

高活協通信(2024年5月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

■お知らせ

- 今月の“「定年後の仕事」情報欄”は、「モザイク型就労と GBER」についてです。
- 高活協ホームページを更新しました。
 - ・「高活協ホームページ」の URL は以下の通りです。

<http://www.agenomics.org>

高活協は会員の皆様に毎月 1 回「高活協通信」を配信させていただいております。この通信活動を会員の皆様と高活協とのコミュニケーションの機会とさせていただきたく考えております。つきましては、皆様のご意見や提供したい話題などがございましたら、本配信メールへの返信にてお寄せいただければ幸いです。

■2024年4月の主な活動

- 高活協は現在、比較的少人数の会議・イベント等、あるいは ZOOM 等を利用したオンラインの会議・イベント等を適宜実施しております。
- 2024年5月開催予定の2024年度第13回定時社員総会に向けて、2023年度の決算等財務諸表を含む関連資料を作成しました。
- 今月の“「定年後の仕事」情報欄”では、「モザイク型就労と GBER」について、檜山敦一橋大学教授が執筆した Foresight の記事から引用する形で掲載させていただきました。
- 高活協ホームページの「アーカイブ」ページに、「高活協通信(2024年4月号)」を掲載しました。
- 2024年4月、生涯現役社会の実現に向けた行政や企業などの動向に関する情報収集を行いました。なお、「◆◆◆生涯現役社会の実現に向けてー トピックス◆◆◆」のコーナーでは、“「定年後の仕事」関連情報”を適宜掲載していきます。

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■これまで高活協が主催した(共催含む)イベントの報告書/記録集

過去に高活協が主催・共催したイベント(シンポジウム、セミナー/フォーラム)の報告書や記録集は、高活協ホームページの「高活協アーカイブ」ボタンをクリックしてご覧になれます。(ホームページは下記 URL)

<http://www.agenomics.org/>

◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載させていただく予定です。

◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて ― トピックス◆◆◆

生涯現役社会は、「職業寿命」「社会活動寿命」「健康寿命」「資産寿命」という 4 つの寿命の延伸が相乗効果をもたらす社会、すなわち「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きを紹介していきます。

■ちょっとした話 ― 国家公務員も「65 歳以降も働きたい」

人事院が 3 年に 1 度行う調査によると、定年退職した国家公務員の 36. 2%が、65 歳以降も働きたいと考えているとのこと。前回調査から 7. 5 ポイント増加しており、「長く働きたい人が増えている」ようです。今回の調査は 2023 年 9～10 月、2022 年度末に 60 歳で定年退職した一般職のうち、所在が確認できた 7144 人を対象に実施。5233 人(73. 3%)から回答があり、全体の 83. 3%が「定年後も働きたい」と答えたそうです。また、理由で最も多かったのは「生活維持のため」(85.7%)だそうです。

何歳まで働きたいかの結果

- 「65 歳まで働きたい」(45. 1%)
- 「働けるうちはいつまでも働きたい」(24. 0%)
- 「70 歳まで働きたい」(12. 2%)

「調査時点での就労先は、国の機関が 79. 2%、民間企業が 10. 6%、資格を活用した独立が 2. 3%など。本人の平均収入月額(ボーナスを除く)は、「21 万～30 万円」(26. 3%)、「11 万～20 万円」(14. 9%)、「31 万～40 万円」(10. 9%)の順で多かった。」とのこと。

政府は、国家公務員の定年を 23 年度から 2 年ごとに 1 歳ずつ延長、31 年度に 65 歳にするとしています。シニア層の知識や経験を生かすとともに、少子高齢化が進む中、深刻化する人手不足に対応する狙いがあるとのこと。

■「定年後の仕事」情報欄

- 2021 年 4 月から施行された改正高年齢者雇用安定法(=70 歳就業法)では、定年後の継続雇用だけでなく、継続的な業務委託や社会貢献活動への支援といった措置も選択肢になっており、高齢者の多様な働き方を後押ししています。
- 今後このトピックスのコーナーでは、「定年後の仕事」に関連した情報を適宜掲載していきます。高齢者の就業を考える際の参考にしていただければ幸いです。

モザイク型就労と GBER について

以下、檜山敦一橋大学教授が執筆している Foresight の記事を引用させていただきました。

高齢者の就労等をサポートする情報プラットフォームに GBER(ジーバー) = Gathering Brisk Elderly in the Region がある。地域の仕事やボランティア等の様々な活動と地域の高齢者とを結びつけるウェブアプリケーション(マッチングツール)である。GBER の設計哲学はモザイク型就労である。モザイク型就労というのは、例えば高齢者などが働く場合、心身のコンディションを考慮して、一人がフルタイムで働くのではなく、複数人で一人分の仕事をこなす働き方である。自分が空いている時間、身近な地域で、やれること、やってみたいことに従事することをサポートする。そして、たとえ急に体調が優れなくなったとしても、別の誰かが代わりに参加してくれることを想定する。

GBER が最初に社会実装されたのは、東京大学高齢社会総合研究機構の「生きがい就労プロジェクト」から誕生した「一般社団法人セカンドライフファクトリー」だ。東京大学柏キャンパスに定年退職後の就労などに関心を持つ市民を集め、定期的に就労セミナーを開催、そこに集まった高齢者を核としたコミュニティである。そのセカンドライフファクトリーの中で、退職後は自然と触れ合いながら社会との繋がりを保ちたいと考えているのがガーデンサポートのグループだった。ガーデンサポートのメンバーは柏市の住宅でのガーデニングの仕事を自ら開拓し、グループで短時間に仕事をこなすことを売りにしている。そのためガーデンサポートのメンバーは GBER に当面のスケジュールを入力している。地域の住民から依頼を受けたときにグループのリーダーは GBER でメンバーのスケジュールを一覧し、作業日程を組む。日程が決まると就労可能なメンバーから作業場の地理的な関係、出勤回数やスキルを考慮して実際に出勤するメンバーが決められる。1 回の出勤には 10 名程のメンバーが集まる。急な予定変更などで出勤が困難になったメンバーがあっても、代わりに都合のつけられるメンバーの情報も把握できるので交替も無理なく行えるシステムになっている。

熊本県では、既存の高齢者コミュニティの就労活動を効率化する形で GBER の利用が始まり、徐々に GBER を通じたマッチングへのデジタルトランスフォーメーションが進められている。

世田谷区では、就労を希望する高齢者個人と働き手を求める区内の事業者とをゼロから集めて GBER に参加していただくところからスタートした。柏のように一連の就労セミナーを終えて参加者間での関係構築と就労へ向けての一定の方向付けを行った上で実際の就労活動がスタートしたところと異なり、就労を希望する人それぞれが異なるイメージで仕事を探しているところからスタートする。地域高齢者を対象にした仕事の開拓も地域企業に同時に働きかけていかないといけないので、お互いのニーズにずれがあることが前提となる。

スタートした 2021 年は都内での新型コロナウイルス流行の中、対面で就労希望者や求人事業者を交えたセミナーを実施することはできないため、オンラインでのセミナーを当初から展開した。地域からは福祉業、建設業、保育業等の事業者を中心に仕事が集まってきた。様々な経験を持つ高齢者が参加しやすいように業務分析を行い、企業の役員や社員のサポートになる仕事を切り出してもらうように働きかけてきた。データ入力、現場報告、法務、企画・制作、機器メンテナンス、環境保全といった業務が発掘されてきた。ブランクのある方が IT スキルを活かしたいということで GBER に参加して、建設業でのデータ入力業務にすぐにマッチングされたケースはあったが、全体的にはなかなかマッチングは進まなかった。

オンラインでのセミナーでは、就労希望者には求めている働き方を話してもらったり、求人事業者には企業理念や事業の困り事を共有してもらったりすることで、お互いの理解を深め、心理的距離を縮めてもらえるような場を繰り返し設けていった。そして具体的な課題も見えた。老年期の就労といっても、いざ仕事を探し始めると業務内容よりも業種に意識がとらわれてしまうところがある。福祉事業者からの求人は介護業務そのものを募っていないにもかかわらず、「介護の仕事はちょっと」と敬遠される場面もあった。逆に、求人事業者側も高齢者の求める働き方を知っていく中で求人内容や方法を再考していく必要があった。高齢者は定期の雇用というより、単発の業務の方が参加のハードルが下がること。業務イメージを伝えられないとそこで働くイメージを持ってもらえないこと。具体的には、建設業においてドローンを使って住宅の屋根を空撮点検するという業務に対しては、ドローンの操作は難しいだろうという印象が持たれていた。そこでドローンによる空撮点検については、いきなり仕事案件とするのではなく、仕事「体験」案件として募集するところから始めるように求人ステップを提案した。それからセミナーを通じて、GBERに参加する高齢者のスキルが見えてくると、語学が得意なら外国人労働者とのコミュニケーションを円滑にしていくために社員研修をやってもらえないかといった新しい求人案件が見出されていく場面もあった。

地域の高齢者も、求人事業者も、これからの高齢者就労を開拓していくためには、現役時代の就労観や現役世代を対象にした求人観や高齢者への先入観から脱却していく仕掛けが必要である。高齢者の地域貢献への一歩を踏み出しやすくしていくためにも、高齢者自身も現役時代のメンバーシップ型の就労で染みついた、自分のアイデンティティを委ねる会社を探してしまう視点と業種に対する先入観の払拭が必要だ。会社ではなく、自分のできること、住まう地域全体にアイデンティティを持っていき、様々な地域企業のそれぞれにできることを分配していくイメージを持つと一歩を踏み出しやすくなるかもしれない。地域企業も高齢者に対する先入観を払拭し、高齢者人材を知るステップを設け、求人形態も定期の雇用からモザイク型の求人へ向けた考え方を取り入れていく必要がある。そして、テクノロジーや法制度がその動きをサポートするものになっていくことで、老年期の「新しい花」を咲かせる土壌が育つだろう。

◆◆◆ 「高齢者就労関連サイト」紹介コーナー ◆◆◆

■ 高齢者雇用の総合誌『エルダー』のご紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が発行する高齢者雇用の総合誌「エルダー」に関する情報は、下記の URL からご覧いただけます。

[啓発誌「エルダー」 | 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 \(jeed.go.jp\)](http://jeed.go.jp)

◆◆◆
配信先メールアドレスの変更をご希望の方、また配信が不要な方は高齢者活躍支援協議会・事務局までご連絡ください。

本通信に対するご意見やご感想をお聞かせください。

また、本通信に掲載してほしい情報等がありましたら、ぜひご連絡ください。

一般社団法人高齢者活躍支援協議会

〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町 17-2 兜町第 6 葉山ビル 4 階

TEL: 03-6555-3926 HP: <http://www.agenomics.org>
