

女性と高齢者における 就業者数増加余地をどうみるか

みずほ総合研究所

調査本部 経済調査部

03-3591-1284

- 15歳以上人口が減少する一方で、就業者数は増加傾向が続いている。けん引役になったのは女性と65歳以上高齢者だが、いずれ就業者数は天井に達する可能性が高い。
- 女性と高齢者のうち、就業を希望する人々の労働参加が進んだ場合、両者を合わせた就業者数の増加は2020年代半ば頃まで続く余地があると試算される。
- 女性や高齢者の更なる労働市場参入を促すためには、ミスマッチの緩和が不可欠。それでも、就業者数は2020年代半ばには減少に転じる可能性があり、中長期的には生産性の改善が重要となる。

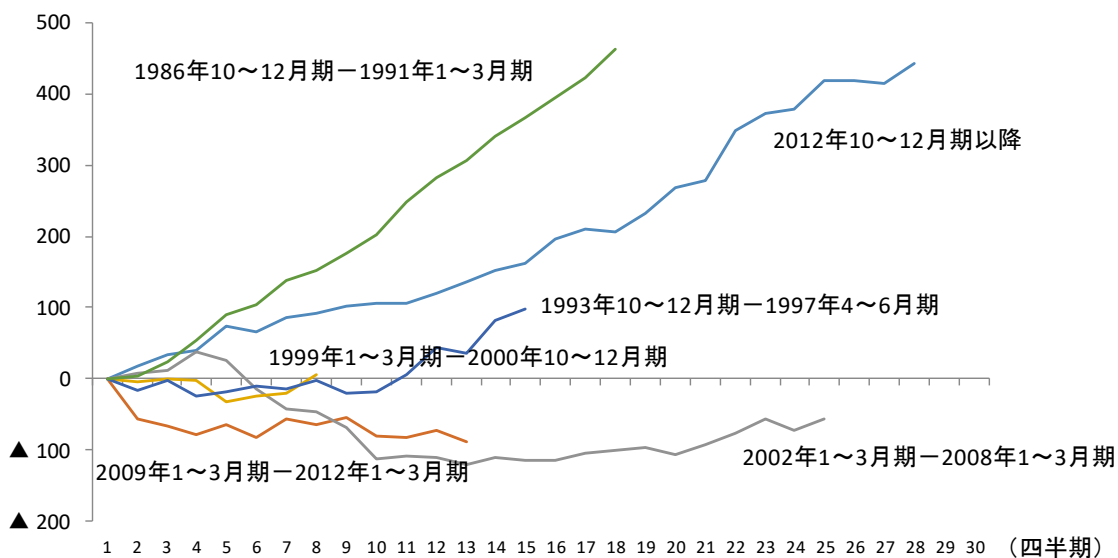
1. 就業者数は増加傾向が継続

15歳以上人口が減少する一方で、就業者数は増加傾向が続いている。2019年7～9月期の就業者数（季節調整値）は6,727万人と、今次の景気拡大が始まった2012年10～12月期からの6年半で400万人超増加した（図表1）。ペースこそ異なるが、1980年代のバブル景気以来の増加幅である。

就業者数の内訳を2013年と2018年のデータで比較すると、近年における就業者数の増加は女性と65歳以上の高齢者によるところが大きいことが分かる（次頁図表2）。しかし、今後も15歳以上人口の減

図表1 就業者数の変化(過去の景気回復局面との比較)

(景気の谷からの変化、万人)



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

少が続くなかで、いずれかのタイミングで就業者数は天井にぶつかる可能性が高い。人口減・高齢化が続く日本にとって、長期的な労働供給をいかに確保していくかは潜在成長率の低下を防ぐ上で極めて重要な意味を持つ。

本稿では、主に労働供給面からみた女性・高齢者の就業者数の増加余地について考察した。具体的には近年の女性・高齢者の就業増加をもたらした要因を分析した上で、追加的な就業者数の増加余地を試算している。それらを踏まえて、女性・高齢者の就業促進に必要な対策についても検討を加えた。

2. 女性と高齢者の就業が増加した背景

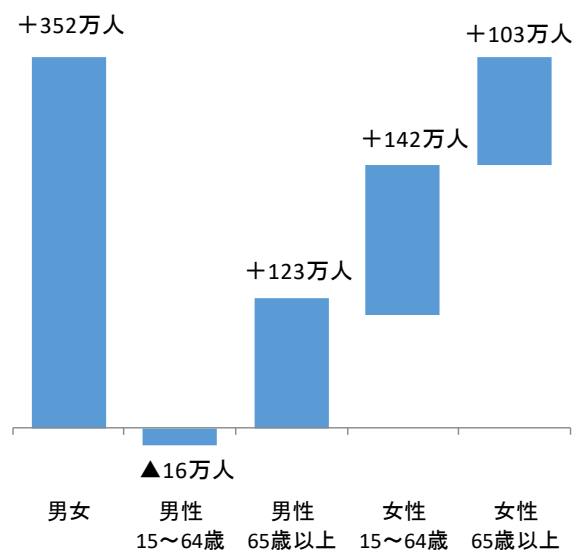
(1) 女性の就業増加の背景に、女性活躍推進の取り組みや夫の所得補てんの必要性

女性について、年齢階層別の就業率を2013年と2018年で比較すると、幅広い年齢層で上昇していることが分かる(図表3)。そのうち最も上昇幅が大きいのは55～64歳である¹⁾。かつては60歳での定年を定める企業が多かったが、2013年度から希望者全員を対象に65歳までの雇用延長が義務化(高年齢者雇用安定法改正)されたことで、60歳を超えても働き続ける人が増加したためとみられる。

加えて、20歳代半ばから40歳代半ばの就業率も大きく上昇している。日本女性の労働力率や就業率は、結婚・出産・育児にかかる年齢層で低下し、その後上昇するM字カーブが特徴とされてきたが、現在ではそのくぼみもほぼ解消された。なお25～44歳女性の中では、配偶者のいる女性(主婦)における就業率上昇が顕著である。もともと就業率が高い未婚女性の就業率が過去5年間で2.6%上昇(84.3%→86.9%)したのに対し、主婦の就業率は9.3%上昇(60.9%→70.2%)した。

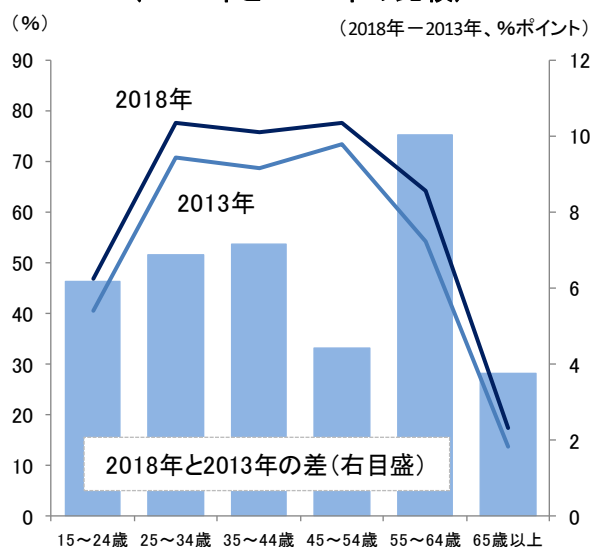
主婦の就業率が大きく上昇した背景には、主に①女性の働きやすい環境整備と②配偶者の所得補てんがあるとみられる。前者については、2013年の「日本再興戦略」のなかで女性の活躍が成長戦略の中核に位置付けられて以降、政府が女性活躍に向けた取り組みを進めてきた。例えば、2015年に「女性活躍推進法」を施行し、大企業に対し、女性の活躍に関する状況を把握・分析するとともに、数値

図表2 性別・年齢別就業者数の変化
(2018年と2013年の比較)



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

図表3 女性の年齢階層別就業率
(2018年と2013年の比較)



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

目標を盛り込んだ行動計画を策定することを義務付けた。また、2016年には「子ども・子育て支援法」を一部改正し、事業所内保育所の整備支援等、育児中の労働者が安心して働き続けられるような環境整備を進めてきた。企業側も、人手不足が深刻化するなかで雇用の確保・定着を図るために、女性の就業促進に注力してきた。実際、女性活躍推進に積極的な企業の認定制度で優良企業とされる「えるぼし」を取得する企業が年々増加している（図表4）。

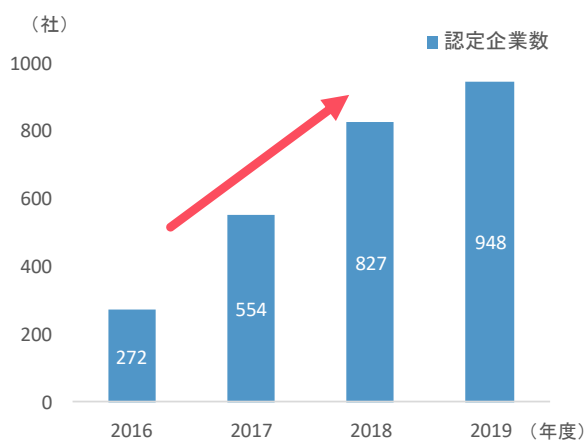
女性の就業者が増加しているもうひとつの背景が、夫の所得補てんである。男性一般労働者の所定内給与の賃金カーブをみると、年々下方にシフトしていることがわかる（図表5）。とりわけ2010年以降、勤続年数30年以上の所定内給与の減少幅が拡大している。既婚女性の就業決定は、夫の所得やこどもの年齢、こどもの数等のライフサイクル要因の影響を受けることが知られており²、夫の生涯所得の伸び悩みが女性の就業動機の一つになったとみられる。

（2）人手不足を背景としたシニア労働力に対する需要の高まり

高齢者の就業率については、65～69歳と70～74歳の上昇が顕著になっている（次頁図表6）。少子化の影響で、企業が新卒者や若年雇用者を採用することが難しくなっており、人材確保の動きがシニア層まで広がってきたことが背景にある。

労働を供給する側の高齢者自身の就業意欲も高い。2014年に内閣府が60歳以上の男女6,000人を対象に実施した調査によれば、何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいかとの質問に対して、最も多かった回答が「働けるうちはいつまでも」であった（次頁図表7）。この回答を健康寿命（男性：72.14歳、女性：74.79歳）³までの就業希望と解釈すれば、約8割のシニア層は70歳くらいまで働きたいとの希望を持っているとみることができる。加えて、中年期以降における賃金の伸び悩みを背景に、経済的な理由が就労を促している面もあるだろう。事実、厚生労働省「国民生活基礎調査（2018年）」によれば、65歳以上の高齢者世帯のうち「生活が苦しい」と回答した割合は半数を超えている。

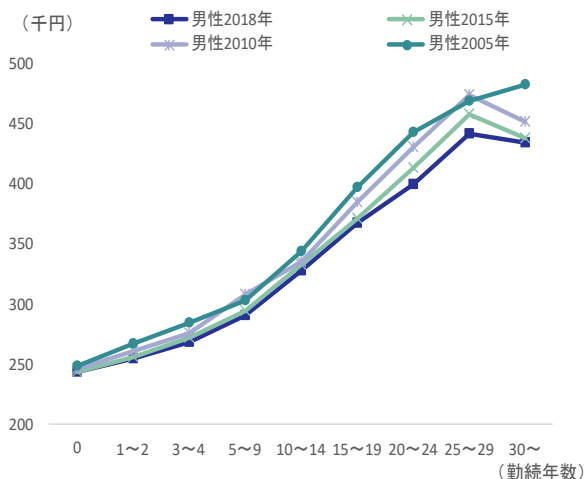
図表4 えるぼし認定企業



（注）2019年10月末時点認定企業のもの。2018年度までは年度末、2019年度は10月末時点。

（資料）厚生労働省「女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業」（2019年10月末現在）より、みずほ総合研究所作成

図表5 賃金カーブ（男性・所定内給与）



（注）CPIを用いて実質化。

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」より、みずほ総合研究所作成

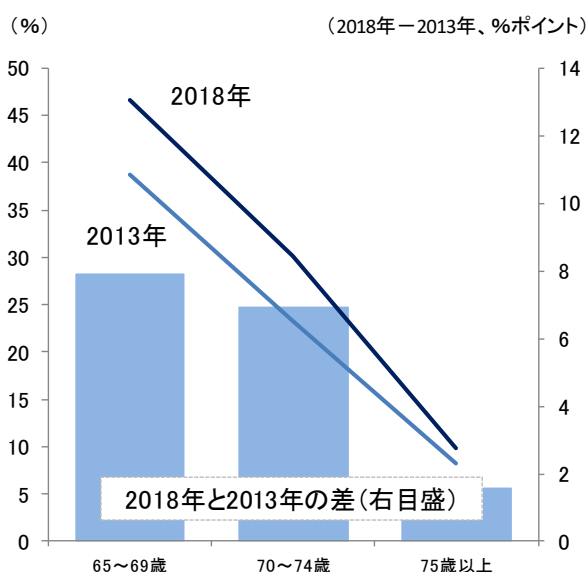
3. 女性と高齢者の就業者は2020年代半ばまで増加余地あり

今後の女性・高齢者の就業を巡る環境はどうか。2019年4月には、働き方改革関連法が施行された。長時間労働の是正や多様な働き方を可能とする労働環境の整備を進める企業が増えるなかで、育児・介護との両立や体力面の制約で就業が難しかった層の労働参加がより進むと見込まれる。また、従業員の高齢化が進むため、企業は人件費の負担を抑制するべく年功賃金の度合いをさらに弱めるだろう。それにより、経済的な理由が主婦や高齢者の就業意欲を高める状況が続くと見込まれる。加えて、政府が70歳までの就業機会確保に向けた法制度を整備する方針を示しており⁴、今後は65～69歳の就業が増加すると予想される。以上を踏まえると、女性・高齢者の就業増は当面続く可能性が高い。

そこで、女性と高齢者それぞれの就業率にどの程度の上昇余地があるかをみてみよう。1つの目安となるのが、女性と高齢者の就業意識である。総務省「労働力調査年報（2018年）」によると、15～64歳の女性非労働力人口のうち、就業を希望していながら求職していない者は216万人である。実際の就業率が69.6%であるのに対して、この就業希望者が全て就業者となった場合の就業率（15～64歳女性の潜在就業率）は75.4%と試算できる（次頁図表8）。様々なミスマッチの存在を踏まえれば、就業希望者が全員雇用されるとの仮定は非現実的であり、現時点ではあくまでも最大値としての仮定であることに留意する必要がある。なお、この75.4%という数字を国際的にみると、OECD諸国の平均値（61.0%）よりかなり高いが、アイスランド（82.3%）やスウェーデン（76.0%）、スイス（75.7%）はそれを上回っている（次頁図表9）。将来的に女性が働きやすい環境整備が進むなどの変化があれば、必ずしも達成不可能な数字では無い。

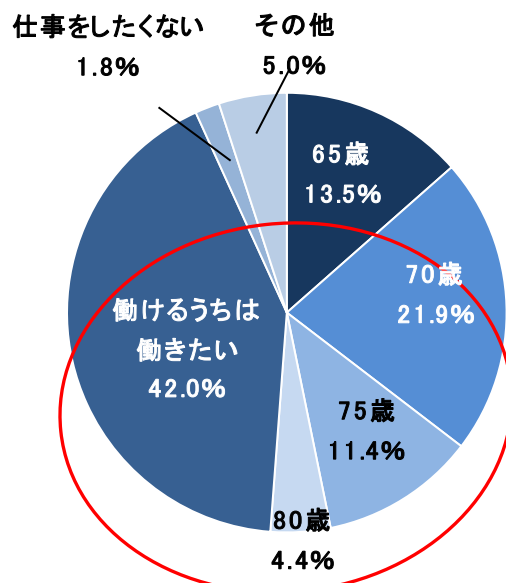
高齢者については、前節で述べた就業希望状況を踏まえて、65～69歳の就業率（46.6%）が60～64歳（68.8%）並みになると想定した。試算の結果、65歳以上の実際の就業率が24.3%であるのに対して、潜在就業率は30.2%となった⁵（再掲：次頁図表8）。これらを合わせると、女性と高齢者の就業率

図表6 高齢者の年齢階層別就業率
(2018年と2013年の比較)



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

図表7 高齢者の就労希望年齢
(就労している60歳以上男女)



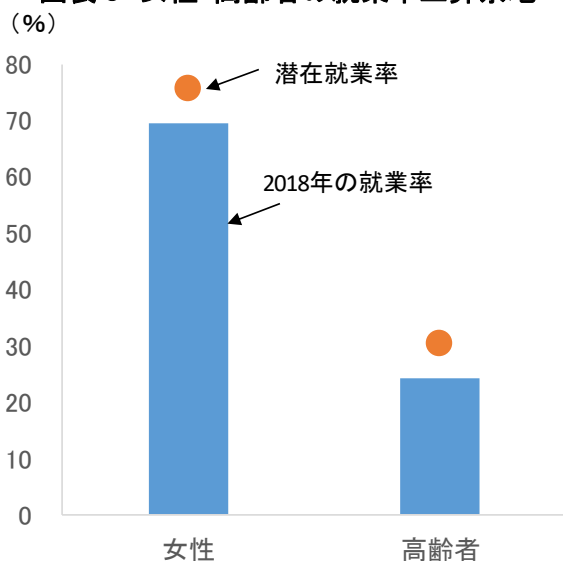
(資料) 内閣府（2014）「高齢者の日常生活に関する意識調査」より、みずほ総合研究所作成

は計算上6%弱の上昇余地があることになる。

次に国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」をもとに、今後の女性・高齢者の就業者数の増分を試算してみたい。今後の就業率については、15～64歳女性の就業率、65歳以上高齢者の就業率がこれまでのトレンド（2012年～2018年）で上昇し、潜在就業率に達した後は横ばいで推移すると仮定した。

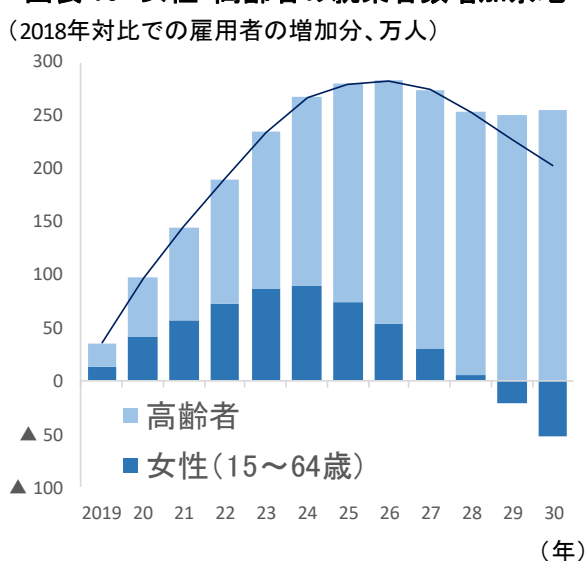
この前提のもとでは、女性就業者は2024年まで増加が続くと試算される（図表10）。しかし、2020年代半ばになると、就業率が上限に達するほか、徐々に人口減少による下押し圧力が大きくなるため、就業者数は減少に転じる。

図表8 女性・高齢者の就業率上昇余地



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

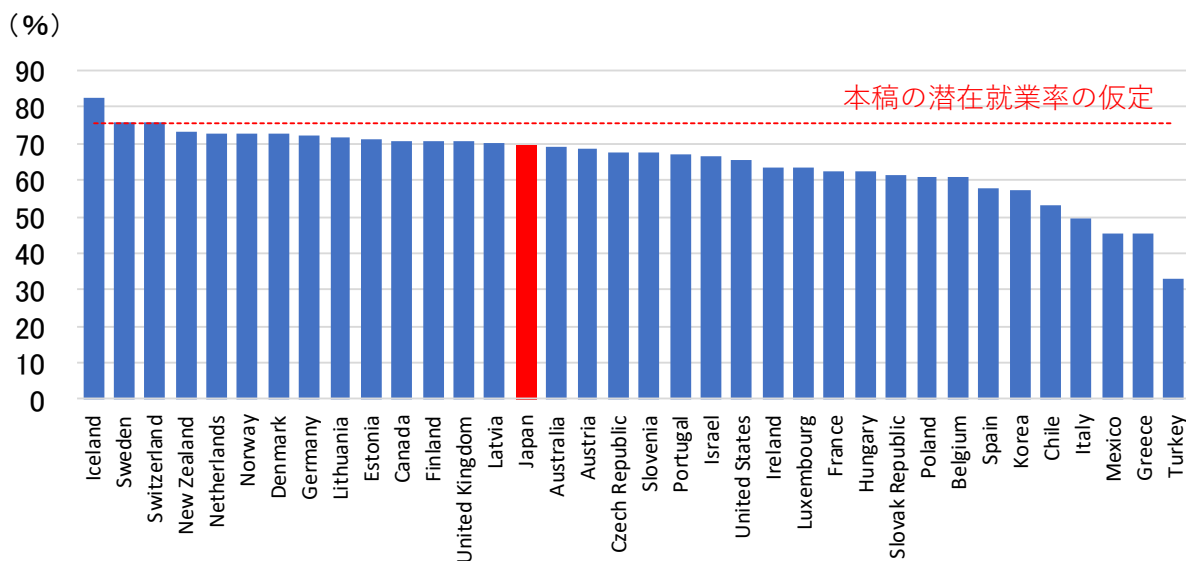
図表10 女性・高齢者の就業者数増加余地



(注) 潜在就業率を上限に就業率の上昇が足元のペースで進むものと仮定し、将来推計人口をもとに性・年齢階層別の就業者を計算。

(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

図表9 OECD各国の女性就業率(15～64歳、2018年)



(資料) OECD資料より、みずほ総合研究所作成

一方、高齢者については、試算期間にわたって増加が続く結果となった。ただし、試算期間後半になると、高齢者人口の増加が続く一方で就業率が上限に達するため、就業者数の増加ペースは緩やかとなる。その結果、女性と高齢者を合わせた就業者数は、2026年をピークに減少に転じると試算される。もちろん、そのタイミングは、就業率の上限やその上昇ペース等の条件によって変わりうる。また、景気や企業の労働需要にも左右されるだろう。加えて、求人条件の改善や業務効率化等のミスマッチ解消に向けた企業の取り組みによっても、タイミングが前後する可能性がある。試算結果については幅をもってみる必要があるが、女性・高齢者の就業者数には今後数年にわたってある程度の増加余地があると言えるだろう。

4. おわりに～短期的にはミスマッチ緩和策、中長期的には生産性向上策が重要

以上述べてきたように、近年における就業者数の増加は女性と高齢者が中心であった。景気回復を背景とした人手不足に対し、企業は女性や高齢者の採用を増やして労働力を確保してきたと言える。人口減少下で人手不足解消に目途が立たない中、女性・高齢者の就業増は今後も続くであろう。一定の前提に基づくと、女性と高齢者を合わせた就業者数は2020年代半ばまで増加の余地がある。

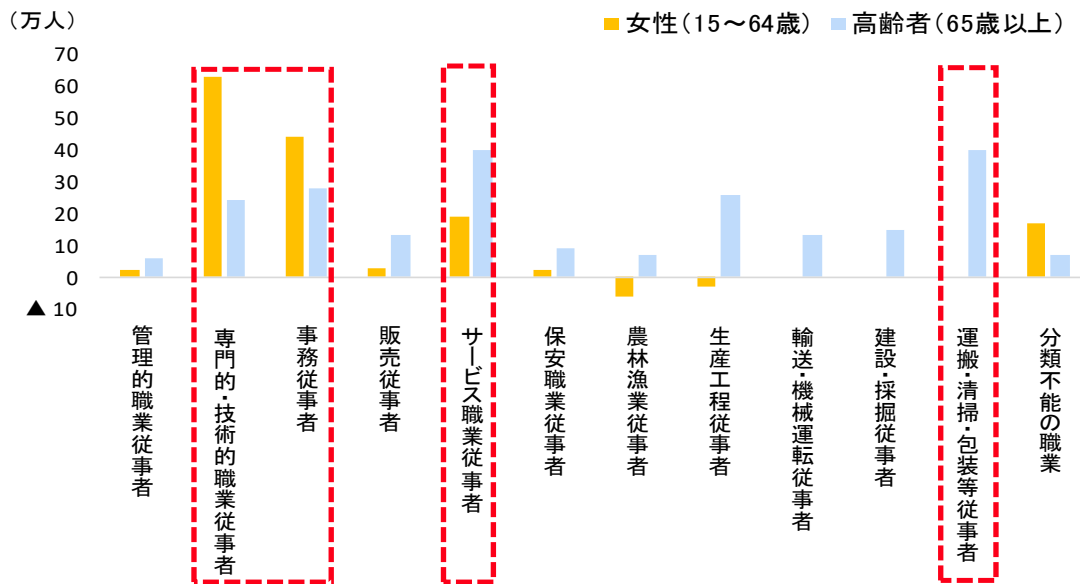
したがって、当面は残された女性・高齢者の労働力プールを活かす施策が重要になる。それには労働需給のミスマッチ緩和が不可欠であろう（ミスマッチの現状については巻末の補論を参照）。

しかしながら、ミスマッチを緩和し、女性や高齢者の労働市場参入を促すことができても、両者を合わせた就業者数は2020年代半ばにピークアウトする可能性が高い。こうした状況下、労働力を確保する手段の1つは、外国人労働者の受け入れを拡大することである。2019年4月施行の改正出入国管理法では、新たな在留資格制度「特定技能」が創設され、5年間の最大受け入れ数が約35万人と想定されている⁶。ただし、35万人は2018年の就業者数の約0.5%に過ぎない。女性・高齢者の雇用増が限界に近づく2020年代半ばまでには、受け入れ拡大を検討する必要があるだろう。

中長期的には、労働供給の制約が強まる下で潜在成長率を維持するため、生産性の伸びを高めることが重要である。政策面では、研究開発の促進や人材投資の充実により、資本・労働の質を高めることが必要とされよう。なかでも、ロボットや人工知能（AI）を活用し、省人化を進めることは生産性向上の有効な手段となる。すでに工場や建設現場では、人間に代わる産業用ロボットの導入が進んでおり、今後、その傾向は強まるであろう。将来的には、これまで人間の経験や判断が必要とされた業務でも、RPA（Robotic Process Automation）やAIで自動化される領域が増えると予想される。

ただし、ロボットやAIの活用には、副作用もある。急速に労働者との代替が進んだ場合、本稿で試算したほど女性・高齢者の就業は増えないリスクもある。2013年から2018年の職業別就業者数の変化をみると、女性は専門的・技術的職業従事者、事務従事者、サービス職業従事者の増加幅が大きい（次頁図表11）。一方、高齢者は運搬・清掃・包装等従事者、サービス職業従事者、事務従事者が大きく増加している。有田（2017）は、女性・高齢者の就労が増加したこれらの職業について、専門的・技術的職業従事者以外はコンピュータ化される確率が高いと評価している。したがって、政策面ではロボット・AIの開発・活用を促進する一方で、高齢者・女性のスキル・知識を高める機会を増やすなど、就業をサポートする施策との両立が必要となるだろう。

図表 11 職業別就業者数の変化(2018年と2013年の比較)



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

(補論) 女性・高齢者労働市場のミスマッチについて

日本の労働市場の現状について、服部他(2018)は2017年の純求人数(=求人数-求職者数)を職業別に整理し、「求職者の特性(スキル・性)」や「求職者の選好」のミスマッチが課題であると指摘する。純求人数のプラス幅が大きい職種(ミスマッチが大きい職種)として、介護サービスや自動車運転、建築・土木・測量技術者、保健師・助産師・看護師等が挙げられ、これらの職種は就業にあたり公的な資格や専門知識が必要となる場合が多い(スキルのミスマッチ)と述べている(図表12)。またミスマッチが大きいその他の職種をみると、保安や土木、建設等の職業は就業者の多くが男性で、安全面・体力面で女性の就業機会が限定的である(性のミスマッチ)という。一方、商品販売、接客・給仕については、労働条件(賃金水準)等の面で他の職業に比べて劣るため、求職者が集まりにくい模様である。

図表 12 ミスマッチが生じている主な職種

「求職者の特性(スキル・性)」によりミスマッチが生じている職種	
介護サービス、自動車運転、建築・土木・測量技術者、保健師・助産師・看護師等	公的な資格や専門知識が必要となる場合が多い
保安、土木、建設等	安全面・体力面で女性の就業機会が限定的
「求職者の選好」によりミスマッチが生じている職種	
商品販売、接客・給仕	公的資格や専門知識がなくても就職が比較的容易であるものの、労働条件等の面で他の職業に比べて魅力度が低い

(資料) 服部他(2018)より、みずほ総合研究所作成

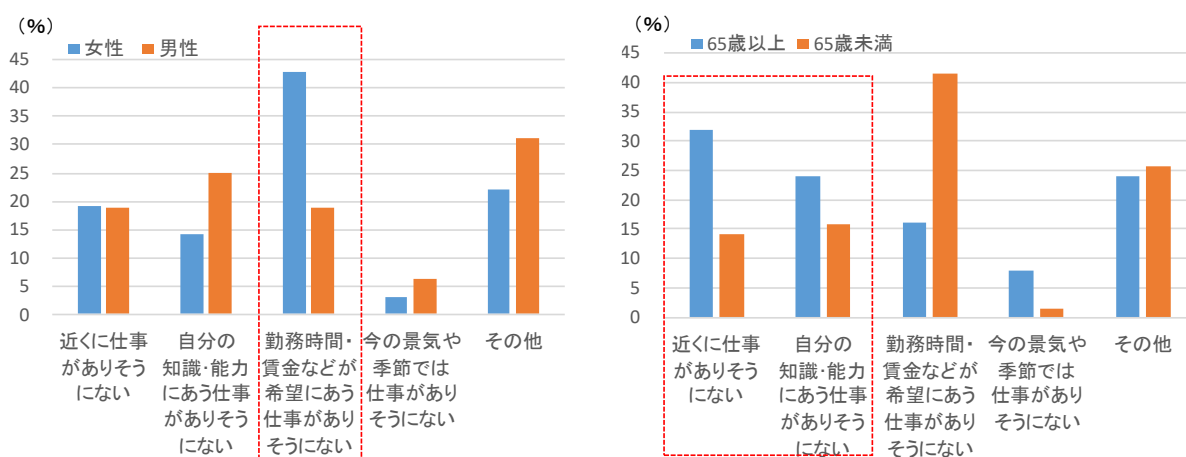
これらの点は女性と高齢者の就業を促進する方策を考える上でも重要なポイントである。就業を希望する非労働力人口のうち、「適当な仕事がありそうにない」と回答した理由をみると、女性については、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」という回答割合が男性と比べて大幅に高くなっている(図表13)。特に35~44歳の回答割合(64%)が高く、家事や子育てに従事する中で、

勤務時間の柔軟性の確保や配偶者の所得補てんに十分な賃金を得られるかが重要視されていることがうかがえる。

一方、65歳以上については、「近くに仕事がありそうにない」、「自分の知識・能力に見合う仕事がありそうにない」の回答割合が65歳未満に比べて高くなっている。体力面等の理由から自宅の近くで仕事をみつきたいとの希望があること、求人募集のある仕事と自分の有する能力とのギャップが生じていることがみてとれる。

以上より、企業が女性や高齢者の就業を促進するためには、賃金の引き上げや柔軟な働き方等の待遇改善のほか、特別な資格や実務経験を必要としない業務を切り出すことにより、無資格者・未経験者の採用を増やすことが有効と言える。政府には、労働者のスキル・知識のアップデートや新たな獲得をサポートするために、公的な就学・職業訓練プログラムを拡充する等、スキルのミスマッチを緩和する対策が求められよう。

**図表 13 就業希望非労働力人口のうち、
「適当な仕事がありそうにない」と回答した理由の内訳(2018年)
男女別 65歳未満と65歳以上**



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

(参考文献)

有田賢太郎 (2017) 「A I は雇用を奪うのか」

(みずほ総合研究所『みずほインサイト』、2017年7月18日)

石田好江 (2011) 「女性のM字型就業脱却までもう一息、鍵を握るサービス業の質的向上」『クォーターリー生活福祉研究 Vol. 19』

下村英雄 (2019) 「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」『労働政策レポートNo12』

出入国在留管理庁 (2019) 「在留資格「特定技能」について」

橋本修二 「健康寿命の全国推移の算定・評価に関する研究—都道府県と大都市の推移および、将来予測の試み—」(平成30年度厚生労働科学研究費補助金分担研究報告書)

服部直樹他 (2018) 「初公表の未活用労働指標から今後の労働供給余地をどうみるか」

(みずほ総合研究所『みずほインサイト』、2018年6月21日)

¹ 男性においても、この年齢層の就業率は上昇している。

² 石田 (2011) による。

³ 橋本 (平成30年度厚生労働科学研究費補助金分担研究報告書) による。

⁴ 2019年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」では、①定年廃止、②定年延長、③継続雇用制度導入、④他の企業(子会社・関連会社以外)への再就職、⑤個人とのフリーランス契約への資金提供、⑥個人の起業支援、⑦個人の社会貢献活動参加の7形態が選択肢として示された。

⁵ 想定した65歳以上の就業率(30.2%)は、2018年のOECD各国の平均値(14.9%)に比べて高いが、アイスランド(37.4%)や韓国(31.3%)はそれを上回っている。

⁶ 特定技能1号(不足する人材の確保を図るべき産業の分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格)と特定技能2号(同分野に属する熟練した技能を要する事務に従事する外国人向けの在留資格)の対象14業種の合計値。なお14業種は、①介護、②ビルクリーニング、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設、⑦造船・船用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食物品製造業、⑭外食業である。

[共同執筆者]

経済調査部主任エコノミスト

風間 春香

haruka.kazama@mizuho-ri.co.jp

経済調査部エコノミスト

嶋中 由理子

yuriko.shimanaka@mizuho-ri.co.jp

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。