

2 少子高齢化の下で求められる働き方の多様化

●人口減少と労働市場の課題

少子高齢化への対応は、今後の労働市場の動向を考える上で避けることのできない重要な課題である。前掲第1-2-1図(1)でみたように、生産年齢人口(15~64歳)は減少を続けている。生産年齢人口のピークは1997年の8,697万人であったが、その後緩やかに減少しており、2017年は7,604万人となっている。この減少トレンドは将来も続くことが見込まれており、2030年6,875万人、2040年5,978万人、2050年5,275万人となることが予想されている²⁰。一方、高齢者人口(65歳以上)は増加トレンドにあり、1990年1,480万人、2005年2,546万人、2017年3,504万人と、おおむね15年間で1,000万人程度増加している。2050年頃までの高齢者人口は約3,600~3,900万人の間で推移することが見込まれている。生産年齢人口は減少し、高齢者人口は高水準で推移するため、労働力人口を確保することが重要な課題となる可能性が高い。

生産年齢人口が減少している中、就業者数の水準が近年むしろ増加していること背景には、高齢者と女性の労働参加が促進されたことが指摘できる(前掲第1-2-1図(2))。少子高齢化がさらに深刻になる日本経済においては、労働参加率が今以上に高まったとしても、中長期的には就業者数の減少は避けられないが、他方で、平均寿命が延びる中で、年齢や性別にかかわらず希望する人が就業できる多様な働き方を実現することは、個人の効用を高めるだけでなく、社会の活力を維持する上でも重要である。こうした観点から、以下では女性と高齢者の近年の労働参加の背景に焦点を当てて分析する。

●女性の労働参加の現状

まず、女性の労働参加とその課題について考察する。2000年時点では約60%であった15~64歳の女性の労働参加率は、2013年以降に特に伸びが高まり、2017年には70%近くに達している(第2-1-10図(1))。この背景には、結婚・出産期に離職し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという所謂「M字カーブ」が解消しつつあることが指摘できる。2000年と比較すると、2017年の女性の年齢階級別労働参加率は全体的に上昇しており、子育て期の労働参加率の上昇によってカーブがよりフラットになっていることがわかる(第2-1-10図(2))。ただし、ドイツやスウェーデンと比べると子育て期の労働参加が依然として低い水準となっていることから、女性の労働参加率をさらに高める余地はあると考えられる。

他方、女性の労働参加率は上昇しているものの、女性の雇用形態についてみると半数以上の女性は非正社員として就業している(第2-1-10図(3)(4))。2005年と2015年を比較すると、正社員の人数はほとんど変化がないが、非正社員の人数は146万人増加しており、非正社

注 (20) 生産年齢人口及び高齢者人口の予測は、国立社会保険・人口問題研究所「日本の将来推計人口」の中位推計による。

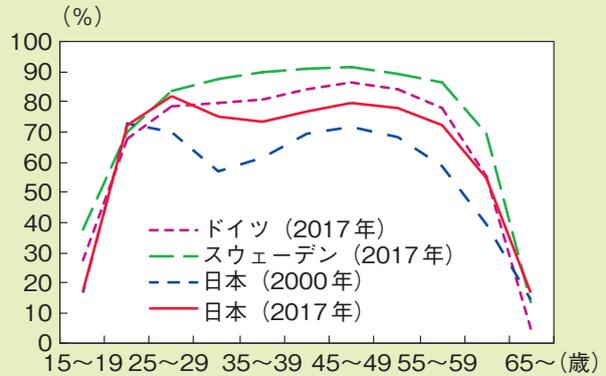
第2-1-10図 女性の雇用状況の変化

正社員で活躍する女性労働者が増加

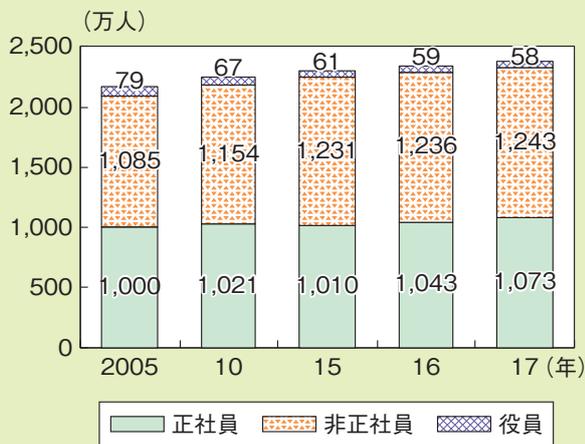
(1) 女性の労働参加率（15～64歳）



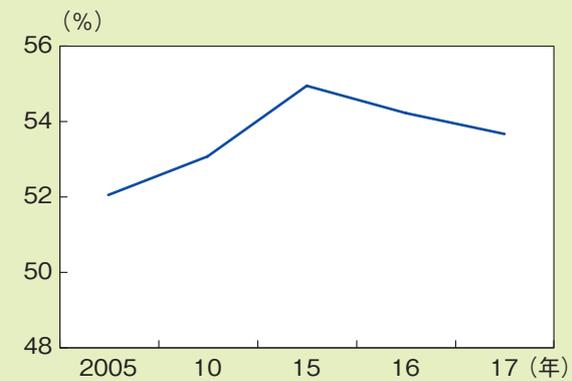
(2) 女性の年齢階級別の労働参加率（国際比較）



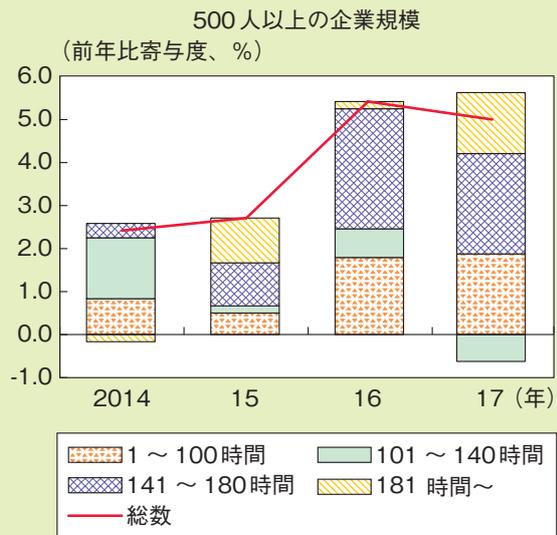
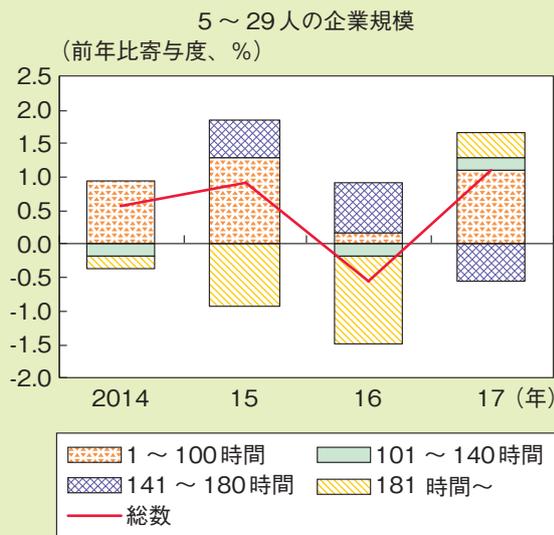
(3) 雇用形態別雇用者数（15～64歳女性）



(4) 非正社員比率（15～64歳女性）



(5) 月間就業時間別就業者数（女性、企業規模別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査」及びOECD.Statにより作成。
 2. 非正社員比率は、正社員と非正社員の合計に非正社員が占める割合。

員比率も上昇している。ただし、2015～2017年の動きをみると、非正社員の人数も増えてはいるが、それ以上に正社員が増加していることから、非正社員比率は低下している。

女性の正社員が増加している背景には、少子高齢化の中、人手不足が深刻になってきたことから、大企業を中心に非正社員の正社員登用を行うこと等の対応により、人数確保だけでなく労働時間確保へも人手不足対応が変化していることが考えられる。就業時間別に女性就業者の変化をみると（第2-1-10図（5））、500人以上の企業規模においては、2016年、17年ともに前年比で約5%女性就業者数が増加しているが、最も寄与しているのは、1か月に141～180時間働く就業者であり、その次に100時間以下の就業者となっている。2017年では181時間以上働く女性の寄与も高くなっていることから、フルタイムで活躍している女性が増えていることが示唆される。一方、5～29人の企業規模では、2017年の女性就業者の増加に寄与したのは、100時間以下の短時間就業者であり、141～180時間働く女性就業者は押下げに寄与している。

●女性が十分に能力を発揮して働く

女性の就業が促進され、正社員も増加していることは望ましいが、女性雇用者の半分以上は依然として非正社員として就業しており、女性の持っている能力が十分に活用されているとは言い難い。例えば、川口（2017）は、日本、アメリカ、英国の3か国の女性を比較し、日本の女性は、読解力や数的思考力の能力が英米より高いにもかかわらず、女性（特に子どものいる女性）がこれらの能力を仕事で使っていないことを示している。

近年の技術進歩を踏まえれば、ITのスキルを仕事で活用することが重要であるが、これに関しても男女の差が大きい。仕事でITを使う頻度と、ITを活用した問題解決能力の高い人の割合を性別に国際比較すると（第2-1-11図（1））、男女ともに両者には正の関係があり、ITを活用した問題解決能力の高い人が多い国では、仕事でITを使う頻度も高いことがわかる。ただし、日本においては、男性においては国際的な傾向線の近くに位置しているが、女性においては国際的な傾向線から大きく下方にはずれている。つまり、日本ではITを活用した問題解決能力が高い女性の割合はOECDの平均並みだが、仕事でITを使う頻度がOECD諸国の中で2番目に低い値となっており、女性が自身の能力を仕事で活用できていないことが示唆される。

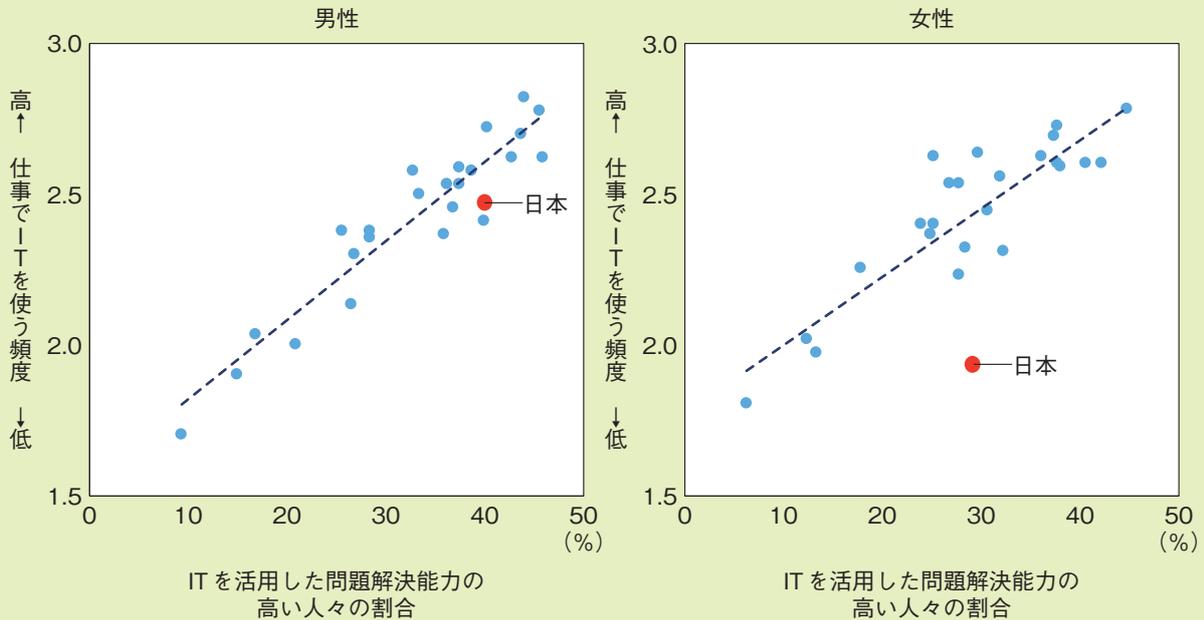
また、前掲第2-1-2図で計算したRTI（定型業務集約度）を男女間で比較すると（第2-1-11図（2））、いずれの国も女性のRTIが高く、より定型業務が多い傾向があるが、日本はこの男女差が、データが利用可能な26か国中最も大きくなっている。すなわち、男性と比較して女性はより定型的な業務を多く担当しており、日本においてはその度合いは国際的にみて最も顕著であると言える。このことは、定型的な業務がAI等の技術進歩に代替された場合、女性がその影響を受ける可能性が高いことを示唆している。

以上を踏まえると、新技術の活用を女性の活躍に活かすためには、現状では非正社員を中心に定型業務に就いている割合が多い女性の就業者を、非定型の業務へと移行を促し、女性の持つ能力を十分に活用することが重要な課題であると考えられる。それと同時に、新技術の導入

第2-1-11図 スキルが活かされていない女性の就業

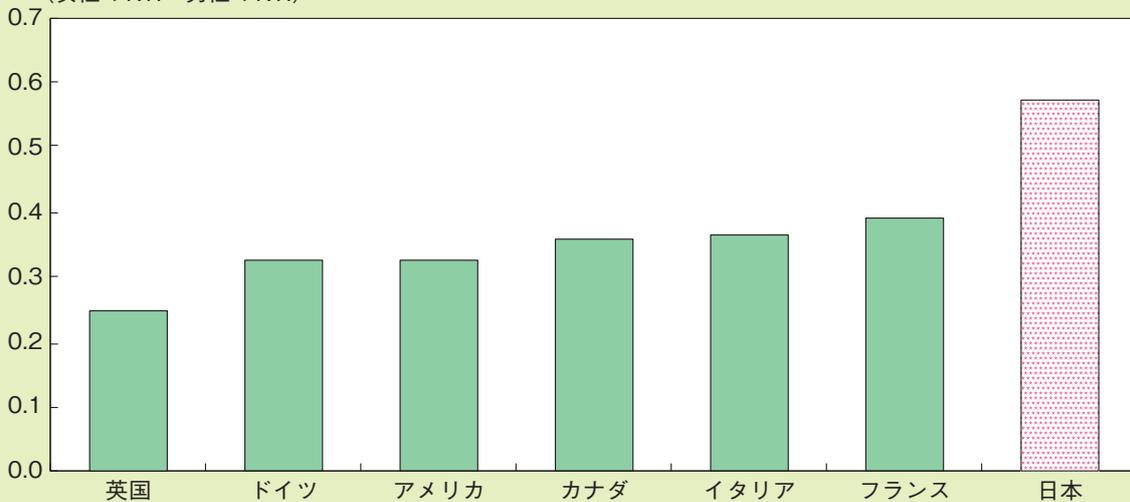
日本の女性労働者はスキルを仕事で発揮できていない

(1) 女性の能力とスキルの使用頻度の分布



(2) 女性と男性の定型業務集約度の差

(女性のRTI-男性のRTI)



- (備考) 1. OECD「Survey of Adult Skills (PIAAC)」個票データ(調査年は2012年または2015年)、OECD(2016)「Skills Matter: Further results from the survey of adult skills」により作成。
 2. ITを活用した問題解決能力は、「情報を取得・評価し、他人と意思疎通を行い、実践的な課題をこなすためにデジタル技術やコミュニケーションツール、ネットワークを用いる」能力を指す。能力について、Level2とLevel3に該当する人々(能力スコア291点)以上を、ITを活用した問題解決能力が「高い」とした。なお、能力は、Level1未満、Level1、Level2、Level3の4段階評価。
 3. 定型業務集約度(RTI)は、値が大きいほど仕事における定型業務の度合いが高いことを示す指数。詳細は付注2-1を参照。

はテレワークやフレックス制度等の柔軟な働き方の導入につながる傾向がみられることから（前掲第2-1-4図）、新技術の導入を働き方の見直しにもつなげ、女性の労働参加や能力の発揮を促すことも重要な課題であると考えられる。

●高齢者の労働参加の現状・背景と課題

次に、高齢者の労働参加とその課題について考察する。65～69歳、70～74歳の労働参加率の推移を性別に確認すると（第2-1-12図（1））、2000年以降減少傾向であったが、2000年代中頃から上昇傾向に転じ、2012年以降上昇テンポが加速している。2017年の水準は、男女ともに2000年以降最も高い水準となっており、2005年と比較すると男女ともに65～69歳は10%ポイント程度、70～74歳で5%ポイント程度高くなっている。ただし、労働参加率の男女差は大きく、2017年における65～69歳、70～74歳の男性の労働参加率がそれぞれ56.5%、35.0%であるのに対し、女性の労働参加率はそれぞれ35.0%、21.2%となっている。

こうした日本における高齢者の労働参加率は、国際的にみても非常に高い水準となっており、2017年における65～74歳の労働参加率をG7及びOECD平均と比較すると（第2-1-12図（2））、日本の労働参加率は37.7%とG7中では最も高く、OECD平均（17.2%）を上回っていることがわかる。なお、データが利用可能なOECD34か国中では、日本は3番目に高い値となっている²¹。

次に、労働参加が増えた日本の高齢者がどのような働き方をしているのかについてみると、基本的には非正社員として働いている場合が多い（第2-1-12図（3））。65歳以上の非正社員は2005年では108万人であったが、2017年には316万人にまで増加している。ただし、非正社員に比べると伸び幅は小さいが、正社員の高齢者も2005年の52万人から2017年の109万人に増加しており、正社員として現役世代と同じように働いている高齢者も増えてきていることがうかがえる。

高齢者がどのような職業で増加しているのかについて2010年と2017年との2時点と比較すると（第2-1-12図（4））、農林漁業従事者が減少していることを除けば、おおむねどの職業でも増加傾向にあり、特に増加幅の大きい職業として、運搬・清掃・包装等、サービス職業、事務等が挙げられる。また、専門的・技術的職業等の高スキルを要する職業で働いている高齢者も一定程度増加している。

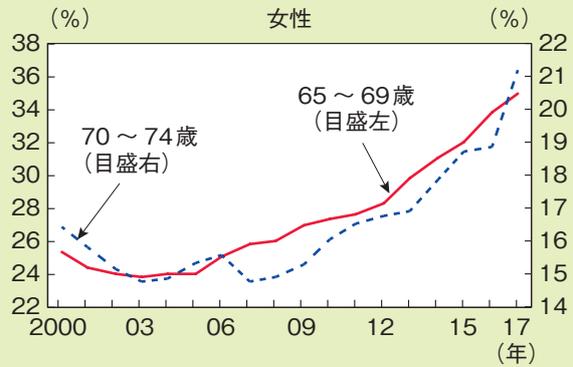
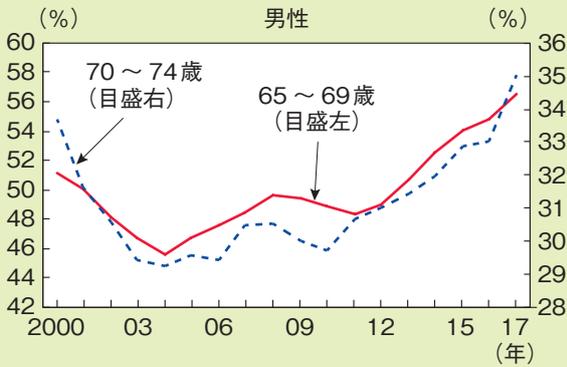
65歳以上の労働参加が進んでいる背景には、2006年に改正された高年齢者雇用安定法により60～64歳の雇用機会が確保された世代が65歳以降も働いていることや、人手不足により企業が高齢者の活用を積極化していることが指摘されている（近藤、2017）。

注 (21) 最も高い国は韓国（41.1%）であり、2番目に高い国はアイスランド（38.3%）である。

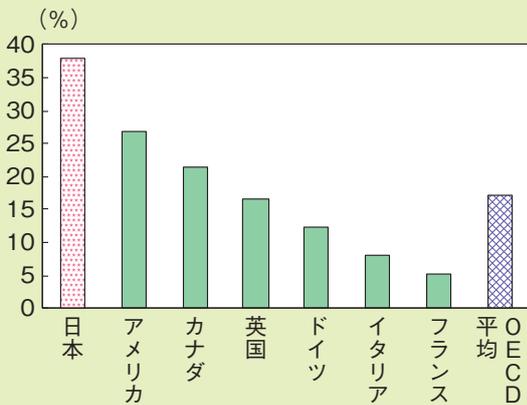
第2-1-12図 高齢者の労働状況の変化

65歳を超えて働く高齢者が増加傾向

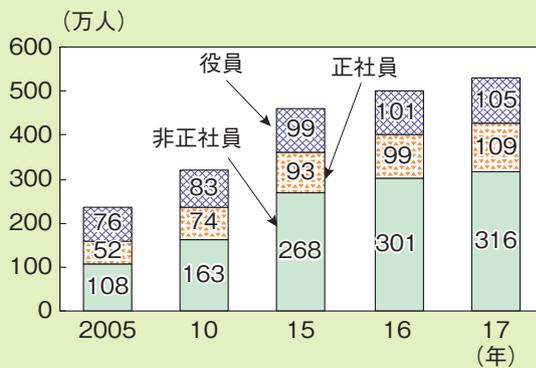
(1) 高齢者の労働参加率



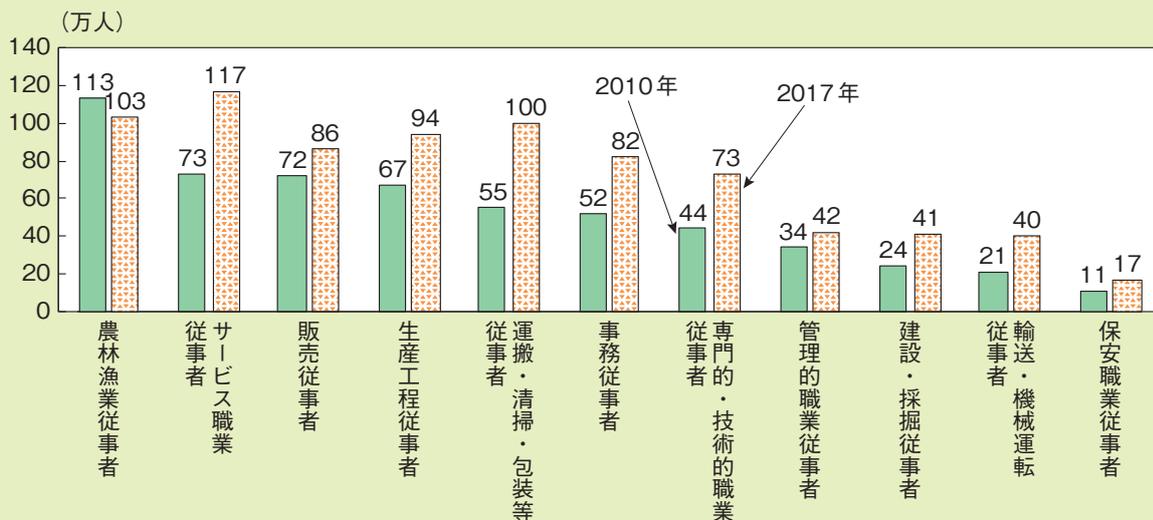
(2) 65～74歳労働参加率の国際比較 (2017年)



(3) 高齢者の雇用形態別雇用者数



(4) 高齢者の職業別就業者数



(備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」、「労働力調査 (詳細集計)」、OECD.stat より作成。
 2. (1)において2011年は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県で一時的に調査が困難となったため、2011年の65～69歳は補完推計値、70～74歳は3県を除いたデータを用いている。
 3. OECD平均はデータの制約上、オーストラリアを除く値。

定年制度を導入している企業の動向をみると（第2-1-13図（1）・（2））、一律の定年制度を導入している企業のうち、65歳以上の定年制度を導入している企業の割合は2005年には6%程度であったが、2017年では18%程度まで増加している。定年後の制度をみると、再雇用制度を導入する企業の割合が増加しており、2017年では84%の企業が導入している。

また、人手不足との関係では、労働者の不足感が高い産業において、定年年齢を65歳以上に設定している企業の割合が高くなっている（第2-1-13図（3））。具体的には、医療・福祉、宿泊・飲食サービス、運輸・郵便等の産業では人手不足感が高まっているが、これらの産業では定年を65歳以上とする企業の割合が高く、積極的に高齢者の就業を推進している可能性が指摘できる。

人手不足が深刻となっている中、定年制度の見直しや再雇用制度等により、希望すれば65歳を超えて働くことができる環境になりつつある。60歳時点での日常生活に支障のない期間である「健康余命」の国際比較をみると（第2-1-13図（4））、日本は最も長くなっており、諸外国よりも健康面からも高齢者の労働参加を推進しやすい環境にある²²。先端技術を活用することで、高齢者が行うタスクのサポートやフレックスタイム等の柔軟に働ける環境の整備を進めれば、さらに高齢者が労働参加しやすくなることが考えられる。

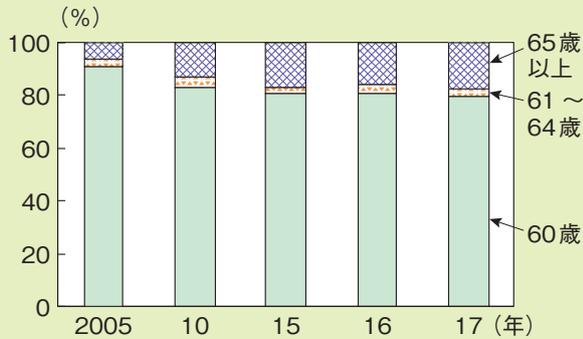
また、技術革新が急速に進む中では、高齢者であってもITの利用に関するスキルアップを図る必要がある。55～65歳におけるITを活用した問題解決能力の高い人の割合を国際比較すると（第2-1-13図（5））、日本の男性はOECD平均よりは高いものの、アメリカやドイツと比較するとその割合が低く、女性についてはOECD平均を大きく下回っている。高齢者がIT技術を使いこなせるためのスキルを身に付けていくことは重要な課題であり、そのためには、年齢にかかわらずに学び直しができる環境整備が必要である。

注 (22) ここでは国際比較の観点からWHOのデータを利用しているが、厚生労働省の審議会（第11回健康日本21（第二次）推進専門委員会）によると、2016年の健康寿命は男性72.14歳、女性74.79歳となっている。

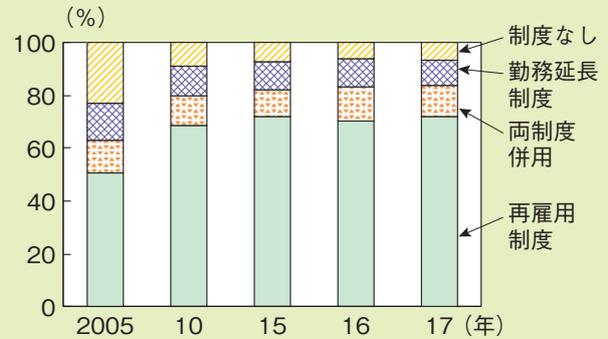
第2-1-13図 高齢者を取り巻く雇用環境と課題

人手不足等が高齢者就業を促進。ただし、ITスキル修得面では課題も。

(1) 一律定年制度を導入している企業の定年年齢

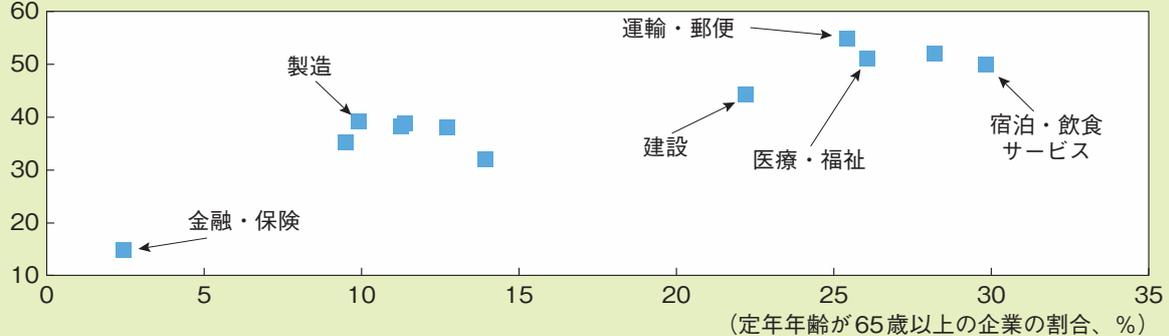


(2) 定年後の再雇用・勤務延長制度



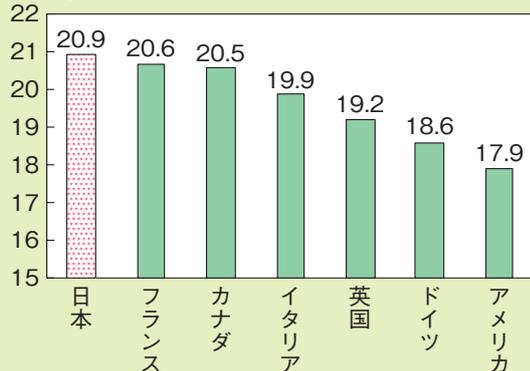
(3) 産業別の人手不足感と定年年齢の関係 (2017年)

(労働者過不足判断DI、「不足」-「過剰」、%ポイント)



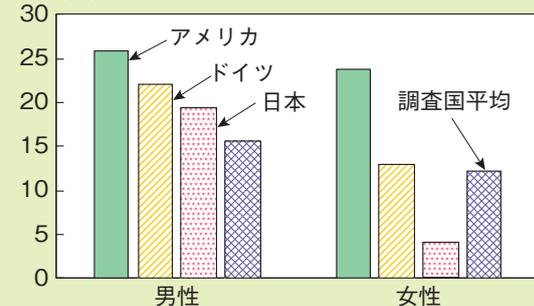
(4) 健康余命 (60歳時点) の国際比較 (2016年)

(年)



(5) ITを活用した問題解決能力の高い労働者の割合 (55~65歳)

(%)



- (備考) 1. 厚生労働省「就業条件総合調査」、「労働経済動向調査」、World Health Organization「Healthy life expectancy (HALE)」、OECD (2017)「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017」により作成。
 2. 就業条件総合調査の調査対象は、2007年まで「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」、2008年~2014年「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」、2015年以降は「常用労働者が30人以上である民間法人(複合サービス事業を調査対象に追加)」と変遷しており、段差が生じることに留意。
 3. (3)の労働者過不足判断DIは常用労働者の2017年2月、5月、8月、11月調査の平均値。
 4. (5)は、PIAACで55歳~65歳の労働者のうちITを活用した問題解決能力が高い者の割合を国際比較したもの。質問項目の詳細については第2-1-11図備考を参照。