

第 3 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
ヒアリング① みなとしごと 55	○ 70 歳以上の方を受け入れてもらえるのは清掃、調理補助、小さなレストランや飲食店の接客業務が大部分を占める。 ○ 週 3, 4 日、1 日 5, 6 時間の仕事でもの足りない高齢者もいる。 ○ 再就職支援のセミナーや合同の就職面接会のチラシのポスティングを行うと、商店街の飲食店など小口の求人開拓の効果が大きい。 ○ 仕事を探しに来る人には、年金もあるがずっと家に元気であるのは大変という方も多く、半分有償のボランティアのような感じの仕事ができたらと思う。 ○ 自治体として団塊シニアをサポートする指針を作る必要。 ○ 企業全体が高齢者の技術や経験、ノウハウを活用するように変わっていけば良いと思う。
ヒアリング② NPO 法人市民福祉団体全国協議会	○ 敬老の精神で行政が支援する政策から、高齢者の自発性や創造性を喚起する政策への転換が求められている。 ○ シニア自身にやりたい仕事を作らせて、それを応援するという仕組みに大きく転換する必要がある。 ○ 高齢の方に個人資産が集まっているため、そこからお金を吐き出させてマーケットを作り、そこに雇用を作るべき。移動サービスや成年後見などはマーケットのニーズがある。若い人と競合しない未開拓の分野でシニアがビジネスを作るとは可能。「便利屋」サービスは、後期高齢者が頼み、前期高齢者が行うことが多い。 ○ (NPO を設立するなど) 主体的に活動してもらうには、リスクを背負わせないといけない。 ○ また、市民大学など生涯学習の機会はあるが、ビジネスを始めたい高齢者に対してイロハを教える場がない。 ○ 本人の価値観やパッションを探り出して議論を始めると、乗ってきやすいので、それを引き出す人を作ることが必要。
ヒアリング③ 東京大学高齢社会総合研究機構	○ 高齢者は支える側になりたいと思っているため、そういう場を整備していくことが非常に大切。 ○ 目標は、①地域社会で、リタイアして帰ってきた高齢者が働ける場をなるべくたくさん作ること②セカンドライフの新しい働き方を作ること。最終的な目標は、65 歳になったら地域に帰って働くのが当たり前という社会を作ること。 ○ 柏のプロジェクトでは、高齢者が働ける範囲内でフレキシブルに働

	くことができるよう、ワークシェアリングを導入し、全体統括組織がマッチングと調整を行っている。 ○ 働くことによる効果（高齢者本人や地域社会にとっての意味）を測定しており、データ収集中。 地域の税収や経済活動、人とのつながり、長期的には医療費や介護費、最終的に無縁社会や孤立死などにも貢献するのでは。 ○ 高齢者はばらつきが多く、就労のニーズも多様。それに応えていけるような対応強化が必要。 ○ セカンドライフの就労、ライフスタイルを一元的にサポートし、ナビゲートする組織や体制が必要。 ○ 高齢者の雇用拡大、セカンドライフの生き甲斐を実現し、コーディネートする中間組織の存在が非常に重要。 中間支援組織の重要なポイントは以下のとおり。 ①事業開拓、②能力と仕事の質に合ったマッチングをどう行うか、③紹介した後の支援 ○ 農地の長期借用など、事業開拓などの際に自治体のバックアップが有用。 ○ シルバー人材センターの機能強化と現代のシニアのニーズに合うような形への改革、（地域社会には進出していない）民間人材派遣会社をさらに活用する方策を考えることが必要。
ヒアリング④ NPO法人たすけあい平田	○ 住民同士がお互いさまの感覚で支え合う活動を行っている。 ○ 無償だと頼みづらいなのでお金を介在させて使いたいときに使えるようにしている。 ○ 自立支援、身体障害者へのサービスやたすけあい活動へのサービスの提供者は高齢者である割合が非常に高い。 ○ 介護保険サービスや移送サービスなど体力が必要な仕事は若手中心、高齢者は体力的に無理のない生き甲斐につながる仕事をしてもらっている。
意見交換	（論点1）高齢者を活用する側にとって、高齢者の雇用の可能性を見いだせる領域・職域は。ニーズを掘り起こすためにどのような施策や工夫があるか。 ○ 型にはめず、マーケットのニーズに応じて、どんどん勝手にやらせること ○ 元気なシニアには最低賃金は確保する必要があるが、体力が落ちたときには、出来高払いなど違う形の就業形態を作り、柔軟にしていくことも検討が必要。 ○ 労働者派遣法の改正により日雇い派遣が原則禁止されたが、60歳以上であれば大丈夫なので、短期の派遣の仕事を頼まれることがあり、他方で、あまり仕事はしたくないし、ボランティアも嫌だが短期の仕事ならばいいという高齢者もいるので、そのあたりも隙間なのではないか。

(論点2) 就労や社会参加への意欲を持つ高齢者にとって、活躍機会の可能性がある領域や職域は。高齢者が就業する上での制約、その制限を除くためどんな施策や取り組みが必要か。

- 引きこもっている人へのアウトリーチの方法には工夫が必要。柏では、就労セミナーの卒業生に配布してもらうことで、効率的にリクルートできている。
- 簡単なボランティア活動のときにこちらからお願いする形にして、さらに奥様に背中を押してもらうと結構成功する。
- 得意分野で気持ちよく動いていただき、成果が上がるようにしていただくよう上手にコーディネートすることが大事。
- 外に出やすくするには、コーディネーターが役割や人の役に立っていることを認識できる場を作ることが必要。
- コーディネーターの養成が必要。

(論点3) 地域と高齢者のニーズを結びつける仕組みをどのように構築するか、既存の知識や枠組みをいかし何ができるか、また新しい組織や枠組みでどんなものが考えられているか。

- シルバー人材センターだけではなく、やる気のあるNPOにも地域を良くする仕組み作りに手を上げる道を開き、競争できる場を作ってほしい。連携できるところは連携すれば良い。
- インフォーマルな生活支援(食事、移動、お話できる場を含む)を作り上げていけばよい。子育てにもニーズがある。
- NPOは専門分野のみの活動になりがちなので、地域社会でNPOのネットワークを作れば良いのではないか。
- インフォーマルなサービスとフォーマルなサービスを、行政がうまく結んでほしい。
- 中間支援団体のコーディネーターは、企画力と行政との交渉力、マネジメント能力が必要。他方、引きこもりを引っ張り出してくるコーディネーターは相手の気持ちがわかることが必要。やる仕事が違うので、別の育て方をしないとイケない。
- NPOへの委託が増えているが、事後評価のプロセスがあると、「取引コスト」が少なくなる。また、サービス利用側からすると、そのクオリティを担保するよう地方公共団体のお墨付きがあれば、信用しやすい。
- 時間だけでなく能力もシェアし、みんなが自分の強みを活かして働ける仕組み作りが重要。