

高活協通信(2021年9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

- 高活協会員関連セミナー「働く高齢者のための Web 講習」のご案内をさせていただきました。
- 高活協通信「今月の一冊」は、「順天堂大学医学部健康スポーツ室式 長生き部屋トレ」です。
- 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8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・イベント等は感染状況を睨みながら適宜実施しております。
- 高活協ホームページを更新、会員関連イベント「働く高齢者セミナー」のご案内を掲載しました。また、「高活協アーカイブ」ページに「高活協通信(2021年8月号)」を追加掲載しました。
- 2021年8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。なお「70歳就業法」関連情報は、「◆◆◆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。

◆◆◆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」ボタンをクリックしてご覧になれます。(下記 URL)

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

■高活協会員関連イベント等のご紹介

「働く高齢者の安全と健康確保のための Web 講習」のご案内

(株)労働調査会が厚生労働省から委託を受けて実施する事業「高年齢労働者安全衛生管理セミナー」をご案内させていただきます。労働災害防止の観点から、事業主や企業の安全衛生担当者に労働災害防止対策のポイントをわかりやすく解説するセミナーです。受講料は無料です。

(以下、ご案内チラシから)

近年、高年齢労働者の労働災害は増加傾向にあり、高年齢労働者特有の心身機能の低下を踏まえた労働災害防止対策が必要とされています。このため、厚生労働省では「エイジフレンドリーガイドライン」を策定し、高年齢労働者が安心して働ける職場環境の実現に向けて必要な取組をまとめました。この Web セミナーでは、高年齢労働者の労働災害の状況、ガイドラインの解説、企業における具体的な取組事例などをわかりやすく紹介します。

[セミナーカリキュラム] (視聴時間: 約 2 時間)

1. 高年齢労働者の労働災害の状況 (30 分)
2. 安全で安心な職場環境をつくるための知識 (60 分)
3. 先進的な取組事例等の紹介 (30 分)

[講師]

小林繁男氏 (労働安全・衛生コンサルタント)

[視聴期間]

2021 年 9 月～2022 年 1 月 (詳しくは、下記の専用 Web サイトをご覧ください)

[申込方法]

下記の専用 Web サイトからお申込みください。自動返信メールにて ID とパスワードを送り、専用テキストを郵送します。

[問合せ先]

株式会社労働調査会 (Tel 03-3915-7221)

<https://age-friendly.chosakai.ne.jp/>

*** 会員のご希望があればご紹介(ご案内)記事を適宜掲載させていただきます ***

◆ ◆ ◆ 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、「70 歳定年」制度を新たに導入した NJS の事例を紹介させていただきます。

「70 歳定年制度」導入事例 — NJS のケース

NJS は上下水道施設等インフラ設備設計コンサルティング会社ですが、2019 年 4 月に「60 歳定年、65 歳までの継続雇用」から一気に「70 歳定年」に改定しました。設計技術者の人手不足を受けて、熟練者が長く働ける環境をつくる必要に迫られたためであると思われます。

ここでは、シニア社員を活用する際に人事担当者が心得ておくべき点やスムーズな導入につながるコツを、NJS 管理本部人事総務部長の小林崇氏が日本経済新聞などの記事の中で語っている内容を適宜引用しながら紹介させていただきます(以下、引用記事)。

「70 歳定年制」の背景と導入経緯

人材採用・育成で重視しているのが技術の知識やスキルである。「技術士という科学技術分野で高難度の資格がありますが、NJS 社員の半分はこの資格を取得しています。この資格をもっていないと 1 つのプロジェクトをまとめ上げるのが難しいのです」

また、国内事業ばかりでなく、海外事業の売上比率が全体の 3 分の 1 と、海外進出も目覚ましい。「海外の設計コンサルタントは 80 歳まで現役でいけます。数理計算、構造計算に秀でているだけでなく、外国の社会・経済・宗教などの事情や法制度に通じている人は貴重な存在です」

そのような業界で 60 歳定年を設けていると、それ以降も働く意欲のある資格者は定年を機に別の会社に移りたいと考える可能性もある。60 歳定年制は自ら宝を捨ててしまう行為であり、競合他社を利することにもなりかねない。

そこで「働き方改革による 70 歳定年の実現」「創造性と生産性の向上」「人材育成の基盤強化」を 3 つの柱とする人事制度の刷新を行った。そのなかでも経営トップが特に重視した柱が 70 歳定年だった。

制度の概要

NJS の制度は、60 歳到達時にいったん仕事内容と処遇を見直し、シニア等級に移行する。65 歳の時にも

ういちど本人の意向と健康状態を確認し、仕事内容と処遇の見直しを行ったうえで70歳まで働いていただくというものである。

導入から2年経って

導入から2年なので70歳定年を迎えた社員はまだいない。ただ、ここに来てシニア社員の働き方の意向や健康状態に大きな個人差が出ている。65歳を過ぎると体力が落ち、フルタイムで働くことが難しくなっている社員もいる。一律の働き方を求めるのではなく、個人の希望に沿う柔軟な制度に変更していく必要があるそうだ。

このようなNJSの課題は今後、多くの企業が同じように直面するだろう。そこで、いま話題になっている「ジョブ型雇用」や「選択的週休3日制」を、まずはシニアに適用してはどうだろうか。

ジョブ型雇用は日本にはなじまないといわれることが多い。しかしシニアに関しては、個人の希望する仕事と会社が任せたい仕事を明確にし、職務内容や処遇を個別に設定できるのではないか。

週休3日制に関しては、週5日勤務が難しいシニアを週4日勤務とし、1日の労働時間を長くして週あたりの労働時間と給料を維持するか、労働時間も給料も減らすかなどを選択してもらえばよい。

ジョブ型雇用も週休3日も、いきなり全社に導入するのはハードルが高く、二の足を踏む企業もあると思う。シニア活用とあわせて考えれば導入しやすくなり、個人と企業の双方にメリットのある制度にできるはずである。

◆◆◆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: 順天堂大学医学部健康スポーツ室式 長生き部屋トレ

監修: 順天堂大学医学部附属順天堂医院健康スポーツ室

出版社: 文響社

(URL <https://bunkyosha.com/books/9784866513393>)

定価: 1,408円(税込)

新型コロナウイルスが終息して以前の生活を取り戻すまでには、まだしばらく時間がかかりそうです。コロナ禍によってもたらされた大きな変化のひとつが「巣ごもり生活」。不要不急の外出の自粛や、テレワーク、リモートワークが一举に浸透したことによって、働く人の日常も様変わりしたのではないのでしょうか。

「巣ごもり生活」の定着で気になるのは、身体活動量の低下です。テレワークを実践した場合、毎日電車で会社に通勤していた人は、往復の通勤時間に加えて、打ち合わせのための外出もなくなり、椅子に座って

いる時間が1日3時間程度増えてしまうかもしれません。これが毎日のことになると、身体活動の減少を伴う巣ごもり生活が健康面に悪影響を及ぼす可能性が少なくないと思われます。

本書は、身体活動量が減ったことを実感している人におすすめの書籍で、フレイルに陥るのを防ぐための重要ポイントとされる、「足の筋力」、「バランス力」、「柔軟力」、「握力」を短時間でバランスよく維持・強化するためのトレーニングが紹介されています。順天堂大学医学部附属順天堂医院健康スポーツ室が考案したトレーニングは、誰でも安全に取り組むことができると好評とのことで、実際に取り組んだ人からは「75歳まで現役で仕事を続ける身体をつくれた」といった感想も寄せられているそうです。定年退職後に身体活動量が減った高齢者ばかりではなく、テレワークやリモートワークが浸透する状況下、中高年齢層の方々が生涯現役で働くための健康を手に入れるためにも役立つと思われます。

(個人賛助会員:坂巻 大)

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2021年9月号(2021年9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>“働き続ける”ための仕事と介護の両立支援

人手不足、多様性の時代にある昨今、社員が長く安心して働ける職場環境を整えるためには、「仕事と家庭の両立」を支援する制度の整備が欠かせません。特に家族の「介護」を抱える社員は、働き盛りで経験豊富な40～60代の社員が多く、少子高齢化による人手不足が懸念されるなか、介護疲れによる生産性の低下や介護離職を予防するためにも、「仕事と介護の両立支援」は企業にとって欠かせない取り組みです。そこで今号の特集では、介護離職から社員を守り、“働き続ける”ための「仕事と介護の両立支援」について解説します。

総論 介護離職を防止するために

独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員 池田心豪

解説1 Q&A で学ぶ育児・介護休業法

社会保険労務士(あおぞらコンサルティング) 上野香織

解説2 仕事と介護の両立支援のポイント

特定社会保険労務士(あおぞらコンサルティング) 池田直子

事例1 日本ユニシス株式会社

事例2 有限会社 COCO—LO

<連載>

○リーダーズトーク(No.76)

激動の時代を乗り越えてきたシニアの知識・経験を確実に次世代へ

京葉銀行 執行役員 人事部長 渡辺聡子さんに聞く

○短期連載 マンガで見る高齢者雇用(第5回)

○TOPIC 人生 100 年時代未来ビジョン研究所レポート

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第 106 回)

楽しきかな、隠居の城造り・街づくり 佐竹義重

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第 111 回)

石川県 株式会社森八

○高齢社員のための安全職場づくり(第 9 回)

腰痛災害の防止②

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 4 回)

特定非営利活動法人 100 万人のふるさと回帰・循環運動推進・支援センター

○知っておきたい労働法 Q&A(第 40 回)

退職金の支払い根拠、喫煙防止と職務専念義務・労働時間管理

○いまさら聞けない人事用語辞典(第 16 回)

「役員」

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

○日本史に見る長寿食(vol.335)文化史研究家 永山久夫

サツマイモを食べて長生き

○目ざせ生涯現役！ 健康づくり企業に注目！（第 2 回）

株式会社ローソン

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！（第 51 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>