

高齢者の就業に係る現状（推論）及び想定される主な論点

1 現状（現時点での推論）

（1）高齢者の就業の状況

○65歳を過ぎても働きたいと考えている人が7割近くにのぼるなど、高齢者の就業への意欲は高い。一方、実際に65歳以上で就業している人は3割未満にとどまっている。

（2）高齢者のニーズと求人の状況

○働きたいと考えているにもかかわらず働いていない高齢者が多いこと背景には、高齢者のニーズと企業の求人との間のミスマッチ（職種、勤務内容・時間などの不一致）があるものと推測される。

○また、自分に合った仕事が見つかるとは限らないことなどから、実際に求職活動を行うに至っていない高齢者もあるものと推測される。

（3）高齢者雇用に関する事業者の意識

○実際に高齢者を雇用している事業者においては、「高齢者が身につけている能力や知識を活用したい」との意向が大きい。

○一方で、事業者においては「高齢者は、若い労働者よりも健康面での配慮や勤務時間・日数の調整などが必要」との認識があり、こうした認識から、高齢者の雇用に慎重になっている事業者も多いものと考えられる。

（4）業種・職種に関する福岡市の特性

○福岡市の産業の特性（各業種・職種の従事者数の規模）や高齢者の就業状況などから、業種では、卸売・小売や医療・福祉、サービスなど、また、職種では、事務従事者や販売従事者、専門的・技術的職業従事者などにおいて、高齢者の雇用拡大が期待される。

2 想定される主な論点

【論点1】 高齢者への効果的な就業支援のあり方

具体的視点：高齢者のニーズに応じた就業支援のあり方

働きたい高齢者を有効な求職活動につなぐための方策 など

【論点2】 事業者への有効な働きかけの方策

具体的視点：高齢者雇用に慎重な企業の理解を促進し、雇用を促すための方策

高齢者のニーズを踏まえた雇用を開拓する手法 など

【論点3】 高齢者が就業しやすい環境づくり

具体的視点：求人情報提供やマッチングの効果的な手法

高齢者の就業を支援する新たな仕組みや環境の構築 など

3 各論点についての取り組みの方向（たたき台）

論点 1 高齢者への効果的な就業支援のあり方

【課題】

- ・高齢者の「働きたい」との意欲が、有効な求職活動につながっていない。
- ・高齢者のニーズを把握・整理の上で、求職活動の開始から就業に至るまで、段階に応じた支援を体系的・効果的に実施する必要がある。

【考えられるニーズ】

就業目的： 知識や経験を生かしたい、社会貢献をしたい、収入を得たい など
就業形態： 短時間 or フルタイムで働きたい、自宅近くで働きたい など

※ その他、課題となっている事項を、今後実施するアンケートやヒアリングの中で把握していく。

【考えられる取り組み（案）】

○働きたい高齢者を求職活動につなぐための支援

- ・高齢者向けセミナー（意識づくり／きっかけづくり編）の開催 **【試行 1(1)①】**
- ・就業支援機関・窓口の周知

○求職活動の支援

- ・高齢者向けセミナー（就職ノウハウ編、職種別セミナー）の開催 **【試行 1(1)①】**
- ・個別職業相談会の開催 **【試行 1(1)②】**
- ・（合同）企業説明会の開催 **【試行 1(1)③】**
- ・就業体験会（インターンシップ）の実施 **【試行 1(1)③】**
- ・就業支援ツールの開発・活用 **【試行 1(2)③】**

○高齢者への的確な情報提供

- ・ポータルサイト・SNSを活用した情報発信 **【試行 1(2)①②】**
- ・メールなどによる情報提供 **【試行 1(4)】**

※留意点：

- ・高齢者のニーズ（就業目的・希望する就業形態など）を把握・類型化し、類型に応じた支援を体系的・効果的に実施していく必要がある。
- ・特にニーズが大きい部分については、重点的に取り組んでいくことが必要。

※ 【試行】とあるものは、今年度「新たな取り組み」として試行予定の事項（カッコ内の数字は、資料4の項目番号）。

論点 2 事業者への有効な働きかけの方策

〔課題〕

- ・高齢者を雇用することのメリットや高齢者の力を活用するための手法などが、事業者十分に理解されていない。
- ・事業者の求人内容が、高齢者のニーズと必ずしも合致していない。
例：知識や経験を生かせない、加齢に伴う身体変化に対応していない など
- ・「高齢者は、若い労働者よりも、健康面での配慮や勤務時間・日数の調整などが必要」といったイメージが強い。
- ・福岡市の産業の特性などを踏まえた雇用開拓が十分でない可能性がある。

※ その他、課題となっている事項を、今後実施するアンケートやヒアリングの中で把握していく。

〔取り組みの方向（案）〕

○高齢者雇用に向けた事業者への働きかけ

- ・求人開拓に向けた事業者訪問と事業者への提案の実施 [試行 2(1)]

〔提案内容（例）〕

- －高齢者雇用に関する課題を解消するための方策
- －事業者が抱える課題を高齢者雇用で解決するためのアイデア
- －高齢者のニーズ（就業場所、時間・日数など）を踏まえた業務の切り分け

※意識調査の結果も活用しながら、企業への働きかけを実施していく

○高齢者雇用に関する事業者の理解促進

- ・事業者向けセミナー、ワークショップの開催 [試行 2(3)]
- ・高齢者雇用の成功事例やメリット、活用できる制度などの発信

○企業への的確な情報提供

- ・高齢者雇用に関する企業向け広報物の作成・配布 [試行 2(4)]
- ・ポータルサイト・SNSを活用した情報発信 [試行 2(4)]
- ・メールなどによる情報提供 [試行 2(3)]

※ [試行]とあるものは、今年度「新たな取り組み」として試行予定の事項（カッコ内の数字は、資料4の項目番号）。

論点 3 高齢者が就業しやすい環境づくり

〔課題〕

- ・高齢者が意欲や能力に応じて社会の中で活躍できる仕組みや環境づくりについて、広く理解を促進していく必要がある。
- ・高齢者と企業のマッチングのためのネットワークを、さらに強化・充実させていく必要がある。
- ・特に、「再雇用」や「知人・友人の紹介」などのルートを持たない高齢者と、人を求めている事業者が、互いに容易にアクセスできるようにするための環境を整えていく必要がある。

※ その他、課題となっている事項を、今後実施するアンケートやヒアリングの中で把握していく。

〔考えられる取り組み（案）〕

○様々な場や機会（市施設・イベント等）を活用した求人情報の提供

- ・老人福祉センターへの情報コーナーの設置 [一部実施中]
- ・市の主催・共催イベントでの企業・求人情報などの提供 [試行 1(3)]
※アラカンフェスタ、老人福祉センター発表会などにおいて実施

○関係機関・窓口におけるマッチング

- ・シルバー人材センター、市就労支援窓口などにおけるマッチング [実施中]
- ・高齢者の就業に関係する機関や窓口の連携推進

○新たなマッチングの仕組みの検討

- ・地域内の事業所と地域の高齢者をマッチングする仕組みの検討・構築 [一部実施中]
- ・民間人材関連企業の参入に向けた方策の検討・実施

○高齢者の雇用・就業を支える仕組みづくり

- ・シルバー人材センターの活用促進
- ・事業者に向けた高齢者雇用の優遇制度の検討・実施

※ [試行]とあるものは、今年度「新たな取り組み」として試行予定の事項（カッコ内の数字は、資料4の項目番号）。