第291回 NRIメディアフォーラム

アンケート結果報告

70歳雇用延長制度の開始を見据え ポスト団塊世代が考える新しい働き方

代表取締役社長　小松　隆
シニアコンサルタント　高田　伸朗

NRI社会情報システム株式会社

2020年7月21日

Share the Next Values!

01 70歳定年時代の到来

02 アンケート結果に見るシニア就労の動向

03 70歳雇用延長制度への認知と賛否

04 70歳雇用延長制度の利用可能性

05 70歳雇用延長制度の普及促進に向けた課題

Copyright（C） NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

高年齢者雇用安定法（高齢法）の改正で、企業に「70歳まで働く機会の確保」の努力義務化が来年4月より適用。以下ではこれを「70歳雇用延長制度」と記載。

2013年の高齢法改正
希望者全員の65歳までの雇用を義務化

1. 定年廃止
2. 定年延長
3. 契約社員などで継続雇用

5年延長 → 雇う

選択肢拡大 → 雇わない

2021年4月の高齢法改正
70歳まで働く機会の確保の努力義務化

企業の努力義務になる7つの選択肢

法改正前の選択肢

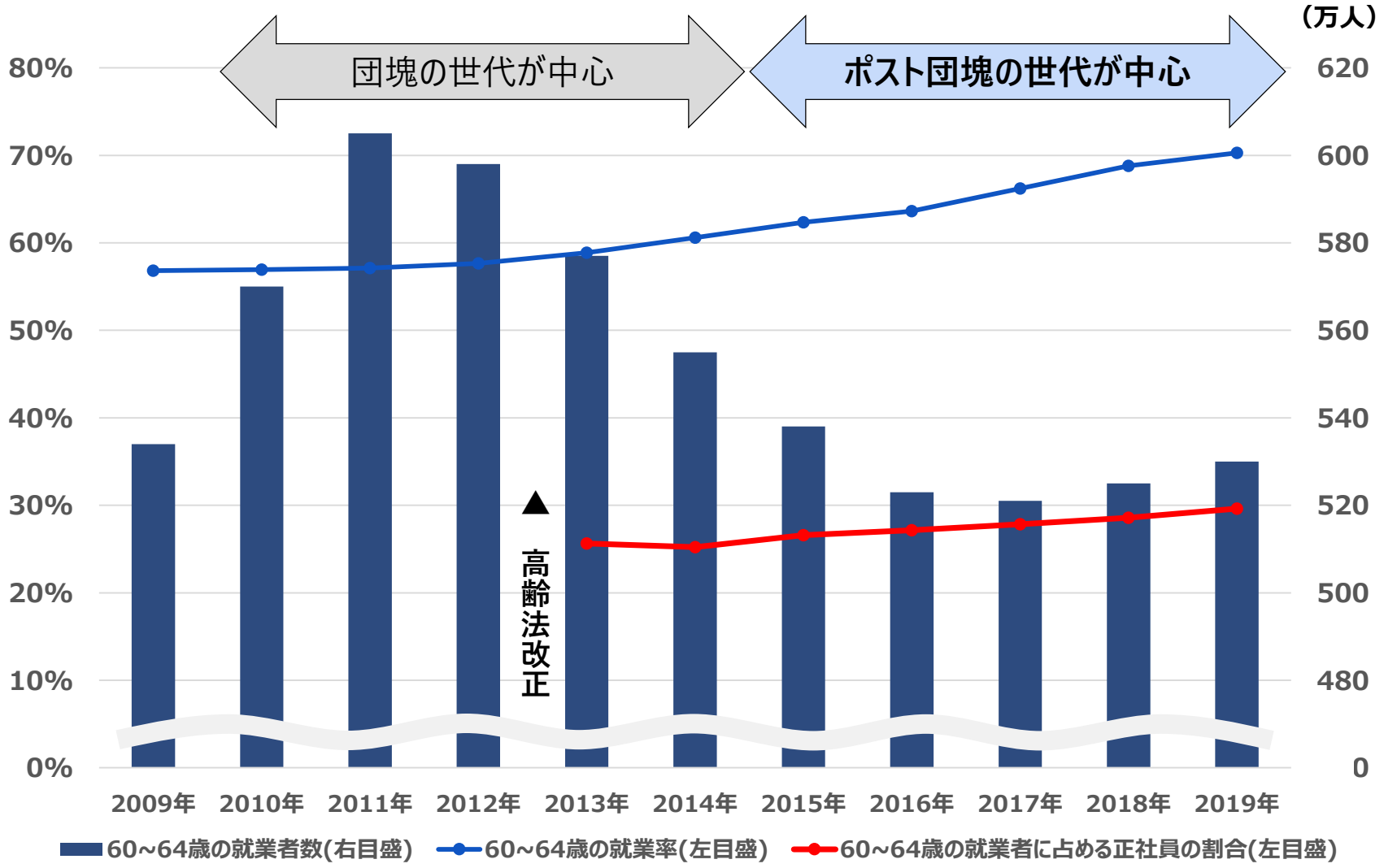
1. 定年廃止
2. 定年延長
3. 契約社員などで継続雇用

法改正後の選択肢（追加）

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

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

60歳～64歳層では、2013年に施行された65歳までの雇用義務化により、就業率および正規雇用の割合が増加。ポスト団塊世代の今後の動向が注目される。



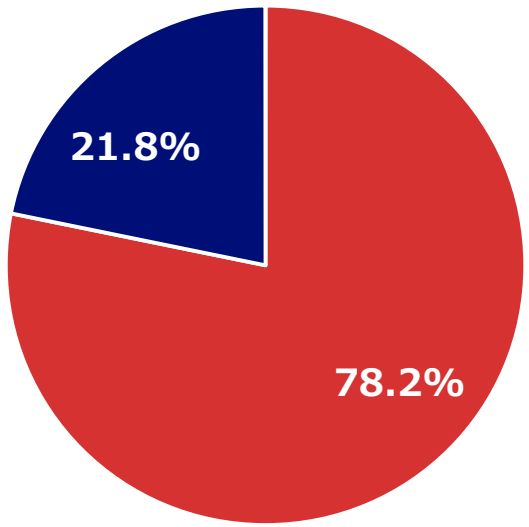
出所）労働力調査（総務省）より作成

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

民間企業側は、70歳までの雇用延長に対して、約8割は「比較的現実的な問題」と認識。果たして、シニア世代の意識とは一致しているのだろうか。

70歳までの雇用に対する企業側の捉え方

「70歳までの社員の就業を受け入れる事について、どのように感じますか」に対する回答



■ 現実的と考えられる　■ 非現実的だ

出所）Hrproのホームページより作成
調査実施企業：株式会社ライフワークス
調査名：「70歳就労社会に関する調査」
調査対象：従業員1000名以上の企業を中心とした人事担当者
調査期間：2019年2月26日～3月5日
https://www.hrpro.co.jp/trend_news.php?news_no=978

Copyright（C） NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

01 70歳定年時代の到来

02 アンケート結果に見るシニア就労の動向

03 70歳雇用延長制度への認知と賛否

04 70歳雇用延長制度の利用可能性

05 70歳雇用延長制度の普及促進に向けた課題

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

2020年に実施した「変わるシニア世代の就業意識・行動」（NRI社会情報システム）の概要

■ 目的

- シニア世代の就業状況や働く意識、さらにはライフスタイル、価値観など行動実態を把握し、今後のシニア就労機会拡大に向けた考察、提言を行う

■ 調査方法

- 野村総合研究所が提供するインターネット調査サービス「TrueNavi」によるアンケート

■ 調査時期

- 2020年３月

■ 回答者

- 人数 ： 2500人　（昨年回答した方は今回の対象外）
- 年齢・性別 ： 平成29年人口推計（国勢調査ベース）をもとに人口比率で割り付け

男性	55-59歳 238	60-64歳 242	65-69歳 301	70-74歳 228	75-79歳 189
女性	55-59歳 239	60-64歳 249	65-69歳 321	70-74歳 259	75-79歳 234

- 地域：

北海道：125	東北：120	北関東：112	東京：406	南関東：640	甲信越：　66
北陸：　37	東海：232	近畿：　442	中国：　91	四国：　57	九州・沖縄：172

■ 注意事項

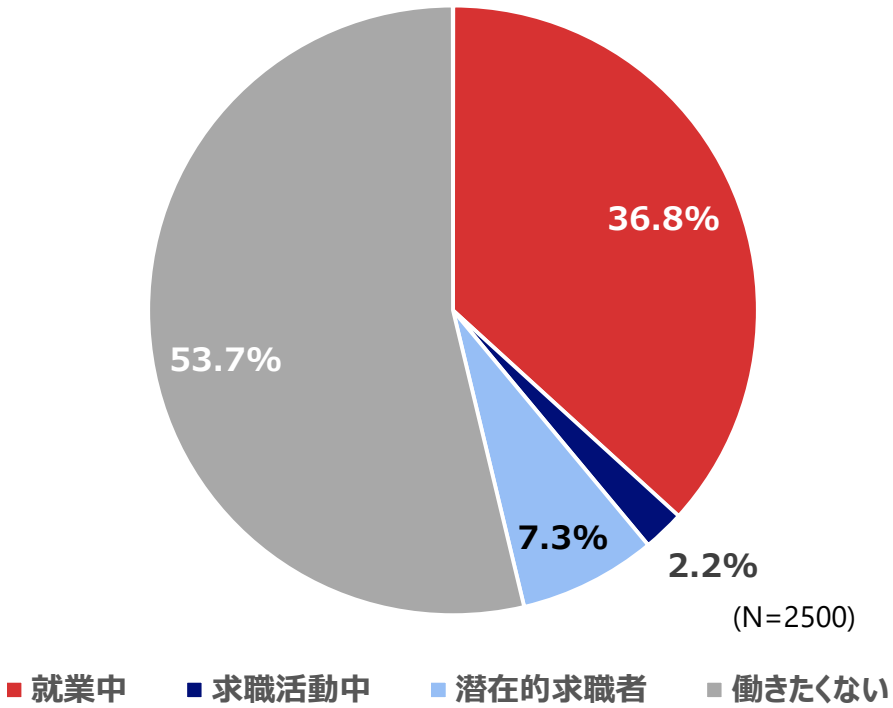
- 結果数値(%)は、各設問の回答者数を分母として算出した各回答の比率であり、四捨五入により内訳の合計が計に一致しないことがある。
- 複数回答の設問で、結果数値が低いなどの理由により、すべての選択肢を表示していない場合がある。また、サンプル数が少ない場合は、集計結果から除外している。
- インターネット調査のため、IT利用状況などは、日本全体の平均よりも高めに出る傾向がある。

Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

２．アンケート結果に見るシニア就労の動向

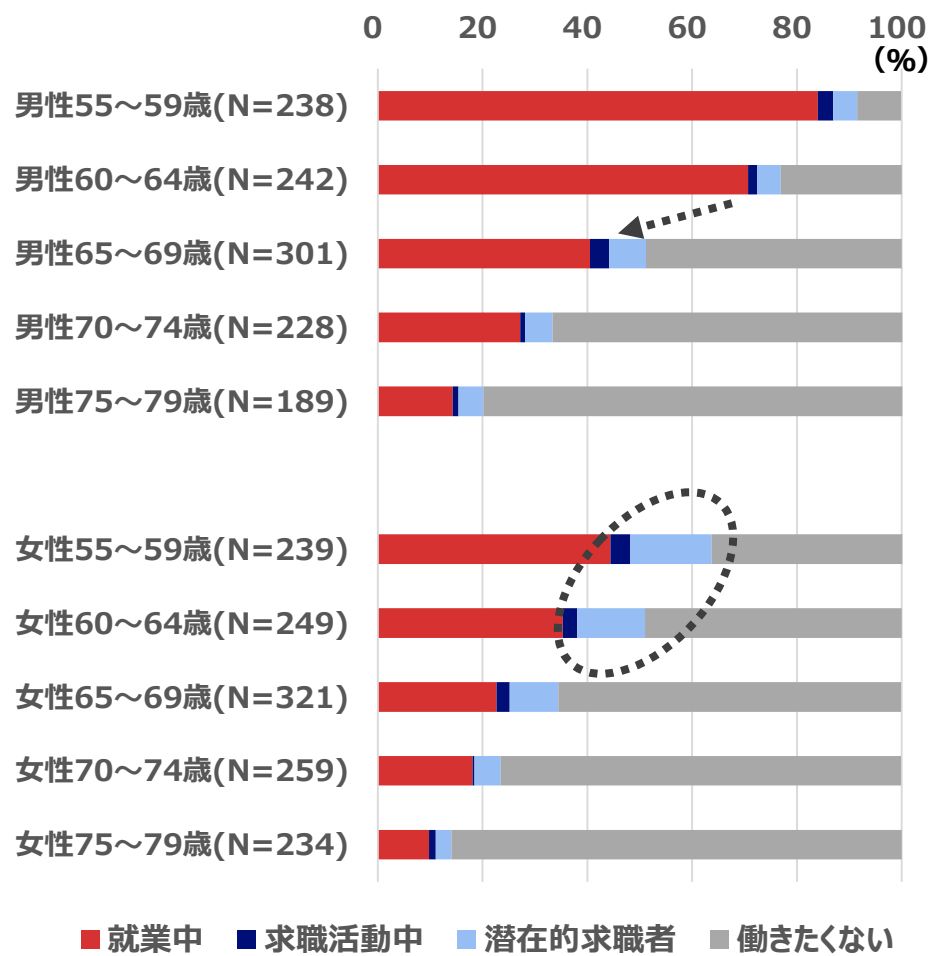
55～79歳の回答者のうち、仕事をしている人は37%。男性の就業率は60～64歳の約70%が、65歳を境に約40%に大きく減少。女性の55～64歳層では、「いずれは働きたいと思っている」潜在的求職者が約15%と、男性に比べ多く存在。

就業状況



注）「求職活動中」は、現在は働いていないが、求職活動をしている人、「潜在的求職者」は、現在は求職活動を行っていないが、いずれは働きたいと思っている人

就業状況（男女・年齢別）

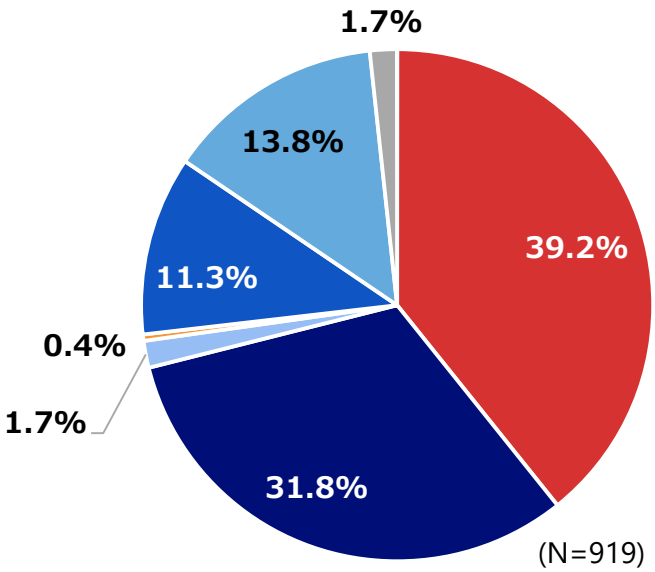


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

就業者のうち正社員の割合は39%。男性は年齢とともに急激に正社員の割合が減少し、就業形態が多様化。女性は70歳代半ばまで、パート・嘱託が最も多い状況が続く。

就業形態

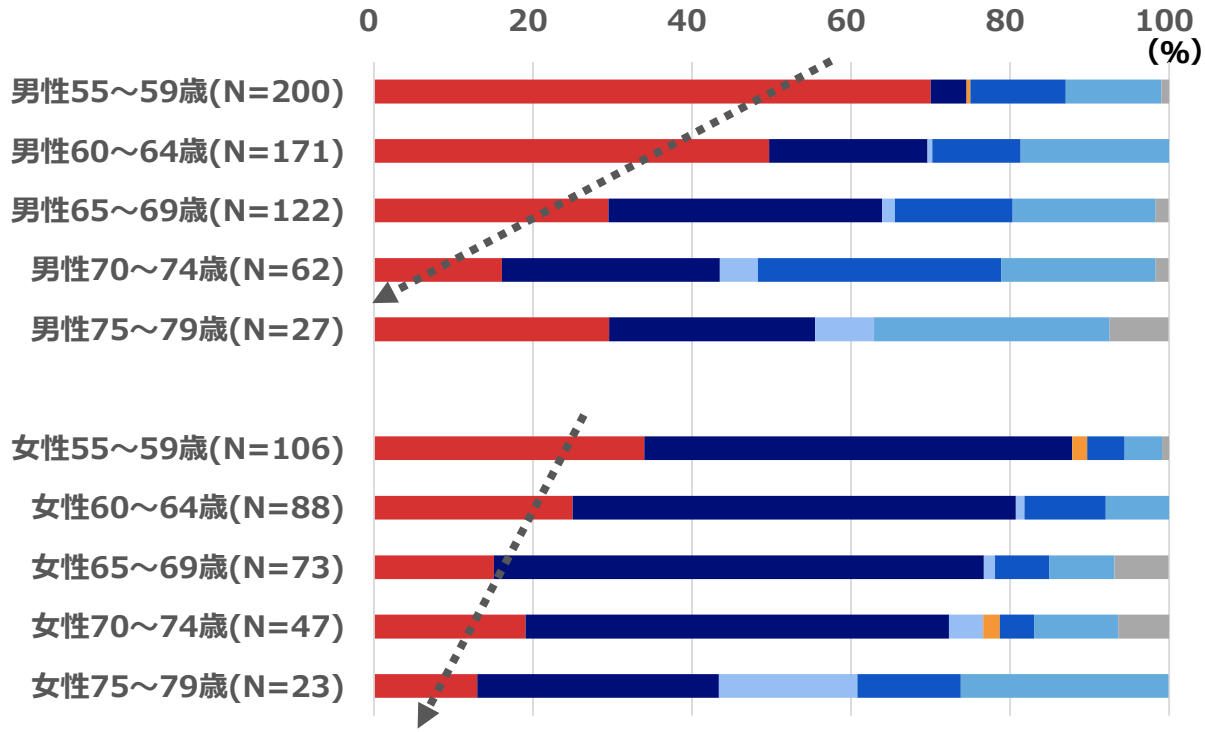
＜就業者に限定＞



- 正社員（定年後の再雇用を含む）
- パートや嘱託など
- 組織に所属した臨時・短期の仕事
- インターネット経由で受注する仕事
- フリーランス・個人事業主
- 自営業
- その他

就業形態（男女・年齢別）

＜就業者に限定＞

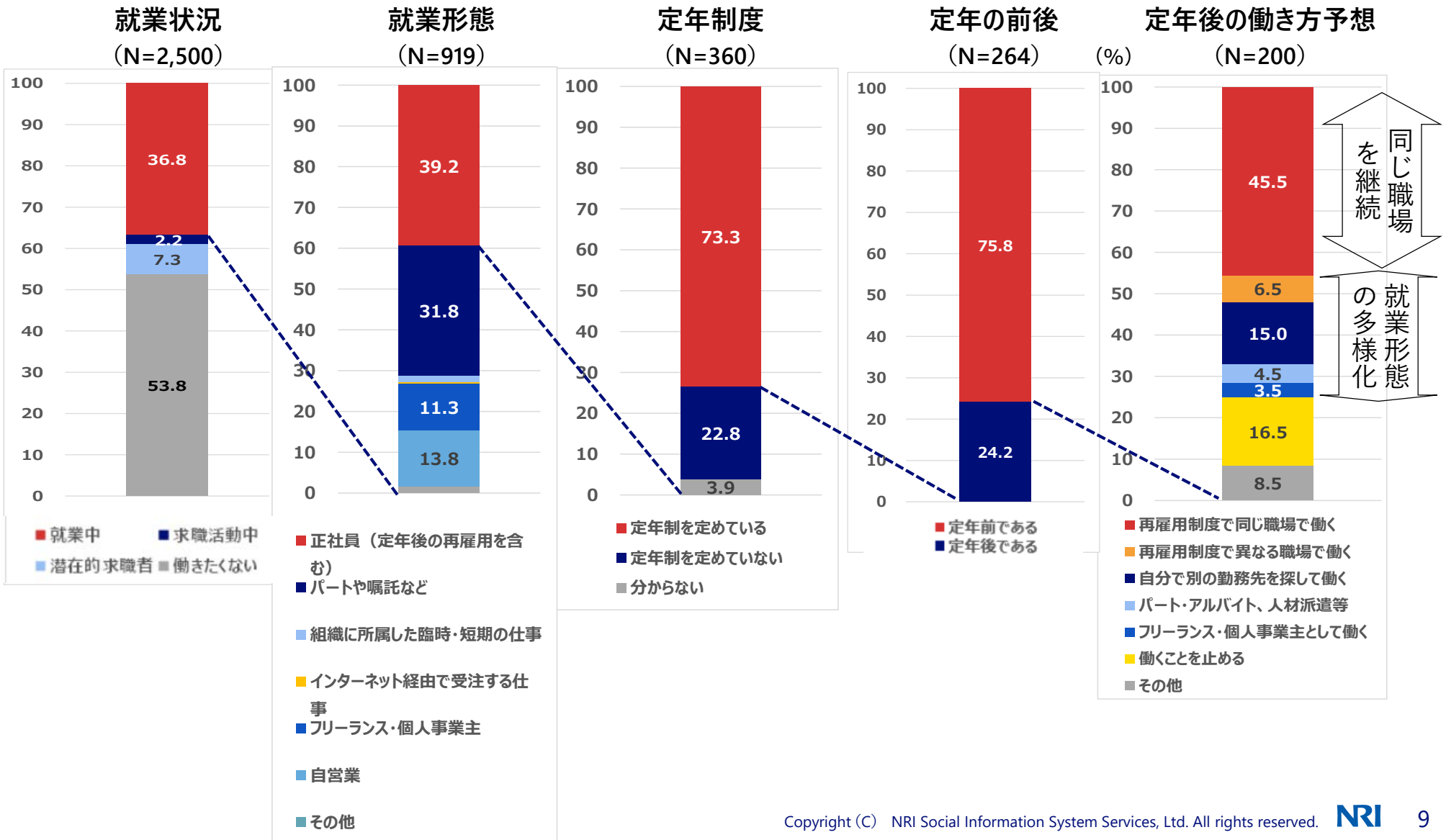


- 正社員（定年後の再雇用を含む）
- パートや嘱託など
- 組織に所属した臨時・短期の仕事
- インターネット経由で受注する仕事
- フリーランス・個人事業主
- 自営業
- その他

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

２．アンケート結果に見るシニア就労の動向

正社員で働く人の3/4は、定年制度の下で就労。定年前のシニアが考える定年後の働き方は多様であり、「再雇用制度で同じ職場で働く」と考える人は半数弱。

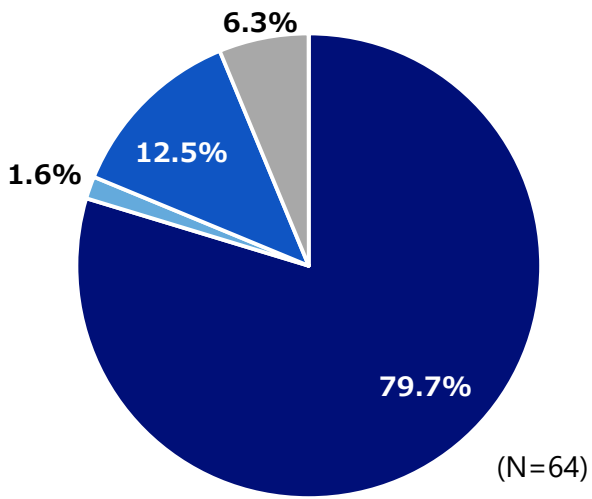


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

定年後も正社員として働く人の8割は、再雇用制度等を利用して定年前と同じ職場で働いている。定年前と比べ、労働時間や仕事内容は変わらない割合が高いが、約7割で賃金は減少。

定年後の正社員の働き方

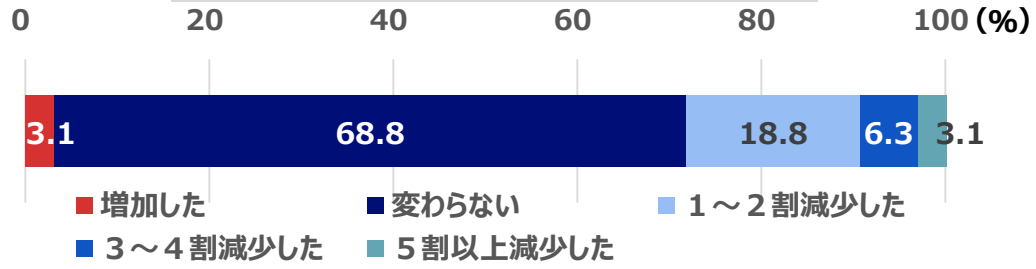
＜定年後の正社員に限定＞



- 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
- 会社の再雇用制度等を利用して定年前とは違う職場で働いている
- 定年前とは別の勤務先で働いている
- その他

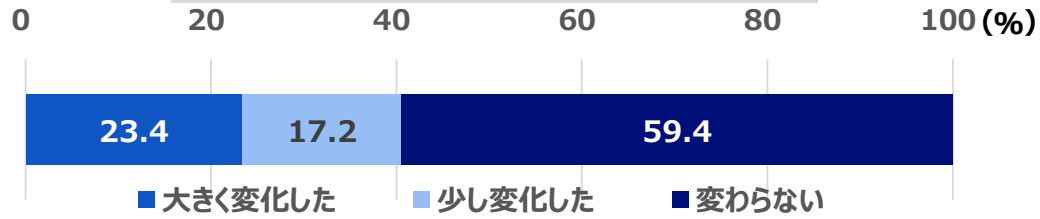
定年前と比較した労働時間の変化

(N=64)



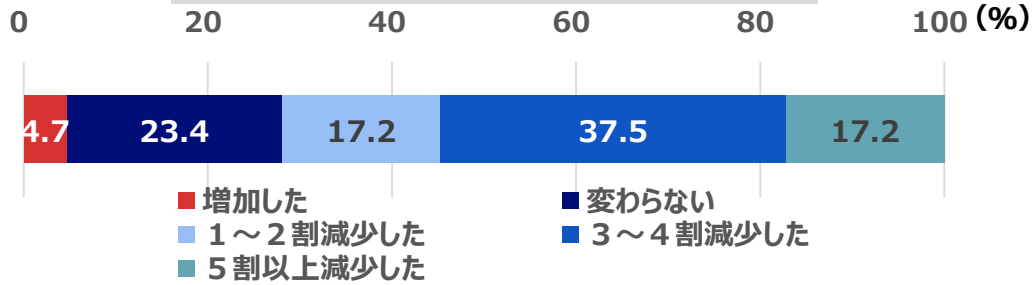
定年前と比較した仕事内容の変化

(N=64)



定年前と比較した賃金の変化

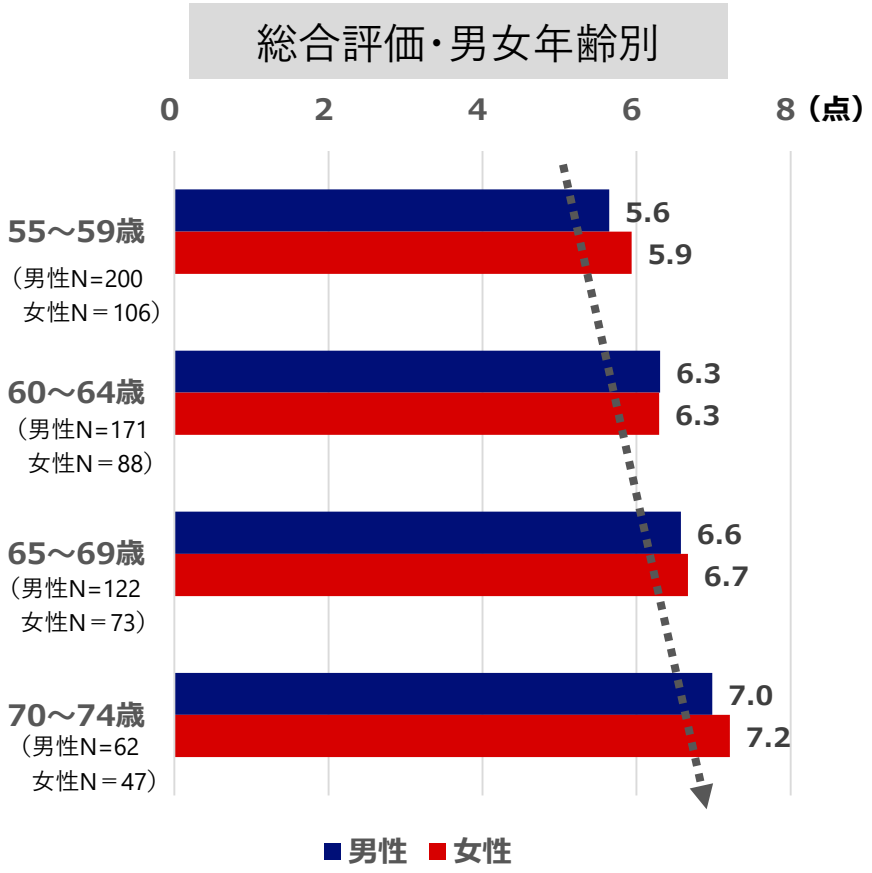
(N=64)

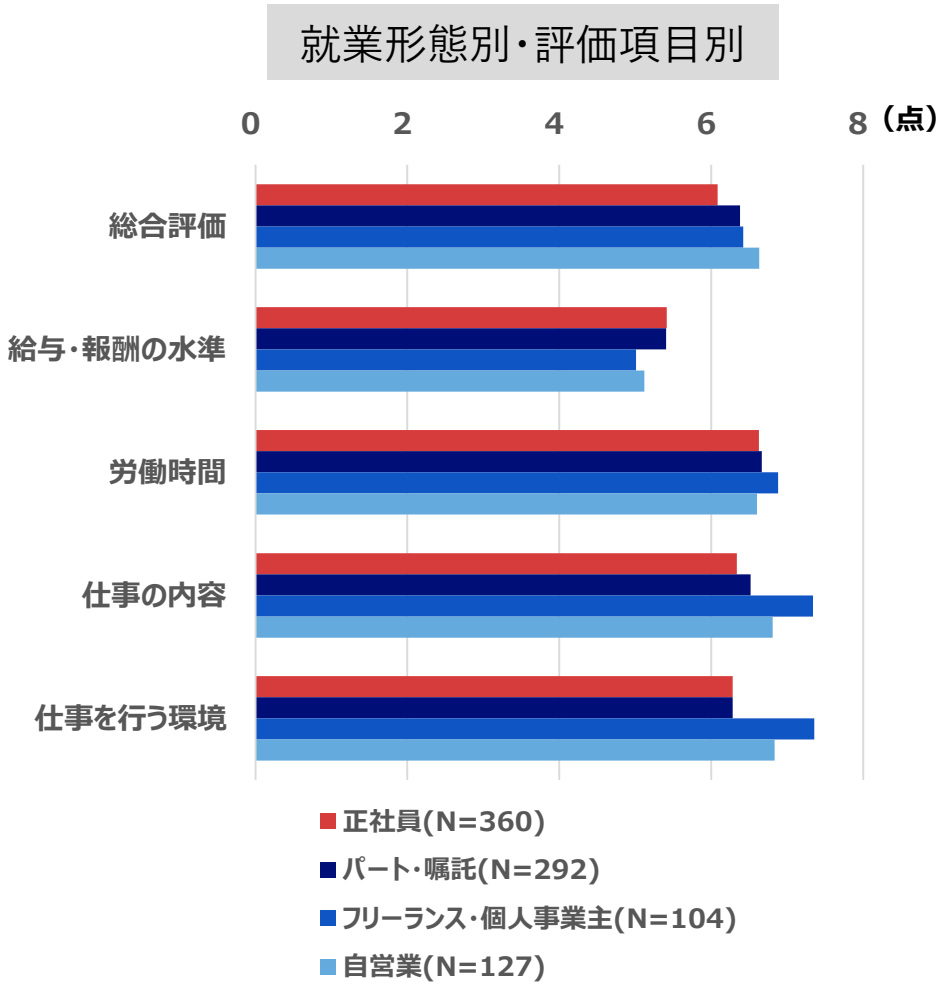


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

仕事の満足度は年齢とともに高まり、女性の方が、どの年齢でも男性より満足度が高い。就業形態別にみると、正社員の満足度が必ずしも高くない点も興味深い。

仕事に対する満足度＜就業者に限定＞

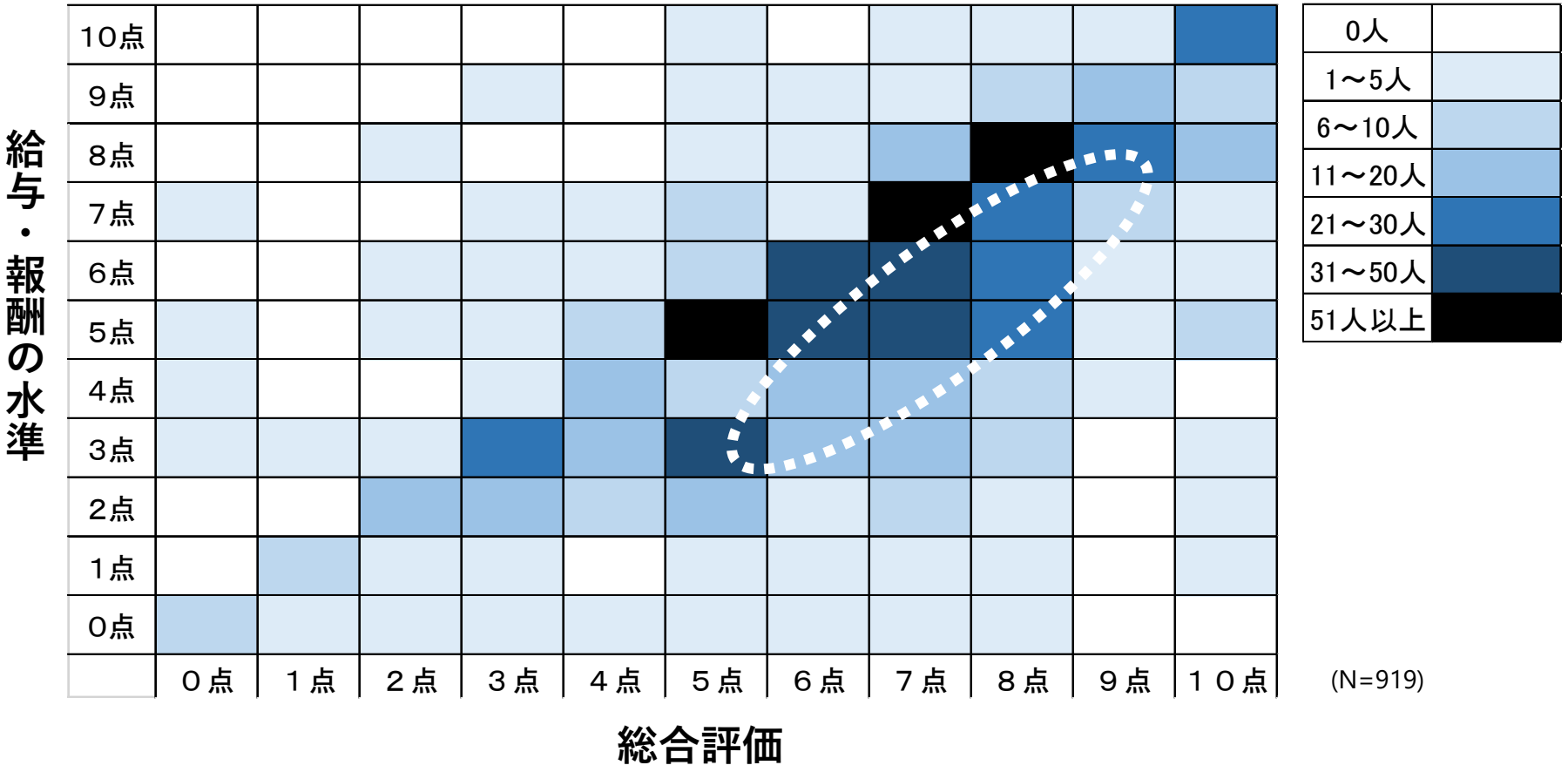




Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

総合的な仕事の満足度と、給与・報酬の水準の満足度には相関関係があるが、給与・報酬の満足度を、総合評価よりも低く回答する人も多く存在。

仕事の満足度の分布（総合評価×給与・報酬の水準）＜就業者に限定＞

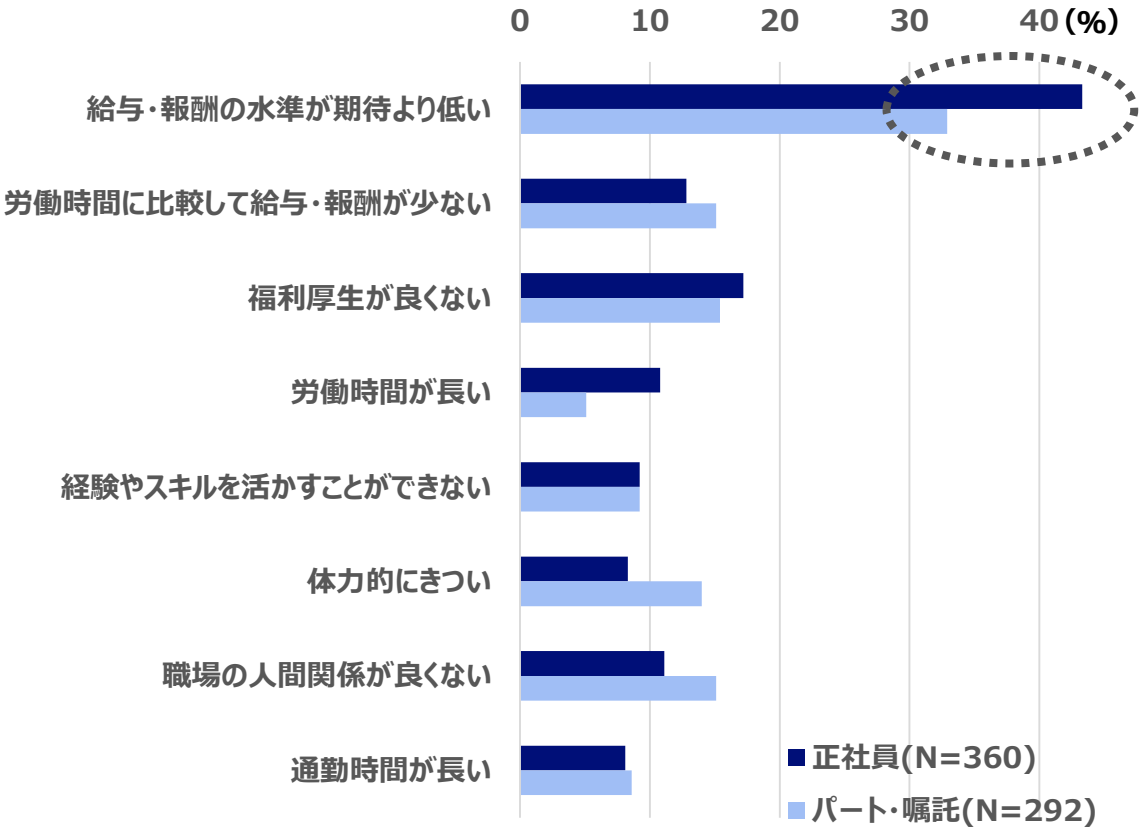


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

「給与・報酬が期待より低い」という仕事への不満が多い。パート・嘱託と比べ、正社員でその傾向が強いが、その中にあって管理的職業従事者は不満が低い。専門的・技術的職業は「労働時間が長い」こと、技能的職業は「福利厚生」や「体力面の負担」に不満が多い。

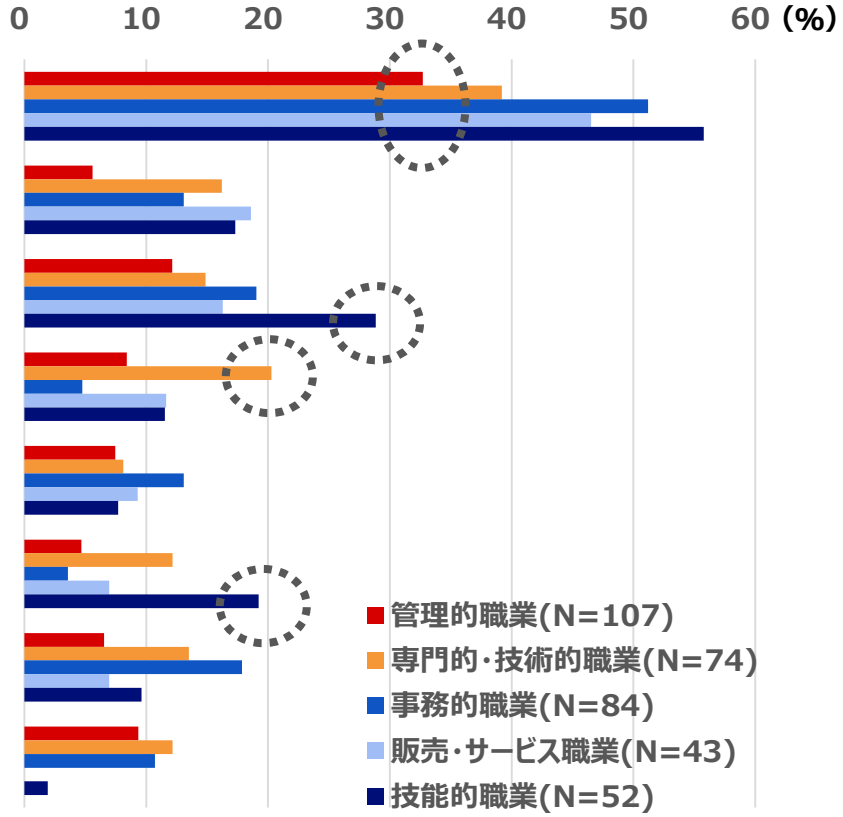
仕事に対する不満点（就業形態別）(複数回答)

＜正社員とパート・嘱託の就業者に限定＞



仕事に対する不満点（職業別）(複数回答)

＜正社員に限定＞

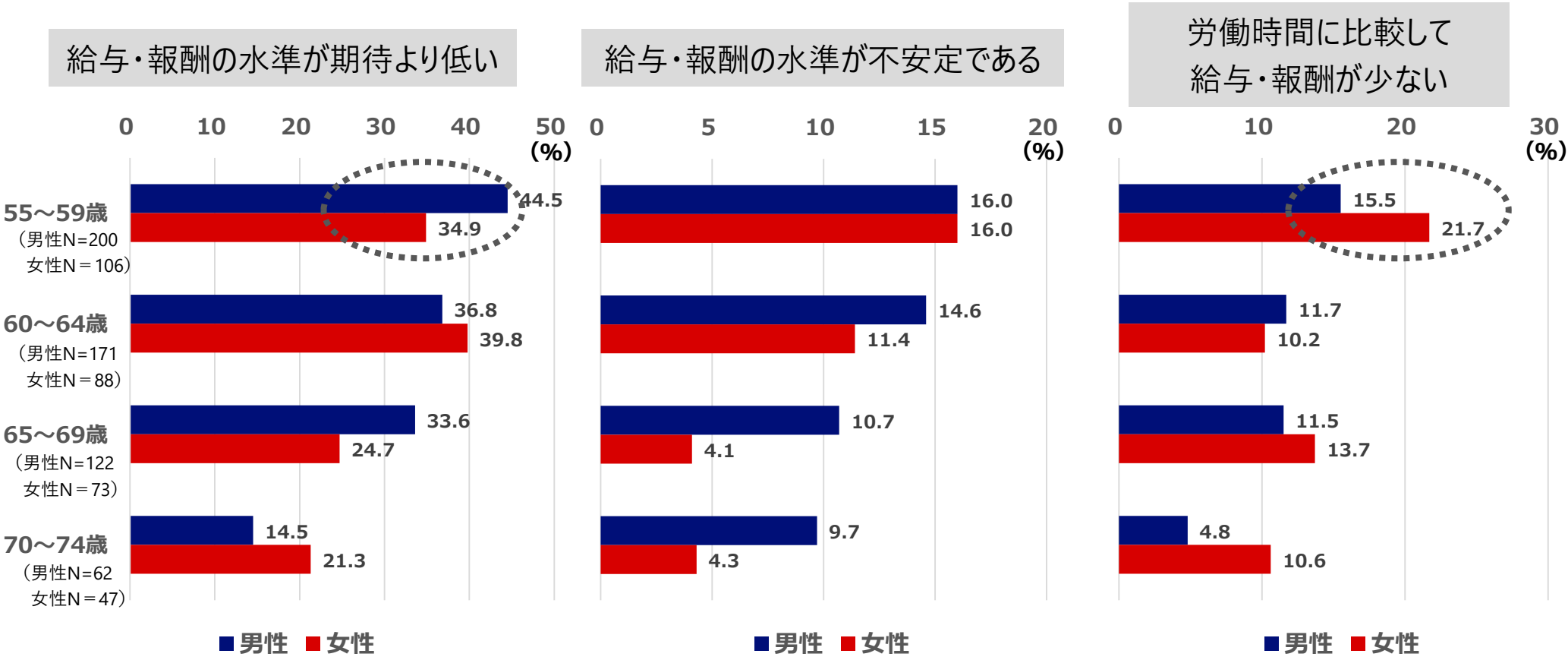


注）販売・サービス職業：　販売、サービスの職業の合計
技能的職業：　保安、農林漁業、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等の職業の合計

Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

給与・報酬に関する不満は、男女とも 55～59歳で強い。但し男性が、「期待に対して低い」と感じるのに対して、女性は、「労働時間に対して低い」と感じており、傾向の相違がある。

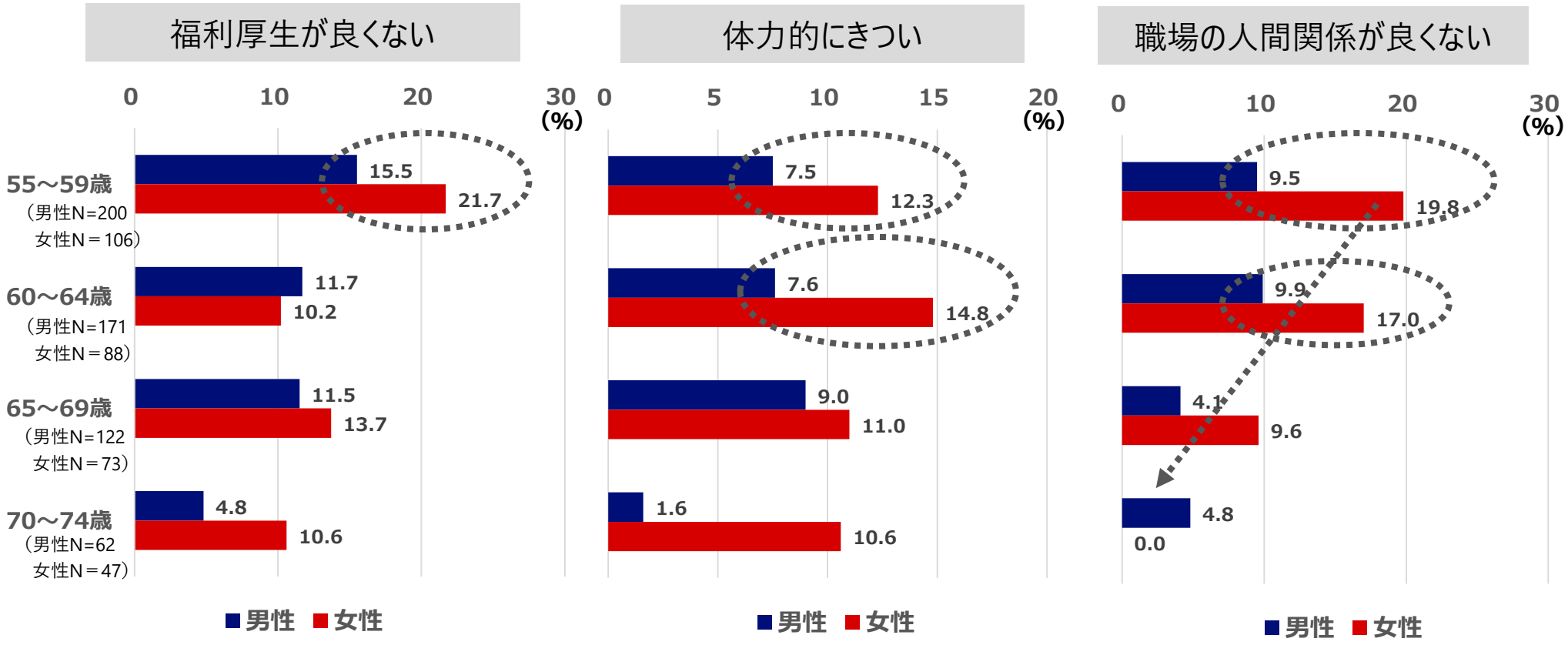
仕事に対する不満点（男女・年齢別） ＜就業者に限定＞ (複数回答)



Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

男性に比べ、女性は「福利厚生が良くない」、「体力的にきつい」、「職場の人間関係が良くない」に不満を抱く割合が高い。人間関係への不満は、年齢とともに弱まる傾向。

仕事に対する不満点（男女・年齢別） ＜就業者に限定＞(複数回答)



Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

01 70歳定年時代の到来

02 アンケート結果に見るシニア就労の動向

03 70歳雇用延長制度への認知と賛否

04 70歳雇用延長制度の利用可能性

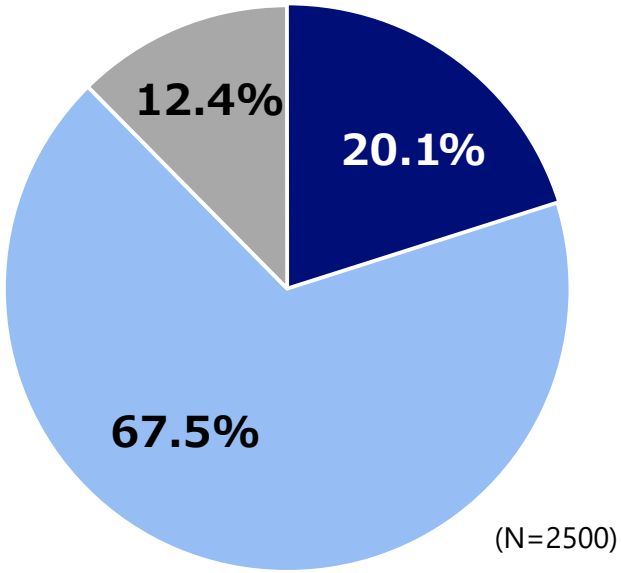
05 70歳雇用延長制度の普及促進に向けた課題

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

70歳雇用延長制度について、「内容をよく知っている」人は、2割。２/３は名前を聞いたことがある程度の理解にとどまる。男女ともに、年齢が上がるほど認知度は高まる傾向。

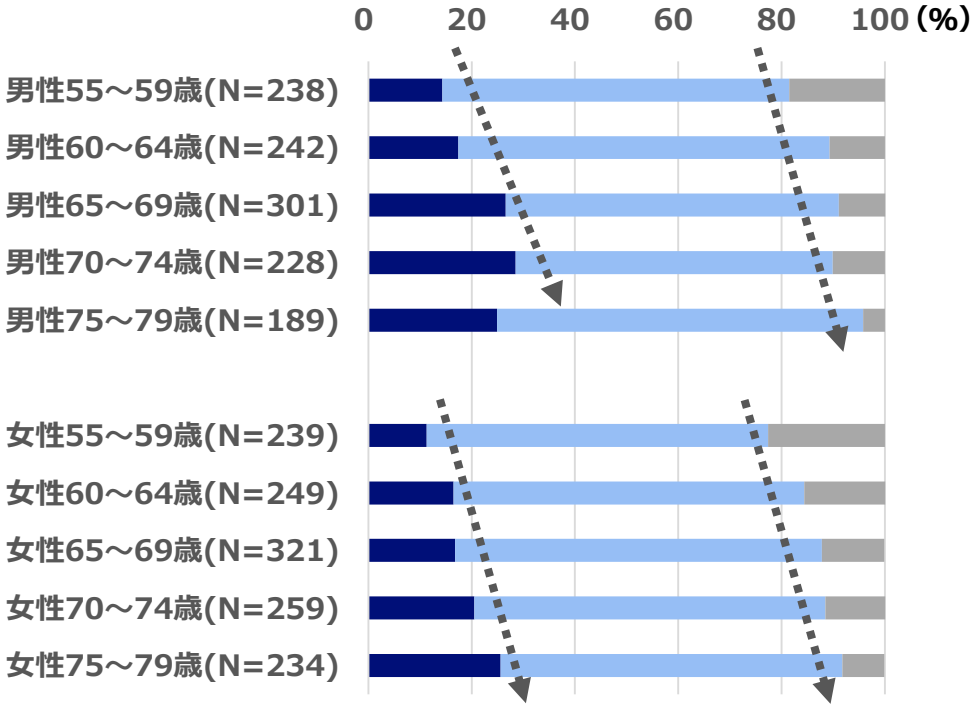
70歳雇用延長制度への認知度

全体



■ 内容をよく知っている
■ 聞いたことはあるが、内容はよく知らない
■ 知らなかった

男女・年齢別



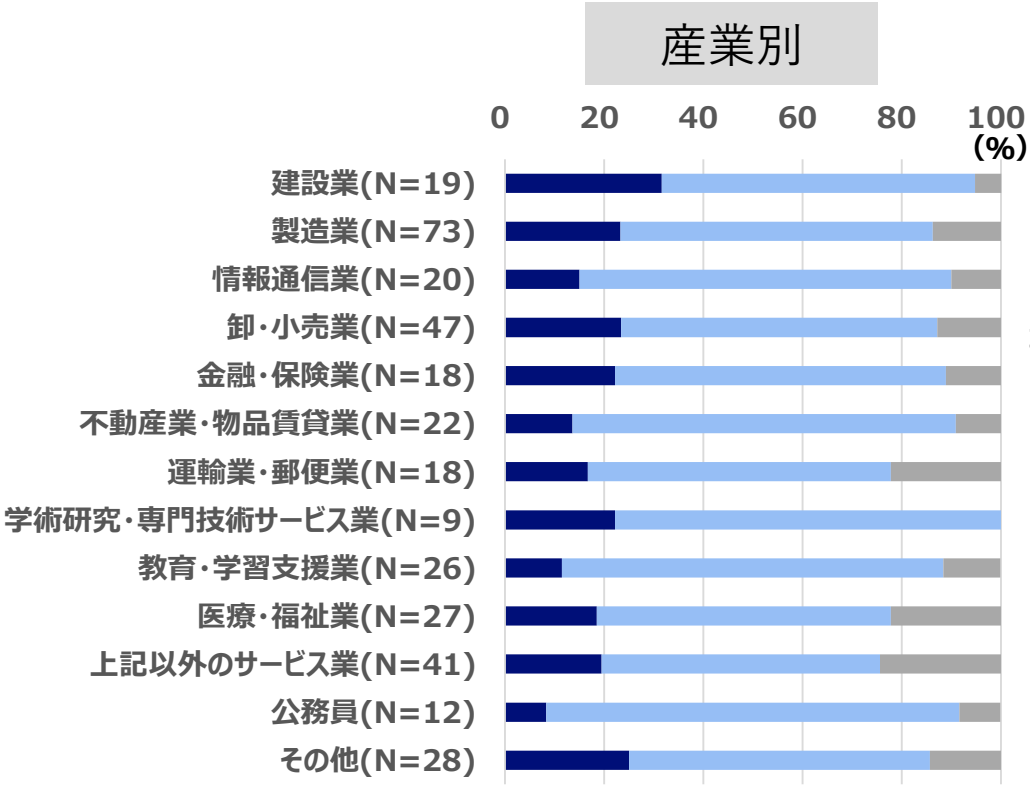
■ 内容をよく知っている
■ 聞いたことはあるが、内容はよく知らない
■ 知らなかった

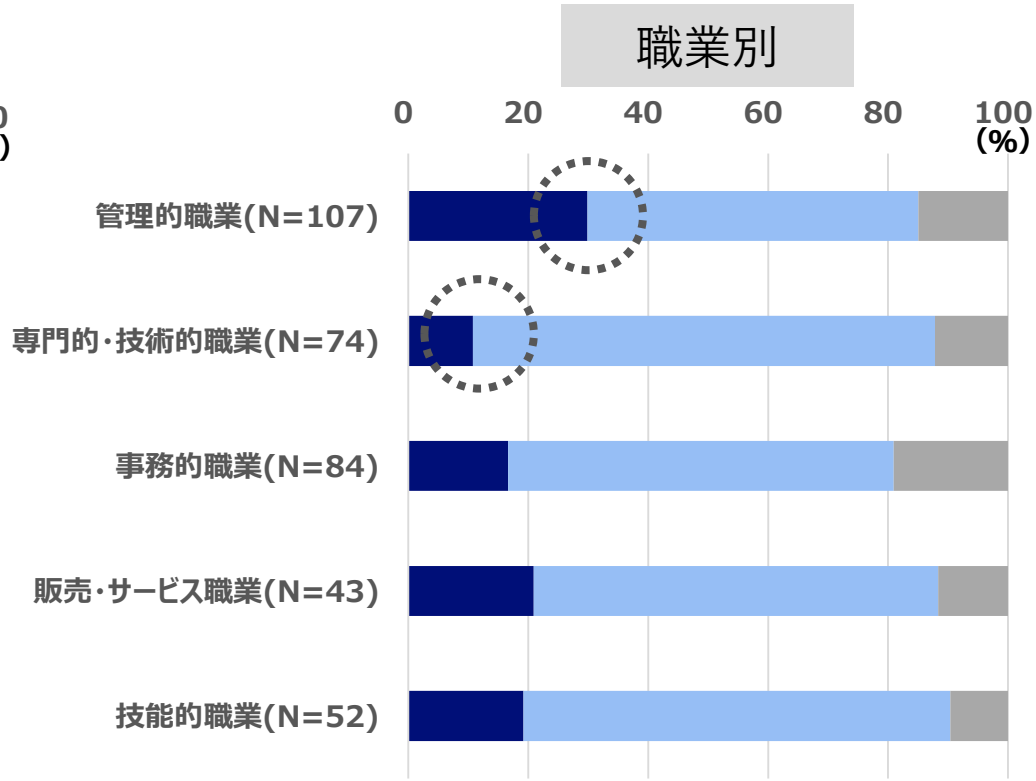
Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

３．70歳雇用延長制度への認知と賛否

建設業、製造業、卸小売業などにおいて内容をよく知っている割合が高い。職業別では、管理的職業において高く、専門的・技術的職業は非常に低い傾向にある。

70歳雇用延長制度への認知度＜正社員に限定＞





■ 内容をよく知っている
■ 聞いたことはあるが、内容はよく知らない
■ 知らなかった

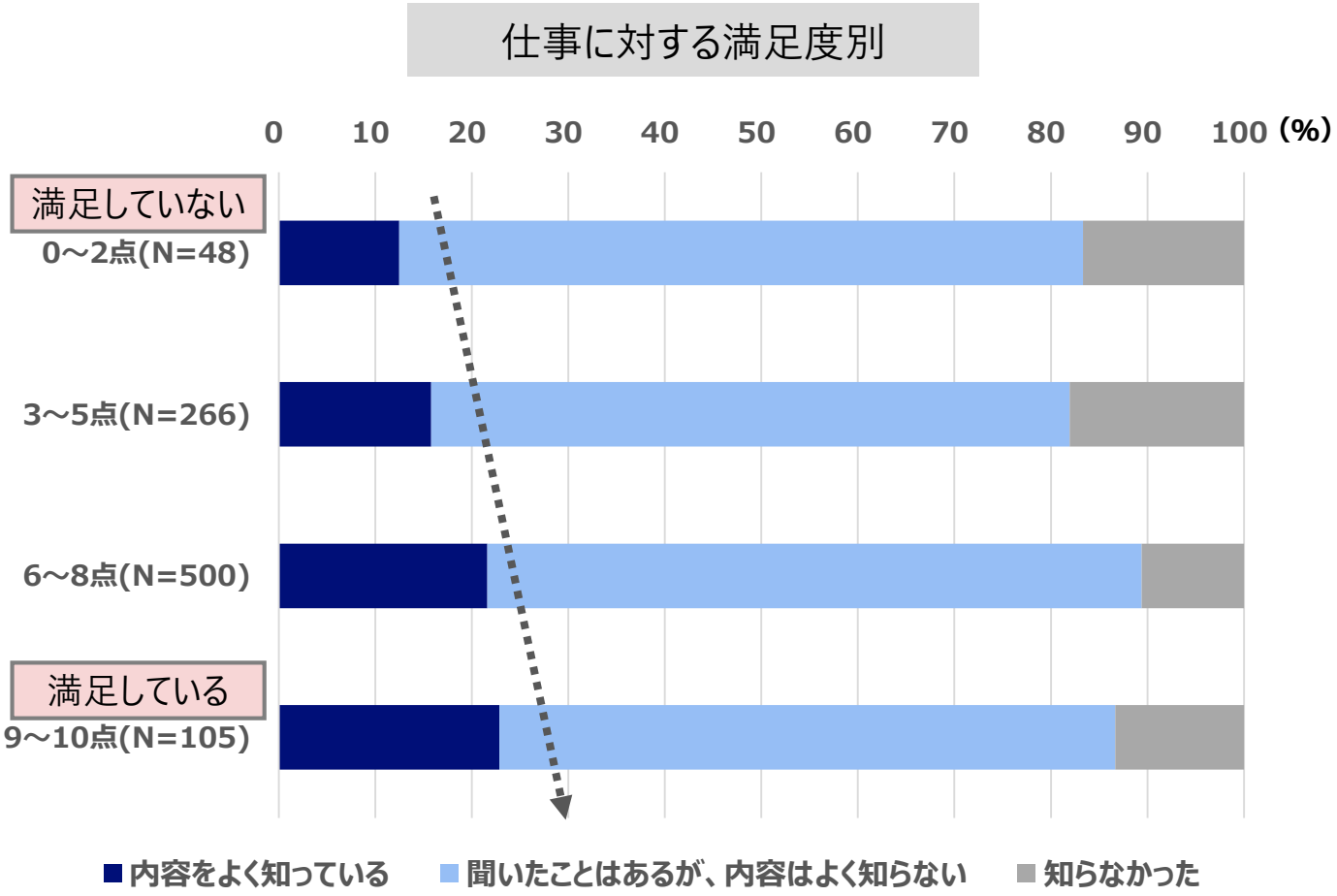
■ 内容をよく知っている
■ 聞いたことはあるが、内容はよく知らない
■ 知らなかった

注）その他には、農林漁業、電気・ガス熱供給・水道業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業が含まれる。

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

現在の仕事の満足度と、70歳雇用延長制度の「内容をよく知っている」割合には、関係性がある。現在の仕事に満足している人は、将来の雇用延長に対して高い関心をもつ。

70歳雇用延長制度への認知度＜就業者に限定＞

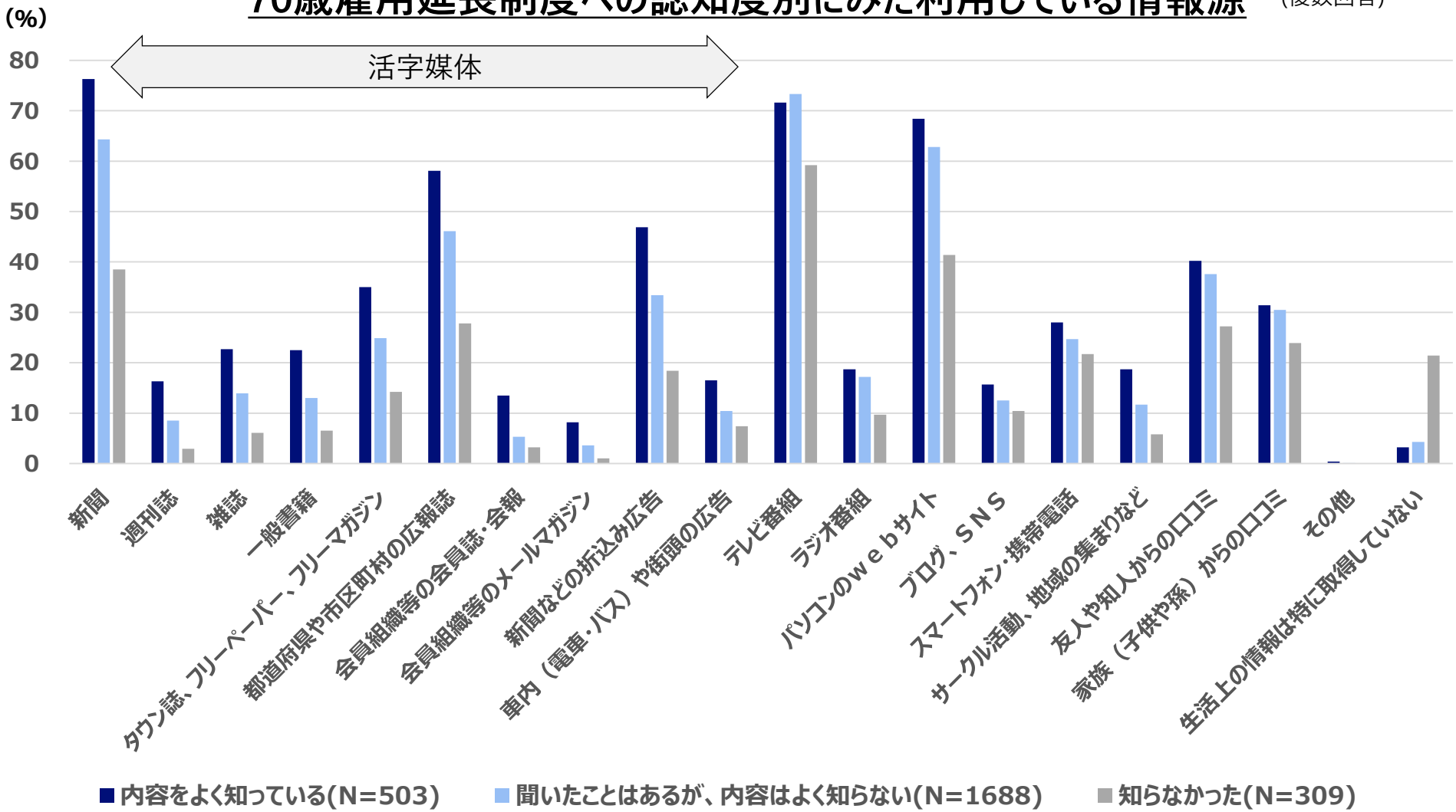


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

制度をよく知っているシニア層は、新聞・雑誌・書籍など活字媒体を利用している割合が高い。テレビ番組やクチコミは、制度の認知にはあまり影響していない。

70歳雇用延長制度への認知度別にみた利用している情報源

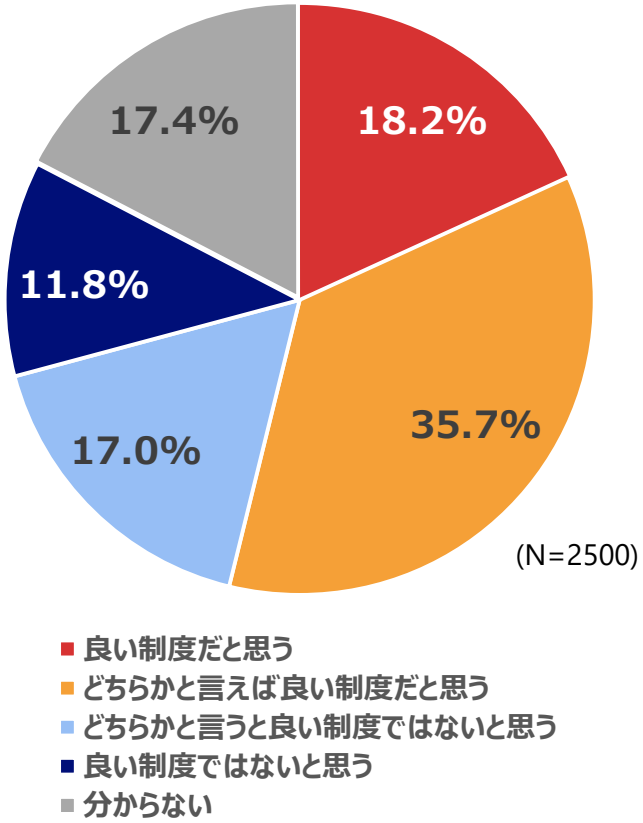
(複数回答)



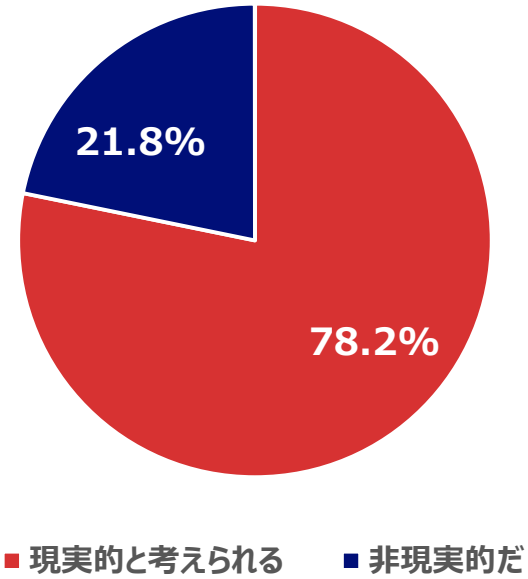
Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

70歳雇用延長制度に対して、半数強がプラスの評価をしている。前述した企業側の評価と比較すると、マイナスの評価、もしくはわからないとする人も、少なからず存在する。

70歳雇用延長制度への賛否



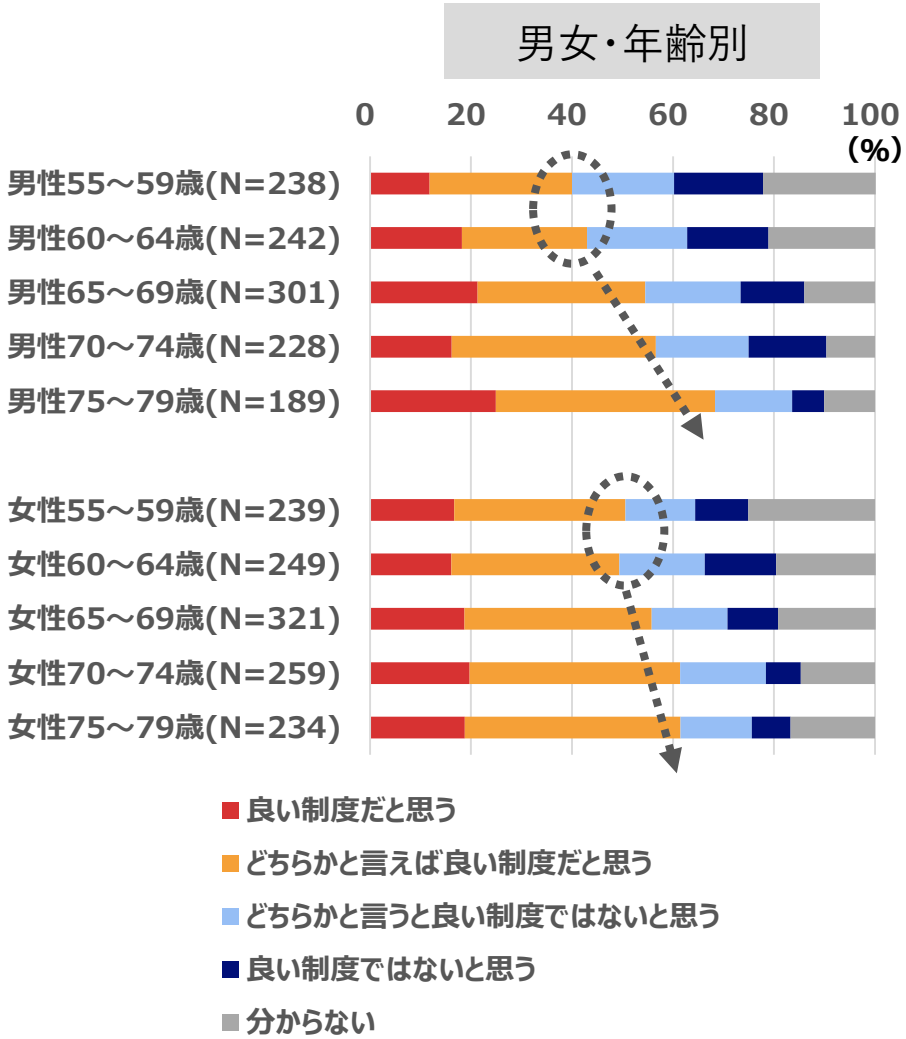
70歳までの雇用に対する企業側の捉え方（再掲）

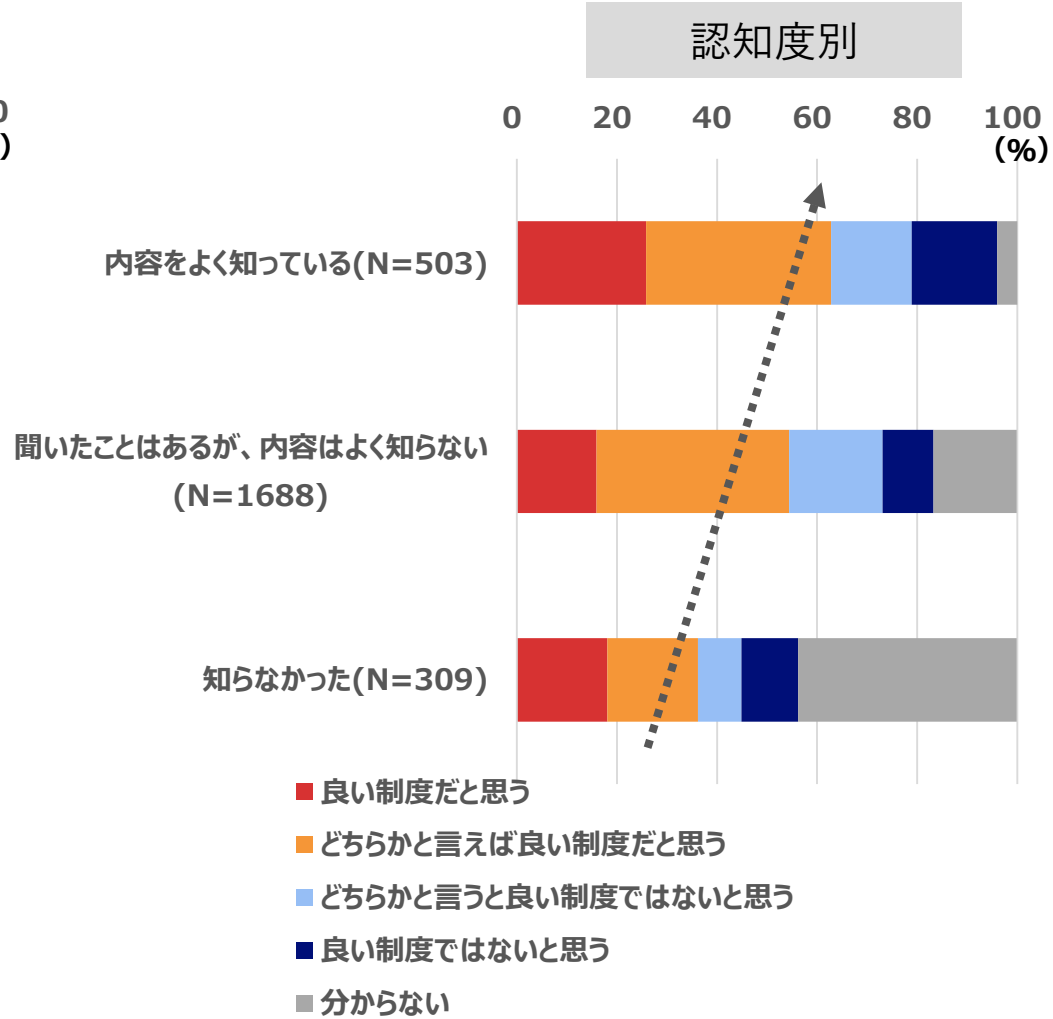


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

男女とも、65歳未満では、「良い制度」と評価する割合は半分に届かないが、年齢が上がるほど割合は高くなる。内容をよく知っている人ほど、プラスの評価をしている。

70歳雇用延長制度への賛否



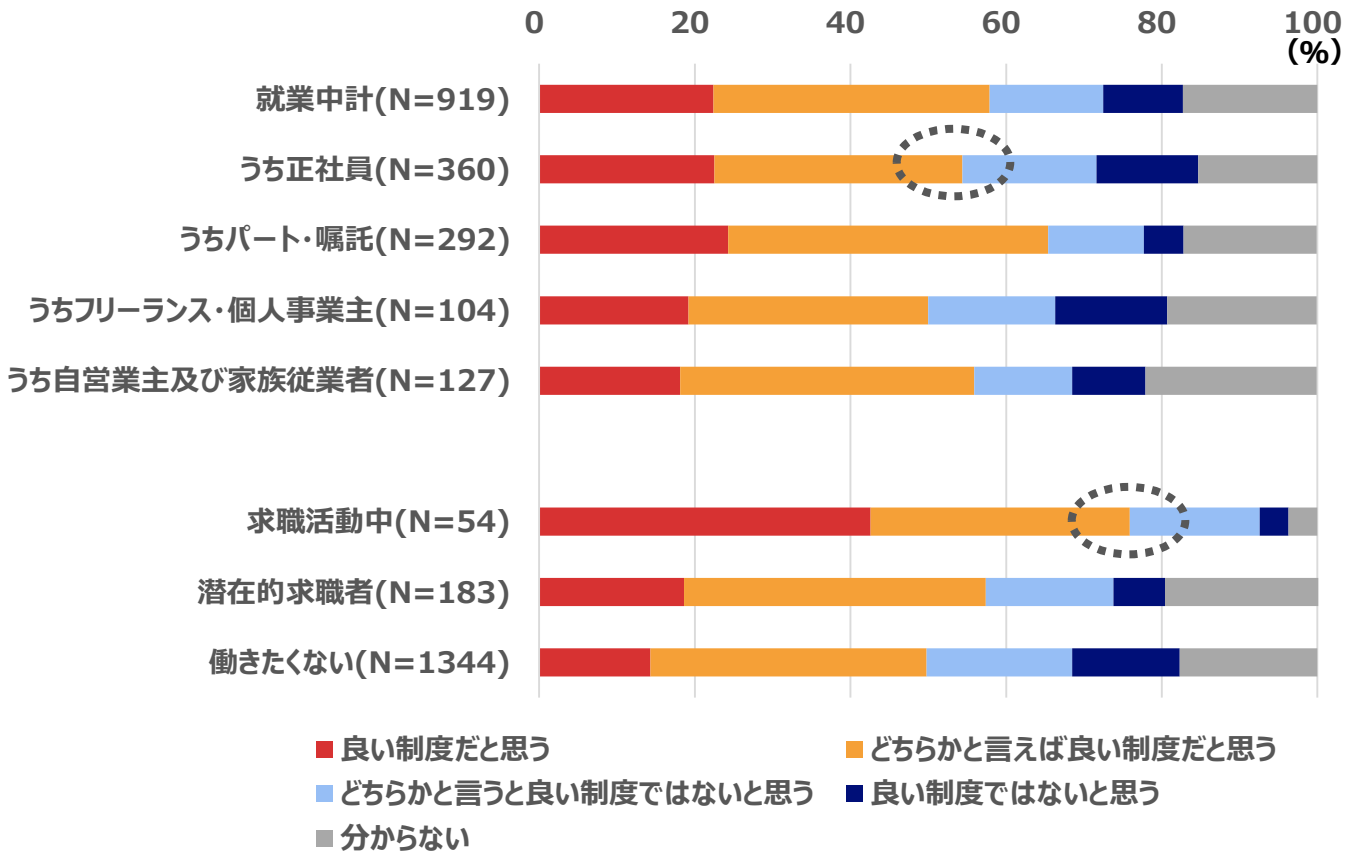


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

求職活動中の人は、70歳雇用延長制度を高く評価。制度の恩恵を受けるはずの正社員は、他の就業形態と比較して、必ずしも制度への評価が高くない。

70歳雇用延長制度への賛否

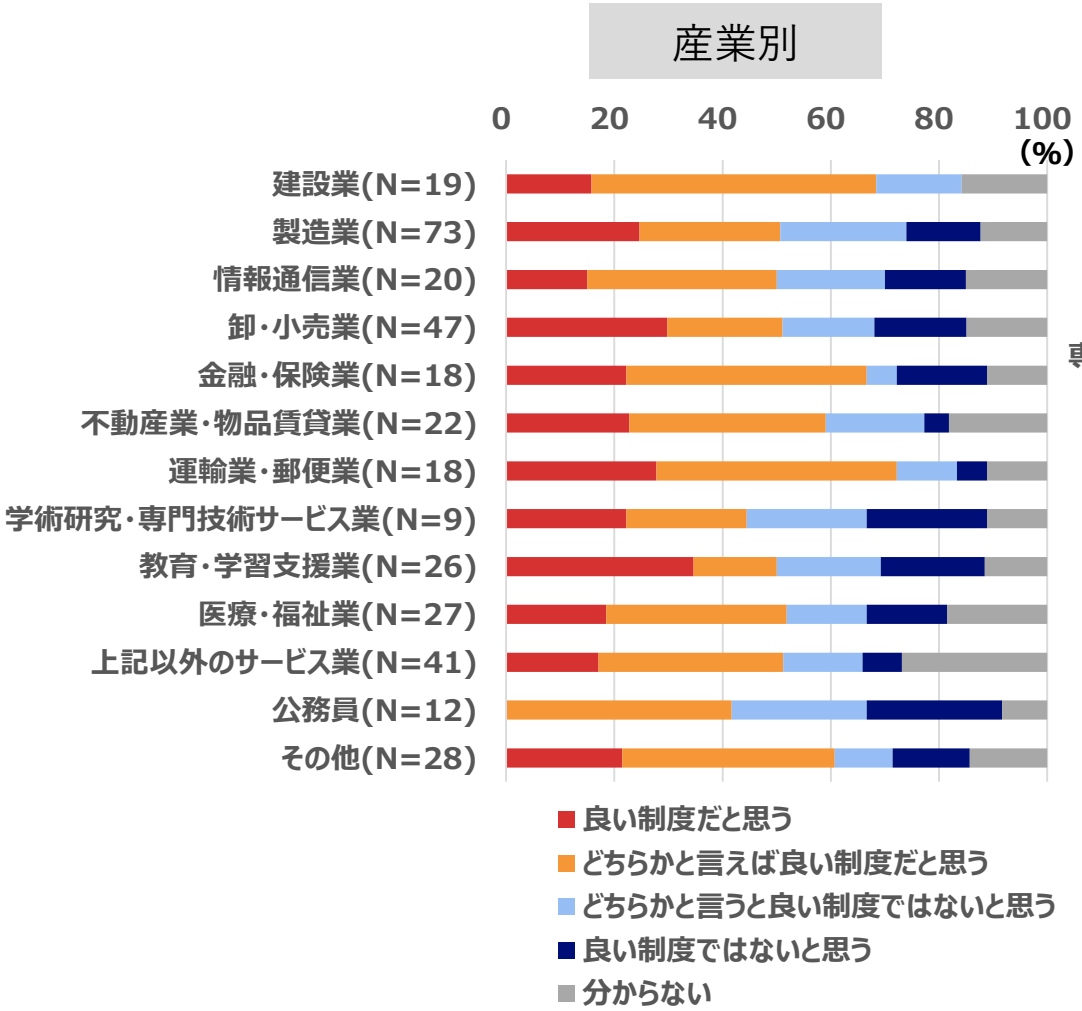
就業状況別

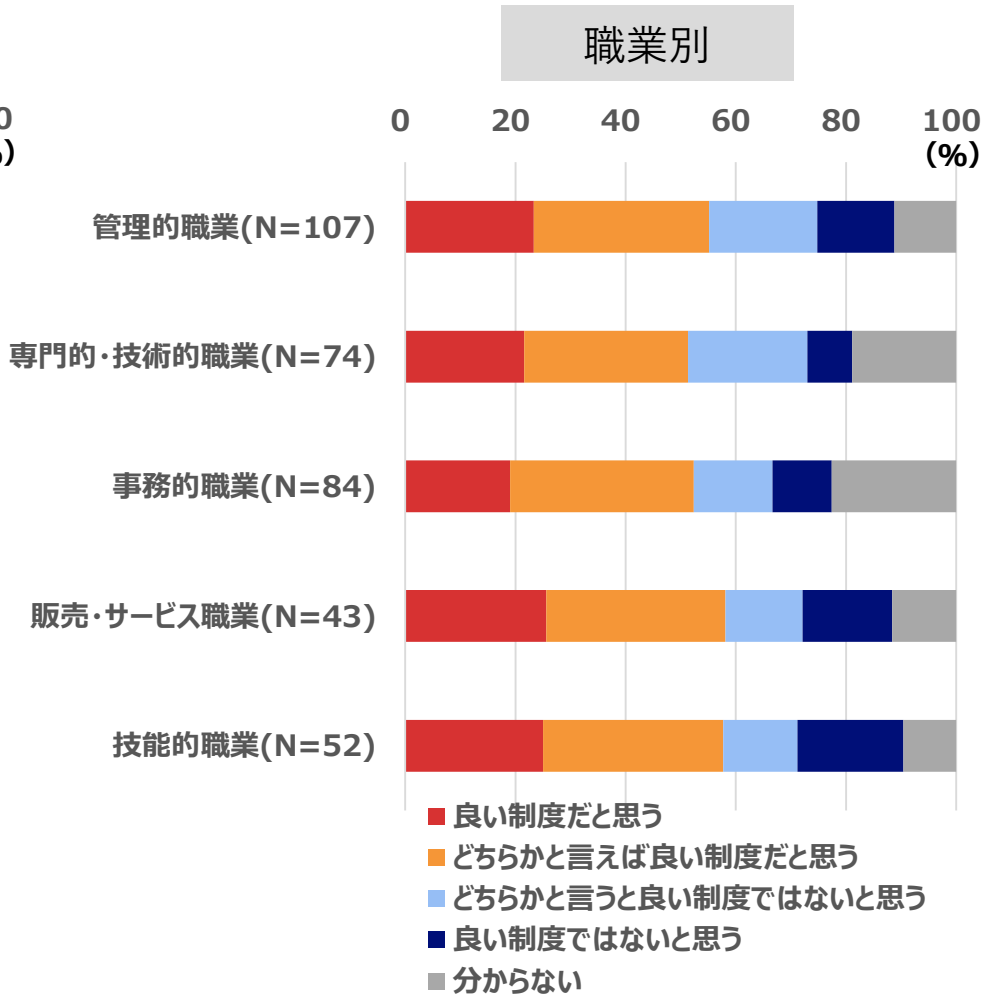


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

金融・保険業、運輸・郵便業、建設業などで、制度への評価が高い傾向が見られる。職業別には、大きな差は見られない。

70歳雇用延長制度への賛否＜正社員に限定＞



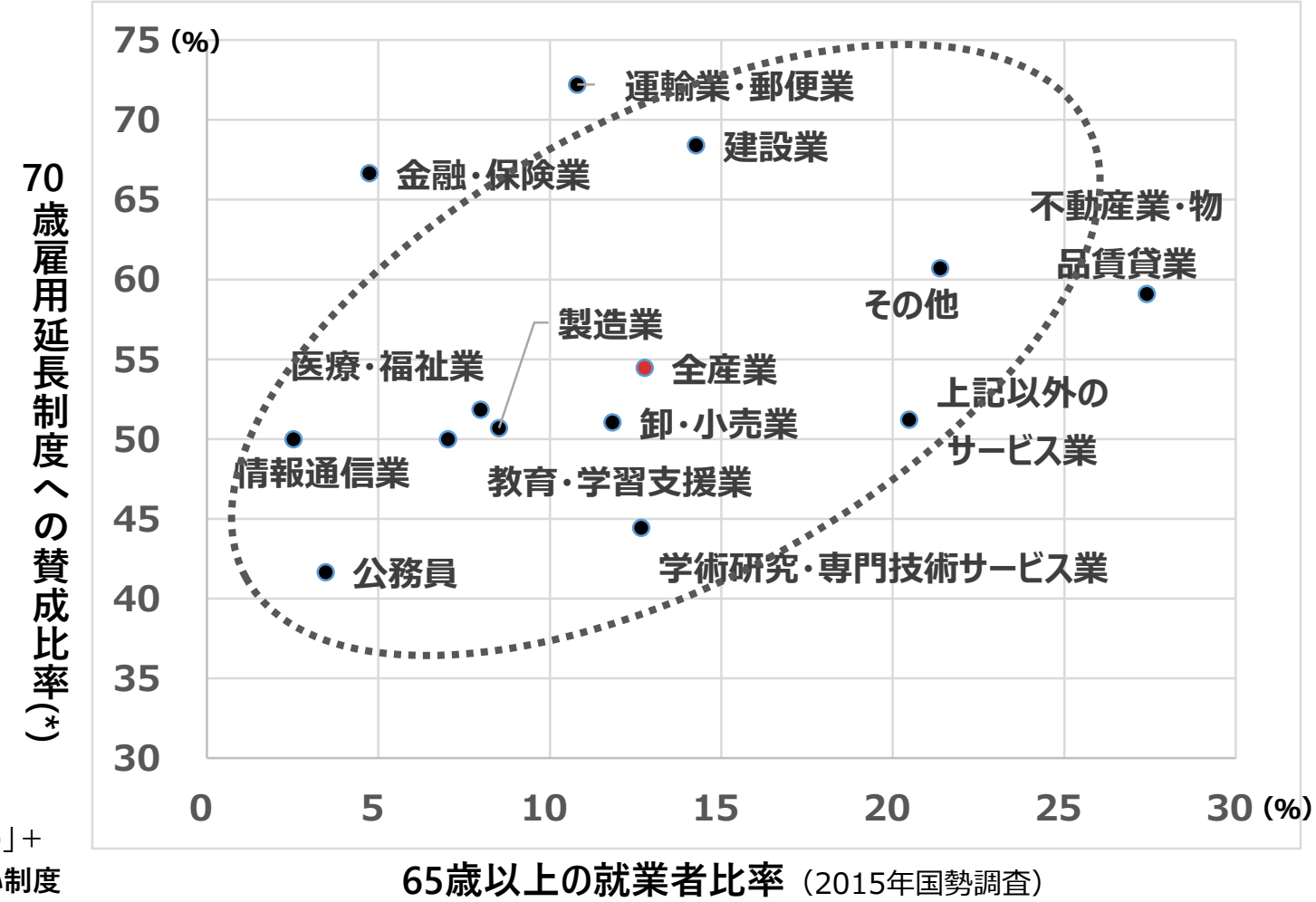


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

産業特性によりばらつきはあるが、65歳以上の正社員が多く働いている産業ほど、70歳雇用延長制度を高く評価する関係性が確認できる。

65歳以上の正社員就業者比率と70歳雇用延長制度への賛成比率の関係性（産業別）

＜正社員に限定＞

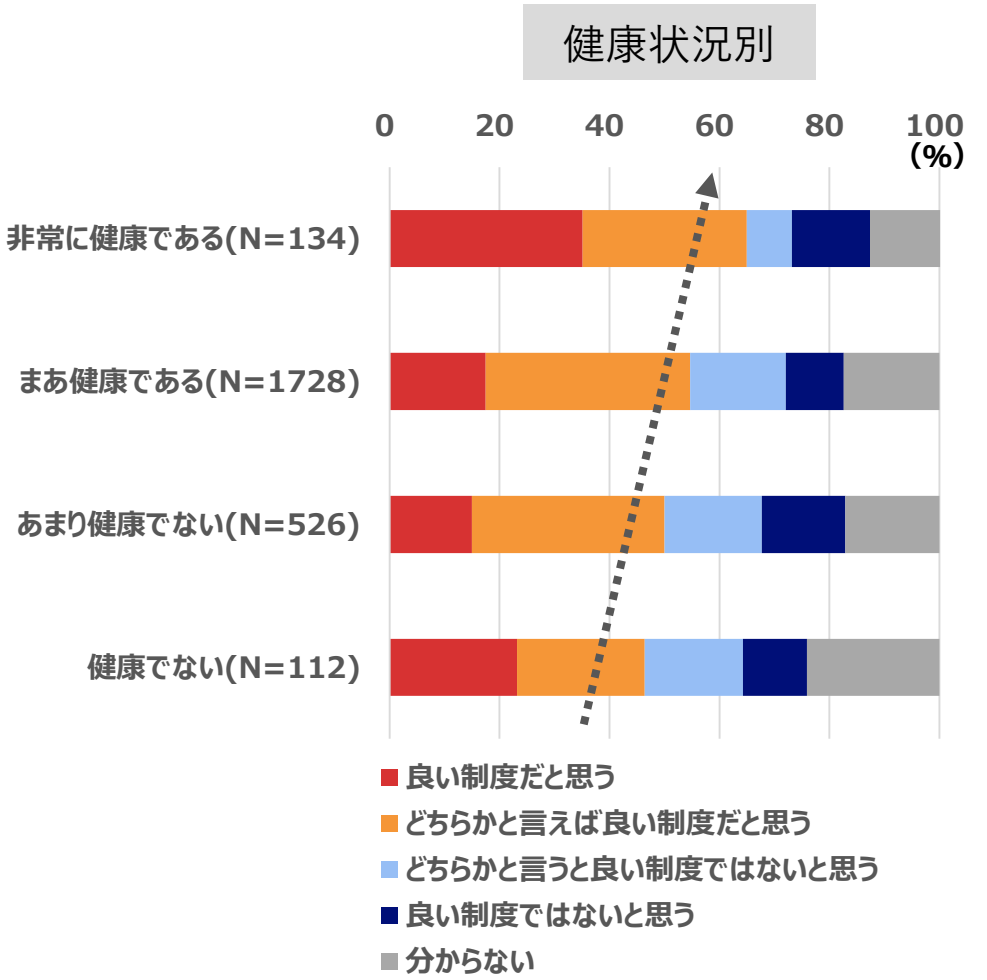


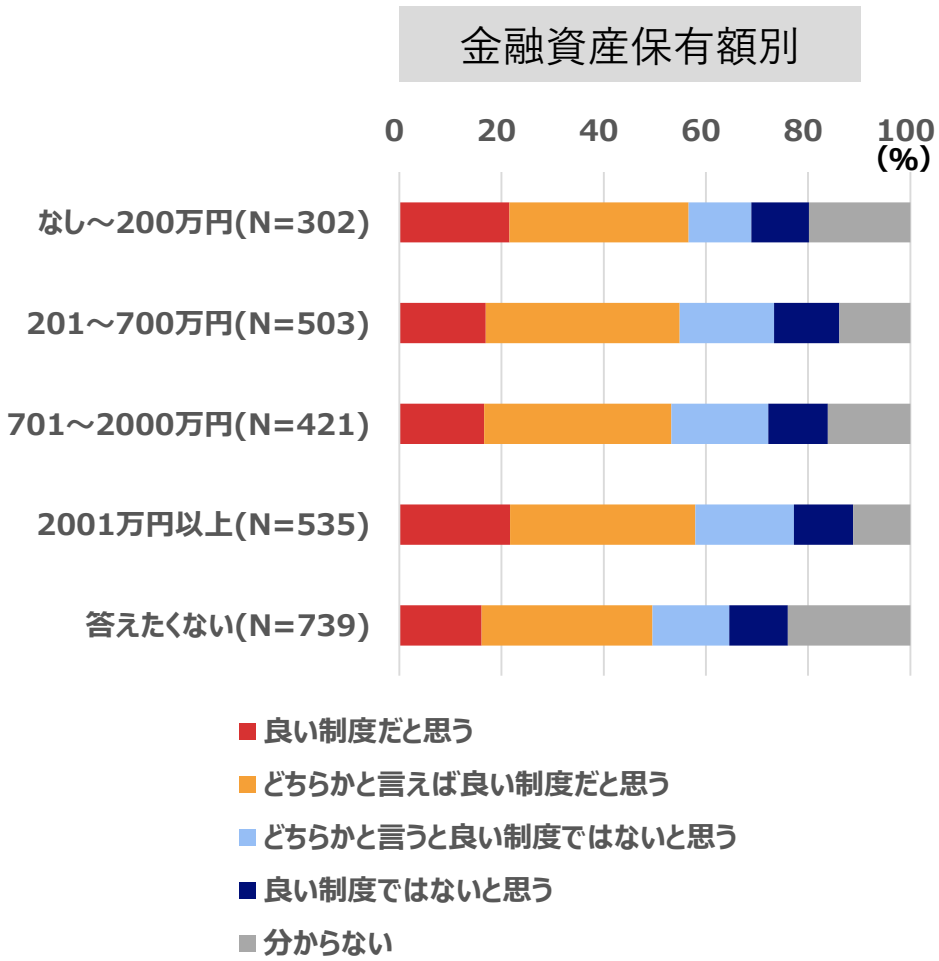
(*)「良い制度だと思う」＋「どちらかといえば良い制度だと思う」の回答比率

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

健康な人ほど、70歳雇用延長制度を高く評価。金融資産保有額と制度の賛否との間には、明確な関係性は見られない。

70歳雇用延長制度への賛否

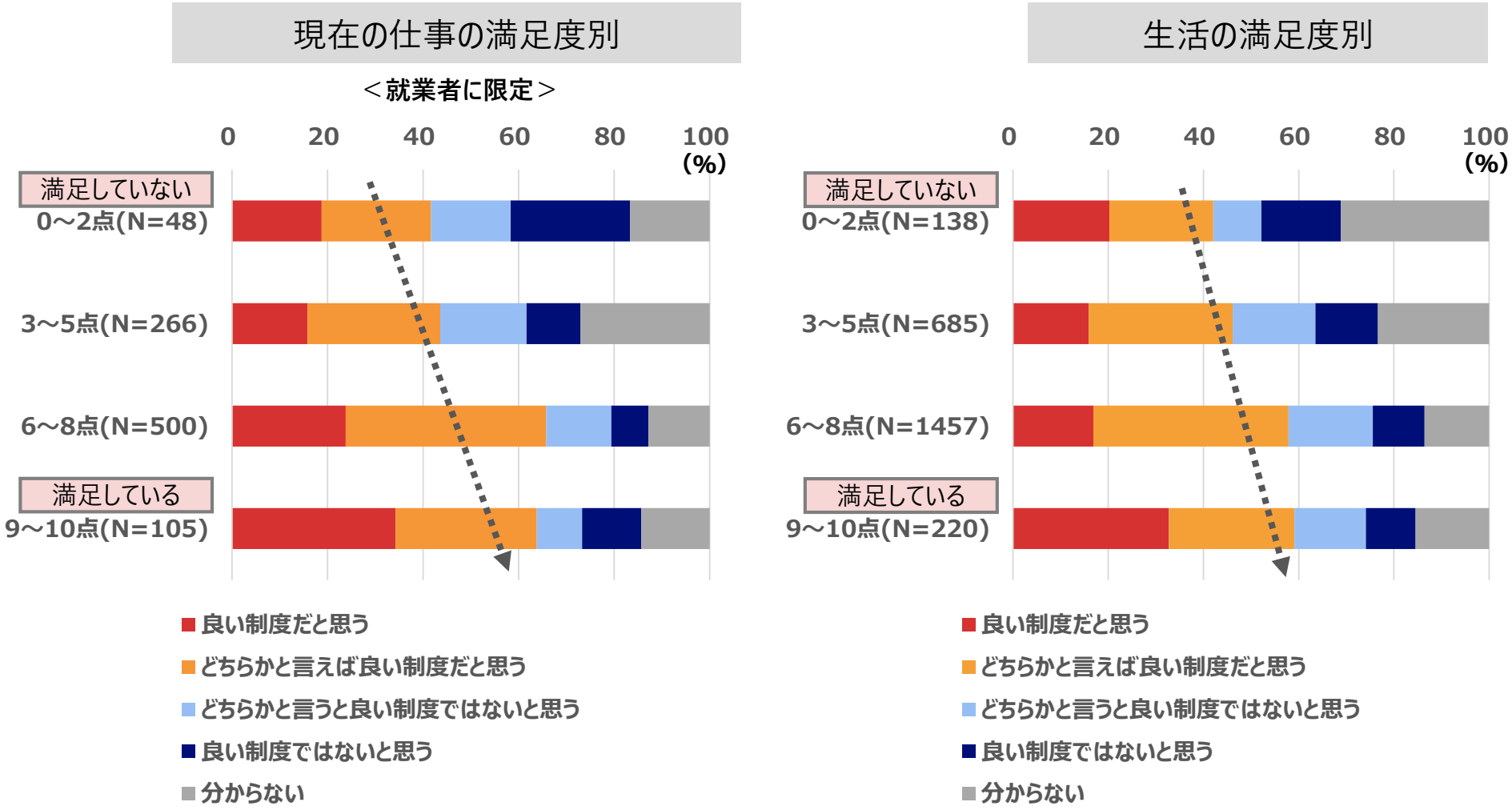




Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

現在の仕事の満足度が高い人ほど制度を高く評価している。また、生活の満足度についても同様の傾向である。

70歳雇用延長制度への賛否

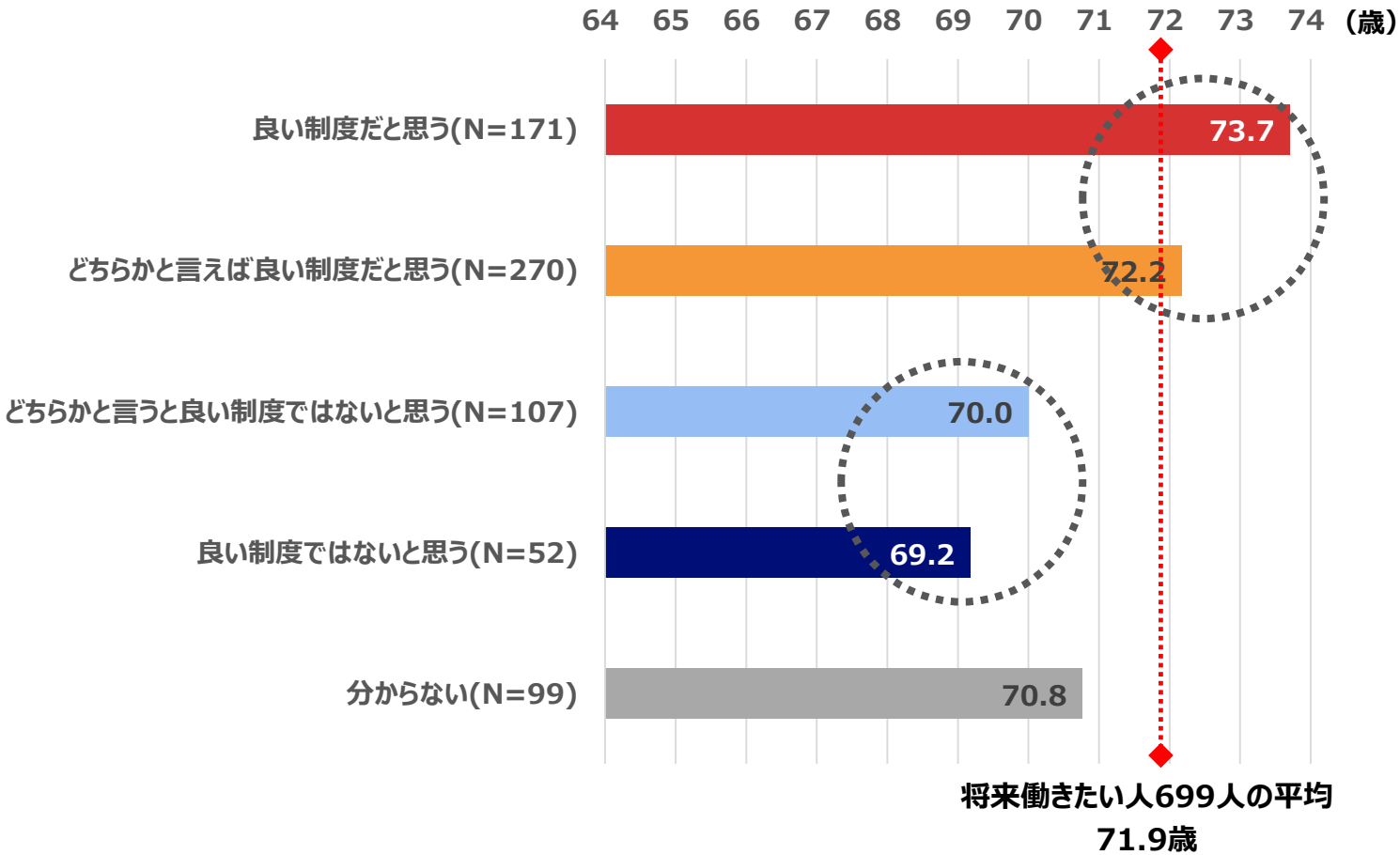


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

制度を高く評価する人ほど、70歳を更に越えて働き続けたいと考えている。但し、評価が低くても、70歳近くまで働く意向はある。

何歳まで働きたいか（70歳雇用延長制度への賛否別）

＜現在の仕事の終了後に働きたいと考えている人に限定＞



Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

01 70歳定年時代の到来

02 アンケート結果に見るシニア就労の動向

03 70歳雇用延長制度への認知と賛否

04 70歳雇用延長制度の利用可能性

05 70歳雇用延長制度の普及促進に向けた課題

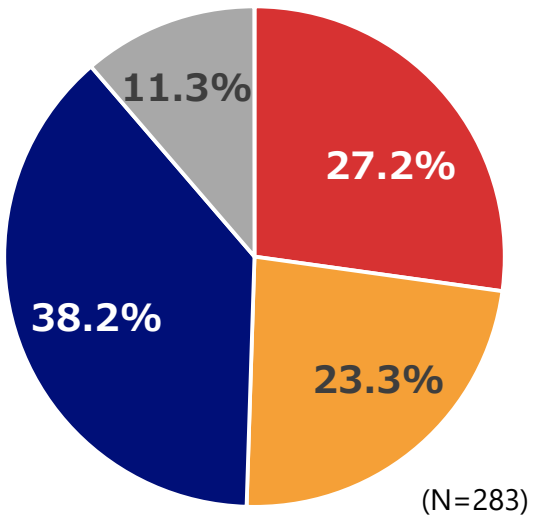
Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

今後、雇用延長制度の適用対象となる、正社員として働く55～64歳の半数が、制度を利用して70歳まで働きたいと考えている。男女ともに、年齢が上がるにつれ、その意向は強まる。

雇用延長制度を利用した70歳までの就業意向

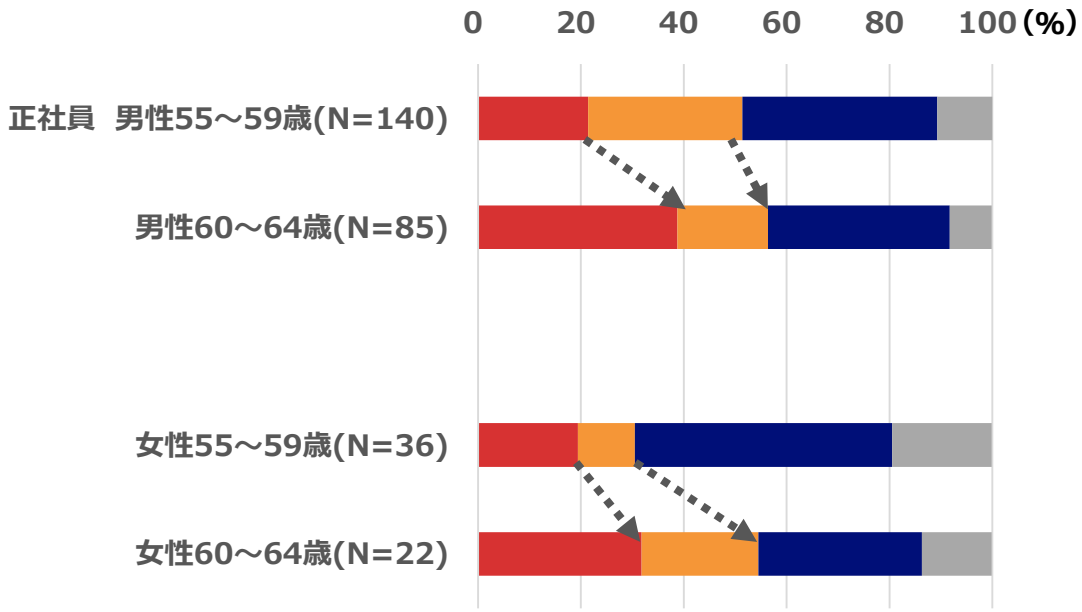
＜55歳～64歳の正社員に限定＞

全体



- 70歳まで（以降も）働くつもりである
- 多分、70歳まで働くと思う
- 70歳までは働きたくない
- 分からない

男女・年齢別



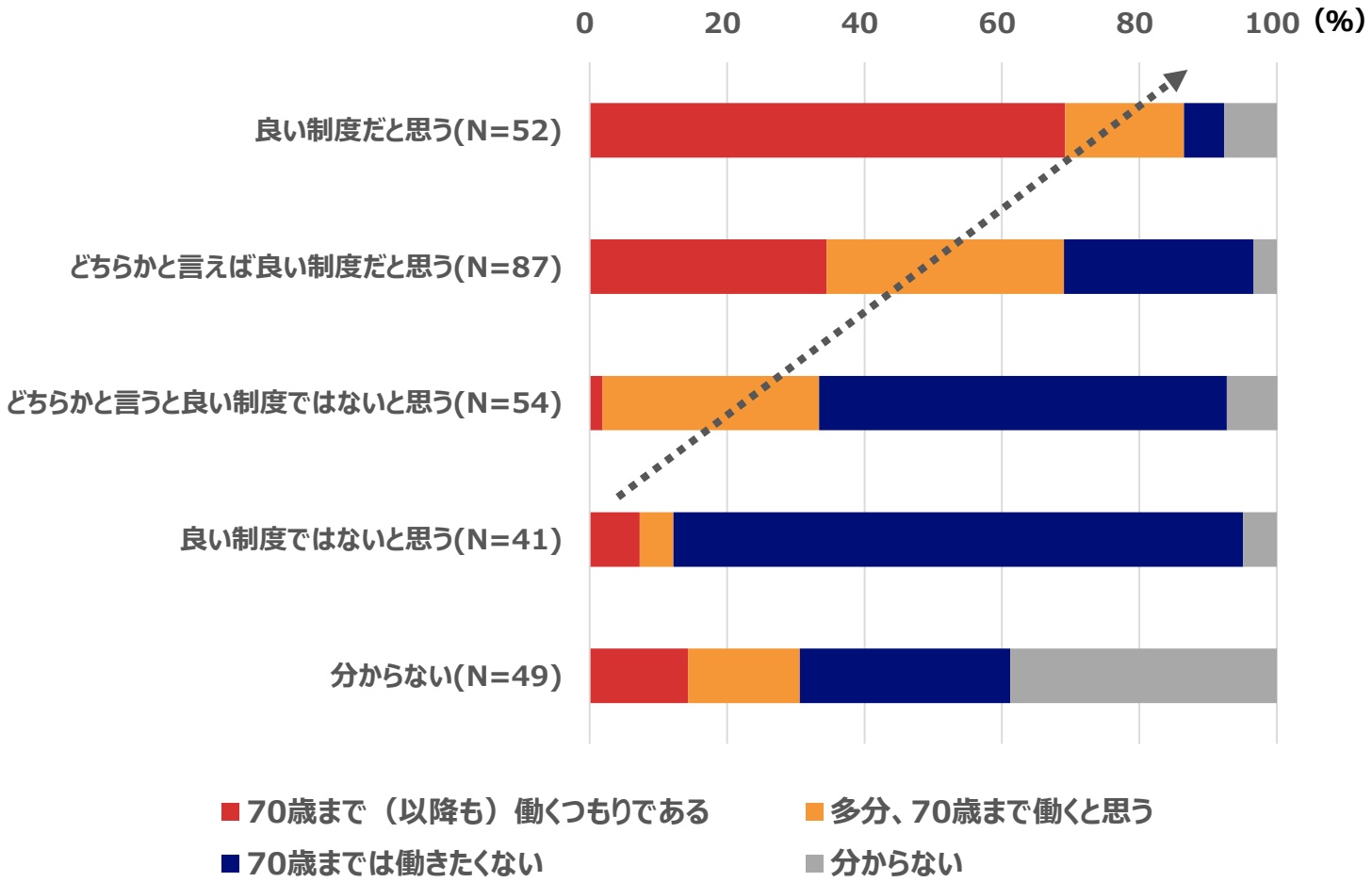
- 70歳まで（以降も）働くつもりである
- 多分、70歳まで働くと思う
- 70歳までは働きたくない
- 分からない

Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

正社員として働く55～64歳にとって、制度を評価する人ほど、制度を用いてより長く働き続けたいと考える関係性がある。

雇用延長制度を利用した70歳までの就業意向（制度への賛否別）

＜55歳～64歳の正社員に限定＞

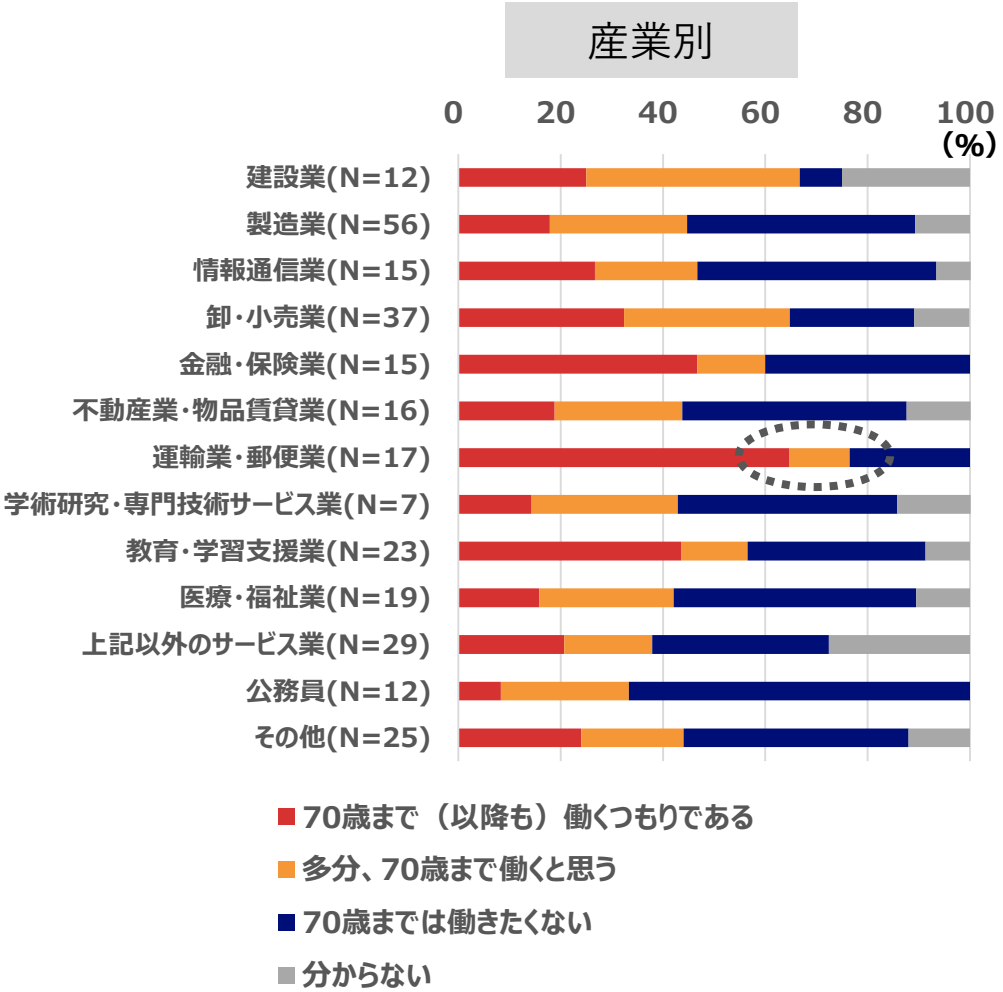


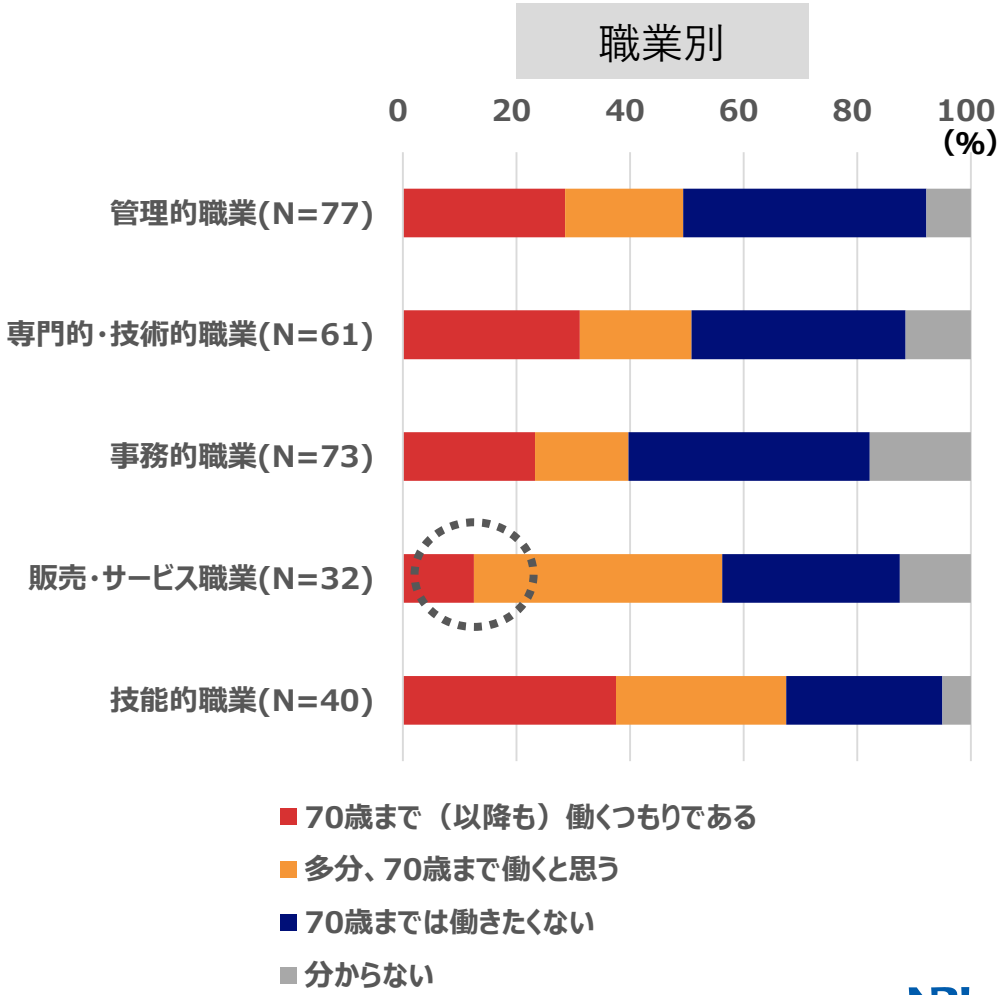
Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

制度を利用した70歳までの就業意向は、産業によるばらつきが大きく、運輸業・郵便業では非常に高い。一方、職業別では、販売・サービス職業では、その割合が低い。

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＞



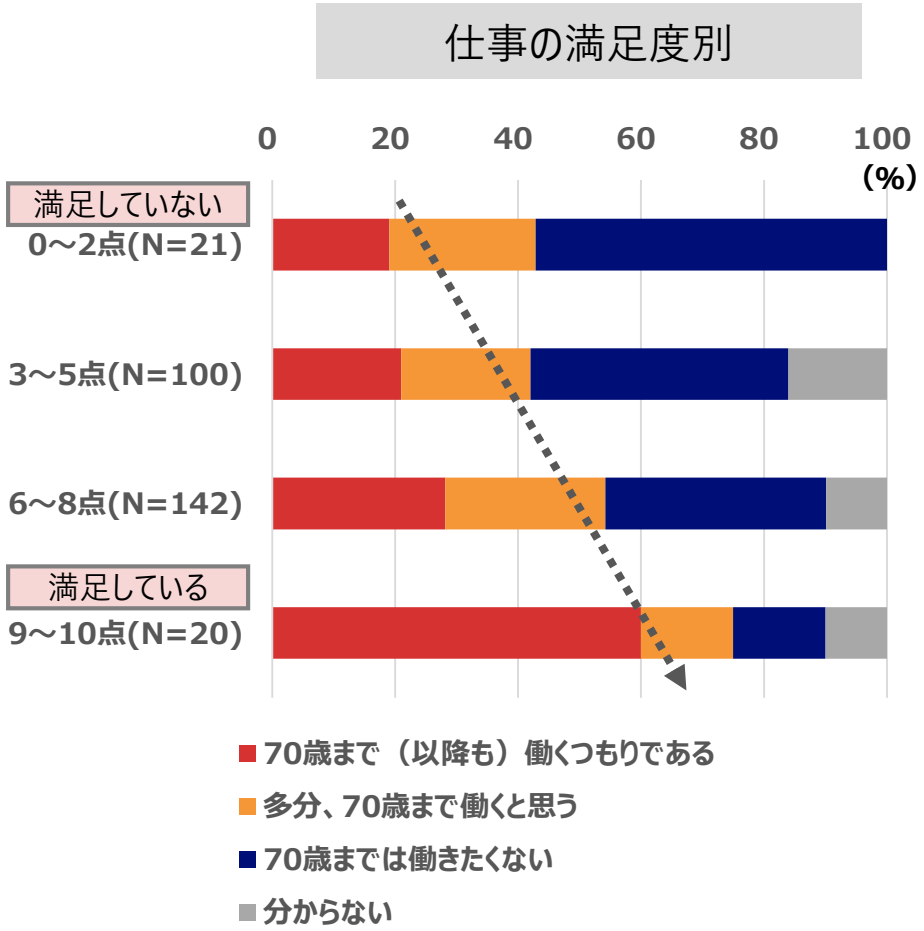


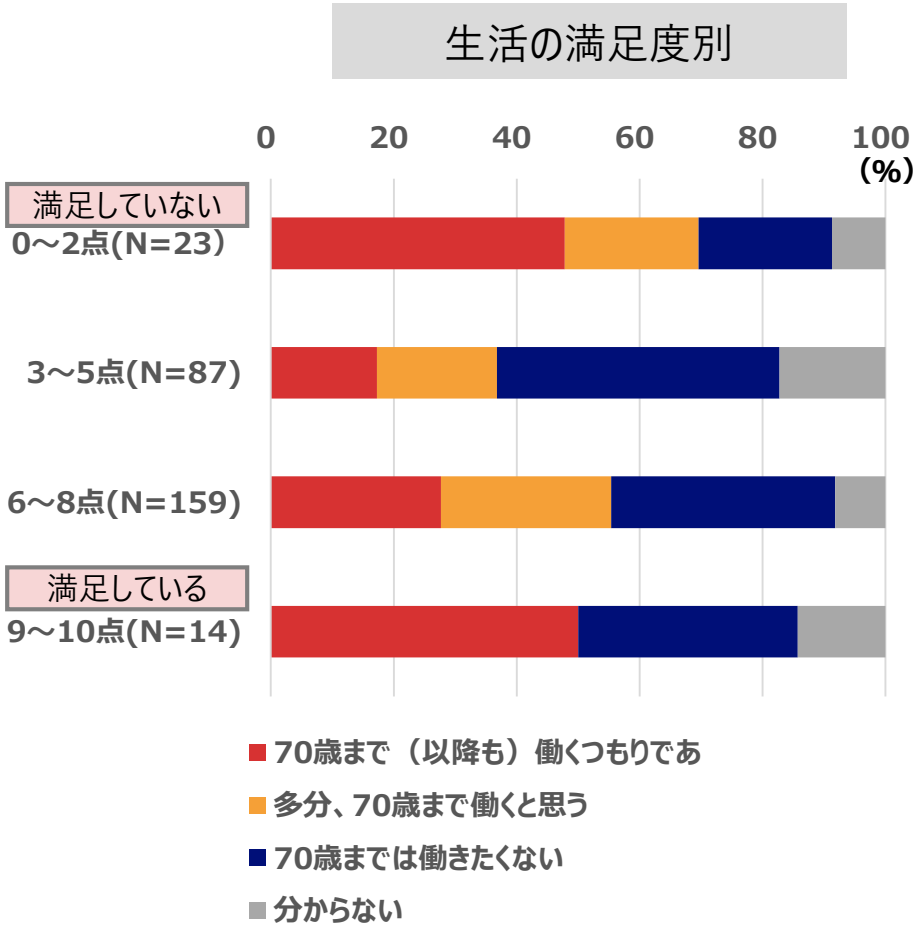
Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

現在の仕事への満足度が高いほど、制度を用いて70歳まで（以降も）働きたいと考えている。一方、生活の満足度とは、さほど関係はない。

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＞



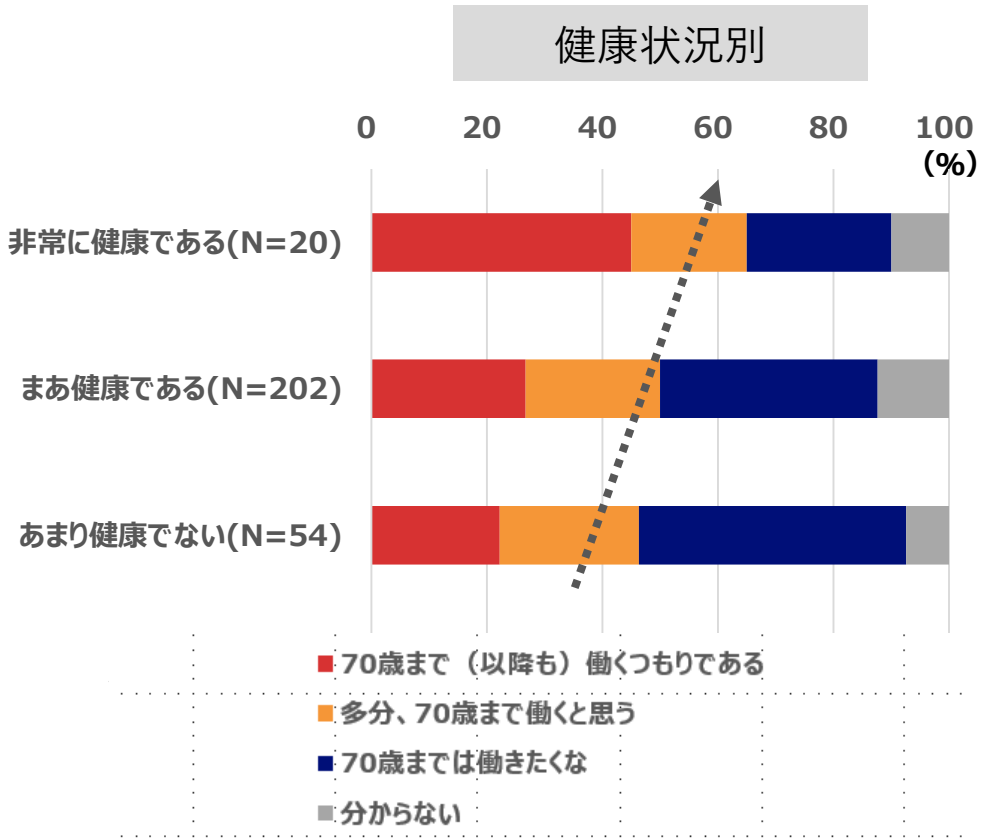


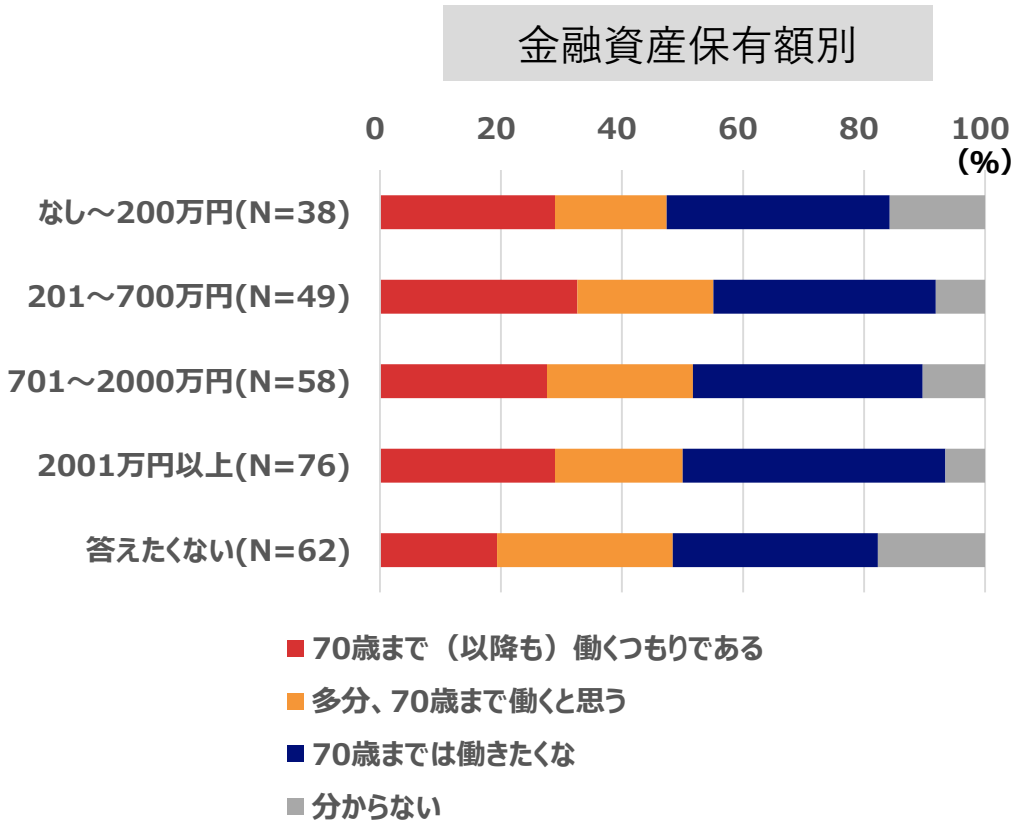
Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

健康な人ほど、制度を利用してより長く働きたいと考えている。金融資産保有額との相関関係は見られないことから、シニア世代の働く理由が、経済的理由だけではないことがわかる。

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＞



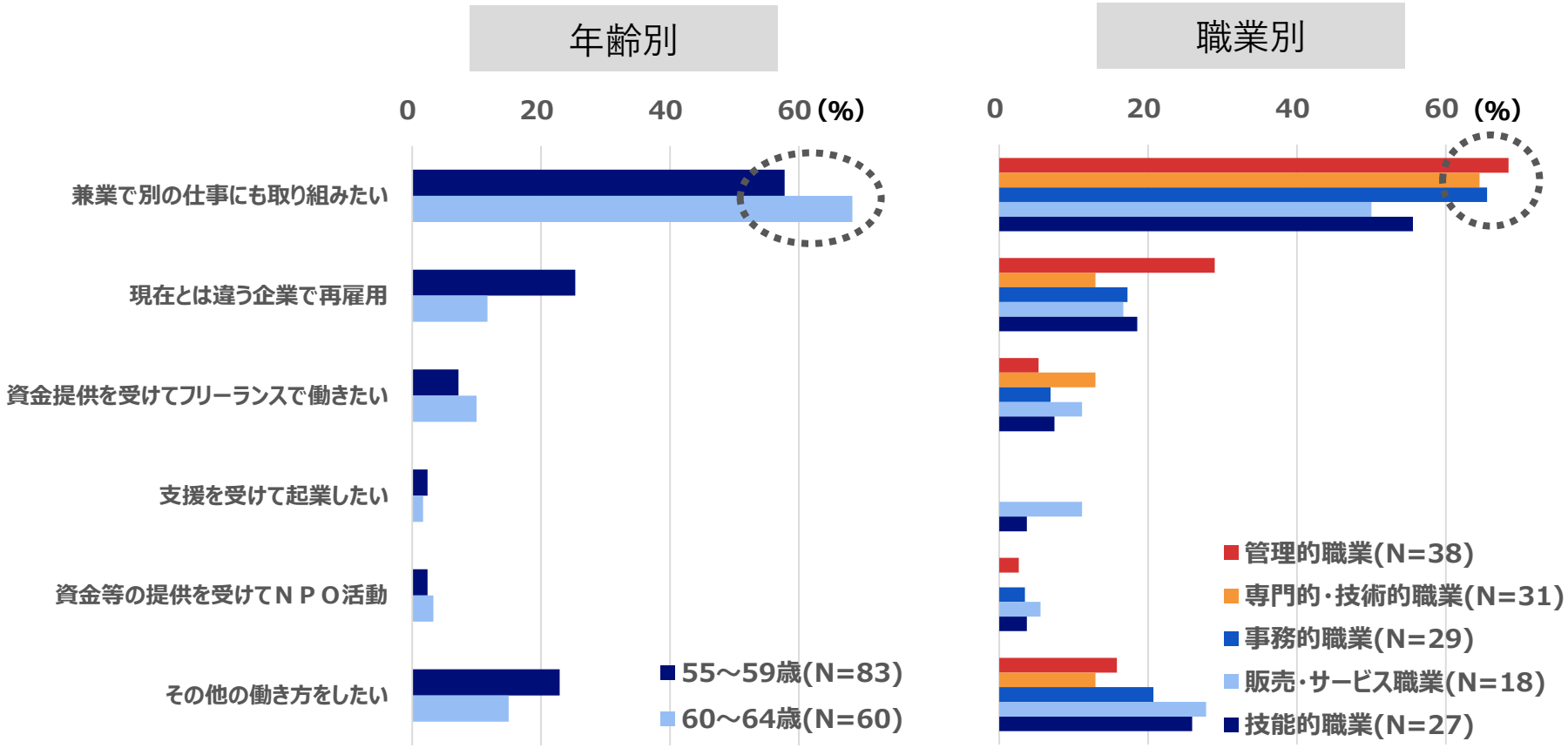


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

制度を用いた70歳までの働き方としては、「兼業で別の仕事にも取り組みたい」の希望が多い。50歳代よりも60歳代、ブルーカラー系よりもホワイトカラー系の職業において、その希望は強い。

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＞

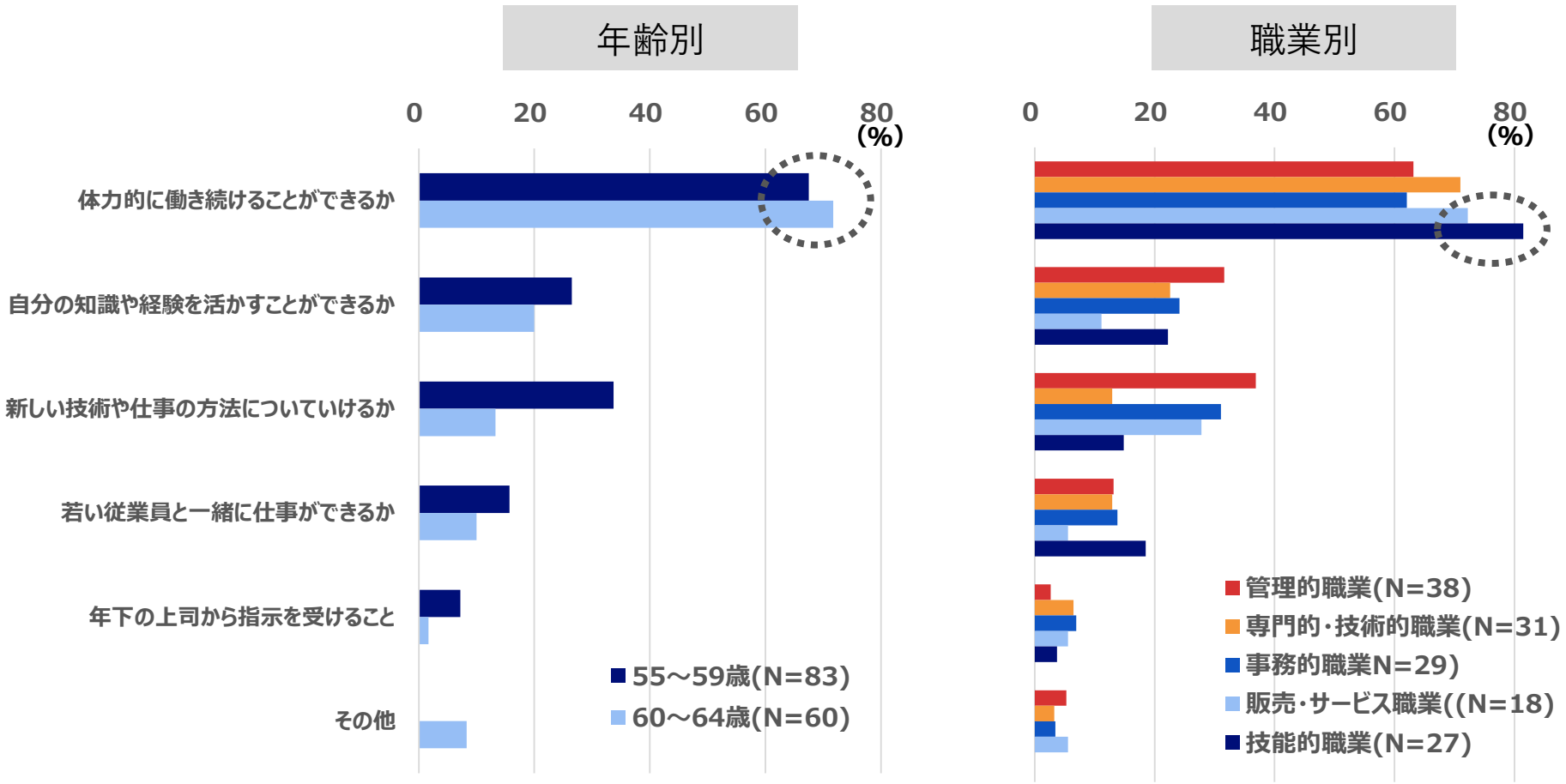


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

70歳まで働くことへの不安は、「体力的に働き続けられるか」が多い。職業別には、ホワイトカラー系職業とくらべ、技能的職業と、販売・サービス職業の従事者においてその傾向が強い。

雇用延長制度を利用して70歳まで働くことに対し抱く不安 (複数回答)

＜55歳～64歳の正社員に限定＞

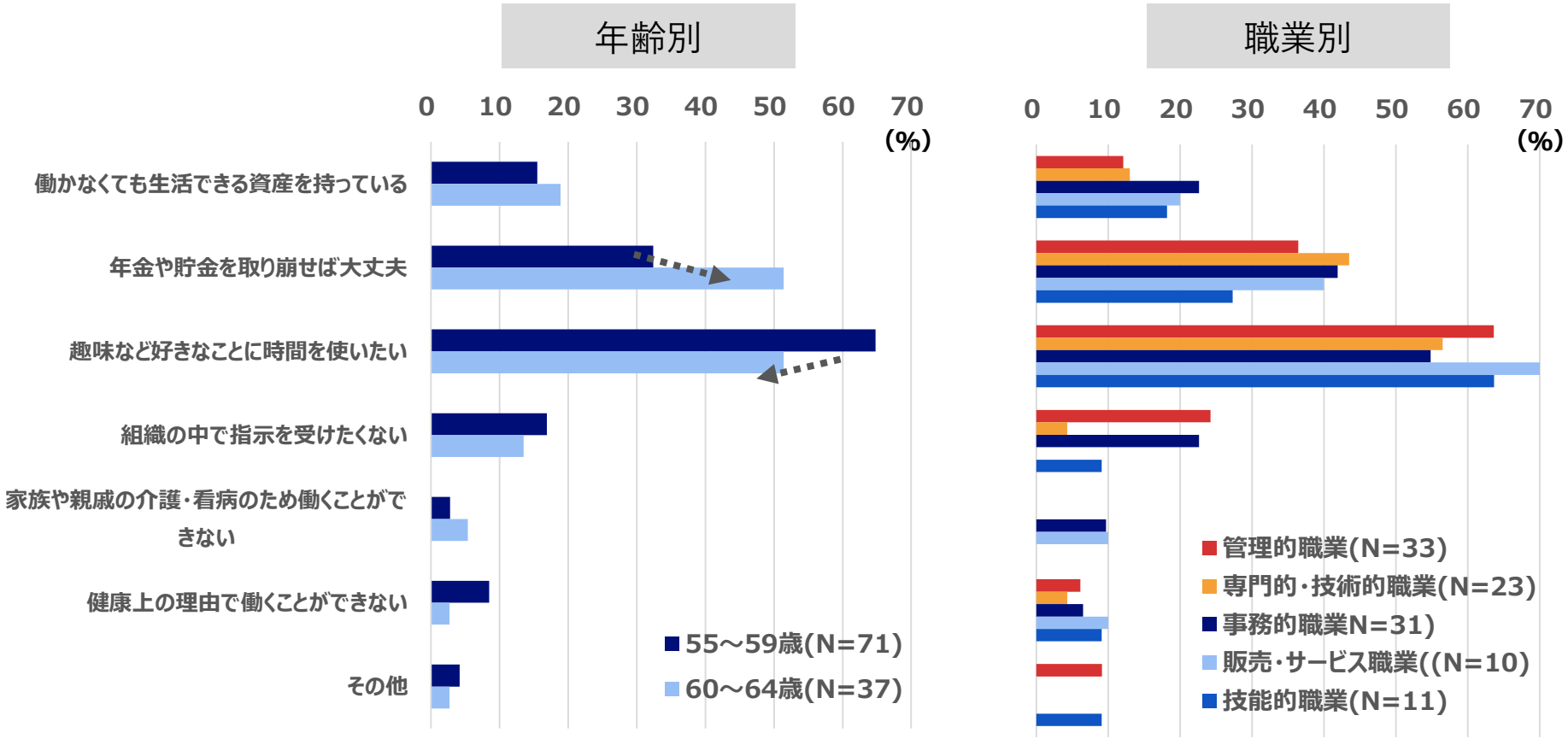


Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

制度を用いて70歳まで働きたいと思わない理由は、50歳代では「趣味など好きなことに時間を使いたい」が多いが、60歳代になると「年金や貯金を取り崩せば大丈夫」の割合が増える。

雇用延長制度を利用して70歳まで働きたいと思わない理由 (複数回答)

＜55歳～64歳の正社員に限定＞



Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

01 70歳定年時代の到来

02 アンケート結果に見るシニア就労の動向

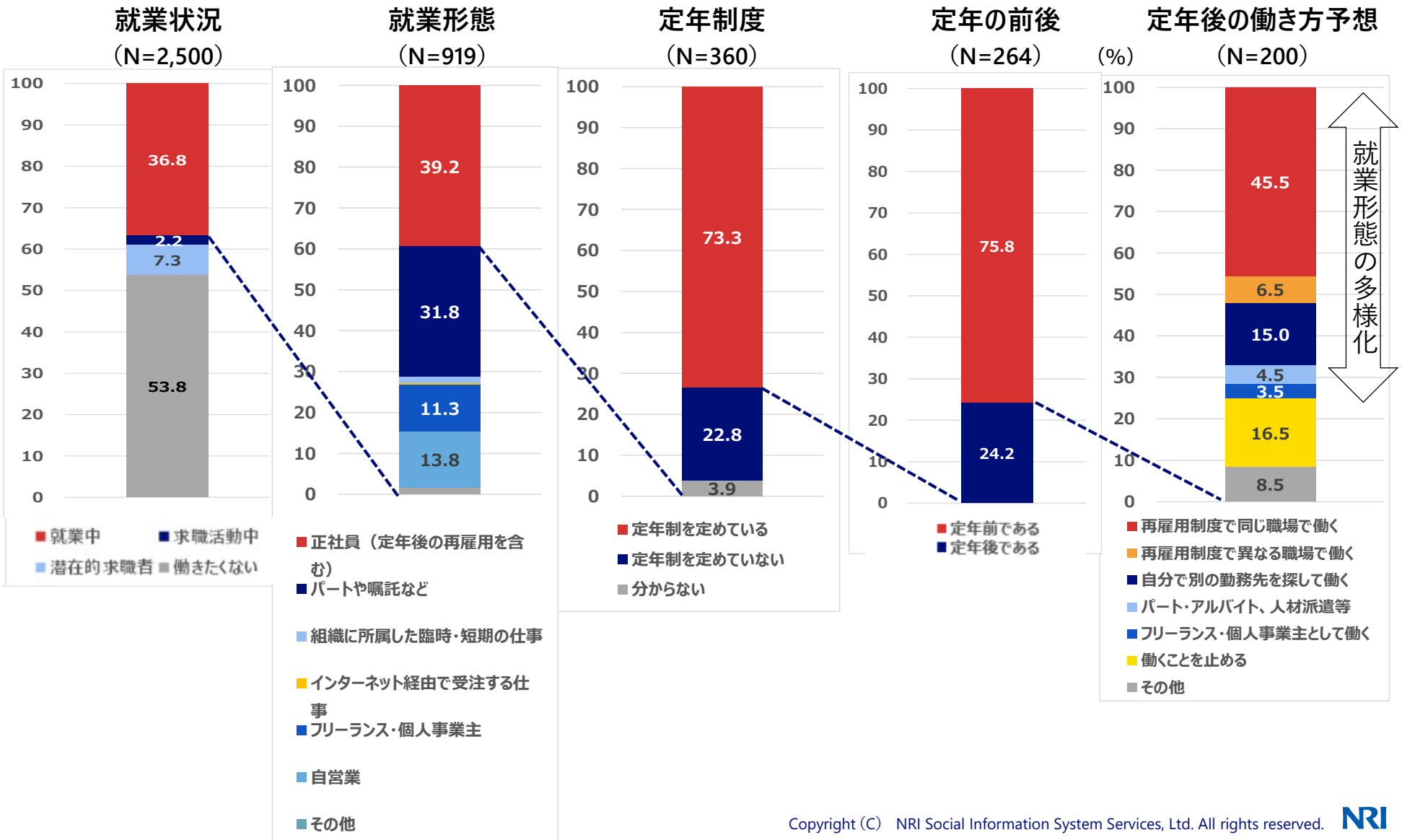
03 70歳雇用延長制度への認知と賛否

04 70歳雇用延長制度の利用可能性

05 70歳雇用延長制度の普及促進に向けた課題

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題1　60歳後半から高まる就業ニーズの多様化への対応
正社員の定年後の就業形態は多様化する。必ずしも同じ企業で働き続けたいわけではない。

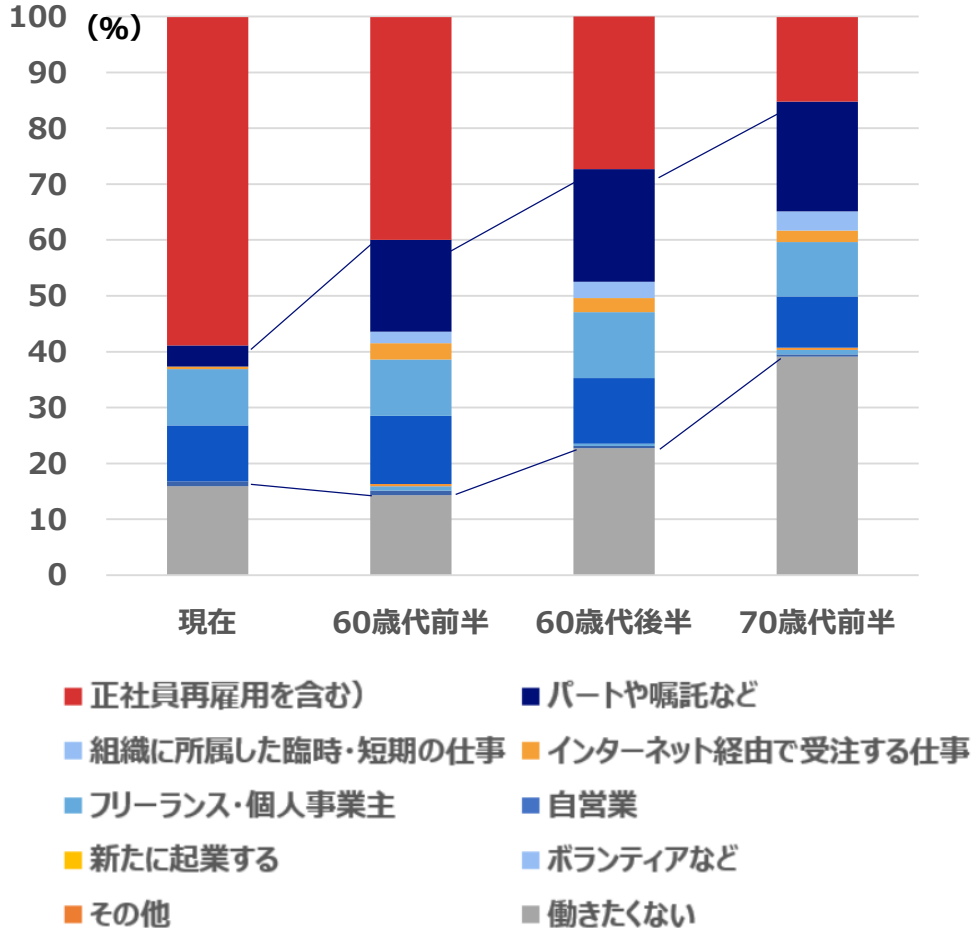


Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題1　60歳後半から高まる就業ニーズの多様化への対応
55～59歳男性が考える定年後の働き方は多様化し、正社員へのこだわりは急速に弱くなる。

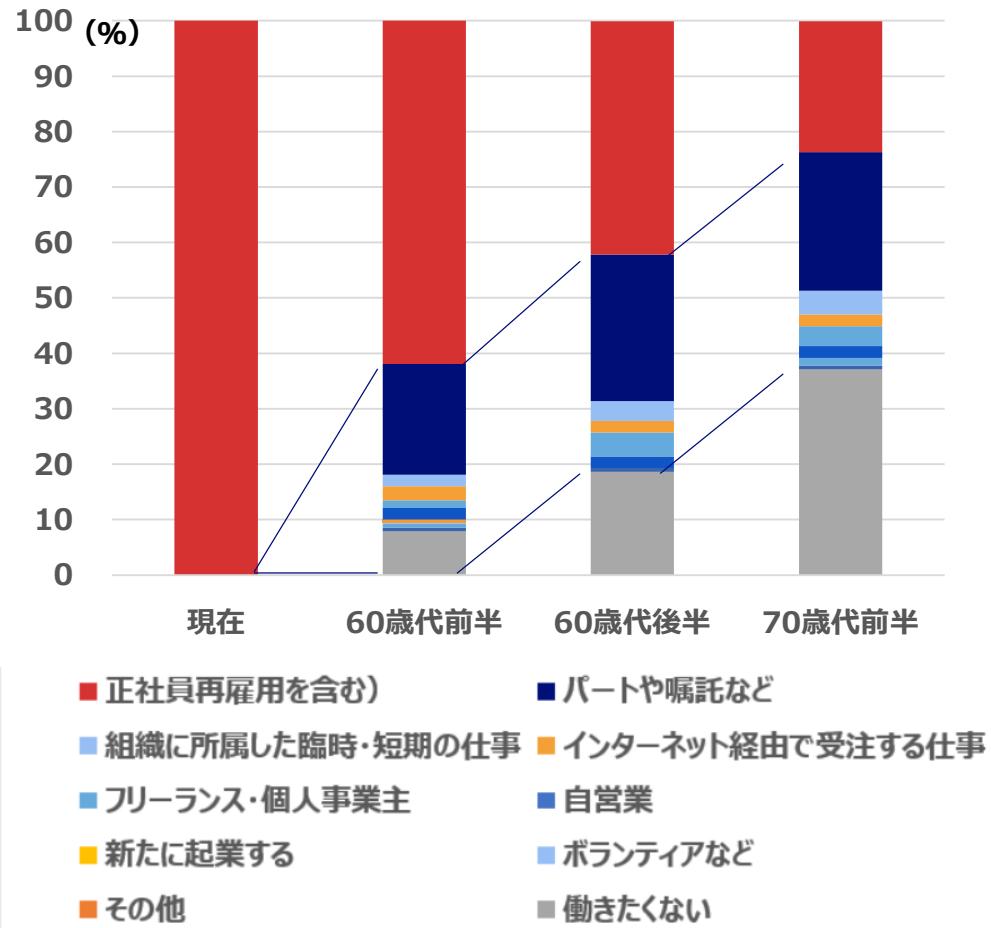
55～59歳男性が考える将来の働き方

(N=238)



55～59歳男性正社員が考える将来の働き方

(N=140)



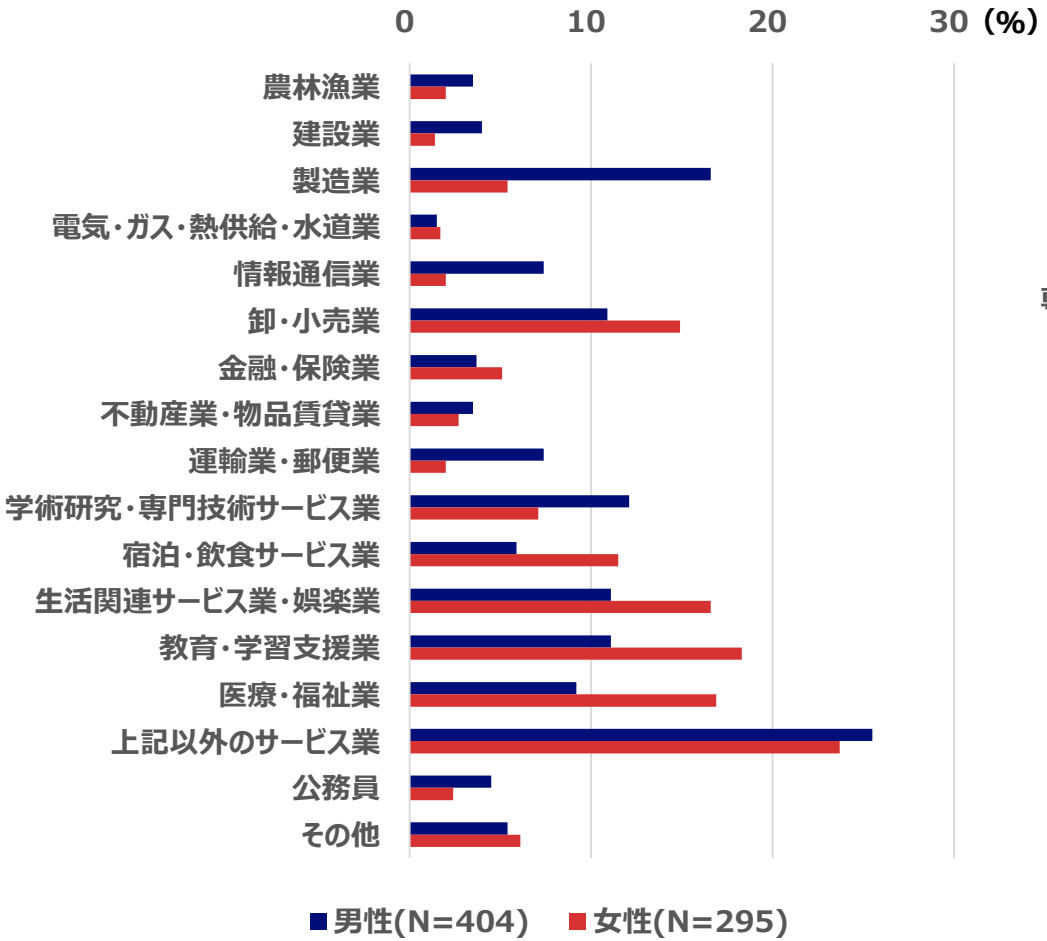
Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題2　希望する仕事内容（職業・産業）のミスマッチの防止

将来働きたい産業・職業は男女間でも大きく異なる。就労ニーズと、求人ニーズの間のマッチングは、シニア世代の場合容易ではない。

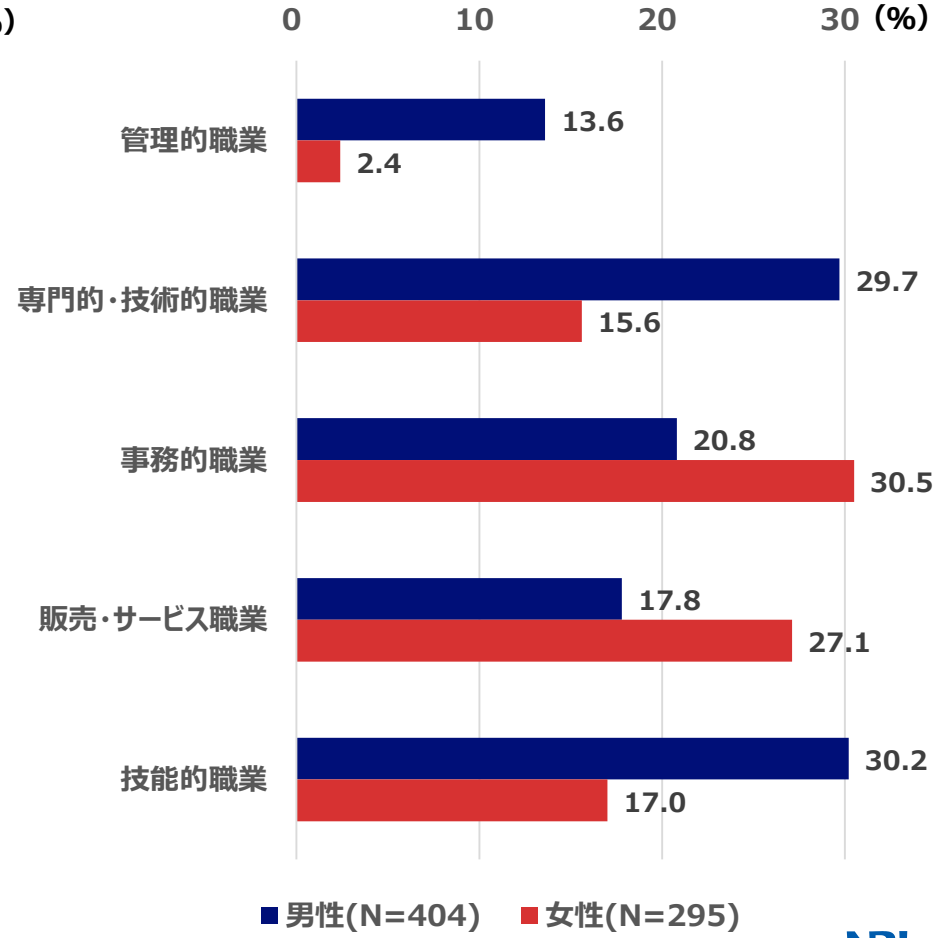
将来働きたい産業分野

＜現在の仕事の終了後に働きたいと考えている人に限定＞



将来働きたい職業分野

＜現在の仕事の終了後に働きたいと考えている人に限定＞



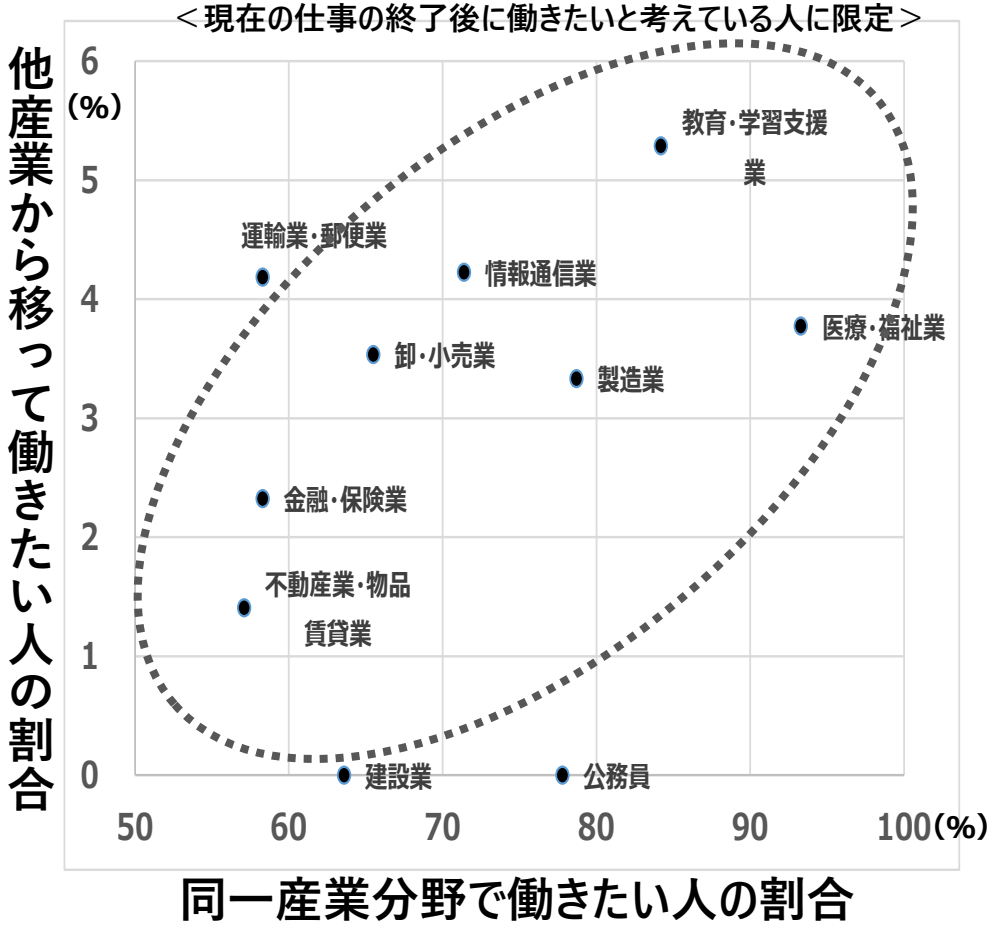
Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題2　希望する仕事内容（職業・産業）のミスマッチの防止

現在と同じ分野で働き続けたい割合と、他の分野から移って働きたい割合に分解すると、産業・職業分野ごとの特徴がよくあらわれている。

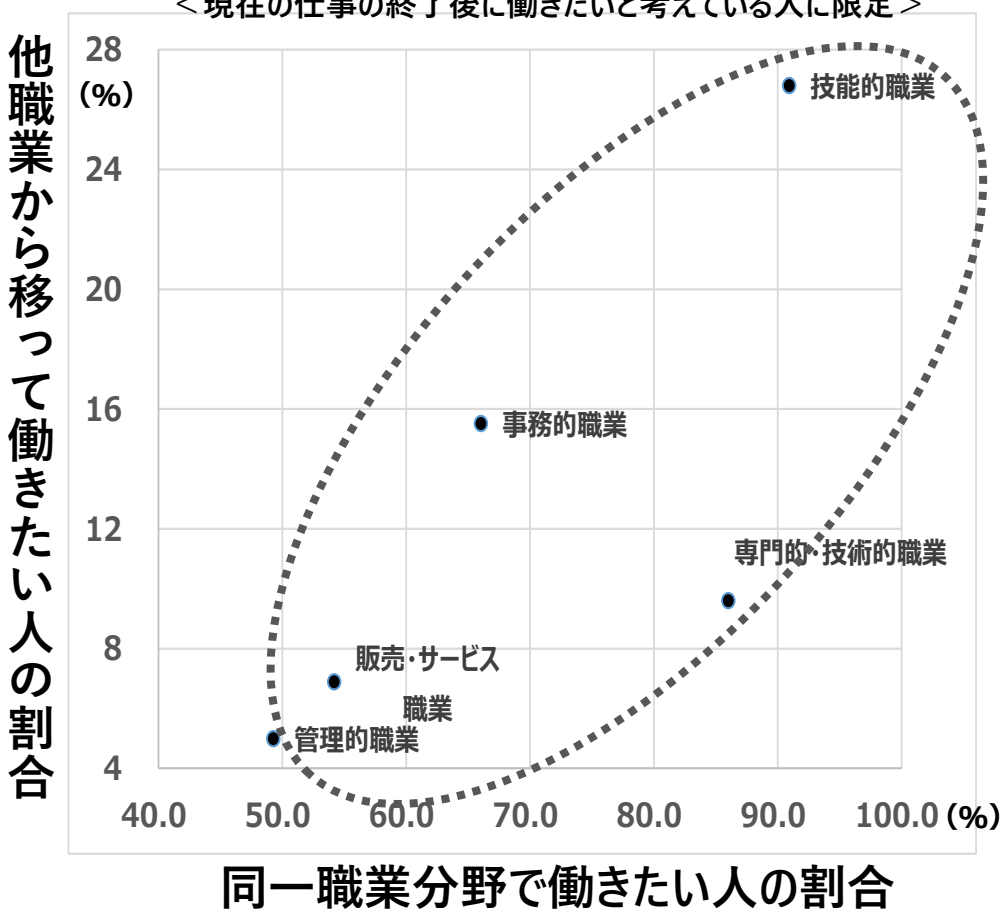
将来働きたい産業分野

＜現在の仕事の終了後に働きたいと考えている人に限定＞



将来働きたい職業分野

＜現在の仕事の終了後に働きたいと考えている人に限定＞



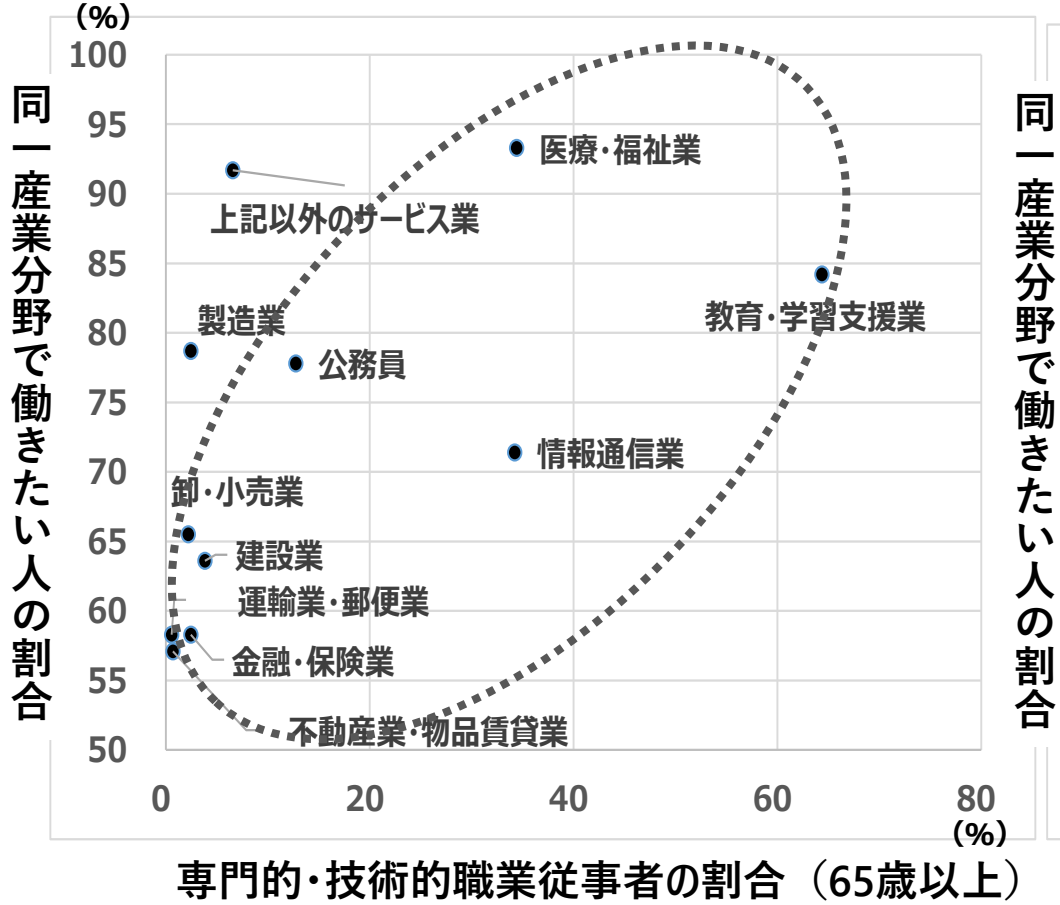
注）　他産業から移って働きたい人の割合＝（当該産業に他産業から移って働きたい人）÷（各産業において同一産業で働きたくない人の合計値）
　　他職業から移って働きたい人の割合＝（当該職業に他職業から移って働きたい人）÷（各職業において同一職業で働きたくない人の合計値）

Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

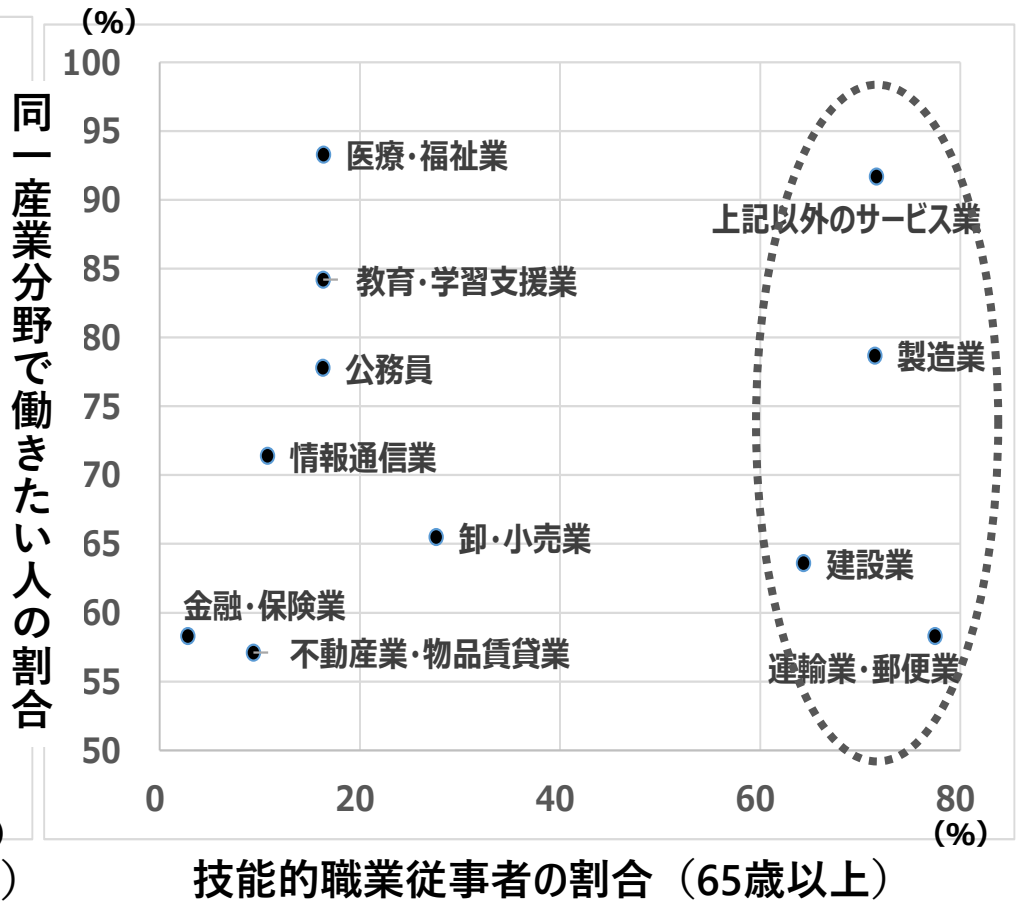
課題2　希望する仕事内容（職業・産業）のミスマッチの防止

専門的・技術的職業従事者の割合が高い産業では、同一産業で続けて働きたいと考える傾向が強い一方、技能的職業の場合は、同一産業への残留意向に対し影響しない。

専門的・技術的職業従事者比率と将来働きたい産業分野



技能的職業従事者比率と将来働きたい産業分野



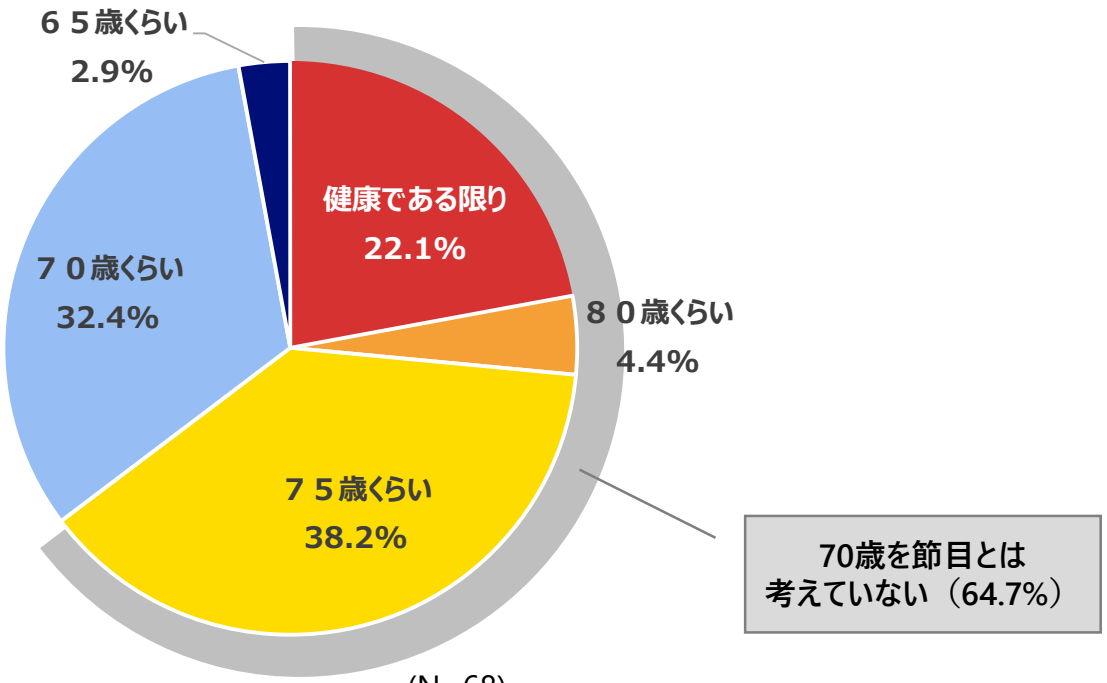
Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題3　70歳超における就業へのスムーズな移行

制度を利用して70歳まで働きたい人は、平均72.8歳まで働きたいと考えており、70歳を節目とせず、長く働きたい人は多い。70歳以降の就業に上手く移行することが重要。

実際に働き続けたい目標年齢

＜55-64歳の正社員で、制度を利用して70歳まで（以降も）働くつもりの人に限定＞



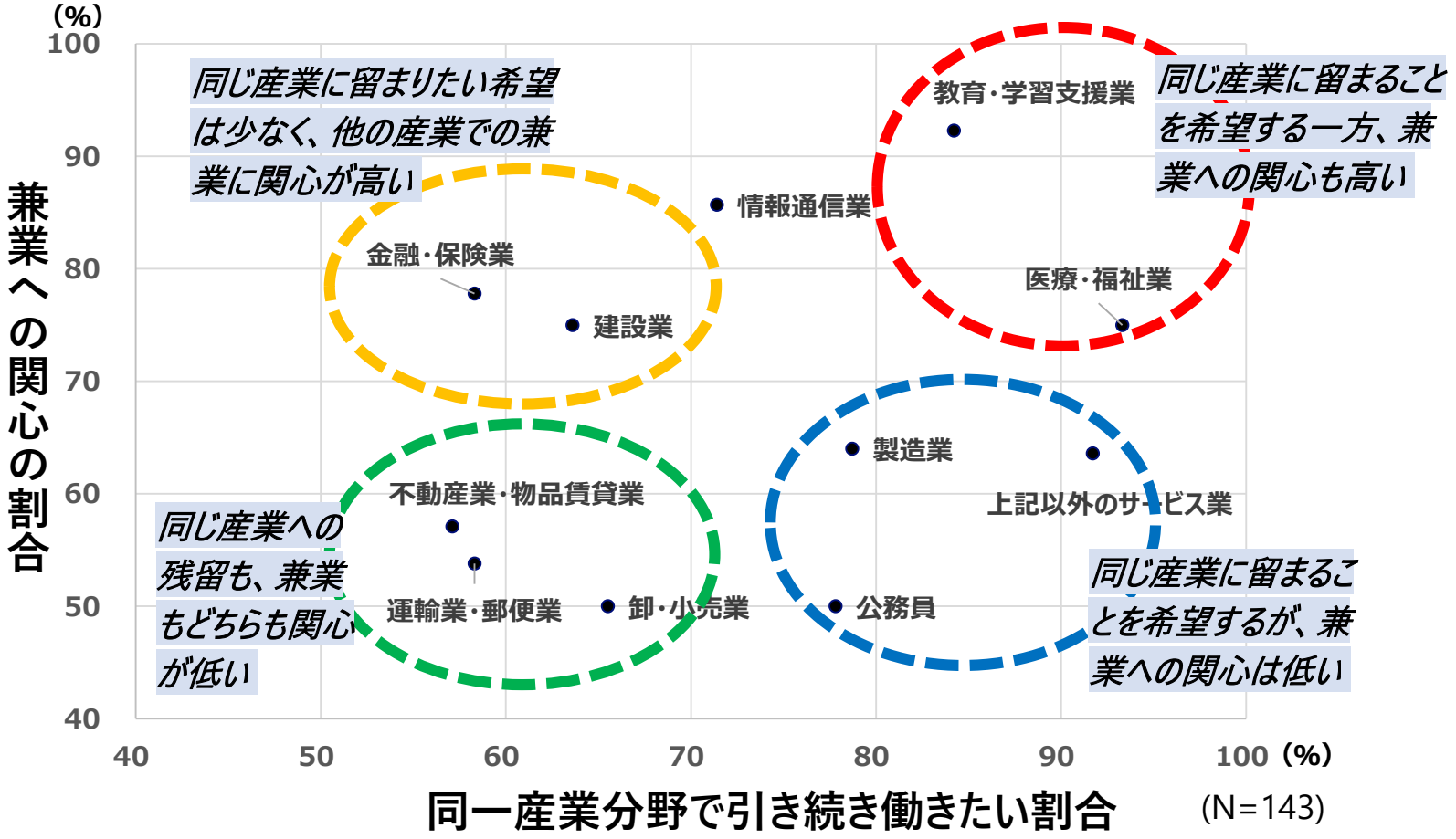
(N=68)
平均年齢＝72.8歳
（注）「健康である限り」は平均年齢の計算には使用していない

Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題4　兼業ニーズへの対応

産業別に、同一産業で引き続き働きたい割合と、兼業への関心の関係性をみると、4グループに大別される。産業分野ごとの特徴が強く反映されている。

同一産業で引き続き働きたい割合と兼業への関心の関係性



(N=143)

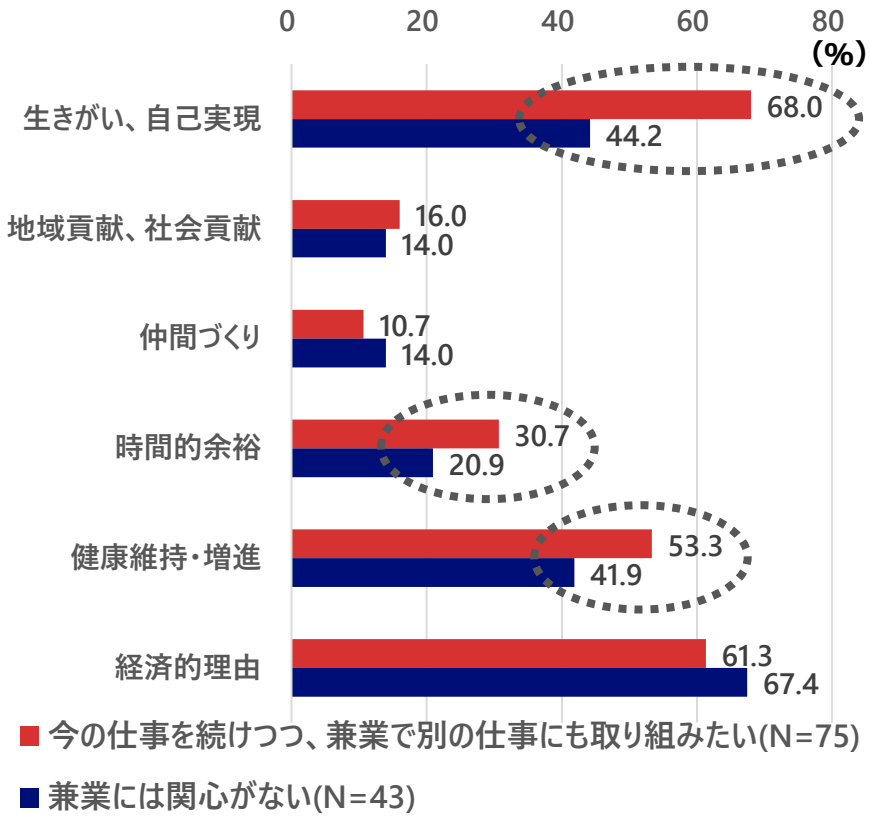
Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題4　兼業ニーズへの対応

兼業に関心をもつ人は、そうでない人に比べ、「生きがい」、「時間的余裕」、「健康維持」を理由に働きたい。また、「趣味を活かせる仕事」や、「体力的に負担が少ない仕事」を行いたい。

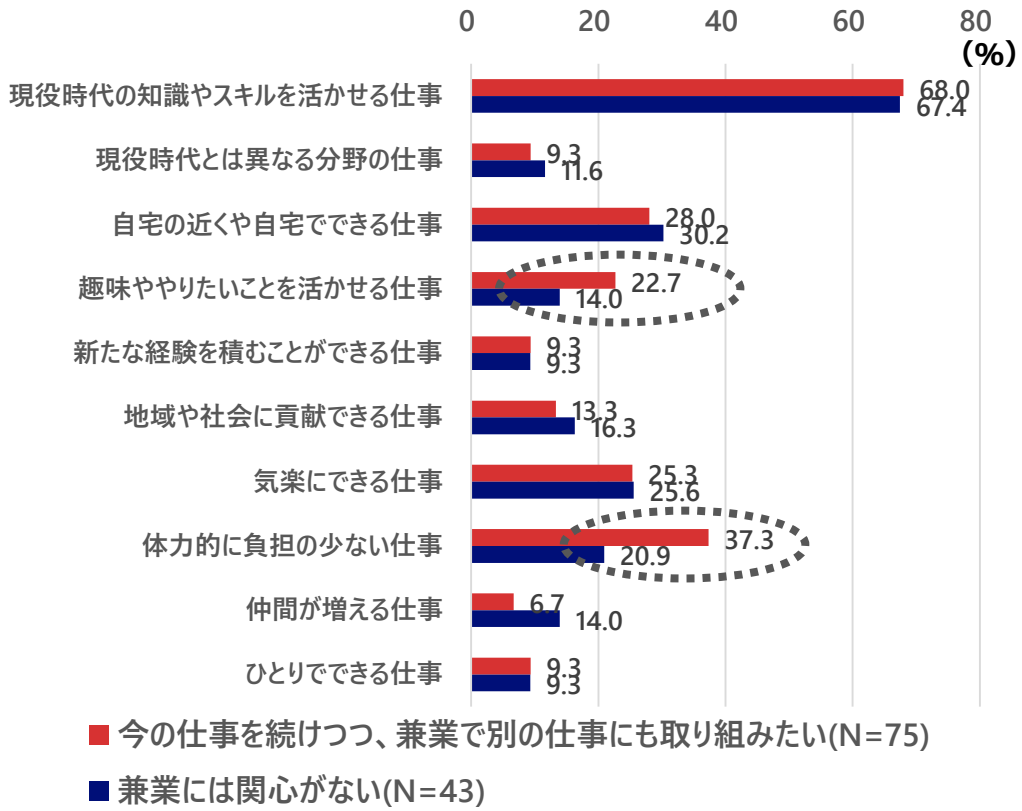
今後働きたい理由（兼業への関心の有無別）

＜55-64歳の正社員で、制度を利用して70歳まで働くつもりの人に限定＞
(複数回答)



今後働きたい仕事（兼業への関心の有無別）

＜55-64歳の正社員で、制度を利用して70歳まで働くつもりの人に限定＞
(複数回答)

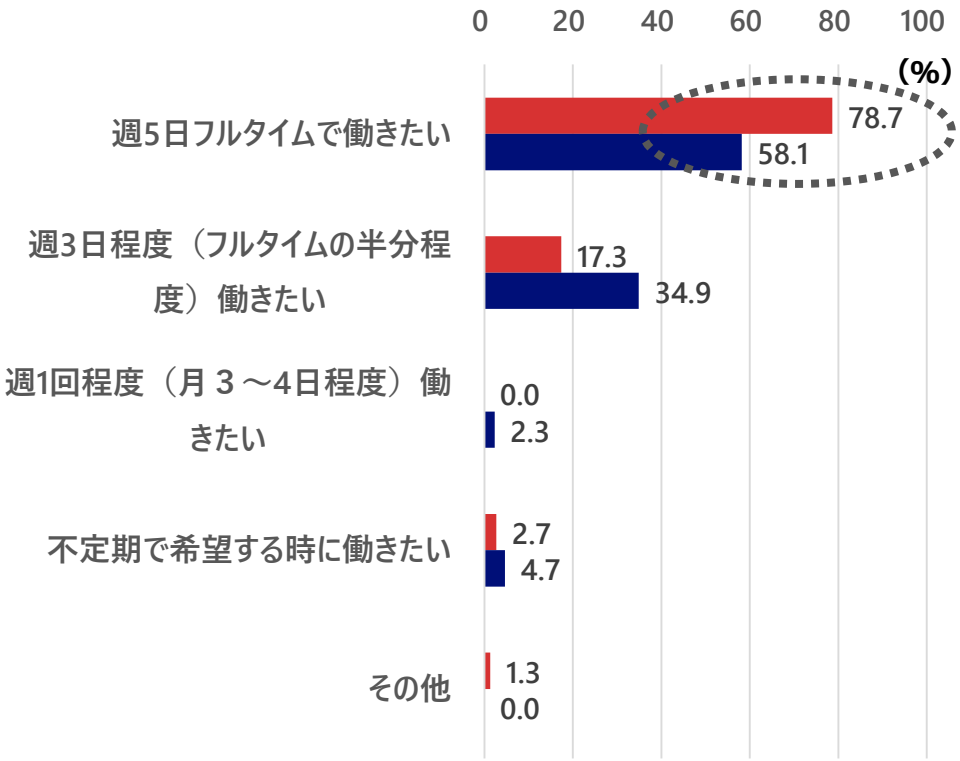


Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題4　兼業ニーズへの対応
兼業に関心をもつ人は、週5日フルタイムで働くことを希望し、月額21万円以上の収入を希望している。

今後希望する働き方（兼業への関心の有無別）

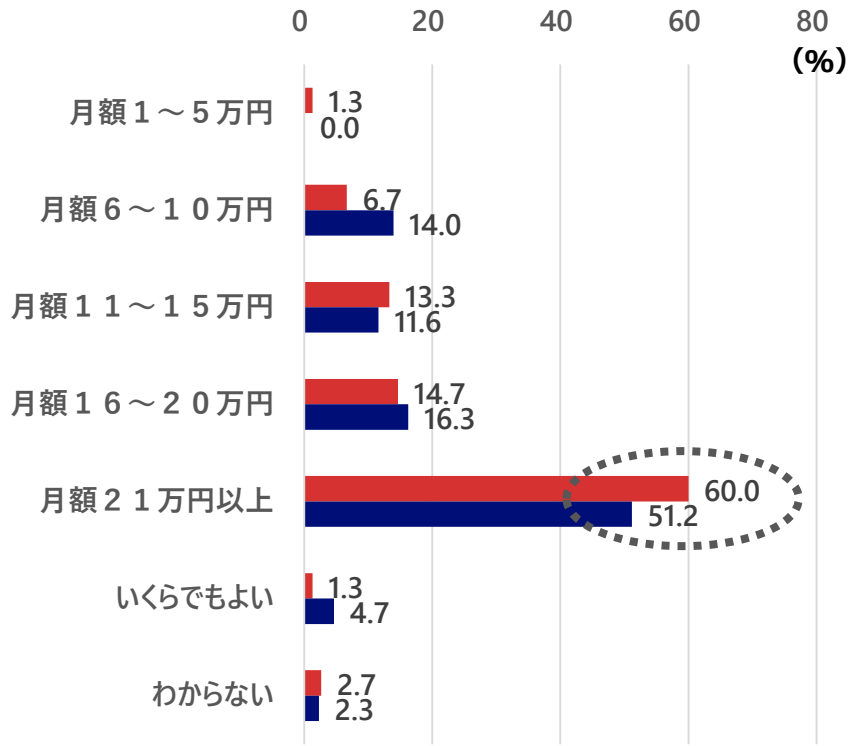
＜55-64歳の正社員で、制度を利用して70歳まで働くつもりの人に限定＞



■ 今の仕事を続けつつ、兼業で別の仕事にも取り組みたい(N=75)
■ 兼業には関心がない(N=43)

今後希望する収入（兼業への関心の有無別）

＜55-64歳の正社員で、制度を利用して70歳まで働くつもりの人に限定＞



■ 今の仕事を続けつつ、兼業で別の仕事にも取り組みたい(N=75)
■ 兼業には関心がない(N=43)

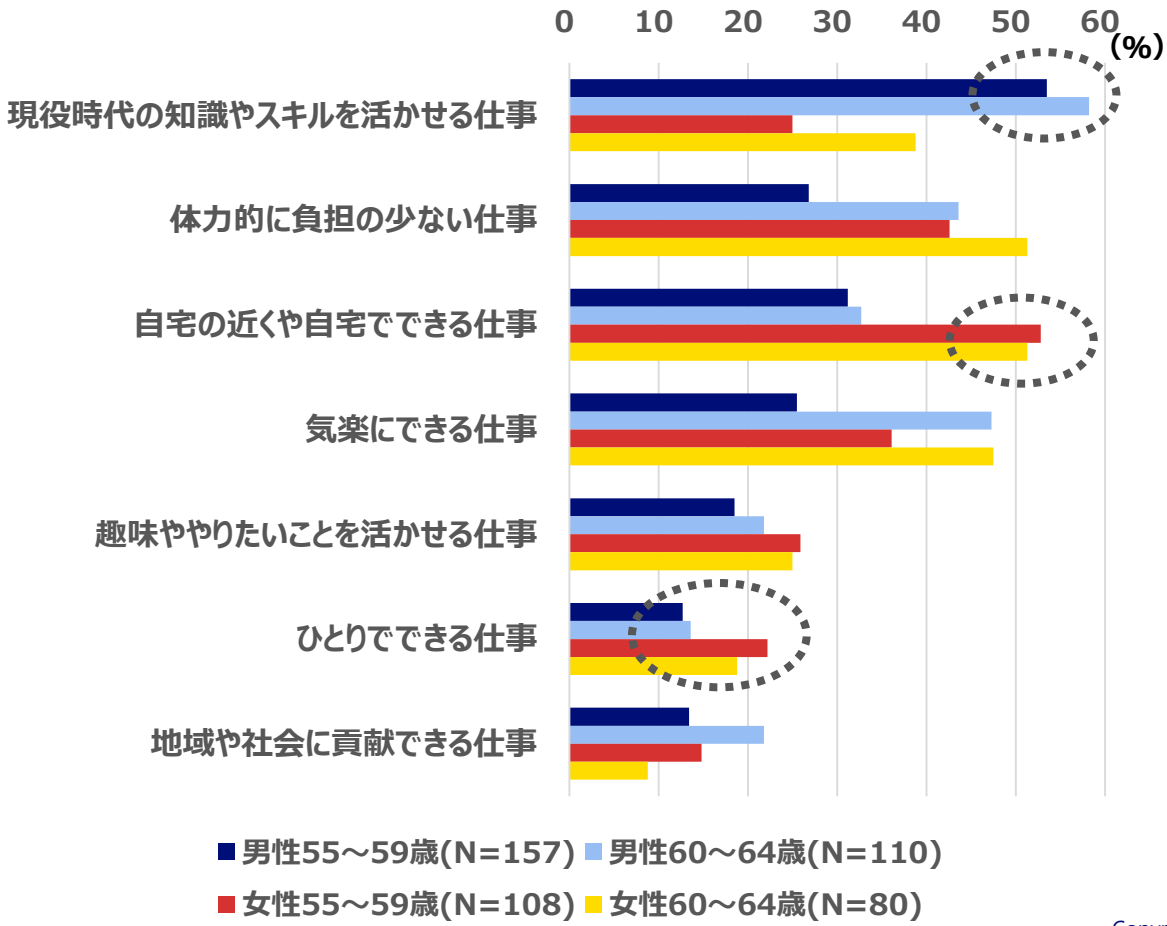
Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

課題5　アフタコロナの働き方　高齢者のテレワーク推進

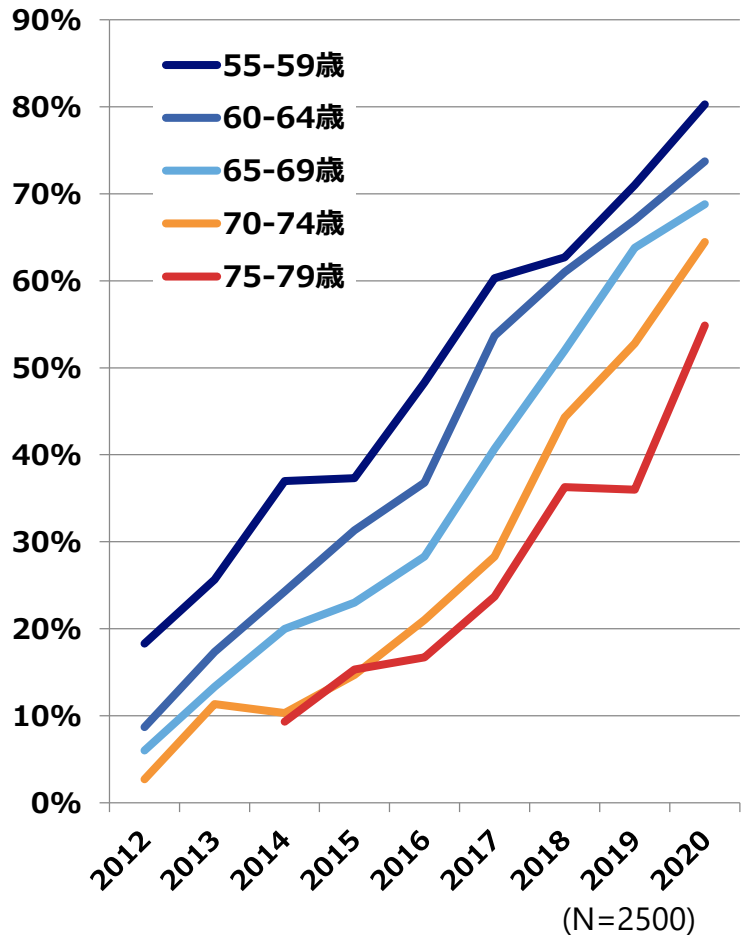
「自宅の近くや自宅で働きたい」「現役時代の知識を活かしたい」とするシニアのニーズはテレワークには適している一方で、「ひとりでできる仕事」を希望していない点は考慮すべきである。

次の仕事で希望する内容（男女・年齢別）(複数回答)

＜現在の仕事の終了後に働きたいと考えている55～64歳層に限定＞



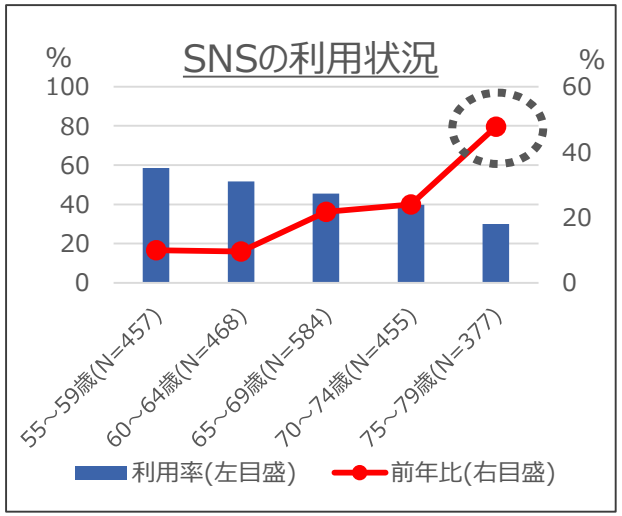
スマートフォン保有率の経年推移

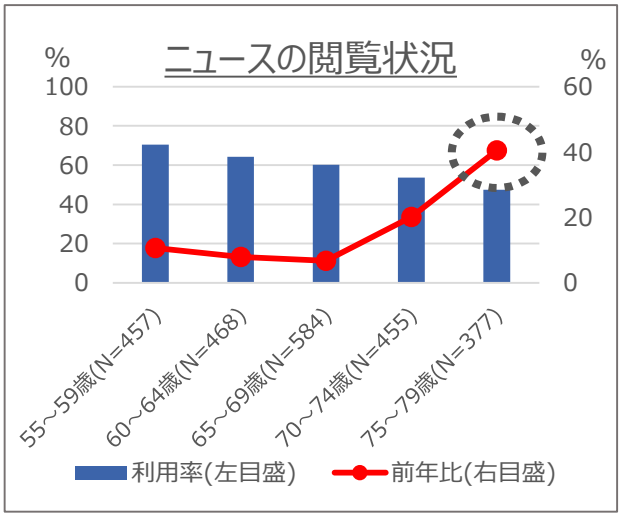


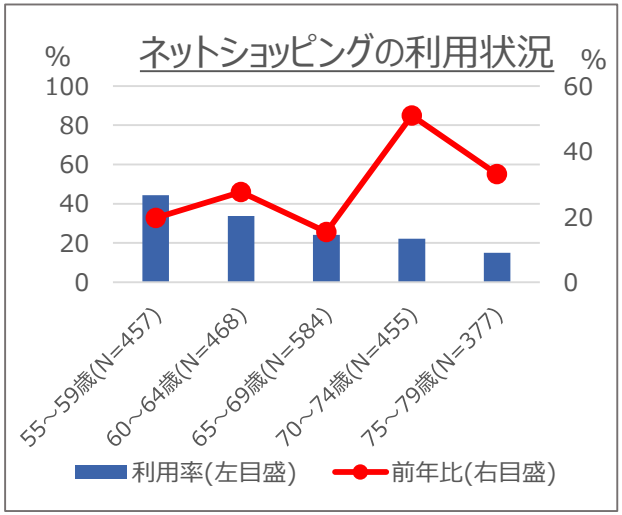
Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

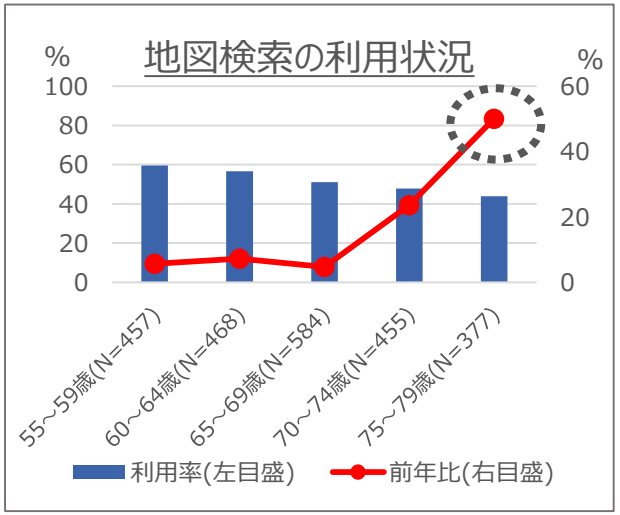
（参考）課題5　アフタコロナの働き方　高齢者のテレワーク推進

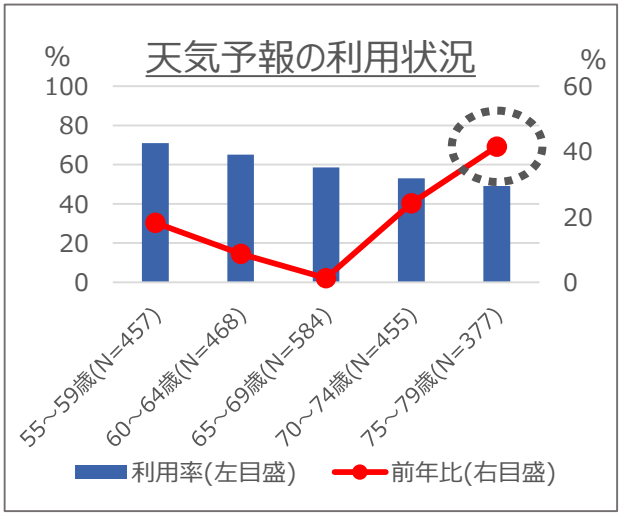
スマートフォンを用いたサービス利用率は、年齢が上がるほど低下するが、前年に比べた増加率は高くなる。特に、SNSや情報収集系サービスでは、70歳代後半の増加率が一番高い。











Copyright (C)　NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

70歳まで就業を促進するためには、高齢法の適用対象の拡大、70歳超の就業に繋がる兼業の推進、シニア人材のテレワークの推進などの方策を講じることが望まれる。

想定される対応策	アフタコロナ時代からの要請	課題１ 就業ニーズの多様化への対応	課題２ 希望する仕事内容の偏在への対応	課題３ 70歳超の就業へのスムーズな移行	課題４ 兼業ニーズへの対応	課題５ 高齢者のテレワーク推進
対応策1 高齢者雇用安定法における選択可能な働き方の拡大（組織に所属した働き方など）	就業の安定	●	●	●	●	
対応策2 70歳超の働き方への円滑な移行に繋がる兼業を、65歳以降において推進（シニア版ポートフォリオワーカー）	リスク分散			●	●	
対応策3 シニア層向けのテレワーク環境の整備と、事務的職業の就業機会の創出（シニア向けサテライトオフィスの創設など）	職住近接		●			●

Copyright（C） NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

Share the Next Values!