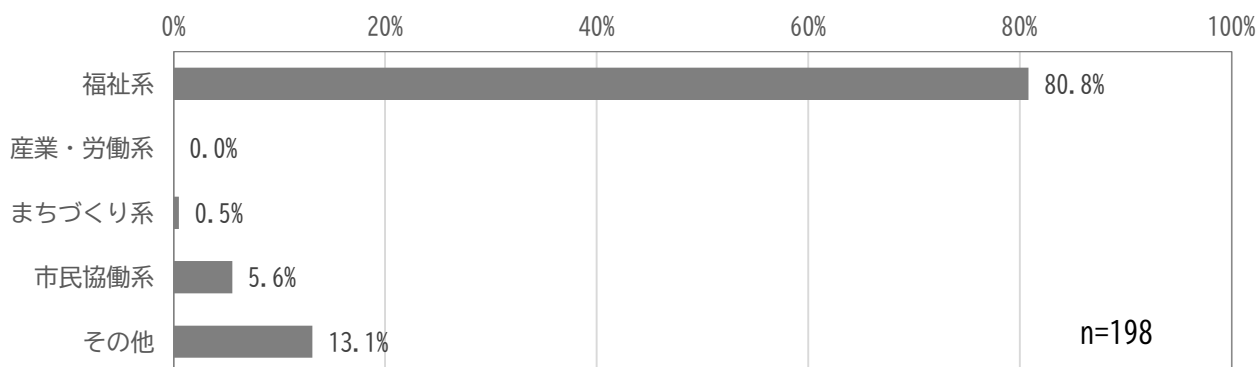
- 今回の調査にはボランティアセンターにおけるマッチング状況（件数）をたずねる設問をもうけていたが、回答結果を見ると自治体による差が大きく、また件数のカウント方法に自治体によって違いがあることが把握されたため、今回の調査結果は記載しないこととする。
- ボランティアセンターの運営主体については、「社会福祉協議会」が90.9%であった。

図表 41 ボランティアセンターの運営主体



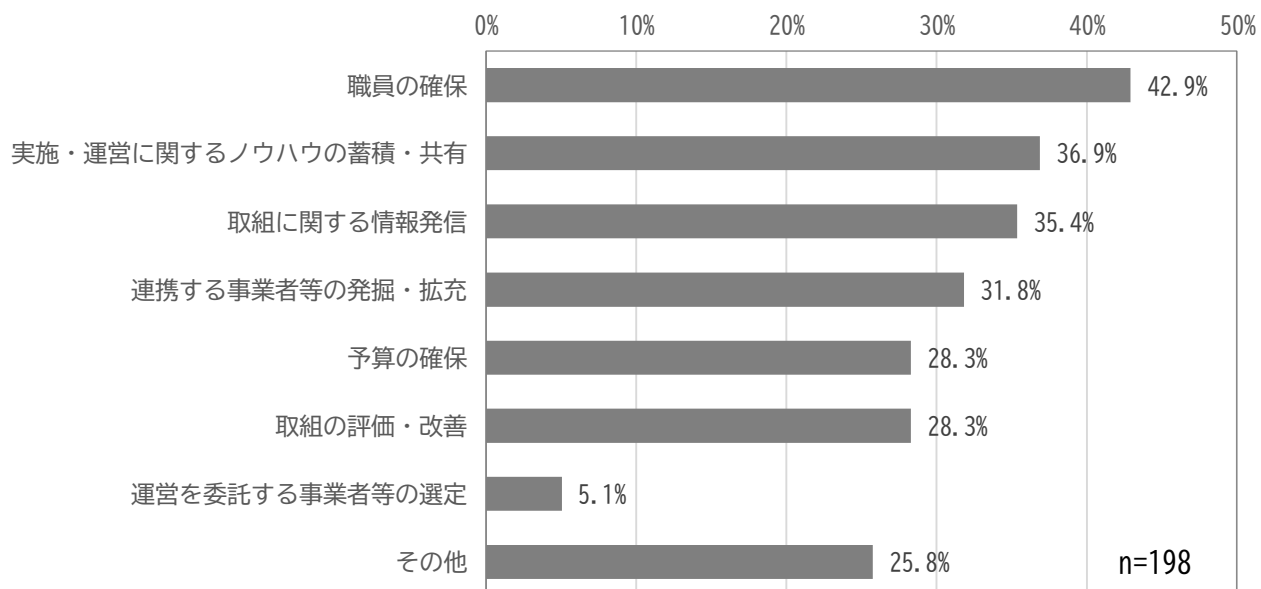
- ボランティアセンターを所管している部署については、「福祉系」が80.8%であった。

図表 42 ボランティアセンターを所管している部署



- ボランティアセンターの運営上の課題については、「職員の確保」が 42.9%と最も多く、次いで「実施・運営に関するノウハウの蓄積・共有」が 36.9%、「取組に関する情報発信」が 35.4%となっている。

図表 43 ボランティアセンターの運営上の課題



3. 高齢者アンケート調査

(1) 調査実施概要

- 「就労的活動」に対する高齢者側の認知度や参加意向、ニーズ等の把握を目的に、関東信越厚生局管内に所在する基礎自治体に在住する高齢者を対象としたアンケート調査（以下、高齢者アンケート）を実施した。
- 高齢者アンケートの実施概要は以下のとおりである。

図表 44 高齢者アンケートの実施概要

目的	「就労的活動」に対する高齢者側の参加意向やニーズ、参加への障壁、今後の取組の普及・推進に向けた課題等の把握
対象	インターネット調査会社の保有する、関東甲信越に在住するモニター回答者（1,000 人）
調査実施期間	令和4（2022）年11月25日（金）～11月28日（月）
実施方法	Web 回答画面を用いたアンケート調査
主な質問項目	・ 個人属性（年齢・居住する自治体・現在の職業・世帯構成・基礎疾患や障害等の有無、世帯収入や貯蓄の状況など） ・ 現役時代のキャリア（職業経験、保有する技術・資格） ・ 現在の社会参加や地域活動・ボランティア活動への参加状況 ・ 今後の生活に対する不安・課題 ・ 就労的活動支援への参画意向と参加したいと考える活動の内容 ・ 参加したいと考える理由・参加する活動内容を選定する際に重視する点 ・ 参加したくないと考える理由、参加にあたっての阻害要因 ・ 就労的活動にあたって必要と考えるサポート 等
回収数・回収率	1,000 件（1,000 件の回収を達成した時点で調査を終了）

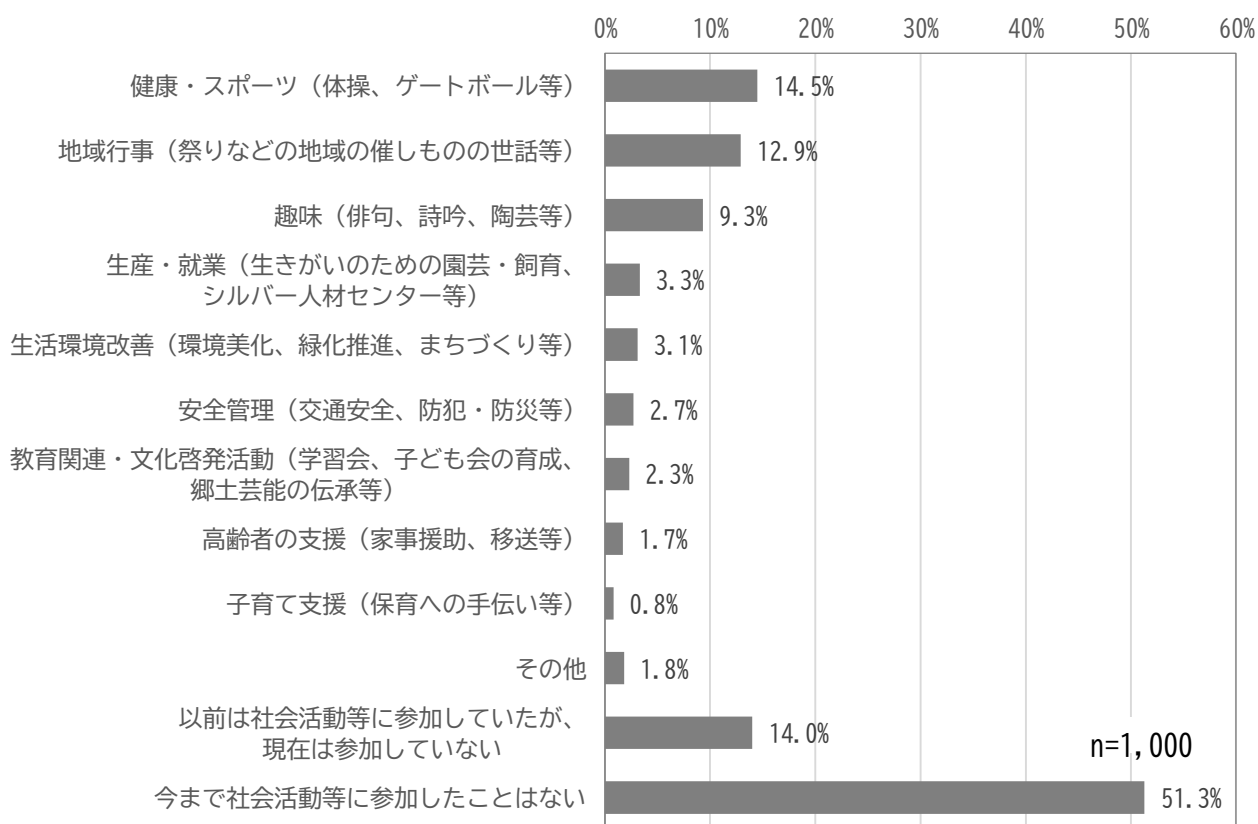
(2) 調査結果の概観

- 高齢者アンケートの調査結果について、要点を抜粋すると以下のとおりである。
- 各設問の回答結果については、本章(3)に記載している。

①地域活動等への参加状況

- 回答者の地域活動等への参加状況について、「今まで社会活動等に参加したことはない」が51.3%となっている。
- 参加している活動の内容としては、「健康・スポーツ」や「地域行事」等が多く挙げられている。

図表 45 地域活動等への参加状況（複数回答）

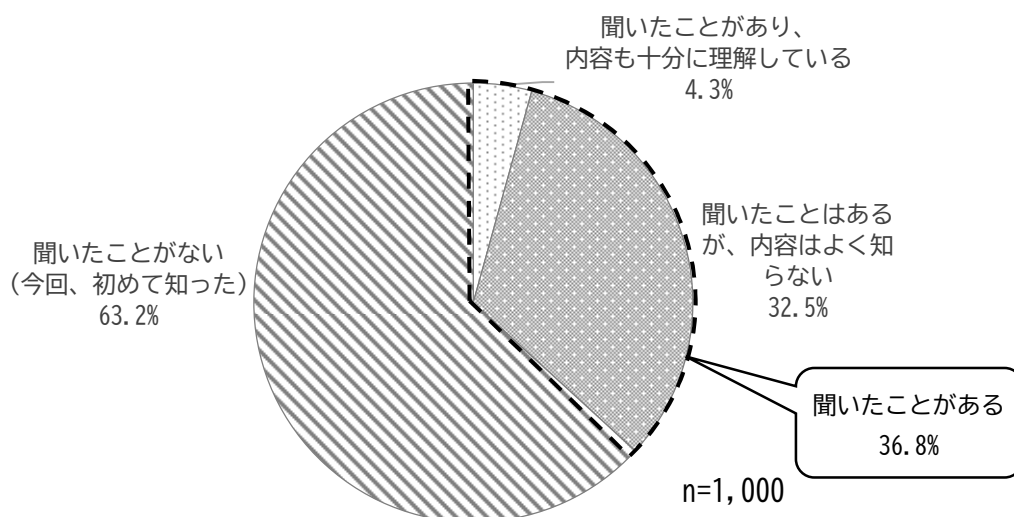


②「就労的活動支援」の認知度や参加意向

ア.「就労的活動支援」の認知度

- 「就労的活動」について、「聞いたことがない（今回、初めて知った）」が 63.2%、「聞いたことがある」との回答が 36.8%であり、そのうち「聞いたことがあり、内容も十分に理解している」は 4.3%であった。

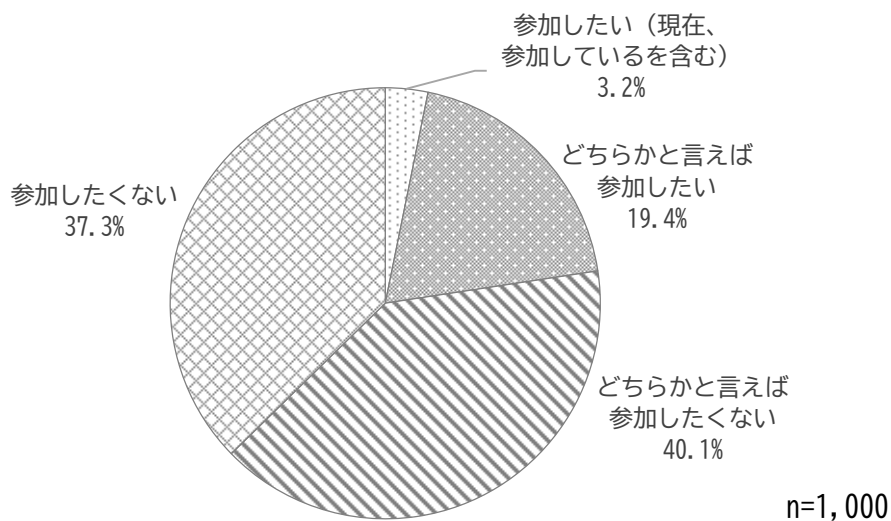
図表 46 「就労的活動支援」の認知度



イ.「就労的活動」への参加意向

- 「就労的活動」への参加意向については、「どちらかと言えば参加したくない」が 40.1%、「参加したくない」が 37.3%であり、「参加したい」との回答を大きく上回っている。

図表 47 「就労的活動」への参加意向



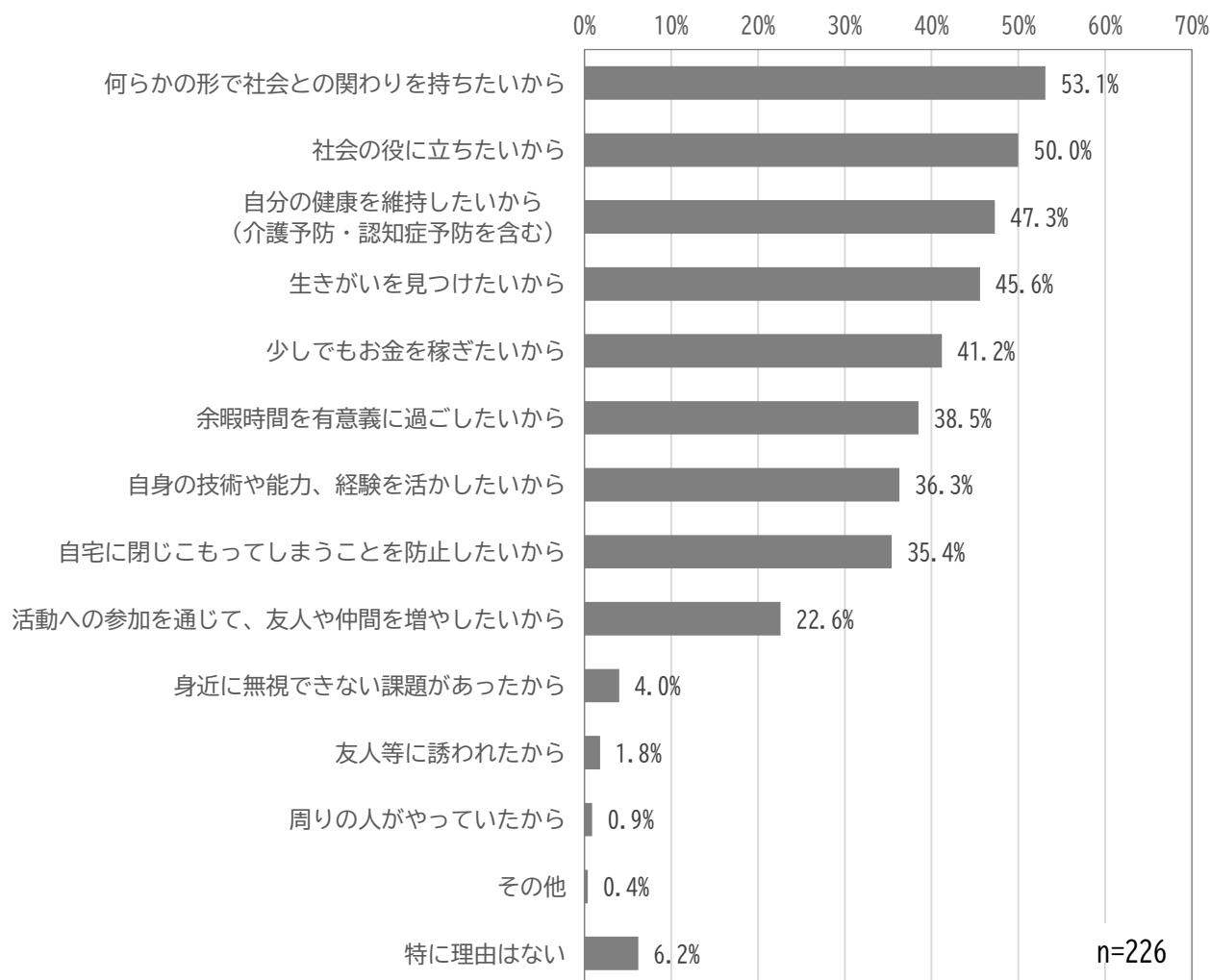
- 「就労的活動」への参加意向について性別・年齢別の回答を見ると、以下のようになっている。
性別による大きな差は見られず、85歳以上を除き、いずれの年齢についても2～3割程度は「参加したい」・「どちらかと言えば参加したい」との回答が見られる。

図表 48 「就労的活動」への参加意向（性別・年齢別）

		参加したい（現在、参加しているを含む）	どちらかと言えば参加したい	どちらかと言えば参加したくない	参加したくない
男性	65～69歳(n=354)	1.7%	21.2%	35.0%	42.1%
	70～74歳(n=278)	4.0%	15.5%	42.8%	37.8%
	75～79歳(n=95)	1.1%	24.2%	38.9%	35.8%
	80～84歳(n=41)	4.9%	22.0%	39.0%	34.1%
	85歳以上(n=10)	0.0%	0.0%	30.0%	70.0%
	合計(n=778)	2.6%	19.3%	38.4%	39.7%
女性	65～69歳(n=88)	4.5%	23.9%	46.6%	25.0%
	70～74歳(n=93)	6.5%	19.4%	45.2%	29.0%
	75～79歳(n=29)	3.4%	17.2%	58.6%	20.7%
	80～84歳(n=9)	11.1%	0.0%	22.2%	66.7%
	85歳以上(n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	合計(n=221)	5.4%	19.9%	46.2%	28.5%

- 「就労的活動」に「参加したい」・「どちらかといえば参加したい」と回答した方に、その理由をたずねたところ、「何らかの形で社会との関わりを持ちたいから」が 53.1%と最も多く、次いで「社会の役に立ちたいから」が 50.0%となっている。
- 性別・年齢別の傾向を見ると、総じて男性は「社会の役に立ちたい、自分の能力を活かしたい」という意向が女性よりも強く、一方で「何らかの形で社会と関わりを持ちたい」との考えは女性のほうが強いことがうかがえる。

図表 49 「就労的活動」に参加したいと考える理由

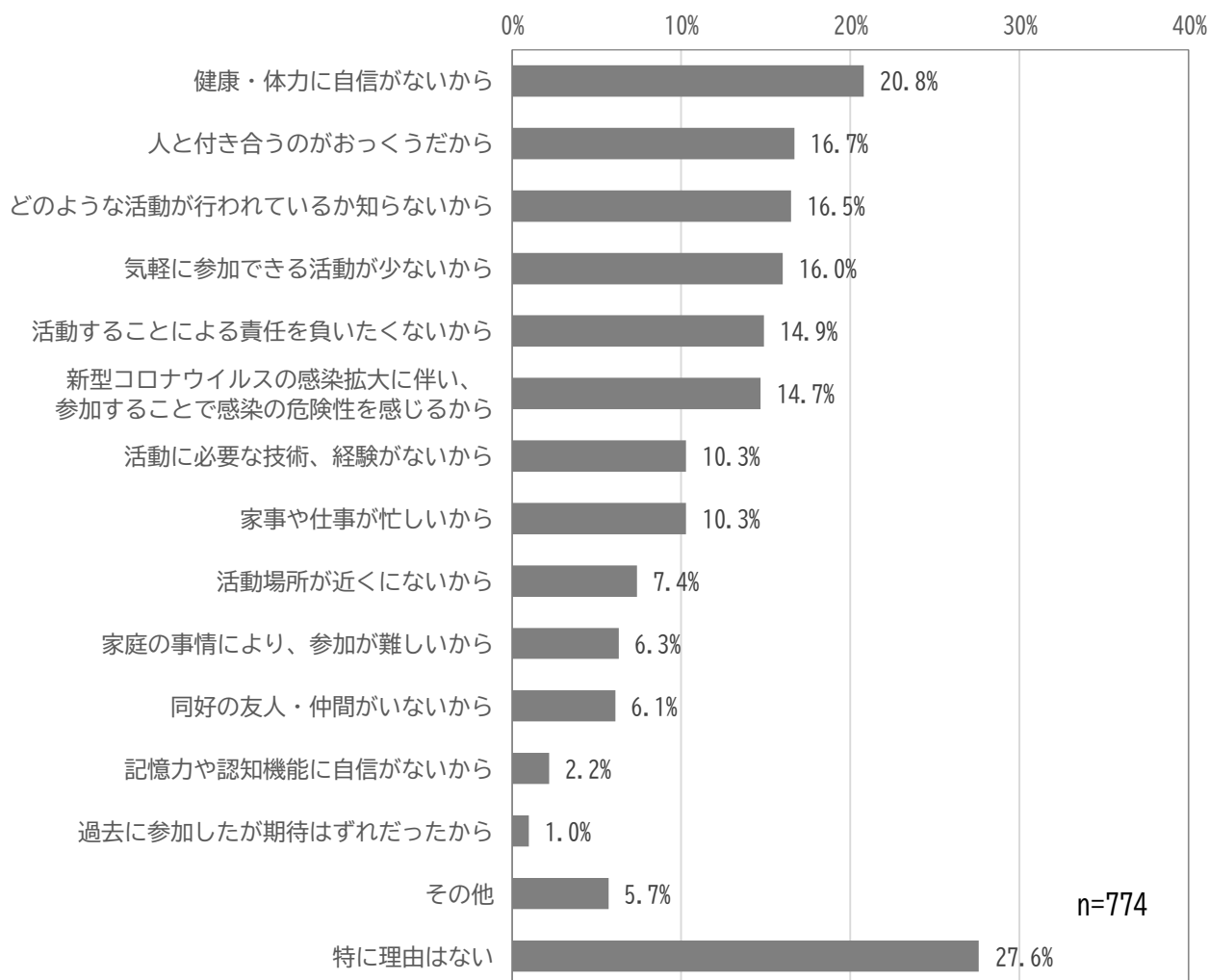


図表 50 「就労的活動」に参加したいと考える理由（性別・年齢別）

		社会の役に立ちたいから	生きがいを見つけたいから	自分の健康を維持したいから (介護予防・認知症予防を含む)	少しでもお金を稼ぎたいから	周りの人がやっていたから	身近に無視できない課題があったから	余暇時間を有意義に過ごしたいから	自身の技術や能力、経験を活かしたいから	活動への参加を通じて、友人や仲間を増やしたいから	自宅に閉じこもってしまうことを防止したいから	何らかの形で社会との関わりを持ちたいから	友人等に誘われたから	その他	特に理由はない
男性	65～69歳(n=81)	51.9%	42.0%	43.2%	39.5%	0.0%	4.9%	37.0%	39.5%	18.5%	30.9%	45.7%	1.2%	0.0%	7.4%
	70～74歳(n=54)	55.6%	38.9%	61.1%	48.1%	1.9%	1.9%	44.4%	33.3%	27.8%	44.4%	53.7%	5.6%	1.9%	7.4%
	75～79歳(n=24)	45.8%	50.0%	29.2%	25.0%	0.0%	4.2%	37.5%	50.0%	20.8%	16.7%	45.8%	0.0%	0.0%	4.2%
	80～84歳(n=11)	54.5%	45.5%	36.4%	36.4%	0.0%	9.1%	27.3%	27.3%	36.4%	45.5%	72.7%	0.0%	0.0%	18.2%
	合計(n=170)	52.4%	42.4%	46.5%	40.0%	0.6%	4.1%	38.8%	38.2%	22.9%	34.1%	50.0%	2.4%	0.6%	7.6%
女性	65～69歳(n=25)	40.0%	48.0%	40.0%	56.0%	4.0%	0.0%	36.0%	28.0%	16.0%	36.0%	60.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	70～74歳(n=24)	50.0%	62.5%	62.5%	33.3%	0.0%	8.3%	41.7%	25.0%	25.0%	41.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	75～79歳(n=6)	16.7%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	33.3%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	80～84歳(n=1)	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	合計(n=56)	42.9%	55.4%	50.0%	44.6%	1.8%	3.6%	37.5%	30.4%	21.4%	39.3%	62.5%	0.0%	0.0%	1.8%

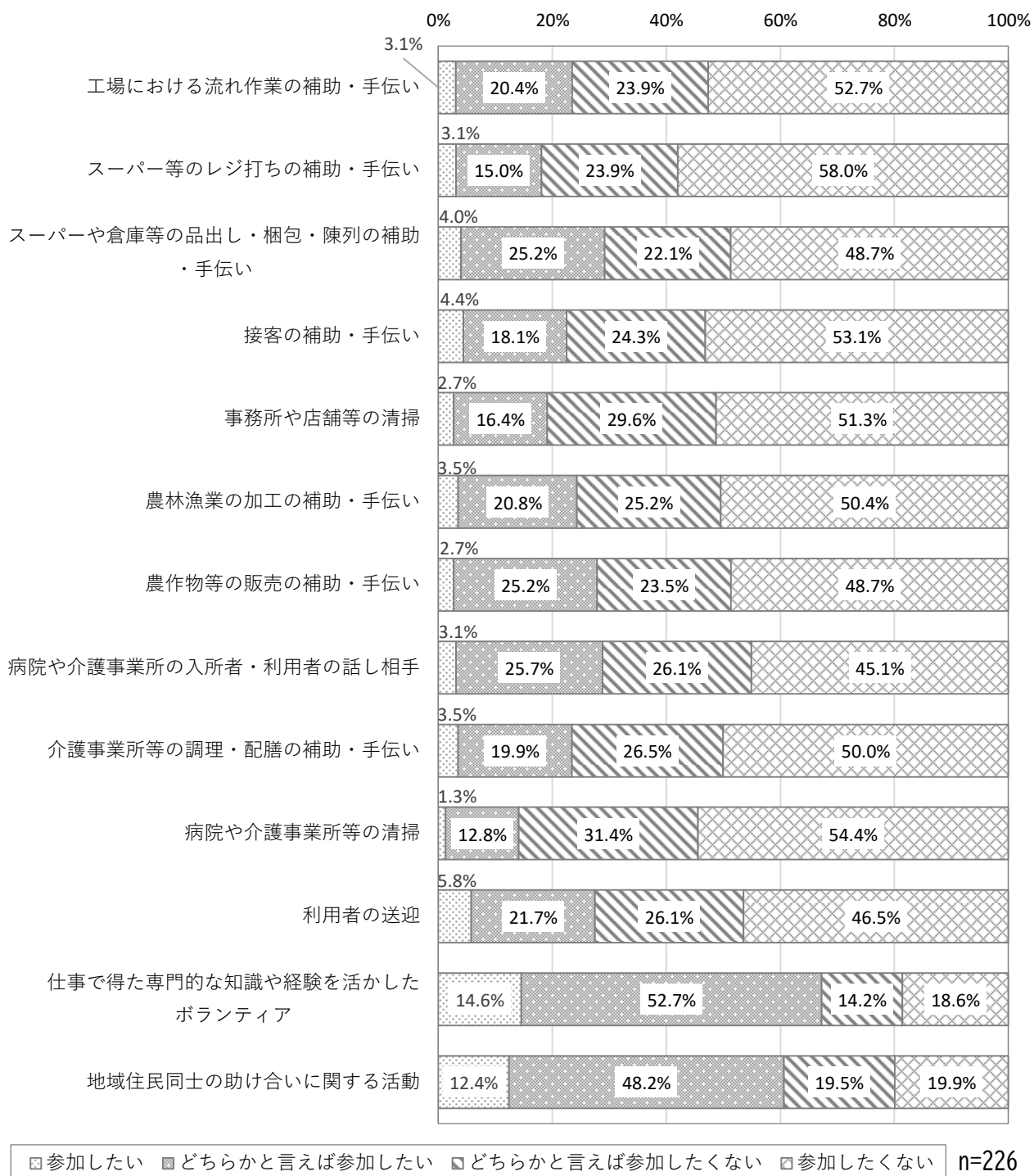
- 一方、「就労的活動」に「参加したくない」・「どちらかと言えば参加したくない」と回答した方に、その理由をたずねたところ、「特に理由はない」が 27.6%と最も多く、次いで「健康・体力に自信がないから」が 20.8%となっている。

図表 51 「就労的活動」に参加したくない理由



- 参加してみたいと思う活動としては、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」や「地域住民同士の助け合いに関する活動」を挙げる方が多い。
- なお「就労的活動」への参加に消極的な回答をした方においても、これらの項目については他と比べて「参加してみたい」との回答割合が高い。

図表 52 参加してみたいと思う「就労的活動」の内容（参加に積極的な方）



- 関心のある、また参加してみたいと思う「就労的活動」の内容について性別・年齢別の回答を見ると、以下のようになっている。
- 各項目について、医療や介護の分野に関しては女性のほうが「関心がある」と回答している割合が高いが、一方で「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」については男性のほうが割合が高い。
- 参加してみたいと思う活動についても、「関心のあること」の回答と同様、医療や介護の分野に関しては女性のほうが回答割合が高く、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」については男性の方が割合が高い。

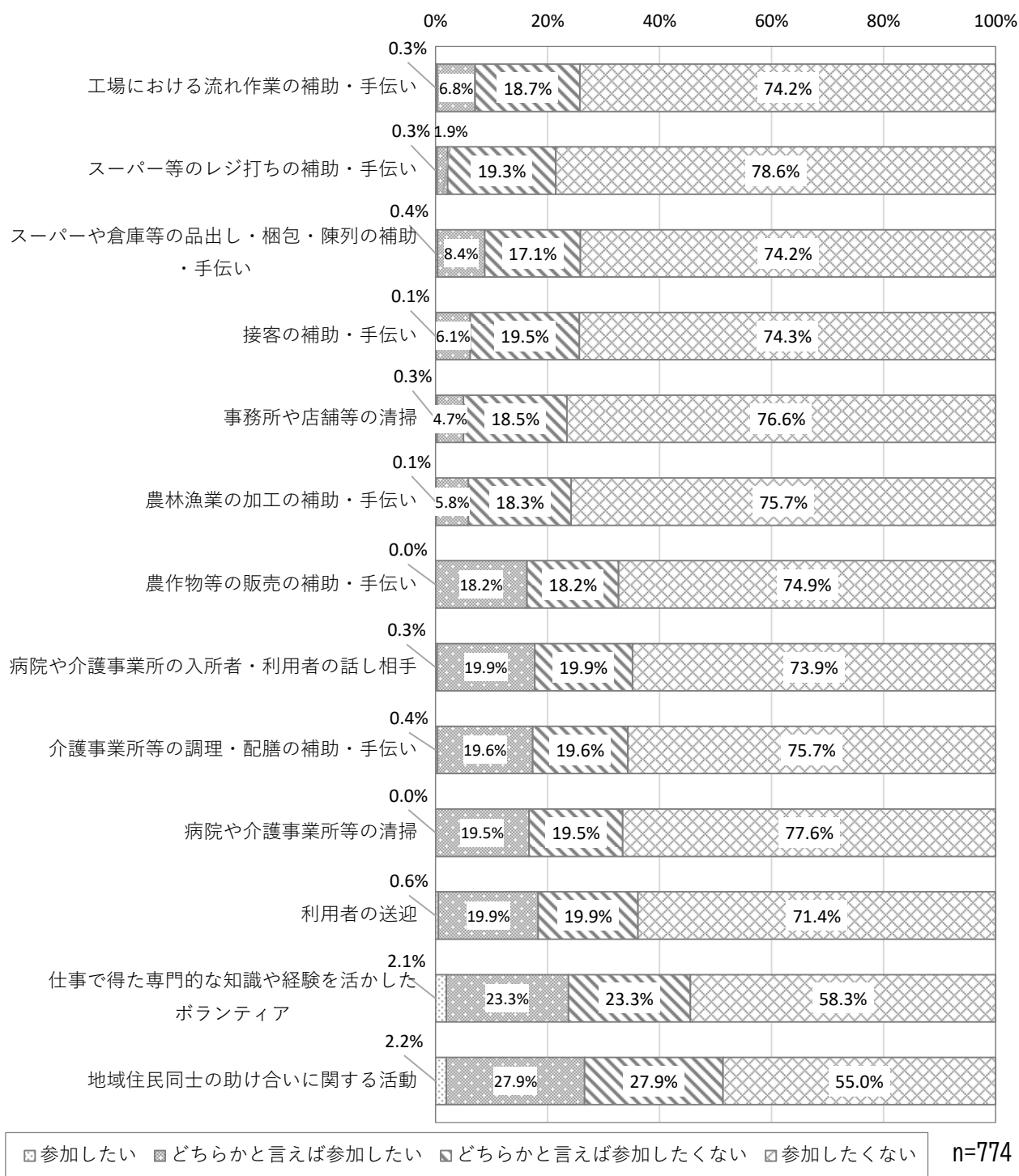
図表 53 関心のある「就労的活動」の内容（性別・年齢別）

		工場における流れ作業の補助・手伝い	スーパー等のレジ打ちの補助・手伝い	スーパーや倉庫等の品出し・梱包・陳列の補助・手伝い	接客の補助・手伝い	事務所や店舗等の清掃	農林漁業の加工の補助・手伝い	農作物等の販売の補助・手伝い	病院や介護事業所の入所者・利用者の話し相手	介護事業所等の調理・配膳の補助・手伝い	病院や介護事業所等の清掃	利用者の送迎	仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア	地域住民同士の助け合いに関する活動
男性	65～69歳(n=81)	27.2%	16.0%	29.6%	18.5%	18.5%	29.6%	23.5%	23.5%	16.0%	17.3%	29.6%	72.8%	64.2%
	70～74歳(n=53)	20.8%	7.5%	30.2%	20.8%	20.8%	28.3%	32.1%	18.9%	15.1%	13.2%	34.0%	50.9%	56.6%
	75～79歳(n=31)	12.9%	6.5%	25.8%	25.8%	19.4%	6.5%	9.7%	22.6%	9.7%	9.7%	25.8%	61.3%	64.5%
	80～84歳(n=10)	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	80.0%
	合計(n=175)	22.3%	10.9%	27.4%	20.0%	18.9%	23.4%	22.9%	22.3%	13.7%	13.7%	28.6%	64.6%	62.9%
女性	65～69歳(n=28)	21.4%	28.6%	39.3%	39.3%	14.3%	14.3%	28.6%	46.4%	32.1%	17.9%	17.9%	53.6%	57.1%
	70～74歳(n=28)	17.9%	14.3%	32.1%	35.7%	21.4%	10.7%	17.9%	32.1%	32.1%	7.1%	7.1%	46.4%	60.7%
	75～79歳(n=8)	25.0%	50.0%	37.5%	37.5%	37.5%	50.0%	25.0%	37.5%	37.5%	12.5%	25.0%	37.5%	50.0%
	80～84歳(n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%
	合計(n=66)	19.7%	24.2%	34.8%	37.9%	19.7%	18.2%	24.2%	39.4%	33.3%	12.1%	15.2%	48.5%	57.6%

図表 54 参加してみたいと思う「就労的活動」の内容（性別・年齢別）

		工場における流れ作業の補助・手伝い	スーパー等のレジ打ちの補助・手伝い	スーパーや倉庫等の品出し・梱包・陳列の補助・手伝い	接客の補助・手伝い	事務所や店舗等の清掃	農林漁業の加工の補助・手伝い	農作物等の販売の補助・手伝い	病院や介護事業所の入所者・利用者の話し相手	介護事業所等の調理・配膳の補助・手伝い	病院や介護事業所等の清掃	利用者の送迎	仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア	地域住民同士の助け合いに関する活動
男性	65～69歳(n=81)	28.4%	18.5%	29.6%	16.0%	14.8%	28.4%	29.6%	27.2%	18.5%	18.5%	35.8%	74.1%	59.3%
	70～74歳(n=53)	20.8%	7.5%	22.6%	15.1%	20.8%	32.1%	34.0%	18.9%	18.9%	13.2%	34.0%	56.6%	52.8%
	75～79歳(n=31)	3.2%	6.5%	16.1%	9.7%	19.4%	6.5%	9.7%	19.4%	12.9%	9.7%	19.4%	58.1%	45.2%
	80～84歳(n=10)	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	80.0%	80.0%
	合計(n=175)	21.1%	12.0%	23.4%	13.7%	17.1%	24.0%	26.3%	22.9%	16.6%	14.3%	30.9%	66.3%	56.0%
女性	65～69歳(n=28)	32.1%	35.7%	42.9%	46.4%	17.9%	14.3%	21.4%	42.9%	35.7%	10.7%	10.7%	60.7%	60.7%
	70～74歳(n=28)	14.3%	21.4%	35.7%	32.1%	17.9%	21.4%	28.6%	32.1%	32.1%	10.7%	7.1%	53.6%	60.7%
	75～79歳(n=8)	37.5%	50.0%	37.5%	62.5%	37.5%	25.0%	25.0%	37.5%	50.0%	12.5%	25.0%	37.5%	50.0%
	80～84歳(n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%
	合計(n=66)	24.2%	30.3%	37.9%	40.9%	19.7%	19.7%	25.8%	37.9%	36.4%	10.6%	12.1%	54.5%	59.1%

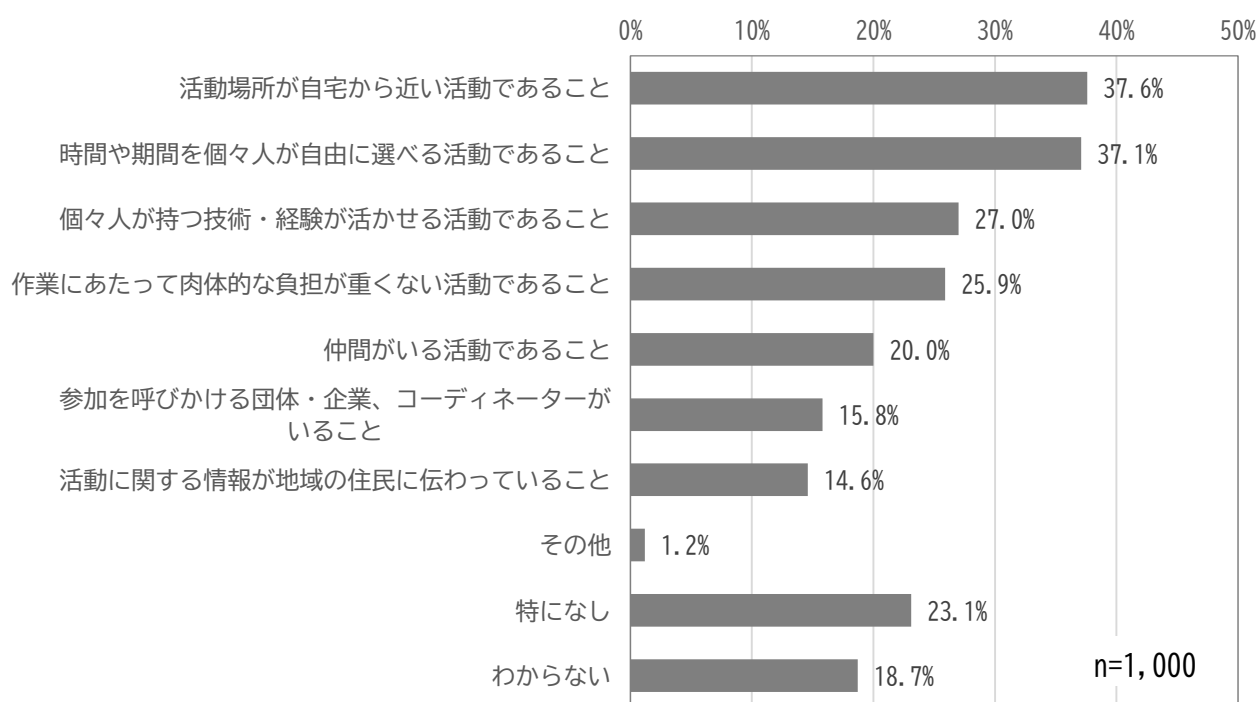
図表 55 参加してみたいと思う「就労的活動」の内容（参加に消極的な方）



③今後の「就労的活動支援」への参加促進に必要な支援等

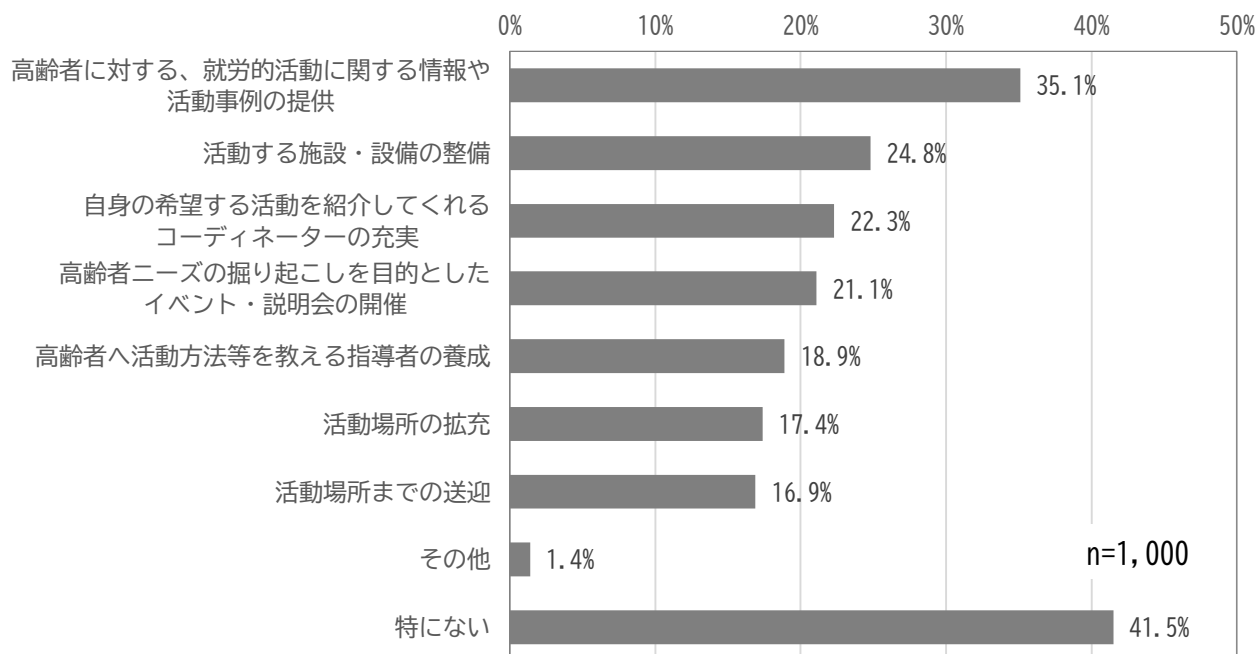
- 今後、「就労的活動」への参加を促進するために必要と思われることについて、「活動場所が自宅に近い活動であること」や「時間や期間が自由に選べる活動であること」といった場所・時間の制約に関する回答が4割程度であり、次いで「個人の技術・経験が活かせる活動であること」や「肉体的な負担が重くない活動であること」が多く挙げられている。

図表 56 今後の「就労的活動」への参加促進に必要なこと



- 今後、「就労的活動」への参加を促進するために必要と思われる行政からの支援について、「高齢者に対する、就労的活動に関する情報や活動事例の提供」や「活動する施設・設備の整備」、「自身の希望する活動を紹介してくれるコーディネーターの充実」等が挙げられている。

図表 57 今後の「就労的活動」への参加促進に向けて必要な、行政からの支援

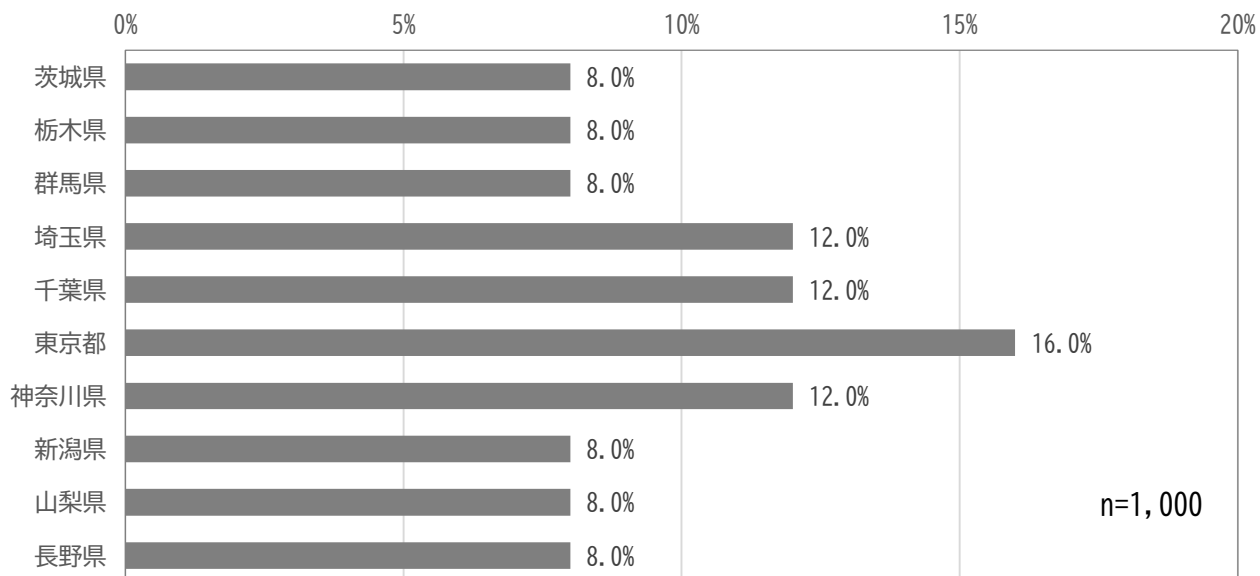


(3) 各設問の回答結果

①回答者の属性

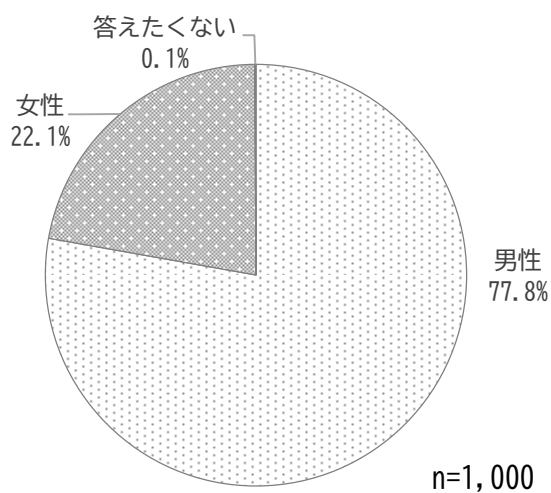
- 回答者の在住地については、以下のような分布となっている。

図表 58 回答の在住地（都県）



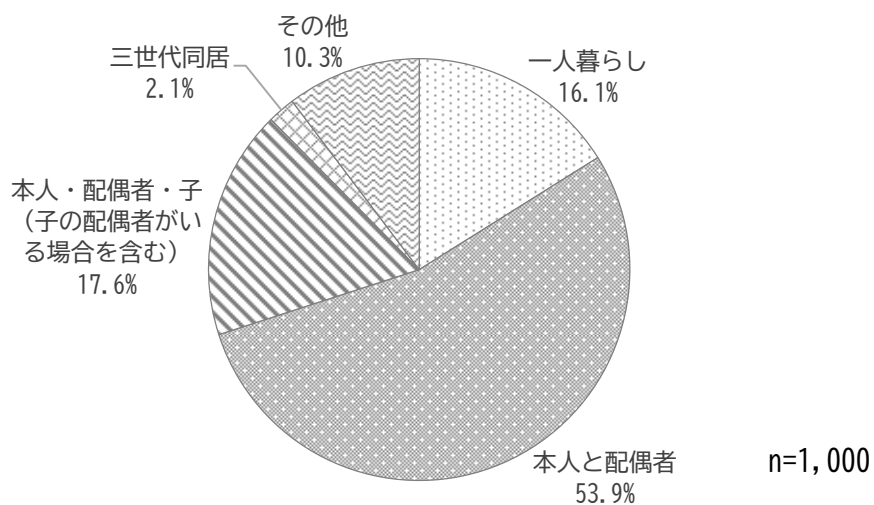
- 回答者の性別については、「男性」が77.8%、「女性」が22.1%となっている。

図表 59 回答者の性別



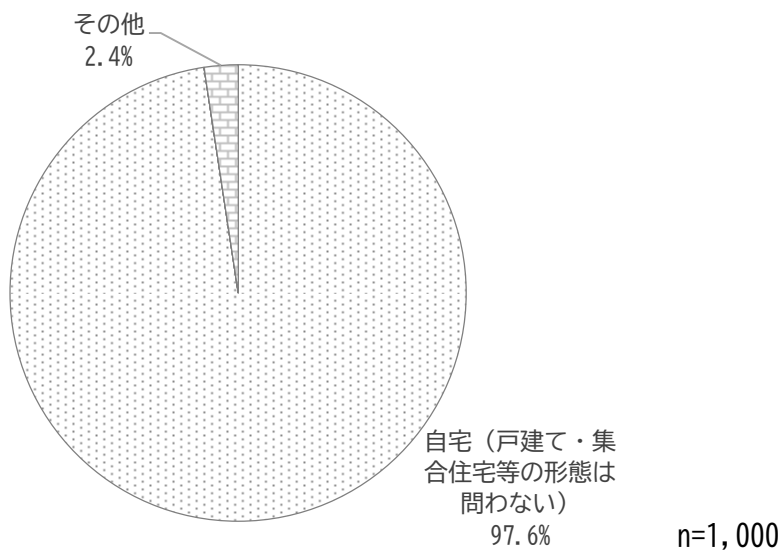
- 回答者の家族構成については、「一人暮らし」が16.1%、「本人と配偶者」が53.9%、「本人・配偶者・子（子の配偶者がいる場合を含む）」が17.6%となっている。

図表 60 回答者の家族構成



- 回答者の住まいについては、「自宅（戸建て・集合住宅等の形態は問わない）」が97.6%となっている。

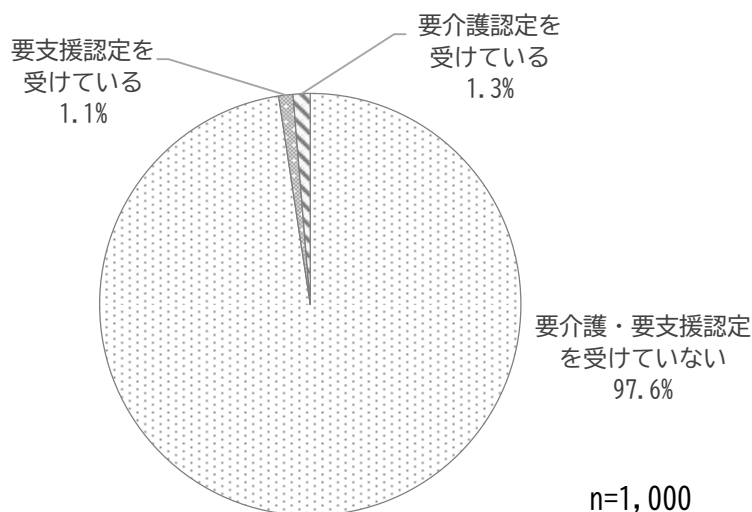
図表 61 回答者の住まい



②回答者の健康状態

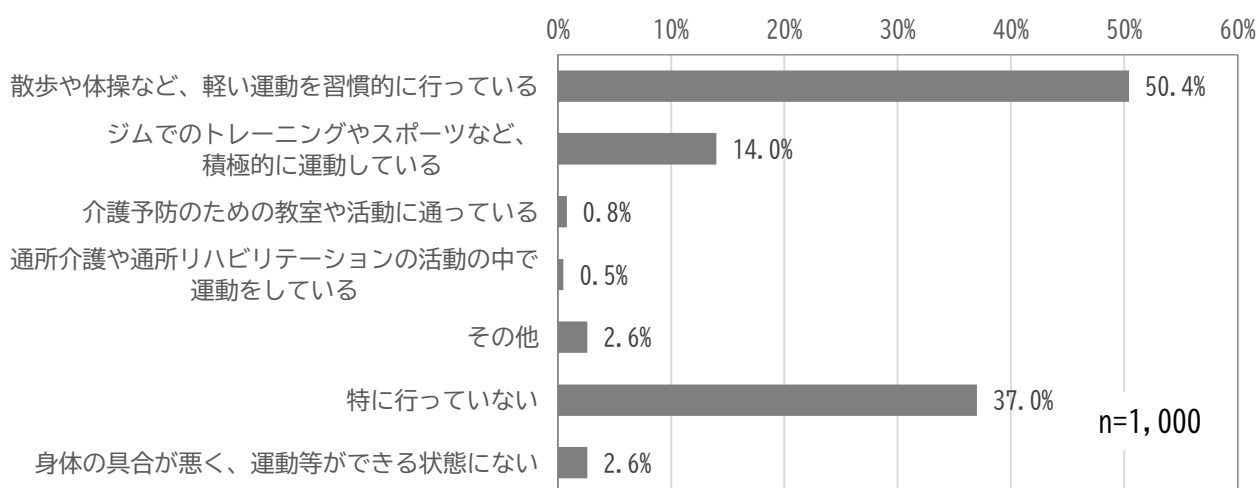
- 回答者が要介護認定を受けているかどうかについて、「要介護・要支援認定を受けていない」が97.6%となっている。

図表 62 要介護認定の有無



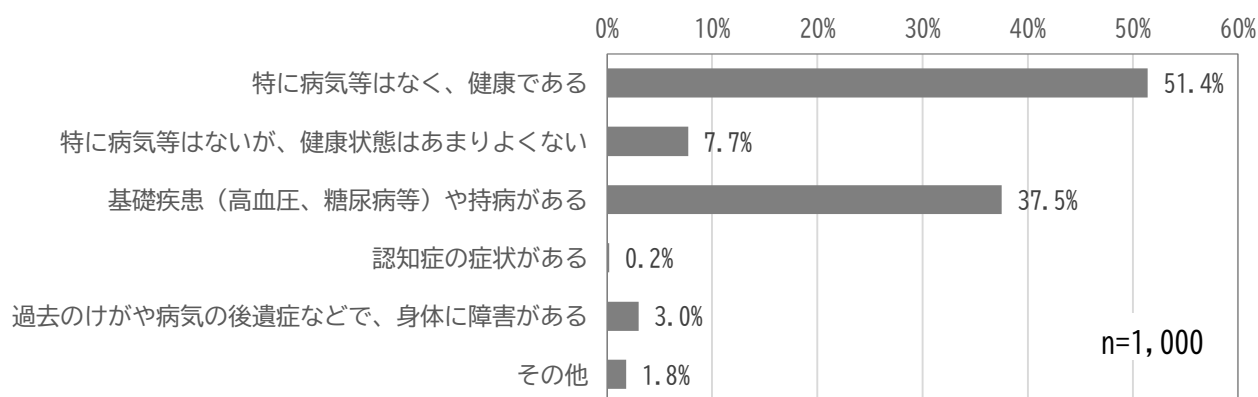
- 運動や健康づくりに取り組んでいるかどうかについては、「散歩や体操など、軽い運動を習慣的に行っている」が50.4%、「ジムでのトレーニングやスポーツなど、積極的に運動している」が14.0%となっている。一方、「特に行っていない」との回答は37.0%であった。

図表 63 運動や健康づくりの状況



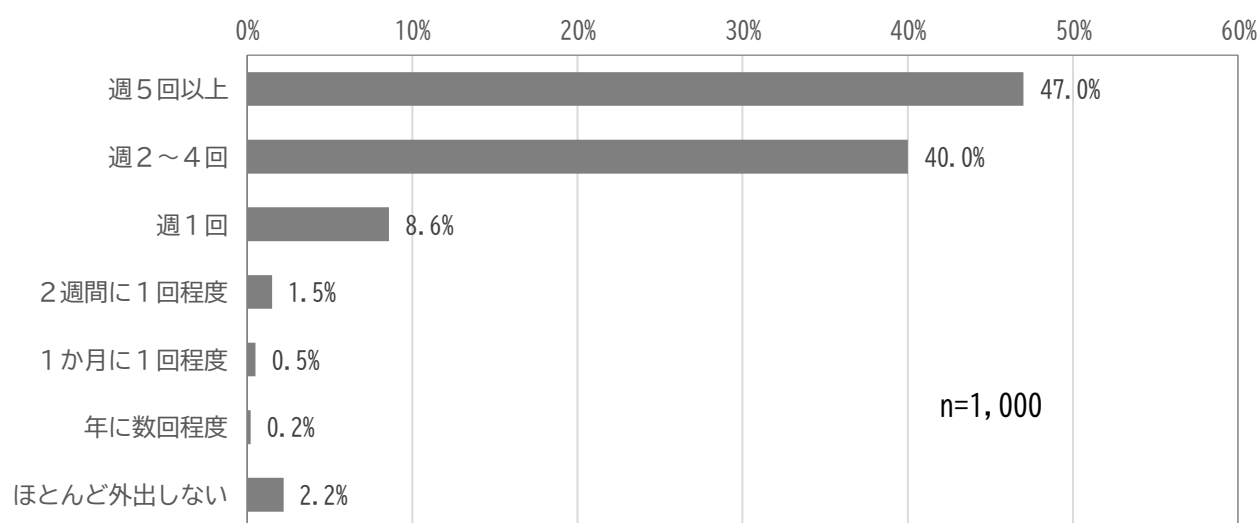
- 現在の健康状態について、「特に病気等はなく、健康である」が 51.4%であり、一方で「基礎疾患（高血圧、糖尿病等）や持病がある」が 37.5%となっている。

図表 64 現在の健康状態



- 外出の頻度について、「週 5 回以上」が 47.0%、「週 2 ～ 4 回」が 40.0%となっており、総じて外出頻度の高い方が多いことがうかがえる。

図表 65 外出の頻度

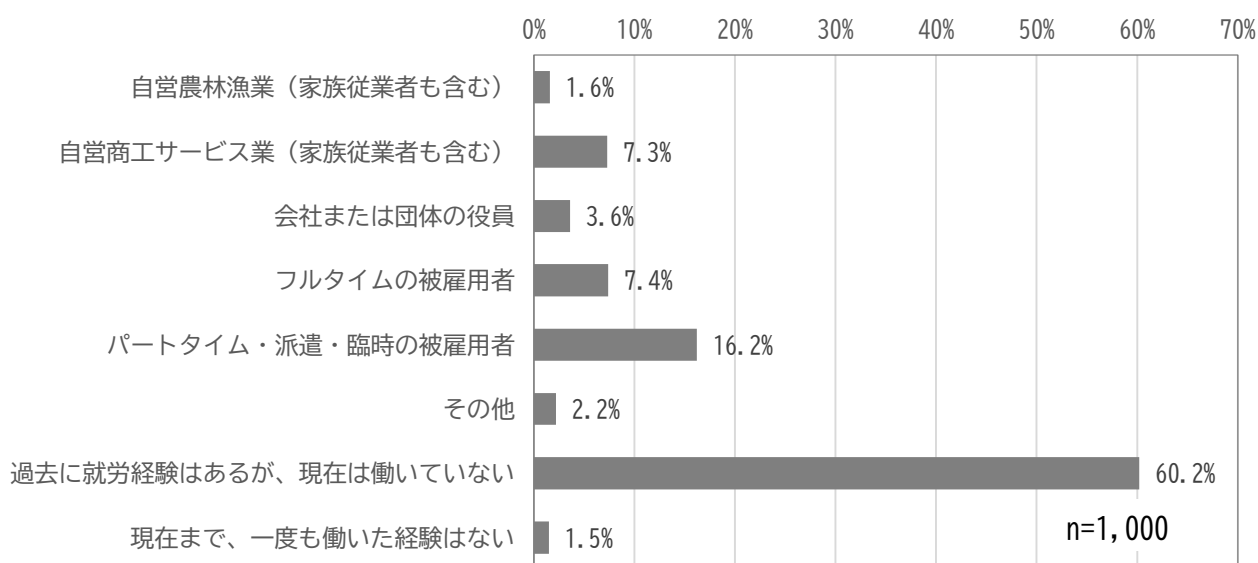


③就労や社会参加に関する状況

ア．就労に関する状況

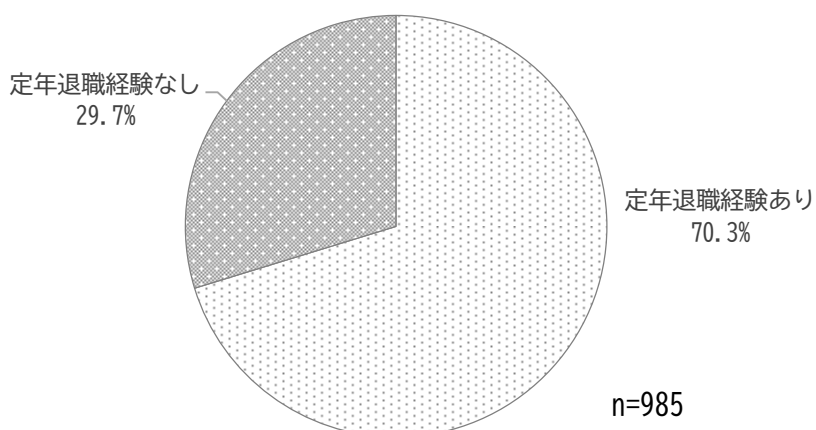
- 現在の就労状況について、「過去に就労経験はあるが、現在は働いていない」が 60.2%となっており、現在も働いているとの回答では、「パートタイム・派遣・臨時の被雇用者」が 16.2%、「フルタイムの被雇用者」が 7.4%、「自営商工サービス業（家族従業員も含む）」が 7.3%となっている。

図表 66 現在の就労状況



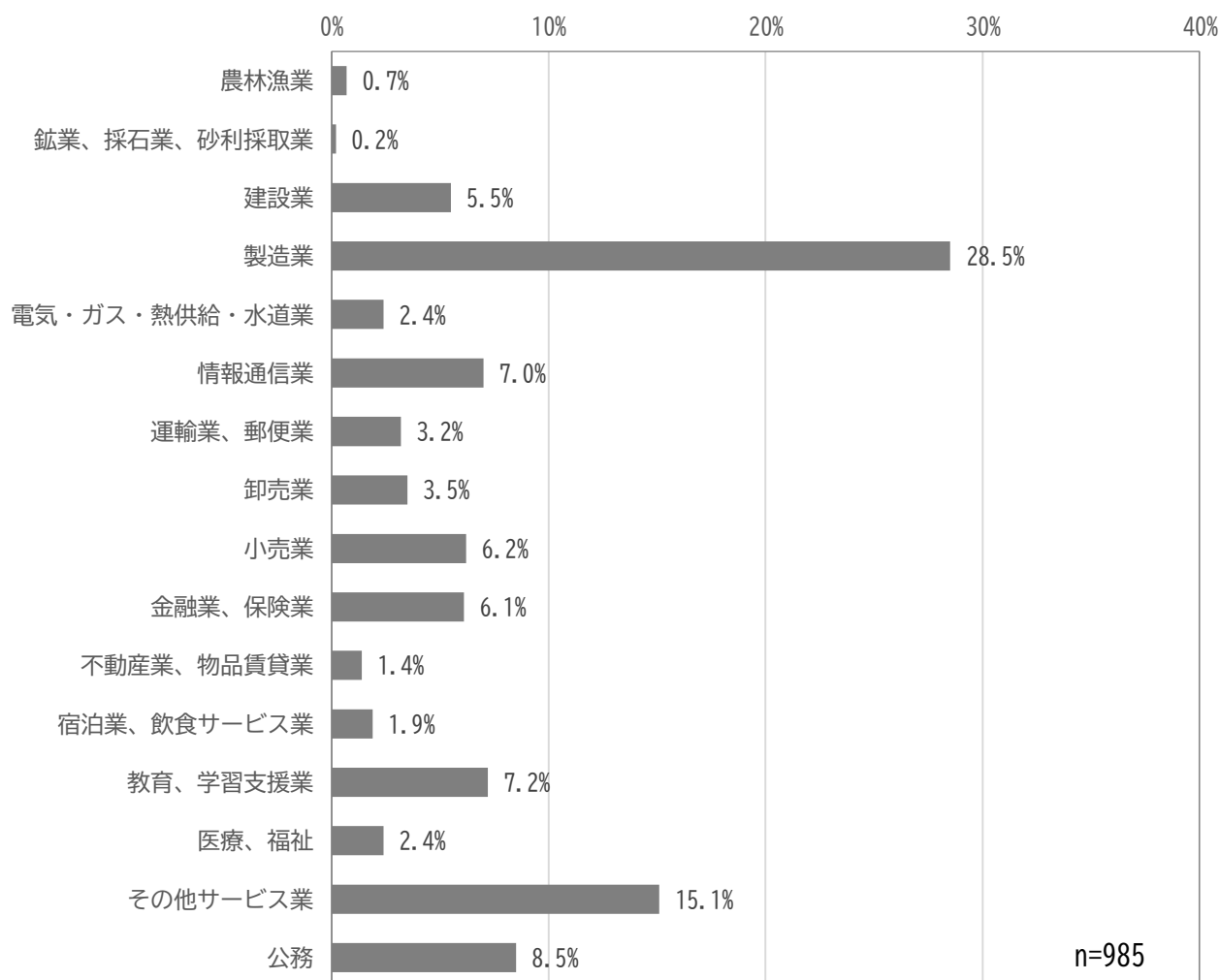
- 「現在まで、一度も働いた経験はない」以外の回答をした方に、勤め先を定年退職した経験の有無についてたずねたところ、「定年退職経験あり」が 70.3%、「定年退職経験なし」が 29.7%となっている。

図表 67 定年退職をした経験の有無



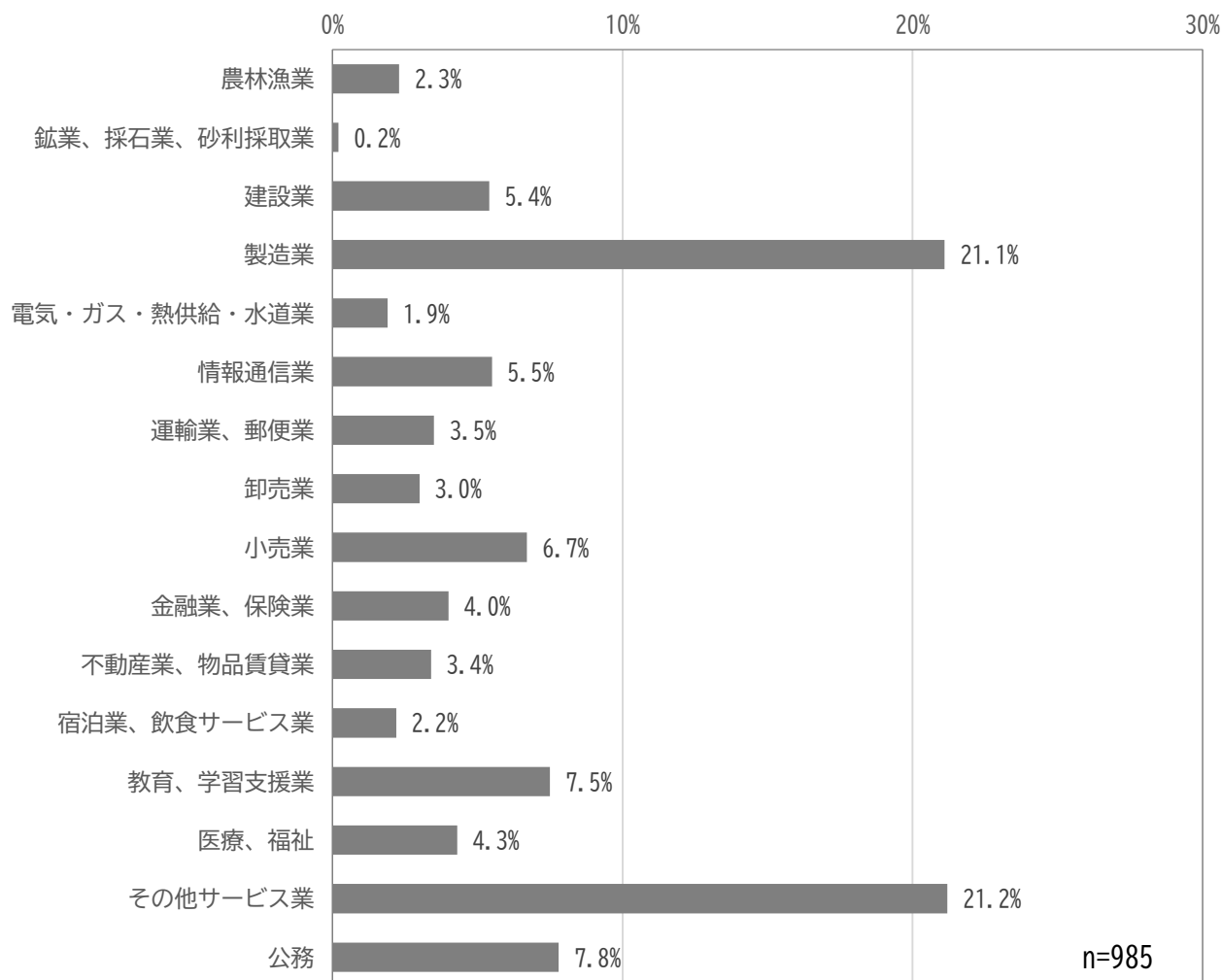
- 「現在まで、一度も働いた経験はない」以外の回答をした方に、これまでに最も長い期間就業していた仕事の産業分類をたずねたところ、「製造業」が 28.5%と最も多く、次いで「その他サービス業」が 15.1%となっている。

図表 68 これまでに最も長い期間就業していた産業分類



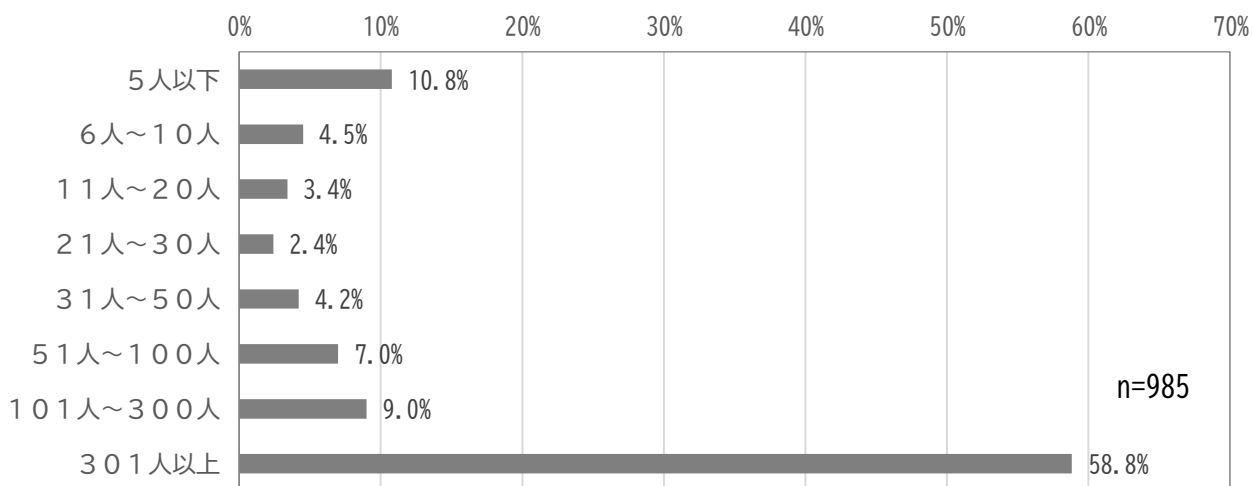
- 「現在まで、一度も働いた経験はない」以外の回答をした方に、現在働いている企業等、または最後に働いていた企業等が属する産業分類をたずねたところ、「その他サービス業」が 21.2%と最も多く、次いで「製造業」が 21.1%となっている。

図表 69 現在働いている企業等、または最後に働いていた企業等が属する産業分類



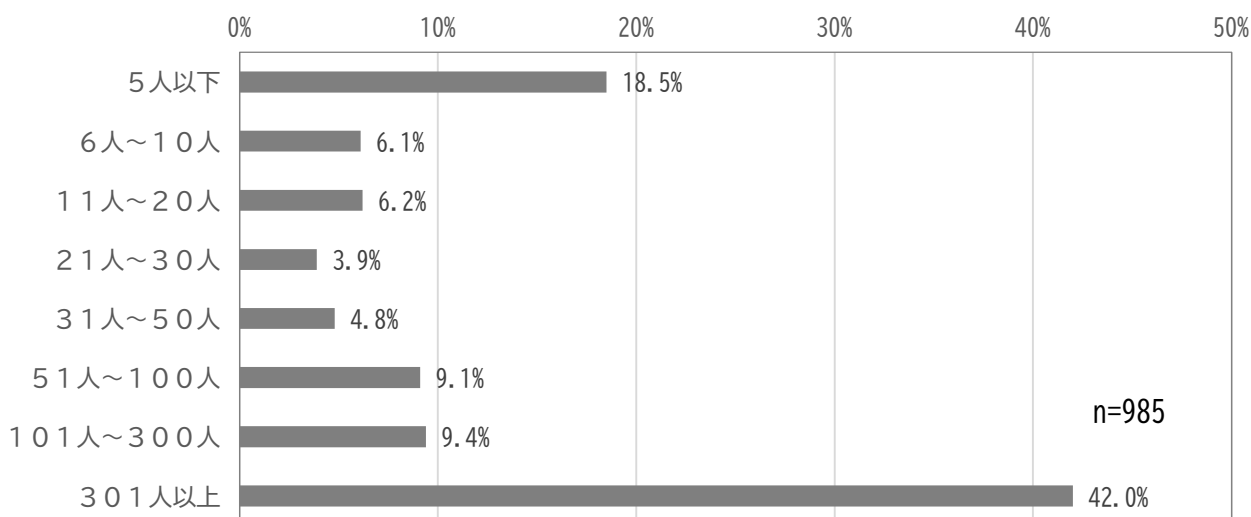
- 「現在まで、一度も働いた経験はない」以外の回答をした方に、これまでに務めた中で最も長い期間就業していた企業等の従業員規模をたずねたところ、「301 人以上」との回答が 58.8%となっている。

図表 70 これまでに勤めた中で、最も長い期間就業していた企業等の従業員規模



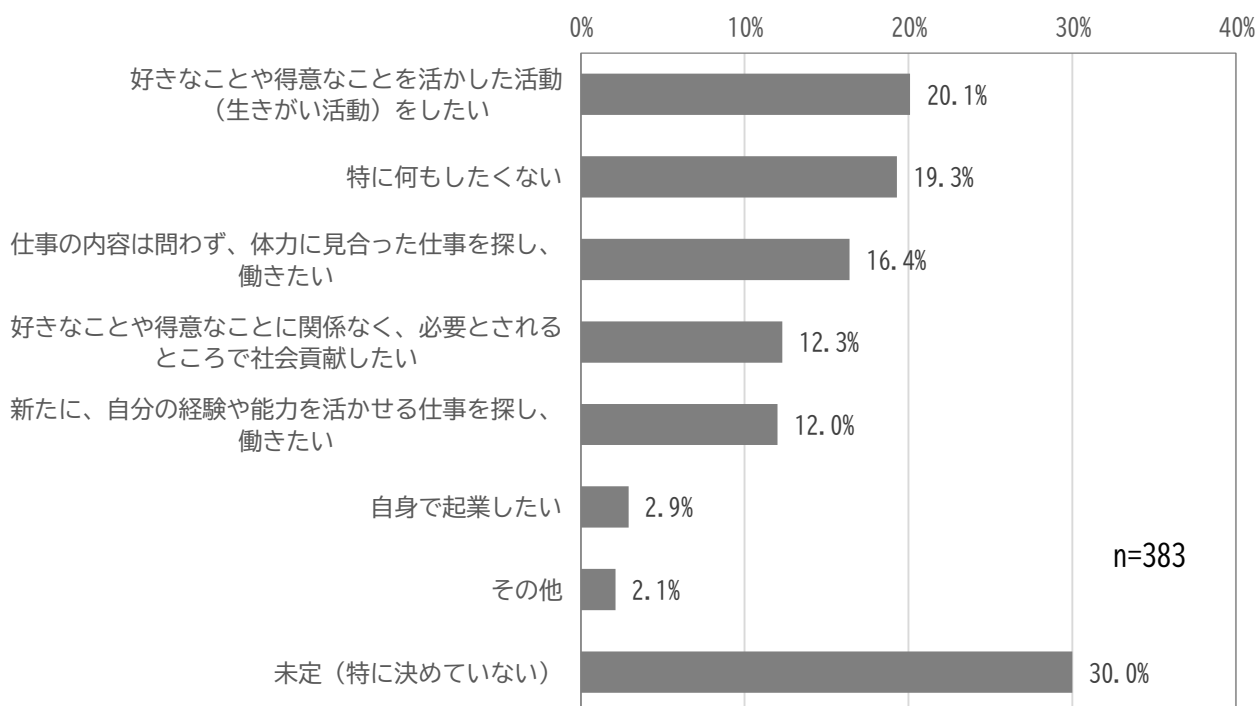
- 「現在まで、一度も働いた経験はない」以外の回答をした方に、現在就業している、または最後に就業していた企業等の従業員規模をたずねたところ、「301 人以上」との回答が 42.0%となっている。

図表 71 現在就業している企業等、または最後に就業していた企業等の従業員規模



- 現在就業している方（「現在まで、一度も働いた経験はない」、「過去に就労経験はあるが、現在は働いていない」以外の回答をした方）に、現在の就業先を退職した後も働きたいと思うかどうかたずねたところ、「特に何もしたくない」が19.3%、「未定（特に決めていない）」が30.0%となっており、半数程度は何らかの形で働くことを希望している。
- 働きたいとの回答では、「好きなことや得意なことを活かした活動（生きがい活動）をしたい」が20.1%、「仕事の内容は問わず、体力に見合った仕事を探し、働きたい」が16.4%となっている。

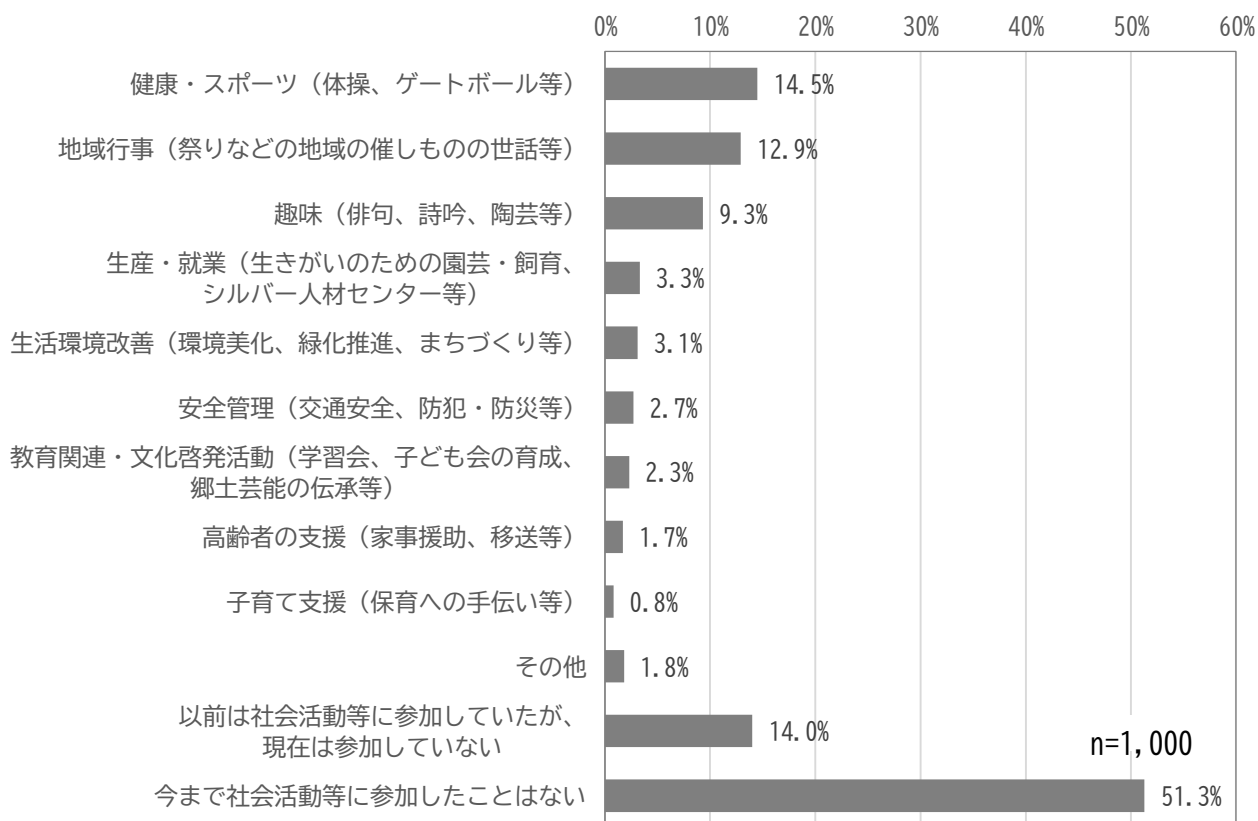
図表 72 現在の就業先を退職した後も働きたいと思うか、またどのような働き方をしたいか
(複数回答)



イ. 社会参加に関する状況

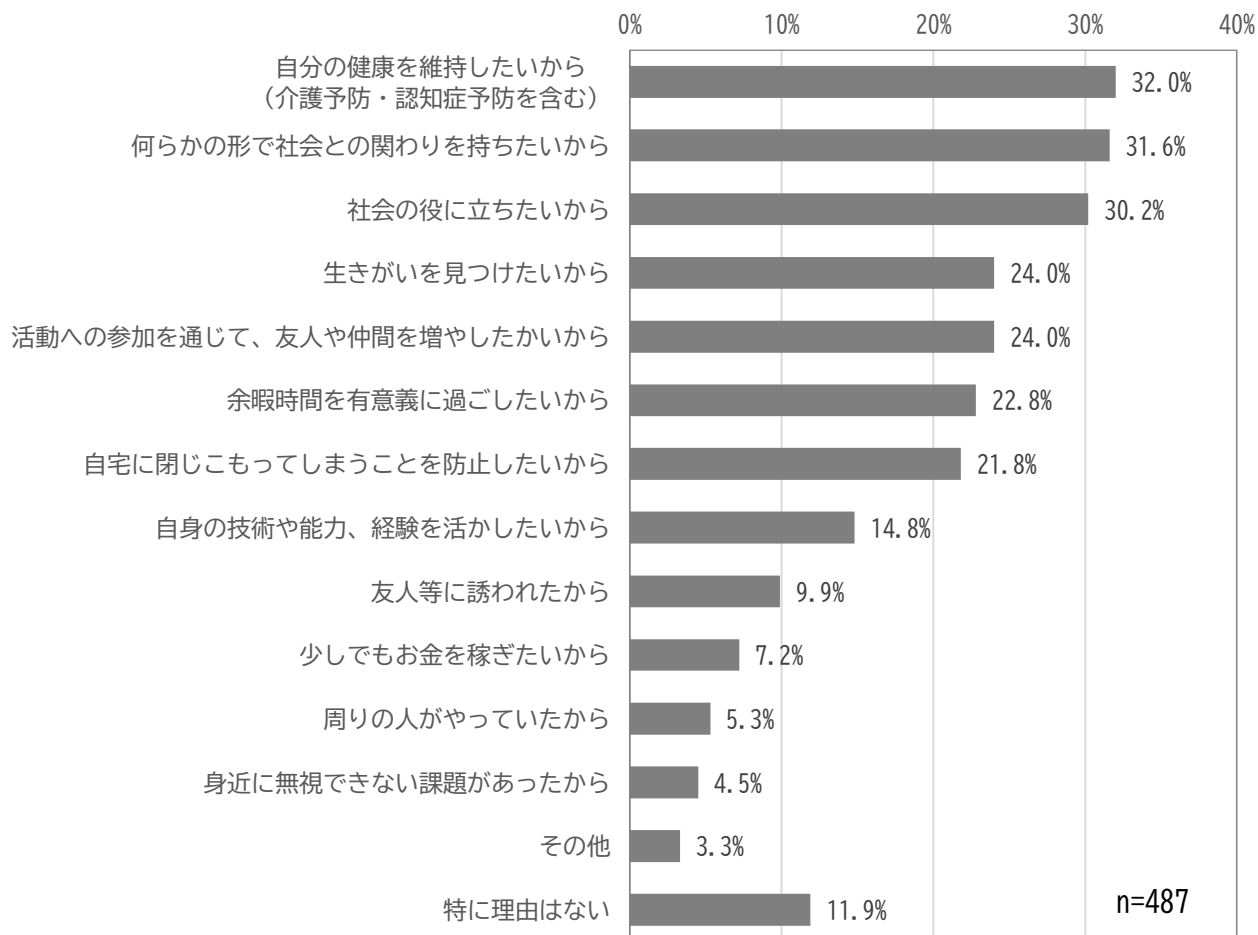
- 社会活動等への参加状況については、「今まで社会活動等に参加したことはない」が 51.3%となっている。
- 社会活動等に参加しているとの回答では、運動や地域行事に関するものが多くなっている。

図表 73 現在、参加している社会活動等（複数回答）



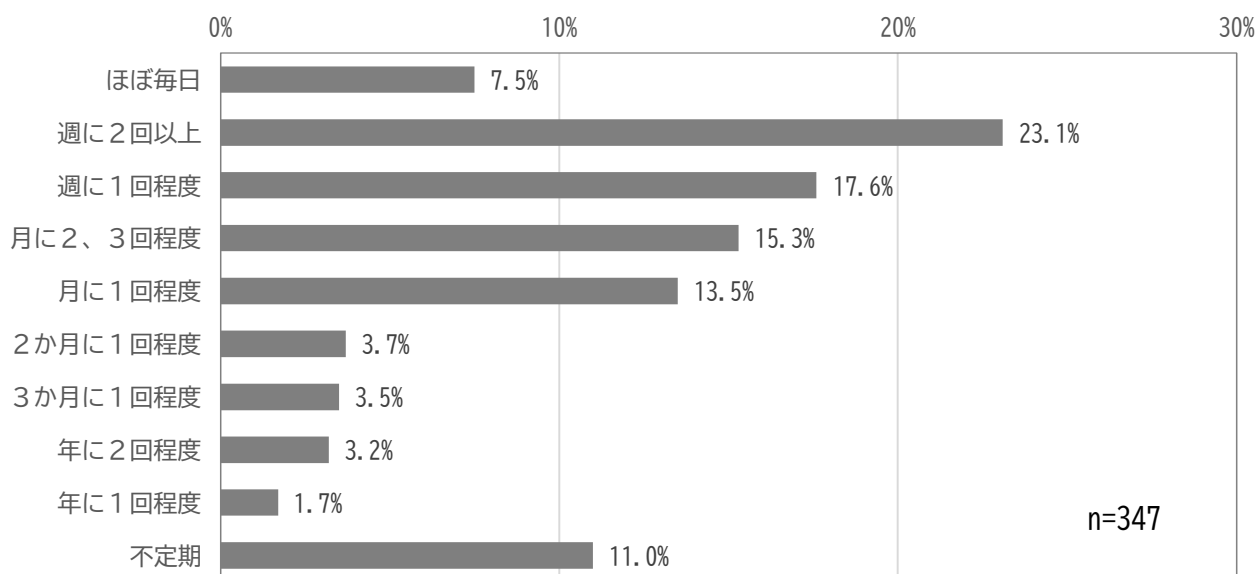
- 社会活動等に参加していると回答した方に、参加している理由をたずねたところ、「自分の健康を維持したいから」が32.0%と最も多く、次いで「何らかの形で社会との関わりを持ちたいから」が31.6%、「社会の役に立ちたいから」が30.2%となっている。

図表 74 社会活動等に参加している理由（複数回答）



- 社会活動等に参加していると回答した方に、現在の参加頻度をたずねたところ、回答は以下のようになり、個人差が大きいことがうかがえる。

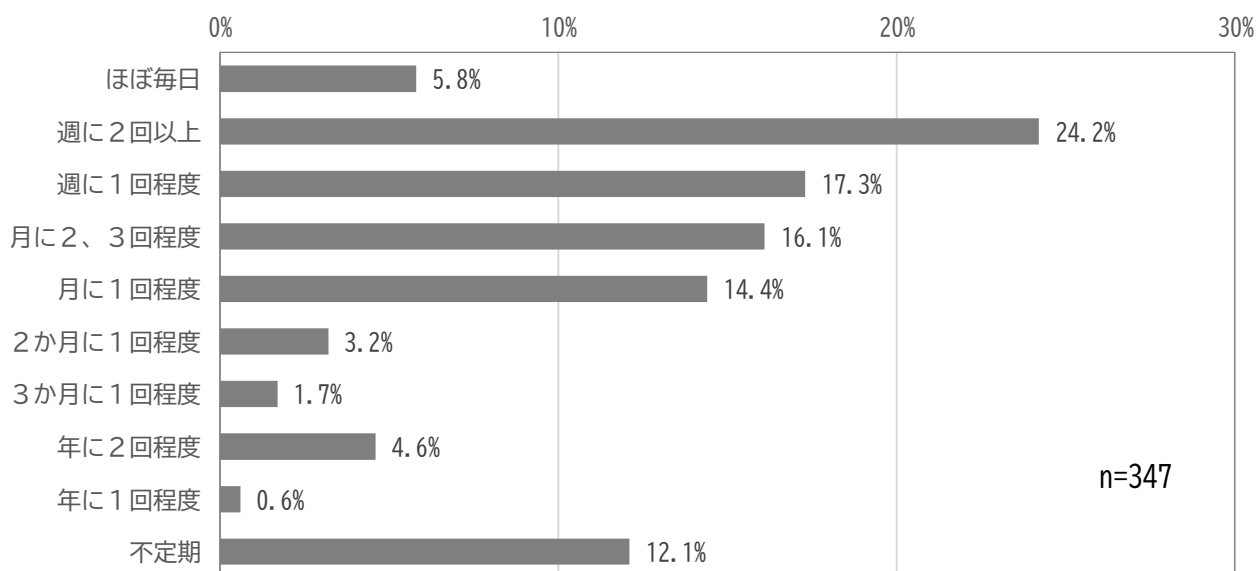
図表 75 社会活動等への参加頻度（現状）



※複数の活動に参加している場合は、最も参加頻度の高いものを回答

- また、社会活動等に参加していると回答した方に、希望する参加頻度をたずねたところ、回答は以下のようになり、こちらも個人差が大きいことがうかがえる。

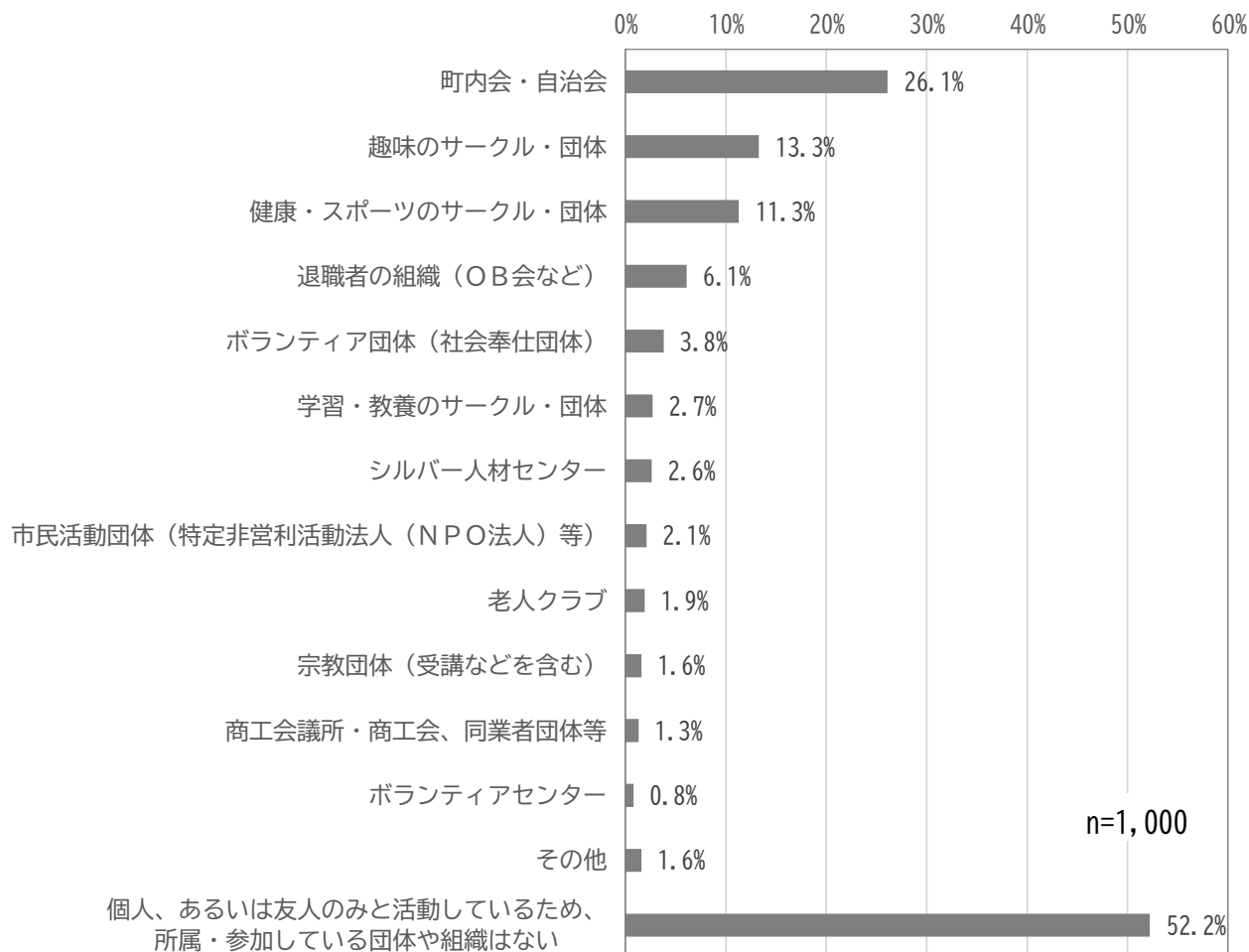
図表 76 社会活動等への参加頻度に関する希望



※複数の活動に参加している場合は、最も参加頻度の高いものを回答

- 現在所属や参加をしている団体や組織について、「個人、あるいは友人のみと活動しているため、所属・参加している団体や組織はない」が52.2%となっている。
- 何らかの団体や組織に所属・参加しているとの回答では、「町内会・自治会」が26.1%と最も多く、次いで「趣味のサークル・団体」が13.3%、「健康・スポーツのサークル・団体」が11.3%となっている。

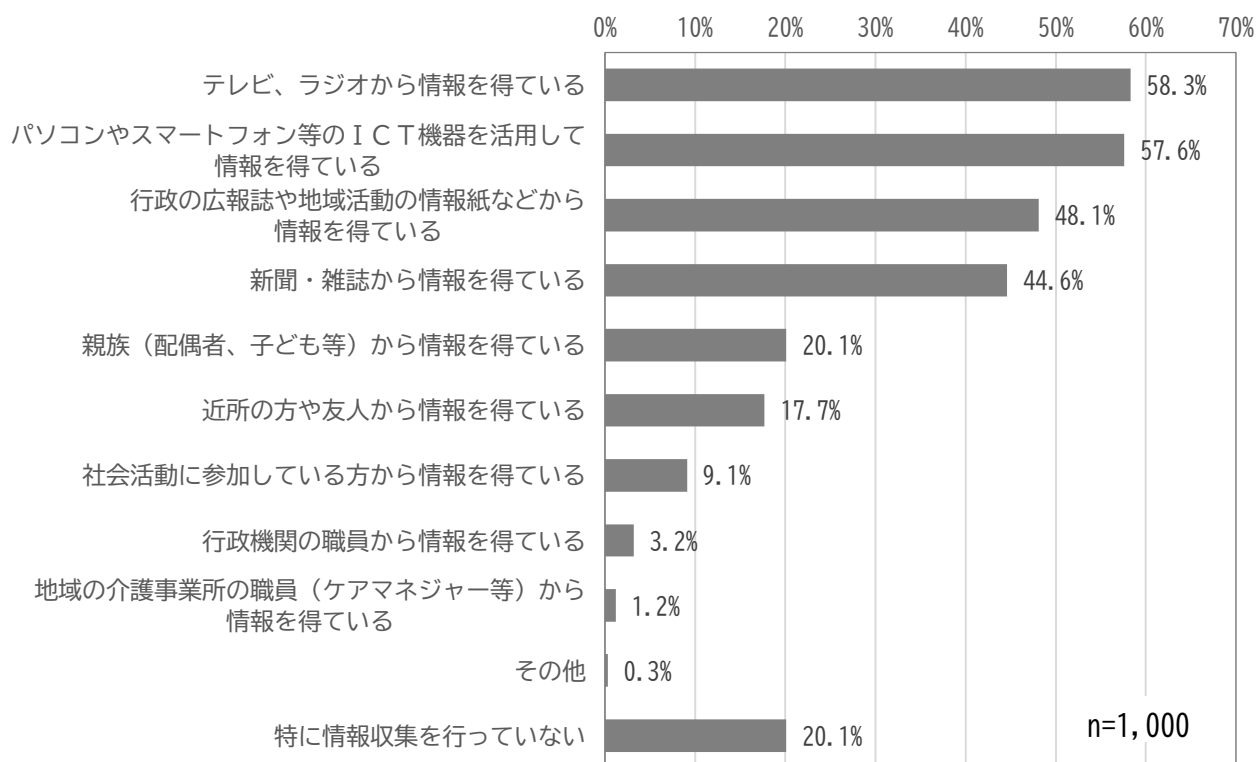
図表 77 現在所属・参加している団体や組織（複数回答）



ウ. 日常生活に関する状況

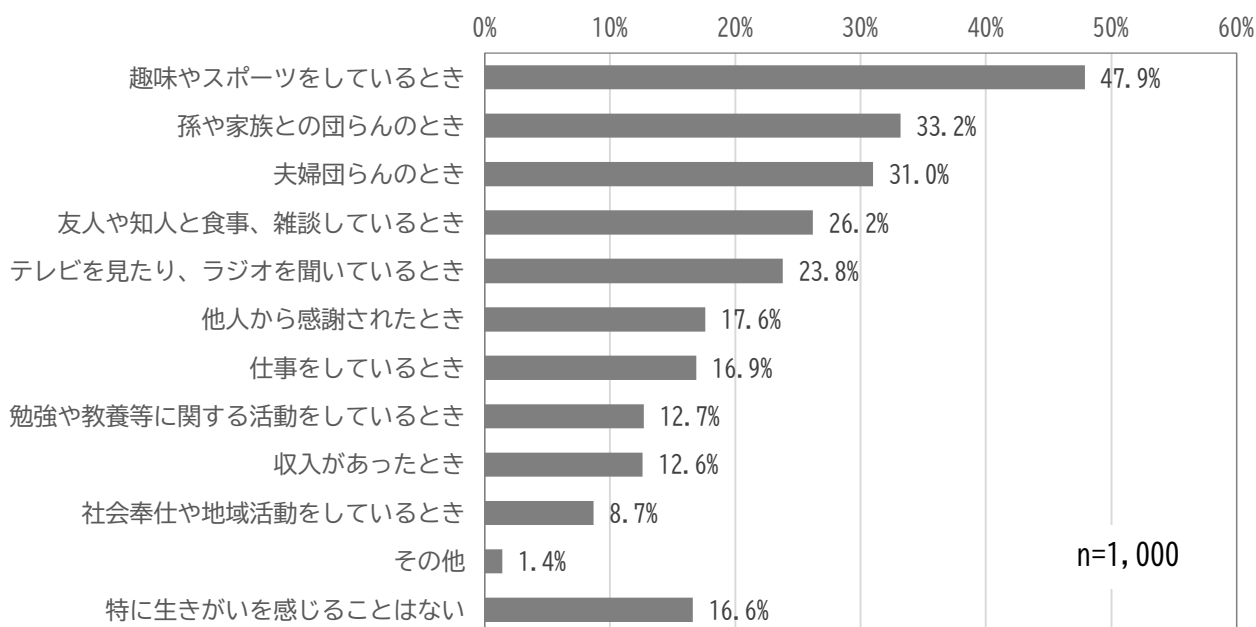
- 日常生活における情報源については、「テレビ、ラジオから情報を得ている」が 58.3%と最も多く、次いで「パソコンやスマートフォン等の ICT 機器を活用して情報を得ている」が 57.6%、「行政の広報誌や地域活動の情報紙などから情報を得ている」が 48.1%となっている。

図表 78 日常生活における情報源（複数回答）



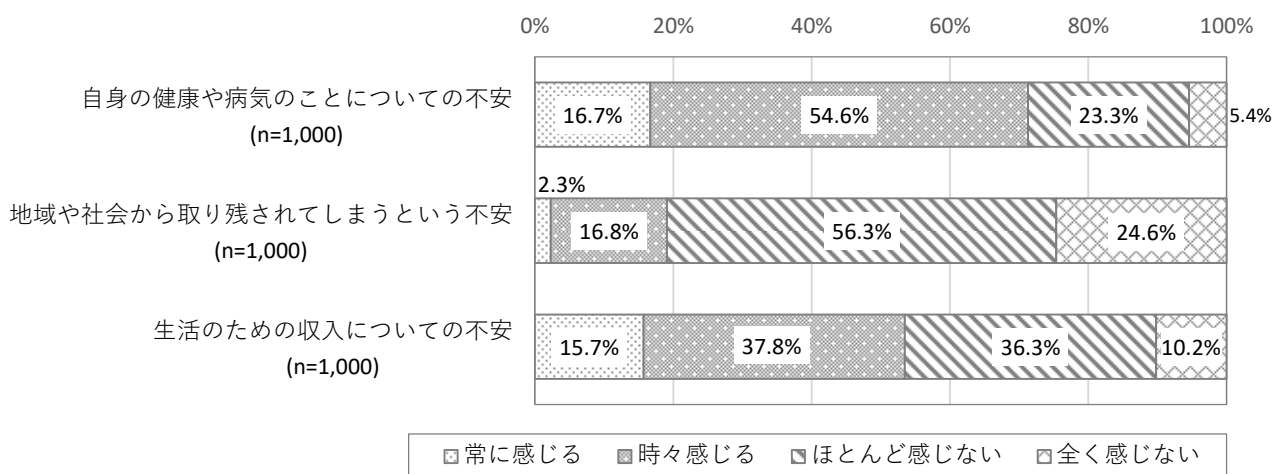
- 生きがいを感じるタイミングについてたずねたところ、「趣味やスポーツをしているとき」が47.9%と最も多く、次いで「孫や家族との団らんのとき」が33.2%、「夫婦団らんのとき」が31.0%となっている。

図表 79 生きがいを感じる時（複数回答）



- 現在の生活において不安を感じる事として、3つの項目に対する考えをたずねたところ、「自分の健康や病気のことについての不安」や「生活のための収入についての不安」は5割以上が「常を感じる」または「時々感じる」と回答しているが、「地域や社会から取り残されてしまうという不安」については、これらの項目と比べ「常を感じる」または「時々感じる」の割合が低い。

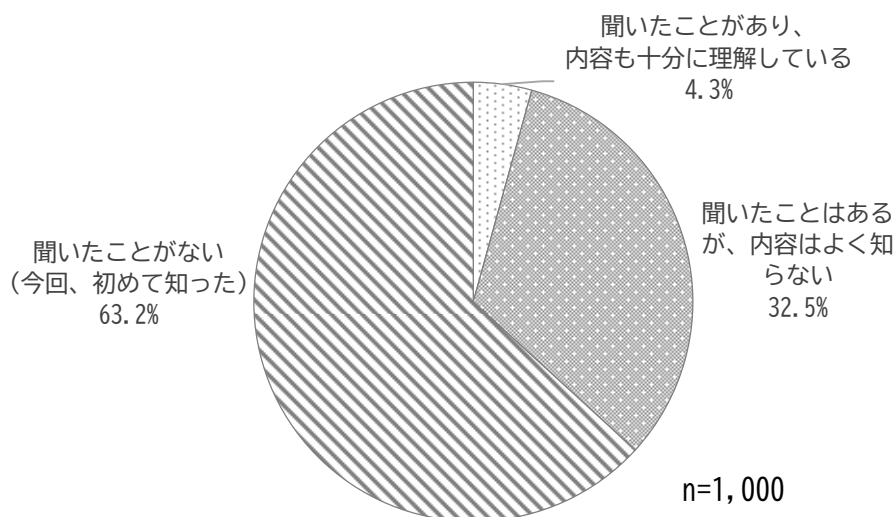
図表 80 現在の生活において不安を感じる事



④「就労的活動支援」に対する認知度や意識

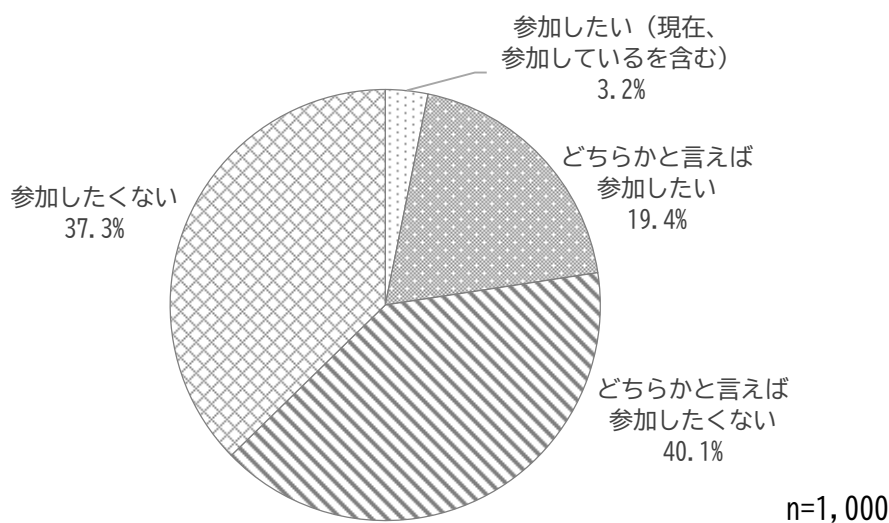
- 「就労的活動支援」について知っているかどうかたずねたところ、「聞いたことがあり、内容も十分に理解している」が4.3%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が32.5%、「聞いたことがない（今回、初めて知った）」が63.2%となっている。

図表 81 「就労的活動支援」の認知度



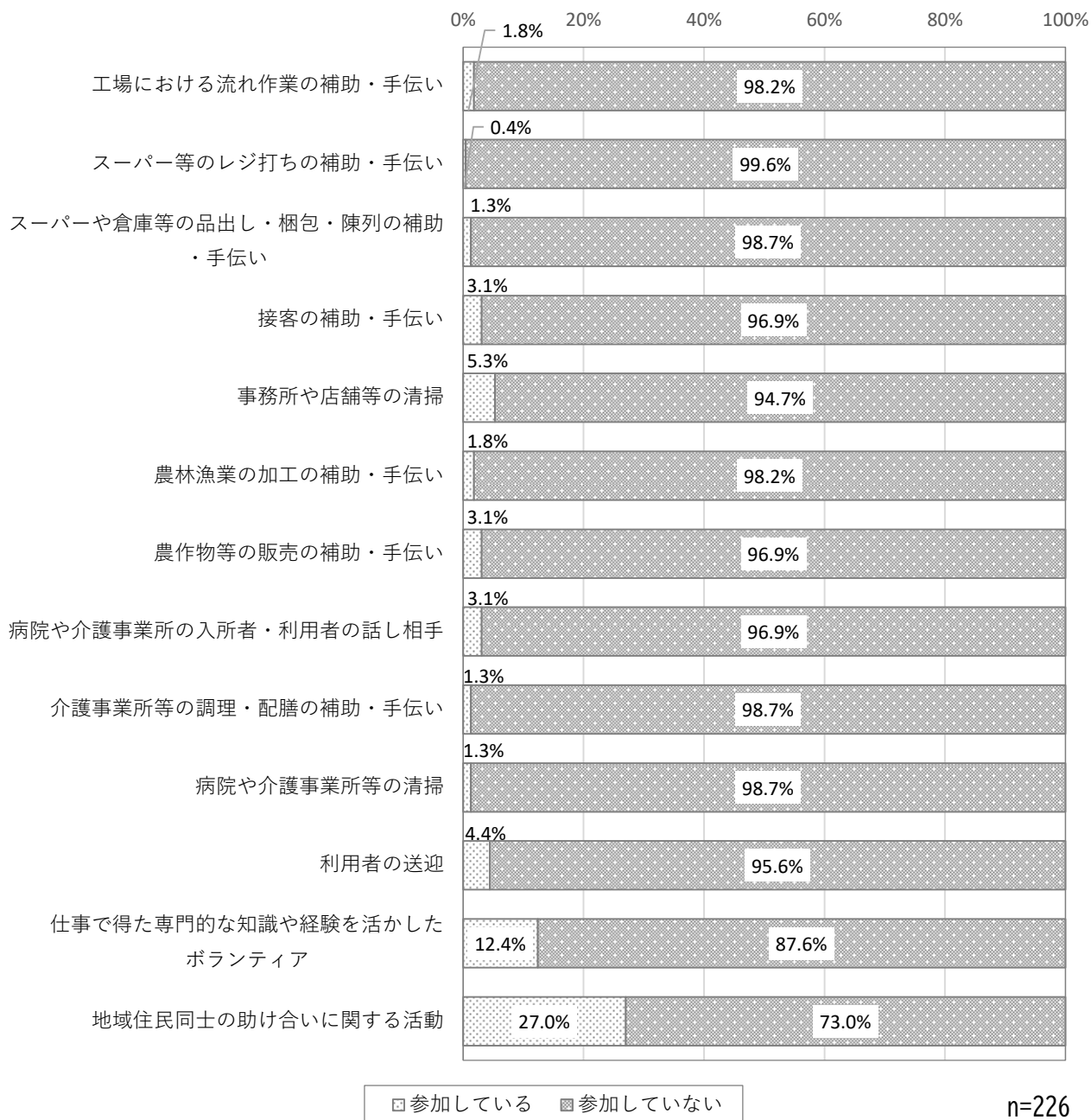
- 「就労的活動支援」に参加してみたいと思うかどうかたずねたところ、「参加したい（現在、参加しているを含む）」は3.2%、「どちらかといえば参加したい」は19.4%となっている。
- 一方で「どちらかといえば参加したくない」が40.1%、「参加したくない」が37.3%となっており、参加に対してネガティブな意向を持つ回答者が多い。

図表 82 「就労的活動支援」への参加意向



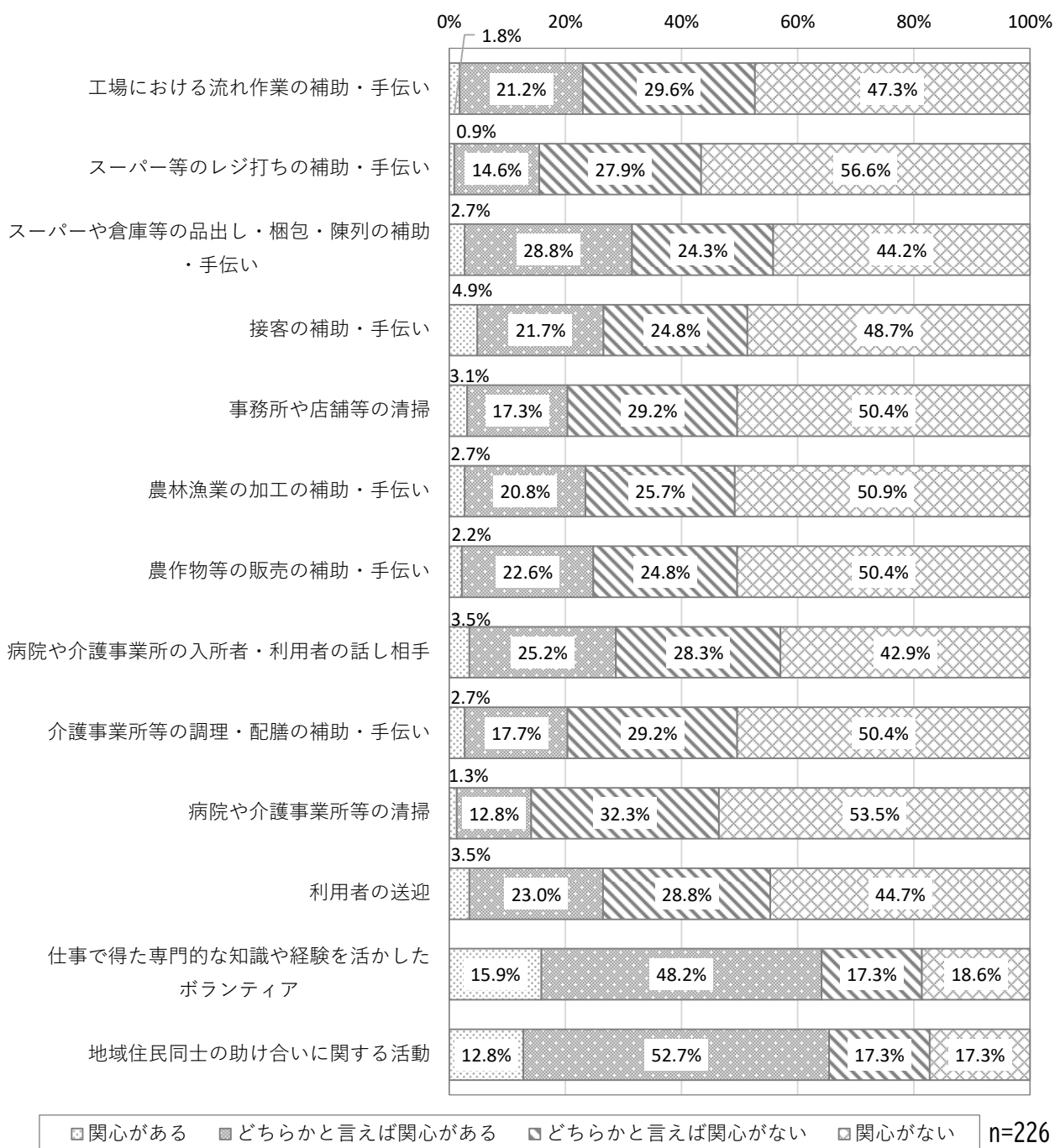
- 「就労的活動支援」に「参加したい」、「どちらかといえば参加したい」と回答した方に対し、「就労的活動」に類する活動のうち現在参加しているものについてたずねたところ、総じて「参加していない」が9割以上となっているが、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」や「地域住民同士の助け合いに関する活動」では「参加している」の割合が他の項目と比べ高くなっている。

図表 83 「就労的活動支援」に類する活動のうち、現在参加しているもの



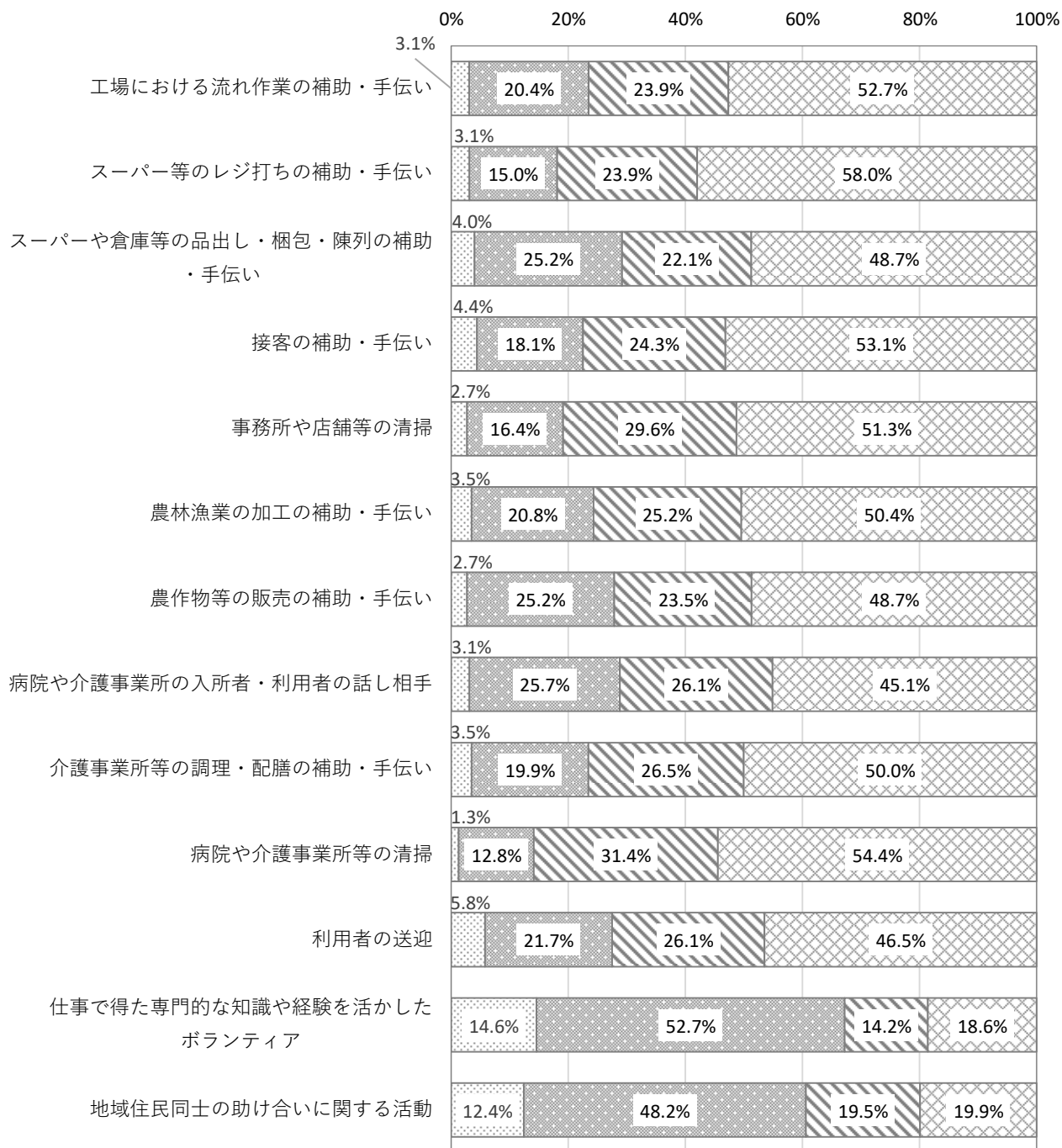
- 「就労的活動支援」に「参加したい」、「どちらかといえば参加したい」と回答した方に対し、「就労的活動」に類する活動のうち関心のあるものについてたずねたところ、総じて「関心がある」または「どちらかと言えば関心がある」が2～3割程度となっているが、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」や「地域住民同士の助け合いに関する活動」では6割程度となっており、他の活動と比べ関心が高いことが分かる。

図表 84 「就労的活動支援」に類する活動のうち、関心のあるもの



- 「就労的活動支援」に「参加したい」、「どちらかといえば参加したい」と回答した方に対し、「就労的活動」に類する活動のうち参加してみたいと思うものについてたずねたところ、総じて「参加したい」または「どちらかといえば参加したい」が2～3割程度となっているが、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」や「地域住民同士の助け合いに関する活動」では6～7割程度となっており、他の活動と比べ関心が高いことが分かる。

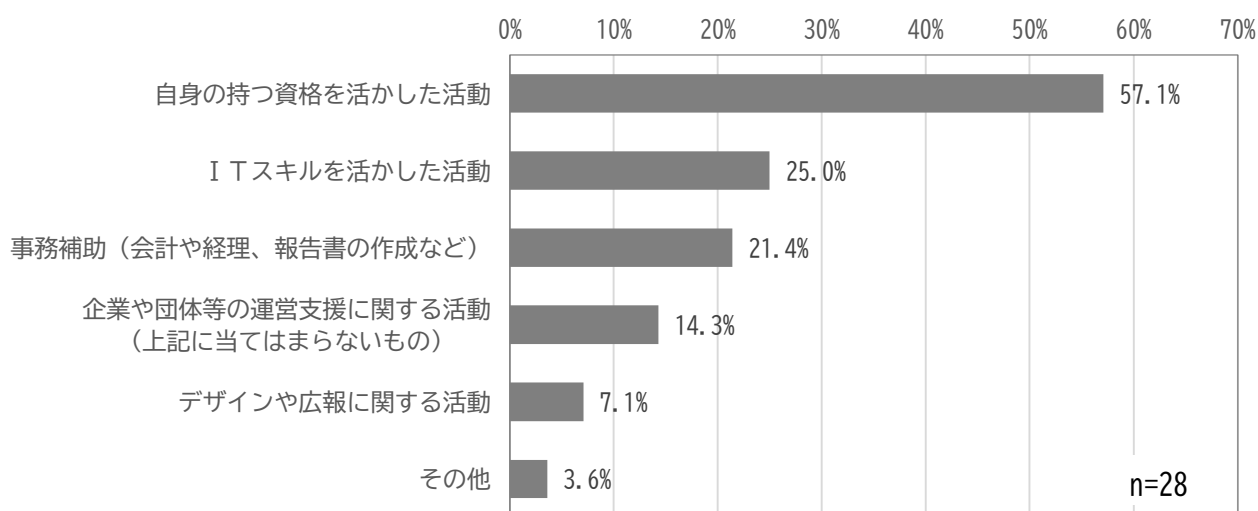
図表 85 「就労的活動支援」に類する活動のうち、参加してみたいと思うもの



■ 参加したい ■ どちらかといえば参加したい ■ どちらかといえば参加したくない ■ 参加したくない n=226

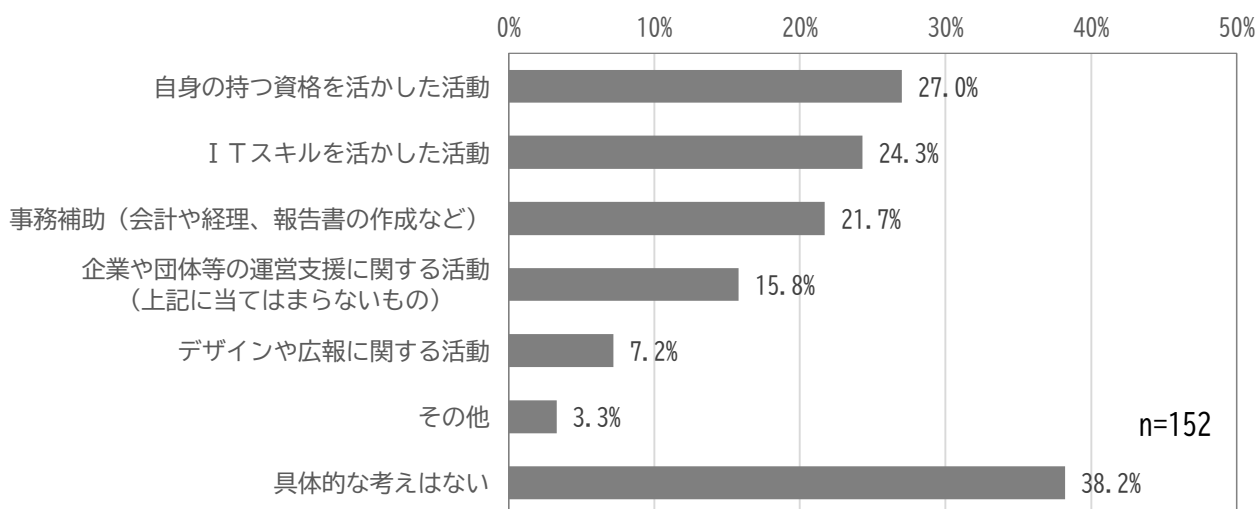
- 「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」に関心があると回答した方に、その内容についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

図表 86 専門的な知識や経験を活かしたボランティアの内容（関心のあるもの）



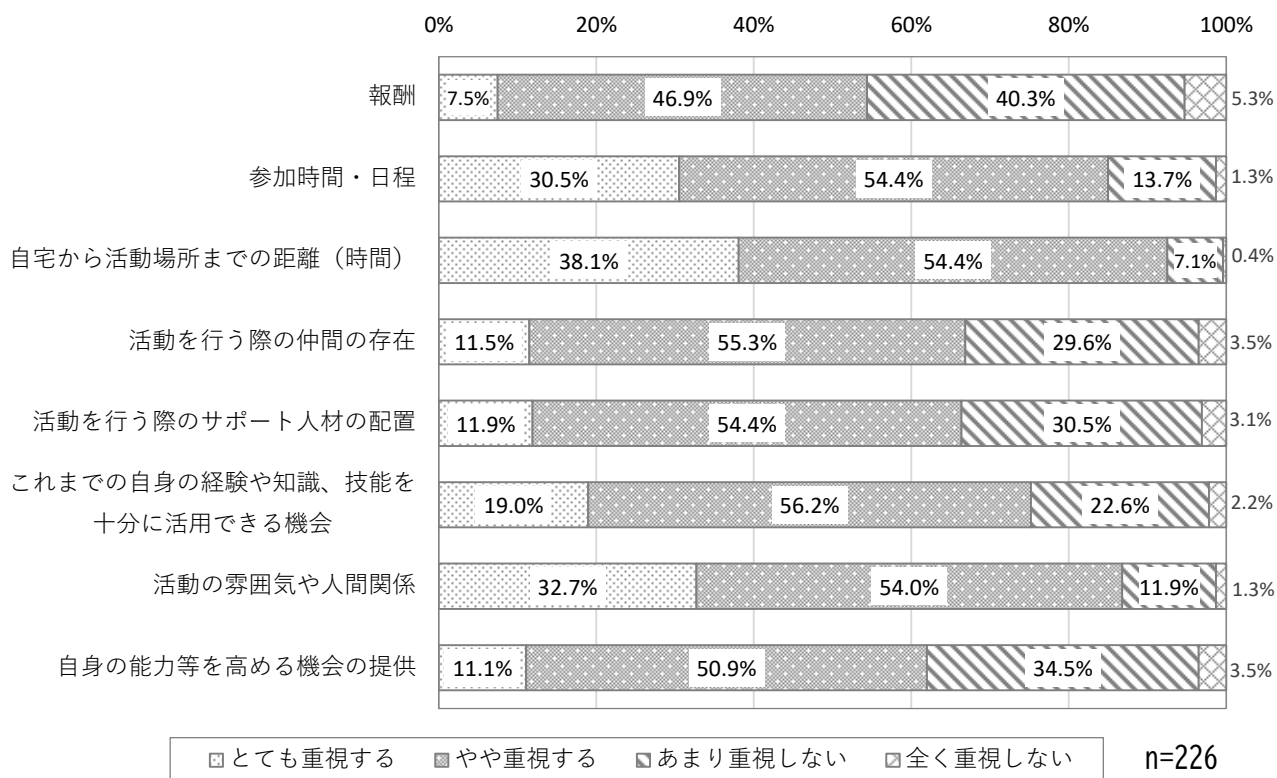
- 「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」に参加してみたいと回答した方に、その内容についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

図表 87 専門的な知識や経験を活かしたボランティアの内容（参加してみたいと思うもの）



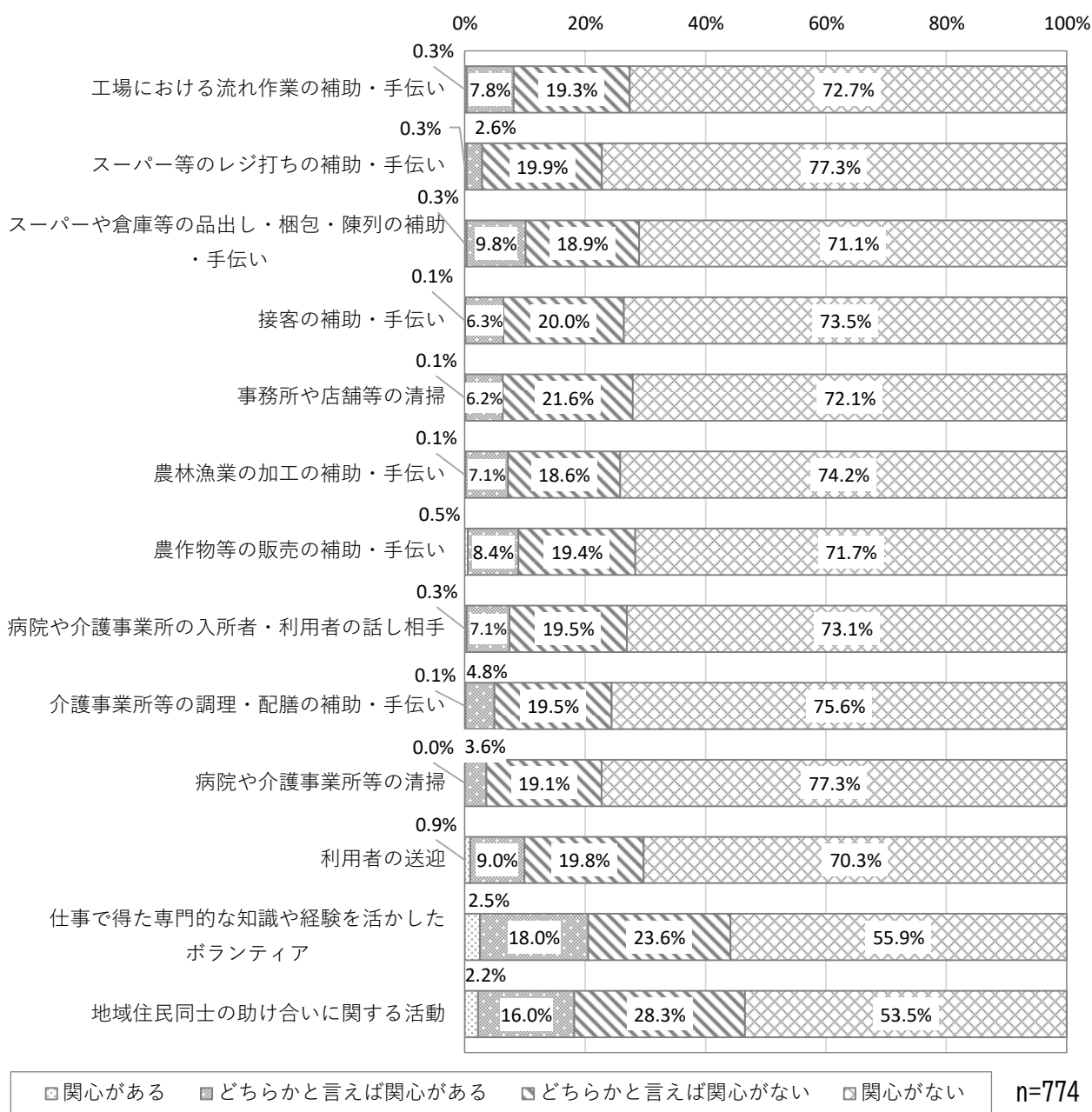
- 「就労的活動支援」に「参加したい」、「どちらかといえば参加したい」と回答した方に対し、「就労的活動」への参加にあたり重視することについてたずねたところ、「参加時間・日程」や「自宅から活動場所までの距離（時間）」、「活動の雰囲気や人間関係」といった項目を重視するとの意見が多くなっている。

図表 88 「就労的活動」への参加を検討するにあたり、重視すること



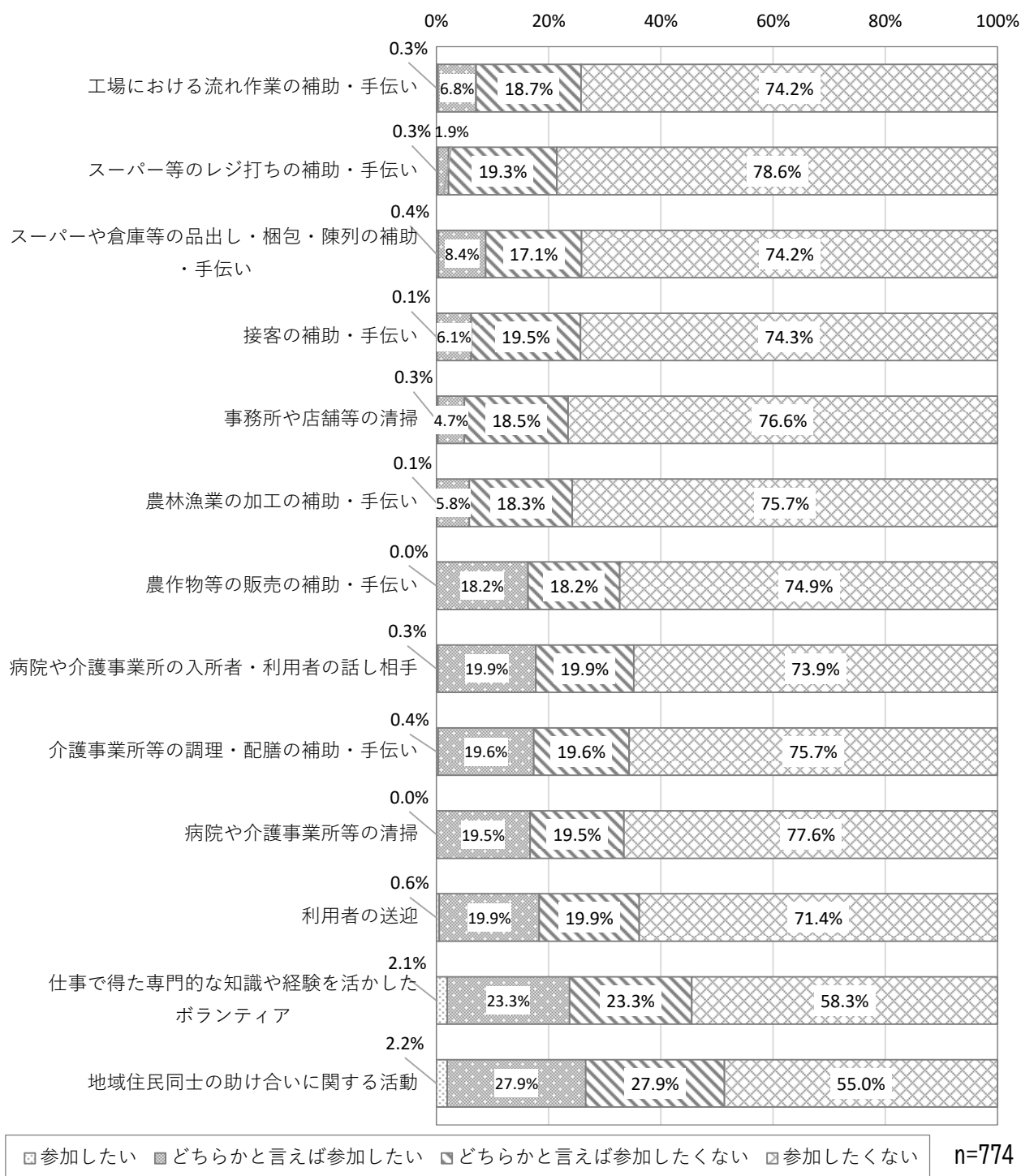
- 「就労的活動支援」に「参加したくない」、「どちらかといえば参加したくない」と回答した方に対し、「就労的活動」に類する活動のうち関心のあるものについてたずねたところ、総じて「関心がある」または「どちらかと言えば関心がある」が1割程度となっているが、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」や「地域住民同士の助け合いに関する活動」では2割程度となっており、他の活動と比べ関心が高いことが分かる。

図表 89 「就労的活動」に類する活動のうち、関心のあるもの（参加したくないと回答した方）



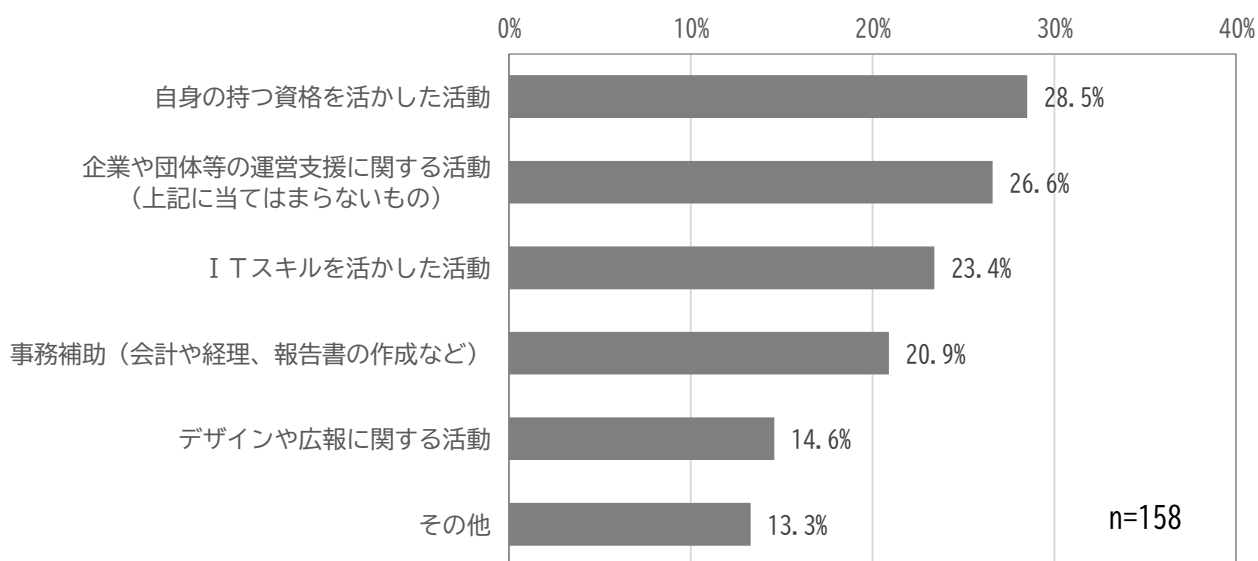
- 「就労的活動支援」に「参加したくない」、「どちらかといえば参加したくない」と回答した方に対し、「就労的活動」に類する活動のうち参加してみたいと思うものについてたずねたところ、総じて「参加したい」または「どちらかと言えば参加したい」が1～2割程度となっているが、「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」や「地域住民同士の助け合いに関する活動」では3割程度となっており、他の活動と比べ関心が高いことが分かる。

図表 90 「就労的活動」に類する活動のうち、参加したいと思うもの（参加したくないと回答した方）



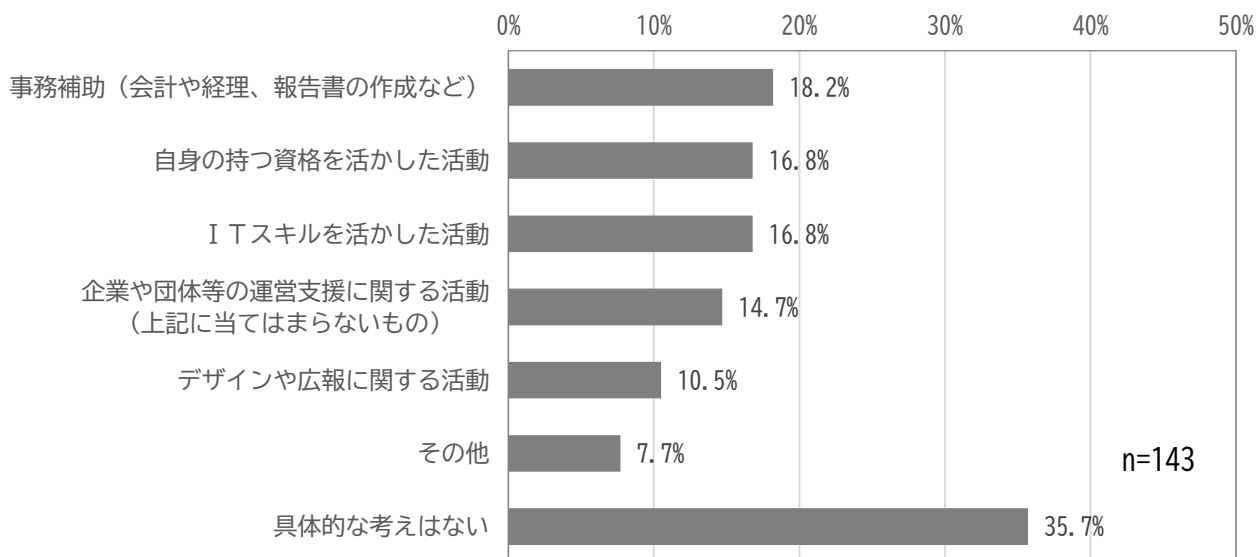
- 「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」に関心があると回答した方に、その内容についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

図表 91 専門的な知識や経験を活かしたボランティアの内容（関心のあるもの）



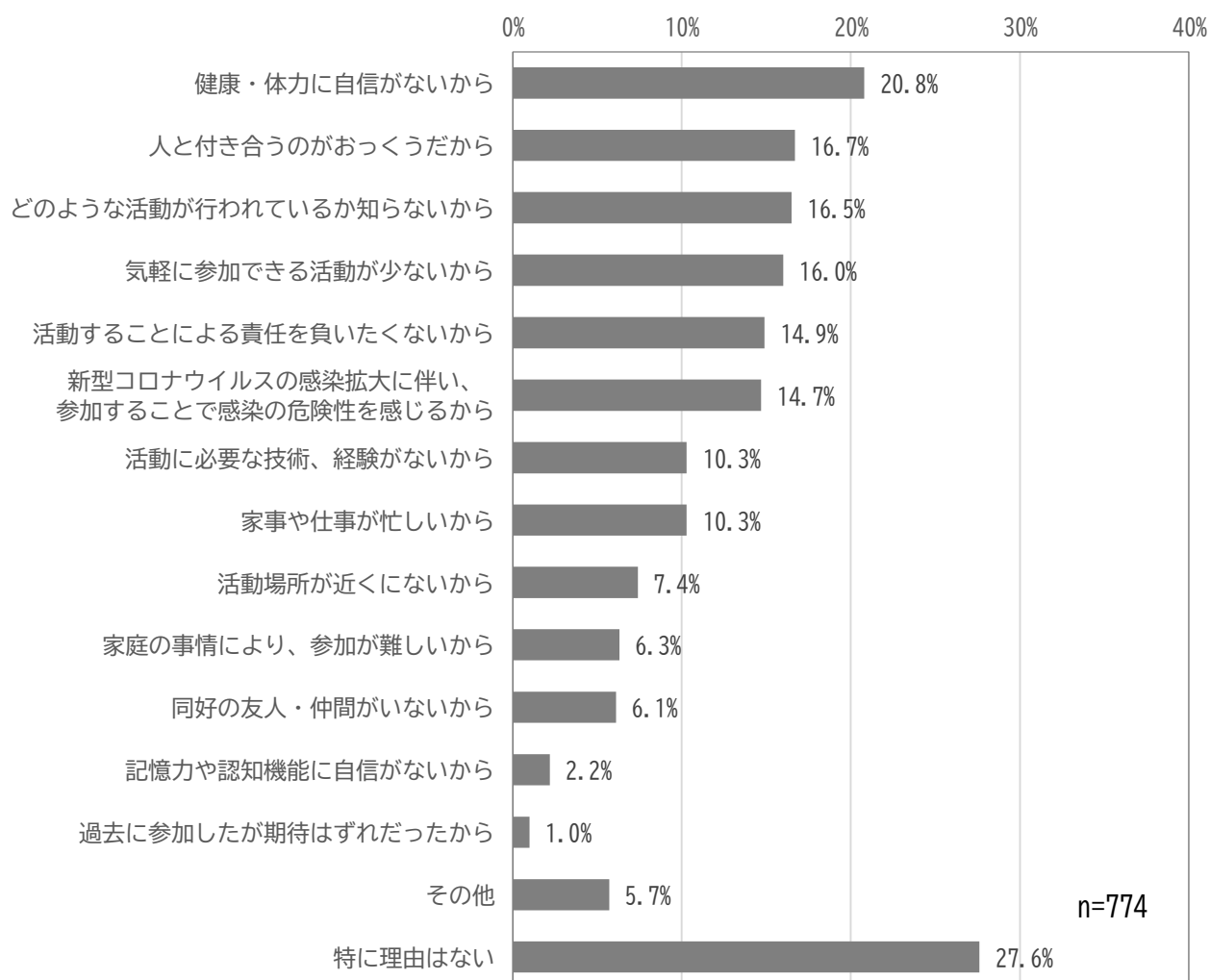
- 「仕事で得た専門的な知識や経験を活かしたボランティア」に参加したいと回答した方に、その内容についてたずねたところ、以下のような回答が得られた。

図表 92 専門的な知識や経験を活かしたボランティアの内容（参加したいと思うもの）



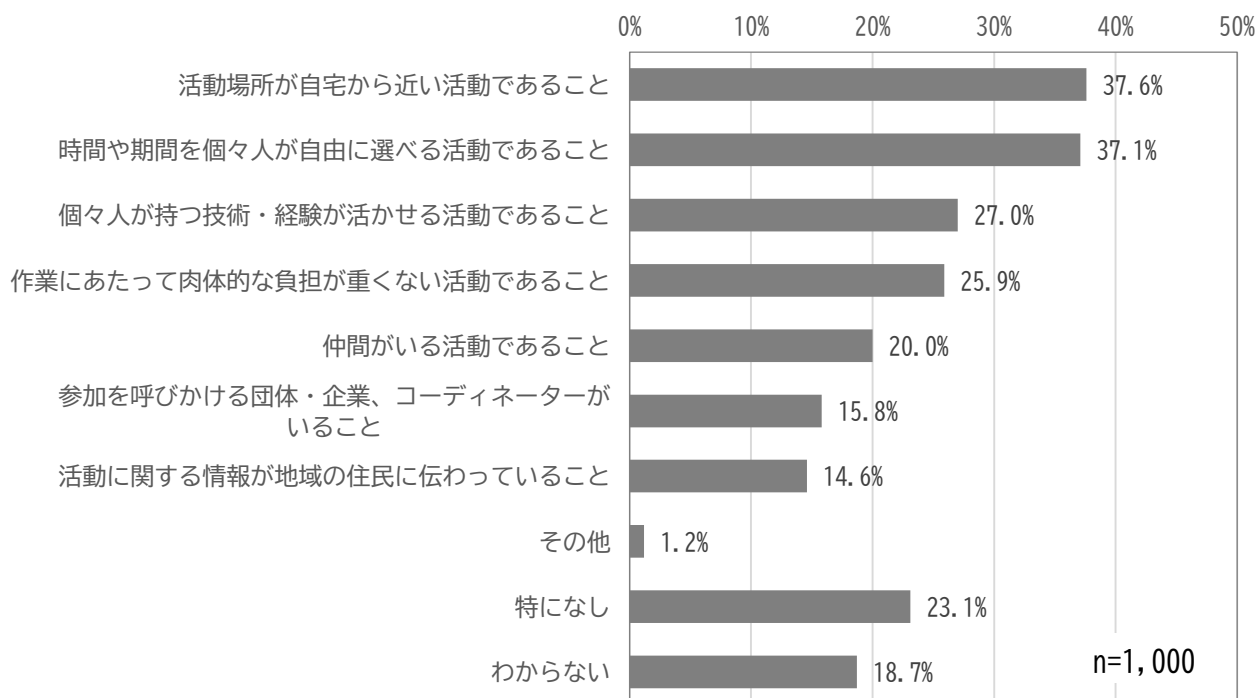
- 「就労的活動支援」に「参加したくない」、「どちらかといえば参加したくない」と回答した方に対し、「就労的活動」に参加したくないと思う理由をたずねたところ、「特に理由はない」が27.6%であった。
- 理由についての回答としては、「健康・体力に自信がないから」が20.8%と最も多く、次いで「人と付き合うのがおっくうだから」が16.7%、「どのような活動が行われているか知らないから」が16.5%となっている。

図表 93 「就労的活動」に参加したくないと思う理由



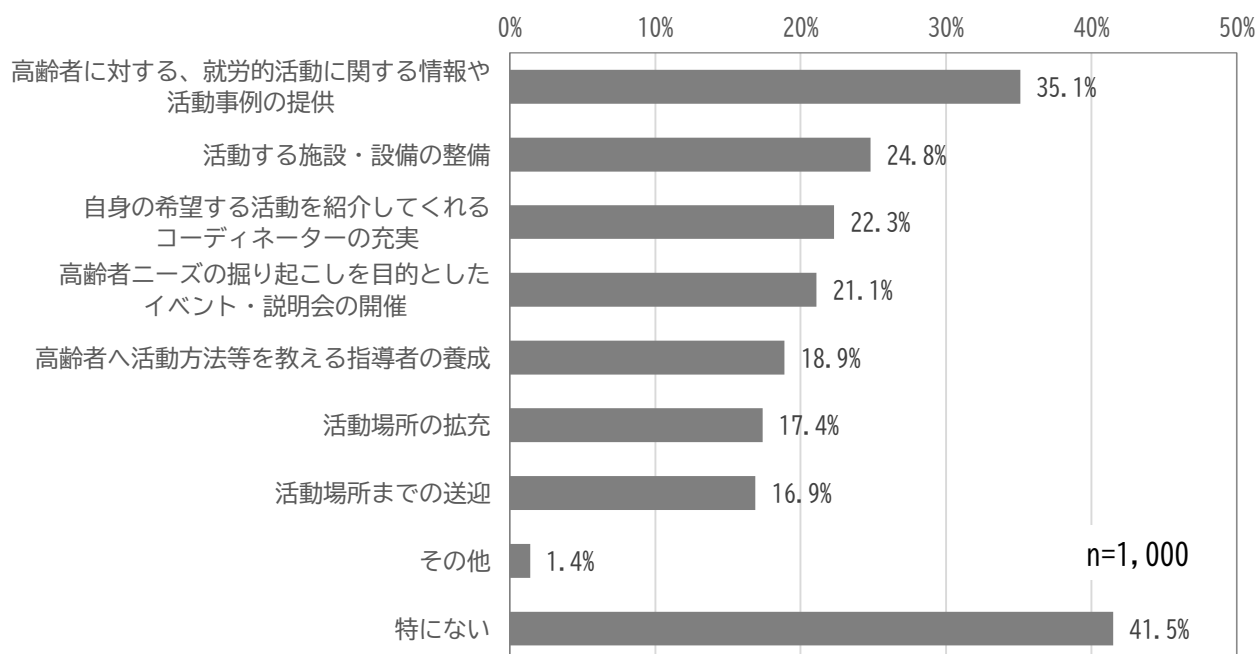
- 現在「就労的活動」に積極的でない方に、今後積極的に参加してもらうために必要と思われることについてたずねたところ、「活動場所が自宅から近い活動であること」が 37.6%と最も多く、次いで「時間や期間を個々人が自由に選べる活動であること」が 37.1%、「個々人が持つ技術・経験が活かせる活動であること」が 27.0%となっている。

図表 94 現在「就労的活動」に積極的でない方に、今後参加してもらうために必要なこと（複数回答）



- 「就労的活動」への参加促進や取組の普及・拡大に向けて、行政からどのような支援が必要と思われるかたずねたところ、「高齢者に対する、就労的活動に関する情報や活動事例の提供」が35.1%と最も多く、「活動する施設・設備の整備」が24.8%、「自身の希望する活動を紹介してくれるコーディネーターの充実」が22.3%となっている。

図表 95 「就労的活動」への参加促進や取組の普及・拡大に向けて必要な行政からの支援（複数回答）



4. 企業等アンケート調査

(1) 調査実施概要

- 就労的活動支援に関する企業側のニーズやシーズ（提供できる場や機会の可能性）を把握することを目的に、関東信越厚生局管内の自治体に事業拠点を置く企業等を対象としたアンケート調査（以下、企業等アンケート）を実施した。
- 企業等アンケートの実施概要は以下のとおりである。

図表 96 企業等アンケートの実施概要

目的	関東信越厚生局管内の自治体に拠点を置く企業等における、就労的活動に関するシーズ等の把握
対象	関東甲信越に所在する企業・団体等（2,376 件）
調査実施期間	令和4（2022）年11月28日（月）～12月23日（金）
実施方法	Web 回答画面を用いたアンケート調査
主な質問項目	・事業者属性（所在地・業種・職員規模・関東信越厚生局管内の自治体における本社・本部以外の事業拠点の有無など） ・人材の過不足感、高齢者や障害者雇用の状況 ・就労的活動の受入意向、提供可能な場・機会の内容 ・就労的活動の場・機会を提供しても良いと考える動機・理由 ・就労的活動の場・機会の提供が難しいと考える理由、課題 ・就労的活動の場・機会の提供にあたり必要と考えるサポート 等
回収数・回収率	200 件（回収率：8.4%）

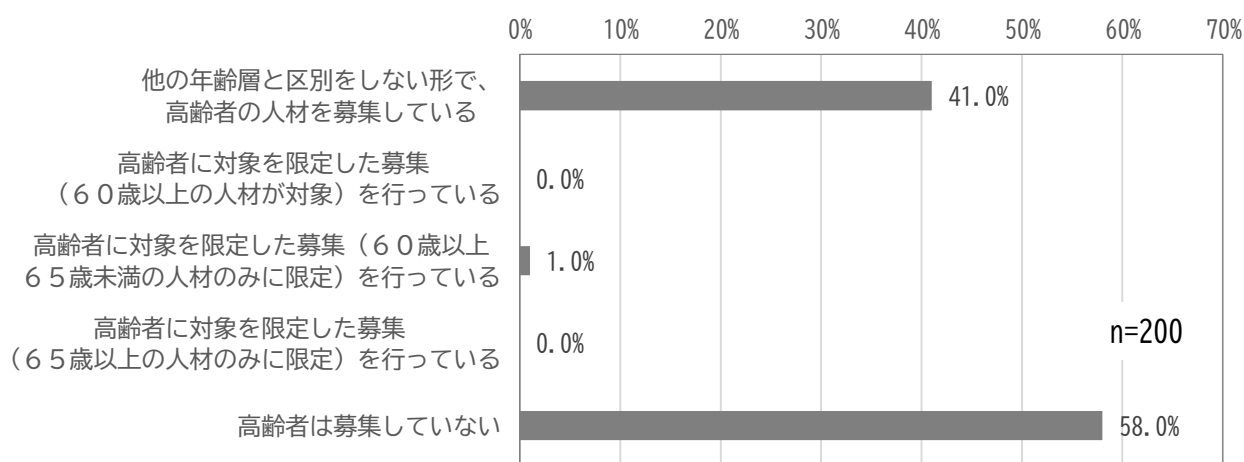
(2) 調査結果の概観

- 企業等アンケートの調査結果について、要点を抜粋すると以下のとおりである。
- 各設問の回答結果については、本章（3）に記載している。

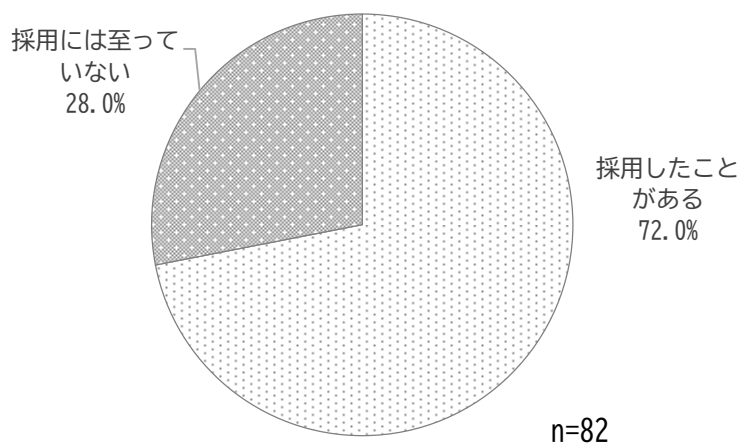
①高齢者人材の活用状況

- 高齢者人材（65歳以上）の募集状況について、58.0%が「高齢者は募集していない」と回答している。なお、高齢者を募集している企業等においては、「他の年齢層と区別しない形で、高齢者の人材を募集している」との回答が多い。
- また、高齢者人材を募集していると回答した企業等のうち、実際に高齢者人材の採用に至ったことがあるかどうかについては、「採用したことがある」が72.0%であった。

図表 97 高齢者人材の募集状況



図表 98 高齢者人材の採用状況

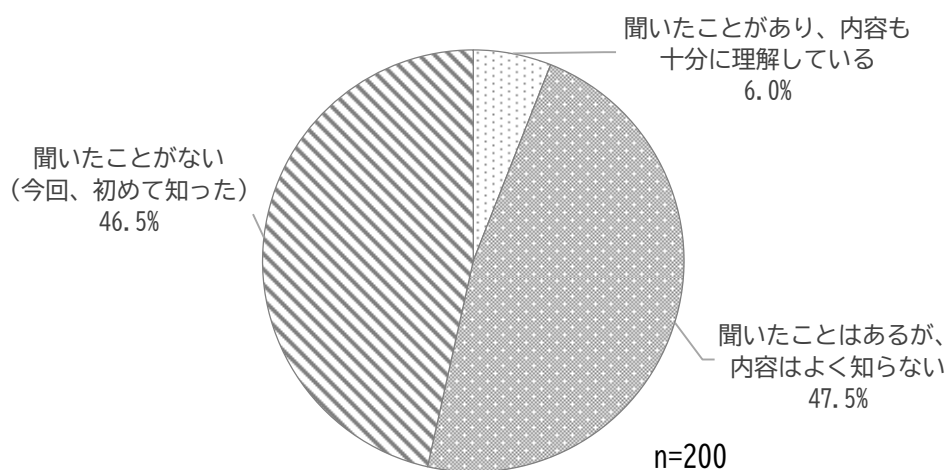


②「就労的活動支援」の認知度や活動の場の提供可能性

ア.「就労的活動支援」の認知度

- 「就労的活動」の認知度について、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が47.5%、「聞いたことがあり、内容も十分に理解している」が6.0%であり、現状において「就労的活動」の内容はあまり知られていないことがうかがえる。

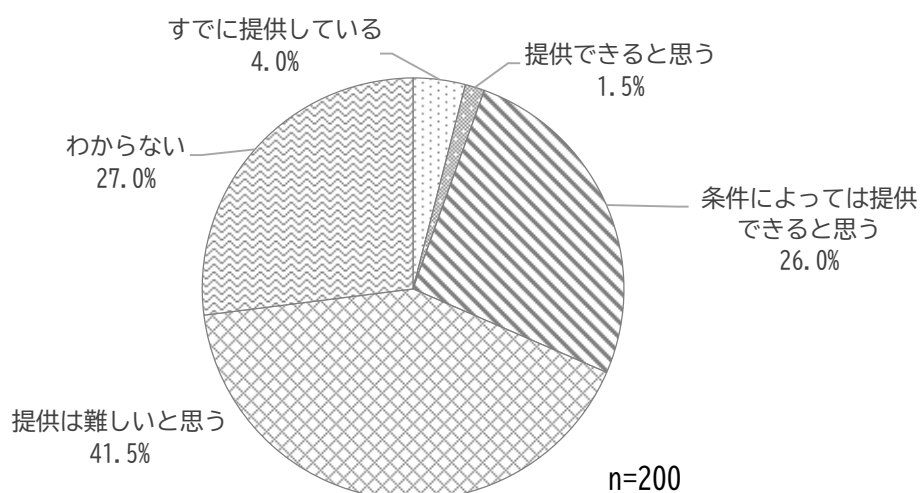
図表 99 「就労的活動支援」の認知度



イ.「就労的活動支援」の場や機会の提供可能性

- 「就労的活動」及びそれに類する活動の提供可能性については、「条件によっては提供できると思う」が26.0%となっているが、「提供は難しいと思う」が41.5%、「わからない」が27.0%であり、消極的な回答のほうが多くなっている。

図表 100 「就労的活動」の場や機会の提供可能性



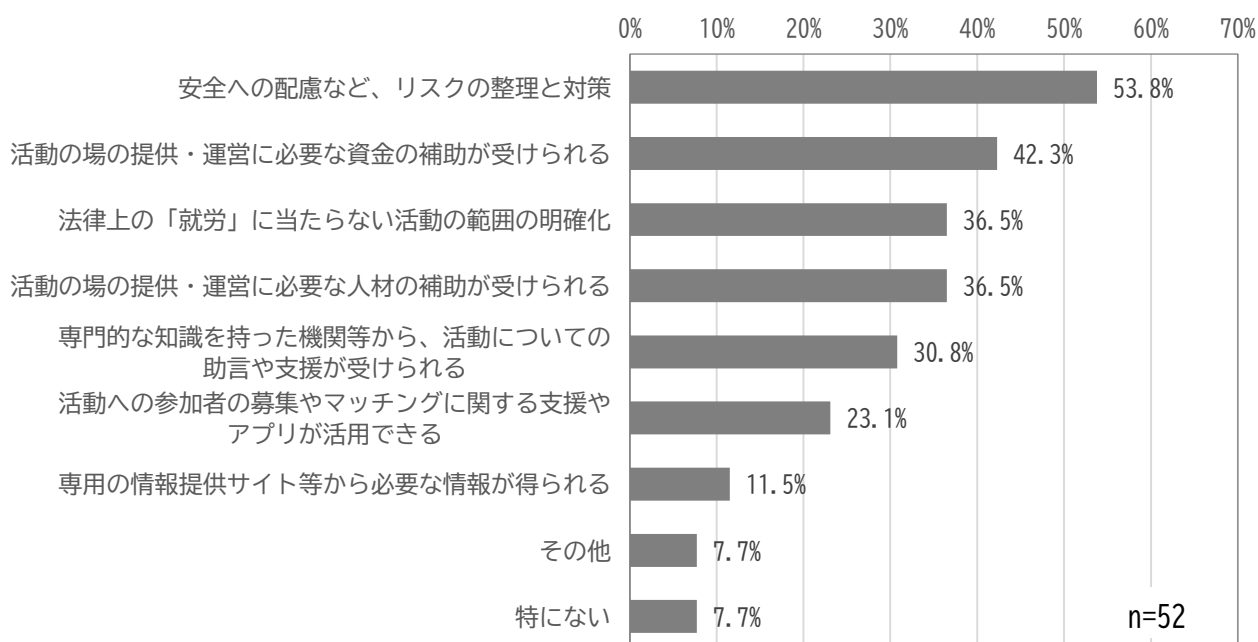
- なお、企業等から提供できる可能性のある活動機会については、以下のような回答が得られている。

図表 101 提供できる可能性のある「就労的活動」の内容

分類	件数	具体例
農作業	13	除草、水やり、収穫等の手伝い
軽作業	10	梱包、倉庫内作業、販売等の軽作業
介護現場での活動	8	レクリエーション、利用者の話し相手等
清掃	7	事務所や工場、施設等の清掃
介護等の補助	6	介護職等の補助
専門的業務	6	専門的な技術や資格を有する作業（フォークリフトの運転等の特殊作業含む）
地域活動	4	地域づくり活動への参加
送迎	3	施設利用者等の送迎車両の運転
見守り	1	見守り（安全のための監視）
交通誘導	1	交通誘導

- 「就労的活動」の場の提供可能性について、「条件によっては提供できると思う」と回答した団体等に、そのための条件についてたずねたところ、「安全への配慮など、リスクの整理と対策」が53.8%と最も多いほか、場の提供・運営に必要な資金や人材の補助が挙がっている。

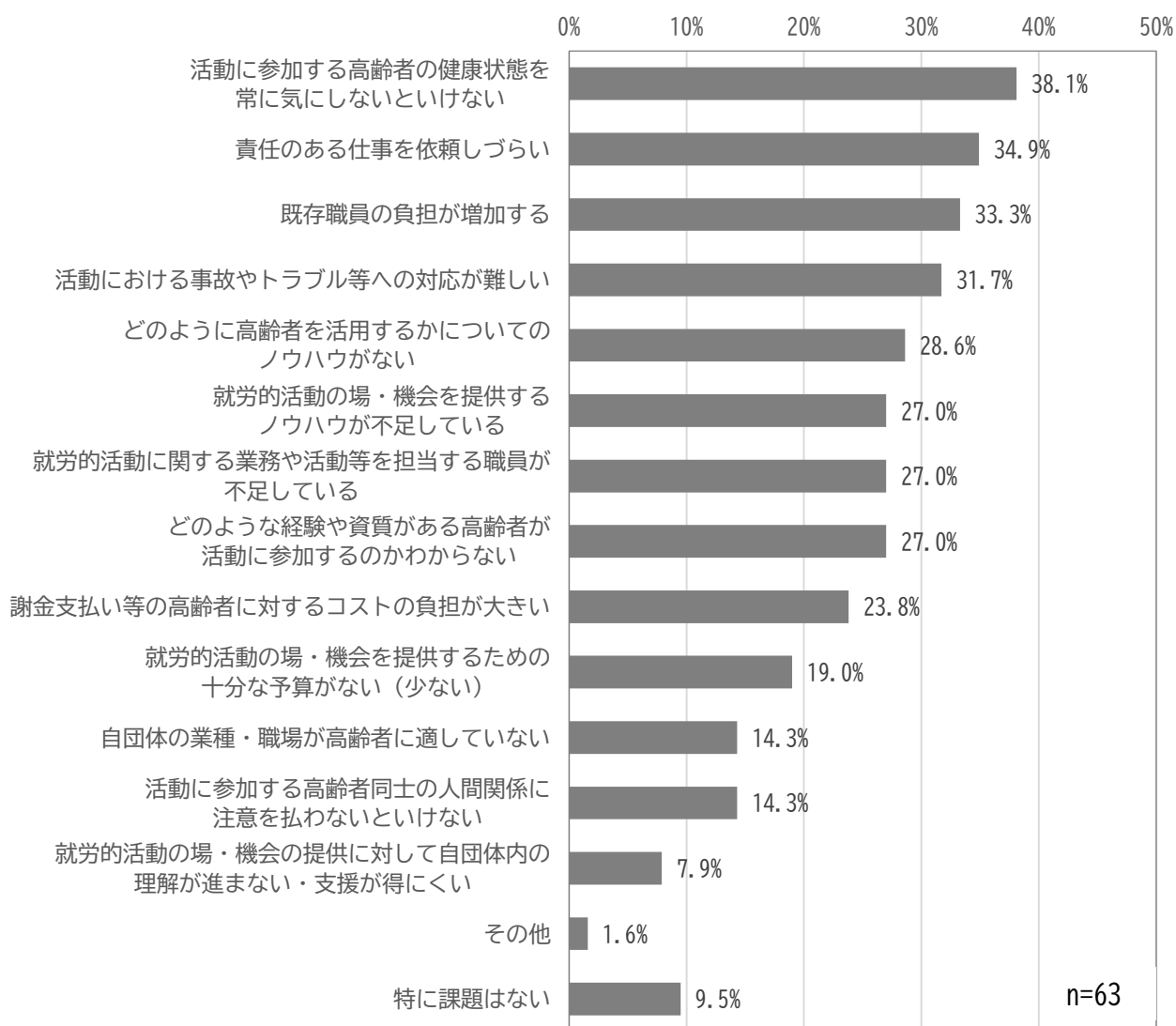
図表 102 「就労的活動」の場や機会の提供に向けて必要な条件等



ウ.「就労的活動支援」の場や機会の提供に関する課題等

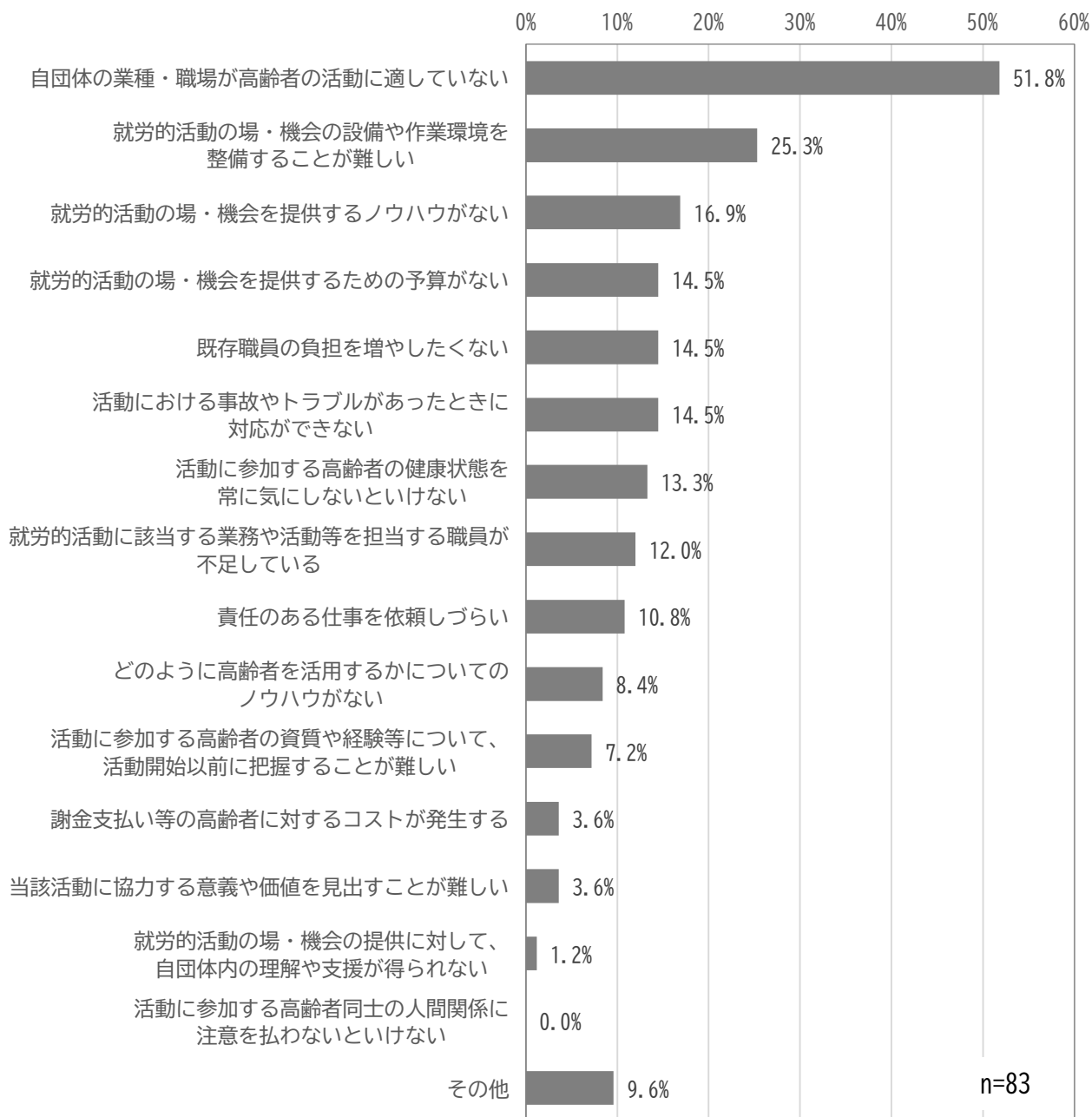
- 「就労的活動」の場を提供する上での課題として、「活動に参加する高齢者の健康状態を常に気にしないといけない」との回答が最も多く、これに次いで責任のある仕事を依頼しづらいことや既存職員の負担増、事故やトラブルへの対応等が挙げられている。

図表 103 「就労的活動」の場や機会の提供に関する課題



- 「就労的活動」の場の提供可能性について「提供することは難しい」と回答した企業等に、その理由をたずねたところ、「自団体の業種・職場が高齢者の活動に適していない」との回答が51.8%と最も多かった。

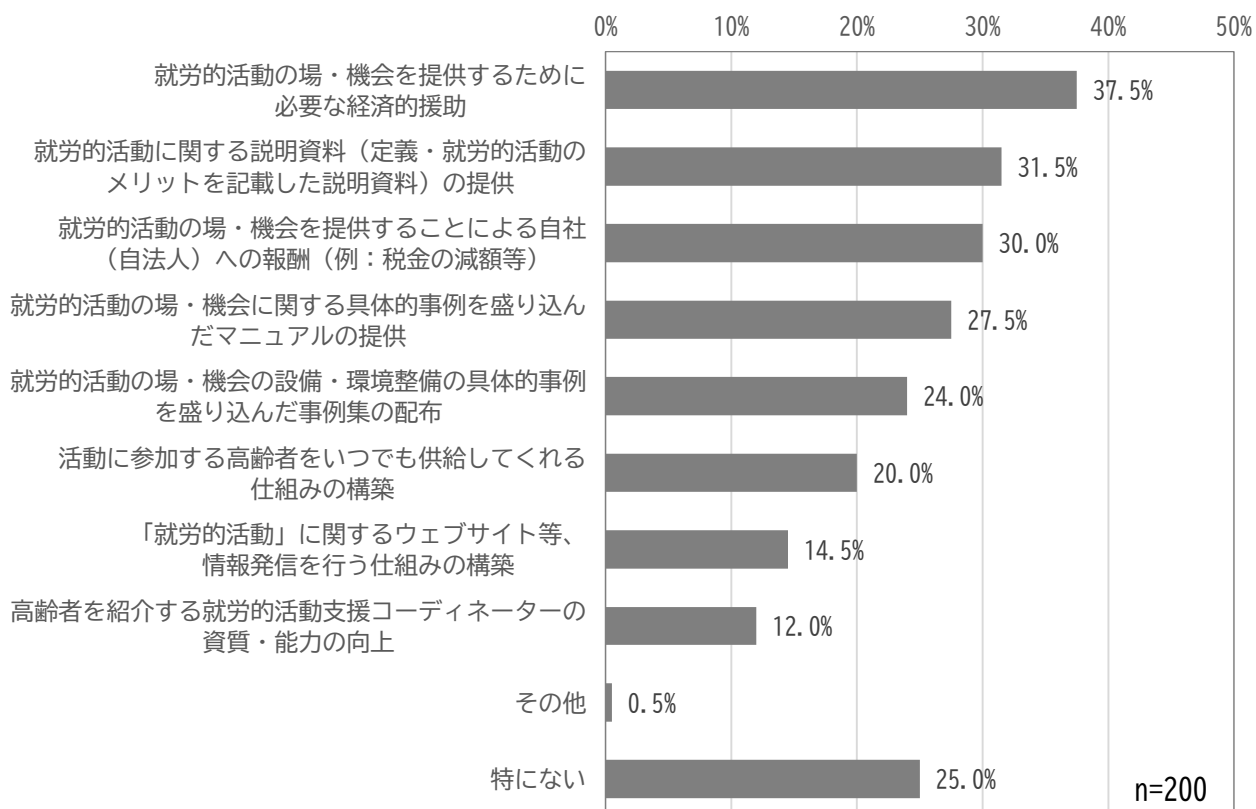
図表 104 「就労的活動」の場や機会の提供が難しいと考える理由



③今後の「就労的活動支援」への参加促進に必要な支援等

- 今後の「就労的活動」に関する取組の普及・促進に向けて、行政からの支援としてどのようなことが望ましいかについて、「就労的活動の場・機会を提供するために必要な経済的援助」が37.5%と最も多く、次いで「就労的活動に関する説明資料の提供」が31.5%、「就労的活動の場・機会を提供することによる自社（自法人）への報酬」が30.0%となっている。

図表 105 今後の「就労的活動」への参加促進に必要な支援等

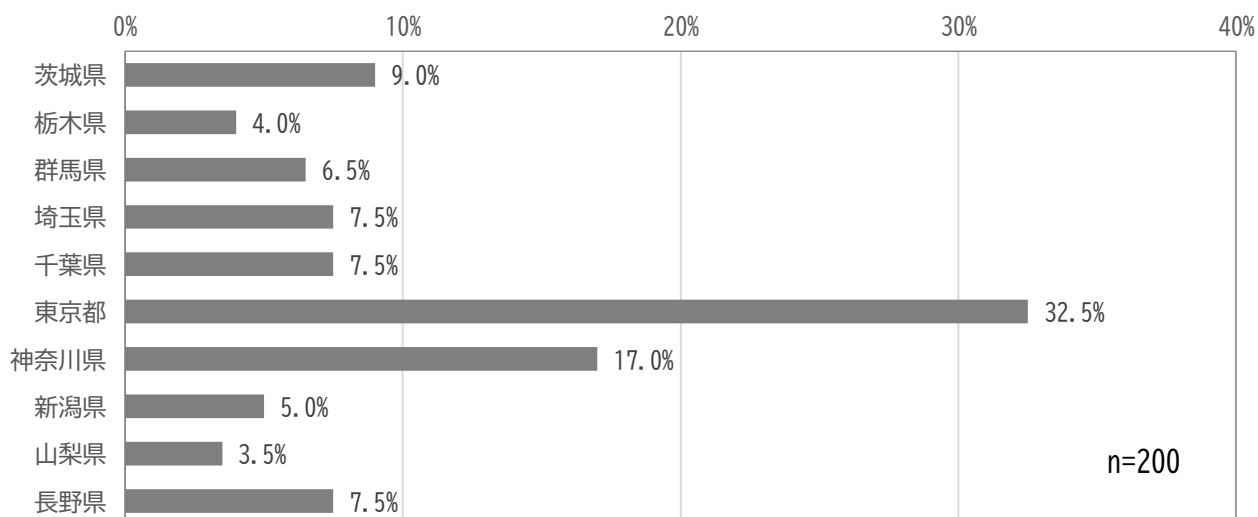


(3) 各設問の回答結果

①回答者の属性

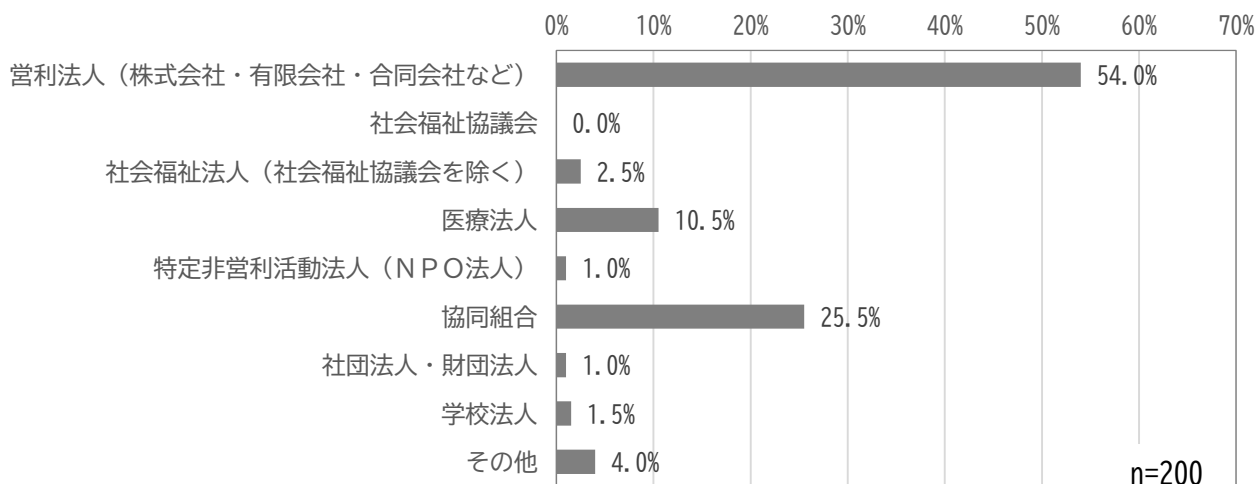
- 回答のあった企業等の所在地（都県）の分布は以下のとおりである。

図表 106 企業等の所在地（都県）



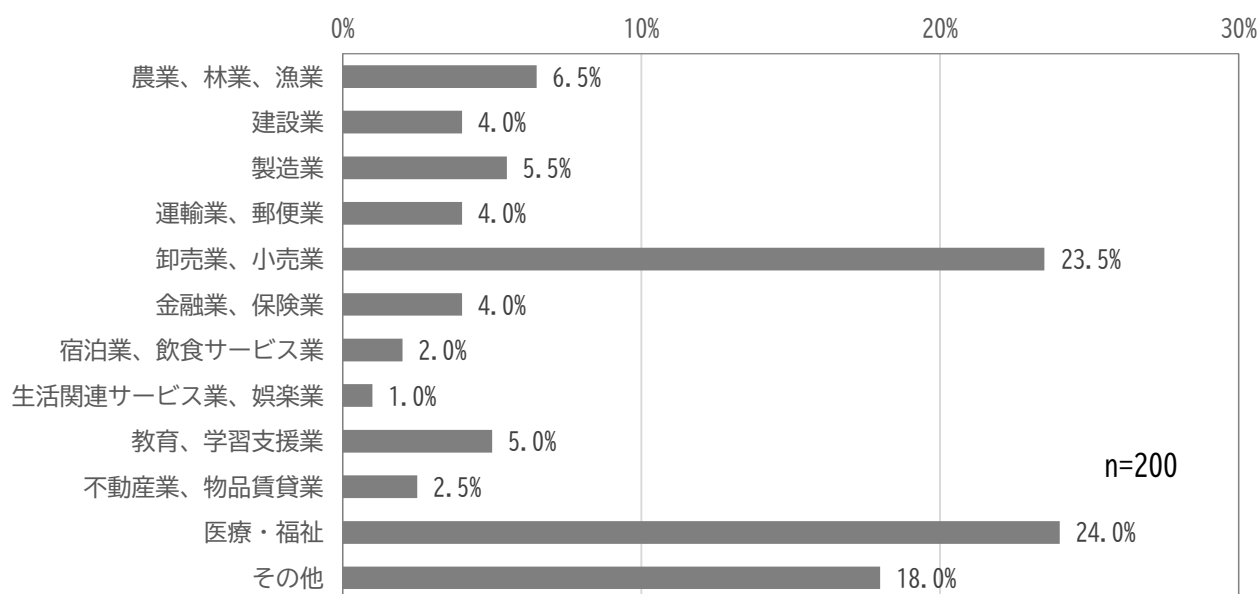
- 回答のあった企業等の種類は「営利法人（株式会社・有限会社・合同会社など）」が 54.0%と最も多く、次いで「協同組合」が 25.5%となっている。

図表 107 企業等の種類



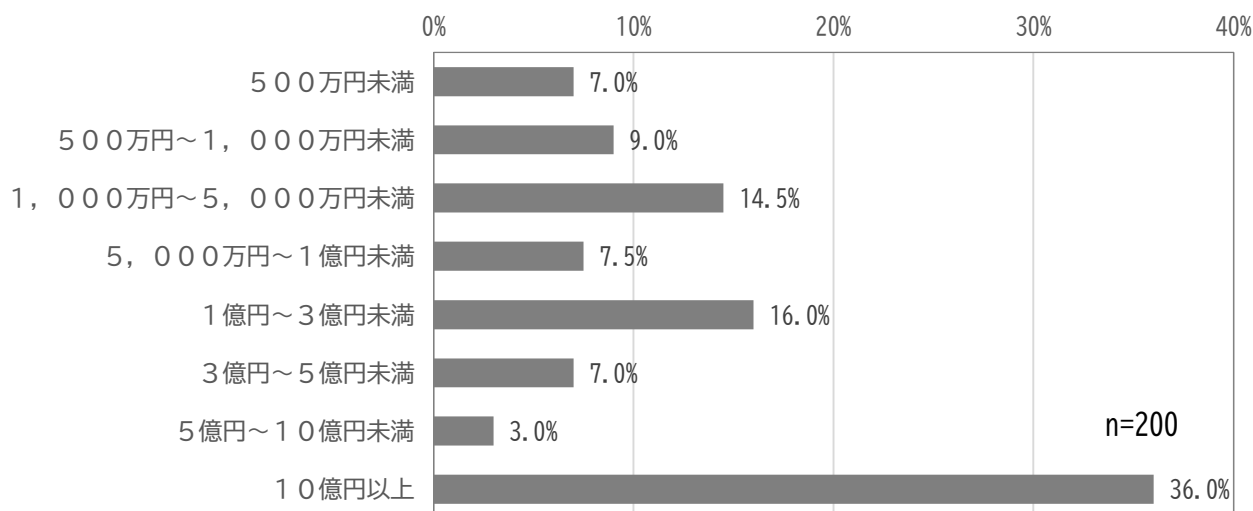
- 回答のあった企業等の産業分類は以下のとおりであり、「卸売業、小売業」や「医療・福祉」が多くなっている。

図表 108 企業等の産業分類



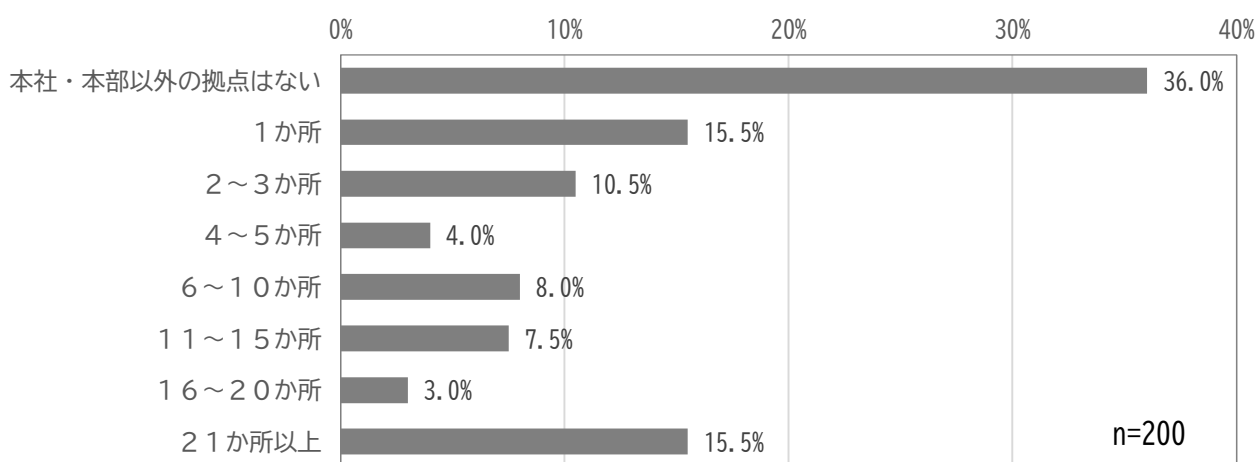
- 回答のあった企業等の純資産額は以下のとおりであり、「10 億円以上」が 36.0%と最も多い。

図表 109 企業等の純資産額

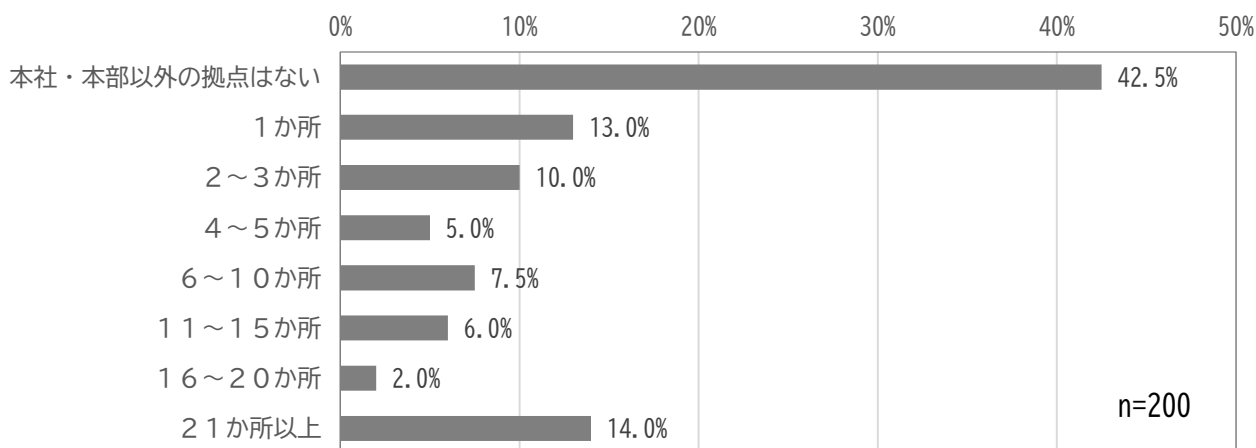


- 企業等の拠点数については、「本社・本部以外の拠点はなし」が 36.0%と最も多くなっているが、一方で「21 か所以上」など、多数の拠点を有する企業も見られる。
- また、関東甲信越に所在する拠点数については、「本社・本部以外の拠点はなし」が 42.5%と最も多くなっているが、こちらについても「21 か所以上」など、多数の拠点を有する企業も見られる。

図表 110 企業等の拠点数

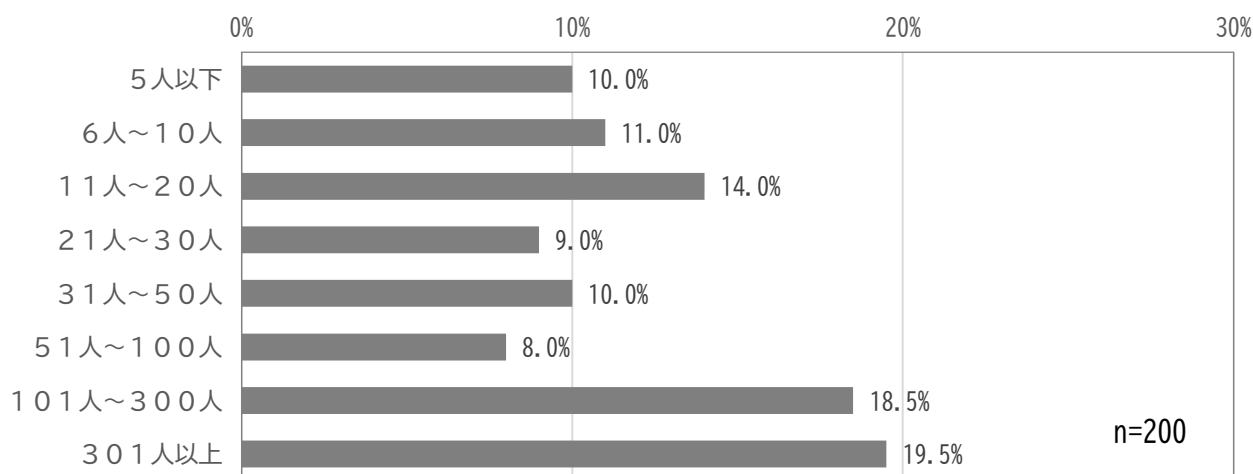


図表 111 回答のあった企業等の拠点数（関東甲信越のみ）

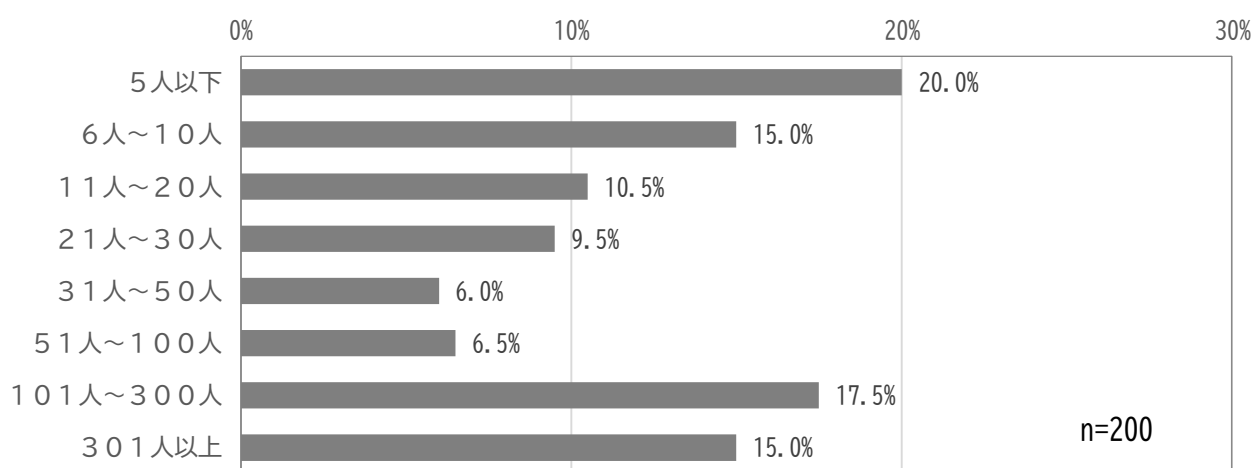


○ 企業等の従業員数の分布は以下のとおりである。

図表 112 企業等の従業員数



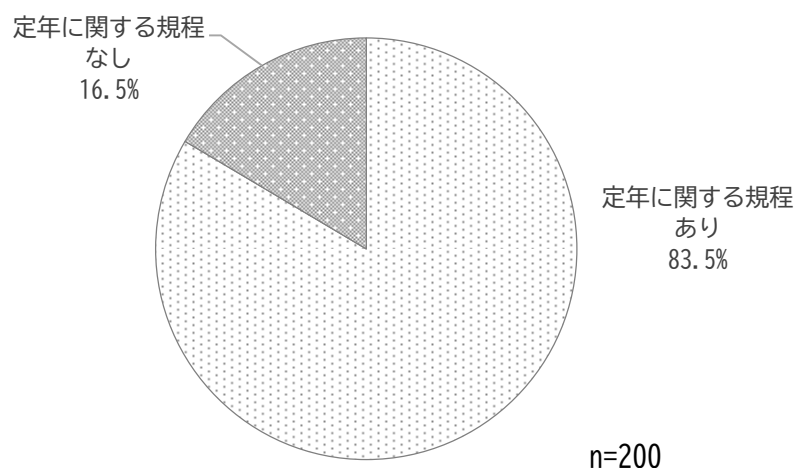
図表 113 企業等の従業員数（正規雇用のみ）



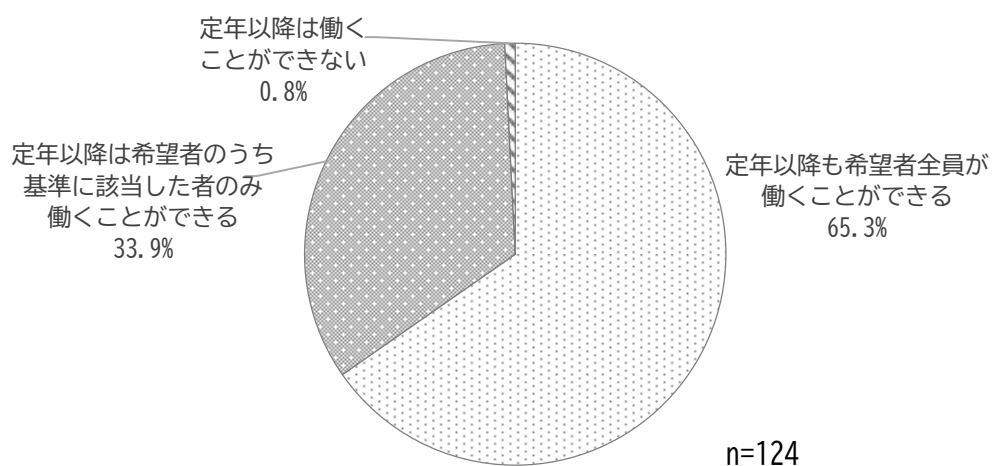
②高齢者人材の活用に関する状況

- 定年に関する規定を設けているかどうかについては、「定年に関する規定あり」が 83.5%となっている。
- また、定年に関する規定を設けている企業等に、定年後にも働き続けることができるかどうかについてたずねたところ、「定年以降も希望者全員が働くことができる」が 65.3%、「定年以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」が 33.9%となっている。

図表 114 定年に関する規程の有無

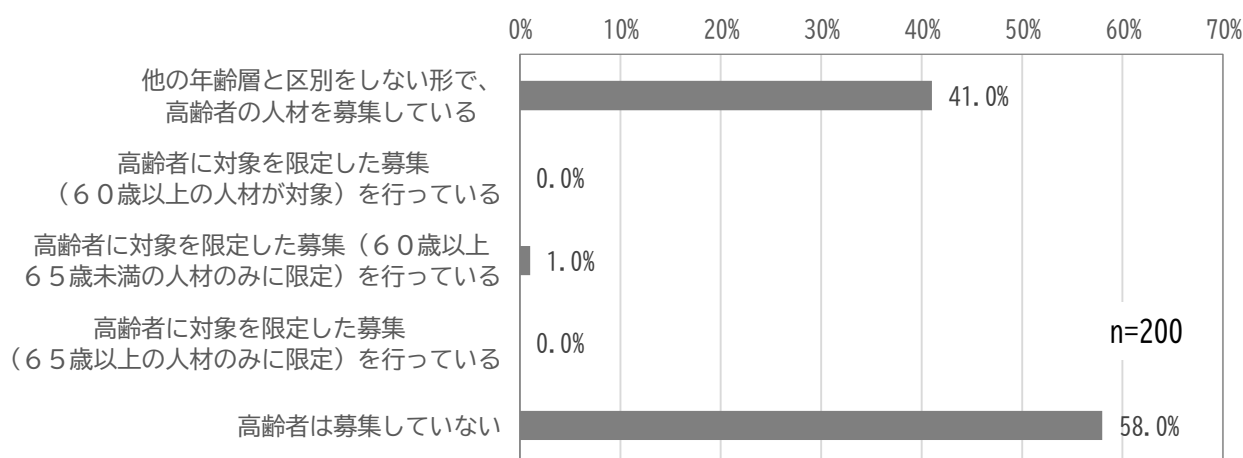


図表 115 定年後も働き続けることの可否



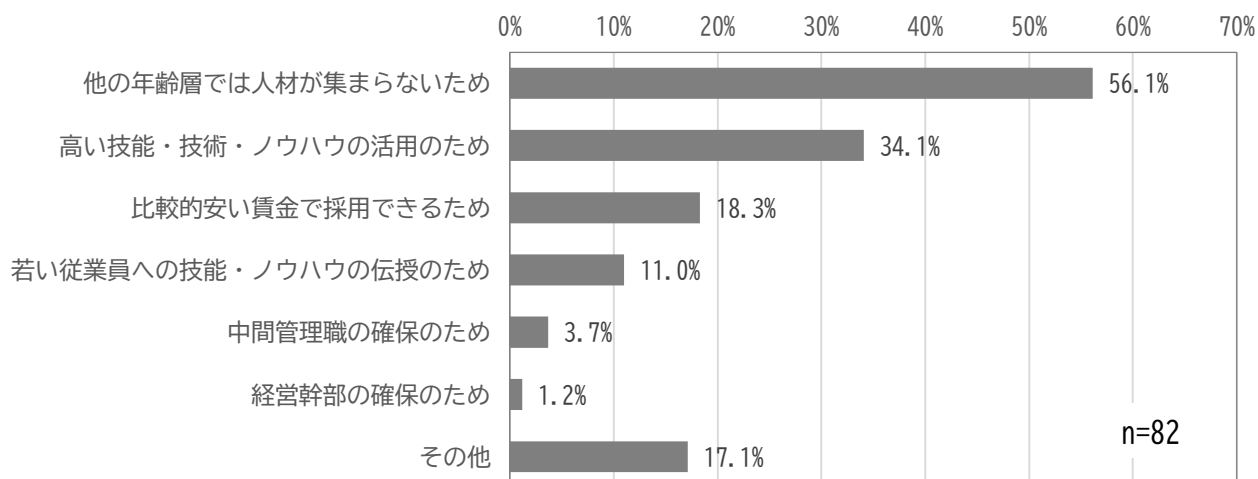
- 高齢者人材の募集について、「高齢者は募集していない」が58.0%、「他の年齢層と区別をしない形で、高齢者の人材を募集している」が41.0%となっている。

図表 116 高齢者人材の募集に関する現状（複数回答）



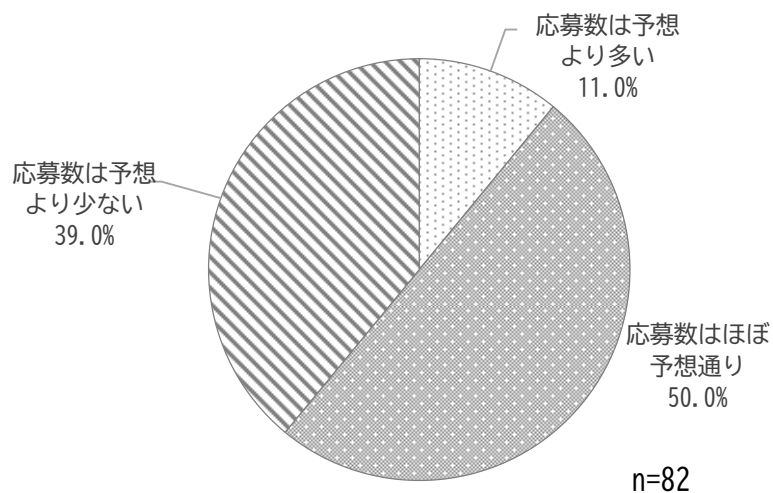
- 高齢者人材の中途採用を募集している企業等に、その理由についてたずねたところ、「他の年齢層では人材が集まらないため」が56.1%と最も多く、次いで「高い技能・技術・ノウハウの活用のため」が34.1%となっている。

図表 117 高齢者の中途採用を募集している理由（複数回答）



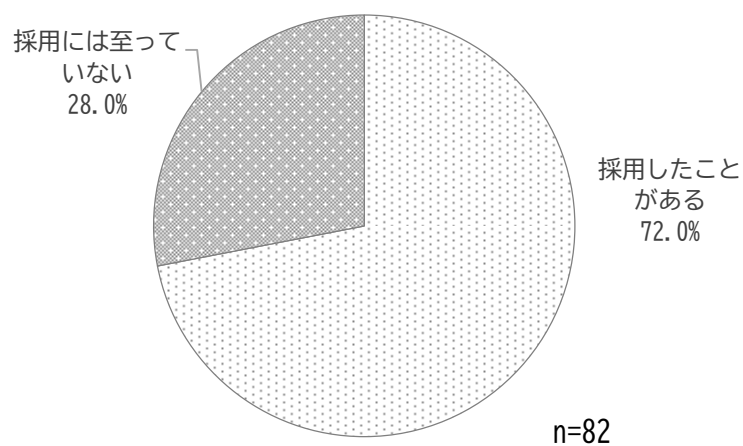
- 高齢者人材の中途採用を募集している企業等に、高齢者の応募状況についてたずねたところ、「応募数は予想より多い」が11.0%、「応募数はほぼ予想通り」が50.0%、「応募数は予想より少ない」が39.0%となっている。

図表 118 高齢者の応募状況



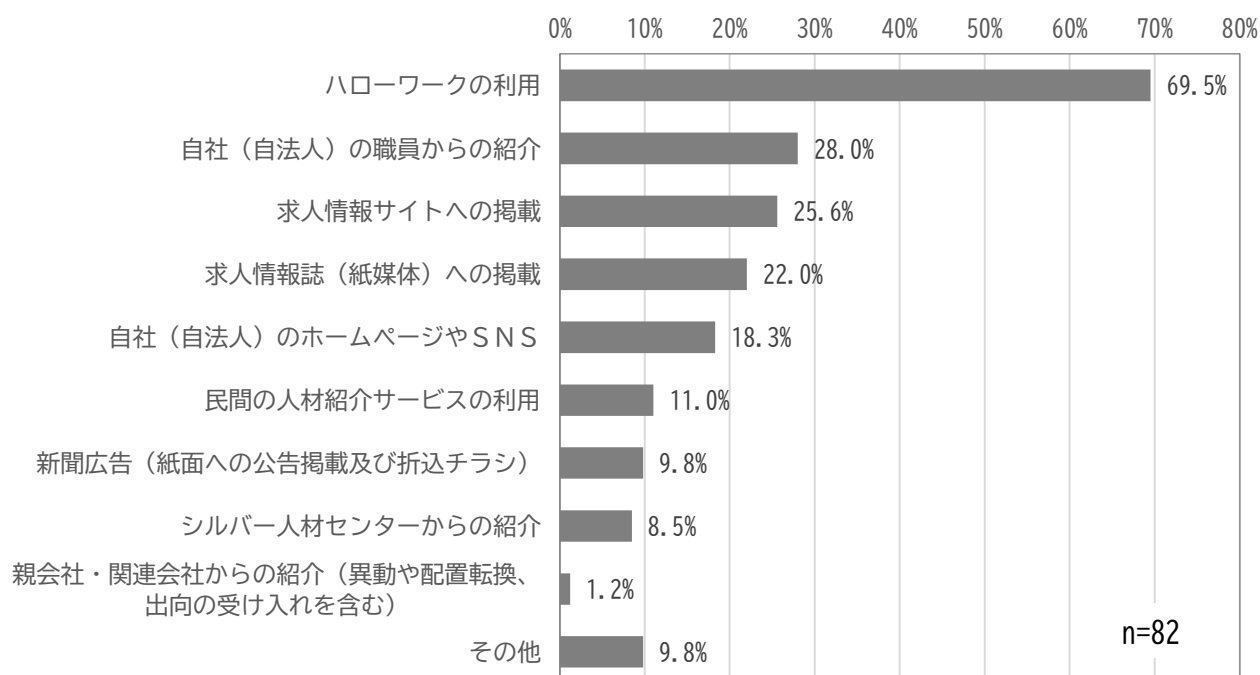
- 高齢者人材の中途採用を募集している企業等に、高齢者の採用状況についてたずねたところ、「採用したことがある」が72.0%、「採用には至っていない」が28.0%となっている。

図表 119 高齢者の採用状況



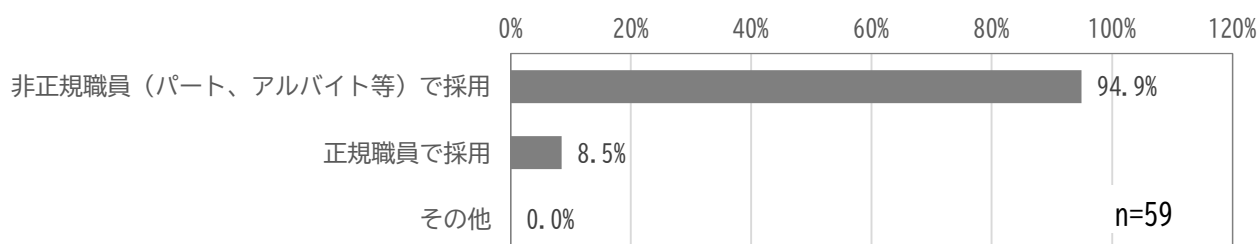
- 高齢者人材の中途採用を募集している企業等に、高齢者の募集方法についてたずねたところ、「ハローワークの利用」が69.5%と、他の方法と比べて割合が高くなっている。

図表 120 高齢者の中途採用に関する募集方法（複数回答）



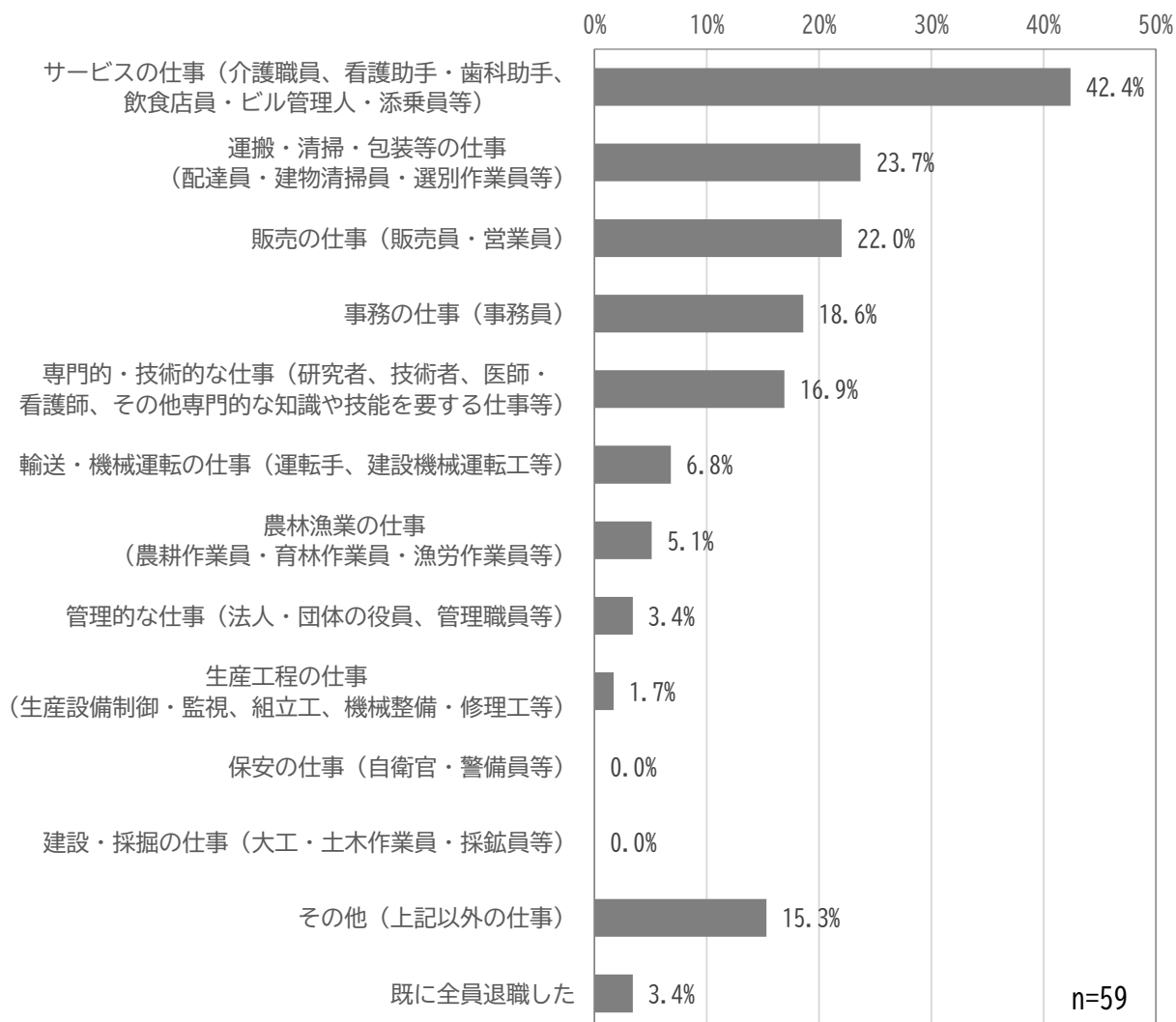
- 高齢者人材を採用したと回答した企業等に、採用した高齢者の勤務形態についてたずねたところ、「非正規職員（パート、アルバイト等）で採用」が94.9%となっている。

図表 121 中途採用した高齢者の勤務形態（複数回答）



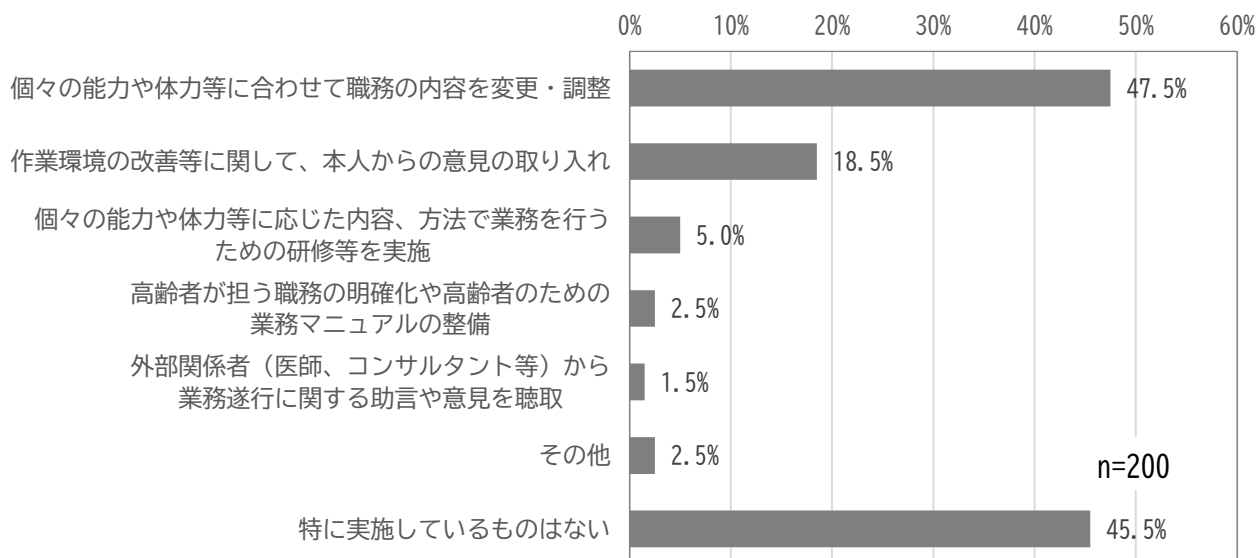
- 高齢者人材を採用したと回答した企業等に、採用した高齢者が行っている仕事の内容についてたずねたところ、「サービスの仕事」が42.4%と最も多く、次いで「運搬・清掃・包装等の仕事」が23.7%、「販売の仕事」が22.0%となっている。

図表 122 採用された高齢者が行っている仕事（複数回答）



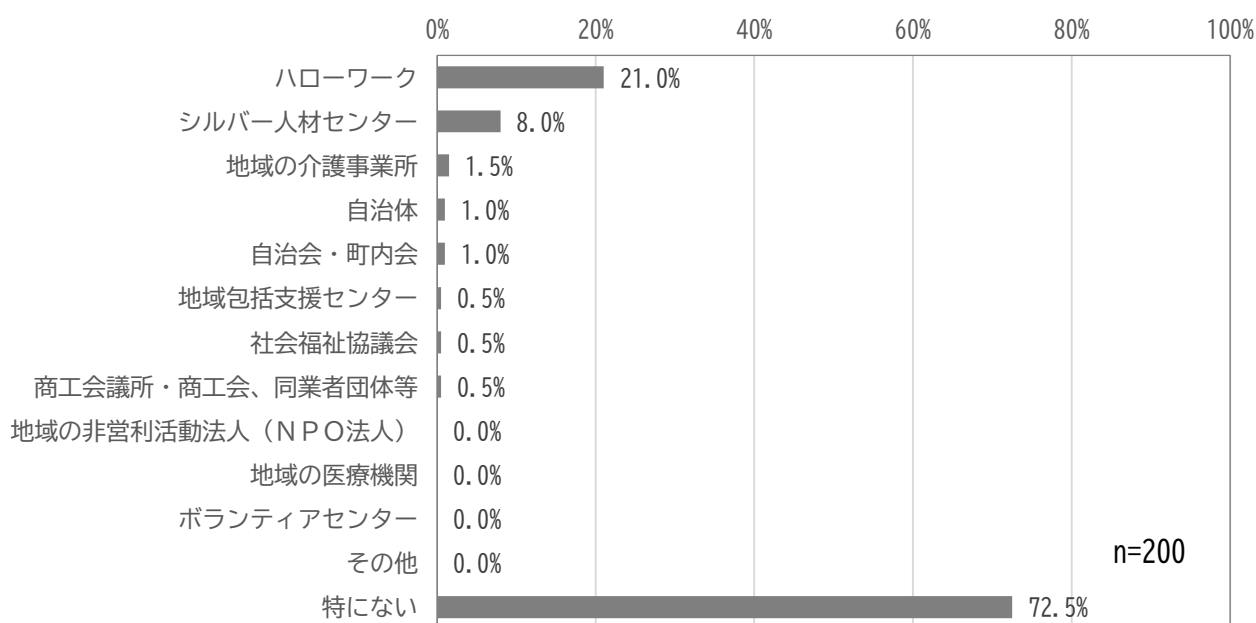
- 高齢者の業務について配慮や支援等を行っていることについてたずねたところ、「個々の能力や体力等に合わせて職務の内容を変更・調整」が 47.5%となっている。なお、「特に実施しているものはない」との回答が 45.5%であった。

図表 123 高齢者の業務について、配慮や支援等を行っていること（複数回答）



- 高齢者の雇用や業務内容のマッチング等に関して、連携や協力を行っている団体や機関等についてたずねたところ、「特にない」が 72.5%であり、連携等を行っている団体等については「ハローワーク」が 21.0%、「シルバー人材センター」が 8.0%であった。

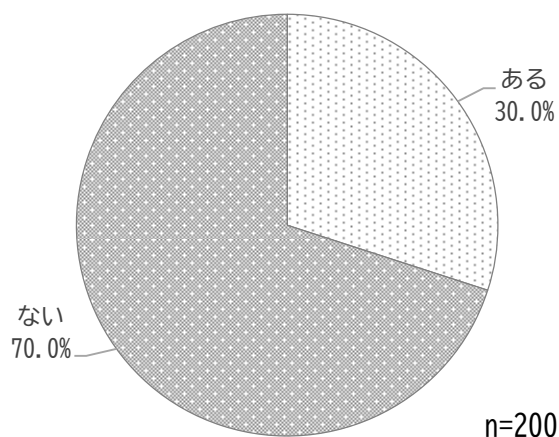
図表 124 高齢者の雇用や業務内容のマッチング等に関して、連携や協力を行っている団体や機関等（複数回答）



③「就労的活動支援」の認知度や高齢者の社会参加に関する意識

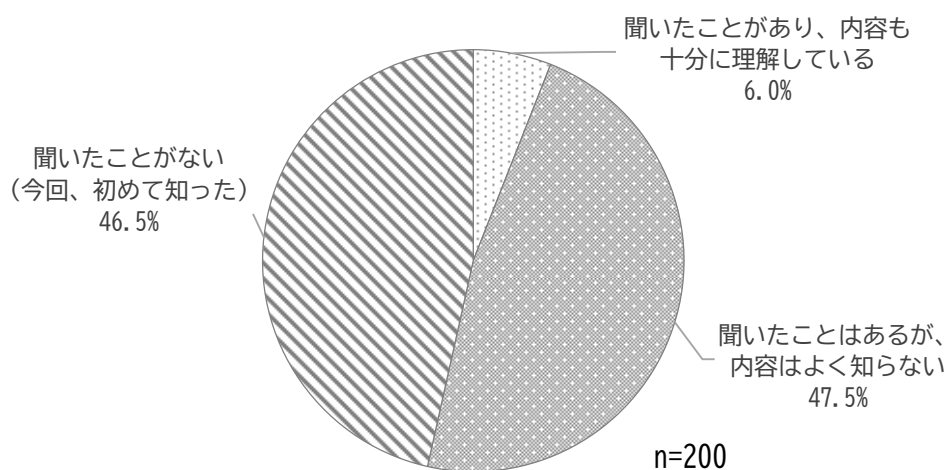
- 地域の高齢者に手伝ってほしいことや、高齢者の知識・経験が活かせそうだと思うことがあるかどうかたずねたところ、「ある」が30.0%、「ない」が70.0%であった。

図表 125 地域の高齢者に手伝ってほしいこと、高齢者の知識・経験が活かせそうだと思うことの有無



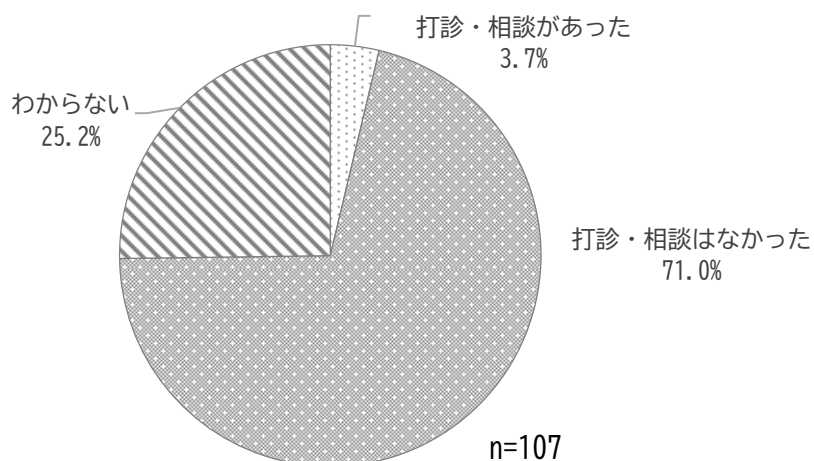
- 「就労的活動支援」について知っているかどうかたずねたところ、「聞いたことがあり、内容も十分に理解している」が6.0%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が47.5%、「聞いたことがない（今回、初めて知った）」が46.5%であった。

図表 126 「就労的活動支援」の認知度



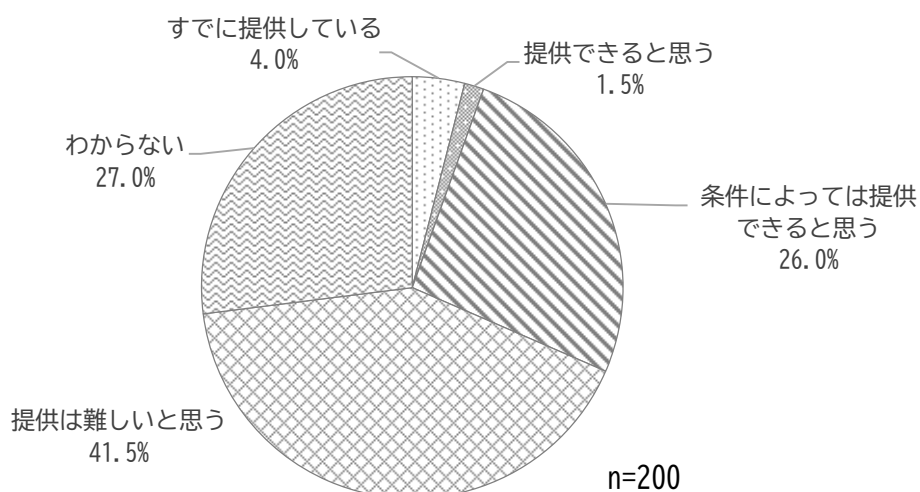
- 「就労的活動支援」について「聞いたことがない（今回、初めて知った）」以外の回答をした企業等に、「就労的活動支援」に関する、自治体等からの打診や相談があったかどうかたずねたところ、「打診・相談があった」が3.7%、「打診・相談はなかった」が71.0%であった。

図表 127 「就労的活動支援」に関する、自治体等からの打診や相談の有無



- 「就労的活動支援」の場や機会として提供できることがあるかどうかたずねたところ、「すでに提供している」が4.0%、「提供できると思う」が1.5%、「条件によっては提供できると思う」が26.0%であり、活動の場や機会の提供に前向きな回答が31.5%となっている。
- 一方、「提供は難しいと思う」は41.5%、「わからない」が27.0%であった。

図表 128 「就労的活動」の場や機会の提供可能性



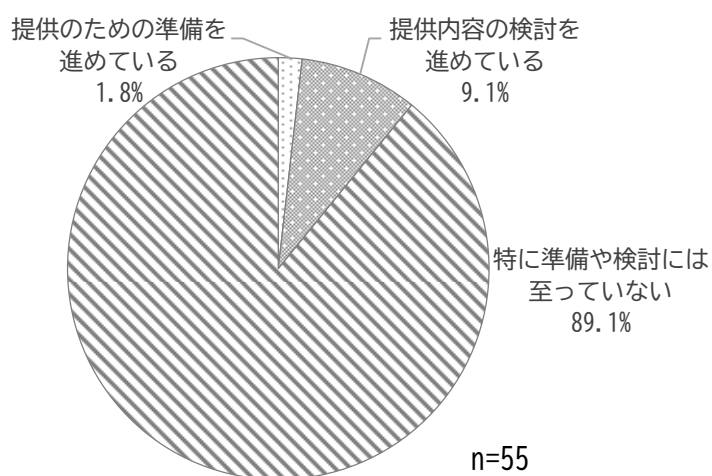
- なお、企業等から提供できる可能性のある活動機会については、以下のような回答が得られている。

図表 129 提供できる可能性のある「就労的活動」の内容

分類	件数	具体例
農作業	13	除草、水やり、収穫等の手伝い
軽作業	10	梱包、倉庫内作業、販売等の軽作業
介護現場での活動	8	レクリエーション、利用者の話し相手等
清掃	7	事務所や工場、施設等の清掃
介護等の補助	6	介護職等の補助
専門的業務	6	専門的な技術や資格を有する作業（フォークリフトの運転等の特殊作業含む）
地域活動	4	地域づくり活動への参加
送迎	3	施設利用者等の送迎車両の運転
見守り	1	見守り（安全のための監視）
交通誘導	1	交通誘導

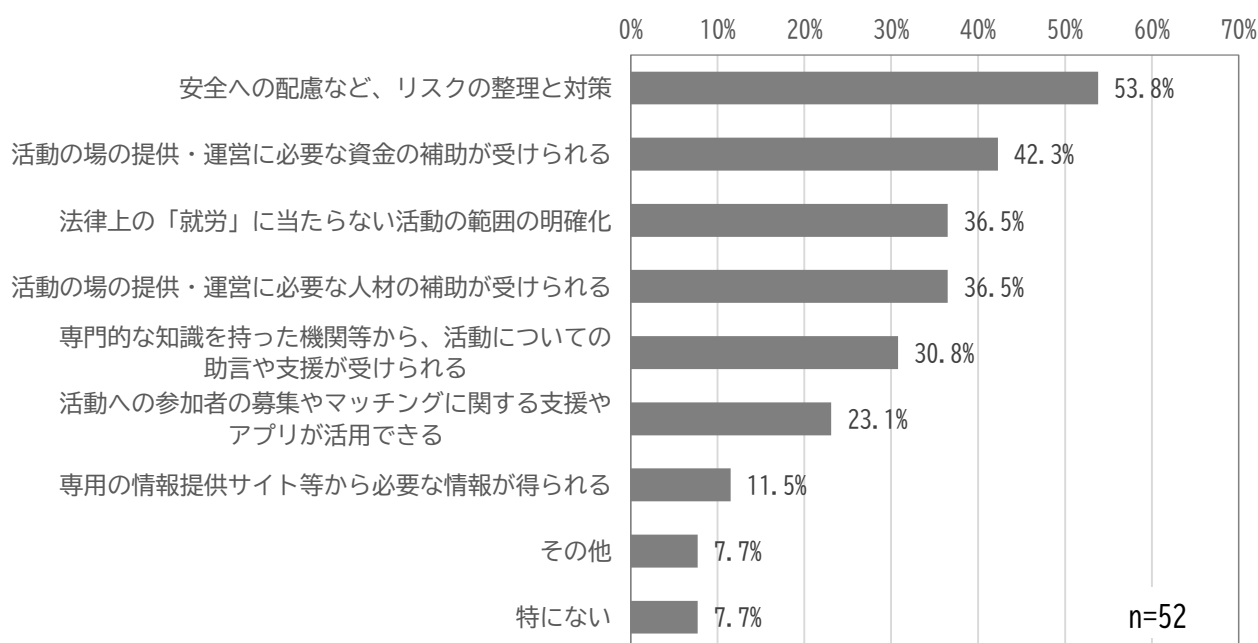
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供について「提供できると思う」、または「条件によっては提供できると思う」と回答した企業等に、活動の場や機会の提供に向けた準備や検討の状況をたずねたところ、「提供のための準備を進めている」が 1.8%、「提供内容の検討を進めている」が 9.1%、「特に準備や検討には至っていない」が 89.1%となっている。

図表 130 「就労的活動」の場や機会の提供に向けた準備や検討の状況



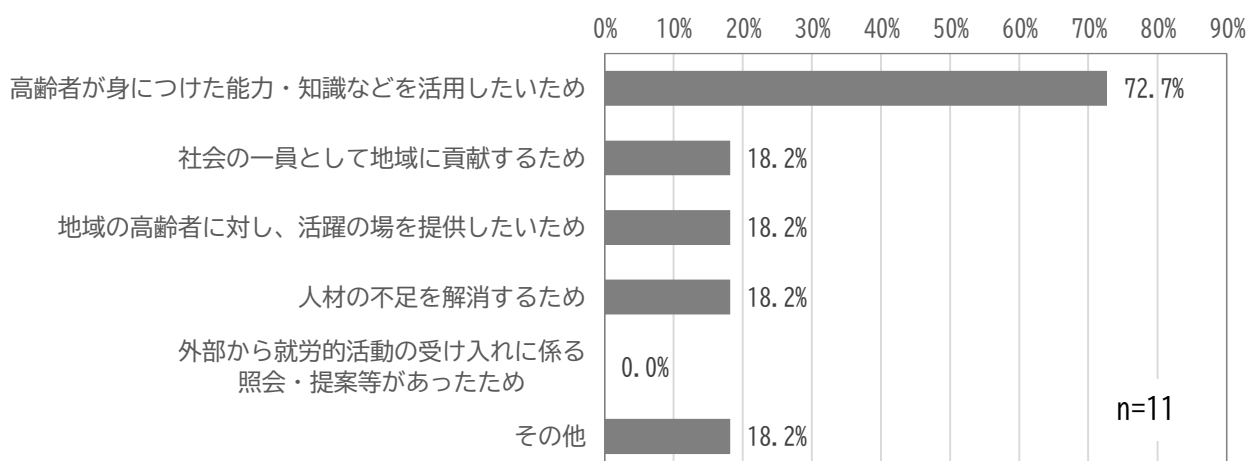
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供可能性について「条件によっては提供できると思う」と回答した企業等に、活動の場や機会の提供に向けて整備が必要と思われる条件をたずねたところ、「安全への配慮など、リスクの整理と対策」が53.8%と最も多く、次いで「活動の場の提供・運営に必要な資金の補助が受けられる」が42.3%、「法律上の『就労』に当たらない活動の範囲の明確化」・「活動の場の提供・運営に必要な人材の補助が受けられる」がともに36.5%となっている。

図表 131 「就労的活動」の場や機会の提供に向けて整備が必要な条件（複数回答）



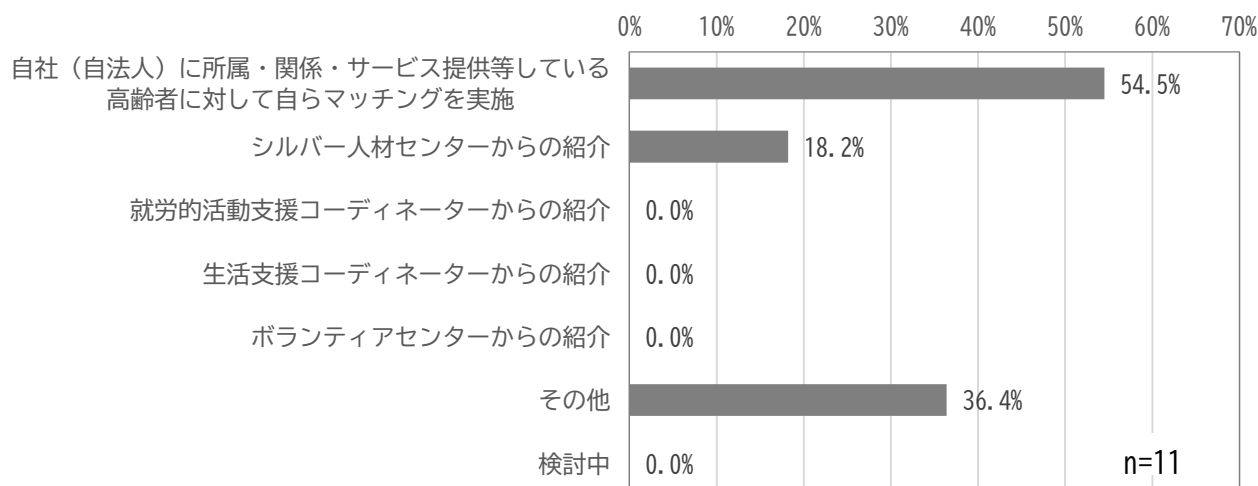
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供可能性について「すでに提供している」または「提供できると思う」と回答した企業等に、「就労的活動」の場や機会を提供してもよいと考える動機や理由についてたずねたところ、「高齢者が身につけた能力・知識などを活用したいため」が72.7%であり、他の項目と比べ割合が高くなっている。

図表 132 「就労的活動」の場や機会を提供してもよいと考える動機や理由（複数回答）



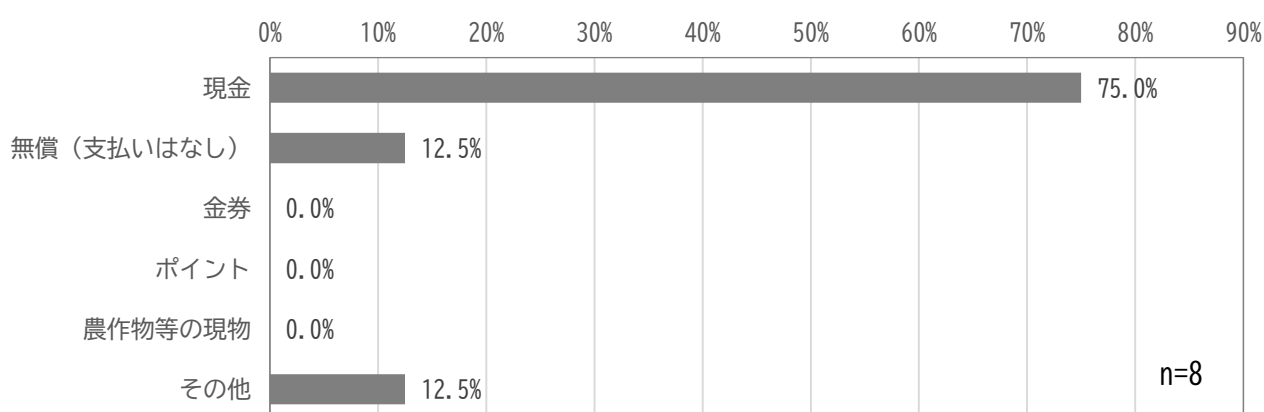
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供可能性について「すでに提供している」または「提供できると思う」と回答した企業等に、「就労的活動」の場や機会に参加する高齢者の紹介等を受けている機関等をたずねたところ、「自社（自法人）に所属・関係・サービス提供等している高齢者に対して自らマッチングを実施」が54.5%となっている。

図表 133 「就労的活動」の場や機会に参加する高齢者の紹介等を受けている機関等（複数回答）



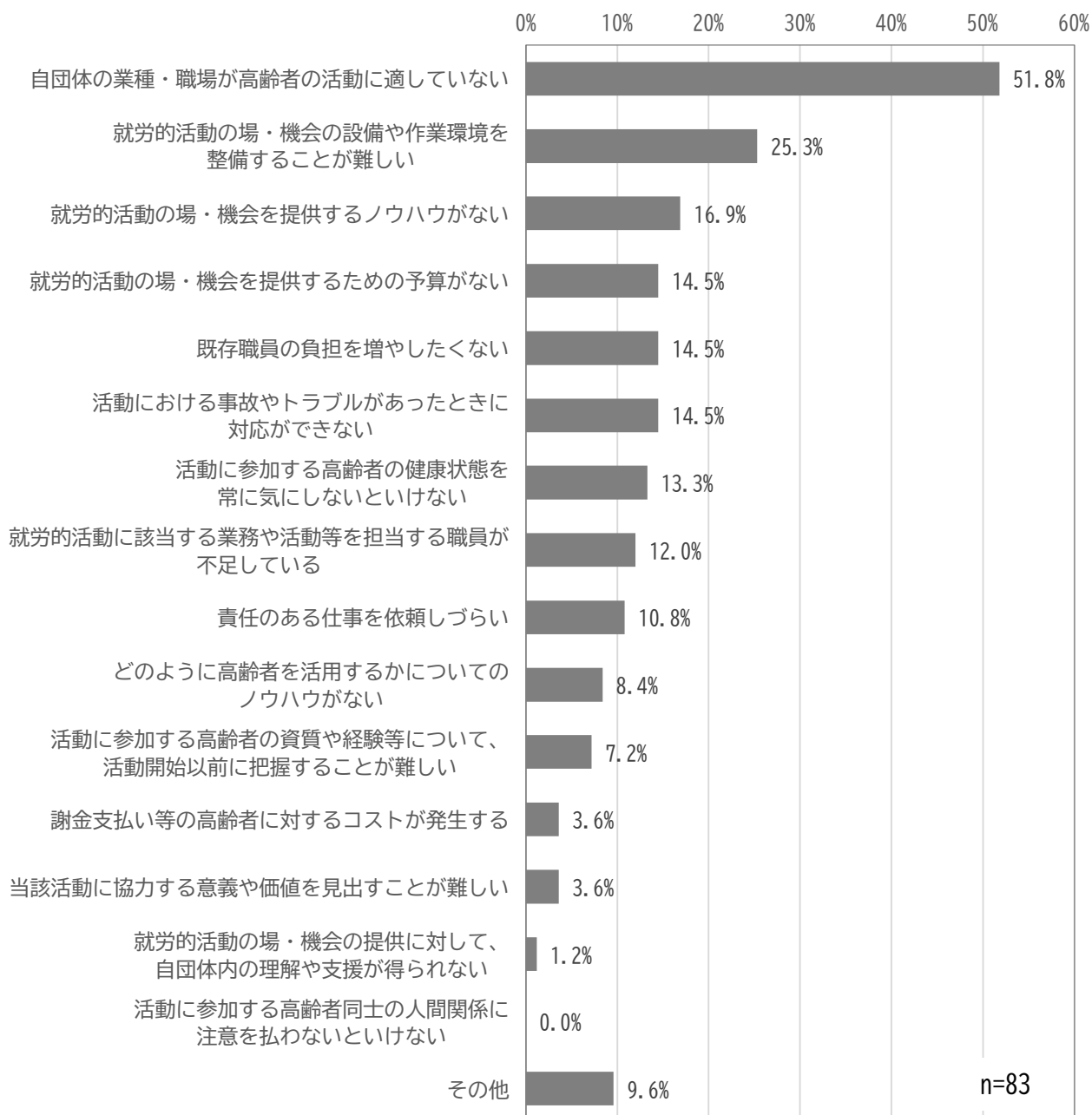
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供可能性について「すでに提供している」と回答した企業等に、「就労的活動」の場や機会に参加する高齢者への謝礼や報酬をどのように提供しているかたずねたところ、「現金」が75.0%となっている。

図表 134 「就労的活動」の場や機会に参加する高齢者への謝礼や報酬等の内容（複数回答）



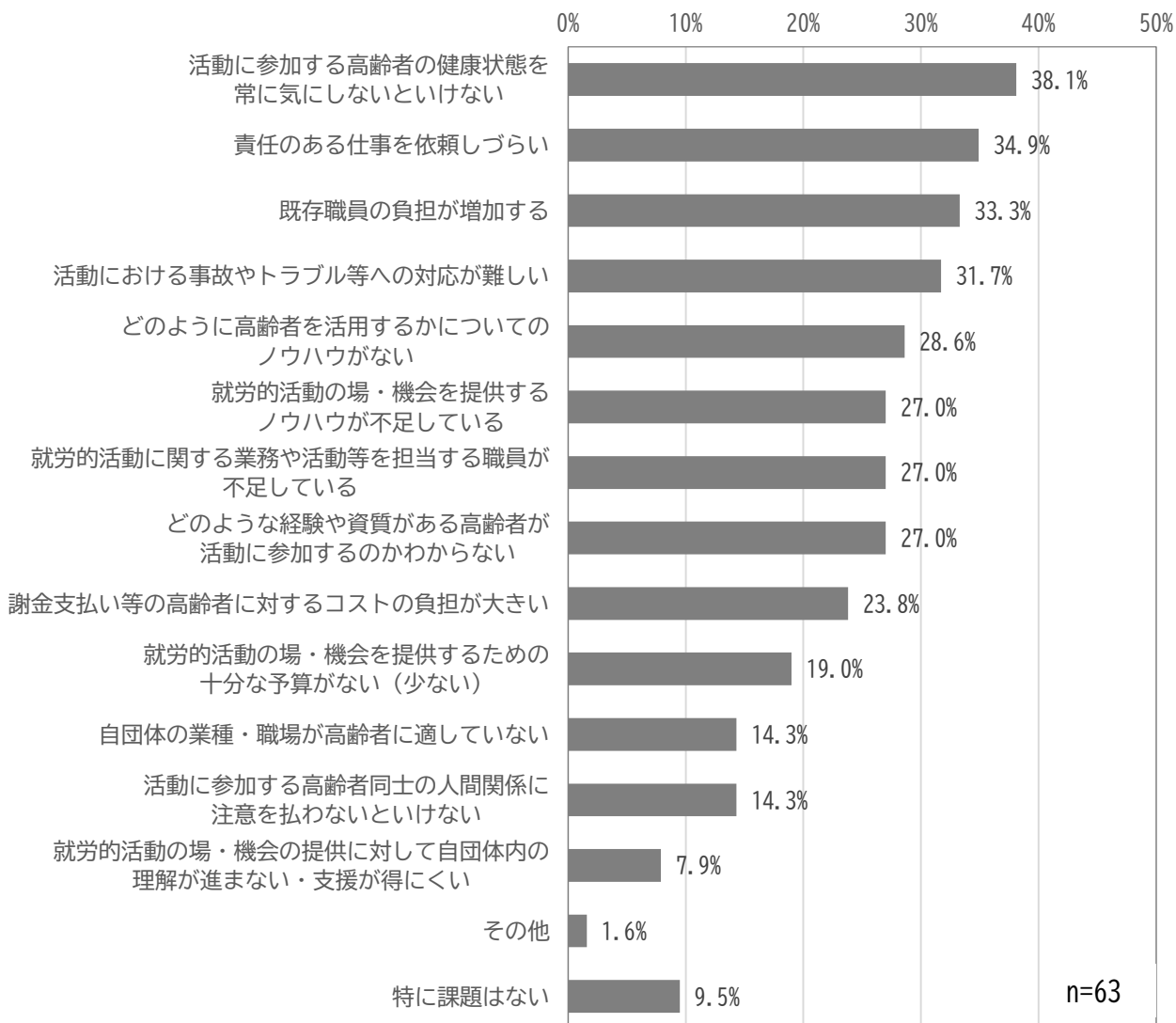
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供可能性について「提供は難しい」と回答した企業等に、そのように考える理由についてたずねたところ、「自団体の業種・職場が高齢者の活動に適していない」が51.8%と最も多く、次いで「就労的活動の場・機会の設備や作業環境を整備することが難しい」が25.3%となっている。

図表 135 「就労的活動」の場や機会の提供が難しいと考える理由



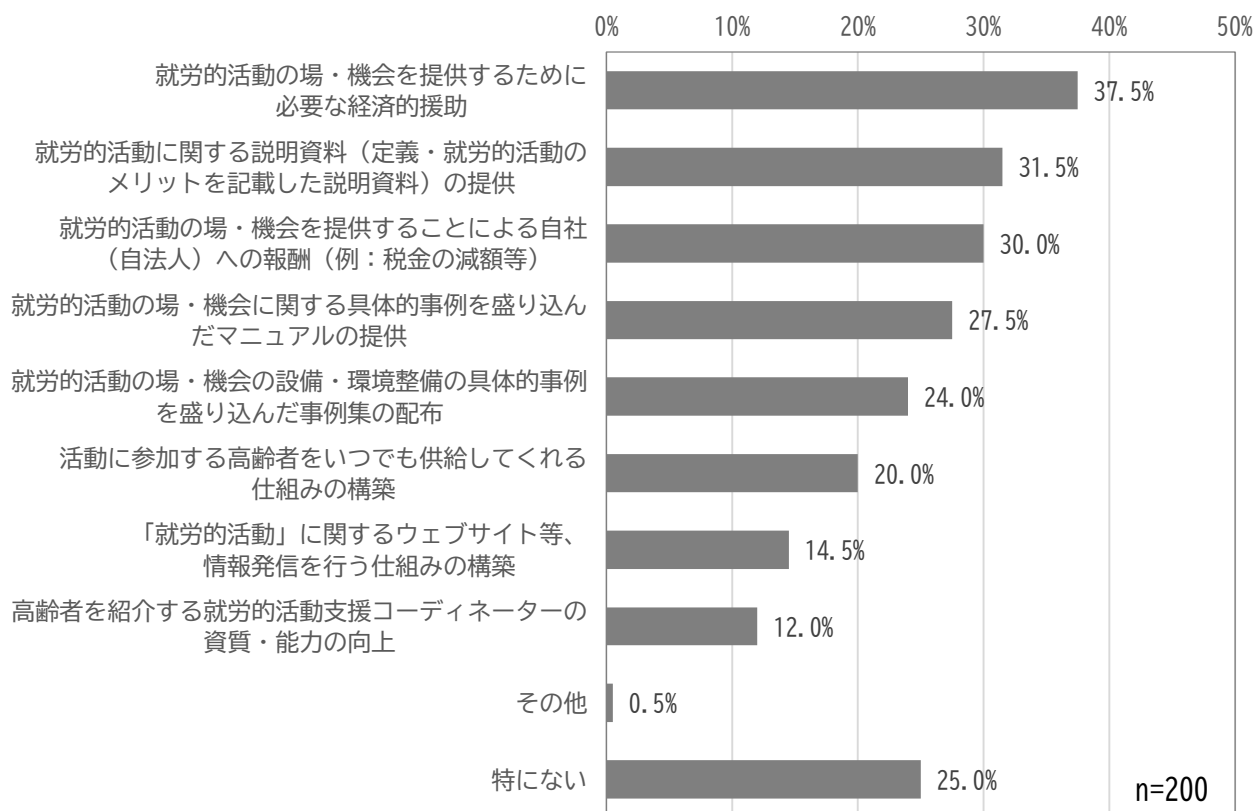
- 「就労的活動支援」の場や機会の提供について「すでに提供している」、「提供できると思う」、または「条件によっては提供できると思う」と回答した企業等に、「就労的活動」の場や機会を提供する上での課題についてたずねたところ、「活動に参加する高齢者の健康状態を常に気にしないといけない」が38.1%と最も多く、次いで「責任のある仕事を依頼しづらい」が34.9%、「既存職員の負担が増加する」が33.3%となっている。

図表 136 「就労的活動」の場や機会を提供する上での課題



- 「就労的活動支援」の場や機会の提供にあたり、行政からの支援としてどのようなことが望ましいかたずねたところ、「就労的活動の場・機会を提供するために必要な経済的援助」が 37.5%と最も多く、次いで「就労的活動に関する説明資料の提供」が 31.5%、「就労的活動の場・機会を提供することによる自社（自法人）への報酬」が 30.0%となっている。

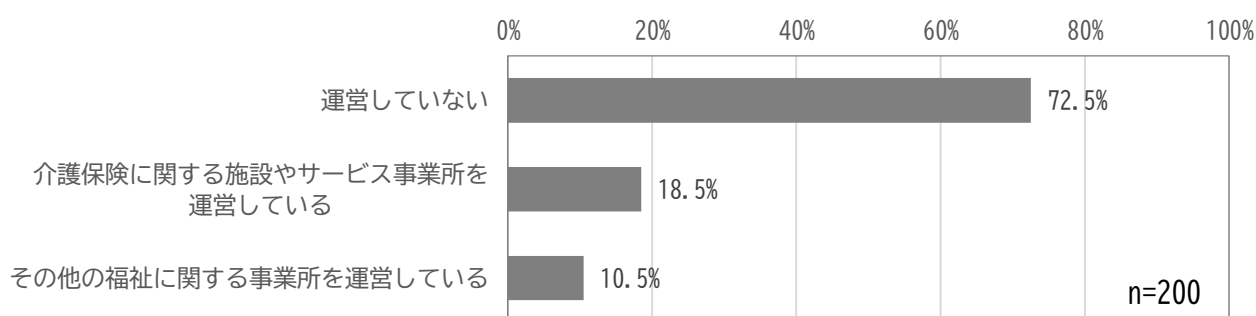
図表 137 「就労的活動」の場や機会の提供にあたり、行政からの支援として望ましいこと



④福祉や介護の現場における「就労的活動支援」の可能性等

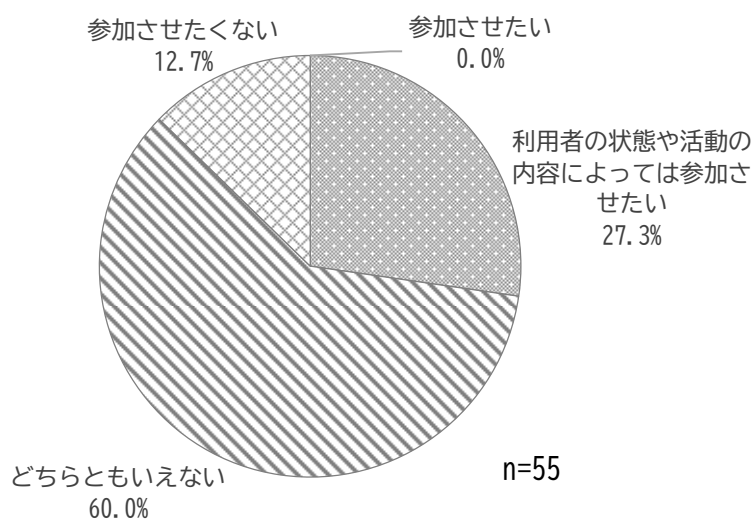
- 今回のアンケート調査に回答のあった企業等に対し、福祉や介護に関する施設を運営しているかどうかたずねたところ、「介護保険に関する施設やサービス事業所を運営している」が18.5%、「その他の福祉に関する事業所を運営している」が10.5%となっている。

図表 138 福祉や介護に関する事業所等の運営の有無



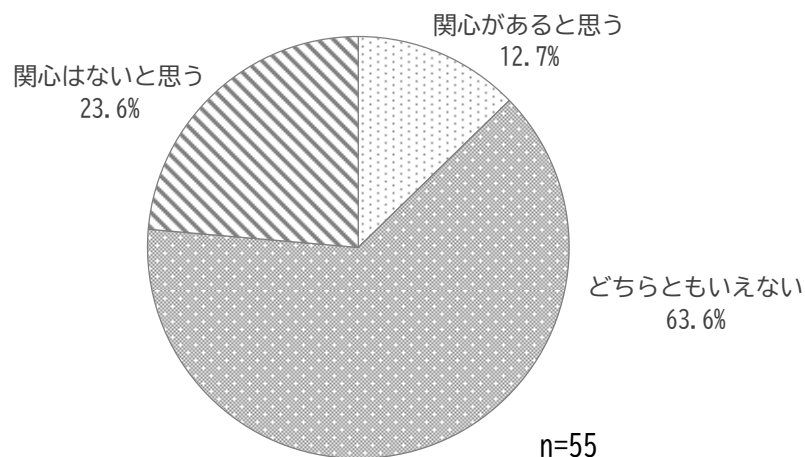
- 福祉や介護に関する施設を運営していると回答した企業等に、運営する事業所等を利用する高齢者を「就労的活動」に参加させたいと思うかどうかたずねたところ、「利用者の状態や活動の内容によっては参加させたい」が27.3%であった。

図表 139 運営する事業所等を利用する高齢者を、「就労的活動」に参加させたいと思うか



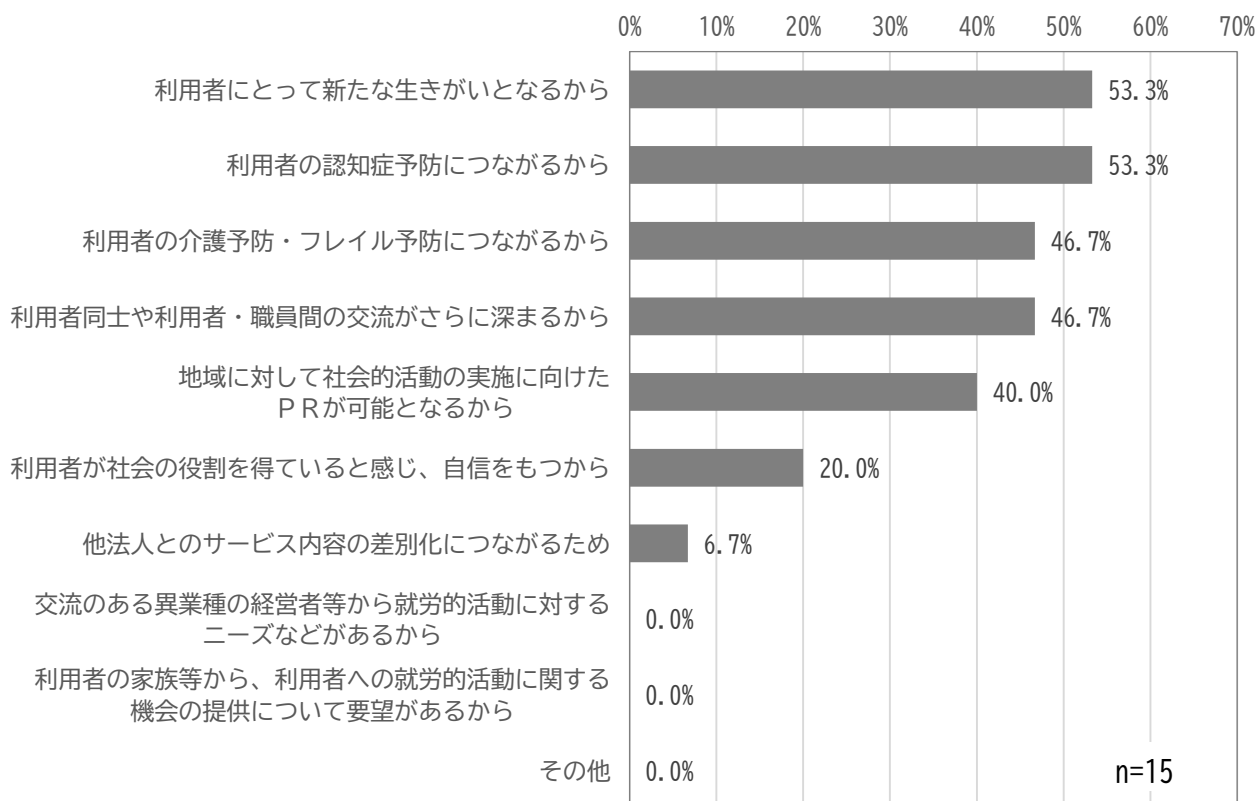
- 福祉や介護に関する施設を運営していると回答した企業等に、運営する事業所等を利用する高齢者は「就労的活動」に関心があると思うかどうかたずねたところ、「関心があると思う」との回答は12.7%であった。

図表 140 運営する事業所等を利用する高齢者は、「就労的活動」に関心があると思うか



- 運営する事業所等を利用する高齢者を「就労的活動」に参加させたいと思うかどうかについて、「利用者の状態や活動の内容によっては参加させたい」と回答した企業等に、その理由を尋ねたところ、「利用者にとって新たな生きがいとなるから」と「利用者の認知症予防につながるから」がともに53.3%と最も多くなっている。

図表 141 運営する事業所等を利用する高齢者を、「就労的活動」に参加させたいと思う理由



5. 自治体ヒアリング調査

(1) 調査実施概要

①調査の目的と主な調査項目

- 関東信越厚生局管内の基礎自治体を対象としたアンケート調査から把握された事例や、その他の情報から就労的活動支援事業に取り組んでいることが確認されている事例を対象として、就労的活動支援事業の実施状況等を把握するためのヒアリング調査を実施した。
- また、関東信越厚生局の管外の自治体における先進的な取組事例を対象に、取組の実施・継続のポイント等に関する調査もあわせて実施した。
- 今回実施したヒアリング調査の主な調査項目は以下のとおりである。

【自治体ヒアリングの主な調査項目】

- 就労的活動支援事業の概要（事業の目的、事業スキーム、対象として想定する高齢者像・活動内容、広報やニーズ把握の方法等）
- 就労的活動支援事業に取り組むことになった経緯や、実現に向けて必要となった準備・調整等
- 就労的活動支援事業の実施状況（高齢者と事業者等のマッチング状況、活動内容等）
- 就労的活動支援事業の運営体制（コーディネーターの配置状況、連携機関等）
- 就労的活動支援事業の運営上の課題
- 今後の就労的活動支援事業の普及・拡大に向けて必要な取組等

※上記のほか、事前に取り組の状況等の情報が把握されている事例については、その内容に関する具体的な質問項目を追加しながら調査を実施した。

②ヒアリング調査の対象とした自治体

- 自治体ヒアリングの対象は以下のとおりである。
- なお、一部の事例においては就労的活動支援事業の枠組みではない事業も含まれているが、類似した取組として参考になるところが多いと判断したことから、調査対象に含めている。

【自治体ヒアリングの調査対象とした自治体】

関東信越厚生局管内 の自治体（※）	・ 栃木県栃木市 ・ 神奈川県綾瀬市 ・ 山梨県都留市	・ 東京都八王子市 ・ 新潟県三条市
先進的な取組を行っ ている自治体	・ 秋田県藤里町 ・ 三重県名張市	・ 三重県鳥羽市 ・ 兵庫県尼崎市

（※）実際には6自治体にヒアリングを実施したが、うち1自治体については、先方の依頼等を踏まえて、具体的な自治体名や取組の内容等については掲載していない。

③ヒアリング調査結果の概観

- 今回実施したヒアリング調査の結果に基づき、調査対象となった事例における就労的活動支援事業の実施状況等の概観を整理すると、以下のようになる。

【ヒアリング調査結果の概観①】

	栃木市	八王子市	綾瀬市
住民基本台帳人口 (令和4(2022)年1月1日現在)	156,930人	561,758人	84,445人
住民基本台帳に基づく高齢者数 (令和4(2022)年1月1日現在)	合計: 50,188人 前期: 25,826人 後期: 24,362人	合計: 154,497人 前期: 74,042人 後期: 80,455人	合計: 23,243人 前期: 10,902人 後期: 12,341人
高齢化率 (令和4(2022)年1月1日現在)	32.0%	27.5%	27.5%
事業の目的	・高齢者の就労支援 ⇒地域で活躍する高齢者の増加が目標であり、特に福祉人材の確保を意識している	・社会参加を通じたフレイル状態の改善、状態悪化防止	・介護予防 ・高齢者の社会参加促進
就労的活動支援としての事業開始時期	令和3(2021)年度	令和3(2021)年度	令和3(2021)年度
事業の経緯	・既存事業の再編 ⇒平成30(2018)～令和2(2020)年に実施した生涯現役促進地域連携事業の継続・発展を目指し、事業を再編	・民間企業からの提案に基づき事業を設計 ・生活支援コーディネーターの役割拡張という位置付けで、民間企業が参画	・既存事業の再編 ⇒平成27(2015)年に立ち上げた、高齢者の社会参加促進事業である「アクティブ・シニア応援窓口」を土台に、取組を発展させたもの
事業の主な対象者	元気高齢者 ※特に「働きたい」という意欲の高い方	フレイル状態にある高齢者 ※元気高齢者を含む	60歳以上の方 ※ボランティア希望者については年齢制限なし
高齢者の活動領域・フィールド	企業での勤務	市内民間事業者内での軽作業	市内の製造業者やスーパー、介護事業所等で、清掃やドライバー、軽作業等を実施。中には介護職や技術職として活躍する方も含まれる
活動領域・フィールドの提供主体	民間事業者 ※福祉人材確保の視点を重視	民間事業者(市に登録した企業)	地元事業者
就労的活動支援員の配置先・機関	地元の社団法人(業務委託)	株式会社JTB(業務委託)	シルバー人材センター(業務委託)
就労的活動支援員の役割	・高齢者の相談対応及び情報提供	・協議体の運営 ・受入先の開拓 ・活動先とのマッチング ・取組の啓発	・高齢者の相談対応 ・受入先の開拓 ・活動先とのマッチング

【ヒアリング調査結果の概観②】

	三条市	都留市
住民基本台帳人口 (令和4(2022)年1月1日現在)	94,521 人	29,561 人
住民基本台帳に基づく高齢者数 (令和4(2022)年1月1日現在)	合計: 31,222 人 前期: 15,206 人 後期: 16,016 人	合計: 8,995 人 前期: 4,384 人 後期: 4,611 人
高齢化率 (令和4(2022)年1月1日現在)	33.0%	30.5%
事業の目的	・高齢者の社会参加 ・学び、社会貢献	・介護予防 ・高齢者の社会参加促進
事業開始時期 (就労的活動支援としての事業)	令和3(2021)年度	令和3(2021)年度
事業の経緯	既存事業の再編 (有償ボランティアのマッチング業務「セカンドライフ応援ステーション」事業)	・既存事業の再編 ⇒平成29(2017)年度からの生活支援体制整備事業の一環として令和3(2021)年から就労的活動支援員を配置
事業の主な対象者	元気高齢者 ※「セカンドライフ応援ステーション」への登録は55歳から可能、年齢の上限なし	65歳以上
高齢者の活動領域・フィールド	高齢者や子どもの見守り活動、公共施設の維持管理等	高齢者の生活支援(助け合い活動)のほか、農業ボランティア等も実施
活動領域・フィールドの提供主体	ボランティア活動の依頼者(市役所からの依頼が中心)	地元の高齢者等
就労的活動支援員の配置先・機関	シルバー人材センター(業務委託)	社会福祉協議会(業務委託) ※就労的活動支援コーディネーターは生活支援コーディネーターと兼務
就労的活動支援員の役割	・高齢者の募集 ・活動先とのマッチング ・トラブル等の対応	・高齢者の相談対応 ・受入先の開拓 ・活動先とのマッチング

【ヒアリング調査結果の概観③】

	藤里町	鳥羽市	名張市（※）	尼崎市
住民基本台帳人口 （令和4（2022）年1月1日現在）	3,002 人	17,648 人	76,909 人	460,148 人
住民基本台帳に基づく高齢者数 （令和4（2022）年1月1日現在）	合計：1,458 人 前期：651 人 後期：807 人	合計：7,014 人 前期：3,351 人 後期：3,663 人	合計：26,191 人 前期：13,011 人 後期：13,180 人	合計：127,284 人 前期：59,369 人 後期：67,915 人
高齢化率 （令和4（2022）年1月1日現在）	48.6%	39.7%	34.1%	27.7%
事業の目的	・介護予防 ・地域の支え合い体制の構築・運営	・地場産業（観光・宿泊業）の人材確保 ・生活困窮高齢者の支援（就労支援）	・高齢者を含む地域住民による地域づくりの促進	・介護予防 ⇒「はたらくことを通じた生きがいづくり」を意識
事業開始時期 （就労的活動支援としての事業）	令和3（2021）年度	平成30（2018）年	平成24（2012）年	令和4（2022）年度
事業の経緯	既存事業の再編（平成28（2016）年の地方創生事業や、平成29（2017）年に立ち上げた「プラチナバンク」を土台とした事業）	鳥羽市まち・ひと・しごと創生総合戦略で掲げられた「とばびと活躍プロジェクト」の一環として新規に実施	名張地区の地域づくり組織（自治組織）が、住み慣れた地域で安心して暮らせるまちづくりの一環として実施	既存事業の再編（昭和57（1982）年から実施してきた「老人福祉工場」での活動の継続・発展を目指し事業を再編）
事業の主な対象者	・高齢者全般 ⇒要介護認定者や認知症・障害のある方についても、できる範囲での活動を促すことを想定	・高齢者全般 ・働きたい高齢者、社会参加をしつつ少しお金を稼ぎたい高齢者	・高齢者を含む住民全般	・高齢者全般 ⇒ただし、活動に参加できることが条件
高齢者の活動領域・フィールド	年間100種類程度の、大小さまざまな活動の場を提供 有名な活動としては、「白神まいたけキッシュ」の製造販売	観光施設、宿泊施設における軽作業（週2回4時間程度の短時間勤務：布団の上げ下ろし、水族館での餌の処理など）	依頼者宅（家具移動・庭木の剪定・掃除手伝い・洗濯等）	公設の作業場「老人福祉工場」（市内2か所）での内職作業、弁当の製造販売
活動領域・フィールドの提供主体	自治体及び関連団体、地元企業等	地元企業（旅館、水族館など）	ボランティア活動の依頼者（コーディネーター経由や直接ボランティアに依頼するケースも多い）	自治体及び運営事業者（公設の活動場所を、受託事業者が運営）
就労的活動支援員の配置先・機関	社会福祉協議会（業務委託）	市の産業振興部署内	自団体で配置（行政からの委託等はない）	ワーカーズコープと福祉事業者の連携事業体（業務委託）
就労的活動支援員の役割	・高齢者の掘り起こし ・受入先の開拓 ・活動先とのマッチング	・就労に関する相談 ・就労先とのマッチング	・活動先とのマッチング	・老人福祉工場の運営 ・高齢者のニーズ把握 ・受け入れ先の開拓

※：名張市に関しては、15地区のうち1地区（名張地区）で地域支えあい事業として地域住民により自主的に運営・実施されている「隠おたがいさん」の取組に関する情報を記載

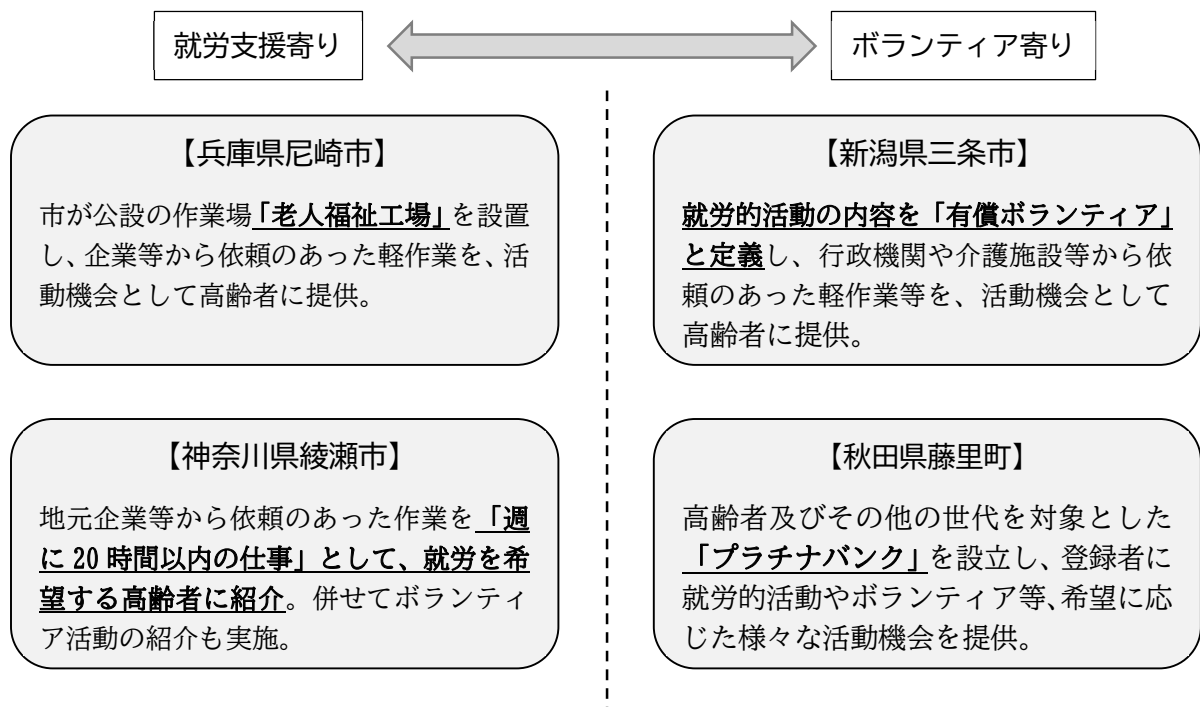
(2) ヒアリング調査結果に基づく、就労的活動支援事業の現状

- 今回実施した自治体ヒアリング調査の結果から、就労的活動支援事業の現状について、以下のよう
に整理する。

①就労的活動支援事業の内容

- 「就労的活動支援事業」として各自治体で実施されている事業の内容には様々なものがあり、そ
こで提供されている高齢者の活動も多様であることが把握された。
- 今回の調査対象となった事例における就労的活動支援事業の内容は様々であり、ボランティア
のような活動を中心としたものから就労支援を強く意識したものまで、事例によって異なった
特徴が見受けられる。

【ヒアリング調査より把握された、様々な就労的活動支援事業のあり方】



- なお、厳密には「就労」や「就業」に関する支援として行われている事業は「就労的活動支援」の枠組みで扱う活動の範囲外となる場合があるが、後述のように、支援の対象者や活動内容等により窓口や担当者を分けるといった明確な区別が設けられず、他の支援事業と包括的に実施されている事例も多いことが把握されている。

【就労支援の特徴的な取組事例：兵庫県尼崎市、東京都八王子市】

- 今回実施した自治体ヒアリング調査結果から、就労的活動支援事業に関する特徴的な取組事例として、兵庫県尼崎市・東京都八王子市の2つを紹介したい。

■尼崎市の取組：「はたらく」という観点からの、高齢者の社会参加の再定義

- 兵庫県尼崎市では、昭和 57（1982）年に公設の作業場である「老人福祉工場」を設立し、以後約 40 年にわたり高齢者の社会参加を支援している。この作業場では、地元の企業等から受託した軽作業を高齢者に提供し、報酬を支払っている。
- 事業の開始当初はシルバー人材センターに運営を委託していたが、利用者がシルバー人材センターの会員に限られるなど、広がりに関して課題を抱えていたことから、令和 4（2022）年度からは、「老人福祉工場」の運営を外部に委託し、ワーカーズコープと福祉事業者が連携して、施設の運営と就労的活動支援コーディネーターとしての業務に携わっている。
- こうした事業を継続するかどうかについて庁内で検討されたこともあったが、活動に参加する高齢者がいづれも健康であり、生きがいを持って活動に参加しているなど、介護予防に明らかな効果があると感じられたこともあって、事業を再編して継続されているとのことである。
- 事業の内容も個性的であるが、尼崎市の取組においては「老人福祉工場」を介した就労的活動支援事業を「はたらく」（「働く＝金銭を得るための労働」ではなく、生きがいづくりの活動として、ひらがなで表記している）ための通いの場と定義している点が特徴的である。
- 全国で行われている介護予防事業については、体操やレクリエーション等の活動に参加したがない（特に男性）等の課題が指摘されているが、こうした方でも、役割のある社会参加については参加意向を示すことも少なくないようで、問い合わせも多数来ている状況にあるという。
- ひらがな表記の「はたらく」は、多様な活動のあり方が包含された言葉として用いることができ、個人の状況や希望に応じ、様々な活動を当てはめていくことが可能である。「就労的活動」の定義や範囲を考えるにあたり、「はたらく」という、対象範囲の広い柔軟な視点から高齢者の社会参加のあり方を再検討・再定義するという考え方は、多くの自治体において参考となるのではないだろうか。

■八王子市の取組：地域全体での協力関係による、高齢者の社会参加の支援

- 東京都八王子市では、市の高齢者福祉計画に「いつまでも『望む生活』を送ることができる生涯現役のまち」という基本理念を掲げ、高齢者の生活を支える基盤の整備に取り組んでいる。その一環として、八王子市の就労的活動支援事業である「八王子市就労的活動支援コーディネート事業」が実施されている。
- 八王子市における就労的活動支援事業の特徴として、就労的活動支援コーディネーターを第一層の生活支援コーディネーターとして位置付け、生活支援体制整備事業の一翼を担う存在として実施体制の中に組み込むという、地域内での連携体制が明確に整備されていることが挙げられる。

- 八王子市では令和3（2021）年度の事業開始にあたり、就労的活動支援コーディネーターの役割を大手旅行事業者である株式会社 JTB に委託している。様々な企業とのネットワークを持ち、多様な活動の場の発掘・提供が期待されることなどが委託先として選定された理由とこのことであり、他の機関等と連携しながら、高齢者の「役割のある社会参加」の支援に向けた取組が進められている。
- 八王子市では、就労的活動支援事業の目的として「フレイル状態の改善・悪化防止」といったことが掲げられており、自立支援の視点から、心身機能の低下により活動量が減少している高齢者を主な対象としている。高齢者と活動の場のマッチングに関しては、企業側から提供される仕事や活動の内容に応じて適切な人をあてがうのではなく、高齢者の状態やニーズから適切な活動を探し、提供するという方向でのアプローチの重要性が指摘されている。
- 活動内容の切り出しや提供にはまだ手探りで取り組んでいる状況とのことであるが、実績として、地元企業での軽作業と高齢者をマッチングし、高齢者側には活動に参加する楽しみを提供し、企業側には困りごとの解消（軽作業に関する人手不足への対応）に至ったという実例がある。そのほかにも、地元の企業を回って就労的活動支援事業への理解・協力を求めるなど、地道な努力が行われている。
- また、八王子市では短期集中予防サービスをはじめとする自立支援を目的とした様々な事業との連携を図り、高齢者の状態や希望に応じて本人の役割や生きがいを創出する仕組み作りにも取り組んでいる。社会参加につながるきっかけづくりという視点からも、このように自治体内及び地域の関係主体との協力関係の構築が重要であることがうかがえ、地域ぐるみでの支援体制の構築への取組として、八王子市の事例は示唆に富むものと考えられる。

【「地域社会の担い手の確保」という視点での、就労的活動支援事業に期待される効果】

- 就労的活動支援において、直接的には、活動の参加者である高齢者と企業等の提供する活動の場を結び付けるという構図となるが、高齢者の社会参加を通じ、結果的に地域の活性化や持続可能性を高めることにつながるという効果も期待される。
- 今回のヒアリング調査の中で、就労的活動支援事業及びそれに類する先進的な取組が行われている自治体として調査を実施した秋田県藤里町、三重県鳥羽市、三重県名張市の事例においては、いずれも人口減少・少子高齢化が進行する中で、地域の担い手として高齢者等の活用に向けた取組が進められている。なお、以下の事例には就労的活動支援事業の枠組みではないものが含まれるが、高齢者の社会参加を促進する事業として参考になる部分があると判断し、ここで紹介する。
- 藤里町では、総人口約3千人のうち半数程度が高齢者であり、地域の様々な活動の担い手として高齢者も貴重な人材となっている。平成28（2016）年の地方創生事業を土台として、地域の人材バンクである「プラチナバンク」を立ち上げ、個人の状態（年齢、障害の有無等）を問わず人材として登録し、地元の自治体や企業等から提供される活動（手伝い等の依頼を含む）を紹介・マッチングする取組が進められている。なお、ここで取り扱われている活動は、地域の助け合いのようなボランティアから「仕事」に近いものまで幅広く、年間で100種類に及ぶ、大小様々なものが対象となっているとのことである。

- 鳥羽市では、観光業等の地場産業における人材確保等を目的として、地方創生事業の一環として、高齢者の人材活用に取り組んでいる。活動内容としては地元の旅館や観光施設での軽作業となっており、その他の地域活動等への活動範囲の拡大は今後の課題となっているようだが、高齢者を「支援される側」ではなく、地元の産業を「助ける側」の人材として注目しているという点が特徴的である。また、高齢者や学生向けの「漁業版ワーキングホリデー」（短期的に鳥羽市に滞在し、漁業の手伝いを行う）という事業も実施されており、外部から高齢者人材を呼び込む取組も行われている。
- 名張市の名張地区では、地域の自治組織により、住み慣れた地域で安心して暮らせるまちづくりのための取組の一環として、高齢者の社会参加に関する支援が行われている。ここでは地域の支え合い活動として住民が自主的に事業を運営しており、地域内での高齢者の募集、活動の切り出しやマッチング等についても住民主体で行われている。就労的活動支援事業は「自治体による支援」という位置付けの事業であるが、名張市の事例は、運営体制を考えるにあたり、コーディネーターの役割を地域の住民が担い、地域の互助の中での支援活動として取り組んで行くことの可能性を示唆している。
- 繰り返しになるが、上記のように、就労的活動支援事業においては、単に活動参加者（高齢者）と活動の場の提供者（企業等）の関係だけでなく、地域にもたらす効果や、地域として支援活動を担う仕組みについても考えを巡らせながら、事業の設計や実施に取り組んで行くことが重要ではないかと考えられる。

②就労的活動支援事業の目的やきっかけ

- 就労的活動支援事業に取り組むこととなった経緯やきっかけとしては、少子高齢化の進展に伴う要介護認定者の増加ならびにそれに伴う社会保障費の増大の予防に加え、地域の様々な活動の担い手が不足してきていることへの危機感など、様々なことが挙げられている。
- 上記のように、調査対象となった自治体において、就労的活動支援事業を開始したきっかけは様々であるが、事業のねらいとして「高齢者の生きがいづくり」や「介護予防」が含まれているという点は共通している。
- また、今回の調査対象においては、令和2（2020）年度に就労的活動支援事業が創設される以前から高齢者の社会参加を支援するための事業が行われており、既存の取組を母体とし、新たに設けられた制度の枠組みに合わせて内容や体制を調整する形で就労的活動支援事業が創設されたという経緯を持つ事例が多いことが把握されている。

③就労的活動支援事業の担い手と運営体制

- 今回実施したヒアリング調査においては、就労的活動支援コーディネーターについて、いずれの事例においても自治体職員による直営ではなく、外部の機関等への委託により配置されていることが把握されている。
- また、いずれの事例においても行政と委託先の機関との密接な連携が図られており、事業の実施体制としては、シルバー人材センターやボランティアセンター等と同様、行政と関係機関が相互

に連携や情報共有等を行いながら、支援事業を実施していることが確認された。

- 就労的活動支援コーディネーターの委託先には、大別して以下のような2つのタイプが確認されている。

ア. 高齢者の支援を担う機関への委託

- 就労的活動支援コーディネーターの役割については、シルバー人材センターや社会福祉協議会といった、高齢者の就労支援や社会活動への参加を支援する既存の機関に委託する形で実施している事例が多く見られた。
- なお、今回の調査対象となった事例において、就労的活動支援はシルバー人材センターやボランティアセンターが担っている他の支援活動も含めた包括的な支援の一環として取り組まれており、「就労的活動」に該当する部分だけを切り出し、他と区別する形で支援が行われているという事例は見られなかった。

イ. その他の機関・団体への委託

- 就労的活動支援コーディネーターの、上記「ア。」以外の委託先として、ワーカーズコープや民間事業者、NPO 法人という事例も見られた。
- なお、当初はシルバー人材センター等に委託していた事業を母体としつつも、就労的活動支援事業としての事業再編にあたり、委託先を民間企業等に変更したという事例も把握されている。
- 委託先によってはその支援対象の範囲や方向性がある程度限定されてしまうことも考えられるため、どのような主体が就労的活動支援コーディネーターを担うのがよいか、事業の方向性を踏まえて検討することが重要であると考えられる。

④就労的活動支援コーディネーターが担っている役割

- 就労的活動支援コーディネーターは法的に定められた資格に基づく職種ではないことから、その担う役割について、制度上では特に明確な規定はない。今回のヒアリング調査においても、相談対応やニーズ把握、高齢者と活動の場のマッチングといった基本的な役割は共通しているが、関連する業務をどこまで担うかについては事例によって差が見られた。
- ヒアリング調査から把握された、就労的活動支援コーディネーターの担っている役割について、以下のとおり記載する。

ア. 高齢者のニーズ把握及び活動内容の調整

- 活動の参加者である高齢者のニーズ把握及び高齢者の状態や希望に応じて活動内容の調整を行うことについては、多くの事例において就労的活動支援コーディネーターの役割として位置付けられており、最も基本的な機能の一つであることがうかがえる。
- なお、高齢者の心身の状態や活動に対するニーズは多様かつ個別性が強く、一人ひとりの状態や意向を適切に把握し、それに応じて活動内容等を調整することが望ましいと指摘されている。こ

うした役割を担うためには、就労的活動支援コーディネーターが備えることが望ましい資質の一つとして、「高齢者に寄り添い、当人の状態や希望に関して適切に話を聞き取る」という能力が求められると推察される。

イ. 活動の場の発掘、企業等との連携強化

- 企業等に働きかけ、高齢者に提供できる活動の場を発掘することも、就労的活動支援コーディネーターの担う重要な役割として挙げられている。なお、企業等から提供される活動の場を充実させていくためには、従来からの協力体制を構築し、情報交換等を通じて連携を強化していくことが重要であることから、こうしたネットワークづくりも就労的活動支援コーディネーターの重要な役割として位置付けられているようである。
- ただし、高齢者のニーズ把握と活動の場の発掘・拡大といった役割を兼務するためには、高齢者の支援に対する専門知識や企業とのネットワーク等、様々な知識・経験が必要となり、誰にでも担える役割ではないことがうかがえる。そのため、就労的活動支援コーディネーターが務まる人材の確保・育成を今後の事業継続に向けた課題として挙げている事例も見られた。

ウ. 活動に参加する高齢者の管理・調整

- 活動に参加したいと希望する高齢者と活動の場のマッチングにおいては、人数の制限や日時の調整等、細かい部分での連絡・調整が必要となる。また、支援の対象となる高齢者が増えてくれば、心身の状態の把握や活動に関する連絡・調整といった具合に、高齢者の状況に応じた支援を行うことも必要になってくると考えられる。
- こうした部分では個別の対応が必要となるため、すべてを就労的活動支援コーディネーターが担うには負担が大きくなりすぎ、対応に限界が生じる可能性もある。どこまでをコーディネーター自身が担うべきか、また他の機関との連携を含め、周囲がどのようにコーディネーターの活動を支援するかということも、事業の運営体制づくりにおいては重要ではないかと考えられる。

エ. トラブル対応

- 高齢者の社会参加を支援し、企業等での活動を紹介するという事業の性格上、高齢者と企業等との間でトラブルが生じることも懸念される。軽度なものでは高齢者が体調を崩したこと等による急なキャンセル、重度なものでは活動中の事故など、様々なトラブルが考えられるが、今回の調査の中では、こうしたトラブル対応まで就労的活動支援コーディネーターが担っているという事例も把握されている。
- こうした役割を担うためには高齢者側・企業等の側の両方からの信頼を構築することが重要であるほか、事業の内容や運営体制の検討段階において、緊急時の対応やトラブルの予防も含めた検討・準備を行うことが重要ではないかと考えられる。

(3) ヒアリング調査結果に基づく、就労的活動支援事業の課題

- 今回実施した自治体ヒアリング調査の結果から、就労的活動支援事業の実施における課題について、以下のように整理する。

①活動に参加する高齢者の募集

- 介護予防のための生きがいづくり・閉じこもり防止等が目的の事業であるが、「社会参加への意識のあまり高くない高齢者」に対する活動への参加促進に苦慮している様子が見られる。
- 自分で活動の場を探せる人は、特に支援を行わずとも活動に参加すると考えられるが、一方、自分でやりたいことを見つけられず、かつ社会参加への関心の薄い人は、待っていてもなかなか相談に来てくれない。
- 閉じこもりリスクが高いのは後者の高齢者であり、こうした層への働きかけをどのように行っていくかが課題となっている事例が見られる。次の課題②とも関連するが、活動への参加促進にあたっては、高齢者の個性や希望に沿った、「参加してみたい」と思える多様な活動の場を用意することも、就労的活動支援事業の実施・継続にあたっての重要なポイントとなっている。

②活動の場の発掘・切り出し

- 就労的活動支援事業として高齢者の社会参加を促進するためには、地元の企業等から高齢者が参加できる活動の場を提供してもらう必要があるが、そうした場の準備が進まないことから、就労的活動支援事業の取組がうまく進まない場合もあることが把握されている。
- その背景には、従来の「就労」（相手に賃金を支払い、働いてもらう）の枠組みではなく、企業等から「活動の場・機会を提供してもらう」ということについて、企業等の理解や協力が得にくい場合もあるという。これには、まだ就労的活動支援事業の制度自体の認知度が低いことも影響しているようである。
- また、介護予防の視点からは要介護状態や認知症の高齢者、あるいは障害のある高齢者等にも対象範囲を広げていくことが望ましいが、そうした方でも参加できる活動が用意できないために、実質的には元気高齢者に対象が限定されるという状況も生じていることが把握されている。

③「就労的活動」の情報発信・理解促進

- 就労的活動支援事業の対象となる、「就労的活動」が従来の就労やボランティアとどのように違うのか、この枠組みで提供される活動の場としては、どのようなものが考えられるのか…といったことについて、現状では明確な定義や区別はなく、各自治体の担当者がそれぞれ考えて事業にあたっている。
- 各自治体の状況・環境に応じた事業の設計ができるという点では自由度の高い、あまり狭い範囲で定義されていない枠組みであることは就労的活動支援事業の利点とも考えられるが、一方で関係者の理解や意識の共有を促すために、取組事例等に関する情報や、事業の説明を行うための資料を求める声も上がっている。

- 特に、就労的活動支援事業の関係者が行政機関及び関連団体・民間企業等を含め多数に上る場合には事業内容の説明を行うだけでも膨大な手間となっているとのことである。

④活動に参加する高齢者の募集

- 現在活動している就労的活動支援員（コーディネーター）は、いずれの事例においても就労支援や高齢者の生活支援等に関する専門知識・経験を有する方が担っており、個人の専門性に依拠した事業になっている側面が見受けられる。
- 中長期的に事業を継続するためには、「就労的活動支援コーディネーター」について、「個人」が担うものか、それとも「組織」が担う機能なのかといった視点も含めて、コーディネーターを確保・育成する仕組みを構築することも重要ではないかと考えられる。
- なお、コーディネーターに求められる資質としては、地元企業等の人脈や調整能力など様々なものが挙げられているが、高齢者や企業等の関係者の「話と真意を聴く力」が重要であるということとは、各事例で共通して指摘されている。

(4) ヒアリング調査結果に基づく、就労的活動支援事業の実施・継続のポイント

- 今回実施した自治体ヒアリング調査の結果から、就労的活動支援事業の実施・継続に関するポイントについて、以下のように整理する。

①既存事業を土台とした取組の設計・構築

- 今回の調査対象となった事例においては、就労的活動支援事業の創設以前から高齢者の社会参加の支援に取り組んでおり、就労的活動支援事業への移行にあたり、既存の事業や取組が土台となっているという事例が多く確認されている。
- 新たな事業をゼロから設計するには様々な準備や調整が必要となることから、既存の事業を活かし、「就労的活動支援」の枠組みに沿って調整するという方向で事業を設計することが、「就労的活動支援」に関する事業の実現に向けたポイントの一つであると考えられる。

②高齢者のニーズに寄り添った調整

- 高齢者の心身の状態や社会参加に関するニーズ（やってみたいと思う活動の内容・活動の場）は多様であり、様々な種類の活動を希望していることがうかがえる。
- 就労的活動支援事業においては、こうした希望に応えられる、多様な活動を準備することが重要なポイントであり、また高齢者の意向に沿って調整を行うことが求められる。
- そのためにも、高齢者のニーズを的確に把握し、それに応じた活動の発掘や調整を行うことが求められ、これが「就労的活動支援員」の担う重要な役割であると考えられる。

③地域の民間事業者、協力者の発掘・関係構築

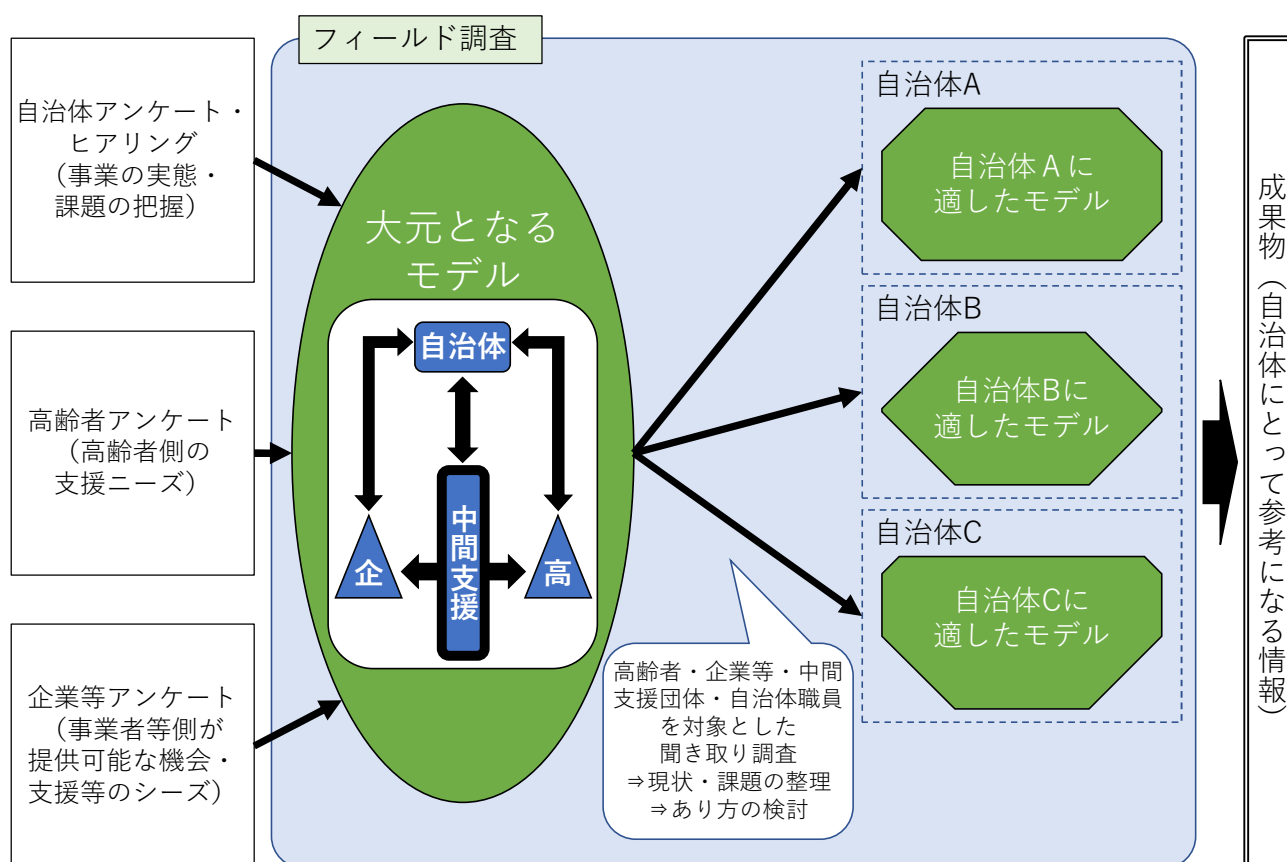
- 高齢者の「役割がある形での社会参加」に関する多様なニーズに応え、活動の場を提供していくためには、行政や福祉関係者だけではなく、地域の民間事業者等も含めた、様々な主体との協力関係の構築が必要となる。
- 就労的活動支援事業を地域に浸透させ、活動の場の充実を図っていくには、「就労的活動」に該当する事業の内容やその効果について、地域の様々な主体に周知を行い、関心を持ってもらうことが重要であると考えられる。

6. フィールド調査

(1) フィールド調査の実施概要

- 本調査研究事業の中で実施した「フィールド調査」は、各種アンケートやヒアリング調査で得られた情報から、就労的活動支援事業の現状や課題について整理した結果に基づき、対象とする自治体における就労的活動支援事業の実施可能性や事業運営にあたってのポイント等について検討を行ったものである。
- フィールド調査の対象には、自治体の規模や立地環境等を踏まえ、神奈川県横浜市・埼玉県和光市・千葉県松戸市の3自治体を選定した。いずれの自治体においても、調査実施時点において就労的活動支援コーディネーターの配置には至っていないが、今後の就労的活動支援事業の実施に向けた検討・準備が行われているほか、高齢者の社会参加に関する支援事業が行われている。
- フィールド調査においては、こうした取組の現状や課題の把握に始まり、各自治体において構想されている今後の事業の方向性等に関する聞き取り調査を実施し、その結果を取りまとめた。
- また、これらの自治体については、いずれも本調査研究事業の有識者検討委員会の委員として、各調査の実施や結果の取りまとめに関する意見交換にご参画いただいた。

【本調査研究事業における、「フィールド調査」の実施イメージ】



(2) 横浜市における調査結果

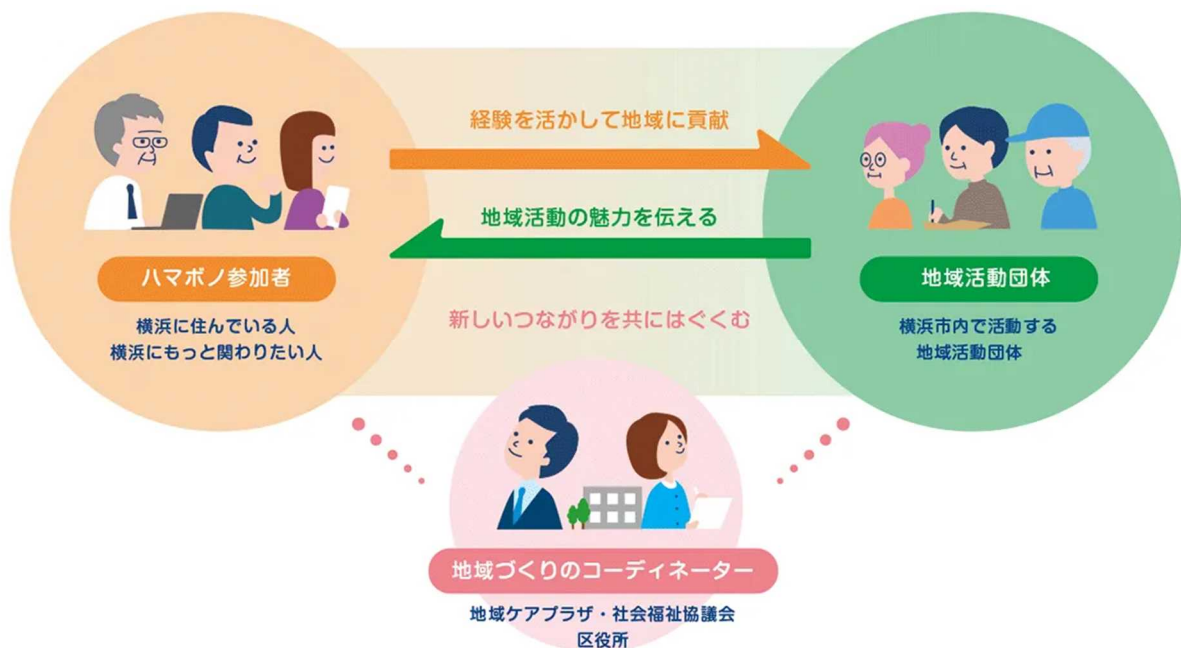
【横浜市の人口等に関する概要】

人口及び 高齢化の状況	人 口：3,755,793 人（住民基本台帳に基づく、令和4（2022）年1月現在） 高齢者数： 932,079 人（住民基本台帳に基づく、令和4（2022）年1月現在） 高齢化率：24.8%（住民基本台帳に基づく、令和4（2022）年1月現在）
事業所数及び 従業者数	事業所数：114,930 事業所（経済センサスに基づく、平成28（2016）年6月現在） 従業者数：1,475,974 人（経済センサスに基づく、平成28（2016）年6月現在）

①横浜市における就労的活動支援及び類似した取組の状況

- フィールド調査の実施時点において、横浜市では就労的活動支援コーディネーターの配置といった「就労的活動支援」の枠組みでの支援事業は実施されていなかった。ただし、高齢者の社会参加に関する支援に関し、シルバー人材センターや社会福祉協議会（ボランティアセンター）等による支援など、別の形では様々な事業が行われていることが確認されている。
- そのほか、横浜市では「いつまでも自分らしくいられるまちづくり」を目指し、個人の能力や経験を活かした社会貢献を促進する仕組みとして、現役世代からシニア世代までを対象とした「ハマボノ」という事業を展開している。「ハマボノ」以外にも専門的な知識や技能を活かしたボランティア活動（プロボノ）に対する支援事業が行われており、こうした取組に対して積極的であるという点が横浜市の特徴と言える。
- また、横浜市は人口規模が大きく、多数の事業者が立地していることもあり、地域の多様な主体により、様々な活動機会の提供事例が把握されている。

【横浜市における「ハマボノ」事業のイメージ図】



出所：「ハマボノ」ホームページ

URL: <https://hamabono.city.yokohama.lg.jp/>

②活動機会の提供者と想定される団体等へのヒアリングから把握された現状と課題

- 横浜市におけるフィールド調査では、活動の場を提供する側の視点からの現状及び課題等を把握するため、横浜市シルバー人材センター及び民間事業者に対するヒアリング調査を実施した。

ア．横浜市シルバー人材センターにおける支援の現状と課題

- 横浜市シルバー人材センターへのヒアリング調査結果に基づき、同センターにおける高齢者の社会参加に関する支援活動の現状と課題について、以下のように整理した。

【横浜市シルバー人材センターにおける支援活動の現状】

- 登録者数は約1万人であり、一時減少傾向にあったが、現在では多少回復が見られる。年間のマッチング件数は900件程度で、マッチング率は65%程度となっている。
- 登録者の高齢化が進んでおり（平均73.9歳）、肉体労働以外の活動、例えば事務作業のような活動に対するニーズが高まっているが、現状ではそういった依頼はなかなか得られず、希望に沿った内容の活動が提供できていないという側面もある。
- 活動内容の充実を図ることの重要性は認識しており、営業活動に関する専任スタッフを置くなど、活動内容の拡充に向けた取組を進めている。

【横浜市シルバー人材センターの活動に関する課題】

- 今後の活動に向けた課題としては、活動内容の充実（現在シルバー人材センターが照会できる活動内容の中心となっている、剪定作業や清掃作業等以外の活動内容への展開等）や、大型案件（多数の希望者を受け入れられる案件）の獲得など、現状では受け止められていない高齢者のニーズに対する「受け皿」としての機能強化が重要。
- 就労的活動支援事業については、現在シルバー人材センターが担っている役割や、その他の様々な主体による、高齢者の社会参加に関する支援活動と連携を図りながら、高齢者のニーズへの的確に対応していけるような支援ができればよいと思う。

イ. 民間事業者等における活動機会の提供に関する現状と今後の可能性

- 横浜市内において、高齢者人材の活用や、活動の場の提供に取り組んでいる企業等（NPO 法人、印刷事業者、福祉施設の運営等を行う社会福祉法人の3者を対象として選定）に対して実施したヒアリング調査結果に基づき、高齢者の社会参加に関する現状や今後の可能性について、以下のように概観を整理した。

【民間事業者等における高齢者人材の活用の現状等】

- 福祉（高齢者福祉や子育て支援）の分野では、高齢者の活躍できる場面が多く、実際に多くの高齢者が活躍している。活動内容についても、サービス利用者の送迎や実際のサービス提供まで様々であり、現状において活動の担い手として重要な存在となっている。
- 企業等の現場においても、過去の経験や知識を活かし、定年後も働き続けているという事例は少なくないようである。ICTの活用についても、高齢者自身が学び、実際に仕事としてこなしている事例も見られ、「高齢者だから」と先入観を持たず、できそうなことを幅広く検討し、当人の学びの機会も含めて紹介・提供していくことも重要ではないかと思われる。
- 生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加に伴い、日中の時間帯に地域にいてくれる存在として、助け合いや見守り等の活動の担い手という観点からも、高齢者の重要性が高まっている。また、高齢者は地域の生活や歴史・文化等にも精通していることが期待される人材であり、地域の活動の担い手として有力視されている。

【高齢者の活動の場の提供に関する、今後の可能性等】

- 今後は少子化や生産年齢人口の減少等により、地域の活動の担い手がますます不足することが予想される中、様々な活動の担い手としての高齢者への期待は、さらに高まることが予想される。
- 「高齢者」と呼ばれる方々の中には、心身が健康で、まだいろいろなことができる体力や意欲を持った人が少なくない。年齢だけで判断するのではなく、個人の状態や能力を見極め、社会参加の機会を提供していくことが重要。
- また、活動に参加している高齢者には、働くことを生きがいとしている方も多く、「できることはしたい」というニーズを有する方も少なくないと思われる。心身の衰えが見られる方についても、当人の知識や経験、あるいは趣味・やりたいことといった個人の意欲やニーズを把握し、希望する形での活動に結び付けていくことが重要ではないかと考えられる。

③活動に参加する側へのヒアリングから把握された現状と課題

- 活動の場を提供する側へのヒアリングに加え、実際に活動に参加している側（高齢者以外を含む）の考えやニーズ等について把握するため、「プロボノ事業への参加者」と「ボランティア活動への参加者」を対象とするヒアリング調査を実施した。

ア. プロボノ参加者へのヒアリング結果

- 横浜市内において、市と鉄道事業者が主催するプロボノに関するセミナー及び支援事業（「ハマボノ」とは別の事業）に参加した方（2名）を対象としたヒアリング調査からは、活動に参加する理由（やりがいや楽しみ等）や、今後高齢者等の参加を促進する上で重要なポイント等について、以下のようなことが把握された。

【活動参加の理由や、活動への参加を通じて得られるやりがい等】

- プロボノ活動への参加の動機としては、定年退職後も、自身の経験や知識を活かした活動を長く続けられるという点で、「プロボノ」という選択肢は有効な手段の一つではないかと考えたといった意見が挙げられている。
- 活動を通じて新しい学びが得られること、地元との関係が強化できることが活動参加の楽しみであり、支援活動を通じて相手先の反応が感じられることが、参加者自身のやりがいにもつながっているとのことである。

【活動における課題や難しさ、今後の参加促進に向けたポイント等】

- 活動に参加する上での課題や難しさを感じることは、仕事として受けているものではないため、ボランティアとして、相手の要望等にどこまで対応するかということの「線引き」を行うことがなかなか難しいといったことが挙げられている。
- 今後の活動参加の促進を図るためには、参加者が活動参加の意義やメリットを見いだせるかどうか重要であり、それを意識した支援が必要になるのではないかと指摘があった。
- また、高齢者側の意向に沿った活動を紹介するコーディネーターの存在や、効果的な周知を図っていくことも、今後の参加促進においては重要な課題になるのではないかと意見が得られた。

イ. ボランティア活動の参加者へのヒアリング結果

- 横浜市の提供するボランティア活動への参加者に対するヒアリング（グループインタビュー形式で実施）の結果からは、活動参加の理由や今後の参加促進に向けたポイント等について、以下のようなことが把握された。

【活動参加のきっかけ】

- ボランティア活動への参加のきっかけについては、ボランティアセンターの案内パンフレットや地域情報誌のほか、区役所や社会福祉協議会からの呼びかけ等、様々な意見があった。
- 直接的なきっかけは個人によって異なるが、ヒアリング時の発言や様子から、参加者はもともと感度が高かった人が多いことがうかがえる。

【活動への参加を通じて得られるやりがいや楽しみ】

- 活動への参加を通じて得られるやりがいや楽しみについては、自分の活動が人の役に立っていると感じられることや、地域とのつながりが広がる・深まることのほか、他の人との交流や、自身の居場所づくりにつながること等が挙げられている。

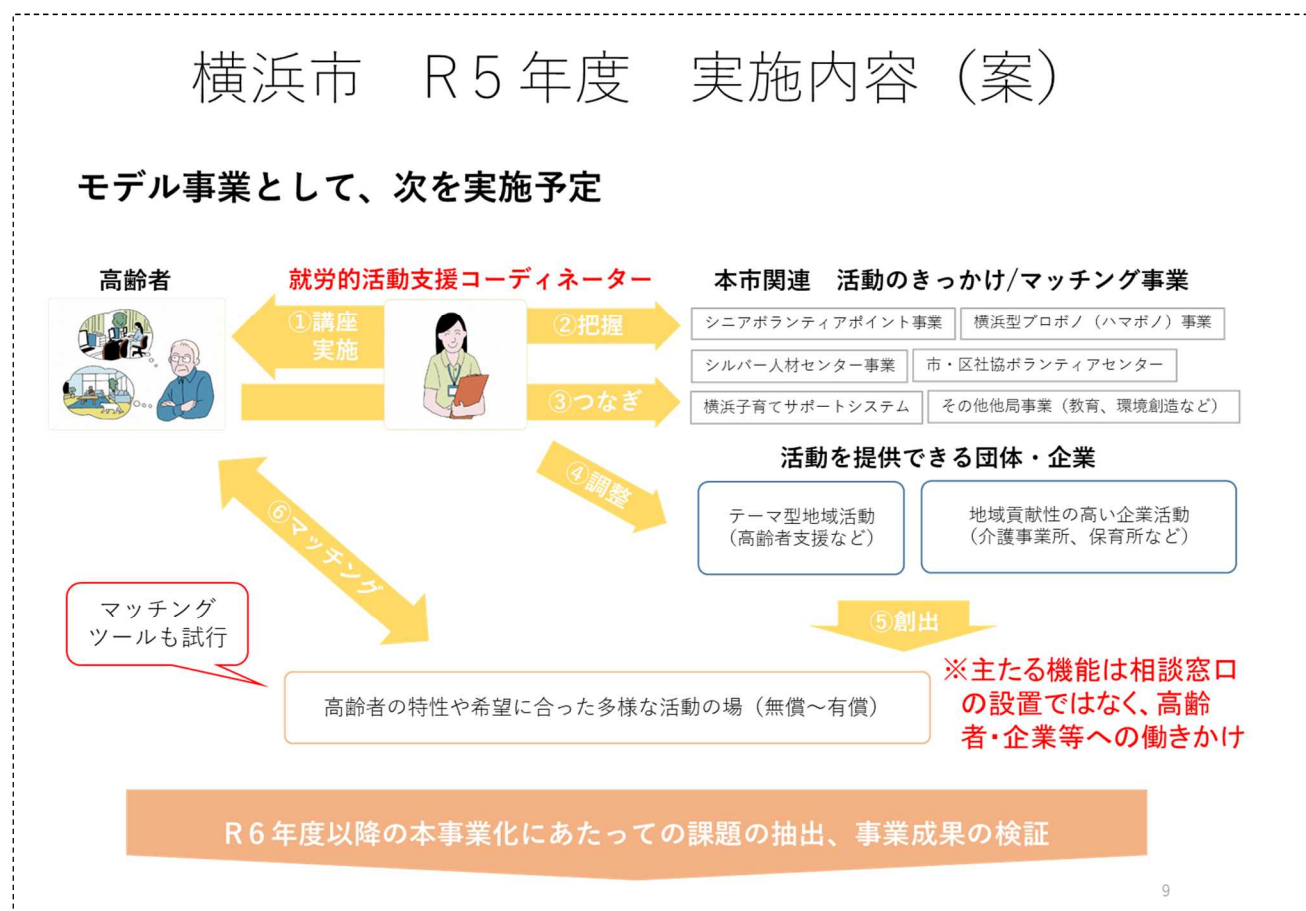
【今後の活動への参加促進において重要と考えられること】

- 今後のボランティア活動への参加を促進するために重要と考えられることについて、「交通費や備品購入等の補助がもらえること」といった意見があり、無償ではなく有償のボランティア活動となるだけでも活動への参加促進につながる可能性が示唆されている。
- また、活動における悩みや困りごとを相談できる体制の整備や、活動に関する情報の発信といった、参加しやすさ・探しやすさに関する指摘も得られた。
- さらに、「家にこもっている人を外に連れ出すのは難しい」との指摘があり、簡単な活動から参加してもらい、だんだんと意欲を高めるような仕掛けが必要ではないかとの意見も得られている。

④今後の「就労的活動支援」に関する構想

- 今回実施したヒアリング調査の結果も踏まえ、横浜市に対し今後の就労的活動支援事業の構想等についてたずねたところ、以下のような考えが提示された。
- 横浜市では、今後の「就労的活動支援」の実施に向けて、「広く高齢者一般を対象とした伴走型の支援」に加え、「個人のキャリアや専門性を活かした活動」という方向でも社会参加の支援を行っていくことを構想しているとのことである。
- 事業の詳細については検討・準備中とのことだが、モデル事業について、現時点では下図のようなイメージが示されている。

【横浜市における「ハマボノ」事業のイメージ図】



出所：横浜市提供資料

(3) 和光市における調査結果

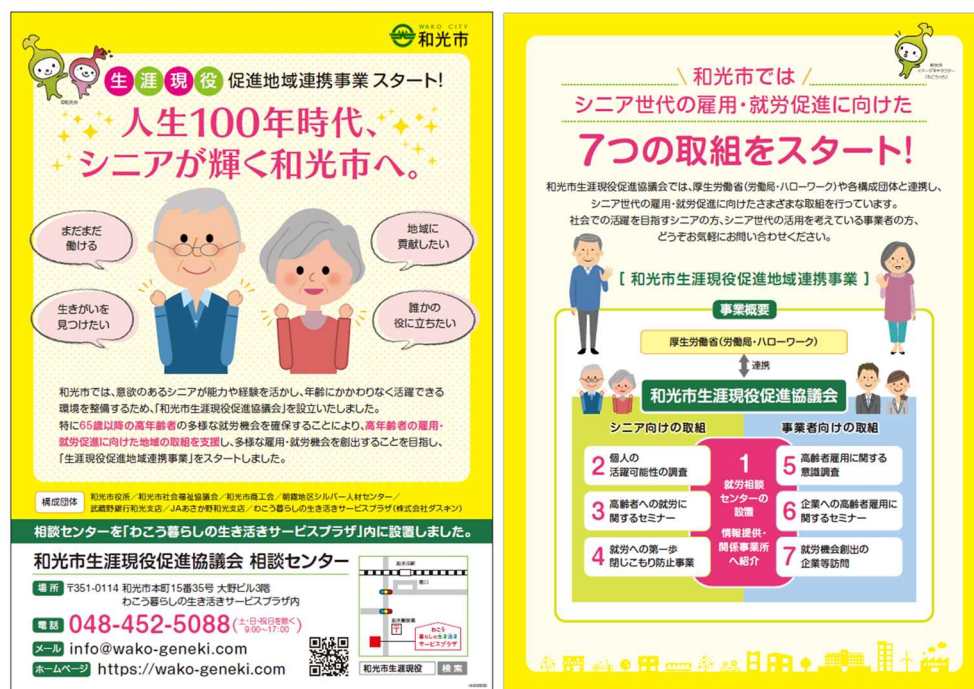
【和光市の人口等に関する概要】

人口及び 高齢化の状況	人 口：83,746 人（住民基本台帳に基づく、令和 4（2022）年 1 月現在） 高齢者数：15,097 人（住民基本台帳に基づく、令和 4（2022）年 1 月現在） 高齢化率：18.0%（住民基本台帳に基づく、令和 4（2022）年 1 月現在）
事業所数及び 従業者数	事業所数：1,742 事業所（経済センサスに基づく、平成 28（2016）年 6 月現在） 従業者数：27,216 人（経済センサスに基づく、平成 28（2016）年 6 月現在）

①和光市における就労的活動支援及び類似した取組の状況

- フィールド調査の実施時点において、和光市では就労的活動支援コーディネーターの配置といった「就労的活動支援」の枠組みでの支援事業は実施されていなかった。ただし、高齢者の社会参加に関する支援として、シルバー人材センターや社会福祉協議会による支援活動が行われていることが確認されている。
- そのほかに、平成 28（2016）年 1 月に「わこう暮らしの生き生きサービスプラザ」において高齢者の活動支援がスタートし、さらに令和 2（2020）年 1 月には「和光市生涯現役促進協議会」を設立し、生涯現役地域連携事業を通じ、多様な主体が連携しながらシニア世代の社会参加促進に取り組んでいる。
- 以下、和光市の特徴的な取組である「和光市生涯現役促進協議会」の活動を中心に、調査の結果をまとめることとしたい。

【和光市における生涯現役促進地域連携事業の概要】



出所：和光市ホームページ

URL: <http://www.city.wako.lg.jp/>

【和光市における生涯現役促進地域連携事業の概要】



お気軽に電話ください！

048-452-5088

わこう暮らしの生き生きサービスプラザ
和光市本町15番35号 大野ビル3階 (エレベーターあり)

営業時間 9:00～17:00
定休日 土・日・祝祭日

※駐車場はございません。公共の交通機関をご利用ください。車でお越しの方は周辺のコインパーキングをご利用ください。

わこう
暮らしの生き生き
サービスプラザ

シニアの暮らしの相談窓口

和光市のシニアの暮らしを
応援するプラザです

和光市とダスキンの協働で設立されました

65歳以上の
市民ラボ会員
募集中！

住み慣れた地域で自分らしい生活を送り続けるために
様々な活動に参加していただいています。

シニアの快適社会づくりのための社会活動
「わこう市民ラボ」を開催

会員向けの
交流・お楽しみイベントも開催(要予約)

たとえば、こんなことにご参加いただけます
テーマごとに参加者を募ります。内容により活動方法や人数も異なります。

アンケート回答 (郵送可) 座談会・グループインタビュー 新しい商品やサービスのお試し会 など

座談会・グループインタビュー

ワイワイ和やかな雰囲気の中で、楽しみながら社会に役立てる活動です。

アンケート回答

新しい商品のアイデアを話し合ったり、実際に使ってみたり……。やりがいがあります。

情報活用のための講座

- タブレットの使い方
- インターネットスピーカー体験
- 防犯情報 など

カラダの講座

- 脳トレ
- 嚥下体操
- 体組成測定会 など

こころの講座

- ネイル
- 押絵
- 大人の塗り絵
- 手芸 など

事例① テーマ：「シニアにとっての快適な社会とは？」

毎回、対話の中からふと飛び出した声やヒントを集めています。

事例② テーマ：「始めたこと、やめたこと」

年齢を重ねて、新たに始めたことややめてしまったことを話してもらったことで、シニア社会に必要なヒントが見えてきました。

出所：和光市生涯現役促進協議会提供資料（案内パンフレット）

- 和光市生涯現役促進協議会では、「わこう暮らしの生き活きサービスプラザ」を活動の拠点として、高齢者にレクリエーションや趣味の活動等の様々な活動機会を提供しており、その中にはボランティアに関する活動も含まれている。
- 先述のとおり、和光市においてはまだ就労的活動支援事業という枠組みでの支援事業は行われていないが、部分的には地元の事業者等と連携して活動機会を提供することも行われており、こうした内容を踏まえると、就労的活動支援事業に近い、またはそれに類する取組が行われているとも見ることができると考えられる。

【「わこう暮らしの生き活きサービスプラザ」で提供されている活動機会の例】

今月の 年会費・入会金など、一切かかりません。要登録。

出張イベント

このイベントは、和光市生涯現役促進協議会の活動として実施しています。

「わこう市民ラボ」の会員様への特典として
わこう暮らしの生き活きサービスプラザを開催しております。

中央公民館 2月3日(金) 10時 13時 15時 パワースタート「桃色祝福」 秘書や副秘書に、秘書長の秘書職に なる立場で仕事をしています。 ビジネスの基礎知識が身につくイベントです。	総合福祉会館ゆめあい 2月13日(月) 10時 13時 15時 ボランティアに参加してみよう！ ごみ箱を回収し、ペットボトルの蓋の分け分けを 一緒に楽しみながら作業してみませんか？ こちらで手紙を印刷してお持ち帰りいただけます。
白子コミュニティセンター 2月17日(金) 10時 13時 15時 LINE講座「初級」 LINEを使いこなす方、もう一歩先へ進みたい方、 習得しているけど不安な方、ぜひ参加ください！ 無料。LINEをお使いの端末をお持ちください。	新倉北地域センター 2月22日(水) 10時 13時 15時 LINE講座「中級」 LINEを普段から使い慣れた方向けの講座です。 LINEの便利な使い方、楽しみ方など。 無料。LINEをお使いの端末をお持ちください。

◆予約日についてのご案内◆

予約日は来店のご予約は、ご遠慮ください。何卒ご協力をお願い致します。
午前中プラザ内のご予約は受けかねますので、何卒ご了承ください。

下記の電話番号にて、ご予約を承っております。お電話、お待ちしております。

和光市生涯現役促進協議会 相談センターとして、わこう暮らしの生き活きサービスプラザでは

就労相談窓口も常時開設しております。

スタッフが常駐しております。お気軽にお立ち寄りください。

生活のお困りごとや質問なども(例：スマホなど)お気軽にご相談ください！

わこう暮らしの生き活きサービスプラザ

和光市本町15番35号 大野ビル3階 営業時間 9:00～17:00 定休日 土・日・祝祭日

☎048-452-5088 スタッフが元気に
お待ちしております！

イベント予告

2023年 2月

開催時間	10時 10:00～11:00 13時 13:00～14:00 15時 15:00～16:00
色紙の定員	6名 ※イベント内容により変更する場合があります。
お問い合わせ 参加申し込み	☎048-452-5088
予約受付日時	1月26日(木) 午前9時より

※事前のご予約をお願いします。必ずマスクを着用してご参加ください。

わこう活動やイベントにご参加いただき、ありがとうございます

「わこう市民ラボ」の会員様への特典として
わこう暮らしの生き活きサービスプラザを開催しております。

このイベントは、和光市生涯現役促進協議会の活動として実施しています。

ボードゲーム 2日(木) 10時 13時 15時 初めての方も 簡単に楽しめる カラフルな駒を 使って博打の ゲームです。	パワースタート桃色祝福 6日(月)・14日(火) 10時 13時 15時 秘書や副秘書 ボードに秘書の 秘書職に就く 秘書職に就く 秘書職に就く 秘書職に就く	タブレット初級 7日(火) 10時・13時のみ 10時 13時 15時 初めてタブレットに 触れる方に向けて 基礎的な操作を ご説明いたします。 こちらで貸出機を ご用意しております。
LINE講座「初級」 7日(火) 15時のみ 10時 13時 15時 家族や友人、知の多い 友達とつながる LINEを使いこなす LINEを使いこなす LINEを使いこなす	タブレット中級 8日(水)・20日(月) 10時 13時 15時 タブレットを使いこなす 方向のイベント アプリのインストールや アプリの活用方法など ご説明いたします。 こちらで貸出機を ご用意しております。	LINE講座「中級」 10日(金) 10時 13時 15時 LINEを使いこなす LINEを使いこなす LINEを使いこなす LINEを使いこなす
自分を大切にするための語学基礎講座 13日(月) 10時 13時 15時 初級・中級・上級の 英語の基礎講座 英語の基礎講座 英語の基礎講座 英語の基礎講座	楽しく、脳トレ! 16日(木) 10時 13時 15時 楽しく、脳トレ! 楽しく、脳トレ! 楽しく、脳トレ! 楽しく、脳トレ!	大人の塗り絵 27日(月) 10時 13時 15時 大人の塗り絵 大人の塗り絵 大人の塗り絵 大人の塗り絵

和光市生涯現役促進協議会 相談センター

わこう暮らしの生き活きサービスプラザ

和光市本町15番35号 大野ビル3階(エレベーターあり)

☎048-452-5088

営業時間 9:00～17:00
定休日 土・日・祝祭日

※駐車場はありません。公共の交通機関をご利用いただくか、
車でお越しの方は周辺のコインパーキングをご利用ください。

出所：和光市生涯現役促進協議会提供資料（イベントの案内チラシ）

②活動団体等へのヒアリングから把握された現状と課題

- 今回のフィールド調査においては、現在、和光市内で高齢者の社会参加に関する支援や活動の場を提供している主体として、和光市社会福祉協議会と地元の企業（１社）に対するヒアリング調査を実施した。
- これらの団体・企業に対するヒアリング結果に基づき、高齢者の社会参加に関する現状や課題、今後の可能性として考えられること等について、以下のように整理した。

【活動に参加した高齢者の様子から得られた気づき】

- 今回の調査対象となった企業（便宜上、A社と呼称）においては、市から受託している事業において、高齢者の手伝い（監視員や清掃作業等）を受け入れた実績を持つ。これは企業から和光市生涯現役促進協議会に相談があったことをきっかけに実現したことであり、高齢者の社会参加が企業側の悩みごとの解消につながった事例であると言える。なお、これは雇用契約に基づく仕事の依頼であり、厳密には「就労的活動」の範囲外にあることとも思われるが、企業等による活動機会の提供可能性等に関する、示唆に富んだ事例であると考えられる。
- A社へのヒアリングでは、役割がある形での社会参加が、高齢者のやりがいや健康増進につながっていることを実感しているとの意見が得られた。活動に参加した高齢者には、金銭的な収入だけでなく、仕事に通うことによる生活リズムの改善といった効果が得られていることや、「社会とつながっている」という意識がやりがいの源となっているように見受けられるとのことである。
- 加えて、高齢者の持つ経験や「人当たりの良さ」が、現場での活動において有効に機能することに関する発見があったことも指摘されている。ただし、高齢者が円滑に活動を行うためには、周囲との関係を含め、管理や調整について委託者である企業側がきちんと対応することが重要ということを実感しているとのことであった。

【今後の社会参加の促進に向けての課題やポイント等】

- 高齢者の社会参加の促進に向けては、「参加したくなる活動の充実」のほか、「活動への参加にあまり積極的でない方に対し、いかにして活動参加を促すか」といったことが課題として指摘されている。
- 社会参加の促進に向けては、コーディネーターのような立場で高齢者の活動の場を発掘し、個人の能力や状況に応じてうまくマッチングすることのできる人材が必要となる。また、同じ市内でも地域特性や住民のタイプ、意向が異なる場合があり、こうした特性も考慮し、高齢者に寄り添ったマッチングができることも重要であるということが指摘されている。

③活動に参加する側へのヒアリングから把握された現状と課題

- 活動の場を提供する側へのヒアリングに加え、実際に活動に参加している側の考えやニーズ等について把握するため、和光市生涯現役促進協議会の活動に参加し、また同協議会の紹介により地元の企業で働いた経験を持つ方（現在も働いている方を含む）3名を対象としたヒアリング調査（グループインタビュー形式）を実施した。
- なお、調査対象とした3名のうち男性が2名、女性が1名であり、いずれも70～80代の方となっている。

【社会参加のきっかけや動機】

- 社会参加（企業等での仕事）のきっかけとして、いずれの方もプラザの活動に参加しており、協議会から企業等の求人を知り、仕事をしようと思ったと回答している。なお、参加の動機として「人（社会）の役に立ちたい」という意向があったことも各人に共通している。
- こうした背景からは、今回の調査対象者はそもそも活動的な高齢者であったということがうかがえるが、今回のヒアリング結果は、社会参加への意欲を持つ高齢者の意見として、示唆に富んだものであると考える。

【活動を通じて得られたやりがいや効果等】

- 活動を通じて得られたやりがいや効果等としては、生活リズムが整うことや体を動かすこと等による健康の維持・増進への効果や、自分の居場所ができる、活動の内容が家族との話題になるといったやりがいに加え、「新しい経験ができること」が挙げられている。
- こうした意見からは、現役時代の仕事とは異なる場で、様々な形で他人や社会の役に立つことが経験できることは刺激的であり、高齢者にとっての生きがい創出にもつながっているということがうかがえる。
- 今後の希望についての質問に対しても、「もっといろいろな経験をしたい」という回答があり、今後の就労的活動支援事業を継続・発展させていくためには、高齢者であっても新たな学びや経験に対するニーズがあるということを念頭に、より多様な、より刺激的な活動の場の切り出し・提供に取り組んで行くことが重要ではないかということが示唆されている。

④今後の「就労的活動支援」に関する構想

- 今回実施したヒアリング調査の結果も踏まえ、和光市に対し今後の就労的活動支援事業の構想等についてたずねたところ、現時点では、現状の取組を継続・拡大する方向で、就労的活動支援事業の実施に向けた検討・準備を進めているとの回答が得られた。
- 就労的活動支援事業のイメージや実施体制等については今後の検討・調整を踏まえて具体化されていくものと推察されるが、今回のフィールド調査の結果を踏まえると、事業の検討・実施に向けては以下のようなことがポイントになるのではないかと考えられる。

【フィールド調査の結果を踏まえた、就労的活動支援事業の検討・実施に向けたポイント】

- (1) 多様な活動機会の充実（希望に合った活動の提供）
- (2) 高齢者の意欲や適性等を踏まえたマッチングの仕組みの構築
- (3) 活動参加のきっかけづくり（潜在的な参加者の発掘）
- (4) 事業の PR、参加者への情報発信手段の検討
- (5) 事業の意義や活動に参加することの効果に関する情報発信

(4) 松戸市における調査結果

【松戸市の人口等に関する概要】

人口及び 高齢化の状況	人 口：496,899 人（住民基本台帳に基づく、令和 4（2022）年 1 月現在） 高齢者数：129,147（住民基本台帳に基づく、令和 4（2022）年 1 月現在） 高齢化率：26.0%（住民基本台帳に基づく、令和 4（2022）年 1 月現在）
事業所数及び 従業者数	事業所数：12,698 事業所（経済センサスに基づく、平成 28（2016）年 6 月現在） 従業者数：126,858 人（経済センサスに基づく、平成 28（2016）年 6 月現在）

※以下、松戸市のフィールド調査結果については、松戸市との意見交換の結果を取りまとめたものを記載している。

①松戸市における就労的活動支援及び類似した取組の状況

- フィールド調査の実施時点において、松戸市では就労的活動支援コーディネーターの配置といった「就労的活動支援」の枠組みでの支援事業は実施されていなかった。ただし、高齢者の社会参加に関する支援に関し、シルバー人材センターや社会福祉協議会（ボランティアセンター）等による支援など、別の形では様々な事業が行われていることが確認されている。
- また、株式会社セブンイレブン・ジャパンと協定を結び、高齢者の見守りや雇用促進に向けた支援活動が行われており、コンビニエンスストア店舗におけるレジ接客等において、高齢者人材の活用が進められている。そのほかにも、高齢者の再雇用に関するセミナーの開催等、就労支援に関しては様々な事業が実施されている。
- 上記のほかに、松戸市の特徴的な取組として、「グリーンスローモビリティ地域推進事業」（以下、「グリスロ事業」と呼称する）が挙げられる。これは時速 20 km/h 未満で公道を走ることができる電動車を活用した小さな移動サービスやその車両のことである。高齢者の就労を直接的に支援する事業ではないが、運転者は地域住民が担っており、役割のあるかたちでの社会参加という点において期待ができるものである。

【「グリスロ事業」に用いられている車両】



出所：松戸市ホームページ

URL: <https://www.city.matsudo.chiba.jp/index.html>

- グリスロ事業では、地域の互助により運営されており、運転手や乗客である高齢者は互いに「顔見知り」の関係の中で外出支援を行っている。車両の中で乗り合わせた高齢者が会話したり、そこから互いにちょっとした手伝いが生じるなど、地域の活性化・介護予防を視野に入れた事業になっているという。現状では2地域に導入されているが、今後は導入地域の拡大を予定している。
- また、社会参加の促進に関する事業においては「男性の参加率が低い」、「消極的な方の参加促進が難しい」といった課題があり、こうした方が活動に参加するきっかけや、外出を促す「はじめの一步」としても、グリスロ事業が機能するのではないかとということが期待されているようである。
- 上記のように、松戸市では就労的活動支援事業そのものは未実施となっているが、グリスロ事業を含め、地域の生活基盤を整備するという視点では、様々な分野の取組が行われているということが出来る。

②今後の「就労的活動支援」に関する構想

- 松戸市の策定した「いきいき安心プランⅦまつど（第9期松戸市高齢者保健福祉計画・第8期松戸市介護保険事業計画）」には、就労的活動支援コーディネーター等による多様な就労を促進することが重点施策として位置付けられており、現在その実現に向けた検討や準備が進められている。
- フィールド調査を実施した時点の構想では、市内の地域包括支援センター（15 か所）に就労的活動支援コーディネーターを配置し、支援を進めていくことが検討されている。特徴的な点として、就労的活動支援コーディネーター、生活支援コーディネーター、認知症地域支援推進員の3つの役割を兼ね備えた「多機能コーディネーター」の創設を構想しているとのことである。これは既存の生活支援コーディネーターや認知症地域支援推進員の役割を土台に、その役割を拡大していくという方向での整備が想定されている。ただし、「多機能コーディネーター」は設置後すぐに効果を発揮するのは難しいということも想定されており、中長期的な目標として考えられている姿であるという。
- なお、松戸市がこれから実施に向けて取り組んでいく就労的活動支援事業においては、高齢者に提供する活動の場として、農作業の手伝いのような軽作業を、高齢者が集まって交流しながら、和気あいあいと行うような姿をイメージしているとのことである。いずれは企業等へのアプローチを図っていく可能性もあるが、現時点ではボランティア的な活動からのスタートが想定されている。
- 今後の就労的活動支援コーディネーターの配置に向けた課題としては、コーディネーターを担う人材の確保・育成が挙げられ、特に「コーディネーターの質の担保」が懸念されているとのことである。地域に出て、様々な主体との連携や協力関係の構築を図っていくことが求められる職種ということもあり、コミュニケーション能力を含め、どのような人材が適切かということについて検討が進められている。

7. 有識者検討委員会及び成果報告会の議論の中での指摘事項

(1) 有識者検討委員会における議論の中での指摘事項

- 「1. 本調査研究事業の概要」でも触れたとおり、本調査研究事業では有識者検討委員会を組成し、各調査の実施方針や結果の取りまとめに関して委員会での意見交換を行いながら事業を進めてきた。
- 検討委員会での議論の中で挙げられた、就労的活動支援事業の現状や課題、あるいは今後の可能性等に関し、特に重要であると思われる意見について、以下のとおり記載する。

①「就労的活動」の定義や対象となる活動の範囲について

ア 就労的活動の定義について

- 就労的活動のイメージが多様な中、枠組みを決めないとなかなか先に進めないことも分かった。最低限やってはいけないこと、法的に控えてほしいことを提示することで、それを守れば多様に、柔軟に対応しても良い、という考え方も可能である。
- 仕事の定義について、お金をもらうだけでなく「社会に仕えて事をなす」と考えると幅が広がる。「働く」には「傍の人を楽にする」という社会的活動の意味も考えられる。傍を楽にするの視点で、内容と留意すべき点を整理しておくことが重要と考える。
- 「はたらく」と関連して、高齢者の意欲をどう向上させていくか、を表現できると分かりやすいと考える。仕事をリタイアして意欲が落ちている人は多いと思われ、意欲を上げるための取組として就労的活動がある、と位置付けた方が分かりやすいのではないかと考える。最終的なゴールに就労があっても良く、この事業の目的が達成できるという視点では、高齢者施設での意欲を上げる活動は最初の一步であり、地域の活動やボランティア活動に参加して意欲がさらに向上し、最終的に仕事をするという視点で整理するとスムーズに理解されやすいと考える。
- シニア向けセミナーにて、「仕事・稼ぎを求める」と「貢献・学び」の軸、「自分の生活の中で無理なくフィットするものを選びたい」と「新しいことをやりたい」の軸で整理し、参加者ニーズの違いを把握したことがある。就労的活動の「就労的」に重きを置くか「活動」に重きを置くか、「事業者側のシーズ」か「個人のニーズ」か、「場・コミュニティ」か、「個々人」か等、完全に2軸で検討できるものでもないが、思考の仕方で発想が変わる点は言えると思う。
- 経済不安等から就労への意欲が高い方が多い中、就労的活動支援事業が何を担うのかは整理した方がよい。既存事業とのすみ分けやコラボレーションについては整理する必要がある。「就労的活動」と既存事業のすみわけは、地域支援事業の実施要項やガイドラインを踏まえ、整理していく必要があると考える。

イ 活動の幅に対する考え

- 就労的活動の幅が広いために事例も多く、それゆえにイメージがしづらい。一定の取組事例や説明資料が揃わないと先に進めない印象がある。取組を進めている自治体が少ないことから要件等を整備する必要があると考える。
- ハイレベルな仕事をしたい人もいると思うが、短時間労働でも良い人もいるであろう。就労的活動は内容に幅があることを周知できると良い。
- 就労に関わることから、労働者に対する雇用や派遣等の法律は理解した上で、多様なかかわりを想定する際には、共生社会の一員になりたいという要望から行う活動もあってよいと考える。「多様な」を考える上での留意点を整理できると良い。

②就労的活動支援事業の設計や実施におけるポイント等について

ア 就労的活動支援事業の設計におけるポイント

- 就労的活動支援は自由で様々な考えで事業設計が可能であり、オーダーメイドに近い。就労的活動はあくまで手段であるという点を踏まえ、マッチング件数等の数字にとらわれず進めていかなければならないと再認識している。
- コーディネーター配置の意義をしっかりとし込む必要がある。実装するにあたり、理念は理解できても、どう事業として実施するかヒントになるのが先行ケースやモデルケースである。各自治体で実情は異なるため、模倣ではなく参考として検討材料にはなる。自由度は高い一方、想定している活動が本当に就労的活動支援の枠組みに入るのかは自治体が迷う部分であり、検討のポイントとして押さえておくべきである。
- 本事業は基礎自治体が意思を持って始められるものであり、まずは現状を整理し、将来的な人口構造の変化も踏まえて、かつてとは異なる高齢者のあり方を捉える必要がある。地域の世帯構造や、年齢や所属組織、地域の産業や企業の特徴、就労形態等と照らし合わせながら、各基礎自治体が自身のスケールをどう捉えるかの現状認識はしっかりやるべきである。

イ 就労的活動支援コーディネーターの担い手について

- 中長期的に事業を継続するにあたり、コーディネーターは個人で担うのか、組織が担うのかといった視点は非常に重要である。属人的であると持続可能性が薄れてしまう。組織的になるような仕組みづくりが重要である。
- コーディネーターを誰に、どこに担ってもらうかは大きなポイントである。行政や福祉の専門家が担う強みもあるが限界もある。就労的活動支援員はその枠を取り払う必要がある。その点も十分に留意しながら配置は検討すべきである。
- 地域包括支援センターに配置するのも一つである。元々ある団体に配置し、組織で仕事を受ける形にするとスムーズにできるのではないかと。支援員個人のスキルに委ねると持続的な運用は難しい。介護施設で元気になったら地域包括支援センターにいる支援員にバトンタッチする、といった流れができると上手くいくのではないかと。

ウ 地域ぐるみでの取組や体制整備の重要性

- インセンティブは金銭的なものに限らず、モチベーションを高めるものがないとわざわざ取り組まない。協力的な事業者は、自身が事業をやっているということ、地域貢献をしていることに意義や意欲を見出している人である。企業含め地域単位で一体となって取り組んでいく必要性を共に考えることが重要となる。介護事業者や幼稚園等の地域の人にサービス提供している施設では意義が見出しやすい。他方、そういった現場が増えると、今回の回答者属性のように企業経験者等が多いとニーズと合致しないなど、企業側と高齢者側のニーズが合わない。健康状態の把握をサポートする体制を作る、互いに見守りあうコミュニティや相談体制を作る等の機能がないと、単純にマッチングするだけでは企業側の負担が大きくなるばかりである。
- 活動の幅を広く実践するにあたり、特定の部局や組織的な縦割りに陥らず、地域の中にいる幅広い主体と連携していく必要がある。マッチングをしていくにあたり、体制整備・組織的なコーディネート機能の担保の必要性への言及が必要と考える。行政が部局横断的に取り組むとともに、コーディネーターのマッチングにおいては、NP0等の市民組織の情報をいかに組織的に確保しておけるかが基本となる。地域の実情に応じた情報収集や体制の整備方法等の検討が重要となる。
- 介護予防が目的である旨を明確にした上で、地域での互助の仕組みができればおのずと元気な高齢者が増えて活性化するのではないかと考える。

エ 相互にメリットのある協力関係の重要性

- 社会貢献やSDGsを推進する中で、高齢者事業所と組んで高齢者に作業を依頼し、PRへの活用やふるさと納税の返礼品にする等の企業側のメリットを見出している事例も見られる。人手不足に困っており内職を依頼する企業もあることから、就労的活動が人手不足解消の一つの手立てとして周知されると良い。仕事は意外とあることから、誰がマッチングするかという点が整うとスムーズに進む面もあると考える。
- 企業においても、サステナブル経営やウェルビーイング等を学ぶ機会を作ると社会資源としての意識を持つ機会ともなり、全体的な理解が進むのではないかと考える。
- 高齢者の参加は、企業にとっても若手社員の模範になる等のメリットがある。

③就労的活動支援事業を進める上でのポイント等について

ア ニーズの掘り起こしや活動の場の切り出し

- 制度上に乗せると上手くいかないこともあり、意欲がない人の掘り起こしにも苦労した。最終的に仕事につながっていくような形が事業として一番上手くいっている。就労的活動支援は障害のある方に対する就労継続支援A型・B型ともイメージが重なる。ただ、高齢福祉の場合では、企業がメリットを見出しにくい、仕事の切り出しにつながらないといった課題を多く聞く。コーディネーターには企業への提案力が求められている。
- 企業に限らず、社会的課題に対応している行政も、仕事や社会参加の場を切り出すことができるのではないかと考える。

イ 個人の状態や意向に沿った支援の重要性

- 「個人にどう合わせるか」が重要であると改めて実感した。高齢者本人を良く知らないと、マッチする活動を作れない。最初は自信がなくともステップを踏んで雇用につながる話もあった。ただ仕事を切り出せばよいのではなく、個別的な支援が必要であり、重要なポイントと考える。
- 表面的にボランティアであるか否かよりも、本人がこういったレベルで仕事から生きがいややりがいを感じるかが重要である。仕事の種類、かかわり方がその個人に適していないと、高齢者・企業双方にとって不幸なかかわり方になってしまう。就労的活動は本人の意向と掛け違いがあると不本意になる。軸としての表現は難しいが、落とせないポイントである。
- 就労的活動支援に関する取組を考えるにあたり、ほぼ現役の引退直後の人をどうするか、次にアクティブシニア、次に支援が必要な方、と推移している。最終的に就労、稼ぐ活動にどう戻していくかを前提に活動を進めていたが、高齢者の状態によって、社会とつながる、地域で活躍する、長く暮らす、等を目的とし、各自に適した活動を上手く配置することが就労的活動支援のイメージに重なる考える。大きく「社会参加」という枠組みの中で、その時々によりゴールは違っても、同じ方向を向いているイメージである。
- 高齢者目線では、高齢者の得意なこと、やりたいこと等のニーズをどう把握するのがコーディネートにおいて重要なポイントである。

ウ 参加を引き出すための工夫

- アンケートの結果等から、意外と「参加したくない」という意見が多いことに驚いた。よく分からないから、という理由であり、強い否定ではないと考える。今回の調査では、就労ではなく「活動」に主軸があり、委託先もシルバー人材センターとなると、既存の他事業との違いも明確になりにくく、事業の特徴が見えにくい。あえて新しい事業として打ち出すにはこういった特徴・違いを見出せるか。就労的活動のグラデーションのある働き方は社会的ニーズもあるがどう表現するかが難しい。
- 就労的活動では、介護事業者との連携に可能性が見出せそうだが、シルバー人材センターや地域の有償ボランティアでよいのではと、話が振り出しに戻ってしまう可能性もある。この事業ゆえの特徴が出せればよい。
- 一般的なボランティアや、自身のノウハウに限らない部分は、女性の方が柔軟に対応し、男性の方がノウハウに拘るところがある。男性側にアプローチする場合、就労的活動で何ができるか、男性の意識をくすぐる工夫が必要である。
- 他者から評価される、自身の取組が可視化されることも、生きがいややりがいを獲得する上では重要である。その点では収入を得ることも悪い事ではないが、対価や評価を得るという意味では、社会的に評価されるスキームや自治体から褒賞が与えられる・公表されることもインセンティブになり、お金のかからない評価も必要である。
- 既存事業とのすみ分けや、参加意欲の低い人の参加促進にあたっては、魅力のあるメニューの開発の必要性も感じている。元気高齢者だけではなく、障害の方や認知症の方、体が弱くなっている方がリエイブルメントできる活動にできると良いと考えている。
- 興味があっても参加していないというギャップが課題であり、一步踏み出すため仕掛けが重要である。他部署やシルバー人材等とも意見交換をしながら推進していきたい。

エ マッチングや活動内容のアレンジ

- 前提となる就労的活動以外にも含めてコーディネートしていくことが必要と感じている。企業体から切り出される活動は、高齢者のニーズに対応したものもあれば、ニーズに対応していないものもある。ニーズに対応していない部分についてもマッチングする場合も生じると思うため、コーディネートする人材については、高齢者のニーズと企業が得意として切り出せる活動の両方を分かった上でマッチングする必要があると考える。
- 活動の担い手がサービスの受け手に留まらず、得意なことや企業が求めることに対応できるように、「話す力」に変えていくことは重要と考える。
- NPO やソーシャルビジネスと、スキルを提供したいと考えている人をつなぎ、コミットする人のエンパワーメントも合わせて取り組んでいる。仕事を切り出す側の NPO やソーシャルビジネスを尊重しつつ、参加する側の個人の得意を引き出しており、事業者に寄り添う形としている。事業者への寄り添いに時間をかけることも大事になる。一団体がすべてのスキルを持ち、取りまとめることが難しいのであれば得意分野を持ち寄ってより良いサービスを提供できるように組織化することも一案である。

オ 早期の取組の重要性

- 介護保険制度の中で動かしている事業であることから、第2号保険者となる40歳代から理解を促すことも重要と考える。仕事や将来を考える分岐点の年齢でもあり、65歳以上の被保険者となった際の社会へのかかわり方として、介護保険制度の中に就労的活動があることやその内容や参加の仕組みを、40歳、55歳、65歳等の節目節目に説明していく。世代間の負担の議論ではなく、個人の中で準備していくものとして、40歳代からも就労的活動に参加できる、という流れにできるとよいのではないかと。
- 定年が延長となると、より社会参加のきっかけが掴めないのではないかと。元気に働いている現役のうちから周知していくことも重要である。

④就労的活動支援事業の今後のあり方や可能性について

ア 就労的活動支援事業の今後のあり方や可能性

- 地域社会へのインパクトを示せると良い。一つの政策の中で留まるのは勿体ない。インパクトマップや課題マップを作り、フォーカスする視点と対応する政策を提示する等、政策側からの評価も可能と考える。単身中高年女性の貧困や年金不安、ウェルビーイングの創出等様々な社会課題との対応関係があり、政策の中でどう捉えられるかを示せると良い。ボランティア協会が行う地域活動寄り実践と、経済産業部がやっている雇用は連関している。引きこもり防止や健康増進の視点ではつながりや居場所づくりとなり、企業側からすると隠れた人材獲得となる。別のものと切り離さずに、政策の中での横断的に捉えられると良く、両政策・事業をつなぐ取組としても就労的活動支援事業の可能性が示せると良い。

- 高齢者が元気になるための社会参加の一つの切り口として就労的活動がある。通常の活動では参加しづらい男性の社会参加促進につながる。単に活動に参加するだけでなく、役割があることで自信を取り戻してさらに元気になるための活動であるとする。就労的活動支援コーディネーター以外にも、ボランティアセンターやシルバー人材センターの職員、生活困窮者の自立支援員やアウトリーチ支援員等がいるが、社会参加にハードルがある人に対する活動の場の提供や場につなぐ取組は共通しており、連携していく可能性は十分ある。

イ 「学び」という要素の重要性

- 「学び」の要素は非常に重要。従来のボランティアや地域活動でもなく、雇用を前提とした就労でもない、という就労的活動のあり方については、会社員しか経験がない人では知り得ない内容でもある。推進側の意識も含め、時代の変化に応じて「学ぶ」要素がないと難しいと考える。専門以外の分野への興味や新しい取組の創出等、越境し学び合うことが重要である。
- 「学び」は重要であるとする。上越市で実施している訪問型サービス B は、研修を含めて登録者を集め、仕事につなげている。活動への入口を「学び」にすると意外と人が集まる。就労的活動を含む社会参加活動のレベルを図示できると良い。高齢者の健康度合いによって、ちょっとしたボランティアから就労的活動に近づくまで、段階を示す絵があるとより分かりやすい。
- コーディネーター自身がニーズの拾い方やシーズの拾い方を学び合えると良い。誰が場を構築すべきかという問題はあるが、対面・オンライン等を活用しながら全国各地での取組を学び合える環境を構築できると良い。

(2) 成果報告会のパネルディスカッションでの指摘事項

- 「1. 本調査研究事業の概要」でも触れたとおり、本調査研究事業では各調査の結果を踏まえた本調査研究事業の成果について周知を図るための成果報告会を実施した。
- 成果報告会においては、登壇者によるパネルディスカッションという形で、就労的活動支援の現状や課題、今後の可能性等についての意見交換を実施したが、この中で挙げられた、特に重要であると思われる意見について、以下のとおり記載する。

①就労的活動支援事業の設計や実施にあたってのポイント

ア 多様なニーズの把握・調整

- 就労的活動支援事業の実施にあたっては、高齢者の個別の状態を把握し、調整することが重要であり、特にニーズを具体的に把握することが非常に重要なポイントとなる。また、そうした多様なニーズに対し、多様性に応じられる活動を準備・提供していくことが求められる。
- 非常に重要な事業だが、「社会参加ができていない方が、より参加しやすい環境にする」という視点で、どのような取組であるべきか考えるのが難しい。個別のニーズに焦点を当てることが求められ、活動内容の切り分けやコーディネートに関し、就労的活動支援コーディネーターの能力が問われる事業となっている。

イ 柔軟性を活かした、多様性のある事業設計

- 就労的活動支援事業は、事業のあり方として多種多様なものが考えられ、多様な観点で事業の幅を広げて考えることができるのがこの事業のよい面であり、事業の作り甲斐があるところではないかと思われる。また、地域の主体の重層的なかかわりの中で、高齢者と企業等のマッチングを行う仕組みを考えていくことが重要である。
- 「就労的活動」の定義については「あいまいである」ともいえるが、一方で、それだからこそ、分野を越境して柔軟な対応ができるという面もある。こうした特徴を理解し、使いこなせば有意義な事業になるのではないかと考えられる。特に、既存の支援では地域に出てこなかった高齢者にアプローチできる可能性があるという点では、非常に重要な仕組みになるとと思われる。

ウ 高齢者の生きがいづくりのための「手段」としての事業実施

- 実際に活動に参加している高齢者の様子からは、社会参加や新しいことへのチャレンジに対する意欲は高いことがうかがえる。ただし、心身の状態が衰えたことなどから、周囲が高齢者から活動機会を取り上げてしまうようなことが生じると、本人の状態が衰えてしまう。
- 高齢者の生きがいづくりに向けては、高齢者を「世話をされる対象」と決めつけず、可能な範囲で活動してもらえる状況を作っていくことが重要である。就労的活動支援事業はそうした視点から有意義な事業であり、地域の人々の意欲、生きがいアップのための一つのツールとしてとらえ、活用できればよいのではないか。

②「就労的活動支援」の今後の可能性

- 高齢者の暮らし方の多様化が進んでおり、まずはこうした多様性を知ることが重要である。就労的活動支援の実践に向けては、様々な暮らし方を踏まえ、広い視点をもって事業の検討や実施に取り組むことが求められる。また、地域の企業等の社会資源を把握し、連携可能性を考えることも重要である。
- 就労的活動支援事業について、今の高齢者の社会参加を支援する事業という視点を重視するか、あるいは10年後における「高齢者の社会参加の形」を作ることを重視するかによっても、事業のあり方はまったく違ったものになるのではないかと考えられる。コロナ禍以降、地域に目を向ける人が増えている中、働き方や社会参加の多様性を充実させ、地域のプレーヤーを増やす働きかけの一つとして活用できると、就労的活動支援はより有意義な、未来の地域づくりにもつながる事業になるのではないかと考えられる。
- 将来を見越した取組を進める上では、地域で活動する多様な主体が、それぞれの背景を持ち寄り、互いを知り合うことが重要となる。未来からの逆算で時間軸を伸ばし、互いに話し合うことで気づくこともあるはずであり、そうした検討を通じ、小さな活動を地道に増やしていくことが求められる。地域の中での自分の役割、意味を確認できるようなアクティビティを作ることが重要であり、そのためには地域の中に多様な主体による対話の場、実践の場を作ることが必要ではないかと考えられる。

8. 本調査から得られた知見の整理

(1) 就労的活動支援事業の現状に対する概観

①就労的活動支援事業の現状

- 今回の調査研究事業の中で実施した、自治体アンケート調査の結果からは、関東信越厚生局管内において就労的活動支援コーディネーターの配置に至っている基礎自治体は少なく、就労的活動支援事業という枠組みでの取組の普及は、現在のところあまり進んでいないことが把握された。
- 現状において就労的活動支援コーディネーターの配置に至っていない自治体では、その理由としては様々なことが挙げられているが、特に「コーディネーターを配置した後の事業の運営に関するノウハウが不足している」といった回答が 44.3%となっているほか、「事業を運営する行政職員が不足している」が 31.8%、「コーディネーターとして適切な人材が不足している」が 28.1%であり、事業運営に関するノウハウの不足や人材の確保が課題となっていることがうかがえる。
- ただし、自治体アンケート及びヒアリング調査等からは今後の事業実施に向けた準備を進めている事例が把握されているほか、既に類似した取組を進めている事例も見られ、高齢者の「役割がある形での社会参加」の促進に対しては多くの自治体においてその重要性を認識し、取組を検討していることが推察される。

②就労的活動支援事業が社会にもたらす効果や意義

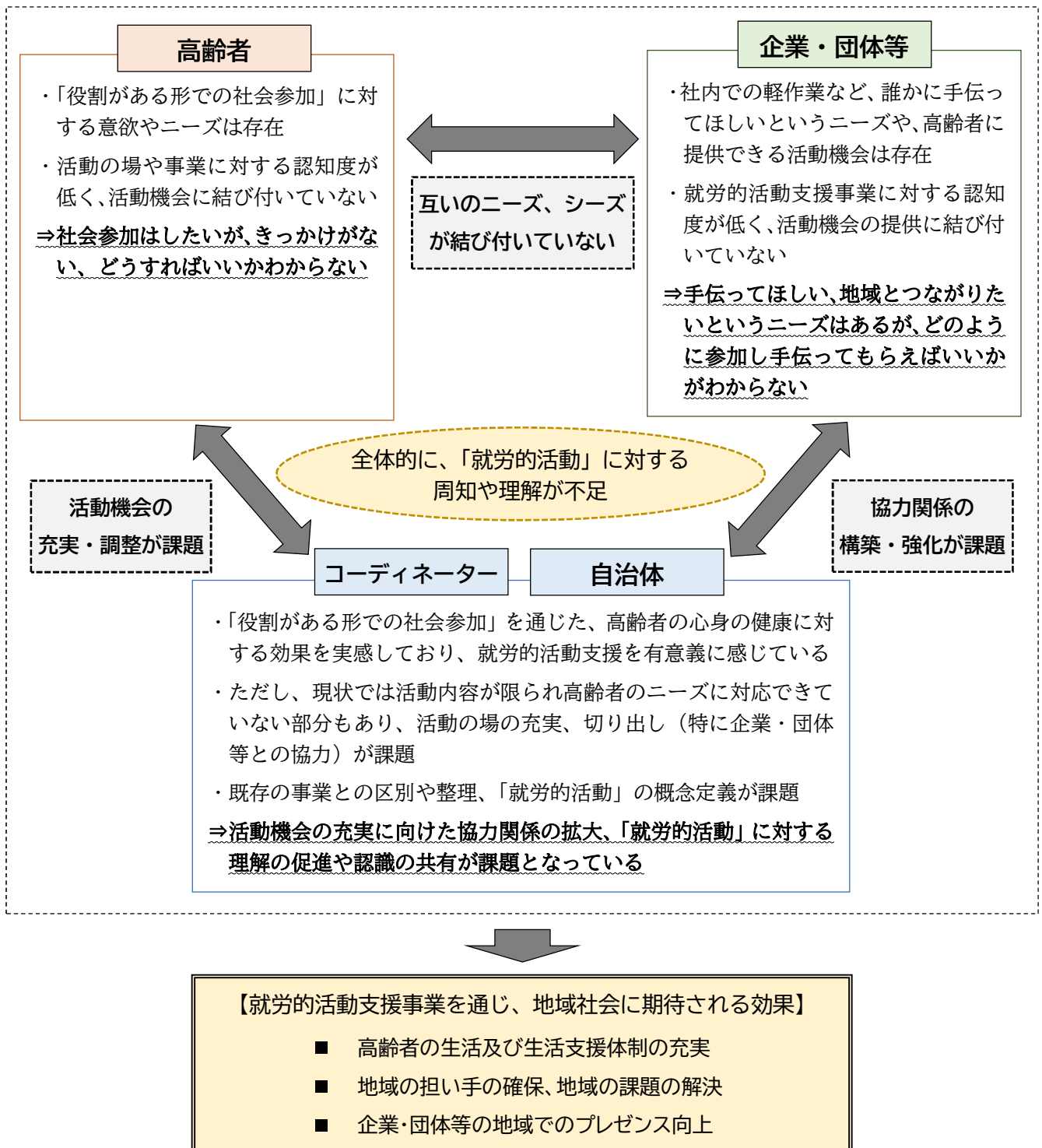
- 上記のように、現状では、まだ就労的活動支援事業が十分に普及しているとは言い難い状況にあることが把握された。
- 一方、就労的活動支援事業及びそれに類する取組を進めている事例を対象としたヒアリング調査においては、「役割がある形での社会参加」が高齢者の生きがいづくりや健康増進に効果があること、また社会参加に対する高齢者側のニーズが存在することが把握されており、地域における高齢者の生活支援体制の整備という視点から、就労的活動支援事業が有意義なものであるということがうかがえる。
- 地域の活動や介護予防事業等では「男性の参加率が低い」という課題も聞かれるが、今回実施した高齢者アンケートでは、男性は「自身の知識や経験を活かせる活動なら参加してもよい」と考える人が多いという傾向が見られたことから、地域の活動に男性の参加を促すための方策の一つとして、就労的活動支援事業が活用できるのではないかと考えられる。
- 加えて、活動の場を提供する企業等の側では、高齢者の活動参加を通じて自分たちの抱えている困りごとの解消や地域とのつながりの強化、自団体の地域でのプレゼンスの向上といった効果が得られることが実際の事例から把握されたほか、高齢者の経験や能力を評価する意見も得られており、決して一方的に「与える」だけではなく、自分たちのメリットも得られる可能性があることがうかがえる。
- また、昨今では人口減少や少子高齢化が進行する中、高齢者が地域の様々な活動の担い手として期待されるようになってきている。生産年齢人口の減少が著しい地域においては、高齢者の社会参加を促進することにより、地域の生活環境の存続・向上を図るという意味でも、就労的活動支

援事業の果たす役割は大きいと考えられる。

③就労的活動支援事業の実施や今後の発展に向けた課題

- このように、様々な社会的意義を持つと考えられる就労的活動支援事業であるが、既述のとおり就労的活動支援コーディネーターを配置するレベルまで取組が進んでいる自治体は少なく、事業の設計や実施にあたり様々な課題を抱えていることが分かっている。
- 就労的活動支援事業は、自治体だけでなく多様な主体との連携を図り、地域ぐるみで取り組む必要がある事業であり、そのための協力関係の構築に関して悩みを抱えている自治体も多いのではないかと推察されるが、今回の調査結果を踏まえると、高齢者の「役割がある形での社会参加」に関するニーズやシーズは地域に存在しているが、それを把握し、両者を結び付けるための仕組みが整っていないという状況にあることが、就労的活動支援事業の普及が進んでいない根本的な原因であることがうかがえる。
- 就労的活動支援事業には、大別して活動の参加者である「高齢者」、活動の場の提供者である「企業・団体等」、それらを結び付け、高齢者の社会参加を促す「コーディネーター」及び「自治体」という3つの主体が存在すると考えられる。これらの各主体の視点から、本調査研究事業を通じて把握された現状や課題について、次ページのように整理した。
- 高齢者や企業側に共通する課題として、「どのように相手（活動の場、活動に参加してくれる高齢者）を探せばいいかが分からない」ということがあると考えられるが、その背景として「就労的活動支援事業に対する周知や理解が不足している」と考えられる。
- また、高齢者側にニーズが存在していることは確かであるが、心身の健康状態や参加したいと思う活動の内容は人それぞれであり、参加を促すためには多様な種類の活動の場を提供することが重要となる。さらに、企業側にも手伝ってほしいと思うことや、高齢者の活動機会として提供できそうなことは存在しているが、それが高齢者側のニーズと必ずしも合致しているとは限らず、大小の「ずれ」を調整することが必要となる。
- そうした調整こそ、まさに就労的活動支援コーディネーターに期待される役割であるが、これを担うためには、高齢者のニーズを的確に把握し、他方で企業側から高齢者の活動の場を切り出してくることが不可欠となる。したがって、支援を担うコーディネーターや自治体の視点からは、高齢者側・企業等の側の両方に信頼や協力関係を築くことが重要な課題であることが推察される。
- 上記のように、就労的活動支援事業の実施や継続・発展に向けては実に様々な課題があると考えられるが、中でも「高齢者・企業等のニーズとシーズをつなげること」、「高齢者の活動機会を充実し、調整すること」、「関係者間の協力関係を構築・強化すること」の3点が特に重要であり、さらにその前提として「就労的活動支援事業の周知や理解を促進すること」が必要なのではないかと考えられる。

【就労的活動支援事業の現状や課題等に対する、各主体の視点からの概観】



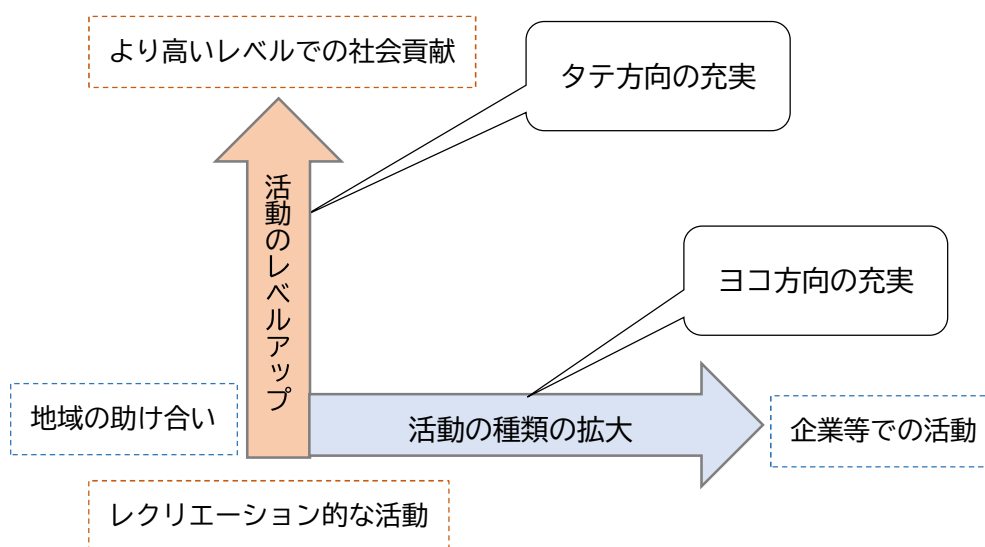
（２）就労的活動支援事業を充実・発展させるためのポイント

- 前節で整理した、就労的活動支援事業の現状と社会的な意義、課題等に基づき、この事業の今後の充実や発展を図るためのポイントとして考えられることについて、以下のように整理する。

①高齢者のニーズに応えるための、活動内容の充実

- 繰り返し述べてきたように、高齢者の状態や意向は多様であり、より多くの高齢者に「役割がある形での社会参加」を促すためには、就労的活動支援事業を通じて提供する活動の場の種類を増やし、幅広いニーズに対応できるような状況を作っていくことが重要である。
- また、ヒアリング調査結果や有識者検討委員会での指摘にもあったように、高齢者側には「新しいことをしてみたい」、「学びの機会がほしい」といったニーズがあり、活動の種類を増やす（ヨコ方向の充実）ことに加え、参加者の心身の状態や意向に応じた活動への参加レベルの設定（タテ方向の充実）についても視野に入れ、タテ・ヨコの双方向について活動内容の充実を図っていくことが重要ではないかと考えられる。
- なお、「タテ方向」の活動の充実に関しては、単に高齢者の希望を叶えるということだけではなく、レクリエーションとしての活動や簡単な作業といった「入口」の段階から、徐々に活動のレベルを高め、ボランティア（有償・無償）などの社会貢献につなげていくという、高齢者自身の社会参加のレベルアップを図ることも含めた検討や制度設計を行うことにより、地域社会の担い手の確保という点で、より社会的意義の高い支援事業に昇華することができるのではないかと考えられる。

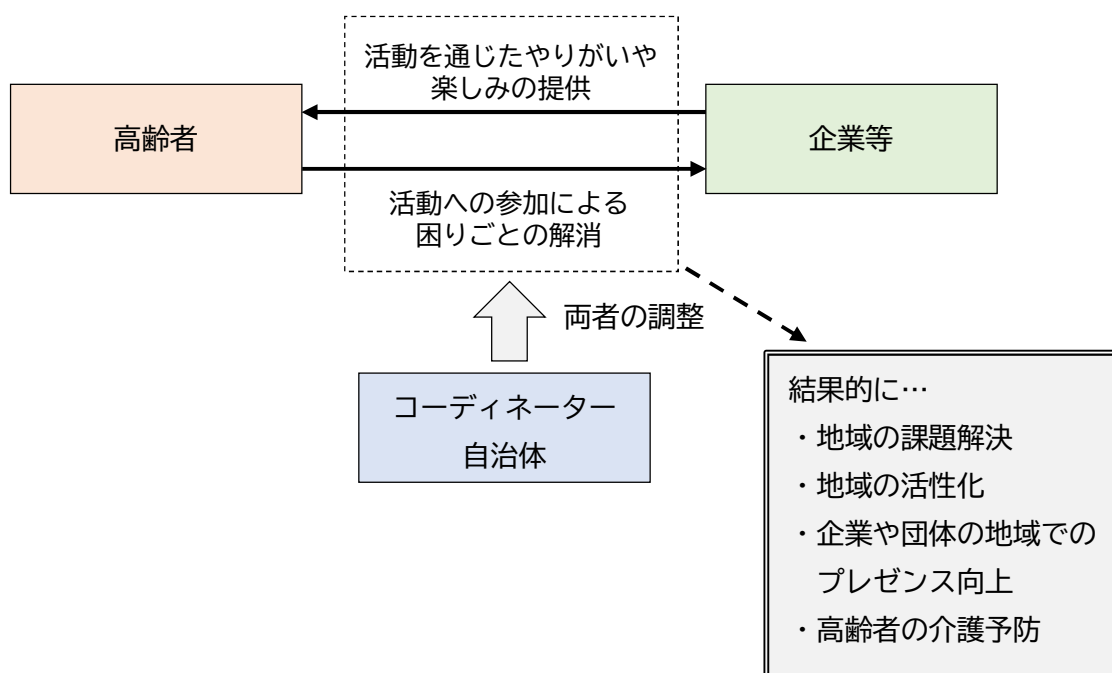
【タテ方向・ヨコ方向での活動内容の充実に関するイメージ】



②活動内容の充実に向けた、地域の多様な主体との協力関係の構築・強化

- 高齢者の多様なニーズに応えられるよう、活動内容の充実を図るためには、活動の場の提供主体である企業・団体等との協力が不可欠である。
- また、協力関係の維持・強化を図るためには、一方的なメリットの提供だけではなく、関係する主体に相互にメリットのある関係を構築し、「協力したい」というインセンティブが働く状態とすることが重要である。
- 今回実施したヒアリング調査等の結果からは、企業・団体側において悩みごととなっていた軽作業を高齢者が担ってくれたことによって問題の解決につながったという事例も把握されており、就労的活動支援事業への協力を通じ、企業側にもメリットが得られる可能性があることが把握されている。また、地域との関係強化につながるという効果も示唆されており、こうした部分を企業・団体側に伝え、事業への参画を促すということも、事業の継続・発展に向けて重要なポイントではないかと考えられる。

【協力関係にある主体に相互にメリットのある関係のイメージ】



③就労的活動支援事業に関する情報発信や理解の促進

- 参加者である高齢者の募集や企業・団体等との協力関係の構築、あるいは自治体内での他の支援事業との整理等、様々な場面において、「就労的活動支援事業とは何か」ということを説明し、関係者に理解してもらう必要が生じると考えられる。
- 就労的活動支援事業は令和2（2020）年度より創設された比較的新しい制度であり、自由度が高く、自治体の状況や考えに応じて様々な対応が可能である反面、その定義や対象となる範囲についての説明や理解促進が課題となっていることが指摘されている。
- 事業の本格的な実施や継続・発展に向けては、就労的活動支援事業の内容を地域に周知し、関係者間で認識を共有して取組を進めていくことが重要であると考えられるが、そのためにも、就労的活動支援事業の仕組みや「就労的活動」の概要・対象範囲についてある程度具体化し、説明できるように準備をしておくことが重要である。
- なお、全国の自治体において高齢者の社会参加や就労等に関する支援事業が既に実施されていることから、就労的活動支援事業の開始・実施にあたっては、既存の事業との整理や区別が必要になる場合もあると考えられる。しかし、高齢者や企業等の側からすると、高齢者の社会参加に関するニーズやシーズに関する相談を持ち込むにあたり、既存の事業との区別がつきにくいこともあると想像される。
- 今回実施したヒアリング調査の結果からは、いずれの事例においても相談窓口では対象を区別せず、相談内容に応じて適当な事業を紹介するという形で就労的活動支援事業が行われていることが把握されている。参加希望者の相談対応においては、このように既存の支援事業と窓口を区別することなく、相談内容に応じて適切な活動につなぐような仕組みを取ることが望ましいのではないかとと思われる。

9. 今後の就労的活動支援事業の可能性等に関する示唆

(1) 就労的活動支援事業の今後の可能性

①「役割のある社会参加」の推進に向けた可能性

- 就労的活動支援事業は高齢者の「役割がある形での社会参加」を促進し、当人の生きがいや介護予防につなげていくことを目的とした事業であるが、その対象となる「就労的活動」の内容について、柔軟な発想から地域の状況等に応じた事業設計が可能という側面もある。
- 今回の調査研究事業の結果からは、高齢者の社会参加に対するニーズや、企業等による活動の場の提供可能性が示唆されており、高齢者に生きがいを提供する以外にも、「担い手の確保」による地域の課題解決や、高齢者以外を含めた、地域ぐるみでの生活基盤整備に向けた、様々な可能性を持った事業であることがうかがえる。
- このような性質を持つ就労的活動支援事業について、単に「介護予防や健康増進」、「閉じこもりの防止や余生の楽しみ」といった高齢者自身の活動というだけで捉えるのではなく、高齢者が地域の中で「はたらく」（生活のための収入を目的とした労働ではなく、世の中や他人の役に立つことを通じ、役割に対するメリットを得るための活動）ことのできる環境・生活支援体制の整備のための事業であると位置付け、柔軟な発想で事業を考えることで、さらに有意義な事業とすることができるのではないかと考える。

②高齢者側の意欲を高める事業としての可能性

- 今回実施した調査からは、活動に参加する高齢者側の意見として、「人や地域のためになることがしたい」といった意向や、活動に参加することで生活にハリが出る、リズムが整うといった、健康の維持・増進につながる効果の実感があることが把握された。
- また、実際にボランティア活動や企業での仕事をしている高齢者へのヒアリングからは、「新しいことに取り組みたい」、「もっといろいろなことをやってみたい」という意欲的な発言も見られた。高齢者になっても、「もっと学びたい・やってみたい」という、個人のレベルアップに対する要望があることが示唆されており、「高齢者＝支えられる側」という先入観に捕らわれることなく、地域の様々な活動の担い手として、より高度な社会貢献も視野に入れた、「タテ方向での活動機会の充実」を図っていくことも可能ではないかと考えられる。
- 高齢者の「地域社会での役割を持ちたい」というニーズを踏まえ、活動の種類を増やすという取組のほか、「誰かと触れ合いたい」という要望から「誰かの役に立つ」という要望まで、活動のレベルについても幅広く活動の場を提供していくことにより、高齢者の生きがいや自己肯定感・自己効力感を高め、高齢期の生活を実り豊かにしていくことができるのではないかと考えられる。

(2) 就労的活動支援コーディネーターに期待される役割

- 前節(1)で整理したように、就労的活動支援には様々な社会的意義があると考えられるが、それを実現するためには、各種の調整を行う担い手として、就労的活動支援コーディネーターがうまく機能することが重要であると考えられる。
- 今回の調査研究の結果を踏まえ、就労的活動支援コーディネーターに期待される役割について、以下のように整理する。
- なお、以下は就労的活動支援事業の実現に向けて期待される役割を挙げたものであり、必ずしもこれらをすべて備えることが就労的活動支援コーディネーターの要件であるということの意味するものではない。就労的活動支援コーディネーターにどのような役割を持たせるかについては、他の参画主体との役割分担を含め、各自治体の状況等に応じて判断されることが望ましいと考えられる。

①高齢者や関係主体のニーズの把握・分析

- 高齢者の社会参加の促進にあたっては、何よりも高齢者のニーズを正しく把握し、またそのニーズに基づき適切な活動の場を紹介していくことが求められる。
- なお、ここでいう「ニーズ」には、活動の種類に加え、どの程度のレベルでの社会参加を希望しているのか、またどのレベルでの社会貢献が期待できるのかといった、「タテ方向」の視点での分析・検討も重要であると考えられる。
- こうした役割を担うために、就労的活動支援コーディネーターには高齢者の意向やニーズを「聴く力」が備わっていることが望ましい。また、地域包括支援センター等の機関との連携等を通じ、地域の高齢者の状況や支援ニーズに関する情報収集・分析を行う仕組みを構築していくことが重要であると考えられる。

②「就労的活動支援」の枠組みに合致する活動内容の切り出し及び提供に向けた交渉

- 高齢者のニーズを把握し、求められている活動内容が把握できたら、次にそのニーズに基づき適当な活動の場を探すことが必要となる。
- そのためには企業・団体等との協力関係を構築し、高齢者に提供できる場の可能性を切り出してくることが重要であり、同時に企業・団体側の支援ニーズも踏まえ、相互にメリットのある関係を構築していくことが重要である。
- こうした役割を担うために、就労的活動支援コーディネーターには福祉分野に精通していることに加え、企業・団体等との接点や交流を持つことが求められる。ただし、複数の分野にまたがる専門性を備えた人材の確保は容易ではないとも考えられることから、コーディネーターの役割を個人ではなく組織として担うこととし、複数人が連携して取り組む体制を取ることも、就労的活動支援事業の運営において有効な手段ではないかと考えられる。

③参加しやすい形への、「活動の場」の調整

- 高齢者の心身の健康状態や考えには個人差があり、個別の調整が必要となることも多いと推察される。ただし、人的資源の制約等により、すべての活動に対して個別の対応を行うことは難しい場合もあると考えられることから、企業・団体等から切り出された活動について、一定の範囲の高齢者が参加しやすいような形にアレンジすることも必要になるのではないかと考えられる。
- こうした調整を行うためには、地域の高齢者の概況を把握し、どのようにすれば参加しやすくなるか、参加を促すためにはどのような工夫をすればよいかといった検討が必要であり、コーディネーター個人または関係者との連携により、調整を図る能力を備えることが望ましいと考えられる。

(3) 就労的活動支援事業の企画や実施にあたって考えるべきポイント

- 今回の調査研究の結果を踏まえ、就労的活動支援事業の設計や実施に関して重要と考えられるポイントや思考のプロセスについて、以下のように整理する。
- なお、事業の設計・実施においては事前に下記のすべてを整えた上で臨むことは難しく、取組を進めながら調整・修正を図っていく部分も多いと考えられる。以下の項目については、必ずしも「このような手順で検討すればよい」といったマニュアルや手引きというレベルでまとめたものではなく、本調査研究事業の結果に基づき、就労的活動支援事業の設計や見直し等に向けた視点のヒントを整理し、提示したものとしてご参照いただきたい。

①「はたらく」ことの再定義と「就労的活動」の定義の検討

- 今回実施したヒアリング調査等の結果から、役割がある形での社会参加が高齢者にとってプラスの効果をもたらすことが把握されている。
- 高齢者になった以降の人生を「余生」と捉えるのではなく、さらなる活動への参加を通じた新たな楽しみや「学び」を得て、人生を充実させる時期であると考え、様々な機会を提供していくことが重要である。
- 生活の糧を得るための「就労」ではなく、自らの人生を充実させるための活動として、「はたらく」ということを、通常の就労よりも幅広い概念として再定義し、そこから就労的活動支援のあり方を検討していくことが重要ではないかと考えられる。
- 本報告書でも繰り返し触れているように、「就労的活動」とは自由度の高い概念であり、その中には様々な種類の活動、様々なレベルの活動が含まれることが想定される。
- また、高齢者の「役割がある形での社会参加」の姿、及びその促進を通じて目指すべき地域の将来像について検討した上で、続いて就労的活動支援事業を通じて提供する活動の場、すなわち「就労的活動」とはどのようなものかについて考えることが重要である。
- ただし、ここで重要なポイントとして、活動の場の提供は「目的ではなく手段」であることを念頭において検討すべきであると考えられる。高齢者のニーズに合致した、かつ地域の状況に適した活動内容を想定しながら、活動の場の切り出しに取り組んで行くことが重要である。
- なお、「就労的活動」はなかなかその範囲を限定することが難しい概念であり、既存の就労やボランティアといった活動に対し、必ずしも排他的な概念ではないと考えられる。相談窓口を想定する際には「就労的活動」に限定したものを設置する必要はなく、地域の多様な主体と連携しながら、相談の内容によって行先を切り替えるような発想で考えるのがよいのではないかと推察される。

②目指すべき地域の将来像の設定

- 就労的活動支援事業は、高齢者に活動の場を提供するための事業であるが、それ自体は高齢者の生きがいづくりや介護予防に向けた一つの「手段」であり、「目的」ではない。
- したがって、「マッチング件数」や「活動への参加人数」といった、結果的に得られるものを事

業の目的とし、その達成のための取組となってしまう「手段の目的化」に陥らないためにも、この事業を通じて達成したい「地域の将来像」を設定し、その実現に向けてどのような取組が必要かという視点で事業内容を考えていくことが重要であると考えられる。

- なお、ここで考える「地域の将来像」には、高齢者の介護予防・状態改善といった高齢者側の視点に立ったもののほか、活動の場の提供により企業・団体側の課題が解決されるといった、地域に存在する高齢者以外の主体にとってのメリットも盛り込んで考えることで、より幅の広い、有意義な事業とすることができるとは考えられる。

③高齢者や企業等のニーズの把握・分析

- 目指すべき将来像の検討及びその実現に向けた取組の方向性を考えるにあたっては、地域で生活する高齢者の社会参加に対するニーズや、地域に所在する企業や様々な主体における困りごとや活動の場の提供可能性を把握し、実態に沿った具体的な検討を行うことが重要である。
- なお、これは就労的活動支援コーディネーターの担う役割としても重要なことであるが、一方で個人が行うには負担の大きなことでもある。事業の実施体制の検討とも関係することだが、就労的活動支援コーディネーターが行政機関等と協力し、情報の収集・分析を行なえるような仕組みを構築することが望ましいと考えられる。

④持続可能な運営体制の検討・構築

- 就労的活動支援コーディネーターとして活動するためには様々な知識・技能や経験が必要であることがヒアリング結果等から指摘されており、こうした資質を備えた人材の確保・育成が事業実施上の課題となっていることも把握されている。
- 就労的活動支援以外の様々な事業を含め、属人的な資質を備えた個人に依拠して事業が成り立っているという事例は多く見られるが、事業の継続性・持続可能性を考えると、あまり個人への依存が大きい状態は好ましくない。
- 就労的活動支援コーディネーターに必要な資質を備えた人材の育成・確保は容易ではないが、持続可能な運営体制の構築に向けては、就労的活動支援コーディネーターの役割やどのような機関が担うのが望ましいかといったことを具体化し、なるべく個人ではなく組織がその役割を担う体制を整え、事業の仕組み化を図ることも含めた検討が重要なポイントの一つではないかと考えられる。

⑤地域の資源や活動主体の把握・協力関係の構築

- 今回の調査結果からは、事業の持続可能性という視点で「地域ぐるみでの支援活動」としての取組が重要であるということが示唆されている。
- 就労的活動支援事業の実施を通じ、高齢者への活動の場の提供や両者のマッチングを図っていくためには、情報収集や活動の場の切り出し、高齢者のニーズに応じた調整等の場面において、行政機関や就労的活動支援コーディネーターだけではなく、地域の企業や NPO 法人、あるいはより小規模なサークル等も含めた、多様な活動主体との連携が重要となる。

- 地域に存在する多様な活動主体を把握し、互いに協力できる関係の構築を図ることが事業の実施や充実のカギとなるが、こうした関係をすぐに構築することは容易ではないことから、支援事業を続ける中で徐々に仲間を増やし、段階的に連携体制の整備や強化に取り組んで行くという、中長期的な視点からの検討が必要と考えられる。

令和４年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

高齢者の社会参加等を促進する就労的活動支援コーディネーター（就労的活動支援員）の
配置に関する調査研究事業 調査結果報告書

令和５年３月発行

調査実施主体：株式会社浜銀総合研究所

〒220-8616 神奈川県横浜市西区みなとみらい3-1-1

TEL：045-225-2372 FAX：045-225-2197

当社 ホームページアドレス：<http://www.yokohama-ri.co.jp/>