

シニア活躍応援プロジェクト会議

第1回 議事録 [要約版]

日 時 : 令和元年6月14日(金) 午後5時00分～午後7時00分
場 所 : 天神クリスタルビル 3階Bホール
出席者 : 石丸委員、桑田委員、小池委員、凶師委員、古川委員、益村委員

1. 開会

2. 委員紹介

3. 委員長選出

委員長は、益村眞知子委員（九州産業大学経済学部教授）が就任。また、副委員長は委員長の指名により、小池高史委員（九州産業大学地域共創学部准教授）が就任。

4. 共有事項

- (1) プロジェクト会議の開催趣旨について
- (2) 今後の検討スケジュール（案）について

5. 議題

- (1) 高齢者の就業に係る現状（推論）及び想定される主な論点について
- (2) 事業者・高齢者向け実態調査（アンケート調査）の実施について
- (3) その他

6. 審議内容

(1) 高齢者の就業に係る現状（推論）及び想定される主な論点について

事務局（保健福祉局高齢社会部高齢福祉課）より、高齢者就労に係る現状と想定される3つの論点について説明が行われた。その内容を踏まえ、想定される3つの論点について議論された。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・シルバー人材センターでは幅広い取り組みを行っていても事業者や高齢者に理解されないことが多く、業務のイメージが固定化されている。そのため、固定化されたイメージを払拭する必要がある。
- ・NRI 社会情報システムの『高齢者の就業意識調査』によると、高齢者の就業希望は「今まで行ってきた仕事の延長線上の業務であること」「軽い仕事であること」「家の近くで働けること」である。今回の高齢者への働きかけで、これらの希望と現実の求人内容の折り合いをどのようにつ

けることができるかが重要である。

- ・近年、高齢者から老後を安心して過ごせる程度の収入を確保したいとの要求が明らかに増している。この要求をどのように満足させるのかに課題があるのではないかな。

●委員

- ・このプロジェクトでの「はたらくこと」をどう定義するかが重要である。従来型の雇用のみを対象とするのか、雇用という枠にとらわれずに収入を得る新たな働き方や、多面的に高齢者の社会との接点や活躍の場が必要とされていることを踏まえたところまでを対象とするのか、あらかじめはっきりしておいた方がいいのではないかな。
- ・専門性を持って働いてきた人とそうでない人では、65歳を過ぎて求められる仕事の概念が違う。これらの人を同じように支援するのは今回のプロジェクトとして適切かどうか検討する必要がある。
- ・以前は社会貢献として社会とのかかわりを持ち、自らのスキルを今後も活かしたいという意識が強かった。今は、生活をするために60歳、65歳を超えても働くという意識も強い。就業支援では、このようなマインドの変化に上手く対応できるような施策が重要になるのではないかな。
- ・このプロジェクトに企業を巻き込んでいくとき、大企業より中小企業の方がフレキシブルだと思うので、中小企業から働きかけた方がいいのではないかな。

●委員

- ・高齢者が定年により社会と切り離されたあと、特に疾病率が高くなり、認知症や家族との関係性の難しさの中で精神的な問題を抱えたりする現状がある。
- ・体感としては、女性はどんどん外に出て行って地域活動やボランティア活動に出ていくが、男性は会社組織の中で役割を持って生きてきた人が多く、地域でのコミュニケーションがとりづらい人が多いと感じる。
- ・また、男性は地域の中で自分たちが働く場を作ろうとする。例えば、有償ボランティアや「ちょいボラ（ンティア）」など。自分たちの技術を使って、少額だが介護保険では出来ないサービスを地域で担う、まさに地域の中のサービスを考えている方も沢山いる。現場で高齢者と話していると、男性の高齢者はそういう視点を持っていると感じる。
- ・高齢者から働きたいと相談を受けても紹介できる相談窓口がなく、情報の供給とニーズのマッチングがうまく行っていないと感じる。

<委員から委員へ高齢者向け求人の現状についての質問>

●委員

- ・ハローワークでは平成28年度から生涯現役支援窓口という、主に55歳以上の求職者の方を対象とした支援窓口を設けており、現在県内で10か所、福岡地域では4か所ある。
- ・求職者の数が年々減少傾向にあり、人手不足は激しくなっている。55歳以上の求職者の方は若干増加しており、ハローワークを経由した55歳以上の就職件数も増えている。
- ・ハローワークでは企業における雇用確保措置（今現在は65歳まで）に取り組んでおり、福岡県では65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業（平成30年6月1日現在での従業員数31人以上規模の企業が対象）は99.9パーセント。シルバー人材センターの会員が

減少している1つの要因は企業の中で65歳までの継続雇用が進んでいるからではないか。

●委員

- ・男性の場合、仕事を辞めるというより職場から離れてしまうことでコミュニティから離れてしまい、孤立してしまうということは大きな問題である。
- ・そもそも、高齢者の就業率が低いのは、今までの職場ではない新たな職場で働きたいという希望が実際は低いからではないか。今回のプロジェクトが（仮に雇用だとして）新規雇用を生み出すというプロジェクトだとすると、（新規雇用に向けて高齢者の）モチベーションをどうやって上げるか。働きたいという方がいるからではなく、働きたいという人を増やすところまで考えるべきなのかどうかを検討する必要があるのではないか。

●委員

- ・高齢者の方は、雇用形態はパートタイム、時間が短く健康や体力的に負担が少ない仕事を希望する人が多い。配付資料でも「自分でできる仕事であれば、仕事内容を問わない」という選択肢が多かったが、実際に高齢の求職者の方は、できる仕事ならなんでもという方が非常に多い。
- ・労働局でも委託事業として『高年齢スキルアップ・就業促進事業』を行っており、いわゆるキャリアチェンジとして、55歳以上の方を対象に技能講習等を行っており、全く別の分野の仕事にも就職できるよう取り組んでいる。実際に介護の仕事をされている高齢者の方も多いという実績がある。

●委員

- ・全体を通してみると、(事業者と高齢者)両方にニーズがあるものをどのようにマッチングするか、試行しながら築き上げていこうというプロジェクトだと思う。

●委員

- ・数年おきに福岡県70歳現役応援センターへヒアリングに行くが、高齢者向けの求人は警備や清掃が多く、ホワイトカラー、特に管理職を定年退職された人に合うような職種の求人がなかなかない。
- ・先進的な事例として千葉県柏市の『柏プロジェクト』（東京大学と柏市とURによる共同事業）の生きがい就労モデルが参考になる。高齢者の生きがい就労に関する取り組みのなかで、例えば、高齢者はチームで短時間労働の組み合わせにより週単位で責任をもって仕事を遂行するような取り組みがある。このようにうまくシステム化できていれば、企業も安心して雇用できるのではないだろうか。高齢者雇用の創出とその方法、働きたい高齢者と企業のニーズとのマッチングに関する検討もこのプロジェクトの課題と考える。

●委員

- ・この応援プロジェクトは、マッチング出来ていないものをマッチングするということなのか。委員が言われた問題提起（今までの職場ではない職場で働きたいという希望は実は低いのではないか）は、私が様々な団体や自治体に入ってプロジェクトを回す時に感じる現場感覚や認識と近い。
- ・先ほども話したが、働くこと以外にもいろんな可能性がある中で、今回のプロジェクトでは、従来型の仕事へのマッチングのみを議論するものなのか、高齢者の人のこれからの在り方、働き方、社会への参画の仕方を議論するのかわでは、論点が大きく異なってくる。今はフリーランスやシェアリ

ングサービスなど、従来の雇用には入らない働き方もある。これから経済はそちら側にシフトしていくのではないかと議論されている。私がした「はたらくことをどうとらえるか」という問題提起はまさにそういう事である。

- ・高齢者の人に対して、もしかしたらニーズに合わない仕事かもしれないけど、上手くマッチングの成功率を挙げていくという話をしていくということであれば、それはそれでやっていかないとはいえないと思う。

●事務局

- ・現状では、働きたい高齢者が定年後、新たな就業に就けない状況があると考えている。そのため、例えば、企業への働きかけによってホワイトカラーの受け皿をどうやって作っていくのか、また、そういう方々が働くことで健康づくりや理想にどのように近づいて行けるのか。短期的には雇用のマッチングの仕組みについて、意見をいただき、効果を上げていきたい。
- ・しかし、ただ端的にマッチングだけをどうするかという議論にとどまらず、「市はもっとこんなことを考えてみたらどうか」「もっとこんなことをすると高齢者の方が就業にとどまらずに活躍できるのでは」という視点は、今回のプロジェクトに限らず、今後の検討材料になるので、幅広く意見を頂けたらと考えている。
- ・なお、福岡市では3年に1回高齢者の実態調査を行っており、今年度実施する予定である。調査結果では毎回、「地域に何らかの貢献をしたい」と思っている人が7割近くいる一方で、何か「貢献している」「地域の活動に参加している」という人はその3分の1程度。何らかの形で地域に貢献をしたいと考えている高齢者の方がこれだけいるのに、実際に活動まで繋がられていないというのは、地域福祉という観点では、勿体ない。高齢者の活躍というのを幅広くとらえると、就業にこだわらずに、という意見が出てくると思う。

●委員

- ・委員の発言は、どこに絞り込むのか、どこに軸足を置くのか、という問いかけだった。事務局の見解は、短期的には従来型の雇用にフォーカスするけれども、その議論の中で出てくるその他の方法等についても大事にしたい、ということか。

●事務局

- ・市で一番苦労しているのは、新たなマッチングの仕組み作り。今、いろんな機関がマッチングを図ろうとしているが、高齢者の多様なニーズに合致していない部分がある。マッチングが上手くいくと、65歳を過ぎて新たなチャレンジ、新たな場所で働けるという選択肢が増えるのではないかと、何とかまとめたい。

(2) 事業者・高齢者向け実態調査（アンケート調査）の実施について

事務局（保健福祉局高齢社会部高齢福祉課）より、実態調査の実施概要と実施するアンケート項目について説明が行われた。これを踏まえ実態調査について議論された。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・選択肢についての追加提案。事業者向けアンケートの問20「(高齢者を)活用していく意向がない理由」について、「上司や同僚との人間関係が難しいため」という選択肢はどうか。また、高齢者

向けアンケートの間 13「働いている理由」については非常に前向きな選択肢が多いので、「辞めるに辞められない」といった選択肢、問 28「社会参加の形」については「町内会の地域活動」があってもいいのではないかと。

●委員

- ・高齢者アンケートの間 28 は「町内会・自治会などの地域活動」にしてはどうか。

●委員

- ・（高齢者のアンケートに関して）高齢者にとってアンケートはとても負担。理解度や健康状況に個人差があるので、答えやすさに配慮してもらいたい。アンケートに正しく答えてもらうためには、見やすく、答えやすく、わかりやすくというのが大前提。問いが飛ぶ所などは、答えやすいように配慮してもらいたい。

（3）その他

●経済観光文化局

- ・商工会議所などの経営者の方がどう考えているかヒアリングをしてほしい。中小企業全体で見た時に団体としてどのように思っているかを反映して行ってほしい。高齢者サイドと経済サイドの話を上手くまとめて、マッチングできるようにこのプロジェクトを進めていければと思う。

●委員

- ・この年齢になって起業するのはリスクがある。起業するだけの覚悟とエネルギーがあるかというとなると、一般的には非常に考えづらい。そういう意味で、先ほど委員が提示されたようにある程度、議論を絞っていかないといけないのではないかと。働くことについては「雇う」「雇われる」にフォーカスしていかざるを得ないのではないかと。

●委員

- ・経団連や経済同友会、そして自工会（一般社団法人日本自動車工業会）の会長も、いみじくも同じ時期にこれからは終身雇用が無理だと断言したように、日本でもフレキシブルな働き方が求められる時代に入っている。ましてや高齢者についてはなおさらである。そのような中で、どういった働き方があるのかをこのプロジェクトで浮き彫りにするために今回実態調査を行う。今後は、この調査結果を踏まえて、もう少し深掘りをした議論をしていきたい。