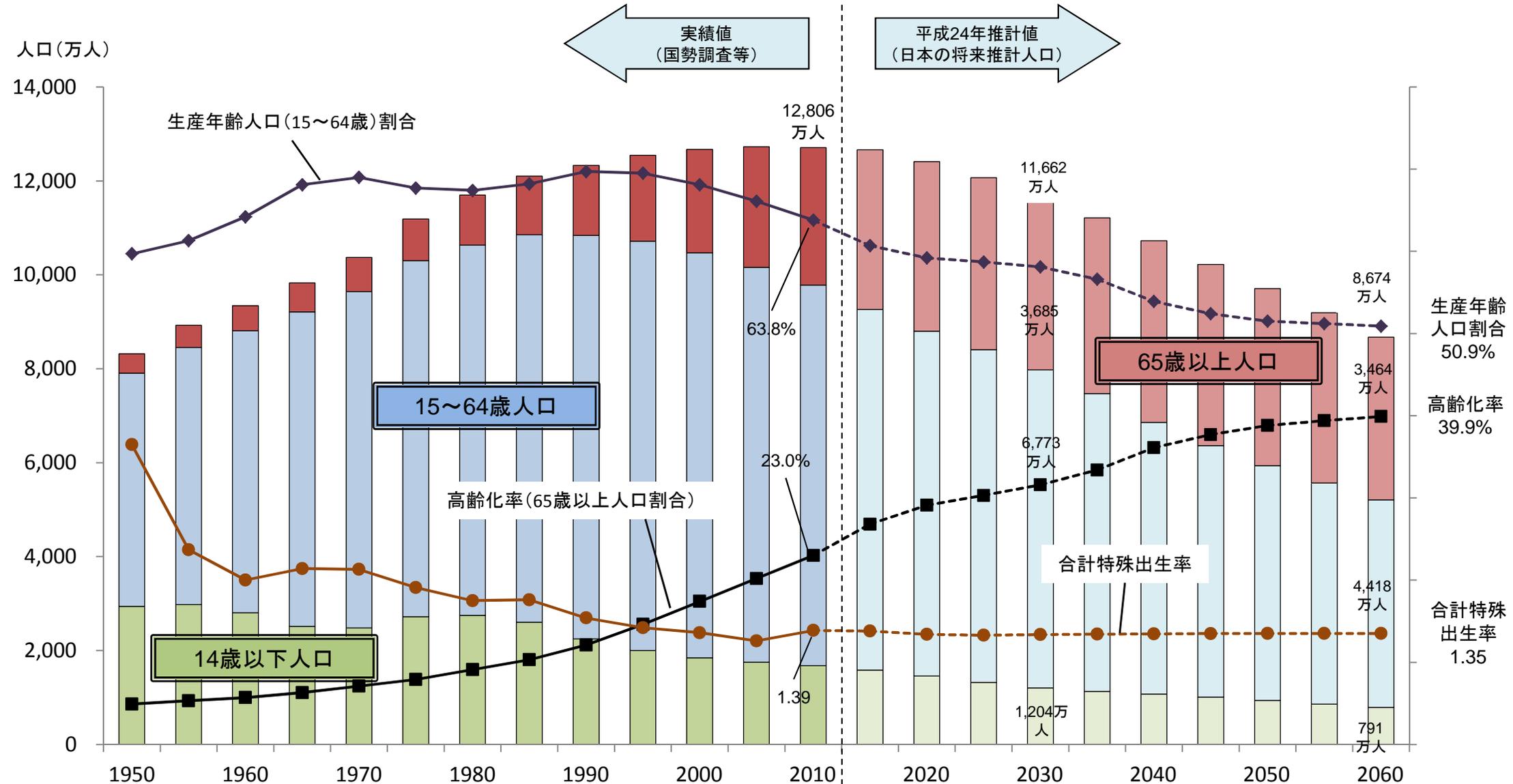


# 高年齢者の雇用・就業の現状と課題 I

## 1. 高年齢労働者の増加

# 日本の人口の推移

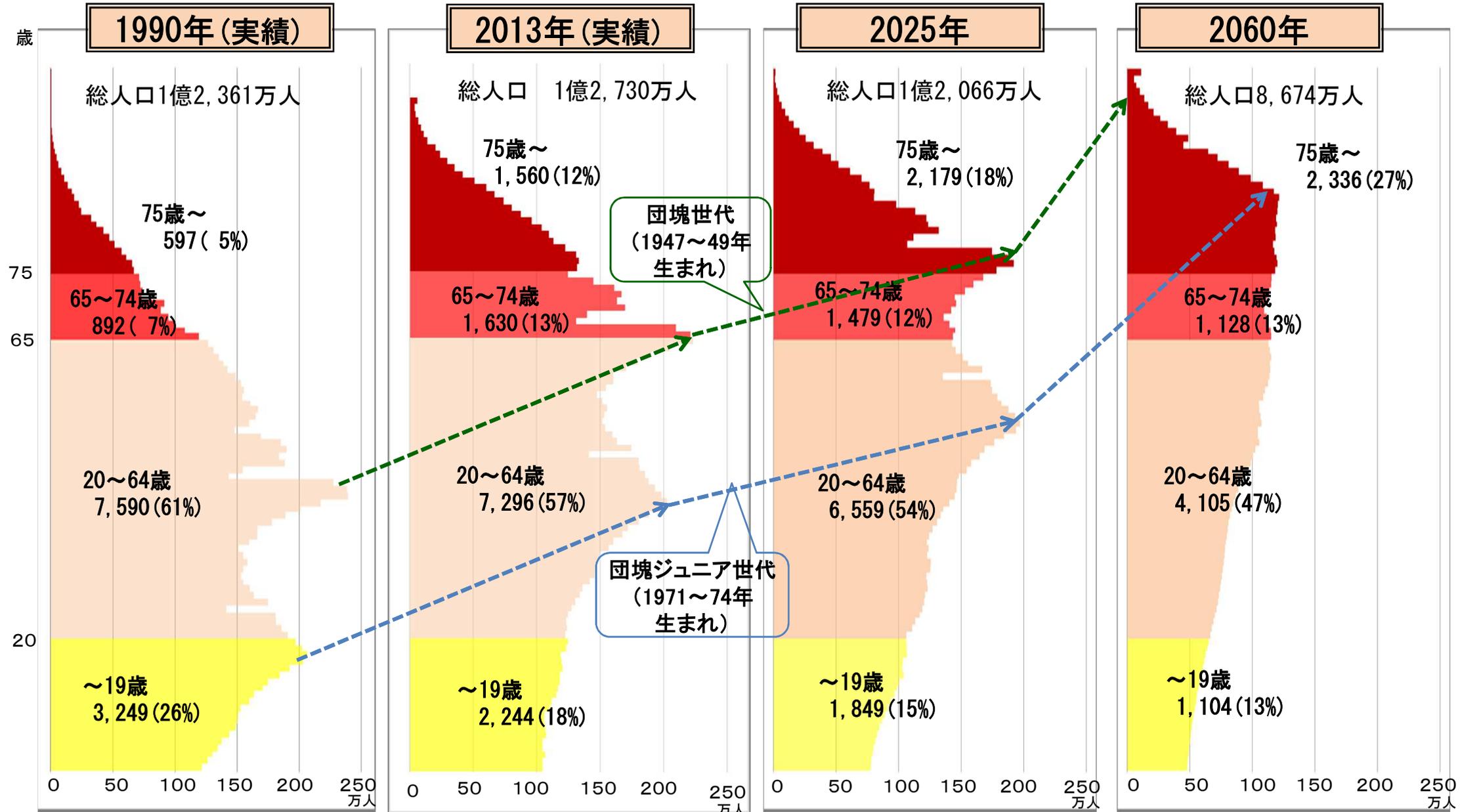
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



資料出所: 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

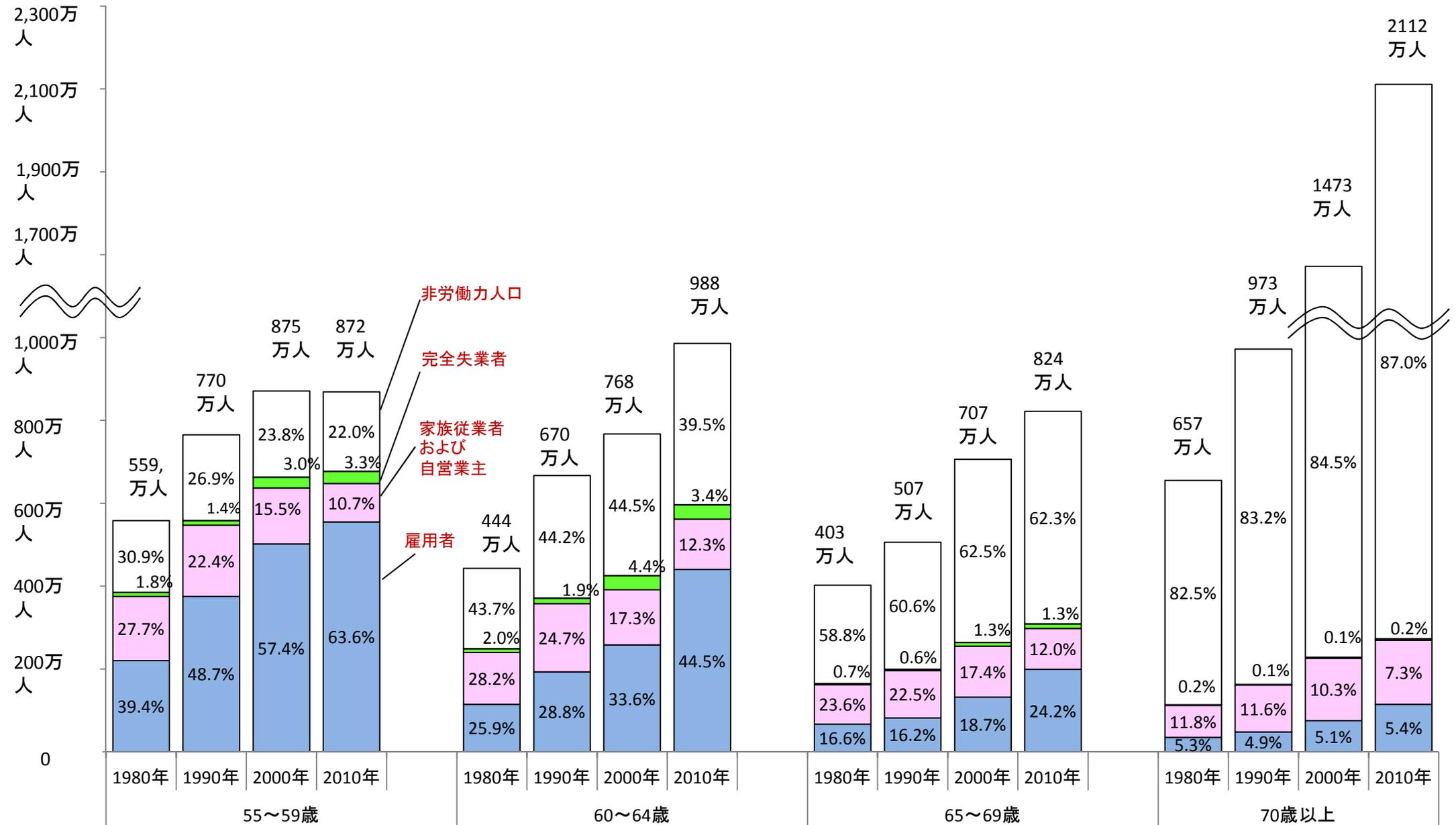
# 人口ピラミッドの変化

- 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
- 2060年には、人口は8,674万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約40%となる。



# 就業状態別人口とその構成比の推移

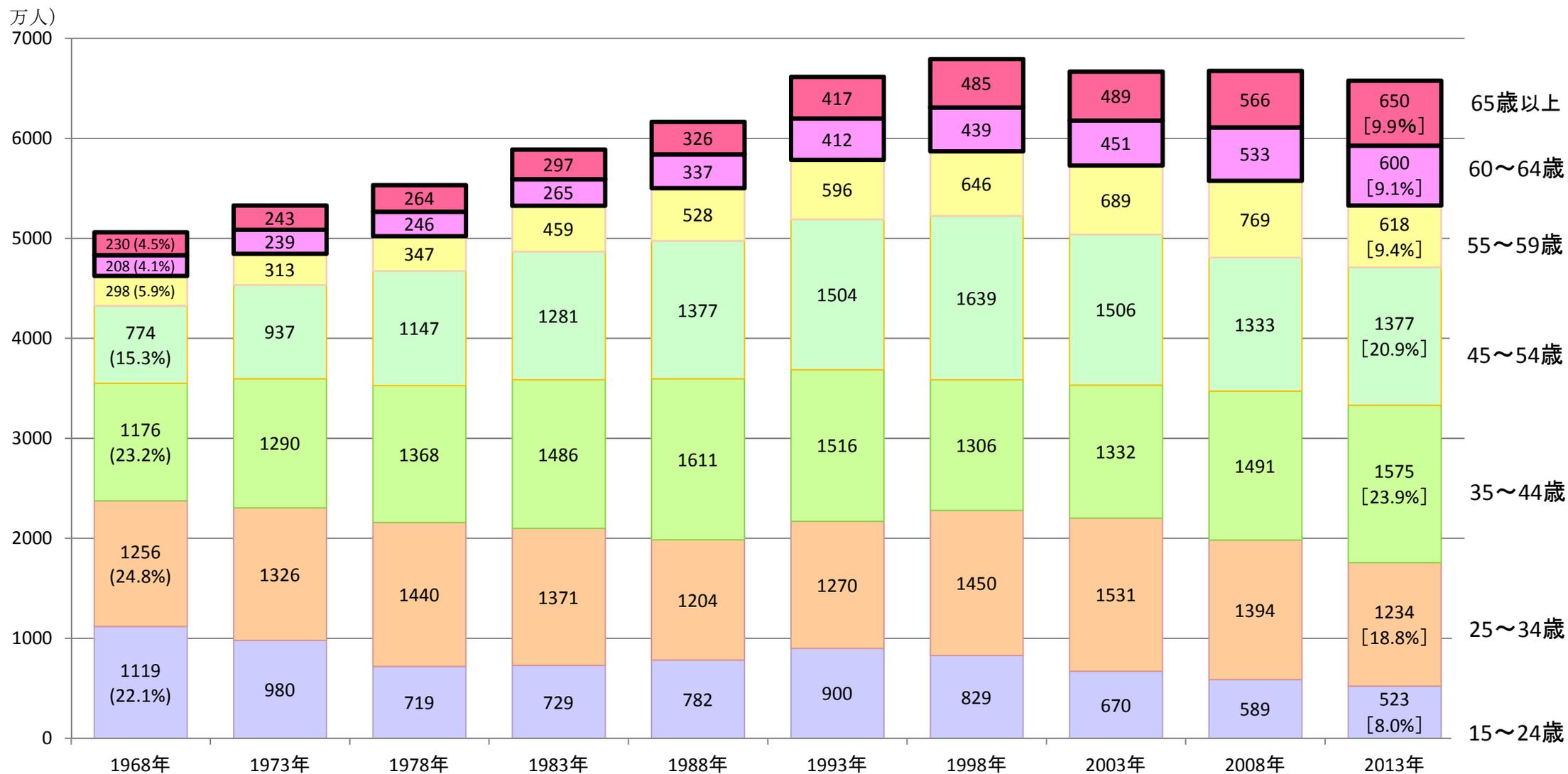
- 高齢者のうち雇用者の数も構成比も増加傾向にある。
- 一方、自営業者・家族従業者は減少傾向にある。



資料出所： 総務省「労働力調査」

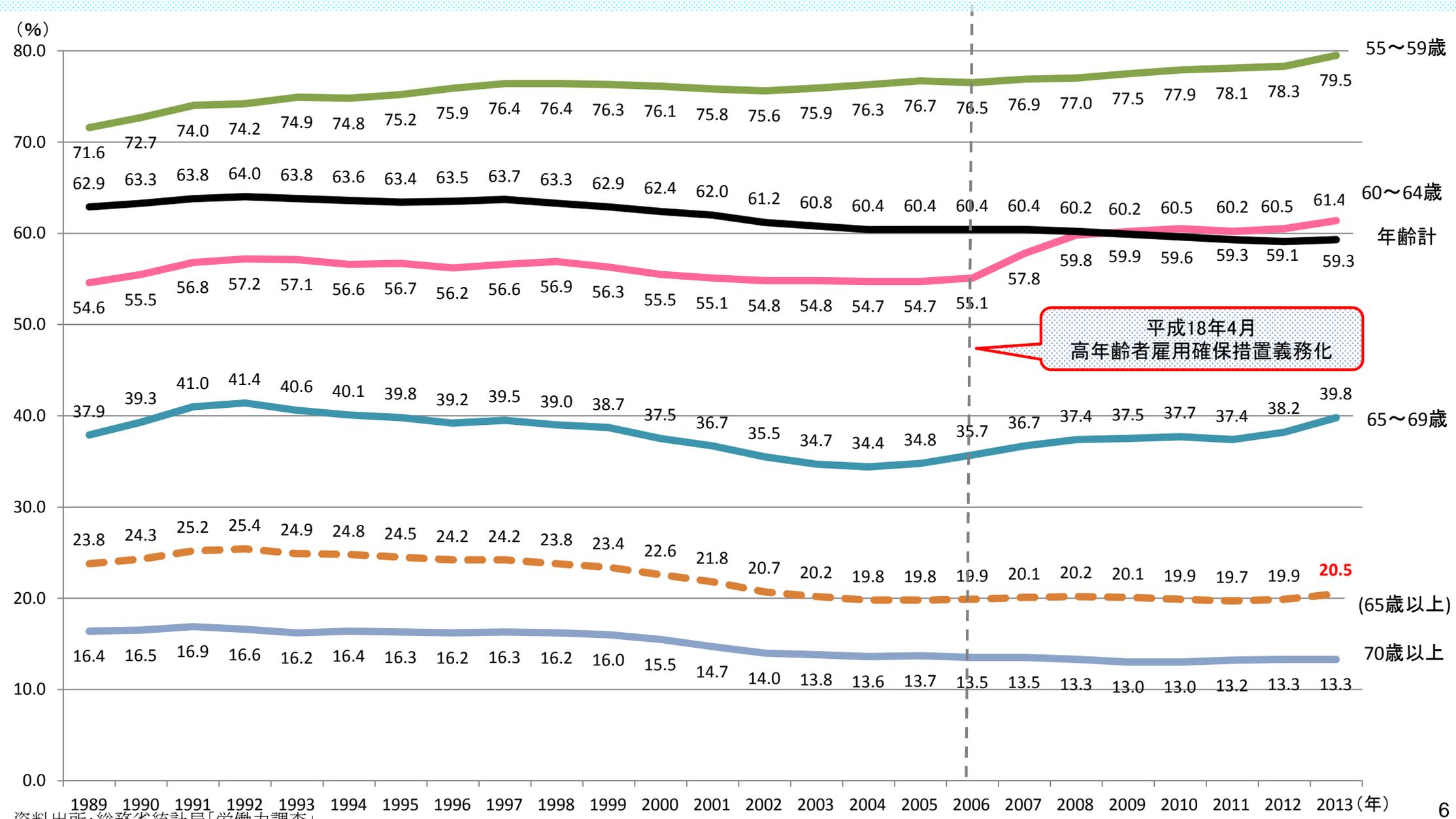
# 労働力人口の推移

○ 労働力人口に占める60歳以上の構成比は、1968年の8.6%から、2013年では19.0%に上昇している。



# 労働力人口比率の推移

○ 高齢者の人口に占める労働力人口(働く意思と能力のある者(=就業者数+完全失業者数))の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2013年(平成25年)に20.5%となっている。

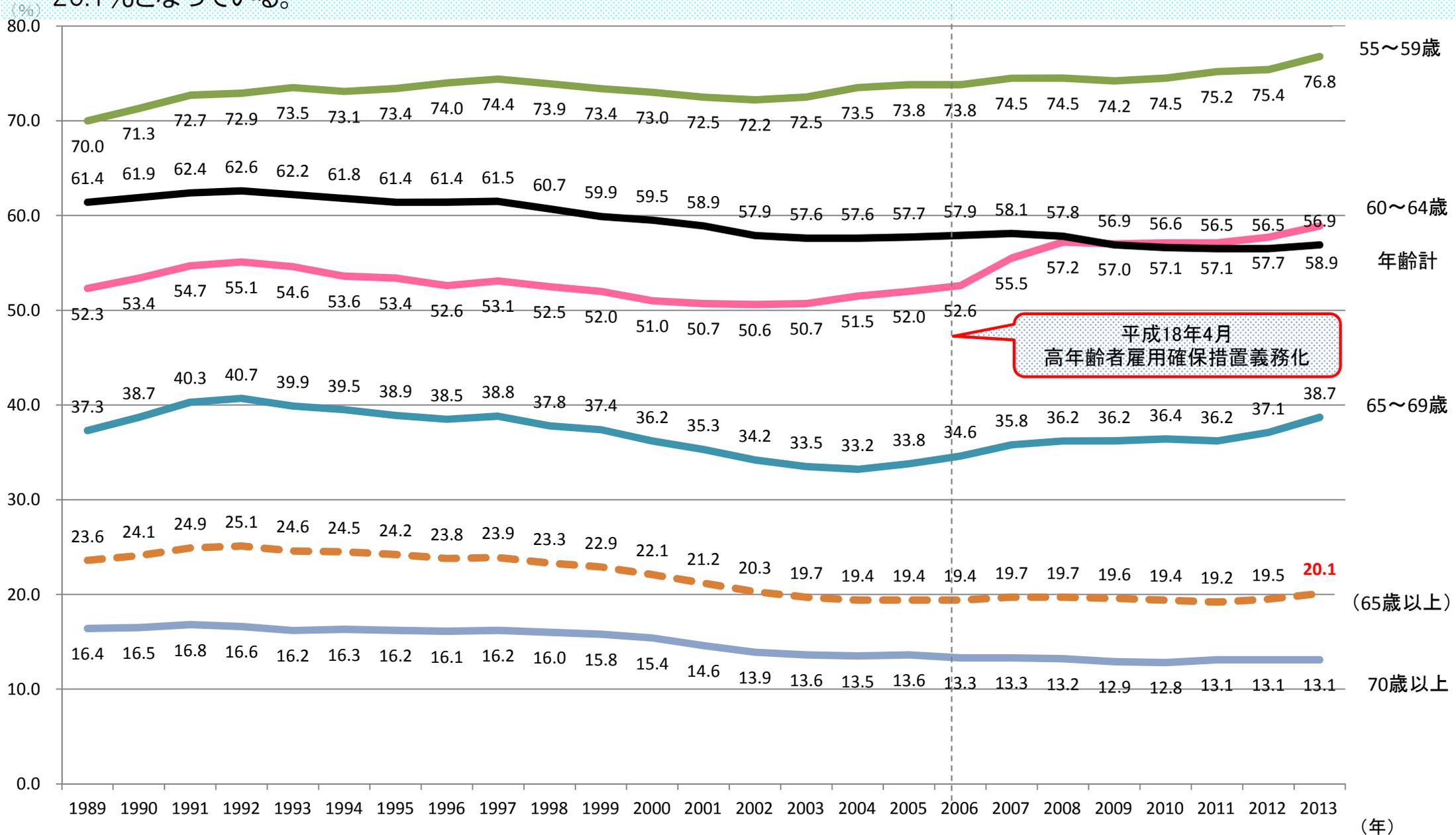


平成18年4月  
高齢者雇用確保措置義務化

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

# 就業率の推移

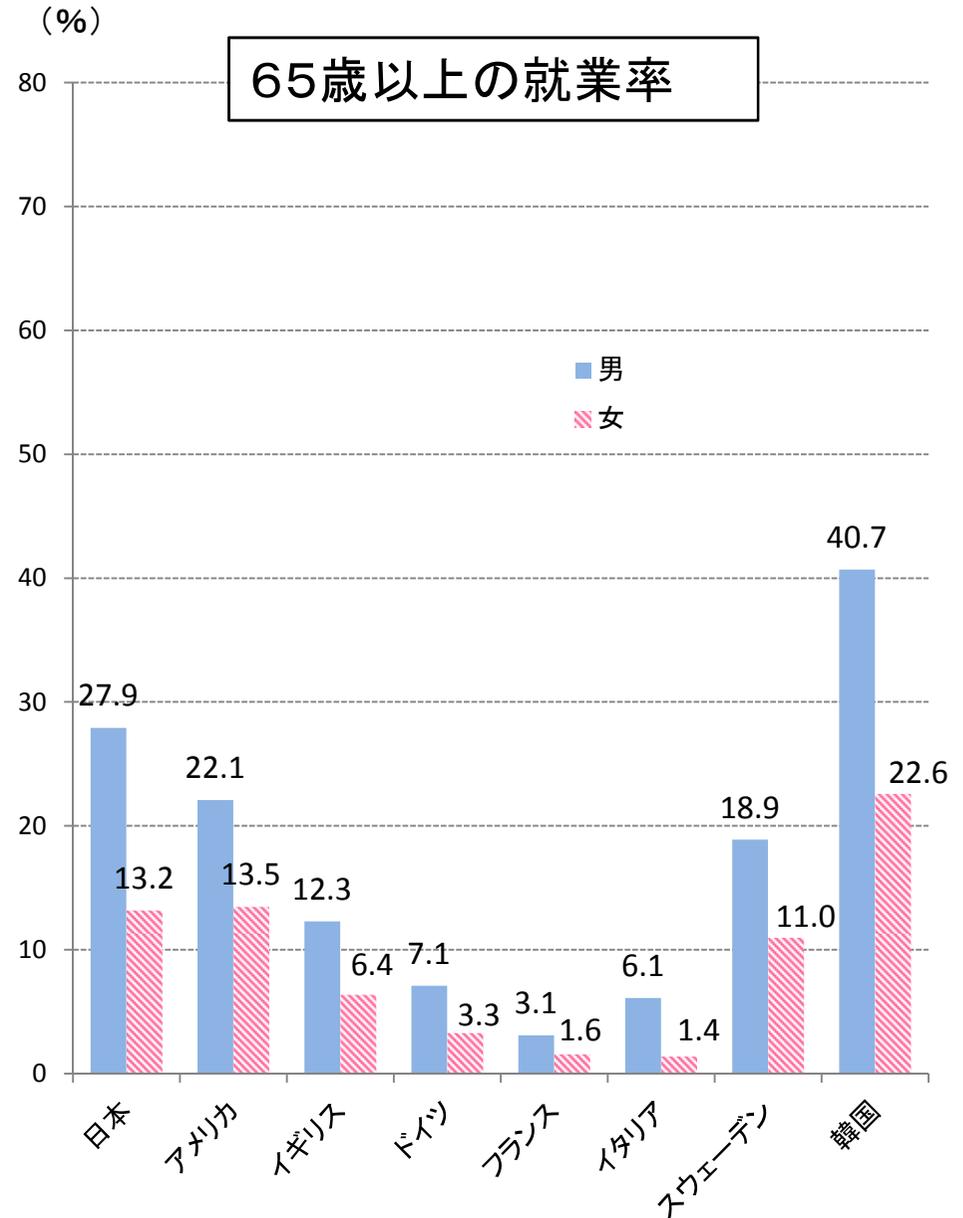
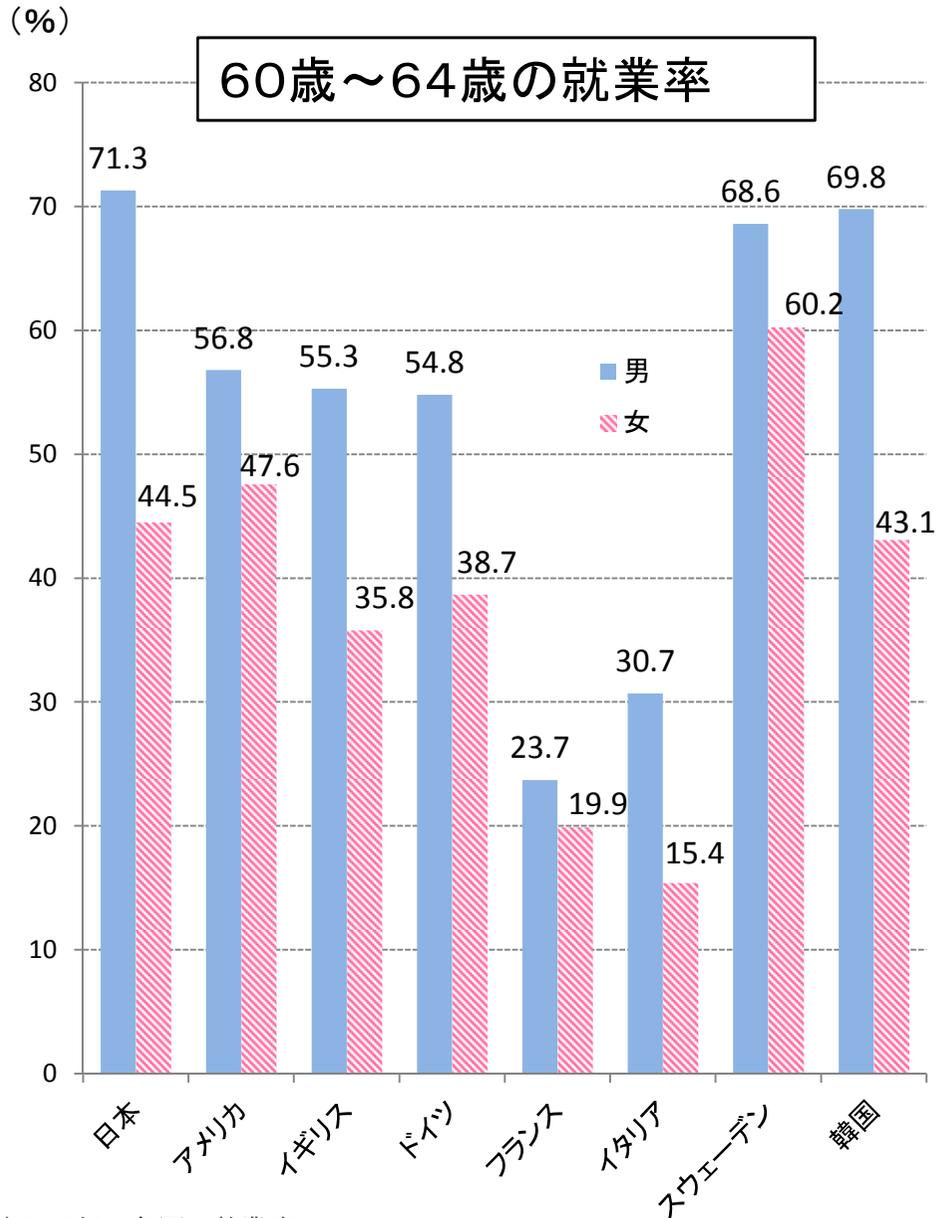
○ 高年齢者の人口に占める就業者の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2013年(平成25年)に20.1%となっている。



平成18年4月  
高年齢者雇用確保措置義務化

# 就業率の国際比較

○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。



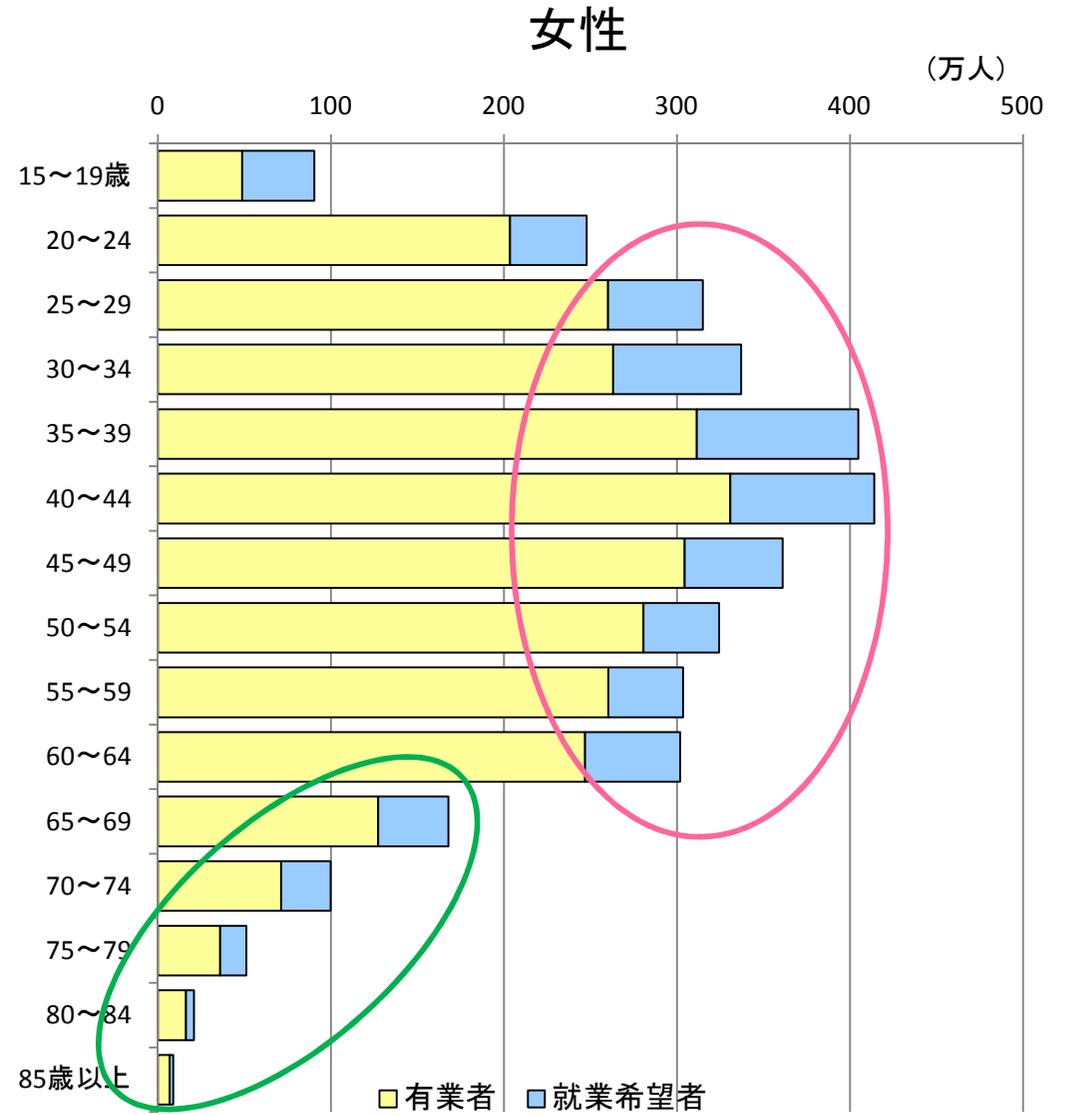
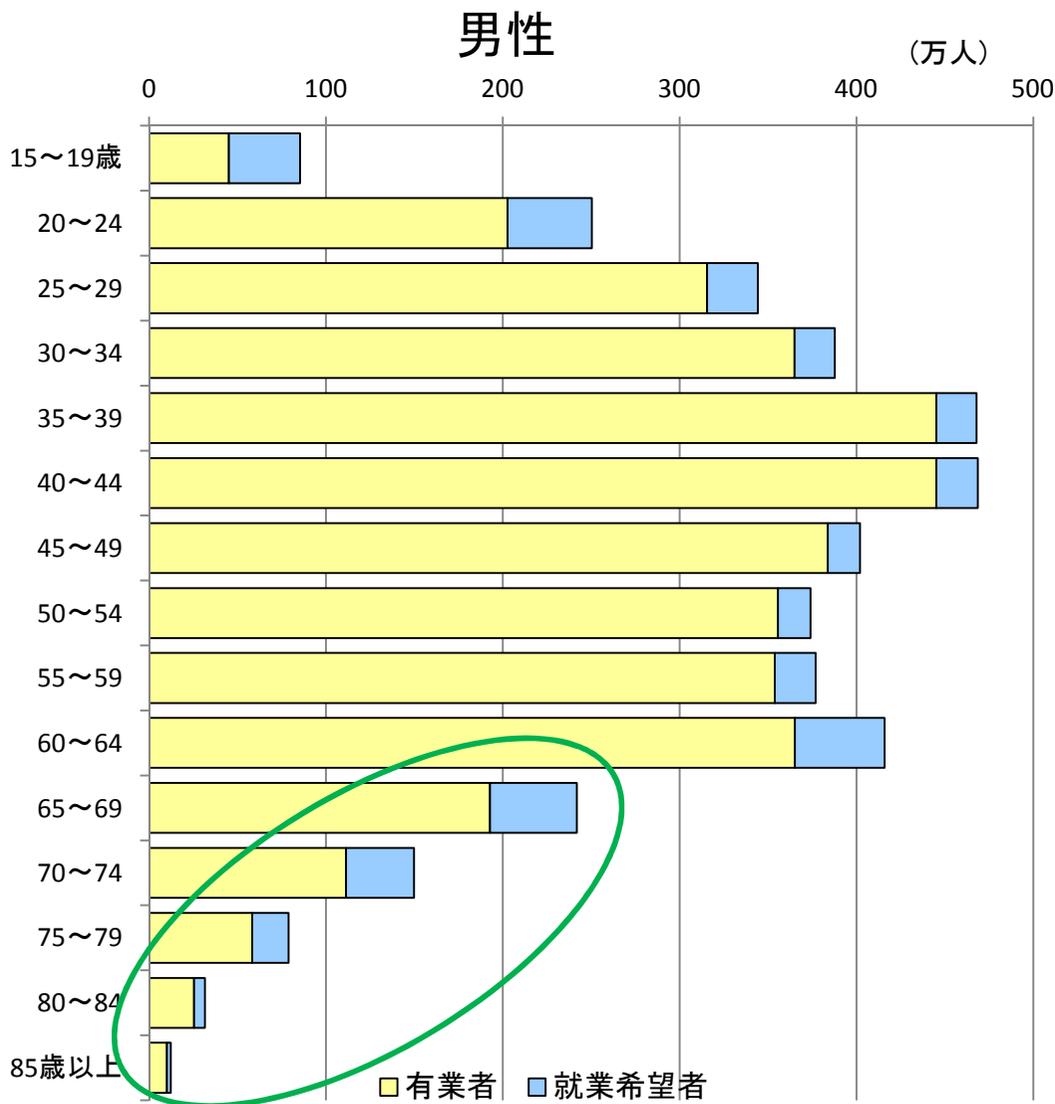
(注)2012年の各国の就業率

資料出所:労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2014)」

(注)スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

# 有業者数と就業希望者数

○ 高齢者と女性において、就業希望者が多い。65歳以上の就業希望者は207万人。

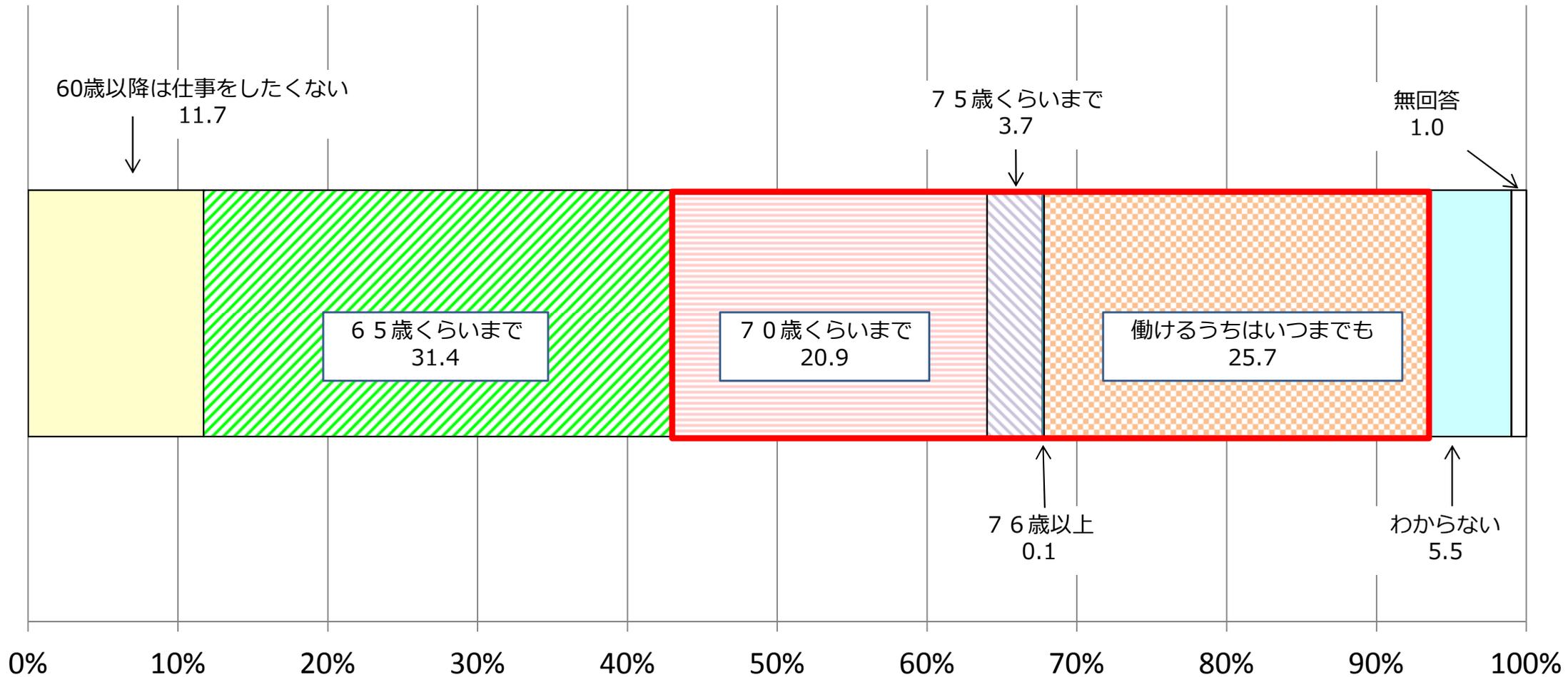


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注) 「就業希望者」は、ふだん仕事をしていない「無業者」のうち、何か収入のある仕事をしたいと思っている者をいい、実際に求職活動をしている「求職者」を含む。いわば潜在的労働力に相当する者。

# 60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢

○ 65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている。

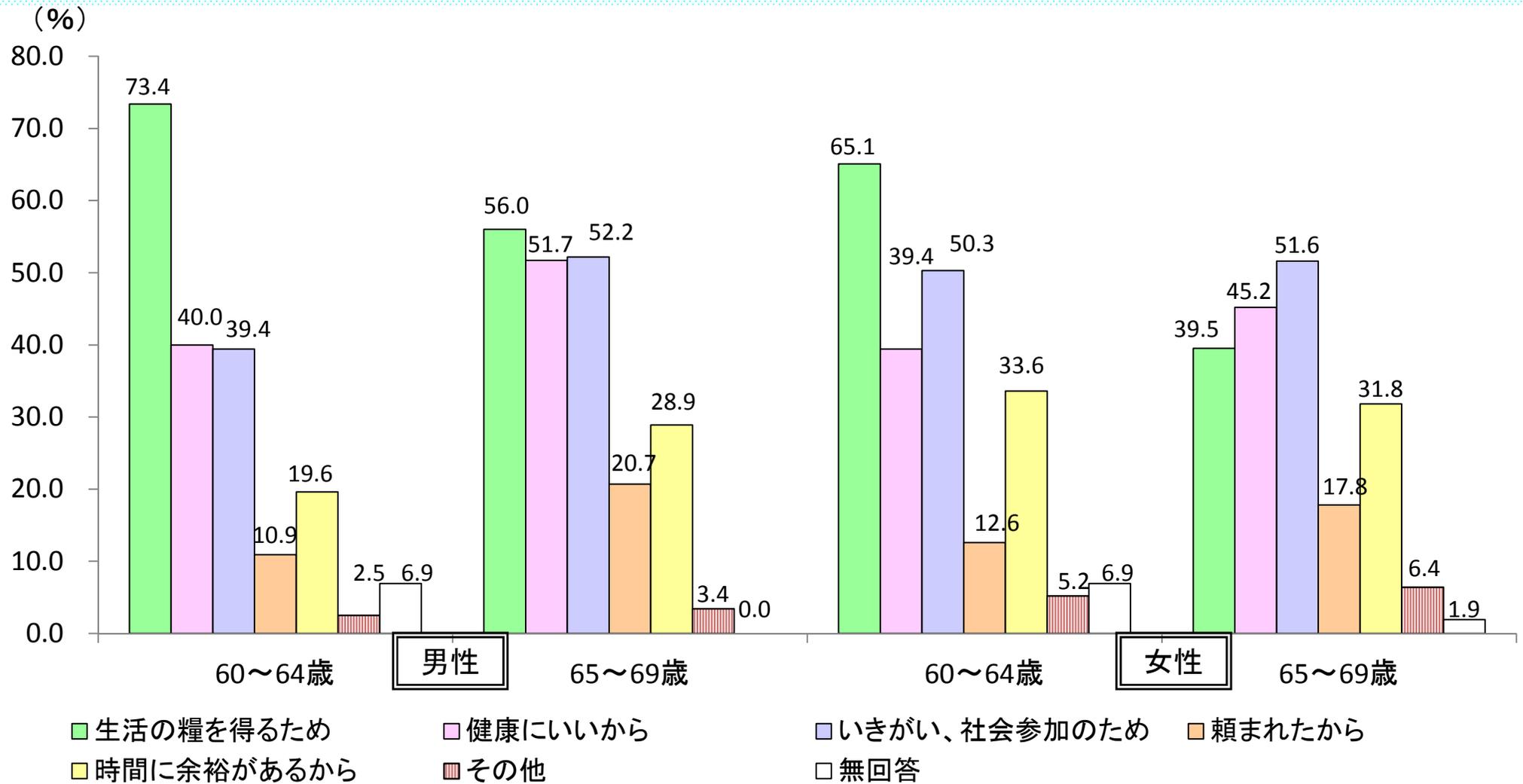


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注) 35~64歳の男女を対象とした調査(n=2,707)

# 高年齢者の就業理由

○ 高年齢者の就業理由は、60～64歳では「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成23年）

注1) 複数回答

注2) 60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む

注3) 平成23年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

# 高年齢者の就業継続意向

## (1) 65歳以降の就業継続意向(60～64歳) (%)

	計	まだ決めていない。 わからない	仕事はしたくない。 仕事からは引退するつもり	自分の健康、家庭の事情等で働けないと思う	健康ではあるが、私の職種は体力を要する仕事なので働けないと思う	採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)	その他	無回答
60～64歳	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

## (2) 70歳以降の就業継続意向(65～69歳) (%)

	計	まだ決めていない。 わからない	もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい	年金だけでは生活ができないので、なお働かねばならない	生きがいや健康のために、元気な限り働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)	その他	無回答
65～69歳	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
男性	100.0	24.4	11.0	20.6	28.2	3.5	2.2	10.2
女性	100.0	22.3	9.8	16.8	34.1	1.6	3.5	12.1

## **2. 高年齢者の雇用・就業の現状**

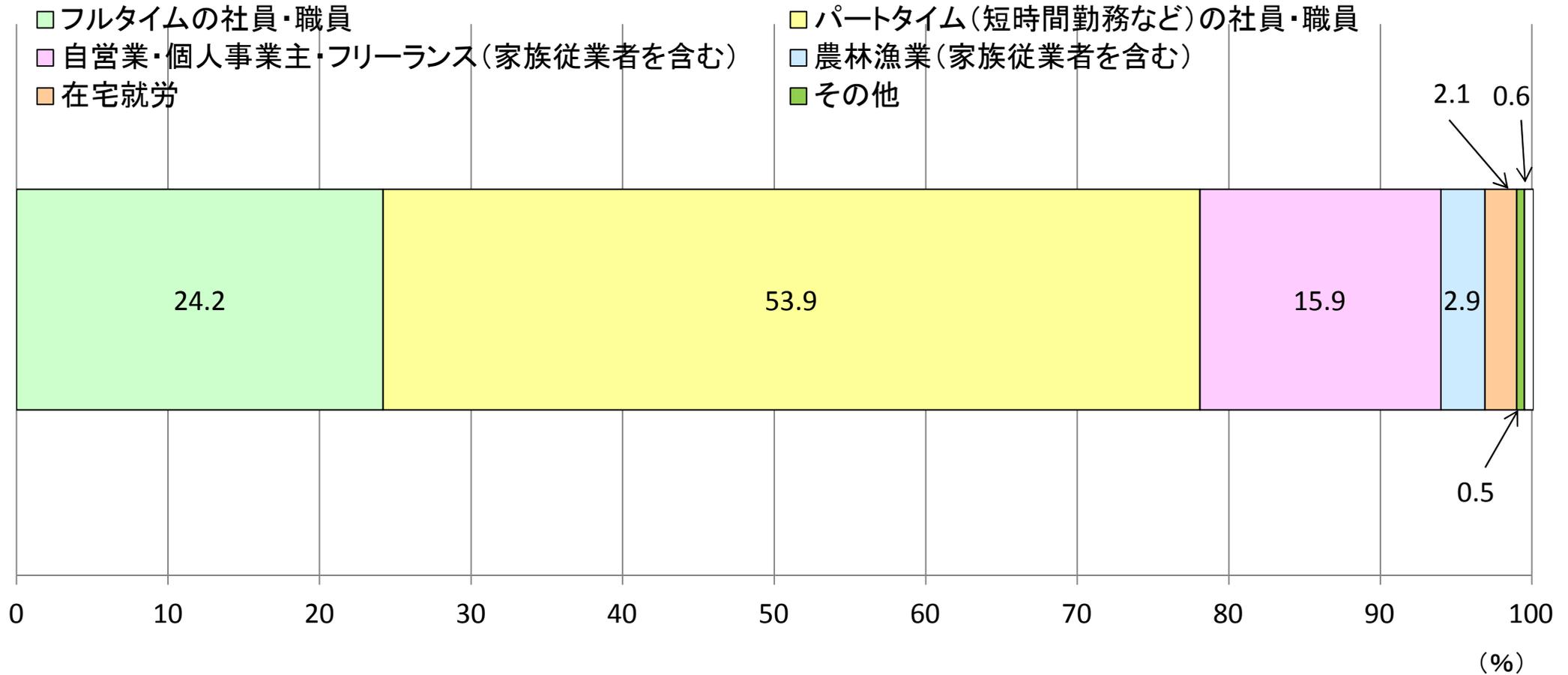
# 65歳以上の有業者の「職種」

	男性		女性	
	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比
総数	3,977,600	10.8%	2,576,000	9.3%
管理的職業従事者	345,100	27.9%	75,200	39.2%
専門的・技術的職業従事者	367,600	6.7%	141,400	3.0%
技術者	76,000	3.1%	400	0.2%
情報処理技術者	4,900	0.5%	0	0.0%
保健医療従事者	77,900	9.3%	53,800	2.7%
看護師(准看護師を含む)	600	0.7%	27,200	2.2%
社会福祉専門職業従事者	10,500	5.9%	14,700	1.8%
経営・金融・保険専門職業従事者	46,000	26.0%	2,100	7.8%
教員	42,300	5.2%	9,600	1.3%
著述家, 記者, 編集者	7,700	9.4%	2,400	4.8%
美術家, デザイナー, 写真家等	12,600	5.8%	3,100	2.3%
事務従事者	248,200	5.0%	380,000	5.1%
一般事務従事者	173,000	4.9%	231,200	4.4%
会計事務従事者	29,100	6.4%	126,100	9.9%
生産関連事務従事者	9,800	2.4%	3,100	1.8%
営業・販売事務従事者	13,400	5.0%	8,800	2.2%
運輸・郵便事務従事者	13,700	6.1%	1,700	1.2%
事務用機器操作員	3,000	4.7%	500	0.4%
販売従事者	436,900	8.8%	342,700	9.6%
商品販売従事者	223,000	12.8%	249,700	8.8%
販売類似職業従事者	91,300	34.9%	64,400	30.1%
営業職業従事者	122,600	4.1%	28,500	5.4%
サービス職業従事者	307,900	12.3%	510,900	9.8%
家庭生活支援サービス職業従事者	900	69.2%	12,700	44.6%
介護サービス職業従事者	11,700	3.4%	77,200	6.2%
保健医療サービス職業従事者	1,700	6.4%	9,800	2.6%
生活衛生サービス職業従事者	70,000	23.6%	110,600	18.5%
飲食物調理従事者	82,900	9.5%	145,700	12.0%
接客・給仕職業従事者	31,900	5.5%	89,800	7.3%
居住施設・ビル等管理人	88,600	39.2%	35,200	33.8%

	男性		女性	
	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比
保安職業従事者	103,700	9.6%	2,600	3.9%
農林漁業従事者	684,900	45.7%	412,400	47.5%
農業従事者	641,000	48.4%	400,400	48.1%
漁業従事者	34,200	26.8%	11,100	32.6%
生産工程従事者	497,000	7.6%	236,300	9.1%
製品製造・加工処理従事者(金属製品)	106,900	8.9%	14,300	12.9%
製品製造・加工処理従事者(金属製品以外)	218,800	10.5%	193,200	11.8%
化学製品製造従事者	4,700	2.5%	500	1.1%
窯業・土石製品製造従事者	13,500	8.5%	4,800	17.9%
食料品製造従事者	51,700	9.2%	85,200	9.8%
紡織・衣服・繊維製品製造従事者	36,900	28.2%	59,700	19.9%
木・紙製品製造従事者	40,200	14.2%	10,600	15.2%
印刷・製本従事者	18,000	8.6%	5,100	6.7%
ゴム・プラスチック製品製造従事者	17,700	6.7%	6,700	7.6%
機械組立従事者	43,800	3.7%	11,300	3.6%
機械整備・修理従事者	80,100	7.3%	1,500	6.0%
製品検査従事者	5,900	3.2%	9,300	4.0%
機械検査従事者	6,600	3.2%	3,100	2.3%
生産関連・生産類似作業従事者	35,000	6.1%	3,900	2.7%
輸送・機械運転従事者	236,100	10.5%	2,900	4.3%
自動車運転従事者	196,000	12.0%	2,400	4.6%
定置・建設機械運転従事者	31,500	7.8%	0	0.0%
建設・採掘従事者	272,500	9.8%	7,500	12.4%
建設・土木作業従事者	221,400	10.0%	7,200	14.8%
電気工事従事者	50,500	8.8%	400	3.4%
運搬・清掃・包装等従事者	311,900	14.7%	338,800	17.2%
運搬従事者	99,600	8.7%	35,200	6.8%
清掃従事者	89,000	18.9%	193,300	30.2%
包装従事者	4,500	6.7%	26,700	10.1%
その他の運搬・清掃・包装等従事者	118,600	26.4%	83,800	15.3%
分類不能の職業	165,700	13.2%	125,000	12.8%

# 60歳以降の希望する就業形態

○ 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。



資料出所: 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」

(注) 対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者

# 定年・退職後の「就業形態」の希望と状況

(%)

区 分		正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	派遣労働	その他	雇用以外の働き方	仕事から引退	無回答
総数	希望	44.2	22.7	29.3	0.8	1.1	-	-	1.9
	状況	18.6	22.6	23.1	1.3	1.2	1.0	10.8	21.4
〔年代別3区分〕									
55～59歳	希望	48.2	22.4	26.5	0.4	1.0	-	-	1.4
	状況	21.2	21.6	19.7	0.2	1.2	0.8	5.3	30.1
60～64歳	希望	45.8	20.9	28.9	1.2	1.1	-	-	2.0
	状況	18.0	25.5	23.7	2.3	1.3	1.1	12.2	15.9
65～69歳	希望	36.7	25.2	33.7	0.8	1.2	-	-	2.4
	状況	16.0	20.4	26.9	1.4	1.1	1.1	16.5	16.6
〔男女別〕									
男性(計)	希望	54.8	28.2	12.9	1.2	1.2	-	-	1.7
	状況	24.8	30.9	12.9	1.6	1.6	1.0	8.3	18.9
女性(計)	希望	28.1	14.3	54.2	0.3	1.0	-	-	2.2
	状況	9.3	10.1	38.5	0.7	0.6	1.0	14.6	25.2

資料出所： 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成21年)

(注1) 55～69歳の高齢者のうち55歳時点で雇用されていた者を対象とする

(注2) 「希望」： 最も希望していた就業形態 (定年・退職を経験していない場合は「最も希望している就業形態」)

「状況」： 定年・退職後の就業形態 (定年・退職を経験していない場合は「最も可能性が高い就業形態」)

# 有業者の「就業形態」

(人)

	有業者総数	自営業主	家族従業者	雇用者							
				会社などの 役員	正規従業 員・職員	非正規従業 員・職員	パート	アルバイト	派遣労働者	嘱託	契約社員
年齢計	64,420,700 100.0%	5,909,600 9.2%	1,341,500 2.1%	3,471,400 5.4%	33,110,400 51.4%	20,427,100 31.7%	9,560,800 14.8%	4,391,900 6.8%	1,187,300 1.8%	1,192,600 1.9%	2,909,200 4.5%
15～44歳	32,360,400 100.0%	1,206,100 3.7%	279,100 0.9%	671,300 2.1%	20,209,200 62.5%	9,922,600 30.7%	3,730,000 11.5%	3,169,100 9.8%	822,800 2.5%	232,300 0.7%	1,522,700 4.7%
45～54歳	13,244,900 100.0%	965,200 7.3%	165,700 1.3%	754,500 5.7%	7,569,600 57.2%	3,763,300 28.4%	2,427,800 18.3%	347,100 2.6%	199,000 1.5%	133,800 1.0%	467,200 3.5%
55～59歳	6,141,500 100.0%	624,600 10.2%	135,700 2.2%	483,500 7.9%	3,110,300 50.6%	1,775,900 28.9%	1,134,000 18.5%	160,800 2.6%	53,600 0.9%	86,400 1.4%	226,100 3.7%
60～64歳	3,201,600 100.0%	770,700 24.1%	191,800 6.0%	413,800 12.9%	434,200 13.6%	1,379,100 43.1%	657,900 20.5%	255,200 8.0%	37,100 1.2%	160,500 5.0%	154,100 4.8%
65～69歳	3,201,600 100.0%	770,700 24.1%	191,800 6.0%	413,800 12.9%	434,200 13.6%	1,379,100 43.1%	657,900 20.5%	255,200 8.0%	37,100 1.2%	160,500 5.0%	154,100 4.8%
70歳～	3,352,000 100.0%	1,353,700 40.4%	366,300 10.9%	518,600 15.5%	321,900 9.6%	768,700 22.9%	319,400 9.5%	159,900 4.8%	20,600 0.6%	77,300 2.3%	55,700 1.7%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注)実数は、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降も仕事をする  
ことになっている「有業者」(休業者を含む。自営業主・家族従業者を含む)の数。

# 65歳以上の有業者の「就業形態」の推移

(人)

	有業者総数	自営業主	家族従業者	雇用者							
				会社などの 役員	正規従業 員・職員	非正規従業員・職員					
						パート	アルバイト	派遣労働者	嘱託	契約社員	その他
S 6 2	3,362,000	1,465,000	716,000	404,000	388,000	130,000	63,000	2,000	111,000		83,000
H 4	4,377,000	1,717,000	859,000	555,000	564,000	264,000	124,000	5,000	179,000		107,000
H 9	5,202,000	2,039,000	940,000	651,000	651,000	375,000	182,000	5,000	219,000		135,000
H 1 4	5,361,500	2,086,800	859,100	779,500	541,500	458,000	210,800	16,700	255,900		135,500
H 1 9	6,140,100	2,200,400	684,400	903,600	720,900	749,100	284,800	47,800	201,800	137,000	183,000
H 2 4	6,553,600	2,124,400	558,100	932,400	756,100	977,300	415,100	57,700	237,800	209,800	249,900

# 定年・退職後の「勤務形態」の希望と状況

(%)

区分		フルタイム	短時間・短日勤務	フレックス勤務	在宅勤務	その他	雇用以外 の働き方	仕事から引退	無回答
総数	希望	51.6	27.6	16.1	0.7	0.6	—	—	3.4
	状況	33.2	22.9	8.7	0.4	0.8	0.6	10.8	22.6
〔年代別3区分〕									
55～59歳	希望	52.4	23.7	19.1	0.8	0.9	—	—	3.1
	状況	31.7	19.9	9.4	0.3	1.1	0.8	5.3	31.5
60～64歳	希望	54.4	28.9	14.0	0.5	0.0	—	—	2.2
	状況	39.6	22.9	7.2	0.7	0.4	0.7	12.2	16.3
65～69歳	希望	47.0	31.2	14.8	0.9	0.9	—	—	5.2
	状況	27.2	26.8	9.6	0.2	1.0	0.3	16.2	18.7
〔男女別〕									
男性(計)	希望	62.1	19.3	13.7	0.8	0.6	—	—	3.6
	状況	43.4	19.5	7.3	0.5	0.7	0.6	8.1	20.0
女性(計)	希望	35.7	40.1	19.8	0.6	0.6	—	—	3.1
	状況	17.9	28.0	10.8	0.3	0.9	0.6	14.8	26.6

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成21年)

(注1) 55～69歳の高齢者のうち55歳時点で雇用されていた者を対象とする

(注2) 「希望」：最も希望していた就業形態 (定年・退職を経験していない場合は「最も希望している勤務形態」)

「状況」：定年・退職後の就業形態 (定年・退職を経験していない場合は「最も可能性が高い勤務形態」)

# 有業者の「年間就業日数」

	有業者総数	年間就業日数						
		50日未満	50～99日	100～149日	150～199日	200～249日	250～299日	300日以上
年齢計	64,420,700 100.0%	1,639,500 2.5%	2,120,600 3.3%	4,010,300 6.2%	5,213,900 8.1%	21,322,100 33.1%	22,917,100 35.6%	6,157,800 9.6%
15～44歳	32,360,400 100.0%	630,400 1.9%	891,900 2.8%	1,776,600 5.5%	2,170,300 6.7%	11,287,300 34.9%	12,458,600 38.5%	2,662,400 8.2%
45～54歳	13,244,900 100.0%	179,900 1.4%	280,800 2.1%	632,300 4.8%	935,900 7.1%	4,614,800 34.8%	5,071,400 38.3%	1,356,400 10.2%
55～59歳	6,141,500 100.0%	104,300 1.7%	151,300 2.5%	304,000 4.9%	470,500 7.7%	2,138,300 34.8%	2,263,900 36.9%	639,000 10.4%
60～64歳	6,120,200 100.0%	196,200 3.2%	253,400 4.1%	499,700 8.2%	740,100 12.1%	1,907,000 31.2%	1,793,400 29.3%	628,000 10.3%
65～69歳	3,201,600 100.0%	193,700 6.1%	241,800 7.6%	397,100 12.4%	459,800 14.4%	757,300 23.7%	710,400 22.2%	361,100 11.3%
70歳～	3,352,000 100.0%	335,000 10.0%	301,400 9.0%	400,600 12.0%	437,300 13.0%	617,400 18.4%	619,600 18.5%	510,800 15.2%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

# 有業者の「週間就業時間」「就業の規則性」

	有業者総数	(年間就業日数200日、又は200日未満の規則的作業)							(年間就業日数200日未満)	
		週間就業時間							不規則的 就業	季節的 就業
		15時間 未満	15～19 時間	20～29時間	30～42時間	42～48時間	49～59時間	60時間～		
年齢計	64,420,700 100.0%	2,530,500 3.9%	2,010,600 3.1%	5,342,900 8.3%	20,030,600 31.1%	12,752,500 19.8%	9,162,200 14.2%	6,589,600 10.2%	3,905,500 6.1%	799,700 1.2%
15～44歳	32,360,400 100.0%	1,129,800 3.5%	875,300 2.7%	2,176,000 6.7%	9,909,100 30.6%	7,056,900 21.8%	5,196,200 16.1%	3,701,700 11.4%	1,562,800 4.8%	158,100 0.5%
45～54歳	13,244,900 100.0%	422,000 3.2%	395,700 3.0%	1,141,500 8.6%	4,315,800 32.6%	2,723,600 20.6%	2,032,500 15.3%	1,383,500 10.4%	523,600 4.0%	84,100 0.6%
55～59歳	6,141,500 100.0%	197,300 3.2%	188,800 3.1%	527,000 8.6%	2,189,500 35.7%	1,256,700 20.5%	789,400 12.9%	535,700 8.7%	299,100 4.9%	63,700 1.0%
60～64歳	6,120,200 100.0%	278,900 4.6%	241,100 3.9%	740,800 12.1%	2,069,700 33.8%	970,700 15.9%	606,100 9.9%	459,500 7.5%	500,400 8.2%	121,300 2.0%
65～69歳	3,201,600 100.0%	234,400 7.3%	173,700 5.4%	430,800 13.5%	834,000 26.0%	382,200 11.9%	262,600 8.2%	245,500 7.7%	420,900 13.1%	118,500 3.7%
70歳～	3,352,000 100.0%	268,100 8.0%	136,200 4.1%	326,600 9.7%	712,500 21.3%	362,600 10.8%	275,400 8.2%	263,400 7.9%	598,600 17.9%	254,100 7.6%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注) 実数は有業者の数。「週間就業時間」は、ふだん1週間の実労働時間。就業時間不明があるため合計は有業者総数とあわない。時間区分の幅が一定でないため時間区分間の比較には注意。

# 有業者の「勤務先の従業者規模」

	有業者総数	勤務先の従業者規模					官公庁など	その他の法人・団体
		1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上		
年齢計	64,420,700 100.0%	22,078,800 34.3%	6,732,700 10.5%	5,499,900 8.5%	5,342,000 8.3%	11,244,200 17.5%	5,033,800 7.8%	7,356,200 11.4%
15～44歳	32,360,400 100.0%	8,498,700 26.3%	3,593,300 11.1%	3,143,600 9.7%	3,218,300 9.9%	6,805,800 21.0%	2,563,300 7.9%	3,929,200 12.1%
45～54歳	13,244,900 100.0%	3,972,500 30.0%	1,343,800 10.1%	1,101,000 8.3%	1,093,700 8.3%	2,603,600 19.7%	1,370,700 10.3%	1,562,700 11.8%
55～59歳	6,141,500 100.0%	2,158,100 35.1%	633,400 10.3%	494,800 8.1%	465,400 7.6%	961,600 15.7%	653,700 10.6%	690,800 11.2%
60～64歳	6,120,200 100.0%	2,858,300 46.7%	667,800 10.9%	468,500 7.7%	381,700 6.2%	658,200 10.8%	329,900 5.4%	650,300 10.6%
65～69歳	3,201,600 100.0%	1,935,900 60.5%	319,000 10.0%	201,300 6.3%	133,000 4.2%	160,000 5.0%	81,600 2.5%	301,000 9.4%
70歳～	3,352,000 100.0%	2,655,600 79.2%	175,500 5.2%	90,700 2.7%	49,800 1.5%	54,900 1.6%	34,500 1.0%	222,100 6.6%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注)「勤務先の従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業における、本社や営業所を含む企業全体の従業者数。従業者規模不明があるため、合計は有業者総数とあわない。

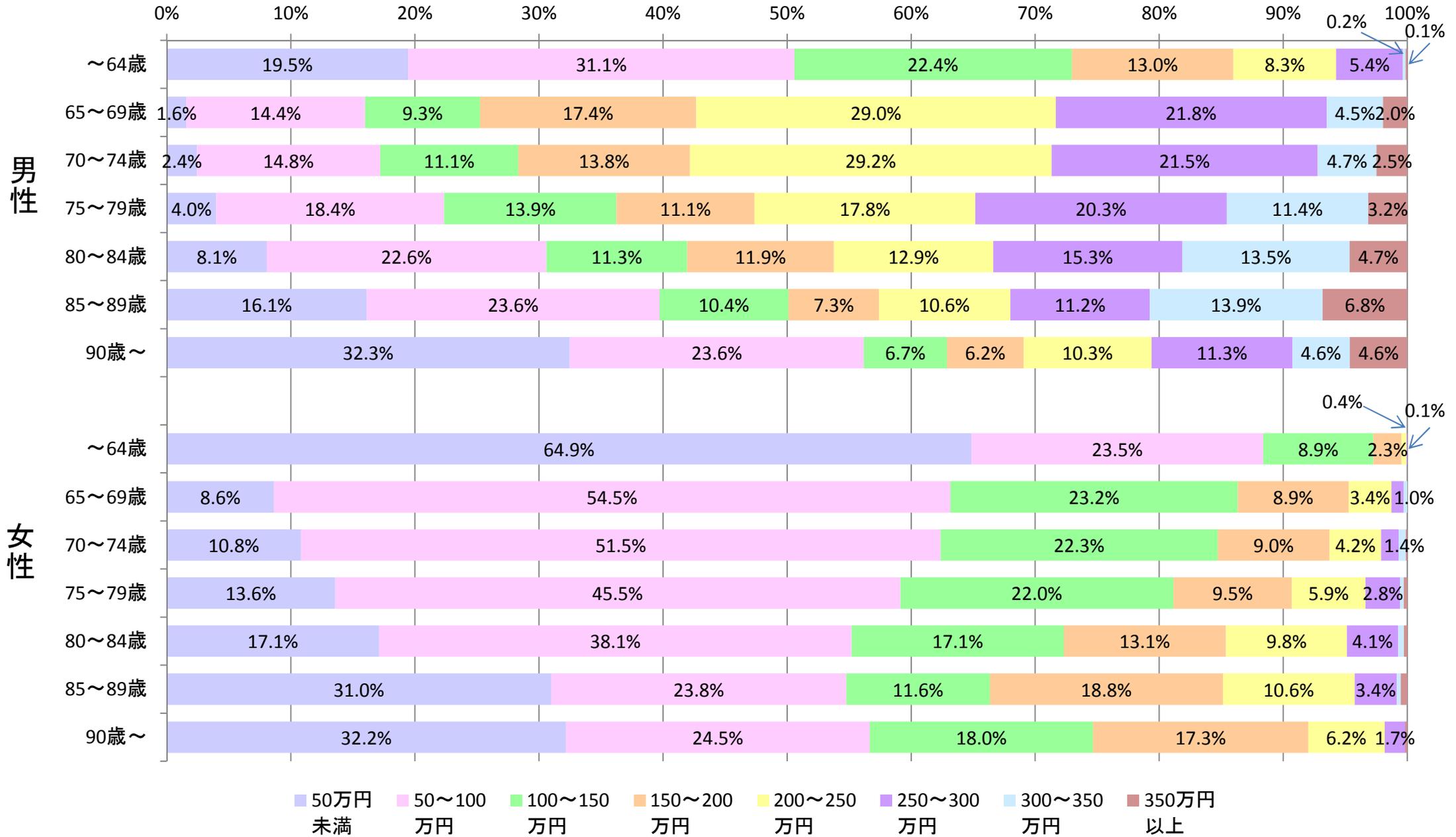
# 高齢者の生活の主な収入源

○ 主たる収入源をみると、年齢層が高まるにつれて、「賃金等収入」から「年金収入」へシフトしている。

(複数回答(%))

	男性			女性		
	55～59歳	60～64歳	65～69歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
本人の賃金等収入	95.0%	82.5%	38.6%	85.5%	69.2%	18.6%
本人の公的年金収入	1.8%	54.0%	91.0%	1.0%	38.2%	76.1%
本人のその他の年金収入(企業年金含む)	1.7%	31.5%	37.6%	1.3%	14.0%	22.3%
本人の高年齢雇用継続給付金	0.2%	14.2%	0.7%	0.0%	1.9%	0.7%
配偶者の賃金等収入	44.3%	31.4%	23.5%	54.8%	39.6%	18.8%
子供の賃金等収入	6.8%	7.9%	8.3%	9.1%	11.6%	7.3%
配偶者の年金収入(公的年金・企業年金含む)	1.1%	12.0%	31.6%	23.4%	51.0%	67.9%
親族の年金収入	5.7%	3.0%	1.7%	5.4%	3.1%	2.0%
自営業などの事業収入	2.2%	2.2%	12.1%	4.1%	4.2%	8.8%
財産収入(家賃・利子・配当金など)	6.7%	8.1%	10.9%	5.4%	6.6%	12.2%
退職金の取り崩し	3.1%	9.8%	10.2%	2.2%	3.6%	3.3%
貯蓄の取り崩し	8.1%	14.8%	15.8%	9.7%	12.6%	18.6%
雇用保険	1.5%	1.8%	0.0%	1.6%	0.5%	0.2%
仕送り	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.7%	0.7%
生活保護	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%
その他	0.5%	0.8%	0.7%	0.6%	1.7%	0.4%
無回答	0.4%	2.4%	0.7%	0.0%	3.2%	0.9%

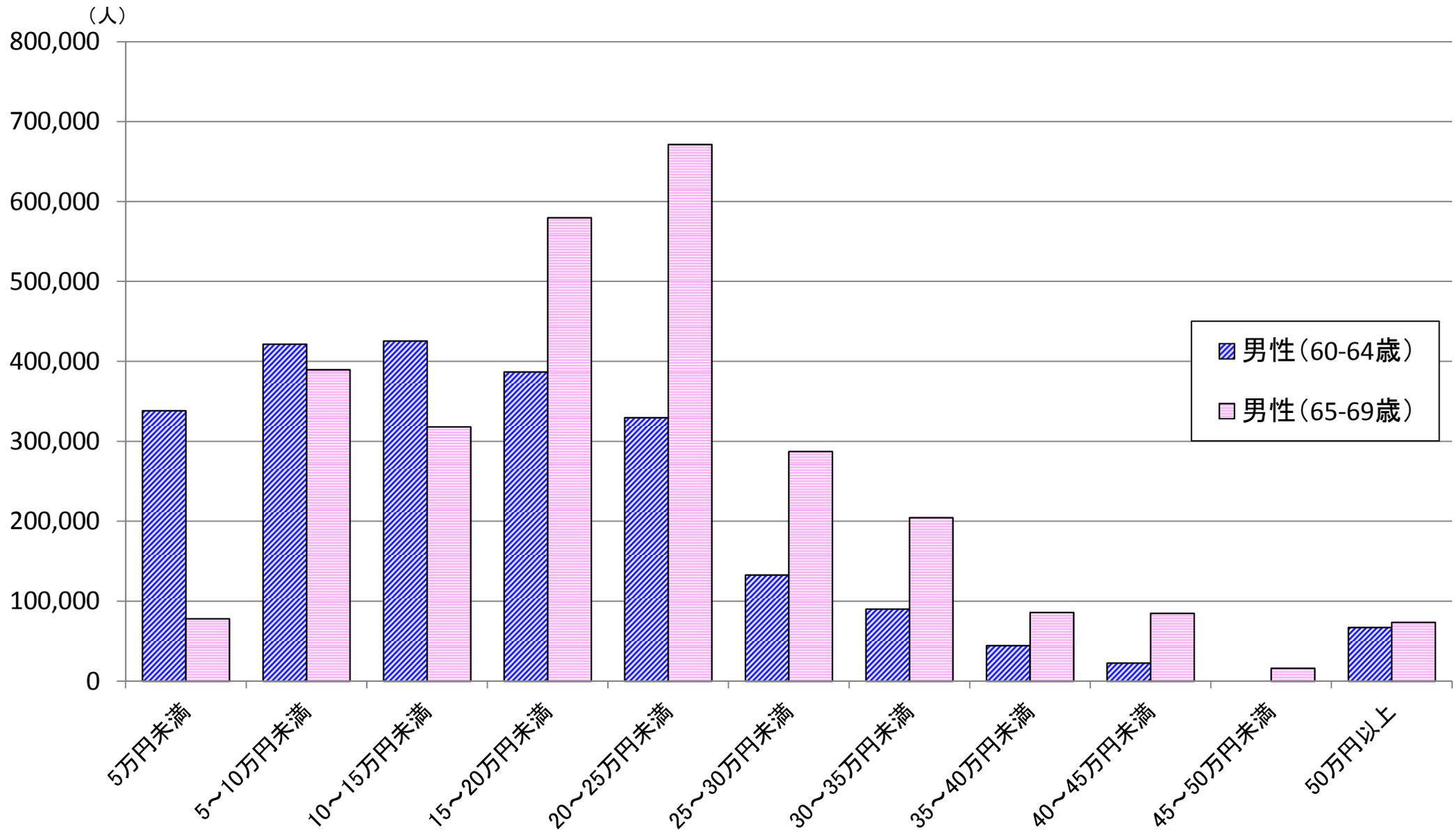
# 公的年金収入額の状況



資料出所:厚生労働省「年金制度基礎調査(老齢年金受給者実態調査)」(平成23年)

(注)国民年金及び厚生年金保険の老齢年金受給者を対象とした調査(有効回答数n=15855)。受給者本人の状況。構成比の表示一部省略。

# 仕事以外の収入（年金含む）の額（男性）



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成21年）

（注1）本調査は、平成21年7月の仕事以外の収入。サンプルの状況を実際の人口ベースにウェイトバックしている。

（注2）仕事以外の収入：年金、恩給、雇用保険等の給付金、財産収入（配当金、利子、家賃、地代など）、その他仕送り金等の合計老齢厚生年金（定額部分）

（注3）平成21年当時の受給開始年齢 男性：63歳、女性：62歳

# 有業者の「勤務先従業員規模」別年間収入額

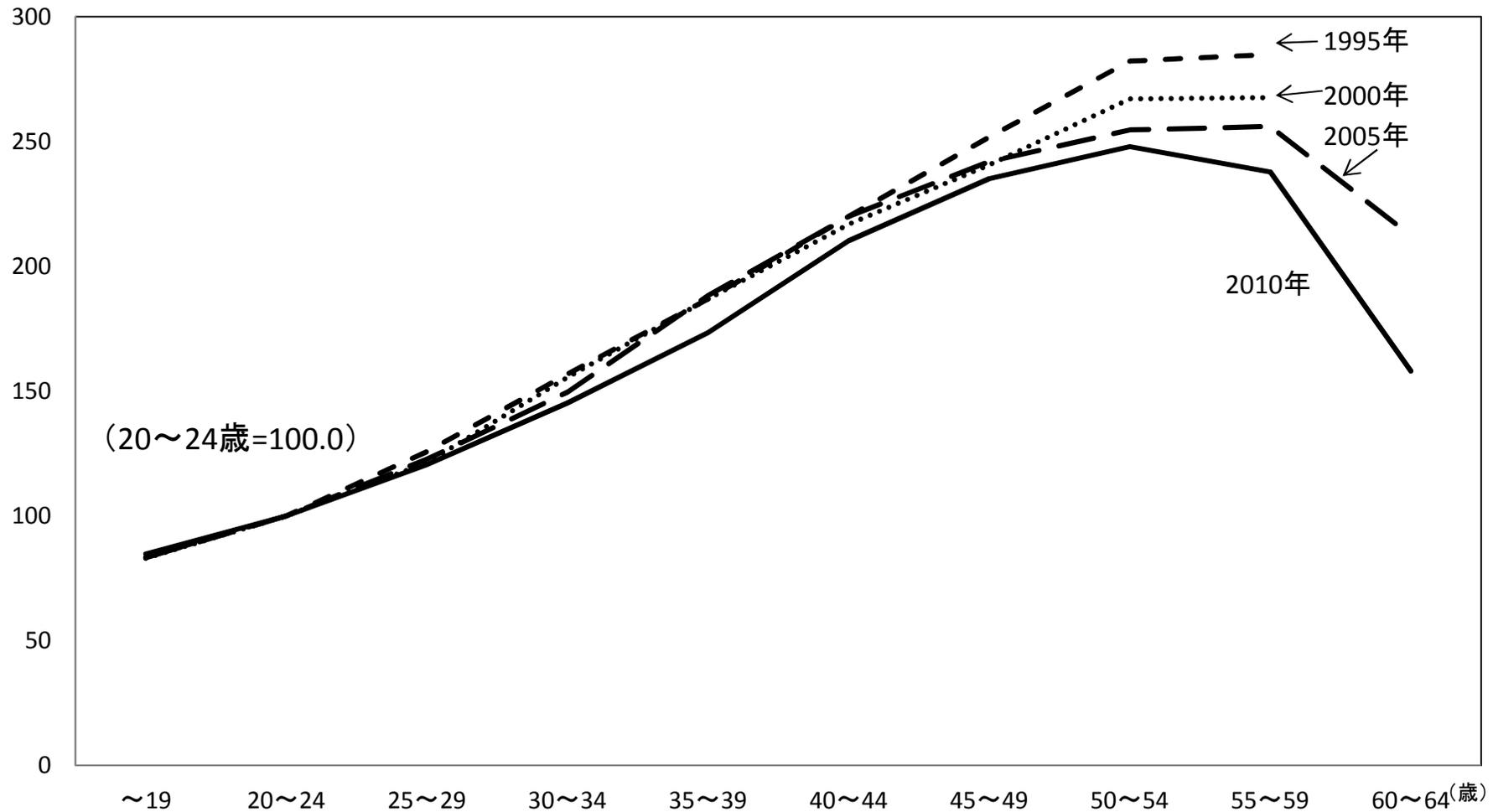
	勤務先の 従業員規模	有業者総数	年間収入額							
			～49万円	50～ 99万円	100～ 149万円	150～ 199万円	200～ 299万円	300～ 499万円	500～ 799万円	800万円～
55～ 59歳	総数	5,369,700	3.2%	11.5%	10.8%	6.5%	13.8%	18.0%	21.0%	14.4%
	～29人	1,401,200	5.4%	15.7%	12.7%	7.8%	18.8%	23.0%	10.9%	4.9%
	30～99人	632,300	2.1%	11.3%	13.0%	7.9%	17.9%	24.3%	16.1%	6.6%
	100～299人	494,600	1.8%	10.8%	11.6%	7.4%	16.6%	21.7%	19.2%	10.5%
	300～999人	465,400	1.8%	8.9%	10.9%	7.2%	13.1%	17.9%	23.9%	15.6%
	1000人以上	961,600	1.2%	11.2%	10.2%	4.6%	8.4%	12.3%	26.2%	25.4%
60～ 64歳	総数	4,912,400	5.3%	15.5%	15.9%	11.2%	20.4%	16.5%	7.9%	6.1%
	～29人	1,668,500	7.1%	16.7%	15.0%	10.0%	20.3%	17.5%	7.7%	4.5%
	30～99人	665,800	3.4%	15.2%	16.7%	12.0%	22.2%	16.1%	7.4%	5.9%
	100～299人	467,500	2.6%	13.0%	17.9%	13.3%	21.8%	16.7%	7.8%	6.2%
	300～999人	381,100	1.9%	15.0%	16.1%	12.2%	23.0%	18.0%	7.1%	6.1%
	1000人以上	657,600	2.6%	14.6%	17.9%	11.7%	18.7%	19.1%	8.3%	6.4%
65～ 69歳	総数	2,227,000	10.1%	21.6%	20.2%	10.6%	15.3%	11.2%	4.5%	5.0%
	～29人	978,100	10.8%	19.8%	17.9%	10.0%	16.6%	13.7%	5.7%	4.2%
	30～99人	317,600	7.1%	21.3%	22.2%	10.6%	17.8%	10.0%	3.9%	5.6%
	100～299人	201,200	6.0%	21.7%	25.9%	15.4%	14.0%	9.1%	2.5%	4.9%
	300～999人	132,300	7.3%	23.7%	24.2%	14.9%	14.2%	8.8%	2.6%	4.0%
	1000人以上	159,600	6.0%	22.5%	26.1%	9.3%	16.9%	11.8%	2.8%	3.6%
70歳 ～	総数	1,609,100	14.5%	23.3%	17.3%	8.6%	12.1%	10.7%	5.3%	6.4%
	～29人	940,600	13.2%	21.7%	17.5%	9.0%	13.1%	12.0%	6.2%	5.7%
	30～99人	174,700	8.6%	24.3%	19.3%	9.9%	11.7%	12.0%	5.0%	8.1%
	100～299人	90,400	11.1%	22.3%	21.5%	10.5%	13.3%	7.7%	2.9%	9.5%
	300～999人	49,600	14.3%	25.8%	22.6%	11.1%	10.3%	7.9%	2.6%	5.0%
	1000人以上	54,400	11.2%	27.2%	18.4%	7.9%	13.4%	8.1%	4.4%	7.5%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注) 「年間収入額」は、賃金・給与、事業収入、内職収入、年金、雇用保険、仕送り、家賃・地代などの通常得ている収入の年間総額。

# 標準労働者(継続勤務者)の賃金カーブ

- 年齢別賃金カーブは、近年フラット化の傾向にある。1995年には賃金のピークは55～59歳時点にあったが、2010年には50～54歳でピークを迎えている。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務していると見なされる労働者のこと。  
2) 数値は、産業計の男性労働者による所定内給与を中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し、学歴計としたもの。

### **3. 高年齢者の雇用・就業の課題**

# 60歳代前半層の活用効果と評価

## (1) 60歳代前半層の活用効果

(%)

	効果があった	ある程度効果があった	あまり効果がなかった	効果がなかった
職場の生産性の向上	11.9	58.5	22.4	2.8
59歳以下正社員の定着率向上	8.5	46.8	32.2	7.2
59歳以下正社員のモチベーション向上	5.9	47.0	35.4	6.4
職場の人間関係向上	5.1	47.7	36.9	5.0
社会的なイメージ向上	9.1	54.9	25.9	4.9

## (2) 60歳代前半層の評価

(%)

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
高い管理能力・指導力の高さ	10.3	52.6	29.8	3.5
高い専門能力の高さ	18.8	58.6	16.9	2.1
勤務態度・仕事ぶりの真面目さ	20.2	63.8	11.9	0.9
労働意欲の高さ	14.4	53.0	27.2	2.1
幅広い人脈	13.5	47.2	30.7	4.8

## (3) 60歳代前半層の働きぶりの満足度

(%)

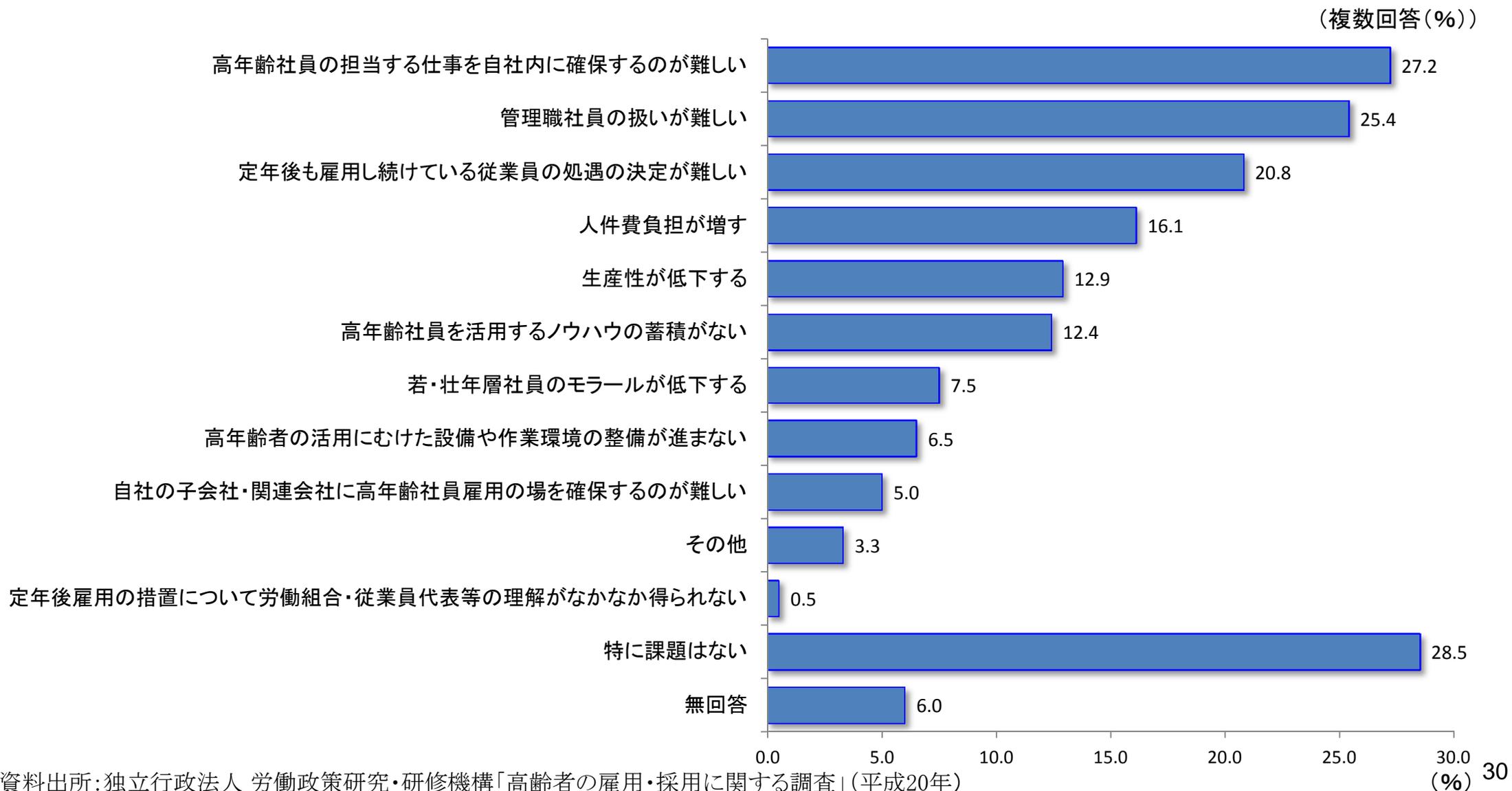
	満足	やや満足	あまり満足していない	満足していない
60歳代前半層の働きぶりの満足度	23.7	62.5	10.6	0.7

資料出所:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」(平成22年度)

(注)60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査(n = 7110)。表側の項目は意味が変わらない範囲で報告書の表記の一部を変更しているものがある。無回答非掲載。 29

# 高齢者雇用確保の課題(事業主)

- 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題については、「特に課題はない」「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」「管理職社員の扱いが難しい」「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」などがあげられている。



# 高年齢者の活用・雇用確保の課題(60歳前半層の就業者が10人以上の事業主)

(複数回答(%))

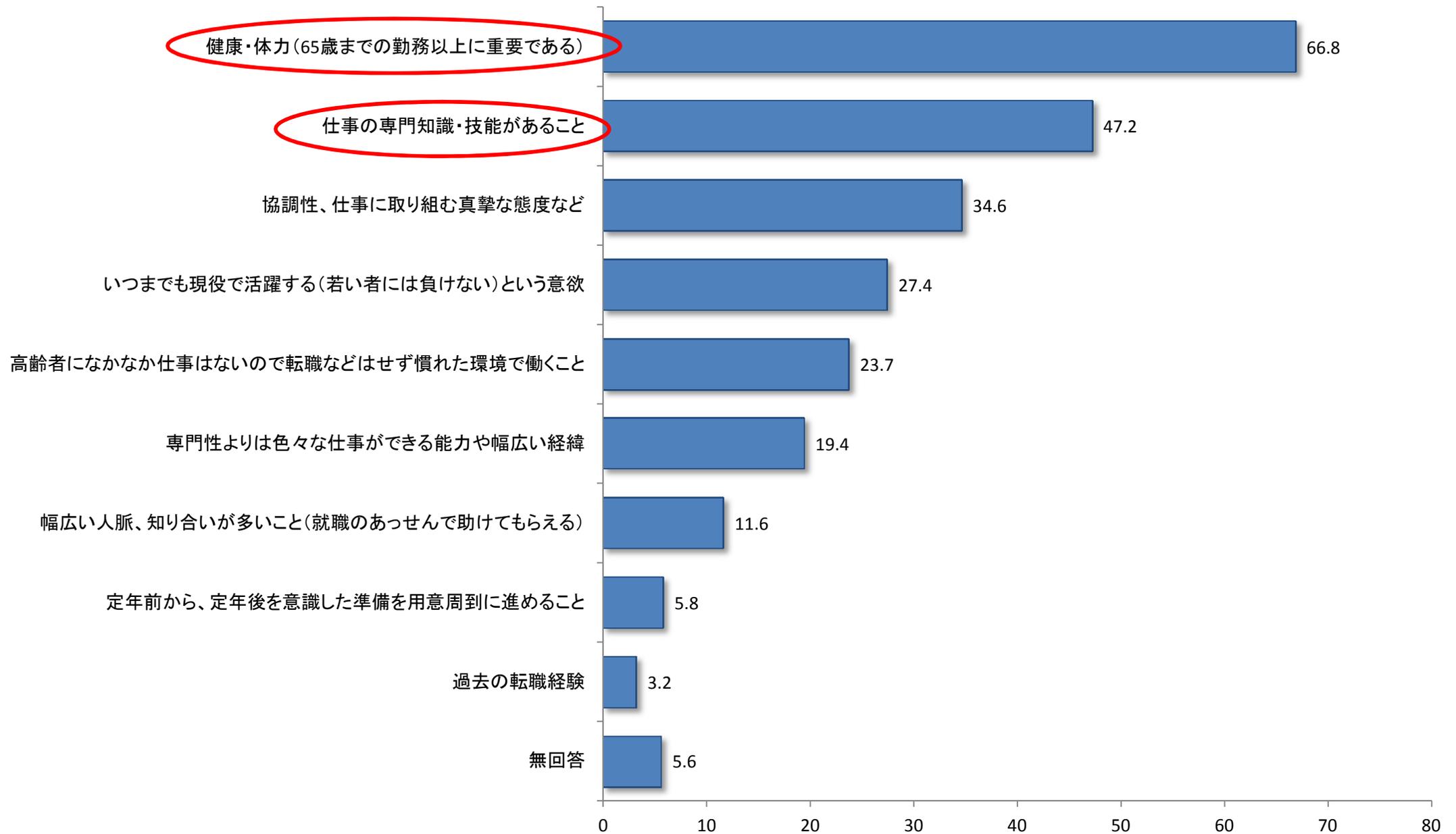
	60歳代前半層の 従業員の 活用推進の課題	65歳以降従業員の 雇用確保の課題
本人のモチベーションの維持・向上	63.2	52.9
本人の健康	61.8	67.9
担当する仕事の確保	44.5	46.7
本人の能力の維持・向上	40.8	42.9
社内の従業員の年齢構成のバランス	40.2	35.3
会社全体の人件費の増加	29.9	26.4
管理職と60歳代前半層の従業員との人間関係	24.3	
管理職と65歳以降の従業員との人間関係		18.1
管理職以外の従業員と60歳代前半層の従業員との人間関係	17.6	
管理職以外の従業員と65歳以降の従業員との人間関係		14.3
職場環境の整備	12.2	12.3
家族の健康	10.5	13.3
その他	1.0	1.4
特になし	2.6	2.6

資料出所:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」(平成22年度)

(注)60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査(n=7110)。無回答非掲載。

# 65歳を過ぎても勤めるために必要なこと(60~69歳高齢者)

(複数回答(%))



資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(平成26年)

(注) 60~69歳で働いている方を対象に、自身の経験を振り返って、65歳を過ぎても勤める(採用される)ためにはどのようなことが必要だと思うか尋ねたもの。

# 65歳以上の従業員に対する関わり方と働きぶりの満足度

○ 事業主が、65歳以上の従業員に対して「期待する役割」を知らせたり、65歳以上の従業員の「能力や適性」を把握することは、従業員の働きぶりに対する事業主の満足度と高い相関関係があり、これらの関わり方が、従業員の高いパフォーマンスを引き出す背景となっていることが示唆される。

(%)

			65歳以上の従業員の働きぶりに対する事業主の満足度			
			満足	やや満足	あまり満足していない	満足していない
65歳以上の従業員に対して「期待する役割」を知らせているか	知らせている	1411	50.7	43.2	5.2	0.3
	ある程度知らせている	2452	20.1	70.0	9.3	0.2
	あまり知らせていない + 知らせていない	1486	13.2	62.4	20.3	2.0
65歳以上の従業員の「能力や適性」を把握しているか	把握している	1659	49.3	43.9	6.1	0.4
	ある程度把握している	3105	17.4	70.6	11.2	0.5
	あまり把握していない + 把握していない	582	8.8	58.4	27.0	3.3

資料出所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」（平成22年度）  
 (注)60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所のうち、継続雇用により65歳以上も雇用している従業員がいる事業所を対象とした調査(n = 5965)。  
 表側の項目は意味が変わらない範囲で報告書の表記の一部を変更している。無回答非掲載。

# 65歳以降の雇用の取り組みに必要な支援

(複数回答(%))

	65歳以降の雇用の 取り組みに必要な支援
活用を進めるための人件費等の経費助成	52.6
個人の健康管理への支援	39.9
家族(親を含む)の健康管理支援の充実	18.8
年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動	18.3
個人が行う能力開発に対する助成金等の充実	13.6
企業向けアドバイス機能の充実	10.9
個人向け職業生活の相談・アドバイス機能の充実	10.3
働きやすい機械や設備の開発や導入支援	8.9
活用モデル企業の提示	8.1
労働市場や職業情報等の情報提供	6.8
個人への教育訓練機会の情報提供	5.7
職業能力評価の社会的な評価の確立	4.3
公共職業訓練の充実	4.2
その他	1.5
特になし	11.3

資料出所:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」(平成22年度)

(注)60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査(n = 7110)。無回答非掲載。

# 65歳以降の働き方の具体的イメージ

## ① 技能伝承

- 優秀な技能を有する高齢者について、その技能を後輩に伝承させるため、65歳以降も継続雇用。
- 例えば製造業などにおいて、安全な現場を確保することなど、技能を伝承しやすい、高齢者が働きやすい職場の環境づくりを推進。
- 現場の第一線で活躍する働き方もあるが、全体を統括する、あるいはスタッフとして教育全般を担当する働き方も可能。

## ② ジョブシェアリング

- 週の前半・後半、隔日、午前・午後、早い時間帯・遅い時間帯など、一つの業務を複数名の高齢者で分け合うことにより、これまでの職務での雇用を継続。
- 体調や家庭の事情や地域行事にも柔軟な対応が可能。フルタイム勤務では負担の重い業務にも対応ができる上、心理的負担も軽減、長く働き続けることが可能。

## ③ 専門技術を活用した在宅勤務

- 設計など専門技術を持つ高齢者を、インターネットによる情報通信を利用して在宅就労の形で継続して雇用する。高齢者にとっては通勤の負担等がない勤務が可能。

## ④ シニアサブマネージャー

- 店舗の営業時間が長く、無休営業の小売業において、正社員の責任者が常時勤務することは難しい。そこで、正社員の責任者が勤務を外れる時間帯あるいは休日に、顧客対応や従業員管理経験のある高齢者を「シニアサブマネージャー」として、「嘱託職員」の処遇で配置。
- 責任者の業務を代行させることから、それに相応しい処遇が必要。

## ⑤ シニアスタッフ店舗

- フリーターの若者やパートタイムの主婦が主に担っていたコンビニ、飲食店等の業務において、業務マニュアルの工夫や勤務時間面で配慮し、高齢者採用。
- ファーストフード店では、注文などの接客業務において、スタッフが不足する時間帯などに高齢者を活用。
- 店内の混雑状況に応じて短時間で多くの高齢者を活用することで、回転率を上げることが可能。

## ⑥ 地域の企業の共同受皿会社

- 地域の同業会社などで高齢者の受皿会社を設立する。それまで培ってきた技能を活用し、各社からの依頼に応じ、労働者派遣等の形で労働力を提供する。
- 各社は必要に応じ、高齢者の技能を活用することが可能となるとともに、高齢者はそれぞれのニーズ等に応じた就労が可能。

## ⑦ 出身企業による自営の支援

- 自社のOBである高齢者が培ってきた技術、知識等を活かし企業へ専門的なサービスを提供する形で自営を開始した場合、発注先として積極的に支援。

## ⑧ NPOへの支援

- 経理等の管理業務や渉外業務に専任の事務職員を雇用するまでの業務量がないようなNPOにおいて、経理や営業等の専門技術、経験を持つ高齢者が、臨時的、短期的に就業し、こうした業務を担う。これにより、社会貢献活動の基盤をより一層強固なものとする事が可能。

## ⑨ 企業支援のNPO等

- 長年の知識、経験、人的ネットワークを有する企業OBが集まりNPOを設立。中小企業や、ベンチャー企業を志す者の販路開拓等を支援。
- シルバー人材センターにおいて、経理、営業などの業務に長年従事した経験を持つ会員が、中小企業等に対し、企業の経営上のノウハウを助言し、支援を行う。