

高活協通信(2025 年 5 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、「ドイツにおける高齢者の雇用延長へのアプローチ」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。

■2025 年 4 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。

○2025 年 4 月 22 日、高活協は第 14 回定時社員総会を開催しました。総会では 2024 年度の事業報告・決算報告、および 2025 年度の事業計画・予算計画が承認されました。また、新しい理事として村関不三夫(株)高齢社代表取締役社長が選任され、上田信一郎理事が理事を退任し特別会員となりました。

○2025 年 4 月 22 日、高活協は定時社員総会に続いて理事会を開催しました。理事会では岡本理事が代表を退き、新たに村関理事が代表に選任されました。なお、岡本理事は引き続き理事として代表理事を支えることになります。

○今月の“「定年後の仕事」情報欄”では、「ドイツにおける高齢者の雇用延長へのアプローチ」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(2025 年 4 月号)」を掲載しました。

○2025 年 4 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 ― 定年後の再雇用制度を刷新、定年前と同様の報酬制度を適用／三菱電機
三菱電機は3月 28 日、定年後の再雇用制度を刷新した「マスターキャリア制度」を 2026 年度より導入すると発表した。新制度では、業績目標のすり合わせ、成果評価と行動評価の2軸による業績評価、および賃金・賞与に反映する報酬体系など、定年退職前と同様の仕組みを適用。処遇水準を従来制度と比べ最大 25% (個人業績に応じて変動)に変更する。また、従来の1年ごとの契約を廃止し、対象者が希望する年齢まで継続雇用を実施。同社は、年功的要素を廃し、実際に発揮されたパフォーマンスに直結した透明性・納得性の高い人事評価の徹底を進めるとしている。(JILPT より引用)

<https://www.mitsubishielectric.co.jp/news/2025/pdf/0328-a.pdf>

■「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。

ドイツにおける高齢者の雇用延長へのアプローチ

問題意識

人口動態の変化は、ドイツの労働市場に大きな課題を突きつけている。これから 2035 年までは、職業生活から引退する人の数が、新たに労働市場に参入する人の数を大幅に上回る。外部からの移住と就業率の上昇がなければ、労働供給は約 700 万人(潜在的労働力の約 14%)減少する。このような事態は、特に高齢者と女性の就業参加の増加と、純移動(転入から転出を差し引いた値)の改善によって緩和される可能性が

ある。あるいは、長時間労働に興味はあるが実現できないパートタイム従業員や僅少労働者（ミニジョブ労働者）が労働時間の増加を選ぶことで緩和されるかもしれない。

議論されたアプローチ

労働市場関係者、経営者団体、労働組合、そしてまた政党の間には、高齢就業者が法定の年金受給開始年齢を超えても長く働くことを一層促進すべきであるという幅広いコンセンサスがある。しかし、この原則で合意されたとみなされる目標をどのように達成するかについて、提案された方法に違いがある。

結論

近年、高齢者の就労状況が改善していることは間違いない。人口統計学的な理由から、就業可能人口が今後数年間で大幅に減少し続けるという事実を考慮すると、高齢者の就業参加を、法定の年金受給開始年齢を超えて増やすべきだというのが、広範な社会的コンセンサスとなっている。しかしながら、この目標を達成する方法については議論がある。原則として労働協約当事者は、高齢者の就労能力を改善すべきであるという点で政党及び科学界の立場と一致している。年齢や老化に応じた労働条件と高齢者の継続職業訓練への参加拡大は、高齢者を職業生活に長くとどまらせるための重要な手段である。加えて、高齢者の希望に合わせた柔軟な労働時間も重要である。他方、法定の年金受給開始年齢を 67 歳以上に引き上げるという提案では意見が大きく分かれる。特に現政権党の SPD（社会民主党）と労働組合は現行の規定に固持し、引き上げに関するいかなる修正案も拒否している。2025 年に新たに選出される連邦政府が何を実施するかは未知数である。しかし、健康障害の予防と継続職業訓練を促進する政府の措置に支えられながら、高齢就業者の就労能力を向上させるのは、最終的には事業所にかかっている。これに際して、事業所の利益代表機関である事業所委員会が重要な支援を提供できることは間違いない。

（JILPT サイトに掲載された内容から一部抜粋して引用）

◆◆◆「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>
