

高活協通信(2020年12月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

■お知らせ

- 2020年11月5日、高活協の正会員である高齢社の会議室で、高齢者派遣の現状と課題、今後の方向などについて、高活協の執行部を中心に引き続き意見交換を行いました。最低賃金に関しては、やはり高齢者を減額特例とするのは諸般の状況からハードルが高いという認識を共有する結果となりました。今後は、来年から施行される改正高年齢者雇用安定法の影響などもにらみながら、同法の施行をビジネスチャンスにすることなどを含め可能な対応方策について検討することといたしました。
- 2020年11月17日、高活協の執行部は事務局経費削減方策等について京橋オフィスで打ち合わせを行いました。その結果、現在高活協の事務所として賃借中の京橋オフィスを、より低価格のレンタルオフィス(日本橋)に移転する方向で検討を進めることなどを確認しました。

高活協は会員の皆様に毎月1回「高活協通信」を配信させていただいておりますが、この通信活動を会員の皆様と高活協とのコミュニケーションの機会とさせていただきたく考えております。つきましては、皆様の意見や話題などを、配信メールへの返信にてお寄せいただけますと有難く存じます。

■2020年11月の主な活動

- 高活協は現在、新型コロナウイルス感染を避けるため、セミナーやシンポジウムなど人が多く集まるイベント活動を自粛しておりますが、少人数での会議や ZOOM 等を利用したオンラインでの会議・イベント等は実施しております。
- 2020年11月5日、高齢者派遣の現状と課題、今後の対応方策などについて検討(於 高齢社)
- 2020年11月17日、京橋オフィスの移転を含め事務局経費削減方策について打合せ(於 高活協)

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■高活協共催セミナー「新型コロナウイルスが生涯現役にもたらすもの その課題と展望」

—記録集が出来上がりました—

2020年10月5日(月)に開催されたオンラインセミナー「“生涯現役の日”制定・普及委員会セミナー2020 新型コロナウイルスが生涯現役社会にもたらすもの その課題と展望」(下記)の記録集が制作されました。こ

の記録集は、「生涯現役の日」ホームページ:<https://www.lifelongociety.org/>からご覧になれます。

オンラインセミナープログラム:

- ①メッセージ:「健康は経済の源」・・・清家篤(前慶應義塾長)
- ②第一テーマ:「健康寿命への影響と展望」・・・鈴木隆雄(桜美林大学)、斉藤正身(真正会)、宮島俊彦(日薬連)
- ③第二テーマ:「社会生活寿命への影響と展望」・・・秋山弘子(東京大学)、澤岡詩野(ダイヤ高齢社会研究財団)、吉田俊之(NTT データ経営研究所)

主 催:「生涯現役の日」制定・普及委員会 (議長 清家 篤)

(「生涯現役の日」ホームページ:<https://www.lifelongociety.org/>)

共 催:

- 一般社団法人高齢者活躍支援協議会
- 一般財団法人長寿社会開発センター 国際長寿センター
- 公益社団法人長寿社会文化協会
- 一般社団法人シニアセカンドキャリア推進協会
- 一般社団法人未来社会共創センター

協 力:

- 電通シニアプロジェクト

◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載させていただく予定です。

◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて ― トピックス◆◆◆

生涯現役社会は、「健康寿命」、「職業寿命」、「社会活動寿命」、「資産寿命」という 4 つの寿命が共に伸びる社会、つまり「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きを紹介していきます。

■改正高年齢者雇用安定法(70歳雇用延長制度) ― 野村総研がアンケート結果を公表

野村総研社会情報システムでは、来年 4 月から施行される「改正高年齢者雇用安定法(70歳雇用延長制度)」に関する調査を 2020 年 3 月に、2,500 人のシニアを対象として行っています。その結果が公表されていますので、関連サイト(NRI JOURNAL)より抜粋して以下に引用します。

対象となった 55～79 歳の回答者のうち、仕事をしている人は全体の 37%、60～64 歳の男性の就業率は約

70%、65～70 歳では約 40%と大きく減少。また、女性の 55～64 歳層では、「いずれは働きたいと思っている」潜在的な求職者が約 15%いる。

「70 歳雇用延長制度」について、「内容をよく知っている」人は全体の約 20%にすぎず、約 68%が「聞いたことがある」程度の理解に留まるなど、制度の認知度は必ずしも高くない。しかし、男女ともに年齢が上がるほど認知度は高まる傾向にあり、男性の場合、「内容をよく知っている」人は 55～59 歳で約 14%だったものが 70～74 歳では約 29%へと増加。

「70 歳雇用延長制度」に対する評価では、約 18%が「良い制度だと思う」、約 36%が「どちらかと言えば良い制度だと思う」と回答しており、男女とも、年齢が上がるほど評価する割合は高くなっている。ただ、今後実際に制度の恩恵を受けるはずの 55～64 歳の男性層では、プラスの評価をする割合が 40%程度にすぎないという結果もでてい

る。現在就業中の人の回答を見ると、現在の仕事への満足度が高い人ほど、または健康な人ほど制度を利用してより長く働きたいと考えている。そして、金融資産保有額との相関関係が見られないことから、シニア層の働く理由が、経済的なものだけではないことも分かる。

制度を用いた 70 歳までの働き方として、「今の仕事を続けつつ、兼業で別の仕事にも取り組みたい」という回答が目立ち、55～59 歳で 57.8%、さらに 60～64 歳では 68.3%と、兼業への関心は高まる。

兼業に対する関心の高さと、現在と同じ産業で引き続き働きたい人の割合の関係を産業分野別に見たところ、教育・学習支援業や医療・福祉業では、現在と同じ産業内に留まることを希望しつつ兼業への関心も高い傾向。対照的に、金融・保険業や建設業では、現在働く産業で働き続ける希望は少なく、他の産業での兼業に関心が高い。

制度の利用の可能性については、今後雇用延長制度の適用対象となる正社員として働く 55～64 歳のうちの半数が、制度を利用して 70 歳まで働くつもりであるという意思を持っていることも明らかになった。55～59 歳に比較して 60～64 歳の方が、より現実の問題と捉えるようになっていることから、70 歳までの就業意向が強く現れている。

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2020 年 12 月号(2020 年 12 月 1 日発行)のご紹介

発行:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/index.html>

<特集> シニア採用で会社にイノベーションを

変化の激しいこの時代、さらなる会社の成長をうながしていくためには、自社にはない強みを持った人材を外部から採用し、活用していくという視点を持つことも重要です。そこで今号では、シニア人材の「採用」をテーマとした特集をお届けします。

「シニア採用」というと、慢性的に人手不足の業界での採用活動を想像する人も多いと思いますが、近年では、豊富な知識や経験を持ったシニアを、会社の基幹人材として採用するケースも増えています。海外プロジェクト経験者、人材育成や経理のプロフェッショナルなど、さまざまな専門性や強みを持ちながらも、活躍の場を求めているシニア人材は少なくありません。会社に進化をもたらす“イノベーション人材”として、シニアの採用を考えてみてはいかがでしょうか。

【総論】シニア人材とイノベーション—外部労働市場におけるシニア人材の魅力とは—

株式会社シニアジョブ 代表取締役 中島康恵

【解説】シニア採用におけるミスマッチの防止に向けて

株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原 正紀

【企業事例】

① シニアが持つ知恵と経験を活かし シニアが中心となった新プロジェクトを始動

コンピュータシステム株式会社

② 上場を見据えた管理体制構築のため 経験豊富なシニア人材を監査役に招聘

株式会社アイネット

③ 経験豊富なシニアと業務委託契約を結び IT エンジニアを支える「専任コーチ」に

株式会社ボード

④ 前職などでつちかった経験を活かし 生き活きと働くシニアが地域を元気にする

株式会社サラダコスモ「ちこり村」

<連載>

○リーダーズトーク(No.67)

75歳まで働く人生プランを描き 自分が望む“リアルライフ”の実現を

ビジネスコンサルタント、有限会社エマメイコーポレーション代表取締役

大塚 寿さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第 97 回)

老女流作家の意地 清少納言

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第 102 回)

栃木県 株式会社ヌマニウコーポレーション

○高齢社員の賃金戦略(最終回)

「高齢社員の賃金制度の設計と課題」

学習院大学 名誉教授 今野浩一郎

○**新連載** 高齢社員の心理学 —— 加齢で“こころ”はどう変わるのか ——

「老いることに対する偏見が高齢社員の活躍を妨げる」

神戸大学大学院人間発達環境学研究科 准教授 増本康平

○知っておきたい労働法 Q&A(第 31 回)

人事制度の見直し、定年後再雇用制度の改定

○いまさら聞けない人事用語辞典(第 7 回)

「昇格・昇進」

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

○えるだぁ最前線

向洋電機土木株式会社

○日本史にみる長寿食(vol.326) 食文化史研究家 永山久夫

風邪に負けるなハウレンソウ

○お知らせ

令和3年度 高齢者活躍企業コンテスト募集案内

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！(第42回)

◆◆◆
配信先メールアドレスの変更をご希望の方、また配信が不要な方は高齢者活躍
支援協議会・事務局までご連絡ください。
本通信に対するご意見やご感想をお聞かせください。
また、本通信に掲載してほしい情報等がありましたら、ぜひご連絡ください。
◆◆◆
