

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について

－行政サービスの担い手としての高齢者－

答 申 書

(案)

平成30年●月

静岡市行財政改革推進審議会

答申に当たって

※会長のあいさつ文を掲載（答申までに作成）

※以下、参考文案

我が国においては、少子高齢化により生産年齢人口が減少し、人手不足がより深刻化していく中で、潜在的な労働力である高齢者が、地域における諸活動の担い手となって活躍できる社会を構築することが求められている。特に、2025年問題を見据えると、高齢者の就労促進は喫緊の課題であり、その解決に向けた取組を地域社会全体で早急に進めていかなければならない。

そこで、本審議会では、諮問された「行政サービスの担い手としての高齢者」として、市が提供する行政サービスを通じて高齢者の就労促進をいかに図るのかという議論にとどまることなく、民間企業を含む市全体で高齢者の就労をどのように促進していくのかという観点から、慎重に審議を行い、答申をまとめた。

高齢者の就労促進は、地域経済における人手不足への対応という雇用問題にとどまらない。その問題を解決することで、「人生100年時代」と言われる中、現役世代や若者が、身近な高齢者のいきいきと活躍している姿を見て、自分の将来の姿を思い描き、将来に希望を持つ地域社会の構築に繋がっていく。多様な働き方をもって活躍する高齢者が増えていけば、本市のブランドイメージが向上し、若者が集まる都市を目指していくことができる。高齢者の就労促進は、世代を超えた問題として、地域社会全体でそれに取り組んでいく必要がある。

本審議会では、審議時間の制約などもあり、高齢者の就労施策のあり方全般についての議論には深く踏み込まなかったが、審議を経て、今後の本市における高齢者の就労促進に向けた基本的な方向性を示すことができたものと考えている。

市においては、本答申における意見を踏まえて、本市が目指す「健康長寿のまち」の実現に向けて、高齢者の就労促進に向けた取組を積極的に進めていただくことを期待する。

平成30年●月

静岡市行財政改革推進審議会
会 長

目次

1 背景と論点の整理	1
2 提言	
(1) 高齢者の就労機会の創出（行政サービスにおける仕事の切り出し）	
① 現状と課題	3
② 意見	4
(2) 高齢者の就労促進に向けたプラットフォームに求められる機能とそのあり方	
① 現状と課題	7
② 意見	8
(3) 高齢者の就労意欲の向上	
① 現状と課題	13
② 意見	14
3 付帯意見	15
4 今後の取組に向けて	17
参考資料	18
第7期静岡市行財政改革推進審議会委員名簿	19
審議会における審議経緯	19
「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について －行政サービスの担い手としての高齢者－（諮問）（写）	20

1 背景と論点の整理

(1) 背景

※掲載資料を引用して文章を整理

我が国においては、今後、高齢者が増加し続け、2025年には「団塊の世代」が後期高齢者となり、4人に1人が75歳以上という高齢社会が到来するが（2025年問題）、15歳から64歳までの生産年齢人口の大幅な減少が見込まれ、人手不足がより深刻化していく。

本市においても、65歳以上の高齢人口が、2010年の17.7万人から2020年には20.9万人と総人口に占める割合が増加し続けるが、生産年齢人口は、44.8万人から39.3万人と減少し、地域経済への影響が懸念されている。

その一方で、高齢者の増加に伴い、介護をはじめとした行政サービスの需要の増加が見込まれており、今後は、その担い手をどのように確保していくのが課題となる。

こうした課題の解決に当たっては、潜在的な労働力である高齢者がその担い手となって、地域社会で活躍してもらう必要があるが、市内における高齢者の就業率と働きたい高齢者の割合を比較すると、その数値にかい離があるなど、就労のミスマッチが生じている。

※将来の人口推計、高齢者の就業率などの資料を調整して掲載

(2) 論点の整理

※掲載資料を引用して文章を整理

我が国が直面する「2025年問題」を見据えた場合、今後増加する高齢者の就労促進は喫緊の課題であるが、その解決に向けては、高齢者がそれぞれの状況に応じて働くことができるように、多様で柔軟な働き方を拡大させていく必要がある。

また、静岡市は、第3次総合計画において目指す都市像として「健康長寿のまち」を掲げ、本年●月に策定した「健康長寿のまちづくり計画」の中で、重点プロジェクトの一つとして高齢者の就労促進に向けた取組を積極的に進めていくこととしている。

そこで、本審議会では、諮問事項にある「行政サービスの担い手としての高齢者」に限らずに、民間企業を含めた市全体の高齢者の就労をどのように進めていくのかという視点から、論点を整理して審議を進めることとした。

また、高齢者の就労促進を図るためには、高齢者向けの仕事、働きたい高齢者、その双方を結び付ける場（プラットフォーム）の3つの要素がうまく組み合わさることが必要となることから、これらの要素を踏まえ、次の3つの論点を中心に議論を進めた。

- ① 民間企業を含めた高齢者の就労機会を創出するために、どのような視点から高齢者向けの仕事を切り出すのか（行政サービスを事例に検討）。
- ② 高齢者の就労を促進するために、どのような機能を備えたプラットフォームを構築する必要があるのか。
- ③ 高齢者の就労意欲を高めるためには、どのような取組が考えられるのか。

なお、高年齢者雇用安定法により、事業主に65歳までの高齢者の雇用確保措置が義務付けられていることから、主に65歳以上の高齢者の就労促進を図っていくことを想定して、検討を行った。

※論点整理の資料を調整して挿入

2 提言

(1) 高齢者の就労機会の創出（行政サービスにおける仕事の切り出し）

① 現状と課題

※掲載資料を引用して文章を整理

本市において 65 歳以上の高齢者は、主に年齢制限のない非常勤職員（平成 32 年度からは会計年度任用職員）の形態で雇用されることになる。平成 29 年 4 月 1 日現在の非常勤職員数は 1,867 人であり、そのうち 65 歳以上の高齢者は 178 人で、全体に占める割合は 1 割弱となっている。従事している仕事としては、学校環境改善業務（学校用務員としての仕事）、生活保護関連業務（就労支援員としての仕事）などがある。

なお、本市の正規職員の定年年齢は 60 歳であるが、雇用確保措置の一つとして退職後の職員の多くが再任用職員として採用され、65 歳までの間、様々な行政サービスに従事している。平成 29 年 4 月 1 日現在で 219 人の再任用職員がいるが、その数は年々増加しており、65 歳以上の非常勤職員を含めた高齢職員が市職員に占める割合は、今後増加していくことが想定される。

こうした中で、将来にわたって、市民に対して質の高い行政サービスを提供していくためには、高齢者の労働力をさらに活用し、生産性の高い組織運営を行っていくことが求められる。市が提供する行政サービスにおいて、高齢者に担ってもらう仕事を増やすとともに、高齢者の多様な働き方に応じた環境を整えていく必要がある。

※職員の就労状況等の資料を調整して掲載

② 意見

ア. 概要

少子高齢化の進展により人手不足が深刻化する一方で、介護をはじめとした行政サービスの需要の増加が見込まれることから、まずは、市が提供するサービスの担い手として高齢者を積極的に活用することが求められる。そのため、民間企業に先んじて、市において高齢者向けの仕事を切り出し、就労機会の創出を図る必要がある。

以下に、高齢者の特性や経験に基づく知識・ノウハウ、働きがい、正規職員と非常勤職員の仕事の明確化など、仕事の切り出しに向けた視点を示すので、これらを参考に業務の見直しを行い、多種多様な高齢者の就労ニーズに応じることができるよう様々な仕事を切り出していただきたい。

イ. 仕事の切り出しの視点

(高齢者の特性や経験に基づく知識・ノウハウ)

今回事例として「生活保護関連業務」を取り上げたが、その業務では、生活困窮に至るまでの経緯を詳細に聞き取らなければならないため、窓口対応が長時間に及ぶケースがある。民間企業においても、顧客とのコミュニケーションを通じて、時間をかけて、そのニーズを的確に把握することが求められる。

そうしたケースでは、対応者にある程度のコミュニケーション能力や傾聴スキルが求められるが、それらの能力やスキルは社会経験が豊富な高齢者の特性でもある。

また、民間企業においては、高齢者がアドバイザーとして関与し、これまでの経験から得られた知識やノウハウを教えながら経営をサポートしているケースもある。

以上のことから、高齢者向けの仕事の切り出しに当たっては、コミュニケーション能力や傾聴スキルなど的高齢者の特性や、現役時代の経験によって培った知識やノウハウを活用できるのかという視点を踏まえておく必要がある。

(高齢者の働きがい)

今回事例として取り上げた「学校環境改善業務」については、やりがい、生きがい

を持って働きたい、子どもたちの成長過程に関わりたいなどの理由で、毎年、多くの高齢者が学校用務員の募集に応募している。

その状況を踏まえると、高齢者向けの仕事の切り出しに当たっては、その仕事を通じて、地域や社会での貢献といった働きがいを実感できるのかという視点も留意しておく必要がある。

(正規職員と非常勤職員の仕事の明確化)

一般的に、高齢者の就労促進を図ることで、若年層を中心とした正規職員の採用が抑制されるのではないかと懸念される。

そのため、仕事の切り出しに当たっては、例えば、行政課題を発見し、その解決策を検討し、意思決定を行う仕事など正規職員が担うべき仕事と、高齢者の主な雇用形態となる非常勤職員が従事する仕事を明確に区分しておく必要がある。

(業務の効率化)

社会経験を有する高齢者がその能力を活かせる仕事に従事することで、正規職員が意思決定等の仕事に集中することが期待される。

高齢者向けの仕事を切り出す際には、それによって業務全体の効率化を図ることができるのかという点に留意する必要がある。

(仕事内容の具体化と水準の明確化)

高齢者自身が、希望と合致する仕事であるか、又は自分にできる仕事かを判断するためには、求人情報に仕事内容をわかりやすく掲載する必要がある。

仕事の切り出しに当たっては、職務の内容を具体的なものとし、その仕事に求められる水準を明確にしておく必要がある。

(ICT化)

今後、ICT化がさらに進むことで、庶務、経理、書類作成などの仕事の合理化が進み、その規模が縮小していくことが予想されることから、保育や介護サービスなどマンパワーが必要となる分野での就労機会の創出を考えていく必要がある。

そのため、仕事の切り出しについては、現在の仕事を振り返って検討するだけでなく、ICT化の進展状況を見据えておく必要がある。

(民間委託)

地方行財政改革の方向性として、行政サービスの民間委託をさらに進めていくことが求められている。

そのため、高齢者の就労については、市職員として直接仕事に従事することのほかに、民間への委託業務を推進する中で、その機会を創出していくことも考えられる。

ウ. 仕事の切り出しの事例

上記の視点から、今回事例として取り上げた「生活保護関連業務」の事務の流れを細分化して整理した場合、高齢者向けの仕事として、次のようなものを切り出すことが想定される。

〈切り出しの視点〉

- ・ 高齢者の特性や経験に基づく知識・ノウハウ
- ・ 正規職員と非常勤職員の仕事の明確化
- ・ 業務の効率化

〈高齢者向けの仕事の例〉

- ・ 窓口での相談や電話対応（高齢者の傾聴スキルや経験に基づくノウハウを活用）
- ・ 収入申告等の管理（正規職員が行っている定型的な仕事を集約し、高齢者が定期的に処理）
- ・ 扶養義務者の確認のための戸籍調査（調査案件を集約し、柔軟な働き方ができる高齢者が一定の期限までに調査することで業務を効率化）

〈期待される効果〉

- ・ 長時間の窓口対応が減ることで、正規職員がその他の事務に集中できる。
- ・ 民間委託になじまない細切れの仕事を集約することで、業務の効率化が図られる。

※生活保護関連業務の資料を調整して掲載

(2) 高齢者の就労促進に向けたプラットフォームに求められる機能とそのあり方

① 現状と課題

※掲載資料を引用して文章を整理

市内には、ハローワークやジョブステーション、シルバー人材センターなど、複数の就労支援機関が存在し、その特長を活かした活動を展開している。だが、その支援内容や活動範囲などを踏まえると、今後増加する高齢者の多種多様な就労ニーズに対して、それらの機関のみでは十分に対応できない可能性がある。

市においては、こうした課題の解決を含めて、民間企業や地域など市全体における高齢者の就労を促進するために、平成 29 年 11 月から行政機関、福祉団体、民間企業、就労支援機関等を構成員とする「静岡市高齢者の就労促進に関する検討会議」（以下「検討会議」という。）を設置し、検討を始めたが、その中で、働きたい高齢者を就労に結びつけるための新たなプラットフォームの構築に関する議論が進められている。

そこで、本審議会では、平成 30 年 1 月 26 日の検討会議において示されたプラットフォーム案を基に、民間を含めた市全体で高齢者の就労をどのように促進していくべきかという視点から、新たなプラットフォームに求められる機能とそのあり方について検討を行った。

※市内の就労支援機関の状況やプラットフォームの資料を調整して掲載

② 意見

ア. 概要

前述した「2025年問題」を見据えると、今後、健康状態や家庭事情などの理由から多様な働き方を志向する高齢者がさらに増加するが、そのような中で高齢者の就労促進を図るためには、多種多様な高齢者の就労ニーズに対して、ワンストップで対応できる機関、窓口としての新たなプラットフォームが必要になる。

そこには、様々な就労情報の提供と相談、既存の就労支援機関への紹介、人材マッチングとデータベースの構築などのほかに、働きたい高齢者に向けた再就職の支援や民間企業等への積極的な働きかけなど、複数の機能を備えておくことが求められる。

この新たなプラットフォームは、関係機関の参画の下で、市が主導的な役割を果たして、中長期的な視点から構築していくべきであり、以下の意見を踏まえ、その構築に向けた取組を積極的に進めていただきたい。

なお、プラットフォームの構築に当たっては、高齢者の就労促進が喫緊の課題となっている現状を踏まえ、まずは早期に着手可能な機能を備え、段階的に機能を追加していくといった対応が求められる。

イ. 新たなプラットフォームに求められる機能

(様々な就労情報の提供と相談)

高齢者の就労ニーズは多種多様であり、例えば、フルタイムで意欲的に就労したい高齢者がいる一方で、体力面での理由から身近な場所で短時間の就労を望む高齢者もいる。それらの高齢者にワンストップで対応していくためには、様々な就労情報を一か所に集約し、その相談に応じることができる窓口としての機能が必要となる。

(既存の就労支援機関への紹介)

働きたい高齢者をワンストップで就労に結びつけるためには、プラットフォームにおいてあらゆる人材のマッチングを行うことが理想であるが、高齢者の就労ニ

ズが多種多様であることを踏まえると、既存の就労支援機関の特長を把握した上で、適切な機関を紹介した方が就労に結びつく可能性が高くなる。

例えば、臨時の軽作業などを希望する高齢者に対しては、シルバー人材センターを紹介し、就労に結びつけていくなど、働きたい高齢者の希望を叶えることができる就労支援機関を紹介し、その機関に繋げていく機能が必要となる。

(人材マッチングとデータベースの構築)

市内では、複数の就労支援機関がそれぞれの専門性を活かして人材マッチングを行っているが、今後増加する高齢者の就労ニーズに十分に対応していくためには、新たなプラットフォームにおいても、データベースの構築を含む人材マッチング機能を備えておくことが求められる。

このプラットフォームに人材マッチングの機能を備える場合には、既存の就労支援機関の特長や活動状況を十分に把握し、それらの機関とのすみ分けを図っておく必要があり、既存の機関のデータベースを活用し充実させた場合と比較した上で、効果的な手法の検討を進めることが必要である。

なお、中小企業庁の取組として、主に東京近郊の大企業の退職者などの人材情報に関東経済産業局のデータベースに登録し、地方の中小企業への再就職に繋げる仕組みが構築されている。そうした取組を参考に、例えば、市内の民間企業の管理職経験者などのデータベースを構築し、市内の中小企業やベンチャー企業に紹介するなどの機能を設けることが考えられる。

(働きたい高齢者に向けた再就職の支援)

高齢者の就労を考えるときに、例えば、定年退職後に数年間大学に通学し、教育を受けた(リカレント教育)後に、再度働く、新しい仕事に就くといったケースも想定される。そうしたニーズに対応するためには、高齢者の再就職を支援する機能が必要になる。例えば、企業を訪問して高齢者向けのインターン制度を開拓し、高齢者に就業体験をする機会を提供していくことが考えられる。

また、就労にうまく結びつくためには、働きたい高齢者自身が、職場と職務に折り合いをつけることも必要となる。今後、ICT化の進展によって、高齢者の望む仕事についてAIやロボットが代替していく可能性があることを踏まえると、高齢者がこれまでに経験したことのない分野や、農業や介護、育児などのマンパワーが必要で

人手不足となっている分野の仕事を紹介するケースが増えていくことも予想される。そのため、高齢者に対して、そうした分野における仕事の魅力を紹介することや、そこでの就労に結びつくための知識習得や能力開発などの支援を行うことも必要となる。

さらに、今後は、退職後に起業して地域社会で活躍してみようと思う高齢者が増えていくことも予想されることから、高齢者の起業を支援する機能も求められる。

なお、ワンストップで情報提供と相談を行うことで、働きたい高齢者が就労に結びつく可能性が高くなるが、最終的に就労に結びつかないケースが生じることも想定される。その場合には、働きたい高齢者に対して丁寧かつ継続的な支援が求められるが、プラットフォームにおいてどこまでのサポート機能を整えるのかを検討しておく必要がある。

(民間企業等への積極的な働きかけ)

高齢者の就労をさらに促進していくためには、民間企業で潜在化している求人ニーズを掘り起こすことが求められる。そのためには、企業を積極的に訪問するなどして求人情報を開拓していく必要がある。

なお、前述した中小企業庁の取組では、高齢者の人材マッチングに合わせて、地方の中小企業に対し経営アドバイスなどを実施している。この取組を参考に、例えば、企業訪問を通じて業務に関するアドバイスなどを行い、高齢者向けの仕事の創出を積極的に働きかけていくことが考えられる。

また、市内では福祉、建設、運輸等の分野では人手不足が深刻となっているが、一般事務の分野では人手が足りているなど、業種によって求人状況に偏りがある。そのような状況においては、特に、人手不足となっている分野の企業に対するリサーチと積極的なアプローチが重要である。例えば、人手不足の会社を対象とした高齢者向けの仕事の創出に関するセミナーを実施することなども考えられる。

(企業向けの公的支援制度の情報集約と周知)

公的な就労支援機関では、65歳超雇用推進助成金など、企業向けの支援制度が複数用意されている。

プラットフォームは、この公的な就労支援機関とも連携した横断的な組織として構築されることが想定されるが、そのメリットを活用する意味でも、企業向けの公

的支援制度に関する各種情報を集約し、市内の民間企業に周知する機能を持たせる必要がある。

ウ. プラットフォームのあり方

(市の主導による構築と関係機関の参画)

新たなプラットフォームは、高齢者が気軽に利用できるような身近な存在であることが望ましい。また、そこでは、働きたい高齢者の個人情報を取り扱うだけでなく、複数の就労支援機関の情報や民間企業の訪問から得られた情報を保有することから、高い信頼性が求められることになる。そのため、関係機関の参画の下で、市が主導的な役割を果たして、統一的なワンストップ機関・窓口としてプラットフォームを構築するべきである。

なお、市内には複数の就労支援機関が存在するが、それぞれが人材データベースを構築し、専門的なノウハウを有して独自のエリアで活動している。それらをすべて市に集約し活動を行うことは現実的とはいえないため、例えば、民間企業のホールディング会社方式のように、既存の就労支援機関を構成員とする上部組織を設けて、各々の機関がプラットフォームに職員を派遣し、それぞれの特長を活かす形態としておくことも考えられる。

(開かれた形式での構築)

プラットフォームは、働きたい高齢者、人材を求める企業、関係する就労支援機関が気軽に利用できるように、開かれた形式で構築しておくことが求められる。

なお、民間の就労支援機関は対象となる分野を明確にして活動を展開するため、現時点では、それらの機関との競合関係が生じるおそれは少ないと考えられるが、人手不足がより深刻化していくと、主に若年層の就労のマッチングを行っている民間の就労支援機関が高齢者を対象に事業範囲を拡げていく可能性もある。将来的には、そうした民間の就労支援機関との連携も視野に入れておく必要がある。

また、プラットフォームを、クラウドソーシング（WEB サイト上で不特定多数の人々に業務を委託（仕事を依頼）する新しい雇用形態の一種）の形態にして、開かれた形で高齢者に就労の機会を提供することも考えられる。

(運営体制の整備)

市が主導してプラットフォームを構築する場合には、高齢者の就労促進が、高齢社会における新たな行政ニーズへの対応となることを踏まえると、福祉や労働、経済などの行政分野を超えた横断的な取組として、関係部局の連携の下で運営体制を整備する必要がある。

なお、自治体主催の婚活支援事業については、NPO 団体等に委託して、密度の高いマッチングを行っている事例がある。プラットフォームの運営についても、その機能の一部を専門機関に委託することが考えられる。

(従事者)

プラットフォームが有効に機能するためには、そこで従事する職員の質を確保することが重要である。特に、企業訪問による求人情報の開拓に合わせて経営アドバイスを行うこととなる従事者については、高度な経営知識を持っている必要がある。例えば、企業経営や人事部署での経験を有する高齢者にその役割を担ってもらうことが考えられる。

(運営コスト)

プラットフォームの運営コストについては、国が進める高齢者施策に関する助成制度などを積極的に活用することが考えられる。なお、将来に向けて持続可能な仕組みとするためには、プラットフォームを通じて雇用契約の締結に至った企業から手数料（成功報酬）を得ることも一つの手法であるといえる。

(プラットフォームの質の向上)

民間企業に高齢者向けの仕事の創出を促していくためには、業務の見直しに対するアドバイスが必要となる。そのため、業務の組み立て方などに精通したシンクタンクなどの機関から助言を受けるなどして、プラットフォーム自体の質を高めていく工夫も求められる。

また、企業では、民間の就労支援機関を通じて求人を行っているところもあるが、それらの機関は、企業に対して求人に関するアドバイスを行うことで高い雇用契約率を達成している。そうした仕組みを研究し、今後構築を図っていくプラットフォームに応用することも考えられる。

(3) 高齢者の就労意欲の向上

① 現状と課題

※掲載資料を引用して文章を整理

65歳以上の高齢者の多くは、年金収入を中心に生活していると考えられるが、「人生100年時代」を見据えると、今後は、年金収入だけではなく、就労収入などで老後の生活を維持するライフスタイルがより求められるようになる。そうした中で、市全体で高齢者の就労促進を図るためには、高齢者の就労意欲を高める取組が求められる。

なお、高齢者が働く理由については、「自分と家族の生活を維持するため」、「生活水準を上げるため」などの経済的な理由や、「生きがい、社会参加のため」、「健康に良いから」といった点が挙げられる。そのため、高齢者の就労意欲を高めていくためには、それらの理由を踏まえた取組を検討していく必要がある。

※高齢者の就労意識に関する資料などを調整して掲載

② 意見

(高齢者の就労と公的年金制度の関係)

現在、政府において「高齢社会対策大綱」の見直しが進められているが、公的年金制度については、エイジレスに働ける社会の実現を目指すべく、繰り下げによる年金の割り増し支給の対象年齢の延伸を図るなど、高齢者の就労を促す仕組みの構築が予定されている（※閣議決定の状況を踏まえて表現を調整）。この制度が整備された場合には、高齢者の就労に対するインセンティブになるものと考えられる。こうした高齢者を取り巻く環境の変化に伴い、「老後は年金生活で」というライフスタイルが見直され、高齢者の就労に対する意識が変わっていく可能性がある。

今後、国全体で高齢者の就労促進に向けた施策を進めていく中で、本市としても、同大綱を参考に、高齢者の就労意欲の向上に資する方策の検討を進めていただきたい。

(高齢者の就労と健康の関係)

高齢者の働く理由として「健康に良い」ことが挙げられるが、高齢者の就業率と医療費・介護費の関係からみると、高齢者の就労が進むことで、高齢者の健康が促進され、将来の社会保障費の伸びが抑制されることも期待される。

なお、市では、健康寿命の延伸を目標に、市民の自主的な健康づくりや介護予防等を促すインセンティブの取組を行っており、例えば、元気な高齢者を応援する事業である「静岡市元氣いきいき！シニアサポーター事業」（65歳以上の市民が、介護施設などでの地域貢献活動等により貯めたポイントを、静岡市の地場産品と交換できる制度）が挙げられる。

今後、高齢者の就労促進によって、将来の医療費や介護費における公費負担の軽減に繋がることが想定されることから、前述した国における公的年金制度の見直しの状況も踏まえながら、高齢者の就労意欲を高める方策の検討を進めていただきたい。

3 付帯意見

今回は、「高齢者向けの仕事の切り出し」や「高齢者の就労意欲の向上」などを論点に審議したが、これらに関連して高齢者の就労環境の整備、現役世代に向けた取組などについても意見が出された。

そこで、今後の高齢者の就労促進に向けた議論を進めていく際の参考とされたく、その主な意見を掲げておく。

○「高齢者向けの仕事の切り出し」に関連して

(勤務条件、職場環境の整備)

高齢者が働く理由の主なものとして経済的な理由が挙げられるが、高齢者の就労意欲を維持するためには、仕事の内容に見合った賃金制度の構築が求められる。市の高齢職員についても、同様の制度設計が検討されるべきである。

また、高齢者の身体的な特性を踏まえると、身近な場所で働けるような職場環境の整備を進めることや、短時間で就労ができるように勤務時間の弾力化を図ることなどを検討しておく必要がある。

(民間企業等の出身者の採用)

民間企業等を退職した高齢者が市の仕事に従事することで、民間での仕事の進め方と比較して差異を感じ、そこから業務改善に繋がっていくことも期待できる。そのため、民間企業等の退職者の活用を視野に入れておくべきである。

○「高齢者の就労意欲の向上」に関連して

(現役世代に対するキャリア支援)

「人生100年時代」を見据えると、定年退職後の就労に向けて、若い時から自らの専門性やスキルを高めておくことが求められる。例えば、パラレルキャリア（本業を持ちながら、それ以外の仕事や非営利活動への参加を行い、第2のキャリアを築くこと）として、現役時代から副業を得て、定年退職後の本業とすることも考えられ、そうした社員を企業が支援する取組が増えていく可能性がある。

市の職員についても、まちづくり関連事業や町内会・自治会活動といった公共的なサービスなど、行政との関わりが深い分野において、定年退職後にその知識や経験を活かすことが想定されることから、現役世代の市職員を対象とした、定年退職後の働き方に向けたキャリア支援を進めていく必要がある。

4 今後の取組に向けて

※全体を踏まえて最後に調整

少子高齢化を見据えた中で、今後、高齢者が増加する一方で、若年層をはじめとした現役世代が減り、地域社会において人手不足がより深刻化していく。その問題に対して、本市が高齢者の就労促進のアプローチから解決策を模索することは、有意義であるといえる。

また、将来予想される人口構造からみても、いずれ、高齢者が就労を通して地域で活躍してもらわなければならない社会が到来する。市が提供する行政サービスにおいて、高齢者向けの仕事の切り出しなどの就労環境を整え、高齢者に多様な働き方を提供することは、そうした社会を先取りした取組となる。

さらに、2025年問題を見据えると、高齢者の就労促進は喫緊の課題であるが、ワンストップ機能・窓口としての新たなプラットフォームを構築し、そこに様々な機能を備えることによって、多種多様な就労ニーズを持つ高齢者を仕事に結び付けていくことは、その解決に向けた重要な取組であり、早期の実現が望まれる。

これらの取組によって、高齢者がいきいきと働いている地域社会を実現することができれば、現役世代が自分の将来を思い描くことができ、それによって、市外に流出した若年層が本市に戻って来る可能性もある。高齢者の就労促進は「健康長寿のまち」の実現を目指したものであるが、同時に、本市の最重要課題の一つである人口減少対策に資するものであるともいえる。

そうした都市の実現を目指し、本市として、高齢者就労に関する関係機関の参画と、市の内部における関係部局間の積極的な連携の下で、高齢者の就労促進に積極的に取り組んでいただきたい。

参考資料

※審議会資料を整理して掲載

【第7期 静岡市行財政改革推進審議会委員名簿】

(五十音順)

- 会 長 岩崎 清悟 (静岡ガス株式会社 取締役特別顧問)
- 職務代理者 的場 啓一 (浜松学院大学現代コミュニケーション学部地域共創学科 教授)
- 委 員 伊藤 元重 (学習院大学国際社会科学部 教授)
- ” 内野 孝宏 (一般財団法人静岡経済研究所 主席研究員)
- ” 狩野 美佐子 (公募委員)
- ” 小林 敏宏 (株式会社ウィズコーポレーション 代表取締役)
- ” 酒井 康之 (元静岡市保健福祉子ども局長)
- ” 種本 祐子 (株式会社ヴィノスやまざき 取締役社長)
- ” 西村 やす子 (株式会社 CREAM FARM (クレアファーム) 代表取締役)
- ” 望月 啓行 (株式会社田丸屋本店 代表取締役)

※委員の所属等は、平成30年3月時点

【審議会における審議経緯】

第12回審議会 平成29年11月27日 市長から諮問

市長との意見交換

現状説明と審議の方向性を整理

第13回審議会 平成29年12月25日 高齢者向けの仕事の切り出しの視点を中心に議論

第14回審議会 平成30年1月29日 プラットフォームに求められる機能、高齢者の就労意欲の向上を中心に議論

第15回審議会 平成30年2月16日 答申内容のまとめ

第16回審議会 平成30年3月●日 答申(審議結果の報告)



29 静 総 行 第 2492 号

平成 29 年 11 月 27 日

静岡市行財政改革推進審議会

会 長 岩 崎 清 悟 様

静岡市長 田 辺 信 宏

(総務局行政管理課)

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について

－行政サービスの担い手としての高齢者－ (諮問)

静岡市行財政改革推進審議会条例第 2 条第 1 号の規定に基づき、下記のとおり諮問します。

記

本市では、第 3 次総合計画において「健康長寿のまち」の実現を目指しており、その政策の一つとして、高齢者が生きがいを持ち、地域で自分らしい生活を送ることができる長寿社会に向けた取組を推進しています。そうした中で、就労を希望する高齢者が生涯現役で働き活躍することができる環境整備が喫緊の課題となっています。

一方で、少子高齢化により生産年齢人口が減少し、また、医療費や介護サービスの伸びが見込まれることなど踏まえると、「成熟・持続可能な都市」の実現に向けて、今後、行政サービスの担い手をどのように確保していくのが課題となっていきます。

そこで、こうした課題の解決に向けて、「人生 100 年時代」を見据え、潜在的な労働力である高齢者の活用に着目し、その働きがいに繋がる行政サービスの担い手としての高齢者について、諮問します。

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について
－行政サービスの担い手としての高齢者－

平成 30 年●月

静岡市行財政改革推進審議会