

査により職業生活・キャリア形成に関する主な相談相手を見ると、「職場の上司・先輩」が50.4%、「職場の同僚」が36.9%、「学校時代の友達」が35.6%、「家族・親戚」が32.5%の順に続いている（付2－(1)－30表）。さらに同調査により職業生活を考える上でモデルになる人をみると、「職場の上司・先輩」が57.7%と割合が最も高く、次いで「家族・親戚」が18.3%となっておりモデルになる人については「職場の上司・先輩」が圧倒的に高い割合となっている（付2－(1)－31表）。このことから、職場において若年者のそれぞれのキャリアについての相談相手となり、労働者の持つ能力を最大限に発揮させる支援ができる人の存在が重要になる。

また、フリーターや早期離職者、就業経験のない学卒未就職者等については、職場外でのキャリア・コンサルティングを通じて、働く意義の理解を進めることにより就業意欲を喚起し、職業生活設計とそれを踏まえた職業選択を自己決定できるようにすることにより、若年者を安定的就学に導いていくことが重要である。

4) 総括

若年期は、その職業生涯において学校から就業への円滑な移行期であり、基礎的な職業能力の形成期であり非常に重要な時期である。こういった時期に安定的な雇用が確保されていないことなどから労働市場に参加しなかったり、非正規での就労を余儀なくされ十分な職業能力開発がなされなかったりと様々な問題を抱えている。こうしたことが若年者の仕事に対する意識を変化させている。今後は学校から就業への円滑な移行及び職場への定着のため、若年者の実態を十分に把握するとともに、企業、教育機関、行政が密接に連携し、若年者の就業に対する意欲の涵養及び職業能力の向上に努めていくことが求められる。

第2節 高齢者の意識と就業促進に向けた課題

今までみてきたとおり、我が国の人口構造の高齢化は極めて急速に進んでおり、遠からず世界に例を見ない水準の高齢社会が到来するものと見込まれている。こうした中で高齢者の就業意欲は国際的にみて非常に高い水準となっている。生活していく上での収入を得るためという経済的動機が、就業意欲を高めている最大の要因ではあるが、その一方で、社会参加に対する意欲、就業を生き甲斐とする志向などの意識が強いことも要因の一つである。

この節では、現在の高齢者の実像を経済状況、健康状態、職業能力といった観点から明らかにするとともに、働く意欲を持った高齢者ができるだけ社会に参加することができ、その能力が十分に発揮できる社会を実現するための可能性を探る。

1) 国際的に就業意欲の高い高齢者

(国際的に就業意欲の高い高齢者)

内閣府の「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」によると、60歳代の人の理想の引退年齢については、日本において65歳ぐらいと回答した者が全体の40.3%、70歳ぐらいと回答した者が全体の31.3%と高水準となっており、65歳以上とした者は全体の8割以上を占める。一方、調査対象国となっているアメリカ、ドイツ、スウェーデン及び韓国と比べると、韓国においては日本同様に高水準であるが、その他のアメリカ、ドイツ、スウェーデンなどの欧米諸国と比較すると我が国の高齢者の理想引退年齢が高いのが特徴的である（付2-（2）-1表）。

また、労働力人口比率について65歳以上の男性でみると、韓国が最も高い割合となっており、次いで日本、アメリカ、ドイツ、フランスの順になっている（第2-（2）-1表）。同調査により、これまでに一番長くした仕事かどのような仕事であったかをみると、韓国において比較的労働力率が高くなりやすい自営農林漁業者が全体の4割を占めているという産業構造上の違いがあるが、これを除いて産業構造が我が国と同じような欧米諸国と比較すると、非常に高い水準になっていることが分かる（付2-（2）-2表）。

第2-（2）-1表 高齢者の労働力人口比率の国際比較（2002年）

（単位 %）

性・年齢階級	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	スウェーデン	韓国
60～64歳男性	71.2	57.6	34.0	17.3	60.1	66.5
60～64歳女性	39.2	44.1	16.4	15.1	53.4	46.4
65歳以上男性	31.1	17.9	4.4	3.3	—	42.7
65歳以上女性	13.2	9.8	1.8	2.5	—	23.0

資料出所 ILO「LABORSTA」。フランスおよび韓国についてはOECD「LABOUR STATISTICS PORTAL」

さらに、就業継続意欲についてみると、収入を伴う仕事をしていると答えた者について今後の就業希望を調査したところ、続けたいと回答した者の割合は調査対象国の全てにおいて、高水準であるが、我が国もドイツに次ぐ高水準であり、全体の約9割が就業継続を希望している（付2-（2）-3表）。

一方で、就業継続希望者について就業の継続を希望する理由をみると、調査対象国に共通して「収入がほしい」としている割合が高い傾向にあり、就業を希望する理由として経済的な要因が強く働いていることはどの国の高齢者にも当てはまることが分かる。だが、こうした経済的な理由以外としては、国によって違いが見受けられ、我が国では「体によいから」という健康的な要因が高い比率を占めている一方で、アメリカ、ドイツ及びスウェーデンでは「仕事が面白いから」という仕事自身の要因が高い比率を占めている（付2-（2）-4表）。

このように国際的にみて、日本における高齢者の就業意欲及び労働力人口比率の高さが経済的な必要性や健康面に関する意識に支えられていることが分かる。

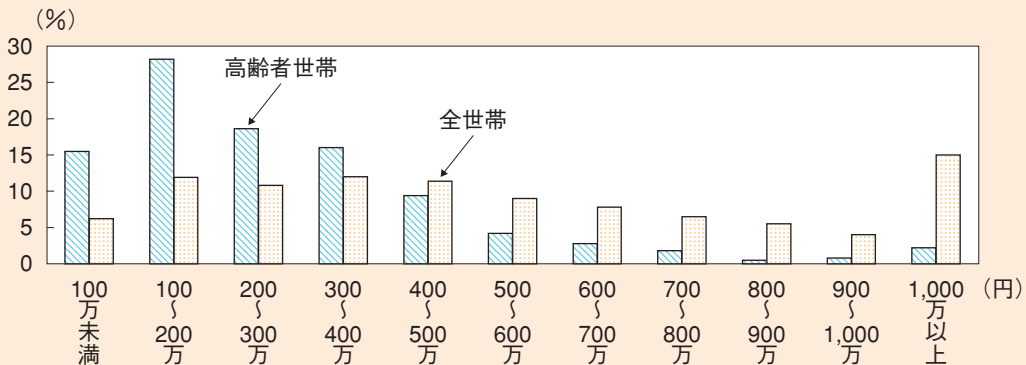
2) 現在の高齢者の実像

(所得の状況)

まず、厚生労働省「国民生活基礎調査」により、高齢者世帯（65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯）の年間所得（平成14年の1年間の平均所得）をみると、304.6万円、世帯人員一人あたりでは196.1万円となっている。分布をみると、100～200万円未満が28.3%で最も多く、次いで200～300万円未満が18.6%、300～400万円未満が16.0%、100万円未満が15.5%と続いており、400万円未満が高齢者世帯の8割近くを占めており、全世帯平均と比較すると所得の分散が小さくなっている（第2 - (2) - 2図）。

また、高齢者世帯の所得を種類別にみると、「公的年金・恩給」が総所得の67.0%を占め、最も多くなっており、次いで稼働所得が19.9%、財産所得が7.4%となっている。10年前の構成比と比較すると、公的年金制度の拡充等の影響により「公的年金・恩給」の割合が高まっていることが分かる（付2 - (2) - 5表）。

第2 - (2) - 2図 所得金額階級別にみた世帯数の割合



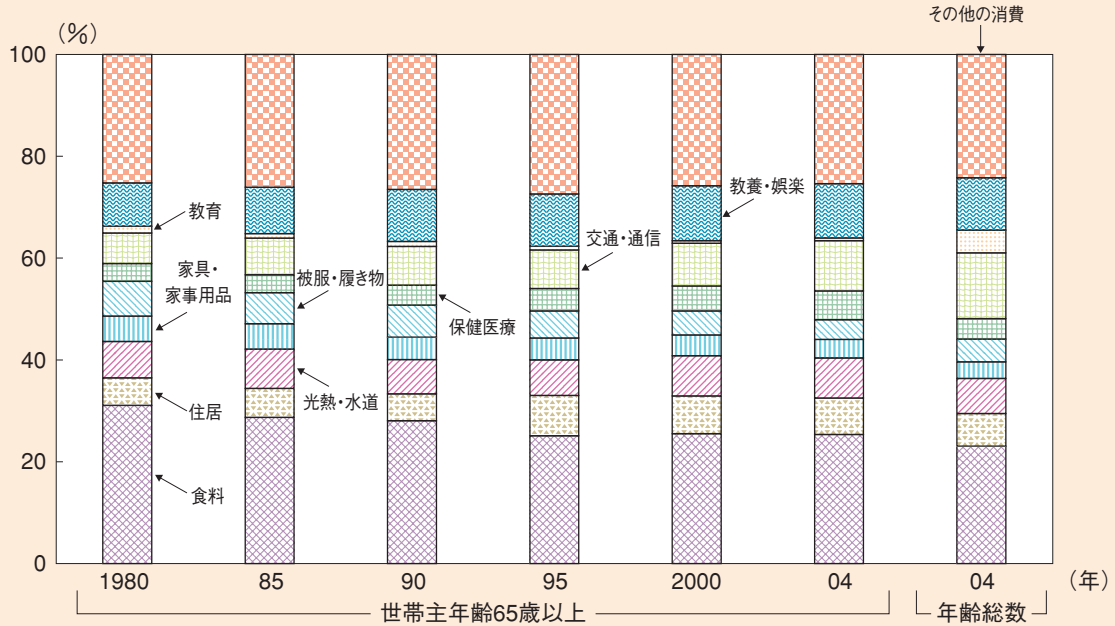
資料出所 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2003年)

(注) 所得は、2002年1月1日から12月31日までの1年間の所得である。

(消費の状況)

次に、総務省統計局「家計調査」により、世帯主の年齢が65歳以上の世帯（2人以上の全世帯）について高齢者世帯の家計における消費支出の内訳をみると、「食料」の割合は25.3%と最も多いが、時系列で1980年代以降の傾向をみると、「被服及び履物」、「家具・家事用品」の割合が低下傾向で推移している一方、「交通・通信」、「保健医療」の割合が高まっていることが分かる（第2 - (2) - 3図）。

第2 - (2) - 3 図 世帯主の年齢が65歳以上の世帯における消費支出構成比の推移

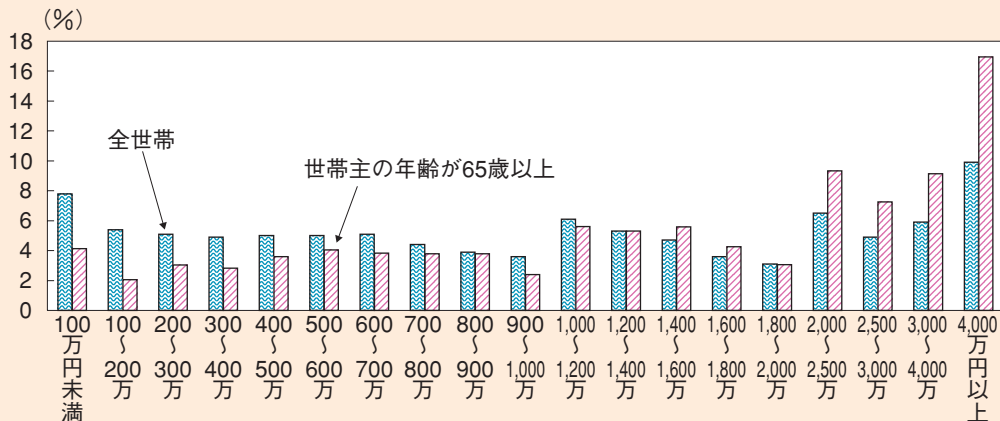


資料出所 総務省統計局「家計調査」
 (注) 農林漁家世帯及び単身世帯を除く。

(貯蓄の状況)

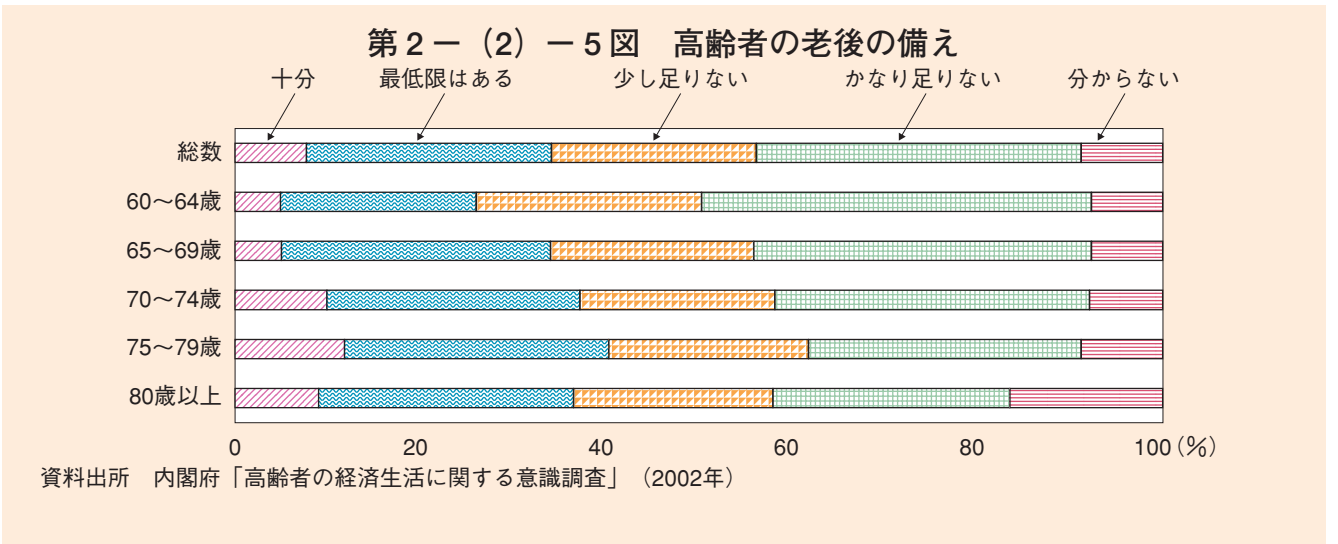
ここで、高齢者世帯の貯蓄の状況についてみると、2003年において、一世帯平均の貯蓄現在高は2,423万円となっており、全世帯の1,690万円の約1.4倍となっている。貯蓄現在高階級の世帯分布をみると、世帯主の年齢が65歳以上の世帯では、4,000万円以上の貯蓄を有する世帯が17.0%と全体の約2割弱を占めており、これを2,000万円以上の世帯でみると43%と半数近くを占めている（第2 - (2) - 4 図）。

第2 - (2) - 4 図 世帯主の年齢が65歳以上の世帯の貯蓄の分布



資料出所 総務省統計局「家計調査」(2003年)
 (注) 単身世帯は対象外。郵便局・銀行・その他金融機関への預貯金、生命保険・積立型損害保険の掛金、株式・債権・投資信託・金銭信託等の有価証券といった金融機関への貯蓄と社内預金、勤め先の共済組合などの金融機関外への貯金の合計

また、内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」により、60歳以上の男女を対象とした調査において、現在の貯蓄額が老後の蓄えとして十分かどうかについては、「足りると思う」（「十分」と「最低限はある」と回答した者の合計）と回答した者の割合が全体の34.1%となっている。また、「足りないと思う」（「少し足りない」と「かなり足りない」と回答した者の合計）と回答した者の割合が57.1%と半数を超えており、その割合は年齢が低くなるほど高まる傾向にある（第2 - (2) - 5図）。



(元気な高齢者の増加)

高齢者の健康状態について、厚生労働省「労働者健康状況調査」(2002年)によってみると、現在の健康状態について健康であるとする男性労働者の割合は、60歳以上で85.9%となっており、50～59歳層の健康状態と比較して高くなっている（第2 - (2) - 6図）。これは、元気ではない60歳以上の労働者が退職等で職場から離れていることに伴う影響もあると考えられるが、一方で、「高年齢者就業実態調査」(2004年)により、現在就業していない不就業者（男性）について「元気」な者の割合をみると60～64歳層、65～69歳層で共に5割を超えており、不就業者についても元気な高齢者が多いことが分かる（第2 - (2) - 7図）。

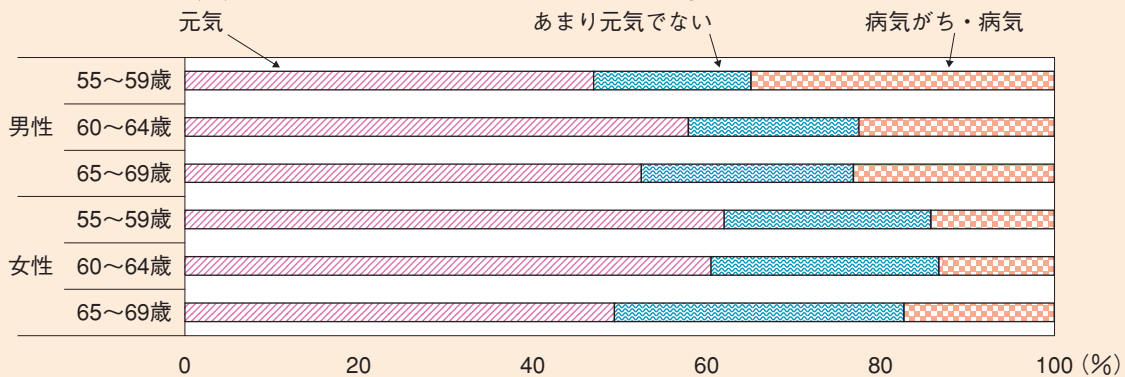
第2 - (2) - 6図 現在の健康状態別労働者割合

(単位 %)

性・年齢階級	労働者計	非常に健康である	まあ健康である	やや不調である	非常に不調である	健康であるとも不調であるともいえない
男	100.0	9.3	69.8	14.1	1.7	3.6
50～59歳	100.0	4.7	72.0	14.0	1.3	5.3
60歳以上	100.0	15.2	70.7	8.9	1.2	2.1
女	100.0	10.9	69.1	14.0	1.4	3.5
50～59歳	100.0	7.0	73.2	13.3	1.8	4.0
60歳以上	100.0	21.5	60.8	6.9	-	10.0

資料出所 厚生労働省「労働者健康状況調査」(2002年)

第2-(2)-7図 不就業者の性別・年齢階級別ふだんの健康状況



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)

(高齢者世帯の生活意識)

次に高齢者の生活意識をみると、全世帯における割合と比べ、高齢者世帯では、現在の暮らしについて「普通」とする世帯の割合が高く「苦しい」(「大変苦しい」と「やや苦しい」を合わせたもの)とする世帯の割合は低くなっている。また、生活意識を10年前と比較すると、「苦しい」とする世帯の割合が増加している(付2-(2)-6表)。

(高齢者が受けるイメージについて)

「何歳以上の方が「高齢者」「お年寄り」だと思うか」についてみると、「およそ70歳以上」が48.7%と半数近くを占め最も高く、以下「およそ65歳以上」が18.5%、「およそ75歳以上」が12.9%、「およそ60歳以上」が6.8%、「およそ80歳以上」が6.0%となっている。また、年齢階級別にみると、自身の年齢が高くなるにつれて「高齢者」と意識する年齢も上昇する傾向にある(付2-(2)-7表)。

次に「どのような時期から「高齢者」「お年寄り」だと思うか」についてみると、「身体が自由がきかないと感じるようになった時期」とする割合が39.8%と全体の4割弱を占め、以下「年金を受給するようになった時期」23.1%、「仕事から引退し、現役の第一線を退いた時期」12.3%、「介護が必要になった時期」12.0%、「子どもなどに養われるようになった時期」10.4%の順になっている。また、年齢階級別にみると「身体が自由がきかないと感じるようになった時期」は、75歳以上で45.8%と割合が高くなっており、また、20歳代では「年金を受給するようになった時期」について29.4%と割合が高くなっている(付2-(2)-8表)。

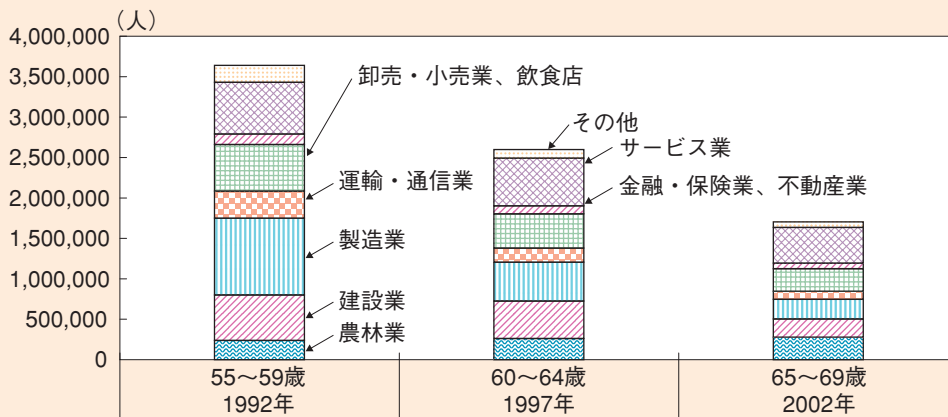
また、高齢者に対してどのようなイメージを持っているかについてみると、「心身がおとろえ、健康面での不安が大きい」とする割合が7割を超え、最も高い割合となっており以下「経験や知恵が豊かである」、「収入が少なく、経済的な不安が大きい」、「時間に縛られず、好きなことに取り組める」、「古い考え方にとらわれがちである」等の順となっている(付2-(2)-9図)。また、年齢階級別にみると、若年層と高齢層でそれぞれ高齢者のイメージに相違がみられる。

(農林業、サービス業で多い高齢者)

加齢に伴って、産業別の高齢者（男性）の人数と構成比がどう変化するかを、総務省統計局「就業構造基本調査」により5歳刻みのコーホートで見ると、ほとんどの産業で年を経るごとに有業者数が減っている中で、農林業の有業者数は年を経るにつれて有業者数が増加しており、他の産業からの流入があることが分かる。また、農林業、サービス業等では構成比が増加しているのに対し、製造業、運輸・通信業等では構成比が減少しており、産業ごとに高齢者の就業状況に特徴があることが分かる（第2 - (2) - 8図）。

次に職業別の変化をみると、産業別と同様、概ね全産業で年を経るごとに有業者数が減少している中、農林漁業の有業者数は年を経るごとに増加している。また、構成比をみると、農林漁業、サービス職業、保安職業で年を経るごとに上昇しているが、一方で、技能工、採掘・製造・建設及び労務や運輸・通信、事務は年を経るごとに低下している（第2 - (2) - 9図）。

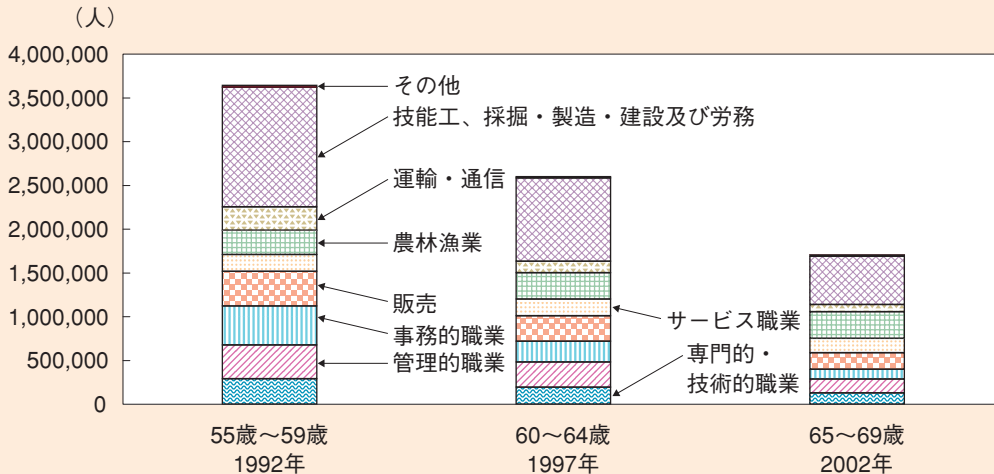
第2 - (2) - 8図 高齢者の産業別人数、構成比の推移（男性計）



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) その他には、漁業、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、公務（他に分類されないもの）、分類不能の産業が含まれる。

第2 - (2) - 9図 高齢者の職業別人数、構成比の推移（男性計）



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) その他には、分類不能の職業が含まれる。

(サービス業が再就職の受け皿に)

高年齢者雇用開発協会「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査」により、高齢者の再就職先を産業別にみると、再就職先の業種として最も多いのがサービス業で31.7%となっており、次いで製造業21.8%、建設業12.7%となっている。また、業種間移動において同業種間移動が最も高いのがサービス業で68.3%、次いで建設業で63.9%となっており、その他の業種ではおおむね3割程度である。さらに、異業種への移動についてみた場合においても、その流入先としてサービス業の占める割合が最も高くなっている(付2-(2)-10表)。このことから、高齢者の再就職先としてサービス業が受け皿になっていることが分かるが、当該調査対象が女性や自営、公務を除いていることに注意する必要がある。

次に同調査により職種別の再就職先をみると、最も多いのが「事務・営業販売系管理の仕事」21.9%であり、次いで「サービスの仕事」12.1%、「技術系の専門的仕事」11.3%、「技術系管理の仕事」10.4%、「事務の仕事」9.8%となっており、再就職先として管理職が全体の3割強を占めている。調査対象の7割程度の者が部長以上の管理職経験者であったことを考慮すると管理職が占める割合が高くなることはある程度妥当であるが、その反面異職種へ移動しているケースも多いと考えられる。ここで、50歳台に経験した主な仕事と再就業後の職種を比較すると、同職種間移動の割合が最も高いのは「事務の仕事」で54.9%となっており、次いで「技術系の専門的仕事」で52.5%、「サービスの仕事」で51.6%、「事務・営業販売系管理の仕事」で49.7%、「営業・販売の仕事」で45.1%となっている。これに対し、「製造・建設現場管理の仕事」で27.5%、「生産・製造の仕事」で28.5%と同業種間移動の割合が低くなっている(付2-(2)-11表)。このように、再就業後の職種間移動をみると、管理職を含めた事務・技術・営業といったホワイトカラー職種において、同職種間移動の割合が比較的高い反面、製造や建設といったブルーカラー職種において同職種間移動の割合が低く、サービス職等への職種転換の傾向が強いことが分かる。これは、産業構造が変化し、サービス業に従事している労働者が増加していることの影響が大きいですが、ブルーカラー職種において求められる専門的、技術的職業能力が加齢に伴い低下することも影響していると考えられる。

(意識面からみた就業意欲の要因分析)

我が国の高齢者の就業意欲の高さについてその要因をみってみる。厚生労働省「高年齢者就業実態調査」により、就業している理由をみると、調査対象の全年齢階層で経済上の理由と回答している者の割合が最も高くなっているが、加齢に伴ってその割合が低下している。その一方で、健康上の理由、生きがい、社会参加、時間に余裕があるなどの理由が加齢に伴ってその割合が上昇する傾向がみられる(第2-(2)-10表)。

また、同調査により収入になる仕事をしなかった者の就業希望者をみると、適当な仕事が見つからなかったとした者の割合が各年齢階層で高い割合となっており、適当な仕事が見つからなかった者の中では条件にこだわらないが仕事がないとしている者の割合が各年齢階層で高くなっている。これを2000年の同調査と比較すると、男性労働者において55~59歳層、60~64歳層で適当な仕事が見つからなかったとする者の割合が減少している。また、適当な

仕事が見つからなかった者の年齢階級別の特徴としては、65～69歳層で、条件にこだわらないが仕事がないとしている者の割合が就業希望者のうち3割以上を占めており、高齢者の就業意欲が高い反面、仕事がないことから結果的に就業が困難になっていることが分かる（付2－（2）－12表、付2－（2）－13表）。

さらに、同様に適当な仕事が見つからなかったとした者の希望勤務形態をみると、加齢に伴って普通勤務で雇われたいとする者の割合が低下し、その一方で短時間勤務で雇われたい、任意に行う仕事をしたいとする者の割合が上昇する傾向がある。男女別にみると、男性は55～59歳層では普通勤務で雇われたいとする者の割合が7割以上を占めているのに対し、女性では短時間勤務で雇われたいとする者の割合が同年齢階層で5割以上を占めている（付2－（2）－14表）。

これらの結果から高齢者が加齢に伴って、経済的な動機から就業を希望するのではなく、健康、生き甲斐、社会参加等の動機で就業を希望するようになり、また、短時間労働を希望する者の割合が上昇する傾向がある。一方で、年齢を重ねてもやはり経済的な理由から就業を希望する者の割合も依然として高く、条件にこだわらず就業を希望しているが希望する仕事がないという状況が見受けられる。

第2－（2）－10表 性、年齢階級、就業理由別高齢者割合

（単位：%）

性、年齢階級	就業者	経済上の理由	具体的な理由				健康上の理由（健康に良いからなど）	いきがい、社会参加のため	頼まれたから、時間に余裕があるから	その他	不明	
			自分と家族の生活を維持するため	生活水準を上げるため	その他	不明						
男	[71.5]	100.0	79.2	75.0	3.1	0.8	0.2	4.2	6.5	4.8	4.4	0.9
55～59歳	[90.1]	100.0	91.7	88.7	2.1	0.7	0.1	0.6	2.4	1.1	3.3	0.9
60～64歳	[68.8]	100.0	71.8	67.4	3.6	0.7	0.3	6.3	9.3	6.1	5.5	1.0
65～69歳	[49.5]	100.0	60.3	53.9	4.9	1.4	0.1	9.6	11.8	12.1	5.3	0.9
女	[45.6]	100.0	67.6	57.9	7.5	1.9	0.3	5.1	10.6	8.1	7.6	1.0
55～59歳	[62.2]	100.0	72.4	62.7	7.9	1.5	0.3	3.2	9.4	6.5	7.6	0.8
60～64歳	[42.3]	100.0	67.1	56.9	7.6	2.2	0.4	5.6	11.3	9.1	5.8	1.0
65～69歳	[28.5]	100.0	55.3	46.6	6.0	2.5	0.2	9.3	12.5	10.8	10.8	1.3
(前回) (2000年)												
男	[70.9]	100.0	81.5	77.2	3.4	0.7	0.1	4.1	5.7	4.9	3.1	0.6
55～59歳	[89.9]	100.0	93.9	91.0	2.3	0.6	0.0	0.3	2.5	0.5	2.4	0.5
60～64歳	[66.5]	100.0	76.1	70.7	4.2	0.9	0.2	5.7	7.3	6.9	3.3	0.6
65～69歳	[51.6]	100.0	61.8	55.9	4.7	0.9	0.2	10.2	10.7	12.0	4.3	1.0
女	[44.2]	100.0	67.2	58.6	6.9	1.4	0.3	5.5	11.4	9.1	6.1	0.7
55～59歳	[59.7]	100.0	74.6	64.5	8.4	1.4	0.3	2.7	10.5	6.6	5.3	0.4
60～64歳	[41.5]	100.0	65.3	57.6	5.9	1.4	0.4	6.0	11.6	9.8	6.5	0.8
65～69歳	[28.7]	100.0	51.8	45.5	4.7	1.4	0.2	11.6	13.3	14.5	7.5	1.3

資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」（2004年）

（注）〔 〕内の数字は、高齢者のうち就業者の占める割合である。

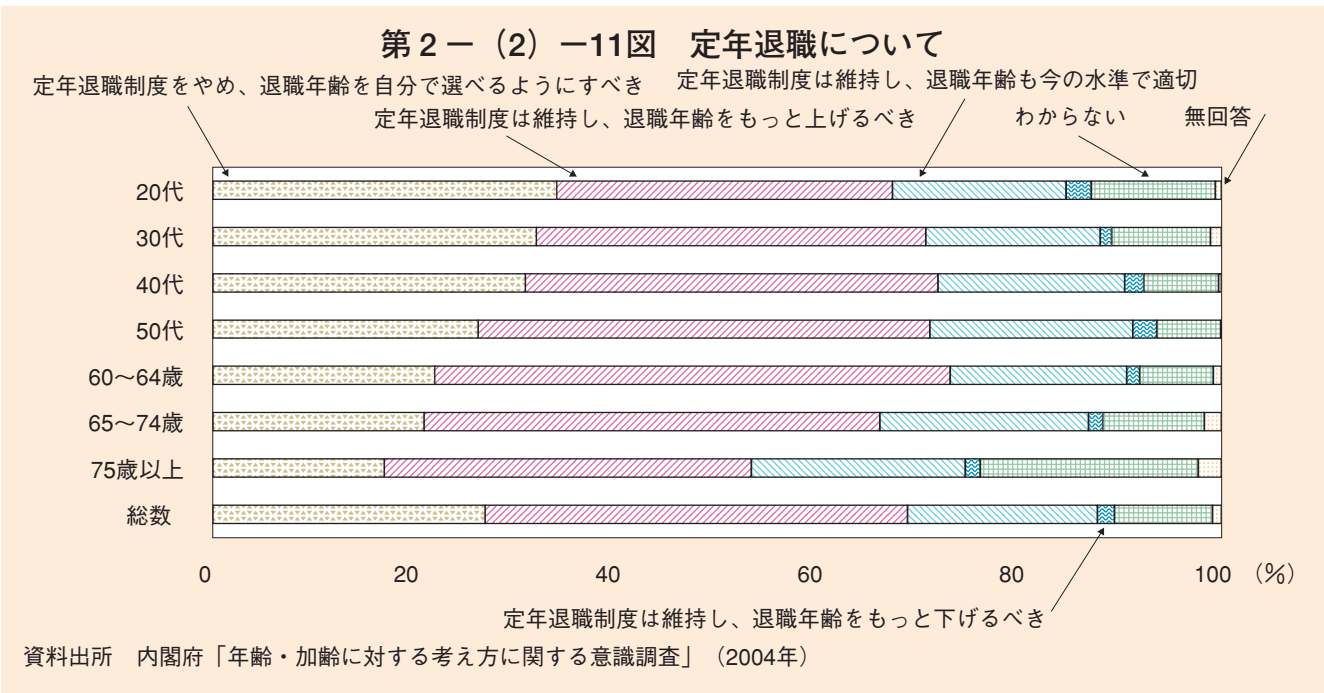
(制度面からみた就業意欲の要因分析)

このように高齢者の就業行動はさまざまな要因によって決定されている。その様々な要因の1つとして、年金制度や定年退職制度など国や企業の制度が及ぼしている影響を挙げることができる。そこで、どういった要因が高齢者の就業行動にどの程度影響を及ぼしているのかをみていく。

まず、公的年金制度についてみてみることにする。内閣府「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査」により、公的年金の支給開始時期についての意識をみると、「一定年齢から支給を開始するのをやめ、定年退職時からとすべき」としている割合が全体の46.8%と最も高い割合になっている。これを年齢階級別にみると、高齢層ほど「一定年齢から支給を開始する現在の仕組みを維持すべき」とする割合が高まる一方、「一定年齢から支給を開始するのをやめ、定年退職時からとすべき」とする割合が低下する傾向がある(付2-(2)-15表)。

また、同調査により高齢期の生活保障についてみると、「公的年金等によってまかなわれるべき」とする割合が7割近くを占めており、年齢階級別でも各年齢階層で高い割合となっている。このことから年金制度は安定的な収入が得られなくなる定年退職後の所得保障をするものであり、年金の給付対象年齢に達するまでは就業を継続するという意識が伺える(付2-(2)-16表)。

次に定年退職制度についてみる。前出の「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査」により、定年退職制度についてみると、「定年退職制度をやめ、退職年齢を自分で選べるようにすべき」については、年齢が低いほど高い割合となっている(第2-(2)-11図)。



では、実際に各々の要因がどの程度高齢者の就業行動に影響を与えているのかについて計量モデルにより検討してみることにする。

具体的には、健康状態、定年経験、公的年金受給額及び私的年金受給額を説明変数とし、就業確率（高齢者が就業する確率）を被説明変数とする計量モデル（多項ロジスティクスモデル）を前出「高齢者就業実態調査」の個票に当てはめ推計を行った。各要因の就業・不就業行動への影響の度合は、各要因の就業確率に対する弾性値（各要因を表す指標の値が1%変化したとき、それによって就業率が何%変化するかを示した値）でみることができる。

推計の結果をみると、公的年金受給額については、他の条件が一定の下で、年金受給額が増加するほど、就業確率は低下することになる。具体的には、公的年金受給額が1%増加した場合、60～64歳の就業確率は0.245%、65～69歳の就業確率は0.38%低下することになる（第2 - (2) - 12表）。

第2 - (2) - 12表 高齢者の就業確率に対する諸要因の弾性値（男性）

年齢階級	健康ダミー （「元気」=0、[あまり元気でない、病気がち・病気]=1）	定年経験ダミー （「定年経験あり」=1、「定年経験なし」=0）	公的年金額 （厚生年金、在職老齢年金、国民年金、共済年金等）	私的年金額 （厚生年金基金、個人年金等）
60～64歳	-0.085 (-10.996)	-0.010 (-5.096)	-0.245 (-13.578)	-0.026 (-5.493)
65～69歳	-0.262 (-14.205)	-0.131 (-3.604)	-0.380 (-7.000)	-0.030 (-3.388)

資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」（2000年）のマイクロデータから労働政策担当参事官室にて推計。

- (注) 1) 計算方法等は付注6参照。
 2) 弾性値は、各説明変数の平均値での値。
 3) () 内はt値。

また、非経済的要因である健康状態及び定年経験については、健康状態に問題がある場合及び定年経験がある場合に就業確率を低下させることとなる。

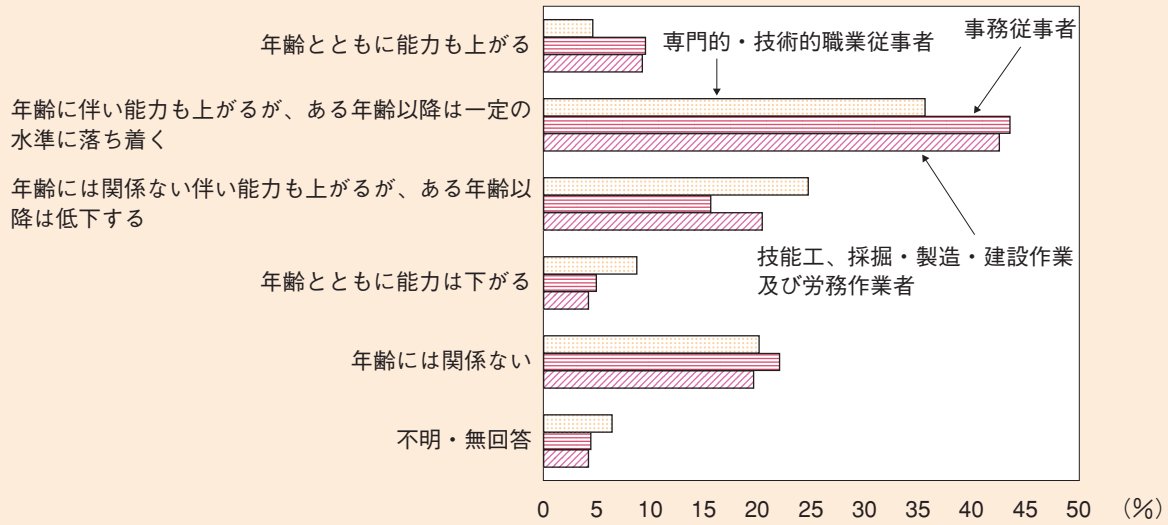
3) 高齢者の就業促進と社会参加に向けた課題

(高齢者の職業能力について)

日本労働研究機構（現在の（独）労働政策研究・研修機構）「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」により、「職業能力全般」の45～65歳における変化をみると、どの職種においても年齢に伴い能力も上がるが、ある年齢以降は一定の水準に落ち着くとしている割合が高くなっている（第2 - (2) - 13図）。

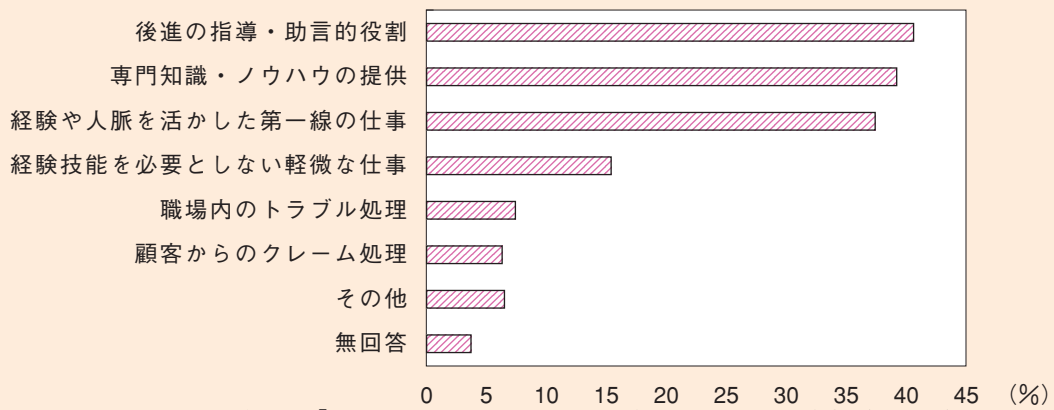
また、同調査により、現在働いている高齢者が現在の職務において期待されていると認識している役割をみると、後進の指導・助言的役割、専門知識・ノウハウの提供、経験や人脈を活かした第一線の仕事といった高齢者が今まで社会の中で培ってきた能力を期待されているという認識が強い一方、経験技能を必要としない軽微な仕事と認識している割合も高い（第2 - (2) - 14図）。

第2- (2) -13図 「職業能力全般」の45～65歳における変化（複数回答）



資料出所 日本労働研究機構「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」（2000年）

第2- (2) -14図 現在の職務において会社からどのような役割を期待されていると思うか



資料出所 日本労働研究機構「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」（2000年）

（高齢者と趣味活動）

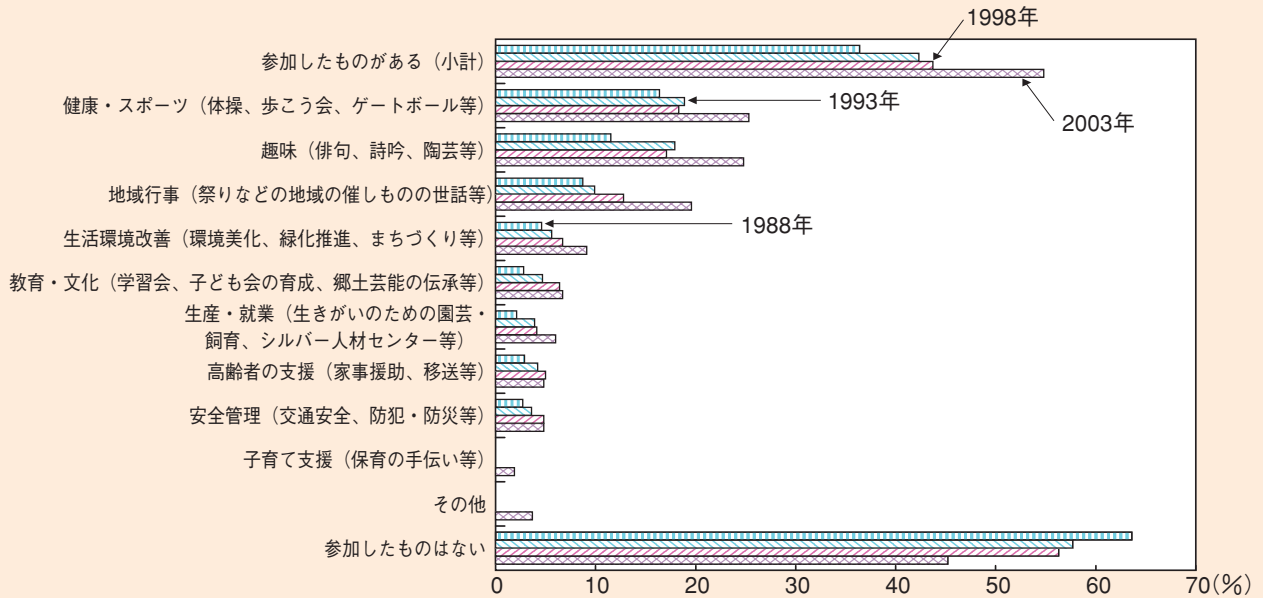
60歳以上の男女を対象とした調査によると、趣味などの活動を活発に行うための条件として「経済的なゆとり」をあげている者の割合が最も高く、全体の50%以上を占めている。また、「一緒にする仲間」や「時間的なゆとり」についても全体の半数近くが必要であるとしている。1998年の調査と比較すると、「経済的なゆとり」、「時間的なゆとり」について必要であるとする者の割合が高まっている。年齢階級別にみると、具体的に必要条件をあげている項目では、年齢が低いほど割合が高い傾向になっており、その一方で「わからない」と回答している者の割合が年齢が高いほど、高まっている（付2- (2) -17表）。

ここで、グループや団体で自主的に行われている何らかの活動についての参加の有無を調査したところ、参加している者の割合が全体の約55%となっており、半数を超えている。また、過去の調査と比較しても参加している者の割合が上昇傾向で推移している。参加している活動を具体的にみると、上昇割合が「趣味（俳句、詩吟、陶芸等）」、「健康・スポーツ

(体操、歩こう会、ゲートボール等)」、「地域行事(祭りなどの地域の催しものの世話等)」において高くなっている(第2-(2)-15図)。

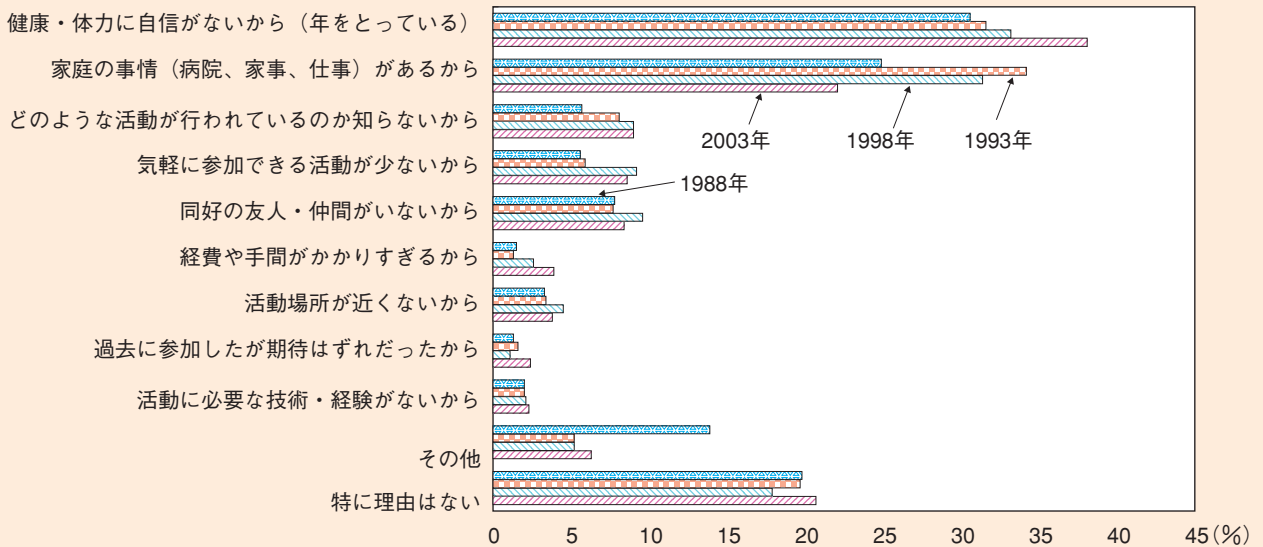
活動に参加しなかった理由をみると、「健康・体力に自信がないから(年をとっている)」としている者の割合が38.1%と最も高くなっており、次いで「家庭の事情(病院、家事、仕事)があるから」としている者の割合が22.1%となっている(第2-(2)-16図)。

第2-(2)-15図 参加している活動



資料出所 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2003年)

第2-(2)-16図 活動に参加しなかった理由(複数回答)

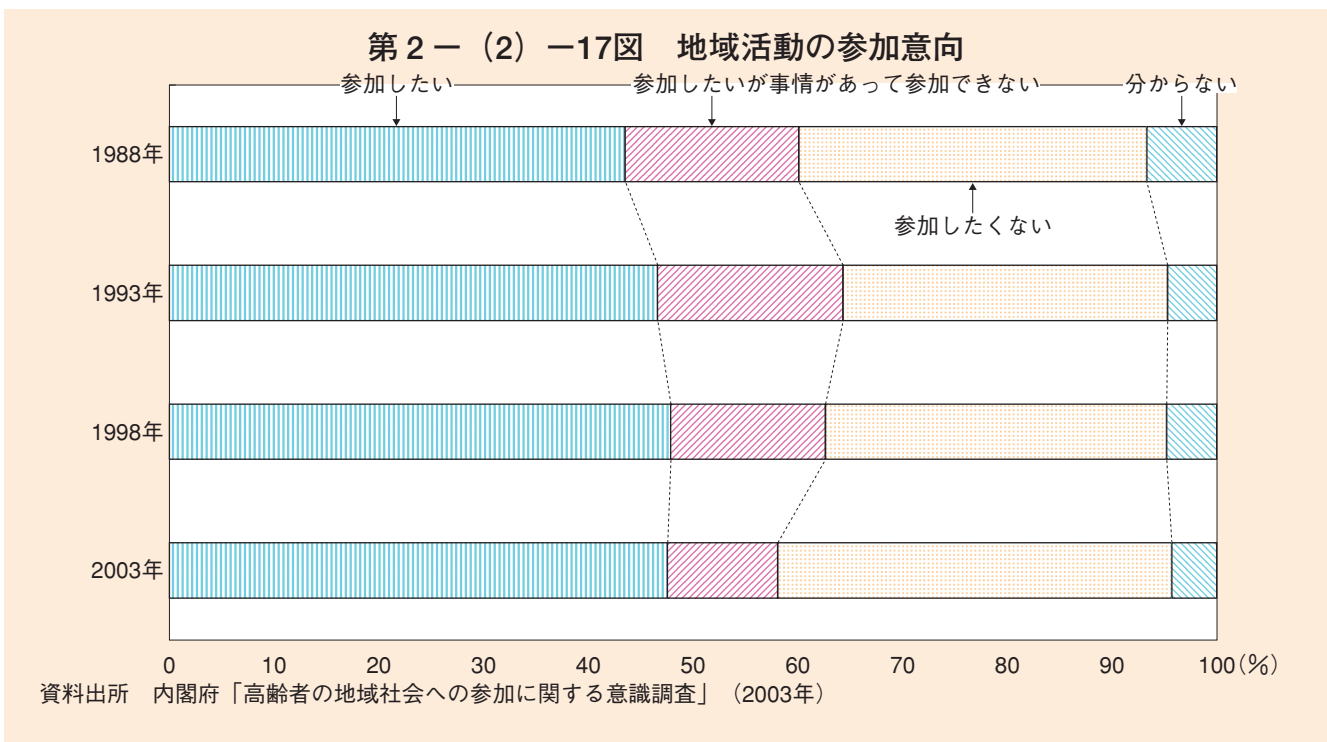


資料出所 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2003年)

(高齢者と地域活動)

「グループや団体で自主的に行われている活動（地域活動）に、今後とも（又は今後は）参加したいと思うか」についてみると、「参加したい」が47.7%、「参加したいが事情があって参加できない」が10.5%となっているが、その一方で「参加したくない」が37.5%となっている。また、過去との比較では、「参加したい」としている者の割合は横ばいで推移しているが、「参加したくない」としている者の割合が増加傾向で推移している（第2 - (2) - 17図）。

また、地域において社会参加活動を総合的に実施している老人クラブについてみると、老人クラブ数は1997年をピークとして減少傾向で推移しており、特に近年会員数、クラブ数ともに減少幅が大きくなっている（付2 - (2) - 18表）。



(引退後の職業能力の活用)

高齢期における働き方としては、雇用以外の形態でも、シルバー人材センターやNPOにおける就労、ボランティア活動、コミュニティ・ビジネスなど地域のネットワークにおける働き方のほか、起業、高齢者の経験・能力を求める中小企業に対する経営・技術面の指導などが考えられる。

加えて、家庭における育児のサポートや、家庭・自治会等地域社会において次代を担う青少年に触れ合う中で、その育成、指導等をしていくことも、期待される役割の一つである。

4) 総括

今までみてきたように、高い就労意欲を有する高齢者が、長年培ってきた知識と経験を活

かし、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができ、かつ、高齢者自らが社会の支え手として活躍できる社会環境の整備が重要である。また、高齢者が引退過程を迎えるに当たって、できる限り社会とつながりを保てる仕組みを構築していく必要がある。高齢者の能力をできるだけ効率的に活用し、さらに高齢者が地域社会においてもその能力を発揮できるよう、企業と地域社会の連携が重要である。

第3節 女性の意識と就業促進に向けた課題

少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いに尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を実現することは、緊要な課題である。

ここでは、出産し、子供を持つ女性について、就業希望別にみたライフコースごとに出産し子供を持って就業を継続するパターン、出産を経験し、育児の負担が軽くなった時期に再就職を行うパターンのそれぞれについての就業の課題を分析するとともに、今後の女性の就業促進に向けた取組を検討する。

1) 女性の就業の現状

(女性の労働力人口比率の動向)

2004年の女性の労働力人口比率を年齢階級別にみると25～29歳層の74.0%、45～49歳層の73.0%を左右のピークとして30～34歳層の61.4%をボトムとするM字型のカーブを描いている。10年前の1994年と比較すると、20～24歳層及び65歳以上の層で低下しているものの、その他の年齢階級では上昇しており、特に、25～29歳層、30～34歳層で上昇幅が大きくなっており、M字の形状が緩やかになってきていることがわかる（第2－(3)－1図）。労働力人口比率が低下している層についてみると、20～24歳層については近年の大学等への進学率の高まり、また、65歳以上の層については高齢化の影響によるものであると考えられる。

また、労働力人口比率を未婚者と既婚者の別に年齢階級別で見ると、未婚者では25～29歳層で90.7%と労働力人口比率が最も高くなっており、また、既婚者では45～49歳層で70.8%と最も高くなっている。これを10年前と比較すると、未婚者では、30～49歳層で労働力人口比率が上昇しており、その中でも特に40～44歳層で上昇幅が大きくなっている。一方、既婚者では35～39歳層、40～44歳層等で労働力人口比率が低下し、25～29歳層、30～34歳層等で労働力人口比率が上昇しており、特に25～29歳層で上昇幅が大きくなっている（第2－(3)－2図）。この10年間の年齢階級別の労働力人口比率の変化を、未既婚比率の変化と労働力人口比率の変化に要因分解してみると、労働力人口比率が上昇している25～34歳層においては、労働力人口比率自体が上昇していることも影響しているが、未既婚比率の変化要因がその影響よりも大きくなっており、近年の晩婚化の影響が女性の労働力人口比率を高める