

高活協通信(2024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

○今月の“「定年後の仕事」情報欄”は、「経団連の提言＝高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」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。

■2024年5月の主な活動

○高活協は現在、比較的少人数の会議・イベント等、あるいは ZOOM 等を利用したオンラインの会議・イベント等を適宜実施しております。

○2024年5月21日、高活協が加盟している高齢社会 NGO 連携協議会(高連協)の役員会が開催されました。同役員会では2024年度高連協総会に向けての議題が議論されました。

○2024年5月30日、高連協の総会が開催されました。同総会では、2023年度事業報告などが承認されました。また、高活協が引き続き高連協の理事に選出(重任)されました。

○今月の“「定年後の仕事」情報欄”では、2024年4月16日に公表された経団連の報告書「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」について、同報告書(概要版)の一部をピックアップして掲載させていただきました。

○高活協ホームページの「アーカイブ」ページに、「高活協通信(2024年5月号)」を掲載しました。

○2024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、「◆◆◆生涯現役社会の実現に向けてー トピックス ◆◆◆」のコーナーでは、“「定年後の仕事」関連情報”を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.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、「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。

■ちょっとした話 – トヨタ自動車が 8 月から全職種で 70 歳まで雇用できる新制度を導入
人手不足が続く中、シニアの就労機会を広げる動きが広がってきた。電動化への対応や自動運転技術の開発などで現場の負担が高まる中、シニアの持つ高い専門知識やノウハウを組織運営に生かす狙いだ。トヨタの定年は60歳で、65歳までの再雇用制度がある。現在、65歳以上の再雇用制度はなく、例外的に約20人を雇用するが、8月からは再雇用の対象を全職種に拡大。希望者全員ではないが、高度な知識や技術を持ち、職場からも継続的に働いてほしいと期待されている従業員を対象に、70歳まで雇用できるようにする。給与などの処遇は、現行の再雇用制度に準じて個別に決めるという。一方、希望者全員の雇用が義務化されている60歳から65歳までの再雇用者の処遇改善も図る。現行制度では、部長職を続ける場合など一部を除いて賃金が現役時代の半分になるため、60歳時点で再雇用を選ばずに退職してしまう人が2割ほどいるという。10月にも制度を改定し、本人の貢献度などに応じて処遇を柔軟に設定できるようにする。(読売新聞報道記事などから抜粋)

■「定年後の仕事」情報欄

○2021年4月から施行された改正高年齢者雇用安定法(=70歳就業法)では、定年後の継続雇用だけでなく、継続的な業務委託や社会貢献活動への支援といった措置も選択肢になっており、高齢者の多様な働き方を後押ししています。

○今後このトピックスのコーナーでは、「定年後の仕事」に関連した情報を適宜掲載していきます。高齢者の就業を考える際の参考にしていただければ幸いです。

経団連は 2024 年 4 月 16 日、提言「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」を発表しました。企業における高齢社員の活躍は、深刻化している労働力問題への対応の鍵であり、高齢社員のエンゲージメント向上を通じパフォーマンスを高めることは、イノベーション創出や、企業の生産性の改善・向上にもつながるが、高齢社員の職務・役割と賃金水準の乖離などの課題もあるとし、高齢者雇用の現状と課題、課題解決への対応と、企業の事例(12社)を掲載。政府に対しては、現行の取り組みの強化・充実や、制度・支援策の周知

を求めています。今後の高齢者雇用制度について、現在は「雇用継続制度」が大勢だが、「定年年齢の引上げ」や「定年廃止」も視野に入れ、人事・賃金制度の見直しを検討する企業が増加の見込みとし、高齢社員にとどまらず、自社に最適な「自社型雇用システム」確立の一環として検討していくことが望ましい、としています。(労働調査会坂巻大氏)

以下、経団連の提言「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」(2024年4月16日公表)より抜粋 はじめに

- 企業における高齢社員の活躍は、深刻化している労働力問題への対応の鍵。
- さらに、高齢社員のエンゲージメント向上を通じてパフォーマンスを高めることは、イノベーションを創出し、企業の生産性の改善・向上にも寄与。

課題解決に向けた対応—基本的な考え方

- 様々な課題の対応にあたって、企業は①これまで以上に高齢社員の活躍推進を図り、②能力や知識等に適した職務・役割を割り当て、③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映するとの考え方を基本に、検討・見直しを進めていくことが必要。
- 「加齢に伴って能力は低下していく」との従来のイメージに捉われず、高齢社員の身体能力や心身の変化が就労に与える影響を考慮することが有益(「老年学」の観点)。

課題解決に向けた対応—具体的な対応

- 高齢社員が有する様々な能力・スキル、知識、技術・技能、意欲を活かすことができる職務や役割を割り当て。
- 後進のキャリアパスへの影響や役職者登用の遅れ等にも留意した上で、自社の実情等に応じて廃止も含めた役職定年制のあり方を検討。
- 高齢社員が自身の熱意や動機、強みに沿った形で、現在の仕事を主体的に見直して再創造する「ジョブ・クラフティング」の考えを採り入れ、高齢社員による創意工夫を促進。
- 同一労働同一賃金の観点による検討や、仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行等により、高齢社員が担っている職務や役割、組織への貢献度と整合性の取れた賃金水準を設定。
- 定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合は、そのあり方を含めた検討が必要。
- 高齢社員を含む「働いている社員全員」を対象に人事評価を実施。
- 全社員を対象とした同一制度を念頭に置きながら、個別事情に配慮した別制度による運用の検討も一案。
- 評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映が不可欠。
- 加齢に伴う個別事情に配慮し、多様で柔軟な勤務制度を導入・拡充。
- 「年下上司」「年上部下」の良好な関係を構築するため、当事者を対象とした研修・セミナーや定期的な面談を実施。
- 高齢社員が担う仕事等を人事部門が全体調整することも一案。
- 高齢社員が「学び・学び直し」に主体的に励む意識の醸成が必要。
- 定年前の早い段階から、高齢期を見据えたキャリア教育を実施。
- 能力開発・スキルアップを経済面で支援する仕組みを整備。

