

高齢者の就業に関する施策についての意見

令和5年3月

福島市高齢者生涯活躍プロジェクト協議会

目次

第1	趣旨及び基本的な考え方	1
1	意見の趣旨	1
2	検討にあたっての基本的考え方	2
3	アンケートの実施	3
第2	高齢者及び高齢者の就業を取り巻く状況	4
1	高齢化の状況	4
2	高年齢者の就業を取り巻く状況	5
	(1) 高年齢者の就業の状況	5
	(2) 事業者における高齢者の雇用の状況	11
	(3) 高齢者の希望と事業者の雇用状況	15
第3	高齢者の就業に関する課題	20
第4	高年齢者の就業に関する施策についての意見	22
1	高年齢者の就業に関する意見	22
2	意見の内容及び具体的な取り組みの案	22
	【意見1】高年齢者への効果的な就業支援	22
	【意見2】事業者への有効な働きかけの方策	24
	【意見3】高齢者がいつまでも活躍できる環境づくり	26
■	福島市高齢者生涯活躍プロジェクト協議会委員	28

第1 趣旨及び基本的な考え方

1 意見の趣旨

我が国の高齢化が進む中、政府は平成30年2月に、高齢社会対策の中長期にわたる基本的かつ総合的な指針となる「高齢社会対策大綱」の4度目の閣議決定を行った。同大綱では、『日本の高齢者が、「体力的年齢が若くなって」おり、「社会との関わりを持つことへの意欲も高い」ということを踏まえ、「65歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向は、現状に照らせばもはや、現実的なものではなくなりつつある。70歳やそれ以降でも、個々人の意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来しており、「高齢者を支える」発想とともに、意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境を整えることが必要である』とした。そして、『年齢による画一化を見直し、全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できるエイジレス社会を目指す』ことを高齢社会対策の基本的な考え方の一つとしている。

この基本的な考えを踏まえ、大綱で定める基本的施策に関する中期にわたる指針のうち、就業・所得分野については、『エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備、公的年金制度の安定的運営、資産形成等の支援』を指針として、高齢者の就業機会を拡大させるために、70歳までの就業確保を事業主の努力義務とする内容等を含む法改正を行うとともに、高齢者の雇用や定年を延長する企業に対する支援を行っている。

福島市においても、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作っていくことが重要であり、雇用問題全体の中で考える必要がある。

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、といった多様な視点でとらえ、雇用の拡大について考えなくてはならない。

この「高齢者の就業に関する施策についての意見」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、福島市における高齢者の就業に関する取り組みが今後どうあるべきかについてを「福島市高齢者生涯活躍プロジェクト協議会」で実施したアンケート調査の結果を基に検討を行い、市に意見を提出するとともに本協議会を構成する各団体と共有するものである。

2 検討にあたっての基本的考え方

本協議会においては、次のような考え方を前提として協議を行った。

・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。本協議会においては、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)」の改正により70歳までの就業機会の確保が努力義務とされたことを踏まえ、本協議会においては、おおむね60歳から70歳までを「高年齢者」と定義し、アンケート対象年齢層として検討を行った。

3 アンケート調査の実施概要

- (1) 本市高齢者の就業状況、今後の意向などについて下記の要件によりアンケート調査を実施した。

「現在の就労状況と今後の働く意欲に関するアンケート」
(出典では「市民アンケート」と表記)

① 調査対象者

令和3年6月1日現在、満60歳以上70歳以下で、介護認定を受けていない福島市民3,000人。

(男1,500人、女1,500人。外国人は含まない。)

② 調査方法

郵送による

③ 調査期間

令和3年7月1日～7月31日

④ 回収結果

1,645通(54.8%)

- (2) 雇用する企業側の意見を聞くために、雇用に関するアンケート調査を実施した。

「高齢者の雇用に関するアンケート」
(出典では「事業所アンケート」と表記)

① 調査事業所

福島商工会議所に加盟する事業所 300か所

② 調査方法

郵送による

③ 調査期間

令和3年8月1日～8月31日

④ 回収結果

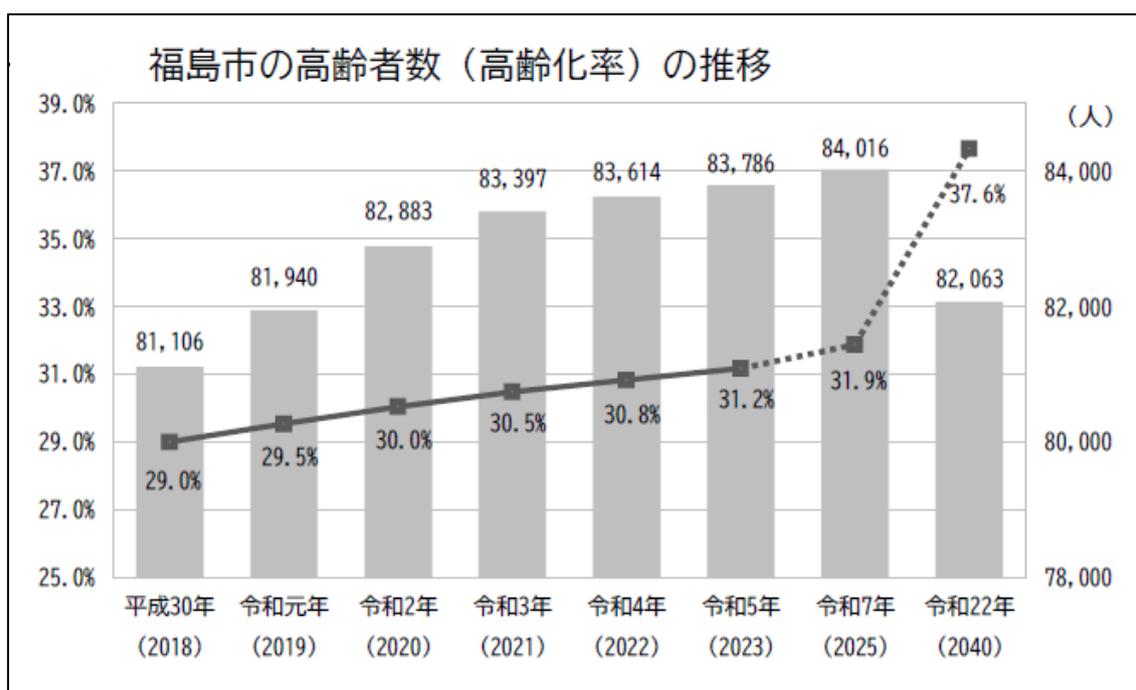
169通(56.3%)

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、日本の総人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）は、令和3年10月現在、28.9%に達している。今後も高齢化率は上昇し、「団塊の世代」が75歳以上となる令和7年には30.0%に達することが見込まれる一方、生産年齢人口の割合は急速に縮小することが予測されている。

福島市の高齢化率は令和3年10月現在30.5%であり、平成24年の24.6%から5.9%増となっている。今後、高齢者人口のピークを迎えることが予想される令和7年には31.9%、いわゆる団塊ジュニアの世代が65歳以上の高齢者となる令和22年には高齢化率は37.6%に達すると見込まれる。



(福島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画2021より)

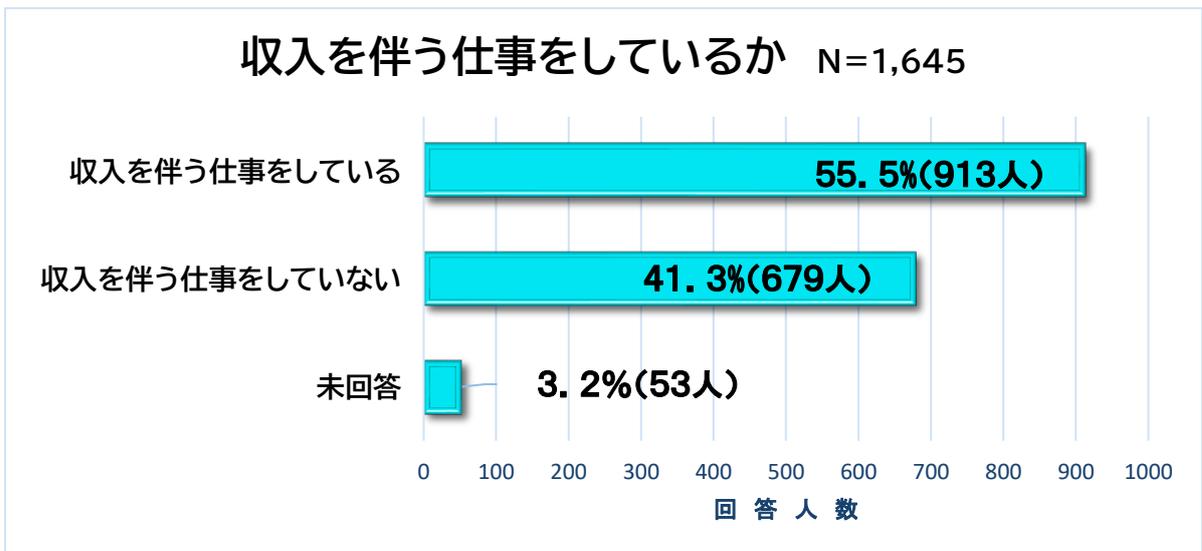
2 高齢者の就業を取り巻く状況 ～アンケート調査結果より～

(1) 高齢者の就業の状況

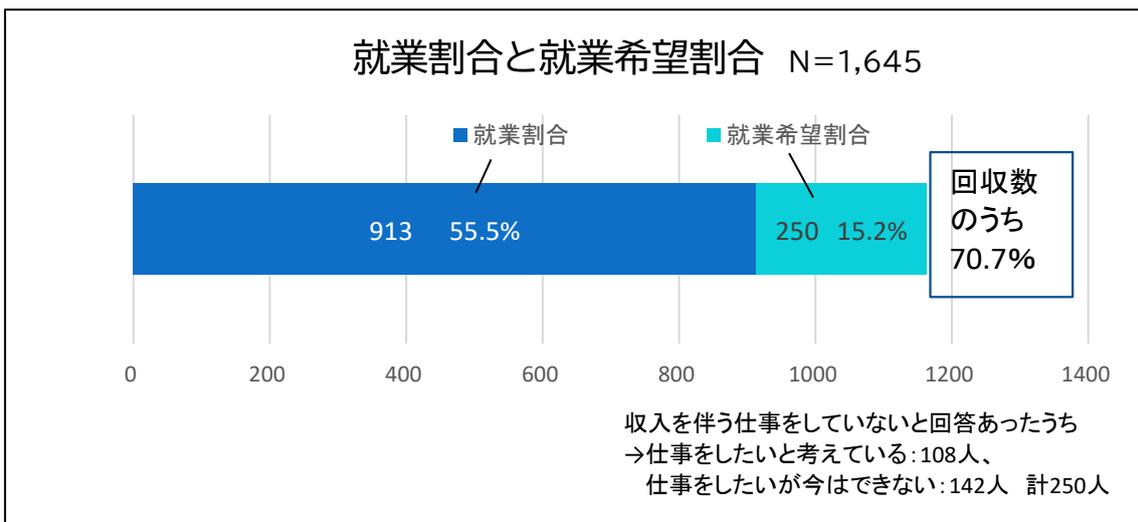
① 高齢者の就業割合

収入を伴う仕事をしている高齢者（60歳～70歳）は、回答者のうち半数以上の55.5%である。

また、仕事をしたいと考えている、仕事をしたいが今はできないと回答した割合は15.2%で、仕事をしている高齢者と仕事をしたい高齢者を合わせると全体の7割以上である。



(市民アンケート結果より)



(市民アンケート結果より)

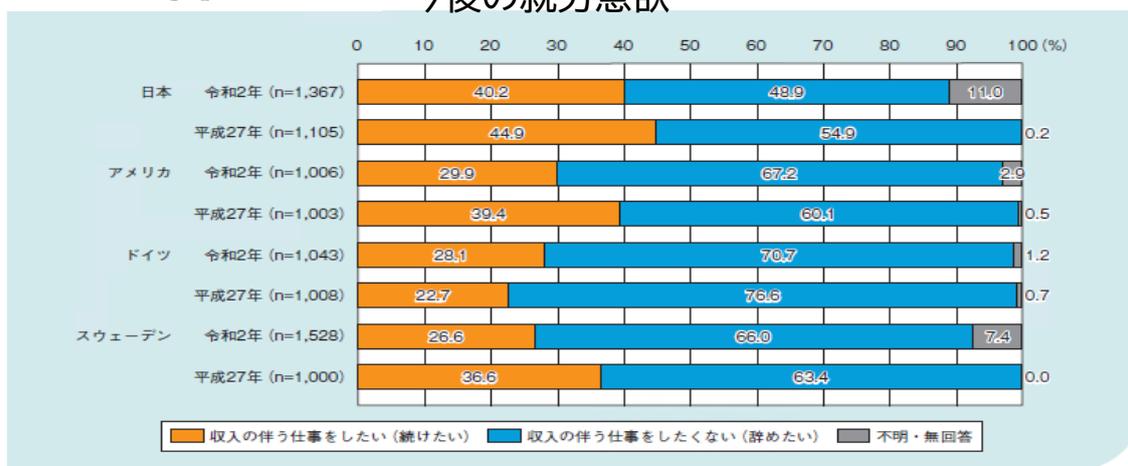
② 高齢者の就業への意欲

国際比較調査に見る日本の高齢者の生活と意識の特徴では、令和2年の「収入の伴う仕事をしたい（続けたい）」とする割合は、日本40.2%と最も高く、次いでアメリカ29.9%、ドイツ28.1%、スウェーデン26.6%となっており、他国と比較して日本の高齢者の就労意欲が高い傾向であることが読み取れる。

本市の高齢者はさらに高い就労意欲があると考えられる。

<参考>

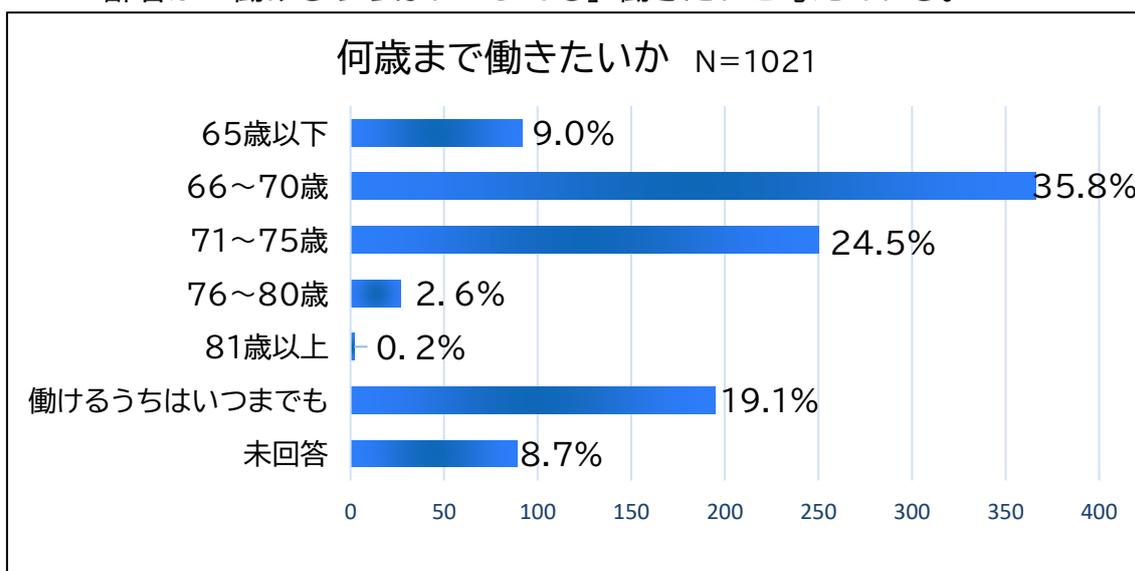
今後の就労意欲



(内閣府：令和3年版高齢社会白書より)

また、働く意欲がある高齢者のうち、何歳まで働きたいかについては、66～70歳まで働きたい方が最も多く、35.8%となっている。

76歳以上でも働きたいという方は少ないが、一方で2割近くの高齢者が「働けるうちはいつまでも」働きたいと考えている。

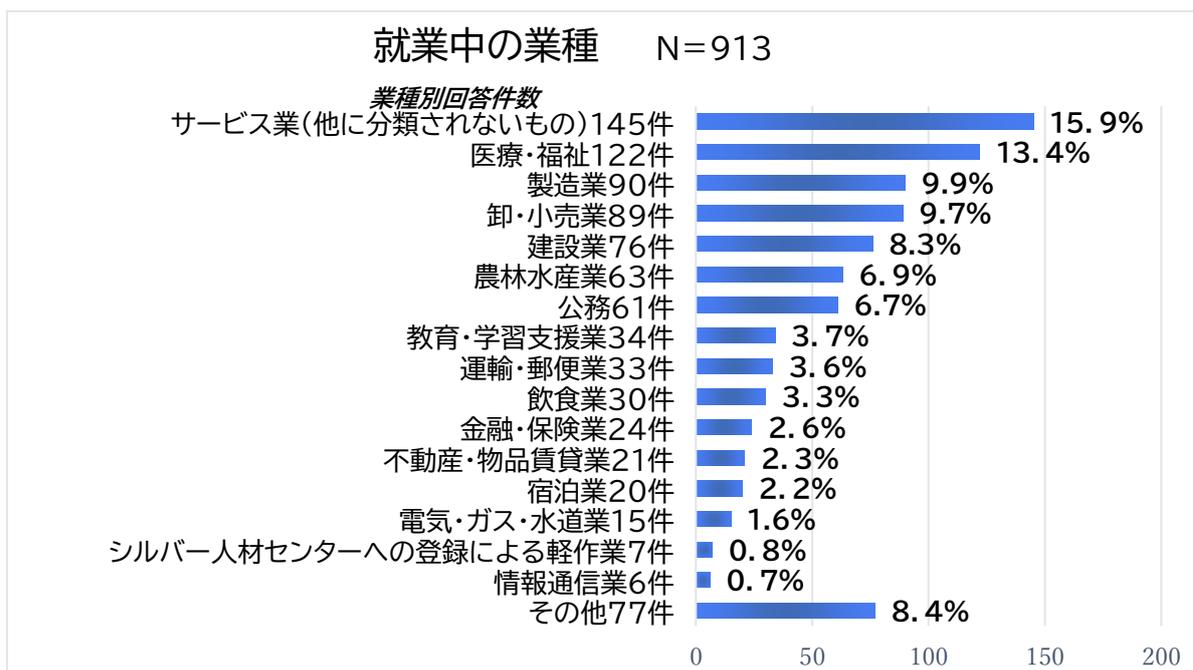


(市民アンケート結果より)

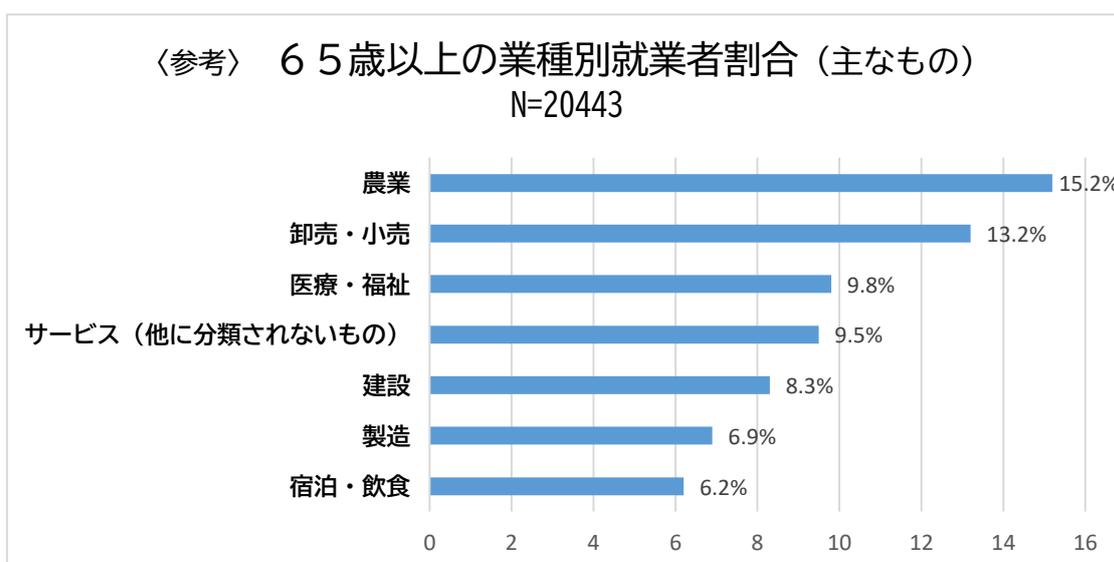
③ 高齢者の就業状況

収入を伴う仕事をしている就業者数の内訳では、「サービス業（他に分類されないもの）（※）」「医療・福祉」「製造業」「卸・小売業」の順となった。直近の国勢調査の65歳以上の就業者数では農業が最多で、業種中唯一、生産年齢人口（15～64歳）の就業者数を上回っており、農業に関わる方の高齢化、後継者不足の状況が伺える。

（※）サービス業（他に分類されないもの）：警備業、解体業、除染作業、文筆業、造園業、清掃業、宗教法人、ピアノ講師、ほか

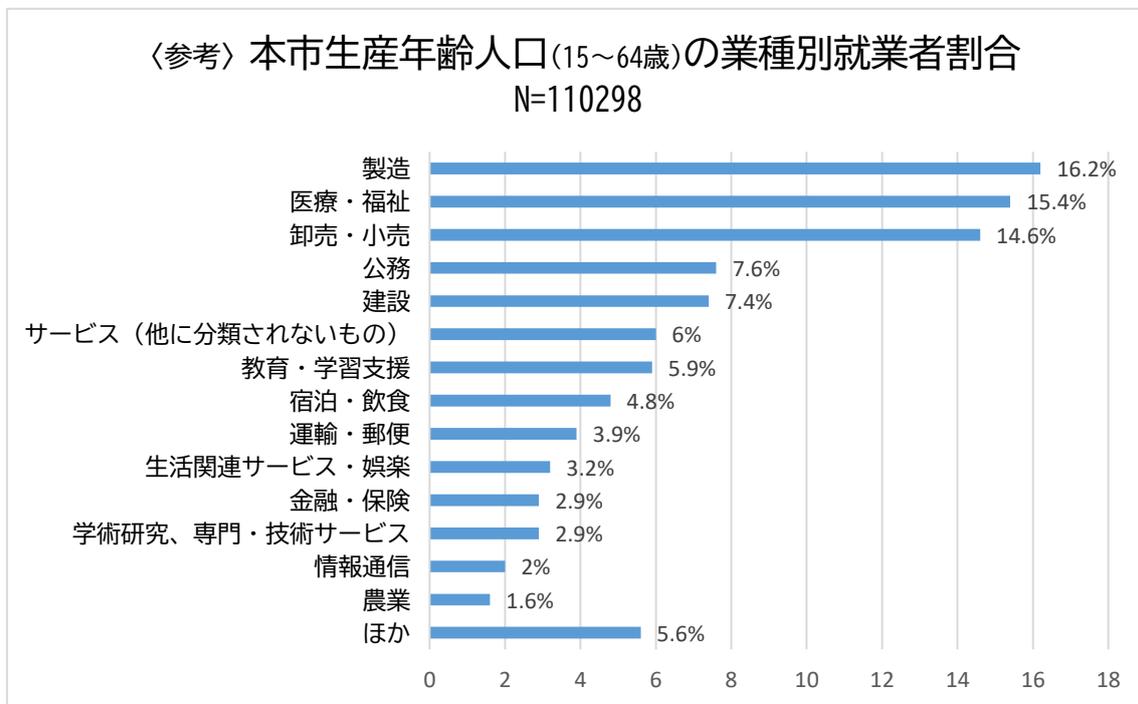


(市民アンケート結果より)



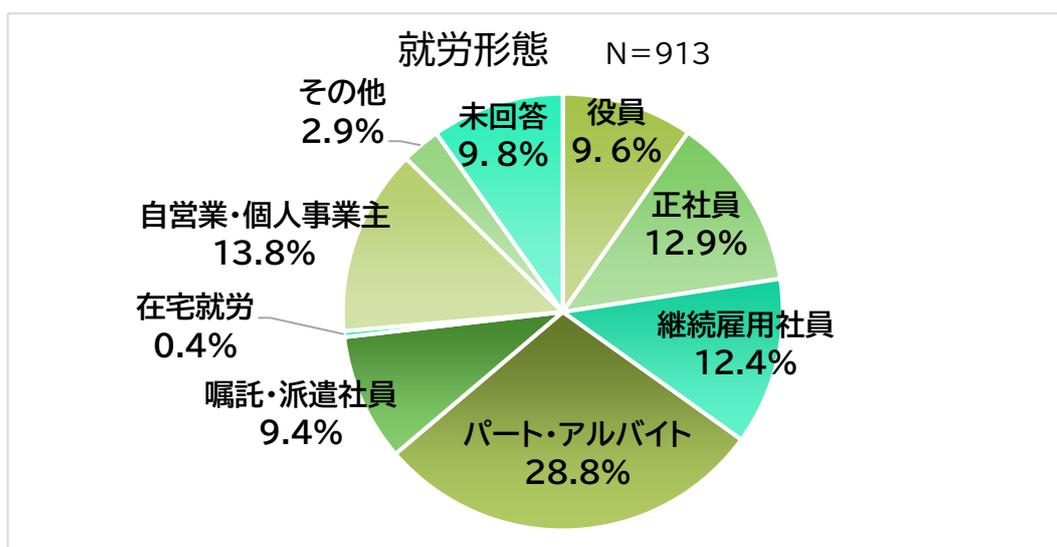
(令和2年国勢調査より)

本市の生産年齢人口（15～64歳）の業種別就業者割合と高年齢者の就業中の業種別就業者割合での業種順に大きな相違点はないが、県庁所在地であることから、生産年齢人口において公務の割合が高い。



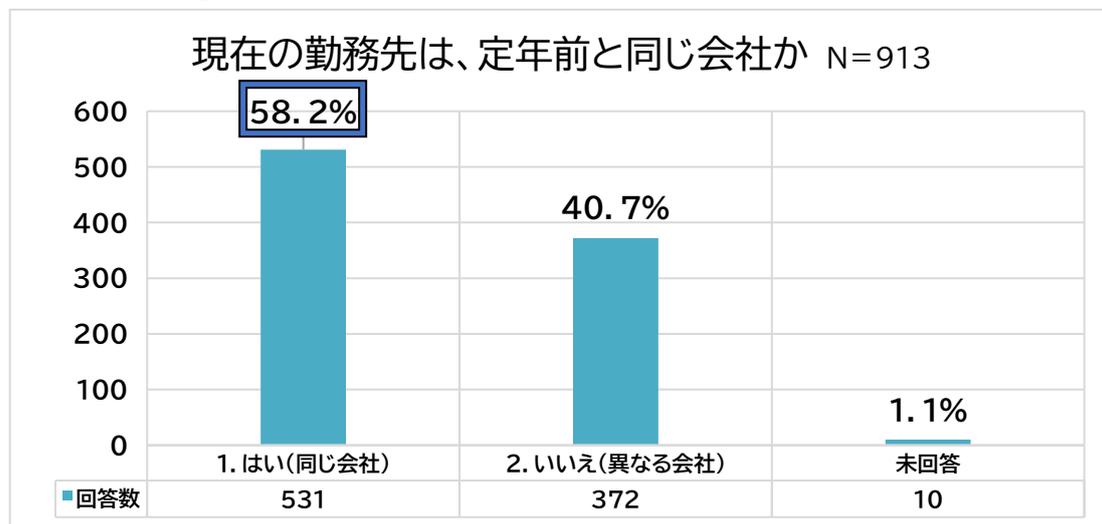
（令和2年国勢調査より）

収入を伴う仕事をしている高年齢者の就業形態では、パート・アルバイトの方が28.8%と最も多く、継続雇用社員、嘱託・派遣社員と合わせて半数以上の50.6%となっている。



（市民アンケート結果より）

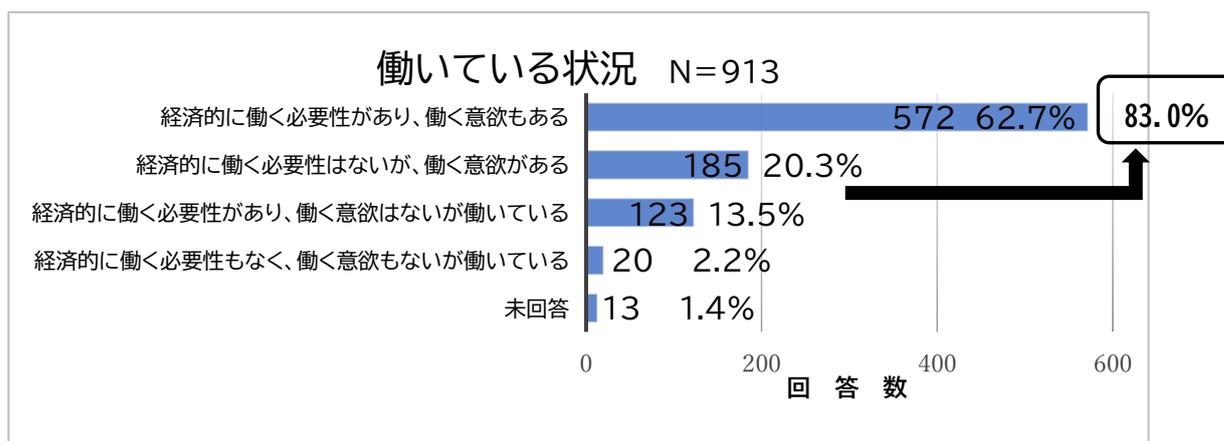
現在の勤務先が定年前と同じ事業所かについては、58.2%の方が同じ事業所で働いていると回答しており、社員以外にパート・アルバイト、嘱託・派遣社員などに就労形態を変えて同じ会社に勤める方が、一定数いると考える。



(市民アンケート結果より)

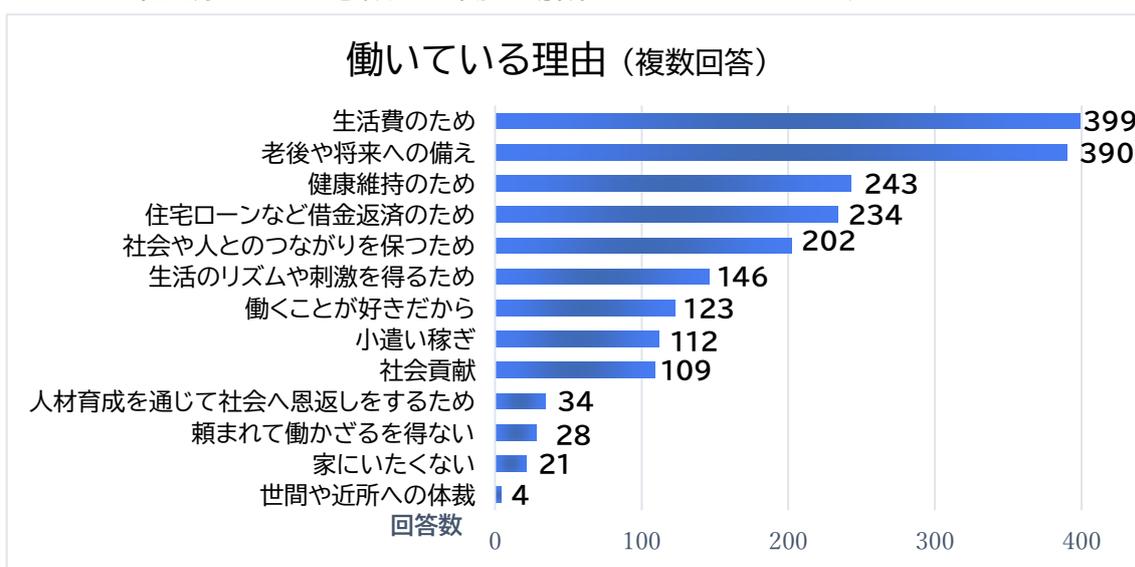
④ 高齢者の就業理由

収入を伴う仕事をしている高齢者に、現在どういった状況で働いているかという設問では、「経済的に働く必要性があり、働く意欲もある」という方が62.7%、「経済的に働く必要性はないが、働く意欲がある」方が20.3%、「経済的に働く必要性があり、働く意欲はないが働いている」方が13.5%であり、働く意欲をもって働いている方が回答者全体の83.0%を占めている。



(市民アンケート結果より)

働いている理由としては、生活費を得るため、老後への備え、ローン等返済のためといった経済的理由が多いが、健康維持のため、社会や人とのつながりを保つため、生活のリズムや刺激を得るためといった健康や社会参加への意欲が、働く動機づけになっている。

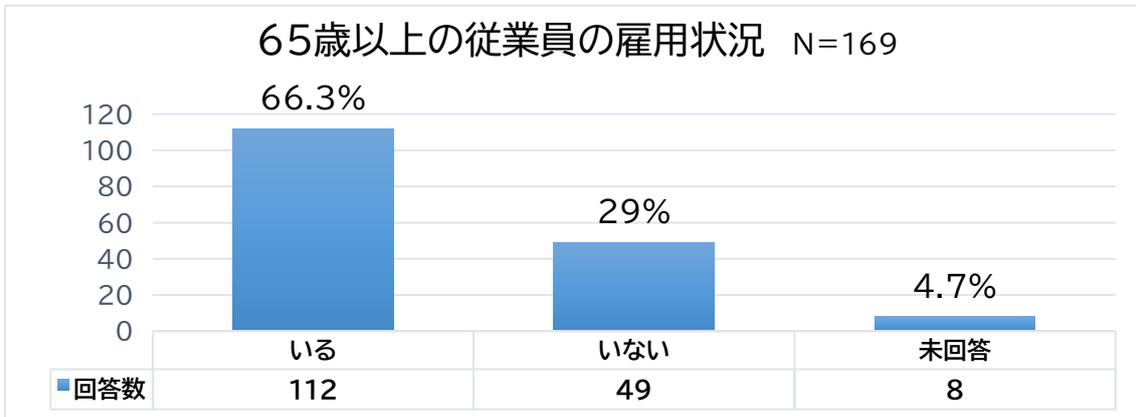


(市民アンケート結果より)

(2) 事業所における高齢者の雇用の状況

① 高齢者の雇用割合

アンケート実施時点で3分の2の事業所が65歳以上の従業員を雇用していることが分かった。



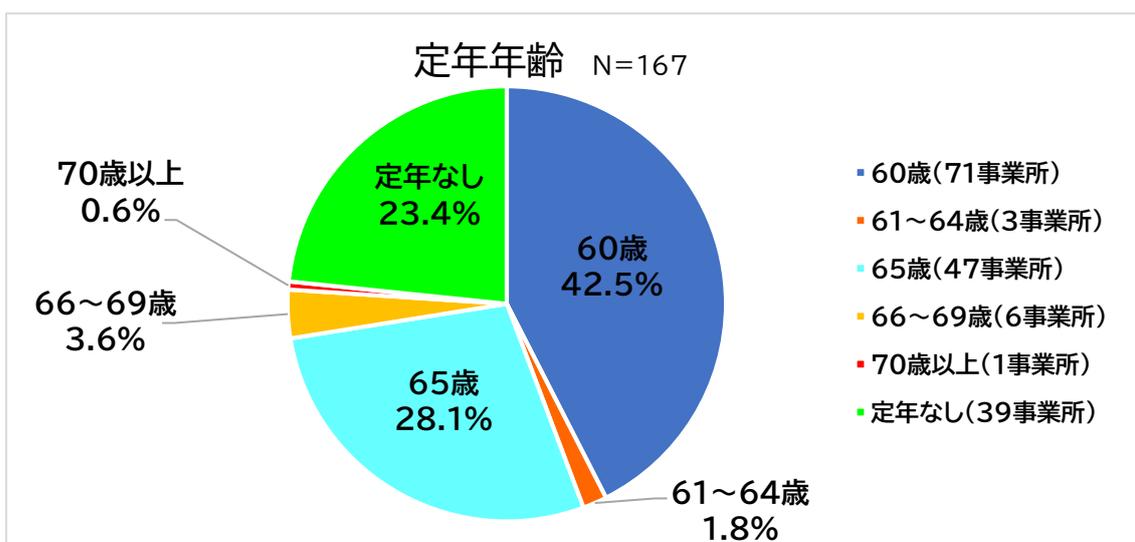
(事業所アンケート結果より)

② 高年齢者の雇用意向

高年齢者雇用安定法では、事業所に「定年制の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの雇用確保措置を65歳まで講じるよう義務付けている。

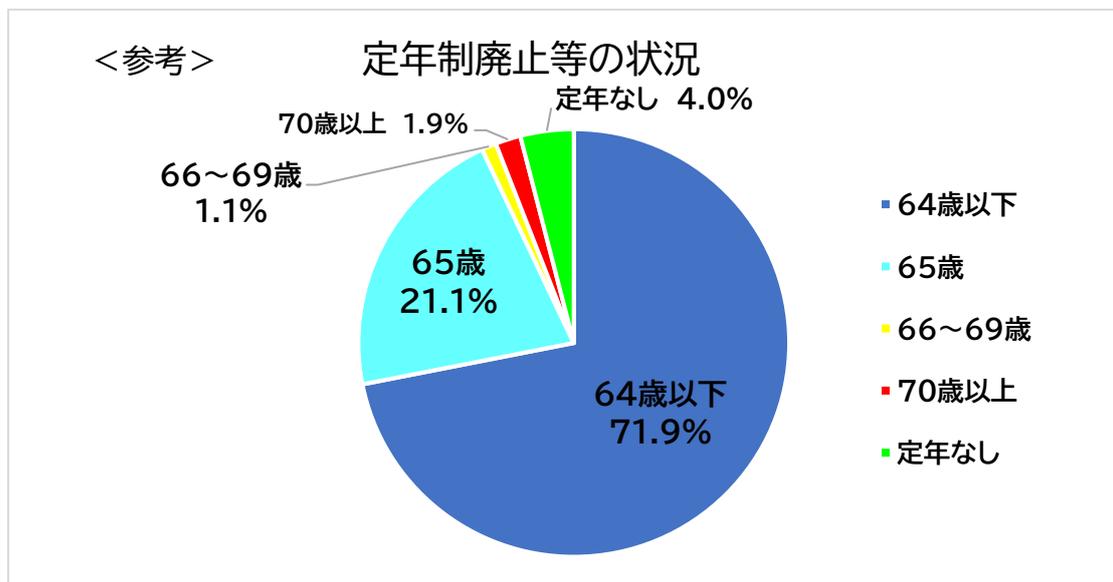
令和3年4月の改正で、これらの雇用措置について対象を70歳まで引き上げることや、「業務委託契約の導入」「社会貢献事業に従事できる制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう努めることが義務化された。

調査時点で、定年年齢が65歳以下の事業所が44.3%、65歳以上の事業所が32.3%、定年制度がない事業所が23.4%となった。



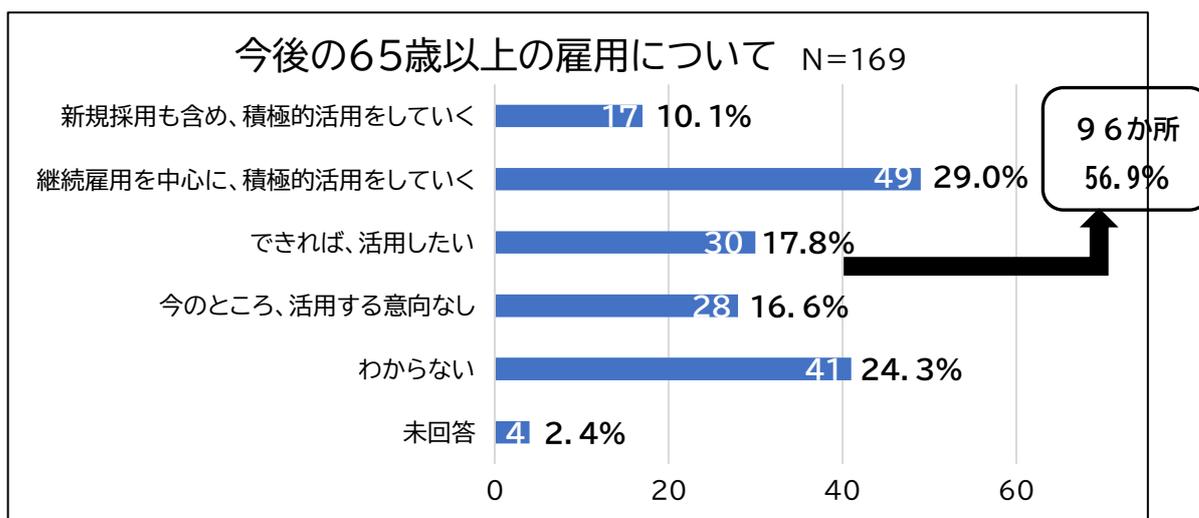
(事業所アンケート結果より)

令和3年6月に厚生労働省が実施した常時雇用労働者21人以上の企業へのアンケートでは、上記の雇用確保措置のうち、定年年齢を65歳以上に引き上げた企業が24.1%、定年制度がない企業が4.0%となっている。



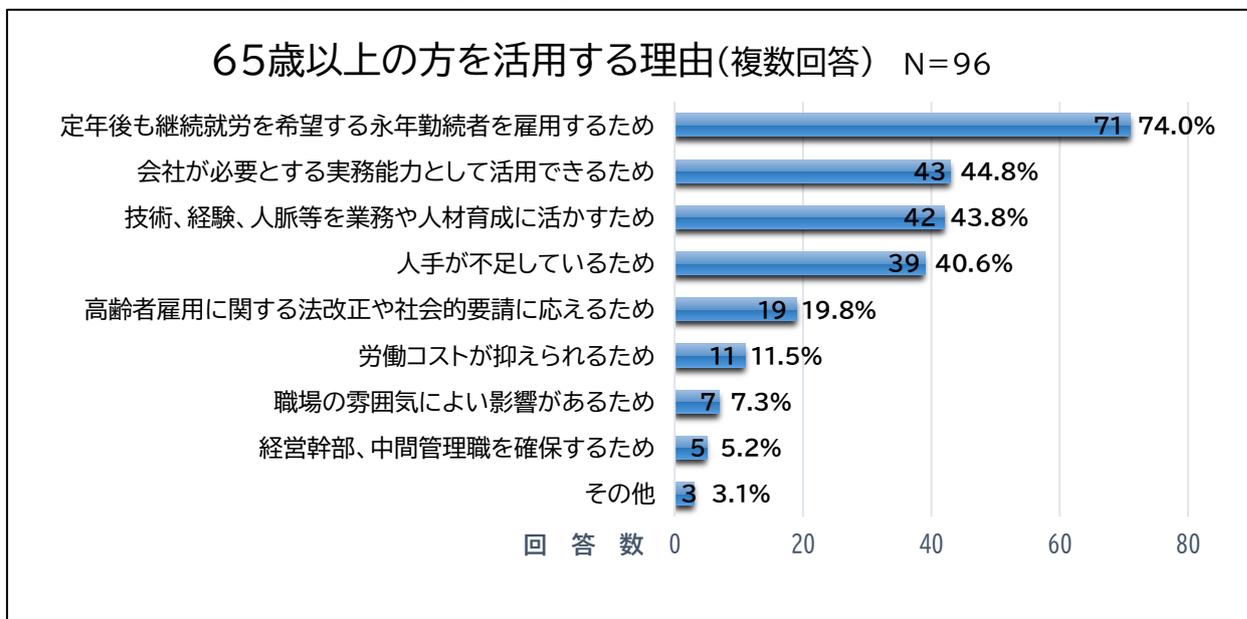
(厚生労働省「令和3年高齢者雇用状況等報告」より)

事業所側で高齢者を雇用する意向は、新規採用も含めた積極的活用意向が10.1%、継続雇用を中心とした積極的活用意向が29.0%で、できれば活用したいを合わせ169か所中96か所、56.9%で活用の意向がある。



(事業所アンケート結果より)

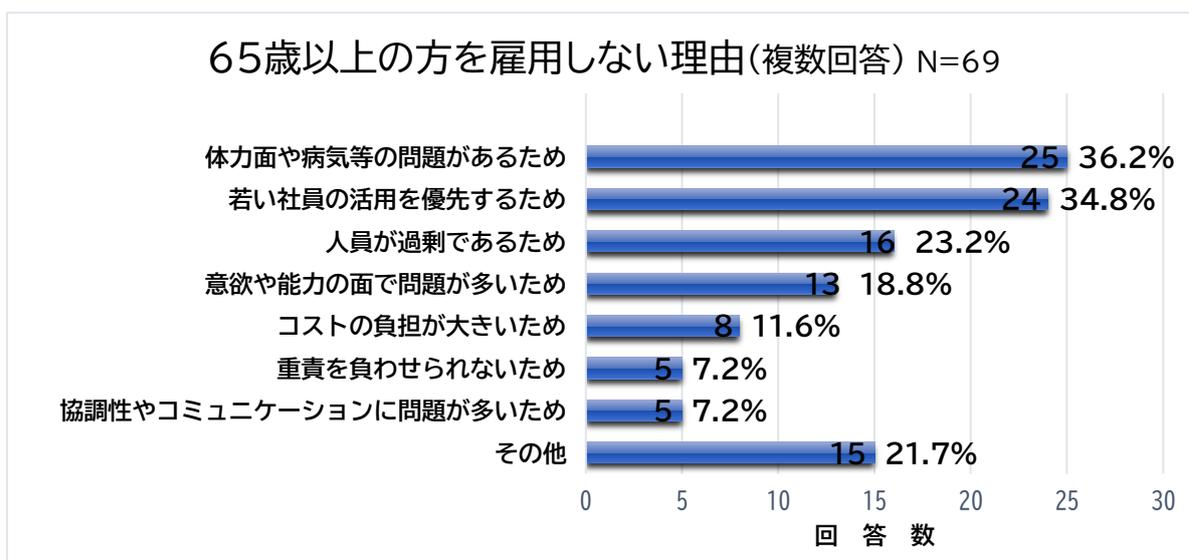
高齢者を活用する理由は、「定年後も就労を希望する者の継続雇用」が74.0%、「会社が必要とする実務能力として活用できる」、「技術・経験・人脈等が活かせる」、「人手不足のため」が各40%程度である。



(事業所アンケート結果より)

③ 雇用しない理由

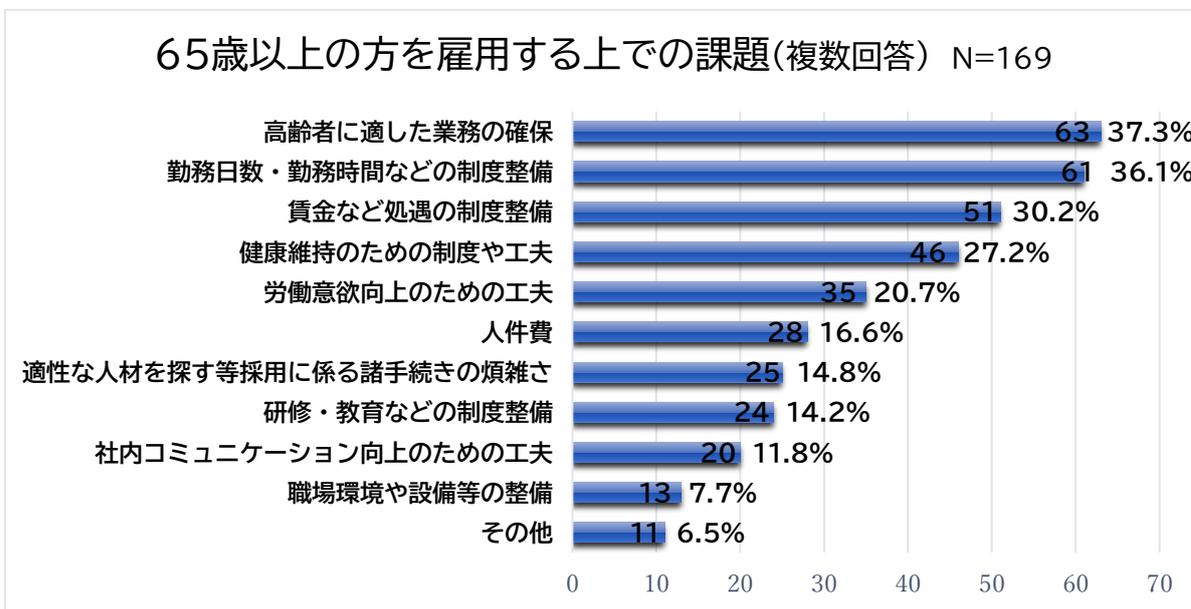
一方、65歳以上の方を雇用しない理由としては、体力面や病気等の問題があるためと、若い社員の雇用を優先するためが多かった。



(事業所アンケート結果より)

その他として、「事業所の仕事自体が減少しており、定年前の社員だけで人手が足りている」、「高齢の方に従事させられる業務がない」が挙げられた。

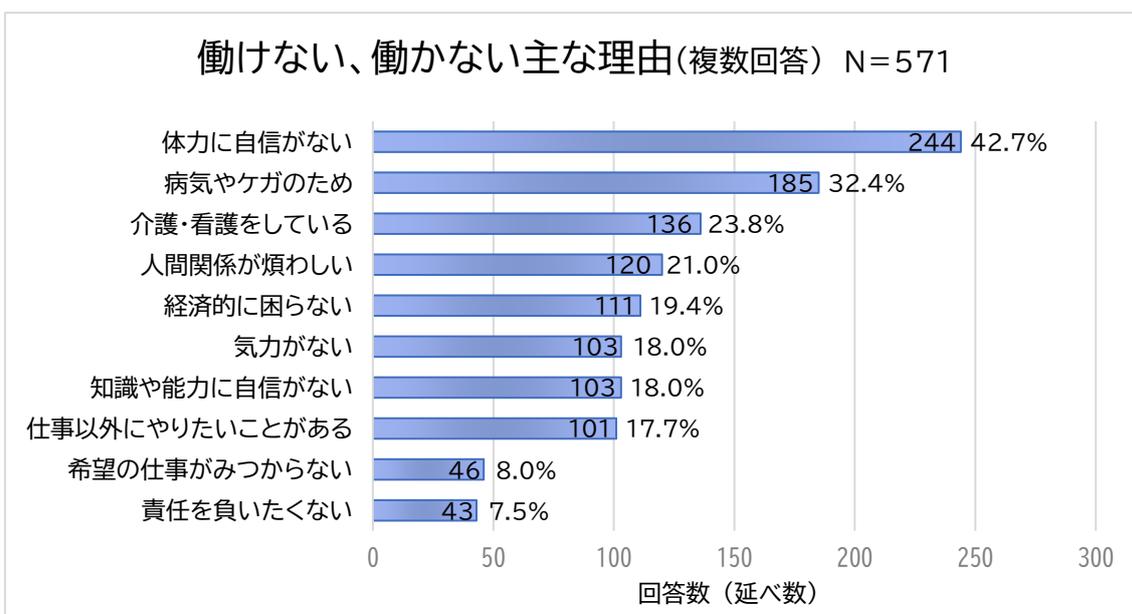
65歳以上の方を雇用する上での課題においても、「高齢者に適した業務の確保」が最も多かった。制度整備が課題と考える事業所も多い。



(事業所アンケート結果より)

④ 働けない理由

今は働けない、今後も働かないと回答した方の、その理由については「体力に自信がない」「病気やけがのため」が多く、事業所が高年齢者を雇用しない理由と重なる。

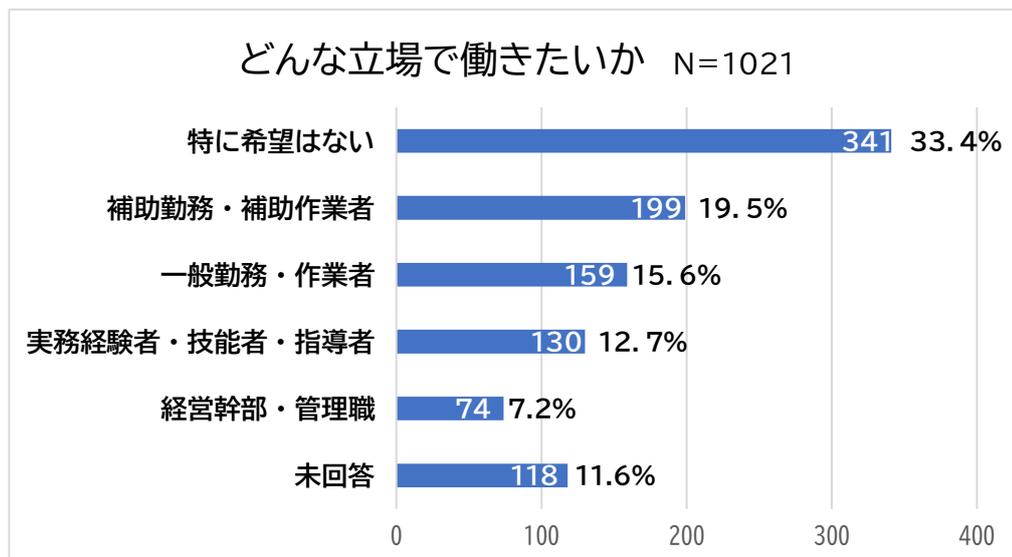


(市民アンケート結果より)

(3) 高齢者の希望と事業者の雇用状況

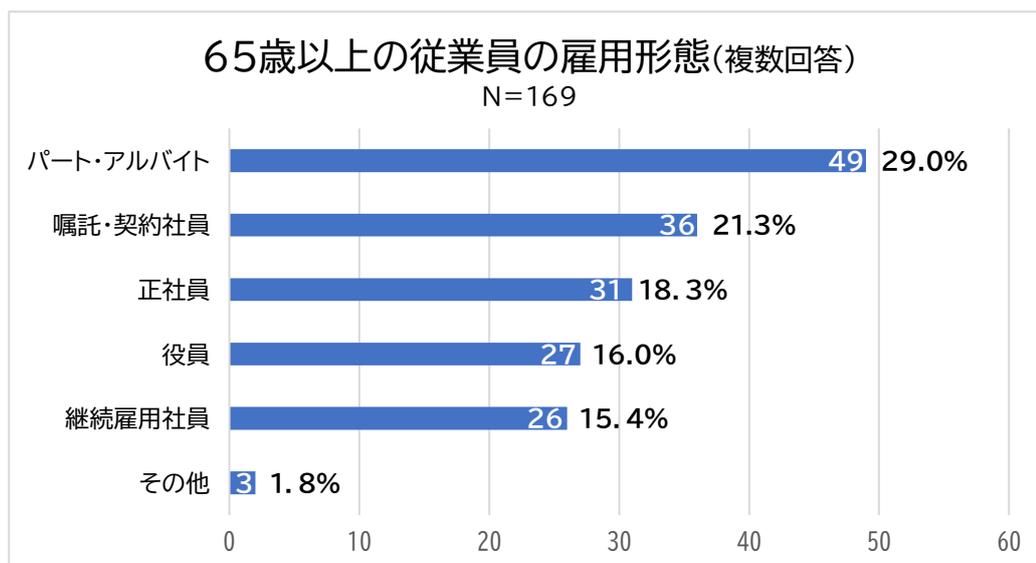
① 就労形態について

収入を伴う仕事をしたいと回答した方に対する、どのような立場で働きたいかの問いには、「特に希望はない」と未回答の方の計が45.0%、「補助勤務」を希望する方が19.5%となっている。



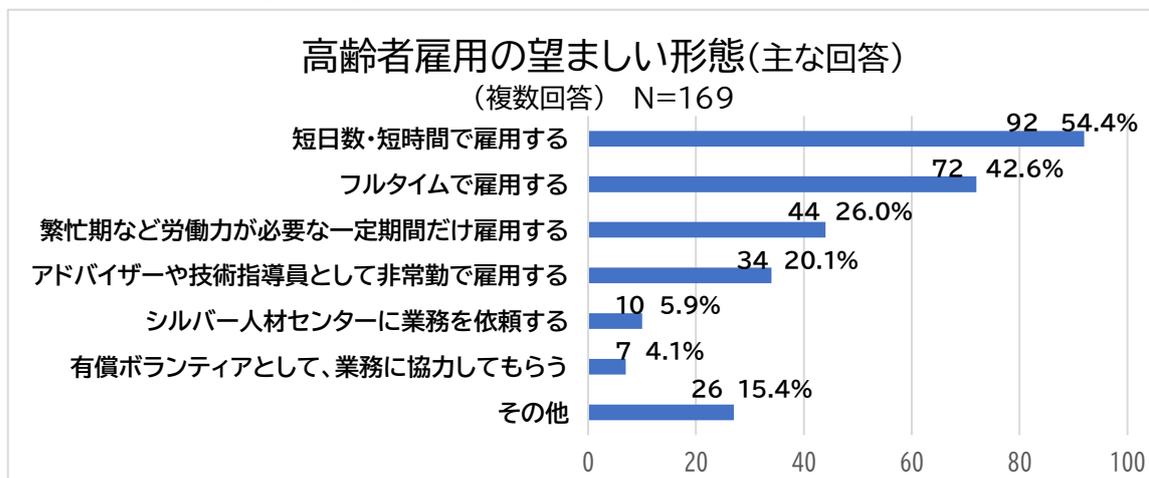
(市民アンケート結果より)

一方、65歳以上の従業員がいる、と回答した事業所の雇用形態では、パート・アルバイトが29.0%、嘱託・契約社員が21.3%、正社員での雇用が18.3%、継続雇用が15.4%となっている。



(事業所アンケート結果より)

高齢者の労働力を活用しようとした場合、「フルタイム雇用」だけでなく、「短日数・短時間での雇用」「繁忙期の一定期間だけの雇用」が望ましいと考える事業所も多い。

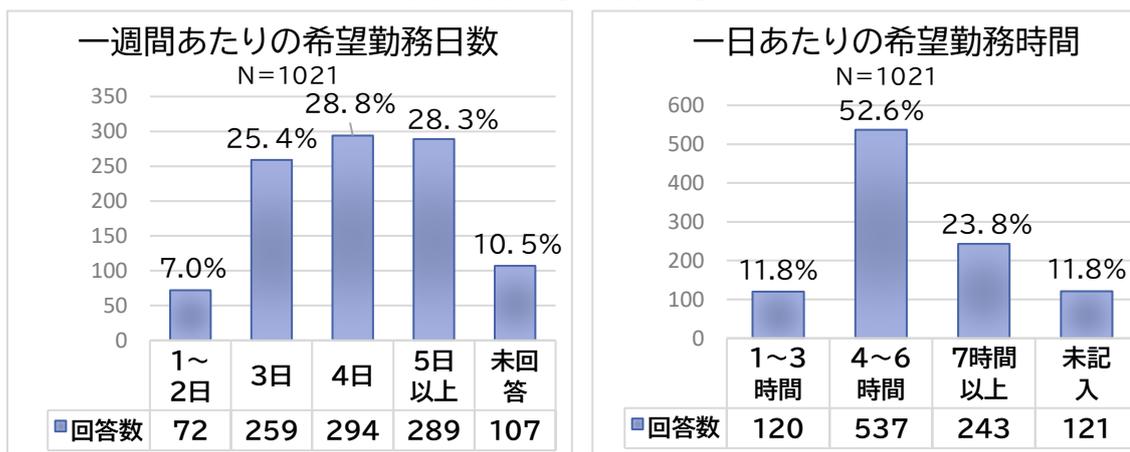


(事業所アンケート結果より)

その他として、高齢者個人と契約し業務を依頼する、派遣社員、高齢者を活用できる業務がないなどが挙げられた。

高齢者が希望する勤務日数は週4日が最も多く28.8%、次に5日以上が28.3%、3日が25.4%、希望勤務時間は4～6時間が52.6%、7時間以上が23.8%で、短日数・短時間での勤務を希望する方が多い。

この点においては、高齢者と事業者の考えが一致している。

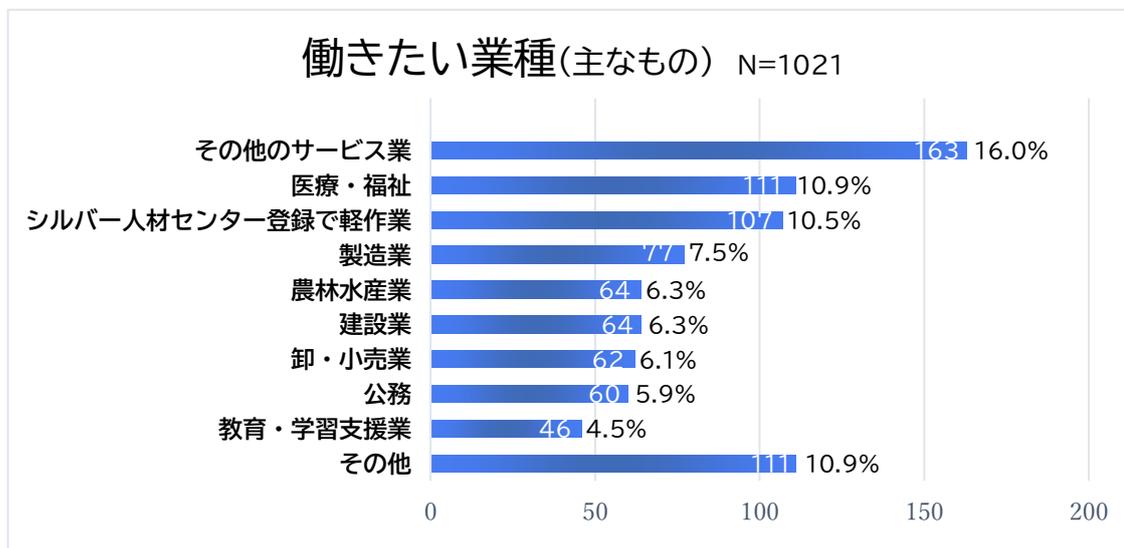


(市民アンケート結果より)

高齢者となり、仕事だけではなく余暇・趣味を楽しむ時間を持ちたい思いなどからフルタイムでの勤務というよりは、パートや補助的業務を希望し、生活リズムを維持するため、週4日・5日の勤務を希望すると考える。

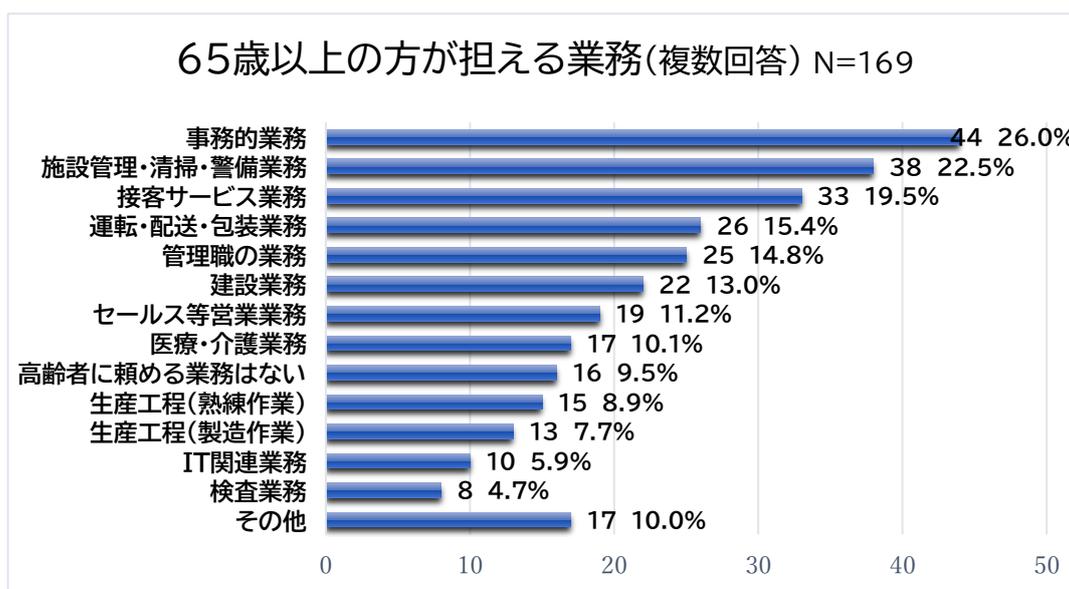
② 業種・職種について

高齢者が希望する業種は、「その他のサービス業」「医療・福祉」「シルバー人材センターへの登録等による軽作業」が多い。



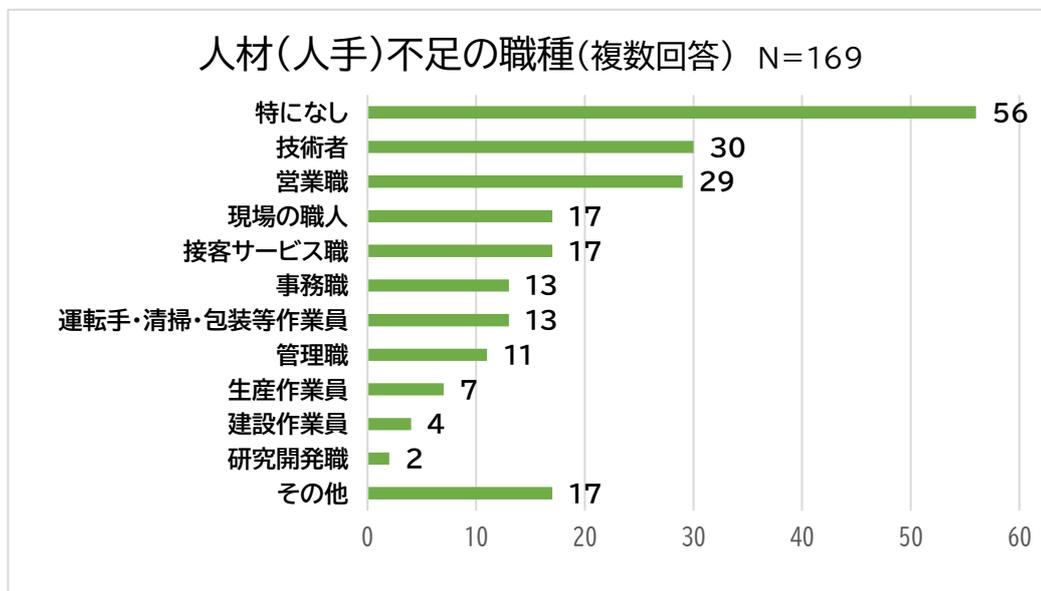
(市民アンケート結果より)

事業所が考える高齢者が担える業務では、「事務」「施設管理・清掃・警備」「接客サービス」の順である。「生産工程(熟練作業)」といったノウハウの活用を期待する半面、「高齢者に頼める仕事はない」という回答も一定数あった。



(事業所アンケート結果より)

事業所で人材（人手）が不足しているのは、技術者、営業職、現場の職人、接客サービス職という回答が多くあった。高年齢者の持つ技術、ノウハウが継承されるかに不安があると考ええる。

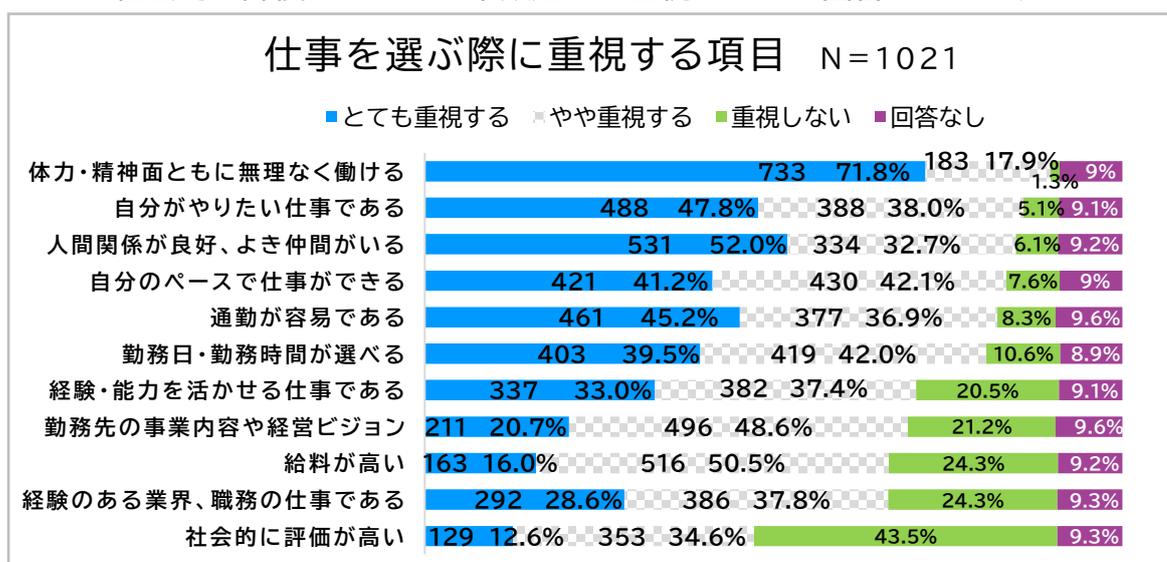


(事業所アンケート結果より)

③ 仕事を選ぶ際に重視すること

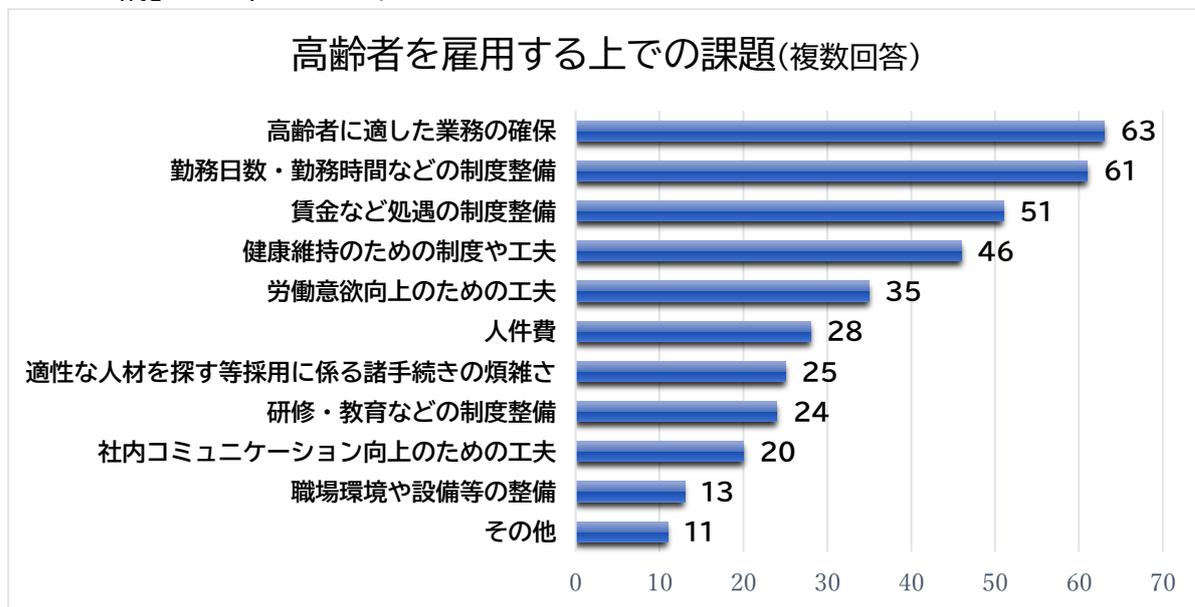
高年齢者が仕事を選ぶ際にとっても重視することでは、「体力・精神面ともに無理なく働ける」71.8%、「人間関係が良好、よき仲間がいる」52%、「自分がやりたい仕事」47.8%であり、やや重視するを合わせてもこの3つが上位である。また、通勤の容易さも重視されている。

社会的な評価については半数近くが重視しないと回答している。



(市民アンケート結果より)

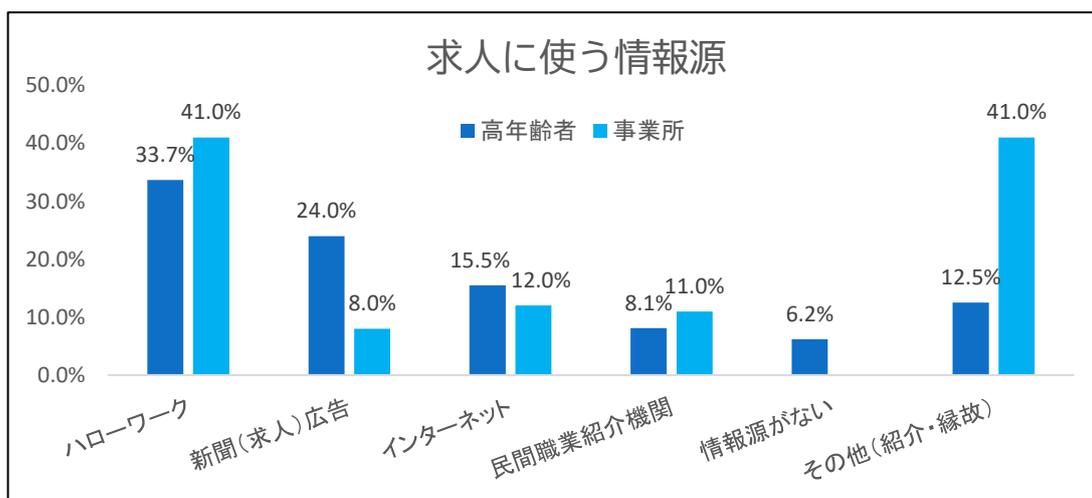
高齢者を雇用する上での課題については、「高齢者に適した業務の確保」、「勤務日数・勤務時間などの制度整備」、「賃金など処遇の制度整備」が上位である。



(事業所アンケート結果より)

④ 求人を使う情報源

高齢者、事業所ともにハローワークが活用されている。インターネット・スマートフォンの普及による情報化も進みつつあり、その活用も進んでいる。事業所での紹介・縁故の割合が高いことから、採用後のミスマッチを減らすため、社員からの紹介で事業所が求める能力やスキルを持つ者を採用するケースが考えられる。



(市民・事業所両アンケート結果より)

第3 高年齢者の就業に関する課題

市が令和3年度に実施した「現在の就労状況と今後の働く意欲に関するアンケート調査」「高齢者の雇用に関するアンケート調査」を基に分析した結果、高年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」高年齢者の存在

アンケート対象とした60歳～70歳では、働く意欲のある高年齢者は全体の7割にのぼり、そのうちの約2割は「働けるうちはいつまでも」働きたいと考えており、高年齢者の就業意欲は高い。

働く意欲のある高年齢者にとって、働く場や機会が得られないことは、生きがい喪失につながるとともに、社会にとっても大きな損失である。生産年齢人口の減少が見込まれる中、働く能力と意欲のある高年齢者に、働く場という居場所をつくるのが、社会経済的に必要である。

②多様なニーズに応じた就業機会の確保

高年齢者は、それぞれの健康状態や体力などに個人差があり、仕事を選ぶ際には、「体力・精神面ともに無理なく働けること」を重視している。そのため、就業形態や労働時間、通勤が容易な場所など、多様なニーズに応じた就業機会を多くの業種で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、高年齢者に適した仕事の確保などの必要性は認識しているものの、具体的な環境整備が広く行われているとは言い難く、柔軟な対応が必要である。

③高年齢者の雇用に関する事業者の理解促進

豊富な知識・経験の活用など高年齢者を雇用することで得られるメリットを理解したうえで、高年齢者の力を活用している事業所がある一方で、体力や病気等の問題、若い社員の雇用を優先する等の理由から、高年齢者の雇用に消極的な事業所も存在しており、理解促進を図る必要がある。

④高年齢者が希望する仕事と実際の業務のミスマッチ

働きたい高年齢者は、軽作業、接客・サービス業務、事務的業務を希望する人が多い。一方、事業所で人材が不足しているのは、技術者、営業、現場の職人となっており、高年齢者の希望と事業所が必要とする人材の間でミスマッチが生じている。また、事業所では業務の切り分けや、各種制度の整備が課題となっている。こうしたことを背景に、高年齢者側では「働きたくても希望する仕事が見つ

からない」、事業所側では「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就業に関する情報入手方法

働く意欲があっても、就業先を探す手段が限定される高齢者は多いと考えられ、情報源がない高齢者も一定数存在する。事業所が求人を使う情報源では紹介・縁故が多く、知っている人、確実な人を雇用したいという思惑がみられる。

シルバー人材センターなどの就業支援機関の利用も、ごく一部の高齢者にとどまっており、必要な情報が必要とする方へ十分に周知されていない状況である。

第4 高年齢者の就業に関する施策についての意見

1 高年齢者の就業に関する意見

高年齢者の就業に向けては、高年齢者自身の希望・条件はもちろん、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。

働きたい高年齢者がいつまでも活躍できるよう、本協議会を構成する委員の各団体においても当事者として取り組むものとして、3つの意見を述べる。

【意見1】 高年齢者への効果的な就業支援

【意見2】 事業者への有効な働きかけ

【意見3】 高年齢者がいつまでも活躍できる環境づくり

2 意見の内容及び具体的な取り組みの事例案

【意見1】 高年齢者への効果的な就業支援

高年齢者の「働きたい」意欲が、有効な求職活動、就業につながるよう、本協議会の構成各団体をはじめ、関係機関においては、高年齢者が希望する就業形態、業務内容などの条件を踏まえながら、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の改正により、65歳までの雇用確保の義務化に加え、70歳までの就業確保が努力義務とされたことから、65歳以上の高年齢者について重点的に支援を行っていく必要がある。

《具体的な取り組みの案》	《取り組みの事例》
<p>①高年齢者を求職活動につなぐための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働きたい」意欲を持ちながらも、様々な理由で求職活動を行っていない高年齢者に向けて、一歩踏み出す、きっかけづくりのセミナーの開催、相談体制の整備を行う。 ・老人福祉センター・敬老センターなど多くの高齢者が利用する場面を活用し、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、 	<ul style="list-style-type: none"> ◆就職に関する悩みや不安などについて相談窓口の設置 ：ふるさと福島就職情報センター（県商工労働部雇用労政課） ◆高年齢者が集まる場所での出前セミナーの開催、その周知 ：ハローワーク、シルバー人材

<p>悩みを共有したりする場（機会）を設ける。 なお、これらの開催にあたっては、老人クラブと連携して、開催に関する周知を図る。</p>	<p>センター、老人クラブ、市等</p>
<p>②高年齢者の求職活動の支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高年齢者の健康状態や意欲、体力などには個人差があり、また、これまでの経験で培ってきた知識や技術も大きく異なる。そのため、支援を行うにしても一律ではなく、就業の目的、就業形態、業種、業務内容など求職者の多様な就労ニーズに応じた支援体制を準備する。 ・ 果樹生産が盛んな本市の特性を踏まえて、従事希望者が農業にふれる機会や、幅広い分野での体験就業の機会を設け、就業先の拡大を図る。 ・ 新規就業が少ない介護分野において、住み慣れた地域での高齢者等向けイベント、企業の退職前セミナー等と併せて関心を持つきっかけとなるセミナーを開催し、希望者を介護の入門的研修等の受講へ誘導する。 ・ 他の業種においてもインターンシップ（就労体験）の受け入れに前向きに取り組み、未経験の分野・業務にチャレンジできる機会を設け、高年齢者の就業を支援する。 ・ 採用につながるための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提供し、就業に向けた具体的な助言・サポートを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆高年齢者対象就労セミナーの開催 : ハローワーク、シルバー人材センター、市等 ◆スマートフォン・パソコンの活用を支援する講座の開催などデジタル活用の支援 : 市、シルバー人材センター、地域包括支援センター等 ◆農業にふれる機会の提供 : J Aふくしま未来等農業関連団体、市等 ◆介護への関心を持つきっかけとなるセミナーの開催 : 市等 ◆福祉施設等でのインターンシップ : 社会福祉協議会、高齢者施設・障がい者施設、市等 ◆インターン先の拡充等 : 各事業所・市等 ◆面接でのポイント、履歴書の書き方のアドバイス等 : ハローワーク、市等

<ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センターを含む就労支援機関が開催する就職説明会など、就業希望者と事業者のマッチングの仕組みについて検討・構築を行う。 	<p>◆就業希望者と事業者のマッチングの仕組みについて検討・構築</p> <p>：シルバー人材センター、ハローワーク、市等</p>
<p>③多様な働き方への支援、情報提供</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者でも、フルタイムでの勤務が多い状況だが、体力面での不安などから週3・4日、1日当たり4～6時間の勤務を希望する方が多い。個々の希望・事情に沿った働き方ができるよう支援する。 ・就労意欲の高い高年齢者向けに、定期的に事業所等からの募集情報を提供する。 	<p>◆雇用という形に限定しない、多様な働き方に関する情報提供</p> <p>：市、シルバー人材センター等</p> <p>◆紙媒体、ポータルサイト、SNS等を利用した就業情報の提供</p> <p>：市、ハローワーク、シルバー人材センター等</p>

【意見2】 事業者への有効な働きかけ

高年齢者の「働きたい」という意欲を就業につなげるためには、高年齢者の就業の場を拡大することが重要である。

本協議会を構成する各団体はもとより、関係機関においては、事業者に対して高年齢者の雇用拡大について働きかけを行うとともに、高年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。

中小規模の事業所では、人材不足・人手不足の現状がありながらも、大企業と比べると高齢者雇用の取り組みが進んでいないことから、中小事業所が負担を感じずに実施できる取り組みの検討が必要である。

<p>《具体的な取り組みの案》</p>	<p>《取り組みの事例》</p>
<p>①高年齢者の雇用に向けた事業者への働きかけ</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ・事業者に対して、高年齢者のニーズ（無理なく働ける、通勤が容易、勤務日・勤務時間が選べる、など）を踏まえた業務の切り分けを行うことにより、新たな雇用枠を産み出す。 ・中小企業等での高年齢者雇用の取り組みを進めるため、事業者が高年齢者雇用の必要性について理解を深め、雇用する際のネガティブなイメージを払拭するとともに、高年齢者雇用のメリットや具体的な活用方法などに負担感なく取り組めるよう検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆新たな雇用形態についての事業者への働きかけ ：商工会議所など経済団体と市の連携 ◆業務切り分けについてのアドバイスをもらえる体制の整備 ：商工会議所など経済団体と市・ハローワークの連携 ◆事業者の高年齢者雇用に関する理解を促進するため、セミナー・ワークショップを開催 ：市等
<p>②高年齢者の雇用に向けた支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者を雇用する際に、各事業所で課題となっている事項（体力面・健康状態に配慮した勤務条件の整備、高年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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆各事業者での課題、解決策を明確にするためのセミナー・ワークショップを開催 ：市等 ◆高年齢者が元気に働き続けられるためのセミナーを開催 ：市等 例「職場における健康講座」、「高年齢労働者安全衛生管理セミナー」
<p>③事業者への的確な情報提供</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用に関する公的支援制度について事業者への周知に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆紙媒体、インターネット、SNS等を利用して支援情報を提供 ：市、ハローワーク等

【意見3】 高年齢者がいつまでも活躍できる環境づくり

「働きたい」意欲のある高年齢者が、その希望をかなえ、いつまでも生き生きと活躍し続けるためには、高年齢者の就業を支える仕組みや環境を作っていくことが重要である。そのためには、本協議会の構成団体、関係機関などが連携しながら、効果的なマッチング体制の構築や、高年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行っていく必要がある。

また、高年齢者の就業は、高齢化が急速に進行する中で社会機能維持のため、今後ますます重要となる。年齢を重ねても充実した職業生活を送れるよう、高年齢者が活躍できる社会づくりに取り組むことが望まれ、その相談に応じられる体制の構築が必要である。

《具体的な取り組みの案》	《取り組みの事例》
①効果的なマッチング体制の構築	
<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークやシルバー人材センターなどの就労支援機関において、高年齢者の就業に関わる他のさまざまな窓口・機関との連携を強化し、働きたい高年齢者と事業者の効果的なマッチング体制の構築を図る。 ・マッチングにあたっては、高年齢者の健康・体力面や通勤の容易さなどへの配慮と、事業者のメリットを考慮し、双方が納得を得られること、また就業先での定着が図られるよう丁寧に行う必要がある。 ・シルバー人材センターについては、会員である高年齢者に直接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、高年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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆高年齢者の就業に関わる窓口・機関の連携強化による、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 ：ハローワーク、シルバー人材センター、経済団体等 ◆事業所と高年齢者のマッチングの仕組みについての検討・構築 ：ハローワーク、シルバー人材センター ◆シルバー人材センターの周知、利用勧奨 ：シルバー人材センター
②高年齢者が活躍できる社会づくり	
<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者の健康状態や意欲、体力などには個人差 	◆個人差や身体状況の変化に対

<p>があり、また、これまでの経験で培ってきた知識や技術も大きく異なる。こうした個人差や状況の変化を踏まえながら、高齢者への的確な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必要がある。</p> <p>高齢者が求める仕事の形と事業者が提供できる仕事の間には、一定の乖離がある。これを埋めるため相互理解を促進することが重要である。</p> <p>また、高齢者がそれまでに培った経験やスキルを活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職業生活設計を行う必要がある。</p> <p>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の支援などに取り組む必要がある。</p> <p>・一方で、就労だけではなく、地域社会の中で役割を持ちながら、有償・無償に関わらずボランティアをしたい方もいることから、市においては、ボランティアセンターを設置している社会福祉協議会や、軽易な業務を「有償ボランティア」として行っているシルバー人材センターとさらに連携し、高齢者が社会で貢献する喜びや生きがいの充実を図る施策の拡充が求められる。</p>	<p>応じた取り組みの展開、職業生活設計に関するセミナー開催 ：市等</p> <p>◆収入を重視しない、生きがいやボランティアとしての就労支援 ：市、社会福祉協議会、シルバー人材センター、老人クラブ等</p>
---	--

生産年齢人口が減少していることは大きな問題であるが、高齢者を活用することで少子高齢化の危機を乗り越えていけるような地域づくりを推進し、だれもが何歳になっても活躍でき、安心して暮らすことのできる社会を目指す一環として、就労の場、人とのつながりを促進する産学官民連携が必要である。

福島市高齢者生涯活躍プロジェクト協議会 委員名簿

【委員】

No.	氏名	選出区分	所属等	備考
1	五十嵐 敦	学識経験者	国立大学法人 福島大学名誉教授 放送大学客員教授	会長
2	千葉 修	高齢者関係	公益社団法人 福島市シルバー人材センター 一常務理事兼事務局長	副会長
3	横山 卓也	高齢者関係	社会福祉法人 福島市社会福祉協議会 事務局長兼総務課長	
4	鈴木 泰雄	高齢者関係	福島市老人クラブ連合会 会長	
5	大金 英一	経済団体	福島商工会議所 事業推進部長	
6	佐藤喜代治	経済団体	ふくしま未来農業協同組合 福島地区農業振興課長	
7	鈴木三千代	介護事業関係	一般社団法人 福島県老人福祉施設協議会 特養部会県北支部副支部長 特別養護老人ホーム 生愛ガーデン施設長	
8	阿部 一広	職業安定所	福島公共職業安定所 統括職業指導官	
9	清野 浩	行政	福島市商工観光部次長	
10	本田 博進	行政	福島市健康福祉部次長	