

平成28年度「若手教員等研究支援費（若手教員等支援枠）」研究成果報告書

研究課題	「高齢者を支える就業」から「高齢者が支える就業」へ ー高齢者就業のマッチングシステムの検証ー		
------	---	--	--

氏名	伊藤 由希子	所属	人文社会科学系 経済学分野	職名	准教授
----	--------	----	------------------	----	-----

CITI Japan 研究倫理 e-ラーニングプログラムの受講 ←受講済の場合はチェックをすること

【研究成果の概要】（文字の大きさ9ポイント・字数800字～1600字程度）

高齢者就業には「ミスマッチ」が存在する。この場合の「ミスマッチ」とは「高齢者が本来発揮できる労働者としての特性と、高齢者が実際に就業している職業特性が一致しない」ことだ。具体的には「事務従事者」「販売従事者」からの離職が増え「農林漁業従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」への就業が増える。定年等で労働市場から退出する就業者もふくめれば、少なくとも「これまでの職業特性を活かした」就業を行うという選択肢は現実には限られている。

高齢者の能力がある年齢を境に急に变化するわけではないことを踏まえれば、人材としての適材適所をマッチングすることは社会全体への活力となるはずだ。ただし、現行の改正高年齢者雇用安定法（2012年）等、継続雇用を企業に義務付ける、いわば福祉的雇用政策は、その解決策ではないと考える。なぜなら「会社頼み」の雇用では、結局、高齢者の個々の特性を活かすことは難しく、会社にとっても、若年層から中高年層までの人材配置に影響が生じていることがすでに指摘されている。

一方、「新規就業」においては、知識や経験が必要とされないものに限られ、単純労働や肉体力労働が自ずと中心となる。これらは高齢者「でも」働ける職業かもしれないが、高齢者「だからこそ」働ける（力を発揮できる）職業とはいえないだろう。いわゆる労働市場の隙間を担う労働力としての高齢者就業ではなく、高齢者が相対的に優れている能力を活かす就業がより必要である。

図は23の専門知識に対する「業務での必要度」と「それに対する高齢者のパフォーマンス」について、「人文科学・社会科学」における評価を基準値とした場合の、各専門知識における高齢者の優劣を示す。（6488名の就業者に対しNIRAによりアンケートを実施した結果）。「経済・会計」「生産・技術」「安全管理・公共安全」などの専門知識が評価される一方で「特定の知識は必要ない」分野においても高齢者が評価されている。一方、「情報科学・メディア」や「言語」に関しては全般的に高齢者の評価は低い。

高齢者のパフォーマンス	専門知識
-1.23	経営・管理
2.05	経済・会計
-1.40	営業・販売・顧客サービス
0.25	人事管理
2.28	生産技術
0.95	電気・電子・機械・通信
-0.30	設計技術
-0.66	土木・建築
-1.63	数学・物理学
0.78	化学・生物学
-0.91	心理学
0.00	人文科学・社会科学(基準値)
1.26	医歯学・薬学・保健学
0.65	セラピー・カウンセリング
0.54	教育・トレーニング
-2.03	言語(日本語・外国語)
-0.15	芸術(音楽・美術・演劇・舞踏)
1.65	安全管理・公共安全
-0.68	法学・政治学、法律・行政
-2.60	情報科学・メディア
0.38	輸送・運輸
-0.99	その他の分野の知識
2.11	特定の知識は必要ない

注)「人文科学・社会科学」の知識の評価を基準値とした差で示しており、回答者は6488名。

また、本研究では就業者に（上記のような専門知識の領域だけでなく）「職業を構成する多面的な特性」を尋ねている。指標は米国労働省の「O*NET」と呼ばれる職業データベースに準拠しており、網羅的に職業特性を指標化するものだ。具体的には、その職業に必要な、知識・経験、職務活動、人柄・個性、職務環境※を就業者に調査している。（米国における職業特性調査でも、従業者に対する

アンケート調査を用いて指標を作成している。)

その結果、高齢者の人柄や個性・職務環境への順応性は高く評価される一方で、職務活動を遂行する能力は40歳を100とすると、平均して(65~75歳は)70程度と評価されていることが分かった。そして、このような一定の活動能力の衰えを前提とすると、高齢者にはより複層的な能力が必要とされることがわかった。すなわち、「I型(1つの専門に特化する)」でも「一型(特定の知識がないジェネラリスト)」でもない職務である。たとえば「両者を合わせたT型」(一定の基本的な業務能力をこなした上で、さらに1つの専門性に秀でた人材)ないし、専門性を複数持つ「H型」(2つ以上の専門領域があり、1つの分野に必ずしもこだわらずに仕事ができる人材)がのぞましい。

高齢期における就業を望むのであれば、漫然と雇用の受け皿を待つのも、これまでの経験の全く活かさない仕事に妥協するのも望ましくはなく、自らの人材としての可能性をまずは複数の評価軸からそして、なるべく若年のうちから可視化することが必要となってくる。

※(米国O*NETの職業評価指標である)知識・経験(Knowledge・Training)、職務活動(Work Activities)12項目、人柄・個性(Work Styles)10項目、職務環境(Work Context)10項目について、自身の職業で重要性が高い項目は何か、アンケートにより調査した。O*NETの評価指標を簡略化した調査票となっている。

【研究成果発表方法】

「職業特性と高齢者特性—現役世代への意識調査から見えてくるもの—」NIRAモノグラフシリーズ No.40. (2016年08月)西山裕也氏との共著(NIRA総合研究開発機構)
http://nira.or.jp/outgoing/monograph/entry/n160831_825.html