

第1回 岐阜市未来のまちづくり構想改定に向けた有識者ヒアリング（健康・福祉・医療）意見交換の要旨

(R7.5.26開催)

1 ジョブクラフティングやPHRに関する推進方法や考え方

○シニアと若手の関係は、対立ではなく相乗効果を生み出すことや、ライフキャリアを重視する企業に人材が集まることなど、従来の常識とは異なる現象が起きている。シニア世代のウェルビーイングに向けてジョブクラフティング（※1）の普及や人々の意識を変化させるためには、そうした新しい働き方の可能性を示す具体的な事例を知ることが重要。

※1：従業員が自分にとって個人的に意義のあるやり方で、職務設計を再定義し再創造するプロセス

○これらの事例を広めるには、伴走者と言われる中間支援者の役割が重要で、効果的な広報活動が企業の意識変化を加速させる可能性がある。

○ジョブクラフティングの概念は、キャリアクラフティング、ライフクラフティングという言葉が出てきているとおり、仕事だけでなく生活全般にも適用可能で地域社会やNPO活動などでもジョブクラフティングの考え方を実践することは可能。

○PHR（※2）を推進する場合、自治体はまず情報収集から始めるべき。そして、2040年頃を見据えた全体的なグランドデザインを約1年かけて策定し、戦略に優先順位をつけることが重要。健康医療だけでなく、地域全体でPHRをどう活用するかという広い視点が必要。

※2：「Personal Health Record」の略称。生涯に渡って個人の健康・医療等に関するデータを管理し、本人の意思のもと活用する仕組み

○デジタル化といっても自治体ごとにバラバラにシステムを導入しているケースや、1つの自治体でも部署ごとに別のシステムを構築しているケースがある。それだと便利で優れたシステムの構築につながらない。

2 国や自治体の動向

○厚生労働省のような国の機関もジョブクラフティングに対する関心が近年高まっている。そのため、まずは自治体内で取り組んでみて、庁内の活動をもとに市内企業に波及させるのも手である。

○PHRに関する自治体の事例はまだ多くはない。部門を跨いだ取り組みや、小規模な地域でのモデルケース作りなど、様々なアプローチが試みられている。岐阜市は40万人都市で大都市と比較するとそこまで多いわけではないため、岐阜市ならでは戦略を立てることが必要。

○PHRの導入は多くの自治体にて関心が高まっているが、まだ実装の初期段階。全体デザインの中で、項目の標準化や国との連携方法の検討等の取り組みによりスタートしていく段階がこれから1～2年の動き。

3 課題へのアプローチ

○現在の定年制度や新卒から定年まで同一会社で勤め上げる等の日本的雇用慣行から心理的及び制度的に転換が困難であることが、ジョブクラフティング推進への障壁になると思う。北欧のデンマークでは定年延長の実施や正規や非正規関係なく柔軟に働ける環境の整備が行われているが、日本でも定年延長を行う事例も出てきており、そういった取組みは難しいことではないと知ることが重要。

○女性活躍やワークダイバーシティに取り組んでいる企業のような「お互い様文化」が醸成されている企業は、ジョブクラフティングを実践しやすいし、シニア世代も活躍しやすい。つまり、制度構築より組織文化の醸成の方が大切。

- 自治体における人口減少対策には、出産御祝い金や移住や子育てへの支援金等の施策が一般的だが、働きやすさに関する支援は企業の問題と考え重要視しない自治体もいる。働きやすさの支援も人口減少対策には必要。
- PHRをはじめとしたデジタル技術を推進した際に、デジタルデバイドへの対応が重要となる。シニア世代を中心に取り残される可能性があるため、岐阜市が率先して実行するという意味も込めて、岐阜市のシニア世代である職員自身が勉強して、より年齢が上の方にサポートに行くというのも全ての世代をデジタル化へインポートしていくためには必要な取組みではないか。
- 健康に関する意識の低い層へのアプローチは困難である。そのため、意識の高い層から戦略的に力を入れ、同時に意識の低い層に対しても「取り残しませんよ」というメッセージを伝えながら推進することが大切。
- 60歳以降の単身世帯の幸福度が低いという課題の解決については、その年代にフォーカスしすぎない方がよい。それ以前の年代からの連続性が重要で、40代、50代からの意識改革が必要。日本は達成思考にこだわる文化があるが、北欧のように生活の質を重視する、発想の転換が求められる。

4 2040年を見据えた取組み

- 2040年に向けて、人口減少対策が様々な方法で行われているが、文化や働き方、ウェルビーイングに注目することが効果的。これらの分野について斬新な取組みを行う岐阜市になってほしい。
- 今後15年で、個人や家族が自身のPHRを主体的に活用し、健康やウェルビーイングを追求する時代になる。自治体にはその時代に向けてインフラ提供が求められる。国全体の動きや標準化の流れを踏まえたシステムを導入し、救急災害対応など、市民にリアリティのある項目からスタートすると良い。

(以上)