

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	高齢者就労支援に関する取組—九州地方における諸機関の取組事例—（現地調査報告）
他言語論題 Title in other language	Initiatives Supporting the Employment of Seniors in the Kyushu Region
著者 / 所属 Author(s)	後藤 茉莉（GOTO Mari） / 国立国会図書館調査及び立法考査局 社会労働課
雑誌名 Journal	レファレンス（The Reference）
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	882
刊行日 Issue Date	2024-6-20
ページ Pages	79-97
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語（Japanese）
摘要 Abstract	高齢就業者は年々増加している一方、高齢者の就業ニーズが多様化するといった課題もみられる。先進的な取組等のみられる、九州地方の諸機関を現地調査し、活動の内容、状況等を報告する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

高齢者就労支援に関する取組

—九州地方における諸機関の取組事例—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
社会労働課 後藤 茉莉

目 次

はじめに

I 高齢者雇用政策と現状

- 1 政策
- 2 現状

II 福岡及び熊本における取組

- 1 福岡県生涯現役チャレンジセンター
- 2 福岡県高齢者能力活用センター
- 3 シニア・ハローワーク戸畑
- 4 シルバー人材センター
- 5 北九州福祉サービス株式会社
- 6 熊本県生涯現役促進地域連携協議会

III 主な課題

- 1 来所者の高齢化
- 2 高齢者就労支援機関の支援範囲
- 3 職種と処遇

おわりに

キーワード：高齢者就労、高齢者派遣、シルバー人材センター

要 旨

九州地方に位置する、高齢者就労支援機関や高齢者を積極的に雇用する6団体・企業に、活動内容や高齢者就労の状況、課題についてインタビュー調査を行った。福岡県では、早くから高齢者就労の必要性を認識し、先進的な取組を行ってきた。熊本県でも、研究者との協力の下、ICTを活用した高齢者向けの就労マッチングを行っている。

近年は民間企業でも継続雇用が拡大しており、来所者の高齢化などの変化も見られる。就労時間や賃金に関する高齢者のニーズは多様であり、個別に寄り添った支援が行われている。現状では、高齢者の就労の拡大には高齢者と企業ともに意識の変革が求められる。

はじめに

本稿は、令和5（2023）年11月に筆者が行った、九州地方（福岡県福岡市、北九州市、熊本県熊本市）における高齢者雇用施策に関する現地調査の成果をまとめ、報告するものである。現地調査の目的は、九州地方における高齢者就労支援の現状の調査であり、福岡市では福岡県生涯現役チャレンジセンター、福岡県高齢者能力活用センター及び福岡県シルバー人材センター連合会、北九州市ではシニア・ハローワーク戸畑（厚生労働省福岡労働局八幡公共職業安定所戸畑分庁舎内に設置）及び北九州福祉サービス株式会社、熊本県では熊本県生涯現役促進地域連携協議会を訪問した。

日本においては少子高齢化が進展する中、労働力の確保や社会保障制度の存続⁽¹⁾といった課題に対処するため、高齢者雇用政策が講じられている。福岡県では、早くから高齢者就労の必要性を認識し、先駆的な取組が行われてきた。熊本県でも、研究者との協力の下、高度通信技術（ICT）を活用した高齢者向けの就労マッチングが行われている。

本稿では特に、高齢期以前からの職場で継続して働く、継続雇用、再雇用ではなく、ほかの職場や新たな雇用形態で働くことに着目して、高齢者就労における現状と課題を探る⁽²⁾。

I 高齢者雇用政策と現状

本章では、日本の高齢者雇用政策の変遷と高齢者就労の現状について整理する。

1 政策

日本の高齢者雇用政策は、労働力人口の減少への対応と、雇用と年金の接合を主な目的として、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。以下「高年齢者雇用安定法」）の改正を中心として行われてきた⁽³⁾（表1）。定年引上げは昭和61（1986）年の法改正から行われており、背景には、人口の高齢化見通しの中で、1970年代に政府内で形成された公的年金の支給開始年齢の引上げの方針がある⁽⁴⁾。

平成24（2012）年の法改正によって、それまで継続雇用の対象とする労働者の選別が許容されていたところ、最終的には希望者全員を65歳までの継続雇用の対象とするよう義務付けられ、雇用と年金の接合という目的は達成されたものと言える⁽⁵⁾。

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和6（2024）年5月14日である。

(1) 近藤絢子「第Ⅱ部第5章 高齢者雇用の現状と政策課題」川口大司編『日本の労働市場—経済学者の視点—』有斐閣、2017、p.128。

(2) 本稿において出典を明記していない情報は、現地調査での聴取内容及び訪問先から提供された資料に基づくものであるが、その文責は筆者に帰す。

(3) 山川和義「改正高年齢者雇用安定法の意義と課題」『DIO』35巻5号、2022.5、pp.4-7。<<https://www.rengo-soken.or.jp/dio/dio376-1.pdf>>; 溝上憲文「労働ジャーナリストから見た改正高齢法の現状と課題」『エルダー』44巻4号、2022.4、pp.15-18。<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202204/book.pdf>

(4) 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会、2023、pp.1052-1054。

(5) 山川 前掲注(3) これについて、雇用と公的年金支給の空白期間を埋めるための福祉的雇用との意味合いが強いとの指摘もある（溝上 前掲注(3)）。

表1 高年齢者雇用政策の主な変遷

昭和46 (1971)年	中高年齢者雇用促進特別措置法（中高年齢者雇用安定法の改正前の名称）制定 中高年齢者（45歳以上）について職種別の雇用率を定める（努力義務）。 雇入れの要請のほか、雇用率未達成の事業主が、中高年齢者でないことを条件としてその職種についての求人申込みを行った場合には、公共職業安定所はこれを受理しないことができた。 [背景] 高度経済成長期における年齢ごとの労働力需給の不均衡
昭和51 (1976)年	中高年齢者雇用促進特別措置法改正 高年齢者（55歳以上）について <u>企業別</u> の雇用率を定め、その達成を企業の努力義務とした。
昭和61 (1986)年	高年齢者雇用安定法制定（高年齢者雇用率制度は廃止） 60歳定年制を努力義務とする。 [背景] 公的年金の支給開始年齢を長期的に65歳に引き上げる方針が形成され、「雇用」と「年金」を接続させて高年齢者の所得保障を図るべく、当時一般的だった55歳定年制から、65歳まで雇用の場を確保することが政策課題として位置付けられる。
平成2 (1990)年	高年齢者雇用安定法改正 60歳定年後65歳までの再雇用等の継続雇用措置をとることを努力義務とする。
平成6 (1994)年	高年齢者雇用安定法改正 60歳定年制を強行的義務とする（平成10（1998）年全面施行）。 [背景] 60歳定年制が一定程度普及。同年、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）が改正され、厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳まで段階的に引き上げられる。
平成12 (2000)年	高年齢者雇用安定法改正 定年後再雇用等の努力義務として、定年年齢引上げが選択肢に加えられる。
平成16 (2004)年	高年齢者雇用安定法改正 65歳未満の定年を定めている事業主は、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、のいずれかの雇用確保措置を講じることが義務規定化された。なお、②を選択した場合、過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定により、継続雇用制度対象者の選別が許容された。
平成24 (2012)年	高年齢者雇用安定法改正 上記選別を段階的に廃止し、最終的には希望者全員を65歳まで継続雇用の対象とすることが義務付けられた。
令和2 (2020)年	高年齢者雇用安定法改正 事業主に65歳から70歳までの就業確保措置（①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、④創業する高年齢者への業務委託契約による就業確保、⑤社会貢献事業での業務委託契約による就業確保のいずれか）を講じることが努力義務とする。 [背景] 年金制度改革法（令和2年法律第40号）と合わせた措置（年金受給開始時期の選択肢を60～70歳から60～75歳に拡大）

（出典）水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会，2023，pp.1052-1054；濱口桂一郎，労働政策研究・研修機構編『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構，2018，pp.275-307を基に筆者作成。

一方、令和2（2020）年の法改正によって努力義務化された70歳までの就業確保政策は、「働く意欲のある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくこと」を目的とする⁽⁶⁾。この背景には、高年齢者の就業意欲の高さ⁽⁷⁾や、将来的な人手不足への対応の必要、または、就労が健康や生活機能の維持に対してプラスの影響を与える、

(6) 山川 同上

(7) 高年齢者の就業意欲を示す調査として、60歳以上の男女を対象とした内閣府の調査によれば、全体では58.9%が70～80歳くらいまで、または「働けるうちはいつまでも」収入を伴う仕事をしたいとしている（n=1,755。「高年齢者の経済生活に関する調査 令和元年度 Q4 何歳まで収入を伴う仕事をしたいか」2020.7.31. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000031969142>）。ただし、高い就業意欲を持っているというよりも、生活のために収入を稼ぐ必要があるから高齢になっても働きたいと考えている、という主張もある（坂本貴志『統計で考える働き方の未来—高年齢者が働き続ける国へ—』筑摩書房，2020，pp.14-22.）。

生きがい就労としての側面が指摘される⁽⁸⁾。

高齢者雇用安定法の対象として、正規雇用、非正規雇用等の雇用形態は問われていない⁽⁹⁾。

2 現状

(1) 高齢者雇用の状況

労働力調査によれば、令和5(2023)年の65歳以上就業率⁽¹⁰⁾は男女計で25.2%であるが、65～69歳に限ると、男女計で52.0%、男性については61.6%となっている(表2)。日本の高齢者の就業率⁽¹¹⁾や就業意欲⁽¹²⁾は、国際的に見ても高いとされている。

高齢者層の労働力率⁽¹³⁾は、長期的には農業等自営業の比率低下の影響や、厚生年金給付の充実を背景に低下しているものの⁽¹⁴⁾、近年は高齢者雇用安定法改正による65歳までの雇用確保措置等の影響もあり、上昇を続けている。

表2 令和5(2023)年における年齢階級別就業率

	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
男女計	83.1%	74.0%	52.0%	34.0%	11.4%
男	91.5%	84.4%	61.6%	42.6%	17.0%
女	74.7%	63.8%	43.1%	26.4%	7.7%

(出典) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)2023年(令和5年)平均」2024.1.30, p.6. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf>> を基に筆者作成。

(8) 有馬教寧「高齢者の就労と生きがいに関する研究の現状と課題」『日本労務学会誌』21巻3号, 2021.5, pp.92-102. <https://doi.org/10.24592/jshrm.21.3_92>

(9) 政府公表資料の中には、「高齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めている」との見解もある(「高齢者雇用安定法Q&A(高齢者雇用確保措置関係)」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>>)。なお、非正社員を対象とした定年に関する調査で、「正社員の定年制の対象となる」が21.1%、「正社員の定年制の対象ではないが、正社員の定年年齢までしか働けない」が7.0%、「正社員とは別に雇用される年齢の上限が決まっている」が14.8%、「雇用される年齢の上限は決まっていない」が20.4%、「わからない」が36.7%との結果もある(n=4,113。高齢・障害・求職者雇用支援機構「非正社員の人事管理とキャリア～中高年(40～59歳)非正社員WEB調査」2021.10, p.66. <<https://www.jced.go.jp/elderly/research/report/document/q2k4vk0000046mg7-att/q2k4vk0000046mlw.pdf>>)。

(10) 人口に占める就業者の割合。就業者は、人口全体から非労働力人口及び完全失業者を除いた者(「労働力調査用語の解説」総務省統計局ウェブサイト <https://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/yougo_kaisetsu.pdf>)。

(11) 令和4(2022)年における65歳以上の労働参加率(Labor force participation rate)は、日本25.6%、イタリア5.1%、フランス4.0%、ドイツ8.5%、韓国37.3%、イギリス11.1%、アメリカ19.2%("LFS by sex and age – indicators Sex: All persons, Age: 65+," Data last updated: 2023.5.23. OECD. Stat website <<https://stats.oecd.org/>>)。

(12) 60歳以上を対象として5年ごとに行う調査では、「今後も収入の伴う仕事をしたい(続けたい)と思うか」について、「収入の伴う仕事をしたい(続けたい)」と回答した人の割合は、日本40.2%(n=1,367)、アメリカ29.9%(n=1,006)、ドイツ28.1%(n=1,043)、スウェーデン26.6%(n=1,528)であった(内閣府政策統括官(政策調整担当)「第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」2021.3, p.60. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r02/zentai/pdf/2_5.pdf>)。

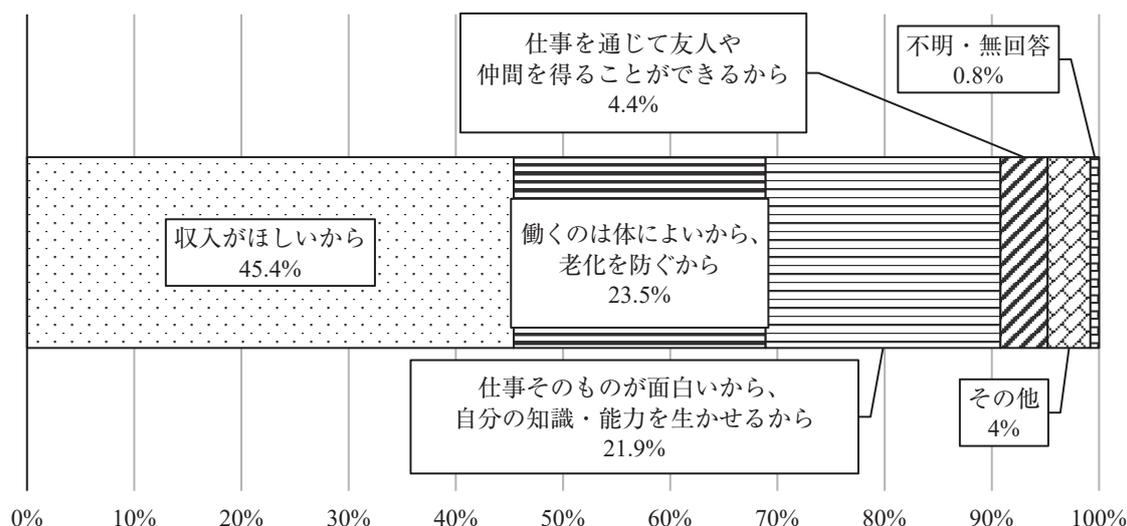
(13) 労働力人口比率。就業者数と完全失業者数の合計が人口に占める割合(「労働力調査」用語の解説)前掲注(10)。

(14) 清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社, 2004, pp.10-14.

前述のように、高齢者雇用促進の背景には、人口減による労働力不足や、高齢化による生活費確保の必要性、または、社会参加による健康増進⁽¹⁵⁾といったことが挙げられる。

内閣府の調査によると、収入のある仕事をする高齢者自身が働く理由として挙げるのは、「収入がほしいから」が45.4%、次いで「働くのは体によいから、老化を防ぐから」23.5%、「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」21.9%となっている（図1）。

図1 現在収入のある仕事をしている理由（択一選択）



（注）n=654。

（出典）「高齢者の経済生活に関する調査 令和元年度 Q5-3 仕事をしている理由」2020.7.31. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000031969146> を基に筆者作成。

一方、労働政策研究・研修機構の調査によると、仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった高齢者の理由としては、自身や家族の健康上の問題や、適当な仕事が見つからなかったことなどが挙げられる⁽¹⁶⁾。さらに、適当な仕事が見つからなかった内訳としては、職種や労働時間が希望と合わなかった、条件にこだわらないが仕事がない、といったものがある⁽¹⁷⁾。

(2) 再雇用者の労働条件

再雇用者の労働条件について定められた基準はなく、60歳到達時の賃金水準、個人の知識、技能、技術⁽¹⁸⁾、又は判例等によって判断されているが⁽¹⁹⁾、労働条件の低下を不合理であるとする訴えが続いている⁽²⁰⁾。再雇用者の場合、賃金が減額されたのは再雇用者全体の85.3%であり、再雇用者の53.4%が21～50%の減額を受けている（図2）。

(15) 渡辺修一郎「高齢者の社会参加と健康」『エイジングアンドヘルス』30巻3号, 2021.10, pp.10-13. <https://www.tyojyu.or.jp/kankoubutsu/pdf/Aging%26Health99_light.pdf>

(16) 労働政策研究・研修機構『60代の雇用・生活調査』（JILPT調査シリーズ No.199）2020.3, pp.11-15. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/0199.pdf>>

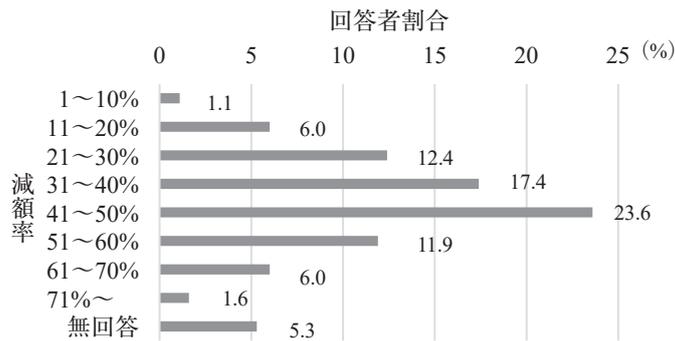
(17) 同上

(18) 労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（JILPT調査シリーズ No.198）2020.3, pp.33-34. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/0198.pdf>>

(19) 「定年再雇用で賃下げ 「相場」はあるか」『日本経済新聞』2022.2.2, 夕刊.

(20) 「再雇用の基本給減 差し戻し」『朝日新聞』2023.7.21.

図2 60歳定年前後での賃金の減額率別割合



(注) 60～69歳の男女のうち、55歳当時雇用者で60歳定年経験者のうち定年後再雇用等で雇用継続された人全体に占める割合。「賃金額は減少した」と回答した者は、回答者全体に対し85.3%。

(出典) 労働政策研究・研修機構『60代の雇用・生活調査』(JILPT調査シリーズ No.199) 2020.3, p.99. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/0199.pdf>> を基に筆者作成。

定年後再雇用等で有期雇用労働者になった場合、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号)によって、無期労働者との不合理な待遇差が禁止されている⁽²¹⁾。一方、不合理性判断の枠組みは、平成30(2018)年に改正される前の労働契約法(平成19年法律第128号)第20条に係る判例と同等と考えられており、各賃金の趣旨や目的に即して判断される。再雇用労働者の労働条件の低下が不合理とされる可能性は、高くないとされる⁽²²⁾。

そのほか、高齢者の就業する仕事に偏りがあることや、高齢者の中でもニーズが分かれていること⁽²³⁾なども指摘されており、多様な高齢者の就労促進は十分とは言えず、明確な解決策は見いだされていない、との評価もある⁽²⁴⁾。

(21) 櫻庭涼子「高齢者の雇用と処遇—一定年延長・再雇用における労働条件に関する法的制約—」『ジュリスト』1553号, 2021.1, pp.54-59.

(22) 同上「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」(平成24年11月9日厚生労働省告示第560号)第2の4(2)では「継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること」と定められており、これについて同論文では再雇用者の労働条件低下が直ちに違法と言えないことを前提としている、と述べている。ただし、人手不足の深刻化を背景に、高齢者を積極的に活用し、貢献に見合う処遇を行うことで人材の定着等を図る企業も増えつつあり、再雇用時に労働条件を低下させるのは当然である、といった考え方に変化が生じているとの指摘もある(市村剛史「同一労働同一賃金と就業規則」『エルダー』45巻9号, 2023.9, pp.16-20. <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202309/book.pdf>)。

(23) 例として、ニッセイ基礎研究所の前田展弘氏は、シニアを、働く場所を自ら見つけることのできる大学教授等スペシャリスト、生活困窮のため働く必要がありハローワーク等で求職を行う高齢者、その間のゼネラリスト等(前田氏によれば、お金のため働きたいと言いつつ実際には自分のニーズや生活に合わなければ働かない(やりがいによってボランティアもあり得る))の3層に分けて捉えている(労働政策研究・研修機構『高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—』(JILPT資料シリーズ No.198) 2018.3, p.26. <<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2018/documents/198.pdf>>)。

(24) 有馬 前掲注(8)

Ⅱ 福岡及び熊本における取組

筆者は、福岡及び熊本において先駆的な取組を行っている団体等を訪問し聴取を行ったので、本章では、これらの訪問先の取組等について述べる。訪問した団体には以下のような特徴がある。

福岡県生涯現役チャレンジセンター（第1節）は、高齢化の進展、人手不足などから、平成24（2012）年に、高齢者の就労や社会貢献への希望の実現に向けて取り組む推進拠点として、福岡県が設置した機関であって、我が国でも先駆的とされる⁽²⁵⁾。

福岡県高齢者能力活用センター（第2節）は、平成6（1994）年、高年齢者雇用安定法改正によって創設された制度に対応し、福岡市、北九州市の経済界が中心となって設立した高齢者派遣に取り組む機関である。全国的な広がりには欠け、現在は廃止された制度であるが、福岡県においては、法人としての形態を変えながら約30年間にわたって取組を行っている⁽²⁶⁾。

シニア・ハローワーク戸畑（第3節）は、国家戦略特区の認定を受け、全国初のシニア・ハローワークとして平成28（2016）年8月に設置された。北九州市と福岡労働局が連携し、おおむね50歳以上の採用に積極的な企業の情報収集・提供を始め、高年齢者等の就職支援に重点的に取り組んでいる⁽²⁷⁾。

シルバー人材センター（第4節）は、定年後も働くことを希望する高齢者の増加を背景に、昭和50（1975）年に東京都で先駆けとなる団体が創設された後、昭和61（1986）年には法制化され、全国の市区町村に広まった⁽²⁸⁾。高齢者就業において大きな役割を果たしていると評価される⁽²⁹⁾。請負契約を中心に、平成16（2004）年以降は派遣事業にも参入可能となるなど、新たな取組が行われている⁽³⁰⁾。福岡県にも、54の市町村をカバーする42のシルバー人材センターが存在する。

北九州福祉サービス株式会社（第5節）は、ホームヘルパーとケアマネージャー事業を中心に福祉サービスを提供する企業であって、高齢者雇用に先進的かつ積極的に取り組んでいる企業として評価されている。

熊本県生涯現役促進地域連携協議会（第6節）は、国からの委託による生涯現役促進地域連携事業に取り組み、その一環として研究者との協力の下、高齢者向けの就労マッチング支援システムの活用を行っている。

(25) 藤村博之「『福岡県70歳現役応援センター』の設立にかかわって」『エルダー』41巻9号, 2019.9, pp.21-24. <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_201909/book.pdf>; 松沢典子「労働相談の現場から 第12回 福岡県70歳現役応援センター」『Business Labor Trend』2016年10月号, 2016.9, pp.30-31. <<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2016/10/030-031.pdf>>; 内閣府「高齢社会白書 平成25年版」2013, pp.66-67. <https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/zenbun/pdf/1s3s_6.pdf>

(26) 「意欲あふれる高齢者のはつらつ人生を応援 公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター（はつ・らつ・コミュニティ）」『エルダー』43巻8号, 2021.8, pp.52-55. <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202108/book.pdf>

(27) 「全国初! 「シニア・ハローワーク戸畑」を設置」2023.3.23 更新. 北九州市ウェブサイト <<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/san-kei/09801119.html>>

(28) 「シルバー人材センター事業のしくみ」全国シルバー人材センター事業協会 <https://www.zsjc.or.jp/about/about_05.html>

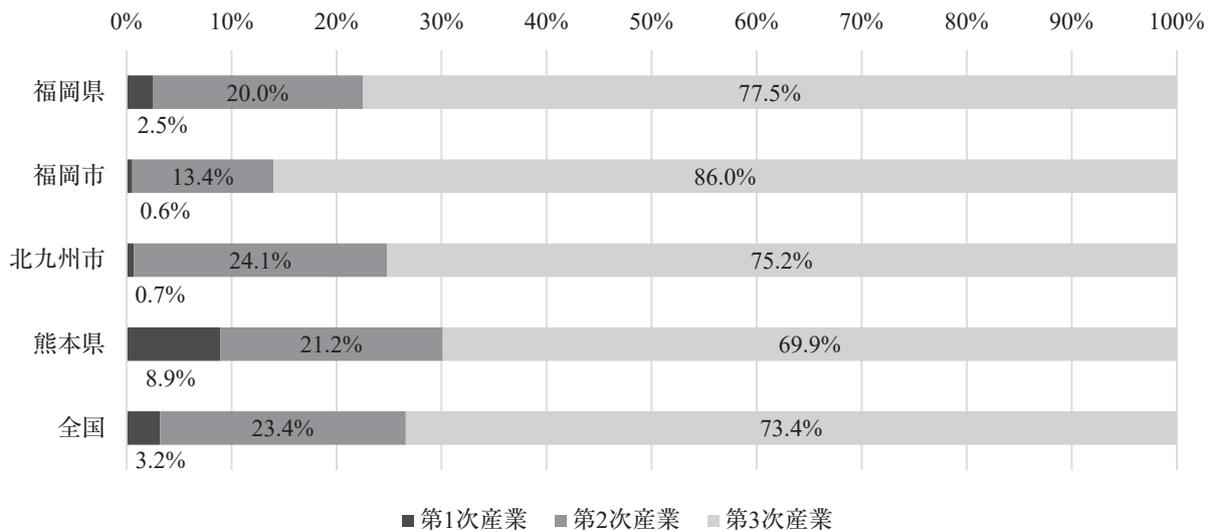
(29) 星一平ほか「高齢者就業の変化とシルバー人材センターの新たな役割」『知的資産創造』24巻7号, 2016.7, pp.22-33. <<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/chitekishisan/2016/07/cs20160704.pdf?la=ja-JP&hash=091EF3147BA703F6DA8C5A81ECE48A1A56932EF3>>

(30) 同上

第1節から第4節まで及び第6節は、高齢者就労支援機関の取組事例であり、第5節は、高齢者雇用に積極的な株式会社の取組事例である。また、第1節、第2節及び第4節は福岡県福岡市、第3節及び第5節は福岡県北九州市、第6節は熊本県にてインタビューを行った。ただし、第1節、第2節、第4節及び第6節の機関は県内全域を支援対象としている。

また、訪問先の福岡県及び熊本県の産業別就業者割合（図3）を見ると、福岡市では第3次産業の就業者が約9割を占める一方、北九州市では、製造業が盛んであり、第2次産業の就業者の占める割合が高くなっている。熊本県では第1次産業の就業者が1割弱を占める。

図3 訪問先の産業別就業者割合



(注) 割合は、産業別就業者数を、第1次・第2次・第3次産業就業者数の合計で割って算出。
 (出典) 総務省統計局「統計でみる市区町村のすがた 2023」2023.6, pp.166-167, 170-171. <https://www.stat.go.jp/data/s-sugata/pdf/all_shi.pdf>; 総務省統計局「令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果」2022.5.27, p.12. <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline_02.pdf> を基に筆者作成。

高齢者の現況については、日本全国における65歳以上人口が総人口に占める割合(高齢化率)は、令和5(2023)年9月15日時点で29.1%と推計されている⁽³¹⁾ところ、福岡県においては、令和5(2023)年10月1日時点で28.0%⁽³²⁾、熊本県においては令和4(2022)年10月1日時点の推計で32.1%である⁽³³⁾。65歳以上の有業率は、全国平均が25.3%であるところ、福岡県においては24.7%、熊本県においては27.2%である⁽³⁴⁾。

(31) 総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者」2023.9.17. <<https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics138.pdf>>
 (32) 「65歳以上人口一覧表(令和5年10月1日現在)」福岡県ウェブサイト <https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/life/699961_61882858_misc.pdf> 今回訪問した福岡市は22.26%、北九州市は31.39%。
 (33) 熊本県健康福祉部長寿社会局「高齢者関係資料集」2023.9. <<https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/attachment/233518.pdf>>
 (34) 「令和4年就業構造基本調査 地域結果 第1-1表 男女、配偶関係、就業状態・仕事の主従、年齢別人口(15歳以上人口) - 全国、都道府県、政令指定都市、県庁所在都市、人口30万以上の市」2023.7.21. e-Statウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040077221>

1 福岡県生涯現役チャレンジセンター

(1) 活動状況

福岡県では、働く高齢者を支援するため、総合的な支援拠点として平成 24（2012）年に「福岡県 70 歳現役応援センター」が全国に先駆けて開設された。高年齢者雇用安定法改正を受け、令和 4（2022）年、現在の「福岡県生涯現役チャレンジセンター」に改称された。同センターは、高齢者の働く場を増やすための独自の求人開拓や助成金制度の説明等による企業支援、高齢者の就業・社会参加支援、生涯現役社会づくりを進めるための企業向けセミナーや従業員向けセミナー等を行っている。独自求人開拓は、ハローワークの求人等から、高齢者が働きやすいよう一部業務を切り出すなどして行われる。高齢者の就業・社会参加支援としては、継続雇用・再就職・派遣といった就業のほか、シルバー人材センター（本章第 4 節参照）、創業・起業、ボランティアなど様々な選択肢を提供しているが、来所者の希望⁽³⁵⁾もあって就業の紹介が中心となっている。希望する労働時間は、週 20～29 時間が 37%、週 10～19 時間が 24% である⁽³⁶⁾。福岡県内の 4 つの地域⁽³⁷⁾にそれぞれオフィスを設置しており、全体で相談員が 7 人、コーディネーターが 7 人いる。ハローワークに出張して支援窓口を設置する取組も行われており、令和 4（2022）年度は県内 9 か所で計 173 回行われた。

(2) 波及効果及び課題

高齢社会対応の先進モデルとして、福岡県生涯現役チャレンジセンターは国内外からの取材や、国、自治体等の視察を受け入れている。福岡県の取組を受け、平成 26（2014）年 4 月、九州地方知事会議の政策連合として、各県や経済団体、労働者団体で構成する研究会が設置され、その後、具体的な取組を推進するため、「九州・山口 70 歳現役社会推進協議会」⁽³⁸⁾が設置された。九州・山口は全国平均と比較して高齢化率が高く、高齢者の就業率は低いという特徴があったが、全国的、政策的な高齢者の就労促進の成果もあり、平成 24（2012）年から令和 4（2022）年にかけて、高齢者の有業率は大幅に向上した⁽³⁹⁾。

一方、企業における継続雇用が一般的となる中、福岡県生涯現役チャレンジセンターの新規登録者は高齢化⁽⁴⁰⁾の傾向にある。また、ハローワークに設置される生涯現役支援窓口の普及などにより、再就職を希望する高齢者の新規登録が伸び悩んでいることが課題になっている⁽⁴¹⁾。

加えて、働く高齢者が増加しているものの、事務系の職種を希望する高齢者と、清掃や調理、

⁽³⁵⁾ 登録者の 97% が就業目的である（令和 4（2022）年度時点）。

⁽³⁶⁾ 令和 4（2022）年度時点の値。

⁽³⁷⁾ 福岡、北九州、久留米、飯塚

⁽³⁸⁾ 現在は、「九州・山口生涯現役社会推進協議会」

⁽³⁹⁾ 鹿児島県の伸び率は 8.4 ポイント（19.9% から 28.3% に上昇）で全国 2 位、福岡の伸び率は 6.9 ポイント（17.8% から 24.7% に上昇）で全国 5 位の伸び率である（「令和 4 年就業構造基本調査」前掲注³⁴；「平成 24 年就業構造基本調査 地域別主要結果編（全国、都道府県、県庁所在都市、人口 30 万以上の市、県内経済圏）第 1-1 表 年齢、男女、就業状態・仕事の主従、就業希望意識・就業希望の有無、求職活動の有無別 15 歳以上人口－全国、都道府県」2013.7.12. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000021430852>）。九州・沖縄の上昇幅が大きいことを報じる記事もある（「働く高齢者 沖縄・九州急伸」『日本経済新聞』2023.7.29.）。

⁽⁴⁰⁾ 福岡県生涯現役チャレンジセンターの新規登録者の最頻値は、65～69 歳が 34.9%、次に 65 歳未満と 70～74 歳がいずれも 27.7%、75 歳以上は 9.7% である。60 代後半が減少し、75 歳以上が増加傾向にある。

⁽⁴¹⁾ 福岡県生涯現役チャレンジセンターでは、求職者に対して、複数の支援機関に登録して情報収集を行うことを勧めている。

マンション管理等の人手不足分野のミスマッチや、求人条件の多くは最低賃金近傍であるという条件のミスマッチがある。同センターは、企業に対して、高齢者に訴求する求人情報の出し方の指導等を行うが、賃上げを求める等まではしていない。定年を間近に控えた高齢者が、定年後の転職先を求める場合も、転職市場における求人条件の厳しさから転職を断念し、現在の勤務先での継続雇用を選ぶ場合もある。

2 福岡県高齢者能力活用センター

(1) 活動状況

高齢者就労支援機関の中でも、高齢者派遣に取り組む機関として、福岡県には公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター（以下「能力活用センター」）が存在する。

平成6（1994）年、高年齢者雇用安定法改正によって「高年齢者職業経験活用センター」制度が創設され⁽⁴²⁾、これを受けて福岡県では、特に福岡市、北九州市の経済界が中心となって、平成8（1996）年、能力活用センターを設立した。設立後3年間は国、県及び政令市から運営費補助金が交付されたが、それ以降は会員企業からの年間会員費収入（約1万円）、派遣事業収入、職業紹介事業収入によって運営が行われており、補助金に頼らない運営となっている。経済界が主体となって設立された機関であり、設立当初の資金面、人材面の支援に加え、現在でも、業界団体向けの集まりで能力活用センターの広報を行う機会を得る等によって支えられている。

会員企業は、令和5（2023）年9月現在、正会員590社、賛助会員9社となっている。設立当初は財政基盤が不安定であったため積極的に会員企業の募集を行っていたが、現在は、実際に派遣事業や職業紹介事業を利用する企業が会員となっている。派遣労働者の数は約900人であり、近年女性労働者の割合も高くなっているため、男女比は半々程度である。

(2) 課題

団塊の世代の高齢化に伴い、派遣労働者の平均年齢も70代前半となっている。派遣労働者の高齢化に伴って、フルタイム勤務からパートタイム勤務が中心になっているため⁽⁴³⁾派遣事業収入は低くなる一方で、事務コストはさほど変わらないため、派遣事業の収益力の落ち込みが課題となっている。

こうした経営の厳しさから、2年前から、「はつらつプラス」として、60代の派遣労働にも力を入れている。6～7割を占める70歳以上については、軽作業中心、賃金も最低賃金近傍となっており、通常月額20万円を超える求人はなかなかないところ、60代については年収300～400万円程度の条件の求人を紹介している。しかし、継続雇用で働く人が多いことや、

⁽⁴²⁾ 高年齢者職業経験活用センター事業は、平成16（2004）年の高年齢者雇用安定法改正によって廃止された（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成16年法律第103号）〈https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/15920040611103.htm〉）。これに先立つ労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（部会長：諏訪康雄）の報告で、「公益法人が高年齢者の派遣事業を行う高年齢者職業経験活用センター事業については、民間の労働者派遣事業が労働市場において大きな役割を担いつつある近時の状況等を踏まえ、その普及状況や公益法人改革の流れも勘案して、制度としては廃止することが適当である。」との記述がある（「今後の高年齢者雇用対策について」（平成16年1月20日労審発第140号）厚生労働省ウェブサイト〈<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0120-3a.html>〉）。

⁽⁴³⁾ 派遣労働者の希望と、企業が社会保険負担を避ける意図から、約3分の1の派遣労働者が週20～30時間で働いている。

民間の派遣会社の進出もあり、高齢者の獲得が難しく、実績は伸び悩んでいる。求人について、特に人手不足である建築施工管理技士等、一部の専門職については、60代だけでなく、70代であっても積極的に紹介を求める企業もある。

65歳以上では、年金を受け取った上で、収入の補填として働く人が多いものの、高齢者派遣の仕事によって生活を成り立たせている人もいる。軽作業⁽⁴⁴⁾の求人は多くあるため、長く働きたい人の期待には応えられる組織でありたいとのことである。

3 シニア・ハローワーク戸畑

(1) 概要

平成28(2016)年に厚生労働省福岡労働局が設置したシニア・ハローワーク戸畑は、八幡公共職業安定所戸畑分庁舎(以下「戸畑分庁舎」)内に設置されており、おおむね50歳以上(以下「中高年齢者」)を対象とした職業相談・職業紹介を行っている⁽⁴⁵⁾。シニア・ハローワーク戸畑が入居する「ウェルとばた」には、北九州市高年齢者就業支援センター、北九州市シルバー人材センター、能力活用センター北九州オフィスも同一フロアに入居しており、利用者の働き方のニーズに合わせて、ワンストップでの高齢者への就労支援を可能としている。

(2) 活動状況

シニア・ハローワーク戸畑を利用する中高年齢者は、戸畑分庁舎の管轄区域である北九州市戸畑区からだけではなく、勤務していた会社が近隣であった、最寄りとなるJR戸畑駅が買物に便利であるといった理由により、北九州市の他の地域や隣県の山口県下関市などからも来所している。さらに、北九州市は製造業が盛んな地域であるため、求職する中高年齢者についても、大企業の技術者として定年まで勤めたといったケースが多い状況となっている。求人についても、製造業や工場内の軽作業等が多いが、危険作業を伴う場合には、立入りや高所作業などに年齢制限が設けられている場合もある。

求職者のうち専門的・技術関連の資格や経験のある中高年齢者は、当該資格・経験をいかした再就職を求めることが多く、希望条件が高めであることが多い。そのため、求職活動の相談当初は、企業の提示する条件との乖離が生じている場合もあるが、丁寧な支援を続けることで、最終的に条件面では折り合いをつけ、資格や経験をいかした就職をしている。一般的、ゼネラリスト的な経験を持つ中高年齢者は、仕事内容や労働条件にこだわらず、パート等の自身の希望する働き方に合致する条件で就職している場合が多い。しかし、生活が困窮している高齢者等の場合は、ある程度の賃金がなければ生活が厳しい一方、家庭の事情、入退院など、生活困窮に至る背景によって、求める労働時間等の条件が限定されるため、折り合いをつけることが難しく、就職までに長期化することもある。最終的には、優先する条件を基に求人を選択し、パート等で就職していくことが多い。なお、戸畑分庁舎と同フロアには北九州市社会福祉協議会もあるため、必要に応じて案内することも可能となっている。

(44) 清掃、スーパー、調理、調理補助等

(45) 法令により求職の申込みは年齢等によらず全て受理しなければならないところ、北九州市が構造改革特区に指定されていることをいかした取組である。類似のハローワークの取組として、生涯現役支援窓口が挙げられるが、生涯現役支援窓口が65歳以上を重点的に支援するとしているところ、シニア・ハローワークではおおむね50歳以上を対象としているため、現役世代にもアプローチが可能である。なお、八幡公共職業安定所には生涯現役支援窓口は設置されていない。

戸畑分庁舎管内に所在する製造関連の企業では技術の継承を重視し、若年層の未経験者から高年層の経験者まで、様々な年齢の社員で構成することを目指しているところが多い。しかし、企業が若年層の雇用を望んでも、若年層は三交代制などの体力面で厳しい仕事を敬遠して、短期間で離職をしたり、ある程度仕事ができるようになると賃金水準の高い都市部に流出したりする場合もある。このため、経験者として求められる高齢者は、つなぎの役割を期待されて雇用になることもあるが、ハローワークとしては、できるだけ長期に働ける職場を紹介したいと考えている。

なお、紹介成功率は、令和5（2023）年10月末現在、4割強と高い成功率となっている⁽⁴⁶⁾。この背景としては、マンツーマンによる担当者制での相談の影響が大きいと考えているとのことである。相談期間が長くなる求職者もいる中、マンツーマンで対応し、信頼関係を構築し、ニーズの掘り起こしをした上、本人に合った求人の提案をすることで就職につなげている。また、求人について、年齢不問と記載されていても、求職者・求人者の判断などにより就業に結び付かない場合も見受けられるが、面接を実施したところ採用になるケースもあるため、企業側に面接を行ってもらえるよう担当者が丁寧に説明を行っている。一方、求職者についても加齢に伴う身体能力等の低下が見られることもある。そういった場合は、自分でできること、できていないことをリストアップしてもらうことで気づきを示唆し、自分ができることで対応可能な求人を選択してもらうなどの支援を行っている。ここでも信頼関係が重要になる。

北九州市とは、平成22（2010）年に雇用対策協定を締結しており⁽⁴⁷⁾、月1回の共同支援機関会議などで情報の共有等を図っている。また、福岡県とも雇用対策協定を結んでいる⁽⁴⁸⁾。同フロアの他機関とも高年齢者就業支援会議を月1回開催し、連携・協力を行っている。共通する現在の課題としては、いずれの機関でも新規の求職者の減少が挙げられている。

4 シルバー人材センター

高年齢者雇用安定法第37条から第48条までに定められるシルバー人材センターは、昭和61（1986）年から指定法人として位置付けられ、平成8（1996）年には、都道府県単位で事業を実施するシルバー人材センター連合に関する規定⁽⁴⁹⁾が設けられた。臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業（通称「臨・短・軽」）を特徴としており、原則として60歳以上の会員は、請負契約又は派遣にて仕事を行う。請負契約の職種によっては、会員が就業する職種別に班が構成され、班ごとに仕事の割当てが行われる。福岡県内には42のシルバー人材センターが設置されており、県内60市町村のうち54市町村をカバーしている。インタビュー調査は、福岡県内のシルバー人材センターの取りまとめを行う、福岡県シルバー人材センター連合会で行った。

(46) 令和4（2022）年度の一般職業紹介の状況として、福岡県内就職率は23.9%（「職業紹介の状況 令和5年3月」厚生労働省福岡労働局ウェブサイト <<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/content/contents/001440353.pdf>>）。

(47) 市町村と労働局が協定を結ぶのは、当時全国初の取組であった（「北九州市と厚労省福岡労働局 雇用対策協定を締結」『読売新聞』（北九州版）2010.4.2.）。令和5（2023）年4月1日時点では268地方公共団体（47都道府県200市20町1村）が雇用対策協定を締結している（「国と地方公共団体の雇用対策協定について」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001023672.pdf>>）。

(48) 平成27（2015）年10月に締結（「国と地方公共団体の雇用対策協定について」同上）。

(49) 高年齢者雇用安定法第44条

(1) 活動状況

福岡県内のシルバー人材センターの会員数は約2万4千人⁽⁵⁰⁾であるが、3～4年で1歳平均年齢が高くなるほどのスピードで高齢化している。背景には、高年齢者雇用安定法が改正されたことや、企業でも短時間、低頻度（週2～3日程度）の雇用を増やしていることなどがあり、平均入会年齢は約70歳で、企業の採用意欲が低下する年代ともいう。また、コロナ禍で会員数が急減⁽⁵¹⁾したが、現在は底を打って、微増⁽⁵²⁾となっている。

シルバー人材センターが企業等に対して高齢者の派遣を行うシルバー人材派遣について、契約額⁽⁵³⁾は年々増加している。また、令和元（2019）年度には、高年齢者雇用安定法第39条に基づく都道府県知事の指定を受け、福岡市、北九州市における飲食物調理業や介護事業などにおいて、週20時間以上の業務に会員を派遣することができるようになった。しかし福岡県では、能力活用センター等高齢者に仕事を提供する機関が充実していることや、ハローワーク等を通じて直接雇用される高齢者も多いことなどから、利用は伸びていないとのことである。

ただし、シルバー人材センターと能力活用センターとは、激しい競合関係にあるわけではないという。能力活用センターは事業者団体に関係が深く、大企業の退職者等が通勤に近い形で勤務を行う一方で、シルバー人材センターは中小企業退職者、自営業、農業等を行っていた高齢者が地域に密着した形で働くため、異なったニーズの高齢者が入会していると考えられている。また、福岡市シルバー人材センターでは、流通・小売など大企業からの仕事の依頼が一定数あるが、他のシルバー人材センターでは大企業の発注による仕事は少なく、市政だよりなどの文書配達等、行政関係の隙間的業務のアウトソーシング、公共施設管理や、清掃、庭木の剪（せん）定や除草などが主な仕事である。そのほか、福岡県生涯現役チャレンジセンター等とも、職員が出張相談窓口を設けるなどの協力関係にあり、数は多くないものの、臨・短・軽の就業を希望する者の紹介を受けている。高齢者の紹介を受けても、例えば事務系の仕事を希望するような場合については、いずれのセンターでも紹介できる件数は希望件数に比べて少なく、入会に至らないことも多い。

(2) 課題

仕事のミスマッチを理由に、会員になったもののすぐに退会してしまう場合もある。サラリーマンを退職した高齢者が営業職を希望しても、シルバー人材センターではそういった仕事は紹介できない傾向にある。あるいは、賃金についても、月収約3～4万円と、働く見返りとしての本人の希望水準まで満たないこともある。その結果、県全体で見ると、入会者の2割程度は2年以内に退会している。会員になっても仕事を行っていない未就業者に対しては、電話等で連絡をとり、また優先して仕事を紹介し、そこで仕事内容について丁寧な説明を行うなどしている。

シルバー人材センターでは就業中や就業途上などの事故を問題視しており、改善の必要を感じているとのことである。事故を複数回起こしたなど、仕事上の問題があれば、所属する班の

⁽⁵⁰⁾ シルバー人材センター設置市町村における60歳以上人口に占める会員の割合は、令和3（2021）年度において約1.39%（公益社団法人福岡県シルバー人材センター連合会「令和3年度業務年報」p.5を基に筆者算出）。

⁽⁵¹⁾ 会員数について、令和元（2019）年度は24,666人であったところ、令和2（2020）年度は23,858人、令和3（2021）年度は23,248人となっている。

⁽⁵²⁾ 令和4（2022）年度の会員数は23,364人である。

⁽⁵³⁾ 契約額は、派遣会員賃金、センター手数料等を含む。

班長と相談の上で仕事から離れてもらうこともあるが、年齢等を理由として予防的に仕事から離れてもらうことは、原則としてしていない⁽⁵⁴⁾。ただし、運転業務については危険性が高く、会員の理解も得られやすいため、予防的対応をしているセンターもある。80歳になると剪定作業は引退してもらうというセンターも一部にはある。ただし、個人間の体力、能力差が非常に大きいため、定年のように一律で判断することは難しいと考えており、センターによる抜き打ちパトロールによる指導や、会員とのコミュニケーション、また、剪定作業等の引退後に移っていく軽作業の場を用意することが必要であるとのことである。

入会年齢の高まりを受けて、シルバー人材センターではなるべく年齢制限をせず、長く会員に働いてもらいたいと考えているが、体力の低下した高齢者の就業の場を確保するため、センター独自事業⁽⁵⁵⁾を含めた軽作業の開拓に取り組んでいる。あるいは、働くだけでなく、地域のコミュニティとしての機能をよりアピールすることや、高齢者が働くことについてイメージアップすることにも取り組んでいきたいとのことである。

5 北九州福祉サービス株式会社

高齢者雇用に先進的かつ積極的に取り組んでいる企業として、令和4（2022）年度に九州・山口生涯現役社会推進協議会会長表彰を受賞⁽⁵⁶⁾した、北九州福祉サービス株式会社にインタビュー調査を行った。

(1) 雇用状況

北九州福祉サービス株式会社は、ホームヘルパーとケアマネージャーを二本柱として、その他グループホーム、デイサービスセンターなど、介護を必要とする人や障害者の生活支援サービスを提供している。パートタイムで働く登録ヘルパー社員については、令和3（2021）年4月から定年を廃止した⁽⁵⁷⁾。そのほかの職種についても、定年は65歳とし、定年後1年ごとに契約更新を行う嘱託社員の定年を、令和5（2023）年6月からは、75歳としている。その理由は、定年を超えても体力的に働くことのできる社員が多かったためである。登録ヘルパーの多くは扶養の範囲内で働くことを希望する。扶養の範囲内に年収を収めるため、11月には調整の結果人手不足となることが多いが、その分は社員がカバーする。就労収入だけで生活する必要のある高齢者がホームヘルパーとして働くことについては、ホームヘルパーの仕事だけで生活を賄うほどの収入を得ることは、週休1日になるなど体力的に困難であるとの見方が示された。

登録ヘルパー社員の平均年齢は63歳程度であり、80歳以上の社員もいる。個人の体力に応

⁽⁵⁴⁾ 加齢に応じた仕事の切替えについて組織的な対応の遅れを指摘する論文として、石橋智昭ほか「シルバー人材センター会員の加齢と就業—65～66歳会員の3時点10年間の変化—」『老年社会科学』42巻3号、2020.10、pp.209-216。<https://www.jstage.jst.go.jp/article/rousha/42/3/42_209/_pdf/-char/ja>。

⁽⁵⁵⁾ 食堂、弁当販売、野菜果物の乾燥チップ生産、シルバー農園等。会員が共同経営者のような位置付けになり、売上げに応じて配分金が生じる仕組みであるため、最低賃金水準を下回るおそれもある。

⁽⁵⁶⁾ 九州・山口生涯現役社会推進協議会「九州・山口生涯現役社会推進協議会会長表彰—高齢者雇用優良企業取組事例集—」2022.10、pp.1-2。福岡県ウェブサイト <<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/185066.pdf>>

⁽⁵⁷⁾ 全国的に見ても、ホームヘルパー職では高齢者が活躍している。令和4（2022）年の調査では、69.1%の介護事業所で65歳以上労働者を雇用しており、従業員数に占める65歳以上労働者の比率を職種ごとに見ると、訪問介護員が26.3%で最も多い。従業員の過不足状況を「大いに不足」「不足」「やや不足」「適当」「過剰」の5段階で聞いた調査で、「大いに不足」「不足」「やや不足」の3種を足した割合は訪問介護員が最も高く83.5%だった（公益財団法人介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書」2023.8、pp.42-44。<https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2023r01_chousa_jigyousho_kekka.pdf>）。

じた業務配分、6段階の勤務時間制度を採用している⁽⁵⁸⁾。高年層では男性のヘルパーはいない。フルタイムの継続雇用の最高齢は、現時点で74歳である。継続雇用である嘱託社員の賃金については、定年前に比べて15%程度の減額にとどまっている。

(2) 課題

ホームヘルパー等の需要は高く、人手不足であるため、求人は、ハローワークに加え、福岡県生涯現役チャレンジセンター、北九州市高年齢者就業支援センターなどを活用している。ただし、そういったところから、マッチングして応募を受けることはあまりなく、社員の知人の紹介等が多い。一方、高齢者の採用にも積極的であるため、福岡県生涯現役チャレンジセンター等支援機関主催の会社説明会で、高齢者採用に積極的な企業としてのブース出展に呼ばれることがあり、数は少ないが、採用につながったこともある。そういったブース出展では、知人や家族が介護職であるなど、介護職に関心を持つ人材が立ち寄ることが多い。介護職の実際の業務、何をするかといったことが知られていないことが、関心を持たれないこと、マッチングの希望を持たれないことにつながっているのではないかと考えられている。また、介護の仕事には、報道の影響もあって、きつい仕事、汚い仕事などのイメージがついていることが問題であり、仕事内容と併せてやりがい等についても発信する必要があると考えられている。

求人側としては、介護職は高齢者に向けた職種であるとも考えている。ホームヘルパーは、料理等の家事を行うことも多いため、特に主婦業とは親和性が高い⁽⁵⁹⁾。一方で、主婦経験などを持たない、定年後の男性がホームヘルパーとして働くことについては、ややハードルが高いとのことであった。訪問先に独居女性が多いため、利用者から男性ヘルパーについて難色を示される場合や、男性には調理等が難しいのではないかとといったケアマネージャー等の先入観がある場合もある。また、基本的には再就職先についてこれまでのキャリアの延長線上で考える人が多いため、全く介護職を考えていない人へのアプローチは難しいとのことであった。ただし、そういった男性についても、視覚障害者の外出支援（同行援護）などは行えるのではないかと考えから、同行援護に特化した雇用を開始している。なお、北九州福祉サービス株式会社ではグループホーム等の施設も運営しているが、小規模で運営数も少なく、労働の負担が大きいため、高齢者の雇用は行っていないとのことである。

6 熊本県生涯現役促進地域連携協議会

厚生労働省は、高齢者の雇用促進とそれによる地域の活性化を目指し、国からの委託によって雇用保険法に基づく雇用安定事業又は能力開発事業を行う、生涯現役促進地域連携事業に取り組んできた⁽⁶⁰⁾。熊本県では、平成30(2018)年度から3か年連携推進コースを、令和3(2021)年度から3か年地域協働コースを受託し、事業を行ってきた。今回の訪問では、令和3(2021)年度から熊本県生涯現役促進地域連携協議会の事務局を担当する一般社団法人熊本さわやか長寿財団を訪問した。

⁽⁵⁸⁾ 九州・山口生涯現役社会推進協議会 前掲注56

⁽⁵⁹⁾ 対人業務であるため、前職が接客業である人も多い。ホームヘルパー入職者は子供の手が離れた40代が多いが、近年は65歳以上でも新規入職者が増えてきている。

⁽⁶⁰⁾ 厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課「生涯現役地域連携事業のご案内」2019.12, p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/content/000505087.pdf>>

(1) 活動状況

現在の事業内容として、主に、①東京大学先端科学技術研究センター（以下「東京大学先端研」）と連携した就労マッチング支援システム（GBER（後述））の導入及び活用、②総合相談窓口の設置及び対応、③企業訪問、④高齢者就労支援セミナーの開催、⑤地域と連携した課題解決支援、の5つの業務を行っている。

GBER（ジーバー）⁽⁶¹⁾は、パソコンやスマートフォンを活用したウェブプラットフォームであり、東京大学先端研特任教授兼一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科教授である檜山敦氏が開発している。求人を行う企業・団体は、GBERに求人情報を作成及び公開し、求職者である高齢者（GBER会員）も、GBERを通じて仕事等への参加申込みを行う。檜山氏は、複数人で1人分の仕事を担う「モザイク型就労」を提唱し、その柔軟な働き方をサポートするマッチングツールとして、GBERの開発を行った。平成28（2016）年4月に発生した熊本地震をきっかけとして、平成29（2017）年4月に檜山氏が所属する東京大学先端研が、熊本県及び熊本大学と震災復旧・復興に向けた包括連携協定を締結し、災害に強いコミュニティづくりの一環としてGBERの応用を行うこととなった⁽⁶²⁾。

総合相談窓口の運営や企業の訪問では、GBERとは対照的に、ハローワークのパソコン使用に苦手意識があるなどのアナログな方法を求める高齢者に対応する。あっせん業務はできないため、あらかじめ公表されている求人情報を基に、対応している高齢者に合う求人を探し、情報提供等の支援を行う。近時の物価上昇やコロナ禍による自営業の廃業等により、生活費を求めて訪れる高齢者も増えている。また、年齢層も、以前に比べて5歳程度上がっている。

(2) GBERの取組

GBERについて、現在は、長洲町シルバー人材センター等5団体が参加している。紹介する仕事は、シルバー人材センターの仕事のほか、ボランティアやイベントのようなものが多い⁽⁶³⁾。熊本県では、各団体にGBER会員が紐づいており、各団体は、主にそれぞれのGBER会員向けに求人情報の収集⁽⁶⁴⁾、作成、登録及び公開を行っている。求人は県内全域を対象にすることも可能である。遠方から来てもらうほどではなく、また、新しく仕事に就く高齢者に説明を行うことが手間であることから、自団体の会員に対して求人を行う団体もあれば、新規の会員を獲得することも考慮して広く求人を公開する団体もある。

求人を行う仕事は様々であるが、GBERでは求人情報を翌朝のメールでまとめて周知する。そのため、翌日の仕事の募集のような急を要する求人にはあまり向いていない。むしろ、定期的に発生する、市場での補助業務（長洲町には金魚の競り場がある。）のような仕事は、都度の求人情報作成も前回の求人をいかすことができ、応募する高齢者もある程度固定的になっており、マッチングがしやすい。しかし、高齢者の応募がない仕事や、複数人募集しても充足できない仕事も多い。GBERは、広告表示が少なく、課金制度もない、信頼性の高いプラットフォームであるため、同協議会の担当者は、GBERがスマートフォンの使用に不慣れな高齢者に向い

(61) Gathering Brisk Elderly in the Region（地域の元気高齢者を集める）の略であり、自動車乗り合いツールのUberともかけている。

(62) 檜山敦『超高齢社会2.0—クラウド時代の働き方革命—』平凡社、2017、pp.91, 192-193.

(63) 本章ではまとめて「仕事」と記述する。

(64) 各団体内の事務局が、GBERに掲載する求人情報を積極的に集めることを指す。

ていると見ている一方、実際の高齢者のスマートフォンの使用には課題があるとも感じており、現状では利用は限定的なものにとどまっている⁽⁶⁵⁾(表3)。

表3 熊本県版 GBER の年度別掲載情報数と雇用・就業者数の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度(4～10月末)
掲載情報数(件)	62	55	35
雇用・就業者数(人)	55	59	49

(出典) 熊本県生涯現役促進地域連携協議会提供資料等を基に筆者作成。

Ⅲ 主な課題

本章では、訪問先で聴取した主な課題等について整理する。

1 来所者の高齢化

高年齢者雇用安定法では改正を経て、65歳までの継続雇用が義務化された。その結果、企業に勤める多くの高齢者は、定年が60歳であっても引き続き同一企業で働き続けることが多くなっている⁽⁶⁶⁾。今回訪れた各機関では、継続雇用終了後の65歳以上や、就職が難しくなってくる70歳以上の高齢者の来所が多くなっている。

来所しても、60代であれば比較的仕事が見つかりやすいが、70歳以上では仕事が見つかりにくい。また、派遣事業を行う能力活用センターでは、高齢化に伴って、フルタイムよりも短時間のパートタイム労働を希望する利用者が多くなっているため、派遣料収入が少なくなり、財政的に厳しくなるとのことであった。

2 高齢者就労支援機関の支援範囲

支援する範囲として、県レベル、市レベルなど、様々な範囲が考えられる。

地域によって主要産業が異なれば、人手不足分野なども異なる。今回の出張先でも、サービス業など商業が中心となっている福岡市に対し、シニア・ハローワーク戸畑では製造業出身の高齢者の話が多く聞かれた。また、今回の出張では就労を中心にインタビューを行ったが、ボランティアについては県よりも市町村の方が情報を持っているとの指摘もあった。高齢者向けのイベントでは、ボランティア団体のブースにも人が集まるなど潜在的なニーズはあるが、県単位で支援を行う福岡県生涯現役チャレンジセンターでは、働く以上に居住地からの近さが求められるボランティアについては紹介が難しいとのことであった。

高齢者としても、居住地に近い場所での勤務を希望している。北九州福祉サービス株式会社のヘルパー募集においても、高齢者は特に居住地の近隣で働くことを希望しており、区を跨(ま

⁽⁶⁵⁾ 総合相談窓口を通じた就業件数は259件である(令和5(2023)年度4～9月の実績)。

⁽⁶⁶⁾ 60歳定年企業において、過去1年間(令和4(2022)年6月1日から令和5(2023)年5月31日)に定年に到達した者(404,967人)のうち、継続雇用された者は87.4%、継続雇用を希望しない定年退職者は12.5%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は0.1%であった(厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課「令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します」2023.12.22(2024.1.19訂正版), p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001191169.pdf>>)。

た)ぐ勤務先(訪問先)を好まないほどである。熊本版GBERでも、各団体に紐づく会員への求人が中心となっている。

一方で、労働行政を専門に行う部門の設置は、一定の規模以上の自治体に限られており、県のサポートや連携が必要と考えているとのことであった。また、厚生労働省の検討会における福岡県庁の担当者による発言では、福岡市、北九州市といった大きな自治体以外は規模が限られており、市町村を越えて仕事をするケースも多いと考えられるため、県レベルの規模で取組を行うのが良いのではないかとしている⁽⁶⁷⁾。

3 職種と処遇

高齢者が就職する際には、特にこれまで正社員として働いてきた場合、それまでの賃金からの低下に直面することになる。多くの機関では、実際に就くことのできる仕事と高齢者の期待にギャップがある場合、最初の面談に時間を要する。時間をかけて、また繰り返し面談を行い、妥協点を探っていくこととなる。再雇用等の条件が低いために職業紹介を求める声もあるが、実際に紹介することのできる仕事は、再雇用よりも低賃金の仕事であることが多く、待遇の改善を求める高齢者に応えるものにはなっていない。経験をいかしたいという希望を持つ高齢者は多く、支援機関への来所当初は賃金等の労働条件の希望が合わなくても、賃金条件を少々下げて経験をいかす就職を選択する場合も多い。

また、職種について、高齢者の希望が事務職に集中する一方、高齢者向けの事務職の求人は求職者を充足するほどにはない⁽⁶⁸⁾。一方で、人手不足であるが求職者の少ない職種もあり、北九州福祉サービス株式会社のように、求人を出しても応募がない場合もある。就労支援機関では、需給の差がある職種として介護、建築業が挙げられた。特に介護については、今後も需要が見込まれることもあり、介護現場における軽作業や送迎、施設管理等で高齢者に働いてもらうなどが考えられるといったことは各所で聞かれた。

就労希望として多いパターンは、年金に追加して働くことではあるが、賃金の希望も多様であり、生活のために働く必要のある高齢者もいる。熊本県生涯現役促進地域連携協議会、福岡県生涯現役チャレンジセンター、能力活用センター等では、そこで紹介する仕事等で生活を成り立たせる人もいるとのことであった。シルバー人材センターは、臨・短・軽を特徴としているため、シルバー人材センターの収入だけで生活する人は少なく、年金受給者や、農業等を並行して行っている人が多いとのことであった。繁忙期には月に8万円ほど収入を得ることのできる剪定などが比較的高収入の仕事として挙げられた。

企業の意識の変革を求める声も聞かれた。まず、年齢制限を設けていない求人であっても、実際に問い合わせると、高齢者の就職には難色を示す場合があるとの経験談はいずれの機関でも聞かれた⁽⁶⁹⁾。これには、企業に高齢者の健康状態に関する思い込みがある場合もあれば、企業の顧客等が難色を示すことが要因となる場合もある。また、中小企業の中には、従業員の年齢構成や技術の継承から若年層を求め、高齢者の採用を避ける場合もあるという。

(67) 「第4回生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」2015.4.17. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000090931.html>>

(68) 例えば能力活用センターでは、営業・事務職について求人数が49であるところ、希望職種別登録者数(第1希望)は149となっている(令和2(2020)年度)。

(69) 同様の報道として、「年齢で不採用 後絶たず「差別では」求職者不満」『静岡新聞』2023.6.9; 「「65歳の壁」…仕事がない やる気・人柄 考慮されず」『中国新聞』2021.1.28

求人条件についても、高齢者を対象とする求人は最低賃金近傍であることが多い。高齢者の希望を就職の仲介者が企業に伝え、賃上げが行われた例（訪問先とは異なる仲介センターの例）があるとの話も聞かれたが、稀（まれ）なケースであり、企業に賃上げを求めることまでは難しいとのことである。

おわりに

高齢者の就労促進政策について、これまで福祉的な面が強かったところ、近年はより労働力としての活用や貢献、働きがいといった面に注目が移っている⁽⁷⁰⁾。

就労等の社会参加を行う高齢者の方が、参加しない高齢者に比べて必要となる介護費用が少ない傾向にあるとの研究⁽⁷¹⁾もある一方で、仕事を引退すると心筋梗塞など心疾患の発症リスクが下がるとの研究⁽⁷²⁾もあるように、高齢者の就労は、プラスの面が指摘されることもあれば、労災の増加等マイナスの影響が語られることもある。今回の出張でも、高齢者の就業率について、更なる上昇を目指すべきなのか、もう十分なのか、といった疑問を投げかける声もあった。一方で、生活のため、意欲が高い、など理由は様々であっても、働く意思のある高齢者の働く場を、なるべく本人の希望に沿う形で用意したいとの声も多く聞かれた。高齢者自身の望む老後を送ることができるよう、寄り添った支援と、高齢者が働くことへの理解が必要である。

高齢者の人口は増えているものの、65～74歳までの高齢者に注目すれば既に減少傾向に入っているとの指摘もある⁽⁷³⁾。女性や高齢者など、近年の労働力人口に寄与してきた層も頭打ちになっているとの見方が大きい⁽⁷⁴⁾。今後ますます労働力人口が減少し、人手不足の状況がひっ迫してくると考えられる中、先入観なく高齢者を労働力として考え、処遇する意識が必要と考えられる。

末筆になるが、多忙の折、現地調査に御協力いただいた全ての方に感謝を申し上げ、結びとする。

（ごとう まり）

(70) 「「高齢者も支え手」推進 労働意欲生かす環境作りへ」『読売新聞』2019.9.21; 「企業支えるシニア社員」『読売新聞』2023.4.4.

(71) Masashige Saito et al., “Differences in Cumulative Long-Term Care Costs by Community Activities and Employment: A Prospective Follow-Up Study of Older Japanese Adults,” *International Journal Environmental Research and Public Health*, 18(10): 5414, 2021 May. <<https://doi.org/10.3390/ijerph18105414>>; 齊藤雅茂「社会参加で介護費用が減少—週1回以上の趣味やスポーツの参加者は6年間で1人約11万円、就労している人では6万円程度介護費が低い傾向あり—12自治体4.6万人の追跡調査より—」(JAGES Press Release No.283-21-21) 2021.6. (2023.4.21 更新) 日本老年学的評価研究ウェブサイト <https://www.jages.net/library/pressrelease/?action=cabinet_action_main_download&block_id=3849&room_id=549&cabinet_id=234&file_id=12569&upload_id=16459>

(72) Koryu Sato et al., “Retirement and cardiovascular disease: a longitudinal study in 35 countries,” *International Journal of Epidemiology*, 52(4), 2023 Aug, pp.1047-1059. <<https://doi.org/10.1093/ije/dyad058>>; 「退職後 心疾患リスク減」『読売新聞』2023.5.27, 夕刊.

(73) 坊美生子「2035年、85歳以上人口1,000万人時代の到来—埼玉、千葉、神奈川3県では2021年より8～9割増加—」2023.1.25. ニッセイ基礎研究所ウェブサイト <<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=73722?pno=1&site=nli>>

(74) 原田亮介「ゆでがえるは目覚めたか」『日本経済新聞』2023.5.8; 古屋星斗「日本は「令和の転換点」を越えたか」2023.10.17. リクルートワークス研究所ウェブサイト <<https://www.works-i.com/column/hataraku-ronten/detail028.html>>