

## 第4回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 における主な意見

テーマ	主な発言内容
<p>テーマ① 高齢者が活躍できる場（地域側ニーズ）の掘り起こし</p>	<p><b>【高齢者が活躍できる場の掘り起こし】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○全国にあるシルバー人材センターで、スポット的な仕事をルーチン化するのは1つの方法である。</li> <li>○家事サポートはニーズは多いが、うまく対応する体制になっていない。</li> <li>○サービス関係（介護・育児だけでなく対人サービス全般）ではヒューマンスキル豊かな高齢者を活用できるのではないか。</li> <li>○高齢者は一様でないため、マーケティング（セグメンテーション、ターゲティング）の視点が必要ではないか。</li> <li>○若く身体的にも元気だからこそできるサービスと、高齢で身体面が弱っても問題ないものをあえて切り出すとどうなるかを雇用する側に考えてもらうべき。</li> </ul> <p><b>【ホワイトカラーについて】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ホワイトカラー層の取り込みがうまくいっていない。任期的、短期的な形での事務の仕事は多くないため、確保が難しい。</li> </ul>
<p>テーマ② 地域で活躍したい高齢者側の視点（高齢者側のニーズ）</p>	<p><b>【高齢者を掘り起こす仕組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○魅力的な仕事があれば人は来るため、魅力的な企業や仕事の開拓が必要。</li> <li>○企業に在籍している間に地域とつなぐ仕組みを作る必要がある。</li> <li>○高齢者のマインドを変えるため、退職の5年くらい前から地元でのインターンみたいなものが必要ではないか。</li> <li>○地域のネットワークに引っかけられない人がいるため、企業をネットワーク化できないか。</li> </ul> <p><b>【生涯学習について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○生涯学習の成果を活用できる場として就労がある。</li> <li>○いきなり単純作業ではなく、生涯学習という学びをはさみ、動機づけをしてから、その手段として作業を見せるといい。</li> <li>○賃金だけでなくやりがい報酬としての役割を果たすと、仕事と高齢者を結びやすくなる。</li> </ul> <p><b>【高齢者の傾向】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務先で長く働けるようになったことで、シルバーに入る年齢は近年高齢化している。定年退職2年後くらいに入る人が多いと聞いている。</li> <li>○就業意欲が低い高齢者が多くなっているのではないか。退職という節目にキャリアデベロップメントを考えてもらい、高齢者を褒める仕組みや新しいものを作った人をリスペクトする社会にしていくべき。</li> </ul>

<p>テーマ③ 高齢者が活躍できる場と活躍したい高齢者の結び付け</p>	<p>【シルバー人材センターについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○江戸川区ではかい援隊とシルバーがゆるやかな連携を始めた。こういった団体が互いに情報提供し、垣根をなくして情報共有すると高齢者はやりたいことの情報を集めやすくなるのでは。</li> <li>○シルバー人材センターの役割として植木の剪定や襖張りというイメージが固定化しているため、変えていく必要がある。</li> <li>○高齢者のニーズに対応できていない理由として、シルバー会員の希望の把握ができていないことがあるのではないか。業務が簡単すぎて会員の希望に合わないという例もある。</li> <li>○シルバーは供給側の制約があるようだが、もう少し需要に供給側を合わせるような仕組みを作るといいのではないか。民間であれば、需要があれば価格で調整している。</li> <li>○シルバーを時代に合うように変身させ、できることを広げ、民間に登録している人も取り込めるようなシルバーに変えていくべき。</li> </ul> <p>【プラットフォームの設置について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○プラットフォームがしっかりしていないと、高齢者はどこに行けばいいか、何をしたいかわからない。</li> <li>○プラットフォームを作るのに必要なのは、場所・人材・資金・コーディネーター（組織するようなコーディネーター、管理職、専門性のある人）</li> <li>○いきなりプラットフォームを作ることはできないので、既存のセンターや組織を使う必要がある。</li> <li>○イギリスやオランダでは、高齢者が高齢者や障がい者を支えている。国がグランドデザインを描き、市町村はそれに基づいた自分の地域の状況（何に重点を置くべきか）に合った政策を立て、実際の活動はボランティア団体やNPOが担うという状況。</li> <li>○市にはたくさんの市民の意見が集まる。自治体はニーズをつかんでおり情報提供もできるが、高齢者のやる気とのマッチングが難しい。</li> <li>○そこに行けば情報やイベントなど、何かが見つかるというようなものにした。入りやすい、立ち寄りやすいことが重要。</li> <li>○社協やシルバー、地域包括支援センターと一緒にやるのはどうか。その3つは目的も違うが、連携し情報共有するのはいいこと。中間組織の重要な候補に商工会議所もある。また、行政がからむと利用者は安心感がある。</li> </ul> <p>【コーディネーターについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ジョブコーチ的なものがあれば、成長しつつ生産的。</li> <li>○専門家とコーディネーターという人材でプラットフォームを運営していくのはどうか。</li> <li>○コーディネーターをどう作るか。地域での肩書きをたくさん持ち、幅広いネットワークを有する人はいる。</li> </ul>
--	---