

70歳雇用延長制度を見据えた ポスト団塊世代の新しい働き方



小松 隆



高田伸朗

CONTENTS

- I 人生100年時代の到来と増加する高齢者就労
- II 65歳から多様化する就労形態
- III 高齢法改正に伴う70歳雇用延長とその影響
- IV 高まるシニア世代の兼業ニーズ
- V 潜在的求職者の存在と女性シニアが秘める就労ポテンシャル
- VI 日本のシニアのデジタルリテラシーと就労に及ぼす好影響
- VII シニア世代の就労拡大とシビックテック
- VIII 終わりに

要約

- 1 シニア世代の働き方は、65歳を超えると正社員やパートなどの非正規就労だけでなく、フリーランスや起業など多様化していく。働く理由も経済的理由だけでなく、生きがい・自己実現や健康維持・増進、地域貢献・社会貢献など多岐にわたる。
- 2 70歳までの就業機会確保の努力義務が、2021年より企業に課せられる。この制度変更に対するシニア世代の認知は高くないが、比較的ポジティブに捉えている。
- 3 将来の働き方としての兼業に対するシニア世代の関心は高い。70歳以降の就労への移行を円滑に進めるための手段として、兼業を活用すべきである。
- 4 働く意欲はあるが働いていないシニア世代の「潜在的求職者」は、人口に換算すると日本全体で292万人存在し、特に55～69歳の女性に集中する。潜在的求職者の特徴を分析すると、潜在的求職者は大きく4つに類型化されることが分かる。
- 5 シニアにおけるデジタルリテラシー向上の歩みは遅いが、SNSの利用が仕事に対してプラスに影響するなど、ITはシニアの社会参画に効果をもたらしている。
- 6 生活者の目線に立って地域社会の課題を解決するシビックテックが、コロナ禍により注目を集めている。デジタル活用による、シニアの新しい仕事の創出、新しい働き方の創造、就労マッチングの拡大が期待される。

I 人生100年時代の到来と増加する高齢者就労

1 人生100年時代における高齢者就労の重要性

本格的な高齢社会を迎えたわが国では、平均寿命の延伸が続いている。厚生労働省が2020年7月に発表した「令和元年簡易生命表」によると、男性の平均寿命は81.41歳、女性の平均寿命は87.45歳であり、いずれも過去最高を更新した。

それに伴い、健康寿命も一貫して延伸してきた。健康寿命はWHO（世界保健機関）が提唱した指標で、平均寿命から寝たきりや認知症など介護状態の期間を差し引いたものである。日本の16年の健康寿命は男性72.14歳、女性74.79歳となっている。平均して70歳前半まで元気なシニア世代は、地域や社会とさまざまななかかわりを持ち活躍していくことが重要であるが、その一つに就労が挙げられる。働くことが健康促進につながっていると

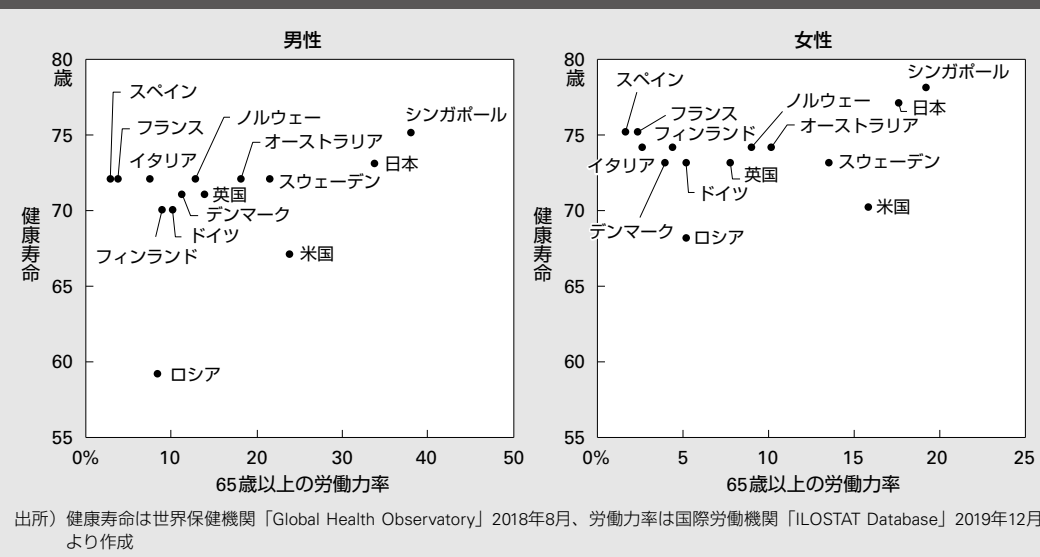
する研究成果も数多く出されており、シニア世代の就労促進は高齢社会における重要な課題である。

政府も17年に「人生100年時代構想会議」を立ち上げ、人生100年時代を見据えた経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインにかかわる検討を行ってきた。同会議の報告書として18年6月に発表された「人づくり革命 基本構想」では、人生100年時代において重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、すなわち人材への投資であるとし、幼児教育の無償化、高等教育の無償化、大学改革、リカレント教育とともに、高齢者雇用の促進が政策の柱として位置付けられた。

2 先進諸国の中でも高い日本の高齢者就労率

図1は、主要先進国における健康寿命と65歳以上の労働力率（人口に対する労働力人口の割合）の関係を見たものである。健康寿命はロシアが低く、また米国がやや低いもの

図1 主要先進国の健康寿命と65歳以上の労働力率



の、それ以外の欧州諸国や日本、シンガポールはほぼ同じ水準にある。65歳以上の労働力率では、日本はシンガポールと並んで男女ともに世界のトップクラスに位置している。欧州では国によって労働力率が大きく異なっている。南欧のスペイン、フランス、イタリアは65歳以上の労働力率は極めて低い。一方で、北欧のスウェーデンの労働力率は高い。

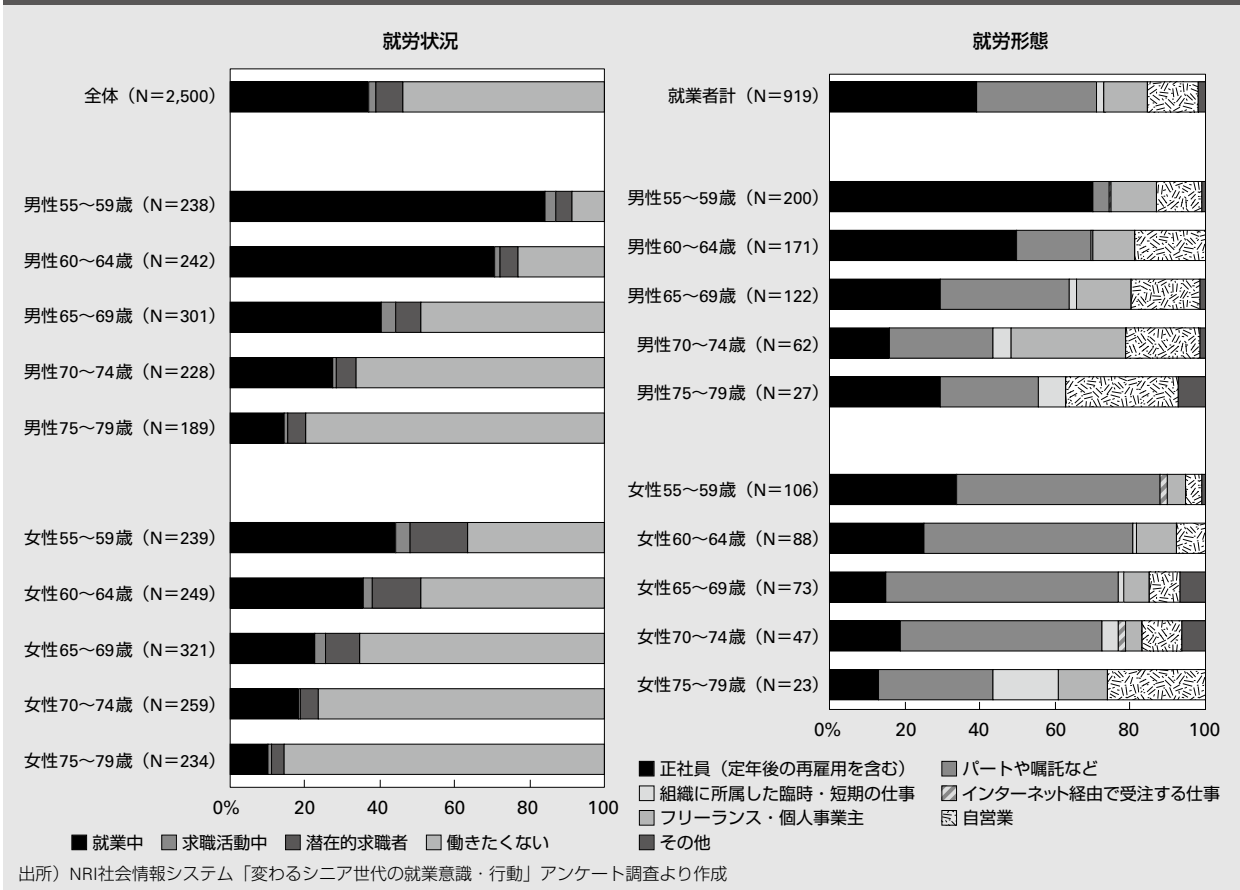
このことから、働くことと健康寿命との間に明確な関係はなく、国ごとの価値観の相違や年金などの社会保障制度の状況に基づいているのではないかと推察される。日本はシンガポールとともに、高齢者が就労活動を通じて健康を維持している国である。

II 65歳から多様化する就労形態

1 アンケート調査の概要

NRI社会情報システムでは、55～79歳のシニア世代を対象としたインターネットアンケート調査を毎年実施している。本稿では、2020年3月に実施したアンケート調査結果を基に、シニア層の就労状況・就労意識について考察したい。アンケート調査は、全国の55～79歳の男女計2500人を対象に実施した^注。なお20年3月の調査であるので、コロナ禍が本格化する直前段階におけるシニア世代の意識・行動である。

図2 アンケート回答者の就業状況



2 男女間で差異が大きい シニア世代の働き方

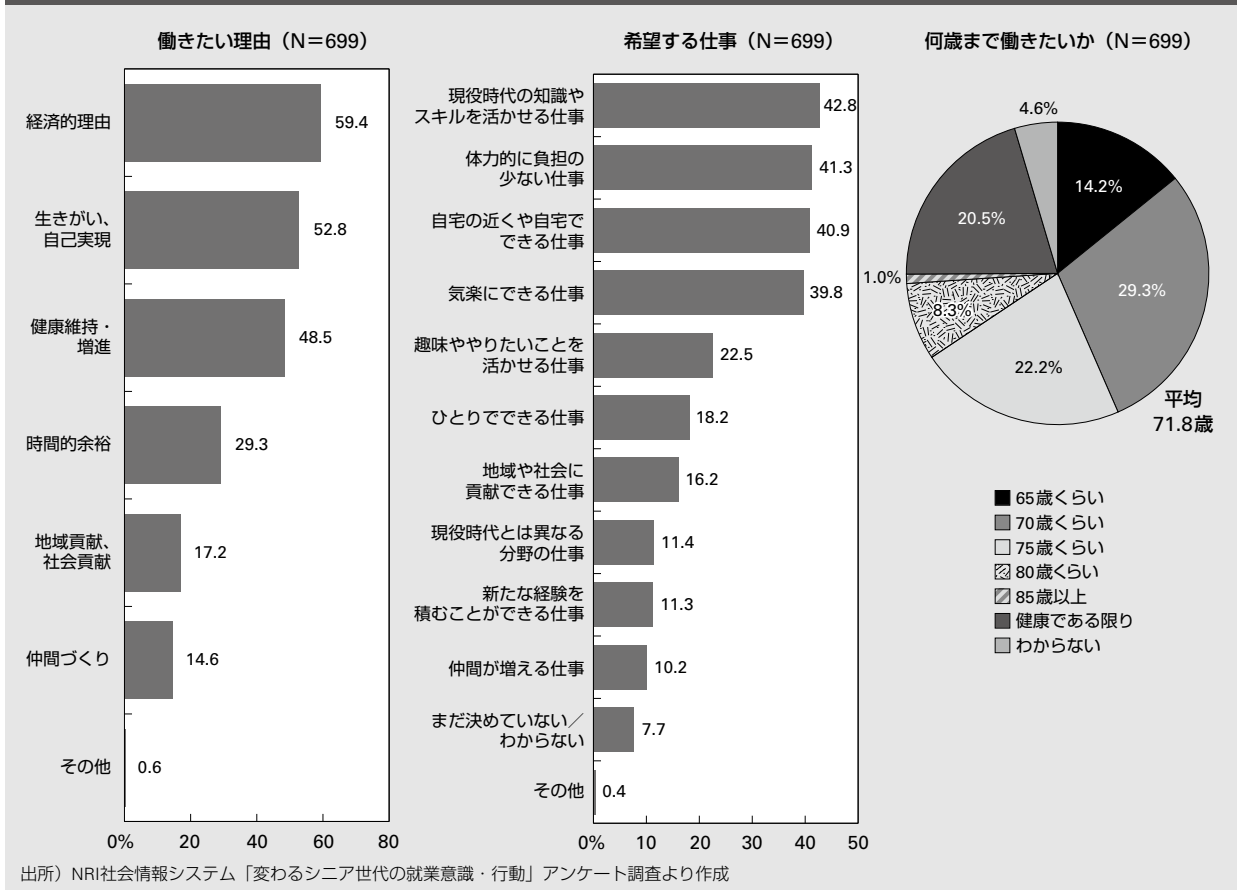
アンケート回答者のうち、現在就労している者の割合は36.8%であった。そして、2.2%が現在仕事を探しており、7.3%が現在就業は行っていないが、いずれは働きたいと考えている。また、53.8%の者が働きたいとは思わないと回答している。現在働いている者の割合は男女間での差が大きく、また男女ともに年齢が上昇するに伴いその割合は低下している（図2）。

現在就労している者の働き方を見ると、正社員が39.2%、パートや嘱託などが31.8%、自営業が13.8%、フリーランス・個人事業主

が11.3%という構成になっている。正社員の割合は男女間の差異が大きく、55～59歳の男性では70.0%であるのに対して55～59歳の女性では34.0%と約2倍の差が生じている。

正社員の割合は男女ともに年齢が上昇するとともに低下し、65～69歳の男性では29.5%、女性では15.1%に低下する。パートや嘱託などは、55～59歳の男性では4.5%にすぎないが、65～69歳の男性では34.4%に高まっている。男性の働き方が、65歳頃を境に正社員からパートや嘱託などの非正規就業に転換していることが伺える。一方、女性では、50歳代後半から70歳代前半までの各年齢層において、パートや嘱託などが5～6割を占めて

図3 現在の仕事終了後の働き方



おり、女性の働き方の中心となっている。男性のフリーランス・個人事業主の割合は年齢とともに上昇し、70～74歳では30.5%に及んでおり、高齢者の働き方の一つの形態となっていることが伺える。

3 シニア世代の多くは 70歳以上までの就労を希望

現在の仕事を終了後も引き続き働きたい者を対象に、その際の働き方について聞いたのが図3である。

引き続き働きたい理由としては、「経済的理由」が59.4%で最も多く、これに次いで「生きがい、自己実現」が52.8%、「健康維持・増進」が48.5%の順に多い。公的年金収入だけでは不足する生活資金などを補うため

の就労を半数以上が挙げている一方で、生きがいや健康といった生活を充実させる目的も多いことが特徴である。

希望する仕事の内容について見ると、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」が42.8%である一方、「体力的に負担の少ない仕事」(41.3%)、「自宅の近くや自宅でできる仕事」(40.9%)、「気楽にできる仕事」(39.8%)への希望もほぼ同じ割合で多い。自宅の近くで体力的に負担の少ない簡単な仕事を望むシニアが多いことが伺える。

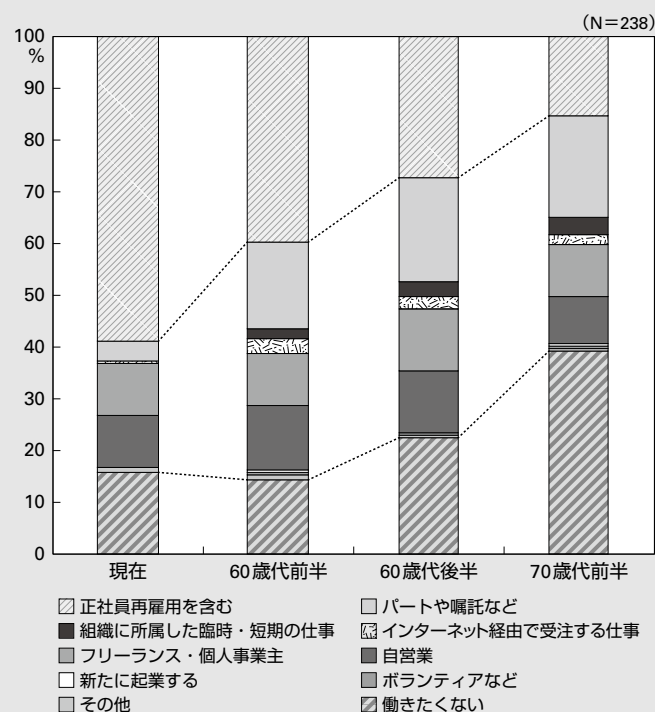
希望する働き方としては、「週3日程度働きたい」が47.1%で最も多く、「週5日フルタイムで働きたい」も34.9%で比較的多い。週の半分程度働きたいニーズとフルタイムで働きたいニーズに二分されている。

何歳まで働きたいかについては、「65歳くらい」が14.2%、「70歳くらい」が29.3%、「75歳くらい」が22.2%「80歳くらい」が8.3%となっており、早期にリタイアを考えている者がいる一方で、70歳後半まで働きたいと考えている者も多いことが分かる。この結果を基に平均値を計算すると71.8歳となり、男性の健康年齢とほぼ一致する。「健康である限り」も20.5%と比較的多く、「健康である限り」を健康年齢までと考えると、現在の仕事終了後も働き続けたいと考える者の約半数は70歳以降も働き続けたいと考えていることが分かる。

4 65歳から多様化する シニア層の働き方

図4は、現在55～59歳の男性が、今後どのような働き方をすると予想しているかについて示したものである。現在は正社員が約6割

図4 55～59歳の男性が考える将来の働き方



出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動」アンケート調査より作成

を占めているが、60歳代前半には正社員の割合は約4割に、60歳代後半には3割弱に、70歳代前半には2割以下に低下する。一方、パートや嘱託などは60歳代前半以降増加し、60歳代後半以降では約2割を占めている。また、シルバー人材センターや人材派遣会社などの組織に所属した臨時・短期の仕事やインターネット経由の仕事についても、60歳以上において増加傾向が見られる。これらから見ても分かるように、シニア世代の働き方は年齢が高まるとともに多様化していく。

Ⅲ 高齢法改正に伴う 70歳雇用延長とその影響

1 2013年高齢法改正の内容

高齢者雇用安定法（正式名称は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」、以下では高齢法と略す）は、高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的として制定された（第1条）。1971年「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」として制定され、86年に改称された。定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の促進（第8～11条）、定年退職者等に対する就業の機会の確保（第36条）、シルバー人材センター等（第37～48条）などの内容により構成されている。

2013年、60歳などで定年を迎えた社員のうち、希望者全員を対象に65歳までの継続雇用

制度の導入を企業に義務付ける法改正が行われた。企業は、定年を迎える社員が希望する場合には、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制の導入）などの雇用確保措置を導入することが義務付けられた。

2 2013年高齢法改正の影響

2013年の法改正に伴い、各企業は定年制度の見直しや継続雇用制度の導入などに取り組むこととなった。厚生労働省が実施した「令和元年高齢者の雇用状況」によると、高齢者雇用確保措置の実施済企業は99.8%、51人以上規模の企業で99.9%となっており、ほとんどすべての企業において法改正内容を遵守していることが伺える。

企業における雇用延長などが進展した結果、60～64歳のシニア世代の就労状況は大きく変化した。総務省の「労働力調査」によると、13年の高齢法改正前には60～64歳の就業率は60%に満たなかったが、19年には約70%となり、法改正後10ポイントも上昇した。また就業者に占める正社員の割合も13年以降、約5ポイント上昇している（図5）。

一方で、正規の雇用機会が増加したため、ほかの働き方を行うシニア世代は減少した。60歳代前半の正規就業が増加した結果、同年代の非正規就業の割合が減少しただけでなく、60歳代後半の働き方にも影響を与えている。たとえば、60歳以上のシニア世代に働く機会を提供するシルバー人材センターは全国に1335カ所開設（「全国シルバー人材センター統計年報」2019年）されているが、12年度末には約744千人であったその会員数は、18年度末には約716千人へと減少した。60歳以

図5 2013年高齢法改正に伴うポスト団塊世代の就業構造変化

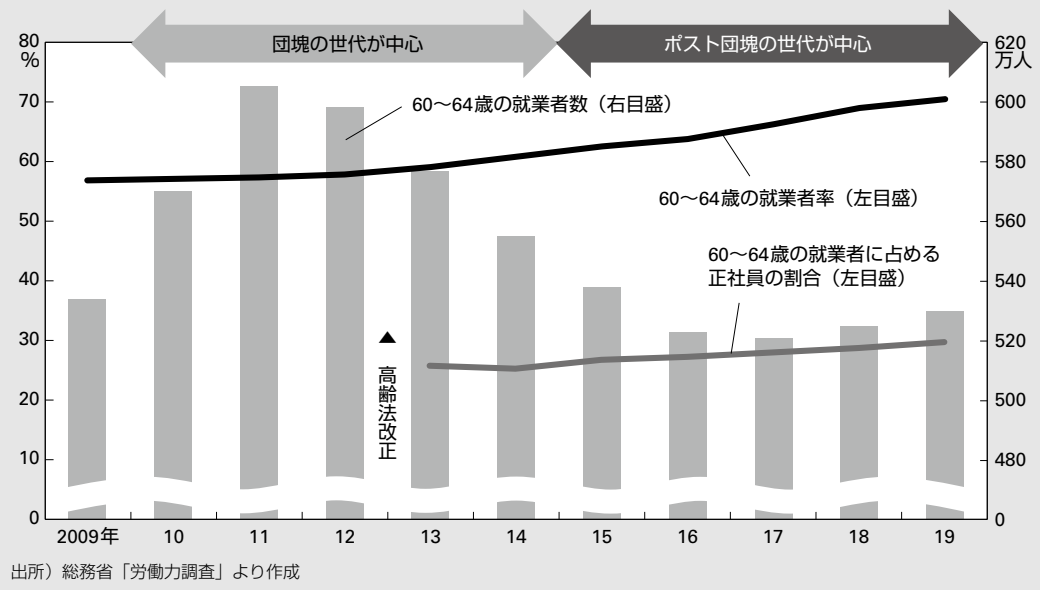
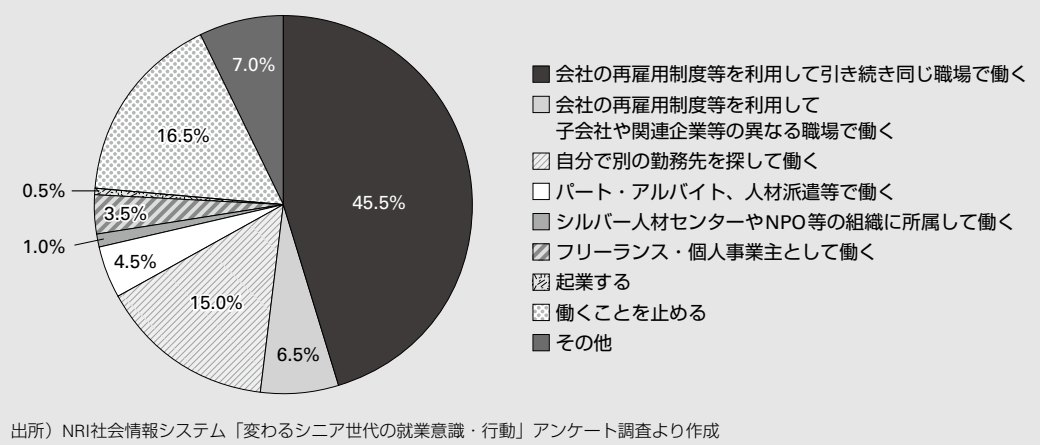


図6 定年前の正社員が考える定年後の働き方



上の人口が増加しているにもかかわらず会員数が減少した背景には60歳代の会員の減少があるとされ、現在は会員の中心は70歳以上になりつつある。

高齢法改正により継続雇用制度が始まったとはいえ、定年を迎えたすべての正社員が同制度を利用して同じ企業で働き続けるわけではない。アンケート調査で定年前の現役の正

社員を対象として定年後の働き方を尋ねると、「会社の再雇用制度等を利用して引き続き同じ職場で働く」が45.5%で最も多く、「会社の再雇用制度等を利用して子会社や関連企業等の異なる職場で働く」が6.5%であり、再雇用制度を利用しようとする者の割合は半数強にとどまっている(図6)。このほか、「自分で別の勤務先を探して働く」が15.0%、

「パート・アルバイト・人材派遣等で働く」が4.5%などほかの働き方を望む者も存在する。一方、「働くことを止める」と回答した者の割合は16.5%である。

一方、定年後も就業している者を対象に現在の働き方を尋ねると、「会社の再雇用制度等を利用して引き続き同じ職場で働いている」割合が79.7%であり、圧倒的多数を占めている。

定年前と比較した働き方の変化については、労働時間については68.5%が「変わらない」と回答している。仕事の内容についても59.4%が「変わらない」と回答している。一方で賃金については、「変わらない」と回答した割合は23.4%にすぎず、7割以上で賃金が減少したと回答している。

3 2021年高齢法の改正内容

2020年3月高齢法改正が閣議決定され、21年4月から新しい枠組みが適用されること

になった。その内容は前回の法改正で制定された①定年の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、の3つの選択肢に加えて、④他社への再就職、⑤フリーランス契約、⑥起業支援、⑦社会貢献活動支援、と選択肢が拡大した(図7)。雇用による就業機会確保だけでなく、雇用以外の選択肢も加わった点の特徴である。さらに、65歳以上のシニア世代は能力や体力にも個人差が大きいことを勘案し、前回の法改正では企業が65歳までの雇用延長を「義務」としていたのに対して、70歳まで働く機会の確保の「努力義務」という内容が変わっている。以下では今回の法改正内容を「70歳雇用延長制度」と記載することとする。

4 70歳雇用延長制度への認知と賛否

70歳雇用延長制度については、2019年の検討段階においてはマスコミにも取り上げられ

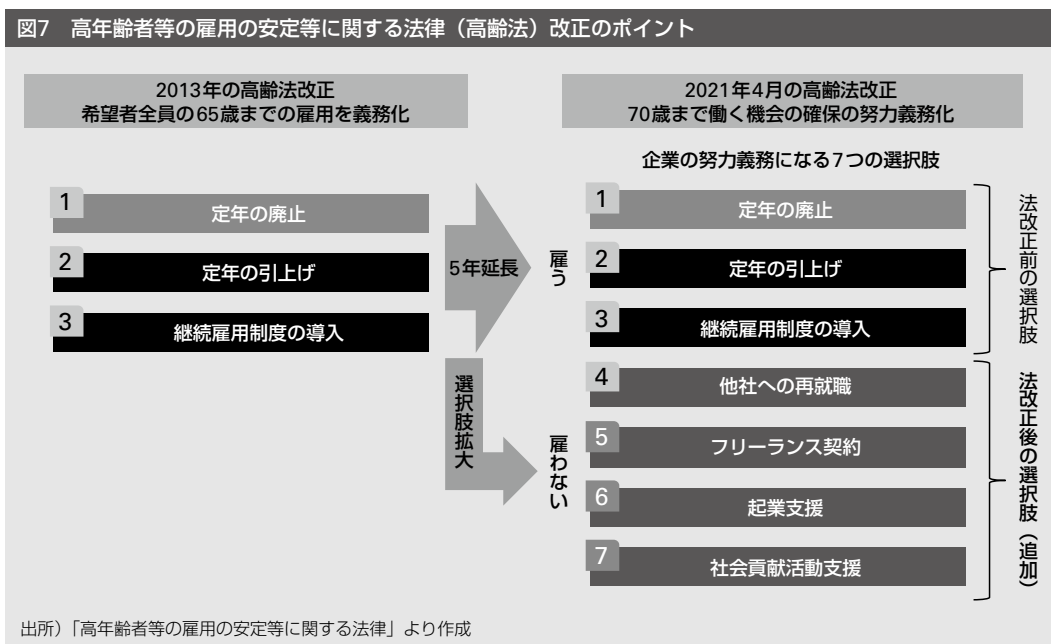
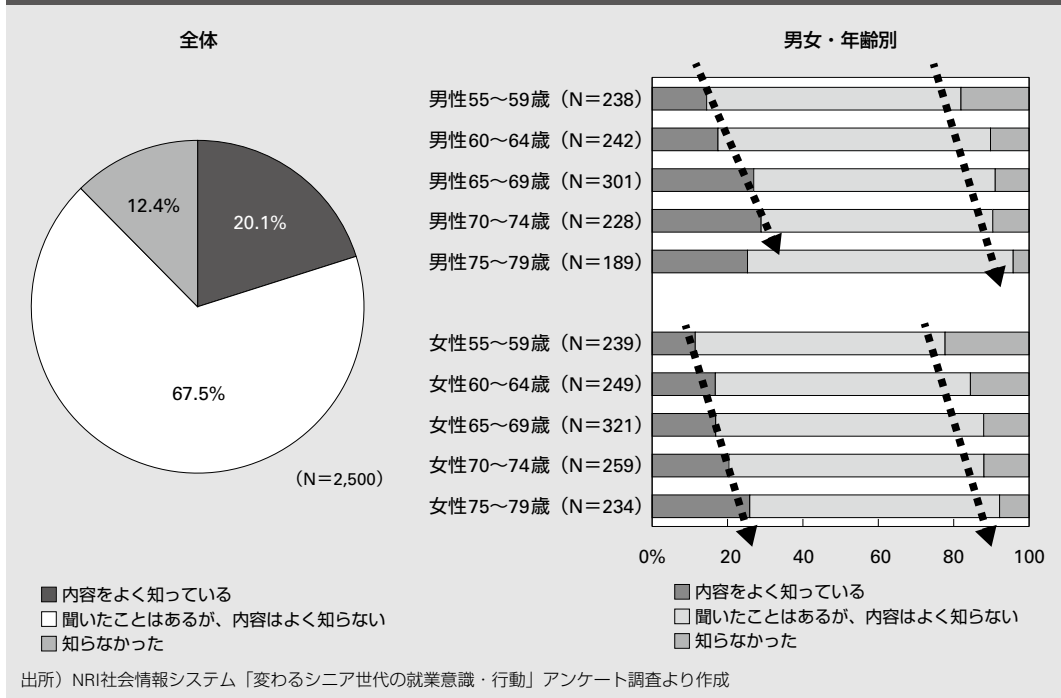


図8 70歳雇用延長制度への認知度



ることが多かったが、20年2月の閣議決定後はコロナ禍と重なったこともあり、あまり話題に上っていない。この制度変更について、シニア層がどの程度認知しているかについて見たのが図8である。

まず認知度について見ると、「内容をよく知っている」と回答した者は20.1%にすぎず、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が67.5%と過半数を占めており、70歳雇用制度の認知度は高くないことが分かる。

男女・年齢別に認知度を見ると、男女ともに年齢が高いほど上昇していることが分かる。制度の対象となる現在65歳未満の認知度は低い。「知らなかった」の回答割合も年齢は低いほど高くなっている。

次に70歳雇用延長制度への賛否について見ると、「良い制度だと思う」が18.2%、「どちらかと言えば良い制度だと思う」が35.7%で

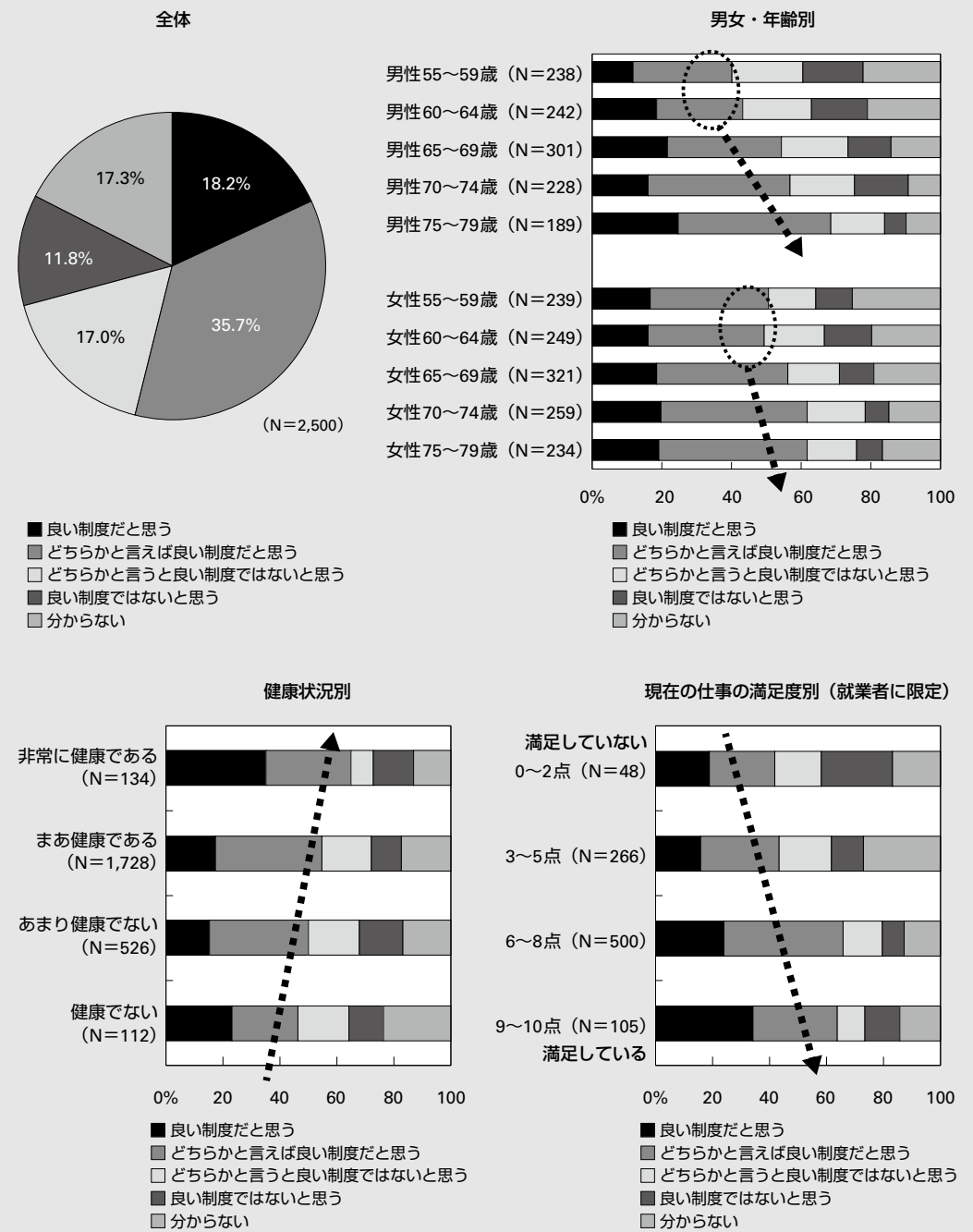
あり、合わせて半数以上が肯定的な評価をしている(図9)。「どちらかと言えば良い制度ではないと思う」は17.0%、「良い制度ではないと思う」は11.8%であり、合わせて約3割が否定的な評価をしている。

男女・年齢別に見ると、男女ともに年齢が高いほど肯定的な評価が増加する傾向にある。しかし、制度の恩恵を受ける55～64歳において肯定的な評価の割合は高くなく、男性では約4割にとどまっている。

制度への賛否と現在の健康状況との関係を見ると、「非常に健康である」者は肯定的な評価をする割合が高く、6割以上が肯定的な評価をしている。健康状況が良くない者ほど、肯定的な評価をする割合が低くなる傾向があり、「健康でない」者において肯定的な評価をした割合は4割強にとどまっている。

また、制度への賛否と現在の仕事への満足

図9 70歳雇用延長制度への賛否

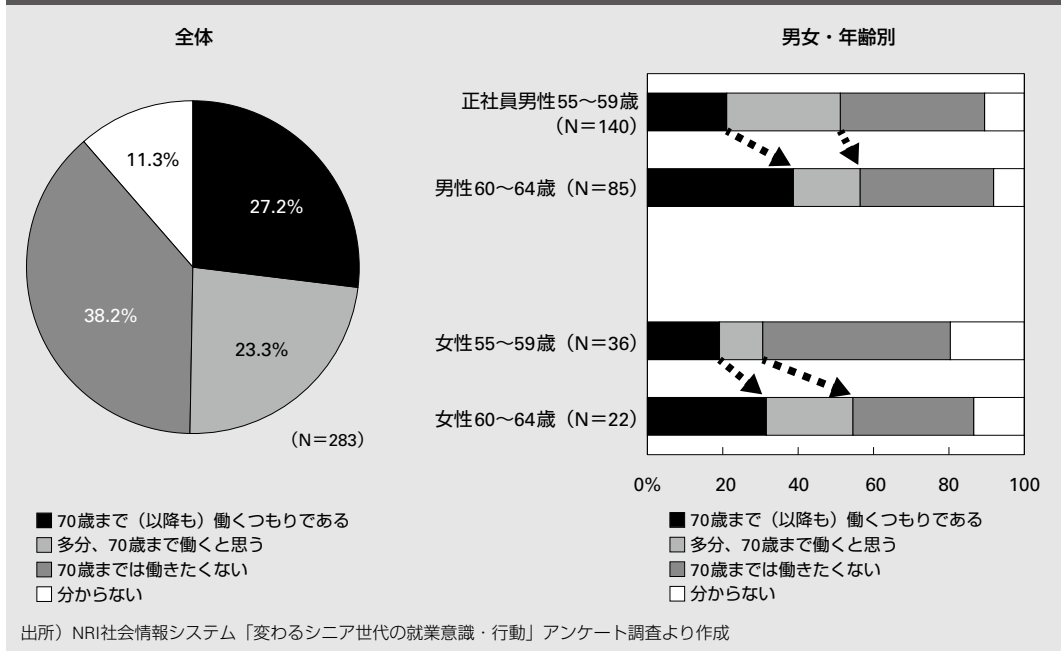


出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動」アンケート調査より作成

度との関係を見ると、現在の仕事への満足度が高い（10段階評価で6以上）層では、肯定的な評価をした者が6割を超えているのに対

して、現在の仕事への満足度が低い（10段階評価で5以下）層では、肯定的な評価をした者が約4割にとどまっており、仕事の満足度

図10 雇用延長制度を利用した70歳までの就業意向（55歳～64歳の正社員に限定）



と相関関係があることが伺える。

さらに70歳雇用延長制度の対象となる55～64歳の正社員を対象に、実際に制度を利用して70歳まで働きたいかについて聞いたところ、「70歳まで（以降も）働くつもりである」が27.2%、「多分、70歳まで働くと思う」が23.3%であり、合わせて約5割が制度を利用して70歳まで働く意向を示している（図10）。一方、「70歳までは働きたくない」と回答する者も38.2%に及んでいる。この傾向は、図3で示した定年後の就労意向にほぼ合致しており、制度への理解度が低い現状では、制度開始に伴い就業が促進されるとはいえない。

男女・年齢別に見ると、男女ともに50歳代後半より60歳代前半の方が制度を利用して70歳まで就業する意向を持つ割合が高い。また50歳代後半においては、男性より女性の方が70歳まで就業する意向が低い傾向がある。

IV 高まるシニア世代の兼業ニーズ

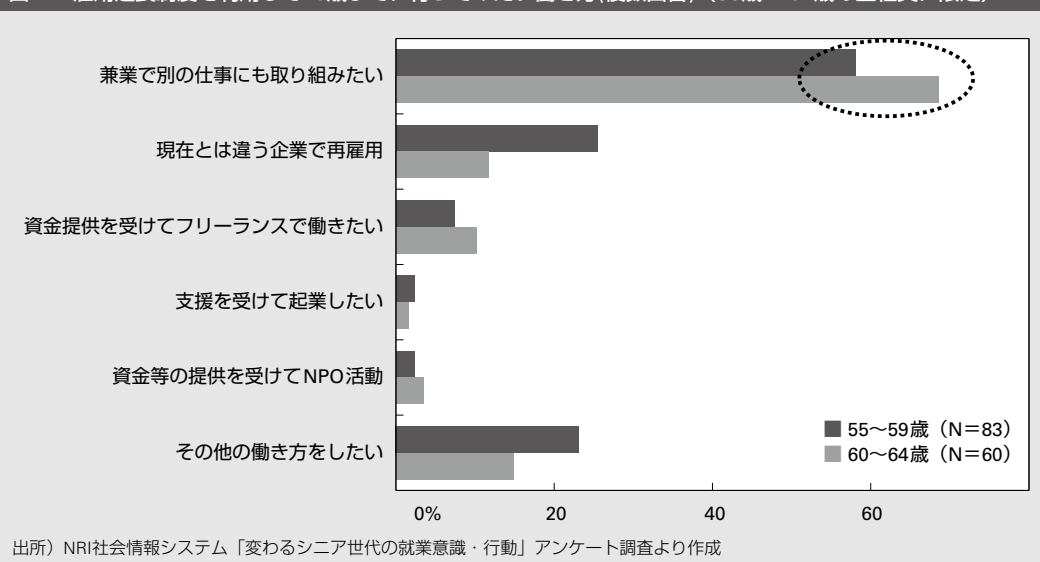
1 シニア世代の兼業への関心は高い

55～64歳の正社員を対象に、70歳までの雇用延長制度を利用して行ってみたい働き方（同一企業における継続雇用以外）について尋ねたのが図11である。高齢法改正における選択肢には入っていない項目ではあるが「兼業で別の仕事にも取り組みたい」の回答が圧倒的に多く、「現在とは違う企業で再雇用」を大きく超えている。また、「資金提供を受けてフリーランスで働きたい」や「支援を受けて起業したい」の回答は非常に少ない。独立して事業を行っていくリスクは、シニア世代にとって大きいことが伺える。

2 シニア世代における兼業の意味

兼業・副業については、多くの企業が情報

図11 雇用延長制度を利用して70歳までに行ってみたい働き方(複数回答) (55歳～64歳の正社員に限定)



の漏洩防止や従業員の労務管理といった観点から禁止してきたが、近年、開業率を高めて日本経済を活性化させる観点から、兼業・副業を促進すべきではないかという議論が高まってきている。経済産業省および中小企業庁が2017年3月に発表した「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言——パラレルキャリア・ジャパンを目指して」では、従業者側における兼業・副業のメリットとして、所得増加、自身の能力・キャリア選択肢の拡大、自己実現の追求・幸福感の向上、創業に向けた準備期間の確保が挙げられている。

シニア世代における兼業でも同様のメリットは考えられるが、シニア世代にとって、兼業はより重要な意味合いを持つと考えられる。13年の高齢法改正以前は60歳定年制度を設定している企業が多く、シニア層の多くは60歳を境に第二の人生を歩んでいた。13年の高齢法改正に伴い、希望すれば65歳まで継続雇用制度を利用して働くことが可能となり、

第二の人生への転換点は65歳に移行する割合が増加した。そして今回の高齢法改正に伴い、この転換点が70歳に移行する。

しかし次のステージに移行するということは、能力的にも体力的にも精神的にもさまざまな負担が生じることが懸念される。一般には、年齢が高くなるほどこの負担への対応能力が低下するため、次のステージへの移行が困難になってしまう。70歳以前に兼業・副業活動を通じて次のステージへの移行についての準備ができれば、この負担を軽減し、スムーズに移行できるはずである。兼業は、シニア層が70歳を越えて就労するための促進策としても位置付けられるべきである。

3 シニア世代の兼業促進に向けて

シニア世代の兼業は、70歳以降も継続して働くための準備期間として位置付けられるべきである。前述したように、年齢が高くなるほど働き方の希望は多様化していく。パートなどの非正規の就業を望む者もいれば、シル

バー人材センターや高齢者専門の人材派遣会社に登録して高齢者向けの仕事を行いたいと考える者もいる。また独立してフリーランスで活躍したいと考える者もいる。

継続雇用終了後、これらの働き方にいきなり移行するのではなく、継続雇用期間中に次の働き方を兼業という形態で開始し、スムーズな移行を図ることが必要なのではないかと考える。企業は65歳以上の雇用延長などにおいて、より柔軟な働き方を認めるべきである。

V 潜在的求職者の存在と 女性シニアが秘める 就労ポテンシャル

1 全国292万人の 「潜在的求職者」の存在

シニア世代全体の就労状況は、第Ⅱ章（図2）で示した通り、就業中36.8%、求職活動中2.2%と、労働力人口比率にあたる割合は合計39.0%である。本章では、残りの61.0%の非就業者に含まれる、「現在は求職活動を行っていないが、いずれは働きたいと考えている人」（以降「潜在的求職者」と呼ぶ）を、働く意思のない人と区別して着目する。

潜在的求職者は全体の7.3%に相当し、日本の実際の人口に換算すると、292万人に及ぶ。内訳は、男性102万人、女性190万人と女性が圧倒的に多く、また、男性は年齢によらず均等に存在しているのに対して、女性は多くが55～69歳に集中している。人口に換算すると158万人に相当する、この世代の女性固有の特徴が伺える。

生産労働人口が大きく減少し、構造的な人手不足という課題が強まる中、シニア世代や

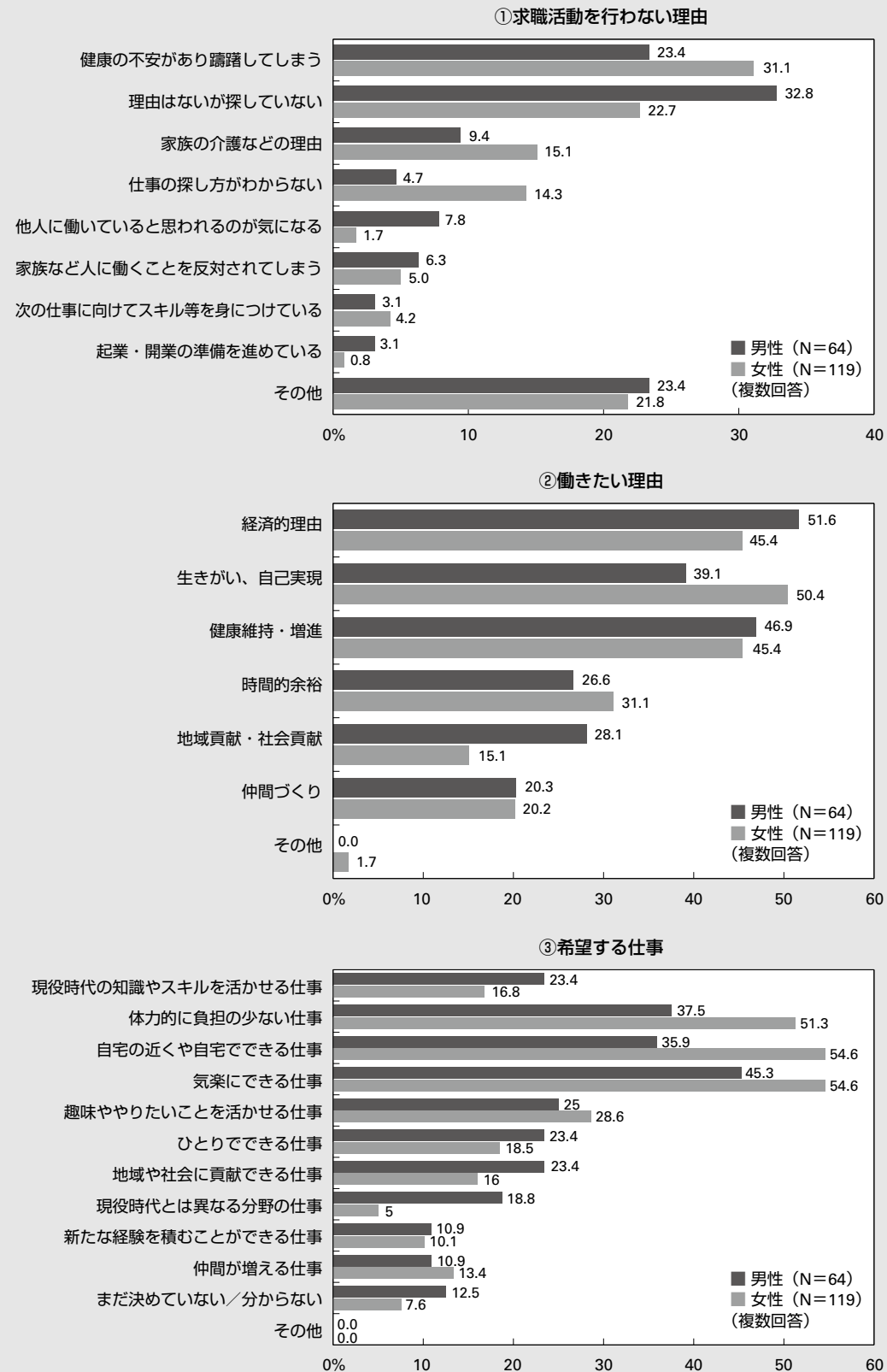
女性の就労ポテンシャルが注目されているが、埋もれている潜在層の就労意欲を実際の就労に転換させることは、日本に大きな労働力をもたらす労働政策の側面だけでなく、生涯現役社会に向けた福祉政策としても、大変重要な論点になる。

2 潜在的求職者の4つのペルソナに見る「潜在」と「求職」の理由

図12①に示すように、潜在的求職者が求職活動を行わないのは、「健康の不安があり躊躇してしまう」「理由はないが探していない」「家族の介護などの理由」「仕事の探し方がわからない」が主な理由である。いずれは働きたいと考える理由も多様であり（図12②）、潜在的求職者と一口にいても、その人物像はさまざまである。292万人の潜在的求職者を4つのペルソナに類型化した結果と、推計人数規模を図13に整理する。

「Ⅰ 健康不安のために働くことに躊躇」する人は、健康維持や経済的理由以外にも、地域貢献、仲間作りなど、多様な理由を挙げており、健康不安さえ軽減できれば働きたい意欲は非常に強い、最も人数が多い層である。「Ⅱ 家族の介護のため働けない」人は、時間的制約から働けない現状に不満を感じているが、機会があれば生きがいや自己実現など自分のために働きたいと考えている。「Ⅲ 動機が弱く働くことに踏み切れない」人は、生活満足度が高く、働く必然性が弱い、何かしらの形で社会参画したいと考えている男性に多い。「Ⅳ 仕事の探し方がわからない」は女性に多いケースであり、5節で後述する。

図12 潜在的求職者が抱く就労意識



注) ②、③は、働きたい人全員 (N=699) を対象にした同じ質問に対して回答が多い順に上から表示
出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動」アンケート調査より作成

図13 「潜在的求職者」292万人のペルソナと推計人数



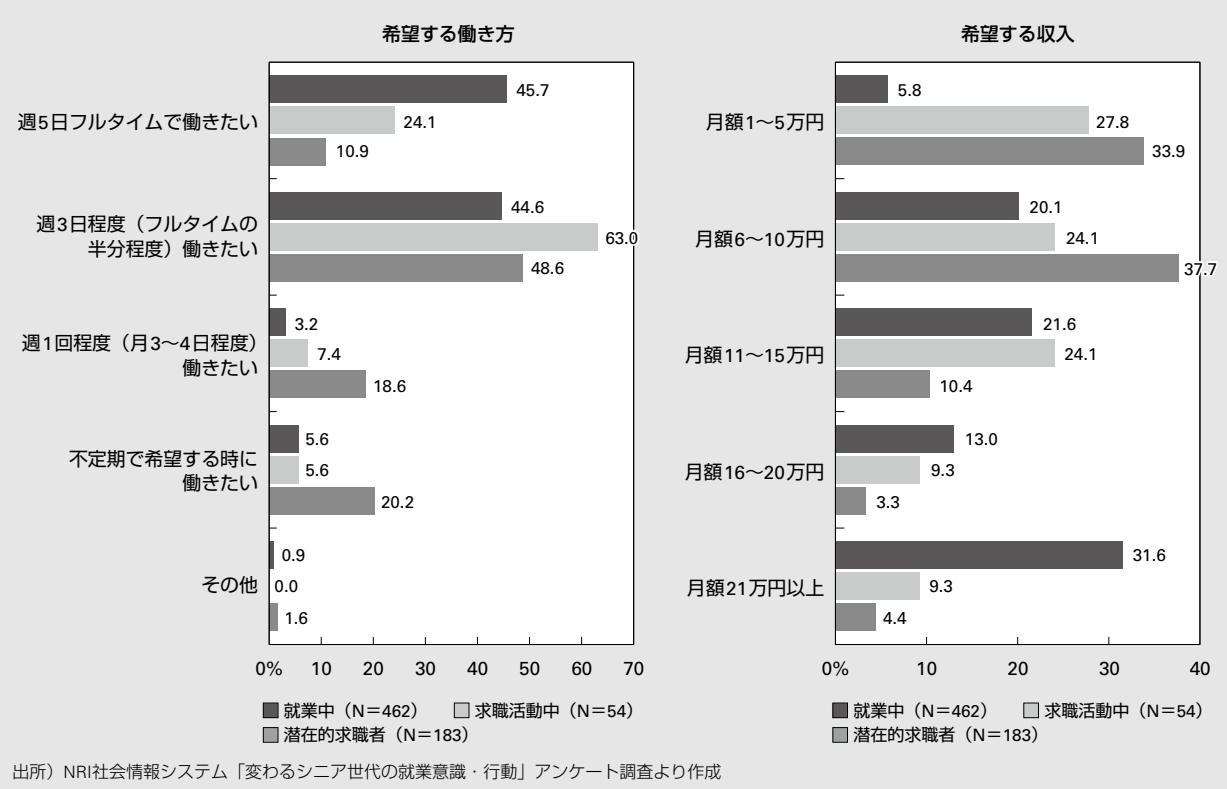
3 潜在的求職者が希望する働き方と就労マッチングの難しさ

潜在的求職者が希望する働き方を見ると(図14)、フルタイム勤務を希望している人は10.9%しかおらず、既に求職活動をしている人の24.1%がフルタイムを希望しているのとは比べても非常に少ない。全体の9割近くが、週3回以下や不規則の働き方などを希望しており、結果として、希望収入は月額10万円以下に集中している。仕事以外の時間の活用も含めたライフスタイル全体のQOLの最大化を重視する傾向が強く、働く時間や日数、その選択自由度が高いことが、仕事を探す際の

重要な要素となる。

しかしながら、シニアの場合特に、働き方に対して高い自由度を求めることは、求人サイドとの就労マッチングの難易度が高まることを意味しており、それが、求職活動に踏み切れなかったり、仕事の探し方がわからないと感じたりする潜在層を生み出す一因になる。人手を必要とする企業・自治体などの求人条件(需要)と、シニアの就労希望(供給)とを丁寧に結びつける、就労マッチングのための社会的なインフラ整備は、公共団体や民間企業により全国で進みつつあるが、シニア世代の「多様性」故に、解決すべき課題

図14 潜在的求職者が希望する働き方と収入



は多い。

4 男女雇用機会均等法成立以前の時代を生きた女性シニアの現在

1985年5月に男女雇用機会均等法が成立してから35年が経過した。この間、91年に育児休業法、93年にパートタイム労働法、2003年に次世代育成支援対策推進法、15年に女性活躍推進法が成立し、女性の就労環境を改善する法整備が進み、労働市場への女性参加が大幅に進んだ。

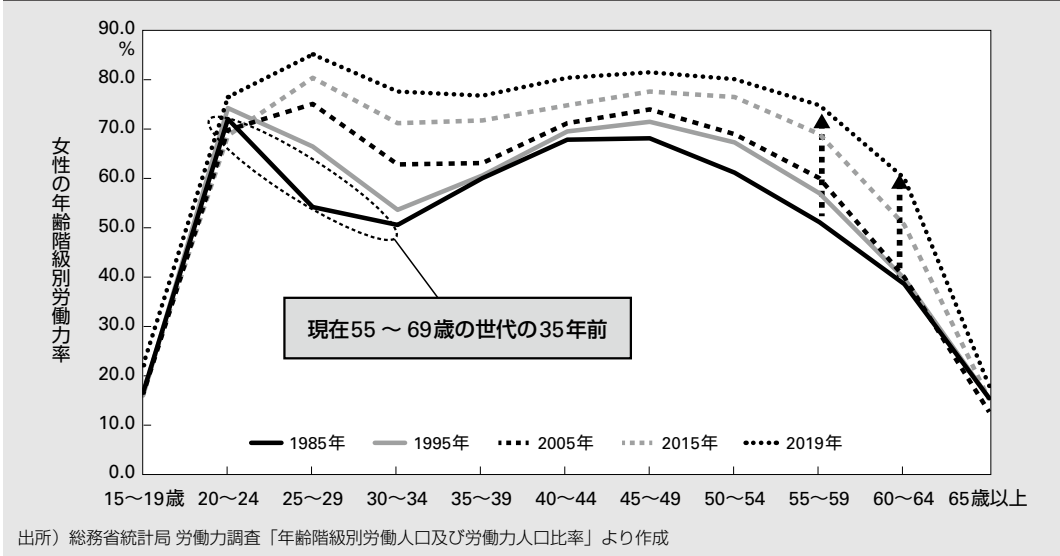
図2で示した通り、女性の就労状況を年代別に見ると、55~69歳の世代に、潜在的求職者が集中している。男女雇用機会均等法が成立した1985年に大学・短期大学を卒業した女性は現在55~57歳である。つまり現在の「55

~69歳」は、男女雇用機会均等法が社会に定着し始めるよりも前の、男女間に不平等な就労慣行が強く残る時代に「20~34歳」だった世代である。

M字型カーブとしてよく知られる、年齢階層別の女性の労働力率(図15)の1985年のグラフを見ると、20~24歳で労働力率が立ち上がる(M字の左のピーク)が、その後25~29歳で急激に落ち込み、30~34歳でM字の底を迎えている。まさに現在55~69歳の女性は、結婚、出産、育児期に、就労意欲はあっても、希望通りに働き続けることが難しい時代を過ごしていた世代である。

2019年と1985年の女性の労働力率を比較すると、晩婚化、出産年齢上昇、育児休業に関する制度整備などにより25~29歳、30~34歳

図15 女性の年齢階層別労働力率の35年間の変化

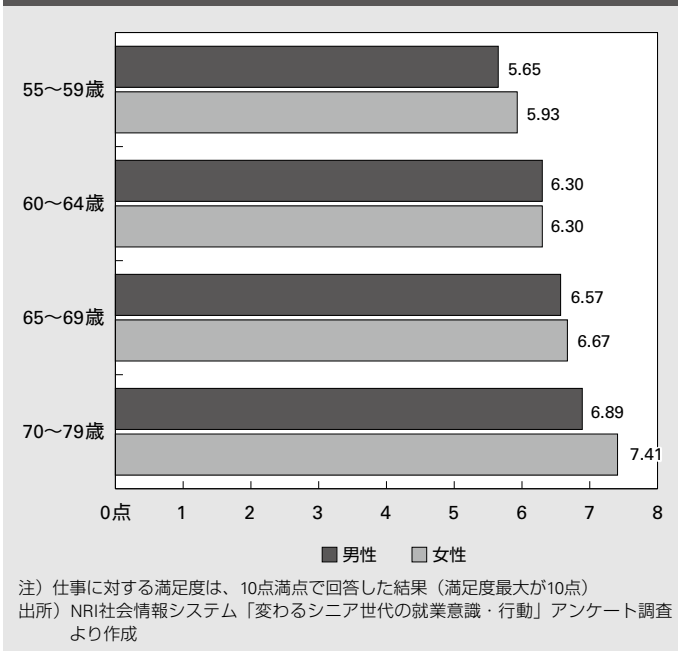


の年齢層で増加幅が一番高いが、それに次ぐのが55～59歳 (23.7ポイント増)、60～64歳 (21.4ポイント増) である。

55～59歳は、日本の人口で男女の数が逆転する転換点であり、以降は女性の人口が上回

る。また、女性の健康寿命である74.79歳 (2016年時点) までの時間も長く健康な人が多い。何より、働くシニア女性の仕事への満足度は年齢とともに高まり、かつどの年齢層でも男性より高い (図16)。シニア女性が持つ就労ポテンシャルは高く、地域社会のさまざまな課題解決の担い手となることは間違いない。

図16 働くシニアの仕事に対する満足度



5 女性の「潜在的求職者」の就労意識の男性との違い

潜在的求職者が、なぜ仕事を探さないかの理由は2節で述べたが、男女で特徴的な違いがある。女性は、男性と比べ、「健康の不安があり躊躇してしまう (31.1%)」「家族の介護などの理由 (15.1%)」という、働きたくても働けない現実的な制約があることに加え、「仕事の探し方がわからない (14.3%)」という理由も目立つ (図12①)。一方で、男性が女性に比べて多いのは、「理由はないが探していない」「他人に働いていると思われるのが気になる」であり、理由が漠然かつ消

極的である。男性は、誰かが背中を押してくれるのを待っている状況ともいえる。

女性に多い「仕事の探し方がわからない」は、男女雇用機会均等法成立以前の時代に結婚や出産で離職し、その後、専業主婦となったり非正規雇用として働いていたりしたためと考えられる。いざ50歳代半ばを過ぎて仕事を探そうとしたときに、「自分が何の仕事をしたのか」「自分に何ができるのか」「自分自身をどうアピールすべきなのか」のイメージを具体的に持てず、求職活動に躊躇しているのではないだろうか。

また、潜在的求職者が「今後働きたい理由」を見ると（図12②）、男性は「経済的理由」以外にも「地域貢献・社会貢献」を理由にする特徴がある一方で、女性は、「生きがい、自己実現（50.4%）」を最も重視している。男性が企業など組織への帰属意識が弱くなり、地域社会への貢献を直接感じたいと考える一方で、女性は、子育てから解放された専業主婦などが、家族のためではなく、自分自身の存在意義を実感できる仕事に就きたいという自己実現欲求が、この時期に特に高まると考えられる。

女性を取り組みたい仕事の特徴は（図12③）、「自宅の近くや自宅のできる仕事（54.6%）」「気楽にできる仕事（54.6%）」「体力的に負担の少ない仕事（51.3%）」など、生活のリズムを大きく変更することなく、健康の維持増進に気をかけながらQOLを維持したい気持ちが強いことである。現在働いている女性は、仕事に対して「職場の人間関係が良くない」「体力的にきつい」「福利厚生が良くない」という不満を男性と比べて強く持っており、「働きやすさ」が重要な要素であるこ

とが分かる。男性の不満が主に給与・報酬面であることは対照的である。この点は、テレワークがシニア女性にとって有望な働き方の一つであるといえる根拠となる。

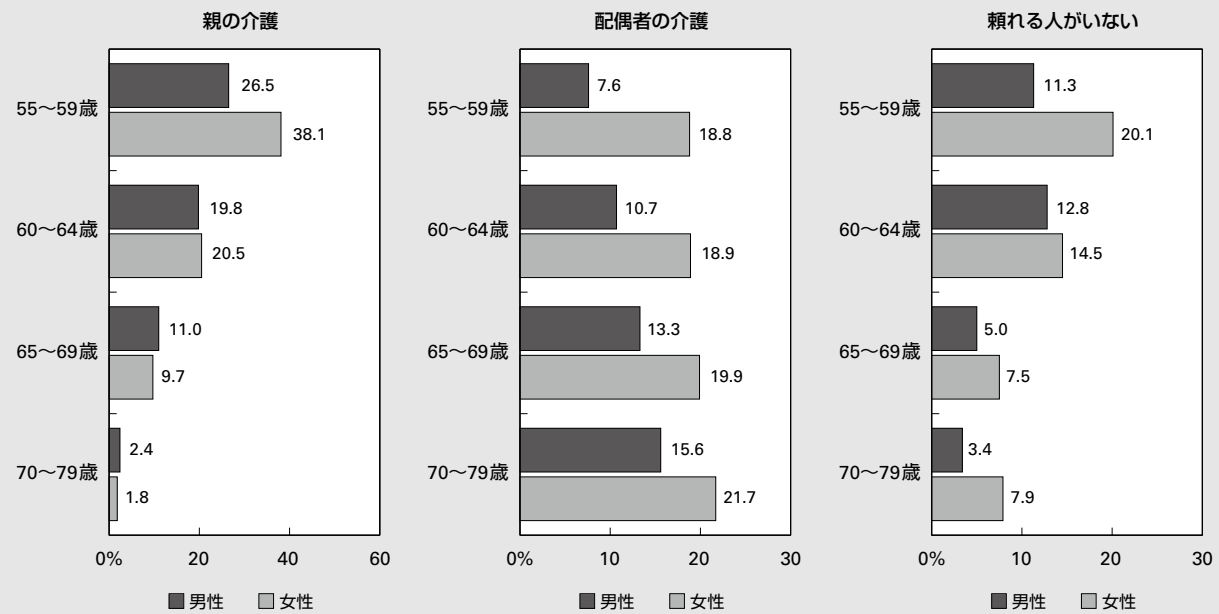
6 女性が抱く将来に向けた強い不安感と就労への影響

シニア世代が抱く将来に向けた不安は、男女とも、「自分の健康」「経済的なゆとり」「配偶者の健康」が圧倒的に強いが、男女間には大きな違いも存在する（図17）。女性は、親や配偶者の介護に対する不安を、既に50歳代から強く感じており、男性と異なり、「頼れる人がいない」という漠然とした不安を強く感じている。特に55～64歳でその傾向が顕著である。

米マサチューセッツ工科大学高齢化研究所（MITエイジラボ）所長であり、高齢者のリタイア後の人生に関するオピニオンリーダーでもあるジョセフ・F・カフリン氏は、著書『人生100年時代の経済』の「女性のつくる未来」の章中で、次のように述べている。「男性は年をとることに對して曖昧で楽観的なイメージをもち、女性は晩年に直面する難題をもっと正確に把握しようと努める。男性はのんびりできる時間を待ち望み、女性は老いに備えて計画しようとする」。「頼れる人がいない」というシニア女性が抱く将来への不安は、まさにカフリン氏の指摘とも一致しており、その不安感が、働くことを躊躇する原因である可能性がある。

ここまで、潜在的求職者のうち、特に55～69歳の女性に注目してきたが、これは年齢層ではなく、この世代が持つ特徴であると考えられる。男女雇用機会均等法定着とともにキ

図17 女性シニアが抱く将来に向けた不安の特徴



注) 将来に向けた不安内容のうち、女性の特徴が読み取れる3点を抽出
出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動」アンケート調査より作成

キャリアを歩んできた、40歳代を中心とした次の世代がシニアになる将来、現在のシニア世代と比較してどのような意識の違いが見られるかについての経年調査は今後の課題である。

VI 日本のシニアのデジタルリテラシーと就労に及ぼす影響

1 「デジタル化」と「高齢化」の同時進行がもたらす日本社会のデジタルデバイド

シニア世代の情報技術に対するデジタルリテラシーの向上は、日本が取り組むべき優先課題の一つであるが、先進各国と比較してその歩みは遅い。デジタル技術を駆使した、コンビニエンスストアの無人店舗化と、深刻な人手不足に悩む流通業界のシニア人材への依存度の高まりが表すように、「デジタル化」

と「高齢化」という二つの巨大な社会のうねりが並行している点が現在の日本社会の特徴であり、シニアのデジタルリテラシー向上の最大の阻害要因となっている。

65歳以上の高齢者比率が、2019年の28.4%から60年には40%近くにも到達すると予測される、日本の人口動態の特徴を踏まえると、現役世代とシニア世代、またはシニアの中の世代間で、ITの進化の恩恵にあずかれる人とあずかれない人の間の二極化によるさまざまな情報格差、いわゆるデジタルデバイドが長期的課題として存在し続けることは間違いない。

マイナンバーカードの申請や行政手続き、オンライン診療など医療分野、新型コロナウイルス接触確認アプリなど、オンラインサービスの恩恵にあずかるべきシニア世代ほど、「リテラシーの壁」によりサービスを活用で

きないという、構造的な矛盾がコロナ禍により期せずして注目され、日本のデジタルデバイドの問題点が浮き彫りになった。

一方日本には、シニアのITへの向かい合い方に大きな教訓と勇気を与えてくれる一人の著名な女性がいる。81歳でiPhoneのアプリを開発し「世界最高齢のプログラマー」と呼ばれた女性、自称ITエバンジェリスト（伝道師）若宮正子さん（84歳／2019年11月時点）である。米アップルの世界開発者会議に特別招待され、ティム・クックCEOと面談したり、エストニアでシニアが電子政府をどう活用しているかを調べるために単独で現地を視察したりと、「シニアにこそ情報技術を使ってほしい」という信念とその探求心には舌を巻く。「何歳になっても学び続けたい」という一人一人の意欲こそが、日本のデジタルリテラシー向上の鍵であり、高齢化社会にとっての原動力になる。

リテラシーの向上は、いうまでもなくそれ自体が目的ではない。ゴールは「いかに自分

らしく生き、幸せに暮らすか」というQOLの向上であり、「Well being」の達成である。シニア世代が生活者目線に立ってITを活用することは、コミュニティとの双方向の接点を通じた社会参画を促進させることであり、デジタル化に伴う意識変革をもたらす効果も計り知れない。

2 スマートフォン保有率に見る海外と比べた日本の問題点

シニアのスマートフォン保有率は毎年順調に増え続けており、2020年も前年比で約10%増加している（図18）。特に75～79歳の層でも50%を超え、携帯電話の保有率を初めて上回るなど、シニアの中での世代格差は確実に減少している。情報収集、利便性、双方向性、視覚訴求性など、スマートフォンの特徴をシニア全体が重視していることが分かる。

しかしながら、先進主要国と比較すると日本の問題点が浮かび上がる。図19は50歳以上のシニアのスマートフォン保有率と、35～49

図18 シニアのスマートフォンと携帯電話の保有率の変化

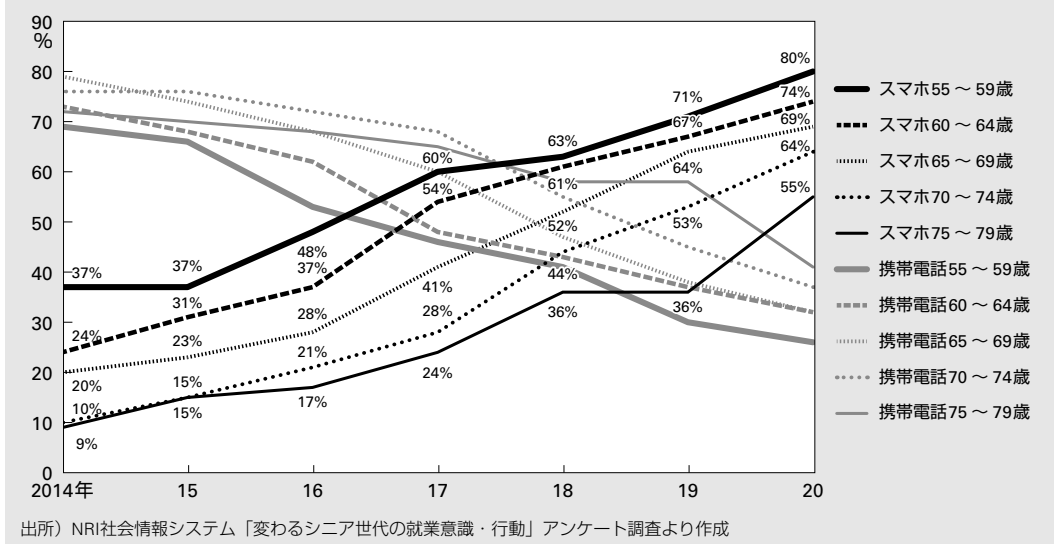
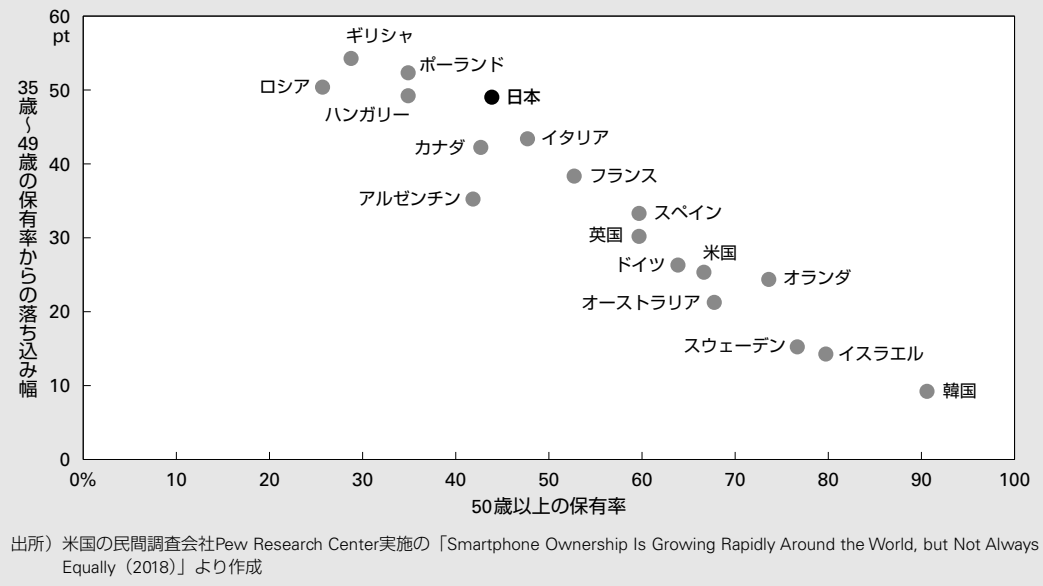


図19 世界主要各国のシニアのスマートフォンの保有率と現役世代との乖離幅



歳の世代のスマートフォン保有率からの減少幅を示したものである。日本は50歳以上のシニアのスマートフォン保有率が44%と世界でも低く、さらに35～49歳の世代の93%から49ポイントも低下しており、現役世代とシニア世代間の格差が大きいことが分かる。

韓国の高齢化率は現在約15%と日本の半分強だが、65年には46%と急速に高齢化が進み、将来、日本を抜いて世界一になると予測されている。ところが韓国では既に、50歳以上のシニアのスマートフォン保有率が9割を超えており、世代格差がほぼ解消されている。韓国は日本と異なり、「デジタル化」と「高齢化」がフェーズをずらして進行している典型例である。

日本が今後、国家レベルでシニア世代のリテラシー向上を進めるにあたっては、必然的に、韓国などスマートフォン普及先進国とは異なる戦略が求められる。シニアの生活を真に豊かにするサービスの浸透とその定着努力

(ソフト面)が、デバイス(ハード面)の普及を牽引することで、シニア世代のデジタルデバイドは解消の方向に進む。

3 SNSの利用が就労に及ぼす好影響

シニア世代のLINE、Facebook、Twitter、Instagramの4種のSNSの利用状況の変化を見ると、LINEのみが顕著な伸びを見せ、一人勝ちの様相である(図20)。年齢別で2019年からの伸びを見ると、59.1%とLINEの利用率が最も高い55～59歳では3.1ポイントしか増えていないのに対して、75～79歳では16.2ポイント増加し、利用率は40.7%にまで増えた。発信性、拡散性の特徴を持つFacebook、Twitter、Instagramよりも、双方向のコミュニケーションを前提としたLINEが、シニア世代のライフスタイルやニーズに合致しており、「生活空間」そのものになっていることが分かる。

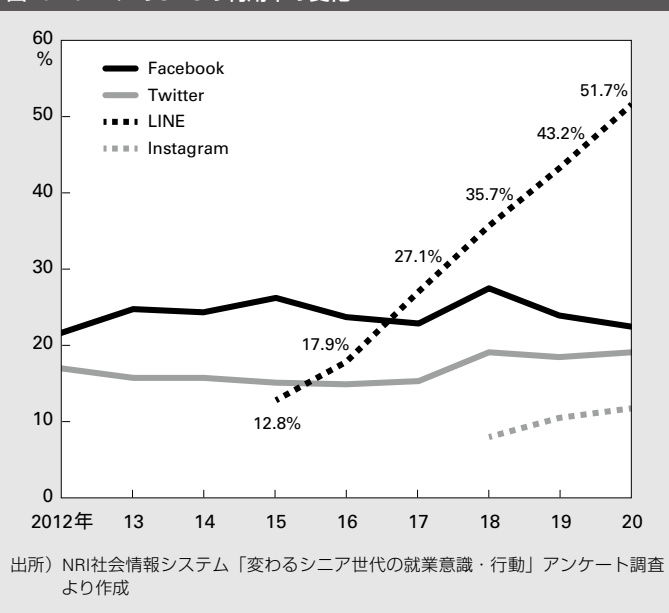
仕事への満足度と、シニア世代への普及が

進むLINE、YouTubeの利用状況との関係性に着目すると（図21）、いずれもSNSを利用する人ほど仕事の満足度が高いという関係性が確認できる。スマートフォンを保有しているだけでは仕事への満足度を高める効果はないという別の調査結果もあることから、LINEによる効率的な情報交換や「気持ち」の疎通、YouTubeの視覚に訴える動画を通じた大量の情報収集が、仕事の満足度を高めることに直接・間接的に効果をもたらしている。

4 日本らしいキャッシュレス決済の普及と就労に及ぼす影響

日本の金額ベースのキャッシュレス決済比率は、官民を挙げた普及努力により急激に高まっているが、それでもいまだ20%台にとどまる。2025年に40%を目指すとしている日本は、既に40～60%の主要各国と比べ大幅に遅れている状況である。

図20 シニアのSNSの利用率の変化



一方で、キャッシュレス決済先進国では、急速な普及の弊害として、高齢者、低所得者、地方在住者などの「決済弱者」に関する議論が活発化している。18～19年には欧州の

図21 SNSの利用が仕事の満足度に及ぼす影響

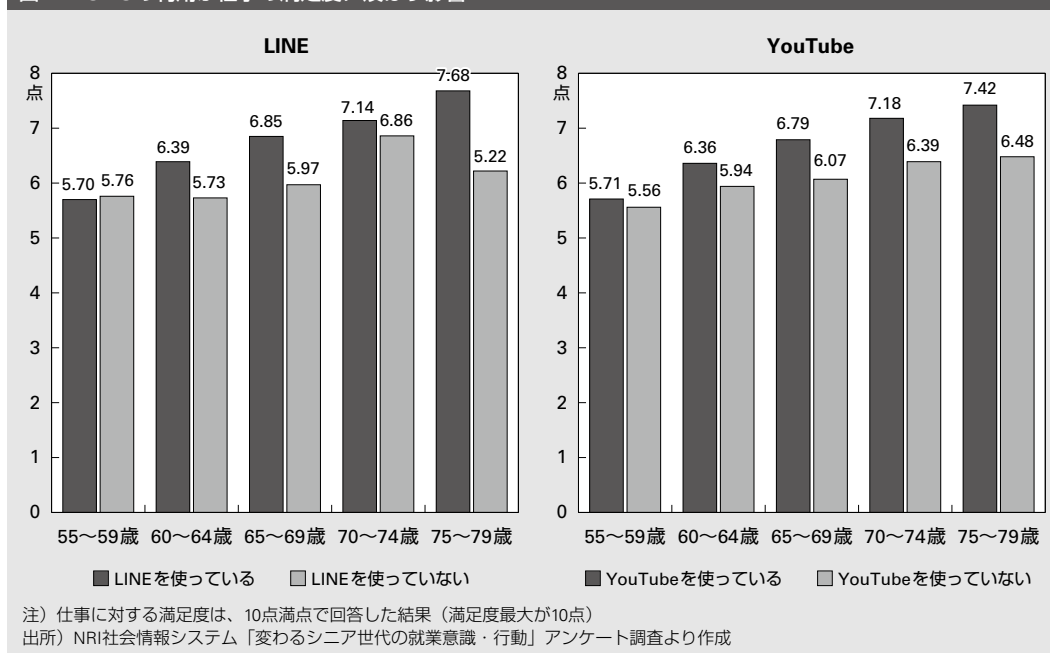
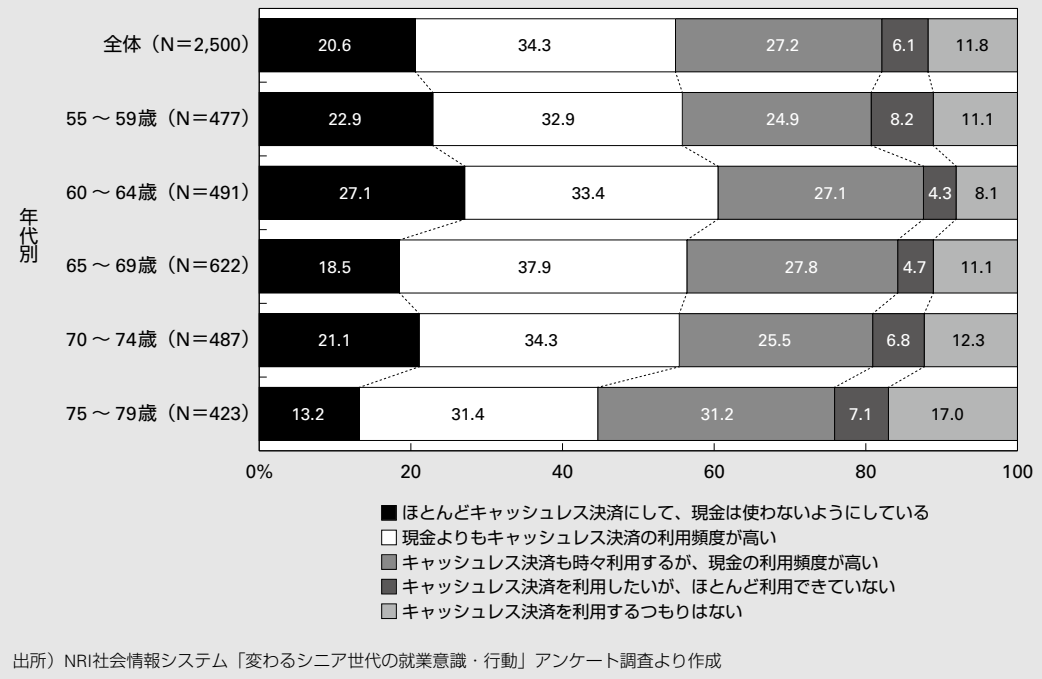


図22 シニアのキャッシュレス決済の利用状況



消費者団体が中心となり、「現金決済は選択肢の一つとして残すべき」と、いわゆる「キャッシュ・アクセスの確保」を主張し、当局もそれに呼応した。また米国でも、アマゾンのコンビニ「アマゾン・ゴー」が、キャッシュレスが差別を助長するとの批判を背景に、軌道修正を余儀なくされ、19年5月には現金受付可能な店舗をニューヨークにオープンした。

日本のシニア世代におけるキャッシュレス決済の利用状況を見ると(図22)、全体で54.9%の人が、「ほとんどキャッシュレス決済にして、現金は使わないようにしている(20.6%)」「現金よりもキャッシュレス決済の利用頻度が高い(34.3%)」と回答しており、「キャッシュレス決済も時々利用するが、現金の利用頻度が高い(27.2%)」も合わせると8割以上に上ることになる。75歳以

上の世代では現金決済中心の人が半分を超えるが、約90%を占めるといわれるクレジットカード決済を中心に、キャッシュレス決済はシニア世代全体に浸透が進む。

キャッシュレス決済の利用とシニア世代の仕事の満足度との関係性を見ると、転換期を迎える75歳より下の年齢層では、キャッシュレス決済を利用している人ほど仕事の満足度が高い。ITの恩恵を享受しようとする意識や、経済価値をデジタル情報に換算する感度、情報セキュリティを信頼する姿勢などが、「お金のリテラシー」の高さに対してもポジティブな影響を与えている。

キャッシュレス決済の普及は、銀行や店舗などの現金決済にかかるインフラコスト削減や、生産性向上を目的とした「提供者目線」で語られることが多いが、日本は、「キャッシュレス決済後進国」であることを逆手に捉

え、決して高齢者を「決済弱者」にすることのない「生活者目線」による普及を目指すべきである。

5 居住地域や家計状況との関係に見る格差の実状

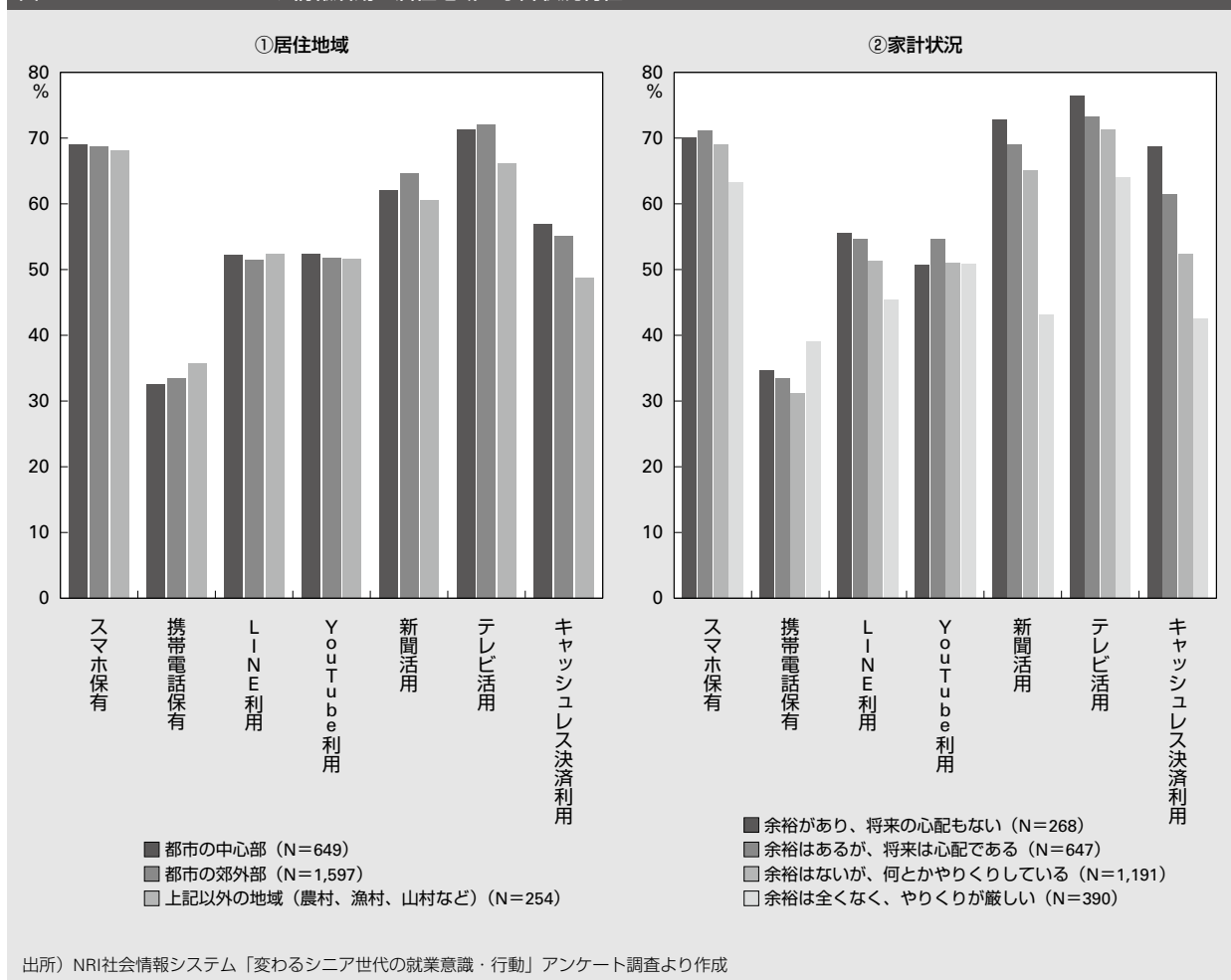
(1) 居住地域特性

スマートフォンの保有、SNSやキャッシュレス決済の利用、情報源の活用状況と、居住地域との関係を見る（図23①）。キャッシュレス決済の利用は、決済インフラが整備された都市中心部の方が農村、漁村、山村よりも

進んでいる一方で、スマートフォンの保有や、LINEやYouTubeなどSNSの利用状況は、居住地域による差がほぼない。過疎化や高齢化の課題を持つ地域においても、場所・時間に依存することなく利用できるというSNSが持つ本来の良さが、効力を十分に発揮している。

多くの地方自治体がスマートシティを標榜し、スタートアップ企業など民間との連携を強めながら、データ連携基盤や生活者向けサービスの整備に動き始めている。また、新しい生活スタイルである「多拠点生活」や「ワ

図23 シニアのITサービスや情報活用の居住地域・家計状況特性



ーケーション」「関係人口」創出など、働く場所を問わない地方回帰の機運が、コロナ禍を契機に急速に高まっている。へき地医療や交通空白地域の課題を抱える地方ほど、シニア世代が抱える課題解決の手段としてのオンラインの必然性が醸成されており、シニアのデジタルリテラシーは都市部よりも地方の方が伸び代が大きい可能性がある。

(2) 家計状況特性

同様に、家計に余裕がある人と余裕がない人を比較すると、居住地域特性以上にその差は顕著である(図23②)。家計に「余裕は全くなく、やりくりが厳しい」人にとっては、スマートフォンは依然高価であることから携帯電話の保有率が高く、それと連動してLINEやキャッシュレス決済の利用率も低くなっている。キャッシュレス決済の利用率は42.6%であり、家計に「余裕があり、将来の心配もない」人の68.7%に対して非常に低い。利便性を享受する機会に大きな制約が生じていることになる。

またテレビと並び、シニアにとって貴重な情報源である新聞も、家計に余裕がない人の活用が極端に低い。新聞は情報量当たりのコストが高い媒体と位置付けられ、ネット媒体の活用次第ではまさに情報格差が生じかねない状況といえる。

シニア世代の生活を便利で豊かにするはずのさまざまなアプリケーションサービスは、iOS、Android搭載のスマートフォンを前提に提供されており、廉価なガラケーやシニア向けスマートフォンでは利用できないものも多い。家計状況が厳しい人が、その利便性を享受できないという社会の分断が生じないよ

うにすることは、働く意欲のあるすべてのシニアに平等に仕事の情報を提供するという、就労促進の観点からも大変重要である。

Ⅶ シニア世代の就労拡大とシビックテック

1 就労分野の進化が期待されるシビックテック

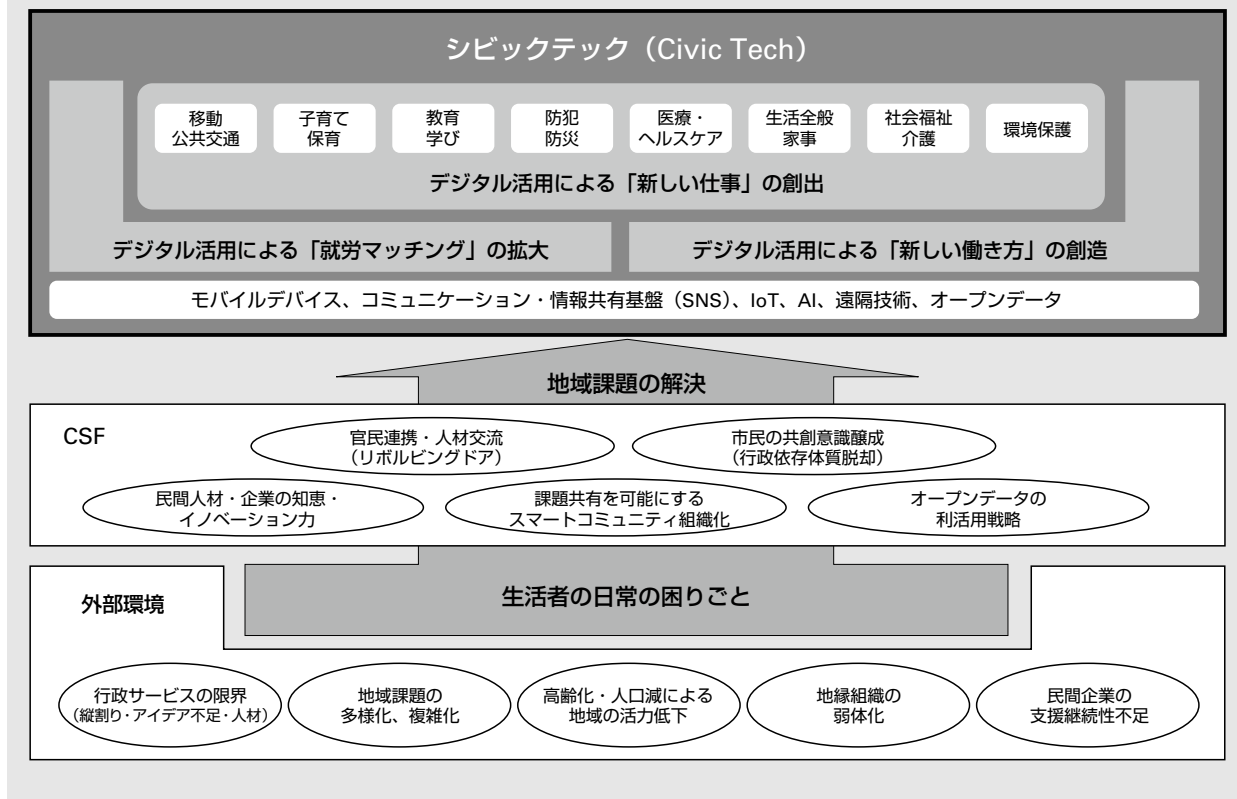
新型コロナウイルス感染拡大の初期、東京都のコロナ情報サイトを一般社団法人コード・フォー・ジャパンが約一週間という短期間で構築し、評価を集めたことをきっかけに、「シビックテック」という言葉が大きな注目を浴びるようになった。

シビックテックとは「Civic×Technology」の造語であるが、文字通り、生活者の不便や困りごとを生活者視点のITやデジタル情報の活用により改善・変革し、地域社会課題を解決する取り組みである。行政サービスに過度に依存することなく、「市民」「企業」「自治体」が三位一体となって取り組むものであり、高齢化・人口減少が進み、地方活性化が急がれる日本社会において不可欠な取り組みである。2011年の東日本大震災を受けて草の根的に広がり、現在では、数多くのスタートアップ企業が自治体との連携を深めながら活動を急速に拡大させている。

2 シビックテックを利用した就労機会の創出・新しい仕事の拡大

生活者の目線に立って地域社会の課題を解決するシビックテックは、シニア層の就労拡大という社会課題とも深くかかわっている。デジタル活用による、シニアの新しい仕事の

図24 シビックテックとシニア層の就労拡大



創出、新しい働き方の創造、就労マッチングの拡大がシビックテックとして、今後、期待される (図24)。

新しい仕事の創出という観点からは、デジタル技術などを活用したさまざまな分野での展開が期待される。たとえば、最近普及が進むドローンは、物流分野における商品配送、農業分野における農薬散布や生育診断、建物やインフラなどの状況確認、警備など多くの分野において活用が期待されている。このような中、石川県シルバー人材センター連合会では、増加傾向にある空き家の点検・維持管理などを行う「空き家管理事業」におけるドローン活用を目的とした講習会を、2019年に白山市や能登町、金沢市など県内のシルバー

人材センターで開催した。このように、シニアが就労できる新しい仕事をドローンが生みつつある。

また、パワーアシストスーツは、体力の衰えたシニアが、物流、建設、介護などの重労働を行う際のサポートとして期待されている。東京都豊島区は20年度、パワーアシストスーツをシニアが着用して清掃作業などに従事する実証試験を開始した。同区が既存の市販品を10台程度購入し、区のシルバー人材センターに貸し出す。シニアが清掃業務や倉庫の軽作業、ポスティングに従事する際に着用してもらい、ニーズや課題点を洗い出す予定である。

一方、シビックテックは、シニア世代に新

しい働き方にも深くかかわることが期待される。今回のコロナ禍に伴い、テレワークが急速に普及した。このテレワーク技術は、在宅で仕事を行うだけでなく、よりさまざまな働き方を実現させるであろう。たとえば、定年退職後にUターンやIターンなどの形態で大都市圏から地方圏へ居住地を移したいと考えるシニア世代は少なくないが、その際に問題となるのが移転先である地方圏における就労である。テレワークを活用することにより、地方に居住しながら、大都市圏の仕事を行うことが可能となる。

また、シニア世代には、自分の都合の良い日時に仕事を行うため、もしくはスキル・能力の不足や体力・健康面の制約などを補うために、グループで一つの仕事をやりたいというニーズも少なくない。テレワークはこのような仕事のシェアリングにも活用可能であろう。さらには、大都市圏と地方圏のシニア人材が、仕事をシェアすることも可能になる。

さらに、シニア世代が定年後に従事する仕事を探す際には、生きがい、健康増進、地域貢献など希望する目的に合う仕事かどうか、また働く日数・時間や場所など、ワークライフバランスが維持できるかなどが重視されている。このような条件を満たす仕事を見つけ出すことは決して容易ではないが、デジタル技術などを活用した円滑なマッチングが行われつつある。シルバー人材センターやシェアエコ企業などが行う、仕事を依頼する側の企業、自治体、個人とシニア世代とのきめ細やかな就労マッチングを、地域の求人データベースとITを用いて実現することは、まさに生活者自身の困りごとを解決するシビックテ

ックの一つと位置付けられる。

このようにシビックテックは、シニア世代が求める多様な働き方を実現し、シニア世代の就労拡大につながることを期待される。

VIII 終わりに

本格的な高齢社会を迎えているわが国では、健康で経験豊かなシニア世代が生きがいを感じながら、地域や社会とのかかわりを持った活動を行う社会を目指すべきである。就労活動はそのようなシニア世代における社会とのかかわり方の一つとして極めて重要である。70歳までの雇用延長などに伴い、今後、シニア世代の働き方は大きく変化していく。その就労活動を円滑に行うためには、デジタルの活用は不可欠になってこよう。

NRI社会情報システムは、これまで長年にわたりシニアの就労促進のためのITソリューションを全国に向けて提供してきた。今後は、提供者目線に偏ることのない生活者目線に立ったデジタル活用を推進し、社会に貢献したいと考えている。

注

アンケート調査「変わるシニア世代の就業意識・行動」の実施概要は以下の通りである

- ・調査実施：NRI社会情報システム
- ・調査方法：野村総合研究所（NRI）が提供するインターネット調査「TrueNavi」によるアンケート
- ・調査時期：2020年3月
- ・回答者：人数 2500人
- ・年齢・性別：2017年人口推計（国勢調査ベース）を基に人口比率で割り付け
男 性 55～59歳 238人、60～64歳 242人、65～69歳

301人、70～74歳 228人、75～79歳 189人
女性 55～59歳 239人、60～64歳 249人、65～69歳
321人、70～74歳 259人、75～79歳 234人

参考文献

- 1 人生100年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」、2018年6月
<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>
- 2 厚生労働省「令和元年 高齢者の雇用状況集計結果」、2019年11月
- 3 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言——パラレルキャリア・ジャパンを目指して」、2017年3月
- 4 厚生労働省「平成27年版働く女性の実情」、2015年
- 5 ジョセフ・F・カフリン『人生100年時代の経済——急成長する高齢者市場を読み解く』、NTT出版、2019年
- 6 日本経済新聞「人生に『遅い』はない 80代のプログラマー、探求なお」(2019年11月16日)
- 7 「Smartphone Ownership Is Growing Rapidly Around the World, but Not Always Equally」(米国の民間調査会社Pew Research Centerが2018年春に実施した携帯電話関連の世界規模での調査結果報告書)
- 8 日本経済新聞「韓国、来年から人口減に2065年に高齢化で日本逆転」(2019年3月28日)
- 9 一般社団法人キャッシュレス推進協議会「キャッシュレス・ロードマップ2019」、2019年4月
- 10 日本経済新聞「キャッシュレスよりキャッシュ・アクセス」(2020年1月12日)
- 11 稲継裕昭 編著、鈴木まなみ・福島健一郎・小俣博司・藤井靖史 著「シビックテック——ICTを使って地域課題を自分たちで解決する」勁草書房、2018年

著者

小松 隆 (こまつたかし)

NRI社会情報システム代表取締役社長

専門は少子高齢化社会におけるデジタル活用

高田伸朗 (たかだのぶあき)

NRI社会情報システムシニアコンサルタント

専門は高齢化社会、地方創生・地域経済、産業政策

著書に「2015年の日本」(東洋経済新報社、2007年)、「オタク市場の研究」(東洋経済新報社、2005年)、「中国第三の波 濱海新区とTEDAの衝撃」(日経BP、2006年)、「ヴェトナムの市場経済化」(東洋経済新報社、1999年)