

第5回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年2月1日（月）10:00～11:30
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階 共用1214特別会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員）小林喜光（議長）、高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、
水町勇一郎（座長代理）、菅原晶子、中室牧子、夏野剛、御手洗瑞子、
武井一浩
 - （専門委員）宇佐川邦子、島田陽一
 - （政府）藤井副大臣、田和内閣府審議官
 - （事務局）彦谷次長、黒田次長、山西次長、赤坂企画官
 - （説明者）日本商工会議所 杉崎 産業政策第二部担当部長
厚生労働省 達谷窟 職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官
厚生労働省 五百旗頭 職業安定局高齢者雇用対策課長
厚生労働省 篠崎 人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官

4. 議題：
 - （開会）
 1. 高齢者の就業環境整備
 - （閉会）

○赤坂企画官 それでは、お時間になりましたので、始めさせていただきます。

第5回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催させていただきます。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となります。お手元に資料を御準備いただき御参加をお願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンをミュートにさせていただくようお願いいたします。

御発言の際はミュートを解除して御発言いただき、御発言後は再度ミュートにさせていただくよう御協力をお願いいたします。

本日は、藤井副大臣、小林議長、高橋議長代理に御出席いただいております。

また、本ワーキング・グループの構成員に加えまして、武井委員に御参加をいただいております。

なお、石戸専門委員につきましては、本日、御欠席となっております。

それでは、御出席いただいております藤井副大臣より一言、御挨拶をお願いいたします。

○藤井副大臣 おはようございます。

副大臣の藤井比早之でございます。いつもお世話になっておりましてありがとうございます。

今日は、高齢者の就業環境整備ということでございますけれども、人生100年時代と言われる中で、生産性向上のためにやはり高齢者の方の経験や体験といったキャリアを活用していただくことが大事だと思いますので、今日は有意義な会議にさせていただきますよう、よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

○赤坂企画官 藤井副大臣、ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長をお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

皆さん、おはようございます。今日はよろしくお願いいたします。

では、本日の議題に移りたいと思います。時間がいつもどおり限られた中で、質疑応答が充実したものになりますように、皆さん質問に関しては簡潔にお願いできればと思います。

それから、今からの御説明の間、可能な限りミュートにしておいていただければと思いますので、再度、御確認をお願いします。

それでは、本日の議題、「高齢者の就業環境整備」に移ります。

本日は、日本商工会議所様、厚生労働省にお越しいただいています。また、議論を深掘りするために、宇佐川専門委員からも御説明いただく予定です。

それでは、初めに日本商工会議所様より、御説明をお願いしたいと思います。本日は、説明者として日本商工会議所産業政策第二部担当部長の杉崎友則様にお越しいただいています。

それでは、日本商工会議所様、13分ほどで御説明のほうをお願いしたいと思います。

○杉崎産業政策第二部担当部長 ありがとうございます。日本商工会議所、杉崎と申します。

本日は、このような機会をいただきまして、ありがとうございます。

駆け足になりますが、資料に基づきまして、まずは中小企業の現状を簡単に説明させていただきます。

資料の7ページを御覧ください。「中小企業の景況感（業況DI）」でございます。

コロナ禍により、中小企業の景況感は極めて厳しい状況でございます。先週、金曜日に発表いたしました1月の業況DIはマイナス49.5ということで、再び悪化傾向となりました。

11ページ目を御覧ください。

そうした状況下で「従業員の人員整理を検討・実施」と回答した中小企業は、ごく僅か

です。したがって、多くの中小企業は雇用調整助成金等の支援策を活用しながら、雇用の維持と事業の存続にぎりぎりの努力を続けているのが実態でございます。

次に、改正高齢法への対応状況について説明をいたします。15ページ目を御覧ください。

法の認知度についてです。日商が本年夏に実施した調査で、改正高齢法の「名称・内容ともに知っている」と回答した中小企業は43.4%にとどまり、事業規模が小さくなるにつれて認知度は低下いたします。

16ページ目を御覧ください。

施行時期の認知度ですが、結果は先ほどと同様でございます。

17ページ目を御覧ください。

ほかの法律の認知度との比較では、既に施行された年次有給休暇の取得義務化や、時間外労働の上限規制、また中小企業に対する施行時期が同じである同一労働同一賃金よりも低い状況となっております。

本年4月の施行を控え、改正高齢法は認知度の向上が喫緊の課題であり、特に雇用の7割を占める中小企業における認知度を上げていく必要があります。

しかし、コロナ禍により説明会やセミナー、企業を巡回しての周知が難しいことから、動画配信による周知や、同一労働同一賃金など内容や施行時期の面で関連性のある法律とセットで周知するなど、工夫をしていく必要があろうかと思っております。

18ページ目を御覧ください。

「現時点で考えている70歳までの就業機会の確保措置」に関しましては、継続雇用制度の導入が56.4%と圧倒的に多く、新設される非雇用の選択肢、創業支援等措置に関しましては、継続的に業務委託契約を締結する制度の導入が17.4%、社会貢献事業に従事できる制度の導入は僅か2.6%にとどまります。

また、「分からない」と回答した中小企業も21.9%あることから、改正高齢法の周知に当たっては、特に非雇用の選択肢に関しまして企業が具体的なイメージを持つことができるようにすることが重要だと思っております。

19ページ目を御覧ください。

「70歳までの就業機会の確保に係る課題」につきましても、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」を挙げる中小企業が45.4%で最も多く、労災の増加や若い年齢層の採用や活躍の阻害になる、ふさわしい仕事や職域がないなど、多岐にわたる課題が挙げられております。

20ページ目を御覧ください。

就業確保措置のうち、多くの企業が選択すると思われる嘱託再雇用について、その前後における給与水準の変化に関しましては、7割の中小企業が嘱託再雇用を契機に賃金水準を引き下げています。

したがって、高齢者の多くは嘱託再雇用の後に職務内容と責任の程度が変わり、実務的な業務に従事するケースが多くなることが推測されます。

21ページ目を御覧ください。

「定年前と比べた嘱託再雇用時の賃金水準の程度」に関しましては、「定年前の7～8割程度」と回答した中小企業が57.3%で最も多い状況となっています。

22ページ目を御覧ください。

ちなみに、職務内容と責任の程度などの変化に伴う賃金水準の引下げに関連し、多くの中小企業が同一労働同一賃金への対応に苦慮しているという実態が伺えます。

23ページ目を御覧ください。

「継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、拡充・創設すべき支援策」に関しましては、補助金・助成金のニーズが高いことに加え、高齢者が疾病等により業務に従事することが困難になった際の雇用契約の解消を円滑に行う制度の創設を望む中小企業が45.5%と、他の選択肢よりも多く挙げられております。

なお、ハローワークや産業雇用安定センター等の機能強化を挙げる中小企業は1割前後にとどまっておりますが、この点につきましては各企業が70歳までの就業機会の確保を今ほどイメージできていない段階であると推測される、改正法成立前の2018年の調査結果であることに留意する必要があります。

24ページ目を御覧ください。

改正高齢法に関する中小企業の生の声ですが、代表的なものを記載いたしました。

負担の増加、改正法への懸念につきましては、改正法の内容や要件が複雑で分かりづらい。具体的に何をすべきかを分かりやすく周知してほしい。高齢者は本人の体力や気力面で個人差が大きい。元気でやる気があり、自律性のある人や優秀な人には何歳になっても会社で活躍してほしい。しかし、希望者全員を対象に70歳まで就業機会を確保することは、人件費負担や組織の若返りを考えると正直きついし、企業の活力を損ねるのではないか。日本は解雇法制が厳しいことを考えると義務化は困る。

そのほか、労災の増加を懸念する声に加えまして、元上司が部下になることが増えるので、対象となる高齢者は意識を変える必要があるといった声も多く聞かれます。

ただいま御紹介した声のうち、改正法の内容や要件が複雑で分かりづらいという声に対しましては、パンフレットや動画等により、改正高齢法の概要はもとより、創業支援等措置の実施に係る計画の作成や、過半数労働組合等との同意などの要件について、分かりやすく周知していくことが求められます。

その際、中小企業は雇用の7割を占める一方で、専任の人事労務担当者がおらず、法対応へのノウハウやマンパワーが十分ではない企業も多いことから、周知に当たりましては法令用語をなるべく使わずに平易な表現を用いることや、事例を引用し具体的なイメージを持ってもらうこと、また、やらなければならないこととやることが望ましいことを明確にする必要があると思います。

この点につきまして、改正高齢法のパンフレットは、ほかの法令のパンフレットと比べましてもこうした点への配慮がなされており、ポイントも分かりやすく記載されていると

思います。

次に、希望者全員を対象に70歳までの就業機会を確保することの負担に対しましては、対象者基準を設けることが可能である旨を幅広く周知していく必要があると思います。

その際に、対象者基準の具体例を分かりやすく示していくことが有効ですので、厚生労働省には事例など関連情報の周知をお願いしたいと思います。また、解雇事由や退職事由に該当する場合には雇用を継続しないことや、創業支援等措置に係る契約を継続しないことが認められる旨や、65歳以降は特殊関係事業主以外の他社での継続雇用も可能である旨、さらには無期転換ルールの特例があることもしっかりと周知していく必要があります。

企業側のイメージ、受け止めとしては、希望者全員を対象に70歳まで就業機会を確保することが求められている趣旨が前面に出ていますので、改正高齢法が有効に機能し適正に運用されるには、これらの留意点の理解を促進していくことが不可欠であると思います。

次に、高齢者の働き方につきましては、高齢者は収入よりも仕事のやりがいや生きがいを重視すると思う。体力的にも週5日のフルタイムに固執せずに、週2日から3日の勤務や短時間勤務など、高齢者の負担にも配慮した働き方を推進することが有効ではないかといった声が聞かれます。この点につきましては、中小企業の好事例を収集し、横展開していくことが有効だと思います。

次に、高齢者の能力開発につきましては、継続雇用制度で対応することになると思うが、その際、高齢者には賃金水準を引き下げて実務的な仕事を担ってもらうことになる。そのため、パソコンなど実務的なITスキルに関する職業訓練を強化してほしい。嘱託再雇用した高齢者がものづくりの現場で活躍し、若手への技能継承も担ってもらえるよう、最新の技術や設備に関する教育訓練を強化してほしい。また、教育訓練施設には最新の機械設備を導入してほしいといった声が聞かれます。

したがって、高齢者の能力開発に係る施策につきましては、実務的な内容の職業訓練を充実させていく必要があると思います。

また、民間の検定を含めた実務的な資格取得の支援も有効ですので、教育訓練給付制度の高齢者による活用を促進していくことも重要だと思います。

そのほか、社会貢献事業など創業支援等措置は具体的なイメージが湧かないといった声も多く聞かれます。

改正高齢法がその目的を達成するには、非雇用の選択肢であるこれらの創業支援等措置が有効に機能にすることが重要なポイントとなりますが、このうち継続的に業務委託契約を締結する制度につきましては、これまで雇用されていた会社から継続的に委託される業務に加えまして、収入面や高齢者自身のスキルを生かしていく観点から、他社の業務を請け負うことも十分にあり得ると思います。

そのためには、OB人材のマッチングに資する事業を創設するなどして、他社とのマッチングをしていくことが有効だと思います。

25ページ目は、日商が昨年末に作成した要望の概要ですので、後ほど御目通しいた

たいと思います。

26ページ目を御覧ください。

最後に、「厚生労働省と日本商工会議所の連携」について御説明いたします。

法の周知をはじめ、日頃から緊密に連携しておりますが、改正高齢法に関しましては全国515商工会議所に対する動画配信での周知を実施いたしました。動画により詳しく丁寧に御説明いただいたことで、理解が進んだ、分かりやすかったとった声をいただいております。

また、厚生労働省のパンフレットも、全国的に周知いたしました。今後は、企業ヒアリングや中小企業における好事例の発掘、横展開も連携して実施していく必要性を感じております。

特に、非雇用の選択肢である創業支援等措置につきましては、企業が具体的なイメージを持つに至っていないことから、好事例を発掘し横展開していく意義は大きいと思います。

また、ヒアリングにより課題を把握することで、改正高齢法の運用改善を継続的に図っていくことも重要だと思います。

説明は以上でございます。

どうもありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、続きまして宇佐川専門委員より御説明をお願いしたいと思います。

10分程度でよろしく申し上げます。

○宇佐川専門委員 宇佐川から、簡単に御説明をさせていただきたいと思います。

私からは、現場で実際に外部労働市場のマッチングとかもやっていることと、昨今いろいろとキャリア教育とかキャリアの棚卸ということをセカンドキャリアとしてもやっていますので、その辺りから御報告いたします。

私どもは、取組を3つほどやってきました。高齢者に関しましてどんどん積極的に取り組もうということで、2014年からメッセージをかなり強くやってきましたが、なかなか進まず、2つ目の取組で高齢者の多様性がすごくたくさんあることを学んだので、年齢による見えない不安を解消するために「からだ測定」という新規事業をつくりまして、身体能力や処理能力、あと性格の特性という、企業がチェックをする、採用時に確認をしたい事項を見て定量化をすることを進めてきました。

このような形で、30分で自分自身の体力とか能力がぱっと分かって、適職が提示されるものです。これによる職種の不マッチとかを防止したいということで動かしていました。

3つ目の取組で、セカンドキャリア研修を、特にこれは大手の企業さんと地域の支援機関さんと連携して、地元中堅のセカンドキャリアをなかなか各社でできない企業さん向けにやってきました。30万時間働いてきて、今55歳で、これからどう働くのかという選択をしようといったようなことをキャリアパスという形で流れを見ながら、どう棚卸をし、どのように次のセカンドキャリアを選択するかという大きくこの3つの取組をしてきたので

す。

この3つの取組のリアルから見えてきたこととしまして、1つ目、外部労働市場の中での60歳以上の求職・採用の現状、2つ目の視点、内部労働市場、特に大手の企業さんの中で既に起きていることですが、従業員の高齢化による問題。特に今、70歳定年が見えてきたり、セカンドキャリアをうまく現段階でも設定できない方の問題や、あとは労災リスクといったことが言われていますので、この3つのリアルから見えてきたことをお伝えしたいと思っています。

外部労働市場の活性化についても、仕事の創出や続けられる労働条件・環境の整備、ミスマッチの解消が必要であろうこと。あと、内部労働市場の柔軟性を上げていくことと、そもそも内部労働市場と外部労働市場の接続をしていかないと、一概に高齢者という対応はできないと感じております。

現状、既に年齢別で見ますと60～64歳の方は結構働いているのですが、65歳以上はまだまだ就業率は上がっていない。そんな簡単には転職できないという実態。

こちら60～74歳で既に働いている人は右側緑半数なのですが、下側に注目いただきたいのですが、就業希望もしくは失業者、つまり働きたい意欲がある方々については何と既に89万人も眠っている状態です。在職中のキャリアパスももちろん大事なのですが、既に外に出ていてかつ働く意欲がある89万人への対応も支援的には必要ではなかろうかと考えています。

このような状況の中で、70歳までの定年延長が入ってきたときに、キャリアパス、今までの終身雇用型で一社で来られた方々は50代の役職定年の際にちょっと考えて、次の60歳定年に向けて継続雇用なのか再雇用なのかを選択してきました。

結果として、64歳までの就業率は80%近くまで上がっている状況で、非常に延長にはうまく乗っかっているのですが、これが今度65歳の定年が見えてきたときに様々な支援が求められています。すごく気になっているのは、60歳で決断されなかった方が65歳に決断ができるのか。恐らく決断の時期がずれるのではなかろうかというところに一つ懸念がございます。

なぜそのような懸念があるかという点、先に外部労働市場の現状です。

今、60～74歳での求職活動を実際にやられている方々に調査をかけると、左側を見てください。実際、仕事探しをした方々のうち、仕事が決まった方4割、諦めた人が3人に1人という事実があります。

右側を見てください。ここで言うシニアは60歳以上です。企業がなぜ、60歳以上の新規採用に対してあまり積極的ではないは何と7割。これが2018年の現実でした。

なぜ積極的ではないのかの1位が一番右です。4割の方々が特に理由がない。年齢が上がっているということだけで特に理由がないという方が4割。具体的な内容としては、約2割で健康、体力、能力、スキルと続いてきます。

企業がシニアに最も求めるスキルは、柔軟性、体力、コミュニケーションが上位で、社

員については判断力も欲しいということなのですが、パソコンとかチャレンジ精神というのはそれほど高くないです。足切り基準は柔軟な対応ができることかと思います。

ところが、やはり企業側の特に理由はないけれども60歳以上はちょっとと思われているものの一つは、こちらは個人調査のものなのですけれども、青い線が日常生活上で不安を感じ始める年、オレンジ色が仕事上で不安を感じ始める年なのですが、40歳ぐらいからオレンジ色の線、仕事に関して何らかの支障を感じ始めるという個人差が生まれ始めます。次に生まれ始めるのが70歳頃。つまり、40歳ぐらいで自分の体の変化を感じ始め、60歳後半からかなり厳しいと感じながら個人は生活を送り始める状況です。企業側にとっても、労災が60歳以上で増えることが一つ懸念になります。

そんな60代の仕事が決めた人でさえ感じたハードルを見ますと、約3人に1人の方々は業種が限られている、求人数が少ない、職種が限られている、過去の経験が生かせない。いわゆる職種のミスマッチというものが起きていることが分かります。

もう一つは、日商さんの御説明にもありましたが、約5人に1人の方は基本時間や日数に制限があるのでフルタイムは無理だと言っている状況です。

特に問題になってくるのは仕事のミスマッチです。オレンジ色が女性で、青が男性。断トツ1位が事務職志向性が強いです。ところが、人気のある事務職は有効求人倍率0.33倍で、3人に1人の求人を全年齢層で取り合うという非常に苛烈な状態にあるということです。

転じて、高齢者が既に働いている職業を見ますと、人数が多いものが青い線で、折れ線のところのオレンジ色が高齢者が占める割合です。ここで言う高齢者は65歳以上です。実際、働いていらっしゃる方々はサービス業や運搬・清掃、農林水産が多いのですが、高齢化率が反映されているのが農林水産と管理的職種。大半は、第一次産業が今まで吸収してきたという状況にあることが見てとれます。

こういった形で、事務職を志向する高齢者に対して、いかに雇用の箱が多い職種にも目を開いてもらうかということが非常に重要になってくるかと思います。

日商さんの会員社さんの中でも非常に会員の多い生産工程従事者に関しましては、働いていらっしゃる方は97万人と多いのですが、実際の65歳以上で働いている割合で言うと20%強という状況になっています。

内部労働市場、在職中の方々です。先ほども申し上げましたキャリアパスの実態です。現在、我々はセカンドキャリアの研修をかなりいろいろな企業から要望されてやっています。

当初は、役定とか定年の2年前ぐらい、つまり55歳から58歳の間にやるが多かったのですが、セカンドキャリアの研修は企業側からもすごく要望が入ってきます。実際に実施すると、受けた方々からもっと早くやってほしかったということをしごく言われることがここ数年強くなってきています。

集まるまではすごく嫌な顔をされているのですが、集まって実際に受けてみると、

これだったらもっと40代後半で受けていたらよかったとか、自分の後輩にはもっと早く受けさせたいというのを、むしろ現場の方から要望されることがすごく増えて、今、年々前倒しをしております、早い企業さんだと48歳ぐらい、大体53歳ぐらいまでにはやりたいという形で、特に大手の企業はこちらの研修が進んできています。

こういった形で、支援をする動きは増えてはきているのですが、やはりいろいろな方々と話をしていると、1つの会社でずっと来られている方々ほど、今まで一度もキャリアを考えていないし、自分も仕事を選択する、そもそも選択していいのかという状況であることがよく取れます。

なぜかという、配置転換、転勤、出向、何でも基本的には企業の言うことを聞いておりましたので、希望を聞いてもらえる状況にないのです。20代半ばぐらいからずっと50歳ぐらいまでの間、ちょっと言葉は悪いですが、言うことを聞いてちゃんと会社の期待に応えている人ほど評価されていて社内評価が高いので、社外を見る必要性もない状況になっている。ちょっと残念だなと思ったのは、優秀であると言われ続けて給料が高い人とか、早くに抜擢されて部長とかになられた方ほど自分の将来に関して鈍感だったりします。いきなり50歳とか55歳に呼び出されて、60歳のときにどうしますかとか言われても、どうすればいいのですかという問いになっています。

実際、いろいろなアンケートも取りましたし、リアルで研修もやっただ中ですごく印象的だったのが、自分は長く働きたいけれども、どうやったら長く働けるか分からないから、会社側に教えてくれ、何を学べば何をさせてもらえるのか教えてくれと素直におっしゃる方が決して少数ではなかったです。

そういった実態を今つくってしまっているというのが現実ということ的前提とした中で、役職定年であったり定年に向けてできるだけ早くセカンドキャリアを考えていくことがすごく重要かと思います。単に、70歳までの定年延長でこれは解決するものではないので、できるだけ早いほうがいいのではないのか。

特に懸念しているのは、自分もなのですけれども、バブル大量採用世代に結構分母がいることと、団塊ジュニアの世代がかなり人数がいます。ここに大きな2つの人口ボリュームがいますので、ここの2つの層が定年を迎える前に能動的にキャリアを考えることがすごく大事かと思います。

既に、定年前後のキャリアパスを調べています。50歳の段階で正社員だった男性、ある種1社で終身の方は、59歳の段階で既に4人に1人が転職しています。その後、転職者はどんどん増えるのですが、定年後に同じ会社で再雇用になっているところが丸く囲っています青いところ。約3割弱の方々が恐らく半数ぐらいまで伸びてくるという状況を、企業はどのように受け止めるのかがポイントになるかと思っています。

問題提起です。定年後に対しては非常に準備不足であることが分かっています。これは内閣府の調査なのですが、2001年から5年単位で老後も働いて収入が得られるように職業能力を高めている方、2015年6.4%、2001年14.7%いたものが、がくっと減っていま

す。これは恐らく定年延長のメッセージが出始めた影響を受けたのではないかと推測しています。

下側が定年後のキャリアの見通しが開けていましたかと55～59歳の人に聞くと、何と13%しかいないのです。これが、先ほど私が実感したセカンドキャリアの研修の中で誰かに決めてほしいことの表れかと思います。この状態だと、転職後の満足度にも非常に影響が出るという状況です。

キャリアパスの実態から分かったことで言うと、早めの準備と能動的決断が非常に重要だということが見えてきています。50代で転職する、定年後転職というのは増加していますので、再雇用だけが選択肢ではないことをきちんとメッセージしていく、社会的に認知してもらうことが個人に対して大事だろうということ。

併せて、大半の方々が準備不足ですので、定年が見えてきたら考えようということではなく、できるだけ早く、極端な話を言うと40代ぐらいから50代を考える。50歳になったら55歳を考えるという形で、なるべく早めの棚卸とキャリアを見据えることを考え始めることが大事かと思っています。

実際、セカンドキャリアの研修をやっていると、能動的に選択する人たちの中で面白い傾向があって、兼業、副業とかボランティアをやっている人、地域活動をやっている人のほうが柔軟にその先を見ろという傾向が何となく見えてきていますので、ぜひ兼業、副業、今は機運も乗ってきていますので、在職中にいろいろな社外との取組を経験できるように仕掛けも非常に重要なのではなかろうかと思っています。

在職中からの支援を幾つか書いていますが、もう一つはキャリアパスの明示ということも大事かと思っています。60歳になっても65歳になっても活躍できるような働き方として、例えば中小企業の経営幹部を目指すのだとか、創業を目指してということであれば、そういったときに必要な能力を在職期間中にきちんと何になりたいかを決めてからキャリアパスの訓練をつくっていくのが大事かと思っています。

できるだけ、実践的な訓練を在職中にやった上で転職をしていったほうが、先ほどの日商さんのプレゼンでもございましたように、実践的なノウハウが必要であるということをお試ししておくことは一つ有益なのではないかと思っています。

まさにセカンドキャリアを考える機会の早期化と、60歳、50歳、70歳という年齢ではなく、一人一人がいろいろな活動を通して自分の相対価値を学びながら、ちゃんと外部労働市場につなげていくことが大事かと思っています。

まとめさせていただくと、労働市場から見た問題点、労働市場内部と外部の状況が違っていています。既に外部には89万人のある意味働きたい人が残っている。ここに対する労働市場の充実が必要。セカンドキャリアとしての準備・整理、できるだけ早めの棚卸と将来に向けた学び、リカレントやリスキリングをしていくことが重要ということをもとめまして、最後に代えさせていただければと思います。

以上となります。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省より御説明をお願いしたいと思います。

本日は御説明者として、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官の達谷窟庸野様、同省職業安定局高齢者雇用対策課課長の五百簾頭千奈美様、同省人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官の篠崎拓也様にお越しいただいております。

それでは、10分程度でよろしく願いいたします。

○達谷窟職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 今、御紹介いただきました、厚生労働省職業安定局審議官の達谷窟と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日は、「高齢者の就業環境の整備」ということで、私どもの基本の資料として資料1-3-1と、参考資料として資料1-3-2を用意させていただいております。

本日は資料1-3-1で御説明させていただきます。

まず、就業環境の整備でございます。昨年の通常国会で高年齢者雇用安定法の改正がございまして、それにより70歳までの就業機会を確保することを事業主の皆様の努力義務といたしました。その概要について御説明させていただきます。

改正の趣旨でございますが、ここにございますとおり少子高齢化が急速に進展し、人口が減少する中では、高年齢者が活躍できる環境を整備することが必要であります。その中で、個々の労働者の多様なニーズ、特性を踏まえて幅広い選択肢を整備しようというのが改正の趣旨でございます。

改正の内容につきまして、資料1枚目の一番下のところを御覧になっていただきますと、現行法では65歳までの高年齢者雇用確保措置が義務となっております。具体的には、65歳までの定年の引上げ、65歳までの継続雇用制度の導入、定年の廃止、この3つのいずれかによって65歳までの雇用を確保していただくことが義務となっております。

一方で、今般の法改正で新設いたしました高年齢者就業確保措置は努力義務でございますが、具体的には、現行の制度と同様のものとしたしまして、まず雇用による措置を取っていただくということで、一つ目が70歳までの定年の引上げでございます。それから、二つ目が70歳までの継続雇用制度の導入ということで、これは現行の65歳までよりも対象を広げているところでございます。それから、三つ目が定年の廃止でございます。このような措置に今回新たに加えましたのが創業支援等措置であり、雇用以外の措置によって70歳までの就業を確保するものでございます。

大きくこれは2つございます。④については70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤については70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入、となっております。今回の法改正におきましては、従前の措置、雇用関係で就業の機会を確保するというものに、雇用によらない措置、雇用関係以外での就業機会の確保を加えまして、いずれかの措置を講じることを事業主の皆様の努力義務とするということでございます。

続きまして、次のページでございますが、今般、4点御指摘をいただいておりますことについて、御説明申し上げたいと思います。

まず、今申し上げました改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知についてでございます。

①におきましては、私どもとして、パンフレットやQ&Aによって改正法について周知しているということを御説明しております。パンフレットやQ&Aについては、労使団体等の御意見も伺いながら、分かりやすさを重視して作成したことを書かせていただいております。

また、②につきましては、特にパンフレットにおいて、対象者基準、つまりは措置の対象者を限定できるということについてでございますが、その具体的な考え方や基準の例をお示しするとともに、解雇事由または退職事由に該当する場合に雇用等を継続しないことができること等につきまして記載をしております。

また、その対象者基準につきましては、Q&Aにおいても具体性、客観性に関する説明を記載してございまして、これによって御案内申し上げております。

また、創業支援等措置は新しい措置でございますが、なかなか具体的なイメージを持っていただきにくいということもございまして、事業主の皆様にも具体的な取組イメージを持っていただけるように、労働局あるいはハローワーク、さらには独立行政法人のJEEDにおきまして企業の取組事例や情報収集、提供を行って、その周知に努めたいと考えてございます。

続きまして、リカレント教育でございます。

説明者を交代させていただきます。

○篠崎人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官 (2) の高齢者の能力開発について説明させていただきます。

3つ書いてありますが、②を御覧ください。「具体的には」というところでございます。

離職者に対しては、公的職業訓練というものがございます。これは民間の委託訓練機関を活用する形としております。在職者については、企業の訓練経費の助成、またニーズに応じてオーダーメイド型で訓練を提供することで、企業の人材育成を支援しております。労働者の自発的な学びについては、教育訓練給付制度がございまして、これによる支援をしております。

これらは年齢にかかわらず支援する制度でございますが、その際には、例えば中高年に配慮したプログラムを開発することで、中堅・ベテランについてティーチングとかコーチングという、部下をどう指導するかもオーダーメイド型でできるようにはなっております。

③でございますが、長期化する職業人生の中で、先ほど御紹介もありましたが、キャリアをどう考えていただくかが重要ですので、これについては高齢期からだけではなく、若年期から高齢期を見据えてキャリアコンサルティングをする。節目ごとのセルフ・キャリアドックも推進をしているところでございます。

その際には、中高年に対しては知識・経験の棚卸をすることで、施策を推進しているところでございます。

○達谷窟職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 説明者が戻りまして達谷窟でございます。

続きまして、「(3) 助成金等の中小企業への配慮について」でございます。

①につきましては、高年齢雇用継続給付の縮小に対応した配慮についてでございます。この高年齢雇用継続給付と申しますのは、高年齢者の継続雇用を促進するためにしている給付でございますが、今般の法改正でこの給付率を引き下げることといたしております。

それに併せて、ちょっと長い名称でございますが、高年齢労働者処遇改善促進助成金を今回、令和3年度予算に計上してございます。こちらにおいて中小企業に配慮している旨を記載させていただいております。また、②におきまして、65歳超雇用推進助成金という現にある助成金でございますが、私どもとしてもこれを活用した助成金の取組支援を行っていることを書かせていただいております。

助成金については、参考資料1-3-2の4ページから6ページに記載してございます。

最後でございますが、次のページの「(4) 企業と高年齢者とのマッチング支援について」ということで、ここでは2つを書かせていただいております。

1つは、公益財団法人の産業雇用安定センターにおいて、65歳を超える方についてマッチングを行っていることを書かせていただいております。

また、ハローワークにおきましても、生涯現役支援窓口というものがございます。こちらは65歳以上の方について再就職支援を重点的に行うところで、全国に300か所設置してございますが、そちらでの取組についての御説明を記載させていただいております。

私からは以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。

時間のほうが押しておりますが、少し延長させていただければと思っております。皆さん、御予定等がある場合は適宜抜けていただいても結構ですが、これからしばらくは質疑をお願いいたします。

いつもどおりZoomの挙手機能で、御発言の方はお知らせいただければと思います。よろしく申し上げます。

それでは、宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございます。

私からは、日商さんと厚労省さんともに質問させていただきたいと思うのですが、まず日商さんに対して2点質問させてください。

会員の在職者の方々へのリカレントなどの教育についてなのですが、現在、私どもがいろいろな企業さんとやり取りしていると、60歳とかでの教育は結構大変という話が出ています。そんな中で、既に40代、50代でも若者と比べるとちょっと教育が大変なのだという声もう既に上がっていますでしょうか。

会員社さんの中での在職者訓練も今後、一つ重要なポイントになってくると思うのですが、その辺りの困難性の声だったり、具体的に支援してほしい支援策などがありましたら、是非教えていただきたいのが1点。

2点目は、マッチングで産雇センターの有効性を数は少ないけれども認められているという話がありました。ほかでも産雇センターを強化すべきというお話も結構あって、ここを強化するためにも、周知不足の改善とか、ほかにも具体的にこういうことを改善してほしいといったような御要望とかアドバイスがあったら是非いただきたいと思っています。

そのまま、厚労省さんに対する御質問をさせてください。

厚労省さんがいろいろプレゼンしてくださった流動化を上げていくという部分についてはすごく賛成なのですが、やはり具体的に何をしていくのかということをやより早急に進めていくべき領域かと思っています。

その上で、やはり中高年の方々への教育訓練の機会を、例えば資料1-3-1の3ページのところでキャリアプランの再設計を考える機会を提供すると記載がありまして、非常にこれは大事だと思っているのですが、キャリアプランの再設計の機会の中に、自発的な学びを促すような、業界とか、例えば受入れされる伸びる産業、よく言われるITとかクリーンといった伸びる産業にいかにか多様性を持っているミドルシニアの人たちをつなげていくかといった意味合いでの助成金や補助金以外の仕掛けというのを、どういった観点でフォーカスされているのかということと、これはやはり待たなしの状態になっていますので、どのぐらいのスケジュールで考えられているかを教えていただきたいのが1点です。

2点目、高齢者の方々には既に89万人以上、働きたいけど働けていない方がおられますので、会社から離れた人に対しての公的支援みたいなところをどのように考えられておられるか。

ここも含めて、令和3年度に開発、試行予定と記載されているものは前倒しでできるという検討はあるのかないのか。前倒しできるところであれば、ぜひ教えていただきたいということです。

それから、3点目なのですが、やはり1社で終身型で進めていくという時代はなかなか難しくなってきましたので、いかに在職期間中に外部労働市場とうまくつなげていくかということが大事になってくると思うのですが、その際には、ちょっと議論が大きいかもしれませんが、ちゃんとジョブ化していくというか、年功序列とかではなく、その会社の中での職務評価だけではなくて、こういう仕事です、この仕事自体は幾らの成果があるから幾らの賃金なのです、そのために必要な能力はこういう能力ですということを職務単位で明確にしていくことが非常に重要な時代になっているなと思っています。

これ自体は高齢者の問題だけではなくて、ほかの多様な人材がマッチングする上で、今後日本が解決していかなければいけない課題だと思うのですが、まずはそれを高齢者でやるというのは非常にリーズナブルなのではないかと思います。高齢者の志向性、ミドルシニアの志向性は、かなり専門職性の高くなったり、領域を決めてやりたいとか、年齢にかかわらず成果に対して報酬を得ることによって、先ほど杉崎さんがおっしゃられていた「いい人には残ってほしい」の「いい人」になり得ると思いますので、こういった観点で多少職務整理をしていく、評価の制度を変えていくといった部分も、高齢者雇用の一環として

御検討いただけるのかというところをお聞きしたいと思っています。

以上となります。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、まず厚労省さんからお願いできますでしょうか。

○篠崎人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官 厚労省の人材開発政策担当の篠崎と申します。

御質問にありましたキャリアプランの関係でございます。

今のセルフ・キャリアドック、キャリアプランというのは、企業内でセルフ・キャリアドックは導入していただくもの、またハローワークに行ったときには当然キャリアコンサルティングがありますけれども、企業内で推進していくということです。

その際に、他産業を見るかということ、まずはその社内での活躍ということであると思えますけれども、それをきっかけに自分のキャリア形成を考える。結果として転職とかそういうことも入ってくるかと思えますので、若いうちからまさに配置転換で受け入れるだけということではなくて、自分でも考える機会を若いうちからつけていくということでは、そういう成長産業も意識をするということに資するとは思いますが、それだけを目的にしているものではありませんが、資するものになると思えます。

スケジュールというものは、具体的にあるわけではありません。今、キャリアコンを導入している企業が正社員だと約4割ということです。ただ、これもどの程度、現実的にやっているかということ、相談があれば提供するというだけのものもありますので、本当に考えてもらうようにするには課題はあるかなと思っていますところでございます。

それから、中高年のキャリア開発のプログラムで、令和3年度中に開発して令和4年度からというものの前倒しのところ、キャリア形成のプログラムの関係で申し上げますと、これはプログラム開発の段階から、独法のほうで委託訓練という形で、試行的に訓練を実際に受け入れた上で課題を見つけてから令和4年度に展開するということなので、令和3年度から前倒しというのは計画があるので、実際に実験的に始めようということで考えているところでございます。

○五百旗頭職業安定局高齢者雇用対策課長 2点目と3点目については、高齢者雇用対策課長の五百旗頭より御回答申し上げます。

まず、2点目の離職者に対する支援というところでありましてけれども、現在、ハローワークに生涯現役支援窓口というものを設けております。こちらは、高年齢求職者に対して、職業生活の再設計に係る支援や、個々の方が抱えておられる個別の状況をしっかり伺って、チームによって就労支援をやっていくという総合的なサポートをしている専門窓口なのですが、この窓口を令和2年度現在全国の300か所のハローワークに設置をさせていただいているところであります。

その窓口で、まずシニアの求職者の方のライフプランといったところからお伺いをし、具体的に、これまでの経験を生かした就職がよいのか、キャリアチェンジがよいのかとい

ったことを、ハローワークの職員が伴走をしながら、求職者の方のマッチングを支援していくということでもあります。

あわせて、ハローワークでは、労働市場で求人不足という業種がございますので、そういったところの求人ニーズをしっかりと伺いながら、シニアで対応できる仕事を切り出してマッチングの支援を行っております。

したがいまして、求人者、求職者双方を、担当する窓口がしっかり連携をしながらサポートしていくことが大事だろうと考えています。

次の3つ目の御質問についてであります。

今後、終身雇用型だけで進めていくことは困難であろうということで、仕事をもっとジョブ化していき、それに見合った賃金や能力の明確化等が必要ではないかという御指摘であったと思います。

これにつきましては、改正高年齢者雇用安定法に係る指針の中でも、年齢的な要素を重視する賃金処遇制度から、能力や職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めることとされており、企業側にも検討を進めるよう働きかけております。

一方で、具体的にどのような取組が効果的であるのかということについては、各社手探りの状況であります。したがいまして、これに関しては既に取り組を進めていらっしゃる事例等を収集して、その横展開をすることが重要であると思います。各社によって必要とされる有効な方策は異なりますので、こうした事例をハローワークやJEEDにおける相談の中で把握し、積極的に各社の皆様へ御紹介をしていく。こうした積み重ねで、地道に取り組んで参りたいと思っています。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、商工会議所の方はいかがでしょうか。

○杉崎産業政策第二部担当部長 ありがとうございます。

宇佐川専門委員から2点の御質問をいただきました。まず第1点目、高年齢者に対する教育訓練の現状について申し上げます。

高年齢者雇用に限らず、働き方改革など幅広いテーマで、全国の中小企業の経営者、人事労務担当者の方へヒアリングしたりお話ししている中では、まずもって中小企業は大企業と比べても、高年齢者の雇用や活躍が、結果として進んでいるというのが実態だと思います。

これは、積極的、能動的な面と併せて、人手不足のため高年齢者に活躍してもらわないと仕事が回らないといったような側面もあろうかと思いますが、高年齢者がまずもって中小企業では活躍していると言えます。

そうした中で、高年齢者に対する教育訓練に特に力を入れているかどうかについては、ほかの年齢層と同じだと思っておりますが、高年齢者に特化して教育訓練に力を入れているということはあまり聞きません。

そうした中で、先ほど来、キャリアコンサルティングの必要性や教育訓練の必要性に関するご指摘がございましたが、高年齢者の方に対するキャリアコンサルティング、40代、50代のうちから自分のキャリアを主体的に考える機会の創出や、実務的な教育訓練の強化を求める声は頻繁に聞きます。具体的には、ワードやエクセルなどのパソコンのスキルを教育訓練の施策で手当してほしいという声は非常に多いです。

最後に、高年齢者の教育訓練に関しましては、やはり大企業と中小企業を切り分けて考えたほうがいいのではないかと思います。大企業ですと、例えば自社で研修をしたり訓練をしたりということが可能だと思いますが、中小企業ではそうしたことがままならない現状がございます。

したがって、自身のキャリアをしっかりと40代、50代のうちから考えていくキャリアコンサルティングや、高年齢者自身の意識の変革が必要であると考えます。例えば元部下が上司になるといったこともありますので、そうした場合の意識の変革に対する研修や、そうしたことを、中小企業を対象に施策として展開していく有用性はあるのではないかと思います。

2点目、産業雇用安定センターなどのマッチング機能に関して申し上げます。これは日商の要望でも書いておりますとおり、まずもって認知度不足、周知の問題があるかと思います。

現在のコロナ禍において、失業なき労働移動を推進していく必要があり、産業雇用安定センターの機能は非常に重要ですが、なかなか中小企業に知られていません。

逆に言いますと、産業雇用安定センターの機能や事業内容を説明いたしますと、中小企業の方々は非常に興味、関心を持っていただけます。

したがって、産業雇用安定センターなどの周知をさらにしていくことが大事でございます。官民連携して周知をしていくことはもとより、中小企業に対して、コロナ禍なのでなかなか難しいですが、フェース・ツー・フェースでその魅力を伝えていくことが非常に大事でございます。

産業雇用安定センターは全国の都道府県に相談員を配置しており、コロナ前は日々企業を巡回されていたと認識しています。産業雇用安定センターのマンパワーを強化していくことも重要ではないかと思っております。

以上でございます。

○大槻座長 宇佐川さん、よろしいですか。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

1点だけ追加で御相談なのですが、まず厚労省さんに関してはキャリアプランのセルフ・キャリアドックは非常にいいと思うのですが、その際に企業内でやってねというふうに企業の人事とか担当者に渡すと、外部労働市場をその方がそもそも知らないという状況があるので、外部労働市場との接続がめちゃくちゃ難しいです。この辺りをもう一工夫、外部労働市場が見えるというか相場を考えられるような仕掛けにできるといいなとい

う要望をさせていただきたいと思いました。

あと、中小企業さんのお話に関して言うと、実際40代、50代の中小企業の方々はかなり忙しいので、なかなか時間が取れないので、余計に学びが止まっているケースもあるのです。それが結果的に60歳近くになると、ちょっと困るとなるのです。ですので、40代、50代ぐらいに中小企業の方々も最先端の技術を取得するとか、さっきあったエクセルとかワードの技術を持っているものをリセットして新しいものをインストールするとか、今、外部の方々に求められているものを内部でもできるような仕掛けというのが、それは確かに一社一社がやるのは大変なので、経済支援機関さんが連携して一緒にやるとか、行政とタイアップしてやるかといったような地域プラットフォーム型の支援策というものを考えていくべきなのかなと思いました。

どうもありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、島田さん、お願いします。

○島田専門委員 厚労省の方に御質問させていただきます。

先ほど3人の方からの御報告、大変分かりやすく勉強になりました。

その上で、宇佐川専門委員のおっしゃっていたこととも関連するのですが、全体の施策というのを高齢者雇用についてどう考えていくのか。私自身も整理できていない部分があるのですが、少なくとも例えば高年法の65歳までというときには、ある企業が高齢者雇用を引き継ぐという形で対応することが中心だったと思います。

それを、今度は努力義務とはいえ70歳というところまで引き上げた中で、一方ではその企業におけるということが強調されているのですが、他方では外部労働市場へセカンドキャリアということも言われていて、全体として考えたときに一体どういうバランスを考えていくのか。

つまり、なるべく企業でやるのだけれども、無理なところを外部労働市場という話になっているのか、あるいはもうちょっと外部労働市場というのを積極的に位置づけて、かなり早い時期からセカンドキャリアということを推進していくということに舵を切っていくのか。短期的なことと中長期的なことがあるかとは思いますが、そこら辺全体としてどういうバランスなのかということで、何かお答えられるようなことがあれば、ちょっと抽象的な質問で申し訳ないのですが、お聞かせ願いたいと思います。

○大槻座長 では、厚労省さん、お願いします。

○達谷窟職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 審議官の達谷窟でございます。

企業内が中心であった65歳までの雇用の確保に対し、70歳まで就業機会の確保につきましては、基本的に、今回の法改正は幅広い選択肢を企業の方々にお示ししているものであり、その中で、企業内での雇用、あるいは就業の確保ということが含まれているところでございます。

一方で、外部労働市場について、求職者になられている方等につきましては、先ほど申

上げましたような産雇センターあるいはハローワークでのきめ細かな御支援という形で、高齢者の方々の雇用の確保、あるいは就業の確保について取り組んでいるところでございます。したがって、全体としてのバランスをどうするかにつきましては、現時点で例えばこういう形でシフトしていくのだというような、政策的に一定の方向性を持っているということにはございません。やはり、企業内部と外部の双方を両輪として、まずはしっかり取り組んでいきたいと考えてございます。

○大槻座長 島田先生、よろしいですか。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 かしこまりました。

それでは、時間にはなっているのですが、あとお二方挙手いただいております。御手洗さんと、その前に菅原さんが挙手機能が状況が悪いということなので、お二方からの御質問をいただきたいと思っております。

まずは、菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

3人の方々から御説明いただき、どうもありがとうございます。

質問は大きく2点。1つは今、議論にもありましたように、高齢者雇用は早い段階からの準備が非常に重要です。英国などは40代ぐらいからエイジマネジメントを準備することが習慣になってますが、30代、40代ぐらいから準備するのが非常に重要な一方で、働き盛りの時期でなかなか時間が取れない中で、その機会をつくる工夫が重要になる。厚労省がセルフ・キャリアドック、あるいはキャリアコンサルティングの活用など政策を打たれて4、5年程経っていると思っておりますが、その評価と課題、次に打つ手をお考えになっているのであれば、お教えいただきたいと思っております。

もう一つは、高齢者雇用と言っても個人差は多様で、JEEDの調査を見ても、精神的、身体的能力の差は非常に大きいため、個別具体的に丁寧な対応が必要になってくると思っております。多様なメニューも必要ですが、ハローワークにおける公的職業訓練、大学におけるリカレント教育、専門職大学などを厚労省が総合メニューとして示し、個々のニーズに合わせてメニューを勧めていくような機能があることが重要ではないでしょうか。

総合的なメニューという意味ではマッチング機能のほうも、産業雇用安定センター、シルバーセンター、生涯現役促進地域連携事業などを整理し情報提供できる機能を持つなど工夫が必要ではないかと思っておりますが、如何でしょうか。

○大槻座長 それでは、厚労省さん、お願いします。

○篠崎人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官 厚労省の人材開発政策担当、篠崎です。御質問ありがとうございます。

キャリアコンサルティングの評価ということでございますが、こちらは委託事業で企業にお試しキャリアコンというものを使っている形で推進しているのですが、先ほど申し上げたようにまだまだ広がりには欠けるかと思っております。

それから大事なのが、外部のキャリアコンサルティングを使っていただいて、その後、企業内で自発的にということなのですが、単に相談するだけで終わってしまう。あるいは、企業内の人事がキャリアコンサルティングの仕組みをつくるだけになると、先ほどお話があったように内部労働市場型だけになってしまいますので、必要なときに外部の意見も聞ける。また、外部でやったキャリアコンのほうは、単なる相談ではなくて、例えば企業の人事制度とか、どういう教育をやったらいいかという企業の人事経営のほうに提案をできるような機能も必要なのではないかと。

そういう意味では、キャリアコンが需給調整の機能から入ったわけで、企業内の現場に対する専門性があるキャリアコンがまだまだ少ないというところがありますので、できなくはないのですが、そこはまだまだだろうと思っておりますので、企業内のキャリアコン。

それが、労働者の悩み相談ではなくて、どういうふうな教育をしたらいいか、また労働者が何を学んだらいいかという、どちらか任せではなくて、事業主と労働者の学びの好循環ができるようなこと、つなぎをキャリアコンができるようにすることで、キャリアコンの専門性の確保とかそういうことも図っていきたいなと思っております。

まだまだ課題なので十分できておりませんが、そういう問題意識を持っているところでございます。

1点目は以上です。

○五百旗頭職業安定局高齢者雇用対策課長 次の2点目のシルバー人材センター等の地域での就業促進の取組に関する御質問についてでございます。

まず、現在の取組状況といたしましては、生涯現役促進地域連携事業というものを行っております。これは高齢期の就業場所といったときに、企業だけではなくて、地域の就業の受け皿の開拓、強化をしていこうというものでございまして、そのための先駆的なモデル地域を御支援していくというのが本事業の狙いでありまして。

これは平成28年に始めてから、現在までに76の地域でこの取組を進めていただいております。地域のニーズについて、こういうサービス、人材があったらいいなというような潜在的なニーズを含めて見える化をし、それに対して地域におられる意欲ある元気なシニアの方をマッチングしていくという事業であります。

あわせて、シルバー人材センター事業というものがございまして、こちらにつきましては、会員制度になっており、共働・共助という理念の下で、シルバー人材センターの会員の方々の能力と希望に応じて、臨時的、短期的または軽易な就業機会をマッチングしていくというものでございます。主としては個人請負という形で、また、一部は派遣という形でのマッチングをしているものであります。

この2つの事業が地域に係る就業機会の開拓、マッチングを図る事業なのですが、この両者につきましては、フィールドが地域であるということ、それから、同じマッチングという機能を持つという部分で、オーバーラップするところがございます。特に、地域においてシニアの就業の支援をしているところがシルバー人材センターでありますので、事業

の展開においてはこのシルバー人材センターを含め、地域の関係機関でプラットフォームを形成し、就業機会の開拓やマッチング支援を行っていくということで、現在その方向性をより強化していくような形で事業展開を進めているところであります。

情報発信につきましては、もっと好事例というものを分かりやすく発信していくことが重要だと認識しておりまして、ホームページの見直しを含め、現在、具体的な情報発信の在り方については検討しているところでございます。

以上でございます。

○大槻座長 菅原さん、よろしいですか。

○菅原委員 ありがとうございます。

高齢者雇用と地域の就業のお話をいただきましたが、今はテレワークとリモートワークの活用も増えています。今の高齢者はスマホとかインターネットのアクセスのリテラシーもそれなりにあることが、総務省の通信動向調査などにもありますので、これらを踏まえた新しい政策を考えると良いと思います。

ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、御手洗さん、お願いします。

○御手洗委員 ありがとうございます。

まず、日商さんと厚労省の皆さん、分かりやすいプレゼンをありがとうございました。

質問しようと思っていた箇所は大体皆様に御質問いただいているのですけれども、数点追加で御質問させていただければと思います。

まず、厚労省さんのほうで、リカレント教育についても少しお話をいただいていたかと思うのですけれども、具体的にハローワークなどで離職者について行っている民間委託訓練とか公的職業訓練について。それからまた、在職者について行っているものについて、少しターゲットと具体的なリカレント教育のメニューについてお教えいただけないかと思っております。

もし、今日難しいのであれば、後で事後的に御説明いただく形でもよろしいかと思うのですけれども、それを整理して教えていただきたいなと思っております。

先ほどの宇佐川専門委員からの発表にもありましたように、高齢者の方がリカレント教育を受けて応募しようとする職種と、実際に採用される職種のミスマッチが起こっている面もあるのかなと思っております。

例えば、先ほどもワードやエクセルの訓練ということをおっしゃられていたかと思いませんけれども、宇佐川専門委員のプレゼンでもありましたように、事務職の求人倍率は0.3とかで、ただでさえ割とレッドオーシャンです。高校や大学を出たばかりのような若い人と競合してしまうとなかなか採用が決まりにくい、といったこともあるかと思えます。

よって、もう少し現実的に高齢者の方が従事できるもののリカレント教育はどういったメニューがあるのか。また、選択肢の幅というののもちょっと知りたいなと思いましたので、

そこについてお教えいただければと思います。

もう一点が、創業支援の部分についてです。創業支援という言葉だとよく分からないと言われていたということが、日商さんからのお話にあったかと思います。

私の理解では、創業を支援する、新しく会社を立ち上げるというイメージよりは、要は雇用契約ではなくて、業務委託契約で成果主義で仕事をお願いできるように切り替えていきましょうということがメインのお話なのかなと思います。

皆さんのお話にもあったように、年配の方は体力、精神力のばらつきも多くなってきましたので、一律に就労時間で測られると非常に就労しにくいということもある中で、業務委託で仕事をお願いするというのはとても有効だと思うのですが、その趣旨がちゃんと伝わっているのか、それとも若者向けの創業支援と似たような響きで伝わってしまっているのか、混同が起きているのではないかと思います。

まず、趣旨が私の理解のとおりで合っているかということと、コミュニケーションについてちょっと教えていただければと思います。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○篠崎人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官 厚生労働省です。

訓練の関係、リカレントの御質問をいただきました。

まず、離職者の訓練ですが、メニューはそういう意味では多種多様ではありまして、従来はものづくり系で、電気とか配管とか溶接とか、そういうものは今もやっていますし、意外と就職率は高いのです。一方で、多様なメニューを用意するという意味では、民間委託訓練を用意していますので、これについては当然IT関係もありますし、おっしゃっていたような事務もあります。そのほか、就職率が高いという意味では介護とかそういうメニューを用意しているところでございます。

一方で御指摘のあった、やはりワードとエクセルだけを覚えても事務職に就職できないというのは、当然、訓練に誘導する際には有効求人倍率などを見ながら、希望職種の訓練をすればいいというわけではなくて、やはり就職できる訓練を用意しなければいけないということなので、そういう訓練よりはITや介護のものとか、就職可能性が高いものについて用意をして誘導していくことが必要だと思っております。

ただ、離職者については、ITがあらゆる人に必要なもので、例えば販売の仕事であっても表計算と分析ぐらいできたほうが良いということなので、それからテレビ会議ができるといったIT利活用の最低限のものはどの訓練でも少しずつ入れるような方向で進めたいとは思っております。

もう一つ質問がありました。在職者に対する訓練。いきなり高度なIT技術者になるのは難しいので、これについては、入ってからやはり身につけていただく部分が多いので、入った後の教育訓練ができるようにということで、どちらかというと国は離職者訓練を中心にやっていますが、在職者の支援もしようということで、今まではものづくりの現場の在職者訓練中心だったのですが、民間委託をして民間を使ってIT利活用セミナーとかそういう

こともご支援するようなことをやっています。

その中では、いろいろなメニューをやっているのですが、やはり現場では中高年の方とかは、ワードとエクセルだけかといっても、それすらできない方についてはそういうものがまず必要だという声もいただきますので、メニューは多く用意して、オーダーメイド型でご支援できるようにということを在職者については心がけるようにしているところでございます。

○五百旗頭職業安定局高齢者雇用対策課長 2点目の御質問についてでございます。

創業支援等措置についての御理解は、御手洗委員から御指摘いただいたとおりの御理解でよろしいかと思っております。業務委託契約等による、雇用によらない就業機会の確保を創業支援等措置と称しております。

その中で、例えば業務委託において、高年齢の方が法人を興してそこで受託するということが法的には許容されております。したがって、個人、あるいは法人に関わらず、広い意味で事業者として、元いた企業との関係の下、就業を継続していくという考え方から、名称が創業支援等措置となっております。

ただ、分かりやすさという点で考えますと、この創業支援等措置という難しい名前というよりは、どういった事例があるかというところを今後しっかりヒアリング等をしながら掘り起こして発信をしていきたいと思っております。現時点で考えております事例のイメージとしては、例えば特許事務といったような非常に高度な専門的な業務を在職中にやってこられた方が特許関係の業務を請け負うというようなものや、あるいはシニアが培ってきたいろいろな現場での知見、経験を企業内研修の研修講師というような形で活用していくというようなもの等を考えておまして、機会を捉えてこういったイメージの共有、発信をしてみたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

1点目の点を補足でお伺いしたいのですけれども、そういう意味ではニーズもこれから急速に増えており、そして、お答えいただいたとおり、それをかなり個別的にコンサルティングをやりながらリカレント教育に誘導していくというお話がありましたけれども、これらのハローワークも産雇センターもキャパシティ的にどうなのでしょう。足りるのでしょうか。

○篠崎人材開発統括官参事官室人材開発政策担当参事官 厚生労働省です。

今、ハローワークとか産雇センターというお話をいただきました。そういう意味では、離職者の方はハローワークにお越しになりますので、かなりそこで対応しながら誘導できるということですが、在職者の方については5000万人を一時期に全部やるというのはなかなか難しいという現実があるかと思えます。

そういった中で、厚労省としては中小企業とかなかなか難しい方を中心に支援をしていくというのは基本かと思っております。キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアド

ックの話で言うと、ずっと外部ということではなくて、やはり企業内なり個人の方が考えていただいて、今は会社任せという方が多い、年齢とともに特にそういう傾向があるということでありましたが、そうではなくて自分で考える機会を持つ。そういう方を広めていかないと、全員が公的機関に相談はなかなか難しいと思いますので、自分で自らのキャリア形成を考える。なかなか難しいのですが、そういう方を増やしていくというのが、行政資源の有効活用という意味では大事ですし、まずは中小企業だけではありませんが、中小企業の方を中心に、企業に対しては支援していくのかなと考えております。

○達谷窟職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 ハローワーク、あるいは産雇センターという話をいただきましたが、ハローワークにつきましては、先ほど申しあげましたような専門的な窓口におきまして、職業生活に係る相談等も含めて御対応させていただいております。産雇センターはマッチングが中心のところでございますが、そのマッチングを行う対象についての話になりますと、確かに周知も併せまして体制の強化は非常に重要であると考えてございます。

このたび、今回の高齢法の改正に合わせまして、産雇センターにおける高年齢者の方のマッチングの機能強化を図ってございます。さらに申し上げますと、総合経済対策において、在籍型出向による雇用の維持を強化していくという中で、産業雇用安定センターの体制の強化も図ってございまして、私どもとしても産雇センターの機能、体制の強化と周知等をしっかりやっていきたいと考えております。

○大槻座長 ありがとうございます。

時間も迫っておりますというか、もう既に延長しているのですけれども、では宇佐川さんの御質問を最後にしたいと思います。

宇佐川さん、よろしく申し上げます。

○宇佐川専門委員 私からは質問というか、2つお願いなのですけれども、菅原さんも御指摘のとおり、今、高齢者とかミドルシニアに関しての施策はたくさんあります。

大きく協力機関が多い、それからリカレントの講座のバリエーションがすごく多い、かつ助成金・補助金もめちゃくちゃあるのです。めちゃくちゃあるのですけれども、支給している団体が違っていたり、普及活動している団体が違うことによって、中小企業側から見たり、高齢者から見たときに、どこに何を求めればいいのかというのが分かりにくいのです。

できれば一度、そういったミドルシニアぐらいからちょっと広めのリカレントであったり、協力機関はどんなものか、どんな政策やお金があるのかという政策評価をしていただいて、その中で、やはりリソースが限られていると思いますので、最も有効なところに集中してやるとか、あともう一步やっていただけないかと思っています。

もう一つあるのが、それを検証していただく際に、地方の中小企業さんが恐らく高齢者の受け皿としてとても有望視されているのであれば、中小企業の経営者とか実際の現場が受け入れたいと思うような人はどんな人なのか、その人に必要なスキルとスタンスが何な

のかということを先に明確にした上で、それに合うようなプログラムをつくって、中小企業さんを巻き込みながら、ちょっとOJTもやりながら移していくという、ニーズの把握から照らし合わせていただけないかと思いました。

もう一点は、高齢者雇用をずっとやっていてすごく思うのですけれども、働きたいと言ってハローワークさんに来てくれる人は、切迫度も高いのでどうにかなるのです。問題は、来ないのです。就職希望があるとか、いい仕事があったら働きたいと言っている人はごまんといらっしゃるのですけれども、その方々は一步踏み出してこないのです。そのためにも、ミドルぐらいの頃から一步踏み出すような棚卸は大事なのですけれども、これはこれでやりつつ、既に60歳を超えて動いていない方々がごまんといらっしゃる場所に早く手をつけないと、企業から離れているので、企業を啓発するだけでも足りない。

そういった、なかなか窓口に来てくれない人たちを誰がどのような形で触りにいくか。その際には、やはり人のマッチングに関して言うと、職業紹介の許認可があったり、いろいろと懸念が生まれやすかったりもしますので、その辺りの課題解決をぜひ御検討いただければと思っております。

ありがとうございます。

○大槻座長 厚労省さんから、今の宇佐川さんのコメントについて何かございますでしょうか。

○五百旗頭職業安定局高齢者雇用対策課長 ありがとうございます。

2点目のところでございますけれども、ハローワークに来ていただけている方は氷山の一角ということで、地域の中には非常に有能な人材がたくさんいらっしゃるという御指摘はそのとおりだと思います。

その中で、地域のレベルで就業意欲を喚起して実際に就業していただくことについては、シニアになってくると様々な形態が考えられると思います。例えば、雇用における多様な働き方があるとともに、有償ボランティアや無償ボランティアのような就業の場もございまして、多様な就業機会から少しずつ社会参画をして、その中でどんどん高年齢者の活躍の場が広がっていく、といったようなアプローチが非常に重要だと思っております。

そこにうまくハローワークが御協力をしていくことで、明確な就労意欲が育っていった方のマッチングを支援していく。このような重層的なサポート体制を、地域の関係機関としっかりネットワークをつくりながら形成していくことが、今後、特に重要であると認識しております。先ほど私のほうから御紹介いたしましたような生涯現役促進地域連携事業等の取組の中で、しっかりと好事例をつくりながら、新しい取組としてもうまく機能していくように工夫をしていきたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

彦谷さん、お願いします。

○彦谷次長 事務局、彦谷です。

今日の論点ですけれども、たくさん様々な論点が出てきました。この論点をちょっと事

事務局でも整理をさせていただいて、その上で次の議論にどういうふうにつなげていくのか、また座長とも御相談させていただきたいと思います。

それから、リカレントの関係でございますけれども、今日は高齢者に限定した形でリカレントの話をいろいろとしていただきましたけれども、その中でも高齢者に限らず、そのほかの人も対象にしたリカレントの問題点、課題等も見えてきたような気もいたします。

リカレントについても、ちょっとまた回を改めて、今日の議論も踏まえて議論させていただければと思います。

よろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議論はここまでとさせていただきたいと思います。

改めまして、いろいろなことをやっていただいている一方で、この問題については相当根深い課題も多いということを確認した次第でございます。

今、彦谷さんからもあったように、事務局及び委員の皆さんとも御相談しながら論点を深めていきたいと思っておりますし、厚労省さんには包括的な高齢者の就業環境整備という観点から、引き続き取り組んでいただきたいと思いますと思っております。

これにて、本日の議題は全て終了しましたので、会議を終了したいと思います。

次回のワーキングの日程については、追って事務局より御連絡をしたいと思います。

本日は延長して申し訳ありませんでした。

ありがとうございました。