

シニア活躍応援プロジェクト会議

第2回 議事録[要約版]

日 時 : 令和元年7月31日(水) 午後3時00分～午後4時30分

場 所 : 天神クリスタルビル 2階Cホール

出席者 : 委 員 6名

石丸委員、桑田委員、小池委員、古川委員、檜山委員、益村委員

1. 開会

2. 共有事項

(1) 今後の検討スケジュール(案)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

※当日追加:人材確保に関する企業アンケート調査結果【概要版】について(福岡商工会議所 調査)

3. 議題等

(1) 高齢者の就業支援にかかる取り組みの方向

(2) 令和元年度に実施する取組

(3) その他

4. 審議内容

(1) 高齢者の就業支援にかかる取り組みの方向について

事務局(保健福祉局高齢社会部高齢福祉課)より、高齢者就労に係る取り組みの方向について、第1回会議の意見を受けて書き加えた本プロジェクトでの基本的な視点(取り組みの趣旨)や留意点の説明が行われた。これを踏まえ、高齢者の就業支援にかかる取り組みの内容について議論された。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・高齢者へ働くことについて、様々な選択の可能性があることを示し、「働く＝会社に帰属する」というイメージを絶たないと次のステップに行けないと思う。しかし、帰属意識はどこかにあるので、今までにない所に帰属する選択肢を示すことも必要。
- ・(社会からの接点が切れて)引きこもっている高齢者をどうやって引っ張り出すのか、考えていく必要がある。
- ・論点2の「事業者への有効な働きかけの方策」に関して、今、仕事場では一人の人間に様々なことを求めてしまっており、多くの人が仕事を丸投げしている実態があるように感じる。業務や人材育成の観点からマネジメントを行う必要があるのではないか。
- ・シルバー人材センターでは派遣の仕事の依頼が多く寄せられているが、現状では事業主へ提案型のセールスができていない。シルバー内部でも問題意識を持ち始めている。

●委員

- ・現在、高齢者雇用安定法の改正により、希望すれば同じ会社で 65 歳まで働けるようになったが、政府はさらに 70 歳まで働けるような法改正について検討している。65 歳から後期高齢者になるまでの 10 年間、元気で小遣い稼ぎ程度にもなるような働き方をすることで 75 歳以降の後期高齢者になっても病気やけがをしにくい身体作りにも繋がるというのが、このプロジェクトの 1 つの趣旨ではないか。よって、60 歳を過ぎて定年と同時に仕事を辞める人もいるとは思いますが、65 歳から 75 歳までを重点的に捉えてはどうか。

●委員

- ・世代や環境によって対応をどうすればいいか。事業者と高齢者それぞれに意識改革を促し、変わっていかないといけないのではないか。
- ・高齢者が「雇用という働き方しか知らないから雇用という形態を望む」ことが考えられるのであれば、社会自体が変わっていった中で、高齢者に違うアプローチ（雇用によらない働き方）もあると認識してもらい、高齢者の選択肢を広げていくということが必要ではないか。
- ・(委員の発言にもあったが)「事業者側が仕事を丸投げする」のであれば、高齢者の健康状態を考えるとフルタイムでは働けない方が多い状況がある。しかし、マネジメントで解決できるのであれば、高齢者を受け入れられる可能性がある。そのためには結局、双方のチェンジマネジメントが必要であり、そこに対してどのようにしていくのか検討する必要がある。
- ・この 10 年で環境が変わっていく中でどうしていくのか。中長期的には「枠にとらわれず」という視点を入れるのであれば、そういったところの方向性や高齢者側の意識を変革させていくようなアプローチが施策に入っていると納得感がある。

●委員

- ・団塊世代が 75 歳以上になる 2025 年、そして団塊ジュニア世代が 65 歳以上になる 2040 年辺りまでをターゲットにしてはどうか。中長期的な視点としては、一つの年代の区切りになる。
- ・団塊世代と団塊ジュニア世代では価値観も変わっており、団塊ジュニア世代が思い描く働き方は違うかもしれない。
- ・現状では、働きたい希望があってもどんなところで雇ってもらえるのか、どんな働き方があるのか分からないので、働き方のメニューを作ってもらいたい。事業者にヒアリングする時には、このことを踏まえて実施してほしい。漠然と働きたいと思っても、どういった仕事内容があるのか分からない。今までにないような働く選択肢をこのプロジェクトを通じて、提示出来たらいい。

●委員

- ・論点 1 「高齢者への就業支援のあり方」で働きたい高齢者を事業所につなげることも大事だが、それとともに、働きたい高齢者同士を繋げたり、新たな場所で新たな働き方を始めた高齢者と働き先を探している高齢者を繋げたりする場を作るという支援も考えられる。

〈委員の提案（「世代を決めて取り組む」）を受けて〉

●事務局

- ・団塊の世代が後期高齢者になる 2025 年は、我々保健福祉分野に携わる者にとって目の前の大きな問題。さらに団塊ジュニア世代が前期高齢者に入る 2040 年は我々が一番危惧する、社会保障経費等々が一番ピークになるタイミング。
- ・2040 年問題に向けて考えていくときに、健康などに効果ができる形で、雇用に限らず幅広い意見も踏まえながら、どういう方向性がいいのかを考えるのが長期的な視点である。
- ・また、短期的には 2025 年問題があり、現在、別の課題として介護分野での人材不足があるので、例えば、そこに高齢者の方々の力をどのように持ってくるのか、マッチングをどうするかという視野の狭いところでもやらないといけない。
- ・短期的なところと中長期的なところ、年代としてどうニーズに応え選択肢を示していくか、そういった視点で整理していきたい。

●委員

- ・「高齢者の中に引きこもって出てこない人もいる」という話もあった。しかし、この場（シニア活躍応援プロジェクト会議）では、まずは働きたい高齢者の就労・雇用について重点的に議論し、時間的余裕があれば、将来への方向性として検討課題として進めてはどうか。（全員：異論なし）

（2）令和元年度に実施する取組 について

事務局（保健福祉局高齢社会部高齢福祉課）より、今年度実施する高齢者向け事業者向けの取り組みについての説明が行われた。これを踏まえ、内容について議論が行われた。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・資料 4-1 2 ページ目（3）の「③就業を支援するツール」に記載されている「経験・経歴の棚卸しシート」とは何か。

●事務局

- ・仕事の経歴や技術を客観的に捉える事が出来るようなシートを準備する予定。それを用いて、自分の強みや、やりたいことを改めて考えていただければと考えている。

●委員

- ・福岡労働局でも同様のシート（ジョブカード）を作成しており、シートの活用を PR していたと思うので、参考にしてはどうか。
- ・今回は単発のセミナーばかりが掲載されている。アンケートの結果が出てからの話になるが、連続のセミナーや研修の機会を設けてもいいのではないかと。それによって、その場に来た人同士のつながりも持てると思われる。

●委員

- ・老人福祉センターでは、サークルで部屋を利用できる。セミナーや相談に来た人にこちらから促して求職者のサークルを作って部屋を活用してもらってはどうか。サークルから就業者が出てそのままサークルに所属してもらい、就業者と求職者が一緒にいるような場があればいい。

●委員

- ・いろいろなアプローチをしていく中で一番必要なのは、高齢者や事業者に対してのコンサルティングだと思う。通り一遍の形ではなく、もう一步踏み込んだ形で行うことができれば、流れが随分変わるのではないかと。コンサルティングは私達にもできるかもしれない。

●委員

- ・(資料4-2)ヒアリングシートについて。「定年は何歳ですか」との問いがあるが、定年がない所もある。定年がない場合は、この部分は聞く必要がないと思う。

(3) その他

事務局(保健福祉局高齢社会部高齢福祉課)より、インタビュー調査(高齢者・事業者)について説明が行われた。これを踏まえた質疑応答の後、会議全体を通じた議論が行われた。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・グループインタビュー実施は9月1、2日とのこと。実施の時間は決定しているか。

●事務局

- ・時間は調整中。決定次第、委員の皆様には案内をさせていただく予定。

●委員

- ・市内の事業所へのヒアリングについて、どのような業種を想定しているか。
- ・事業所ヒアリングは、経営者を対象に実施するのか。

●事務局

- ・ヒアリング対象の事業所は、アンケート回答事業所の中から選定する予定。考えられる類型として、高齢者を正社員・パートとして活用している事業所、活用したい意向があるが活用出来ない事業所などが挙げられる。特徴的な事業所を選定してインタビューさせていただきたい。
- ・ヒアリング対象者は、人事・労務担当者を想定。先方の都合に合わせて決定する。

●委員

- ・高齢者のグループインタビューの対象者は、就業希望者という認識でよいか。

●事務局

- ・就業の希望がある方を予定している。もし、逆のパターンの人でもインタビューした方がよければ、検討したい。

●委員

- ・金融庁のワーキンググループが発表した、65歳から95歳までの30年間、夫婦で生活する場合、公的年金だけでは生活できず、2000万円不足するという報告書が話題になった。経済的理由から生活のために収入が欲しいとの回答が多いと予想される。
- ・この2年くらいの間に一挙に「人生100年時代」といわれるようになった。これからは、100歳まで生きることを想定しておかないといけない。前回の会議でも、委員から、経済的な理由で働きたいという人たちが増えているという意見が出た。このプロジェクトは時期にかなったところで開催できていると思う。

〈委員より〉シルバー人材センターについて紹介

●委員

- ・シルバー人材センターは 1980 年に設立。その時に想定されていた働き方は、生きがい就労と言われている、「臨時的・短期的、または軽易な業務（請負・委任）」。
- ・所謂、雇われることを想定されずに出来たセンターだった。
- ・平成 16 年（2004 年）に法改正があり、派遣業務が出来るようになり、週 20 時間までの制限のもと派遣業務を始め、今では派遣業務に力を入れている。
- ・雇用されて働く方の定年がどんどん上昇するにつれて、シルバー人材センターへの新規加入する方のほとんどが 70 歳をこえている。
- ・（シルバー人材センターでも）2040 年問題に向けて、どのように展開していくのかという問題意識を持っている。健康寿命というところに重点を置き、単に働くだけではなく、一つのよりどころとして機能し、健康寿命を延ばして幸せに生きていけることを示せるように、モデルチェンジをしていかないといけない。
- ・直近の課題である労働力不足に（シルバー人材センターが）どう役に立てるか。（シルバー人材センターを）どのように展開していくのか。「こういう選択肢もある」というところを示し、力を注いでいきたい。時代とともにシステムも変わっていかねばならず、組織維持ということではなく、より世の中にマッチした組織であり続けたいと思っている。

●経済観光文化局

- ・商工会議所の人材不足のアンケートの結果を受けて、改めて、今の経営者には意識改革をしていただきたいと思った。福岡市の中小企業は、人材不足が課題と聞かすが、高齢者を雇うことだけでなく、外国人や障がい者の雇用に対しても消極的である。
- ・高齢者に関しては、「体力的に不安がある」という結果もあったが、個人差があり、実際には体力的に不安のない人もいる。健康に不安がある方々に短時間労働などを提案したくても受け入れる土壌がない。経済サイドとしては、この部分を雇用・経営する側に対して、どのようにアプローチをしていくかがシニア活躍応援だと考えている。
- ・経営者への意識改革は、経済的なインセンティブがないとなかなか進んでいかない。今は人手不足だが、高齢者を雇えば、今までよりも収益が上がるとか、事業継続が容易になるなど、きちんと立証してあげれば、賢い経営者がはついていく。
- ・高齢者側が意識改革をしないといけない所もあるが、高齢者を雇用していない経営者をどのようにして雇用する方に促していくのか次回の会議にでも議論して頂きたい。

●事務局

- ・プロジェクト会議を開催するまで、高齢者の働きたい方と働いている方の数の乖離をどのように埋めていくのか、という短期的に絞ったイメージがあった。しかし、会議を進めて意見を伺う中で、2025 年に直面するような課題、さらにこの先 2040 年に起こるであろう状況について、どう備えていくかというところまで意識するようになった。
- ・まずは高齢者を雇用という面で活用できる環境を整えていき、さらに、どんな選択肢を中長期的に示していけるか。これまでの議論をもとに整理を行い、次の会議に提出させていただきたい。

●委員

- ・中小企業にとっては、最低賃金（固定費）が上昇し、利益率が大きく落ち、価格転嫁できない中で生産性を上げていかないといけない。高齢者の方に活躍していただき生産性の向上にも寄与してもらわなくてはならない部分がある。
- ・高齢者に活躍してもらい生産性を上げるためには、例えばモスバーガーの事例のように、高齢者の特長を生かしたマネジメントが中小企業にも必要なのではないか。
- ・人材確保が厳しい中、マーケットに出てくる新卒の学生が減ってくる中、どこに頼るのかというと、やはり高齢者だったり、女性だったり、外国の方にも企業の成長戦略に寄与してもらわないといけない。そのためには、企業の経営者も変わっていかないといけない。ただ現実的には、企業も人手不足で、そこに携われる人材がなかなかいないのが現実。そういった部分で、商工会議所は、企業の方へアプローチをしながら（経営者の）意識を変えられるよう、力を入れないといけないと考えている。

●委員

- ・高齢者への働きかけを考えるときには、高齢者の集まりなどへ出前講座的に企業側から出向くような交流の機会を持って、双方意見を通わせる機会があるといいのではないか。「働く」とはということなのか、地域に出向いて話してみる機会があると、聞き手側（高齢者）の対象が広がるのではないか。
- ・2040年に向けて健康が大事という話があったが、健康は、身体面だけでなく生活面における健康もあるのではないか。金銭的に余裕があることで社会的な健康を得ることが出来るので、健康も体力的なところだけでなく、生活の中での意欲なども含めて、広い意味での健康について高齢者側にもわかってもらう必要があるのではないか。
- ・企業側のメリットとして、将来自分達も高齢になっていくことを考えると、自分達も豊かな高齢期を迎えていくイメージを双方が持てるような場があるといい。将来豊かに暮らせるイメージがあると、自分たちの将来の予想図をイメージでき、どちらにもメリットがある社会になるのではないか。