

第3節 人口減少社会における高齢者の能力発揮

高齢者が、就業やボランティア活動を始め様々な活動を通じて多様な可能性に挑むことを可能とし、その能力や経験の発揮を促すことは、高齢者自身はもとより、高齢化の進展と人口減少という問題に直面している我が国経済社会にとって、極めて重要な課題である。

そこで、内閣府では、平成17年の政策研究において、「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」を実施した。この調査は、

高齢者等を始めとする人材の活用に係る今後の方向等を把握することを目的とし、全国の従業員数30人以上の企業約8,000社を対象とする「企業調査」

特定非営利活動法人（NPO法人）が高齢者のボランティア活動の場として機能する上での課題、実際に活動している高齢者の状況等を把握することを目的とし、全国のNPO法人5,000団体及び当該団体の活動に参加している60歳以上の高齢者（各団体最大3名ずつ）を対象とする「NPO調査（法人・参加者）」の二つからなる。

この節では、主としてこれら調査の結果を用いて、企業での就労、NPOを通じたボランティア活動等における高齢者の能力の発揮に係る現状、課題等を明らかにする。

さらに、地域における高齢者の活動の事例として、シルバー人材センターや老人クラブを通じた子育て支援の取組を取り上げる。

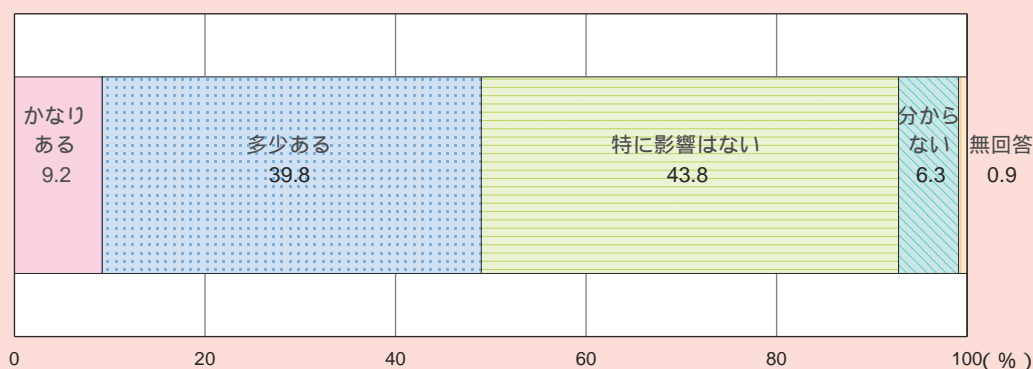
1 企業における就業

平成19（2007）年から、戦後の第1次ベビーブーム世代、いわゆる「団塊の世代」（昭和22（1947）～24（1949）年に生まれた者。出生数805.7万人、平成12年国勢調査時点の人口688.6万人）が一般的な定年年齢である60歳に到達し始めるのを前に、いわゆる「2007年問題」として、労働力不足や技能の伝承など企業活動の様々な分野への影響が懸念されている。

また、我が国は、少子・高齢化に伴い、中長期的に労働力人口の減少が進み、また、労働力の高齢化も一層進展することとなる。

このような中で、「団塊の世代」の退職の影響

図1-3-1 「団塊の世代」の退職の企業活動への影響の有無



資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」（企業調査、平成17年）

響、今後の労働力人口減少社会に対する企業の認識、企業が抱える課題等について見てみることにする。

(1)「団塊の世代」の退職の影響

企業調査によると、「団塊の世代」の退職による生産、販売等の企業活動への影響については「特に影響はない」が43.8%と最も多く、次いで「多少ある」が39.8%、「かなりある」が9.2%となっており、49.0%の企業が何らかの影響があるとみている（図1-3-1）。

より具体的な影響についてみると、まず「労務コストの軽減効果」については「多少ある」と「かなりある」が合わせて67.5%を占める。

「年齢構成の若返りの影響」は「どちらかといえば、組織が活性化する」とポジティブな評価が44.6%を占め、「どちらかといえば、企業活力が低下する」というネガティブな評価（8.9%）を上回っている。

「管理・指導者層の確保への懸念」、「専門・技術者層の確保への懸念」については、「多少ある」、「かなりある」がそれぞれ56.1%、55.5%と過半数を占め、「特に懸念はない」が4割弱となっている。

「技術・技能の伝承」については、「特に変化はない」が48.4%と最も多いが、それとほぼ拮抗して「多少困難化する」と「かなり困難化する」が合わせて46.1%を占めている。

以上のように、「団塊の世代」の退職が与える企業活動への影響については、多くの企業は、コスト軽減や組織の活性化という面では肯定的にとらえており、その背景としては、「団塊の世代」層の人員数の多さに加え、年功的な賃金・処遇システムの存在があると考えられる。

一方で、管理・指導者層の確保、専門・技術者層の確保、技術・技能の伝承といった面では

懸念を抱いている企業も多い。その背景としては、近年の経済環境の下で、採用が抑制され、後世代への円滑な継承を意識した人員配置や能力開発が必ずしも計画的に行われなかったことが考えられ、より若い世代への円滑な技術・技能の継承の移転等は大きな課題といえる（図1-3-2）。

(2)「労働力減少社会」に向けた企業の対応

本章第1節でみたように、我が国の労働力人口は、60歳以上の者の割合が高まるとともに、今後その総数が減少していくことが見込まれている。

労働力人口の減少は、労働時間の趨勢に大きな変化がないことを前提にすれば、潜在的な労働投入量の減少により経済成長にマイナスの影響を持つことになる。これに対処するには、技術革新等によって労働生産性の上昇を図ることや、高齢者等による一層の能力発揮が必要となる。

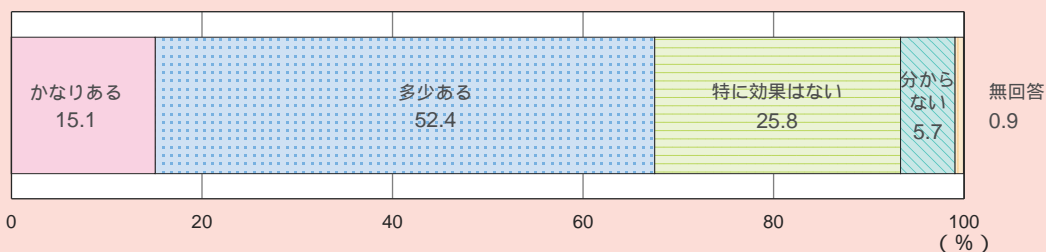
そこで、企業に対するアンケート調査の「今後の労働力減少社会へ対応等」についての設問（いずれも、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳となる2013年頃を念頭に回答するよう求めたもの）への回答結果に基づき、高齢者の能力発揮を取り巻く状況等について見てみる。

まず、今後の労働力減少の下での「人材確保の困難度」については、「大きな変化はなし」とする企業が40.2%と最も多いが、「より困難になる方向」は34.9%あり、約3社に1社を占める。企業規模別にみると、企業規模の大きい企業ほど「より困難になる方向」との回答が多い傾向がある（図1-3-3）。

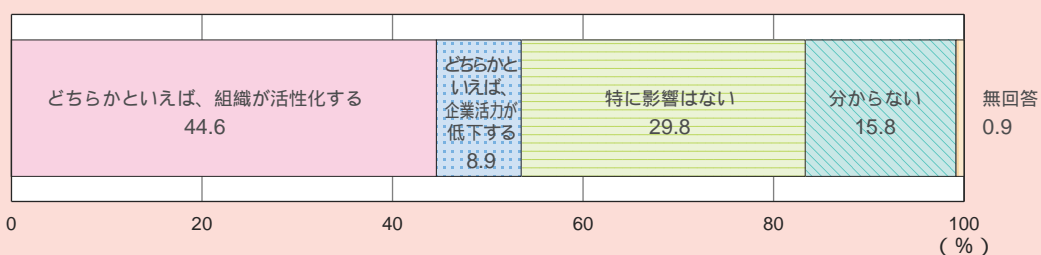
採用方法については「中途採用・通年採用が中心」31.7%、「新卒・定期採用が中心」が14.8%となっているが、一方で、新卒採用と中

図1-3-2 「団塊の世代」の退職による影響（具体的内容）

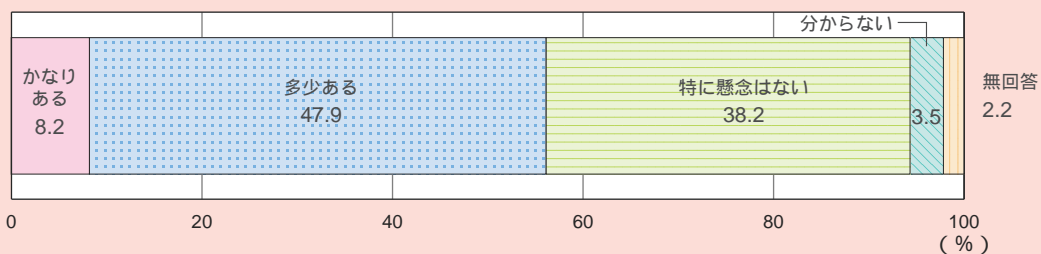
(1) 労務コストの軽減



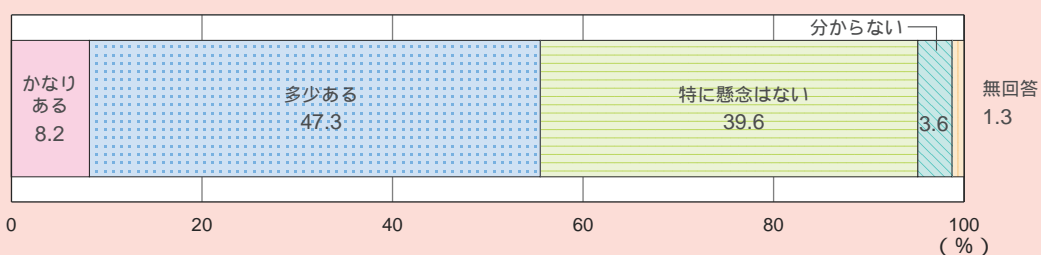
(2) 年齢構成の若返りの影響



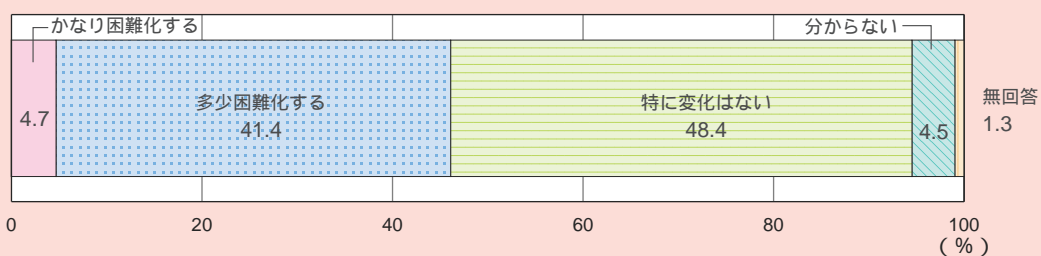
(3) 管理・指導者層の確保への懸念



(4) 専門・技術者層の確保への懸念



(5) 技術・技能の伝承



資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」（企業調査、17年）

中途採用との併用型を指向する企業も多く、「新卒・定期採用が中心だが、中途採用・通年採用を拡大」(31.1%)と「中途採用・通年採用が中心だが、新卒・定期採用を拡大」(14.5%)が合わせて4割を超えている。

「非正規労働・外注の活用」については、「大きな変化なし」が45.4%で最も多く、次いで「拡大する方向」が37.1%となっている。

「高齢者の活用」、「女性の活用」については、いずれも、「大きな変化なし」が最も多く(59.1%、63.1%)、これに対し、「拡大する方向」(24.0%、27.4%)は約4社に1社にとどまっている。

「外国人労働者の活用」については、「その他」が59.5%と最も多く、次いで「大きな変化なし」が30.8%となっている。

なお、「非正規労働・外注の活用」、「高齢者の活用」、「女性の活用」、「外国人労働者の活用」は、いずれも、企業規模が大きい企業ほど「拡大する方向」とする企業が多い傾向がみられる

(表1-3-4)。

また、「定年制度」については、「基本的に変化なし(勤務延長・再雇用等で対応)」が68.0%であり、他方、「引き上げる方向」は15.9%、「個別化(複線化)する方向」は6.2%、「廃止の方向」は0.8%にとどまっている。

「賃金制度」については、「大きな変化なし」が42.5%、次いで「賃金カーブがよりフラットになる方向」が34.5%となっている。

「正規・非正規社員の業務の違い」については、「大きな変化なし」が48.9%で最も多く、次いで「より一体化・混在化が進む方向」(26.0%)が「より区分化(棲み分け)が進む方向」(15.4%)を10ポイントほど上回った。また、「正規・非正規社員の賃金・処遇の違い」については、「大きな変化なし」が63.7%で最も多く、「縮小する方向」と「拡大する方向」との間では前者がやや多い(12.5%、9.0%)(表1-3-5)。

図1-3-3 人材確保上の困難

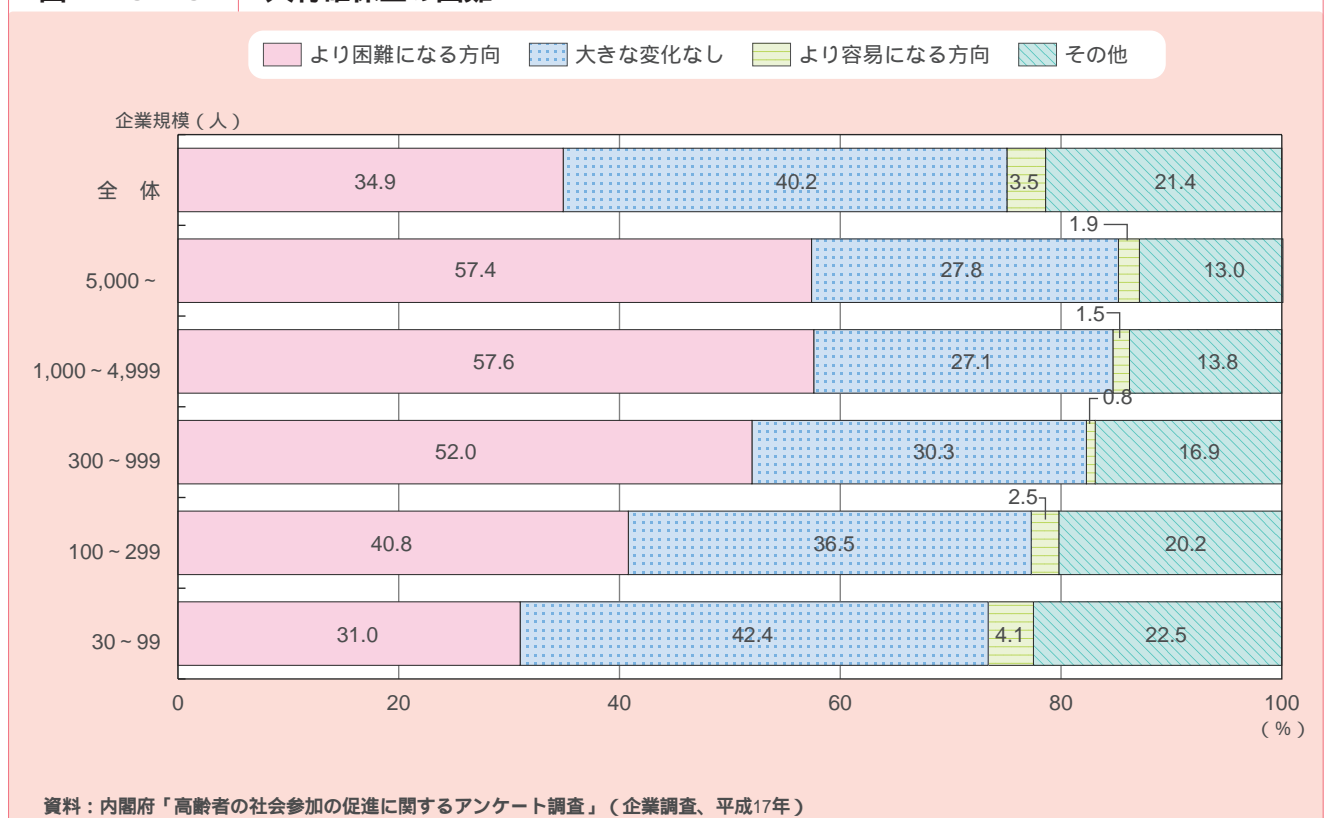


表1-3-4 今後の人材活用の変化の方向

(1) 採用方法 (%)

企業規模 (人)	総数	小企業	中企業		大企業	
		30~99	100~299	300~999	1,000~4,999	5,000~
新卒・定期採用が中心	14.8	12.8	17.7	25.3	20.7	13.0
新卒・定期採用が中心だが、 中途採用・通年採用を拡大	31.1	25.5	41.1	52.2	61.1	74.1
中途採用・通年採用が中心	31.7	37.1	22.3	9.8	6.9	1.9
中途採用・通年採用が中心だが、 新卒・定期採用を拡大	14.5	16.0	12.0	7.9	5.4	1.9
その他	7.9	8.7	6.8	4.8	5.9	9.3

(2) 非正規労働・外注の活用 (%)

企業規模 (人)	総数	小企業	中企業		大企業	
		30~99	100~299	300~999	1,000~4,999	5,000~
拡大する方向	37.1	34.2	39.3	53.8	70.4	68.5
大きな変化なし	45.4	47.7	43.8	33.0	18.7	25.9
縮小する方向	4.4	5.1	2.3	4.0	1.5	0.0
その他	13.1	13.1	14.6	9.2	9.4	5.6

(3) 高齢者の活用 (%)

企業規模 (人)	総数	小企業	中企業		大企業	
		30~99	100~299	300~999	1,000~4,999	5,000~
拡大する方向	24.0	20.2	28.4	43.0	55.2	75.9
大きな変化なし	59.1	61.6	57.5	43.3	33.5	14.8
縮小する方向	6.1	7.5	2.9	3.2	1.5	0.0
その他	10.8	10.7	11.2	10.6	9.9	9.3

(4) 女性の活用 (%)

企業規模 (人)	総数	小企業	中企業		大企業	
		30~99	100~299	300~999	1,000~4,999	5,000~
拡大する方向	27.4	23.5	33.1	42.2	62.6	77.8
大きな変化なし	63.1	66.5	58.1	50.9	31.0	16.7
縮小する方向	1.9	2.3	0.9	0.8	0.5	0.0
その他	7.7	7.7	7.9	6.1	5.9	5.6

(5) 外国人労働者の活用 (%)

企業規模 (人)	総数	小企業	中企業		大企業	
		30~99	100~299	300~999	1,000~4,999	5,000~
拡大する方向	7.3	6.9	6.6	9.8	20.2	27.8
大きな変化なし	30.8	27.2	37.4	44.1	49.3	31.5
縮小する方向	2.5	2.7	2.3	1.1	0.0	0.0
その他	59.5	63.2	53.6	45.1	30.5	40.7

資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」(企業調査、平成17年)

黄色部分は、企業規模別にみて最も回答が多かった項目。

(注) 「その他」は、「その他・分からない」と「無回答」の計。

表 1 - 3 - 5 賃金・処遇制度等の変化の方向

(1) 定年制度

(%)

廃止の方向	0.8
引き上げる方向	15.9
個別化（複線化）する方向	6.2
基本的に変化なし（勤務延長・再雇用で対応）	68.0
その他	9.0

(2) 賃金制度

(%)

賃金カーブがよりフラットになる方向	34.5
大きな変化なし	42.5
賃金カーブがより急になる方向	4.2
その他	18.8

(3) 正社員と非正規労働者それぞれの従事する仕事の違い

(%)

より区分化（棲み分け）が進む方向	15.4
大きな変化なし	48.9
より一体化・混在化が進む方向	26.0
その他	9.7

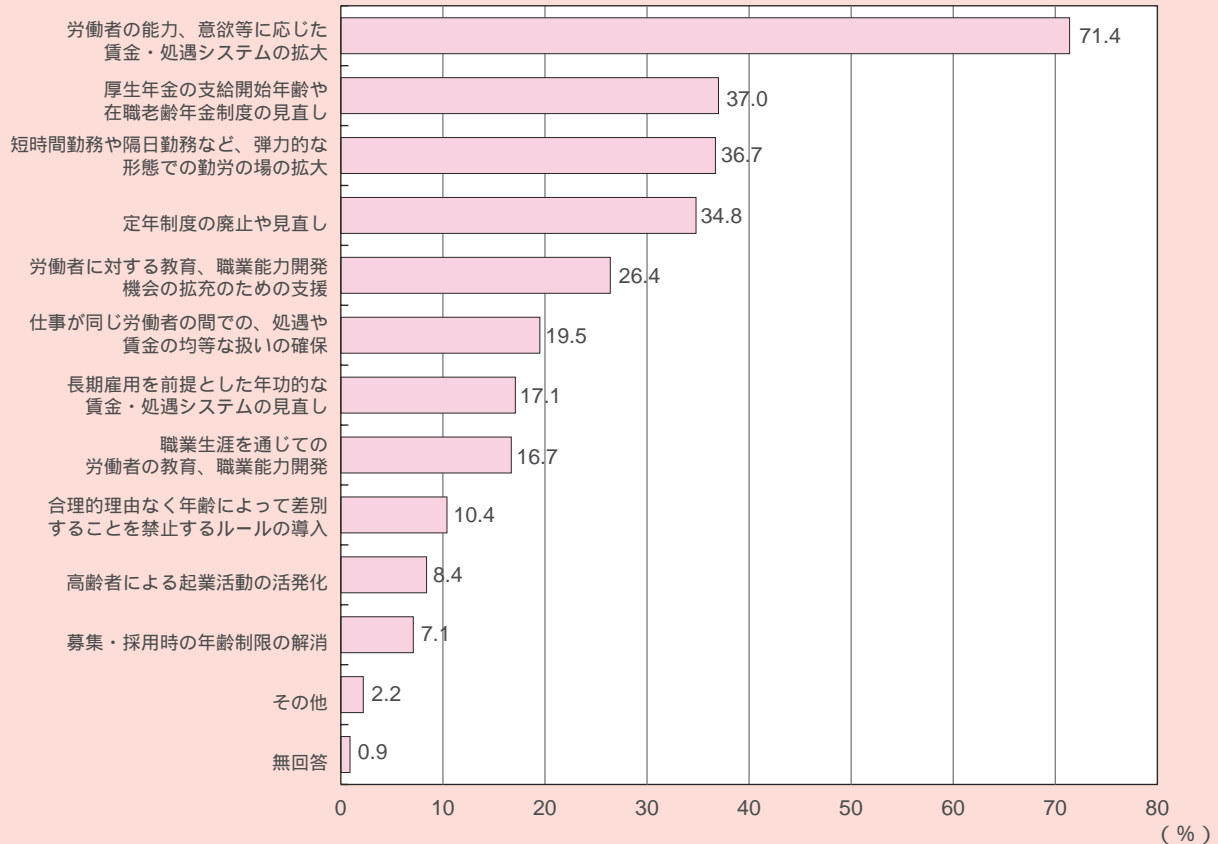
(4) 正社員と非正規労働者との賃金や処遇の差

(%)

拡大する方向	9.0
大きな変化なし	63.7
縮小する方向	12.5
その他	14.9

資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」（企業調査、平成17年）
 (注) 黄色い部分は、企業規模別にみて最も回答が多かった項目。

図 1 - 3 - 6 年齢にかかわらず働けるシステムの構築条件



資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」（企業調査、平成17年）
 (注) 3つまで回答

以上の調査結果からは、多くの企業が今後の人口減少下での労働力の確保に対する問題意識を有しつつも、将来に向けて高齢者の雇用を拡大したり、定年制度を見直すといった方針には必ずしもつながっていない現状がうかがわれる。

ただし、規模の大きな企業ほど、人材確保が「より困難になる方向」とする割合が高く、また、高齢者を始め、女性、非正規労働・外注の活用について「拡大する方向」とする割合も高い。これまで、規模が比較的小さな企業において人材確保がより困難で、高齢者の活用度合が高い傾向がみられたが、今回の調査結果は、特に規模の大きい企業において、人材活用システムの大きな見直し求められる可能性を示すも

のとみることができる。

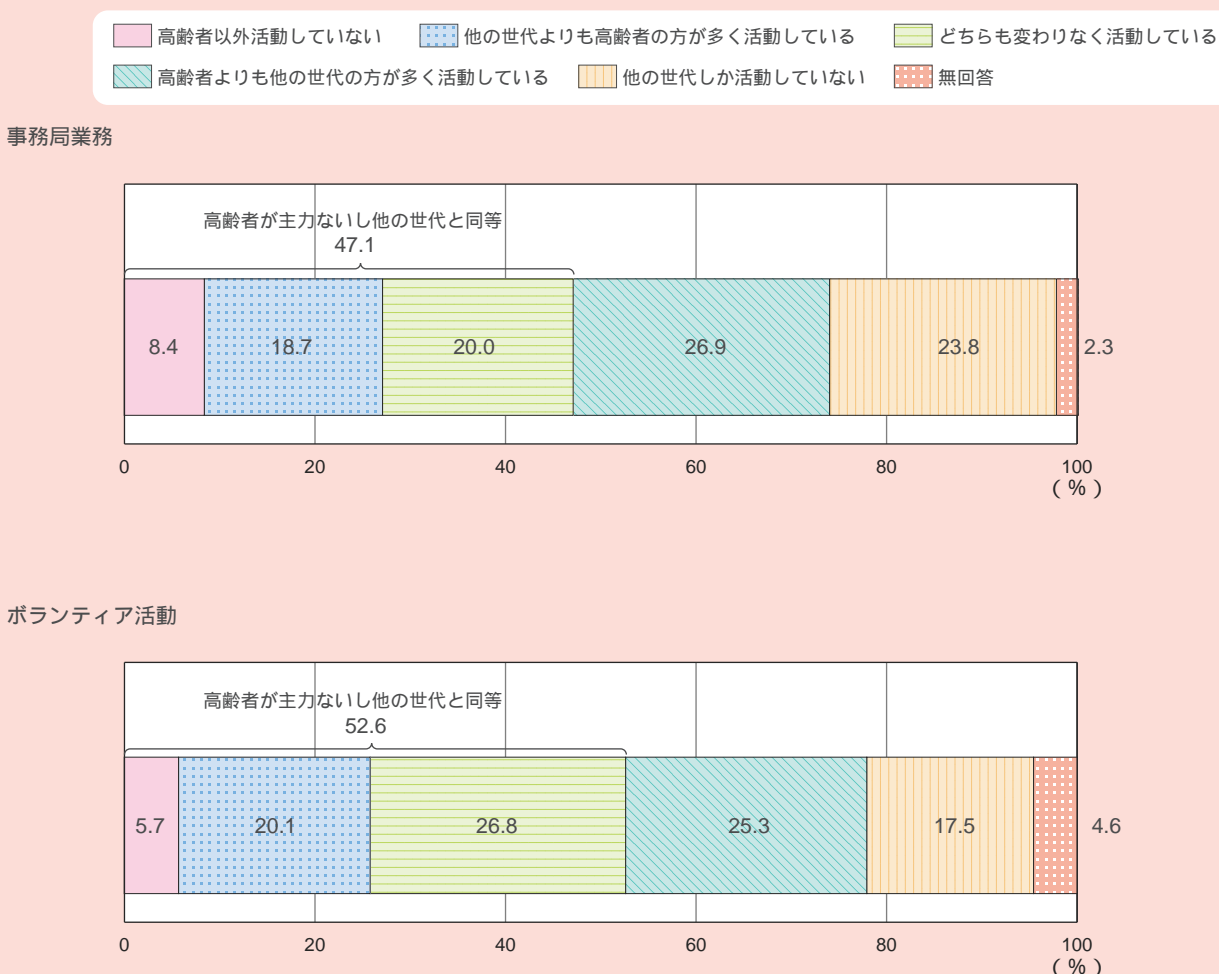
【平成18年4月1日から、16年6月に成立した改正高年齢者雇用安定法に基づき企業に義務付けられる高年齢者雇用確保措置と、その取組状況については、第2章第3節1(1)「高齢者の雇用・就業の機会の確保」を参照。】

(3) 年齢にかかわらず働けるシステムを構築していく上で、適切と考えられる条件

高齢社会の下で、高齢者を始め労働者が年齢に関わりなく能力を十分発揮して働けるようなシステムを構築することが大きな課題となる。

そこで、企業調査により、「誰もが、意欲と能力に応じて、年齢にかかわらず働けるシステ

図1-3-7 NPOにおける参加者数の世代間比較



資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」（NPO調査、平成17年）