

令和元年 第3回定例会 6月20日

発言のお許しをいただきましたので、分割して二項目、六点について質問をさせていただきます。

まず大きく一項目めとして、シニア世代が生き生きと安心して暮らせるまちづくりという観点でお尋ねします。

今さら申し上げるまでもなく、岐阜県を初め我が国では、人口減少と少子・高齢化という過去に経験したことない非常に大きな課題に直面しています。そこで、シニア世代の皆さんが、笑顔にあふれ、生涯にわたって安心して生きがいを持って暮らせる施策が大切になっています。

国においては、高齢社会対策基本法に基づいて、内閣総理大臣が会長を務め、幅広い関係大臣をメンバーとする高齢者対策会議にて高齢社会対策大綱案を作成し、最終的には閣議で大綱を決定しています。これまでに数回見直しが行われ、直近では平成三十年二月に閣議決定されております。

新大綱では、六十五歳以上を一律に高齢者と見る一般的な傾向は、もはや現実的なものでもなくなりつつあり、七十歳やそれ以降でも、意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来していると指摘されています。その上で、全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力を生かして活躍できるエイジレス社会を目指すことや、地域における生活基盤を整備し、人生のどの段階でも高齢期の暮らしを具体的に描ける地域コミュニティをつくること、そして、技術革新の成果が可能にする新しい高齢社会対策を志向することを基本的考え方として、多分野にわたるさまざまな施策を掲げています。

他方、本県では、高齢者の方々が健康で活躍することができること、住みなれた地域で安心して暮らし続けることができることを基本理念に掲げ、この理念を実現するための施策を総合的に展開することを目的として、平成三十年三月に第七期岐阜県高齢者安心計画を策定しております。

加えて、県では、本年三月に策定した清流の国ぎふ創生総合戦略においても関連施策を掲げ、既に取り組みを開始しているところです。

今後、本格的な少子化社会を迎え、担い手不足が深刻化すると予想される中、シニア世代の活躍が岐阜県の活力を左右するといっても過言ではありません。シニア世代がいかに活躍できる社会づくりをするか、その実現に向けて積極的に取り組む必要があると考えます。

そこで、初めに知事にお尋ねします。

高齢化社会が一層進む中で、生涯現役社会の実現に向け、関係する部局が連携して進めていくことが重要であると考えますが、知事のお考えを伺います。

続いて、もう少し個別具体的な視点で幾つかお尋ねします。

まず、シニア世代の就労支援という視点です。

少子・高齢化社会の到来は、県内企業の人材確保にも大きな影響を及ぼしています。好調な景気の継続もあり、県下の有効求人倍率は依然として高どまりしています。特に中小企業にとっては人材確保は喫緊の大きな課題であり、県としてもさまざまな支援策を打ち出しているところです。

私もこれまでの一般質問において、中小企業の人材確保支援について取り上げてまいりましたが、私の質問を含めて、これまでの議論はどちらかと言えば若者世代に焦点を置いたものが多かったと思います。そこで、今回はシニア世代の就労支援という観点で質問をさせていただきます。

少子・高齢化による生産年齢人口の減少によって、定年延長を検討する動きや高齢者の就労を期待する状況が高まっていますが、一方で、現状の年金制度での問題点や、今までの慣習などによる働き手の考え方が、高齢者の就労や社会進出を妨げているという報告も出されています。

国の社会保障制度改革は、年齢等にとらわれない視点で検討されています。具体的には、高齢者の就労意欲を損なわないよう、働いて一定額の収入がある六十歳以上の年金を減額する在職老齢年金制度の廃止や、年金の受給開始年齢を七十歳超えに繰り下げることを選択可能とする仕組みが検討されているようです。

県としても、定年延長の制度改革に対応して、シニア世代がその経験を生かした職業人として活躍できるように、県内企業と連携した支援体制をより一層充実させるべきだと思います。

定年退職後に、やる気のある方々が、新たなキャリアアップとして、企業を新しく起こしたり、新たな職業にチャレンジすることに対して支援していく施策も求められています。

また、シニア世代は、企業での就労のみならず、県内にも数多く存在するシルバー人材センターに登録することによって就労の機会を得ることもできます。シルバー人材センターは既に多くの人々に認知される存在となっていますが、定年退職者などの高齢者を対象として、そのライフスタイルに合わせた臨時的かつ短期的、またはその他の軽易な業務を提供するとともに、ボランティア活動を初めとするさまざまな社会参加を通じて、シニア世代の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の福祉向上と活性化に貢献しています。

先日、各務原市のシルバー人材センターの総会に参加した際に、登録者数の動向が気になり、県内のシルバー人材センターの会員数を調べてみました。平成二十年度に一万七千四百四十七人であった会員が、平成二十九年には一万四千二百二十九人と三千十八人減少しています。六十歳以上人口が平成二十年度から平成二十九年に八万八千九百九十四人増加していることを踏まえると、シルバー人材センターの会員数は大幅に減少していると言わざるを得ません。シニア世代への呼びかけも含めて、シルバー人材センターの活性化に向けた対応が急務だと考えます。

そこで、シニア世代の就業拡大等について、商工労働部長にお尋ねします。

高齢化社会にあって、シニア世代の就労支援について、定年延長という観点から、現状と課題、今後の取り組みについて御答弁願います。

あわせて、定年退職後のシニア世代が、研修や就学によって新たなキャリアアップをして新しい職業について、企業を起こそうとするときの支援について、お考えもお願いします。

また、手軽に元気に就労していただくためにも、シルバー人材センターの果たす役割は大きいと考えますが、現状の課題と今後の取り組みについて、御答弁願います。

次に、シニア世代が参加される地域活動の活性化という観点で話を進めたいと思います。

まず、老人クラブの動向について御紹介をいたします。

シニア世代が加入し、みずからの生きがいを高め、健康づくりを進める活動や、ボランティア活動を初めとした地域を豊かにする活動を行っているのが老人クラブです。会員は六十歳以上の高齢者が対象となっていますが、この十年間の会員数の動向を見ますと、平成二十年度二十二万五千四百八十四人いた会員が、平成三十年度には十五万九千五百十三人と六万五千九百七十一人減少となっています。会員対象年齢の六十歳以上人口がこの期間に七万四千九十三人増加していることを踏まえると、やはり大幅な会員数の減少と言わざるを得ません。老人クラブ数についても、平成二十年度二千九百六十六団体あったのが平成三十年度には二千二百七十九団体となり、六百八十七団体減少をしています。

私も地元の老人クラブにお招きをいただいて、活動を拝見する機会が多くあります。グラウンドゴルフやクロッケーゴルフ、ペタンクなどのレクリエーションを定期的に楽しんで健康増進を図ったり、追弔法要や長寿記念などの行事開催を通して親睦を深めているクラブがたくさんあります。

一方で、会長などの役職を引き受ける人がいないためにクラブを閉鎖するとか、会員数が減って活動に影響が出始めたという話を聞くことも少なくありません。人生百年時代に、六十歳以上を高齢者と呼ぶこと自体が見直されつつある今、老人クラブの活動のあり方や組織の運営について考えるべき時期が来ているように感じています。

他方で、見守りネットワーク活動やふれあいサロン活動、住民参加による食事サービス、生活支援活動などを行う団体が立ち上がり、地域住民による支え合い活動も始まっています。

県では、地域福祉の推進を図るため、市町村及び社会福祉協議会が行う地域での支え合い活動による福祉サービスの普及拡大を図る事業に要する経費を補助しています。平成十九年度から始まったこの補助金事業は、

平成三十年度までに百七十一団体に交付されており、地域ごとのさまざまな支え合い活動に活用されているようです。少子・高齢化が進展する中で、地域での支え合い活動による福祉サービスの普及拡大は、重点的な施策として地域ごとの目標を設定しながら推進すべきであると考えます。

次に、シニア世代による介護、ボランティアへの参入という視点で話を進めます。

岐阜県においては、二〇二五年時点で約六千三百人の介護人材不足が見込まれています。そのため、県としては、シニア世代による介護やボランティアへの参入を促進する事業実施のために、今年度、地域医療介護総合確保基金事業として一千六百万円余の予算を計上しています。団塊の世代がもうすぐ七十五歳以上の後期高齢者となることを踏まえて、社会で活躍する意欲のある元気な中高年齢者の介護分野への参入促進は大変期待される施策です。市町村や地域との連携を構築し、しっかりフォローアップしていただきたいと思います。

そこで、健康福祉部長に二点お尋ねいたします。

一点目として、老人クラブや地域の住民による支え合い活動など、シニア世代の活動団体の現状や課題をどのように捉えて、活性化に向けてどのように取り組むのかについて、お答え願います。

二点目として、県として、シニア世代の生活支援ボランティアへの参入や介護分野への就労支援等に取り組んでいるところですが、その進捗状況と課題、今後の取り組みについて、お尋ねいたします。

次に、自治会などの地域活動におけるシニア世代のリーダーとしての参画という視点で質問を続けます。

昨年六月議会の一般質問において、私から、自治会から老人クラブの活動など地域力の格差についてお尋ねしたところ、地域のきずなを感じる人の割合が減少して、自治会加入率が近年低下傾向にあること、市町村単位での自治会加入率が最小で五九・五%、最大で九九・八%と地域間でかなり差が出ているとの認識のもとで、市町村別に数量的な分析を行い、その結果を可能な限り見える化して、市町村の取り組みの助けとなるように努めていくと答弁していただきました。そして、施策に反映して取り組んでいただいているところです。

高齢化の進行によって地域における人手不足が深刻化する中で、地域の中で支え合い、地域の中で安全・安心に暮らしていける仕組みづくりが重要になっています。

そこで、大きな課題となっているのは、リーダーとなる人材の不足です。自治会などの住民組織において、リーダーに負担が集中し過ぎたり、人材不足からリーダーの後継者が不在となったり、持続可能な活動が困難な状況に陥る地域が生まれて、格差が生じているのではないかと思います。私自身、自治会活動にお招きをいただいて行事に参加して、役員の皆さんからいろいろなお話をお聞きする機会が多くありますが、自治会長をくじ引きによって選出するケースや、自治会役員を任命されたことを理由に自治会を脱退するということが実際に起きていて、リーダーとなる人材の不足を実感しています。それゆえに、地域活動を支えるリーダーの育成が急務です。地域に根づいて長年生活し、地域の状況をよく知るシニア世代が、地域活動を活性化するためのリーダーとして活躍していただくための仕組みや支援体制を今後構築していくことが大切であると考えます。

そこで、環境生活部長にお尋ねします。

地域の安心・安全のために共助が不可欠となっていることを踏まえて、地域の支え合いや地域の活動に対してシニア世代がリーダーとなって参画していただくために、人材育成や仕組みづくりについてどのように取り組んでおられるのでしょうか、取り組み状況や課題もあわせてお聞かせ願います。

次に、防犯ボランティア分野におけるシニア世代への期待という視点で質問を続けさせていただきます。

先月二十八日、神奈川県川崎市で、スクールバスを待っていた児童らが殺害されるという大変痛ましい事件が発生しました。子供を狙った声かけや連れ去り等の事案は後を絶ちませんが、昨年、政府において策定された登下校防犯プランによりますと、登下校時における児童の安全対策については、これまで地域の安全に貢献してきた既存の防犯ボランティアが高齢化し、担い手が不足しているとあります。

岐阜県においては、地域安全パトロール、子供の見守りなどに取り組む自主防犯ボランティア団体は平成三十年度末現在で千二百八十八団体に上り、約七万三千人が活動に参加していただいていると伺っています。

シニア世代は社会的弱者というイメージは徐々に変わりつつあり、第二の現役世代として、地域活動においてシニア世代が主役で活躍されることが普通の姿になろうとしています。地域の安全・安心を支える防犯ボランティア活動においても、シニア世代には大きな役割を担っていただいていると思います。

そこで、警察本部長にお尋ねします。

元気なシニア世代に対する子供の見守り活動を初めとした防犯ボランティアの分野における地域の担い手としての期待について、お答え願います。

ここで一項目めの質問を終わります。

次に、大きく二項目めとして、就職氷河期世代に対する就労支援と移住・定住支援についてお尋ねします。

先日、厚生労働省は、バブル崩壊後の就職難によって安定した職につけなかったり、ひきこもったりしている就職氷河期世代の集中支援策を公表しました。その内容は、就職の実現や正社員への移行に向けて、国の主導により、都道府県、企業等が連携する新たな枠組みをつくり、支援の実施計画や目標を求めるのが柱となっています。高齢になってから生活困窮になるのを防ぐために雇用を安定させ、将来的な社会保障費の膨張を防ぐ狙いもあると報じられていました。最近では雇用の売り手市場が続いているため、今が氷河期世代の正社員化に道筋をつける絶好の機会と捉えて、厚労省はこの時期に方針を発表したようです。

政府の経済諮問会議の資料によると、就職氷河期の未就職者は仕事が安定しにくいために、二〇一八年時点で、フリーターは五十二万人、その他の非正規労働者は三百七十七万人に上ると報告されています。政府は、この氷河期世代の就労支援について、経済財政運営の指針である骨太方針の柱の政策として打ち出すとともに、就職氷河期世代の約百万人を対象として、三年間で正規雇用者を三十万人ふやすという具体的な目標数値も掲げました。

集中支援策の主な項目としては、各都道府県労働局と都道府県、経済団体、人手不足の業界等が連携する新たな枠組みを創設すること、都道府県ごとに支援の実施計画や目標を設定し、支援の進みぐあいを点検すること、就労支援のノウハウを持つ民間業者に教育訓練を委託すること、ハローワークに専門窓口を設置すること、人手不足の業界団体と連携して、短期間で資格取得を支援することなどが掲げられています。きめ細かな就職相談支援など、個別施策の推進も必要ですが、企業を含めて、県民の皆さんがしっかりとこの問題を受けとめて対応していくことが大切だと考えます。

岐阜県としては、県内から都市圏へ出たものの、非正規社員やアルバイト雇用等となっている就職氷河期世代に対して、就労を支援し、Uターンを促すことは、県内企業の人材確保策にもつなげられるのではないのでしょうか。私の知人の企業経営者たちにお話を伺ったところ、新卒の若者や転職者の採用は、大変厳しい売り手市場が続いている状況であり、この先二十年以上働いてもらうことが見込める就職氷河期世代は積極的に雇用したいという御意見でした。ただし、受け入れに当たっての技術取得や専門知識の研修についてはコストやノウハウが必要なことから、行政の支援があると大変ありがたいという声が聞かれました。

岐阜県では、県中小企業総合人材確保センターと、就労支援を担う県総合人材チャレンジセンターを中心として、中小企業の人材確保や人材育成について積極的に取り組んでいただいています。そうした仕組みを活用しながら、岐阜県ならではの就職氷河期の就労支援も推進できるのではないのでしょうか。

そこで、就労支援という観点で、商工労働部長にお尋ねします。

岐阜県では、総合人材チャレンジセンターを中心に、地域若者サポートステーションなどとともに連携し、今までも就職氷河期世代に対する就労支援策に取り組んでおられますが、これまでの取り組みと成果をお尋ねします。

また、厚生労働省が打ち出した氷河期の就労支援について、岐阜県としては、今までの取り組みや組織を活用して、今後どのような取り組みをお考えなのかをお尋ねいたします。

今回の就職氷河期世代の就労支援の取り組みについては、岐阜県としては、県内企業の人材確保策にとどまらず、さらに移住・定住推進策の好機と捉えて、あわせて施策推進すべきであると考えます。

私は、昨年、移住・定住策の視察として東京の認定NPO法人ふるさと回帰支援センターを訪れて、岐阜県の担当者とお話をさせていただきました。企業が募集する際のハローワークの求人票に「県外からの就職歓迎」とか「社宅あり」とかいう文言を入れることで、移住希望者の関心が高まるというお話を伺いました。

移住・定住策の推進は、情報発信が最も大切であると感じたところです。商工労働部と清流の国推進部が連携しながら、都会で不安定な生活をしている若者たちに対して、岐阜県が就労支援を積極的に行い、都会から若者を正規雇用で迎え入れているという情報を発信することで、世代を超えたIターン施策も推進できるのではないのでしょうか。人口流出が課題となっている岐阜県にとって、有効な移住・定住策の一つになると考えます。

そこで、清流の国推進部長にお尋ねします。

バブル崩壊前後に就学や就職で都会に出たものの、現状では不安定な生活をしている就職氷河期世代は少ないと考えます。そうした方々に対して、就労支援と連携した移住・定住施策をどのように展開していくのか、御答弁お願いいたします。

以上で私の質問を終わらせていただきます。御清聴、ありがとうございました。