

# 静岡市地域高年齢者就業機会確保計画

令和4年7月19日

静岡市

# 目 次

## 第1 地域高年齢者就業機会確保計画

1 地域高年齢者就業機会確保計画の区域	・・・ 1
2 計画期間	・・・ 1
3 重点的に高年齢者等の就業の機会の確保を図る業種	・・・ 1
(1) 計画区域での重点業種の設定と理由	
(2) 高年齢者等の雇用動向と今後の見通し	
(3) 課題	
4 国が実施する高年齢者等の雇用に資する事業（提案）	・・・ 7
(1) 事業内容（支援対象者、実施時期・期間、実施機関 等）	
(2) 計画区域における高年齢者等の雇用・就業機会の確保の目標	
5 民間資金等の調達	・・・ 17
6 静岡市が実施している地域福祉・地方創生等の地域活性化などの取組	・・・ 18

## 第2 本計画の協議先となる協議会

1 協議会の名称及び構成員	・・・ 22
(1) 名称	
(2) 構成員と参画の趣旨・役割	
2 計画期間終了後における協議会の在り方	・・・ 25

## 第1 地域高年齢者就業機会確保計画

### 1 地域高年齢者就業機会確保計画の区域

静岡市

### 2 計画期間

令和4年8月1日～令和7年3月31日

※計画期間始期は、生涯現役地域づくり環境整備委託事業の事業開始日となる。

### 3 重点的に高年齢者の就業の機会の確保を図る業種

#### (1) 計画区域での重点業種の設定と理由

##### ア 人手不足分野の就労支援（雇用支援）の軸

静岡市が令和元年度から令和3年度まで実施した「生涯現役促進地域連携事業」により明らかになった第一の課題は、企業側の人材ニーズとシニア側の就労ニーズのミスマッチである。ミスマッチとして多かったケースは、シニア側が希望する業種・職種（前職・事務職等）が、企業側にとってニーズが小さいケースや、企業側にとってニーズが大きい業種・職種（人手不足分野の介護等）が、シニア側がネガティブな先入観（3K等）により忌避するケースである。

企業側のニーズを踏まえない分野や就労形態にこだわるシニアは、再就職できる業界に目を向けるようになるまでに時間がかかることが多く、仮に再就職先が見つかったとしても短期間（概ね1～3年）で辞めると、次の再就職が格段に難しくなることも多かった。60代前半でないと採用を忌避する企業が多いためである。生涯現役地域連携事業で立ち上げた、シニアと企業のマッチングを支援するNEXTワークしずおかでは、シニアに対しても、人生100年時代の中で中長期的にやりがいをもって働ける仕事に就けるように支援することが重要であると実感したのである。

このため、重点業種の設定の第一の軸を、企業側の人材ニーズの大きい人手不足分野の雇用支援とする。一つ目の重点業種は介護分野とし、主な理由は以下のとおりである。

- ・ ハローワーク静岡の職業安定業務統計（2021年10月分）によれば、介護サービスの職業の有効求人倍率が5.85であり、全職種における有効求人倍率1.60より非常に高く、常に人手不足の状態であること。
- ・ 公益財団法人介護労働安定センター「令和2年度介護労働実態調査結果」によれば、人手不足感を持つ事業所が60.8%、人手が足りないという悩みを持つ労働者が52.0%となっており、人手不足が、管理者や経営者だけでなく、ケアの現場を担う介護職員の最大の悩みになっているということ。

二つ目の重点業種は、日本標準作業分類（平成25年10月改訂版）の「92 その他の事業サービス業」に相当するサービス分野（警備、ビル・マンション管理、清掃）とし、主な理由は以下のとおりである。

- ・ ハローワーク静岡の職業安定業務統計（2021年10月分）によれば、保安の職業（警備員）の有効求人倍率は16.55と突出して高い。また、NEXTワークしずおかに寄せられる警備のニーズとしては、交通誘導や雑踏の警備だけでなく、施設警備業務も含まれてきた。これを踏まえ、ビル・マンション管理人やビル・建物清掃員等

を含め、日本標準産業分類の「92 その他の事業サービス業」で括っても、有効求人倍率は3.68と高水準であること。

- ・ 2021年度におけるNEXTワークしずおかのマッチング実績のうち、業種全体に占める警備業務の割合は1.9%、ビル・マンション管理業務の割合は7.5%、清掃業務の割合は19.9%であり、総じて全体の3割に及ぶ人材ニーズが確認できていること。
- ・ 公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の「ビルメンテナンス情報年鑑2022」によれば、静岡県を含む中部北陸地域において、清掃業務、設備管理業務（ここではビル・マンション管理業務に概ね相当。）、警備業務を3大業務とするビルメンテナンス業の悩みごととして、「現場従業員が集まりにくい」とする企業の回答がトップの81.3%であること。
- ・ 生涯現役促進地域連携協議会がサービス業（警備、ビル・マンション管理、清掃）におけるシニア就労の実態やニーズを把握するために2022年4月に実施したアンケート調査では、人手不足の状況に関する問いについて、「非常に不足」又は「不足」と回答した事業所が76.7%に上ったこと。

## イ 社外活動・社会参加支援の軸

「生涯現役促進地域連携事業」の実施により明らかになった第二の課題は、セカンドキャリアへの準備不足である。在職中は、職場や家族のみの狭い関係で完結している人が多く、在職中にセカンドキャリアを準備している人が少なかった。また、定年の直前・直後になってから再就職活動を始め、前職へのこだわりも捨てきれず、再就職活動に苦勞する人が多かった。定年前の早期の在職中から、自らのキャリア・スキルを棚卸し、又はキャリアの可能性を広げる活動をする等、セカンドキャリアの準備を行うことが重要であると実感したのである。

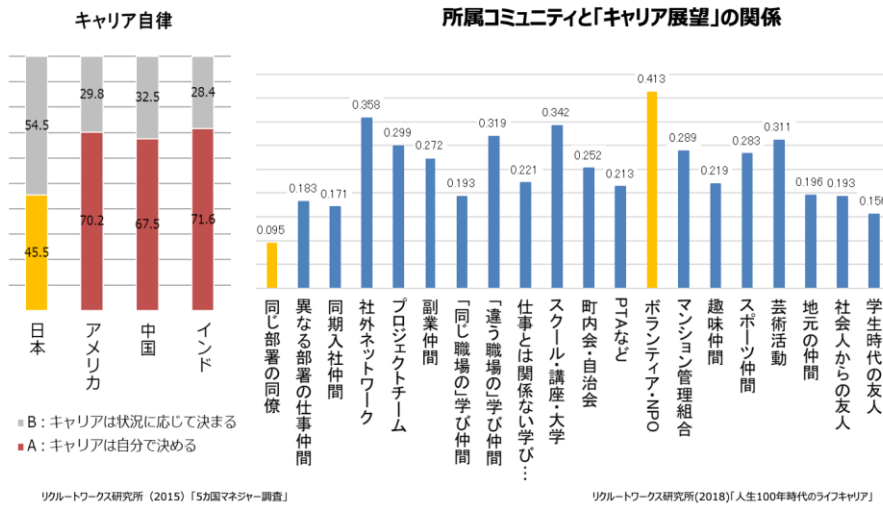
また、第三の課題は、若者の雇用を優先し、シニアの雇用意欲の乏しい企業側の傾向である。「自社社員にもシニアが多く残る状況で、新たにシニアの採用意向がない」、「専門知識・資格を持つ高度人材しか採用意向がない」といったケースが多かった。シニアの活躍の場として企業における雇用だけを射程にマッチング支援をしても、高齢者の多様な就労・社会参加のニーズに応えきれないと実感したのである。

このため、重点業種の設定の第二の軸を、社外活動（兼業・副業等を含む。）・社会参加の支援とする。介護・サービス業に続く三つ目の重点業種は、まちづくり・地域共生分野とし、その理由は以下のとおりである。

- ・ 定年前のミドルシニアに関連して、リクルートワークス研究所の調査によれば、キャリア自律の意識が諸外国と比べて総じて未成熟である中でも、同じ職場の人間関係に閉じていた人より、ボランティア・NPO活動をしていた人の方がセカンドキャリアの展望が開けた人の割合が大きいとされていること（図2参照）。
- ・ 定年前後のシニアに関連して、静岡市の令和元年度高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画見直し策定のための実態調査報告書によれば、地域住民の有志による地域づくりへの企画・運営（お世話役）としての参加について、65歳以上のシニアのうち、4.0%が「既に参加している」と回答したほか、33.4%が「是非参加したい」又は「参加してもよい」と回答する等、シニアにおけるまちづくり・地域共生分野での活動意欲が高いと考えられること。

なお、ボランティア・NPO活動ほどではないが、社外ネットワークを持っていた人もキャリア展望が開けた人の割合が大きくなっていること（図2参照）も踏まえ、まちづくり・地域共生分野を含むあらゆる業種において、兼業・副業や出向といった他社における就労マッチング支援も重視することとする。

図2 キャリア自律の諸外国比較及び所属コミュニティと「キャリア展望」の関係



(2) 高年齢者の雇用動向と今後の見通し

ア 介護分野

ハローワーク静岡の職業安定業務統計 (2021年10月分) の有効求職者数 205、有効求人数 1,199、有効求人倍率は 5.85 である。平成 27 年国勢調査の結果によれば、市内就業者数は 38,907 人 (介護分野をはじめとする医療・福祉分野のデータ。以下同じ。) で業種全体に占める割合は 11.1% であり、高齢者の就業者数は 3,548 人で業種全体に占める割合は 7.3% である。過去 3 回の同調査結果の推移を見るに、介護分野の就業者数 (高年齢者を含む。) は増加傾向であるといえる (表 1 参照)。

表 1 平成 27 年国勢調査結果 (静岡市、医療・福祉関係)

		2005	2010	2015
医療、福祉 (総数)	人数	27,811	34,491	38,907
	割合	7.7%	9.6%	11.1%
医療、福祉 (65 歳以上)	人数	1,277	2,115	3,548
	割合	3.7%	5.2%	7.3%

高齢化が進行し、特に後期高齢者の割合が大きく上昇している静岡市においては、介護需要の増加は今後も続くと見込まれるため、人手不足の状況は加速し、団塊の世代が 75 歳以上になる 2025 年に需要はピークを迎えると予想される。ピークを迎えた後も、介護職員の負担軽減や待遇改善のため、労働力としてのシニア需要は続くと考えられる。

イ サービス業 (警備・ビル管理・清掃) 分野

ハローワーク静岡の職業安定業務統計 (2021年10月分) によれば、警備、ビル・マンション管理、清掃といったサービス業について、有効求職者数 236 人、有効求人数 868 人、有効求人倍率は 3.68 と高水準である。平成 27 年国勢調査結果によれば、市内就業者数は 21,728 人で業種全体に占める割合は 6.2% であり、高齢者の就業者数は 4,645 人で業種全体に占める割合は 9.5% である。過去 3 回の同調査結果の推移を見るに、サービス分野の就業者数 (高年齢者を含む。) は堅調に推移しているといえる (表

2 参照)。

表2 平成27年国勢調査結果(静岡市、サービス業(他に分類されないもの))

		2005	2010	2015
サービス業(総数)	人数	52,799	21,147	21,728
	割合	14.6%	5.9%	6.2%
サービス業(65歳以上)	人数	5,437	3,388	4,645
	割合	15.6%	8.3%	9.5%

生涯現役促進地域連携協議会がサービス業におけるシニア就労の実態やニーズを把握するために2022年4月に実施したアンケート調査では、上記の人手不足の現状に関する回答結果(約8割が不足)に加え、今後の高齢者の採用予定に関する問いについて、86.7%の事業所から「予定がある」との回答を得て、人手不足という課題に対しシニアの採用意欲もあることが確認できた。

#### ウ まちづくり・地域共生分野

第3次静岡市市民活動促進基本計画(平成31年3月改定)において、市民活動を支えるボランティア数が2010年の10,587人から2013年に12,832人に増えたことが報告された。また、NPO法人認証数も、2010年の約270団体から2013年の約300団体に増加する等、地域資源は着実に充実してきている。

令和元年度高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画見直し策定のための実態調査(静岡市)によれば、65歳以上のシニアのうち、地域づくりの活動に企画・運営(お世話役)として「既に参加している」と回答した者の割合が4.0%であり、「是非参加したい」又は「参加してもよい」と回答した者の割合が33.4%であった。静岡市の65歳以上79歳以下の人口は、2022年3月31日時点で、138,651人であるため、単純計算すると、約6千人のシニアがボランティア活動に既に参加しており、約4.6万人のシニアを潜在的な参加者層と捉えることもできる。

その上で、静岡市市民意識調査によれば、市民活動に参加したことがある市民の割合は、2015年度調査時の30.7%から、2018年度調査時には58.7%に増えた。2021年度と同調査によれば、まちづくりに関心があるかについては、「関心がある」又は「どちらかといえば関心がある」と回答した者の割合は75.4%である。また、静岡市の役に立ちたいと思うかについては、「そう思う」又は「ある程度そう思う」と回答した者の割合が66.0%であり、年齢階層別に見ると、60代(67.1%)より50代(73.4%)の方が積極的な結果であった。このことから、定年前のミドルシニアの参画も今後十分に見込むことができると考えられる。

なお、まちづくり・地域共生分野については、小学校区より小さな近所単位で地域のボランティア等により1994年から運営している静岡市独自の通いの場「S型デイサービス」(約280箇所)やシニアクラブ等、従来の取組における担い手の高齢化・固定化の課題や、2015年度から生活支援体制整備事業(市内全域)、2021年度から重層的支援体制整備事業(準備)等、順次開始・強化される取組における担い手の育成・確保の課題を静岡市では有しており、地域課題にコミットするプロボノ・若手へのニーズや、支え合い活動へのシニアの活躍機会は、今後とも増大していく見通しである。

副業・兼業については、厚生労働省では、副業・兼業が第2の人生の準備として有

効であるとし、2018年1月に改定したモデル就業規則において「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とし、2020年9月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定版を公表するなど、副業・兼業の普及促進を図っている。

静岡市においても、2020年度に静岡市が実施した雇用及び就業環境に係る実態・ニーズ調査によれば、2017年度調査時と比較して「認めていない」とした事業所は減り、「認めている」とした事業所が増加している（図3参照）。

また、総務省の就業構造基本調査によれば、2002年から2017年にかけて、副業者比率、追加就業希望者比率はともに増加している（図4参照）。国や企業の後押しや、働くことに対する価値観の多様化により、今後も増加していくことが予想される。

図3 従業員の副業・兼業（時系列）

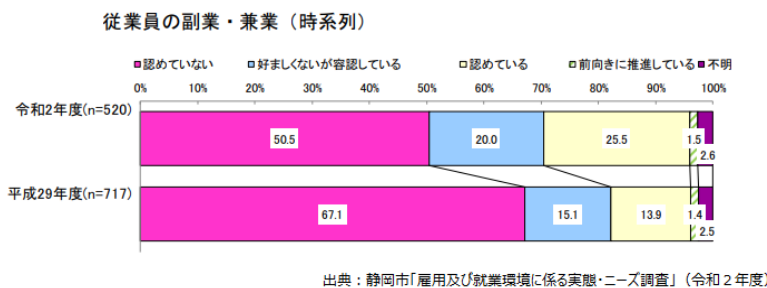
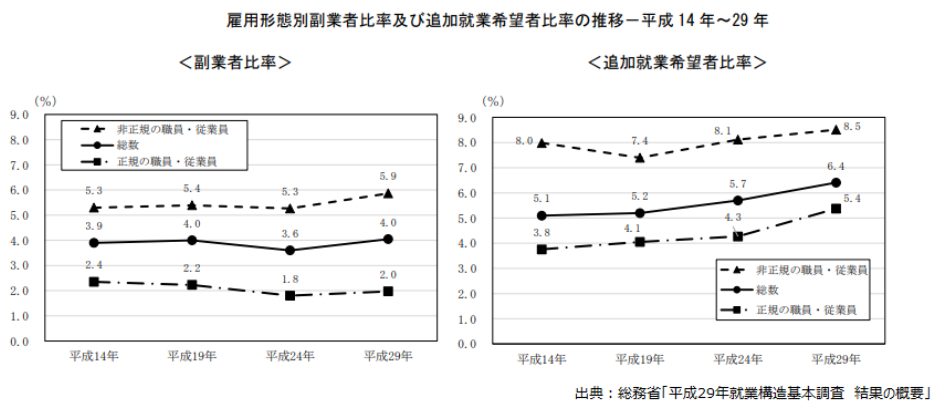


図4 雇用形態別副業者比率及び追加就業希望者比率の推移



### (3) 課題

#### ア 介護分野

前述のとおり、事業所側の人材ニーズは大きく、シニアへの採用意欲も高いと考えられる。一方、NEXTワークしずおかでの相談対応において、ネガティブな先入観（3K等）により、介護分野を忌避するシニアが多かった。排せつ介助等に対する衛生面の不安のほか、入浴介助や車いすへの移乗介助等のイメージから身体への負担を心配し、介護業界への就職を選択肢に入れないケースが散見された。JBRCの「業界イメージレポート2019（介護サービス編）」においても、介護サービスでの就業意向がない者のイメージは、割合の高い順に「体力的にきつい仕事が多い」（37.0%）、「給与水準が低め」（30.5%）、「精神的にきつい仕事が多い」（27.5%）となっている。

こうしたことを踏まえ、課題は、シニアにおけるネガティブな先入観（3K等）の払拭や未経験業種への不安の解消と、事業所におけるシニアの円滑な受入れ環境整備であると考える。

対応策としては、未経験者でも就労可能な介護助手のマッチングを強化することと

し、シニアに対して介護の魅力を発信するとともに、仕事のイメージを掴める実践的研修や事業所とのマッチング支援を行うこととする。また、施設等の運営を回すことで精一杯の介護事業所に対して、介護助手導入による効果（導入前後で離職率が半減した国内エビデンス等）を周知するとともに、介護助手の業務の切出し等の事業所支援を行うこととする。

なお、静岡市生涯現役地域連携協議会が令和4年4月に行ったアンケート調査（回答数57件）においても、介護助手を既に導入している事業所（26件）から、「介護職員の業務量が軽減した（21件、81%）」「介護職員が気持ちに余裕を持って業務出来るようになった（12件、46%）」「介護職員の残業時間が減少した（8件、31%）」という回答があり、静岡市に効果的な先進事例がある。また、今後NEXTワークしずおかから介護助手の採用支援に関するご案内を希望すると回答した事業所が22か所あり、事業のニーズを確認できた。

#### イ サービス業（警備・ビル管理・清掃）分野

前述のとおり、企業側の人材ニーズは今後も大きく、シニアへの採用意欲も高いと考えられる。一方、NEXTワークしずおかでの相談対応において、ネガティブな先入観（3Kや誰でもできそうでやりがいがないといったイメージ）のほか、体力面、職場環境への不安から、各業界ともにシニアから忌避されることも多かった。また、賃金が低く、交通費が支給されない、勤務地の環境が厳しい（空調がない、階段での移動が多い、人間関係等）といった指摘もあった。

特に有効求人倍率の高い警備については、JBRCの「業界イメージレポート2019（警備編）」において、警備での就業意向がない者のイメージは割合の高い順に「体力的にきつい仕事が多い」（38.0%）、「給与水準が低め」（21.0%）、「精神的にきつい仕事が多い」（16.0%）となっている。一方、就業意向者と就業非意向者のギャップが大きい項目は大きい順に、「仕事にやりがいがある」（12.5%）、「体力的にきつい仕事が多い」（11.5%）、「未経験でも仕事ができる」（9.0%）となっており、いざ働いてみると、きつさは想定していたほどではなく、逆に、想定以上に、未経験でもやりがいを持てるといったポジティブな可能性が感じられる。

こうしたことを踏まえ、課題は、シニアにおけるネガティブな先入観（3Kや誰でもできそうでやりがいがないといったイメージ）の払拭や、体力面・未経験業種への不安の解消、さらにはやりがい・働きがいの創出と、事業所におけるシニアの円滑な受入れ環境整備であると考えられる。

対応策としては、前述のような3Kや誰でもできそうでやりがいがないといったネガティブなイメージを反転させ、やりがいや働きがいの期待や意欲を高めるブランド戦略を策定し、当該戦略に基づく合同企業説明会、セミナー等の広報で求職ニーズを喚起するとともに、シニア向けの実践的研修や企業向けの働き方改革等の支援により、シニア側の不安を払しょくし、ポジティブなイメージを現実のものにしていくことである。

#### ウ まちづくり・地域共生分野

前述のとおり、まちづくり・地域共生分野の団体側の人材ニーズは大きく、ミドルシニアもシニアもともに期待される存在である。一方、2018年度の静岡市市民意識調査結果によれば、市民活動に参加しない市民の理由は上位から順に「参加する時間が



ないため」(41.3%)、「活動に関する情報が得られないため」(28.1%)、「興味・関心がないため」(14.3%)となっている。逆に、市民活動に参加したことのある市民のきっかけは上位から順に、「学校・地域・職場・所属団体などで勧められて」(47.8%)、「立场上やむを得なかったため」(40.8%)、「家族や親戚、友人や知人に勧められて」(18.1%)となっている。

また、2019年度と同調査結果によれば、多くの人まちづくりに参加するようになるために必要だと市民が考えていることは上位から順位に、「まちづくりの活動や取組に関する情報提供」(37.4%)、「活動の拠点となる場が整っていること」(21.6%)、「まちづくりの活動への参加に対する職場や学校の理解」(19.1%)となっている。

さらに、東京都の「東京ホームタウンプロジェクト」では、多様なスキルを持つプロボノの強みを生かして地域包括ケアシステムを構築する取組がある。高齢化・参加者固定化が進む自治会に対して、プロボノが各自治会のホームページの整備を支援する等の実績が伸びてきていることが2022年3月の成果報告会で報告された。(2017年～2021年度の5年間で、87団体を支援。)このように、静岡市のミドルシニアについても、自らのキャリア・スキルを地域課題の解決に活かすことが想定できると考える。

加えて、市民活動や支え合い活動を推進する拠点としては、静岡市では市民局及びその所管の静岡市番町市民活動センター(静岡県ボランティア協会が指定管理者)と、保健福祉長寿局及びその委託のS型デイサービスや生活支援体制整備事業(ともに静岡市社会福祉協議会が受託者)等、多様に整備しているが、市役所内又は関係機関間でも情報共有・連携の体制を必ずしも敷いてこなかった。

こうしたことを踏まえ、課題は、市民活動について関心や意欲が高まるような情報・講座へのアクセスとその後の活動への連続性を確保することであり、特にミドルシニアについては、市民活動に関する企業の理解を得ることと活躍の場を見出すためのキャリア・スキルの棚卸しであると考えられる。

対応策としては、多様な関係機関との連携体制の整備及び活動情報の可視化、静岡市独自の市民活動の実践的学習の場「静岡シチズンカレッジこ・こ・に」の受講者の出口支援(受講しただけで終わらせない活動の場への接続支援)、さらには、ミドルシニアについて、企業へのセカンドキャリアセミナー(理解促進)及び連携(社員への案内や派遣調整等)と在職者への実践的研修(キャリア・スキル棚卸し)を行うこととする。

その上で、まちづくり・地域共生分野を含むあらゆる業種において、兼業・副業や出向といった他社における就労の機会も拡充できるよう、静岡市におけるシニア就労支援策における本事業と両輪をなす経済局主導の高度能力発揮人材への対応に関する事業(新現役交流会や企業OB等による中小企業支援)と連携しながら、本人の意向や能力に応じて複線的就労のコーディネートを行う。

#### 4 国が実施する高年齢者等の雇用に資する事業(提案)

##### (1) 事業内容(支援対象者、実施時期・期間 等)

##### 【令和4年度】

##### ア マッチング支援(プラットフォーム窓口運営)事業

##### (ア) 就労サポート窓口「NEXTワークしずおか」の運営

##### a 高齢者就労相談、求人開拓

生涯現役促進地域連携事業で立ち上げたシニア向け就労サポート窓口「NEXTワークしずおか」を運営する。支援員4名を配置し、静岡市役所静岡庁舎2階に設置されたスペ

ースにおいて、就労相談、求人案内等を実施する。他の就労支援機関とも連携し、就労に関するシニアのニーズとそれを叶える場とのマッチングが機能的・効果的に行われる仕組みを提供する。他の就労支援機関とは、具体的にはハローワーク、シルバー人材センター、商工会議所、社会福祉人材センター、産業雇用安定センター、農業協同組合等のことであり、これらの機関との地域連携の中心として、当窓口を位置付ける。

支援員は、窓口を訪れたシニアに対し、寄り添った相談支援を行う。一人ひとりの就労・社会参加ニーズに応じて、求人情報の提供、適切な職業紹介機関の案内、企業見学や就職セミナーの案内、その他就職準備支援等を行う。また、社会福祉協議会やボランティア協会とも連携し、ボランティア活動や生涯学習など、他の社会参加機会の情報も提供する。加えて、追跡調査を行いアフターフォローも図っていく。

その他、重点業種を中心に、シニア向け求人情報を獲得するための活動を行い、集めた情報を一元的に管理する。市内全域の企業・事業所を対象とし、蓄積した情報を広く活用するため、常設窓口（葵区）のほか、駿河区役所、清水区役所での出張相談会も実施する。

環境整備事業の実施に当たっては、これまでの取組に加え、中間的就労やボランティア等の案内・情報収集にも力を入れ、人生後半の生きがい探しを全般的にサポートする窓口運営としていく。

【開設時間：平日午前9時～午後4時 市役所開庁日と同様】

#### b 就職説明会・面談会

シニアの雇用に積極的な事業者と、開催日時、場所などを調整し、就労を希望するシニアに対して就職説明会や面談会を開催する。

これは、高齢者の雇いを希望する事業者と、就労を希望する高齢者とは、直接面談できる機会を一度に複数提供することで、マッチング機会の拡充を図ることを目的とする。

重点業種ごとの開催を設定し、業界に興味のあるシニアを対象とすることで、マッチングの可能性を高め、参加企業側からもメリットのあるものとする。また、全業種を対象とした説明会について、求人情報誌を発行し、県内各地で合同企業説明会を実施している(株)アルバイトタイムスとの共催を検討する。

開催に当たっては、他の就労支援機関との連携も想定し、また、オンライン開催等の方法も検討することにより、より多くのマッチング機会が提供できるよう工夫する。

【開催回数：就職説明会年3回（介護1回、サービス1回、全体1回）参加企業：各回5社、定員：各30名】

#### (イ) 支援対象者

- ・市内企業・事業所等
- ・市内高齢者等

#### (ウ) 事業実施時期・期間

令和4年8月～令和5年3月

#### (エ) 支援対象者の誘致方法

- a スタッフによる企業・事業所訪問
- b 静岡市広報紙「静岡気分」への掲載
- c 新聞、テレビなどマスメディアの活用
- d チラシ、ポスター等

- e NEXT ワークしずおかでの情報提供
- f SNS（主にLINE）の活用

## イ シニアの「介護手伝い隊」（仮称）

重点業種である介護分野における雇用を促進するため、以下の事業を行う。地域に存在する各種資源を効果的に活用した事業モデルを目指す。

### （ア）事業内容

#### a 介護の魅力発信事業

介護に対するネガティブイメージを払しょくし、求人と人材のマッチングを促進するため、生涯現役促進地域連携事業において作成した「シニア向け介護・福祉のシゴトガイドブック」を活用し、NEXT ワークしずおかでの相談、伴走支援を行う。

また、介護に興味を持ったシニアと市内事業所との出会いの場として、介護・福祉に特化した仕事説明会を行う。事業所及び静岡県福祉人材センターのブースを用意し、仕事内容や求人情報を理解してもらおう。※4（1）ア（イ）の再掲

【開催回数：年1回 参加企業：5社、定員：30名】

#### b 実践的研修・マッチング事業

介護職及び介護助手として現場で活躍するシニアを増やすため、研修事業を行う。NEXT ワークしずおかの主催によるもののほか、静岡県・静岡市が行う研修への繋ぎを行い、その後のマッチングまでサポートする。NEXT ワークしずおか主催の研修については、静岡県立大学の協力を得て行う。

【開催回数：年1回（主催）、他機関への繋ぎは随時】

#### c 介護助手導入支援

NEXT ワークしずおかのスタッフが、市内の事業所に対し希望調査アンケートやヒアリングを行い、介護助手の導入希望がある場合には業務フローや勤務シフトの見直し、給与体系の再構築やOJTの体系化等の助言を行う。必要に応じて、静岡県が実施する介護人材育成事業によるコーディネーターと連携し、事業所とコーディネーターを繋ぐ。

支援の内容や方法については、静岡県立大学、静岡県介護保険課と連携し検討を進める。加えて、静岡県老人福祉施設協議会との連携により、事業所の実態・要望の把握等を行い、セミナーの実施、広報やコーディネートに関して協力を仰ぐ。

また、導入希望がない・検討していない事業所に対しても、介護助手導入のメリット等の説明を行い、シニアの雇用拡大を目指す。

【開催回数：セミナー年1回】

### （イ）支援対象者

- ・市内企業・事業所等
- ・市内高齢者

コアターゲットを絞り込み、提供する価値を明確化することにより、コアターゲットだけでなく、その他のサブターゲットにも広く訴求することができるとの谷中構成員のマーケティングの考え方に基づき、コアターゲットの設定を行う方針。（以下同じ。）

（仮）コアターゲット：働く必要があるけれど一歩踏み出せない、アクションを起こせていない60代前半シニア、サブターゲット：広くシニア全般（介護に馴染みのない男性も歓迎。）

(ウ) 事業実施時期・期間

令和4年8月～令和5年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

(ア) エと同様

ウ シニアの「誰でもできるを誰よりやり隊」(仮称)

重点業種であるサービス分野(警備、施設管理、清掃)における雇用を促進するため、以下の事業を行う。総花的な魅力発信では雇用促進が難しい分野であるが、働きがいに溢れるロールモデルの創出を目指す。

(ア) 事業内容

a ブランド戦略による就業者増施策

マーケティング、労働・人材マッチングの専門家によるプロデュースを導入し、戦略の策定、実施、モニタリングを通して就業者増・モチベーションアップの取組を推進する。推進にあたっては、専門家によるアドバイザーボードを整備し、広報、研修等の内容・方法などを総合的にプログラムすることとし、ポスター、リーフレット作成や説明会、セミナー、実践的研修のほか、企業向けの働き方改革の実施に繋げる。

加えて、事業を効果的に実施するため、再委託による調査業務等を行い、サービス業以外の業種においても、社内の警備、施設管理、清掃等のニーズを把握する。

b 合同企業説明会、セミナー、研修会の開催

上記(ア)の戦略に基づき、興味を持ったシニアを就業に繋げるため、業界に特化した合同企業説明会、セミナー、研修会を実施する。シルバー人材センター(会員の主な就業先である清掃関係)等の関係団体との共催を検討する。

【開催回数：合同企業説明会年1回 参加企業：5社、定員：30名

セミナー、研修会年3回(警備、施設管理、清掃各1回) 定員：各10名】

(イ) 支援対象者

- ・市内企業・事業所等
- ・市内高齢者

(仮) 警備・ビル管理業界のコアターゲット：社会的なやりがい・働きがいを求める60代シニア、サブターゲット：広くシニア全般(警備等に馴染みのない女性も歓迎。)

(仮) 清掃業界のコアターゲット：社会的なやりがい・働きがいを求める60～70代シニア、サブターゲット：広くシニア全般(清掃に馴染みのない方も歓迎。)

(ウ) 事業実施時期・期間

令和4年8月～令和5年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

ア(エ)と同様

エ ミドルやシニアの「地域支え合い隊」(仮称)

重点業種であるまちづくり・地域共生分野での取組として、以下の事業を行う。生涯活躍のまち静岡（CCRC）推進事業等の他分野施策とのシナジーを創出し、在職中からのセカンドキャリア支援を実施する。

(ア) 事業内容

a ボランティア・プロボノ等、社内外にわたる多様な活動支援及びキャリアの早期棚卸し支援

ミドルシニアに向けた本業以外の活躍機会や学びの場の提供、シニアに向けたボランティア・社会参加のための地域活動などの支援のため、静岡市社会福祉協議会、静岡商工会議所、静岡県ボランティア協会等と求人・人材情報を共有するとともに、生涯活躍のまち静岡（CCRC）推進事業の地域交流事業、地域に開かれたオープンカレッジ等と連携を密にし、人材と活躍の場をマッチングする。

自治体事業である静岡シチズンカレッジ「こ・こ・に」受講者に対しても、活動先が紹介できるよう、行政内外の情報を集める。また、活躍の場として生活支援体制整備事業、S型デイサービス、シニアサポーター制度など、福祉系の自治体事業を積極的に利用する。

また、ミドルシニアのキャリアの早期棚卸し支援を目的として、企業向けセミナーと人材向けセミナーを開催する。自治体事業である「多様な人材の活用による中小企業支援」の受託者である静岡商工会議所と共催とし、協議会委員であるJBRCセンター長 宇佐川邦子氏が講師を務める。

【開催回数：各1回 定員：企業向け30名、人材向け20名】

b 兼業・副業、出向支援

高度人材への対応のため、プロボノ、兼業・副業のほか、出向に関する企業支援、テイクオフ静岡（経済同友会）による新事業創出等、商工会議所や地元企業と連携し、複線的就労のマッチング支援を行う。加えて、兼業・副業、プロボノをテーマとしたセミナーを行い、周知啓発を図る。

【開催回数：各1回 定員：企業向け30名、人材向け20名】

(イ) 支援対象者

- ・市内企業・事業所等
- ・市内高齢者等（在職者を含む。）

(仮) コアターゲット：一社で働き続けてきた50代の在職者、経済的にゆとりがあり、地域貢献・生きがいを求めるシニア

(ウ) 事業実施時期・期間

令和4年8月～令和5年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

ア(エ)と同様

【令和5年度】

- ア マッチング支援（プラットフォーム窓口運営）事業  
（ア）就労サポート窓口「NEXTワークしずおか」の運営

- a 高齢者就労相談、求人開拓
- b 就職説明会・面談会

令和4年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。

(イ) 支援対象者

令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間

令和5年4月～令和6年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

令和4年度と同様

イ シニアの「介護手伝い隊」(仮称)

(ア) 事業内容

- a 介護の魅力発信事業
- b 実践的研修・マッチング事業
- c 介護助手導入支援

令和4年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。特に介護助手導入支援に関しては、導入の検討開始から実際の雇用開始まで時間を要することが予想されるため、令和5年度から本格的なマッチング支援を実施し、アウトカム指標への計上を目指す。

(イ) 支援対象者

令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間

令和5年4月～令和6年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

令和4年度と同様

ウ シニアの「誰でもできるを誰よりやり隊」(仮称)

(ア) 事業内容

- a ブランド戦略による就業者増施策
- b 合同企業説明会、セミナー、研修会の開催

令和4年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。令和4年度に実施した事業によりマッチングした人材・企業等を取材し、好事例として公表するなど、周知・啓発方法を検討する。

(イ) 支援対象者

令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間

令和5年4月～令和6年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法  
令和4年度と同様

エ ミドルとシニアの「地域支え合い隊」(仮称)

(ア) 事業内容

- a ボランティア・プロボノ、兼業・副業など、社内外にわたる多様な活動支援
- b キャリアの早期棚卸し支援を目的としたセミナー、ワークショップ等の実施

令和4年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。令和4年度に収集した活動・人材情報を活用し、実際のマッチングを進めていく。

(イ) 支援対象者

令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間

令和5年4月～令和6年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

令和4年度と同様

【令和6年度】

ア マッチング支援(プラットフォーム窓口運営)事業

(ア) 就労サポート窓口「NEXTワークしずおか」の運営

- a 高齢者就労相談、求人開拓
- b 就職説明会・面談会

令和4、5年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。令和7年度以降の事業実施を見据え、各関係団体との調整を行う。

(イ) 支援対象者

令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間

令和6年4月～令和7年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法

令和4年度と同様

イ シニアの「介護手伝い隊」(仮称)

(ア) 事業内容

- a 介護の魅力発信事業
- b 実践的研修・マッチング事業
- c 介護助手導入支援

令和4、5年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。

(イ) 支援対象者

令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間  
令和6年4月～令和7年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法  
令和4年度と同様

ウ シニアの「誰でもできるを誰よりやり隊」(仮称)

(ア) 事業内容

- a ブランド戦略による就業者増施策
- b 合同企業説明会、セミナー、研修会の開催

令和4、5年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。

(イ) 支援対象者  
令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間  
令和6年4月～令和7年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法  
令和4年度と同様

エ ミドルとシニアの「地域支え合い隊」(仮称)

(ア) 事業内容

- a ボランティア・プロボノ、兼業・副業など、社内外にわたる多様な活動支援
- b キャリアの早期棚卸し支援を目的としたセミナー、ワークショップ等の実施

令和4、5年度の取組を効果検証し、必要な見直しを行いながら継続的に実施する。

(イ) 支援対象者  
令和4年度と同様

(ウ) 事業実施時期・期間  
令和6年4月～令和7年3月

(エ) 支援対象者の誘致方法  
令和4年度と同様

(2) 計画区域における高年齢者等の雇用・就業の機会の確保の目標

ア アウトプット目標(年度毎・四半期毎)

(ア) マッチング支援(プラットフォーム窓口運営)事業

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①支援企業数(社)	70	-	10	30	30	120	20	35	35	30	120	20	35	35	30



②相談窓口での相談件数(件)	700	-	116	293	293	900	225	225	225	225	900	225	225	225	225
③出張相談会参加者数(人)	45	-	-	30	15	75	15	15	30	15	75	15	15	30	15

※①高齢者の雇用に係る訪問、相談、支援を行った件数。

②窓口を訪れたシニアに対し、支援員がカルテを作成しながら相談を行った件数。

③各区での出張相談会は、一回の開催期間を2日間とし、15人の参加を目標とする。令和4年度は駿河区1回、清水区2回、令和5、6年度は駿河区2回、清水区3回開催予定。

#### (イ) シニアの「介護手伝い隊」(仮称)

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①介護事業所支援件数(件)	5	-	1	2	2	10	1	3	3	3	15	2	5	5	3
②仕事説明会参加者数(人)	30	-	-	30	-	30	-	-	30	-	30	-	-	30	-
③仕事説明会参加事業所数(件)	5	-	-	5	-	5	-	-	5	-	5	-	-	5	-
④研修参加者数(人)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20	30	-	-	10	20

※①介護事業所に対し、介護職・介護助手でのシニア雇用について訪問、相談、支援を行った件数。

(ア) のアウトプット目標の内数とし、介護分野について個別に把握する。

②③仕事説明会に参加したシニア及びブース出展した事業所数。

④NEXT ワークしずおか主催研修への参加人数。

#### (ウ) シニアの「誰でもできるを誰よりやり隊」(仮称)

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①支援企業数(件)	5	-	1	2	2	10	1	3	3	3	10	1	3	3	3
②説明会、セミナー、研修会参加人数(人)	35	-	-	20	15	35	20	5	5	5	45	30	5	5	5

※事業所に対し、シニア雇用について訪問、相談、支援を行った件数。(ア) のアウトプット目標の内数とし、サービス分野について個別に把握する。

#### (エ) ミドルやシニアの「地域支え合い隊」(仮称)

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①ミドルシニア向けセミナー参加人数(人)	30	-	-	30	-	30	-	-	30	-	40	-	-	40	-
②兼業副業、プロボノセミナー参加者数(人)	10	-	-	10	-	10	-	-	10	-	20	-	-	20	-

イ アウトカム目標(年度毎・四半期毎)

(ア) マッチング支援（プラットフォーム窓口運営）事業

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①高年齢者の雇用・就業数(人)	160	-	40	60	60	280	60	60	80	80	280	60	60	80	80
(i)①のうち週20時間以上・雇用保険対象	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5
(ii)①のうち(i)以外の雇用・シルバー就業者・有償ボランティア(人)	145	-	39	53	53	100	20	25	25	30	100	20	25	25	30
(iii)①のうち無償ボランティア(人)	5	-	1	2	2	160	35	30	50	45	160	35	30	50	45
②高年齢者以外の雇用・就業数(人)	20	-	-	10	10	40	10	10	10	10	40	10	10	10	10
(i)②のうち週20時間以上・雇用保険対象	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(ii)②のうち(i)以外の雇用・有償ボランティア(人)	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5
(iii)②のうち無償ボランティア(人)	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5
③利用者満足度(%)	90	-	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
④求人獲得(掲載)件数(件)	25	-	-	5	20	80	20	20	20	20	80	20	20	20	20
⑤シルバー人材センター新規会員登録者数(人)	30	-	10	10	10	60	15	15	15	15	60	15	15	15	15
⑥公式LINE新規登録者数(人)	100	-	20	40	40	100	25	25	25	25	100	25	25	25	25

※①令和5年度以降の目標水準設定に当たっては、事業対象地域の高齢者人口 253,008 人（令和4年3月31日時点）から1,000人あたり1.1人以上の値を算出（278.30人）

重点業種（介護、サービス業）における介護職、介護助手、警備、施設管理、清掃業務等を含む全業種の雇用・就業者数。重点業種についてはそれぞれのアウトカム目標を後述する。電話、ダイレクトメール等でのアフターフォロー及び企業への聞き取りにより人数を把握する。

②環境整備事業を利用した高年齢者以外の雇用・就業者数は主にフルタイムでの雇用及びボランティアへの繋ぎを想定する。①と同様の方法で人数を把握する。

③相談カルテ作成時の聞き取り及び参加者アンケート等により把握する。

④NEXT ワークしずおかの窓口及びウェブサイトにて求人情報を掲載した件数。

⑤事業利用後にシルバー人材センターへの会員登録を行った人数。シルバー人材センターからの報告により把握する。

⑥NEXT ワークしずおか公式LINEへの友達登録を行った人数。

(イ) シニアの「介護手伝い隊」 (仮称)

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①高年齢者の雇用・就業数(人)	25	-	5	10	10	30	5	5	10	10	30	5	5	10	10
(i)①のうち週20時間以上・雇用保険対象	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(ii)①のうち(i)以外の雇用・シルバー就業者・有償ボランティア(人)	25	-	5	10	10	30	5	5	10	10	30	5	5	10	10
(iii)①のうち無償ボランティア(人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
②求人獲得(掲載)件数(件)	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5

※①②ともに (ア) のアウトカム目標の内数。介護分野について個別に把握し、事業推進に活かす。

(ウ) シニアの「誰でもできるを誰よりやり隊」 (仮称)

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①高年齢者の雇用・就業数(人)	25	-	5	10	10	30	5	5	10	10	30	5	5	10	10
(i)①のうち週20時間以上・雇用保険対象	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(ii)①のうち(i)以外の雇用・シルバー就業者・有償ボランティア(人)	25	-	5	10	10	30	5	5	10	10	30	5	5	10	10
(iii)①のうち無償ボランティア(人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
②求人獲得(掲載)件数(件)	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5

※①②ともに (ア) のアウトカム目標の内数。サービス分野について個別に把握し、事業推進に活かす。

(エ) ミドルやシニアの「地域支え合い隊」 (仮称)

	R4				R5				R6						
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q			
①ボランティア等参加者数(人)	15	-	1	7	7	180	40	35	55	50	180	40	35	55	50
②高年齢者以外の雇用・就業者数(人)	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5

(i)①のうち週 20 時間以上・雇用保険対象	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(ii)①のうち(i)以外の雇用・有償ボランティア(人)	10	-	-	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5
(iii)①のうち無償ボランティア(人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※①環境整備事業を利用した後、ボランティア、プロボノ活動を開始した人の人数。

(ア) のアウトカム目標の内数。

②兼業副業、新現役交流会でのマッチングなどにより就業した 54 歳以下の人数。(ア) のアウトカム目標の内数。

## 5 民間資金等の調達

協議会における民間資金等の調達は、後述の事業実施後の協議会の在り方（将来ビジョン）から逆算し、毎年度の民間資金等の調達の進展の延長線上に将来ビジョンが描かれるようにする必要があると考えます。本事業は、静岡市としても、市の主要政策の柱として、仮に国等の予算が確保できなかったとしても、市で予算を確保して実現し、将来的な自走を追求していく所存でもあるため、この民間資金等の調達は、本事業の採択を得るための方便になってはならないとも考えています。

将来ビジョンでは、シニアの就労支援の中核となる NEXT ワークしずおかについて、全体統括を行うマネジャーを、市単独予算により専門人材を当てる。また、シニアの就労に深い関わりのある静岡市シルバー人材センター、シニアの社会参加（ボランティア・支え合い活動等。重点業種とするまちづくり・地域共生を含む。）に深い関わりのある静岡市社会福祉協議会、及びシニアの就労に関わる重点業種として筆頭である介護に深い関わりのある静岡県老人福祉施設協議会からそれぞれ、週 3 日、職員を協議会に出向させ、NEXT ワークしずおかにおいて、相互に連携しながら、マッチング支援や説明会・研修等に当てる。その上で、ボードメンバーやパートナーメンバーといった協議会の全構成員の支援の下、ボランティアから雇用・中核人材までの多様な再チャレンジの好事例の蓄積や実践者同士のネットワーク化を進める。

このビジョンから逆算し、NEXT ワークしずおかへの関係団体からの人材協力、好事例横展開に関わる事業費の拠出について、構成員とウィンウィンな関係を創出すべく、各年度の目標を設定する。なお、好事例横展開に関わる事業費の拠出については、好事例の蓄積が進み、協議会の構成員等の理解を幅広く得るための期間を確保すべく、最終年度における実現を目指すこととする。

### 【令和 5 年度】

(1) 協議会の事業(マッチング支援など)を行う人材の企業等からの出向

ア 調達方法の具体的内容

静岡市シルバー人材センター、静岡市社会福祉協議会及び静岡県老人福祉施設協議会からそれぞれ、令和 5 年 4 月から 1 年間、毎週 1 日、NEXT ワークしずおかに職員を派遣する。

### 【令和 6 年度】

(1) 協議会の事業(マッチング支援など)を行う人材の企業等からの出向

ア 調達方法の具体的内容

静岡市シルバー人材センター、静岡市社会福祉協議会及び静岡県老人福祉施設協議会からそれぞれ、令和5年4月から1年間、毎週2日、NEXTワークしずおかに職員を派遣する。

(2) 取組に賛同した企業等から協議会への寄附

ア 調達方法の具体的内容

協議会の構成員(ボードメンバーだけでなく、パートナーメンバーを含む。)から、団体を中心に、年会費を徴収する。現在のメンバーが重複等を除いて約40団体、2023年度に融合予定の就職氷河期世代支援プラットフォームも踏まえ、今後の構成員の拡大を念頭に、100団体から1万円の年会費を募り、好事例の横展開に関する事業費(実践者ネットワークの総会開催等)として合計100万円の調達を目指す。

6 静岡市が実施している地域福祉・地方創生等の地域活性化などの取組

環境整備事業では、高齢者等の活躍や支え合いの場づくり・コトづくりをしている自治体事業等(以下①~⑥)と連携することを基本とする。NEXTワークしずおかが、高齢者等と面談し、本人の希望を踏まえた提案を行う中で、例えば、企業における雇用については、ハローワーク求人の場合はハローワークに繋ぎ、NEXTワークへの独自求人の場合は、当該企業に直接応募するよう案内するのと同様、自治体事業等における活動へのマッチングを支援する。

環境整備事業にとっては、人材マッチング・輩出に資し、自治体事業等にとっては、参画・参加者の確保に資し、双方にシナジー効果を期待することができる。

① 生涯活躍のまち静岡(CCRC)推進事業(地方創生交付金を活用してスタートして以降は市単独予算)

ア 事業概要

地域の誰もが生涯活躍できる環境づくりに取り組み、本市が掲げる5大構想の一つの「健康長寿のまちの推進」につながる重要な取組として、全体コンセプトに「生涯活躍」「健康寿命延伸」「地域活性化」を掲げ、「駿河区役所周辺」、「葵区を中心市街地」の2つの地区で事業を推進している。本事業を実施してきた「生涯活躍のまち静岡推進協議会」が、静岡市生涯現役地域連携協議会の就労・社会参加支援機能を継承し、環境整備事業の実施主体となる。2020年7月に示された内閣府「生涯活躍のまちづくりに関するガイドライン」において「交流・居場所」、「住まい」及び「健康」だけでなく「活躍・しごと」の機能も柱とされたとおり、静岡市でも「活躍・しごと」分野を強化していく。

葵おまち地区は、再開発ビル「札の辻クロス」を地域交流拠点に、首都圏等からのアクティブシニアの移住を進めるとともに、地域住民、商店街来訪者などを対象とした地域交流イベントを実施している。

一方、駿河共生地区は、静岡市地域福祉共生センター「みなくる」を地域交流拠点に、地域住民を対象とした地域福祉の推進をするとともに、地域の健康づくりの取組等を通じて、地域と多世代(子ども・子育て世代・高齢者・企業・学校・ボランティア団体)がつながる多彩な地域交流イベントを実施している。

イ 連携の具体的な方法

事業関係者からのプロボノの協力や市民の参加を募る企画・イベント情報を

NEXT ワークしずおかへ提供する。NEXT ワークしずおか窓口は、相談者に対し、上記情報の案内又はマッチング支援を実施する。

ウ 期待する効果

CCRC 推進事業における企画・イベントの成功及び NEXT ワークしずおかに相談する就労・社会参加希望の実現が期待できる。

② NEXT ライフワークプロジェクト（雇用施策部分）（21 年度まで地方創生推進交付金、22 年度から地方創生臨時交付金及び企業版ふるさと納税）

ア 事業概要

様々な課題を抱える市内中小企業と、豊富な経験やスキル等を有する高度能力発揮人材との兼業・副業を含む多様な就労形態のマッチングを支援する。

イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかと相談者を相互に紹介する。必要に応じて NEXT ワークしずおかの窓口で対応する。セカンドキャリア準備のためのセミナー等共同開催する。

ウ 期待する効果

高度人材の副業や兼業といった多様な就労を促進し、本業だけにとどまらない活躍の場を創出する。また、市内企業における従業員のセカンドキャリア形成支援の気運を醸成し、ミドルシニアの定年後のキャリア開拓を後押しする。

③ 就職氷河期世代支援プラットフォーム事業（地域就職氷河期世代支援加速化交付金）

ア 事業概要

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」を公民が協働し支援するため、静岡市内の団体や支援機関を構成員とする支援体制を確立し、支援対象者の実態やニーズの把握、支援メニューの検討を行う。

イ 連携の具体的な方法

静岡市就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの融合に向けて議論する。

ウ 期待する効果

既存の連携体制・ネットワークを活用することで、静岡市及び協議会で実施する再チャレンジ施策に関する社会の関心を高めるとともに、年代や状態によらず希望する人誰もが就労や社会参加に挑戦できる社会の実現を目指す。

④ 介護・高齢者福祉事業（地域支援事業（地域支援事業交付金）、市単独予算）

④-1 生活支援体制整備事業

ア 事業概要

市、行政区、日常生活圏域に生活支援コーディネーターを配置し、地域の支援ニーズとサービス提供主体のマッチング等のコーディネート業務を実施することにより地域における高齢者を支える生活支援・介護予防サービスの提供体制の整備に向けた取組を推進する。

イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかと相談者を相互に紹介する。

ウ 期待する効果

地域のニーズを把握しながら、地域貢献・社会参加を希望する者に対し、本事業

のネットワークで蓄積した活動先を紹介することで、活動の場を創出する。

#### ④-2 S型デイサービス

##### ア 事業概要

在宅の高齢者を対象に、月2回、身近な地域の公民館などで地域住民のボランティアにより行われる、介護予防を目的としたサービス事業である。

##### イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかがS型デイサービスのボランティア活動を紹介する。

##### ウ 期待する効果

地域貢献・社会参加を希望する者に対し、本事業のネットワークで蓄積した活動先を紹介することで、活動の場を創出するとともに、地域の担い手の育成を図る。

#### ④-3 かけこまち七間町（認知症ケア推進センター）

##### ア 事業概要

認知症ケア推進センターは、静岡市が進める「健康長寿のまちの推進」の一環として、全世代に向けた認知症の理解促進を図り、健康的な暮らしを続けることができるまちづくりを目指すため、認知症の方やその家族への総合的な支援を行う中心拠点である。

介護の専門職が常駐し、認知症に関する相談や困りごとに対応するほか、認知症の人同士の交流や産学による認知症の研究、市民への情報発信拠点としての機能ももつ。

##### イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかと相談者を相互に紹介する。セミナー等共同開催する。

##### ウ 期待する効果

若年性認知症等を抱えながらも就労・社会参加を希望する者に対し、就労や社会参加に挑戦できる機会を提供する。

#### ④-4 元気いきいき！シニアサポーター事業

##### ア 事業概要

高齢者の介護予防と社会参加の促進を目的とし、介護保険第一号被保険者が介護施設等において行う地域貢献活動の実績に応じてポイントが貯まり、市の地場産品と交換できる事業である。

##### イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかと相談者を相互に紹介する。サポーター事業登録者へ新たな活動先の情報提供を行う。

##### ウ 期待する効果

就労・社会参加を希望する者に対し、本事業のネットワークで蓄積した活動先を紹介することで、新たな活動の場を創出するとともに、介護予防を促進する。

#### ④-5 しずおかハッピーシニアライフ事業

##### ア 事業概要

平成28年度より高齢者の新たな地域活動・社会参加を促進し、健康長寿のまち静岡市を実現するため、高齢者向けの見学体験型ツアーや、他団体と連携した事業を実施している。また、令和元年度に就労・社会参加などの情報をまとめた「しず

おかハッピーシニアライフハンドブック」作成し、随時内容を更新しながら、市民に対し、活動情報の案内を実施している。

イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかが相談者へ事業紹介を行う。ハッピーシニアライフ事業参加者に対してNEXT ワークしずおかを紹介する。ハンドブックに高齢者の就労・社会参加の情報を掲載する。

ウ 期待する効果

事業に参加した市民に対し、就労・社会参加の情報提供を行うことにより、新たな活動の場の創出につながる。

④-6 シニアクラブ（高齢者地域福祉推進事業（在宅福祉事業費補助金）、市単独予算）

ア 事業概要

地域に根差した団体で、健康づくり、友愛奉仕活動、生きがいづくり等を活動内容に掲げ、会員相互の親睦と交流を図り、多様な社会活動を実施している。

イ 連携の具体的な方法

NEXT ワークしずおかが相談者へ事業紹介を行う。

ウ 期待する効果

社会参加を希望する者に対し、新たな活動の場を創出するとともに、地域コミュニティを醸成する。また、働きながら地域活動に取り組む、時代に合ったライフスタイルを促進する。

⑤（地域福祉）重層的支援体制整備事業（重層的支援体制整備事業交付金）

ア 事業概要

介護、障がい、子育て、生活困窮といった分野別の相談体制では解決に結びつかないような「くらしの困りごと」に対応するため、「属性を問わない相談支援」、「参加支援」及び「地域づくりに向けた支援」の3つの支援を一体的に実施することで、地域の様々な福祉的な課題を断らず受け止め、包括的に支援する体制を整備する。

イ 連携の具体的な方法

重層的支援体制整備事業との融合に向けて議論する。NEXT ワークしずおかと相談者を相互で紹介する。必要に応じてNEXT ワークしずおかの窓口で重層的支援体制整備事業対象者に対応する。

ウ 期待する効果

複合的な課題を抱え、就労や社会参加の機会を得られていない者に対し、その機会を紹介・創出することで、一人ひとりが生きがいや役割を持つ、地域共生社会の実現への一助となる。

⑥ 静岡シチズンカレッジ「こ・こ・に」

ア 事業概要

自身の力を地域や社会のために活かしたいという市民に対し、持続可能な地域づくり、観光、福祉などの各分野における講座を開講することで、自らまちづくりを担う人材を育成する。

イ 連携の具体的な方法



こ・こ・に受講後の出口支援を行う。生涯学習施設における講座を開講する。生涯学習施設との共催事業等を行う。

#### ウ 期待する効果

こ・こ・に受講者に本事業のネットワークで蓄積した活動先を紹介しマッチングすることで、多様な活躍機会を提供する。また、本事業で支援した人材をこ・こ・に受講へと繋げ、シチズンシップに富んだ市民がまちづくりをけん引することで、セカンドキャリアを充実させながら地域で活躍するロールモデルを輩出する。

## 第2 本計画の協議先となる協議会

### 1 協議会の名称及び構成員

#### (1) 協議会の名称

静岡市生涯活躍のまち静岡推進協議会

#### (2) 協議会の構成員と参画の趣旨・役割

##### ア 静岡市（保健福祉長寿局局长・次長、経済局次長）

静岡市の高齢者等の就労・社会参加促進のため、全体の企画調整・コーディネートを行う。協議会事務局機能を保健福祉長寿局健康福祉部福祉総務課生涯活躍推進室に置き、福祉・健康・医療施策を所管する保健福祉長寿局と、産業・労働施策を所管する経済局が協議会メンバーとして参画し、今後のプラットフォームの発展についても検討を行う。具体的な庁内各部署との協力・連携体制は次のとおり。

##### 【保健福祉長寿局】

##### (ア) 福祉総務課

事務局機能、全体の企画調整・コーディネートのほか、生涯活躍のまち静岡推進事業、重層的支援体制整備事業との連携、民生委員・児童委員、成年後見支援センター等の地域福祉関連事業との連携を担う。

##### (イ) 地域包括ケア推進本部

「静岡市健康長寿のまちづくり計画」を所管し、同計画の重点プロジェクトである「健康度等に応じた社会参加促進プロジェクト」の進捗管理、6④-1に記載した「生活支援体制整備事業」、④-2「型デイサービス」、④-3認知症ケア推進センター「かけこまち七間町」、フレイル予防事業等との連携を担う。

##### (ウ) 介護保険課

6④-4に記載の「元気いきいき！シニアサポーター事業」を実施しており、活動先には介護事業所等も含まれる。

また、介護サービスの「量」と「質」の確保のため、人材確保事業として各種研修事業を行っており、重点分野の雇用促進に向けて連携を密にしていく。

##### (エ) 高齢者福祉課

前述の「健康度等に応じた社会参加促進プロジェクト」の構成事業である、6④-5記載の「しずおかハッピーシニアライフ事業」を所管している。活動のきっかけ作りのためのバスツアーでは、見学先にNEXTワークしずおかや生涯活躍のまち静岡関連施設等が含まれており、今後も連携した事業を行う。また、シニアの活発な社会参加を図る団体である、④-6「シニアクラブ静岡（静岡市老人クラブ連合会）」の担当課でもある。

## 【経済局】

### (ア) 商業労政課・産業振興課

商業労政課は本市の労働施策担当課であり、年代・属性を問わない雇用対策事業を行っている。6②に記載のとおり、「生涯現役促進地域連携事業（雇用施策部分）」においては、主に企業OBなどの多様な人材を活用した中小企業支援を静岡商工会議所に委託し、連携して事業を行ってきた。

また、③「就職氷河期世代支援プラットフォーム事業」を所管し、内閣府「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を活用し、支援プラットフォームを形成している。今後、プラットフォームの融合に向けて議論していく。

産業振興課は、地域の銀行、信用金庫等と連携し、新現役交流会を実施している。

## 【市民局】

### (ア) 市民自治推進課・生涯学習推進課

市民自治推進課では、シチズンシップに富んだ市民主体のまちづくりを実現するため、第3次静岡市市民活動促進基本計画を策定し、市民活動のポータルサイトである「ここからネット」を運営している。NEXT ワークしずおか相談者へのサイト・活動紹介のほか、活動の場の創出などを検討していく。

生涯学習推進課では、6⑥に記載の静岡シチズンカレッジ「こ・こ・に」により、「構想力・行動力・人間力」を育む事業を実施している。こ・こ・に講座との連携、生涯学習センターでの講座開催等を実施する。また、講座受講者の出口支援（活動先の紹介）に力を入れていく。

## 【企画局・総務局】

人事の総合調整を通じて事業推進に貢献する。各局に連携を求める場合には、月1回開催される局長会議において、議題を提出する。（総務局総務課）

SDGsの推進に係る意見交換、有識者からの意見聴取等は、静岡市創生・SDGs推進本部会議と連携する。地方創生連携協定等の民間企業との公民連携の資源も生かして、事業推進に貢献する。（企画局企画課）

### イ 川島 徹也 社会福祉法人静岡市社会福祉協議会 地域福祉部長

協議会は、各区地域福祉推進センター内にボランティアセンターを設置し、ボランティアの趣味・特技などを登録する「ボランティアはとなバンク」の運営、団体一覧の管理、団体と希望者のマッチングなどを行っている。社会参加活動の場の創出においても、生涯活躍のまち静岡駿河共生地区内での取組のほか、市内全域での情報・ネットワークを有している。

さらに、地域福祉推進センター内には静岡市からの受託事業である「暮らし・しごと相談支援センター」が設置されており、地域から孤立してしまう方や経済的な困りごとを抱えている方を支援する体制を有しており、相談者の属性に応じた就労支援の面でもNEXT ワークしずおかの連携が求められる。

ウ 小長谷 敏行 公益社団法人静岡市シルバー人材センター 事務局次長兼東事務所長  
センターは、高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保するとともに、組織的に提供することなどにより、その就業を援助して、生きがいの充実及び社会参加の推進を図ることにより、高齢者の能力を生か

した活力のある地域づくりに寄与することを目的とする組織であり、市内高齢者の就業・社会参加促進に欠くことのできない組織である。

環境整備事業においては、特にサービス分野でのマッチング支援、求人獲得において、NEXT ワークしずおかと共に企業訪問、セミナー等を実施する。

エ 五味 響子 特定非営利活動法人静岡県ボランティア協会 副理事長

協会は、ボランティア活動の普及・啓発、相談支援等を実施し、人材マッチングや伴走支援、NPO 法人立上げ支援等を行っている。静岡市内では「番町市民活動センター」の指定管理を担っている。これまでの生涯現役促進地域連携事業では行ってこなかったボランティア活動、社会参加活動への支援を実施する上で、地域に根付いた連携先として、情報の共有、ボランティアイベント等の共催等を行っていく。

オ 川辺 哲 生涯活躍のまち静岡推進協議会 葵おまち地区部会長、札の辻クロスビルマネジメント株式会社 代表取締役

生涯活躍のまち静岡葵おまち地区の地域交流拠点である「札の辻クロスホール」運営事業者として、環境整備事業でのホール活用や商店街との連携を通じて、葵おまち地区の発展と地域経済の活性化を目指す。また、協議会葵おまち地区部会の構成員である地元企業等との連携を協議する。

カ 西村 やす子 株式会社ふじのくに物産 代表取締役

静岡市に拠点を置く地域商社「株式会社ふじのくに物産」の代表であり、同社には静岡銀行や静岡新聞等の地元有力企業からの出向者も受け入れている。地元経済界・地元企業とのネットワークや、連携に関する知見を持つ。静岡経済同友会のアクセラレータープログラム「テイクオフ静岡」のメンターであり、2021 年度に同社として「Pocket!～人生 100 年時代のライフデザインプラットフォーム～」が採択され、取組を進めている。協議会運営やその発展形であるコンソーシアムの設立・自走に向けて、事業の共催、意見交換等を行っていく。

キ 村上 孝明 静岡商工会議所 中小企業相談所 地域人事グループ長

会議所は、多様な人材を活用した中小企業支援を静岡市から受託し、地元企業からの経営相談を受けて課題設定や要件定義等の組織の改善支援を行いながら、人材が活躍できる場を掘り起こしている。多様な人材には企業 OB 等の高齢者が含まれ、中小企業の経営課題の解決に資する高度人材として、地域での活躍が期待される。

また、兼業・副業人材等のマッチングやセミナー開催などのセカンドキャリア支援を行い、「多様な人材が活躍できる企業づくり」と、「地域で活躍できる人づくり」を両輪的に実施していく。

ク 宇佐川 邦子 株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター長

リクルートグループにおいて、求人領域を担当され、様々な業界の特色を踏まえ、求人・採用活動、人材育成・定着、活躍促進のための従業員満足メカニズム等、「“働く”に関する課題とその解決に向けた新たな取組」をテーマに各地で講演・提言を行っており、静岡市でもセカンドキャリア支援に関するセミナー講師を歴任している。プロジェクト全体及びサービス業の魅力発信、さらには協議会運営やその発展形であるコンソーシアムの設立・自走に向けて、意見交換等を行っていく。

ケ 合田 敏尚 生涯活躍のまち静岡推進協議会 駿河共生地区部会長、静岡県公立大学法人 静岡県立大学 「ふじのくに」みらい共育センター長

生涯活躍のまち静岡駿河共生地区の地域交流拠点である「静岡市地域福祉共生センター（愛称：みなくる）」において、地域・他世代の交流（共生）、健康づくり等を推進する事業を静岡市から受託し、主体的に行っている。駿河共生地区をフィールドとした地方創生の推進、研究、人材育成のほか、短期大学部社会福祉学科（社会福祉専攻・介護福祉専攻）の研究、知見を活かした講座の開催、学生との交流を通じた人材育成等を行う。

コ 谷中 修吾 ビジネス・ブレイクスルー大学経営学部グローバル経営学科長・教授、一般社団法人地方創生イノベータープラットフォーム INSPIRE 代表理事

静岡経済同友会のアクセラレータプログラム「テイクオフ静岡」の総合プロデューサーであり、マーケティング分野の専門家である。国内最大級の地方創生イノベータープラットフォーム INSPIRE を立ち上げ、日本全国の地方創生イノベーターたちの実践ノウハウを発信するカンファレンスを展開している。内閣府「地方創生カレッジ」講師や「静岡県 SDGs ビジネスアワード」の総合プロデューサーも務める。本事業のプロジェクト全体及びサービス業の戦略策定、さらには協議会運営やその発展形であるコンソーシアムの設立・自走に向けて、意見交換等を行っていく。

サ その他連携機関

生涯活躍のまち推進協議会葵おまち地区部会・駿河共生地区部会の構成員及び生涯現役促進地域連携協議会の構成員については、今後もパートナーメンバーとして、事業実施に当たり必要な連携を行っていく。

## 2 計画期間終了後における協議会の在り方

### (1) 基本的な考え方

静岡市では、全国の地方自治体の中で先駆けて SDGs の推進を掲げ、2018 年には国から SDGs 未来都市、国連から SDGs ハブ都市に選ばれた。同年から 2020 年までは「知る」「理解する」の普及啓発に取り組み、2021 年度からは「行動する」「連携する」のパートナーシップに重点を移行させている。

重点政策である「健康長寿のまちづくり」（2018～）においても、SDGs における「③すべての人に健康と福祉を」に加え、「⑧働きがいも成長も」としてシニアの就労・社会参加支援に取り組み、「⑰パートナーシップで目標を達成しよう」として、地域での支え合いの体制を整備してきた。今後、⑧の就労・社会参加支援を全世代に拡大するとともに、⑰の支え合いの体制を民間企業等も参画する公民連携の体制に強化することを検討している。

本事業で目指している、高年齢者及びそれ以外の世代も含めた雇用・就業支援の取組と、地域福祉や地方創生等の取組の一体的な実施・発展は、現在検討している第 4 次静岡市総合計画においても、市の主要政策に位置づけていくことを検討している。

その中で、生涯活躍のまち（CCRC）のプラットフォーム（2018 年度～）に就労・社会参加支援機能を付加する形で、生涯現役促進のプラットフォーム（2019 年度～）を 2022 年度に発展・融合させ、就職氷河期世代支援のプラットフォーム（2020 年度～）を 2023 年度に融合させ、改正社会福祉法に基づく重層的支援体制整備事業（2021 年度～）で準備を進めている参加支援及び多機関協働のプラットフォームを第 4 次総合計画の前期末の 2026 年度に融合させる方針である。

この間、静岡市では、民間においても、地方創生の動きが活発化しており、静岡商工会議所において、中小企業の兼業・副業人材獲得に向けたプラットフォームが構築されており、静岡経済同友会において、静岡創生アクセラレータ「テイクオフ静岡」が展開され、静岡市もコミットした形で、人生 100 年時代に対応した地場企業連合の事業構想も進行しているところである。

行政だけでなく、民間も含めたこうした動きを通じて、誰一人取り残さない SDGs の理念の下、各種支援の体制や施策を有機的に結び付けながら、多様な課題を抱える就労困難者等（障害者、生活困窮者等に加え、静岡市が再犯防止推進計画に基づき率先して支援している刑務所出所者を含む。）を広く持続的に支援する枠組みの構築を公民連携で進めていきたいと考えている。

二つの Life（いのち、暮らし）を守るだけでなく、さらに生き活きと、いつまでも何度でもトライ・デザインできる「再チャレンジのまち」（生涯活躍・生涯挑戦のまち）がコンセプトである。

## （2）再チャレンジ（生涯活躍・生涯挑戦）のまちづくりのための公民連携コンソーシアム

上記の考え方にに基づき、本事業実施後の協議会は、シニアだけでなく、全世代の就労・社会参加を支援するプラットフォームとして機能することを想定している。ボードメンバー（企画実行委員）だけでなく、パートナーメンバー（連携委員）も構成員とする一般社団法人の公民連携コンソーシアム（代表は静岡市を想定。）を 2025 年度に改組する。市単独予算と、民間からの資金・人材協力との組み合わせにより、自走することを目指す。

全世代・属性の多様な就労困難者の就労・社会参加を公民連携で進めることをミッションとし、市民同士が支え合う活動の場・コトを繋ぐ地域協働体（リアル・ネット併用のコーディネート・伴走）の役割を果たす。

NEXT ワークしずおかも、その支援対象がシニア以外を広く含む広範なものとする。このため、全体統括を行う NEXT ワークしずおかのマネジャーは、市単独予算により、コンソーシアムにおいて、就労・社会参加のコーディネートについて専門性の高い人材を採用する。

また、高年齢者等の就労・社会参加支援については、シニアの就労に深い関わりのある静岡市シルバー人材センター、シニアの社会参加（ボランティア・支え合い活動等。重点業種とするまちづくり・地域共生を含む。）に深い関わりのある静岡市社会福祉協議会、及びシニアの就労に関わる重点業種として筆頭である介護に深い関わりのある静岡県老人福祉施設協議会からそれぞれ、週 3 日、職員を協議会に出向させ、NEXT ワークしずおかにおいて、相互に連携しながら、マッチング支援や説明会・研修等に当てる。（介護等の特定業種に係る出向は週 2 日で足りるとするか等、出向条件については事業を実施しながら最適な形を見定めていく。）

その上で、ボードメンバーやパートナーメンバーといった協議会の構成員からの年会費も活用しながら、ボランティアから雇用・中核人材までの多様な再チャレンジの好事例の蓄積や実践者同士のネットワーク化を進める。

さらに、兼業・副業、新規事業等の経済・産業側の視点及び全体の持続可能性確保の観点から、静岡商工会議所や宇佐川構成員・西村構成員・谷中構成員それぞれの取組や助言を通じて、取組の継続・発展を進めていく。

各構成員は、その他の多様な就労困難者支援に関する静岡型の取組の検討の企画についても、ソーシャルファーム（自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受け、他の従業員と共に働いている社会的企業）、ユニバ

一サル就労（様々な理由により働きたくても働くことができない状態にある全ての人  
が自ら選択した仕事に従事すること）等、国内の様々な取組事例も参考にしながら、  
参画・助言する。

なお、上記のビジョンや進め方については、実施状況を踏まえながら、関係機関と  
密に連携を図りながら、臨機応変に対応することが肝要であると考えている。