

密です?! いや、高齢者に必要なのは三つです!!!

～就労・趣味・消費の包括的マッチングアプリで

社会的孤立を防ぐ～

東京経済大学 経済学部	井川 聡
〃	福田 千紗
〃	渡辺 廉多郎
〃 経営学部	鈴木 健介

新型コロナウイルスの感染拡大により孤立・孤独の深刻化が問題視されている。中でも高齢化の進展とその暮らしぶりの変化により、高齢者の社会的孤立の問題が顕在化してきている。社会的孤立とは、一般に「個々人のソーシャルニーズの充足に寄与するような意味あるソーシャルネットワークの欠如した状態」を指し、孤独死、生きがいや尊厳の喪失、高齢者犯罪や健康悪化などを通じて経済にも悪影響を及ぼす。

社会的孤立の解消・予防として掲げられるのが、社会参加だ。我々は、社会参加の手段を就労・趣味・消費の三つの要素に大別した。とりわけ就労は、職場での人間関係の構築、やりがいや収入を得ることを通じて社会参加の自覚を得る重要な機会であり、高齢者に最も不足している社会参加機会でもある。既に、生涯現役促進地域連携事業等が高齢者雇用促進に取り組んでいるが、公的機関や非営利機関であることや、予算の制約、人材不足から、展開できる活動の幅と深さに限りがあり、必ずしも高い成果を挙げられていない。

我々は高齢者への効果的な社会参加機会の提供は、高齢者だけでなく、地域の企業や地域社会とも強いつながりを持つ主体者によってソーシャルビジネスとして大規模になされる必要があると考えた。この主体者として最適なのは地方銀行や信用金庫などの地域金融機関である。地域金融機関は窓口業務を通じて高齢者と、融資業務等を通じて地域の企業と深い繋がりを持っており、かつ地域振興に対する役割が大きい。

そこで我々は、地域金融機関による「高齢者向け包括的社会参加促進マッチングアプリ」事業の展開を提案する。このアプリでは、まず就労意欲の高い高齢者と人材不足を抱える地域の中小企業とを地域金融機関のそれぞれに対する保有情報を活かして、細やかにマッチングしていく。中小企業には高齢者人材の柔軟な活用に活路を見出す企業もあり、地域金融機関が両者をつないでいく。さらに、趣味や消費を通じた個人間や高齢者サービス提供者とのマッチングも行う。アプリ利用料は無料とし、金融機関は求人企業や広告企業から手数料を取ることで収益化していく。収益化ができた場合はアプリフォーマットを他の金融機関に販売することができる。人材業もシステム販売も今まさに金融機関が新たな収益源を見出そうとする事業である。一つのアプリで、高齢者は包括的な社会参加機会を、地域企業は就労者や顧客を効果的に獲得できる。

京都信用金庫京信人材バンクと柏市福祉政策課・柏市生涯現役促進協議会へのオンライン取材では、高齢者マッチングの事業としての展開、そしてそこに対する地域金融機関の保有情報の有用性を支持していただいた。繋がり的重要性を人々が痛感する今こそ、本提案が生む高齢者の社会参加機会で、地域に笑顔のつながりを生んでいきたい。

1 現状分析

1-1 深刻化する社会的孤立の問題

新型コロナウイルスの感染拡大により、人との交流が制限される社会となり、孤立に陥る人が増加している（資料 1）。社会的孤立とは、明確な定義はないものの、一般に「個々人のソーシャルニーズの充足に寄与するような意味あるソーシャルネットワークの欠如した状態」のことを指す。社会的孤立は、高齢者を中心に日本で進行し続けている深刻な課題である（資料 2）。これは消費者トラブルの増加、高齢者犯罪、孤立死、生きがいや尊厳の喪失など、多くの社会問題を引き起こす（資料 3~6）。我々は、人と人との繋がり大切さを実感する今こそ、この高齢者の社会的孤立問題の解決に取り組まなければならない。

1-2 高齢化の進行が社会的孤立を生む背景

英国の調査は、社会的孤立に陥りやすい人の傾向として『一人暮らし、高齢者、介護者、健康状態の悪い人』などを挙げており（資料 7）、社会的孤立と高齢化が切り離すことのできない問題であるとわかる。また、日本は世界一の高齢化進行国である。2020 年の高齢化率は 28.8% を記録し、今後も上昇すると推計されている（資料 8）。また、高齢者の暮らしぶりの変化や単身世帯の増加が、高齢者孤立に拍車をかけている。1980 年と比較すると高齢者の単身世帯数は約 7 倍の 624 万世帯に膨れ上がり、割合も 10.7% から 26.3% まで増加した（資料 9）。今後も、さらなる単身世帯の増加が予測されており、将来的に高齢者の孤立問題は深刻化すると予想される。

1-3 社会的孤立がもたらす経済的損失

社会的孤立は経済的な損失も引き起こす。孤立による学習・勤労意欲減少は労働者の生産性低下に繋がり、健康状態の悪化は医療費ひっ迫に繋がる。消費意欲にも影響を与えるだろう。英国の研究は、孤立・孤独は雇用者の負担や医療コストの増加をもたらし、年間 320 億€ に及ぶ影響を与えると推計する（資料 10）。米国でも同様の趣旨の推定があり、経済的な観点からも、社会的孤立は看過できない重要課題であるといえる。

2 社会的孤立予防のための社会参加機会の提供の必要性

2-1 社会参加の手段の大別

社会的孤立を防ぐためには、孤立に陥りやすい人に対し、魅力的なソーシャルネットワークの構築機会、すなわち、価値的なコミュニティへの所属機会、社会参加機会を提供することが重要である。そこで、我々は社会参加の手段を、

就労・趣味・消費活動の3つに大別した。

まず就労に関して。人は継続的な就労を通じて職場や取引先の人々と人間関係を構築し、こうした社会参加への自覚が生きがいに繋がる場合も多い。次に趣味に関して。後藤(2007)が紹介する CITRA(2007)による『統制的に無作為抽出された高齢者の社会的孤立を防ぐ介入に関する研究結果』(資料 11)から、同じ趣味を持つ人との接触機会を持つことは、孤立改善効果があると証明されている。最後に消費活動に関して。PwCJapan 全国消費者実態・幸福度調査 2020(資料 12)によると、幸福度が高い人は、幸福度が低い人に比べて積極的な消費マインドを持つ傾向がある。高齢者のニーズに沿ったサービス提供が高齢者の消費活動、ひいては幸福度の向上に繋がると我々は考える。

2-2 高齢者の就労を通じた孤立回避の重要性

我々はこれらの社会参加手段のうち、高齢者孤立を回避するためには、就労を通じた社会参加機会の提供が特に重要であると考えた。というのも、2-1 で述べた通り、就労は孤立回避にはもってこいの社会参加機会であると同時に、現役世代と比較して、定年退職を機に就労から離れることが多い高齢者に最も不足している社会参加機会であると考えられるためである。高齢者が就労を望まない場合、就労機会の提供は有効な孤立回避政策とは言えないものの、藤原・南(2016)による「高齢者の就業率と就労希望率」(資料 13)において、65歳以上の高齢者の就労希望率は、実際の就業率より 15%~20%程高い状況にある。高齢者の再就職が活性化しない要因として、求人年齢や就労条件の不一致があげられる。こうしたミスマッチを解消し、潜在的な労働供給者である就労希望高齢者を労働力として活用することで、高齢者の孤立問題を解決できると我々は考える。

2-3 現行の高齢者雇用促進の取り組み

現行の高齢者雇用推進事業体の代表的なものとして、シルバー人材センターや人材バンクがある。シルバー人材センターは、高齢者にライフスタイルに合った短期的又は軽易な業務を提供し、働く意思のある高齢者の受け皿となっている。一方で「生きがい就業」を目的としているため、労働単価が安く、勤務日数も少ない。キャリア人材バンクでは、高齢者を求職者登録し、事業者とのマッチングを行うが取り扱い求人数が大手転職サイトと比較して少ないなどの難点がある。もう一つ、厚生労働省は生涯現役促進地域連携事業として、健康で意欲と能力がある限り年齢に関係なく働き続けることができる生涯現役社会の実現を目標に掲げている(資料 14)。事業例として、柏市では、産学官が連携

し、高齢者の働き方や社会参加のあり方についての啓蒙活動、就労や趣味・学習イベントの企画など、社会参加促進事業を行っている。しかし、公的機関の雇用促進活動は事業性が低い上に、運営する事業所や人材の不足などの理由から、地域間での活動頻度の格差や活動範囲の制約などの課題も見られる。

このように、現行の高齢者雇用推進事業には未だ難点が目立つ。

3 提案の着想

2 節より、我々は生涯現役促進地域連携事業のような、就労や趣味、消費などを含む包括的な社会参加機会の提供を、非営利でなく、ソーシャルビジネスとして大規模に展開できれば、高齢者の孤立問題を効果的に解決できるのではないかと考える。そのためには、「社会参加機会の提供において効果的なプラットフォームの構築」、「高齢者人材の活用に積極的な企業との協力」、「このソーシャルビジネスを運営する能力と意志を有する事業主体の選定」の3点が必要であると我々は考える。

3-1 マッチングアプリでの社会参加機会の提供

我々は社会参加機会を提供するプラットフォームとして、マッチングアプリの高いコミュニティ形成力に着目した。スマートフォンなどの通信機器を利用することで人との繋がりが増えたというデータがある（資料 15）。また、ICTを駆使したマッチングには、気軽さや迅速性に加えて、メカニズムデザインや心理学などの学術的根拠に基づいた適合性の高いマッチングシステムの設計、活用も期待できる。実際に、医師臨床研修マッチング協議会による研修医マッチングには耐戦略性（正直な希望順位が最良の意思決定となる特徴）を有するゲール・シャープレーのマッチングアルゴリズムが（資料 16）、近畿大学アカデミックシアターによるおすすめの本の選定には心理学のビッグ・ファイブ理論が用いられている（資料 17）。アプリであればこうした活用が行いやすい。

また、高齢者のスマートフォンの普及率は近年急激に高まっていることから（資料 18~20）、高齢者同士の交流の場をアプリ上で展開することは十分可能である。これらから、高齢者同士や、高齢者と企業とが繋がる機会を1つのアプリで包括的に提供することで、魅力的な社会参加機会を提供できると考える。

3-2 高齢者人材の受け入れ企業としての中小企業

我々は、ニーズのミスマッチにより活用できていない高齢人材の受け入れ企業として、中小企業が適していると考えた。日本政策金融公庫の「全国中小企業動向調査」（資料 21）によると、中小企業の人手不足が経営課題として強く認

識されている。三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングの「人手不足対応に向けた生産性向上の取り組みに関する調査」(資料 22~24)では、全業種で労働人材不足を感じていることが判明した。こうした経営環境のなか、高齢者や女性などの多様な人材の活用により対応する企業も多く(資料 25~27)、高齢者人材の受け皿になり得ると考える。

3-3 ソーシャルビジネスの担い手としての地域金融機関への注目

我々は本提案事業の担い手として、地方銀行や信用金庫などの地域金融機関に着目した。金融機関は銀行業務を通して、高齢者の様々な情報を蓄積していると考えられる。特に、地域金融機関は地域の中小企業とも強い関係性を持つ。そのため、我々は銀行業務から得られる情報を活用することで、就労意欲のある高齢者と人手不足を抱える中小企業の両者のマッチングを行い、雇用を通じた高齢者の社会的孤立予防ができると思う。さらに、人材業は本業の収益性低下に苦しむ地域金融機関にとって新たな収益源となる業務として注目されている。2018年の「中小・地域金融機関の総合的な監督指針」の改定により人材紹介業への銀行等の参入が可能となった。また、地域振興は地域金融機関にとって大きな目的であり、その意味でも高齢労働者と中小企業のマッチングを主とするソーシャルビジネスは地方金融機関にとって大きなチャンスとなり得る。

以上の考察と着想から、我々は、地域金融機関の保有する中小企業、高齢者情報を活かした就労マッチングを中核とした「包括的社会参加機会マッチングアプリ」のソーシャルビジネスとしての展開を提案したい。

4.提案

4-1.提案の概要

本提言では、前節を根拠に、①孤立する可能性の高い高齢者、②求人企業、③趣味・消費に関連する地域コミュニティや企業、の三者と深い繋がりを持つ地域金融機関主体でアプリ運営を行う。アプリ利用は基本無料とし参加企業からプラットフォームの利用料又は仲介手数料を得ることで運営を行う(資料 28)。

4-2-1.提案の詳細①：就労マッチング

本提言における就労マッチングは、高齢者の社会参加の促進において重要な意味をもつ。既に金融機関の人材紹介業参入が行われているが、その多くは既存の人材紹介業者との提携事業である。この場合、報酬も分割される。人材紹介を銀行の新たな収益事業とするためには、銀行が独自に人材紹介業を展開す

る必要があると考える。

マッチングの流れとしては、求職者は窓口業務等の既存の業務を入り口としつつ、口コミやアプリ利用者からも広く受け入れる。また求人事業者からは求人票を受け付ける。その後、地域金融機関が持つ企業・高齢者双方の細かいニーズや職場環境、人となり等の情報を活用したよりきめ細かいマッチングを行う。このように地方金融機関の特徴を生かし、多様な働き方、雇い方の柔軟なマッチングを行うことで既存の人材紹介業と差別化し、ビジネスとして成り立たせていく。

4-2-2 提案の詳細②：趣味・消費

本提案では就労だけでなく、趣味や消費などの余暇の充実にも力を入れる。マッチングの流れとして、地域金融機関が集約した地域コミュニティや高齢者向けサービスの情報を登録者が活用するという形式を考えている。地域コミュニティや企業がアプリに登録する際には、非営利活動に関する登録は無料、営利活動に関する登録には登録手数料を設定する。また、アプリ内での広告展開も可能とする。

4-2-3 提案の詳細③：その他

利用者のアプリの操作に関する相談は、金融機関や金融機関が独自に設立する人材紹介会社に相談窓口を設置する。このアプリで提供する各種サービスは地域限定的なものである。しかし、フォーマット自体には汎用性があるため、効果的なアプリフォーマットの開発に成功した地域金融機関は、2021年改正銀行法の施行後、将来的な他機関へのアプリシステムの販売事業も展開可能だ。アプリ開発・運営には高い技術と高い費用負担を要する。非営利事業ではなく、システム販売までも視野に入れた営利事業とするからこそ展開できる事業である。

4-3 期待される効果

本提言を通して各方面に様々なメリットをもたらすことが期待される。高齢者は、アプリを通じ就労機会及び、趣味などの地域コミュニティ、高齢者向けサービスへの参加機会を獲得できる。多様な形で高齢者のニーズを広範囲にわたって取り込み、孤立予防効果を高めることができると考える。求人事業者や地域コミュニティ、高齢者向けサービス業者にとっても、地域の高齢者の利用者数や利用頻度の高いアプリは、高齢者との結びつきを高める上で利用価値が高い魅力的なプラットフォームとなるだろう。加えて、地域社会との結びつき

が強い地域金融機関が運営することで、アプリ利用者の安心感を高める効果が期待できる。

また、本提言はアプリ利用者のみならず社会全体にとっても良い影響があると考えられる。高齢者社会参加の促進は社会的孤立予防に繋がり、孤立が誘発していた社会問題、経済損失の減少も期待される。さらに、社会課題である労働力不足の改善の効果も見込める。

そして、地域金融機関はマッチングアプリの運営により、新たな収益源の獲得と地域社会への貢献という地域金融機関の課題解決と使命達成を同時に成し遂げるソーシャルビジネスを展開できる。また、アプリ運営を通して新規顧客を獲得し、既存顧客との関係が深化するとともに、地域社会が活性化することで、融資や資産管理等、金融機関としての基幹事業の強化も期待される。

5. 提案の有効性に関する実地調査

提案の有効性検証のため、京都信用金庫京信人材バンクと柏市福祉政策課・柏市生涯現役促進協議会へのオンライン取材を通じ、高齢者雇用の実情のヒアリング、本提案の構想や有効性についてのご意見を頂戴した（実地調査 1,2）。高齢者向け就労支援・マッチングを行ううえで、高齢者のデジタル化への適応力や、健康・体力面が大きな課題となっているとのことであった。一方、日本全体の労働力不足が進むなか、社会全体として高齢者の労働人材としての活躍は進むとの見解から、高齢者ができる仕事の切り出し、働き方の開拓を進めることに重要性を感じているとのご意見を頂戴した。

高齢者の就労マッチングにおいては、求人事業者と求職者双方の要件が現役世代に比べても複雑で多岐に渡るため、現状のマッチング成立事例が少ない。そのため高齢者就労マッチングを拡大するうえで、履歴書や求人票からは読み取れない、足を使って得た情報が mismatches の凸凹を埋める機能を果たす。この役割を地域金融機関がビジネスとして行うことで、高齢者就労事業、地域社会全体が盛り上がるのではないかと肯定的なご意見を頂戴した。以上、2件の実地調査から本提案の有効性が確認できた。

6 まとめ

我々は、三つの要素を軸に高齢者の社会参加を促進するソーシャルビジネスとしてのマッチングアプリを提案した。本提言が高齢者の社会的孤立の予防に繋がるとともに、地域金融機関の事業の新たな選択肢となり、また日本の地域社会がより活性化していくことに期待したい。

<参考文献>

藤原佳典・南潮、「就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ」、ミネルヴァ書房、2016

岩崎敦、「メカニズムデザインの考え方とマッチングのメカニズム」、『オペレーションズ・リサーチ』、6月号 2015年 Vol.60 No.6、公益社団法人日本オペレーションズ・リサーチ学会、2015、323-329

後藤 広史、「社会福祉援助課題としての社会的孤立」、『福祉社会開発研究』、第2号、2009年、7-18頁

Murayama Hiroshi・Okubo Ryo・Tabuchi Takahiro, "Increase in Social Isolation during the COVID-19 Pandemic and Its Association with Mental Health: Findings from the JACSIS 2020 Study", International Journal of Environmental Research and Public Health 2021, 18(16), 8238

医師臨床マッチング協議会、「組み合わせ決定のアルゴリズム図解」、2021 (<https://jrmp2.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/distribution/matching.html>、2021年9月30日)

NTTドコモ モバイル社会研究所、「モバイル社会白書 2021年版」、2021 (https://www.moba-ken.jp/whitepaper/wp21/pdf/wp21_all.pdf、2021年9月25日)

柏市、「柏市生涯現役促進協議会」、2021 (<https://www.city.kashiwa.lg.jp/fukushiseisaku/jigyosha/labor/sagasu/genekisokushin.html>、2021年9月15日)

近畿大学アカデミックシアター、「診断コンテンツ」、2021 (<https://personality-test.act.kindai.ac.jp/>、2021年9月30日)

警察庁、「令和2年の刑法犯に関する統計資料」、2021 (<https://www.npa.go.jp/toukei/seianki/R02/r02keihouhantoukeisiryou.pdf>、2021年9月25日)

公益財団法人産業雇用安定センター、「キャリア人材バンクとは」、2021
(<http://www.sangyokoyo.or.jp/elder/index.html>、2021年9月10日)

公益財団法人全国シルバー人材センター事業協会、「シルバー人材センターとは」、2021
(http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html、2021年9月10日)

厚生労働省、「生涯現役促進地域連携事業(令和3年度開始分)地域協働コースの実施団体の募集について」、2021
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190611_00006.html、2021年9月15日)

中小企業庁、「中小企業白書2018年版」、2018
(https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf、2021年9月25日)

中小企業庁、「はばたく中小企業・小規模事業者 300社 2020」、2021
(<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sapoin/monozukuri300sha/zenbun/2020habataku.pdf>、2021年9月25日)

独立行政法人国民生活センター、「消費生活年報」、2021
(<http://www.kokusen.go.jp/nenpou/index.html>、2021年9月25日)

内閣府、「平成30年度 高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」、2018
(<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h30/zentai/pdf/s2.pdf>、2021年9月25日)

内閣府、「平成29年版高齢社会白書」、2017
(https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_2_1.html、2021年9月25日)

内閣府、「令和2年版高齢者白書」、2021
(<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/html/zenbun/index.html>、2021年9月25日)

日本政策金融公庫、「全国中小企業動向調査・中小企業編」、2021
(<https://www.jfc.go.jp/n/findings/tyuusyoutopics.html>、2021年9月30日)

㈱ニッセイ基礎研究所 特別研究プロジェクトチーム「長寿時代の孤立予防に関する総合研究～孤立死3万人時代を迎えて～」、2014
(https://www.nli-research.co.jp/files/user/pdf/consulting/misc/p_repo141217.pdf、2021年9月25日)

福岡県70歳現役応援センター、「2020年(令和2年度)高齢者活用事例集」、2021
(<https://www.70-f.net/tools/file/download.cgi/2524/%E4%BB%A4%E5%92%8C2%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E9%AB%98%E9%BD%A2%E8%80%85%E9%9B%87%E7%94%A8%E4%BC%81%E6%A5%AD%E4%BA%8B%E4%BE%8B%E9%9B%86.pdf>、2021年9月25日)

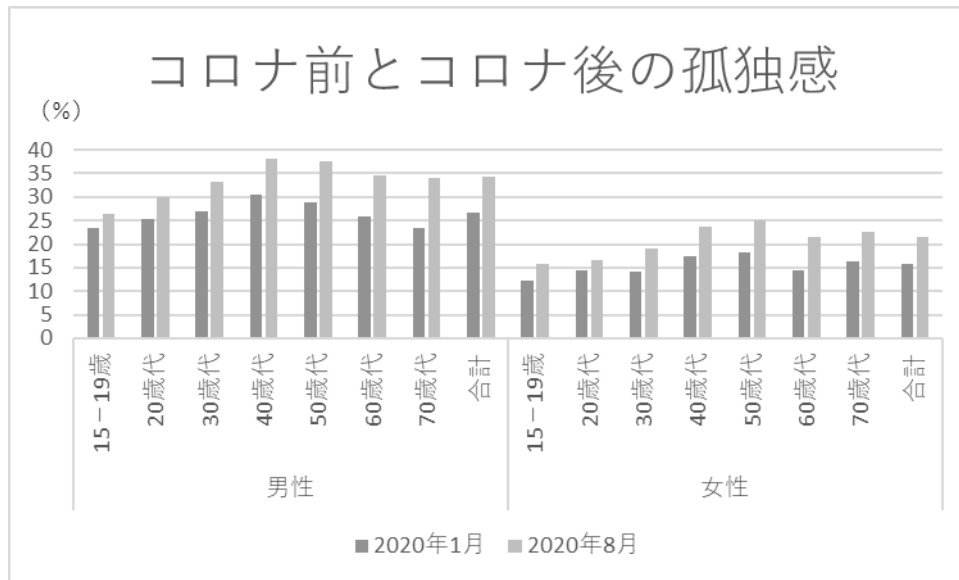
PwC Japan 全国消費者実態・幸福度調査2020から見えてきた「幸福度調査が高い人のビジネス的な意味合い」、2021
(<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/column/well-being-marketing/well-being-insights01.html>、2021年9月25日)

法務省、「平成20年版 犯罪白書」、2008
(https://hakusyol.moj.go.jp/jp/55/nfm/n_55_2_7_3_2_1.html)、2021年9月25日)

Health Resources and Services Administration “The “Loneliness Epidemic” ”、2021(<https://www.hrsa.gov/enews/past-issues/2019/january-17/loneliness-epidemic>、2021年9月20日)

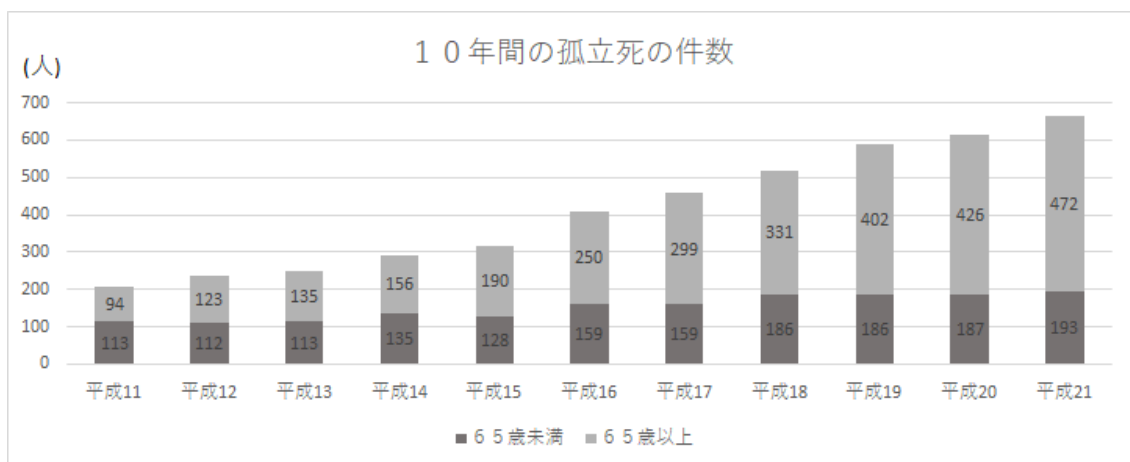
The Jo Cox “Commission Report”、2021
(https://www.ageuk.org.uk/globalassets/age-uk/documents/reports-and-publications/reports-and-briefings/active-communities/rb_dec17_jocox_commission_finalreport.pdf、2021年9月25日)

資料 1 コロナ前とコロナ後の孤独感



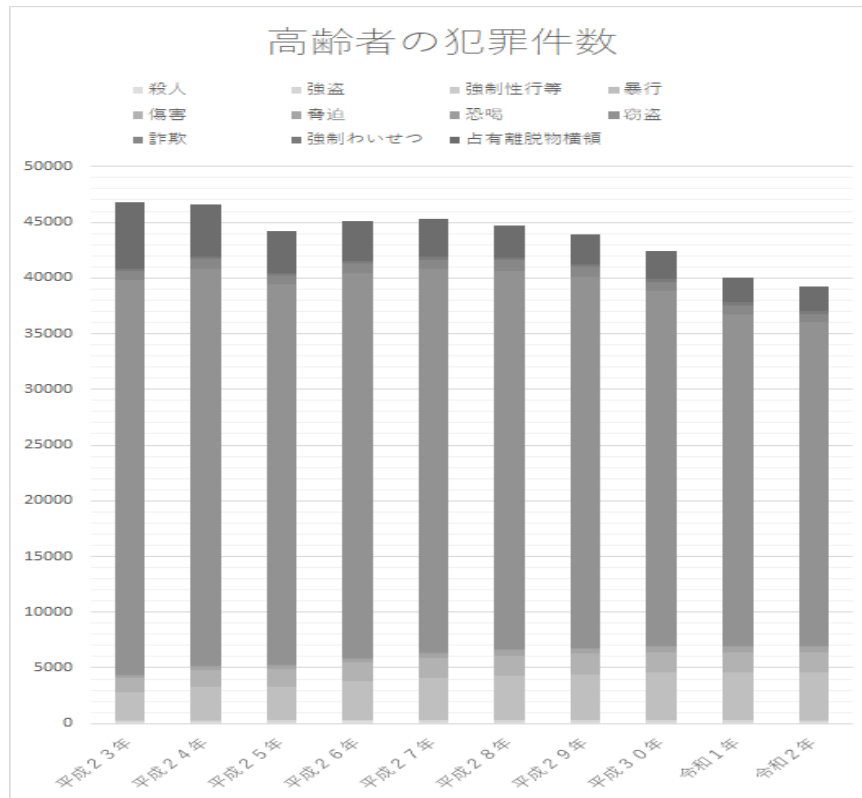
参考：International Journal of Environmental Research and Public Health
 「Increase in Social Isolation during the COVID-19 Pandemic and Its Association with Mental Health: Findings from the JACSIS 2020 Study」
 を元に著者作成

資料 2 日本の社会的孤立の現状



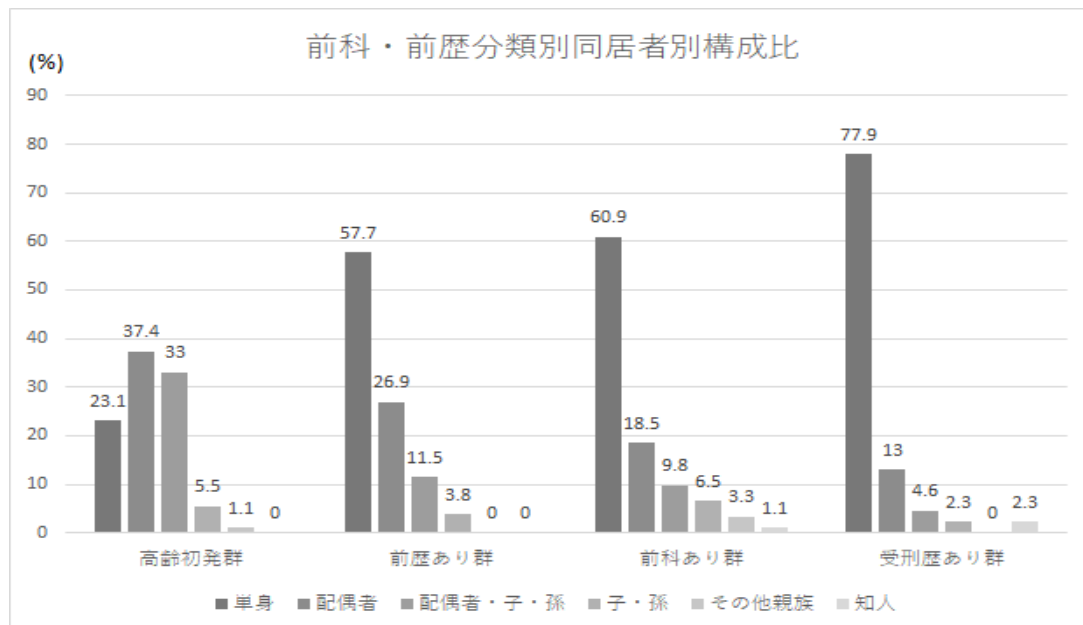
参考：(株)ニッセイ基礎研究所 特別研究プロジェクトチーム「長寿時代の孤立予防に関する総合研究～孤立死3万人時代を迎えて～」を元に筆者作成

資料 3 高齢者の犯罪件数



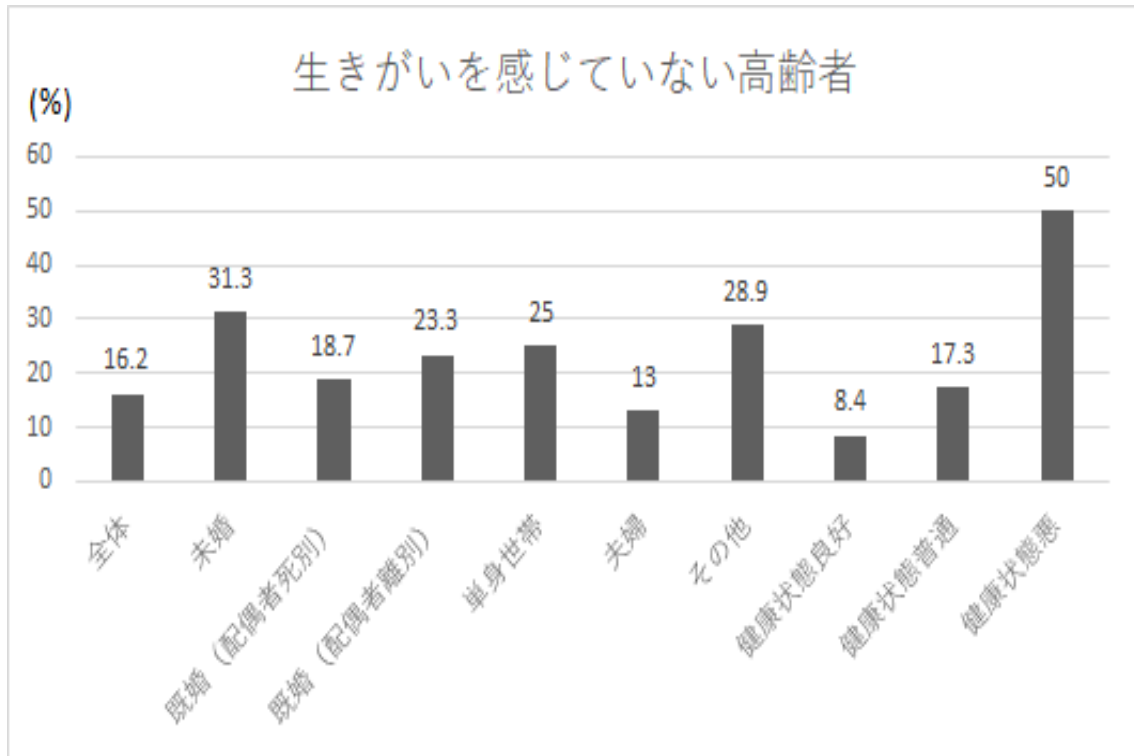
参考：警察庁「令和2年の刑法犯に関する統計資料」を元に筆者作成

資料 4 高齢者犯罪と孤立の関係



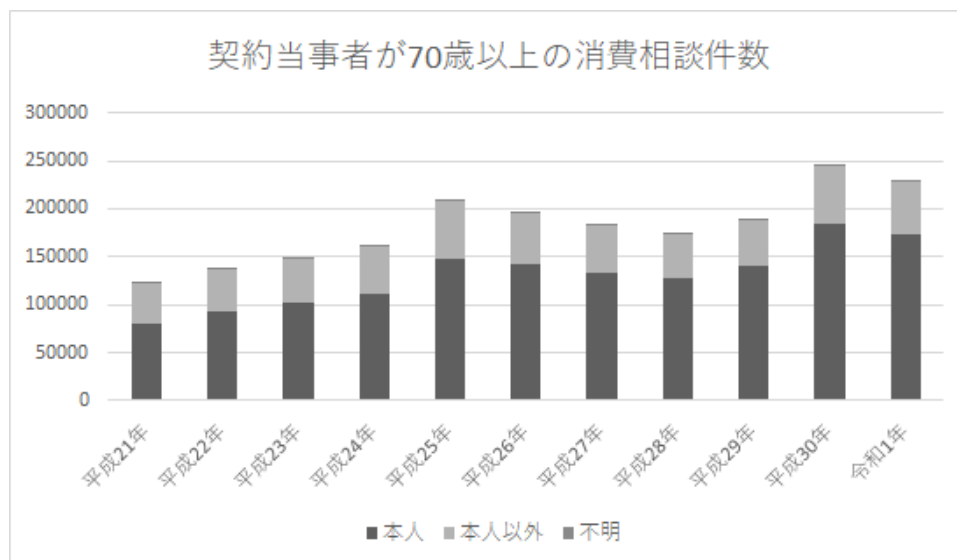
参考：法務省「平成20年版 犯罪白書」を元に筆者作成

資料 5 社会的孤立と生きがいの関係



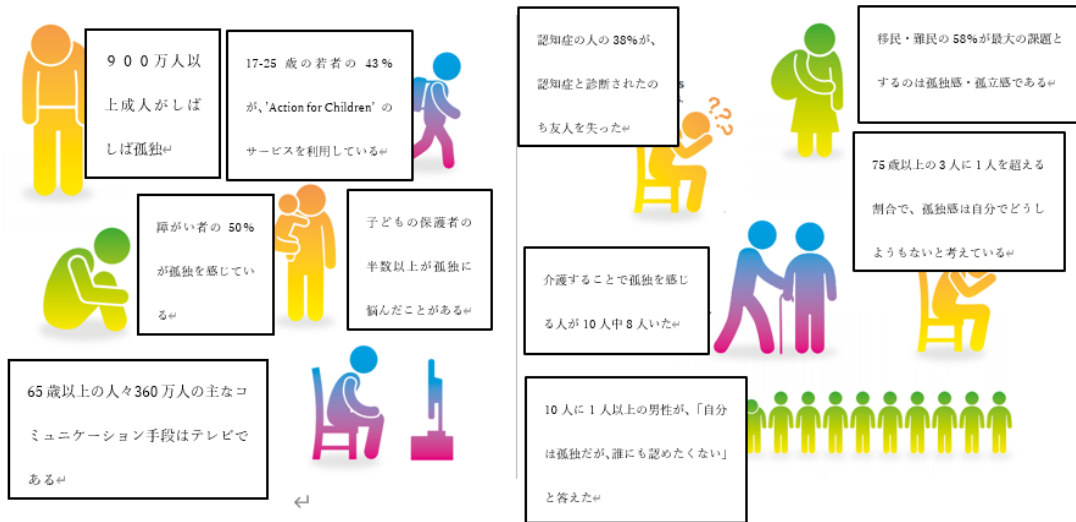
参考：内閣府「平成 30 年度 高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」を元に筆者作成

資料 6 高齢者の消費トラブル



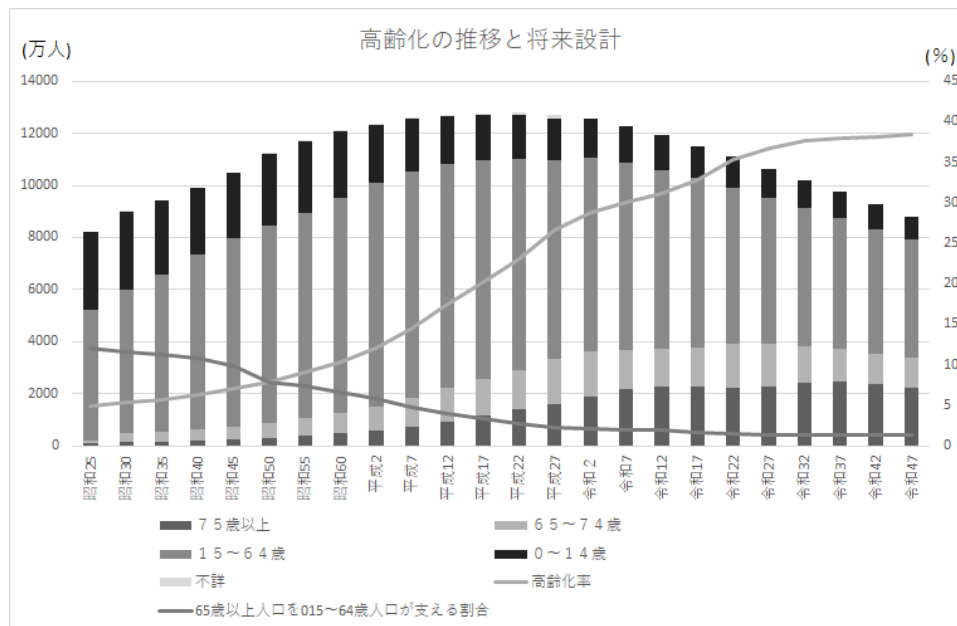
参考：独立行政法人国民生活センター「消費生活年報」を元に筆者作成

資料 7 孤立に陥りやすい人の特徴



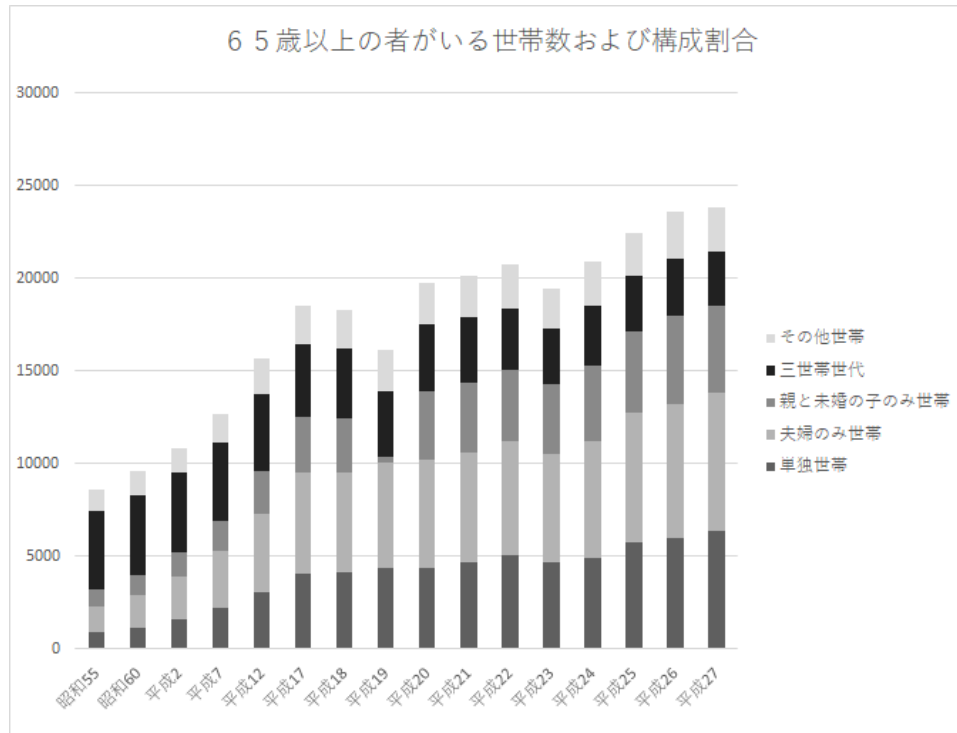
参考：Jo Cox Commission on Loneliness 「The Jo Cox Commission Report」を元に筆者作成

資料 8 高齢者の推移と将来設計



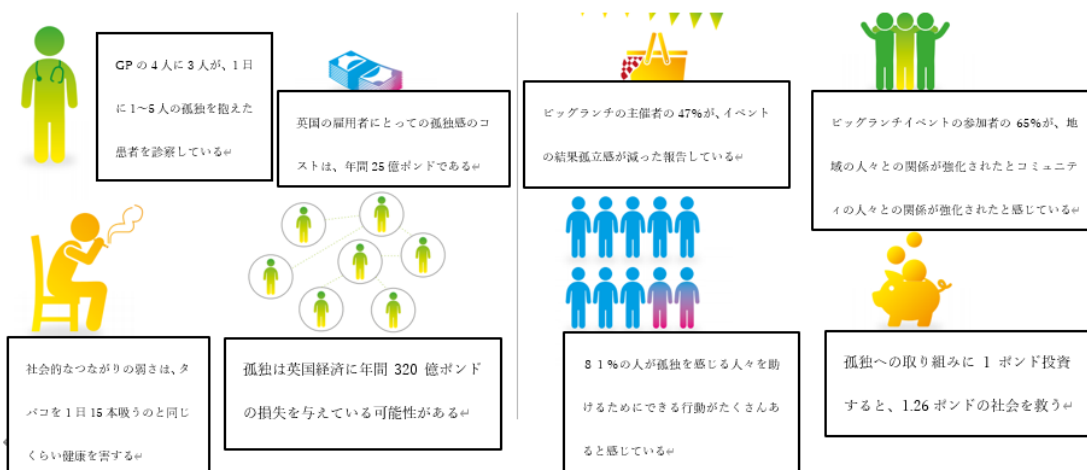
参考：内閣府、「令和2年版高齢社会白書」を元に筆者作成

資料 9 単身世帯の高齢者数の増加



参考：内閣府「平成 29 年版高齢社会白書」を元に筆者作成

資料 10 社会的孤立が引き起こす経済損失



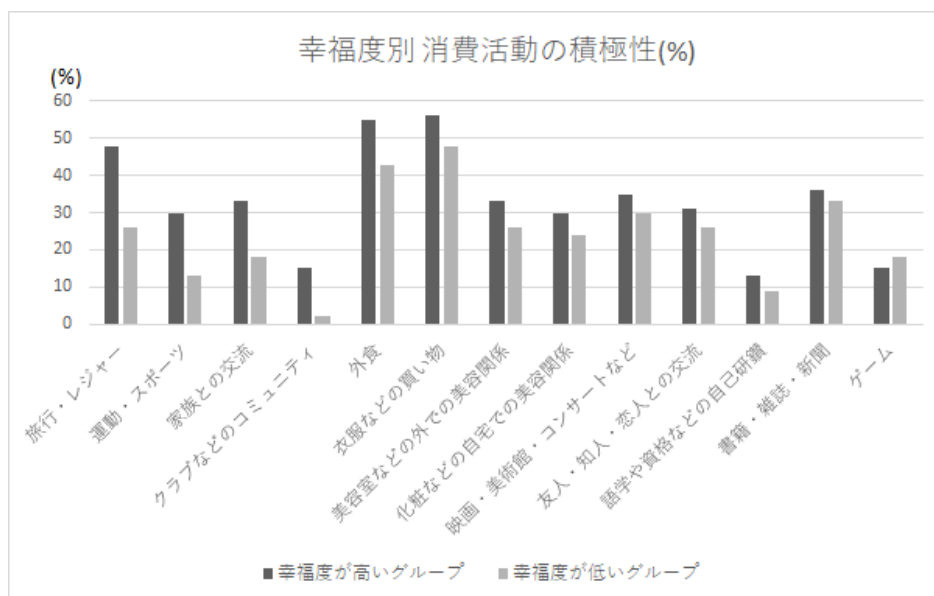
参考：Jo Cox Commission on Loneliness 「The Jo Cox Commission Report」を元に筆者作成

資料 11 高齢者の社会的孤立を防ぐ介入の効果

研究	参加者/人数	活動/設定	介入/期間	結果/測定	効果
グループに対する介入					
Andersson (1984/85)	高齢者住宅の入居を持っている一人暮らしの女性/108名	教育とディスカッション/近隣のセンター	4つのグループでミーティング。近隣に住む女性同士で健康に関する話題について議論/2ヶ月間	コントロールグループと比較した結果、孤独感の軽減、社会的接触の増加	○
arnetz et al. (1982)	医学的・社会的な必要性によって公的機関からアパートを転入された入居者でかつ60歳以上の男性/人数不明	社会関係の活性化(Social Activation)とセルフヘルプサポート/高齢者住宅	植物学、芸術、歴史、音楽、劇場への訪問。その他の活動にかかわるグループを組織。毎日継続にかかわる義務に責任を求め/6ヶ月間	コントロールグループと比較した結果、社会活動レベルの顕著な増加、本プログラム外の日誌に記された活動に出席し始め、概して外で多くの時間を過ごすようになる。	○
Brennan et al. (1995)	家庭内でアルツハイマー患者の主要な介護者。中央値64歳の男性と女性/102人	自宅からのインターネットによるグループディスカッション	参加者に対して最初に家庭訪問し、90分のトレーニングセッションなどを行う。最後に最終的なインタビューを行う/12ヶ月	コントロールグループと比較した結果、介入は社会的孤立を軽減せず	×
Rosen & Rosen (1982)	軽度のメンタルヘルスの問題があり、高い確率で貧困レベル以下で暮らす男女/117人	専門家によるセラピー、カウンセリング、セルフヘルプサポート/高齢者住宅	最近起こったことをグループで議論。セッションの間、交流するよう奨励/12-15ヶ月(40-45セッション)	比較グループと比べて、社会活動レベル、モラルの顕著な改善、孤独感の軽減。	○
Hooper-Rock et al.(2001)	51歳から89歳の身体的に不活発な男女/448人	教育と身体活動/オランダ全域のコミュニティセンター(最大のグループで25名)	仲間指導者(peer educator)による1時間の健康教育と専門インストラクターによる1時間の運動からなる4回セッション	コントロールグループと比較した結果、統計的に有意な孤独感の改善	○
Toseland (1990)	49歳から53歳のケア提供者/66人	ケア提供者へのサポートとカウンセリング/ランダムに12のグループに分け、①4つのグループは専門家の介入、②4つのグループはピアサポートの介入、③残り4グループは介入なし	①は半分の時間を教育と議論に、残りの半分の時間を問題解決とサポートに利用、②は構造化された介入はなし	両グループでインフォーマルサポートが増加。②の参加者は、1年間にわたってインフォーマルサポートが顕著に増加	○
Caserta and Lund (1996)	遺族の男性と50-69歳の女性/339人	ミーティング/それぞれのグループのコミュニティ内にあるコミュニティセンター、図書館、複合住宅	セルフヘルプグループ、専門カウンセラーやピアカウンセラーがファシリテーターとなった非公開のセルフヘルプグループ/毎週4回	介入10ヶ月後、統計的に憂うつと寂しみの減少を顕著に確認。ミーティングの時間以外でも他のグループのメンバーと何らかの形で接触した人は、何年後にも孤独感が減少した。介入は、何年後にも孤独感が減少した。介入は、何年後にも孤独感が減少した。	○
White et al.(2002)	59歳から83歳のボランティアの男女100人	研修と一対一の支援/高齢者向け集合住宅と老人ホーム	左記の場所でコンピューターとインターネットへのアクセスを提供	ポジティブ傾向は見いだされたものの、統計学上、孤独感の有意な違いなし。	×

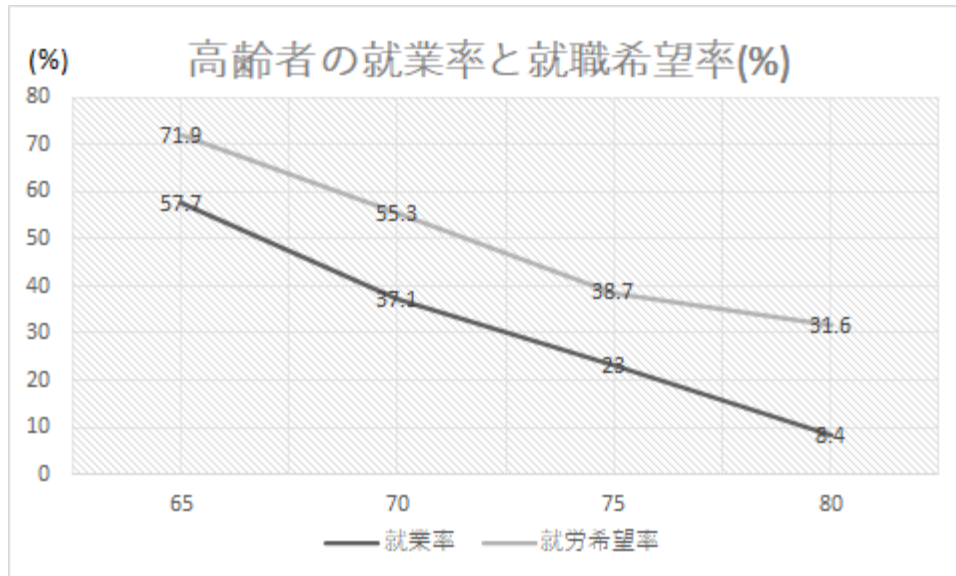
参考：後藤 広史、『社会福祉援助課題としての「社会的孤立」』、後藤 広史統制的に無作為抽出された高齢者の社会的孤立を防ぐ介入に関する研究結果の概要（出所：The Cornell Institute for Translational Research on Aging (GITRA) (2007) Social Isolation —Strategies for Connecting and Engaging Older People, p23-6. 一部改変）

資料 12 幸福度別消費活動の積極性



参考：PwC Japan、『全国消費者実態・幸福度調査 2020 から見えてきた「幸福度調査が高い人のビジネス的な意味合い」を元に筆者作成

資料 13 高齢者就業率と就職希望率

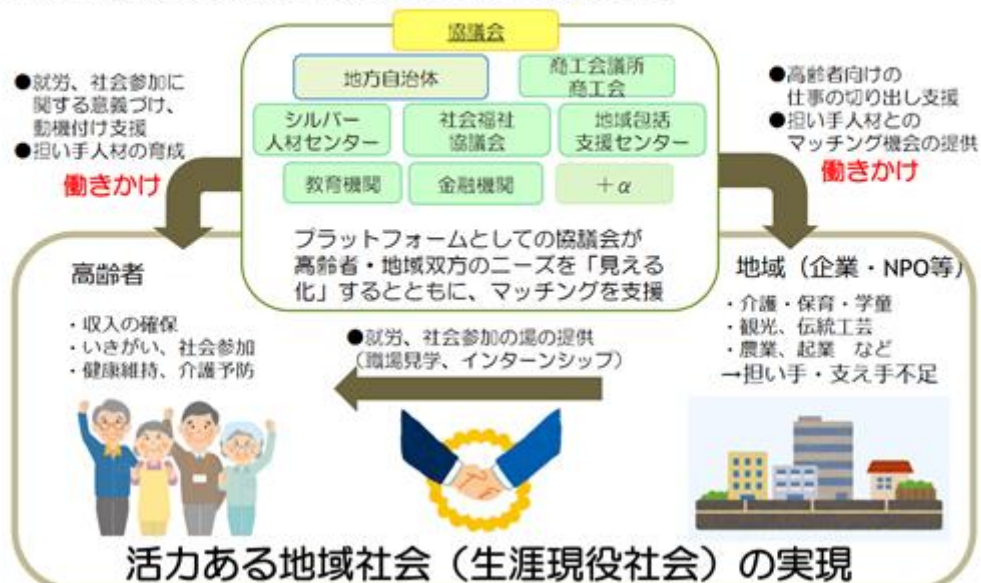


参考：藤原佳典・南潮編著「就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ」、ミネルヴァ書房、「高齢者の就業率と就労希望率」を元に筆者作成

資料 14 生涯現役促進地域連携事業のイメージ図

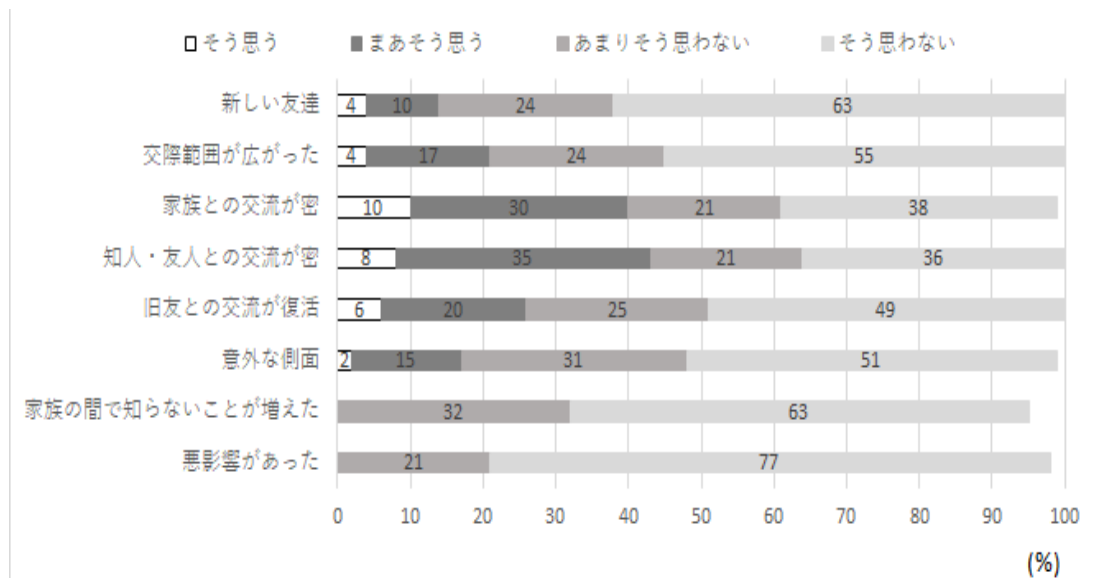
生涯現役促進地域連携事業イメージ図

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生かし、生涯現役で活躍し続けられる地域の仕組みづくりのための事業です。



出典：厚生労働省、「生涯現役促進地域連携事業事例集」（平成29年度開始分）

資料 15 スマートフォン・フィーチャーフォンを利用しての人とのつながり



参考：NTT ドコモ モバイル社会研究所 「モバイル社会白書 2021 年版」を元に筆者作成

資料 16 ゲール・シャープレーのマッチングアルゴリズムを用いた研修医マッチング



出典：医師臨床研修マッチング協議会「組み合わせ決定のアルゴリズム図解」

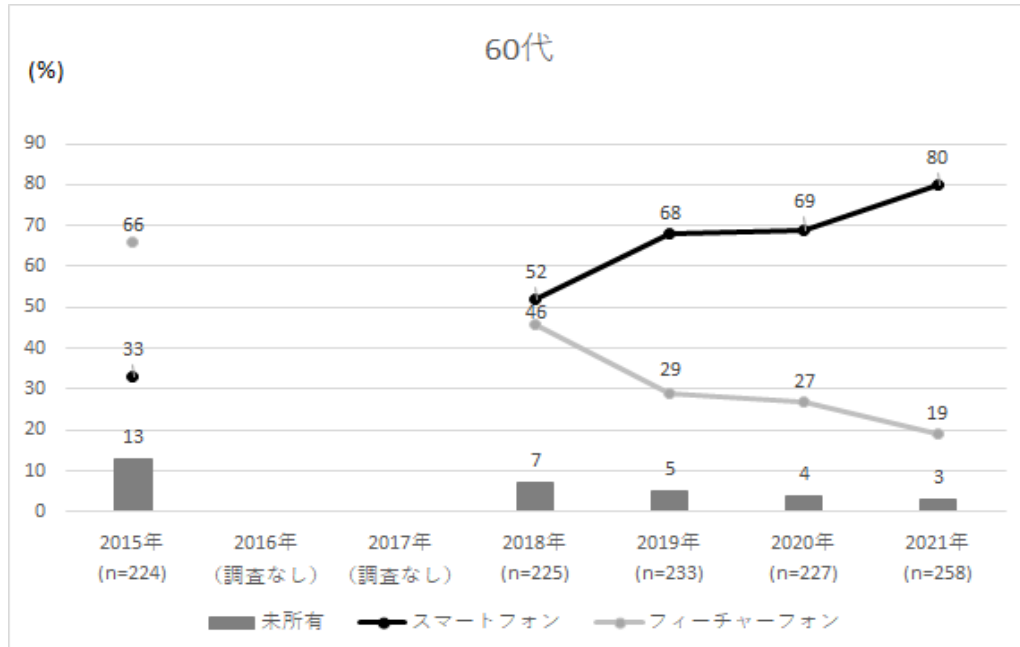
出典：医師臨床研修マッチング協議会 「組み合わせ決定のアルゴリズム図解」

資料 17 心理学のビッグ・ファイブ理論を応用したおすすめの本の抽出



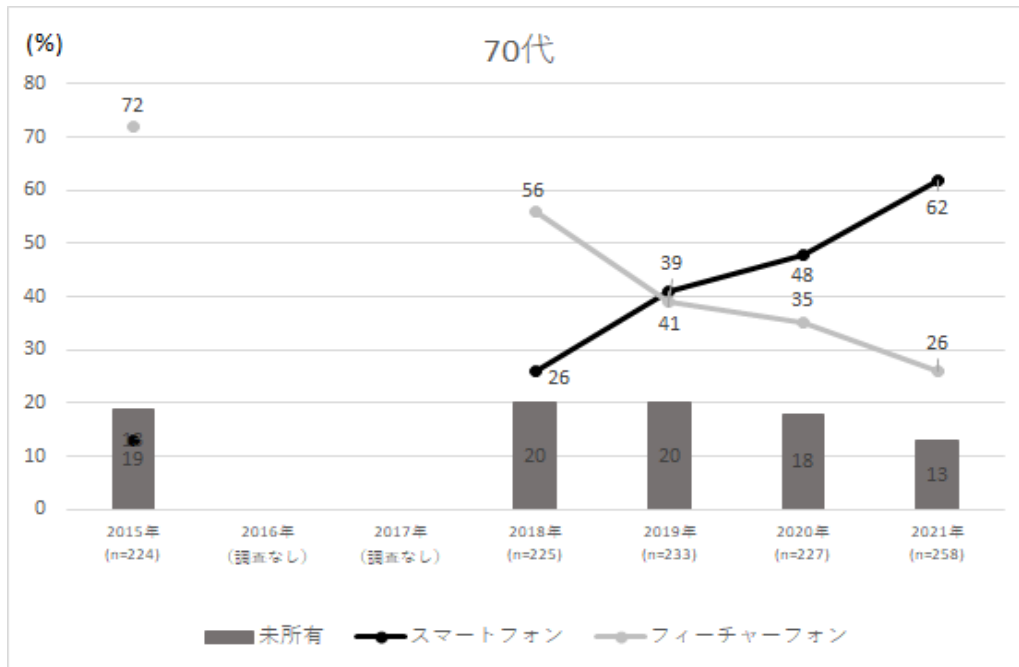
出典：近畿大学アカデミックシアター 「診断コンテンツ」

資料 18 60代のスマホ・ケータイ所有率



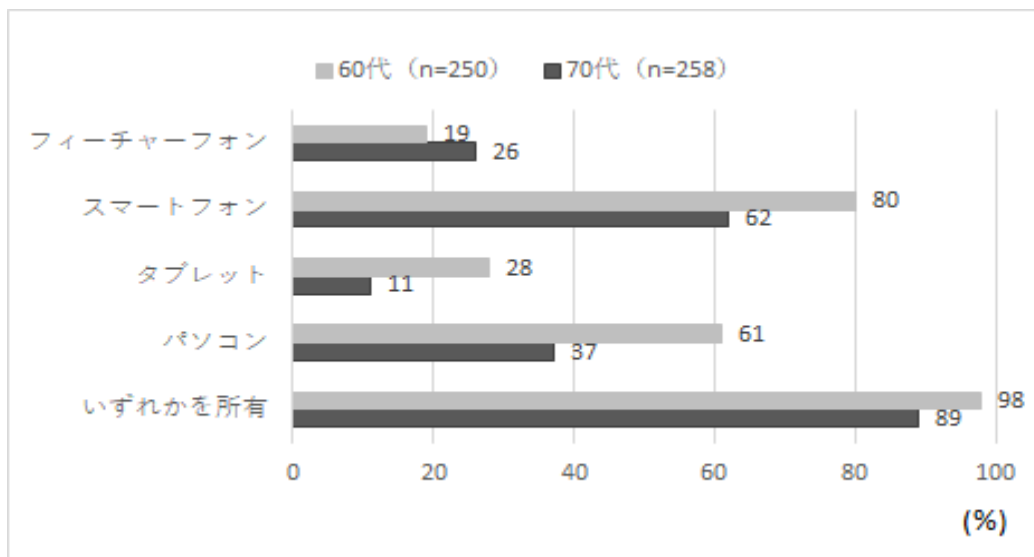
参考：NTT ドコモ モバイル社会研究所「モバイル社会白書 2021年版」を元に
 筆者作成

資料 19 70 代のスマホ・ケータイ所有率



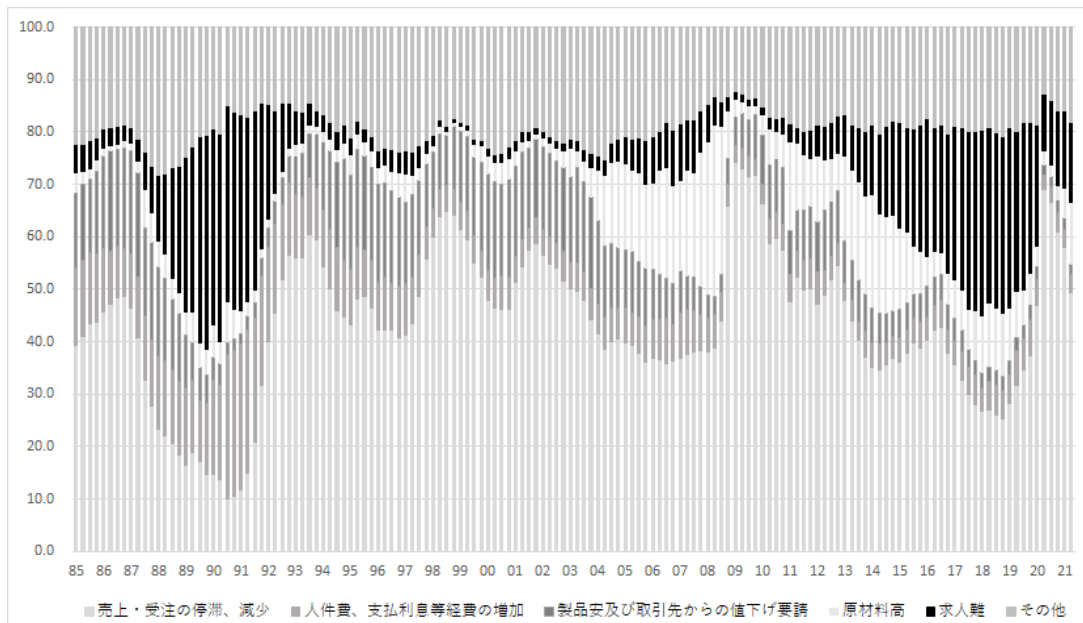
参考：NTT ドコモ モバイル社会研究所「モバイル社会白書 2021 年版」を元に筆者作成

資料 20 高齢者の ICT 端末所有状況



参考：NTT ドコモ モバイル社会研究所「モバイル社会白書 2021 年版」を元に筆者作成

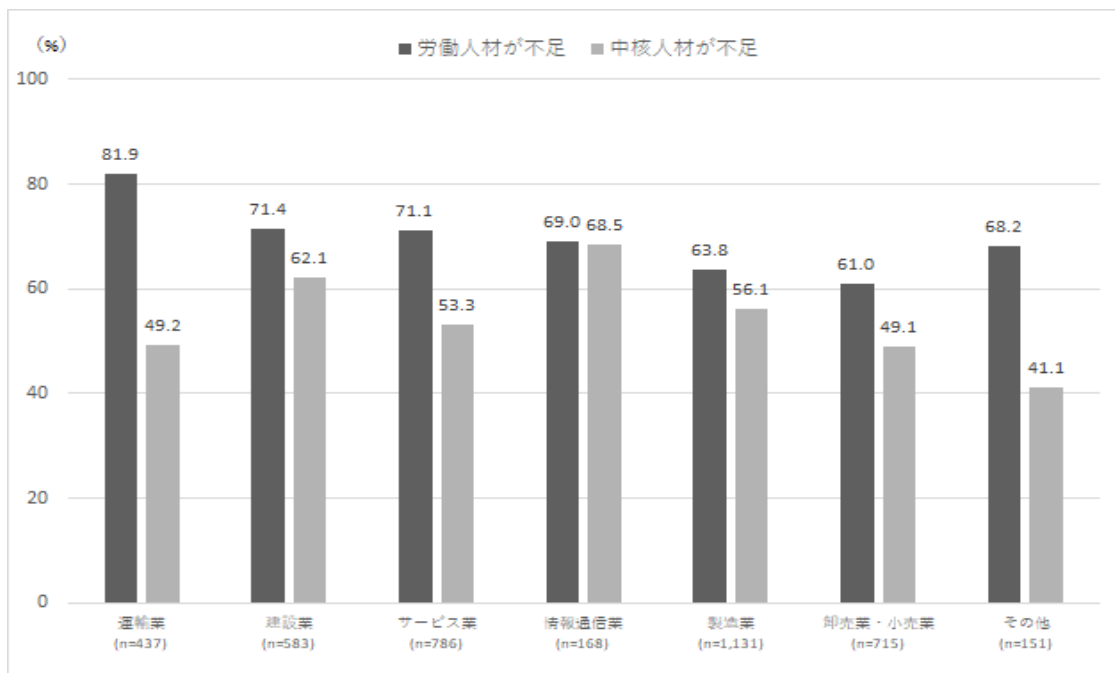
資料 21 中小企業の抱える経営上の問題点



参考：日本政策金融公庫「全国中小企業動向調査」（中小企業編）を元に筆者作成

（注）ここでいう中小企業とは、（株）日本政策金融公庫取引先のうち、原則として従業員 20 人以上の企業

資料 22 業種別に見た、不足している人材



参考：中小企業庁「中小企業白書 2018 年版」に記載されている三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（株）「人手不足対応に向けた生産性向上の取り組みに関する調査」（2017 年 12 月）を元に筆者作成

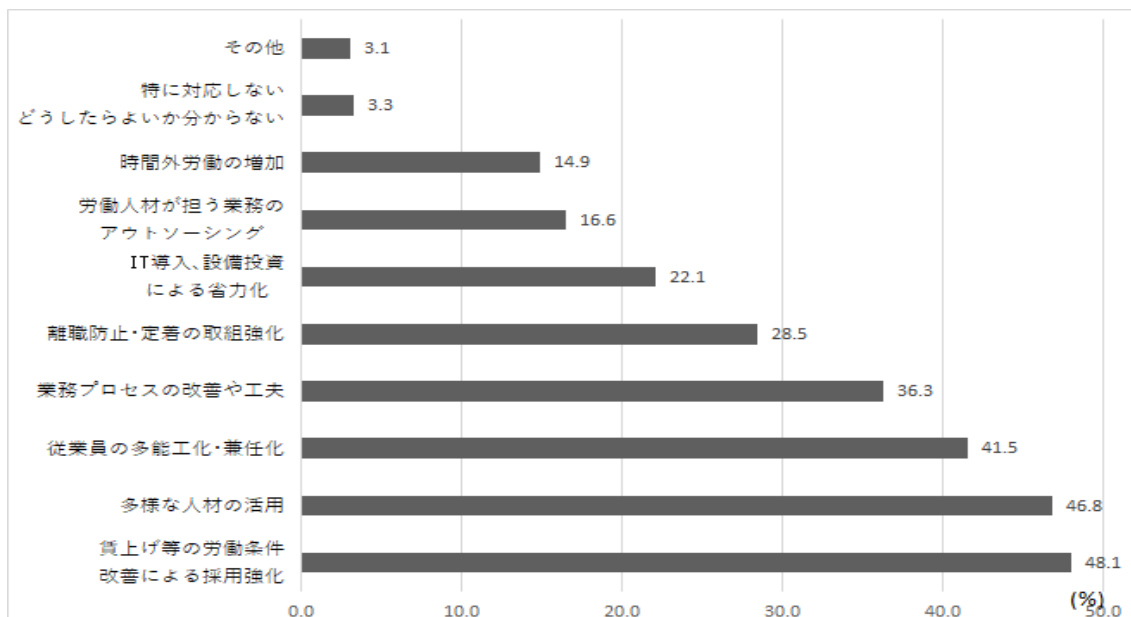
- （注）1. 人手（人材）の過不足感について、「大いに不足」または「やや不足」と感じている者の回答を集計している。
2. 「労働人材が不足」及び「労働人材・中核人材とも不足」の回答を「労働人材が不足」と集計し、「中核人材が不足」及び「労働人材・中核人材とも不足」の回答を「中核人材が不足」として集計している。

資料 23 人材の定義

中核人材	・ 各部門の中核として、高度な業務、難易度の高い業務を担う人材
	・ 組織の管理、運営の責任者となっている人材
	・ 複数の人員を指揮、管理する人材
	・ 高い専門性や技能レベル、習熟度を有している人材
労働人材	・ 各部門において、比較的典型的な業務を担う人材
	・ 組織の管理、運営の責任者となっていない人材
	・ 中核人材の指揮、管理のもと、各業務を行う人材
	・ 中核人材の補助的な業務を行う人材
	・ その他、高い専門性や技能レベル、習熟度を有していない人材

参考：中小企業庁「中小企業白書 2018 年版」を元に筆者作成

資料 24 中小企業における労働人材不足への対応方法



参考：中小企業庁「中小企業白書 2018 年版」に記載されている三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング（株）「人手不足対応に向けた生産性向上の取り組みに関する調査」（2017 年 12 月）を元に筆者作成

（注）複数回答のため、合計は必ずしも 100%にはならない。

資料 25 中小企業における高齢者人材の活用事例 1（株式会社加藤製作所）

事例2-1-2：株式会社加藤製作所
「60歳以上層定の求人広告をきっかけに人手不足を解消し、シニア人材の活躍の場を広げている企業」

埼玉県中津川市の株式会社加藤製作所（従業員107名、資本金2,000万円）は、1988年に前処理として創業し、戦後からプレス加工に事業を展開した企業である。2001年頃、顧客への対応力を向上させ、更なる収益増強を図るために、土日祭日も工場を稼働させることを同社は検討した。しかし、既存従業員では人手が足りず、新卒採用の拡大を図ったが、地域に若年層が少ないこともあり、人手不足となっていた。そのため、働く意欲はあるが働く場のないシニア人材が多数いることを知り、同社の加藤専司社長（当時専務）は、土日祭日だけの短時間勤務でシニア人材を採用することを思い立った。そして、「土曜・日曜は、わしらのウィークデイ。」「意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方」というキャッチコピーでシニア人材に層定した求人広告を行ったところ、大きな反響があり、想定を上回る100名からの応募を得て、うち15名を採用した。生き生きと働くシニア人材の活躍で、既存従業員の負担を軽減することなく、工場の365日稼働という目標をほぼ達成に実現した。

その後シニア人材を継続的に採用し、今では従業員107名のうち、短時間勤務のシニア人材が54名と軒並み占めるまでとなった。年齢層から15年以上経って、シニア人材の活躍の場も広がっている。当初は土日祭日層定の勤務であったのが、現役世代の従業員から雇われて、平日も勤務するシニア人材も増えた。担当する業務も単純作業ばかりではなく、従来は若手や中堅の従業員が担当していた仕事でも、シニア人材に任せられるものまで増えていくというのが現状である。その外、若手には、従来のビジネスを考えた仕事や開発業務、ラインリーダー等の管理業務等を担当してもらっている。

また、同社では掲示物や作業指示書等の文字を大きくしており、かつ写真やイラストを挿入してひと目で工程を理解できるようにしている。加えて、シニア人材が操作しやすい工作機械の導入も行うなど、働きやすい職場環境づくりも進めている。「シニア人材だからといって特別扱いしないことが、長続きの秘訣ではあるが、職場環境の整備や研修などのフォローは必要である。それでも、シニア人材の活躍は、投資を上回る効果を上げている。」と、加藤社長は語る。

土曜・日曜は、わしらのウィークデイ。

意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方。

●勤務時間：土曜日・日曜日・祭日（定時・定時前まで）
●勤務場所：中津川市の中津川町（徒歩10分）
●職種：機械操作
●求人数：10名程度
●給与：時給1,000円程度（経験者優待あり）
●福利厚生：社会保険完備、24時間コールセンター対応
●応募方法：応募用紙を郵送、Eメールでも可（応募用紙は同社HPからダウンロード可）
●お問い合わせ：049-233-4477（受付時間：平日9時～17時）

（株）加藤製作所
〒300-0011 埼玉県中津川市447番地05 TEL:049-233-4477 FAX:049-233-4177 加藤 専司

同社で働くシニア人材の姿
同社がシニア人材向けに出した広告

出典：中小企業庁「中小企業白書 2018 年版」

資料 26 中小企業における高齢者人材の活用事例 2 (株式会社アクアテック)

株式会社アクアテック

大阪府大東市

独自開発した製品が幅広い分野に貢献 シニアを活かし高付加価値分野に資源集中

パナソニック株式会社ステレオ事業部の元工場長の社長が71歳でおられ、独自の小型チューブポンプの開発、製造、販売を行う。洗中機、カップコーヒー自動販売機、家庭用浄水器やインクジェット印刷機、医療分野等多様な機器に導入され、パナソニックオーディオブランド「テクニクス」製品にも活用。社会に役立つ仕事をすることを企業理念とし、能力と意欲の高いシニアを中心に採用し続け、平均年齢68歳ながら先端分野で活躍を続けている。

所在地	大阪府大東市大野2-1-13	設立	1977年
電話/FAX	072-904-3210/072-904-3211	資本金	1,000万円
URL	http://www.ringpump-aquatech.co.jp/index.html	従業員数	40人
代表者	代表取締役 玉川 俊雄		



担い手確保
ものづくり

独自技術で開発したチューブポンプが幅広い分野で活躍

チューブポンプの構造をシンプルにして製造過程を工夫することで、従来品の弱点である寿命を克服し約4倍にしたことに加え、世界最小レベルの超小型化を実現し、日本と米国で特許を取得した。超小型のマイクロポンプは、iPS細胞等の国内内外の細胞培養や再生医療分野の研究現場で広く使われるだけでなく、NASAの宇宙実験用のデバイスやJAXAにも採用されている。また、医療用機器や大手の最高機種のプリンター等にも採用されており、今後も幅広い分野での需要が期待される。



独自技術の超小型のマイクロポンプ

高付加価値の技術開発と製品製造に資源を集中して競争力確保

チューブポンプの需要拡大に伴い、付加価値の高い事業や新規事業の技術開発に、より計画性を持って専念集中できる環境を作るため、ロットの大きな製品組立は外部に委託する方法に変更した。一方、今後、生産の急激な伸びが予測されるマイクロポンプについては、精密性が命であるため内製化を進める方針であり、それに伴い精密加工機、溶着器、クリーンベンチ等の設備を2019年末までに導入し、付加価値向上に努めている。



高付加価値部品製造用の最新導入機器

社員全員が楽しみながら働く職場環境により業績向上

能力、気力、体力をもつシニアの多くがキャリアを活かした職につけない現状を問題視し、創業時から多く雇用する経験豊富なシニアが、3/4を占める。シニア社員は方針さえ示せば、自ら考え実行以上の成果をあげるため、本人の要望や適性を見極めて適材適所を実践して自立性を尊重したゆえに管理やコミュニケーションを大切にしている。それが自由で発想力豊かな製品開発に、ひいては売上拡大に繋がることで、社員は意欲が高まり、楽しみながら仕事をしている。また、未経験分野でも挑戦できる社内風土や最先端技術の社内勉強会の活発な開催等、さらに向上できる環境が整っている。



楽しみながら活き活きと働く社員達

出典：中小企業庁「はばたく中小企業・小規模事業者 300社 2020」


資料 27 中小企業による人材の活用事例 3 (ベストグループ)



ベストグループ
ベストライフ株式会社
ベストサポート株式会社

POINT

- 新規雇用のシニア人材が活躍
- 成功体験を重ねることによるシニア人材のモチベーション向上
- ノーリファインディングケア導入をはじめとした従業員の負担軽減



70歳現役応援センターからの紹介で69歳のときに入社しました。児童発達支援事業所で、就学前の障がいのあるお子さんの生活習慣の取得、集団生活への適応支援などを担当しています。最初は支援員、入社3年後に指導員となりました。

この会社に入る前は、栄養士として長年働いておりましたので、全く畑違いの分野に飛び込んだこととなります。もちろん、事前に研修を受けてから業務に就きましたが、毎日子ども達と接することが学びとなりました。どのように接していけばよいのか試行錯誤した子どももいましたし、保護者からの信頼を得るまでに時間がかかったケースもありましたが、良い結果になった時の喜びはひとしおでした。

また、私にとっては働くことが心の張り合いになっています。社会生活と切り離されてしまうと精神的によくないと思います。昨年、膝の怪我のため、入院して手術をすることになりました。仕事を休んだのですが、私のしょんぼりしている姿を見た息子が、自分の母親は仕事をしないとダメだと思ったようで、以前にも増して応援してくれるようになりました。

私のような年齢の者がいると、若い人の活躍の場がなくなるのではないかとありますが、子ども達にとっては嬉しいおちゃんな自分役割が役に立つことでもありますので、体の続く限り働きたいと思っています。思い切って第2の仕事人生をスタートさせましたが大正解でした。

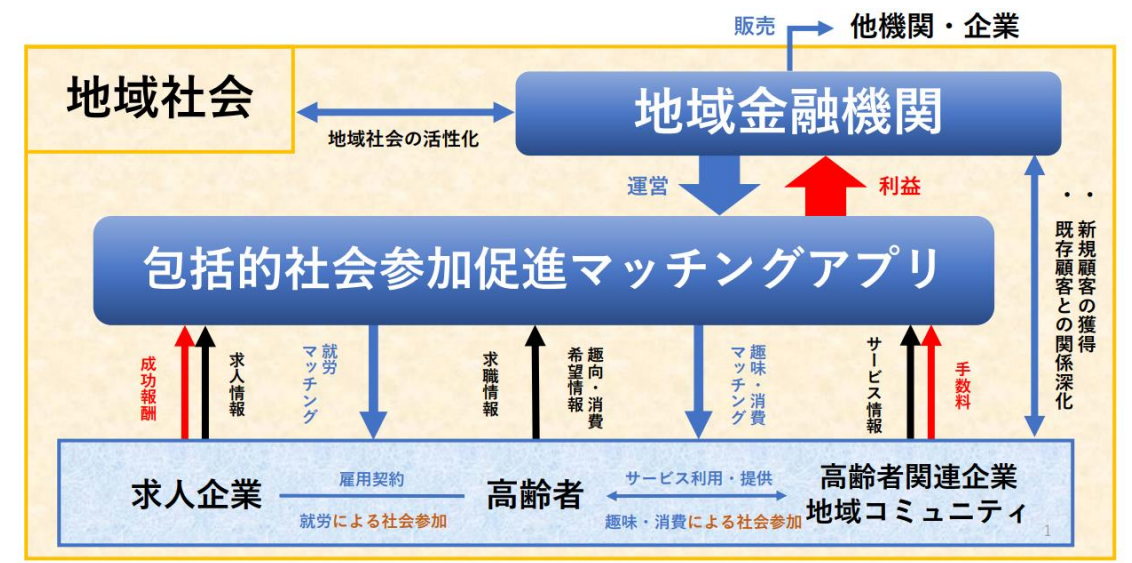
私にとっては働くことが心の張り合いになっています

沖津 千恵子さん (取材時74歳)

STAFF INTERVIEW

出典：福岡県 70 歳現役応援センター 「2020 年（令和 2 年度）高齢者活用事例集」

資料 28 提案の概要図



出典：筆者作成

実地調査 1 京都信用金庫 京信人材バンクへの取材について

<日時> 2021年9月23日 10時～11時
<ご担当者様> 共同代表 矢野凌祐様
共同代表 新田廉様
<取材方法> ビデオチャットツール(ZOOM)を用いたインタビュー



<企業概要>

京信人材バンクは、京都信用金庫の社内ベンチャー事業として2020年6月に誕生した。他行が経営人材や管理職の人材紹介を中心に展開するなか、京信人材バンクでは、地方の人材不足に着目し、「まちのワークインフラ」として、京都信用金庫のネットワークや関係性を活かした、働き手と求人事業者の「ひとつなぎマッチング」(人材紹介・求職サポート)を提供している点が特徴である。

<労働人材の人材マッチングの実情のヒアリング>

京信人材バンクの設立経緯としては、家庭の事情などで自分に合った働き方が出来ない人、やりたいことにチャレンジ出来ない人が存在する今の社会を、「すべての人がチャレンジしやすい社会」に変革したいという思いが京信人材バンク設立のきっかけになったという。京都信用金庫が持つ求職者・求人事業者双方のお客情報や地域のネットワークを元に、ヒアリングや企業訪問を通じた履歴書や求人票から読み取れない社風や人となりなどの情報を重視した人材マッチングを行っている。地域内に多くの支店を抱える地域金融機関の強みを生かした、距離感の近い人材マッチングサポートで、事業1年目にして、企業の登録件数は約250件、個人の登録者数は約60人、マッチング件数は16

件である。相談件数も増加傾向にあるという。また実際のマッチング成立事例として、年齢を理由に書類選考で落とされることが続いていた 40 代後半男性に対してヒアリングを実施、求人事業者に求職者の人柄やスキルのプレゼンを行い、本来は若手人材を募集していたが求職者の人柄や経験を評価し、マッチングが成立し、求職者も給与が上がりキャリアアップしたという事例がある。

<提案に対するご意見>

まず、地域金融機関の顧客情報を活用した、人材マッチングの可能性について伺った。

前記の実例にもあるように、地域金融機関が持つネットワークやお客様情報は人材マッチングにおいて、求職者と求人事業者のミスマッチ組み合わせる上で有用な材料になるとのことで、提案に対する肯定的なご意見を頂戴した。

次に、人材不足に悩む地域の中小企業で、働く意欲のある高齢者を働き手として活用する可能性について伺った。実情としては、高齢者の採用に積極的でない企業も多く、高齢者の体力面とデジタル化への適応力が大きな懸念点となっている。また、人手不足の会社は若く、長期雇用できる人材を望む傾向があるとのことであった。一方で、高齢者の専門技術チームを作りたいと考える企業や、経験のある高齢者を好む企業もあり、今後高齢者の雇用を希望する企業が増えていけば、高齢者の就労マッチングも拡大していくのではないかとのことであった。

実地調査 2 柏市福祉政策課・柏市生涯現役促進協議会への取材について

<日時>	2021年9月24日 15時～16時
<ご担当者様>	柏市社会福祉政策課 田中様 柏市生涯現役促進協議会 事務局 石渡様
<取材方法>	ビデオチャットツール（Zoom）を用いたインタビュー



<団体概要>

・柏市福祉政策課

「だれもが、その人らしく、住み慣れた地域で、共に、いきいきと暮らせるまち」を基本理念とし「地域での支えあい、助け合い活動の促進」や「地域福祉活動団体への支援及び活動拠点の整備」、「地域福祉を担う人材の育成」など様々な施策を展開している。

・柏市生涯現役促進協議会

生涯現役促進地域連携事業で事業タイトルとして「事業者・求職者双方への啓発による高年齢求職者の就業機会の掘り起こしと地域の課題解決を図る就業支援事業」を掲げ、「就労セミナー等の開催」、「事業所訪問によるワークシェアリングの導入や仕事の開拓」、「相談窓口の設置による相談者のニーズに応えた就労情報の提供」を行い、三位一体となってアプローチしている。

<提案に関するご意見>

まず、就労による社会的孤立の予防効果について伺った。

就労が高齢者の健康に役立つことは様々な研究により証明されており、この健康は社会的孤立の予防につながる。また、仕事は一人では行えないため、必ず誰かとコミュニケーションが生まれるため、働くこと自体、人とのコミュニケーションが鍛えられる環境であるとのことであった。

次に、高齢者を労働人材として活用することと今後の可能性について伺った。

人口統計に基づく60歳や65歳で仕事をリタイアするというのは今後ますます難しくなってくる。高齢者になっても何かしらの仕事をしないと日本全体の労働力不足は解決できず、高齢者自身の生活リズムも狂ってしまう。また人生100年時代を見据えた健康長寿社会の実現も叫ばれている中で、人々の生活スタイルも変化していくと考えられ、健康維持のための就労など生活資金以外の目的で働く高齢者も増えていき、働き手の平均年齢も向上すると考えられる。このように、社会全体として高齢者就労が当たり前となっていくことを考えると、それを可能にする仕組みや環境をよりスムーズに整えていくことが重要となることであった。

最後に有償ビジネスとして行う高齢者をメインターゲットとした就労支援の可能性について伺った。

(福祉政策課) 行政側として公的な就労支援を担当していると、ビジネスという観点から就労支援を考えたり、情報を聞いたりする機会はあまりないが、今回のインタビューを機に調べてみると、これまで若年層を対象としていたマッチングビジネスが徐々に高齢者にも対象となってきている。将来の日本の労働人口不足については、現段階でもある程度確実な数字がわかることから、今後、就労支援に力を入れることは非常に重要である。日本の労働力不足は人口統計上、確定的な数値が出ていることから就労支援は必要であり、公的な支援に加え、民間での支援が増えると、就労の選択肢も増えるのではないかと思う。その際には通常の就労と高齢者の就労の異なる点や課題を明確化し、それを支援する枠組みが必要となることであった。

(協議会) 高齢者の健康・体力面の問題から雇用契約が成立してもすぐに仕事を辞めてしまう人が出てくることも考えられ、この点は高齢者をメインターゲットにビジネスとして行う上でリスクとなることのご意見をいただいた。