

# 地方創生 やらまいか通信 vol. 77

発行日：平成 29 年 1 月 11 日

## 高齢者の新たな就労に係る座談会（第2回）

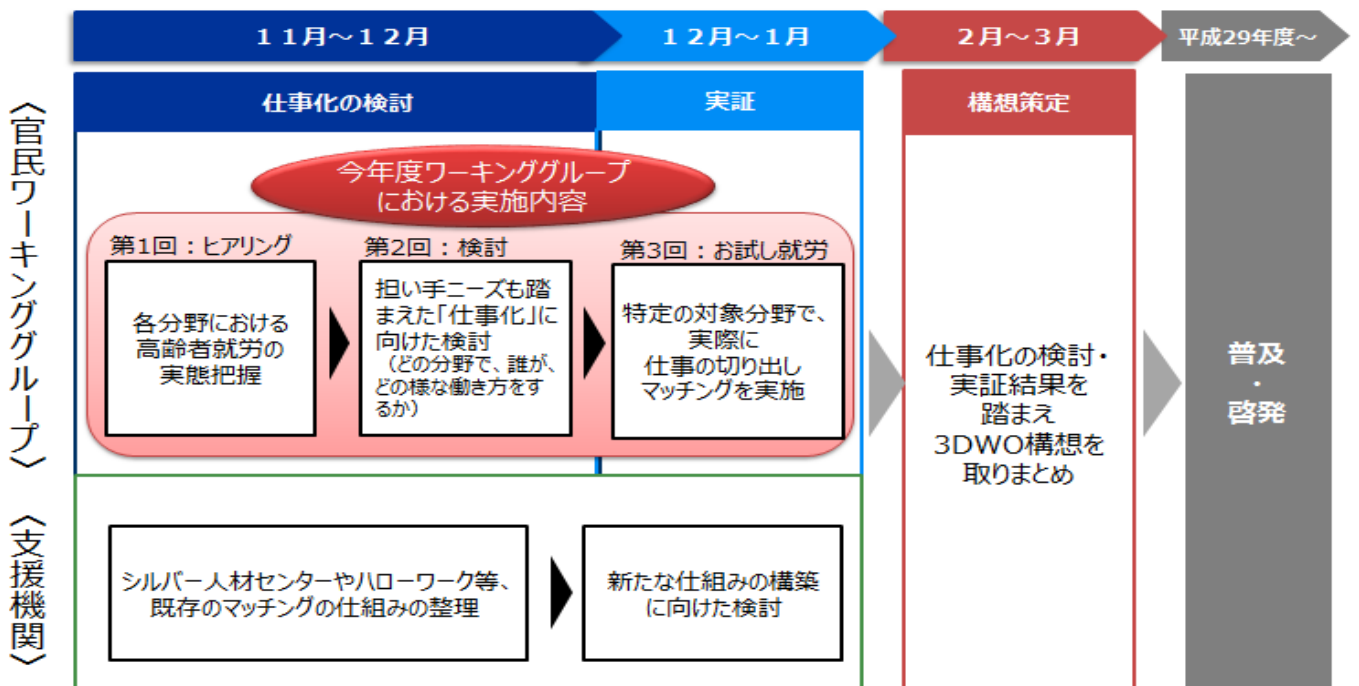
### 3Days Worker's Office 構想の策定に向けて



日：H28.12.21 / 場：総合センター

### 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。



### 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

実際に働く人（高齢者）の  
意見を踏まえて議論を…

座談会での主な意見紹介 / ○：働き手 ●：雇用側ほか

#### 働くきっかけは、友人の紹介。勤務時間や内容の柔軟さが一番の魅力。

○JAの紹介で「いちご農家」で働きはじめて9年目。

前職は証券会社勤務。実家もサラリーマン家庭で、農業の経験は全くなく、友人に誘われたことがきっかけ。

○全てはじめてやることばかりだったが、業務を分割して担当させて（指導して）いただけたので、比較的負担感なく仕事をする（覚える）ことができた。

子育てや趣味、介護などの両立において、勤務時間の融通が利くことが継続できる最大の要因。また、社会とのつながり（やりがい）を持つことができたことが良かった。

個人差はあるが、高齢者の活躍の場は、十分あると思う。

○66歳の方が2名、週3日程度（本人の都合に合わせてたシフト）でアルバイトをしている。歳を重ね体力の衰えはあるものの、これまでのスキルを活かして活躍してくれている。年齢に合わせた働き方や仕事がある。フルタイムの正社員の定年は65歳。（農業法人：米生産者）

○農作業の経験を積むことで、他の作物でのお手伝いでも応用できるかも知れないと感じている。



#### 高齢者向けの仕事に関する情報や相談場所が、身近にない。

○早期退職後、時間的に余裕が生まれたので、なにか仕事をしようと考えていたが…

ハローワーク求人のような、フルタイムではない働き方の情報や相談場所が身近になかった。

そのような折、たまたま新聞の折り込みチラシに入っていた生活支援サービスを行っているシニア支援センターの求人に目が留まり、登録した。前職は、JTで営業や企画などの事務職。

○就業内容は、平均5日/月程度、1回あたり数時間で、外出介助（通院・買い物）などを行う。利用者との対話や感謝されることが喜び。

## **近年、高齢者自体（シルバー会員）の考え方「価値観」も変化してきている。**

- シルバー人材センターの登録会員数は、約500名。  
ここ数年、退会や入会の入れ替えはあっても総数に大きな変化はないが…  
特にここ数年、仕事に対する考え方（ニーズ）が変化してきたと感じる。
- 以前は「いきがい」を価値軸に、どんな仕事でも受ける人たちが多かったが、近年では、職種や業務内容、報酬など「やりがい」や「こだわり」などの希望を満たすことを求める人が増えた。  
従来型の労働需要（草取りなど）への担い手不足に対し、新たな就労ニーズに応える就労開拓が今後の課題。
- 他方、シルバー人材センターが受け持つことができる守備範囲は、法的に臨時的・短期的・軽作業の「臨・短・軽」とされており、需要供給双方の新たな地域ニーズをすべてカバーすることは困難な面もある。
- 会員の就労に対する量的なニーズとして、男性は週4～5日、女性は週3日程度が多い。  
今回検討している仕組みづくりは、広域的かつ女性のニーズに向いているように感じる。

## **高齢者の市場は、まだ未成熟で社会の仕組みとしても十分形成されていない。**

- シルバー人材センターの紹介で、市内の会社で週5日、7時間/日程度、「なた豆」の選定作業をしている。  
2ヶ月限定の仕事だが、例年、繰り返しお世話になっている。  
私以外にも高齢者が勤めているが、午前や午後だけなど、働き方のシフトはいろいろある。



○シルバー人材センターのことは、よく知らず、会員登録は知人の紹介がきっかけ。

○専門家ではない一般的な高齢者の軽度な仕事に関する情報や気軽に相談できる場所があるのかどうかよくわからない。  
同じような働き方のニーズはあると思う。

●本年度、団塊世代の加入もあり、シルバー人材センターの新規会員登録数が若干伸び始めている。  
浅羽や森地区では、お米やレタスなどの農業に従事している方もいる。

- 有効求人倍率は1.34倍。一年前は1.0倍、人手不足が進んでおり、まさに「売り手市場」。  
人手不足の解消には、元気な高齢者と子育て世代の活躍への期待が高まっているが、過日、磐田市とハローワークが共催で「パート面接会」を開催した。農業を含め、需要供給双方から参加者が多数あったが、特に、高齢者（60～70歳）の方々の求職者数（潜在的なニーズ）には驚いた。  
このように地域を挙げて、高齢者就労について議論する先駆的な取り組みの重要性を感じた。
- 高齢者の継続雇用は、一人ひとりの体力や健康状態などを見ながら毎年更新するが…  
一方、高齢者の新規雇用に繋がるヒトとの出会いは不足している。従業員からの紹介制度など、知人や友人からの口コミに頼っているのが現状。業界ごとの雇用構造を分析していくことも必要。
- 介護・福祉部門では、人手不足を強く実感している。頼みの綱であった人材派遣からの紹介も減ってきている。  
また、働き方や労働に求める価値観も多様化しており、必ずしも正社員としての登用を皆が希望しているわけではなく、責任を持ちたくないとの理由からパートを希望する者が意外と多いことに驚かされる。
- 近年、雇用形態が複雑化していることに加え、例えば、高齢者が得意とする早朝勤務は、活用方策として期待される一方、通勤や業務中の事故リスクなど、労務管理上の懸念材料がある。これを解決することが必要。

## **高齢者の新たな雇用や活躍に向けた試行錯誤と職場内での意識の変化も…。**

- 介護施設において、シーツ交換など業務に高齢者の活用（4時間×5日）を試みてみたが…。  
雇用の段階では、担い手（高齢者）が想定していた業務内容（やりたい仕事）と、実際に雇用者側が想定していた業務内容（やってもらいたい仕事）との差異が生じており、今回は辞めてもらうことで調整している。
- 仕事のマッチングは、仕事内容や勤務形態などに関して、雇用者と従業員側の認識に食い違いが見られることが多く、実際に働いてみないと双方わからない不確定要素を多分に含んでいる。  
また、雇用者側としては、簡単に雇用契約の解除ができるわけではないため、積極的な新規雇用には取り組みづらい面もあるのが本音。
- 農作業の分野では、できるだけ作業は単純化したほか、工程数を少なくしたり、複数人でやるなど、初心者でも参加しやすく、負担感を低減できるよう、工夫している。
- これまで工場勤務の採用は、原則40歳以下という年齢制限を設けていたが、この座談会での議論を踏まえ、先日56歳の方の面接を行った。1～2週間の体験入社とあわせ、どのように戦力化にしていくかが課題。  
また、これまでと視点を変え、社内業務を棚卸してみると、例えば、英語翻訳など短時間知的労働の分野等でも力をお借りできないかと言った議論が生まれている。
- 物流業界でも人手不足が続いており、高齢者の雇用は避けては通れない課題。  
当社で経験のある高齢者は、本人の希望に応じ再雇用している。
- 未経験者の高齢者には、ドライバーよりも構内での作業を中心に、仕事を切り出していくことも社内でも進めていくべきだと感じている。
- 業種を問わず、職場内の仕事を一度切り出すと担い手の変更はあるものの、基本的には継続的に誰かが担って貰えることが前提となる。  
仕事の切り出しと担い手はセットで考え、対応できないと実現することは困難だと感じる。



## **実際に働いてみないとお互いわからないが多い。論より実践すべし！**

- 働きたい人と雇ってみたい人が、できるところから実際にやってみればいい。お試し就労は賛成。  
議論ばかり続けても埒が開かない。自分に合わなければ、自ら辞退していく。  
まずは、挑戦してみたい人を受け入れるウエルカムな姿勢が大事。

○クラウンメロン農家自体が高齢化しており、まさに高齢者就労の場となっている。これまでの家族経営中心の経営スタイルから変革し、家族のケガや病気による経営リスクなどにも対応していきたいという方向、課題もある。様々な課題整理の点からも「お試し就労」は歓迎。協力できることから一緒にやっていきたい。

## **気軽な「お試し就労」は有効。簡単な仕組みに期待したい。**

- 雇用契約なく、気軽にお試しとしていくつかの業務を行うことで、各人が自らにあった仕事を探す「お試し就労」は、個人差が大きい高齢者就労の入口として有効な手段ではないか。「お試し就労」を行う仕組みが構築できれば、需要供給双方にとって役立ち、結果、高齢者就労のマッチングも円滑化に寄与すると思う。
- 需要供給の双方にとって、手軽に問い合わせ（マッチング）ができる簡単な仕組みができることを期待している。

○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

〔 下線のある団体は「働き手」が参画  
一部、事前ヒアリングあり 〕

■ 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

■ アドバイザー

静岡県立大学経営情報学部 教授 西野勝明