

高齢者の活躍推進に向けた意見

～高齢者の就業促進による「生涯現役社会」の実現に向けて～

2019年4月18日

日本・東京商工会議所

1. 現状認識

人手不足は年々深刻化している。日本商工会議所が昨年春に実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、「人手不足」と回答した企業の割合は4年連続で上昇し、実に65.0%に達している。また、「人手不足感が増す」と回答した企業が5割強を占めたことから、人手不足は今後さらに深刻さを増していくと思われる。

そうした中、女性、外国人材、高齢者など「多様な人材」の活躍推進が期待されている。そのうち、女性の更なる活躍について日本・東京商工会議所（以下、当所）は昨年3月に「女性の活躍推進に向けた意見」を策定し、「待機児童解消に向けた取り組みの推進」等の施策を政府へ要望した。また、外国人材については、一昨年の11月以降これまで4回にわたり意見書を策定し、地方の中小企業を中心とした深刻な人手不足を背景に、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を積極的に受入れていく必要性を主張してきた。

一方、高齢者については、労働参画が着実に進んでいる。「労働力調査」によると、65歳以上の就業者数は2008年から2018年までの10年間で309万人増加し、就業率も19.7%から24.3%へ上昇した。反面、同調査によると65歳以上の非労働力人口のうち就業希望者は48万人、「就業構造基本調査」によると就業希望者は218万人（求職者46万人、非求職者168万人）いることから、高齢者の更なる労働参画が期待される。

70歳以降まで働くことを希望している高齢者が8割にのぼり、「人生100年時代」と言われる中で、政府は「働き方改革実行計画」で「2020年度までの期間を65歳以上の継続雇用延長、65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る」こととしている。元気で意欲のある高齢者の就業をより一層促進し、高齢者がこれまで培った知恵や経験を社会で十分に発揮していく「生涯現役社会」の実現に官民を挙げて取り組んでいくことは国の最重要課題の一つであり、人口減少の中でわが国が人手不足を克服し持続的に成長・発展していくためにも極めて重要な政策テーマである。

他方、企業にとって高齢者の雇用は、体力や意欲等の面で個人差が大きいことや、若年層の採用の阻害になるなど組織の若返りの面での課題が指摘されている。従って、高齢者の更なる活躍推進に向け、高齢者雇用は柔軟且つ自由度がある方法で進めていくことが必要である。また、66歳以上になっても働ける制度のある企業の状況（大企業21.8%、中小企業28.2%）を見ても、中小企業は大企業に比べて高齢者雇用に総じて前向きなことから、高齢者の活躍推進には、高齢者が活躍できる職場環境の整備など、中小企業における取り組みを更に後押ししていくことが有効である。更に、「雇用動向調査」によると、高齢者の入職経路は「縁故」の割合が43.2%と全体平均（24.0%）に比べて高いことから、高齢の求職者と企業とのマッチング機能を強化していくことが不可欠である。

こうした認識のもと、高齢者の就業促進に向けた環境整備や強化・拡充すべき施策について、当所が実施した調査や中小企業の「生の声」をもとに、当所の意見を下記により申しあげる。

記

2. 政府に対する重点要望事項

(1) 誘導政策による高齢者雇用の促進（継続雇用年齢の65歳超への一律義務化には反対）

政府は「働き方改革実行計画」で「2020年度までの期間を65歳以上の継続雇用延長、65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る」こととしている。また、昨年6月に公表された「経済財政運営と改革の基本方針2018」や「人づくり革命基本構想」においても「65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める」旨が記載されている。その後、政府は昨年11月に公表した「経済政策の方向性に関する中間整理」の中で65歳以上への継続雇用年齢の引上げについて、下記の方向性を打ち出した。

※「経済政策の方向性に関する中間整理」（2018年11月公表、抜粋）

生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。

【65歳以上への継続雇用年齢の引上げ】

（働く意欲ある高齢者への対応）

- 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。
- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

（法制化の方向性）

- 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求める方向で検討する。
- その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととする。

（年金制度との関係）

- 70歳までの就業機会の確保にかかわらず、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでない。他方、人生100年時代に向かう中で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲は拡大を検討する。

（今後の進め方）

- 来夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

（環境整備）

- 地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が活躍の場を見出せ、働きやすい環境を整備する。

こうした中、当所が昨年10月から12月にかけて実施し全国の中小企業2千社強から回答を得た「高齢者雇用の拡大に関する調査」では、65歳超の者を雇用している企業は73.7%

に達しているものの、「継続雇用年齢の65歳超への義務化」について「反対」とする企業が50.5%と過半数を上回っている。また、「65歳を超えて雇用できない理由」について、「本人の体力的な面で難しい(63.3%)」や「若い年齢層の採用の阻害になる(44.9%)」、「雇用し続ける余裕(人件費等)がない(22.6%)」など、様々な理由が挙げられており、これに関連する中小企業の「生の声」も多く聞かれている。

人手不足が深刻化する中で、元気で意欲のある高齢者の就業機会を拡大し、更なる活躍を推進していくことは極めて重要である。ただし、当所の調査結果や中小企業の「生の声」を踏まえると、高齢者雇用の促進は法制化・義務化により一律に継続雇用年齢を上げる方法を採るべきではなく、高齢者雇用に積極的な企業に対するインセンティブを強化・拡充するなど誘導政策を通じて企業の自主的な取り組みを後押しするなど、柔軟且つ自由度がある方法で進めていくべきである。

また、政府が今夏に決定する予定の実行計画は、こうした調査結果や中小企業の「生の声」を十分に反映し策定することで、企業の実態に沿った実効性のあるものにしていくべきである。

(2) 企業と高齢者とのマッチングの強化

①産業雇用安定センターの更なる周知とマッチング機能の強化

産業雇用安定センターは、人材の送り出し企業と受入れ企業との間で中高年・ミドル人材の出向・移籍を斡旋する「出向・移籍支援事業」により、人材の受入れまたは送出しを希望する企業に対し、受入れ、送出しの方法や手続き、出向・移籍後の対応をはじめ、全国にある事務所が様々な事項についてきめ細かく相談に応じることで企業の人材確保や従業員の再就職を支援し、年間8,600件(2017年度)が成約するなど、企業間の人材移動に高い実績を上げている。

また、同センターは高齢者の就業機会を確保するために、65歳を超えても働きたい求職者の求職情報と、66歳以降も働き続けることができる企業の受入れ情報をマッチングする「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」事業も実施している。これらの事業により60歳以上の求職者に係る成約は全体の約2割を占め、人材の受入れ件数の約6割は人手不足に苦慮している中小企業であることから、高齢者雇用の促進と中小企業の人手不足解消に向け同センターの更なる利活用が期待される。

一方、当所が実施した「高齢者雇用の拡大に関する調査」で、継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合に拡充・創設すべき支援策について尋ねたところ、「産業雇用安定センターの機能強化」と回答した企業は5.8%にとどまっていることから、同センターは高い実績を擁しながらも認知度に課題があることがうかがえる。

政府は「働き方改革実行計画」で「産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化」することとしているが、同センターが高齢者雇用の促進に向けて担うべき役割は重要なことから、政府は同センターの更なる周知はもとより、マンパワーの拡充等を通じて同センターのマッチング機能をより一層強化していくべきである。

なお、「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」事業は、事業主を通じた再就職希望者情報の登録のほか、個人での登録も受け付けているが、個人での登録の場合の対象年齢は60歳から65歳の誕生日までに限られていることから、年齢要件は事業主を通じた登録の場合と同様に60歳以上とすることが望ましい。

②ハローワークの生涯現役支援窓口の拡充

厚生労働省は、高齢者が安心して再就職支援を受けられるよう、全国の主要なハローワーク180か所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援や求人開拓等を重点的に実施している。「生涯現役支援窓口」を通じた65歳以上の就職

件数は2017年度に10万件を超え、就職率はハローワーク全体での就職率31.5%を大きく上回る60.4%に達しているものの、65歳以上の新規求職者数が約50万件と年々増加していることから、多様な就業ニーズに応じた求人開拓がより一層求められている。

ハローワークは求人企業にとって無料で利用できる最も身近な支援機関であり、「生涯現役支援窓口」は高い実績を上げていることから、「働き方改革実行計画」に記載されている「2020年までに300か所とする」ことはもとより、地方を中心に設置数を大幅に増加していくべきである。また、高齢者に特化した合同会社説明会等マッチングに資する事業をより一層実施するなど、その機能を強化・拡充していくことも必要である。

③大企業等OB人材と中小企業をマッチングする事業の創設

大企業等での経験を通じて高度な技術や知識・経験・ノウハウを有し、退職後もそれらを生かしたいという意欲を持つ大企業等OB人材は多く存在する。一方、多くの中小企業は「生産・開発」、「技術」、「販路」、「知識・ノウハウ」をはじめ様々な経営課題を抱えている。

こうした状況を踏まえ、政府は「高齢者の活躍推進」と「中小企業の経営課題の解決」の両方を目的に、大企業等OB人材と中小企業をマッチングする事業の創設を検討されたい。その際、マッチングのスキームはOB人材と中小企業との雇用契約を前提とせず、短期・スポット的にOB人材が中小企業へアドバイス等の支援を実施することを基本とし、更にはスマートフォンのアプリ等を活用することでOB人材は機動的に支援を実施でき、中小企業も手軽に支援を受けられるようにするなど、両者の利便性を十分に考慮することが重要である。

なお、こうしたマッチング事業は一部の商工会議所等で実施しており、大企業等OB人材にとってはやりがい・生きがいの創出、中小企業にとっては自社の経営改善のための有効なアドバイスを安価且つ必要な時だけ受けられるなど両者に好評を博していることから、事業スキームを検討する際には参考にされたい。

また、厚生労働省は、業界団体や企業OB会等が企業等から仕事を受注し、その実施を高齢者に依頼する形で高齢者に就業機会を提供するモデル事業である「就労支援団体育成モデル事業」や、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を実施しているが、こうした事業は高齢者の就業促進に有効なことから、拡充していく必要がある。

(3) 在職老齢年金の見直し

当所は、働く高齢者が受け取る賃金と年金月額合計額が一定の基準金額(60～65歳未満：28万円、65歳以上：47万円)を超える場合、年金額を減額調整(支給停止)する在職老齢年金制度について、働く意欲のある人々の勤労意欲を減退させないよう減額幅を縮小するなど見直すべきであると、かねてから要望してきた。

当所が実施した「高齢者雇用の拡大に関する調査」において、在職老齢年金の減額調整に対する考えについて尋ねたところ、「減額調整すべきではない」「減額される額を少なくすべき」とする企業は合計で57.0%に達している。また、在職老齢年金制度が原因で60代前半の50万人が就業調整を行っている可能性を示唆する民間シンクタンクの試算がある。更に、内閣府は同制度がなければパートタイム就業および非就業が減少する一方でフルタイム就業が14万人増加すると推計しており、同制度を働き続けることでインセンティブが増加する方向に見直せば高齢者の就労促進に繋がるのが期待できる。

このため、「新経済・財政再生計画改革工程表2018」においては、在職老齢年金のあり方について速やかに関係審議会等において検討を行い、法案提出も含めた必要な措置を2019年度に講ずることになっている。

なお、同制度による年金支給停止額は総額で約1兆円にのぼっており、制度の見直しにあた

っては、年金財政を大きく棄損することがないように配慮する必要がある。

以上のことから、在職老齢年金制度については、年金財政の棄損を避けるため確実な代替財源を確保することを前提に、減額調整が始まる基準額の引き上げや減額幅の縮小を行い、働き続けることにインセンティブが働く制度に見直すべきである。

3. 政府に対する個別要望事項

(1) 高齢者雇用の促進、高齢者が活躍できる職場環境の整備に資する施策

①助成金の拡充

厚生労働省は高齢者雇用の促進するために、65歳以上の高齢者をハローワーク等の紹介により雇い入れた場合に助成する「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」や、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用環境整備、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換する措置を講じた場合に助成する「65歳超雇用推進助成金」を用意している。

政府が65歳以上の継続雇用年齢の引上げ、70歳までの就業機会の確保を検討している中、当所が実施した「高齢者雇用の拡大に関する調査」で、継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合に拡充・創設すべき支援策について尋ねたところ、「高齢者を雇用することのインセンティブとしての補助金・助成金」と回答した企業が74.2%で最も多く、次いで「高齢者を賃上げした際の補助金・助成金」と回答した企業が51.8%であったことから、高齢者の雇用促進に際して補助金・助成金に対するニーズは高い。

従って、厚生労働省は、中小企業に対してこれらの助成金を幅広く周知することで利用を促進していくとともに、予算額や支給額を上げられたい。また、企業の事務負担を軽減する観点から、支給申請は支障がない限り簡素化していくべきである。

②高齢者雇用に関する相談機能の強化

厚生労働省は高齢者の継続雇用に必要な環境整備に向けて、人事・労務管理制度や賃金、退職金制度、職域開発・職場改善、就業規則の改正など専門的・技術的な相談・助言が必要な場合に、社会保険労務士、中小企業診断士など実務的な知識や経験を有する専門家である「65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー」に企業が無料で相談できる支援を実施している。加えて、同プランナー・アドバイザーが高齢者雇用に関する具体案の作成を支援する「企画立案サービス」や、事業主の要望に沿って同プランナー・アドバイザーが研修を行う「研修サービス」も実施している。

高齢者雇用の促進には、高齢者が活躍できる職場環境や社内制度を整備していくことが重要であるが、企業によっては賃金・退職金制度や能力評価を含む人事管理制度の見直し、職域開発・職場改善など様々な条件整備に取り組む必要がある。しかし、中小企業は専任の担当者を置けないケースがあるなどマンパワーに限りがあることに加え、これらの取り組みには人事・労務等に関する高い専門性が求められることから、中小企業では専門家に助言を仰ぎながら具体的な取り組みを進めていくことが有効である。

従って、厚生労働省は、同プランナー・アドバイザーが実施する一連の支援策をはじめ、高齢者雇用に関する相談機能を幅広く周知していくとともに、同プランナー・アドバイザーのマンパワーの拡充や「働き方改革推進支援センター」で高齢者雇用に向けた条件整備に関する相談を積極的に受け付けるなど、相談機能を更に強化していくことが求められる。

また、「65歳超雇用推進マニュアル」や「高年齢者雇用に関する事例集」の幅広い周知など高齢者雇用に関する情報提供や、「セルフ・キャリアドック」などシニア層を含む各層の従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する取り組みをより一層強化していくことも必要で

ある。

③柔軟な働き方の普及促進

「労働力調査」によると、65歳以上の雇用者（役員を除く）は、正規労働者が23.7%、非正規労働者が76.3%で、15歳～64歳（正規労働者65.7%、非正規労働者34.3%）に比べて非正規労働者の割合が非常に高い。また、65歳以上の非正規労働者が現在の雇用形態に就いた主な理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が38.1%で最も多い。

一方、日本商工会議所が昨年春に実施した「人手不足等への対応に関する調査」で多様な働き方に関する取組状況を尋ねたところ、「長時間労働の削減」と回答した企業が55.8%で最も多く、次いで「再雇用制度」が50.7%挙げられたが、「短時間正社員制度（8.9%）」や「副業・兼業（4.9%）」、「在宅勤務（2.8%）」等の柔軟な働き方の導入は必ずしも進んでいない結果となった。他方、こうした制度の導入により得られた効果は、「高齢者の活躍推進」と回答した企業が35.9%で最も多く、更に、人材の確保・定着や従業員のモチベーション向上など多岐にわたる効果が挙げられたことから、高齢者の雇用促進には働き方改革や柔軟な働き方をより一層普及・定着させていくことが有効である。

そのために、厚生労働省は、働き方改革や柔軟な働き方の導入がもたらす効果、更にはこれらの実践により高齢者が活躍できる職場環境を整備した中小企業の好事例はもとより、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」など、柔軟な働き方の導入に資するガイドライン類を幅広く周知していくべきである。

また、高齢の求職者と企業とのミスマッチを防ぐために、高齢の求職者へ職場体験の機会を提供することも重要である。

④同一労働同一賃金の周知、対応支援

当所が昨年10月から12月にかけて実施し全国の中小企業2千社強から回答を得た「働き方改革関連法への準備状況に関する調査」で法律の認知度、準備状況を尋ねたところ、「同一労働同一賃金」の内容を「知らない」と回答した企業は47.8%、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は31.0%にとどまったことから、「同一労働同一賃金」は「時間外労働の上限規制」や「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度、準備状況ともに課題があることが明らかになった。また、同時に実施した「高齢者雇用の拡大に関する調査」で嘱託再雇用の前後（定年前と定年後）における給与水準の変化を尋ねたところ、「職務内容と責任の程度は定年前と同じだが、賃金水準は下げている」と回答した企業が16.3%を占めたことから、こうした企業では「同一労働同一賃金（均等待遇、均衡待遇）」の観点から、嘱託再雇用者の職務内容・責任の程度や賃金水準を確認・検証していくことが求められる。

こうした状況を踏まえ、高齢者が納得感をもって活躍できる環境を整備していくためにも、厚生労働省は「同一労働同一賃金」の内容や定義、更には定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱いが記載されている「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容を幅広く周知していくべきである。加えて、「同一労働同一賃金」は多岐にわたる準備を計画的に進めていく必要があることから、中小企業の相談にきめ細かく対応していくために、「働き方改革推進支援センター」の専門家の人数を拡充するなど体制を更に強化されたい。

⑤官民を挙げた健康経営の推進

国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもとで実効的な活動を行うために、日本商工会議所をはじめとする経済団体、医療団体、

保険者等の民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目指し、日本健康会議が2015年に発足した。

健康経営は従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、従業員とともに健康の維持や増進に取り組むことで、企業の活性化やイメージ・業績を向上させていくものであり、高齢者の活躍推進にも大いに寄与する活動である。しかし、経済産業省が2017年12月に実施した「中小企業における健康経営に関する認知度調査」によると、「内容を知らない」と回答した企業は84%を占め、「健康経営に取り組んでいる」と回答した企業は21%にとどまるなど、認知度や普及・定着に課題がある一方で、「今後、取り組みたい」と回答した企業は53%を占めた。また、東京商工会議所が昨年夏に実施した調査でもほぼ同様の結果となったことから、より多くの企業が健康経営に取り組んでいくには、健康経営の内容はもとより各企業における好事例や具体的な効果等に至るまで、官民を挙げて幅広く周知していくことが求められる。

更に、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人」に対して、地域金融機関の低利融資や自治体の公共調達における加点等が講じられているが、こうしたインセンティブを周知・拡充していくことで、健康経営に対する機運を更に高揚させていくことも重要である。

加えて、政府としても、企業が健康経営の取り組みを促進するよう、表彰・顕彰制度の創設や、公共調達時のポイント加算、健康経営投資に対する税制優遇などのインセンティブを講じるべきである。

⑥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

高齢者の健康寿命（日常生活に制限のない期間）は延びており、平均寿命と比較しても伸びが大きく、更に体力や運動能力も一貫して向上している。

一方、「就業構造基本調査」によると、65歳以上の者が前職を離職した理由は「定年のため（28.3%）」に次いで「病気・高齢のため」が27.6%挙げられている。また、当所が実施した「高齢者雇用の拡大に関する調査」で、65歳を超えて雇用できない理由を尋ねたところ、「本人の体力的な面で難しい」と回答した企業が63.3%で最も多いことから、企業にとって高齢者の雇用は体力や意欲等の面で個人差が大きいことが課題になっている。更に、継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合に拡充・創設すべき支援策については、「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」と回答した企業が45.5%にのぼっている。

そうした中、厚生労働省は2017年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」を受け、解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点について、学識経験者による検討会で専門的な検討を進めているところである。

こうした状況や、政府が65歳以上の継続雇用年齢の引上げ、70歳までの就業機会の確保を検討していることを踏まえ、厚生労働省は上記検討会での議論等を参考にしつつ、「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」に関する調査・研究に取り組みたい。

加えて、治療と仕事が両立できる職場環境の整備に向けて、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」や「治療と仕事の両立支援助成金」等を幅広く周知していくことや、治療後の職場復帰を支援するための施策を更に拡充していくべきである。

（2）高齢者自身の活躍に資する施策

①公的なりカレント教育の強化

一般教育訓練給付は、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け修了した場合に

費用の一部が教育訓練給付金として支給されるものである。現在、指定講座数は1万1千を超え幅広い対象講座が指定されているが、受講開始時の年齢は50歳代が16.3%、60歳代は3.2%にとどまっている。加えて、公共職業訓練（離職者訓練、在職者訓練等）、求職者支援訓練についても受講者は多く、これらの訓練は職業能力の開発・向上に大いに寄与している。そのうち、雇用保険を受給できない求職者が就職に必要な職業スキルや知識を習得するために実施している求職者支援訓練の受講者は、60～64歳が3.6%、65歳以上が1.4%にとどまっている。

長年にわたり培った技術・経験に基づき、65歳を超えても同一企業で働き続ける高齢者がいる一方で、中小企業は職域が限定されており、大企業は66歳以上になっても働ける制度のある企業が21.8%にとどまっていることから、転職・再就職等により新たな職域にチャレンジする高齢者も存在する。

「全国職業訓練実施計画」には「生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である」と記載されているが、高齢者の新たなキャリア形成を支援するために、厚生労働省はITスキルなど高齢者へのリカレント教育に資する人材開発支援策をより一層強化していくべきである。

②シルバー人材センターの機能強化

シルバー人材センターは原則として市町村単位で設置され、高齢者雇用安定法に基づき、定年退職者等に対してライフスタイルに合わせた「臨時的且つ短期的またはその他の軽易な業務」を提供している。全国のセンターには約70万人の会員が登録しており、ボランティア活動をはじめとする様々な社会参画を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現に貢献している。

「未来投資戦略2018」には「シルバー人材センターを活用したマッチングの促進も含め、多様な就業の選択肢を拡大する」旨が記載されているが、高齢者の活躍推進、更には深刻な人手不足への対応を図っていくために、センターに登録した高齢者が育児支援業務など現役世代の下支えに資する業務や人手不足に悩む企業での業務に従事する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」をより積極的に実施するなどセンターの機能を更に強化することで、高齢者の就業機会を拡大していくべきである。

③高齢者による創業・起業の促進

わが国の開業率は4～5%で推移しており更なる向上が政策課題となっている中で、高齢者の技術や知識・経験・ノウハウに基づく創業・起業を促進することは、高齢者の就業機会の確保にもつながる重要な取り組みである。近年、シニア世代の起業、更には創業・起業を希望する者は増加傾向にあることから、高齢者による創業・起業を更に促進するために、政府系金融機関によるシニア起業家支援資金等の施策を幅広く周知していくべきである。また、高齢者を対象とした創業ゼミナールを実施していくことも有効である。

④審議会委員、労働審判員の年齢要件の即時撤廃

審議会の委員は、1999年4月に閣議決定された「審議会等の整理合理化に関する基本的計画」により「委員がその職責を十分果たし得るよう、高齢者については、原則として委員に選任しない」こととされており、原則、委員就任時に70歳以上の者は選任することができない。また、労働審判員は2005年1月に定められた「労働審判員規則」により、68歳未満の者の中から最高裁判所が任命することになっている。

知識・経験・ノウハウが豊富な高齢者が、その知見を活かして審議・審判に参加することは大変有意義であるばかりか、こうした年齢要件は政府が提唱する「一億総活躍社会の実現」や

「人生100年時代構想」の理念にも逆行する。

従って、審議会委員、労働審判員の年齢要件は即時撤廃すべきである。

4. 結びに

ここまで本意見書において、対象の方々を使い慣れた「高齢者」と呼んできたが、「高齢者」という年齢を軸とした呼称を越え、経験豊かにかつ意欲をもって、これからも社会で活躍されることを期待するに相応しい名称を、検討することを一考として提言する。

以 上