

シニア活躍応援プロジェクト会議

第4回 議事録 [要約版]

日 時 : 令和元年12月23日(月) 午前10時00分～午後11時00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) 高齢者・事業者向け実態調査の結果(確報)
- (3) 令和元年度に実施する取組

3. 議題など

- (1) 高齢者の就業に関する施策のあり方について【提言】(最終案)
- (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) 高齢者・事業者向け実態調査の結果(確報)、(3) 令和元年度に実施する取組についての説明が行われた。委員より質問意見等は出されなかった。

3. 議題(1) 高齢者の就業に関する施策のあり方について【提言】(最終案)について

事務局より、「高齢者の就業に関する施策のあり方について【提言】(最終案)」について説明が行われた。これを踏まえ、この内容について各委員より意見が出された。

〈主な意見・質問〉

●委員

- ・今回の会議では、『高齢者』と一括りにして議論したが、高齢者自身が変わってきているということ認識しておかないといけない。また、事業者は、人手不足という状況にある一方、ほしい人材像がクリアになっていない現状がある。高齢者も事業者も状況が変化しており、「自分たちが何を考えようとしているのか」ということをクリアにしていく発想や振る舞いが必要だと思う。
- ・マッチングは、誰か1人で、どこか1か所でできることではない。「どこかにつなぐ」という意識をきちんと持つことが重要である。

〈委員のコメントを受けて〉

●委員

- ・追加資料のグラフによると、福岡市では高齢者を新規採用している事業所は規模が大きいほどその割合が高いが、一方、規模が小さい事業所でその数が多いのは注目に値する。30人未満の比較的規模が小さい事業所へ向けて高齢者就業の働きかけをすると、もっと効果が得られるのではないか。委員が言われた通り、中小企業ほどどういう風に高齢者を採用したらいいのかかわからず、苦勞されているのかもしれない。

●委員

- ・私は高齢者がいる現場で業務を行っているため、実際に高齢者の人たちが多様化していると肌身で感じる。健康や体力面で格差があり、介護サービスを利用している高齢者もいれば、元気で自立意識が高い高齢者もたくさんいる。委員の「高齢者自身に変質していることを認識しないといけない」という意見に同意。

●委員

- ・(6 ページ③) 高齢者を雇用したい(しない)理由の右のグラフ(雇用したくない理由)について、「その他」の割合が大きく、20パーセントを超えている。自由回答の意見の中には今後の施策へのヒントがあると思われる。今後、精査してみてもどうか。

〈委員のコメントを受けて〉

●委員

- ・確かに「その他」の割合が大きい。内容を精査すると今後の施策に反映させることができるが、どのような内容かわかるか。

●事務局

- ・「その他」については、「本社に決定権があるためわからない」などの回答が多かった。今後更に分析を進めたい。

●委員

- ・(4 ページ③) 高齢者の就業理由において「生活のための収入」や「社会貢献」「生活のリズム」などの割合が高くなっており、同じ年代の中でも『働く』という認識の違いや切迫感が異なっているように思う。マッチングや施策を行っていく中で、生活のための仕事確保の流れと、自己実現という観点で多様なニーズに応える流れがあると思われる。高齢者同士がコミュニケーションの場や情報が取れる環境を作る等、幅広いニーズに対応できるような場を用意しつつ、生活のための仕事確保は、ある程度希望に沿わなくても重要なものとして行っていくのが運用としてはいいのではないか。
- ・福岡市の雇用の状況や産業の状況にあわせて、能力のある方をマッチングして就職していただくことは非常に重要。
- ・提言では「多様なニーズを拾わないといけないのでは」と言ってきたが、具体的な事業の取り組みでは、政策誘導をした方がいい部分があると思う。例えば、福祉や介護の現場は、人が足りない状況がある。そこにインセンティブや何かしら施策を入れ、誘導していく。その際にネガティブではなく、ポジティブだと伝えることが重要。政策的に、事業者側のニーズに誘導していき、結果的にWIN-WINになれるような絵を描けないか。

- ・福岡市は、スタートアップのイメージをブランディングして、魅力的な雰囲気を作ってきた。そして、「起業したい」という声が広がって、自分の人生の選択肢に起業が入ってきているという状況。これは、政策誘導やムーブメントの成果だと思う。同じようにシニア活躍の分野でも、イメージをブランディングしていいと思う。仕事が提供できるという現状があるのであれば、そういったところに誘導していくことは双方にとってネガティブにならない。
- ・新たな収益機会になりそうなリカレント教育の分野とシニアの活躍を繋いでいければいい。学んで新しい領域や視点が身につくという流れを作っていけるのも、リカレント教育の普及の流れでできるのではないかな。

●委員

- ・(4 ページ③) 高齢者の就業理由で私が着目したのは、「生活のための収入が欲しい」の結果。様々な生きがいづくりの啓発があるが、その中に就労というワードがないように感じている。実は働くことも生きがいづくりに有用だと高齢者個々人に啓発していくことも社会につながるきっかけづくりにつながる。大きい意味での生きがいづくりや健康のための啓発の中に含めてもいい。
- ・(8 ページの④) 事業者の求職・求人活動の状況について、「知人・友人・社員の紹介」が、新しい雇用につながることに興味を持った。社会交流が少なく、外に出ずに家に引きこもり傾向のある高齢者は就労に関してもマイナス。福祉の現場や高齢者支援側から働きかけ、交流の場に誘い出し、交流の機会をたくさん持つことも、就労につながる可能性があると感じた。
- ・(9 ページ⑤) 事業者の高齢者を雇うときに重視する項目のうち、「健康である」が 76.9 パーセント。若い人でも疾患を抱えながら働いている人もいるため、病気があっても働ければいい。企業側はどういう人を健康な人といっているのか、体力的にどこまでを求めているのか、突き詰めて知りたい。

〈委員のコメントを受けて〉

●委員

- ・先日高年齢者就労に関して複数の機関を調査した中で、『からだ測定会&お仕事相談会』という取り組みを行っているところがあった。内容は、健康・体力チェックをして、適正検査を受けて、そして就労相談窓口に行くもの。時間は全体で約 30 分程度。この取り組みでは、健康・体力チェックにより、高年齢者自身もどれくらいの仕事ができる体力なのか、さらに、適正検査も踏まえてどういった仕事が合うのか、という一連の流れで進められていた。このような取り組みにより、高齢者も事業者も健康・体力、さらには仕事の適性がある程度明らかになることにより、仕事のマッチングが可能になるのではないかな。同様の取り組みを福岡市でも福岡県と連携してされているということなので、働きたいと思っている人たちがちゃんと働けるようなきっかけづくりになるような、このような取り組みにさらに期待したい。

●委員

- ・「健康」とは、どこをもって健康というのか、事業者側も高齢者自身もそうだと思う。事業者側が「あなたは、健康ですよ」と、どこまで聞けるのか。先ほど委員長が言われた通り、運転免許の認知力検査と同じように健康検査をやっているのか、それは制度の話でもある。

●委員

- ・事業者側からすると高齢者や外国人等、どんな方であろうと働く意欲とギャラをもらいたいということであれば全然問題ない。ただ、企業側の意識は、外国人だと育った環境の違い、高齢者だと経験の違い等に対応しなければいけない。その際に企業側がどういう準備をするのかが必要。
- ・第1回目の会議では、福岡市は事務職をリタイアした方が多いから、ホワイトカラーに向けた就労というお話があったが、今は労働力という観点の話になっている印象を受けた。
- ・企業は生産性を挙げて付加価値を上げていかないといけない中、事務職はAIやRPAに代わるため、これだけ人手が足りない中では、(事務職ではなく)本当に人が必要なところに人材を投下しないとダメと感じている。(事務職は)AIやRPAで補完できると言っているのに「事務職の求人開拓」というのは、実現性の観点からどうなのか。
- ・高齢者を新規採用する事業者は、小規模が少ないとのことだったが、これは小規模事業者にとっては継続雇用の方がありがたいから。経験を積んだ職人さんに長く勤めてもらった方がいい。新しい人を入れるとそこに教育等のコストがかかる。
- ・中小企業は人材不足の企業が多いが、そこに、どうやってマッチングをするかを考えたとき、リカレントや企業の意識を変えたり、環境整備をしたりすることも必要。さらに、それに見合ったルールを作り、募集についても、「どういうスキルを持った方々がここにいる」というようなことが分かればもっとマッチングしやすい。
- ・委員がブランディングといわれたが『老人福祉センター』という名称はどうなのか。私は、老人とは呼ばれたくない。『老人福祉センター』に行くというのは、隠居という意識がある方であって、働きたいシニアは行かないと思う。ブランディングのところでネーミングを変えて母集団を形成する。そこと我々経済企業側のマッチングができるというような素地を作るような、施策だったり、ルールだったりが必要と思う。

〈委員のコメントを受けて〉

●委員

- ・老人福祉センターについては、これまでの会議でも意見が出た。この会議のメンバーのなかでも『老人福祉センター』に行くのは意識的に抵抗があるので、名称変更を検討してはどうかといった意見があった。
- ・例えば、商業施設で買い物客がついでに立ち寄れるような『からだ測定会&おしごと相談会』をしていけば、潜在的な働きたい高齢者を見える化できるかと思う。
- ・追加データ資料について、高年齢者雇用安定法の関係では、大企業の方が継続雇用をしている事業所が多いかもしれないと思い、あえて高齢者を新規採用している事業者のデータ分析をしていただいた。規模が小さくなるほど、定年がない、元気で働けるうちは働いてほしいという事業所もあると思う。そういったところは、高齢者を新規採用しているところが少ないということにつながっているかもしれない。
- ・ホワイトカラー向けの就業について、いつの間にか無くなったといわれたが、今日までに政策提言として出すほどには、現実がそこまで至っていないというのが調査で明らかになったということ。団塊の世代以降の退職者などはホワイトカラー層の人たちが増えているが、ホワイトカラー層向けの仕事がなかなかないのが現実。この件については、引き続き検討すべき課題である。

●委員

- ・内閣府が作ったプロ人材戦略拠点というのがあるが、大都市の高度人材を地方の大企業へという、地方創生の観点からできたもの。我々の方から福岡のプロ人材拠点に繋ぐと、大手の人材派遣会社などに情報がいく。プロ人材戦略拠点のコーディネーターが社長と話をし、半年くらいかけて人材像を顕在化させて、お見合いをして、いいと思ったら、「600万700万で採用します」と。その代わり、年収の3割など、フィー（fee）は払わないといけない。ただ、この議論では、リタイアメントをした方で専門的な人材を中小企業へということとなると、フィー（fee）がなかなか高く難しい。
- ・今は漠然としたイメージしかないので、ホワイトカラーの人対象ということであれば、カテゴライズして、働きたい側の棚卸しをしていただき、それをデータベース化する。ハローワークはそういったことをしている。ただ、ハローワークとプロ人材では来る人が違う。人材の情報をどこから仕入れるか、福岡市でもスキームを作るのかという話だと思う。

●委員

- ・職業安定行政としては、ハローワークをはじめとする就業支援機関の認知度が、高齢者には十分でないとの指摘であると受けとめている。高齢者の方はもちろん、事業所の方に対しても、これからハローワークからの情報発信を今後ますます行う必要があると認識している。
- ・先月末に今年度の高年齢者の雇用状況報告が厚生労働省や労働局から公表された。県内の31人以上の企業について、65歳までの高年齢者雇用確保措置が初めて100パーセントに達した。今後は、報告の対象となっていない29人以下の事業所に対しても、どのように啓発をしていくかが重要。高齢者雇用に関するノウハウがないという企業もたくさんある。そういったところも含め、行政としても障がい者を含め、高齢者の雇用の啓発に今後、取り組んでいかないといけないと改めて認識した。

●委員

- ・委員が言われたように老人が老人扱いされるのを嫌がるというのは、自分自身もそう。委員が言われたイメージを変えていく、ブランディングしていくことは、非常に大切。
- ・福岡市の政策全般に関することだが、ある局や部が特定の部分を担当しているのは当然として、そこから全体に広げていくという発想が全体の施策を実行していく中では必要。そうではないと、部分的にみて正解であっても、全体でみるとバラバラということもあるのではないか。そういうところを踏まえて経済問題の話、或いは、福祉の話などの視点も持って、施策の遂行をお願いできればと思う。
- ・最近、シルバー人材センターに、生活保護を受けている方が多く利用される。ケースワーカーがそういう働きかけをしている背景があるからだが、送り込んだらそれでおしまいという感じ。一方、絶対的にケースワーカーが足りていない現状もある。ずっと面倒を見ろとは言わないし、こちらもケースワーカーのせいにするつもりはないが、お互いにちょっとだけ意識しながら仕事をしていく、という振る舞いが必要ではないか。

〈委員のコメントを受けて〉

●委員

- ・アンケート結果では、事業者は、専門的・技術的な仕事に対して高齢者を雇用したいとのことだった。実際現場では、専門的・技術的な仕事というのは、どういったことが多いのか。

●委員

- ・専門・技術的な仕事はあまりない。仮にあったとしても、こちら側で会員にどんなスキルがあるかを必ずしも把握できていないため、そこは大きな課題だと思う。
- ・今スマホ教室の講師を養成し、広げていこうとしている。携帯の販売店に行くと、人がたくさん待っている現状があり、事業者側としては、それをさばきたいが、社員がそれに付きっ切りになるのはたまらないという背景がある。

●委員

- ・14ページの2行目、『経験・経歴のたな卸しを行うなどする』について。例えば舞鶴園で『からだ測定会&おしごと相談会』をされるときに、ハローワークのジョブカードをたたき台にした福岡市独自のシートを作り、使用することで、高齢者自身のこれまでの仕事の経験・経歴の棚卸しをすることにより、マッチングがスムーズに行われるようにしたらいいのではないか。
- ・小学校校区単位で自治協議会や公民館などと連携することにより、地域からも福岡市全体へという流れがスムーズに行くことを期待したい。そういうこともご検討いただくと早くにいろんなところに情報が伝わる。難しいかもしれないが、検討課題としていただければ有難い。

●経済観光文化局

- ・アンケート結果で、高齢者の方も生活のために働きたいと考えているということで、委員が言われたように「少々マッチングが上手くいかなくても、働き口があれば働きたい」というニーズがある程度ある。働く場所がここにあるという情報提供がなされなければならない。
- ・(6ページ③) 高齢者を雇用したい(したくない)理由から、事業者側は専門的な知識を持った、高齢者ならではの経験を活用したいことがわかる。よって、事務職などどこにでもいる人を積極的に雇用しようとは思わないし、雇うのであれば若い人がよいため、雇用したくない理由の2番目の「若年者を優先して活用したい」という結果になっている。このあたりの雇う側の気持ちは、高齢者や高齢者になっていく人はわかっていないといけない。
- ・経済観光文化局ではリカレント教育の推進に取り組んでいる。国でも言われている通り、学びなおしが必要。人生が長くなり、セカンドキャリアなどを考えると、学びなおしをきちんとしてこれからの人生に生きるスキルを身に着けておかなければいけない。
- ・委員が言われていた通り、高齢者雇用の中でもコネで採用の枠を見つける人が結構多いということを見ると、その当事者になってからでは遅い。その当事者になる前にどれだけ社会とつながっているかが課題。そういった意味でもリカレント教育みたいなことを60歳になってから始めるのではなく、50代や40代の後半からきちんとセカンドキャリアのことを考えて行動しておかなければいけないし、我々行政側からすると、社会環境を整えておかないといけない。
- ・働き方改革推進企業認定制度というものがあり、最近では、そこに認定されることがホワイト企業であるという形で認識され、認定を受ける企業が増えている。そういった流れを上手く使って、高齢者が活躍できる場をきちんと提供している企業に光を当てて働きやすい企業だとブランディングし、みんながその企業を目指していくような、そういった流れを上手く作れると高齢者が活躍させようと環境を作る企業が増えると思う。高齢者活躍を推進している企業をどうほめたたえるかという仕組みづくりは、保健福祉局とも『高齢者優遇制度の検討』というものがあるので、具体的な意見交換をさせていただきたい。

- ・労働者が減っている中で、高齢者を雇わないと中小企業はいずれ生き残れなくなるが、ギリギリのところまで動けないのが中小企業の現状。我々産業側としては、それを少しでも企業に気づいてもらい、気が付いた時にきちんと動けるような環境を整備していく。そのためにも情報提供や保健福祉局との施策の連携というのは、今後も必要になってくる。

●委員

- ・3つにカテゴライズして政策の方向性を考えるといい。1つ目は専門的なところ、2つ目はニーズがある場所に福岡市として育成も含めて行うところ。3つ目は「少し働かせてもらえればいいや」というレベル感の人々を対象に、老人福祉センター等で広く人を受け止められる仕組みが必要。
- ・ホワイトカラーの事務職に対してどうするかは、極めて大事な議論。機械が代替して行えるところに人材を送ってもしようがない。
- ・企業数が15年前は、450～460万社であったが、今は300万社といわれており、100万社減少した。それくらい移り変わりが激しい中で、福岡市として戦略的に、この領域に働く人を作っていくといけないう視点が必要。介護・福祉系の人材が不足していて、これから伸びるのであれば、その辺のスキルに対して、ギャップを埋めていくような施策が必要で、合わせて「イケてる」「いいよ」ということを行うことが必要。
- ・体が強くなくてもテクノロジーの進化で重い荷物も持てるようになる、ということがおき始めている。今まで介護現場で働けなかったような人たちが、介護現場で働ける街福岡というようなことを言ったらいい。新しいテクノロジーやソリューションをどんどん使っていきながら、労働環境を作る。戦略的に介護の現場の雇用を増やしていこうと決めるのであれば、そのスキルや能力、ソリューションの活用も含めて、そういった場を作って人材を教育していく。そこには、ニーズがあるので当然お金ももらえるため、生活のために働くというニーズも満たせる。
- ・見えていること、そして対応ができることが大切。ハローワークや商工会議所などは、企業のマインドの問題はともかく、そちら側の問題もあると思う。高齢者側の多様なニーズにそれぞれ答えていくような仕組みが、まだ足りないのではないか。そこがつながっていくといい。

●委員

- ・高齢者の就労を、卸売・小売、医療・福祉、サービスなどといった業種で展開しようという方向性をつけながらも、それぞれのところでどういった人材を育成するかという視点も含めてリカレント教育を行う。どのようなやり方をするかは別として、福岡市の戦略をもう一步打ち出すと、これが福岡方式といえるような形になるように思われるので、今後の展開に期待したい。

(2) その他

※委員より意見なし。