

高活協通信(2021年6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

- 会員の皆様には 2021 年度(令和 3 年度)年会費の請求を従来どおり行わせていただきましたが、ご理解を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。
- 2021 年 5 月 20 日、2021 年度第 1 回理事会・総会をオンライン(メール)開催しました。
- 高活協ホームページの「高活協アーカイブ」を更新しました。
 - ・「高活協アーカイブ」の URL は以下の通りです。

<http://www.agenomics.org/archive.html>

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がございましたら、本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 5 月の主な活動

- 高活協は現在、新型コロナ禍のため、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。ただし、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 5 月 13 日、2020 年度決算等の監査のため、残高証明書をみずほ銀行京橋支店にて発行してもらいました。
- 2021 年 5 月 18 日、高齢社会 NGO 連携協議会の役員会(ZOOM 会議)に出席し、有償ボランティアに関連して、最低賃金を巡る労働者性とボランティア性について問題提起を行いました。
- 2021 年 5 月 20 日、理事会・総会会員の皆様に高活協 2020 年度決算等資料をメールにてお送りしました。質疑・賛否等はメールでやり取りすることをもって、取り敢えず今年度第 1 回の理事会・総会を開催したこととさせていただきました。
- 高活協ホームページの「高活協アーカイブ」を更新、「高活協通信(2021 年 5 月号)」および「シニア就業拡大のための勉強会(記録集)」を追加掲載しました。また、「老若男女で語り合う高齢社会フォーラム 2015」の内容をチラシから報告書に差し替えました。
- 2021 年 5 月、70 歳就業法(2021 年 4 月施行の改正高年齢者雇用安定法)に関する情報収集を行いました。70 歳就業法に関するトピックスは、今後「生涯現役社会の実現に向けてー トピックス」のコーナーで、適宜掲載していきたいと考えております。

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■これまで高活協が主催した(共催含む)イベントの報告書/記録集

過去に高活協が主催・共催したイベント(シンポジウム、セミナー/フォーラム)の報告書や記録集は、高活協ホームページの「高活協アーカイブ」をクリックしてご覧になれます。(下記 URL)

<http://www.genomics.org/>

◆◆◆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。

■70 歳就業法 — 全社的な雇用・人事制度の見直しにつながるか

- 本年 4 月から俗に言う「70 歳就業法」が施行され、企業に 70 歳までの就業確保措置の努力義務が課されることになりました。
- 企業にとって、「70 歳就業法」の施行を、単に高齢者雇用の延長問題にとらえるのではなく、全社的な雇用・人事制度を見直し、意欲と生産性を高めるための機会と位置づける必要があります。
- 今後このトピックスのコーナーでは、70 歳就業法の施行に関連した情報を適宜提供していきます。企業の人材活用戦略などの参考にしていただければ幸いです。

現時点では「70 歳就業法」を契機とした企業の動きは鈍いようですが、今回は労働政策研究・研修機構が 2020 年 3 月 31 日に記者発表した「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」から企業の動向を探ってみたいと思います。65 歳までの雇用義務化の時と同じような対応になるのか、それとも全社的な雇用・人事制度の見直しを考える機会になるのか、今後の企業の動きが注目されます。

65 歳までの継続雇用では仕事内容は変わらなかったが・・・

常用労働者 50 人以上を雇用している企業 20,000 社を対象に行った調査の結果、60 代前半の継続雇用の仕事内容のうち企業内で最も多いケースについて、定年前(60 歳頃)からどのように変化したかを見ると、44.2%の企業は「定年前とまったく同じ仕事」、38.4%の企業は「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが軽くなる」としており、定年前と一部、またはまったく異なる仕事と回答した企業は 6.1%に過ぎませんでした。

ほとんどの企業で雇用形態は変わっても仕事内容は変わらなかったことがわかります。

70歳就業法への対応 — 検討予定のある企業は半分

60代後半層を対象とした雇用確保措置の実施または予定の有無については、「実施または予定あり」と「予定無し」がほぼ半分に分かれていました。「実施または予定あり」と回答した企業の割合が比較的高いのは、運輸業(57.7%)、医療・福祉(55.8%)、建設業(53.7%)でした。

60代後半の仕事内容は変わるのか — 期待しているのは賃金の安さよりも能力・知識や経験か

60代後半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由を複数回答で尋ねると、76.3%の企業が「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」、61.1%が「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」を挙げました。また、20%~30%の企業が「まじめに働いてもらえるため」、「若年者を採用できないため」、「若年者に技術や仕事姿勢への教育効果を期待できるため」、「高年齢者の雇用確保は社会的な要請なので」を挙げ、「安い賃金で雇用できるため」を挙げた企業は7.9%でした。

これから必要となる取組み — 全社的な雇用・人事制度の見直しが必要との認識は2割前後

60代後半の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み(既の実施している取組みを含む)を尋ねると、37.0%の企業が「継続雇用者の処遇改定」を、32.8%が「高年齢者の健康確保措置」を、2割前後の企業が「全社的な賃金制度の見直し」(22.6%)や「全社的な人事制度の見直し」(18.7%)、「新たな勤務シフトの導入」(18.1%)を、13.1%の企業が「設備や作業環境の整備」を挙げた。「適職の開拓」や「退職金制度の見直し」、「教育訓練の強化・充実」、「新卒者や中途採用者の採用計画の見直し」を挙げた企業は1割に満たなかった。また、「特に必要な取組みはない」と考えている企業も21.0%を占めていました。

検討予定のない企業の理由は

一方、60代後半層に対する雇用確保措置の予定がない企業に措置が不要と考える理由について複数回答で尋ねた結果、最も多い理由は「特に雇用が困難な理由はないが、従業員世代交代をしたいため」(35.5%)であり、「病気や労災事故のリスクが高いため」(29.1%)、「特に雇用が困難な理由はないが一般的に仕事の引退時期と考えられているため」(28.0%)といった理由を挙げる企業も3割ほどありました。また、23.7%の企業は「高年齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」、1割強は「新しい技術・知識への対応力などが低い者が多いため」(13.2%)、「生産性(能力・技能・成果など)が低い者が多いため」(11.8%)に、雇用確保措置は必要ないと考えていました。一方、「意欲などが低い者が多いため」、「社内で協調性・組織忠実性・コミュニケーション等に課題がある者が多いため」を挙げる企業は1割未満でした。

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2021年6月号(2021年6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> コロナ禍や自然災害に立ち向かう 働く高齢者の底力

高齢者が長年にわたる職業生活のなかでつちかってきた知識や技術は、日常の業務において役立っているのはもちろんですが、“いざ”というときに発揮される高齢者の力は、とても頼りになるものです。新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、私たちの仕事や働き方に大きな変化をもたらしました。また、毎年のように

発生する自然災害は、全国各地で人々の暮らしや企業経営に大きな影響を及ぼしています。今月号の特集は、こうした非常時に活躍した高齢者をご紹介するとともに、高齢者が持つ人材としての“強み”について改めて整理しました。

総論 企業を支える力を持つ “シニアの強み”

トレノケート株式会社 田中淳子

企業事例① コロナ禍で感染予防対策に迫られる職員を高年齢職員が下支え(有限会社ダイケイ)

企業事例② 熊本地震を乗り越え、地域のため、お客さまのためにベテランと若手が一丸となって全力で取り組む(株式会社ココファーム)

企業事例③ 建設会社社員として西日本豪雨からの復旧に尽力 モットーは「目配り、気配り、心配り」(株式会社カザケン)

企業事例④ 東日本大震災大津波の被害に遭い閉館 再建を果たしたホテルで高年齢従業員が温かくもてなす(キャピタルホテル 1000 株式会社)

<連載>

○リーダーズトーク(No.73)

高年齢者には働くことで積極的に社会参加し地域活性化の中心的存在になってほしい

城西大学経営学部 教授 塚本成美さんに聞く

○短期連載 マンガで見る高年齢者雇用(第2回)

70歳就業企業訪問記 株式会社大津屋(後編)

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第103回)

生涯青春で生きる 尾高惇忠

○高年齢者の職場探訪 北から、南から(第108回)

神奈川県 社会福祉法人 翔の会

○高年齢社員のための安全職場づくり(第6回)

高年齢者の労働災害防止対策——転倒災害防止 その3——

労働安全衛生総合研究所 安全研究領域長 高木元也

○**新連載** 生涯現役で働きたい人のためのNPO 法人活動事例

NPO 法人 イー・エルダー

○知っておきたい労働法 Q&A(第37回)

定年後再雇用の労働条件/競業禁止義務と引き抜き行為

○いまさら聞けない人事用語辞典(第13回)

「健康経営」

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

○お知らせ 70歳雇用推進マニュアルのご案内

○日本史に見る長寿食(vol.332)文化史研究家 永山久夫

ラッキョウで免疫力強化

○短期連載 コロナ禍で変わる職場と働き方(第2回)

