

第1章 調査研究の概要

第1節 調査研究の趣旨・目的

少子高齢化の進展など長期的な人口構造の変化及び産業構造の変化を踏まえ、今後、中高年齢者については、どのような分野において、どの程度の労働力が必要とされるのかを推計するとともに、中高年齢者の活躍が期待される場について明らかにすることを目的に調査研究を行なった。

本調査研究は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課からの要請に基づき実施したものである。

第2節 調査研究の内容

1 就業者数の将来推計

労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構では、2000年3月に「産業別・職業別就業者の将来予測」をとりまとめているが、本研究では、さらに、2000年の国勢調査の実績推計を行い、コーホート変化を推計手法に加え、2025年までの年齢階級別の就業者数の推計を行った。

年齢階級別就業者数の推計は、産業別及び職業別に行い、その45歳以上の就業率を求めることによって45歳以上の雇用の場の拡大に対する寄与の高い産業及び職業を抽出した。

なお、就業者数の推計に先立ち、1995年から2000年にかけて、45歳以上の就業者について、どのような産業や職業で雇用の場が拡大しているかを併せて分析した。

第2章で、分析のためのいくつかの指標を紹介するとともに、推計方法を詳細に説明した。第3章で、推計結果にみられる特徴を概観した。

2 企業における今後の中高年齢者活用に関する調査

加齢に伴う職業能力の変化について、企業がどのように評価しているのかを職種ごとに把握し、どのような分野が中高年齢者の活躍の場として期待されるのかを明らかにするため、企業に対するアンケート調査を実施した。これは、上の将来推計で描かれる姿の背景を探るねらいがある。

併せて、団塊の世代について、企業がどのように処遇しようと考えているのか、雇用の実態や関連する賃金・人事制度について調査し、60歳を迎えつつある団塊の世代の動向を把握した。

この結果は、第4章に示した。

第3節 結果の概要

1 中高年齢者の就業吸収力を高めてきた職業

～年齢計で需要が伸びた職業が中高年齢者にも有望～

どのような分野で中高年齢者の活躍が期待できるのか。これをみるため、年齢計でその職種の需要が拡大したか、中高年齢者が働ける職種か、という2つの観点から職種をピックアップした。をみる具体的な指標としては、中高年齢層におけるコーホート入退出率を職種平均と相対比較したものを用いた。なお、中高年齢者として45歳以上と60歳以上の両方について調べたが、傾向に大きな差がなかったため、主として45歳以上について記述する。

その結果、1995年から2000年にかけて中高年齢者の就業吸収力を高めた代表的な職種は、家庭生活支援サービス職業従事者（ホームヘルパーなど）、ビル・駐車場管理人、他に分類されないサービス職業従事者（旅行・観光案内人など）、他に分類されない運輸従事者（車両点検係など）、電子計算機オペレーターなどである。

また、情報処理技術者など専門的・技術的職業の多くも、中高年齢者の就業吸収力を高めた職種の上位に挙げられる。情報処理技術者などIT関連の職種は、一部に中高年齢者の職業能力に消極的な見方も存在するが、実は職種平均以上に中高年齢者の参入が多いか又は退出が少ない。これは、コーホート入退出率により確認された。

中高年齢者の就業吸収力に関する著しい特徴は、職種そのものの需要に大きく左右されることである。上でとの2つの観点を示したが、少数の例外を除き、を満たす職種（年齢計で需要が拡大）の多くがを満たしている（高年齢層のコーホート入退出率が平均以上）。すなわち、需要が伸びた職種は、必要とあれば中高年齢者が働きやすいように環境を整えるなどして、中高年齢者にも就業の場を提供してきたと考えられる。逆に、中高年齢者の活躍の場として期待される職種の多くは、中高年齢者に特有のものというより、若年者と中高年齢者のいずれにも期待される職種である。

2 将来推計

～管理的職業や小売店主の減少。外交員、サービス、情報処理技術者などの台頭～

将来推計は、上記の傾向が今後も継続するという前提で行った。その結果、一般事務員や農耕・養蚕作業者を初めとして、現在中高年齢者が多く働いている職種の多くは2015年にも中高年齢者の主要職種であり続ける。

ただし、会社・団体等管理的職業従事者や小売店主など一部の職種については、需要

が減少するため、2015年には中高年齢者の主要職種（上位20位以内）でなくなる。代わって台頭するのは、保険代理人・外交員、他に分類されないサービス職業従事者（旅行・観光案内人など）、土木・測量技術者、情報処理技術者などである。

3 中高年齢者の職業能力と雇用分野

～対人能力や知的能力に優位性。しかし雇用分野と一致せず～

上記の動向の背景を探るため、企業に対するアンケート調査を行った。それによれば、65歳ぐらいまでを念頭に年齢とともに能力が上がるという回答が多い職種については、対人能力や知的能力を相対的に重視する傾向が強いことが分かった。しかし、中高年齢者の能力が発揮しやすいとみられる職種であっても、実際に働いている中高年齢者の割合が低いものが広範囲にみられる。研究者・技術者、管理的職業従事者、営業・販売事務従事者などがその例である。すなわち、中高年齢者の能力分野と雇用分野に不一致がみられる。不一致の背景には、企業の雇用管理の問題とマクロでの職種別労働力需要の問題があるとみられる。

4 団塊の世代の処遇

～多くの企業は解決済み。一部の大企業でまだ課題が残る～

アンケート調査では、団塊の世代の正社員の処遇について課題を尋ねた。それによれば、8割を超える企業が「特にない」又は「該当する正社員が少ないため課題はない」としている。ただし、500人以上の大企業に限ると、4割の企業が「課題がある」としている。課題の内容は、「人件費が多くなる」との回答が多い。

5 中高年齢者の活躍のために

～雇用管理とマクロの労働力需給からの対応～

雇用管理に関して、希望者全員を定年後も継続雇用することの問題点を企業に尋ねたところ、「求める成果が期待できない従業員を雇用し続けなければならなくなる」「賃金制度の見直しが必要」「新規採用がしにくくなる」との回答が多かった。賃金制度については、現に成果主義などの取り組みがなされつつあり、今後も見直しが進んでいくものとみられる。新規採用との関係では、今後日本の労働力人口が減少することを考慮し、若年者と中高年齢者のいずれを優先させるかということではなく、それぞれの層で能力の発揮を阻害する要因があればそれを1つずつ取り除いていく、という発想が必要であろう。

マクロの労働力需給については、中高年齢者の職業能力と職種別労働力需要の2つを軸として、対人能力や知的能力を有効活用できる職種の開拓（能力に合わせて需要を拡大）、必要がある職種については能力の低下を補完する配慮（需要に合わせて能力を補完）、対人能力や知的能力を中心とした能力開発（能力自体の向上）、などの対策が考えられる。