

Ⅲ. 生涯現役社会の実現に向けて

i) 企業における高年齢者雇用の取組

ii) 定年退職後の社会参画～シルバー人材センター～

「70歳まで働ける社会」の実現に向けて

70歳まで働ける社会を目指す必要性とメリット

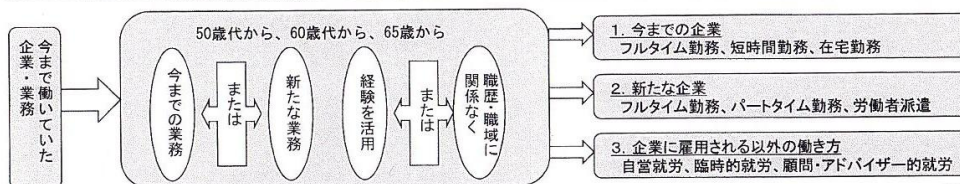
- 我が国の高齢化率は20%を超え、今後も高齢化は一層進行
- 我が国の高齢者の労働力率は諸外国と比べて高く、働く意欲は極めて高い
- 他方、労働力人口の減少が見込まれることから、意欲と能力のある人々が65歳以降も働けるようにするための働き方の見直しや企業の対応のあり方が重要な課題
- このため、今後、65歳以降の高齢者も社会の支え手として活躍することが望まれるが、65歳以降の雇用についての具体的な視点やあり方が示されていないのが現状

➡ 65歳以降でも当たり前前に働ける社会の実現に向けて取り組むことは、高齢者にとって生き甲斐・自己実現や健康の維持増進につながり、社会保障負担増の緩和にも寄与する

65歳を超えた就業のあり方

<視点> 以下のような視点を踏まえた多様な働き方を考えることが必要（下図参照）

- ① これまで勤めていた企業とは違う企業に再就職しての就業を念頭に置くこと
- ② 65歳以降の人々に適した職域開発
- ③ 働き方の如何を問わず、高齢者が安心して意欲を持って働ける条件整備
- ④ 企業に雇用される働き方以外の自営業やNPO等における就業も選択肢の一つ
- ⑤ 生計維持の方法や時間配分のバランス（仕事+社会活動+余暇活動）など高齢者の生活全般を視野に入れること
- ⑥ 人事処遇制度や勤務時間の見直しなど65歳までの働き方についても変化や対応が求められること



出典：独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言（平成19年8月） 16

企業取組事例①

高島屋

～能力や働き方に合わせた7つの再雇用コースを設定～

概要

- ◇業種：小売業
- ◇従業員数：社員：約5,400人、有期契約社員：約5,200人（内60歳以上：約1,200人）
- ◇継続雇用制度：65歳までの継続雇用制度（コースごとに基準有り）

再雇用コースの設定

- ◇平成13年～「ゴールデンエイジプラン」の導入
 - 5つのコースを設定し、50代の働き方、就いている仕事の内容等によって、60歳以降のコースが決まる仕組み
 - ex.専門嘱託員コース、スーパーセールズコース
- ◇2回の制度改正を実施
 - ・有期契約社員も制度の対象に
 - ・コース設定の軸足を仕事内容から働き方にシフト
 - ・現在では7つのコースを設定

モチベーション維持のために

- 考査の実施
 - 半期に一度考査を実施し、賞与に反映
 - 翌年には、その年2回の考査結果を用いて給与の昇級に反映
- コース転換制度
 - 希望の雇用区分になれなかった人も、再雇用後の頑張り次第でコース転換を可能に

早い段階から定年後を考える仕組み

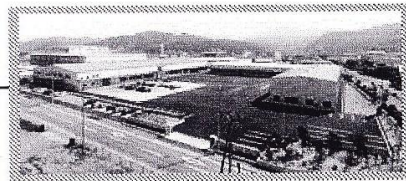
- 個々の社員が早い段階から定年後どうするかについて考えるきっかけを与えるための方策を講じている
- ・昇格のタイミングでアセスメントを実施
- ・30歳、40歳、50歳、55歳というタイミングでカウンセリングやセミナーの実施
- ・55歳のセミナー後各自検討し、59歳6ヶ月までに再雇用を希望するか否かを決定

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend』（2011年8月）

株式会社 曾我部鐵工所（愛媛県新居浜市） ～高齢者が働きやすい職場環境と技能伝承の仕組みを実現～

概要

- ◇業種：機械器具製造業
- ◇従業員数：114名（内60歳以上：21名、18.4%）
- ◇継続雇用制度：希望者全員を65歳まで再雇用。運用上、本人が希望すれば上限年齢なく再雇用
～継続雇用後の労働条件～
 - ・嘱託社員として1日8時間労働
 - ・賃金：定年到達時の約75%を水準
 - ・配置・職務内容：定年前と同じ（機械加工）



制度導入の背景

- ・従業員の高齢化の進展
 - ・高い技能と技術を要する職場で技能継承が重要
 - ・経験豊富な高齢従業員を大切にするという理念
- 平成13年という早い時期から希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

ペア就労による後継者育成

ポジションごとに高齢者と若年者がペアを組み、指導を行うことで、技能・技術をもつ高齢者に後継者育成の役割を与える

新工場の建設

- ・バリアフリー化や余裕をもった動線の確保による安全性の確保
 - ・台車・リフト等を多く設置し、作業負担を軽減
 - ・明るい色使いになるよう工夫し、「工場は汚い」というイメージを払拭
- 高齢者のみならず、全従業員の士気向上へ

出典：独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『先進70歳雇用企業』（平成24年） 18

シルバー人材センター事業の概要

シルバー人材センター事業の内容

- 目的
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
 - (1) 会 員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
 - (2) 事業内容
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。

【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】

清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等

【現状】

団体数 : 1,294団体
 会員数 : 76万人
 契約件数 : 349万件
 契約金額 : 3,032億円
 就業延人員 : 6,979万人日
 ※ 平成24年3月末日現在

月平均就業日数 : 9.2日
 月平均配分金収入 : 35,154円
 ※ 平成23年度実績

～ふれあいプラザ事業「ピノッキオ」～

(公社) 調布市シルバー人材センター

概要

調布市シルバー人材センターでは、小さな子供を育てている家族が安心とゆとりをもって子育てができるように一時保育を行う、「ふれあいプラザ事業(ピノッキオ)」を行っている。

平成18年6月に調布市の福祉計画などと連動した企画提案方式事業としてスタートし、24年度からは従来の取組を活かし、新規に教室や健康講座などを開催する事業も推進している。26年度末まで3年間の予定で実施。

一時保育事業

事前に登録すれば、開設時間中の希望の時間に利用が可能。保育士の資格を有する子育て支援コーディネーターが3人おり、その内1人が必ず常駐している。預かる子供の定員は7人で、就業会員数は最大4、5人であり、ほぼマンツーマンでゆったりとした保育を行うことが特徴。

- 対象：1歳～4歳児
- 時間：午前9時～午後5時(時間外の利用可、土・日・祝日除く)
- 基本料金：1人1時間800円

その他の取組

- 育児相談
子育て家庭に対する育児相談も常時受け付けている。
- 高齢者のサポートサービス
同じ施設を活用し、担当者が常駐して、一人暮らしや高齢者のみ世帯からのちょっとしたサポートの依頼に応える。

PR方法

- ・毎週第1水曜日の午前10時～11時半に無料体験保育を実施し、利用経験のない人に活用してもらう。
- ・10月に「ピノッキオまつり」を開催。センターの普及啓発活動の中核を担う。



出典：『月刊シルバー人材センター』（2012年11月号）をもとに高齢・障害者雇用対策部において作成 20

～受注形態を企業中心から家庭中心へ～

(公社) 加古川市シルバー人材センター

概要

加古川市シルバー人材センターでは、民間事業所からの受注が減り契約金額は平成18年から下降線をたどっていたが、個人家庭を中心とした地域からの受注開拓に力を注いだ結果、23年度に上昇に転じた。10年前に10%だった個人家庭からの受注が20%近くを占めるようになっている。

現在、企画提案方式事業としては、以下の3事業を行っている。

いきいき生涯学習事業

公民館の運営方法の一部変更に伴い、センターから公民館を中心に市民各層を対象とした様々な教育や情報提供事業を転換していくことを企画提案。

- 今後以下のような教室の開講を検討中。
- ・交通安全教室
- ・認知症サポーター養成講座
- ・その他趣味の講座

省エネ診断事業

省エネの義務付けのない年間エネルギー使用量1500kWh未満の中小企業で受診を希望する企業に対し、無償でエネルギー消費の実態を診断し、省エネ方法を提案するもの。

今年度は、中小企業10社と一般家庭100件の診断を目標にしている。

耕作放棄地の有効活用事業

放置された耕作地から病原虫が繁殖し、隣接の耕作地に被害をもたらすのを避けるための、市とJAが中心となり耕作放棄地を市民農園として貸し出す仲立ちをするプランに対し、以下のような企画を提案し、23年度から事業がスタート。

- ・農地の借り上げと一般市民への貸し出し業務の一部を代行。
- ・農地の借り主に農業指導を行う。
- ・借り上げ農地の一部を利用して、センターが野菜を栽培し、販売する。



出典：『月刊シルバー人材センター』（2012年11月号）をもとに高齢・障害者雇用対策部において作成 21

これからの視点

高齢者の居場所と出番をどのように創っていくか

【高齢者の地域での就労可能性】

→ 高齢者の地域における就労ニーズは存在するか

【就労可能性のベースとなる地域ニーズ】

→ 地域における多様なニーズをどのようなところに見出すか

【地域ニーズへの対応の具体化】

→ 地域における多様なニーズにどのような形で応えるか
ex. NPO、SOHOによる、コミュニティビジネスや社会的起業の展開

【新たな就労への道案内】

→ 地域ニーズに対応する新たな就労の場に
高齢者をどのように導くか