

中高年齢者就労支援施設（アクティブシニア就業支援センター）における
支援の障壁に関する研究—ESSENCE Study より—

A Study on the Limitations of Support in Employment Assistance Facilities
for Middle-aged and Older Workers (Active Senior Employment Support Center)
: From the ESSENCE Study

松永博子

(東京都健康長寿医療センター研究所)

高橋知也

(東京都健康長寿医療センター研究所)

相良友哉

(東京都健康長寿医療センター研究所)

藤原佳典

(東京都健康長寿医療センター研究所)

鈴木宏幸

(東京都健康長寿医療センター研究所)

要旨

中高年齢者専用の無料職業紹介所（以下、アクティブ）の就労支援担当者（以下、担当者）を対象として面接調査を実施し、アクティブにおける支援の障壁を明らかにし、対応策を示すことを目的とした。支援の障壁として、「高齢者へのネガティブイメージが企業側にある」、「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築」、「個人情報・本人の同意が支援を阻む要因ともなる」、「フェードアウトさせないための手立てが本当の課題」という4つの概念が見出された。それらから、企業に向けた高齢者イメージの改善、就労から就労ではない形へと社会参加の継続を可能とする枠組みの整備、自治体主導による地域ケア会議へ就労支援機関の参加要請、専門職の活用と専門職団体の連携強化で途切れない支援モデルの構築、生活困窮者自立支援事業の活用、障害者雇用の枠組みの見直し、来所者への支援情報案内という7つの対応策が示された。

キーワード：高齢者，アクティブシニア就業支援センター，就労支援，支援の障壁，ESSENCE Study

1. 緒言

高齢者の就労について、第27回2019年5月の未来投資会議において少子高齢化が進む日本のこれからを見据え、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築といった一億総活躍社会を目指すことが重要であるという議論が行われた¹⁾。それらを受け、2021年4月1日より、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律』(以下、高年齢者雇用安定法)の一部が改正・施行された²⁾。高年齢者雇用安定法の具体的な改正内容は70歳までの雇用の機会の確保(努力義務)であり、高齢者の就労は今後さらに推進することが予測される。

これまでの高齢者の就業(就労)支援施設としてはハローワークとシルバー人材センターが活用されてきた。ハローワークでは2016年から全国の主要なハローワーク300カ所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢求職者を対象として職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に実施している³⁾。シルバー人材センターでは60歳以上の会員に対して請負等の形式で地域に密着した就業の機会を広く供給してきた。しかしながら、南(2015)は、高齢求職者の就労支援施設の特徴として、ハローワークでは求人に年齢制限がなく求人内容も一般と同等であるため、幅広い求職活動を行う事ができるものの、そこには若者を含む全ての世代の求職者が集まることから高齢者が就労に繋がるのが非常に難しいとし、シルバー人材センターでは就業希望会員に広く就業機会を供給しているものの、業務内容は軽作業に限られ業務量にも制限があり、経済的な理由からより多くの賃金を稼ぎたいと考えている人には適さないとした⁴⁾。それらの理由として、2007年の雇用対策法の改正により求人票に年齢制限に関する記載を無くしたことが却って高齢求職者の求職活動を難航させていること、シルバー人材センターの1か月の配当金は全国平均で月8~10日就業した場合、月額3~5万円程度となっていることが挙げられる⁵⁾。

一方、アクティブは、おおむね55歳以上の中高齢者を対象とした就労支援施設として、東京しごと財団と自治体とで設置しており、2023年現在のアクティブは10カ所となっている⁶⁾。アクティブはハローワークによる高齢者求職者への窓口の設置に先駆けて2002年(エリアにより異なる)から就労支援を行っており、ハローワークと共通する求人票以外に地域に根差した自所開拓という自分たちのエリアでの求人の獲得活動も行っているのが特徴である。それらから、アクティブはハローワークやシルバー人材センターを補完する就労支援機関と位置付けられる⁴⁾。藤原(2016)は、アクティブの利用者には心理社会的ハイリスク層と、健康や生きがいを探る2層が混在したこと⁷⁾、南ら(2015)は経済的な理由から求職している割合が高く、とくに男性および65歳未満では正規社員に近い就業形態を希望するものの精神的健康状態が良好でない傾向を示した⁴⁾。その上、2014年のアクティブ利用者への調査から世帯年収が300万円未満の割合は全体の68.0%、100万円未満も16.0%存在したこと、暮らし向きについて「非常に苦しい」または「苦しい」と答えた人の合計は全体の56.3%であり⁴⁾、今後、生活困窮に陥る可能性のある高齢者がアクティブ来所者に多く含まれていることがわかる。そこで本研究では、中高齢者を対象とした就労支援施設であるアクティブの担当者の語る支援の障壁から中高齢者就労支援施設の現状の課題を明らかにすることで今後の高齢者就労支援政策への対応策を提案することとする。

本研究に関連する先行研究として、2012年、2021年に高齢者雇用安定法が改正されたことを鑑み、2000年以降からこれまでの先行研究を検索した。EBSCOhostでは「older adults or elderly or seniors/job seeking」で9件のヒット、「高齢者就労」のキーワードではCiniiで16件、Dialで7件のヒットがあり、「就労支援」のキーワードではCiniiで5,389件、Dialで20件のヒットがあったものの、これまでヒットした論文の多くは、認知症者を対象とした就労支援の取組、障害者やHIV/AIDSを対象とした就労支援の取組の報告であった^{8),9),10),11),12)}。

高齢者を対象とした先行研究としては、生きがいや意欲に焦点を当て高齢労働者へのインタビューから生きがい就労の概念生成をしたもの^{13),14),15)}、先に記載したアクティブに来所する高齢者の求職理由から来所者の特徴として属性や心理・精神的な状態を分析したもの^{4),7)}、年齢と再就職の進捗状況に負の関係があることを示したもの¹⁶⁾などが挙げられる。また、65歳以上の一般住民を対象とした研究では、就労している理由を「生活のための収入を得るため」とした者は、最長職として自営業主・自由業が多いことが示されている¹⁷⁾。他には、企業側を対象に高齢者を新規雇用することへの認識として消極的な企業は積極的な企業に比べ人件費増大や若年者雇用阻害を高齢者雇用の課題と考えており、積極的企業は消極的企業に比べ健康管理や体力維持に不安を課題と感じていた¹⁸⁾。

これまでの先行研究を概観し、藤原(2016)の指摘にもあるように高齢者就労支援の先行研究として、生きがいを求めて働きたいとする「生きがい就労」と生活費のために就労する「生活費就労」(以下、生活費就労)の2つの類型があると考えられる。「生活費就労」では、65歳未満、男性が多いこと、元自営業主や自由業が多く含まれている可能性があること、求職活動が長期化することによる精神的な課題が明らかにされている。

つまり、政治政策的には高齢者の就労は今後さらに推進することが予測され、就労を希望する高齢者を企業に橋渡しする就労支援施設には期待が寄せられているものの、現状においては生活費就労を目的としている高齢者が多く存在し、精神的な課題を抱えているものも少なくない。しかしながら現段階では、そのような課題を抱える高齢求職者の属性や心理的傾向を示すことに留まり、それらに向けた対応策は提示されていない。そこで、本論文では、生活費就労の高齢者が多く来所するアクティブの担当者から語られた内容を基に支援の障壁を示すことで現状の課題を明らかにし、今後の高齢者就労支援政策への対応策を示すことを目的とする。

本研究は2014年から東京都健康長寿医療センター研究所 社会参加とヘルシーエイジング研究チームでの行う高齢者就労支援プロジェクト(ESSENCE study: Employment Support System for Enhancing Community Engagement)研究会の1)大都市部における高齢者の就労及び求職活動に関する俯瞰的な分析、2)就労支援において創出型と調整型の2観点に大別し、特に大都市部で重要な役割を果たすと考えられる調整型就業支援のシステム評価と展開に関する分析、3)総合的な学問領域としての「高齢者就労観」についての検討という3つの研究の中の2)に位置づけられるものである¹⁹⁾。

2. 方法

2022年8月～10月に都内2か所のアクティブの担当者3名に半構造化面接調査を実施した。面接は、アクティブ内の会議室にて担当者1名、インタビュアー1名もしくは担当者1名、インタビュアー2名の体制で約60分行われた。新型コロナウイルス感染症対策として、当日朝の検温と抗原検査に加え、マスクの着用と手指消毒を徹底した。アクティブの就労支援担当者に面接調査を依頼するにあたっては、東京しごと財団に協力を申し入れ、同意の得られたアクティブを調査の対象とした。面接調査の際には、対象者である担当者に調査の概要を説明したのち、調査協力が任意であること、同意をしなくても不利益は生じない等の説明の上、同意を得て面接調査の内容を録音した。本面接調査に際して、東京都健康長寿医療センター研究所の研究倫理委員会の承認を得た(R21-120)。面接の内容は、アクティブで行われている就労支援の障壁等であった。

分析には、KJ法を用いた。KJ法とは、川喜多次郎によって考案された手法であり、広く概念化、カテゴリー化のために用いられている手法である²⁰。KJ法では決められた手順を守りそれを概念図にすることで分析の妥当性を示す。KJ法を使用するにあたっては川喜多研究所認定の講習を受講した。また、分析の信頼性を高めるために、共同研究者にも分析内容の確認を依頼した。KJ法の分析結果は、概念図(図1, 略図)、統合のプロセス、叙述化で提示する。

3. 結果

担当者は、男性2名、女性1名、計3名であった。

支援の障壁について、26のラベルから「高齢者へのネガティブイメージが企業側にある」、「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築」、「個人情報・本人の同意が支援を阻む要因ともなる」、「フェードアウトさせないための手立てが本当の課題」という4つの概念で統合された。「フェードアウトさせないための手立てが本当の課題」は「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築」と互いに影響しあっていた。福祉機関との連携・協働がなされれば、フェードアウトさせずに何らかの支援に繋げることが出来る。また、「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築」は「個人情報・本人の同意が支援を阻む要因ともなる」に影響を与えていた。福祉機関との連携・協働がなされれば、就労支援に限定せず他の支援に繋げることが可能となる。「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築」の下位概念に「障害を持つ人の支援体制を構築すべき」とあるように支援の狭間にある人への支援の枠組みが構築されれば何らかの支援に繋ぐことが可能となる。

《統合のプロセス》

*ラベル「」, 1巡目の表札◇, 2巡目の表札《》, 3巡目の表札□, 4巡目の表札は【】で記載する。

〈高齢者へのネガティブイメージが企業側にある〉という概念は、「仕事に亡くなったとすれば不幸なことだけど、やっぱり採用できないと企業にいわれた」、「面接の時間にその場所に行けないとか、約束をうまく覚えられないとか認知機能の低下のところではよくいわれます」、「年

齢で孤立しちゃうことが多くて定年制があるとそこも限界ですし、年齢のイメージの壁もあって」という3つのラベルから統合された。

【福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築】という概念は、「次にリファーできる機関の情報がないってところで資料もらって整理して」、「聞くほどここでは対応できないことがパーッと出てしまって、リファー先その体制をどうしていくかきちっとやらないと踏み込んで聞けない」から〈リファー先の情報やネットワークの不足が窓口における限界〉に統合され、そこに「求人票がないとダメというところが多い（求人票によって紹介できる所以外へのリファーは難しい）」が加わり、《支援情報不足やネットワーク構築の未熟さは就労支援の専門機関という枠組みにもよる》という表札に統合された。「社会福祉協議会と関係を結んでボランティア活動などの社会参加やサロン・居場所の情報も伝えている」と「足腰弱くなっているようでしたらフレイル対策のケアをしている地域センターで高齢者向け筋トレサークルみたいな所のご案内を差し上げたり、体力づくり・維持などのご案内を積極的にしている」から〈雇用という形ではない居場所等の紹介〉という表札に統合され、「地域のネットワーク会議に入っていない」と「ケースカンファレンスじゃないんですけど、その方を支援する関係機関担当者で以前から情報や支援方法を共有できたらベストなんですけど、そういうこと1回もないので」から〈地域の会議体や連携事例などがまだない〉という表札となり、《支援情報不足やネットワーク構築の未熟さは就労支援の専門機関という枠組みにもよる》と〈雇用という形ではない居場所等の紹介〉、〈地域の会議体や連携事例などがまだない〉から〔福祉機関の連携のためにも就労支援施設を含めた地域ケアネットワークを構成すべき〕という表札に統合された。「障害者雇用されていた人が定年になった時に後の行政がない」、「障害者で高齢になった方がこれからも就労していかなくてはってなってくるとそれはもう大変で、ハローワークにも行っているけどもうないという場合には非常に困難であるということ」から〈障害者が高齢になり再度就職となると難しい〉と表札となり、そこに「障害をお持ちの方には障害者手帳とか等級などをお聞きする形にはしていて障害者枠の雇用はハローワークさんを案内している」が加わり、《障害者への支援はハローワークにリファーしている》に統合された。「支援からこぼれ落ちる人をどうするか」というところと「制度と制度のはざまに置かれている人が定期的に少なくない数出ている、公益事業のあり方として壁にぶつかっているようなところがある」から〈福祉的支援のはざまにある人への専門職としてのジレンマ〉という表札となり、そこに「軽度の知的障害の方が結構いて書字、読字が苦手な人が一定数いらっしゃる、そうすると雇用条件の確認とか難しい」が加わり、《軽度障害者への支援の枠組みはまだ構築されていない》という表札に統合された。さらに、《障害者への支援はハローワークにリファーしている》と《軽度障害者への支援の枠組みはまだ構築されていない》から、〔障害を持つ人の就職支援体制を構築すべき〕という表札となり、〔福祉機関の連携のためにも就労支援施設を含めた地域ケアネットワークを構成すべき〕から【福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築】という表札となった。

〔個人情報・本人の同意が他の支援を阻む要因ともなる〕という概念は、「今、障害をお持ちの方がすごく多くて難しいのが専門の機関とすごく折り合いが悪いようで連携が取れば良いんですが、

うち単独で」と「やっぱりいろんな関係機関と繋がって支援できればベストなんですけどなかなか本人が同意してくれない」から〈利用者の同意がなければリファー先の支援につなげることもできない〉となり、そこに「シニアプラス障害をお持ちでクローズを希望されている方が多くて」が加わり、《機関の立ち位置としても利用者の同意なくしては他の機関との連携ができない》という表札で統合され、「75歳、80歳という年齢の方が非常に増えてらっしゃって現実問題やっぱり繋いでみて本当に難しいと思っています」、「年齢とかフレイルの低下のところで雇用されることが難しくなった方が結構増えてきているんですね」、「70代、80代といった年齢やペースメーカー、麻痺といった方に次のステージを何も紹介できない」から〈年齢と身体能力から雇用が難しい人が増えている〉に、そこに「もう働ける状態じゃないよねという人を福祉事務所に電話してあげたくても本人が受け止められなかったり嫌がったり」が加わり、《雇用の難しい方を福祉に繋げたくとも同意が必要》という表札となり、《雇用の難しい方を福祉に繋げたくとも同意が必要》と《機関の立ち位置としても利用者の同意なくしては他の機関との連携ができない》から〔個人情報・本人の同意が他の支援を阻む要因ともなる〕という表札で統合された。

《フェードアウトさせないための手立てが本当の課題》という概念は、「うつ病自閉症傾向の方は一定数いらっしゃいますね、活動のエネルギー自体なくなっていく傾向だと思います」、「利用が無くなった場合には自動的に卒業になっちゃうんですね、そこ一番の問題なんですけど」から〈利用がなくなると終了だがそれこそが本当の課題〉という表札に統合され、そこに「(アクティブに来なくなるという)社会参加が途切れる時間を見続けている状態なので(そのことへの)問題提起はしたい」が加わり《フェードアウトさせないための手立てが本当の課題》という概念が生成された。

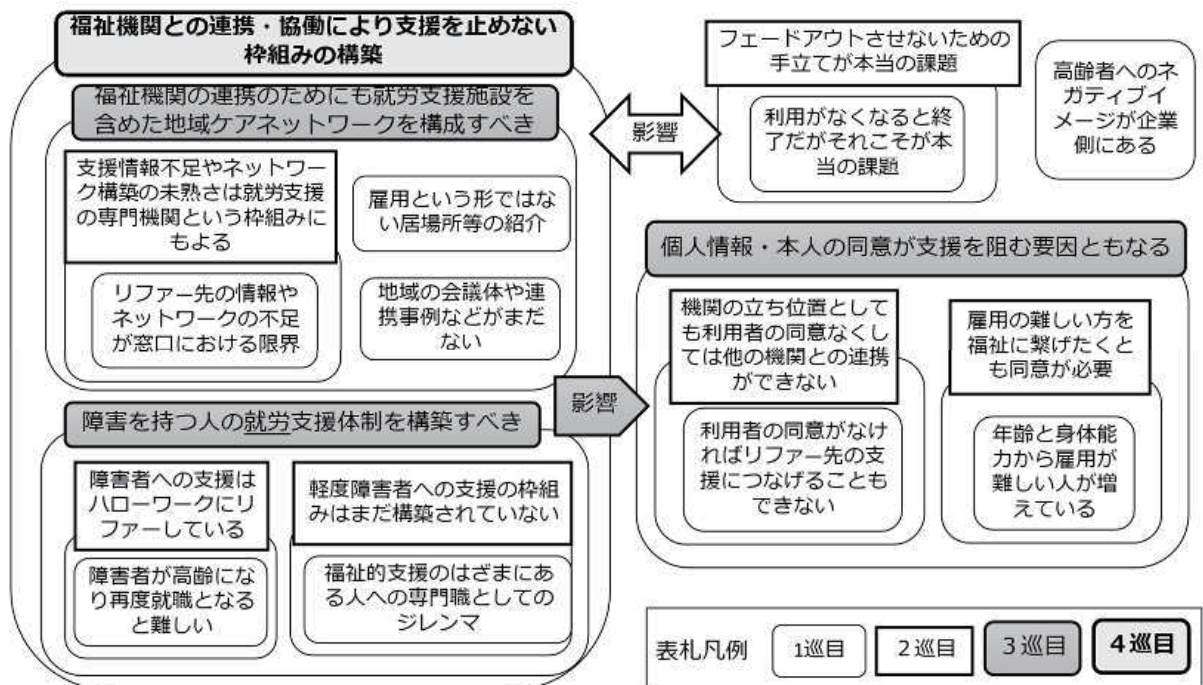


図1 アクティブにおける支援の障壁 (略図)

《叙述化》

担当者は、企業にある高齢者へのネガティブイメージを感じていた。その上で、地域における多機関連携の重要性を実感しつつも、横の繋がりづくりの難しさを感じていた。就労支援だけでなく、他の福祉的支援に繋げるにも来所者本人の同意がなくては想定していたリファーマー先に繋ぐこともできず、精神疾患や身体障害、身体疾病を抱えている場合にはすでに働ける状態ではないもしくは就労に至らない現状が明らかとなった。また、障害者雇用で定年退職した人や軽度の精神障害を持つが病識のない人など福祉的支援との狭間にある来所者への支援体制の整備が望まれていた。就労に特化している相談窓口だからこそ、来所が途絶える人への支援のもどかしさを感じていた。

4. 考察

これまでの就労支援に関する先行研究では、生きがい就労と生活費就労という2つの類型が示されたが、概念図からも生活費就労が多く、その中でも障害者雇用の経歴を持つ人や軽度障害者、年齢や身体機能から雇用が難しい人が増えている様相が見て取れる。それらから、生活に困窮しているもしくは生活に困窮する可能性がある高齢求職者がアクティブに来所しており、そのような方たちへの支援が課題となっていることが推察される。

見出された概念は、「高齢者へのネガティブイメージが企業側にある」、「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの構築」、「個人情報・本人の同意が支援を阻む要因ともなる」、「フェードアウトさせないための手立てが本当の課題」という4つであった。

担当者は、第1の障壁として、企業における高齢者のネガティブイメージを痛感していた。現行の求人票は雇用対策法により年齢制限を記載できないため²¹⁾来所者が閲覧し、選択した求人票から企業に問い合わせると年齢で断られることが頻繁にあり、そのことが背景にあるものと考えられる。企業を対象に、高齢者を雇用する上での課題を検証した高橋ら(2019)によれば、高齢者を新規に雇用することに積極的な企業では「健康管理・体力維持に不安」を課題と感じており、消極的な企業では「若年者採用の妨げ」、「人件費の負担増」を課題と感じていた¹⁹⁾。消極的企業からの結果から、高齢者のネガティブイメージを改善する手立てとして、若年者雇用の妨げにならないこと、助成金の活用によって人件費の負担が増えないことを政策的にアピールしていくことで高齢者へのネガティブイメージを変えられる可能性がある。積極的企業からの結果として示された「健康管理・体力維持に不安」については、高齢者を活用しているからこそ出された課題であり、本結果の概念図からも年齢と身体機能から雇用が難しい人が増えているという下位概念が示されていた。政策的には高齢者を生涯現役や一億総活躍社会といった働き続けることに方向づけているが、身体機能や認知機能が低下し就労の継続が難しくなった場合にもいかに社会と関わり続けるのが適切なのかといった方向性やモデルはまだ示されていない。従って、就労から有償ボランティアといった就労以外の社会参加の形もしくは福祉的就労にという途切れない社会参加の枠組みや収入の低下に伴う生活困窮の状態に応じた福祉的支援が必要である。

第2の障壁として、担当者は障害者雇用で定年退職した方や軽度精神障害者、精神障害の自認がない方など支援の狭間にある方への支援体制が未整備であることを感じながら、福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの重要性と枠組み構築の難しさを語っていた。他の福祉機関にあっては、地域ケア会議など福祉に関わる機関の連携を図る会議体などがあるが、アクティブにはそれらの会議への参加要請がないため、そもそも会議にも出ることもない。そのような福祉機関との連携・協働の契機として、自治体主導の地域ケア会議などへの就労支援機関の参加が期待される。川口・行實(2019)は医療と介護の連携について、「連携を見据えた研修体制の構築」、「支援の縦割りの弊害」²²⁾という概念を見出しており、就労支援とは異なる分野の概念ではあるが横の連携を構築していくための参考になる概念である。具体的には、多職種連携だけでなく地域協働体制の構築・連携の視点による共通課題への研修やコーディネーターの育成を提案していた²²⁾。また、アクティブの多くは社会福祉協議会が母体となっている事業所が多く、就労に特化している機関ではあるが連携を見据えて福祉的資源との横の連携を強化していく手立てがないわけではない。社会福祉協議会内での連携や社会福祉士の専門職団体を通じた横の連携強化も期待できる。

第3の障壁として、すでに障害を持っている来所者の場合であっても障害等をオープンにして就職活動をするのを拒む場合や、すでに働ける状態ではなく、他の福祉的支援に繋がれなくとも本人の同意がなくては生活保護等の想定していたリファーマー先に繋ぐこともできず手詰まりとなっていた。担当者は障害者の場合はハローワークにリファーマーしており、障害を持っているが障害等をクローズにしたいという高齢求職者の場合、既にハローワークの障害者雇用窓口で就職活動をしたものの就職に至らなかった可能性が高い。さらに、「福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの重要性と枠組み構築」の下位概念に「障害を持つ人の支援体制を構築すべき」とあるように障害者雇用で定年退職した先の雇用延長制度はまだ構造化されていない。このような支援の狭間にある方がアクティブに来所しているとすれば、それらを想定した支援を止めない枠組みが必要である。さらに、生活保護は資産調査などがあるため生活に困窮していても保護申請をすることをためらう場合がほとんどであり、生活保護を受けるにあたっては本人の保護申請が条件となる。だからこそ本人の同意が必要となる。第3の障壁への対応策として、自治体等で行われている生活困窮者自立支援事業の活用が挙げられる。生活困窮者自立支援事業とは生活保護の手前の第2のセーフティーネットであり、生活保護に陥る手前で自立した生活を送れるよう暮らしの支援、住まいの支援、仕事の支援など様々な支援策が講じられている²³⁾。そのような支援に繋ぐにも本人の同意が必要であるが、資産調査などはないため、相談へのハードルは高くないと想定される。また、障害者雇用で定年退職した場合の再就職支援など支援の狭間にある人への対策は早急に講じなければならない。

第4の障壁として、就労支援に特化した窓口だからこそ、来所が途絶えた場合には手詰まりとなる。先行研究からも、アクティブの来所者には精神的な課題を抱えているものが多いことが示されており、うつ病傾向の人が一定数いるという記載がラベルにもあったことから全ての来所者にメンタルヘルス(精神的健康)に関する相談場所のリーフレットや就労支援以外の支援情報をまとめたものを手渡すことは可能であろう。さらに、第1の障壁にも記載したが、就労から就労以外の社会参加もしくは福祉的支援にという途切れない社会参加の枠組みが構築されれば、それが第4の障壁

への対策ともなり、第2の障壁の福祉機関との連携・協働により支援を止めない枠組みの重要性と枠組み構築がなされればそれが第4の障壁への対策ともなる。

本研究結果から、高齢者就労支援政策への対応策として以下を提案したい。第1に企業に向けた高齢者イメージの改善、第2に就労から有償ボランティアやボランティアといった社会参加の継続を可能とする枠組みの整備、第3に自治体主導の地域ケア会議などへの就労支援機関の参加要請、第4に専門職団体等の横の連携から地域での連携強化の実施と途切れない支援の枠組みの構築、第5に生活困窮者自立支援事業の活用、第6に障害者雇用の枠組みの見直し、第7に来所者への支援情報の案内である。

6. 研究の限界

本研究の限界として、半構造化面接調査の対象者が理論的サンプリングに至らなかったという点を挙げる。新型コロナウイルス感染症による感染拡大中であったことも原因として挙げられる。そもそもアクティブは東京都内のみの施設による結果であり、大都市に限った結果である。

次の研究への課題として、有馬(2021)が、分析の視点を高齢者本人に置くべきだとしたように¹⁶⁾、高齢者自身への半構造化面接調査や自由記述などを実施し、ニーズ把握を行う必要がある。

謝辞

本報告は、日本学術振興会科学研究費助成事業の若手研究の助成を受け実施した。面接調査にご協力いただいたアクティブの就労支援担当者の皆様と東京しごと財団のご担当者様に深謝いたします。

引用文献

- 1) 首相官邸：一億総活躍社会の実現
(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/index.html>, 2023. 11. 20 アクセス)
(2019).
- 2) 厚生労働省：高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureiisha/topics/tp120903-1_00001.html, 2023. 6. 19 アクセス) (2021).
- 3) 厚生労働省：高年齢者雇用対策の概要
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>, 2023. 6. 19 アクセス) (2021).
- 4) 南潮, 鈴木宏幸, 倉岡正高, 他：都市部における新たな高齢者向け就労支援施設の取り組み. 日本公衛誌, 62 (6) : 281 - 293 (2015).
- 5) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会：センターに入会をお考えの方

- (https://www.zsjc.or.jp/join/join_01.html, 2023. 11. 22 アクセス) (2022).
- 6) 東京しごとセンター：地域の無料職業紹介所 アクティブシニア就業支援センター
(<https://www.tokyoshigoto.jp/senior/activesenior/>, 2023. 6. 25 アクセス) (2023).
 - 7) 藤原佳典：高齢者の就労の現状と課題；高齢求職者と就労支援の視点から. 老年社会科学, 38(1) : 94-101(2016).
 - 8) Neeta P. Fogga, Paul E. Harringtona, Brian T. McMahon: The triumph of older workers during the Great Recession: Implications for employers and disability policy. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 36: 141-147(2012).
 - 9) Paul A. Dattia, and Liza M. Conyers: Application of the behavioral model of service utilization to predicting factors associated with vocational rehabilitation use among a sample of Latino men with HIV/AIDS in New York State. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33: 15-25 (2010).
 - 10) 宮嶋涼, 横山和樹, 山功恭, 他：北海道内の就労支援事業所における若年性認知症の人の受け入れ実態と課題の分析. *日本認知症ケア学会誌*, 21(2) : 326-334(2022).
 - 11) 沖田裕子：若年認知症；若年認知症の人へのオーダーメイドの支援のために社会資源の現状と課題. *日本認知症ケア学会誌*, 8(1) : 34-39(2009).
 - 12) 齊藤千晶, 小長谷陽子：企業における若年性認知症の従業員への対応と課題. *厚生指標*, 69(5) : 7-14(2022).
 - 13) 福島さやか：高齢者の就労に対する意欲分析. *日本労働研究雑誌*, 558 : 19 - 31 (2007).
 - 14) 山口初代, 大湾明美, 佐久川政吉, 他：男性高齢者の”生きがい就労”の実態とニーズ；A島の当事者の語りから. *沖縄県立看護大学紀要第*, 15 : 43 - 51 (2014).
 - 15) 有馬教寧. 高齢者の就労と生きがいに関する研究の現状と課題. *日本労務学会誌*, 21 (3) : 92 - 102 (2021).
 - 16) Connie R. Wanberg, Ruth Kanfer, Darla J. Hamann et al: Age and Reemployment Success After Job Loss; An Integrative Model and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4): 400-426(2016).
 - 17) 杉浦圭子, 村山洋史, 野中久美子, 他：地域在住高齢者の最長職と現在の就労状況および就労理由との関連に関する研究. *日本公衆衛生雑誌*, 69 (1) : 37-47(2022).
 - 18) 高橋知也, 松永博子, 南潮, 他. 高齢者新規雇用に積極/消極的な企業における「高齢者雇用への課題」の認識. *日本世代間交流学会誌* 8 (2) : 21-27 (2019).
 - 19) 地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター研究所 社会参加とヘルシーエイジング研究チーム：高齢者就労支援プロジェクト
(<https://sites.google.com/site/elderlyemployment/project-definition?authuser=0>, 2023. 10. 7 アクセス) (2023) .
 - 20) 川喜多二郎：KJ 法入門コーステキスト. 非売品, 20, KJ 法本部・川喜多研究所, 東京(1997).
 - 21) 厚生労働省：募集・採用における年齢制限禁止について

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html,
2023. 10. 7 アクセス) (2023).

22) 川口真実, 行實志都子: 地域生活を支援する福祉専門職の医療と介護の意識について; 自由記述による連携の意識と共通認識の明確化. 日本福祉大学社会福祉論集, 141 : 83 - 94 (2019).

23) 厚生労働省: 制度の紹介

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000073432.html>, 2024. 1. 1 アクセス) (2023).

A Study on the Limitations of Support in Employment Assistance Facilities for Middle-aged
and Older Workers (Active Senior Employment Support Center)
: From the ESSENCE Study

Hiroko Matsunaga

Tokyo Metropolitan Institute for Geriatrics and Gerontology

Tomoya Takahashi

Tokyo Metropolitan Institute for Geriatrics and Gerontology

Tomoya Sagara

Tokyo Metropolitan Institute for Geriatrics and Gerontology

Yoshinori Fujiwara

Tokyo Metropolitan Institute for Geriatrics and Gerontology

Hiroyuki Suzuki

Tokyo Metropolitan Institute for Geriatrics and Gerontology

Keyword: Older People, Active Senior Employment Support Center, Employment Support, Support Issues, ESSENCE Study

This study aimed to indicate any limitations of the support offered at a publicly funded job placement agency, exclusively for older people - the Active Senior Employment Support Center (Active). This was accomplished by conducting semi-structured interviews with the employment support staff at Active. Four concepts were identified as limitations: (1) companies tend to have a negative image of older workers, (2) lack of framework of cooperation and collaboration with welfare institutions, (3) absence of personal information and consent can prevent/inhibit some support, and (4) preventing clients' from "fading out" is a critical challenge. From these findings, the following seven countermeasures were suggested: (1) improvement of the image of the elderly amongst companies; (2) development of a framework bridging from employment to voluntary-based for social participation in the community; (3) request for participation of employment support organizations in regional care meetings led by local governments; (4) construction of an open support model by employing social workers and other related professionals and strengthening cooperation with the professional organizations; (5) utilization of services and support for persons in need (6) review on the employment framework for disabled individuals; and (7) providing support information to visitors at Active.