

## 「産業ジェロントロジーアドバイザー」養成事業における高齢者雇用促進としての老年学

崎山 みゆき<sup>1)2)3)</sup>・柴田 博<sup>4)</sup>・長田 久雄<sup>5)</sup>

1)一般社団法人日本産業ジェロントロジー協会 2)静岡大学大学院 3)株式会社自分楽 4)桜美林大学

5) 桜美林大学大学院老年学研究科

### 【目的】

高齢社会である我が国の社会保障制度の限界・生産人口減少に起因して、平成 25 年 4 月より高齢者雇用安定法が改訂されたが未だ十分な活用に至っていない。理由は企業における「エイジズム」「逆エイジズム」等と考えられる。この解決策として企業における「老年学教育」コンテンツの開発と、推進者の育成に取り組んだ。なお、本発表は「老年学」の観点からの「実践・事例紹介」という位置づけとした。

### 【研修の実施方法】

企業における高齢者雇用促進者「産業ジェロントロジーアドバイザー」を育成、資格制度とした。ここにおける高齢者とは、60-65 歳の有職者であり、就労目的は「生きがい就労」ではない。アドバイザーとなる対象は法人人事、キャリアコンサルタントなどで 6 時間×2日間通学。教材「シニア人材マネジメントの教科書」(日本経済新聞出版社・崎山みゆき著・監修長田久雄)。進め方は講義と演習であり、参加者主体とした。カリキュラム内容は「産業ジェロントロジー」の概論、企業におけるシニア人材活用の必要性、シニア世代の働きがいとメンタルヘルス、身体機能の変化と労災予防・安全対策、キャリアプランと能力開発などであり、終了後に講義内容からの筆記と今後の活動計画についての作文の試験を実施した。修了後は任意の参加による懇親会を実施した（参加者約 9 割）。

### 【研修の結果】

修了者は男性 14 名(定年退職者 3 名現役 11 名)+女性 9 名(現役 9 名)=23 名であり、大阪、名古屋、岐阜、東京、神奈川在住・在勤であった。今後の活動についての調査結果からは「現在の企業研修に活かす」「今の仕事における高齢者とのコミュニケーションの取り方の改善」「これから産業ジェロントロジーの講師を目指す」などが挙げられた。自主的なグループを FACEBOOK 上で作成し、情報交換などを行っている。

### 【考察と今後の展望・課題】

受講者からは「高齢者と若者の能力の違いが良くわかった」「今の仕事に活かすことができる」「事例が豊富でよかった」「他社の情報を聞くことができ参考になった」などの感想が寄せられた。全員が、人材教育・職業紹介に従事していた人だったので理解が迅速だったと考えられる。課題は現状の講座開催方法では普及に時間がかかること、講師の事例に差が出る、力量に講義の質が左右されることである。今後は、コンテンツのインターネット配信や講師の育成が必要となる。今後も本事業を継続し、企業における高齢者雇用の活性化、「エイジズム」「逆エイジズム」の解決に寄与したい。