

高齢者雇用政策における自治体の役割

大隈俊弥 氏 東京都産業労働局雇用就業部就業推進課長

高齢者の雇用という政策テーマに関して、自治体はどのような取り組みを行っているのか。また、国との役割分担はどのようにあるべきなのか。東京都の産業労働局雇用就業部就業推進課長・大隈俊弥氏にうかがった。



調査から浮かび上がった団塊の世代の就業意識を踏まえ、東京都では東京しごとセンターなど活用し、さまざまな施策を講じている。ビジネススペースでは比較的難しい高齢者の雇用支援は、民間、国、自治体が競争しつつ、連携して進めることが重要。



東京都産業労働局「退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書」
<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/sangyo/sangyo-dankai.htm>

雇用の現状と高齢者の意識

はじめに東京都における高齢者の雇用の現状についてご説明ください。

大隈 雇用の重要な指標の一つに有効求人倍率があります。その今年2月のデータを見ますと、全国平均の年齢計で0.91倍となっています（7頁・資料3参照）。55歳以上の高年齢者は0.55倍ですから、年齢計のほぼ半分の数値です。東京都で言えば、企業が集積してい

るため求人倍率は平均より高く、全国の年齢計0.91倍に対して1.28倍と全国でもトップ10に入る水準でしたが、55歳以上の高齢者について言えばやはり厳しく、0.62倍です。それでもかなり改善された数値で、1年前の平成16年2月には0.37倍、2年前の2月には0.23倍でしかありませんでした。ここ2年で全年齢にわたって求人が増え、逆に求

職者は少し減る傾向にあります。

有効求人倍率は急速に改善されているわけですね。

大隈 ただ、それは全職種にわたる数字で、職種別の数字を見ますと、また異なる見方ができます。高齢者が再就職をするとき、それまでやってきた職業、特に管理職だった方が管理職を、事務をされてきた方が事務を希望されることが多いのですが、それらの職種の数字が非常に悪いのです。2004年12月の関東圏の「職業安定業務統計」によれば、求職数では「事務的職業」が最も多く、すべての年齢層で求職者の方がはるかに多いのですが、特に55歳以上の高齢者ではそれが著しく、求人倍率はわずか0.11倍でしかありません（7頁・資料4参照）。

逆に高齢者層でも数字のよい職種にはどのようなものがあるのでしょうか。



大隈 やはり「専門的・技術的職業」で、年齢計で言えば、1.77倍で、55歳以上でも0.88あります。よく指摘されることですが、コンピュータ技術や電気関係の技術など、身に付けた専門性があれば、求職の際に有利になるということです。現在の有効求人倍率は「専門的・技術的職業」が引っ張り上げ、「事務的職業」が引き下げているため、個々の高齢者に目を向ければ、必ずしも雇用情勢はよいとは言えないと思います。

昨年、東京都は「退職後の団塊の活用についての調査報告書」¹を出されていますが、その調査の趣旨は。
大隈 団塊の世代が2007年から定年年齢を迎えるわけですが、東京都にも約63万人の団塊の世代がおり、産業労働行政にとっても大きな政策課題です。そこで意識調査を実施して実態を把握し、今後の施策に活かしていきたいということからアンケート調査を実施したものです。

どのような結果が出ていますか。

大隈 高齢者の雇用に関する主な部分をひろくと、まず高齢者の健康への自信ですが、「きわめて健康」、「まあ健康」を合わせると9割近くに達します(資料1参照)。

次に「5年後に働いていたい」という方がどれくらいいるか、というと、男性で83.7%、女性で65.3%で、就業意欲が非常に高いことが分かります(資料2参照)。

ただ「いつ辞めても転職先はある」という方は少なく、「いつでも転職先がある」という人は男性で6.2%、女性で3.4%です(資料3参照)。

まとめれば、健康に自信があり、長く働きたいが、就業に対して不安を抱えてい

る高齢者像が浮かび上がってきます。

高齢者の就業意欲の高さは、経済的な理由も大きいのでは。

大隈 企業の規模別にとった統計がありますが、そこでは、中小企業より大企業の従業員の方が、早めに引退したい、とする人が多いという特徴がはっきりと現れています。この結果については、やはり大企業は企業年金などで手厚くされているということ、収入の面が影響しているのかもしれませんが。アンケートで、NPOやボランティアの活動に参加したいか尋ねたところ、「ぜひやりたい」「少しやりたい」を合わせて4割くらいでした。もちろん経済的余裕はあるが積極的に仕事を続けたい、という方もいるでしょうが、経済的なゆとりがあれば、老後はNPOやボランティア、趣味の世界に入って

いきたいという方も多い。経済的にそれほどゆとりがない、という方が再就職を志向しているという面があるかもしれません。

そのほか、アンケートでは「行政にどういった支援を求めますか」という質問をしています。複数回答ですが、「キャリアデザイン支援」、「ライフデザイン支援」、「就業や生活設計に関する情報提供」、「相談窓口を設置」、「転職や再就職を支援する研修や訓練」などが50%を超え、「NPOやボランティア活動の情報提供」も約40%という高い数値を示しています。

団塊の世代への対応

東京都の高齢者の活用に関する施策にはどのようなものがありますか。

資料1 現在の健康状態

	男 プレ団塊世代	男 団塊世代	男 ポスト団塊世代	女 プレ団塊世代	女 団塊世代	女 ポスト団塊世代
現在の健康状態	きわめて健康	18.0%	19.6%	15.9%	16.8%	17.0%
	まあ健康	68.8%	69.1%	74.4%	72.0%	69.8%
	健康がすぐれない	11.0%	9.9%	8.6%	10.3%	11.6%
	無回答	2.2%	1.4%	1.1%	0.9%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

出所：東京都産業労働局「退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書」
<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/sangyo/dankai/dankai-chap2.pdf>

資料2 5年後、働いていたいとする割合

5年後、働いていたい	男 プレ団塊世代	男 団塊世代	男 ポスト団塊世代	女 プレ団塊世代	女 団塊世代	女 ポスト団塊世代
	78.3%	83.7%	80.8%	57.3%	65.3%	67.2%

出所：東京都産業労働局「退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書」
<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/sangyo/dankai/dankai-chap2.pdf>

資料3 男女別自分の力への自信度(複数回答)

自分の自信度(複数回答)	性別	
	男性	女性
いつ会社をやめても転職先がいくらでもある	6.2%	3.4%
いつ会社をやめても独立開業できる	5.1%	1.1%
自分の仕事の力を知っている人は社内外を問わず多くいる	19.2%	8.8%
仕事以外の友人、知人のネットワークがある	34.9%	42.8%
会社の肩書きがなくても寂しく感じない	51.2%	46.9%
没頭できる趣味がある	44.4%	41.7%
収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄・資産がある	21.9%	21.4%
情報化や世の中の動きについていける	36.2%	16.0%
地域の活動や住民との交わりに積極的	12.3%	11.0%
周りの人を巻き込んでいくリーダーシップがある	17.8%	7.7%
回答者計	100.0%	100.0%

出所：東京都産業労働局「退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書」
<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/sangyo3/dankai/dankai-chap2.pdf>

1 東京都産業労働局「退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書」
<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/sangyo/sangyo-dankai.htm>

大隈 昨年7月26日に東京しごとセンター²をオープンしました。ここでは、29歳以下向けの「ヤング」、30～54歳の「ミドル」、55歳以上の「高齢者」と年齢層ごとにコーナーを設けて、いわゆるミスマッチ解消のためのさまざまなサービスをワンストップで提供しています。来所した方ははじめに総合相談を受けていただいて、それぞれのご希望に応じたサービスを受けていただけるようご案内します。希望は多種多様で、再就職のほか、起業したいとか、NPOやボランティアの仕事をしたいというものもあります。あるいは職業適性や年金、生涯設計に関する相談もあり、それぞれに対応できるようにしています。また、すぐ仕事を探したい高齢者については、ハローワーク飯田橋と都の窓口が並んでいて、ここで職業相談や職業紹介を実施しています。昨年7月26日の開設から3月31日まで8カ月間の利用実績は、高齢者については、延べ利用者は1万3,034人で、就職者は882人でした。

アンケートに現れたように、就職に結び付けていく上での難しさに、本人の希望と求人とのミスマッチがあるということですね。

大隈 高齢者は、今までやってきた仕事で、賃金水準もそれほど落ちない仕事を希望される方が多いのですが、職種を広げ、賃金の要求水準を下げていると難しいのが実態です。そのため相談に当たる担当者は、「どうしてもこういう仕事でなければやりたくない」と言う方にも、じっくりカウンセリングを行う中で、柔軟に考えていただくようにアドバイスをしています。

能力開発についてはどのような事業をされていますか。

大隈 オフィスクリーニングやマンション管理といった高齢者の雇用が比較的多い業界について、それぞれ業界団体の協力をいただき、講習のメニューをつくっています。例えばオフィスクリーニングであれば、社団法人東京ビルメンテナンス協会を協働団体として講習を実施しています。また、コースを修了した方を対象に、それぞれの業界団体に加盟する会社から求人を出していただいています。カウンセリングだけでうまく就職に結び付かない方については、ご希望に応じてこのようなコースを紹介しています。業界団体と連携するのは有効な手段だと思いますが、セキュリティスタッフなど求人の多い分野もあるものの、中小企業が中心ということもあって、総じて求人数が少ないことが目下の課題です。

昨年、高齢者雇用安定法が改正されましたが(10頁・註参照)その影響をどのように想定されていますか。

大隈 この法改正で、現在の職場にそのまま65歳までいられる高齢者が増えるわけで、雇用確保としては非常に強力な手段だと思っています。法令に基づき企業を指導する権限は国にありますから、自治体としては側面的なサポートとして、制度の周知徹底を図っていくことが役割になってくると思います。ただ、定年年齢で退職を余儀なくされる人も少なからず出てくるはずですから、都としては、東京しごとセンターの再就職支援の仕組みを充実させていくこと、高齢者に関するカウンセリング機能を強化し、それを能力開発とうまく組み合わせで就職の数を上げ、事業の発展を図っていきたいと考えています。

高齢者のうちでも、特に団塊の世代に関する対策としてお考えのことはあ

りますか。

大隈 定年年齢を迎えたとき、企業にそのまま残る方、いったん退職して再就職する方、地域に戻ってくる方、その3通りに分けられると思われ、それぞれの対策を用意することが必要だと考えています。また団塊の世代には専門知識や高度な技術を身に付けている方がたくさんいらっしゃると思いますので、そのような方への対応をどうしていくか、という検討課題もあります。

日本の経済成長を支えてきた専門知識を持つ人材を活かさないのは惜しいということでしょうか。

大隈 昨年まで「中小企業助っ人1,000人事業」という東京都の事業がありました。ITや製品開発技術、マーケティング、特許取得、海外進出、ISO認証取得などに関して高度な技術や知識を持つ中高年齢の離職者が大勢おられる一方、そのような方のアドバイスをもらいたい中小企業が存在する。その両者を結びつけるという事業です。国の緊急雇用対策の一環として国の予算で実施していた事業で、既に終了しましたが、そのノウハウを継承して、新たな事業に結びつけられないか、模索している最中です。

また高齢者の中には、フルタイムの働き方を望む方ばかりではなく、ボランティアのようなかたちで少しずつ働きたいという希望を持たれる方も大勢おられます。臨時・短期的な働き方を希望する方のための組織としてシルバー人材センターがあります。シルバー人材センターにおいてもホワイトカラー関連に職域を広げていくなど、団塊の世代の方々にとって魅力ある事業展開を行っていかねばならないのではないかと、という検討をしているところ です。

2 東京しごとセンター：都民の雇用・就業を支援するために2004年7月に東京都が設置した、仕事に関するワンストップサービスセンター。利用の対象を「若年者(おおむね29歳以下)」、「中高年者(おおむね30歳以上54歳以下)」、「高齢者(おおむね55歳以上)」に分け、民間就業支援会社によるカウンセリングやセミナーなど

も活用しながら、それぞれに適した就職活動支援を行うほか、起業・創業やNPO・ボランティアなど多様な働き方を希望する者への支援を実施する。
<http://www.tokyoshigoto.jp/>

高度な専門知識や技術をお持ちの高齢者については、ハローワークやしごとセンターではこれまであまり扱ってこなかったところですが。

従来、主に民間の人材紹介会社の領域と見なされてきた部分では。

大隈 団塊の世代の大量退職に当たり、そのうち高度な専門知識や技術をお持ちの方については民間の職業紹介事業者も支援の対象とするでしょう。しかし団塊の世代は数が多く、ホワイトカラーが活躍できる雇用の場が大量に必要なはずで、民間事業者による支援だけで足りるとは考えられず、公共部門がセーフティネットとしての機能を果たしていくことが必要です。

国、地方、民間の役割分担

国の機関、市区町村との連携、役割分担はどのようなかたちで進められていますか。

大隈 都内にはハローワークが17カ所あり、さらにその出先機関が役所の中のコーナーなどのかたちで設置されています。さらに都独自の事業もありますので、拠点としては概ね都内の隅々まで行き渡っています。シルバー人材センターについては、東京しごと財団が都内58センターの束ね役となって、事業の改善・指導や、好事例のPRなどを行っています。都はここを後押しする立場です。また地域の取り組みとして「アクティブシニア就業支援センター」という名称で、高齢者向けの職業相談や職業紹介をしたい、と手を挙げた公益法人などに都や市区町村が補助をする仕組みがあります。都内には13カ所設置されていますが、それぞれ地域に根を張り、無料職業紹介・相

談窓口、求人開拓などの活動を展開しています。地域に密着した組織なら、地域のどこにどのような会社があるかつかめます。顔が見えるサービスと言いますか、一度、よい人を紹介すれば、その後も企業とよい関係を保っていくことができると思われ、そのあたりの利点をどう活かしていくかが一つの課題です。

雇用政策にも地方分権という観点が重要ということでしょうか。

大隈 かつては「雇用対策は国の仕事」という仕分けで、職業紹介の事業も国が独占していましたが、平成16年3月に職業安定法が改正され、自治体も職業紹介の業務ができるようになりました³。そのことは歓迎しています。東京都内の自治体のうち、自ら、職業紹介事業を実施しているところはまだありませんが、それぞれ地域ごとの事情もありますので、関心は高くなっているようです。

地域に密着した基礎自治体ならではの仕事があるということですね。

大隈 例えば人口構成で高齢者が多い自治体であれば、特に高齢者対策に力を入れる。あるいは学生が多い自治体なら若年者対策に力を注ぐ。自治体であればそのように実状に応じた濃淡をつけやすいはずです。

ハローワークの機能を全面的に都道府県、市区町村に移す必要性はお感じになりませんか。

大隈 行政サービスの中には地域で完結した方がやりやすいもの、広域で展開した方がよいものがあります。雇用政策にはその両面があります。特に東京の労働市場圏は区市町村を越えて広がっており、通勤範囲も1都3県でとらえた方がよいくらいです。事実、東京のハローワークはパソコンで求人情報を閲覧でき

るようになっていますが、それは1都3県分の情報を網羅しています。そのような業務を市区町村に移して分断してしまえば、利用者は不便になります。雇用保険にしても広域性が求められます。そもそも都も市区町村も雇用政策面ではそれほど経験がありませんから、老舗のハローワークにはこれまで以上にがんばっていただきつつ、自治体と十分に連携を図っていただきたいと思っています。また都は都の観点で進めていますが、お互い足並みをそろえて、協力するところは協力する。あるいは事業の効率化のために連携を図ることも大切だと思います。例えばハローワークと都で、別々に就職面接会を開催すれば、結局、同じような対象者、同じような企業を集めるようなことになって非効率ですから。

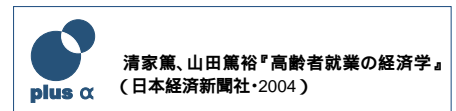
公的部門のほか、民間の力を活かす視点も重要では。

大隈 東京しごとセンターでも、30歳から54歳までの「ミドル」向けの事業については民間の会社に委託して実施しています。民間も含め、国、地方、各主体がうまく役割分担をしつつ競争をして、連携するところは連携することが重要であると思います。

東京都産業労働局雇用就業部就業推進課長

大隈 俊弥(おおくまとしや)

1969年生まれ。1992年3月東京大学工学部卒業。同年4月労働省入省。内閣府政策統括官(沖縄担当)付参事官補佐、長野労働局総務部長などを経て、2004年4月東京都産業労働局雇用就業部就業推進課長(現職)。



読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。
h-bunka@lec-jp.com

3 職業安定法・関係政省令等が改正され、平成16年3月1日から、地方公共団体が自らの施策に関する業務に附帯して行う無料職業紹介事業について、届出で実施可能となった。