

◆共有事項（実態調査・ヒアリング結果）・議題（提言案）

○拠点・相談窓口について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者と事業者が身近な場所でアクセスできることは大事。一定の地域で、そこにある拠点を上手く活用し、就労や自己実現をサポートする仕組み・仕掛けづくりができるといい。地域内で高齢者のニーズを把握し、雇用に関する様々な情報を提供したり、逆に地域の情報を得たりできるような、情報連携の仕組みがつかれないか。 ・ 地域に拠点があると、企業も高齢者も接点を持てる。就労だけでなく、ライフサイクル全体的話として、マッチングしたり、仲間を募集したり、自己実現につながるような機会を提供する。地域が高齢者を支え、高齢者が地域を支えるような場所になるとよい。そういった場所を作っていくところから始められたらよい。 ・ 福岡市の強みは、自治協があること。自治協とも連携しながら、公民館などに仕事に関する情報を提供し、就業につなげていくのはどうか。 ・ 岡山県総社市では、総合相談窓口で相談すると、就業やボランティアなど、希望に近いところ（関係機関）を紹介してもらえる。各校区・各地域に拠点となる窓口があり、働きたい高齢者が相談に行けば、ニーズに合わせて相談員が対応するといった、ワンストップで対応するシステムづくりが重要。 ・ 高齢者の特性も企業のニーズも分かる人材の育成が必要。一人ひとりの高齢者を理解した上で、企業とつないでいく丁寧さが必要。（障がい者雇用におけるジョブコーチの仕組みのように、高齢者には本人の希望と実際の仕事の乖離を埋めるコーチングのようなものが必要） ・ 高齢者と事業者の両者を分かち合っていて、相談を受けてくれる場所が必要。
○ミスマッチについて
<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート等から、高齢者が求める職場像と企業が提供できる仕事像がずれていることが分かる。高齢者と企業が相互理解を深める場を設けてはどうか。（学生向けにはそのような事業がある） ・ 働きたい高齢者は、フルタイムよりもパート・アルバイトを希望する人が多いなど、ガチガチの雇用を求めてはいない。よりフレキシブルにマッチングする仕組みがあればいい。 ・ 高齢者は一人ひとりのQOLを考えている一方、企業は高齢者を個人ではなく労働力と見ており、最初からミスマッチがある。ミスマッチは、就業を阻むと同時に、離職にもつながる。 ・ 即採用はリスクがあるため、就業に向けた前段階として、ニーズが合っていることを高齢者と事業者双方が確認できた場合に、継続的に関係を作っていく仕組みがつかれないか。例えば、高齢者に、高齢者雇用について理解のある企業を紹介し、短期間の派遣社員として働いてもらい、徐々に期間を長くするような取り組みができないか。 ・ 企業へのコンサル派遣のモデル事業（高齢者を雇用する上で課題解決に向けた支援）については、雇用される側に向けても同様の取り組みが必要。

○企業が求める人材について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政に対しては、「高齢者への知識や技術取得の支援」を重視する企業が多い。企業は高齢者にスキルを求めている。ホワイトカラーが働きたくなる仕事の創出に向けても、事業者がどのような技術・知識を求めているかわかればミスマッチが防げる。 ・ 雇う側が「自社に必要な人材」を明確にするためのセミナーが必要。 ・ 事業者側では、65歳以降の新規採用となると、どのようなスキルがあり、どのような業務で活躍できるかが見えない。健康面の懸念もあり、採用のハードルが上がる。そうした中で、従来のスキルを要せずパート・アルバイトを確保できない業務の求人が多くなってしまった。どういった人がいて、どのような形で活躍してもらえるのか、事例を出したほうがいい。
○個別の事業について
<ul style="list-style-type: none"> ・ より早く・手堅く就労に結び付ける方策として、福岡市の産業構造の特性から卸売・小売、また全国的にも人手不足である建設や福祉などの業種別のセミナーが考えられる。 ・ 高齢者雇用の公的支援制度を「知らない」、「利用したことがない」企業も多い。活用事例も含めて普及啓発を図り、すそ野を広げていくことが必要。 ・ アンケートの結果を見ると、高齢者・事業者とも、健康・体力面を重視している。またヒアリング調査でも、高齢者の採用に消極的な事業者、積極的な事業者どちらも「健康・体力面への配慮」を課題としており、事業者がこうした課題を克服できるよう支援することが必要。
○全般・その他
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者アンケートの結果を見ると、(国の高年齢者雇用確保措置の区切りである) 65歳までとそれ以降だけでなく、60代後半と70代前半、さらには男女でも意識（仕事を選ぶときに重視すること等）に差がある。それぞれに応じた就業支援が必要。 ・ 別の全国調査では、規模の小さい企業ほど高齢者を雇用しているという結果が出ている。福岡市でも、中小企業に高齢者が働ける場があるのではないか。 ・ 中小企業の成長に向けては人材不足・人手不足が課題。事業者が高齢者の雇用の必要性を理解し、行政が高齢者の雇用の拡大を働きかけることで、高齢者に活躍してもらいたい。 ・ 2025年、2040年問題を見据えて、働きたい高齢者が希望通りに働けるよう、早急にシステムを構築・確立することが必要。 ・ 提言の職業生活設計については、長い目で考えていかないといけない。当面行うべきことを行いながら先を見据えて、先行投資も併せて行っていくことが必要。 ・ 「高齢者が活躍する場を新しく作る活動を支援する」方向もある。高齢者を積極的に雇用する何らかのビジネスをする企業を増やすことで、高齢者が活躍する場を広げていく。今ある事業者と高齢者への支援だけでなく、高齢者が活躍する場の創出につながるような起業への支援も必要かと思う。