

# 人の活躍：高齢社会に対応した 社会システムの構築（関係資料）

労働力人口が減少し、その年齢構成が高齢化  
していく中で、年齢にかかわらず働くことができ  
る社会

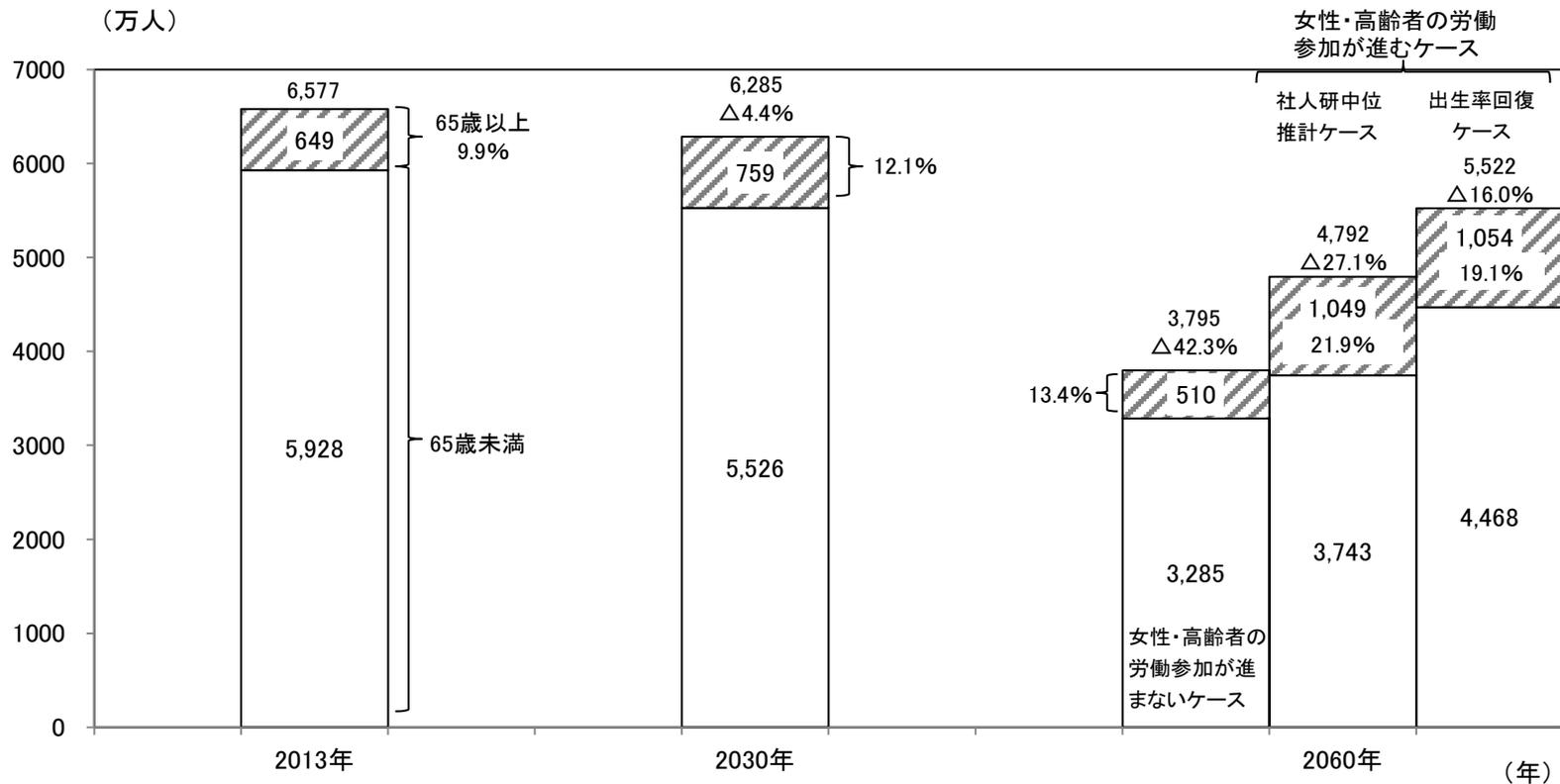
平成26年5月27日

内閣府

# 1. 労働力人口の年齢構成について

○ 2060年の労働力人口を推計すると、女性・高齢者の労働参加が進むケースでは、2030年までに出生率が2.07まで回復するケースにおいても、労働力人口の約2割が65歳以上の高齢者となる。

労働力人口の推計



(備考) 総務省「労働力調査」、厚生労働省雇用政策研究会「労働力需給推計」(2014)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」、スウェーデン統計局「労働調査」をもとに作成。

(注) 1. 労働力人口は、15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

2. 社人研中位推計ケースは、国立社会保障・人口問題研究所(社人研)が推計した2060年の性・年齢別人口に労働力率を乗じたもの。

出生率回復ケースは、2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持され、生残率は2013年以降社人研中位推計の仮定値(2060年までに平均寿命が男性84.19年、女性90.93年に上昇)を基に推計した人口に労働力率を乗じたもの。

3. 2060年の女性・高齢者の労働参加が進むケースでは、厚生労働省雇用政策研究会推計に加え、女性・高齢者の労働参加が更に進むとし、30~49歳の女性の労働力率をスウェーデン並み(2030年85%→2060年90%)、60歳以上の労働力率を5歳ずつ繰り上げて推計している。

## 2. 高齢者の就業率の国際比較

○高齢者の就業率は、諸外国と比較して高い水準にある。

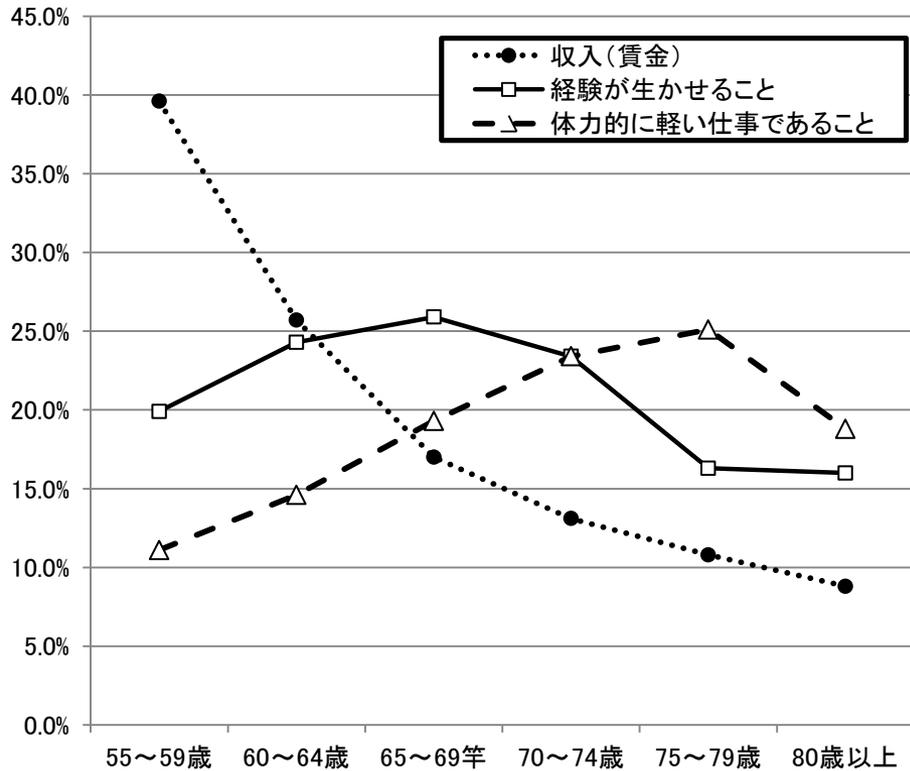
			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2011)	男女計	55-59歳	75.2	68.1	69.8	73.8	63.9	55.3	82.1	67.4
		60-64歳	57.3	50.8	44.4	44.2	18.8	20.9	63.4	55.1
		65歳以上	19.3	16.7	8.8	4.6	2.0	3.2	11.8	28.9
	男	55-59歳	88.5	72.8	74.0	80.0	67.4	67.4	83.7	81.7
		60-64歳	70.9	54.7	55.1	52.2	20.4	29.5	68.4	69.6
		65歳以上	27.6	21.3	11.9	6.6	2.8	5.6	15.7	39.6
	女	55-59歳	62.1	63.6	65.7	67.8	60.5	43.8	80.4	53.2
		60-64歳	44.2	47.2	34.2	36.3	17.4	12.8	58.5	41.3
		65歳以上	13.1	13.1	6.3	3.1	1.4	1.3	8.0	21.4

資料出所: OECD Database

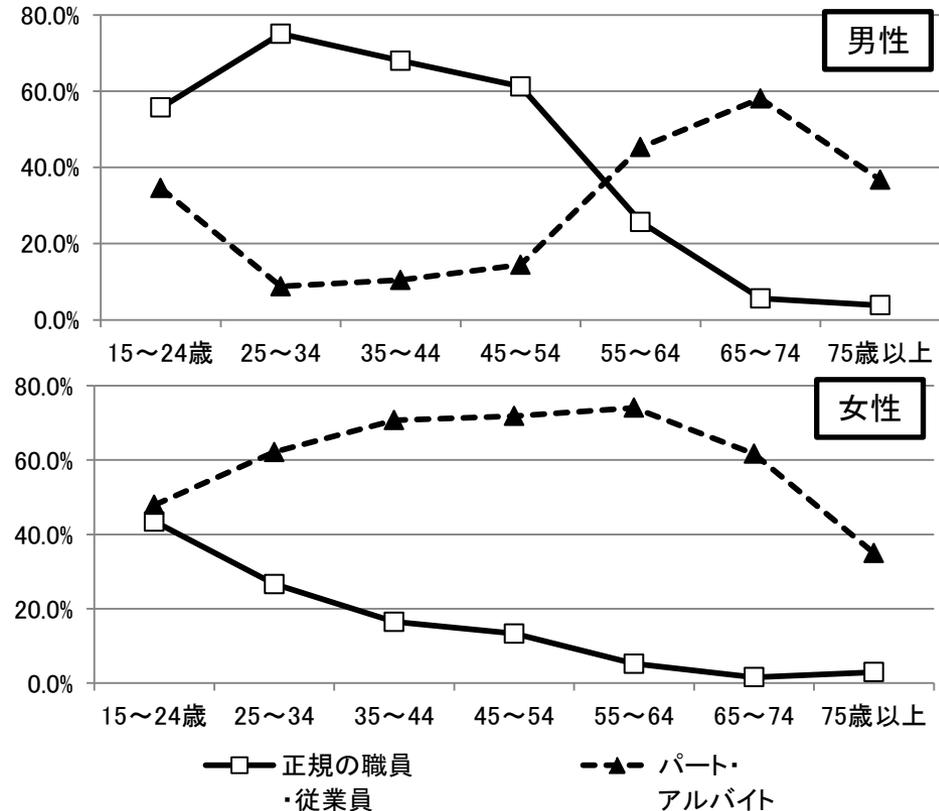
# 3. 高齢者の就労に関する希望について

- 高齢者が仕事を選ぶに当たって重視する条件は、比較的若い層では「収入(賃金)」が多いが、60代後半では「経験が生かせること」が多くなり、70代後半以降は「体力的に軽い仕事であること」が多くなる。
- 男性では、現役世代では正社員を希望する者が多いが、高齢者層ではパート・アルバイトを希望する者が多くなる。

高齢者が仕事を選ぶに当たって重視する条件



年齢階層別就業希望者が希望する雇用形態



資料出所: 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」(2011)

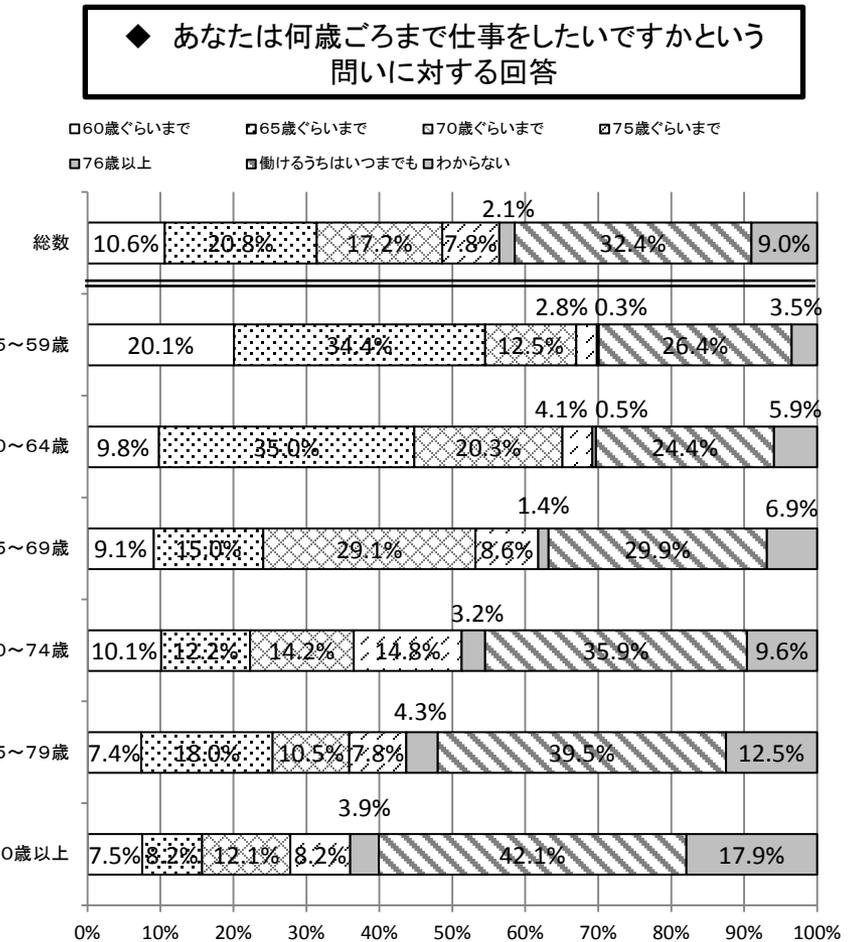
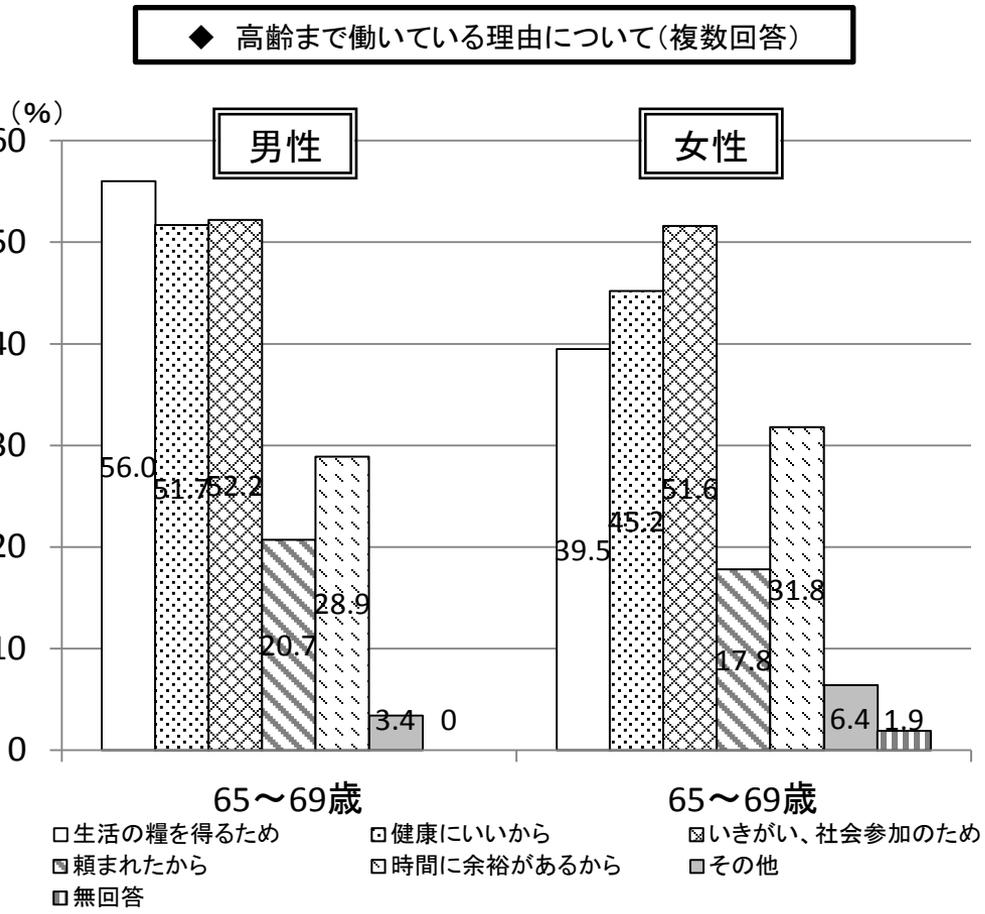
注)「あなたが仕事を選ぶに当たって、重視する条件はどのようなことでしょうか。この中からいくつでも選んでお答えください。また、その中で最も重視する条件は何ですか。」という問いに対してもっとも重視する条件として選ばれた上位3項目(「わからない」を除く)

資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(2012年)

注1) 就業希望者が希望する就業形態の割合を年齢層別に示したものの。  
 注2) 「就業希望者」とは無業者のうち何か収入になる仕事をしたいと思っている者。  
 注3) 就業希望者の就業希望のうち、正社員とパート・アルバイトのみを示したものであり、合計は100%とならない。

# 4. 高齢者の就業理由・就業継続希望について

- 高齢まで働いている理由については、男性では「生活の糧を得るため」が最も多いが、「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」もほぼ同等である。女性については、「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」が「生活の糧を得るため」よりも多くなっている。
- 高齢者の就業継続希望で最も多いのは、「働けるうちはいつまでも」であり、32.4%となっている。



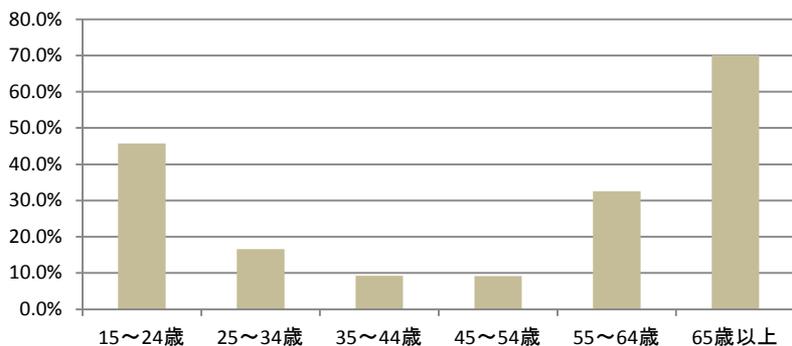
資料出所: 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

資料出所: 内閣府「高齢者の健康に関する意識調査」(2012)  
注) 対象は全国の55歳以上の男女

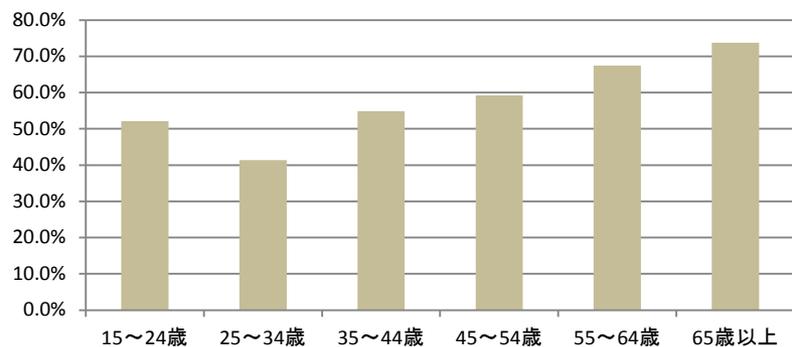
# 5. 年齢別の非正規比率・賃金カーブについて

- 日本の正社員は60歳を機に賃金が下がる傾向があり、特に男性で下がり幅が大きい
- また、雇用形態を見ても、男性で50代後半から60代にかけて非正規比率が大きく上昇しており、正社員での賃金低下と併せて高齢期に賃金が大きく下がる傾向がある。

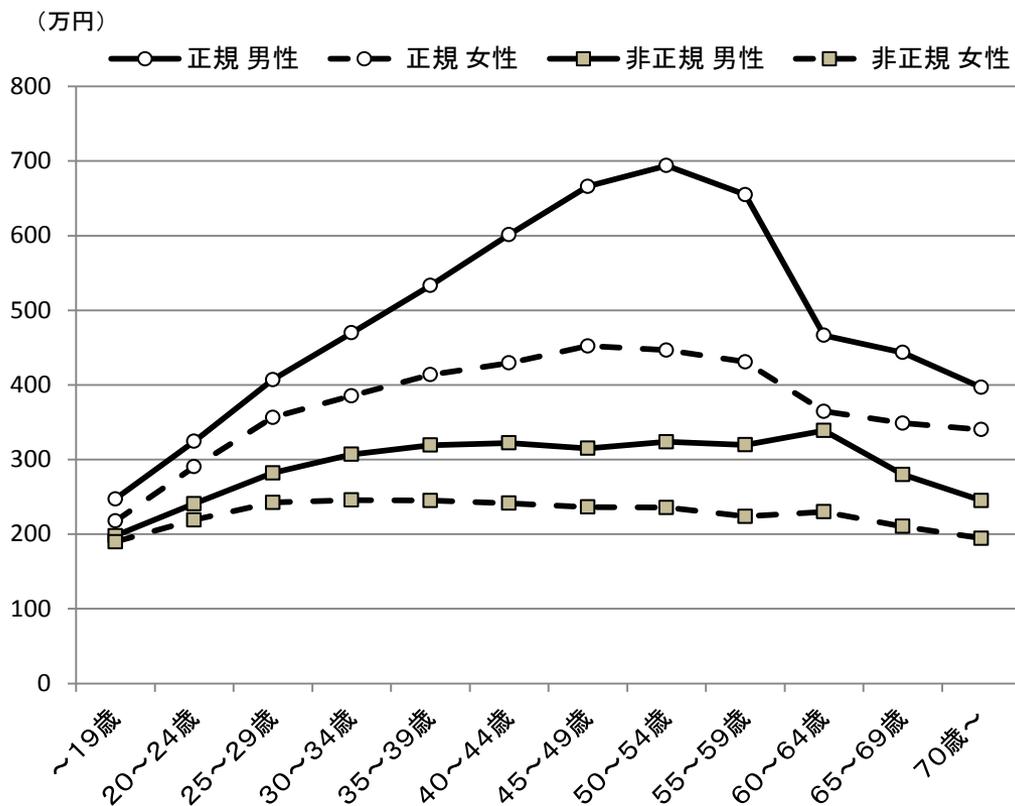
男性の非正規比率



女性の非正規比率



男女別 雇用形態別賃金カーブ



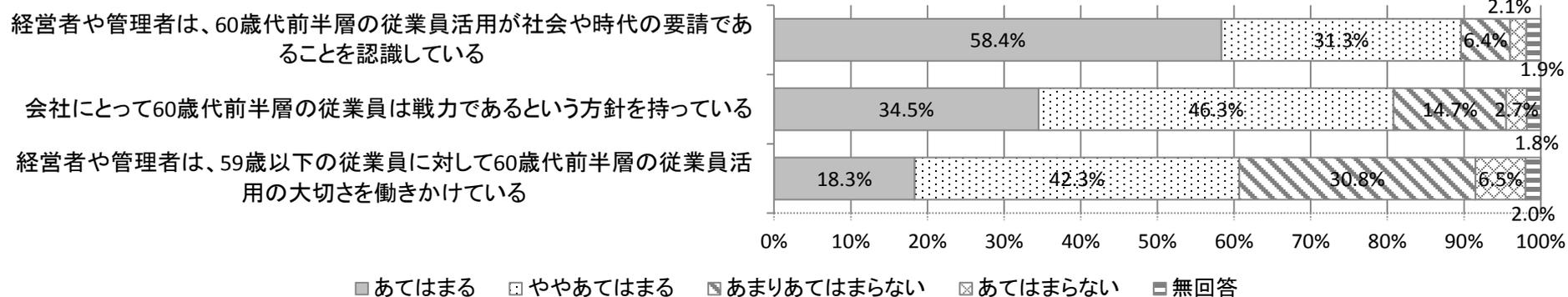
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)  
 注) データは一般労働者のものであり、短時間労働者は含まれない。賃金は年収ベースにしたもの。

資料出所: 総務省「労働力調査」  
 (詳細集計)(2013年)

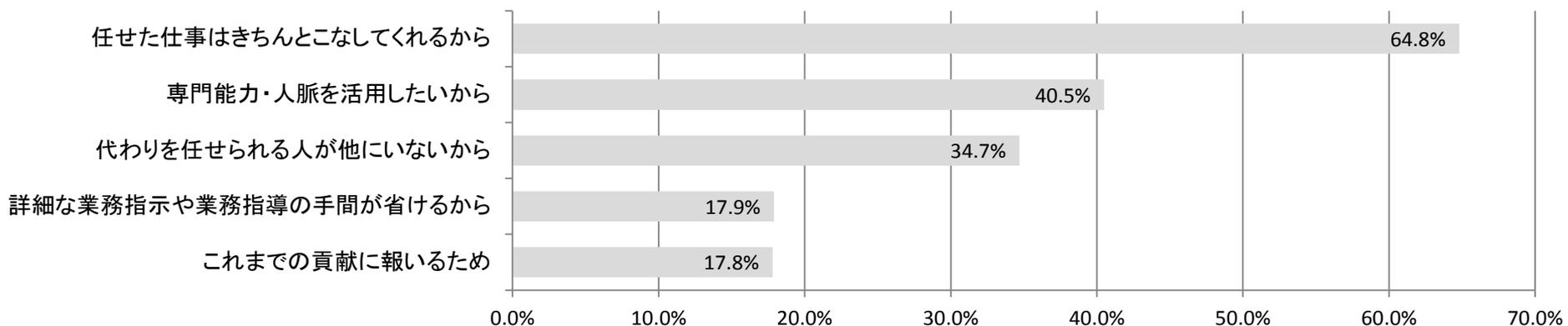
# 6. 企業が求める高齢者の働き方・能力

- 企業は60歳代前半層の活用について、時代や社会的な要請であることを認識し、企業にとって戦力として活用することを重視しているものの、実際に従業員に対しての働きかけという点では十分に行われているとは言い難い。
- 65歳以降の高齢者を活用する理由は、「仕事への信用力」が6割強、「能力・人脈活用」が4割となっている

### 60歳代前半層の活用方針と風土作り



### 65歳以降高齢者の活用理由



資料出所: 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳以降の人事管理と人材活用」(2013)  
 注) 調査対象: 大手信用調査会社のデータベースから20,000社に配布(回収数:4,203社、回収率:21.0%)  
 回答企業の属性: 従業員規模「201~300人」29.4%、「101~200人」20.9%、「501~1,000人」14.8%  
 : 主な業種「製造業」31.0%、「卸売・小売業」19.0%、「サービス業」16.9%

\* 上位5項目を抜粋

# 7. 高齢者のこれまでの職業能力開発について

○ 55歳から69歳までの者にこれまでの職業能力開発について聞くと、「会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた」が最も多いが、1/3程度は「自分で意識的に能力開発に取り組んだことはない」としている。

自分自身の職業能力開発の取組み状況(複数回答)

	会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた	職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った	専門書や専門的な教材で独習したり外部の講座に通った	高齢期になってから専門講座や資格取得講座に通った	自分で意識的に能力開発に取り組んだことはない	その他	無回答
男女計年齢計	44.6%	12.0%	15.7%	7.1%	33.9%	6.5%	4.0%
55～59歳	45.7%	11.6%	17.1%	5.4%	35.8%	4.7%	3.2%
60～64歳	44.3%	12.2%	14.6%	7.9%	32.6%	7.2%	4.4%
65～69歳	41.9%	13.0%	14.2%	10.0%	31.4%	10.7%	5.7%
男性計年齢計	51.9%	9.6%	17.2%	6.4%	32.9%	5.3%	2.7%
55～59歳	49.2%	9.1%	17.8%	4.3%	36.0%	4.4%	2.8%
60～64歳	54.9%	9.6%	16.8%	8.0%	30.2%	5.3%	2.4%
65～69歳	53.9%	12.1%	15.6%	10.8%	28.0%	9.2%	3.2%
女性計年齢計	30.4%	16.7%	12.8%	8.3%	35.8%	8.9%	6.6%
55～59歳	35.9%	18.7%	15.3%	8.4%	35.1%	5.4%	4.3%
60～64歳	27.7%	16.3%	11.1%	7.9%	36.4%	10.1%	7.5%
65～69歳	27.0%	14.0%	12.3%	9.0%	35.7%	12.7%	8.7%

資料出所: 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2012)

注) 調査対象は55歳～69歳の男女