

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について

－行政サービスの担い手としての高齢者－

答 申 書

平成30年3月

静岡市行財政改革推進審議会



平成30年3月29日

静岡市長 田辺 信宏 様

静岡市行財政改革推進審議会  
会長 岩崎 清 悟

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について  
－行政サービスの担い手としての高齢者－（答申）

平成29年11月27日付け29静総行第2492号をもって諮問のありました『健康長寿のまち』の実現に向けた高齢者の就労促進について－行政サービスの担い手としての高齢者－について、本審議会として慎重に審議し、意見をとりまとめましたので、答申します。

## 答申に当たって

我が国においては、少子化により生産年齢人口が減少し人手不足が深刻化する中で、潜在的な労働力である高齢者が地域や企業活動の新たな担い手となって活躍する社会の構築が求められている。

また、「人生100年時代」を迎え、定年退職後の長い人生を年金収入のみで維持することは困難になるであろうし、高齢者の貧困世帯が増加していけば、社会において「長生きはリスク」と否定的に認識されかねない。さらに、高齢者を支える若年層をはじめとした現役世代の不満が増幅し、世代間の分断が深刻化するおそれもある。

こうした超高齢社会が内包する問題を前向きに打開する方策として、本審議会では、高齢者自身が積極的に働くことができる社会環境の整備について検討した。65歳を超えてなお元気な高齢者には、蓄積された技能・知識や経験を活かして社会参加を続けることで自らの豊かな老後と健康長寿に繋がり、また、こうした高齢者を多様な働き方で迎え入れることで、行政や企業においても生産性の向上に寄与することが期待される。超高齢社会の「2025年問題」が顕在化する前に、高齢者の就労促進が図られる仕組みづくりを急がなければならない。

「人生100年時代」において高齢者が生き生きと活躍している姿は、若者や現役世代に人生への展望を開かせ、将来不安から発する現代社会の様々な問題解決にもつながるものと期待される。これはまた、「健康長寿世界一の都市」を目指す静岡市のブランドイメージを向上し、若年層をはじめ多くの人々が集まる魅力的な都市の実現に繋がることも期待される。

本審議会では、審議時間の制約から、高齢者の就労施策のあり方全般についての議論までは及ばなかったが、審議を経て、今後の高齢者の就労促進に向けた基本的な方向性を示すことができたものとする。

当市においては、本答申における意見を踏まえて、高齢者の就労促進に向けた取組を積極的かつ早急に進めていただくことを期待する。

平成30年3月

静岡市行財政改革推進審議会

会長 岩崎 清 悟

## 目次

1 背景	．．．．．1
2 論点整理	．．．．．3
3 提言	
(1) 高齢者の就労機会の拡大（行政サービスにおける仕事の切り出しを事例に）	
① 現状と課題	．．．．．4
② 意見	．．．．．5
(2) 高齢者の就労促進に向けたプラットフォームに求められる機能とそのあり方	
① 現状と課題	．．．．．9
② 意見	．．．．．10
(3) 高齢者の就労意欲の向上	
① 現状と課題	．．．．．16
② 意見	．．．．．17
4 付帯意見	．．．．．19
5 今後の取組に向けて	．．．．．21
参考資料	．．．．．22
第7期静岡市行財政改革推進審議会委員名簿	．．．．．26
審議経緯	．．．．．26
「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について －行政サービスの担い手としての高齢者－（諮問）（写）	．．．．．27

## 1 背景

我が国においては、今後、高齢者が増加し続け、2025年には「団塊の世代」が後期高齢者となり、5人に1人が75歳以上という社会が到来するが（2025年問題）、その一方で、15歳から64歳までの生産年齢人口の大幅な減少が見込まれ、人手不足がより深刻化していく。本市においても、総人口に占める65歳以上の高齢者の割合が、2010年の24.7%（17.7万人）から2025年には31.8%（20.8万人）へと上昇し続けるが、生産年齢人口は、62.5%（44.8万人）から57.7%（37.6万人）へと減少することが予想されており（図1）、地域経済への影響が懸念されている。

また、「人生100年時代」を見据えた中で、高齢者が公的年金収入のみで、長きにわたる高齢期を不安なくゆとりをもって生活していくことは難しくなると考えられ、すでに「老後破産」<sup>(1)</sup>といわれる社会問題も顕在化している。こうした状況から、今後は「年金収入で老後の生活を」という価値観に基づいて人生を送るのではなく、就労収入を得ながらシニアライフを過ごすというスタイルへの変化が求められ、可能な限り働く社会になると予想される。

現に、介護サービスのように需要の増加が見込まれる仕事などについては（図2）、今後の人材確保が大きな課題となっているが、その解決策として、潜在的な労働力である高齢者が担い手となって、地域社会で活躍してもらうことが求められている。

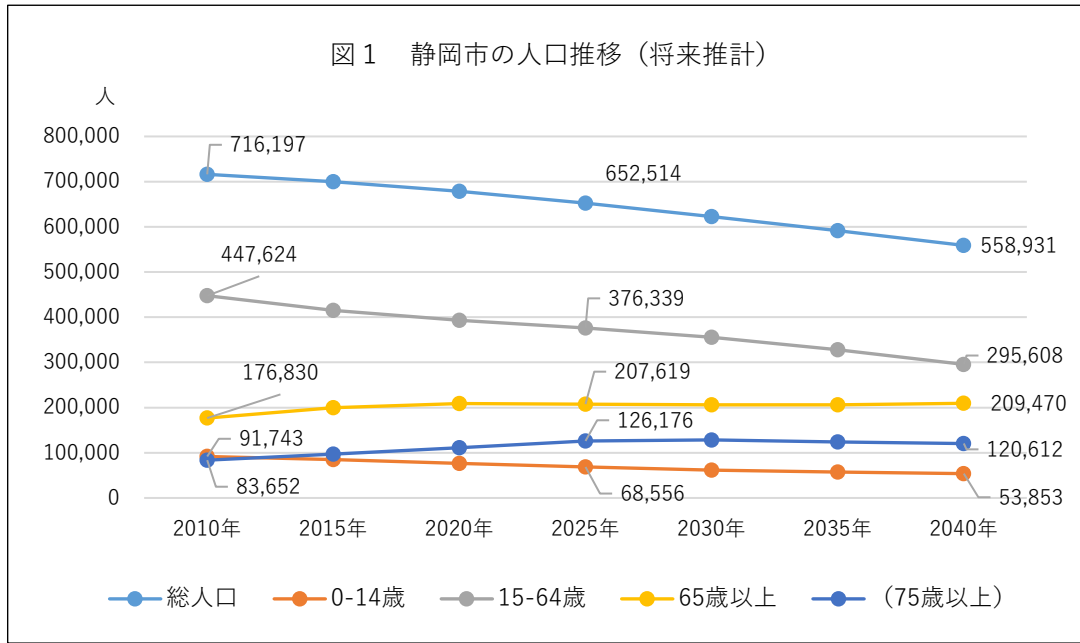
こうした中で、市内における高齢者の就業率と働きたい高齢者の割合を比較すると、その数値にかい離があるなど<sup>(2)</sup>就労のミスマッチが生じている。これは、就労希望と雇用条件とのギャップ、すなわち、高齢者に対する働き方が未整備であることがその原因であると推察される。こうしたことから、高齢者の働き方を見直し、速やかに対策を講じることが重要な課題である。

なお、政府においても、平成30年2月に新たな高齢社会対策大綱を閣議決定し、エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備として公務員の定年の引き上げに言及

(1) 単身の高齢者が生活保護水準以下の収入しかないにもかかわらず、保護を受けていない破産状態にあることをいう。なお、日弁連の2014年の調査によると、全国の破産債務者の推移として、前回調査（2011年）に比べて70歳以上が大幅に増加し（5.02%→8.63%）、60歳代についても増加傾向にあり（17.50%→18.71%）、いずれも1992年調査以降最大値となった（日本弁護士連合会消費者問題対策委員会「2014年破産事件及び個人再生事件記録調査」）。

(2) 参考：市内の65歳以上の高齢者の就業率は24.4%（総務省統計局「平成27年国勢調査」）。また、65歳以上で働いている又は働きたい高齢者は42.3%（静岡県「平成28年度高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画見直しのための実態調査報告書」平成29年3月）。

しており、国家公務員については、原則として60歳と定める定年を段階的に65歳に引き上げる方針を固めたところである。今後は、国全体として、65歳までの定年延長や65歳以降の高齢者の就労促進に向けた取組が積極的に進められていくことになる。



出典データ：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年3月推計）」※静岡市にて作成

図2 2025年（平成37年）における介護サービス利用者等の推計（静岡市）

項目	平成29年度 （実績）※	平成32年度 （推計）	平成37年度 （推計）
① 在宅サービス利用者数	24,740人	25,726人	28,365人
② 居住系サービス利用者数	2,910人	3,339人	3,935人
③ 施設サービス利用者数	5,933人	6,010人	7,267人
④ 訪問介護利用者数	5,325人	5,520人	4,927人
⑤ 通所介護利用者数	7,368人	8,053人	8,091人
⑦ 福祉用具貸与利用者数	10,195人	10,928人	12,639人
⑧ 保険給付費	588.2億円	639.4億円	740.2億円
⑨ 地域支援事業費	10.8億円	33.5億円	40.2億円

※⑧と⑨の金額は平成28年度実績

出典：「静岡市健康長寿のまちづくり計画」平成30年3月

## 2 論点整理

我が国が直面する「2025年問題」を見据えると、高齢者の就労促進は喫緊の課題であるが、その解決に当たっては、健康状態や就労意欲、就労目的などが様々である高齢者を考慮した多様な働き方を拡大させていく必要がある。

また、「人生100年時代」においては、「教育→仕事→引退」という従来の単線型のライフサイクルが変化し、それらの過程を繰り返すマルチステージの人生が想定されることから、今後は、定年延長によって「就社」の期間を延ばすだけでなく、第二、第三の就業ニーズに合わせた業務の見直しや、再就職のための能力開発も求められていく。

そのような中で、静岡市は、第3次総合計画において、目指す都市像として「健康長寿のまち」を掲げ、本年度中に「静岡市健康長寿のまちづくり計画」を策定し、その重点プロジェクトの一つとして、就労を希望する高齢者が生涯現役で働き活躍することができる環境を整備するために、全市を上げて高齢者の就労促進に向けた取組を積極的に進めていくこととしている。

そこで、本審議会では、諮問事項にある「行政サービスの担い手」に限定せず、民間企業を含めた市全体の高齢者の就労をどのように促進していくのかという観点から、次の3つの論点を中心に議論を進めた。

- ① 民間企業を含めて高齢者の就労機会の拡大を図るためには、どのような視点から高齢者向けの仕事を切り出すか（市が提供する行政サービスを事例に検討）。
- ② 高齢者の就労を促進するために、どのような機能を備えたプラットフォームを構築していけば良いか。
- ③ 高齢者の就労意欲を高めるために、どのような取組が考えられるのか。

なお、高齢者の定義については、高年齢者雇用安定法により事業主に65歳までの高齢者の雇用確保措置が義務付けられていることや、高齢社会対策大綱を踏まえ、今後社会において65歳までの定年延長が浸透していくことが想定されることなどから、主に65歳以上の高齢者の就労促進を図っていくことを想定して、検討を行った。

### 3 提言

#### (1) 高齢者の就労機会の拡大（行政サービスにおける仕事の切り出しを事例に）

##### ① 現状と課題

現在、静岡市の行政サービスに従事する65歳以上の高齢者は、主に年齢制限のない非常勤職員の形態で任用されている。平成29年4月1日現在の非常勤職員数は1,867人であり<sup>(3)</sup>、そのうち65歳以上の高齢者は178人で（表1）、全体に占める割合は1割弱となっている。従事している仕事としては、学校環境維持管理業務（学校用務員としての仕事）、生活保護関連業務（就労支援員としての仕事）などがある。

なお、静岡市の正規職員の定年は60歳であるが、雇用確保措置の一つとして退職後の職員の多くが再任用職員として採用され、65歳までの間、様々な行政サービスに従事している。平成29年4月1日現在で219人の再任用職員がいるが、その数は年々増加しており、65歳以上の非常勤職員を含めた高齢職員が市職員に占める割合は、今後増加していくことが想定される。

こうした中で、今後増加が予想される行政需要に対し、限られた経営資源をもって質の高いサービスを提供していくためには、高齢者の労働力をさらに活用し、正規職員は高度化・専門化する業務に専念するなど、効率的で生産性の高い組織運営を行っていくことが求められる。そのため、市は行政サービスについて、高齢者の多様な働き方に応じた就労環境を整える必要がある。

表1 静岡市における65歳以上の非常勤職員の業務への従事状況（平成29年度）（単位：人）

区分	一般公募	市OB	合計
フルタイム （給料支弁）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校用務員 4 6</li> <li>・学校調理員、学校事務員 7</li> <li>・子ども園調理業務 ※資格が必要 2</li> <li>・看護師、保育・教育業務 ※資格が必要 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上下水道関連技術業務 8</li> <li>・戸籍、市民税業務 7</li> <li>・火葬等業務 2</li> <li>・境界確定業務 4</li> </ul>	7 8
短時間勤務 （報酬支弁）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市庁舎等駐車場管理業務 1 0</li> <li>・一般事務、窓口業務 1 0</li> <li>・生活保護関連業務 7</li> <li>・集落支援員業務 5</li> <li>・霊柩車運転等斎場業務 5</li> <li>・施設等管理業務 3</li> <li>・その他 2 4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般事務、窓口業務 6</li> <li>・上下水道関連技術業務 5</li> <li>・施設等管理業務 5</li> <li>・相談、指導員業務（生活保護関連業務以外） 5</li> <li>・用地等取得業務 3</li> <li>・生活保護関連業務 1</li> <li>・その他 1 1</li> </ul>	1 0 0
合計	1 2 1	5 7	1 7 8

(3) 以下「職員数」は、教職員を除いた人数。なお、年齢は平成29年4月1日現在である。



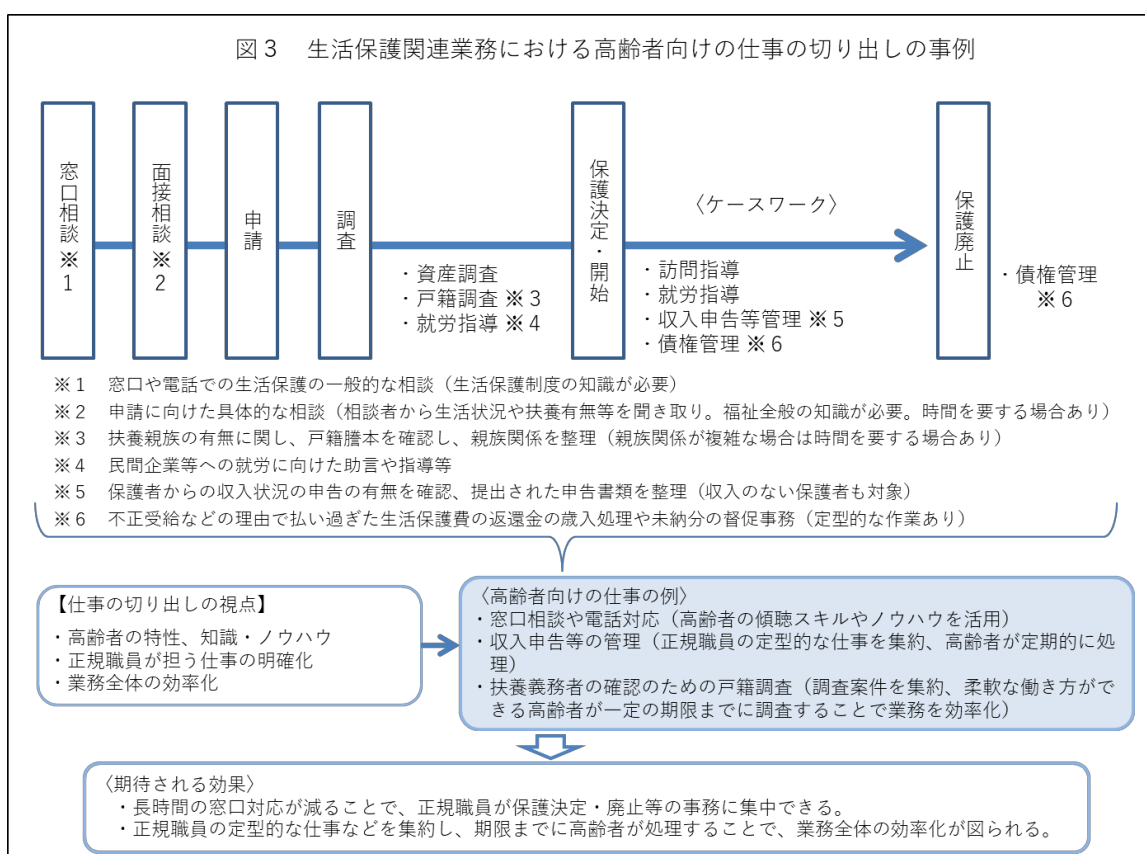
## ② 意見

### ア. 概要

民間企業を含めて市全体で高齢者の就労機会の拡大を図るのに当たって、まずは、市において需要の増加が見込まれる行政サービスの担い手として高齢者を積極的に活用していくべきであると考えます。

そこで、行政サービスの中で高齢者にどのような仕事に従事してもらうのかについて、生活保護関連業務を一つの事例に、その業務を細分化して、高齢者向けに仕事を切り出す検討を行った。

その内容を示すと、図3のとおりである。



この検討を通じて、高齢者向けの仕事の切り出しに当たっての視点が以下の通り整理された。

## イ. 仕事の切り出しの視点

### (高齢者の特性や経験に基づく知識・ノウハウ)

今回事例として取り上げた生活保護関連業務では、生活困窮に至るまでの経緯を詳細に聞き取らなければならないため、窓口対応が長時間に及ぶケースがある。また、民間企業においても、顧客とのじっくりとしたコミュニケーションを通じて、そのニーズを的確に把握することが求められる。そうしたケースでは、対応者にコミュニケーション能力や傾聴スキルが求められるが、それらの能力やスキルの高さは社会経験が豊富でゆとりある高齢者の特性でもある。

さらに、民間企業では、高齢者がアドバイザーとして関与し、これまでの経験から得た知識やノウハウを教えながら経営をサポートしているケースもある。

これらのことから、高齢者のコミュニケーション能力や傾聴スキルの高さなどの特性及び現役時代の経験から培った知識・ノウハウなどを活用できるのかという視点を踏まえて仕事を切り出すことが考えられる。

### (仕事の明確化と業務の効率化)

一般的に、高齢者の就労促進を図ることで、若年層を中心とした正規職員の採用が抑制されるのではないかと懸念される。そのため、仕事の切り出しに当たっては、行政課題を発見し、その解決策を検討し、意思決定を行うなど正規職員が担うべき仕事と、高齢者の主な雇用形態である非常勤職員が従事する仕事を明確に区分しておくことが求められる。生活保護関連業務の窓口相談・電話応対を例にとると、正規職員は意思決定を行うための判断基準と判断材料とは何かを具体的に示し、非常勤職員はそれに基づいて“丁寧”な聞き取りを行うことである。

また、高齢者が自らの就労希望と合致する仕事か、又は自分にできる仕事かを判断するためには、求人情報に仕事内容をできる限りわかりやすく掲載することが望ましく、職務の内容をより具体的なものとし、その仕事に求められる水準を明確にする必要がある。

なお、生活保護関連業務の検討では、社会経験を有する高齢者がその能力を活かせる仕事に従事することで、正規職員が意思決定等の仕事に集中できるという効果が期待された。このように、業務全体の効率化を図ることができるのかという点にも留意すべきである。

(高齢者のやりがい、生きがい)

今回は、生活保護関連業務のほかに、65歳以上の高齢者が多く就労している学校環境維持管理業務についても一つの事例として検討したが、この業務では、やりがい、生きがいを持って働きたい、子どもたちの成長過程に関わりたいなどの理由で、毎年、多くの高齢者が応募している。

その状況を踏まえると、仕事を通じて、地域や社会での貢献といったやりがい、生きがいを実感できるのかという視点にも留意しておく必要がある。

(ICT化)

今後、ICT化がさらに進むことで、庶務、経理、書類作成などの仕事の合理化が進み、行財政改革の視点から、それに合わせて行政の仕事の仕組みを見直していくことが求められる。

高齢者向けの仕事の切り出しに当たっても、ICT化の進展状況を見据えて対応する必要があり、例えば、保育や介護サービスなどマンパワーが必要となる分野における就労機会の拡大を検討していくことが考えられる。

ウ. 小括

今回は、生活保護関連業務と学校環境維持管理業務の2つの事例を検討し、高齢者向けの仕事を切り出す際のいくつかの視点を示したが、働きたい高齢者の強みや特性、就労ニーズを把握し、広範な行政サービスを対象に検討を進めていくことで、多種多様な仕事が切り出される可能性がある(図4参照)。また、生活保護関連業務の事例を踏まえると、高齢者とうまく仕事を分かち合うこと(ワークシェアリング)で、業務が効率化し、仕事の生産性を高めていくことが期待される。これらのことから、市において高齢者向けの仕事の切り出しを進めることで、民間企業の参考となるケースが出てくることが想定される。

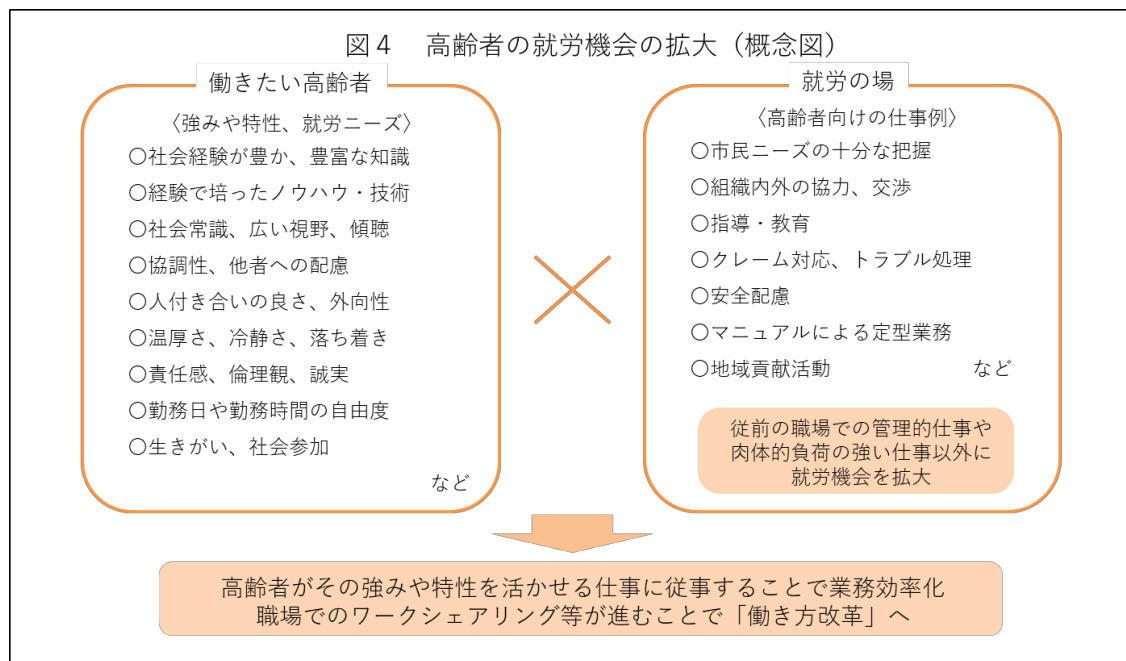
今後、地方公務員法の改正に伴い、高齢者の主な雇用形態である非常勤職員のあり方が大きく変わることになるが<sup>(4)</sup>、それを一つの機会としてとらえ、市において

(4) 平成29年5月に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」により、臨時・非常勤職員について「特別職」の任用と「臨時的任用」の厳格化が図られるとともに、不明確となっていた一般職を対象とした「会計年度任用職員」が創設された。平成32年4月の同法施行に向けて、その位置づけ等に係る見直しを本格化させる必要がある。

業務を見直し、今回の事例を参考にして様々な仕事を切り出していただきたい。

また、市全体で高齢者の就労促進を図っていくためには、健康・意欲・体力等に個人差のある高齢者について、個々の能力に応じた就労環境を整える必要がある。そのため、仕事の切り出しについても、専門的な知識や高度な技術を有する高齢者だけではなく、高齢者の個人差に応じた就労機会の拡大に繋がるように進めてもらいたい。

なお、昨今の地方行財政改革の方向性として、行政サービスの民間委託<sup>(5)</sup>をさらに進めていくことが求められているが、市の事例を参考に民間企業での仕事の切り出しが進むことに合わせて、委託業務により高齢者の就労機会が拡大することも期待される。



参考文献：平成28年度 厚生労働白書、東京商工会議所「高齢社員活躍ハンドブック」、  
伊藤由希子・西山裕也「職業特性と高齢者特性」NIRA

(5) 参考：平成28年度 静岡市一般会計決算における委託料総額 約306億円（指定管理料等を含む。全体の約11%）

## (2) 高齢者の就労促進に向けたプラットフォームに求められる機能とそのあり方

### ① 現状と課題

市内には、ハローワークやジョブステーション、シルバー人材センターなど、複数の就労支援機関が存在し、その特長を活かした活動を展開している（表2）。しかしながら、その支援内容や活動範囲などを踏まえると、今後増加する高齢者の多種多様な就労ニーズに対して、それらの機関では十分に対応できないことが見込まれる。

市においては、こうした課題の解決を含めて、民間企業や地域など市全体における高齢者の就労を促進するために、平成29年11月から行政機関、経済界、福祉団体、就労支援機関等を構成員とする「静岡市高齢者の就労促進に関する検討会議」（以下「検討会議」という。）を設置し、検討を始めている。その中で、働きたい高齢者を就労に結びつけるための新たなプラットフォームの構築等に関する議論が進められているが、「2025年問題」が目前に迫っていることから、働くことを希望する高齢者のニーズに対し、早急に対応を行う必要がある。

表2 市内における主な就労支援機関

	ハローワーク	ジョブステーション 中部	シルバー人材センター	社会福祉人材センター	(参考) マッチングイベント
高齢者 (求職者) 側の特徴	雇用契約を希望する者 (生計ややりがい等目的は様々) ※全年齢対象	雇用契約を希望する者 が中心(生計ややりがい 等目的は様々) ※全年齢対象	生きがい就労かつ比較 的負担の少ない業務を 求める者 ※概ね60歳以上対象	介護・福祉分野での就 労を希望する者  ※全年齢対象	(テーマに沿った各分 野での就労を希望する 者)
受入れ (求人) 側の特徴	全業種・規模 (求人が無料のため中 小企業が利用しやすい 傾向) 労働条件も多様	※ハローワーク情報を 活用するため、ハロー ワークと同様	臨・短・軽の業務 (除草、清掃等) シルバー独自で実施す る農園就労もあり	介護・福祉事業者  専門職から補助業務を 行う者まで多様	(テーマに沿った業 種・職種・働き方等)
マッチング 手法	高齢者専用の生涯現役 支援窓口を設置 ジョブステーション中 部内にコーナーを設置 対面での職業相談・紹 介、企業面接調整	シニア等人材バンクの 登録受付、対面での職 業相談  ※ハローワークコー ナーで職業紹介を実施	説明会后、会員登録 随時連絡、紹介 ※センターが業務を 請け負い、会員がそれ に従事する形態(雇用 契約なし)	対面での職業相談・ 紹介  マッチングイベントの 企画・実施	ブース形式による 合同面接会が主
実施主体 ・法人形態	国(静岡労働局)	静岡県 (委託先: (株)東海道シグマ)	公益社団法人 (静岡市による 運営支援)	社会福祉法人 静岡県社会福祉協議会	各行政機関・ 民間就職支援機関等

※上記は他の機関等との違いを表すため、相対的な特徴として記載

※その他、マッチングの場として、(公財)産業雇用安定センターの高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業(65歳までの退職予定者を対象に66歳以降の就労を支援)、ナースバンク、家政婦紹介所などあり

※マッチングの場を介さない縁故採用や求人誌による直接採用などのルートもあり

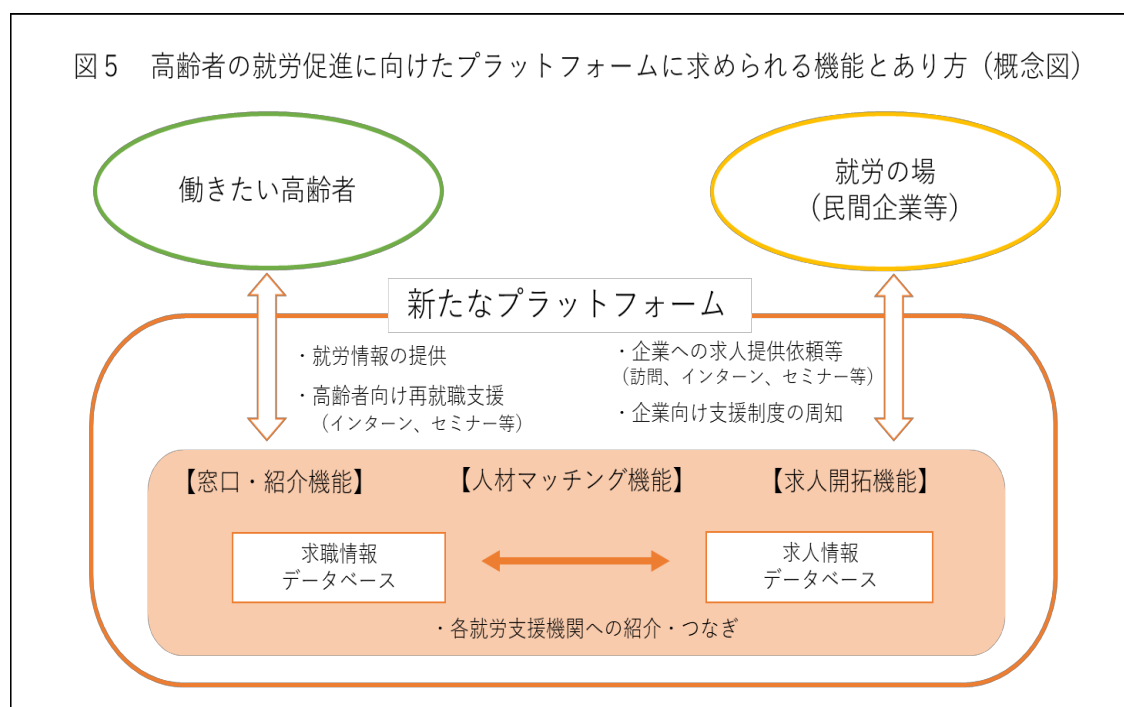
## ② 意見

### ア. 概要

今後、健康状態や家庭の事情などから多様な働き方を志向する高齢者がさらに増加していくことが予想されるが、そのような中において高齢者の就労促進を図るために、新たなプラットフォームは、高齢者の多種多様な就労ニーズに対応できる機関・窓口として複数の機能を備えたものを構築すべきであると考えます。

そこで、平成30年1月26日に検討会議で示されたプラットフォーム案（参考資料4及び5参照<sup>(6)</sup>）を基に、民間を含めた市全体で高齢者の就労をどのように促進していくべきかという視点から、新たなプラットフォームに求められる機能とそのあり方について検討を行った。

その内容を概略すると、図5のとおりである。



(6) 23、24 ページに掲載

## イ. 新たなプラットフォームに求められる機能

### (民間企業等への積極的な働きかけによる求人開拓)

まず、就労の場（民間企業等）に対する取組として、新たなプラットフォームには、民間企業で潜在化している求人ニーズを掘り起こす機能を備えておくことが重要である。そのためには、積極的に企業を訪問することや高齢者活用に向けた各種セミナーを開催することなどにより、求人情報を開拓していく必要がある。

なお、中小企業庁では、主に東京近郊の大企業の退職者などの人材情報を関東経済産業局のデータベースに登録し、地域の中小企業に対して技術・経営アドバイスなどの就労機会を生み出す仕組みを構築している。新しいプラットフォームについては、さらに訪問企業に対しワークシェアリングや業務フロー改善に関するアドバイスなどを行い、就業機会の拡大を図っていくことが考えられる。

また、市内では福祉、建設、運輸等の現場部門において人手不足が深刻となっているが、一般事務の分野では人手が足りているなど、業種・職種によって求人状況に偏りがある。そのような状況においては、特に、人手不足の分野の企業に対するリサーチと積極的なアプローチが重要であるので、例えば、人手不足の会社を対象とした仕事の切り出しについてのセミナーを実施することなども考えられる。

### (企業向けの公的支援制度の情報集約と周知)

公的な就労支援機関においては、「65歳超雇用推進助成金」など複数の企業向け支援制度が用意されている。市内の企業における高齢者の就労を促進するためには、そうした公的支援制度に関する各種情報を集約し、雇用企業に周知する機能を備えておく必要がある。

なお、高齢者雇用によるメリットの一つとして、他社での経験を有する高齢者が就労することで、既存の業務フローの改善や企業変革に繋がることが想定される。公的支援制度の周知に合わせて、こうしたメリットも示し、高齢者雇用に対する企業の理解を深める働きかけも求められる。

### (様々な就労情報の提供と相談窓口)

次に、働きたい高齢者の視点に立った取組であるが、高齢者の就労ニーズは多種多様であり、例えば、フルタイムで意欲的に就労したい高齢者がいる一方で、体力面

の理由から身近な場所で短時間の就労など「無理のない働き方」を望む高齢者もいる。それら的高齢者をワンストップでいずれかの就労の機会に結びつけていくためには、様々な就労情報を集約し、その相談に応じることができる窓口機能が必要となる。

#### (働きたい高齢者に向けた再就職の支援)

高齢者の就労を考えるときに、例えば、定年退職後に数年間大学に通学し、教育を受けた後に、再度働く、新しい仕事に就くといったケースも想定される。そうしたニーズに対応するためには、高齢者の再就職を支援する機能が必要になる。その取組として、個別企業もしくは組合・協会等の業界団体を訪問して高齢者向けのインターン機会を開拓するなど、高齢者に就業体験の場を提供していくことが考えられる。

また、高齢者を就労にうまく結びつけるためには、働きたい高齢者自身が、職場と職務に折り合いをつけることも必要となる。今後、高齢者の望む仕事について、ICT化の進展によりAI（人工知能）やロボットが代替していく可能性があることを踏まえると、働きたい高齢者がこれまでに経験したことのない分野や、農業や介護、育児などのマンパワーが必要で人手不足となっている分野の仕事を紹介するケースが増加することも予想される。そのため、そうした分野における仕事の魅力を紹介することや、そこでの就労に必要な知識の習得や能力の開発などの支援を行うことも求められる。

さらに、今後は、退職後に起業して地域社会で活躍したいと考える高齢者が増えていくことも予想されることから、起業支援の機能も必要となる。

なお、新たなプラットフォームが構築されることで、働きたい高齢者が就労に結びついていく可能性がより高くなるが、最終的に就労に結びつかないケースが生じることも想定される。その場合には、働きたい高齢者に対して丁寧かつ継続的な支援が求められるが、そのサポート機能をどこまで整えるのかについても検討しておくことが望まれる。

#### (人材マッチングとデータベースの構築)

最後に、就労の場（民間企業等）と働きたい高齢者を結びつける取組について触れるが、市内では、複数の就労支援機関がそれぞれの専門性を活かして人材マッチングを行っている。しかしながら、今後増加する多様な高齢者の就労ニーズに十分に



対応してマッチングを進めていくためには、新たなプラットフォームにおいても、市内の民間企業等の求人情報と働きたい高齢者の求職情報に関するデータベースを構築していく必要がある。特に、企業の求人情報については、勤務時間や賃金だけでなく、①仕事の内容・作業手順、②求める能力・ノウハウ、③仕事の出来上がりに対する要求水準、④仕事場の環境条件、等々を具体的に明示することが重要である。そして、それに対する求職者側の反応をフィードバックしていくことで、企業側の改善努力やミスマッチ解消にも繋がるものとする。

なお、データベース構築に際しては、既存の就労支援機関の特長や活動状況を十分に把握し、既存の機関のデータベースを活用し充実させた場合と比較した上で、効果的な手法の検討を進めることが求められる。

#### (市内の各就労支援機関への紹介)

新たなプラットフォームには、広範な高齢者の就労ニーズが集約されることが予想されるが、その際、既存の就労支援機関と連携できる体制を整備していくことが求められる。

例えば、臨時的軽作業などを希望する高齢者に対しては、そうしたニーズへの対応に特長を有するシルバー人材センターを紹介し、就労に結びつけていくなど、働きたい高齢者の希望を叶えることができる適切な機関を紹介し、繋げていく機能が必要となる。

#### ウ. プラットフォームのあり方

##### (市の主導による構築)

新たなプラットフォームは、高齢者にとって身近な存在であることが望ましい。また、働きたい高齢者の個人情報を取り扱うだけでなく、複数の就労支援機関の情報や民間企業の訪問から得られた情報を保有するため、高い信頼性は不可欠である。そのため、市が主導的な役割を果たしてプラットフォームを構築していただきたい。

なお、市が主導してプラットフォームを構築する場合には、高齢者の就労促進が超高齢社会における新たな行政ニーズへの対応となることを踏まえ、福祉や労働、経済などの行政分野を超えた横断的な取組として、関係部局の連携の下で運営体制を整備する必要がある。

また、プラットフォームの運営に当たっては、その機能として民間企業に積極的に働きかけて、高齢者向けの就労機会の拡大を促していくことが求められるため、民間企業との接点が多い機関に運営を委託するなどして実施することが効果的である。なお、川崎市では、商工会議所が実施主体となって、技術、経験、ノウハウを有する企業OBを中小企業の就労に結びつけている事例がある。

さらに、新たなプラットフォームが有効に機能するためには、そこで従事する職員の質を確保することが重要である。特に、企業訪問による求人情報の開拓に合わせて経営アドバイスを求められることも想定され、従事者には相応の知識・経験が求められる。そのため、例えば、企業経営や人事部署での経験を有する高齢者にその役割を担ってもらうことが考えられる。

このプラットフォームの運営に当たり、市において必要な予算措置を講じる際には、国が用意する助成制度などを有効に活用することが考えられる。なお、将来に向けて持続可能な仕組みとするためには、プラットフォームを通じて雇用契約の締結に至った企業から手数料（成功報酬）を得ることも一つの手法であるといえる。

#### （開かれた形式での構築）

プラットフォームは、働きたい高齢者、人材を求める企業、関係する就労支援機関が気軽に利用できるように、開かれた形式で構築し、市のホームページ等でその存在を広く周知しておく必要がある。

なお、民間の就労支援機関は対象となる分野を明確にして活動を展開するため、現時点では、それらの機関との競合関係が生じるおそれは少ないと考えられるが、人手不足がより深刻化していくと、主に若年層の就労のマッチングを行っている民間の就労支援機関が、高齢者を対象に事業範囲を拡げていく可能性もある。将来的には、そうした民間の就労支援機関との連携も視野に入れておくことが求められる。

また、プラットフォームをクラウドソーシング<sup>(7)</sup>の形態にして、開かれた形で高齢者に就労の機会を提供することも考えられる。

#### （プラットフォームの質の向上）

民間企業に高齢者向けの仕事の切り出しを促していくためには、企業訪問の際に

(7) WEB サイト上で不特定多数の人々に業務を委託（仕事を依頼）する新しい雇用形態の一種

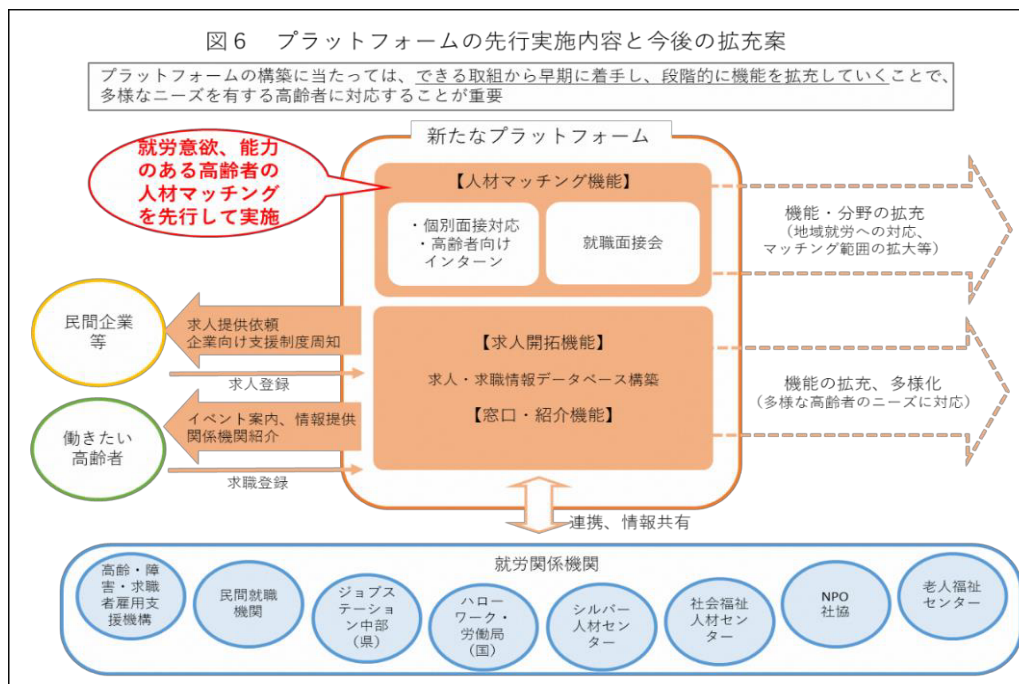
業務の見直しに対するアドバイスも必要になる。そのため、業務フローの構築に精通した専門家や民間コンサルティング会社等から助言を受けるなどして、プラットフォーム自体の質を高めていく工夫も求められる。また、前述した他市の事例や、高い雇用契約率を達成している民間就労支援機関などの取組を研究し、新たなプラットフォームに応用していくことも考えられる。

## エ. 小括

新たなプラットフォームが窓口機能を有することで、高齢者の様々な就労ニーズを把握することができるようになるが、それによって、新たな就労支援策を検討していくことも期待される。また、「人生100年時代」を見据えると、高齢者の就労意識自体が変化し、さらに多種多様なニーズが出てくる可能性もある。このため、プラットフォームの機能自体も徐々に変化していくことが求められる。

こうしたことから、新たなプラットフォームの構築については、高齢者の就労促進が喫緊の課題であることを踏まえて実施可能な部分から早期に着手し、段階的に機能を追加するなど、中長期的な視点をもって取組んでいただきたい。

具体的には、まずは、就労意欲や体力・能力のある高齢者を対象とした求人開拓機能や人材マッチング機能を有したプラットフォームを立ち上げて、将来的にそれ以外の高齢者をも対象に、機能や分野を拡大させていくことが考えられる(図6参照)。



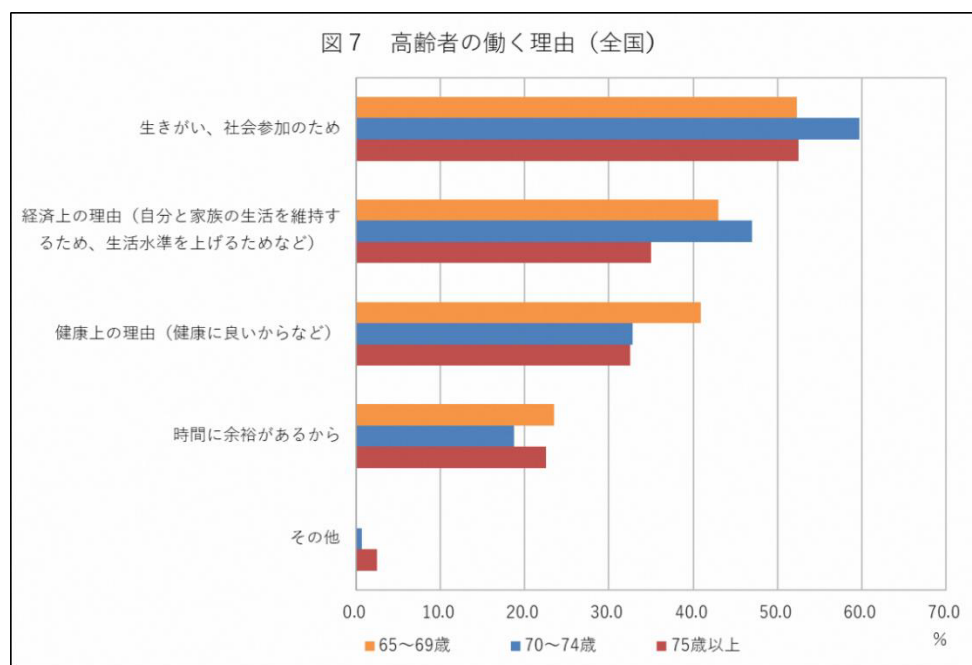
### (3) 高齢者の就労意欲の向上

#### ① 現状と課題

現在、65歳以上の多くの高齢者は、年金収入を中心に生活していると考えられるが<sup>(8)</sup>、そのような状況において、高齢者の働く理由として、「生きがい、社会参加のため」、「健康に良いから」といった理由だけでなく、「自分と家族の生活を維持するため」、「生活水準を上げるため」などの経済的な理由が挙げられている（図7）。

今後、「人生100年時代」を見据える中で、公的年金の給付水準の引き下げや医療・介護の自己負担増加などが予想されている。また、現実的に「老後破産」が社会問題化していることも踏まえると、「老後は年金生活で」というこれまでの意識は変容を迫られ、年金収入だけでなく就労収入などで高齢期の生活を維持するスタイルがより求められるようになる。

そうした意識やライフスタイルの変化を助長するためにも、市として高齢者自身の就労意欲を高める取組が必要になる。



出典データ：「平成28年版 厚生労働白書」 ※静岡市にて作成

(8) 平成28年の国民生活基礎調査によると、平成27年中の高齢者世帯1世帯当たりの平均所得金額は308万円で、所得の種類別の構成割合については「公的年金・恩給」が65.4%、「稼働所得」が21.1%となっている。なお、公的年金・恩給を受給している世帯で「公的年金・恩給の総所得に占める割合が100%の世帯」は、54.1%である。（厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査の概況」）

## ② 意見

### (高齢者の就労と公的年金制度)

高齢社会対策大綱によると、就業・所得分野の基本的施策として、公的年金制度の安定的運営に関し、65歳より後に受給を開始する繰下げ制度について70歳以降の受給開始を選択可能とすることや、在職老齢年金制度のあり方について検討を進めるなど、高齢者の就労を促すことに繋がるような仕組みへの見直しが予定されている。こうした制度が整備された場合には、高齢者の就労に対するインセンティブになるものと考えられるが、このような環境の変化に合わせて、これまでのライフスタイルが見直され、働けるうちはできる限り働き、将来の年金額を増額させたいと考える高齢者が増えていくなど、その就労に対する意識が変わっていく可能性がある。

今後、国全体で高齢者の就労促進に向けた施策を進めていく中で、同大綱を参考に、高齢者の就労意欲の向上に資する方策の検討を進めていただきたい。

### (高齢者の就労と健康の関係)

高齢者の就労と健康の関係については、高齢者の就業率と医療費・介護費の関係からみると、高齢者の就労が進むことで、その健康が促進され、将来の社会保障費の伸びが抑制されることも期待されており(図8)、それによって、医療費等における市の公費負担の軽減に繋がることが想定される。

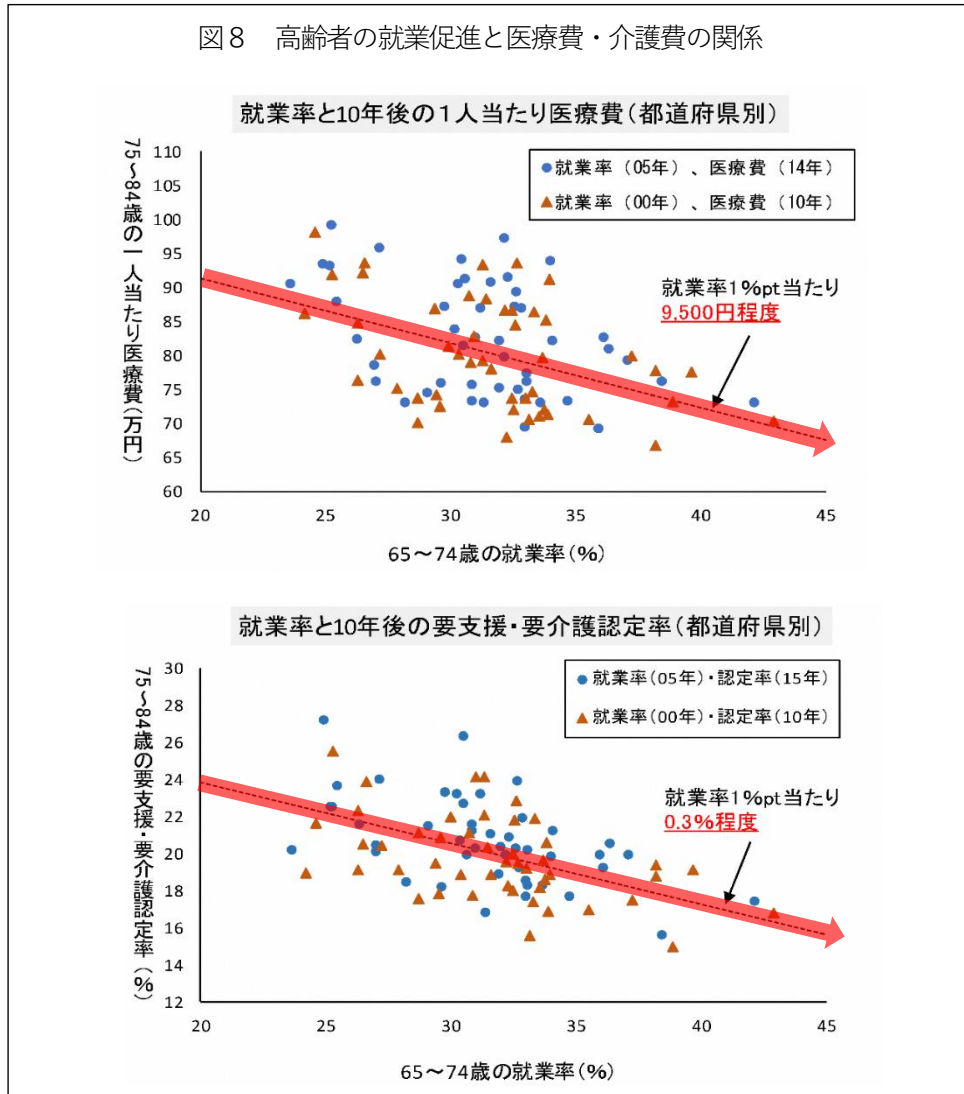
このことを踏まえると、行財政改革の視点からも、前述した国における公的年金制度の見直しの状況も見据えつつ、高齢者の就労意欲を高める市独自の方策の検討を進めていただきたい。

### (高齢期における就労と生きがい、社会参加)

「人生100年時代」を迎え、今後は、若年期における教育だけではなく、様々な年代を対象とした多様な学びの需要が増加していくことが予想される。そうした中で、高齢期における就労意欲を高めていくためにも、現役世代を含めた社会人に対するリカレント教育(学び直し)の機会を増やしていくことが求められる。

このため、市においてもリカレント教育(学び直し)の拡充に向けた取組の検討や、市の施設における社会人向けの講座・生涯学習に関する事業などの積極的なPR

を通じて、高齢者の就労意欲の向上に資する方策の検討を進めていただきたい。



出典：内閣府「2030年展望と改革タスクフォース報告書(参考資料集)」(平成29年1月25日) ※静岡市にて一部加筆  
なお、詳細については参考資料7、8(25ページ)参照

#### 4 付帯意見

今回は、「高齢者向けの仕事の切り出し」や「高齢者の就労意欲の向上」などを論点に審議したが、これらに関連して高齢者の就労環境の整備、現役世代に対するキャリア支援などについても意見が出された。

そこで、今後の高齢者の就労促進に向けた議論を進めていく際の参考とされたく、その主な意見を掲げておく。

##### ○「高齢者向けの仕事の切り出し」に関連して

###### (高齢者の就労環境の整備)

高齢者が働く理由の主なものとして経済的な理由が挙げられるが、高齢者の就労意欲を維持するためには、仕事の内容に見合った賃金制度の構築が求められる。今後、高齢者が行政事務に従事する場合にも、同様の制度設計が検討されるべきである。

また、高齢者の身体的な特性を踏まえると、身近な場所で働けるような職場環境の整備を進めることや、短時間での就労ができるように勤務時間の弾力化を図ることなどを検討しておく必要がある。

さらに、行政事務が高度化・専門化している中で、高齢者を新たに雇用する場合には、就労のための知識を習得する研修なども必要になる。

###### (民間企業等の出身者の採用)

民間企業等を退職した高齢者が市の仕事に従事することで、民間での仕事の進め方と比較して差異を感じ、そこから業務改善に繋がっていくことも期待できる。そのため、民間企業等の退職者の活用を視野に入れておくべきである。

##### ○「高齢者の就労意欲の向上」に関連して

###### (現役世代に対するキャリア支援)

「人生 100 年時代」を見据えると、定年退職後の就労に向けて、若い時から自らの専門性やスキルを高めておくことが求められる。例えば、パラレルキャリア

(9)として、現役時代から副業を得て、定年退職後の本業とすることも考えられ、そうした社員を企業が支援する取組が増えていく可能性がある。

市の職員についても、まちづくり関連事業や自治会・町内会活動といった公共的なサービスなど、行政との関わりが深い分野において、定年退職後にその知識や経験を活かすことが想定されることから、現役世代の市職員を対象とした、定年退職後の働き方に向けたキャリア支援を進めていく必要がある。

#### (起業に向けた関心)

高齢者にとって生きがいや健康づくりと連携した就労のあり方のひとつとして、やりたい仕事を自分の裁量で進める「起業」が挙げられる。

高齢者が、自らの手で新たに会社組織を立ち上げ、顧客から仕事の注文をとり、事業を継続していくことは、並大抵でないパワーを必要とするが、たとえば、地域課題を解決するソーシャルビジネス<sup>(10)</sup>、高齢者自身の趣味に関連したスモールビジネス<sup>(11)</sup>などにおいて成功事例が出てくれば、生きがいを感じる高齢者就労のひとつの選択肢となろう。

(9) 本業を持ちながら、それ以外の仕事や非営利活動への参加を行い、第2のキャリアを築くことをいう。

(10) 自然環境、貧困、高齢化社会、子育て支援などの社会的課題を市場としてとらえ、持続可能な経済活動を通じて問題解決に取り組む事業をいう。

(11) 規模が小さい優良な中小企業やベンチャー企業などをいう（これまでの大企業・中堅企業・中小（零細）企業といった規模分類だけでは優劣判定できなくなったのに対応して、優良な中小・ベンチャー企業を合わせて呼ぶもの。出典：デジタル大辞泉）。



## 5 今後の取組に向けて

「少子高齢化」先進国とされる我が国の人口構造を踏まえると、多くの高齢者が就労を通して地域に貢献し、より健康な長寿を実現する社会の到来が強く望まれており、「2025年問題」を見据えると、行政や民間を挙げて高齢者の就労環境を整備していくことが喫緊の課題となっている。

そうした中で、市が提供する行政サービスにおいて、高齢者向けの仕事の切り出しなどの就労環境を整え、高齢者に多様な働き方を提供することは、まさに先鞭をつける取組となる。

また、高齢者の就労促進に向けたワンストップ機能・窓口としての新たなプラットフォームを構築し、官民挙げて仕事の切り出しを促進するとともに、多種多様な就労ニーズを持つ高齢者を仕事に結びつけていくことは、環境整備に欠かせない取組となる。

これらの取組によって、高齢者が生き生きと働く地域社会を実現することができれば、若者や現役世代に、自らの将来の姿を思い描き、老後も安心して豊かな生活を過ごせるといふ希望を持たせることができる。また、元気に働く高齢者が増えていくことで医療費や介護費における公的負担の軽減に繋がることが期待されるが、それに合わせて、子育て施策など若年層向けの施策を充実させていけば、魅力を感じた若年層が本市に戻って来る可能性もある。高齢者の就労促進は「健康長寿世界一の都市」の実現を目指す取組の一つであるが、同時に、本市の最重要課題の一つである人口減少対策に資するものであるともいえる。

また、短時間労働や週3日労働など、柔軟な働き方を志向する高齢者を受け入れる「働き方」環境整備は、子育てや介護などと両立させて働きたいという人たちが活躍できる職場づくりにも繋がるものであり、あらゆる世代が働きやすい「働き方改革」にも繋がっていく。

市においては、今後の高齢者の就労促進に向け、関係部局間の綿密な連携の下で経済界と協働し、市内における関係機関の参画を得て、新たなプラットフォームの構築をはじめとした高齢者の就労促進策に積極的に取組んでもらいたい。

そして、気候が温暖で暮らしやすく、健康寿命が長いという本市の強みを活かし、高齢者がそれぞれの経験や能力を活かして働き続けることができる、生き生きとしたまちの実現を目指していただきたい。

生活保護関連業務

【概要】

生活保護法に基づく保護の決定及び実施など

〈基本的な業務の流れ〉

相談→申請→調査→保護決定→指導等→保護廃止

【組織体制】

- 保健福祉長寿局 - 健康福祉部 - 福祉総務課  
(生活支援・自立支援係)
- 生活保護等の総括、生活保護法の施行に係る事務監査等
- 葵、駿河、清水各区役所 - 福祉事務所 - 生活支援課  
(生活福祉各係)
- 生活保護等の決定及び実施、生活困窮者の自立支援など

【職員数】

H29.4.1現在 (単位:人)

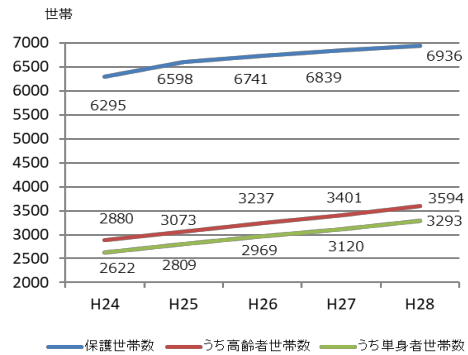
区分	正規職員 ※1	非正規職員※2			
		面接 相談員	訪問 支援員	就労 支援員	法29条 調査員 ※3
葵区 生活支援課	27	2	3	3	1
駿河区 生活支援課	25	2	3	3	1
清水区 生活支援課	21	2	3	3	1

※1 正規職員が担うケースワーカーは、社会福祉主事(職員で20歳以上で大学等で所定の3科目以上の単位を習得した者などの資格)が必要

※2 非正規職員の年齢 41歳 ~ 67歳

※3 法29条調査員…法に基づく資産調査を実施(金融機関への資料提供の依頼など)

【参考】保護世帯の推移(年度平均)



【業務上の課題】

- ・高齢者世帯(単身世帯を含む)が増加傾向にある。
- ・窓口、電話対応が多く、1件当たりの時間が長い。
- ・正規職員(ケースワーカー)の業務が多忙である。
- ・不正受給等に係る返還金の債権管理の重点化が求められる  
→ 戸籍調査等の業務が増加する見込み
- ・事務、文書管理の適正化が求められる。  
→ 収入申告事務の徹底 など

学校環境維持管理業務

【概要】

市立の小・中・高等学校の教育環境の維持管理

〈基本的な業務〉

- ・樹木(低木)の剪定、花壇の整備
- ・塗装、木工、溶接等による設備修繕
- ・校地内外の清掃
- ・校内の施錠と開錠
- ・物品の運搬

など

【組織体制】

- ・教育委員会事務局 教職員課(管理係)
- ・学校用務員の任用、給与の支給等

・小、中、高等学校(131校)

※共同実施(近隣校が1校に集まり集中的に作業を実施)

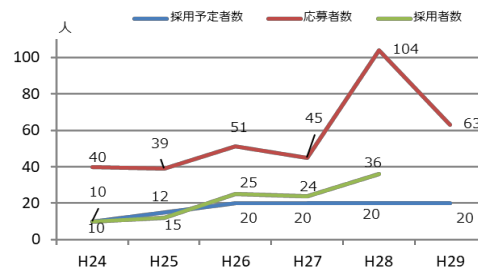
【職員数】

H29.4.1現在(単位:人)

区分	正規職員	非正規職員※		計
		~64歳	65歳~	
小学校	22	33	29	84
中学校	10	17	16	43
高等学校	2	1	1	4

※非正規職員の年齢 36歳 ~ 75歳

【参考】応募数、採用者数等の状況



※H29 応募者数のうち65歳以上の割合 36/63人

【学校用務員について】

〈傾向〉

退職を契機に応募する方が多い(高齢者が多い)。

〈志望動機〉

やりがい、生きがいを持って働きたい まだ働きたい意欲がある 子供たちの成長過程に携わりたい など

〈仕事の特徴〉

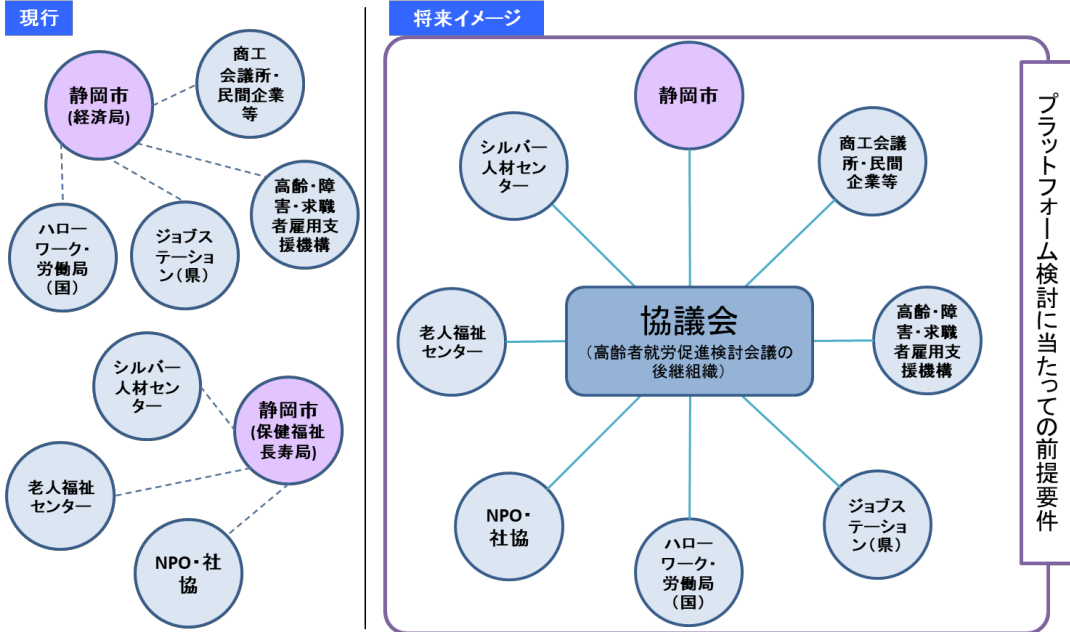
園芸・日曜大工等の趣味や、木工・溶接等の仕事の経験が活かせる 教育に関わる仕事を通じて地域や社会に貢献できる など

〈高齢者が多いことによる課題〉

体を動かす仕事であるため体力的な不安や怪我のリスクの増加、加齢による疾病のリスクの増加

高齢者就労促進に向けた関係者の一体的な連携の仕組み・スキーム(イメージ)

現行は、関係機関それぞれ独自に取組を進めているが、今後は、関係者から成る協議会が中心となり、各関係機関同士つなぎや棲み分けを行いつつ一体的に対応を進めていく仕組みを検討。



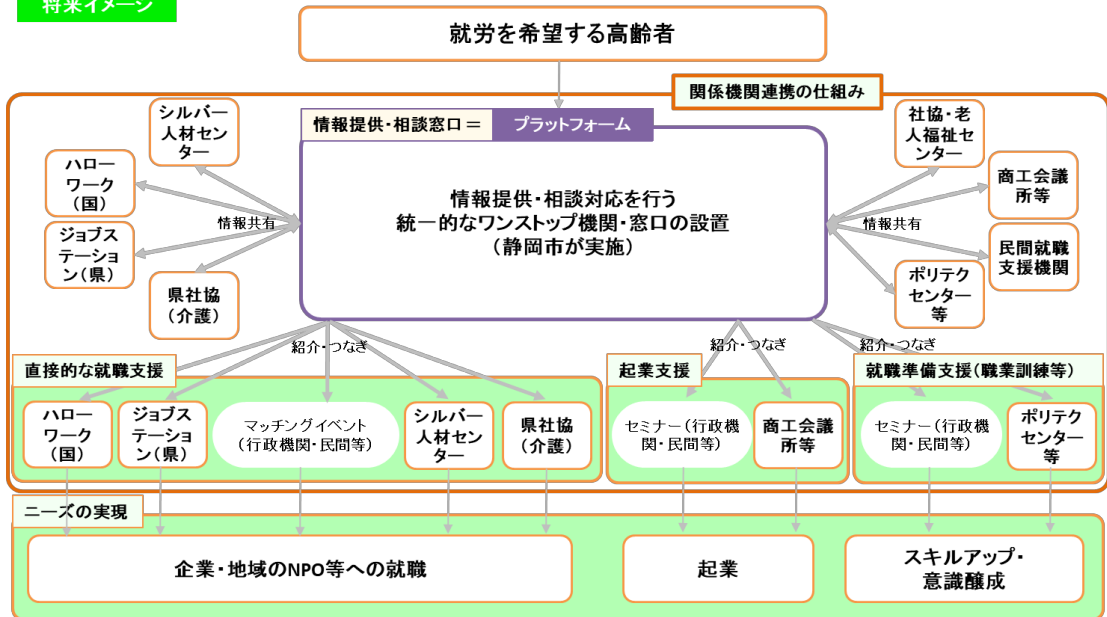
【平成 30 年 1 月 26 日第 2 回静岡市高齢者の就労促進に関する検討会議資料】

議論用たたき台

就労に関する高齢者ニーズのマッチングの仕組み(案1)

就労に関する高齢者ニーズに広く応えるため、統一的なワンストップ機関・窓口を設置し、直接的な就職支援だけでなく、起業支援や就職準備支援等を行いニーズの実現を図る仕組みを検討。

将来イメージ



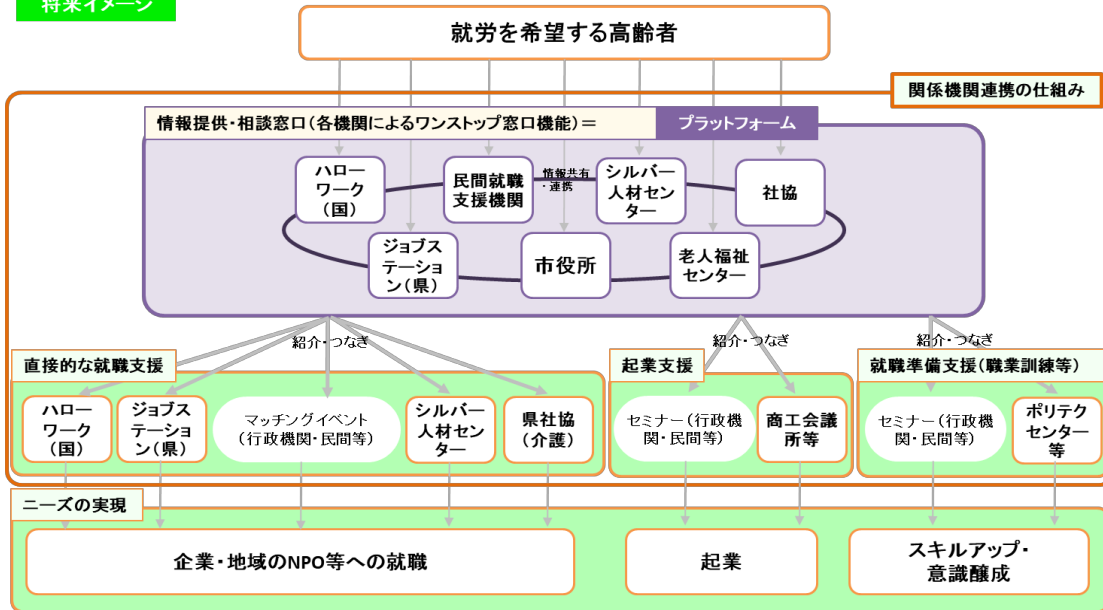
【平成 30 年 1 月 26 日第 2 回静岡市高齢者の就労促進に関する検討会議資料】

議論用たたき台

就労に関する高齢者ニーズのマッチングの仕組み(案2)

就労に関する高齢者ニーズに広く応えるため、情報共有・連携により各機関がワンストップ窓口機能を果たすことを通じて、直接的な就職支援だけでなく、起業支援や就職準備支援等を行いニーズの実現を図る仕組みを検討。

将来イメージ



【平成 30 年 1 月 26 日 第 2 回 静岡市高齢者の就労促進に関する検討会議資料】

議論用たたき台

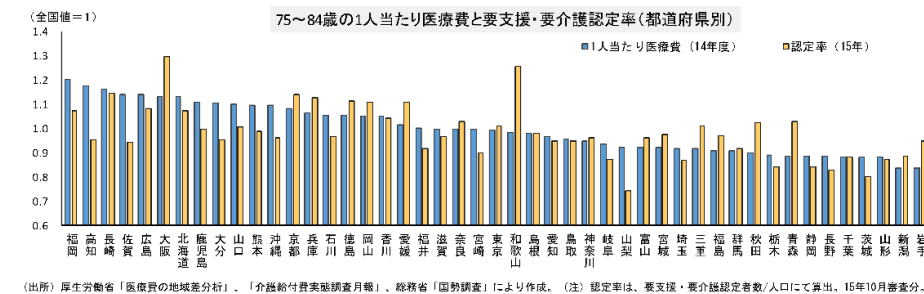
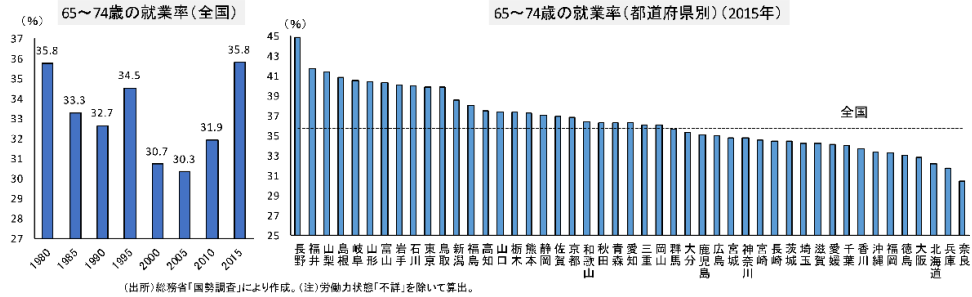
新たなプラットフォームの特長・課題の整理

	案1(ワンストップ機関・窓口の設置)	案2(ワンストップ機能の連携体制構築)
実施主体	静岡市が関係機関と連携して実施(協議会で調整)	各就職支援機関、高齢者支援機関(協議会が下支え)
静岡市の役割	直接的な情報提供・相談支援(・マッチング)の実施	各関係機関の円滑な連携・協力に向けたサポート(協議会も活用)
特長	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高齢者から見てワンストップで利用しやすい＝「情報の集約化」</li> <li>●高齢者・求人企業双方の潜在ニーズに対応できる可能性</li> <li>●静岡市全体で高齢者就労促進に取り組む象徴となる(分野横断的な取組も可能)</li> <li>●直接マッチングの実施や、情報集約のシステム構築も可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高齢者がアクセスしやすい(どの機関に行っても求める情報が得られる)＝「情報の共有化」</li> <li>●各関係機関が他の機関の取組情報等を把握し、連携が促進。特に、福祉側・経済側機関相互の共有が進む可能性</li> <li>●各関係機関が高齢者就労促進に主体的に関与</li> <li>●現行の各関係機関の取組を活かす仕組みとなり、役割の重複が少ない</li> </ul>
検討にあたっての課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>●静岡市が直接実施することが適当か</li> <li>●現在の各関係機関等との位置づけの整理</li> <li>●ランニングコストも考えた持続可能性</li> <li>●ワンストップ機関・窓口への配置人材の要件設定や、利用されるための広報・周知が重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●情報共有・連携の仕組みが十分機能するか</li> <li>●各関係機関で、適切な紹介・つなぎができる人材確保が必要</li> <li>●各関係機関の主体性によるところが大きく、全体の底上げにつながる工夫が必要</li> </ul>

【平成 30 年 1 月 26 日 第 2 回 静岡市高齢者の就労促進に関する検討会議資料】

### 5-5: 都道府県別・高齢者の就業率、医療費、要支援・要介護認定率

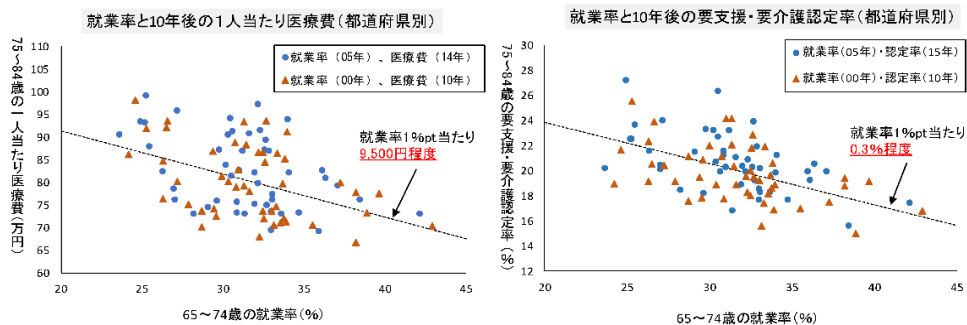
- 65～74歳の就業率は足元では上昇している。
- 都道府県別の就業率、医療費、要支援・要介護認定率をみると、都道府県ごとに大きな違いがあることがわかる。



出典：「2030年展望と改革タスクフォース報告書(参考資料集)」平成29年1月25日 内閣府

### 5-6: 高齢者の就業促進と医療費・介護費の関係

- 高齢者の就業率が高い都道府県では、その後の高齢者の1人当たり医療費が低くなる傾向がある。
- 都道府県毎の違いを考慮した推計結果によると、65～74歳の10%ptの就業率の上昇は、同じコーホート(10年後の75～84歳)における1人当たり医療費9万5,000円程度の減少(2014年度の医療費(全国)に当てはめた場合：▲12%程度)、要支援・要介護認定率3%pt程度の減少(2014年度の介護費(全国)に当てはめた場合：▲16%程度)に対応。



＜試算の考え方＞  
 ① 高齢者の就業状況と、将来の同じコーホートにおける1人当たり医療費、要支援・要介護認定率にどのような関係性があるのかを試算した。計算式は以下の通り。  

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 x_{it} + \epsilon_{it}$$

$$y_{it}: 75 \sim 84 \text{歳の1人当たり医療費, または要支援・要介護認定率}, x_{it}: 65 \sim 74 \text{歳の就業率}, i = 1 \sim 47, 47 \text{都道府県}$$

$$t = 2000, 2005 \text{(データの制約から医療費のみは2005年においては} y_{i,t+10} \text{)}$$
 ② 各都道府県毎の固有影响を取り除くため、Hausman test による結果を踏まえ、random effect modelにより試算。算出された $\beta_1$ は、医療費の場合-0.481(-4.3)、認定率の場合-0.3(-4.8)(括弧内はt値)。  
 ③ 2014年に当てはめた場合の数値は、2014年度における75～84歳における1人当たり医療費(全国)に対する比率により算出。介護費は、75～84歳の3%の要支援・要介護認定率の減少は、2014年度において全国37万人の要支援・要介護認定者数の減少となることから、同年度の75～84歳の要支援・要介護認定者1人当たり介護費(全国)(第7回「医療・介護情報の活用による改革の推進」に関する専門調査会資料4)の計算をもとに算出。  
 ④ なお、同じ考えを用いて、65～74歳の就業率と、同じコーホートである20年後の65～94歳の1人当たり医療費の関係を分析したところ、1人当たり医療費が増加するとの結果を得た。ただし、75～94歳の医療費総額で見ると、65～74歳の就業率の10%上昇は、14年度ベースで4%程度の減少に対応している。

出典：「2030年展望と改革タスクフォース報告書(参考資料集)」平成29年1月25日 内閣府

## 【第7期 静岡市行財政改革推進審議会委員名簿】

(五十音順)

- 会 長 岩崎 清悟 (静岡ガス株式会社 取締役特別顧問)
- 職務代理者 的場 啓一 (浜松学院大学現代コミュニケーション学部地域共創学科 教授)
- 委 員 伊藤 元重 (学習院大学国際社会科学部 教授)
- ” 内野 孝宏 (一般財団法人静岡経済研究所 主席研究員)
- ” 狩野 美佐子 (公募委員)
- ” 小林 敏宏 (株式会社ウィズコーポレーション 代表取締役)
- ” 酒井 康之 (元静岡市保健福祉子ども局長)
- ” 種本 祐子 (株式会社ヴィノスやまざき 取締役社長)
- ” 西村 やす子 (株式会社 CREAM FARM (クレアファーム) 代表取締役)
- ” 望月 啓行 (株式会社田丸屋本店 代表取締役)

※委員の所属等は、平成30年3月時点

## 【審議経緯】

- 第12回審議会 平成29年11月27日 市長から諮問  
市長との意見交換  
現状説明と審議の方向性を整理
- 第13回審議会 平成29年12月25日 高齢者向けの仕事の切り出しの視点を中心に議論
- 第14回審議会 平成30年1月29日 プラットフォームに求められる機能、高齢者の就労意欲の向上を中心に議論
- 第15回審議会 平成30年2月16日 答申内容のまとめ
- 第16回審議会 平成30年3月29日 答申(審議結果の報告)



29 静総行第 2492 号  
平成 29 年 11 月 27 日

静岡市行財政改革推進審議会  
会長 岩崎清悟様

静岡市長 田辺信宏  
(総務局行政管理課)

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について  
－行政サービスの担い手としての高齢者－ (諮問)

静岡市行財政改革推進審議会条例第 2 条第 1 号の規定に基づき、下記のとおり諮問します。

#### 記

本市では、第 3 次総合計画において「健康長寿のまち」の実現を目指しており、その政策の一つとして、高齢者が生きがいを持ち、地域で自分らしい生活を送ることができる長寿社会に向けた取組を推進しています。そうした中で、就労を希望する高齢者が生涯現役で働き活躍することができる環境整備が喫緊の課題となっています。

一方で、少子高齢化により生産年齢人口が減少し、また、医療費や介護サービスの伸びが見込まれることなど踏まえると、「成熟・持続可能な都市」の実現に向けて、今後、行政サービスの担い手をどのように確保していくのが課題となっていきます。

そこで、こうした課題の解決に向けて、「人生 100 年時代」を見据え、潜在的な労働力である高齢者の活用に着目し、その働きがいに繋がる行政サービスの担い手としての高齢者について、諮問します。

「健康長寿のまち」の実現に向けた高齢者の就労促進について  
—行政サービスの担い手としての高齢者—

平成30年3月

静岡市行財政改革推進審議会