

参考データ

テーマ別議論①

「高齢期の活躍の場の創造」

内閣府政策統括官(共生社会政策担当)付
高 齢 社 会 対 策 担 当

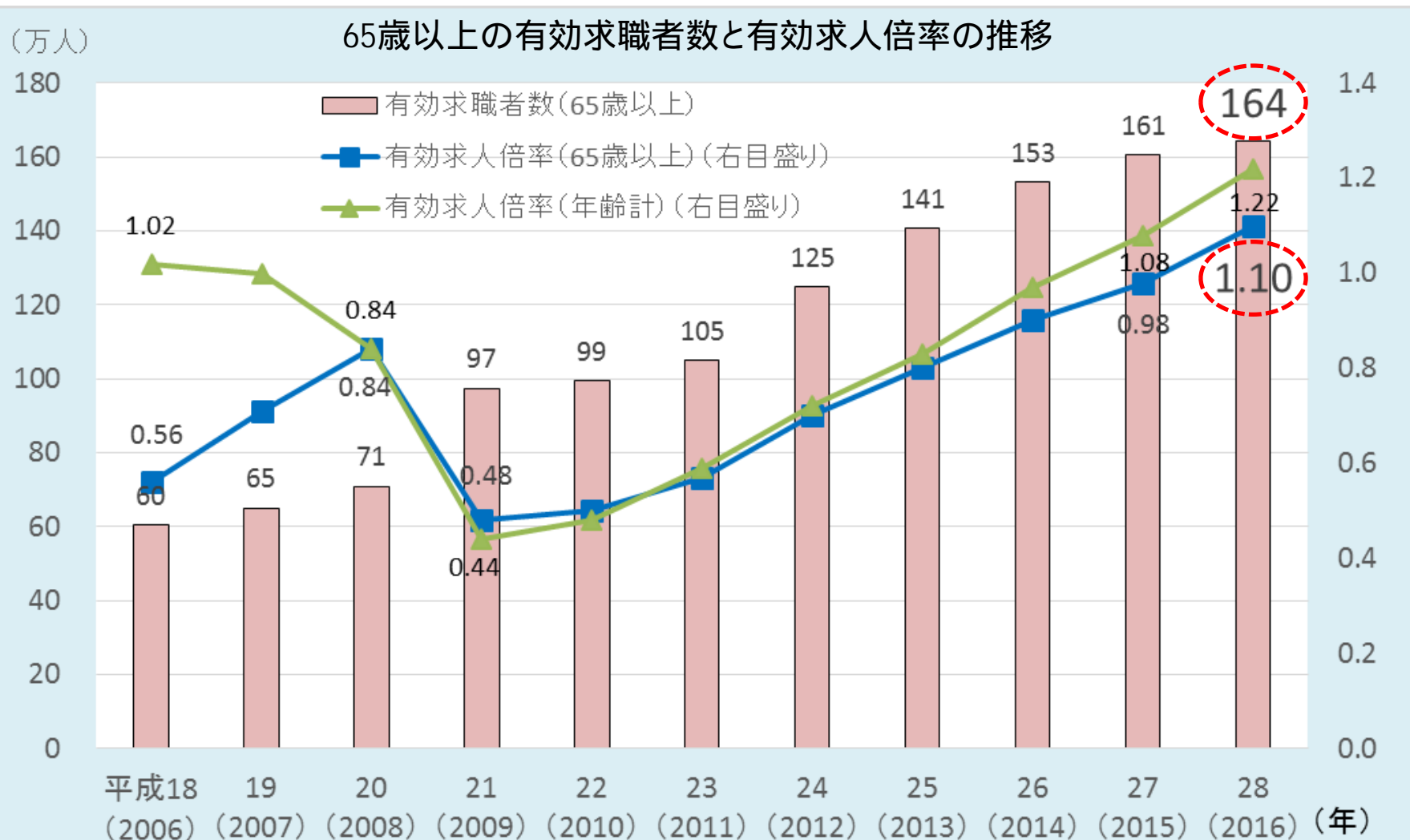
< 目次 >

(1) 就業	2
(2) 社会参加	19
(3) 資産	22

< 就業：65歳以上の就業動向 >

65歳以上の有効求職者数は増加

65歳以上の有効求人倍率も平成21(2009)年以降上昇し、28(2016)年は1倍を超えた

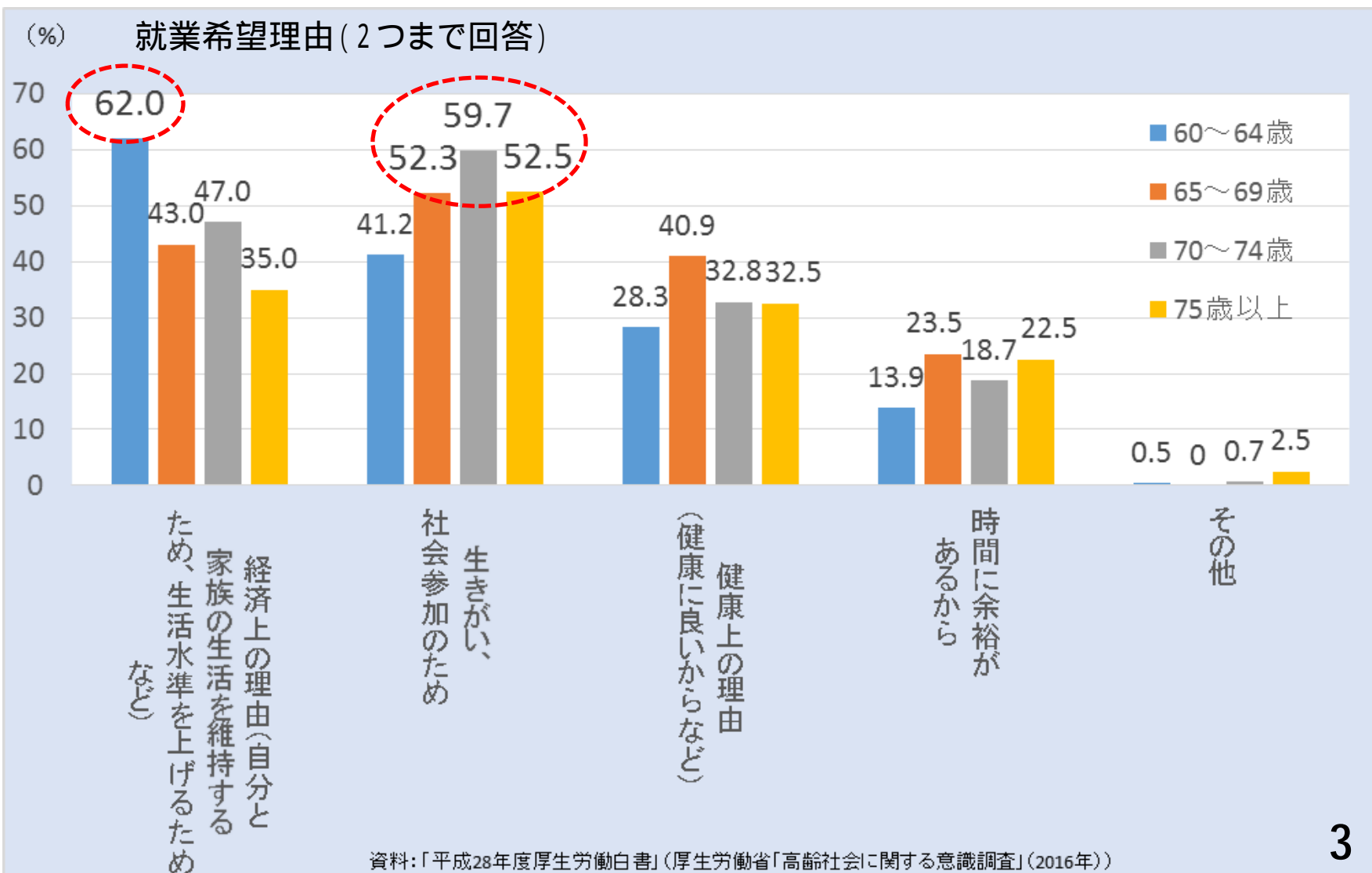


資料: 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

(注) パートを含む常用数。有効求人倍率は就職機会積み上げ方式。

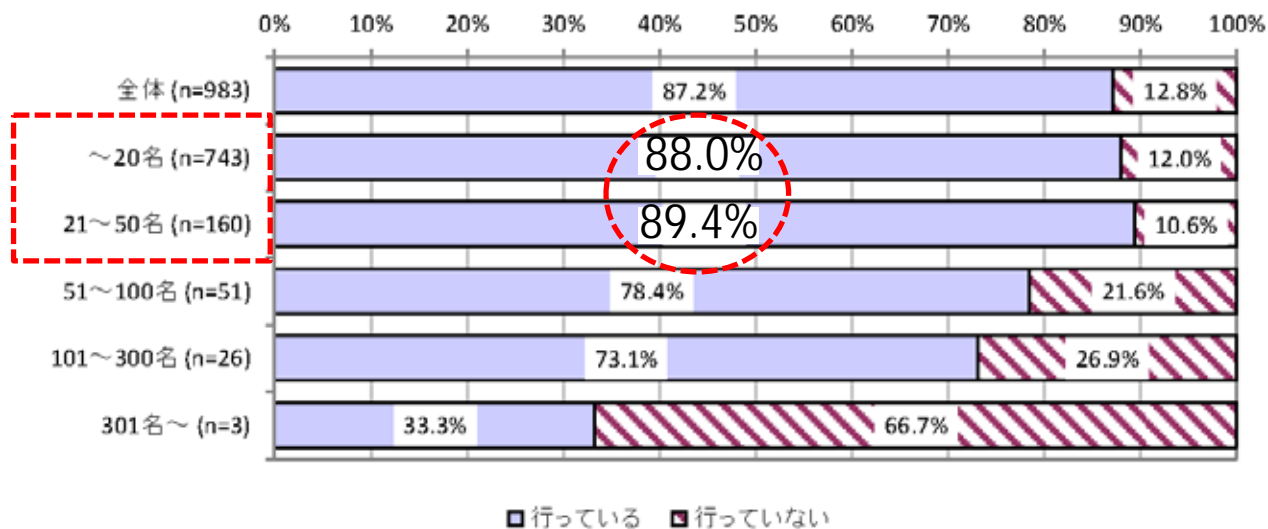
< 就業：就業を希望する理由 >

60～64歳で就業を希望する理由として「経済上の理由」を挙げる者が最も多い
65歳以上では、「生きがい、社会参加のため」が最も多く、次に「経済上の理由」となっている

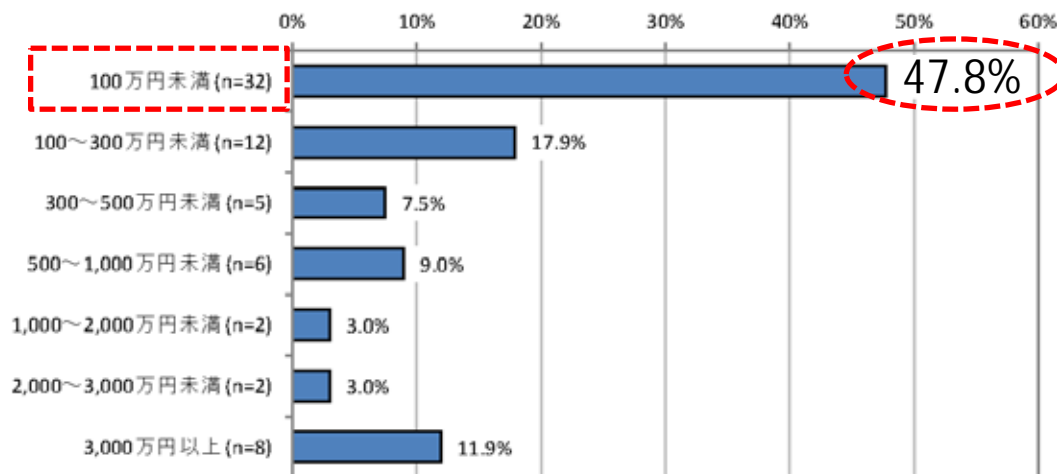


小規模事業ほど個人保証の提供が求められる傾向がある
個人保証債務が履行された場合、金融資産の残余状況は約半数が100万円未満

借り入れ時における個人保証の提供の有無(常用雇用者数別)



個人保証債務履行後の個人の金融資産の残余状況

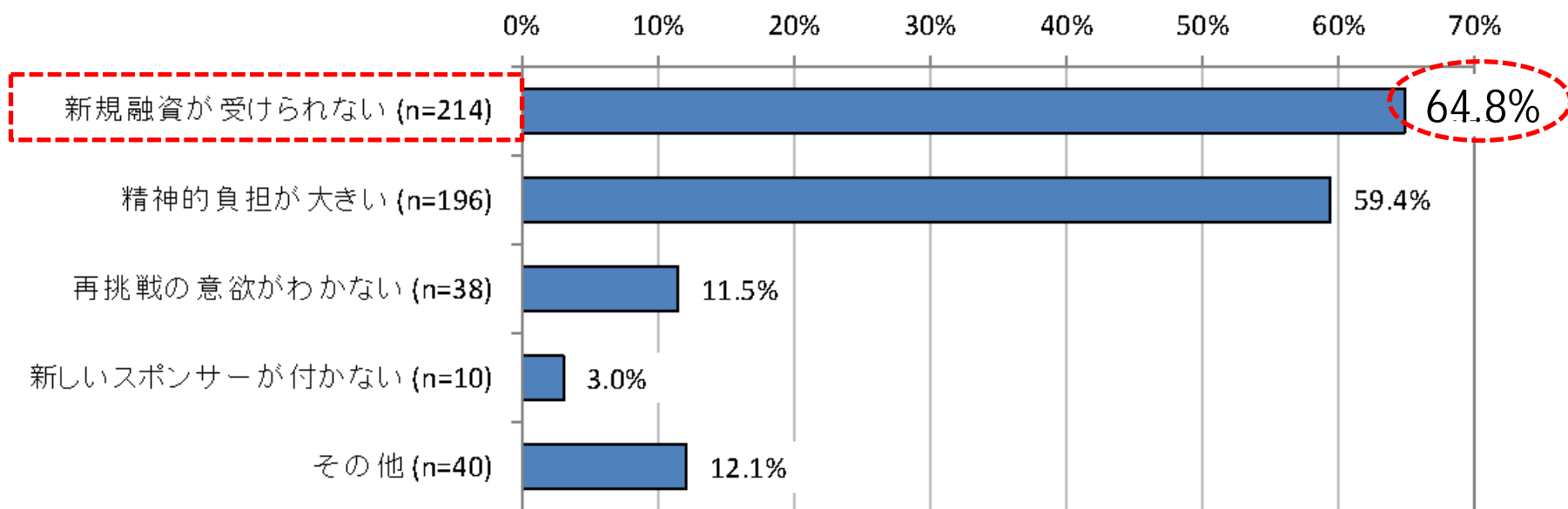


資料：「平成24年度個人保証制度に関する中小企業の実態調査」
(中小企業庁委託)

< 就業：起業 >

個人保証債務の履行に伴う弊害としては、「新規融資が受けられない」が過半数を超えている

個人保証債務の履行に伴う弊害(複数回答)



資料:「平成24年度個人保証制度に関する中小企業の実態調査」(中小企業庁委託)

銀行が融資を行う場合、経営者保証を求めるのは一般的

【フランス】

- ・ 通常、小規模の会社、有限会社等に銀行が融資する場合、経営者の保証を要求
- ・ 自然人の保証契約において、手書きによる保証引き受け承諾文言の記載・署名を義務化
- ・ 保証人の資産及び将来発生し得る収入に比して過大な保証を禁止（比例原則）
- ・ 保証履行時に保証人の必要最低限の生活費を保証
- ・ 通常、主たる債務の消滅（弁済、更改、免除、相殺等）に附従して、保証は消滅

【イングランド】

- ・ 通常、有限責任会社に銀行が融資する場合、その代表者の保証を要求
- ・ 保証金額の上限の設定を保証契約で約定することは可能
- ・ 債権者が主たる債務者の免責に合意した場合、原則、保証人は免責。ただし、保証人の責任の留保は可能

【アメリカ】

- ・ 経営者保証は一般的慣行。中小企業に銀行が融資する場合は特に経営者保証を要求
- ・ 経営者（保証人）に個人資産がない場合も、実務上、経営者保証を要求
- ・ 債権者が主債務を免除した場合、保証債務も免責。ただし、免除に関する契約の文言や状況から、債権者が保証債務の免除を許容しないことが明らかな場合は、この限りでない。

（参照資料）「諸外国における保証法制及び実務運用についての調査研究業務報告書（法務省委託調査 平成24年）」

< 就業：起業 >

シニア(55歳以上)向け起業家支援としては、国レベルでは、経済産業省が日本政策金融公庫の低利融資制度を用意
都道府県レベルの取組も一部にみられる

経済産業省(日本政策金融公庫)の女性、若者/シニア(55歳以上)起業家支援資金

資金の使い道	新たに事業を始めるため、または事業開始後に必要とする資金
対象	女性または35歳未満か55歳以上の方であって、新たに事業を始める方や事業開始後おおむね7年以内の方
融資限度	7,200万円(うち運転資金4,800万円)

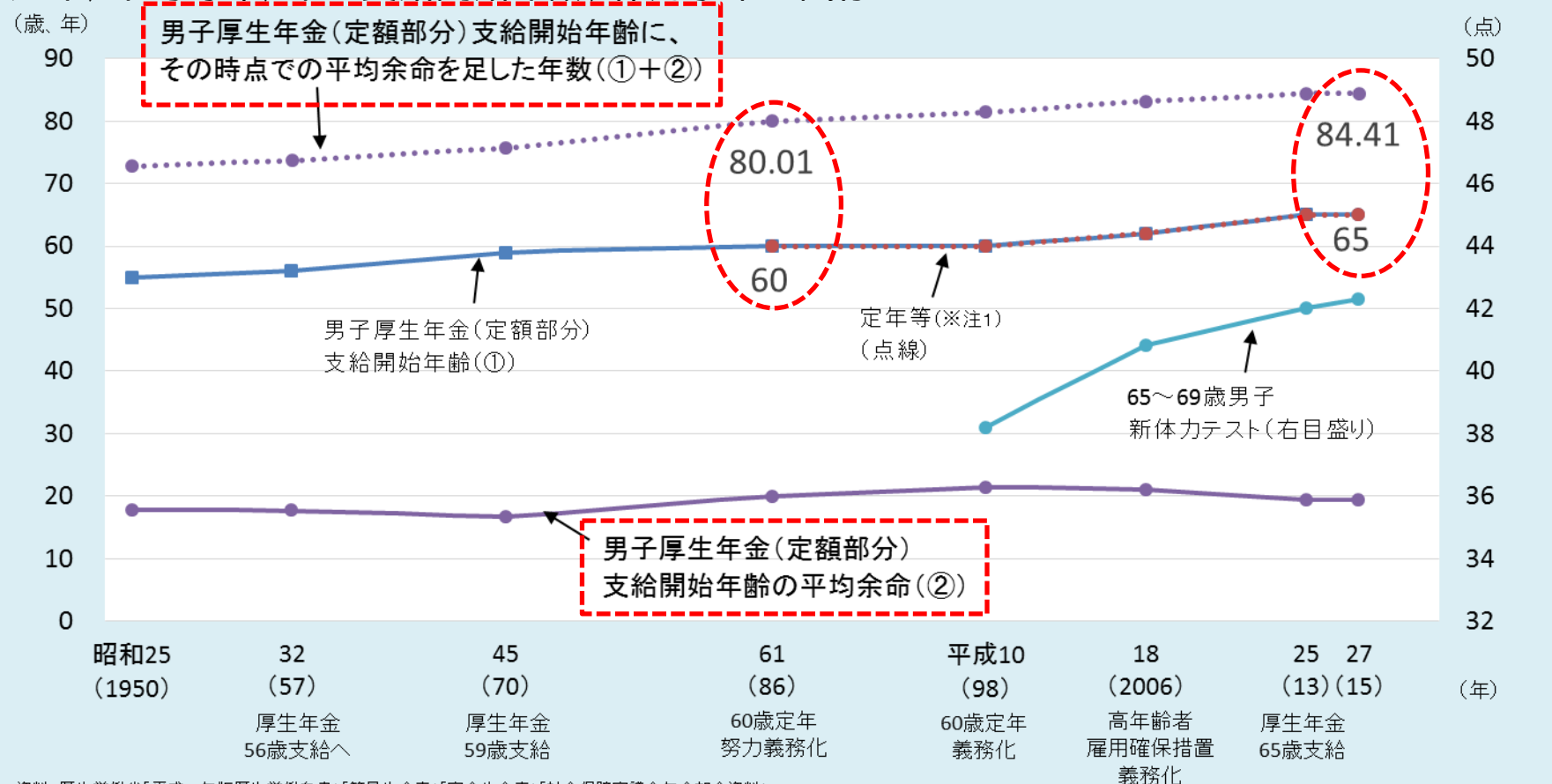
兵庫県(公益財団法人 ひょうご産業活性化センター)のシニア起業家支援事業

対象事業	(1)新たなビジネスプラン開発や新事業展開を行う事業であること (2)地域経済の活性化に資する事業であること
応募資格	シニア(55歳以上)の代表者(実質的な経営者)で、県内に活動拠点を置き、新たに起業や第二創業をした方又はする予定の方
補助金額	上限100万円(補助率:2分の1以内)

< 就業：定年制 >

定年等(注1)と男子厚生年金(定額部分)支給開始年齢はほぼ同様に推移
 男子厚生年金(定額部分)支給開始年齢の平均余命をみると、昭和61(1986)年以後は
 20年程度で推移している

定年、平均寿命、年金支給開始年齢、体力水準の関係



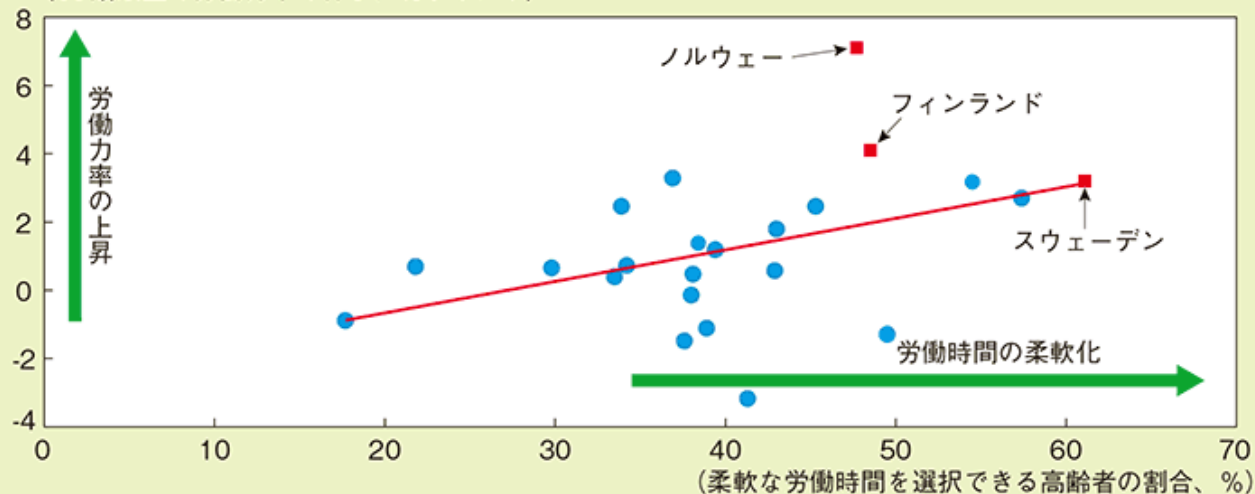
資料：厚生労働省「平成28年版厚生労働白書」「簡易生命表」「完全生命表」「社会保障審議会年金部会資料」、
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)(死亡中位)」、スポーツ庁「体力・運動能力調査」により作成
 (注1) 高齢者の雇用については、昭和61(1986)年に60歳定年が努力義務化、平成10(1998)年に60歳定年が義務化、
 平成18(2006)年から高齢者雇用確保措置導入の義務化(※義務化年齢を平成25(2013)年まで段階的に引上げ)となっている。
 (注2) 男子厚生年金(定額部分)支給開始年齢の平均余命(②)は、当該年公表又は及び当該年に近い公表年の「完全生命表」から。
 (注3) 男子厚生年金(定額部分)支給開始年齢に、その時点での平均余命を足した年数(①+②)は、
 男子厚生年金(定額部分)支給開始年齢(①)と男子厚生年金(定額部分)支給開始年齢の平均余命(②)を足して算出している。
 (注4) 65~69歳男子新体力テストは3点移動平均法を用いて平滑化してある。

< 就業：柔軟な労働環境 >

「スウェーデンやノルウェー、フィンランドでは2000年代にかけて、65歳以上の労働力率の変化幅が大きいですが、こうした国では柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合や高齢者が参加できる研修の普及度が高い傾向がみられる」 (平成28年度経済財政白書抜粋)

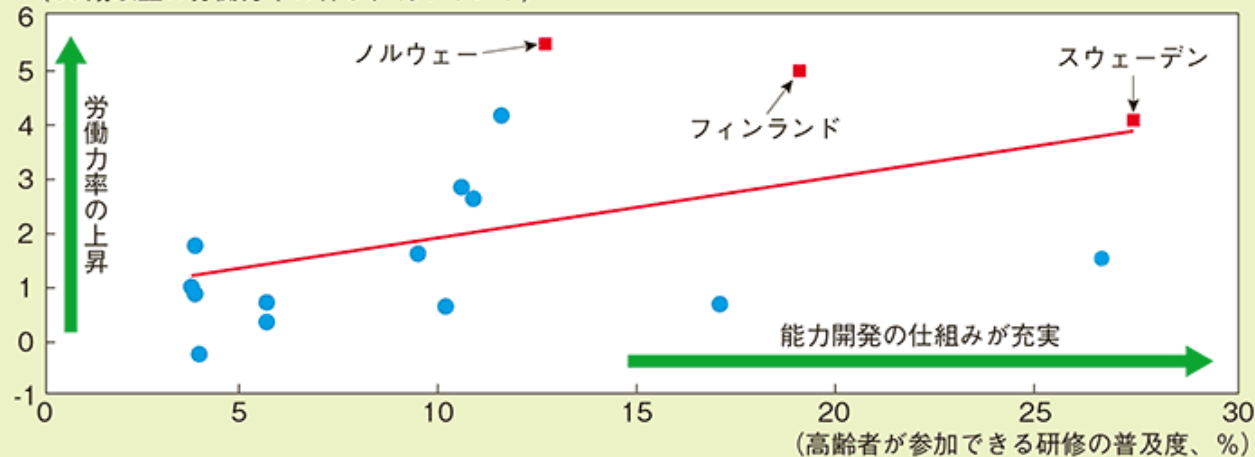
柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合と労働力率の関係

(65歳以上の労働力率の伸び、%ポイント)



高齢者が参加できる研修の普及度と労働力率の関係

(65歳以上の労働力率の伸び、%ポイント)



資料：内閣府「平成28年度経済財政白書」

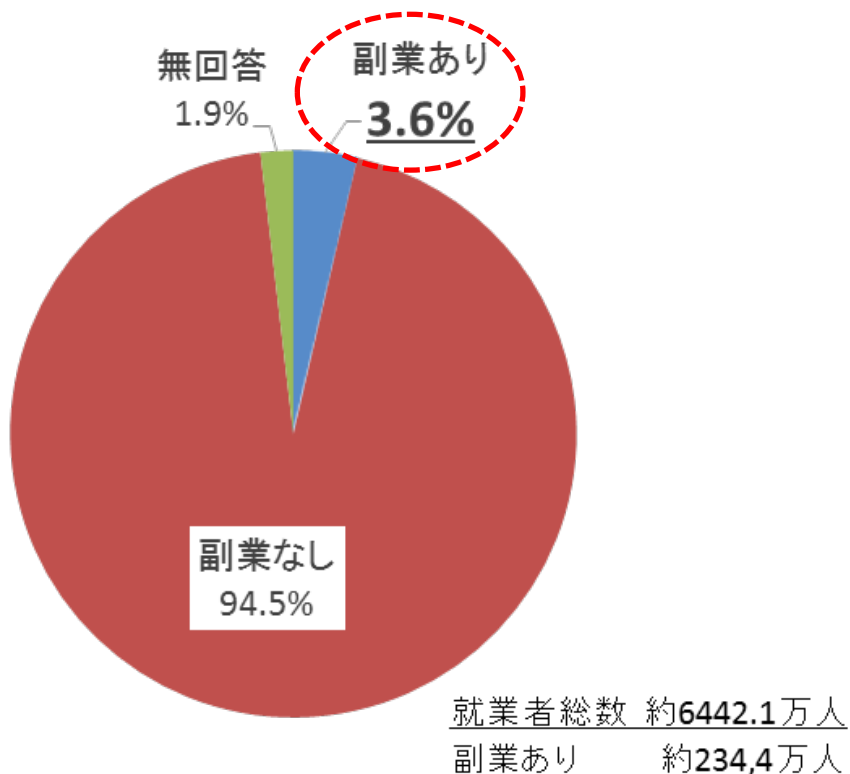
(備考)

1. OECD.Stat, European Union「Fifth European Working Conditions Survey」、OECD「OECD THEMATIC FOLLOW-UP REVIEW OF POLICIES TO IMPROVE LABOUR MARKET PROSPECTS FOR OLDER WORKERS」により作成。
2. 「柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合」とは、一定の制約の下で労働時間を決定できる又は完全に自分の裁量で労働時間を決定できる労働者(50歳以上)の割合をいう。2010年の値。
3. 「高齢者が参加できる研修の普及度」とは、アンケート調査時点で、過去1か月以内に仕事に関連した研修等に参加した労働者(55～64歳)の割合をいう。2011年の値。
4. 65歳以上の労働力率の伸びは、
(1)については2000年から2010年の変化、
(2)については、2001年から2011年の変化。

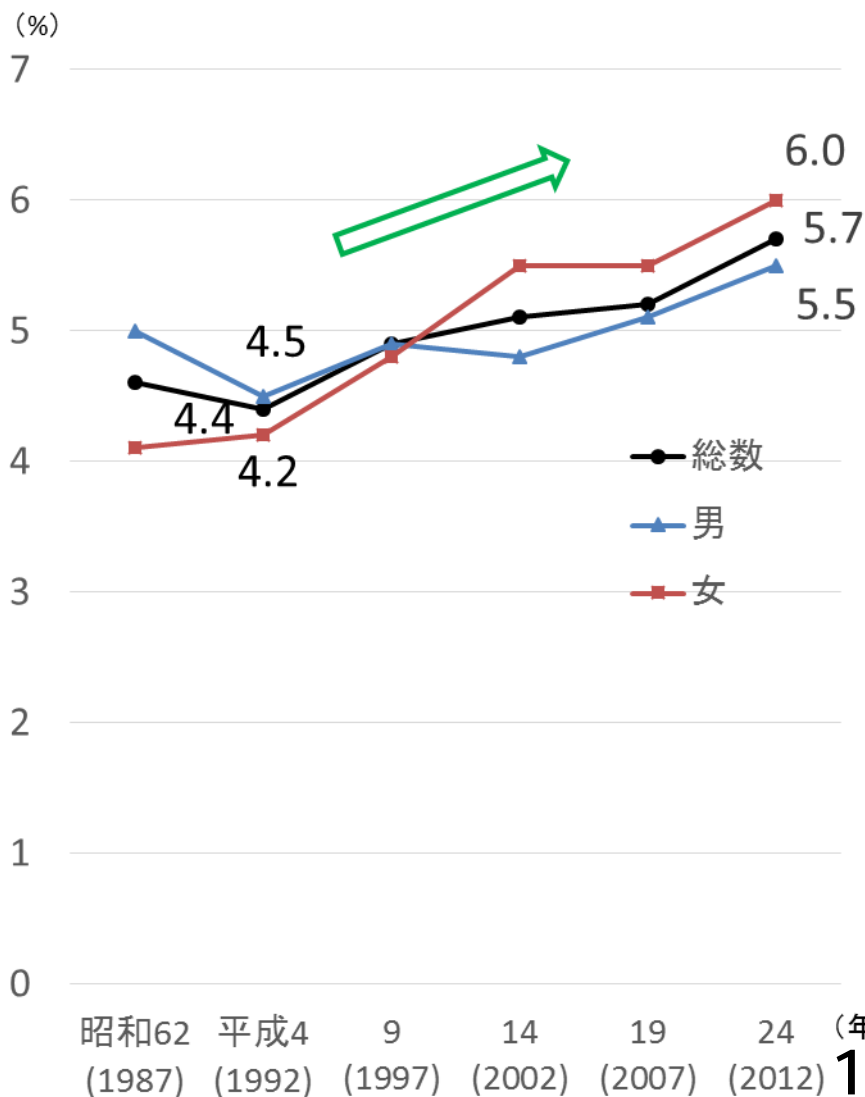
< 就業：副業・兼業 >

副業を持つ就業者は少ないが、副業を希望する就業者の割合は増加傾向

就業者の副業の有無



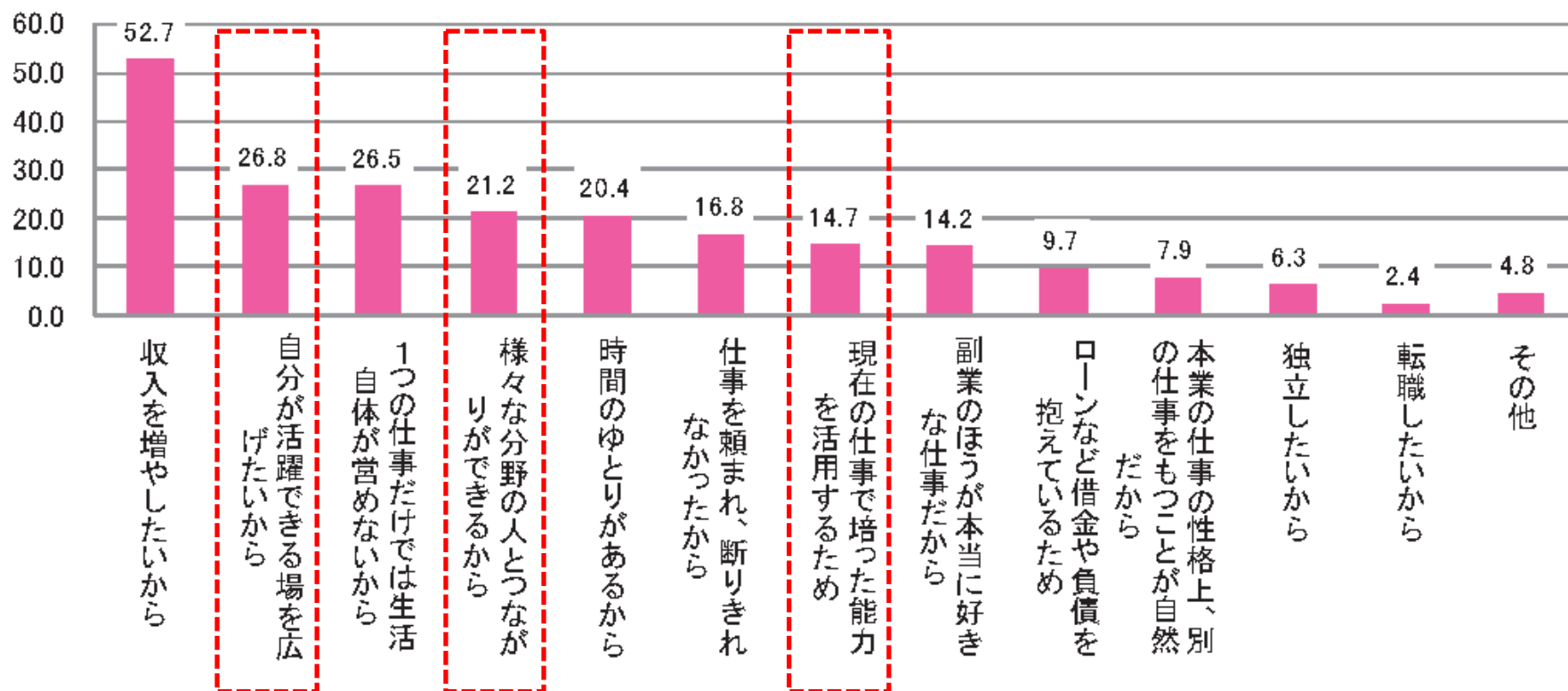
副業を希望する就業者の全就業者に占める割合



< 就業：副業・兼業 >

副業している理由としては、「自分が活躍できる場を広げたいから」が26.8%、「様々な分野の人とつながりができるから」が21.2%、「現在の仕事で培った能力を活用するため」が14.7%となっている

副業している理由(複数回答)



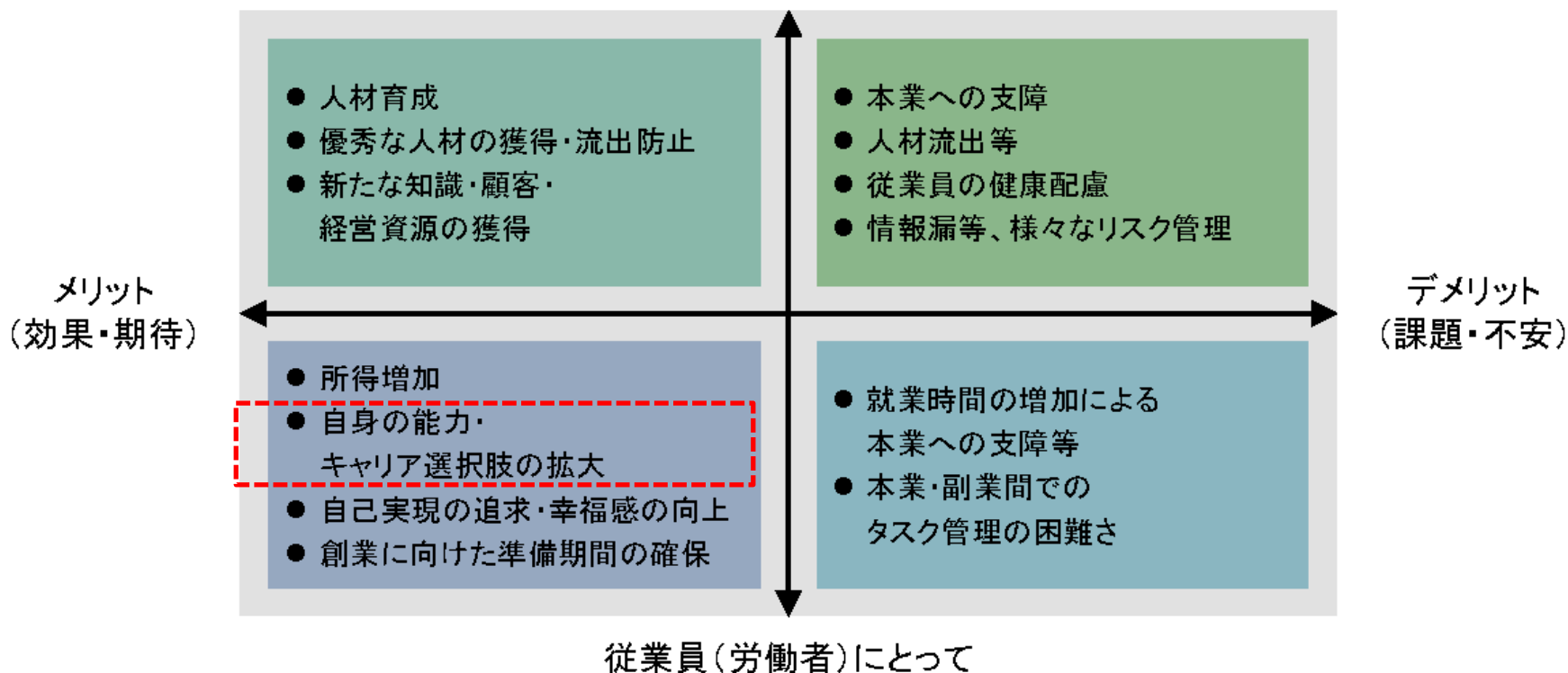
資料：(独)労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーパー・トレンド2009年7月号」

(経済産業省・中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新規事業創出に関する調査事業研究会提言」(平成29年3月))

副業・兼業のメリットの1つに「自身の能力・キャリア選択肢の拡大」がある

副業・兼業に関するメリット・デメリット

企業(使用者)にとって



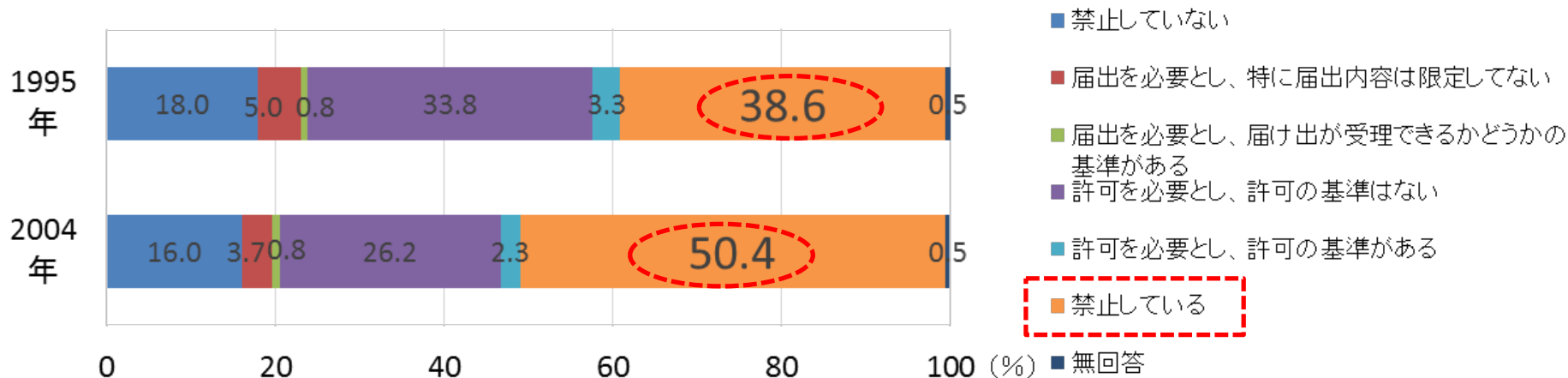
資料：経済産業省、中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新規事業創出に関する調査事業研究会提言」(平成29年3月)より

< 就業：副業・兼業 >

(独)労働政策研究・研修機構の調査では1995年から2004年にかけて、正社員の副業を禁止している企業の割合が増加

正社員の副業規制理由は、「業務に専念してもらいたいから」が最も多い

企業の正社員の副業に関する取扱い



正社員の副業規制理由

	業務に専念してもらいたいから	業務に悪影響を及ぼすから	企業秩序を乱すから	業務上の秘密を保持したいから	その他
1995年(択一回答)	77.8	7.6	8.4	2.2	0.5
2004年(多重回答)	78.1	49.3	40.9	27.8	1.8

(注)2004年は多重回答、1995年は択一回答となっているため比較はできない

資料：(独)労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.41 雇用者の副業に関する調査研究」(2005年)

(兼業・副業を通じた創業・新規事業創出に関する調査事業研究会中小企業庁説明資料(平成29年3月))

(注)従業員規模30人以上の企業を対象に、1995年調査では1306社、2004年調査では1111社を母数として調査

< 就業：副業・兼業 >

働き方改革実行計画では、副業・兼業のガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及促進を図ることになっている

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行うことになっている

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

< 就業：就業と公的年金 >

高齢期における賃金と年金のバランスを図る年金制度内部の仕組みとして、在職老齢年金制度がある

- 高齢者の就労が進んでいく中で、過去の制度改正を経て、現在は高齢者の就労をできるだけ阻害しないよう配慮した仕組みとなっている（賃金の増加に応じ、賃金と年金の合計額がなだらかに増加）
- また、この間に負担した保険料は、退職後の年金給付の増額として反映される

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図
60～65歳	<ul style="list-style-type: none"> 賃金 + 年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 賃金が46万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年（女性は2030年）以降、対象はいなくなる。 	<p>約98万人 約7,000億円</p> <p>（参考） 受給者総数 約540万人</p>	
65歳以上	<p>< 65～70歳 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金 + 年金（基礎年金は対象外）の合計額が現役世代の平均月収相当（46万円）を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 <p>< 70歳以上 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。 	<p>約28万人 約3,000億円</p> <p>（参考） 受給者総数 約2,368万人</p>	

* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。

* 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。

（備考）厚生労働省資料から

< 就業：就業と公的年金 >

厚生年金は70歳まで加入可能であり、それまでの間、就労し、厚生年金に加入することにより年金を増やすことができる。

- 平成29年8月より、年金受給に必要な期間が25年から10年に短縮され、新たに年金を受け取ることができる方がいる。この方たちも就労することにより、年金を増やすことができる。

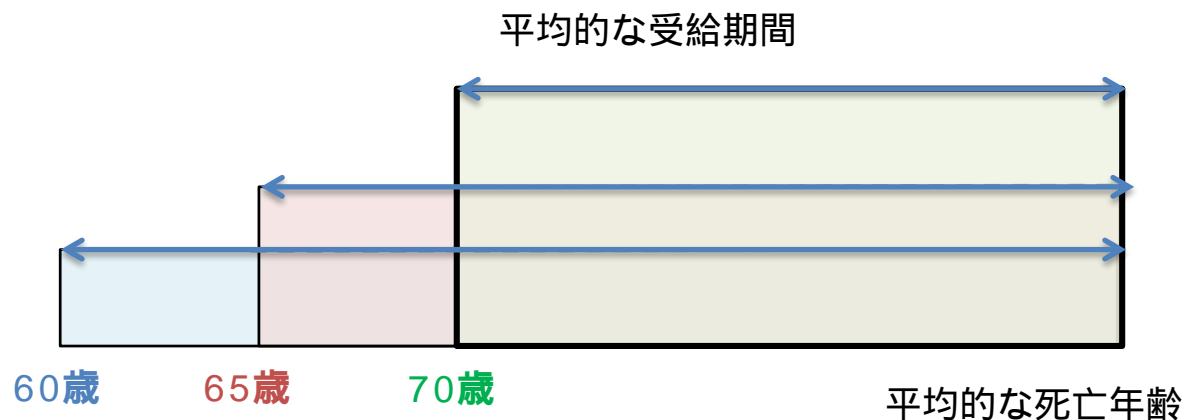
全国民共通の基礎年金に加えて、報酬比例の年金(厚生年金)を終身で受け取ることができる。

モデルケース (月収88,000円)	保険料	増える年金額(目安)
1年間加入	月額8,000円 / 年額96,000円	月額 500円 / 年額5,800円 × 終身
10年間加入	月額8,000円 / 年額96,000円	月額 4,800円 / 年額57,900円 × 終身
20年間加入	月額8,000円 / 年額96,000円	月額 9,700円 / 年額115,800円 × 終身

< 就業：就業と公的年金 >

公的年金制度は、高齢者自身が、60歳から70歳の間で、自由に年金を受給する時期を選べる仕組み

受給開始を65歳より後にすることにより、年金を増額(最大42%増)できる。これにより、65歳以降も就労を継続し、受給開始を遅らせることで更に年金額を増やすことが可能(なお、65歳より早く受給を開始した場合には、年金は減少(最大30%減))



世代としての平均的な給付総額を示しており、個人によっては受給期間が平均よりも短い人、長い人が存在する。

給付水準(マクロ経済スライドにより調整)と平均的な受給期間は、年代ごとに異なる。

(参考) 受給開始の時期に応じた減額・増額率

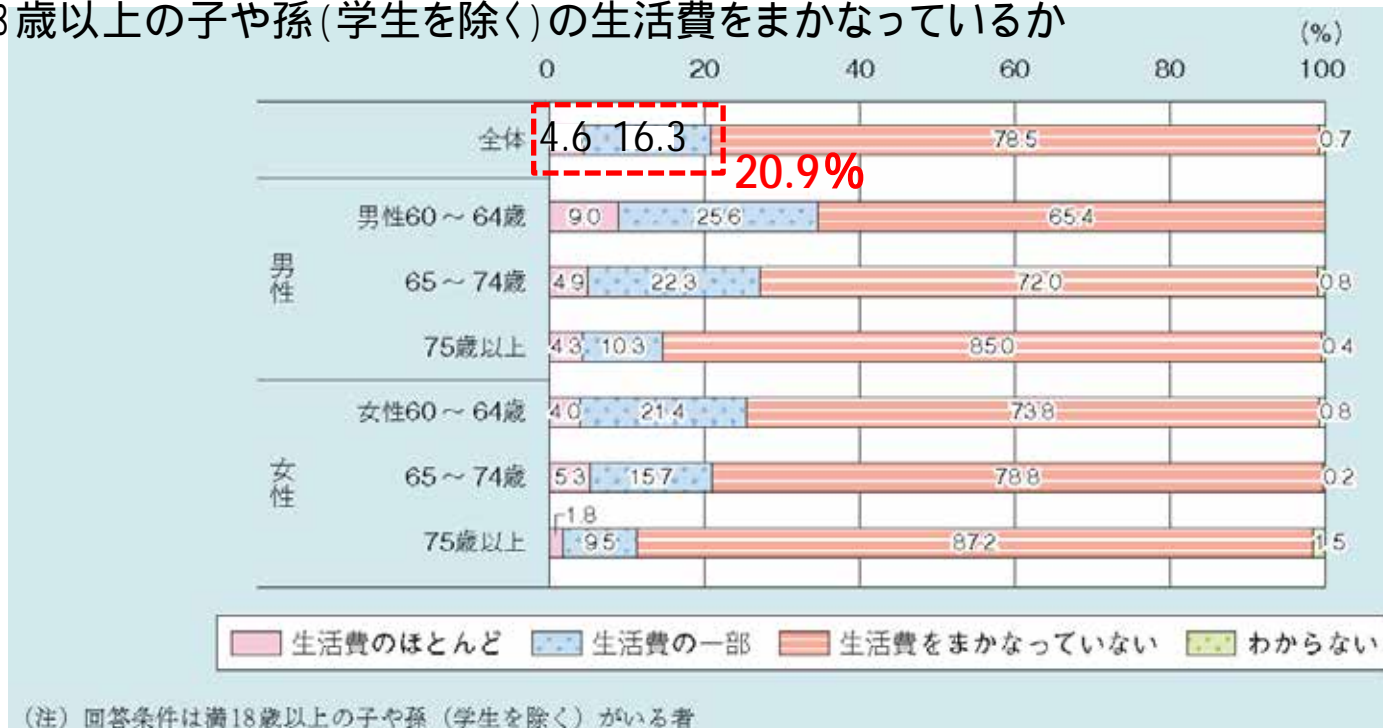
請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
減額・増額率	30%	24%	18%	12%	6%	-	8.4%	16.8%	25.2%	33.6%	42%

在職老齢年金制度によって支給停止となっている部分については、上記増額率は適用されない。

< 就業: 生計 >

60歳を超えても子や孫(学生を除く)の生活費をまかなっている者は約2割
 生活費をまかなっている子や孫(学生を除く)で仕事をしている者は約8割

満18歳以上の子や孫(学生を除く)の生活費をまかなっているか



生活費をまかなっている子や孫(学生を除く)の就業状況

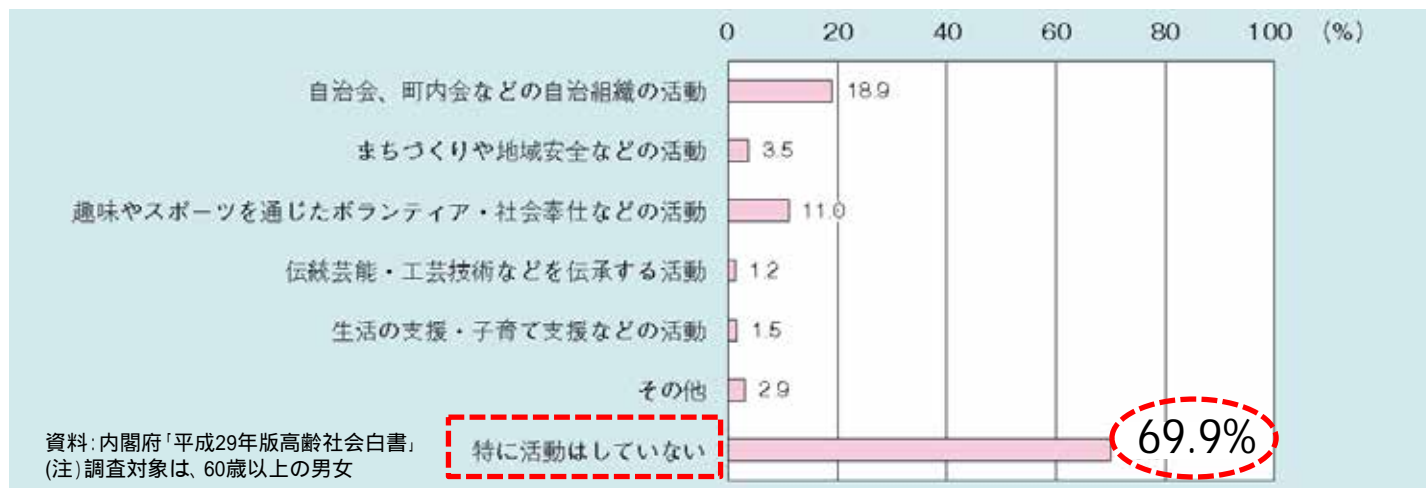


資料: 内閣府
 「平成29年版高齢社会白書」
 (注) 調査対象は、全国60歳以上の男女

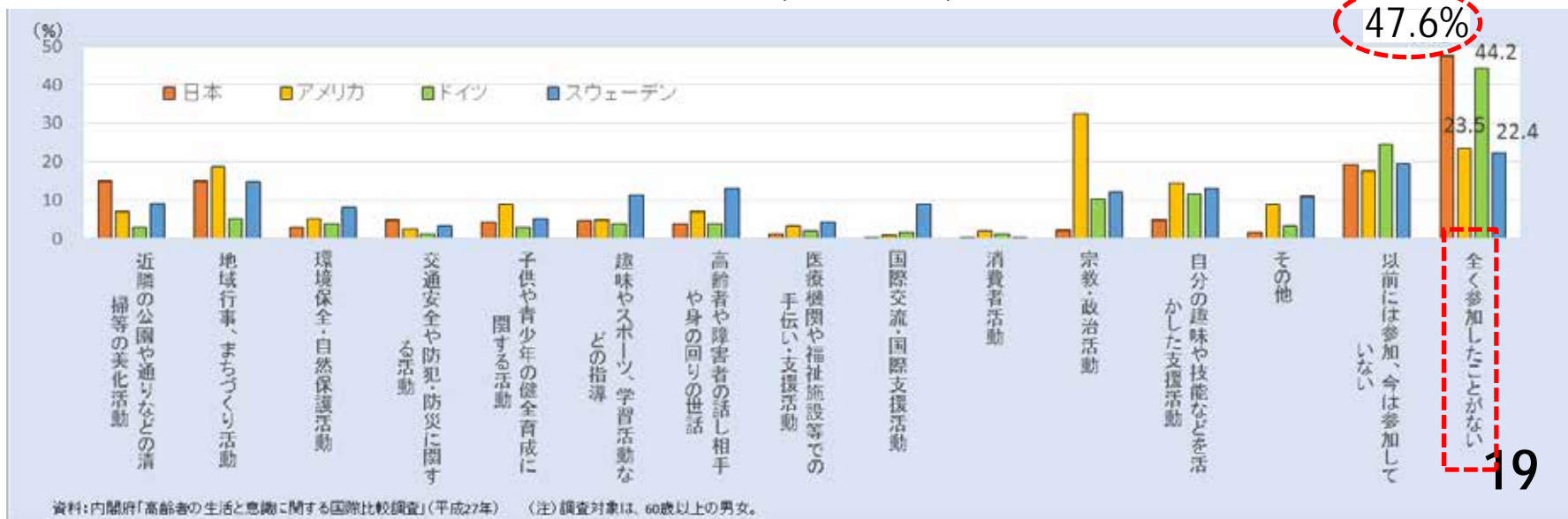
< 社会参加 >

現在、社会的な活動(貢献活動)を行っている60歳以上の者は約3割
 各国のボランティアや社会活動への参加状況をみると、日本は他国に比べ低い

社会的な活動(貢献活動)の実施状況(複数回答)



各国のボランティアや社会活動への参加状況(複数回答)

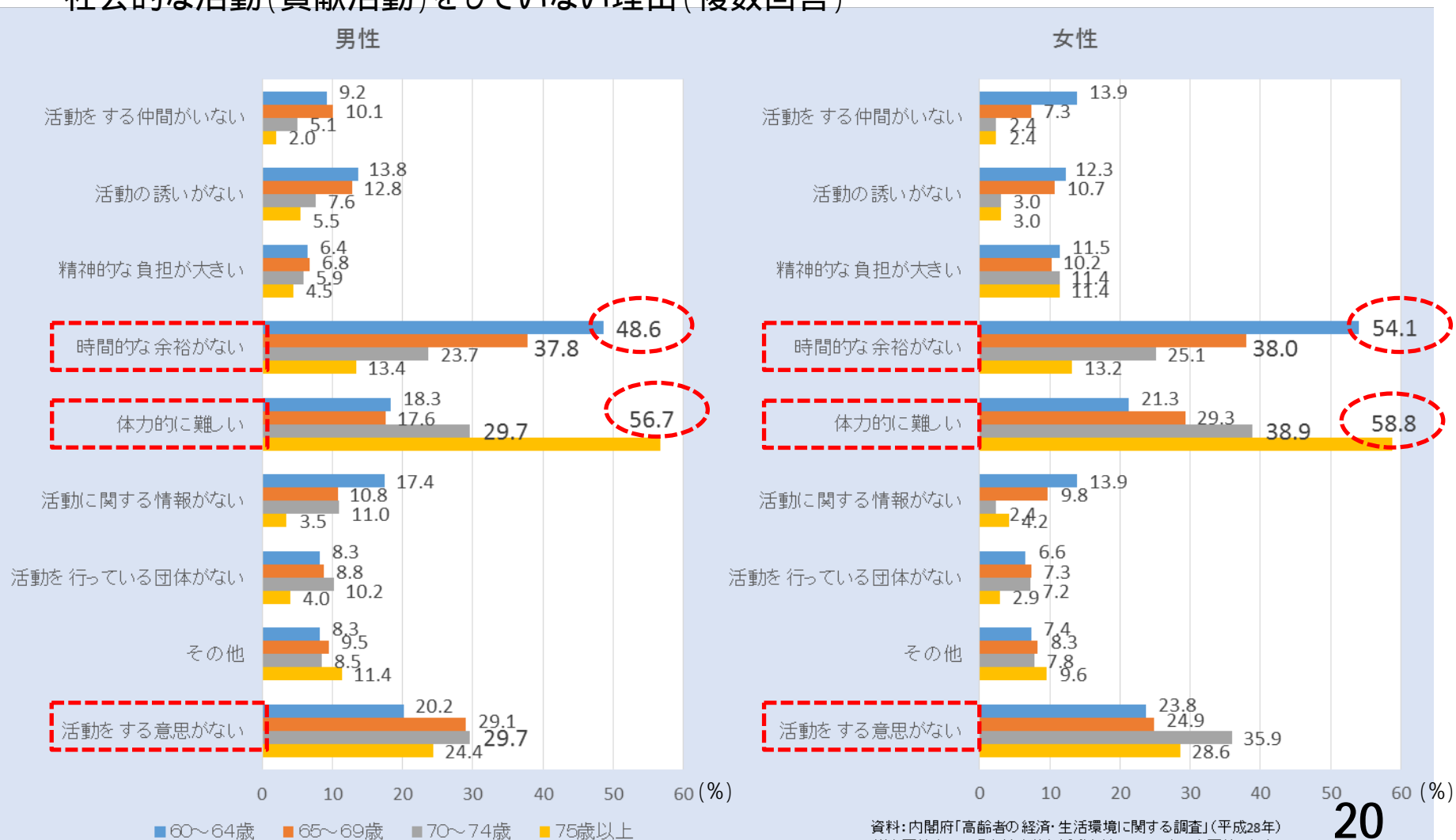


< 社会参加 >

社会的な活動(貢献活動)を行っていない理由は、60代では男女とも「時間的な余裕がない」、70代では「体力的に難しい」が多い

「活動をする意思がない」と回答した者は、全年齢階層で2割を超えており、男女ともに70～74歳が最も多い

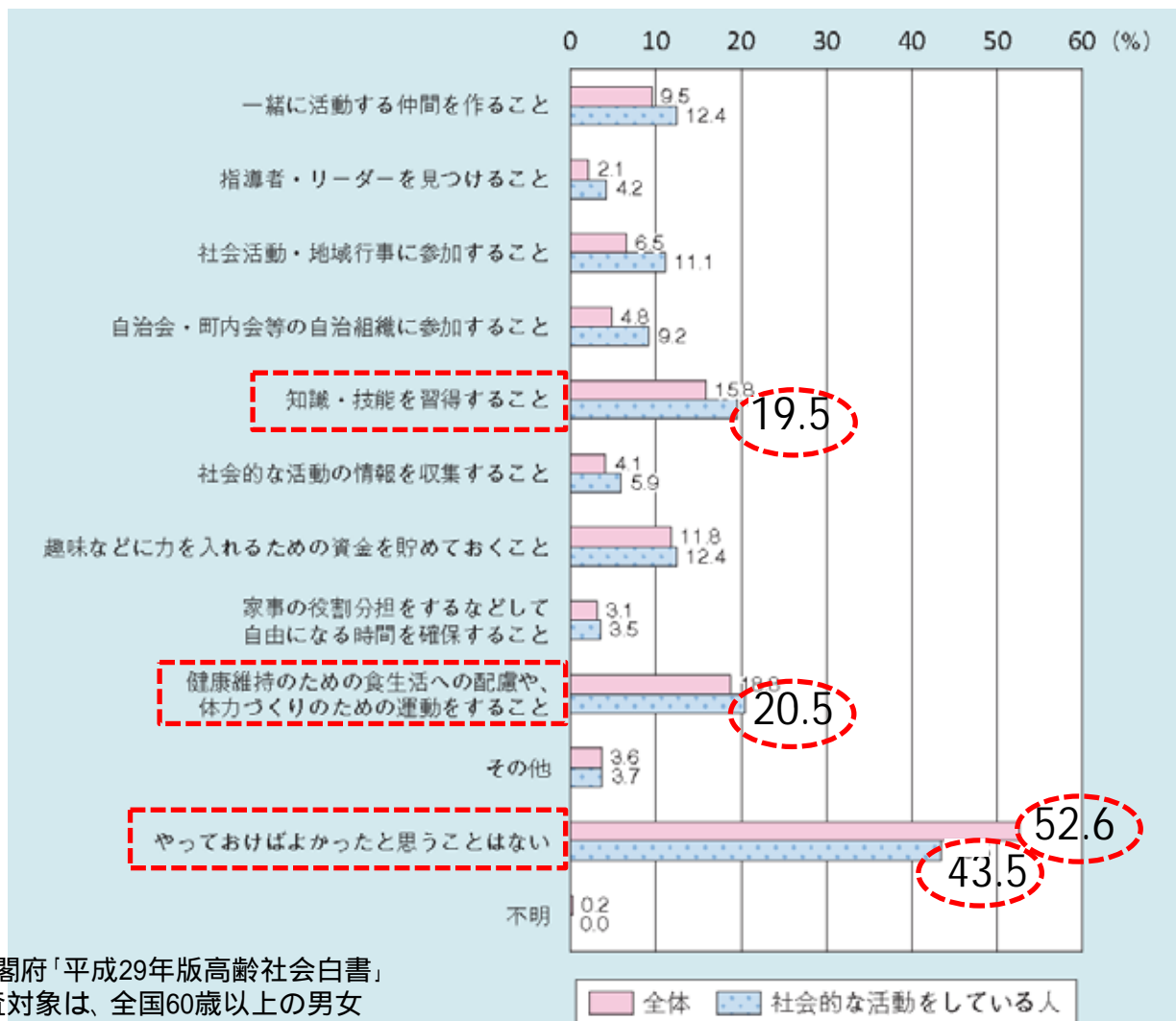
社会的な活動(貢献活動)をしていない理由(複数回答)



<社会参加>

今よりももっと活躍するために60代前からやっておけばよかったと思うことでは、「ない」が最多。社会的な活動をしている人の方が、「健康維持のための食生活への配慮や、体力づくりのための運動をすること」や「知識・技能を習得すること」が多い

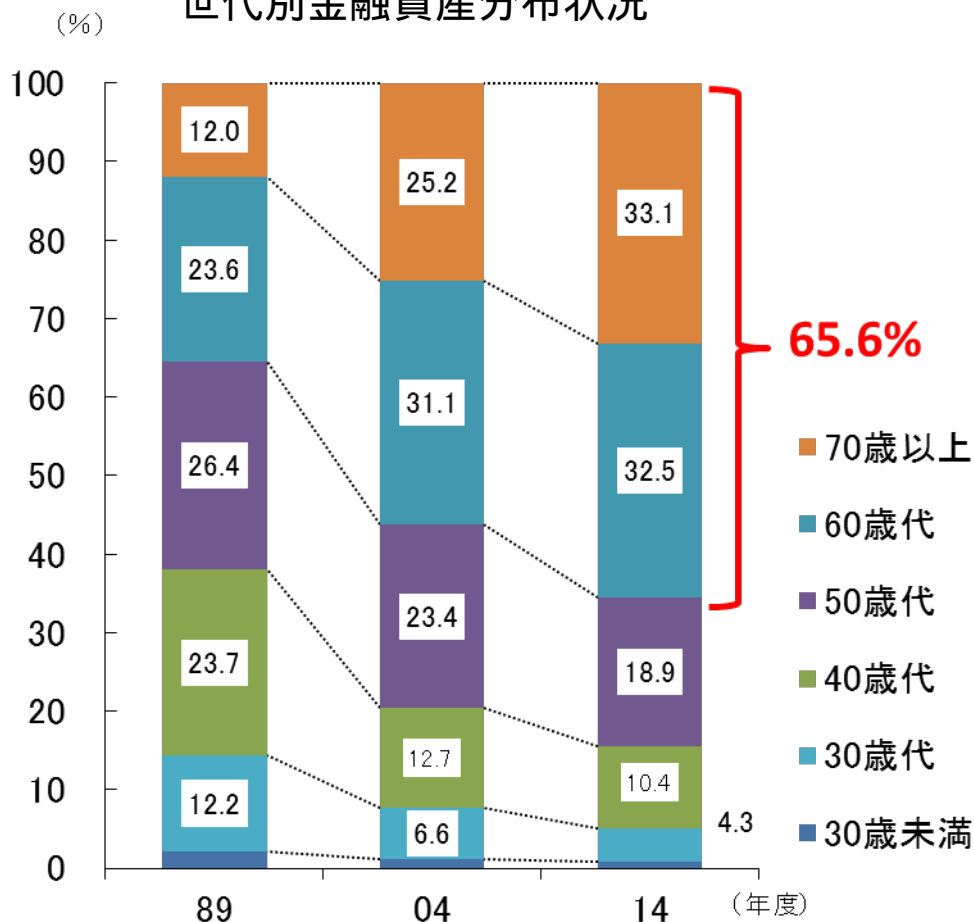
今よりももっと活躍するために60代前からやっておけばよかったと思うこと(複数回答)



資料:内閣府「平成29年版高齢社会白書」
(注)調査対象は、全国60歳以上の男女

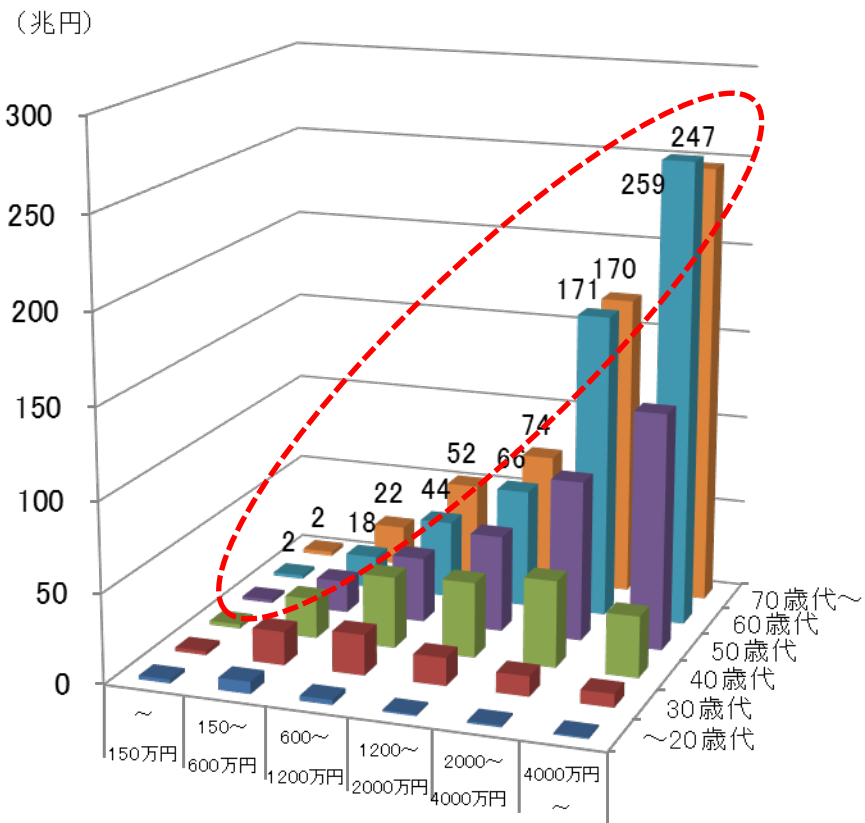
60歳以上の層が保有する金融資産が家計金融資産全体に占める比率は増加

世代別金融資産分布状況



(資料) 総務省資料より、金融庁作成

家計金融資産の分布(金額ベース)



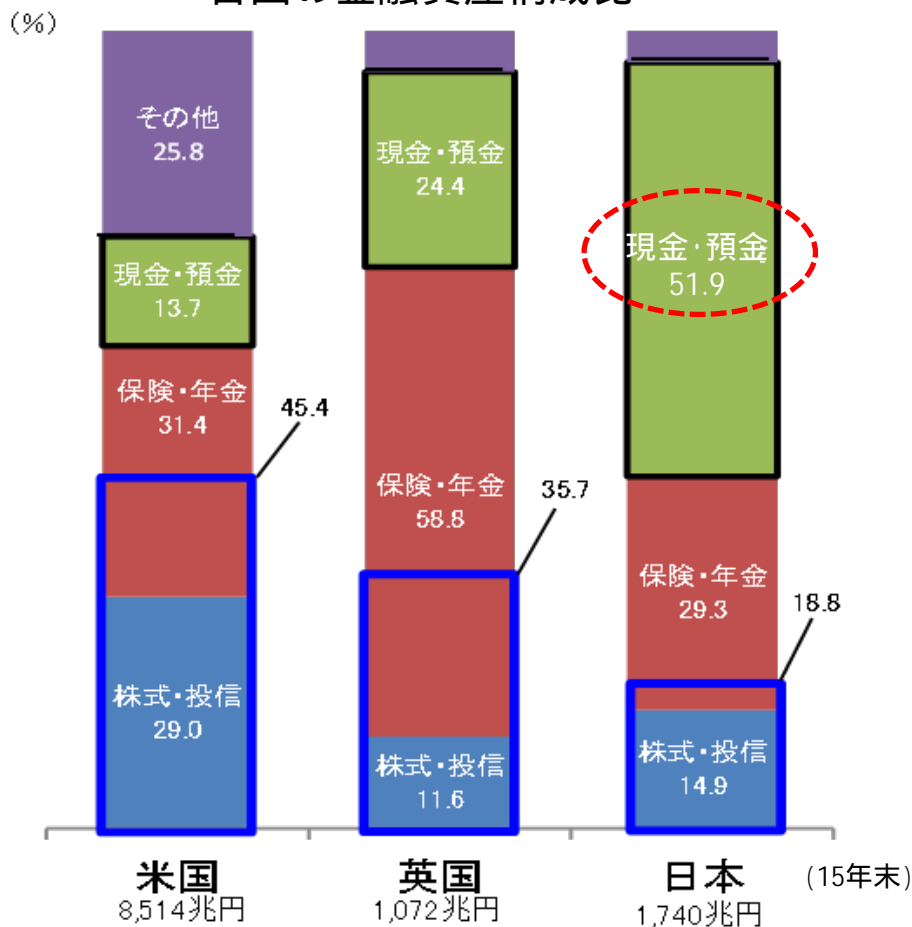
(世帯あたり金融資産保有額)

(注) 平成26年全国消費実態調査を基に15年の家計金融資産分布を推計
(資料) 総務省資料より、金融庁推計

「我が国の家計金融資産の構成等を他の先進国と比較してみると、現預金比率が高く、株式・投信等の比率が低いといった特徴がある」

(金融庁「平成27事務年度金融レポート」(平成28年9月)抜粋)

各国の金融資産構成比



□ の部分は間接保有を含む株式・投信投資割合

(注)15年12月末の為替レートにて換算。
(1ドル=120.3円、1ポンド=177.3円)
(資料)FRB、BOE、日本銀行資料より、金融庁作成。

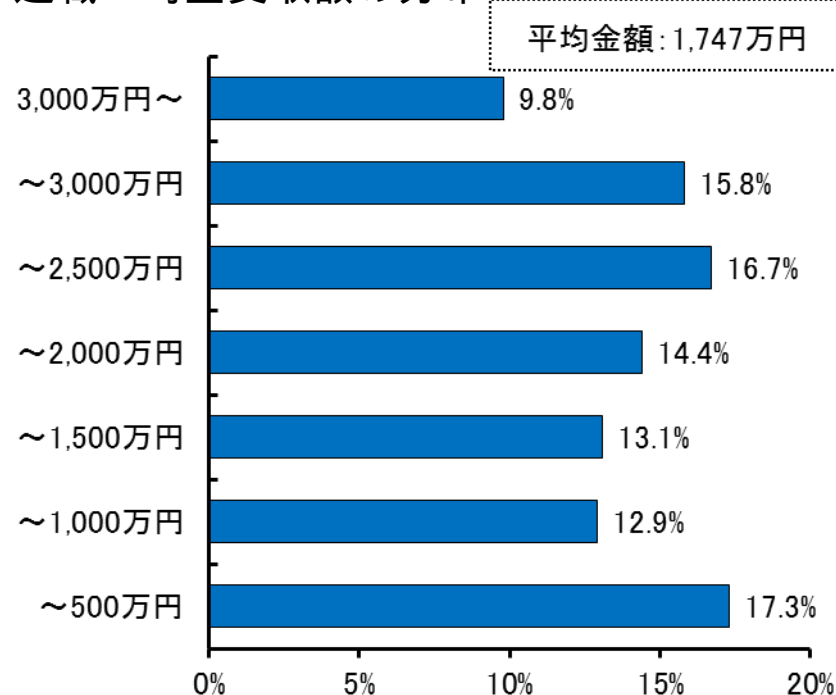
資料:金融庁「平成27事務年度金融レポート 主なポイント」
(平成28年9月)

<資産>

「金融資産が60歳以上の層に集中している理由としては、高齢化に伴う人口構造の変化等に加え、(1)家計の資産形成の多くの部分を退職金に依存してきたこと、(2)平均寿命が延び、高齢者から高齢者への相続が増加する形で金融資産が形成されたこと、も要因と考えられる」

「このような場合、高齢者は、投資経験や投資知識が不十分な状況で、多額の金融資産の運用の選択に直面する」 (金融庁「平成27事務年度金融レポート」(平成28年9月)抜粋)

退職一時金受取額の分布

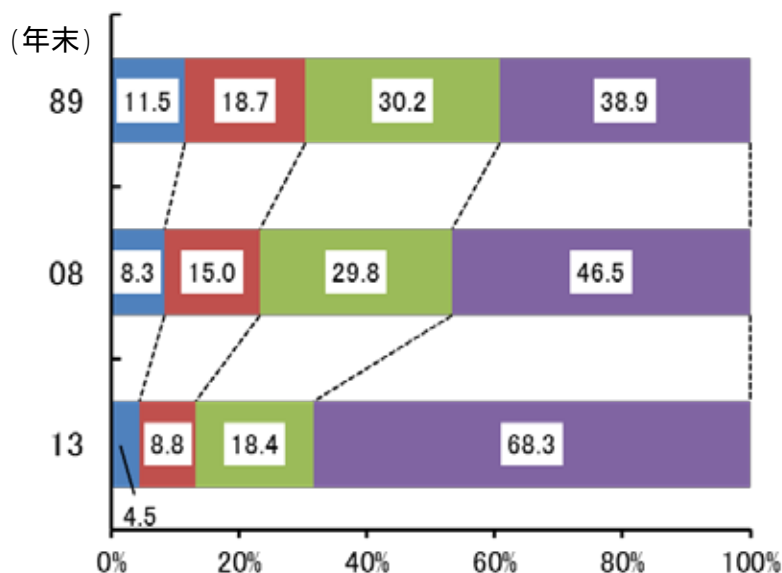


(注) 15年における退職一時金受取額の分布。

(資料) フィデリティ退職・投資教育研究所資料より、金融庁作成

被相続人の年齢構成比

■ 60歳未満 (20歳代) ■ 60歳代 (30歳代) ■ 70歳代 (40歳代) ■ 80歳代 (50歳代)



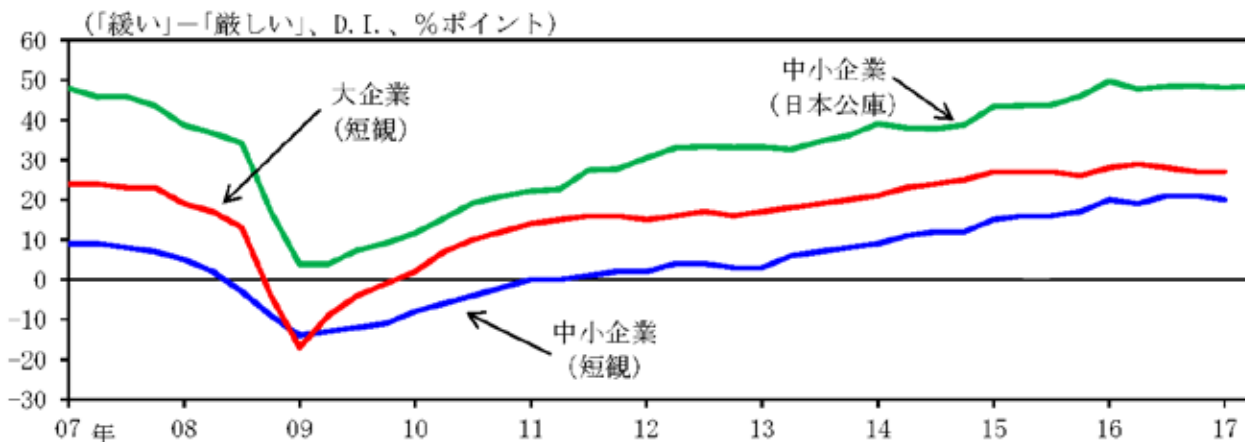
(注) 凡例の括弧内は想定される子の年齢。

(資料) 財務省資料より、金融庁作成

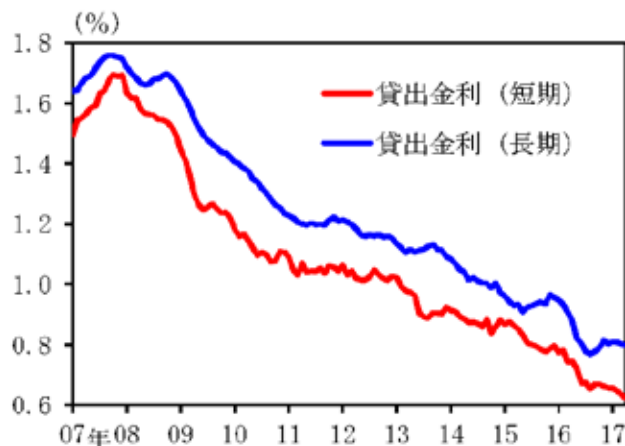
企業からみた金融機関の貸出態度は緩い傾向がみられ、貸出金利は低水準で推移

国内の金融環境

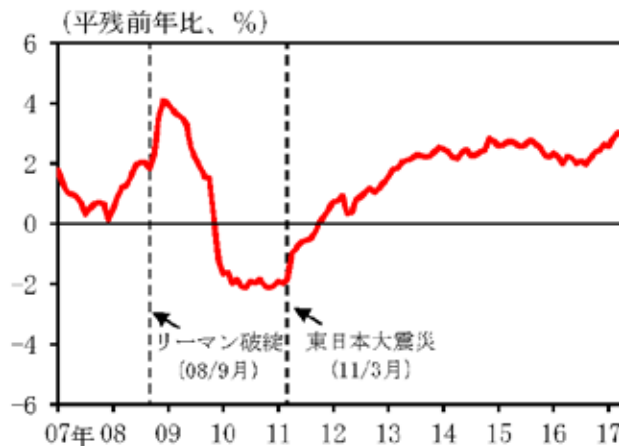
(1) 企業からみた金融機関の貸出態度



(2) 貸出金利



(3) 民間銀行貸出残高



(注) 1. (1) 日本公庫のD.I.は「緩和」-「厳しい」。
なお、2017/2Qの日本公庫のD.I.は4~5月の値。
2. (2)は、貸出約定平均金利(国内銀行、新規実行分)の後方6か月移動平均値。
3. (3)の貸出残高には、企業向けのほか、個人向け、地方公共団体向け等も含む。

(資料) 日本政策金融公庫、日本銀行、証券保管振替機構、アイ・エヌ情報センター