

高活協通信(2024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

- 今月の“「定年後の仕事」情報欄”は、「定年後のキャリアを考える」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7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7月22日、高活協が加盟している高齢社会 NGO 連携協議会(高連協)の役員会に理事として出席し、高連協 25 周年記念イベントなどについて議論を行いました。
- 今月の“「定年後の仕事」情報欄”では、「定年後のキャリアを考える」について、AERA の記事を抜粋・引用する形で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7月号)」を掲載しました。
- 2024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。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 ― 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 ― 高齢者の就労形態・・・日雇い派遣とスポットワーク

日雇い派遣とは派遣期間が 31 日未満の派遣契約を指しますが、原則として禁止されています。ただし例外条件として 60 歳以上の人の日雇い派遣は認められています。一方、日雇い派遣と似て非なる就労形態がスポットワークです。両者の違いは誰に雇用されるかです。日雇い派遣は派遣元(派遣会社)に雇用されて就労先に派遣されますが、スポットワークは就労先に直接雇用されます。高齢者就労形態の選択肢として、どちらが望ましいか。もちろん正解はありません。働く高齢者の都合や好みでしょう。ただ高齢者就労形態の選択肢が増えることは望ましいことかもしれません。

■「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。

定年後のキャリアを考える

今回は、AERA 2024 年 6 月 24 日号(編集部・首藤由之氏)の記事から抜粋・引用する形で、定年後のキャリアについて掲載させていただきました。

厚生労働省の 2023 年の報告では、70 歳までの就業確保措置を導入した企業は、調査対象企業全体の 29.7%でした。措置導入企業の内訳は、定年制の廃止が 13.2%、定年の引上げが 7.6%、継続雇用制度の導入が 79.1%となっています。いずれにしても 70 歳まで雇い続ける企業が増えてきており、50 歳前後で定年後が視野に入ってきた人でも、70 歳まで会社で働き続ける可能性があります。残り 20 年をどう働けばいいのか、20 年のキャリアをどう考えればいいのか、これからの課題ではないかと思えます。

60代で定年70歳まで継続雇用の企業がますます増えると予想するリクルートワークス研究所の坂本貴志研究員は、「50代前のキャリアとそれ以降は別の物と考えるべきで、平社員から役職が上がっていくのが50代前の世界ですが、管理職になって、70歳までずっとそのまま続くケースは多くありません。50代以降のどこかの段階で一回ポストオフし、その後は仕事の負荷も下げながらプレーヤーとして働き続けるイメージです。……例えば定年後は1年ごとの契約にして、元気な時は現役並みにバリバリ仕事をするし、翌年は体調がイマイチなので軽い仕事に変えてもらう、そんな働き方も考えられる。個人としては管理職を降りた後でも、それぞれの分野で一定のレベルの仕事ができるようにしておくことが大事になります。営業で以前は1億円の仕事が受注できていた人が、定年後は3千万~5千万円受注できればよい、というイメージです。これならたとえ給料水準は下がっても、会社としては十分な戦力を得られます」と言っています。

別の見方もあります。法政大学経営大学院の山田久教授は、「定年延長も70歳までの再雇用も増えてはいませんが、主流になるかというとは何とも言えない状況です。案外、一定の仕事を切り出しやすい職種を中心に『業務委託』が増えるかもしれません。ともあれ、平均余命と健康寿命の関係を見ると、70歳代前半までは細々とでも働く必要があると意識しておいた方がいい。自分がやってきたことを棚卸して定年後に何ができるかを明確にしておくことが欠かせません」と言っています。

もちろん、ずっと同じ会社にいる必要はありません。70歳までとなると、転職したことのない人なら社歴が50年に迫ってしまいます。と言っても会社の外に出ても、何をやっていいのかわからないという人もいるでしょう。定年後研究所の池口武志所長は、「自分と向き合い、上司・同僚や顧客から評価されたことを振り返り、自分が社会に提供できる価値とは何かを考える。さまざまな会社・分野から来た同級生と交流し、すでにさまざまな分野で活躍している先輩シニアの体験を聞く。今まで経験したことのない『越境体験』をしながら、これから自分が本当にやりたいことを見つけていくのです」と言っています。

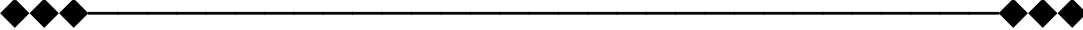
AERA編集部の首藤氏は「社内、社外どちらを狙うにせよ、60歳になって考え始めるのでは手遅れです。50代の早いうちに着手するのがいいでしょう。」と締めくくっています。さて、皆様はどうお考えになりますか。いずれにしても人生100年時代、働く期間が長くなるのは間違いないでしょうから。

◆◆◆ 「高齢者就労関連サイト」紹介コーナー ◆◆◆

■ 高齢者雇用の総合誌『エルダー』のご紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が発行する高齢者雇用の総合誌「エルダー」に関する情報は、下記のURLからご覧いただけます。

[啓発誌「エルダー」 | 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 \(jeed.go.jp\)](http://jeed.go.jp)



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>
