

高齢者雇用について
(第7回人生100年時代構想会議)

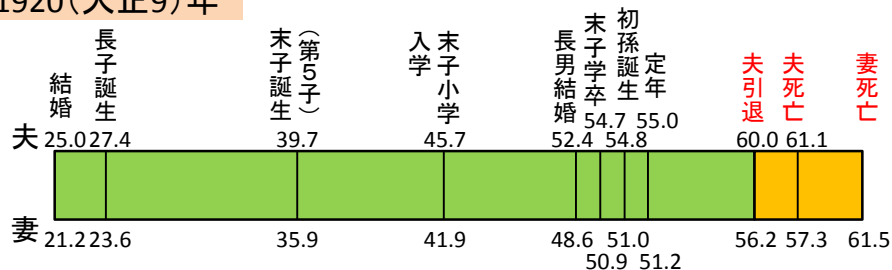
労働政策研究・研修機構 理事長 樋口美雄

- 大正・昭和・平成の平均的なライフサイクルのデータを見ると、昭和の時代は引退後の老後の期間が、男性が12.4年、女性が16.3年、平成の時代は男性が15.8年、女性が23.4年となっている。
今後、人生100年時代には健康寿命も延びるため、現在のように60歳～65歳で引退すれば、老後の期間は35年間と、現役時代とほぼ同じ長さの老後となってしまう、いろいろな選択肢を用意していくことが求められる。
幸い日本の高齢者の就業意欲は諸外国と比べると高水準にあるので、人生100年時代のライフスタイルを検討していくことが必要である。
- 高齢期は個々の労働者の健康・意欲・体力等の個人差が大きくなり、就業ニーズも多様化するなど、65歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向はもはや現実的なものでなくなりつつある。今後はいくつになっても、意欲・能力に応じた活躍ができる社会をつくっていく必要がある。年齢区分でライフステージを画一化することの見直しを検討すべき時期に来ている。
- 生産年齢人口が急減する中、人材の不足が一層進展し、企業が高齢者を戦力として使っていくためには、高齢者の方々のモチベーションの維持が重要。年齢により一律の扱いにするのではなく職務や能力等に応じて、生産性の高い高齢者には高い処遇で報いるなど、メリハリの効いた対応が必要。日本は、生産性の高い長寿社会を目指すべき。
- 定年後の高齢者の就業の場としては、シルバー人材センター事業があるが、今後は、現役時代にホワイトカラーとして勤務した人が身に付けた能力を活用できる就労機会を開発するなど、スマートシニアの強みを生かす活躍の場をつくっていくべきではないか。

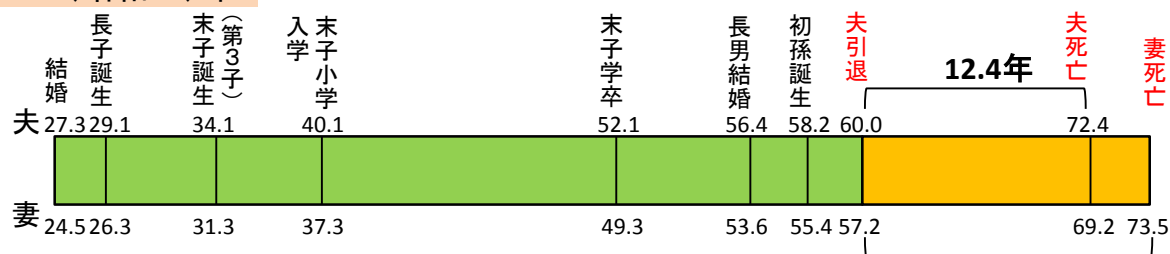
図表1

統計でみた平均的なライフサイクルの変遷

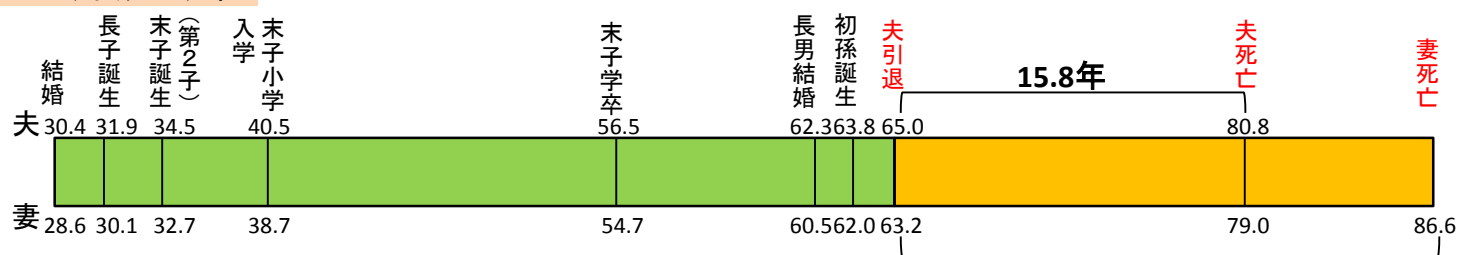
1920(大正9)年



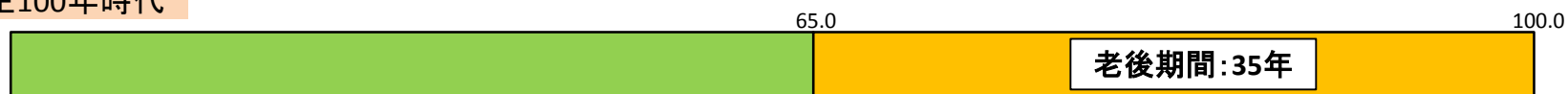
1961(昭和36)年



2009(平成21)年



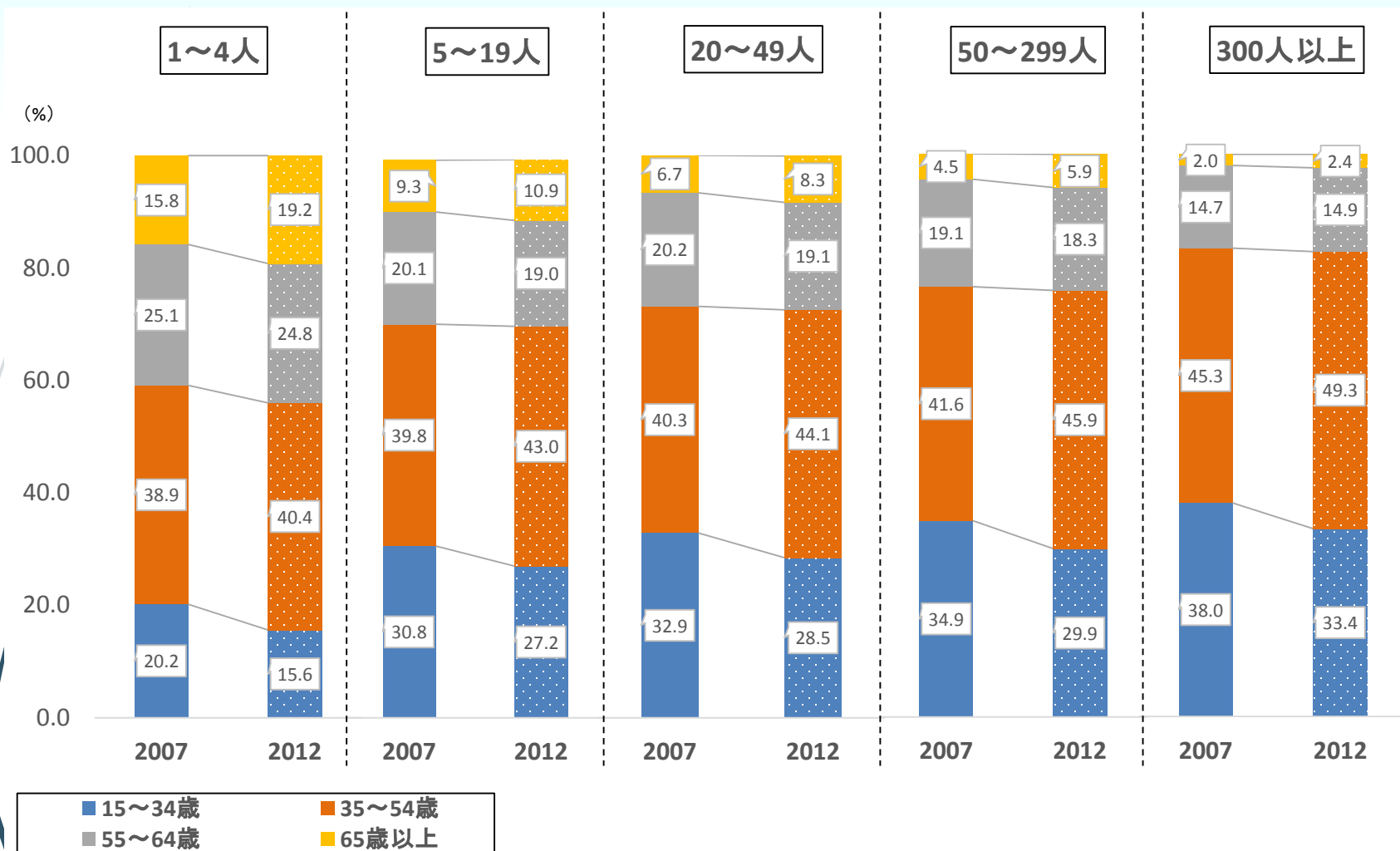
人生100年時代



(出典) 厚生労働省「平成24年版厚生労働白書」より作成。

図表2

規模別の従業員年齢構成割合の推移



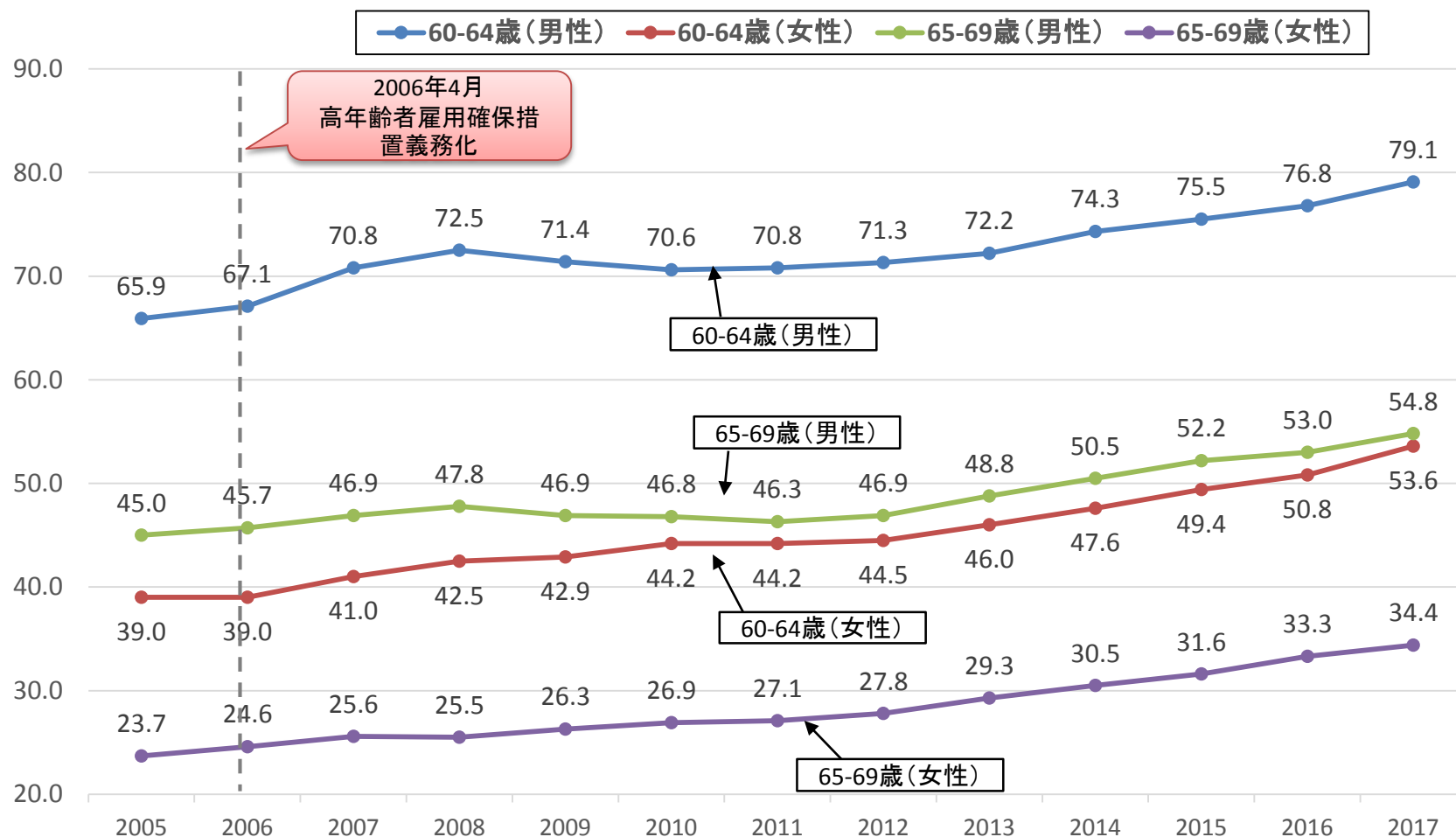
(出典) 総務省「就業構造基本調査(2007年、2012年)」より作成。

※官公庁、その他の団体・法人に雇われている者は除く。

図表3

就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、近年は上昇傾向にある。



(出典) 総務省統計局「労働力調査」