

## 第9章 地方自治体における高齢者の就労支援の取組

昨年度から連携事業に取り組む地方自治体を中心にヒアリングを行ってきたが<sup>18</sup>、2年間で15の自治体の事例が出そろった。これらの事例を抽象化、普遍化してその中から特効薬的な取組や必須項目を抽出するのは難しいことであると昨年度の報告書（資料シリーズ198。以下「前作」と称す。）の最終章にも記したところであるが、今般、一覧化と掘り下げを試みる。

具体的には、前作に掲げた研究、調査の目的を踏まえ、①取組の対象となる高齢者と周知方法、②高齢者の発掘（高齢者にとってのゲートウェイ）、③地域の特色（資源、課題等）、④就労機会の発掘（コーディネーターの働きかけ）、の視点から整理を行った。

### 第1節 各自治体の取組

#### 1. 取組の対象となる高齢者と周知方法

##### (1) ターゲットとなる高齢者

前作で地方自治体における高齢者活性化の取組の嚆矢的存在として、千葉県柏市が平成21年度から25年度にかけて行った「生きがい就労事業」を紹介したが、この取組においては、東京大学高齢社会総合研究機構がコーディネーター役として、セミナー等を通じて地域の高齢者のニーズを把握した上で、関係機関の協力を得ながら就労機会を発掘している。

ここでターゲットとされたのは、職業生活からの引退時期を迎える高齢者で、その就労ニーズに沿うような形で、休耕地を農地として確保したり、関連施設等に対する保育補助や介護補助の業務の切り出しの働きかけなどを通じて、就労機会創出につなげている。

連携事業を実施する15の自治体についてみると、殆どの自治体は、生計を支える目的で就労に対する緊要度の高い層よりは、健康、生きがいのために、いい機会があれば働こうという層をターゲットとしているようである（図表9-1 ①）。後述するように、近年労働市場が逼迫し、多くの業種で人手不足感が高まる中、一部自治体においては、介護、小売、飲食業等における人手不足解消と高齢者の就労促進を同時に達成しようと、就労意欲の高くない層まで掘り起こそうとする動きもみられるところであるが、収入確保への緊要度が高くなく、2で述べるように、「いい仕事があれば（就労することも考える。）」という意識を持つ高齢者という点が共通することから、これも生きがいの就労の範疇と考えてよいだろう。

<sup>18</sup> ヒアリング内容には当該事業以外のものも含まれている。

豊中市については、生きがいの就労以外に生計維持的就労者の支援（図表 9-1 ②）まで範囲を広げているが、こちらは同市の中に経済的困難を感じる高齢者が一定数いることから、生きがいの就労の成功例のひとつである農業分野への就労促進等の外に、これらの者を対象に内職的作業の開拓、内職説明会等の対策を実施しており、地域の事情によってはターゲットとなる層が拡大するケースもあるといえるだろう。

いくつかの自治体では、事前に調査を行い、高齢者のニーズを予め把握した上で、ターゲットを絞っていた。高齢者を効率よく就労に結びつける上で意義のあるプロセスになっている。

## (2) 周知方法

ターゲットとなる高齢者に次節に述べるゲートウェイに関する情報を伝えるのが主目的であり、高齢者の利用する媒体や施設等に着眼して周知しているケースが多い。

具体的には、市の広報誌、新聞（折り込み）広告、図書館、公民館等へのチラシの配布等が典型例といえるが、高齢者ならではということで、金融機関（老齢年金の振込先）や温泉施設まで対象を広げている例もあった。さらに、老人クラブやゲートボール大会、地域の事情に詳しい民生委員の会合まで足を伸ばして直接呼びかけている事例もあった。

利用媒体の中にはケーブルテレビやコミュニティ FM 等を活用している例もあった。高齢者は活字媒体に慣れているため（テロップの類は反応が間に合わないという声もあった。）、記事、広告等が中心であるが、スマホ等 IT 機器（それ自体も当然進化する）を使いこなす世代が高齢者になったときには周知方法も変わっていくものと思われる。

## 2. 高齢者の発掘（高齢者にとってのゲートウェイ）

1 (2) の取組によって情報を得た高齢者のゲートウェイとなるのが、各種ワンストップセンターやセミナーである。多くの地域で主役となっている生きがいの就労のターゲットとなる高齢者層は、おもしろい仕事や自分に合った仕事があれば就労してもいい、といった意識を持っている層であることから、高齢者の意識そのものに働きかけ、地域資源等と結びついた就労機会をおもしろいもの、自分にもできるものとして認識してもらうことは、就労の実現に向けて大きな推進力となる。

### (1) ワンストップセンター

図表 9-1 の中では、ワンストップセンターを①選択型、②集中型として分類している。①の「選択型」は、相談機能のみならずハローワーク、シルバー人材センター等の職員が配置されていたり、窓口や出張所等が近接されていたりすることで、来所した

高齢者が、雇用、シルバー人材センターでの就労、ボランティア等、様々な進路を選択し、さらにその選択の具体化ができるような機能を持つものである。

②の「集中型」は、就労目的の来所者のみならず、例えば生活支援等の様々な相談に来た高齢者も、適当であると考えられる場合には就労に誘導するような機能を有するワンストップセンターで、様々な目的の来所者を就労に集中させる側面があるということからこのように称している。

## (2) セミナー

セミナーに関しては、一般的な「啓発型セミナー」を③、特定の業種、企業等具体的な就労につながると考えられるものを「専門型セミナー」④として分類している。後述するように、③では、高齢期の生活をテーマとして、思いの外費用がかかることから所得確保の必要性を説き、就労に目を向けさせようとするものから、健康確保や生きがいの獲得につながるとの視点から就労を推奨するものなど様々である。

④の「専門型」は、主として就労に直接必要となる専門知識等を付与しようとするものである。実技体験もこの範疇に整理でき、小売業におけるレジ打ち体験や農業研修などの例も含まれる。さらに、個別企業等への就職を念頭におくという意味では、仕事説明会、職場体験、企業訪問などもここに分類している。

## (3) 高齢者を就労機会につなげる取組

高齢者にとってのゲートウェイをワンストップセンターとセミナーに大きく分類してみたが、4でも示すように、高齢者のニーズと地域の就労機会との間にある隔たりを埋めるための取組を、就労機会を高齢者のニーズにあった形にする方向と高齢者自身の意識、関心を就労の現場に向けさせるという2つの方向に分類した場合、その後者については、ここでみてきたゲートウェイの中にそのような機能が具体的に盛り込まれ、なんらかの情報を得てゲートウェイにやってきた高齢者の関心を一気に高めることを可能にすることが求められる。

ワンストップセンターについては、前作で指摘したように<sup>19</sup>、そのきめ細かな相談機能を通じて、就労に関心はあるものの、自分自身が具体的に何ができるかわからないためにハローワークやシルバー人材センターへ足が向かないといった高齢者を引きつけ、就労への橋渡し役を果たしているケースが多い。

セミナーについては、落語会等をセットにしたものもあるなど実に多岐にわたっているが以下のように分類が可能であろう。

<sup>19</sup> 第10章第4節「ワンストップセンターの役割」

## ①就労そのものに対する考え方を变えるもの

健康維持や生きがいを得るとの視点で就労の意義を説くもの、老後に必要な資金額の高さを指摘し、収入を得ることの必要性を説くもの等がある。

これらは「就労観」そのものを変えて、働くことの必要性や意義をある意味で絶対的なものとして位置づけている感さえあるが、個々の高齢者のおかれている経済状況や健康状態等によってその反応等も異なってくると考えられる。

## ②過去の地位、業績等からの脱却を促すもの

定年等を迎えた高齢者の一定数は、現役時代にある程度の地位や業績を残し、経験や能力を保持していると自覚していると思われるが、それが仮に企業内特殊能力といわれるような汎用性に乏しいものであれば、それをそのまま生かせる就労の場は決して多くないのが現実の姿であろう。

そのような能力、経験を汎用性あるものに高められるよう、現役時代から能力開発に努めることが望まれるが（評価制度や資格制度の充実も必要である。）、それを実現できなかった高齢者については、そのような経験や能力に対するこだわりを払拭することも、いい仕事があれば働こうと考える中で、「いい仕事」の範囲を広げる（ハードルを下げる）ことにつながり、就労への距離感を縮小させる効果があるのではないか。

## ③高齢者の強みを自覚させるもの

前作でも指摘をしたが<sup>20</sup>、小売り関係で高齢者の就労がうまくいっているケースでは、高齢者のコミュニケーション力や誠実さ、時間に対する柔軟さ等が評価され就労につながっていた。具体的にはそれら高齢者の特色が、高齢者向けサービスの提供者として、早朝時間帯や短い時間のシフト勤務要員として、うまく活かされていた。

このような高齢者ならではの強みを理解することは、高齢者活用に必ずしも関心の高くない企業にとっても求められるものであるが、高齢者自らがその強みを理解し自信を得ることは、就労機会に対する関心領域の拡大につながり、就労機会を得られる可能性が高まるであろう。

## ④知識、技術等を付与するもの

図表 9-1 中の「④専門型セミナー」が該当するものである。簡単な仕事、作業を経験することによって就労への抵抗感をやわらげるものから、一定程度の専門知識を

<sup>20</sup> 第 10 章第 3 節「高齢者ならではの強み」

付与することによって、就労を具体化させようとするものまでレベルは様々である。知識や技能がないことに由来する就労への抵抗感や、きつそう、難しそうといった固定観念等を払拭するのに役立っており、就労への関心が高まってきた高齢者の決断を促す意味から非常に重要なものと言える。

これらの取組によって、高齢者と就労機会の間にあるギャップが、高齢者が歩み寄る方向で埋められていくわけであるが、第2節でも述べるように、短時間、体力的負担が小さい等、高齢者特有の事情、ニーズに合わせる方向で就労機会を発掘、創出することは、どのような状況下にあったとしても（収入を得る緊要度の高い高齢者が増加し、「いい仕事、自分にあった仕事」などの注文を出さなくなったとしても）、看過することの許されないポイントである。

### 3. 地域の特徴（資源、ニーズ等）

地域の特徴として整理された事項は、高齢者の就労機会発掘の可能性そのものであるといっても過言ではないが、観光資源や地場産品がどこの地域にでもあるわけではなく、高齢者の就労機会発掘を契機に地域資源の発掘、創出に取り組む例もみられた。

また、地方都市を中心に、一部の業種に人手不足感がある一方で、生活水準が一定以上のレベルにあり就労意欲が必ずしも高くない高齢者が多いという話も各地で聞かれた。この点については、大都市圏周辺で経済的に恵まれた高齢者ばかりが居住しているわけではないという地域もみられた。

地方都市共通の課題である耕作放棄地の再生と高齢者の就労を結びつけようという取組も少なくないが、こうしたエリアに居住する高齢者は、生活する上で困っているわけではなく、概して就労への意欲は高くないといった面もあるようである。

### 4. 就労機会の発掘等（コーディネーターの取組）

前述したように高齢者のニーズと地域資源等に由来する地域の就労機会との間には隔たりがあるのが通常であり、高齢者の就労、社会参加を実現させるためには、そのギャップを埋めるための取組が必要となってくる。2（3）では、これらの取組を、就労機会を高齢者のニーズにあった形にする方向の取組と高齢者自身の意識、関心を就労の現場に向けさせる方向の取組に分類したが、現実には双方向の取組が一体となって、高齢者の就労が実現している場合が多い。前者は柏市の例で顕著であったが、コーディネーターの手腕が発揮される場面でもある。

表の中では、①個別の企業等に対する働きかけ、②一般的な周知啓発等に分けて整理している。

## (1) 就労機会を高齢者のニーズに合わせる取組

高齢者は、多くの自治体で指摘されているように、短時間、体力的な負担が少ない働き方を重視している。このような高齢者のニーズにあった働き方ができる機会の発掘、創出が就労の実現につながる。

また、高齢者に仕事を任せることに抵抗を感じている事業主も多いが、こうした事業主に対し高齢者ならではの強みについて理解を促すことも、就労機会を発掘、創出する上で必要である。

### ①業務の切出し

柏市の初期の事例（「生きがい就労事業」）は高齢者のニーズにあった形で就労機会を発掘、創出し、成果につなげている。

具体的には、介護施設に対しては、有資格者の行う介護業務に付随する資格を必要としない業務の切出しを、保育施設に対しても同様に、有資格者にしかできない業務以外の業務の切出しを働きかけ、これら切り出した業務に、短時間で比較的軽易な作業ならば参加できるかも知れないとする高齢者を就労させている。

これらの取組は、有資格者がその資格を必要とする業務に専念できるなどの効果ももたらしており、WIN-WINの関係になっている。

同様の例として、自動車の整備工が、洗車や納車の業務にまで従事していたものを、その部分を切り離して高齢者に任せるようにしたところ、本来の整備業務に集中できるようになり、効率が上がった（福岡県）とされているものがある。

また、温泉地の宿泊施設において、高齢者が清掃や食事準備の補助的業務に従事することによって、仲居が接客に集中できるようになったという成果も報告されている（米子市）。

これらは、業務の切出しによって、短時間化、集中化等を実現し、高齢者の就労可能性を高める一方で、前述のように有資格者が本体業務に集中、専念できるという効果をもたらしている。介護関連業務で有資格者が周辺業務に従事することによって負担が増大している実態<sup>21</sup>等に鑑みれば、今後も様々な分野で有資格者の周辺業務という切り口で業務を発掘する余地があるのではないか。

### ②ワークシェアリング

ひとつの業務に複数の高齢者が交替で従事するようなケースもみられた。ワークシェアリングの考え方そのものであるが、高齢者は短時間指向があり、それを踏まえた理にかなった就労方法である。そもそもは少ない仕事を分け合うことによっ

<sup>21</sup> 資料シリーズ190「介護人材を活かす取組」等

て、より多くの者の就労を実現しようという考え方であるが、短時間就労であるということによって、体力等の面で不安を抱え、短時間での就労を希望する高齢者の参加を可能にしている面がある。

農作業関係では、水まき等の作業を複数人で担当することによって1人あたりの就労日数を減らしたことによって高齢者が集まったケース（山形市）がみられたほか、10人近い人数でチームを編成することによって、一人ひとりが個々の作物に関わる時間を減らす一方で、複数の作物の栽培を可能とし、農作業の通年化に取り組んでいるケース（山梨県）もあった。

### ③作業負担の軽減

体力面で様々な課題を抱える高齢者にとって、作業負担を軽減することの効果は大きい。農作業関係では、本格的な耕作放棄地の回復を図るためには耕作機械の運転等の有資格者等を必要とし、高齢者に限らず人材の確保は困難な状況であったが、農作物の軽量化等によって作業負担そのものを軽減し、高齢者の就労につなげようとする動きも見られた。具体的には、白菜のような大型野菜とキュウリやトマトなどの小型の野菜では収穫に要する労力が異なり、桃、ぶどうなどの果樹になればさらに軽減化されるとのことで、そうした方向で農作物を選定しているケースがあった（松山市、山形市等）。

このような中で、ぶどう栽培を大人数の高齢者で担おうとするプロジェクトの検討が進められていた。働き手の確保しやすさという点から高齢者が多数居住する都市近郊に場所を設定し、さらに高齢者に向いている、長期の熟練や経験を必要としない、等の観点から作業を切り出すなど入念な準備をしておき、人手の確保までは順調に進められていた。

なお、同じコーディネーターの手がけた桃の栽培については、作業の切出し等入念な事前準備をしたにもかかわらず高齢者が集まらず、高齢者の意向、ニーズのより綿密な調査、高齢者へのわかりやすい周知等の必要性も明らかになっている（山梨県）。

## (2) 高齢者の意識改革につながる取組との関係

既に述べたように、生きがいの就労のターゲットとなる高齢者層は、おもしろい仕事や自分に合った仕事があれば就労してもいい、といった意識を持っている層であることから、その意識と現実の就労機会とのギャップを埋める必要がある。コーディネーターの働きかけによって、短時間で体力的負担も比較的軽易な作業、業務を切出し、就労機会が発掘、創出されたとしても、高齢者自身が就労機会をおもしろいもの、自分にもできそうなものとして認識しなければ、マッチングには至ら

ない。このことから、ゲートウェイとなるワンストップセンターやセミナーを通じて、高齢者の就労に対する意識が変わることの意義は大きく、就労につながる可能性を拡大すると言えるであろう。

すなわち、コーディネーターの取組を一層効果的なものとするためにも、自治体等を中心とした高齢者の発掘、ゲートウェイの設定については、地域の高齢者の就労に対する意識、ニーズを的確に把握した上で、戦略的に取組む必要があると言えるのではないかと。

なお、この場合、企業説明会、職場体験等の設定に当たり、コーディネーターの持つ情報やネットワークが必要となることは言うまでもない。

## 第2節 高齢者就労のこれから（中長期的に見た高齢者の就労）

高齢者を取りまく労働市場の動向について予測することが困難であることは言うまでも無いが、視野に入れておくべき点を何点か指摘しておきたい。

### 1. 需要サイドの変化

高齢者に対する需要は様々な要因で変動することから、具体的な変化やその影響等を考えるのは困難であるが、いくつか指摘をしておきたい。

#### (1) AI等テクノロジーの進化と外国人材

##### ①AI等テクノロジー

AI等の発展によりどの程度の労働者が影響を受けるかについては、様々な推計が出されているが、個々の職種がどのような知識、技能を必要としているかによってその割合や可能性も異なってくるようである。人手を必要とする業務であるかどうかは目安のひとつとなり得るかも知れない。

##### ②外国人材

人手の足りない産業分野に、一定の要件を満たす外国人材が増大するとすれば、高齢者との代替関係が生じる可能性は否定できないかも知れない。外国人が短時間で就労することは制度上あまりないかも知れないが、介護、宿泊、農業、外食などの分野では業務の切出しをはじめとした高齢者のニーズに合わせる方向での取組が進んできており、これらは高齢者の就労可能性を広げるという意味で意義深いものであり、外国人材の導入によってそのような取組が後退することは好ましいことではない。



## (2) 労働力率

JILPT が 2019 年に行った 2040 年の労働力需給推計では、政策効果と経済成長によって女性や高齢者を中心に労働力確保が実現した場合、65～69 歳層の労働力率は大幅に増加することとなっており、労働力確保のためには高齢者の雇用の一層の進展が不可欠の前提となっている。男性で見た場合、2017 年と 2040 年では労働力率が 5 割台半ばから 7 割近い水準にまで上がっている。

実現に向けては、より多くの高齢者が働けるための環境整備が必要になり、高齢者の戦力化に向けた取組が一層重要なものとなる。

## (3) 出生数

人口ピラミッドや時系列の出生数をみれば明らかであるが、1990 年代は合計特殊出生率が低下を続ける中、出生数は比較的安定していた。これは団塊ジュニアとよばれる世代とその上の比較的人数の多い世代が出産適齢期にあったことが大きい。2000 年以降は、出生率が回復傾向にあるものの、親となる世代の人口が減り始めているため、出生数も減少傾向にある。

これらの世代が労働市場に出てくる 2020 年代は若年労働者の新規参入が年ごとに減り続けていくことが確実で、高齢者に対する需要が増大する可能性が大きい。

## 1. 供給サイドの変化

### (1) 高齢者の就業状況と経済事情

JILPT の調査で高齢者の就労状況や就労理由、動機をみると、年金額や保有資産額（世帯貯蓄額）と密接にかかわっている<sup>22</sup>。就労状況については、年金額や資産額が低い層ほど高くなっており、また就労理由を「生きがい、健康のため」と「生計を維持するため」とで比較すると、同様に年金額、資産額が低い層ほど「生計維持」が多く、これらが増大するほど「生きがい、健康のため」に就労するとする層が増えている。

### (2) 将来世代の動向

JILPT の生涯賃金推計をみると、大卒男子で顕著であるが 2009 年秋のリーマンショックを境に激減し、その後の伸びが鈍化しており、減少前の水準には回復していない。すなわち、リーマンショックを境に、収入の面からは資産形成の困難度が高まったと言える。

<sup>22</sup> 浅尾(2017)「65歳以降の雇用・就業を考える」(「人口減少社会における高齢者雇用」(JILPT 編)第3章)

また、いわゆるバブル経済崩壊後 10 年程度と前述のリーマンショック後数年は新規学卒者の正社員としての就職が困難な時代であり、ワーキングプアと言われるような賃金水準の低い者の比率の高い世代を生み出した。

正社員として職業人生を送っている層はもとよりそうでない層にいたってはより一層資産形成の困難さが増すことから、これらの世代が高齢者となる頃には、現時点での高齢者層と資産保有状況も大きく変化している可能性もある。

このような中、高齢者の意識と就労機会とのギャップが、高齢者が就労機会に歩み寄るような方向で埋まっていくことも考えられるところであるが、短時間、体力的負担が軽易など、高齢者のニーズ、事情に配慮した形で就労機会を高齢者に合わせていくという考え方は、高齢者が健康に働ける、働くことによって健康寿命の延伸につながるといった社会のあるべき姿を実現するための前提となるものであり、需給事情がどのように変わっても、決してないがしろにされてはならない点であることを指摘しておきたい。

図表9-1 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生きがいの創出 ②生計的就業	高齢者の発掘(高齢者にとってのゲートウェイ) 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)	就業機会の発掘等 (コーディネーターの取組) ①個別発掘型 ②一般啓発型
<p><b>柏市</b> (生きがい 就業事業: 2009~13)</p>	<p>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) ②生計的就業</p>	<p>ベッドタウン 高齢化率の高い団地</p>	<p>①(高齢者のニーズを踏まえ、)地元 事情に明るいコーディネーターが、農 業、生活支援、保育補助、介護補助等 の分野で開拓 (<b>業務の切出し</b>) ②事業所訪問</p>
<p><b>山形市</b></p>	<p>③セミナー ①よりあい茶屋/野菜・果物の広場 (相談→ハローワ、シルバークへのつなぎ) ④セミナー(観光ガイド養成) ④企業説明会 ④農業指導</p>	<p>観光</p>	<p>①野菜・果物の広場(再掲) 比較的軽量の作物の選定 (<b>作業負担の軽減</b>) ①観光商品販売会社と連携</p>
<p><b>鎌倉市</b></p>	<p>③、④セミナー(基礎→観光) ・セミナーを通じて人材育成</p>	<p>観光 (IT)</p>	<p>①観光協会が協議会メンバー</p>
<p><b>袋井市</b></p>	<p>○ふくろくろいTaskAruネットワーク ・ 仕事の因数分解(業務の細分化) ・ ④の事業を実施 ④大人の社会科見学、職場体験、お試し就業(未就労者を就業に結び つけるためのスロープ)</p>	<p>人手不足(農業、介護等)</p>	<p>②ネットワーク(再掲)を通じた啓発 等 ・ 3 DaysWorkersOffice ・ グループワーク(農業の通年化) (<b>ワークシェアリング</b>)</p>
<p><b>豊中市</b></p>	<p>○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)</p>	<p>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</p>	<p>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農作業用の農地を市外に確保 ①内職的作業の開拓 (シェアワークセンターとよなか)</p>
<p><b>総社市</b></p>	<p>②そうじや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→生きがいがい、創業、観光ガイド等) ④研修(農業分野)</p>	<p>農業(耕作放棄地活用) 観光 働き手不足(工業団地)</p>	<p>①業務の切分け(農業分野) Ex. 配達関係業務</p>
<p><b>米子市</b></p>	<p>③セミナー(高齢者の体験談) ④ワークショップ(即り出した業務の体験) →ワークショップのモデル作り</p>	<p>人手不足(小売、宿泊、福祉等)</p>	<p>①温泉旅館での<b>業務切出し</b> 清掃、食事準備の補助業務を切り 出し、仲居が接客に集中 ①草取り作業<b>ワークシェアリング</b> 勤務時間、勤務日数の単力化</p>
<p><b>松山市</b></p>	<p>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</p>	<p>農業+飲食業→観光(耕作放棄地) 介護人材の不足</p>	<p>①コーディネーターが温泉商店街(料 理研究会)に働きかけ農作物(<b>作業負担 の軽減</b>)への需要を創出 ①首都圏に人脈のあるUターン者の活用 (IT関係の業務の地方分散)</p>

山梨県	① 都市部居住者(仕事をしたいが求職活動未実施) 温泉施設、図書館等にチラシ配布 老人クラブ会報紙	○高齢者による農業請負チーム創設(説明会→見学会、収穫体験) ○通訳案内士による外国人向け農業等体験旅行案内 ③セミナー ④就職面接会	農業 観光(外国人、都会の高齢者) 介護、保育、小売	① 農業：作業の細分化とワークシェアリング ① 旅行会社との連携
富山県	① アクティブシニア 老人クラブ、ゲートボール大会、民生委員の会合訪問(市町村に outgoing、イベント情報提供を依頼)	① シニア専門人材バンク ③ セミナー(ライフプラン)	就労ニーズ低い(65歳以上は73%が働きたくない)と回答：共働き家庭多く裕福、健康上の理由)	① 合同説明会 ② セミナー：高齢者活用事例紹介
愛知県	人手不足対策	① 生涯現役サポートセンター(ハローワーク相談窓口と近接) ③ 企業出張セミナー(退職前従業員) ④ 業種別セミナー、アングラママネジメントセミナー ④ ミニ企業説明会→職場見学会、体験会	一部製造業では、高齢者より外国人へのニーズ	① 職場見学会、体験会(再掲)
大阪府	①、② 仕事をしたいと考えているが行動していない層 ハロー、区役所、図書館等へのチラシ設置、新聞折込み求人広告紙	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) ④ 仕事説明会(レジ体験等)：高齢者に対する啓発等	小売等	① 民間小売企業との包括協定 ② 企業への啓発活動(高齢者のニーズ：短時間、賃金く気持よく働ける職場)
徳島県	① アクティブシニア 情報誌	③ ライフプランセミナー ④ 介護食向け調理講習 ④ 農業体験マニユアル、農作業体験 ④ 事業所見学	農業・飲食業(観光) 宿泊・福祉 医療・福祉	① 事業所訪問 フルタイム求人へのパートへの変更 介護周辺業務の切出し
福岡県	① センター利用登録者(2016年度2597人うち1472人が就職)の98%は就労目的(うち86%が生きがい、仲間作りを目的)	① 70歳現役応援センター ・③、④を実施 ・シルバード人材センター、ふくおか子育てマイスター窓口等併設 ・定着促進 ③ セカンドキャリア応援セミナー(2017年度20回) ④ 職種別講習会(レジ体験等)	小売等	① 民間小売企業との包括協定 ② ニーズ把握調査、仕事切出し事例紹介(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)
大分県	地元雑誌記事	○ 中高年齢者就業支援センター(県十国) ○ 就職相談会 シルバード人材センターとの連携	製造、卸小売、宿泊飲食、医療福祉(労働力不足)	① コーディネーターによる面談会参加 企業発掘

ヒアリング内容と即公開情報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」：求職者が、ボランティア、生きがい職、生計型職等、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、様々な目的の求職者を対象とする側面のあるワンストップ拠点