

高齢者活躍支援協議会 第3回シンポジウム

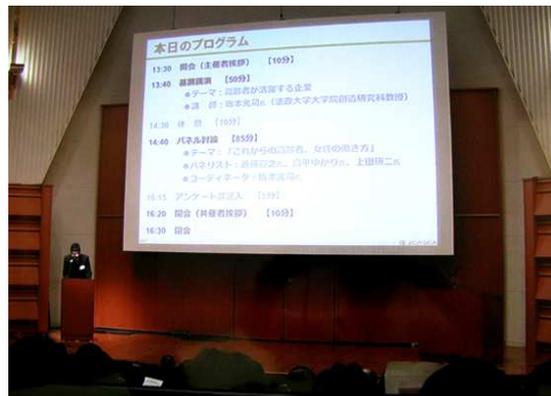
これからの高齢者の仕事を考える

- 共催 シニアセカンドキャリア推進協会
- 後援 高齢社会NGO連携協議会、NPO法人 高齢社会をよくする女性の会

開催日時	11月16日(水)13:30~16:30	会場	女性就業支援センター(港区芝 5-35-3)
------	----------------------	----	------------------------

<概要>

少子高齢化が進み、経済・社会環境が急激に変化する中で、高齢者の就労の意義と必要性は確実に高まっています。そうした背景のもと、第3回シンポジウムは「これからの高齢者の仕事」をテーマに開催。法政大学大学院・政策創造研究科の坂本光司教授を講師に迎え、第1部では講演会を実施。さらに、第2部では坂本教授をコーディネーターに、企業代表者のパネリストを迎えたディスカッションを展開しました。前回に引き続き、定員 250 名の会場は完全に満席となり、大盛況のもと、今回も大変実りあるシンポジウムとなりました。



実施プログラム

主催者ご挨拶

まずは高齢者活躍支援協議会の大堀文男理事長が登壇し、協議会のミッションについてご説明した後、今年 10 月に社団法人となったことを報告。さらに、産業の空洞化によって短期的には就業場所が減りつつある一方、ますます少子高齢化が進み、将来的には労働力人口の不足が予想される我が国の状況にふれながら、高齢者や女性の就労こそが問題解決の糸口であることを改めて示唆。最後に、本シンポジウムの関係者諸氏および関係団体に謝辞を述べ、開会のご挨拶としました。



講演 「高齢者が活躍する企業」

■講師 坂本光司氏 法政大学大学院 政策創造研究科教授

<「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」創設について>

冒頭では、ベストセラーとなった坂本教授の著書「日本でいちばん大切にしたい会社」を契機に、人を大切にする会社を増やそうという主旨のもと、昨年創設された表彰制度「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」について紹介。さらに、同制度の受付条項に障がい者の法定雇用率 1.8%の達成を必須条件として加えたこと、約 55%の企業が法定雇用率を達成していない現状についてお話いただくとともに、人生 100 年時代にあって 65 歳以上という高齢者の定義が適切かどうかという指摘もいただきました。



<高齢者に嫌われる企業に未来はない>

続いて、今後の企業経営においては、雇用とマーケットの両面から高齢者に嫌われる企業は生き残りが難しいとし、その理由を挙げる形で、今後の社会における高齢者就労のありようについて次のように解説をいただきました。

●理由その1

厚生労働省のデータによると、2000年～2020年の期間で15～64歳の人口は1200万人減少する一方、65歳以上の人口は1,400万人増加する見通し。労働力人口の供給が不足するため高齢者層の就業が必要となるとともに、高齢者中心のマーケットとなる。▶ **高齢者に支持される商品やサービスを提供できない会社は生き残れない。**

●理由その2

坂本教授が著書で紹介した広島県の衣料品メーカーの例から、同社の社長が壮年期に開発した高齢者・障がい者向け衣料がユーザーに高く評価されていたものの、社長自身が病身となって実際に利用したところ、不足を感じ、一層の改良が進んだというエピソードを披露。▶ **真に高齢者のニーズをとらえた商品やサービスを生み出せるのは高齢者自身であり、高齢者雇用に前向きではない企業には、そうした事業は十全に展開できない。**

●理由その3

高齢化社会の到来により、今後、求められていくのはソフト財、サービス財の分野。しかし、これらの分野のビジネスはオートメーション化が難しく、人が介在せざるを得ない。▶ **こうした「人財集約型産業」は、心や知識、知恵、経験を要するため、介在者としては高齢者が適している。**

●理由その4

65歳以上の方々が人口に占める割合は、2000年に17%だったのが2010年には23%に達し、2050年には40%にもなる見込み。▶ **税制や年金制度の破綻は必至であり、国家財政の面からも65歳以上の方々の就業が必要。**

<貴重な人材が活かされていない現状>

さらに、坂本教授が理事長を務めるNPO法人で採用した障がいをもつ職員の例を挙げ、前職場では慮外の事故からの復職時、非情な人事によって離職をやむなくされ、再就職にも大変苦労した経緯を紹介。あわせて、その採用面接の折に驚くほど優秀な人材の応募が多数あった話にもふれ、高齢者や障がい者の就業機会が不足し、せっかくの人材を生かすことができている現状について言及がありました。

<高齢者が活躍する優秀企業>

最後に、実際に高齢者が活躍している例として、以下の企業についてご紹介をいただきました。

■コーケン工業株式会社(静岡県)

65歳以上の社員が全体の25%を占める配管パイプメーカー。今年3月までは93歳の女性社員が在籍。

■株式会社樹研工業(愛知県)

世界最小の歯車制作でギネス記録も有するプラスチック小型精密部品メーカー。定年制度がなく、現在の社員最高齢は77歳。高齢社員層の給料が一番高い、という給与体系を取り入れているが、このしくみの発案・推進は若年層の社員たちによるもので、仕事を教わった先輩への感謝の念と、自分たちも年をとった時に同様の計らいを希望、との理由から。

■西島株式会社(愛知県)

専用工作機械メーカー。この会社も定年制度がなく、勤続60年の社員までも。定着率の高さに注目。

■未来工業株式会社(岐阜県)

第1回「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」経済産業大臣賞受賞の電気設備資材メーカー。定年70歳だが、退職は71歳になる前日。1965年の創業以来、46年間赤字知らずで、売上高経常利益率も平均13%を維持。

坂本光司氏 プロフィール

福井県立大学、静岡文化芸術大学教授等を経て2008年より法政大学大学院・政策創造研究科教授。国や自治体、商工会議所等団体の審議会や委員会の委員を兼務。専門は中小企業経営論・地域経済論・産業論。「日本でいちばん大切にしたい会社」(あさ出版)、「ちっちゃいけど、世界一誇りにしたい会社」(ダイヤモンド社)他、著書多数。

パネル討論

「これからの高齢者、女性の働き方を考える」

続く第2部では、坂本教授にコーディネートいただいてパネルディスカッションを実施。高齢者や女性の雇用や派遣就業に実際に取り組んでおられる3名のパネリストを迎え、テーマに即したさまざまなお話をいただきました。

■コーディネーター

坂本光司氏 法政大学大学院 政策創造研究科教授



■パネリスト

近藤宣之氏

株式会社日本レーザー 代表取締役社長

1944年東京生まれ。1968年慶応義塾大学工学部電気工学科卒業。同年日本電子(株)入社。1972年全国金属産業労働組合同盟(ゼンキン同盟)日本電子労組執行委員長、東京地方金属副執行委員長、ゼンキン同盟中央執行委員兼任。1983年組合役員退任後、日本電子取締役兼米国法人支配人、日本電子取締役営業副担当等を経て、1994年(株)日本レーザー代表取締役社長就任、現在に至る。2007年6月JLCホールディングス(株)設立、代表取締役社長就任。同時にMEBO(Management Employee Buy-out)により、日本電子本社より独立。2011年5月第1回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞、中小企業長官賞受賞。



高平ゆかり氏

株式会社マイスター60 人材情報センター長 シニアセカンドキャリア推進協会幹事

産業能率大学大学院経営情報学研究科経営情報学専攻(MBA)。坂本藤良経営研究所、(株)メイツ(旧(株)エム・シー・メイツ)に入社。その後、(株)リクルートスタッフィングを経て、高齢者事業に特化した活動に取り組むため2011年8月より(株)マイスター60に入社。現在に至る。シニア派遣、シニア紹介、再就職支援事業等に15年余り、人材派遣事業には25年の実務経験を有す。



上田研二氏

株式会社高齢社 代表取締役会長 社団法人高齢者活躍支援協議会 副理事長

1956年、東京ガス(株)入社。ガス関連業務を幅広く担当。1991年以降は関係会社の(株)ガスターや東京器工(株)の再建に取り組む。2000年、(株)高齢社設立。2003年東京器工(株)の再建を果たして社長を退任し、(株)高齢社の社長に就任。2010年2月から代表取締役会長。同社は本社スタッフの大半と全登録社員が60歳以上であり、高齢者自らシニア就業機会の創出に取り組むユニークな企業として広く注目を集めている。



●経営者の視点から見た高齢者と女性の雇用

まずは本日のテーマである高齢者と女性の雇用について、現役の経営者である近藤、上田の両氏に対し、コーディネー

ターの坂本教授より意見を求めました。

近藤氏は、自社の例を挙げながら、多様な社員構成が企業組織を強化していくことを強調。高年齢者と女性の雇用もまたその一環として機能するとともに、双方に企業が求めるもの、在職のための心得等について紹介いただきました。

上田氏は「人本主義」を目指す(株)高年齢社の成り立ちと現状について語った後、77歳でヘルパー資格を取得した登録社員を紹介。高年齢者就業の前向きな可能性についてお話しいただきました。

●高年齢者・女性雇用の現状

次に、派遣業の現場経験が豊富な高平氏には、高年齢者と女性の雇用の現状についてコメントを求めました。

高平氏はこれを受け、自社の取り組みを紹介した後、就業機会の創出が実際には容易ではない状況にふれ、採用先と就労希望者の双方にある思い込みによる抵抗感について紹介。さらに、65歳以上では62%以上が就労を望んでいないという、高年齢女性の就労意欲が必ずしも高くないという調査結果にふれた後、独居の高年齢女性の増加傾向を踏まえつつ、就労によるリスクマネジメントの意識喚起を提唱しました。

●高年齢者・女性就労が進まない理由

続いて、高平氏の発言を受け、坂本教授が高年齢者の就労が必ずしも順調に進んで行っていない現状についての意見をパネリストに求めました。

これに対し、まず近藤氏が高年齢者・女性就労者の企業側の受け入れ方にも問題があるのでは、と発言。年齢や雇用形態にこだわらず、“仲間”として受け入れることが重要だと思う、と語りました。

一方、上田氏は高年齢者派遣の足かせとなっている法規上の規制を指摘し、規制緩和の必要性を強調。さらに、女性就労については、復職に備えたスキル修得の姿勢が必要だと思う、と提言しました。

この発言に近藤氏も同意。中国人の女性社員の例を挙げながら、パソコンや英会話などのスキル向上に努めないと、グローバルスタンダードの中で就労機会を得るのは難しい、と語りました。

さらに、高平氏が、流動的な労働市場においてシニア派遣の需要は大きいにも関わらず、なかなか就労が進まない事例を紹介しつつ、企業側の高年齢者に対する心理的な支障があることを指摘。

ここで坂本教授が静岡県企業の例として、派遣を受けた高年齢者が他の社員が解決できなかった営業上の難問を短期間で解決したケースを紹介し、能力の高い高年齢者を雇用するメリットについて指摘。ディスカッションを締めくくりました。

会場との質疑応答・意見交換

●「65歳以上の女性の就労意欲について、欧米の状況などとも比べて実際のところはどのようなのでしょうか」

近藤氏がボストンで企業経営に当たっていた時の体験から、アメリカの独身高年齢女性は70歳まで働くケースが多かったことを語り、社会保障がより充実している日本では就業の必然性が低かったという事情もあるのではないかと指摘。これを受けて、高平氏は専業主婦のモデルがすでに失われつつある状況を見ると、今後は就労を選ばざるを得ないケースが増加していくだろうと語り、上田氏は自社のアンケート結果から見ても高年齢者の就労意欲は高いと回答しました。さらに坂本教授が講演でもふれた岐阜県未来工業(株)の例として、産休や育児休暇も含めた手厚い福利厚生制度を紹介し、女性就労を企業側のサポートによって伸ばせる可能性についても語りました。

●「行政側が高年齢者就労に向けて的確なステージを用意できない以上、高年齢者派遣の規制緩和に賛成です。現役世代と

ともに、より良い社会を実現していけるしくみづくりを進めたいと思います」



この意見に対しては、パネリストも全員賛同。さらに、失業のない社会づくり(上田氏)、高齢者＝派遣労働、現役世代＝正規雇用の棲み分け(高平氏)、社会的弱者への眼差しを持った経営の実現(近藤氏)などの意見が交わされました。

坂本教授によるまとめ

最後に坂本教授が、まとめとして、「これまで6千数百社の企業研究を通じて得つつある結論は、“企業経営とは会社に関わりのあるすべて人たちの永遠の幸せを実現するための活動”であり、その意味では高齢者・女性就労における企業の責任も小さくはないと思います」と発言。そして、今後の日本では 70 歳頃まで働かざるを得ない社会が到来する見通しが強く、それを織り込んだ人生設計が必要であり、法律や制度も変えていかななくてはならないだろう、とのお話をいただきました。

さらに、最近の著書で都道府県の幸せ度ランキングを試みて話題となった GNH(Gross National Happiness＝総幸福度)の話題にもふれ、最後に「本日はありがとうございました。今後のために行動を起こすことが必要、と改めて教えていただいた気がします」と語ってディスカッションを締めくくりました。

閉会のご挨拶

最後に、本シンポジウムの共催団体であるシニアセカンドキャリア推進協会の理事長にして、(社)日本人材派遣協会会長の坂本仁司氏が登壇。本日の振り返りの後、継続審議となっている派遣法改正案の動向、日本人材派遣協会をはじめとする人材サービス業界4団体の共同報告の話題等にもふれ、「これからも少子高齢化が進む中、人材派遣サービス業がどう進むべきか、皆さんと考えながら進めていきたいと思います」と結びました。

<本件に関するご意見・お問い合わせ先>

社団法人高齢者活躍支援協議会 事務局

eメール info@jcasca.org