

シニアの雇用動向

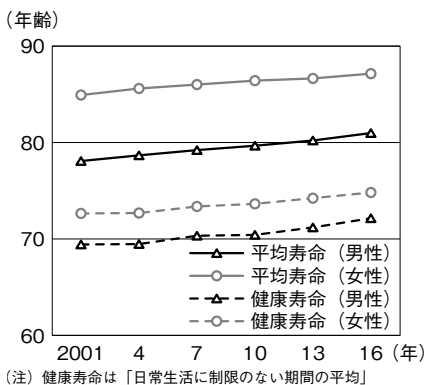
大臣官房総合政策課 調査員 杉山 渉／村田 亮

本稿では、労働市場で15～64歳の生産年齢人口が減少するなか、活躍が期待される65歳以上の高齢者（以下、シニア）の労働市場への参画について、現状と課題を考察した。

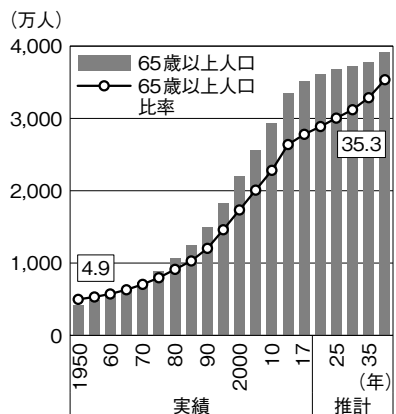
シニアの雇用の現状

- ・医療の発展等により平均寿命は延び続けている。また、健康水準に個人差はあるものの、健康寿命も延びている（図表1）。
- ・日本の総人口が減少する一方で、シニアの人口は増加基調である。シニアの割合も、1950年の4.9%から2017年の27.7%まで一貫して拡大し続けてきた（図表2）。
- ・近年、内外需要の回復で企業の採用意欲が高まるなか、シニアの就労者数も2012年以降増加傾向にある（図表3）。今後も当面は高齢化が進んでいく予測もなされており、シニアの雇用は更に重要性を増すだろう。

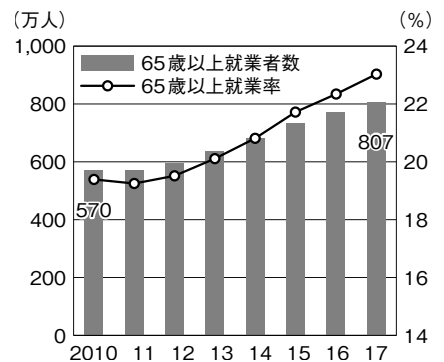
図表1 平均寿命・健康寿命



図表2 シニアの人口



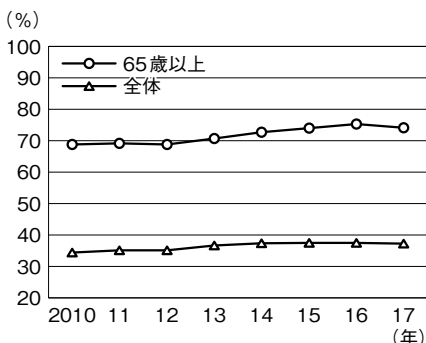
図表3 シニアの就労者数



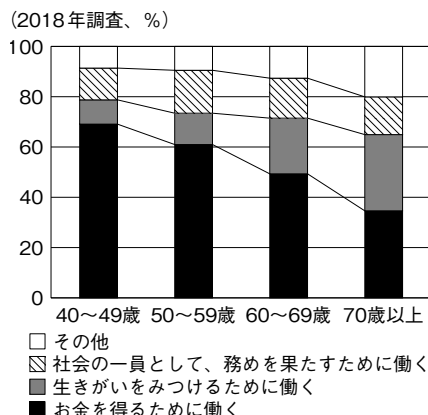
シニアの雇用の特徴

- ・シニアの雇用形態をみると、全体と比べて非正規比率が高く、また増加基調にある（図表4）。
- ・シニアの働く目的は、「お金を得るために働く」の割合が一番大きいものの、年齢を重ねるごとに金銭面での割合が低下していき、「生きがいをみつけるために働く」等の割合が増えている（図表5）。
- ・また、地域別にシニアの平均月間就業時間と就業率の関係をみると、全体と比べてシニアの就業時間は短く、就業率も低い（図表6）。

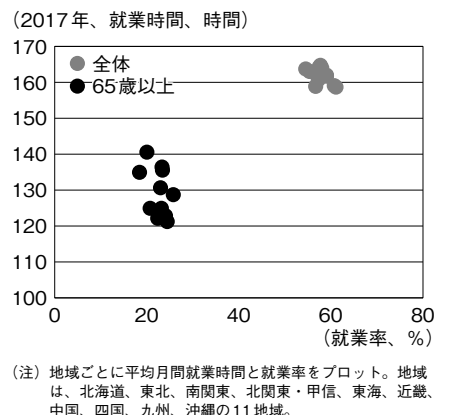
図表4 シニアの非正規比率



図表5 働く目的



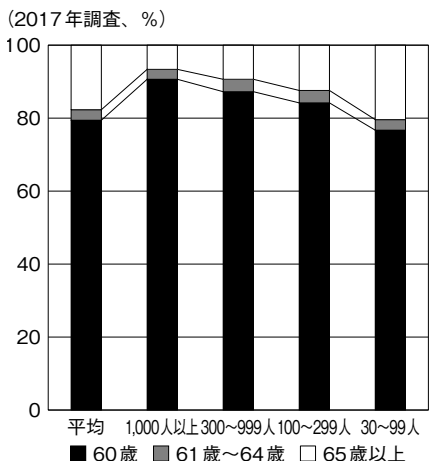
図表6 シニアの就業時間と就業率



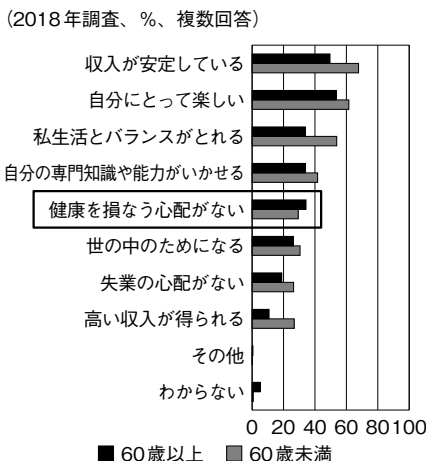
シニアと非正規雇用

- ・シニアに非正規雇用が多い要因としては、企業の定年制度も関係している。定年時期を定めている企業のうち、定年時期を65歳未満としている企業の割合は約8割あり、多くの企業では定年退職したシニアを定年前とは異なる雇用形態で更新契約を行っている」と指摘されている（図表7）。
- ・また、シニアにとっての理想の仕事は健康面に配慮した割合が60歳未満と比べて高く、非正規雇用に従事する理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」を挙げている人が多い。このため、シニアの中には、時間の柔軟性を確保しつつ収入を得るために、多様な働き方の選択肢として非正規雇用となっている人もいるだろう（図表8、9）。

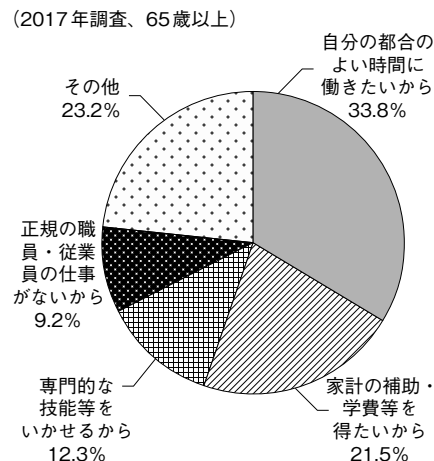
図表7 企業規模別定年時期



図表8 シニアにとっての仕事の理想



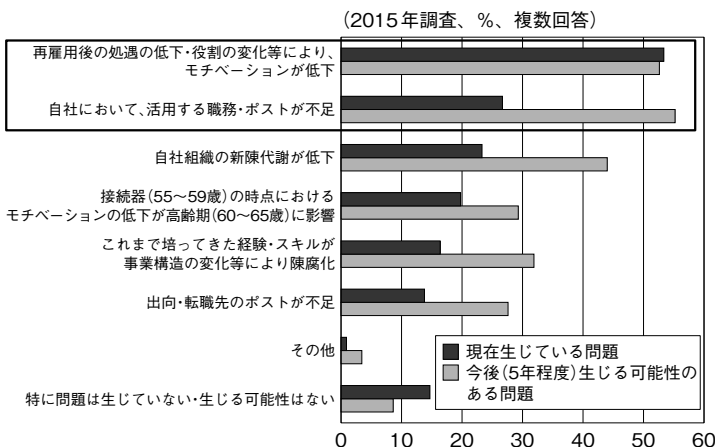
図表9 非正規雇用を選択した理由



働き方の多様化と企業の対応

- ・今後も増加が見込まれるシニア労働力の活用は重要だが、シニアの中にも体力差・能力差があり、また求める仕事内容等にも違いがあるため皆一律に対応することは難しく、企業は今まで以上に多様な働き方を受け入れる体制づくりが求められるだろう。
- ・その中で、企業側もシニアの活用に課題を認識しており、現状では意欲のあるシニアに対して役割の変化・縮小、賃金の減少によるモチベーションの低下、将来では自社におけるポストの不足を挙げている（図表10）。
- ・株式会社高島屋はこの様な課題の解決に意欲的に取り組んでいる企業の例だ。同社は社員が自らの価値観に応じて仕事ができるように6つのコースを用意し、再雇用を促進している（図表11）。労働市場の変化を踏まえ、今後は企業が多種多様な労働者を活用できる雇用環境を整備していくことに期待したい。

図表10 配置・活躍推進にあたって生じている問題



図表11 企業の取組事例 (株式会社高島屋)

再雇用コース	コース概要
専門嘱託コース	・専門分野のプロ（部長職以上） （MD・美術、法務・財務等）
スーパーセールスコース	・販売職・営業職のプロ ・社員時にコース選択が必須条件
技術・技能コース	・特定の技術・技能で、組織に貢献 ※紳士服技術（誂）等
キャリアコース	マスターコース ・販売・営業分野での専門性を発揮 ・フルタイム勤務
	レギュラーコース ・販売職、営業職、事務職 ・フルタイム勤務
シェアードコース	アドバンスコース ・販売職、営業職、事務職 ・年間1458時間（8割）の短時間勤務 ・55歳（社員時）に選択可能
	レギュラーコース ・販売職、営業職、事務職 ・1週22.5時間勤務
グループ内再就職支援コース	・グループ企業にて業務に従事 （定年時出向者、出向経験者等）

(注) 「シニア」の定義については、本稿を作成する上で使用した日本総研「人生100年時代の高齢者雇用と企業年金」の定義を参考とした。
 (出典) 内閣府「国民生活に関する世論調査」、厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」「就労条件総合調査」、総務省「国勢調査」「労働力調査」、日本経済団体連合会「中高齢従業員の活躍推進に関するアンケート調査結果」「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組」

(注) 文中、意見に関する部分は全て筆者の私見である。