

平成 26 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分）

生涯現役社会の実現に向けた環境整備／具体方策に関する

調査研究事業

報告書

平成 27 年 3 月

東京大学高齢社会総合研究機構

目 次

I. 調査研究の概要	1
II. 本調査研究の背景／生涯現役社会づくりに向けた現状と課題.....	5
III. 千葉県柏市における生涯現役社会づくりの取組動向.....	16
1. 生きがい就労事業の実績～セカンドライフ応援プラットフォームづくりへ.....	16
2. 柏市セカンドライフ・プラットフォーム事業の創造と展開（取組結果）.....	18
3. プラットフォームの事業別の取組内容.....	21
4. セカンドライフニーズに対するマッチング実績.....	34
5. 柏市セカンドライフプラットフォーム事業における課題.....	36
IV. 就労・社会参加が高齢者の心身機能等に与える効果検証結果.....	39
V. 生涯現役社会づくりに向けた環境整備に関する考察.....	42
<資料> 就労・社会参加が高齢者の心身機能等に与える効果検証結果（詳細）.....	45

I. 調査研究の概要

1. 目的

本格的な高齢化が進む我が国において、安心して活力ある豊かな超高齢社会を築いていくには、高齢者が年齢に関わらず社会に参加し活躍し続けられる“生涯現役社会”を真に築いていく必要がある。このことは、本人（高齢者）にとっての健康や生きがいへの寄与、及び社会にとっての生産性の拡大、介護予防効果による医療介護費の好転等が期待されることであり、あらゆる文脈からこの必要性が叫ばれていることは周知のとおりである。2012年からは団塊世代（1947-49年生まれ）が65歳に到達し始め、退職後地域に戻り新たな社会参加の場（就労の場を含む）を求める高齢者が急増し、その必要性に拍車がかかっている。しかしながら実態は、まだまだ道半ばの状況と言える。「やることがない、行くところがない、会いたい人がいない」と“ない・ない”づくしのために自宅に閉じこもってしまう高齢者は少なくない。

こうした高齢者の就労・社会参加の問題（＝セカンドライフのあり方の問題）に対して私ども研究チームは、2009年度来、千葉県柏市をフィールドとした調査研究及びモデル事業の開発（生きがい就労事業開発等）に取り組んできた（現在も継続）。生涯現役社会の実現には、(1)社会参加模索者・無関心者に対する「アウトリーチの問題」、(2)社会参加へ誘う動機付けや適切なマッチングが求められる「リード/マッチングの問題」、(3)高齢者の活躍場所がない「受け皿問題」など、多くの課題と論点が確認されるが、具体的な解決策は判然としていない。特に、地域の中で解決のアプローチをはかったときにどのような課題や障害があるのか、アクションの中で気づく課題への解決策はよくわかっておらず、それらの経験知は社会としても共有化されていない。

そこで本調査研究では、私どもが取り組む柏市でのセカンドライフ支援事業や全国で展開される同様の取り組みの実態把握を通じて、真の「生涯現役社会」を構築するための基盤整備に関する課題と解決策（視点）について明らかにすることを目的とする。

<生涯現役社会の意義と効果>



2. 調査研究内容

本調査研究においては、後述の3つのワーキンググループ（WG）を組織して、次の3つの取り組みを行う。

（1）千葉県柏市におけるセカンドライフ支援事業の創造と検証【組織創造 WG】

千葉県柏市では、生きがい就労事業（後述）を踏襲する形で 2014 年度より「セカンドライフ支援事業」の創造に向けた取り組みを進めている。これは、地域の高齢者の多様なセカンドライフのニーズを一元的に受け止め、地域の資源の中から最適な活躍場所へナビゲートしていくことを志向する新たな仕組みであり事業である（通称：プラットフォーム事業）。生涯現役社会づくりに向けた一つのモデル事業である。日々の具体的な活動を通じて、この仕組みの創造におけるプロセスや活動のノウハウ、課題、実績等を詳細に記録する。

（2）生涯現役社会創造に向けた先駆的自治体等の事例検証【事例調査 WG】＜参考＞

退職した高齢者が地域の中で新たに活躍できるように支援する取り組みは、柏市に限らず全国各地で展開されている。各地の事例をリサーチした上で、より先駆的な活動を展開される事例について、訪問視察及び当該事業の関係者へのヒアリング調査を行う（※10 箇所・団体程度）。事業の実態を把握し、必要なエッセンスを抽出する。

※高齢者に対するアウトリーチ方法（現状、課題、工夫等）、動機付け、マッチング方法（現状、課題、工夫等）、活躍フィールド（実態と拡大に向けた取組み、課題等）等を探る

（3）生涯現役社会創造（＝高齢者の就労・社会参加）の効果検証【効果検証 WG】

高齢者が年齢に関わらず社会に参加し活躍し続けることは、本人の健康や生きがいに効果があることは「仮説」ながら定説となっている。この命題に対して、私ども研究チームは 2012 年度来、柏市における事業（生きがい就労事業）を通じてその検証に取り組んできた。就労を始めた高齢者とそうでない高齢者を追跡しながら、複数の検査及び調査を継続的に行い、介護予防に資する認知能力、運動能力や、生活意識・行動における変化を検証してきた。これまで蓄積してきたデータに今年度追加したデータを加え再解析し、就労（高齢期の社会参加）が高齢者本人にもたらす効果を検証する。

以上の取組みから生涯現役社会実現に必要な知見・情報を整理し、真の「生涯現役社会」づくりに向けた基盤整備に関する提案を行っていく。

3. 活動経緯

(1) 全体運営

- ・原則、毎週1回(月曜日)の定例ミーティングを実施(各WGの進捗の共有化)
- ・関係者一同を集めた全体ミーティング(委員会)を開催
 - 第1回委員会の開催(平成26年7月7日 於:東京大学)
 - 第2回委員会の開催(平成26年10月6日 於:東京大学)
 - 第3回委員会の開催(平成27年3月16日於:東京大学)

(2) WG活動の主な取組み経緯

①組織創造WG: 柏市におけるセカンドライフ支援事業の創造

- ・10月までは当事業創造に向けた関係者・機関のネットワーク化、体制構築を実施
- ・セカンドライフネットワーク会議を設立(第1回会議を10/29開催)
- ・セカンドライフ応援サイト(HP)の立ち上げと運営開始(11月~)
- ・セカンドライフ応援窓口の設置と運営開始(11月~ 柏市役所本庁舎ロビー)
- ・セカンドライフ応援セミナーの開催(11~12月)
- ・11月以降、セカンドライフ応援活動(情報提供とマッチング)を継続

②事例調査WG: 全国の先進事例の調査等

- ・高齢者の就労・社会参加支援に関する全国の事例をリサーチ(公表データの収集)
- ・セカンドライフ支援事業(厚労省職業安定局:地域人づくり事業等)を手がける9つの地域(※)の取組内容を調査

※八王子市、横浜市、名張市、京都府、豊中市、神戸市、広島市、愛媛市、福岡県

<全国視察/関係者との意見交換会>

- ・11/17 八王子市(八王子志民塾)との意見交換会 於:東京大学
- ・12/18 福岡県(70歳現役応援センター)視察・ヒアリング調査
- ・12/19 京都府(高齢者の就労・社会参加促進事業)視察・ヒアリング調査
- ・12/19 豊中市(4つの組織が連動した支援事業)視察・ヒアリング調査
- ・2/20 大分県竹田市(暮らしのサポートセンター)視察・ヒアリング調査
- ・3/3 岡山市(岡山市シルバー人材センター)視察・ヒアリング調査
- ・3/17 三重県名張市(有償ボランティア活動等)視察・ヒアリング調査
- ・3/24 シルバー人材センター関係者合同意見交換会 於:東京大学
(柏崎市・佐倉市・柏市・箕面市・養父市・滋賀県・松山市のシルバー人材センター、柏市・横浜市の自治体、東京大学他の関係者が参加)

③効果検証WG: 就労高齢者の検査・調査の継続実施

- ・2012年~2015年3月までに蓄積したデータを解析(3月に検証結果をまとめ)

4. 調査研究メンバー

◎秋山 弘子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任教授
前田 展弘	東京大学高齢社会総合研究機構	客員研究員（ニッセイ基礎研究所所属）
堤 可奈子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任助教
西川 亮	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員
山口 行介	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員
室橋 弘人	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員
木村 清一	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援専門職員
秋道 和子	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援職員
風間 弘美	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援職員
中谷 明	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援職員
矢富 直美	一般社団法人 セカンドライフ・ファクトリー	代表理事

(◎統括)

II. 本調査研究の背景／生涯現役社会づくりに向けた現状と課題

(生涯現役の捉え方)

「生涯現役」の概念の捉え方は、受け取る人によって多少の差異がある。本稿では、「年齢に関わらず社会の中で生きがいをもって活躍し続けられること」と定義した上で、「仕事／就労」と「社会参加活動（NPO、ボランティア、生涯学習、サークル活動等の地域活動）」を活躍の領域として考えることとする。そこでまず生涯現役社会づくりの重要な構成要素である高齢者の「仕事／就労」の部分について、高齢者の雇用状況がどのようになっているか確認しておきたい。

1-1. これまでの高齢者雇用政策の流れ

政府による高齢者雇用対策が進められたのは 1960 年代からと言えよう。当時は 50 歳あるいは 55 歳くらいで定年を迎える時代であった。そのような年齢で定年を迎えることは今では信じがたいことである。しかし、1960 年の平均寿命は男性が 65.32 歳、女性が 70.19 歳であったので、適当だったということであろう。当時の引退した高齢者は子供と同居して扶養（私的扶養）されて余生をすごすのが通例であったが、徐々に寿命が延伸し引退後の生活が長期化していくなかで、高齢期の生活（所得）保障のあり方について社会的に問題視されていくことになる。1961 年に公的年金制度（国民皆年金）が制定されたが、当時の受給対象者は極僅かで、ほとんどの高齢者は自らの貯蓄を取り崩すか子供に世話になる形で引退後の生活をおくっていた。こうした中で講じられた当初の高齢者雇用対策は引退後の「失業対策としての再就職（新規雇用）」に関する施策が中心であった。

1970 年代に入ると労働市場内部における雇用維持施策、つまり「定年延長」の取り組みが始まる。1973 年には改正雇用対策法で定年延長促進のための施策の充実が明示される等、「定年延長」が高齢者雇用対策の最重要課題として位置づけられるようになる。1960 年代が定年後の「事後的対応」であったのに対し、70 年代からは定年延長という「予防的対応」に高齢者雇用対策は切り替わっていったのである。

その後も「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（1971 年制定）」（略称：中高法）を中心に定年延長に向けた取り組みが進められ、1986 年には前述の中高法が改称された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（略称：高年齢者雇用安定法）のもとで企業に対する 60 歳定年の努力義務化が立法化される。しかし、時を同じくして 60 歳定年では事足りない事態を迎える。それは 1985 年に実施された年金制度の抜本的な大改革である。老齢年金支給開始年齢を現行の 60 歳から 65 歳へ段階的な引き上げを行うことが決定される。高齢者雇用対策としてもこの年金制度改正を受ける形で 1990 年から「65 歳までの継続雇用確保」の取り組みをスタートさせ、その前提として 1994 年には「60 歳定年」の義務化がはかられることとなったのである。

60 歳定年がほぼ定着すると、2004 年には 65 歳までの雇用確保を確実なものとするべく措置の法的義務化（段階的対応）がはかられる。この結果、企業は、①定年の廃止、②定年の引き上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を講じなければならなくなった（以下、高年齢者雇用確保措置）。②③については厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げに合わせて段階的に雇

雇用確保義務年齢を 65 歳以上に引き上げる必要がある。これにより我々国民は少なくとも 65 歳までの雇用の確保について道筋が着けられた。さらに近年では厚生労働省主導のもと、70 歳まで働ける企業推進プロジェクトが継続され、70 歳までの雇用確保の延長に向けた取り組みも進められている。

1-2. 高齢者雇用の現状と課題

このようにして政策的には 65 歳までの雇用、さらには 70 歳までの雇用延長に向けた取り組みが進められてきたが、実際の高齢者はどのような就労実態にあるのか。その現状をみていくことにしよう。

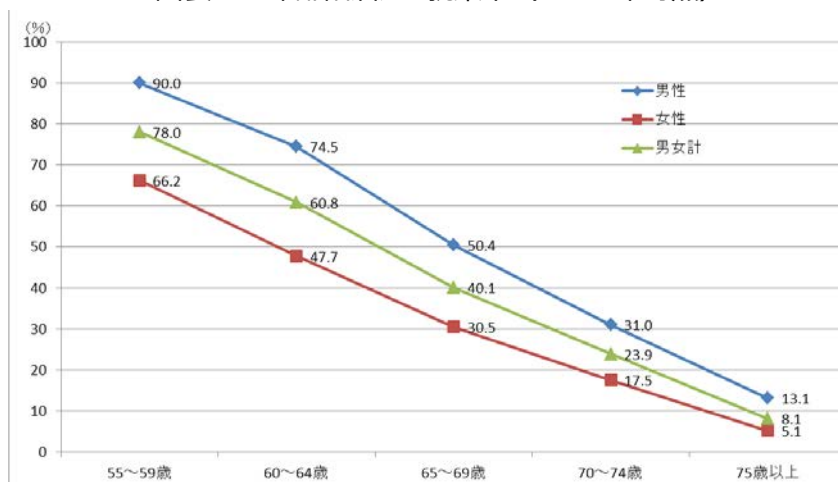
(1) 定年～65 歳までの就業実態

まず前述した高齢者雇用確保措置の実施状況を見ると、2014 年 6 月現在、全国の 31 人以上規模企業において 98%がいずれかの措置を実施している¹。内訳をみると、定年を廃止したのは 2.7%、定年を引き上げたのは 15.6%、残りは継続雇用制度の導入（81.7%）という状況であった。さらに 2013 年の 1 年間に定年を迎えた人が継続雇用制度を希望したかどうかの結果をみていくと、継続雇用を希望した人は 81.4%、継続雇用を希望しないで退職の道、つまり次の新たな道を選択した人は 18.3%となっていた。定年到達者の約 8 割は継続雇用制度のもとで最長 65 歳まで就業し続けている現状が確認された。

(2) 65 歳以降の就業実態

ではその後の 65 歳以降の就労状況はどうだろうか。まだまだ元気な人（高齢者）は多く見受けられるが、実際どれくらいの人働き続けているのだろうか。2014 年時点の総務省労働力調査によると（図表 1）、男女合わせた 65-69 歳では 40.1%、70-74 歳では 23.9%、75 歳以上では 8.1%という状況にある。逆に言えば、65-69 歳の方でも約 6 割の方が特に仕事を有していないということになる。

図表 1：年齢階層別 就業率（2014 年時点）

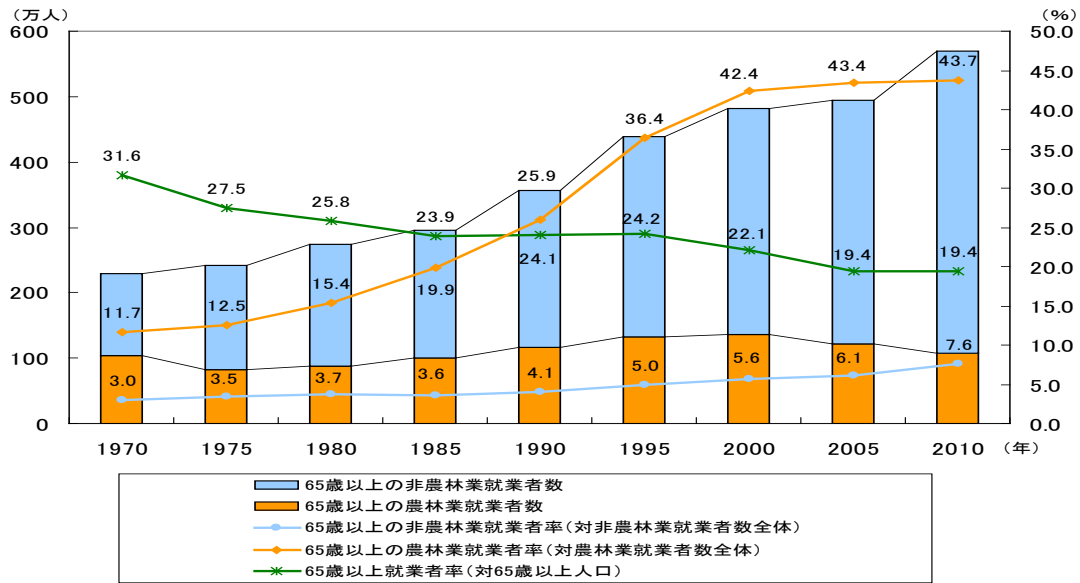


資料：総務省「労働力調査」（2014 年）の年平均、総務省「人口統計」（2014 年）の 8 月確定値より作成

¹ 厚生労働省「高齢者の雇用状況」集計結果(平成 26 年)

なお、65歳以上の高齢者の就業状況について過去からの変化を調べると次のことがわかる。農林業と非農林業に分けた上で就業者数と就業率をみたのが図表2であるが、就業者数は増加傾向にあるものの、就業率は緩やかな低下傾向にある。高齢者の高齢化（75歳以上の後期高齢者が増加）が進行していることの影響も考えられるが、過去よりも65歳以上になって活躍できる人が少ない社会となってきた。20世紀後半からの産業構造の変化（3次産業へのシフト）により、定年を有する就業者が増えたため当然の帰結ということも言えなくはないが、社会としては課題視すべきことであろう。

図表2：65歳以上の就業者数と就業率の推移（男女計、農林業・非農林業別）

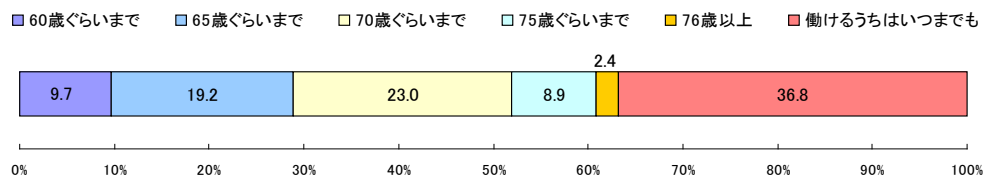


資料：総務省「労働力調査」（長期時系列データ・年平均）

(3) 高齢者の就労意欲

こうした高齢期の就業率の低さは、「働きたくないから働いていない」という見方もできなくはない。そこで60歳以上の人を対象に「何歳まで働きたいか」を聞いた調査結果（内閣府、2008年）をみると、約4割の人は「働けるうちはいつまでも働きたい」と答えている。左記を含めて少なくとも70歳までは働くことを希望している人は約7割に及ぶ。働きたくても働けない高齢者が多いということである。

図表3：高齢者の就業意欲～いつまで働きたいか（60歳以上の男女）

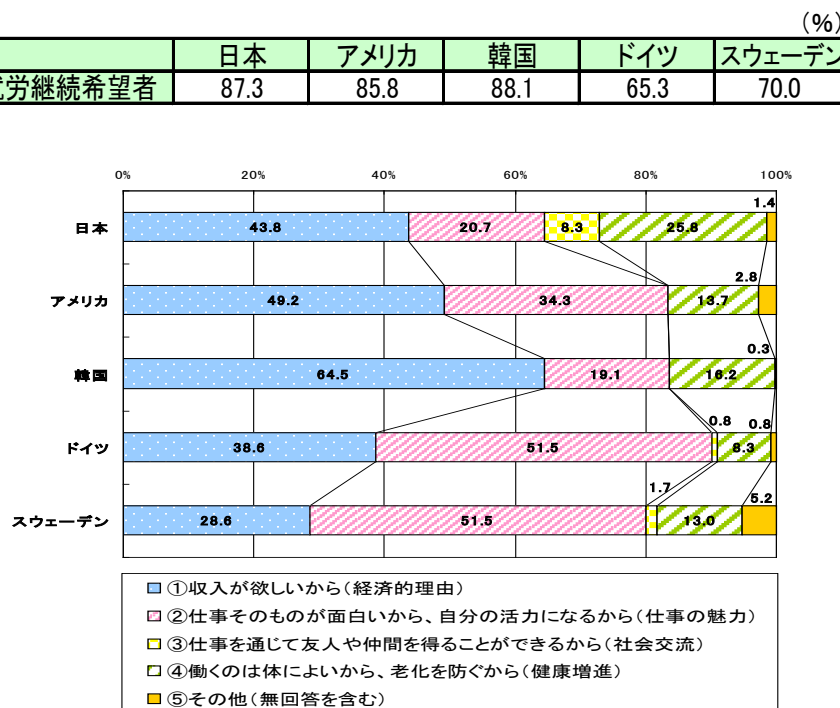


資料：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2008年）

なお、こうした日本人の就労意欲の高さは各国との比較でも確認できる。65 歳以上の仕事を有している高齢者に、「今後も仕事を続けたいか」を聞いた国際比較の調査でも、日本は約 9 割が就業の継続を希望している。ドイツ・スウェーデンの欧州各国と比べてその意欲の高さがわかる。韓国とアメリカの高齢者も高い就業意欲をもっているが、理由は日本とやや異なる。韓国は圧倒的に経済的理由の割合が高く、アメリカは経済的理由に加えて仕事に対する魅力の割合が高い特徴がある。日本は健康のためや仕事を通じて社会とのつながりを求める人が相対的に多いというところに特徴が見られる。

図表 4：今後の就業意欲と継続希望理由（国際比較）

	日本	アメリカ	韓国	ドイツ	スウェーデン
就労継続希望者	87.3	85.8	88.1	65.3	70.0



※アメリカと韓国の質問には③の選択肢はない

資料：内閣府「第 7 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2010 年)

(4) 高齢者の就労が拡大できない理由（高齢者と企業のそれぞれの理由）

ではなぜ、就業できない高齢者が多いのか。高齢者と企業側の双方の理由をみていくことにしよう。

①就業希望の高齢者の意見（65-69 歳の回答）

働くことを希望しながら就業につけない人（65-69 歳）の理由をみると、第一に挙げられるのが「適当な仕事がない」ということである。自分の経験や能力を活かして、また短日や短時間で働けるといった働き方の条件も加味してみたときに、現在の労働市場には魅力ある適当な仕事がないのが実状なのである。

図表 5 : 就業希望者 (65-69 歳) の仕事に就けなかった理由

	つ 適 当 な 仕 事 が な か つ た た み	起 業 ・ 開 業 の 準 備 中 の た め	請 負 や 内 職 の 仕 事 の 注 文 が こ な か つ た	健 康 上 の 理 由	家 族 の 健 康 上 の 理 由 (介 護 等)	家 庭 の 事 情 (家 等)	そ の 他
男性	56.8	0.2	4.8	29.7	2.8	1.8	3.9
女性	47.1	0.0	3.4	27.5	7.5	10.3	4.1

資料：厚生労働省「高齢者就業実態調査（個人調査）」（2004 年）

②企業のスタンス

一方で、高齢者の雇用を増やさない方向にある企業にその理由を聞くと、就業希望高齢者の回答を裏返すように「高齢者に適した仕事がない」とする回答が最も多くなっている。他方、高齢者の雇用を増やす方向にある企業にその理由を聞くと、「高齢者の経験・能力を活用したい」が最も多く、次いで「高齢者に適した仕事または年齢に関係しない仕事がある」との回答が続く。相対する回答になっているように、高齢者の就労能力や価値を活かすことができるかどうかが高齢者の雇用拡大の一つの大きな条件になっていることがわかる。

図表 6 : 高齢者の雇用を増やさない理由、増やす理由（2つ以内回答）
 （高齢者雇用を増やさない理由） （高齢者雇用を増やす理由）

（高齢者雇用を増やさない理由）		（高齢者雇用を増やす理由）	
	(%)		(%)
高齢者に適した仕事がない	43.4	高齢者の経験・能力を活用したい	70.7
高齢者に限らず採用の予定はない	40.6	高齢者に適した仕事または年齢に関係しない仕事がある	35.3
高齢者は体力、健康の面で無理がきかない	29.7	高齢者を雇用することは時代の社会的要請である	24.3
若年・中年層の雇用が優先される	26.3	人件費を低く抑えられる	16.4
人件費が割高である	4.7	自社内で高齢化が進んでいる	13.1
高齢者は過去の経歴にこだわる	1.5	若年・中年層の採用が難しい	8.5
高齢者は定着率が悪い	0.6	高齢者は定着率が良い	6.9
その他	2.0	国や自治体の援助制度が活用できる	5.0
		その他	0.1

資料：厚生労働省「高齢者就業実態調査（事業所調査）」（2004 年）

2. 直近の生涯現役社会づくりに向けた検討動向と本調査研究成果の位置づけ

2-1. 生涯現役社会づくりに向けた有識者会議（厚生労働省）の動向

このように高齢者の就労環境は決して恵まれた状況にはない。そもそも 65 歳以上の高齢者を雇用しようとする経営者が少ないことも事実だ。しかしながら、これからの本格的な超高齢社会における活力の維持、また国民の就業ニーズを踏まえれば、このままで良いということはない。若者の雇用情勢にも配慮しつつ、「年齢に関わらず働きたい人が働ける、活躍できる社会」を実現させていくことは社会のためにも個人のためにも必要である。

こうした社会的課題を背景に、周知のとおり、厚生労働省では生涯現役社会づくりに向けた有識者会議を重ねている。直近の動向のみを取り上げると、2013 年 2～6 月にかけて、「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」（座長：大橋勇夫 中央大学大学院戦略経営研究科教授）が開催された。当検討会では次のように提言をまとめている。

<「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書の概要>

<基本的な考え方>

○ 人生 100 年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要である。とりわけ 65 歳を迎えた団塊の世代が労働市場からの引退過程に入り、サラリーマン層の多くが地域に活動の場を移しつつある中、これらの人が活躍できる環境の整備が喫緊の課題である。

高齢者が生きがいを持って社会参加することは、健康維持、介護予防となることが期待され、社会保障負担の軽減にもつながると考えられる。

○ 高齢化に加え、少子化、核家族化が進む中で、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきている。そのような分野で経験豊富な高齢者が現役世代の補助的な役割を担い、社会の支え手として活躍してもらうことが望まれる。

<現状と課題>

- (1) 就業構造の変化と 65 歳以降の就業率の低下
- (2) 地方の高齢化と今後の都市近郊での急速な高齢化
- (3) 地域での高齢者の就業・社会参加機会
- (4) 核家族化と地域社会の支え手の必要性

<生涯現役社会の実現に向けた就労・社会のあり方についての提言>

■ 高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革

退職後に活躍の場を見つけるためには、企業で働いていた時の仕事に対する考え方や職業能力に関する自己評価を地域の支え手となるという尺度から見直すことが必要。そのため、企業が行う、生涯を通じたキャリア構築を促す取組、定年退職予定者などに対する意識の見直しやキャリア再構築を後押しす

る取組、企業に勤めている間に地域の他企業におけるインターンシップの実施、柏市における産学官が連携した高齢者の就労に関する総合的な取組等が有用である。

■プラットフォーム・コーディネーター設置の推進モデル事業

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO等の各機関の連携強化を行うため、情報を共有するプラットフォームを作るとともに、地域のニーズを発掘、創造し、意欲のある高齢者を見出し、これらをマッチングさせていくコーディネーターを活用することが重要。こうした取組が全国に普及するように、いくつかの地域でモデル的な取組が必要。

■シルバー人材センター等の活性化

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターについて、それぞれの機能強化を行うとともに、連携を強化することが必要。

■専門的な知識や技術、経験を他の企業で活かす仕組みのあり方

地域の経済団体、地域密着型金融機関等の協力を得ながら、高齢者の持つ専門的知識や技術を活用できる地域の企業を掘り起こし、マッチングを行うことが必要。

■企業における高齢者の活用のあり方

人事管理等に対応する人材や人事管理手法の情報が不足している企業もあることから、そのような企業に対する情報提供が必要。

(以上、厚生労働省 HP より引用)

この検討会提言を受けて、2015年2月からは「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」(座長：清家篤 慶應義塾長)が開催されている(2015年3月現在、継続中)。当検討会では、次の4つの論点について議論が重ねられている。

<「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」の主な論点>

論点Ⅰ (企業における高年齢者の雇用の促進)

- 生涯現役社会を実現するために、企業にどのようなことが期待されるか。
- 生涯現役社会の実現に取り組む企業に対してどのような支援策が考えられるか。

論点Ⅱ (中年期以降における職業生活設計のための環境整備)

- 生涯現役社会を実現するために、中年期以降の労働者の職業生活設計・職業能力開発をどのように進めていくべきか。
- 中年期以降の職業生活設計・職業能力開発を充実するために、どのような支援策が考えられるか。

論点Ⅲ (中年期以降の再就職の促進)

- 生涯現役社会を実現するために、中年期以降の労働者の再就職をどのように進めていくべきか。
- 労働市場における中年期以降のマッチング機能を向上させるための施策としてどのようなことが考えられるか。

論点Ⅳ (高年齢者の多様な就業の場の確保)

- 生涯現役を実現するための高年齢者の多様な就業の場の確保の方策としてどのようなことが考えら

れるか。

- シルバー人材センターの機能強化を図るためにどのような施策が考えられるか。
- 地域において高年齢者の多様な就業の場の確保・提供が図られるようにするための施策としてどのようなことが考えられるか。

(以上、当検討会資料より引用)

2-2. 本調査研究成果の位置づけ

生涯現役社会づくりのための「就労」に注目した提言及び論点ではあるが、**高齢者のニーズに適う多様な就業の場を如何に確保していくか** は、個人にとっても社会にとっても喫緊の重要課題であることは再認される。この課題に対する解決策の一つとして注目されるのが、前述の「**プラットフォーム・コーディネーター設置**」である。本調査研究で報告することは、柏市等で展開されるプラットフォーム創造のプロセスを含めた実態、課題等と、それらから得られた情報をもとづく生涯現役社会創造の基盤整備のポイントになる。

<参考> 次代の高齢者（50-60代）のリタイア後の社会参加ニーズ

生涯現役社会づくりに向けて施策等を考えていくときには、次代の高齢者である層（50-60代）のリタイア後の社会参加ニーズを把握しておくことが賢明である。そこで参考までに、昨年度の厚生労働省老健事業（※）から得られた主な結果を再掲しておく。

※平成 25 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「高齢者の社会参加の実態とニーズを踏まえた社会参加促進策の開発と社会参加効果の実証に関する調査研究事業」より

（調査内容）

- ①調査対象：全国 47 都道府県在住の 50～69 歳・男女 5000 名
 - ②調査方法：インターネットによる自記式アンケート調査
 - ③調査項目：基本属性、ライフスタイル、価値観、趣味・嗜好、将来に対する考え方、高齢期の仕事及び社会活動に関する考え方
 - ④調査実施期間：2014 年 2 月 25～26 日
- <回答者数>
5000 名（男性 2431 名：48.6%、女性 2569 名：51.4%。平均年齢 59.62 歳）

■現在の 50-60 代は「仕事」と「地域活動等」にどれだけ取り組んでいるのか

仕事や地域活動への参加の有無、また将来的な地域活動への参加意欲は人によって様々である。仕事が多忙で地域活動どころではない人、仕事と地域活動を並行して行っている人、地域活動には全く興味がない人など様々想像できる。50-60 代（全国 5000 名）の人々は次のような状況にあった。

<50-60 代の「就労」と「地域活動への参加」及び「今後の地域活動への参加意欲」の有無別の実態>

	仕事	地域活動	将来意欲	%
a 仕事も地域活動もしている人	○	○	—	10.4
b 仕事があり地域活動は現在不参加だが、今後に参加意欲がある人	○	×	○	15.5
c 仕事があり地域活動は不参加で今後参加意欲がない人	○	×	×	24.1
d 仕事はしていないが、地域活動に参加している人	×	○	—	9.6
e 仕事も地域活動もしていないが、今後は地域活動への参加意欲がある人	×	×	○	10.2
f 仕事も地域活動もしておらず、今後は地域活動への参加意欲がない人	×	×	×	22.0
g その他	—	—	—	8.1

男性<女性
健康状態▲
経済的環境▲
生活満足度▲
将来の孤立化意識(大)

	参加	地域活動状況		合計
		意欲あり	意欲なし	
50代	仕事あり	269 11.4%	453 19.2%	746 62.3%
	仕事なし	109 4.6%	173 7.3%	367 27.5%
	その他	37 1.6%	68 2.9%	135 5.7%
	合計	415 17.6%	694 29.4%	1248 100.0%
60代	仕事あり	253 9.6%	324 12.3%	459 39.2%
	仕事なし	373 14.1%	337 12.8%	731 54.5%
	その他	38 1.4%	40 1.5%	88 3.3%
	合計	664 25.1%	701 26.5%	1278 48.4%
合計	仕事あり	522 10.4%	777 15.5%	1205 24.1%
	仕事なし	482 9.6%	510 10.2%	1098 22.0%
	その他	75 1.5%	108 2.2%	223 4.5%
	合計	1079 21.6%	1395 27.9%	2526 50.5%

<本調査における「社会参加」の区分>
(1) 仕事
雇用労働、起業(自営)、シルバー人材センター・ハローワーク・協同組合(ワーカーズコープ等)に所属して収入を得る労働
(2) 地域活動等
自治会・町内会、趣味やスポーツ、NPO・ボランティア団体、市民活動団体、防災会・自主防災組織、遊び仲間のグループ、習い事のグループ、生涯学習(社会人向け大学、高齢者大学等)、インターネット上でのコミュニティ、学校や職場の同窓会・同期会、老人会、婦人会、学校の父母会(PTA活動)、無尽講・親母子講・模合、宗教団体等に所属して行う活動

あくまで高齢期の地域活動への参加を推奨する観点からこの結果を評価すれば、すでに活動している人（a,d：20.0%）は好ましい状況であり、今後の参加意欲がある人（b,e：25.7%）は今後に期待が持てる。ところが、今後も地域活動への参加意欲がない人（c,f：46.1%）が実に多いことに気づく。特にfの仕事も地域活動もしておらず今後の地域活動への参加意欲もない人（22.0%）は社会的に心配である。年代別には、仕事の有無の関係から50代でfに該当するのは15.6%であるが、60代では27.7%を占めている。さらに、詳細なデータは割愛するが、この「f」のグループに属する人の特徴や傾向をみると、男性よりも女性が多い²。一般的に女性のほうが地域との関係（つながり）は強く、様々な地域活動を展開しているイメージがあるがそうではなかった。ただ、該当する女性は、組織で活動するよりも友人らとのインフォーマルな交流を楽しみたい人が多く含まれるのではないかと推測される。その他としては、健康状態がよくない人、経済的困窮度が高い人が比較的多い。なお、fのグループの人たちは、他のグループの人たちよりも生活満足度は低く、さらに、将来「孤立」してしまう可能性があるかを尋ねた回答では、fの人たちは他のグループの人たちより、「とてもそう思う、そう思う」の回答者が多かった。

なお、fのグループの人たちに社会活動に参加しない理由を尋ねると、最も多いのは「地域活動に魅力や必要性を感じないため」であった（42.7%）。「地域活動の情報がないため」と回答した人も15.9%いる。コミュニティ単位での地域力を高めていくには、改めて次代の高齢者のニーズに合った“魅力ある場づくり”が求められると言えよう。

<地域活動へ参加しない理由（地域活動に不参加で今後の参加意欲もない人の回答・複数回答）>

	男性				女性				計	
			計	男性内 順位			計	女性内 順位	計	割合
	50代	60代			50代	60代				
1	258	272	530	1	251	298	549	1	1079	42.7%
2	242	122	364	2	165	103	268	3	632	25.0%
3	74	102	176	4	124	150	274	2	450	17.8%
4	91	98	189	3	99	114	213	4	402	15.9%
5	62	68	130	5	73	70	143	5	273	10.8%
6	10	20	30	6	32	44	76	6	106	4.2%

■ 今後参加したい活動～50-60代の高齢期の社会参加ニーズ

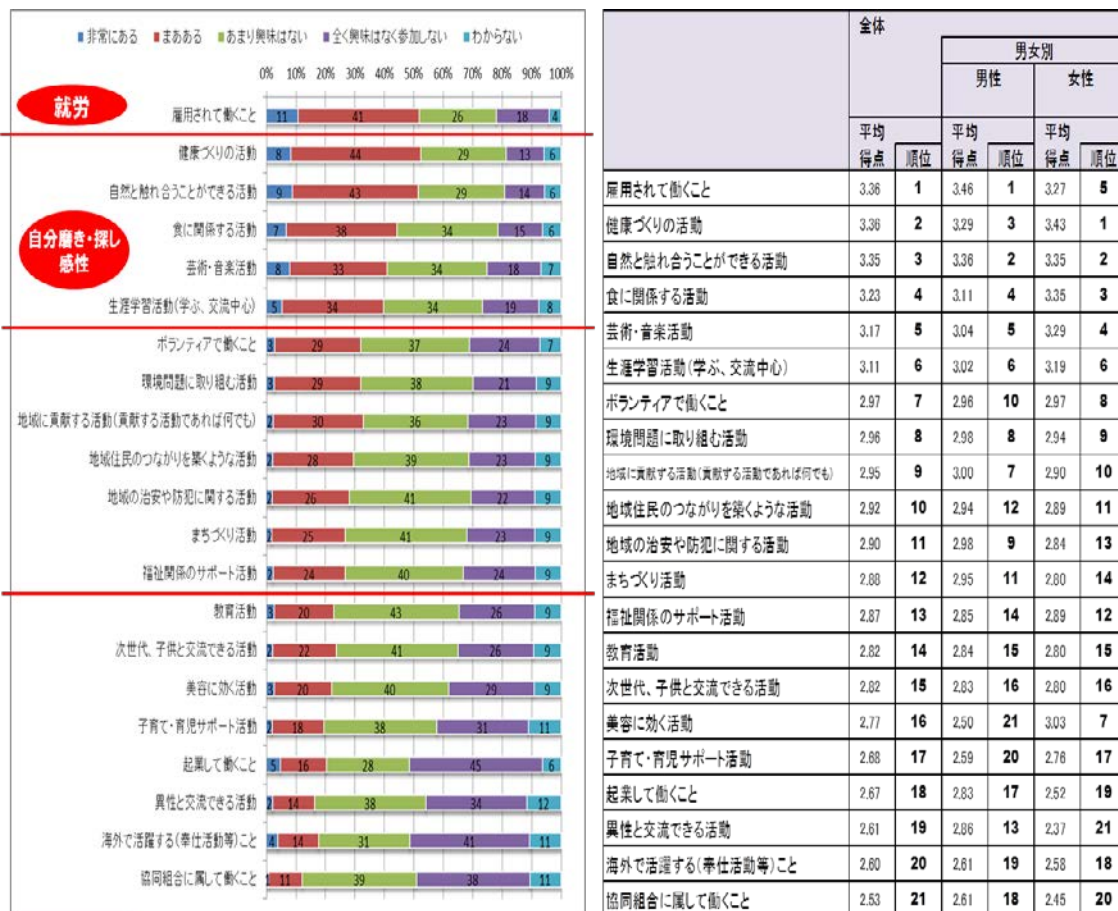
では、どのような活動が魅力的なのか。全員を対象に、“65-79歳”の期間をイメージしてもらった上で、どのような活動に関心があるかを尋ねてみると、次の結果を得た。**最も関心度が高かったのは、「雇用されて働くこと」であった。**一見、国際比較においてよく強調される「日本人の高齢期における就労意欲の高さ」を物語る結果とも受け止められるが、50-60代の人たちの感覚は今少し様相が異なる可能性がある。前述の「今後の地域活動への参加意欲」がないと答えた人に、「地域活動どころでなく仕事をしていかなければならない」という将来不安からの切迫感を抱いている人が多分に含まれていたのではないかと推測されることがある。周囲を見渡しても、「リタイアした後、仕事も地域活動も何もしたくない」と考えている人はあまりいない。逆に何もせず、ずっと優雅に暮らせていける人は一部の限られた人たちだけである。それだけに、

² 男性の中でfに該当する人は13.5%、女性は30.0%

前述の「何もしたくない人」が約 2 割いたことに疑問を抱かれた人も少なくないのであろう。地域活動に対する魅力のなさは課題視すべきであろうが、それ以前に **高齢期における「就労できる」場を拡げることが、最も次代の高齢者の社会参加ニーズに応えること** と考える。

仕事以外の地域活動の魅力づくりについて考えていくと、関心の高い上位には「健康」「自然」「食」「芸術」「学習」といったテーマが並んでいる。これらを通じては、“自らの感性を磨く”、“新たな自分探し”、“自分のためになる”といったことが共通的なニーズと受け止められた。他方、「ボランティア」、「環境問題」、「地域貢献」、「つながり」、「防犯」、「まちづくり」、「福祉」といった社会的には貢献を求めたいテーマについては、関心があると回答したのがいずれも 3 割以下であるように関心は高いとは言えない。もちろん個人の判断であり、それどころではないという状況も想像すれば、この結果を否定するものではないが、地域の立場に立ってこれらの活動に高齢者の力を求めるならば、地域貢献や福祉の精神等の理念だけを強調するだけでなく、利他的活動が本人のためになる具体的なインセンティブを設けていくことが参加を促すポイントと考える。なお、男女の違いにより関心度は多少異っている。今後、こうした結果（傾向）を踏まえた高齢者の社会参加支援策が講じられていくことが求められる。

＜将来（65-79 歳）における諸活動への参加関心度（全員の回答）＞



※平均得点は、「非常にある」5点、「まあある」4点、「あまり興味はない」3点、「全く興味はなく参加しない」2点、「わからない」1点として算出した

Ⅲ. 千葉県柏市における生涯現役社会づくりの取組動向

1. 生きがい就労事業の実績～セカンドライフ応援プラットフォームづくりへ

私ども東京大学高齢社会総合研究機構（セカンドライフ就労研究チーム）では、2009年度より柏市豊四季台地域における「長寿社会のまちづくり」事業の一環として、柏市役所及びUR都市機構とともに「生きがい就労」事業を開発してきた。リタイアした高齢者（元会社員中心）が地域の中で活躍できる仕組みの開発である。

“高齢者にとって無理なく楽しく働けて、かつ地域の課題解決に資する就労（＝生きがい就労）”の場を開拓することを目指し取り組んだ結果、農業、食、保育、生活支援、福祉サービスの分野で計9つの活躍場所を開拓し、これまで約250名超の新たな雇用（新たなセカンドライフ）を実現してきた。

＜柏市における「長寿社会のまちづくり」事業の概要＞



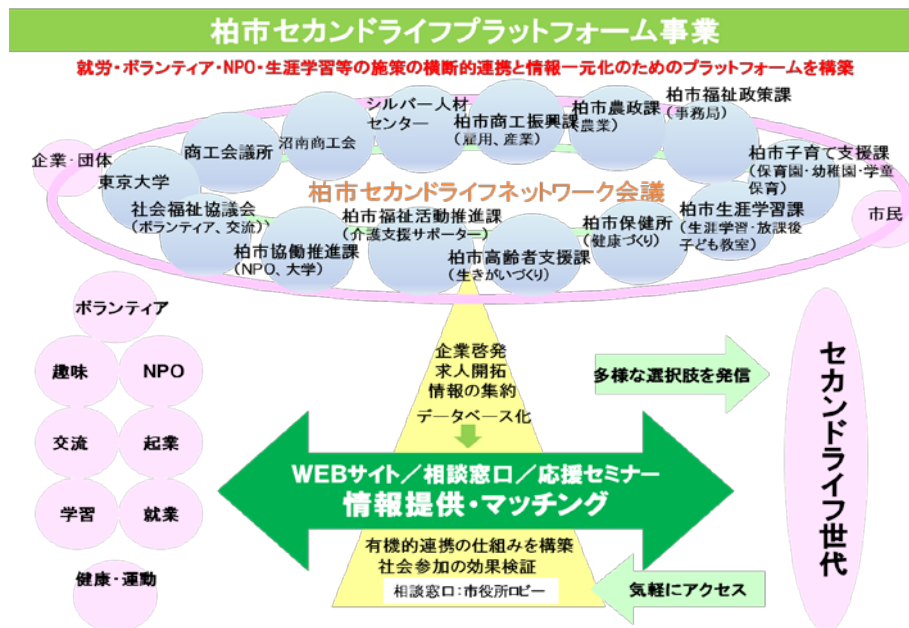
＜生きがい就労事業の開拓実績＞



生きがい就労事業は、リタイアした高齢者が新たなセカンドライフ（キャリア創造）を支援する取組みとして一定の成果があったと考えるが、いくつかの課題も残された。特に、高齢者の極めて多様なセカンドライフのニーズに応えるためにもう一段、仕組みを改善（拡充）する必要があるということである。働きたいというニーズも、業種、賃金、勤務時間等をセグメントすれば様々であり、起業したいという声も非常に多い。生きがい就労事業が開拓した事業はそのニーズの一部にすぎない。また就労だけに限らず、NPOやボランティア、生涯学習や地域活動等、多様なニーズが確認された。

そこで2014年度から新たなしスタートさせたのが、「セカンドライフプラットフォーム事業の創造」である。リタイアした高齢者が、「これから何をしたいのか」「どのような活動に参加したいのか」、それらのニーズを一元的に受け止め、適所に誘導する新たな地域社会の仕組みを創造する取組みである。柏市及び所管の関係部署・機関（福祉政策課、子育て支援課、生涯学習課、保健所、高齢者支援課、福祉活動推進課、協働推進課、商工振興課、農政課、社会福祉協議会、商工会議所、シルバー人材センター等）のネットワーク化をはかり、活躍場所の情報を一元化しつつ、高齢者のセカンドライフニーズとのマッチングをはかる仕組みである。次にその創造のプロセス等を詳述する。

＜柏市セカンドライフプラットフォーム事業の概要（イメージ）＞

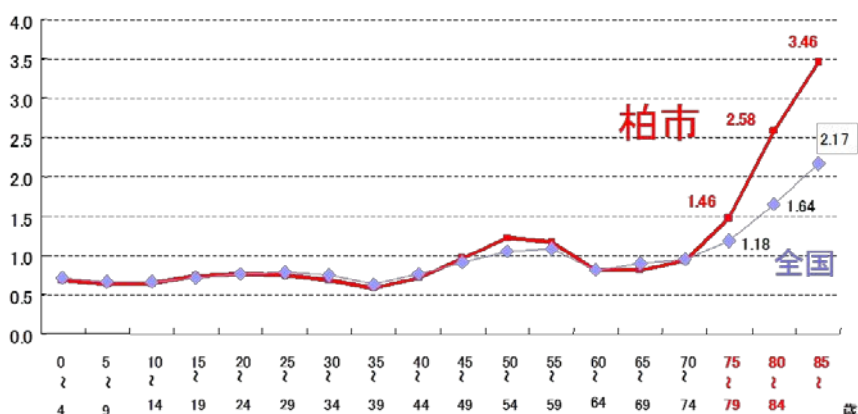


2. 柏市セカンドライフ・プラットフォーム事業の創造と展開（取組結果）

（柏市の状況）

柏市は、東京都心から約 30 キロ圏に位置し人口 40 万を擁する市である。高度成長期に東京に就職した人のベッドタウンとして発展してきた日本の大都市近郊の典型的な市である。日本は世界に類を見ないスピードで高齢化が進んでいるが、大都市近郊はさらに急速な高齢化の問題を抱えている。柏市はあと 5 年後の 2020 年には、後期高齢者の人口が前期高齢者の人口を上回る事態となる。2030 年の人口増加率を見ると、2010 年に比べて 75 歳～79 歳が 1.5 倍、80 歳～84 歳が 2.6 倍、85 歳以上が 3.6 倍に増加すると見込まれている。今後の柏市の高齢化問題は、医療費や介護費を投入しなくてはならない後期高齢者の増加にある。従って、現在の元気な前期高齢者が、10 年後の高齢後期の人生をいかに自立を維持して送ってもらうかは、きわめて大きな柏市の課題である。そのためには、今、元気な前期高齢者が社会参加できる仕組み作りが急務である。

2010年人口を1.0とした場合の2030年の増加率



2-1. プラットフォーム事業の概要

（1）目的

本事業では、元気高齢者の増加と市民の健康寿命の延長を目指し、活力ある地域社会を構築していくため、官民の高齢者関連部署による横断的な連携と、施策情報を一元化したワンストップサービスを可能とするプラットフォームを構築し、積極的な情報発信やマッチング等を通じて、高齢者等の社会参加を促進することを目的とする。この中で「官民の関連部署による横断的連携」、「情報を一元化」、「ワンストップサービス」、「情報発信」、「マッチング」がキーワードして含まれている。このことをプラットフォームとして実現することによって、高齢者の社会参加をしやすくしようということである。

（2）事業のスキーム

前述の生きがい就労事業に参加した柏市住民が結集する形で発足した組織（一般社団法人セカン

ドライブファクトリー。会員は約 300 名：以下 SLF と称する）が柏市から受託される形で事業を展開する。事業の企画には、東京大学高齢社会総合研究機構、柏市、SLF が協議して進める。基本的に前述の「生きがい就労」事業の手法を、ボランティア、趣味などの活動分野に広げる事業である。

（3）事業の目標

当事業の目標は次の 5 つである。

①企業への求人開拓と関係機関への啓発活動を実施する

②就労、ボランティア、学習、趣味、健康づくり分野での求人情報を収集し、データベース化を行う

③収集した情報もとに情報発信、相談、マッチングを行う

- ・セカンドライフ応援サイト（HP）の運営 ※2014 年 11 月に開設
- ・セカンドライフ応援窓口の運営 ※2014 年 11 月から市役所本庁舎ロビーに設置
- ・セカンドライフ応援セミナーの開催 ※2014 年は 1 回、2015 年は 4 回開催を予定

④人材を教育する

- ・これらの業務を遂行できるコーディネーターとなる人材を採用し、育成をする

⑤官民の関連部署による横断的連携を図る

- ・柏市セカンドライフネットワーク会議を設立し、運営し、連携の仕組みを構築する。

2-2. プラットフォーム事業の基盤づくり

（1）スタッフ体制の整備

前述の生きがい就労事業をリードしてきた東京大学のスタッフ（研究員）1 名が事業の統括者となり、また同様に生きがい就労事業を支えてきたスタッフ 3 名を中核的なスタッフに据え、ホームページなどのユーザビリティを評価できる人材、PTA や地域で社会活動を実践している人材、派遣業の業務に詳しい人材、営業に長けた広い人脈を持つ人材、コンピュータソフトや情報処理に長けた人材をリクルートし、さらに SLF 会員の中からボランティアスタッフを募った。また、市の協働推進課を通じて市民大学の受講生の中からもボランティアスタッフを募った。以下は、現在の役割とそれをスタッフ体制である。

①就労分野での求人開拓・企業啓発スタッフ（9名）

地域の事業所から仕事を集めてくるコーディネーターとなるスタッフ 2 名、そのコーディネーターのバックアップするスタッフ 1 名。コーディネーターの仕事を補佐したり、また、HP の情報アップを手伝うボランティアスタッフ 6 名。コーディネーターは、非常勤で週 3 日程度の勤務。ボランティアスタッフは週 1 日程度の活動。

②仕事以外の分野での求人、募集情報の入手（4名）

ボランティア、趣味、学習、健康づくりのそれぞれの分野から地域の様々な団体から求人や募集情報を収集し、HP の情報アップするスタッフ 1 名。それを補助するボランティアスタッフ 3 名。

③窓口業務（7名）

窓口は柏市庁舎 1 階のロビーの一角で毎日開設している（後述）。そこでの相談業務を、コーディネーターの 5 名、サポーターの 2 名が担当。

④HP の立ち上げと情報管理・運営（2名及び専門業者）

ホームページは、当面、求人情報の発信とセミナー募集情報の最低限のことができるものを仮に立ち上げ、本格的な機能を持ったものを業者に開発を委託することにした。また、扱う情報の管理方法などを検討して、システムを作る仕事がある。これらに携わるスタッフが2名。

⑤事務（1名）

会計、物品、給与などの管理をするスタッフ1名。

以上のスタッフは一人が複数の役割を兼務している場合もある。非常勤スタッフ8名、サポーター9名である。

2-2. 関係者・機関が連携する「ネットワーク会議」の設立

本事業では、事業を効果的に実施するために公民学の関係者・機関が連携する必要がある。2014年10月の段階で、その関係者・機関のネットワーク化をはかる「柏市セカンドライフネットワーク会議」を設立した。参加団体は、柏市、柏市シルバー人材センター、柏商工会議所、柏市沼南商工会、柏市社会福祉協議会、東京大学高齢社会総合研究機構、一般社団法人セカンドライフファクトリー、教育委員会、一般社団法人セカンドライフファクトリーである。

会議では、はじめに、柏市セカンドライフプラットフォーム事業の目的、受託者、ホームページ、セミナーについて説明し、コーディネーターを紹介した。その後、以下の項目について説明し、合意した。

- 柏市セカンドライフネットワーク会議規約
- 柏市セカンドライフプラットフォーム事業行動指針
- PR・啓発活動
- ホームページの作成方法
- シルバー人材センターとの連携方法
- 職業紹介の方法
 - 職業紹介の資格がないために、本事業では直接、人材を企業に紹介することができないが、民間業者あるいはシルバー人材センターは職業紹介の資格を持っているため、紹介ができることを確認。

※行動指針の改訂は関係部署・機関と直接協議してバージョンを変更し、ネットワーク会議でその情報を共有することを確認

※プラットフォーム事業という言葉は市民にはわかりにくいいため、市民向けには通称セカンドライフ応援事業という言葉を使うことを決定

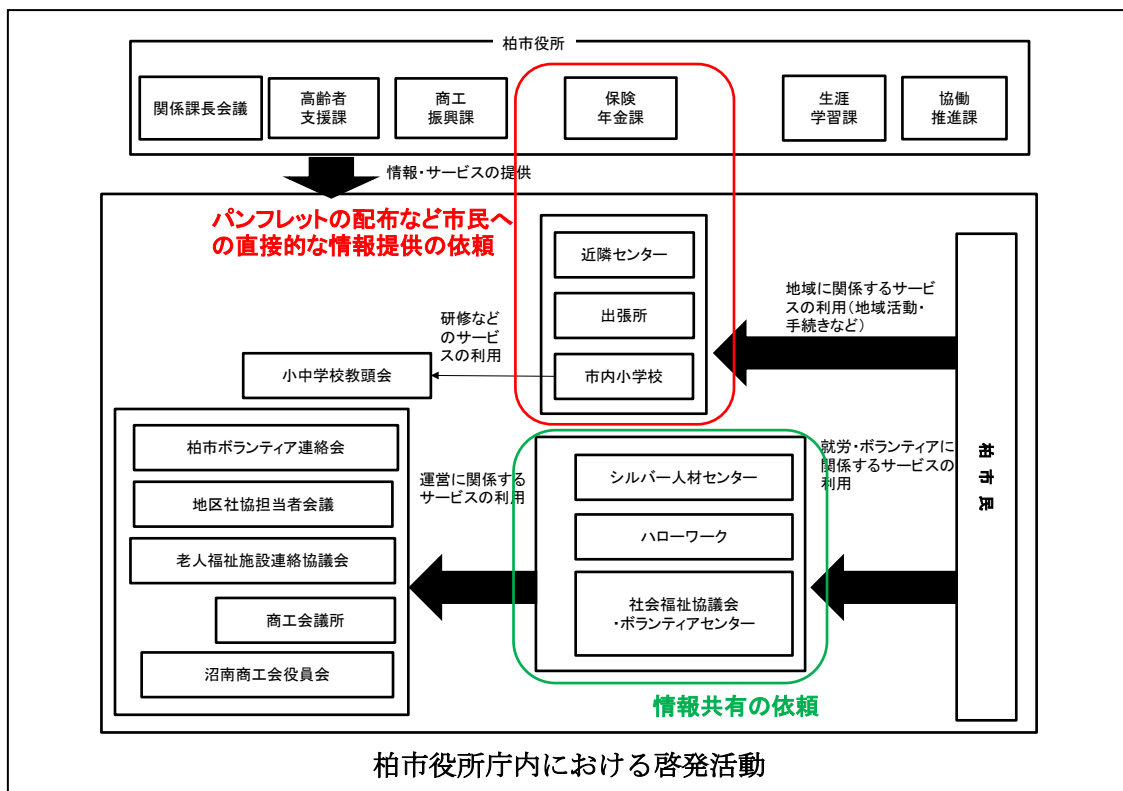
3. プラットフォームの事業別の取組内容

3-1. 啓発活動

啓発活動は、活動に参加する人と、活動の場を与える団体（事業者）との両方に対して実施した。活動に参加する人への啓発活動では、高齢者や子育て一段落世代が仕事や趣味の活動に関心を持ち、自分に合った活動を発見できるようにするために無料のセミナーを実施した。また、高齢者の IT リテラシー（情報通信に関する知識）は差が大きいと、広報柏、インターネット 2 種類の方法で宣伝し、参加申し込みや問い合わせはインターネットと電話で受け付けた。事業主の団体への啓発活動では、貴重な時間を割いて参加してもらえるようにすることが重要であるため、柏市から正式に案内通知を出してもらい、自治体が積極的に推進している活動であることを明示した。

(1) 関係機関への啓発・周知

柏市役所の関係部署には、本事業を遂行するために支援をして頂く必要があったため啓発と協力依頼の活動を実施した。特に、定年退職時に保険切り替えの業務を行う保険年金課は、高齢者との接点となっているため、パンフレットの配布など情報提供への協力を要請した。また、シルバー人材センターやハローワークには、就労情報が集まっており、就労に関する専門知識もあるため、本事業の目的について説明し情報の提供を依頼した。



アプローチした全ての機関・部門は、おおむね高齢者就労を推進するという考え方自体には賛同しているため、情報交換など負担になる作業が発生しない依頼に関しては良好な結果が得られた。しかしながら、自分が担当している来談者に影響が出るような依頼や、自分たちに負担がかかるような依頼に対しては、自分たちにメリットがある場合以外は、良い返事は得られなかった。自分たちにメリットがある場合とは、常に活動者や働き手が不足しており、本事業によってその困り事が解消される可能性が高い場合などであった。

表 1 柏市役所内、及び、外部の関係機関での啓発と調整活動の経過

期日	関係課	内容	結果
25.9.5	協働推進課, 高齢者支援課, 福祉活動推進課, 商工振興課, 社会福祉協議会	第1回情報交換会(各課の取り組みの共有化)	○
26.1.22	同上	第2回情報交換会(副市長を交え, シルバー人材センターからの提案と意見交換)	○
26.2.20	同上, 生涯学習課, シルバー人材センター	第3回情報交換会(プラットフォーム構想の提案と意見交換)	○
26.5.1	高齢者支援課	プラットフォーム事業に係る相談窓口の場所, WEBサイトイメージなどについて協議	○
26.5.9	保健福祉部, 保健所, 都市部, 企画部の各関係課	第6期高齢者いきいきプラン関係課長会議(プラットフォーム構想, 実施体制について説明)	○
26.5.29	商工会議所①	プラットフォーム構想の説明・協力依頼	○
26.7.4	保険年金課①	国民健康保険切り替え, 国民年金受給申請者へのリーフレット・アンケート配付について相談	△
26.7.14	第3回情報交換会のメンバー	第4回情報交換会(事業計画の説明, 委託業者(SLF)の紹介)	○
26.7.15	ハローワーク松戸	連携のあり方について意見交換	○
26.7.25	保険年金課②	国民健康保険切り替え, 国民年金受給申請者へのリーフレット・アンケート配付について依頼	×
26.8.6	商工振興課	連携の依頼(商工団体, シルバー人材C, ハローワーク関係)	○
	商工会議所②	連携の依頼	○
	協働推進課	連携の依頼(市民活動団体情報の提供ほか)	○
	社会福祉協議会	連携の依頼(ボランティア団体情報の提供ほか)	○
26.8.8	生涯学習課	連携の依頼(生涯学習団体情報の提供ほか)	○
26.8.11	老人福祉施設連絡協議会	プラットフォーム事業説明	○
26.8.28	シルバー人材センター①	求人情報の提供, SLP事業への協力依頼	△
26.9.2	シルバー人材センター②	理事会での説明	△
26.9.18	地区社協担当者会議	プラットフォーム事業説明	○
26.9.19	田中・西原・松葉各近隣センター, 富勢出張所	窓口でのリーフレット配付依頼	○
26.9.30	小中学校教頭会	学校全児童・生徒へのリーフレット配付依頼	○
	シルバー人材センター③	役割分担と求人情報の扱いについて協議	△
26.10.10	市内北部地域小学校(11校)	児童・生徒へのリーフレットの配付	○
	沼南商工会①	役員会にてセカンドライフネットワーク会議への参画依頼	○
26.10.20	柏市ボランティア連絡協議会	プラットフォーム事業説明と協力依頼	○
26.10.22	沼南商工会②	個別説明	○
26.10.28	商工会議所③	セカンドライフネットワーク会議への参画依頼	○

いくつかのライオンズクラブ、ロータリークラブに対して定例的な会合の場で、高齢者就労のメリットを訴えることを行った。しかし、これらの団体の会合は、親睦が中心で、高齢者雇用にはさほどの関心を示さないように見受けられた。一方、工業団地の事業者団体などでは、現役の経営者が集まっており、高齢者雇用に関心を示す企業があった。しかし、通常の例会などでは説明時間は短時間しかもらえないことが多い。また名刺交換に至らず、このルートからの求人情報の入手は、ほとんど成功しなかった。

<事業者向け PR 説明文>

事業者向け説明文のイメージ

20140926 セカンドライフ応援事業仕事編

退職したての人や子育て一段落した女性を活用してみませんか？

柏市は東京大学高齢社会総合研究機構の協力を得て、セカンドライフ世代の社会参加を増進するために仕事やボランティア、趣味活動等の情報を提供するセカンドライフ応援事業を進めます。

仕事の分野では、柏市の事業者の皆様から頂いた求人情報を一元的にセカンドライフ世代に提供するサービスを行います。子育てに手がつかなくなったり、仕事をしてみたいという方や退職して地域の身近なところで働きたいという方々を対象にホームページや相談窓口を通じて求人情報を提供します。

東京大学が認める新しい仕事の形：プチタイムワークとワークシェアリング

柏市が東京大学高齢社会総合研究機構と協力して行った研究では、セカンドライフ世代の人たちのライフスタイルにあったゆるい働き方、週のうち2、3日、1回2時間～4時間というプチタイム就労で、一つの仕事を何人かで分担してもらうワークシェアリングがさまざまな業種で実績ができています。

セカンドライフ世代の雇用のメリット

セカンドライフ世代の人たちの雇用のメリットは、労働単価が安いということです。また、細切れな時間帯での就労が可能なので、雇用の無駄がないということです。柔軟なワークシェアリングを採用すれば健康問題など雇用のリスクを軽減するメリットがあります。

セカンドライフ世代の人たちの活用に適した仕事のタイプ

1. **隙間的な仕事** 短時間の仕事で、正規の職員が行うよりも労働コストが低減できる仕事
不動産物件の清掃、保育園の送迎、農家の野菜の配送、シュレッダーかけなど
2. **補完的な仕事** 正規の社員の補佐をして補うことで、人手不足を補う
保育施設の保育の補助、高齢者施設の食事の準備、
3. **労働調整的な仕事** 忙しい時期や時間帯での仕事、休日や早朝などの時間帯での仕事
農業の収穫作業、保育園の早朝保育、土日だけのイベント補助、早朝のファーストフード仕込み
4. **特技、経験や知識を生かす仕事** 専門的な技術、知識、を生かす仕事
翻訳、イラスト作成、営繕、英語塾講師、新人OJT教育、ホームページ作成、経理、事務、海外進出の相談

就労関係機関との連携

セカンドライフ世代の内、60歳以上の方は柏市シルバー人材センターがマッチングのお手伝いをします。59歳以下の方は、柏市商工振興課が運営するWEBサイト「わくわく柏」やハローワーク等との連携を行います。

事業実施主体、連絡先等

事業実施主体 柏市

事業委託先 一般社団法人セカンドライフファクトリー

連絡先 メール：Info@kashiwa-secondlife.com HP：<http://kashiwa-secondlife.com>

電話:04-7100-8023 (平日 10時から3時)

(2) 高齢者雇用促進セミナーの開催

商工会議所、ライオンズクラブ、ロータリークラブ、工業団地の企業団体などの会合の機会に訪問して、高齢者の雇用のメリットを啓発する活動を継続した。柏商工会議所は、3500の事業者会員を抱え、しかも、高齢者雇用の促進を重点的な事業として取り組むことを掲げている。そこで、市主催、柏商工会議所後援の形で、2015年3月4日に「高齢者雇用促進セミナー」を実施した。

参加した企業は、合計20社。介護関係が8社、建設業が2社、その他は配食関係、就労支援関係、職業訓練校、自動車販売業、不動産賃貸業、造園業、不動産管理業、医療機器修理業、警備業、飲食業が1社ずつであった。

今回のセミナーは企業向けであるため、高齢者の雇用に関係する基礎的な情報の提供と、実際に現場で働いている人からの事例紹介、最後に意見交換を行った。基礎的な知識の提供では、加齢についての知識、高齢者雇用のメリットとデメリット、東京大学の生きがい就労事業やワークシェアリングの事例などを紹介した。その後、3件の現場からの報告を実施した。1件目は、特別養護老人ホーム柏こひつじ園の事例紹介で、主にワークシェアリングのメリットについての話。2件目は本事業の活動で警備会社への就労が決まった方からの発表。3件目は、柏市内で物件管理を高齢者にも依頼している会社の社長の発表。本セミナーでは、参加者とジョブコーディネーターと4グループに分かれ懇談会を1時間程度実施した。この情報交換は、非常に活発な議論がなされた。具体的な就労のマッチングにつながる案件も数件出され、今後のつながる有意義な懇談会となった。

(3) 市民への啓発

集めた情報を柏の市民に提供するためには、プラットフォームの存在を知ってもらい、情報提供の場アクセスしてもらう必要がある。具体的には以下の取り組みを行った。

①リーフレットの作成と配布（効果は僅少）

プラットフォーム事業を紹介するリーフレットを作成しおよそ6000枚を配布した。内容は、ホームページでの情報提供、市役所の応援窓口、応援セミナーの開催を知らせるものである。リーフレットを退職して保険の切り替え手続きに来る人たちに手にとってもらおうと柏市保険年金課の書類の記入台においたり、市の出張所で保険の切り替え手続きに来た人に手渡す、65歳になる誕生日の1ヶ月前に介護保険の通知と一緒に郵送したり、小学校の児童を通じて母親に渡してもらうなどの周知の方法を講じた。しかし、リーフレットをみて応援窓口に来た人は6名しかおらず、応援セミナーに参加した人も確認されなかった。



②市の広報（効果あり）

窓口の開設および応援セミナーの開催について、柏の広報である広報「かしわ」で周知の記事を掲載した。窓口では、開催日とその翌日の来談者は、各 10 名ほどがほぼ広報を見た人たちであった。窓口を訪れた 339 人中、広報を見てきた人は、34 名である。また、応援セミナーの 60 名の参加者のほとんどが広報を見た人たちであった。

③ホームページ

本事業では、後述するようにホームページを作成し、その中でもプラットフォーム事業の紹介をしている。

[HOME](#) > 応援サイトとは

【応援サイトとは】

本格的な超高齢化社会が目前に迫る中、高齢期の社会参加は、健康な状態で長生きをするための重要なテーマとなっています。柏市では、市民の健康・生きがい・人とのつながりの維持・創出、地域の活性化を目的としたセカンドライフ応援事業に東京大学高齢社会総合研究機構の就労研究から生まれた一般社団法人セカンドライフファクトリーに委託し、取り組んでいます。

セカンドライフ応援事業の一環として、この柏セカンドライフ応援サイトでは、ホームページ上での地域の人材募集情報やセカンドライフ応援セミナーなどのセミナー・講演会の情報の手教を行います。

健康で充実した楽しい毎日を送るために、あなたのセカンドライフにこのサイトを大いに役立てていただきたいと願っています。

柏市

一般社団法人セカンドライフファクトリー

セカンドライフ世代の応援事業

あなたを活躍の場につなぐ!

事業に向けて

本格的な超高齢化社会が目前に迫る中、高齢期の社会参加の推進は、重要なテーマとなっています。

柏市では、東京大学高齢社会総合研究機構の就労研究から生まれた一般社団法人セカンド

3-2. 求人情報・募集情報の収集

(1) 仕事の求人情報の収集

このプラットフォーム事業の最も主要な部分は、高齢者の就労を促進する仕組みを構築することである。高齢者の就労で最も大きな影響力を持つ組織は、ハローワークとシルバー人材センターである。

① ハローワークとの連携

60歳を超えた高齢者がハローワークに何度足を運んでも、ハローワークを通じた高齢者就労はほとんど実現しない。柏市にはハローワークはおかれておらず、手続きには松戸市のハローワークに出かける必要がある。担当者との話し合いを通じて、ハローワークは、高齢者の生きがい就労的な就労支援は業務の中ではほとんど取り扱われていないということが判明した。ハローワークの職員の意識では、ハローワークのミッションは、60歳以下、特に若者の失業者を就労させることにあって、あからさまではないが年金暮らしで生活できている人たちの就労支援はミッションから除外されているようである。もしそのような高齢者が相談窓口を訪れたなら、都心の高齢者専門の派遣会社を紹介するということがあった。

このような状況では、ハローワークとの連携では多くを期待できない。結局、柏市の在住の高齢者で生きがい就労を望むケースが窓口に来れば、柏のプラットフォームで紹介する。また、柏のプラットフォームからハローワークの求人情報を紹介した場合には、連絡票をつけて松戸市のハローワークに足を運んでもらうことを取り決めた。ただ、これまで就労につながった実績はない。

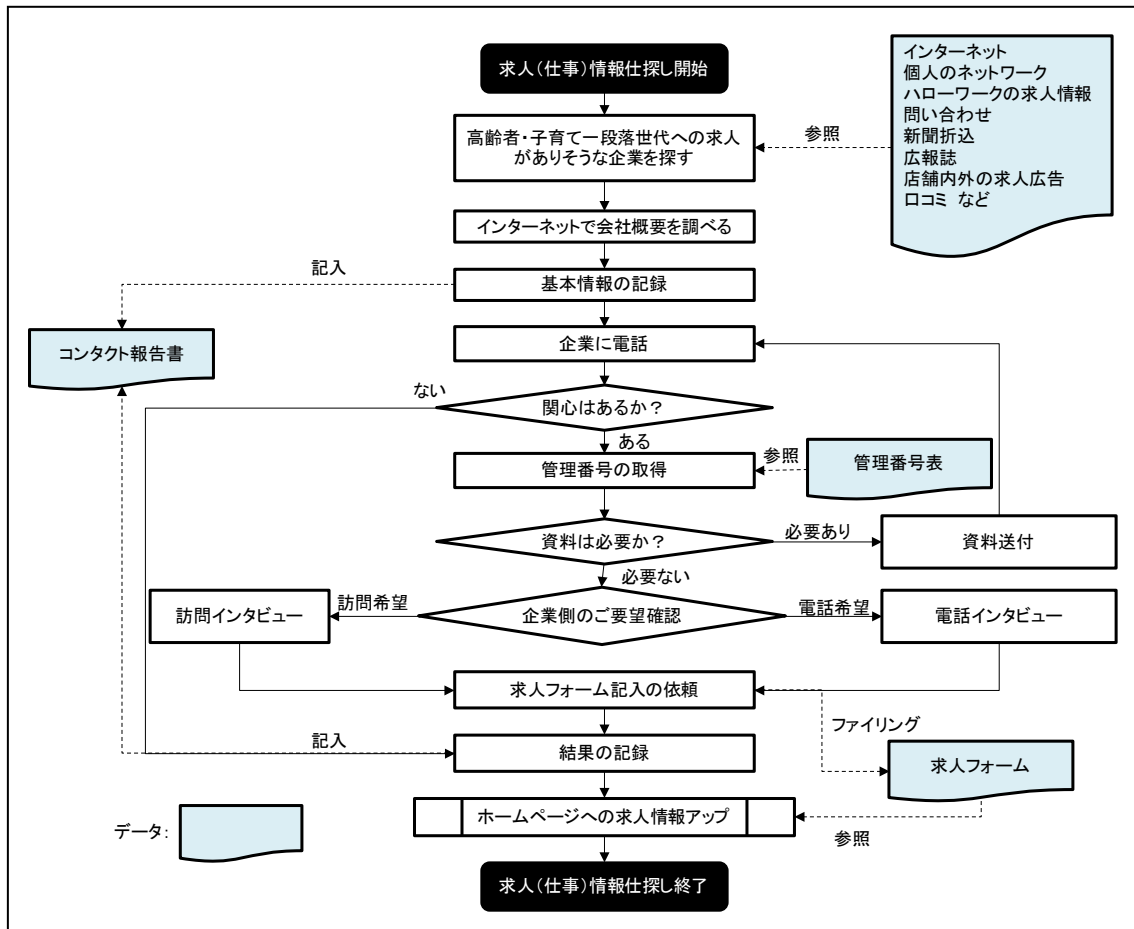
② シルバー人材センターとの連携

柏市シルバー人材センターは約1300人の会員を抱え、主に請負形態で会員に企業や家庭から依頼のあった仕事を会員に分配している。柏市シルバー人材センターには、仕事の開拓員が4名いるが、本来の仕事開拓よりも、トラブルの処理や、請負のアフターケアの業務に追われているのが実態である。今までは、草取りや庭木の剪定などが主たる仕事の分野で、この分野では3ヶ月先まで予約が埋まっていることもあって、新規の仕事開拓の必要性があまりなかった。シルバー人材センターに入ってくる求人情報のうち請負につながらない求人情報は捨てられるケースが散見された。しかしながら、東大の生きがい就労のモデルを実装するために配置した2人のジョブコーディネーターが請負以外の有料職業紹介や派遣業の形態の求人情報をとるように取り組み始め、それらの求人情報を、ホームページにアップするような連携を構築した。

③ 求人情報のホームページへのアップ

その他の仕事の求人情報は、インターネット、新聞の折込みなど、既にある求人情報から、高齢者や子育て一世代世代が働きやすそうなものを探した。既に出ている求人であっても高齢者や子育て世代に向いているか、優良な企業であるかを確認するために、求人情報をそのままホームページに掲載せず、求人元の企業に電話をし、訪問をした。また、求人を出している企業には電話をかけ、高齢者や子育て一世代世代に仕事を出すことに関心があるかどうかを確認し、ある場合にはインタビューを実施し、仕事の内容を具体的に説明できるだけの情報を収集した。また、求人情報を収集する作業は複数人で分担して実施するため、案件の状態をコンタクト報告書に記入して申し送りができるようにした。

＜求人情報収集の作業フロー＞



実際に電話で連絡を取ったのは 56 件（2015 年 2 月末まで）で、そのうちホームページへの求人募集掲載まで至ったのが 15 件。成功率は約 3 割であった。訪問してインタビューができた場合、17 件中 15 件が求人募集掲載に成功した。訪問ができれば約 9 割の確率で求人募集掲載につながる可能性がある。

(2) ボランティアなどの分野での団体情報・募集情報の収集

① ボランティア団体、市民活動団体の情報の収集

柏市は市民活動やボランティア活動が活発で多くの団体がある。市民活動団体の数は420団体にのぼり、NPOも200団体にのぼると言われている。さらに、社会福祉協議会のボランティアセンターに登録しているボランティアグループは115団体、個人ボランティアは487名である。

柏市協働推進課および社会福祉協議会からボランティア団体のリストを入手し、柏市役所のセカンドライフ応援窓口に掲載できるようにした。また、社会福祉協議会からはボランティア募集情報を入手し、さらに、社会福祉協議会主催の講座の情報を定期的に入手し、ホームページにアップしている。

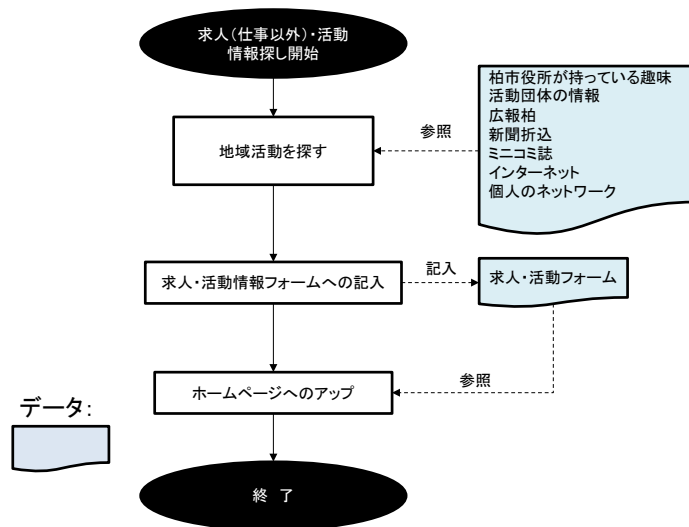
② 生涯学習団体の情報収集

柏市教育委員会の生涯学習ボランティアは、161名、生涯学習団体は、377団体を数える。また、老人クラブは、106団体、会員数は6,336人を要している。生涯学習課からは冊子「生涯学習ガイド」を入手、セカンドライフ応援窓口を設置した。生涯学習サイト「らんらんかしわ」についての説明を受け、セカンドライフ応援窓口での情報提供ができるようにした。

③ 当該活動への募集情報の収集

ボランティア団体、市民活動団体、生涯学習団体、高齢者クラブ、趣味のサークルは無数にあり、これらの団体から常時求人情報や募集情報を集めてくることは容易ではない。また、多くの団体は未だにメールアドレスを持っていないので、メールリストで一斉に情報を流し、情報を集約することができない。柏市の広報媒体である広報かしわには、多くの市民団体がイベントの参加募集や活動会員の募集記事を掲載する。そこで、過去2年間に募集記事を出した約70団体に電話を掛け、現在および将来に募集する案件があるかを聞き取った。収集した募集情報は、求人（仕事以外）・活動フォームに記録し、ホームページにアップした。

<仕事以外の求人・活動情報収集の作業フロー>



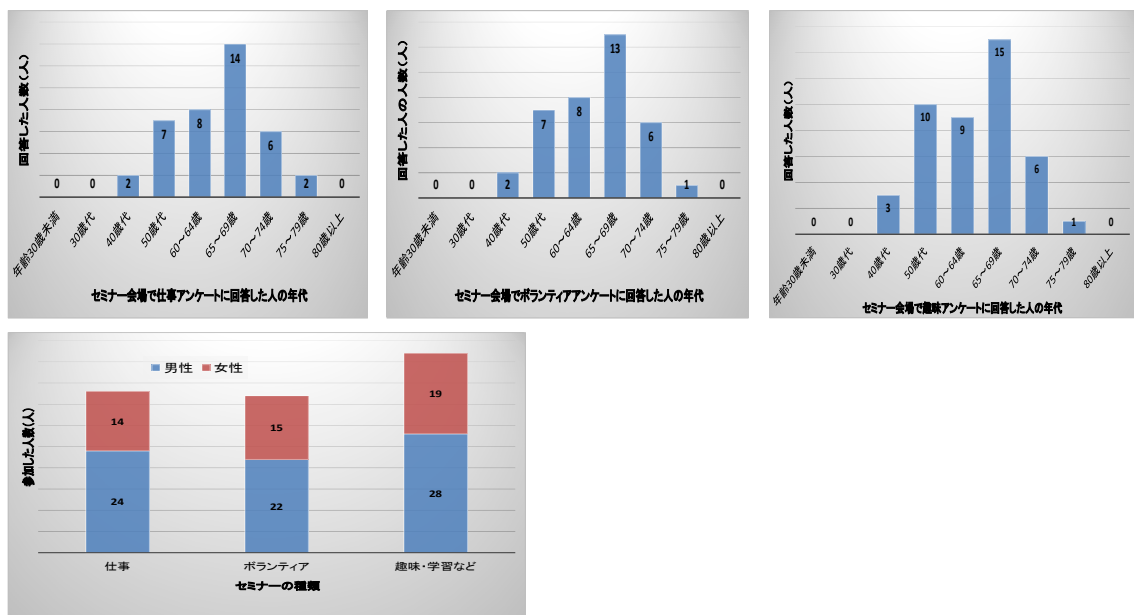
3-3. セカンドライフ応援セミナーの開催

プラットフォーム事業における市民に対する情報提供の取り組みとして、「セカンドライフ応援セミナー」と称するセミナーを計画した。セミナーは、セカンドライフの中での社会参加の意義を理解し、社会参加に役立つ地域の活動情報を提供すること。また、社会参加のモチベーションを高め、同じ目的を共有する仲間を見つけなじみになる機会を提供することが主な狙いである。

第1期セミナーは2014年11月から12月にかけて開催した。第1期セミナーは、柏市広報で市民に知らせ、11月7日（金）から12月5日（金）の間に6回実施した。「就労とボランティア」に関するセミナーを3回1セット、「趣味・健康づくり」に関するセミナーを3回1セットとして実施することとした。このセミナーの中で、それまで収集した仕事・ボランティアの求人情報、その他の生涯学習、趣味、健康づくりの団体情報や募集情報を提供した。また、それらの情報がインターネットのどのサイトにあるか、その効率的な検索方法について情報提供を行った。仕事求人情報の検索では、ハローワーク、タウンワーク、柏市商工振興課のわくわかしわのそれぞれのホームページの使い方を紹介した。ボランティア情報では、柏市協働推進課の市民活動団体のページ、社会福祉協議会のボランティアセンターの募集ページを紹介した。セミナーを2種類に分けた理由は、就労やボランティアでは賃金の支払いがあるため、活動にある程度の責任が伴うが、趣味や学習や健康作りではむしろ会費などを支払うことが多く、就労やボランティアと比較すると活動への責任が少ないため、関心を持つ人の層が異なると考えたためである。就労・ボランティアセミナーには参加者が45名、趣味・学習・健康づくりセミナーには28名が参加した。両方に参加したのも17名いた。

なお、セミナー会場にて「仕事」「ボランティア」「趣味」に関するアンケートを行い、回答者の属性を集計してみると、いずれも65～69歳の参加者が最も多かった。男女別ではやや男性が多い状況であった。

＜第1期セミナー参加者の属性（アンケート回答ベース）＞



3-4. ホームページの作成と運用

本事業の HP では、仕事紹介、人材紹介、イベント告知、イベントへの申し込みなど、多くの機能を盛り込んだ。提供する情報の範囲が広いので、仕事、ボランティア、趣味、勉強、健康づくり別に、最寄駅ごとに分類するなど工夫した。

退職者&子育て一段落した人を応援するサイト

柏セカンドライフ応援サイト

TOP 応援サイトとは 応援窓口 応援セミナー 求人 最寄駅から探す リンク集 お問い合わせ



これからのセカンドライフをどう生きる！

(あなたはゆとりの時間を何に使いますか？)

[☆仕事ですか？](#)

[☆ボランティアですか？](#)

[☆趣味ですか？](#)

[☆勉強ですか？](#)

[☆健康作りですか？](#)

 検索

最近の投稿

- 交通誘導警備スタッフ
- 第19回セカンドライフ講演会 [シンポジウム]
- 衣料品の検品・値札付・ラッピング。女性が多数活躍しています。

3-5. セカンドライフ応援窓口の運営

(1) 応援窓口の業務

仕事、趣味や学習の活動を探している人の中には、インターネットを利用しない、あるいは利用のメリットに気がついていない人や、誰かに相談したい人もいます。そのため本事業では、2014年11月4日から柏市役所内に専用の窓口を開設し、対面形式で相談に応じた。開設時間は、土日祝日を除く9:00～16:00である。窓口では、来訪者の相談内容に応じて、インターネットを使った検索、ハローワークやシルバー人材センターなどの紹介を実施した。また、インターネットにない地域の情報や、パンフレット、来談者に記入してもらう資料などは、窓口のファイルに入れて管理し紹介した。また情報漏洩を防ぐために、窓口を閉じる際にはPCと資料は1つの箱に入れて柏市福祉政策課に預けた。

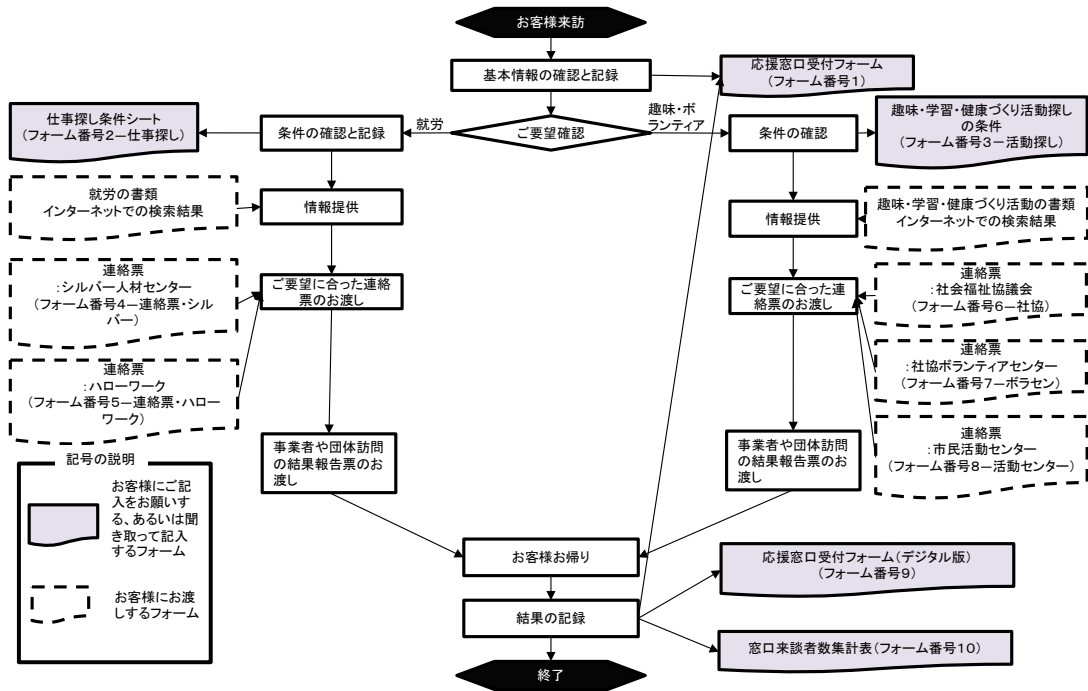
＜柏市セカンドライフ応援窓口の様子＞



窓口では、はじめに来談者の属性とニーズをお伺いし、それに合わせて情報提供し、作業の結果を記録として残した。また、本事業では来談者に就労や趣味活動の情報を紹介するだけでなく、紹介した結果の追跡をする必要があった。そのため、紹介の結果、来談者がシルバー人材センターやハローワークに訪問したことがわかるようにするために連絡票を作成し、結果がわかるようにした。連絡票は主要な5団体（シルバー人材センター、ハローワーク、社会福祉協議会、社会福祉協議会ボランティアセンター、市民活動センター）向けに作成し、来談者のご好意で訪問先に提出してもらうこととした。そのため、来談者が訪問先で連絡票を提出しなかった場合には、追跡ができなかった。しかしながら、シルバー人材センターについては緊密に連絡が取れていたため、シルバー人材センター側でのインタビューなどによって連絡票がない人についても追跡することが可能であった。

窓口には、具体的な自分のやりたいことが定まっていない人も来訪してくる。何か社会につながることをしたいと考えているが、それが漠然としており、自分に合った仕事や活動はないかと探している。そのような人には、自分がやりたいこと、できそうなことは何かを聞き取って、仕事、ボランティアなどでの提案をするような相談サービスを提供している。

＜柏市セカンドライフ応援窓口での作業フロー＞



(2) 来談者の特性

窓口の訪問者は、開設当初は市報を見た人が多かったが、後になって市役所に別の用件で来訪した人がたまたま訪れる人が中心になった。また、シルバー人材センターで会員募集の説明会があると、それに参加した人たちが当窓口の案内を受けて来訪することが増えた。

3月末までに窓口を訪れた人は、339名、男性193名(56.7%)女性146名(43.3%)である。65歳から69歳の年齢層が最も多く95名(28.0%)、次いで60歳から64歳の年齢層が75名(22.1%)であった。

来所の理由は、仕事を含めた活動の情報を求めてきたケースが353件、仕事を含めた求人や募集をするために来訪したケースが28件であった。

活動の情報を求めてきた中で仕事の情報を求めてきたケースが176件と半数を占め(49.8%)、次いで、ボランティアの情報を求めてきたケースが67件(19.0%)と多かった。それ以外では、趣味が40件(11.3%)、学習が26件(7.4%)、健康が16件(4.5%)、その他が28件(7.9%)であった。

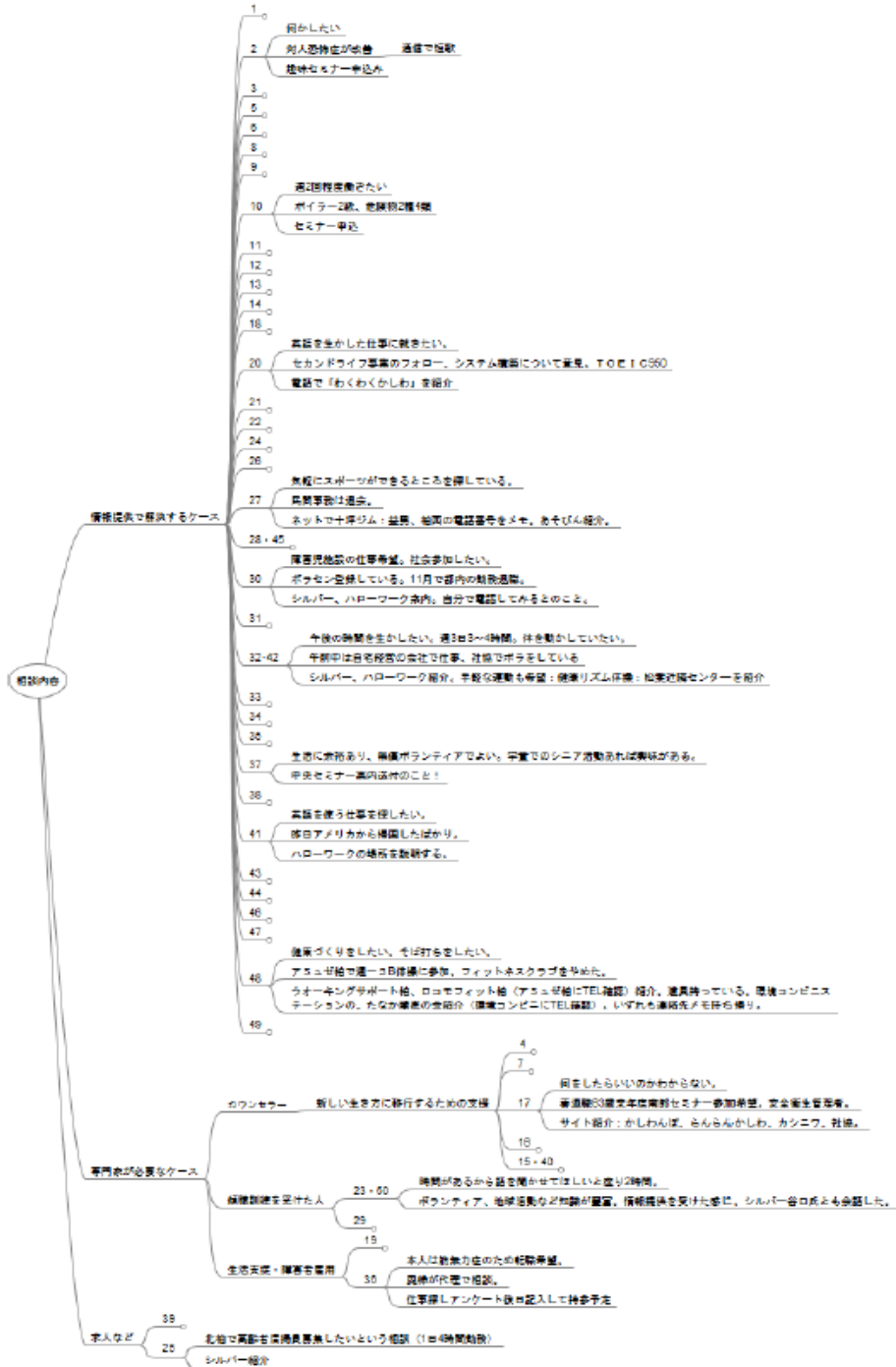
求人や募集の目的での来所は、28件で、最も多かったのはボランティアの募集の12件であった。次いで仕事の求人が7件であった。

(3) 窓口業務の専門性の検証

プラットフォーム事業の将来あるべき姿として、専門知識をもたないボランティアスタッフでも窓口業務をこなせることが望ましい。50件の来談者の相談内容の記録を分析して、窓口業務が専門家でなくともで

きるのどうかを検証してみたところ、**非専門家のスタッフでも対応可能な件数は8割程度ある**ことが分かった。専門家が必要であると考えられる11のケースも、シルバー人材センターやハローワークの相談窓口の紹介で対応できるので、連携体制がうまくいけば、専門的な相談は専門機関への紹介で対応できる可能性がある。

＜窓口業務の専門性の必要度に関する分析結果＞



4. セカンドライフニーズに対するマッチング実績

プラットフォーム事業では、11月～3月27日までの窓口の情報提供および応援セミナーの情報提供から仕事やボランティアなどの実際の活動を開始したケースが **57件ほど確認** できている。最も多いのは、就労したケースが30件である。次いで、ボランティア活動を始めた19件、趣味などの団体に活動を始めたケース8件である。また、実際の活動の開始には至っていないがシルバー人材センターへの加入が6件、一般社団法人セカンドライフファクトリーの職能講座に参加したケースが3件ある。

柏セカンドライフ応援サイトのホームページの掲載記事を見て就労やボランティアに参加した人たちも相応にしていると思われるが、その数は把握できない。

<セカンドライフプラットフォームによるマッチング実績（2014/11～2015/3（5カ月）>

社会参加の分野	情報提供の場			合計
	窓口	セミナー	その他	
就労	19	4	7	30
ボランティア活動開始	6		13	19
趣味その他活動開始	4	4		8
計	29	8	20	57

<参考> 就労のマッチングの事例

プラットフォーム事業の窓口の来談者やセミナー参加者の半数以上は、求人情報を求めている。事業を委託されているSLFは、職業紹介業のライセンスを持っているわけではないので、コーディネーターは、来談者やセミナーで知り得た人材に、自分たちが集めた特定の求人情報を提供することができない。それらの制約の中での情報提供で就労につながった事例を紹介する。

① イベントの警備

柏市内で手広く警備員の派遣業などを手がける会社が、イベントの警備の人材を求めている。仕事の内容は、一般的な工事現場やビルなどの警備ではなく、マラソン大会、ドラマやCMの撮影現場、ゴルフトーナメントなどのイベントの開催時の警備の仕事である。セミナーの場面での求人情報の提供を受けて何人かの人が面接を受けた。その中の一人が採用にいたり、4日間の規定の基礎訓練を経て、実戦配備された。当人は、大手金融会社の組織管理者の経験があり、そこを見込まれて、2日目には現場での監督を任された。本人にとっては、まったく今までの環境とは違った仕事であるのだが、仕事を非常に面白がっている。自分の性格にも合う仕事だと感じている。雇用した側からも、このようなハイレベルの人材が応募してもらって大変助かっているという言葉をいただいている。

② 塾の講師

いくつかの塾を経営している学習塾が、長年勤務していた講師が退職することになり、その補充のため小学生向け講師を募集していた。そこに、教員免許があり、教員の経験もあった方が応募した。そのとき同時に、別の学習塾にも応募していた。給与面ではそちらの塾がよかったが、勤務の時間と曜日が合わ

なかったために、断ったという。結局、非常勤の勤務の時間と曜日の条件が合う塾に、欠員ができた場合のカバーとして採用された。

③事務機器などのリサイクル

大手の事務機器のリサイクル会社が、複合複写機、シュレッダー、PC、電話機器などの再生するために、事務機器の機械系、電気系に精通した人材を募集していた。その情報を聞いた方が、大手電機メーカーの修理部門にいた方に情報を伝えた結果、その方が応募された。実は、リサイクル会社は、ある特殊な機器を製造している大手のコピーメーカーのOBを希望していた。それ故、その仕事での採用ではなく、不定期的ではあるが、機械的、電気的な技術面でのアドバイザーとして採用にいった。

5. 柏市セカンドライフプラットフォーム事業における課題

5-1. 効果的な求人情報収集

セカンドライフプラットフォーム事業の目的は、端的に言えば、セカンドライフ世代の求人情報と求活情報を収集し、それらの情報を仲介することによって、社会参加を促進することにある。柏市におけるセカンドライフプラットフォーム事業の立ち上げに際して最初に考えなければならなかった課題は、あ またある団体情報や活動情報からどのようにして生きた求人情報を集めるのかということであった。

就労の分野ではそれは比較的考えやすい問題であった。すでに、公的なハローワークや民間のタウンワーク、新聞の折り込みなど求人情報が巷にあふれている。求人広告の仕事がセカンドライフ世代にもできる可能性のある仕事であれば、そこにアプローチしていけばよい。担当者に電話をかけて高齢者の活用を説明すると理解してくれることが多い。多くの事業者が高齢者を雇用することのメリットを理解し、自然に高齢者を活用する求人情報が出てくるようになるためには、このような 粘り強い啓発活動が必要であろう。

しかし、問題は ボランティアや趣味、健康づくりの分野での求人情報（募集情報）をどのように集めるかである。就労分野のように市場がなく、求人情報や募集情報がとらえにくい。そこでやむを得ず、過去2年間の間に、広報かしわに募集情報を出したことのある 70 団体に電話でアプローチした。ボランティアや趣味、健康づくりの分野では、情報を集める側が積極的に御用聞きをしなくてはならないのかもしれない。

今回の事業では、最初のコンタクトの際にハローワークが持っている求人情報を数多く利用したが、本事業で作成したホームページへの求人掲載に至る確率は約 2, 3 割であることがわかった。その主な理由は、コンタクトをとった時点で既に採用が決まっていた、担当者との連絡がとれなかったというものであった。ハローワークに掲載される求人情報は迅速性が重視されているため、ハローワークの求人情報を利用する場合には、早めのコンタクトが重要であると考えられる。

5-2. 既存の組織との連携

情報の一元的な収集とワンストップサービスによる情報提供というプラットフォームの構想は、理想である。しかし、仕事やボランティアの領域では、すでに様々な組織が情報を集め、ホームページや冊子に求人情報を掲載している。また、専門的なコーディネーターがいたり、相談窓口があったりする。こうした状況で、プラットフォームはどのような役割を担うべきか。特に就労分野とボランティア分野での他の組織との棲み分けと連携の問題は悩ましい問題である。ひとつの考え方として、プラットフォームは独自に情報を集めることはなしにして、情報提供は他の組織が集めた情報を使う。そして、専門的相談は、他の組織につなぐ、という割り切り方もあるだろう。プラットフォームは 受付的な業務と機械的な情報提供の代行に徹する。

しかし、ハローワークとシルバー人材センターは高齢者のニーズに合った十分な情報収集機能を果たして言いがたい。そうするとプラットフォーム側が、独自にも求人情報を集める機能をもち、ある程度の専門的な相談機能をもったうえで、関係する組織との連携を図ることも考えてもよいかもしれない。

5-3. 市民への啓発

今まで様々な手段を講じたが、セカンドライフ世代に対する啓発がなかなかうまくいかない。うまくいかない広報手段の中では、市報による広報が最も有力な手段であった。今後、大胆に市報の紙面を割いてわかりやすく市民にアピールする。また、町会、自治会の回覧ルートを通じてアピールする。さらには、保険年金課に保険の切り替えに来る人たちを捕まえて、直接、アピールするなど強力な方法を講じる必要があるだろう。

啓発の面での年金保険課との連携は再検討すべきである。保険の切り替えに来る方をその場でつかまえるというのが最も効率的だと考えられたが、保険の切り替えに関しては手続きに関して一斉に市役所から文書がいくわけではないため、金額を一部負担してでもリーフレットを同封できないかという案はなくなった。窓口で直接の手渡しをお願いしたところ、待っている間のアンケートならいいのではないかといわれアンケート作成したが、窓口に立っているのは市職員ではなく、業者に委託しているので業務に含めることはできないとのことで協力を断られた。かろうじてポスターを掲示し、リーフレットを年金課の書類台におかせてもらった。保険切り替えは市民課管轄の各出張所で行う方も多いとわかり、他地域4か所の出張所に手渡しでの配布を依頼したが、補充にいったところ、週に1枚～2枚というペースであった。

5-4. 棚卸ツールの必要性

今までのプラットフォームの窓口を訪れる高齢者や応援セミナーに参加した高齢者には、漠然とした社会参加への意欲はあるものの、自分は何ができるのか、自分は何がしたいのか明確なイメージを持っていない人が多い。このような人たちは、社会とつながりを持つために、仕事でもボランティアでもよいので、自分に合う活動が何かないかと探している人たちである。コーディネーターは、その人たちの話に耳を傾け、その話の中からその人の職能や、その人の真の欲求を探ろうとする。この作業は、経験と洞察力に優れた専門家であればそう困難なことではないかもしれない。しかし、一般の人がこうした作業をある程度の質で、それほど時間をかけずにやるには、誰でもが一定のやり方でできる面接法や職能の評価法を開発しておくことが必要である。そのためには、幅広いプロファイリングの知識の結集が必要であろう。これは、容易なことではないかもしれない。

対面で人と話すことのできる窓口には、様々な判断が難しくなってきた軽度認知症の方が訪問する可能性もある。そのため、認知症の早期発見ができるようにするために、医療機関との連携も視野に入れることが望ましいと考えられる。また、窓口に来た人の状態を見ながら、民生委員による見守りが必要であるか、また、地域の民生委員が把握しているかどうか窓口で確認できると理想的である。

5-5. 窓口業務の専門性

今回、窓口を訪れた人の約8割は、シルバー人材センターやハローワーク、使いやすいホームページの紹介などで対応可能であったが、残りの2割程度はカウンセリングや傾聴など、専門的なサービスを必要としていた。こうした専門的なサービスを必要とする人は、長時間の相談を必要とするケース多いため、窓口にいらいした方のニーズに合った案内をできるようにする必要がある。今後、より多くの市民が本事業の

成果を快適に利用できるようにするためには、駅前などの便利な場所 で簡単な相談を短時間で受け、専門家を必要とする場合については別室で相談にのるようにしたり、その場で 専門家とアポイントメントを取れるようにしたりするなどの更なる整備 が必要である。

5-6. 高齢者就労の品質管理

高齢者が関心を示したが、企業側が新しい就労管理の方法を採用しないために、採用に至らないケースがあった。労働時間や場所の自由度を増やすと、就労結果の品質管理が難しくなることは広く知られている。そのため、就労の自由度を増やす代わりに、品質管理のために LINE などの新しい方法を取り入れる企業は今後増えると考えられる。そのため今後は、高齢者の就労のための技術 を、企業のニーズに合わせるための講習会などが必要になると考えられる。

5-7. ホームページのデザイン及び機能

本事業での HP は、実施者が提供したいと考えている情報を、提供側の論理で分類して提供した。今後は、柏市民が、仕事やそのほかの活動をどのように探しているかを調査し、利用者の考え方に沿って再度 HP をデザインする必要 がある。また、仕事などの情報を提供する HP がほかにも多数存在するため、それらの関係性を整理して、柏市内の 仕事や趣味の情報を俯瞰できるような HP を、柏市民と共にスパイラルアップでデザインしていく必要がある。最終的には、長期的な視点で、データベースとその管理方法も再検討する必要があると考えられる。

5-8. その他の課題

- 市役所各課、関係機関との連携はおおむね順調だが、保健所との連携が不十分である
- 地域情報の収集方法について詰め切れていない（システムティックな情報収集、サポーターの役割等）
- サポーターの効果的な増員方法がまだ開発されていない
- 市民への周知方法がまだ不十分である。文書配布（郵便物に同封・市役所内で手渡し：保険年金課前、確定申告順番待ち）は来談者増につながらず、効果は今のところ薄いと考えられる。
- 立ち寄りの来談者が多く、口コミでの来談者も出てきたため、口コミを有効に活用する工夫が必要である。
- 本事業を支援するサポーターを探す方法を検討する必要がある。サポーターを探すのは大変であった。

IV. 就労・社会参加が高齢者の心身機能等に与える効果検証結果

1-1. 効果検証の概要

高齢期における就労や社会参加の開始及び継続が、高齢者本人の心身機能及び健康や生きがい等に与える影響は「効果がある」と言われながらも、そのことを実証する研究成果は見当たらない。私ども研究チームは2012年度来、柏市における事業（生きがい就労事業）を通じて、生きがい就労を開始した人とそうでない人を追跡しながら、介護予防に資する認知能力、運動能力や、生活意識・行動における変化を明らかにするため、多面的な検査及び調査を継続してきた（最初の検査から基本的に6カ月経過する毎に追跡検査を実施）。分析の対象とする高齢者は以下の検査等を2回以上受けた人としており、検査毎に対象者（人数）が異なる。これまで蓄積してきたデータに、今年度当研究事業の一環として収集してきた新たなデータを加え再分析し、就労（高齢期の社会参加）が高齢者本人にもたらす効果を検証した。

（効果検証のために実施した検査・調査）計41項目 ※具体検査・調査項目は後掲

【A】認知機能に対する影響を検証するための検査

集団認知機能検査（3項目） 個別認知機能検査（8項目）

【B】運動機能に対する影響を検証するための検査

運動機能検査（5項目）

【C】社会・心理的側面に対する影響を検証するための調査

アンケート調査（25項目）

（分析方法）

時系列データを分析する統計手法であるマルチレベルリングモデルでの分析を行う。これによりこれまで蓄積したデータをより活かした形で分析することができる。各種の検査における様々な測定結果を従属変数とし、これらに対して共通の独立変数を用いた分析を行うことで、統合的な解析を行う。全ての分析において共通して利用した独立変数は、次の通りである。

- DAYS：2012年1月1日から検査を受けた日までの経過日数を30で割った値。時間の経過を表す基本的な変数として利用した。
- AGE：対象者の2012年1月1日時点での年齢を、回答者の全平均で中心化した値。時不変な統制変数として利用した。
- SEX：対象者の性別（男性 = 0、女性 = 1）を表す値。時不変な統制変数として利用した。
- WORK：生きがい就労への参加の有無を表す、時変の独立変数であり（就労なし = 0、就労あり = 1）。対象者が測定を受けた月を含む三か月（例えば5月に測定を受けたならば、3～5月）の期間内に、生きがい就労による就労実績が1回でもあれば就労ありと見なした。よってこれは、定期的な就労と単発業務の双方を区別していない。

これらの独立変数を用いて、以下のようなモデルを仮定してマルチレベルモデリングによる推定を行う。ただし y_{ij} は個別の従属変数（測定結果）であり、添え字 i, j はそれぞれ対象者と測定時点を表している、また ε, ζ は誤差項である。

$$y_{ij} = \pi_{0i} + \pi_{1i}DAYS_{ij} + \pi_{2i}WORK_{ij} + \varepsilon_{ij}$$

$$\pi_{0i} = \gamma_{00} + \gamma_{01}SEX_i + \gamma_{02}AGE_i + \zeta_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \gamma_{10} + \gamma_{11}SEX_i + \gamma_{12}AGE_i + \zeta_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \gamma_{20}$$

分析モデルは線形関数を利用した一般的なマルチレベルモデリングの方法であり、性別および年齢による影響を統制した上で、生きがい就労の有無（WORK）による影響の有無を検討することを目的としたものである。ただし全ての高齢者が全5回の調査全てに参加しているわけではないため、WORKによる影響を表す係数 π_2 を変量効果として扱うモデルは安定性が低く推定が困難であった。そこで本報告書では、WORKによる影響を表す係数は固定効果として扱い、性別や年齢による統制を行わないモデルを推定した。よって以下の結果においては、次に示すような値が得られることとなる。

γ_{00}	従属変数の総平均
γ_{01}	性別による従属変数の初期値への影響
γ_{02}	年齢による従属変数の初期値への影響
γ_{10}	従属変数の経時的な変化の平均
γ_{11}	性別による従属変数の変化量（傾き）への影響
γ_{12}	年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響
γ_{30}	生きがい就労による従属変数の値への影響

※効果検証結果の詳細は、「資料」に掲載

1-2. 効果検証の結果（主な気づき）

東京大学主催のセミナー参加者から、新たに就労（生きがい就労）を開始した人とそうでない人を追跡し、前述の41項目にわたる検査・調査項目で比較してみると（有意性検定）、以下の項目において、就労の有効性を示す結果が得られた。

《就労により検査結果が上昇した項目》

- ・運動課題（集団認知検査）の得点の上昇
- ・文字位置照合課題（集団認知検査）の得点の上昇
- ・手がかり再生課題（集団認知検査）の得点の上昇
- ・論理記憶直後再生課題（個別認知検査）の得点の上昇
- ・論理記憶遅延再生課題（個別認知検査）の得点の上昇
- ・ペグ刺し手腕作業課題（個別認知検査）の得点の上昇
- ・ナット嵌め指先作業課題（個別認知検査）の得点の上昇

新たに肯定的な結果が得られた項目は認知能力の検査、特に指先の運動と記憶力に関する項目に集中しており、これらの面において生きがい就労が高齢者に良い影響を与える可能性があることが示唆される結果となった。およそ2年間の追跡による結果であり、特段の変化が見られない項目も多いが、今後も検査等を継続しデータを蓄積することで、就労（社会参加）の効果性をさらに実証していけると考える。

＜効果検証の結果＞

	検査・調査項目	就労による効果 推定結果(有意のみ表示)
A 認知機能に対する影響		
集団認知能力検査 187名(のべ676回の検査分)	1 手先の器用さ	○改善(5%水準有意)
	2 文字位置称号課題(注意力)	○改善(5%水準有意)
個別認知能力検査 154名(のべ576回の検査分)	3 手がかり再生課題(記憶力)	○改善(0.1%水準有意)
	4 順唱課題(注意力)	
	5 逆唱課題(注意力)	
	6 TMT形式A検査(注意力・手先の運動)	
	7 TMT形式B検査(注意力・手先の運動)	
	8 論理的記憶直後再生(記憶力)	○改善(5%水準有意)
	9 論理的記憶遅延再生(記憶力)	○改善(5%水準有意)
	10 ベグ挿し手腕作業課題(手の器用さ)	○改善(1%水準有意)
	11 ナットはめ指先作業課題検査(指先の器用さ)	○改善(1%水準有意)
B 運動機能に対する影響		
運動機能検査 186名(のべ669回の検査分)	12 握力	
	13 開眼片足立ち	
	14 Timed Up and Go(TUG)	
	15 5m通常歩行	△低下(0.1%水準有意)
	16 5m全力歩行	△低下(5%水準有意)
	A 社会・心理的側面に対する影響	
アンケート調査 357名(のべ981回の調査分)	17 外出頻度	
	18 地域社会への態度	
	19 共同体意識(SCI得点)	△低下(1%水準有意)
	20 対人接触頻度	
	21 社会的サポート①(一緒に遊べる人)	
	22 社会的サポート②(困ったときに頼れる人)	
	23 社会的サポート③(アドバイスをくれる人)	
	24 社会的サポート④(気持ちを話せる人)	
	25 食事頻度	
	26 睡眠の質	
	27 運動機能(質問紙: Motor Fitness Scale)	
	28 日常生活能力(老研指揮活動能力指標)	
	29 高度な生活能力(老研指揮活動能力指標)	
	30 抑うつ度	
	31 孤独感	
	32 活力感	
	33 主観的健康感	
	34 気分	
	35 家族関係の満足度	△低下(5%水準有意)
	36 近所づきあいの満足度	
	37 友人づきあいの満足度	
38 経済状態の満足度		
39 現在の生活満足度		
40 将来の生活への安心度		
41 総合的な生活満足度		

V. 生涯現役社会づくりに向けた環境整備に関する考察

生涯現役社会づくりに向けて、特にリタイア後の高齢者を就労・社会参加の場に導く取り組み（セカンドライフ支援のプラットフォーム事業）について、柏市他の取り組みを概観してきた。また就労（社会参加）が高齢者の心身機能にもたらす効果についても検証し、効果性の一端を確認することができた。

以上を踏まえて、「生涯現役社会づくりに向けた環境整備」に必要な取組視点を以下に整理する。

1. 高齢者の就労の場の拡大に向けた事業者側意識見直しの啓発／パラダイムシフト

高齢者の就労・社会参加を拡大させる上で最も基本的なことにはなるが、高齢者が活躍したいという「場」（出口）がなければ、話は何も始まらない。特に「就労」はセカンドライフのニーズの中で最もニーズの高い領域であり、この場の拡大が何よりも重要である。就労におけるエイジズム（年齢に対する偏見）を払拭するにはどうすればよいか、と言うテーマであるが、このことは定年制の是非、また人事諸制度全体のあり方（見直し）にもかかわることで一筋縄ではいかないことである。ただ一方で「高齢者を雇用することのメリットや活かし方」等に関する情報 が社会に普及していないことも事実である（事業者が検討するきっかけがない）。環境整備に向けては、次のことが必要と考える。

- ✓ 「高齢者を雇用するメリット・活用方法」に関する情報の普及、浸透
- ✓ 「高齢者の就業能力評価」ツールの開発と普及（事業者側の不安の払拭等が目的）
- ✓ 個々事業における既存業務の分析を通じた高齢者向け業務の特定（短時間の需要業務、ワークシェアリング可能業務等）等

2. セカンドライフ支援プラットフォームの創造と実装化【現実的な環境整備策】

では、「誰が」高齢者と活躍する場をつなぐ役割を担えるか（上述の事業者に対する啓発活動を含め）を考えると、これまでその担い手はいなかったと言っても過言でない。就業に関して、ハローワークやシルバー人材センターもあるが、高齢者（特にホワイトカラー出身層）が望む活躍の場は残念ながら僅少な状況にある。地域活動等については、把握しきれないほどの団体及び活動が認められるものの、個人（高齢者）にとっては、取捨選択が難しく、情報の非対称性がある。こうした背景のもと、創設が進められているのが「セカンドライフ支援プラットフォーム」であり、この組織（仕組み）こそが、この役割を担える救世主と考える。この組織が有効に機能することが生涯現役社会づくりの最大の環境整備 と考える。ただそうしたときに、柏市の状況の中でも報告したとおり、いくつかの課題が存在している。これらの課題を解決していく必要がある。

✓ 活躍できる場に関する情報（地域資源）の収集方法（ルール）の整備

高齢者の就労及び社会参加活動に関する情報について全体を網羅的に把握している機関は全国各地を捜してもどこにもないのが実状であろう。プラットフォームを機能させるには、この 情報の一元化をはかる作業と継続的に情報が更新される方法（ルール）を整備 していくことが必要である

✓ 既存組織とのネットワーク化と有機的な連携方法の確立

情報の一元化をはかるとともに、「人・組織」単位でのネットワーク化（関係構築）が必要 である。

すでに各地で関係部署・機関が連携する会議等は確認されるが、こうした横断的な会議等が常設されるように整備されることが望ましい。また、双方が得る新たな情報をどのようにシェアするか、組織横断的な連携方法について開発とルール化 がなされることが必要である（地域版クラウドシステムの利用等）。

✓ **住民（高齢者）に対する効果的な動機付け機会の整備と啓発方法**

社会参加に積極的ではない高齢者も少なくない。本人の価値観の問題ではあるが、少なくとも活躍を促す機会の提供は社会として必要である。リタイアした高齢者を集める会合の開催等（60歳になったら集まる会等）は一部の地域で確認されるが、人生 90-100 年を射程に入れたライフデザイン、積極的なセカンドライフの創造を促す動機づけの機会 は、生涯現役社会づくりにも欠かせない要素と考える。こうした機会は、高齢者に限らず、若中年層まで対象を拡大させてもよい。各自治体の必須の取り組みとして定例化 されることが望ましい。

また柏市での報告にもあるように、プラットフォームの存在を地域住民（高齢者）に周知することは思いのほか難しい状況にある。自治体が積極的に支援するなかで、広報活動を展開していくことが肝要である。

3. **地域組織・機能の最適化に向けた改革【革新的な環境整備策】**

全国で展開されるセカンドライフ支援プラットフォーム事業及び社会参加を促す活動すべてに共通する課題として、事業を持続させる財源確保（事業性）の問題 がある。自治体等からの補助による活動は継続が危うく限界がある。またプラットフォーム等の活動をどこまで行うかの判断にあたり、予算との兼ね合いが生じることも常である。当該組織の持続性をはかる観点から次のことを環境整備策の視点として主張しておきたい。

✓ **地域における既存組織の機能の最適化と融合**

地域においては、あらゆる組織・団体が存在し、各々が独立した活動（事業）を展開しているわけであるが、地域社会の課題を解決するという目的を考えたときには、各々がバラバラに活動することは明らかに非効率 である。就業に関しては、シルバー人材センター及びハローワークがある。また社会福祉協議会や地域包括支援センター等、地域を支える機関がある。地域包括ケアシステムの創造という課題（目標）も提示されているなかで、既存の組織（地域資源）の機能の最適化 をはかることが今こそ必要ではないかと考える。各組織の「費用対効果」の検証を行う必要 もある。新しい仕組みの開発には、「無駄」を削除していかなければならない。屋上屋を重ねるようなことになっては非効率 さを高めるだけになる。最適化には相応の負荷が生じ、また既得権のような問題も生じる可能性があるが、最適化をすることによるシナジー効果も期待 される。未来社会の創造に向けては必要な改革と考える（同時に、自治体における個々業務の優先順位づけによる 積極的な「削減」も必要 である。目の前の業務に追われ革新的な取り組みに向かえない現状が散見される）。

✓ **民間企業の活力の取り込み**

自治体は公共性・公平性の観点から、民間企業と協働することに慎重な傾向がある。しかし、地域には数多くの課題（業務）が山積しており、民間企業に担ってもらえるところは積極的に協力を求

めることが有益である。すでにコンビニエンスストア等の企業と自治体が協働する（地域活性化包括連携協定を結ぶ）事例は増えてきているが、上述の機能の最適化の検討の中で、積極的に民間の力を取り込むことを検討していくことが有効と考える。

（さいごに）

生涯現役社会づくりの実現に向けては、上述した視点や取り組みだけに止まらず、企業内の人事諸制度の見直しであったり、シルバー人材センターの機能強化、国民に対する教育・啓発の取り組み等、まだまだ多くの取り組みを同時に進めていくことが必要と言える。行政、企業、自治体、個人と、あらゆるステークホルダーが真の生涯現役社会づくりに向けて価値観を共有し協働していくことを大いに期待したい。

<資料> 就労・社会参加が高齢者の心身機能等に与える効果検証結果（詳細）

1. 集団認知能力検査

本節では、一度に多くの高齢者に対して同時に測定を行う形で情報収集を行った、集団認知能力検査による結果に対する生きがい就労の影響を検討する。プロジェクトへ参加した時点でフルタイム、パートタイム、自営業を含む一切の就労をしておらず、また社会活動にも参加していなかった高齢者のうち、これまで集団認知能力検査に2回以上参加している人の回答を分析に利用した。この条件に当てはまった対象者は187名であり、のべ676回分の検査結果を用いて分析を実行した。

(1) 運動課題

手先の器用さを測定するための課題であり、15秒間でいくつの数字を丸で囲うことが出来たかが得点となる。結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は5%水準で有意であり、生きがい就労に参加した場合に運動課題の得点が上昇することが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下すること、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が僅かながら増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} （従属変数の総平均）	29.60	***
γ_{01} （性別による従属変数の初期値への影響）	-0.97	
γ_{02} （年齢による従属変数の初期値への影響）	-0.29	***
γ_{10} （従属変数の経時的な変化の平均）	0.15	***
γ_{11} （性別による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.04	
γ_{12} （年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.00	
γ_{30} （生きがい就労による従属変数の値への影響）	0.91	*

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$

(2) 文字位置照合課題

注意力の集中および分割能力を測定するための課題であり、「上」「中」「下」の各文字の意味と位置が一致しているかどうかを判断しながら番号を振っていくという作業を行い、正答できた文字の個数が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は5%水準で有意であり、生きがい就労に参加した場合に文字位置照合課題の得点が上昇することが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下すること、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が僅かながら増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} （従属変数の総平均）	28.70	***

γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-1.61	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.47	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.10	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.03	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.90	*

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(3) 手がかり再生課題

エピソード記憶の能力を測定するための課題であり、単語をカテゴリとともに記憶し、後にカテゴリを手がかりとして単語を想起する作業を行い、正答できた単語数が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は0.1%水準で有意であり、生きがい就労に参加した場合に手がかり再生課題の得点が上昇することが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下すること、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	15.71	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.46	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.16	**
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.19	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.02	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.28	***

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

2. 個別認知能力検査

本節では、高齢者に対して一対一で測定を行う形で情報収集を行った、個別認知能力検査による結果に対する生きがい就労の影響を検討する。ただし本検査の対象者は集団認知能力検査よりも少なかったため、推定を安定させるためにデータの件数を確保する必要上、分析対象とする条件は、プロジェクトへ参加した時点でフルタイム、パートタイム、自営業を含む一切の就労をしておらず、これまでに2回以上の検査に参加している人とした。すなわち本節については、高齢者の社会活動への参加の有無を考慮していない。この条件に当てはまった対象者は154名であり、のべ567回分の検査結果を用いて分析を実行した。

(1) 順唱課題

注意を測定するための検査であり、数系列をテスターが読み上げ、被験者はそれをそのまま口頭で答える形で行われる。正しく想起できた数字の数が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に手がかかり順唱課題の得点が増加するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下すること、女性の方が得点が低い傾向があること、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	10.33	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.88	*
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.07	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.02	*
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.12	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(2) 逆唱課題

注意を測定するための検査であり、数系列をテスターが読み上げ、被験者はそれを逆順に口頭で答える形で行われる。正しく想起できた数字の数が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に手がかかり逆唱課題の得点が増加するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下すること、女性の方が得点が低い傾向があること、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	6.54	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.84	*
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.08	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.02	*
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.01	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.01	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.01	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(3) TMT 形式 A 検査

注意および手先の運動を測定するための検査であり、A4の紙面上にランダムに配置された数字を順番に捜して線で結ぶ作業を行う。この作業の所要時間（秒）が記録となる。本検査の結果については、マルチレベルモデリングの推定が収束せず、結果を得ることができなかった。

(4) TMT 形式 B 検査

注意をおよび手先の運動を測定するための検査であり、A4の紙面上にランダムに配置された数字と平仮名を、順番に捜して交互に線で結ぶ作業を行う。この作業の所要時間（秒）が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に TMT 形式 B 検査の得点が増加するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な所要時間が増加することも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	102.54	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	4.29	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	3.33	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.08	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量（傾き）への影響)	-0.19	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響)	0.01	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-2.08	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$

(5) 論理記憶直後再生課題

記憶力を測定するための検査であり、身近に起こるような物語をテストが読み上げて記憶してもらう。被検者は、刺激提示の直後に物語の要素に関する質問に回答し、正確に答えられた数が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は5%水準で有意となり、生きがい就労に参加した場合に論理記憶直後再生課題の得点が増加することが確認された。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下することと、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	21.62	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.64	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.29	**
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.21	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量（傾き）への影響)	-0.01	

γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.10	*

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(6) 論理記憶遅延再生課題

記憶力を測定するための検査であり、身近に起こるような物語をテスターが読み上げて記憶しもらう。被験者は、刺激提示から30分後（その間は別の検査を受けている）に物語の要素に関する質問に回答し、正確に答えられた数が得点となる。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は5%水準で有意となり、生きがい就労に参加した場合に論理記憶遅延再生課題の得点が上昇することが確認された。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下することと、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	18.11	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	1.02	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.29	**
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.25	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.05	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.29	*

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(7) ベグ刺し手腕作業課題

手の器用さを測る検査であり、ペグ（木製でチョークより一回り小さい棒状の物）をボードにあいた穴に移し替える作業を行う。ここでは三回の試行を行い、移し替えができた本数の合計を得点とした。この機能が低下すると細かい作業ができなくなり、日常生活や仕事に支障をきたすことが知られている。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は1%水準で有意となり、生きがい就労に参加した場合にベグ刺し手腕作業課題の得点が上昇することが確認された。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下することも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	75.17	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.77	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.70	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.04	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.06	

γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.01	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.62	**

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(8) ナット嵌め指先作業課題

指先の器用さを測る検査であり、2センチほどの金属製のペグに座金を刺し、落ちないようにしてボードの穴に刺し込む作業を行う。移し替えができた本数を得点とする。この機能が低下すると細かい作業ができなくなり、日常生活や仕事に支障をきたすことが知られている。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は1%水準で有意となり、生きがい就労に参加した場合にナット嵌め指先作業課題の得点が増加することが確認された。またその他の特徴として、年齢が高いほどこの課題の平均的な得点は低下すること、女性の方が平均点が高いこと、そして生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	14.20	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	1.88	**
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.19	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.03	*
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.01	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.01	**

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

3. 運動能力検査

本節では運動能力検査の結果に対する生きがい就労の影響を検討する。プロジェクトへ参加した時点でフルタイム、パートタイム、自営業を含む一切の就労をしておらず、また社会活動にも参加していなかった高齢者のうち、これまで運動能力検査に2回以上参加している人の回答を分析に利用した。この条件に当てはまった対象者は186名であり、のべ669回分の検査結果を用いて分析を実行した。

(1) 握力

握力については、握力計を用いて聞き手による1回の測定を行い、上腕の筋力(kg)を測定した。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に握力が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほど平均的な値が低下すること、女性の方が値が低い傾向があることが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	37.28	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-13.41	***
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.22	**
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.01	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.03	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.28	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(2) 開眼片足立ち

開眼片足立ちでは下肢のバランス能力を測定するため、目の高さの目印に視線を向け、利き足片足で立ち、ぐらついて足が床につくまでの時間 (秒) を測定した。試行は 2 回行い、より長時間立っていた場合の結果を採用した。また 1 分以上続けて立っていた場合には、そこで測定を打ち切った。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合にバランス能力が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほど平均的な値が低下することが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	52.74	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-1.03	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.95	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.09	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.02	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.39	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(3) Timed Up and Go

Timed Up and Go (TUG)では歩行能力や動的バランス、敏捷性などを総合した functional mobility (機能的移動能力) を測定するため、椅子に深く腰掛けた状態から 3 メートル先においてある目印 (コーン) を回って元のイスに深くかけるまでの時間 (秒) を測定した。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に機能的移動能力が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほど平均的な所要時間が増加すること、女性の方が所要時間が長いこと、そして生きがい就労の有無に関係なく全対象者の所要時間が僅かに減少傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	4.76	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.46	***
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.05	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.02	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.01	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(4) 5m 通常歩行

通常歩行では普通の歩行能力を測定するため、11メートルの距離を歩行するうちの中間の5メートル部分にかかった時間(秒)を測定した。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は0.1%水準で有意であり、生きがい就労に参加した場合に歩行能力が低下する(所要時間が増加する)傾向があることが分かった。またその他の特徴として、女性の方が所要時間が長いこと、そして生きがい就労の有無に関係なく全対象者の所要時間が僅かに減少傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	3.16	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.13	*
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.00	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.01	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.13	***

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(5) 5m 全力歩行

全力歩行では最大の歩行能力を測定するため、11メートルの距離を全力歩行するうちの中間の5メートル部分にかかった時間(秒)を測定した。推定結果は以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は5%水準で有意であり、生きがい就労に参加した場合に全力歩行能力が低下する(所要時間が増加する)傾向があることが分かった。またその他の特徴として、女性の方が所要時間が長いこと、年齢が高い方が所要時間が長いこと、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の所要

時間が僅かに減少傾向にあること、そして女性の方が加齢に伴う所要時間の増加が男性よりも僅かに大きいことが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	2.15	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.22	***
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.02	***
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.01	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.01	*
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.07	*

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

4. アンケート検査

本節では主に社会・心理的状況についての質問を行ったアンケート検査の結果に対する生きがい就労の影響を検討する。プロジェクトへ参加した時点でフルタイム、パートタイム、自営業を含む一切の就労をしておらず、また社会活動にも参加していなかった高齢者のうち、これまでアンケートに2回以上回答している人の回答を分析に利用した。この条件に当てはまった対象者は357名であり、のべ981回分の検査結果を用いて分析を実行した。

(1) 外出頻度

外出頻度について1)ほとんど外出しない～6)ほぼ毎日の6段階で尋ねた項目については、マルチレベルモデリングによる推定が収束せず、結果を得ることができなかった。

(2) 地域社会への態度

居住する地域への愛着や溶け込み具合を測定する地域社会への態度(30点満点)についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に地域社会への態度得点が増加するわけではないことが分かった。その他の特徴として、生きがい就労への参加の有無に関係なく全対象者の得点が減少傾向にあることや、特に年齢が高い人の方が減少幅が大きいことも分かった。また年齢が高いほど平均的な値が増加することや、女性の方が得点が高い傾向があることも明らかとなった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	23.28	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.86	*
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.16	***

γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.07	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.02	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.01	**
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.27	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(3) 共同体意識

居住する地域への馴染み具合などを測定する国際的な尺度である Sense of Community Index の合計得点(55点満点)についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は1%水準で有意であり、生きがい就労経験者の方が共同体意識が僅かに低い傾向が見られた。またその他の特徴として、生きがい就労への参加の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	33.50	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	1.23	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.16	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.22	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.06	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-1.10	**

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(4) 対人接触頻度

別居家族、近所の人、友人との接触頻度(各6点満点を合算して24点満点)についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に対人接触頻度が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高いほど対人接触頻度が高い傾向があることが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	11.01	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.11	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.09	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.02	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	

γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.06

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(5) 社会的サポート1

別居家族、近所の人、友人について一緒に遊んだり楽しい時間を過ごす人がいるかどうかという社会的サポートの有無 (3点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に社会的サポートが変化するわけではないことが分かった。その他の特徴として、女性の方が一緒に遊ぶ人が多いことも確認された。また生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かったが、女性についてはこの増加量は男性よりも少ない傾向があった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	2.06	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.21	**
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.02	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.01	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.01	*
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.06	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(6) 社会的サポート2

別居家族、近所の人、友人について困ったことがあったときに助けや手伝いを頼むことができる人がいるかどうかという社会的サポートの有無 (3点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に社会的サポートが変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることも分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	2.08	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.16	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.00	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.01	**
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.01	

γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.02

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(7) 社会的サポート3

別居家族、近所の人、友人について困ったことがあったときに情報やアドバイスをくれる人がいるかどうかという社会的サポートの有無 (3点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に社会的サポートが変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることや、女性の方がこの種の社会的サポートの平均的な値が高いが、経時的な増加量は男性よりも少ないことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	2.08	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.26	**
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.02	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.02	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.01	**
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.05	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(8) 社会的サポート4

別居家族、近所の人、友人について悩んでいることや、気持ちや考えを話せる人がいるかどうかという社会的サポートの有無 (3点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に社会的サポートが変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく全対象者の得点が増加傾向にあることや、女性の方がこの種の社会的サポートの平均的な値が高いが、経時的な増加量は男性よりも少ないことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	1.71	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.44	***
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.01	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.02	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.02	***

γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.09

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(9) 食事頻度

食事頻度 (4点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に食事頻度が変化するわけではないことが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	3.84	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.00	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.01	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.00	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.02	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(10) 睡眠の質

睡眠の質 (4点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に睡眠の質が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高い方が平均的な睡眠の質が良いが、経時的に見ると年齢が高いほど睡眠の質が低下する傾向があることが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	2.99	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.01	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.02	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.00	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.00	*
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.01	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(11) 運動機能

運動機能を測定する質問紙である Motor Fitness Scale の合計点（14 点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に運動機能が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高い方が平均的な運動機能が低いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} （従属変数の総平均）	13.05	***
γ_{01} （性別による従属変数の初期値への影響）	-0.03	
γ_{02} （年齢による従属変数の初期値への影響）	-0.04	*
γ_{10} （従属変数の経時的な変化の平均）	-0.01	
γ_{11} （性別による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.00	
γ_{12} （年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.00	
γ_{30} （生きがい就労による従属変数の値への影響）	0.15	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$

(12) 日常生活能力

日常生活能力を測定する質問紙である老研式活動能力指標の合計点（13 点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に日常生活能力が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、年齢が高い方が平均的な日常生活能力が若干高いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} （従属変数の総平均）	12.46	***
γ_{01} （性別による従属変数の初期値への影響）	-0.04	
γ_{02} （年齢による従属変数の初期値への影響）	0.02	*
γ_{10} （従属変数の経時的な変化の平均）	0.00	
γ_{11} （性別による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.00	
γ_{12} （年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.00	
γ_{30} （生きがい就労による従属変数の値への影響）	-0.01	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$

(13) 高度な日常生活能力

前項の老研式活動能力指標に、より自立的で高度な生活能力を問う 9 項目を加えた合計点（22 点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に日常生活能力が変化するわけではないことが分かった。ま

たその他の特徴として、女性の方が平均的な高度日常生活能力が低いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	20.94	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.11	**
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.02	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.00	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.01	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(14) 抑うつ度

高齢者の抑うつ度を測定する質問紙である Geriatric Depression Scale (簡易版) の合計点 (15 点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に抑うつ度が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、全対象者の抑うつ度が低下する傾向にあることが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	4.14	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.17	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.05	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.05	***
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.02	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.34	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(15) 孤独感

孤独感 (5 点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に孤独感が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、全対象者の孤独感が僅かながら低下する傾向にあることが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	2.59	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.02	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	-0.02	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.00	*
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.08	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(16) 活力感

生活の中でやる気や楽しさを感じているかどうかを測定した活力感(20点満点)についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に活力感が変化するわけではないことが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	16.38	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.01	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.06	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.00	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.12	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(17) 主観的健康度

主観的な健康度(100点満点)についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に主観的健康度が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、年齢が高いほど平均的な主観的健康度が高くなることが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	74.53	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.27	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.44	*

γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.10
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.02
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.01
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.35

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(18) 気分

毎日の気分 (100 点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に気分が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、年齢が高いほど平均的な気分が良いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	73.49	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.43	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.52	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	-0.02	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.03	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.02	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-0.73	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(19) 家族関係の満足度

家族関係の満足度 (100 点満点) についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は 5%水準で有意であり、生きがい就労に参加すると家族関係の満足度が低下する傾向があることが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、年齢が高いほど平均的な気分が良いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	74.56	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.27	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.08	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.37	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	-0.03	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量 (傾き) への影響)	0.05	

γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	-3.83	*
-------------------------------------	-------	---

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(20) 近所づきあいの満足度

近所づきあいの満足度（100点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に近所づきあいの満足度が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、年齢が高いほど近所づきあいの満足度が高いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	65.61	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.58	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.47	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.09	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.03	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.01	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	1.45	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(21) 友人づきあいの満足度

友人づきあいの満足度（100点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に友人づきあいの満足度が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、年齢が高いほど友人づきあいの満足度が高いことが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	75.09	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.51	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.48	*
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.02	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.02	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.01	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.72	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(22) 経済状態の満足度

経済状態の満足度（100 点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に経済状態の満足度が変化するわけではないことが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} （従属変数の総平均）	62.54	***
γ_{01} （性別による従属変数の初期値への影響）	-0.17	
γ_{02} （年齢による従属変数の初期値への影響）	0.12	
γ_{10} （従属変数の経時的な変化の平均）	0.11	
γ_{11} （性別による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.01	
γ_{12} （年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.00	
γ_{30} （生きがい就労による従属変数の値への影響）	-0.17	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$

(23) 現在の生活への満足度

現在の生活への満足度（100 点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に現在の生活への満足度が変化するわけではないことが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} （従属変数の総平均）	70.01	***
γ_{01} （性別による従属変数の初期値への影響）	-0.30	
γ_{02} （年齢による従属変数の初期値への影響）	0.16	
γ_{10} （従属変数の経時的な変化の平均）	0.09	
γ_{11} （性別による従属変数の変化量（傾き）への影響）	0.01	
γ_{12} （年齢による従属変数の変化量（傾き）への影響）	-0.00	
γ_{30} （生きがい就労による従属変数の値への影響）	-0.40	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$

(24) 将来の生活への安心度

将来の生活への安心感（100 点満点）についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に将来の生活への安心感が変化するわけではないことが分かった。またその他の特徴として、生きがい就労の有無に関係なく、時間経過に伴って将来の生活への安心感が上昇する傾向が見られることが確認された。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	58.92	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	-0.04	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.20	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.13	*
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.00	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.46	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)

(25) 総合的な生活満足度

総合的な生活満足度(100点満点)についての推定結果は、以下の通りとなった。生きがい就労による従属変数への値の影響は有意とならず、生きがい就労に参加した場合に総合的な生活満足度が変化するわけではないことが分かった。

パラメータ	推定値	有意性検定
γ_{00} (従属変数の総平均)	70.69	***
γ_{01} (性別による従属変数の初期値への影響)	0.28	
γ_{02} (年齢による従属変数の初期値への影響)	0.14	
γ_{10} (従属変数の経時的な変化の平均)	0.04	
γ_{11} (性別による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.02	
γ_{12} (年齢による従属変数の変化量(傾き)への影響)	-0.00	
γ_{30} (生きがい就労による従属変数の値への影響)	0.10	

※有意性検定の結果は、* = $p < .05$ 、** = $p < .01$ 、*** = $p < .001$)