

## 第2節 高年齢者の働き方と活躍のための環境整備

第1節でみたとおり、今後、少子高齢化が進展する中で、高年齢者の増加が見込まれる。そのような高年齢者が活躍していくことが、労働供給の面からも重要であるとともに、量的に大きな規模を有する層が所得を得て、消費活動を行っていくことは経済の需要面からもプラスの効果を持つことが期待できる。

そこで、今後、高年齢者が意欲に応じて働くことができる環境を整備していくためにも、どのような意識や背景で就労を行っているのか、また、高年齢者が活躍できるためにどのようなことが考えられるのか整理していく。

### 1 高年齢者の活躍が求められる背景と現状の働き方

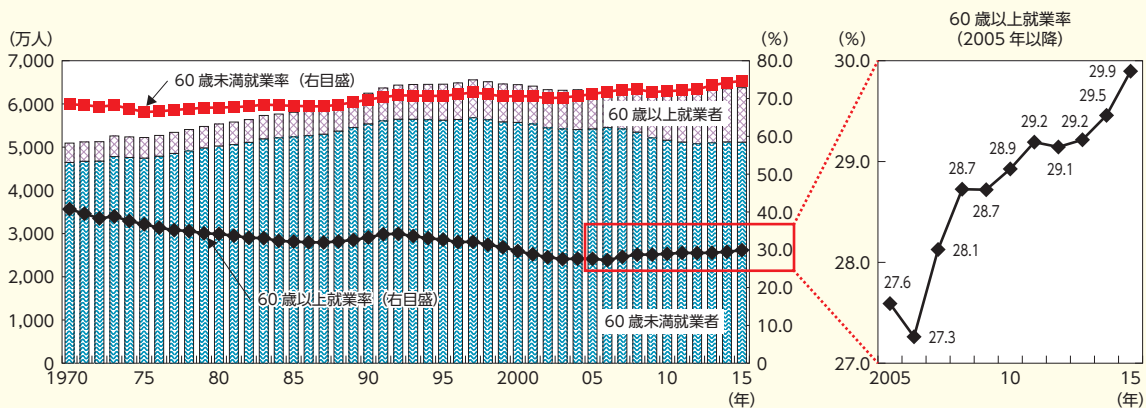
#### ● 60歳台の就業者数は増加傾向

まず、60歳以上の高年齢者の労働市場における現状を整理する。

第3-(2)-1図により就業者について60歳以上、60歳未満層に分けてみると、60歳未満の就業者は、1997年の5,680万人をピークに漸減傾向にあり、2015年は5,112万人となっている。一方、60歳以上の就業者は増加し続けており、2005年は937万人であったが、2015年は1,264万人となっている。その結果、60歳以上層の就業率は上昇傾向にあり、2005年は27.6%であったが2015年は29.9%となっている。

第3-(2)-1図 60歳未満、60歳以上別就業者数と就業率の推移

○ 60歳以上の高年齢者の就業者数は増加傾向にある。一方、就業率は、2006年まで低下傾向で推移していたが、2007年以降は上昇傾向で推移している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

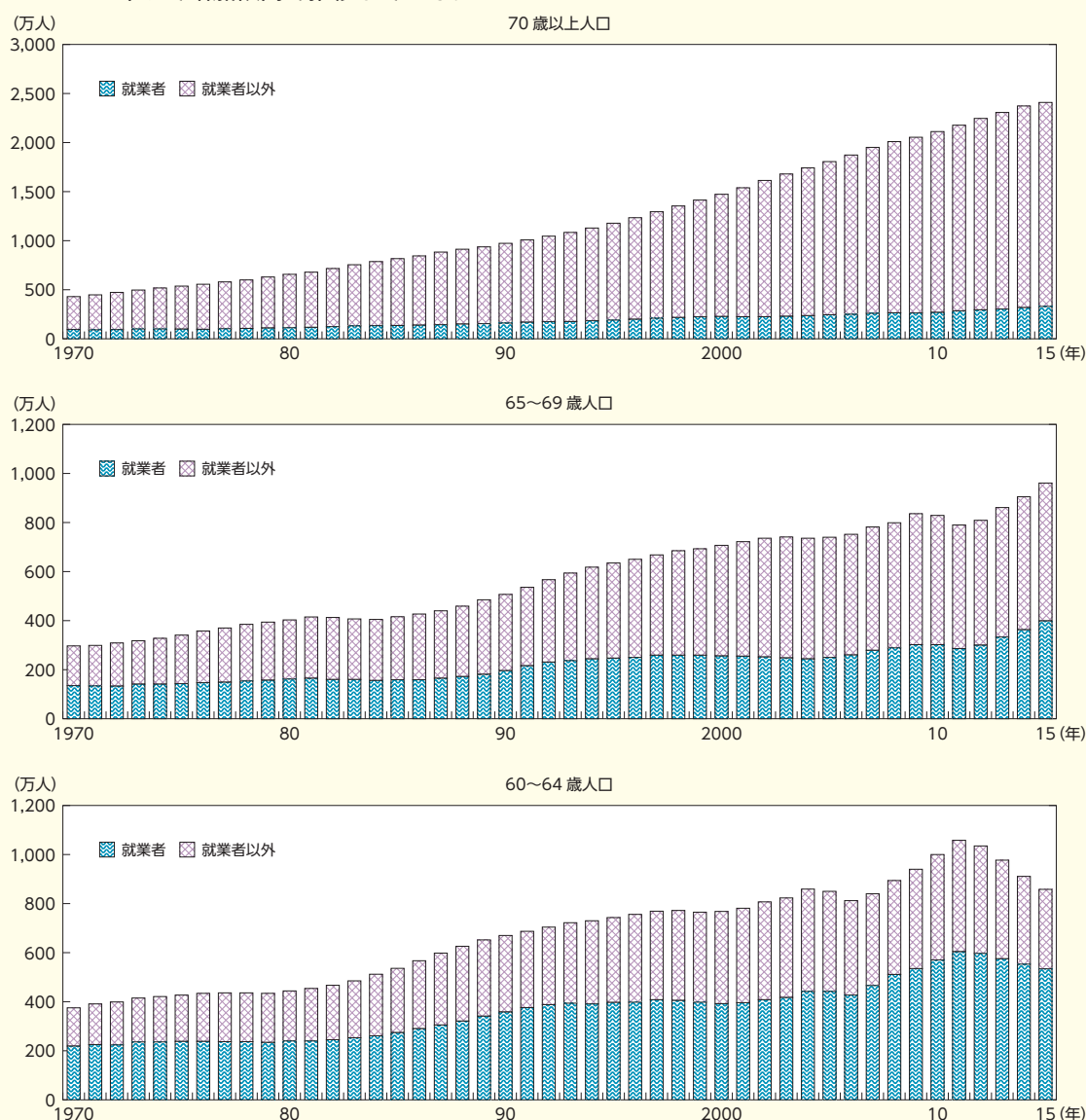
(注) 1) 1972年以前は、沖縄県分は含まれていない。

2) 2011年は、補完的に推計された数値。

さらに、第3-(2)-2図により60～64歳、65～69歳、70歳以上層に分けて動向をみると、60～64歳の就業者は2006年から2011年にかけて増加率が高くなったものの、2011年以降、減少が続くこととなった。この就業者の減少の背景には人口減少があり、60～64歳人口については、2011年に1,058万人であったものが、2015年は858万人と、200万人の減少をみている。一方、65～69歳の就業者は、2011年以降人口が増加することに伴い、増加傾向となっており、70歳以上の就業者は、継続的に続いている70歳以上人口の増加により、漸増傾向にある。

### 第3-(2)-2図 高齢者の就業者数の推移

○ 60～64歳層の就業者数は、2011年をピークにその後減少が続いている。一方、65～69歳層では2015年まで増加傾向で推移している。



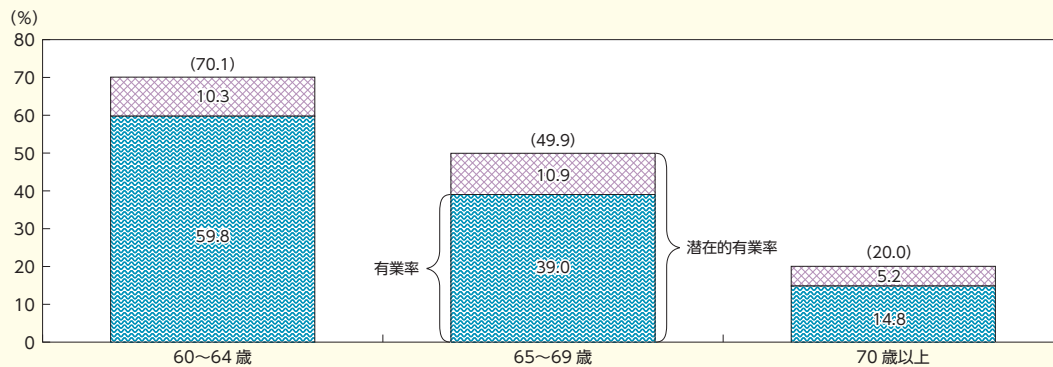
資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 1972年以前は、沖縄県分は含まれていない。

● 60歳台の無業者が就労参加することにより有業率は10%程度上昇

第1節でみた潜在的な就労希望は60歳以上層にも存在し、60歳以上の就業希望者<sup>61</sup>は2002年には283万7千人であったが、その後増加し、2012年には、312万8千人となっている（付3-(2)-1図）。そこで、第3-(2)-3図により、60歳以上の有業の方に60歳以上の無業者で就業希望をしている方を加えたものを「潜在有業者」として潜在的有業率をみると、現在の有業率より60～64歳、65～69歳層でそれぞれ10%ポイント程度、70歳以上層では5%ポイント程度有業率が上昇することになる。

第3-(2)-3図 60歳以上の有業率と潜在的有業率の関係

○ 無業者の就業希望者を含めた潜在的有業率は、60～64歳、65～69歳層で10%程度上昇する。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 60歳以上の有業率 = 60歳以上の有業者数 / 60歳以上人口 × 100

2) 60歳以上の潜在的有業率 = (60歳以上の有業者数 + 60歳以上の無業者のうちの就業希望者数) / 60歳以上人口 × 100

● 高齢者の就労参加、所得獲得を通じた消費増により経済の好循環に貢献

高齢者が就労参加することは、労働力の供給制約の緩和に資するという観点から重要であることをみたが、それ以外に期待される効果として、消費についても確認をしていく。

第3-(2)-4図により、65歳以上層の世帯における消費支出をみると、勤労者世帯の場合、45～64歳層の世帯の消費支出額には及ばないものの、35～44歳層の世帯と同程度の消費支出額となっている。また、60～64歳、65歳以上層の世帯における無職世帯の消費支出額をみると、こちらも34歳以下、35～44歳層の世帯の消費支出額並みの支出を行っており、高齢者の消費支出の水準は現役世代と比べて遜色ないものといえる。

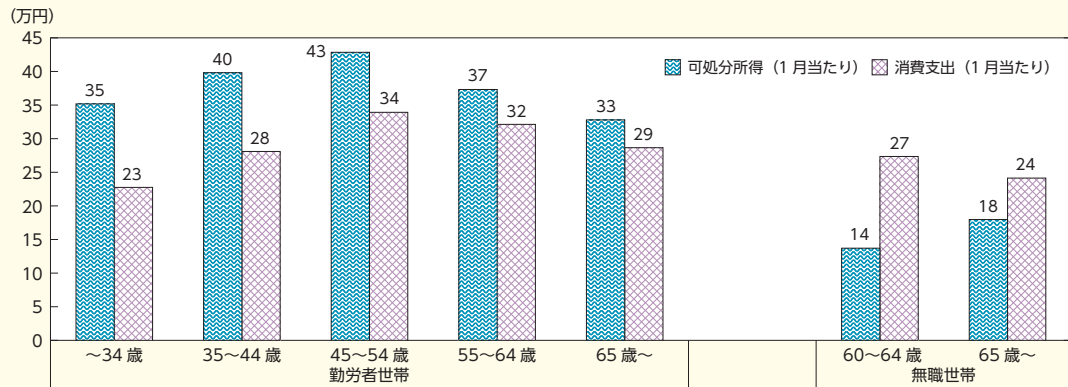
65歳以上層の世帯について、勤労者世帯と無職世帯を比べると、勤労者世帯の方が無職世帯より消費支出が多くなっている。同年齢層の可処分所得を比べると、勤労者世帯は無職世帯よりも可処分所得の水準が高くなっており、このことが消費活動の促進につながっている可能性が考えられる。これらのことを踏まえると、現在就労していないものの、就労を希望する高齢者の労働参加の実現は、高齢者に安定収入をもたらす、消費が拡大し、その結果、経済の好循環に結びつくことが期待される。このように高齢者の就労は需要の拡大という観点からも重要であると考えられる。

61 ふだん仕事をしていない人で仕事をしたいと思っている人。

### 第3-(2)-4図

### 高齢者世帯の可処分所得と消費支出（2015年）

- 勤労者世帯、無職世帯ともに、55歳以上の高齢者世帯の消費支出は、34歳以下の勤労者世帯の場合を上回る。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 二人以上の世帯。  
2) 世帯主の年齢階級別。  
3) 可処分所得から住宅ローンを、消費支出から家賃を控除している。

### ●多様な高齢者の雇用形態

労働供給、消費の拡大という観点から高齢者の就労参加の重要性についてみてきたが、次に、高齢者がどのような働き方をしているのかを確認していく。

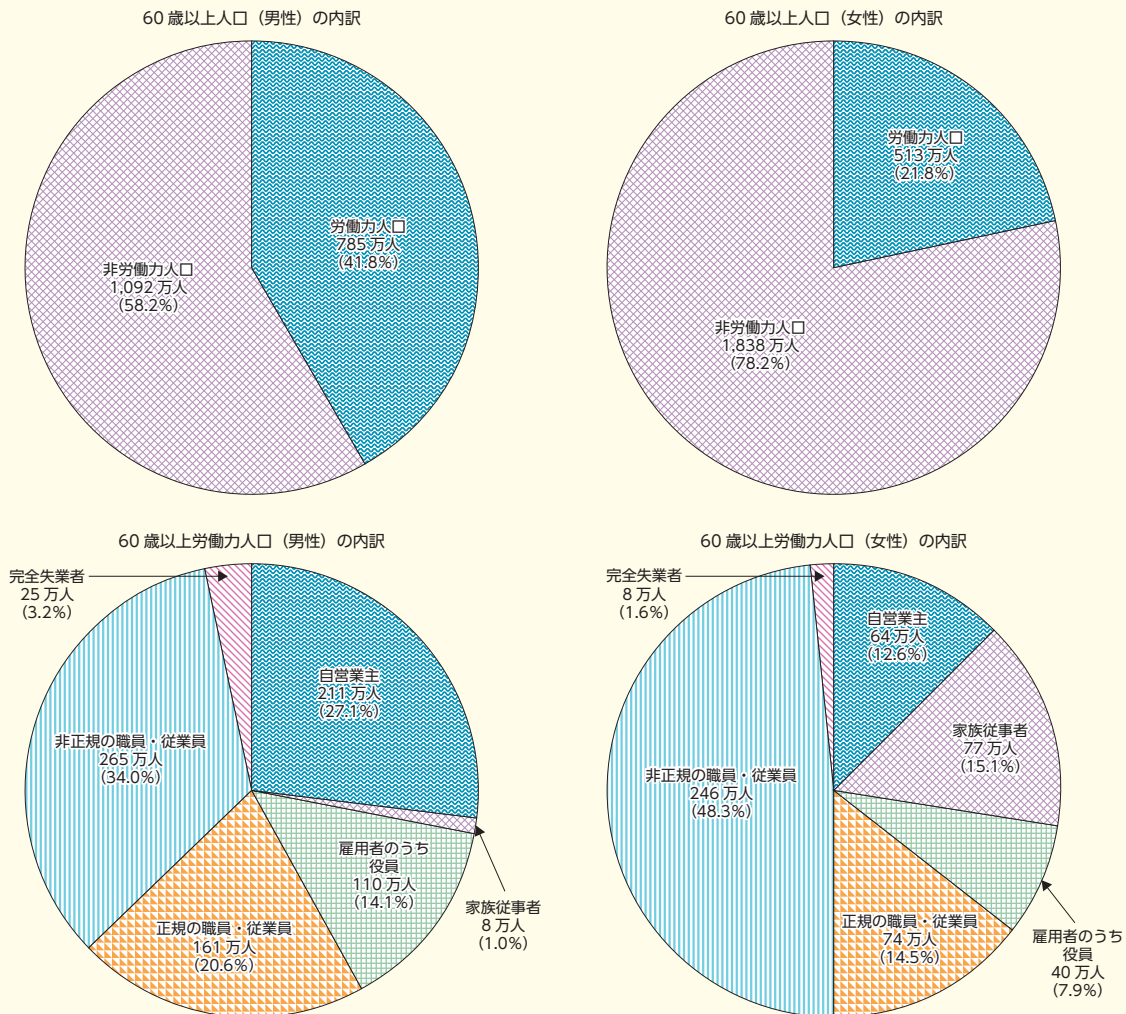
第3-(2)-5図によれば、60歳以上人口4,228万人のうち、男性は1,877万人であるのに対し、女性は2,351万人となっており、男性を上回っている。一方、労働市場に参画している数である労働力人口をみると、男性785万人に対し、女性は513万人と、60歳以上人口の場合とは逆に男性の方が多くなっている。これは55~59歳層の就業率をみると、男性は90.2%、女性は67.5%と、男性の方が高く、その後の年齢になった場合でも就労が継続されることが多いため、60歳台においても男性の就労参加が高い状況となっていると考えられる。一方で、高齢者の労働参加の余地という点では、人口の多い女性の方が大きいという見方もできる。

それでは、60歳以上の方はどのような就業形態で働いているのであろうか。2015年時点での60歳以上の労働力人口について就業形態別にみると、男性は非正規雇用労働者（265万人、34.0%）、自営業主（211万人、27.1%）、正規雇用労働者（161万人、20.6%）となっている。雇用労働者（246万人、48.3%）、家族従業者（77万人、15.1%）、正規雇用労働者（74万人、14.5%）となっている。男性と女性を比べると、非正規雇用労働者数は男性が女性を上回っており、女性は非正規雇用労働者の割合が高いものの、男性は非正規雇用労働者、正規雇用労働者、自営業主それぞれが一定の割合があり、総じてみれば、就労している方の就業形態は多様であることが確認できる。



第3-(2)-5図 60歳以上人口、労働力人口の内訳（2015年、男女別）

- 60歳以上人口の内訳をみると、男性は42%を労働力人口で占めるが、女性は22%となっている。
- 労働力人口の内訳をみると、自営業主や正規雇用労働者で男性は女性に比べて割合が高く、女性は家族従事者や非正規雇用労働者などで男性に比べて割合が高い。



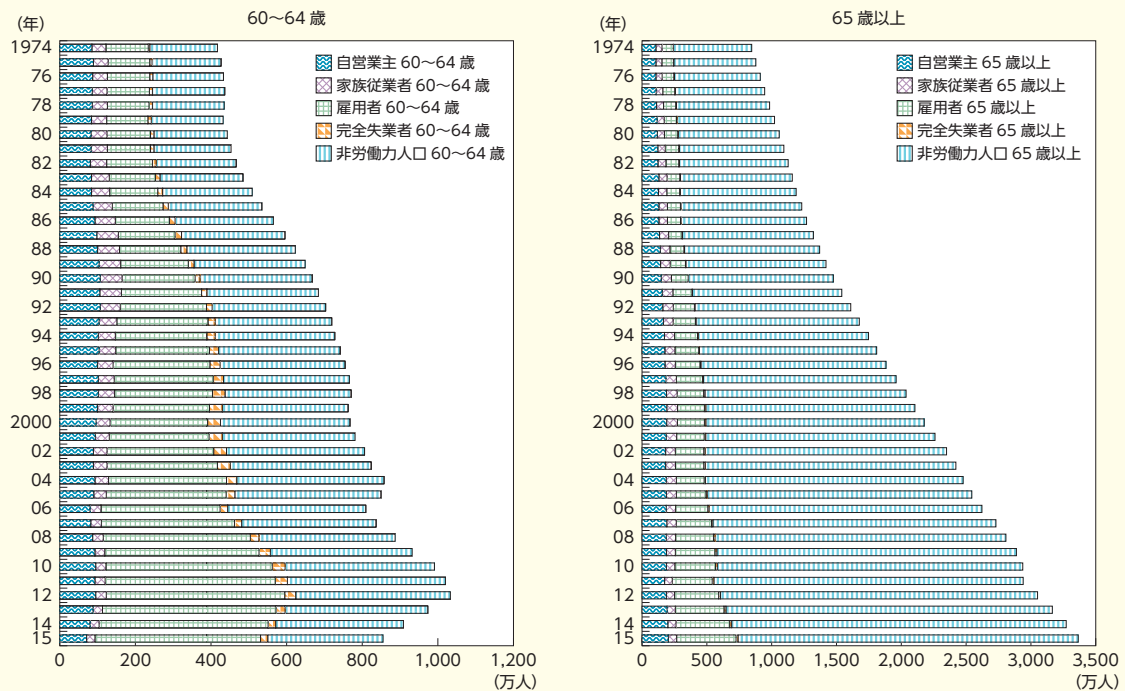
資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 60歳以上の数値は、60~64歳の数値と65歳以上の数値を加算して算出している。

●長期的にみると高齢者の就業参加は大きく増加

次に、第3-(2)-6図により、時系列で高齢層の雇用の状況がどのように変遷したかをみる。まず、60~64歳の雇用者は1970年代、1980年代に100万人台であったが、1991年に200万人台、2004年に300万人台、そして2009年には400万人台となった。その後、2012年の472万人をピークに減少し、2015年には438万人となっている。次に、65歳以上の雇用者は、1970年代まで100万人に満たなかったが、1980年に102万人となり、その後も増加傾向を続け、2015年458万人となっている。

自営業主についてみると、60~64歳層においては1990年代まで増加傾向にあったが、1992年の107万人をピークにその後は減少傾向となり、2015年の71万人となっている。65歳以上層は1974年に107万人であったが、それから増加傾向で推移し、2015年には203万人へと増加している。高齢者の自営業主は、高齢化が進行しつつ、一定のボリュームを保ち続けている状況にある。

- 60～64歳層、65歳以上の層、ともに雇用者数は増加し、高齢者の就業参加は大きく進んでいる。また、自営業主も一定のボリュームを保ち続けている。非労働力人口は、特に、65歳以上の層で増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

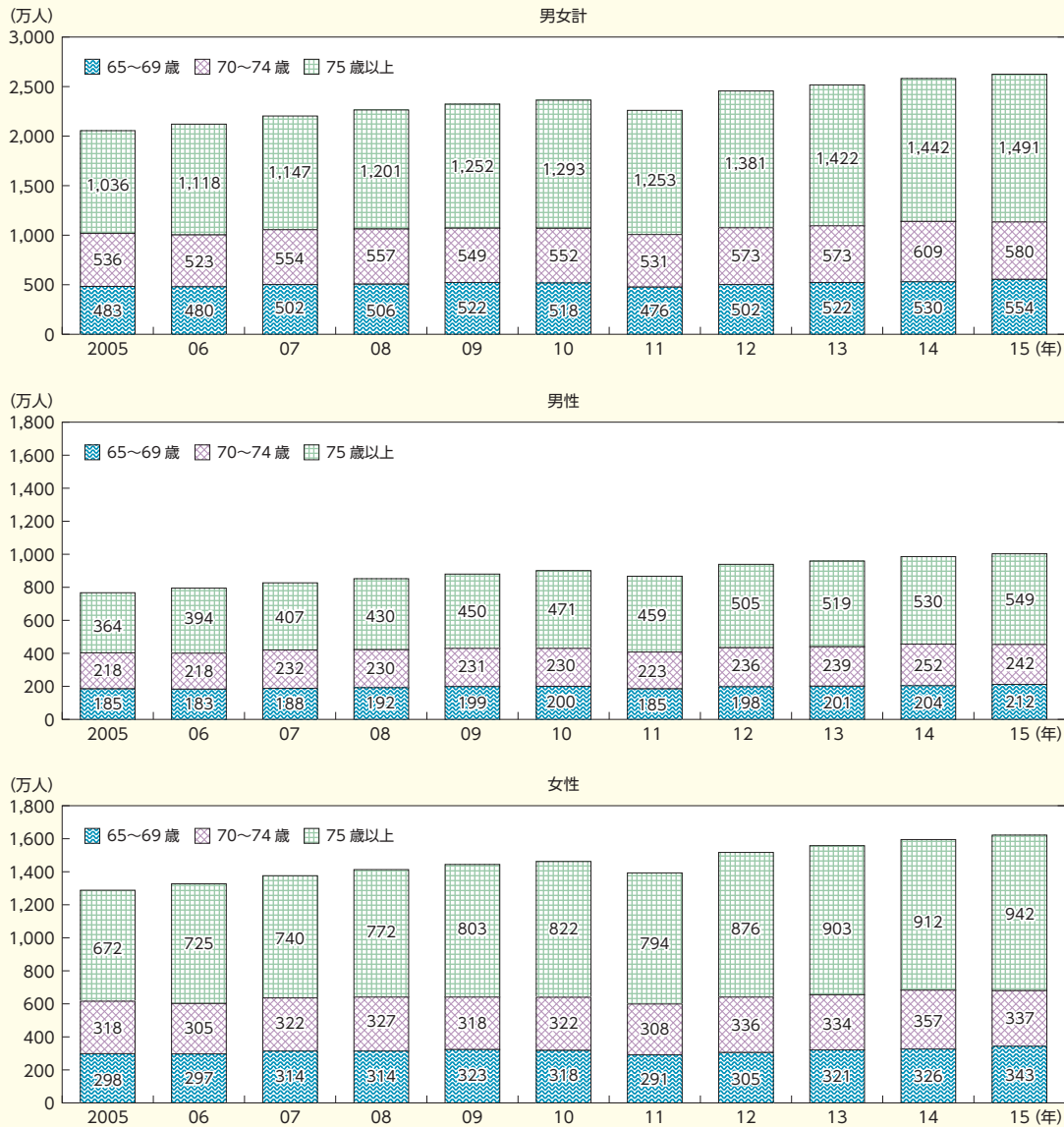
- (注) 1) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。2011年の数値は被災3県を除いた値である。  
2) 2005年から2010年までの数値は、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行ったもの)に置き換えたものである。当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Statの数値とは異なる。

非労働力人口についてみると、60～64歳層は1974年179万人から1980年代に200万人台、1990年代に300万人台、2011年に418万人となったが、その後、減少に転じ、2015年に305万人となっている。一方で、65歳以上層は、1974年の603万人から2015年の2,625万人へと2,022万人増加している。そこで、65歳以上の非労働力人口について、さらに65～69歳、70～74歳、75歳以上に区分した第3-(2)-7図をみると、2005年から2015年にかけて、65歳以上の非労働力人口は2,055万人から2,625万人へと570万人増加したが、その増加幅のうち75歳以上層が455万人と太宗を占めている。また、75歳以上層の男女別内訳をみると、女性が942万人と約6割を占め、2005年から2015年の増加幅455万人のうち270万人が女性と、女性の高年齢層の増加が顕著である。

このように長期的にみると、高齢層については、雇用者、自営業主、非労働力人口のいずれも65歳以上において増加しており、高齢層の中でもより高い年齢での増加がみられる。

第3-(2)-7図 65歳以上非労働力人口の推移

○ 65歳以上の非労働力人口の内訳として、75歳以上の増加、特に、女性の増加が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。2011年の数値は被災3県を除いた値である。  
 2) 2005年から2010年までの数値は、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行ったもの）に置き換えたものである。当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Statの数値とは異なる。

● 60歳以上は、産業別では建設業、卸売業、小売業、職業別では男性は専門的・技術的職業従事者、女性でサービス職業従事者での就業者増が大きい

第3-(2)-8図により、60歳以上の産業別の就業者数について、2005年と2015年の10年間の変化をみると、男性では、建設業が73万人から101万人と28万人増、医療、福祉が19万人から37万人と18万人増、卸売業、小売業が87万人から103万人と16万人増などとなっている。女性では、医療、福祉が27万人から77万人と50万人増、卸売業、小売業が72万人から95万人と23万人増、宿泊業、飲食サービス業が33万人から54万人と21万人増などとなっている。

60歳以上とそれ以外の層との産業別就業者数の変化の違いをみるために、20歳台から50歳台までの各年代層について就業者数の変化をみると、男性については、20歳台、30歳台、50歳台は、各層の人口の減少に伴い、ほとんどの産業で就業者の減少がみられる一方で、医療、福祉については増加している。一方、40歳台については、60歳以上層と同様、40歳台人口が増加していることに伴い、ほとんどの産業で就業者数が増加している。女性についても男性とほぼ同様の傾向となっているが、男性と比較して医療、福祉での就業者数の増加幅が大きくなっている（付3-(2)-2図）。

これらのことから、60歳以上層では、男性では建設業の増加幅が大きいこと、女性では医療、福祉、卸売業、小売業での増加幅が大きいことが特徴としてあげられる。建設業は、若年層の就業者数が減少傾向にあるため高年齢者の活躍が求められている上、これまで培った技能をいかすことが可能である分野であるためと考えられる。卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業は、非正規雇用労働者の活用が進む一方で、柔軟な労働時間による就労が可能であるという側面があるためということが考えられる。

次に、第3-(2)-9図により、60歳以上就業者数の2009年<sup>62</sup>から2015年への変化を職業別にみると、男性では、専門的・技術的職業従事者が61万人から79万人と18万人増えた。この増加は、技術者が6万人、保健医療従事者が4万人増えたことが主な要因である。また、事務従事者が62万人から78万人へと16万人増えている。この増加は、一般事務従事者が13万人増えたことが主な要因である。さらに、運搬・清掃・包装等従事者が53万人から69万人へと16万人増えたが、この増加は、清掃従事者が7万人増えたことが主な要因である。60歳以上とそれ以外の年齢層との比較を行うと、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、運搬・清掃・包装等従事者及び輸送・機械運転従事者で他の年齢層と比べ最も増加幅が大きくなっている。

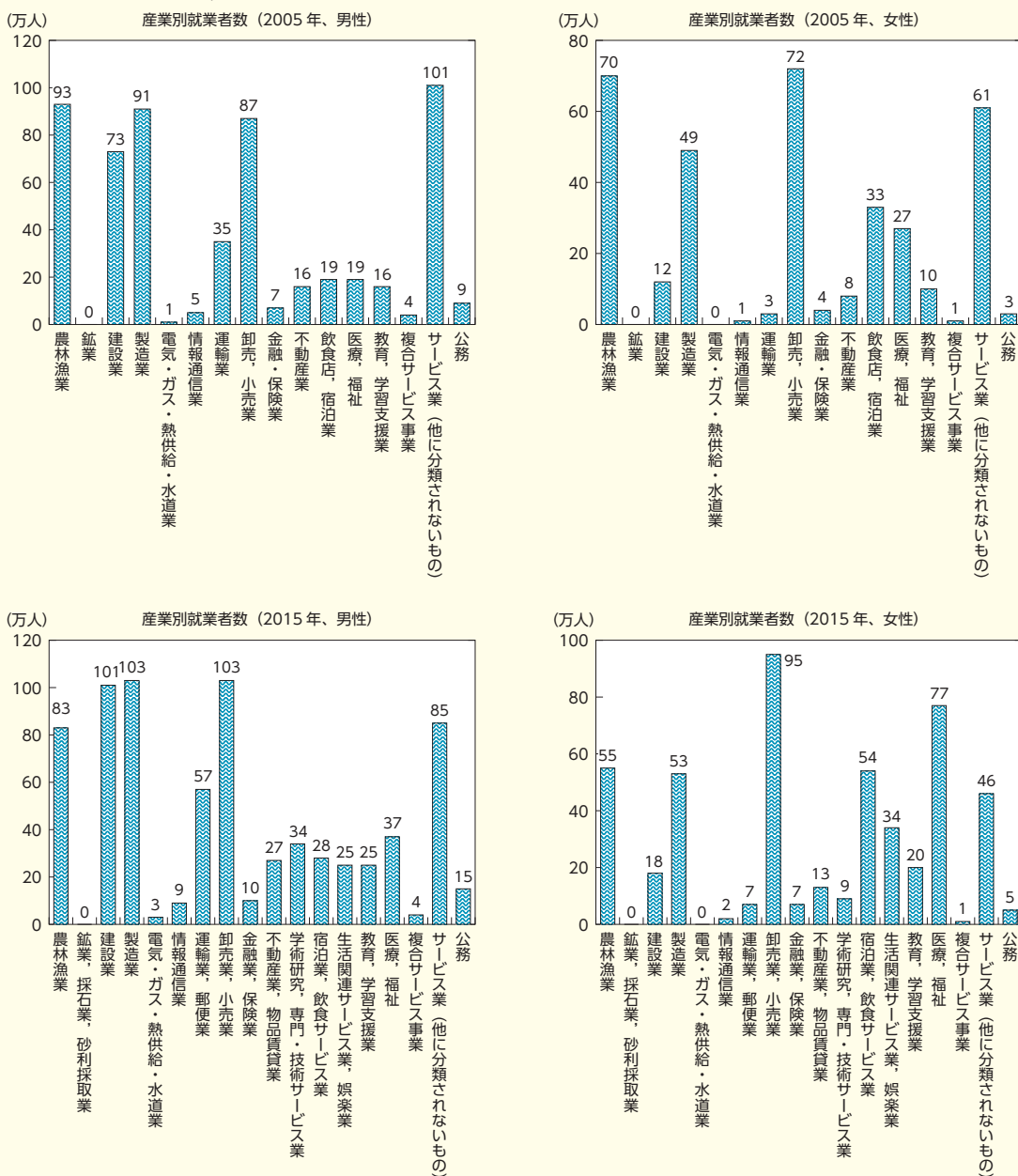
60歳以上の女性では、サービス職業従事者が90万人から119万人と29万人増えた。この増加は、介護サービス職業従事者が11万人、飲食物調理従事者が10万人増えたことが主な要因である。また、専門的・技術的職業従事者が26万人から46万人と20万人増えたが、この増加は保健医療従事者が9万人増えたことが主な要因である。さらに、運搬・清掃・包装等従事者が54万人から70万人と16万人増などとなっており、この増加は、清掃従事者が10万人増えたことが主な要因である。60歳以上とそれ以外の年齢層との比較でも、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者は、他の年齢層よりも大きな増加幅となっている。（付3-(2)-3図、付3-(2)-4表）

62 現在の職業分類で得られるデータは2009年以降である。



第3-(2)-8図 産業別60歳以上の就業者数の内訳（2005年→2015年、男女別）

○ 2005年と2015年の産業別の就業者数の状況を見ると、男性では建設業で大きく増加しているほか、卸売業、小売業や医療、福祉などで増加している。また、女性では医療、福祉で大きく増加しているほか、卸売業、小売業などで増加している。



2005年から2015年にかけて60歳以上就業者が増加した民間の産業における男性就業者の増加数

2005年から2015年にかけて60歳以上就業者が増加した民間の産業における女性就業者の増加数

| (年)     | 建設業 | 製造業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 医療、福祉 |
|---------|-----|-----|---------|---------|-------------|-------|
| 2005→15 | 28  | 12  | 16      | 3       | 9           | 18    |

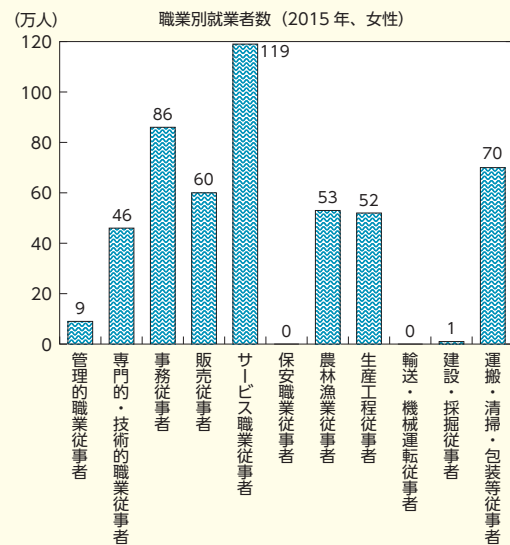
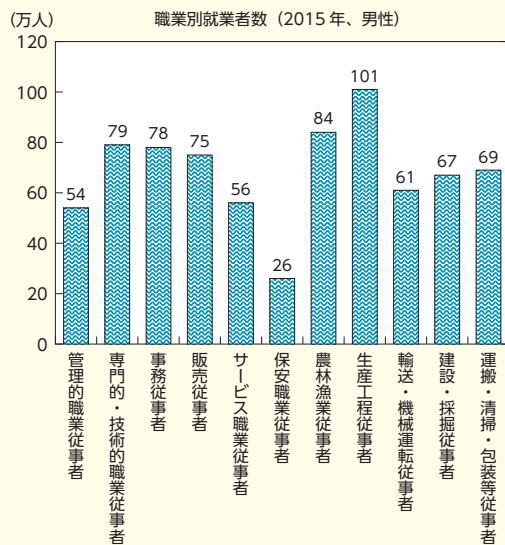
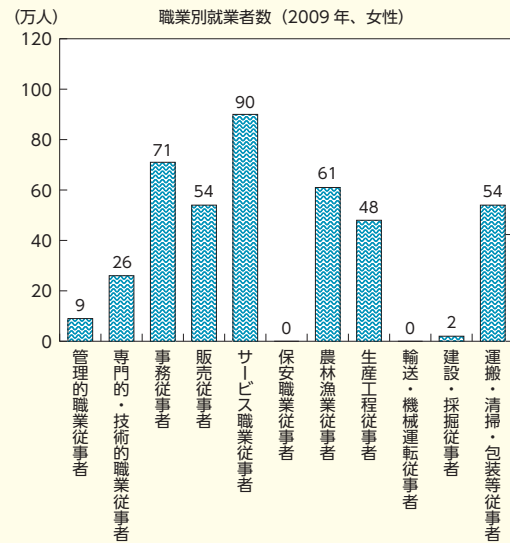
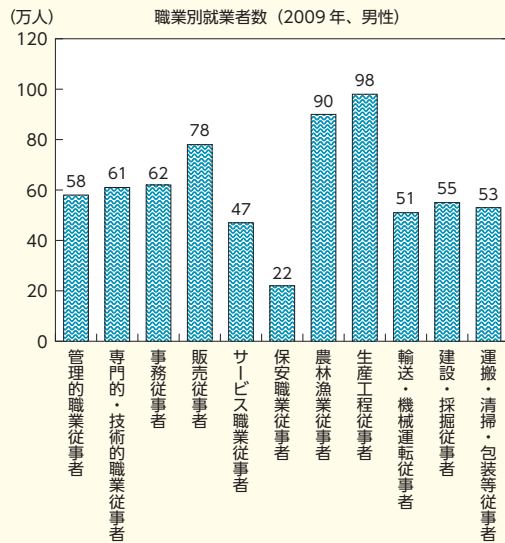
| (年)     | 建設業 | 製造業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 医療、福祉 |
|---------|-----|-----|---------|---------|-------------|-------|
| 2005→15 | 6   | 4   | 23      | 3       | 21          | 50    |

資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 60歳以上の数値は、60～64歳の数値と65歳以上の数値を加算して算出している。

第3-(2)-9図

職業別 60 歳以上の就業者数の内訳 (2009 年→2015 年、男女別)

○ 2009 年と 2015 年の職業別の就業者数の状況をみると、男性は専門的・技術的職業従事者、事務従事者、運搬・清掃・包装等従事者、女性はサービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者で増加している。



| 2009 → 15 (年) | 職業別 (万人) |              |            |          |              |         |
|---------------|----------|--------------|------------|----------|--------------|---------|
|               | 管理的職業従事者 | 専門的・技術的職業従事者 | 事務従事者      | 販売従事者    | サービス職業従事者    | 保安職業従事者 |
|               | -4       | 18           | 16         | -3       | 9            | 4       |
|               | 農林漁業従事者  | 生産工程従事者      | 輸送・機械運転従事者 | 建設・採掘従事者 | 運搬・清掃・包装等従事者 |         |
|               | -6       | 3            | 10         | 12       | 16           |         |

| 2009 → 15 (年) | 職業別 (万人) |              |            |          |              |         |
|---------------|----------|--------------|------------|----------|--------------|---------|
|               | 管理的職業従事者 | 専門的・技術的職業従事者 | 事務従事者      | 販売従事者    | サービス職業従事者    | 保安職業従事者 |
|               | 0        | 20           | 15         | 6        | 29           | 0       |
|               | 農林漁業従事者  | 生産工程従事者      | 輸送・機械運転従事者 | 建設・採掘従事者 | 運搬・清掃・包装等従事者 |         |
|               | -8       | 4            | 0          | -1       | 16           |         |

資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 60 歳以上の数値は、60~64 歳の数値と 65 歳以上の数値を加算して算出している。

**コラム3-2 65歳以上層の就職率が年齢計と比べて差が小さい職種**

職業安定業務統計（2015年度実績）により、65歳以上の高齢者の求職及び就職状況を見ると、①パートタイムの方が求職、就職ともに多い、②就職率<sup>63</sup>は年齢計の約6割、サービスの職業や医療福祉専門職の就職率は年齢計と比べて差が小さい、という特徴がみられる<sup>64</sup>。

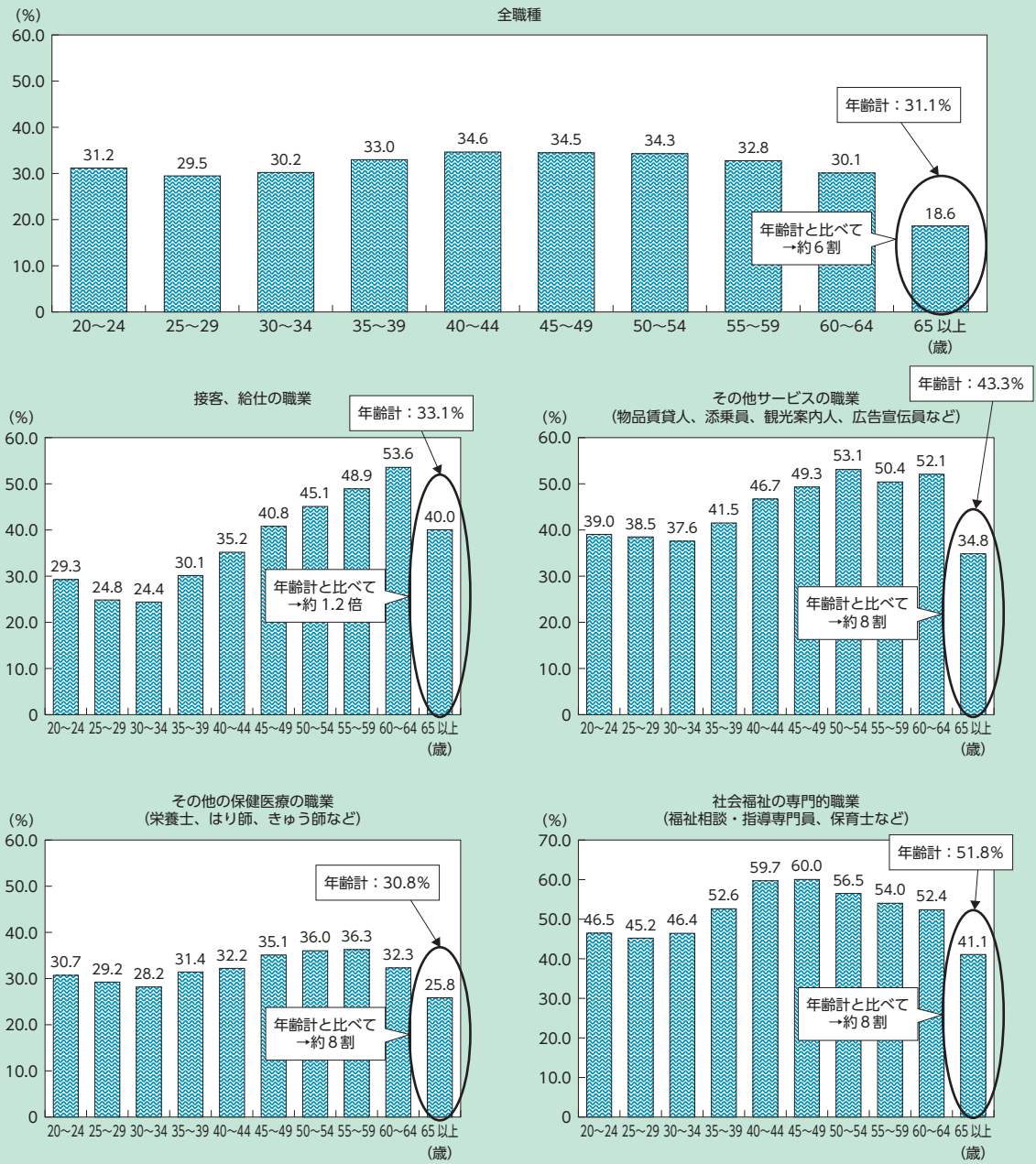
65歳以上層の新規求職申込件数（パートタイムを含む常用）を、フルタイムとパートタイムで分けてみると、男女ともパートタイムの新規求職申込件数のほうが多い。

年齢層ごとの就職率を全国、全職業（パートタイム含む常用男女計）で算出すると、コラム3-2図の通りであり、年齢全体の就職率が31.1%であるのに対し、65歳以上層の就職率は18.6%と約6割となっている。職業ごとの年齢階級別就職率について、65歳以上層の就職率が年齢計との差が小さい職業をみると、接客の職業は約1.2倍となっていて、サービスの職業（物品賃貸人など）、その他の保健医療の職業と社会福祉の専門的職業はともに約8割となっている。このように、サービスの職業や、医療福祉の専門職については65歳以上の就職率は年齢計と比べ差が小さく、高齢者が比較的就職しやすい職業と考えられる。

63 就職率 = 就職件数 / 新規求職申込件数

64 本コラムは、厚生労働省「労働市場分析レポート第13号」（65歳以上の高齢者の求職・就職）を参考に作成した。

コラム3-2-①図 65歳以上層の就職率が年齢計と比べ差が小さい職業（パートタイム含む、男女計）



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」



コラム3-2-②表 フルタイム・パートタイム別、新規求職申込件数トップ5の職業  
(2015年度常用、65歳以上層・男女別)

フルタイム (男性)

|     | 職業                           | 求職件数 (構成比)      | 就職件数   | 就職率   |
|-----|------------------------------|-----------------|--------|-------|
| 1位  | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 14,105 ( 11.9%) | 690    | 4.9%  |
| 2位  | その他の運搬・清掃・包装等の職業             | 13,938 ( 11.8%) | 698    | 5.0%  |
| 3位  | 自動車運転の職業                     | 12,140 ( 10.3%) | 3,074  | 25.3% |
| 4位  | 営業の職業                        | 6,349 ( 5.4%)   | 415    | 6.5%  |
| 5位  | その他の保安の職業                    | 4,816 ( 4.1%)   | 2,890  | 60.0% |
| 全職業 | -                            | 118,136 ( 100%) | 16,828 | 14.2% |

パートタイム (男性)

|     | 職業                           | 求職件数 (構成比)      | 就職件数   | 就職率   |
|-----|------------------------------|-----------------|--------|-------|
| 1位  | その他の運搬・清掃・包装等の職業             | 44,572 ( 24.3%) | 3,490  | 7.8%  |
| 2位  | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 18,923 ( 10.3%) | 1,550  | 8.2%  |
| 3位  | 自動車運転の職業                     | 15,124 ( 8.3%)  | 5,926  | 39.2% |
| 4位  | 居住施設・ビル等の管理の職業               | 9,645 ( 5.3%)   | 3,987  | 41.3% |
| 5位  | 清掃の職業                        | 8,522 ( 4.7%)   | 5,790  | 67.9% |
| 全職業 | -                            | 183,161 ( 100%) | 39,237 | 21.4% |

フルタイム (女性)

|     | 職業                           | 求職件数 (構成比)     | 就職件数  | 就職率   |
|-----|------------------------------|----------------|-------|-------|
| 1位  | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 3,378 ( 22.1%) | 230   | 6.8%  |
| 2位  | 介護サービスの職業                    | 1,638 ( 10.7%) | 663   | 40.5% |
| 3位  | その他の運搬・清掃・包装等の職業             | 1,431 ( 9.4%)  | 61    | 4.3%  |
| 4位  | 飲食物調理の職業                     | 1,110 ( 7.3%)  | 323   | 29.1% |
| 5位  | 保健師、助産師等、看護師                 | 906 ( 5.9%)    | 291   | 32.1% |
| 全職業 | -                            | 15,266 ( 100%) | 2,712 | 17.8% |

パートタイム (女性)

|     | 職業                           | 求職件数 (構成比)      | 就職件数   | 就職率   |
|-----|------------------------------|-----------------|--------|-------|
| 1位  | その他の運搬・清掃・包装等の職業             | 26,878 ( 21.1%) | 1,426  | 5.3%  |
| 2位  | 清掃の職業                        | 19,273 ( 15.1%) | 7,827  | 40.6% |
| 3位  | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 14,505 ( 11.4%) | 1,021  | 7.0%  |
| 4位  | 飲食物調理の職業                     | 14,438 ( 11.3%) | 4,149  | 28.7% |
| 5位  | 商品販売の職業                      | 9,316 ( 7.3%)   | 790    | 8.5%  |
| 全職業 | -                            | 127,236 ( 100%) | 23,923 | 18.8% |

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) フルタイムはパートタイムを除く常用。パートタイムは常用的パートタイム。

「常用」は、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く。)をいう。

## 2 高齢者の就労促進に向けて

これまで高齢者の就業構造についてみてきたが、ここからは、

- ・現在就労している高齢者はどのような理由で働いているのか、働き方に満足しているのか、
- ・活躍が期待される高齢者のうち、求職活動を行っていない方の理由は何か、
- ・高齢期も活躍いただくための方策は何か、

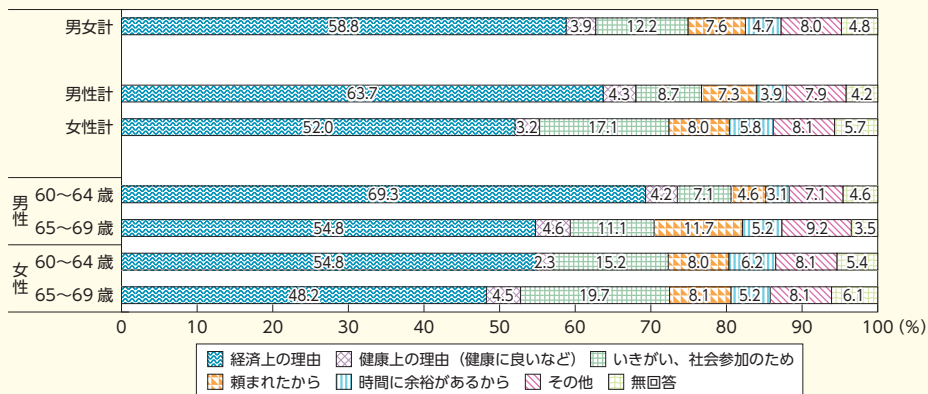
といった観点で分析をしていく。

### ●高年齢者が働く主な理由は「経済上の理由」「いきがい、社会参加のため」

第3-(2)-10図により、高年齢者が就業している主な理由をみると、「経済上の理由」が最も多く、次いで「いきがい、社会参加のため」となっている。男女別にみると、男性が「経済上の理由」と回答した割合が63.7%であるのに対し、女性は52.0%と11.7ポイント下回り、男性が「いきがい、社会参加のため」と回答した割合が8.7%であるのに対し、女性は17.1%と8.4ポイント上回っている。また、60～64歳層と比べ、65～69歳層は、働く主な理由を「経済上の理由」とする割合が低くなり、「いきがい、社会参加のため」とする割合が高くなる。女性であったり年齢が高まることによって、働く理由が、経済的な理由のほか、生きがいや社会参加のためとする者の割合が高まり、就労意識に関し、多様性が増していることが分かる。

第3-(2)-10図 高年齢就業者の働く主要な理由

○ 就業の主な理由は「経済上の理由」「いきがい、社会参加のため」である。女性の場合や年齢の高まりによって、「経済上の理由」を働く主な理由とする者の割合が低くなり、「いきがい、社会参加のため」とする割合が高まる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 2014年6月現在、収入になる仕事をしたと答えた者に働いていた主な理由をたずねた結果である。  
2) 複数回答。

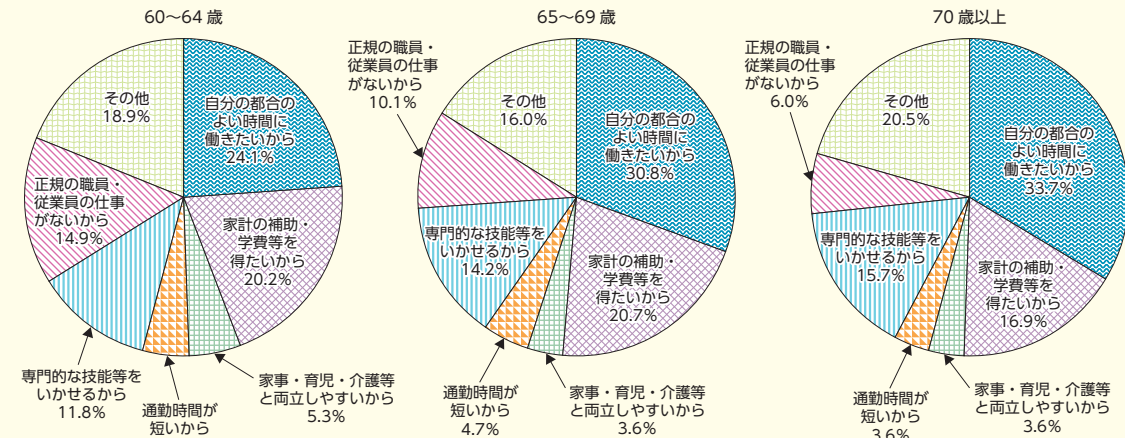
### ●非正規雇用で働いている高年齢者は、都合に合った働き方をしたいとする人が多い

前出第3-(2)-5図のとおり、60歳以上の方は非正規雇用労働者として働く方が多い。そこで、労働力調査により、非正規雇用労働者が雇用形態に就いた理由をみると、第3-(2)-11図のとおり、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も高く、60～64歳、65～69歳、70歳以上層がそれぞれ24.1%、30.8%、33.7%となっており、各年齢層で最も多くなっている。一方で「正規雇用労働者の仕事がないから」は60～64歳層で14.9%、65～69歳層で10.1%、70歳以上層で6.0%と低下傾向にあり、高年齢者の働き方としては、自らの生活様式に合わせて仕事を選ぶ傾向が強い。

また、「専門的な技能等をいかせるから」については、60～64歳層11.8%、65～69歳層14.2%、70歳以上の層15.7%となっており、年齢層を問わず一定程度の割合となっている。高年齢者が培ってきた専門的な技能をいかしていくことは、高年齢者自身が活躍できることはもちろん、若年層など次世代に技能を伝えていく役割も期待でき、そのような技能伝承により企業、ひいては我が国の競争力を維持していくためにも重要なことである。

第3-(2)-11 図 非正規雇用労働者である中高年者が現在の雇用形態に就いた主な理由

○ 「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」とする割合が大きい  
が、「専門的な技能等をいかせるから」との割合は年齢が上がるにつれ大きくなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015年）

●労働時間が短い働き方の方が、高齢者の満足度が高い傾向

これまでどのような理由により仕事をしているかということを見てきたが、それぞれが従事する仕事にやりがいを感じつつ、その能力を発揮することが望ましい。そこで、高齢者が実際に従事している仕事に対する満足度について確認する。

第3-(2)-12図により、正規、非正規といった雇用形態別で仕事に対する満足度をみると、正規雇用労働者の方が「賃金・収入」や「就業時間・休日」についての満足度が高い傾向がみられるが、正規・非正規雇用労働者ともに、全体的に勤務時間が長くなるにつれて満足度が低下する傾向がみられる。先述した非正規雇用を選んだ理由については、自分の都合のよいときに働きたいという理由が多かったことも踏まえると、柔軟な時間設定は、就労参加のしやすさという観点のみならず、仕事に対する満足度を高め、より高いモチベーションを持って活躍してもらうことにもつながるものと考えられる。

●高齢・健康を理由に無業者で就業を希望しているが求職活動を行っていない高齢者が多いものの、就労に近い方も一定程度存在

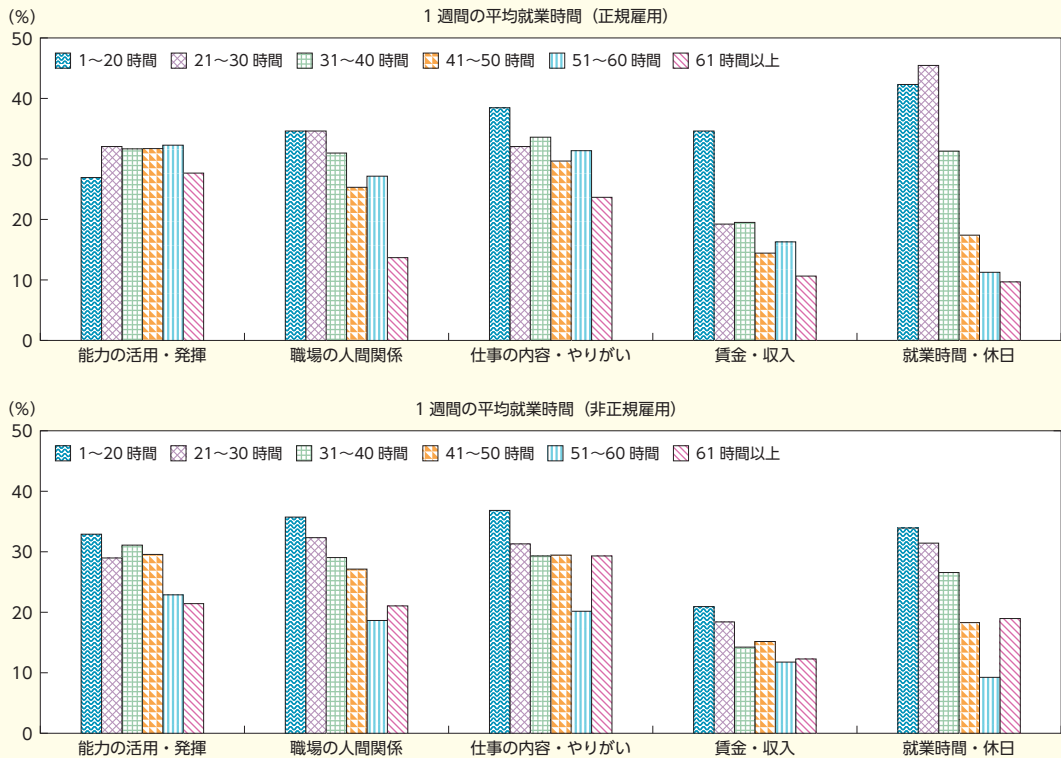
これまで、高齢者は経済的理由のみならず、いきがい・社会参加といった理由で就労していること、さらに仕事の満足度を高めるには柔軟な時間設定が大切であることを確認したが、ここでは、現在、働いていない高齢者の活躍の可能性についてみる。

無業者で就業を希望しているものの求職活動を行っていない者は、60～64歳層は約61万人、65～69歳層は約60万人、70歳以上の層は約93万人、計約214万人となっている（付3-(2)-5表）。これらの方々が求職活動を行い、労働参加することも期待できるが、これら的高齢者はどのような理由により、求職活動を行っていないのであろうか。

第3-(2)-13図により、無業者で就労を希望しているものの、求職活動を行っていない方の理由をみると、60～64歳層では、「病気・けがのため」とする割合が最も高い。また、65～69歳、70歳以上層では「高齢のため」とする割合が最も高い。「病気・けがのため」「高齢のため」「介護・看護のため」という理由で求職活動を行っていない場合、労働参加を期待

**第3-(2)-12 図 雇用形態別仕事について感じていること(満足感)(1週間の平均就業時間)**

○ おおむね、就業時間が長くなるにつれ、満足感は低下する。

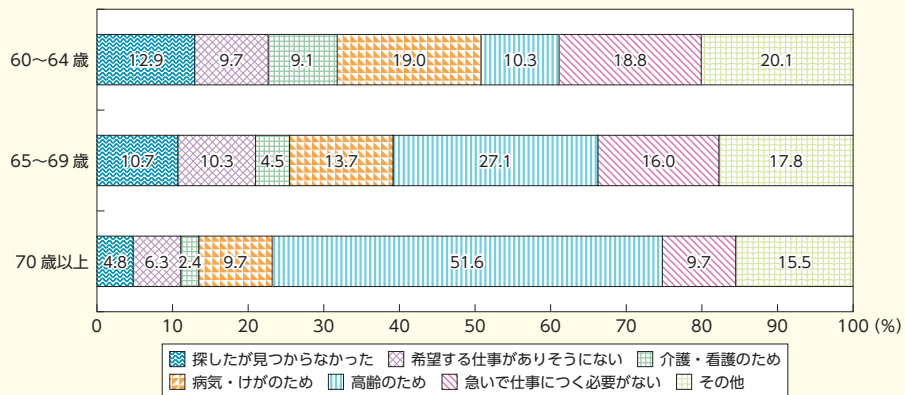


資料出所 厚生労働省「第9回中高年齢者縦断調査」(平成25年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 不詳を除く。  
 2) 満足感については、それぞれ「満足」「やや満足」と回答した者を集計。  
 3) 正規雇用は仕事のかたちで「正規の職員・従業員」を選択した者、非正規雇用は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」を選択した者。

**第3-(2)-13 図 年齢別非求職就業希望者が求職活動を行っていない理由 (2012年)**

○ 高齢になるにつれ、「高齢のため」として求職活動を行わない者が増加する一方、60歳台において「探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」を理由とする者も多い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 非求職理由で、「知識・能力に自信がない」「出産・育児のため」「通学のため」「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」は割合が小さいため、「その他」に含めている。



できる可能性は一般的に低いと考えられる。一方で、「探したが見つからなかった」とするのは60～64歳層で12.9%、65～69歳層で10.7%、「希望する仕事がありそうにない」が60～64歳層で9.7%、65～69歳層で10.3%、「急いで仕事につく必要がない」が60～64歳層で18.8%、65～69歳層で16.0%と、求職活動を行っていないものの、就労意欲はあることをうかがわせる回答をされる方も一定の割合でいることが注目される。

あくまで高年齢者自身の意思が尊重されるべきであるが、就労について関心がある高年齢者に対しては就労機会についての情報提供を行うとともに、企業などに対しては高年齢者でも活躍することができるような柔軟な労働時間の設定を含めた多様な就業形態の提供を行うなど、希望する高年齢者が活躍することができるような環境整備を行うことが大切である。

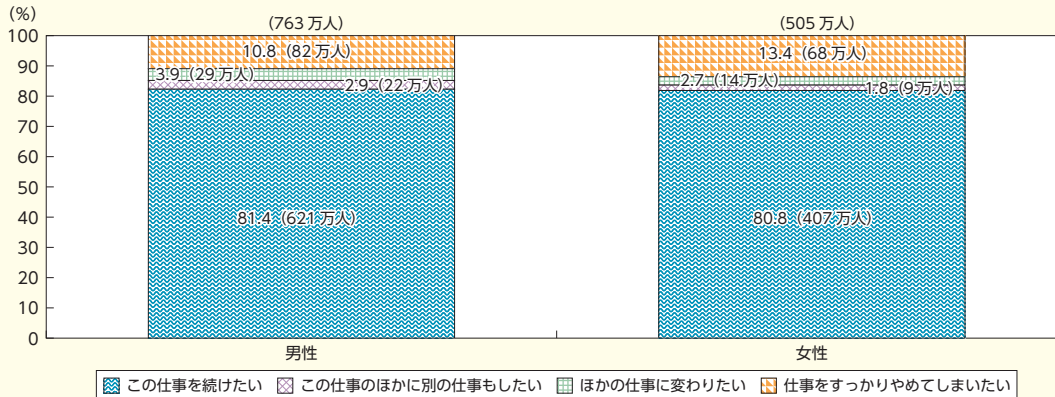
●有業者については、現在している仕事を継続したい方が男女ともに多い

次に、60歳以上の有業者の更なる活躍に向けた働き方について検討する。

総務省統計局の就業構造基本調査では、ふだん仕事をしている有業者に対して、「この仕事を今後も続けたいか」を尋ねている。回答は、「この仕事を続けたい」「この仕事のほかに別の仕事もしたい」「ほかの仕事に変わりたい」「仕事をすっかりやめてしまいたい」の4つに分かれる。それぞれの回答がどのようになっているか、第3-(2)-14図でみると、60歳以上有業者1,267万人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者は1,029万人、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と回答した者は31万人、「ほかの仕事に変わりたい」と回答した者は43万人、「仕事をすっかりやめてしまいたい」と回答した者は150万人となっている。男女別内訳をみると、男性有業者763万人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者は、621万人と81.4%を占め、また、女性有業者505万人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者は、407万人と80.8%を占めるなど、就業継続の希望は男女でそれほど大きな違いはみられない。

第3-(2)-14図 男女別就業希望意識

○ 60歳以上有業者のうち、「この仕事を続けたい」と回答した人が最も多く、男女において、就業希望意識にそれほど大きな違いはない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

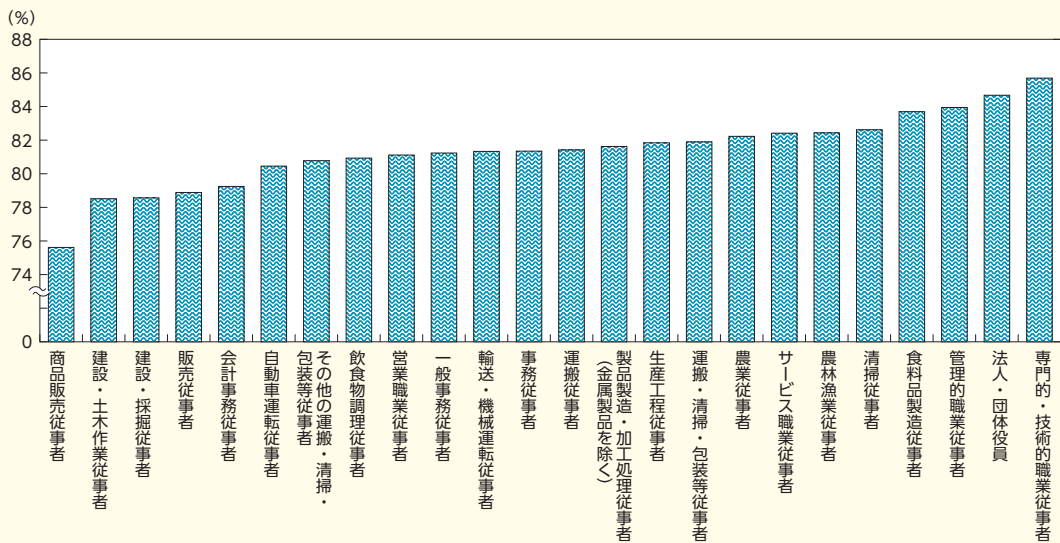
(注) 1) 有業者に対し、ふだんしている仕事を、今後も続けたいか、尋ねた結果。  
2) 60歳以上。

### ●高年齢者の就業継続のためには、就業の「場」の確保が重要

第3-(2)-15図により、60歳以上の有業者について、継続就業希望者がどの程度存在しているかを職業別に確認すると、専門的・技術的職業従事者、法人・団体役員、管理的職業従事者などで継続就業希望者が相対的に多い一方、商品販売従事者や体力を必要とする建設・土木作業従事者、建設・採掘従事者などで相対的に少なくなっていることが分かる。

**第3-(2)-15図 職業別60歳以上の有業者における継続就業希望者の割合**

○ 職業別に有業者における継続就業希望者の割合をみると、専門的・技術的職業従事者等で高い一方で、商品販売従事者のほか、体力を必要とする建設・土木作業従事者、建設・採掘従事者等で低くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) ふだん仕事をしている60歳以上の人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者の割合。

2) 職業については、60歳以上総数が30万人以上の職業に限って掲載をしている。分類不能の職業については除く。

65歳以上で働いている人に70歳以降も就業を継続する意向があるかきいたところ、男性の28.2%、女性の34.1%の者が「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」と答えた(付3-(2)-6図)。

高年齢者は、どのような理由で労働市場から退出しているのでしょうか。第3-(2)-16図により無業者の高年齢者が仕事をやめた理由をみると、60~64歳層は「定年のため」が最も多く、65歳以上層は「病気・高齢のため」が最も多く、次いで「定年のため」が多い。

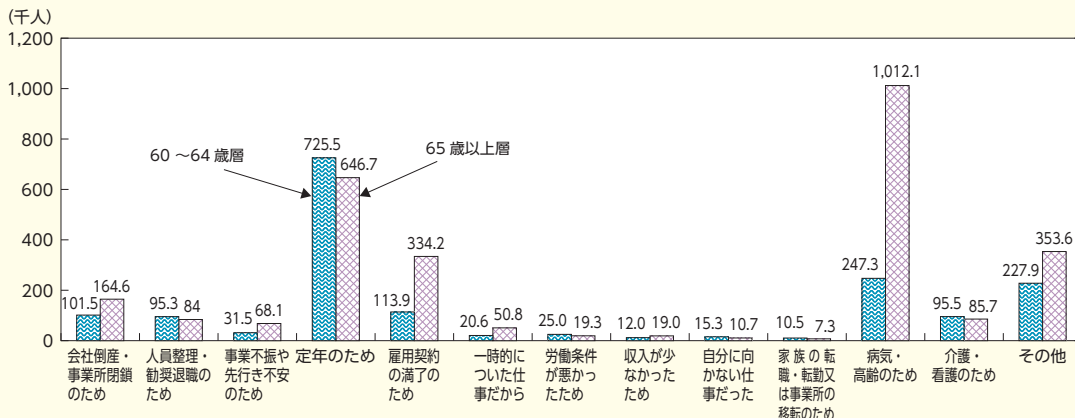
以上のことから、高年齢者の就業継続意向は強く、就業の「場」を確保すれば、就労継続に結びつく可能性が高いと考えられる。

政府としても、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向け、高年齢者の安定した雇用の確保を促進し、65歳までの安定した雇用の確保するため、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付けている。

第3-(2)-17図により、高年齢者の雇用状況をみると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は、31~50人規模企業の割合は81.4%、51~300人規模企業の場合は70.8%、301人規模企業の場合は52.7%となっており、生涯現役で働くことのできるよう、企業規模を問わず、より一層の取組が必要と考えられる。

第3-(2)-16 図 高齢者が仕事をやめた理由

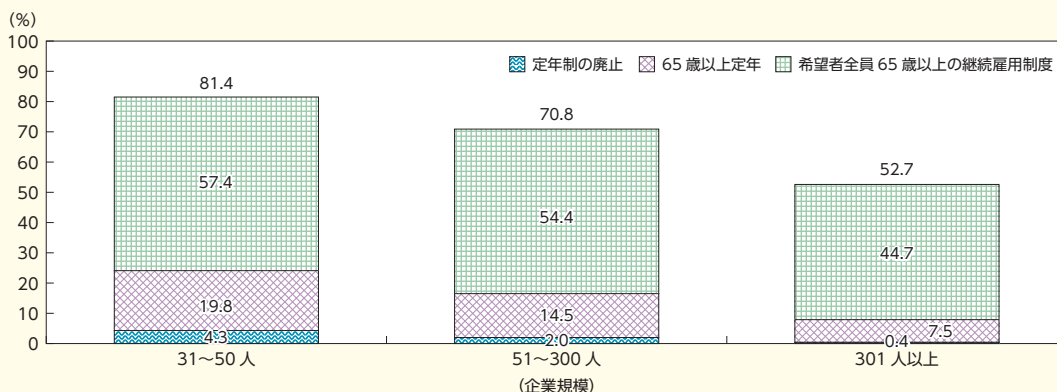
○ 仕事をやめた理由をみると、60～64歳層は「定年のため」が最も多く、65歳以上の層は「病気・高齢のため」が最も多く、次いで「定年のため」「雇用契約の満了のため」が多い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 前職がある現在無業の人が以前に就いていた仕事をやめた理由。

第3-(2)-17 図 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

○ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。



資料出所 厚生労働省「高齢者雇用状況報告」(2015年)

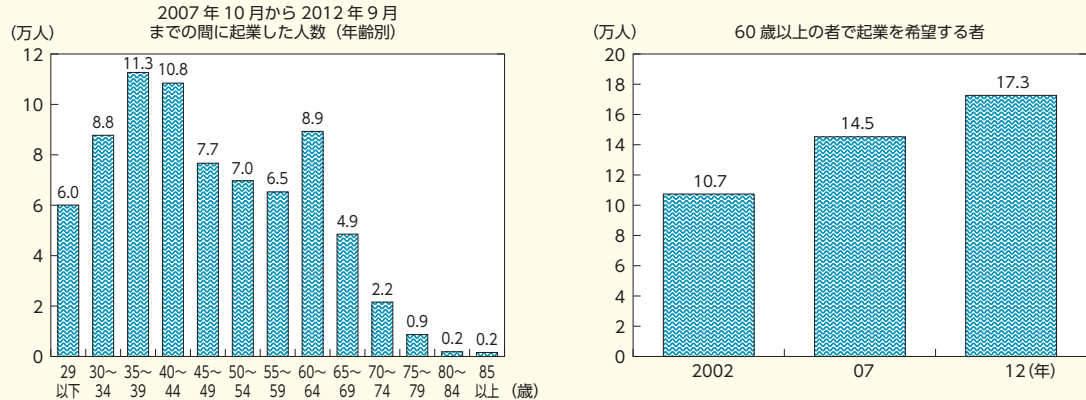
● 60歳以上の起業希望者は増加

これまでみてきたように、高齢者はいろいろな働き方を選択し、活躍しているが、働き方の一つの選択肢として「起業」が考えられる。第3-(2)-18図左図は総務省統計局「就業構造基本調査」による年齢別にみた2007年10月から2012年9月までの間に起業した人数である。過去5年のうちに起業した者は高齢になるほど減少しているものの、35～39歳、40～44歳層に続いて60～64歳層は、ほかの年齢層よりも起業者が多く、定年による退職をきっかけに起業するという高齢者も多いことが考えられる。また、同右図によると、起業者ではないが、今後起業したいと考えている60歳以上の高齢者は2002年、2007年に比べて2012年では増加しており、高齢者の活躍の場としての起業が注目される。

そこで、第3-(2)-19図により、55歳以上の高齢者が起業に至るまでをみることにする。まず開業直前の勤務先の離職理由をみると、「自らの意思による退職」が57.1%と最も多く、次いで「定年による退職」(19.5%)となっており、勤務先の都合により離職した後に開業す

### 第3-(2)-18 図 60歳以上の起業者及び起業希望者

○ 中高年者の起業意欲は高く、起業を希望する者は増加している。

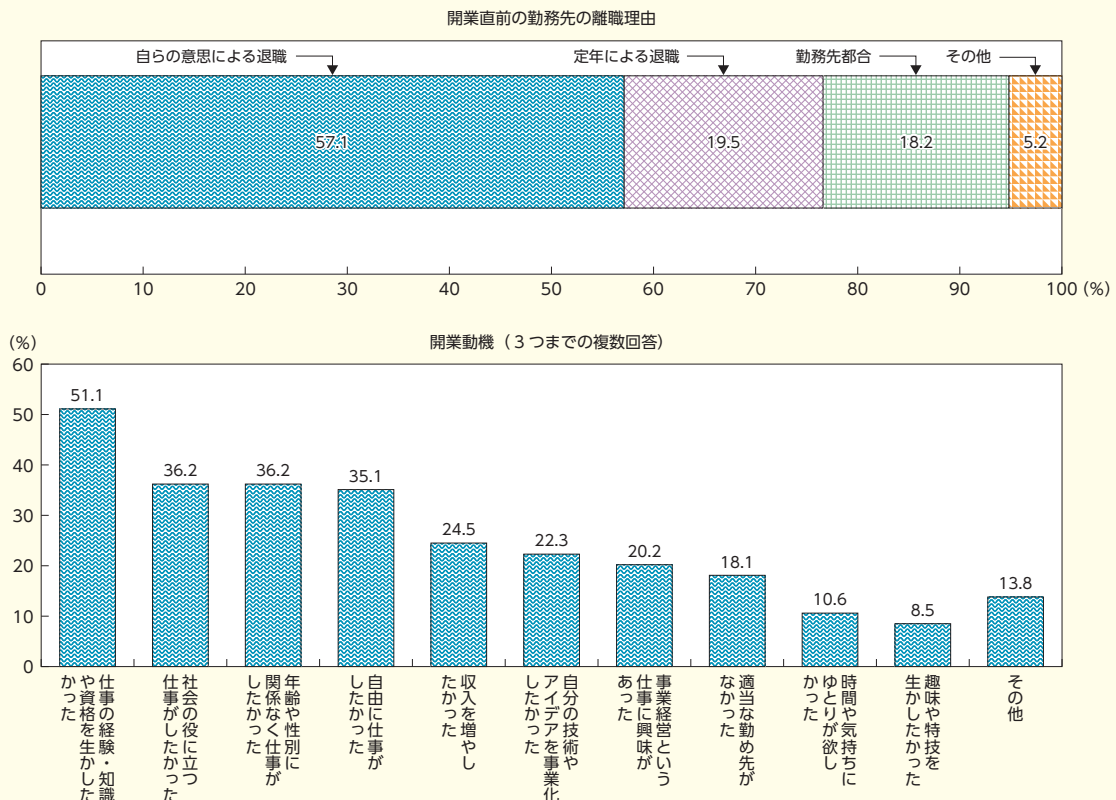


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 起業希望者(希望する仕事の形態で「自分で事業を起こしたい」を選んだ者)は、就業希望者のうち起業を希望する者並びに有業者の追加就業希望者又は転職希望者のうち起業を希望する者である。

### 第3-(2)-19 図 中高年者の起業家の実態(55歳以上)

○ 開業動機としては「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」「社会の役に立つ仕事がしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」という回答の割合が高い。



資料出所 日本政策金融公庫総合研究所「シニア起業家の開業」(2012年)

るといふものではなく、自ら退職し起業している傾向がみられる。また、開業動機をみても、「収入を増やしたい」よりも「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」「社会の役に立つ仕事がしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」といった自らの活躍の場を広げ、能力発揮することを開業動機と回答する割合が高くなっている。

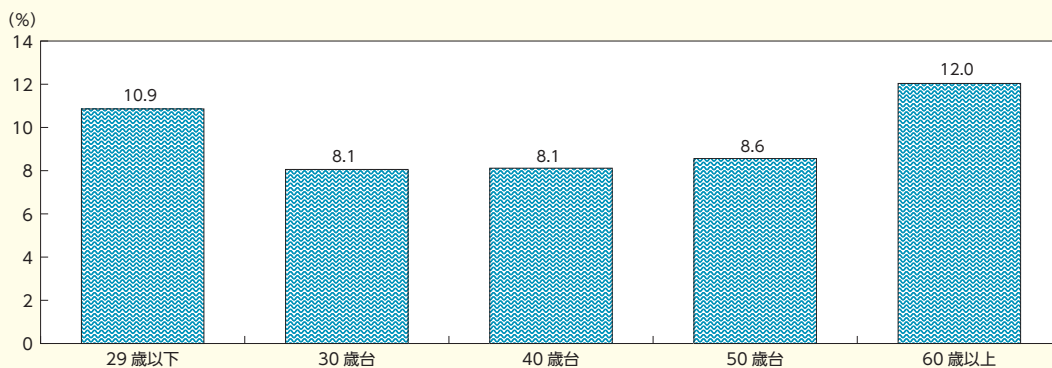


なお、第3-(2)-20 図により、起業時における顧客を確保している割合を、年齢階級別にみると、60歳以上が最も割合が高く、12%となっている。次は29歳以下であり、以降、年齢が上がるにつれて上昇している。経験の蓄積が、起業時の顧客の確保、すなわち円滑な事業の立ち上げにつながっていることが示唆される。

また、第3-(2)-21 図により、各年齢層ごとに起業した業種をみると、18~29歳層は、「個人向けサービス業」の割合が最も高く、次いで「情報通信業」となっている。一方、50~69歳層は、「事業所向けサービス業」の割合が最も高く、次いで「建設業」となっている。高年齢者の起業においては、職業経験を通じて得た経験や知識をいかし、事業を行っていると考え

**第3-(2)-20 図 開業時の顧客確保**

○ 60歳以上の起業者が、起業時に顧客を確保している割合が最も高い。

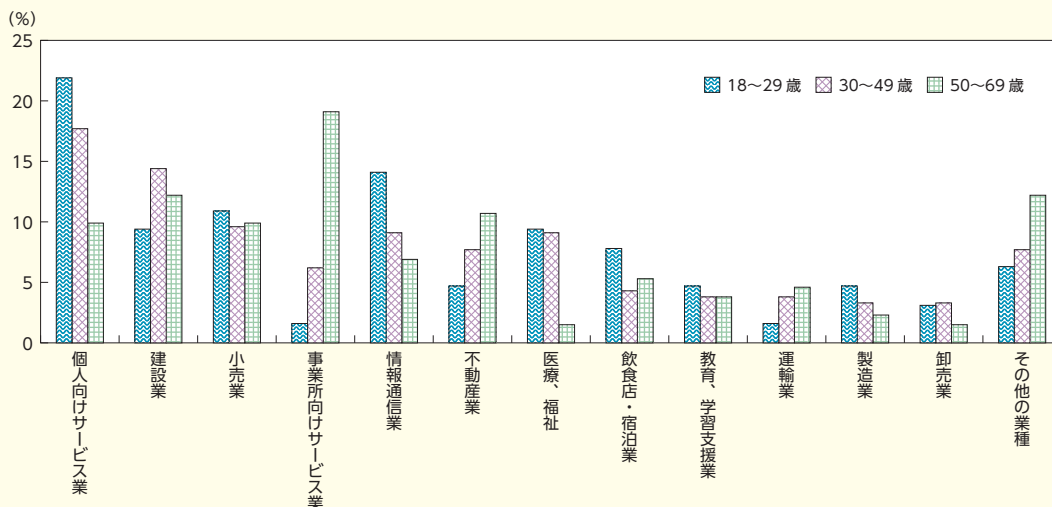


資料出所 日本政策金融公庫総合研究所「新規開業企業における顧客の確保・獲得のポイント」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 2014年度新規開業実態調査(特別調査)の分析結果である。  
2) 各年齢層ごとの、起業者に占める開業時に顧客を確保していた起業者の割合。

**第3-(2)-21 図 起業した業種**

○ 各年齢層別に起業した業種の割合をみると、50~69歳層で割合が高いのは、「事業所向けサービス業」「建設業」である。



資料出所 日本政策金融公庫総合研究所「2015年度起業と起業意識に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) インターネットによるモニター調査である。18歳から69歳までの男女を対象に、2010年以降に自分が開業し、2015年11月現在、事業経営を継続している起業家による回答結果である。

られる。

多様な就労機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を積極的に推進するため、起業も一つの選択肢であることから、起業する高齢者に対する支援に取り組んでいく必要がある。

### コラム3-3 高齢者雇用に積極的な起業家を支援する助成制度

中高年齢者の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現の推進を目的として、生涯現役起業支援助成金が創設された。中高年齢者（40歳以上）の方が、起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者）の雇入れを行えるよう、起業の際に要した費用の一部を助成するものである。

特定創業支援事業<sup>65</sup>による支援を受けるなどその事業継続性が確認できること及び募集・採用、就業規則、雇用管理、研修・講習、移転・求職活動、インターンシップなどを記載する「雇用創出措置に係る計画書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること及び60歳以上の方を2名以上、または40歳以上の方を3名以上雇うことなどが条件となっている。

起業者が、高齢者（60歳以上の方）の場合、200万円を上限に、上記計画にある期間内（最長12か月以内）に行った募集・採用や教育訓練の実施といった雇用創出措置に要した費用の3分の2を、40～59歳の方の場合、150万円を上限に同費用の2分の1を助成する仕組みとしている。

（生涯現役起業支援助成金のご案内）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115906.html>

#### ● 50歳台で各社会活動に積極的であった方は60歳台で就労する割合が高い

これまで、現在働いている高齢者の働き方をみることで、柔軟な働き方が大切であり、そのことにより高齢者自身が満足度を高く持って活躍してもらう可能性があること、高齢期には健康などの課題がある一方で、就労意欲を有する方も一定程度いること等を確認してきた。そこで、ここからは、高齢期になっても活躍するためにはどのようなことが必要なのかを検討することとする。

「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書（平成25年6月）」<sup>66</sup>において、退職後に活躍するためには、現役時代からの準備が重要であると指摘をしている。そこで、「中高年齢者縦断調査」により、2005年に現役世代となる50～59歳で何らかの準備をしていた方が、2013年に高齢期となる58～67歳となり、どのような状況にあるのかみる。

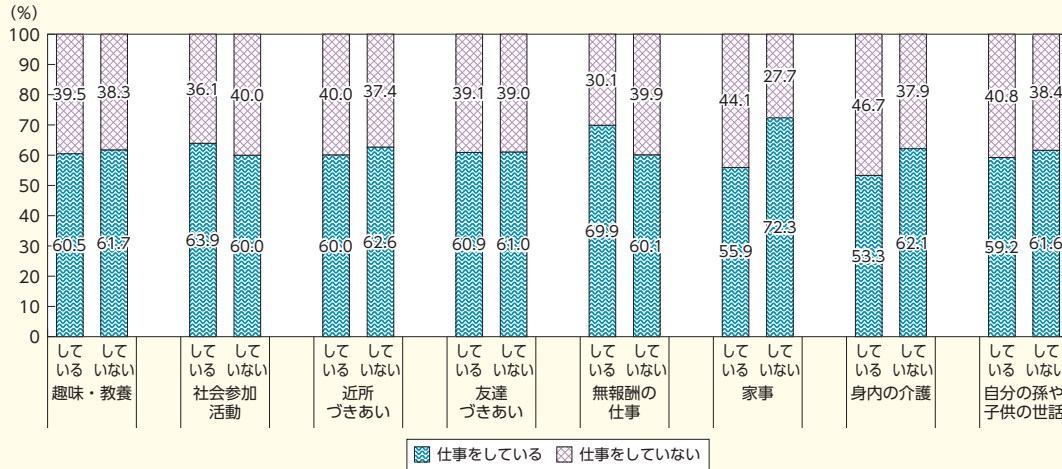
第3-(2)-22図により、50～59歳（第1回）時点でふだんから各社会活動をしている人としていない人が、58～67歳（第9回調査）時点で仕事をしているか、いないかということを確認する。第1回調査時点で民生委員、保護司、PTA役員といった「無報酬の仕事」、地域行

65 産業競争力強化法に基づき、創業者の経営、財務、人材育成、販路開拓に関する知識を全て習得できるよう支援する事業である。

66 報告書では「高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革」として「企業で働き続けるにしても、地域の社会の支え手となるにしても、退職後に活躍の場を見つけるためには、退職前の段階から自らの生活設計を考え、自身が住む地域での就労・社会参加に関する情報収集などを通じ、退職後に地域において活動できるような準備をしておくことが求められる。」とされている。

第3-(2)-22 図 ふだんしている各社会活動と就業の関係

○ 58～67歳時点での仕事の有無を確認すると、50～59歳時点で「社会参加活動」をふだんからしていると回答したの方が、していない者に比べて仕事をしている割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「中高年齢者縦断調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 各社会活動の有無は50～59歳(第1回調査)時点のもの。仕事の有無は58～67歳(第9回調査)時点のものである。  
 2) 男女計。不詳を除く。

事、ボランティア、高齢者支援といった「社会参加活動」をしていた人の方が、していなかった方よりも、第9回調査時点で仕事をしていると回答する割合が高くなっている<sup>67</sup>。

次に、「転職・再就職」に関し、第3-(2)-23図により転職・再就職で利用した機関・サービスを確認してみる。転職・再就職で利用した機関・サービスとしては「縁故」が39.0%と最も高く、次いで「求人情報誌、新聞、チラシ等」が31.3%、「ハローワーク」が26.2%の順となっている。また、45～59歳、60～64歳、65～69歳、70～74歳層別にみると、年齢階級が上がるにつれ、「ハローワーク」「民間就職支援サービス」「求人情報誌、新聞、チラシ等」を利用する割合は減り、「前の会社の斡旋」「縁故」の割合が増加している。これらのことから転職・再就職活動に際して、それまでの人間関係が活用されていることが示唆される。

これらのことから、高齢期での活躍のためには、現役時代に積極的な社会参加活動を行い、人間関係を構築していくことが一つの重要な要素と考えられる。

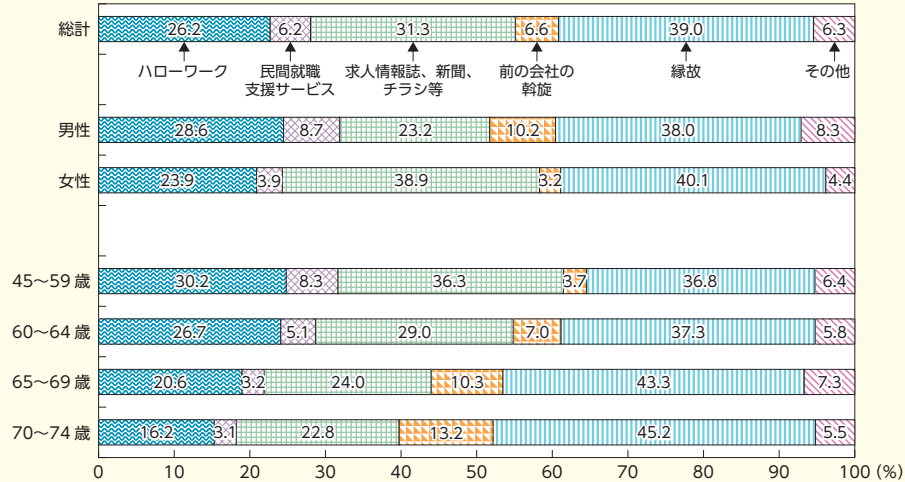
● 50歳台での能力開発の取組により60歳台で、より高い稼得可能性

第3-(2)-15図において、専門的・技術的職業従事者などで継続就業希望者が相対的に多いことが確認された。これまで培われた知識・技能をいかして高齢期に活躍をすることも重要であるが、近年は技術進歩の進展が早いこと、市場の変化も急激であること、一方で健康で活躍することができる期間が長くなっていることを考えると、時代の変化に合わせた新たな知識の習得、既存能力の向上等も重要であり、それが高齢期での活躍につながる事が考えられる。

67 男女別にみると、男性は、「社会参加活動」、「無報酬の仕事」、「自分の孫や子供の世話」をしていた者は、そうでない者より仕事をしている割合が高く、女性は、「無報酬の仕事」をしていた者は、そうでない者より仕事をしている割合が高く、「身内の介護」をしていなかった者は、そうでない者より仕事をしている割合が高いが、ほかの社会活動においては、活動の有無が仕事の有無にそれほど影響しない(付3-(2)-7図)。

### 第3-(2)-23 図 転職・再就職の際に利用した機関・サービス

- 転職で利用した機関・サービスとしては、「縁故」「求人情報誌、新聞、チラシ等」「ハローワーク」の順となっている。また、年齢階級が上がるにつれ、「ハローワーク」「民間就職支援サービス」「求人情報誌、新聞、チラシ等」を利用する割合は減り、「前の会社の斡旋」「縁故」の割合は増える。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の転職・再就職調査」(2016年4月)

(注) 1) 45～74歳の中高年齢者を対象。

2) 複数回答。

そこで、高齢期前の能力開発と、高齢期の就業について、ここでは収入に着目して関係を見ることとする。

第3-(2)-24図により、54歳から63歳(第5回調査)当時の免許・資格の取得経験、能力開発・自己啓発の有無によって、直近58歳から67歳(第9回調査)の収入状況がどう変化するかをみる。なお、ここでの収入額は、私的年金や資産収入など働いて得た所得以外の所得も含んでいることに留意が必要である。54歳から63歳当時に免許・資格取得経験がある方は、58歳から67歳の1か月の平均収入額が43.2万円であり、取得経験がない方の37.3万円を上回っている。また、54歳から63歳当時に能力開発・自己啓発を行った方は、58歳から67歳の1か月の平均収入額が47.8万円であり、行っていない方の34.6万円を上回っている。さらに、収入額の分布をみると、54歳から63歳当時に免許・資格取得経験がある、あるいは能力開発・自己啓発を行った、という方の方が、収入が高い層の割合が高くなっていることが分かる。このことから、現役時代に免許・資格の取得、能力開発・自己啓発に努めることが重要であることが示唆される。このため、長時間労働の削減、休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組みやすい環境を整備することが重要である。

#### ● 高齢者の活躍に向けて

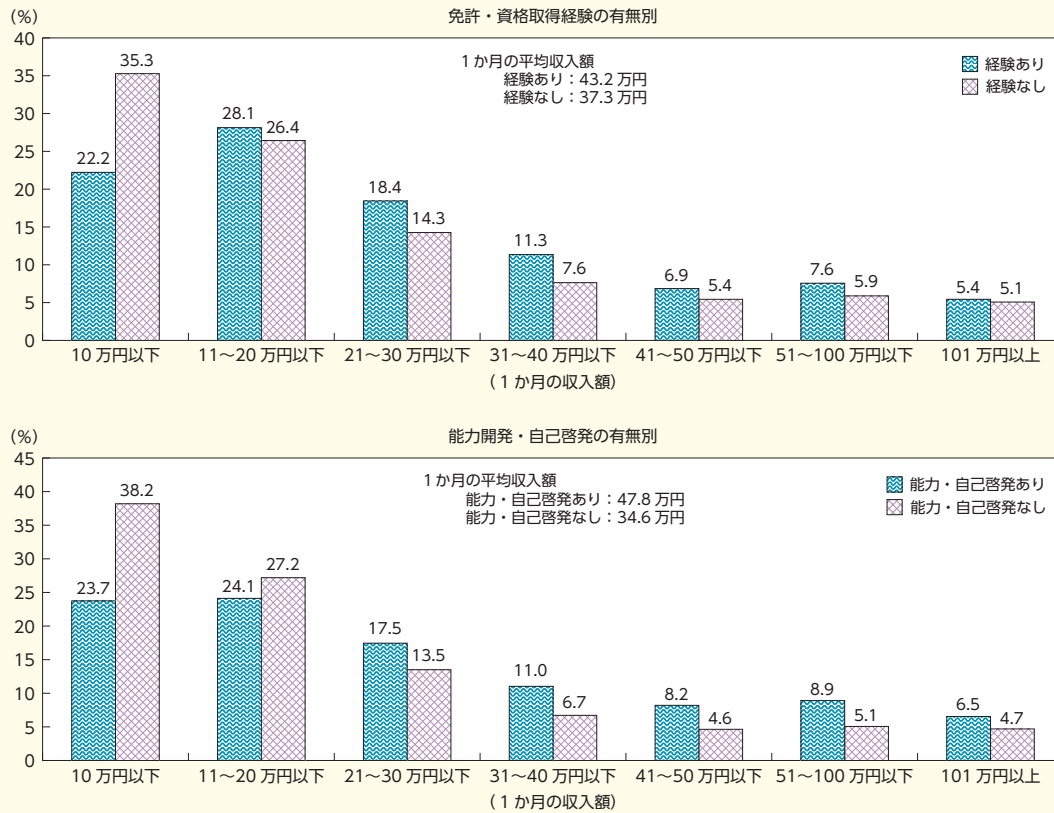
今後我が国の人口の減少が見込まれる中でも、高齢者は一層の増加が見込まれる。高齢者には、就業している方々も多いが、一方で就業には至っていないが就業意欲のある方々も多くいる。高齢者の活躍は労働力の供給制約緩和に資するものであり、高齢者の就業意欲をいかに、就労へつなげることが重要である。これらの取組は所得を通じた消費拡大につながる。

高齢者がその能力を十分に発揮してもらうには、やりがいを感じつつ就業することが重要であるが、勤務時間が長くなるにつれて、仕事に対する満足度が低下する傾向がある結果が得られたことから、柔軟な労働時間の設定が必要と考えられる。



第3-(2)-24 図 過去の免許・資格取得経験及び能力開発・自己啓発の有無別1か月の収入額

○ 5年前時点の免許・資格取得経験の有無別で現在の1か月の収入額の状況を見ると、経験がある方が1か月の収入額の平均が高い。5年前時点の能力開発・自己啓発の有無別でみると、免許・資格取得経験の有無と同じ傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「中高年齢者縦断調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 第5回調査の免許・資格取得経験、能力開発・自己啓発の有無を回答した者について、第9回調査時点での1か月の収入額の状況を確認している。  
2) 1か月の収入額は、私的年金や資産収入など働いて得た所得以外の所得も含んでいる。  
3) 不詳を除く。

また、雇用による就労に加え「起業」にも注目した。起業時における顧客確保の割合は、高齢者の起業家で高く、また、事業の種類としても「事業所向けのサービス業」の割合が高いなど、起業は職業経験を通じて得た経験や知識をいかし、年齢にかかわらず働くことが可能と考えられ、起業支援施策の実施が必要と考えられる。

高齢期になっても活躍するために、どのようなことが必要か分析したが、50歳台で社会参加活動等に積極的であった方は60歳台で就労する割合が高いという結果が得られ、現役世代に積極的な社会参加活動をしていくことは高齢期の活躍につながる一つの重要な要素であることが分かった。

さらに、54歳から63歳当時に、免許・資格の取得経験、能力開発・自己啓発があると、58歳から67歳時点において収入が高い層の割合が高いという結果が得られ、長時間労働削減、休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組みやすい環境を整備することが重要である。