



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

第101回労働政策フォーラム  
「高齢者の多様な活躍に関する取組  
—地方自治体等の事例—」

労働政策研究・研修機構 統括研究員

中山明広

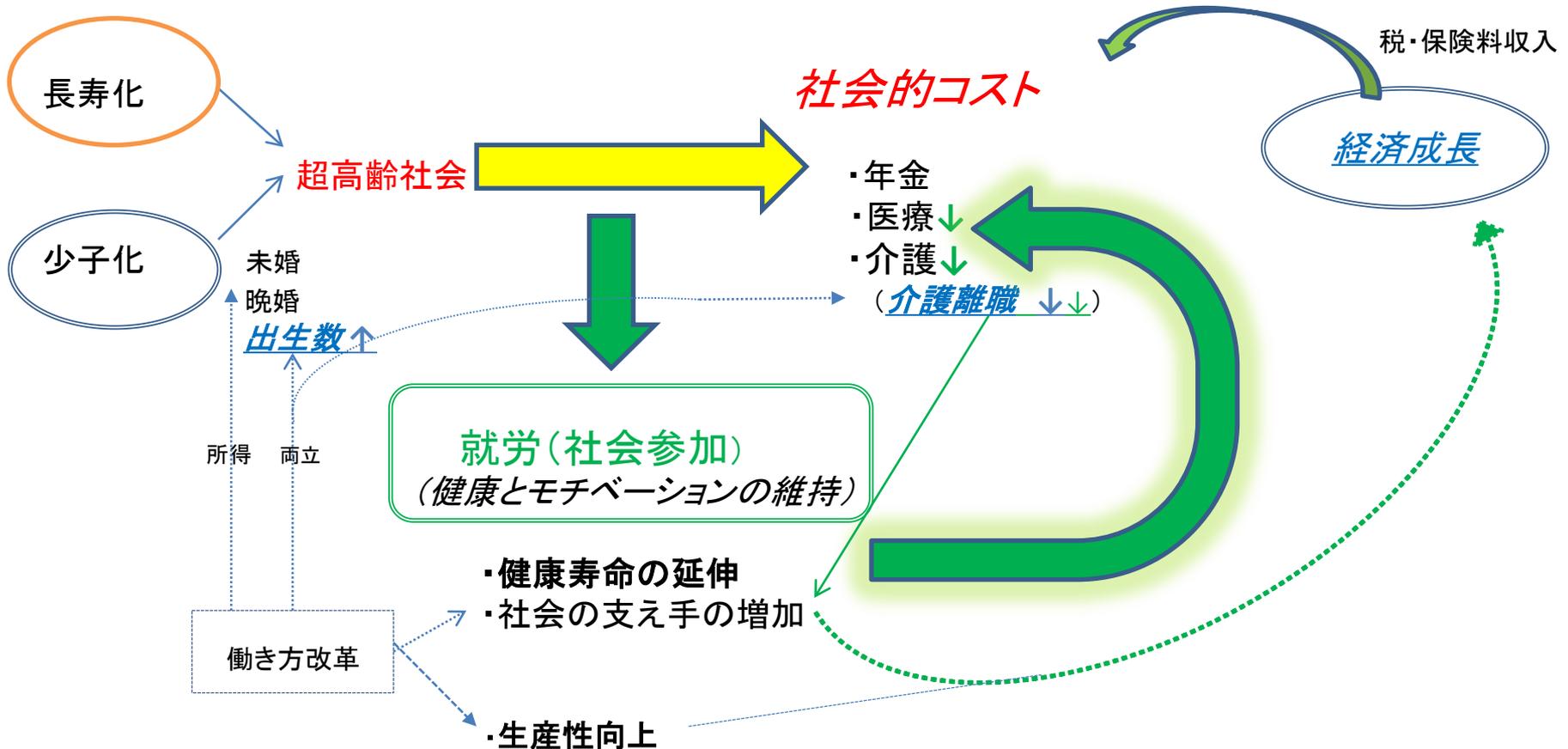
# 地域における就業機会確保対策の経緯

- 「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する研究会」(平成25年)
  - ・関係機関の連携強化のため情報を共有するプラットフォームづくり
  - ・地域のニーズを発掘、創造し、意欲のある高齢者を見出し、マッチングさせていくコーディネーターの活用

※**団塊の世代**(1947～49年生)は、平成24(2012)年から65歳に到達
  
- 高年齢者雇用安定法の改正(平成28年)
  - ・地方公共団体は協議会における協議を経て、「地域高年齢者就業機会確保計画」を策定し、厚生労働大臣に協議し、同意を求めることができる。
  - ・地方公共団体、関係機関等の関係者は、情報を共有し、連携の緊密化を図り、上記の計画、就業機会の確保の方策について協議を行うための協議会を組織することができる。
  
- 地域人づくり事業(平成26、7年度)
  
- **生涯現役促進地域連携事業**(平成28年度～)  
30年度までに49か所で事業を開始

本研究は、「生涯現役促進地域連携事業」実施自治体から、高齢者の就労の拡大につながる取組をヒアリングしたもの(当該事業以外のものも含まれている。)

# 超高齢化に伴う社会的コストと高齢者の就労 (高齢者の就労等社会参加の意義)



「[ニッポン一億総活躍プラン](#)」に掲げられた3つの目標や「働き方改革」の作用についても示している。

# 地方自治体の取組

	ターゲットとなる高齢者とアクセス（周知）手法 ①生きがいの就労 ②生計的就労	高齢者の発掘（ゲートウェイ） ①選択型ワンストップ※1 ②集中型ワンストップ※2 ③啓発型セミナー ④専門型セミナー	地域の特色 資源・ニーズ（重点分野）	就労機会の発掘等（ <b>コーディネーター</b> の取組） ①個別発掘型 ②一般啓発型
柏市 （千葉県）  （生きがい 就労事業： 2009~13）	① （柏市、UR都市機構、 東京大学が一体と なった長寿社会のま ちづくりのプロジェ クトの一環）	③就労セミナー：高齢者のニーズ、意向の把握 ・参加者のニーズを把握→就労開拓（09年度から13年度までで700名参加、230名が就労）	ベッドタウン 高齢化率の高い団 地	①（高齢者のニーズを踏まえ、）地元事情に明るい <b>コーディネーター</b> が、 <b>農業</b> 、生活支援、 <b>保育補助</b> 、 <b>介護補助</b> 等の分野で開拓
	①	③セミナー		②事業所訪問
鎌倉市 （神奈川県）		③、④セミナー（基礎→観光） ・セミナーを通じた人材育成	観光 （IT）	①観光協会が協議会メンバー
豊中市 （大阪府）	①  ②一部に生計的就労 支援  市広報誌	○とよなか生涯現役サポートセンター （就労支援事業、無料職業紹介事業） ④商業、飲食店向け仕事説明会、農業体験  ○内職説明会  ○介護等ボランティア希望者を登録（ささえ愛ポイント事業）	中小・零細企業を中心とした人手不足  経済的困難を感じる 高齢者	①高齢者を講師として養成し、事業を展開（タブレット事業等） ① <b>農作業用の農地</b> を市外に確保 ①内職的作業の開拓 （シニアワークセンターとよなか）
総社市 （岡山県）	福祉対策、人手不足 対策としての高齢者 就労  市広報誌、地元紙広 告の活用	②そうじゃ60歳からの人生設計所（生活困窮支援センター等と一体となって総合窓口を構成） ③、④セミナー（就職サポート→生きがい、創業、観光ガイド等） ④研修（農業分野）	<b>農業（耕作放棄地）</b> （観光） 働き手不足（工業団地）	① <b>業務の切分け</b> （ <b>農業</b> 分野） Ex.配送関係業務
松山市 （愛媛県）	必ずしも就労意欲の 高くない高齢者  人的ネットワーク （介護分野）	①未・来（ミラクル）Jobまつやま  ・資格制度（介護予防音楽士：民間資格）によるインセンティブの向上	<b>農業 + 飲食業</b> →観光 （ <b>耕作放棄地</b> ） 介護人材の不足	① <b>コーディネーター</b> が温泉商店街、料理研究会に働きかけ <b>農作物</b> への需要を創出 ①首都圏に人脉のあるUターン者の活用（IT関係の業務の地方分散）

大阪府	<p>①、(②) 仕事をしたいと考えているが行動していない層</p> <p>ハロワ、区役所、図書館等へのチラシ設置、新聞折込み求人広告紙</p>	<p>①シニア就業促進センター（ハローワークの出先とも近接）</p> <p>④仕事説明会（レジ体験等）：高齢者に対する啓発等</p>	小売業等	<p>①民間小売企業との包括協定</p> <p>②企業への啓発活動 (高齢者のニーズ) 短時間 賃金&lt;気持ちよく働ける職場</p>
福岡県	<p>① センター利用登録者(2016年度2597人)の98%は就労目的(うち86%が生きがい、仲間作りを目的)</p>	<p>①福岡県70歳現役応援センター ・③、④を実施 ・シルバー人材センター、ふくおか子育てマイスター窓口等併設 ・定着促進</p> <p>③セカンドキャリア応援セミナー（2017年度20回）</p> <p>④職種別講習会（レジ体験等）</p>	小売業等	<p>①民間小売企業との包括協定</p> <p>②ニーズ把握調査、<b>仕事切出し</b>事例紹介（センターが実施） EX.自動車修理（整備工を洗車、納車業務から解放）</p>
大分県	地元雑誌記事	<p>○大分県中高年齢者就業支援センター（県＋国）</p> <p>○就職面談会 シルバー人材センターとの連携</p>	労働力不足	<p>①<b>コーディネーター</b>による面談会参加企業発掘</p>

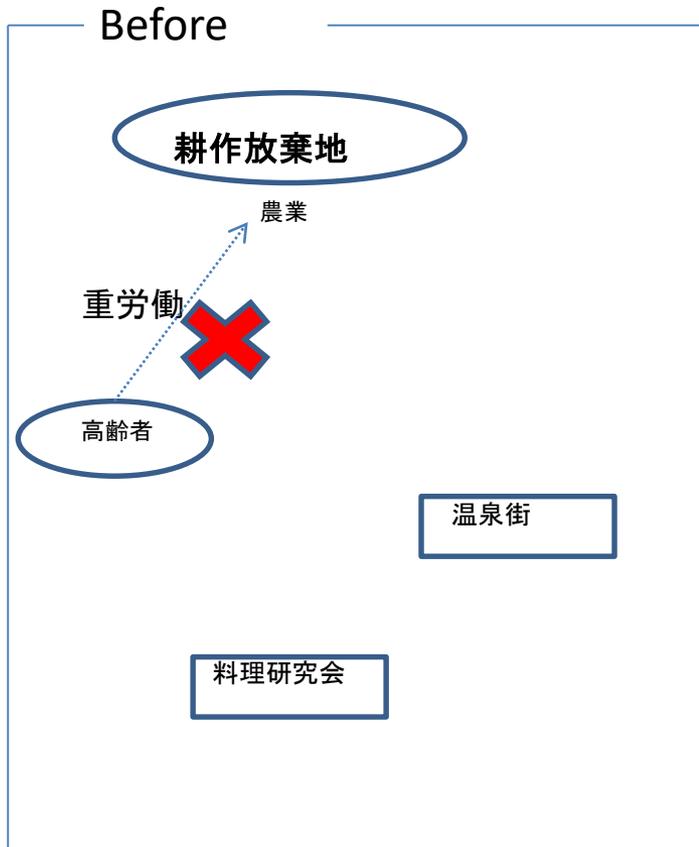
ヒアリング内容とHP公開情報から特色ある取組を筆者の判断で整理、分類したもので、実施している事業を網羅的に取り上げたものではないことに留意が必要である。

※1 「選択型ワンストップ」：来所者が、ボランティア、生きがい就労、生計型就労等、様々な進路を選択するための利便が図られたワンストップ拠点

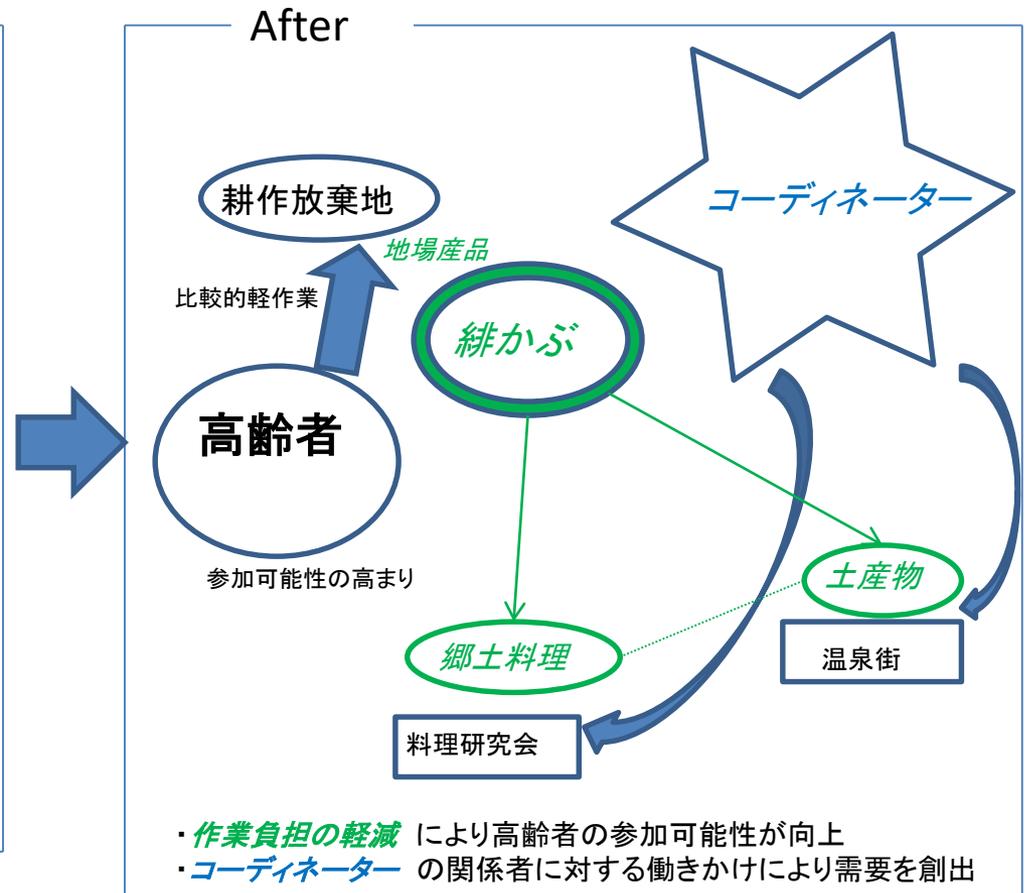
※2 「集中型ワンストップ」：生活相談者など就労希望者以外の者についても就労に結びつけるなど、様々な目的の来所者を対象とする側面のあるワンストップ拠点



# コーディネーターの活躍と農業への参加 (取組から見えること②)



・**重労働** のために高齢者が集まらない(長続きしない。)



# 高齢者活躍へ向けた取組のポイント

## ○地域の関係者の連携体制の構築

- ・ターゲット(生きがいの就労、生活補助的就労)の明確化
- ・事業内容に応じたメンバー等(観光関係者、個別企業との連携等)

## ○高齢者へのアウトリーチ

- ・広報媒体(市報、新聞、図書館等**高齢者の利用する媒体**)の選択
- ・ニーズの把握(セミナー参加者、センター利用者へのアンケートの活用)

## ○高齢者への啓発

- ・高齢者ならではの強みの自覚、**地位や経験へのこだわり**の払拭

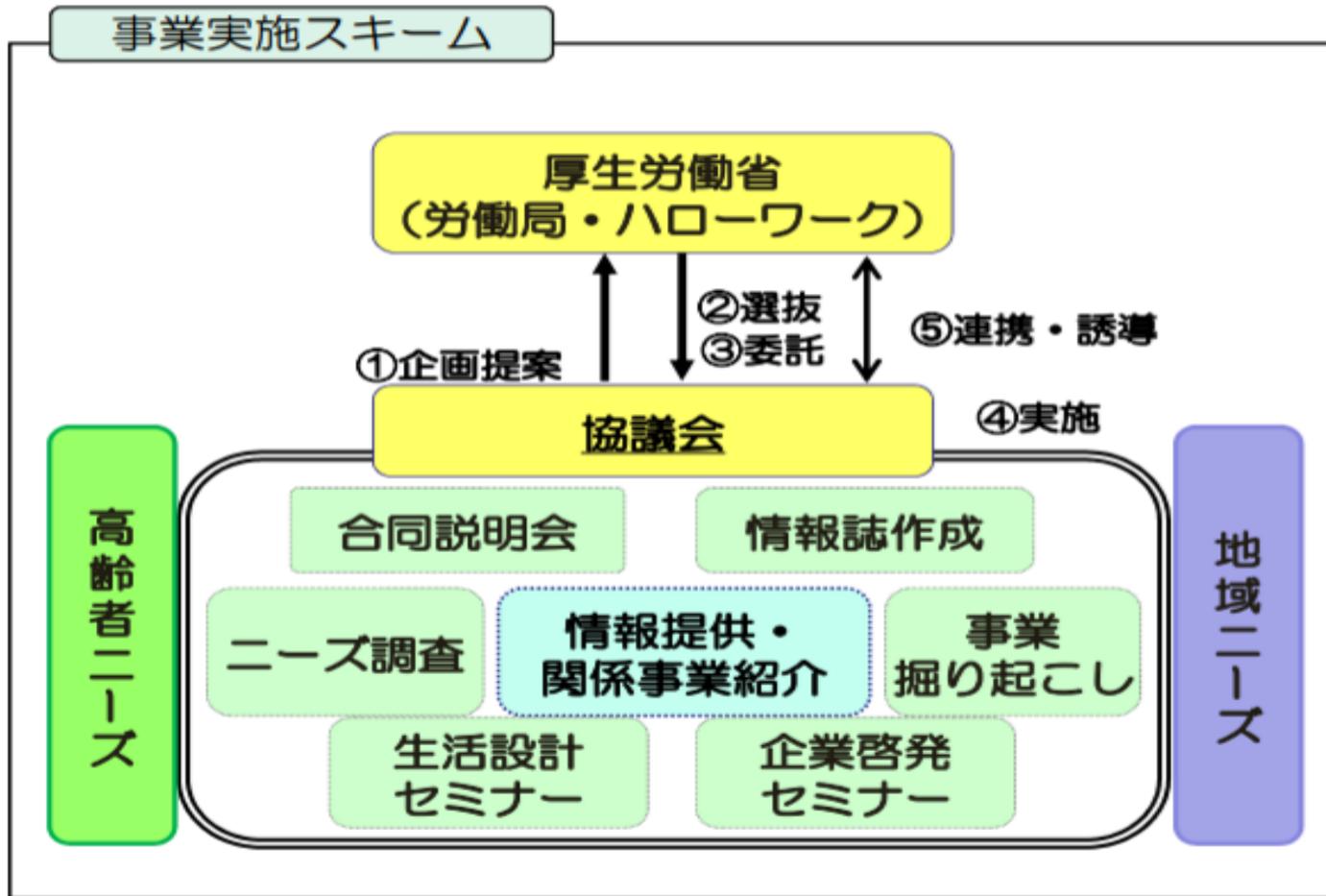
## ○就労先の開拓(コーディネーターの確保)

- ・企業との日常的つながりのあるコーディネーターの活用

## ○就労先への啓発

- ・**高齢者ならではの強み**を生かした働き方
- ・高齢者の**特性**に応じた働き方(軽作業化、職務の切出し等)

# (参考)生涯現役促進地域連携事業



(厚生労働省作成)

# 高齢者雇用の意義、目指すべき方向

(「高齢者雇用の意義-社会、企業、労働者の視点から-」から)

## ・社会:社会的コスト(年金、医療、介護等)への対応策

社会の支え手の確保→経済成長の原動力→税、保険料等**収入増加**  
**健康寿命の延伸(につながるような働き方)**→医療、介護の**支出減少**

## ・企業:高齢者の戦力化(取組みの必要性の増大)

企業が高齢者に求めるもの-働く意思・意欲、健康上支障がないこと等 ※  
60代の就業率向上(2012→17:前半層57.7%→66.2%、後半層37.1%→44.3%)  
2000年以降、出生数が減少(90年代はほぼ横ばい)→若年不足

## ・労働者:職業生涯長期化(就労ニーズの高まり)への対応

保有財産(世帯貯蓄額)、年金額と就業状況、動機との関係 ※

**就職氷河期世代**(バブル崩壊後約10年間とリーマンショック後数年間)

生涯賃金の激減(2009年)と伸び悩み ※

年金の繰下げ支給選択←長寿化

# 高齢者の戦力化

## ①体力低下を補う取組

- ・ 就労環境の改善  
バリアフリー化、設備の改善、機械化(AI等の活用)、作業態様の改善等
- ・ 職務再設計  
高齢者向け職務の切り出し、創出
- ・ 多様な勤務形態の導入  
時差出勤、短時間勤務、隔日勤務  
テレワーク

## ②モチベーションを維持する取組

- ・ 賃金・評価システムの再構築  
専門職制度、役職定年制の導入、賃金カーブ見直し等に際しての配慮(成果の反映等)
- ・ キャリア形成、職業能力開発  
中長期的視点にたった計画的なキャリア形成、リカレント教育
- ・ 職務再設計  
ノウハウや経験の伝承につながる職務の開発

# 職業生涯長期化への対応

- ・ 健康・体力の保持増進、モチベーションの維持
- ・ 職業生涯全般にわたってのキャリア形成、能力開発
- ・ 過去の地位や業績からの脱却

ご清聴ありがとうございました