

## 〈2〉高齢者活躍社会の創出に関する調査研究

市政研究センター 副所長 田代 丞

**要旨** 本研究では、人口減少の進展による労働力不足が懸念される中、高齢者の就労に焦点を当てた。現代の高齢者は、生きがいや健康維持、社会との繋がりのために仕事をすることを求めており、雇用する側の企業も高齢者を積極的に活用していこうとする意識が高まっているが、就労に結び付いていない実態がある。高齢者の「働きたい」と企業の「雇いたい」を結びつけるため、ワークシェアによる高齢者にあわせた仕事の創出とマッチングのための窓口を整備することを提案する。

**キーワード**：労働力、高齢者就労、ワークシェア、マッチング

### 1 はじめに

#### (1) 研究の背景と目的

日本の人口は2008年から減少に転じている。少子化に歯止めがかからず15歳から64歳までの生産年齢人口は、1995年の8717万人をピークに減少を続けており、2020年にはピーク時の約85%となる7406万人になると予測されている（国立社会保障・人口問題研究所 2017）。また、栃木県においても1995年の135万人から、2020年には113万人に減少するとされている（国立社会保障・人口問題研究所 2013）。

生産年齢人口の減少は、労働市場に大きな影響を与えることとなり、わが国の今後の経済成長を左右することにもなりかねない重要な出来事である。パーソル総合研究所と中央大学が共同で行った労働力の需要と供給に関する研究<sup>1</sup>では、2030年には国内の労働力需要が7073万人であるのに対して、供給される労働力は6429万人となり、644万人の人手不足が発生すると推計している。ここでは都道府県別の推計もされており、栃木県では10万人の労働力が不足すると予想されている。

近年、宇都宮市（以下「本市」という）の人口は自然動態のマイナス分を社会動態のプラス分が

カバーすることで増加が続いていたが、2018年には社会動態もマイナスとなり、本市全体の人口はマイナス局面に突入した。今後の人口推計（図1）を見ると、国、県と同様に生産年齢人口は減少することが予想されており、本市においても労働力が不足する事態に陥ることが懸念される。

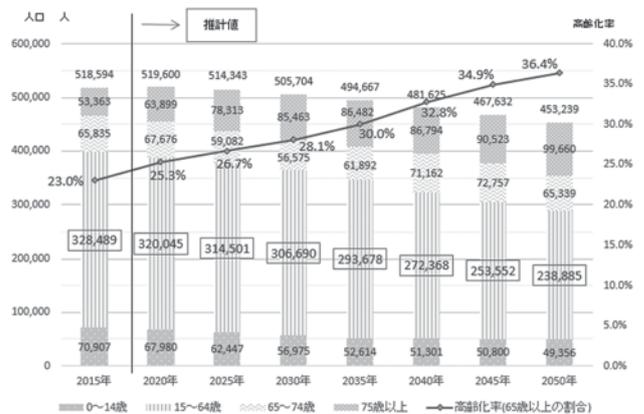


図1 宇都宮市の将来人口推計

第6次宇都宮市総合計画策定資料から作成

一方で、現在、わが国の65歳以上の高齢者は3580万人、人口割合で28.4%となっている。人口減少時代にある中で高齢者の人口は今後も増加し、2042年に3935万人でピークを迎える。

それ以降も人口に占める高齢者の割合は上昇し、2065年に38.4%に達すると推計されており、国民の約2.6人に1人が65歳以上となる社会が到来すると予測されている（図2）。

<sup>1</sup> パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」、[https://rc.persol-group.co.jp/news/files/future\\_population\\_2030\\_3.pdf](https://rc.persol-group.co.jp/news/files/future_population_2030_3.pdf), 2019年11月11日取得

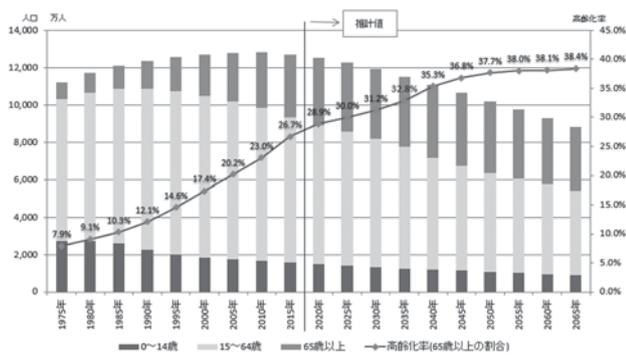


図2 日本の人口推移

総務省統計局「国勢調査報告」および国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」から作成

超高齢社会を迎えるわが国が地域の活力を維持・増進していくためには、高齢者が長い人生の中で培ってきた能力や経験を発揮しながら一層活躍できる社会の実現が不可欠である。

日本の高度成長期を支え、社会のさまざまな分野の第一線で活躍してきた現在70歳代前半にある団塊の世代(1947～1949年生まれ)を中心とするアクティブなシニア層が社会で活躍することは、人口減少社会の中で地域経済の活性化につながるだけでなく、活躍の場の創出が高齢者にとって生きがいの創出や健康寿命の延伸にも寄与すると考えられる。

そこで本研究では、高齢者の就労状況や価値観などを把握し、地域の中で高齢者の力を活用していく取組を提案することを目的とする。

## (2) 研究の構成

本研究では、高齢者就労に関する概況、高齢者の就労に対する意識を整理する(2章)。次に、本市における高齢者就労促進に関する取組とその課題を整理し(3章)、他都市における先進事例から参考となる事項を整理した上で(4章)、本市が取り組むべき施策を提案する(5章)。

## 2 高齢者の就労状況と就労意識

### (1) 高齢者の就労状況

国内の労働力人口(15歳以上の人口のうち就業者と完全失業者をあわせたもの)は、2000年以降6600万人から6800万人の間で推移しており、極端な増減は見られないが、労働力人口に占める65歳以上の高齢者の割合は、1990年代から上昇し始めている(図3)。

2018年には労働力人口総数6830万人に対し、65歳以上の高齢者は875万人となっており、実に12.8%まで上昇していることから、高齢の就労者が、わが国の経済を支える大きな活力になっていることがわかる。

また、この875万人という数値は、65歳以上人口の約24%であり、高齢者の4人に1人は就労していることとなる。この割合は2012年以降7年連続で上昇している。

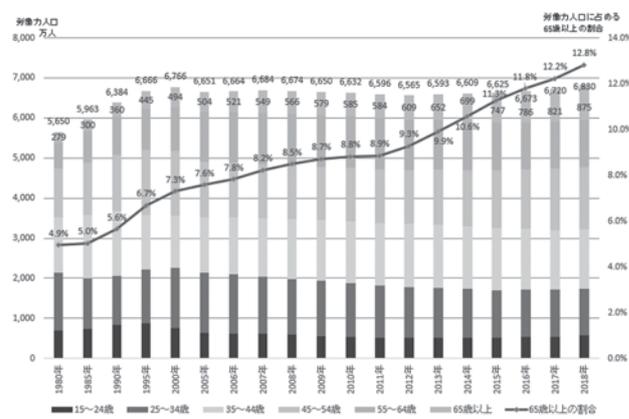


図3 日本の労働力人口の推移

総務省「労働力調査」から作成

### (2) 高齢者の雇用に関する法令の変遷

高齢者の就労に関する情報として、定年制度などの雇用に関する法令等の仕組みを見てみる。

戦後の日本では、定年退職の年齢に関しての法制化はされていなかったが、1950年代に入ると55歳定年を導入する事業所が出始め、急速に全国に広まっていった(柳澤 2016)。以後、平均寿

命が徐々に延伸していく中で、国は55歳以上の高齢者雇用率達成の努力義務の法定化や高齢者雇用に対する事業者への助成金などにより、定年延長の促進に向けた取組を進めた。

こうした中、1986年に「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）」が制定され、60歳定年の努力義務化が立法化されると、その後、年金制度の改正にあわせ、1990年には、定年後から65歳までの継続雇用の努力義務規定の新設、1994年には60歳定年の義務化の措置が講じられた。

さらに2004年には65歳までの雇用確保措置として、「定年年齢の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の廃止」のいずれかの措置を講じなければならなくなり、2012年には、対象者を選抜することができた「継続雇用制度」については、2025年までに希望者全員を同制度の対象とすることに改正された。

### (3) 高齢者雇用確保措置の状況

高齢者雇用の現行ルールは以下の通りである。

◇60歳未満の定年禁止

◇以下のいずれかによる65歳までの雇用確保

- ・定年年齢を65歳まで引き上げ
- ・65歳までの継続雇用制度の導入
- ・定年制の廃止

厚生労働省では、高年齢者雇用安定法で、企業に「定年制の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付け、従業員31人以上の企業に毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告を求めており、その集計結果を「高年齢者の雇用状況」として公表している。2013年の法改正以降、上記のいずれかの措置を講じている企業数は着実に伸びており、ほとんどの企業で65歳までの雇用確保策を講じている（図4）。なお、栃木県内では報告対象企業のすべてで65歳までの雇用確保措置が講じられて



図4 全国の高齢者雇用確保措置実施状況

厚生労働省「令和元年高年齢者の雇用状況集計結果」<sup>2</sup>から作成

いる。

また、高齢者の雇用確保策を導入している企業について、3つの制度のうちどの制度を選択しているかを見てみると、「継続雇用制度」が大半を占めており、「定年制の廃止」はほとんど浸透していない。こうした傾向は、従業員数が多い企業ほど顕著である（表1）。

表1 雇用確保措置実施状況の内訳

		継続雇用	定年引上げ	定年廃止
全企業	全国	77.9%	19.4%	2.7%
	栃木県	79.2%	17.8%	2.9%
従業員 301人以上	全国	88.4%	11.1%	0.5%
	栃木県	92.1%	7.9%	0.0%
従業員 31～300人	全国	76.7%	20.4%	2.9%
	栃木県	78.2%	18.7%	3.2%

厚生労働省及び栃木労働局「令和元年高年齢者の雇用状況集計結果」<sup>3</sup>から作成

<sup>2</sup> 厚生労働省「令和元年高年齢者の雇用状況集計結果」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00003.html)  
 2019年12月20日取得

<sup>3</sup> 栃木労働局「令和元年高年齢者の雇用状況集計結果」  
<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/kourei.pdf>  
 2019年12月20日取得

#### (4) 高齢者活用に係る企業の意識

法令に基づく企業の高齢者の雇用確保措置は着実に進んでいるが、今後、企業が高齢者の活用をどのように捉えているか概観する。

2013年に企業を対象にした高齢者活用に関する調査<sup>4</sup>では、法令の範囲（65歳）を超える高齢者を活用したいと考える企業は2割程度であったが、2017年の調査<sup>5</sup>では4割を超えており、年を追って企業の高齢者活用の意欲は高くなってきていることがわかる（表2）。また、高齢者活用については、企業規模によって差があり、従業員数の少ない企業ほど高齢者活用の意欲は高い（表3）。

表2 企業の高齢者活用意識の変化

	2013年	2017年	差
法令の範囲(65歳)まで	78.0%	56.7%	-21.3
65～69歳まで活用したい	11.8%	26.0%	+14.2
70歳以上でも活用したい	3.1%	7.0%	+3.9
上限なく活用したい	5.8%	9.2%	+3.4

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構「60歳以降の人事管理と人材活用に関するアンケート調査」及び「60歳以降の社員に関する人事管理に関するアンケート調査」から作成

表3 65歳超の高齢者活用意欲のある企業（規模別）

社員数100人以下	38.1%
〃 101～300人	20.9%
〃 301～500人	18.8%
〃 501人以上	12.2%

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構「60歳以降の人事管理と人材活用に関するアンケート調査」から作成

本市内もしくは県内の企業を対象にした今後の高齢者活用に関する調査は見当たらなかったが、

<sup>4</sup> 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構「60歳以降の人事管理と人材活用に関するアンケート調査」, <https://www.jeed.or.jp/elderly/research/report/elderly/om5ru8000000ktol-att/om5ru8000000ktsv.pdf>, 2019年11月11日取得

<sup>5</sup> 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構「60歳以降の社員に関する人事管理に関するアンケート調査」, <https://www.jeed.or.jp/elderly/research/report/elderly/om5ru8000000at9f-att/q2k4vk000001sx2m.pdf>, 2019年11月11日取得

前出の高年齢者の雇用状況の報告義務のある企業のうち、70歳を超えても働ける制度を導入している企業の割合が年々増えていることが確認できる（図5）。こうした動きは、県内企業においても高齢者を積極的に活用していこうとする意欲が形になっているものと言うことができる。



図5 70歳以上で働ける制度のある県内企業の割合

栃木労働局「令和元年高年齢者の雇用状況集計結果」から作成

#### (5) 高齢者の就労意欲

2013年に実施した内閣府の調査<sup>6</sup>では、高齢者に何歳まで働きたいかを聞く項目で、「65歳以降も働きたい」と回答した人が65.9%おり、そのうち「働けるうちはいつまでも」と回答した人の割合が全体の29.5%となっていることから、現代の高齢者は就労意欲が高いことが窺える。

こうした就労意欲に関する調査結果を本市に当てはめると、健康な状態で、現在は仕事をしていないが就労意欲があり、将来的に労働市場での活躍が期待できる高齢者が潜在的に4万6千人程度いることが推計できる（図6）。

就労を希望する理由については、年齢階級が上がるにつれて、「経済上の理由」の割合は低下し、「生きがい・社会参加のため」や「健康上の理由」の割合が増えていき、高齢になるほど働くことを通じて生きがい・健康の要素が考慮されるようになる傾向にある。また、就労にあたって重視

<sup>6</sup> 内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」

65歳以上人口	140,371人
元気な高齢者	約11万3千人
就労意欲のある高齢者	約7万4千人
就労高齢者 27,252人	就労が期待される 高齢者 約4万6千人

図6 本市の就労が期待される高齢者数の推計

出典：65歳以上人口；「平成27年国勢調査」，元気な高齢者；「第8次宇都宮市高齢者保健福祉計画」策定のための実態調査(平成29年)の健康状態，就労意欲のある高齢者；内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」，就労高齢者；「平成27年国勢調査」  
注) 上記統計及び調査結果の数値を基に，参考値として筆者が推計したもの

することは、「体力的に無理なく続けられる」，「自分のペースで進められる」，「勤務日や勤務時間を選べる」の順であり，体力的な点や勤務日・時間といった観点を重視する傾向がある<sup>7</sup>。

海上(2017)によれば，若年世代は子育て・教育や住宅の取得など，生活基盤を固めたり，貯蓄を増やしたりするため「働かなければならないから働く」との意識がある。一方，そうした金銭的負担が少ないシニア世代は，年金や既に取得した住宅資産，金融資産などを拠り所にしたある程度の生活基盤を有していることから「働きたいから働く」という人が多く，働くこと自体が当人の希望を満たすための行為になっており，それだけでシニア世代就労者の満足度は高くなっている。何より高年齢になっても元気で働ける喜びと孤立せずに社会との関わりを保っている実感がより就労意欲の源泉になっていると論じている。

栃木県が高齢者支援計画「はつらつプラン21(七期計画)」策定に際して行った調査<sup>8</sup>の「生き

がいを持ち続けるためにどのような人生の過ごし方，暮らし方をしたいか」の設問に対して，「仕事をする」と答えた高齢者の割合は，65～74歳で22.9%，75～84歳で11.2%，85歳以上で6.9%という結果が出ており，栃木県内にも生きがいのため働きたいと考える高齢者が一定程度いることが窺える。

## (6) 企業と高齢者の意識のギャップ

就労を希望していても実際には就労していない高齢者は年々増加し，2017年には全国に218万人いるとされている<sup>9</sup>。栃木県内の職業紹介状況については，景気回復に伴い有効求人倍率は上昇し，2018年度の全年齢の新規有効求職者の就職率は32.5%となっている。ほとんどの年齢層で30%を超えているのに対して，65歳以上の就職率は21.7%であり他の年齢層に比べて10ポイントほど低い<sup>10</sup>。

直近の労働力調査<sup>11</sup>では，65歳以上の非正規雇用者が現在の雇用形態に就いた主な理由は，「自分の都合の良い時間に働きたいから」が32.3%で最も高い。また，内閣府の調査<sup>12</sup>でも高齢になっても仕事をしたいと回答した人が希望する就労形態は，「パートタイム(短時間勤務など)の社員・職員」が53.9%で最も高くなっている。

高齢者は所有している資産や年金である程度の生活基盤を有している場合が多いことなどもあり，体力面で不安がある場合や親の介護などで時間に制約がある場合などは，フルタイム勤務や休暇が取りにくい仕事を敬遠し，就労を控える傾向にあることが推察される。

<sup>9</sup> 日本総合研究所「シニア就業促進のための課題」，<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/10713.pdf>，2019年11月11日取得

<sup>10</sup> 栃木労働局「平成30年度労働市場年報」

<sup>11</sup> 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)2019年7～9月期平均(速報)」

<sup>12</sup> 内閣府「平成25年度 高齢期に向けた『備え』に関する意識調査」

<sup>7</sup> 厚生労働省「高齢社会に関する意識調査」  
[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Shakaihoshoutantou/001\\_2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Shakaihoshoutantou/001_2.pdf)，2019年11月11日取得

<sup>8</sup> 栃木県「平成28年度 高齢者の暮らしと介護についての意識調査」

高齢者の就労意欲が高く、また、企業の高齢者雇用の意向が強くなっているにもかかわらず、高齢者の「働きたい」と企業の「雇いたい」がうまく結びついていない理由として、高齢者がライフスタイルにあわせて求めている働き方と企業が高齢者に期待している仕事内容にギャップがあることが原因と考えられる。

### 3 高齢者の就労に関する取組

本市内においては、国や自治体などの機関で高齢者の就労を進める取組が行われている。

#### (1) 公共職業安定所（ハローワーク）

国が設置している公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）は、就労に関して最も認知度の高い機関である。栃木県には県内全域をカバーするように11か所が設置されており、ハローワーク宇都宮は宇都宮市のほか高根沢町、上三川町のエリアを担当している。

ハローワークでは、業種や企業規模を限定しない幅広い求人の取り扱いおよびすべての年齢層を対象にした職業紹介を行っており、求職者に対しては、職業紹介だけでなく、履歴書の書き方や面接の際の注意点などの基本的なことも含めてさまざまな相談に対応している。

また、2016年に一部のハローワークで、高齢者を重点的に支援する取組としてシニア世代向けの求人情報やシニア世代に適した求職活動方法ガイダンスなどを実施する「生涯現役支援窓口」を設置したが、この取組は順次拡充され、現在では全国240か所のハローワークで展開されている。

生涯現役支援窓口は、県内4か所のハローワーク（宇都宮、小山、栃木、大田原）に設置されており、就職者数は増加傾向にある（表4）。また、ハローワーク宇都宮では常設窓口以外の取組として、高齢者採用を想定している事業所を日替わり

で1社ずつ招いて、高齢者と面接するマッチングイベントなども行っている。

表4 ハローワーク宇都宮生涯現役窓口の実績

	支援対象者(人)		就職者数(人)	
	55歳～		55歳～	
		うち65歳～		うち65歳～
2016年度	132人	63人	84人	36人
2017年度	203人	93人	189人	73人
2018年度	180人	93人	143人	58人

(注)2018年度は10月末時点の集計

出典：栃木県の高齢者に関する調査報告書<sup>13</sup>

#### (2) 宇都宮市就職マッチング事業

本市では市民を対象に就職トータルサポートプログラムとして、再就職を目指す人の就職マッチング事業を実施しており、女性を対象にした「女性コース」と、性別を問わず55歳以上の方を対象にした「マスターコース」の2コースがある。

2019年に開設された高齢者を対象とするマスターコースは、就職活動に必要な知識・能力習得のための研修や、キャリアコンサルタントの個別面談に基づく参加者それぞれにあわせたアドバイス、さまざまな業種の企業が一堂に会した合同企業説明会への参加、就職先の紹介までをパッケージ化した事業である。

実施回数は7月開始と11月開始の年2回、きめ細かな対応をするために1回あたりの定員は10人となっており、受講者は年間で最大20人となっている（表5）。

表5 就職マッチング事業(マスターコース)実績

2019年度	第1回(7月～)	第2回(11月～)
参加者数	7名	9名
就職決定者数	3名	0名(*事業継続中)

宇都宮市商工振興課への聞き取りから作成

<sup>13</sup> 一般社団法人連合栃木総合生活研究所「栃木県の高齢者に関する調査報告書－平成末期のモノグラフ－」研究と提言シリーズNo.57, 2019年8月

### (3) 宇都宮市シルバー人材センター

シルバー人材センターは、高齢者のライフスタイルにあわせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供し、高齢者が地域で働くことを通じて、社会参加・健康維持・生きがいを高め、社会の活性化に寄与することを目的としている。その運営については、「自主・自立，共働・共助」の理念に基づき、高齢者自身が会員となって、会員の総意と主体的な参画により行われる組織とされている。

具体的には、家庭や企業、公共的団体などから請負または委任契約により仕事を受託し、会員として登録された高齢者の中から適任者を選んで受託した仕事を遂行する。また、発注者の指揮命令を必要とする場合などでは、労働者派遣事業や職業紹介事業として実施することもある。

受託する仕事の内容は、翻訳や通訳、家庭教師、パソコン指導などの技術分野、庭木などの剪定や大工仕事、衣類のリフォーム、障子や襖・網戸の張替えなどの技能分野、経理事務や調査事務、宛名書き、パソコンデータ入力などの一般事務分野、アパートの管理や公共施設・駐車場・駐輪場管理などの管理分野、配達・集配、集金などの折衝外交分野、除草、屋内外清掃、農作業などの一般作業分野、掃除・洗濯などの家事援助や傾聴・介助、送迎などのサービス分野に分類されている。

シルバー人材センターは、健康維持や生きがいを得るための就労を目的としていることから、仕事の割当日は定期的でないことが多く、週何日などの一定の日数就労ができるという保証や安定的な収入の保証がない。

宇都宮市シルバー人材センター（会員数：1,626人〔男1,143人，女483人〕）の平成30年度事業実績（表6，7，8）を見ると、受託事業が圧倒的に多く、職業紹介や労働者派遣は少ない。また、受託事業では、除草や剪定などの軽作業、施設管理が多く事務的な仕事は少ない。

表6 受託事業

	受託件数	延人員
技術分野	35件	366人日
技能分野	2,357件	9,961人日
一般事務分野	567件	4,037人日
管理分野	392件	35,576人日
折衝外交分野	57件	717人日
一般作業分野	6,740件	71,645人日
サービス分野	1,326件	7,174人日
合計	11,474件	129,476人日

表7 職業紹介事業

求人事業所数	38件
求人数	94人
就職者数	27人

表8 労働者派遣事業

派遣先件数	22件
労働実人員	51人
就労延人員	6,068人/日

宇都宮市シルバー人材センター  
平成30年度事業報告から作成

### (4) みやシニア活動センター，シルバー大学校

本市が設置しているみやシニア活動センターは、高齢者がまちづくりや地域福祉の展開において活躍できるよう、また第2の人生を健康で生き生きと暮らすことができるよう支援することを目的として、セカンドライフに関する相談対応やライフスタイルづくりに役立つ講座、講演などを行っている。

また、県が設置するシルバー大学校は、生きがいのある人生を支援し、地域活動を実践する高齢者を養成することを目的に、地域活動に必要な健康、福祉サービスやパソコンなどの基礎的な知識や地域活動の実技・実習などを2年間で学ぶ場である。

この2つの機関は、いずれも就労的な視点というよりも地域活動などの促進に向けた啓発や学びの場の提供が主たる目的になっている。

### (5) 高齢者就労に関する本市の課題

本市の高齢者の就労促進の取組を見てみると、高齢者に対する相談対応や意識啓発、知識の習得に関する取組は充実しているが、高齢者が望んでいるような仕事を創り出す取組やマッチングする機能は不足していると思われる。

高齢者が希望するような定期的で一定の日数

が確保され、ライフスタイルにあわせて働ける仕事を創出し、高齢者が気軽に立ち寄り、相談しながらマッチングする機能を確保していくことが必要であると考えられる。

## 4 他都市における取組事例

### (1) N E X Tワークしずおか

静岡市では、第3次総合計画にスピード感をもって重点的に取り組んでいく分野を「5大構想」として掲げている。その1つである「健康長寿のまち」に向け、市は「健康長寿のまちづくり計画」を策定し、介護予防・社会参加を促進する取組として「高齢者の就労促進」を同計画の重点プロジェクトに位置づけた。

こうした動きと並行して、市の附属機関である「行財政改革推進審議会」において、高齢化の進展や人生100年時代におけるライフスタイルの変化、介護需要の増加、企業の人手不足の深刻化から高齢者の就労促進に向けた取組を積極的かつ早急に進めていくため、働きたい高齢者と採用したい企業の双方の支援とマッチングを行うプラットフォームの構築などが答申された。

市では、高齢者の就労を促すプラットフォームの設立に向け、高齢者の社会参加を促す仕組みについて整理したところ、高齢者就労のマッチングの仕組みは複数の機関で設けられているが、「中間的な就労」（図7）のニーズに対してはどの機関も十分に組み合わせていないことを見出し、こうしたニーズへの対応に注力することとした。

市は、中間的な就労のマッチングに重点的に取り組んでいくため、関係機関で構成する「静岡市生涯現役促進地域連携協議会」を設立した上で、高齢者と企業をつなぐ窓口「N E X Tワークしずおか」を設置した。

事業実施にあたっては、地方自治体を中心となって構成されるコンソーシアムが地域の高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施する場合に、厚生労働省が委託事業として3年間の事業費を支援する「生涯現役促進地域連携事業」を受託して運営している。

N E X Tワークしずおかは、多くの市民に認知されている市役所庁舎内に設置されており、気軽に立ち寄れるサロンのような雰囲気とするためにオープンなスペースとした。ここでは、ハローワークやJ Aのシニア向け求人、独自に開拓した求人の情報のほか、研修やセミナー、ボランティア、シルバー人材センターに関する情報などをワンストップで提供している。

独自に開拓している求人については、窓口相談員が直接企業に出向いて収集しており、窓口に来た高齢者の状況などを伝えながら、当該企業の事業から高齢者向けの仕事を「切り出す」提案などを行っている。

これまでの実績として、若年層1名を想定していた求人の仕事内容の見直しを提案して高齢者2名の就労につなげたり、コンビニエンスストアのレジ打ち体験会を開催して10名の就労につなげたりしている。

今後は、窓口相談員に相談に来ている高齢者の経験や資格などに基づく個にあわせた専門性のある仕事の切り出しに力を入れるほか、インターンシップなどを行っていることとしている。

また、厚生労働省の委託事業終了後の自走化に向けた検討を進めている。

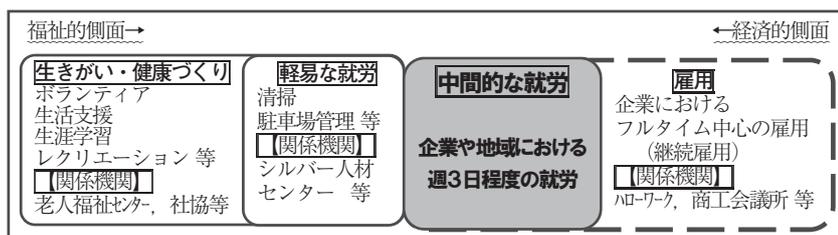


図7 高齢者の生涯現役・社会参加に関するイメージ（静岡市）

出典：静岡市提供資料（一部加工）

## 静岡市生涯現役促進地域連携協議会

## ◆構成団体 (10 団体)

静岡市、しずおかジョブステーション中部、(公社) 静岡市シルバー人材センター、(社福) 静岡市社会福祉協議会、(特非) ワーカーズコープ、静岡商工会議所、しずおか信用金庫、JA静岡市、J A しみず、(一財) 静岡経済研究所

## ◆協力団体 (8 団体)

静岡県、高齢障害求職者雇用支援機構、産業雇用安定センター、静岡ガス、お仏壇のやまき、るるキャリア、労働政策研究研修機構、IKIGAI プロジェクト

## ◆実施事業

- ・マッチング支援事業(「NEXT ワークしずおか」での求人開拓、就労相談、就職説明会等)
- ・人材育成事業(セカンド就労に向けた基礎研修、起業支援)
- ・重点分野雇用創出事業(「農業、介護、観光、運輸、小売」分野における研修等)
- ・普及啓発事業(メディアを活用した広報戦略(地元テレビ局の取材等)、ロゴマークや情報ガイドブックの作成)

## ＜NEXTワークしずおか＞

## ◆窓口の概要

開設場所：静岡市役所 庁舎2階  
開設時間：市役所開庁日の9時から16時まで  
職員体制：4名(民間企業経験者を採用)

## ◆取組実績(令和元年6月18日(開所日)～11月18日)

来所者数	延2,860名
相談件数	延1,002件
求人開拓企業数	102社
企業への就労	93名
シルバー人材センターへの登録	59名



筆者撮影

図8 静岡市生涯現役促進地域連携協議会とNEXTワークしずおかの概要

静岡市提供資料から作成

## (2) 栃木市生涯現役促進地域連携事業

栃木市では、静岡市と同様に厚生労働省の生涯現役促進地域連携事業を受託している。栃木市、栃木市シルバー人材センター、ケーブルテレビ株式会社、栃木市地域包括ケア推進ネットワークあったかネットとちぎの4者で「栃木市生涯現役促進協議会」を結成し、人手不足が問題となっている介護業界に高齢者を働き手として活用していくことを主眼としている。

事業の仕組みは、ケーブルテレビ等を通じて介護事業の現状の紹介、高齢者であっても働けることや高齢者の力が必要なことを周知し、介護事業に興味のある高齢者を対象にした説明会の開催、相談窓口での対応を通じて、希望者を発掘し、市内の医療、介護関係者で組織された地域包括ケア推進ネットワークあったかネットとちぎと情報共有を図り、希望者と介護事業所をつないでいこうとするものである。

介護人材の発掘を促進し、高齢者が地域で就労できる仕組みを創出することにより、地域の介護を支える仕組みを構築することを狙った取組である。

## 5 高齢者就労の促進に向けた提案

## (1) ワークシェアとマッチング

高齢者は体力面や生活リズムの面などから、勤務日数や勤務時間が柔軟な仕事があれば、就労したいと考えることがわかった。今後本市でも起こり得る労働力不足に対する解決策の一つとして、高齢者のライフスタイルにあわせて働ける仕事の創出と、そうした仕事と高齢者をマッチングする場の設置を提案する。

具体的には、積極的な企業訪問によって、既存の仕事の中から勤務時間に自由の利く仕事を切り出すワークシェアの提案を行い、高齢者が働きやすい仕事を創り出し、働ける場を拡充する。

企業訪問にあたっては、特に高齢者雇用の意欲が高い傾向にある中小企業をターゲットにすること、また、栃木市の取組のように、医療、介護、福祉や物流、飲食サービスなどの現在人手不足に陥っている産業分野をターゲットにしていくことで、より多くの仕事を創出することが見込まれる。

こうして創出した仕事と就労意欲のある高齢者とのマッチングを行い、高齢者就労に関する情報

の入手や相談対応ができる窓口を整備する。

高齢者の相談に対応する中で、就労やボランティア、自治会活動などそれぞれに合った活動の仕方、社会の中の役割を導き出し、高齢者の生きがいに繋げていくこともこの窓口の効果の一つである。

### (2) 高齢者対象のインターンシップ

マッチングの効果を高めるため、高齢者を対象としたインターンシップの導入も提案する。

高齢者は、社会経験が豊富であるといっても、新たな分野に挑戦することは容易ではない。高齢であるほどその障壁は高くなることは想像に難しく、静岡市の事例として紹介したレジ打ち体験会は、高齢者の不安要素を取り除く上での成功事例の一つといえる。

採用する企業側から見ても応募者の素養を捉える場が必要であり、仕事の内容を体験すること、相手を知ることが高齢者と企業の双方にメリットのある取組といえる。

### (3) コンソーシアムの設置

これらの取組を行う財源として厚生労働省の生涯現役地域連携促進事業を活用することを提案する。

事業を受託するためには、関係する機関とのコンソーシアムを組むことが条件となるが、生涯現役地域連携促進事業はすでに62の自治体で取り入れられていることから、先行事例を参考にして本市の状況を勘案しながら構成する。

たとえば、多くの会員企業を抱える商工会議所やターゲットとする分野の業界団体などが候補となる。また、就労に関する情報収集などを行うため高齢者就労に関する事業を行っているハローワークやシルバー人材センターを加えることも必要であろう。

委託事業は最長で3年間しか受託できないこと

とされているため、受託終了後の財源確保や事業の継続について、労働政策、高齢者対策等を所管する庁内関連部局が連携して検討を行うことが必要である。

## 6 おわりに

今回の研究では、高齢者が働きやすく、労働時間に自由の利く仕事を創出し、就労を促進することを提案したが、こうした取組は、出産や育児で仕事から離れている女性の再就職のきっかけにもなり得る。

現在、国による70歳までの継続雇用や年金制度改革の議論、経団連による年功序列や終身雇用などの日本型雇用見直しの発言など、高齢化に伴う働き方の変革に関してさまざまな動きが出てきている。

人口が減少する中であっては、高齢者も社会を支える存在として重要な役割を担っていく必要があり、高齢者が活躍できる社会の創出については、リカレント教育や高齢者対象の起業の取組など、今後も幅広い視点で積極的に検討していくべきテーマである。

### 参考文献

- 国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 「日本の将来推計人口 - 平成28 (2016) ~77 (2065) 年 -」人口問題研究資料, 336
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2013, 「日本の地域別将来推計人口 - 平成 22 (2010) ~52 (2040) 年 -」人口問題研究資料, 330
- 柳澤武, 2016, 「高年齢者雇用の法政策」『日本労働研究雑誌 (2016年9月号)』674, 66-75
- 海上泰生, 2017, 「シニア世代就業者の満足度を高める雇用形態や条件は何か - 高齢者の活躍を促す働き方の探索 -」『日本政策金融公庫論集』37, 1-27
- 栃木県, 2018, 「栃木県高齢者支援計画『はつらつプラン21 (七期)』」
- 一般社団法人連合栃木総合生活研究所, 2019, 「栃木県の高齢者に関する調査報告書 - 平成末期のモノグラフ -」『研究と提言シリーズ』57