

報 告 書

老若男女で語り合う高齢社会フォーラム

～明るく活力ある長寿社会をめざして～

第1回 誰もが働きやすい社会づくりを

開催日時：2015年9月12日 14:00～17:00

開催場所：拓殖大学

主催：一般社団法人高齢者活躍支援協議会（高活協）

協力：拓殖大学、シニアセカンドキャリア推進協会、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、産経新聞社、NPO 法人ふるさとテレビ

《開会挨拶》

渡辺利夫／高活協会長（拓殖大学総長）

日本の少子高齢化は深刻な問題です。でも、この問題の暗部だけ見ても克服するための政策や考え方は生まれてきません。考え方のギアチェンジをしませんか？われわれがこの社会をどう生きるか、具体的な視点で考えてみようと、今日のシンポジウムを開きました。老若男女で知恵を出してください。簡単なテーマではありません。少なくとも年に1回は集まって知恵を蓄積し、最終的にすぐれた政策提言やライフプランを打ち出したいと思います。



考えてみれば、高齢社会は人生や仕事の経験が豊かな人の比率が高い社会。高齢者の知恵と経験が生かせる社会です。高齢者自身も研鑽しつづければなりません。私自身は2000年に国際学部をつくり4年間学部長をして、その後8年間学長をやって、今は総長2年目です。76歳になりましたが、今後も現役をつづけていくつもりです。

《基調講演》

「夢と生きがいに充ちた生涯現役人生」

上田研二／60歳以上の人材派遣会社「(株)高齢社」創業者・現最高顧問、高活協理事長



15年前にパーキンソン病を発症しましたが、死ぬまで仕事をつづけたいと思っています。高齢者が働きつづけるために会社や仕事はどうあればいいのか、私の考えを話します。

20世紀は資本主義の時代でしたが、21世紀は人が中心の以人为本主義の時代、お金中心ではなく働く人を重視する社会にしなければいけません。会社でいえば、働く人を大切にしない会社は、社員がお客さんを大切にすることはありません。そして直言してくれる部下（争臣）が必要で、争臣がいなければ会社も危ないのです。中小企業の社長さんで、業績不振を景気のせいにする人もいますが、原因は必ず社内にあります。私は良い経営者

の3原則として、「約束を守る」「人に好かれる」「相手にも儲けさせる」を提案しています。

私の高齢社グループは売り上げや利益以外の企業価値を求め、一人でも多くの高齢者や障がいのある人たちに「働く場」と「生きがい」を提供し、小さいけれどもつねにきらりと光り輝き、就労する人たちが生き生きと働ける人間中心の人間味あふれる企業づくり・社会づくりを目指しています。大切なことは、会社の社長や部門長が、「社員の大切な人生を預かっている」という意識を持つことです。

過去から現在を見たときの今は、自分にとっていちばん歳をとったときですが、現在から未来を見据えたときの今は、自分にとっていちばん若いとき。ですから、今日一日を大切に、いつまでも青春の心を持ちつづけ、これからも自分の置かれた立場で精一杯光り輝き、社会に貢献できる人間でいたいと願っています。



《パネルディスカッション》【誰もが働きやすい社会づくりを】

コーディネーター：河合雅司／産経新聞論説委員

コメンテーター：権丈英子／亜細亜大学経済学部教授

パネリスト：有我昌時／(株)かじワン代表取締役社長

前崎 望／TAKEUCHI(株)杉並支店長

野村邦男／東京がスライバル TAKEUCHI(株)代表取締役会長



■河合雅司■ 将来の超高齢社会に備えて、いまこそ、意欲や能力のある高齢者が働きやすい活力ある社会をどうつくり、どう維持していくかを考えなくてはならないときだと思えます。

■権丈英子■ 高齢者雇用の現状について報告します。

はじめに、日本と欧米の高齢化率（65歳以上人口の占める割合）を見ると、日本は1990年くらいまでは他の先進国に比べ低かったのですが、その後急速に進行し、2014年には26%と世界のトップ水準になっています。そして2050年には約40%になると予測されています。しばしば、高齢者を若い世代の人口何人で支えるかということが取り上げられます。しかし、単に人を年齢で区切ることにはあまり意味がありません。むしろ年齢に関わりなく意欲と能力のある方に働く機会を提供し、皆で支え合っていくことのできる社会を創ることが、これからの日本にとっては重要な課題であります。



高齢者雇用に関しては、高齢者雇用安定法により、60歳を下回る定年の定めが禁止されるとともに、事業主は、60代前半の雇用について、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの雇用確保措置を採るよう義務づけられています。実際、65歳までの雇用確保は少しずつ進んできており、希望者全員が65歳まで働ける企業は71%に達し、上記3つの対応のうち、②の継続雇用制度の対応が最多となっています。また、70歳以上まで働ける企業も増加していますが、2014年にはまだ19%です。65歳以上の人々の雇用形態をみると、65歳未満に比べて正社員が減り、契約社員や嘱託社員、パート・ア

アルバイト、自営などが増え、働き方が多様化しています。最近は男女ともに60代以上の派遣が増加傾向にあり、労働力調査によると15万人となっています。

外国に目を向けると、1970年代以降の60～64歳男性の就業率では、日本が欧米諸国に比べて一貫して高くなっています。ヨーロッパでは70年代から80年代にかけて就業率が低下した国が多くあります。そうした国では、若者の雇用を改善するために、高齢者の早期引退を推奨しました。

ところが、そうした政策は、社会保障負担の増大を招いた一方、若者の雇用の改善にはさほど効果がないことがわかり、1990年代後半にはEU全体で高齢者の就業促進をめざすようになりました。年齢差別禁止については、アメリカでは1967年に法律が制定され、EUでは2000年に差別禁止に関する指令ができ、加盟国では法律が整備されています。日本では2007年の改正雇用対策法により、労働者の募集・採用について、事業主が年齢に関わりなく均等な機会を与えることが義務付けられています。

人口の高齢化に伴い、高齢者が生き生きと活躍できる社会の創設は、各国で共通する課題となっています。

■有我昌時■ 68歳のときに(株)高齢社に入りました。当時、登録者は600人近かったのですが、女性は10%ほどで、働く人も働く場も少ない状況でした。家事代行事業をやろうという話になって、ある会社を買収して事業をはじめ、2013年7月に「(株)かじワン」として独立しました。

コンセプトは「働き盛りの世代をシニア世代が応援する」。ある調査では家事代行を望む人のうち、利用しているのは3%くらい。最大のネックがコストです。ですから、なんとか安くしたいと思いました。登録者はいま180人、60～70歳が80%です。利用者の65%が30～40代です。これからどう広げていけるかが課題です。



■前崎望■ 「かじワン」を2年ほど前から利用しています。きっかけは、消費税増税で仕事が忙しくなったことと、福利厚生として「かじワン」が利用できるようになったことです。

共働きなので仕事がたてこむと、家事をすることで週末が終わってしまう状況でした。主婦は家事をやるのは当然、怠けている、などと思われるのではないかと躊躇しましたが、先輩社員からも家事を完璧にやろうとしなくていい、と言われたこともあり、人手を借りてもいいかなと思えました。

「かじワン」は必要なことを時間単位で頼めて、細かい要望にも応えてくれるのが気に入っています。担当者はとても明るくてきびきびと時間目一杯作業をしてくれます。「かじワン」利用で浮いた時間を、仕事に通じることや社会について考えたり、文化的なことも学ぶ時間に充てています。また、主婦や子育て中の同僚や部下も増えてきたので、このサービスの活用も含めてワークライフバ



ランスの話も日常的にできるようにしたいと考えています。

■野村邦男■ 最近、社内に若い女性も増えて、30代が非常に忙しい。この人たちの仕事を会社がバックアップすることが会社にとってもいいことだ、との声があり、福利厚生として家事代行をスタートさせました。社長さんのことも知っていて信用できるので「かじワン」に決めました。

長い目で見れば、社員の教養や素養、人間性などが育つと会社もまちがいなく成長できます。家事代行サービスを使って、人間性を高める時間を持ってほしいのです。社内に浸透させていくのが今後の課題です。



■河合■ 高齢女性の方々の仕事となると、ハードルが高いと思うのですが、仕事をしてもらうために実際に工夫していることはありますか。

■有我■ 主として新聞広告と口コミで登録者を募集しています。利用者はけっこういますが、働き手が少ないのが悩みの種です。とにかくひたすら募集しています。仕事ははじめてという人は、接し方などをはじめに練習して、あとは、「お母さん」や「おばあちゃん」みたいな感じで気楽にやってください、とお話しています。もちろん信用ということもありますので、本社のコーディネーターがしっかりフォローしています。

■河合■ 登録者は収入の足しにしたい人ですか、それとも生きがいを得たい方ですか？

■有我■ いま働いている人は、時間があるので働きたいという人が多いようです。平均年齢が67歳、週2~3日働き、平均月収が4~5万円です。高齢社もそうですが、年金に抵触しない範囲でやるというのが大前提ですから。

■河合■ そのあたりがネックになるということですか？

■有我■ いや、月収20万円というような、経済的な動機で働いている方もいます。

■河合■ 野村さんの会社では、高齢者をどれくらい雇っておられますか。また、高齢者雇用に対する会社の方針をお聞かせください。

■野村■ 私の会社では60歳で一度退職し、65歳まで勤務できます。その5年間も原則的にフルタイム勤務ですから、給与はもっとも少ない人で現役時代の8掛け、同額の人、現役時代より多くなる人、さまざまです。収入を得たい人も、働きがい・生きがいを求めている人もいます。正社員のうち65歳以上が占める割合は4.4%。ほかに、(株)高齢社から派遣してもらっている人もいますので、人数的には40名を超えるくらいです。

■河合■ 今後、会社として高齢者雇用を増やしていこうというお考えがありますか。

■野村■ 増やすというアドバルーンはあげていませんが、増えていくでしょう。実際に、65歳以上になってもやめる人はいないので、増えています。

■河合■ 職場に高齢者が多数いるのがあたりまえの時代になると、気をつかうこともでてくるだろうし、仕事の進め方なども変わってくるのではないのでしょうか。そのような議論はありますか。

■前崎■ そういった議論をする時間はあまりないです。私の部下に50代で事務担当の女性がいます。歳を重ねたいいい持ち味があって、私の職場であるショールームにふらっと来た人への初期対応はその方がすることが多いのですが、暖かくとてもいい感じですよ。部下には30代が1人、20代が4人いますが、その50代の方がコミュニケーションの要になってくださって

いる感じですか。

■河合■ 高齢者の雇用は、ただ仕事を増やせばいいわけではなく、満足して働けることが理想だと思います。高齢者がそのように働けるためにはなにをすべきでしょうか。

■有我■ 会社の活性化のためには、60歳や65歳でいったん区切りをつけることがいいと思っています。またその人にとっても、定年後は、ワークシェアリングやワークライフバランスを重視してやっていくのがいいのではないのでしょうか。65歳くらいからは週2~3日働いて、あとは余暇を楽しむ、そんな生き方が理想と思っています。

【65~75歳の健康な人が、地域で働ける仕事づくりを】

■河合■ ここで会場からの声を聞かせてください。

●（会場から） シニアの人材派遣会社をやっています。定期昇給がいま社会全体で廃止の方向に向かい、去年よりどれくらい成長したか、ということが昇給や人事考課の対象になることを考えると、定年後は、仕事で満足しても賃金で満足できない現状があると思います。

●上田研二 定年制は廃止すべきだと思います。ただし、政治家や国家公務員や社長は定年制にすべき。長い間権限を与えておくと、ロクなことにはなりませんからね。

●（会場から） 私は72歳で警備会社の採用担当顧問をしています。国家公務員を56歳で定年になり、いまは週に2~3日働いて、あとは趣味に当てています。働きつづけたかったのは、自分は一生懸命やったと、人生に納得したかったからだと思っています。定年制は廃止してほしいと思います。

●（会場から） 千葉でNPOにかかわっています。地域には65~75歳の健康な方がいっぱいいます。でも、仕事はない。これから在宅ケアが増えて福祉の仕事は増えると思いますが、地域で働きたい人の多くは、あまり責任の重い仕事はイヤ、収入も小遣い程度でいいという感じですか。こういう人たちが働ける仕組みを考えたいのですが、仕事も暮らしも異なる人たちが集まったときに、お客さんが満足する仕事の質をどう保証できるか、そのことに危惧があります。

●（会場から） 人材派遣会社を15年やっていて、上田さんの志に共鳴してシニア専門の人材派遣をしたいと思いました。うちにも400~500名のシニアが登録しています。いま、私がめざしているのは、企業の問題解決の助けになるような技術とノウハウを扱うシニア専門のハローワークです。はじめて3年ほどで、会社の執行役員になった人もたくさんいますし、社内で若い人の教育に携わっている人もいます。

【現役時代に培ってきたノウハウやスキルの活かし方】

■河合■ シニアが現役時代に培ってきたノウハウはあるわけですが、その人のスキルがサービスとして料金を受け取れる質を持っているのか、そのへんの見極め、登録者の教育も含めてどうあったらいいのでしょうか。

■有我■ 派遣の場合はマッチングが大切ですから、最大のポイントは人柄です。

■河合■ 実際に雇用するとき、どういう基準でやっていきますか。

■野村■ 高齢者に限らず、外部から来てもらうときは社風に合う人を、と考えています。内部の人では、顧客との信頼関係ができていいる人などは70歳前後でも働いている女性はかなりいます。職種にかかわらず現場の若い人を指導してくれるのはありがたいですし、若い人には、



少々偉そうにしている先輩として認めて、うまくやるように話しています。

■河合■ 高齢者が働くことで若い人が職を奪われるという意見はまだ強いようです。高齢者と同じ不安定な仕事についている若者が多いと、どうしても奪い合いになると思います。

●（会場から） 大和ハウス工業に勤めています。会社規模も大きく毎年若い社員も入社し、働きつづける高齢者もいます。高齢者のせいで働き場所が失われることは、うちの会社ではありません。ただ、高齢者は、お金を稼がなくてもいいから、恩返しがしたいという人が多い。大きな仕事を新たにやってもらうのではなく、大きな仕事に取り組むために、先輩たちの意見や経験をうまく活用できれば、若い人と高齢者とが共存できるのではないかと考えています。

●（会場から） 私は10年前、58歳で退職。その後、5つの仕事をしました。定年はたしかに必要だと思いますが、退職金については区切りをして、定年はなし、という制度も考えてもいいのではないのでしょうか。

●（会場から） 第一生命に勤めています。働きたい、働かざるをえない、働きたくない、の3種類の高齢者がいると思います。でも、働いていることで健康を維持できます。高齢者が働きながら健康で生き生きとしていたら、働きたくない高齢者も働こうと思うかもしれません。そういう循環ができるためには、まず大企業が率先して働く場を整備しなければいけないと思います。

■権丈■ たいへん活発な議論でした。少子高齢化・人口減少社会では、男女ともに長い期間にわたって能力を生かして働くことが大切になります。高齢者の働く場は次第に増えてきましたが、まだ十分ではありません。今後いっそう意欲と能力のある高齢者に働いていただけるように皆で取り組んでいくことで、より豊かな社会、幸せな社会を築いていけるのではないかと考えています。高齢者が働くことで新たなビジネスが生まれ、若者の雇用機会の拡大にもつながっていくと考えています。

～閉会の辞にかえて～



■岡本憲之■ 活発で有意義なフォーラムでした。夫が収入を支え、妻が家事育児をするモデルはいまや少数派。介護離職や子育て離職を減らすためには、社会や企業が働く人をどうやって支えるか、この課題に答えを出していかなければなりません。そのなかで、会社が従業員をサポートする制度は大いに注目されます。今後このような取り組みが多く職場で活発になり、お母さんやお父さんがより働きやすい環境が整備されていくことを期待しています。

長時間にわたり、活発な議論を展開していただき、ありがとうございました。

