

日本社会の展望—ほんとうの定年後 企業経営はどう貢献できるのか

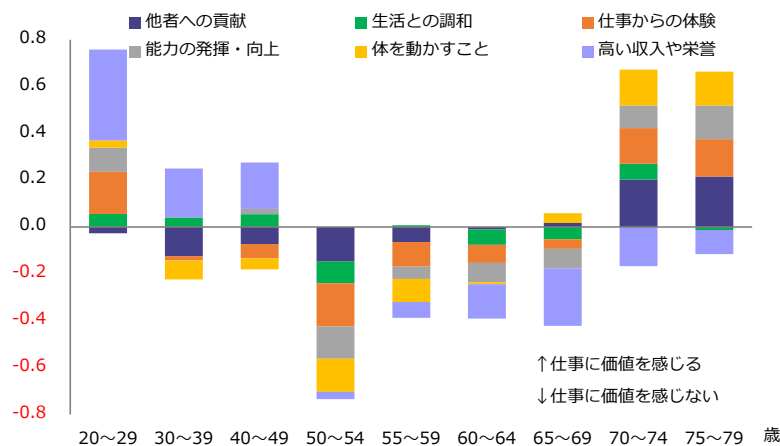
リクルートワークス研究所 研究員・アナリスト 坂本貴志氏

50 代に底を突く様々な仕事に対する価値観

シニアの就労実態調査から「仕事に対する価値観」の図表をお示しします。若い時は何だかんだ言っても、高い収入や栄誉、あるいは企業内で責任ある立場に立つこと、そういったことを重視されている人が多い。20 代、30 代、40 代は、水色の部分が上に出て、そういった側面に価値を感じている人の方が多いです。ただ 50 代以降になるともうそこは重要じゃない、逆に言えば、そこを求めても仕方がないという価値観に変わっていきます。

50 代が「仕事に対する価値観」の様々な項目が底を突きます。底を突くということを逆に考えれば、50 代以降少しずつ仕事に対して前向きな意義を見出して価値観が上がっていくというプロセスを辿るわけです。「高い収入と栄誉」への価値観は高まりませんが、「他者への貢献」一人の役に立つこと、あるいは会社の役に立つこと—が大切であると考える人、仕事で何か体験することを大切にする人、体を動かすことが楽しいという人がかなり多くなっています。

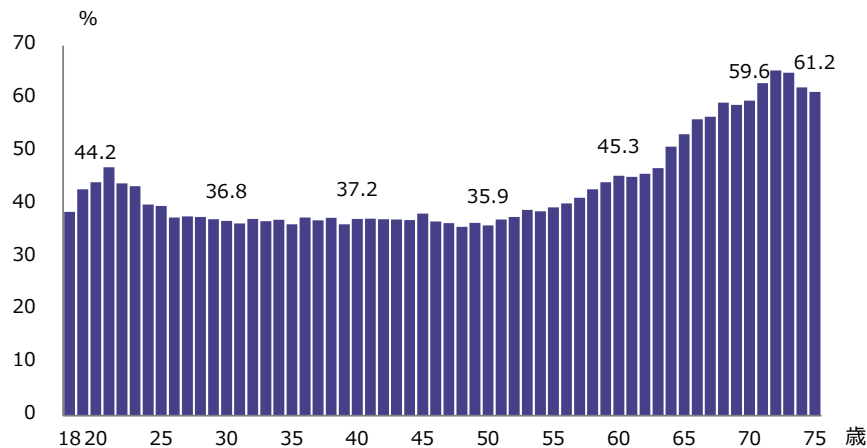
図表.仕事に対する価値観



出典：リクルートワークス研究所「シニアの就労実態調査」

このように若い頃とは仕事に対する考え方が年齢と共に少しずつ変わっている中で、これまでと比較すれば小さな仕事であっても、それに満足を感じていくというプロセスを辿る人が多いのだと思います。

図表.仕事に満足している人の割合



出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」
注：2019年の値

仕事の満足度は中高年以降上昇していきます。上記「仕事に満足している人の割合」のデータを見る限り、シニアの方が現役よりも仕事に満足しているというのが実態なのだろうと思います。逆に言うと、現役の仕事に満足している人の比率があまりにも少ない。そこは大きな問題です。

高齢者が創り出す付加価値が拡大している

「年齢別の付加価値創出額の変化」は内閣府の「国民経済計算」と国税庁の「民間給与実態調査」から算出したものです。高齢期の方の給与水準というのが低いのは一目瞭然です。

図表.年齢別の付加価値創出額の変化

	2007			2019		
	就業者数 (万人)	平均給与 (万円)	経済規模 (兆円)	就業者数 (万人)	平均給与 (万円)	経済規模 (兆円)
～19	94	140	2.6	119	135	3.2
20～24	466	251	23.0	461	264	23.9
25～29	628	345	42.5	539	369	39.2
30～34	731	406	58.3	571	410	46.0
35～39	735	468	67.6	639	445	55.9
40～44	672	503	66.4	762	476	71.4
45～49	651	509	65.0	847	499	83.2
50～54	659	506	65.5	732	525	75.5
55～59	788	492	76.1	632	518	64.4
60～64	466	401	36.7	530	411	42.8
65～69	279	328	18.0	428	324	27.3
70～	260	348	17.8	464	282	25.8
合計	6,429	437	539.3	6,724	436	558.5

出典：内閣府「国民経済計算」、国税庁「民間給与実態調査」

ただ就業者数は相当増えています。その結果、就業者数×平均給与の経済規模が拡大をしています。60～64、65～69、70～の経済規模を2007年と2018年で比べると、11年で約23兆円も増えています。そういう意味でいうと、高齢者が担っている仕事の一つ一つは、小さな仕事かもしれませんが、それが集まると経済を下支えする規模まで拡大しているというのが日本の経済の実態であると思います。