

シニアワークプログラム地域事業に関する調査

平成 28 年 5 月

厚生労働省アフターサービス推進室

《目次》

第1 調査の実施

- 1. 調査の背景と目的 P 1
- 2. 地域SP事業の概要等 P 1
- 3. 調査対象 P 4

第2 調査の結果

- 1. 事業の取組状況 P 4
- 2. まとめ P 8

第3 各地における取組の状況

- I. 青森における取組 P 11
- II. 埼玉における取組 P 18
- III. 岐阜における取組 P 24
- IV. 兵庫における取組 P 30

第4 個別事例集

- 1. フォローアップで就職につながった事例 P 37
- 2. 受講者の発想転換で就職につながった事例 P 39
- 3. 的確な導入支援でスムーズに就職につながった事例 P 40
- 4. 講習をいかして自ら就職をつかんだ事例 P 43
- 5. 高齢者でも講習とフォローでスムーズに就職できた事例 P 44

第1 調査の実施

1. 調査の背景と目的

厚生労働省の「国民の皆様の声」には「事業主は積極的に高齢者を雇用してほしい」「働く意欲の高い高齢者に仕事を与えてほしい」「高齢者でも働くことに生きがいを持ちたい」といった、高齢者の雇用に関する意見が多く寄せられるなど、高齢者が地域で働くことのできる場の拡大が求められている。

高齢者の就業を進めるため、厚生労働省では、

- ① 企業における雇用確保
- ② 高齢者の再就職支援
- ③ 地域における多様な就業機会の確保

などの取組を行っている。

本報告書は、これらの取組の中で、55歳以上の就職を希望する高齢者¹（以下「高齢求職者」という。）の再就職や雇用の実現に向けた支援策である「シニアワークプログラム事業」のうち「シニアワークプログラム地域事業²」（以下「地域SP事業」という。）がどのように取り組まれているかを調査し、好事例を紹介することで、同事業を実施する他の機関等への参考となるよう情報提供するものである。

2. 地域SP事業の概要等

（1）地域SP事業の概要

地域SP事業は、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）、事業主団体、本事業の受託者が協力し、高齢求職者を対象に、主に短時間雇用を前提とした技能講習を設定するとともに、雇用機会確保・就職支援員³等を配置し、雇用につながる一貫した就職支援を行うことにより、高齢求職者の雇用の実現に資することを目的とする。

本事業は、地域ごとの高齢求職者の実情に配慮して、地域特性をいかした実効ある取組を行うため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）が委託者として民間事業者に委託することにより実施している。

（2）地域SP事業の流れ

地域SP事業では、事業受託者がハローワークと連携し、ハローワークに求職の申込み

¹ 高齢者雇用安定法（「高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））において55歳以上を「高齢者」と定めており、本報告書ではこの定義の下で使用する。

² シニアワークプログラム事業は「シニアワークプログラム地域事業」と「シニアワークプログラム実態調査事業」から構成されている。

³ 地域SP事業受託者に設置が義務づけられており、受講者の求職ニーズにあった就職支援、求人開拓等を行う者である。

をした高年齢求職者に対して、以下のステップで就職につなげる取組を行っている（図表1参照）。

①求職者への周知・広報

ハローワークの窓口や雇用保険の初回説明会等で本事業を周知・広報し、技能講習への参加を勧奨する。

②導入支援

技能講習受講希望者に対して、受講申込時に緊要度や就労ニーズ等を把握し、相談や助言等を行い、本人に合った技能講習受講を勧める。

③技能講習

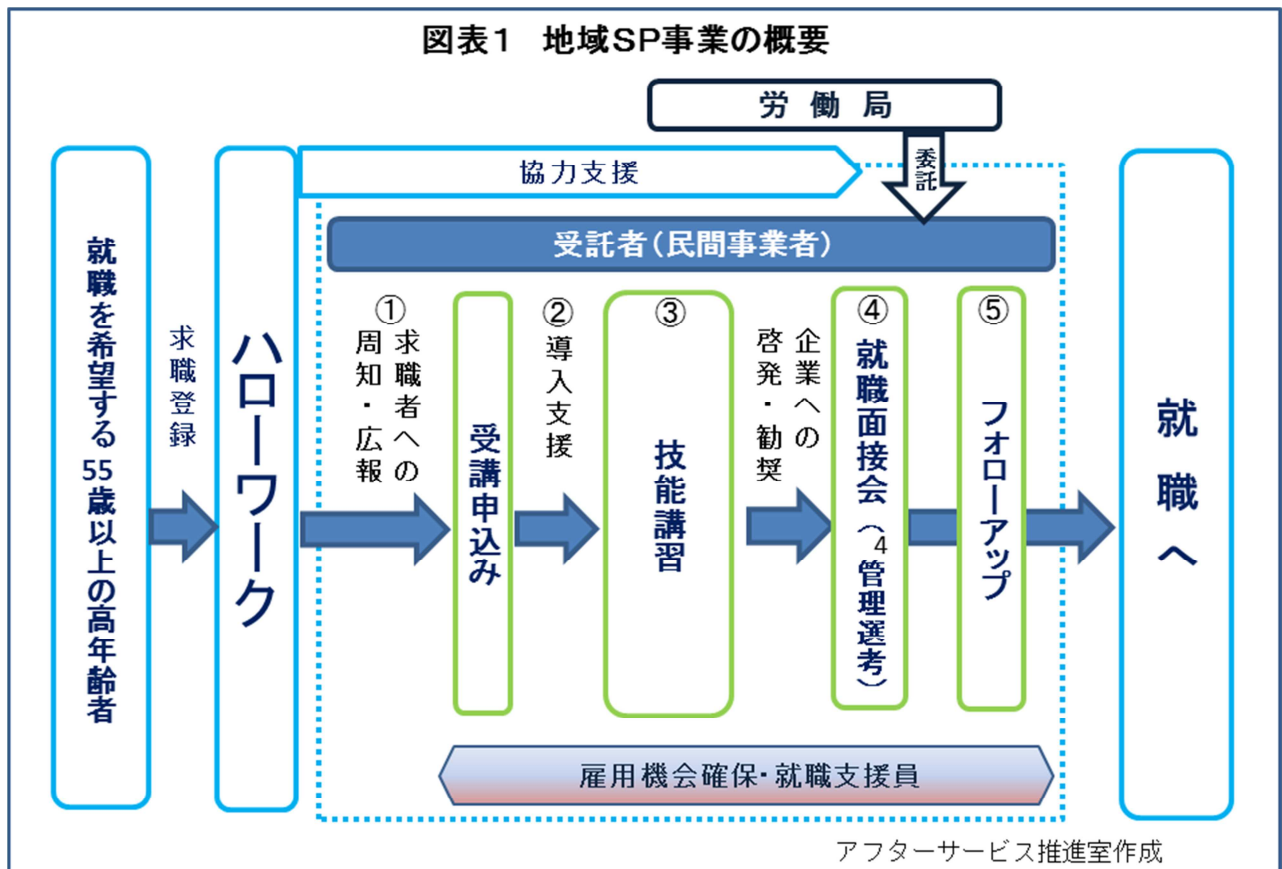
技能講習は15人が基本定員で、概ね5日から10日程度の期間で実施している。講習の内容は地域の実情に応じて、様々なコースを用意している。

④就職面接会

技能講習最終日にハローワーク主催の就職面接会（管理選考⁴）を開催し、技能講習受講者及び事業主に参加を勧奨する。

⑤フォローアップ

就職面接会で就職が決まらなかった高年齢求職者に対しては、ハローワークの求人情報を提供するなど、就職へのフォローアップを行う。



⁴ 本事業における正式名称は「管理選考」であるが、本報告書においては「就職面接会」と表記する。

事業受託者では、これらの取組を図表2の体制を設けて実施している。

図表2 事業受託者の体制と主な業務

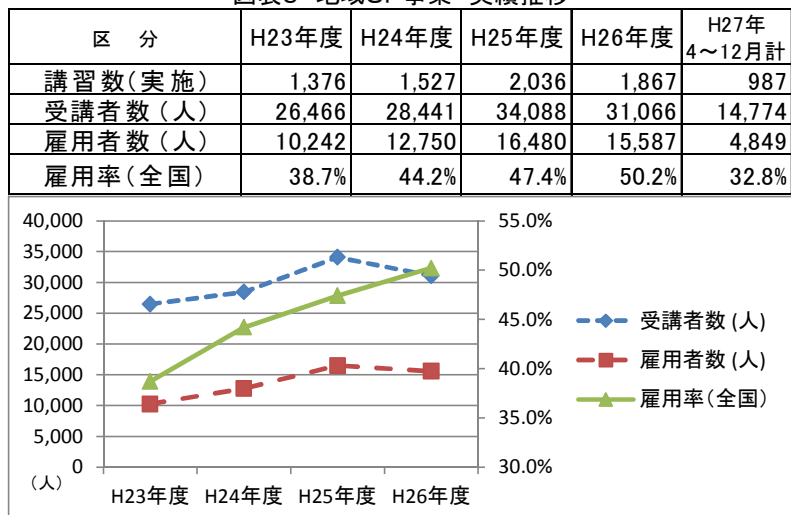
体制	主な業務
① 管理責任者	a 地域SP事業の管理・運営に係る責任者として、地域SP事業全体に係る労働局、ハローワーク等、関係機関との調整業務 b 左の②から④に掲げる者が行う業務の総括的管理
② シニアワークプログラム事業推進員	a 高齢者活用啓発の実施 b 企業・高齢者雇用ニーズの把握及び求人・求職者に対する本事業の周知・広報 c 技能講習事業の企画 d 講習修了後の受講者アンケートの集計・分析 e その他、地域SP事業の実施に必要な業務
③ シニアワークプログラム事業推進補助員	シニアワークプログラム事業推進員を補助する業務を行うほか、以下の業務を行う。 a 導入支援の実施 b フォローアップの実施 c 技能講習事業(職場体験も含む。)の実施 d 講習修了後の受講者アンケートの作成・実施 e 管理選考への協力 f その他、地域SP事業の実施に必要な業務
④ 雇用機会確保・就職支援員	a 主に受講者の求職ニーズにあった就職支援、求人開拓等を行う。 (a) 技能講習受講者への求人情報の提供 (ア) ハローワークの既存求人のうち、講習受講者が就職可能なもの (イ) 技能講習に関連する求人を開拓し、ハローワークに情報提供 (b) 技能講習修了者について、就職が確認できるまで、次の就職支援を続ける。 (ア) 上記(a)等による求人情報の提供 (イ) キャリア・コンサルタント等による就職支援 (ウ) 雇用状況の把握 b その他、地域SP事業の実施に必要な業務

(3) 地域SP事業の実績

地域SP事業では、技能講習受講修了者のうち、事業所に雇用された者の割合を「雇用率⁵」と呼び、事業効果の測定指標とされている⁶。

地域SP事業の雇用率は平成23年度の38.7%から毎年伸び、平成26年度には50.2%に達している。

図表3 地域SP事業 実績推移



出典：厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課資料に基づきアフターサービス推進室作成

⁵ 雇用率＝(講習を修了し雇用された者＋雇用されて講習を途中修了したもの)÷(講習を修了した者＋雇用・就業により講習を途中修了したもの)。

なお、従来、地域SP事業の目標値は派遣、請負、起業も含めた「雇用・就業率」であったが、平成27年度から実施要領の改定で「就職率」とされた。ここでは一般職業紹介状況の就職率と区別するため「雇用率」と呼ぶ。

雇用・就業率＝(講習を修了し雇用・就業した者＋雇用・就業により講習を途中修了したもの)÷(講習を修了した者＋雇用・就業により講習を途中修了したもの)。

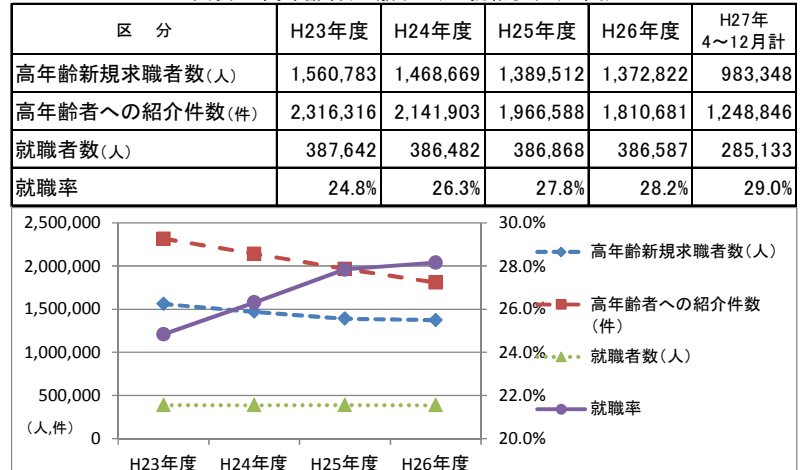
⁶ 平成27年度の目標値は48.0%以上とされている。

(参考) 高齢者の雇用状況⁷

全国の55歳以上の高齢新規求職者数及び高齢者に対する求人紹介件数は、ともに平成23年度から平成26年度にかけて4年連続で減少している。

一方、高齢就職者数は約39万人でほぼ安定しているため、就職率は毎年増加し、平成26年度では28.2%となっている。

図表4 高齢者(55歳以上)の就職状況(全国)



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」に基づき、アフターサービス推進室作成

3. 調査対象

地域SP事業を展開する全国の労働局（ハローワーク）及び事業受託者のうち、地域の高齢者の雇用失業情勢を勘案すると技能講習受講者の雇用率が、他の地域に比べて相対的に高いなど、事業の実績が高いものの中から、以下の4つの労働局と事業受託者を平成28年1月に調査した。

図表5 調査対象の労働局及び事業受託者

事業委託者	事業受託者
青森労働局	公益社団法人 青森県シルバー人材センター連合会 http://www.silver-aomorikenren.or.jp/
埼玉労働局	公益財団法人 いきいき埼玉 シルバー人材センター連合 http://www.saitamaken-silver.jp
岐阜労働局	公益社団法人 岐阜県シルバー人材センター連合会 http://www.gifu-silver.or.jp
兵庫労働局	公益社団法人 兵庫県シルバー人材センター協会 http://www.hyogo-silver.jp

第2 調査の結果

1. 事業の取組状況

(1) 求職者への周知・広報

高齢求職者への技能講習の周知・広報について、事業受託者とハローワークの連携が重要となる。

⁷ 図表4の数値はパートタイム労働者を含む「全数」である。以下、本報告書の第3「各地における取組の状況」以降において同じ。

ア. 労働局

労働局は、事業受託者がハローワーク内や雇用保険の説明会等で技能講習の広報活動を行うこと、ハローワーク職員が高年齢求職者に技能講習の周知、受講勧奨を行うことに関して、ハローワークに対して協力要請・指示を行っている。

例えば、岐阜では年度初めに労働局がハローワーク全所の高年齢雇用対策の担当職員を集め、事業受託者同席のもとで「シニアワークプログラム事業説明会」を実施することにより、地域S P事業の目的等についての関係者の理解を深め、事業受託者のハローワーク内における広報活動やハローワークの相談窓口での技能講習の受講勧奨の円滑化等に役立っていた。ハローワークでは労働局の要請に応じて、失業認定日が設定され求職者が多く集まる火曜、水曜を中心に、職員が館内放送で技能講習を周知したり、窓口で直接高年齢求職者に講習参加を促したりするなどの取組が行われていた。

イ. 事業受託者

事業受託者は高年齢求職者及び企業に対して地域S P事業を周知するため、ポスター、パンフレット等を作成し、関係機関への配布、ポスター掲示及びパンフレット配置の依頼を行うとともに、行政機関、事業主団体等で発行する広報誌への掲載等を通じて、広報活動を行っていた。

広告媒体に関しては、限られた予算の中で、最大限の効果を発揮するように、事業受託者は様々な工夫を凝らしていた。

例えば、チラシ、パンフレット、新聞広告等の版下作成を職員自らが行ってコストを削減している事例や、CMS⁸を活用して、コストをかけずに随時ホームページを更新することにより、説明会や技能講習の案内などについて、常に最新の情報を周知し、受講率を高めている事例もあった。

また、これまでの広告媒体について見直し、新聞広告や折り込みをやめ、必要最小限のチラシやパンフレットに絞り込み、作成費を大幅に削減した上で、ハローワークとの連携で高年齢求職者に直接手渡しで周知することにより、コストを削減しつつ受講率を向上させている事例もあった。

さらに、業界紙を活用し、コストをかけずに効果的な広報を行っている事例もあった。例えば、埼玉ではガソリンスタンドスタッフ講習を油業協同組合と協同で企画したことを業界新聞社に情報提供することで記事掲載され、サービスステーションでの高年齢求職者の雇用につなげていた。



チラシの例（岐阜）

⁸ コンテンツ・マネジメント・システムの略。特別な知識を必要とせず、Webサイトを管理・更新できるシステム。

(2) 導入支援

各事業受託者は、ハローワーク内での受講者募集や「講習説明会」、「導入支援説明会」といった説明会を実施して、技能講習受講希望者に対して、講習の内容や講習開始から就職面接会までの流れを説明していた。

また、対象者の状況に合った講習を受講させ就職につなげるために、経験職種や希望職種、就業意欲等をヒアリングし、緊要度や対象者の就労ニーズ等を把握した上で、受講についての相談や就職活動に関する助言等の導入支援を実施していた。その上で管内の求人倍率など労働市場の状況を考慮して各対象者にふさわしい講習の受講を勧めていた。

さらに、各事業受託者は、応募者に対して、講習修了後に行われる就職面接会への参加予定事業所の業務内容も説明し、受講希望者が就職に向けた意識を高め、ゴールイメージを持てるように進めていた。

職員、特に雇用機会確保・就職支援員がキャリア・コンサルティングを行い、就職までの具体的なイメージを持てるような取組を行っている事業受託者が多かった。



「導入支援説明会」(青森)



「警備業務講習」(埼玉)

(3) 技能講習

地域特性をいかし、求職者と企業のニーズを捉えた、特色のある講習がみられた。

例えば、地域の気候・風土から生まれるニーズに対応した「福祉有償運送運転者・除雪機講習」を設定している青森の事例があった。これは冬期限定の講習で主に介護施設の運転手を兼ねた除雪要員としての雇用に向けたものである。

また、経済・社会情勢の変化から生じる急な需要増加に対応した「警備業務講習」を設定している埼玉の事例もあった。東京オリンピックに向けた建設需要の増大で埼玉では労働力が建設業に流れ、警備業で人手不足となっており、高年齢者に対しても警備業者の採用意欲が旺盛であることに対応したものである。

近年の海外からの観光客（インバウンド）増加による国内旅行ブームを受けて、国際観光都市（神戸市）ならではの「ホテルスタッフ講習」を設定している兵庫の事例もあった。



「ホテルスタッフ講習」(兵庫)

このように、各事業受託者では、地域の個々の実情に合わせて講習内容をきめ細かく設定することで受講者の増加や就職の実現に向けた取組を行っていた。

なお、1 講習あたりの定員数は原則 15 人だが、状況により多少の増減は認められている。講習時間は 1 講習あたり概ね 40 時間以上とされているが、それ未満であっても就職が見込まれる場合などは、この限りではないとされている。

例えば、前出の「警備業務」は全日程で 5 日間（約 25 時間）と短時間であるが、雇用率は高く、効率の良い講習となっている。

（４）就職面接会

どの調査先においても、講習最終日には就職面接会が開催されていた。主催はハローワークだが、会場手配、面接会への参加企業の動員や受講者の面接会への参加勧奨などの準備は事業受託者が行っている。事業受託者は当該講習の対象業種企業が参加し、受講者が知識を習得した直後で、就職への意欲も高い機会を捉えて受講者と企業とのマッチングを行っていた。



「就職面接会」（岐阜）

就職面接会に向けて、労働局はハローワークに対して、①高年齢求職者が応募可能な求人情報の事業受託者への提供、②就職面接会参加企業に関する求人情報の事業受託者への提供、といった協力をするよう促していた。

事業受託者は、講習最終日を待たずに技能講習受講期間中において受講者への求人情報の提供も積極的に行っていた。ハローワークの求人情報のコピー冊子を受講者に配り、早くから就職を意識させるとともに、履歴書など応募書類の作成についても細かく指導しており、就職面接会への参加を促していた。例えば、埼玉では各講習の 3 日目頃に「事前説明会」を設けており、就職面接会への参加が就職につながりやすいことを説明するとともに、応募書類の作成、身だしなみや面接の受け方などについても助言し、面接の機会が雇用につながるよう支援していた。

また、事業受託者は求人開拓も行っていた。具体的には事業主団体を通じて傘下事業所に面接会への参加を勧奨したり、直接企業訪問による開拓を行うなどにより、高年齢求職者にとっての有力な就職先候補を確保している例もあった。

例えば、兵庫ではハローワークの求人情報に加えて、民間の求人情報検索サイト等で講習開催業種の中から求人の旺盛な企業を見つけて、直接企業を訪問して地域 S P 事業を紹介し、就職面接会への参加を勧奨するなど、積極的に求人開拓を行っていた。

（５）フォローアップ

ア. 受講者の就職までのフォロー

就職面接会で就職が決まらなかった受講者に対しては、事業受託者はハローワークとの情報を共有しながら、就職に向けてのフォローアップを行っていた。具体的には、雇用機会確保・就職支援員等が事前調査の緊要度や希望職種などを参考に求人企業の選定や応募書類の作成、面接の受け方などについて改めて指導し、キャリア・コンサルティングを行うとともに、ハローワークの求人情報を求職者の在宅時間を勘案して電話で提供し応募を促進するなど、事業年度内に就職が決まるよう、熱心にきめ細かくフォローを行っていた。

例えば、兵庫では講習受講者の就職状況について進捗管理表を事務室のホワイトボードを活用して掲示し、進捗の見える化を図り、毎日のミーティングで共有化して、受講者の就職が決まるまでのフォローアップにつなげていた。

また、就職面接会終了後の未就職者を集めて合同面接会を行ったり、事業受託者が紹介すれば必ず面接を行う事業者を開拓し、就職相談窓口を設けて未就職者に面接を勧奨したりするなど、きめ細かくフォローアップしていた。



ホワイトボードで進捗管理（兵庫）

イ. 技能講習終了後の分析

フォローアップの取組の一つとして、技能講習終了後の受講者アンケートの作成・実施・集計・分析が事業受託者に義務づけられており、各事業受託者はアンケートを実施し、開講業種、開催場所、時期、回数など、その後の講習に分析結果を反映させていた。

特に、兵庫では技能講習実施結果の分析が充実しており、講習終了の都度「分析検証シート」を作成し、次期講習の検討にいかしていた。これは男女比、年齢分布、居住地区、希望収入、就業形態など、1講習終了ごとの受講者アンケートからデータを集約しグラフ化したものでわかりやすく整理されていた。分析の結果を踏まえて講習を見直し、受講率や雇用率が高い業種等に絞り、平成 26 年度には 18 種類あった講習を、平成 27 年度は 6 種類に集約し、費用対効果を向上させるよう取り組んでいた。



技能講習・分析検証シート（兵庫）

2. まとめ

今回の調査先においては、労働局の主導のもと、①求職者への周知・広報、②導入支援、③技能講習、④就職面接会、⑤フォローアップの各ステップで地域の事情に沿った工夫をしつつ、高年齢求職者を就職につなげていた。

地域S P事業による、高年齢者の就職を促進するためのポイントとしては、主に以下の4つが考えられる。

（1）ハローワークと事業受託者が連携した技能講習の受講勧奨

周知・広報、導入支援ではハローワークと事業受託者の連携が特に重要である。

労働局がハローワーク職員に対して、地域S P事業の目的・主旨を伝えることで、職員の理解が深まり、失業認定日に集中的に所内で高年齢求職者に技能講習受講を勧奨するなど、連携が強化され、雇用率の向上につながっている事例もあった。

（２）地域の状況、企業の採用動向、高年齢者の求職ニーズを捉えた技能講習の設定

講習については、地域の雇用情勢に対応した設定が必要であることは当然であるが、さらに青森の「除雪」、埼玉の「警備」、神戸の「ホテルスタッフ」などの事例にみられたように、地域の特性に合わせた講習設定も有効である。

（３）受講者及び事業者に対する就職面接会への参加勧奨

受講者に対しては早い段階からハローワークの求人情報を提供し、面接の受け方や応募書類の作成について指導し、受講後の就職面接会への参加を勧奨することが効果的である。

また、事業受託者は企業訪問や事業主団体を通じて企業に面接会への参加を要請するなど、求人企業の開拓を行い、高年齢求職者と事業者のマッチング機会の増大を図ることが重要である。

（４）未就職者に対するフォローアップ

高年齢求職者は技能講習を受講し、就職面接会に臨んでも、すぐには雇用につながらないことも多い。事業受託者は、受講後の未就職者の状況をフォローし、適合する企業を開拓し、合同面接会や個別面接の機会を設定するなど、事業年度内の就職につなげる支援の継続が求められる。