

地方創生 やらまいか通信 vol.73

発行日：平成 28 年 12 月 6 日

高齢者の新たな就労に係る座談会

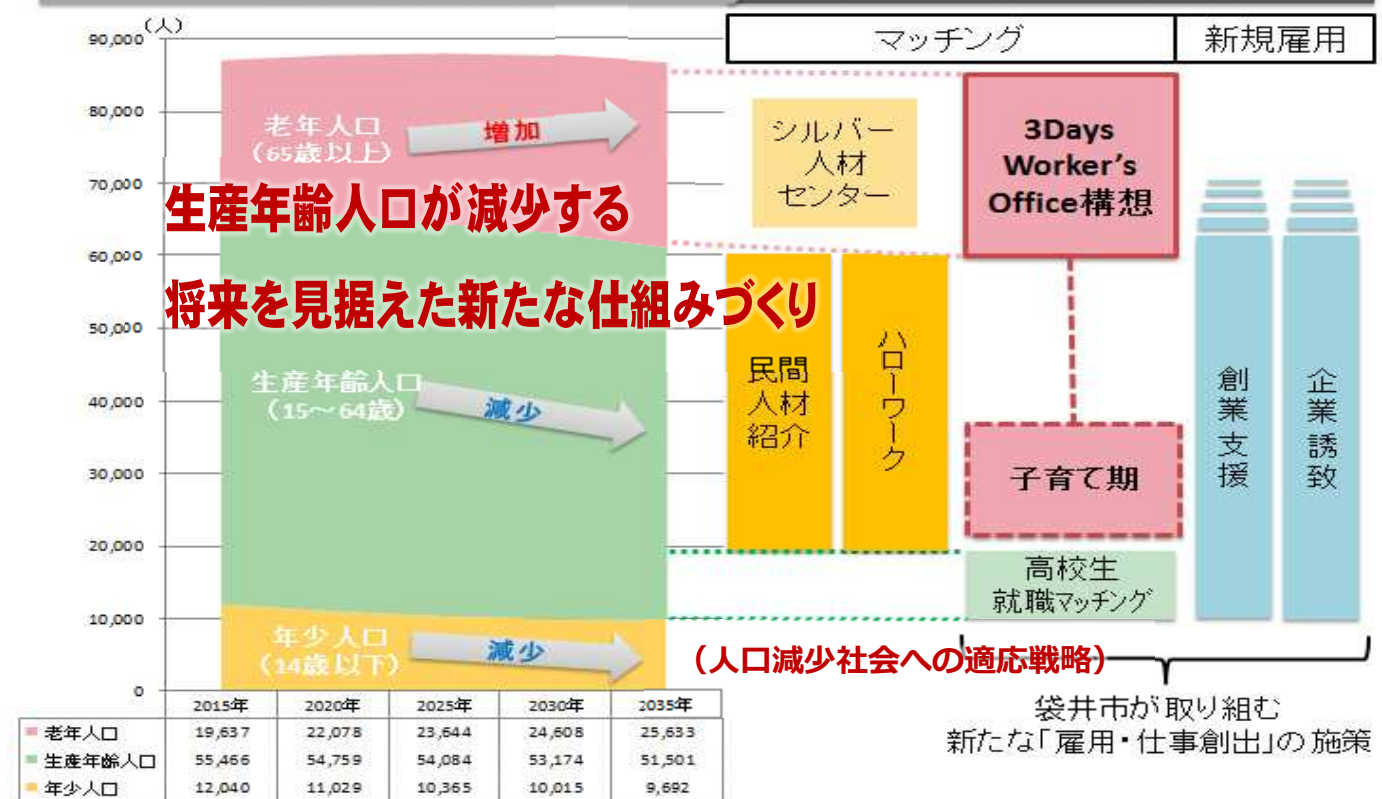
3Days Worker's Office 構想の策定に向けて



日：H28.11.28 / 場：総合センター

袋井市の人口推移

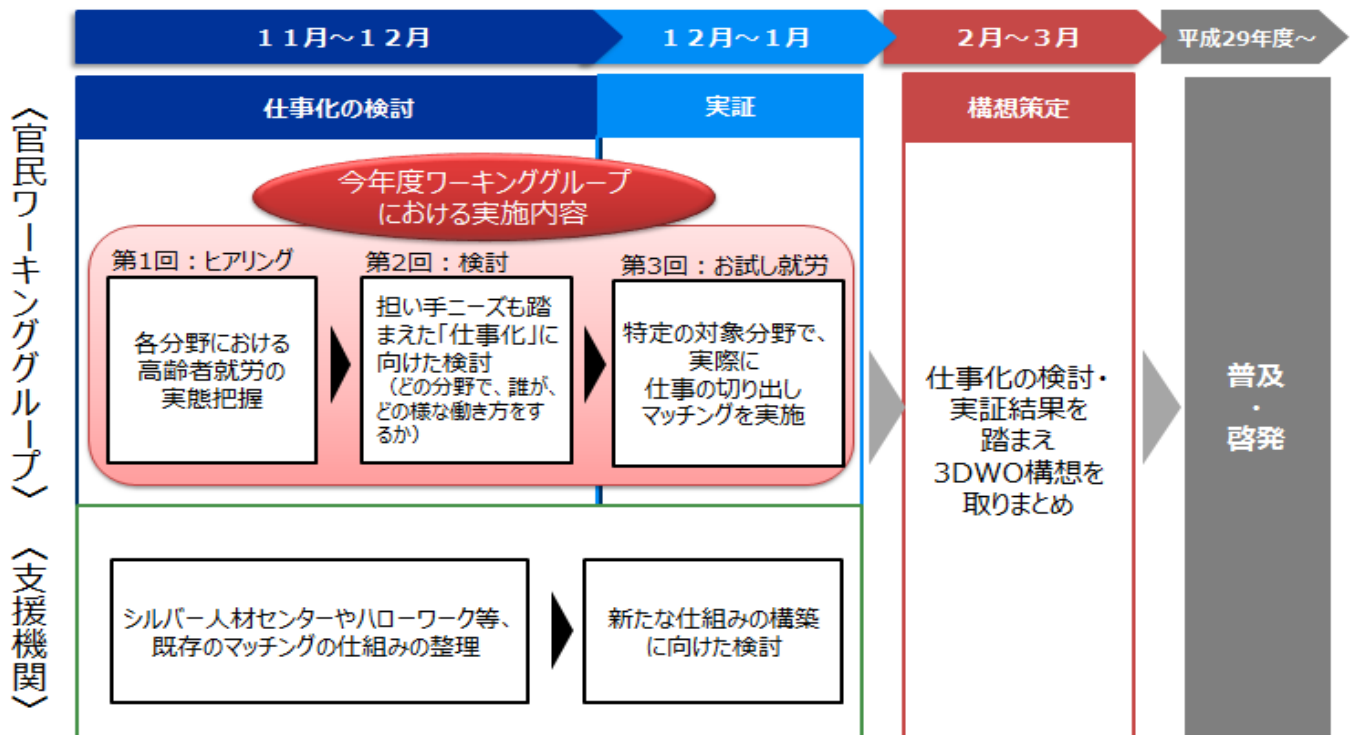
雇用・仕事創出のための施策



資料：国立社会保障・人口問題研究所

官民ワーキンググループ「座談会」について

この座談会では、雇用者やマッチング機関など就労に係る様々な立場の方から助言をいただきながら、仮説（お試し就労など）の検証を交え、新たな仕組みづくりを検討します。



○座談会への参加団体

(H28.11.28 現在)

■ 製造業・物流分野

(株) オーラルライフサービス、ひしだい製茶(株)、日研フード(株)、フクロイ乳業(株)、
(株) サンワNETS、(株) 天野回漕店

■ 農業分野

J A 遠州中央、西村農園、クラウンメロン支所、安間バラ園、袋井高山農園(株)、
太田牧場、渡辺利雄(いちご農家)

■ 福祉分野

(福) 萬松会、(福) 明和会、(福) デンマーク牧場福祉会、(福) 三宝会

■ 関係団体

袋井商工会議所、浅羽町商工会、袋井・森地域シルバー人材センター、
(福) 袋井市社会福祉協議会、(一社) 袋井シニア支援センター、
厚生労働省静岡労働局、ハローワーク磐田、静岡県社会保険労務士会、
静岡県よろず支援西部地区袋井サテライトオフィスほか市職関係者

総勢 42 名

3 Days Worker's Office 構想

～「生涯活躍」を実現するための『新しい働き方』を創出～

■ 3 DWOとは…

団塊世代が後期高齢者となる「2025年問題」や「一億総活躍社会の実現」を見据え、就労意欲のある元気な高齢者や子育て中の女性等が、「暮らしの安心」と「生きがい」を感じながら、企業内での活躍のほか、高齢者相互の互助や社会参加、地域活動での貢献など、生涯活躍できるまちづくりを目指すもの。

■ 期待される効果

- ・高齢者の生きがいづくり「支えられる側」から「支える側」への転換
- ・多様な活躍の機会（出番）の創出
- ・産業や企業の成長支援（労働力不足の解消）と地域経済の活性化

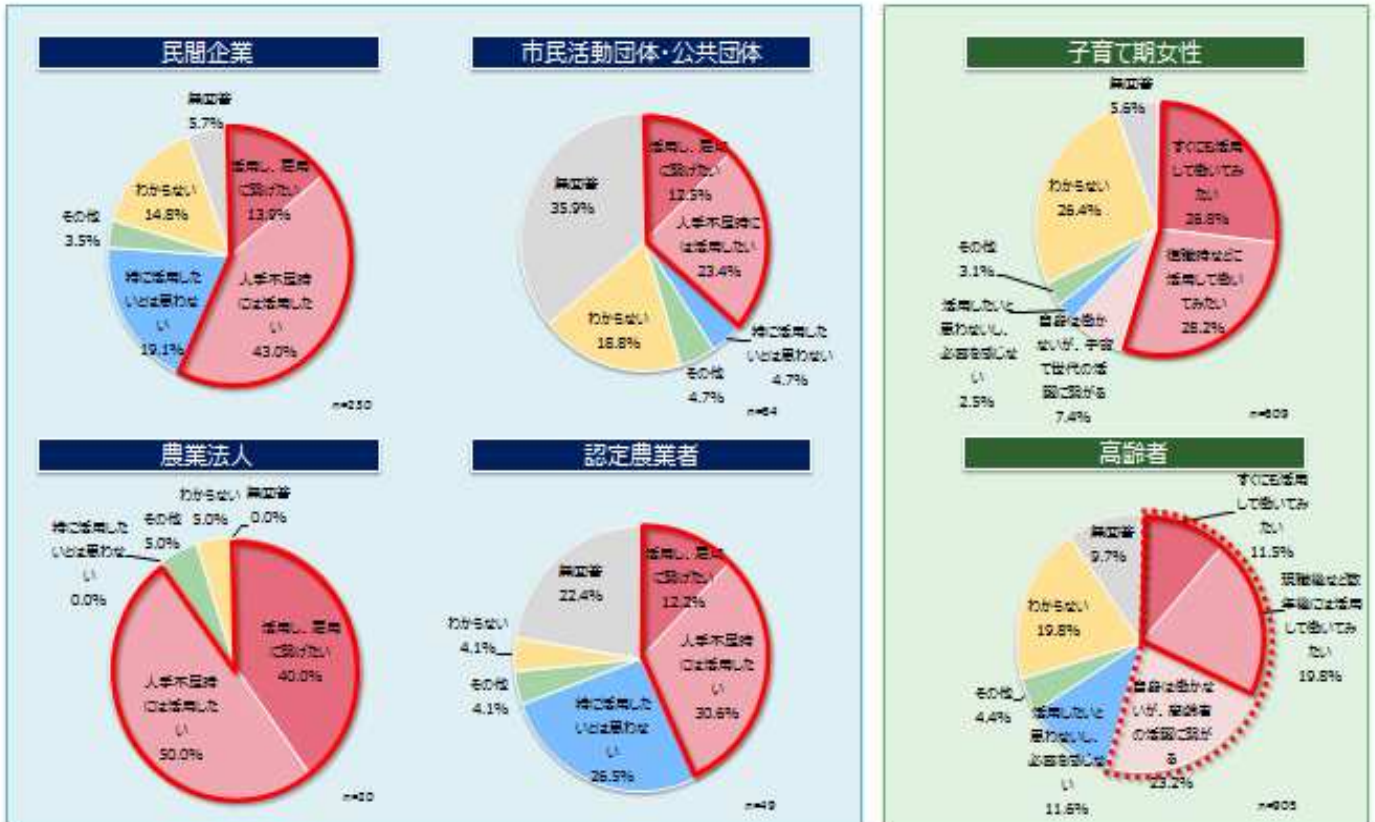
市内の民間企業・子育て期女性・高齢者など市民の半数以上が3 DWOに賛同

民間企業など、働き手の需要側における3 DWO利用意向

- 『活用したい』
- ・民間企業 57%
 - ・農業法人 90%
 - ・市民活動団体・公共団体 36%
 - ・認定農業者 43%

高齢者など、働き手側の3 DWO利用意向

- 『働いてみたい』
- ・子育て期女性 55%
 - ・高齢者 31% (賛同者は55%)



人手不足は進行。高齢者の活用は労働力確保の上で重要なテーマ。

●有効求人倍率は、昨年度は1を切っていたが、今年度は1.19倍まで改善し、現在1.34倍まで上昇。その要因は、新卒採用数の不足。中途採用で埋める構図が伺える。

●ハローワークを訪れる求職者の年齢別の内訳をみると、全体で男性は2,930名、女性が2,215名のうち、50歳以上は全体の約2割（男740名、女359名）、65歳以上も約1割（男380名、女149名）を占めている。

この層に対する対策が今後の課題となっている。

●梱包作業は現在、パートさんに委ねているが、大半が60歳以上の女性。今後、彼女らの代替となる人材をどう育成するかが課題。社内業務の分業化や「仕事の切り出し」などは、まだまだ手掛けられていない。



高齢者雇用の促進には、高齢者「働き手」のニーズに寄り添う視点も大事！



●高齢者雇用は、賃金の多寡だけでは成立しない。高齢者の労働意欲をいかにくすぐるかが肝要で、労使双方が固定概念を変えていく努力が必要。

●介護現場の人手不足は顕在化。特に、介護のコアな業務に従事していただく人員が不足。パソコンの入力作業などができる人材が欲しい。

●障害者の社会参画を促す場面では、高齢者のこれまでの社会経験が活かせることが多い。

退職後の働き方を見据えたキャリア形成「準備行為」を促す活動も必要。

●これからの将来を見据えたとき、高齢者側もセカンドキャリアを鑑みたキャリア形成を促す活動が重要で、結果、労使双方のニーズを満たす「働き方（労働力の確保）」が実現することになると思う。

●繁忙期には人手が不足するが、農業は仕事の性質上、一定以上の体力も必要。単に年齢や知識だけでなく、個人差が大きいいため、実際に体験してみることが必要。

既存の仕組みには、限界を感じる。新たな取組みと可能性に期待したい。

●高齢者アドバイザー業務として、高齢者雇用の仕組みづくりを企業内で支援しているが、既存の枠組みだけで高齢者の雇用をさらに促進するのは、限界を感じる。

そこで、シルバー人材センターを基軸とした高齢者雇用ニーズの掘り起こしなど、地域ぐるみでの取組や新たな仕組みづくりへの挑戦に期待したい。

●例えば、高齢者には、早朝や夕方など、子育ての女性が保育所に子どもを預かることができない時間帯の勤務などに期待したい。

●高齢者であっても、業務上、新たなスキルの習得も必要ではあるが、職場内でのコミュニケーション能力はより重要。職場全体の生産性向上には、ある程度、長期的に勤務していただきたいのが本音。

