

白井市高齢者就労指導センターのあり方に関する意見交換会（議事録）

日 時：①令和7年12月12日（金）午後1時30分～2時50分

② 13日（土）午前10時～11時30分

場 所：①白井市高齢者就労指導センター 会議室

②白井市保健福祉センター 研修室2

出 席：福祉部高齢者福祉課

総務部公共施設マネジメント課

来場者：①4名 ②2名

1 開会挨拶

（市）

本日は白井市高齢者就労指導センターのあり方に関する意見交換会にご参加いただきありがとうございます。

また、日ごろから高齢者の就労支援行政につきまして、ご理解とご協力をいただきありがとうございます。

最近、社会情勢といたしましては、高齢者の就労の環境というのがどんどん変わっているような状況でございます。定年延長もどんどん伸びてきておりまして、今や65歳は義務として企業が雇用しなければいけない、70歳までは努力義務となっているような状況でございます。

このような中で、本市の方では、高齢者の方々の就労支援をどのようにしていくのが効果的なのか、また就労指導センターの施設の在り方につきましては、公共施設の最適配置の観点から検討を進めているところでございます。

その内容につきまして、本日ご説明をさせていただくところでございます。

本日はこの後の説明の後は意見交換などの場を設けさせていただいておりますので、どうぞ忌憚のないご意見をいただければと思います。

簡単ではありますが、挨拶させていただきます。

今日はよろしくお願いいたします。

本日の進行について改めてお知らせいたします。

この後、白井市高齢者就労指導センターの今後の方向性についてご説明させていただきます。その際、使う資料は、お配りしているこちらの毎月というものと同一資料を中心に説明をさせていただきます。

説明が終わりましたら意見交換会を行いたいと思いますので、意見交換の際には市の方からもテーマを用意しているものもございますので、それらも含めてまた意見交換をさせていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

また、記事録の作成のために意見交換会の録音をさせていただきたいと思いますので、ご

了承いただければと思います。

それでは白井市高齢者就労指導センターの今後の方向性について、高齢者福祉課長よりご説明いたします。

2 高齢者就労指導センターの今後の方向性について説明

別添資料に沿って説明

3 意見交換

それでは、意見交換会をさせていただきます。事前にご案内しました市が用意させていただいたテーマが「今後高齢者の就労支援として実施する講習会の案について」になりますので、これも含めてご意見をいただければと思います。

御意見がございましたら挙手をお願いします。質問でも結構です。

【1 日目（12/12）】

（住）

シルバー人材センターの会員数は何人いるのか。

（市）

500 名位となります。

（住）

高齢者約 2 万人に対して会員数が約 500 名。会員数をもっと増やせそうな気がするが、伸び悩んでいるのはなぜか。高齢者の中でもできる人が限られるのか。

（市）

高齢者の中でも、60 歳の方と 70 歳以上の方だと人にもよるが、やはり体力的な差などもあり、仕事の内容によってはできる人が限られる場合もあります。

また、国の雇用対策により 60 歳代については企業側に雇用、就業の確保が義務（努力義務）付けられており、そういったところも影響があると思います。

（住）

センター事業で講習会というのはここにある 12 が全部か。これを増やした方がいいというのが方針 1 なのか。

（市）

令和 6 年度に開催した講習会実績としては、この 12 講座となります。

方針 1 では、70 歳代以上の高齢者を主眼とし、駅前など高齢者が参加しやすい場所で開催することと内容についてより対象者のニーズに合うものに見直していきたいと考えています。

(住)

自分も PTA をやっていて、働いている世代はみんな協力できない、共働きで時間も取れないので、シルバー人材とか定年した方たちの力ってすごく重宝されると思う。

本当にうまく回せると世の中も良くなるし、お年寄りも元気なままでいてくれるしで、良いのではないかなと思う。

(住)

私は市民大学を 12～3 年前に受講し、その時のメンバーの 8 割ぐらい（16～7 名）が継続していろんなサークル活動を行なっている。そういう中で、就労指導センターでの講習に参加した人が何人もいる。

具体的には障子貼り、肩掛けの除草。特に肩掛けの除草については、我々の年齢になると、地域の自治会での除草作業などで必要性が生じて、自治会で購入した肩掛けを扱おうとしているけど安全な扱いがわからない。そこでこちらの講習会に参加され活動できることはメリットだと捉えている。

デメリットとしては、富士地区に住んでいる方の意見として、車で運転できる人はいいけど、運転できない方はバスで乗り換えとなると講習会の開会時間に間に合わせて来るというのは容易じゃなく、帰りも隣の福祉センターからのバスは本数が少ないので、交通の利便が非常に悪いこと。利便性の良いところだったら参加しやすいのに、という意見は、複数の女性の方からの意見としてある。

(市)

アクセスの問題により、参加したくても参加できないという方が多くいると思う。車で来るとは可能であるが、自分で運転してとなると難しい方も高齢者には多いので、そういう方も参加しやすいように駅前など各センターの方で展開していきたいと考えています。

また、そうすると今のこの場所での就労指導センターという役割が薄れてくるので、それについては廃止するという形で考えています。

(住)

アンケートの設問について、「センターの利用をしたことがあるか」は、非会員の方がこの施設で何かしたことがあるかというのを聞いているのか。

(市)

アンケートは市内にお住まいの 60 歳以上の方を無作為で抽出した 500 人とセンターの会員 500 人を対象としている。施設内にシルバー人材センターの事務所があり、シルバーの会員については比較的に利用されることが多いが、非会員の方については 93.5%の方が利用したことがないという結果でした。

(住)

講座に参加いただいた方が利用したことがあるということか。コミュニティセンターみたいな施設なのかなと思ったが、そういうわけではない。講座で来て会員じゃないけど勉強す

るという形で使う場所なのか。

(市)

ここの高齢者就労指導センターの方で、先ほど説明した講習会の実績にあるような講座を実施してまして、そこに参加した方がこの施設を利用する人となります。

(住)

これからは、例えばコミュニティセンターとかでこういう講座をして、参加してくださいという流れになるのか。

(市)

地域展開をしていくにあたりましては、今まで講習会を運営されてきたシルバー人材センターの方のノウハウが必要だと思っていますので、そういったところをご協力いただきながら地域の各センターで講習会を実施していけたらいいと考えています。

(住)

私の友人が印西の木刈に住んでいて、その友人から聞いた話だが、印西のシルバーでいわゆるカルチャー的な種目の講習会が開かれている。

英会話がり、その方は時間がとれたし、かつて自分の苦手としていた講習会が開講されるということで申し込んだら、受付時間から1時間市内ぐらいで「もういっぱいです」と言われ、もっと講座の回数を増やしてもらうようお願いしたと言っていた。

先ほど市の方からご説明があった内容については、どちらかというと肉体的な（体を使うような）方針内容だと思う。

今、我々70歳以内、60代以内はなかなか現実的に体力がありますので、70代になると注意力とか肉体的なものにチャレンジするのは正直、難しい部分がある。個人差もあると思うが。民間でもやっているかもしれないが、カルチャー的なものであれば、非常に、参画しやすい。世代から言うと気軽に外に出られる。カルチャー的なものの種目というものは非常に素材的に言えば魅力的だなと思い、紹介させていただく。

(市)

今までは、就労指導センターという形でしたので、就労に関わることを中心に運営してきたところですが、今おっしゃられた通り、70歳以上の一般的に就業するのは難しくなっている方であってもできるような、興味を持てるような、仕事に関わるものですか、教養を高めるような講座など、ニーズを把握しながら考えていきたいと思っています。

(住)

高齢者就労指導センターを利用したことがない理由で、「利用する必要がないから」が168名の35%、何か困りごとありますかとお年寄りに聞いて「ない」って答える人が最多っていうのが実は結構あるように思うが、それが実態なのか。

(市)

これもアンケート結果からのフラットな意見だと考えています。

実際、自分が生活している中で高齢者就労指導センターを利用する必要がないということ

で、お答えいただいている方がこれだけいらっしゃるということだと思います。

(住)

いいことなんでしょうけど、困り事があると言われると「できることがあるかな」となるんですけど、困ってないよと言われると「いや」ってなる。

(市)

だんだん長寿命化になってきて正直、70 代の方々も元気な方も多いと思うんですけど、そういった方々が先ほど話していた英会話教室に気軽に来る。

そういった環境とか、英会話をして教養を高めていただいた中で、例えば保育園の保育ボランティアに参加しますといった子どもたちとそういったような教養をうまく活用しながらそこに参加していただくとか、そういう流れができてくると、おそらく利用する必要がないからということではなくて、もっと積極的に地域の何かに参加してみようかな、という気持ちになっていただくことがすごく大切なのかなと思っている。確かに単純に利用する必要がないかな、というようなところは私の個人的な考えになってしまうかもしれないんですけど、ちょっと残念かなと思っている。そういった仕掛け作りを少し市の方でも考えていく必要があるのかな、という風に感じています。

(住)

お年寄りと子供はすごい相性が良い。

(市)

いろいろな就労に限らない様々な活動を行うことで、高齢者の方々がもっと元気に地域で活動していただけるような雰囲気づくりをしていくことが、大切なのかなと思っていますので、この利用する必要がないかな、というような部分がもっと減っていくのがいいのかな、というふうには考えています。

(市)

講習会について、現状は市の広報に就労指導センターの講習会の情報を掲載して、一定程度申し込みが来てというようなところで運営はできているんですけども、市からの情報発信でどういう形が受け取りやすいですか、というのを伺いできればと思います。

市として「今後、講習会を組み立て直して、皆さんにお知らせします」という時に市の広報なのか、ホームページなのか、LINE とかの SNS を活用したものなのか、また各センターに掲示してみたいなものか、どういう手段であれば皆さんが目にして、ちょっと興味を持ってみようかなって思えるのかについて、それぞれお聞きできたらと思うんですけども。

(住)

スマホ (LINE) で一方的に受けるだけですが、見ながらにしてその市の情報がわかりやすく見える。私個人のとしては便利だし、非常にありがたい。

消防署の緊急的な活動をしているというものも 24 時間入ってくる。それほど、市と市の情報と直結しているというふうに言われます。

一日どこかの会場に出向いてチラシを見たり、あるいは月 1 回の市の広報紙をみたりというワンチャンスではなく、データとして見ると、繰り返し何回も見られる。そういうメリッ

トもあると思いますので、スマホの環境の人で、もし、賛同得られればそういう方法にしてみても自分自身の体験を通して思う。

(市)

スマートフォンの活用ということでご意見をいただいたんですけれども、スマートフォンの使い方講習会というのを高齢者就労指導センターで実施していると思いますが、そういった登録の方法なんかは教えてもらっているのでしょうか。

講習会の内容までは存じ上げていないので、そういう登録なんかを白井市を友達登録するみたいなイメージにاندですかね。

もし講習会でやっていただいているということであれば、高齢者の方でも気軽にその情報を入手できる状況になっているのかな、ということで、大変ありがたく感じる意見だったなと思います。

(住)

スマホの使い方にしても講師の先生から講習を受けてもその場では分かったつもりでも、家に帰るともう忘れてしまっている。自分の子供や孫が身近にいるのであれば教えてもらうこともできる。

例えば、先ほど、高齢者と子供たちのマッチングという機会の創出というのがあったが、例えば中学生に高齢者がスマホの使い方を教えてもらうというような若者と高齢者のコミュニケーションの場として一つのきっかけ作りになるかと思う。子どもから見た場合には、自分のおじいちゃんとかおばあちゃんに、自分の知り得る範囲で教えることができる。そういう世代間超えた交流ができるのかなと思う。

(市)

中学生は生徒さんが教える機会もあるんだよと、逆に高齢者の方々もこういう使い方をしてみようとか、そういう共有の場所にすごくいいご提案だなと思っています。

地域展開の中で考えていきたいと思います。

(住)

高齢者の就労というのは、先ほどの政府の方針もあるのですが、70 歳以上は資格があるとかどうしてもいないと事業者が成り立たないとか、そういう人だと残れるがそれ以外の人基本的には70歳で働く場所が減っていく。

年齢が高くなると、やはり記憶力とかいろんな障害が出て来るし、意欲があってもダメな場合も、体力的なものも含めてあると思う。

今日来たのは、働く場所のニーズを応えられるような就労ができるとは言いませんが、そういった内容を指導できる場所にしてほしい。

逆にこちらの方でもそういう働く場所があるということを確認するというように、もっと求める。

例えば運送屋さんだったら運送屋さんで高齢者が働ける内容とか、そういう能力の指導の専門の方を呼んで、講師を入れて働く意欲のある人に結びつけるというのが必要。そういうセンターにしてほしい。

(市)

今おっしゃっていたことがまさに高齢者福祉課の方で、今後目指さなければいけない方向性といいますか、高齢者福祉課だけじゃなくて、シルバー人材センターと協力しながら今後どうやって展開していこうかというところだと思いますので、今一番支援しなきゃいけない年齢層というのが先ほど説明がありましたけれども、その年齢層でこういった仕事が本当にマッチングできるのかというところを、恐らく強化していく。

そのために、じゃあ拠点はやっぱりここじゃなくて地域に出向いて、そういったことをどんどん講座の展開をしていこう、というのが今回の市側の提案だったと思います。

中身についても市の状況だとかを調査してきて、実際にどういった面々がどういったところで働いていて、どういったニーズがあるのか、例えば市内なんかでいうと保育園に割とニーズがあったりだとか、そういったところもマッチングができるように、そのための講座とか開いていくのがどういった場所がいいのか、地域に出向いた方がいいだろうというところの提案ですので、その辺は高齢者福祉課の方も今後の課題としては捉えていると思います。

(住)

いろんな調査も必要だが、そういったセンターのあり方というのがあると思う。場所ももちろん駅に近い方がいいというものもあるかもしれない。ニーズに合う人材を作る場所にしてほしいと思う。

(住)

講習会については、60歳以上と70歳以上の講習会に大きく違いがあるかは分からないが、やはり先ほどから出ているニーズに合うための講習会として開催するというのがいいと思う。

シルバー人材センターの会員の平均年齢は75歳位。入ってくる方が70歳位という状況になっており、なかなか60歳代の方がいるような状況ではない。

体力的なものよりも高齢者の知識とか経験を生かせるような、就労につながるような。就労支援としてはあるのしょうけども、結果的に就労につながるという、中場半分、趣味みたいなものでもいいと思う。

(市)

今おっしゃられるとおりの個人差がございますので、60歳の方とか70歳の方というのも変なんですけど、実際に70歳以上の方が加入してくれる方が多いというのは、一昔前までは60歳が定年でしたので、定年後に生きがい作りとしていろんなことをやりたいということで、シルバーに入る方が多かったのが、そのまま企業に勤めていて、65歳とか過ぎてからシルバー人材センターの会員さんになっている。要は高齢化というような、そういった背景があるのかなと思っています。

本当におっしゃる通りで、どんな講座がいいかというのは、考えを聞かせていただいて、それで、より求められているものを講座等にしていけばいいかなと思っています。

(住)

個人的な意見ですが、高齢者の定義は65歳以上ではなく、それこそ75歳でもいいんじゃないかと思う。今から20年もしくはもっと前の頃のいわゆる高齢者と現在の高齢者、意味合いが、社会的な意味合いも実態の高齢者の体力とか思考能力とかが違ってきていると思う。それと高齢者の就労支援という意味合いにおいては、一昔前は高齢者に対する就労支援というのは企業でもなかなかなかった。一般的には、高度成長ですり切れるくらいに団塊の世代を中心としてがむしゃらにやっていたので、もう定年退職したら働きたくないというのが我々の世代で。もちろんそうでない人もいるけれど、多方はそういう意見だった。

しかし年金が65歳支給とかそういうことになると個人の事情によって働かざるを得ない。しかし、まだまだ公的な機関も含めてバックアップ体制ができていないとなつたので、表題にあるように高齢者の就労支援施策だったと思う。それが現在に至っている。高齢者そのものが大きく実態が変わってきているので、その方々に対する就労の糸口としての支援をやることによって、今その実態に合っているのか。それをもう一度考えなおさなければいけない。この就労支援を通して、いわゆる何らかの仕事に就いたと。アルバイトとか短期労働とかシルバー人材とかいろいろあると思う。

一般的に我々の周辺の話を知ると、ハローワークを通して求人求職を申し込めば「何歳ですか」と窓口で聞かれる。ハローワークを通して企業の方に話しても60歳過ぎになるとやんわりと断られる。年齢差別は法令違反ですからできないけれど、やんわりと断られてしまうということで、就労支援という意味合いは公の施策として考えられた当時と今と大きく様変わりしているのではないかと思う。

公的な支援は当然費用が伴うので、それが実態として費用対効果ではどうなのかということも考え合わせないとどうなのかなと個人的には思う。

本来は生涯現役、できるだけ元気で過ごしてもらい、その一つの仕掛けとして仕事をするというのもあると思う。しかし、先ほど話したシルバーでさえも60代で入会する人は数少ないという話がある。

高齢者に対するそういう施策を就労というキーワードでくくっていいのか。就労指導センターとしてのあり方として、もう一度原点に戻って考えていく必要があるのではないか。就労というものが頭につくとなかなかチャレンジしにくいというふうに思う。

就労というのは国の施策かもしれないので、それを外せないとしても、もうちょっとフレキシブルに、生涯現役という意味合いによって、できるだけ家の中にこもるのではなくて、外に出てコミュニケーションを取ったりしながら認知機能の低下をできるだけ抑える。そういう本来の施策の中で何かをできないのかなと思う。

(市)

本当におっしゃられたご意見の通りだと思います。高齢者とかの定義づけというのは、一昔前は60歳での定年でもありましたけれど、それがもう変わってきてまして、60歳でも65歳でも70歳でも働きたいという人はたくさんいらっしゃいますので、就労意欲のある人をどのように支援していくかというところがポイントなのかなというふうに考えております。

(市)

9 ページの方針 1 であるように、今回の担当課の方で目標としているのは、社会情勢の変化を踏まえて、70 歳以上の高齢者を主眼とした就労支援を行うことにより、介護予防や健康、生きがいづくりに繋げていくということがある。

今までの意見をお聞きすると 2 つの側面といいますか、働くこと自体がすごく生きがいを感じるという方もいらっしゃいますし、働くということよりも、文化的な方にちょっと出かけるようなきっかけづくりとかがあった方がいいというような方もいる。いずれにしても最終的には高齢者生きがいづくりにつなげていくということが目的となっている。

この高齢者の生きがいづくりにつながるような施策は、担当課踏まえて市の方で考えていきたい。

(市)

補足ですが、就労と聞くと「しっかり働く」というイメージでとらえがちな言葉になると思います。高齢者の方もフルタイムからだんだんパートタイムになり、シルバー人材のような短期的、臨時的なお仕事になり、もうちょっと体が弱ってくるとボランティア活動というように就労の捉え方というのを市の方ももっと柔軟に考えながら、それを踏まえてどういう講座をしていくか。

そういうのを実現していくためには、民間の企業がある程度事務を切り分けしていく、高齢者でもできるようなお仕事というのを作っていただけるような調整とかも、本当は必要になってくるかなと思っています。

働きたい人が働ける場を持てるということの仕組みづくりも含めて考えていかなければいけない、その辺も踏まえながらどういう内容がいいのかというのをまた新ためて考えていきたいと思います。

(住)

就労という言葉が結構重いというのは確かに言われてみればそう思う。話が出た生涯現役は就労をほぼ内包しているので、生涯現役で活動できるようなセンターって言ったほうがなんかフラッと来てボランティアじゃないけど、ちょっとお金もらえるかもみたいな感じでできるのが確かに必要かもしれないと思う。

【2 日目 (12/13)】

(住)

就労率について、パートとかバイトも含めた就労か?それとも正規的就労か?

(市)

国勢調査からのデータで、含まれております。

(住)

6 ページの生涯現役社会を楽しむというのを第 9 期高齢者福祉計画で設定しているとあるが、これは生涯現役という現役の意味は、働いているというだけでなく、上に書いてある

ような趣味とかスポーツ活動、地域活動とかそういう要は、自分にとって健康であるとか生きがいを持っているということを感じられることを生涯現役と言っているのか。

(市)

そうですね。

就労だけじゃなくて、生きがいを持ちながら健康に生活していただきたいというので、生涯現役と言っております。

(住)

シルバー人材の会員 500 人からアンケートを取っているが現会員は何人いるのか。

(市)

500 人位となります。

(住)

このアンケートを取った時は、この市の方針案はもう出ていたのか？

(市)

まだ決まっていない段階で現状を把握するために実施しました。

(住)

このアンケートも踏まえて公の施設としてはやめようかというふうになったのか。

(市)

アンケート結果も踏まえ、講習会としては今後も続けていきたいと考えております。また、より参加しやすい場所と考えると、駅前の生活圏に近い場所でやりたい。そうすると、公の施設としてこの場所にある必要性が薄いというような考え方です。

(住)

現状の高齢者就労支援の体制ではなく別の方法で、というところの見直しをアンケート結果からはじき出すみたいなことなのか。

(市)

そうですね。60 代というのは企業側で続けて働けるような環境が整ってきているので、さらに上の年齢層の方がどうやったら講習会に参加していただけて、興味をもっていただけるのかを考え、講習内容についても見直していきたいと思います。

(住)

高齢者の声として、あそこの場所では使いづらい、それこそお風呂に入りたくても誰かに頼んで連れて行ってもらわないといけない。高齢者に利用していただかなきゃいけないのに足が無くなった高齢者のものがあそこに集約されているような形になっているから非常にもったいない。

例えば優先的に交通手段をあそこに太く、各センターから回ってあそこに行くみたいなのをできればいいが、予算的にも 30 分に 1 本ずつバスを出すみたいなのが難しいと思うので、場所の見直しというか、地域展開の見直しというのはもう不可欠だと思う。

私は清水口小学校区だが、複合センターにおいても、高齢者が使える場所が取り合いみた

いな形になっている。もっと別の場所を考えていかなくては、長期的には、今後高齢者が増えるのであれば、高齢者のための施設というのは、駅近くというか、住いの地域の近く、徒歩圏内に作るという風に持っていけないと利用者としては厳しい。

今、白井市民は結構車に頼って生活していたが、ここに来て高齢者の事故が多いので、免許返納みたいな話をされている。でも地方ほど山の中ほど、免許を返したら病院にも行けないというわけではないけれども、思うように生活できなくなる、というようなことで、かなり免許返納を悩んでいる高齢者がすごく多い。

これだけの街なのに車がないと生活できないような地域社会がすごくもったいない気がする。

歩いてもらってせっかく緑道とかが本当に白井には整備されていたわけですから、やっぱり散歩道だとか、そういうところの延長線上に高齢者の方に立ち寄っていただける施設が、点在していると思う。

(住)

公共施設はこれから統廃合で見直しをしていく方針が出てい。小学校とかピークを過ぎたら空いていくことから、もう子どもと高齢者の施設を合体させていくというような。そういう形だったら、小学校だから歩いていけると。

そういうふうに今ある施設を有効に使っていく方向になるのではないかなと思う。

(市)

まさに当時の設置した時の目的と、もう何十年も経って社会情勢も変わってきています。

高齢者就労支援センターがそういった変化を踏まえ、今回の提案に至ったという形なんですけど、これから高齢者の就労支援というのは、どういったニーズがあるのかとか、現在の拠点を中心とした展開から、地域に展開していきましょう、というのが今回の提案なんですけど、今言われたように公共施設全体を考えていかないといけない時期に来ていると思います。

その辺は、どういうまちづくりをしているのかが大きく影響してくると思いますが、今両駅もそうですし、企業誘致を中心としたエリアづくりが始まっています。

そういった中で、市の全域を対象とした高齢者の施設であるならば、本来もっと市民のみんなが使いやすい場所にあるべきで、移転の検討と併せ、機能、手段などをその時に検討し直して、どういうものが高齢者に必要なのか、これから元気な高齢者、100歳元気にという考え方の中で、高齢者というふうに分ける必要がそもそもあるのかということも含めて考えていく必要があると思う。例えば、高齢者と限定せずに多世代の交流のスペースを地域に整備していくんだとか、そういうことを検討する時期に来ているんじゃないかなと思う。

現在、そういった公共施設全体の計画の見直しもしていますので、今からそういったものを検討していかないと間に合わないといいますか、当初の計画を次の10年も続けましょうじゃなくて、そういう検討も進めましょうというような計画になっているので、それを高齢者だけではなくて横断的な検討をしていくことになろうかと考えています。

(住)

横断的にという考えであれば、例えば小学校、中学校が義務教育で建物があるわけですが、学びたい人が誰でも行けるのが学校というふうな概念にして、高齢の方とかそういうことを考えずに、ただこういうことがしたい人はこういうふうに集まるだとかこういうふうな講習会を受けるだとか、こういうふうに学ぶというような形になっていくと良い。もともと、いくつから高齢者でということ自体がナンセンスな時代だと思う。

80歳でピンピンしている人もいれば、50歳でずっと具合が悪くてという方もいる。そこは個人に対応するというのであれば、年齢でただ生まれた年で区切るということ自体が違って、本人がやれることをやりたいようにできる社会を構築していくということがすごく大切だと思う。

(住)

高齢者就労指導センターに機材が置いてある。もしそれを別の場所でやるとなったら、機材を運び出さなきゃいけないから、物によっては現在の場所に来てもらうというのは継続するのか。

(市)

おっしゃる通りです。

今やっている講座の中で障子の張替えなど、あの場所じゃないと難しいものもあるので、基本的には駅や生活圏に近い、参加しやすいところだと考えていますが、その辺のやり方も含めて今後検討していきたいと思っています。

(住)

この事業の草刈りの使い方とか延べ参加者数が書いてあるが、大体定員にはなっているのか。

(市)

人気のある講座は申し込みが多い状況となります。アンケートをとって、その結果等から工夫して実施しています。

(住)

定員オーバーで弾かれたとかいうのも知り合いが言っていた。だから要は人気のあるのは回数を増やすとか地域に出ていくとかをしていく必要があると思う。

(市)

今までは指定管理者ということで就労指導をしてアイデアを出してくださいと言っていたところが、60歳以上をとお願ひしていたところを、もう少し高年齢層を対象として、別に60歳の人を省くとか、そういうわけでは全くなく、より参加しやすい講習会ということで内容もこれから見直していきたいと考えています。

一般就労は、企業が60代を中心に企業のほうで雇用をしていて、そこから上の年齢の方というのは体力的にもあまり今までとは同じようにはいかないと思いますので、シルバー人材センターの短期的な就労とか軽易な就労というのを斡旋、紹介しておりますので、この講習

会を通じてシルバー人材センターの就業にもつながるような講習会になればよいと思います。

(住)

草刈や庭木剪定とか 60 歳未満の人たちでやりたい人がいるかもしれないし、年齢制限が取っ払えないのかなと思う。

(住)

年齢で枠組みを決めること自体が実は違っていたんだなと気が付いてもいいと思う。50 代でも今の仕事よりももっと自分に合った仕事がしたいと考えられたり、こういうことをやってみたいと思われる方。次のステージに自分を動かしたいと思っている方や、そろそろこの仕事きついからもうちょっと違う仕事っていうふうに、75 歳になってから考えられる方もいらっしゃると思うので、そこはもう個人差が大きい分、それを一括りにまとめるということに無理があると思う。

だから、もういっそ年齢は考えない仕組みっていうのが、今の時代はすごく多様なわけですから、私みたいに 60 になったら定年してご隠居になってみたい時代ではないので。生きている限り生活がかかっているんで、やっぱり気持ちとしては、収入が得たいとか生きがいがあるってというのは考えていらっしゃる方がいると思う。

(市)

おっしゃる通りだと思います。個人差がありますので働きたい方は働ける環境で。働けないけど、こういう生きがい作りにつながるような講習会に参加したいとかは、年齢に限らずいらっしゃると思うので、その辺は考えていきたいなと思っております。

高齢者就労指導センターのあり方という検討の中でその部分に焦点を当てております。

(住)

仕組みとして大学みたいに学びたいから学びにおいでと言って、その中で、それを生かして仕事をしたい人は、就職課に行ってみたいな感じの、その就職課の部分就労と考えるか、まずそういう教育というか、そういうもの、広い意味での学びの場があって、それをどう生かしていくか、就労に生かすのかというのは個人の考え。

それを生かして就職につなげたい人、仕事につなげたい人は、ここのどうして就職かみたいなことを聞いて、やりたいことを、ハローワークのミニ版とは違うんですけども、そういったものを個別に聞き取りながら、例えばそれこそ白井市内に限らずとも、近隣で通える範囲で、こういうようなお仕事があるみたいですよっていうふうに紹介してつなげていけるとか、逆に仕事というわけではなくて、地域でこういう活動、NPO とかあるので、そこで活かしてみられてはどうでしょうっていうふうな感じでしていけるとよいのではないかな。

(住)

シルバー人材の仕事自体を変えていくということか。

この方針案の 2 は、高齢者就労指導センターというのは、公の施設としては廃止する。公の施設というのは今度民間になるということか。

(市)

そこはもともと高齢者就労指導センターという公の施設がありまして、その中に活動拠点としてシルバー人材センターの事務所が置かれており、施設の管理はシルバー人材センターの方でやっています。

公の施設がはずれまして、就労指導センターではなくなるんですけど、シルバー人材センターの活動拠点としては当面の間置く形になります。

(住)

シルバー人材センターが就労支援をやめると何が残るのか。業務が縮小されているのか。

(市)

臨時的な軽易の作業を会員の方に紹介する業務など、基本的にはシルバー人材センターの業務としてこれまでやってきたことを制約するものではありません。シルバー人材センターが、高齢者就労指導センターの指定管理者として行ってきた就労支援に関わる講義や講習会を地域に展開していくということ。就労指導センターの指定管理者としてはやらないが、講習会については、これまでのノウハウがあるシルバー人材センターにお願いしていきたい考えです。

(住)

シルバー人材センターを指定管理者にしていますが、高齢者就労指導センターはその部分については外すとなると建物の維持管理はシルバー人材がおこなうのか。

(市)

建物の維持管理は先ほど公共施設マネジメント課長からお話ししましたが、今、隣に福祉センターがございまして、そこをどうしていくかという検討を進めていくので、管理についても一緒に、一体的に検討していきたいというところで考えています。就労指導センターを公の施設としては廃止するが、今後の維持管理については、これから検討していくということです。

指定管理という状況じゃなくなるので、カテゴリー上は普通財産を貸し出すような形となります。

(住)

貸出については有料とするのか。

(市)

そこはこれからどうするかというのは、拠点としてシルバー人材センターが今後 70 歳以上をターゲットとしてさらに就労支援を充実させていく、というのが今回の案ですので、拠点としても就労支援のセンターというのがなくなって、地域展開していく形で、さらに中身の講座なども充実させていく、というのが今回の案となります。現状施設内にあるシルバー人材センターの事務所については、やはりどこか確保していかないとないだろうということで、現在暫定的には今の場所をそのまま使ってもらおうということを考えています。

ただ、公の施設ということではなくなるので普通財産を貸し出すのだけど、貸し出す負担

どうこうというのは当然、継続性とかも含めてどうしていくかを検討していきます。

(住)

シルバー人材センター自体は事務施設を市内の公的な場所で使って、メインとなる教室として活動していくところを市内の各所に振り分けて、そういうセンターが小さくなって枝先に伸びたものがそれぞれに実践・活動をしていくというようなイメージになるのか。

(市)

現在のイメージはそうです。

これから先はシルバー人材センターの拠点についても今はあそこですけど、どこが一番活動しやすいか、シルバー人材センターは法人ですので、市の方が場所を決めるとかではないのですが、活動拠点というのは市の方が支援していくべきだと思っています。

(住)

そういう小さな拠点であれば市民を集めてどうこうというわけではないので、多少不便なところにあっても、通信ができて、車で職員の行き来ができて、市内に運ぶのにトラックを出せて、そういうところであれば問題はない。それであれば現センターの場所でも全然機能すると思う。あそこに人を集めようとすると、行きにくい場所なので、

(市)

大きな視点でいろんな別の視点で経済の循環というか、企業誘致を中心としたエリア作りが始まっていたりするので、その中で例えば農業とか商業的なものななんとか、産福連携みたいなものができるのではないかな。

そこにそのような拠点を移していくとなると、さらに福祉の部分も充実できるのではないかとそういう視点を入れながら、最終的にはどこにどういう拠点があったら市にとっていいのかというのを検討していくような形になると思う。

当然、お金の面も検討しなくてはならない

(住)

シルバー人材センターはこれからは 70 歳以上がターゲットになりますみたいな感じなのか。

(市)

シルバー人材センターについては、今ここで就労支援センターを廃止しますが、これによって業務の幅が変わるとか、そういったところは一切なく、今後もこれまでと同じような形で活動していくというふうになります。

(住)

60 歳以上というのは変わらない。では、逆に、講習の中身を見直す、拠点を別のところで行うこともするし、外で行うこともするし、シルバー人材センターの業務は今までと変わらない状態で一応持って行って、それをどう展開していくかみたいな感じなのか。

(市)

シルバー人材センターの方もやはり社会情勢的には同じで、定年が延長してきて、やはりシルバー人材センターの活動をされたい方というのは減少しているというところはあると思いますので、市としては、就労指導センターについては廃止するが、講習会は地域展開していき、同時にシルバー人材センターの会員も増えていくような支援をしていきたいと考えています。

(住)

市民の皆さんの視点からすると、シルバー人材センターは市がやっているものと思われる方が多いと思う。福祉センターのところに併設されている形であり、独立した団体であるということを知っている方はほとんどいないと思う。

市の高齢者政策の一環みたいに使われている方が大半であって、もしそういうふうに今後、シルバー人材センターはこうこうで、それを受けて市がこう動くと、要するに別物だということを知っていただくのであれば、ある程度わかるような輪郭の出方というか、同じ場所に併設されているだとか、そういうところもちょっと考えた方がいいのかもしれないね。独自の高齢者支援の団体なんですよ。ということを知っていただいた上で、どういうふうなことができるかというのをもっともっと周知しないと、このアンケートにあったようにご存じない方がいっぱいいる。

加入できることもご存じなくて、その利用の仕方というか、使い方、シルバー人材センターでどなたかをお願いしようというのも分かっていらない方がいっぱいいる。というのもあって、それはやっぱりもうちょっとシルバー人材センターというのはどういうものかというのを、市民の皆さん全員に分かっていただかないといけないのかな、という風に思う。

(市)

周知というのは本当に大事だと思います。

シルバー人材センターのことを知らない方も結構いらっちゃって、広報とかに出すとすごい反響がありますので、本当に周知というのは大事になってきます。広報や、シルバー人材センター自身も周知は努力しているところですが、本当に皆さんに知ってもらいたいと思います。

(住)

地域展開すると拠点があちこちになる。シルバー人材がそれを統括して采配する形になるのか。シルバー人材は研修室や事務室が施設内にあって、使いたい放題というか。自分たちで計画立ててそこに人を呼んで講習するとかはできるが、それがなくなると部屋の計画とかそういうようなもの采配をシルバーがやることになると思う。

そうすると、今の体制でマンパワー的に大丈夫なのかということも気になる。

今やっていることを地域でやるとなると活動が広範囲、広域になる。このあたりのことはシルバー人材に話はしているのか。

(市)

方針についてはご理解いただいているんですけど、実際どうやっていくかという次の部分はまだこれから検討していくところになります。

(住)

ある程度は年になると通勤の負担が上がりますので、衣食住接近じゃないが、地域内で働けてっていうのがあれば、それはそれで喜ぶ方がいっぱいいると思う。

白井市は地区ごとに特徴があるので、対応はしやすいと思う。

地区に分けてしまえば、二小さんの場合は農家さんが多いのと工業団地を抱えているというところでそういうところで、そこをうまくつなげていけばすごくその二小学区の中で面白い地域になると思う。

(市)

地域性で考えていくことは大事かもしれないです。

(住)

自分が持っている能力で社会貢献ができるのが嬉しいというのは、人間としては割と根底にある感覚だと思うので、自分が持っているものはあまりないけど、と思いながらも、これだったらできるっていうね。

それ、みんなからが喜ばれたら「ああ、よかったな」ってなると思う。

例えば、小学校区ごとに個性があって、例えば二小には農家さんがいっぱいいて、そういう技術（草刈技術）を持っている。そういうところでパートやシルバー人材ではないけれども、こういう風に固定的な労力を拠出していただける方になっていただいて、清水口小学校区だったりの戸建てのお庭をちょっと草刈していただくというような、もっと個性を生かして回していける、いろんな個性があるから、それをお互いにやりとりすれば、力をやりとりすれば、白井市自体がいいよねっていうことになると思う。

住宅地ばっかりの自治体とか、商業地ばっかりで飲み屋街ばっかりの自治体とかですと、やっぱりそういうふうにはうまくは回らない。

白井市が多様であるというのはすごい魅力なので、それをどう集約したり、分散したり、やり取りしたりっていうのができるかっていう仕組みさえ考えていければすごくいいなと思う。

(住)

高齢者就労支援指導センターについて、公の施設としては廃止をし、シルバー人材での指定管理の範囲対象から除くとなる。

でも、シルバーとしては講座を持ち続けるわけで、高齢者就労指導センターに置いてあるものとか、会議室とかは引き続き使いたい。でも、あなたたちは勝手には出来ないということになる。

そうすると講座等を持つときにシルバーはどこにお伺いを立てるのか。

(市)

今は指定管理者として行っていますが、今後は業務を委託するような形で実施することになります。

(住)

中身は変わらないのか？

(市)

そうです。シルバー人材とよく考えながら、地域展開をしていくに当たって、昨日の意見交換会でも就労に特化しなくてもいいのではないかと、例えば英会話という発想が出たりとかもありました。

(住)

スキル上げるだけという形。仕事につなげなくてよいということですね。

(市)

高齢者就労指導センターが講座を行うことで高齢者の方々の教養の向上というものも目的にあったんですけども、その辺りの目的もあってもいいのかなと。

(住)

国の決まりごととかで高齢者就労指導センターという名前が付いたからには、こういうのをしなきゃいけないということはあるのか。高齢者就労指導センターは必置義務があるのか。

(市)

設置義務はありません。

(住)

その名前自体、冠を外して、就労と教養と両方ができるような内容にする。

逆に、今まで必ずしも就労につながらなくても講習していたわけで、就労につながっていないよねというジレンマはなくなるかもしれない。

(住)

教養がついたから、その段階で自分の人生のスペックとしてこれだけのものを身につけたから、誰かの役に立ちたいと思ったら、もっと社会に対して自分をアピールしている場を探してみたいな形になっていく。

先ほどの大学のシステムみたいに学びたい人は学んで、その目的は何でも就労につながってもいいし、自分の楽しみというただの教養を持っているだけでもいいし、みたいな感じでもいいのではないかなと思う。

(市)

昨日も4人だけでしたけど、やはり双方の意見があって生きがいの的にあまり収入がなくともいいんじゃないかという方と、やっぱり働きたい、いくつになっても働きたいから実際に就労につくような施策を期待しているという方と二通りあったので、両方の側面をもって事業展開していくことが必要になるのかなと思います。

(住)

それこそ民間でもパソコン講座とかそういうような講習会はやっている。それと同等の感

じでやっていくのもありだし、それらを巻き込みながらやっていくこともできる。
事業者や会社の方が「こういう講座を立ち上げて人材を探してみたい」というようなことがあったら、その時に「じゃあこちらでこういう講座を用意するように働きかけましょうか」という形でもいいと思う。民間でもそういう講座があるということを踏まえた上で、そういう地域の現状をソース調査というか、マーケティングした上で、何かベスト、どういう形態で行政の方から後押ししてあげればいいのかなのを見つけていく、というような作業をちょっとかませられれば、それはそれで住民側にしてみればありがたいかもしれない。

(住)

指定管理を外すとシルバー人材センターとしては減収になるのか。

(市)

指定管理料はなくなりますので、その分は減少するようになります。

(住)

業務委託をしたら、同じ額を渡してプラスマイナスゼロではないのか。

(市)

維持管理費とかは市の方で持つようになるので収入としては減額になりますが、その減額になった部分を高齢者の就労支援施策に役立てていきたいと考えています。
イコールではないですけど、シルバーの方は支援していきたいと思います。

4 閉会

本日はご参加いただきましてありがとうございました。

参考になるご意見をたくさんいただきましたので、今後の検討に活かしてまいりたいと思います。以上をもちまして意見交換会を閉会いたします。ありがとうございました。