

70歳を過ぎても、能力を活かして働く場が見つかる

高齢社会に向けた方策

How to work productively at the age of seventy-years-old and over

昭和女子大学 飛田 史和
横浜シルバー人材センター 平沼 英子

キーワード

シルバー人材センター、雇用マッチング、専門知識・スキルの可視化

概要

働いて社会に貢献したい意欲をもつ高齢者が増えているが、定年後会社に継続雇用を求める現在の政策では高齢者の意欲も能力も十分に活用できていない。本稿では「高齢者が働くことを通じて社会に貢献し生きがいを得る機会を確保する」ために設立されたシルバー人材センターの機能に着目し、高齢者の希望する能力を活かして働く場（IT系ホワイトカラー職種）を提供するための具体策（①高齢者の専門知識・スキルの可視化、②AIアノテーション業務受注の先進事例）等について検討を行った。

1. なぜ働きたい高齢者が働けないのか

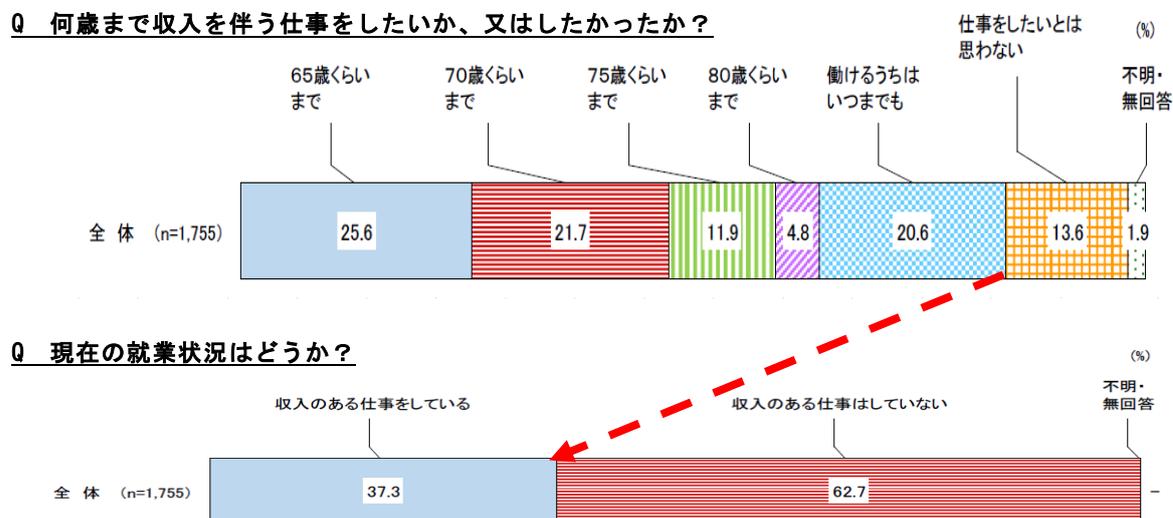
（1）働きたい高齢者は1200万人も居る
内閣府が行ったアンケート調査によると、「何歳まで収入を伴う仕事をしたいか、又は、したかったか」という問に対して、「65歳くらいまで」が25.6%で最も多く、

次いで、「70歳くらいまで」が（21.7%）、「働けるうちはいつまでも」が（20.6%）となっている。さらに「75歳くらいまで」が11.9%、「80歳くらいまで」が4.8%もいる。

このように60歳を過ぎても働きたい高齢者は8割以上、65歳を過ぎても働きたい高齢者は6割にも達しており、「仕事をしたいと思わない」という高齢者は13.6%に過ぎない。国際的に見ても、就労意欲が高いことが日本の高齢者の特色とされている（令和3年版高齢社会白書）。この回答者のうち実際に、「収入のある仕事をしている」のは、37.3%に過ぎない。実に47.3ポイントもの高齢者が「働きたいという意欲があっても仕事についていない」状況にあると推定される（約1,200万人）。

日本の高齢者の就労意欲が欧米などに比較して高い理由として日本人の高齢者が比較的健康であり、人の役に立ちたい、何かを成し遂げたいという意向が強いことが指摘されている。（図1および表1）

図1 意欲はあっても仕事についていない高齢者



出典 内閣府 (2019) 「高齢者の経済生活に関する調査」

表1 就労意欲のある高齢者数の計算 (要介護・要支援の人を除いた6割)

年齢	A 全高齢者数 (万人)	B 労働力人口 (万人) / C 非労働力人口 (万人) A-B / D 支援対象者 (万人)		
		B 労働力人口 (万人)	C 非労働力人口 (万人)	D 支援対象者 (万人)
65歳から69歳	871	424	447	就労希望者は約6割 (要介護・支援者約 645万人を除く)
70歳以上	2,717	498	2,219	
合計	3,588	922	2,666	約1,200

出典：総務省統計調査データより作成

(2) 定年制により、高齢者は意に添わない職をあてがわれる

労働力人口の太宗を占める日本のホワイトカラー労働者 (定年前に専門的職業、技術・開発的職業、管理的職業、事務的職業、企画・営業・販売的職業、対人サービスに従事していた者) が、属する会社の定年制度により、自分ではまだ十分な能力があると思っけていても意に反して従事していた職を失ったり、より満足度の低い職をあてがわれたりした結果、別の働き方を模索する

ことになる。

濱口 (2022) は、日本の高齢者雇用安定政策が定年を60歳、65歳、70歳に延長し、その受け皿を企業に押し付けて「矛盾に矛盾を重ねてきた」ことが高齢者市場に大きなミスマッチをもたらしていると指摘する。例えば、年功賃金で高くなりすぎた中高年労働者を、本来あるべき賃金水準に引き下げて雇い続けるための上乗せ補助金 (高齢者雇用継続給付金制度) である (半分は政府が、もう半分は企業が負担)。2012

年に65歳定年が義務化されたあとも現在までこの措置を続けており、企業の雇用延長制度の大きな要素となっている。

(3) 企業はなぜ高齢者を雇用しないのか
アカロフ・シラー(2009)では、非自発的失業(働きたくても働くことができない人)が存在するのは、労働においては通常の財サービスとは異なり賃金水準が需要と供給が均衡するレベルでは決まらずにそれより高いからだ指摘する。つまり労働という財は、財自身が感情を持つので、その値段にプレミアムがついていることがやる気、生産性を向上させる。雇用者側もそれを知って均衡水準よりも高い水準を支払っていることが統計で実証されているという。つまり、「賃金が伸縮的であり、働きたい人は賃金を需給が均衡する水準まで受け入れて働く」ことは現実の経済ではあり得ない仮定である。

高齢者だけの労働市場を考えてみよう。日本では会社の再雇用であれ、シルバー人材センターのような非正規雇用であれ、現役世代とは区別された(現役・高齢者間で裁定が行われない)市場が形成されている。

八代(2017)では大企業や官庁などで定年後の雇用が進まない原因として年功賃金の傾きが大きい大企業では、賃金水準が高すぎて企業が雇用するに見合わないからだという。それに対して中小企業では高齢者の賃金が採算レベルに抑制されているため比較的高齢者雇用が進みやすいと指摘する。玄田(2001)は90年代に就職難に直面した若者(フリーター、ニート問題)の不安を日本の雇用構造から解析している。高齢者の雇用促進が若者の失業を増加させる効

働く高齢者のリスクを軽減するための要素としては、①高齢者の資格の見える化、

果をもつことから、現役世代の雇用環境に及ぼす影響についても考慮する必要があるが、特に人手不足が指摘されるような専門的スキル(IT関係など)を持つ高齢者に対する需要は高い。

(4) 高齢者の能力を活かしたマッチングを行う機関が必要である

高齢者の就労市場は現役世代の労働市場とは異なった特性をもつ。まず第1に、高齢者の多くはフルタイムの労働を望んでいない。第2に高齢者は高付加価値の労働を求めている。高付加価値とは必ずしも高賃金を意味しない。第3に高齢者雇用市場は単発・請負的であるので労働時間や継続性にリスクを有するため、雇用側、労働側ともに単独の企業や個人では契約しにくい。

人は、賃金が低くても、仕事のやりがいや社会貢献になることを評価する面があるが、とりわけ高齢者はその要因が大きいと言われている。高齢者がボランティア活動に参加する要因を分析した、馬(2014)では学歴が高いほど、健康であるほど、同居家族が多いほど、参加率が高くなるとしている。一方で報酬額(賃金率)、性別(男女差)、地域性(大都市であるか、ないか)は参加率に影響を及ぼしていない。

高齢者の働く希望と、求人側の需要をマッチングするためには、ハローワークや新卒市場とは異なった、ジョブを高齢者の特性に応じて切り分け、リスクを管理してマッチングを行う機関が必要である。高齢者の特性を活かしたマッチング業務を行っている公的機関であるシルバー人材センターの機能を強化していくことが最も現実的である。

やりがいのある仕事内容 ②好きな時間に好きなだけ働くオンラインでの労働、請負

制度、勤務時間の壁を壊すフレックス労働、などがある。

雇用する側のリスクを軽減するための要素としては、受注量の調整、社会保険、失業保険のカバー、企業が雇いたいと思う（現役世代よりも安い）賃金水準の確保などがある。

2. 高齢者の就労支援組織：シルバー人材センターのミッションとその課題

（1）主な高齢者就労支援形態と特徴

わが国に存在する主要な高齢者向けの就労支援の形態としては、①短期・軽易な就労に対して支援を行うシルバー人材センターのほかに②ハローワーク（公共職業安定所）や③企業の継続雇用（企業が定年後もその企業で雇用を継続するケース）の3つが主なものである。

このうち②のハローワークは現役世代も含めた「一般雇用」を対象としており、高齢者のニーズに特別に配慮した支援は難しい。また、企業で継続して雇用される場合は、その企業で培った特殊な技能や人的資本を活用することを前提としている。本稿で扱うような、個人の能力を活かした柔軟な働き方を推進するためには①シルバー人材センターの特徴・機能を活かすことがもっとも有効であると考えられる。

（2）シルバー人材センターの機能と特徴

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」ではシルバー人材センターの扱う雇用として、おおむね月10日以内、週20時間を超えないことを目安とし、臨時的、短期的又は軽易な就労支援、いわゆる「臨・短・軽（りん・たん・けい）」と呼ばれる就労支援に限定されている。このため、発注者側には、一般雇用では発生する社会保

険料（健康保険・厚生年金保険・介護保険・労災保険等）の雇用主負担を負う必要がない。

高齢者は、現役世代に比較すると、体力低下、勤務時間の制限、職域や場所の制約が大きいため、受注者側には安定的な雇用を確保できないというリスクが生じる。シルバー人材センターはこのような健康上の理由などにより業務を遂行できなくなるようなリスクを全面的に負う仕組みになっている。具体的には、就業先の事前下見、会員同行による発注者との引き合わせ、会員都合による就業不能の際の速やかな代替会員の手配などを行う。また、高齢者の就業中の事故は一定程度発生する（横浜市シルバー人材センター／令和3年度データ：月平均約5件）。事故が発生した場合、シルバー人材センターは、現場確認や発注者対応、保険手続きなど、最後まで業務を遂行できるフォローの義務を負う。これに対しハローワークが行う業務は職業紹介の段階までなので、就職後までの就労に責任を負わない。シルバー人材センターにおける就労は、発注企業側も高齢就労者にとっても、安心して勤務できる仕組みになっている（平成30年度／横浜市シルバー人材センター会員対象アンケート調査結果：約8割が満足と回答）。

（3）設立の時代背景（高齢者に働く生きがいを）

高齢期を有意義に、しかも健康に過ごすためには、定年などで現役引退した後も、なんらかの形で働き続けたいと希望する高齢者が増えてきたことを背景に、「一般雇用にはなじまないが、高齢者とその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を

確保する」ことを主たる目的として東京都に「高齢者事業団」が設立されたのがシルバー人材センター（以下、SCと言う）の始まりである（昭和50年（1975年））。

昭和61年（1986年）に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において、定年退職者などの高年齢者の就業機会の確保措置に努めることが、国及び自治体の責務とされ、SCは法的に位置づけられて、全国の市町村に展開されるようになった。（いわゆる「臨・短・軽（りん・たん・けい）」に限定された業務）

SCは、企業、家庭、官公庁などから業務を受注し、それらを、請負、委任等の契約形態により、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な就業を希望する高齢者（会員）に提供する。臨時的、短期的な業務の基準は、おおむね月10日程度以内、軽易な業務の基準は、おおむね週20時間を超えないことを目安としている。

（4）SCの受注規模（就業実人員¹は大きい）

2021年3月末現在の設置数は1,303団体（法人数）で、市区町村数の設置率83%、設置市区町村の人口で見ると、全人口の98%をカバーしている。全国554か所のハローワークと比較しても、そのカバーする地域の人口が約2.4倍にもなる巨大就業あっせん組織となっている。

会員数は、約69万8千人で、日本の60歳以上の高齢者人口の約2%を占める。受注件数は約331万件、契約金額（売上高）は、約3,036億円となっており、東証

一部上場企業（売上高の順位で見て）上位4分の1相当の会社の売上高に匹敵する規模である。

1年間に就業した会員とその日数（延人員）は約6,341万人日、会員の一人あたりの就業日数は、請負・委任業務で9日、派遣業務で8日程度、平均収入月額は、3万4千円（派遣業務）から3万6千円（請負・委任業務）程度である。

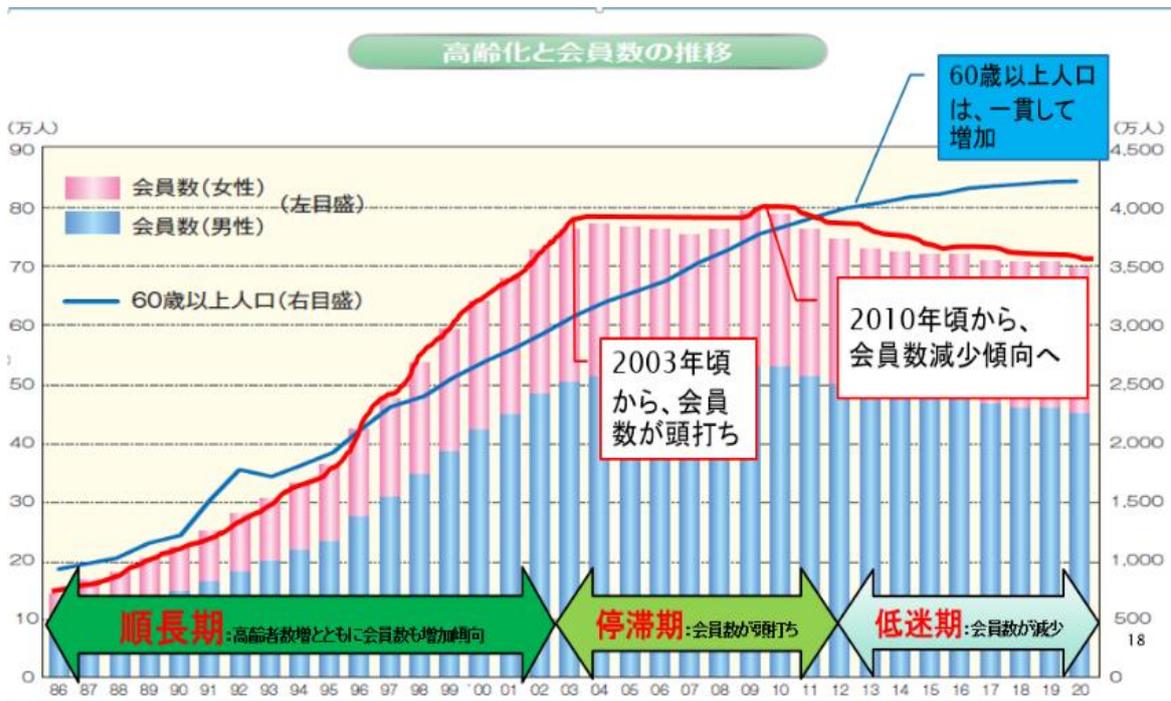
就業実人員は約60万人で、平均して登録会員の85%強が年1回以上なんらかの仕事に従事している計算になる。臨時的、短期的、軽易な仕事であるため、受注額では比較できないが、受注人数で見ればハローワーク（全国554か所）における65歳以上の職業紹介、約9.9万人（2020年度実績）と比較しても、約6倍の高齢者の就業機会を生み出している

（5）高齢者のニーズに答えきれていないSC（高齢者が望むような求人が少ない）

高齢者数が急増しSCの役割は重要になっているにもかかわらず、そのニーズに答えきれていないとは言えない。高齢化が進展しているにもかかわらずSCの会員数は2003年頃から停滞期を迎え、2010年以降は低迷期（会員数減少）に突入している（図2）。

¹ 実際に何人の高齢者が就労しているかを示す人数

図2 伸び悩むSCの会員数



日本における就業者全体のホワイトカラー職種経験者は、総務省の統計調査（平成19年）によると、55%程度の半数とされている。また、塚本茂美、中村桃実、石橋智昭の「シルバー人材センター会員の前職と希望する職種の関係」（2016年）²によると、全国のシルバー人材センターにおけるホワイトカラー出身の会員の割合は、男性42.5%、女性50.3%で就業者全体の比率よりは少ないものの半数弱を占める。

しかし、受託件数で見ると圧倒的にホワイトカラー職種の求人が少ないため、ホワイトカラー職種の仕事をしたい高齢者が大幅に余っている状況にある。

小澤一貴（2015）は、「SCの成立と発展」の中で、「65歳以降、職場を退きつつあるホワイトカラー層に対して、経験、

知識、技能に見合う働き口が圧倒的に不足している」と述べている。

厚生労働省の「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書（抜粋）」（平成25年6月）では、「SCについては、従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者の中には、SCへの受注が少ない事務的な職種を希望するため、ミスマッチが起こっている」と報告されている。

長島（2015）は、「発足時からの軽作業主体のイメージを引きずったまま、新しい状況に対応した事業展開努力に乏しい」と批判している。

²全国36か所のシルバー人材センターにおける2013年1月～12月在籍全会員、47,440人（男性31,145人、女性16,295人）を調査対象とする分析調査（2016年実施）。

3. 企業はなぜホワイトカラー職種の求人を行わないのか？

(1) 横浜市 SC 職種別受託件数（ブルーカラー職種が受注の大半を占める）

横浜市 SC の職種別受託件数（年間）について、職種別に多い順を見ると、A ビル・建物清掃、B 植木・造園、C 除草・草刈り、D 家政婦(夫)・家事手伝、E 道路・公園清掃

となる。

実際に会員が就労した人数を示す「就業実人員」や「契約金額」でも、順位の入替えがあるものの、この5職種が「受託件数」で8割以上、「就業実人員」で5割、「契約金額」で7割弱と、受注の大半を占め、いわゆるブルーカラー職種がSCの受注の大半である。

表2 請負・委任契約における受託件数順上位の職種（2020年度）

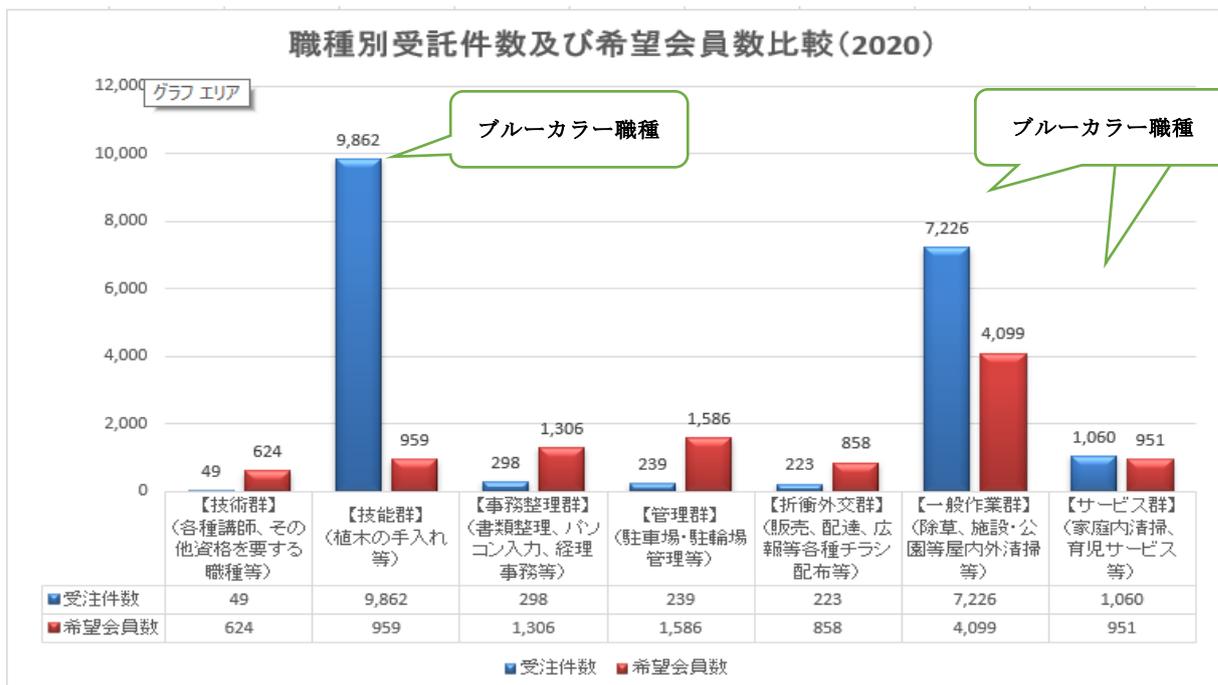
職種名	実数・額			全職種に占める割合 (%)		
	受託件数 (件)	就業実人員 (人)	契約金額 (千円)	受託件数 (件)	就業実人員 (人)	契約金額 (千円)
A ビル・建物清掃	15,640	1,530	655,757	35.2	23.1	31.7
B 植木・造園	9,676	499	316,338	21.8	7.5	15.3
C 除草・草刈り	6,070	482	172,520	13.7	7.3	8.3
D 家政婦(夫)・家事手伝	4,728	512	76,954	10.6	7.7	3.7
E 道路・公園清掃	1,625	293	137,603	3.7	4.4	6.7
小計	37,739	3,316	1,359,171	84.9	50.1	67.7
全職種合計	44,467	6,618	2,006,395			

※他に分類されない運搬、清掃、包装等の職業を除く

会員の希望職種（第一希望の職種）に対して、どの程度の仕事（受託件数）があったかを比較すると、ブルーカラー職種とホワイトカラー職種の格差はさらに拡大する
いわゆるブルーカラー職種は、希望会員

数に対して、受注件数が大きく上回っており、会員が希望すれば、いつでも仕事がある状況である。これに対して、ホワイトカラー職種は、就業が狭き門であり、就労希望を満たせていない。

図3



(2) ブルーカラー職種の「植木・植栽業務」の実績が多い要因

「植木・除草業務」(会員が希望すれば就労が容易で、受注件数が多い)と、「パソコン操作・入力業務」(ホワイトカラー

職種で受注件数が少ない)の対照的な2つの業務受託状況を比較して、植木・植栽業務は何故成功しているのか、高齢者でも受託できる有利な条件とは何かを表3に整理した。

表3 ホワイトカラー職種の求人が少ない要因

	植木・除草業務 (ブルーカラー職種)	パソコン操作・入力業務 (ホワイトカラー職種)
受注件数(2020年度)	15,746件	50件
企業の内部で調達できるか	できない 主な発注者である一般家庭では、植栽・除草の技術を保有している人は少ない	できる パソコンの操作であれば内部調達が可能なので外注する必要がない
その作業だけ切り離して外注できるか	できる 屋外で作業(切り離しが容易) 詳細な指示は要らない	できない 一連の事務作業の中でパソコン操作・入力だけを切り離すのは面倒
賃金コスト	低い SCの会員人件費(受注委託経費)の方が低い。	低い(?) 企業によってもことなるがSCの会員人件費(受注委託経費)の方が低いと予想される。
		筆者作成

①その仕事が発注者の組織(企業内)で内部調達できない ②その仕事だけを切り離して外注することができるか の2点が重要であると考えられ(③賃金コストに

ついてSCは有利な条件にあると思われる)。

すなわち企業内の従業員に頼めないような専門性のある仕事、その仕事だけを切り

離して外注することができる仕事の2つの条件が満たされていることが望ましい。

4. 高齢者の専門知識・スキルをどうしたら活かせるか

(1) 高齢者の専門知識・スキルの可視化
(横浜市 SC の取組)

表4 高齢者のスキル可視化の試み

保有資格情報一覧 (のべ3,523人)				2021年7月現在			
製造系	789人	建築系	565人	ビジネス・士業系	145人	医療福祉系	670人
有機溶剤作業主任者	14	管工事施工技士(1級、2級)	20	FP技能検定2級	7	エックス線作業主任者	6
特定化学物質等主任者	6	玉掛技能者	52	衛生管理者(第1種、2種)	43	ホームヘルパー(1級~3級)	499
自動車整備士(2級・ガソリン)	7	建設機械施工技士1級	6	基本情報技術者	14	医療事務士	5
危険物取扱者(甲~丙種)等	393	建設業経理士(2級)	6	行政書士	12	介護支援専門員・介護福祉士等	96
管理業務主任者	22	建築士(1級、2級)	60	社会保険労務士	5	看護師・准看護師	17
貨物事業運行管理者	10	建築施工管理技士(1級、2級)	27	証券外務員	6	管理栄養士	5
フォークリフト技能者	330	公害防止管理者	25	税理士	5	救急救命士	11
エネルギー管理士	7	高所作業車運転技能者	9	中小企業診断士	6	産業カウンセラー	9
施設管理系	578人	小型移動式クレーン	8	秘書検定2級	7	歯科衛生士・技工士	11
ガス溶接技能者	84	造園施工管理技士1級、2級	35	簿記検定(日商2級)	40	社会福祉士	5
ビルクリーニング技能	11	測量士	19	語学系	128人	福祉住環境コーディネーター	6
ボイラー技士(1級、2級)	152	電気工事士(第1種、2種)	161	TOEIC730点~	11	サービス・飲食系	333人
消防設備士(甲、乙種)	14	電気工事施工管理(1級、2級)	29	実用英語検定(1級、2級)	99	カラーコーディネーター	5
消防設備点検資格(1種、2種)	17	電気主任技術者(2種、3種)	39	実用英語検定準1級	8	キャリアカウンセラー	5
宅地建物取引主任者	143	土木施工管理技士(1級、2級)	69	日本漢字能力検定2級	10	職業訓練指導員	28
防火管理者	157			教育系	315人	栄養士・調理師	44
				小・中・高等学校教諭免許	217	食品衛生管理者・責任者	32
				保育士・幼稚園教諭免許	98	総合旅行業務管理者	219

横浜市 SC では、2021 年度から、会員登録時の申告時の専門的な「知識・スキル」に係る保有資格情報を一覧で整理して可視化し、専門人材の確保が難しい中小企業を中心に、幅広く情報提供している（資格保有者は、約 1 万人の登録会員中、約 3 分の 1 程度の 3,523 名：令和 3（2021）年 7 月現在）。

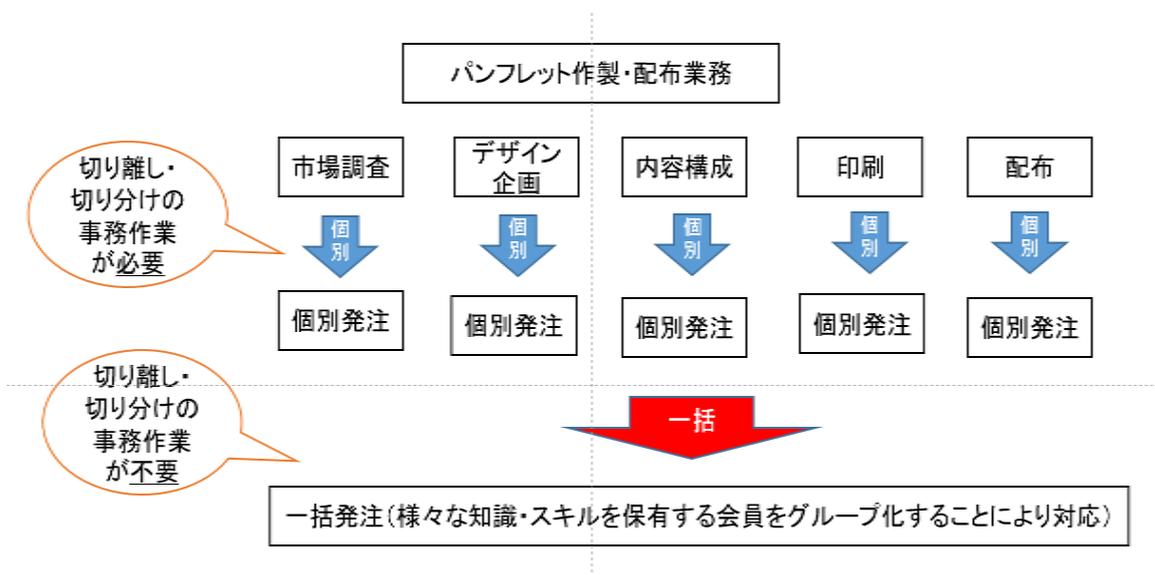
特に会員ごとの「経験の豊かさ」に関する情報については、「スキルシート」という様式を用いて、会員に、できる限り業務経験を詳細に申告してもらい、ホームページ上で公開している（2021 年度、60 件掲載）。

企業からは、このような豊富な保有資格

情報や職業経験を持った会員が居ることを知らなかったという反応が大半であり、情報を提供することの重要性が改めて確認された。

また、IT 技術などの専門資格に着目し、これまでにない新たな職種の発注があった。受注件数は数十件に過ぎないものの、そのポテンシャルを考えると大きな意義がある。就労した会員（高齢者）からも、「これまでの就業経験を活かした仕事が出来て、本当に良かった」との声が聞かれる。スキルの可視化は需要側と供給側の双方にとって満足度を高める結果が期待できる。

図4 受託のパッケージ化



(2) 受託業務のパッケージ化(切り分け・切り離しコストの削減)

前述のパソコン入力業務のように、業務の一連の流れの中で、切り離し・切り分けコストが高くなってしまふことが発注ニーズを下げることは明らかである。

このため、個別業務の切り離し・切り分けを行わず、一定の業務を一括して、パッケージで受注する体制をSC側に整えていくことが必要である。

例えば、パンフレット作製・配布の業務について、市場調査、デザイン、内容構成、印刷、配布までを一括で受注することで、切り離し・切り分けコストを削減できる。このためには、パッケージで受注できるだけの多様な会員の確保とグルーピング、さらに総合的な研修・育成などが必要である。

(3) 企業は高齢者が保有する付加価値にメリットを感じる

ITに関して企業の発注がまだ高まっているとは言えない中で、現時点でホワイトカラー職種（Word及びExcelでの入力作業等）の会員をすでに活用している（数少ない）発注者がどのような点をメリット、デメリットであると捉えているのか、市内企業16社を選定し、アンケート調査を行った。方法は、郵送による無記名アンケートとし、16社中9社から回答があった（2021年7月実施）。

回答内容を見ると、経費削減効果が有る（該当する）との回答が9社中5社であったものの、企業が直接雇用した場合と比較した削減金額は、約40万円から250万円と幅が広く、また経費削減効果がないとする回答も、半数近い4社あった。

表5 企業が高齢者をホワイトカラー雇用することにメリットを感じる項目

①知識・スキルの高さ
②即戦力があること
③コミュニケーション力が高いこと
④人生経験を踏まえた柔軟性や人脈があること
⑤若年層に比較して、真面目 (時間厳守、突然の休暇が少ない等)
⑥仕事に対して真摯で前向きな態度や考え方 (職場や職員に好影響がある等)

注: 横浜市内企業16社にアンケートを行った。回答のうち
1該当する 2概ね該当すると答えた企業の比率が80%
以上の項目を抽出

一方で、定性的効果としてのメリットは、①知識・スキルの高さ、②研修が要らず即戦力になること、⑤若年層に比較して、真面目（時間厳守、突然の休暇が少ない等）、⑥仕事に対して真摯で前向きな態度や考え方（職場や職員に好影響がある等）の4項目については、9社すべてが高く（該当又は概ね該当）評価していた。また、③コミュニケーション力が高いこと、④人生経験を踏まえた柔軟性や人脈があることの2項目についても、9社中8社が高く評価していた。IT系知識・スキルの低さなどのデメリットも多少感じているものの、会員就業を継続維持したい企業も9社中8社と高い。経済的コスト以上に、コミュニケーション力や柔軟性といった、長年の職業生活で培った高齢者特有の付加価値を高く評価し、雇用につながっている。これは、コスト比較を前提に、高齢者

の付加価値が加わることで、発注ニーズが高まった結果であり、こういった企業が気が付いていない高齢者の付加価値の一層のPRが必要である。

5. 多くの高齢者が活躍できる就業分野の積極的開拓（IT系分野）

（1）ケーススタディ 八戸市 SC におけるアノテーション業務～他都市ヒアリングから～

項目4で先に述べた、個別発注者のニーズにピンポイントで応えるだけでなく、現在の「植木・除草」業務のように、SCの中核業務となるよう就業開拓が必要である。

我が国の技術及び経済社会に目を向けると、AI（人工知能）、5G³などの導入などの技術革新をはじめ、ソサエティ 5.0⁴やサ

³ 第5世代移動通信システム(5th Generation)をいう。5Gは、光や電波の周波数の変化を指す電磁スペクトルの高周波数帯で動作するという特徴があり、携帯電話ユーザーだけでなく、機械、物、デバイスの接続性についても向上させるメリットがあるとされている。

⁴ 狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く、新たな社会をいう。第5期科学技術基本計画において、我が国が目指すべき未来社会の

プライチェーンのコネクティッド⁵化など、デジタル化の大きな変革期を迎えている。このIT系分野は大幅な人材不足に直面しており、SCへの大量発注につながるビジネスチャンスがある。

横浜市が2021年6月に行った横浜市内企業を対象とする調査⁶によると、企業のデジタル化の課題は、「対応できる人材がいないこと(61.7%)」が最も多く、次いで、「コストを負担することが難しい(40.6%)」との回答が多い。IT専門人材の十分な内部確保・育成が難しい多くの中小企業にとって、短期的、臨時的な雇用形態によって、経費削減を図ることが可能なSCの会員活用のニーズが高い。また、市民においては、デジタル活用に不安を抱える高齢者の解消が課題である。高齢者と同じ目線でサポートできるSC会員によるパソコンやスマートフォン教室のニーズは高く、国においても「デジタル活用支援推進事業」として、SCへの補助事業を積極的に進めている。

(2) 八戸市SCの先進的な取り組み
八戸市SCでは、2019年度、八戸市内に、サテライトオフィスを開設した企業(株)ライトカフェから、AI(人工知能)に関する業務の依頼を受け、2021年度以降も継続受注している。株)ライトカフェは、WEBサービスのコンサルティングや構築などを手掛けるIT企業である。本社は東

京にあるが、八戸地域出身の社員が帰郷することをきっかけに、サテライトオフィスを八戸市に開設することとなり、AI雇用創出と人材育成による地域活性化を目的として、青森県及び八戸市と協定を締結し、「AIアノテーション」業務を受注することとなった。

AIの学習方法のひとつに、「機械学習」があり、この「機会学習」には、目的にそった規則性や特徴を正しく学習させるための「教師データ」と呼ばれる正解データが重要とされる。この教師データを作る業務を「AIアノテーション」という。「教師データ」自体の精度が悪ければ、AIは誤った情報を基に学習するため、AIそのものの精度を左右する大切な作業になる。

もともと、株)ライトカフェでは、アノテーション業務の一部をオフショア⁷で実施していた。視覚で判断できる画像アノテーションは実施しやすい反面、日本語を用いるテキストアノテーションは、言語の違いなどから難易度が高いとされていた。

そこで、教師経験があり、日本語理解力の高い会員を中心に、シルバー人材に業務を担ってもらうことで、オフショアでは苦手だった日本語アノテーションをカバーしていく狙いで、SCへ委託したという経過がある。

姿として初めて提唱された。

⁵ 製品の原材料・部品の調達から、製造、在庫管理、配送、販売、消費までの全体の一連の流れを管理、連携することをいう。

⁶ 横浜市景況・経営動向調査 市内企業1,000社(回収数:372社、回収率:37.2%)対象のアンケート調査(2021年6月実施)。

⁷ コスト削減のために、自社の業務を、人件費の安価な海外企業や海外子会社に委託・移管することをオフショアという。

②受注内容

㈱ライトカフェでは、アノテーションに必要となる各種ソフトウェアの講習会を開催し、この参加者の中から、6名の会員が選ばれ、業務がスタートした。コロナ禍で一時、停止した時期があったものの、現在、6名から12名に拡充している。

会員の疲労を心配して、センターからの提案で、一日の就労時間を4時間とし、1日あたりの就労人数は4人、会員1人当たりの就労日数は、週3日を上限としている。現在では、会員の自宅に、パソコン等の機器を整備し、本社ともIT環境でつながり、不明な事は、いつでも質問し、確認できるというシニア層にとって、安全・安心な体制を整備している。

同社では、2023年までにシルバー人材の100名の採用を目指すとしており、ホワイトカラー層の大量の就労拡大の大きな可能性がある事業となっている。

ヒアリングの中で、特筆すべき点は、AIアノテーション業務が、正しい日本語の理解や使い方の知識が必要な業務であること、また、真面目かつ着実に、そして丁寧な作業が求められることから、若年層よりもシニア世代の方が適していると発注者（㈱ライトカフェ）が判断している事であった。発注者の高齢者特有の付加価値への高評価が成功要因と言える。



図5 企業とSCの連携例(横浜市の試み)

出典：I・TOP 横浜の取組み/横浜市 HP より抜粋

6. SCがこれから果たすべき役割

(1)SCから企業側への働きかけ(IT系プラットフォームの活用)

国内におけるAI市場規模は、2018年で

前年度比53.8%増となる199億5千万円にも上る。2023年度には、その約3.2倍となる640億円にまで達すると予測されている⁸。八戸SC(㈱ライトカフェ社;アノテ

⁸ IT関連の市場調査企業であるアイ・ティ・アール(ITR)の調査レポート「ITR Market View: AI市場2019」

ーション業務)の成功は、企業側の熱意とSCを結びつける人脈や関係者の努力によるものが第一であるが、企業と高齢者の両方の心配事やリスクを軽減するためにSCが果たす役割が重要である。

横浜市では、業種や企業規模の枠組みを超えて、企業の連携を図るため「I・TOP横浜」というプラットフォームが設置されている。横浜市SCでは、企業の発注ニーズに働きかけることを目的として2021年度からこのプラットフォームに参加している

また、柏市では、平成21年度から、柏市SCをはじめ、商工会議所、社会福祉協議会、日本政策金融公庫、東京大学、UR都市機構など、幅広いメンバーによるプラットフォームを立ち上げ、高齢者就労に積極的に取り組んでいる。この中から、植木・除草業務におけるスマートフォンのアプリ(GIBR)の開発・運用により、先進的な高齢者のワークシェア就労の実践例も生まれている。

(2) 高齢者の「生きがい」を提供する役割 SCの前身の設立を主導した大河内一男は、その目的に関して「働く」と「生きがい」を二つの別個のものと考えてはいけない。「働く」ことのうちに「生きがい」を見つけ出すことが、とりわけ日本の高齢者にとって課せられた使命である」と述べている(講演集より)。

今の高齢者はSC設立当時にも増して「働く」ことのうちに「生きがい」を求めようになっている。SCは単に仕事をあてがうのではなく、企業に求められる高齢者の「生きがい」を見つけ出してマッチングさせる大きな役割が課せられている。

参考文献

- 馬欣欣(2014) 「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』 2014年特別号(No.643)
- アカロフ・シラー(2009)『アニマルスピリット』東洋経済新報社
- 濱口桂一郎(2022)『ジョブ型雇用とは何か』岩波新書
- 八代尚宏(2017)『働き方改革の経済学』日本評論社
- 玄田有史(2001)『仕事の中の曖昧な不安』中央公論社
- 内閣府(2019)「高齢者の経済生活に関する調査」
- 総務省(2020)「統計からみた我が国の高齢者」
- 全国シルバー人材センター事業協会(2021)「シルバー人材センターの事業の概要」
- 塚本茂美、中村桃実、石橋智昭(2016)「シルバー人材センター会員の前職と希望する職種の関係」『老年社会科学』第38巻第1号
- 小澤一貴(2015)「シルバー人材センターの成立と発展」法政大学公共政策研究科『公共政策志林』
- 厚生労働省(2013)「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書」
- 長島一由(2015)「シルバー人材センターの現状と課題ーシニア就業拡大に向けた事例研究ー」(リクルートワークス研究所機関誌Works第10巻)
- 東京都高齢者事業振興財団(1985)「大河内一男講演集『高齢化社会に生きる』」