

第7期 第14回 静岡市行財政改革推進審議会 会議録

1. 日 時 平成30年1月29日（月） 14:30～17:00

2. 場 所 静岡庁舎新館 17階 172会議室

3. 出席者 【委員】

岩崎清悟会長、内野孝宏委員、狩野美佐子委員、小林敏宏委員、酒井康之委員、種本祐子委員、西村やす子委員、的場啓一委員、望月啓行委員

【行政】

大長総務局長、吉井総務局次長、三宅総務局参与、吉永局参与兼行政管理課長、渡辺局参与兼人事課長

〔関係局〕

平松保健福祉長寿局長、塩澤健康長寿統括監、丸岡保健福祉長寿局次長兼健康福祉部長、加藤保健福祉長寿局理事、青地高齢者福祉課長、梶山商業労政課雇用労働政策担当課長
関係課職員

〔事務局〕

遠藤行政管理課行財政改革推進担当課長、水野副主幹、兵庫主査

4. 傍聴者 なし

5. 会議内容

- (1) 高齢者の就労機会の創出についてー市の業務における仕事の切り出しを中心にー
ー前回の意見のまとめ（内容の確認）ー
- (2) 高齢者の就労促進に関するプラットフォームに求められる機能について
ーそのあり方、市の関わり方などについての検討ー
- (3) 高齢者の就労意欲を高める取組について
ー市ができる取組に対する意見交換ー

〔審議会内容は以下の会議録のとおり〕

岩崎清悟会長：それでは次第に沿って進めていく。後ほど事務局から説明があるが、本日で実質的な審議を終了し、次回の会議で答申案をまとめていくことになる。はじめに、本日の審議の

進め方と、前回会議で議論した内容の概要と検討事項について事務局から説明していただく。

《事務局から説明》

岩崎清悟会長：それでは次第の「(1) 高齢者の就労機会の創出について」の議論に入る。前回の会議では、市の業務の中から高齢者になじむ仕事をどう切り出すのかを中心に議論を行い、委員の皆さまから意見を出していただいた。その際の主な意見について事務局において資料1のとおりまとめたので、その内容の確認と新たな意見の追加を行う。それでは事務局から説明をお願いしたい。

《事務局から説明》

岩崎清悟会長：ただいまの資料1の説明について、質問や意見などがあればお願いしたい。仕事の切り出しについてうまく整理してくれたが、実際に答申を書くのに当たっては抽象的で分かりにくい。

事務局：前回会議で切り出しの意見として出されたと思われる部分を抜粋して書き起こしたものである。答申の文章にする際には、このような視点をさらに趣旨が伝わる形に磨き上げていかなければならないと思っている。

岩崎清悟会長：わかりやすくするという意味では、具体的な切り出しの例示を挙げて、この切り出しについてはこういう視点からこういうふうに切り出すというような形で、いくつか例を挙げて書くことはできないか。

事務局：答申の内容については、全体の方向性がまとまった時点で一度案を作るので、それを見ていただいてさらに詰めていくという形をとらせていただきたい。

望月啓行委員：私の記憶では、そのときに考えていたことなのかもしれないが、副業の議論をしたと思う。そして、リタイア前という言い方が良いかわからないが、例えば数年休んでキャリアアップの期間に充てるということができるとのことと、リタイア後の新しい職種にチャレンジするときの教育やトレーニングのあり方のことの3つが議論として挙げたと記憶しているが、資料1の文面の中にはあまり取り上げられていないような気がする。

事務局：キャリアアップやリカレント教育、次の就職に向けた教育については、プラットフォーム、就労意欲に関連した意見として整理させてもらっている。資料1は、仕事の切り出しについて行政の業務をこういう視点で切り出していくということをもとめさせていただいた。プラットフォームや就労意欲のところでリカレントや教育について触れる形にしてはどうかと考えている。

望月啓行委員：その辺りのことも、結構重要なところなので、触れていただきたい。

事務局：副業については、地方公務員では制度上難しい部分があるが、民間企業としてソフトバンクなどの事例も聞いている。ご意見がいただければ、実際に市役所で取り組めるかどうかは別として、社会の流れ等として言及することもできる。

岩崎清悟会長：キャリアをどう積めるかということの一つとして、副業という動きも社会にはあ

る。そういう形で触れてもいいと思う。

小林敏宏委員：そもそもの話になるが、ここでの議論はどういう人が対象なのか。市の職員を対象として、行政サービスに限定されるのか。一般の高齢者は今回の議論から除くのか。

岩崎清悟会長：このあと議題に出てくるプラットフォームについては、市の職員のOBだけではなく、民間企業のOBも対象となる。プラットフォームに出される様々な仕事には、市の仕事もあるし民間の仕事もある。民間企業のOBが市の仕事に従事することも十分にあり得るので、必ずしも市のOBに限定されたものではない。

小林敏宏委員：議論を絞ってもいいと思う。一般の高齢者の方も入ってしまうと、話がそちらの方面にいつてしまう。行政の職員に限定して、その方々の高齢化、次のセカンドキャリア、あるいは60歳以上の再雇用、そういう話であると認識していた。

岩崎清悟会長：そこは認識を合わせなければならない。今回の議論は、別の動きとして民間も含めた検討会議の方でも話が進んでいるので、全市的なものとして考えた方がいい。民間も行政も含めた全体的な話である。後ほどプラットフォームの議論をする予定だが、それと切り離すとわかりにくくなってしまふから、一連で議論したいと思っている。プラットフォームにおいては、民間の仕事も行政の仕事も扱うし、職を求める人として民間のOBも行政のOBも対象になる。行政の仕事についても、場合によっては民間の専門家が行った方が好ましいものもある。そういうことも含めて議論を進めていくことになる。行革審としては、行政の仕事を切り出すことの一つのモデルを示して、そのプラットフォームにおいて、行政ではこういう仕事の切り出しをしているから、民間でも同じような切り出しができないかと働きかけをしていく。そういう機能も出てくると思っている。したがって、プラットフォームの話も併せて審議した方がわかりやすいかもしれない。

小林敏宏委員：行政の仕事をオープンにして、一般の高齢者も従事できるようにするという議論はすごく前向きだと思う。ただ、一般の高齢者が行政の中で活躍できる場をどれだけ作るのかについて、市の職員の他に学校の教職員、あるいは消防や病院の仕事なども入るのか。その他にも清掃やごみ収集の仕事などがあると思うが、そもそも行政にどのような仕事があるのか、そのカテゴリーを把握できていない。その中で、一般の高齢者にこの仕事を開放した方がいいといった議論をするのも難しい。

事務局：前回も少し話が出たのだが、今回は、行政の仕事を全部挙げて仕事の仕分けをする形で議論していただくのではなく、この業務ではこういう所で高齢者の方にスキルやノウハウを活用して仕事をしていただけるのではないかとという事例を示し、そのような切り出し方で他の仕事も見直して切り出していく方がいいのではないかと、そういう議論をするというご意見をいただいた。なお、民間企業を退職された方が市のこういう仕事であれば自分のスキルを活かせるかもしれないと思ったら、応募していただける形にして仕事を開示していく必要があると考えている。

小林敏宏委員：この議論の意義ということでは、民間の高齢者も受け入れた方がいいのではないかとということで仕事を開放していく。そのことで、その仕事をもっと発展的なものになればすごく意義のあることだと思う。行政の方のリタイア後のことを考えるということになると、それは行政側で考えてほしいと思う。

岩崎清悟会長：そのように限定された話ではない。逆に、民間から切り出された仕事に行政の様々な経験を持った方を受け入れる部分も相当でてくる。そういうマッチングも図るとというのが全体的な狙いだと思う。

種本祐子委員：一般的な高齢者の就労意欲をどうするかという議論ではなくて、行政のOBの方を民間でマッチングするにはどうしたらいいのかということと、民間の高齢者が行政の仕事をするにはどうしたらいいのかということの、その二つを話し合うということになるのか。

岩崎清悟会長：それも少し違うところがある。やはり、次のテーマであるプラットフォームと、そこに備える機能を先にイメージした方が、具体的な議論の内容が頭に浮かぶと思う。プラットフォームについては、民間も含めた検討会議で議論が進められていて、高齢者の就労を促進するような機能や場所を作ろうと検討されている。そのことを先に説明してもらい、その上で、行革審としてこうすべきだという意見を委員の皆さまから寄せてほしいと思う。そこに持たせるべき機能についても大いに意見を出していただきたい。それでは、プラットフォームの部分についての説明をお願いします。

《保健福祉長寿局 説明》

岩崎清悟会長：具体的なイメージとしては、65歳を過ぎてもまだまだ元気で、年金収入もあるが、働けるうちは自分で働いて所得を得て生きがいをもって暮らしたいという高齢者がたくさん出てくると思う。そういう人たちがどういうふうに仕事を探せばいいのか、そういう視点で考えていただきたい。私は年金だけもらえばいい、仕事はしない、そういう人ばかりになってしまった場合、これから2025年問題ということで団塊世代の全員が年金をもらうようになることを考えると、おそらくこの国はパンクしてしまう。そういう危機感を強く持っている。働きたいと思う高齢者の方たちが一体どこに行ったら自分の仕事を探すことができるか。しかも65歳を過ぎたということは、社会的な役割を終えた人が多い。残りの人生をどのように社会に役立てていくのかを考えたときに、いろいろな選択肢が出てくると思う。長時間労働や定型労働ではなく、このくらいの時間でこういうスキルを活かして社会のために役立ちたいという希望を持った方がこれからどんどん増えていくであろう。また、そうではなく、自分の持っている腕や体力で世の中の役に立ちたいという方もたくさんいらっしゃると思う。そうした本当に様々なバリエーションをもったニーズがある中で、そういう方々にどういう仕事を提供できるか。一方で、企業や行政など仕事を提供する方にもニーズがあり、この仕事はこういう人たちに切り出して、じっくり成果をあげてもらいたいという仕事もたくさんある。そうした中で、職を求める側と人を求める側、その両方のニーズをプラットフォームに集めてマッチングする。そういうことなのではないかとイメージしている。それでは、それを、どういうふうに構築したらいいのか。あるいは、既存の様々な就労支援機関との連携ということで、横串を通せば済むような話なのか。それだけでは足りなくて、プラットフォームのようなものを作って取り組むべきであるなど、いろいろな考え方があってと思う。その辺を皆様に具体的なイメージを持ってもらいご意見を聞きたい。

内野孝宏委員：資料の4ページにあるが、多様なマッチングの場は、シルバー人材センターを除

いては、一般的な紹介になっていると思う。我々がサポートしている高度プロフェッショナル人材のマッチングについてだが、首都圏にいるノウハウや経験を持った人を地方に還元して、企業を活性化してもらい、地方を創生していく、という形でやっている。それもある意味でプラットフォームの役割をしているのではないかと考えている。なお、マッチング自体は職業紹介や斡旋といった許可事業なので、直接プラットフォームではできなくて、許可事業者を通じて行ってもらうことになると思う。実際の事例で、企業を訪問して新しい商品開発であるとか、販路開拓、財務改善などのニーズを聞き、また、それを発掘するといったコンサルタントのような役割をする中で、そのニーズに適した能力を持った人を紹介する。実際には人材派遣会社が32社ほど登録していて、そこに情報を提供しているのですが、マッチング自体をやっているわけではないのだが、とにかく、企業の方のニーズを発掘している。高齢者の就労促進ということであれば、企業に対して65歳以上に限定した高齢者の雇用のニーズがあるかどうかについて、自ら出向き、促進する、そうしたことをプラットフォーム自体がやる必要があるのではないかと考える。先日、NHKのシニア就労に関する番組で石川県羽咋市の企業の事例が取り上げられていたが、早朝で3時頃から始める仕事なので、人手が足りず、若い人を頼んでも全然来ない状況だった。そこで、65歳以上限定で求人を出したらあっという間に人が集まったということである。それはなぜかという点、お年寄りには朝が早いし、生活にリズム感が生まれる、お年寄りが集まると会話が增多するという魅力があり、それでやりたいと思うそうである。やはり、高齢者の仕事は非常に多様であると思う。高齢者の特性や経験値、リスペクトを踏まえた仕事などいろいろあるが、あまり公的なものに限定する必要はないし、仕事に偏りがあるような意見の答申を出すよりも、いろいろな切り口があることに触れる。そして、その切り口を探してくるのがプラットフォームの役割ではないかと思っている。

岩崎清悟会長：プラットフォームに、各企業を訪問し、高齢者に合った仕事の切り出しをお願いする、そういう機能を備えるとした場合、既存の様々な就労支援機関の中で、各企業に働きかけをして仕事を出してもらう機能を持ったところはあるのだろうか。

保健福祉長寿局理事：ハローワークやシルバー人材センターにおいて、企業を訪問する求人開拓員のような方がいるが、このプラットフォームにおいて同じような機能を求めるのであれば、相当レベルの高い人材が必要となる。その経験者を連れてくるか、いろいろな場所での経験を有する者とかが考えられる。一つの機関だけではなく全体を見なければならぬので、そこまでの機能を求めるのであれば、人によると思う。

岩崎清悟会長：プラットフォームに集まってくる企業は人が足りなくて困っている企業だ。そういう企業に対し、例えば、セミナー等を実施して、どういう仕事を高齢者に切り出していかという具体例を示して、それを促進するような機能もプラットフォームに必要になってくる。あるいは、企業の話聞いて自分の志向と合致しそうだと思った高齢者に対して、例えば、高齢者インターンのような機会を企業との間を取り持って作る、これも一つのやり方だと思う。

種本祐子委員：高齢者だけではなく、40歳でも50歳でも一緒だと思うが、仕事がある人はあるし、ない人はない。高齢者だからこういう仕事が必要だとか、高齢者だから朝が早い仕事に合うということもあるが、小売業をやっている経験からいえば、早朝に働きたい人は大体若い人である。早朝、駅で満員電車で人を押し込む仕事も学生がほとんどだそうだ。若い人でも朝

早い人もいるし、夜遅い人もいる。若い人でも企業がほしいと思う人もいるし、そうでない人もいる。高齢者だけの議論ではないような気もした。また、各企業を訪問してニーズに働きかけることは、ハローワークやシルバー人材センターもやっているということだが、私のところのような人手不足の中小企業にはハローワークの人は一度も訪ねて来たことはない。今はリクナビが主流であり、ハローワークを通して人を採用したことは一度もないし、ハローワークから紹介された人は、失業保険をもらってすぐ辞めてしまうと思う。若い人を採用するときにハローワークに依頼することはほとんどなく、大体がリクルートの代理店である。企業に対して会社説明会をやってくださいと働きかけたり、企業と働きたい人とのマッチングを行っているのもリクナビ、マイナビがほとんどだと思う。静岡新聞などもやっているかもしれないが、先ほど、相当なプロでないとできないということだったが、プロの人を探してきてではなく、プラットフォームをリクナビなどの民間に委託することはできないのか。

保健福祉長寿局理事：そうした就職支援機関にしてみると、金にならないと思う。高齢者は多様なニーズがあるし、就労に繋げることがなかなか難しい。高齢者専門の民間の就職支援機関は聞いたことがない。

種本祐子委員：いままでは民間企業も人が余っていた。しかし、これからは悲劇的に人が足りなくなる。外国人や高齢者も欲しい状況となる。民間企業がそこまでいっていないだけで、これからは高齢者を含めたマッチング活動を絶対にやっていくし、金にならないことなどない。リクナビもマイナビもあれだけ儲かっている。高齢者対象に会社説明会をやって、その企画費を企業からもらえばいい。

保健福祉長寿局理事：やり方次第である。ビジネス感覚で行っていくと思う。

種本祐子委員：そこは金にできる人たちがやらなければ継続できない。ランニングコストを考えた持続可能性ということも書かれているが、こういう活動にはコストが伴うものだ。

保健福祉長寿局理事：企業のOBやプロフェッショナル人材などのマッチングなど、そういう市場はお金になるが、少し働きたい程度の人をいかに拾うことができるかが課題である。今回の静岡市の検討は、高度プロフェッショナル人材だけでなく、生きがいとしての働き方など、いろいろなニーズに応えるために何かできないかという観点なので、範囲が少し広い。そういう話であれば、プロフェッショナル人材やスキルを持っている人など、企業が求める方に限定し、そういう市場を作るなど、対象を限定した方がいいのではないかと思う。

種本祐子委員：企業は別にプロフェッショナル人材だけが欲しいのではなく、パートタイムなどの短時間労働も欲しい状況にある。そういった求人をリクナビにお願いしている。

岩崎清悟会長：リクナビやマイナビが全部のニーズを拾っているかという疑問がある。就労意欲を持っている方々がどのようにリクナビやマイナビに登録されるのかを考えたときに、そこに少し距離があるのではないかと感じている。市のプラットフォームができれば、おそらく一番身近な存在になる。まずは、どういう人がどんな仕事を求めているか、どのような多種多様な希望があるのか、そういう情報をとにかく集めないことにはマッチングにならない。一方で、情報に合っている仕事があるかどうかについては、プラットフォームで待っているだけではわからない。いろいろな企業を訪ねて、こういう希望を持っている人がいるので仕事の切り出しはできないかと働きかける、その機能が必要である。職を求めている人が寄ってくること、人

を求めている企業が寄ってくることについて、待っているだけでは全く機能しない。

種本祐子委員：仕事を探すときや転職するときに、若い人であれば LinkedIn(リンクトイン：世界最大級のビジネス SNS)などを利用すると思う。60歳前後の方々が仕事を探すためにLinkedInなどに登録する、そういうことをこのプラットフォームでやってくれるということではないか。

岩崎清悟会長：そういうことである。特に、プロフェッショナル人材については、どちらかというところ、特に東京の大企業をリタイアした方を地域にもってこることができないかという国の政策である。静岡で、65歳以上で能力も体力もある人たちに、どうやって引き続き生きがいをもって仕事をしてもらうかというようなことを検討する機関がないということだと思う。

酒井康之委員：最初の議論の時に、どういう人を対象に何を議論するのかが分からないという意見があったかと思う。いま一度原点に帰ったときに、11月の会議で市長から、行政サービスの担い手としての高齢者の働き方をどうやって確保していくかについて諮問を受けていて、それに対して答申を出すというのがベースにあると思う。一方で、別の検討会議でプラットフォームも検討されている。プラットフォームのあり方についての意見は当然あると思うが、行革審では、そうしたプラットフォームの中で、行政サービスの担い手としての高齢者をどのように見つけ出していかとか、そういう人を育成するにはどうしたらいいかとか、そういうことを検討することになると思う。

岩崎清悟会長：11月の会議のときに、行政サービスに限定してしまうと非常に偏狭な内容になってしまうという意見もあった。諮問では行政サービスの担い手とタイトルについているが、そこは限定しなくてもいいのではないか。もっと幅広く、高齢者の生きがいのための、もっと言えば、静岡市が目指す健康長寿という社会の実現のためには高齢者が生きがいを持って働ける環境を作り上げることが必要だという、そこまで広げようという議論をしたので、そこはこだわらなくていいと思う。

酒井康之委員：いろいろな機関が協力して情報交換すれば、それで新しい仕事が増えるということではないと思う。当然仕事を探してくるということもそうだし、行政が中心になって、これからの時代はこういう理由で企業も一緒になって高齢者の働き方を確保するための方策を考えることが必要であるという意識醸成をこのプラットフォームの中でやっていくべきである。うちの会社はこういう人が欲しい、ああいう人が欲しいということだけではなくて、高齢化していく中で、行政だけではなく、民間の企業の皆さんの方でも高齢者にふさわしい仕事があればぜひ切り出してそれを出してくださいとお願いする。商工会議所や行政などの専門機関が主体的に意識啓発していくことが必要であり、そういったことがプラットフォームの中で行政や公的機関が果たすべき役割ではないかと思う。

小林敏宏委員：高齢になったときに年金がもらえればそれでいい、働かなくてもいいという考え方もある。ただ、切実な問題は、うちの社員のことだが、65歳で退職して悠々自適に暮らしたいと思っても年金の支給額を確認したらとても暮らしていけないので、やはり働こうということになる。うちの会社は70歳まで再雇用するし、70歳以上でも働いていいと言っているが、人手不足だからそうせざるを得ないし、お互いの利益も合致している。大企業や一般の民間企業の退職者であればそれなりに年金がもらえるが、年金で生活できるからといって働かないかと言えば、そうではなく、生きがいのために働く。年金がもらえるから働かないとか、社会に

貢献したいという意欲をもってシニア就労をするか、その考え方は人それぞれである。55歳くらいから年金のお知らせが来るが、定年の少し前のその辺りの段階から、このままの年金制度が続けば日本は破綻する、人生80年ではないが、次の働き場所を今から意識することが必要だということを伝える。セミナーでもいいし、うまく情報を伝えて、その段階から次のステップに移る準備を考える機会を与える、そこが重要ではないかと思う。自分がどういうことだったらリタイア後も仕事ができるかを考え、退職前からスキルを身に付け、磨いていく。退職してからでは遅い。やはり一番良いのはいまやっている仕事の延長だ。それに関しては50年60年と培ってきたスキルがある。それをどうやって活かすかである。もう一つは、テレビでやっていたのだが、農業というのは、これから担い手不足の中で高齢者が活躍できる場だし、ボケ防止にもつながる。日本で一番長寿のまちとして鹿児島のある島が紹介されていたが、畑で仕事をしているとボケないそうだ。生き物と対峙することで自分も活性化され、グループのみんなと商品化している。そのように輝ける場であるし、農業は違う業種からも十分入り込める分野である。だから、視野を広げるといえるか、教育が必要だと思うし、年金だけではやっていけないという信号を、PRしていくことが早い段階で必要になる。

岩崎清悟会長：現実にも今、こういう高齢者の生き方があるといった例示がない。我々の先輩方を見ていると大半が年金で生活しているが、見ているとまだ体力も能力も十分にあるので、勿体ないと感じることがある。ご本人も実は物足りなさを感じている方々が結構たくさんいらっしゃると思う。そうした現実を見ていると、やはりいろいろな生き方の例示を啓発する、それをプラットフォームでやってもいいと思っている。若い人達も対象にしてやればいいと思う。

小林敏宏委員：静岡市内に限定してもいいが、人手が足りないところをリサーチしてリクエストを聞くことはものすごく大事だ。山間部は人がいない。我々の業界も人手不足である。私のところもハローワークにシルバー人材を募集したが、経験はなくてもいい。60歳くらいの方はそれなりの知恵や経験もあるので、手に職がなくてもいいし、今から覚えてくれればいい。車の運転などが必要なので体力に自信があればいいとしたが、それでも応募が来ない。ここにこれだけの人材不足があるというのは市が調べてもいいし、プラットフォームで十分やれるのではないか。退職したら静岡市で将来こういうところに就労するチャンスがあるということを知らせる。これを進化させた形ができればいいと思う。

保健福祉長寿局長：先週開催した検討会議で出された意見や課題認識を紹介させていただくと、ハローワークの方から、仕事の種類で求人が偏っているという意見があった。福祉や運輸、モノづくり、製造、そういったところの求人はあるが、採用になっても積極的な受け入れ支援があるわけではない。一方で、高齢者の方はいままでの自分の経験を活かして働きたいということだが、特にホワイトカラー、事務系の仕事は求人が少ない。本当は販路拡大とか財務、人材育成の分野にノウハウを持っている人材がいるはずだが、そこがうまくつながっていない。そういうことをハローワークの方がおっしゃっていた。それから、福祉系のシルバー人材センターなどは、制度の縛りがあり、なかなか柔軟に動けない状況がある。例えば、基本は週20時間までの就労であり、特別な指定を受ければもっと長い時間まで働けることはあるが、なかなかそれが認めてもらえない状況の中で柔軟な対応ができず、会員も減少傾向にある。ただ、まだ対応できていない地域の様々なニーズはある。例えば、空き家対策や遊休地対策、墓の管理、

空き店舗の活用など、地域の潜在的な資源を活かすものとして葉っぱビジネスなどの事例もある。私共の本来的部分である介護予防、生活支援、見守りというところも、担い手の確保が課題になっている。そういった地域のニーズにこれから高齢者の活躍の場ができる可能性も秘めているということもあるのではないか。そういう二つの課題認識が出た。

岩崎清悟会長：先ほど小林委員の話に農業のことがでたが、西村委員は実際にいろいろと新しい農業分野で仕事を開発されている。そこでの経験も踏まえてご意見を伺いたい。

西村やす子委員：小林委員がおっしゃったように、農園で人が足りなくなったので探したが、今日、一覽にいただいた資料を見て、こういうふうに国がやっていて、これは県がやっていて、ここは公益社団法人がやっているということをようやく理解した。ネットで調べていろいろなところに電話したが、結局人材を確保できなかった。人手が足りないからか、登録されている方も要望が多く、こちらとしては短時間、これだけの日数で、この期間だけと柔軟に働いてもらえればありがたいのだが、なかなかマッチングが難しかった。プラットフォームに関しては、必要だとは思いますが、そもそも今の行政でサポートしてできている仕組みが一体どのくらいあるのか、本当に情報が企業に知られていて、それを企業が有効に使っているのか、その辺りが少しよく分からない。そのような状況だと使い勝手の良いものにはならないと感じる。それから、企業は人の採用に一番お金と時間と労力を使っている。これは高齢者であっても若い人であっても同じだ。必死で人を採用している。種本委員もおっしゃったが、高齢者であっても、欲しい仕事を探すのにリクナビとか有料サイトも含めて探すから、高齢者によって探し方が少し違っていると思う。おそらく高齢者の中でも意欲的に職を求める方は起業につながっていったり、高度プロフェッショナルの高齢者版になったりしているが、時間も余っていて少しお小遣いが欲しいという人たちとは、ニーズが全然違うと思う。その人たちが同じプラットフォームにいるのは利用する人たちも分かりづらいと思う。

岩崎清悟会長：短時間で好きな時間だけ働きたいという人もいれば、もっと長く働きたいという人もいる。そうした多種多様なニーズというものをプラットフォームでは情報として全部吸い上げていかなければならないと思う。おそらく、既存のところであまり見つからなかったという話は、あまり多種多様になっていないのだと思う。シルバー人材センターも社会福祉人材センターもある目的を持っていて、そういった意味では目的が限定された形で活動されていて、包括的にニーズを捉えることができていない。

種本祐子委員：シルバー人材センターの就労時間の上限が20時間と初めて聞いたのだが、そういう条件を取り払えば、高齢者がもっと来そうなものだが。

岩崎清悟会長：ただ、シルバー人材センターに、人を求めている企業が話を持って行くかというところ、たぶん持って行かないと思う。

種本祐子委員：女性の視点で、いま一番困っているのは子育て支援や介護支援だ。働く女性、特に静岡は有職率が非常に高いということだが、子供を産んだ後に仕事と家庭を両立させるのはなかなか難しい。そこに、高齢の女性の活躍の場があると思う。例えば目黒区では、出産直後から時給500円で区が家事を代行してくれる人を派遣してくれる。区がどこからその人たちを募集しているのかということ、シルバー人材センターである。サービスを受けたい妊婦さんはたくさんいるが、親御さんが遠くにいたり、働いていたりする。産前産後の支援ヘルパーも欲し

いし、介護ヘルパーも欲しい。サービスを受けたい人はたくさんいるし、働きたい人もたくさんいる。行政の仕事でなくても企業の仕事でなくても。

岩崎清悟会長：既存の組織とこのプラットフォームがバッティングするようなことは全然ないと思う。どちらかという、多くの情報が集まっているのがプラットフォームだとすれば、シルバー人材センターの持っている機能の中で一番合っているものをそこにもっていけばいいと思う。

種本祐子委員：どこに持って行ったら自分たちの欲しい人材が見つかるのか。

岩崎清悟会長：だからプラットフォームが必要となる。

保健福祉長寿局長：子育て支援について少し説明させていただくと、静岡市ではファミリーサポートセンター事業というものをやっている。互助組織であり、まかせて会員とおねがい会員がそれぞれ登録していて、1時間500円程度でお互いが助け合う。家事支援や保育園への送迎などいろいろな使い方ができるのだが、そういう事業の事務局を静岡市が社会福祉協議会に委託する形で行っている。札の辻にある中央子育てセンターにファミリーサポート事業の事務局も一緒に委託しており、そこが拠点になっている。おねがい会員がそこに電話をすれば、まかせて会員と繋がり、両者が合意すればサポートを受けられる仕組みになっている。

種本祐子委員：私のところのような小売業や工場、農業、福祉などの分野は人手不足で、年齢に関わらずとにかく人がほしい。ところが、働く側の人達が、ホワイトカラーの事務職とかネクタイとスーツを着てやるような仕事しかしたがる。若い人もそうだ。小売業は人気がない。みんな大きな企業でパソコンの前に座ってやるような仕事がしたい。その意識を高齢者になっても持ち続けるから、そう思っている人達には仕事が見つからないと思う。こういう働き方がしたい、ああいう働き方がしたいと、働く側には多種多様なニーズがあるかもしれないが、人からお金をもらう以上は自分のニーズだけではなく、相手に合わせて働くことも必要だ。高齢者になっても本当に働きたいと思ひ、どんなことでもやる、やらせてくださいというような方に対しては、仕事はいくらでもある。いくらプラットフォームを作っても、この仕事は嫌だ、肉体労働とか介護とか単純作業は嫌だ、リスペクトされるような事務職の仕事でない嫌だと言われてしまえば意味がない。そんな仕事は世の中にないし、これから仕事はどんどんAIに代わっていく。世の中の仕事をコンピューターやロボットがやればやるほど、そうでない人の手がほしい部分もたくさん出てくると思うが、でも人はそこをやりたがる。私のところには60代の社員が一人いるが、本当に助かっている。他のスタッフが来たくない時間帯でも、私は仕事もらえるだけでいいと言って来てくれる。仕事もできるし、どこの店舗でもその方の取り合いになっている。高齢者の方も謙虚になることが必要だ。これは、高齢者に限らず全ての働く方にとってもそうだ。大きな企業などには、就職したい学生がたくさん来てしまっていると思うが、中小企業には人がいなくて、高齢者でなくても外国人の方でもいいから来てほしいと思っている。私は高齢者の方々に中小企業や農業や介護の仕事を助けてほしい。高齢者の方々の意識を変えてほしい。今までやってきた仕事を活かしたいとか、リスペクトされたいとか、いろいろな希望があると思うが、別にリスペクトされなくてもいいのではないかな。

どんなことでも我慢は大事だし、働く側も働いてもらう側も感謝の気持ちを持つことが必要だ。

岩崎清悟会長：それはそうなのだが、4ページにある組織のどこへ行けばうまいマッチングがで

きるのかということを考えてみると、種本委員のところ、こういう仕事をしてほしいという人材が見つかるのはどこなのだろうか。

狩野美佐子委員：その件についてだが、資料1にまとめられているような、65歳以降になって仕事をするときにリスペクトされるとか、生きがいを持てるとか、若手職員が担うべき仕事とそうでない仕事を分けて高齢者のノウハウを生かして頑張れる仕事などというのは、私の長い行政経験を通じて、そういう仕事はないと思う。種本委員がおっしゃったように、ある程度は我慢して、雇用される人と雇用する人が折り合いをつけて、仕事をするというのは忍従の世界だとも思う。少しこの内容は美しすぎると感じた。それから、保健福祉長寿局の方からプラットフォームの作り方として2案出されているが、案2の方は市役所の機能というものが他の機関と比べて並列とした形で書かれていて、これでは静岡市がどういう形で先導的に指導的な立場で他の組織を引っ張っていくのかが見えてこない。だから案1の方がいいと思うが、とにかく行政でなければできない特殊性、機能性、独自性を前面に打ち出して、もっとアクティブに動いていかないと、こういったプラットフォーム作りは難しいと思う。

岩崎清悟会長：今日はこれについて、我々が意見を出すということでもいいと思う。

的場啓一委員：プラットフォームについては3、4点ほど考えておかなければならない。重要なのは案1、案2のいずれにしても、プラットフォームと呼ばれるものの中にどのようにして情報を集めるのかであり、情報をきちんと確保できるのかというのが一つある。また、集めた情報をいかにプラットフォームの中で、あるいはプラットフォームの中にぶら下がってくるさまざまな機関とどのように共有するか。この2つをきちんと押さえていかないと案1、2のどちらにしてもうまくいかない気がする。3つ目は、就労を希望する高齢者の方がプラットフォームに相談に来て、その方がきちんと就労することができるのが理想なのだが、なかなか就労がかなわない方もおられる。そのときに、その方はどうして就労できないのか、その就労できない理由をきっちり把握してサポートするのがプラットフォームの役割になるのかどうか。そこをきちんと押さえておかないと、高齢者に対して静岡市としてどのような支援をしているのかと問われたときに、ただ表面上でやっているだけで終わっているのか、本質的に最後まで支援ができていくのかという問題になってくる。それから、行革審としての議論の内容との関係からいえば、プラットフォームに民間企業やさまざまな組織から高齢者の人材を探してもらえないかという情報が来ると思うが、市としてプラットフォームにいかなる情報を提供するか。たとえば何局の何課の何係でこういう仕事を高齢者の方にお願いしたいと思っているというような、仕事の切り出し方を考えるときの基準を提示させていただくというのが一つあると思う。市として高齢者にお任せしたい仕事を考えて、こういう仕事を高齢者に任せるべきだということを審議会として提言できればいいと思う。これができれば、プラットフォームの担当者が、静岡市としてこういう仕事を高齢者に担ってもらえることができると考えた、だから民間企業も同じ考え方で仕事を並べてくれないかと働きかけをする。静岡市からこういう話が来たが見直していただけるだろうか、いかがですかという形で情報の収集にあたる。こういうサイクルができれば、本当にプラットフォームというのが機能すると思う。なお、1つ質問だが、図の中に両方ともプラットフォームに関連する組織として民間就職支援機関というものがあるが、これはどういう機関を想定されているのか。

保健福祉長寿局理事：リクナビやマイナビなどである。東海道シグマなどは就職イベントなどをやっているが、高齢者に絞ったものでなくても、全体的なイベントの中で高齢者を呼び込むことができるのではないかと考えている。

種本祐子委員：こういう仕事は高齢者に任せるというが、別に高齢者でなくても年は関係ないのではないか。例えば、農業が本当に好きな二十歳の人と高齢者が一緒にやってもいい。仕事を切り分けてここからここが高齢者と分けるから、こういう議論をしなければならないのだ。企業や行政などが採用の年齢制限を外してあげればいい。調べたらマクドナルドは年齢制限がない。うちも年齢制限はない。普通の農業や小売業で年齢制限を設けているところはあまりないのではないか。やりたい仕事を一緒にやればいいだけであり、私だったら高齢者になったら高齢者とだけしか働かないなんて嫌である。若い人たちと一緒に働きたい。

的場啓一委員：今回の場合は、高齢者の再就職という形を考えて、正規の職員として採用するのか、それ以外の、非正規の職員として採用するかでだいぶ変わってくる。行政の場合は、正規として採用する場合はすべての業務ができるが、非正規として採用する場合はできない業務がある。判断するとか、決定するということは非正規ではできない。高齢者の方を採用する時に、正規か非正規かで変わってくる。正規以外の立場で採用するのであれば、一つの業務の中でも、これは正規職員がやるがこれは高齢者で理解のある方をお願いする、そういう切り分けが必要になる。

種本祐子委員：高齢者であってもきちんと判断できるような優秀な人もたくさんいるし、若くて役職だけあっても決定や決断ができないような人もたくさんいる。先ほど多種多様とおっしゃっていたから、別に正規か非正規かに切り分けなくても、この人は優秀だから正規で働いてもらう、この人はルーチンに合うからそういう仕事をしてもらうということでもいいのではないか。いろいろな仕事があるわけだから、高齢者だからこうするというのはどうか。

狩野美佐子委員：役所では、契約額などで、これは局長の判断でないと駄目だとか、決定権限の範囲がある。的場委員はそういうことも含めておっしゃったのだと思う。

的場啓一委員：突き詰めていけば、定年制をなくしてしまえばいいのかもしれない。

岩崎清悟会長：基本的な形態として、雇用契約や就業規則で決められて仕事をするということがあるわけだが、今回は、どちらかというところ、それから外れた働き方も少し促進しようというところにある。そういう働き方の人たちは現在、あるいはこれから高齢者が多くなる、むしろこう考えた方がいい。そして、議論がどんどん発展していき、その働き方は高齢者ではなく、高齢者でない人もこういう働き方をすればいいという議論が出てきてもいいと思う。そこには排除の論理も制約の論理も何もないと思っている。後でいくらでも変えられると思う。だが、こういうものは一番ニーズの多いところで作っていかないと機能しない。これから一番ニーズが多いのは2025年問題を見据えると団塊の世代である。それは圧倒的な数である。私はこの国が傾くかどうかは、この世代が今後10年、20年を、どういう生き方をするかで決まってくると思っている。この人たちが全員年金生活で、ということになれば大変なことだ。財政は破綻する。

的場啓一委員：国の働き方改革の実行計画などを見てみると、民間企業の場合は定年を引き上げた。60歳を65歳に、65歳を70歳に引き上げたり、あるいは定年制を廃止するような企業には

国から補助金を出すという形にしている。最終的には定年など関係なくて、世の中にはこれだけの仕事と求人がある、だから若者も高齢者もどんどん自分の働きたい仕事を探して働いてくださいと。そのための情報は国、都道府県、市町村が提供する。求職者は各個人で取捨選択をして、一方で行政側はいかに選択肢を増やしていくか、それに邁進しようと、そういう形になっている。

望月啓行委員：別の話になるが、この枠組みの中で、アイデア的なことになるが、静岡市が独自でプラットフォームを作るか、あるいは、連携してプラットフォームを作るかということについて、静岡市だけでやるというのは得意分野が限られてしまうし、他の団体の得意分野を吸収するにも非常に弱いと思う。静岡市だけでやるには少し重すぎて、難しいのではないかと感じる。他のところも活動年数があって、エリア的にも人材的にも多くのデータベースを持ち、または求人開拓室のようなものもあるということで、それぞれにノウハウがある。そして団体によって社風もそれぞれにあると思う。それらを静岡市だけで全部まとめるというのは無理があると思う。いわゆるホールディング会社ではないが、一つ上の組織を作って、例えば出向制にして各分野から5人ずつくらい出向してもらって、その中でベストな形、それぞれの強みを出し合うような形にするのはどうか。そして、静岡市のエリアに関しては静岡市が一番強くなくてはならないと思うし、職業ニーズも一番深くまで知っていると思う。そういった意味で、各分野が強みを出し合える上部団体のような組織を作るのも一案ではないか。もう一つは連携する団体のことである。私のところも本当に人が足りなくて、農業分野でも工場分野でもハローワークやシルバー人材センターから来ている。一方で企業は、生産性をどう上げるか、仕事をどう変えるかという時代になっている。例えば、求人開拓室でどう仕事を創造していくか、そして創造した仕事について、高齢者にやってもらうか高齢者ではない人にやってもらうかというような仕分けをどのようにするか。こういう議論はいままでなかったので難しいかもしれないが、この分野は高齢者にできるのではないかと、とりあえず仕事を変えてみる。そうした仕事を創り出すという意味では、例えば経済研究所の方に入らせていただくなどして、プラットフォームが持つ知識をもう一段深くするのも一つアイデアとしてある。最後に、私のところもリクナビなどに高額な金額を払っているが、やはり成約率がいい。ハローワークより成約率がなぜいいのかを考えると、リクナビなどは例えば広告に関しても、写真に笑顔が足りないからもっと笑顔を出しましょうとか、企業理念はこうやって分かりやすく伝えましょうなどのアドバイスがあり、成約率を非常に重視する。高齢者の求職者数は必ず増えてくるので、プラットフォームも成約率のことを考えた方がいい。ぜひその仕組みを少し調べていただいてプラットフォームに応用すればいいと思う。もう一つ思うことは、うちも人手が足りないと言いながら、面接に来た方を落とすこともある。先ほどの的場委員の話聞いて、なぜ落とすのか、その人に職を与えるにはどうすればいいのか、その仕組みを考えることができればいいと思う。こちらはどうして落とすのかを一度よく考えて、その人がどうなれば採用されるか、その人にどのような働く場所があるのかを考えることも一案だと思う。

内野孝宏委員：そういうことができれば非常に素晴らしいとは思いますが、個人情報も絡む部分がある。実際に面接して決めるしかない。駄目なら駄目で仕方がないと思う。働くのはそれなりに厳しいが、厳しいだけではなく、その仕事のどういうところにやりがいがあるかという情報を、

企業ニーズを聞く相談員のような人に伝えてもらうことも必要だと思う。そういう情報まで拾うという考え方で取り組みができれば、成約率はもう少し上がるのではないかと。

岩崎清悟会長：就労できない人をどうサポートするかということであれば、他の自治体で取り組んでいるところがいくつかあるが、病院のカルテのような形で、面接したがこういう理由で落とされた、企業に聞いたらここが駄目だったと、だからあなたはもう少しこういう努力をしなければいけないと個別対応をしなければならない。プラットフォームとは別の組織としてそういうものを設けている自治体が最近出てきている。だから、静岡市もそういうことまで見据えて、このプラットフォームと連携する別組織を設けるのか、あるいは別のNPOみたいなものを立ち上げるのか、最終的にはそこまで見据えておかないと、静岡市としてどう高齢者の就労を支援しているのか、行政としてどういうふうに推進しているのかということになる。私たちが答申で書くとしたら、最終的にはそこまで見据えた形で検討してくださいと述べておく必要があると感じている。

岩崎清悟会長：なかなか就労できないというのは、いろいろな理由があると思う。たまたま仕事と合っていないということだけかもしれないし、その方の能力に問題があって、あるいは健康面での問題があるなど、さまざまであると思う。だが、そこはしっかりお伝えしていかなければならないと思う。例えば健康面で、もう少し短い時間であれば、あるいはもう少し軽い仕事であれば、こういうものもあると紹介する。希望とは少し外れるかもしれないが、こういう就労機会はあるということもプラットフォームの仕事になってくると思う。限られたニーズと限られた人材をマッチングするというのではなく、多くの情報を持っているからできることだと思う。口で言うのは簡単で、やるのは大変だと思うが、ITを活用して、全ての情報をある程度のパターンで集約することはそれほど難しいことではない。最後はその情報をどうやって集めるかである。そこは足で稼ぐということになると思うのだが、そこまでやるかどうか重要なポイントだと思う。プラットフォームのことを市が広報すれば、職を求める人は必ず来ると思う。問題は職である。職についてはやはり足で歩いて集めるべきだ。私はこれが高齢者の仕事ではないかと思っている。採用経験があったり、あるいは経営の経験があったりする人は、仕事を探してくるのが本当にうまい。そういう人にプラットフォームに勤めていただいて、仕事を掘り起こしてもらおう。そういう形もあるのではないかと。そして、この仕事はハローワークで取り扱っているということを知っている、あるいは、シルバー人材センターにこういうニーズがあると知っていれば、そこに話を持っていくことができ、求職者はワンストップで仕事の紹介を受けることができる。こういうイメージでできればいいと思う。それでは、ここで10分程度休憩を取りたい。

《休憩》

岩崎清悟会長：会議を再開する。これまでのプラットフォームにおける議論を大まかに総括すると、プラットフォームにどのような機能を持たせるかについては、プラットフォーム自身が仕事の切り出しを企業に勧めるようなアクティブな活動を伴ったものにするべきだという意見があった。その他にもいろいろな意見があったが、そういう機能を実現していくためには、保

健福祉長寿局の方で提示された案1、案2のように、市が主体となってやるか、あるいは既存の就職支援機関のまとめ役に徹するののかということでは、やはり案1の市を中心としてやっていくべきだという意見が多かったように思う。我々の答申の方向として、そういうものをしっかり作り、機能をきちんと具備すべきだという内容になることについて何か異論はあるか（異論なし）。その内容については次回に再度ご議論いただきたいと思う。それでは、プラットフォームにどういう仕事を切り出していくかということで、先ほどの議論に戻る。行政の仕事の切り出しということで資料1を見ると、まず皆さんにイメージしてもらいたいのがこのプラットフォームの2つの目的である。一つは、行政はこういう仕事の切り出しをしたからぜひ民間でもやってほしいと啓発していくときに、こういう視点でいいのかということ。もう一つは、行政の中で、具体的に2つの事例が出たが、横展開して各部局で進めていくときに、こういう切り出しの仕方ではよいかということ。この2つをイメージしながら、資料1の就労機会の創出、切り出しについてご意見を伺いたい。視点については、だいたい網羅されていると見てよいか。（特に意見なし）。

岩崎清悟会長：こういう視点は実際に動きながら考えていく部分もあるので、プラットフォームが機能して動いていく中で、やはりこれを付け加えようとか、こういうふうに改善しようという事が出てくるのかもしれない。

狩野美佐子委員：勤務条件の賃金体系のところだが、「高齢者が働き続ける意欲を持てる仕事であるのか」という点からみると、その就労内容に見合う賃金体系を構築しておくことも求められる」と書いてある。処遇の面では、おそらく頭打ちの賃金体系が想定されると思うのだが、やはり高齢者の方がモラルアップして働いていただくためには、難しいと思うが勤務評価みたいなもので評価が高い人には賃金をアップさせるような方策も付け加えていただければありがたい。

事務局：制度的なところは検討しなければならないが、ご意見としてそういうことがあったという事で認識しておく。

岩崎清悟会長：これは行政の仕事をやる上で一番難しいことかもしれない。民間はいわゆる役割給のようなものがあり、この仕事はいくらというものがある。行政には、この仕事はいくらと仕事に給与が付いていることは原則ないと思う。号俸制で決まっている給与体系というのはこれに一番馴染まないと思う。

狩野美佐子委員：静岡市はどうか分からないが、私がいた東京都は勤務評価があった。

事務局：給料とは別に期末勤勉手当があるが、勤務成績というか人事評価の結果が高い職員は勤勉手当の掛け率が良くなるという形で、賞与のところで人事評価を勘案している。

狩野美佐子委員：若干は勤務評定が行われているということか。

岩崎清悟会長：勤務評定とは真面目に働いているか否かということになるので、我々はあまりやらない。成果を上げているかどうか、その役割を果たしているかどうかにかかなり重きをおいて、そこで評価される。

事務局：昇格とか昇任のところで人事評価の結果は反映しているし、会長がおっしゃられたように、級と号で構成されているので、どうしても何級何号で基本給いくらという形で給与体系が決まっている。業務内容が違って同じ級と号にいれば、基本的には基本給は同じだ。

岩崎清悟会長：これは、切り出した仕事に対して仕事の価値をどのように付けるかという話だ。

事務局：そこはなかなか難しいところがある。再任用という形で位置付けされる場合は当然何級で再任用と決まってくる。級に応じて求められる内容や行う仕事も変わってくる。当然級が高いところで再任用された方が、仕事の内容は難しくなるが、給与は高いということになる。ただ、非常勤職員の場合は、特別な資格職で採用されれば別だが、一般事務として雇用する場合には基本的に給与額は一緒というのが現状だ。

岩崎清悟会長：確かにここは難しいところであるので、こういう書き方しかできないと思う。ただ、一律に時間いくらという話ではないということをお願いということである。

事務局：そういうことだと認識している。

内野孝宏委員：答申のスタイルについてだが、別紙2に記載されている「就労機会の創出」「プラットフォームのあり方」「高齢者の就労意欲」が柱としてあり、そして「就労機会の創出」に、市の業務の切り出しについての基本的な考え方、業務の見直し、高齢者が従事する仕事について記載する、そのような流れで作成するというイメージでよいか。

事務局：少なくとも行政の切り出しのところとプラットフォームのところは項目に載っていて、それらを束ねるような形で就労意欲の向上という形になるのか、それとも、高齢者の就労促進に向けてという内容の中で3項目を設ける形にするのかは、今回のご議論の結果を踏まえて整理して体系を作り、案として皆様にご相談したいと思っている。

岩崎清悟会長：最初に社会情勢から書き始めると思うが、そこでは高齢者の就労促進が喫緊の課題になっているというようなことになると思う。そうすると、例えば、就労を促進するためにということでプラットフォームが最初に出てきて、そこに出す情報として、仕事の切り出しはこうであるという形での展開でもいいと思う。

内野孝宏委員：先ほど会長がおっしゃったように、せっきく「行政サービスの」という括りが最初にあったわけだから、一般論を出すにしても、例えば、ここでは、市の生活保護業務の場合はこうだと事例を入れるとより説得力が増すと思う。少し余分な話になるが、先ほど職務体系や賃金体系の話があったが、高齢者が働きやすい職場環境の整備とか、言い過ぎになるが例えば介護サポートのようなものを考えていくとか、環境についても触れてみてはどうか。または健康維持のための工夫みたいなものに触れてもいいかもしれない。

岩崎清悟会長：次回検討する機会があるが、まずは市の方で答申のたたき台を作ってください、それに入れていく形にしていきたい。それでは、本日の議題の3つ目のテーマである「高齢者の就労意欲を高める取組について」に移りたい。これは、私が以前申し上げてきたところであるが、たまたまこの議論をしていく中で、国の年金制度の大きな見直しが出てきており、いまは確か70歳で加算が終わっていると思うが、70歳を過ぎて就労したい人についてはさらに加算を継続しようという取り組みを進めているというふうに聞いている。まだ決定ではないが、その辺りについて少しご紹介いただけるか。参考資料について事務局から説明してほしい。

《事務局説明》

岩崎清悟会長：国では、人生100年時代を受けて施策を進めているが、市として何か施策をやっ

ているのか。例えば、高齢者が就労して元気に働いていくための特典のようなものは考えられないか。

事務局：65歳以上のことはまだこれからの課題である。60歳定年制なので、それ以降の再雇用や再任用などの就労機会を確保することで手一杯な状況だ。いかにこれを65歳まで続けていくかというのが第一であり、65歳以上のことも考えていかなければならないのは課題としてある。高齢者就労に対する施策というのは今のところ、課題の方が先行している状態だ。

岩崎清悟会長：プラットフォームのいろいろな啓発活動を通じて、求人をする企業に対してサポートするとか、補助をするとか、そうしたことを促進するような取組をやることは、行政として名分としてはできないことではないと思う。

事務局：必要性としてはあると思う。

岩崎清悟会長：プラットフォームの話になると、コストのかかる組織を作るのかというような議論が一方で起こってくると思うが、高齢者の就労促進によって静岡市の財政負担が減っていくという、そういう将来に向かってのパフォーマンスをもってこういう組織を作って促進するといった、大きな枠組みをどこかに書いた方がいい。そうしないと、既存の機関があるのに、また静岡市に作らなければならないのかというような、非常に微視的な議論が起きやすい話になる。ぜひ大きな部分を書いてもらいたいと思う。

種本祐子委員：65歳超雇用推進助成金という企業向けの補助金がある。ハローワークかもしれないが65歳を超えて継続雇用すると助成金が出る。定年制度をなくすと助成金がもらえる。企業に対してはそういう特典がある。個人の方にも働くことを促進するよういろいろなサービスをどんどんやるといい。

岩崎清悟会長：今回のプラットフォームもサービスの一環である、そういう位置づけができるといい。

種本祐子委員：シニア活用の助成金があることを、いろいろなところで啓発するだけでもいいと思う。

事務局：仕事の切り出しも含めて、効果的な情報提供に力を入れていかなければならないと思っている。

種本祐子委員：前回質問したシニア起業に対する助成金について、商工会議所で聞いてきたが、起業助成金というものはなかった。事務局からいただいた資料では、不動産を借りるときだけ助成が受けられるということだった。

事務局：経済局の方で、不動産を賃貸したときに助成するという制度はある。ただ、高齢者に特化したものではない。

内野孝宏委員：現在、市からアンケート調査を受託しているが、その質問の中に、高齢者雇用に関する公的支援制度を利用したことがあるかということで、特定求職者雇用開発助成金、65歳超雇用推進助成金、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助、という3つの制度を挙げている。

岩崎清悟会長：いまお話のあった助成金はどこが管轄しているのか。

保健福祉長寿局：特定求職者雇用開発助成金はハローワークである。

西村やす子委員：結局、企業に一人、公的な支援に関わる方をきちんと置かないと分からない。

いろいろな制度も含めてとにかく分かりにくい。

岩崎清悟会長：プラットフォームで高齢者の就労が実現したときに、これについてはこういう助成金があると紹介できるといい。

西村やす子委員：2025年は社会的な問題なので、ビジネスチャンスととらえる会社は結構でくると思う。そうするとサービスの勝負になる。私が自分でプラットフォームを作るとしたら、農業だったらここ、介護だったらここ、小売りだったらここというように、やはり特化すると思う。おそらく民間業者でそれを業務とする方たちがでてくると、サービスやある業種に特化した競争が始まってくると思う。今からプラットフォームを市が準備をするのであれば、この人達が絶対に扱わない部分、先ほどおっしゃっていた選べない部分とか、または他の事業者がやらない部分に特化してしまうくらいにしたらどうか。

岩崎清悟会長：私は逆に考えている。民間ではなく市でやるから、まんべんなくあらゆる情報が集まる。その情報を民間が取りに行ってもいいと思う。

西村やす子委員：取りに行くときに、いままでの行政の仕組みの中でできていたプラットフォームは非常に分かりにくい。横ぐしが刺されていないから分かりにくいのだが、この仕組みを一緒に改革することが必要だと思う。市の方々にとって余分な仕事をたくさん増やすプラットフォームになる。自分たちのところでやるものではないものも含めて、たぶん膨大なものになってくる。簡単にプラットフォームといっても、それがきちんと実行されるかどうか疑問だ。

岩崎清悟会長：それについては、全然オーバーラップもしないし、コンフリクトも起こらないと思っている。両方にとっていい話であると思う。例えば、民間で特定の分野の人を集めたいというところが、このプラットフォームに対して、こういう仕事がある、こうした仕事に向いている人がいればこちらに紹介してくれないかと情報を持ってくる。求職している人の情報も持っている。だからまったくストレスはないと思う。商売敵でもない。

西村やす子委員：プラットフォーム自体が理想的な話であると思う。

岩崎清悟会長：そういうプラットフォームにしなければならない。だからこそ市がやるべきである。それを民間がやってしまうと情報の競争になってしまい、囲い込み合戦になる。

西村やす子委員：民間は利益を上げなければならないので、やらない部分もあると思う。

岩崎清悟会長：この目的は儲ける話ではなくて、雇用を促進する話だから、民間にとってもいいのではないか。どういう形であれ、高齢者の就労が促進されればいいと考えれば、プラットフォームの構築はあり得ると思う。しかし、このプラットフォームで生業を立てようとする、職を求める人を囲い込み、人を求める会社を囲い込み、自分だけがそれを実現しようとしてしまうと駄目になる。

狩野美佐子委員：だからこそ行政ができるということになる。

岩崎清悟会長：少なくとも看板は行政にしなければならない。

狩野美佐子委員：平等に公平に。

岩崎清悟会長：平等ということは言わない。「求めよ、さらば与えられん」ということである。求めない人には与えられないのだ。平等という概念とは違う。

狩野美佐子委員：要するにオープンに開放するということか。

岩崎清悟会長：そういう意味だ。プラットフォームにとっても就労機会の情報をたくさん得るこ

とになる。私はそういうふうに考えるべきだと思う。だから、あまり民間とのコンフリクトはない。

種本祐子委員：私は民間が入ってきてもいいと思う。メルカリは、いままであまりお金にならなかった分野をお金にしている。ニーズとウォンツをつなげるビジネスは上手にやれば儲かるかもしれない。シニア向けのリクルートをビジネスチャンスにしてやっていくようなところが出てくるかもしれない。

岩崎清悟会長：民間の立場からすると、そんな面倒なことはしない。民間はもっとセグメント化して、情報をきちっと分ける。そうでなければ儲からない。

西村やす子委員：このビジネスをやる人たちにとっての相手はやはり役所だと思う。ある程度効率的に回している民間があれば、役所から事業委託を受けて、さらにもっと連携してサービスを実施する仕組みを作っていく。だから、マッチングの収入ではないと思う。いかに市のプラットフォームと連携してやっていくかということだと思う。

岩崎清悟会長：私もそうだと思う。看板は市にして、できるだけローコストで運営するにはどうしたらいいかを徹底して考えるべきだ。逆に、民間の就職支援機関が来たら、情報提供をしているのだから、安価でもいいから手数料を取ればいいと思う。それについて法律などの制約があるのかどうか、そこは調べなければならないので市にもお願いしたいと思う。市の看板の下で、どこまで手数料を取るような商売ができるか、それも重要なところだ。プラットフォームの運営コストをいかに軽減するのかに繋がってくる。

的場啓一委員：いまの話の関連になるが、静岡市では婚活事業をやっていると思う。彼氏彼女がほしいという人がいて、なかなか結婚ができない、それをうまく結びつけようというものだ。最初は行政でマッチングしていたが、それをデータベース化するのに費用がかかり、登録するのも民間の婚活会社は会費を取って運営している。行政ではなかなかそれができないということで、静岡市はNPOを作ってそこにお任せをして、そこでかなり密度の濃い活動、マッチングをされていると聞く。今回のこれも、働きたい高齢者と、労働者を求めている事業者のマッチングなので、お金をとって採算ベースでやろうとするならば、行政は後ろ盾になって、NPOや外部機関にやっていただくのも一つの方法なのではないか。

岩崎清悟会長：それも方法としてあるが、個人情報の問題がある。就労したいという人の情報は、例えば健康状態や所得の状況などいろいろとある。そういう個人情報の管理を果たしてNPO法人に委ねられるかどうかということがある。

的場啓一委員：婚活事業については、家族情報から収入、健康状態まですべて集めている。

岩崎清悟会長：それは、すごく限定された人になっているのではないか。どうしても結婚したいと思っている人である。今回のものは、そこまではいいとか、事情がいろいろとあるし、企業の方としても、こういう仕事を切り出してこういう人が欲しいという情報は、秘密とまではいわないにしてもかなり重要な情報だ。

種本祐子委員：新卒向けに合同会社説明会をやっているのだから、そういった会社説明会を合同でシニア向けにというのはどうか。

岩崎清悟会長：会社説明会はうちがどういうことをやる会社だということまでなので、内容が違う。これは、うちは人手が足りない、人をうまく組み合わせて効率のいい仕事をしたいという

ことであり、効率のいい仕事をするという内容は、同じような仕事をしている会社に対して完全に企業秘密である。この部分を切り出して、こういう人にこういう仕事をしてもらいたいというのはかなり重要な情報である。それをオープンにしてしまうのはどうか。やはり、クローズされた中でマッチングされる、つまり、プラットフォームから外に情報は出ていかないという安心感がないと、なかなか情報は集まらないような気がする。そういう意味で、民間よりも信用されていることを前提に話しているので、市の看板が必要になると思う。それでは、時間もあるので、第14回行財政改革推進審議会を終了する。

静岡市行財政改革推進審議会

会 長 岩 崎 清 悟