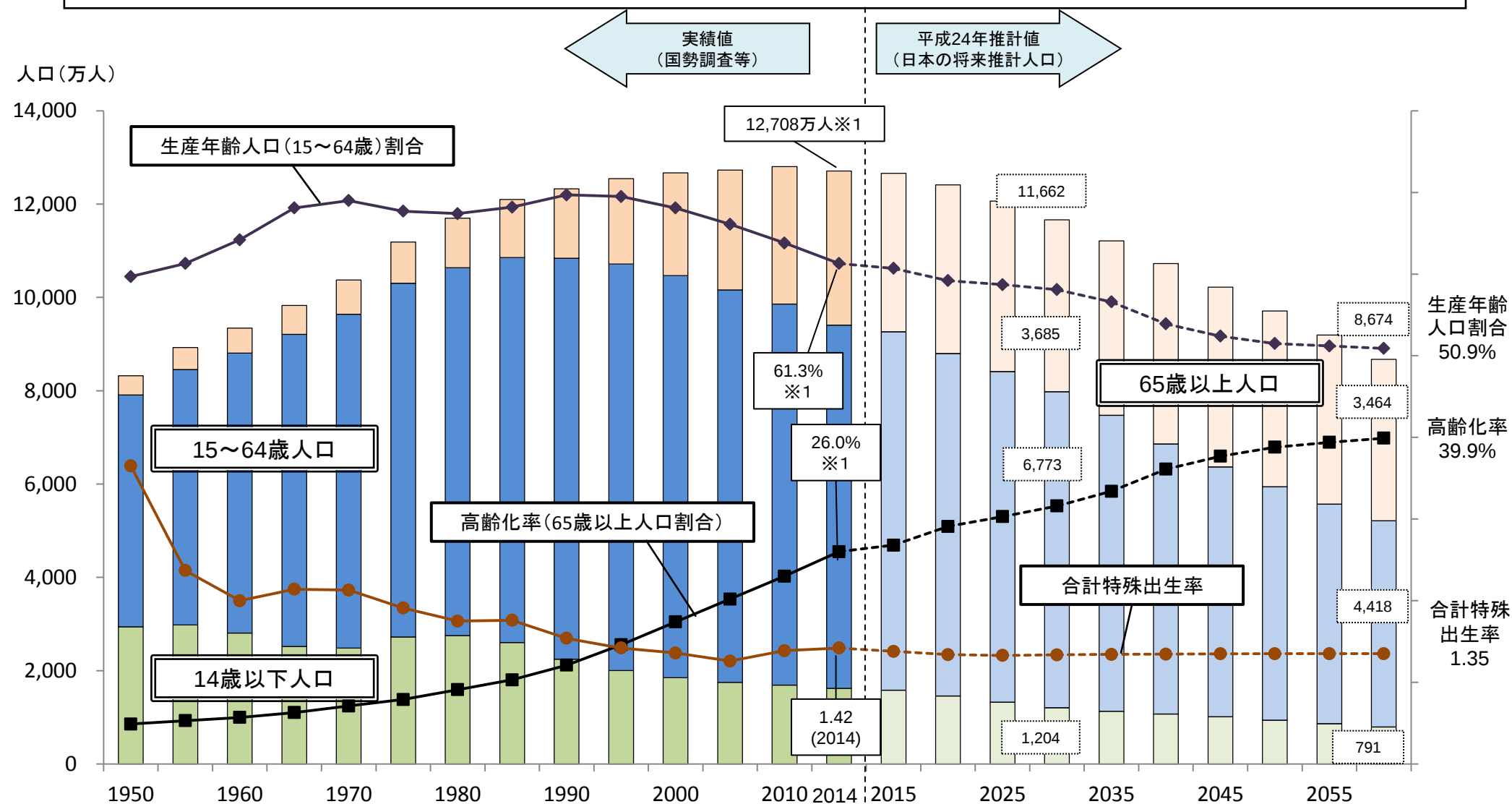


高年齢者を取り巻く現状

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

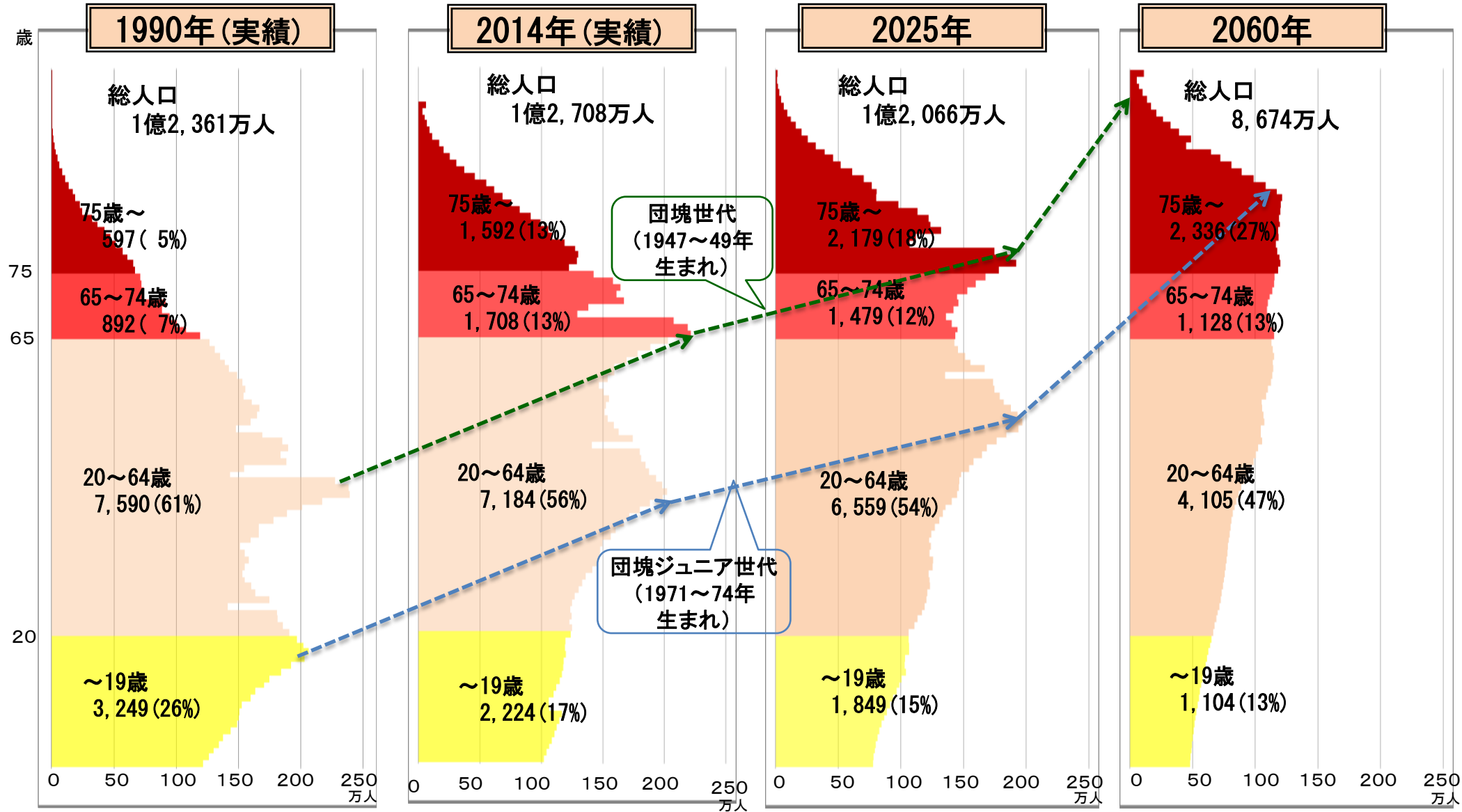


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

日本の人口ピラミッドの変化

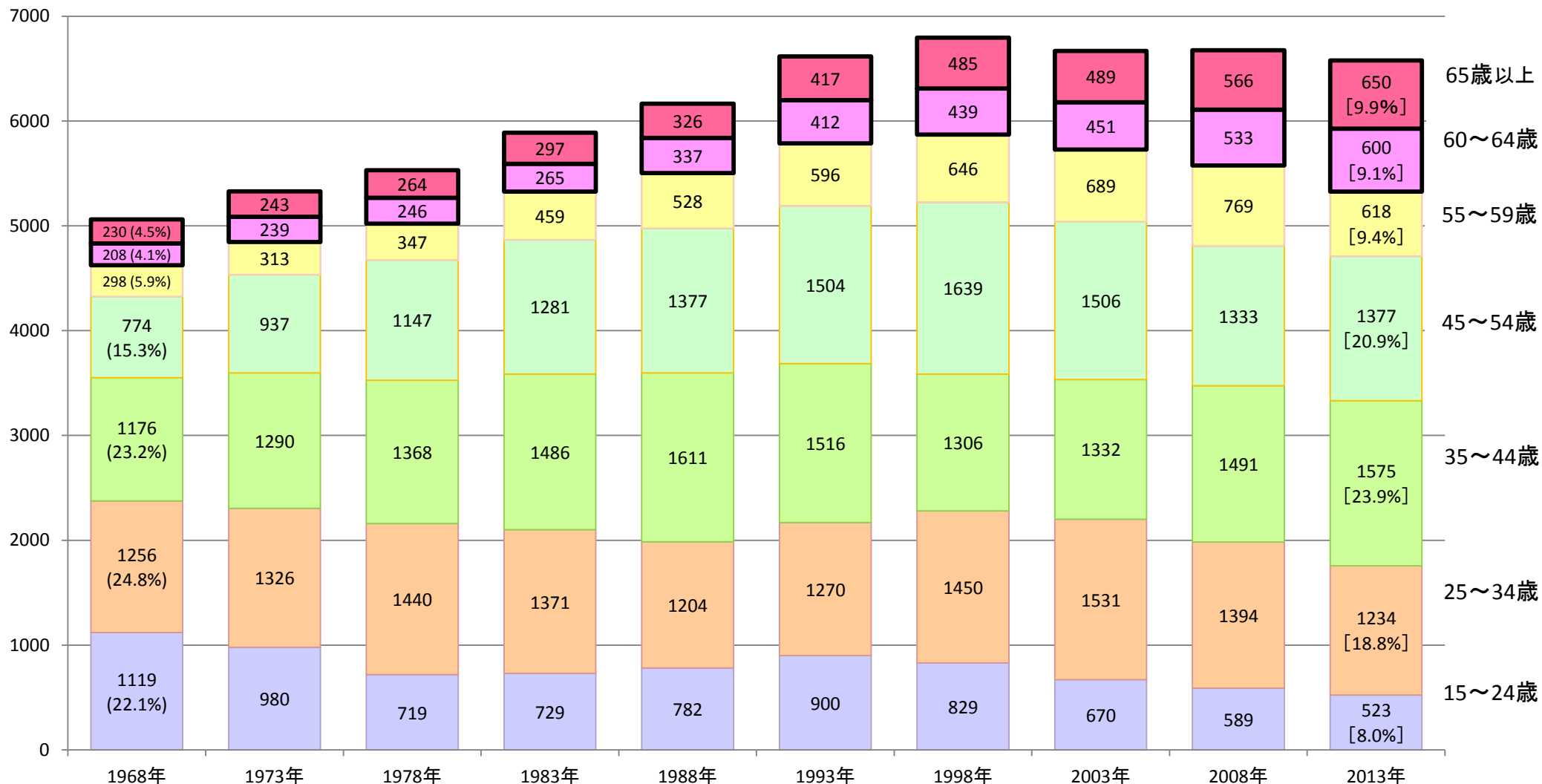
- 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
○2060年には、人口は8,674万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約40%となる。



労働力人口の推移

○ 労働力人口に占める60歳以上の構成比は、1968年の8.6%から、2013年では19.0%に上昇している。

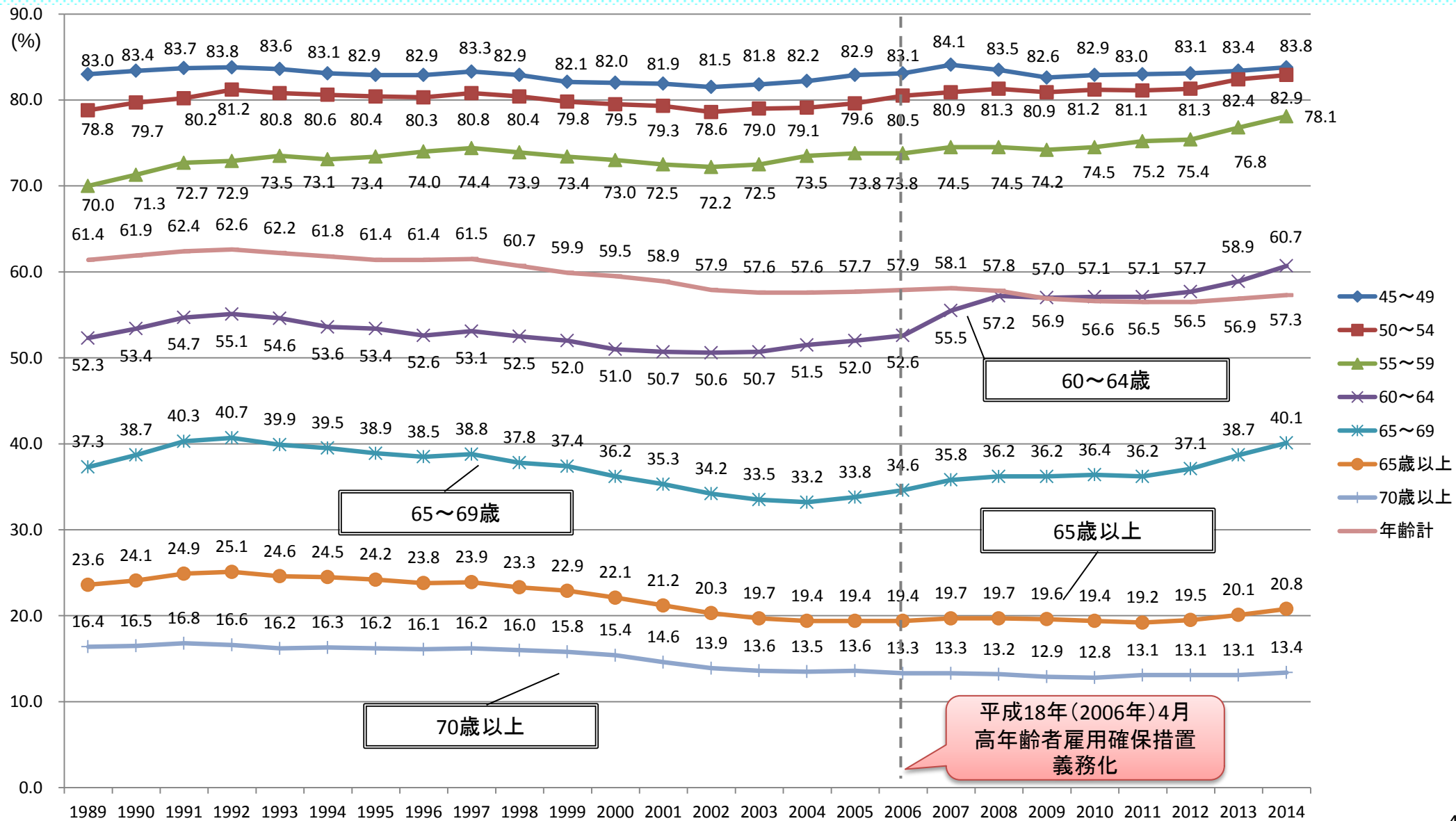
(万人)



資料出所：総務省「労働力調査(基本集計)」

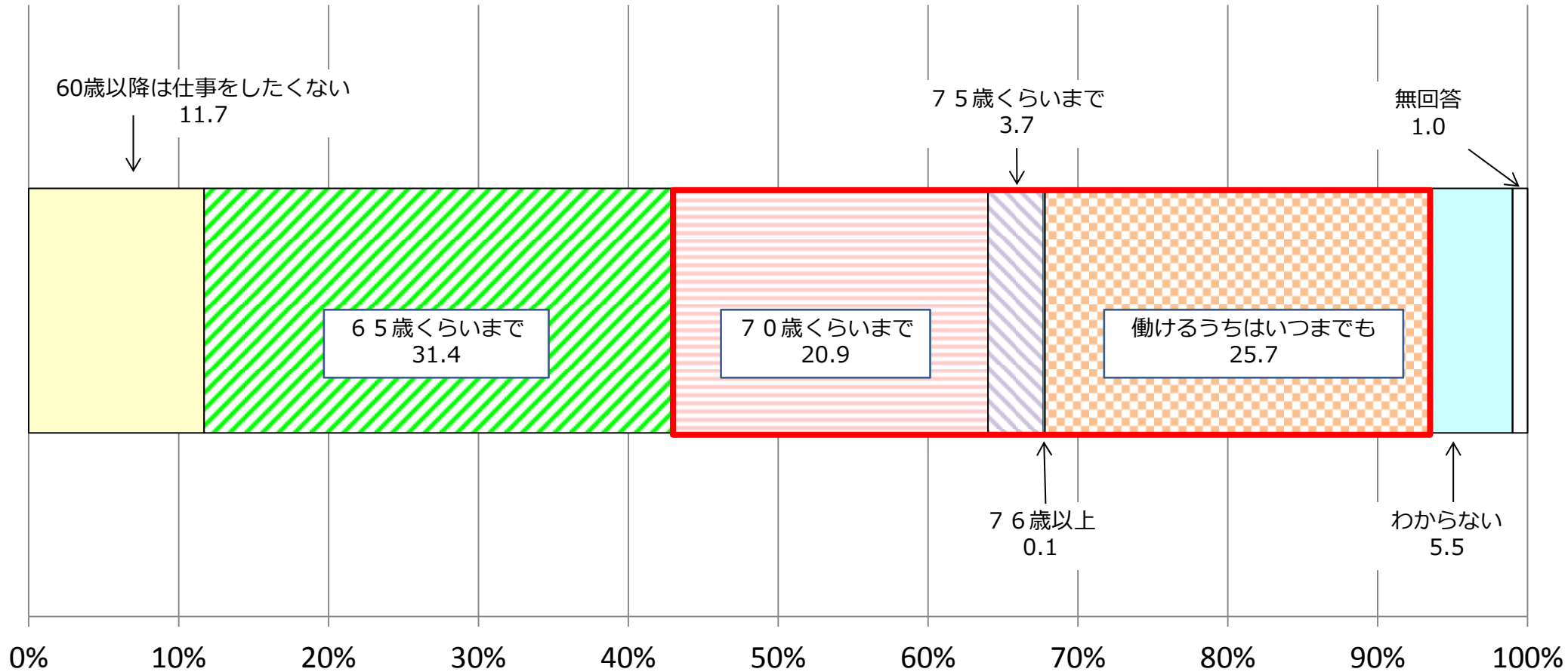
就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。



60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢

○ 65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている。

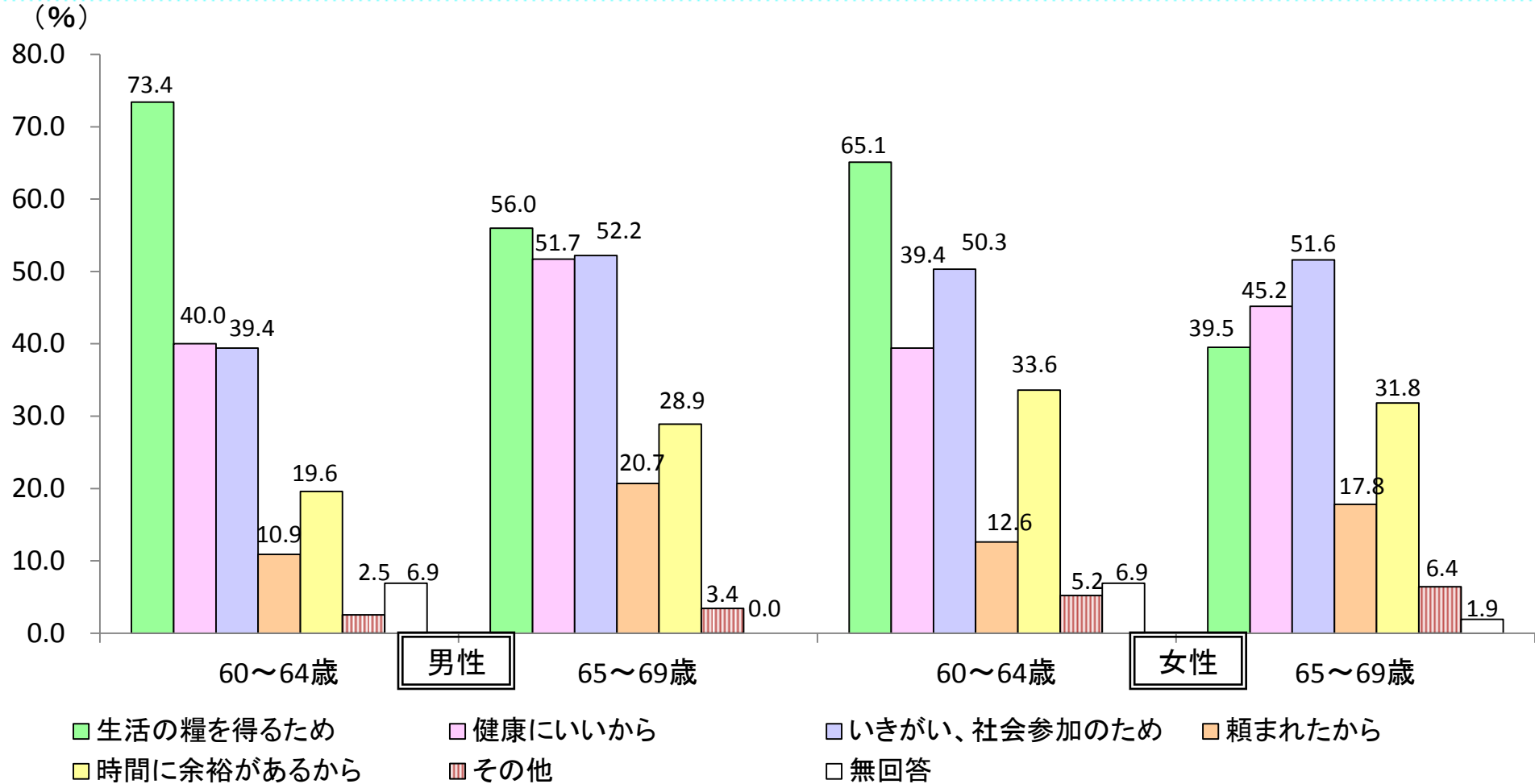


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,707)

高年齢者の就業理由

○ 高年齢者の就業理由は、60～64歳では「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成23年）

注1）複数回答

注2）60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む

注3）平成23年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

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）

平成28年度概算要求の概要（高齢者雇用対策関係）

3 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備 270億円(242億円)

(1) 企業における高齢者の雇用の促進 102億円(88億円)

ハローワーク等の紹介により、65歳以上の高齢者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する支援を行うとともに、高齢者の職域の拡大、作業環境の改善、雇用管理制度の構築等を行う事業主に対する支援について65歳以上の雇用者数に着目した拡充を図る。

(2) 高齢者の再就職の促進 38億円(37億円)

ハローワークに65歳以上の求職者支援に重点的に取り組む「生涯現役支援窓口(仮称)」を設置し、高年齢求職者に対するチームによる支援や65歳以上の求職者のための個別求人開拓に取り組むとともに、技能講習を実施するなど再就職支援の充実を図る。

(3) 地域における多様な雇用・就業機会の確保 8億円(0円)

地方自治体を中心とした地域のニーズを踏まえた多様な雇用・就業機会の掘り起こし・提供を行う「生涯現役促進地域連携事業(仮称)」を創設する。

(4) シルバー人材センターの機能強化 121億円(116億円)

シルバー人材センターが高齢者に多様な就業機会を提供できるよう、地方公共団体や経済団体と連携し新たな就業機会を創造する「地域就業機会創出・拡大事業(仮称)」を創設するなど、シルバー人材センターの機能を強化する。

高年齢者雇用安定法の概要

【目的】 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定を図ること。

○定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進

- ・ 60歳未満の定年禁止
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。
 - ・ 65歳までの雇用確保措置
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。
① 65歳まで定年年齢を引き上げ ② 65歳までの継続雇用制度を導入 ③ 定年制を廃止
- ※高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

○高年齢者等の再就職の促進等

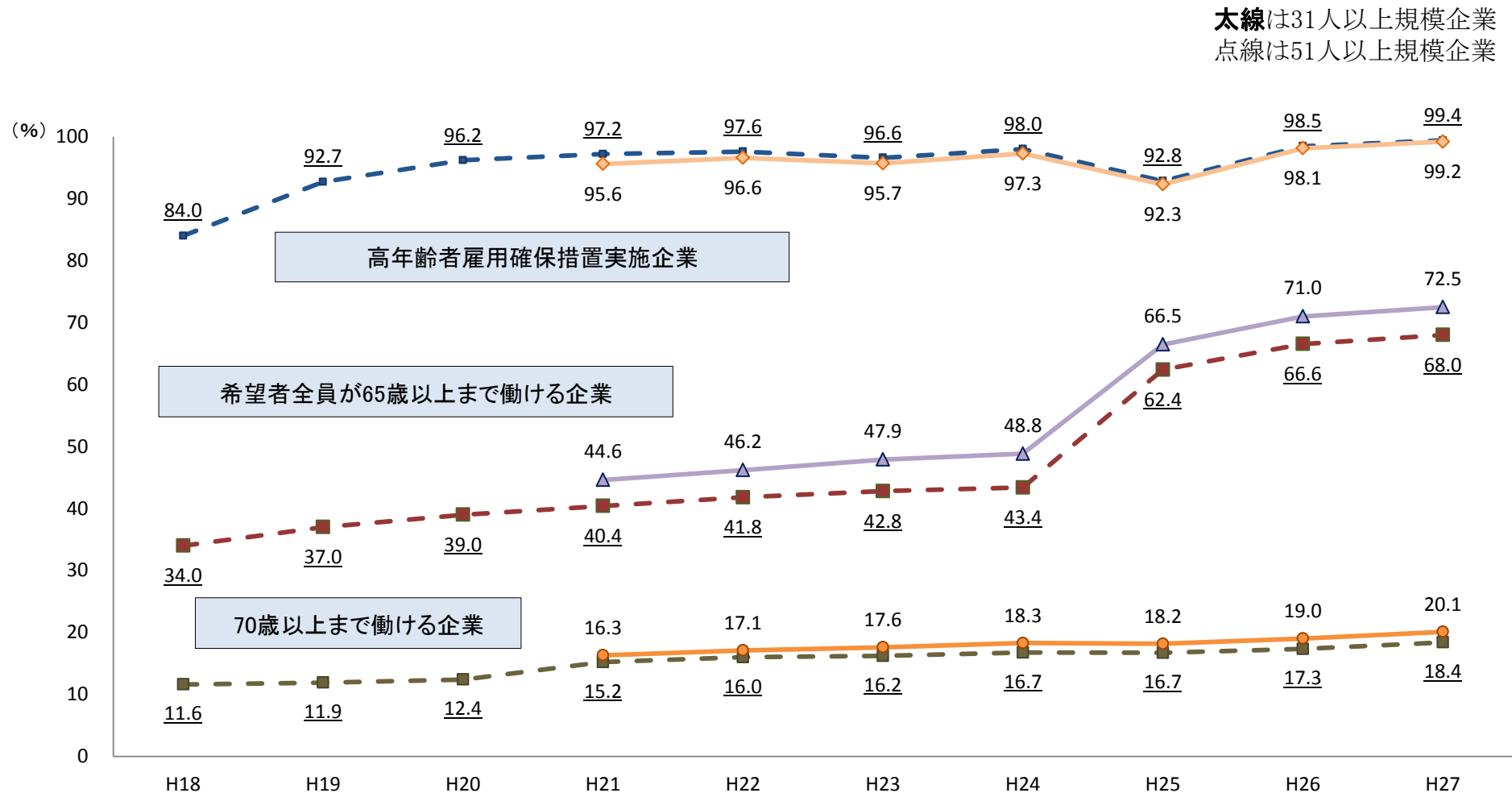
- ・ 再就職援助措置
事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければならない。
- ・ 多数離職届
事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければならない。
- ・ 求職活動支援書
事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければならない。

○シルバー人材センター

- ・ シルバー人材センターの指定
都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、組織的に提供する一般社団法人又は一般財団法人を指定。
 - ・ シルバー人材センターの業務
 - i) 臨時的かつ単位的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会の確保および提供
 - ii) iの就業を希望する高齢者への職業紹介事業
 - iii) iの就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習
 - iv) その他高年齢退職者のiの就業に関し必要な業務
- ※届出により、有料職業紹介事業、労働者派遣事業を行うことができる。

高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は99.2%となっている。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は108,086社、割合は72.5%となっている。
- 70歳以上まで働ける企業は29,951社、割合は20.1%である。

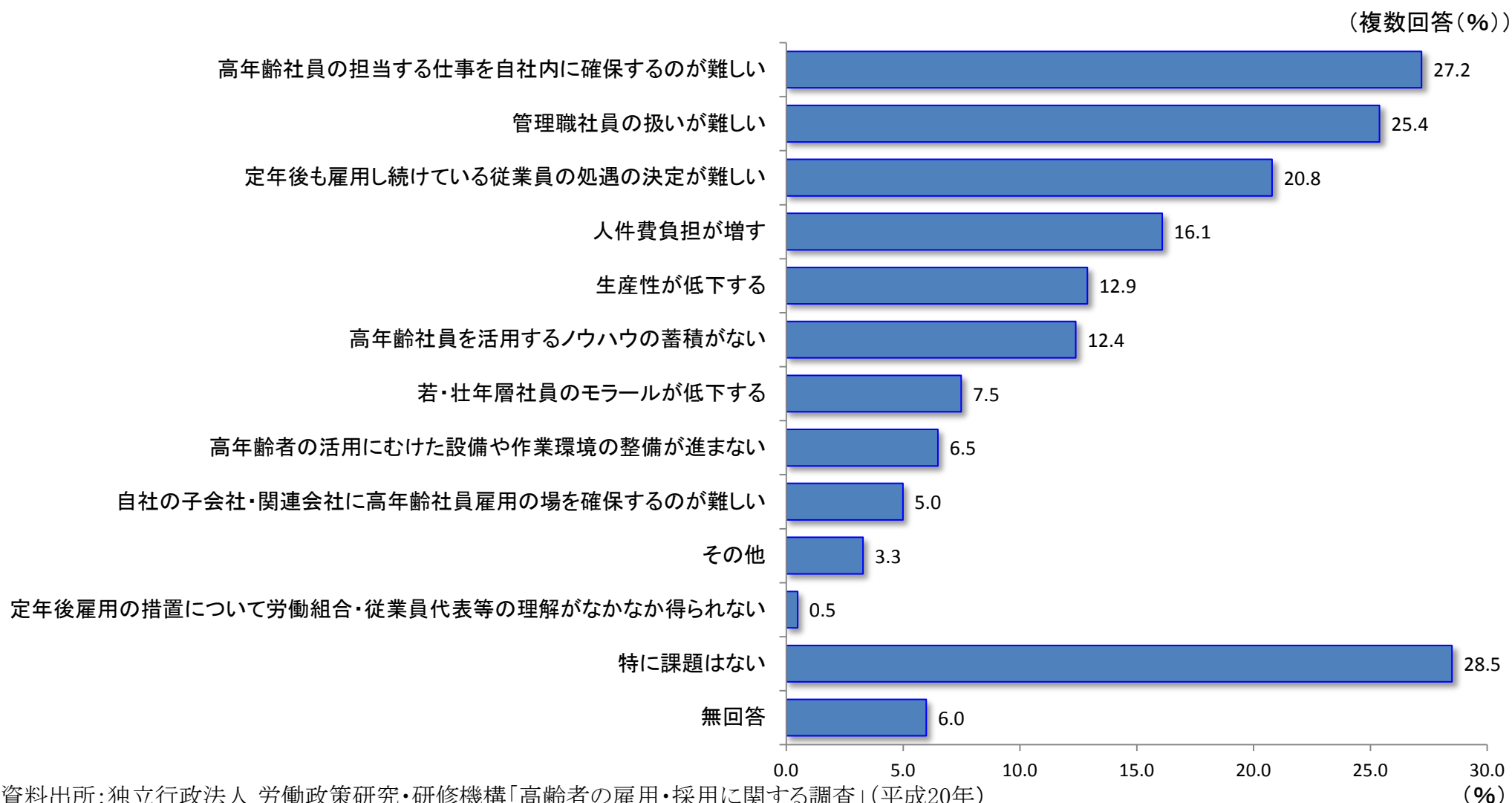


資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成27年）

（注）平成27年6月1日現在。平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

高齢者雇用確保の課題(事業主)

○ 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題については、「特に課題はない」「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」「管理職社員の扱いが難しい」「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」などがあげられている。



65歳以降の雇用の取り組みに必要な支援

(複数回答(%))

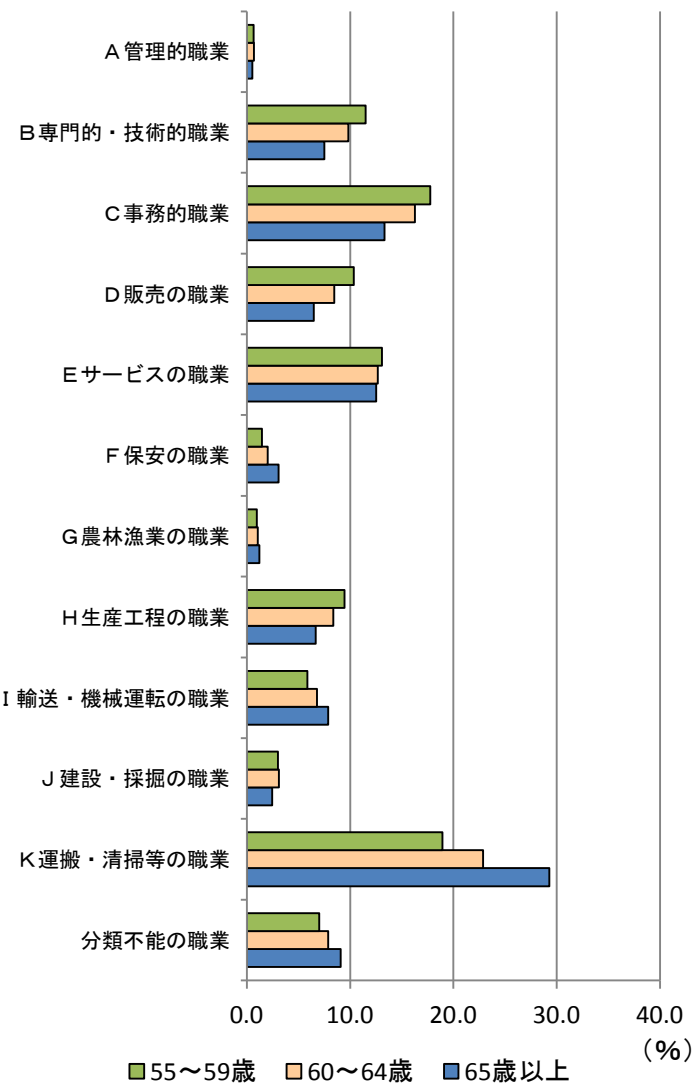
	65歳以降の雇用の 取り組みに必要な支援
活用を進めるための人件費等の経費助成	52.6
個人の健康管理への支援	39.9
家族(親を含む)の健康管理支援の充実	18.8
年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動	18.3
個人が行う能力開発に対する助成金等の充実	13.6
企業向けアドバイス機能の充実	10.9
個人向け職業生活の相談・アドバイス機能の充実	10.3
働きやすい機械や設備の開発や導入支援	8.9
活用モデル企業の提示	8.1
労働市場や職業情報等の情報提供	6.8
個人への教育訓練機会の情報提供	5.7
職業能力評価の社会的な評価の確立	4.3
公共職業訓練の充実	4.2
その他	1.5
特になし	11.3

資料出所:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」(平成22年度)

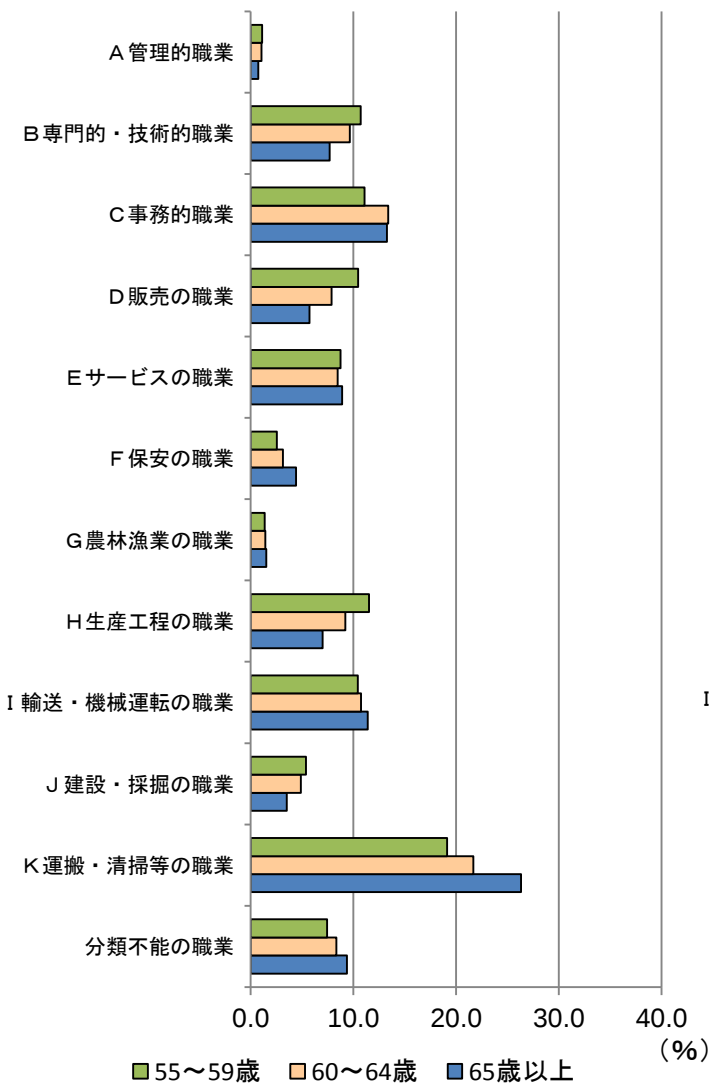
(注)60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査(n = 7110)。無回答非掲載。

高年齢者の希望職種（新規求職者申込件数）

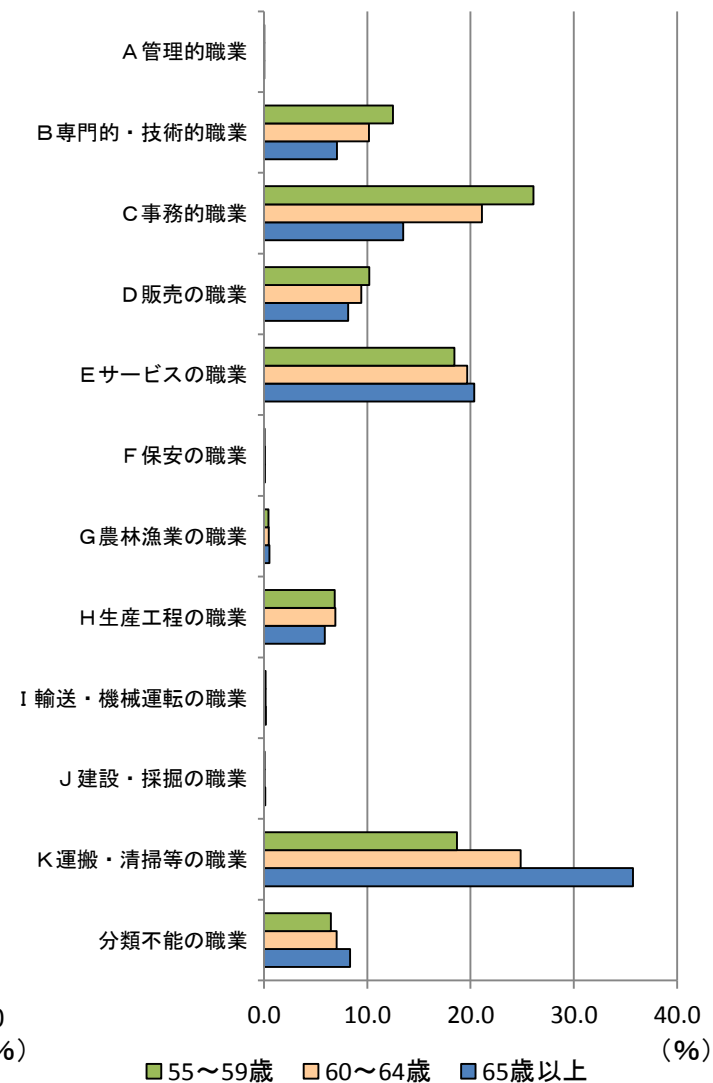
男女計



男性



女性

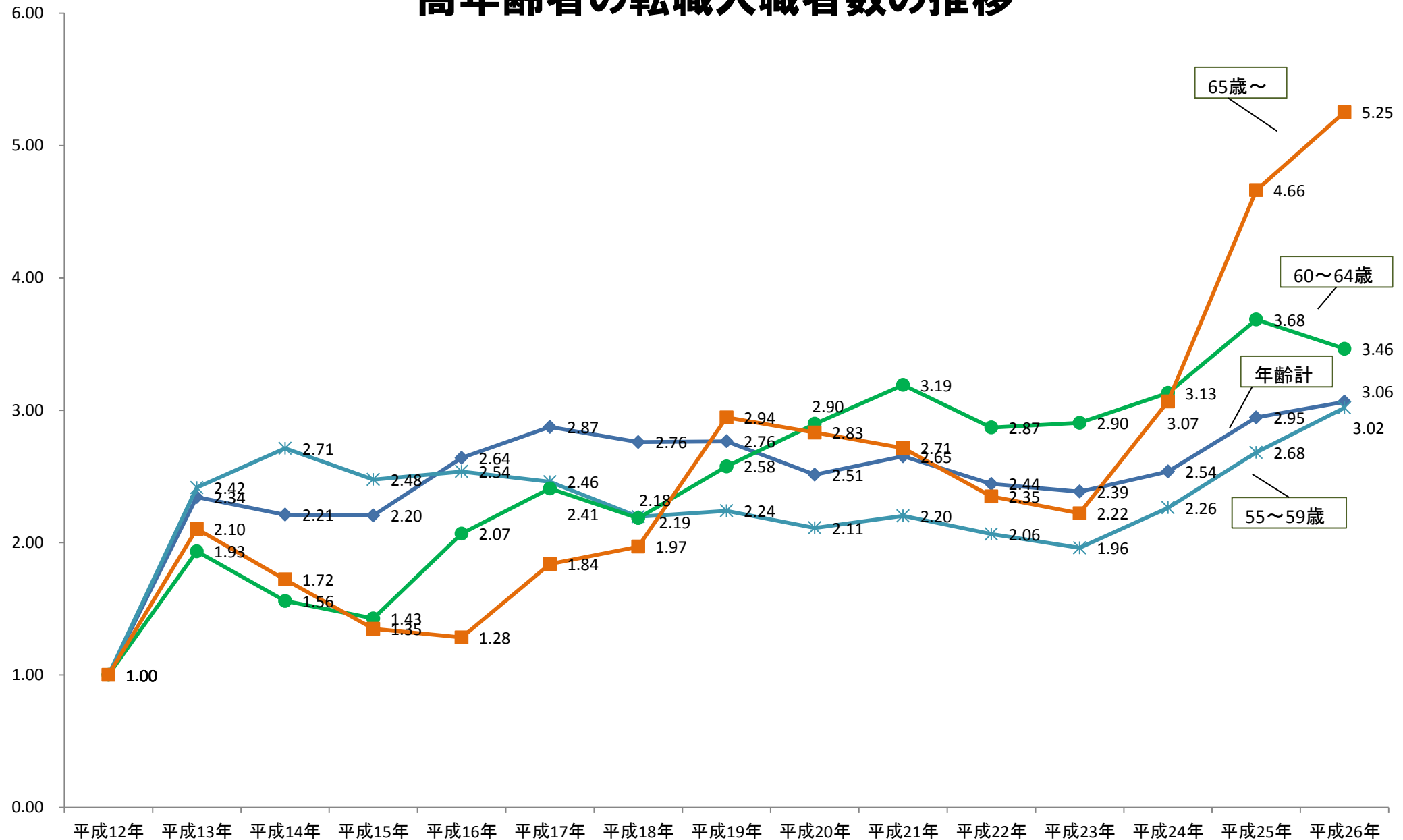


資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」（平成24年）

（注1）数値は常用に限る。また、数値は暦年の計であり、月々の新規求職の合計

（注2）現在は求職申込書において性別の記入を義務としていないため、男女の別が分からないものがあり、男女計は総計と一致しない

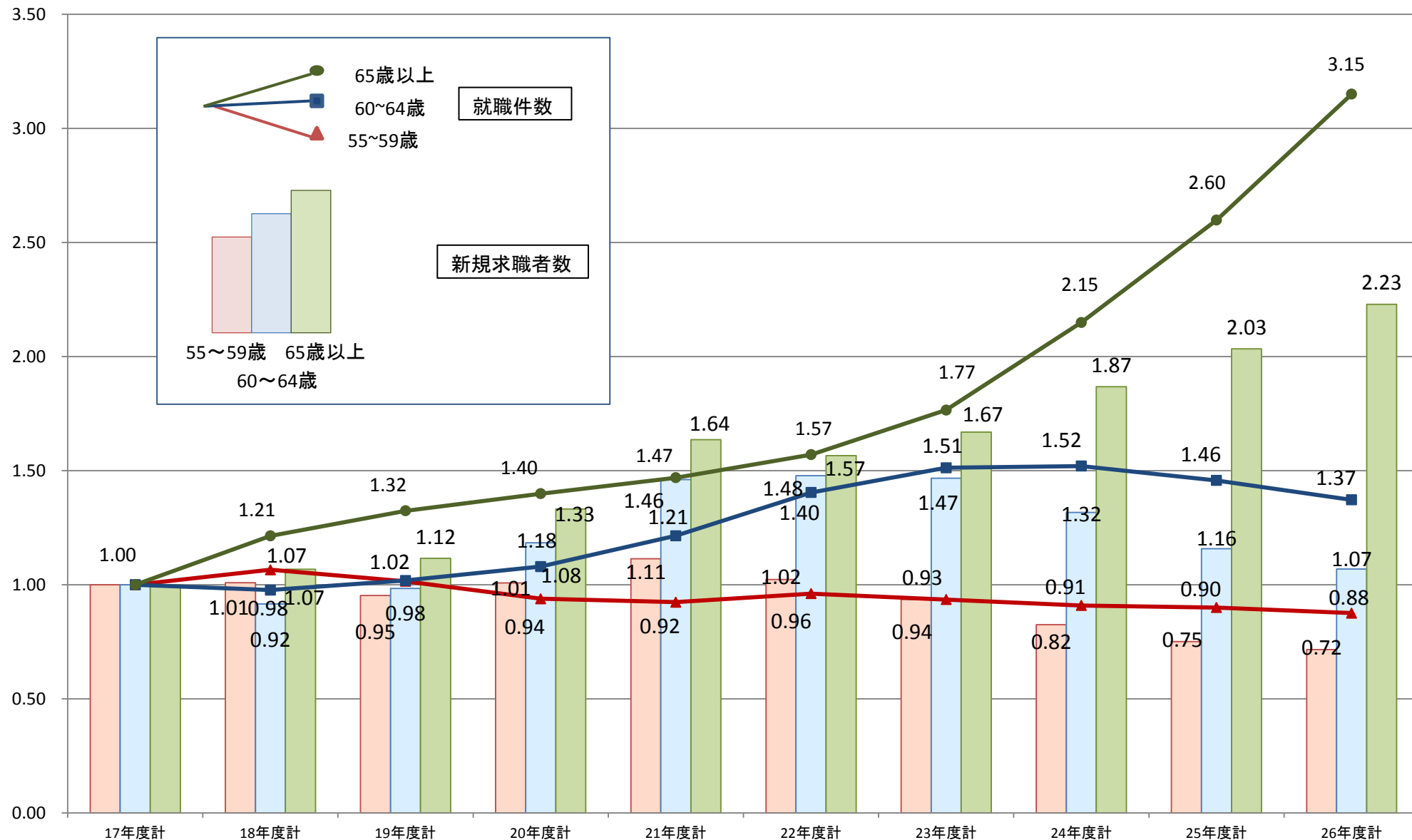
高年齢者の転職入職者数の推移



資料出所：雇用動向調査（平成12～26年）

（注）各年齢層について、平成12年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況の推移



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

各年齢層について、平成17年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

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（6名）とサポーター（14名）を採用・育成。 ○セカンドライフ応援窓口をH26年11月から運営。 ○セカンドライフ応援サイトをH26年9月から運営 ○セカンドライフ応援セミナーを年3回程度開催	○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。

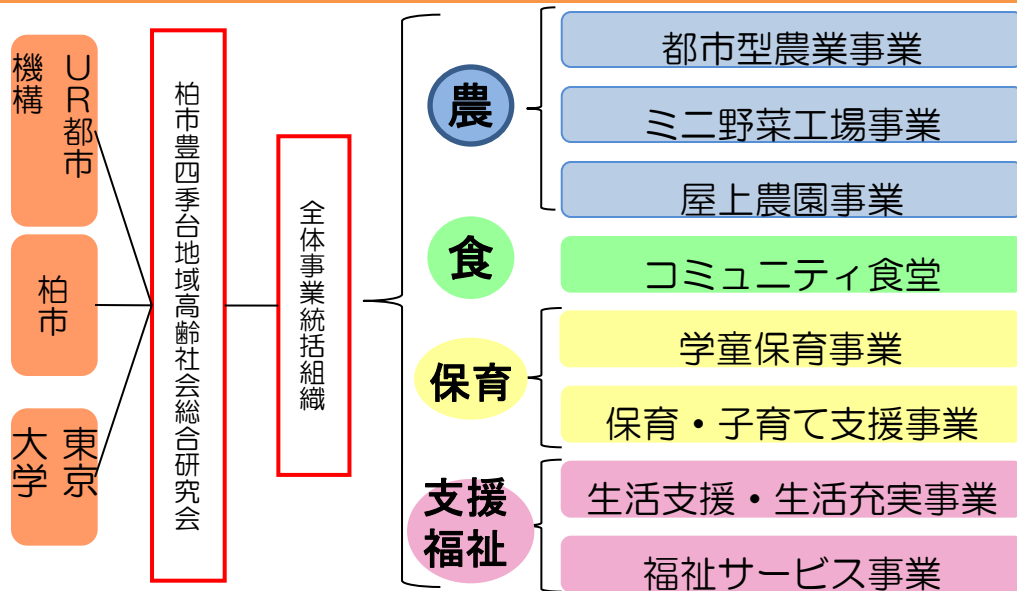
地域	大阪府（豊中市）	兵庫県（神戸市）	広島県（広島市）	愛媛県（松山市）	福岡県
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	高齢者人材創出・就労支援事業	「協同労働」モデル事業	生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業	70歳現役応援センター
概要	○地域就労支援センター及び無料職業紹介事業において高齢者を含む就職困難者の就労支援を実施。 ○地域の求人開拓を行っている、無料職業紹介事業とシルバー人材センターとの情報共有をはじめとする連携の促進。 ○民間事業者を活用し、農業やICT分野などで高齢者の新しい職域の開拓を推進。	○シルバー人材センターにおいて、介護業務又は就労開拓・マッチン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、安佐北区及び佐伯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。 ○平成26年度は、4団体（構成員合計30名）が、協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26～27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

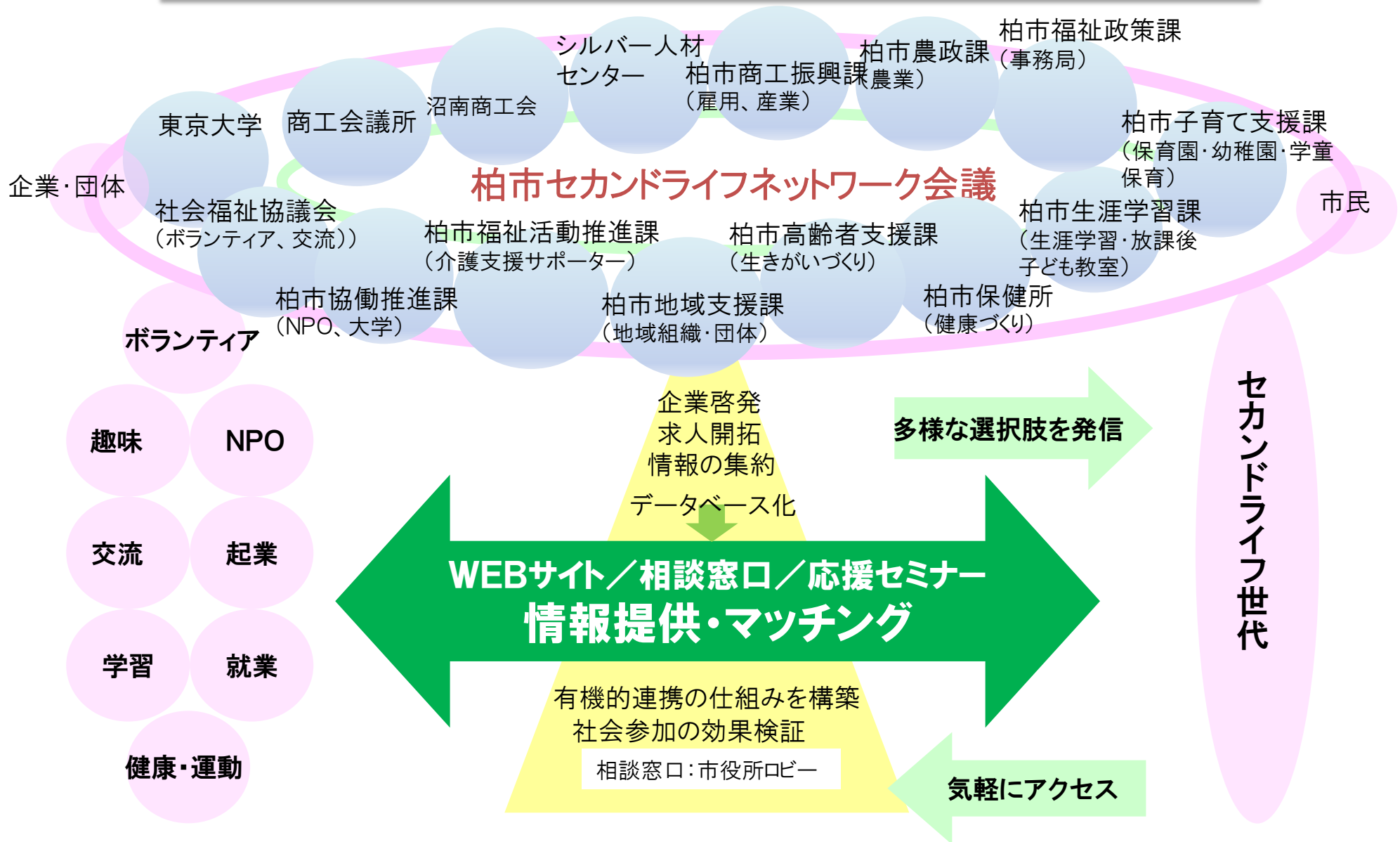


求人開拓

就労セミナー
開催各事業で
就労就労高齢者
同士の交流

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



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

 高齢者のための総合支援拠点
 福岡県70歳現役応援センター

【4つの機能】

- ①70歳まで働ける企業の拡大
- ②就業・社会参加支援
- ③意識改革（セミナー等開催）
- ④ふくおか子育てマイスター認定

情報交換

連携



活躍したい高齢者

相談

情報提供

マッチング

求人情報

求人開拓

マッチング

企業
NPO団体等

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4カ月
 の実績
 （H27.8.31現在）

70歳まで働ける企業の拡大

 訪問件数 1,357社
 うち、制度導入企業 349社

就業・社会参加支援

 相談件数 34,549件
 登録者数 6,626人
 進路決定 2,583人（うち、就職2,509人）

子育てマイスターの認定

 907人を養成、
 地域で活躍中

シルバー人材センター事業の概要

目的

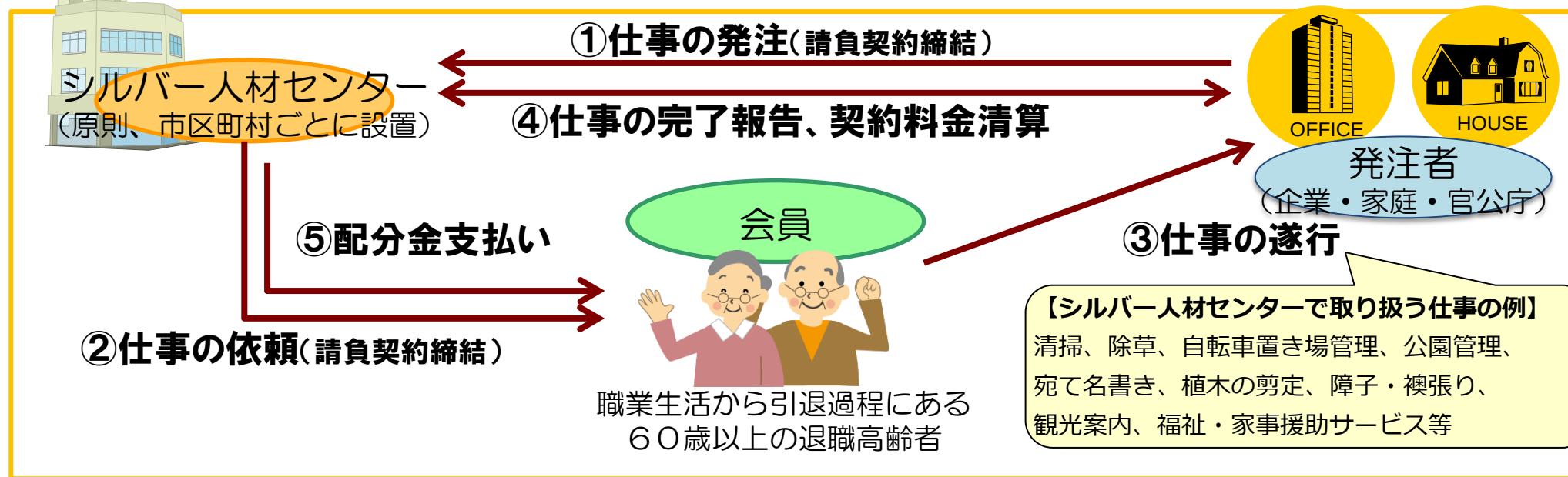
定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※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:1,272団体、会員数:72万人(男性48万人・女性24万人(約3割))、契約件数:360万件

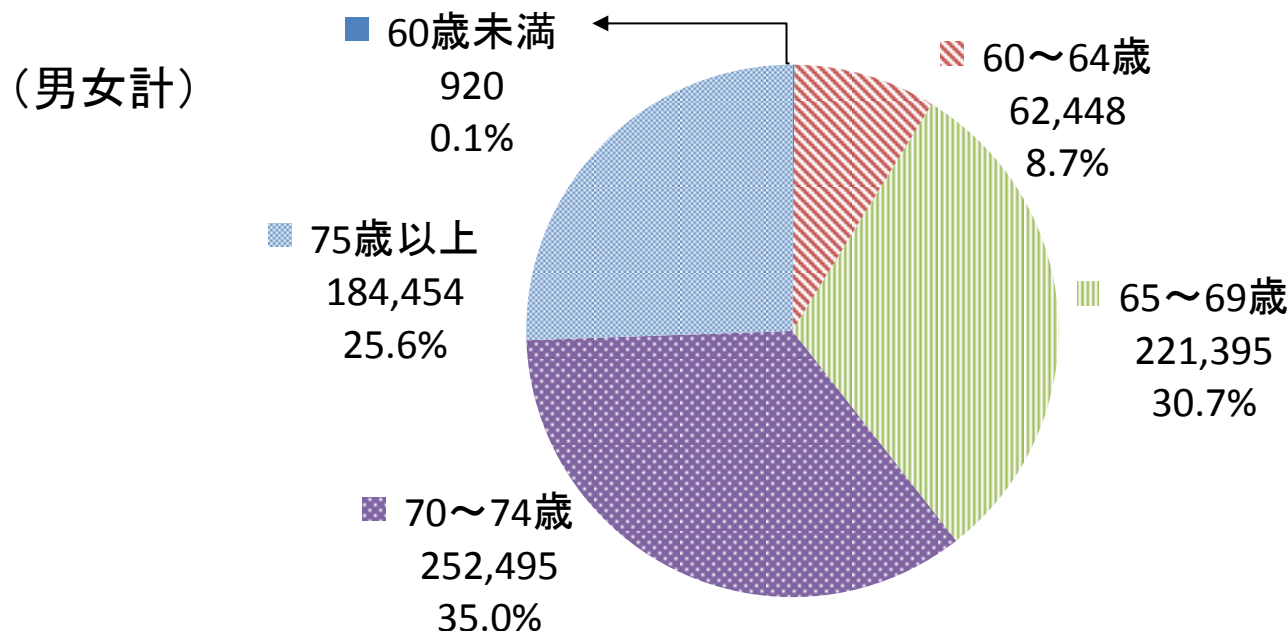
契約金額:3,050億円、就業延人員:6,914万人・日 ※平成27年3月末日現在

月平均就業日数:9.7日、月平均配分金収入:36,747円 ※平成26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における年齢階層別会員数（平成26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	920	425	495	0.1%	0.1%	0.2%
60～64歳	62,448	38,075	24,373	8.7%	7.8%	10.3%
65～69歳	221,395	146,546	74,849	30.7%	30.2%	31.6%
70～74歳	252,495	171,126	81,369	35.0%	35.3%	34.4%
75歳以上	184,454	129,019	55,435	25.6%	26.6%	23.4%
合 計	721,712	485,191	236,521	100.0%	100.0%	100.0%

シルバー人材センターの就業分野(平成26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	3,786万 55%	3,697万 55%	88万 47%	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,486万 21%	1,468万 22%	18万 10%	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	630万 9%	611万 9%	19万 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	312万 5%	—	—	
技能群	593万 9%	583万 9%	11万 6%	剪定、障子張り 等
折衝外交群	158万 2%	148万 2%	9万 5%	販売、配達、検針 等
技術群	150万 2%	113万 2%	37万 20%	教育、翻訳 等
事務群	100万 1%	97万 1%	2万 1%	一般事務、筆耕 等
その他	12万 0%	9万 0%	3万 2%	
合計	6,914万 100%	6,726万 100%	188万 100%	
	100%	97%	3%	

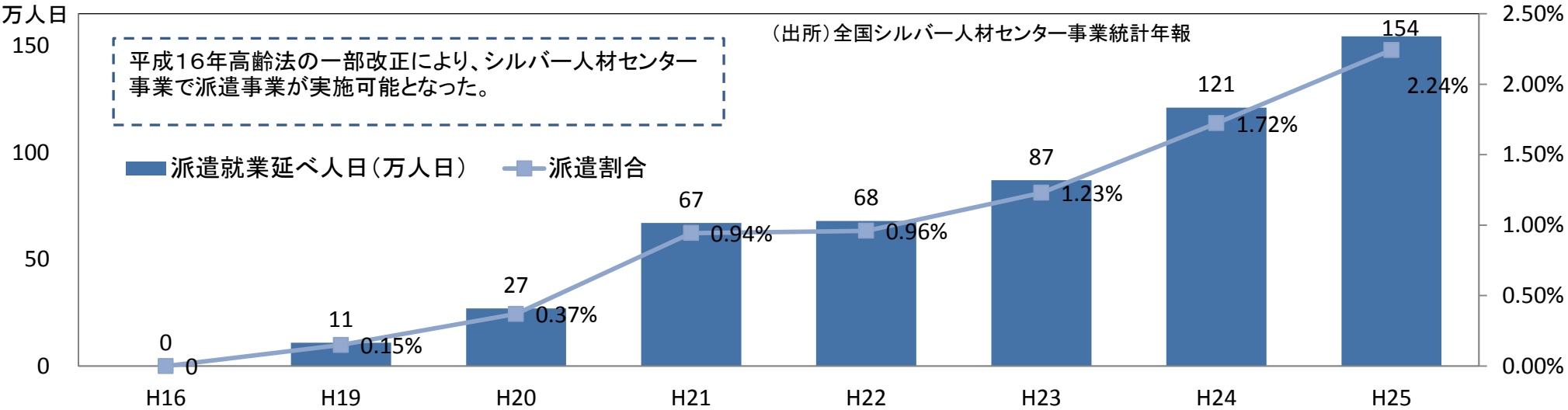
資料出所:公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計」(平成26年度)

(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協会にて独自集計(請負、派遣の別は不明)。端数計算の関係で合計の一致しない部分あり。

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。

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。
- ・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)。

シルバー人材センターが行う仕事（長浜市シルバー人材センターの例）

企業、官公庁から受注する仕事	一般家庭から受注する仕事
● 清掃・剪定・除草等の仕事 ・ コンビニエンスストアの店舗内外の清掃 ・ 市営公園、図書館、体育館の剪定、除草、清掃 等 ● 施設管理等の仕事 ・ 市営駐輪場の管理（料金領収、自転車整理等） ・ 民間ビルの施設管理（施設設備の日常点検等） ● 介護・育児分野の仕事 ・ デイサービス施設の利用者の朝晩の送迎 ・ 幼稚園給食の配膳・片づけ 等 ● サービス業分野の仕事 ・ スーパーマーケットでの調理加工（鮮魚加工、惣菜調理等） ・ 小売店での荷受け、検収、品出し 等 ● その他の仕事 ・ 市広報誌、民間情報誌等のポスティング ・ 民間企業の受付、電話対応、事務 等	● 植木、生垣の剪定、消毒 ● 除草、屋内外の清掃（自宅、墓地、空き家） ● 食事の支度、洗濯、買い物代行 ● 病院等での洗濯、付き添い ● 襖、障子、網戸の張替 ● 農作業の手伝い 等

* 長浜市シルバー人材センター 所在地:滋賀県長浜市(人口12万人)、会員数:1,499人、就業延人員数:137,676人、契約金額:6億円

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。」

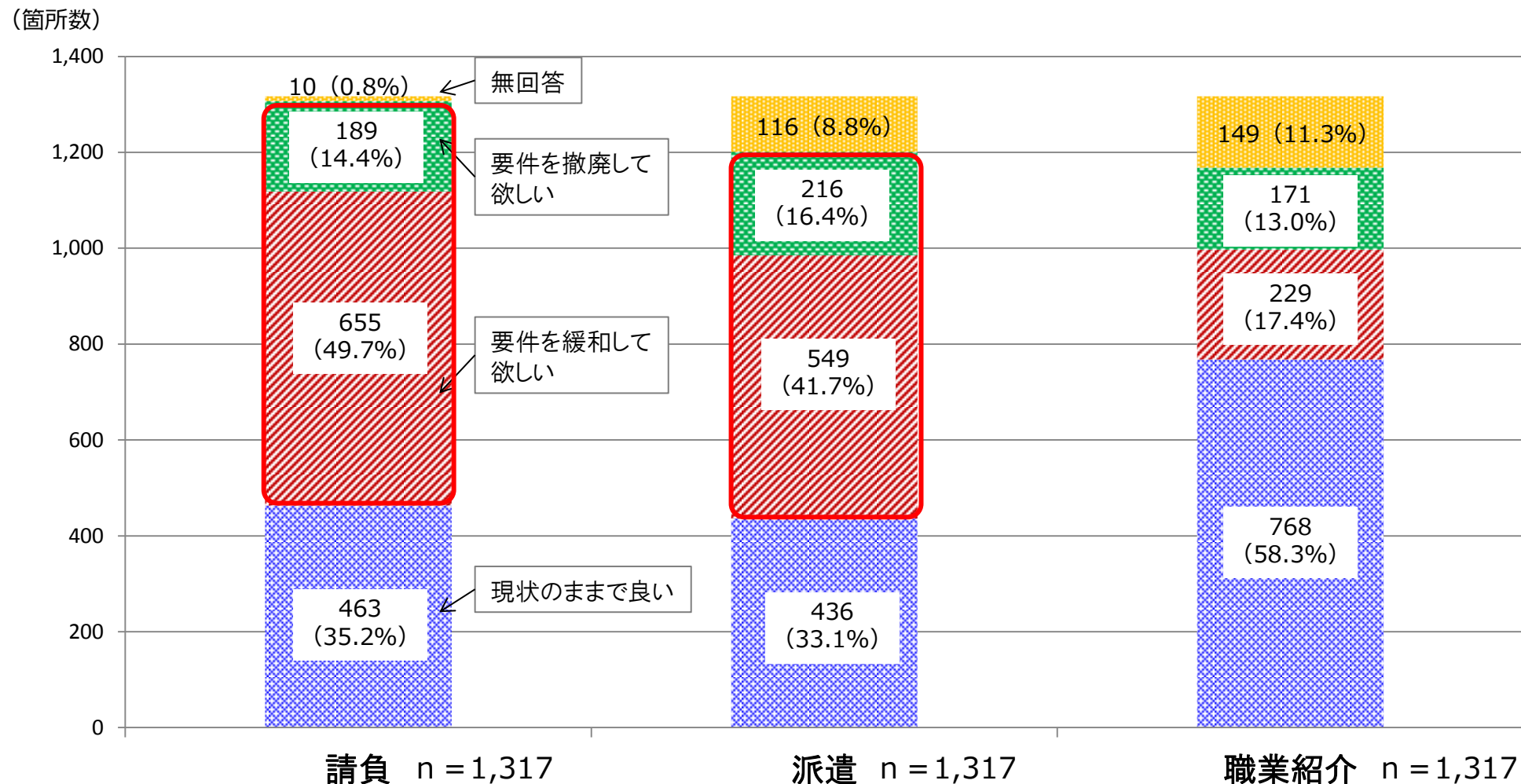
- 第189回通常国会において、上記の内容を高年齢者雇用安定法の特例として設ける内容を含む国家戦略特別区域法の改正法が提出され、成立した。

※ 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。

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。

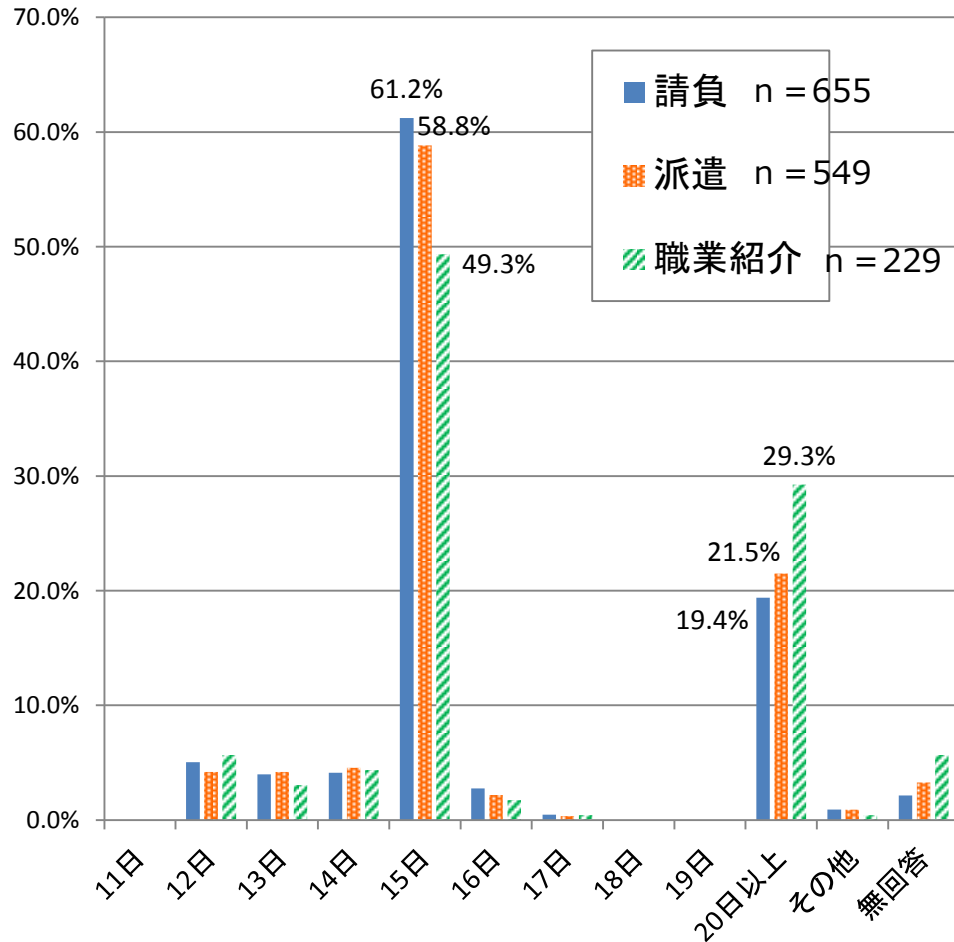


(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。
1317の連合及び拠点より回答あり。

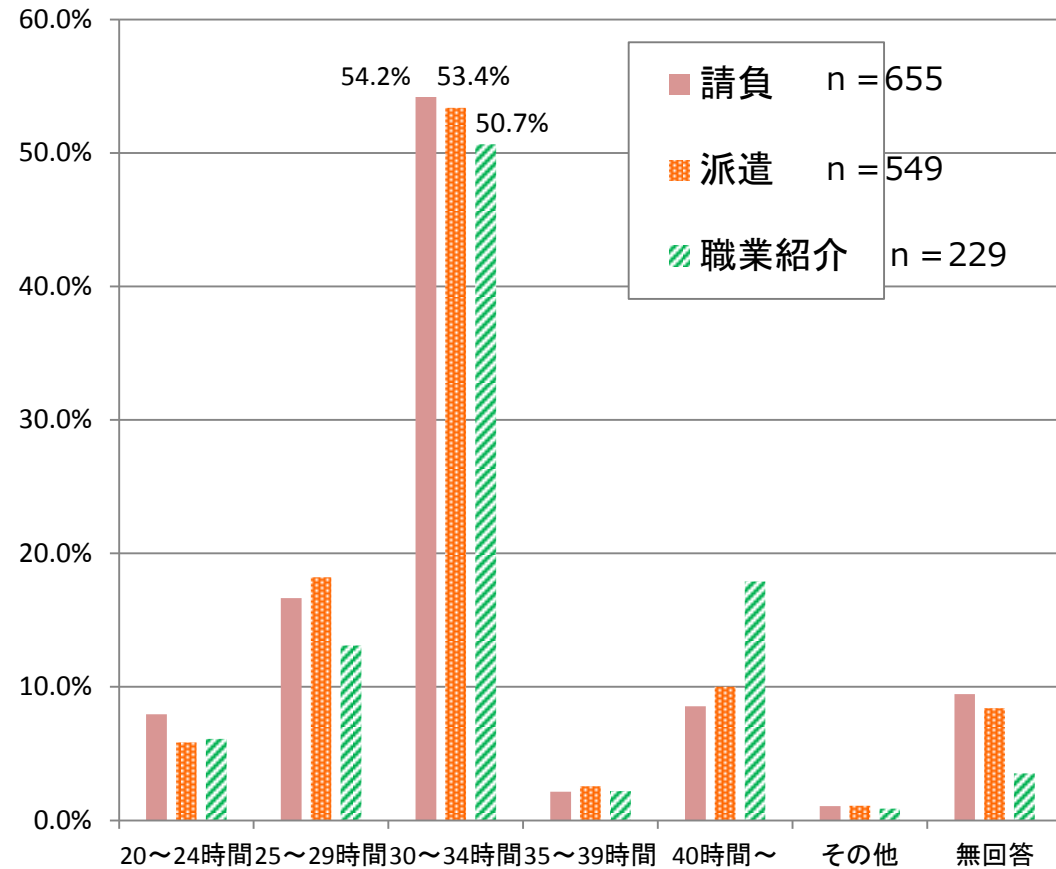
シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃の程度

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。