

高活協通信(2024年11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、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」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10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。

○先に高活協が加盟している高齢社会 NGO 連携協議会(高連協)の設立 25 周年記念イベントの実行委員長に高活協が選任されましたが、2024 年 10 月 29 日の高連協共同代表との会合でイベントの基本方針が決まりました。イベント開催日は 2025 年 2 月 18 日の予定です。

○今月の“「定年後の仕事」情報欄”では、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を掲載しました。

○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 10 月号)」を掲載しました。また、「お知らせ」ページに「60 代におすすめの転職エージェント・サイト 20 選!・・・」の URL を掲載しました。

○2024 年 10 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 ― 中国でも高齢化に伴い定年延長の方針

2024年7月15～18日に、中国共産党第20期中央委員会第3回全体会議(三中全会)が開催され、人口高齢化に対応するための定年延長などの包括的な方針が示された。中国でも高齢者の割合は増加の一途をたどっており、それに伴い定年延長の議論も早い段階から行われてきた。現行の定年退職制度は、男性の定年年齢は60歳、女性は管理職で55歳、一般職で50歳だが、これを段階的に引き上げることで、高齢者の労働市場への再参入を促進し、経済活動の維持を図る。

定年延長の必要性は2000年に初めて提言され、2012年の「社会保障第12次5カ年計画」で年金受給開始年齢の引き上げが検討された。2015年には、2045年までに男女共に65歳に引き上げる計画が示され、女性は3年ごと、男性は6年ごとに1年引き上げる案が提案されている。2021年には「第14次5カ年計画(2021～25年)と2025年長期目標」で、定年年齢の段階的引き上げが掲げられ、個人が数カ月単位で定年延長を選べる仕組みが提案されている。同年には「第14次5カ年計画国家高齢者事業発展・高齢者養老サービス体系計画に関する通知」で、定年延長の具体的な方針が明確にされた。(JILPTより)

■「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。

高齢者の活躍に取り組む企業の事例

厚生労働省では、高齢者の人事・給与制度の工夫(役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等)に取り組む企業(14社)にヒアリングを実施しました。

ヒアリングの結果は、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」として取りまとめ、2024年9月30日に公表されています。

事例の公表は、高齢者が年齢にかかわらず活躍できるように、スキルに応じた処遇を進め、各企業が実

態に応じて役職定年・定年制の見直し等を検討する際の参考にしてもらうことを目的に行われたものです。以下の表は公表された事例の企業名とポイントをまとめたものです。

表 企業名と事例のポイント

太陽生命保険株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・大手生命保険会社で初となる 65 歳定年制および 70 歳まで働ける継続雇用制度を導入、役職定年を廃止 ・年齢に応じた一律の処遇引き下げを廃止 ・「太陽の元気プロジェクト」の一環として、両立支援制度を充実
沖電気工業株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・役割等級の導入にあわせた役職定年制度の廃止
イオンリテール株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・定年到達後、正社員としての再雇用区分「エルダー社員」を創設 ・定年再雇用後であっても担う役割が変わらなければ処遇も均等均衡を確保 ・店舗スタッフは定年以降も役職登用
YKK 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・「公正」を会社の基盤に置き、時間をかけた検討の上、定年制を廃止 ・先行して導入していた役割を軸とした成果・実力主義により、組織の新陳代謝は確保
ダイキン工業株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・喫緊の課題である人材力強化に向けて、定年を 65 歳に引上げ ・56 歳到達時の役職定年(ダイキンでは役職離任と呼称)を廃止 ・56 歳での賃金の見直しを廃止し、65 歳までの間、年齢により一律に下げることのない体系へ変更
株式会社阿波銀行	<ul style="list-style-type: none"> ・行員は、ポジションごとに職務等級を設定 ・定年年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げるとともに、キャリア研修を拡充
三菱 UFJ 信託銀行株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・60 歳定年後再雇用制度の中に、シニアジョブコースを設置 ・職務定義書の作成を通じた上司とのすり合わせにより、職務領域の特定化・明文化と上司の支援内容の共有化を実施

オムロン株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・主体的なキャリア成長行動に軸を置き、全社的にジョブ型人事制度を導入 ・シニア社員についても、定年後再雇用を役割・成果に基づく処遇に見直し
株式会社リコー	<ul style="list-style-type: none"> ・欧米型をアレンジしたリコー式ジョブ型人事制度 ・役職定年を廃止し、高齢者は、再雇用でも役職就任の可能性あり
大和ハウス工業株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・2024 年問題やベテラン社員の活用の観点から役職定年を廃止 ・嘱託再雇用制度(アクティブ・エイジング制度)を複線化し、現役同等の働き方を用意
日本電気株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・「年齢に関わらない人事」に向け、役職定年によるポストオフを廃止する一方、人事評価に基づく厳格な人材配置を実行 ・雇用延長制度を見直し、公募の中から自分のキャリアプランに合致したポジションに応募可能な仕組みを導入 ・従業員のキャリア形成支援のための子会社を設立、社員向けの研修・面談やジョブマッチングを実施
株式会社リンクアンドモチベーション	<ul style="list-style-type: none"> ・2007 年に定年年齢を定めないことを明確化 ・独自の時間観のもと 3 ヶ月に 1 度の人事評価制度を設計
川崎重工株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・幹部社員の職務評価と報酬を一致させるため、職務等級制度を導入 ・ポスト任期制、社員の行動特性区分に応じた配置と併せて役職定年制を廃止
東急リバブル株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・役職定年制度の一部廃止と柔軟な運用 ・定年後再雇用における所定労働日数の選択肢や、業務委託契約といった柔軟な働き方を整備

(JEED より)

