

高齢化社会における 高齢者の活用の今後のあり方

E13055 酒井美菜子

2015.06.02

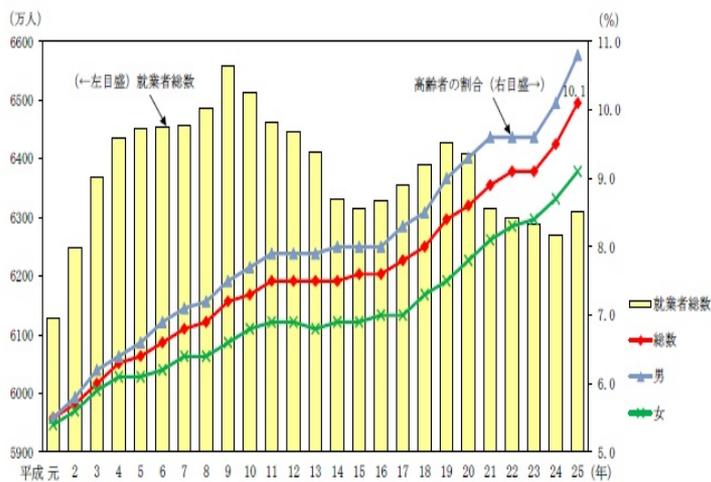
Outline

1. 日本の高齢者労働の現状
2. 日本の高齢化労働の問題や課題
3. 各国の現状
4. 各国の取組みや特徴
5. 理想的な高齢者活用について
6. 解決への契機 現在の仕組み
7. 現在の成果として

1. 日本の高齢者労働の現状

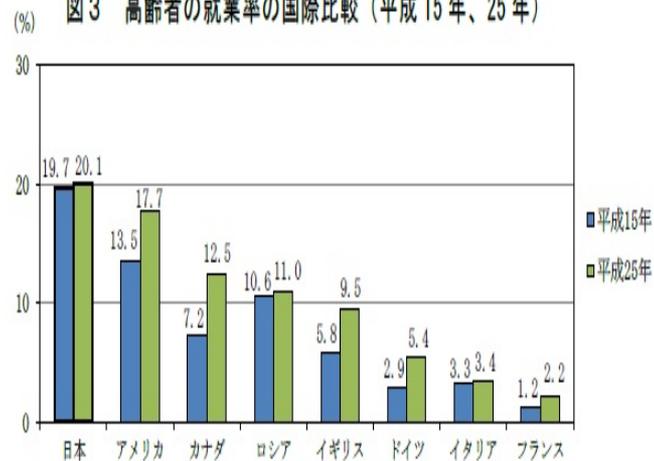
- ▶ 少子高齢化による労働人口・労働力率の低下、労働の高齢化
- ▶ 日本は高齢労働率がすでに高い（健康・貯蓄・高学歴・文化）

図6 就業者総数に占める高齢者の割合の推移（平成元年～25年）



資料:「労働力調査」(基本集計)
注)平成23年は、補完推計値を使用している。

図3 高齢者の就業率の国際比較（平成15年、25年）



資料:「OECD.Stat」より作成 <http://stats.oecd.org/>

2. 日本の高齢化労働の問題や課題

- ▶ 高齢者の労働力率の低下

その要因

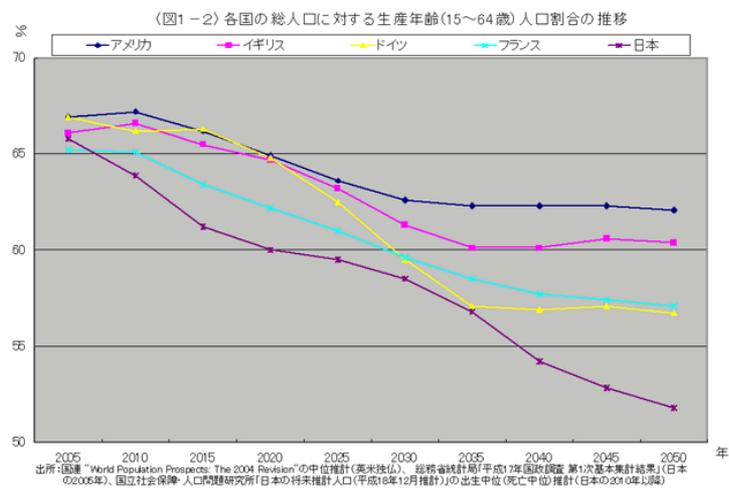
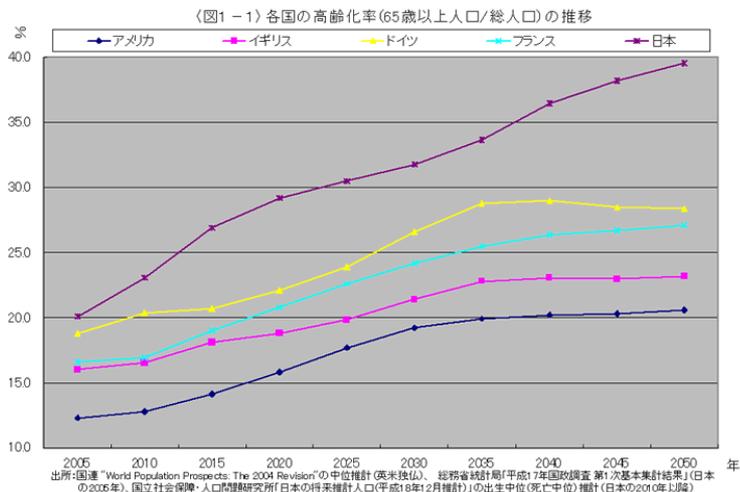
労働力構成（自営業の減少）・雇用者の引退促進・健康状態・学歴

- ▶ 企業の高齢者雇用の非協力性

定年退職制度、再雇用・雇用延長制度の未使用、
求人における年齢差別、年功的な昇進制度

3. 各国の現状

- ▶ 高齢者人口の増加。
- ▶ 生産年齢人口アメリカ増加、イギリス横ばい、フランス・ドイツは減少。
- ▶ 高齢化率上昇。
- ▶ 総人口に対する生産年齢人口の割合減少。



4. 各国の取組みや特徴

- ▶ 引退と社会保障制度
老齢年金制度、失業保険制度
- ▶ 年齢に関する法規則
(雇用分野における) 年齢差別禁止法
EUの一般雇用機会均等指令
アメリカ定年制認めていない
- ▶ 積極的な就業促進政策
供給側 (求職者及び労働者) に対する施策
EUのアクティブエイジングとメイク・ワーク・ペイ
需要側 (事業主) に対する施策
年齢差別是正のためのキャンペーン実施 (イギリス)
高齢失業者雇入れ時の賃金助成 (ドイツ及びフランス)

アメリカ	年齢差別禁止法
イギリス	社会保障制度 年齢差別禁止キャンペーン
ドイツ	一般雇用機会均等法 高齢者の積極的就業施策
フランス	差別禁止に関する法律

5. 理想的な今後の高齢者活用について

「生涯現役社会」の実現

(1) 希望者全員の65歳までの雇用確保

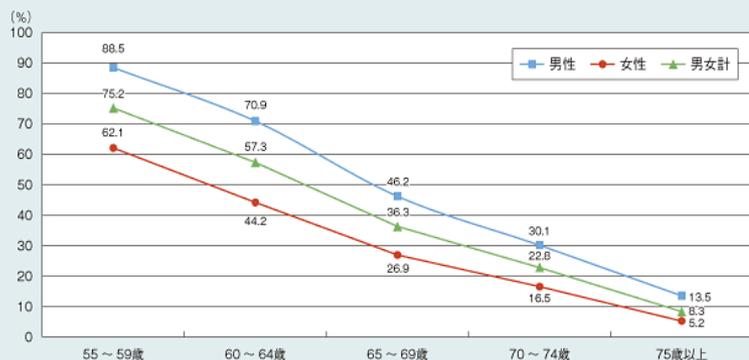
- ① 法定定年年齢の引上げ
- ② 希望者全員の65歳までの継続雇用
- ③ 賃金・人事処遇制度の見直し
- ④ 再就職の支援

(2) 生涯現役社会の実現のための環境整備

- ① 高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進等
- ② 高年齢者の多様な雇用・就業机会の確保
- ③ 女性の就労促進
- ④ 超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討

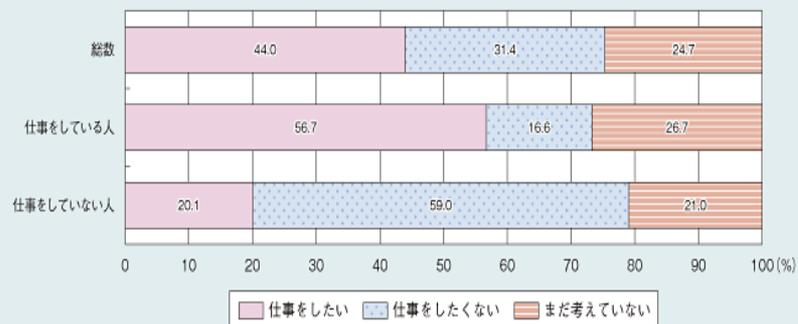
- ▶ 就業率55～59歳→60～64歳→65～69歳で大きく低下
- ▶ 60～64歳では、仕事をしている人のうち56.7%が65歳以降も「仕事をしたい」、「仕事をしたくない」人を大きく上回る。
- ▶ 60～64歳の全体では、65歳以降に「仕事をしたい」人は44.0%で現在の65～69歳の就業率（36.3%）と比べても高い割合。

図1-4-1 年齢階層別 就業率



資料：総務省「労働力調査」(平成23年)
 (注) 年平均の値。岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県の集計結果。

図1-4-2 65歳以降（65～69歳）における就業意向



資料：厚生労働省「中高年齢者継続調査（中高年齢者の生活に関する継続調査）」(平成22年)
 (注) 対象は60～64歳の男女、なお、第6回の65～69歳での就業希望が不詳の者は除いて計算した。

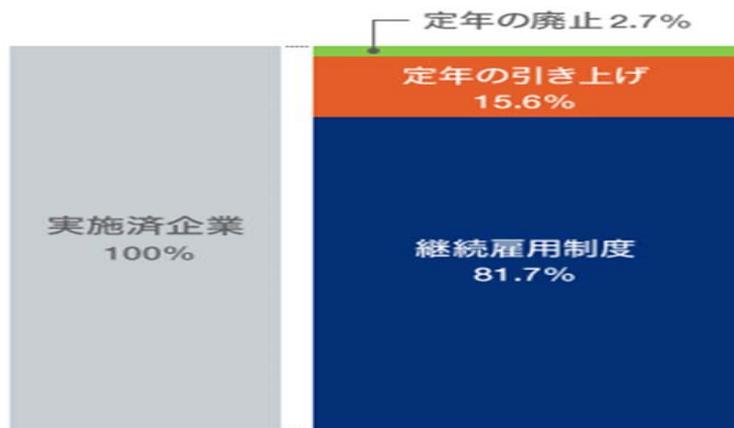
6. 解決への契機 現在の仕組み

- ▶ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）
一部改正 平成25年4月1日施行
 1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
 2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
 3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
 4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定
 - ・ 定年の引き上げ ・ 継続雇用制度の導入 ・ 定年の定め廃止

7. 現在の成果として

- ▶ 60歳定年制を維持、65歳までの雇用を保障する企業が多い
- ▶ 65歳以降働ける企業は少ない
- ▶ 再雇用時は、雇用形態の変化→「柔軟な雇用継続アプローチ」

高年齢者雇用確保措置の実施状況
(2013年6月現在)



(出所) 厚生労働省「高年齢者の雇用状況」(2014年)
(注) 31人以上の規模の企業を対象にした調査結果

nippon.com

<http://www.nippon.com/ja/in-depth/a04202/>

活用施策

活用施策	期待する役割	成果への期待	活用施策のタイプ	構成比 (%)
就業自由度	期待する	成果への期待	タイプA	8.9
同じ	同じ	同じ	タイプB	12.3
	変わる	変わる	タイプD	16.0
変わる	同じ	同じ	タイプE	1.2
	変わる	変わる	タイプF	3.2
変わる	同じ	同じ	タイプG	6.7
	変わる	変わる	タイプH	42.9