

生涯現役社会に向けた 雇用制度改革について

平成30年10月

経済産業省

本日まで議論いただきたい論点（案）

【論点】生涯現役時代に対応した雇用制度改革

（１）高齢者の就労・社会参加の促進

いくつになっても、意欲さえあれば、柔軟で多様な働き方で就労や社会参加できるような環境を整備するため、どのような課題に取り組むべきか。

- ① 65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討
- ② 高齢者未採用企業への雇用拡大策
- ③ AI・ロボット等も用いた職場環境整備
- ④ 介護助手制度などの高齢者の社会参加の機会の増大

（２）柔軟で多様な労働市場の実現

生涯現役時代に、柔軟で多様な働き方を実現するためには、どのような課題に取り組むべきか。

- ① 社会全体で中途採用の促進を行い、更なる拡大策に向けて検討
- ② 職務の明確化とそれに基づく公正な評価・報酬制度の導入拡大
- ③ 40歳でのセカンドキャリア構築支援と兼業・副業の環境整備
- ④ 大企業人材の地方中小企業での活躍

本日まで議論いただきたい論点（案）

（3）生涯現役時代に対応した年金制度

生涯現役社会への転換を前提に、どのような年金制度が望ましいか。

- ①自分で年金受給開始年齢を選択できる範囲の拡大
- ②繰下げ受給の自己の選択による年金充実メリットの見える化（ナッジ）
- ③私的年金の加入期間の延長

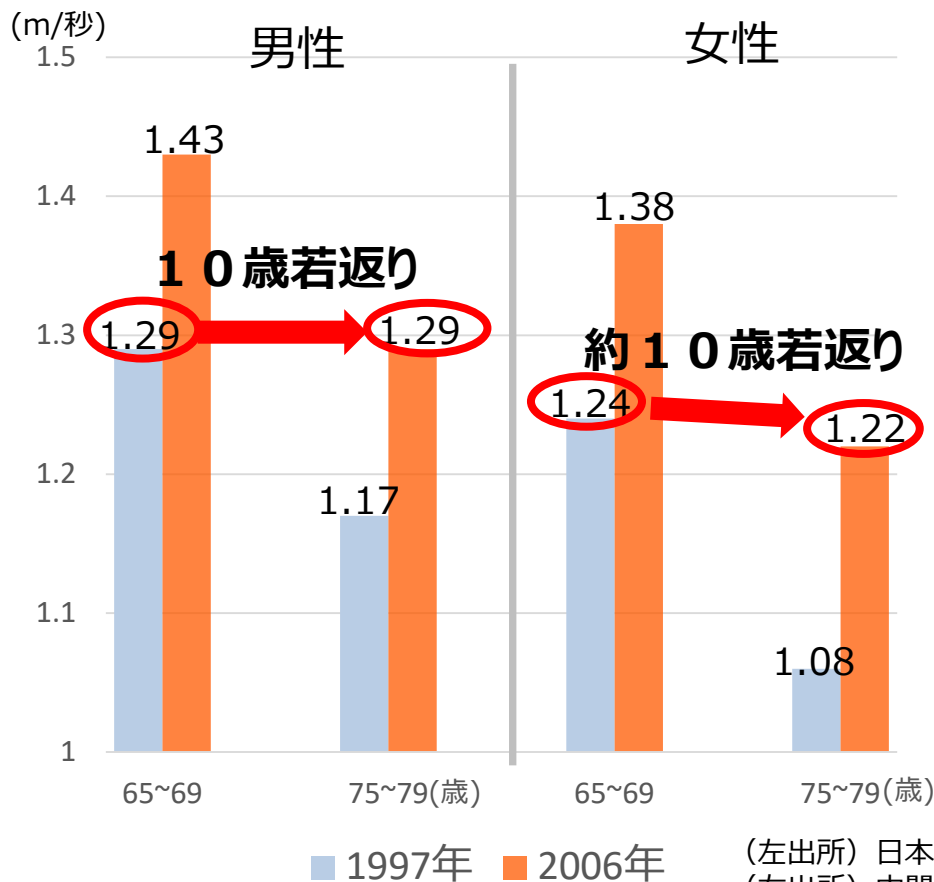
1. 高齢者の就労・社会参加の促進

高齢者は元気になっている

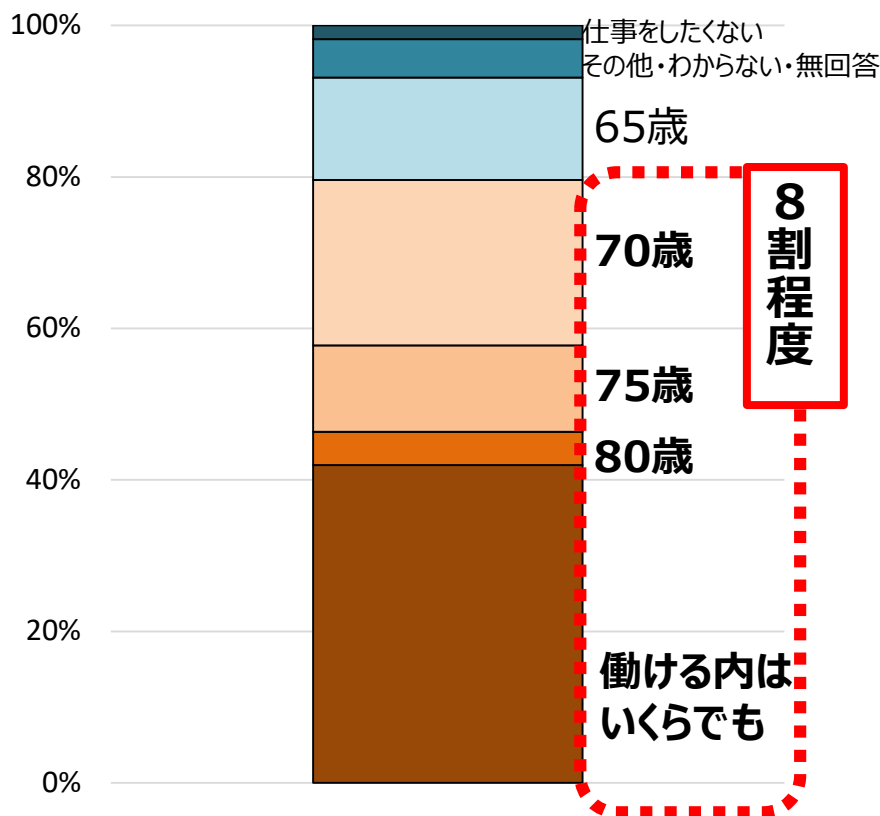
- 高齢者の歩行速度は、2006年までの10年で約10歳若返ったとのデータがある。
- 70歳以降まで働くことを希望している高齢者は8割にのぼる。

高齢者の通常歩行速度の変化

高齢者の通常歩行速度は10年間で約10歳若返っている



何歳くらいまで働きたいか (現在就労している60歳以上の方に質問)

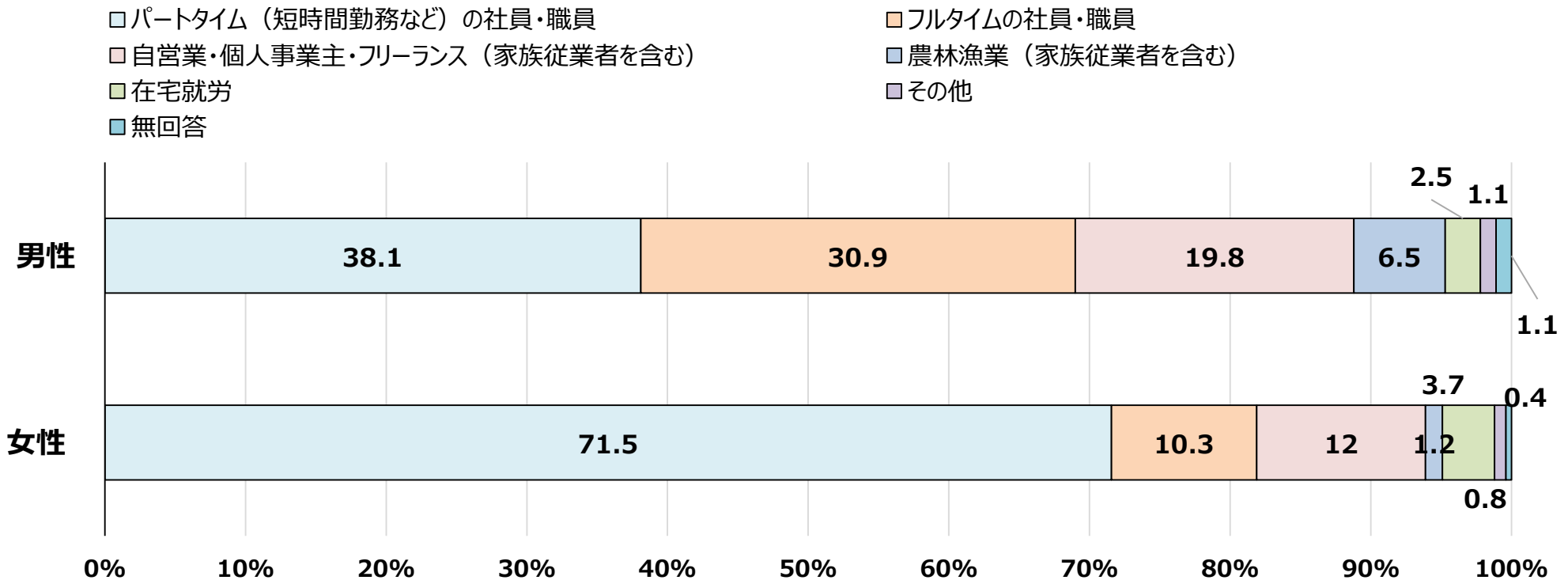


(左出所) 日本老年学会・日本老年医学会 高齢者に関する定義検討ワーキンググループ 報告書
(右出所) 内閣府「平成26年 高齢者の日常生活に関する意識調査」より経済産業省作成

高齢者が希望する就労形態は多様

- 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。

高齢者（60～64歳）希望する就労形態



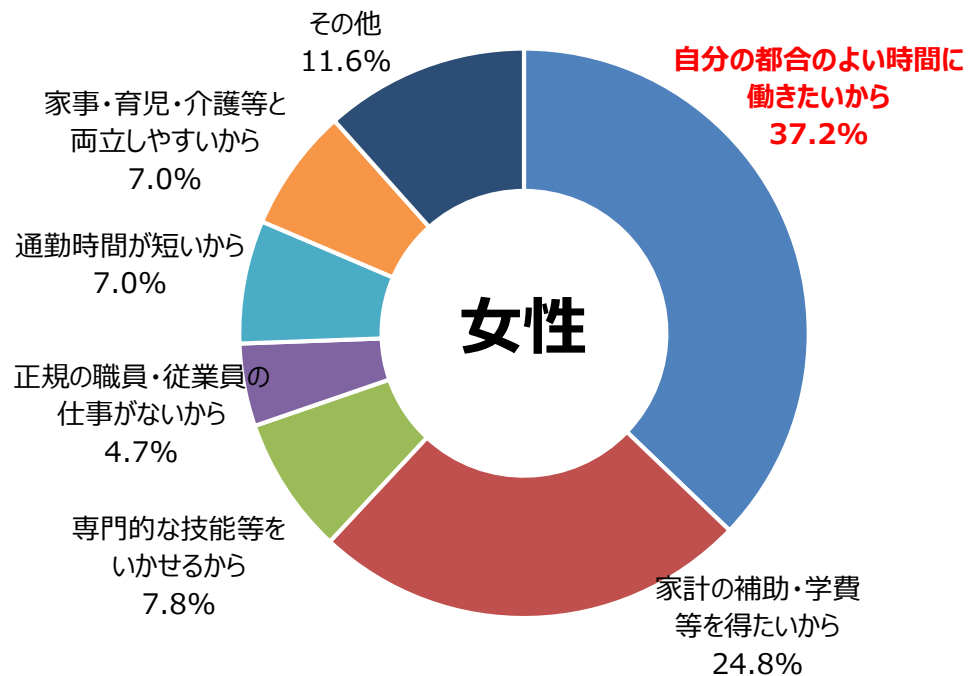
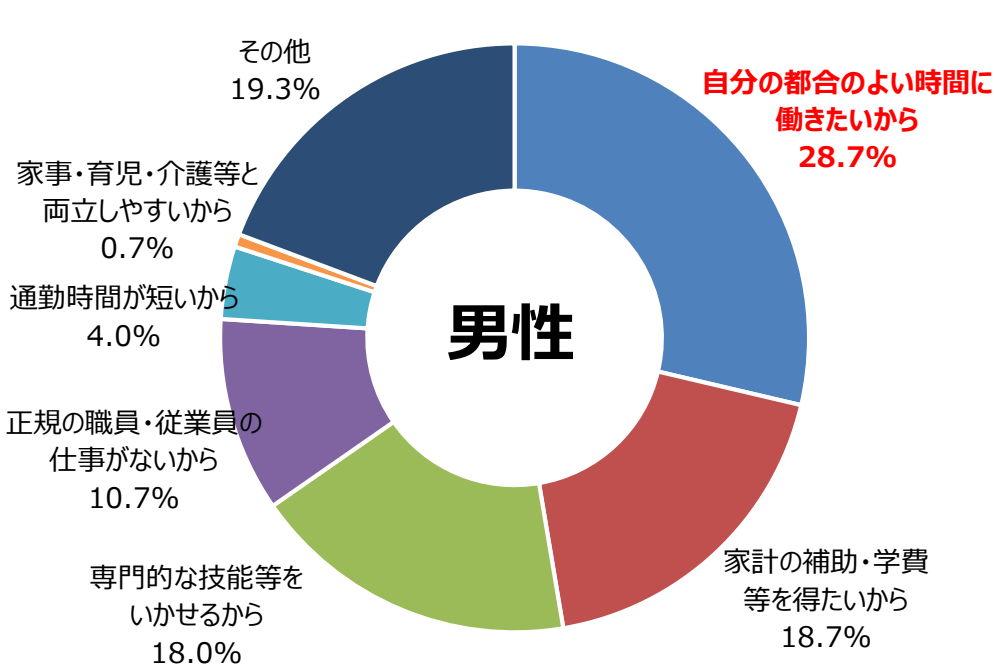
（出所）内閣府「平成25年度高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）より作成。

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

多くの高齢者はライフスタイルにあった働き方を希望

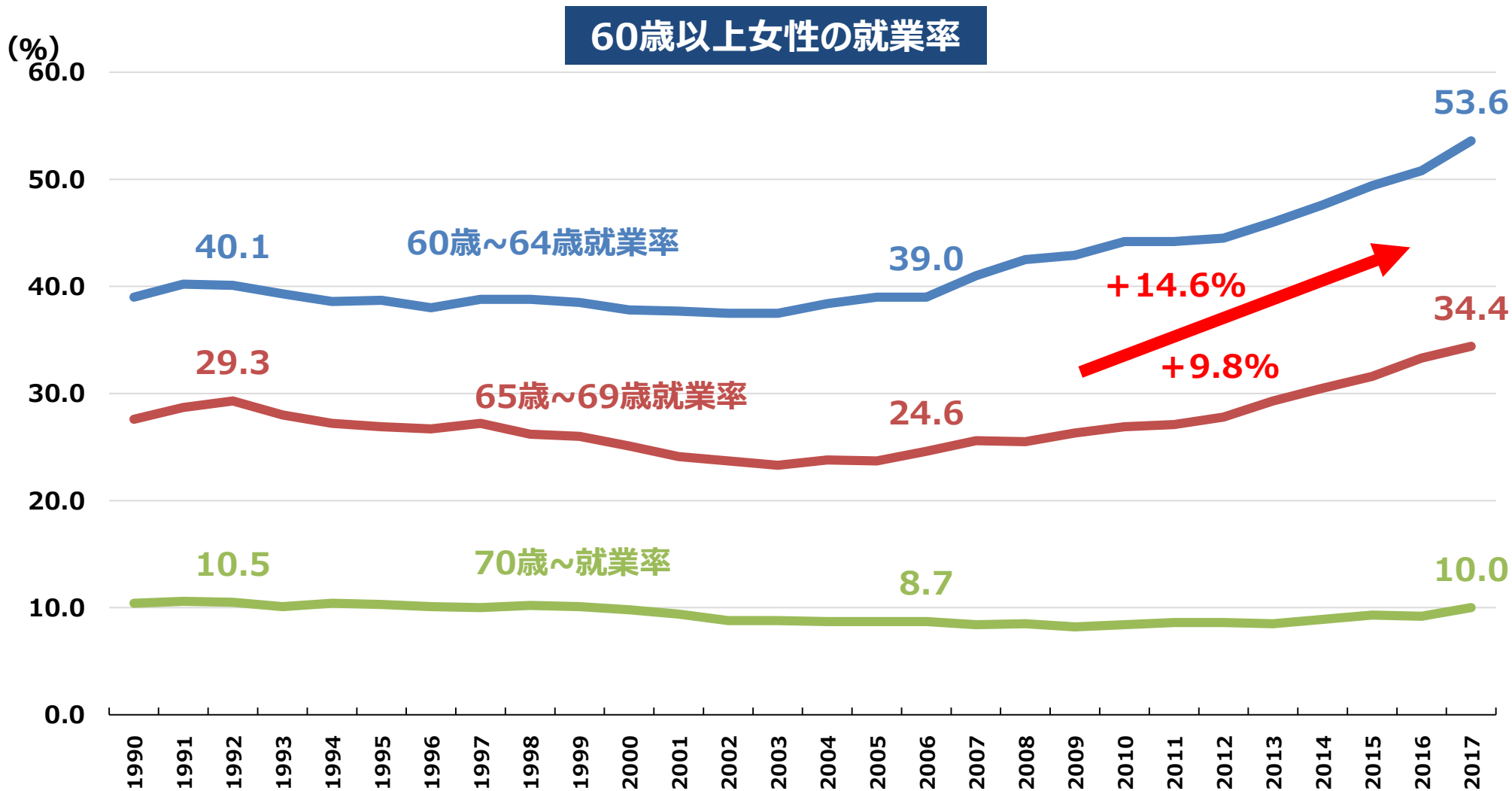
- 65歳以上労働者の多くは、「自分の都合の良い時間に働きたいから」という理由で非正規を選択。
- 特に、女性は、男性と比べて、「家事・育児・介護などと両立しやすい」という理由が多い

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



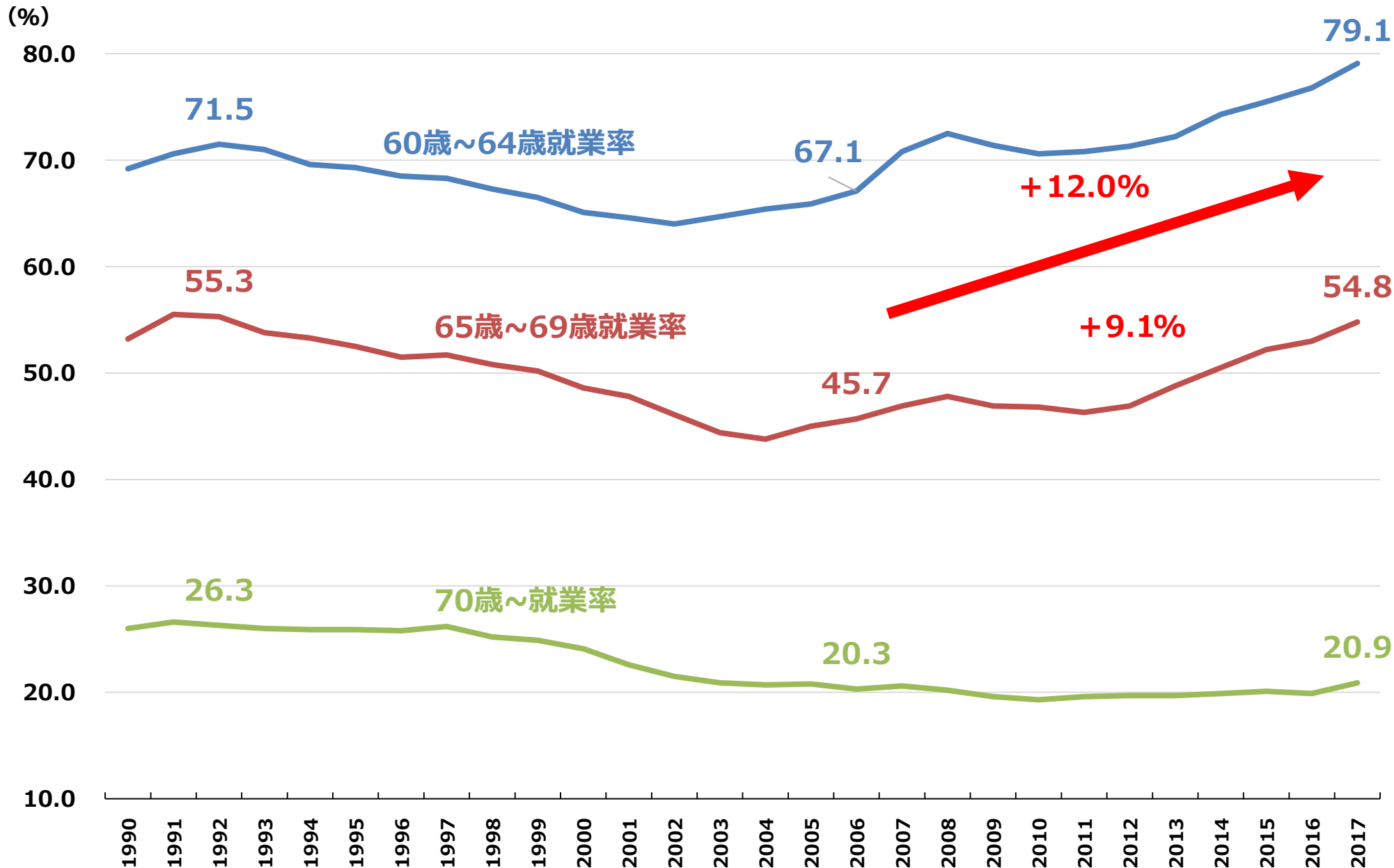
女性高齢者の就業率

- 女性高齢者の就業率は、近年、男性高齢者よりも大きく上昇している。



(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

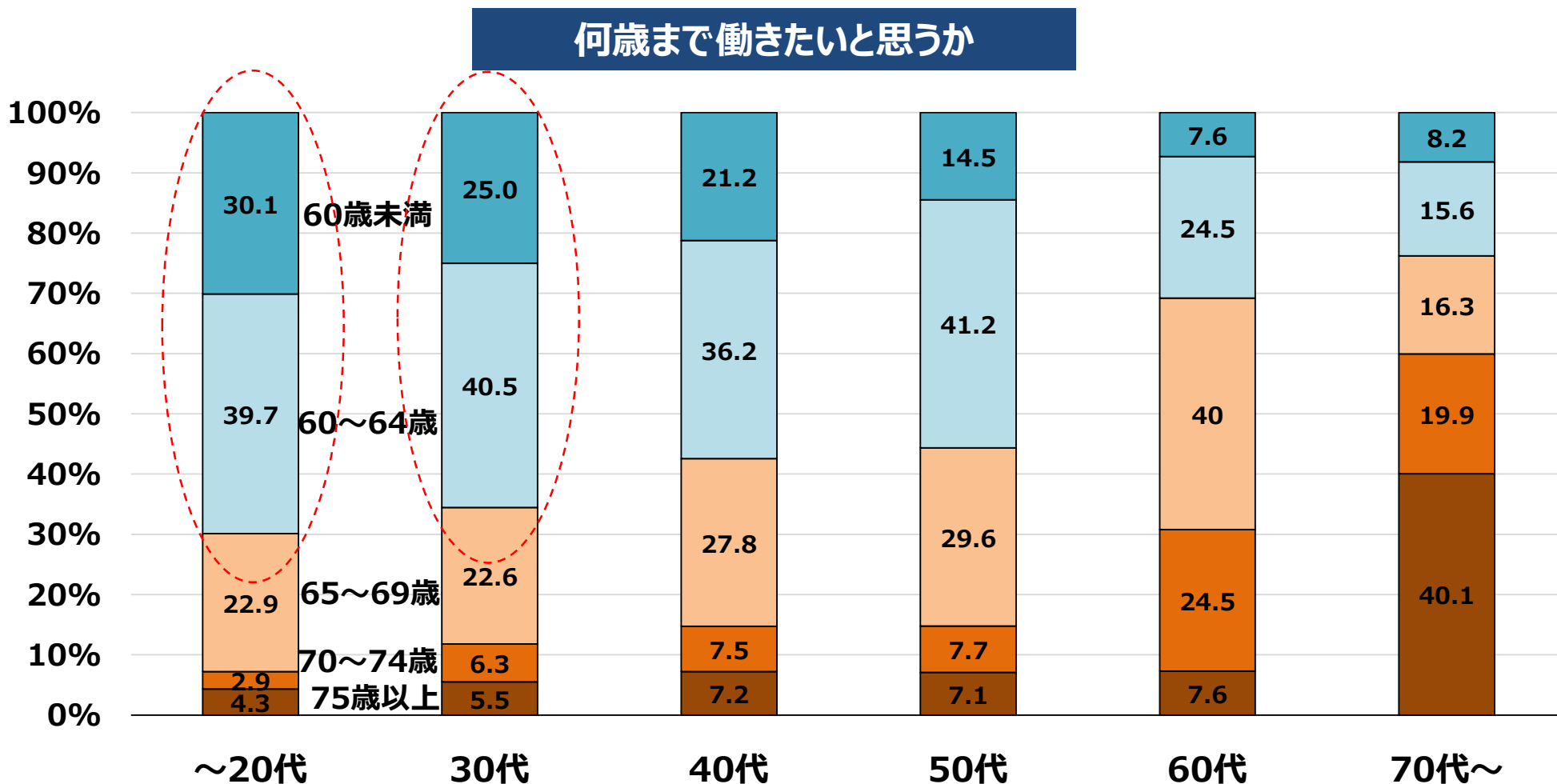
【参考】男性高齢者の就業率



(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

世代別の希望就労年齢

- 20・30代は、約7割が65歳までに引退することを希望。年齢を重ねるにつれて、就労継続への希望が拡大。



(出所) 日本生命保険相互会社による調査 (2018年8月1日~12日に実施し、同社の契約者6,133名が回答) の結果を基に作成。

高齢者就労に影響する要因

- これまでの実証分析では、高齢者就労にプラスの要因として、①特定の職業や職種、②企業規模の小ささ、③継続雇用制度の存在が指摘されている。
- 一方、高齢者就労にマイナスの要因としては、①健康、②定年制度、③在職老齢年金制度などが指摘されている。

就労にプラスの要因

- ① **自営業・役員や専門職など、特定の職業・職種**【清家・山田（2004）、石井・黒澤（2009）、戸田（2016）、内閣府（2018）】
- ② **企業規模が小さい**【清家・山田（2004）、石井・黒澤（2009）、戸田（2016）、内閣府（2018）】
- ③ **企業における継続雇用制度等の存在**【内閣府（2018）】

就労にマイナスの要因

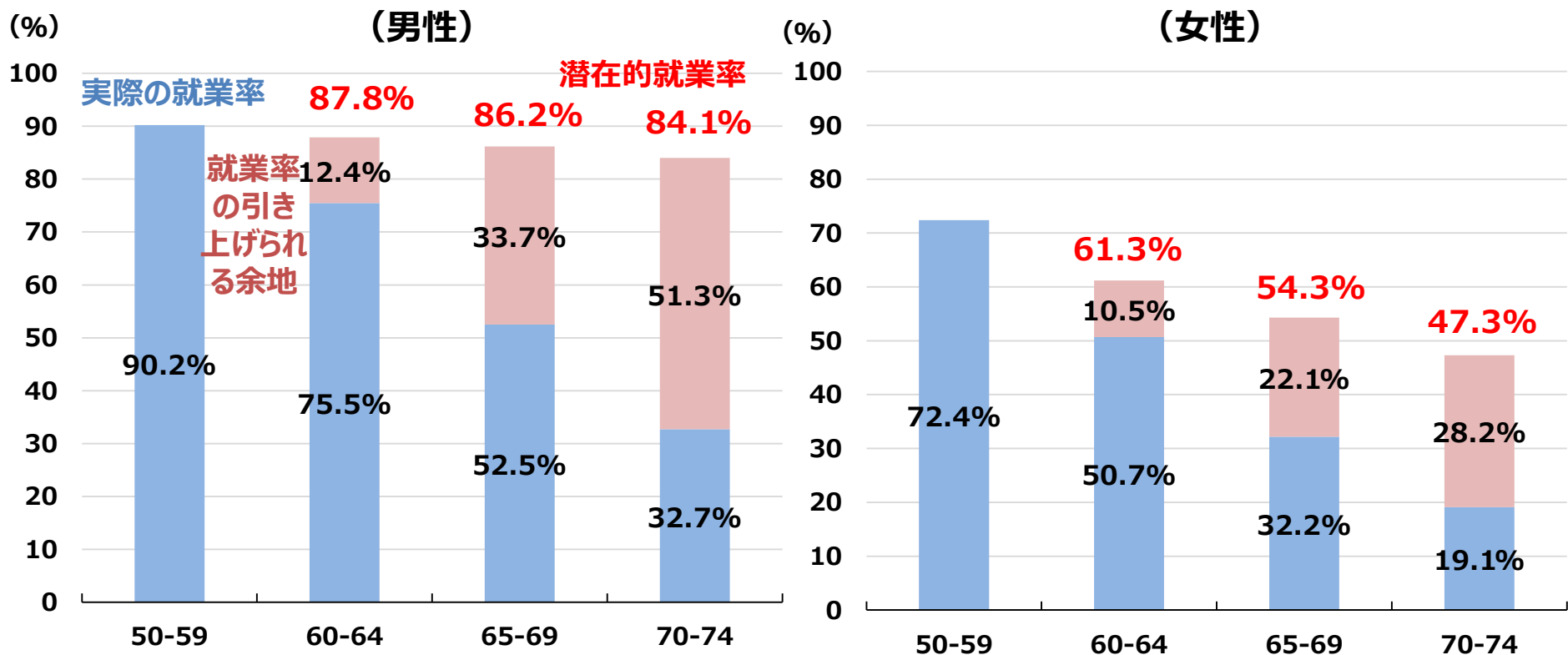
- ① **主観的健康状態の悪化**【清家・山田（2004）、石井・黒澤（2009）、戸田（2016）】
- ② **生活習慣病や脳卒中、がん等による通院**【内閣府（2018）】
- ③ **定年退職制度**【清家・山田（2004）、石井・黒澤（2009）、内閣府（2018）】
- ④ **在職老齢年金制度等の年金制度**【清家・山田（2004）、石井・黒澤（2009）、内閣府（2018）】

（出所）清家 篤・山田 篤裕『高齢者就業の経済学』（2004）、石井加代子・黒澤昌子「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」（2009）、戸田淳仁「中高年の就業意欲と実際の就業状況の決定要因に関する分析」（2016）、内閣府「60代の労働供給はどのように決まるのか？」（2018）による分析結果を基に作成。

健康状態だけ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



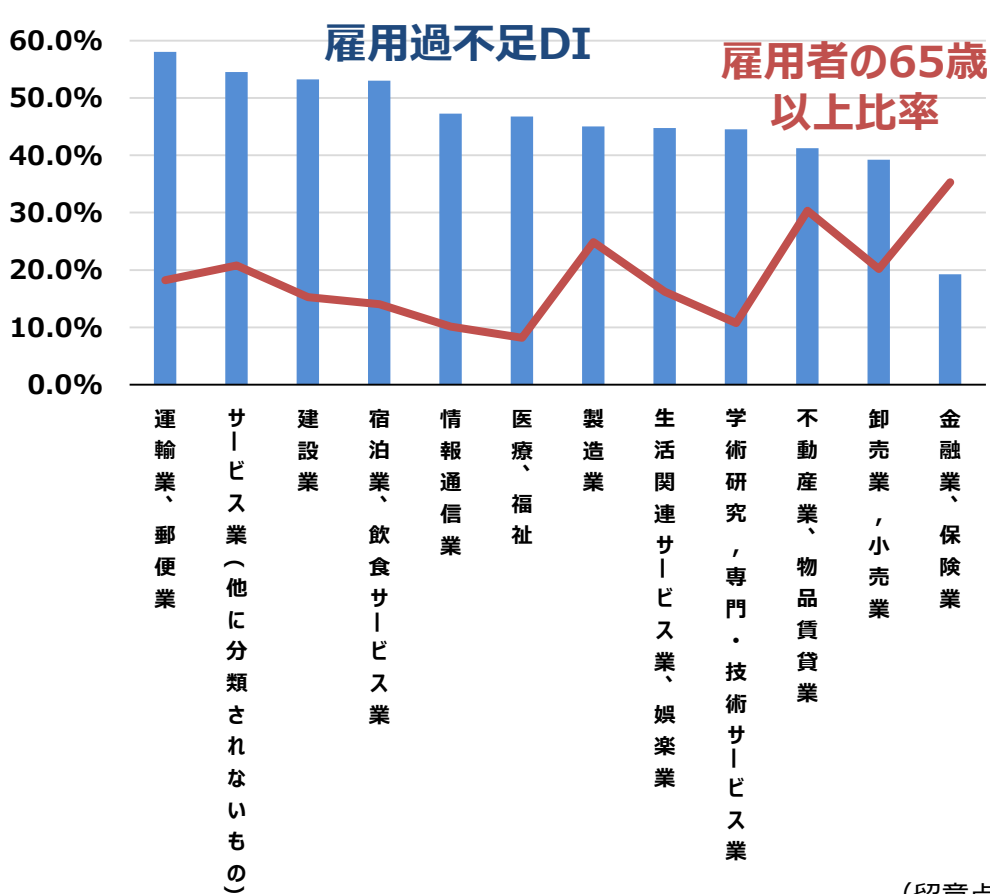
(※) Culter et al. methodを基礎に計算した値。50代の個票データを基に、主観的健康状態や疾病診断、機能障害、心理的苦痛、通院中、喫煙、平均余命が「無職確率」に及ぼす影響を推計。60-74歳の男女に係る各指標を基に、潜在的な就業率を計算したものの。

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

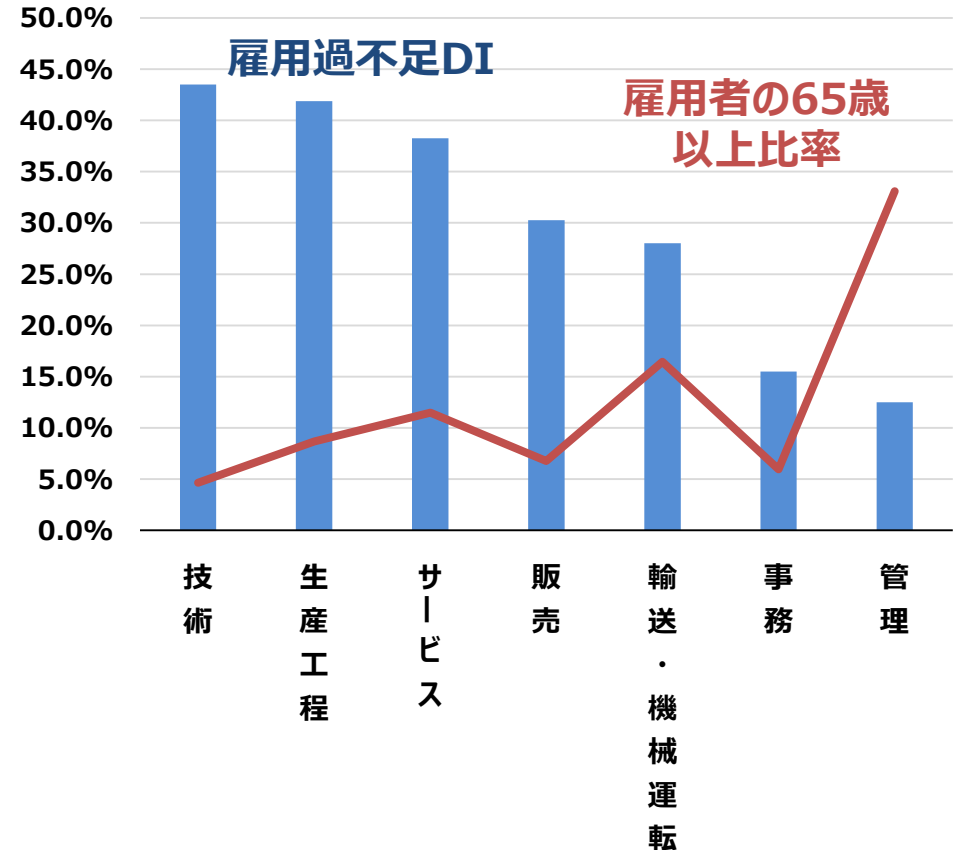
職業・職種別に見た高齢者就労の可能性

- 人手不足にもかかわらず高齢者就労が進んでいない職業（医療福祉、情報通信）や職種（技術、事務、販売）が見られる。

職業別の雇用不足度と高齢者比率



職種別の雇用不足度と高齢者比率



（出所）厚生労働省「労働経済動向調査」・総務省「就業構造基本調査」を基に経済産業省が作成。

（留意点）雇用過不足DI（＝不足－過剰）は、2017年11月調査、2018年2月、5月、8月調査の結果の平均値。「生産工程」は、雇用過不足DIは「技能工」及び「単純工程」の平均値を採用し、雇用者の65歳以上比率は「生産工程」及び「建設・採掘」を合算して計算した値を採用。

高齢者就労に係る取組事例（医療・福祉業）

- 介護や育児など、高齢者の就業ニーズが高い分野が存在。
- 例えば、三重県では地域の元気な高齢者が「介護助手」として活躍する、株式会社ポピンズでは持ち味を活かして保育現場で活躍する等、高齢者の雇用促進が図られている。

三重県（介護助手制度）

- 三重県では、地域の元気な高齢者を「介護助手」として育成、介護職場への就職を支援する仕組みを整備。
- 本事業の狙いは、以下の3つ

① 介護人材の確保

－ 介護職の労働環境の整備、介護職の専門職化

② 高齢者の就労先

－ 社会参加・自己実現に繋がる新たな就労先を確保

③ 介護予防

－ 働きながら介護を学ぶ、自らも予防

波及効果として、

- 特養老人ホームなど他施設への事業展開
- 全国25都道府県で実施

株式会社ポピンズ（介護・保育）

- 介護・保育分野の事業展開。 （東京都渋谷区）
- **定年は80歳**。4,000名の社員のうち、保育スタッフとして活躍する高齢者は、60歳以上が314名、70歳以上は58名、80歳以上は数名。
- **出戻り制度**を導入。ナニー、保育士、ケアスタッフはプロフェッショナルであり、定年は存在しない。
※ナニー：子育てのプロフェッショナル
- 高齢者が育児キャリアに従事するメリットは4つ。
 - ① 高齢者が社会的な貢献者で居続けられる
 - ② 未病への取組、生きがい・モチベーション
→ **高齢者の活躍促進**
 - ③ 若手の保育士に対する教育効果
 - ④ 子供たちへの豊かな体験機会を与える
→ **保育の質の向上**

高齢者就労に係る取組事例（サービス業、情報・通信業）

- 高齢者の技術職採用や、高齢者が活躍できる環境の整備が進んでいる。

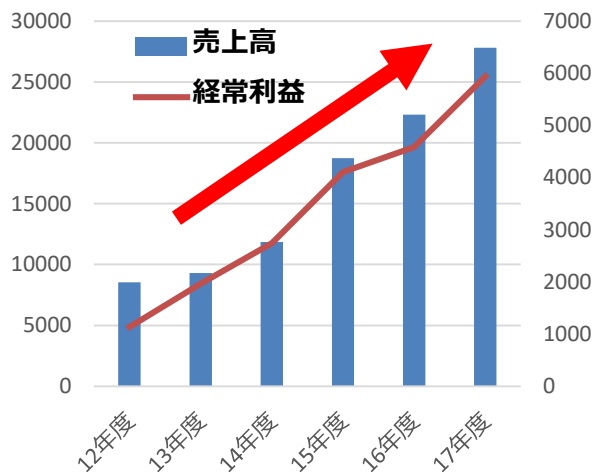
ジャパンマテリアル株式会社（サービス業）

（三重県菰野町）

- 現在、代表取締役社長の田中久男氏は、1997年に50歳で会社設立に参加。
- 従業員の引退時期は、会社ではなく「自分」で決定。従業員全体の11%が60歳超。従業員の最高齢は、79歳のエンジニア（技術職）
- 業績は、株式上場後6期連続で増収増益を達成。

（百万円）

売上高（左軸）・経常利益（右軸）



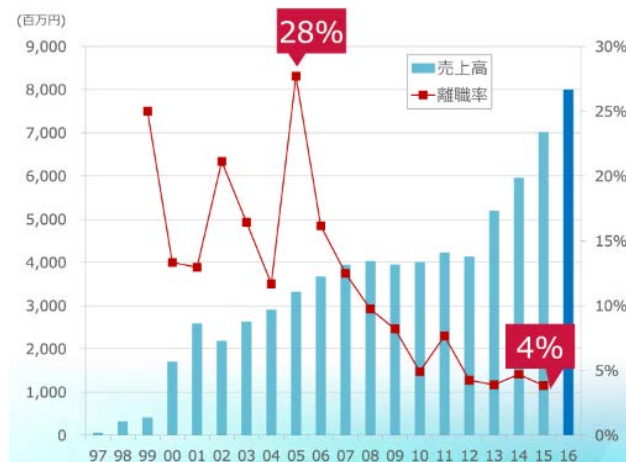
サイボウズ株式会社（情報・通信業）

（東京都中央区）

- 従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、「100人100通り」の働き方が出来るように、人事制度を整備。
- 出社日・時間帯、残業、複業（副業）、土日出勤、勤務場所（リモートワーク）等、柔軟に選択可能にするとともに、高年齢者に関しては、定年制を廃止し、高齢者が活躍できる環境を整備。

売上高（左軸）・離職率（右軸）

（百万円）



高齢者就労に係る取組事例（起業家、NPO）

- 高齢者の起業家やNPOでの活躍が増加している。

NPO法人泉ひまわりの会（介護・福祉）

（大阪府高石市）

- 喜谷和子氏は、2000年にNPO法人を設立。理事長職を務める（現在、71歳）。
- 障がい福祉サービスや介護保険事業のほか、認知症カフェ（オレンジカフェ）を実施。
- 子ども食堂（子どものほか、高齢者、障がい者、子育てに悩む方など）を月1回土曜日の昼に実施。

【配食サービス】

【子ども食堂の様子】



株式会社福祉美容院カットクリエイト21

（神奈川県横浜市）

- 代表取締役の藤田巖氏は、50歳の時に第二の人生を考え、美容師になる道を歩もうと決意。
- 美容師免許の取得、ホームヘルパー2級の取得、美容室での修業を経て、2001年に60歳で高齢者向けの福祉美容会社を設立。
- 従業員は48人、年商は8,000万円。顧客には、病院や介護施設等、70社180施設が名を連ねる。（2017年1月時点）

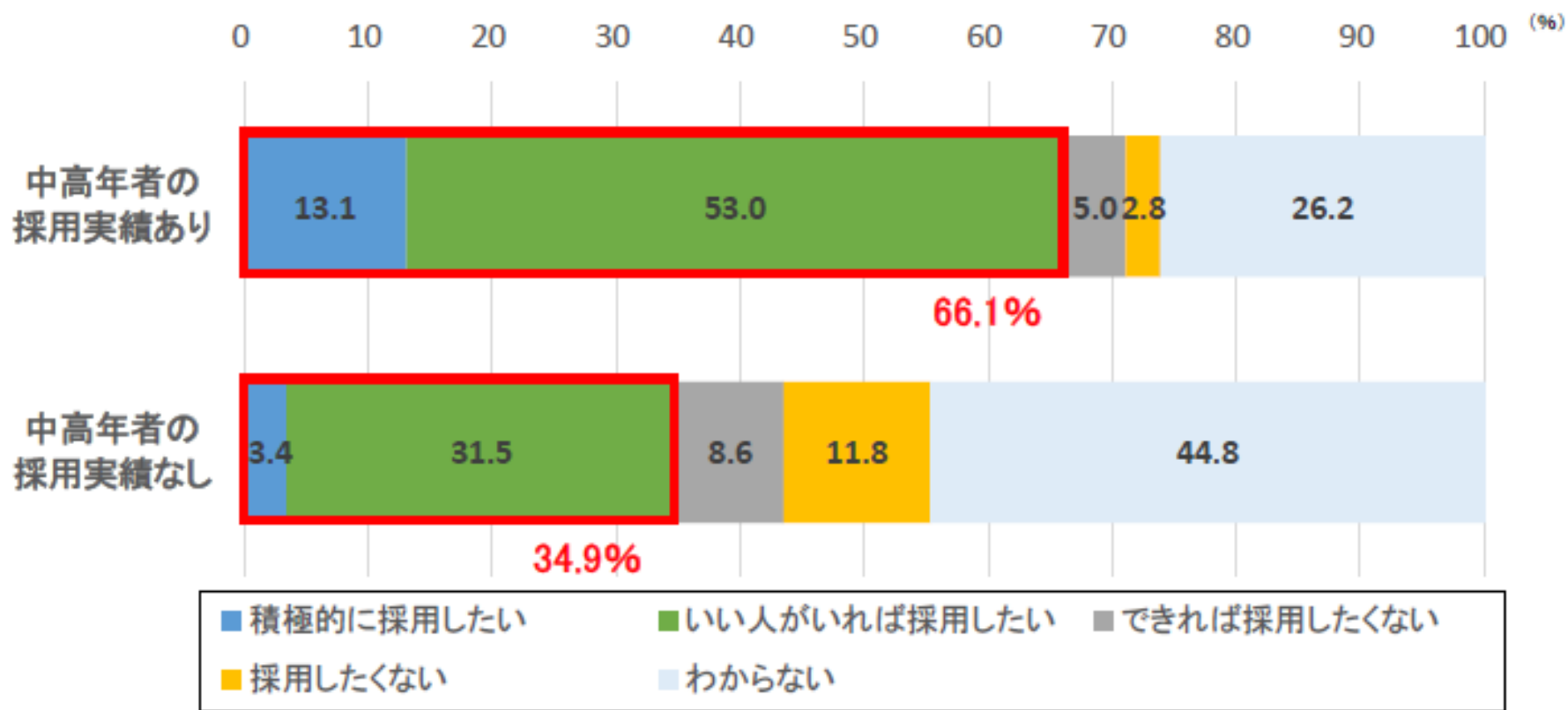


（出所）神奈川県 シニア起業家の紹介ガイドブック「人生100歳時代！ 輝けシニア起業家」
起業に役立つQ&A付（2017年1月）より作成。

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。

高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置

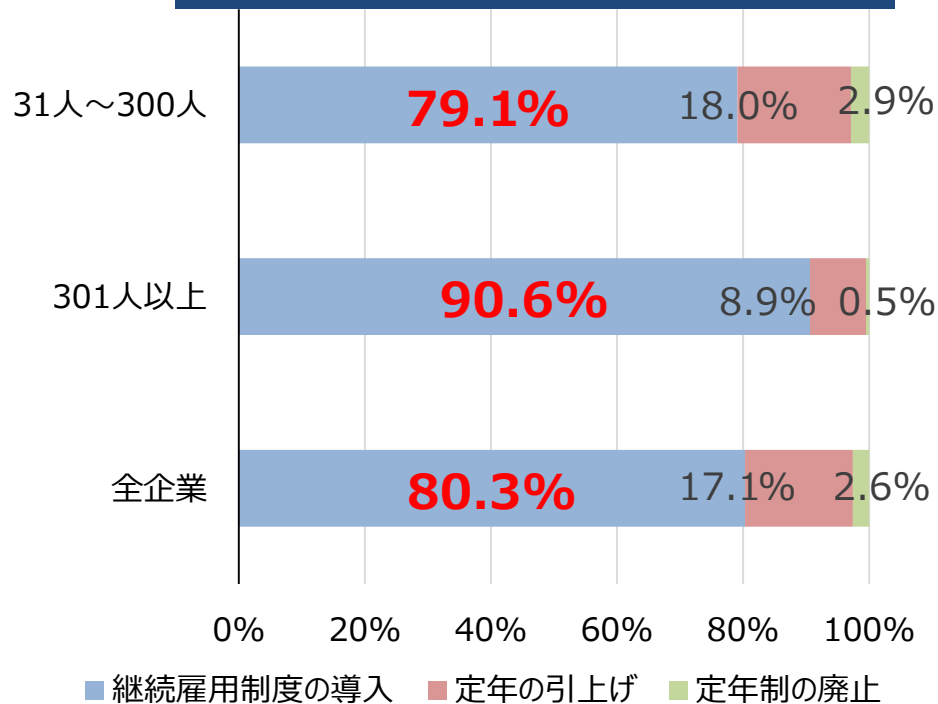
- 2013年の「改正高年齢者雇用安定法」の施行により、企業に対して、65歳以下であって、勤務継続を希望する働き手全員の雇用確保措置の実施が義務付けられた。
- 企業は、①希望者全員の継続雇用制度の導入、②定年の引き上げ、③定年の廃止を選択することができるが、**約8割の企業が①継続雇用制度の導入を選択**。
- 更なる年齢の引上げには、就労形態の多様性に配慮する必要。

「高年齢者雇用安定法」に基づく 65歳までの雇用確保措置

○高年齢者雇用安定法第9条で、定年年齢を65歳未満としている事業主に対して、いずれかの措置を**義務付け**。 ※2025年3月31日まで経過措置有り。

- ① 65歳まで**定年年齢を引き上げ**
- ② **希望者全員**を対象として、65歳までの**継続雇用制度を導入**
- ③ **定年制の廃止**

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。

高齢者が活躍するため、テクノロジーを活用した職場環境整備が重要

- 高齢者一人一人の能力差が拡大していることも踏まえつつ、高齢者の更なる活躍に向けて、A I・ロボットを活用し、職場環境を整備することが重要。

ロボット技術等を活用したフィジカル面における課題の克服の可能性

アシストスーツによる作業の負担軽減

港湾荷役現場での重量物の運搬作業
(ATOUN社)



空港での荷物ハンドリング業務
(サイバーダイン社)



ロボットによる作業代替

食事を運ぶロボットの活用により、重い運搬作業は代替し、接客が専念可能に。

(がんこフードサービス)



RPAの活用例

- パソコン上の操作を記録して人の代わりに作業するソフトウェア型のロボットのこと。

(**R**obotic **P**rocess **A**utomation)



- 日常的に繰り返されるP C業務を代行することで業務負担を軽減

経理・財務

- ・請求、支払いデータ入力
- ・固定資産台帳管理
- ・振替伝票処理

営業事務

- ・申込書入力
- ・経費申請
- ・物販見積もり

(出所) ソフトバンク株式会社の資料より作成。

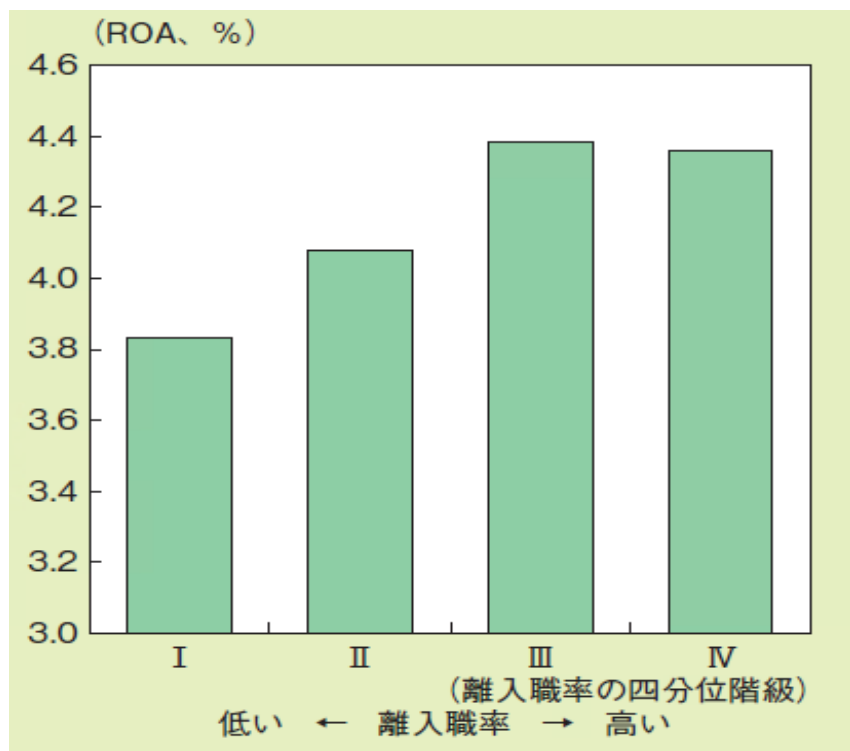
2. 柔軟で多様な労働市場の実現

- ・ 中途採用の拡大**

労働市場を活性化することで企業業績が改善する可能性がある

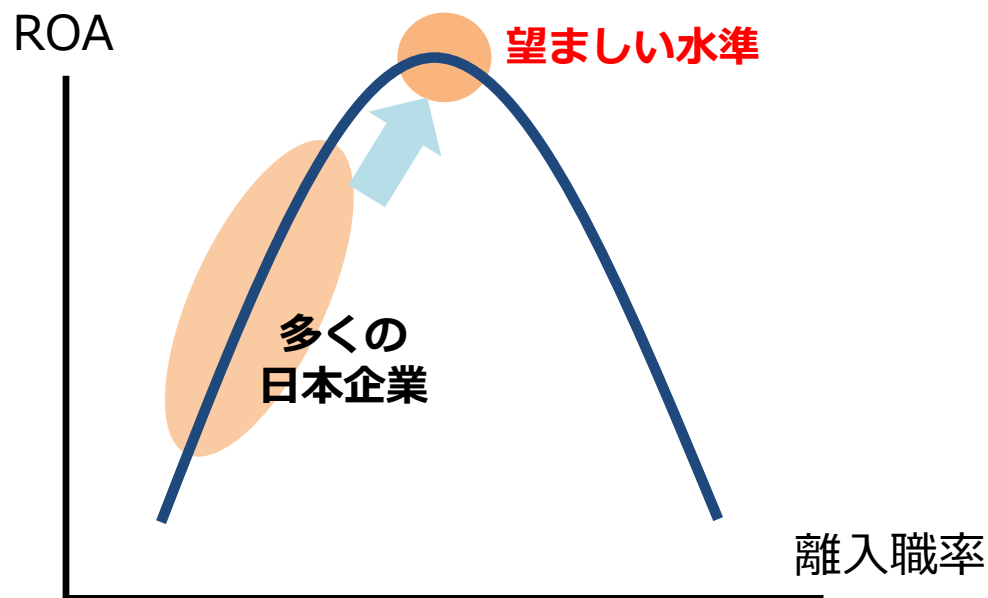
- 中途採用が増加すると企業業績が改善する傾向にある。
- 業績や企業のステージによって異なる可能性があるが、多くの日本企業は「逆U字型」の左側におり、中途採用の拡大が企業業績の改善につながる可能性。

日本企業のROAと離入职率



労働市場の活性化とROAの関係

労働市場の活性化の度合い（離入职率）と企業の収益力との間には、「逆U字」関係



(注) 離入职率 = (離職者数 + 入職者数) ÷ 雇用者数 ※定年退職や再雇用は含まれない。また、上下1%を異常値処理。

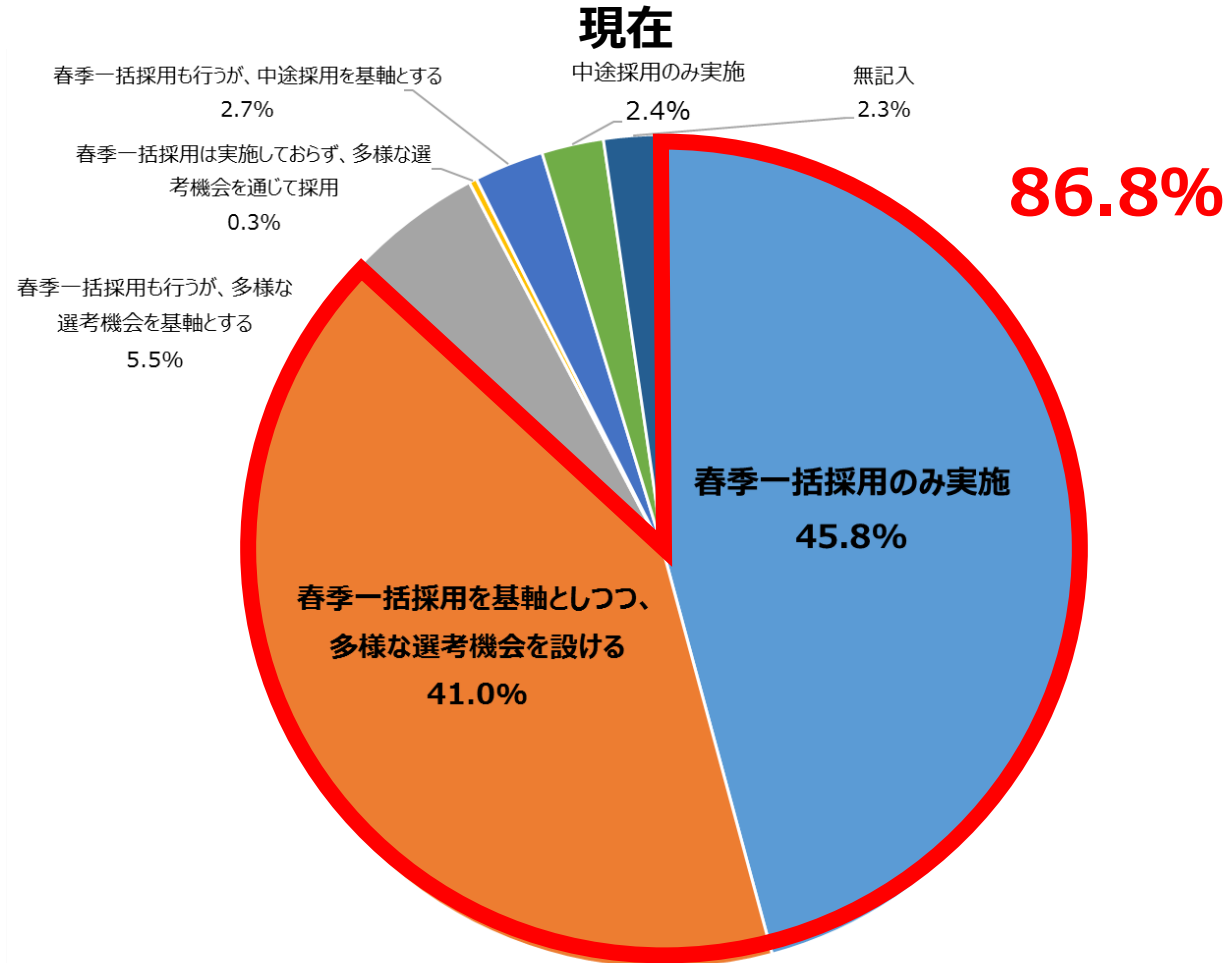
内閣府 (2018) 「働き方改革・教育訓練に関する企業の意識調査」のデータを使用。調査期間は2018年2月～3月、有効回答は2,358社。

(出所) 内閣府「平成30年度 年次経済財政報告」、山本・黒田 (2016) 「雇用の流動性は企業業績を高めるのか：企業パネルデータを用いた検証」

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）



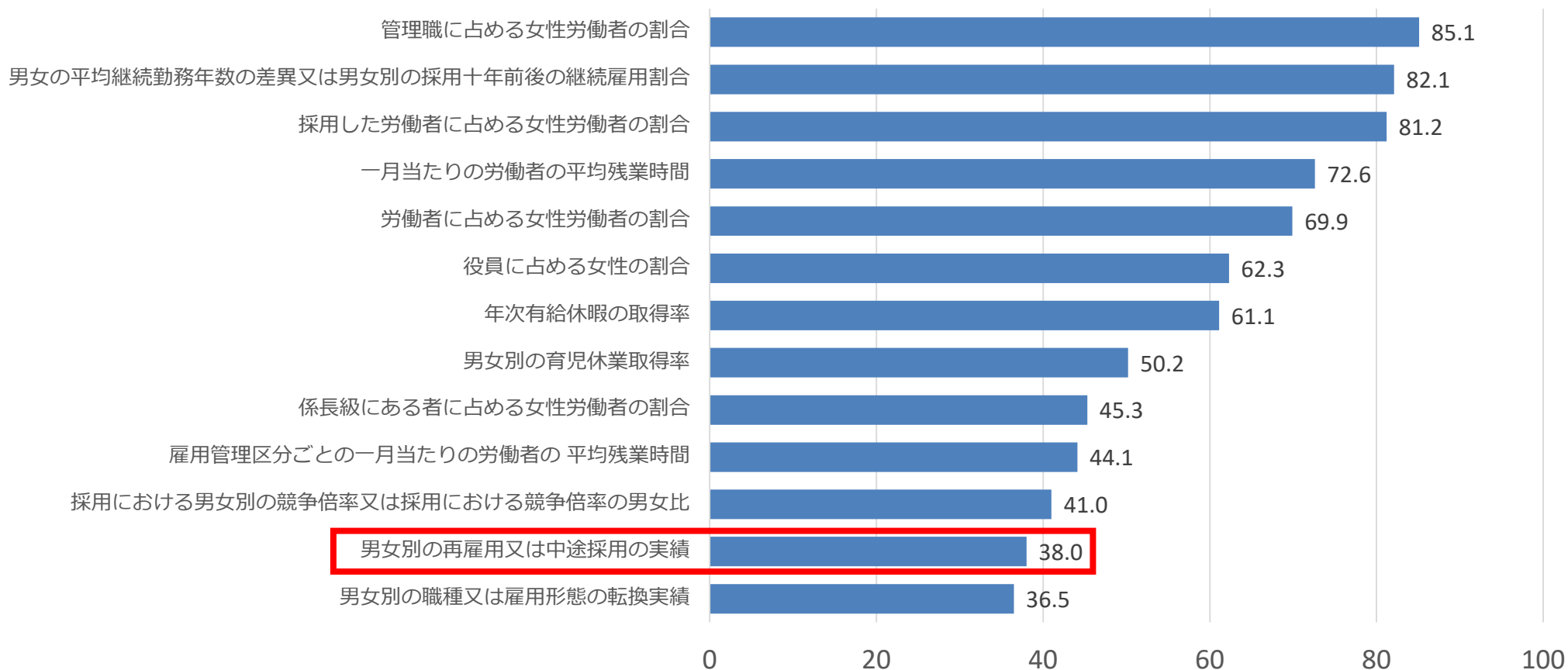
※調査時期は2016年7月～8月、調査対象は経団連会員企業1,339社、回答社数は709社（回答率：52.9%）。「多様な選考機会」は、夏季・秋季採用や通年採用を想定。

（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。

中途採用に関する大企業の情報公開は進んでいない

- 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）



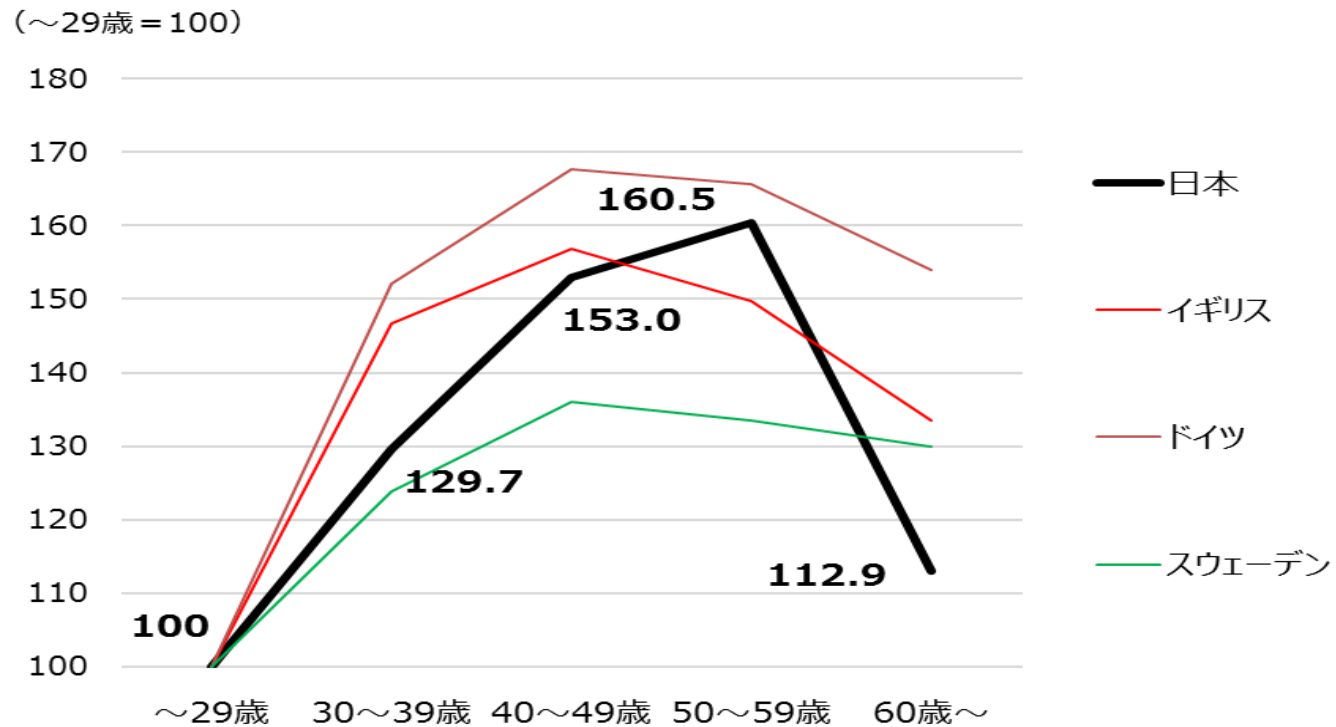
(注) 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で、「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模5,001名以上の事業主のうち、当該項目を情報公表する事業主の割合を示す。

(出所) 内閣府「男女共同参画白書（平成29年版）」から引用。

生産性や成果に応じた評価・報酬体系が重要

- 年齢階級別の賃金水準をみると、諸外国では生産性の高い30～40歳代がピーク。
- 一方、日本では50歳代が最も高くなっており、年齢によらない働き方の推進には、生産性や成果に応じた評価・報酬体系が重要。

賃金カーブの国際比較

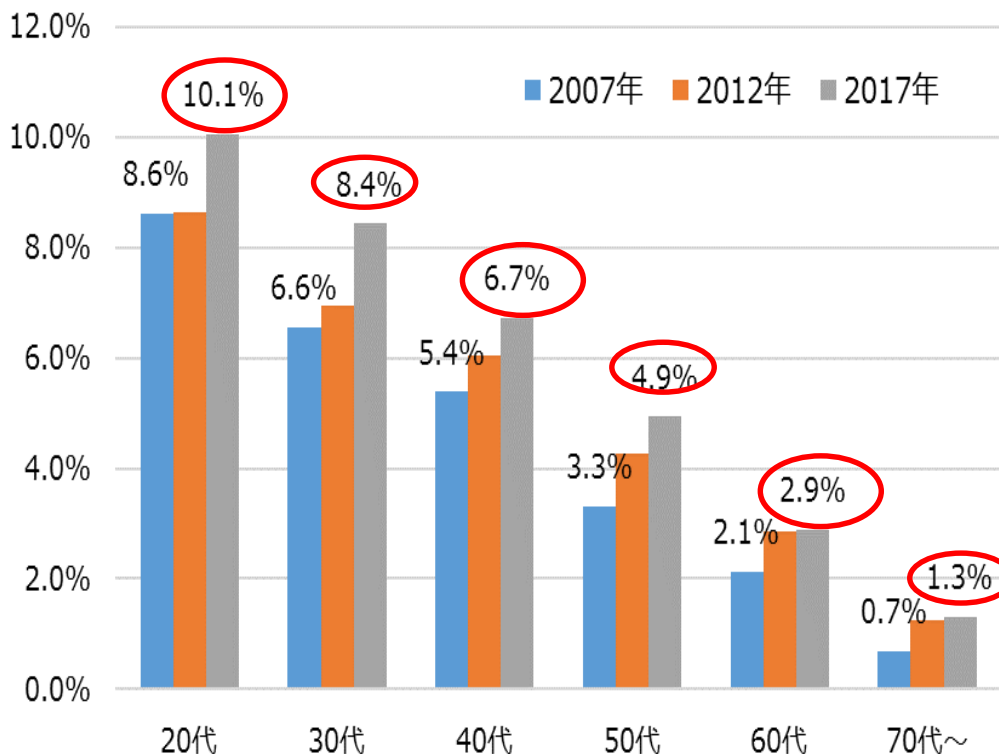


(注) 企業規模10人以上で、民営事業所の産業計（公務、防衛、義務的社会保障を除く非農林漁業計）を対象。2014年。
(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」より作成。

従業員は多様な働き方を希望するが、企業の受入れ体制は整っていない

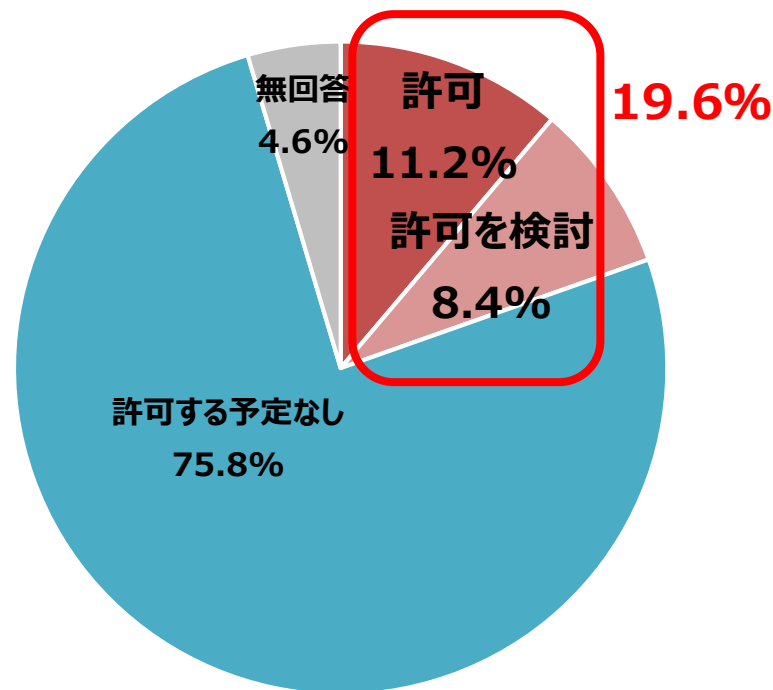
- 副業・兼業などの「多様な働き方」を望む個人が増えている。
- 副業の解禁に積極的な企業は2割程度にとどまる。

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)



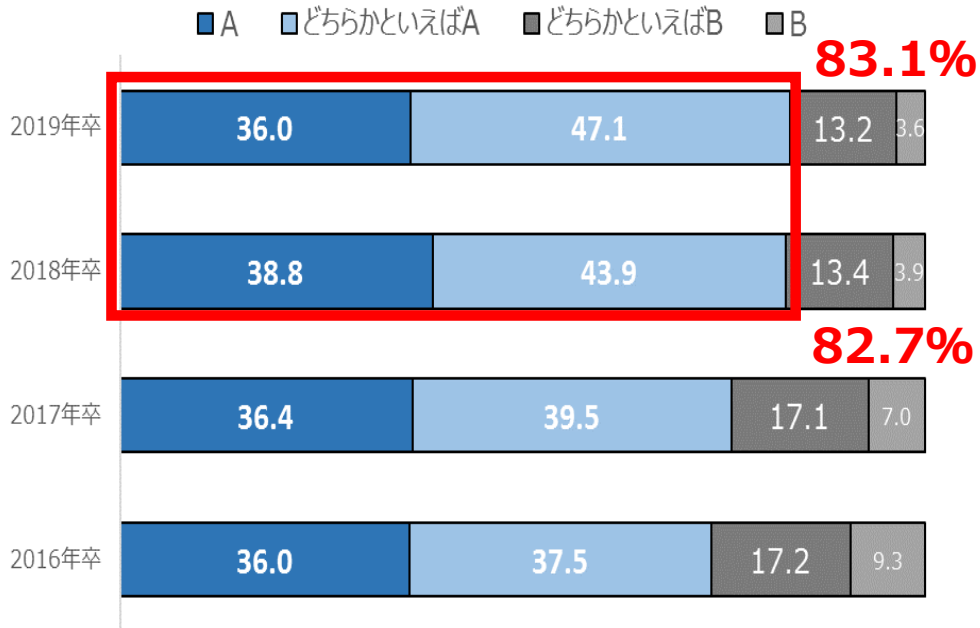
(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査・労働者調査)」(2018年)より作成。

若者は将来に不安を抱えているが、成長志向を持っている

- 将来への不安感から、「安定指向」の若者が依然として一定程度存在。他方で、人生100年時代等の環境変化を見据え、多くの若者が「どこでも通用する力」の獲得を希望。

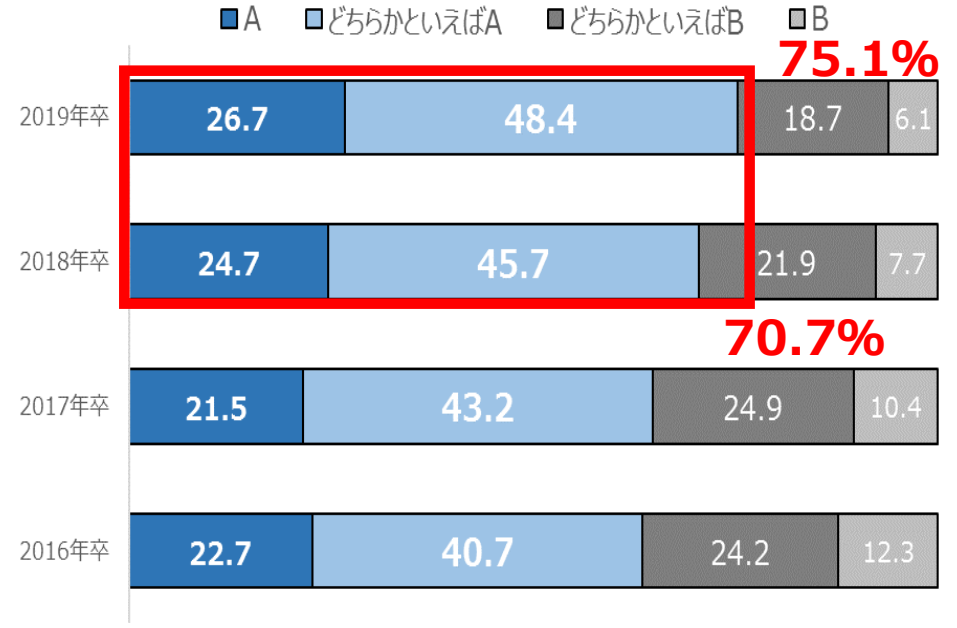
学生アンケート 働きたい組織の特徴「経営」スタイル

- A：安定し、確実な事業成長を目指している
- B：リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している



学生アンケート 働きたい組織の特徴「成長」スタイル

- A：どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく
- B：その会社に属してこそ役に立つ企業独自の特殊な能力が身につく

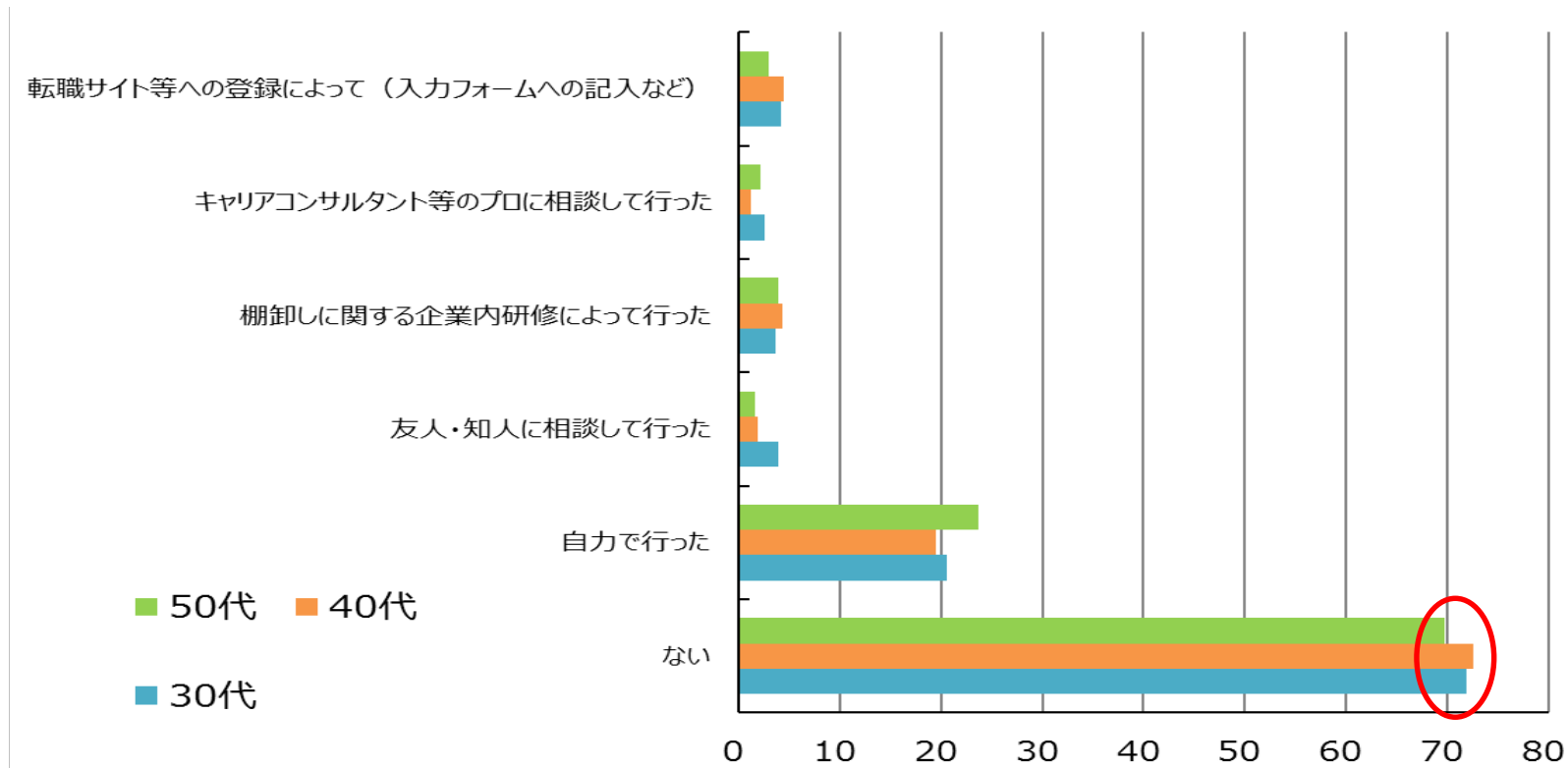


約7割の働き手が「キャリアの棚卸し」が出来ていない

- 30代～50代の全年代の約7割は「自らキャリアの棚卸し」が出来ていないと回答。

キャリア・スキルの棚卸しの経験の有無

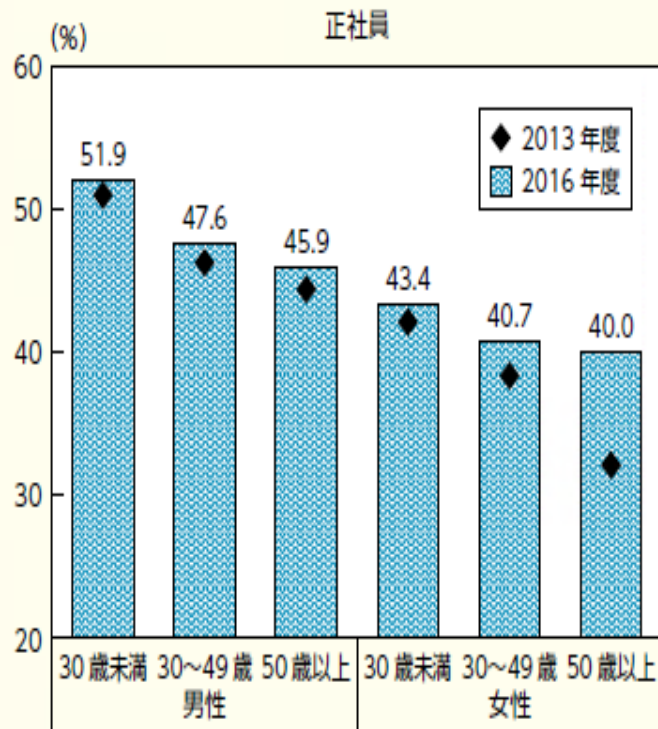
問. 現在、自分のキャリアやスキルについて、棚卸し（これまで携わってきた全ての仕事、身に付けた全てのスキルについて書き出し、整理すること）をしたことがありますか。 ※棚卸しを行った方は、実施した手段を全てお選びください。（いくつでも）（n=1,307）



学び直しは仕事の質や満足度を高める

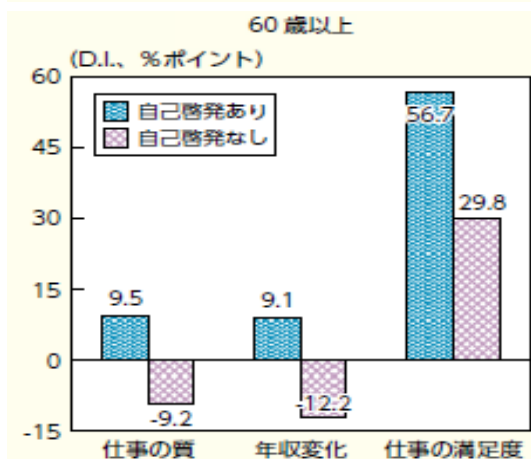
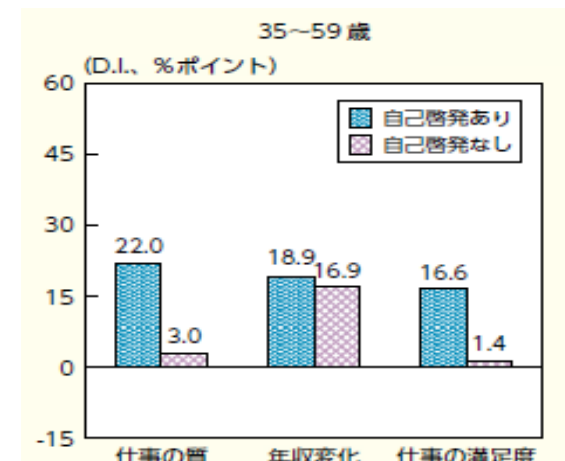
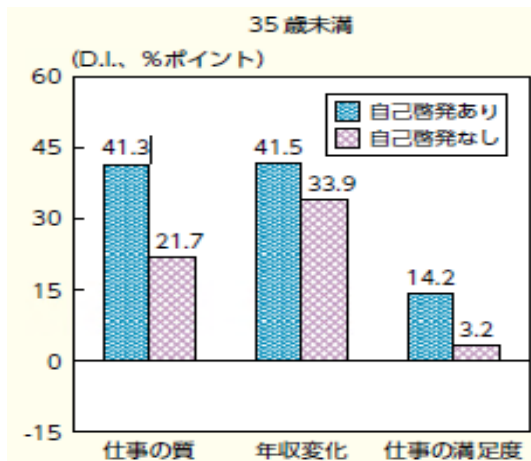
- 自己啓発を行う働き手は、年齢が高くなると減少していく。
- 自己啓発を行った者は、仕事の質や満足度が高くなる。

自己啓発を行っている者の割合



(出所) 厚生労働省「平成30年度労働経済の分析」より抜粋。
元の出典は厚生労働省「能力開発基本調査」。

自己啓発が2年後の働き手に及ぼす効果



- 2015年と17年に回答した正規雇用者。
- 「D.I.」の定義はそれぞれ以下。
仕事の質：担当する仕事が「レベルアップした割合」－「レベルダウンした割合」
年収変化：2年間で「10%以上上昇した割合」－「10%以上低下した割合」
仕事の満足度：「満足」－「不満足」

(出所) 厚生労働省「平成30年度労働経済の分析」より抜粋。
元の出典はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票データを使用。

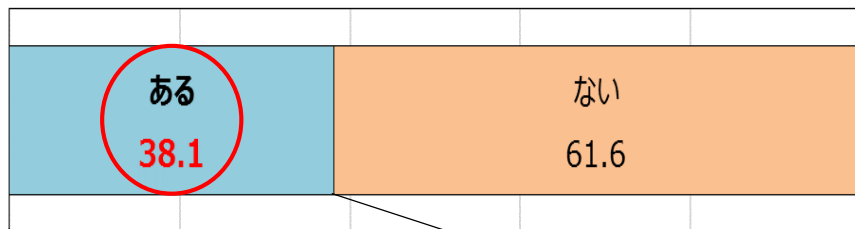
企業のキャリアサポート体制は不十分

- 企業は、労働者からの希望がないこと等を理由に、十分なキャリアサポートができておらず、また、専門家も十分に活用できていない。

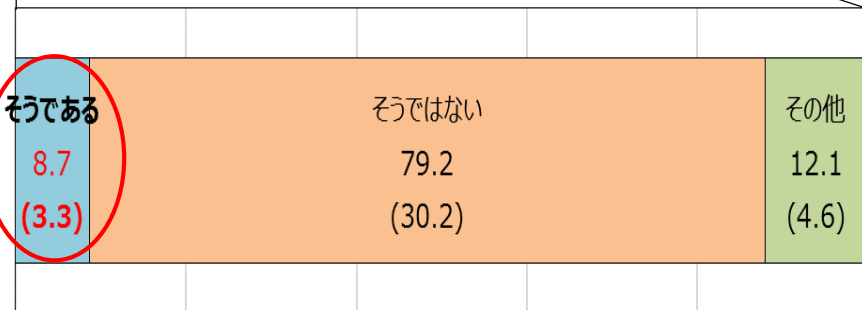
キャリアコンサルティングの現状

質問：キャリアコンサルティングを行う仕組みがあるか

0 20 40 60 80 100

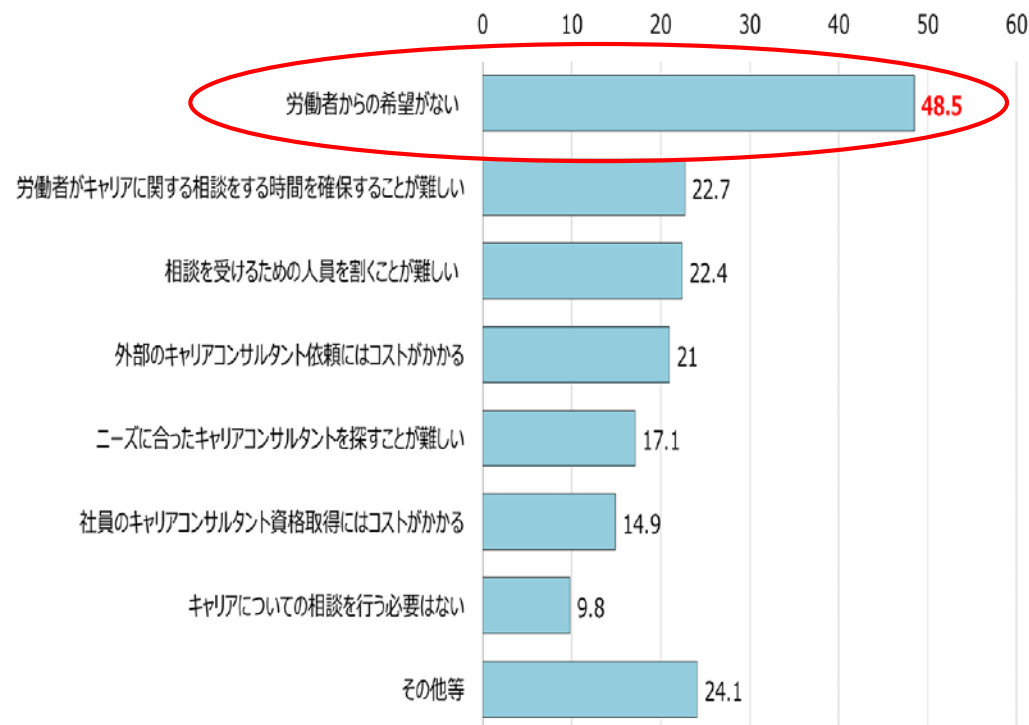


質問：事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタント（専門家）か



➡ 専門家によるキャリアコンサルティングを実施しているのは、わずか**3.3%**

キャリアコンサルティングを行わない理由

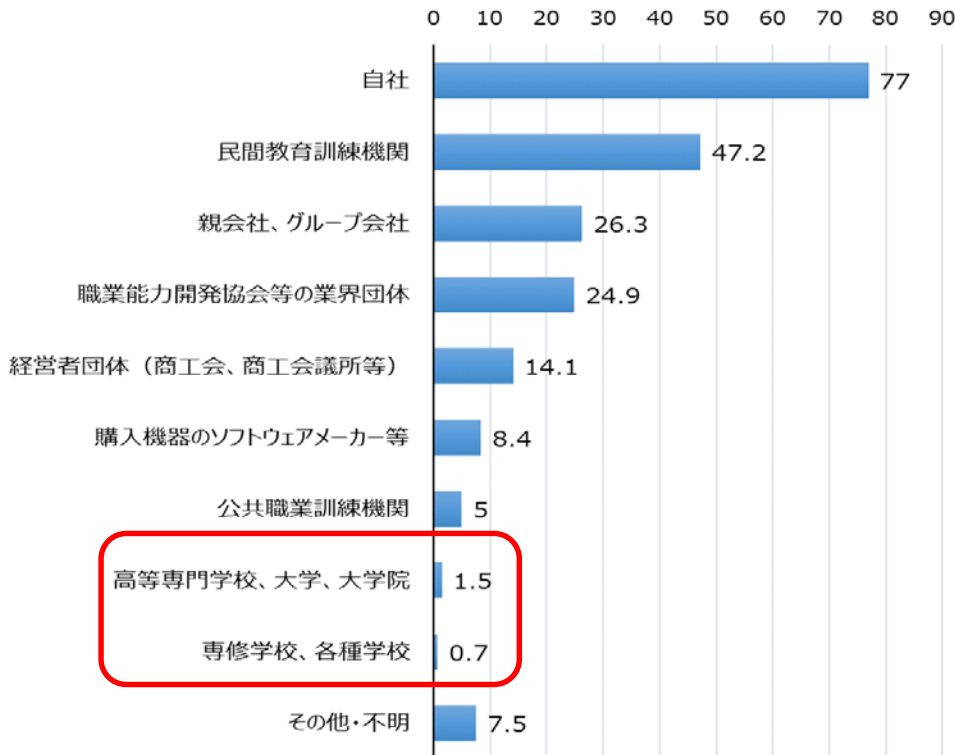


(出所) 厚生労働省「平成29年度 能力開発基本調査」より作成。

企業は従業員に学び直しの機会を与えていない

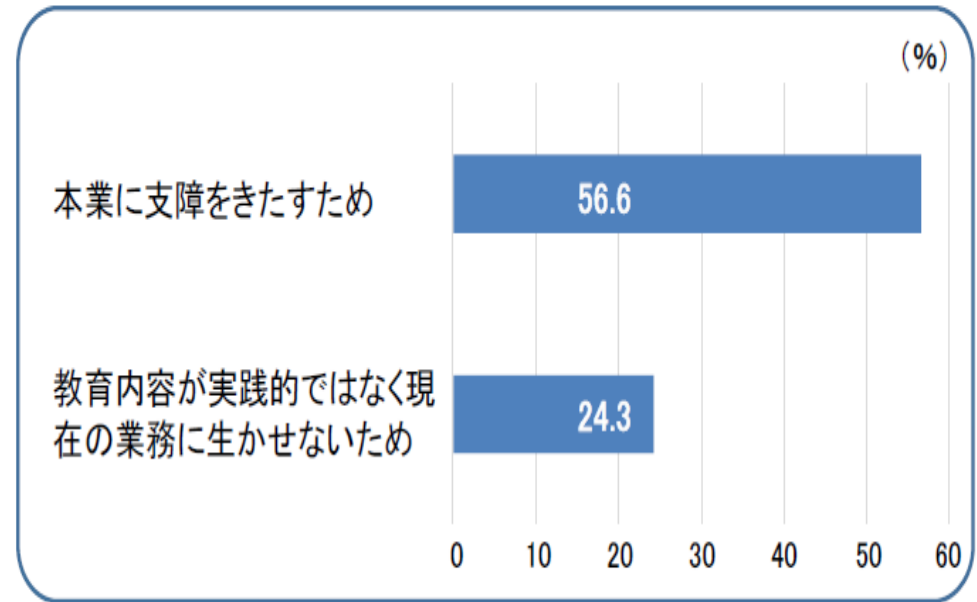
- 企業のOFF-JTの実施状況をみると、大学・大学院・専門学校などの高等教育機関での教育訓練の機会を与えている企業はごくわずか。
- その理由として、本業への支障や現在の業務に生かせないことを指摘。

OFF-JTの教育訓練機関の種類 (正社員のみ、複数回答)



(出所) 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」より作成。

企業が従業員の大学等での就学を 認めていない理由



(出所) 内閣官房 第3回人生100年時代構想会議 資料1「リカレント教育、大学改革 参考資料」p.5、元の出典は「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 (平成27年度イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社) <文部科学省：先導的・大学改革推進事業>」
※5,635社を調査対象として抽出し、有効回答社数は1,229社

新たな「学びの機会」を与える取組も出てきている

- 現役世代の過半数は、学ぶことについて問題意識を持っていない状況。こうした中、従業員に新たな「学びの機会」を与える取組を実施している企業も出てきている。

学ばない理由はない

問. 2017年1月～12月に、仕事に関連した学び行動（会社等の指示、自発的いずれも含む）を取らなかった理由をお選び下さい。（n=12,567）



(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2018
「どうすれば人は学ぶのかー「社会人の学び」を解析するー」

新たな「学びの機会」に関する取組

クロスフィールズ【留職】



CROSS FIELDS

社会課題に取り組む新興国のNPOや企業に人材を派遣

新興国「留職」プログラムを提供。
従前の本業を活かし、各新興国が有する課題解決に挑むプログラムであり、リーダー育成、現地理解、社内活性化等の効果。

ローンディール【ベンチャー出向】



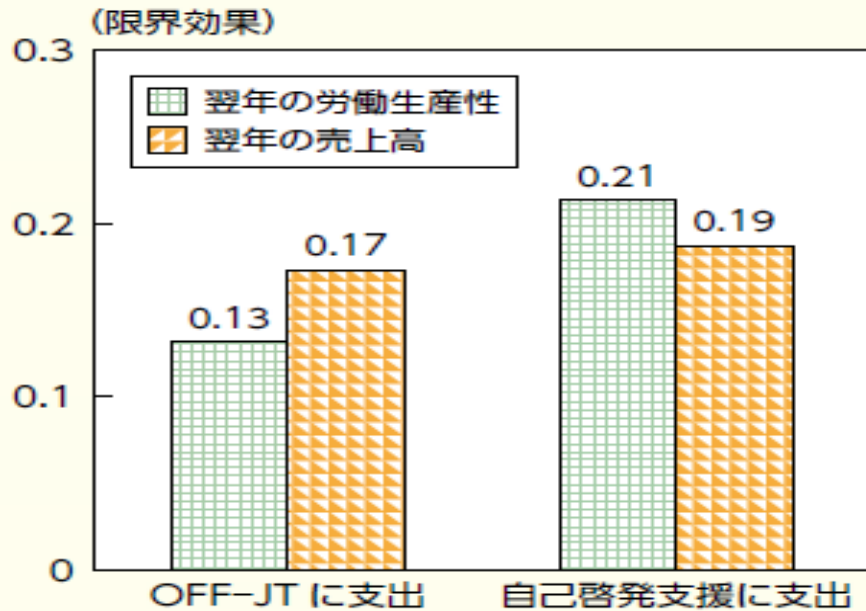
人材育成を目的として他社に出向

「レンタル移籍」というプログラムを提供。研修・出向という形で、大企業人材をベンチャー企業のプロジェクトに参加させ、新しい価値を創り出す実践的な経験を通じて、イノベーションを起こせる人材・組織に変革を起こせる次世代リーダーを育成。

企業は能力開発を実施することで、生産性や業績の改善が期待できる

- 能力開発への支出により、翌年の企業パフォーマンスの改善が期待できる。
- OFF-JTによる教育訓練ストックは、企業の実業生産性や賃金を高める可能性がある。

能力開発への費用支出が 翌年の企業パフォーマンスに与える効果

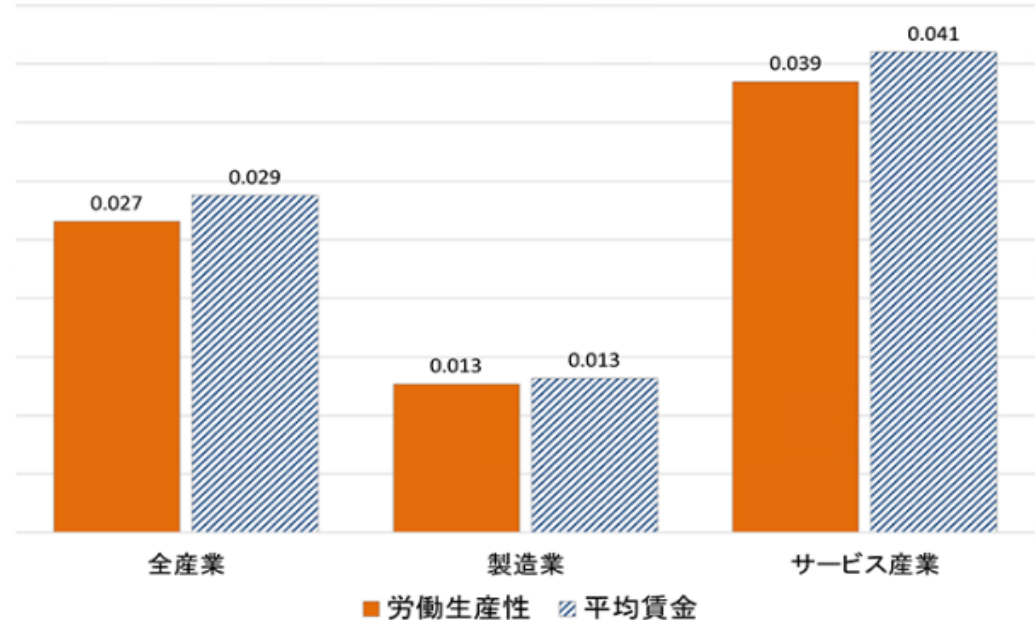


(注) ここでの限界効果は、「OFF-JT 又は自己啓発支援への費用の支出の有無(説明変数)」が、「翌年の労働生産性の額(非説明変数)」に与える影響を指す。いずれも1%有意。

(出所) 厚生労働省「平成30年度労働経済の分析」より抜粋。
元の出典は、厚生労働省「能力開発基本調査」と経済産業省「企業活動基本調査」の個票データを使用。

教育訓練が 企業の実業生産性・賃金に与える影響

(弾性値)



(注) ここでの弾性値は、教育訓練ストックが1%多くなると、労働生産性、平均賃金が何%高くなるかを示す。教育訓練ストック額は、過去5年間の教育訓練支出額(能力開発費)を、減耗率を考慮して累計した数字。

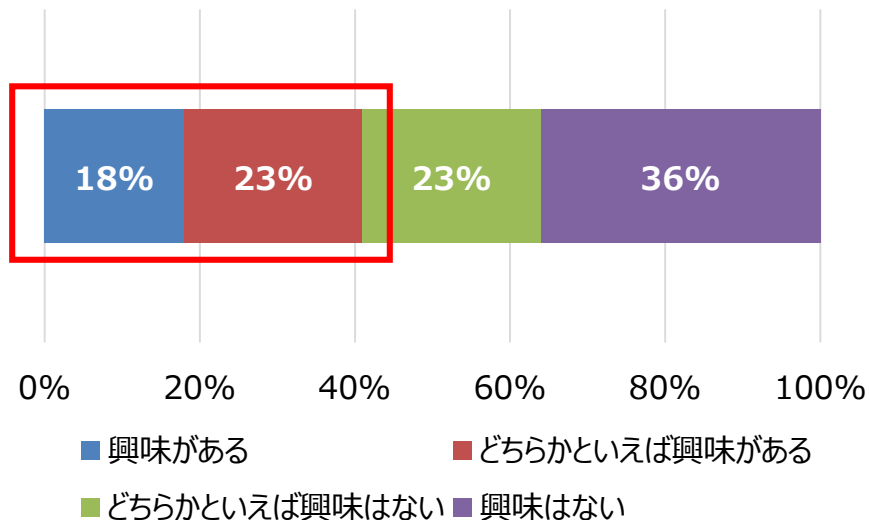
(出所) 森川(2018)「企業の教育訓練投資と生産性(RIETI Discussion Paper Series 18-J-021)」

首都圏の管理職の多くは地方企業での勤務に興味

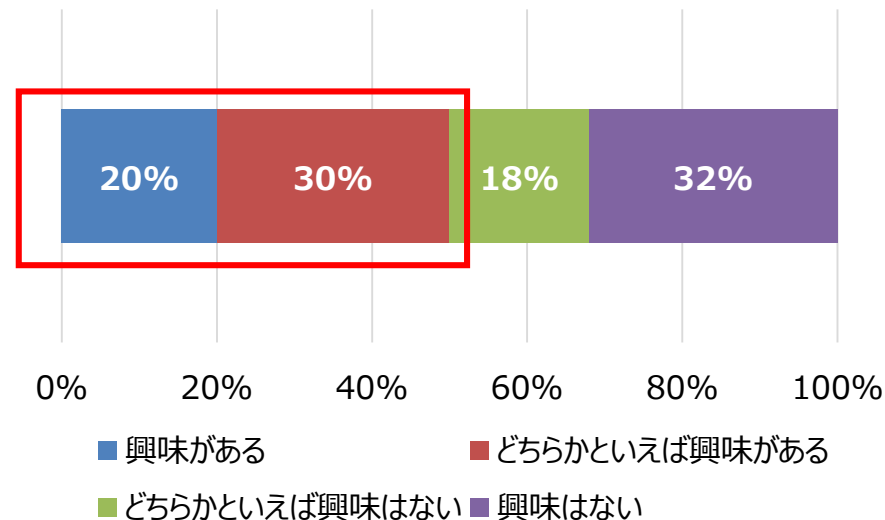
- 35歳以上の首都圏の管理職のうち、40%以上の人々が地方での勤務に興味。
- 50%の人は、地方企業のオーナーの右腕として経営幹部職で働くことに興味。

首都圏の管理職の就業意識

Q：地方企業（東京・大阪・名古屋など主要都市を除く）で働くことについて、あなたの考えを教えてください



Q：地方企業から、オーナーの右腕として、経営幹部職で働くオファーがあったとき、あなたはどのように感じますか



- 調査母集団
 - ・ 年齢：35歳～65歳
 - ・ 従業員規模：500名以上（サービス業）、1000名以上（製造業）
 - ・ 一都三県在住し東京都に勤務している正社員管理職（課長職以上）
- 調査手法
 - ・ インターネットモニター調査
 - ・ 調査実施期間：2017年10月5日～16日
 - ・ 回収数：1,642（35～44歳：442、45～54歳：600、55歳～：600）

（出所）株式会社日本人材機構「首都圏管理職の就業意識調査2017」

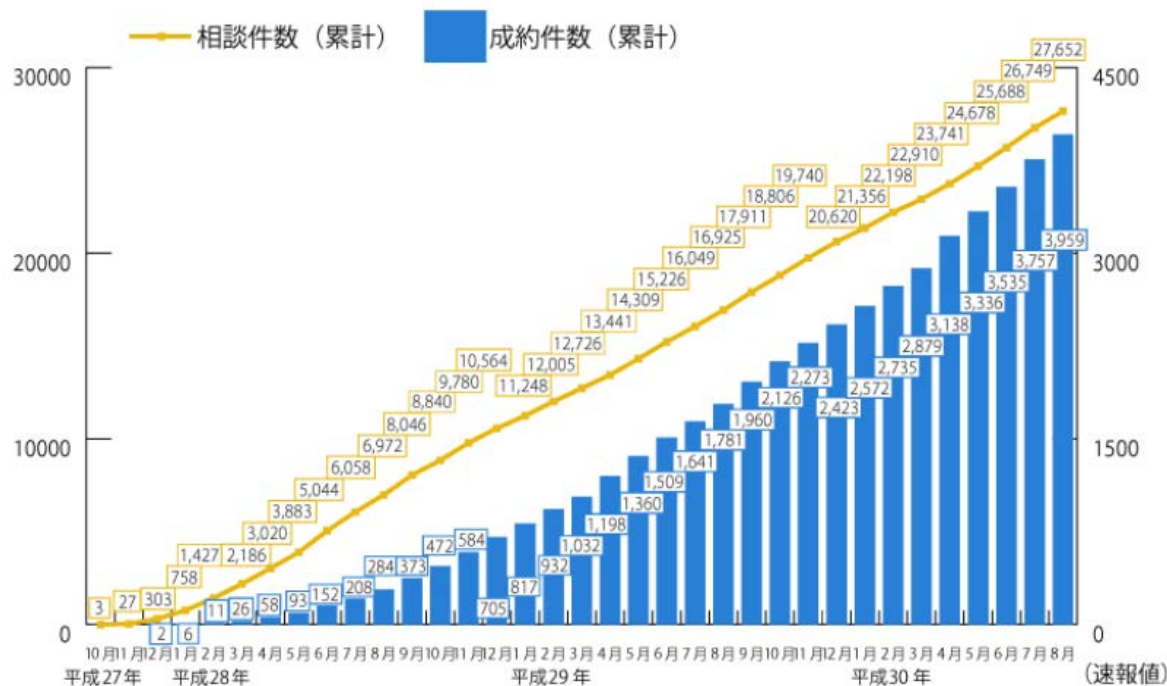
大都市のミドル世代は、製造業を中心とした地方企業でも活躍

- 大都市圏のプロフェッショナル人材は、地域中小企業において活躍している。
- 40代以上のミドル世代が約6割を占めており、受入企業の61%は製造業。

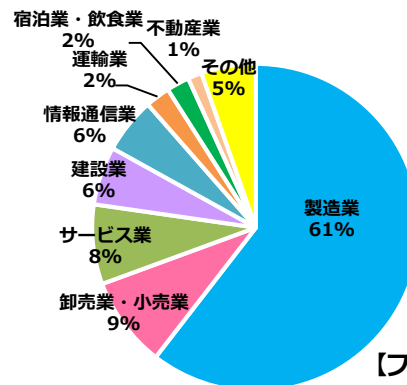
プロフェッショナル人材のマッチング事業

各道府県は、潜在成長力ある地域企業に対し、プロフェッショナル人材（以下「プロ人材」）の採用支援活動を行う拠点を設置し、都市部の大企業と地域企業との人材交流等を支援している。

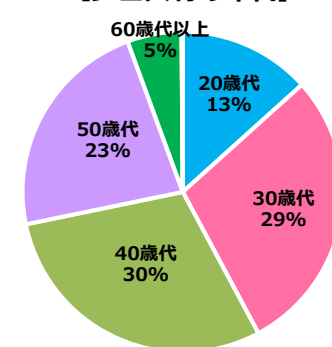
プロ人材の成約件数と相談件数の推移



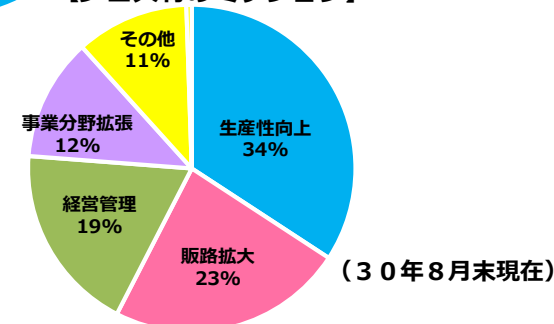
【プロ人材受入企業業種】



【プロ人材の年代】

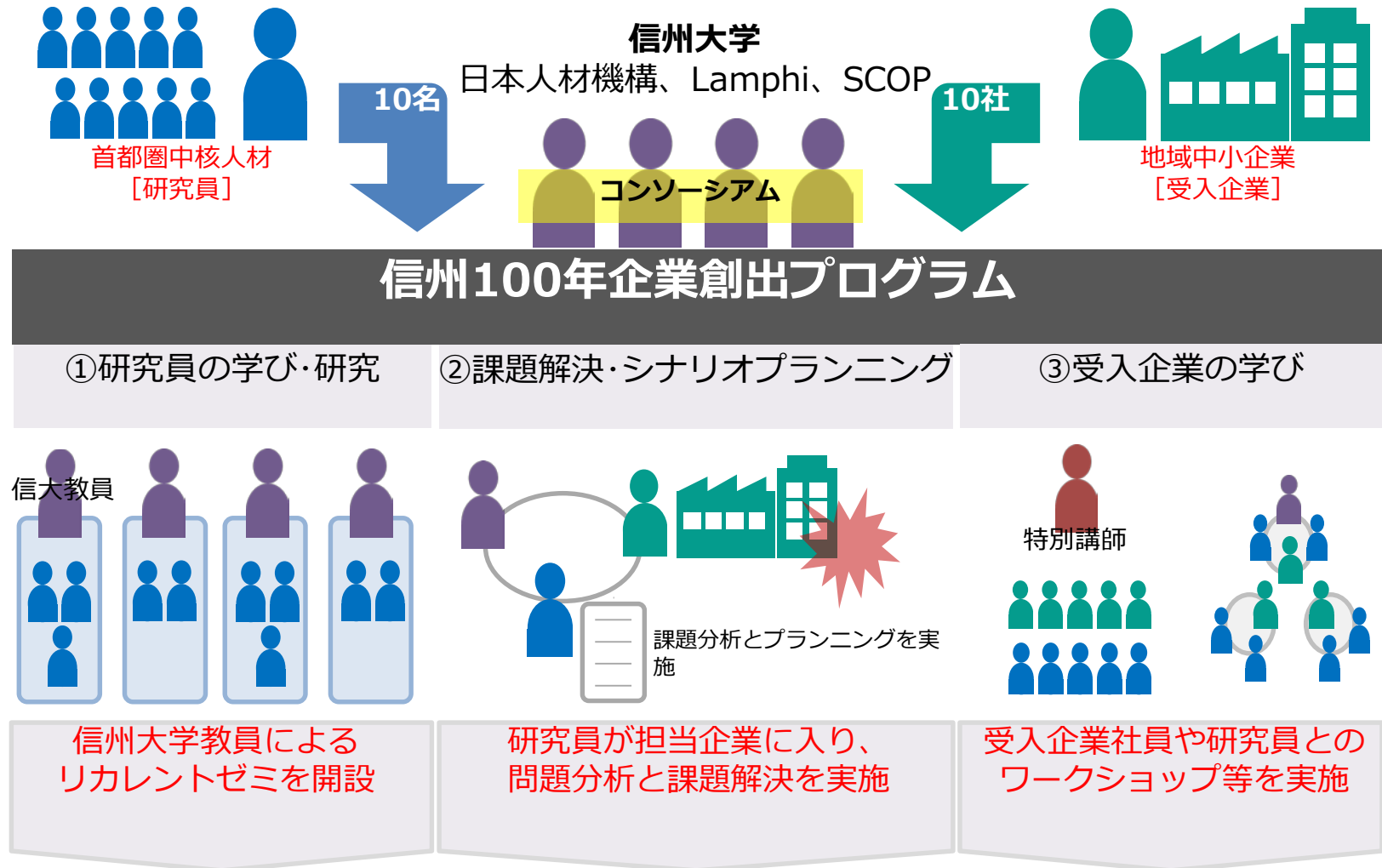


【プロ人材のミッション】



大企業人材の中小企業での活躍に向けた取組（信州大学の事例）

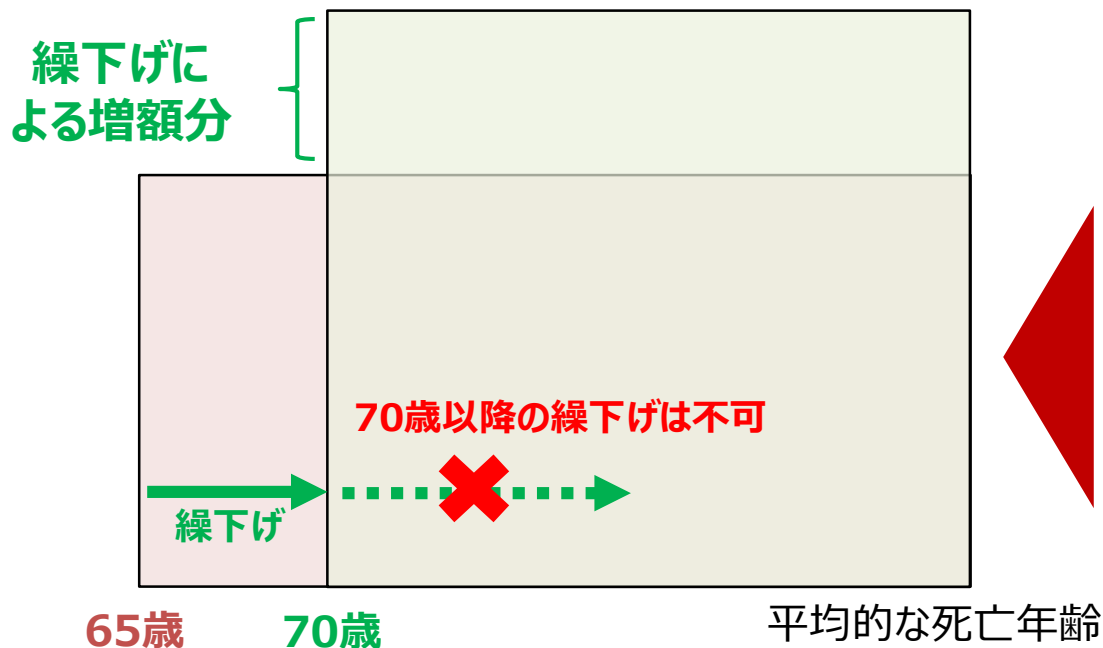
- 首都圏の大企業等の人材を、地域中小企業とマッチング。信州大学の研究者として半年間のリカレント教育を受けながら、地場の中小企業の課題解決に取り組む。
- 半年間の活動後、①地域企業への就職、②大学に残る、③首都圏に戻ることを選択。



3. 生涯現役時代に対応した 年金制度

年金受給開始年齢の繰下げ

- 年金は65歳が標準的な受給開始年齢だが、70歳まで受給開始を繰り下げ可能。
- 繰下げを選択した場合、毎年の年金額は増額（70歳の場合、42%増額）。



現在の繰下げ受給の考え方

どの年齢を選択しても、受給期間を平均余命までとした場合に、将来受け取る年金給付の総額は変わらないよう、増額率が設定されている。

繰下げによる増額率

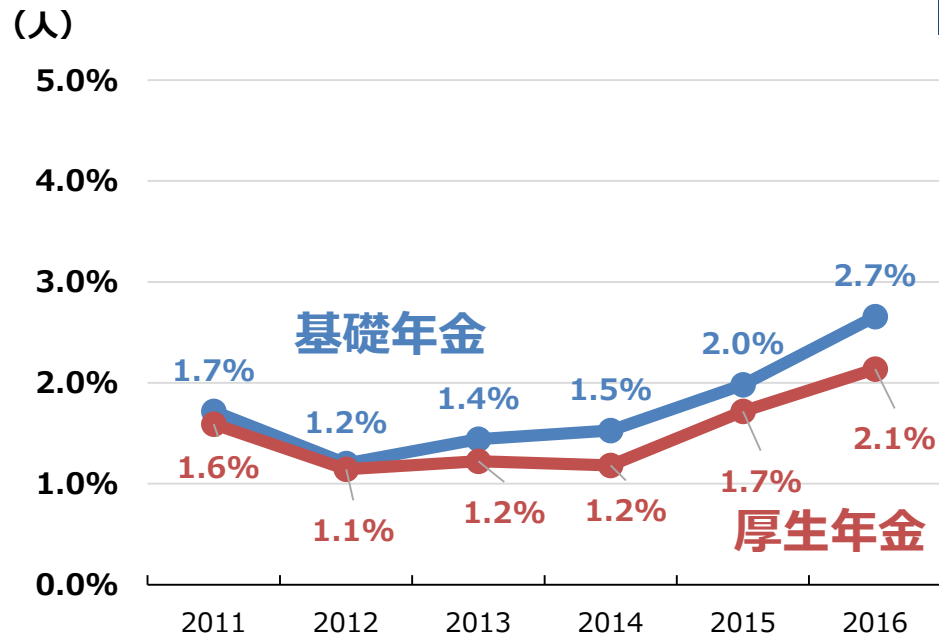
請求時の年齢	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
繰下げによる増額率	8.4%	16.8%	25.2%	33.6%	42.0%

(注) 繰下げ増額率 = $0.7\% \times$ 繰下げた月数 (66歳～70歳)

年金の繰下げ受給の周知（ナッジの活用）

- 繰下げ受給率は概ね2～3%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（ナッジ）。

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。

(注) 繰下げ受給率は新規裁定分。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。

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。

私的年金制度における年齢制限

- 私的年金では、加入期間・受給期間に関して年齢制限がなされている。
- この点についても、制度改正の議論が必要。

拠出・運用

給付

確定給付企業年金 (DB)



拠出

加入期間：
退職まで

運用



給付

受給開始期間：
60~65歳の間
(労使合意)



確定拠出年金 (DC)

企業型



拠出

加入期間：
原則**59歳**まで (※)

運用



給付

受給開始期間：
60~70歳の間
(個人選択)



個人型
(iDeCo)



加入期間：
59歳まで

運用



受給開始期間：
60~70歳の間
(個人選択)



(※) 60歳以降も同一事業所で引き続き雇用される者については、労使合意した規約において、65歳以下の年齢まで延長することが可能