

シニア活躍応援プロジェクト会議

第3回 議事録 [要約版]

日 時 : 令和元年10月3日(木) 午後1時30分～午後3時40分

場 所 : 天神クリスタルビル 2階Cホール

出席者 : 委 員 7名

石丸委員、桑田委員、小池委員、図師委員、檜山委員、古川委員、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) 令和元年度に実施する取り組み
- (3) 実態調査・ヒアリングの状況について
 - ① 高齢者・事業者向け実態調査の結果(速報)(7/5～7/22)
 - ② 高齢者雇用に関する企業ヒアリングの結果(7/23～8/22)

3. 議題など

- (1) 高齢者の就業に関する施策の在り方について【提言】(案)
- (2) その他

4. 審議内容

2. 共有事項について

事務局より、(1)今後の検討スケジュール(案)について、(2)令和元年度に実施する取り組み、(3)実態調査・ヒアリングの現状についての説明が行われた。その内容を踏まえて、質疑応答や意見が交わされた。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・(資料3-3事業者側アンケート結果について)高齢者を活用したいと思っているが活用できていない事業者と実際に活用できている事業者は、どこに違いがあるのか。実際に(高齢者雇用を)したくてもできていないのはなぜか。
- ・(高齢者を雇用して)どういうところが良かったのか、事業者の声として、アンケートやヒアリングで見えることがあれば教えていただきたい。

●事務局

- ・高齢者を活用したいができていない企業と実際に活用している企業の違いについては、これからクロス集計を行う予定。分析を進め、情報を共有させていただく。

- ・高齢者の雇用については、高齢者の技能や専門性を活用している企業が多く、雇っている割合も高い。一方で、高齢者を新しく雇う場合は、資格のいない一般的な作業で雇用するという傾向がみられた。
- ・高齢者の力を活用している会社では、高齢者が持っているプラスの特性（コミュニケーション能力が高い等）をきちんと生かしている企業が多いという印象。

●委員

- ・（資料4（4）高齢者の採用・活用に対する取り組みについて）アンケート結果によると健康管理は（高齢者・事業者）双方から課題として出ており、また高齢者の採用に消極的な事業者、積極的な事業者どちらからも体力面、健康面というワードが出ている。健康管理に関して、資料に記載していることのほかに何か具体的な取り組みをされているものがあれば教えていただきたい。

●事務局

- ・現在把握していることは、資料のとおりであるが、今後、まとめていきたい。

●委員

- ・（資料3-3 問21「高齢者雇用に関する公的支援制度の利用有無」について）「2. 利用したことがない」「3. 制度を知らない」企業側も多く、もっと普及していかなければいけない。使いやすさや、どういう活用事例があるかなど、すそ野をもっと広げていく取り組みも必要である。
- ・（資料3-3 問23「高齢者雇用で今後行政に力を入れてほしいこと」について）「⑧高齢者への知識や技術取得の支援」について、「重視する」「やや重視する」を合わせると、約45パーセントになっている。企業は高齢者に働く時のスキルを求めていると感じる。
- ・（資料3-3「合同企業説明会や就業体験会などへの興味」チェック欄について）「興味がない」が91.7パーセントという結果をどう捉えるか。

●事務局

- ・問21については、大半が制度を認知しているが、実際に利用したことがある事業所は少ないという現状。今後、引き続き事業者訪問を行うこととしており、そうした中でも制度の紹介を行っていきたい。
- ・問23については、専門的な職業や資格を持った人を雇いたいという意向が高いこととも関連があると思われる。その点も含めて分析していく。
- ・チェック欄については、合同企業説明会や就労体験会等について具体的に案内をするということで設けたが、「興味なし」の割合が高かった。

●委員

- ・今後のヒアリングでは、「具体的にどのような専門的・技術的知識が必要なのか」わかるといい。

●委員

- ・（資料3-3の問21 公的支援制度について）特定求職者雇用開発助成金は厚生労働省（福岡労働局）で支給しているもの。一般的には障がい者や60歳以上の高齢者、母子・父子家庭の父母などの就職困難者が対象で、ハローワークを通して採用した場合に助成金を支給する制度。生涯現役コースは、数年前に出来たもので、ハローワークの紹介により、65歳以上の方を雇用保険の被保険者という形で雇い入れた場合に支給するもの。「1.（利用したことが）ある」というのが5.0パーセントだったが、生涯現役コースは年々利用が増加している。いろいろ支給要件があるが、該当すれば労働局か

ら対象の事業者へ申請の案内と請求書類一式を送付しており、福岡労働局では年間 2、000 件弱の申請がある。

●委員

- ・高齢者アンケートから 65 歳未満と 65 歳以上だけでなく、60 代後半と 70 代前半や男女でも意識に差がある模様（※資料 3 - 2 別添参照 問 17「仕事を選ぶときに重視することは何か」など）。よって、層別に集計が必要。例えば、60 代後半と 70 代前半と男女で分けて、4 グループごとにそれぞれ求めることが違う傾向があると考え、それぞれに合った形の就労支援が必要かもしれない。

●委員

- ・委員が言った通り。65 歳まではある意味、そこまでの延長。その先とその前とは違ふし、男性と女性とでも開きがある。すべてをまとめて分析すると先ほどの説明の通りだが、それぞれに応じた対応を考えていくことも必要。

●委員

- ・法律やルールが変わると事業者は、まずはそれに従う。法律が変わるとその優先順位が高く、事業者が自主的にというのはなかなか出てこないというのが実態。
- ・65 歳以降の新規採用になると、どういうスキルがあって、どういう業務で活躍できるかは、経営側からするとまだ見えない。どれだけそういう人がいるかわからないし、どういうスキルを持った方がいるかわからない。働こうとしている人もどういう企業が、どういうスキルを求めているかわからない。現在はハローワーク、今後は福祉のチャンネル（老人福祉センターなど）へアプローチしていくようだが、果たしてそこだけでマッチングできるのか。
- ・継続雇用だと自社でスキルを磨いており、企業の生産性に寄与してくれるため需要がある。でも、新規でしかも 65 歳以上となると、健康面の懸念もあり、採用のハードルが上がっていく。事業者側もどうやって自分の組織の中で活用することが可能なのか浸透していない。事例を出したほうがいい。

●委員

- ・〈委員へ質問〉政府は今後、70 歳まで働けるように検討しているところだが、この法案はいつくらいに出そうか。まだ検討段階なのか。

〈委員の質問に対する回答〉

●委員

- ・来年度以降かと思う。

〈委員の回答を受けて〉

●委員

- ・事務局は、これから事業者ヒアリングされる場合も、「政府は、70 歳まで働けるように検討中のように、貴社では、どのように考えるか」や「どういうところに工夫して、70 歳以降でも働ける環境整備を考えているか」についても聞いてもらえるとよいのではないかと。

●委員

- ・（資料 2 の 2 ページ目、2. 【事業者向け】高齢者雇用促進・求人開拓について）求人開拓は、どういった形で行われたのか。

●事務局

・高齢者を雇う意向がある事業者に具体的な人数や条件を出してもらった。業種として一番多いのは清掃である。

●委員

・「清掃」は予想通り。ホワイトカラー高齢層の人が働きたくなるような仕事をいかに創出するかが課題。そのためには事業者が具体的にどういった専門的・技術的知識を求めているのかわかれば、ミスマッチを防げる。どういう専門的知識を求めているか、具体的なところはまだ出ていないのか。

●委員

・労働力を提供してくれる高齢者へのニーズが高いと思われる。

●委員

・〈委員へ質問〉実際に企業の方々と関わっていて、どう感じるか。

〈委員の質問に対する回答〉

●委員

・産業雇用安定センター等を活用して、元の会社から出向し、中小企業に在籍してもらい、ベテランとして（在籍する）というものもある。だが新規に（採用する）となると、事業者側からすると、「なかなかアルバイト・パートを確保できないからそちらの方で」という意識が強いとの見方ができる。

・求人チャネルはハローワークが一番多い。事業者側もスキルを持った高齢者がどこにいて、どういった形で自社の中で活躍してもらえぬかが見えない。ハローワークでそこまで把握することは可能か。

〈委員の回答を受けて〉

●委員

・求人は年齢不問が原則。その際に、求人を出している事業者へ高齢者雇用を案内し、高齢者求人（60歳以上の求人提出には条件あり。）を別に出してもらったり、フルタイムからパートタイムに切り替えてもらったりして、個別に開拓をしている状況。60代以上の求人だけの開拓は、なかなか難しい。

●委員

・高齢者活躍というテーマでセミナーをしたいと思っていたが、（資料3-3 3枚目のように）「興味がない」企業が91.7パーセントという結果に愕然とした。高齢者活用について普及をするセミナーは必要と考えていたが、どんなところにどのようなスキル・経験をもった高齢者の方がいるというのを企業に導けないのが現状。

●委員

・福岡市ならではのより早く、手堅く就労に結び付けるセミナーは、どういったことがあげられるか。特に、福岡市の産業構造の特性から卸売・小売、全国的にも慢性的な人手不足である建設や福祉など、これらの業種別のセミナーが考えられるのではないか。また、福岡市は、卸売・小売の分野のウエイトが高いが、同時に高齢者に限らないが非正規が多い分野でもある。そういった分野で高齢者が働けるようにするにはどうすればいいか。

・サービス業では、これまでの分類ではどこにも分類できない新たなサービス業が福岡市のみならず

全国でも年々増えている。もっと細かい分野やサービス業（他に分類されないサービス業）の中でどのような業種が福岡市では増えてきているのか、もう少し突っ込んだ分析をしてほしい。

- ・今回、30人以上の事業所にヒアリングをしているが、全国の調査では規模の小さい企業ほど70歳以上の高齢者を雇用しているところが多いという結果が出ている。福岡市においても中小零細企業であれば、もっと仕事ができる場があるのではないか。

●委員

- ・一般的な仕事をする、組織の中の一員として仕事をするとなると、結局人物本位、組織適合性があるかどうか。ある程度、使ってみて、使い勝手がいいかどうかなど、ステップを踏まないと難しい。
- ・雇う側が「今この組織に必要な人的資源は何なのか」を言語化するトレーニングをしないと、同じ事の繰り返しになる。もしするとすれば「本当に何が必要か」、「何を求めているのか」というところの自覚を促すような、そういうセミナーが必要かもしれない。

●委員

- ・事業者側に仮に「こんな人が欲しい」とニーズがあったとしても、そこにはまる人材や快く勧められる人がいないのではないか。
- ・アンケートによると今後働こうとしている人たちは、意外とフルタイムなどの所謂ガチガチの雇用を求めている。さらに6割がパートタイム・アルバイトを希望など、よりフレキシブルにマッチングする仕組みがあればいい。
- ・いきなり採用というのは非常にリスクがある。その敷居を下げるチャレンジをしながら、双方の願いが叶う場合に、継続的に関係を作っていくような仕組みや、やり方みたいなものを作れないか。
- ・従来の雇用や就労施策とはある意味違ったチャレンジをする施策で、その他のいろいろな社会的な関わり合いの場づくりと合わせて前段階としてチャレンジができないか。

●委員

- ・老人福祉センターでも色々な取り組みが行われている。それをさらにバックアップする方策が今後求められる。

(1) 高齢者の就業に関する施策の在り方について【提言】(案)について

事務局より、「高齢者の就業に関する施策の在り方について【提言】(案)」について説明が行われた。これを踏まえ、この内容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は今、派遣に力を入れており「1か月派遣し、よければ半年。さらに1年」といった風に徐々に期間を長くするアプローチをしている。合わない人は、最初の1か月でチェンジするといった具合に進めている。
- ・派遣で今一番多いのは、デイサービスの送り迎え。車の運転は危険なので、60代の人を探す但それに合う人が見つからない。見つかったも安全性を担保するため、自動車学校に行って検定を受けて判定を受けてもらう。自動車学校も慎重になっているため、なかなか検定を通してもらえず、話がまとまっても人材を供給できないのが現実。ただ、それくらい管理をしないと信頼いただけるような人材の供給ができないと思う。

- ・提言のように、相手が「何を求めているのか」、そして私たちが「何を提供できるのか」。そして、「提供にあたって何をしないといけないのか」。一つの組織としてきちんと考えていかないといけない。
- ・提言の「早い段階から」について。文化が変わるのに相当時間がかかる。例えば、シルバー人材センターで人材派遣ができるようになったのは、法律が改正された 2004 年、それが浸透するのに、やはり 10 年くらいかかった。それくらい長い目線で考えていかないと大きな文化は変わらない。当面やることはやるけど、長い年次で考えて、先行投資も併せてやっていくことが必要。

●委員

- ・「差し当たりは 2025 年問題、中長期的には 2040 年問題を見据えて」というのはいい。そこに至るまでにシステムの構築をして、働きたい高齢者が希望通りに働けるようにいかにシステムを作っていくかが緊急の重要案件。差し当たり 2025 年までといっても、あと 5 年。その時期までに、できるだけ早くシステムを確立することが必要。今後の詳細な分析結果を踏まえて、市としてどういう施策に取り組む必要があるのか、方向性が見えるといい。
- ・福岡市の特徴・強みは、概ね小学校校区毎に自治協議会があること。自治協という組織を上手く生かす形で公民館などに情報を提供し、そこから就労へ結び付くことを期待する。
- ・〈委員へ質問〉県には福岡県 70 歳現役応援センターがあり、同じフロアに福岡県中高年支援センターがある。そことハローワークとの関りもあるが、こういった形で連携をとっているのか

〈委員の質問に対する回答〉

●委員

- ・国からの委託による生涯現役促進地域連携事業で、県（70 歳現役応援センター）はいろいろなイベントや説明会、面談会を開催している。同じビル内にある福岡県中高年就職支援センターは、福岡県と一体の実施施設という位置付け。当然福岡中央のハローワークの職員もおり、職業紹介や職業相談、様々な講習会を行っている。

●委員

- ・福岡市は、老人福祉センターを窓口とする提言のように読みとれた。老人福祉センターを窓口にした意向なのか。

●事務局

- ・老人福祉センターは市内に 7 か所あり、いろんな事業を行う場としての活用は可能と考える。しかし、必ずしもそこを窓口にして展開するというものではない。

●委員

- ・提言案（10 ページ）の通り、高齢者と事業者が身近な場所でアクセスできる、地域性みたいなところは活かした方がいい。
- ・委員が言われるように福岡市ほど自治会が充実している場所は私も他に知らない。当会員にも、自治会の七区長会長が入っているくらい、産学民でやっているのはここしかない。地域単位で地域づくりや地域がどうやって行くのかなど、いろんな場で議論されており、他の地域とは違う福岡市の特徴である。
- ・一定規模の地域やそのつながり、そこにある拠点性を上手く活かして、まずは就労や自己実現をサポートできるような仕組みや仕掛けづくりができればいい。組織的に枠を超えて仕組みを作るのは難しいが、少なくとも地域内で個々の高齢者のニーズを把握したときに、情報を上手く連携させる

ようなやり方や仕組み、体制ができるのではないか。国の動向や流れ、地域の状況、さらに雇用の在り方など、そういったことを含めて情報提供を都度行っていけるような連携体制みたいなものがあるとそれだけでも広がりが出てくる。

- ・我々は、大企業・中小企業が多いメンバーシップの協議会だが、なかなかシニア活躍とか、高齢者雇用みたいなのは我々の組織としては、動いていない。我々がそういうところ（情報収集提供の場）に情報を投げたり、逆にそこから情報をもらったりして動くことができるようになるなど、そういった旗印みたいなものが上手く掲げられるといい。

●委員

- ・福祉の視点から、高齢者の支援は大事だが、中小企業が成長していく中では人材不足・人手不足が課題。企業の成長のためという前提があった上で、事業者が高齢者の雇用について理解をして、行政が高齢者の雇用の拡大を働きかけ、高齢者に活躍してもらいたい。高齢者の雇用を支援するだけでなく、地域の企業がいろんな人材に活躍していただき、その結果、企業が成長するというところが我々の基本原則。企業が成長して、経済が活性化して、地域が元気になるというのが我々の立ち位置。

●委員

- ・企業側は人材確保の視点だが、福祉側は「一人一人がどうやってQOLを」という視点。調査の結果から企業・高齢者ともに同じ課題を見据えながら、必要なものが合っていないと見受けられる。高齢者は「一人一人正當に評価されたい」という感情的な部分がある一方、企業は、「一つの力」という見方をしており、そこで既にミスマッチがある。ミスマッチが起きると、離職につながり、最終的にその雇用を選択できるのに選択しなくなる。
- ・高齢者の特性を知りつつ、企業のニーズもわかるという人材の育成が必要ではないか。どちらのニーズもわかりながら、つなげていくということが求められている。真ん中の柔らかい部分が育成されて行かないと双方向上手くいかないのではないか。福祉の立場から言うと、一人一人を理解した上で、つなげていくという丁寧さが高齢者の支援には必要である。イメージとしては、障がい者雇用を企業にマッチングするときに、ジョブコーチがついて適正な就労ができるかをサポートする仕組みのように、高齢者にはニーズと必要性の乖離をマッチングするようなコーチングみたいなものが必要と感じた。

●事務局

- ・（障がい者の就業支援について）障がい者就労支援センターには、ジョブコーチが約 30 人在籍。ジョブコーチは、実際に個別の障がい者と会ってアセスメントをして、その上で企業を開拓する。その人に合う企業の開拓ができたなら障がい者を送り込み、定期的に訪問や面談をしながら徐々に手を放していく。ジョブコーチ 30 人で年間 100 人くらいの支援を実施しているのが現状。
- ・身体障がいの方は概ね企業のニーズとマッチして、すぐに手が離れるが、知的・精神の方はかなりフォローしながら行う。高齢者も 1 人の人間として尊厳を大切にしながらという意味では、私個人的な意見としては、障がい者への支援と近いイメージ。ただし、障がい者ほど頻繁なジョブコーチの支援は必要ないと考えられる。また、ここを本格的に実施しようとするとならば障がい者と高齢者の人数がそもそも 10 倍近い差があるため、高齢者のコーディネートをして個別に企業との間に入るような機能まで設けるのはかなりのチャレンジを要する。

- ・雇う側と雇われる側の認識に微妙なずれがあると、結果的に離職率が多くなり、長続きしない。定着というところも含めて、もう少し一人の人間という当たり前のことを当たり前にできるような仕組みや仕掛けが必要と思った。

●委員

- ・委員が言われた、まさにその部分が重要。今は高齢者と事業者の両者を分かっている、これから先どうすればいいのか相談する場所がない。その機能を備えたいと思いつつ、それをできる人はいないというのが現実。提言案(9ページ)にモデル事業の実施は事業者側に向けだが、これは雇われる側にも必要ではないか。一人の人間でできると一番いいが、できないならそれをつなぐチャネルみたいなものがあれば、実現できるのでは。それは必ずしも労働という形ではなく、選択肢の一つとして労働があるのかもしれない。

●委員

- ・先駆的な例として岡山県の総社市の取り組みが挙げられる。総社市は一階に社協(社会福祉協議会)が入っており、まず市役所に行って、総合相談窓口(「そうじゃ60歳からの人生設計所」)で就業について相談すると、働き口や有償ボランティアなど、一つの窓口でよりニーズに近いところを紹介してもらえる。
- ・色んな所で色んなことをしていても最終的にはワンストップで対応してほしい。総社市の事例は、窓口が一か所であり、そこから相談者のニーズに近い関係機関につないでいく。福岡市の各校区・各地域の拠点となる窓口があり、高齢者が働きたいと思ったらそこへ相談に行き、ニーズに合った働き方に対応できる相談員の存在も重要であり、それが可能なシステムづくりがさらに重要だと思う。

●経済観光文化局

- ・今、中小企業の人材不足をどう補うかという点から、商工会議所と一緒に学生と企業の相互理解のために、地場企業の採用担当者や経営者の方を学生に直接合わせて、5~6人を同じテーブルに座らせて自由に話す場を設ける事業を行っている。学生は企業を、企業は今どきの学生を、互いに知る機会になり、相互理解に役に立つ。会社の合同面接など採用試験で会う前に、お互いに出会って少しわかっておくということが、役に立っている。
- ・アンケートや提言案からも、高齢者が求めている仕事像や職場像と、実際に福岡の企業が提供できる仕事像がズレているとわかる。ズレているイメージを合わせていかないと、マッチングの仕組みを作ってもうまくいかない。だから先に、「高齢者が働くことはどういうことか」を社会的なコンセンサスとしていく必要がある。働く側も経験が活かせる仕事ばかりじゃない、企業側も自分たちが求めている専門的人材や若手の代わりにといった便利な労働力じゃないと知らないといけない。
- ・福岡市には七区に就労相談窓口がある。例えば、こういったところにマッチング人材を置くことも考えられる。ただ、マッチング人材を一人置いただけでは変わらない。福岡市全体、もしくは福岡市民と福岡市内の企業の社長や人材担当者など、全員が「高齢者が働くってことはこういうことだよね」とちゃんと理解していないと、先には進まない。だから、まず相互理解をどう進めるかということが一番の力点に置くといい。

●委員

- ・〈経済観光文化局へ質問〉双方が理解を深めるためには、どういうことをすればいいか。

●経済観光文化局

- ・ 出会う場をたくさん作る事。私たちは、企業と学生を混ぜたワールドカフェを何回か繰り返して行っている。高齢者だと大きな集合セミナーや、公民館や市民センターなど高齢者が集まる場所で、高齢者自らのマインドチェンジといったセミナーを行うのも有効と思う。
- ・ アプローチの仕方は様々。就労のマッチングの場に来てはじめて「イメージが違うよね」というのは不幸。そこに来る間に少し、高齢者の労働市場はこういうものだということをお互いに分かっていることが必要ではないか。

●委員

- ・ 提言に入れるべきかということは別の話だが、違った視点で『高齢者が活躍する場を新しく作る活動を支援する』方向もある。高齢者が活躍する場を広げるため、高齢者を積極的に雇用する何らかのビジネスをする企業を増やしていくようなもの。現状の高齢者と事業者への支援だけでなく、今後、高齢者が活躍する場となりそうな、新たに起業する者への支援や奨励も必要かと思う。例えば、事務仕事をしたい高齢者が多いのに、そういう仕事がなければ、高齢者が事務仕事をする会社を起業する若者に出てきてもらうとかが考えられる。

〈委員のコメントを受けて〉

●委員

- ・ スタートアップカフェに任せる方法も考えられるのではないか。

●委員

- ・ 総務・財務系は、すごくニーズがあるので、そういったところを上手くマッチングできれば、対象になりえる。

●委員

- ・ 地域に拠点があると、そこにいろいろと接点を持てる。企業の人もそこに行けばいいということ。就労だけではなく、全体のライフサイクルの話だと思う。そういうきっかけの中で、地域が高齢者を支える、高齢者が地域を支えるような場所になればいい。少なくともその地域やその場で誰かに相談すればいいということをも可視化されるだけでもすごく意味がある。困りごとがある人や、何かを自己実現したい人を支えるようなコミュニティ形成みたいなことを作っていくことなのかと思う。マッチングしたり、仲間を募集したり、そういったところで自己実現につながるような機会を提供したりもできると思う。そういった場所を作っていくところから始めていけると色々な委員の方々のご意見が踏まえられるのかなと思う。企業には企業の論理があるし、それを押し付ける話ではない。双方を上手くマッチングできるような形ができればいい。

(2) その他

※委員より意見なし。