

高年齢者雇用についての施策内容や現状、問題点等について ～秋田県企業の人手不足への対応～

田崎 清俊

(公益財団法人産業雇用安定センター【ジョブ産雇】 秋田事務所 所長)



1 はじめに

公益財団法人産業雇用安定センター(以下「ジョブ産雇」と称する)の事業につきまして、日頃よりご理解と協力を賜り厚く御礼を申し上げます。

ジョブ産雇では定年退職される方や雇用延長措置を終了される方がその経験・能力を活かして他の企業でさらに活躍できるよう「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」(以下「キャリア人材バンク」と称する)を運営し、高年齢者と企業のマッチング支援をしています。本稿では主にその支援の概要について紹介いたします。

2 ジョブ産雇について

① 設立の背景と目的

ジョブ産雇は、1987年に当時の日経連、産業団体、労働省などの協力によって「失業なき労働移動を実現」するために設立された公益財団法人です。当時は1985年のプラザ合意後の急激な円高不況で鉄鋼・造船など輸出型産業を中心に大量の余剰人員が生じ雇用不安が高まる中で、企業間の出向・移籍の斡旋により失業を回避し雇用の安定を図り、産業経済の発展に貢献することを目的に設立されました。(図表1)

図表1 ジョブ産雇支援イメージ



資料提供：ジョブ産雇

以来、厚生労働省、経済・産業団体や労働組合、県、市町村などとの密接な連携のもと、全国47都道府県の地方事務所のネットワークを活用し、累計26万人以上の出向・移籍(再就職)の成立実績を積み上げてきました。

次に具体的な支援内容について説明いたします。(図表2)

図表2 6つの取り組みで働く雇用をサポート

6つの取り組みで働く雇用をサポート

1

離職する従業員の再就職をサポート

事業縮小や事業所閉鎖、早期退職募集で離職を余儀なくされる従業員の再就職活動をサポート

※離職者の再就職相談は事業主の商標です。

2

人材を確保したい企業に対するサポート

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業から、期待する能力や経験等の人材ニーズをお伺いし、ご希望に沿った人材をご紹介します。

3

「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

事業主からの依頼により定年退職者・再雇用終了となった方の再就職をサポートします。離職後1年以内で60歳以上70歳までの求職者は個人登録も可能です。

4

雇用を維持するための在籍型出向をサポート

経済環境の変化や自然災害・感染症の影響などにより雇用過剰となった場合、社員の雇用を守るため、一時的な在籍型出向(雇用シェア)の活用をサポートします。

5

社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員が自発的なキャリアアップを希望する際の出向をサポートします。

6

従業員のスキルアップや研修を目的とするセミナー

管理者や新入社員への研修、コミュニケーション、リーダーシップ、ハラスメント、コンプライアンスなどのセミナーを企業のご要望を踏まえオーダーメイドにより承ります。

有料

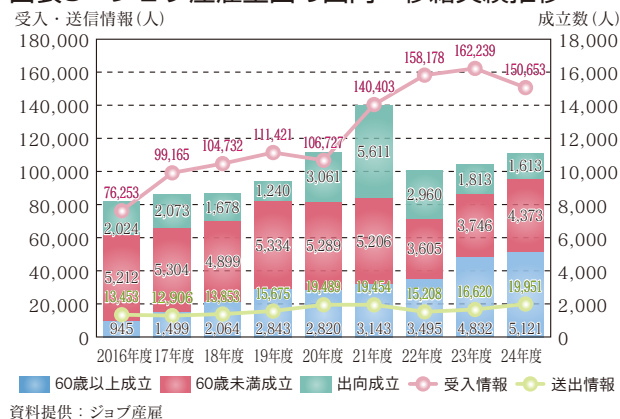
「6つの取り組みで『働く』と『雇用』をサポート」ということで大きく6つのメニューがあります。1番、2番、4番については、1987年の設立当時から行っている再就職・出向の支援業務です。3番が「キャリア人材バンク」、これは2016年度に『生涯現役社会の実現』ということをも目的として新たにスタートした事業で、60歳以上で仕事を探す方の就職支援に取り組んでおります。本稿では本事業について詳しく

説明いたします。5番が人材育成出向でこちらは数年前から行っている事業です。最後の6番が有料ですが、セミナー研修を行っております。管理者を対象にした研修や新入社員の方を対象にした研修など企業の皆様のニーズに応じてオーダーメイド型の研修を行っており、前年度は全国で約1万人の方が受講されています。

② 全国及び秋田県における活動の概況

全国でのマッチング数は2020年度から5年連続で10,000人を上回っており、2021年度のコロナ時の13,960人がピークで少し落ち着きましたが、その後60歳以上のマッチング増により全体でも微増となっております。(図表3)

図表3 ジョブ産雇全国の出向・移籍実績推移



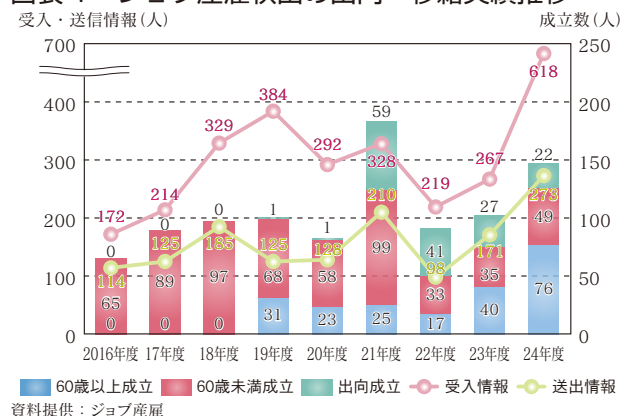
秋田事務所においては、コロナ禍による出向件数の大幅増により2021年度の183人がピークでした。その後コロナ禍の終息により2022年度は91人となりましたが、昨年度は147人と大きく前年を上回っております。出向件数は微減となっているものの60歳以上の「キャリア人材バンク」対象のマッチング数が大幅増となっております。(図表4)

年齢別の登録者数も、ここ3年では60歳以上の方が大幅に増加し、昨年度は2022年度比5倍以上となり、登録者シェアで50%を上回るようになりました。(図表5)

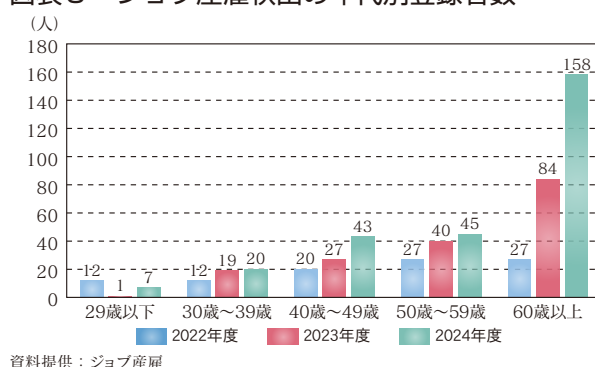
③ 県、市町村、労働局、関係団体との連携

秋田事務所においては、県をはじめ各市町村

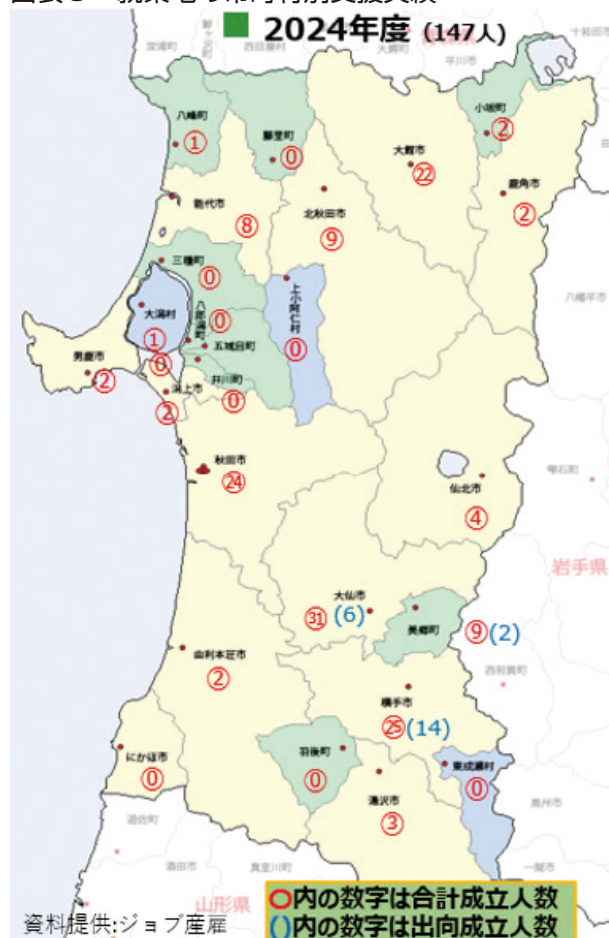
図表4 ジョブ産雇秋田の出向・移籍実績推移



図表5 ジョブ産雇秋田の年代別登録者数



図表6 就業地の市町村別支援実績



との情報共有や、「キャリア人材バンク」の募集協力、支援者との面談場所の提供など、ひとかたならぬご支援をいただいております。職員が全県を5地域に分けて関係機関と連携し、支援しております。就業地の市町村別支援実績を秋田県地図上に記載しましたので参考にして下さい。(前頁図表6)

また秋田労働局、県内11のハローワークとは、日頃の雇用情勢や離職情報、そして高年齢者の再就職支援などで連携を図っております。

関係団体は、経営者協会、中小企業団体中央会、各商工会議所、商工会、弁護士会、社会保険労務士会等があり、連合をはじめとする労働組合とも経済団体等情報交換会議や日々の訪問による情報交換などを通じて連携を図っております。

3 秋田県における人手不足の現状

① 人口動態と労働力の推移

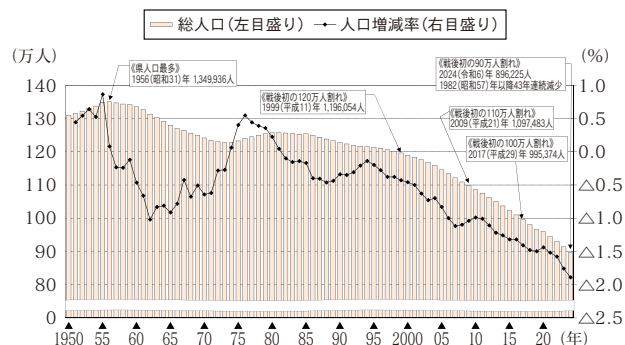
2020年の国勢調査人口を基準として算出した2024年10月1日現在における秋田県の総人口(以下「県人口」と称する)は、896,225人(男性423,884人、女性472,341人)で、前年に比べ17,289人(1.89%)の減少となっています。

1947年に約126万人であった県人口は増加傾向を示し、日本の総人口のピーク年より50年程前の1956年には過去最多の約135万人となりました。その後1974年から1981年にかけて死亡率の低下などにより微増に転じた時期があったものの減少傾向は継続し、1999年には120万人割れ、2009年には110万人割れ、2017年には100万人割れ、そして2024年には90万人割れと、減少ペースを上げながら2024年まで43年連続で県人口は減少しています。

また、本県の人口増減率は1982年以降0%を下回って推移していることに加え、2011年から14年連続で人口減少率が1%以上となっ

ています。なお、2024年の人口減少率は1.89%となり、2021年以降4年連続で過去最高を更新しています。(図表7)

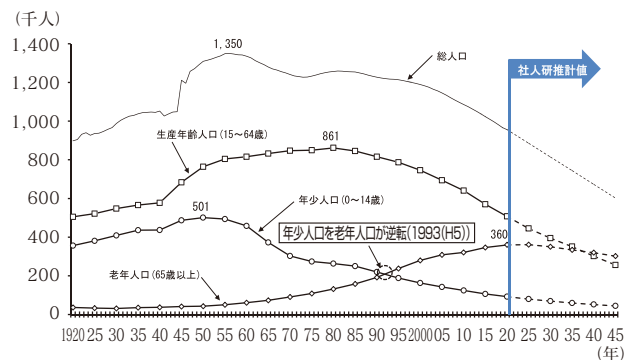
図表7 秋田県の人口推移



注) 1950年から1980年までは総務省統計局「人口推計」、1981年以降は秋田県年齢別人口流動調査による。ただし、▲の年は国勢調査による。
出典：2024年秋田県年齢別人口流動調査報告書

年齢3区分別人口の推移と将来の推計は、年少人口(0～14歳)が1950年の約50万人をピークに減少しており、その後の生産年齢人口(15～64歳)の減少、更にはスパイラル的に次の世代の年少人口の減少、次の世代の生産年齢の減少を招いていると考えられます。2024年は年少人口が8万人を割り込み、また1980年に約86万人いた生産年齢人口も2024年には約46万人に激減しています。(図表8)

図表8 秋田県の年齢3区分別人口推移



資料：総務省「国勢調査」「人口推計」社人研「日本の地域別将来推計人口」
出典：2022年改訂秋田県人口ビジョン

② 県内の景気、雇用情勢

日銀秋田支店は、6月23日に秋田県内の景気について8か月連続で据え置き、「一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかに回復している」とし、雇用・所得については引き続き「緩やかに改善している」との判断をしています。

一方、秋田県内の倒産件数は、近年増加傾向にあり、2024年1年間に倒産した県内の企業の件数は前年より7件多い57件で、3年連続で前の年と比べて増加となり、この10年間で最も多くなりました。2025年5月には9件と、3か月連続で増加していることが民間の信用調査会社「東京商工リサーチ」のまとめでわかりました。

業績が思うように回復しないうえ、コロナ融資の返済が重荷となるなど、小規模事業者の苦戦が顕著となっているとのことでした。

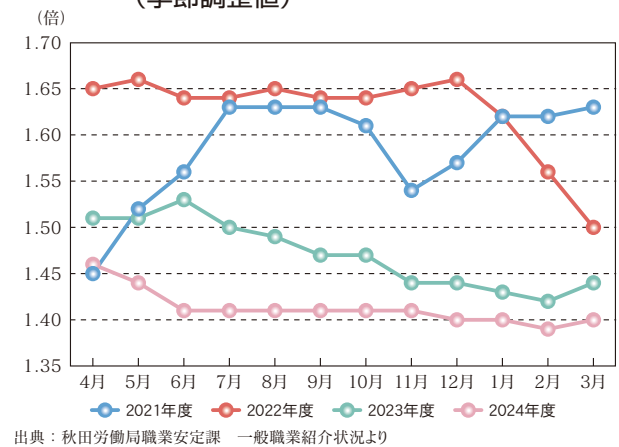
秋田労働局では2025年5月の県内就業地別有効求人倍率(季節調整値)が前月比0.04ポイント低下の1.34倍だったと発表し、雇用情勢は4か月連続で「持ち直しの動きに弱さが広がっており、物価上昇等の影響により一部に厳しさがみられる」と判断しています。月間有効求人数(全数)は19,045人で、前年同月比△4.7%(929人)、30か月連続の減少になり、月間有効求職者数(全数)は17,371人で前年同月比+1.7%(288人)、2か月連続の増加になりました。県内11のハローワークのうち、就業地別有効求人倍率(常用)が最も高いのは能代の1.47倍、最も低いのは湯沢の0.86倍でした。

就業地別有効求人倍率(季節調整値)の過去4年間の推移をみると、コロナ禍最盛期の2021年度より有効求人倍率が下がっています。(図表9)

(株)帝国データバンク秋田支店の「2025年度の雇用動向に関する秋田県内企業の意識調査」によれば、人手不足と叫ばれる中ではありますが、「『正社員の採用予定がある』」のは51.0%で2年連続の低下、大企業と中小企業で格差拡大」とあり、前年度調査より6.5ポイント減で2012年以降では最も低い水準となり、「人件費の高騰が心配」、「人件費について、固定費はかけたくない」ので、外注を活用して変動費として考えて

いく」等、厳しい経営状況から採用を控えざるを得ない様子がみられました。「採用予定がある」割合は、大企業が90.0%、中小企業46.8%、うち小規模企業が25.0%と、規模が小さくなるほど低くなる傾向がみられるとのことでした。また非正規社員の「採用予定がある」割合も38.5%と前年度比9.6ポイント減で2年連続マイナスでした。

図表9 秋田県の就業地別有効求人倍率(季節調整値)



図表10 秋田県の正社員及び非正社員の雇用動向(採用)

	正社員採用 (%)					
	採用予定がある(見込み含む)				採用予定はない	分からない
	増加する	変わらない	減少する			
2020年度	59.0	20.5	25.6	12.8	26.9	14.1
2021年度	63.5	27.1	29.4	7.1	25.9	10.6
2022年度	60.6	20.2	33.0	7.4	25.5	13.8
2023年度	62.2	26.8	32.9	2.4	30.5	7.3
2024年度	57.5	21.7	22.6	13.2	30.2	12.3
2025年度	51.0	16.3	25.0	9.6	33.7	15.4

	非正社員採用 (%)					
	採用予定がある(見込み含む)				採用予定はない	分からない
	増加する	変わらない	減少する			
2020年度	35.9	14.1	19.2	2.6	42.3	21.8
2021年度	40.0	10.6	25.9	3.5	44.7	15.3
2022年度	34.0	6.4	23.4	4.3	46.8	19.1
2023年度	51.2	12.2	34.1	4.9	40.2	8.5
2024年度	48.1	8.5	34.0	5.7	36.8	15.1
2025年度	38.5	11.5	19.2	7.7	46.2	15.4

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳とは必ずしも一致しない
出典：(株)帝国データバンク 秋田支店
「2025年雇用動向に関する秋田県内企業の意識調査」

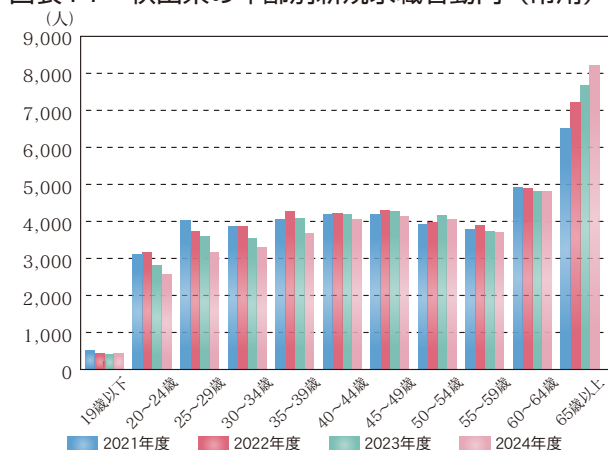
社員の採用意欲はあるものの、経営状態が厳しく、人件費の原資が確保できず採用を見送る企業が増えている現状がみられるとのことでした。

4 高年齢者雇用の意義

① 高年齢者の就業意欲

近年、健康寿命の延伸とともに「働いて社会との繋がりが欲しい」、「生活の張りが欲しい」と考える方や、物価上昇により年金だけでは生活が困難と感じたり、長寿化により「老後資金の不足」に不安を感じている高年齢者が増加しています。特に多くの方が雇用期間の満了する65歳以降の就業意欲が高くなっています。(図表11)

図表11 秋田県の年齢別新規求職者動向(常用)



② 労働力の確保

少子高齢化が急速に進むわが県においては、先に述べた通り生産年齢人口が急激に減少しており、経済・社会を持続させていくためには、性別、年齢を問わず活躍できる社会の実現が大切であり、高年齢者がその能力・経験を活かして活躍することが不可欠であります。

5 ジョブ産雇の「キャリア人材バンク」

2016年度より、再就職を希望する60歳以上の「在職者」及び「離職後1年までの方」と高年齢者の採用を希望する企業のそれぞれから求

職・求人の申し込みを受けて、就職に向けた斡旋を行っています。(次頁図表12)

① 「キャリア人材バンク」への登録申込み

再就職を希望する高年齢者、あるいは高年齢者の採用を希望する企業は、ジョブ産雇に相談のうえ、「キャリア人材バンク」へ求職・求人の申込みが可能です。

■求職申込み可能な高年齢者

- ・事業主経由の場合は、現在在職中の60歳以上の方で雇用期間の満了後に再就職を希望する方
- ・個人で登録の場合は、現在在職中の60歳以上70歳以下の方で事業主経由での登録を希望しない方、60歳以上70歳以下の離職者の方（離職後1年以内の方に限ります）

■求人申込み可能な企業

高年齢者の採用を希望し、次のいずれにも該当する企業

- ・採用する方が66歳以降も働き続けられる
- ・採用する方の能力・経験が活かせる
- ・採用後の雇用期間が1年以上見込まれる

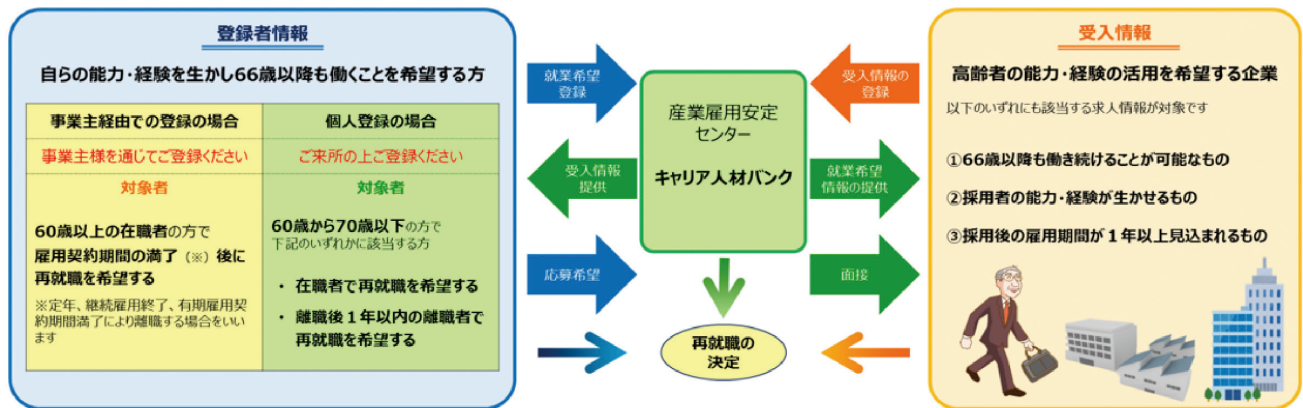
② 「キャリア人材バンク」の支援方法

「キャリア人材バンク」に登録した高年齢の方にはジョブ産雇の担当者がこれまでの職務経験や保有する資格などについてヒアリングしたうえで、希望する職種、賃金、勤務時間などについて打合せを重ねながら求人企業を提案します。

また、求人企業には、希望する人材について、求める能力、資格、経験などを詳しくヒアリングしたうえで、それらの条件に合った方を紹介します。

「キャリア人材バンク」では、企業の人材ニーズと再就職を希望する方の能力・経験を的確に把握し、求人企業と求職者の双方に職種、勤務時間、賃金などについてさまざまな提案を行いながら、面接日程の調整や採否の連絡なども含めて丁寧なマッチングを行います。

図表12 「キャリア人材バンク」の事業概要



資料提供：ジョブ産雇

なお、「キャリア人材バンク」に自社の従業員の再就職支援を依頼される企業や、個人で支援を希望される方、高年齢者の採用を希望される企業に、登録、相談、紹介などの費用負担はありません。

また、すでにハローワークなどに求職登録している方、求人登録をされている企業でも「キャリア人材バンク」を利用することが可能です。

③ 高年齢者の就業ニーズ

高年齢者の働き方に対する考え方はさまざまです。ジョブ産雇が2023年11月に実施した、求職活動中の60歳代男女1,000人を対象とした調査によれば、60歳代前半の男性は50歳代までと変わらない働き方を、その他の層は働きやすい仕事や職場で、少しペースを落としつつ日数や時間を重視するなど、高年齢者の就業ニーズの一端が明らかになりました。

以下は調査結果のポイントです。

■仕事探しで重視するもの

「仕事内容・職場の働きやすさ」（40%）、「就業場所や通勤時間」（35%）の割合が高く、「給料」（25%）はやや低い

■希望する就労日数

男性60～64歳の約半数が「週5日」以上を希望する一方、60歳代の女性と男性65～69歳で

は7割から8割超が「週4日」以下を希望

■希望する就業時間

男性60～64歳の7割が「1日6～8時間」を希望する一方、60歳代の女性と男性65～69歳では5割超～7割が「1日4～5時間」を希望

■職種別の希望度

「行政・公的機関での事務補助（年単位雇用）」（65%）など事務系の職種の希望度が高く、なかでも「事務補助・雑務」、「学校校務支援」などのサポート的な職種の希望度が高い

とりわけ人手不足分野の運輸、警備、介護福祉の仕事は高年齢者層でも希望者は少ないが、「他に仕事があれば希望したい」とする者などを含めれば一定数いる

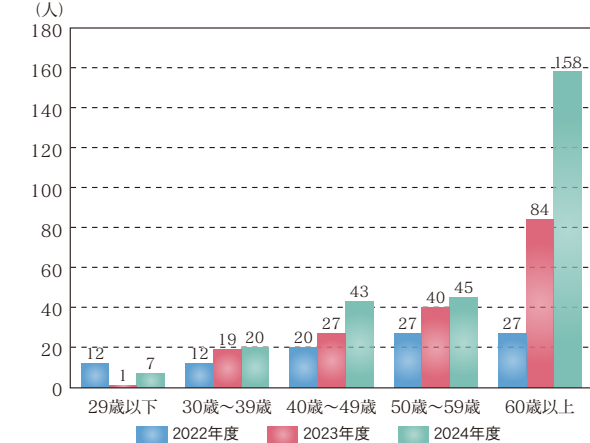
業務内容を限定または分割することによって希望度が高まる「職種」があり、例えば、福祉施設における業務に関し、「福祉施設の清掃・食器洗浄などの間接業務」は「介助業務」より約10%近く希望度が高い、又「運輸」では「商品ルート配送ドライバー」は他の運転に関わる職種より15%近く希望度が高い

④ 「キャリア人材バンク」の取り扱いの現状

「キャリア人材バンク」の求職登録者数、再就職者数は高年齢者の就労ニーズの高まりや企業の人手不足感の高まりを背景に年々増加して

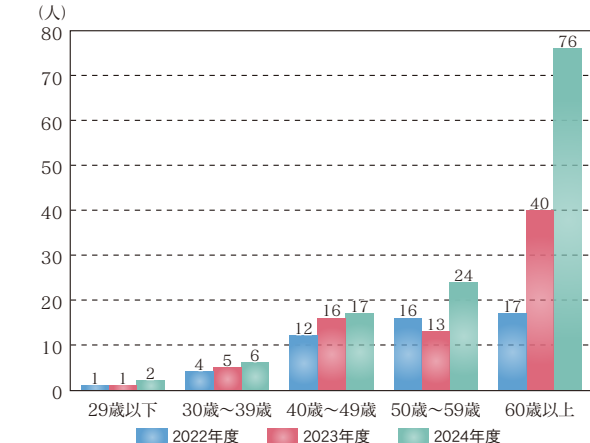
おり、2023年度は登録者数158人(図表13)、再就職者76人(図表14)といずれも過去最高になりました。

図表13 秋田事務所の年代別登録者数



資料提供：ジョブ産雇

図表14 秋田事務所の年代別成立者数



資料提供：ジョブ産雇

高年齢者でも様々な職種で採用されており
ます。(図表15)

図表15 秋田事務所の「キャリア人材バンク」
職種別採用実績

採用職種 (単位 人)	2023年度	2024年度
管理的職業	2	0
研究・技術の職業	0	2
医療・看護・保健の職業	2	1
保育・教育の職業	2	0
事務的職業	6	7
販売・営業の職業	3	8
福祉・介護の職業	4	3
サービスの職業	5	11
警備・保安の職業	4	1
農林漁業の職業	1	3
製造・修理・塗装・製図等の職業	3	24
配送・輸送・機械運転の職業	2	4
運搬・清掃・包装・選別等の職業	6	12
総計	40	76

資料提供：ジョブ雇用

職種別マッチング実績は同業種・同職種への
マッチングが圧倒的に多いですが、異業種・異
職種へのマッチング事例も一定程度あります。
(図表16)

6 高年齢者雇用の課題と方向性

① 高年齢者再就職の現状

4-①の「高年齢者の就業意欲」や5-③「高
年齢者の就業ニーズ」で述べた通り、60歳以上、
とりわけ雇用期間満了後の65歳以降のパート
タイム求職者が増えています。(次頁図表17)

図表16 秋田事務所の「キャリア人材バンク」マッチング事例

送出者			受入事業所			
業種	職歴等	成立時 年齢	業種	採用職種	職務内容	雇用形態
同業種・同職種へのマッチング事例						
縫製業	ミシンオペレーター	69	縫製業	縫製工	ミシンオペレーター	正社員
木造建築工事業	住宅建築施工管理	66	住宅リフォーム事業	建築施工監理技術者	建築施工監理技術者	正社員
介護事業	介護事業所	61	社会福祉・介護事業	障害者福祉施設介護員	障害者福祉施設の養護員	正社員
不動産・金融業	不動産営業/管理業務	60	不動産管理業	マンション管理業務主任	マンション管理	嘱託社員
縫製業	ミシンオペレーター	67	縫製業	縫製工	ミシンオペレーター	パート
小売業(百貨店)	百貨店販売員	66	小売業(スーパー)	小売店販売員	サービスカウンター担当	パート
金融業	行員	61	専門サービス業	事務員	経理事務員	パート
異業種・異職種へのマッチング事例						
食品製造業	営業員	62	警備業	施設警備員	公共施設の警備員	正社員
精密機器製造業	品質管理部長	61	その他	飲料製造工	ブルワースタッフ	正社員
精密機器販売業	販売員	62	医療と福祉	送迎バス運転手	養護施設送迎バス運転	契約社員
小売業	販売員	60	医療福祉事業	運搬管理員	入院セットレンタル管理	契約社員
小売業(スーパー)	レジ	70	清掃業	ビル・建物清掃員	市役所の清掃	パート
縫製業	ミシンオペレーター	62	食品加工業	保存食品製造工	ハム・ソーセージの製造	パート
燃料小売業	ガソリンスタンド店員	61	児童福祉事業	用務員	保育園の用務員	パート
金属加工業	金属加工オペレーター	60	自動車賃貸業	乗物洗浄・清掃員	レンタカーの洗浄・清掃	パート

資料提供：ジョブ雇用

図表17 秋田県の65歳以上の職業紹介状況

(全数)						
年度	新規求職者数 (人)			新規求職者数前年度比		
	全数	フル	パート	全数	フル	パート
2021年度	7,639	3,238	4,401	103.0%	102.7%	103.3%
2022年度	8,316	3,371	4,945	108.9%	104.1%	112.4%
2023年度	8,789	3,321	5,468	105.7%	98.5%	110.6%
2024年度	9,360	3,357	6,003	106.5%	101.1%	109.8%
年度	就職件数 (件)			就職件数 前年度比		
	全数	フル	パート	全数	フル	パート
2021年度	1,732	411	1,321	105.3%	98.6%	107.6%
2022年度	2,052	453	1,599	118.5%	110.2%	121.0%
2023年度	2,192	550	1,642	106.8%	121.4%	102.7%
2024年度	2,320	482	1,838	105.8%	87.6%	111.9%

出典:秋田労働局職業安定課 一般職業紹介状況より

しかしながら、2021～2024年度年平均で65歳以上の新規就職率は24.3%で、全新規求職者の41.6%に対して17.3%劣っているほか、さらにパートタイム勤務希望者は30.7%に対して、フルタイム勤務希望者で就職できた方は14.2%でした。これは長時間採用に対する企業側のネガティブな意識とともに、高年齢者の採用に積極的な企業が「サービス」や「運搬・清掃・包装等」の職種に多く見られることによるものと推測されます。それは人手不足と言われながら、今まで定年前からの仕事の延長線上で働いてきた方が、雇用期間満了後の再就職に向かう厳しさが存在することを意味しています。

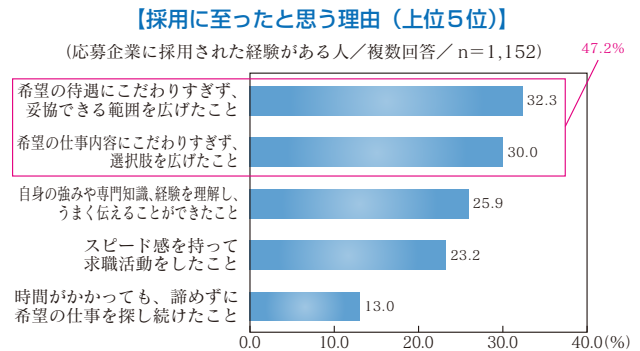
またIndeedJapan(株)が2023年9月にリリースした「シニア世代(60歳以上対象)の求職活動実態調査」によると、経済的な理由で求職活動をした回答者のうち、採用が決まった人の8割以上が、何かしら求職条件を緩和したと答えております。その中でも希望の待遇や仕事内容にこだわらなかったことを採用の理由としている人が、合わせて重複を差し引くと47.2%となっていることから、採用されるためには「求職条件を緩和し選択肢を広げる」ことがポイントとなることが見えてきました。また妥協した条件で圧倒的に多かったのが「給与」45.6%で、次が「勤務日数や時間の柔軟さ」、「職場の環境」、

「勤務地」、「自分のスキルや経験を活かせるか」の順となっています。

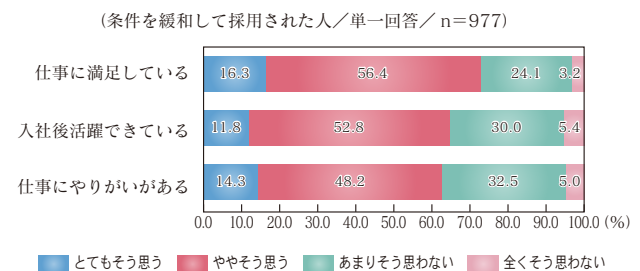
しかしながら、仕事の求める条件を緩和して採用された人のうち、7割以上が「仕事に満足」、6割以上が「入社後活躍」、5割以上が「やりがいを感じている」とするなど、ポジティブに働いている人が多いこともわかりました。(図表18)

求職時にジョブ産雇のような就職の専門機関でキャリアコンサルタントなどに相談して、求職条件(賃金・職種・働き方)の範囲を広げることで採用の可能性が高くなると考えられます。

図表18 採用に至ったと思う理由 仕事への満足度／入社後の活躍実感値/やりがいの有無



【仕事への満足度/入社後の活躍実感値/やりがいの有無】



出所: Indeed japan(株)2023年9月
「シニア世代(60歳以上対象)の求職活動実態調査」

② 高年齢者雇用についての企業側の課題

一方、人手不足と感じている企業でも、高年齢者の活用が進んでいない現状があります。意識面では、企業側に「高年齢者＝戦力外」といった先入観が根強く、「加齢による体力面・健康面での懸念」や「勤務期間の短さ」などを理由に、採用に消極的なケースも多数見受けられます。制度面では、高年齢者の就労支援サービス(ジョブ産雇の「キャリア人材バンク」・ハロー

ワークの「生涯現役支援窓口」) や、65歳以上の再就職に関する支援制度(65歳超雇用推進助成金・特定求職者雇用開発助成金(対象:高年齢者))、専門家派遣・助言サービス(70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー)が十分に周知されておらず、企業側の活用が進んでいない現状があります。また、労働条件の柔軟な設定や職務の見直しといった企業側の人事制度設計も、実務上の課題として挙げられます。

7 官民連携、地域連携による支援体制の強化

さらなる人手不足に対応するためには、行政・支援機関・経済団体・企業など、地域に関わる多様な主体が連携し、高年齢者の就業促進を多角的に支える仕組みを整えることが今後さらに大切となってくると考えられます。

例えば以下のようなことが考えられます。

① 行政と支援機関の連携強化

- ・ 地方自治体、ハローワーク、シルバー人材センター、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、ジョブ産雇等が連携し、高年齢者の就職支援を一体で提供。(例：臨時相談窓口の設置)
- ・ 60歳以上の求職者向けの就職面接会を共催し、再就職支援を強化。
- ・ 関係機関がリアルタイムに情報共有できる連絡会・会議体を定期開催。(既に多くの地域で実施済み)

② 商工会議所・商工会・企業団体との協働

- ・ 地域の中小企業が抱える人手不足や職場環境の課題について、各種団体が日常的に把握している情報を共有してもらい、支援対象企業の掘り起こしにつなげる。
- ・ 商工会議所の経営指導員や企業支援アドバイザーと情報を共有し、人的・制度的支援を一体で提供。

- ・ 各種団体と連携し、成功事例の発信や制度活用の普及を進める。
- ・ 企業を対象とした高年齢者活用セミナーの開催。
- ・ マッチングイベントの共催。

③ 地域金融機関との連携

- ・ 地元銀行と連携し、企業訪問時に雇用支援情報も併せて提供。
- ・ 融資等相談の中で「人材の確保・活用」に関する助言や支援策の紹介を実施。

他にも労働組合との連携など。

8 まとめ ジョブ産雇の役割と今後の活動

ジョブ産雇ではかねてより、県や市町村、経営者団体、商工会議所・商工会、弁護士会、社会保険労務士会、労働組合など各団体や金融機関と連携を図ってきましたが、まだまだ認知度が低く、残念ながら企業からのご相談やご利用に届いていなかったと反省しております。まずは当センターを知っていただけるように、今年より愛称の『ジョブ産雇』とキャラクターの『サイジョブさん』を制定して、皆様へ『きっとみつける いい人、いい仕事』のキャッチフレーズのもと、ご挨拶にうかがっております。



※「仕事」を表す「ジョブ」と産業雇用の「産雇(さんこ)」を組み合わせ「ジョブ産雇」です。愛称ロゴは「企業」と「求職者」の間に立つ「人材の橋渡し」を虹で表現しています。また再就職、再挑戦、さまざまな再スタートの【再】

の字を「力強さのシンボル」とも言われている動物の【サイ】とかけてサイ+ジョブ産雇で「サイジョブさん」をキャラクターとしました。

秋田県は、全国に先駆けて人口減少と高齢化という大きな社会課題に直面しています。しかし、これは悲観すべき未来ではなく、地域の知恵と工夫、そして人の力によって乗り越えるべき挑戦です。私たちが今向き合っているのは、ただの「人手不足」ではありません。そこには「働きたいのに働けない人がいる」、「活かされていない力がある」——そんな、もったいない現実が潜んでいます。

高齢者は、長年の経験と知識、そして地域への想いを持った貴重な人材です。体力や働き方に制約があっても、十分に活躍できる場があります。今こそ、年齢を重ねた「人」を未来の担い手として迎え入れる姿勢が求められています。

今後は、県や市町村、経営者団体、商工会議所・商工会、弁護士会、社会保険労務士会、労働組合など各団体や金融機関と連携を一層強め、「地域全体で支える雇用支援体制」の確立を目指します。そして、企業が変わる、地域が変わる、一人一人の人生が再び輝く、そんな循環をこの秋田の地でつくっていききたいと思っています。

またジョブ産雇では人手不足に悩まれている企業とりわけ中小企業の人材確保の課題に対して、高齢者の方々が今までの知識・経験を活かして活躍できるよう両者の橋渡しになるべく今まで以上に積極的に取り組んでいきますので、ぜひお気軽にお問合せ、ご相談ください。

また企業で働いている皆さんが定年退職、継続雇用期間満了時にはぜひ「キャリア人材バンク」への登録をお願いいたします。その節は右記の二次元コードから簡単に申込できますので、その利用勧奨について周知の程よろしく願いします。

※「キャリア人材バンク」申込用二次元コード



ジョブ産雇は、これまで多くの企業や求職者と向き合い、再就職支援や出向支援を通じて「人と企業をつなぐ」、「企業と企業をつなぐ」役割を果たしてきました。とりわけ近年は、高齢者の雇用に取り組む企業が着実に増え、少しずつではありますが変化の兆しが見え始めています。こうした動きを一過性のものにせず、継続的・構造的な地域力へと育てていくことが、ジョブ産雇の「社会の公器として」の使命だと考えています。ぜひ、お気軽にご連絡、ご相談下さるようお願いいたします。



公益財団法人産業雇用安定センター 秋田事務所

TEL : 018-823-7024

住 所 : 秋田市山王3-1-7 東カン秋田ビル4階

■ジョブ産雇を詳しく知りたい方は

※ジョブ産雇ホームページ



<http://www.sangyokoyo.or.jp>

※動画でわかる「キャリア人材バンク」



※動画でわかる「再就職支援」

