

高活協通信(2021年8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8月号より「◆◆◆読み物コーナー◆◆◆」を設けるなど高活協通信の構成を変更しました。
- 高活協ホームページを更新しました。
 - ・「高活協ホームページ」のURLは以下の通りです。

<http://www.agenomics.org>

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、皆様のご意見や提供したい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きたく存じます。

■2021年7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7月12日、未来社会共創センターの理事会(ZOOM会議)に理事として出席しました。高活協では、生涯現役社会の実現に向けて、未来社会共創センター(東京大学高齢社会総合研究機構と東京大学未来ビジョン研究センターが中心となって設立した一般社団法人)との連携の可能性を探っていきたくと考えております。
- 2021年7月29日、未来社会共創センター主催のリビングラボ研究交流会(オンライン開催)に参加し、社会的課題の解決に資する分野での高齢者の活躍可能性などについて意見交換を行いました。
- 2021年7月30日、未来社会共創センターの総会(ZOOM会議)で理事に再任されました。
- 高活協ホームページを更新、「高活協アーカイブ」に「高活協通信(2021年7月号)」を追加掲載しました。
- 2021年7月、生涯現役社会の実現に向けた行政や企業などの動向に関する情報収集を行いました。70歳就業法関連情報等収集したトピックスは、「◆◆◆生涯現役社会の実現に向けてー トピックス◆◆◆」のコーナーに、適宜掲載していきます。
- 2021年8月号から、高活協通信に「◆◆◆読み物コーナー◆◆◆」を設け、「今月の一冊」と題し、生涯現役社会に関連する書籍の紹介記事を掲載することにしました。

◆◆◆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き予定です。

◆◆◆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 — 職業寿命の延伸と生産性の向上を両立させられるかが鍵

- 本年 4 月から「70 歳就業法」が施行され、企業等に 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。企業等にとっては、「70 歳就業法」の施行を、単に国による職業寿命の延伸政策ととらえるのではなく、全社的な雇用・人事制度を見直し、社員の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掲載していきます。企業等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。

「70 歳就業法」では努力義務として 70 歳まで就業確保措置を講ずることを求めています。雇用による措置としては、①70 歳まで継続雇用、②70 歳定年の導入、③定年廃止、といった選択肢が想定されています。65 歳までの雇用義務が課されている現状では、「60 歳定年、65 歳まで継続雇用」とする雇用制度を導入している企業等が大多数となっています。これらの企業等が、60 歳定年のまま継続雇用を 70 歳まで延ばすのか、あるいは定年を 65 歳に引き上げ 70 歳まで継続雇用を目指すのか、今後の動向から目が離せません。いずれにしても企業等では「70 歳就業法」を機に、雇用・人事制度の見直しを迫られることになると思われませんが、鍵はどうすれば社員の意欲と生産性を高めることができるかです。

今回は、「①65 歳定年・70 歳まで継続雇用」とする雇用制度を新たに導入した明治安田生命の事例を紹介している SankeiBiz の記事(2021 年 4 月)を引用させていただきます。

65 歳定年・70 歳まで継続雇用の導入事例：明治安田生命（以下、SankeiBiz の記事を引用）

明治安田生命保険は 2021 年 4 月から定年後の再雇用制度を刷新し、これまで最長 65 歳としてきた嘱

託再雇用の年齢上限を70歳に引き上げた。年齢にとらわれず働く意欲のあるシニア層の就業機会を広げる狙いだ。

同社は10年後の職員総数の自然減、とりわけリーダー役を担う40代が4割強減少し手薄になるのを見据え、これまでの経験や知見を生かしたシニア層の戦力化が不可欠として新制度を創設した。4月1日に施行された70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とした改正高年齢者雇用安定法にも対応した。

同社は2019年度に生保大手でいち早く65歳定年制を導入した。役職定年制も廃止し、「総合職(シニア型)」として従来の定年60歳を超えても管理職として活躍できる制度に刷新した。

一方で、定年退職後のライフプランなどを描いてきたシニア層の多様なニーズも吸い上げ、65歳定年制導入に伴い、本人の希望により60歳で退職し、最長65歳まで嘱託再雇用で働ける制度を併設した。

定年までの経験・役割を踏まえ「月間15日間勤務」「週5日6時間勤務」など、個人それぞれに見合った11ランクの勤務形態を設けている。1年ごとの契約更新が必要で、今回の制度刷新で会社側の所定基準を満たせば最長70歳まで嘱託として働き続けることができる。総合職(シニア型)の職員も65歳以降は嘱託再雇用として70歳まで継続勤務が可能となる。

嘱託再雇用の場合、年収水準は65歳以前の総合職(シニア型)の6~7割程度で、65歳以降も同じランクなら給与水準が年齢によって下がることはない。4月1日時点で60歳を超える職員は総合職(シニア型)と嘱託再雇用を合わせて700人を超える。

同社は30年までに総合職(シニア型)に70歳定年制度を導入する方針を掲げており、今回の嘱託再雇用制度の刷新を含め、シニア層が継続して活躍できる機会を提供すると同時に、戦力化に取り組む。

■高年齢労働者の健康状態に配慮した取り組み — 職業寿命の延伸には健康の維持が前提

厚生労働省は2021年7月21日、「令和2年 労働安全衛生調査(実態調査)」の結果を公表しました。この調査は、労働災害防止計画における重点施策を策定するための基礎資料を得ることなどを目的に、定期的実施しているものです。以下は、その中から抜粋してまとめた高年齢労働者の健康状態に配慮した取り組みの概要です。(以下、労働調査会提供資料)

令和2年の事業所調査の調査対象数は13,934事業所、有効回答数は8,009事業所、有効回答率は57.5%。

調査結果の中から「高年齢労働者に対する労働災害防止対策の状況」を見ると、60歳以上の高年齢労働者が働いている事業所の割合は74.6%で、このうち高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所の割合は81.4%となっています。労働災害防止対策の具体的な取組内容(複数回答)を見ると、「本人の身体機能、体力等に応じ、従事する業務、就業場所等を変更」が45.7%、「作業前に体調不良等の異常がないかを確認」が38.7%、「健康診断の結果を踏まえて就業上の措置を行っている」が34.8%、「手すり、滑り止め、照明、標識等の設置、段差の解消等を実施」20.7%、「健康診断実施後に基礎疾患に関する相談・指導を行っている」が19.4%などとなっています。

一方、「高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる」事業所の割合を規模別に見ると、「1,000人以上」の事業所では91.4%、「500~999人」が91.3%、「300~499人」90.9%、「100~299人」89.6%などとなっています。

・令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」の結果

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=zzSVmf4RkUD0jgtdY>

◆◆◆読み物コーナー◆◆◆

■今月の1冊

——人生100年時代を迎え、シニア層の増加を意識した書籍が増えているようです。このコーナーでは、高齢者の就労に関わるテーマや高齢者の社会参加、ライフスタイル、健康問題などを取り上げている書籍を紹介します。

書名:74歳、ないのはお金だけ。あとは全部そろってる

著者:ミツコ

出版社:すばる舎

(URL <https://www.subarusya.jp/book/b533925.html>)

定価:1,430円(税込)

著者は、牧師の夫と二人三脚で教会を運営し、その傍ら4人の子どもを育て上げた女性です。夫が健康を害してからは、夫に代わって牧師として教会運営の先頭に立ち、69歳の時に牧師を引退。現在は協力牧師(ボランティア)として教会の運営に携わりながら、単身者向けの公営住宅で一人暮らしを続けています。本書には、そんな著者の日常生活がありのままに綴られています。

著者の収入はひと月当たり約7万円の公的年金が中心で、公営住宅の家賃やその他の生活費は基本的にこの範囲で賄っています。足りない分はシルバー人材センターから紹介された週3日の“生きがい就労”によって得られる収入(配分金)で補っているといいます。書名からは切り詰めた生活が想像されますが、本書を一読すれば、著者が現在の生活を楽しんでいることがわかれると思います。

本書の「第4章 働くことが日々の張り合い、元気の源に」では、シルバー人材センターの仕事に加えて、何らかの「仕事」で週6日外出していることが、生活に張り合いをもたらし、充実したものにしている様子が紹介されています。高年齢者雇用安定法の改正によって70歳までの就労が現実味を帯びてきましたが、希望すれば年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が待ち望まれます。

なお、本書には著者の毎月の家計も公表されています。老後の生活資金が気になるという方にも参考になるのではないのでしょうか。
(個人賛助会員 坂巻大)

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2021年8月号(2021年8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.go.jp/elderly/data/elder/index.html>

<特集> 生涯現役時代の“学び”を考える

変化の早い現代において、高齢期も継続的に活躍し続けるためには、新しい知識や技術の習得はもちろん、40代・50代のミドル世代のころから、一人ひとりが自分のキャリアをいかに築いていくかを考えていくことが重要となります。そこで必要なのが、学び直し、いわゆる「リカレント教育」です。今号の特集では、高齢期の活躍を見すえた「生涯現役時代の“学び”」の意義について解説するとともに、4つの“学び”の事例をご紹介します。

特別インタビュー 変化の激しい時代に リカレント教育で中高年齢層の自律的キャリア形成を

慶應義塾大学大学院 特任教授 高橋俊介

事例1 地域の大学と連携し、講義を人材育成に活用。理論を学び、いまのキャリアとセカンドキャリアに活かす(株式会社サザコーヒー)

事例2 「キャリア越境学習プログラム」で能力をストレッチ。学び続ける先に見えてくる生涯現役のヒント(ポストン・サイエンティフィックジャパン株式会社)

事例3 「社会人の学びの場」に集う級友との相互的な対話が次のキャリアの礎を形成(慶應丸の内シティキャンパス〔慶應 MCC〕)

事例4 職業スキルを活かして社外ボランティア。「プロボノ」の経験で複業や NPO 活動への視野広がる(パナソニック株式会社)

<連載>

○リーダーズトーク(No.75)

「諦めない」、「怠けない」、「慢心しない」 人生は最後まで努力の積重ね

作家・国文学者 林望さんに聞く

○短期連載 マンガで見る高齢者雇用(第4回)

70歳就業企業訪問記 株式会社建設相互測地社

○Report 公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター(はつ・らつ・コミュニティ)

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第105回)

幸福な父娘旅 北斎と応為

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第110回)

富山県 トータル・メディカル津沢株式会社

○高齢社員のための安全職場づくり(第8回)

腰痛災害の防止①

労働安全衛生総合研究所 安全研究領域長 高木元也

○生涯現役で働きたい人のための NPO 法人活動事例(第3回)

NPO 法人 シニア大楽

○知っておきたい労働法 Q&A(第39回)

65歳以降の継続雇用と法制度／ハラスメント防止措置

○いまさら聞けない人事用語辞典(第15回)

「ジョブ・カード」

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

○日本史に見る長寿食(vol.334)文化史研究家 永山久夫

昔は赤シソ、いまはオオバ

○目ざせ生涯現役！ 健康づくり企業に注目！（第1回）

アップコン株式会社(神奈川県川崎市)

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！（第50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。

一般社団法人高齢者活躍支援協議会

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

TEL: 03-6555-3926

HP: <http://www.agenomics.org>
