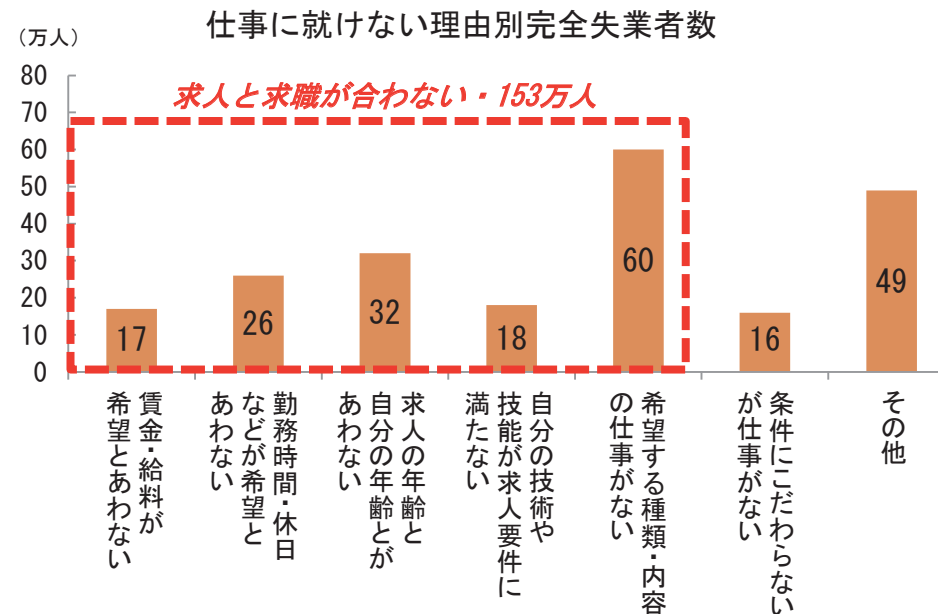
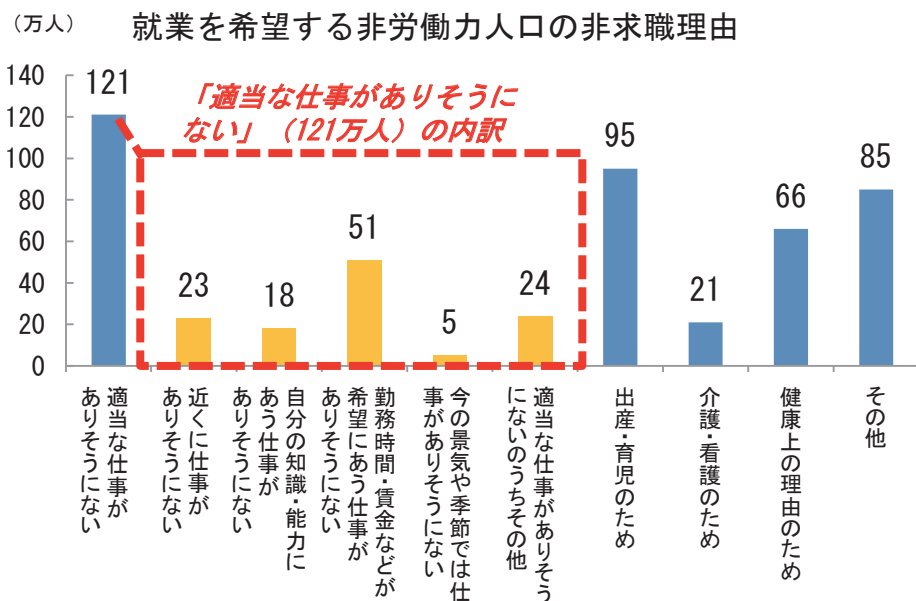
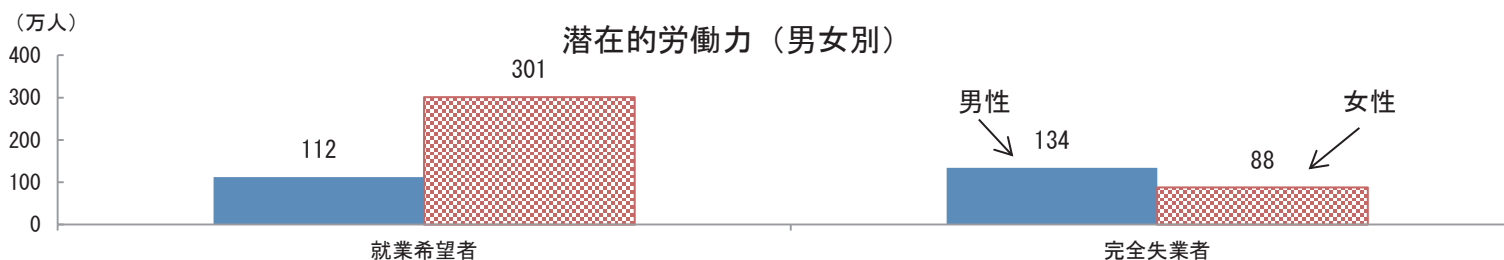


第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて —働く方々の活躍が求められる日本の状況—

- ▶ 労働力人口の減少が見込まれるが、潜在的労働力(※)をみると、就業希望者は413万人、完全失業者は222万人存在している。
- ▶ 仕事の内容や勤務時間・賃金などが希望とあわずに就労していない人が一定程度いることから、多様な労働時間設定による働き方の提供、職場情報の見える化によるマッチング機能の向上を図ることが必要である。

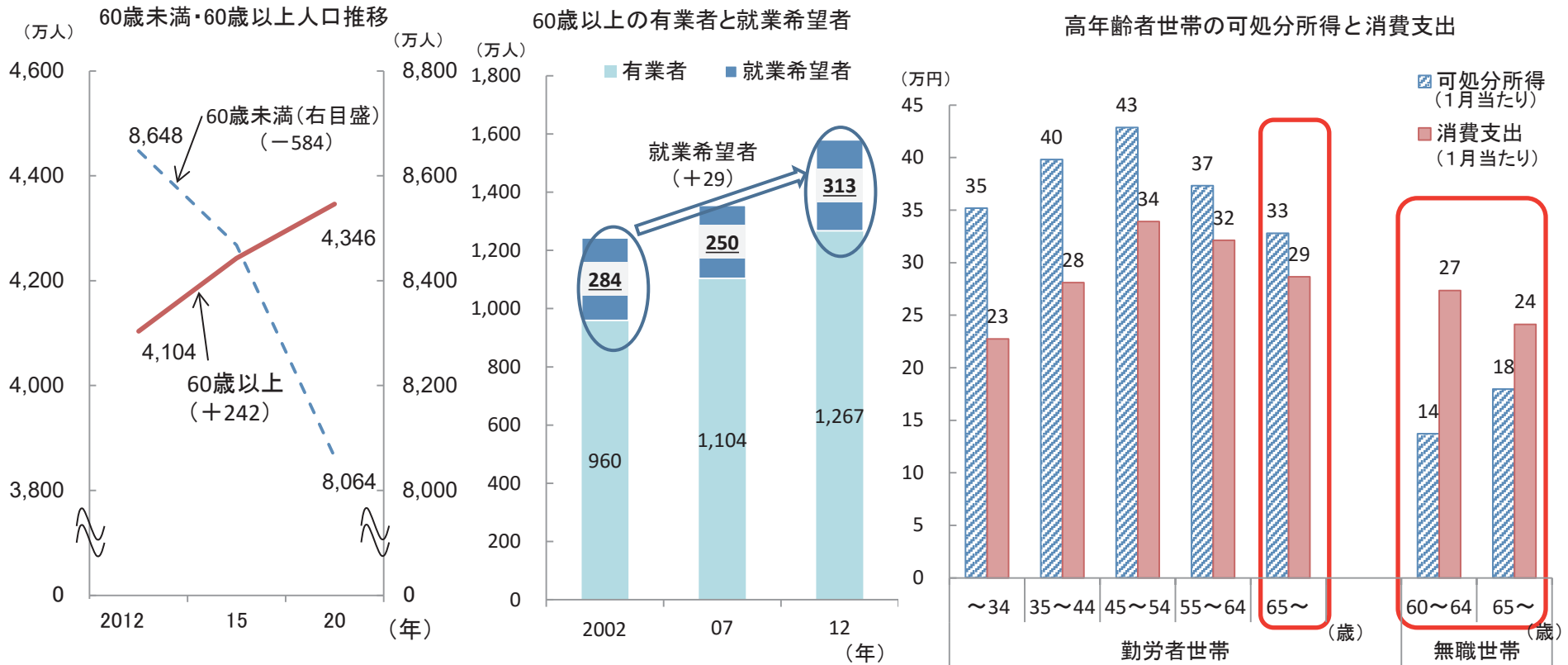


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015年）より作成

(※) 現在は就業に至っていないが働き手として考えられる者。非労働力人口のうち就業希望をしている「就業希望者」や「完全失業者」などが考えられる。

第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて —高年齢者の働き方と活躍のための環境整備①—

- 我が国では今後、人口の減少が見込まれるが、高年齢者をみると増加が見込まれる。高年齢者には、就業している方々も増加しているが、一方で就業に至っていないものの就業意欲のある方々が313万人と多くいる。
- また、60～64歳層、65歳以上の無職世帯は、35～44歳層、34歳以下の勤労者世帯と同程度の消費支出であり、65歳以上層の勤労者世帯は60歳以上層の無職世帯を上回る消費支出となっており、高年齢者の就労参加は、労働力の供給制約の緩和に資するのみならず、所得獲得を通じた消費増により経済の好循環にも貢献する。

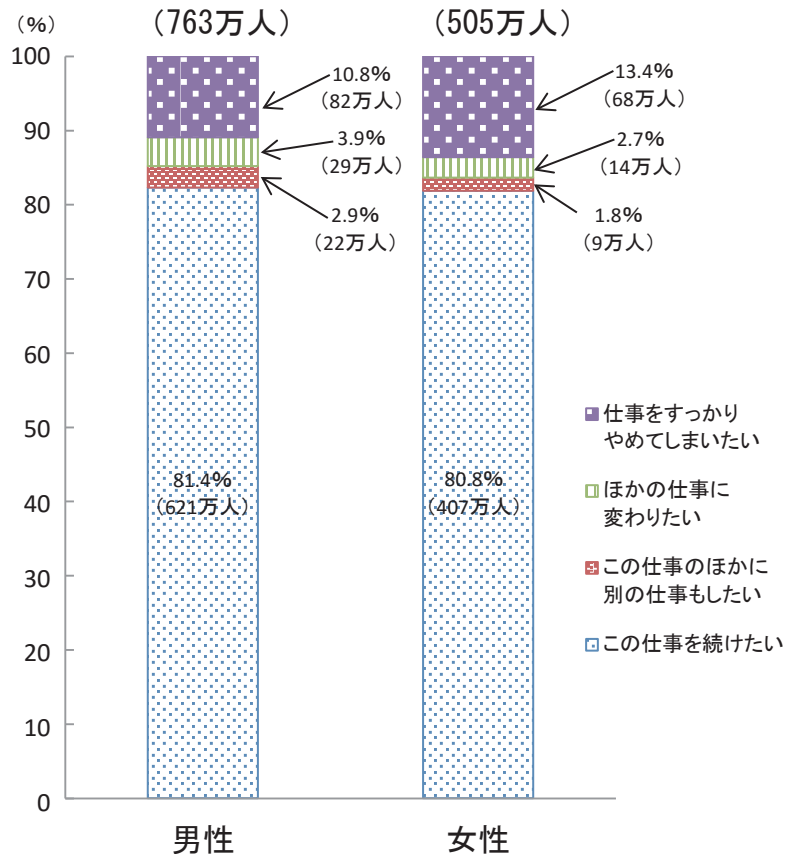


資料出所 総務省統計局「人口推計」（左図）、「平成24年就業構造基本調査」（左図・中央図）、「家計調査」（2015年）（右図）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（左図）より作成

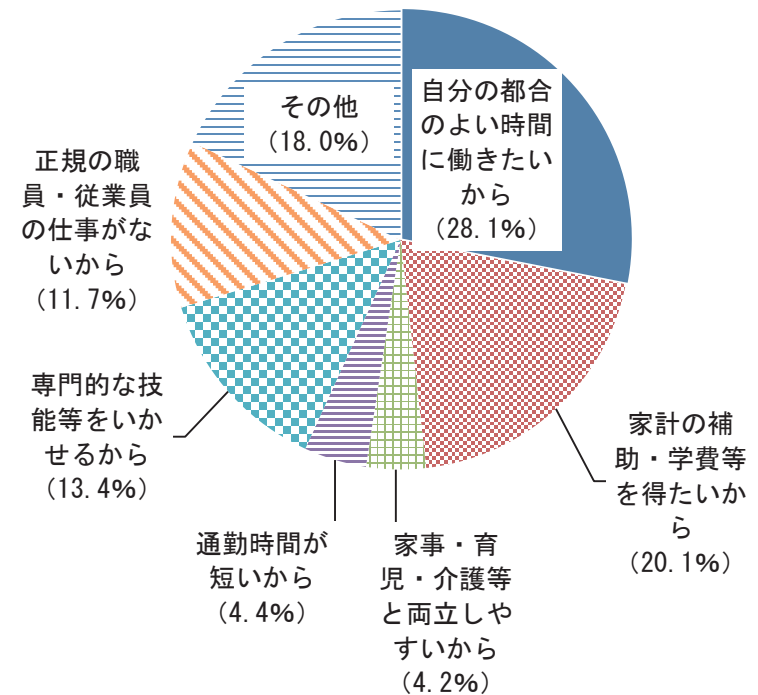
第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて — 高齢者の働き方と活躍のための環境整備② —

- 高齢者は、男女ともに、「現在の仕事を続けたい」という者が8割を超えており、継続雇用に向けた施策の実施が重要となっている。
- 一方で、「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」といった理由で非正規雇用现就業者が多く、やりがいを感じつつ就業していただく観点からも柔軟な労働時間設定も必要である。

60歳以上有業者の就業希望意識(男女別)

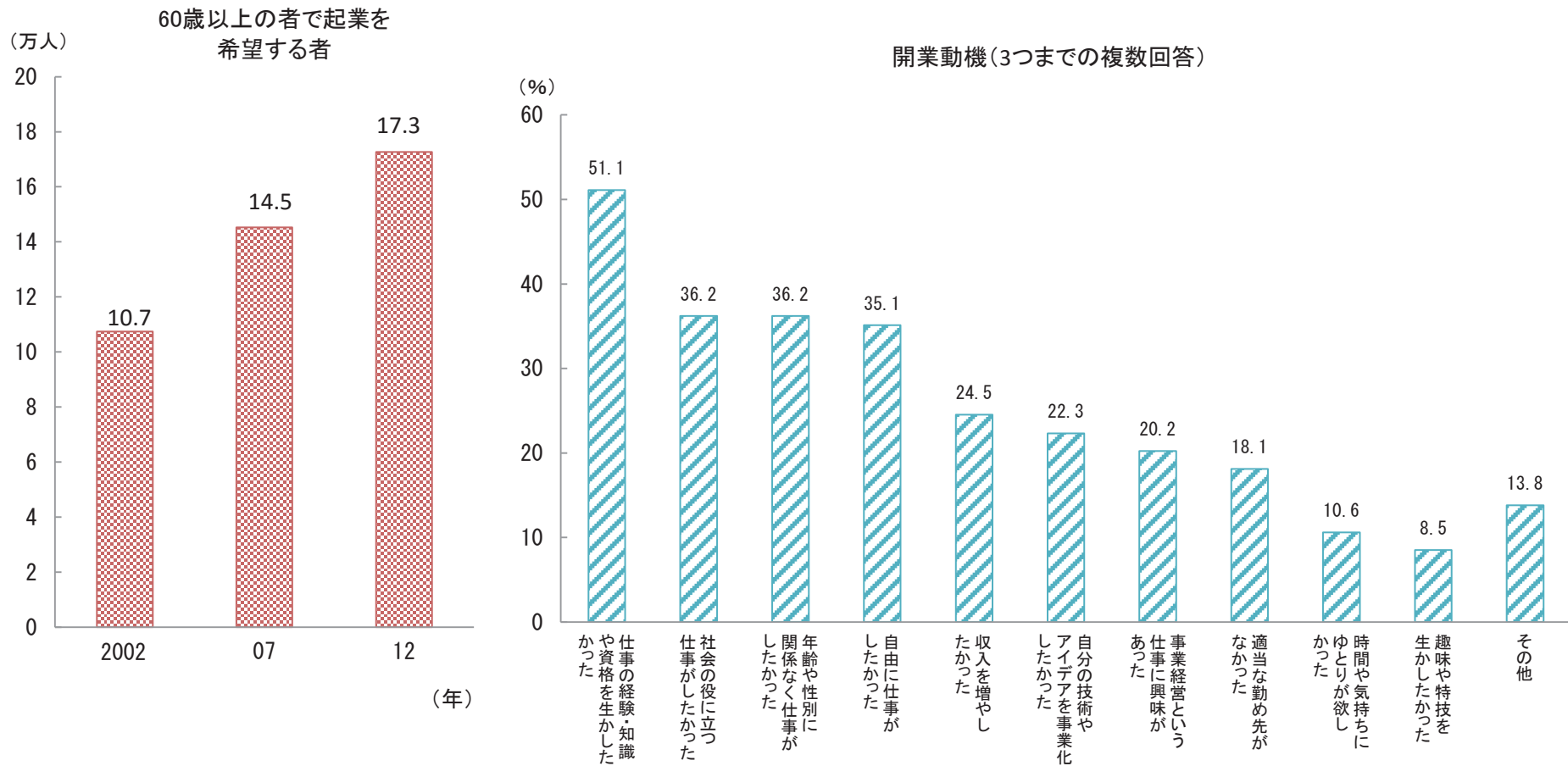


60歳以上の非正規雇用労働者が現在の雇用形態に就いた主な理由



第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて — 高齢者の働き方と活躍のための環境整備③ —

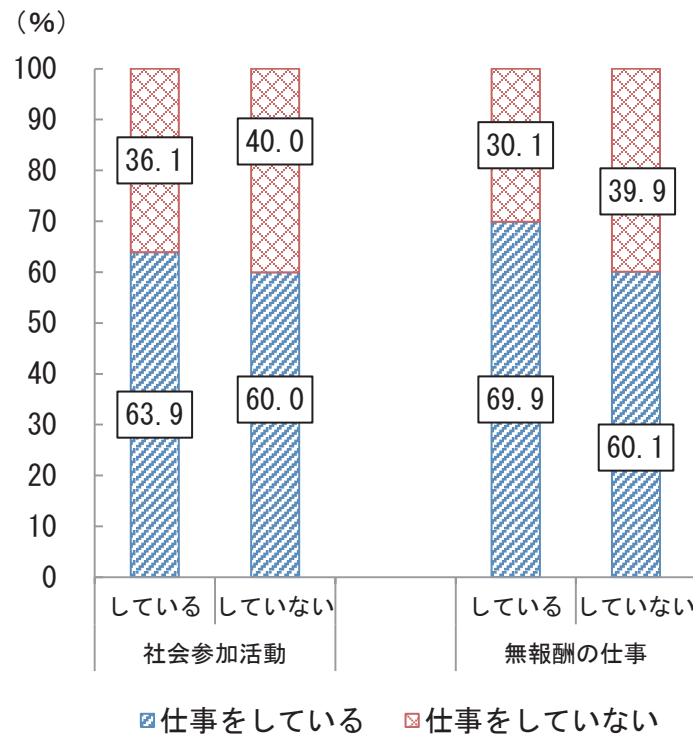
- 起業を希望する高齢者は増加している。
- 開業動機をみても、「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」「社会の役に立つ仕事がしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」といった回答が多く、高齢者の起業は職業経験を通じて得た経験や知識をいかすことや年齢にかかわらず働けるといった高齢者のニーズを踏まえたものでもあり、起業支援施策の実施が必要と考えられる。



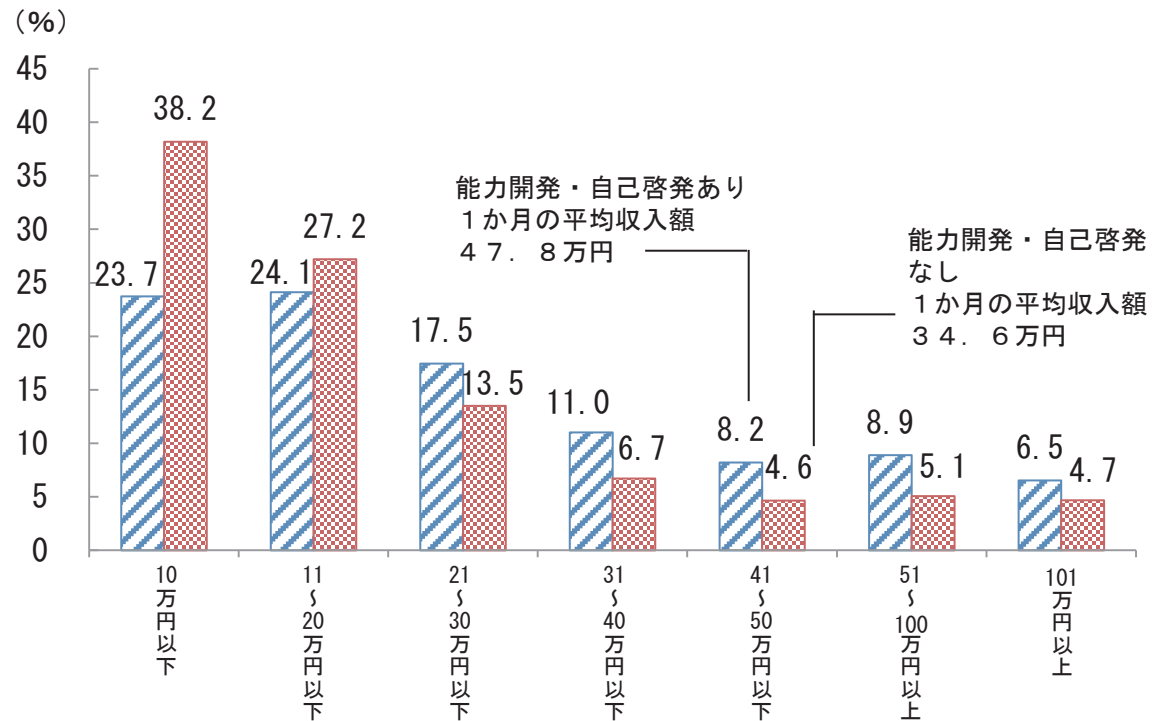
第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて — 高齢者の働き方と活躍のための環境整備④ —

- 高齢者になっても活躍するためにはどのようなことが必要であるかといった観点から、社会活動と就業の関係をみると、社会活動を現役時(50～59歳時)に行ったと回答した者の方が、58～67歳時点の就業割合が高くなっている。
- また、能力開発・自己啓発と収入の関係をみると、54～63歳時に能力開発・自己啓発の経験がある方が、1か月の収入額の平均が高い。
- 現役時代から、積極的な社会参加を行うことや長時間労働削減を通じた時間の確保や経済的支援の活用により能力開発・自己啓発などを行うことが重要である。

現役時社会活動（「社会参加活動」「無報酬の仕事」）有無別58～67歳時点の就業割合



54～63歳時に能力開発・自己啓発の経験の有無別58～67歳時点の収入分布

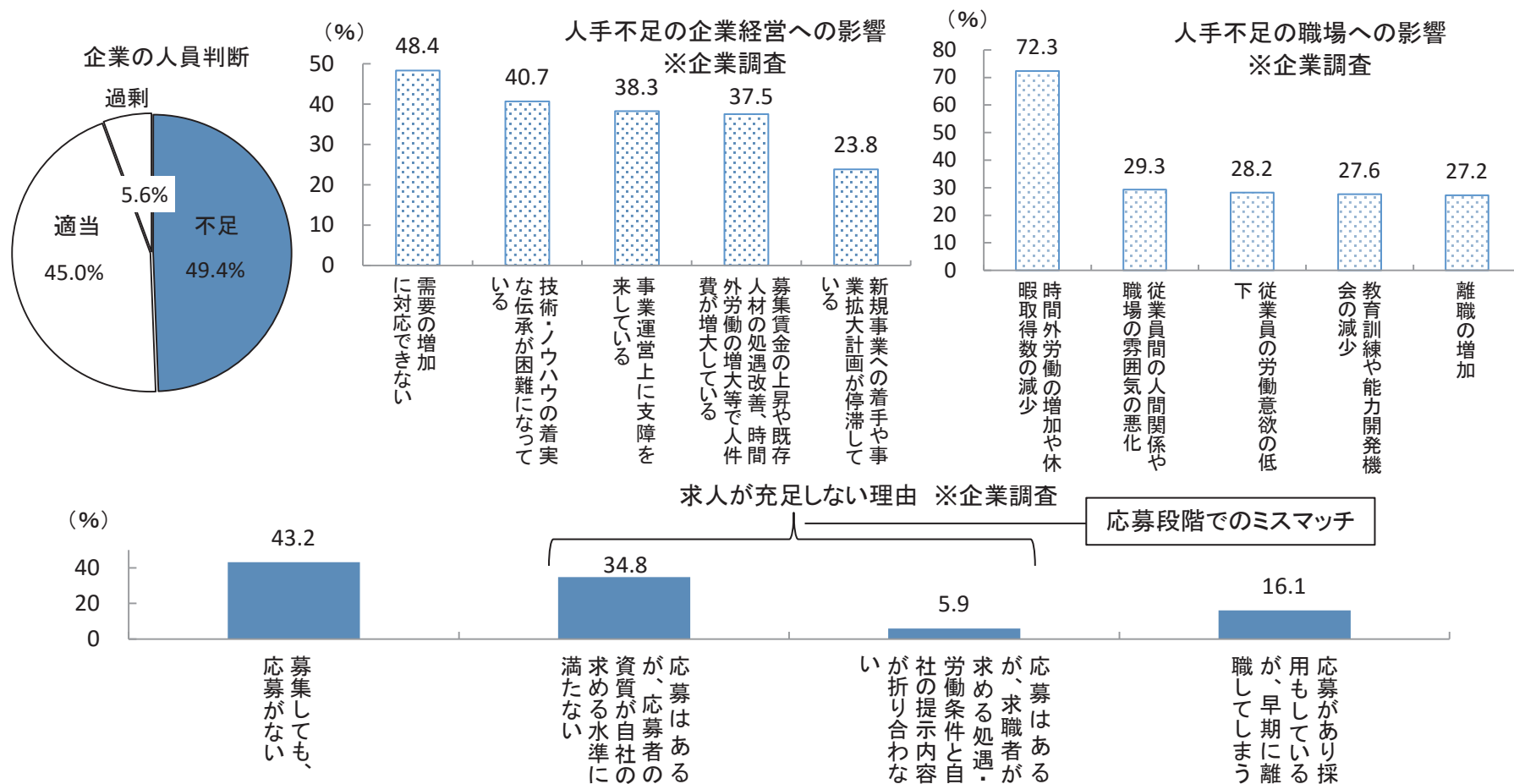


資料出所 厚生労働省「中高年者縦断調査」（第9回調査、2013年）より作成

（注）社会活動の有無は50～59歳（第1回）時点、能力開発・自己啓発の有無は54～63歳（第5回）時点、仕事の有無、1か月の収入は58～67歳（第9回調査）時点のものである。

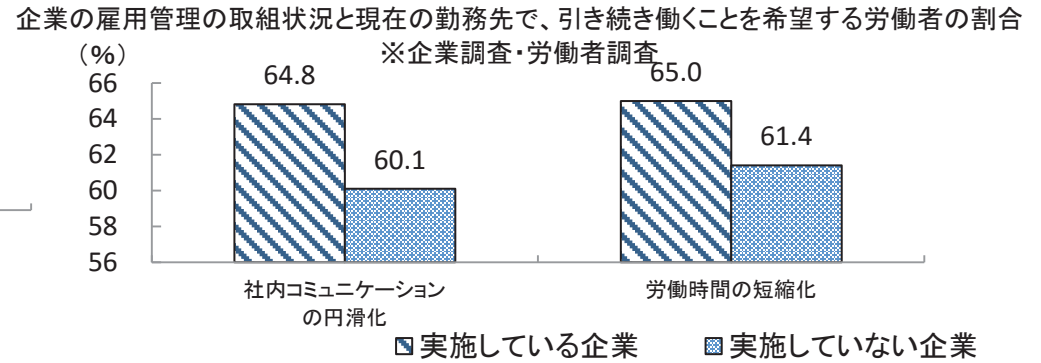
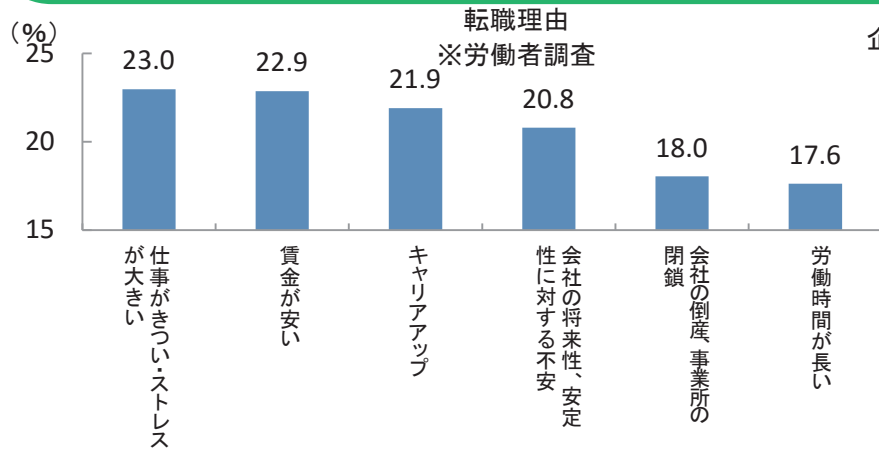
第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて —限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題①—

- ▶ 我が国では、少子高齢化に加え、人手不足が生じている。企業の人員判断をみると、約半数の企業が、人手不足と回答している。人手不足は、企業経営に「需要の増加に対応できない」、職場に「時間外労働時間の増加や休暇取得数の減少」といった影響を与える。また、「離職の増加」といった影響もみられる。
- ▶ 人材確保のために企業は求人を出すものの、企業の4割が「募集しても、応募がない」、4割が「応募段階でのミスマッチ」に直面している。応募がない、ミスマッチが生じる要因として、賃金水準、処遇・労働条件が合わないことが大きいことから、より良い求人を提示等し、人材の確保に努めることが重要である。



第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて —限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題②—

- ▶ 人手不足の中では、人材の離職を防ぎ、人材の能力を引き出していくことが必要である。
- ▶ 転職理由として「仕事がつい、ストレスが大きい」が高い割合となっている一方で、「社内コミュニケーションの円滑化」、「労働時間の短縮化」に取り組む企業では、労働者の定着意識は高いことから、このような雇用管理を実施し、継続就業につなげていくことが必要である。
- ▶ 加えて、労働者が能力を発揮することも重要である。社員のモチベーションを高めること、人材育成に取り組むこと又は仕事と生活の両立支援を図ることを行っている企業では、能力を発揮を出来ている労働者の割合が高いことから、企業は積極的な雇用管理を行っていく必要がある。



企業における積極的な雇用管理の状況と労働者の能力発揮の関係 ※労働者調査

