

高活協通信(2022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

- 高活協定時社員総会をオンライン(メール)開催しました。
- 上田研二(前)理事長が逝去されました(合掌)。
- 今月の「70歳就業法」関連情報欄に、「高年齢者雇用安定法改正の効果」を掲載しました。
- 高活協通信「今月の一冊」は、「1からの人的資源管理」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ければ幸いです。

■2022年5月の主な活動

- 高活協は現在、セミナーやシンポジウムなど人が集まるイベント活動を自粛しております。ただし、少人数の会議や ZOOM 等を利用したオンラインの会議・イベント等は新型コロナウイルスの感染状況を睨みながら適宜実施しております。
- 2022年5月10日～、2022年度理事会および第11回定時社員総会をオンライン(メール)開催しました。決算・財務諸表など監事の監査を受けたことを報告し議案は承認されました。
- 2022年5月15日、高活協(前)理事長が逝去されました。突然の訃報で言葉ありませんが、先ずはご逝去を悼み謹んでお悔やみ申し上げます(合掌)。なお、ご家族から、葬儀は家族葬で行い弔問などはお断りしたいとのご意向が伝えられましたので、取り急ぎ弔電を打たせていただいております。また、今後は「上田研二(前)理事長を偲ぶ会」などの開催を検討してみたいと考えております。
- 2022年5月19日、高活協が加盟している高齢社会 NGO 連携協議会(高連協)の役員会(ZOOM 会議)に高活協から高連協の理事でもある岡本が出席しました。
- 「70歳就業法」関連情報欄では、「高年齢者雇用安定法改正の効果」を掲載しました。掲載情報の中で内閣府が2022年3月3日に公表した「今週の指標」を紹介しています。
- 高活協ホームページの「高活協アーカイブ」ページにおいて、「高活協通信(2022年5月号)」を掲載しました。

○2022年5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。(ホームページは下記 URL)

<http://www.agenomics.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ー トピックス◆◆◆

生涯現役社会は、「職業寿命」「社会活動寿命」「健康寿命」「資産寿命」という4つの寿命の延伸が相乗効果をもたらす社会、すなわち「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歳就業法ー 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

○昨年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、全社的な人事・雇用制度を見直し、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。

今月は、「高年齢者雇用安定法」の改正が高齢者の就業にどんな効果を与えたかを眺めてみたいと思います。特に内閣府が2022年3月22日に公表した「今週の指標」が面白いデータを提供してくれています。

高年齢者雇用安定法改正の効果ー 内閣府の指標も紹介

わが国における高年齢者の雇用等に関する最も重要な法制度である「高年齢者雇用安定法」は、職業寿

命を伸ばす方向で何度か改正されてきました。2013年の改正では希望者全員が65歳まで働ける雇用措置が企業等に義務付けられました。そして2020年の改正では70歳までの就業機会確保措置が努力義務となりました。これら一連の法改正は、高齢者にも社会を支える側に回ってもらい、年金等の社会保障制度を持続可能にすることが動機であったとしても、高齢者が活躍できる機会を広げるのを後押ししてきたことは間違いありません。

実際、法制度改正というルールの変更が高齢者の就業に及ぼす影響は大きく、総務省統計局のデータによると、2011年から2021年の10年間に高齢者の就業率は下記の通り大幅に伸びています。

高齢者の就業率

- 65歳以上：19.2%(2011年)→25.1%(2021年)

年齢階級別内訳

- 65～69歳：36.2%(2011年)→50.3%(2021年)
- 70～74歳：22.8%(2011年)→32.6%(2021年)
- 75歳以上：8.4%(2011年)→10.5%(2021年)

65歳から69歳までの就業率の伸びが15%近くと最も大きいですが、70歳から75歳までの就業率も10%近く伸びています。さすがに75歳を超えると伸びは小さくなりますが、それでも2%以上伸びています。これらのデータからも、わが国ではいかに働きたい高齢者が多いかがわかります。

なお、内閣府が2022年3月3日に公表した今週の指標「1275 高年齢者雇用の進展と感染拡大後の動向」が面白いデータを提供してくれていますので、下記URLよりご覧ください。

<https://www5.cao.go.jp/keizai3/shihyo/2022/0303/1275.pdf>

◆◆◆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：1からの人的資源管理

編著者：西村孝史、島貫智行、西岡由美

出版社：せきがくしゃ碩学社(発売：中央経済グループパブリッシング)

(URL https://www.sekigakusha.com/publications/detail/1st_29)

定 価:2,640 円(税込)

「人的資源管理」(Human Resource Management:HRM)という言葉を目にすると、何か少し取っつきにくい印象を受けることはありませんか。本書は、そうした方にお勧めしたい書籍で、大学で人的資源管理(労務管理論、人事管理論、人材マネジメント論、ヒューマン・リソース・マネジメントなど)を初めて学ぶ学生向けにまとめられた書籍です。このため、人的資源管理に含まれるさまざまなテーマがたいへんわかりやすくまとめられているところに特徴があるといえるでしょう。

本書の序文には、人的資源管理の理解に必要な知識がコンパクトにまとめられているところ、また、人的資源管理を学ぶ際に必要な周辺概念や用語を「コラム」を設けて解説しているところ、そして、15名の専門家が分担して執筆しているところが、本書の特徴として挙げられています。

本書全体は15の章から構成されています。「人的資源管理とは何か」や「組織構造・職場マネジメント」「日本的経営の成り立ち」といった総論的なテーマから始まり、各論としては、「採用・定着」「評価」「人材育成とキャリア」「報酬管理」「労働時間管理」「健康経営・安全衛生」などが取り上げられています。各章はそれぞれ15ページ程度にまとめられていますから、通読するばかりではなく、隙間時間を活用して読み進めることも可能です。

皆さまに関心がある高齢者の雇用に関しては、第10章「退職管理・雇用調整」で取り上げており、千葉経済大学経済学部の藤波美帆准教授が執筆しています。高齢者雇用をめぐる問題を起点に、これからの雇用のあり方を考え、人的資源管理の基本的な考え方を整理する際に役立つ入門書だと言えます。

(個人賛助会員:坂巻 大)

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2022年6月号(2022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.go.jp/elderly/data/elder/index.html>

<特集>ビジネスの最前線で輝く高齢者の力とは？

高齢社員活用の方法として、後進の育成や若手・中堅社員のサポートなどの役割を付与して、会社の未来を見すえた縁の下の力持ちとしてその能力をふるってもらうことも一つの方法ですが、長年の職業経験のなかでつちかかってきた知識や技術・経験は、ビジネスの最前線に立っても、若手・中堅社員にはまだまだ負けるものではありません。そこで今回の特集では、ビジネスの最前線で輝く高齢者の強みや魅力について改めて解説するとともに、その強みを活かすためのマネジメントのポイントや、高齢者が会社の戦力として活躍している事例を紹介します。

総論 ビジネスの最前線で活用したいシニア人材の魅力

株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原 正紀

解説 シニア人材の活躍に不可欠な内部労働市場のアップデートー対話型ジョブ・マッチングとは何か

パーソル総合研究所 上席主任研究員 小林祐児

事例① 株式会社 OJT ソリューションズ(愛知県名古屋市)

事例② ロボセンサー技研株式会社(静岡県浜松市)

事例③ 東京海上日動火災保険株式会社(東京都千代田区)

<連載>

○リーダーズトーク(No.85)

「介護離職」という言葉をなくし 介護と仕事の両立があたり前の社会へ

一般社団法人介護離職防止対策促進機構 代表理事 和氣美枝さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第 115 回)

鎌倉殿の取替を策す 牧の方

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第 120 回)

京都府 近畿シコー株式会社

○シニアのキャリアを理解する

最終回 シニア期のキャリアを納得いくものとするには

事業創造大学院大学 教授 浅野浩美

○知っておきたい労働法 Q&A(第 49 回)

複数の再雇用制度、能力不足による解雇

○ 病気とともに働く(第 3 回)

三井化学株式会社

○いまさら聞けない人事用語辞典(第 25 回)

「ダイバーシティ」

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

○特別寄稿

多様な働き方に対応する年金制度へ 2022 年 4 月以降の年金制度改正のポイント

社会保険労務士 田代英治

○TOPIC 2021 年全国非営利団体のシニア人材へのニーズ調査

認定特定非営利活動法人日本 NPO センター

○日本史に見る長寿食(vol.344)食文化史研究家 永山久夫

ニンニクを食べて花咲けるシニア

○厚生労働省の高齢者雇用対策新事業がスタート

「生涯現役地域づくり環境整備事業」で目ざすもの

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！(第 60 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>
