

機械システム調査開発

2-D-1

シニア就労事業者支援に関する戦略策定

報告書

令和3年3月

一般財団法人 機械システム振興協会

委託先 一般財団法人 ニューメディア開発協会

序

現在、AI、5Gなどの導入や設計・生産手法のデジタル化などの技術革新をはじめ、ソサエティ5.0やサプライチェーンのコンネクティッド化などが進められており、我が国の技術及び経済社会は大きな変革期を迎えております。こうした中で、新技術や新システムを社会に導入するためには、技術を検討するだけでなく、経済社会の変革のあり方を検討し、イノベーションのための戦略を策定することが重要です。こうした戦略を策定するため、一般財団法人機械システム振興協会では、平成26年度から、外部の関係組織の皆様とともに「イノベーション戦略策定事業」を進めてきました。

この事業の一環として、一般財団法人ニューメディア開発協会に委託して、「シニア就労事業者支援に関する戦略策定」のプロジェクトを実施しました。これは、我が国で高齢化と労働力不足が進展する一方で、健康寿命が延び、豊富な就業経験を持つ元気なシニア人材が数多くいることを踏まえ、シニア人材の就労の機会を増やす戦略を策定するものです。検討に際しては、シニア人材にホワイトカラーOBが増えていること、この分野においてもITの活用が重要なこと、就業はシニア人材の生きがいにも役立つことに留意いたしました。

この中で、多様な分野の関係者とともに弊協会も参加して議論・検討を行いました。また、弊協会に設置しております「機械システム開発委員会」(委員長：東大名誉教授 大場 善次郎 氏)の指導・助言を受けました。

この成果が、機械システムによる経済・社会の変革に寄与することとなれば幸いです。

令和3年3月

一般財団法人機械システム振興協会

はじめに

我が国においては、高齢化と労働力不足が進展する中で、働く意欲があり、経験や知識が豊富で、健康や体力もあるシニア人材が数多く存在します。こうした中、能力と意欲のあるシニア人材の就労を支援することは、我が国経済の活性化に役立つのみならず、シニア人材の生きがいにも役立ち、その必要性は高いと言えます。

一方で、シニア人材は均質ではなく、多様なため、シニア人材と仕事とのマッチングには、独特の困難性を有しています。すなわち、シニア人材は、現役時代のようにフルタイムで働くのではなく、働きたいときに働きたいところで働く希望を有しており、その能力・経験も多様なため、就労スタイルは「モザイク型就労」になることが指摘されています。また、令和 3 月 3 日より施行される改正高齢者雇用安定法により企業における 70 歳までの雇用延長が努力義務という形で開始する一方で、コロナ禍に伴うテレワークの急速な普及など働き方が大きく変わりつつあります。

このような中、当協会では、平成 31 年度に一般財団法人機械システム振興協会の委託を受けて、「シニア就労事業者支援プラットフォームに関する戦略策定」事業を実施しました。本事業では、「高齢者の就労」を促進するため、高齢者の就労促進に係る企業・団体が利用するマッチングシステムの可能性とその利用促進のための方策、さらには高齢者就労をより一層促進するための方策等について検討を行いました。その結果、シニア就労その促進に向けては、シニア層における IT 利用の促進やマッチング機関におけるマネジメント能力の向上など多くの課題が存在することが明らかになりました。

そこで令和 2 年度においても引き続き一般財団法人機械システム振興協会の委託を受けて、「シニア就労事業者支援に関する戦略策定」事業を実施しました。本事業では、シルバー人材センターを中心としたマッチング機関を対象に実態調査を実施し、マッチング機関におけるシニア就労の現状と課題を踏まえて、今後拡充すべきシニア就労分野とシニア就労促進に向けたアクションプランを明らかにしました。

本事業の成果が、今後のシニア層の就労を促進し、人生 100 年時代における我が国の活力向上に資することができれば幸いです。

令和 3 年 3 月

一般財団法人ニューメディア開発協会

目 次

序

はじめに

事業概要

1. 事業の目的	1
2. 事業の実施体制	2
3. 事業の成果	5
4. 今後の課題及び展開	5

本編

第1章 事業の背景

1.1 シニア就労を取り巻く環境	7
1.2 本年度事業の着眼点	7
1.3 検討上の留意点	8

第2章 マッチング機関におけるシニア就労の課題と方向性

2.1 ホワイトカラー出身者の就労ニーズと課題	11
2.2 ホワイトカラー出身者の就労ニーズへの対応の方向性	14
2.3 シルバー人材センター等の現状調査	17
2.4 ホワイトカラー出身者の就労ニーズへの対応課題	20
2.5 チーム就労の現状と課題	23
2.6 地域間交流の現状と課題	25
2.7 業務および情報システムの現状と課題	27

第3章 今後拡充すべきシニア就労分野

3.1 ホワイトカラー出身者が就労可能な仕事	31
3.2 拡充すべき分野の考え方	32
3.3 公的業務関連分野での就労機会拡充	33
3.4 IT 関連分野での就労機会拡充	37
3.5 中小企業向け専門業務支援分野での就労機会拡充	41
3.6 マッチング機関の運営支援分野での就労機会拡充	42
3.7 その他の一般事務分野での就労機会拡充	43

第4章 シニア就労促進に向けたアクションプラン

4.1 チーム就労（モザイク型就労）によるシニア就労促進	46
4.2 マッチング機関におけるマネジメント能力の向上	51
4.3 就労開拓（営業・マーケティング）力の強化	51
4.4 行政との連携による就労開拓	53
4.5 民間企業等発注者側におけるシニア向け仕事の切り出し・切り分け	54
4.6 都市と地方の連携	58
4.7 マッチング機関等における入会促進策	59
4.8 ITによる業務支援	64
4.9 シニア人材のITリテラシーの改善策	69
第5章 まとめ	73

資料編

資料1 高齢者就業の動向	資-1
資料2 シニア人材の就業意識の変化	資-2
資料3 シルバー人材センターの動向	資-4
資料4 各所へのヒアリング結果	資-9
資料5 シニアSOHO普及サロン・三鷹のケーススタディ	資-30
資料6 リコージャパンにおけるシルバー協業事業における シルバー人材センターとの協業事業	資-38
資料7 シニア情報生活アドバイザー制度の概要	資-41