

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(希望)と事業者の雇用状況	
	(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.....	11
第4	高齢者の就業に関する施策のあり方.....	12
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	
■	資料集.....	19
■	福岡市シニア活躍応援プロジェクト会議 委員.....	42
■	検討経過.....	42

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。

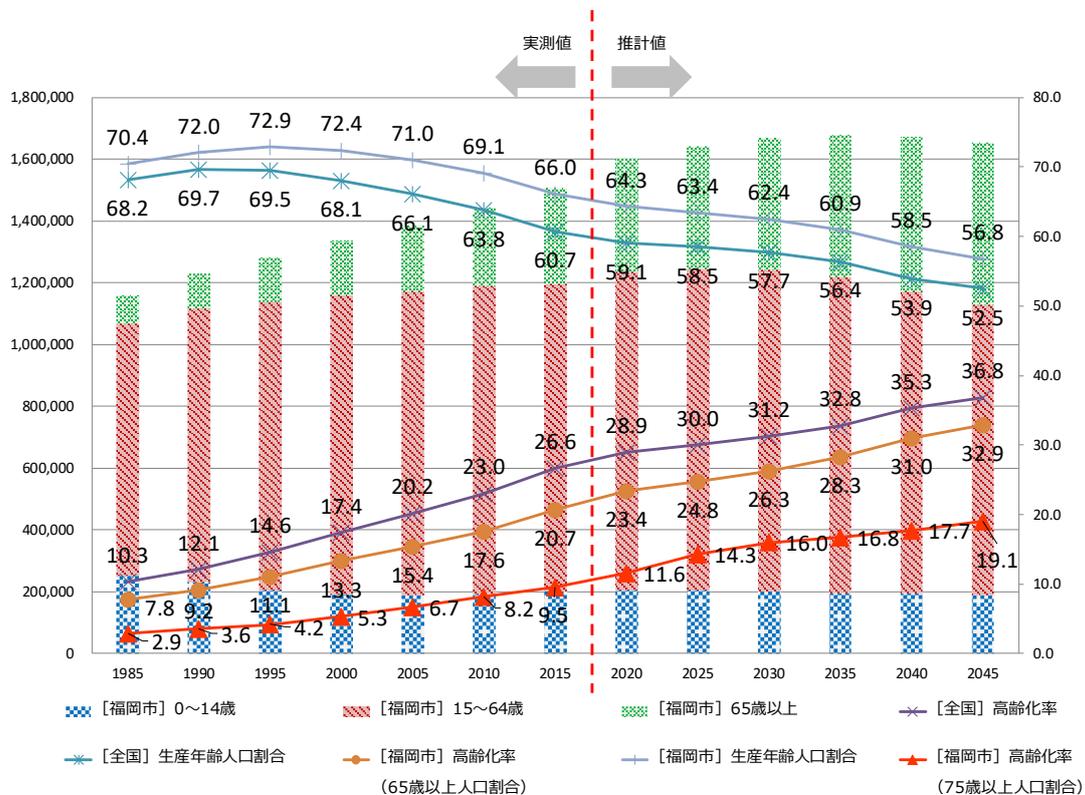
第2 高齢者及び高齢者の就業を取り巻く状況

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）



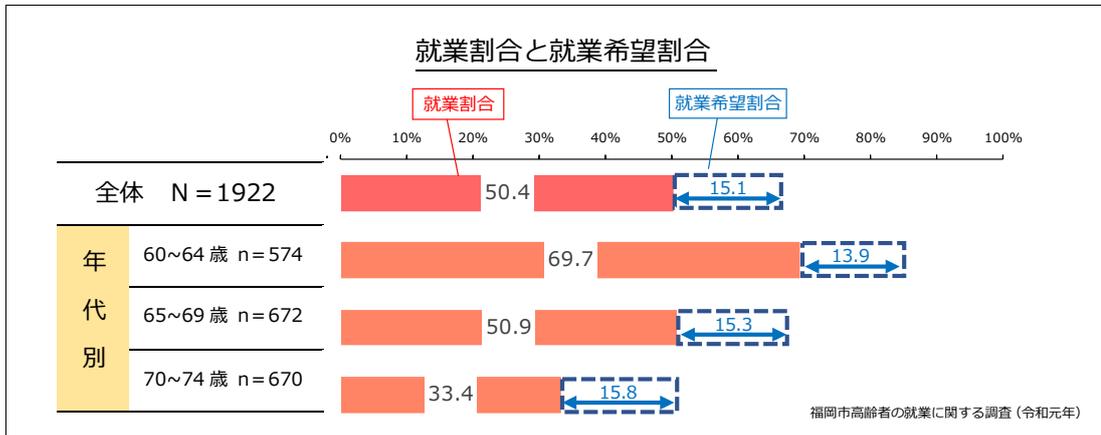
総務省「平成27年国勢調査」、社会保障・人口問題研究所「日本の人口将来推計」、福岡市：福岡市の将来人口推計（平成24年）

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

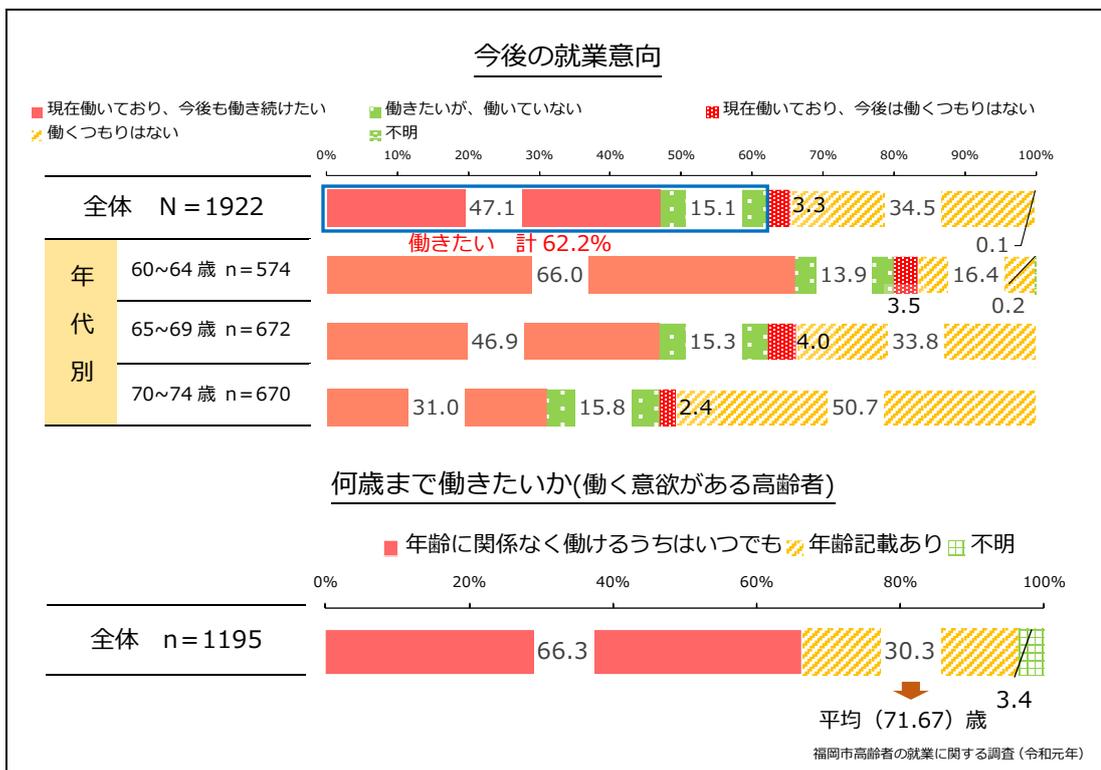
働いている高齢者（60歳～74歳）は全体の約半数にのぼっている。また、働きたいが働けていない高齢者はどの年代も約15%程度となっている。



② 高齢者の就業への意欲

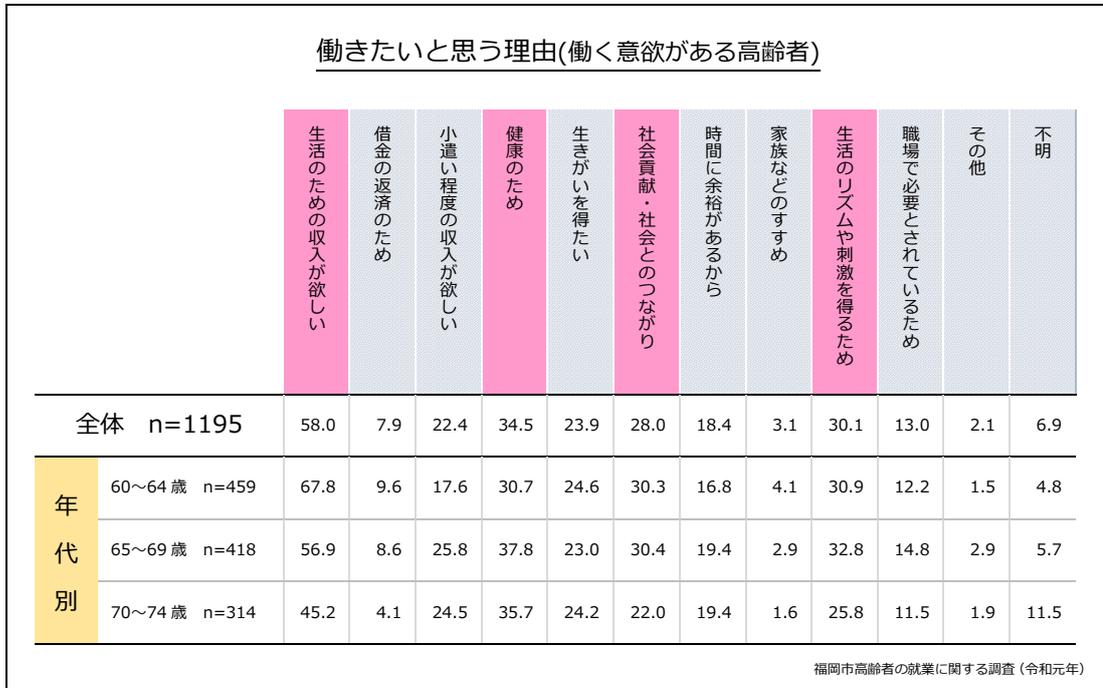
働きたいとの意向を持つ高齢者は、全体の6割以上にのぼっている。この割合は若いほど高く（60歳～64歳で約8割）、年齢が上がるにつれて減少するものの、70歳～74歳でも5割弱となっている。

また、働く意欲がある高齢者の6割以上が「年齢に関係なく働けるうちはいつまでも」働きたいと考えている。



③高齢者の就業理由

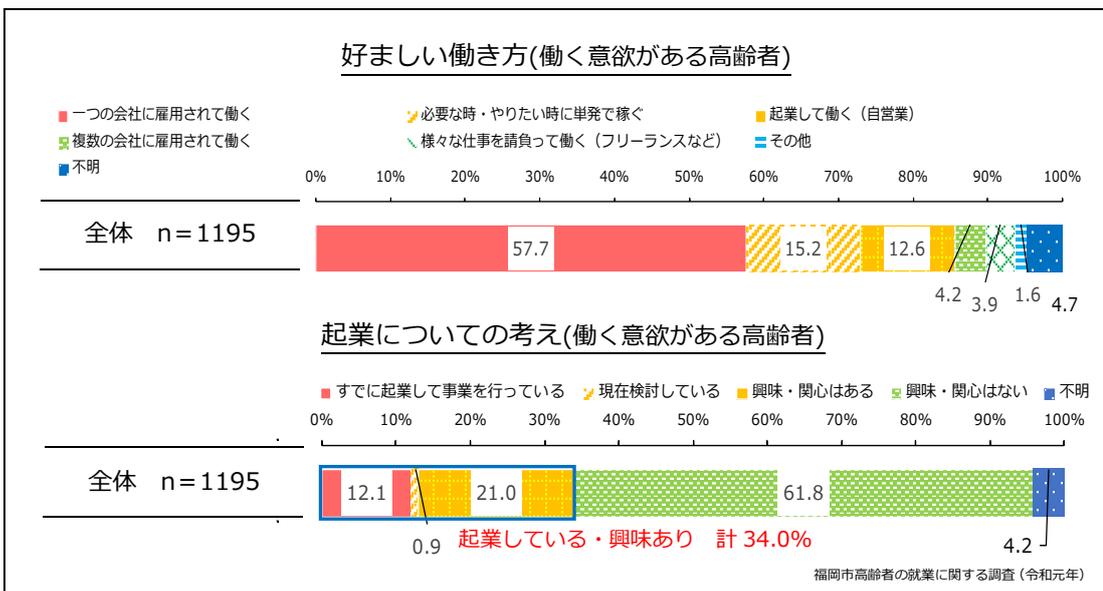
働く理由としては、「生活のための収入が欲しい」が最も多いが、この割合は、年齢が上がるにつれて減少していく。そのほかの理由としては、「健康のため」「生活のリズムや刺激を得るため」「社会貢献・社会とのつながり」などが多い。



④働き方に関する意識

好ましい働き方としては、「一つの会社に雇用されて働く」(57.7%)が最も多く、次いで「必要な時・やりたい時に単発で稼ぐ」(15.2%)となっている。

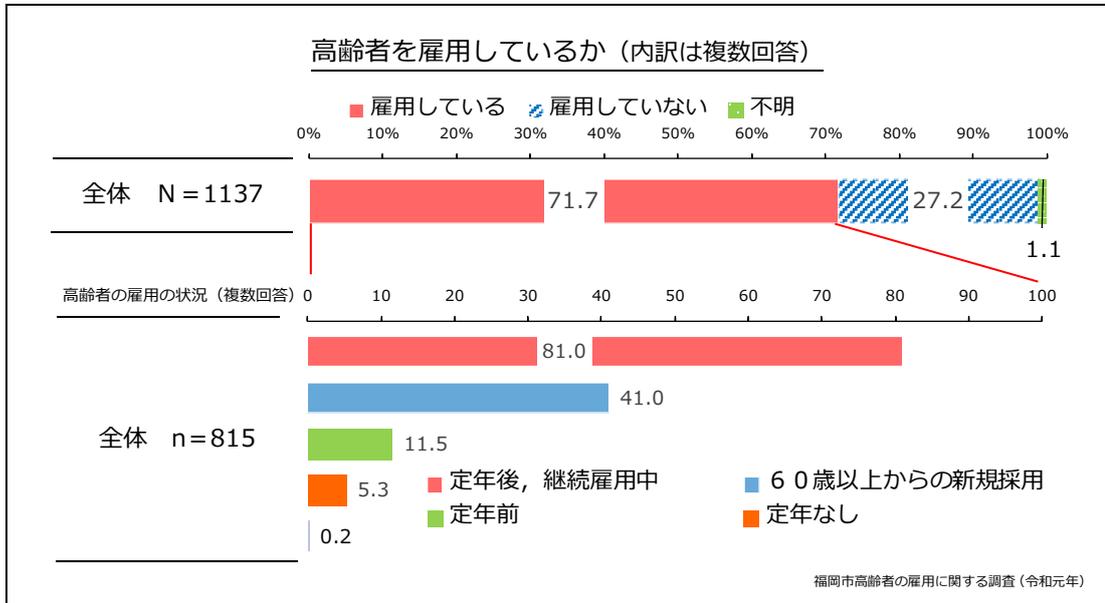
また、起業については、「既に起業している」「現在検討している」「興味・関心はある」を合わせると34.0%となっており、一定の関心がある。



(2) 事業者における高齢者の雇用の状況

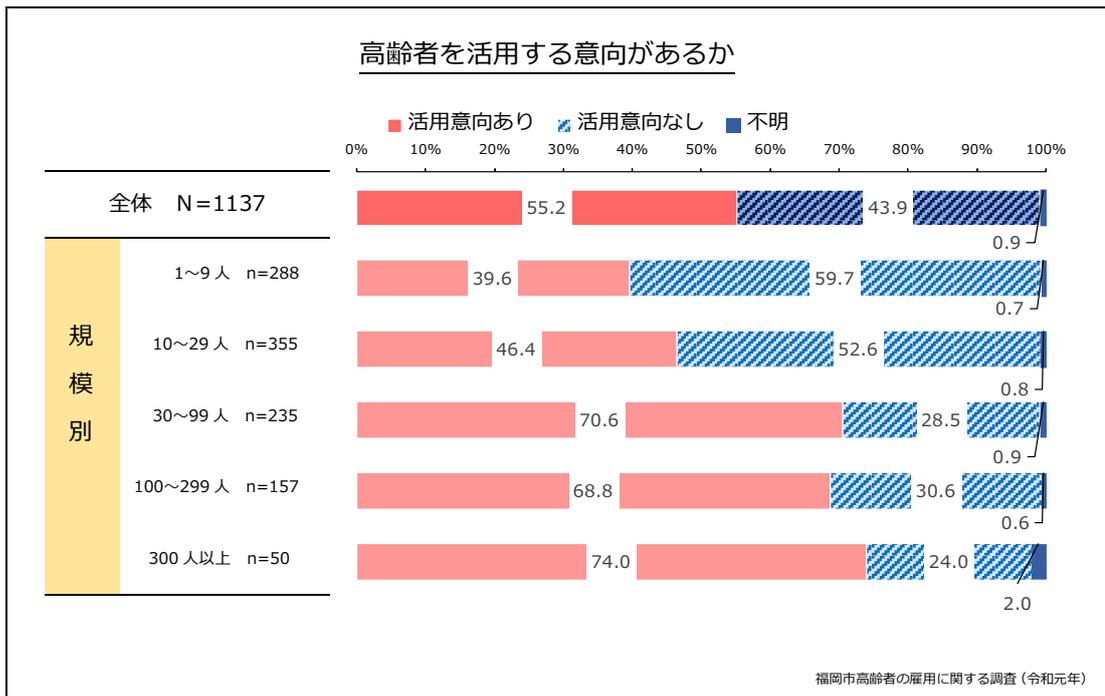
① 高齢者の雇用割合

高齢者を雇用している事業所は、全体の71.7%となっている。そのうち、「定年後継続雇用中」の事業所が81.0%、「60歳以上からの新規雇用」を行っている事業所が41.0%となっている。



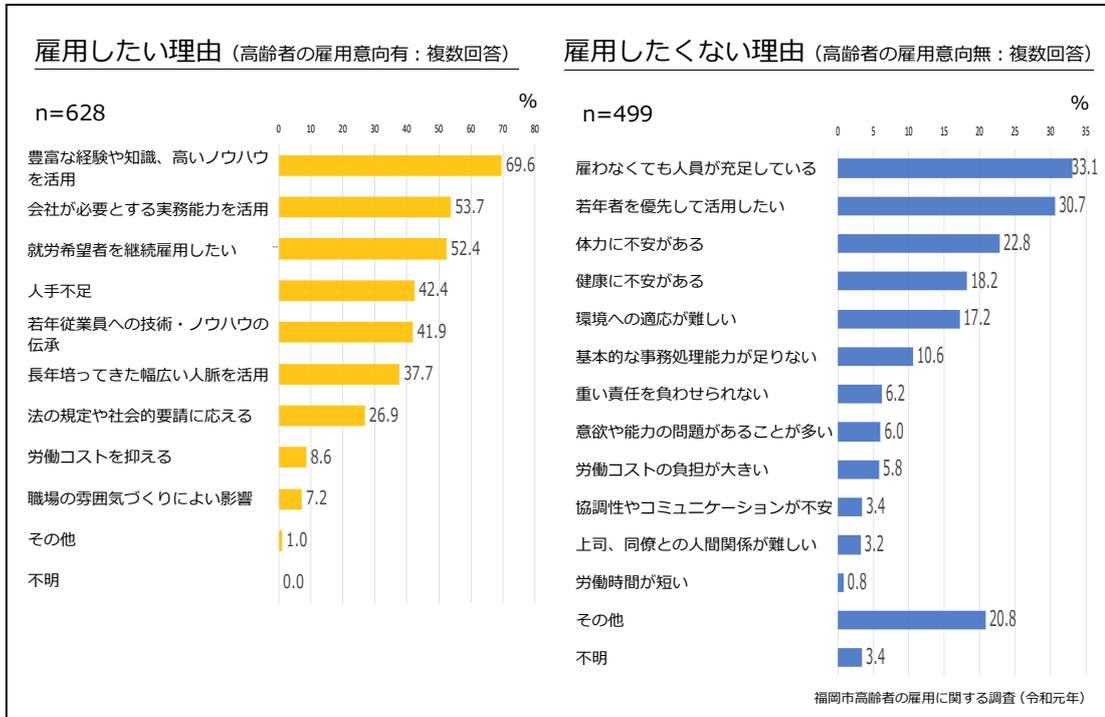
② 高齢者の雇用の意向

今後、高齢者を活用したい事業所は、全体の55.2%となっている。従業員規模が大きいほど高齢者を活用する意向が高い傾向があり、従業員300人以上では74.0%に上っている。



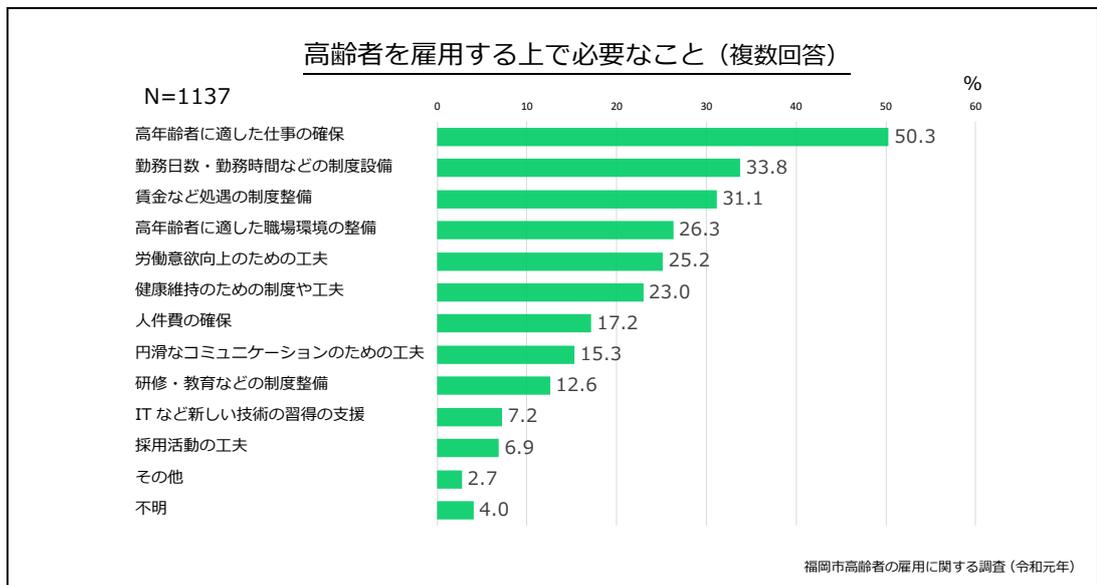
③高齢者を雇用したい（しない）理由

高齢者を雇用したい理由としては、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できる」が最も多く、7割近くに達している。一方、雇用したくない理由としては、「雇わなくても人員が充足している」が約3割で最も多い。



④高齢者を雇用する上で必要なこと

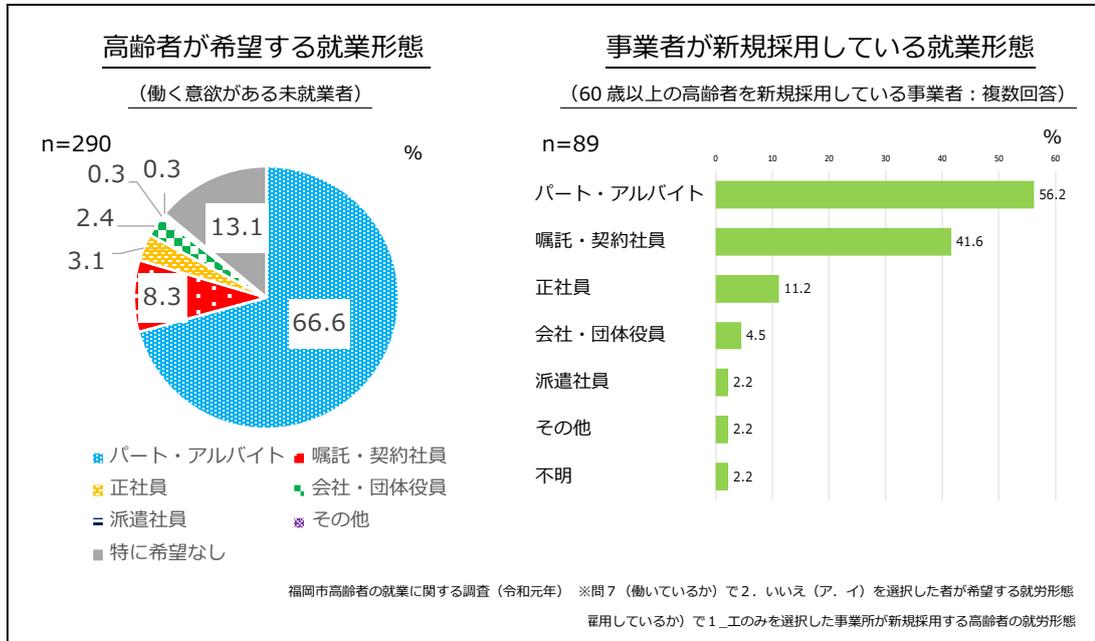
高齢者を雇用する上で必要なこととしては、「高齢者に適した仕事の確保」が半数にのぼっている。また、勤務日数・勤務時間や処遇などの制度整備、職場環境の整備などの割合が高い。



(3) 高齢者のニーズ（希望）と事業者の雇用状況

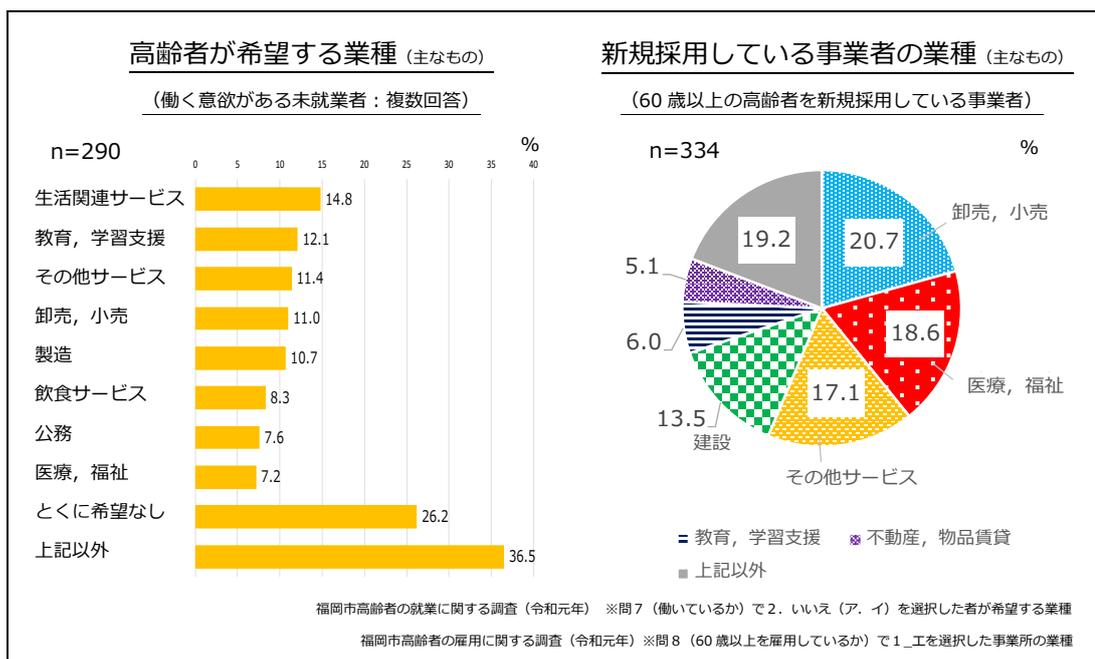
①就業形態

高齢者が希望する就業形態は、「パート・アルバイト」が66.6%で突出して高い。一方、60歳以上を新規に採用している事業者を見ると、「パート・アルバイト」を採用している事業者が56.2%、「嘱託・契約社員」が41.6%となっている。



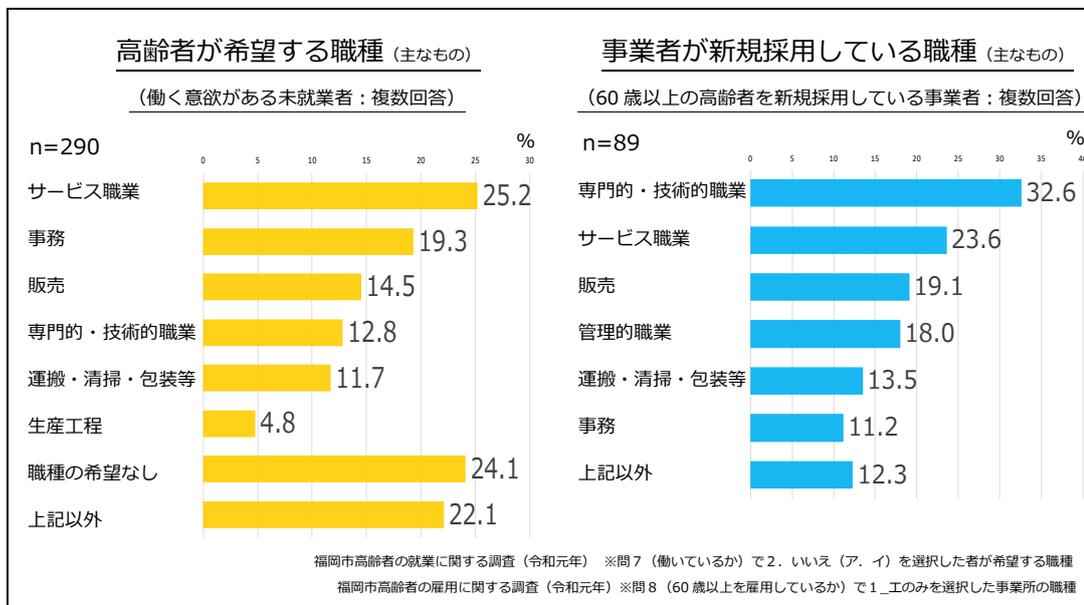
②業種

高齢者が希望する業種は、「生活関連サービス」「教育・学習支援」「その他サービス」が多い。一方、高齢者を新規採用している業種は、「卸売・小売」「医療・福祉」「その他サービス」の順となっている。



③職種

高齢者が希望している職種は、「サービス職業」「事務」「販売」が多い。一方、事業者が新規採用している職種は、「専門的・技術的職業」「サービス職業」「販売」の順となっている。

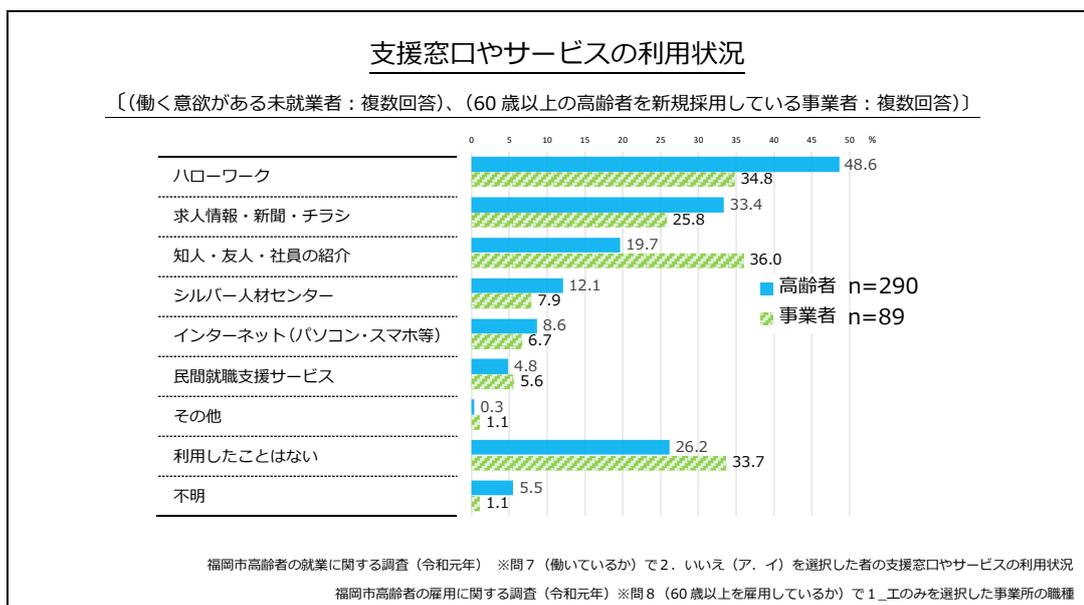


④求職・求人活動の状況

高齢者が求職の際に利用しているのは、「ハローワーク」が約半数で最も多く、次いで「求人情報・新聞・チラシ」の33.4%となっている。

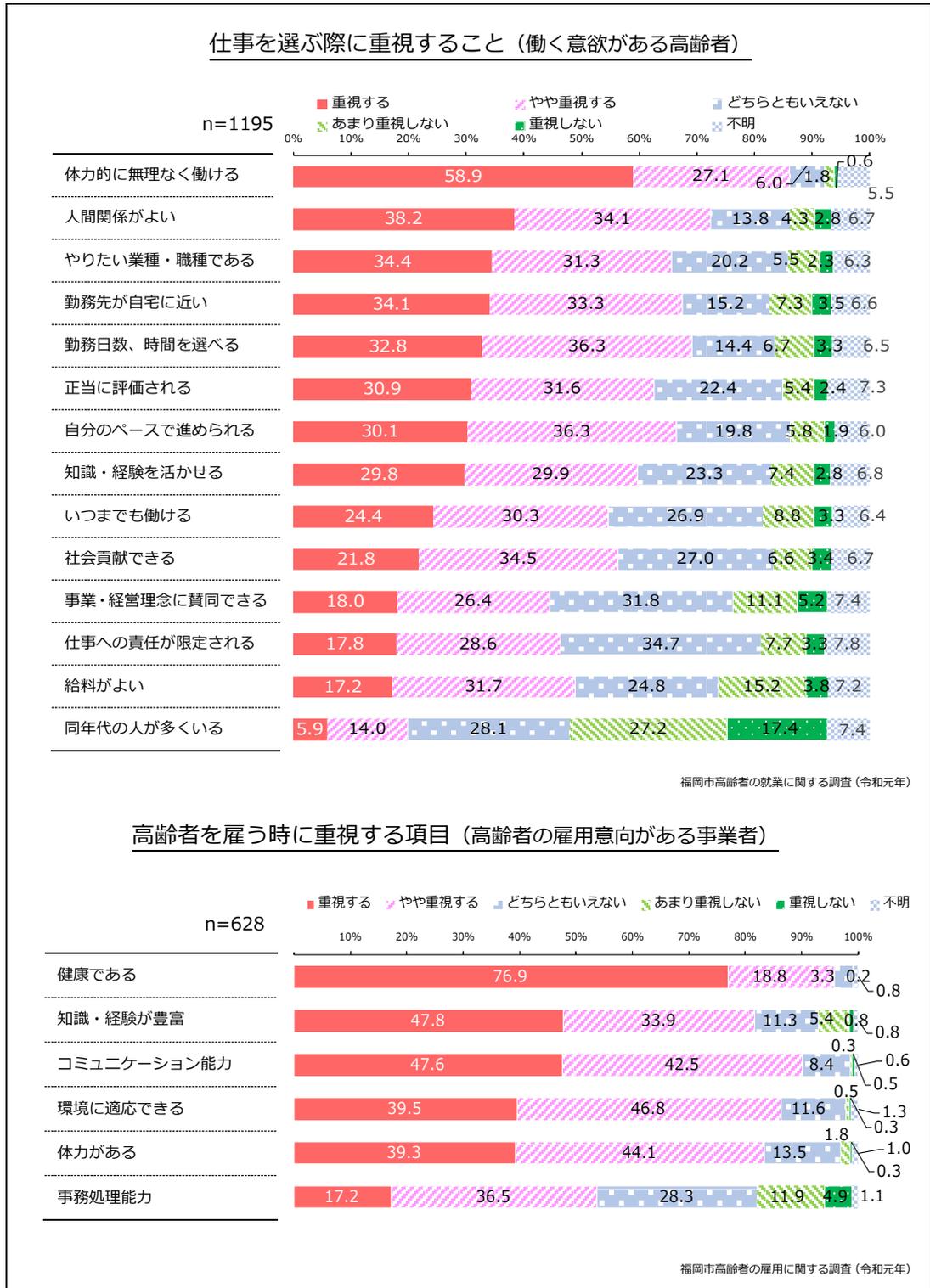
一方、事業者は、「知人・友人・社員の紹介」が36.0%で最も多く、「ハローワーク」は34.8%にとどまっている。

なお、シルバー人材センターの利用は、高齢者・事業者とも一部にとどまっている。



⑤高齢者と事業者が重視していること

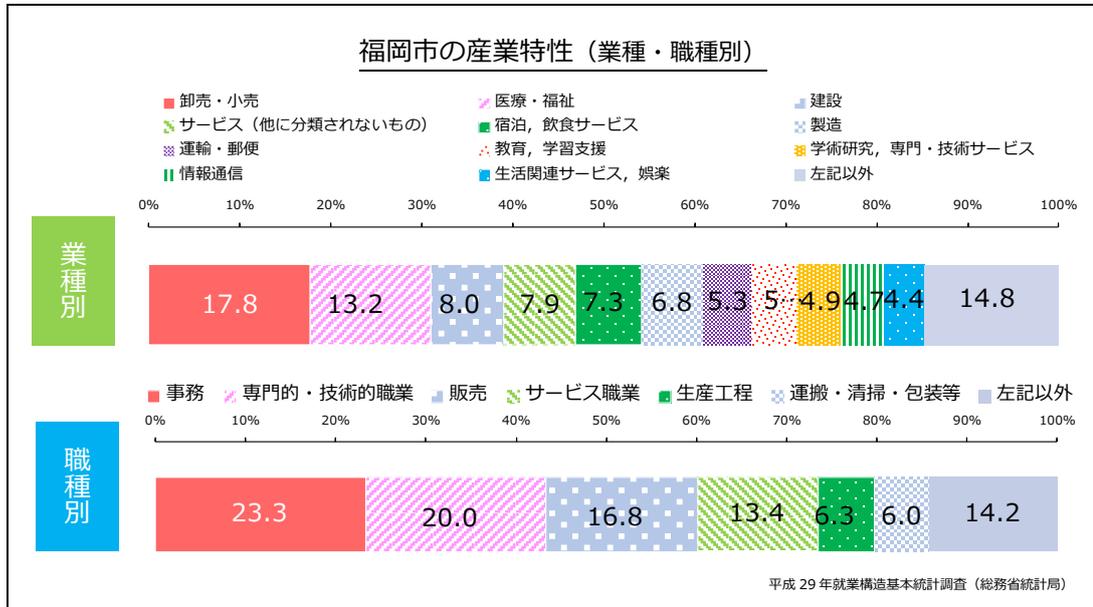
就業・雇用の際に高齢者が重視することは、「体力的に無理なく働けること」が58.9%（やや重視するを合わせると86.0%）で最も高い。また、事業者が重視することは、「健康であること」が76.9%（やや重視するを合わせると95.7%）で突出して高い。



(4) 業種・職種に関する福岡市の特性

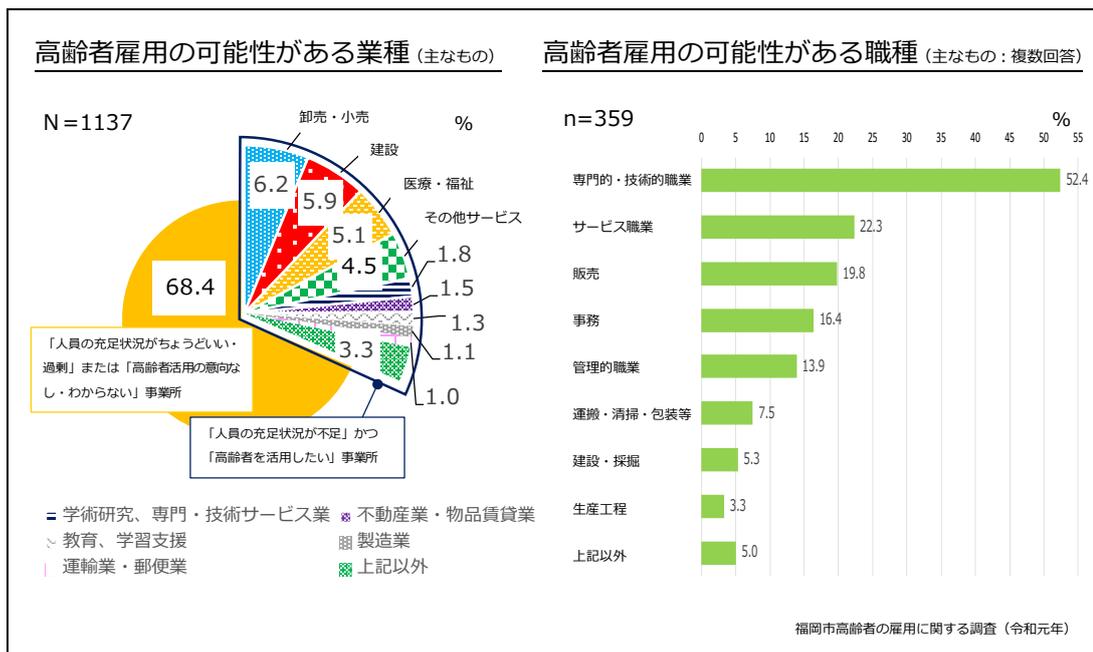
①福岡市の産業構造

福岡市における有業者（全年齢）の就業状況を見ると、業種別では、「卸売・小売」「医療・福祉」「建設」の割合が高い。また、職種別では、「事務」「専門的・技術的職業」「販売」が高くなっている。



②人手不足で高齢者を活用したい業種・職種

高齢者雇用の可能性がある業種（人員が充足しておらず、かつ、高齢者を活用する意向がある業種）としては、「卸売・小売」「建設」「医療・福祉」の割合が高い。また、職種としては、「専門的・技術的職業」「サービス職業」「販売」が高くなっている。



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「福岡市高齢者の就業に関する調査」「福岡市 高齢者の雇用に関する調査」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

働きたい高齢者（60歳～74歳）は全体の6割以上にのぼっており、そのうちの6割以上が「年齢に関係なく働けるうちはいつまでも」働きたいと考えているなど、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 多様なニーズに応じた就業機会の確保

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、就業にあたっては「体力的に無理なく働けること」が重要である。そのため、就業形態や労働時間、勤務場所など、多様な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、具体的な環境整備が広く行われているとは言い難い。

③ 高齢者の雇用に関する事業者の理解促進

豊富な知識・経験の活用など、高齢者を雇用することで得られるメリットを理解の上で、高齢者の力を活用している事業者がある一方で、体力や健康への不安などから、高齢者の雇用に消極的な事業者も存在しており、理解促進を図っていく必要がある。

④ 高齢者が希望する仕事と実際の業務のミスマッチ

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。一方、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、高齢者の希望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。

⑤ 福岡市の特性を踏まえた業種の拡大

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業種（「卸売・小売」「医療・福祉」「その他サービス業」など）を中心に、就業の拡大に取り組んでいく必要がある。

⑥ 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いる。

事業者においても、これらの窓口や機関の利用は半数に満たない状態であり、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。

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、一歩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
- なお、こうした取り組みは、公共施設に限らず、商業施設など、日常的に人が集まる場所でも実施することが望ましい。

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
- ・高齢者が集まる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。
- 特に、福岡市の産業特性などから有望と思われる「卸売・小売」「医療・福祉」「その他サービス業」などの業種については、その業種に特化したセミナーを実施する。
- 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、**経験・経歴のたな卸しを行うなどして、**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、~~**また、**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
- ・**業種別セミナーの開催**
- ・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、事業者の持続的成長の視点も踏まえながら、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 高齢者の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：「卸売・小売」、「医療・福祉」、「その他サービス業」など、職種：「専門的・技術的職業」、「サービス職業」、「販売」、「事務」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。

○なお、特に中小企業においては、人材不足・人手不足の現状がありながらも大企業と比べて高齢者雇用の意欲が低い傾向がある。そのため、事業者が高齢者雇用の必要性について理解を深めることができるよう、重点的に働きかけを行うことが望まれる。

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 高齢者の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 把握し、事業者に向けて 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 高齢者を雇用に向けた ~~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。 また、労働保険・社会保険などの労務上の手続きについて助言を行う。
- 事業者が高齢者の力を最大限活用できるよう、自社に必要な人材を明確にするためのセミナーなどを実施する。
- 高齢者を雇用する上での課題は、業種や職種、事業規模など 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、支援を行っていくことが重要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
- ・ 事業者向けセミナーの開催（自社に必要な人材の明確化）

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、高齢者が活躍できる社会づくりに取り組む~~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・機関の連携を強化し、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。
- なお、マッチングは、高齢者と事業者双方が納得を得られるよう、また、高齢者の就業の定着を図れるよう、事業者の視点と高齢者一人ひとりのQOL (Quality of Life) の視点の両方を踏まえながら、丁寧に行っていく必要がある。
- また、高齢者の就業は、高齢化が急速に進む中で今後ますます重要となっていくものと思われる。そのため、高齢者・事業者双方からの相談に応じられる体制を構築していくことが望まれる。

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。

○将来的には、一定の地域において、就業に限らず、有償ボランティアなど高齢者の自己実現につながる様々な機会を提供する場の形成を図っていくことが望まれる。

具体的な事業（例）：

- ・各区の老人福祉センターや商業施設など的高齢者が集まる場所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 高齢者が活躍できる社会づくり 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も踏まえながら、的確に高齢者への支援や事業者への働きかけを行い、高齢者の活躍の場を広げていくに~~対応しながら、切れ目なく支援を行っていく~~必要がある。

○高齢者が求める職場像と事業者が提供できる仕事像との間には一定の乖離がある。高齢者と事業者の相互理解を促進し、この乖離を埋めていくことが重要である。

○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。

○併せて、高齢者が活躍する場の創出につながるよう、高齢者を積極的に雇用するビジネスの立ち上げ（起業）などを支援することも望まれる。

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
- ・高齢者と事業者によるワールドカフェ形式等の交流イベントの開催

※ 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や岡山県総社市の取り組みなど）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。

資料集

資料集 目次

資料 1	福岡市高齢者の就業に関する調査(令和元年)【結果抜粋】	21
①	高齢者が働いている業種	
②	高齢者が働いている職種	
③	高齢者の就労形態	
④	現在とこれまでの勤務先	
⑤	働いている勤務日数・時間	
⑥	働きたいが今は働けない理由	
⑦	希望する業種	
⑧	希望する職種	
⑨	希望する就労形態	
⑩	希望する勤務日数・時間	
⑪	希望する手取り	
⑫	支援窓口やサービスの利用状況	
⑬	働くつもりのない理由	
⑭	希望する社会参加の形	
資料 2	福岡市高齢者の雇用に関する調査(令和元年)【結果抜粋】	28
①	人員の充足状況	
②	不足している職種	
③	定年制	
④	定年後の継続雇用制度	
⑤	60歳以上の就労形態	
⑥	60歳以上の職種	
⑦	60歳以上の勤務状況	
⑧	支援窓口やサービスの利用状況	
⑨	望ましい高齢者の活用形態	
⑩	高齢者雇用に関する公的支援制度	
⑪	行政に力をいれてほしいこと	
(参考)	業種・職種の例示	33
資料 3	高齢者雇用に関する事業者ヒアリングについて	35
資料 4	令和元年度に実施する取り組み(試行)	37
資料 5	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)抄	41

資料1 福岡市高齢者の就業に関する調査（令和元年）【結果抜粋】

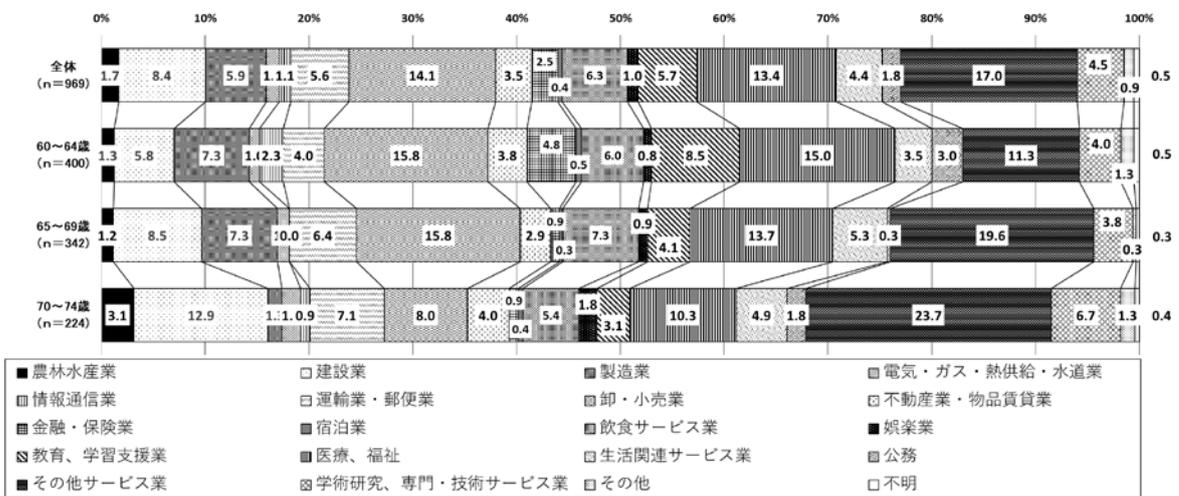
高齢者の就業に関するニーズを把握し、就業支援に関する方策を検討するための基礎資料を得ることを目的として調査を実施した。

- (1) 調査対象者 市内に住む60歳～74歳の人（住民基本台帳より抽出）
- (2) 調査対象者数 3,000人（回収数1,922 回収率64.1%）
- (3) 調査方法 郵送法
- (4) 調査期間 令和元年7月5日～7月22日

① 高齢者が働いている業種

【現在、働いている方にお伺いします】

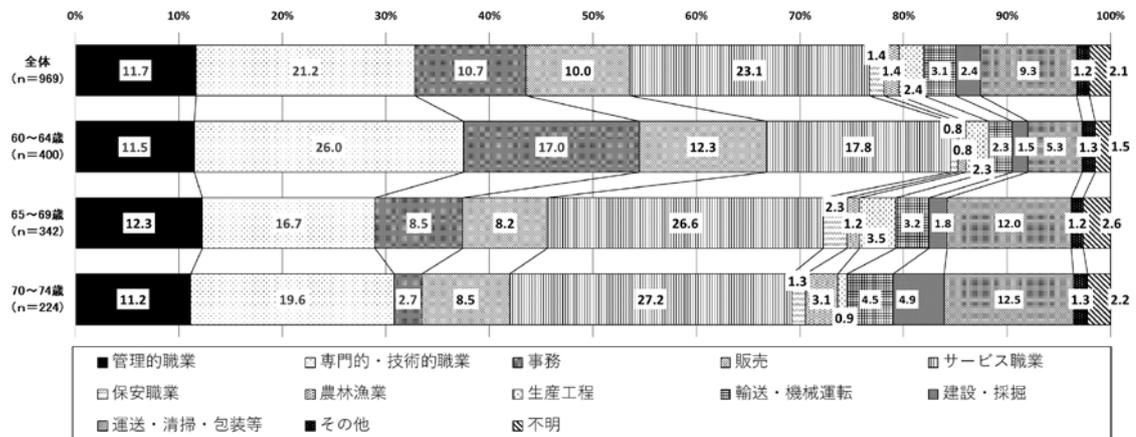
現在、あなたはどのような業種で働いていますか。（〇はひとつだけ）



② 高齢者が働いている職種

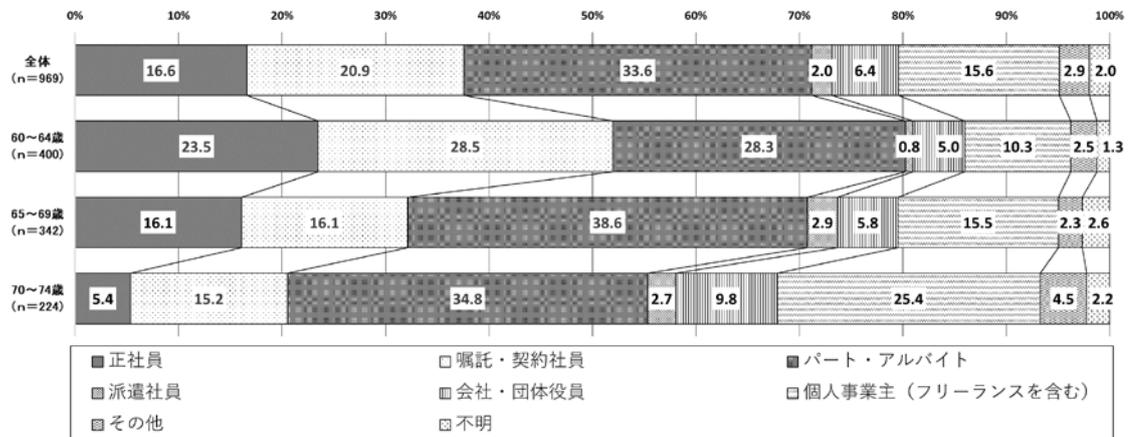
【現在、働いている方にお伺いします】

現在、あなたはどのような職種で働いていますか。（〇はひとつだけ）



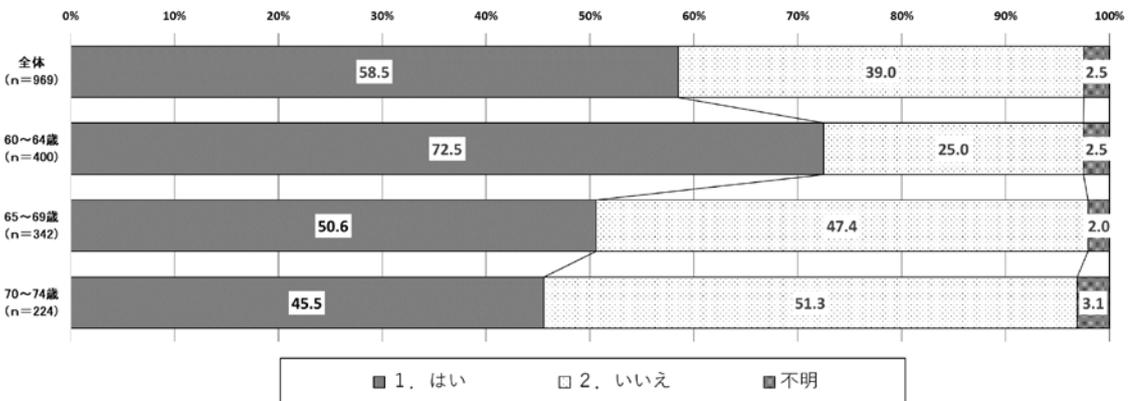
③高齢者の就労形態

【現在、働いている方にお伺いします】
現在の就労形態は次のうちどれですか。(〇はひとつだけ)

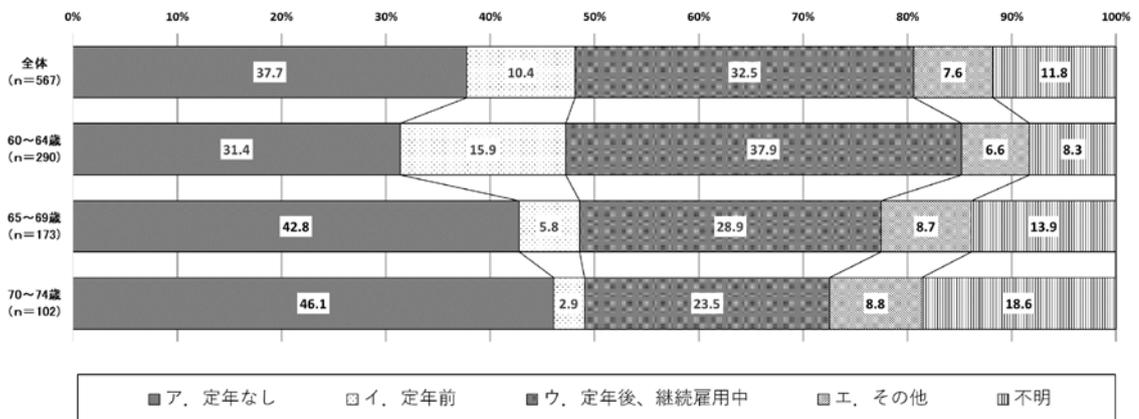


④現在とこれまでの勤務先

【現在、働いている方にお伺いします】
現在働いているのは60歳になるまで勤めていた会社と同じですか。(グループ会社含む) (1か2いずれかに〇。1を選択した場合は、ア~エのいずれかに〇)



1 「はい」を選択した場合

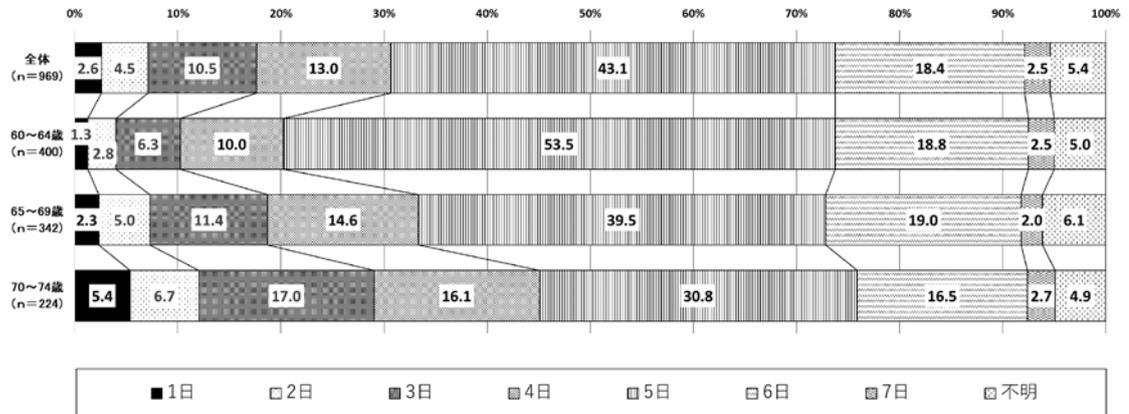


⑤働いている勤務日数・時間

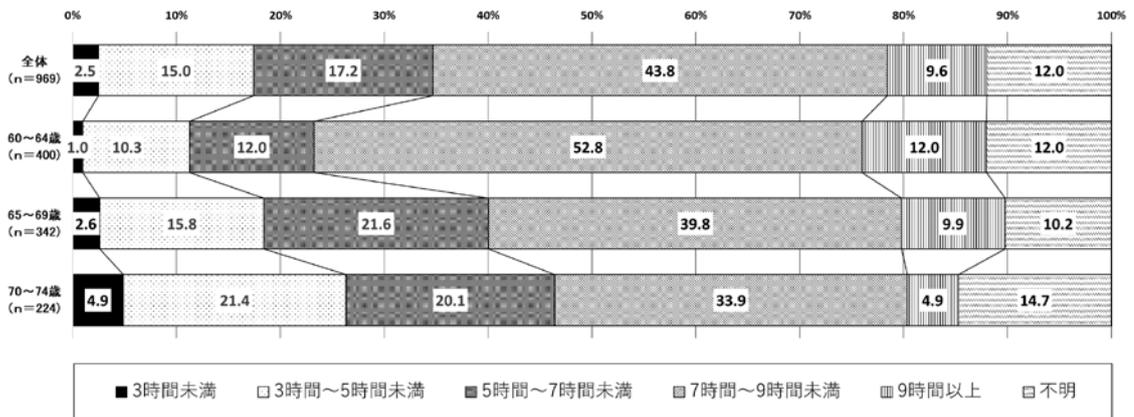
【現在、働いている方にお伺いします】

現在どれくらい働いていますか。勤務日数、勤務時間を具体的にご記入ください。

[勤務日数]



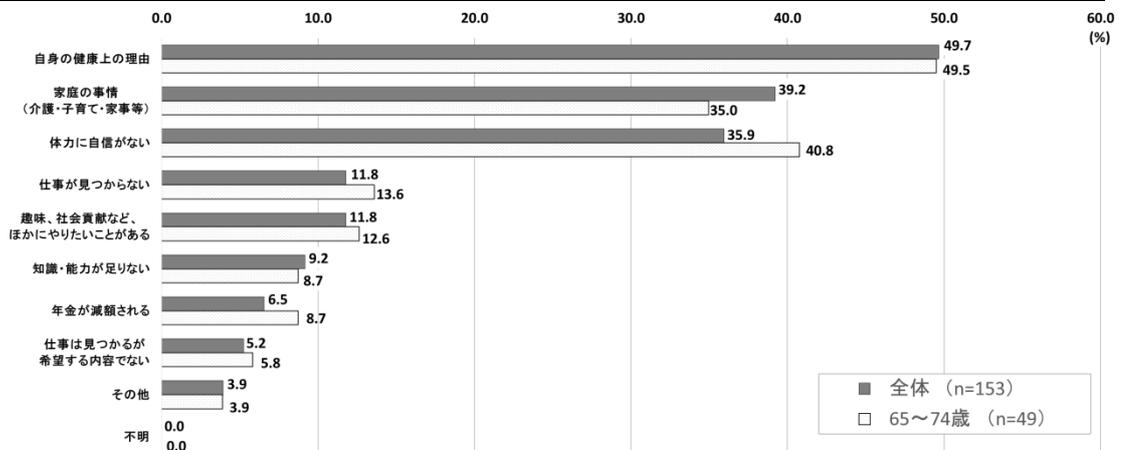
[勤務時間]



⑥働きたいが今は働けない理由

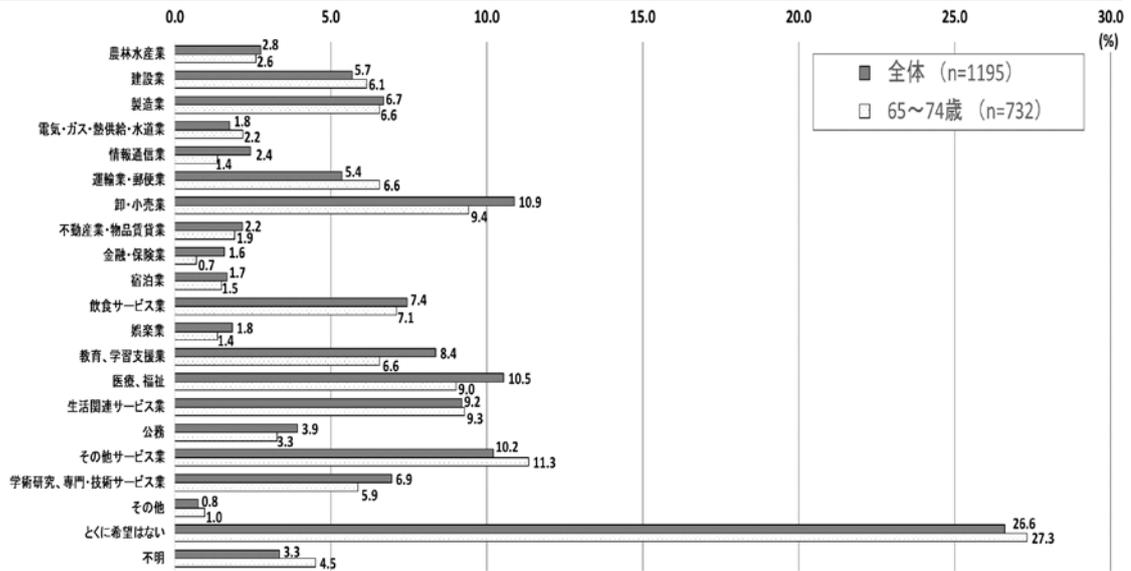
【働きたいが、今は働けない方にお伺いします】

働きたいが、今は働けない理由は何ですか。(〇はいくつでも)



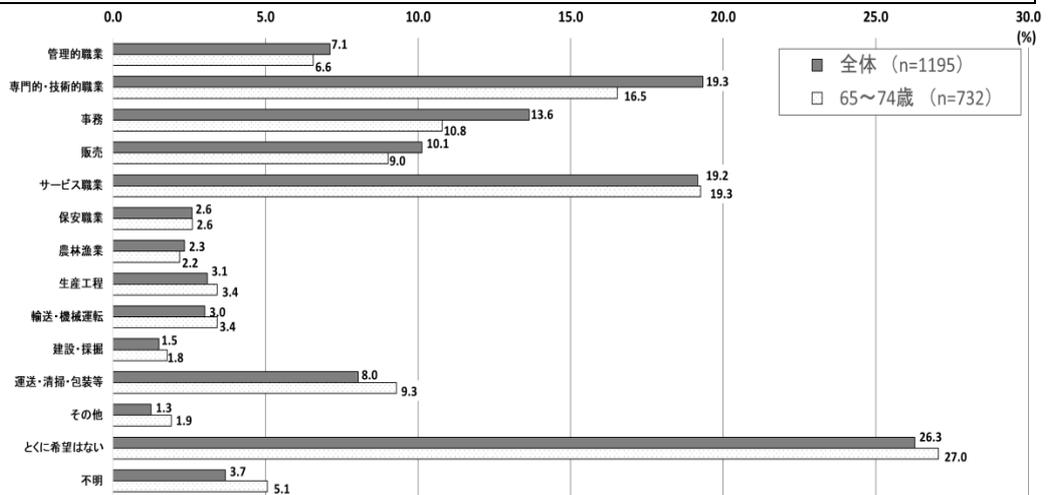
⑦希望する業種

【働きたいと思っている方（現在就業中の者を含む）にお伺いします】
 今後、どのような業種で働きたいですか。（〇はいくつでも）



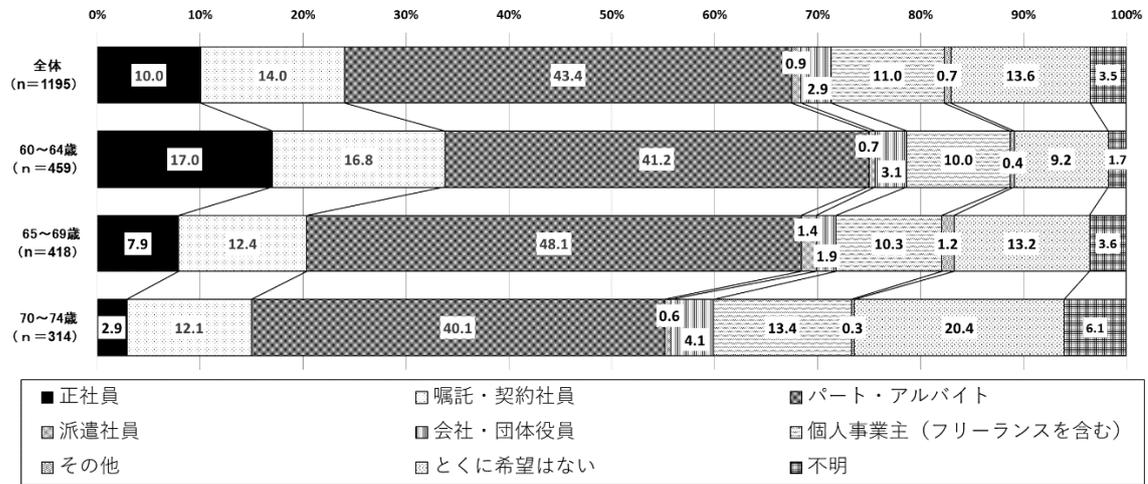
⑧希望する職種

【働きたいと思っている方（現在就業中の者を含む）にお伺いします】
 今後、どのような職種で働きたいですか。（〇はいくつでも）



⑨希望する就労形態

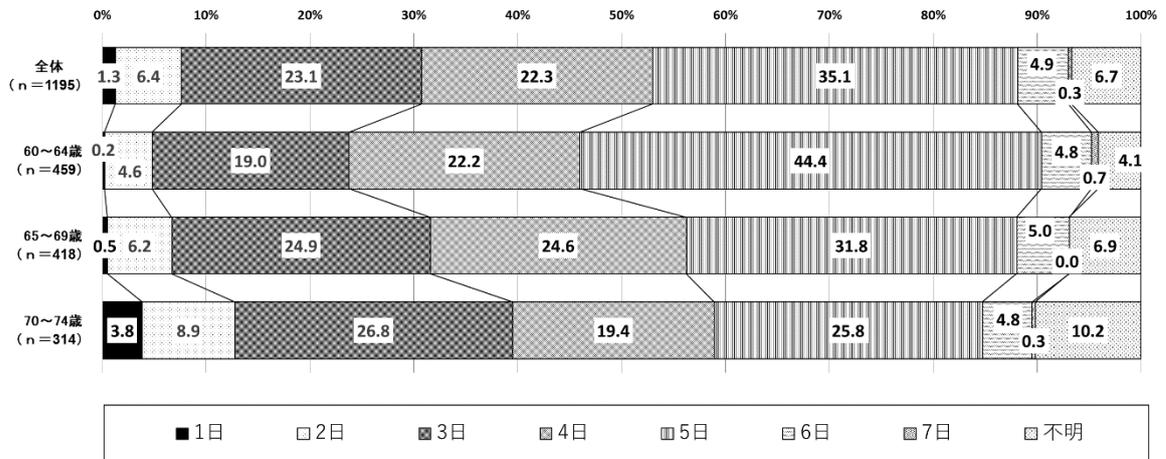
【働きたいと思っている方（現在就業中の者を含む）にお伺いします】
 今後、どのような就労形態で働きたいですか。（〇はひとつだけ）



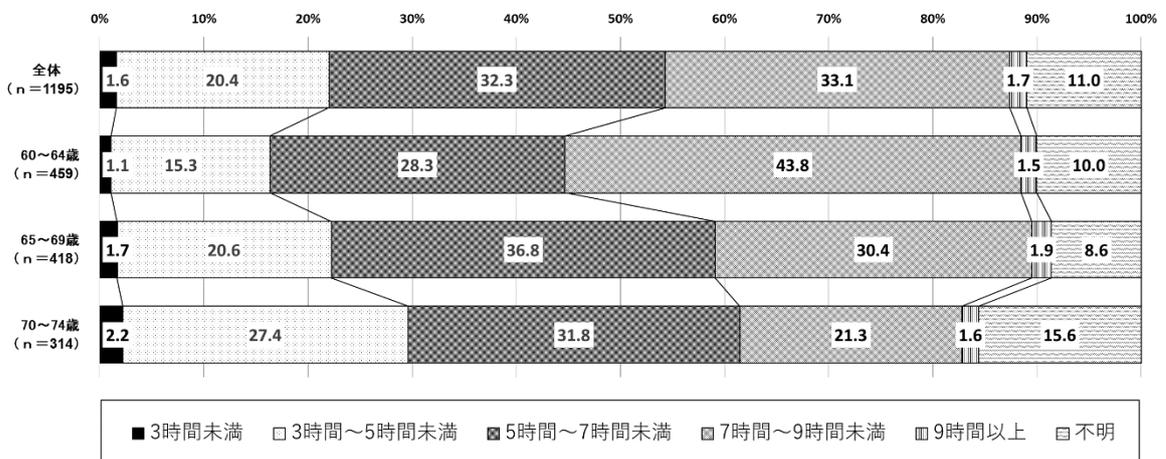
⑩希望する勤務日数・時間

【働きたいと思っている方（現在就業中の者を含む）にお伺いします】
 今後、どのくらいの時間、働きたいですか。日数、時間を具体的にご記入ください。

[勤務日数]

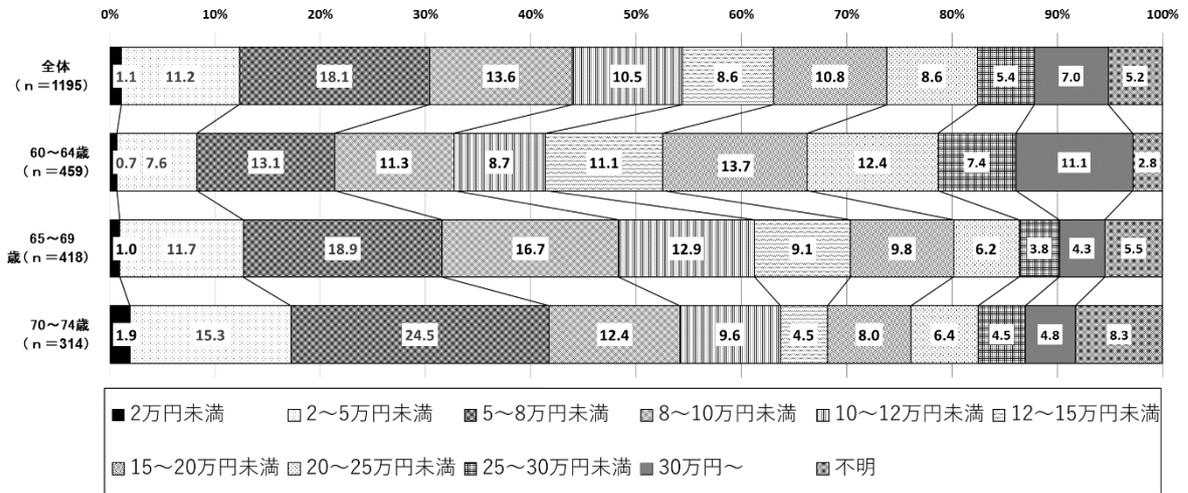


[勤務時間]



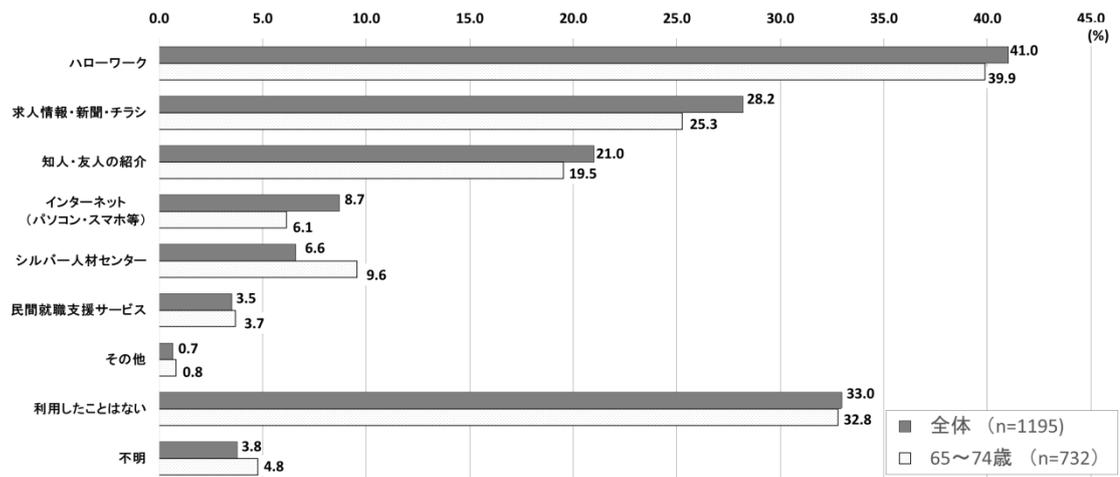
⑪希望する手取り

【働きたいと思っている方（現在就業中の者を含む）にお伺いします】
 今後働く際に、どの程度の給料の手取り（月額）を希望しますか。（〇はひとつだけ）



⑫支援窓口やサービスの利用状況

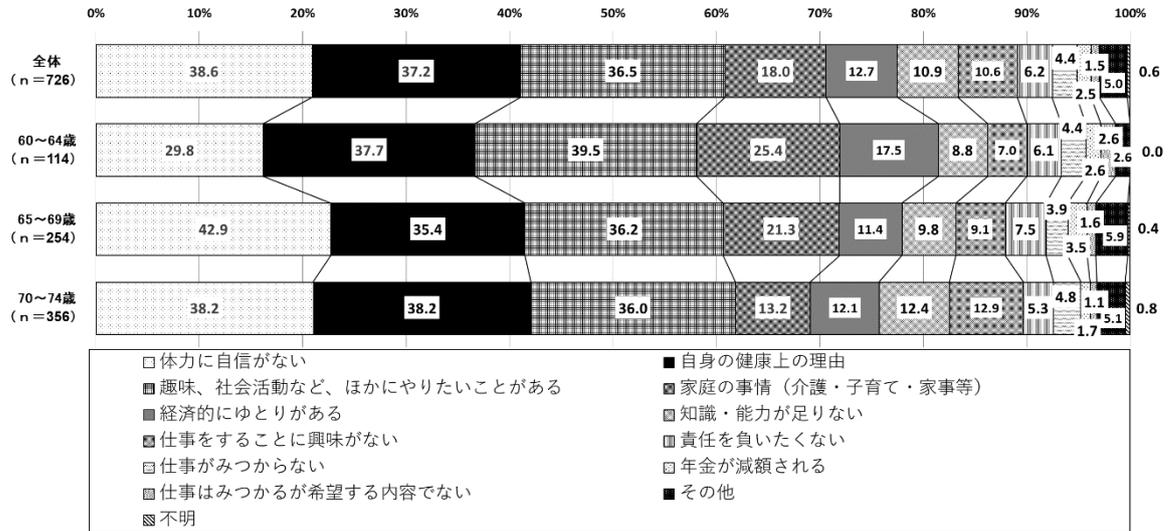
【働きたいと思っている方（現在就業中の者を含む）にお伺いします】
 仕事を探す際に、次の支援窓口やサービスなどを利用したことがありますか。（〇はいくつでも）



⑬働くつもりのない理由

【働くつもりのない方にお伺いします】

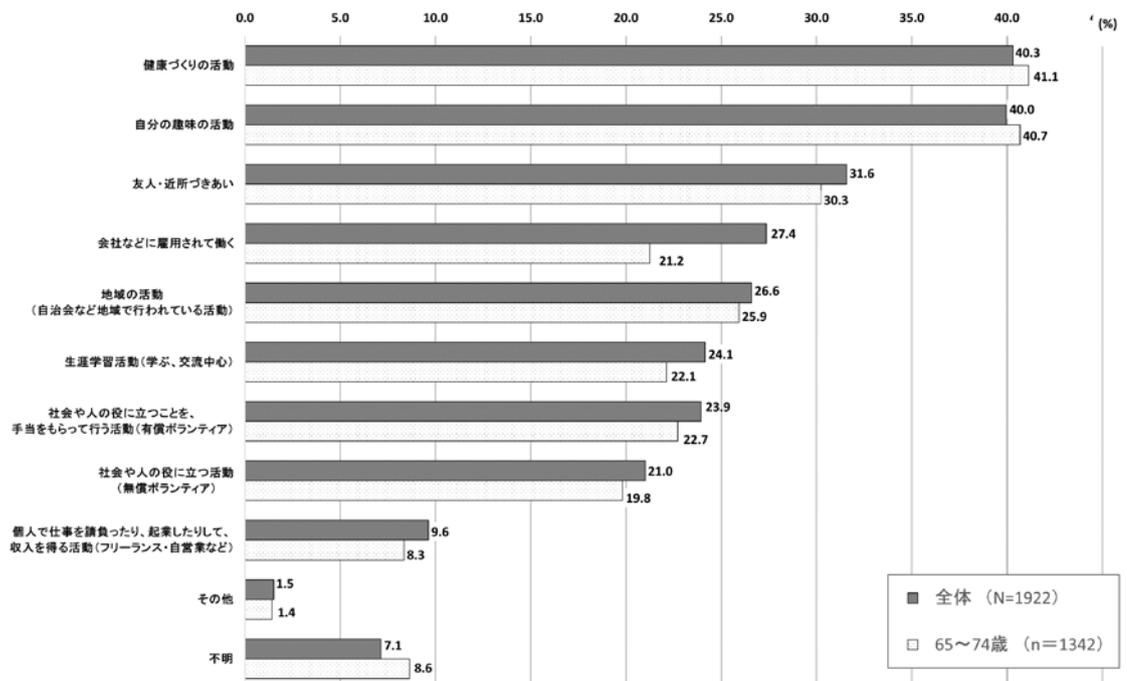
「働くつもりのない方」に伺います。その理由は何ですか。(〇はいくつでも)



⑭希望する社会参加の形

【全員にお伺いします】

社会参加にはさまざまな形がありますが、あなたが行うとすればどのような活動がよいと思いますか。(〇はいくつでも)



資料2 福岡市高齢者の雇用に関する調査（令和元年）【結果抜粋】

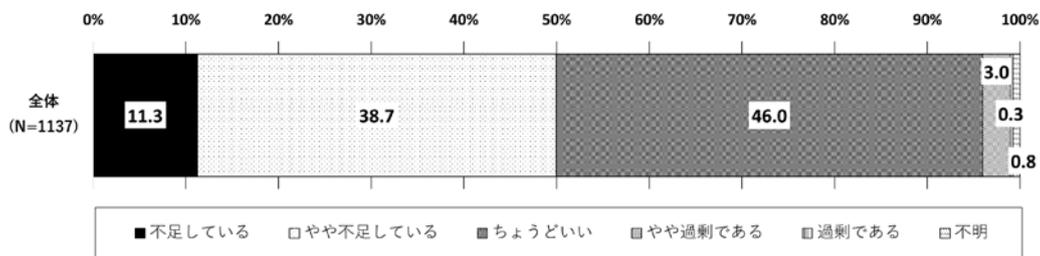
事業者の高齢者雇用に関する現状と意向を把握し、高齢者の雇用促進に関する方策を検討するための基礎資料を得ることを目的として調査を実施した。

- (1) 調査対象者 市内に事業所を有する事業者
- (2) 調査対象者数 3,500（回収数 1,137 回収率 32.5%）
- (3) 調査方法 郵送法
- (4) 調査期間 令和元年7月5日～7月22日

①人員の充足状況

【全事業所にお伺いします】

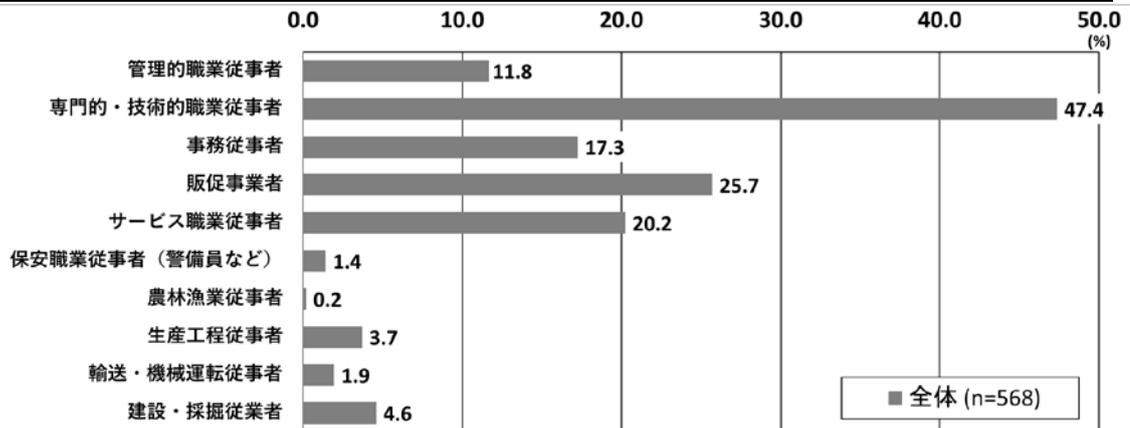
貴事業所の人員の充足状況はいかがですか。（○はひとつだけ）



②不足している職種

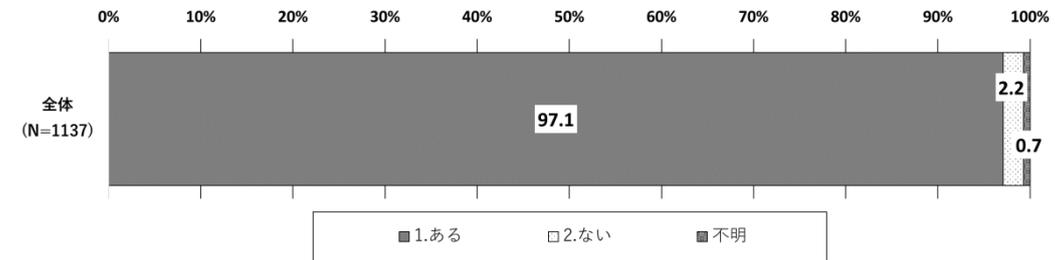
【「不足している」「やや不足している」と回答した事業所にお尋ねします】

どのような職種の人材が不足していますか。（○はいくつでも）

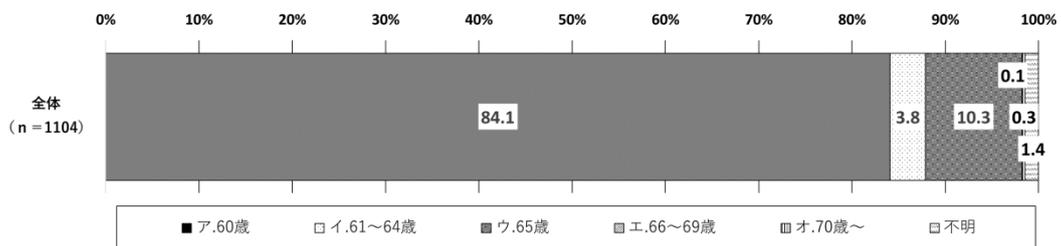


③ 定年制

【全事業所にお伺いします】
 貴事業所では、正社員に定年がありますか。
 (1か2いずれかに○。1「ある」を選んだ場合は、ア～オのいずれかに○)

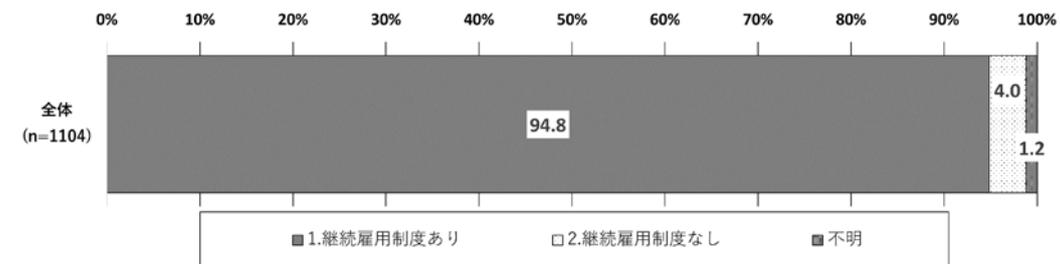


〔「1.ある」を選んだ場合〕

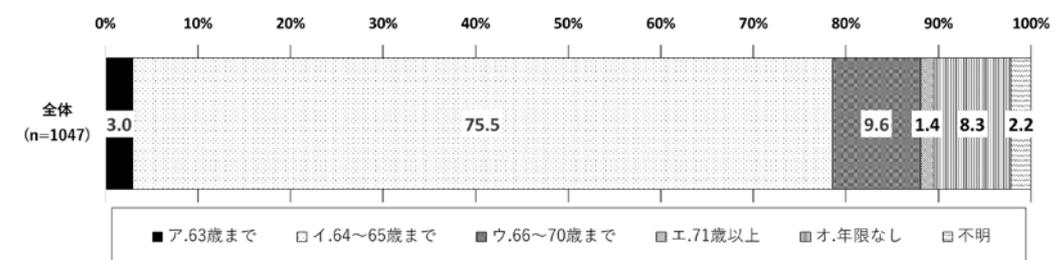


④ 定年後の継続雇用制度

【「定年がある」と回答した事業所にお伺いします】
 貴事業所では定年後の継続雇用制度がありますか。(1か2いずれかに○。1を選択した場合は、ア～オに該当するものひとつに○)

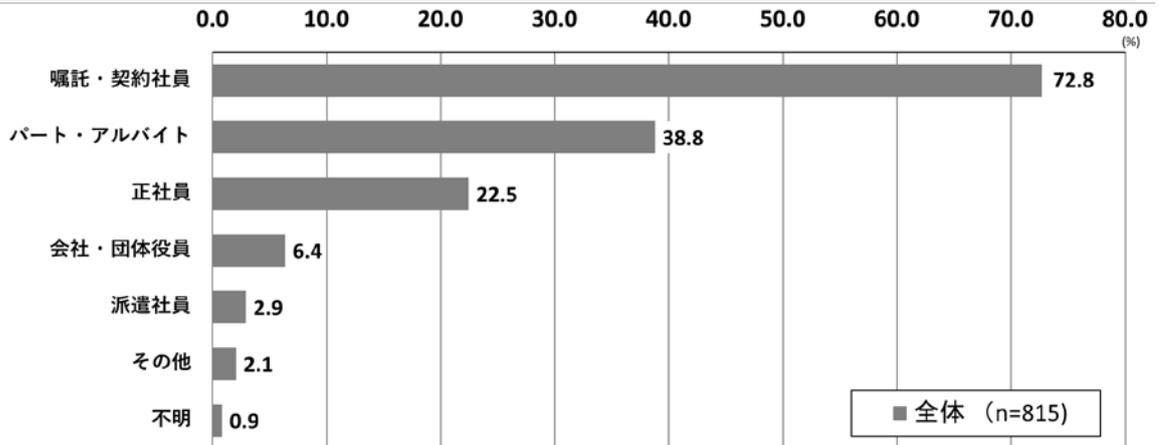


〔「1.ある」を選んだ場合〕



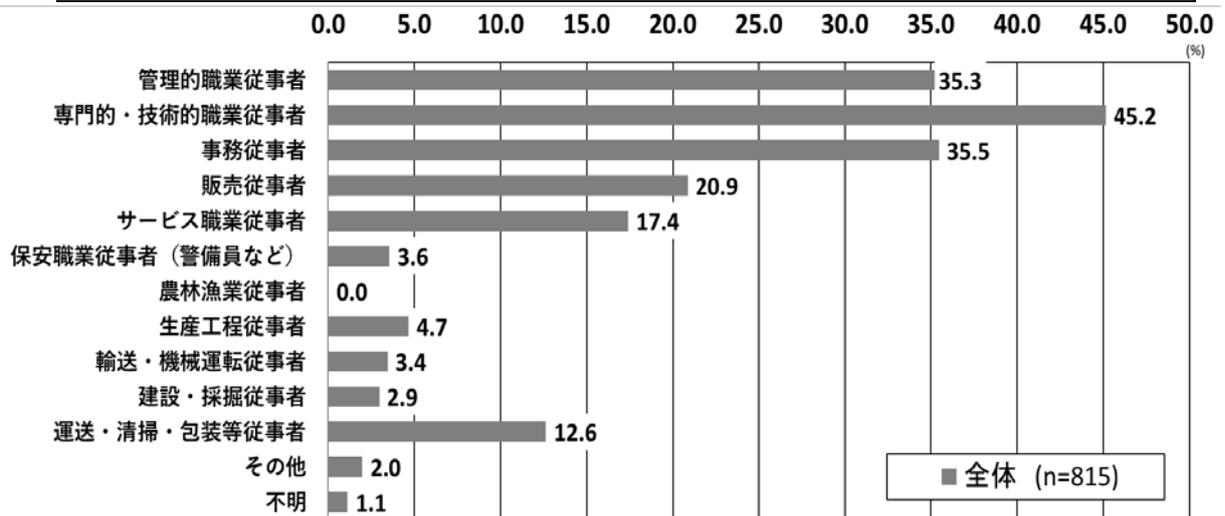
⑤60歳以上の就労形態

【「60歳以上の方を雇用している」と回答した事業所にお伺いします】
 60歳以上の方の就労形態は、次のうちどれですか。(〇はいくつでも)



⑥60歳以上の職種

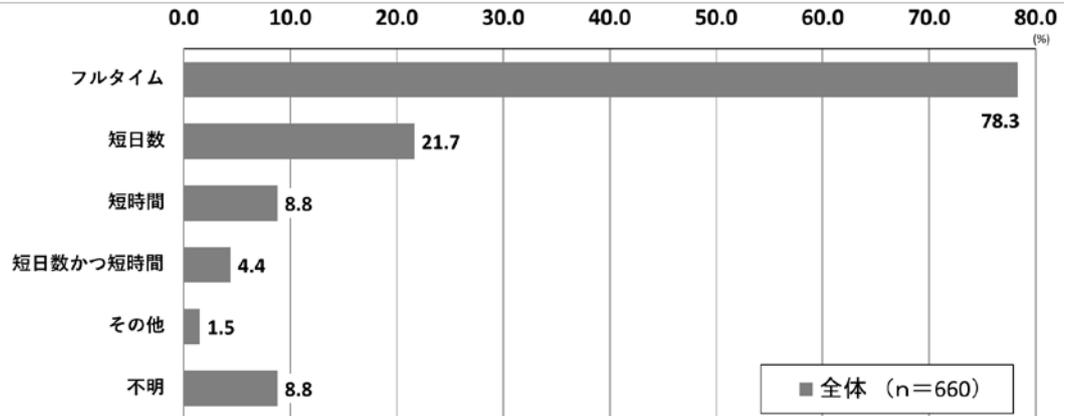
【「60歳以上の方を雇用している」と回答した事業所にお伺いします】
 60歳以上の方の職種は、次のうちどれですか。(〇はいくつでも)



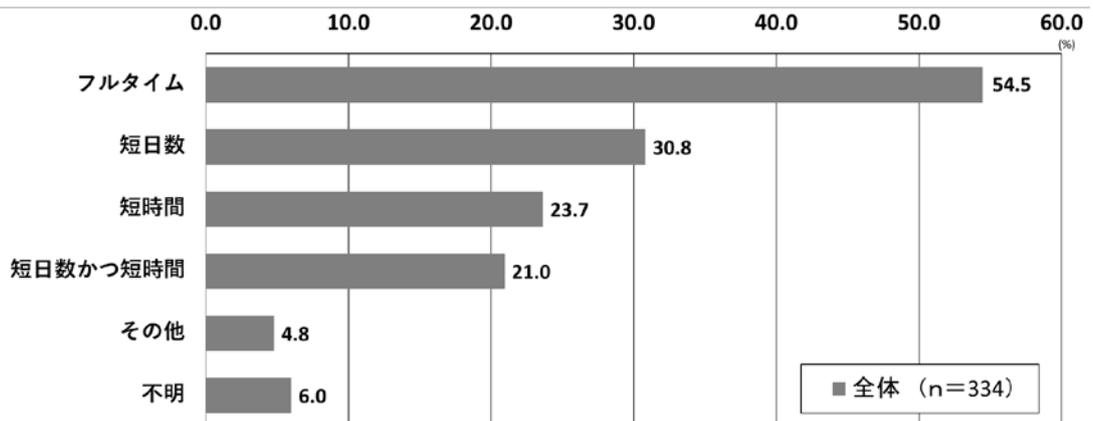
⑦60歳以上の勤務状況

【「60歳以上の方を雇用している」と回答した事業所にお伺いします】
 60歳以上の方（定年前の方を除く）の平均的な勤務日数や勤務時間はどれくらいですか。（〇はいくつでも。）

[定年退職した社員を継続して雇用している場合]

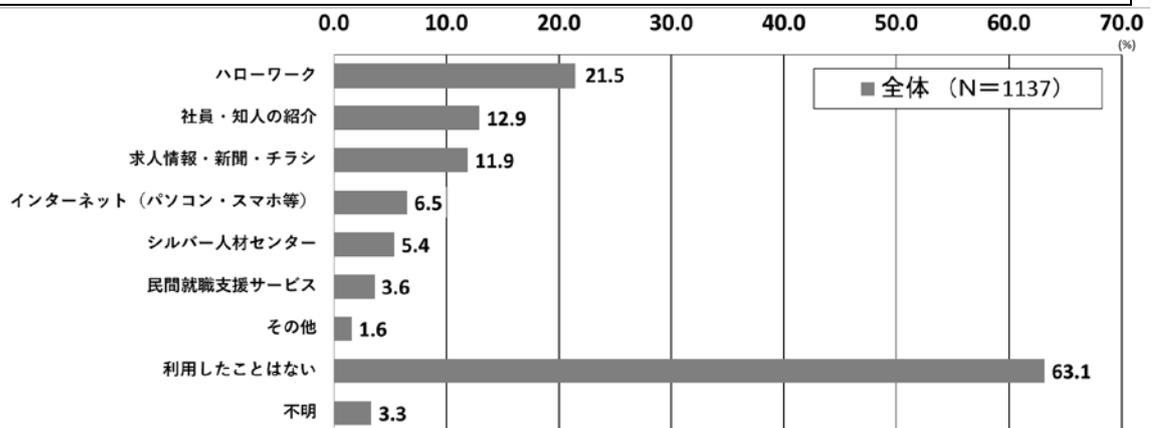


[60歳以上の方を新規に採用している場合]



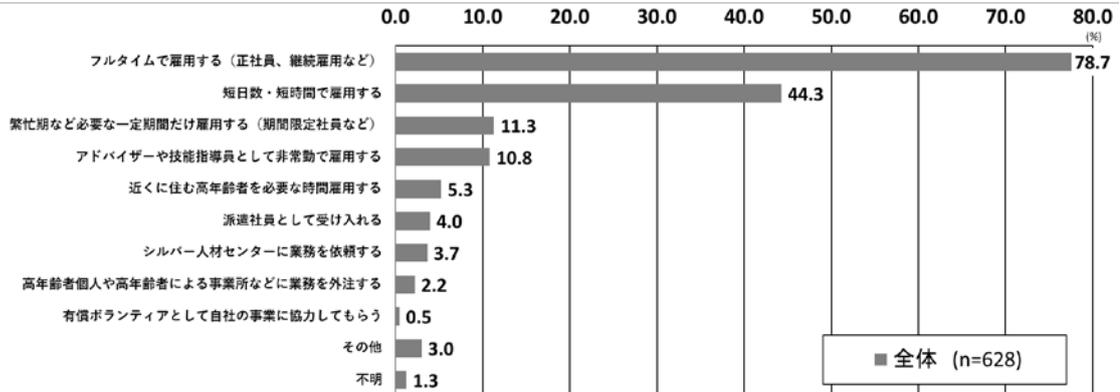
⑧支援窓口やサービスの利用状況

【全事業所にお伺いします】
 60歳以上の求人にあたって次の支援窓口やサービスなどを利用したことがありますか。（〇はいくつでも）



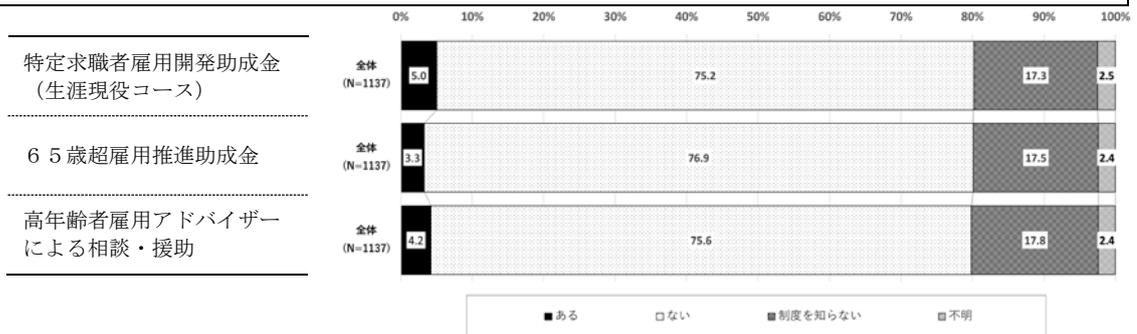
⑨望ましい高齢者の活用形態

【「高齢者を（積極的に）活用したい」と回答した事業所にお伺いします】
 今後、貴事業所において、60歳以上の高齢者の能力を活用する場合、どのような形態が望ましいと思いますか。（○はいくつでも）



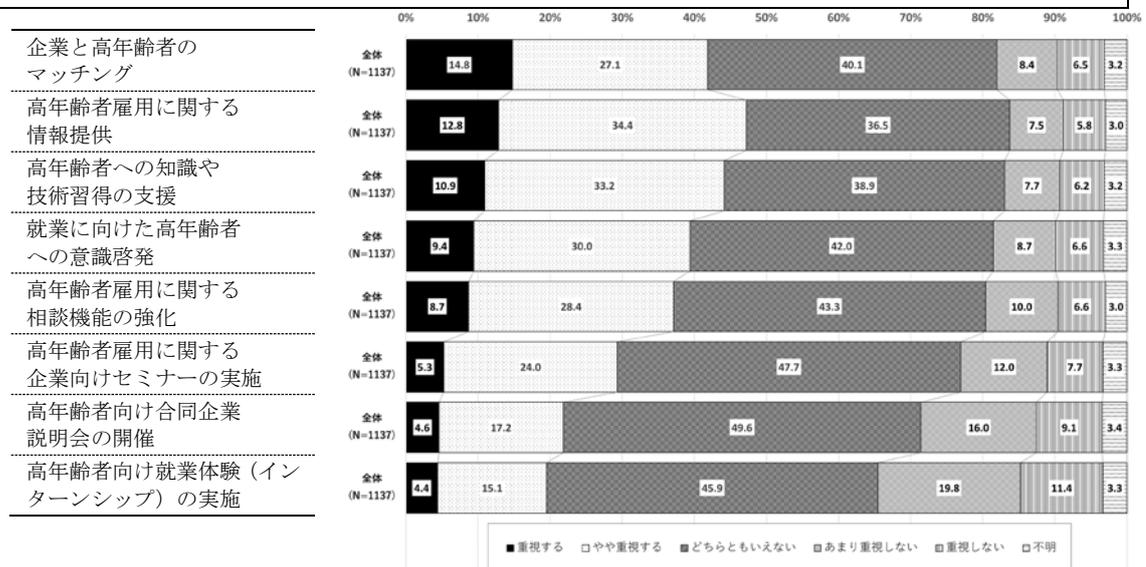
⑩高齢者雇用に関する公的支援制度

【全事業所にお伺いします】
 これまで貴事業所で高齢者雇用に関する公的支援制度を利用したことがあますか。（○はそれぞれひとつずつ）



⑪行政に力をいれてほしいこと

【全事業所にお伺いします】
 高齢者の雇用について、今後行政はどのようなことに力をいれてほしいと思いますか。以下の項目ごとに1～5のうち、ひとつを選んで○で囲んでください。



業種の例示

業種	例
製造業	飲食料品製造業、繊維工業、木製品製造業、紙加工品製造業、印刷関連業、化学工業、石油製品製造業、鉄鋼業、非鉄・金属製品製造業、機械器具・電子部品製造業など
情報通信業	通信・放送業、情報サービス業、インターネット附随サービス業、映像・音声・文字情報制作業など
運輸業・郵便業	鉄道業、道路旅客・貨物運送業、水運業、航空運輸業、倉庫業など
卸・小売業	卸売業：繊維・衣服等卸売業、飲食料品卸売業、建築材料、 鋳物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業など 小売業：織物・衣服・身の回り品小売業、飲食料品小売業、 機械器具小売業など
金融・保険業	銀行業、貸金業、金融商品・商品先物取引業など
飲食サービス業	飲食店（食堂、酒場、喫茶店など）、持ち帰り・配達飲食サービス業など
娯楽業	各種スポーツ施設、映画館、劇場、遊技場（ビリヤード場、パチンコ）など
教育、学習支援業	幼稚園、小・中・高等学校、大学、専修学校、各種学校、公民館、図書館、学習塾、職業訓練施設、音楽教授業、書道教授業など
医療、福祉	病院、診療所、社会福祉・介護事業など
生活関連サービス業	洗濯・理美容・浴場業、旅行業、家事サービス業、物品預かり業、冠婚葬祭業など
その他のサービス業	廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介業、労働者派遣業、速記・ワープロ入力・複写業、建物サービス業（ビル清掃業）、警備業、経済団体、労働団体など
学術研究、専門・技術サービス業	法律事務所、経営コンサルタント業、広告業、獣医業、土木建築サービス業など

職種の例示

職種	例
管理的職業	法人・団体の役員や課長・店長などの管理職
専門的・技術的職業	研究者、農林水産技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、医師、薬剤師、看護師、その他の保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者、法務従事者、経営・金融・保険専門職業従事者、教員、記者、編集者、美術家、デザイナー、映像撮影者
事務	管理者の監督を受けて、庶務・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者
販売	企業の営業職、商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人
サービス職業	理・美容師、クリーニング師、調理人、ホールスタッフ、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、ツアーコンダクター、広告ビラ配達員
保安職業	自衛官、警察官、看守、消防員、警備員
生産工程	生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工
輸送・機械運転	鉄道運転、自動車運転、船舶・航空機運転、その他の輸送（車掌やフォークリフト運転）、定置・建設機械運転（発電員、変電員、ボイラーなど）の職業
運搬・清掃・包装等	郵便集配員、港湾荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、荷物配達員、荷造工、ビル・建物清掃員、包装工

資料3 高齢者雇用に関する事業者ヒアリングについて

【実施期間】令和元年7月23日～8月22日

【対象及び実施方法】

従業員数30名～50名でハローワーク等に求人を出している事業者の中から、次のとおり事業者を選定し、訪問によるヒアリング調査を実施した。

- ・高齢者雇用に積極的な企業 10社
- ・消極的な企業 10社

1 聞き取りを行った内容（主なもの）

（1）定年

- 定年は60歳が一般的であり、積極的企業と消極的企業で差異は見られなかった。
- 60歳を定年としている企業においては「65歳までの継続雇用制度を設けているので、自社の高齢者雇用への対応は十分である」との認識が多く見られた。
- 一部の企業においては、定年を60歳とする理由について「給与体系を見直すのに都合がよい」「（それ以上伸ばすと）退職金の負担が増える」「技術の衰えやモチベーション低下がみられるため、60歳までとしたい社員もいる」等の声があった。

（2）継続雇用

- 65歳までの継続雇用については、法律で規定されていることもあり、積極的企業と消極的企業に大きな差異は見られなかった。また、65歳以上の雇用には慎重な企業が多かった。

（3）定年年齢以上の新規採用

- 積極的企業においては、人手不足を背景に、人材確保の視点から会社の方針として積極的に高齢者を雇用しているケースが多かった。その場合、職種としては、経験・資格をあまり必要としない清掃、警備、生産ライン、倉庫内作業等に限って採用している事業者が多く、事務系職種の新規雇用を行っている企業はなかった（「一般的スキルより社内で蓄積した経験・知識が必要」との理由による）。
- 高齢者を採用しない理由として「自社独自の専門性が必要な業務だから（IT関連企業）」「健康面に懸念がある」などの声があった。

（4）高齢者の採用・活用に対する取り組み（工夫している点など）

- 高齢者雇用に関する取り組みとしては、「健康管理」を挙げる事業者が多かった（「健康が影響したと思われる労災事故の経験から、健康管理を重視している」ケースもあった）。
- 健康管理について、具体的には「健康診断結果に基づき面談を行い、健康に問題がある場合は、影響のない作業に移動してもらう」「現場リーダーが職務として健康面を常にチェックしている」等の例があった。
- 作業マニュアル・指示書の整備や定期的な面談などを行い、重量物の取り扱いを避けるなど、高齢者にも無理のない業務内容への変更を行っている企業もあった。

○継続雇用については、定年時と同じ業務に従事する企業が多いが、次の事例もあった。

- ・技術・経験を要する業務（設計）に継続して従事してもらうため、健康・体調面に配慮し、週2日勤務としている事例
- ・定年前に従事していた現場管理業務の中から、体力面での負担が少ない品質管理業務を切り出した部門を創設し、その部門を継続雇用した高齢者に任せている事例

（5）助成金制度の認知状況

○積極的企業、消極的企業のどちらも、助成金についての認知度は高かった。

（6）今後の高齢者雇用（継続雇用・新規採用）に対する方針

○継続雇用の場合、高齢者の経験やスキルに期待する企業が多かった。一方、新規採用の場合、高齢者の特徴（真面目、コミュニケーション力、協調性など）を上手く活用していた。

○現在は、経験・資格を持つ高齢者を採用しているが、今後、業務の切り分けを行い、受付や入力業務など経験・資格をあまり必要としない職種でも高齢者を積極的に活用していくことを検討している企業もあった。

2 まとめ

○定年年齢以上の新規採用は、高齢者雇用に積極的企業、消極的企業ともに健康・体力面を課題と考えている企業が多かった。

- ・積極的企業は、高齢者の健康・体力面に配慮することで課題を克服し、高齢者の持つ経験や能力、スキルを活かしていた。
- ・一方、消極的企業は、健康・体力面を課題としてとらえている状況のままで、有効な解決策を見出せていなかった。

○定年年齢以上の新規採用は、資格・経験を必要としない職種に限る企業が大半を占めていた。

○今回訪問した企業に対しては、ヒアリングの実施と併せて、業務の切り分けによる高齢者の活用等についての提案も実施したが、

- ・今後、高齢者を積極的に活用するために業務の切り分けを行い、受付や入力業務に高齢者を活用したいという企業がある一方で、
- ・業務の切り分け等については、意識や知識がない企業が大半であり、「やり方が分からない」「切り分けに労力を要する（業務に負担がかかる）」といった意見もあった。

○こうした状況を踏まえ、

- ・高齢者雇用に向けて企業が課題と抱える健康・体力面の課題を克服する支援が必要。
- ・課題を解消する方法としては、業務の切り分け、高齢者が働きやすい職場環境の整備などが考えられるため、これらの有用性を引き続き周知することのほか、具体的な手法がわからない事業者に対しては、業務の切り分けや職場環境の整備等をモデル的に実施することも有用だと考えられる。
- ・また、人手不足でありながら高齢者雇用に関心がない企業に対しては、同業他社での成功事例を示すなどの働きかけを行うことで、高齢者雇用への関心を高めることが必要だと考える。

資料4 令和元年度に実施する取り組み（試行）（令和元年●月末時点）

1 【高齢者向け】就業支援

(1) 高齢者向けイベントの開催

① 高齢者向けセミナー

高齢者の就業のきっかけづくりのためのセミナーや、円滑な就業に向けたノウハウ（求職活動のポイントなど）を提供するセミナーを企画・開催する。

【実施予定及び結果一覧】

※現時点で実施が確定しているもの（以下同様）

実施主体	タイトル	内容	開催時期	定員	参加者数
福岡市	人生100年計画 シニア世代への 提案	人生100年時代を楽しむための基本である健康、お金、働き方について考える	7月30日	30人	21人
			9月5日	30人	33人
			9月20日	30人	16人
	セカンドキャリア再就職準備セミナー	仕事探しのポイント、応募書類の書き方など就職活動の基本を学ぶ	10月19日	30人	
	コールセンターのお仕事セミナー	業界や仕事内容を知ることによって就業に対する心理的ハードルを下げることににより就業を促す	9月12日	30人	28人
			1月中旬	30人	
職種別セミナー (タイトル未定)	業界や仕事内容を知ることによって就業に対する心理的ハードルを下げることににより就業を促す	11月初旬	30人		
老人福祉センター※ (指定管理者)	家事代行お仕事説明会	企業による家事代行業務の就労説明会（中央区）	5月28日	10人	1人
	仕事・ボランティアセミナー	70歳現役応援センターの紹介、生きがいづくりのボランティア活動について（城南区）	5月30日	40人	32人
	アラカン就業支援塾	啓発型の就業支援講座（中央区）	秋ごろ	8～12人	
	職種別セミナー (タイトル未定)	ハローワークによる就業案内（早良区）	11月下旬	30人	

※無料または低額な料金で、高齢者に関する各種の相談に応じるとともに、高齢者に対して、健康の増進、教養の向上及びレクリエーションのための便宜を総合的に提供する施設（各区に1か所設置）。福岡市では、今年度から 就業・創業支援の機能を強化 してい

る。

②個別就業相談会

高齢者の個々の求職活動にあたって、モチベーションの維持・向上や、効果的な活動の支援、事業者の意識とのミスマッチの解消を図るため、きめ細かな個別の就業相談会（アドバイザーによる職業相談）を企画・実施する。

実施主体	内容	開催時期	定員	参加者数
福岡市	60歳以上を対象とする個別の就業相談会 ※単独開催、または、セミナー等と同時開催	10月～ (複数回開催)	5～10人	
老人福祉センター※ (指定管理者)	60歳以上を対象とする個別の就業説明会 ※単独開催、または、各種の教室・講座と組み合わせ実施（東区、博多区、中央区、南区）	随時～ (複数回開催)	3～10人	10回 計34人

③（合同）企業説明会・就業体験会等

就業に不安を感じている高齢者に対して、（合同）企業説明会、就業体験、就業中の高齢者を交えた座談会などを企画・実施する。

実施主体	内容	開催時期	定員	参加者数
福岡市	高齢者のニーズの高い職種や業界、高齢者雇用に積極的な企業（5～10社）による説明会	10月中旬～ (複数回開催)	各20人	
老人福祉センター※ (指定管理者)	高齢者雇用に熱心な企業（数社程度）による説明会（博多区）	5月～隔月 (複数回開催)	各25人	3回 計56人

④その他

実施主体	タイトル	内容	開催時期	定員	参加者数
老人福祉センター※ (指定管理者)	シルバー人材センター説明会・就業相談会	事業説明・入会案内等 (全区)	4月17日～ (複数回開催)	5～40人	17回 計112人
	ミニ就業講座	老人福祉センターの教室開始前後に15分程度のミニ講座を実施 (東区、南区)	6月18日～ (複数回開催)	—	7回 計413人

※上記のほかに、高齢者向けイベントの開催も検討していく。

(2) 市の主催・共催イベントにおける催しの開催等

市が主催・共催するイベントにおいて「個別就業相談会」等の催しを実施するほか、企業情報や求人案件、先輩高齢者の声などを設置・掲示する「情報コーナー」を設置する。

就業に関する催しを開催するイベント(予定)	開催時期
アラカンフェスタ	令和2年3月

(3) 広報・情報提供ツール、就業支援ツールの制作・活用

高齢者の就業のきっかけをつくとともに、円滑な就業を支援するため、情報発信や情報提供、ツールの制作・提供を行う。

【主な内容】

- ① ポータルサイトの開設、SNS（LINE、Twitter、Facebook）を活用した情報発信
- ② 事業・各種セミナー等のチラシの作成・配布
- ③ 就業を支援するツール（就職活動行動計画表、経験・経歴の棚卸しシート等）の提供
- ④ 希望する高齢者へのメールによる就業支援情報の提供

(4) お仕事情報コーナー（仮称）の設置

老人福祉センターに求人情報や就業支援に関する情報が入手できる「お仕事情報コーナー」を設置する。

【主な機能（案）】

【掲示・配架例】 先行実施中の老人福祉センター（早良区・博多区）

- ① タブレット等の端末を使用した求人情報の閲覧・検索
- ② 掲示ボードへの求人情報の貼り出し、求人情報をピックアップしたファイルの展示
- ③ 本市が主催及び共催する各種セミナー・講習会等のチラシ・リーフレットの配架

**2 【事業者向け】高齢者雇用促進・求人開拓****(1) 高齢者雇用に向けた事業者への働きかけ**

事業者を訪問し、次の点を踏まえた提案を行うことにより、求人を開拓する。

- ・ 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

★ 求人開拓 ●社訪問 求人受理●社（●件、●人）

※上記と併せて、訪問する事業者の中から、高齢者雇用に積極的な事業者

10社と慎重な事業者10社を選定し、高齢者雇用に関する聞き取りを実施

【実施時期】 令和元年7月23日～8月22日

【内容】 高齢者雇用の取り組み状況、実施上の課題、成功要因、困難要因等

【相手方の選定要件】 ※幅広い業種から選定

- ・ 潜在的な求人案件があること
- ・ 事業所規模が30人以上であること

- ・現在実施中のアンケート調査（高齢者雇用に関する調査）の対象外であること

（２）事業者カルテの作成・活用

高齢者雇用の促進に向けて各事業者のニーズに合った提案を行うため、個々の事業者について、高齢者雇用についての取り組みの実施状況、課題、成功要因、経営・人事上の課題、業務フローなどの情報を収集し、カルテを作成する。

（３）事業者向けセミナー等の開催

事業者が高齢者雇用に関する理解と認識を深めてもらうため、セミナー、ワークショップ等、事業者ニーズに合わせた多様なイベント等を開催する。

※参加事業者の募集にあたっては、ダイレクトメールによる案内を行う。また、実施後はアンケート及びフォローアップを実施する。

（４）広報・情報提供ツールの制作・活用

事業者の高齢者雇用に関する不安感・負担感を払拭するための啓発用広報物を制作する。（事業者への働きかけやセミナー等で活用）

また、次の取り組みにより、高齢者雇用に関する事業者への情報発信を行う。

【主な内容（案）】

- ① ポータルサイトの開設、SNS（LINE、Twitter、Facebook）を活用した情報発信
- ② 事業・各種セミナー等のチラシの作成・配布
- ③ 希望する事業者へのメールによる高齢者雇用に関する情報の提供

3 既存窓口の活用によるマッチング

市事業の受託者が運営する窓口や市の就労支援窓口の活用、シルバー人材センターなどとの連携により、高齢者と事業者のマッチングを行う。

資料5 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）抄

（定年を定める場合の年齢）

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

（高年齢者雇用確保措置）

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

（1） 当該定年の引上げ

（2） 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

（3） 当該定年の定め廃止

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3・4 （略）

附 則（平成24年法律第78号）

1・2 （略）

（経過措置）

3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第9条第2項の規定により同条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第2項の規定は、平成37年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成28年3月31日までの間については「係る基準（61歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「係る基準（62歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成34年3月31日までの間については「係る基準（63歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成37年3月31日までの間について

は「係る基準（64歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。

■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
	囃師 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 令和元年12月23日（月）

- 提言案に関する審議（最終）

