

高活協通信(2026年9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◆◆◆

■高活協通信 9月号をお届けいたします。

■ 高活協「生涯現役の日」イベントの概要がまとまりました。ふるってご参加ください！！

高活協のHPにありますように、10月1日は「生涯現役の日」です。岡本前理事長他のご尽力で、元慶應義塾塾長の清家篤先生や東大の秋山弘子先生等に加わっていただき2018年に制定いたしました。

1. 日時 2026年10月8日(木) 14:00～16:00
2. 場所 高齢社会議室 (千代田区外神田3-6-4 OSビル5階)
対面出席 20名 + オンライン でのハイブリッド開催
3. 出席者
高活協 理事、特別会員、法人会員 およびマスコミを招待 その他過去に訪問頂いた方等
4. テーマ 「定年後も(無理なく)はたらく」という生き方

「生涯現役」の一つの形として、第2の定年を迎える65歳以降も、月に数回程度働くことで、

- (1)健康を保ち、「健康寿命を延ばし」
- (2)人とのつながりを保ち(社会に貢献して)(貢献寿命を延ばし)
- (3)そこそこのお金を稼いで(資産寿命を延ばし)

「幸せな老後」を過ごすことを実現している事例を紹介し、これから定年を迎えようとする50代、60代前半の方向けに老後に必要な準備の参考となるようなメッセージの発信を行う。

5. 講演者

- (1)基調講演 定年後研究所 所長 池口 武志氏 (オンライン)
「生涯現役時代、自分らしく社会と繋がる生き方づくり ～プロダクティブ・エイジングの実践ステップ～」
- (2)生涯現役の日の考え方 生涯現役社会＝延寿社会
 - ①岡本憲之理事 「生涯現役の日」
「生涯現役の日」制定に至った経緯とその理念をご紹介します。
 - ②高平ゆかり シニアセカンドキャリア推進協会代表
東京都のシニア就業応援プロジェクト「東京セカンドキャリア塾」で永く講師を務めてきた高平氏から、塾に来られた方々のビフォー・アフター(塾に来られたことで、どう考え方・シニア就業に関する気持ち

が変わるか)といった事例についてご紹介いただきます。

③村関不三夫代表理事

自身が、代表取締役を務める(株)高齢社での事業を通じて、最近のシニア世代の就労事情について、事例を交えて説明します。

6. その他報告と フリーディスカッション

①報告

25 年 12 月に韓国ソウルで開催された「韓日シニアフォーラム」での発表をした村関代表から、同フォーラムの内容、韓国のシニアをめぐる動向についての気づきなどの報告を行う。(韓国の事情について、コメンテーターとして、茨城キリスト教大学 申 美花教授にオンライン参加いただきます。)

②フリーディスカッション

池口氏などの報告を受けて、各参加者からの「定年後もはたらく」ことの意味合いなどについてフリーディスカッションを実施します。

▲本イベントのお申し込み方法については近日中にご案内させていただきますのでよろしくお願いいたします。

■「幸せな老後を過ごす」秘訣、実践すると幸せを感じられる行動リスト

私(村関)の勤める(株)高齢社は、65 歳で第 2 の定年を迎えた方たちに、無理なく働いていただくことで、「幸せな老後を過ごしていただく」ことを経営の目標としています。

この「幸せな老後」が実現できる人はどういう気持ちで生活しているのかといったことを説明している本がありましたのでご紹介します。～「あきらめるほど小さい習慣」 習慣化コンサルタント 古川武士

幸せな老後を過ごせる人は「今さら」と言わない、結果ばかりを求めない。

小さくても「やってみたい」を行動に変えるから、新しい経験が生まれ続ける。

老後も幸せでいられる人の特徴・ナンバー1 は、「今さら意味がない」と自分の可能性を閉ざさないこと。

何歳になっても、人生を変えられるのは「今、この瞬間の小さな一歩」だけ。

その一歩を踏み出し続ける人ほど、歳を重ねても人生を楽しみ続けられる。

また、「幸せ学」を専門とする武蔵野大学ウエルビーイング学部長で慶応義塾大学名誉教授の前野隆司氏は、「幸福の達人」～ 科学的に自分を幸せにする行動リスト 50 という本の中で、幸せを感じるために、実践すべき50の行動項目のリストを具体的に挙げていますが、この中で私もあるほどと思わされる次のような項目がありました。()内は私の実践内容等です。

1. 「モノ」ではなく「経験」を買う (良い思い出をつくるのが大事ということですね)
2. お金に執着するのをやめる (お金は「そこそこ」で良いと思っています。仕事があること、年金が頂けること自体ありがたいです。)

4. 2ヶ月後の旅行を予約し、前払いする（半年ぐらい後の旅行を計画して前払いしています）
27. 「挨拶の輪」を広げる（朝は大きな声で「おはよう」 スタッフが外出するときは「行ってらっしゃい」 帰ってきたら「おかえりなさい」を社内スタッフのみんなで声を出し合っています。）
30. 毎日5回ハグする（私は毎朝一回妻にハグして出社してきます）
39. 歯のメンテナンスをする（3カ月に一回歯科に通っています。幸い全部自分の歯です。）
40. 朝型人間になる（私も朝4時半には起きています。「朝の早いのが高齢者の得意技」とテレビなどの取材で発言したら、朝3時にトラック運転手の点呼の手伝いをしてくれとか超、朝早くの仕事が来て、言い過ぎたかと少し反省しています。）
43. 他人と比較しない（元々他の人がどうかはあまり気にしない方でした。）

■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(JEED)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](#)

エルダー9月号では主な記事として以下のような内容が掲載されていました。

巻頭のリーダーストークでは、法政大学キャリアデザイン学部キャリアデザイン学科教授 坂爪洋美さんの、「管理職の役割と責任を明確化し全社でシニアのキャリア支援の充実を」という内容となっています。

今月号の特集記事としては、「シニア社員のための『働きがい』改革！」ということで、

シニア社員にとっての『働きがい』とは ―役割が変わっても、価値を発揮し続けるために― の総論に続いて、各論として、制度設計の視点から キャリア形成支援の視点から マネジメントの視点からについて触れられ、そして具体的な事例として、東京都足立区の(株)横引シャッターが紹介されています。

総論のところで説明されている、高齢者は仕事の「やりがい」だけでは不十分という記述に自分の勤める(株)高齢社での取組と同じ方向性だと合点が行きました。「やりがい」は、主に仕事内容そのものに対する充実感や達成感。しかし、一方で、「働きがい」はより広い概念で、『やりがい(仕事の充実感)』と『働きやすさ(職場環境のよさ)』の両方がそろったときに生まれるもの』との定義。仕事内容への満足だけでなく、職場の人間関係、組織からの承認、公正な評価と報酬、上司や同僚との信頼関係― そうした要素が総合的に整って初めて「働きがい」が生まれ、シニアの就労にはこの働きがいの追求が大事というもの。(株)高齢社で登録社員に仕事を紹介する際に、小さな例ですが、ある仕事の案件のご自宅からの通勤時間を当社のスタッフはとても気にして紹介をしています。こんなことも現役時代とは違う働きがいの事例と言えるでしょう。

◆◆◆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/>



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

〒101-0021 千代田区外神田 3-6-4 OSビル 5F (株)高齢社内 HP: <http://www.agenomics.org>