

高年齢者の雇用・就業の現状と課題 V

8. 地域における多様な就業機会の確保

平成27年度 高年齢者雇用就業対策の体系

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

【企業支援】 【地域高年齢者支援】

高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

- 生涯現役社会実現事業（業界別生涯現役システム構築事業）
- 高年齢者雇用安定助成金
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（高年齢者雇用アドバイザー）

- シルバー人材センター事業の推進
- 生涯現役社会実現事業（生涯現役社会実現環境整備事業）

「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進
（65歳以降の就労機会の確保に向けた取組）

高年齢者の再就職支援の充実・強化

知識、経験を活用した企業・企業グループ内での65歳までの雇用の確保

高年齢者の再就職支援の充実・強化

高年齢者雇用確保措置の実施義務

- 高年齢者就労総合支援事業
- 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給
- シニアワークプログラム事業

- ハローワーク等による高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する啓発指導等
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（再掲）

高齢者の雇用就業対策

高齢者雇用確保措置の実施義務（65歳までの雇用機会の確保）

○65歳未満の定年を定めている事業主に対して、以下のいずれかの措置（雇用確保措置）を講じるようハローワーク等で啓発指導等を実施

①定年の引上げ / ②継続雇用制度の導入 / ③定年の定め廃止

高齢者の再就職支援の充実・強化

○主要ハローワークに高齢者雇用相談窓口を設置し、就労支援チームによる支援等を実施

○シニアワークプログラム事業の実施

…事業主団体、ハローワーク等が連携して、技能講習・採用面接会等を一体的に実施

○特定求職者雇用開発助成金（高齢者等の雇い入れを行う事業主に対する助成。65歳以上の高齢者にも活用可）等の各種助成金の支給

「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進（65歳以降の就労機会の確保に向けた取組）

企業支援

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

○生涯現役社会実現事業の実施

…地域の中核的な企業のモデル的な取組を通じた地域の機運醸成や、事業主に対する生涯現役社会に向けた雇用管理相談、高齢者を対象とした職業生活設計セミナーの開催等を実施

○高齢者雇用安定助成金の支給

…高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成

○年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助

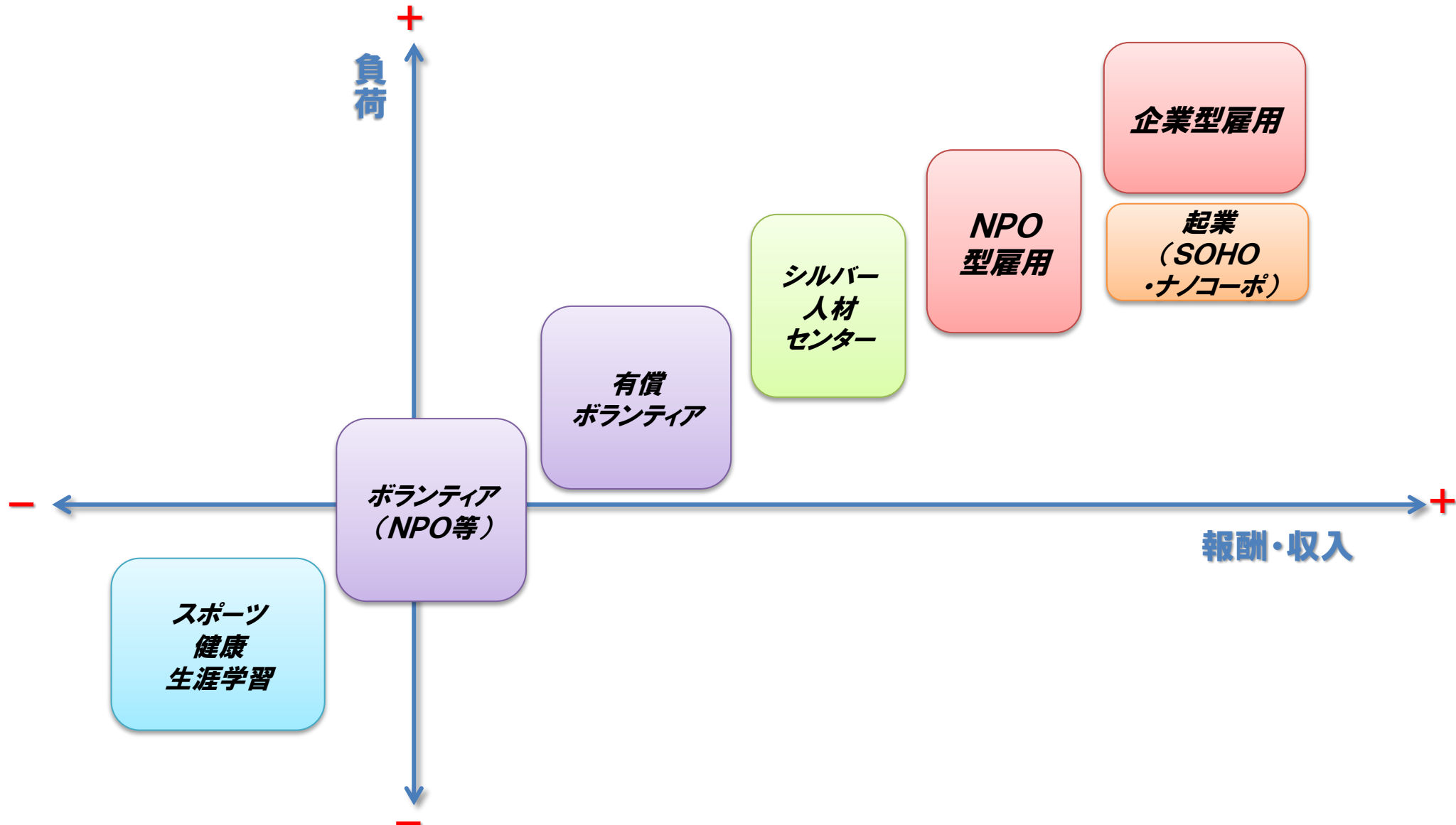
…高齢・障害・求職者雇用支援機構の高齢者雇用アドバイザーが生涯現役社会の実現に向けた事業主支援を重点的に実施等

地域 高齢者支援

高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

○シルバー人材センターの活用により会員の拡大や就業機会の拡大を図り、高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保

地域における就労・社会参加スタイルのイメージ



参考) 社会福祉の増進等に寄与する民生委員・児童委員による社会参加の方法もある。

注) 統計データ等に基づく正確な位置付けを表すものではなく、あくまで議論の素材として大まかなイメージを示したものである。

【「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書(平成25年6月)概要】

座長：大橋 勇雄（中央大学大学院戦略経営研究科教授）

基本的考え方

- 人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要である。とりわけ65歳を迎えた団塊の世代が労働市場からの引退過程に入り、サラリーマン層の多くが地域に活動の場を移しつつある中、これらの人が活躍できる環境の整備が喫緊の課題である。高齢者が生きがいを持って社会参加することは、健康維持、介護予防となることが期待され、社会保障負担の軽減にもつながると考えられる。
- 高齢化に加え、少子化、核家族化が進む中で、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきている。そのような分野で経験豊富な高齢者が現役世代の補助的な役割を担い、社会の支え手として活躍してもらうことが望まれる。

現状と課題

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| (1) 就業構造の変化と65歳以降の就業率の低下 | (2) 地方の高齢化と今後の都市近郊での急速な高齢化 |
| (3) 地域での高齢者の就業・社会参加機会 | (4) 核家族化と地域社会の支え手の必要性 |

生涯現役社会の実現に向けた就労・社会参加のあり方についての提言

■高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革

退職後に活躍の場を見つけるためには、企業で働いていた時の仕事に対する考え方や職業能力に関する自己評価を地域の支え手となるという尺度から見直すことが必要。そのため、企業が行う、生涯を通じたキャリア構築を促す取組、定年退職予定者などに対する意識の見直しやキャリア再構築を後押しする取組、企業に勤めている間に地域の他企業におけるインターンシップの実施、柏市における産学官が連携した高齢者の就労に関する総合的な取組等が有用である。

■プラットフォーム・コーディネーター設置の推進モデル事業

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO等の各機関の連携強化を行うため、情報を共有するプラットフォームを作るとともに、地域のニーズを発掘、創造し、意欲のある高齢者を見出し、これらをマッチングさせていくコーディネーターを活用することが重要。こうした取組が全国に普及するように、いくつかの地域でモデル的な取組が必要。

■シルバー人材センター等の活性化

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターについて、それぞれの機能強化を行うとともに、連携を強化することが必要。

■専門的な知識や技術、経験を他の企業で活かす仕組みのあり方

地域の経済団体、地域密着型金融機関等の協力を得ながら、高齢者の持つ専門的な知識や技術を活用できる地域の企業を掘り起こし、マッチングを行うことが必要。

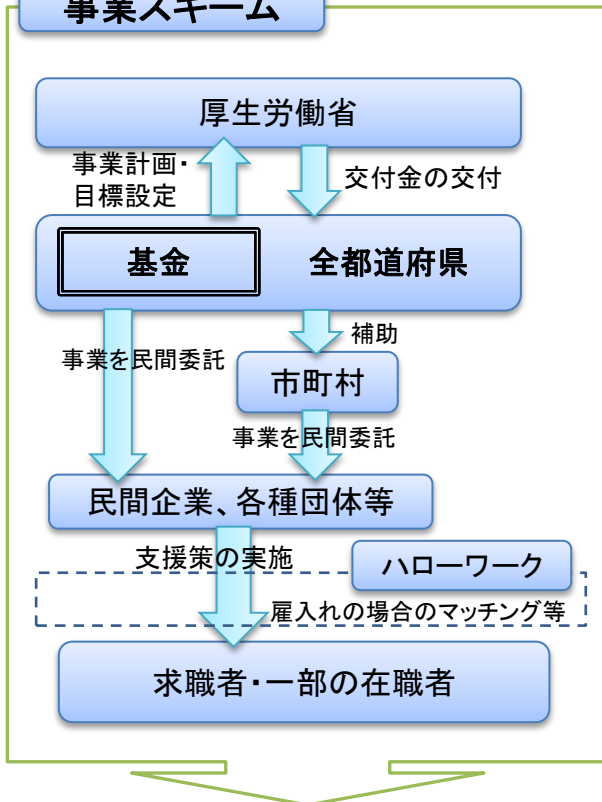
■企業における高齢者の活用のあり方

人事管理等に対応する人材や人事管理手法の情報が不足している企業もあることから、そのような企業に対する情報提供が必要

趣 旨

- 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。
- 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた
雇用拡大・賃上げ促進

概要

- 事業期間は、事業開始（平成25年度補正予算成立）から、平成26年度末まで。
（ただし、平成26年度までに開始した事業は平成27年度末まで。）
- 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス

…失業者（無業者）の就職に向けた支援

（例）

【雇入れを伴うもの】

- ① 未就職卒業者・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
- ② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業 等（支弁費用）人件費、研修費、企業実習受入経費

【雇入れを伴わないもの】

- ③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
- ④ 中小企業の情報発信／
- ⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
- ⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業 機会の掘り起こしとマッチング 等

（支弁費用）説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス

…在職者に対する処遇改善に向けた支援

（例）

- ① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング（若手社員向け）・雇用管理研修（管理者向け）／
- ② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
- ③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣 等（支弁費用）研修費（講師謝金、アドバイス費用） 等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。

雇用拡大プロセス ～生涯現役に向けた取組を促進～

高齢者の就労・社会参加促進事業

(概要)

行政や地域の関係機関と連携(連絡協議会の設置等)の下、以下の取組み等を通じ、高齢者を就労・社会参加活動に結びつける。

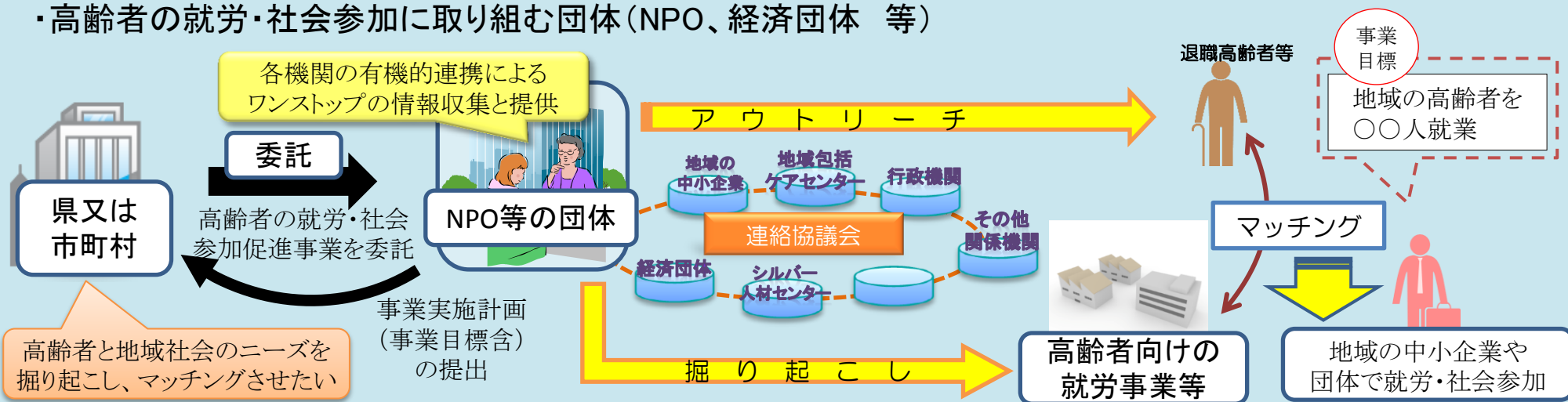
- セミナーの実施等による退職高齢者等への意識改革や動機付け
- 地域ニーズを踏まえた高齢者向けの就労事業の掘り起こしや企画立案
- 高齢者の就労・社会参加に関する総合的な相談の実施

(効果)

多様な就業機会の確保、高齢者の就労・社会参加の促進

(委託先のイメージ)

・高齢者の就労・社会参加に取り組む団体(NPO、経済団体 等)



地域人づくり事業を活用した各地域の取組状況概要

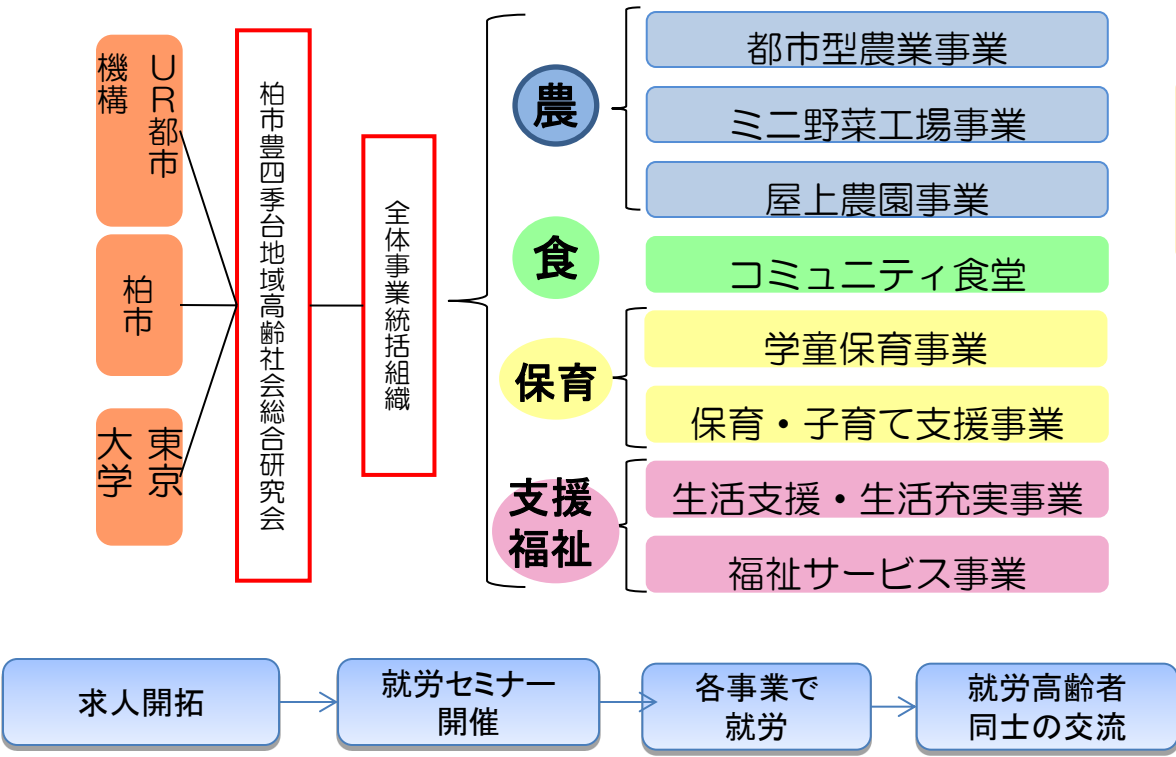
地域	千葉県（柏市）	東京都（板橋区）	神奈川県（横浜市）	三重県（名張市）	京都府
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	—	いきいきシニア地域貢献モデル事業	ボランティア活動等促進事業／高齢者地域就業促進事業	元気な高齢者の社会参加促進事業／高齢者地域就労支援事業
概要	○高齢者等の就労・社会参加の促進するため、就労、ボランティア、趣味等の情報を集約し、一元的な情報提供とマッチングを実施。 ○セカンドライフコーディネーター（7名）とサポーター（9名）を採用・育成。 ○セカンドライフ応援窓口を11月に開設。	○公益社団法人板橋区シルバー人材センターが、高齢者の就業機会の拡大を目的とした専任のコーディネーターを新たに雇用（2名）。 ○当該コーディネーターは、地域の求職者に対する研修及び区内企業等への訪問等を行うことにより、高齢者の就業の底上げに加え、職種のミスマッチの解消に努める。	○横浜市シルバー人材センターに委託し、高齢者向けの多様な就労機会の情報を提供する相談窓口『生きがい就労支援スポット』を設置。 ○横浜市社会福祉協議会、横浜市老人クラブ連合会及び地域の様々なネットワークとの連携を図り、地域の高齢者の活動先情報を提供。	○名張市社会福祉協議会において、ボランティアコーディネーターを養成しボランティアの発掘、育成やその活動支援を行う。既存の公的サービスでは対応できない要援護高齢者等の日常生活上の課題の解決を図る。 ○コーディネーターとして4名を新規雇用。研修受講後、活動拠点において、情報収集、情報発信、企画、関係づくり、人材発掘を実践。	○高齢関係団体等が連携し、各団体において高齢者の活躍の場を開拓し、その情報の集約と提供、活躍に必要なスキルの研修等を実施。 ○社会参加の相談・活躍の場の提供を行うワンストップ窓口の設置。 ○退職前的高齢者への意識啓発・介護や育児支援等ボランティアに必要なスキルの研修、社会参加の達人を養成。 ○4箇所のシルバー人材センターにおいて、地域における介護や子育て支援等に関する高齢者の仕事を掘り起こし、就労を見据えたスキルアップ研修を実施してマッチングを行う。

地域	大阪府（豊中市）	兵庫県（神戸市）	広島県（広島市）	愛媛県（松山市）	福岡県
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	高齢者人材創出・就労支援事業	「協同労働」モデル事業	生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業	70歳現役応援センター
概要	○地域就労支援センター及び無料職業紹介事業において高齢者を含む就職困難者の就労支援を実施。 ○地域の求人開拓を行っている、無料職業紹介事業とシルバー人材センターとの情報共有をはじめとする連携の促進。 ○民間事業者を活用し、農業やICT分野などで高齢者の新しい職域の開拓を推進。	○シルバー人材センターにおいて、介護業務又は就労開拓・マッチング等のノウハウを有する者を雇用し、高齢者に対し、介護に係る補助業務（見守り、調理、洗濯等）について実践的な講習を行い、これらの業務における高齢者雇用を新たに開拓。福祉・介護職場における人材確保、地域の生活支援サービスの充実、さらに、就労者本人の介護予防につなげていく。	○「協同労働」により地域課題の解決と高齢者の生きがいづくりや収入の確保につながる、高齢者による社会的起業を促すためのプラットフォームを、安佐南区及び安佐北区においてモデル的に構築。 ○地域課題の解決に資する個別プロジェクトの立ち上げに必要な経費に対し、補助金を交付して支援。 ○4団体（構成員合計30名）が、共同労働により新たな個別プロジェクトを立ち上げた。	○関係機関が連携した「連絡協議会」（経済団体・地域福祉団体・地方自治体・シルバーで編成）による情報共有と事業啓発・検証 ○高齢者の専門的技能の活用による「ミニコミ誌」制作と就労機会プロデュース ○ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしによる就労機会の提供	○県が実施主体となり、70歳現役応援センターを設置。 ○福岡県70歳現役社会推進協議会を設置し、行政、経済団体、労働者団体、NPO等の17団体で構成。 ○県とセブン-イレブンが包括提携協定を締結し、コンビニエンスストアにおける高齢者スタッフの導入を共同で推進。

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市）
～柏市モデル「生きがい就労」事業～

概要

- 体制：柏市、UR都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ事業者等、柏市住民が協働でプロジェクトを進める。
- 目標：「農」「食」「保育」「生活支援・福祉」の4つの側面から8つの就労事業モデルを創造し持続的な事業運営の確立を目指す。当該事業が高齢者自身及び地域社会地域社会に与える複線的な効果を検討する。
- 成果：セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化し他地域への普及を目指す。
- 平成26年度は「地域人づくり事業」を活用し、新たに高齢者の就労・社会参加応援窓口を開設しマッチング機能を高めるなど拡充。



生きがい就労事業の考え方

高齢者（特に都市部リ
タイア層）にとって、
就労が最も抵抗の少な
い社会参加の形

リタイア層のライフ
スタイルに応じた働
き方が必要

生きがい就労

- 働きたいときに無理なく楽しく働ける
- 地域の課題解決に貢献できる

豊四季台地域
大規模賃貸団地があり、団地の高齢化率は40パーセントに達している

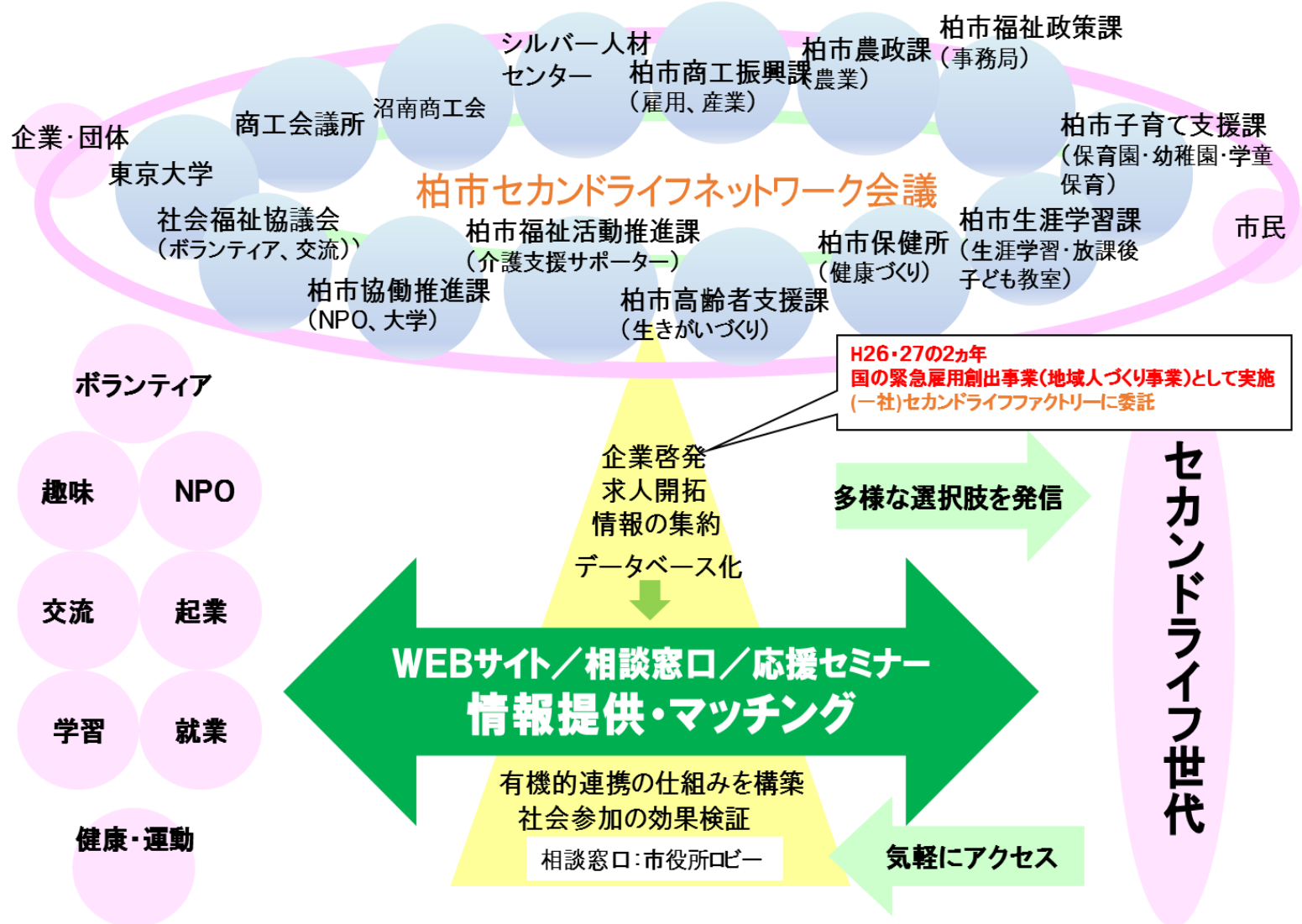
豊四季台地域
大規模賃貸団地があり、団地の高齢化率は40パーセントに達している



柏市におけるセカンドライフ支援・プラットフォーム化

柏市セカンドライフプラットフォーム事業

就労・ボランティア・NPO・生涯学習等の施策の横断的連携と情報一元化のためのプラットフォームを構築



70歳現役社会づくり（福岡県）

概要

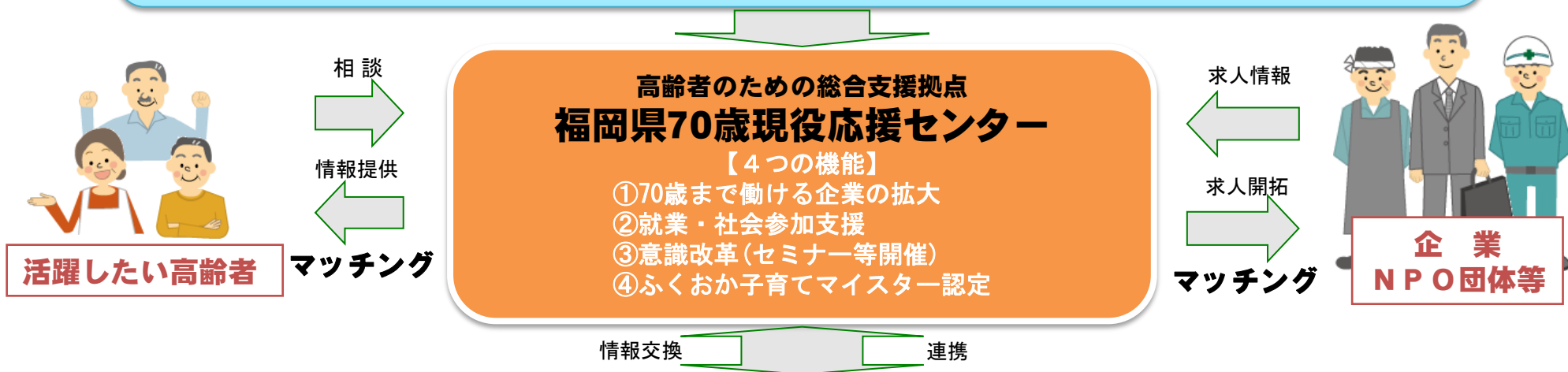
- 65歳を過ぎての継続雇用の促進、再就職支援、派遣やシルバー人材センターといった多様な就労へのマッチング支援など、高齢者がいきいきと働くことができる仕組みづくりを進め、高齢者の就業を促進。
- NPO・ボランティア団体の活動や地域活動への参加など、高齢者の共助社会づくりの参加を促進。
- 平成26年度は「地域人づくり事業」を活用し、求人開拓などさらに拡充。

官民一体となったプラットフォーム

福岡県70歳現役社会推進協議会

■構成：県、経済団体、労働者団体、シルバー人材センター、NPO団体、市・町村会など17団体

■顧問：厚生労働省福岡労働局長、藤村博之法政大学大学院教授



福岡労働局、ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 福岡支部

開所から
3年の実績
(H27.3.31現在)

70歳まで働ける企業の拡大

訪問件数 1,209社
うち、制度導入企業 316社

就業・社会参加支援

相談件数 28,687件
登録者数 5,756人
進路決定 2,065人(うち、就職1,996人)

子育てマイスターの認定

907人を養成、
地域で活躍中

生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業（愛媛県松山市）

概要

○松山市シルバー人材センターに委託し、以下の事業を実施。

- ・関係機関が連携した「連絡協議会」（経済団体・地域福祉団体・地方自治体・シルバーで編成）による情報共有と事業啓発・検証。
- ・ホワイトカラー高齢者の専門的スキル（取材・編集・営業等）の活用による「ミニコミ誌」制作と、就労機会のプロデュースを実施。
- ・ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしにより就労機会を提供（高齢者の目線で事業に参加する高齢者を探し、また、高齢者のネットワークにより仕事の確保・提供を図る）。
- ・U・Iターン高齢者に対する地域での総合的生活支援体制の確立（各地の愛媛県人会との連携による支援）。

アドバイス
研修講座開催
勧誘、調整

連絡協議会（委員8名）
経済団体・福祉関係
・自治体等で構成

地域の
ホワイトカラー高齢者等

コーディネート

退職前高齢者等
（愛媛県人会、大学同窓会）

対価を伴う就労
（80名を目標）

地域の
企業・団体

取材（情報の収集）

営業（広告の獲得、イベントの提案）

編集（紙面の作成）

配布（情報提供）

「高齢者の高齢者による高齢者のための」
ミニコミ誌

配布（情報提供）

アドバイス
研修講座開催
勧誘、調整

コーディネート

高齢者

関係施設
（高齢者の集う場所）

就職、商品・サービス開発
高齢者支援システムの運営、
働く女性支援、農家レストラン経営 等

社会奉仕
活動

文化教養
活動

健康増進
活動

いきいきシニア地域貢献モデル事業（神奈川県横浜市）

概要

- 横浜市シルバー人材センターに委託し、高齢者向けの多様な就労機会の情報を提供する相談窓口を設置（金沢区の複合福祉施設「いきいきセンター金沢」に設置）。
- 横浜市社会福祉協議会、横浜市老人クラブ連合会及び地域の様々なネットワークとの連携を図り、地域の高齢者の活動先情報を提供。
- 「いきいきセンター金沢」が設置されている金沢区を中心に、区内の企業や団体、地域活動などにおける新たな高齢者の活躍の場を開拓。
- 金沢をモデル窓口とし、高齢者が生涯現役で社会参加できる仕組みづくりに向けた今後の事業展開を検証します。

狙い・効果

- ①高齢者本人の課題の改善（健康増進、地域社会との関わりの増加、生きがいの向上）
- ②地域社会の課題の解決（企業・地域活動等での人手不足の解消、社会的孤立問題の改善）

想定される就労先・活動先

- 障害者・障害児のガイドヘルパー
- 学校、学童保育での生徒への補助等（読み聞かせ等）
- 保育園での補助（朝の園児の受入れ、清掃等）
- 介護施設、ケアプラザ、通所介護（デイサービス）等での補助
- 居住地域における配達員（宅配便、コンビニなど）
- 企業等における休日の労働力
- 「生活支援サービス」（電球取替え、庭木剪定等）の担い手
- 地域活動（町内会、老人クラブ、ボランティア等）への参加

- ✓ 短時間の就労等で、ハローワークでの募集になじまないもの
- ✓ 地域での人手不足など、求人が広く顕在化していないもの
- ✓ 「生計就労」から「生きがい就労」への高齢者ニーズの変化に対応したもの



9. シルバー人材センター

シルバー人材センター事業の概要

目的

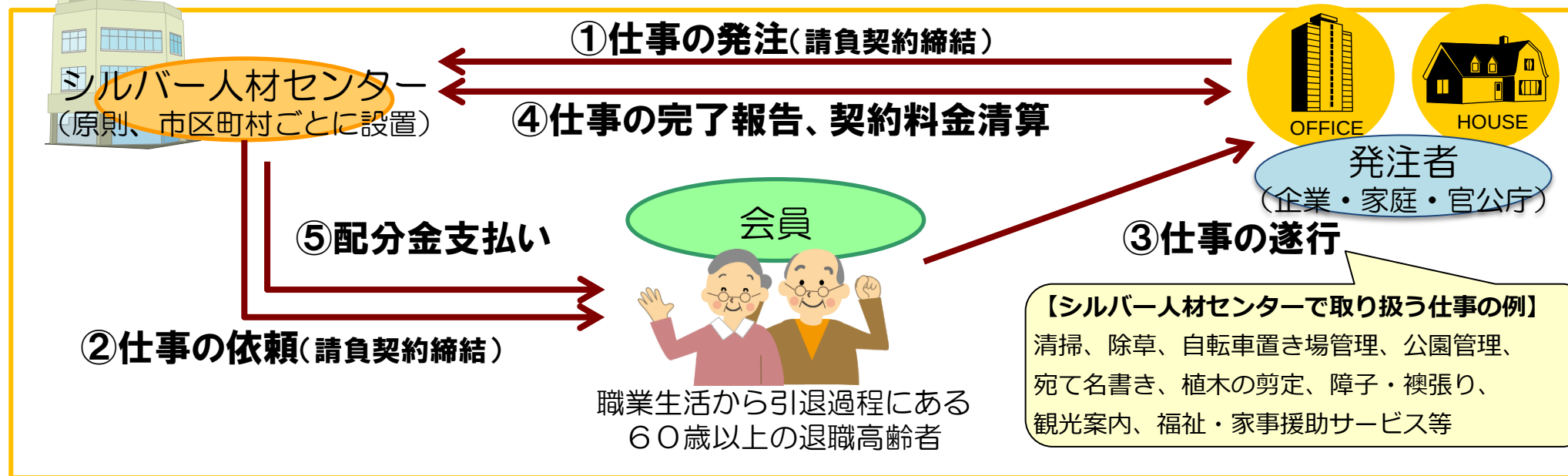
定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※1 「臨時的かつ短期的な業務」とは職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「おおむね月10日程度以内の就業」を指す。

※2 「軽易な業務」とは労働省告示第82号(平成12年8月25日)及び職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

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
- ・ 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又は軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供。
 - ・ 就業機会の確保、提供の仕方としては「請負(センターが発注者より仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供)」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。



【現状】 団体数:1,268団体、会員数:73万人(男性49万人・女性24万人(約3割))、契約件数:360万件

契約金額:2,979億円、就業延人員:6,887万人・日 ※平成26年3月末日現在

月平均就業日数:9.5日、月平均配分金収入:35,697円 ※平成25年度実績

【国庫補助開始:昭和55年度 根拠法令制定:昭和61年度】

シルバー人材センターの現行体制（例）

大規模センターの例

事務局体制

専務理事

<計16名>

事務局長

事務局次長

- ・主査（業務担当）
- ・主任（業務、経理担当）3名

・嘱託職員2名

・臨時職員（会員活用）7名

<自治体人口>

○24万4千人

<財政（H25年度）>

○国庫補助 870万円

（自治体からも国庫補助と同額
又はそれ以上の補助あり）

<取組状況（H25年度）>

○会員数 2,088人（うち女性会員722人（34.6%））

○就業延べ人員 22万5千人日

○就業実人員 1,642人

○受注件数 5,226件

○契約金額 約9.2億円

○配分金 約8.2億円（月4.1万円／会員）

中小規模センターの例

事務局体制

事務局長

<計5名>

- ・係長
- ・主任 2名

・嘱託職員 1名

<自治体人口>

○5万8千人

<財政（H25年度）>

○国庫補助 710万円

（自治体からも国庫補助と同額
又はそれ以上の補助あり）

<取組状況（H25年度）>

○会員数 314人（うち女性会員114人（36.3%））

○就業延べ人員 3万3千人日

○就業実人員 307人

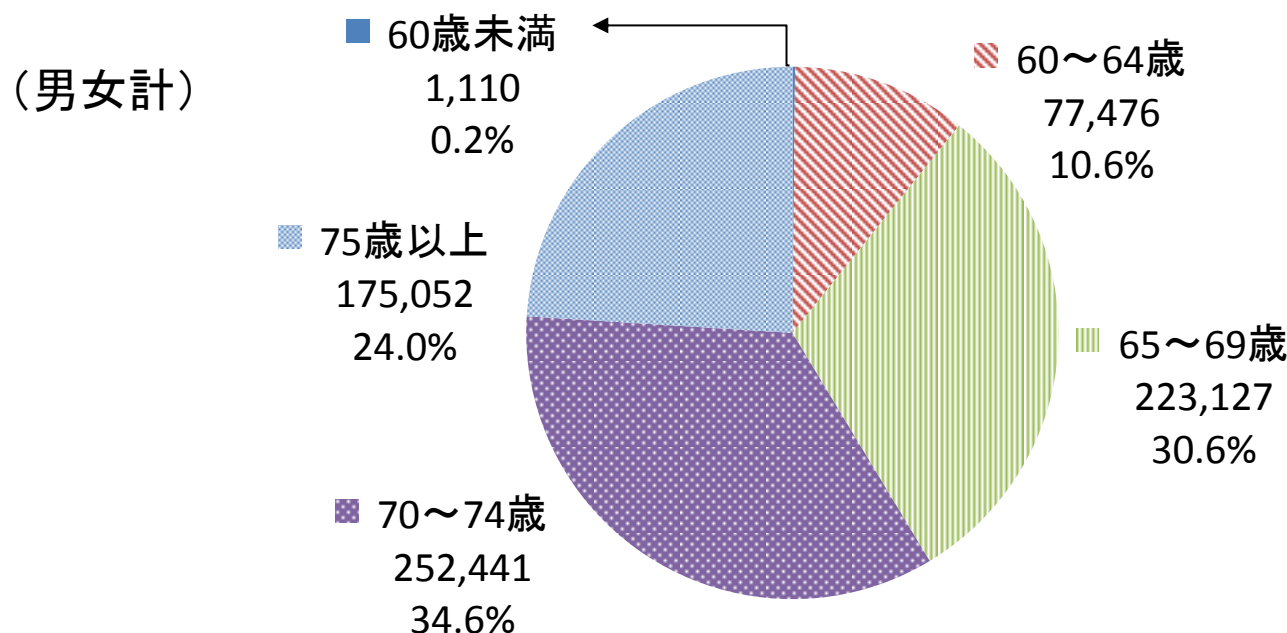
○受注件数 1,862件

○契約金額 約1.8億円

○配分金 約1.3億円（月3.5万円／会員）

シルバー人材センターにおける年齢階層別会員数（平成25年度）

シルバー人材センター会員の年齢構成は男女とも65～69歳、70～74歳層で6割以上を占めている。

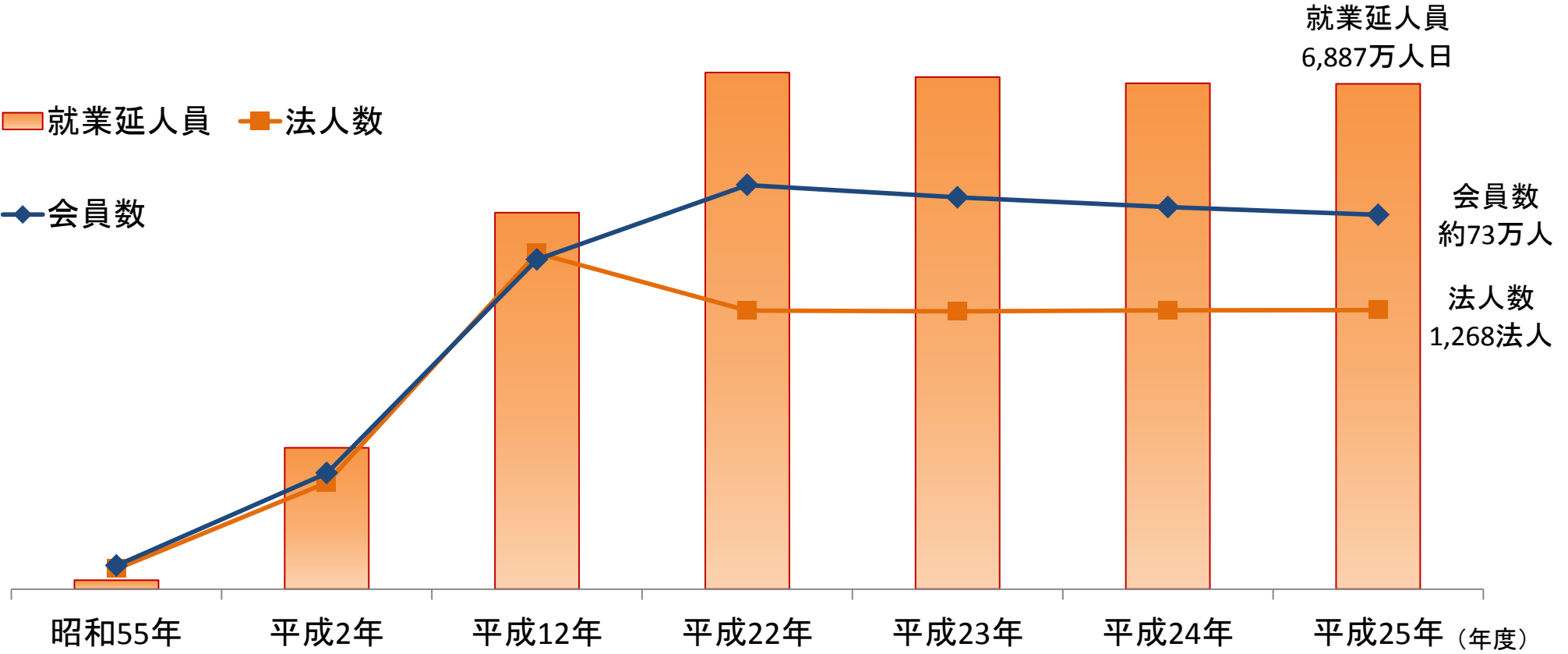


区分	会員数(人)			構成比(%)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
60歳未満	1,110	547	563	0.2%	0.1%	0.2%
60～64歳	77,476	48,737	28,739	10.6%	9.9%	12.1%
65～69歳	223,127	148,365	74,762	30.6%	30.1%	31.6%
70～74歳	252,441	171,877	80,564	34.6%	34.9%	34.0%
75歳以上	175,052	122,866	52,186	24.0%	25.0%	22.0%
合 計	729,206	492,392	236,814	100.0%	100.0%	100.0%

シルバー人材センター事業実績の推移 ①

	法人数	会員数 (人)	1団体 あたり 会員数 ③ (②/①)	契約件数	就業実人 員(人)	就業延人員(人 日)	配分金額 (千円)	1人あたり 配分金月額 (円) ⑨ (⑧/⑤/12)
	①	②	③ (②/①)	④	⑤	⑥	⑧	⑨ (⑧/⑤/12)
平成元年度	419	204,770	474	1,056,908	150,771	17,279,158	61,704,585	34,105
平成5年度	643	307,773	466	1,188,079	224,522	23,983,220	99,579,280	36,960
平成10年度	1,303	538,942	406	2,011,875	406,483	41,415,512	161,498,154	33,109
平成15年度	1,839	762,289	409	3,081,939	605,766	63,320,834	260,812,892	35,879
平成20年度	1,297	764,162	575	3,412,906	626,576	72,850,034	284,156,224	37,792
平成21年度	1,300	791,859	594	3,377,190	641,762	70,332,510	270,652,326	35,144
平成22年度	1,266	786,906	606	3,458,749	642,629	70,406,549	269,698,901	34,973
平成23年度	1,262	763,427	590	3,487,709	629,824	69,785,779	265,690,314	35,154
平成24年度	1,267	743,969	573	3,543,941	615,626	68,952,969	260,198,621	35,221
平成25年度	1,268	729,206	561	3,600,721	604,735	68,874,800	259,043,916	35,697

シルバー人材センター事業実績の推移 ②



	昭和55年度 (1980)	平成2年度 (1990)	平成12年度 (2000)	平成22年度 (2010)	平成23年度 (2011)	平成24年度 (2012)	平成25年度 (2013)
法人数(法人)	92	484	1,527	1,266	1,262	1,267	1,268
会員数(千人)	46	226	642	787	763	744	729
就業延人員(万人日)	121	1,926	5,131	7,041	6,979	6,895	6,887

※ 団体数の減少については、市町村合併によるもの。
資料出所:公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 「シルバー人材センター事業統計年報」(平成25年度)

シルバー人材センターの就業分野(平成25年度)

職群	就業延人日 (構成比(%))			備考
		うち請負	うち派遣	
一般作業群	3,737万 (54%)	3,667万 (54%)	69万 (45%)	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,483万 (22%)	1,470万 (22%)	14万 (9%)	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	640万 (9%)	623万 (9%)	17万 (11%)	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、 観光案内 等
うち 家事援助、介護補助、 育児支援	318万 (5%)	—	—	
技能群	599万 (9%)	589万 (9%)	10万 (6%)	剪定、障子張り 等
技術群	163万 (2%)	129万 (2%)	34万 (22%)	教育、翻訳 等
折衝外交群	155万 (2%)	148万 (2%)	7万 (5%)	販売、配達、検針 等
事務群	100万 (2%)	98万 (2%)	2万 (1%)	一般事務、筆耕 等
その他	11万 (0%)	8万 (0%)	2万 (1%)	
合計	6,887万 (100%)	6,733万 (100%)	154万 (100%)	
	100%	98%	2%	

資料出所:公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計年報」(平成25年度)

(注) サービス群のうち「家事援助、介護補助、育児支援」については公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会にて独自集計(請負、派遣の別は不明)。

シルバー人材センターにおける一般労働者派遣事業の実施状況

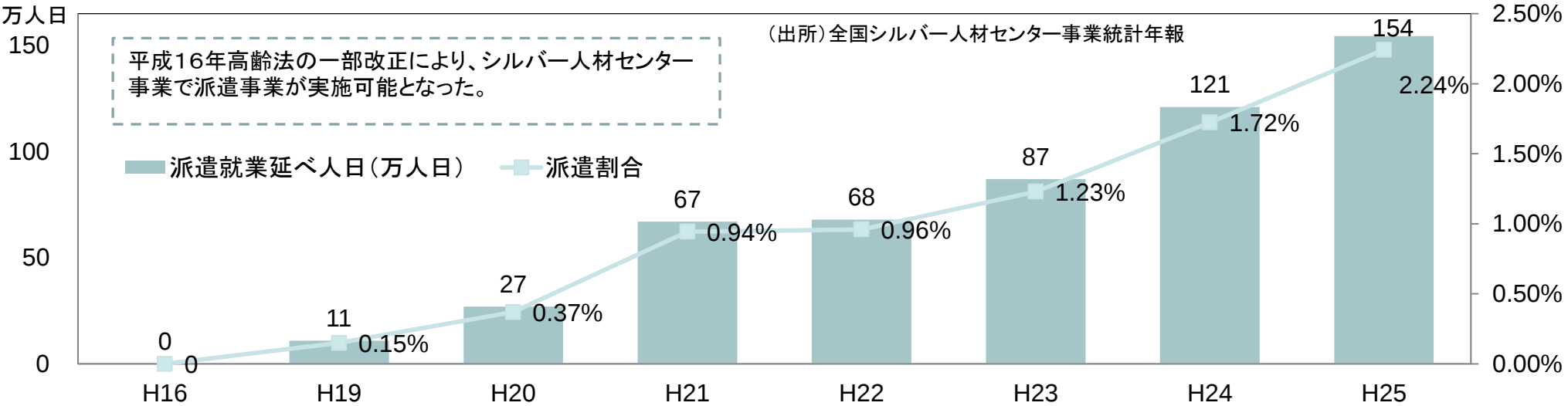
	法人数	うち実施 法人数	実施率 (%)	派遣労働 登録 会員数 (人)	派遣就業 実人員 (人)	就業延人員 (人日)	派遣 就業率 (%)
平成19年度	1,347	131	9.7	3,154	2,040	110,876	64.7
平成20年度	1,344	366	27.2	6,387	4,424	270,253	69.3
平成21年度	1,347	554	41.2	10,392	7,723	670,407	74.3
平成22年度	1,313	607	46.2	13,511	8,742	682,341	64.7
平成23年度	1,309	672	51.3	15,811	10,248	868,578	64.8
平成24年度	1,314	748	56.9	21,937	14,753	1,208,815	67.3
平成25年度	1,315	844	64.2	28,411	18,973	1,544,246	66.8

※ シルバー連合本部分も含む。

シルバー派遣事業について

<シルバー派遣を活用する事業主からの声>

- 労働需給がタイトな中、必要な時に必要な人材が迅速に確保でき、通常業務の維持に寄与。
- 正規職員の負担軽減につながり、本来業務の充実、人材流出の防止等に寄与。



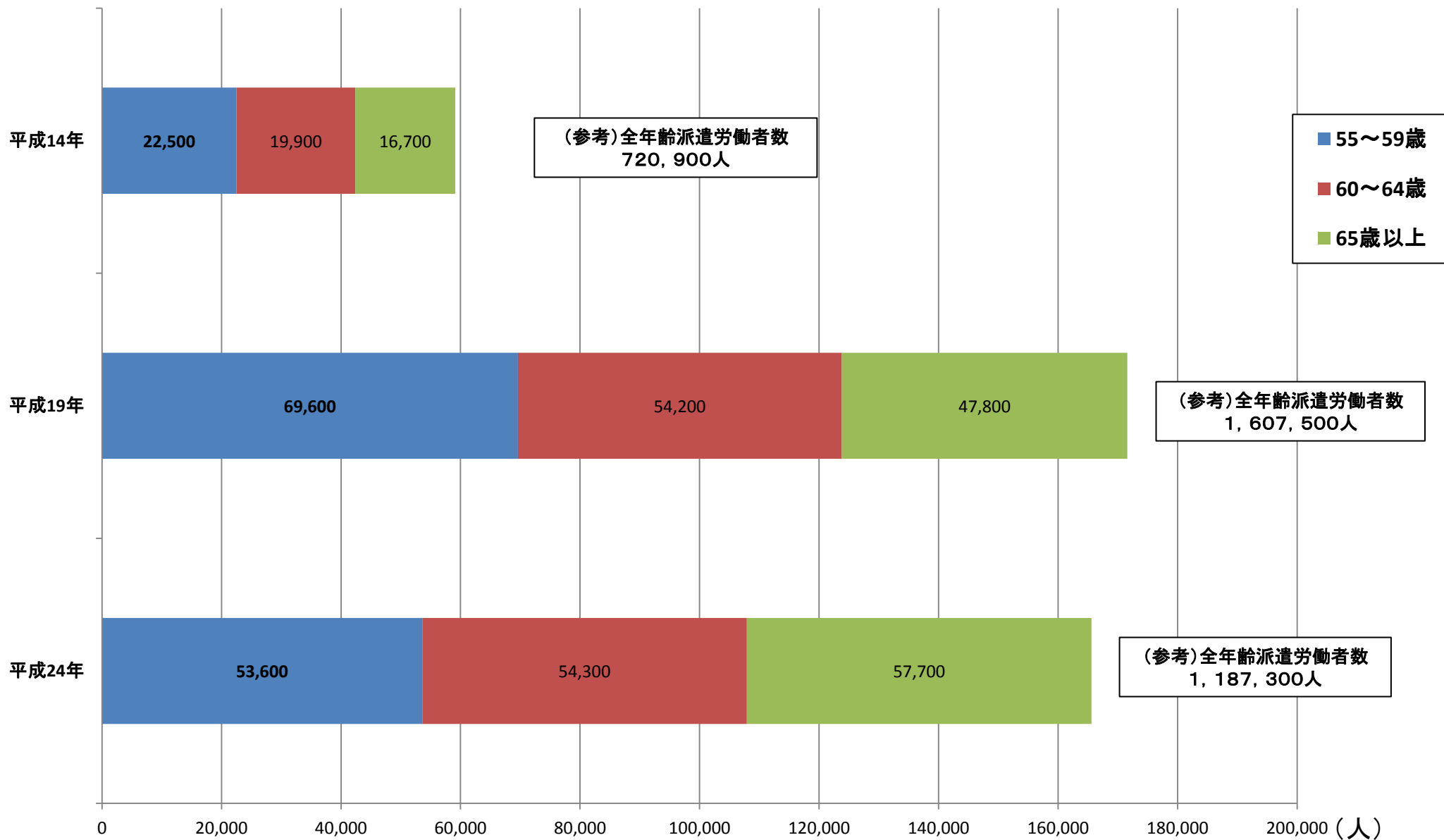
(現状)

シルバー派遣事業は、臨時的かつ短期的又は軽易な業務の範囲内で、発注者との関係において、指揮命令が発生する業務について実施。現状では、全体(就業延べ人員約6900万人日)の2%程度。

<活用事例>

分野	業務	発注者の声
育児支援分野	保育園保育士の補助業務	早朝・延長保育では、欠かせない戦力。増員してほしい。(朝タスポット投入の意)
介護補助分野	介護施設の補助業務	送迎業務等を担当。介護施設の有資格者が本来業務に専念できるなど、介護サービス向上に寄与。
小売業	調理補助、顧客対応	鮮魚の調理、盛りつけ、品だしをやってもらっている。会員が経験豊富で顧客対応も出来るので、満足。
事務分野	経理事務	経理業務を短時間勤務でやってもらっている。経験者で基礎的な接遇研修を行う必要もなく非常に助かっている。

55歳以上の派遣労働者数の推移



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

※ グラフは、55歳以上の派遣労働者の数を示す。シルバー人材センター会員に限らない。

シルバー人材センターの認知度

「名前を聞いたことがある」「だいたいの仕組みは知っている」と回答した人が55歳以上の各世代で9割前後いることから、認知度としては高いと言える。

(%)

	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75－79歳
1.知らない	4.4	7.0	3.3	5.3	3.3	3.0
2.名前を聞いたことがある	45.0	64.3	47.3	41.7	39.0	32.7
3.だいたいの仕組みを知っている	43.5	28.7	46.0	48.0	46.0	49.0
4.以前会員だったことがあるが現在は会員ではない	4.2	0.0	0.7	2.0	6.0	12.3
5.現在会員である	2.9	0.0	2.7	3.0	5.7	3.0
回答者数（人）	1500	300	300	300	300	300

資料出所：NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」（平成26年）
 （注）野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターを知ったきっかけ

シルバー人材センターを知ったきっかけは「行政・ハローワークでの紹介」「その他」が多数となっている。

(%)

	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75－79歳
1.ポスター・チラシなど	13.1	10.0	14.5	11.6	13.8	15.5
2.テレビCM・新聞広告など	9.9	14.7	9.3	8.8	7.2	9.6
3.行政・ハローワークでの紹介	29.2	25.4	25.5	30.6	32.1	32.3
4.友人・知人の紹介	17.0	14.3	14.5	19.7	17.9	18.6
5.インターネットホームページ等	4.7	4.3	5.2	3.2	5.5	5.5
6.その他	32.6	33.3	36.9	32.7	31.7	28.2
回答者数（人）	1434	279	290	284	290	291

資料出所：NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」（平成26年）

（注）野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターに入会していない理由

シルバー人材センターに入会していない人にその理由を尋ねたところ、「組織に所属するのがわずらわしい」「仕事をする必要を感じない」と回答する人が多かった。

(%)

	合計	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
1.何をしているのか良く分からない	11.0	15.7	10.4	9.0	8.2
2.魅力を感じない	3.7	1.4	3.3	5.5	4.9
3.加入の仕方が分からない	7.8	7.9	8.6	7.1	7.8
4.希望する仕事になさそう	3.4	2.9	3.3	4.3	3.3
5.組織に所属するのがわずらわしい	25.8	27.9	27.5	22.7	24.9
6.仕事をする必要を感じない	31.0	22.5	31.2	33.7	37.6
7.他に魅力的な活動がある	6.1	2.9	3.7	8.2	10.2
8.その他	23.9	28.2	24.9	20.8	21.2
回答者数（人）	1049	280	269	255	245

資料出所：NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」（平成26年）
 （注）野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターから浮かぶ単語、イメージ(多数順)

(%)

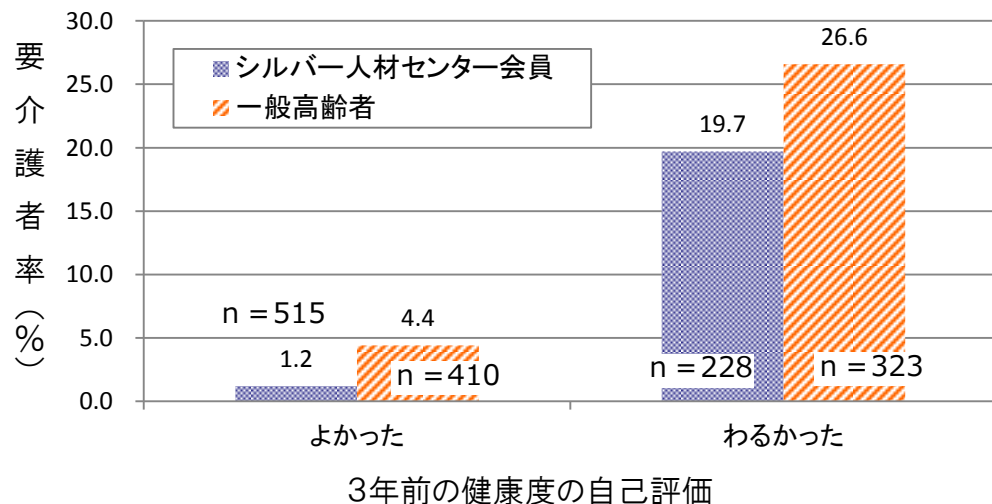
	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
植木の手入れ	69.2	61.3	65.9	72.6	75.1	72.0
公園の清掃	59.3	53.7	59.0	55.8	64.9	64.6
駐輪場の整理	46.1	37.0	45.9	44.9	50.9	53.1
ボランティア	34.9	28.0	31.4	32.3	43.8	40.9
高齢者サークル	27.0	20.0	23.8	27.4	30.2	35.4
地域社会とのつながり	27.0	23.7	21.4	29.8	30.9	29.9
観光ガイド	22.2	14.3	19.3	24.2	24.2	30.3
生きがい	21.7	16.3	20.7	23.9	23.8	24.4
健康	20.4	14.3	16.6	22.5	24.5	25.6
宛名書き	17.1	9.0	14.5	17.2	19.2	27.2
家事援助・介護	13.2	8.7	10.3	12.6	15.5	20.1
特にあてはまるものはない	11.8	13.7	13.4	12.6	7.9	11.0
パソコン操作	9.2	3.3	7.9	10.2	14.3	11.0
育児・子育て支援	7.2	7.3	6.9	6.3	8.7	7.1
経理・総務事務	4.7	1.0	3.8	4.9	7.9	6.7
その他	1.4	1.0	1.4	1.1	1.1	2.8
回答者数(人)	1394	300	290	285	265	254

資料出所: NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」(平成26年)
 (注) 野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

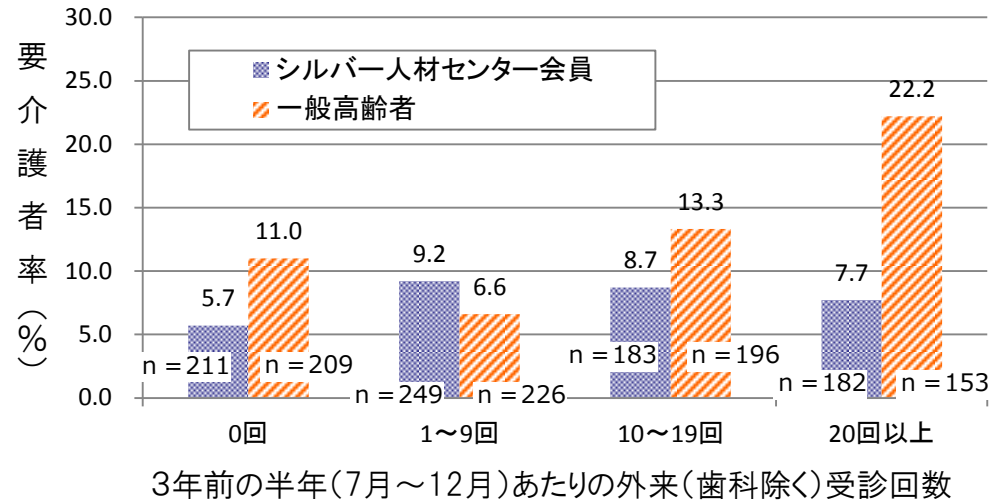
シルバー人材センター会員等の健康

「3年前の健康度」「3年前の外来受診回数」「50歳頃当時の日常生活上の支障の有無」からみて健康であった高齢者は要介護者率が低いが、シルバー人材センター会員は一般高齢者に比べて全般的に要介護者率の水準が低い。

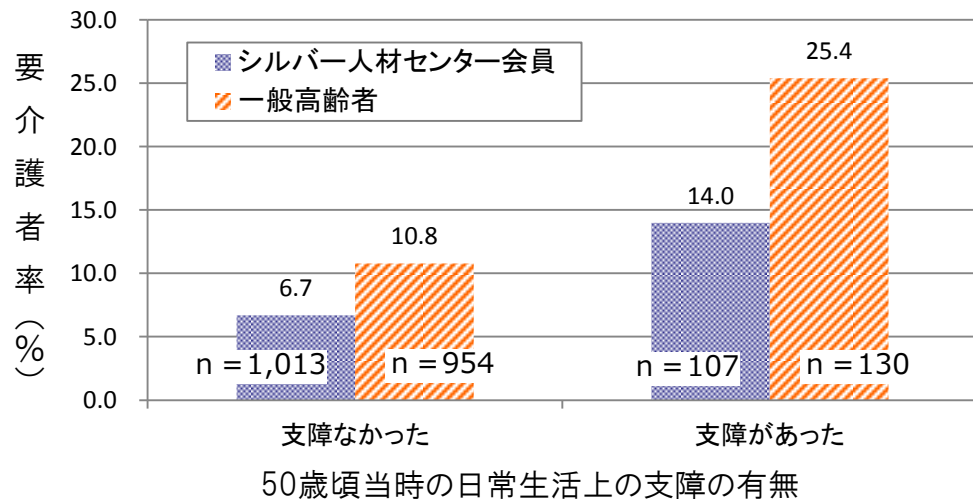
(1) 「3年前の健康度」と要介護者率の関係



(2) 「3年前の外来受診回数」と要介護者率の関係



(3) 「50歳頃当時の日常生活上の支障の有無」と要介護者率の関係



資料出所：(社) 全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター会員等の健康維持・増進に関する調査研究報告書」(平成18年3月)

(注)

- ・要介護者率は、調査対象者のうち「入浴」「衣服の着脱」「食事」「起立」「移動」「排泄」の6項目の中で1項目以上「少し難しい」「かなり難しい」「非常に難しい」「まったくできない」のいずれかを回答した者の割合。
- ・質問項目及び選択肢の表現について、調査票や資料出所の記載から意味が変わらない範囲で分かりやすく改めているものがある。
- ・シルバー人材センター会員と一般高齢者の様々な属性の違いや平成13年における健康状態を統計的に同一化した上で、3年後の状況を比較している。

シルバー人材センターにおける最近の取組事例

団塊世代が65歳に到達し、順次労働市場から退出していることから、シルバー人材センターが地域における受け皿となり得るよう、就業拡大、職域拡大を行うとともに、団塊世代等地域高齢者を中心に会員拡大(29年度末までに100万人を目指している)に取り組んでいる。

職域拡大

草刈り・剪定といった伝統的な職域は多いが、シルバー人材センター(以下「SC」)毎に得意な分野を伸ばすという取組も見られる。

- 例)・(女性の社会進出の後押しも意識した)
- 育児支援、学童支援
 - ・直方市SCの「のぼり旗作成」(全国受注)
 - ・養父市SCの「温石米(おんじゃくまい)」(都市部SCを販売ネットワークに)



就業拡大

企業からの広域受注

○民間企業とコラボレーションした、広域受注にも取り組みを拡げつつある。

- 例)・関西基盤の某大手スーパーのほぼ全店舗に、複数のSC連合から会員を派遣。早朝等の対応がなされることで職員の負荷軽減向上等に寄与。
- ・某大手複写機メーカーから、全国の保守契約先の業務について、複数のSC連合から会員を派遣することを公表。社員の負荷軽減や迅速対応の実現に貢献。

会員の広域就業

○民間企業とコラボした、広域受注にも取り組みを拡大中。

例)・一定期間に大きな仕事量が発生する仕事について、複数のSCから会員をマッチングして対応。

- ・全国のSCに点在する特定分野の高スキル会員をコーディネートし、新たな職域を開拓中。

会員拡大

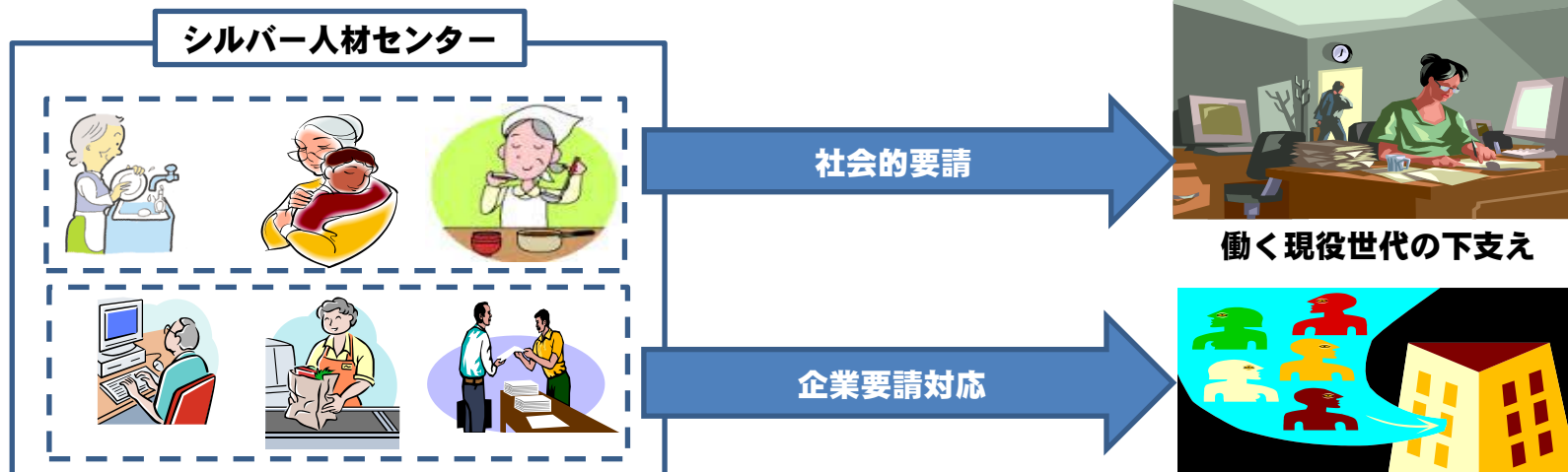
- 大企業OB会への働きかけを行うほか、退職準備セミナーへの参入を働きかけ中。
- 就業機会やボランティア活動を組み合わせて会員に提示することで、多様な地域活動を実現(シルバーにおける活動の魅力をPR)。

現状と課題

- 育児問題等で働くことをあきらめる現役世代は、労働市場にとって大きな損失。
- 景気が上向きつつある中、中小企業、労働集約型産業での人手不足は一層深刻(育児分野等)。
- 団塊世代(約660万人)すべてが平成26年度に65歳に到達し、順次労働市場から退出。地域において、新たな職域拡大による高齢者の活躍の場を創出する必要がある。

事業主旨・事業概要

- シルバー人材センター(以下「センター」と言う)において、特に育児支援業務や地域における人手不足分野等の取組を拡大することにより、女性の社会進出を後押しするとともに、女性を含め働く現役世代が安心して働けるよう下支え。
 - 育児支援分野や地域における人手不足分野等に係る取組を推進・拡大するセンターを支援。
 - ☆ 各分野で就業経験があり、かつ業界にコネクションを持つ人材をコーディネーターとして、センターで雇用。
 - ☆ コーディネーターを中心に、当該分野に対する各地域におけるニーズを把握し、就業開拓、就業会員の確保、利用者・就業会員のフォロー等を行い軌道に乗せる。
- (事業成果)上記分野に係る就業延べ人員



シルバー人材センター事業における就業時間の拡大の要望

国家戦略特別区域（兵庫県養父市）について

経 緯

- 国家戦略特別区域として指定されている兵庫県養父市から、「シルバー人材センター会員の労働時間の拡大」について提案(平成26年7月23日第1回養父市国家戦略特別区域会議)。

(養父市からの提案事項)

「高齢者が一層活躍できる機会を確保するため、シルバー人材センター会員の労働時間の拡大・柔軟化について検討する。」

⇒ シルバー事業の「概ね週20時間まで」とする就業時間制限を撤廃し、「週40時間まで」を可能としてほしいとする要望。

(要望理由)

- ・ 過疎地域ゆえ労働力不足であり、60歳以上人口が極めて多い。
- ・ 民業圧迫が生じるほど民間企業がない。
- ・ より多くの仕事を高齢者に提供することは、シルバー事業の精神にも合致する。

- 調整の結果、国家戦略特別区域諮問会議において国家戦略特区における規制改革事項として以下を決定(平成26年10月10日第9回国家戦略特別区域諮問会議)。

「労働力確保が課題となる過疎地域等において、高年齢退職者が今まで以上に活躍できる場を広げるため、シルバー人材センターについて、区域内の労働力需給状況等から民業圧迫の恐れがない場合には、同センターが、週20時間を目安とする「軽易な業務に係る就業」に加え、それ以外の就業(週40時間の就業)についても、派遣事業を行うことを可能とする。」

- 今通常国会において、上記の内容を高年齢者雇用安定法の特例として設ける内容を含む国家戦略特別区域法の改正法が提出されている。

※ 国家戦略特別区域とは

・・・産業の国際競争力の強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、特区の区域において規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進する。国家戦略特区諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聞いて、国家戦略特区を政令で指定。

臨・短・軽(臨時的・短期的又は軽易な業務)について

シルバー人材センター事業における高齢者の働き方を以下のとおり規定

高齢者雇用安定法（第41条）

「(略)臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務(当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。(略))」

労働省告示第82号（平成12年8月25日）

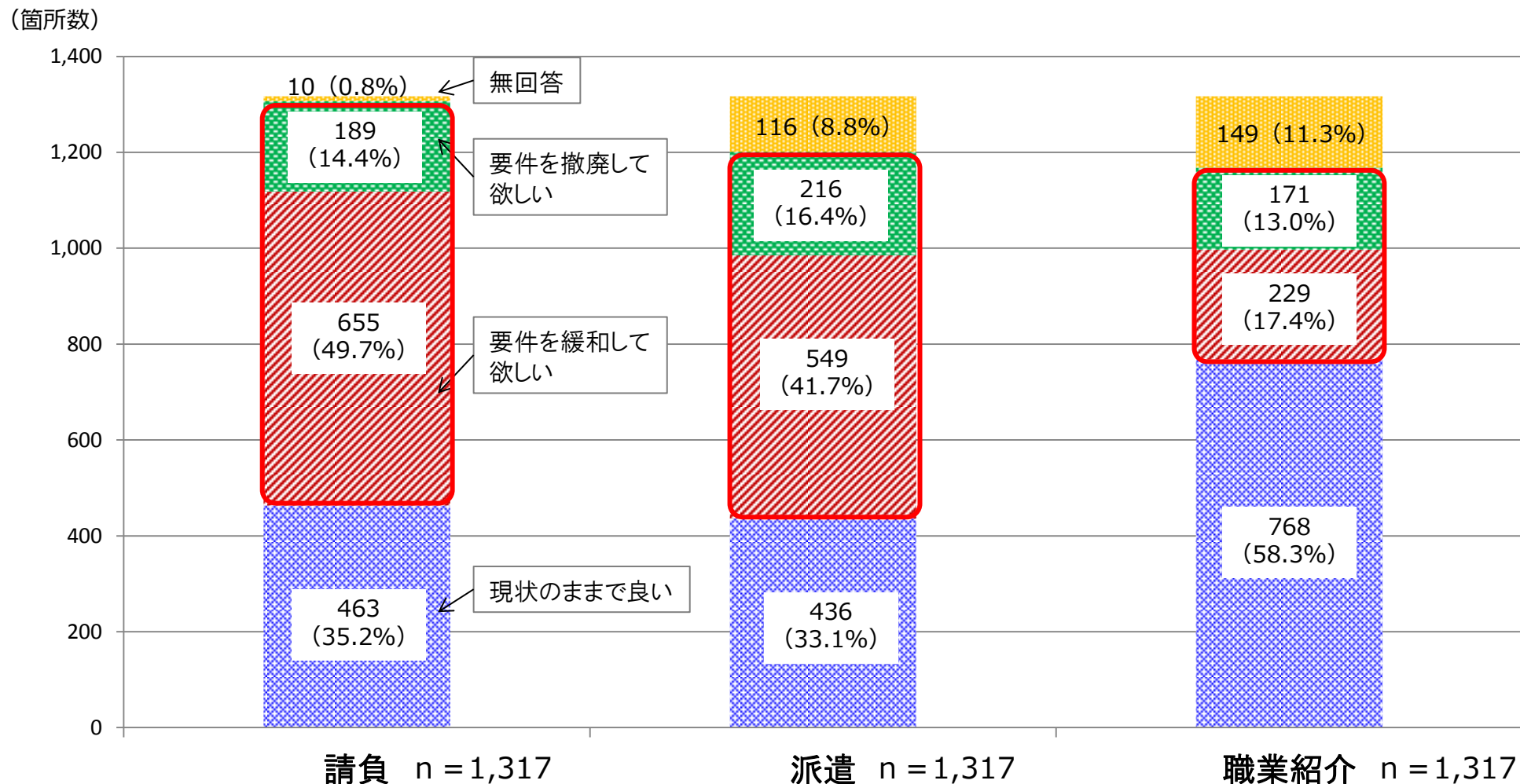
- 以下のとおり「軽易な業務」を規定。
 - ・ 「(略)当該業務の処理に要する一週間当たりの時間が労働者の一週間当たりの平均的な労働時間に比し相当程度短いもの」
 - ・ 「(略)特別の知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務

職業安定局長通達（平成16年11月4日）

- 以下のとおり、それぞれの業務を定義
 - ・ 臨時的・短期的な業務 = 概ね月10日程度以内
 - ・ 軽易な業務 = 概ね週20時間を超えないことを目安

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃希望について

シルバー人材センターの拠点に対し、臨時的・短期的又は軽易な業務について緩和や撤廃の希望があるか、アンケートを行ったところ請負就業および派遣就業では緩和・撤廃の希望が6割程度となった。

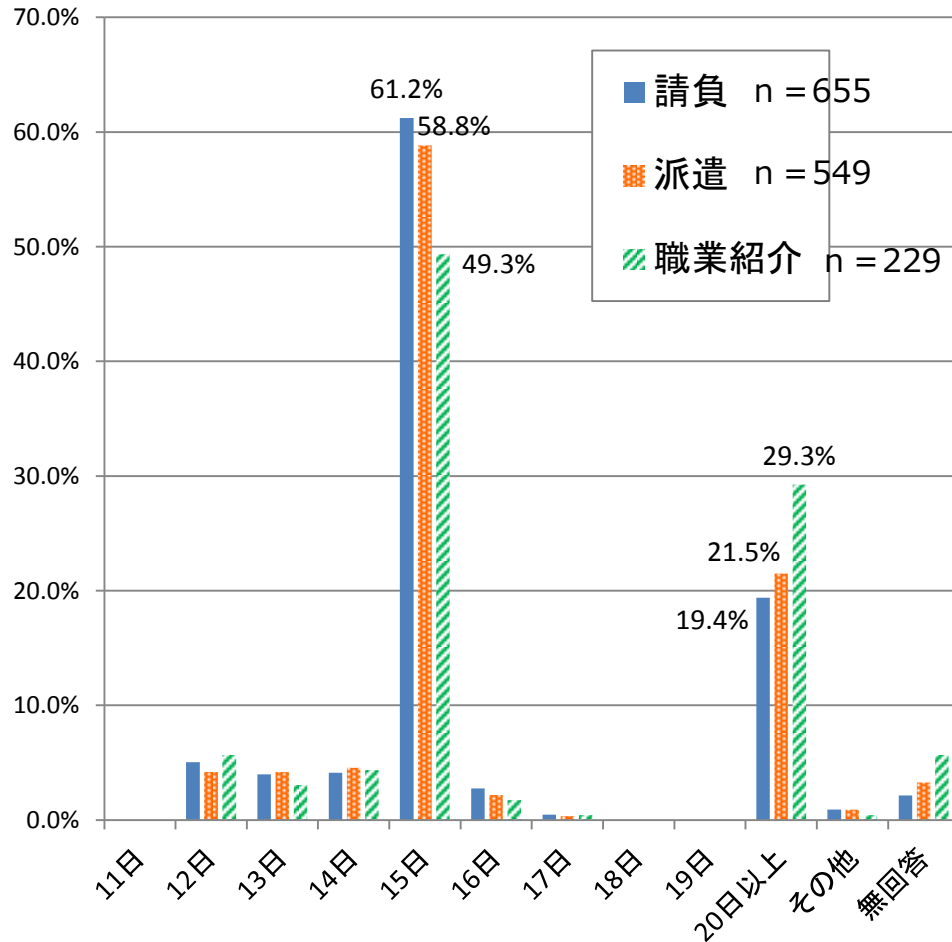


(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。
1317の連合及び拠点より回答あり。

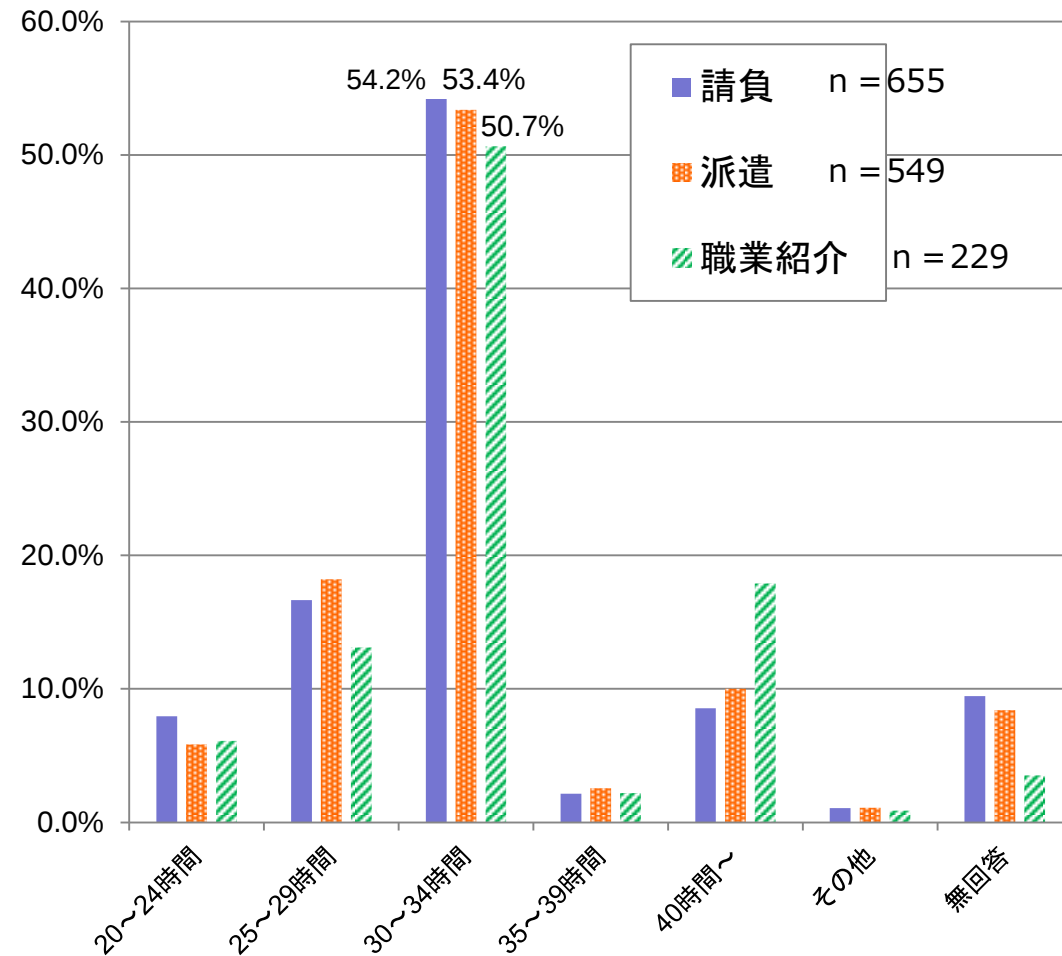
シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃の程度

緩和・撤廃を希望するシルバー人材センターに対し、「緩和の程度としてはどのくらいが適切とお考えですか」と臨時的・短期的な業務（概ね月10日程度以内）及び軽易な業務（概ね週20時間を超えない）についてそれぞれ尋ねたところ、「月15日」「30～35時間（うち、約96%が30時間と回答）」が多数。

○ 臨時的・短期的な業務



○ 軽易な業務



(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和・撤廃を望む理由、民業圧迫の懸念

緩和・撤廃を希望するシルバー人材センターに対し、その理由を尋ねたところ“会員の希望”“発注元からの希望”が多く、また、緩和・撤廃を行った場合の民業圧迫の懸念については、「おそれはない」としたセンターが多かった。

●「臨・短・軽」要件の緩和・撤廃を望む理由（複数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
会員がより長く就業することを望んでいる	527	436	180	157	181	139
発注元から要望がある	501	431	174	152	182	146
受注する業務量が多く、緩和しなければ業務をさばけない	284	223	95	90	98	76
その他	117	101	49	38	49	44

●「緩和・撤廃」を行った場合の民業圧迫の懸念（単数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
民業圧迫のおそれはない	560	440	184	150	160	123
受注する業務内容と同業の民間事業者を圧迫するおそれがある	87	95	36	35	47	36
無回答	8	14	9	4	9	12
計	655	549	229	189	216	171

(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃時の就業機会の増加について

「臨・短・軽」要件の緩和、撤廃を行った場合にはセンター会員に就業機会の増加期待が高まる可能性があるが、期待に見合った就業機会（業務量）の提供が可能か尋ねたところ、“現状で対応可能” “就業機会の開拓が見込まれるため対応可能”との回答が多かった。

●「緩和・撤廃」を行った場合の就業機会増加への対応（単数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
現状の提供量で 対応可能 （受注する業務量が多く、要件を緩和しなければさばけない）	312	237	97	80	92	65
会員間の就業機会の公平性（ワークシェアリング）が維持されるほどの、新たな就業機会の開拓ができると見込まれるため、 対応可能	226	203	90	66	82	71
会員間の就業機会の公平性（ワークシェアリング）が維持されるほどの、新たな就業機会の開拓は困難であるため、対応は難しい	104	100	39	38	39	33
無回答	13	9	3	5	3	2
計	655	549	229	189	216	171