

## 第1章 高齢者の就労を中心とした多様な取組

### 第1節 調査研究の背景、目的及び方法

#### 1. 調査研究の背景

##### (1) 少子高齢化の進展

我が国の総人口は、長期の減少過程に入っている。2017年10月1日現在、総人口は1億2,671万人であるが、2017年4月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本の将来推計人口」によれば、2029年に1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2053年には1億人を割って9,924万人となり、2065年には8,808万人になると推計されている。

15～64歳人口は、1995年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、2013年には7,901万人と1981年以来32年ぶりに8,000万人を下回った。今後も出生数の減少の影響が及び、2029年に6,951万人と7,000万人を割り、2065年には4,529万人になると推計されている。

一方で、65歳以上人口は、「団塊の世代」が65歳以上となった2015年に3,387万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,677万人に達すると見込まれる。

65歳以上人口が総人口に占める割合（高齢化率）は、1950年には5%に満たなかったが、1970年に7%を超え、1994年には14%を超えた。高齢化率はその後も上昇を続け、2017年10月1日現在、27.7%に達している。今後も総人口が減少する中で65歳以上の者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2036年には33.3%と総人口の3人に1人が65歳以上となることが見込まれている。

また、65歳以上人口と15～64歳人口の比率をみると、1950年には65歳以上の者1人に対して12.1人の現役世代（15～64歳の者）がいたのに対して、2015年には65歳以上の者1人に対して現役世代2.3人になっている。今後、高齢化率は上昇し、現役世代の割合は低下することから、2065年には、65歳以上の者1人に対して1.3人の現役世代という比率になると見込まれる。

このように少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となる中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を活かし、年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要となっている。

##### (2) 地域における多様な雇用就業機会の確保の必要性

少子高齢化が進展する中、健康で意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けて、①企業における雇用機会の確保、②

中高年齢者の再就職支援、③地域における多様な雇用就業機会の確保という3つの柱により、高齢者雇用対策が進められているところである。

2012年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）の改正により、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、今後は、特に65歳以上の高齢者について、多様な形態で雇用・就業機会を確保していくことが課題となっている。

こうした中で、企業における雇用機会の確保とともに、企業を退職した65歳以降の高齢者の多様な就業機会の確保が重要な課題であり、特に2014年に団塊の世代（約660万人）が65歳に到達し、その多くが活動の場を自らが居住する地域に移行していく中で、このような高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備していくことが必要である。

地域における多様な雇用就業機会の確保のための施策は、臨時的・短期的または軽易な就業機会を提供するシルバー人材センターの取組が中心的な役割を担ってきているが、近年はこれに加え、地方自治体が地域の関係者と連携して高齢者の就業機会を確保する施策についても進展がみられるところである。

### (3) 政策の進展

地域における多様な雇用就業機会の確保をめぐる近年の主な政策の動きは以下のとおりである。

#### ア. 「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」（2013年）

厚生労働省は、高年齢者の地域での活用に関する好事例を収集・整理し、高年齢者が地域社会に貢献できるような就労を支援するための施策の方向性について検討するため、2013年2月から「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：大橋勇雄 中央大学大学院戦略経営研究科教授）を開催し、同年6月に報告書を取りまとめた。

報告書においては、①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であること、②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であることなどが盛り込まれた。

なお、この「プラットフォーム」や「コーディネーター」という考え方は、2014年度以降の予算事業（下記エ及びカを参照）の中で具体化が図られているところである。

## イ. 「日本再興戦略」改訂 2014

政府の成長戦略である「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日 閣議決定）において、「生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進」の中で、「誰もが生涯現役で活躍できる社会を構築するため、65歳を過ぎても働ける企業の普及促進を行うとともに、高齢者が身近な地域や人材を必要としている他の地域での就労、ボランティアなどの社会参加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備する」ことが盛り込まれた。

## ウ. 「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」

厚生労働省は、生涯現役社会の実現を図るために必要となる制度や施策の方向性について検討するため、2015年2月から「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：清家篤 慶應義塾長）を開催し、同年6月に報告書を取りまとめた。

報告書において、地域における多様な雇用就業機会の確保については、地方公共団体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを全国に展開していくことが必要であるとされた。

## エ. 地域人づくり事業の実施

地域人づくり事業は、地域経済を活性化し、日本再興戦略による経済成長を確かなものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進することを趣旨とする事業である。

具体的には、雇用創出のために都道府県に造成している基金を積み増すことにより「地域人づくり事業」を創設し、地域における雇用の拡大及び処遇の改善のための事業を民間委託の手法により実施するものである。

この事業は、若者、女性、高齢者など一般の求職者を対象としており、高齢者のみを対象としたものではないが、この事業を活用して高齢者が活躍する機会を積極的に提供した地域の例としては、東京都板橋区、神戸市、松山市、名張市などがある<sup>1</sup>。なお、この事業は、平成27年度（一部自治体では平成28年度）に終了している。

---

<sup>1</sup> これらの自治体の事例については JILPT 資料シリーズ No. 182 を参照。

#### オ. 高年齢者雇用安定法の改正（平成 28 年）

第 190 回国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出された。

これは、少子高齢化の進展に伴い労働力人口が減少する中で、高齢者、女性等の就業促進や雇用継続等を図り、国民一人一人が活躍できる社会づくりを進めることが我が国の重要な課題となっている状況を踏まえ、高齢者が安心して働き続けられる環境の整備及び高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を行うとともに、子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備等を行うため、この法律案が提出されたものである。

この法律案には、失業等給付に係る保険料率の見直しや育児休業・介護休業等に係る制度の見直しなど、さまざまな内容が盛り込まれたが、高齢者雇用に関する内容としては、

① 高齢者の雇用が進展している状況を踏まえ、失業中のセーフティネットを確保するため、65 歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とすること

② 高齢者の希望に応じた多様な就業機会を確保するため、都道府県知事が指定する業種等について、シルバー人材センター等が行う有料の職業紹介事業及び労働者派遣事業に関し、業務の範囲を拡張することとともに、地方公共団体は、高年齢者の就業機会確保に係る計画を、地域の関係者から成る協議会の協議を経て策定することができることが盛り込まれた。

この法律案は、平成 28 年 3 月 29 日に成立し、一部の改正規定を除き、同年 4 月 1 日から施行されている（上記①は平成 29 年 4 月 1 日施行、上記②は平成 28 年 4 月 1 日施行）。

#### カ. 生涯現役促進地域連携事業の実施（平成 28 年度～）

厚生労働省は、改正高年齢者雇用安定法に基づき、地方自治体を中心となって設置された協議会等からの提案による高年齢者の就労促進に向けた事業（生涯現役促進地域連携事業）を平成28年度から開始している。

この事業を通じて、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組を支援し、先駆的なモデル地域の普及を図ることにより、多様な雇用・就業機会を創出していくことを目指している。

具体的には、厚生労働省が、高年齢者雇用安定法第 35 条第 1 項に定める協議会又はそれを構成する団体から、高年齢者雇用安定法第 34 条第 2 項第 3 号に定める「国が実施する高年齢者の雇用に資する事業」に係る事業構想（案）を募集し、企画競争方式により、高年齢者及び地域のニーズ等を踏まえた創意工夫のある事業構想を選定し、その事業の実施を委託している。

平成 30 年度までに全国 44 か所で事業が開始されている。

## 2. 調査研究の目的とヒアリングの内容

今回の調査研究は、JILPT 第4期プロジェクト研究の一環として、平成29年度に引き続き<sup>2</sup>、地域における高齢者の多様な雇用就業機会の確保について先行的な取組を行っている地方自治体にヒアリングを行い、他の地域で参考となるような好事例の収集を試みたものである。

具体的には、地域の関係者が一体的に取り組み、地域と高齢者双方の幅広いニーズに対応している事例をターゲットとするとの考え方に立ち、厚生労働省の協力を得て、生涯現役促進地域連携事業（以下「連携事業」という。）を実施している自治体等を対象に選定し、以下のような点を中心にヒアリングを実施した。

### ① 事業や取組の内容と成果

地域の課題をどのように認識し、地域の人材や資源をどのように活用しようとしているのか。また、就労の実現などの成果につながっているのか。

### ② 高齢者に対するアウトリーチ

高齢者に対する事業の周知や高齢者のニーズの把握をどのように行っているのか。

### ③ 地域のニーズの発掘

高齢者を雇用したいという地域のニーズはどこにあるのか。高齢者の就労先としてどのような分野を開拓しようとしているのか。

### ④ 関係機関の役割分担や連携

自治体やシルバー人材センターなど的高齢者の就労を推進する機関がどのように役割分担して、どのように連携しているのか。

---

<sup>2</sup> 平成29年度にヒアリングを実施した自治体は、柏市（千葉県）、鎌倉市（神奈川県）、松山市（愛媛県）、総社市（岡山県）、豊中市（大阪府）、福岡県、大阪府、大分県の1府2県5市である。なお、これらの自治体の事例についてはJILPT資料シリーズNo.198を参照。

## 第2節 各自治体等における取組の特色

本節では、平成30年度にヒアリングを行った7つの自治体（3市4県）について、地域における高齢者雇用の取組の概要と特色を示す。市レベルの取組、県レベルの取組の順に取り上げる。

なお、これら7つの自治体の事例の具体的な内容については、第2章～第8章で詳述する。

### 1. 山形市（山形県）

山形市では従来から若年者支援を中心に雇用対策に取り組んでいたが、平成28年度にシルバー人材センターが主導して検討した結果、「健康医療先進都市」を市政目標として掲げる山形市としても、高齢者が住み慣れた地域社会で活躍するとともに、経験や知識を後世代に引き継ぐことができる環境整備を行うことを目的として、連携事業に取り組むこととした。

具体的な取組としては、①相談窓口（よりあい茶屋）の開設、②「やまがた野菜・果物の広場」、③観光ガイド・指導員養成プログラムを行っている。

このうち、相談窓口については、平成29年度は103人に就業相談を実施したが、窓口の更なる活用を促すため、市の広報誌などでの周知の強化を予定している。

「やまがた野菜・果物の広場」については、遊休農地を活用した農園で技術指導を受けながら、高齢者が野菜（里芋、なす、きゅうり、トマトなど）の栽培を行うとともに、農園で栽培した野菜と近所の高齢者が持ち込んだ野菜を産直市で販売している。

観光ガイド等の養成については、市内での観光ガイドや体験農業等で活躍する指導員を養成するための養成講座がスタートしている。これについては、インバウンド向けの商品企画をする「おもてなし山形(株)」(2017年に発足した観光商品販売会社)の事業との連携を想定していることから、同社の事業が今後進展すれば、観光ガイドの就業など一定の成果が見込まれる。

山形市の取組は、シルバー人材センターが中心となって一定の成果を上げているが、地域の特色を活かした農業や観光の事業は更なる進展が期待されるところであり、今後の展開が注目される。

### 2. 袋井市（静岡県）

袋井市では、平成27～28年度に内閣府の地方創生交付金を用いた事業（高齢者就労の促進を含む諸問題についての基礎調査、基本構想の作成等）を実施しており、この後継となるものとして平成29年度から連携事業を実施している。市長公室総合戦略室が全体

を統括し、連携事業の担当とシルバー人材センターの担当を同一の課に変更するなど、組織として戦略的な対応を行っている。

平成 28 年度に実施した座談会（地元の企業等がメンバー）での議論を踏まえ、連携事業として、「大人の社会科見学」や「しごと体験」を実施するとともに、高齢者が働くことのできる仕事の切り出しを検討している。また、「ふくろい TaskAru（タスカル）ネットワーク」の構築にも取り組んでいる。

大人の社会科見学としごと体験は、トライアル雇用の手前のイメージであり、高齢者を就労に結びつけるためのスロープのようなものと考えられている。実際に高齢者のニーズもあり、平成 29 年度は 65 名が社会科見学に参加し、7 名が就職に結びついている。

ふくろい TaskAru（タスカル）ネットワークは、高齢者と企業を結ぶネットワークであり、このネットワークを利用して、大人の社会科見学やしごと体験を実施している。また、大人の社会科見学などを通じて、ふくろい TaskAru（タスカル）ネットワークという名称やロゴが地域に浸透し、高齢者就労の啓発に役立っている。

袋井市の取組は、市が組織的・戦略的に対応し、地域の関係者がネットワークを形成して、高齢者就労についての啓発を行い、就職に結びつけている点に特徴があり、今後の更なる進展が注目される。

### 3. 米子市（鳥取県）

米子市では、近年の人手不足の状況下で、シルバー人材センターが高齢者向けの仕事づくりに取り組んでおり、①温泉旅館での仲居の仕事のうち、部屋の清掃や食事の準備の補助業務を切り出して高齢者に従事してもらうことによって、仲居が接客に集中できるようになった事例や、②公園の草取りの仕事について、1日の勤務時間や1週間の勤務日数を減らしても可にすることによって高齢者の人手を確保した事例など、ワークシェアリングの成功事例をつくりだしていた。

米子市では、こうした成功事例を基盤として、人手不足かつ高齢者が活躍できる分野についてワークシェアリングのモデルをつくることを中核として、平成 29 年度から連携事業に取り組むこととなった。

具体的には、小売業、宿泊業、福祉分野などを重点分野として、①セミナー（高齢者の体験談、企業への仕事の切り出しの提案など）、②ワークショップ（企業が切り出した仕事の体験会）などを実施している。また、温泉旅館や公民館での事業の周知、ケーブルテレビやコミュニティーFMを活用した周知など、広報に工夫が見られる。高齢者の体験談を語るセミナーや仕事の体験会は、地元のテレビや新聞での反響も大きい。

米子市の取組は、①高齢者のための仕事の切り出しの成功事例をモデルとして事業を開始していること、②地域の課題の解決に向け、市の幹部とシルバー人材センターが事

業を強力に推進する体制ができていることなどに特徴があり、今後の事業の進展が注目される。

#### 4. 山梨県

平成 28 年度に山梨県が県内の高齢者と事業所を対象として就労に係る実態とニーズを調査したところ、仕事をしたい希望はあるが就職活動をしていない高齢者が多いことがわかった。このため、こうした高齢者をメインターゲットとして、高齢者によるワークシェアリングという新しい就労モデルを構築するという目標の下、連携事業を実施することとなり、柏市の事業に参画していた有識者を協議会の会長として招き、福祉部局、労働部局、農政部局などの関係者が連携して高齢者の就労支援に取り組んでいる。

連携事業においては、山梨の地域資源を活かし、農業（果樹栽培など）、観光（グリーンツーリズムなど）等を重点分野に設定している。

このうち、農業については、ぶどう栽培作業の一部を切り出して高齢者の団体にアウトソーシングする仕組みの構築に向けて大手酒類メーカーとの間で調整を行っている。また、観光については、通訳案内士のグループ（高齢者が多い）と農協観光が連携して、体験型観光のコーディネートや観光客の案内を行うことを計画している。いずれの取組も現時点ではスタート地点に立った段階であり、具体的な成果が出てくるのはこれからである。

山梨県における取組は、県内の就労の実態やニーズの把握、キーパーソンの存在、行政内外の円滑な連携、地域資源を活かした目標設定や事業の焦点の絞り方などに特徴があり、今後の事業の進展が注目される。

#### 5. 愛知県

愛知県においては、高齢者の就労を支援するため、県と（公財）愛知県労働協会、愛知労働局、ハローワーク等の関係機関が緊密に連携し、生涯現役就労サポートセンターにおける①個別相談、②セミナーや職場見学会、職場見学会、ミニ企業説明会の開催などを行っている。

連携事業の相談窓口は、県の産業労働関係のワンストップ窓口（あいち労働総合支援フロア）の中に置かれており、生涯現役就労サポートセンターを訪問した相談者がハローワークの支援を利用する場合でも円滑に案内できる体制になっている。生涯現役就労サポートセンターには、2名の相談員（キャリアコンサルタントと社会保険労務士）を配置し、「カルテ」を活用して職業相談と年金や保険の相談を行うなど、一人ひとりの高齢者のニーズに即した丁寧な相談を行っている。

セミナーでは、アンケートで把握した高齢者のニーズを踏まえ、年金やアンガーマネジメントをテーマに設定するなど、長年にわたりセミナー開催の実績がある（公財）愛知

県労働協会がそのノウハウを活かした工夫や改善を行っている。また、ミニ企業説明会で高齢者の反応がよかった企業に職場見学会や職場体験会の実施を働きかけるなど、高齢者を就労につなげるための工夫が見られる。

愛知県における取組は、ワンストップ窓口における丁寧な相談、(公財)愛知県労働協会のノウハウを活かしたセミナーや職場見学会の開催、関係機関による緊密な連携などに特徴があり、今後の事業の更なる進展が注目される。

## 6. 富山県

富山県においては、平成24年度からシニア専門人材バンクを開設して成果を上げているが、連携事業については、シニア専門人材バンクと連携し、高齢者の就労支援を更に強化する取組として位置づけて、平成29年度から実施している。

具体的には、シニア専門人材バンクに自ら求職登録する高齢者が不足しているため、連携事業を活用して新規求職者の掘り起こしを行っている。また、企業に対しては、高齢者が担うことのできる業務の切り出しをお願いしている。

求職者の掘り起こしに当たっては、アクティブなシニアをターゲットとして、老人クラブや民生委員の会合、ゲートボール大会などの各種イベントに出向くなど、戦略的なアプローチを行っている。こうした取組を通じて効果的なアプローチ方法が見出されることが期待される。

また、ライフプランセミナー、合同企業説明会、シニアインターンシップ、好事例集の作成などを行っている。

富山県における取組は、既に成果を上げているシニア専門人材バンクに新たな事業を組み込んで実施している点に特徴があるが、スタートラインに立った段階にある事業も多いことから、今後の展開が注目される。

## 7. 徳島県

徳島県では、全国より早く少子高齢化が進行し、就業者数の減少と労働力不足が見られる中で、特に高齢化が顕著な「農業」、観光客増加による需要増が見込まれる「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」などを重点分野として、徳島県シルバー人材センター連合会が中心となって、連携事業を実施している。

具体的な事業としては、①情報誌の発行（高齢者向け・企業向け）、②総合窓口での相談、③セミナー（高齢者向け・企業向け）、④職場体験、④農業に対する労働力サポートモデル事業、⑤廃校小学校活用によるモデル事業などを実施している。

情報誌は、高齢者が働く事業所やいきいき働く高齢者の事例などをわかりやすく掲載したものを年2回発行し、幅広く配布している。情報誌への掲載を希望する事業所も増え、高齢者からも好評である。

セミナーは、ライフプランや健康をテーマにしたものが好評である。また、介護食の調理講習のニーズが高く、受講後の就労につながるケースも出ている。

農業に対する労働力サポートモデル事業では、農業経験のない高齢者を対象とした農作業マニュアルの作成や作業体験、農業の就労希望者と農家のマッチングなどを行っている。廃校小学校活用によるモデル事業は、高齢者が中心となって廃校小学校を活用した宿泊施設を運営するとともに、観光サービスの担い手を育成する事業であるが、宿泊施設の整備が遅れているため、本格的な始動はこれからである。

徳島県の取組は、徳島県シルバー人材センター連合会が中心となって、広報やセミナーなど成果を上げているが、地域の特色を活かした農業や観光の事業は更なる進展が期待されるところであり、今後の展開が注目される。

## 第2章 山形市(山形県)の事例

本稿では山形市(山形県)の事例を紹介する<sup>3</sup>。

山形市の連携事業は農業、観光業を重点分野として2017年度にスタートした。

山形市では市の雇用対策が若年層支援を中心に講じられてきた経緯があり、連携事業については同市シルバー人材センターの理事長の強い意向と事業原案の提案により応募が実現された。連携事業が始まってからは市とシルバー人材センターが連携し、「よりあい茶屋(カフェ)の運営と、山形の「人情」、「歴史」、「文化」、「農産物」を生かした取組を行っている。

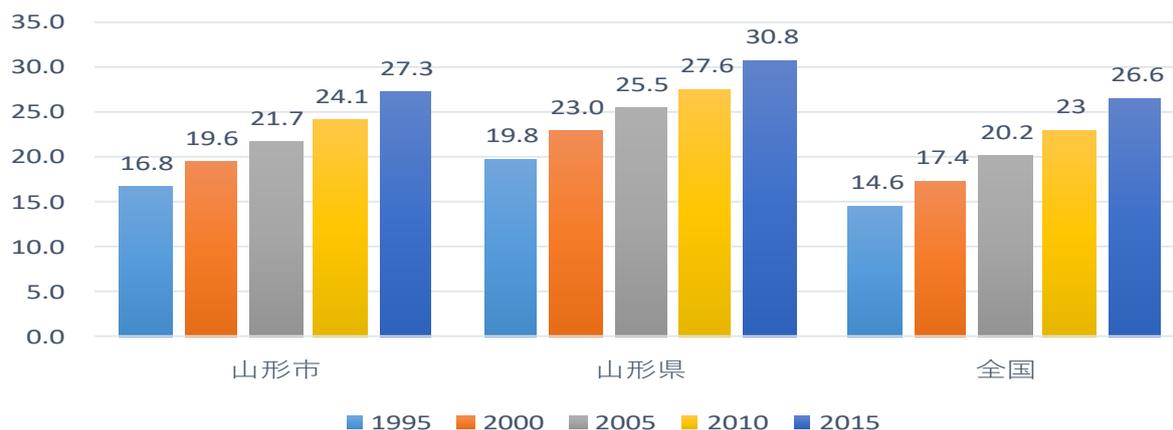
本章の構成は、まず第1節で山形市の高齢化の進展、労働市場の実態を概観し、次に、第2節で連携事業の概要と特徴的な取組を紹介する。最後に、第3節でまとめを行う。

### 第1節 地域のすがた

本節では、山形市の高齢化の進展、労働市場の実態を概観する。

まず、山形市の高齢化率は1995年の16.8%から2015年の27.3%へと20年間で10ポイント以上の上昇を見せている。山形県の平均高齢化率を下回っているが、全国平均に比べるとやや高い水準にある(図表2-1)。

図表 2-1 高齢化率の推移

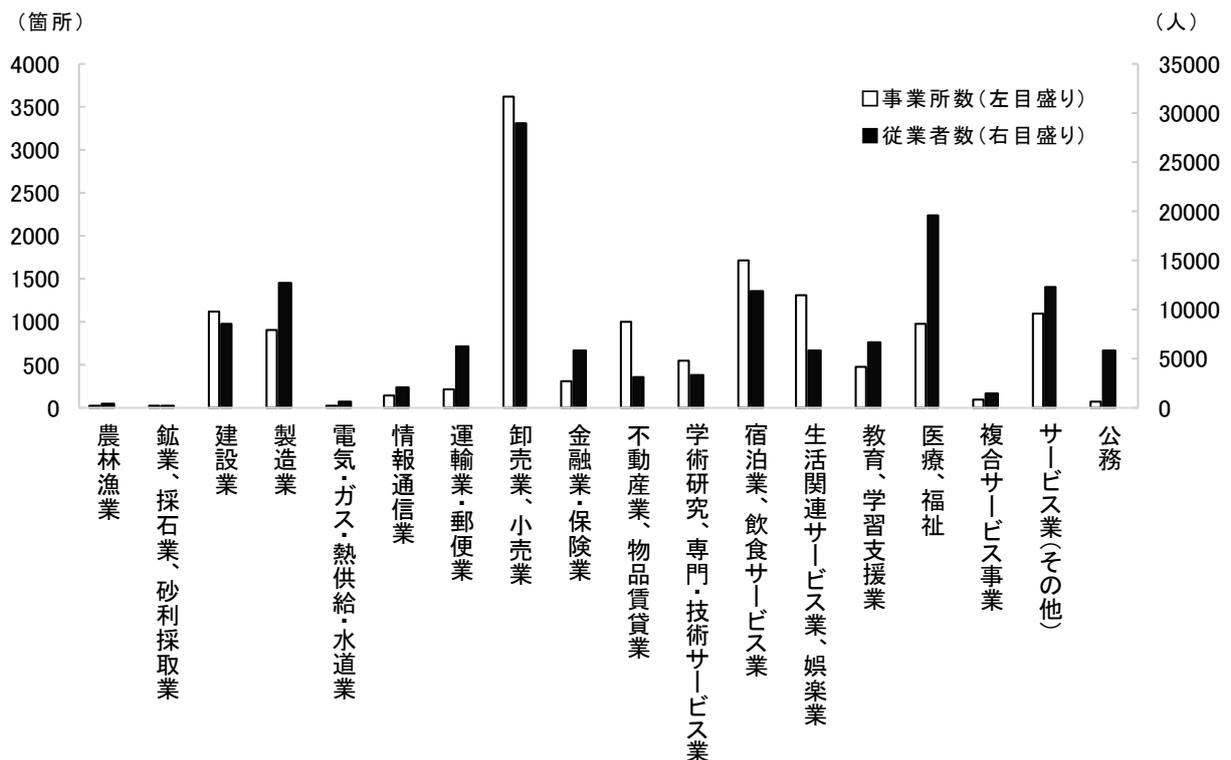


出所：総務省『国勢調査(時系列データ)』を元に筆者作成。

<sup>3</sup> 本稿は2018年4月19日に実施された山形市のヒアリング調査を元に作成されている。ヒアリング調査では山形市商工観光部雇用創出課の鈴木宏明氏、山口圭介氏、やまがた生涯現役促進地域連携事業協議会の有川幹信氏、岡村妙氏にご協力をいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。

労働市場をみる。2014年現在の山形市の事業所数は13,804事業所で、従業者数は137,192人である。産業別にみると、事業所数が多い産業は卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、建設業等で、従業者数が多い産業は卸売業・小売業、医療・福祉、製造業、サービス業、宿泊業・飲食サービス業等である(図表2-2)。

図表 2-2 山形市の産業別事業所数と従業者数(2014年)



出所：総務省「平成26年経済センサス基礎調査」を元に筆者作成。

## 第2節 生涯現役促進地域連携事業の概要

### 1. 事業の概要

主な取組は以下の通りである。

#### (1) 相談窓口設置事業（よりあい茶屋）

高齢者の就業マッチングのため、ワンストップ相談窓口を常設し、高齢者向けの就職セミナーと事業所向けの説明会等を実施する。

#### (2) 野菜・果物の広場(やまがた)

遊休農地を活用し、高齢者が野菜等の栽培に取り組むとともに、農園で収穫した野菜等の産直市を開催する。

## (3) 観光ガイド・指導員養成プログラム

市内での観光ガイドや、体験農業等で活躍する指導員の養成のために、講演会や養成講座を開催する。

協議会の構成員は図表 2-3 の通りである。市(雇用創出課と長寿支援課)とシルバー人材センター、商工会議所、ボランティアを希望する高齢者のために社会福祉協議会、地元金融部門としては山形銀行が入っている。

図表 2-3 山形県生涯現役促進地域連携事業推進協議会の構成員

会 員	構 成 員	
山形市	副市長	会長
山形市	商工観光部長	副会長
山形市	福祉推進部長	
山形商工会議所	理事	
社会福祉法人 山形市社会福祉協議会	常務理事	
公益社団法人 山形市シルバー人材センター	理事長	
公益社団法人 山形市シルバー人材センター	常務理事兼事務局長	事務局長
株式会社山形銀行 山形市役所支店	支店長	

出所：ヒアリング当日配布資料。

## 2. 特徴的な取組

## (1) 相談窓口設置事業(よりあい茶屋)(図表 2-4)

「気軽に入り、自由にお茶を飲みながら、就業相談ができる」をコンセプトに、よりあい茶屋という名のワンストップでの相談ができる就業相談常設窓口(ワンストップ窓口)を開設している。ここは連携事業の協議会の事務所も兼ねており、後述の産直市もよりあい茶屋の中で開催されている。

窓口では、高齢者の求職希望がフルタイム就業、パートタイム就業、ボランティアによる社会貢献など多様化している現状に着目し、適宜個人相談に応じている。具体的には、ハローワーク、山形市シルバー人材センター、山形市社会福祉協議会と連携し、フルタイム就業を望む人をハローワークに、パートタイム就業を望む人をシルバー人材センターにつなげマッチングを行う。また、農業に興味があり、農園で働きたい人は(2)のよりあい農園に紹介するとともに、産直市の出展者の募集紹介も行う。

窓口では高齢者向けのセミナーを年 2 回程度開催し、就業状況、求職状況等の情報提供を行う。事業所向けの高齢者雇用・就業に関する説明会も年 1 回開催予定である。

なお、窓口での就業相談者の開拓のため、シルバー人材センターのネットワークを活用したり、市報に関連記事を掲載したり、社会福祉協議会、保健所、公民館、山形銀行店舗等にチラシ・ポスターを配布したりすること等を通じて事業周知に力を入れている。産直市でも高齢者が比較的立ち入りやすい場所という利点を生かして就業相談につなげている。より多くの高齢者を就業相談につなげるべく、産直市で働いているボランティアたちによる明るい雰囲気づくりに細心の注意を払っている。

就業相談窓口事業では、2017年度に103人の就業相談者が訪れている。その約8割は就業中で転職希望者である。103人のうち、16人(15.6%)はハローワーク、シルバー人材センターの紹介等を経て就職等に至っている。

就職等に至った16人の内訳を見ると、シルバー人材センター経由で就業したのが10人、ハローワーク経由で就職したのが6人である。6人の仕事内容としては運送業、調理補助、介護等である。雇用形態はほとんどがフルタイムに近いパートである。小売業と飲食業で2回企業説明会が実施された。

図表 2-4 やまがた生涯現役促進地域連携事業協議会(よりあい茶屋)



出所：やまがた生涯現役促進地域連携事業ホームページ(<https://yamagata-geneki.jp/access/>)。

## (2) 野菜・果物の広場(やまがた)

高齢者が山形市ならではの伝統野菜、ブランド野菜を産直施設で販売したり、シルバー農園(よりあい農園)で栽培したりすることができる環境づくりに取り組んでいる。

シルバー農園では、高齢の農業ボランティアを募って、地域住民から無償で提供された遊休農地を活用して里芋、なす、キュウリ、トマト、ミニトマト、カボチャ、スイカ、サツマイモ、シシトウ、唐辛子、枝豆等の栽培を行っている。

調査時点(2018年5月)で7名の農業ボランティアが集められている。6月から8月にかけての暑い時期には毎日の水やりが必要なので、1日一人ずつ当番制で行うことで一人あたりちょうど週1回で済む。一方、収穫は当番制ではなく、ボランティアみんなで行う。

農業ボランティアを募るに当たり、事業宣伝のチラシに写真を掲載したり、仕事内容が伝わりやすいように就業スケジュールの細分化や明確化を図ったりするなど、細部にわたる工夫を行っている。現に働いている高齢者だけではなく、協議会の会員である社会福祉協議会から引きこもりの状態であった高齢者を紹介される等無業者からの掘り起しも行うなど農業ボランティアの開拓にも乗り出している。これらの取組を通じ、農業ボランティアの高齢者を多様な形で就業につなげることが期待されている。ちなみに、農園での農業指導は地域住民の好意により無償で提供されている。

産直施設では農園で作られたものや高齢者が自宅等で収穫した野菜を販売する産直市が開催されている。販売される野菜を使ったレシピの紹介やその場での惣菜の調理、試食なども行われ、高齢者からは食べてもらって美味しいと言われやりがいを実感しているという声も上がっている。

## (3) 観光ガイド・指導員養成プログラム

山形 DMC<sup>4</sup>と連携して観光地や街中において活躍する観光ガイドと、体験農業等の旅行商品において活躍する指導員等の養成を行っている。

同プログラムでは観光ガイドや体験農業の指導員を希望する高齢者を対象に、もっている知識、経験の観光客への伝え方や、さらに必要な知識等の習得を目的に、観光ガイド・指導員養成講座を年4回の継続講座として開催している。また、よりあい茶屋に来る高齢者に観光ガイドに興味を持ってもらうため、講演会を開催して現役の観光ガイドに業務内容や体験談の話をしてもらうこともある。

2017年度の養成講座では山形 DMC の紹介や山形市内の観光に関する団体の実情紹介、そして山形市が描く観光に対するビジョンと現状の紹介等が行われ、受講者は延べ63

<sup>4</sup> 山形 DMC (Destination Management Company) は、山形市、上山市、天童市の三市が連携して、地域観光に関する取組を一括管理し、着地型観光を推進するための観光商品販売会社である。

人となったが、そのうち、全講座を受講した人が 11 人である。受講者の 6 割が山形市内の各観光協会のボランティアガイドの経歴があるなど経験者が多いことから観光の知識についての伝授はなく、これから先は接客マナー、観光客の接し方、ノウハウ等の講座が行われる予定であるという。なお、この 6 割の受講者はボランティアガイド協会を通じて声をかけてもらっている。2018 年度は山形 DMC と連携してこれらの受講者を就業につなげるのが目標である。

### 第 3 節 まとめ

山形市は、市とシルバー人材センターが連携して就業相談者の開拓や地域の特色を生かした農業、観光事業への取組等を行い、一定の成果をあげている。

新聞等地元媒体やシルバー人材センターのネットワーク、産直市等の活用を通じて窓口相談を増やし、農業分野については、コーディネーター役のシルバー人材センターのネットワークにより農業指導、農地提供等で個人の協力が得られていることが大きい。また、就業スケジュールの明示、写真掲載等周知チラシの工夫、比較的軽量の農作物の選定など先行事例における好取組と類似の取組も効果を上げている。

観光分野については、山形 DMC の商品開発に負うところが大きく、これからの展開が注目される。現時点では観光ガイド、指導員の育成教育に徹しているが、講座の卒業生にはまずボランティアガイドをやってもらい、その経験を生かして就業につなげるというビジョンが描かれている。

全国的な課題である介護、保育等福祉分野における人手不足の問題は、山形市においても存在している。よって、高齢者の就労先として、農業、観光以外にこれらの福祉分野も期待されているが、高齢者の多くは就労意欲こそ高いものの、体力面の限界等を理由にこれらの職種での就労を望んでいないのが現状である。このミスマッチをいかに解消していくかが今後の課題となる。