

高齢者雇用 参考資料

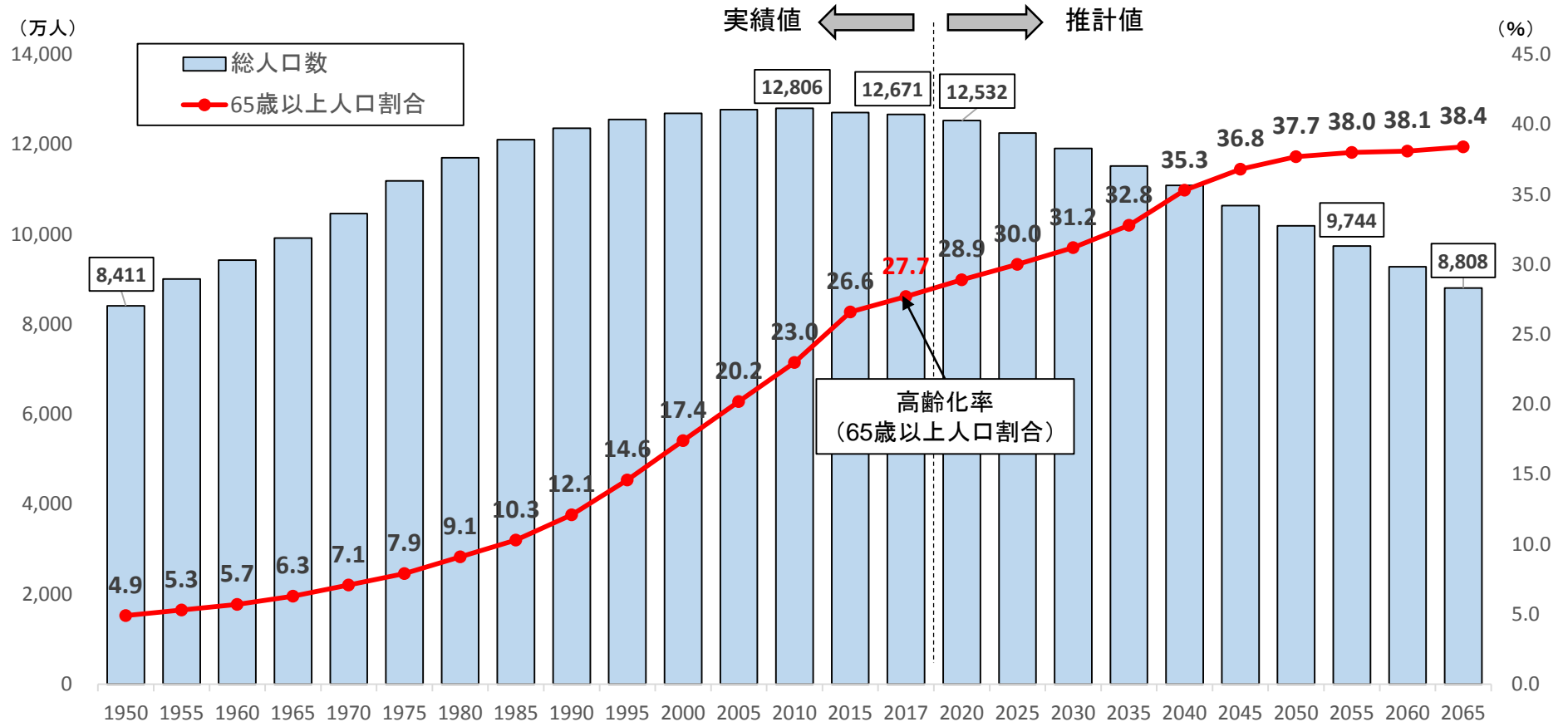
平成30年5月16日

内閣官房人生100年時代構想推進室

高齢化の推移と将来推計人口

- 2017年時点の高齢化率（65歳以上人口割合）は27.7%、2065年には38.4%に達する。
- 2022年から、団塊の世代（1947～1949年生まれ）が75歳に入り始める。

高齢化の推移と将来推計

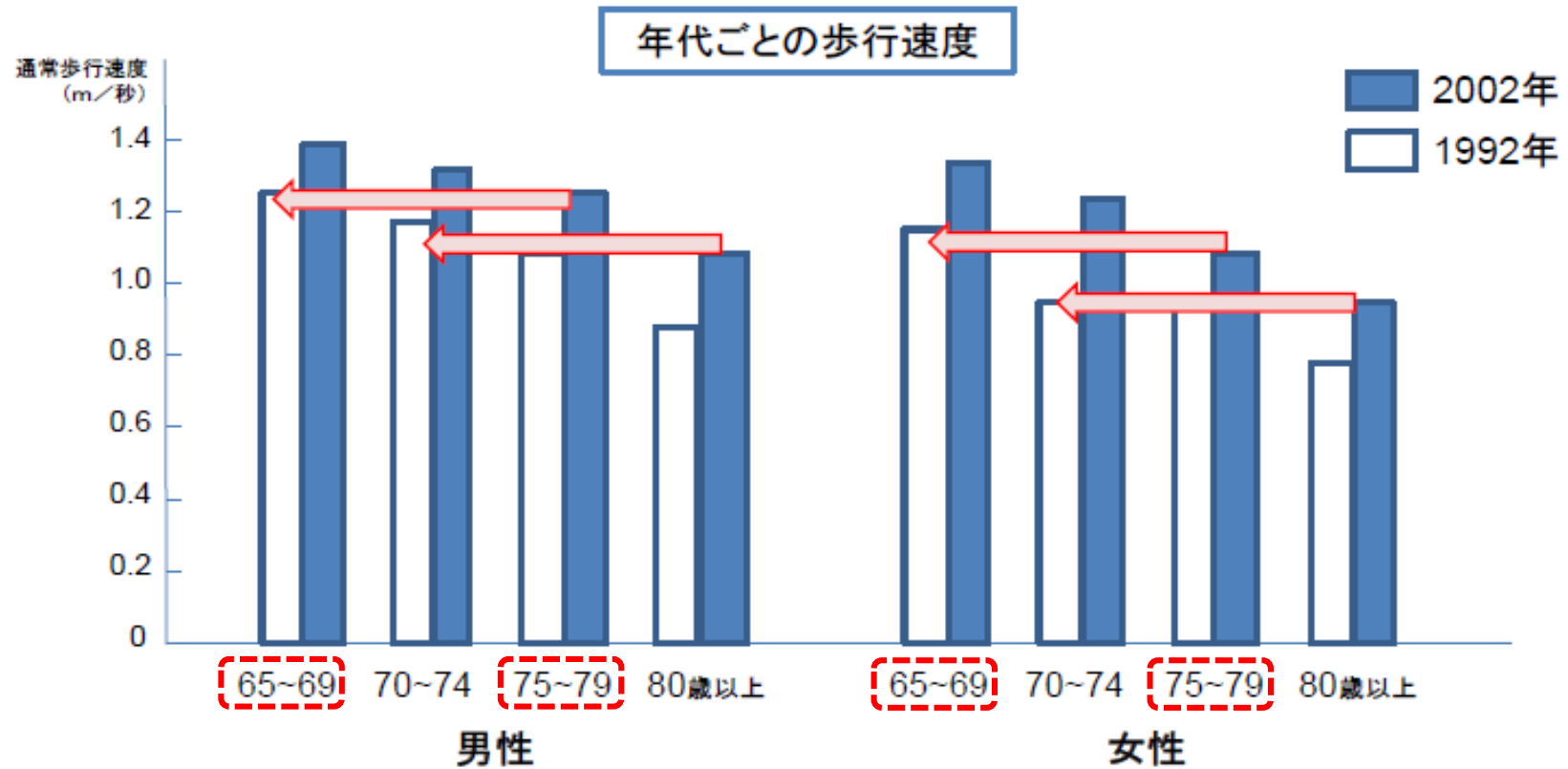


(注) 1950年～2015年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」(2017年10月1日確定値)、
2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成2017年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

高齢者の身体機能の変化

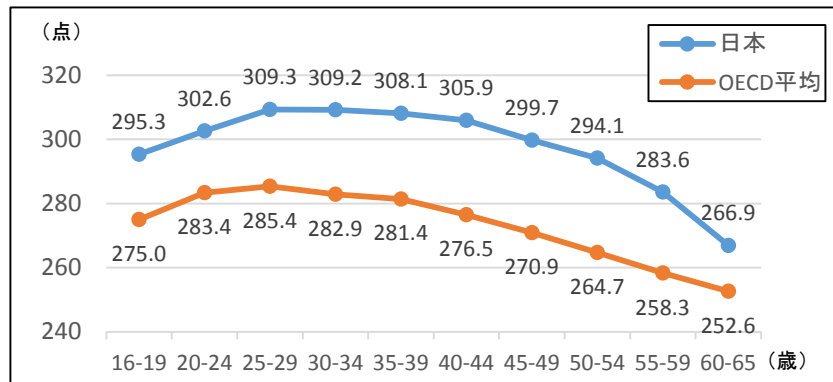
- 高齢者の通常歩行速度は、10年で10歳程度速くなる（2002年の75～79歳は、1992年の65～69歳と同じ歩行速度）など、高齢者の身体機能は若くなっている。



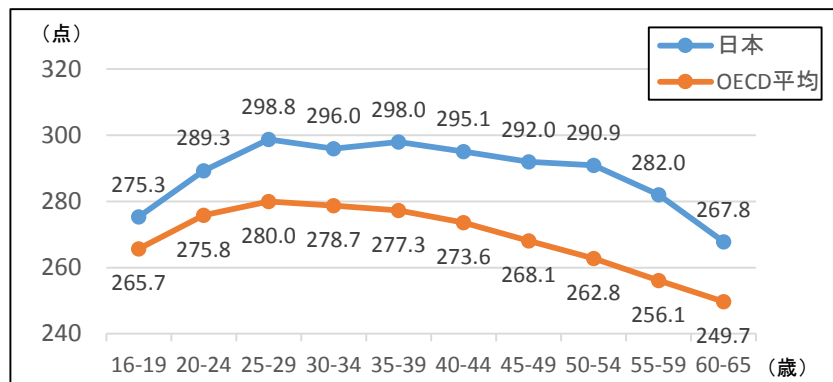
高齢者の読解力及び数的思考力に関する国際比較

- OECDの国際成人力調査（PIAAC）によると、日本の高年齢者（60-65歳層）の読解力、数的思考力はOECD平均を上回っている。ただし、ITを活用した問題解決能力は、中高年で低下し、60歳以上ではOECD平均を下回っている。
- 我が国では、中高年の基礎的ITリテラシーの向上が課題である。

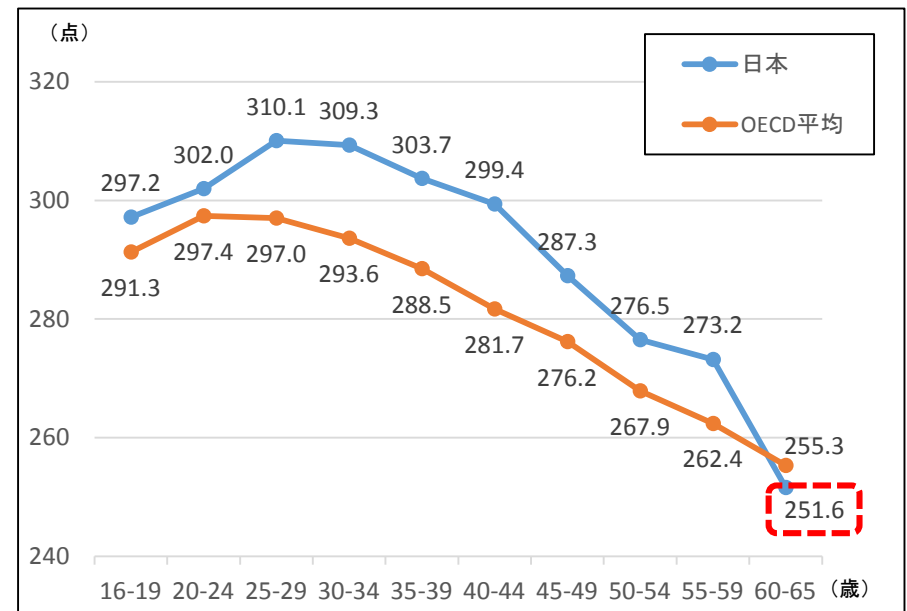
読解力と年齢の関係



数的思考力と年齢の関係

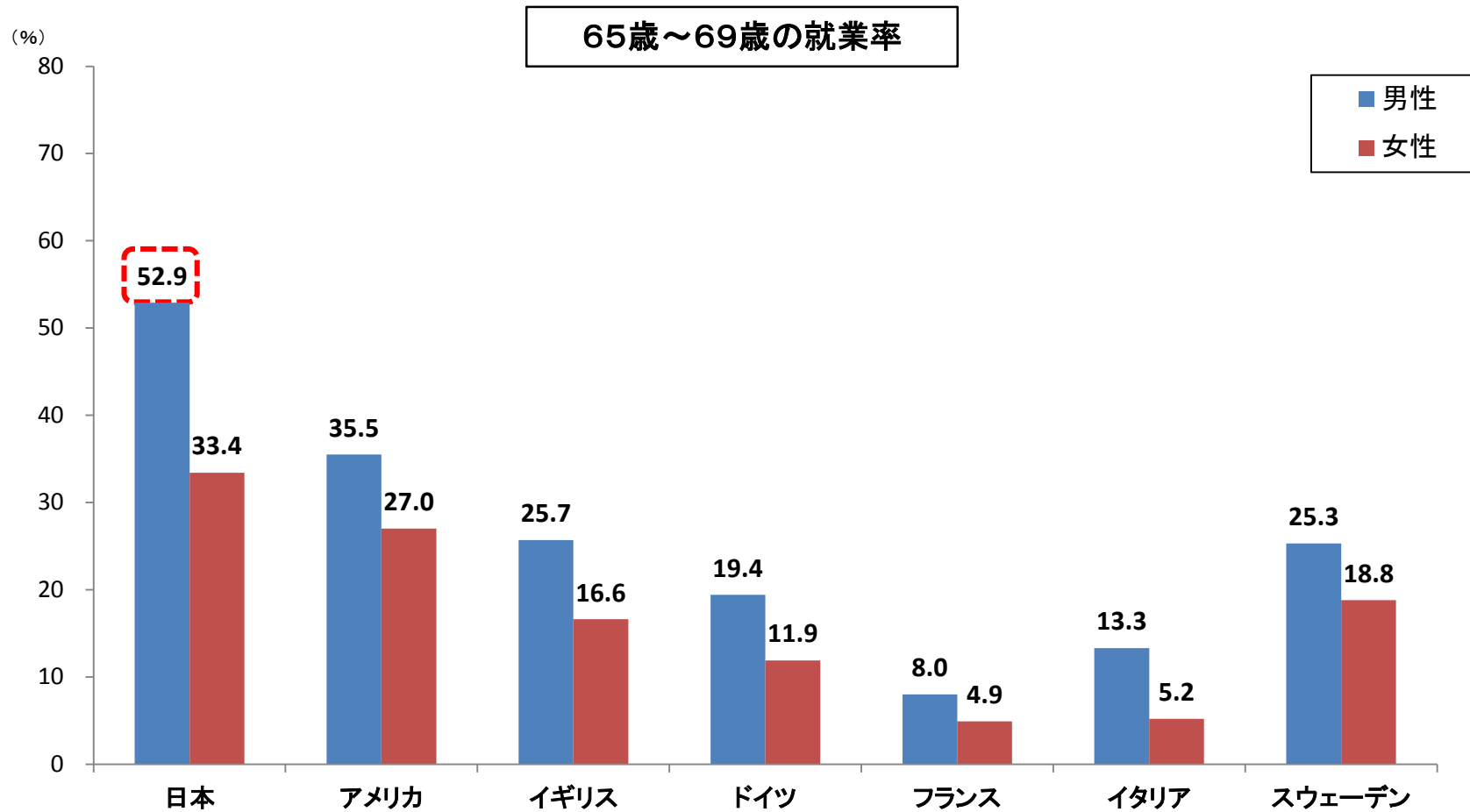


ITを活用した問題解決能力と年齢の関係



高齢者の就業率の国際比較

○ 日本の65～69歳層の就業率は、欧米諸国と比較すると、高水準。

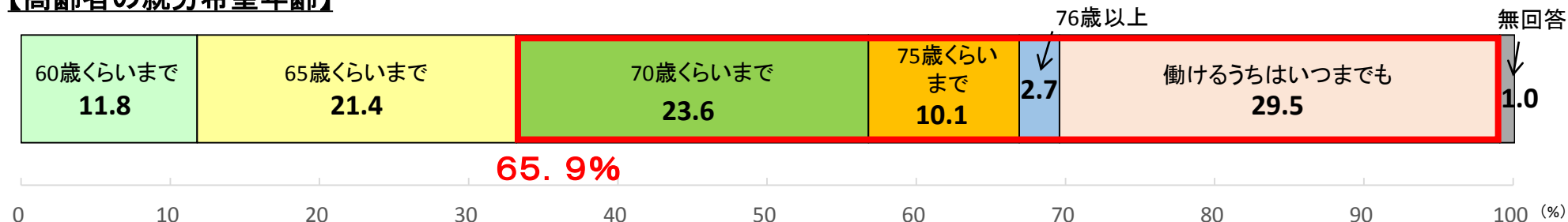


(注)2016年の各国の就業率

高齢者の就労希望年齢と希望する就労形態

- 現行の高年齢者雇用安定法が定める雇用確保措置年齢である65歳（2025年到達）を超えて働きたいと回答した人が、3人に2人（65.9%）、「働けるうちはいつまでも」と回答している人が3割（29.5%）となっている。
- 高齢者の希望する就労形態は、男性はフルタイムとパートタイムの希望割合が4割（36-37%）で同程度であるのに対して、女性は7割（69.4%）がパートタイムを希望している。ニーズに応じた就労形態の多様化が課題。

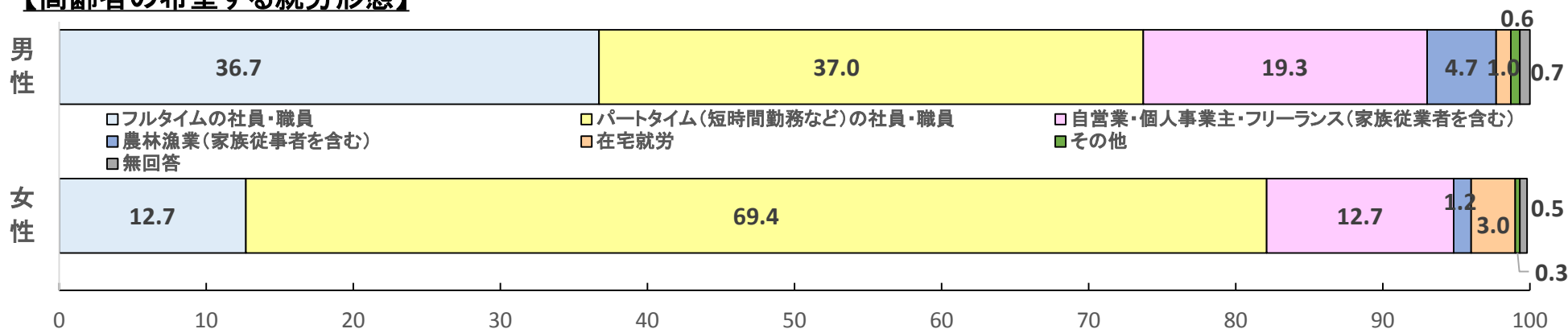
【高齢者の就労希望年齢】



(注1) 60歳以上の男女を対象とした調査 (n=1,999)

(出典) 内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)より作成。

【高齢者の希望する就労形態】



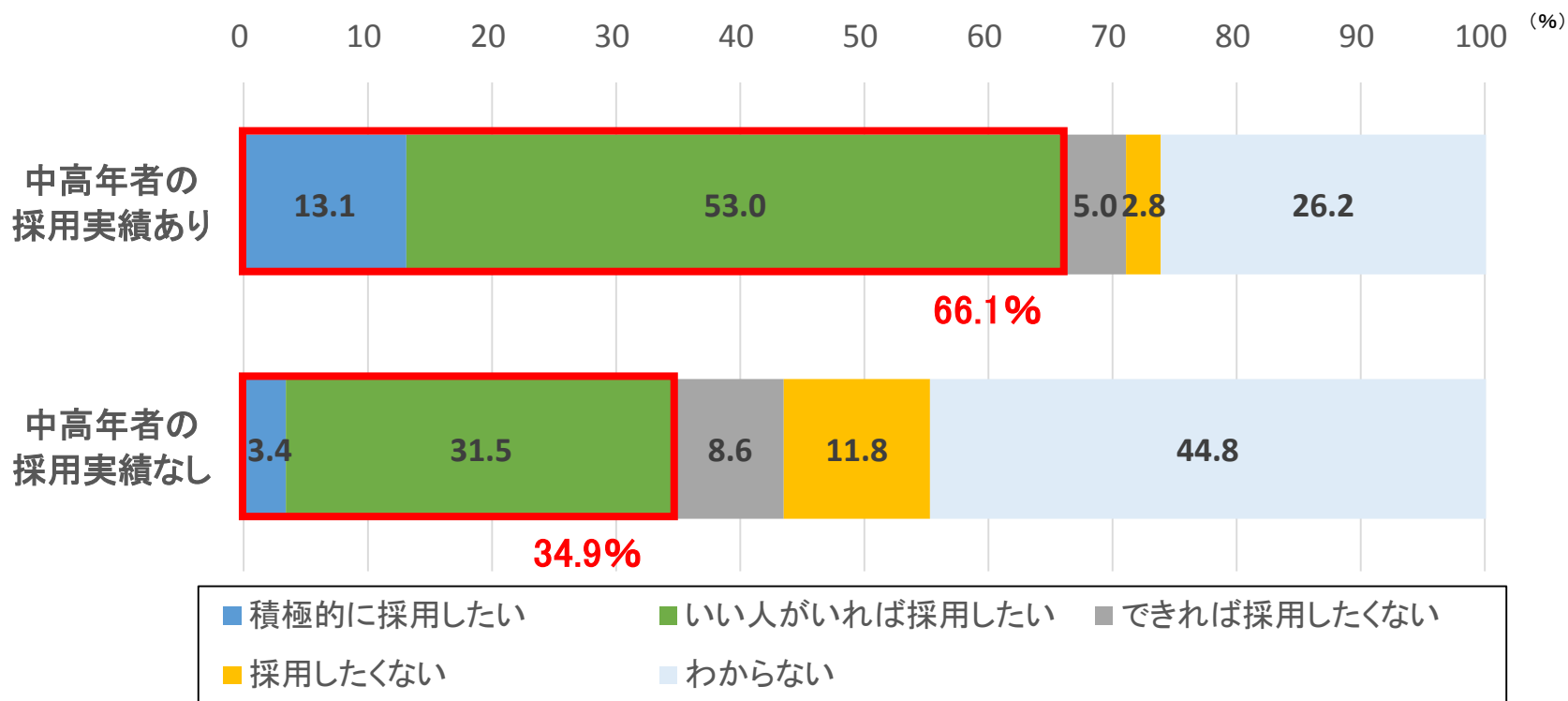
(注2) 35~64歳の男女を対象とした調査 (n=2,214)。【高齢者の希望する就労形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

(出典) 内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)より作成。

企業の中高年者の中途採用意向

- 一度でも中高年者を採用したことのある企業の中高年者に対する採用意向は高い（66%）が、採用経験がない企業では採用意向が低い（35%）。
- 高齢者のトライアル雇用を進めることが課題。

中高年者の中途採用意向



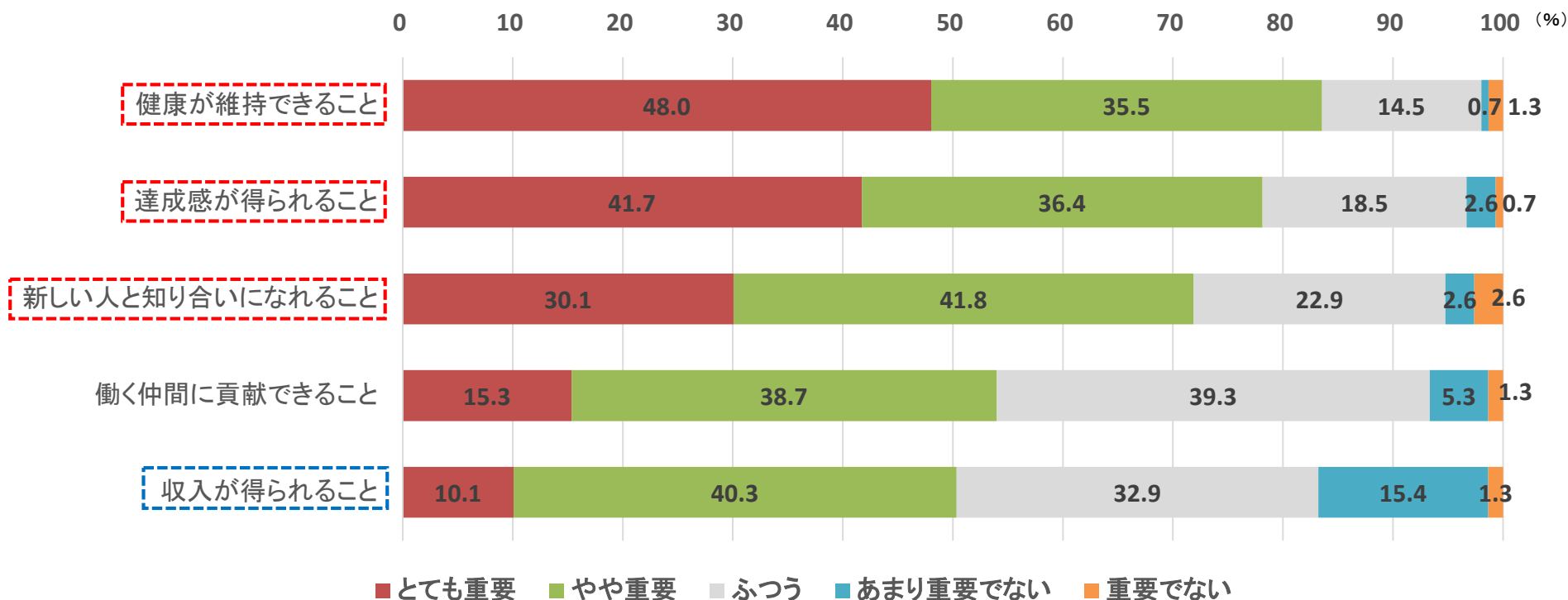
(注)「採用実績あり」とは、過去3年以内に40～55歳を中途採用した企業。

高齢者が就労にあたって重視すること

- 柏市の就労セミナーに参加した高齢者が働く上で重視する理由をみると、「健康が維持できる」、「達成感が得られる」、「新しい人と知り合いになれる」の順に高くなっており、「収入を得ること」は必ずしも上位の理由ではない。

「あなたが働くとしたら、次にあげる理由はどのくらい重要か」

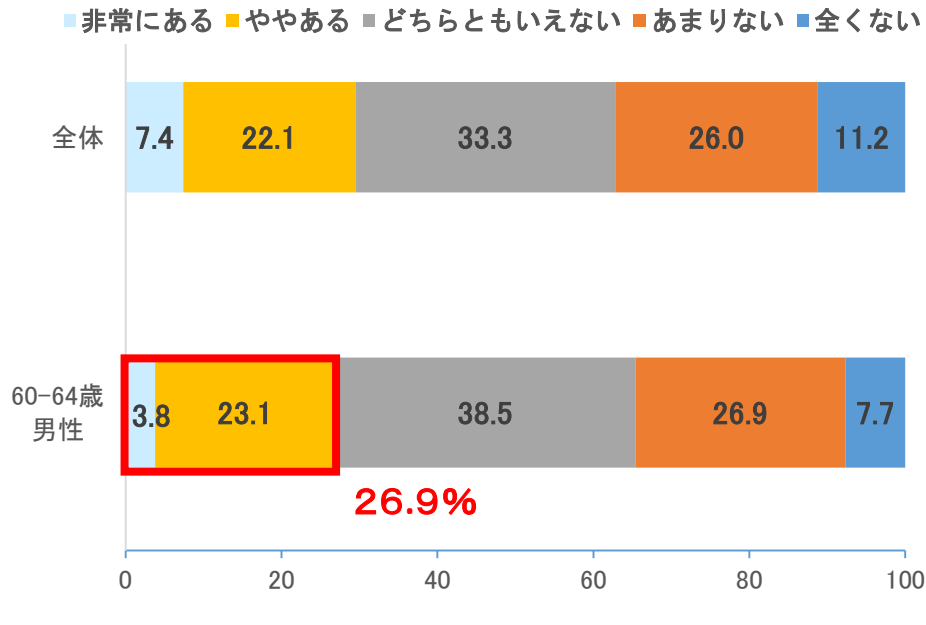
東京大学高齢社会総合研究機構「就労セミナー」に参加した柏市のシニアに対する就労意識調査結果(2012年)(n = 171)



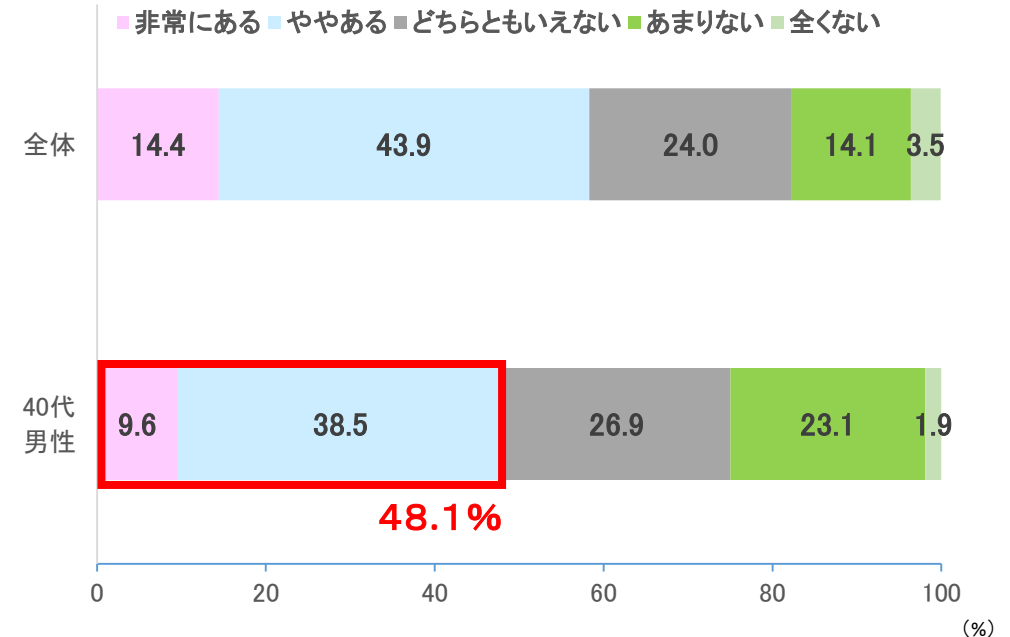
シニア人材の活用に関する労働者の意識(年齢別)

- 60～64歳の男性が、「元部下のもとで働くことに抵抗感がある」と答えた割合は3割（27%）に過ぎない。
- 他方、40代の男性が、「元上司であるシニアを部下とすることに抵抗感がある」と答えた割合は5割（48%）である。
- 我が国では戦後、自分より年長者が上司となる年功序列制度が一般的であったことも要因と考えられ、今後、シニアの活躍の場を作るためには、その意識改革が必要。

元部下の者の部下として働くことに抵抗はあるか



元上司であるシニアを部下とすることに抵抗はあるか

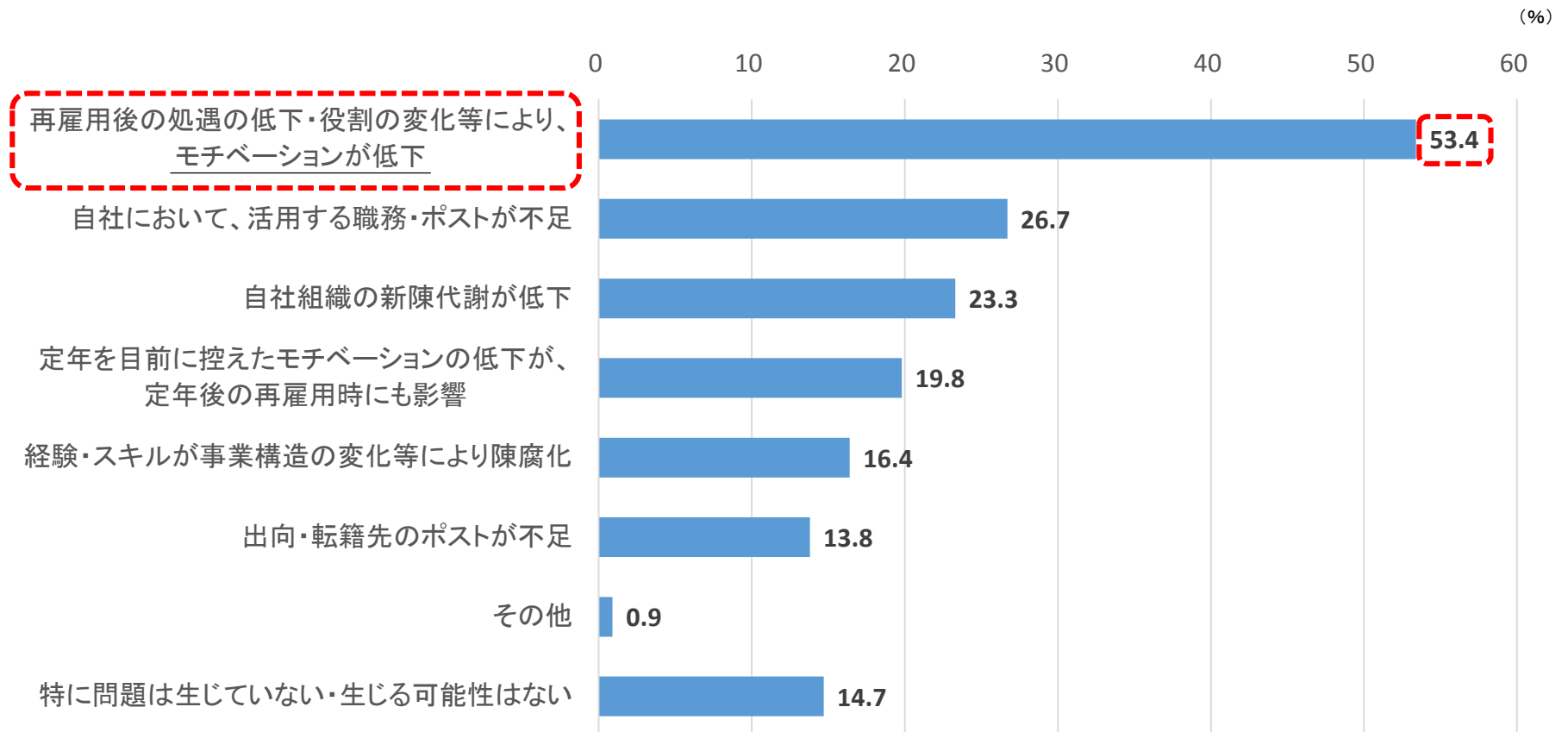


(出典)企業活力研究所「シニア人材の新たな活躍に関する調査研究報告書(2012年)」より作成。

高齢社員の配置・活躍推進にあたっての問題(企業)

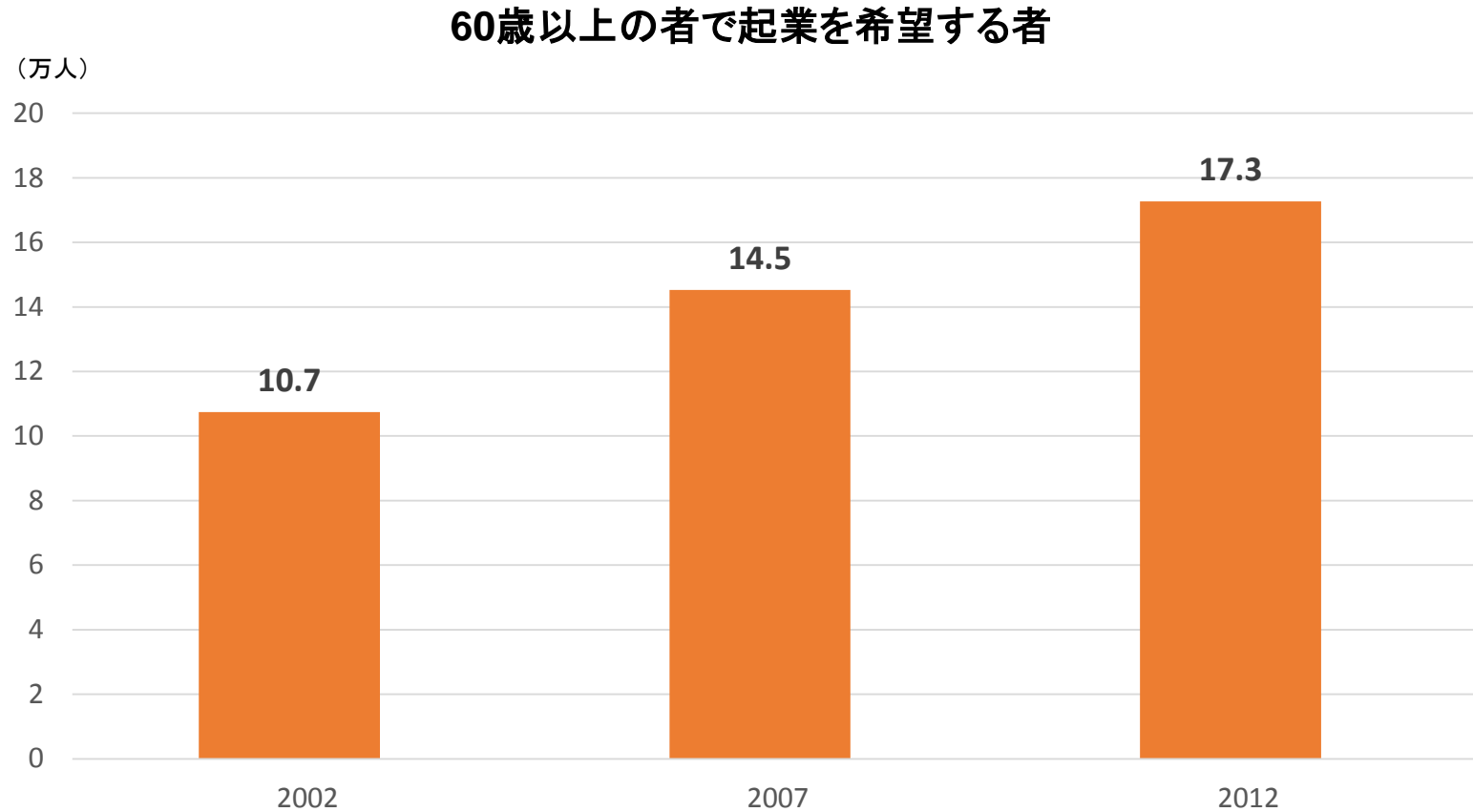
- 産業界では、高齢者の再雇用について「働くモチベーションの低下」が最大の問題と認識（5割）。
- 年齢とは無関係の成果による職務・ポストの割当てが当たり前となる文化の形成が必要。

配置・活躍推進にあたって生じている問題(複数回答)



起業を希望する高齢者の推移

○ 今後起業したいと考えている60歳以上の高齢者は増加。



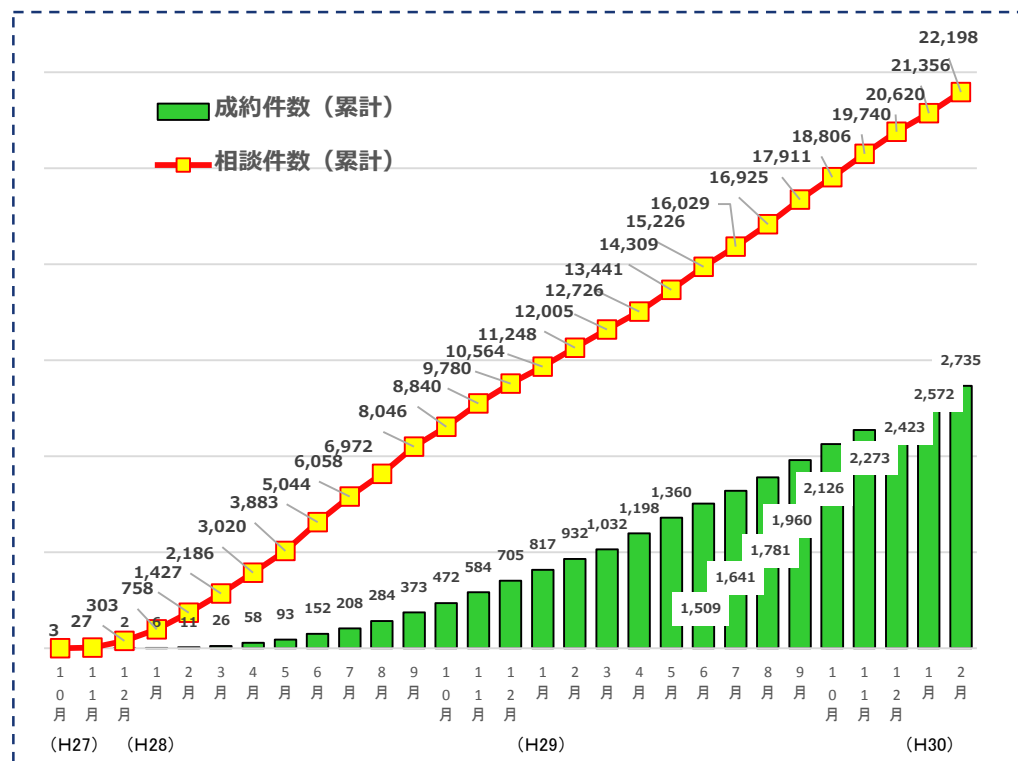
大都市圏の中核人材と地方企業とのマッチング

- 地方の中小企業は、大都市圏の生産性向上等の専門人材に活躍してもらうことにより、新たな事業展開が可能。
- 今後は、地方の中小企業に加え、実務家教員の受け入れを必要としている地方の大学への実務経験のある高齢者の再教育及びあっせんも重要である。

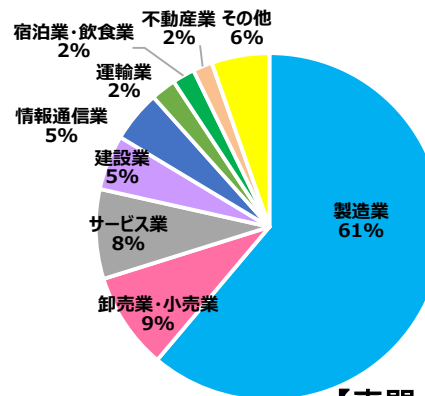
専門人材のマッチング事業

各道府県は、潜在成長力ある地域企業に対し、生産性向上等の専門人材（以下「専門人材」）の採用支援活動を行う拠点を設置し、都市部の大企業と地域企業との人材交流等を支援している。

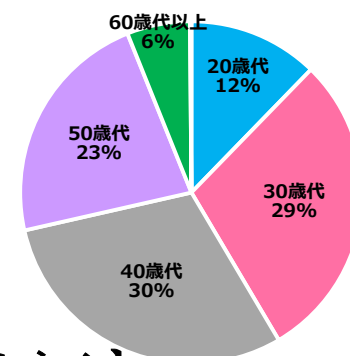
専門人材の成約件数と相談件数の推移



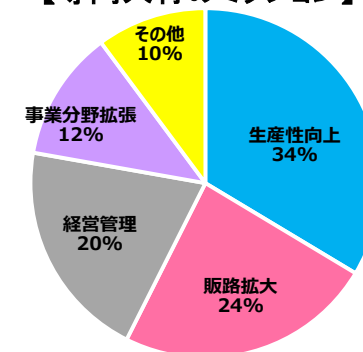
【専門人材受入企業業種】



【専門人材の年代】



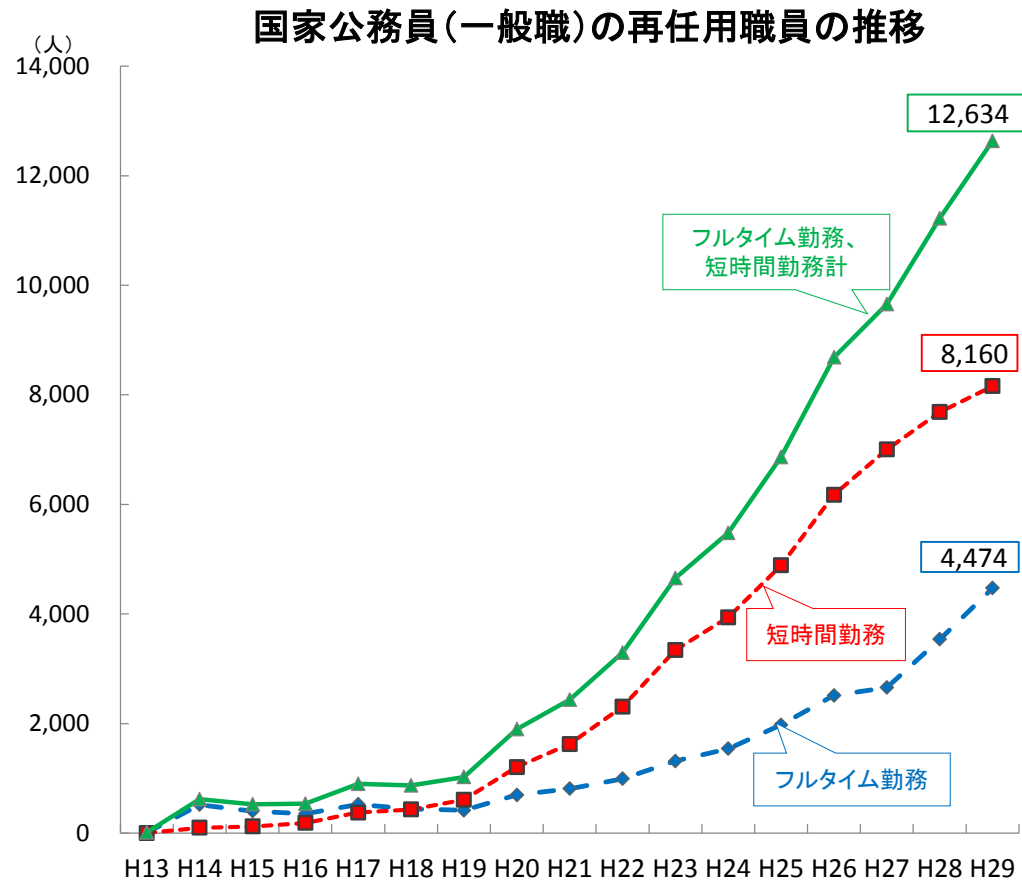
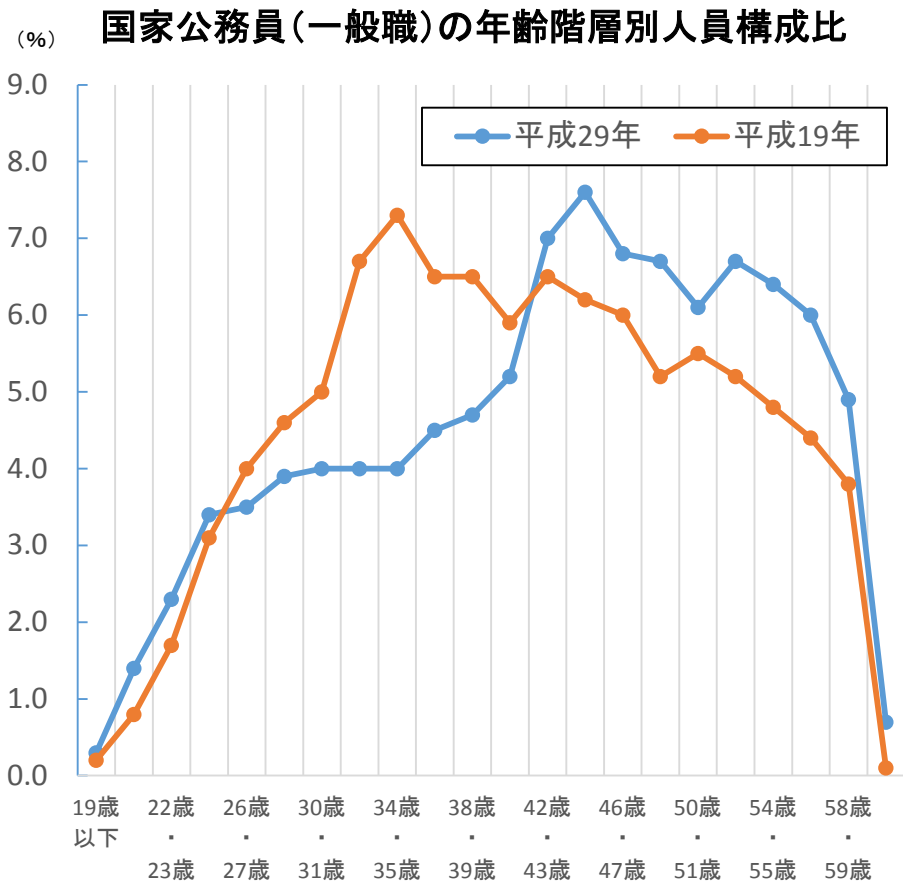
【専門人材のミッション】



(出典) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局資料より作成。

公務部門における高齢期職員の活用

- 国家公務員（一般職）の年齢階層別の構成割合は、ここ10年間でピークが右側にシフトし、中高年層の割合が高くなっている。
- 再任用職員数は一貫して増加しているが、公務部門においても、限られた人的資源の有効活用を図るため、知識・技術・経験等が豊富な職員の更なる活用方法の検討が課題。



(注)再任用職員等を除く。

(出典)人事院「国家公務員給与等実態調査」より作成。

(注)平成13年度～平成28年度は実績であり、平成29年度は実施予定である。

(出典)内閣人事局、人事院「再任用実施状況調査」より作成。