



## 超高齢化社会に向けた取り組み

日本は 2020 年になると団塊世代が全て 70 歳以上となり、高齢化率は 2025 年に 30%、2060 年には約 40% に達する見込みです。世界の介護事業に目を向けてみると、フランスでは在宅介護率が 94% まで拡大し、サポート事業がなされている世界の先進国でも筆頭です。高齢者住宅施設だけでなく、在宅介護にも対応できる住宅づくりが求められ、新しい生活のスタイルが生まれてきそうです。

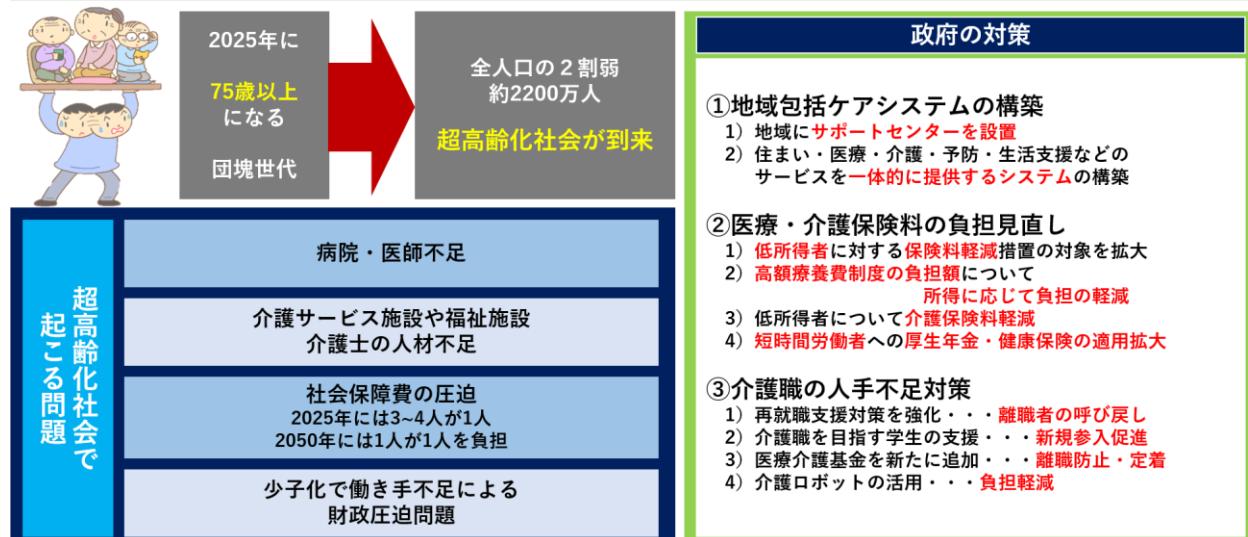
### ○人材不足・・・高齢者・外国人人材

2050 年には今よりも 3500 万人程働き手が減少、厚生労働省の発表によると 2025 年には介護系の業務では 38 万人程の人材が不足するとされています。これらの事態に対して各地方自治体は介護人材不足を補う為、外国人労働者やシルバー人材センターからの労働力が期待されています。

介護は住宅産業とも密接にかかわってくる業種です。住宅産業界でも人材不足は喫緊の課題として出ており各企業・事業者・中小の工務店もベトナム・タイ・インドネシア等のアジア諸国まで行き人材を確保する為に動いています。住宅産業界における高齢労働者の役割はどうでしょうか？消費者は全体的に世代交代が進んではいますが、それでもリフォーム・リノベーションの主力購買層は資産を持っている世代です。消費者庁の調査によると、その世代が同時にクレームも一番多い世代と言われており、そんなクレームの解消に一役買っているのが高齢者労働力です。クレームを言う側も自分と同じ世代、または自分より年上の世代を目の前にすると目下を相手にするよりも落ち着いて話すことが出来るとのことで役割の一つとして注目されています。

# 社会福祉制度

2025年…団塊世代が75歳  
社会福祉制度がパンクの危機



## 人材確保

### 人材確保のために

多様な働き方・柔軟な働き方ができる制度を用意する必要

自分に合った働き方を求める人増	IT活用テレワーク	兼業、副業
	<ul style="list-style-type: none"><li>・在宅勤務</li><li>・サテライトオフィスを利用する等</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・仕事の掛け持ちを認める等</li></ul>
	限定正社員	<ul style="list-style-type: none"><li>・週休3日など休みをとりやすい</li><li>・人事評価の見直し</li><li>・透明性の高い客観的な評価システムを導入</li></ul>

高齢労働者  
現実

どうしてこうなった？

高齢者たちはなぜ働くのか?  
・「生きがい」を目的として  
・「人とのつながり」を求めて

- ① 現場で暴言を言われる
- ② 若者と比較される
- ③ きつい仕事を強要される

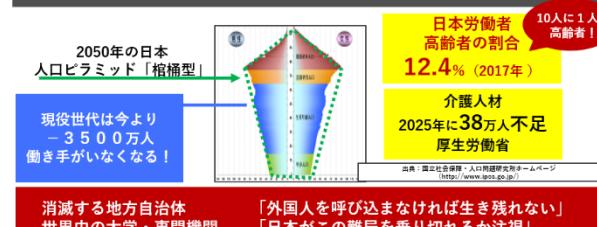
例1) 72歳が運転していたディサービスの車が横転して事故が発生  
例2) ごみ処理施設で70歳がゴミを圧縮する機械に挟まれて亡くなってしまった

※60歳以上の労災は約3万人  
317人が死亡(2017年)



2050年  
日本の未来  
棺桶型  
人口ピラミッド

### 危機感を持つ地方自治体



公益社団法人  
シルバー人材センター

### 高齢者への労働期待と 現実とのギャップが発生

公益社団法人  
全国シルバー人材センター事業協会

NATIONAL SILVER HUMAN RESOURCES CENTER ASSOCIATION

■設立	昭和50年代
■会員数	73万人
■会員平均年齢	72歳
■仕事の半数	派遣労働
■受注件数	10年で40倍
■目的	健康増進・生きがいを得るための就業 地域社会の福祉の向上と活性化

現実問題

各地のシルバー人材センター  
「これ以上仕事を受けきれない」



ハローワークに寄せられる業務の中で  
「きつい」「汚い」「危険」な仕事  
若者はやりたがらない仕事  
働き手が見つからない仕事

シルバー人材センターに要請殺到  
働き手にとっても最後の壁…

しかし高齢者事故も多発



## ○新しい職場環境づくり

若い人材の確保は住宅産業界にとって非常に難しい課題となっています。稼ぎ手となる30歳以下のデジタルネイティブ世代には柔軟性のある会社環境が重要だとされています。仕事に没頭できる、また必要なときに即座に連携でき、イノベーティブな発想を出すことが出来る環境が求められています。子育てと仕事を両立したい女性には安心して働くサテライトオフィス。サテライトオフィスとは会社ではなく、他所にポジションを構えて仕事を行える仕組みです。自宅で出来るテレワークとも少し異なり、シェアオフィスとも違う制度も注目されています。

また若者の中には「お金よりもやりがい」ということを口にする人が増えてきています。実際に稼げることは大事な要素にはなりますが、自身がやりたいこととマッチングしているかどうか、業務や仕事が自分にとってどれだけ価値のあるものかを基準に仕事を選んでいるのが実情です。若者を取り入れ、企業が今後も持続・継続していく為には人材の受け入れ体制に本格的に注力していくことが必要とされる時代です。