

2018年9月25日

～ 人生100年時代を展望して～

長寿化が地域雇用に及ぼす影響

■ 伸びる寿命、高齢層に偏る人口構成

- ✓日本の平均寿命は、男性81.09歳、女性87.26歳で過去最高を更新（2017年）
 - ✓静岡県は男性80.95歳、女性87.10歳（2015年）、常に全国平均を上回って延伸
 - ✓90歳代まで長生きする人も大幅に増加（男性：25.8%、女性：50.2%）
 - ✓静岡県で2045年までに増加するのは70歳代以上の世代のみ、20歳代以下は△4～5%、30歳代から50歳代前半は△7～12%と大幅減
- 雇用にどのような影響が生じるのか、
「高齢者の活躍促進」「雇用流動化への対応」という2つの観点から考察

■ 高齢者の活躍促進 「“生涯現役”を実現する高齢者就労のかたち」

- ✓静岡県の有業者のうち60歳以上の割合は、ここ10年で18.2%から23.0%に上昇
- ✓全国に比べて本県の高齢者世代の割合は明らかに高い（+0.6～+0.8ポイント）
- ✓4割近い企業が65歳を超えても働ける制度を採用、今後も4割超の企業がさらに活用を進める意向（静岡市アンケート調査より）
- ✓7割近くの高齢者は「働く意欲がある」、65%は「経済的に働く必要がある」（同）
- ✓何歳まで働きたいかについて、60～70歳代は現年齢プラス5歳が最多、“働けるならいつまでも”は年齢が上がるにつれて増加（同）
- ✓高齢者は仕事を選ぶ際「無理なく働けること」「人間関係」を重視（同）
- ✓企業は、高齢者の多様なニーズに対応し、能力の発揮を促す新たな高齢者向けの就労モデルを作っていく必要がある

■ 雇用流動化への対応 「転職者を誘引し地域の成長につなげる」

- ✓働く期間の長期化や技術革新の速さ等を踏まえると、転職により雇用流動化が進展
- ✓静岡県の転職者数は年間10～20万人の規模で推移、全国に比べると活発ではない
- ✓全国・本県とも29歳以下の割合が大幅に低下、40歳代と55歳以上は上昇傾向
- ✓大都市部から地方への人材シフトに注目、プロフェッショナル人材戦略拠点が牽引
- ✓転職者を本県に誘引するためには、情報発信やマッチングをさらに活発化させるとともに、地域として多様な働き方を提供できるか否かがカギに

担当：主席研究員 川島 康明

伸びる寿命、高齢層に偏る人口構成

伸び続ける平均寿命

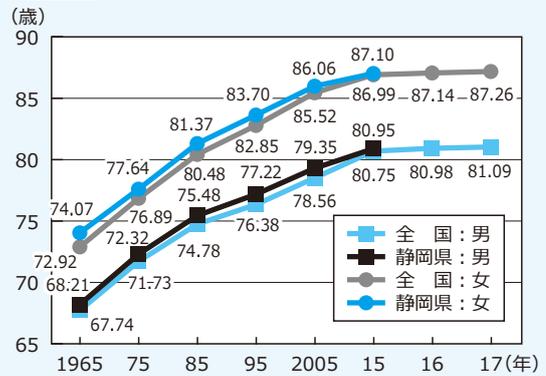
2017年におけるわが国の平均寿命は男性81.09歳、女性87.26歳で過去最高を更新（図表1）。生活環境や食生活・栄養状態の改善、医療技術の進歩等を背景に、日本は、世界的にみてトップクラスの長寿を誇る。静岡県については、15年時点で男性80.95歳、女性87.10歳と、常に全国平均を上回って平均寿命が延びている。

このように寿命が伸びる中、90歳代まで長生きする人が大幅に増えている。男性では、1985年時点まで1割に満たなかった90歳までの生存割合が、2017年には25.8%まで高まっている（図表2）。さらに女性は、90歳まで生存する割合がすでに50.2%と半数超に達しており、90年代前半に1割程度だった95歳生存割合も、2017年には25.5%と驚くほど高まっている。

“人生100年”が政策のキーワードに

このような状況を踏まえると、人生をこれまでのように80年程度のスパンで捉えるのではなく、“人生100年”を想定して自らの生き方を展望する

図表1 平均寿命の推移



資料：厚生労働省「平成29年簡易生命表の概況」
「平成27年都道府県別生命表の概況」

図表2 特定年齢まで生存する割合

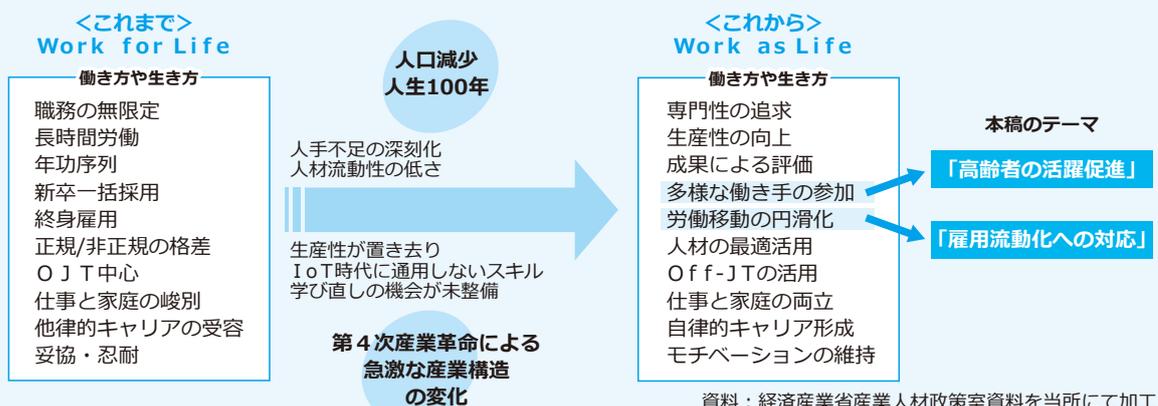
単位：%

年	男				女			
	65歳	75歳	90歳	95歳	65歳	75歳	90歳	95歳
1965	69.1	39.9	2.3	0.3	80.0	57.1	6.5	1.2
1970	72.1	43.5	3.5	0.6	82.6	61.2	8.6	1.9
1975	76.8	51.0	5.4	1.1	86.1	67.8	12.0	2.9
1980	79.4	55.7	7.1	1.5	88.5	72.7	16.0	4.2
1985	81.1	60.2	9.4	2.2	90.1	76.9	21.2	6.4
1990	82.6	63.0	11.6	3.0	91.3	79.8	26.3	9.0
1995	83.3	63.8	12.8	3.4	91.6	81.2	30.9	11.9
2000	84.7	66.7	17.3	5.7	92.6	83.7	38.8	17.7
2005	85.7	69.3	19.3	6.5	93.1	85.1	42.7	20.8
2010	87.0	72.2	21.5	7.3	93.6	86.5	46.2	22.8
2015	88.8	74.6	24.9	8.6	94.2	87.7	49.1	24.5
2016	89.1	75.1	25.6	9.1	94.3	87.8	49.9	25.2
2017	89.4	75.3	25.8	9.1	94.5	88.1	50.2	25.5

注) 2015年以前は完全生命表による。

資料：厚生労働省「平成29年簡易生命表の概況」

図表3 「働き方や生き方」の“これまで”と“これから”



とともに、これからの経済・産業のあり方を考える時期を迎えている。

政府では、超長寿社会を迎える中で、どうすれば人々が活力をもって活動していけるか、そして国の制度、社会システムはどうあるべきかを議論し成果を出そうと、2017年9月に「人生100年時代構想推進室」を設け、雇用や教育をはじめ多面的な政策の推進に動き始めた。そこでは、今後の生き方や働き方の方向性が提示され(前頁図表3)、年功序列、終身雇用に象徴される既存の考え方や仕組みを見直し、専門性の追求や生産性の向上に向けて働き方を変えることの必要性が謳われている。長期的な視点でわが国の未来を見通せば、早急にあらゆる手段を講じ、こうした価値観のシフトを進めていくことが求められる。

変わる静岡県の人口構造

本来、長寿化は誇るべきことであるが、少子化に伴って総人口の減少が続く中、人口構造は大きく変容していく。

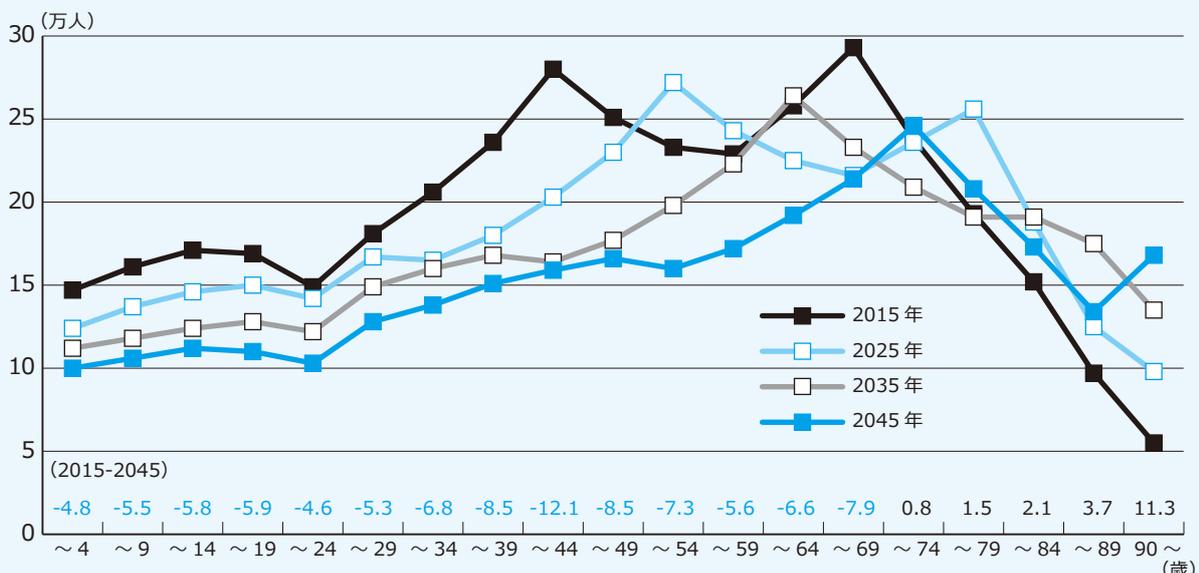
静岡県では、2015年から45年までの30年間で、

総人口は370万人から294万人(△76万人)まで減少すると推計されている。その年齢別内訳(5歳毎)をみると、15年には60歳代後半と40歳代前半が“山”となる形となっている(図表4)。いわゆる「団塊世代・団塊ジュニア世代」である。そして年を経るごとに右にシフトして、35年には“山”が団塊ジュニア世代だけとなり、45年にはその世代が70歳代前半に達し、極端に右に偏った形になる。この間の30年で、増加するのは70歳以上の世代のみで、30歳未満の世代は総じて△4～6%、働き盛りの30歳代から50歳代前半は△7～12%と、大幅な減少が見込まれる。

こうした構造変化は、企業活動や消費行動、公共サービスなどあらゆる面に影響を及ぼす。特に、図表3で示した、高齢者を含む「多様な働き手の参加」「労働移動の円滑化」という雇用における変化が、地域や企業経営に与える影響は、きわめて大きいと思われる。

そこで本稿では、「高齢者の活躍促進」「雇用流動化への対応」という2つの観点から、“人生100年時代”がもたらす地域雇用への影響について考えてみたい。

図表4 静岡県における年齢別人口の将来推計



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」

“生涯現役” を実現する高齢者就労のかたち

働き手としての存在感を増す高齢者

雇用という観点から長寿化の影響を考える際、まず想起されるのが、「高齢者雇用」のさらなる広がりである。

実際、労働人口が減少する中でも、60歳以上の働き手は増加傾向にある。2007年における静岡県の有業者数をみると、全有業者208万人のうち60歳代前半が16万人、60歳代後半および70歳以上はそれぞれ11万人であった（図表5）。それが17年には有業者が195万人まで減少する中、60歳代前半17万人、60歳代後半15万人、70歳以上も13万人と増加。この結果、これらの世代の構成比合計は18.2%から23.0%まで高まっている。

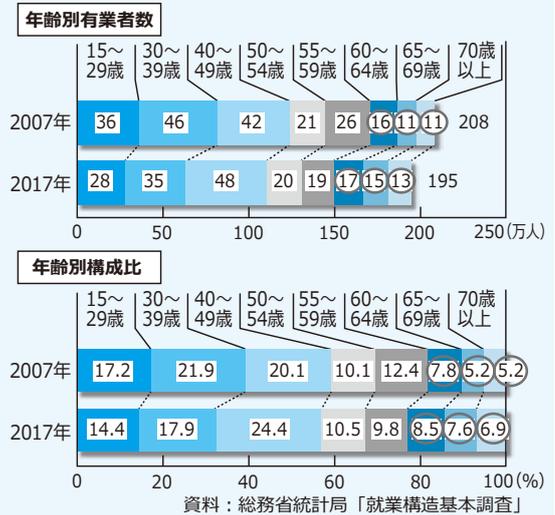
世代別の構成比を全国と比べると、本県は高齢者世代の割合が明らかに高い（図表6）。有業者総数では、60歳以上の構成比が+0.6~0.8ポイント高くなっており、女性に限るとさらにその差は大きくなる。男性については、60歳代の正規就業者の割合が全国より低い一方、非正規就業者の割合は+4ポイント程度と圧倒して高いことが特徴として挙げられる。

さらに高まる企業の高齢者活用意向

それでは、高齢者を雇用する企業はどのようなスタンスにあるのか。「静岡市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査」（当所が調査受託）をもとに、その現状を把握するとともに、高齢者活用のポイントを整理してみる。

現在の高齢者雇用制度について企業に尋ねたところ、すでに4割近い企業が65歳を超えても働くことのできる制度を採用している（図表7）。「定年制なし」や「定年66歳以上」との回答は少数だが、「定年65歳以下・継続雇用上限なし」（22.6%）

図表5 静岡県の年齢別有業者数



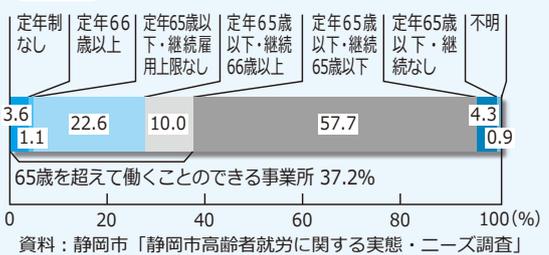
図表6 静岡県の年齢別有業者割合(対全国)

単位：%

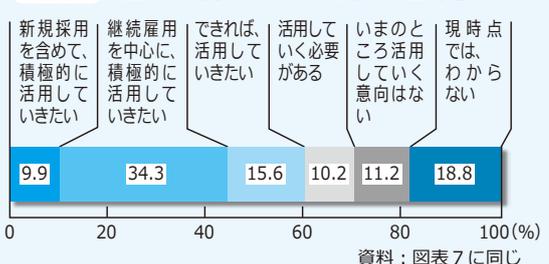
	15~29歳	30~39歳	40~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上	
対全国	有業者総数	-1.7	-1.0	0.0	0.1	0.5	0.6	0.7	0.8
	うち正規就業者	-0.3	-1.2	-0.2	0.4	0.5	0.3	-0.0	0.6
	うち非正規就業者	-4.6	-0.5	0.3	-0.0	1.0	1.6	1.6	0.6
	うち男性	-1.4	-0.4	-0.0	0.2	0.3	0.3	0.7	0.4
	うち正規就業者	-0.3	-0.0	0.3	0.5	0.2	-0.3	-0.4	-0.1
	うち非正規就業者	-6.1	-1.5	-1.7	-0.4	0.8	3.9	4.0	1.0
	うち女性	-2.2	-1.8	0.1	-0.0	0.8	1.0	0.8	1.3
	うち正規就業者	-0.2	-3.8	-1.5	-0.0	1.1	1.5	0.9	2.2
うち非正規就業者	-3.8	-0.1	1.0	0.0	1.1	0.8	0.7	0.4	

静岡県の各年齢別構成比から全国の各年齢別構成比を差し引いて算出
資料：図表5と同じ

図表7 企業の高齢者雇用制度【企業】



図表8 企業の高齢者活用意向【企業】



という企業は2割超、「定年65歳以下・継続（上限）66歳以上」（10.0%）も1割を占めている。

そして今後も、企業は一段と高齢者を活用していく意向にある。「新規採用を含めて、積極的に活用していきたい」（9.9%）と「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」（34.3%）をあわせ、4割超の企業が積極的な活用意向を示している（前頁図表8）。一方で、「活用していく意向はない」「わからない」をあわせて3割にとどまり、前向きか否かを問わず、高齢者活用が経営上必要と捉えている様子が見えてくる。

その背景には深刻な人手不足がある。高齢者活用の理由について、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」という人的資源としての有用性を上回り、「人手不足のため」がトップに挙げられている（図表9）。

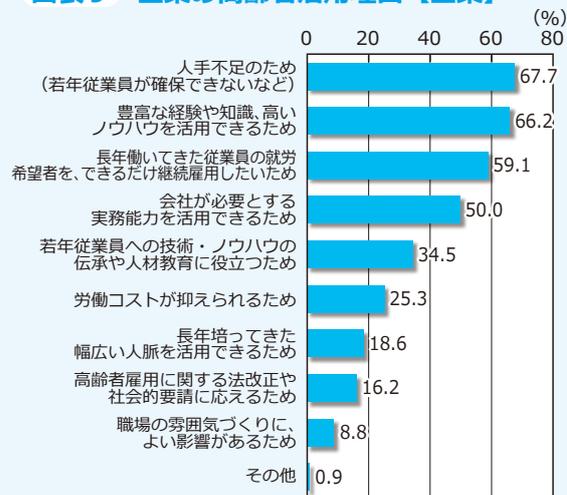
70歳代でも高い“働く意欲”

一方、働く側の高齢者には、働く意欲や経済的な必要性はどの程度あるのか。

最も多いのが「働く意欲があり、経済的にも働く必要がある」（47.6%）で半数近くを占める（図表10）。「働く意欲があるが、経済的に働く必要がない」（21.5%）を含め、働く意欲があるとの回答は7割近い。この割合は70歳代前半までほぼ変わらず、70歳代後半でも64.5%と多い。これに対して、経済的に働く必要があるかに着目すると、「働く意欲があり、経済的にも働く必要がある」（47.6%）と「進んで働きたい訳ではないが、経済的に働く必要がある」（17.5%）をあわせて65.1%と、3分の2を占める。

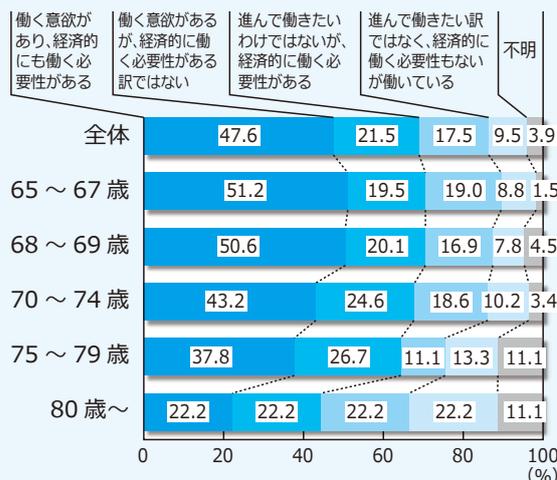
こうしてみると、働き手となる高齢者においても、長寿化を見据えれば働き続ける必要性が高まっているといえる。実際、何歳まで働きたいかを尋ねると、60～70歳代では、現在の年齢プラス5歳という回答が最も多いが、「働けるならいつまでも」も年齢が上がるにつれて増え、80歳以上で

図表9 企業の高齢者活用理由【企業】



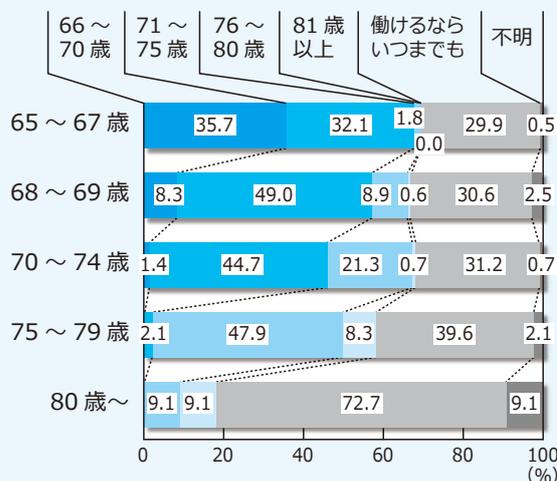
資料：図表7に同じ

図表10 高齢者の働く意欲・経済的必要性【高齢者】



資料：図表7に同じ

図表11 今後何歳まで働きたいか【高齢者】



資料：図表7に同じ

は7割を超える（図表11）。

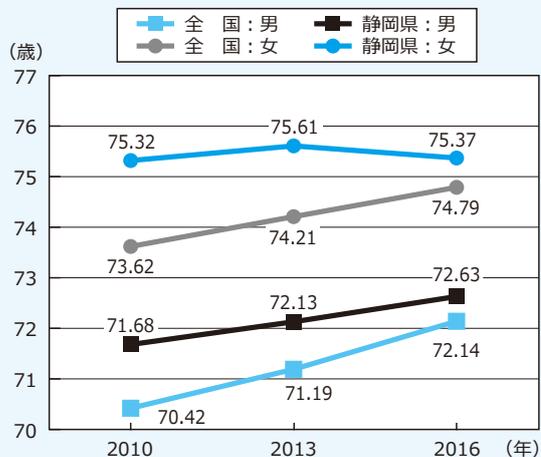
なお、自立的に日常生活ができる「健康寿命」をみると、静岡県は男性72.63歳、女性75.37歳と全国でも高い（図表12）。健康は働くための前提であり、逆に仕事生きがいとなって寿命を延ばすという効果も期待できる。働く意欲と能力があれば年齢に関わらず働くというスタイルは、着実に広がっていきとみられる。

多様な高齢者のニーズに対応する 新たな就労モデルづくりに期待

とはいえ、高齢者に企業で活躍してもらうためには、留意すべき点もある。高齢者が仕事を選ぶ時に重視することとしては、「体力的にも精神的にも無理なく働けること」（とても重視する：69.2%）、「人間関係が良いこと、気心の知れた仲間がいること」（同53.6%）、「自分のペースで進められる仕事であること」（同44.2%）が上位に挙がる一方、「給料が良いこと」（同18.6%）は相対的に低位にある（図表13）。企業側でもこうしたニーズを踏まえ、「勤務時間・勤務日数などの制度や工夫」（58.8%）、「高齢者に適した仕事の確保」（49.9%）などを高齢者を活用する際の主たる課題と捉えている（図表14）。

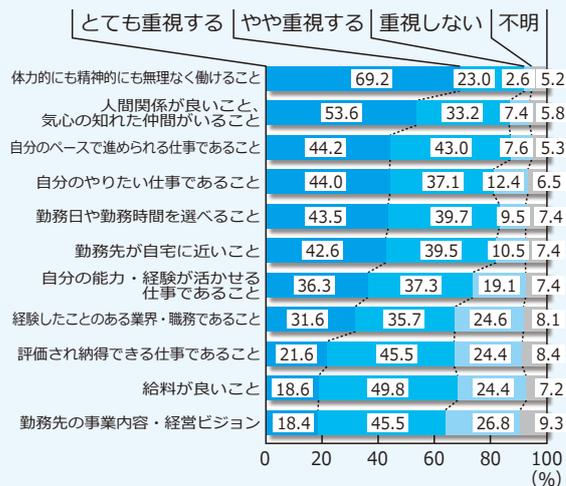
若手の採用が困難になる中で、企業における高齢者雇用の動きは、さらに拡大していきとみられる。ただし今後、高齢者は健康状態や経済状況、家庭事情やワークライフバランスに対する考え方など、さまざまな面で今まで以上に個人差が広がるだろう。企業には、こうした細分化するニーズを汲み取り、“生涯現役”を望む高齢者が能力を発揮できる職場づくりを進めていく必要がある。時間的制約を受けない成果評価型の顧問形態や、グループ単位で働くシニア型ワークシェア、軽作業向けの有償ボランティアなど、業務内容と就業条件との組み合わせによって、多様なニーズに対応する新たな就労モデルが広がることが望まれる。

図表12 健康寿命の推移



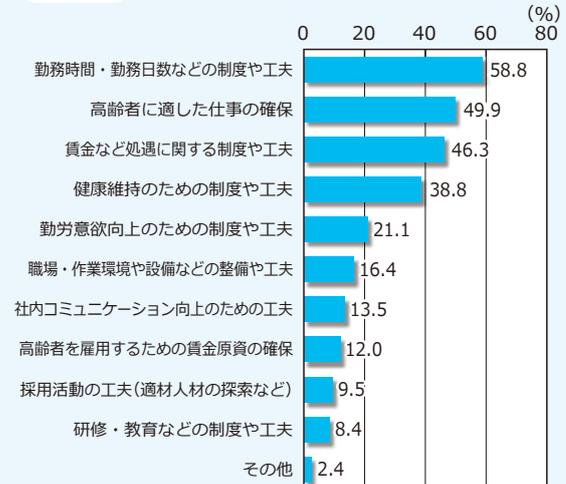
資料：厚生労働省「健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究」

図表13 仕事を選ぶ時に重視すること【高齢者】



資料：図表7に同じ

図表14 企業が高齢者を活用する際の課題【企業】



資料：図表7に同じ

転職者を誘引し地域の成長につなげる

働く期間の長期化により転職が活発化

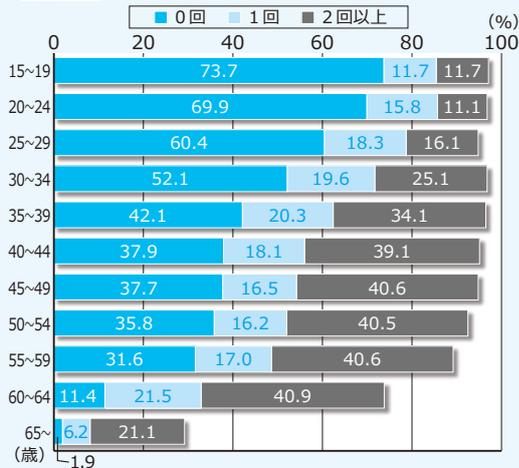
人生100年時代を想定すると、働く期間が長期化するとともに、一企業に終身勤めるという就業形態から、時代のニーズと自らの能力を上手くマッチさせるため、転職を選択するケースが増える可能性がある。

また近年、AI（人工知能）やIoT（モノのインターネット）、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）など、デジタル技術の進化は目覚ましいものがある。こうした状況を踏まえる

と、就業者は、常に知識やスキルをアップデートして自らの市場価値を高め、職場を変えながら最適なライフワークバランスを達成しようとするのが考えられる。その結果、雇用の流動化が活発化することになる。

実際、終身雇用という日本的雇用慣行は、すでに一般的とは言い難い。転職せず一企業に勤め続ける者は、30代前半の52.1%から30代後半には42.1%と半数を割り込み、40代前半には37.9%と3割台まで少なくなる（図表15）。複数回の転職も、40代後半には4割超を占めるまでになる。長寿化によって働く期間が延びれば、こうした就業の流れをさらに後押しすることになるだろう。

図表15 年齢別の転職割合（退職回数、全国）

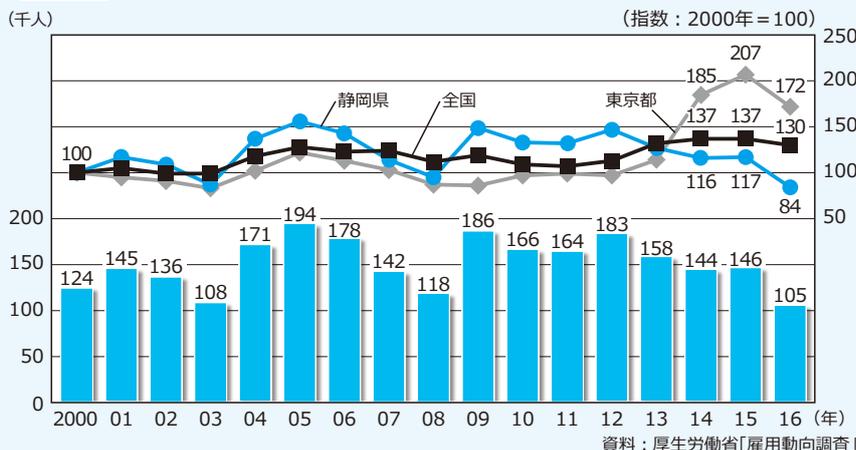


資料：内閣官房人生100年時代構想推進室(リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」個票データより作成)

静岡県での転職の動きは全国を下回る

では、静岡県における転職者の現状はどうなっているのか。2000年以降の推移をみると、年間10~20万人の規模で転職が行われている（企業を退職して再雇用されたケース等を含む）（図表16）。たとえば、リーマン・ショック後の2009年には、前年08年の118千人から186千人へと6割近く急増、12年まで高水準で推移した後、減少傾向にあり、16年の転職者は105千人となっている。

図表16 静岡県における転職者数の推移



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

転職者数について2000年を100として指数化すると、静岡県では2013年以降低下して16年は84となるが、全国は130台で推移しており、さらに東京都は雇用環境の好転を受けて15年に207、16年も172と高い。この状況を見る限り、本県における転職者の動きは相対的に活発でないのが実状である。

そして、2016年の転職者の年齢別内訳をみると、中高年層の割合が着実に高まっている。全国・静岡県とも、29歳以下の若年層の割合が大幅に低下する一方、40歳代と55歳以上は上昇傾向にある（図表17）。特に本県では、16年に55歳以上が29歳以下を上回るまでになっている。55歳以上では再雇用やグループ会社への転籍も考えられるが、40歳代の割合が高まっているのは、長期化する就業期間を見据え、早めにキャリアチェンジしようというケースが含まれると推察される。

また、転職者の地域間移動に着目すると、転職者の県外からの流入、県外への流出は、ともに年間1～2万人規模で推移している（図表18）。2010～11年など流出の方が多い年もあるが、総じて年間数千人の流入超となっている。12～13年に流入が大きく増えたのは、上京した団塊世代が65歳となって本県へ戻り、非正規就業も含め転職が活発化したことなどが考えられる。

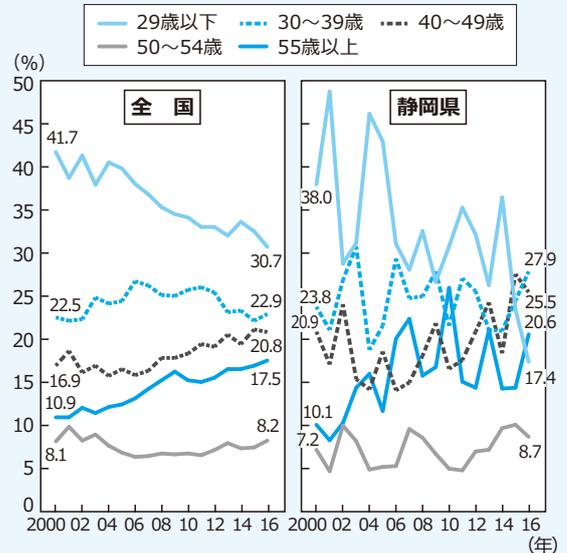
大都市部から地方への人材シフトに注目

雇用の流動化を人口移動の面から考えれば、県外からの人材の流入促進が重要となる。とくに豊かな経験や高い専門性を有する“プロフェッショナル人材”の受入れは、企業にとって既存事業の活性化や新分野開拓の起爆剤となり得る。

主に大企業で活躍する人材を地方企業に還流させるけん引役となるのが、国が地方創生施策の1つとして2015年度に立ち上げた「プロフェッショナル人材戦略拠点」である。各道府県に設けられた同拠点では、首都圏をはじめ大都市圏で働く人材と地方の中堅・中小企業をつなぐ事業を展開。18年6月時点の全国における相談件数は累積で2万5,688件、マッチングできた成約件数も3,535件に達する（図表19）。なかでも静岡県の拠点では相談件数989件、成約件数235件と、全国有数の実績を挙げている（次頁コラム1参照）。

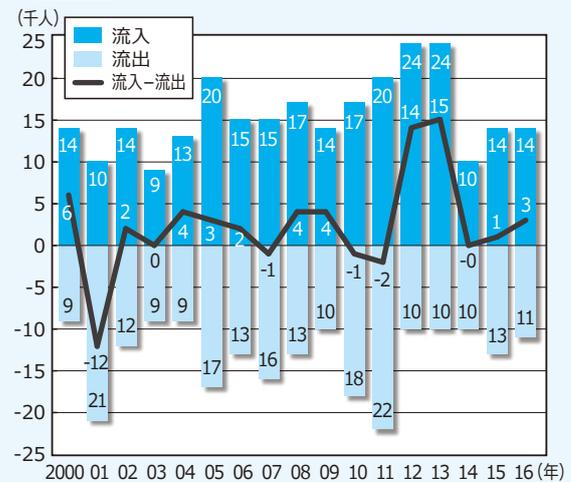
最近では、社会人インターンシップ（経済産業省：在籍出向と予定紹介派遣を組み合わせた人材

図表17 転職者の年齢別構成比の推移



資料：図表16に同じ

図表18 静岡県における転職者の流入出状況



資料：図表16に同じ

図表19 プロフェッショナル人材戦略拠点の相談・成約件数(全拠点計)



資料：内閣府地方創生推進室

活用の仕組み)や、大手企業が研修や出向の形で社員を地方企業に送り出す取組みもみられる。こうした動きが広がれば、地方の企業の生産性向上、定住人口増という観点からも好影響が期待される。

多様な生き方、働き方の提供が 転出者を呼び込むカギ

増加が見込まれる転職者を本県に誘引することは、人口減少への対応という意味でもきわめて重要となる。企業においては高齢者雇用と同様、転職者が存分に能力を発揮できる職場づくりが求められるが、今後は得難い人材であれば、自社を複業・副業先として業務に貢献してもらうという雇

用形態が広がることも想定される。

また、飲食や観光、趣味を活かしたマイクロビジネスの分野などでは、組織に勤務するのではなく、個人事業主として生活と密着した働き方を望む人も増えつつある。こうした人材を本県に惹きつけるには、行政や地元住民が連携して転入後の生活や事業の立ち上げを支援する仕組みが有効となる。

人生観や生活価値観、働くことに対する考え方は多様化している。こうした中で転職者を本県に呼び込むには、情報発信やマッチングの強化とともに、地域として多様な生き方、働き方を提供できるか否かがカギとなる。

<コラム1> 雇用戦略を策定し、効果的なプロ人材活用を

静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点
マネージャー 中嶋 壽志 氏



当拠点では2015年12月の設立以来、豊かな経験と高い専門性を有する人材を静岡県内の企業に還流させる事業に取り組んでいます。この間、着実にマッチングに注力し、18年6月時点の累積相談件数は989件、成約件数では235件と全国トップレベルの成果を挙げています。こうした実績を受けて、当拠点登録の人材派遣会社も50社にまで増えており、求人企業にとっては母集団が増え、成約可能性が高まるという好循環が生まれています。

また、県内企業の人材需要が高まる中で、昨年度からは、供給側である大企業と連携して55歳以上の役職定年者にアプローチしていますが、最近では自らの技術・スキルを地方で活かしたいという人が増えていると実感しています。

現在、自動車をはじめとする静岡県の産業界は、大変革期に入っています。こうした時代に企業が生き残るためには、企業自身が変わらなければなりません。数ある経営資源の中でも、最終的に企業を変えられるのは「ヒト」。なかでも、変革の起爆剤になるのがプロ人材なのです。そのために県内企業の経営者には、ぜひ雇用戦略を考えてもらいたいと思います。生産や販売の戦略は重要視されますが、雇用戦略を綿密に立案・遂行している中小企業は未だ多くありません。まず、自社の課題は何かをじっくりと考え、その解決にプロ人材を活用したいなら、具体的に何をやってもらいたいのかを明確にしてください。正規採用にこだわる必要はありません。たとえば、若手採用や人事制度づくりといった課題解決に限定して非正規でプロ人材を雇用することも効果的です。

これからは65歳を超えても働きたいという人材が増えてくるでしょう。彼らの経験やノウハウ、スキルを活かせる場所や業務を絞り込み、活躍してもらうという発想も重要です。

“個” に対応した社会経済の仕組みづくりを

以上、“人生100年時代”における地域雇用の方向性について、「高齢者の活躍促進」「雇用流動化への対応」という観点からみてきた。これらに共通するのは、多様な働き方や生き方を提案し、就業者が“個”として活躍できるフィールドを用意できる地域・企業こそが生き残ることができるということである。

現在の静岡県の健康寿命は70歳代だが、これからは80歳を超えても現役世代以上の能力を発揮し続ける人々も増えてくる。ただし、心身の状態など個人差が大きいことから、個々の就業者に配慮した経営が求められることになるだろう。

また、雇用の流動化が進むとみられる中、これからの働き手は、自らのキャリア設計やワークライフバランスを考え、それらを実現できる職場を自律的に選択するようになる。その価値基準や志向は千差万別であり、婚姻など人生観の変化も踏まれば、“個”に対応した人事管理の仕組みづく

りが不可欠となる。雇用が一段と流動化すれば、業務知識を磨き直したり先端分野のスキル・ノウハウを習得するため、リカレント（循環）教育を通じた「学び直し」のニーズがますます高まるとみられる（コラム2参照）。地域としては、高等教育機関や専門教育機関と連携し、こうした教育の場を充実させていくことが雇用政策上、重要度を増していこう。また企業には、従業員に教育機会を提供しキャリアアップを支援するとともに、従業員の転職・起業をポジティブに捉え、その後もビジネスパートナーとして良好なつながりを保つなど、就業感の変化にあわせて人事管理の意識を変えていくことも求められよう。

わが国が超長寿化に対応した地域づくりや企業経営に成功すれば、これから高齢化の進む世界各国の範になり得る。全国有数の健康寿命を誇る静岡県から、こうした新時代を先導する就業モデルが発信されることが望まれる。

<コラム2> 高まるリカレント教育の重要性

業務分野によっては、技術革新の進展やニーズの多様化・高度化などに伴って、就業者が蓄えてきた知識やスキルが陳腐化するスピードが速くなる。そのため、政府では「リカレント教育」の推進に動き出している。そのターゲットとなるのは、モノづくり人材や出産・育児などで離職した女性、特定分野のスペシャリストなど多岐に渡る（図表20）。最近では、厚生労働省がAIやIoTなど先端技術をテーマとしたプログラムを社会人向けに提供しようとしており、2019年度までに試行、20年度以降、取組みを本格化するという。

海外では離職して学び、再就職するというスタイルが珍しくないが、日本では、まずは企業に在籍しながら学び、転職も視野にキャリアアップを図るという形になろう。履修内容が、企業の中途採用時に評価されるようになれば、離職リスクの軽減を通じて転職市場が活性化され、健全な雇用の流動化を後押しすることにもなる。

教える側の人材の確保、教わる側の時間的・経済的な制約など課題もあるが、オンラインの教育インフラの充実によってある程度解決の方向は見えている。いずれにせよ、職業人生が長くなり“生涯現役”の働き方が広がると見込まれる中、働き手には、長寿化を念頭にキャリアプランを描き、自律的に“学び直し”姿勢が求められる。

図表20 リカレント教育のターゲット（イメージ）

