

## 高齢化・人口減少が進む中、 高齢雇用者は貴重な戦力

赤 松 健 治  
(商工総合研究所)  
(主任 研究員)

日本は人口の高齢化において先進国中トップである。内閣府「高齢社会白書」2018年版によれば、日本の高齢化率（65歳以上の人口比率）は1980年代までは先進国中で下位にあったが、90年代にはほぼ中位に、そして2005年には最高水準となり現在に至っている。

このように高齢化が進む日本の高齢者雇用に関連して、OECDは2018年12月にレポートを発表した。そのテーマは「生涯を通じたより良い働き方に向けて：日本（Working Better with Age : Japan）」である。この報告書では、日本は、急速な高齢化と労働力人口の減少という課題に対処するために、仕事の質を改善し、さらなる定年退職制度の見直しを図らねばならないとし、以下の分野で対策を実行するよう提言している。①高齢者を新たに雇用し、雇用を継続することを事業主に促すため、定年制と年功序列のさらなる見直しを実施する、②労働者をより不安定な形で雇用することを促進するインセンティブを減らすことによって、労働市場の二重性に対処する、③全ての労働者の基盤となる能力の向上を支えるため、生涯を通じた学習に投資し、年齢・獲得したスキル・雇用形態による訓練参加率の格差を縮小する、④高齢期においても働き続けられる機会を増やすため、長時間労働対策を行い、働き方改革を適切に実施し、さらに様々な働き方の心理社会的リスク評価を義務化し、より体系的に実施する、⑤女性が労働市場に（再）参入し、長く留まることができるようにするため、子育てや親の介護と仕事を両立させる機会を強化する。以上5点である。また報告書を発表したラモスOECD首席補佐官は、「日本は、女性や非正規雇用者、さらに60歳の定年退職後に仕事の変化に直面する多くの労働者のために、包摂的な労働市場を形成する取組みを強化する必要がある。」と述べている（OECD ニュース・リリース 2018.12.20）。

日本は高齢・長寿化社会を迎え、少子化や高齢化が進展し人手不足・人材不足が叫ばれるようになった。新卒採用で大企業に劣後する中小企業は特に厳しい状況に置かれている。こうした提言を待つまでもなく、既に日本では、高齢者雇用の比重が高まってきており、また退職制度等の見直しも進展している。中小企業も例外ではなく、逆に高齢者雇用や定年制度等においては、中小企業が大企業よりも先行している側面もある。

総務省「就業構造基本調査」（2017年）で規模別・年齢別の雇用者の動向をみると、大企業と比較し中小企業では60代と70歳以上の構成比が高く、20代～50代ではいずれも低くなっており、高齢者の比率が高いのが特徴である。20代が中小企業14.0%、大企業18.5%、30代が中

小企業18.6%、大企業21.5%なのに対して、60代は中小企業16.0%、大企業9.3%、70歳以上では中小企業5.9%、大企業1.2%である。総じてみれば中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるものの、その度合いは中小企業の方が大きいといえる。逆にいえば、人手不足に直面している中小企業にとり、高齢雇用者は貴重な戦力となっているものと思われる。

また、OECDの報告書では、定年退職制度をはじめとする制度の見直しを提言しているが、中小企業の高齢者雇用は、制度面でも大企業に先行している。厚生労働省の「高齢者の雇用状況」（2018年）により高齢者の雇用確保措置についてみると、まず全体では、「定年制の廃止」2.6%、「定年の引上げ」18.1%、「継続雇用制度の導入」79.3%となっており、継続雇用制度を採用している企業が多い。中小企業（31～300人）についてみると、「定年制の廃止」2.9%、「定年の引上げ」19.1%で、一方大企業（301人以上）は、「定年制の廃止」0.5%、「定年の引上げ」9.8%となっており、中小企業は「定年制の廃止」と「定年の引上げ」の比率が高い。また65歳定年企業は中小企業の16.8%、大企業の9.4%で、これも中小企業の方が多い。さらに、66歳以上も働ける制度のある企業は、全体では27.6%、うち中小企業28.2%、大企業21.8%で、70歳以上でみると全体では25.8%、うち中小企業26.5%、大企業20.1%となる。いずれも中小企業の方が多い。中小企業の高齢者雇用は制度面でも大企業に先行しており、これは中小企業が若年層の減少を高齢者や女性の雇用により補おうとしてきたことを示すものではないか。

このように、既に中小企業では高齢雇用者の比率が高まってきている。これからさらに高齢雇用者を増やすためには、高齢者にとってより一層働きやすくなる職場づくりが欠かせないであろう。一つの解決策として、ITの活用が挙げられる。例えば、通勤負担を軽減する、あるいはなくすためにテレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス）を推進するとか、体力や筋力を必要とする職場に作業支援ロボットを導入するなど、高齢雇用者をITで支援しITと共存できる職場づくりを進めるのである。高齢雇用者の技能承継のためにAIを活用することも可能となってくるだろう。高齢雇用者がこれまで蓄積してきた経験、ノウハウなどの暗黙知を、AIの支援により形式知に変換し継承していくのである。

ただ、高齢者のITリテラシーはどうか。職場におけるIT活用・導入についていけるか。これについては、あまり心配ないのではと思われる。総務省の「情報通信白書」2018年版でインターネット利用割合をみると、60代は2008年51.5%から2017年73.9%へと急激に上昇している。70代も同じく27.7%から46.7%へとまだ水準は低いもののこれも急上昇した。なお若年層では9割超である。またインターネットの利用目的をみると、若年層に比べSNSやチャットの利用割合は低いが、ニュースサイトや天気予報、地図・交通情報の利用などでは利用割合が若年層に接近してきている。

わが国は高齢・長寿化社会を迎えたが、その中で高齢雇用者はこれまで長年にわたって経験と能力を蓄積してきた。中小企業は、これまでの高齢者活用で得た知識やノウハウを活かしていくとともに、高齢者の経験、能力などの適切な評価やITを活用した勤務形態の多様化など、雇用環境の整備をより一層図っていくことが求められよう。