

- ① 高齢者雇用促進及び
中途採用拡大・新卒一括採用見直し
- ② 疾病・介護予防

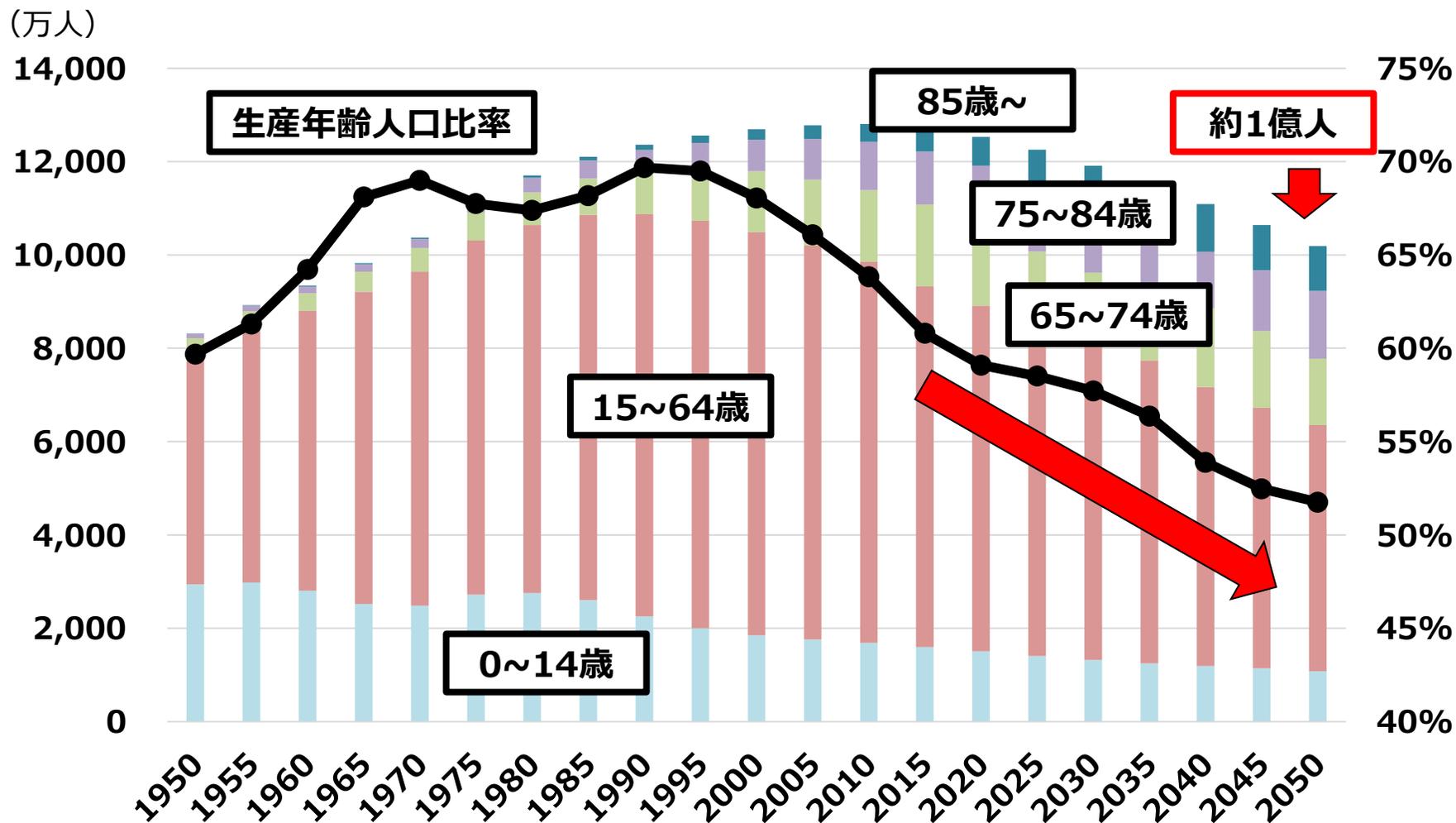
に関する資料集

平成30年10月22日
内閣官房日本経済再生総合事務局

1. 高齢者就労と中途採用の現状と課題

将来人口の予測

- 2050年に日本の人口は約1億人まで減少する見込み。
- 今後、生産年齢人口比率の減少が加速。

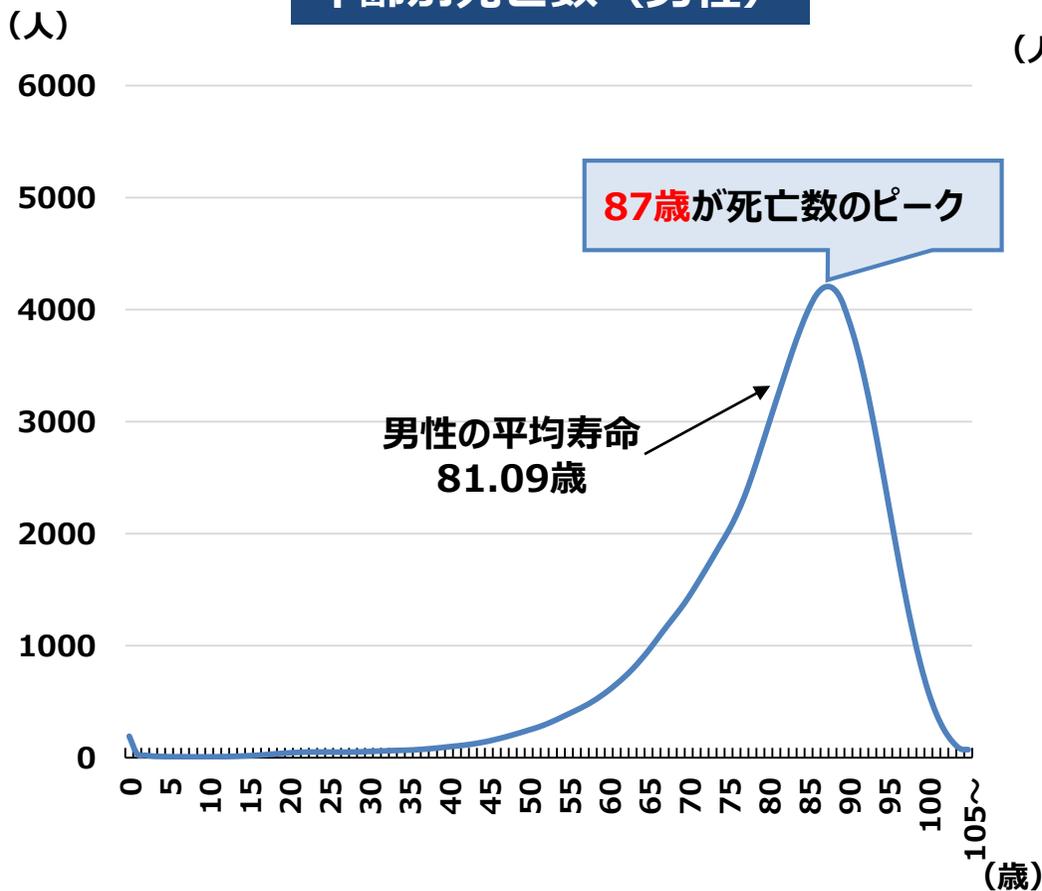


(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、総務省「人口推計（平成28年）」より作成

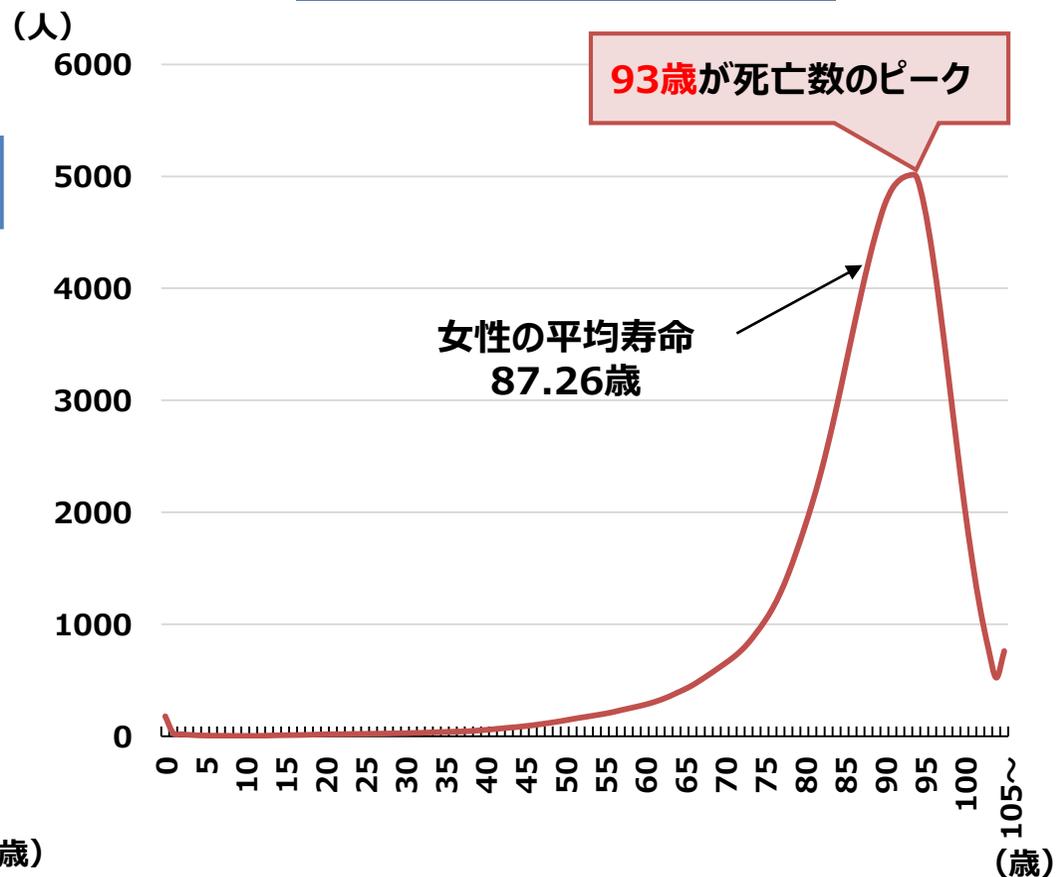
男女別の寿命

○ 男女とも死亡年齢の最頻値は平均寿命よりも高い年齢になっており、寿命は長くなっている。

年齢別死亡数（男性）



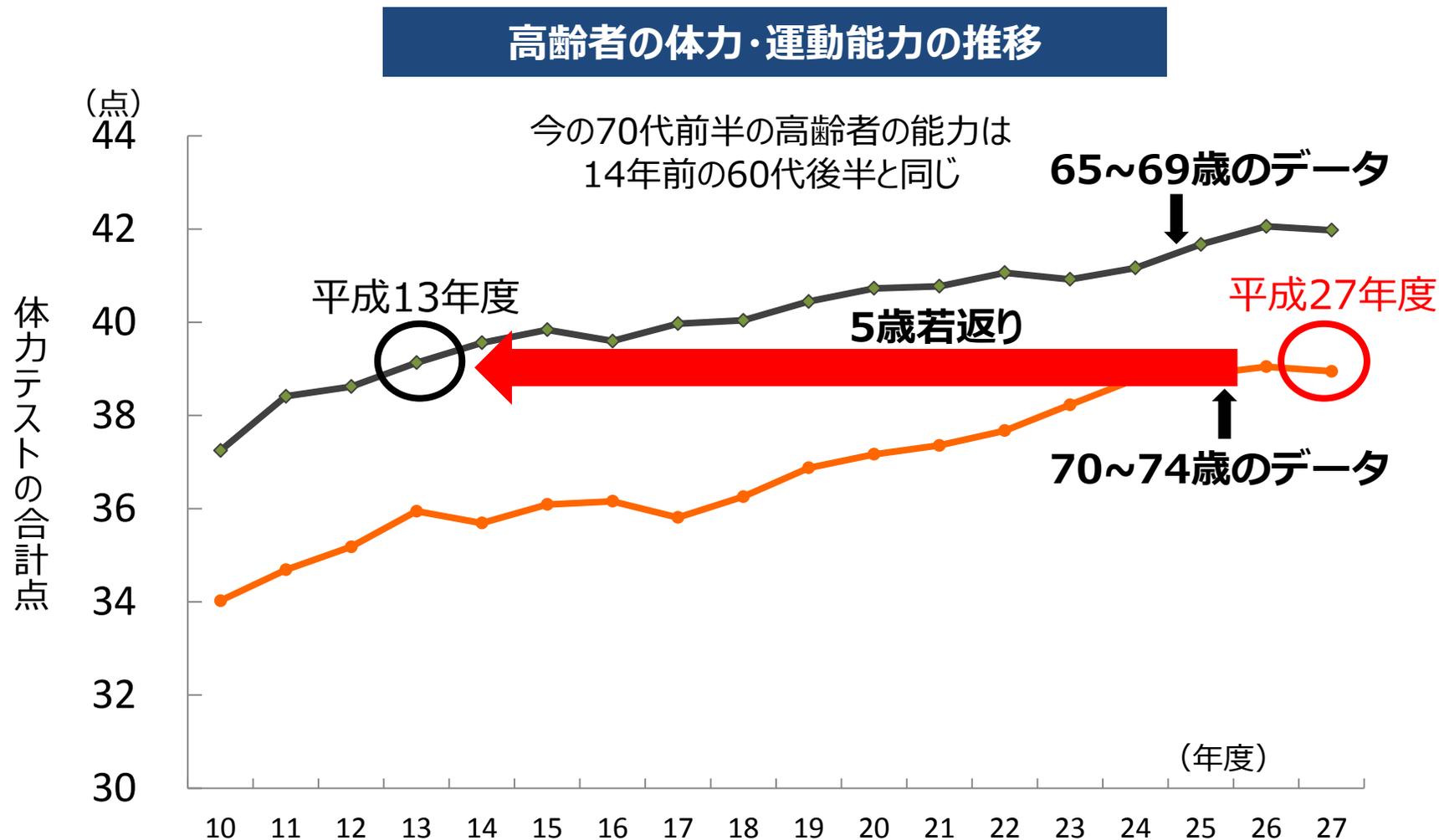
年齢別死亡数（女性）



(出所) 厚生労働省「平成29年簡易生命表の概況」より作成。10万人の出生児が簡易生命表の死亡率に基づき死亡していくとした場合の数字であり、実際の死亡者数ではないことに留意。

高齢者の体力・運動能力の推移①

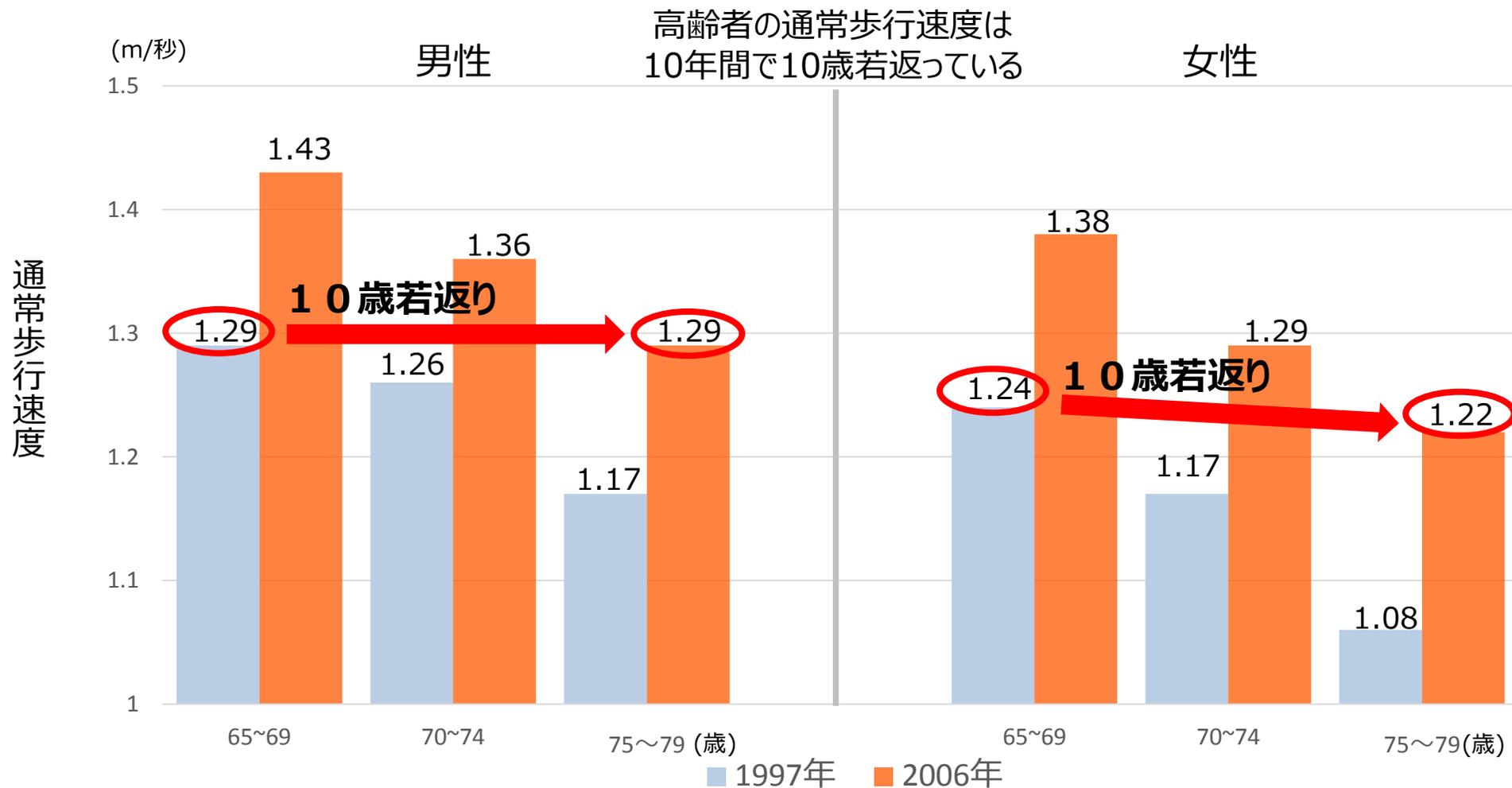
○ 高齢者の体力・運動能力はこの10年強で約5歳若返っている。



高齢者の体力・運動能力の推移②

○ 歩行速度については、2006年までの10年で10歳若返ったとのデータがある。

高齢者の通常歩行速度の変化

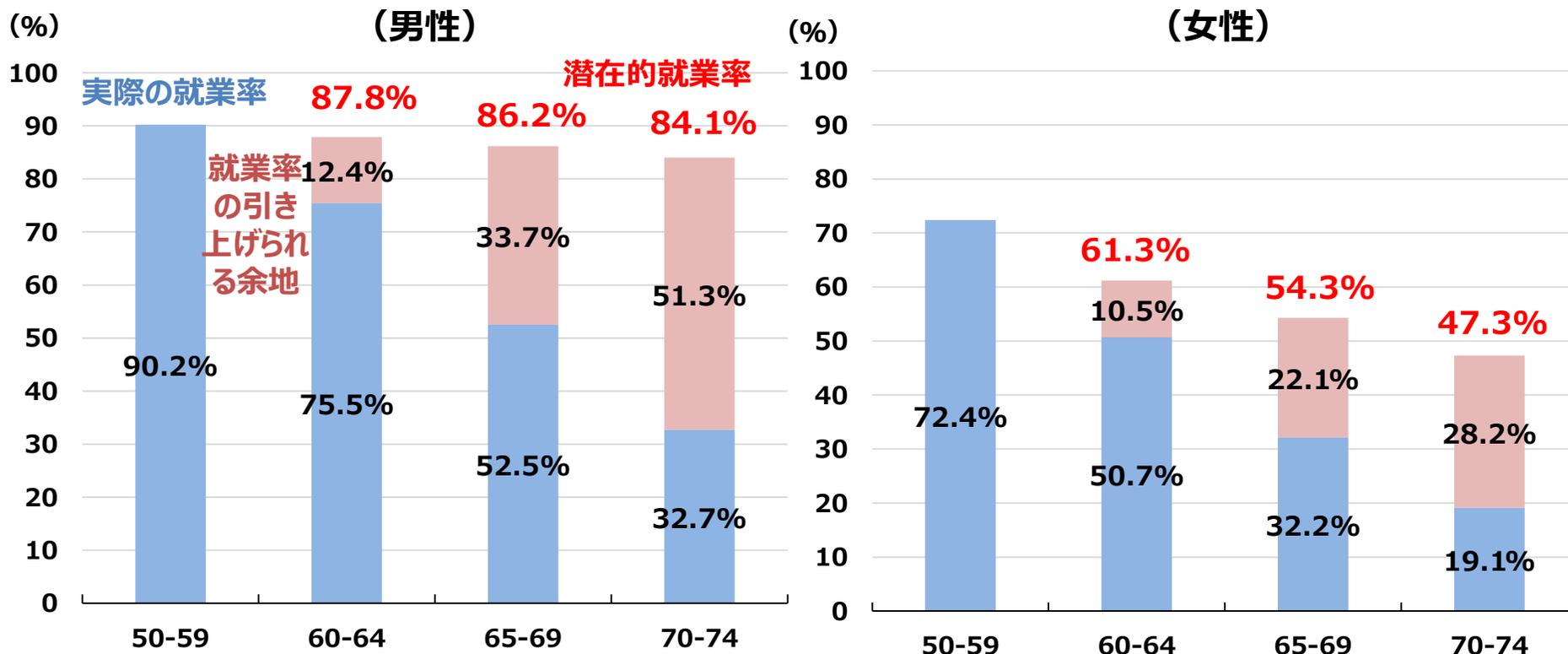


(出所) 日本老年学会・日本老年医学会「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ 報告書」より作成。

健康状態のみから見た高齢者就労の可能性

- 健康状態だけで見ると、高齢者の就業率は、現在より大幅に高い水準になる余地があるとの分析がある。
(実際は、雇用制度や年金制度等によって影響を受けることに留意)

潜在的な高齢者就労の可能性

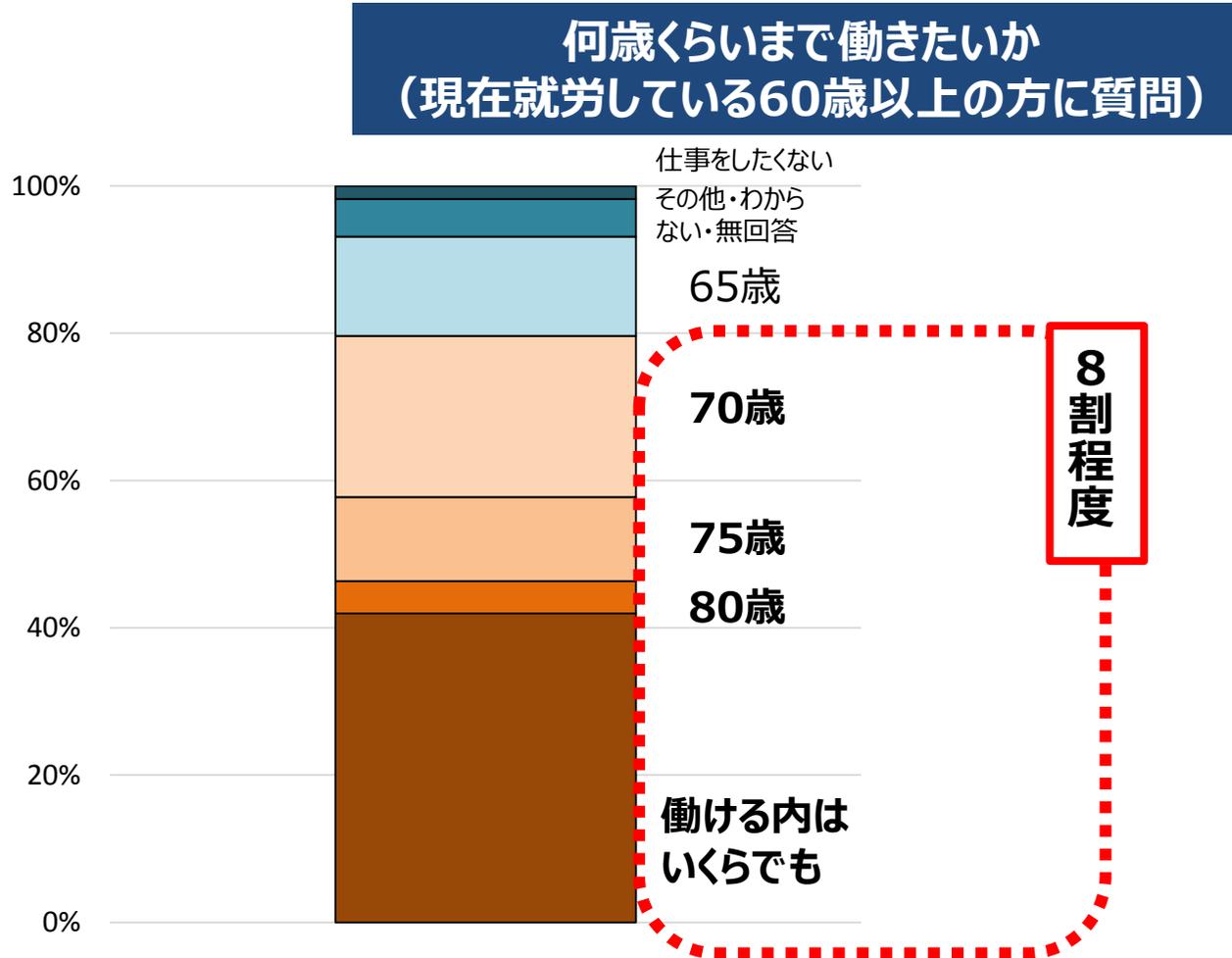


(※) Culter et al. methodを基礎に計算した値。50代の個票データを基に、主観的健康状態や疾病診断、機能障害、心理的苦痛、通院中、喫煙、平均余命が「無職確率」に及ぼす影響を推計。60-74歳の男女に係る各指標を基に、潜在的な就業率を計算したもの。

(出所) 小塩「Health capacity to work and its long-term trend among the Japanese elderly」(2018)を基に作成

高齢者の就労希望

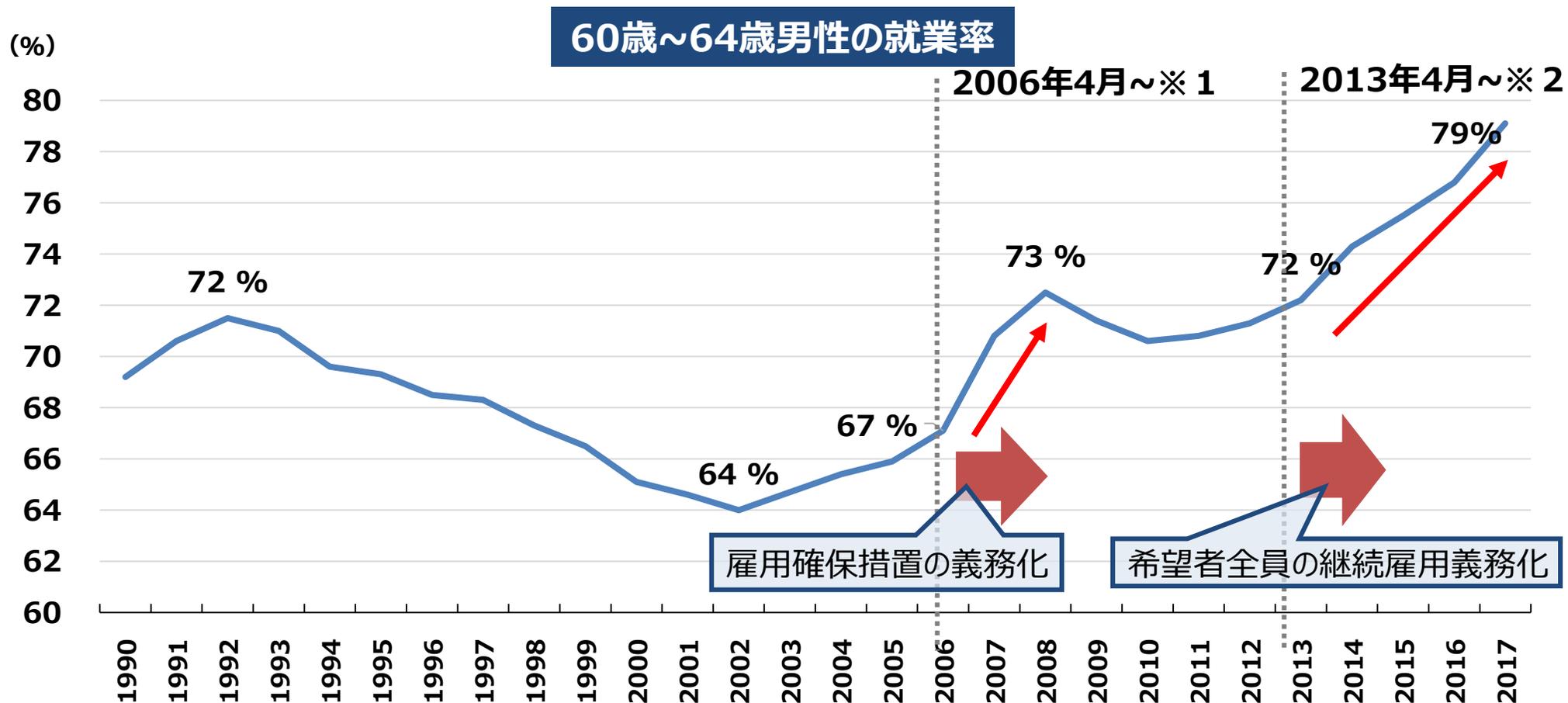
○ 60歳以上の方に問うたところ、70歳以降まで働くことを希望している高齢者は8割にのぼる。



(出所) 内閣府「平成26年 高齢者の日常生活に関する意識調査」より作成。

法改正による60代前半の就業率の変遷

○ 2006年・2013年の高年齢者雇用安定法の改正を受けて、近年、60代前半の就業率が上昇。



(※1) 2006年4月段階では、労使協定で定めた基準を満たさない者は継続雇用しないことが認められていた。

(※2) 2013年4月以降は、高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず、何ら具体的な取り組みを行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名を公表する措置を導入。

(※3) 2013年4月以後も、2025年3月までの12年間、既に継続雇用対象者を限定する基準を設けている事業主について、一部引き続き同基準を利用できる経過措置あり。

(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

現在の高年齢者雇用制度

○ 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法 8 条）

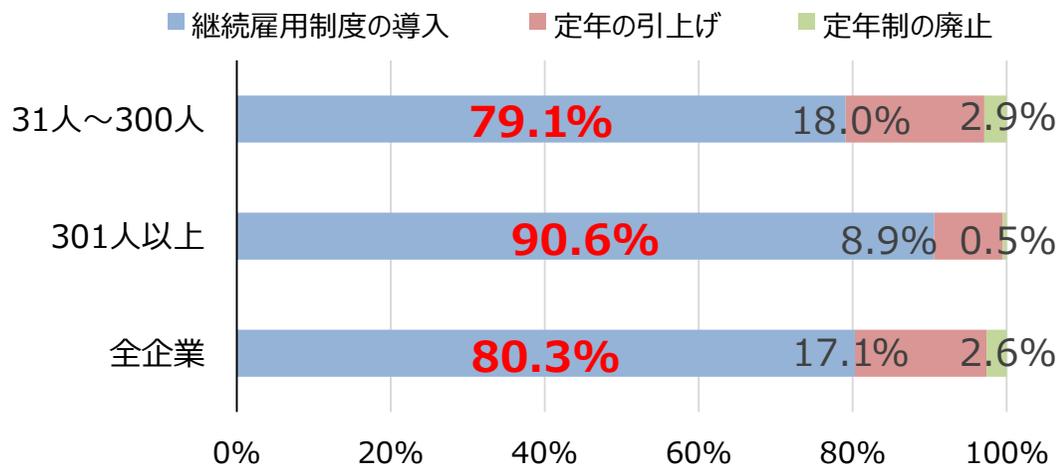
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法 9 条）

以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
- ③ 定年制を廃止

企業の雇用確保措置の内訳

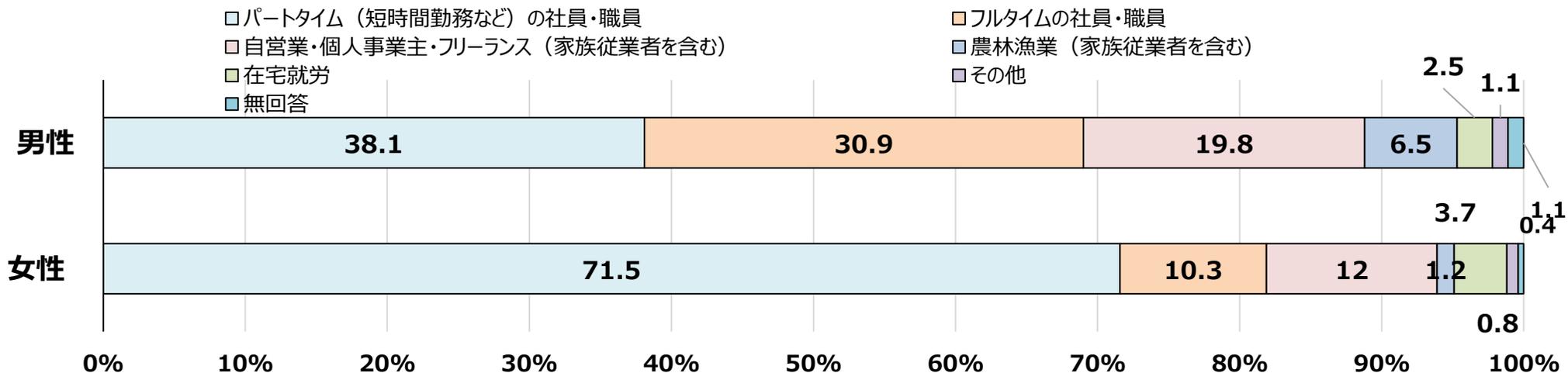


（出所）厚生労働省「高齢者の雇用状況（2017年）」より作成

高齢者の就労意向

- 高齢者の希望する就労形態は、男性でも4割弱はパートタイムを希望しており、女性は7割がパートタイムを希望。多様なニーズが存在。
- 60～64歳は、就業率と就労の意向がほぼ一致しているが、65歳以上は意向があっても就労できていない人がいる。

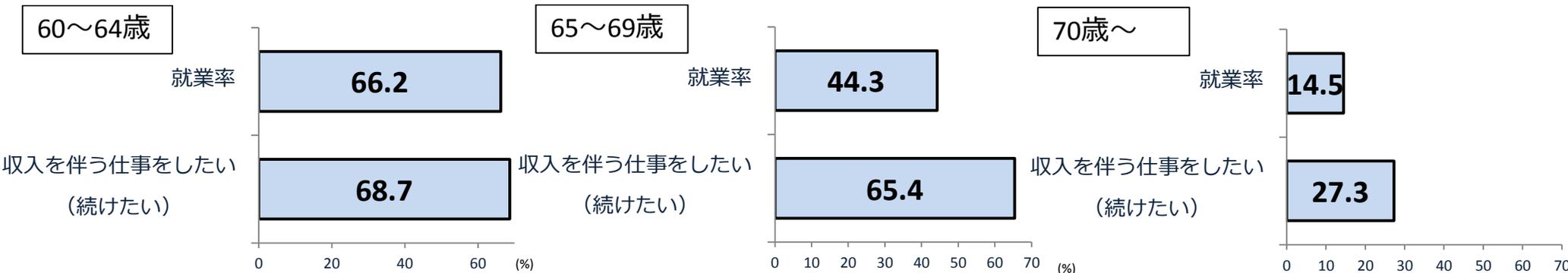
高齢者（60～64歳）希望する就労形態



（出所）内閣府「平成25年度高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）より作成。

男性（N=278）、女性（N=242）「あなたは、60歳以降も収入を伴う仕事をする場合、どのような形態での就労を希望しますか。」に対する回答

【60歳以降の就業率と就労の意向】



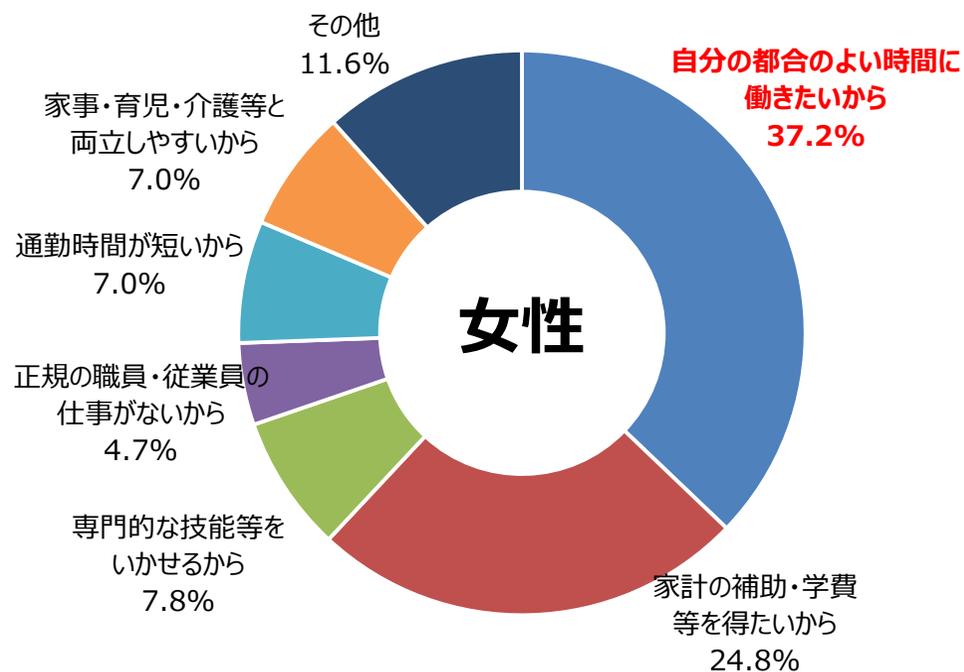
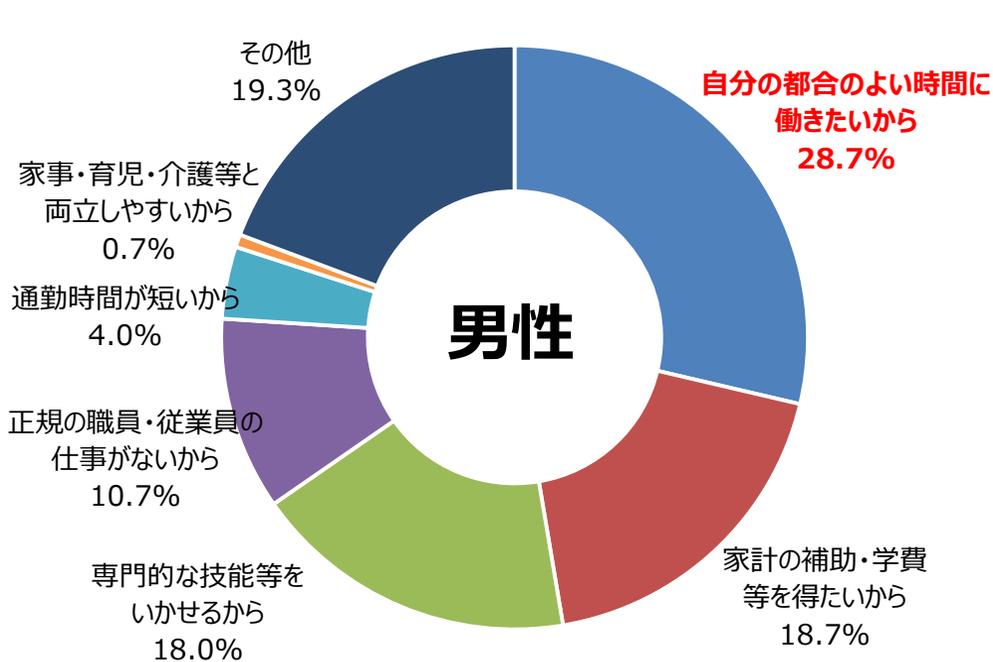
資料出所：総務省「労働力調査」（2017）、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）

（注1）60歳以上の男女（施設入所者は除く。）を対象とした調査（n=1,105）。収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は男女計の数値。

高齢者が希望する就労形態

○ 65歳以上労働者の多くは、「自分の都合の良い時間に働きたいから」という理由で非正規を選択。

非正規の職員・従業員の高齢雇用者が現在の雇用形態について理由

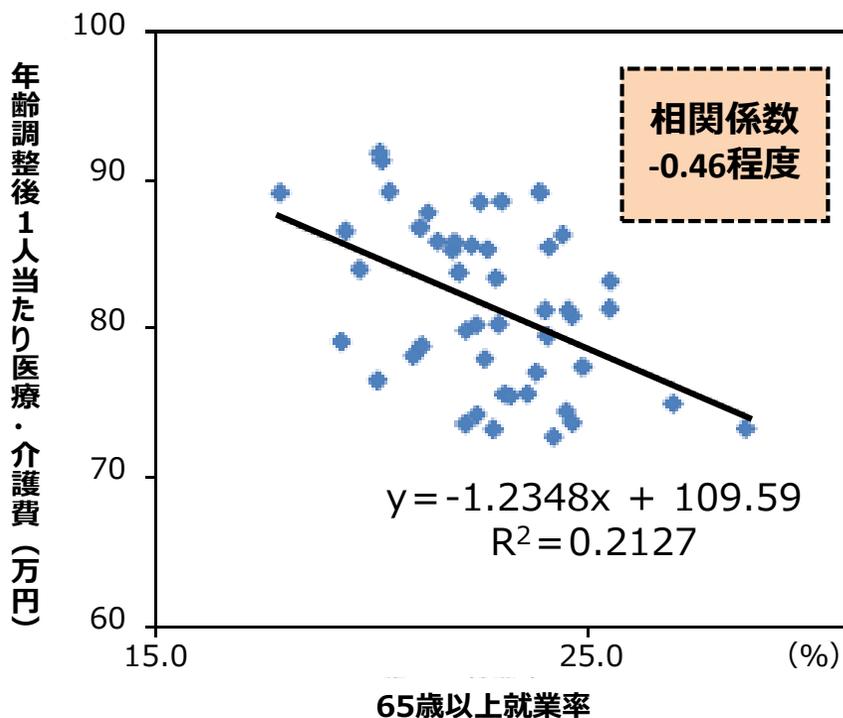


(出所) 総務省「統計からみた我が国の高齢者(65歳以上)」(2017年)より作成。

高齢者就労の健康予防・維持への寄与

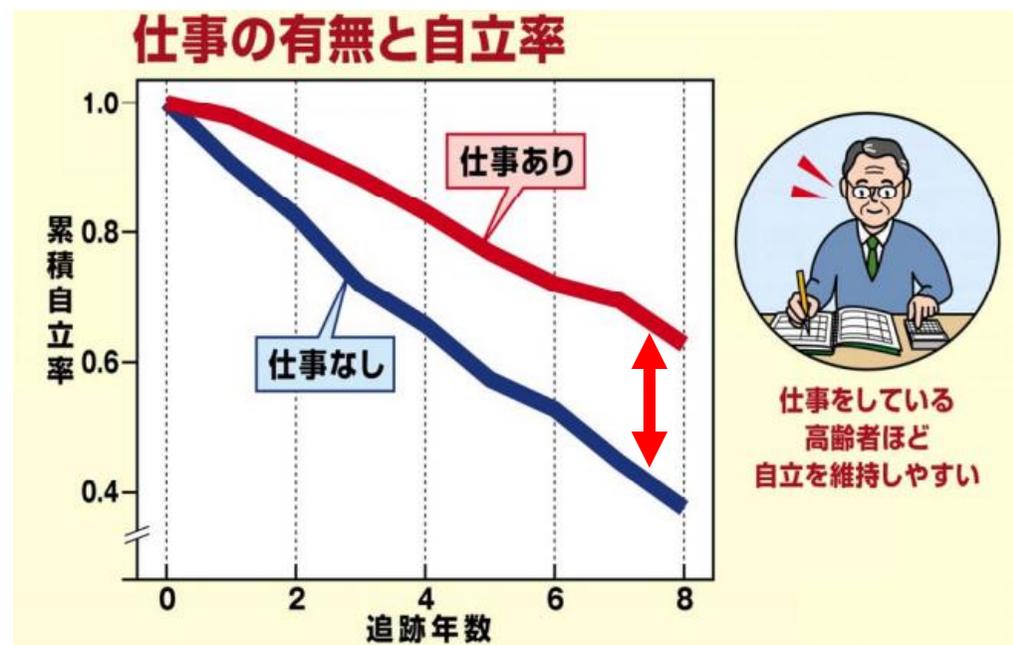
○ 高齢者就労は、健康予防・維持に寄与するとのデータがある。

65歳以上就業率が高い都道府県は
1人当たり医療・介護費は低い傾向



(出所) 平成30年5月21日経済財政諮問会議 加藤臨時委員提出資料

就労は、将来の日常活動度への
障害リスクを減少



(注1) ADL (Activities of Daily Living、日常活動度) : 食事・更衣・移動・排泄・整容・入浴など生活を営む上で不可欠な基本的行動

(注2) 累積自立率とは、日常活動度が低下せず自立した生活を継続して営むことができる者の累積の割合

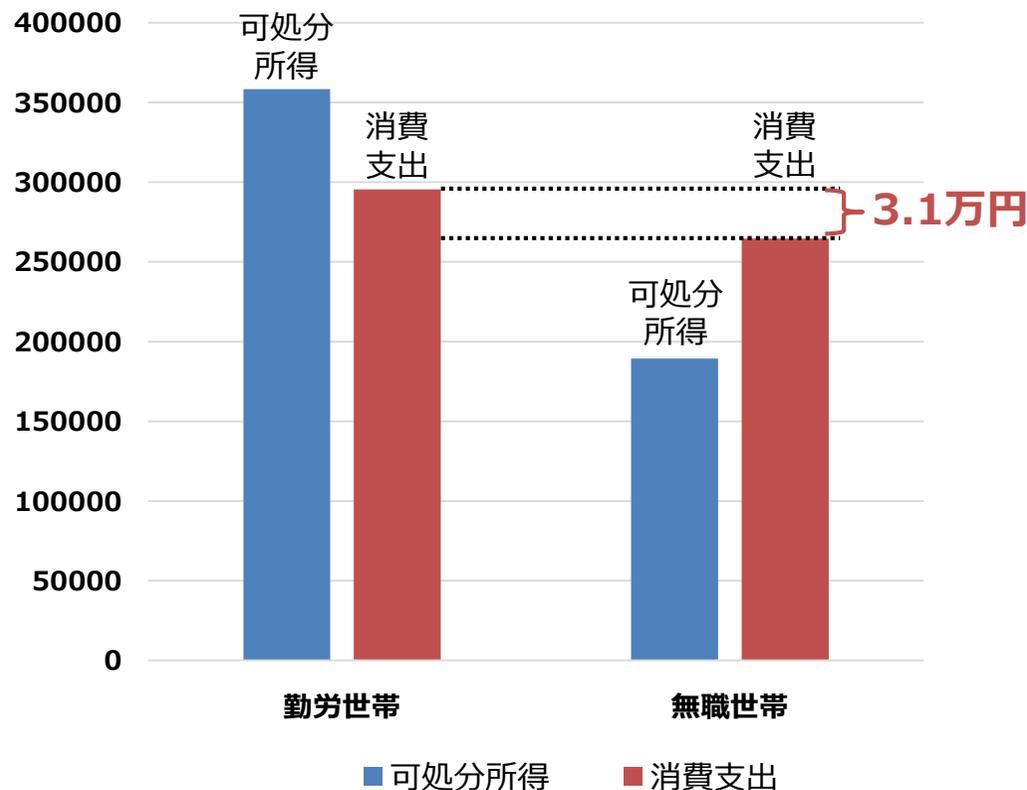
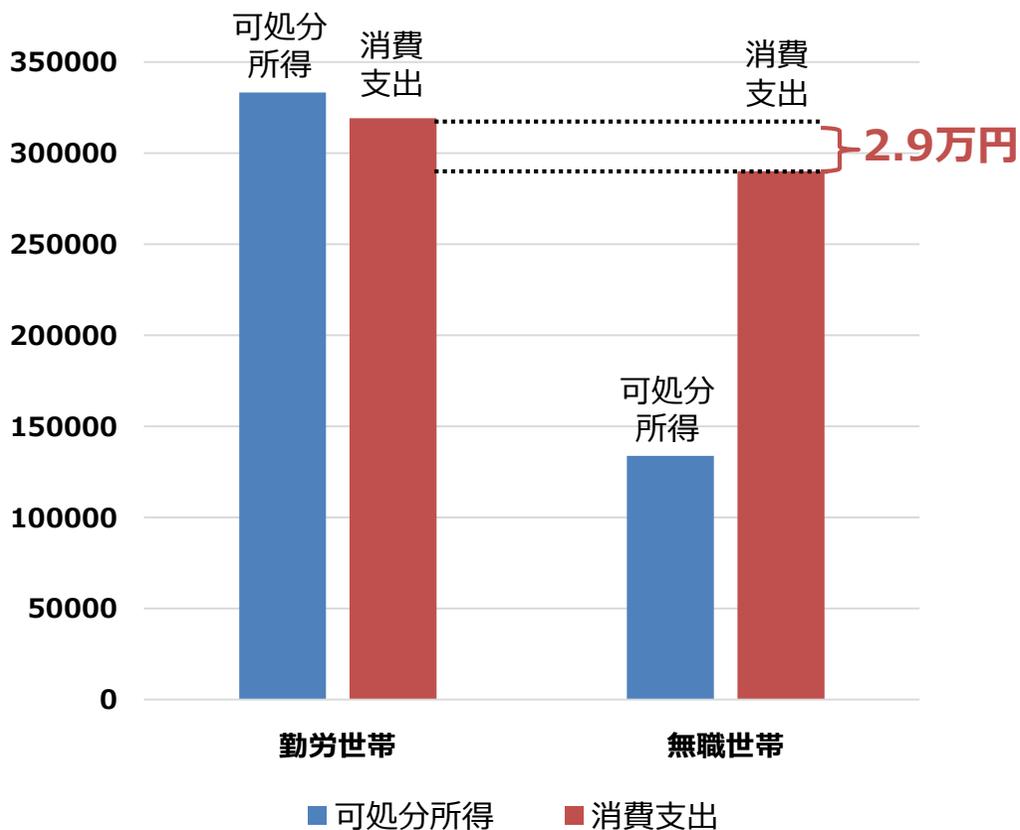
(出所) 第3回次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会 (平成24年1月) 資料1

高齢者就労の経済への影響

○ 就労している高齢者ほど、所得・消費が多く、経済活性化にも寄与。

60歳~64歳の世帯における可処分所得・消費支出
(1世帯当たり、月額)

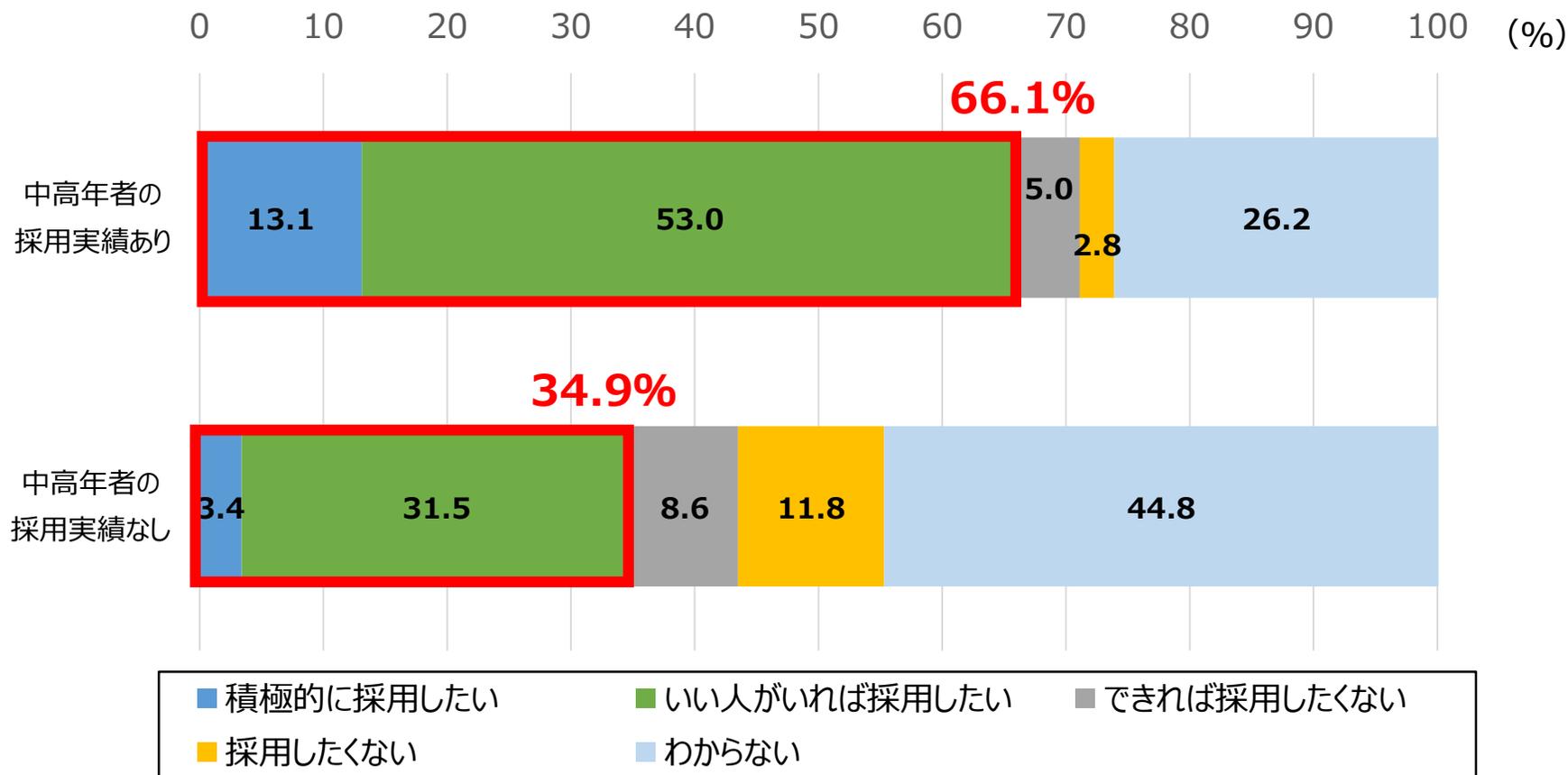
65歳~69歳の世帯における可処分所得・消費支出
(1世帯当たり、月額)



一度でも中高年者を採用した企業は中高年者を積極採用

- 一度でも中高年者を採用したことのある企業の中高年者に対する採用意向は高い（66%）が、採用経験がない企業では採用意向が低い（35%）。

中高年者の中途採用意向



(注) 「採用実績あり」とは、過去3年以内に40～55歳を中途採用した企業。

(出所) 人材サービス産業協議会「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査（2013年）」より作成。

企業規模別の新卒・中途採用比率

- 従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、5,000人以上の企業では新卒採用比率が高く、中途採用比率は低い。

新卒・中途採用の比率（2017年度）

		社数	新卒採用比率 (2018年卒)	中途採用比率 (2017年度)	1社あたり 新卒採用人数 (人)	1社あたり 中途採用人数 (人)
全体		4,055	34.7%	65.3%	0.78	1.47
規模別	5~299人	2,084	23.3%	76.7%	0.38	1.25
	300~999人	1,071	58.5%	41.5%	12.50	8.86
	1,000~4,999人	710	59.6%	40.4%	35.71	24.20
	5,000人以上	190	62.6%	37.4%	127.89	76.31

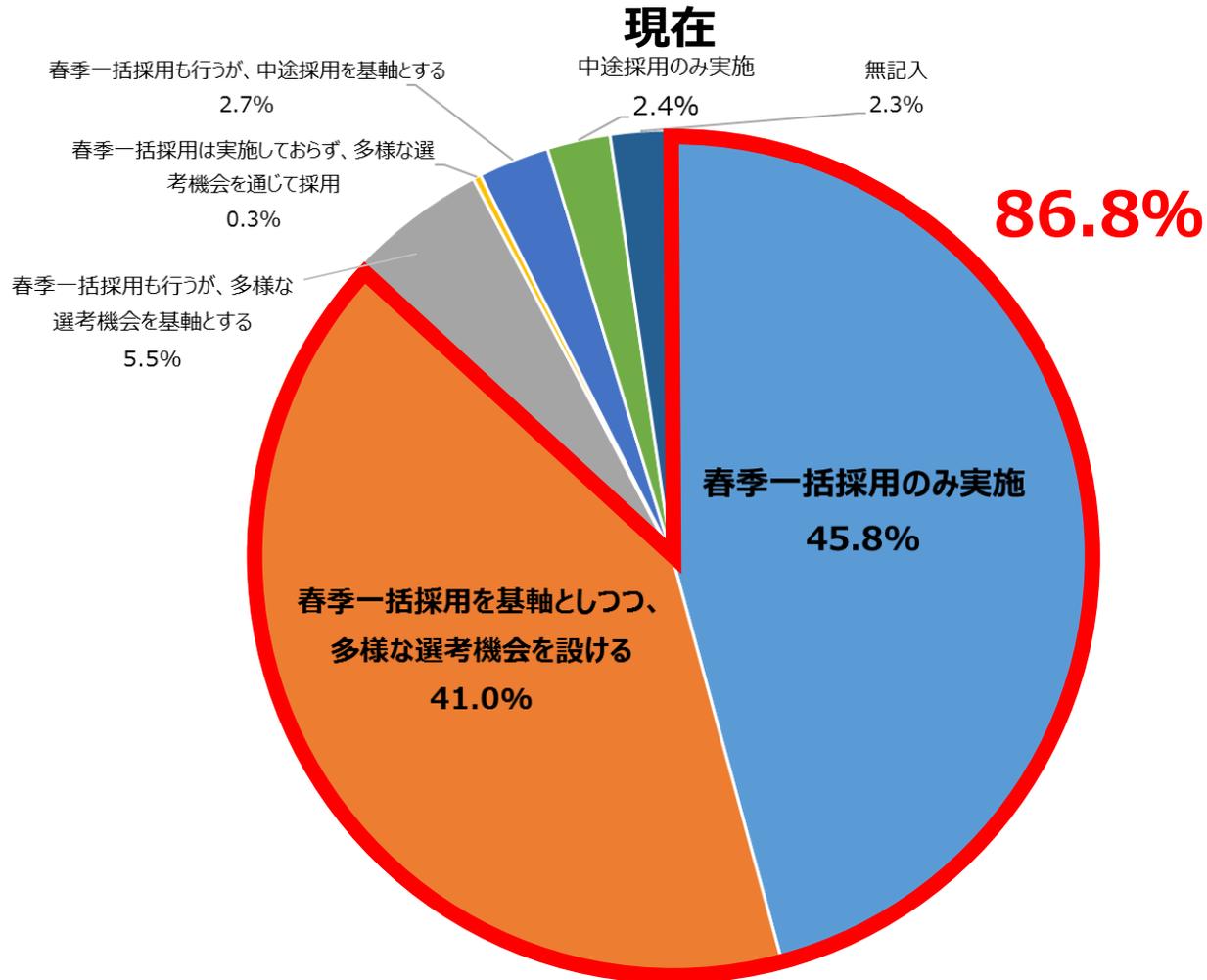
(出所) リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2017年度実績）」より作成。調査対象は従業員5人以上の民間企業。

(注) 集計は、新卒採用・中途採用を実施した企業、実施しなかった企業を含んでおり、一社当たりの人数は採用を実施していない企業を含んだ社数で平均を算出。また、従業員規模によって、ウェイトバックした値を掲載。

多くの大企業は新卒一括採用を基軸としている

○ 経団連加盟企業の86.8%は、春期一括採用を基軸とした採用を実施。

新卒採用の基本的な考え方（経団連加盟企業、2016年）



86.8%

春季一括採用のみ実施
45.8%

春季一括採用を基軸としつつ、
多様な選考機会を設ける
41.0%

春季一括採用も行つが、中途採用を基軸とする
2.7%

春季一括採用は実施しておらず、多様な選考機会を通じて採用
0.3%

春季一括採用も行つが、多様な選考機会を基軸とする
5.5%

中途採用のみ実施
2.4%

無記入
2.3%

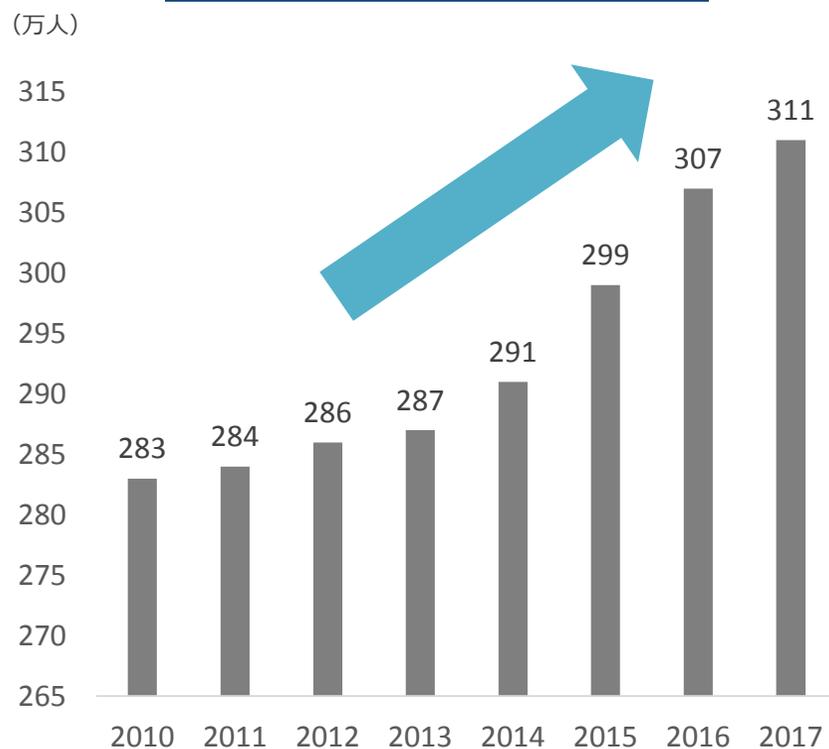
※調査時期は2016年7月～8月、調査対象は経団連会員企業1,339社、回答社数は709社（回答率：52.9%）。「多様な選考機会」は、夏季・秋季採用や通年採用を想定。

（出所）日本経済団体連合会「2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果」より作成。

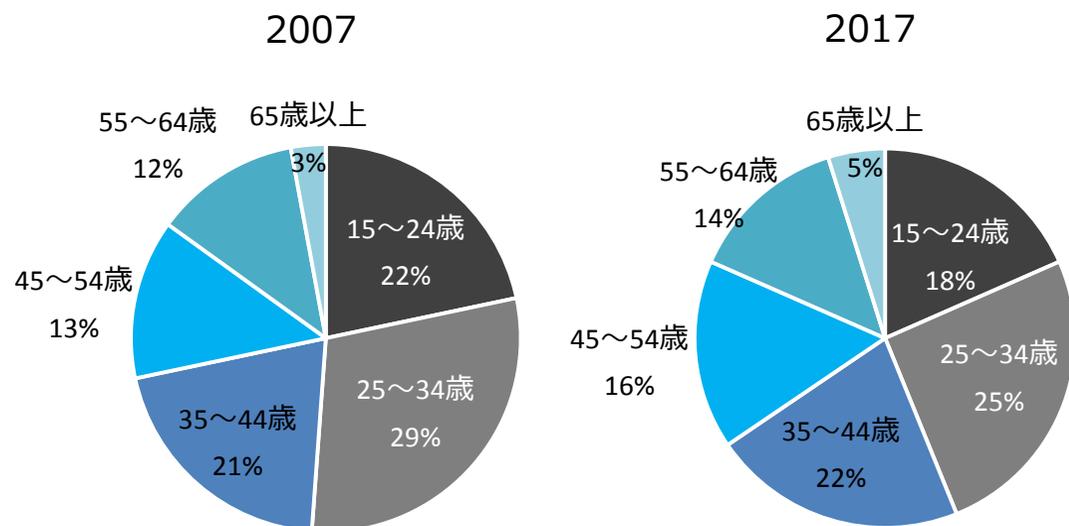
転職市場の拡大

○ 近年、転職者数は増加。年齢階級別では、40歳代半ばまでは多いが、高年齢層は少ない。

転職者数の推移



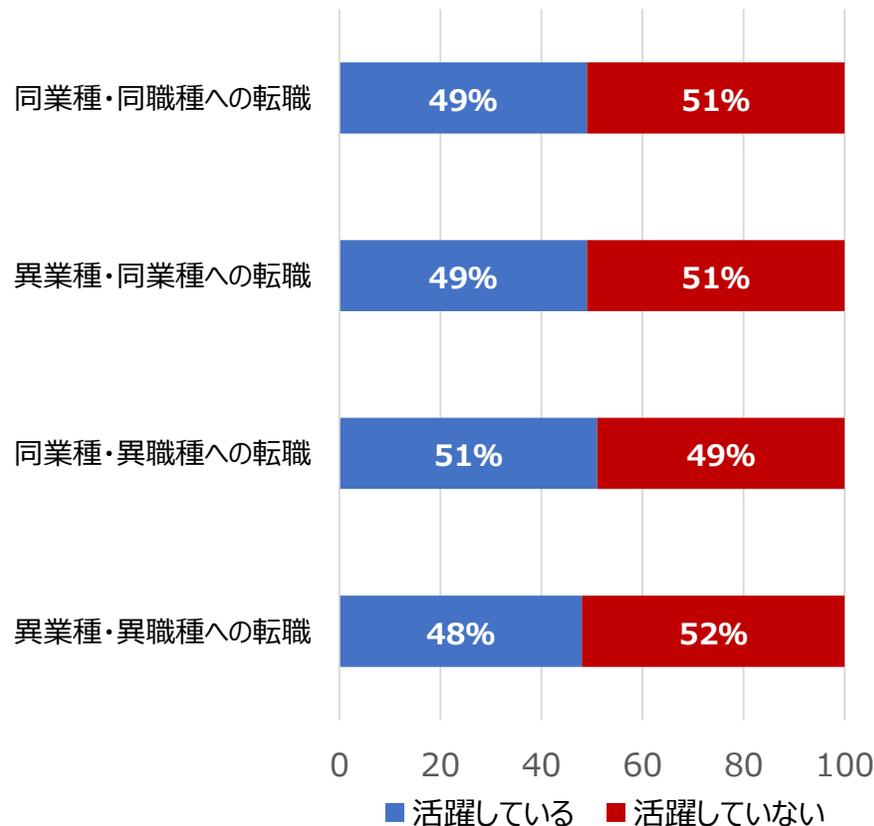
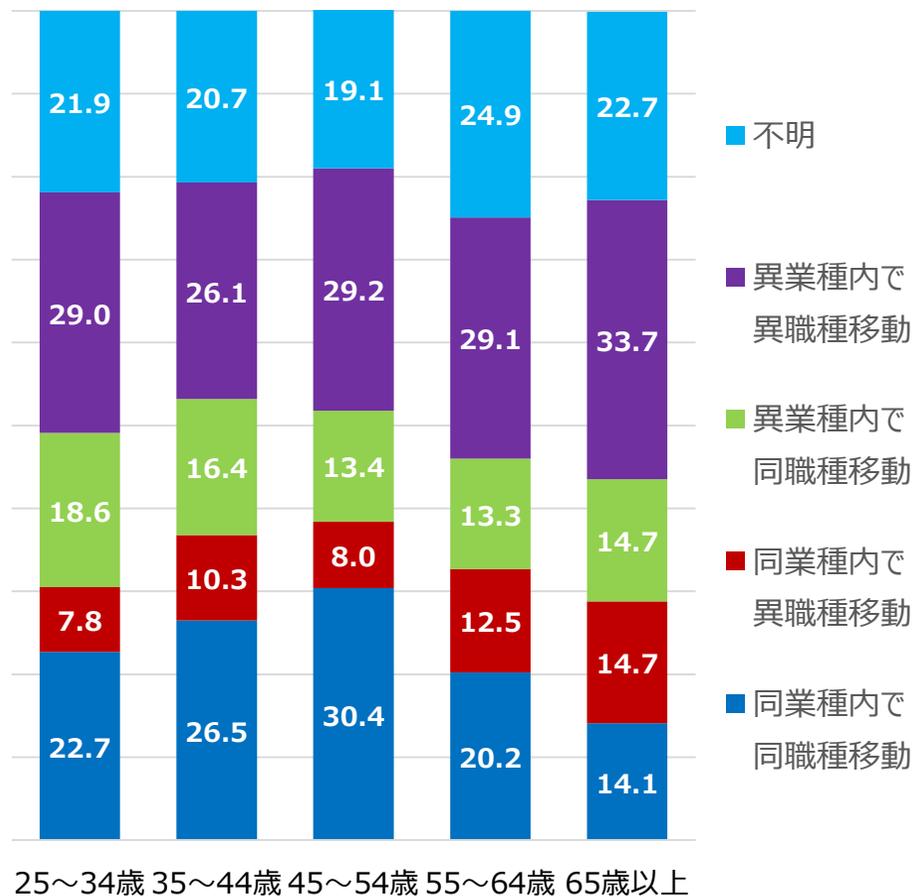
転職者に占める年齢階級別転職者比率の推移



(出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

転職後の活躍状況について

○ 転職の実態を見ると、異業種・異職種への転職も多い。転職後の活躍の状況についても、異業種・異職種への転職が一概に低いとは言えない。



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」 ※男性のみ

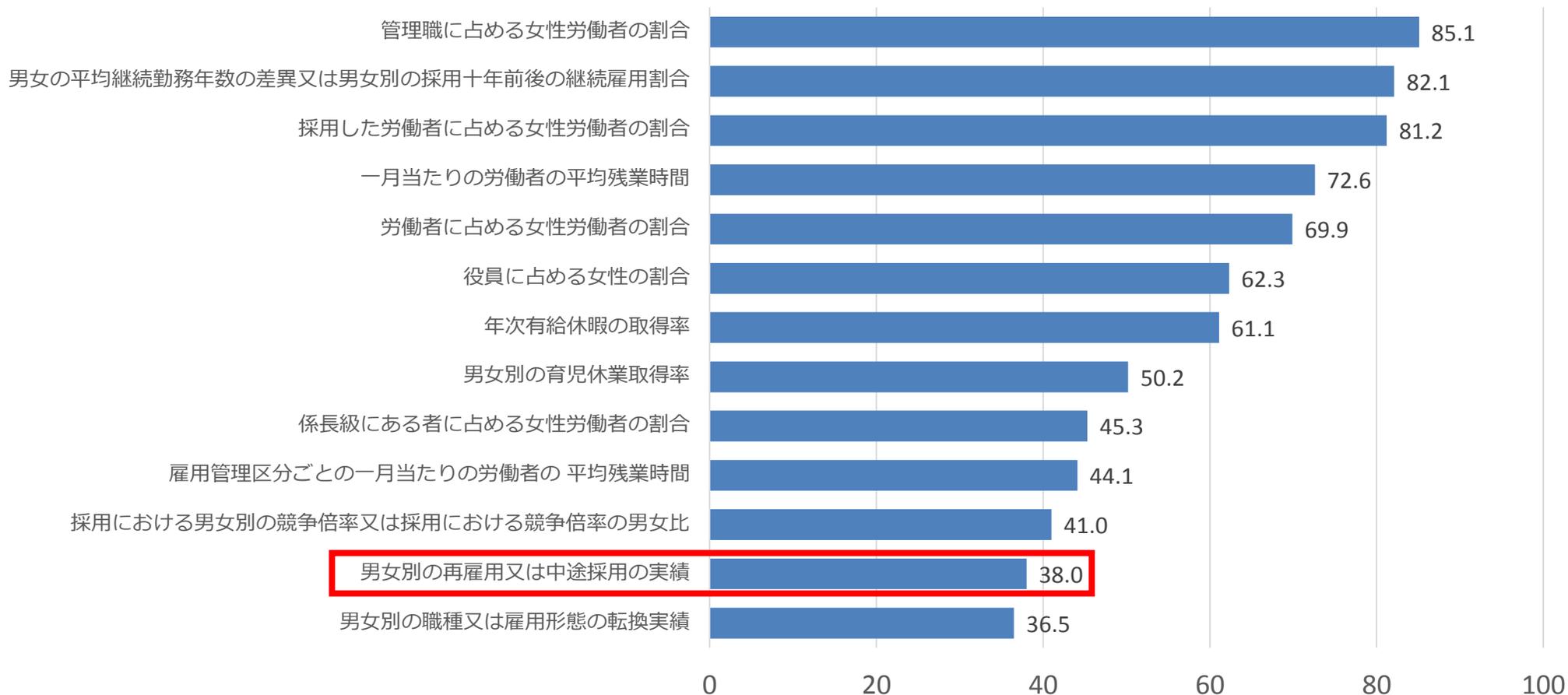
出所：人材サービス産業協議会,2013,「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」
 ※過去3年以内に40歳～55歳の人を中途採用した企業で、採否の決定に関与し、入社後の活躍度合いを把握できている人1502名の結果

※「第4回多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」、中村氏ご提出資料を元に作成。

大企業の中途採用等の情報公開

- 女性活躍推進法では、企業に対して「男女別の再雇用又は中途採用の実績」を選択的開示項目として求めているが、大企業でも開示しているのは約4割にとどまっている。

女性活躍推進法に基づく開示状況（従業員5,001名以上の企業）



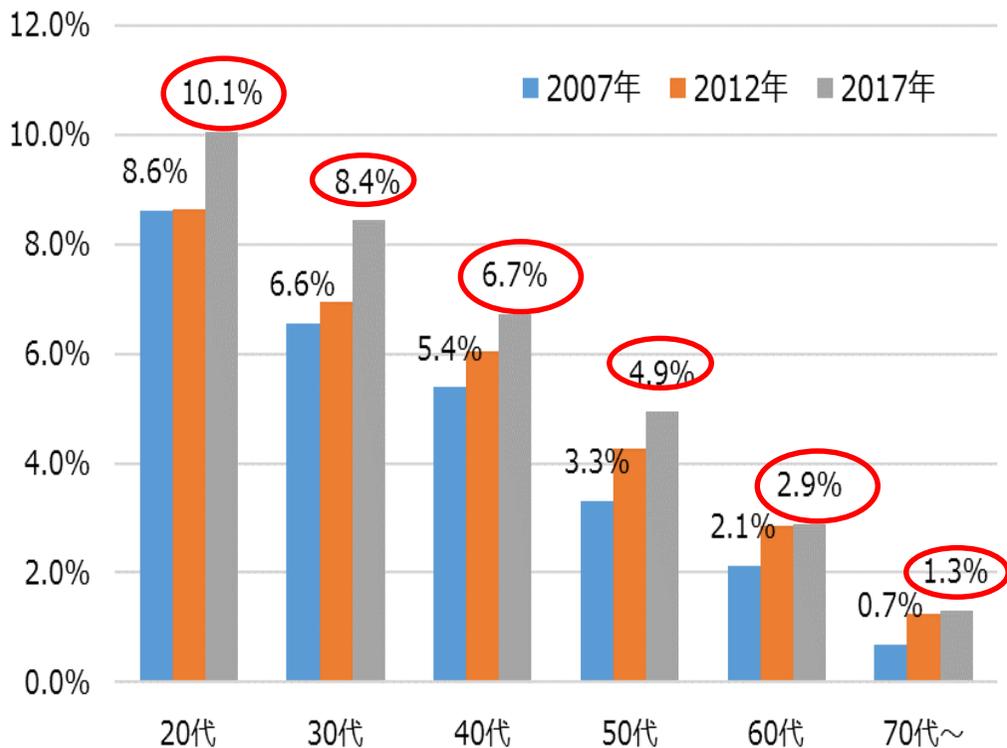
(注) 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で、「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模5,001名以上の事業主のうち、当該項目を情報公表する事業主の割合を示す。

(出所) 内閣府「男女共同参画白書（平成29年版）」から引用。

従業員の働き方の希望と企業の受入れ体制

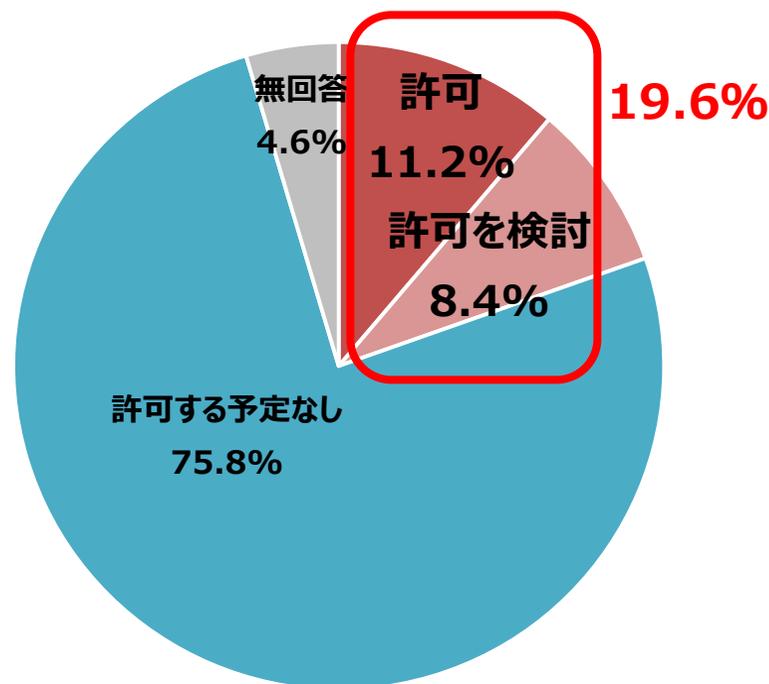
- 兼業・副業などの「多様な働き方」を望む個人が増えている。
- 他方、副業の解禁に積極的な企業は2割程度にとどまる。

年代別の副業希望者割合
(追加就業希望者数/有業者)



(出所) 厚生労働省「就業構造基本調査2007年・2012年・2017年」より作成。

従業員の副業・兼業に関する意向
(企業調査、2018年2月~3月)



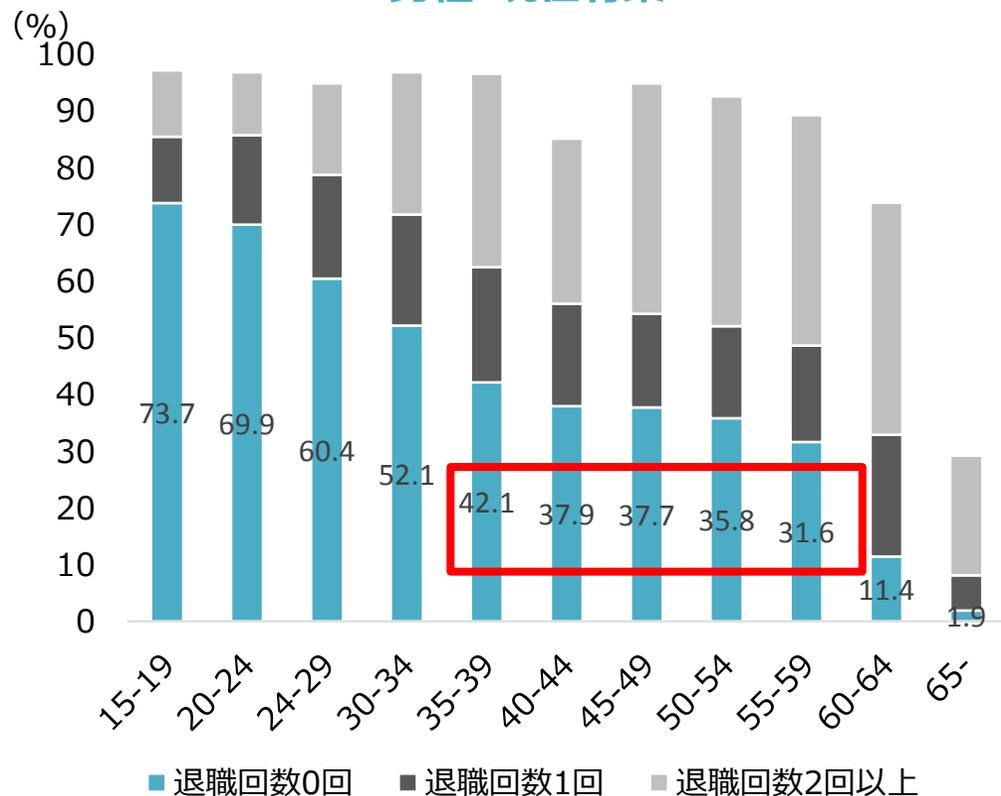
(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査・労働者調査)」(2018年)より作成。

終身雇用制の実態

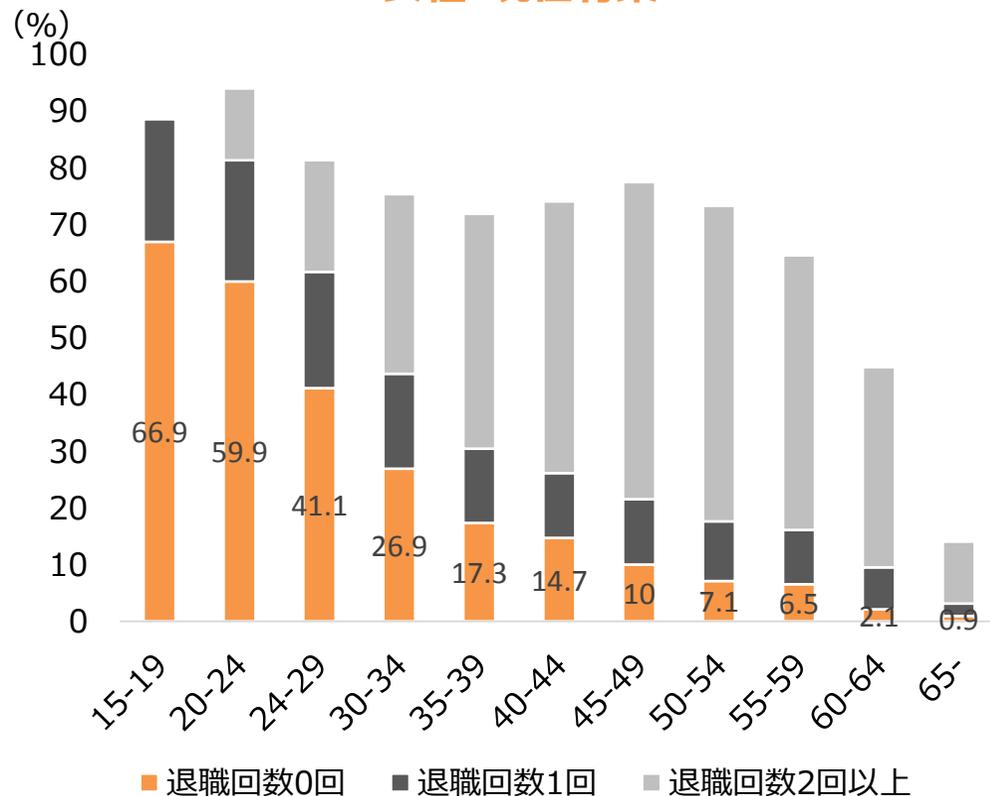
○ 正規雇用でも、一度も退職せず「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%にとどまる。

年齢階級別の転職割合（2017年）

男性・現在有業



女性・現在有業



(出所) 人生100年時代構想会議「人づくり革命基本構想 参考資料」。

元データは、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」個票データ。

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

(高齢者の就労促進)

高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる「エイジレス社会」の実現であり、これが、若者のやる気、そして企業全体の活力の増進にもつながる。

高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているが、実際に働いている人は2割にとどまっている。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」

(平成30年6月15日閣議決定)

「人づくり革命 基本構想」(平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ) (同内容)

② 高齢者雇用の促進

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

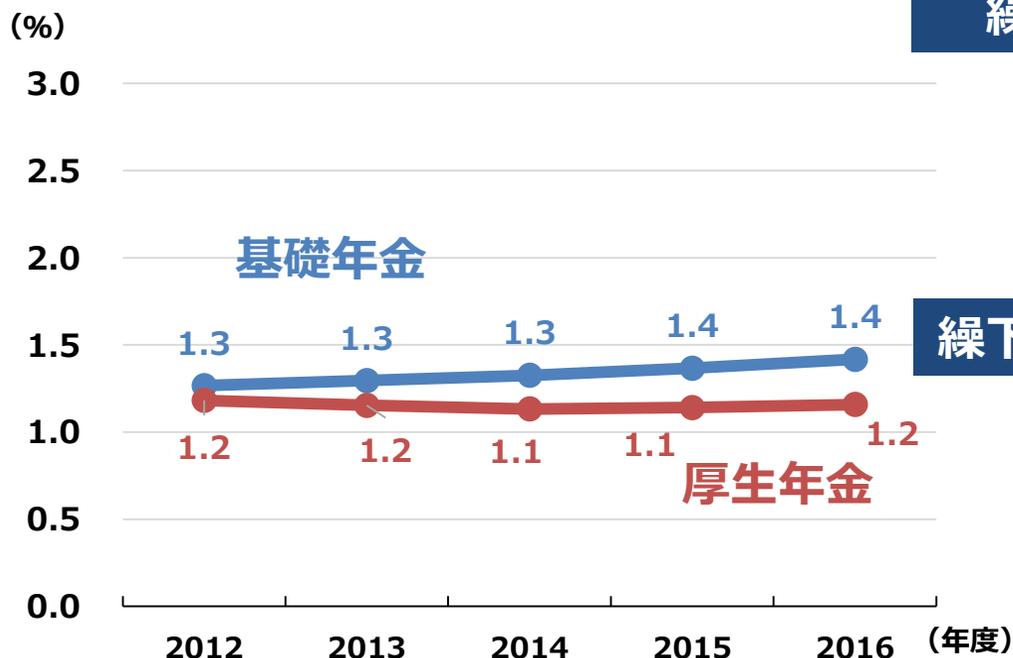
意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。

年金の繰下げ受給の周知

- 繰下げ受給率は概ね 1 %程度。
- 繰下げ受給による年金増額メリットについて、十分な周知を行うことが課題。

繰下げ受給の推移



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」から作成
(留意点)

1. 年度末時点での受給者全体における繰下げ受給の割合。基礎年金は基礎年金のみの受給者、厚生年金は報酬比例部分の受給者の数字
2. 新規裁定者数を用いた場合には人口構成の変化による影響を受けやすいことから、実態を表す数値として、受給者全体に占める割合を用いたもの。

繰下げ受給制度を知っているか (50-74男女)

知っている	64.5%
知らない	35.0%
回答拒否	0.5%

繰下げ受給を近い将来利用したいか (60-64男女)

利用したい	7.2%
利用したくない	75.7%
わからない	16.3%
回答拒否	0.5%

繰下げ実績
と乖離

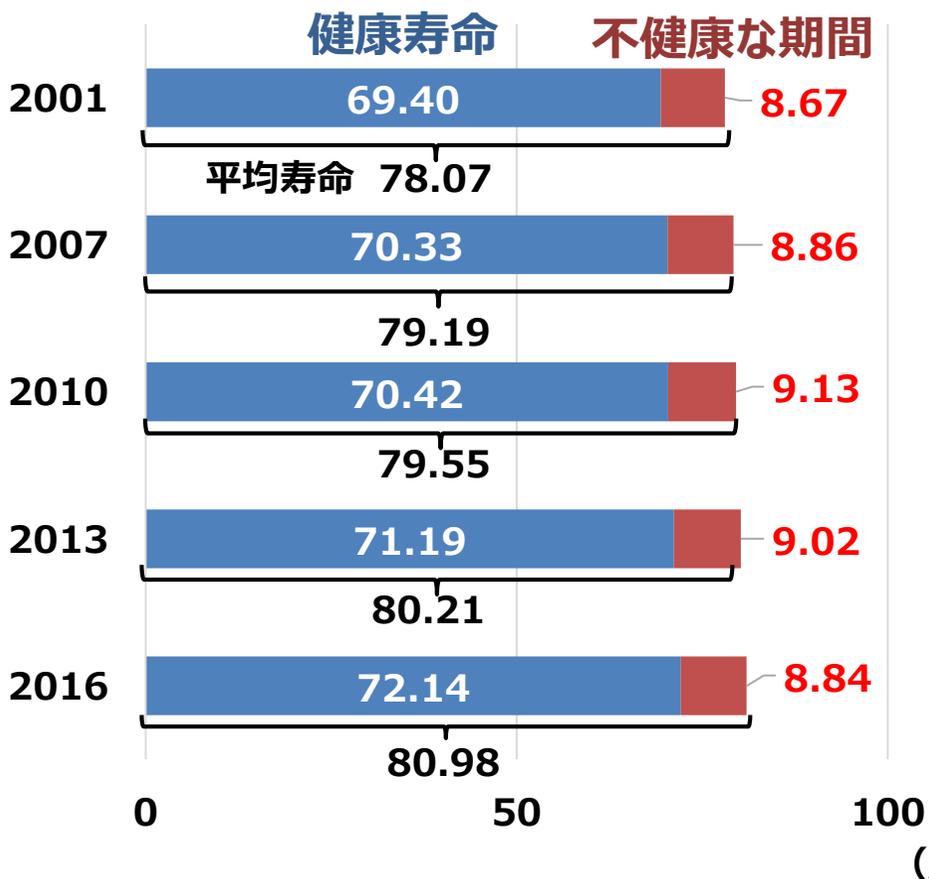
(出所) 清水谷・小塩「日本人はいつどんな理由で公的年金を受給し始めるのか：JSTARによる検証」(2012) Table4に引用しているJSTAR 1st waveを基に作成。

2. 疾病・介護予防の現状と課題

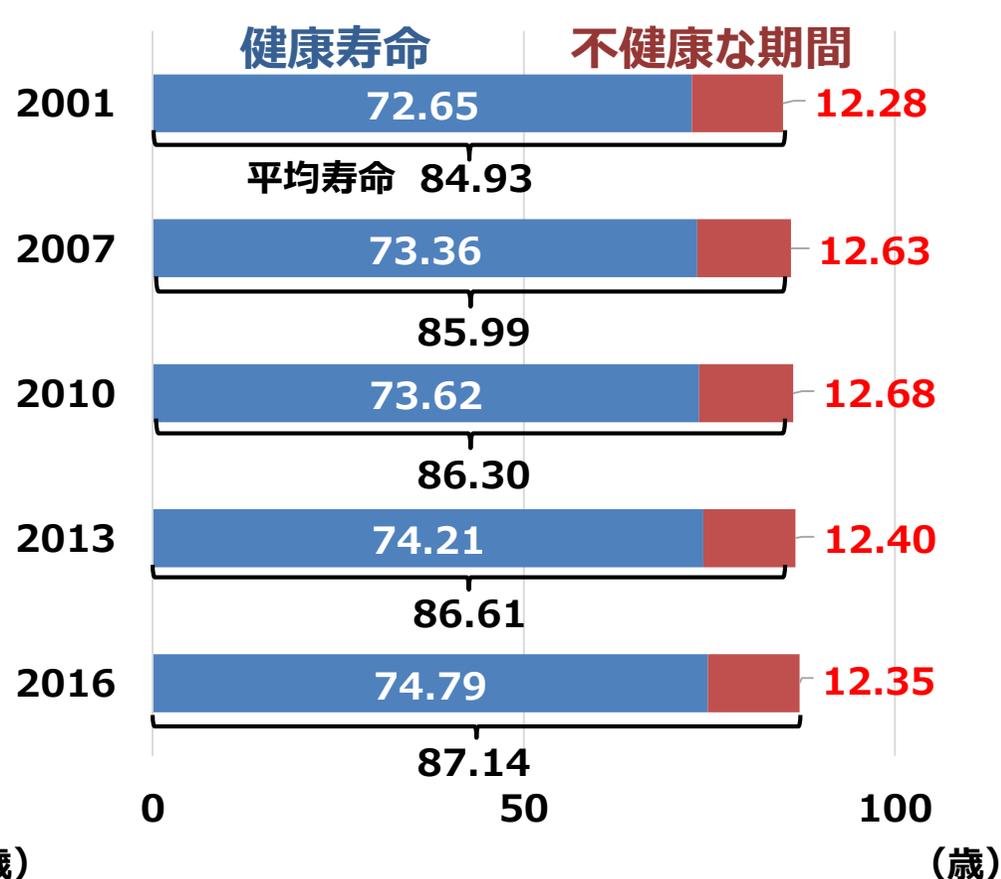
平均寿命・健康寿命の推移

○ 平均寿命の延伸に伴い健康寿命も延伸。他方、「不健康な期間」は横ばいで推移している。

男性



女性



(出所) 平均寿命：2001,2007,2013,2016は厚生労働省「簡易生命表」、2010は厚生労働省「完全生命表」

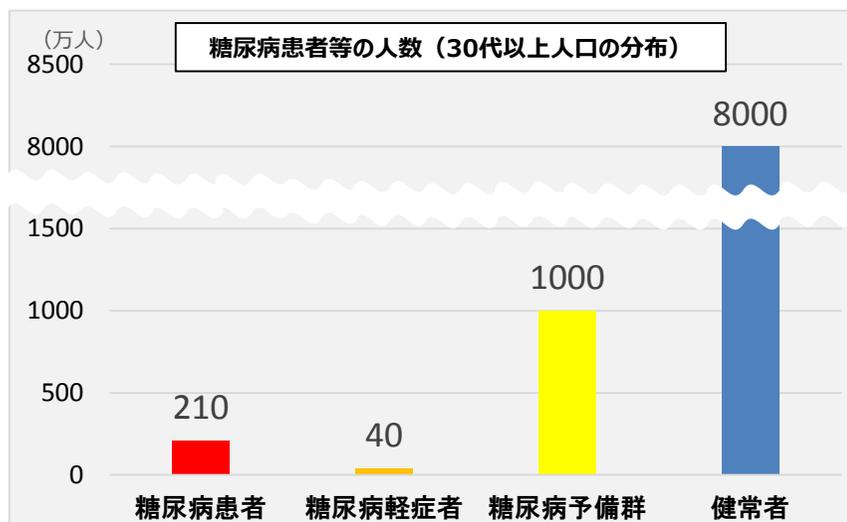
健康寿命：厚生労働科学研究費補助金「健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究」

(用語) 健康寿命：「日常生活に制限のない期間の平均」、不健康な期間：「平均寿命と健康寿命の差」

糖尿病患者、認知症の人、フレイル高齢者の数

- 治療には至っていないものの、糖尿病予備群が1,000万人以上存在。
- 認知症については、2025年には65歳以上の約5人に1人が認知症となると推計。
- フレイル高齢者の割合は、地域在住高齢者の10%前後と推計。

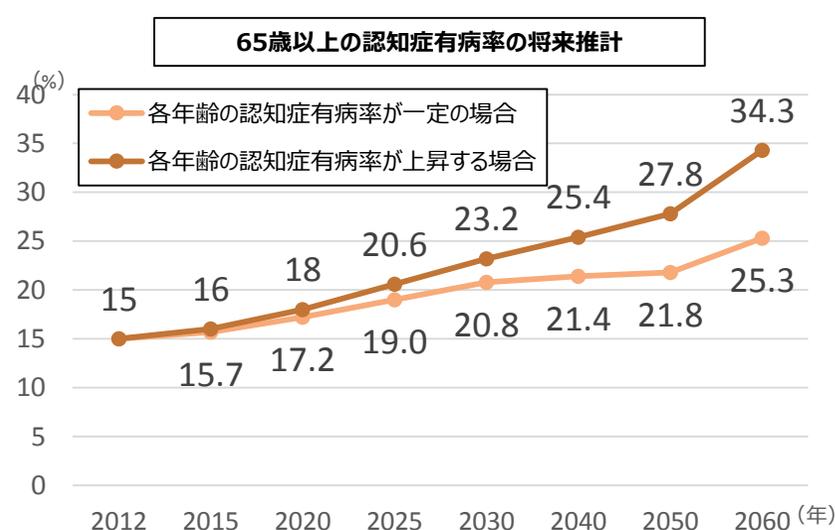
糖尿病



(注) 人数は概数。

(資料) 経済産業省委託事業「平成24年度医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業 調査研究報告書」より作成

認知症



(資料) 平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」による速報値より作成

フレイル

- わが国の調査におけるフレイル高齢者の割合は、地域在住高齢者の10%前後と推計される。
- フレイル高齢者の割合は加齢とともに増加し、男性に比較して女性に多い。
- 慢性疾患で外来通院中の高齢者や施設入所者におけるフレイルの割合は、地域在住高齢者における割合よりも高いと考えられる。

(出典：日本老年医学会／国立長寿医療研究センター「フレイル診療ガイド2018年版」より作成)

糖尿病の重症化予防対策の例（呉市モデル）

○ 呉市は、腎症（人工透析の直前）の症状がある患者に対し、医師会と連携して、専門的な訓練を受けた看護師等がきめ細かに介入し、新たに人工透析になる患者を4割程度減らしている。

糖尿病性腎症等重症化予防プログラム

- 民間事業者や地域医師会等と連携し、レセプトデータ等の分析から保健指導対象者を抽出。
- 専門的な訓練を受けた看護師による個別支援（訪問と電話で誘導）を通じて、人工透析移行者の減少に貢献。

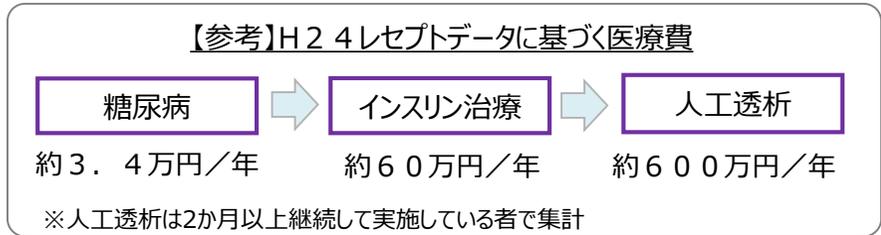
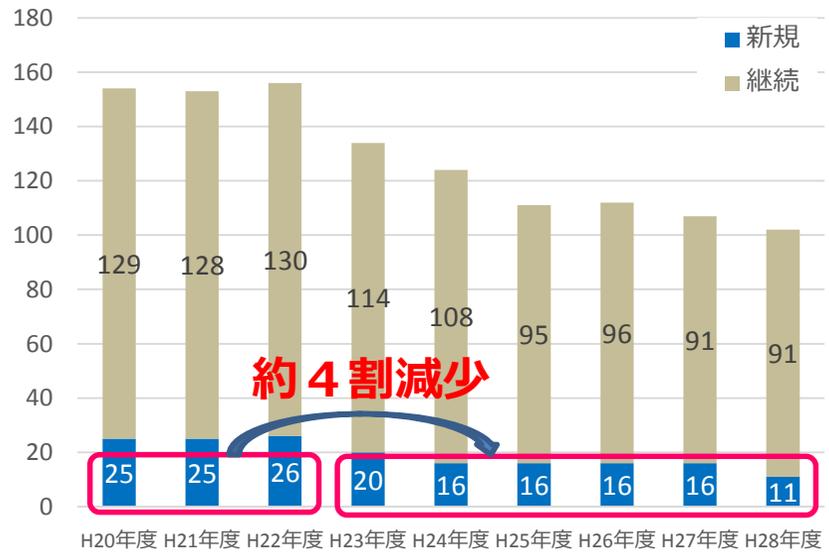
【プログラム参加者】

- ・平成22年度 50名
- ・平成23～28年度 約70名/年度

【参加者合計】

- ・平成22～28年度 451名

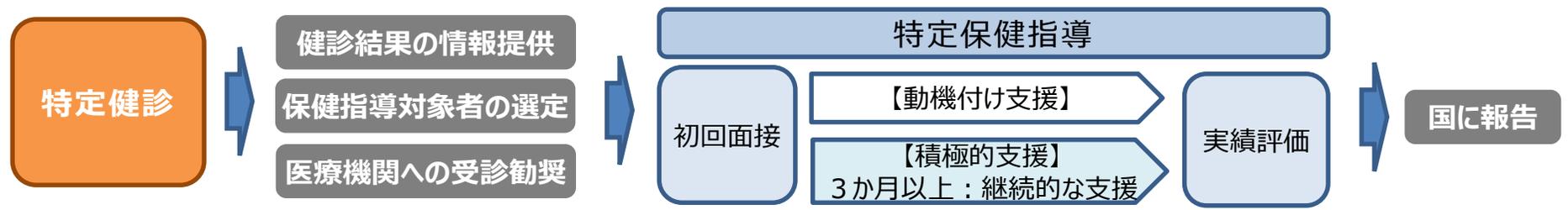
呉市国保 人工透析者数（年次推移）



（出所）重症化予防（国保・後期広域）ワーキンググループとりまとめ「糖尿病性腎症重症化予防の更なる展開に向けて」、呉市保険年金課「呉市国民健康保険保健事業の取り組み（平成29年10月）」を基に作成

特定健康診査・特定保健指導の概要

- 特定健診は、40歳から74歳までを対象に実施。メタボリックシンドロームに着目。
- 健診結果に基づき、特定保健指導の対象者を抽出。対象者自らが健康状態を自覚し、生活習慣改善の必要性を理解し、改善を実施するよう、専門職が個別に介入する。



- <特定健診の検査項目>**
- ・質問票（服薬歴、喫煙歴 等）
→「**かんで食えるときの状態**」を追加（2018年度～）
 - ・身体計測（身長、体重、BMI、腹囲）、血圧測定
 - ・血液検査（脂質検査、血糖検査、肝機能検査）
 - ・尿検査（尿糖、尿蛋白）
 - ・詳細健診（医師が必要と認める場合に実施）
心電図検査、眼底検査、貧血検査
→「**血清クレアチニン検査**」*を追加（2018年度～）

<特定保健指導の選定基準> （※）服薬中の者は、特定保健指導の対象としない。

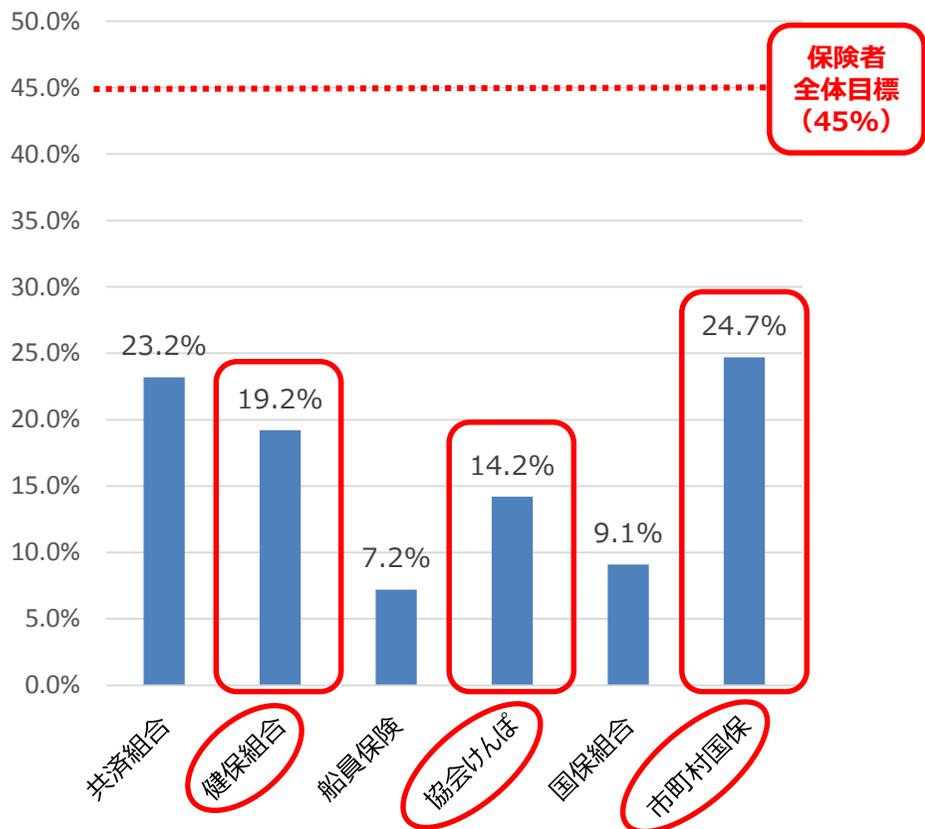
腹囲	追加リスク		④喫煙歴	対象	
	①血糖	②脂質 ③血圧		40-64歳	65-74歳
≥85cm(男性) ≥90cm(女性)	2つ以上該当		/	積極的支援	動機付け支援
	1つ該当		あり		
上記以外で BMI≥25	3つ該当		/	積極的支援	動機付け支援
	2つ該当		あり		
	1つ該当		なし		

※「血清クレアチニン検査」：血清クレアチニン値を測定し、腎機能を評価

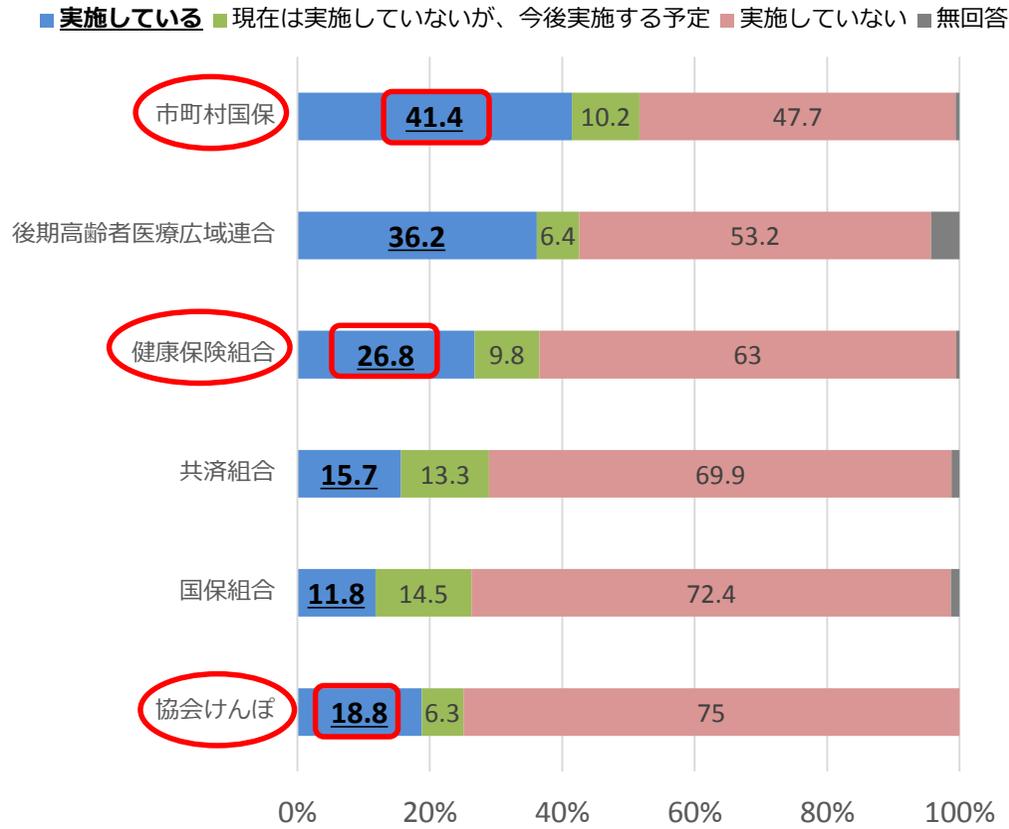
保険者による個人に対するアプローチ

- 保険者の個人に対する特定保健指導の実施率は低い。
- 健康保険組合や市町村国保等による個人に対するインセンティブ（ヘルスケアポイント等）の実施率は低い。

特定保健指導実施率（2016年度実績）



個人へのインセンティブ事業の実施状況

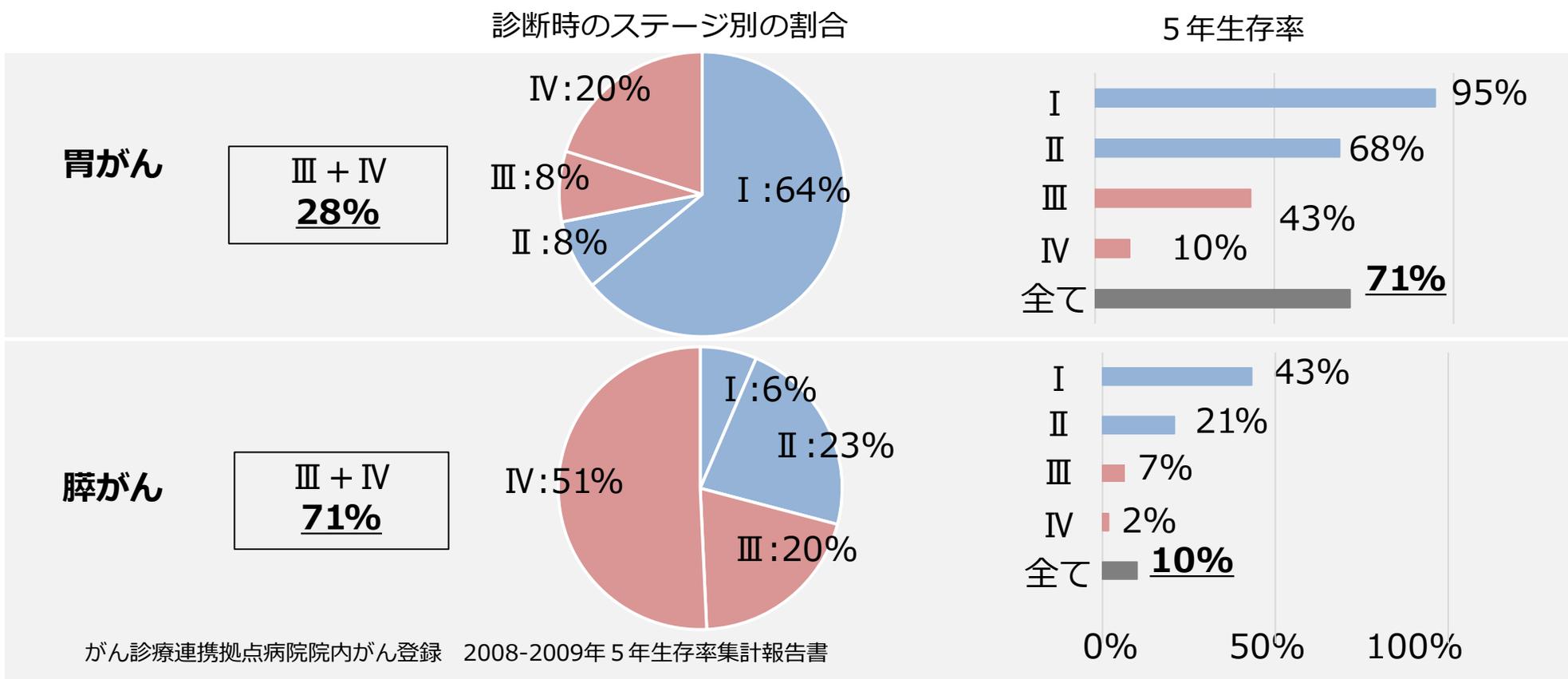


(出所) 厚労省「2016年度 特定健康診査・特定保健指導の実施状況」、H29年度保険者データヘルス全数調査

がんの早期発見に向けた研究開発の取組

- 膵がんなどの難治がんは、胃がんなどに比べて、早期発見が困難なことが生存率に影響する要因の一つ。
- このため、リキッドバイオプシー（血液等の体液サンプルに含まれているがん細胞やがん細胞由来のDNA等を使って診断する技術）等の早期発見に向けた研究開発が重要。

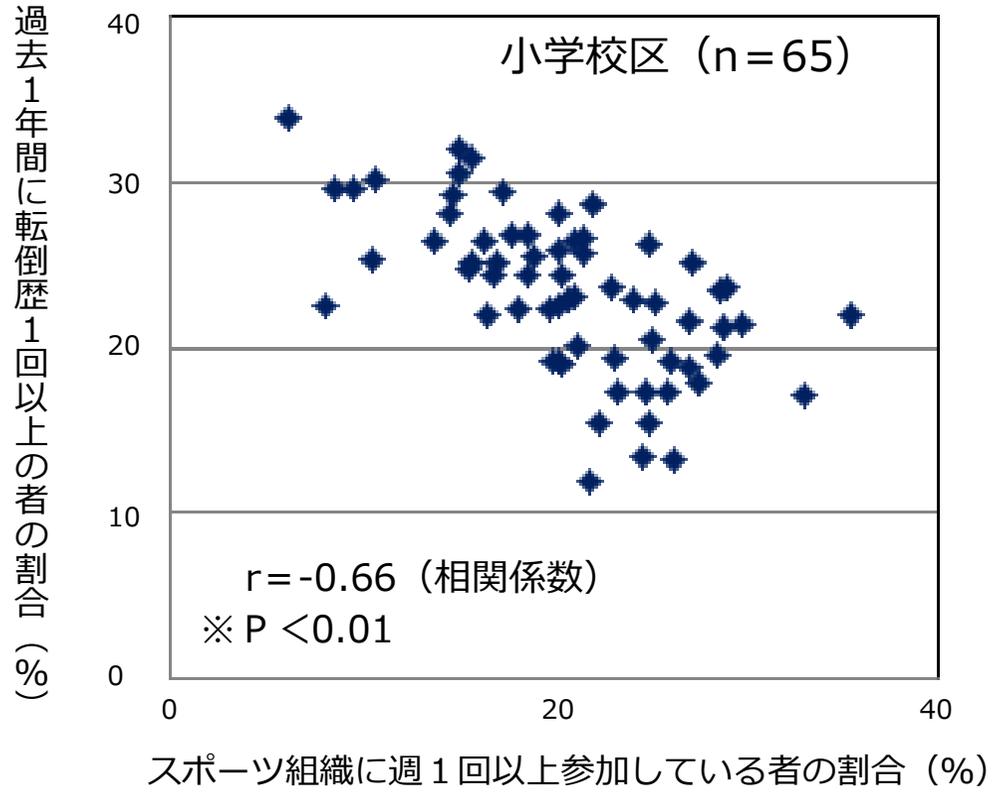
【がんのステージ別割合及び5年生存率】



社会参加と介護予防効果の関係

○ スポーツ組織への参加割合が高い地域は、転倒したことがある前期高齢者が少ない傾向がある。

65-74歳の者に限定



(注) 図表については、厚生労働科学研究班（研究代表者：近藤克則氏）からの提供（調査時期は2010年8月）
(※) 6 保険者（9 自治体）の要介護認定を受けていない人に郵送調査に回答した29072人（回収率62.4%）のうち、精査を行った上で、前期高齢者の16713人に分析対象を限定。