

報告書

高齢者活躍支援協議会・シニアセカンドキャリア推進協会共催シンポジウム

65 歳以上をどう生きるか! どう働くか!

開催日時:2017年10月3日(火) 13:30~16:30

開催場所:千代田区立 内幸町ホール

共 催:(一社)高齢者活躍支援協議会、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

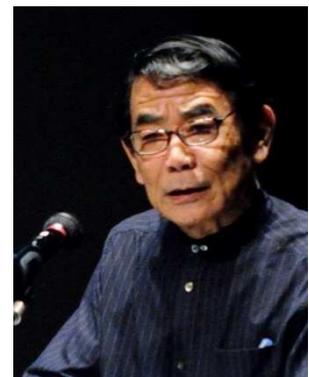
NPO法人ふるさとテレビ、日本専門家活動協会



〈開会挨拶〉

渡辺 利夫 (一般社団法人高齢者活躍支援協議会会長)

今回のテーマはたいへん重要だと思っています。労働力不足の観点からいえば、女性の社会進出と同時に高齢者の就業をもっと促す必要があるとかねてから考えてきました。日本は今、大変な少子高齢化の時代になっているので、高齢者が働かなければこの国はもちません。そしてなによりも高齢者自身が生きがいをもって一生を送るには、生涯仕事をしつづける必要があると思います。平均寿命が延びた今、65歳ぐらいで引退すると、男女ともに20年以上も仕事のない生活がつづくことになり、その間は過去の貯えを食いつぶすか他者の支援に依存して生きていかざるを得ないわけで、生きがいの喪失につながります。



人間というのは、いくつになっても社会とのつながりを持ち、社会に役立っているという意識なくしては人生を全うできない存在なのかもしれません。そういう意味においても高齢者の皆さん、大いに働こうではありませんか!

《第1部 基調講演》

「労働社会の多様化と高齢者就労 ～シルバー人材センターを中心に～」

塚本 成美（城西大学経営学部マネジメント総合学科教授/同大学院経営学研究科教授）

◆高齢者就労の3つの視点◆

高齢者就労を考えるには、通常3つの視点があります。第一は「いかにすれば高齢期を豊かにできるかという健康と生きがいの問題」。第二は「社会経済に貢献する人材活用の問題」。第三は「国家財政の負担軽減につながる健康と収入の問題」です。どこに力点を置くかによって話の内容は違ってきますが、この3つは切り離せないものなので、常にこの3点を視野に入れつつ考えていきたいと思えます。



◆高齢者就労と社会環境の変化と「新しい公共社会」へ◆

高齢者就労は、近年になって少しずつそれを取り巻く社会環境が変わってきています。大まかに言って、高齢者就労の政策の方向性はこの50年間ほとんど変わっていませんが、社会環境はずいぶん変わってきました。もっとも重要なのは、国や自治体の財政的逼迫の度合いが上がるにつれて、この20～30年の間に市民参加型組織による生活環境整備の必要性が高まってきたということです。それからもう一つ、1990年代以降、世界的に「新しい公共社会の形成」ということがいわれるようになってきて、ただ働くだけでなく、みんなで豊かな生活圏を創りだしていこうという気運が高まってきているということです。

高齢者の就労を考える場合はとくに、2つの側面を考えていかなければなりません。本来、労働には経済的な側面と社会的な側面があります。経済的な側面を強調すると、高齢者の自立と就労の労働者性が強化され、賃金労働を主流とする働き方がメインとなります。

一方で、高齢者にとっては社会的な側面が非常に重要です。就労の社会的側面とは労働における社会関係の形成であり、高齢者就労においてこの側面が強調されると就労の福祉的な性格が前面に出てきて、収入よりも高齢者の生きがいや地域社会との結びつきが強調されるようになってきます。

高齢者就労は、最初は戦後の失業対策事業のなかで行われてきました。ところが1963年の「緊急失業対策法」の改正と「老人福祉法」の制定により、大きな転機を迎えることとなります。失業者就労事業と高齢者就労事業が分離されるとともに、老人福祉法の考え方が明確にされたからです。

この結果、高齢者就労が独立した一つの領域として考えられるようになってきました。そ

して 1970 年には日本の高齢化率が 7%を超え、いわゆる高齢化社会に突入し、自治体や国にとっては高齢者就労が重要な課題として浮かび上がってきたのです。70~80 年代になると、65 歳という年齢の境界線が引かれて、65 歳未満は労働行政、65 歳以上は福祉行政の対象として、分けて考えられるようになってきました。65 歳未満は定年延長を含めてなるべく企業で雇用を確保していこうということになり、それでも就労機会に恵まれない限界労働力に対しては、これまで同様失業対策事業でなんとかするか、あるいは福祉の対象として保護するか、ということになりました。

◆高齢者事業団からシルバー人材センターへ、そして第三の働き方◆

そういう中で、1972 年に西宮に高齢者事業団がつくられたのを皮切りに、京都、愛知、東京などでも設立され、その後も「労働者協同組合」あるいは「高齢者協同組合」として活動を続けています。この中で東京都高齢者事業団が老人福祉法第 3 条 2 項の精神に立脚した「生きがい就業」を標榜する団体として、現在のシルバー人材センター事業に引き継がれていったのです。

この運動の中心的存在は大河内一男さんで、高齢者事業団による就業は「働くことを通して高齢者としての独立自主の気概を持って地域の中で生きていこう」という試みでした。その意義は、①労働と社会参加を結び付けたこと、②就業を高齢期の社会活動の一つとして位置付けたことで、高齢化時代に高齢者が働くことの意義を再定義したといえるでしょう。

ほぼ時を同じくして、「第三の働き方」という考えが出てきます。収入などの経済的報酬よりも活動の理念や精神的な報酬を重視するというものです。無償のボランティアではなく、何らかの収入を伴うもの、つまり仕事としてやるのですが、あくまでも目的はお金ではなく生きがいであるという考え方で、この代表的なものとしてシルバー人材センターがあります。

◆高齢者の働く場と働き方の多様化、賃金労働者化◆

80 年代の大きな特長としては、「労働社会の多様化」があげられます。働く場が多様になってくるとともに、正規の終身雇用が一般的だった時代に、徐々に派遣やアルバイト、嘱託など多様な雇用形態がでてきたということです。また勤務形態も多様化し、9 時~5 時ではなく不規則就労が定着し、就労者属性としての国籍とか性別とかも多種多様になってきました。

この背景にあったのは、いわゆる新自由主義的な経済政策が世界中を席捲していた時代の潮流のなかで、新規事業参入や金融などの規制緩和や民営化が進んだこと、あるいはグローバル化やポスト工業化の進展のなかで、日本でも労働の多様化や労働市場の規制緩和が進んだことなどの事情がありました。

このような状況が、高齢者の働き方を少しずつ変えていきました。高齢者就労はその社会性よりも経済性、福祉的性格よりも労働としての性格が徐々に強調されるようになってきました。正規雇用以外の多様な働き方が相対的に意義を持つようになり、労働領域の周辺部に

あった様々な仕事が労働として認知されるようになるとともに、多様な労働領域が形成されてきたのです。

例えば、80年代には介護とか育児とかいった社会的労働の重要性が高まってきました。同時に、激化する市場競争に生き残るために、多様で柔軟な勤務に応じられる労働力を企業が必要とするようになった結果、高齢者が非正規労働者として労働市場のなかに組み込まれ、高齢者の働く場と働き方が多様化し、次第に賃金労働者化していきました。高齢期における働き方が非常に多様になり、それは時代や経済社会の要請にマッチしていたということです。

このような多様な労働を整理したものの一つに「ローマクラブ報告」があり、それによれば、大きくいうと労働は次のように分類されます。①貨幣化される（できる）活動—1. 貨幣化を目的とする活動と、2. 貨幣化を目的としない活動、②貨幣化されない（できない）活動です。この①-2 と②の部分、これからの高齢者の活動として重要な意味を持ち、その結果、市民参加型の組織によって、生活上の様々な必要を満たしていく時代になってきたといえるでしょう。

◆シルバー人材センターの理念と使命—地域づくりに寄与すること◆

最後に、日本には特に貨幣化が目的ではないけれども、貨幣化できる活動（上記の①-2）としてシルバー人材センターがあります。シルバー人材センターは名前が知られているほどにはその内容が浸透していないので、少しご紹介しておきます。

シルバー人材センターの使命は、高齢社会における地域の生活システムを構築すること、つまり地域における相互扶助のシステムをつくることです。いろいろな事業を通じて、高齢者と現役世代の生活環境を整備していくということです。

2015年3月の調査では、全国にセンターは広域のものも含めて1304あり、これは日本の人口の98%が住む地域をカバーしています。そして会員は70代の前半が34.6%、65~69歳が30.6%で、平均年齢はどこのシルバーでも72~73歳となっています。元気なお年寄りがかなり頑張っているといえます。

シルバーの仕事を一言でいえば、生活環境整備事業であり、公共空間を安全かつ清潔に保つ住環境整備と社会サービスの充足に寄与するものだと考えています。理念は「自主・自立、協働・共助」で、今はこれにプラスして、公共社会形成のための有償の社会的労働、つまり仕事として有償で自分たちの住む地域をみんなでつくっていくことであるといえるでしょう。高齢者の活躍の場としては十分に大きな領域を持っているし、仕事としての多様性も無限にあるという方向で、これからの高齢者の就労を考えていければと思います。

《第 2 部 パネルディスカッション》

「65 歳からも働ける就労環境の整備 ～官民連携の横断的取組みに向けて～」

コーディネーター:高平ゆかり (シニアセカンドキャリア推進協会アドバイザー/幹事長)

コメンテーター:塚本 成美 (城西大学経営学部マネジメント総合学科・大学院経営学研究科 教授)

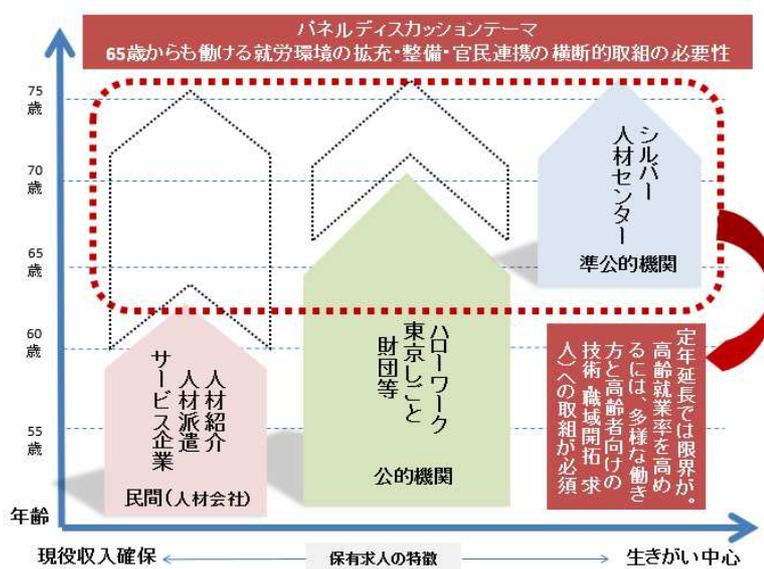
パネリスト:河邊 彰男 (一般社団法人日本人材派遣協会 統括研究員)

篠田 高志 (公益財団法人東京しごと財団 しごとセンター課長)

大山 宏 (元全国シルバー人材センター事業協会 シニアワークプログラム部長)



高平 本日のパネルディスカッションのテーマは、「65 歳以上も働ける就労環境の整備」と題し、定年世代の就労支援に携わられている各セクターのパネリストの皆様から、お取組みの現状や課題、そして現場ならではの声等をお示しいただき、人生 100 年時代に向けて、65 歳定年以降、70 歳以上でも働けるそんな高齢社会にしていくために、どのような支援環境、仕組みを作っていけばいいか、また、そのための官民連携による横断的取組みの可能性なども視野に、本日までご来場くださった皆様と共に考えて参りたいと存じます。それでは、民間を代表して社団法人日本人材派遣協会の河邊さまからお願いいたします。



◆事業運営難しい高齢者派遣、進む派遣労働者の高齢化◆

河邊 まず、派遣協会がどういうものかについて簡単にお話ししたいと思います。日本人材派遣協会は1982年に日本事務処理サービス協会として発足しました。その後、労働者派遣法制定のために当時の労働省の調査や意見聴取に協力し、派遣法の制定に尽力してきたという歴史があります。そして派遣法施行と共に社団法人化し、2008年ごろには810社ぐらいの会員企業を抱えておりました。現在は事業の再編、人材サービスの多様化などもあり684社という状況です。事業体としての役割は、派遣労働の健全な発展を目指して、そのためのサポートをしていくことを目的としています。

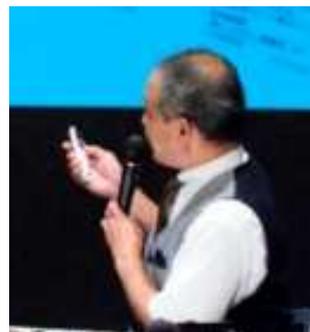
次に、労働者派遣事業の業界規模ですが、最新の集計で派遣労働者数が約151万人です。昨今、労働契約法や労働者派遣法の改正により、派遣を通じた直接雇用化や雇用安定措置が進み、以前のように繁閑期の雇用調整や固定費の削減を理由に派遣社員を受け入れるという傾向からはやや脱しつつあります。

55歳以上の派遣労働者数は、2002年でだいたい11人に1人ぐらいの割合になっています。それが2016年になると、5人に1人ぐらいが55歳以上の派遣労働者になっています。65歳以上でみてみると、以前は20人に1人だったのが、今は10人に1人。リーマンショックの際、2008年～2010年にかけて55歳から64歳のところでみても、わずか2万人しか減っていません。65歳以上では2008年～2010年でほとんど減っていません。つまり、景気の悪化や求人倍率の低下などがあっても、高齢者派遣の労働者数は減っていないのです。次に、派遣労働者の男女比ですが、若年層は女性の方が多いのですが、55～64歳で見るとほぼ男女比は同じになり、65歳を過ぎると男性の方が圧倒的に多くなります。高齢者派遣では男性の活躍の場が広がっているということになります。

最後に、業界としての高齢者派遣への取組みの歴史をお話します。大手の派遣会社を中心として、シニア派遣の専門部門や高齢者派遣の子会社等が95年以降立ち上がりました。しかし、事業拡大には至らず、一般の派遣事業に比して成功したとはいえません。

理由はいくつか考えられます。まず内的要因として、派遣業界の急速な成長に伴い、若年齢女性による事務派遣など成長分野を追いかけるのが精一杯で、高齢者派遣に積極的に取り組めなかったということがあります。また、高齢者派遣に向けた求人開拓の難しさから社会的な意義は認識しながらも事業としての優先度が高くはなく、様子見の状況が長く続いたように思われます。

外部要因としては、男女均等・年齢差別の撤廃を公的にも環境的にも整備する過程で派遣会社が高齢者に絞った戦略策定をむしろ忌避した側面があるのではないかと思います。つまり、「年齢制限はありません、男女の差別もありませんよ」ということを徹底するがた



めに、高齢者専門の組織を強調できなくなった、また後発でそうした組織を作らないようになった、ということです。

もちろん高齢者の保有する経験や知識を活かし、高齢者の雇用創出を自社の理念として全面的に取り組んできた派遣会社も一部存在しますし、いわゆる資本系といわれる派遣会社では、自社OBの積極的な活用を視野に高齢者派遣に取り組んできた事例もあります。しかし、派遣業界全体として高齢者派遣に前向きに取り組んできたというよりも、どちらかといえば様子を見ながら、日本社会の高齢化に引きずられるように結果として今日に至っているというのが、正直な感想です。

◆高齢者の再就職キーワードは「キャリアチェンジ」◆

高平 ありがとうございました。引続き公的機関を代表して公益財団法人東京しごと財団の篠田さまにお話いただきます。

篠田 私共の財団は就職支援に限らず、シルバー人材センター連合会の役割もあり、また障害者の就労支援も行っております。最近では企業側の人手不足解消のために企業の採用活動を支援するなど様々な取り組みをしていますが、今回はしごとセンターにおけるシニアの就業支援に絞って説明したいと思います。東京しごとセンターは東京都が設置し、私共の財団が運営しております。平成8年に飯田橋のビルが完成し、「シニアワーク東京」として55歳以上の方への就職支援を開始しました。平成16年に「東京しごとセンター」に名称を変え、全年齢層の就職支援を開始しました。平成19年には多摩地区にも展開しております。



しごとセンターの就職支援手法ですが、STEP1でカウンセリングを実施し、STEP2でセミナーや各種講習を受講してもらい、スキルを身につけた後STEP3で職業紹介を行います。求人提供はハローワークとの連携になります。シニアコーナーは55歳以上の就職支援を行っており、新規利用者は約8000名。年代別では55～59歳が34%、60～64歳が35%、65～69歳が22%、70歳以上は9%となります。登録時の希望職種は、第1が事務で3人に1人、33%が事務希望です。次が販売、9%、管理人も9%、清掃が6%、警備員が2%、その他41%となっています。

シニアコーナーでは3人に1人が当初希望と違う職種で就職しています。前職と希望職種と再就職先で見ると、①前職と同じ職種を希望し、その職種で就職した人は、3人に1人。②再就職を機に、キャリアチェンジしようと最初から考えて就職した人も3人に1人。③就職活動を行う中で、キャリアチェンジを行い就職した人3人に1人となっています。前職と再就職が一致している人は全体の4割ですが、裏を返せばシニアの6割は前職と違う仕事についているというのが実情です。

シニアコーナーに初めて来られて就職が決まる人は、短い人で1か月、長い人では1年以上かかっています。就職活動が長引くことで気持ちに変化がおき、前向きにキャリアチェンジされた方も多くいらっしゃいます。事務職の経歴から、保育補助の仕事に就かれたある方は、保育補助の仕事は、適度に体を動かすし、〇〇先生と呼ばれ非常にやりがいを感じている、「元気なうちはずっとやりたい」と話してくれた人もいます。

55歳以上になると、キャリアチェンジが再就職に向けた一つのキーワードで、実際に3分の2はキャリアチェンジで再就職を決めています。典型的な事例として、Aさんのケースをご紹介します。60までは事務職として企業に勤務。61～65歳まで再雇用で同じ企業で働き、65の誕生日を過ぎて66歳になるまでに大きな転機がやってきて、私共で主催している2週間程度の講習を受けて、キャリアチェンジしてマンション管理人として再就職しました。この方は70歳までの間に実質管理人としてのキャリアを5年積み重ねられているわけで、71歳以降も引き続きマンション管理人として働いています。

私共のシニアコーナーで、今、力を入れている支援は、55歳以上の再就職支援講習で、比較的短期間でマンション管理、清掃、介護、保育補助など様々なコースを提供しております。これらの講習を受けた方の8割以上の方が再就職しています。また、再就職応援セミナーは、実際にキャリアチェンジして再就職された方を招き、その体験談を聞くセミナーです。いきなりキャリアチェンジするのはハードルが高くて、とりあえず体験談を聞いてみようということで取り組んでいます。

また、しごとチャレンジ65として、27年度からは65歳以上の方を対象に1日3時間程度の職場体験の上、就職を決める取組みも行っております。また今年度から、新規にシニア生涯ワーキングセミナーという講習も始めました。シニアのマネープランと働き方について都内各地で年間60回程度開催の予定です。以上がしごとセンターの現状です。

◆生きがい就労を軸に”雇用によらない働き方“として発足したシルバー◆

高平 篠田さま、ありがとうございました。それでは最後に準公的機関を代表して、元全国シルバー人材センター事業協会の大山さまにお願いいたします。

大山 大山でございます。私のところだけ「元」がついております。実はすでに全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）を辞めて2年になります。初めはどうして私が、とも思いましたが、私が全シ協で仕事をしていた9年間で、シルバー人材センター事業にとって変化に富んだ転換期ともいえる時代でありました。



塚本先生の基調講演の中で、シルバー人材センターの概要はある程度紹介されていますので、私はなるべく重ならない内容で、シルバー人材センター事業の沿革と、なぜ今シルバー人材センターに改革が必要とされているのか

という点について、少しお話をさせていただこうと思います。

現在のシルバー人材センターの前身は、江戸川区に高齢者事業団が設けられたことから始まります。ただ、その前に都の労働局の中で、失対事業や高齢化についての研究会が設けられており、その座長が大河内一男先生でした。そしてその中で、新しい高齢者の働き方として高齢者事業団構想が生まれ、昭和 50 年にシルバー人材センターが発足したというわけです。国はシルバー人材センターに対し 55 年から国庫補助を始めました。国庫補助がシルバー人材センターに行われたのは、いわゆる戦後の社会基盤整備とした失業対策事業が終了し、それに代わる役割をシルバー人材センターがしていたということ、ちょっと頭の中に入れておいてください。61 年に高年齢者雇用安定法が施行され 55 歳定年から 60 歳定年制への移行と併せシルバー人材センター事業も法制化されます。

その後、シルバー人材センター連合制度が新たにつくられました。これは、シルバー人材センター間の広域需給調整とともに、当時の政府による零細補助金の打ち切り回避措置として行われたものでしたが、この他にも幾度か補助金の削減がありました。特に平成 21 年の民主党政権時代に行われた行政刷新会議による事業仕分けは、事業運営に非常に大きな影響を受けました。136 億円あった一般会計の補助金が、最終的に 91 億円にまで激減したのです。これはシルバー人材センター会員さん 1 人当たりの国庫補助額が、平成 8 年当時に比較して 3 分の 1 にまで減った計算になります。

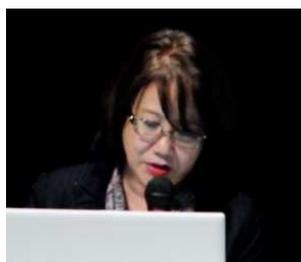
次に、シルバー人材センターにおける働き方を少し類型化して観てみます。創設期から“雇用によらない働き方”ということで、生きがい就労を軸とした請負業務を中心に事業活動を拡げていきました。昭和 61 年の法制化までは、“請負がシルバーである”という考え方です。請負仕事というのは、就業先からの指揮命令で働くのではなく、大工さんの仕事なんかを考えていただくとうわりやすいと思いますが、シルバーの会員さんは、この請負という働き方が基本で、臨時・短期な作業に限られていたのです。

昭和 61 年の法制化により無料の職業紹介が加わり、その働き方は請負＋無料の職業紹介となりました。職業紹介というのはシルバー人材センターがシルバーの会員さんに、求人を斡旋するということですから、雇用（就業先からの指揮命令のもと働くこと）もこの時期からできるようになったということです。また、平成 16 年にはシルバー派遣事業ができるようになり、さらに平成 24 年には従来の無料職業紹介が有料職業となり、請負＋有料職業紹介＋シルバー派遣になり、働き方が変化しました。従来の請負に加え、派遣先企業の指揮命令系統の中で働いてもいいということになりました。さらに平成 28 年には、就労時間の拡大ということで、週 40 時間まで働くことが可能となりました。これは、本当に大きな変化でありシルバー人材センターの自立化に不可欠な改革で、私もこれを進めてきたわけです。

これらの事業改革の背景には、補助金の削減による財政上の問題もありますが、高齢化社会の進展に伴うシルバー会員の就労ニーズの変化も大きな要因となっています。これまでシ

ルバーでの働き方には、実はいろいろな制約があり、月収でいえば月4~5万程度稼ぐという方が多かったのですが、今回の就労時間の拡大により、今後収入をもっと増やすことが可能になります。実際シルバー会員の約6割の人が、働く目的を家計補助としており、そうした傾向は今後さらに高まっていくだろうと予測しています。シルバーの収入が増えることで、高齢者の貧困化を防止する一定の役割を担えるのではないかと思います。

◆高齢者の就労ニーズの多様化に合った支援組織の棲み分けを◆



高平 シルバー人材センターの変遷、国庫補助との関連などなかなか聞けない貴重なお話をありがとうございました。各支援機関の違いや役割がみえてきたところで、塚本先生にもコメントをお願いしたいと思います。

塚本 派遣についていえば、これはまさしく一般労働市場を対象としており、専門性の高い職業能力を持った高齢者が、その能力を提供することにより報酬を得る通常の働き方がメインとなります。しかし、そういった一般労働市場の中での高齢求職者は、他の労働者に比べて競争力や適応力が弱く、派遣であっても狭き門というのが実態ではないかと思います。そうした方たちに対しどうするのかとなった時に、公的機関としてしごと財団のようなところが個別にカウンセリングをし、職業訓練をし、あるいはキャリアチェンジを提案していくという形で、セーフティネットの役割を果たしておられる。

私も過去に、高齢者の就労に係る調査をさせていただいたときに、「高齢者は鉄の鎧を着ている」とよく聞きました。その鉄の鎧を脱がせるのがまず大変だと。つまり、マインドチェンジをしなければ、仕事につけない高齢者がかなりいらっしゃるということのようです。従って、しごと財団が取組まれているシニア層向けのキャリアチェンジはとても重要だと思います。シルバー人材センターでもキャリアチェンジできない会員さんがかなりいます。現役時代の仕事をそのままやりたいという方たちです。ホワイトカラー層向けの事務職をどんなに希望されても、シルバー人材センターでは難しいのです。

シルバー人材センターは準公的機関ですが、それは国からの補助金を重要な財政基盤としてきたからです。本当は、その理念と目的からいえば、市民の結社であって、市民である高齢者が自ら働き、自ら仕事をつくりだして、自らの意思決定でやっていく、高齢者の社会参加と地域活性化のための「生きがい就労」をめざす団体なのです。しかし残念ながらその部分がなかなか実現できていない。高齢化が進み、高齢者の就労ニーズが多様になってきたときに、それに充分対応できなくなっている。

高齢者の再就労を考えると、簡単に高齢者を分類することはできないと思いますが、能力があって働く意欲も高く一般労働市場で充分通用する人たちは、派遣という働き方がかなり現実的であるし、他方「能力的に今までの仕事は厳しいな」という人たちは公的機関であ

るしごと財団に行っていたいただいてセカンドキャリアに接続できる新たな能力開発をしてもらい、新たな仕事の紹介をしてもらうという選択ができるでしょう。また「私はもう組織はいいよ」「もう自由に働きたい、そして地域のために働きたい」という方は、シルバー人材センターに行っていただくという形で、それぞれ自然に棲み分けができています。しかし実際には、高齢者の方たちがこうした情報をどこまで知っていらっしゃるのか、その選び方もよくわからないのではないのでしょうか。その点が少し憂慮されます。

◆高齢者の就労は国家財政削減という社会的な効果がある◆

高平 塚本先生、ありがとうございました。次は、現状の課題や現場の生の声、今後の方向性などについてお伺いしたいと思います。

大山 高齢者が福祉の受け手から社会の担い手になるという理念により、シルバーは長年、地域社会をサポートする教育や子育て支援、家事援助や傾聴活動などの仕事で地域の高齢者に活躍してもらってきました。

ただ、会員の就労目的は、生きがい就労から経済的理由にシフトしてきています。実際に、年金を除く現金収入ということで、経済上の理由で就業している高齢者が6割という調査結果がでています。シルバーでかろうじて働いている高齢者が、もしも働けなくなると、これは即生活保護になってしまう。今、国民年金は月額約6万円程度です。それにローンを抱えていたり、家賃を払ったりすると大変厳しいことになるわけです。シルバーで働くことによって、実は生活保護に移らずに済んでいる人は、結構います。試算によれば、およそ1000億円の財政的削減効果になるようです。

それから、これは平成18年に実際に全シ協が行った調査ですが、高齢者は何らかの形で仕事をしていると、健康を維持できるという調査結果が出ています。シルバーで就業している会員の年間の総医療費の推計額が、年間で35.8万円、会員以外の一般の高齢世帯の年間総医療費が平均41.8万円と、会員と会員以外の方のレセプトを分析した結果、シルバー会員は6万円ほど下回っており、この差額を単純に計算してみると、医療費だけで517億円の削減に寄与していることになるのです。このように高齢者が働くということは、国家財政の削減という社会的な効果も生んでおります。

そのほか、シルバーでは、東日本大震災への対応として全国のシルバーが被災地支援のための募金活動などに取り組みました。また請負仕事でケガをしたシルバーの会員が健康保険と労災保険の適用を受けられないという不当な国の措置に対し、行政訴訟を行い健康保険法の改正に結びつける等の活動も行っています。

◆人手不足の時代—高齢者も家に閉じこもっていないで就職活動を◆

篠田 私共は就職支援をやっている公的な団体です。使命は大きくは3つあります。1つ目は、セーフティネットとして、失業者に速やかに職業を紹介する。2つ目は人を雇いたいとい

う企業に対し人材供給する。3つ目は、高齢者や女性がさらに一層社会で活躍するのを促進していくこと。この3つを私共のミッションとして認識しているところです。ただ、この3つのミッションは、時代背景によって軸足が変わってきます。

足元でいえば、雇用環境は非常に良くて、都内の有効求人倍率は直近の29年8月で2.1倍。これは仕事を探している人、一人に対して2つの仕事があるということです。数字上は、仕事を選ばなければ誰でも仕事ができるという状況ではありません。でも振り返ってみますと、今から9年前、平成20年のリーマンショックの翌年は都内の有効求人倍率は0.67、その翌年も更に0.65、その翌年の平成23年には東日本大震災の影響もあり0.82という状況でした。この頃は10人求職者が来られても6つか7つしか求人が出てないという状況でした。その時には、我々はセーフティネットということに軸足を置いて、とにかく仕事の紹介をしておりました。それから平成24年度にはアベノミクスがスタートしたり、世界経済が回復したり、オリンピックの招致に成功したりで景気も回復し、求人の状況もよくなりました。先ほど申し上げた通り2.1です。こうなってくると、企業さんの方から、とにかく人が足りないから何とかしてほしいという声が聞こえてきます。ですから私共の2つ目の役割の人材を供給するというところにかかなりの軸足が置かれているということです。また、こういう時こそ3つ目の役割である高齢者の社会進出の効果が大きくなっていくということです。

ただ、私共シニアコーナーにくる8000人の中にも、この雇用状況でもなかなか就職が決まらない方がいます。2倍を超えているのは、日本の高度経済成長期の水準なのですが、その中でも仕事が決まらない方への支援が、現在の私共の課題であるといえます。

2つ目は、現在シニアの方の就労意欲はずいぶん高まっています。65歳を過ぎてもまだまだ働きたいという方はたくさんいらっしゃいますが、抵抗感があるのか、なかなか求職活動に踏み出せずに、自宅にいるという方も相当いらっしゃるようです。こういう方が私共の窓口やハローワークにどんどんでてきてくれるといいなあと思っています。今は人手不足ですから、そうすることが社会のためにもなるし、表に出て就職活動してみると、生きがいを感じて、あぁよかったということにもなると思うので、そういう人たちにも就職活動に踏み出してほしいと思っています。以上2点が私たち行政の今後の課題として取り組むべきことだと思っています。

◆高齢者派遣における規制緩和の進展◆

高平 ありがとうございました。それでは引き続き河邊さまお願いいたします。

河邊 高齢の方が派遣で働くといってもその理由はさまざまです。今までの経験を活かしたいという方もいれば、難易度は低くても新しいことをやりたいという方もいます。そこで高齢者向けのキャリアコンサルティングに力を入れる派遣会社も増えてきました。また、気持ちを切り替え、やる気を持って新しい仕事に臨んでもらうために、派遣前研修などのトレーニングに力を入れている派遣会社もあります。派遣業界のトレンドとして、ヒューマンスキ

ルにも配慮した能力開発を行い、派遣先も本人も不安なく仕事についてもらう体制を整備する会社が増えてきているのです。

高齢者派遣を類型化すると3つに分かれます。一つは、定年延長や再雇用対策として高齢者派遣を受け入れるケース。人材派遣会社に自社OBの雇用主となって、もう一度自分の会社に派遣してもらう。あるいは自分のところのグループ会社に派遣してもらう。労働者の同意を前提としますが、資本系の派遣会社などでは実際に取り入れている会社があります。二つ目は、専門特化・経験重視型の高齢者派遣です。これはいうまでもなく長年の経験や専門的な知識を活かしプロフェッショナルとして働いてもらおうというものです。三つ目はこの一と二の中間型の高齢者派遣で、自分の会社のOBを自社のグループの派遣会社や自社と付き合いのある派遣会社を雇用主として、専門の知識や経験を活かせる派遣先を探してもらうというものです。この中間型の派遣会社も増えてきています。

もう一つお伝えしたいのは、高齢者派遣における規制緩和の状況です。これは、高齢者派遣を促進する追い風ともなり、高齢者にとってもメリットを享受できます。例えば、ある一定の職種を除けば、日雇派遣の禁止が60歳以上は除外されていて、スポットの派遣も可能です。スポット派遣というと短くて安定しなくて、と思われるかもしれませんが、派遣に慣れていない人なら1日でも2日でも1週間でも働いてみて、仕事に慣れていただくにはとてもいい制度だと思います。次に、グループ会社への派遣労働者8割制限の例外です。60歳以上であれば、派遣会社は自社のグループ会社にたくさん派遣ができるということです。また、離職後1年以内の労働者派遣の禁止も例外として認められています。60歳以上で定年退職した方なら、すぐにその会社への派遣が可能です。さらに、派遣期間の上限3年が例外とされるなど高齢者の就労が促進される優遇措置がとられています。これらを今後どのように生かして高齢者の派遣事業を進めていくかは、業界の現状の課題になっています。

◆地域の中に高齢者と仕事を結びつける組織が必要◆

高平 今後65歳以上、更に70歳以上でも働ける社会にするには、どのような環境整備が必要か、あるいは官民連携や相互補完が将来に向け実現可能なのか、塚本先生にまとめとしてご意見をお願いいたします。

塚本 今、お三方からいろいろなお話をお聞きして、実感としては高齢者が働くためのインフラが整いつつあると思いました。今後、シルバー人材センターでも派遣という働き方が増えてくると思いますが、これまでは臨・短・軽という方針で請負での就業がほとんどでした。適正就業ということを考えますと、就労形態の移行は不可欠ですが、これをするには従来必要のなかった実務手続き等の事業運営に不慣れな点多々出るだろうと思います。道筋はできたものの道は険しい。例えば、さきほど大山さんからもお話がありましたが、仕事でケガをしたときに労災適用ができないとなかなか厳しい。高齢者はやはり脆弱なところがあり、ケガもしやすいし体調も壊しやすい。このような状況の中で働いているということを支援側として忘れてはいけません。そもそも高齢者が働くということは、現役世代とは違うのです。つまり高齢者が働き続けるためには、十分な安全対策と予防、高齢者に見合った働き方を考

えていく必要があるということです。他方でシルバーなんかもそうですけれど、ただの安い労働力にならないことが大事で、やはりきちんとした保護ときちんとした規制の中で、尊厳のある働き方ができるような環境をつくっていく必要があるのではないかと思います。

もう一つ思ったのは、最初に上田理事長のご挨拶の中にもあったように「人本主義」という考え方は大事だと思います。21世紀は企業の役割がある程度相対化されて、より多彩な組織がでてきて、多元的な組織が協力して社会をつくっていくような、そういう社会設計が必要になってくるのではないかと思います。私は、高齢者は最終的に地域に戻ってくるということを考えなければならぬと思います。つまり、遠いところまで働きにいける間はいいのですが、最後はやはり地域の中で暮らしていくわけですから、自分の地域の中に活動の場を見出していくことが必要になってくると思うのです。そうだとすれば、前述の大河内一男先生の話に戻りますが、地域のなかで仕事と高齢者を結びつける組織が必要だということです。それが、今はシルバー人材センターぐらいしかありません。こういう現実を視野にいれて、しごと財団や人材派遣会社に今後の高齢者就労について考えてほしいと思います。そうすることによって、それは結果的に高齢者の保護や支援、地域の活性化にも繋がっていくのではないかと思います。

更には、地域に出てこない、地域に出たがらない高齢者をどうするのか。これは篠田さんも指摘されていましたが、これからの大きな課題であると思います。また、先ほどは限界労働力という言葉を使いましたが、一般労働市場の中では競争力が弱くうまく働けないような高齢者、国民年金だけが頼りという高齢者、あるいは無年金の高齢者が少なからずいらっしゃる。高齢者の貧困問題は、今後より深刻になるだろうと思います。

高齢者が働くということを一律に捉えず、また単に個々の生きがいということでもなく、より広い公共的な目で地域とか地域の在り方を考えながら“自分たちは何を残していくのかを考える活動”として、もう一度高齢者就労というものを考えてみた方がいいのではないかと思います。そのためには様々な目的を持った組織が連携していく必要があります。しかしながら現実問題としてこれはなかなか難しく、今現在は残念ながらできていません。シルバー人材センターも他の組織とうまく協力関係を保つことは難しい状況になっている。そこで厚生労働省などがプラットフォーム構想などを考えいろいろやっていますが、実際にうまく連携がとれている例は、ごくわずかしかなかった。これをどうするかが今後の課題ですし、労働力人口が減少していく中で、こうした連携ができなければ、生活水準はどんどん下がるということは目に見えているわけですから、みんなでアイデアを出し合いどうすべきかを考えていく時期だと思います。

◆まとめとして◆

高平 塚本先生ありがとうございました。最後にパネリストの皆さまにも今後の方向性などについて一言お願いいたします。それでは、河邊さまからお願いします。

河邊 後期高齢者（75歳以上）の労働力人口が増大していく社会というのは、果たしていい社会なのだろうかと考えると、それには少々？マークがつきますが、ただ少なくとも働きたい人が年齢にかかわらず働ける社会は、よい社会であるのは間違いないでしょう。シルバー人材センターでも、労働者派遣を積極的に行うところが増えてきているようです。当面は自然に棲み分けされるだろうという気は致しますが、おそらく近い将来シルバー人材センターと民間の人材サービス業との垣根がずっと近くなり、いつかどこかで新しい線引きをしなければお互い行き詰ってしまうのではないかと思います。その際には、単なるルール決めという形ではなく、高齢者が働きにくくならないような相互連携も視野に、現実的な整備が望まれるのではないのでしょうか。

今や企業の方でも本腰を入れて高齢社員を活用しないと深刻な人材不足が慢性化し、経営的競争力の低下を招きかねない時代です。このため高齢者の新規採用に対する認識も変わりつつあります。やっと本来の意味でのエイジフリー社会が到来しつつあるのかなと感じます。そのような追い風を逃さず、労働者派遣制度の柔軟性が再評価されるよう今後も努めていきたいと思います。

篠田 今回は65歳以上を想定したテーマでしたが、65歳以上となれば、お一人お一人の状況がかなり違うと思います。受給する年金の額も違いますし、持たれている預貯金額も異なります。それよりも何より、もお一人お一人の就労に対する考え方が違います。ただ、視野を広く持つということが、大変大事なことだと思います。最終的には、こだわって自分の道を通すのかもしれませんが、まずはいろいろな情報を調べてみて、雇用なのかシルバー人材なのか、あるいはボランティアなのか、いろいろな相談機関に出向いていただき、種々の就職支援サービスを受けることで情報を取得し、自分に合った働き方や仕事を探していただくのがいいのではないのでしょうか。

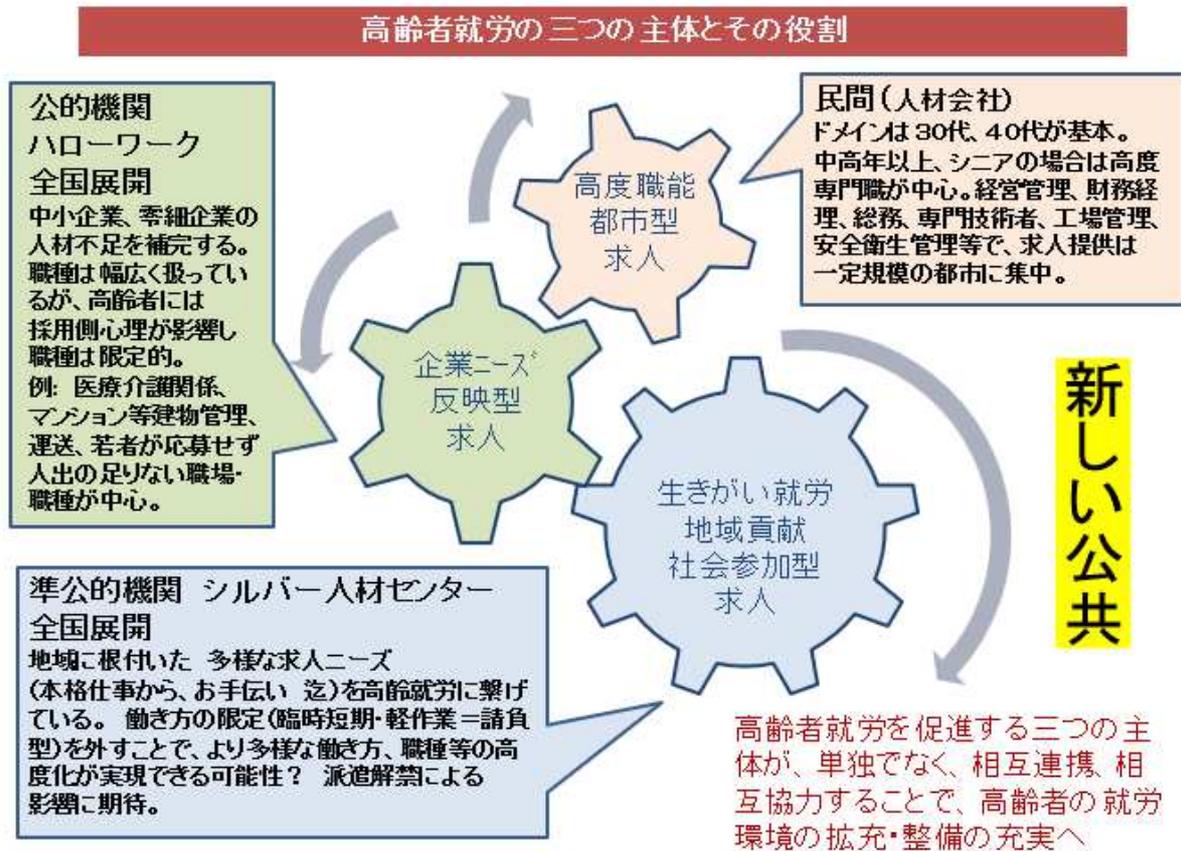
65歳以上のマネープランなども含めて、具体的に活動に一步踏み出してみることが大事だと思います。当面2020年のオリンピックまでの間は、日本を上げて人材不足ですから、再就職・雇用も選択肢の一つとして前向きに考えていただければと思います。

大山 シルバー人材センターは単なる就業斡旋の場としてだけでなく、高齢社会における新たなコミュニティを育む場でもあると思います。カラオケなど趣味の活動を通じて地域社会に自然に溶け込んでいく。働きながら新しい人間関係を築く場にもなっているということです。独居老人の増大や高齢者の引きこもりによる孤独の問題が今後さらに大きな社会問題となると予測されていますが、そうした問題を先取りする動きもシルバーにはあります。例えば、市民後見制度とか、山間部などで買い物が困難になった高齢者のための買い物代行サービスなどです。

元々シルバーが目指したのは、地域における相互扶助の活動です。そういう意味で、ぜひ地域のシルバー人材センターをお気軽にたずねていただき、皆さま方のアイデアもどんどん

ぶつけていただき、働きながら楽しい充実した高齢期を送っていただけたらと思います。

高平 あっという間に 100 分が過ぎてしまいました。最後に本日のパネルディスカッションを振り返りながら、まとめさせていただきます。スライドをご覧ください。



人生 100 年に向けた就労環境整備や高齢者の労働市場形成という機運を各支援組織が中心となってさらに高めて頂きたいと思いました。その為には、単体としての活動だけでなく、相互に連携しながら大きな歯車を動かし、その活動に弾みをつけていくことが重要ではないかと感じた次第です。また、連携の横断的取組みは、一朝一夕にはなりません、多様な主体による「新しい公共」という概念、切り口が、福祉雇用的な従来の高齢者雇用観からの脱却を促し、地域ごとの高齢者就労を促進してくれるのではないかと思います。ただし、高齢者の多様性に配慮した労働環境の整備は、時代の変化と共に進化していくべきものだという事も今回気づかせていただきました。本日は、長時間お付き合いいただきましてありがとうございました。

《閉会の挨拶》



山元 勉（シニアセカンドキャリア推進協会理事長）

本日は長時間にわたり当シンポジウムへご参加いただきありがとうございました。本日のテーマであった「65歳以上をどう生きるか！どう働くか！」に関し基調講演あるいはパネルディスカッションを通じて、様々なヒントがあったのではないかと考えております。

今後、高齢者のための就労環境の整備や社会の仕組みがより整い、また企業側の受入れ環境や高齢者に向けた雇用制度が充実したとしても、最も重要なことは、多種多様な価値観をお持ちの一人お一人の高齢者が、まずはこの社会にポジティブに参画していただくという強い意志、お気持ちを持っていただくことではないかと思えます。私どもの協会が、皆さまの背中を少しでも押せるような活動を今後も継続して参りたいと考えております。引き続きご指導のほどよろしくお願い申し上げます。本日はありがとうございました。主催者を代表し、御礼のご挨拶とさせていただきます。

