

# 高齢者の就業に関する施策のあり方について

## 【 提 言 】

(案)

令和2年〇月

福岡市シニア活躍応援プロジェクト会議

# 目次

第1	趣旨及び基本的な考え方 .....	1
1	提言の趣旨	
2	検討にあたっての基本的考え方	
第2	高齢者及び高齢者の就業を取り巻く状況 .....	2
1	高齢化の状況	
2	高齢者の就業を取り巻く状況	
	(1) 高齢者の就業の状況	
	(2) 事業者における高齢者の雇用の状況	
	(3) 高齢者のニーズと事業者の意向	
	(4) 業種・職種に関する福岡市の特性	
第3	高齢者の就業に関する課題 .....	4
第4	高齢者の就業に関する施策のあり方 .....	5
1	高齢者の就業に関する施策の方向	
2	施策の内容及び具体的な取り組み	
	【施策の方向1】 高齢者への効果的な就業支援	
	【施策の方向2】 事業者への有効な働きかけの方策	
	【施策の方向3】 高齢者がいつまでも活躍できる環境づくり	
■	福岡市シニア活躍応援プロジェクト会議 委員 .....	12
■	検討経過 .....	12
	資料集 .....	13

---

---

## 第1 趣旨及び基本的な考え方

---

---

### 1 提言の趣旨

超高齢社会を迎える中、福岡市においても、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をつくっていくことが重要となっている。

特に就業については、高齢者の意欲が高く、また、高齢者が知識や経験、スキルを社会で生かすことは、生きがいや健康づくり、社会的孤立の防止、ひいては健康寿命の延伸にもつながるものと考えられる。

この「高齢者の就業に関する施策のあり方について（提言）」は、「働きたい」との意欲を持つ高齢者がいつまでも社会で元気に活躍するために、福岡市の高齢者の就業に関する取り組みが今後どのようにあるべきかを検討し、市に提言するものである。

### 2 検討にあたっての基本的考え方

本会議においては、次のような考え方を前提として検討を行った。

○高齢者が就業を通じて社会で元気に活躍することは、高齢者自身の生きがいや健康づくりはもちろん、経済社会の活力を維持していくためにも重要である。本会議においては、今現在、働きたいと考えている高齢者の支援にとどまらず、すべての団塊の世代が75歳を迎える令和7（2025）年、さらには、団塊ジュニア世代が65歳を迎える令和22（2040）年を見据え、中長期的な視点を持って、高齢者の就業に関する取り組みを検討する。

○国連の世界保健機関（WHO）においては、65歳以上を高齢者と定義している。しかしながら、高齢者の雇用については「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）により従業員の定年を定める場合は60歳以上とする必要があり、また、実際に多くの事業者が60歳を定年としている現状がある。こうしたことを踏まえ、本会議においては、おおむね60歳から前期高齢者に位置付けられる74歳までを対象として検討を行う。

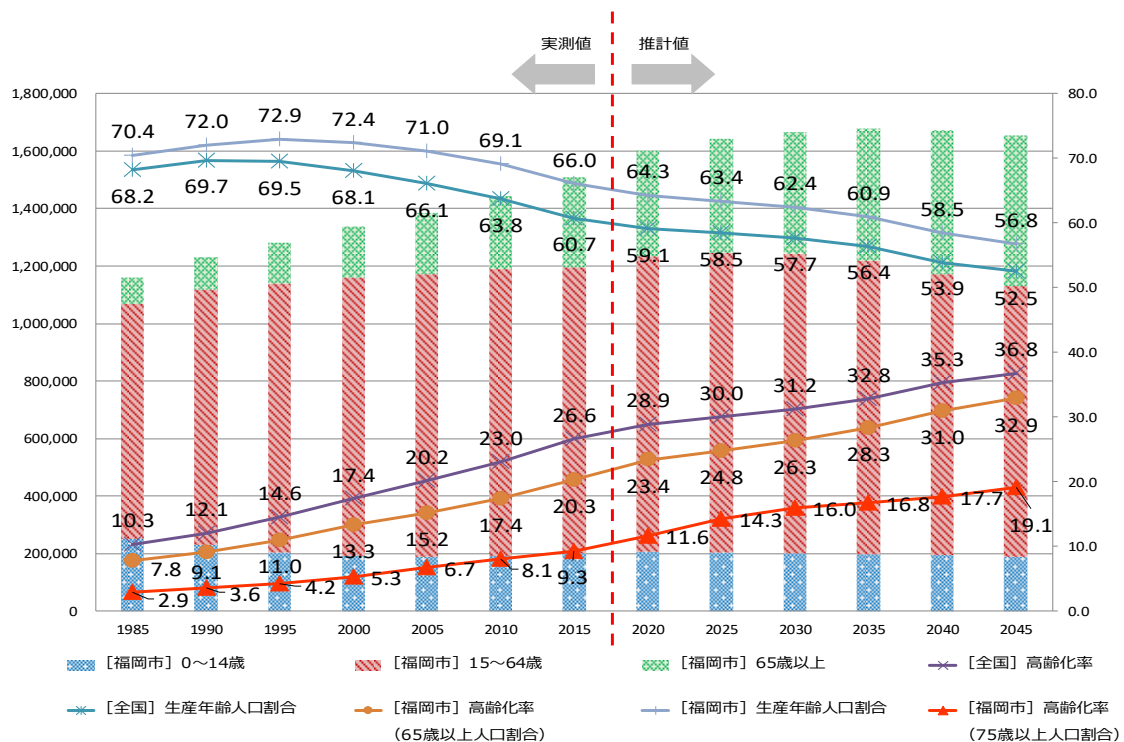
## 第2 高齢者及び高齢者の就業を取り巻く状況

### 1 高齢化の状況

少子高齢化の進展に伴い、日本の人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）は、平成30（2018）年現在、28.3%に達している。令和7（2025）年には団塊の世代が75歳以上を迎え、令和22（2040）年には団塊ジュニア世代が65歳以上となる中で、今後、高齢化率はさらに上昇し、一方で生産年齢人口の割合は急速に縮小していくことが予測されている。

比較的若い世代が多いと言われる福岡市においても、平成30（2018）年には、高齢化率が21%を超え、超高齢社会に突入している。今後、全国と同様、急速に高齢化率が上昇し、令和7（2025）年には、市民の4人に1人、令和22（2045）年には3人に1人が65歳以上になると予測されている。

[全国・福岡市] 人口構成の推移と将来推計（1985～2045）



総務省「平成27年国勢調査」、社会保障・人口問題研究所「日本の人口将来推計」、福岡市：福岡市の将来人口推計（平成24年）

## 2 高齢者の就業を取り巻く状況

### (1) 高齢者の就業の状況

- ① 高齢者の就業割合
- ② 高齢者の就業への意欲
- ③ 高齢者の就業理由
- ④ 働き方に関する意識

### (2) 事業者における高齢者の雇用の状況

- ① 高齢者の雇用割合
- ② 高齢者の雇用の意向
- ③ 高齢者を雇用する（しない）理由
- ④ 高齢者を雇用する上で必要なこと

### (3) 高齢者のニーズと事業者の意向

- ① 希望する就業形態
- ② 希望する業種・職種
- ③ 高齢者と事業者が重視していること
- ④ 高齢者の求職活動と事業者の求人活動の状況

### (4) 業種・職種に関する福岡市の特性

- ① 福岡市の産業構造
- ② 人手不足で高齢者を活用したい職種・業種

アンケートの確定値を取りまとめ後、  
データ（抜粋）を掲載予定

---

### 第3 高齢者の就業に関する課題

---

市が令和元年度に実施した「就業に関する調査」「高年齢者雇用に関する調査」などをもとに分析した結果、高齢者の就業に関しては、次のような課題が見受けられる。

#### ① 高い就業意欲と「働きたいが働けていない」高齢者の存在

働いている高齢者（60歳～74歳）は全体の約半数にのぼっており、そのうちの9割以上が「今後も働きたい」との意向を持っている。また、働いていない高齢者も含め、全体の6割以上が「年齢に関係なく働けるうちはいつまでも」働きたいと考えており、高齢者の就業への意欲は高い。

一方で、働きたいが働けていない高齢者は全体の約15%に上っており、この割合は、年齢が上がってもほとんど変わらない。

#### ② 高齢者のニーズと実際の雇用のミスマッチ

働きたい高齢者は、サービス職業に次いで事務職を希望する人が多い。しかし、高齢者の新規採用で最も多いのは専門職・技術職、次いでサービス職業、販売となっており、高齢者のニーズと実際の雇用の中でミスマッチが生じている。

こうしたことから、高齢者の側では「働きたくても希望する仕事が見つからない」、事業者の側では「求人を出しても人が集まらない」といった状況が生じている。

#### ③ 多様なニーズに応じた就業機会の確保の必要性

高齢者は、それぞれの健康状態や体力などに個人差があり、就業形態や労働時間等についてのニーズが多様化することから、多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保していく必要がある。

事業者においては、健康・体力面に配慮した勤務条件（日数・時間など）の整備や高齢者に適した仕事の確保などの必要性は認識されているものの、実際に環境整備に取り組んでいる事業者は一部にとどまっている。

#### ④ 就業に関する情報の不足

「働きたい」との意欲があっても、ハローワークをはじめとする就業支援窓口を利用したことがない高齢者は多い。また、シルバー人材センターなどの就業支援機関の利用もごく一部にとどまっており、働く意欲がある高齢者に、必要な情報が十分に周知されていない状況がある。

#### ⑤ 福岡市の特性を踏まえた就業分野の拡大

福岡市の産業の特性（各業種の規模）や高齢者の就業状況などを踏まえ、高齢者の雇用拡大が期待できる次の分野を中心に、就業の拡大に取り組んでいく必要がある。

業種：建設業、卸売・小売、医療・福祉など

職種：専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、販売従事者、事務従事者など

---

---

## 第4 高齢者の就業に関する施策のあり方

---

---

### 1 高齢者の就業に関する施策の方向

高齢者の就業に向けては、高齢者自身のニーズはもちろん、事業者が抱える課題や、社会における求人・雇用の情勢なども踏まえながら、幅広い取り組みを実施していく必要がある。

働きたい高齢者がいつまでも活躍できるよう、市においては、次の3つの方向で施策を展開していくことが望まれる。

**【施策の方向1】** 高齢者への効果的な就業支援

**【施策の方向2】** 事業者への有効な働きかけ

**【施策の方向3】** 高齢者がいつまでも活躍できる環境づくり

## 2 施策の内容及び具体的な取り組み

### 【施策の方向1】高齢者への効果的な就業支援

高齢者の「働きたい」との意欲が、有効な求職活動、ひいては就業につながるよう、市においては、高齢者の様々なニーズ（就業形態、業務内容など）を踏まえながら、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・効果的に行っていく必要がある。

なお、高齢者の雇用については、高年齢者雇用安定法により、65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入など）を講じることが事業者には義務付けられていることから、65歳以上の高齢者について重点的に支援を行っていく必要がある。

#### 〔具体的な取り組み〕

##### ① 高齢者を求職活動につなぐための支援

- 「働きたい」との意欲を持ちながら、「自信がない」「自分の適性が分からない」「求職活動のやり方が分からない」など様々な理由で求職活動を行うに至っていない高齢者に向けて、一步踏み出すきっかけをつくるためのセミナーなどを開催する。
- 老人福祉センターなど多くの高齢者が利用する施設を活用し、働きたい高齢者同士が交流し、意見交換や情報交換を行ったり悩みを共有したりする場(機会)を設ける。

#### 具体的な事業（例）：

- ・高齢者向け就業セミナー（きっかけづくり編）の開催
- ・高齢者が集う場所での出前講座の開催
- ・就業支援機関や相談窓口に関する情報提供
- ・働きたい高齢者が互いに交流する場（サークルなど）の設置

##### ② 高齢者の求職活動の支援

- 高齢者は、健康状態や意欲、体力などに個人差があり、また、これまでの経験の中で培ってきた知識や技術も大きく異なっている。そのため、すべての高齢者に対して一律に同じ支援を行うのではなく、高齢者の多様なニーズ（就業の目的、就業形態、業種、業務内容など）を踏まえたセミナーや個別相談会などを開催する。
- 就業体験（インターンシップ）などを通じ、高齢者が、経験のある仕事にとどまらず、新しい分野や業務にチャレンジできるきっかけづくりに取り組む。
- 面接の受け方や履歴書の書き方など、求職活動に必要なノウハウを高齢者に提供するとともに、求職活動の成功に向けた具体的な助言を行う。また、長期にわたって就業に至ることができない高齢者に対しては、マインドチェンジ（希望変更、条件緩和など）も含め、実際の求人内容を踏まえた助言や提案を行う。



- 高齢者と事業者（採用担当者）が出会うきっかけをつくるため、両者が直接交流できる機会を設ける。特に、就業体験などを通じて、高齢者が具体的な業務の内容について理解を深めることができるよう取り組む。

**具体的な事業（例）：**

- ・円滑な就業に向けたノウハウを獲得するセミナーの開催  
（求職活動のポイント、履歴書の書き方など）
- ・就業のきっかけづくりのためのセミナーの開催
- ・個別相談会の実施（それぞれの経験やスキルを踏まえた支援を個別に行う）
- ・就業体験（シニア・インターンシップ）の実施  
（医療・福祉など、高齢者の雇用拡大が期待できる分野を中心に行う）
- ・就業支援ツール（行動計画表、経験・経歴のたな卸しシートなど）の提供

**③ 高齢者への的確な情報提供**

- 「働きたい」との意欲がある高齢者の側に立って、幅広く、かつ分かりやすく就業に関する情報を提供する。

**具体的な事業（例）：**

- ・ポータルサイト、SNS、メールマガジンなどによる情報発信
- ・市の広報物、チラシなどの配布

**④ 雇用の枠にとらわれない多様な（新しい）働き方に関する支援**

- 近年、従来の雇用を中心とする働き方に加えて、フリーランスや複業など、雇用の枠にとらわれない多様な働き方が注目されている。こうした新しい働き方は、体力的・時間的に制約が生じがちな高齢者にとって重要な選択肢となりうることから、広く情報提供などを行っていく必要がある。
- なお、中長期的には、こうした働き方の社会への浸透に合わせて、さらに具体的な支援を検討していくことが望まれる。

**具体的な事業（例）：**

- ・雇用の枠にとらわれない多様な働き方に関する情報提供
- ・創業に関するセミナーの開催

## 【施策の方向2】事業者への有効な働きかけの方策

高齢者の「働きたい」との意欲を就業につなげるためには、高齢者の就業の場の拡大を図っていくことが重要である。

市においては、事業者に対して、高齢者の雇用拡大を働きかけるとともに、高齢者を雇用する上での様々な課題の解決に向けた支援を行っていく必要がある。

なお、こうした取り組みは、よりフレキシブルに取り組むことができる中小規模の事業者を対象に実施することで、効果が見込めるものと思われる。

### 〔具体的な取り組み〕

#### ① 高齢者雇用に向けた事業者への働きかけ

- 事業者に対して、高齢者のニーズ（「短時間」「体力的に楽な仕事」「自宅近く」「経験ある仕事」など）を踏まえた業務の切り分けや、業務上の課題を高齢者雇用で解決するためのアイデアなどを提案することにより、新たな雇用の開拓を図る。
- こうした働きかけは、商工会議所などの経済団体と連携を図りながら、事業者側のニーズも十分に把握の上で行っていく。
- また、福岡市の産業の特性などから高齢者の活躍が期待される分野（業種：建設業、卸売・小売、医療・福祉など、職種：専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、販売従事者、事務従事者など）については、重点的に働きかけを行っていく必要がある。特に、事務職を定年退職した人が、経験や技術を生かせるような求人の開拓に取り組むことが重要である。

#### 具体的な事業（例）：

- ・ 高齢者雇用に向けた事業所への働きかけ（以下を踏まえた提案を行う）
  - － 事業者に応じた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、短時間・短日数・スポット勤務など）を踏まえた業務の切り分け
- ・ 高齢者雇用の優遇制度に関する研究・検討

## ② 高齢者雇用に関する事業者の理解促進

- 高齢者雇用について事業所が持つネガティブなイメージを払拭するとともに、高齢者雇用のメリットや具体的な活用方法などに関する理解を促進するため、セミナーやワークショップを開催する。
- 事業者に向けて、高齢者雇用の成功事例（高齢者の雇用により様々な課題の解決に成果を上げている事例）を広く発信する。

### 具体的な事業（例）：

- ・事業者向けセミナーの開催（助成金制度、高齢者活用の成功事例の紹介など）
- ・事業者向けワークショップの開催（人材課題の抽出、高齢者の活用による課題解決方法の検討など）
- ・高齢者雇用のメリットや成功事例などの情報発信

## ③ 高齢者を雇用する上での課題を解決するための支援

- 各事業所において、高齢者を雇用する上で課題となっている事項（健康・体力面に配慮した勤務条件の整備、高齢者に適した仕事の確保、事故防止のための措置など）を解決するための支援を行う。
- 高齢者を雇用する上での課題は、業種や職種によって異なると考えられることから、支援にあたっては、個別または業種・職種別に状況を把握・分析の上で、助言などを行う必要がある。

### 具体的な事業（例）：

- ・コンサルタント等による高齢者の雇用環境整備のモデル事業の実施

## ④ 事業者への的確な情報提供

- 商工会議所などの経済団体や、ハローワークなどの就業支援機関と連携し、高齢者雇用にかかる支援制度やセミナーなどについて、事業者への周知を図る。

### 具体的な事業（例）：

- ・Web サイト、SNS などによる情報発信、メールマガジンの配信
- ・チラシや市の広報印刷物の作成・配布

## 【施策の方向3】高齢者がいつまでも活躍できる環境づくり

「働きたい」との意欲を持つ高齢者が、その希望をかなえ、いつまでもいきいきと活躍し続けるためには、高齢者の就業を支える仕組みや環境をつくっていくことが重要である。

そのためには、市と関係機関、経済団体などが連携しながら、効果的なマッチング体制の構築や、高齢者がより身近な場所で仕事に関する情報を得られる環境の整備を図っていく必要がある。

また、年齢を重ねても充実した職業生活を送れるよう、ライフステージや身体状況の変化などに対応した切れ目のない（シームレスな）支援を展開していくことが望まれる。

### 〔具体的な取り組み〕

#### ① 効果的なマッチングの体制づくり

- ハローワークや市の就労支援窓口、シルバー人材センターなど、高齢者の就業にかかわる様々な窓口・機関の連携を強化することにより、働きたい高齢者と事業者の効果的なマッチング体制の構築を図る。
- シルバー人材センターについては、会員である高齢者に直に就業機会を提供しうる機関であることから、その仕組みがより有効に活用されるよう、高齢者と事業者の双方に向けた事業内容の周知や、利用の勧奨に取り組む。
- 特に、健康・体力面での配慮が必要な高齢者にとって、自宅に近い場所で就業できることはメリットが大きく、また、事業所にとっても利便性が高いことから、地域内の事業所と高齢者をマッチングする仕組みを検討・実施する。

#### 具体的な事業（例）：

- ・高齢者の就業にかかわる窓口・機関の連携強化  
（定期的な情報交換、求職者のニーズに応じた相談先の紹介など）
- ・シルバー人材センターの周知、利用勧奨
- ・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

#### ② 高齢者と事業者が身近な場所でアクセスできる環境づくり

- 就業支援窓口や機関を通じた求人情報のやり取りやマッチングに加えて、高齢者と求人を募集している事業者が、より高齢者の生活に身近な場所でアクセスできる環境づくりを図る。

#### 具体的な事業（例）：

- ・各区の老人福祉センターなどでの求人情報の提供、交流会の実施
- ・アラカンフェスタなどの市関連イベントにおける求人情報コーナーの設置

### ③ ライフステージや身体状況に応じた取り組みの展開

- 高齢者は、健康状態や経験・スキルなどの個人差が大きく、また、加齢に伴って自身の身体状況が変化することも考えられる。こうした個人差や状況の変化に対応しながら、切れ目なく支援を行っていく必要がある。
- また、高齢者が、それまでに培った経験やスキルを生かして活躍するためには、高齢期に入る直前ではなく、その前のできるだけ早い段階で、高齢期の職業生活設計を行う必要がある。市においては、事業者が従業員を対象に実施する職業生活設計に関するセミナーやコンサルティングの支援などに取り組んでいく必要がある。

#### 具体的な事業（例）：

- ・ 個人差や身体状況の変化に対応した取り組みの展開
- ・ 職業生活設計に関するセミナー、コンサルティングの支援

※ その他、各都市における先行事例（千葉県柏市における柏プロジェクトなど）などについて常に情報収集を行い、効果的なマッチング体制や事業者が安心して高齢者を雇える仕組みづくりについて継続して検討を行っていくことが重要である。

## ■福岡市シニア活躍応援プロジェクト会議 委員

※敬称略、五十音順

区分	氏 名	所 属 ・ 役 職
	石丸 修平	福岡地域戦略推進協議会（FDC）事務局長
	桑田 哲志	福岡市シルバー人材センター常務理事
副委員長	小池 高史	九州産業大学地域共創学部准教授
	函師 晃	福岡労働局職業安定部職業対策課長
	檜山 芳紀	福岡商工会議所商業・雇用担当部長
	古川 美樹	ふくおか福祉サービス協会地域包括支援部課長
委員長	益村 眞知子	九州産業大学経済学部教授

## ■検討経過

第1回会議 令和元年6月14日（金）

- 現状及び論点・取り組みの方向に係る意見交換
- 実態調査の項目確認

第2回会議 令和元年7月31日（水）

- 高齢者の就業にかかる方策等に係る意見交換
- 令和元年度の取り組み（試行）に係る意見交換

第3回会議 令和元年10月3日（木）

- 高齢者・事業者アンケートの結果（速報）の確認
- 提言案に関する審議

第4回会議 令和2年 月 日（ ）

# 資料集

高齢者アンケート、事業者アンケート概要を添付