

高齢者雇用の現状と課題

内匠 功

政策・経済研究部
主任研究員

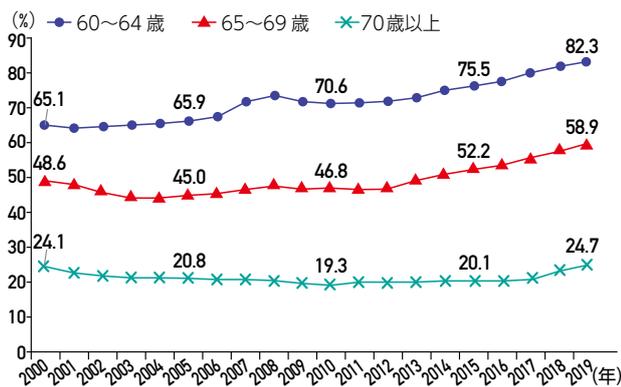
1. 高齢者の就業率上昇

生産年齢人口(15～64歳)の減少が続いている(2000年:8,638万人→2019年:7,507万人)にもかかわらず、就業者数は2000年から2019年にかけて小幅ながら増加している(2000年:6,446万人→2019年:6,724万人)。この背景には、60歳以上(2000年:874万人→2019年:1,422万人)、女性(2000年:2,629万人→2019年:2,992万人)、外国人(2000年:21万人→2019年:166万人)の就業者が増加していることがあげられる。

2000年から2019年にかけて、男女とも60～64歳の就業率はほぼ右肩上がりで見られ、2019年は男性が82.3%、女性が58.6%に達した(図表1、図表2)。この要因は、年金支給開始年齢の段階的引き上げ(2001年度から開始)や2006年の高齢者雇用安定法の改正(定年延長や継続雇用制度等によって65歳までの雇用確保を企業に義務化)等が指摘される。65～69歳についても男女とも就業率はほぼ右肩上がりで見られ、2019年は男性が58.9%、女性が38.6%になった。生産年齢人口減少に伴う人手不足の深刻化や健康寿命(注)の延伸(2016年時点で男性は72.14年、女性は74.79年)等が背景と考えられる。

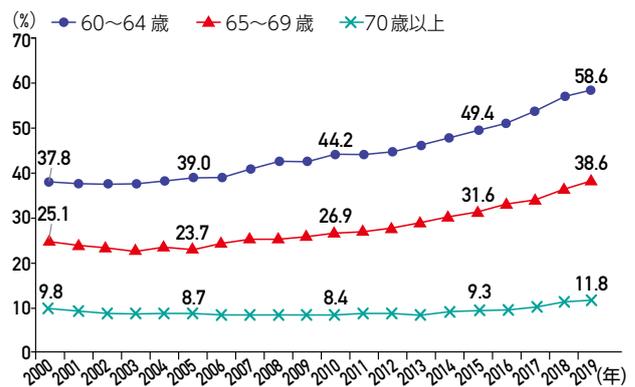
(注)健康寿命…健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間

図表1 男性の就業率の推移



出所：総務省「労働力調査」より作成

図表2 女性の就業率の推移



出所：総務省「労働力調査」より作成

2. 改正高齢者雇用安定法の成立

高齢化のいっそうの進展や現役世代の急減という人口構造の変化に対応していくため、「全世代型社会保障検討会議中間報告」(2019年12月19日)は、「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備する必要がある」との認識に立ち、「70歳までの就業機会確保」の法制化を提言した。

このような流れを受け、2020年3月に改正高齢者雇用安定法が国会で成立(2021年4月から施行)し、以下の①から⑤のような措置によって、70歳までの就業機会を確保することが企業の「努力義務」とされた。強制力を有するものではないため、実効性に関しては疑問が残るものの、70歳までの就業機会確保を法制化したことによって、今後は65～69歳の就業率がさらに上昇することが予想される。

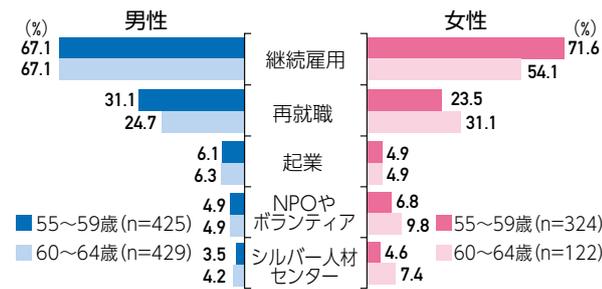
- ① 70歳まで定年延長
- ② 70歳までの継続雇用制度を導入
- ③ 定年制の廃止
- ④ 高齢者が起業を希望する場合、70歳まで継続的に業務委託契約を締結
- ⑤ 他社や社会貢献事業等への再就職を支援

3. 定年後の就労に対する意識

(1) 定年後に希望する就労形態

当研究所が2018年に実施した「50代・60代の働き方に関する意識と実態」によると、定年後に希望する就労形態として「継続雇用」との回答が最も多く（男性は50代後半も60代前半も7割強、女性50代後半は7割強で60代前半は5割台）、次いで「再就職」が2～3割を占めている（図表3）。

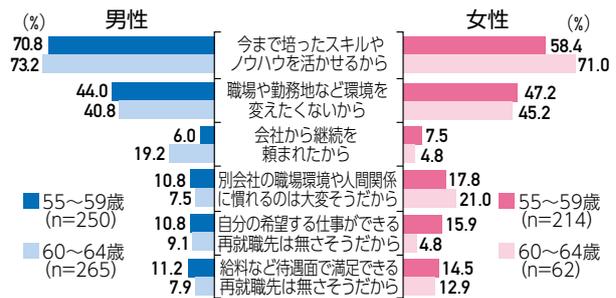
図表3 定年後に希望する就労形態(定年前正社員・複数回答)



(2) 継続雇用を希望する理由

継続雇用を希望する理由は「今まで培ったスキルやノウハウを活かせるから」との回答が最も多く（男性は50代後半も60代前半も7割強、女性は50代後半が6割弱で60代前半は7割強）、次いで「職場や勤務地など環境を変えたくないから」が4割台となっている。60代前半の男性は「会社から継続を頼まれたから」との回答が約2割と比較的多い（図表4）。

図表4 継続雇用を希望する理由(定年前正社員・複数回答)

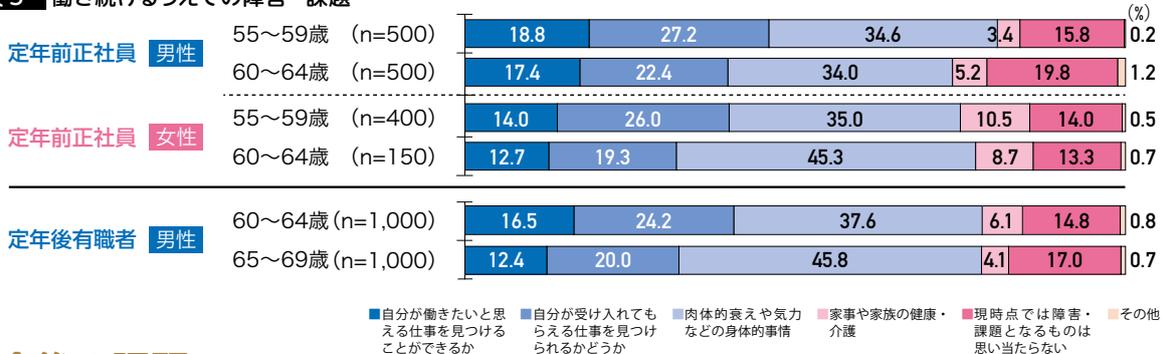


出所：明治安田総合研究所「50代・60代の働き方に関する意識と実態（2018年）」

(3) 働き続けるうえでの障害・課題

働き続けるうえでの障害・課題と感じることは、男女とも「肉体的な衰えや気力などの身体的事情」との回答が最も多く、3～4割を占めている。総じて50代後半よりも60代前半のほうが、男性よりも女性のほうが体力・気力を不安に感じている人が多い。次いで、「自分を受け入れてもらえる仕事を見つけることができるかどうか」との回答が2～3割を占めており、自分のスキル等に不安を感じている人も少なくない（図表5）。

図表5 働き続けるうえでの障害・課題



出所：明治安田総合研究所「50代・60代の働き方に関する意識と実態（2018年）」

4. 今後の課題

2019年の男女別・年齢階級別の就業率が今後も継続と仮定すると、2030年の就業者数は6,202万人と2019年の6,724万人から7.8%減少するが、2030年の高齢者の就業率が2019年から上昇（男性60～64歳：82.3%→87.0%、65～69歳：58.9%→70.0%、70歳以上：24.7%→28.0%、女性60～64歳：58.6%→65.0%、65～69歳：38.6%→50.0%、70歳以上：11.8%→15.0%）と仮定すると、2030年の就業者数は6,429万人と2019年比4.4%の減少にとどまると試算される。

このように生産年齢人口の減少が進む日本において、高齢者の就業拡大は労働力不足の緩和や年金財政の安定化等のメリットが大きい。一方、高齢者は体力の低下に不安を抱いている人が多いため、フレックスタイム、短時間勤務・短日数勤務、テレワークなど、多様で柔軟な働き方をよりいっそう推進することが必要となつてこよう。

また、高齢者は自分がこれまでに培ってきたスキルやノウハウを活かせる仕事を望む人が多いが、企業が求める人材とミスマッチが発生する懸念も強い。労働市場のマッチング機能の強化やリカレント教育（社会人が新たな知識やスキルを習得するために学び直すこと）の充実などによってミスマッチを極小化する取組みも重要である。

60歳代の就業率は男女ともこれまで右肩上がりでも推移してきたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴う雇用情勢の悪化に加え、感染した場合に重症化するリスクが高い高齢者が自ら離職を選択する可能性もあり、今後1～2年は就業率が低下する懸念もある。