

高活協通信(2021年2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

○2021年1月で高活協の事務所移転に関する作業がすべて完了しました。新しい事務所の住所と電話は下記の通りです。

(一般社団法人高齢者活躍支援協議会)

住所：〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町17番2号 兜町第6葉山ビル4階

電話：03-6555-3926

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。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、皆様のご意見や話題などを、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。

■2021年1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。

○2021年1月8日、事務所移転に伴い京橋税務署および中央都税事務所に異動届出書を提出しました。

○2021年1月13日、新事務所の電話設営が完了しました。

○2021年1月18日、新事務所における高活協専用ポスト設置の申込みを行いました。

○2021年1月25日、高齢社会 NGO 連携協議会の役員会(ZOOM 会議)に出席し、現在の高齢者(65歳以上)および生産年齢人口(15歳～64歳)の定義を、高齢者(75歳以上)および生産年齢人口(15歳～74歳)に見直すことを提案しました。

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■これまで高活協が共催した「生涯現役の日」イベントの記録集

過去に高活協が共催した「生涯現役の日」イベントの記録集は、下記ホームページからご覧になれます。

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

(「生涯現役の日」制定・普及委員会の共同事務局は高活協内に置かれています)

主 催:「生涯現役の日」制定・普及委員会（議長 清家 篤）

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。

■改正法(70歳までの就業機会確保措置)施行 – 日商等の調査から見る企業の対応は？

2021年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されると、65歳以降70歳までの就業機会を確保するため、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずることが企業の努力義務となります。

-
- ①70歳までの定年引上げ
 - ②定年廃止
 - ③70歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
 - ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤70歳まで継続的に事業主が自ら実施、あるいは委託、出資などをする社会貢献事業に従事できる制度の導入
-

65歳までの雇用措置の義務化と異なるのは、雇用する以外の「創業支援等措置」として、業務委託契約(④)と社会貢献事業(⑤)を法律に盛り込み、就業継続のための多様な選択肢を用意したことです。

厚生労働省などの調査によると、改正法施行前の現在、常時雇用する労働者が31～300人規模の中小企業では、継続雇用制度を導入している企業が最も多く76.7%、定年の引上げが20.4%、定年制の廃止が2.9%となっています。定年制度(定年の引上げ及び廃止)よりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じ

ている企業が断然多いのが特徴です。

これが改正法施工後にはどのように変わるのか、興味のあるところです。日本商工会議所等が 2020 年7月に中小企業を対象に実施した調査「高齢者の就業機会の確保について」がヒントになるのではないかと考えられます。現時点で、70 歳までの就業機会の確保のためにどのような取組を考えているのかを問うた調査ですが、結果は以下の通りでした。

-
- 改正法施行により努力義務となる 70 歳までの就業機会の確保について、提示されている5つの選択肢のうち、現時点でどの措置を講ずる予定なのかに関して、「70 歳までの継続雇用制度の導入」と回答した企業の割合が最も多く 56.4%であった。
 - 一方、非雇用の選択肢では「70 歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」と回答した企業の割合が 17.4%であった。ちなみに「社会貢献事業に従事できる制度の導入」と回答した企業の割合は 2.6%と現時点では少なかった。
 - また「70 歳 までの定年引上げ」や「定年の廃止」によって対応しようとしている企業は1割に満たなかった。現状、「65 歳定年」としている企業が約2割を占めているのに比べると、70 歳までの努力義務ではその割合が減っている。
 - 他方、約2割が「わからない」と回答している。高齢者は健康状態や職務遂行能力等において個人差が大きく、より若い人材とのバランスを考えながら高齢者をどのように活用していくべきか、対応を決めかねている企業も少なくないようである。

以上が調査結果の概要です。複数回答方式なので一概に比較はできませんが、改正法施工前と同様、継続雇用制度による雇用確保措置を講じる企業が一番多いのは変わらないものの、65 歳を過ぎると従来のような継続雇用制度ではなく、業務委託契約を締結する制度に切り替える企業もそれなりに出てくるのではないかと考えられます。

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2021 年 2 月号(2021 年 2 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> 高年齢者雇用安定法が改正～70 歳までの就業機会確保に向けて～

2021(令和3)年4月より、改正高年齢者雇用安定法が施行され、70 歳までの就業機会確保(高年齢者就業確保措置)が企業の努力義務となります。今回の法改正のポイントは、定年延長や継続雇用制度などの自社での雇用延長だけではなく、他社への再就職や、フリーランスとしての就業、社会貢献活動といった選択肢も示されたことです。こうした状況に企業としてどのように対応していくべきかが大切です。今号の特集では、改正法の概要とともに、70 歳まで働くことができる仕組みを整えるための準備について解説するほか、改正法の施行に先駆けて 70 歳就業に取り組んでいる企業事例を紹介します。

概要 2021 年 4 月施行 改正高年齢者雇用安定法の概要

厚生労働省 職業安定局 高年齢者雇用対策課

解説① 70 歳までの雇用延長のポイント

株式会社新経営サービス 人事戦略研究所

解説② 70歳就業に向けたキャリア支援のポイント

株式会社パソナ キャリア支援事業本部 プロジェクト戦略部
キャリアデザインチーム 山下弘晃

企業事例①

再雇用の上限年齢を70歳に延長するとともに60～65歳には等級・評価を導入し意欲向上を図る
株式会社東陽テクニカ

企業事例②

地域採用する各部門の専任担当者は貴重な存在 70歳まで働ける再雇用制度で雇用を確保
株式会社カインズ

情報 65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助

<連載>

○リーダーズトーク(No.69)

定年後は「おもしろいから働く」を重視 好きなことにチャレンジし、楽しく生きよう

エッセイスト 岸本裕紀子さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第99回)

蟄居は隠居だと思え 佐久間象山

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第104回)

群馬県 高崎第一交通株式会社

○高齢社員のための安全職場づくり(第2回)

「エイジフレンドリーガイドライン～高齢者一人ひとりの健康や体力の状況の把握とそれに応じた対策～」

労働安全衛生総合研究所 安全研究領域長 高木元也

○高齢社員の心理学 ―― 加齢で“こころ”はどう変わるのか ――(第3回)

「ミスを防ぎ、新しいスキルを身につけるには」

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33回)

労働者に対する損害賠償請求／ノー残業デー導入時の留意点

○いまさら聞けない人事用語辞典(第9回)

「限定社員」

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

○特別企画

鼎談 先進企業における高齢者雇用のトレンドと今後

○日本史にみる長寿食(vol.328) 食文化史研究家 永山久夫

春を先取りするナバナ

○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

○特別企画

