

再チャレンジ懇談会（第4回）の概要

1. 稲田再チャレンジ担当大臣冒頭挨拶

○稲田再チャレンジ担当大臣 皆さん、こんにちは。再チャレンジ担当大臣の稲田朋美でございます。本日はお忙しいところをお集まりいただきまして感謝申し上げます。

総理も再チャレンジということについては非常に思い入れがおりになりまして、OECDの講演の中でも再チャレンジの重要性のことをおっしゃっておられました。私自身も担当大臣を拝命して以来、若者・女性のチャレンジ及び再チャレンジを推進する観点から、昨年は東京、広島、福岡で合計8回、「若者・女性活躍推進フォーラム」を開催して、若者・女性の再チャレンジを含む活躍推進策を取りまとめたところでございます。

さらに、本フォーラムに続いて再チャレンジに対する国民全体の意識の高揚を図るとともに、再チャレンジに関するベストプラクティスを社会に共有することを目的とした「再チャレンジ懇談会」を東京と栃木で合計3回開催しましてきょうが4回目ということになります。

これまでの懇談会では、若年者就労・障害者スポーツ・企業再生の分野において、実際に再チャレンジを果たした方々や、またその支援をしてくださっている方々から貴重な経験を直接伺い、私自身もそういう現場にも、一線で携わっておられるところにも視察にも行かせていただいて、大変感銘を受けました。先ほど言いましたように総理も、やはり失敗というのは決してマイナスではなくて、それがプラスなのだという社会、それから、チャレンジする人を後押しできるような社会をつくっていくべきだという強い思いを持っておられます。

今までは女性・若者、企業再生という分野を中心にやってきたのですが、今回高齢者という分野もぜひ再チャレンジという観点から、経験や力を社会に生かしていただきたいという観点から、そういう点も含めてアプローチをすることにいたしまして、女性の学び直しや再就職の推進、退職されたシニア世代の地域における就労などのセカンドライフの形成について、当事者の方々、そして支援者の方にお越しいただいた次第でございます。

本日は、忌憚のない御意見をぜひお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

私からは以上です。

2. 出席者からの発言

○青木恵美子氏 マザーズハローワーク東京室長の青木でございます。資料2に沿って御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、この表紙の写真4枚をご覧ください。私どもの庁舎のほうはこのような雰囲気のもの

庁舎でありまして、お子様を連れておいでになられても相談しやすい環境を整えた庁舎になっております。

表紙をめくっていただきまして1ページ目から説明させていただきます。

まず、マザーズハローワーク東京の事業概要ということでございますが、私どもの施設は平成18年に設置されまして、子育てをしながら働きたい方の就職を支援しております。主な対象者としたしましては、子育てをしながら就職を希望する方、仕事と子育ての両立のために再就職を希望する方、そういった方が主な対象者でございます。

また、施設の状況につきましては、開設時間のほうが平日の午前10時から午後6時までということで、お子様連れの方が利用しやすい時間帯に設置してございます。

窓口のほうは18窓口用意いたしまして、職員のほうが日々相談に当たっております。

求人情報の提供端末としたしましては25台の設置でございますが、こちらにつきましてもお子様連れの方が利用しやすいように配置にも工夫を凝らしております。

続きまして、事業内容でございますが、私どもの施設で一番力を入れております事業としたしましては、担当者制、予約制による継続的な就職支援ということでございます。個々の求職者の希望や状況に合わせてきめ細かな就労支援をしております。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保に努めております。事業所情報の収集、提供、こういったことを行っております。

また、再就職につきまして、セミナー、パソコン講習のほうも実施してございます。こちらにつきましては託児つきで行っております。

地方公共団体等との連携による保育サービス関連の情報提供としたしましては、年に2回、各区市町村様からの資料をいただきまして、庁舎内のほうで閲覧できるように整えております。

また、環境のほうは、先ほど申し上げましたが、子供連れの方が使いやすい環境の整備に配慮しております。

続きまして、2ページ目をご覧ください。

マザーズハローワーク東京における業務の取り扱い状況でございますが、実績といたしまして24年度と25年度の新規求職数と就職件数のほうを表にいたしました。24年度新規求職数が8,390名、就職された方がそのうち2,366名となっております。平成25年度につきましては7,361名の新規求職数で、就職件数のほうは2,256ということで、24年度に比べますと全体で少なくはなっておりますが、今年度に入りましてもお客様からは非常に好評でたくさんおいでになっている状況でございます。

また、その下に担当者制による就労支援ということで、先ほど申し上げたのですが、私どもの一番の強みは担当者制による就職支援でございます。25年度はそちらのほうを利用していただきました新規の対象者の方が1,453名おりまして、そのうち就職していただきました方が1,416名、担当者制につきましては非常に就職率の高い事業となっております。

また子育て中の方の利用状況を右の上のほうに出してございますが、子育て中の方、25

年度、新規求職数が4,888名、そのうち就職していただきました方が1,486名、うち930名の方が母子家庭のお母様でいらっしゃいました。その方の中で就職された方が352名ということになっております。これは例年と同様で、子育て中の方の大体2割の方が母子家庭のお母様というような状況で推移しております。

また下の円グラフのほうが利用者数の比率でございますが、マザーズハローワーク東京の場合は子育て中の方という定義が20歳未満のお子様をお持ちの方でございます、それ以外の方は子育て中以外の方ということで見ております。子育て中の方は66.4%、子育て中以外の方が33.6%となっております。また、子育て中の方66.4%のうち、一番下のお子様の年齢をまた円グラフにしておりますが、こちらのほうはほとんどが0～3歳の方、49.6%、また4～6歳、就学前14.6%ということで、おおよそ6割ぐらいの方は就学前のお子さんをお持ちのお母様という形でございます。

では、次をめくっていただきまして3ページ目をお願いいたします。

3ページ目は求人確保、事業所情報の収集、提供ということで、マザーズハローワーク東京のほうで取り組んでいる求人確保でございますが、求人担当スタッフがおりまして事業所のほうを訪問しております。仕事と子育てが両立しやすい求人確保は事業所のほうに子育て中の方に対する配慮について御理解を求めながら確保に努めているところでございます。

また、この下のほうにございます画像情報ですとか求人の補足情報、こういったものをつけまして、事業所のイメージがよりわかりやすくしております。また、こちらの円グラフのほうはその求人の雇用形態・職業別の内訳となっております。

急ぎますが、4ページでセミナーの実施状況。こちらのほうは5コースございまして、託児をつけて実施しております。どのセミナーも非常に好評でたくさんの方に御利用していただいております。

マザーズハローワーク東京では講師の派遣要請もございまして、各自治体のほうに出向きまして再就職に向けて講師をさせていただいて、そこからまた新たな求職者の方がマザーズハローワーク東京を御利用いただくというような形になっております。

5ページ目、マザーズハローワーク東京の周知につきましては、昨年度、今年度は非常に取材の対応が多くなっております。そういった点では、今、女性の就労について非常に注目されているのかなというところでお受けしているところでございますが、まだまだ周知が行き届かないところがございまして、その辺は積極的に取り組んでいきたいと考えております。

6ページ、7ページのほうはマザーズハローワーク東京を利用して就労された方の就職事例のほうを挙げておりますが、こちらについてはお読みいただきたいと思いますが、やはり抱えている課題、女性の問題につきましては、非常に個々の家庭の背景ですとか状況がさまざまございまして、それにあわせて就職の支援をしていくということに重点を置いてマザーズハローワーク東京では就職支援に努めているところでございます。

少し時間をオーバーしてしまいましたが、以上でございます。

○ソーントン不破直子氏 ソーントン不破直子と申します。どうぞよろしく。

日本女子大学のリカレント教育課程と申しますのは、文部科学省から助成金を得て2007年9月に発足いたしました。当時、全国で160の大学が3年間の予定で助成金を得て再就職支援のさまざまな事業を実施しましたが、ほとんどが助成金の切れた3年後には消滅しまして、わずかに残っていた大学も数年後には中止あるいはちょっと違った形になっておりまして、現在では当初の事業を続けておりますのは私どもだけということなのです。

この日本女子大学の事業の特徴というのは、この再就職支援プログラムを大学の正規の課程にしたことです。なぜかといいますと、私、この助成金をもらったとき、すぐにでは助成金の無くなる3年後どうなるのだろうと思いました。大学の課程にしてしまえば大学をもうやめられないと思ひまして、学内でいろいろ話し合ひましてそのようにいたしました。

大学は当時学部課程と通信教育課程と大学院課程があったのですが、そこにリカレント教育課程というものを組織の中に組み入れて、学則に入れました。ですから、おいそれとやめられなくなったわけなのです。

この課程の目的などはパンフレットがございますので見ていただきたいのですが、このパンフレットにも書いてありますように、大学の卒業後に就職しても、育児や進路変更などで離職した女性に社会の変化に対応した1年間のキャリア教育を提供し、レベルの高い再就職を支援するということが目的です。

裏表紙を見ていただきますと、ここに履修期間、受講料、1年間26万円、そういうようなことがいろいろ書いてあります。ここを開けていただきますと、中にカリキュラム概要というのがありますが、これが提供している科目です。

こういう科目を履修するのと並行して、受講生には今、資料3-1の就職支援活動というところにありますように、いろいろな活動が提供されております。

まず、専用の就職ウェブサイトを私たちは持っています。これはリカレントの修了生のように、年長で就業経験がある人をむしろ求めたいという企業のみをリストアップしてウェブに載せているので、それは受講生だけしか入れないようになっています。ですから、受講生は家で全ての就職活動をネットを使ってできるようになっています。卒業後もパスワードをもらっていますので使うことができます。

ここにおります上山がキャリアコンサルタントとして常駐しておりまして、職務経歴書の添削とか、模擬面接の実施などもしております。

学内でリカレント修了者のみを求めている企業を集めた合同会社説明会をしております。

支援団体の開拓ですが、これは当初より在日米国商工会議所、いわゆる外資系が非常に興味を持ってくださりまして、いろいろな面で支援してくださっています。

大学は、こんなことを以前は考えていなかったのですが、大学自体が東京商工会議所に

加盟しました。

NOW for Empowermentとありますが、これはリカレントの修了者が立ち上げたNPOで、卒業してからもみんなで助け合っていくとともに、リカレントに関係のない主婦たちも助けたいこうという団体です。

もう一つ、修了者と現在の受講生との懇談会をしばしば実施しておりまして、これは非常に好評です。

事業経過といたしまして、受講生に関するデータですけれども、資料3-2を開けていただきたいのですが、パンフレットの円グラフは2013年までのデータに基づいておりますが、これは2014年4月のデータまで入れたものです。入学時の年齢分布ですと、ごらんのように40代が半分以上です。受講開始のときの職歴というのは、受講開始のときにどういう身分であったかということ、主婦が大部分です。それから非正規が20%程度。

出身大学ですけれども、日本女子大学でやっておりますが、日本女子大の卒業生は約34%で、残りは全て日本女子大学以外の大学あるいは大学院で、ここにリストしてありますのが多い順に書いてあります。慶應、上智、早稲田などがいつもトップにあります。

では、次に、先ほど御紹介いたしました上山に実際の経験から話させていただきます。

○上山絵美子氏 続きまして、上山でございます。

私の紹介を少しさせていただきます。私は、今、説明にありました日本女子大学のリカレント教育の第1回生として、7年間の専業主婦生活を経てこちらに入学しました。1年間教育課程で学びまして、その後、同じくりカレント教育課程のほうで求人が出たのをきっかけにそこに就職をしまして、今度は女性を支援する側となりまして業務に当たっております。きょうは、その2つの観点からお話をしたいと思います。

修了生としてというところでございますけれども、1年間というパンフレットにございますようなまとまったカリキュラムを効率的に学べるということが、ITを初めとして就職する上で大変役立ったと感じている点でございます。私自身は、リカレント教育課程に5年6カ月勤務した後、ことしの4月からは立教大学のほうに籍を移しまして、そちらのほうで若者支援の仕事にシフトしたという経緯でございます。

そして、3月までリカレント教育課程の事務担当者として仕事をしている中で、女性の支援をする上で感じてきたことについて少しお話をさせていただきます。

まず、集う女性たち、受講生のほうに感じられる課題といいますか、問題点についてですが、職業のブランクがある場合、現在の労働市場についての情報がないことや、就職したくてもその情報をどこで得ていいのかわからないといった根本的なつまずきがございます。就職に必要なスキルや知識を身につけると同時に、そういった情報に触れること、それから、なぜ働くのかという根本的な問いに対して明確な答えを持つということも必要です。

同時に、家庭からなかなか抜け出せなかった方は、家庭内の調整というのも必要である

と感じておりました。また、リカレントのほうには、主婦だけでなく非正規雇用が長く続いてきたという女性も集ってまいりますので、そういった者については正社員で働きたいという希望はあるけれども、では何がしたいのかといったような、掘り下げも必要でした。あとは年齢による不安というのも増加しておりましたので、そういったこと不安を解消していくためにも、課程のほうでは個別のカウンセリングなどで対応しておりました。

また、求人をしていただく企業の側にもいろいろなハードルも感じておまして、能力が高い女性を採用したくても、どうしても入り口が非正規雇用であるというケースが大変に多いというのが課題であると感じておりました。

労働者側につきましても、非正規雇用による労働環境が不安定であるということは、労働のモチベーションの維持が難しいといったような現実的な問題も見られましたので、こういった面での改善が望まれると感じております。

以上でございます。

○ソーントン直子氏 最後一言。せっかく大臣がいらっしゃるんで、私たちが一番問題としていることを一言だけ言わせていただきたいのですけれども、こんなに優秀な人たちを私たちは輩出しているのですが、企業がそういう人たちをどういう形で入れたらいいかわからないで、むしろ私たちは質問されてしまうのです。どういう職位にしたらいいのか、給与はどうしたらいいのか。ですから、ぜひとも政府が企業における再就職者の枠としてこの程度を考えるべきであるとか、こういう待遇にすべきであるとかという指針を出していただけると、企業にとっても私たちにとっても非常に役に立つのでお考えいただければと思います。

長くなってしまつて失礼いたしました。

○秋山弘子氏 秋山でございます。

ここで女性から高齢者にスイッチいたしますので、少し背景について駆け足で御説明させていただきますと思います。

2枚目のスライドでございます。これは人口のピラミッドを半分にしたものですが、これから16年先の2030年には、65歳以上の人口が人口の中で3分の1を占めるという時代になります。

3枚目。これは財務省のホームページに載っている図でございます。65歳で線を引きますと、下が現役世代、支える人です。上が支えられる人という構図になりますと、胴上げだったのが騎馬戦になったと、そして、2050年には、肩車、1人で1人を支えるという時代になる。そうすると、社会保障制度は持続できませんし、日本の経済自体が成り立っていきません。

外国からの労働者の移住をヨーロッパでは1つ解決策として捉えておりますが、日本は

まずその前にすることがある。1つは、女性の就労環境を整えること。もう一つは、赤い線の上に載っている高齢者です。支えられる人を下の支える人のほうに移すということです。これが1つの大きな課題であります。

5枚目のスライドですが、65歳以上の人があふえる、メディアの影響もありまして、要介護や認知症の人が町にあふれるという印象を持ちますが、実際に最もあふれるのは元気な高齢者があふれる。65歳以上の平均的な人を見ると、要介護期間は65歳から後の人生の1割ぐらいなのです。9割は自立期間。人によって異なりますが、生産活動にも従事できる元気な高齢者があふれるということを私たちは認識する必要があると思います。

6枚目のスライド。私たちは長生きするだけではなくて、元気で長生きするようになっています。老化の簡便な指標と考えられている通常の歩行スピード、普通に歩くスピードを1992年と2002年に比較したときに11歳ぐらい若返っているという厚生省の報告です。どういうことかといいますと、2002年に75歳だった人は1992年に64歳の人が歩いていたのと同じぐらいスピードで歩いていたということは、まさに10歳ぐらい若返っているわけです。私が子供のころ、60代の方は身体も心も幾分枯れていましたが、今は60代は中年ですね。

実感としてもそうですが、データから見ても確かに元気です。それに加えて、日本の宝だと思うのですが、日本の高齢者の就労意欲は非常に高いです。これは内閣府の調査で60代の方に調査したら、8割の人は70までは働きたい、4割の方は働ける限りは働きたいと。これはかなり古いデータですので、今はもっとこれが高くなっていると思います。

こういう前提にたちまして8ページでござりますが、私たちは長寿社会のまちづくりに取り組んでいます。社会インフラの見直しが必要です。住宅や交通機関のようなハードのインフラだけでなく、医療制度や雇用制度、教育制度などソフトのインフラも含めて、今のインフラは人口がピラミッド型をしたときにできた、高齢者が5%ぐらいのときにできたものです。高齢者が30%を占める社会のニーズに応えることは難しい。そこで、こういう幾つかのプロジェクトを組みまして、長寿社会対応のまちづくりを2つのフィールド、都市部の千葉県柏市と、地方の町福井市で取り組んでおります。その中にセカンドライフの就労事業もございます。

柏市は御存じのように典型的なベッドタウンです。、何十年も東京に通勤していらした方がリタイアして柏に帰られるという方が非常に多いです。皆さんお元気です。知識や技術や仕事関係のネットワークもお持ちだけれども、柏に知っている人がいないです。朝早く出て夜遅くに帰るという生活を何十年もやっていらした。名刺もなく、面識もないとなると、幾らボランティアの活動などの機会が豊富にあってもなかなか出にくい。家にずっといると脳も筋肉もすぐ弱り始めます。どうにかして家から外に出て人と交わって活動していただきたいと思って聞き取りしましたら、一番家から出やすいのは仕事だということでした。ただ、今までのように満員電車で揺られて東京に通勤して夜遅く帰ってくる生活は卒業したいし、体力的にも限界があるということなので、地域に歩いて行ける、あるいは自転車で行けるぐらいのところになるべくたくさん仕事場をつくろうということ。もう

一つは、セカンドライフの新しい働き方をつくろうということで柏にセカンドライフの就労事業を立ち上げました。

12枚目。今までに、9つの働く場をつくっています。柏の場合は、利根川の流域の肥沃な農村だったということもありまして、農業、食、子育て、生活支援という分野で9つの仕事場。右側が事業者ですが、安定して仕事を供給できるということで採算をとって事業している企業や法人に事業者を引き受けていただいております。仕事の内容は省略いたします。

そういう形で、地域の資源をうまく活用して仕事場をたくさんつくっていくということ。

もう一つは、セカンドライフの新しい働き方、13枚目ですが、自分で時間を決めて働く。人生の後半戦はマラソンの後半戦と同じで、体力においても、経済力においても、家庭の状況でもバラツキが大きい。例えば親の介護をしないといけない、配偶者の介護がある、孫の世話とか、いろいろ時間的な制約がある。したがって、自分で時間を決めて働く。月、水、金を働いて火、木はゴルフをすとか、孫の世話をすとかというように、自分で時間を決めて働く。しかし、事業者のほうは、フルタイムで働く人が2人欲しい。、それをうまくまわすために、ワークシェアリングを徹底的に導入しております。2人分のフルタイムの仕事を5人のチームで調整してやっていく。高齢者は絶対穴をあけない、責任感が非常にあるということで、事業者の方にも評判がいいのです。セカンドライフの新しい働き方です。配偶者を病院に連れていかなければならなくなったので、今日は働けないといったら、いいよとほかの人が替われるような、そういう柔軟な働き方です。

次の14ページにありますような就労セミナーを数回開催しました。丸の内でやっていた仕事をそのまま柏にではなくて、人生90年時代、二毛作でいこうと、リセットして全く新しい農業や教育の分野などで働いてみることを奨めています。

下の写真はいろんな分で活躍してらっしゃる、私たちが就労シニアと呼んでいる方たちです。昨年、新しい仕事のつくり方、新しいセカンドライフの働き方のマニュアルをつくりまして、ほかの地域でも同様な取り組みができるように普及活動を始めました。

次の16枚目はスケジューリングをICTを使ってやろうと準備をしているところ。17枚目は、高齢者が安全で、しかも生産性を落とさないで働けるような環境づくりということで、中腰作業の軽労化をはかる簡便な器具を開発している企業と大学にテストのフィールドを提供しております。

18枚目からは、セカンドライフの就労の個人と地域に対する効果を測定し、科学的なエビデンスを蓄積して、それに基づいた政策や施策を提案していきたいと思っております。20～21ページは、就労前と就労後6カ月、12カ月、18カ月という形で、身体機能や認知機能、人のつながりがどうふえたか。コミュニティが住みやすいところになったか、税収がどれだけ上がったかというようなことも含めまして評価をしながら介入をしております。

最後ですが、高齢者の就労ニーと呼んでいる種類の軽い働き方だけではなく、起業であるとか、もう少し専門的な仕事など、幅広い就労ニーズに対応できるような仕事を開拓し

始めているところです。

、ボランティアから起業まで幅広いニーズに対応できるセカンドライフのコンシェルジュのような中間支援組織、プラットフォーム事業に今度厚労省からの助成をいただいて取組みたいと願っているところでございます。

以上でございます。

○松尾薫氏 松尾でございます。

今、秋山先生のほうから御紹介がありました、大学のほうのセミナーに実は参加をしましたのが、私が会社を定年になりまして、会社のほうは一応60歳で定年、それから、年金が出ます64歳まで引き続きということで、いわゆる嘱託という形で努めさせていただきました。64歳まで東京のほうで、北区の赤羽なのですけれども、そちらの研究所のほうに科学関係の会社でございますので、そちらの研究所のほうで勤めております。

の化学系の会社の研究所で勤務しておりました。

退職し柏に戻りましたときは、好きなこと、家庭菜園もやっておりましたし、旅行も好きだし、ゴルフも好きだし、これで思う存分やれるなど。戻りましたときはそうでした。だけれども、2カ月もたってみますと、やるのが本当に何もないのです。それは家庭菜園もは今でもやっておりますけれども、毎日行くかということ、そんなことはやってもいいしにやることもないし、そうしているうちに、実はうちのかみさんが市の広報で東大のセミナーが出ているよ、これに行ってみたらどうかということで紹介を受けまして、暇だし行ってみようかというのが最初の取っかかりです。

そこに行きまして話をいろいろ聞いていると、結構おもしろいことをやっているなど。実私は講習会セミナーはの第5期生ですけれども、そのときに5期生までで大体500人ぐらい、その後も何回かやられて、前回8回まで終わっておりまして、そこで今では1,000人ぐらい卒業生がいます。

実はそういうことをやっている東大では就労セミナーのほかに、セミナー卒業生向けに卒業生の興味のあるようなテーマを選び講師を呼んで毎月講演会をやっているのです。講演会の後に、いろんな情報、就労に関する情報、そのほかに医療関係の情報とか、そういう先生方を呼んで講演会を毎月やっているのですけれども、その後にいろんな情報とか、就労情報も流していただける。その中に実は柏市の市立私立の保育園があるのですけれども、そこでいわゆる用務員的なお仕事をするグランパというのをやっているのですが、仕事の紹介がありました。当時、もう既にその保育園では、そこ東大のセミナーの卒業生の中からグランマという格好の形で実は女性の高齢者の保育補助員、もちろん、保育所の資格はございませんけれども、いろんな形で支持していただくということでやっているうちに、これは男手も必要だなというような感覚があったのだと思います。を採用していました。

今は園長先生と非常に親しくさせていただいているのですけれども、その園長先生など

に話を聞くと、やはり保育園ではも男手が必要だよねとおっしゃいます。保育園みたいなのは父性が必要みたいなのです。ですから、それをやってもらおうかということで5人採用になりました。その中に私も入っておりまして、5人で1つのグループをつくりましたけれども、言ってみればシュアリングシュアリングです。毎日やる仕事があるわけではございません。必要なときに行って、例えば戸車がおかしくなって先生方ではやれないから、業者に頼むと高いし、ちょっとやってもらえないということから始まりまして、それこそおもちゃの修理、いわゆる遊具の修理、ちょっとした、建てつけ。行事などのときのいろんなお手伝い、例えば餅つき大会であれば餅をつく。夏季はプール遊びがの監視はあるのですけれども、プールで遊んでいるときに監視として横についているおく。子供の人数が多いですから、先生方だけでは見られないです。そういうときに夏休みの間、毎日プール。保育園は夏休みがございませんので、ずっと夏の間やっているということ。そういうことのお手伝い。

あとクリスマスときにはサンタクロース役をやったり、そういうこともやって、あとあるのは、いろんな道具置き場、大きな小屋を5人のグループでつくってしまったのですけれども、そういうことを交代で、また得意分野で、やっていくというような格好でやってきました。それを1年間やったのですけれども、その後たまたまことしの2月に柏市のほうで小中学校の理科の教育支援員という形お仕事の募集がありました。これは小学校のほうは教員免許を要らないよということだったものですから、それに応募し、4月から小学校で週4日就労しております。させていただきまして、それに合格したというか、それで今はそちらのほうへ。その情報自体も市の広報には出ていましたし、東大の講演会での情報網からも入ってきました。しかし、そのほかにセカンドライフのいわゆる講演会のほうのいろんな就労の関係の事業からも入ってきましたので、そこで就労する。

今、そのほかにいろいろそちらの東大セミナーの卒業生で今セカンドライフ・ファクトリーという社団法人をつくって東大がやっていた講演会をひきついたり、就労につながるような講習会を開いたりしているのですけれども、その中で事務局を手伝わせていただいています。るのです。その中で会員の方々60歳前後から80以上の方もいますが、お年寄りの方を見ますとみんな元気なのです。ただし、働きたいというだけではなく、いのです。働く若しくは一緒に何かやるということによって人とのつながりを持ちたい。地域の中でつながりを持ちたいというのが一番強いという印象です。ですから、働か就労でなくてもいいのです。ただ、みんなと一緒につながって、わいわいやっていくということも非常に大事です。そういうことによって表に出ていく。表に出ていくと、いろんな面処でいろんな話ができる。健康にも繋がる。それは男性だけではなくて、女性も一緒ですね。表に出ている人に関わりを持つというような現状だと私は思っております。また、そういうことが非常に大事ではないかと思っています。

以上です。

○片桐実央氏 片桐です。きょうはありがとうございます。よろしく願いいたします。
お手元の資料をもとに御説明させていただきます。

弊社自身、セカンドライフという社名にありますように、50代、60代の方の起業を支援している会社です。

ページ数でいきますと1ページ目をごらんください。

私が6年前に起業しまして、祖母の介護がきっかけでと御紹介いただいたとおりでして、その当時、祖母が認知症になってしまい、グループホームに入る機会がございました。そのときに、祖母に対してできなかった思いを高齢者の方に対してできればと思ひまして、当時、OLだったのですけれども、会社をやめて、このようなシニア起業と言われる人たちの支援をしています。

主に3つやっております。1ページ目の下を書いてありますけれども、起業のコンサル事務サポートと、起業家の交流会の開催とレンタルオフィスの運営というものをしています。

2ページ目をごらんください。

2ページ目にありますように、大学卒業後、OLとして入社したのですが、祖母の介護がきっかけで、行政書士とファイナンシャルプランナーの資格を取って、私自身、起業いたしました。

3ページ目をごらんください。

会社としては6年目の会社になるのですが、いろんなビジネスプランコンテストですとか、中小企業庁が出しています補助金ですとか、そういうものを活用させていただいて、自社の事業の成長のために活用させていただきました。

4ページ目をごらんください。

先ほど秋山先生が御説明いただいたものと同じものでして、現状、働きたくても働けていない方が多いということがデータで出ております。

5ページ目をごらんください。

先ほど松尾さんがおっしゃったように、内閣府さんのデータで、働きたい理由は収入を得たいという理由よりも、健康を維持したいとか、経験を生かしたいという理由が上位に挙がっています。弊社のお客様も体がまだ元気だから、家に閉じこもっていると余り健康によくないからおっしゃって、一番の理由が皆さんお話しされる理由です。あとは経験を生かしたいというニーズがございます。再雇用とか、再就職ですと、経験を生かせなかったり、自分のやりたいお仕事でなかった場合もありますので、起業を選ぶ方が最近ふえてきました。

再雇用ですと、年収の3分の1とか2分の1に減額することがありまして、会社にしがみついているのかなと思うきっかけとして年収の減額がございます。また、55歳ぐらいになりますと、希望する役職から、あるいは希望する職場から、転部なり役職が変わったりすることで、仕事に対して、会社に対して今まで全く疑いがなかったのですが、

このまま会社にいるよりほかの方に道を譲ったほうがいいのではないかと思う方がふえています。そうした方が起業というものを視野に入れ始めたのが55から60の間です。

6 ページ目をごらんください。

50代、60代の方の起業自体は、中小企業庁の中小企業白書でもあるのですけれども、起業数自体はふえております。ただ、50代、60代の方もそれぞれ思いが違いまして、50代の方は水色に書いた部分のきっかけがございまして、定年まで自分が勤めたとしたらゴールがそこだとわかった。それまで働き続けていいのかどうかというのを、出世が望めないというネガティブな思いだけではなくて、このままでいいのかという疑問を感じるきっかけになっています。

また、退職後にまだお子さんが小さいですとか、住宅ローンがあるという理由で退職後も収入が欲しいという方が50代の起業を考えてらっしゃいます。自分のやりたいこととのミスマッチがあったというのは皆さんおっしゃいます。

50代の方は誰も同じなのですけれども、今の会社に対して不満があるというわけではなくて、むしろずっと長く勤めていきたいという方が多いです。ただ、会社の待遇が変わることで起業を考え始める方が多いです。

一方、右側のオレンジの60台の方ですと、起業するきっかけは社会との接点が欲しいとか、年金プラスアルファが欲しいとか、非常に楽しみとして仕事をするということが、ライフワークの一環で仕事をする方が多いです。50代、60代でそれぞれ全く起業への思いが違いまして、50代の方はやはり年金だけでは不足ずちゃんと稼ごうという気がありますし、60代の方は収入よりもやりがいを優先するという傾向があると思います。今、60代の方が起業支援では多いのですけれども、今後、今の40台の方が50代になるとときには、収入としてきちんと稼がなければいけないと思う方がふえてくると思っています。

7 ページ目をごらんください。

50代、60代の方の共通項としてまとめた特徴をお話しさせていただきます。まず、ローリスクだというものを選ぶ傾向にあります。初期投資をかけないとか、毎月のランニングコストを少なくするとか、そういう工夫を図りながら起業されます。また、やりがいのあるお仕事を選ぶ方が多いです。サラリーマン時代の経験とか、知識を活かしたい。あとは収入をふやしたいという気持ちもございまして。ボランティアに対しては、非常にボランティア精神を持って仕事はされているのですけれども、無収入では嫌だというお話をよく聞きます。お金をいただいてからこそ自分が役立っているという気がするというお話をよく聞きます。

そういった特徴を踏まえまして、私が名づけたのですけれども、「ゆる起業」という言葉をつくっています。

課題について下の段で申し上げます。シニア起業の課題でいいますと、50代、60代の方は起業するという事は決まっていますのですけれども、何をしたらいいかわからないという方が多いです。経験を生かしてお仕事がしたいのですけれども、どういう業種があるの

かというのをサラリーマン時代に見聞きする機会がなかったので悩んでいる方が多いです。

あと行政が実施している中小企業支援策というのがベンチャー企業の成長するための起業のことを重点に置いていますので、シニア起業の方ですと企業拡大よりも事業を維持するとか、小規模で起業をしていきたいという思いがあるので、余り経費をかけないのです。成長戦略とかあるわけではないので、ビジネスプランコンテストでも、ほかの起業家と比較されると受かりづらいですし、補助金も余りそこまでお金をかけないので、補助金も活用しづらいという課題があるかなと思っています。

8 ページ目をごらんください。

弊社自身がこうしたシニア起業家の方の支援をしています。

9 ページ目をごらんいただきたいと思います。

弊社のシニア起業の支援内容は、ソフトとハードの両面で支援することに気をつけています。

10 ページ目をごらんいただきたいと思います。

1 つ目の事業の起業のコンサル事務サポートについては、個別相談ですとか、セミナーとか、本や書籍、あと新聞での連載をしております。どれもサラリーマンの御経験豊富な方が多いのですけれども、経営者としては勉強していかないといけないのでお話ししております。

11 ページ目をごらんください。

起業家の交流会ですが、毎月 1 回やっております、1 回 100 名の規模で今まで計 66 回目を終えたところです。行政の方にも御参加いただき、中小企業支援策をお話しいただいています。

12 ページ目をごらんください。

レンタルオフィスは、銀座、東京、横浜の 5 店舗で運営しております。

13 ページ目をごらんください。

フリーデスクプランというのが中心で、1 人で起業する方がこのフリーデスクプランを活用しながら事業活動をしてらっしゃいます。

14 ページ目以降、弊社の強みというのを書かせていただきました。

16 ページ目にありますように、メディアの方からの取材とか、行政の方が最近シニア起業について注目していただいたのが非常に業界全体を盛り上げているかなと思っています。

最後のページになりますが、おかげさまで弊社のお客様もふえています。毎日 3 名ずつ利用者がふえていまして、この方々がいろんな事務所を使いながらシニア起業を成功させていただくことを弊社自身応援しています。

御清聴ありがとうございました。

○矢野泰秀氏 NPO 法人新現役ネットの矢野と申します。

一度第一線から退いた方々、セカンドライフを考えてらっしゃる方々、これらの方々の

生きがいを見つける、社会活動に対する再チャレンジを支援する活動を私どもは続けております。

まず最初に本題に入る前に私の自己紹介を簡単にさせていただきますと、1971年、大学を卒業と同時に総合商社に入社いたしました。当時の世相と申しますのは、学園紛争は大分下火になってきたのですけれども、御存じのとおり、あさま山荘事件が起きましたし、私どもの事務所がありました丸ノ内では三菱重工ビルの爆破事件など、大きな事件が続いて起こるような時代でございました。それから44年、お仕事第一ということで国内外を飛び回ってきましたけれども、いろんな仕事を経験してきました。そろそろ卒業かなという2007年に私どもの会社がCSRの活動のほうで応援していたNPOのほうで事務局をまとめてほしいという話がございます、チャレンジをする意味でこれを受けて現在に至っております。

私は団塊の世代なので64で一応満額の年金が出るという状況になっていますので、一昨年からは嘱託という形で現在の仕事を続けております。私ども新現役ネットの詳細につきましては、お手元にお配りした資料を参照していただきたいと思っておりますけれども、2001年に設立されて14年目を迎えております。大体55歳以上の方々が中心になって活動している団体でございます。

次に、シニアのネットワークということについて簡単に述べさせていただきます。

先ほど申しましたように14年が経過しております、それなりに私どもの活動が認められてきているのかなという感じがしまして、全国で私どもの活動に賛同していただいている方が1万5,000人を超えております。年間に300のイベントとか講座を開いております、これに参加していただいている方が関東を中心になりますけれども、5,000人を超えております。同好の士がそろってつくっている同好会が30ほどございます。

その延長線上で、自分で新しいNPOを立ち上げたり、先ほど出ましたソーシャルビジネス、コミュニティビジネスというような社会的企業を立ち上げているという活動もだんだんふえてきております。これも1つのチャレンジではないかという感じがしております。

ただ、問題は、やはり企業のほうで定年延長がだんだんと浸透してきているということで、55~65ぐらいの年代の方々の時間のとり方がなかなか難しくなってきていますので、私どもで開催するイベントや講座には、年齢的な点からいいますと高齢者がふえてきているという状況でございます。

私どもが先ほど申しましたように、NPOの設立とか社会的企業のほかに、シニアの方々に大きく分けて3つの形で仕事の御提供をしております。

1つは65歳までの方々が対象になりますけれども、企業では65まで一応定年延長を認めてくれたけれども、やはり報酬は減額をされてきているということで、これから年金が出るまで暮らすのはちょっときついなという世代がその世代に固まってきていまして、これら世代の方々に何か提供できないかということで、例えば地方の行政を含めて、地方の中小企業のサポートをするという仕事がもう何年も前から始まってはいるのですけれども、

これが結構シニアの力を利用するという形で浸透してきております。

東京都の場合ですと、8年ぐらい前に、東京都の中小企業の製品の国内外の販売とか、そういう起業の経営アドバイスをするという事で、中小企業の支援をシニアがこれまで得てきた知識、経験、技術を駆使してサポートしていくというような事業が立ち上がっておりますけれども、私どもは立ち上げ当時から東京都に御協力させていただいて、これまでに100人以上のサポーターを採用してきていただきました。

ただ、問題は、60から65に定年が延長になったのだけれども、今度は65という壁が1つできてきている。だから、こういうシニアのある程度お金を払ってでも雇うという年代が65で区切られてきているというような時代になってきています。先ほど秋山先生から話があったように、今11歳、何年か前と年齢的に比べると若いということであれば、65ではなくて70ぐらいまでを次のターゲットとして、75ぐらいまでの若いシニアといいますか、元気なシニアが働けるような体制をつくる必要があるのではないかなということを考えております。

2つ目は、もう働く先もなくなってきたよね、年金も満額回答でもらっているよねということで、月に4～5万のお小遣い程度を稼げればいいのではないかなという世代が結構あります。これが70代ぐらいまでの年代の方だと思いますけれども、こういう方々には私どもはNPOとか、公益財団、社団法人などで現役の人材はある程度いるのだけれども、人材も資金的にもまだまだ十分でないという組織がありますので、こういうところにシニアの力を使っただけないかなというお願いをしています。

さらに上になると、もうありがとうという言葉だけいただければいいやと、生きがいづくりの世界に入るということで、特に時間が比較的余裕のある女性の主婦層を卒業された方々、それから高齢者の男性の方々にボランティアベースでお仕事をさせていただいています。ただ、ボランティアと言っても無償ベースではなくて、何かをやったときには、少なくとも交通費、プラスアルファをいただくというような形でお仕事を紹介させていただいています。

例えば私どもで今進めていますのは、PCとかスマートフォンのリテラシーがある方々の会員様が全くそういうことに対しては素人の他の会員様に教えるというようなことを定期的にやっておりますけれども、こういうことで教えていただく先生方には、1回につき大体2,000円ぐらいをお支払いしております。そうすると、2,000円プラス交通費、例えば1,000円いただけますと大体3,000円ぐらいがその方に入りますので、結構喜ばれているというような状況でございます。

私たちは、シニアが社会に戻れるようなことを考えていますけれども、いろんなことをやりたいと今考えていまして、例えばハローワークとシルバー人材センターなどと共有ができないかという話を考えていますけれども、これもなかなかこういう組織がシニアに興味を持って受け入れられているのかどうかというのが若干不安な部分がありますので、この辺はいろいろ協議をしていきたいと思っています。

職業訓練について、シニアが入ってもいい部分もあるのでしょうかけれども、シニアに特化したような科目をつくっていただくとか、こういうことがあれば働きやすくなっていくのかなという感じもしております。

教育機関をもっとシニアに開放していただけないかなという考え方が1つあります。例えば大学とか高校でもいいのですけれども、シニア向けの講座を設けるとか、学ぶ機会を与えていただくとか、こういう機会が与えられればもっともっとシニアの活躍する場が広がるのではないかなと思っております。

例えば子育てとか介護については、若い世代とシニア世代と一緒に働くというか、ワークできるような部分が結構あるのではないかなということを感じております。大体こんなことを感じておまして、これらを解決できるようなサポートができればシニアの活動の場所が広がりますし、世代を超えて仕事を見つけていくということが可能になってくるのかなという感じがしています。

最後に、中央行政の方に、これは無理なお話かもしれないのですが、やはり民間で活動しているNPOの現場をぜひ見ていただきたい。できればこういうところの活動に参加していただきたい。と申しますのは、地域で活動していますと、民間の企業と地域の行政が同じようなことを横の連携なしに結構やっていることが目につくことがございます。こういうものが横串でできるような体制ができれば、もっともっと効率性が上がるのではないかなという感じを受けております。

以上でございます。

○石橋秀一氏 よろしくお願ひします。株式会社Sassorの石橋です。

今までの話と大分毛色が違うかなと思っております。会社自体というよりは少しでも起業してきた経緯みたいなもののほうが参考になるかなと思ひまして、自分自身の経歴みたいなものをちょっと多めに。逆に、会社自体の事業内容はさらっとなので、時間的には短めに終わるかなと思っております。

私自身は、会社、起業したくてずっと生きてきたわけではないのですけれども、今まで高校時代から好きなことをして生きていきたいというのがありまして、それを突き詰めた結果、今に至るみたいな、結果的に起業したような形になっています。

子供のときから工作とか物をつくるのが好きで、高校、地方の進学校だったのですけれども、デザイン系の学校に行きたいなと思ひてはいたのですが、周りから反対される部分が多くて、それであきらめて、余り受験勉強も真面目にしなかったのが浪人した。浪人したけれども、やはり美術系があきらめられずに美大へ進学したいなと思ひつつ、それで美術大学へ。美術大学は専門の予備校に1年間通わないとなかなか入るのは難しいところがあるので、その実技的な部分をそういう大学や予備校で学んで、2浪目で美術大学に入学したという形になります。

もともとやりたかったデザインという部分を美術大学で4年間学びました。もともとグ

グラフィックデザインとかウェブのデザインなどもやっていたので、そういう仕事もフリーでやることもできたのですけれども、なかなか就職という段階になったときに、そういう自分が勤めたいなというような会社が見つからないというか、そこで迷いがまた生じて、かつ平面的なデザインでなくても、機械的な部分ですとかプロダクト寄りのことを学びたいと思ひまして、1年間デザイン的な仕事をフリーでやりつつ、もう一度大学院で学び直そうということで、今度は慶應大学というところの修士課程に進学したという形になっています。

大学院就学後は、畑違いだったという、全くデザインからどちらかという理系寄りの分野に行ったので、全然ゼロからの勉強という形で大分苦労はしたのですけれども、修士、博士と両方合わせて6年間テクノロジーとインターネットのテクノロジーとデザインというものを学びまして、結局修士課程を3年やって、そのまま博士課程に行ったのですけれども、博士課程に行く段階に来てまた自分が培った技術みたいなものを生かして働きたいと思う会社がそこで見つからないというか、そこで迷いも生じて博士課程に進学した。博士課程を3年間進んでいる中で、最後の1年を迎える段階で、結局研究、学んできたものをお金にするという方法としては、大学の研究という形、教員という形でお金にするという方法もあったのですけれども、社会に対していろいろ研究して提案していくにもかかわらず、なかなか発表の場というのが学会とか身内の中でしかなかったということで、自分たちが使ってもらいたいユーザーに本当に使ってもらえる場がなかなかないということに疑問を感じて、最後の1年間で起業というか、自分が実際につくったものを使ってもらう方法としては起業というものがあるのだなということに気づきまして、起業を考え始めたという形になっています。

このときにはもう既にアメリカのほうではIT系のスタートアップみたいなものはやり始めていたので、そういう流れの中でいろいろノウハウとか支援する人もふえ始めていて、そういう形で、そういう文化の中で大きい会社という形にしていこうと思った次第です。

起業を考えたのですけれども、もともとずっとデザインをやっていたりとか、大学での研究が長かったので、ビジネス的な部分というのがほぼゼロだったのです。よくここまで来たなという感じですが、事業計画は何みたいな状態から始まったことがあります。

そんな状況だったのですけれども、物は何かしらつくれるので、身の回りの問題をそういうIT的なもので解決したいというところがあったので、とりあえずプロトタイプみたいなものをつくって、ビジネスコンペというか、そういうビジネス的な部分を支援してくれるようなコンペに応募しようということで腕試し的に応募したのがE-ideaコンペディションという社会起業家等を支援するようなビジネスコンペで、そこに応募して助成金という形で少額ですが、お金をいただいたので、それを使うことでそのアイデアを膨らませてどこまで行けるか試してみようという形で進めました。

その後にビジネスコンペも含め勉強会、そういうIT系のスタートアップが集まる勉強会ですとかベンチャーを支援するプログラムなどに応募したり参加することで、投資家とか

その他のインキュベーター等に知り合うことができ、事業面でのサポートやいろいろノウハウを教えてもらうような機会がふえ、最終的に起業、登記に至るといったような状況になっていました。

事業的にはその当時やっていたのは、消費電力の見える化サービスのような形で、電力を最適化、削減しましょうというような省エネ系のプロダクトを開発していたのです。もう震災の前から始めて、たまたま震災という状況が起きたので、多分今も常に電力問題というのはキャッチーですけれども、そういう中でいろいろ各種小さい会社ながら新聞ですとかテレビですとか、起業前にクローズアップ現代などに取り上げていただいたのが結構反響が多かったのですが、そういうPR的なところも含めていろいろ支援はいただいた結果になったかなと思っています。

ただ、会社としてはものづくりも含め、インターネットも含めという形で、どちらかというところメーカー的な立ち位置にもなるので、こういうベンチャーとしては、物とかをつくらしたり、在庫を持ったりとか、ちょっとリスク的な部分も見られがちで、投資家からは敬遠される傾向があります。一般的なソーシャルゲームをつくらしている会社に比べたらスケール率も低くなりがちですし、リスクも大きいということで、なかなか支援が集まりにくい状況はあるかなと思っています。

後になってしまいましたけれども、やっているSassorのビジョンとしましては、いろいろな物理的なものがインターネットにつながってきた中で、ウェアラブルデバイス、スマートウォッチとかスマートフォンもそうですけれども、いろんなものがネットワークにつながってきております。そういう中で、新しいプロダクトというものも今後いろいろ出てくるだろうということで、そういうところでいろいろなサービスを提案しようと思っています。

事業としましては、主に事業者向け、飲食店等に向けて消費電力を20%くらい下げようという形で、電力の見える化と分析をセットにした電力管理サービスというものを提供させていただいています。今まで小さい事業者向けに手軽に導入できて工事も必要ないものというのがなかったので、そういうお客さんに対して唯一提供できるような仕組みかなと思っています。あとは、他社さんと共用開発することで電力とは全く関係なく農業だったり、公共施設だったり、いろんな部分での新しいプロダクトサービスというものを開発させていただいている。

起業して感じたことということでつけ足させていただいているのは、今回の趣旨と合うかわからないのですが、私たち、ものづくり会社でもあるので、設計までできても製造をどうするかみたいな問題は絶対突き当たるのです。ベンチャーですので低コストがいいということでどうしても中国という発想がまず最初にいくことになります。

ですけれども、身の回りを見回すと、東京だけでもいろんな中小の製造会社、町工場さんなどもあるにもかかわらず、そことの接点がほぼない状態というのが現状としてあるのです。そことの接点をうまくつけれないかということが日々感じている部分で、とても

もったいないと思っています。

ただ、日本の町工場さんというのはどちらかというと高品質、付加価値の高い製品、少数生産する傾向が多いと思うので、そういう中でどちらかというとベンチャーとしては低コストでつくってもらいたいというニーズが強いので、そこの折り合いがなかなか難しい部分かなというところは感じている次第です。

長くなってしまいましたが、よろしければ後半の事業内容を後ほどごらんいただければと思います。

以上でございます。

3. 意見交換

○稲田再チャレンジ担当大臣　すごく盛りだくさんなので聞き切れないなと思いながらお話を聞いていたのですが、まずリカレント教育の女性の学び直しですけれども、本当に能力のある女性が1回結婚して能力が埋もれていたのを発掘して、それが社会に還元されていくというすばらしい仕組みなのですが、先ほど最後におっしゃっていた、企業側の受け入れの指針という、戸惑っておられる、余りそういう例が今まで活用されていなかったからだと思うのですが、そういうお話がありました。それは退職者でも同じことがあるのかなと思ったのですが、今まで活用されていなくて埋もれていた女性とか退職された方をもう一回活用する場合の企業の受け入れ方の指針という切り口から、何か幾つかのポイントとか課題とか、また提案とかあったらお伺いしたいなと思います。

○上山絵美子氏　求人開拓の場面でよく感じていたことなのですが、大変能力もあって優秀だけれども、正社員として受け入れを考えたときに給与水準をどうしようという相談が逆にこちら側に寄せられるということがありました。私どもとしては優秀な人材ですので、能力に見当たった待遇をとということで求めるのですが、やはりそうなりますと年齢給というようなものが会社にあった場合に、例えば40代半ばぐらいの女性が再就職するときに、では、いきなり年齢給ですかというと、どうしても企業様も二の足を踏むというようなことがありまして、いろいろな条件がどうのこうのとかというすり合わせもありながら、まずは契約社員で様子を見ましようかというような御提案もありました。

実際にそこが入り口となって正規に登用されるという例もごくわずかではありますが、ないことはないのですが、どうしても企業側として手軽に利用できる労働力といえますか、実際に修了生の中でもやはり有期雇用ということで、せっかく就業したけれども、また1年後には期間が来てしまいますということで、リカレント教育課程のほうに再度相談に訪れるという方が少なくないという現実がありますので、就職したからには安定して働くという環境があってしかるべきというか、実際に女性たちもそういったことを求めているという現実がございます。

○ソートン不破直子氏 企業としては全くないところがほとんどなのです。ですから、それぞれの企業でこういう人が来た場合にこういうふうに対応するというのを考えるべきであるということを政府が言ってくださったら。

○稲田再チャレンジ担当大臣 それだけでも違いますね。

○ソートン不破直子氏 大きく違うと思うのです。

○稲田再チャレンジ担当大臣 考えていないわけですね。

○ソートン不破直子氏 そうなのです。これからの社会はそういう人を使わなければならないのだから、年齢給とも違うもので、何かそれぞれの企業に合ったものを考えるべきであるとおっしゃっていただけませんか。

○稲田再チャレンジ担当大臣 そうということですね。それで考えてもいないので戸惑ってしまうという。会社がそれぞれの指針をつくっていないというところですね。

○秋山弘子氏 高齢者のほうに関しましては、女性の仕事も同じだと思いますが、今、仕事開拓をやっているのです。多くの企業は、高齢者にどんな仕事を振ってよいかわからない。今、柏ではジョブコーディネーターが企業の中に入って、仕事の洗い出しをしています。この部分については、こういうようにすると高齢者ができるとか、正規社員が全部やっていた仕事の切り出しを試みています。そういう形で高齢者に適したような仕事をつくっています。そうすると、かなり出てくるのです。効率的に、ビジネスとしても採用する側がメリットのある形で仕事をつくっていくことが重要です。

私は、テレワークも同じだと思います。企業の2割ぐらいの仕事はテレワークでできるのではないのでしょうか。そうすると、高齢者、女性にも働きやすい。仕事の洗い出しをして、もう少し柔軟な働き方ができるような就労の仕組みをつくっていく必要があると思います。

○松尾薫氏 シニアの立場から言わせていただきます。

まず1つは企業として、今、企業も65歳まで雇用採用。私などの場合は64歳まで再雇用という形に、これは年金につなげているわけですが。がっている形。ところが、その間に結局そうして企業は再雇用という形で必要な技術者・労働力を囲い込んでを抱え込んでしまっているのです。それらは訳の分かった使いやすい労働力です。64歳まではということは、今までからいくと、採用が少なくなっていくとしても、企業として抱え込んでしまっているのです。

また、既にもういろんな大きな会社、ある程度の会社になりますと、即戦力として中途採用も結構多いです。中途採用で採用された方は、完全に半分に分かれます。これは私の会社に入っていたときの経験でいきますと半分に完全に分かれます。本当に力のある形で入ってこられた方は続きます。それだけの本当に力を持っていない方、どうしても吐き出されてしまいます。中での環境が許しません。だから、自分が本当にその仕事につくことが合っているかどうかということを本人側も考えておかねばやらなければいけないと思う。

そこでだめだと吐き出されても、それはそれで再チャレンジですね。そこからまた再チャレンジです。自分が本当に合っているのかどうか、自分の力が本当にそこで発揮できるのかどうか。ちゃんとマッチングするかどうかというのは、企業のほうでも見ますし、本人も見なければいけないと思います。それを企業のせいだけにしてはいけません。私、働いていて、やはり一緒に働いた方、一緒に高齢者で働いている方についていって見ても、この人にはこの仕事たちは無理だなという方はいらっしゃいます。ですが、その人にもできる仕事はあります。はそういう仕事を与えずに、一緒にやっているけれども、この仕事だったらできるという仕事をやってもらおうという形で仕事のシェアリングヒアリングをやっています。ちょうど保育園でやっておりますときに、私、その中でジョブコーディネーターみたいな形の役割をやっていましたものですから、そういう方に対しては、あなたはこの形で仕事をやってください、あなたはこの仕事をやってくださいという形で振り分けをやっていました。

そうすることによって本人も続くのです。一生懸命にやります。やればやれるのです。自分が役に立っているということがわかりますから。だから、そこは十分にケアしなければやらないといけません。

○片桐実央氏 弊社のセミナーで、50代、60代の方が一番悩んでセミナーで聞いたがるのが、自分の棚卸をして、自分のできることが何かというのをを見つけるためのセミナーが一番人気です。経験とか能力が高いので、決まればすぐ実践できるわけなのですけれども、そもそも御自身は何ができるのかとか、何をやりたいのかというのを自分の職歴ですとか経験を洗い出して自分で見詰め直すという時間が高齢者の方の場合、必要になるのかなと思います。

話は変わりますが、企業とのマッチングという意味では、経産省さんの関東経済産業局でやっているマネジメントメンター制度というのがあるのですけれども、それが非常に全国で広がるといいなと思っていて、マネジメントメンターと言われる60代の方が経産省にマネジメントメンターとして登録をして、職歴、きちんと何ができるか、経験を登録することができて、それを信用金庫さんが主催で交流会をやって中小企業経営者とマネジメントメンターをマッチングするというのをやったのです。

その交流会は、2回までは面談みたいな形でやって、3回目からは、もし企業側で60代

の方が欲しかったら直接契約してくださいということで、60代の方にとっては自分が働く場所を信用金庫さん主催で接点ができるので、その上、中小企業経営者からすると、その60代の方が何ができるのかも経産省の方の名簿があるのでわかるし、お互いにちゃんと履歴書を登録するとか、経営課題を相談するという機会がないとなかなかそういうマッチングというのができないのかなと思いますので、今、その制度を知っている方が少ないのと、信用金庫さんの中でもやっているところが少ないので、中小企業側が参加することを行政としてももう少し推進していただけると、中小企業経営者が参加しなければいけないという気持ちになるのかなと思います。

○稲田再チャレンジ担当大臣　あと矢野さんに聞きたいのですけれども、やはり日本の国自体の経済状況から考えると、もっともっと公的な役割を、資料の中でお金というよりむしろ生きがいとか、役に立ちたいという人が片やNPO法人で活躍していて、それと地方公共団体であったり、そういう行政との間がうまくコミュニケーションができていないとすごくもったいないというか、もっと連携すれば効率的に民間の力を活用できるのではないかというお話だったかと思うのですけれども、そういう側面のお話もあったかと思うのですけれども、どういようにすればもっと行政の分野にそういうNPOの方々にも参加してもらったりとか、連携が図れるというようなことを感じられていますか。

○矢野泰秀氏　これは、今、内閣府さんでもいろいろそういうことを検討されていると思います。やはり話を聞くというのが重要ですし、何をやらいいのかわかっただけのような機会をどんどん設けていただくということが必要ではないかと思います。今、日本全国で5万弱のNPOがあるのですけれども、その多くの団体が困難さをもって、なかなか自分たちの考えているような仕事をできていないという状況がありますので、そういうところは行政でこれは大切だというようなところはピックアップして、何らかのサポートができるような体制をもう少し強めていただければという感じがします。

今、NPO法が改革されて、要するに税額控除というようなものが認められてきているのですけれども、またこれも再度変わってしまうようなことも言われていますし、どういう方向へ進むのかというのがNPOをやっている人間も非常に不安感を持って進めているところがあるのではないかなと思いますので、やはりNPOがこれから必要なのだというのをもう少しはっきりとうたっていただくと、いろんな意味でコワークの機会もふえるし、チャンスも出てくるのかなと思っております。

○稲田再チャレンジ担当大臣　秋山先生にお伺いしたいのですけれども、そういう意味では、柏の取り組みはすごくいい共同とか地域社会とか、全員参加と書かれていますけれども、私、福井が選挙区なのですが、柏と福井というのは全然違うようにも思うのですが、どうして福井を選ばれたのかということを知りたいなと思います。

○秋山弘子氏 実は長寿社会のまちづくりのフィールドに関しましては、なるべく平均的な町を選びたいと思っていました。この町でできたのだったらうちでもできるよねという町を選ぶということで、首都圏の典型的な町として千葉県柏市。地方の町を探していましたら、西川知事からうちでやってくださいとご協力の申し出がございました。おっしゃるように、都市部の課題と地方の課題は共通のものもありますけれども、異なるものもありますね。就労に関しましては、福井は男性で高齢の方は御長男が多いです。うちに田畑があって、しかもそれが専業農家ではなくて兼業なので、畑の仕事はおじいちゃん、おばあちゃんの仕事になっている。三世代家族が多く、家事やお孫さんの世話もリタイアした方もお役目になっているお宅が多い。リタイア後にすることがないということはないのです。近所にも長年知っている人がいる、小学校、中学校と一緒にいった人がいる。柏とは非常に違う状況です。

だけれども、実際にみんなが畑をつくりたいとか、孫の世話をしたいかということと必ずしもそうではありません。特に60代の方は非常にお元気です。あわら市では柏の話聞いて、市長さんがうちでも取り組みたいとおっしゃっています。2つある老人クラブの両方ともご高齢の一部の方が利用してらっしゃるとい状況になっているということで、その1つをプラチナビジネスセンターにつくりかえて、シニアの方たちの仕事、新しい活躍の場をつくろうと計画しておいでなので私たちも支援しております。

○稲田再チャレンジ担当大臣 こういう取り組みを全国に展開することでシニアの人がすごく地域で活躍をしてもらったり、あと行政に参加をしてもらったりとか、いろいろなことが可能になっていきます。

○秋山弘子氏 柏の場合は行政と大学と住民の方と企業と一緒に協働体制で取り組んでいます。先ほど申しましたように、仕事場のつくり方と、新しい働き方のマニュアルをつくりました。ほかの町で同様の取組をなさるときには参考にさせていただきたいと思えます。実際、多くの自治体からの視察やメディアの取材がございました。

○稲田再チャレンジ担当大臣 あと青木さんに聞きたいのですけれども、2ページを見ていって、平成25年で就職した1,486人のうち、1,416人が担当者制というように、これは2つで見られるのですけれども、それでいいのか。担当者制をとるから就職支援につながっているとなるのかどうか、その辺を確認したい。

○青木恵美子氏 マザーズハローワーク東京では、子育て中の方でお子さんを連れておいでになる方は、2回目以降は必ず担当者制のほうに移行していただくので、子育て中の方の採用人数と近い数字になります。先ほど申し上げましたが、余り御説明をきちんとでき

なかったのですけれども、やはり女性の就労については、それぞれが皆条件は違いますものだから、やはりそういった形でやっていくことで早期に就労していただくということを目指しております。

○稲田再チャレンジ担当大臣 ありがとうございます。

最後に石橋さんにお伺いしたいのですけれども、日本ではどちらかというと若者の起業がすごく少ないと、OECDの調査とかでも起業自体がすごく少ないと言われていて、でも、案外起業のための政策というのはそろっているのに、日本というのは案外少ないと言われているのですけれども、それが若者の立場から、石橋さんなりに考えられている日本の問題点であったり、先ほどおっしゃっていた町工場との接点が少ないというところも含めて、課題というか、少しこんなふうにしたらいいいというのがあったら教えていただけますか。

○石橋秀一氏 よく言われている話になってしまうかもしれないのですけれども、やはり起業はどうしてもネガティブな印象が社会的にあるのかなというのはどうしても感じる部分ですかね。会社を起こすと、そんな危ないことをなぜするのみたいなところは大多数がそういう印象を持たざるを得ないのかなという部分はあるかなと思います。アメリカは逆に起業家というのが結構一番格好いい存在だったりするのですけれども、日本は一番危ないというか、リスクな人たちという印象を持たれるのが大きな違いかなとは思っています。

私の横のつながりとか見ると、世界をみれば少ないのかもしれないのですけれども、ネットワーク上には何十社、何百社とベンチャーと言われる人たちがいるのです。IT、どちらかというインターネット界隈の人たちですけれども、そういう人たちはすごく熱意を持ってリスクをとりつつ挑戦している人が多いので、そういう人たちも一定数いるので、その人たちの活動というか、そういう情報みたいなものがうまく世の中に伝播していければ変わってくるのかなという部分は感じますね。

あとは製造業周りというと、ベンチャーの中でも私たちはものづくりを絡めているので、IT系のベンチャーとは違うのですけれども、そういう中で感じる部分としては、ものづくりが得意な日本ではあると思うのですけれども、なかなか本当に存在しているリソースみたいなノウハウみたいな部分がなかなかインターネットの技術とかと違って全然シェアされていない状況があるのです。インターネット系の情報ですと、検索すれば大体あるのですけれども、物をつくるためのノウハウみたいなものというのは幾ら調べても出てこなくて、どうしても現場だったり職人さんの世界の中に持ててしまっている。その接点がとても大きいかなと、離れているかなと思います。

逆に一度そちらのコミュニティに行ってしまうと、職人さんたちのコミュニティはみんな横でつながっているのです。そこはうまくシナジーが生まれればまた違う意味でのものづくりという文化も生み出せるのではないかなと思っています。

○木下審議官 最後に秋山先生にお聞きしたいのですけれども、今回の柏市のケースはいろいろ応用が可能なのですけれども、肝は、市が本気度を出すのと、こういうシニアの組織みたいなものがちゃんとしっかりしたものができるというのと、あとは大学とかいろいろな有識者のサポートがあるみたいな、そんな感じの3点セットがそろそろと大体どの事業もできるのでしょうか。

○秋山弘子氏 私は3点セット、立ち上げるとき、初めのモデルをつくる時には、その3点セットは必要だと思いますけれども、次にほかの自治体でやられるときは、私たちのつくったマニュアルを下敷きにして、御自分の地域の資源を洗い出して、人的な資源と地域の資源、それを洗い出してなされば、行政の協力は必要だと思います。それと住民でつくっていけるのではないかと思います。

ただ、中間支援組織というのは結構大切なのです。マッチングしたりする。それを今私たちがやっているのは、シルバー人材センターに移管できないかと思っています。それがうまくいくかどうかわかりませんが、今、柏のシルバーにそれを移管しているところなのです。それがうまくいけば、シルバー人材は全ての基礎自治体にございますから、そこを拠点にして展開できることは、それを期待しているところなのです。

4. 稲田再チャレンジ担当大臣締め括り挨拶（プレス入り）

○稲田再チャレンジ担当 本日はお忙しいところをお集まりいただきまして、ありがとうございます。本当に女性、高齢者、退職者、また若者の起業という幾つもの切り口、また退職された方といってもそれぞれの、また女性といってもそれぞれのいろんな側面からのお話をいただきまして、本当に参考になりました。

例えば企業が雇用する側のリカレント教育を受けた後で、企業のほうの指針ですとか、また退職された高齢者を受け入れる側の指針の問題、地域社会におけるセカンドライフ就労のプラットフォームづくり、これを今実験的にやっていたいのですが、その横展開の問題であったり、また職業訓練や学び直しのシニア向けの強化や、NPO法人の活動の支援の問題であったり、また高齢者の起業であったり、若者の企業の立場からであったり、マザーズハローワークの立場からと、いろんなことを聞かせていただきました。

再チャレンジ担当大臣としては、再チャレンジする側の後押し、支援策ということで、ずっと今までどちらかというそういう観点から考えてきたのですけれども、きょう、お話を聞いていて、むしろ女性であったり、退職者であったり、高齢者の方が再チャレンジしていただくことによって日本の経済再生につなげていったり、また日本の抱えている高齢者社会、また財政難という問題をむしろ再チャレンジしていただくことで日本の課題を解決するという側面からも、やはり検討していくべきだなという思いをきょうも強くした次第でございます。

本日の懇談会でお聞きした話にも関連をして、昨年、私ども等で取りまとめた若者等の再チャレンジを含めた活躍推進策の成果、進捗が出てきておりまして、そのお手元の参考資料というものをお配りいたしておりますが、少し簡単に紹介をしたいと思います。

まず、社会人の学び直しについては、雇用保険法を改正して、ことし10月から医療、福祉の専門職等の資格取得のための訓練など、専門的、実践的な教育訓練を受ける場合に、受講費用の最大6割を、年間48万円を上限として支援することにいたしております。

非正規雇用労働者である若者などの中長期的なキャリア形成支援に向けて、ぜひ積極的な活用と周知をお願いしたいと思っております。

次に、総理要請を踏まえた就職・採用活動開始時期の変更が来年の3月からいよいよ実施されることになっています。この変更に伴う支援策として、地域全体でのインターンシップの普及・定着を通じたキャリア教育の充実や、若者応援企業宣言事業を初めとする中小企業の魅力発信の強化が鋭意進められているところでございます。

このほか、起業の促進、再チャレンジ支援融資の拡充など事業失敗者等への支援、若年無業者への支援、地域中小企業の人材の共同育成支援、ハローワークの民間活用についても関係省庁においてしっかりと前に進めていただいております。

今後も、引き続き関係省庁と連携をして、再チャレンジ関連施策が具体的な成果として結実していくよう、強力に後押しをしてまいりたいと思っております。

さらに、本日の懇談会を踏まえ、今後、関係省庁と連携して以下のような取り組みを「日本再興戦略」の見直しや来年度概算要求に反映できるように調整を進めることといたしたいと思っております。

まず、女性の学び直しについては、女性の地域における活躍再就職等をさらに推進するため、産業界や大学等の関係機関の連携や、学び直しにかかる情報発信等の推進による女性が学びやすい環境の整備について検討してまいりたいと思っております。

また、マザーズハローワークにつきましては、女性の再就職を一層推進するため、出張相談やセミナー等の強化に向けた検討を行うとともに、求職者等に対してメール等を用いた再就職関連情報等の発信機能の強化を検討してまいりたいと思っております。

最後に、高齢者について、就業支援やボランティア活動の推進など、高齢者が地域社会に参画しやすい場づくりなど生涯現役社会に向けた環境整備を推進してまいりたいと思っております。

このほか皆様方から、さまざま本当にきょうは有意義な御提案、課題をいただきましたので、制度所管省庁においてしっかりと受けとめ、ぜひ積極的に検討していただきたいと考えております。本日はどうもありがとうございました。

私からは以上でございます。