



一般社団法人

日本雇用環境整備機構

-情報交流制度加盟員専用-

2021 年
5 月号

発行日 令和 3 年 5 月 25 日(第 26 号)
(月1回/毎月 25 日発行)
発行元 日本雇用環境整備機構事務局
東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル

特集：『高齢者を雇用して適性を活かすために
企業担当者が取り組むべき課題』
/堀田 力（公益財団法人さわやか福祉財団会長）

JEEニュース第26号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に様々な雇用に関わる情報をお届けする JEE ニュース（定期発行メルマガ）、第 26 号の特集は『高齢者を雇用して働きやすい職場の環境整備をするために企業が知っておくべきこと、高齢労働者にとって理想の雇用環境整備とは何か』というテーマで、（公財）さわやか福祉財団会長、弁護士の堀田力氏にお話を伺いました。70 年代のロッキード事件担当検事として記憶に残っていらっしゃる方も多いと思いますが、堀田氏は高齢社会 N G O 連携協議会の共同代表も務められ、高齢者の社会参加を推進するための活動をされています。

日本の高度成長時代、定年退職後は退職金と年金で暮らすのは一般的なパターンでした。人口ピラミッドを見ても、日本は高齢者の割合が増え、逆ピラミッド型にな

っています。このままでは労働が減少する一方ですので、高齢者であろうと、障害者であろうと、それぞれの人が出来ることを見極めて、ひとり一人の能力を活かしていく必要があります。高齢者の雇用と活用に関して貴重な提言をいただきました。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する雇用環境整備士の皆様の知識向上の一助となりますよう、最新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。今後とも宜しくお願い申し上げます。

—理事長 石井京子—

本機構のホームページをご覧になったことがありますでしょうか？WEB上でも色々な情報、メルマガバックナンバー、Q&A など有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.jee.or.jp>



育児・障がい・エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業側に適正な雇用環境の整備を行っています。

一般社団法人
日本雇用環境整備機構
Japan Employment Environment Improvement Organization

03-3379-5597

受付時間：10:00~17:00 お問い合わせ



お問合せ先 : Mail. info@jee.or.jp
TEL.03-3379-5597
FAX.03-3379-5596

編集 日本雇用環境整備機構 事務局（メルマガ担当係）
発行 日本雇用環境整備機構 <http://www.jee.or.jp>
本機構は育児・障害・エイジレス雇用促進団体です（所管：内閣府）
※公式ホームページからバックナンバーも閲覧できます。



@jee_twt



@日本雇用環境整備機構

(C)2021 JEE Org

特集

『高齢者を雇用して適性を活かすために企業担当者が取り組むべき課題』

(公財)さわやか福祉財団会長

高齢社会 NGO 連携協議会会長

堀田 力(弁護士)

はじめに

今号は(公財)さわやか福祉財団会長、高齢社会NGO連携協議会会長の堀田力氏に「高齢者を雇用して働きやすい職場の環境整備をするために企業が知っておくべきこと、高齢労働者にとって理想の雇用環境整備とは何か、高齢者を雇用して活かすために企業担当者の課題とは何か」といったテーマで幅広くお話を伺うことが出来ましたので、その模様をお伝えできればと思います。

*堀田力氏(黒字)

*インタビュアー齋藤瑞穂氏(赤字)

*本機構事務局担当者(青字)

(齋藤氏) 堀田先生は「高齢社会 NGO 連携協議会(以下、「高連協」)」を、(先般本誌でインタビューしました)樋口恵子先生(東京家政大学名誉教授、本誌第22号登場)と一緒に運営されているということなのですが、この協議会はどんな活動をされているのかをまず初めに教えてくださいませんか。

(堀田氏) この団体は高齢者の社会参加を推進するための団体で、それに向けて色々な提言をしている団体です。

(齋藤氏) 社会参加と言っても様々な形があると思うのですが、今ならボランティアという道もありますし、第一線で働きたいというケースもあると思うのですが主にどちらの方でしょうか。

(堀田氏) それはどちらも含めてです。いずれにしてもある年齢に達したら隠居するという「隠居年齢」を日本は設けてきております。昔から社会慣習として、それこそ明治以降定年制を設けてきたわけですが、それはもう高齢者の実態に合いません。ある年齢を超えても元気な高齢者がたくさんいます。生理的な健康年齢も伸びましたし、社会の構成も昔は高齢者が少なかったのが、今は断然高齢者の数が多い社会になっていますので、社会的に数多い層が一定年齢になったら、法律によって、あるいは昔からの慣習によって、就業活動、社会活動、いずれも引退を強いられるなど勿体ない話です。しかし、やる気のある人はどんどんやってもら。それが働く形でやりたいという人は労働という形でやればいいのです。色々な形の社会参加でやりたい人はそうすればいいし、趣味に徹したいという人はそれでも結構ですし、いずれにしても人為的にある一定年齢を設けて、様々なことがやれる人の能力を活かさない社会というのは、社会自身の大きな損失です。高齢者だけでなく、子ども達も高齢者に色々学ぶこともあるわけだから、一緒に何かをやって楽しいこともあります。子どもを含めあるいは青年層、壮年層含めて高齢者を活かさない社会というのは損失だろうという考えからその壁を取り壊そう、意味のない壁を設けていないで取り壊して、みんなの創造の能力を活かすようにしようというそういう運動をしています。

(事務局) 堀田先生の中で高齢者というと大体何歳くらいからのイメージがありますか。

(堀田氏) 私たちは、まず定年制を壊そうということでしたから、運動を始めたときは「高齢者＝65歳」でした。でも勝手に作った高齢者の年齢定義なんてそれはおかしいだろうと元々言ってましたし、85歳を過ぎたって、90歳を過ぎたって、やれる能力を持っている人はまだまだたくさんいますから、そこはもう画一的な一定の年で高齢者かどうかを分けるのは止めましようと思っています。

(事務局) 本機構でも 60～70 歳の方から、自分はまだ元

まだ元
あるの
言葉を
のは否

(堀田
をして

(齋藤
その方
がネッ
も楽に
齢者の
ますが
なぜ職
らっし

観がずっと強い、我々の世代はそういう考え方で働いてきた世代なのです。ご承知のようにアメリカ、ヨーロッパ流の考えでは、労働とはいわばレイバーで苦痛であってお金を稼ぐためには苦痛は我慢せざるを得ない、だが少しでも苦痛な期間は短くて少しでもお金が儲かればいいという、これがアメリカ、ヨーロッパ流の普通の考えであり、我々の時代はアメリカ、ヨーロッパ流の考えと労働に対する考えが本当に180度違うぐらいだったのです。だから我々の世代はなかなか休まないですね。

が比較
ーロッ
い人た
すが、
だとい
に思い
も我慢
斐とい
比較的
す生き
甲斐を
ている
は思い
す。企
きだと
ヨーロ
サービ
ってい
歯車方
は経営
に働く
と労働

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>



対談風景：堀田力先生（右）と齋藤瑞穂アナ（左）

(堀田氏) 仕事の中でも自分の能力を活かして、そして人に役立って生きたい。そういう思いが今の高齢者は強いのです。それは我々の世代(70～80歳代)ですが、日本はずっと働くことについてただ辛い労働をしてお金を稼ぐというだけではなくて、もちろんお金も稼ぐが併せてそのことによって何かを作り出したりサービスしたりして誰かに喜んでもらう、それが生き甲斐だという労働

の原理の中に入っていないのです。理屈としても入っていないし、実態としても入っていないのです。だが実際人間は機械ではないから、勿論本人がやり甲斐を感じて、そして自分の創意工夫も入れながら少しでも人に売れたり、サービスが増えたり、喜んでもらうことが嬉しいので、その点は経営側と根本は同じなわけです。やり甲斐を求める労働者というのはどんどん経営側が求める以上のことを自分で工夫したり、うまく人と連携したり、労働者自身もやっていく、それが喜びになります。ということとはつまり労働者も自分で考えてやった方が充実感がある

点では楽しいし、経営者側も全部仕切って、こうやれあ
あやれと言って型にはめてやってもらうよりはある程度
任せの方がやる気の人については歯車式よりもっと大き
な成果をあげます。生産性が高まりますから、経営者に
とってもメリットはあるわけです。だから経営者は採用
においてこういう経歴の人で、これだけのことができる
人とか、自社の都合で全部採用基準を決めて、その人が
何をしたい人なのかはどうでもよくて画一的に職場を移
していったりとか、こういう管理が主流でしょうが、も
っともっと本人が何にやり甲斐、生き甲斐を持つ人か、

どんなこ
を發揮す
を見極め
環境整備
ん投資し
に世の中
向に働き
のです。
入れると
とか、全
けど、そ
もそのこ
がいいだ
教育だっ
きたいか
という風
なことを
高まる、

(齋藤氏
できるも
齢者の皆
思われますか。

(堀田氏) わがままに生きることでしょうね。

(齋藤氏) わがままと聞くとどうしてもマイナスイメー
ジになる人も多いと思うのですが、もっと具体的にお願
いできますか。

(堀田氏) だいたい人は仕事をするときに与えられた
仕事はこなしますよね。雇用ですから当然ですよね。で

もそこで自分はこっちの方が向いていますよとか、自分
はこういうことをやったら、もっと楽しく、成果もあげ
られますよとか、自分は色々な人と連携して作業するの
が得意ですよとか、自分で自分の能力を伸ばし、発見し
ながら、その発見したところを人事権者に伝えて、こう
いう職場でこういうことをやらせてくれれば私の生産性
はもっと上がるのだということをずっと絶えずアピール
しながらやっていく、そういう仕事の仕方が定着すると、
何年もやればやるほど経験が積み重なり、能力も伸びて、
自分はこういうことをやれば楽しい人間だという風には

ばい
自分
分が
力を
、そ
うす
に自
すと
経理
なの
そう
とて
の中
業で
のが
ラン
すか
たこ
で、
。そ
って
すよ

**この特集を読むには、本機構の情報交流制度に
ご加盟をお願い致します。**

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

**ご加盟されている方には隠部を解除するための
パスワードを毎月お届けしております。**

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

うに生かすようにやっていくと人生は将来幸せですよ。
自分が好きなことで、楽しさが大きくなりますから、そ
ういう自分の発見、自分の能力を成長させていくという
喜び。日本は何かと型にはめてしまう傾向が強いの、
好きも嫌いもなしに押し付けていますから、いざ定年退
職してからボランティアやりたいと言ってくる方に会う
と、「ここで役立つことなら何でもします」と言われる。
でも何がやりたいんですか？ 寄付集めですか？ 経理で
か？ と尋ねても自分がどれに向いているかわからないの

ですね。現役中働いている間に自分を活かしてもらえなかったからそういう人が多いのではないかと考えます。それでもゆっくり会話して聞いていくと、例えば子どもの頃、文化祭で司会やってましたとか、若い時は実はキャスターになりたかったんですよとか。そういう人に会議で司会役なんか任せたら上手ですし、インタビューなども上手で皆そういった萌芽はあるのです。そこをじっくり聞いていくと、各人に合ったものでピッタリはまると生き活きと楽しくやれますから、やっぱり自分の発見ですよね。

（事務局）
が欲しい
を持つに
ンティア

（堀田氏）
と様々な
を上手に
ィアの世
会社組織
ている人
人に任せ
係の方が
とは見え
なんでし

（齋藤氏）
自分の強
する必要
ごくよく
の人はア
と思いま
うとして
逆企業の
というの

（堀田氏）おっしゃる通りですね。それぞれの労働者の特性を活かそうと思ったら、これはもうよく聞く、よく見る、一緒に酒飲んででも一緒に昼食していても、その間のちょっとした話とかでも個々人がわかることがいっぱいありますよね。人を活かした使い方をしようと、い

い管理者になりたいと思えばそこは心掛けていかなければならないだろうと思いますね。私はどちらかということと中学～高校の時は演説したり討論会したり発信する側の性格だったのですが、小説などを読むのも非常に好きで、登場人物はどんな人なんだろうということなどに興味を持つ性格だったのです。その後、検事になりましたが、検事という職業はもっぱら聞く、その人に喋らす、喋りたくないことを喋らすのが正に仕事職務ですからこれはもういかにその人の本質のところを喋ってもらうかそう

につけ
せん。

までの
ュア
限ら
代の
を採
ら履
うい

けど
はな
の有
思う
のは
てい
、今
どん
いと
なこ
いう

いい言葉があるのに勿体ないと思います。適材適所でどんな部署にどんな人材が欲しいのかも違いますから、こういう人を何人、あの部署に何人、そういう採用の仕方を本当はしなければならないのに一般的論の指針で採用している。荒っぽいというかもったいない人材採用の仕方をしているなと感じます。

（事務局）職業安定法が変わって、今は採用募集に年齢を書いてはいけないことになっているのです。例えば20代が欲しいとか、30代が欲しいとか書いてはいけなくて、

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

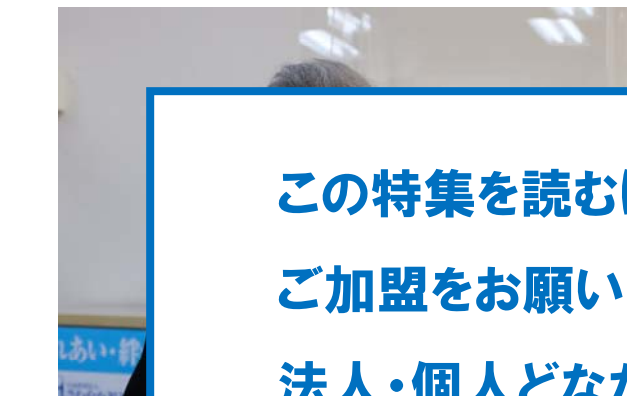
ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

「年齢不問」と書かなくてはいけなくなっているのです。でもほとんどが建前になっています。20代と50代の人から応募がくれば事実上年齢優先で20代が採用されるというリアルな現実があるのです。高齢者の方が少子高齢化で増えているにもかかわらず、高齢者を採用しなくてはならないような法律が存在していないのです。

（堀田氏）そういう法律はないですね。定年延長を70歳まで伸ばせとか、そういうのがあるだけです。



（事務局）
者雇用安定
解雇できな
促す法が色
いう法整備
とりわけ就

（堀田氏）社会的に大
な義務、企
る程度は社
す。だが、
して採用す
です。そう
人の能力、
若い時に入社してつと能力を伸ばして伸びた方を会社
がプラスにしようという企業の考え方が必要になります。
高齢者は伸ばしていく必要はないのです、もう伸びてい
るわけですから。伸びているところを企業は思い切り使
うという発想。育てていく必要はないのですから、育っ
たスキルなり経験値なりだけを企業は頂けばいいのです。
それから日本は給料が上に行くほど高くなる、要するに
実績主義ではないので、若いうちには生産性よりも低い
給料を払っておいて、後年生産性より高い給料で穴埋め

していこうという年功序列制度方式がありますが、高齢
者を安い給料で本人の育ったものをうまく活かすという
発想をすれば高齢者を採った方が企業はむしろ人件費コ
ストのメリットだってあるのです。社会貢献として無理
して採用しなくても、給与面とそれから本人の能力面か
ら高齢者を採った方が得なケースはいっぱいあるのです。
だが、企業がこういう人が欲しいというビジョンなくや
みくもに採っているから、それでは若者が勝つに決まっ
ている。だからやっぱり、一人一人の能力を見てそれを
活かすという採用の一番の基本に早く立ち返ってもら

**この特集を読むには、本機構の情報交流制度に
ご加盟をお願い致します。**

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

**ご加盟されている方には隠部を解除するための
パスワードを毎月お届けしております。**

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

こんな人事をしたら高齢者のプライドを損ないます。プ
ライドを損なうとそれこそ両者にマイナスなのです。高
齢者のOBを置いて一人だけで判断して遂行できるよう
な部署に配置するとか、要するにピラミッド型ではない
仕事の仕方をするセクションも組織にはありますからそ
こに高齢者を配置するなどがよいでしょう。旧来と同じ
部署で上下関係をひっくり返すのは最悪です。できるだ
け部署は変えた方がいいし、なるべく独立して指揮命令

関係がなくても動けるような、そういうポストがあると高齢者にとってはいいですね。

（事務局）どうしても企業としては今までの経験をそのまま再雇用で活かすならその部署が適任ではないかと思いがちですが、実はそうではないのだと。

（堀田氏）洗い出せば単独行動可能な部署はあると思います。セールスとか交渉などもいいです。一人で行ってセールスとか交渉事、資料作るとか。いっぱいありそうですね。

（事務局）はならな
再度行
度とは

（堀田氏）は組織の
も形式が
値も活
がいい

（事務局）だいい
いう就
パター
いるの

（堀田氏）ね。採用

（事務局）業は在
先に切

れたことによって、お年寄りが優先的に解雇されている状況が起きてしまったのです。高齢者＝パソコンできないというイメージが原因ともいわれています。

（堀田氏）そういう現実もあるでしょうね。

（齋藤氏）テレワークで解雇されてしまった高齢者に、パソコン頑張ればいいだけのことだとそれで片付けてしまってもいいのでしょうか。企業はどうしたらいいですか。

また、最優先解雇候補に挙げられてしまった高齢者たちは、この後どうしたらいいですか。

（堀田氏）自分に合うところを探せばいいのではないかと思います。パソコンはできないけど、電話番号はやれますとか、人それぞれできることあるので、そこを活かしてあげればいいのですが。

（齋藤氏）苦手だから解雇された、ただそれで落ち込むのではなくて得手不得手のアピールも大事ということですか。

のです
さい」

雇わ
思いま
やいけ
れは苦
ります

用基準
者のデ

則の考
を経験
の職員
果がや
換と同
知識や
が私が
たので
る組員

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

が出てきたため、脱組を防止するために刺青を入れさせ始めたから）。昔は刺青など出世しないと入れさせてもらえなかったが少年構成員までが刺青する時代になったのです。すると、少年院の教官とか刑務所の若い教官が怖がって上手に扱えないのです。勉強ばかりしてきたエリートではそういう社会の人達と交わる経験などないからそれだけで怖がってしまう。国語ができるとか数学が得意とかよりも、むしろ学生時代にボランティア活動したり、様々な人と交わってきたような人を採用しようと方

(堀田氏
ている企
きめ細か

（堀田氏）それは勝ち負けの判断が非常に古いと思いますね。その人に合った仕事があって、あるいはその人に合った社会貢献活動があってその人が本当に幸せであっ

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

（事務局）男性と女性で考えたときに、女性の方が融通利くという話もあります。例えば、お掃除でもレジ打ち

でもなんでもやるのが女性。ただ、いかに食べていくためとは言え、元大企業の部長だった自分が清掃員なんてできるかというプライドが邪魔をするのが男性。

（堀田氏）それは日本社会のおかしなところで、家事労働を蔑視する偏見があるから偏見に染まっている人はそういう思考になるのでしょう。男性でも掃除して綺麗にするのが好きな人は結構いますし、それを楽しんでやっている人はたくさんいます。料理好きな人は家事でもシェフ気取りでやるし、掃除好きな人は自分も掃除機を使っています。かです。

ない方が

（事務局

（堀田氏）好きな人はやるでしょう。私はパソコンも使わないし、スマホも使わない、本当にガラパゴス中のガラパゴスだけど全く日常でも職務上でも不便を感じないですよ。テレワークもやっています。私はパソコンが使えないので PC からは情報収集できないけれど、社内会議で情報量多いのは私ですよ。

（事務局）いいですし、すかね。

（堀田氏）労働力としては生理的、体力的には落ちていきますからね。その辺は計算して、知恵はある程度積み重なっていますし、円熟していきますからね。やはりプライドはあるでしょうから。

（事務局）パソコン機器が高齢者雇用にとって鬼門ともいえるのですが、ちなみに堀田先生はパソコンなどは使えますか。

（堀田氏）パソコンもスマホも、見事に使わないです。

（事務局）企業でパソコン力を求められるとなると、高齢者であっても最新機器を勉強すべきだと思いますか。

（堀田氏）好きな人はやるでしょう。私はパソコンも使わないし、スマホも使わない、本当にガラパゴス中のガラパゴスだけど全く日常でも職務上でも不便を感じないですよ。テレワークもやっています。私はパソコンが使えないので PC からは情報収集できないけれど、社内会議で情報量多いのは私ですよ。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

ヨンも取りたくないというパターンだと、もう本当にデジタル弱者になるしかないと思います。世間とどんどんずれていってしまうと思うのです。パソコンが苦手な高齢者は、自分にはできない、どうしよう、ああ無理ですと、一人で籠ってしまうのだと思います。

（事務局）自分はパソコンできないから事務職は無理だろうとか思って尻込みしてしまう高齢者も多分にあります。PC できないから応募してもなあ…とか、引け目に感じてしまうといいますか。

(堀田氏) パソコンの要らない職種は色々ありますが、一般的にはパソコンをやった方がいいと思います。私はずっと人にパソコンを勧めてきています。日本にまだパソコンがなかったころから法務省に真っ先にパソコンを導入してみんなに使わせて育ててきましたから。ただ、私は一応上手にパソコンできるかどうかちゃんと見極めながら達者な人をお願いをしてやってもらっています。自分の苦手なことは助けてもらえばいいのですよ。それが、会社組織の基本原則だと思いますけどね。

け助けるということはない。困っている人を誰でも助けるのが地域ですから。犯罪者でも全部対象ですよ。

(齋藤氏) 犯罪者というキーワードが出たので聞いてみたかったのですが、いわゆる就業弱者というのは高齢者だったり、障害のある方だったり、育児者だったり、要は働きたくても壁があり就業困難であるというのが定義です。そう考えると罪を犯して、社会に戻ってきた前科がある方々は就業弱者に該当すると思いますか。堀田先生は検事出身ですので、そういう視点から見てご意見を

(事務局
からみた
ワークが
有力候補
はいらな

(堀田氏
らず、上
署でも全
ソコン使

(齋藤氏
教授) と

(堀田氏
る前から
団体があ
険運動を
気投合し
にボラン
きていな
対策がで
支える仁

取り掛かったわけです。その後、子ども子育て応援団の団長をしたり、障害者など色々支援活動に携わるようになりました。

(事務局) 本機構でも障害者雇用もテーマにしていますが、先生の団体の障害者への取り組み状況はどうですか。

(堀田氏) 障害者も全部含めて支援組織、地域での助け合いですから、地域は高齢者だけ助けるとか、子どもだ

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

の方が
もの
から。

とで
業に
。一
のだ
意見

人が
こい
義す
に該

%
%
%

わからないし興味もない

... 0%

(堀田氏) 賛否はとにかく雇用問題として興味を持っている人は多いようですね。ただ、興味持っている人は多いでしょうけど、どれだけ個人も企業も支援してくれるのかはわかりませんけどね。

(事務局) 企業側としては採用後にどんな雇用環境の整備をしたらいいのか全く未知の世界ですよ。どんなと

ころに気を付ければいいのか、同僚の従業員への周知や本人への配慮とか。

（堀田氏）普通にすればいいです。前科がない者として社内では扱えばいいです。刑余者は福祉の対象になりませんので、これを福祉の対象に持っていく運動をずっとしてきて最近かなり福祉の対象になるようになったのです。それで刑余者を雇う団体作りに取り掛かって、今も2千社くらい刑余者を雇ってくれる企業を開拓して刑余者採用して

を何人も雇ってという雇用環境整備をしておかないと中小企業は働き手がなくなっていく。日本で余っているのは特に男性高齢者、労働力として余っている層というのはもうそこしかないですね。



（齋藤
これか
る方に

（堀田
ありま
こと。
てお掃
買い物
日に一
役に立
はどん
援や生
理です

（事務
高齢者
孤独死
いう提

（齋藤
という

る企業の人事担当者の方も読む機会が多い特集なのです。これを読んでいる人事総務担当者の方に、高齢者の雇用というポイントでメッセージを贈るとしたら。

（堀田氏）高齢者だって組織でやれることはいっぱいあるので、そのやれるところを見つけて、企業にはその能力が役立つ仕事もいっぱいありますから企業はこれをどんどん活かしてくださいと、そうしないといずれ若い人は来なくなる時代も来るでしょうから、その時にお給料は安くてもいい、その代わり時間は短くていいから高齢者

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

ければ

言うけ
るでし
労働人
く時代
景気時
ができ

環境整
ようか。

いけま
に雇っ
いて、
らす、
その時
でいえ
ミッド

で高齢者が増えているわけですから物の考え方は180度転換しないと全てが回らなくなります。企業の都合で雇うのではなく、企業はそれぞれの人がどれだけできるか、高齢者であろうとどんな人であろうと障害者であろうとそれぞれの人ができることは何かを見極めてそれを自社で活かせる部署なり働き方はどれか探すこと。人の能力からその働き方を考えて、雇って、活かせるものを全部活かしていかないと「働いてくれる人」はあつという間に足りなくなりますよということです。人間中心の社会に変えていく、雇う側が中心の社会ではなく、働く者が

中心の社会に変えていくということが、人口減少社会では決定的に求められます。そうしなければ社会に取り残される、そういう方向に社会が進んでしまっているということ雇用主にはしっかり認識して欲しいですね。

(齋藤氏) 本日はご協力を頂きありがとうございました。

プロフィール

堀田 力 (ほった つとむ)

京都大卒業後検事任官。1976年東京地検特捜部検事としてロッキード事件捜査を担当。退官後は弁護士、(公財)さわやか福祉財団会長、にっぽん子育て応援団団長、高齢社会N G O連携協議会共同代表、厚生労働省の高齢者介護研究会座長、日本プロサッカーリーグ裁定委員長などを務める。

近著に『初めて部下を持つあなたへ』(こう書房)、

『「共助」のちから』(実務教育出版)、『私たちが描く新地域支援事業の姿～地域で助け合いを広める鍵と方策』(共著 中央法規出版) などがある。



プロフィール

齋藤 瑞穂 (さいとう みずほ)

フリーアナウンサー。NHK、テレビ北海道、広島ホームテレビにてアナウンサー勤務。報道番組で8年間キャスターを務め記者として市政、経済を担当。取材力を磨きインタビューした著名人は政治家、プロスポーツ選手、芸能人など500人を超える。フリー転向後は経済番組キャスター、司会、ナレーションに取り組む一方、声優等の顔も持つなど活躍。オフィス・スタープロモーション所属。



取材を終えてー

ロッキード事件の担当検事で高名な堀田先生にインタビューできると緊張で迎えた本日はでしたが、先生は終始穏やかにお話され耳を傾けて下さいました。実はこの「聞く力」こそ高齢者雇用のキーポイントかもしれません。ご多忙中、多岐にわたるお話を頂きありがとうございました。

(令和3年5月6日 齋藤瑞穂 記)

★★発達障害のある方と働くための教科書★★

～最終販売となります～

どこから『配慮』が必要で、どこまでが『我儘』なのか？

発達障害に関する知識、コミュニケーションと雇用管理のポイントを解説しています。発達障害の診断や労務管理に関しては、主治医、産業医、社会保険労務士の

方々による専門家の視点で解説し、職場での悩みや困り事の事例はQ & A形式で、発達障害のある方への適切な対応方法を紹介しています。発達障害のある方の不安や行動の背景を知り、いち早く対応ができることで良好な職場環境を構築することが

できますので、職場で発達障害のある方の指導・管理に携わる方々に役立つことは間違いありません。



著者：石井京子、池嶋貫二、大滝岳光、馬場実智代、他
出版：日本法令 発行：2018年3月 規格：A5判 232頁
頒 価：2160円(情報交流制度加盟員は2050円) + 税
*本書は在庫がなくなり次第、廃刊となります。希望者は本機構 図書係までお問い合わせください。

雇用環境整備整備士クイズ

Q. 性的マイノリティについて職場内の会話について、トモコさんの返答として次のうち正しいものはどれでしょう。



- ① 「そうね」と職場の人間関係を保つため同調する。
- ② 「そうかなあ」と曖昧な返答でばやかす。
- ③ 「そういうの良くないよ」と会話内容に注意を促す。
- ④ 「そうは思わないけど」と反論の返答を行う。

(答えは最終ページ)

☆☆求職者へ：マッチングWEBサイト紹介☆☆ ～本当に年齢不問の企業を探せます～

■仕事をお探しの求職者の方へ

コロナ禍で一層厳しさを増した国内のお仕事探し事情ですが、年齢の壁は依然大きな障害となって立ちまわっています。履歴書を送っても年齢で落とされる、面接まで辿り着けないという嘆きも聞きます。年齢不問なんて所詮建前ではないかと叫びたくもなることでしょう。

企業側としては若者と高齢者のどちらを採用したいかと言われれば若者が欲しいのは本音です。そこで、ここではエイジレス（年齢不問）が欲しいという企業と



のマッチングをしてみたいかをご紹介します。

社での一般
予約)
都 - 品川区

運営：一般社団法人日本雇用環境整備機構

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

**登録は
ココから**

どなたでも登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

世の求人広告には本音と建前があるので一見して判別は困難ですが、若者が欲しいと内心思っている企業（いわゆる年齢不問が建前の企業）に応募したところで、若者と内定を競って勝ち目があるとは思えません。

それならば最初から、若者よりも**エイジレスが欲しい！**という企業に応募すればよいだけのことではないでしょうか。問題なのはそれが見つけられないからご苦労されているのだと思います。実は世の中にはエイジレスが欲しいという“本当に年齢不問”で採用している会社はたくさんあります。このサイトはそういう企業しか利用できませんから、登録しておく年齢不問の企業からお誘いのメールがくるかもしれませんので活用してみたい

かがでしょう。エイジレスの求職者を支援するのが目的のサイトなので一度お試しください（無料でお使いいただけます）。

■人材をお探しの企業の方へ

育児者・障害者・エイジレス（満35歳以上の者）を差別なく採用し働きやすい職場環境を整備している企業様は本機構のマッチングWEBサイトのご利用をお願いしております。法人格をお持ちの組織・団体であれば企業登録することができます（無料）。企業登録をすると、

- ①求人募集記事を無料で10件まで何度でも掲載することができます。
- ②プロフィール閲覧ができ、良い人材がいたら声を掛けることができるスカウト機能搭載。



費用負担はありませんので、まずは登録ください。

年
水

の
仕

留
米
後
市

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

人材をお探しの企業はこちら

初めてご利用の企業はまずは登録
登録している求職者を閲覧する
企業様ログイン

**登録は
ココから**

法人なら登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

育児者・障害者・エイジレスの求職者の履歴・職歴・学歴・最寄駅・年齢帯・性別・希望給与・希望職種など約40項目にわたる情報で現在約2,700名程公開しております。もし良い人材がいましたらメールで直接勧誘いただけますので、是非貴社の求人募集の一助にさせていただきましたら幸いです。なお、本機構は公益事業として行っておりますので、採用による紹介料や斡旋料など成否に関わらず**費用負担は一切発生いたしません**のでご安心ください。

求人採用の一助に、また人材派遣会社等はスタッフ獲得の一助にご活用いただければと思います。ご興味がございましたら、まずはIDとパスワードだけでも取得して一度お試しください。登録は上記WEBサイトから。

☆☆育児・障害・エイジレス・学生雇用 Q&A☆☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 障害者雇用に関する質問

人事評価の点で質問です。当社では障害者雇用で雇われた社員は原則契約社員となり、契約社員は原則正社員のような評価制度がなく、昇給昇格ありません。これは障害者差別に当たるのでしょうか。また、障害者雇用で雇われたもののその後の回復等により手帳を返納した場合は当然一般枠での扱いとなりますが、所遇は障害者雇用時代と全く変わりません。「障害者雇用枠で採用されたから」という考えは手帳返納後も有効なのでしょうか。

(質問：企業人事担当者)



A1. 障害や障害者手帳の有る無しに関係なく、一般的な雇用形態には「正社員」「契約社員」などがあります。最初から正社員で働く障害者の方もいます。多くの企業では正社員のほかに契約社員、アルバイト、パートなど様々な雇用形態の方が働いていると思います。契約社員として採用された方は、その企業に正社員登用制度があれば、登用試験等を受けて合格すれば正社員になることができます。但し、すべての企業に正社員登用制度があるとは限りません。

労働契約法には、「有期雇用契約の勤続年数が5年を超えたときに、雇用期間に定めのない労働契約（無期労働契約）への変更の申し込みができる」とあります。有期雇用の契約社員から申し出があれば無期雇用とする必要があります。但し、その待遇・就業条件の内容については、個々の労働契約や就業規則、相互の協議によるものとなるので注意しましょう。

なお、最近は契約社員にも評価制度を導入する企業が出てきています。また、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の認定項目の一つであるキャ

リア形成の中でも、人事・給与制度の明確化が挙げられています。障害者枠で採用した社員のキャリア形成がこれから進んでいくことを期待します。

Q2. エイジレス雇用に関する質問

特定求職者雇用開発助成金について

- ①高年齢者（60～65歳）は、60歳以前から勤めていた人が継続雇用で（60歳になった時）の適合も対象なのでしょうか。
- ②障害者、母子家庭の母、高年齢者については、必ずハローワーク等の紹介でなければ対象にならないのでしょうか、直接応募の場合は対象外ですか。
- ③父子家庭の父の場合は対象外となってしまうのでしょうか。

(質問：医療機関事務担当者)

A2. 以下に回答します。

- ①雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる者も含まれますので、ご質問の高齢者も含まれると思います。
- ②ハローワーク職安等の紹介者であることが要件とされています。これについては最寄りの職安でご確認いただくのが良いと思います。
- ③父子家庭の父も対象となります。



…＜そのほかの気になるお仕事の疑問募集中＞…

▼あなたの会社の悩み受け付け中。総務人事担当者、役員、管理職の方で育児・障害・エイジレスの雇用に関してお困りの際は質問お寄せください！また、当事者からの職場や仕事での悩みやご質問も受け付けています。雇用環境整備士講習会の講師が回答いたします。

▼過去の講習会で寄せられたQ&Aバックナンバーは本機構ホームページから無料ダウンロードできます。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

(1) 雇用環境整備士名簿の公開

雇用環境整備士資格者の名簿を本機構ホームページに掲載しております（但し、非掲載を希望されている方は除く）。

<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

(2) 雇用環境整備士登録票の提出について

登録票のご提出がまだお済みでない資格者の方はお早めにご提出ください。整備士資格者が登録票を提出すると整備士になります（なお、提出は強制ではございません）。登録票の提出の有無は整備士名簿で各自ご確認ください。

■未提出で登録票を失くされた資格者の方

<http://www.jee.or.jp/public/data/entry.doc>

■登録内容の変更をしたい資格者の方

<http://www.jee.or.jp/public/data/modify.doc>

(3) 本機構の運営する人材派遣制度について

本機構では試験的に人材派遣制度の運用・活用しております。人材をお探しの企業・団体様はお申し付けください。*民間人材派遣会社とは一部異なる点があります。

<http://www.jee.or.jp/work/worker-info.html>

……＜日本雇用環境整備機構 NEWS について＞……

●特集記事はパスワードを所有する情報交流制度の加盟員しか読むことができません。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。パスワードは事務局より受け取ってください。

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

★本誌は毎月1回、本機構の情報交流制度に加盟している方に無料で配信しています。加盟するには以下から。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>



学識者の小論文を毎月掲載しています。

最新号を読む ▶

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

本機構では育児・障害・エイジレスを就業弱者と定義しております。就業したいけれども採用に壁ができてい、働きたいけれども職場環境が整っていない企業が多いなど、働きたいけれども働けない壁を持つ特定の方々の支援をしております。学生・外国人にも対象を広げて支援対象とさせていただいております。皆さまが思う「こういう方々も就業弱者に該当するのではないか」と考える対象者がいらっしやいましたら貴重なご意見を是非教えていただきたいと思います。 一本誌編集長

次号6月号の特集は

『障害者を採用したことで得られたメリット、
実現した企業内の変化』（仮題）

/小川晴寿（アッシュ・マネジメント・コンサルティング代表取締役）

-----6/25 日発刊メール配信予定-----

*執筆者等の都合により内容変更になる場合がございます。

日本雇用環境整備機構ニュース第26号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局長

編集 日本雇用環境整備機構事務局/総務部

監修 日本雇用環境整備機構事務局/広報部

執筆 堀田 力（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

協力 （公財）さわやか福祉財団、高齢社会 NGO 協議会

雇用環境整備士クイズの答え：③が正しい

LGBTをはじめとした性的指向・性自認をSOGIまたは性的マイノリティと言いますが、皆さんの身近な周囲にも差別的な言動に傷ついている人がいる可能性もあります。差別的な言動を見かけたときには「そういうの良くないよ」と一言言える勇気が必要です。同調したり、一緒になって笑ったりしないことは合理的配慮の観点から現代社会では既に当然の行動ですが、雇用環境整備士の方には、更に一歩進んで良くないことを毅然と指摘する行動力も必要となるのではないのでしょうか。従業員一人一人の意識が変わらなければ職場全体の雇用環境整備はできません。

このメールは情報交流制度加盟員及び本機構関係者へのみ配信している会員加盟員限定のサービスです。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせ／本機構事務局：03-3379-5597

お問い合わせ受付時間／10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。