

現役長寿社会を目指して

平成 27 年 12 月 9 日

産業競争力会議実行実現点検会合

(人材育成・教育・雇用分野)

主 査 金 丸 恭 文

1. 問題意識

経済の好循環を本格化させるためには、「デフレ脱却」といった需要面に加え、成長制約を打破するため、供給面での対策を強化することが重要である旨、本年10月15日の産業競争力会議でも確認された。中長期的な労働力人口の減少や景気動向を受け、労働需給は足下でも逼迫し、介護などの福祉分野や、小売業・飲食店等のサービス産業等、各方面で人材確保に苦慮する状況が既に現れている。その一方で、65歳以上で就業希望がありながら就業できていない者は207万人に上るとされており、高齢者の活躍の場を飛躍的に拡大させて、現役長寿社会を実現していくことは、アベノミクス第2ステージにおいて重要な課題である。

2. 重点フォローアップ事項

- 企業における高齢者雇用については、65歳までの雇用確保措置は既に義務化されているが、生涯現役社会の実現のためには、一つの企業にとどまらずに経験やスキル/ノウハウ/人脈を活かしながらか働き続けられる社会環境や、65歳を超えても働き続けられる個人と企業双方の環境の整備が重要。そのため、日本再興戦略改訂2015に盛り込まれた以下の施策については、着実に実施をすること。
 - ・退職前の段階からのキャリアコンサルティングの促進や、中高年齢者向きの企業内外の職業訓練の受講促進
 - ・65歳以上の高年齢者の雇用を促進する企業への支援
 - 上記取組を進める一方で、地域での高齢者の活躍を大規模に加速するためには、企業での直接的な雇用に限らず、地域で人材を必要としている企業・分野と、働きたい高齢者の希望をマッチングさせる仕組みを強化することが必要。具体的には、以下の点について検討を行うべき。
 - ・現状、シルバー人材センターで就業機会の提供が行われているが、同センターは法律上「臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務」が対象とされている。高齢者の多様なニーズに応えるために、こうした制限は撤廃していくべき。
 - ・高齢者が自分の都合の合うときに働きたいというニーズと、事業主側で人材の安定的な供給を受けたいというニーズをうまくマッチングすることや、一人の高齢者が複数の事業者を経験やスキル・ノウハウを提供したりすることも視野に入れ、「働き方」改革すべきではないか。
 - ・「シルバー人材センター」という名称から、一部の高齢者が限られた就業を行うイメージを持たれているのではないか。今後の本格的な高齢者の活躍促進に資するよう、さらに、多様な人材の活躍促進につながるものにするためにも、センターの名称変更や、高齢者以外の多様な主体が、年齢にかかわらず、自身のスキルやノウハウをマッチングできるサービスにアクセス可能にすることも含めて検討すべき。
- (以上)