

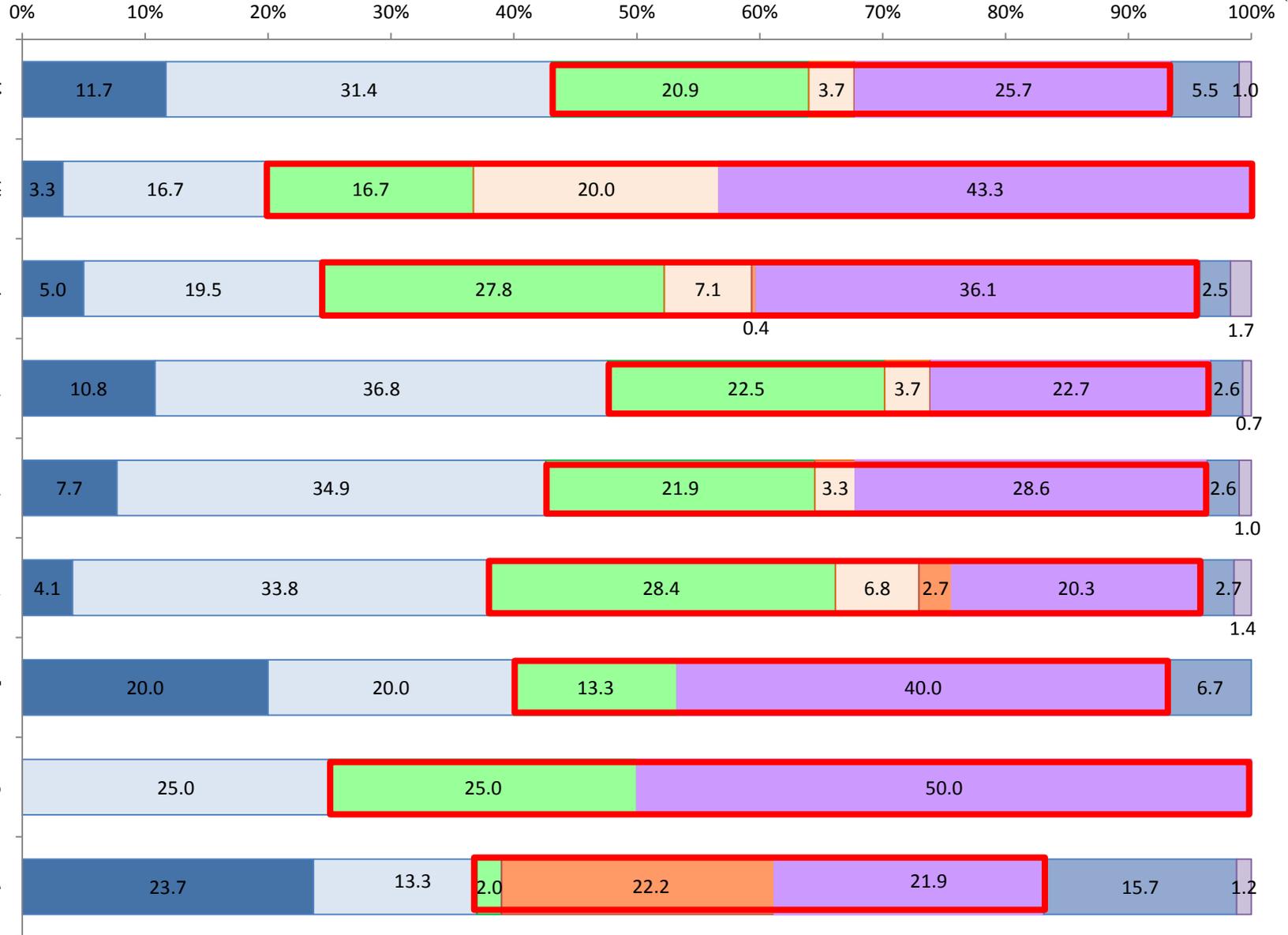
高年齢者の雇用・就業の現状と課題 (Ⅰ・Ⅱの追加)

65歳以上の有職者の「産業」

	男性		女性	
	有業者数	構成比	有業者数	構成比
総数	3,977,600	10.8%	2,576,000	9.3%
建設業	431,200	10.4%	94,800	12.1%
製造業	484,800	6.4%	272,400	8.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	5,500	1.9%	1,700	3.5%
情報通信業	27,400	2.0%	6,600	1.4%
運輸業、通信業	222,700	8.0%	22,000	3.3%
卸売業、小売業	537,500	10.9%	445,000	8.7%
金融業、保険業	26,700	3.5%	25,500	3.0%
不動産業、物品賃貸業	203,900	25.9%	140,500	26.3%
学術研究、専門・技術サービス業	176,600	11.8%	39,900	5.6%
宿泊業、飲食サービス業	131,200	9.2%	241,900	10.5%
生活関連サービス業、娯楽業	156,100	16.3%	191,200	13.6%
教育、学習支援業	106,500	8.0%	70,000	4.2%
医療、福祉	159,900	9.4%	222,600	4.1%
複合サービス事業	6,000	1.9%	2,700	1.3%
サービス業(他に分類されないもの)	405,400	16.5%	231,400	14.8%
公務(他に分類されるものを除く)	37,600	2.4%	11,800	2.0%

就業形態別 65歳以降の就労意向と就労希望年齢

(%)



■ 60歳以降は仕事をしたくない □ 65歳くらいまで ■ 70歳くらいまで □ 75歳くらいまで ■ 76歳以上 ■ 働けるうちはいつまでも ■ わからない □ 無回答

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)60歳以降の収入を伴う就労の以降と就労希望年齢について、35～64歳の男女に尋ねた。

就業形態別 60歳以降の就労の理由

(%)

		生活費を得たいから	自由に使えるお金が欲しいから	仕事を通じて、友人、仲間を得ることができるから	生きがいを得られるから	不測の事態に備えるため	健康によいから	仕事を通じて社会に貢献すべきだと思うから	仕事が好きだから	他にやることがないから	人手不足や後継者が不在のため、辞めたくても辞められないから	周囲の人が働いているから	その他
全 体		76.7	41.4	30.1	28.9	23.9	23.5	13.6	12.6	4.2	2.6	1.2	1.9
現在の就業状態	農林漁業	62.1	27.6	17.2	51.7	10.3	27.6	3.4	34.5	10.3	17.2	-	-
	自営業・個人事業主・フリーランス	73.5	31.5	26.0	36.1	19.2	19.6	13.2	20.5	2.7	9.1	0.5	3.2
	正規の社員・職員	82.3	40.6	25.5	27.3	27.0	22.8	14.3	11.6	6.3	1.2	1.9	2.3
	非正規の社員・職員	75.8	46.1	36.6	26.1	20.8	24.1	11.5	12.1	3.6	1.3	0.5	1.9
	会社または団体の役員	54.4	33.8	19.1	42.6	11.8	32.4	27.9	22.1	1.5	14.7	1.5	1.5
	在宅就労	54.5	63.6	45.5	54.5	-	18.2	9.1	27.3	-	-	-	-
	その他の仕事をしている	62.5	50.0	12.5	25.0	25.0	25.0	25.0	12.5	-	-	-	-
	現在仕事をしていない	73.3	41.6	35.8	29.4	28.8	25.0	13.7	6.4	1.7	0.6	1.5	0.9

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歳の男女に尋ねた。わからない・無回答は非表示。

就業形態別 70歳以降の就業継続意向

(%)

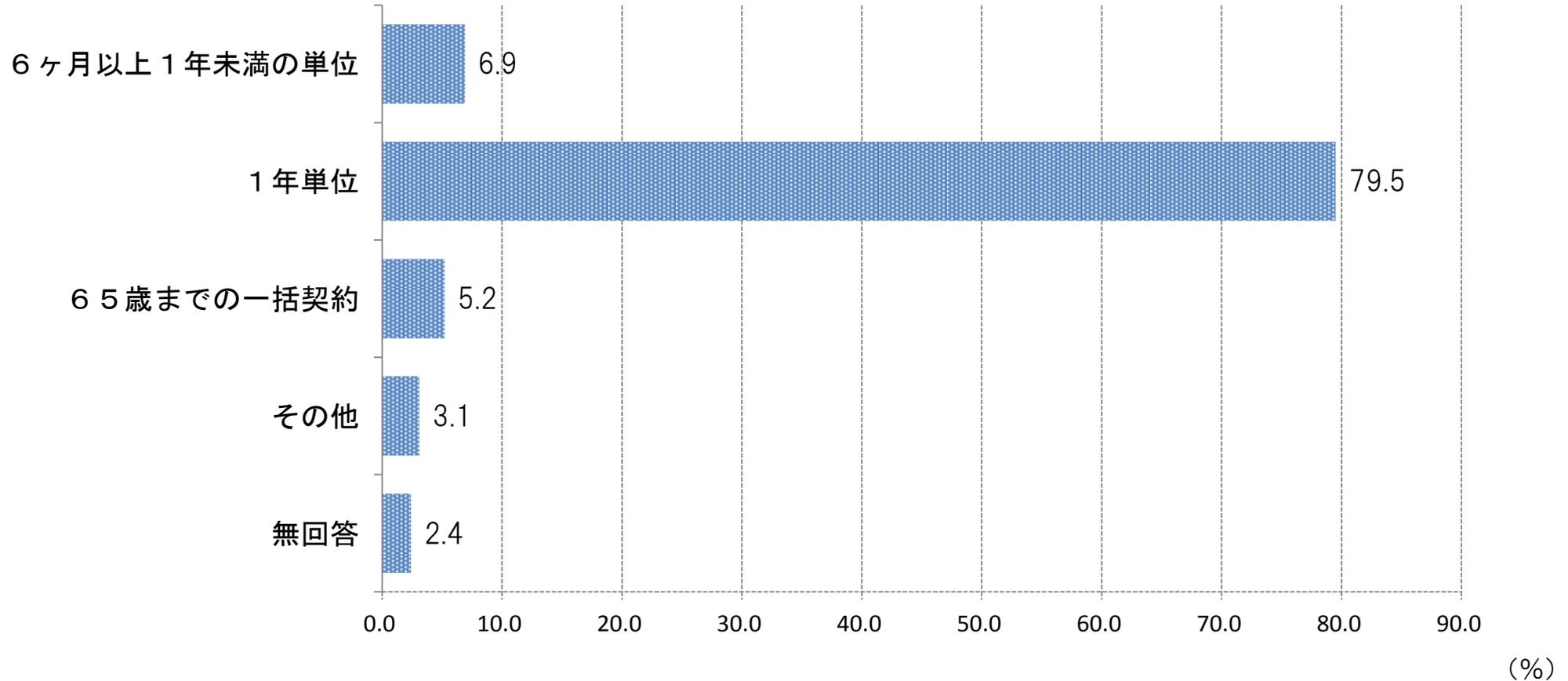
	計	まだ決めていない。わからない	もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい	年金だけでは生活ができないので、なお働かねばならない	生きがいや健康のために、元氣な限り働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)	その他	無回答
計(仕事をしている65～69歳の人)	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
雇用者	100.0	27.6	13.8	16.3	28.7	2.4	1.9	9.2
会社・団体などの経営者・役員	100.0	33.1	7.3	8.7	32.8	5.8	6.9	5.4
自営業	100.0	15.3	1.5	27.2	37.9	2.5	2.9	12.7
近所の人や会社などに頼まれて任意で行う仕事	100.0	16.5	36.0	10.6	12.6	4.0	0.0	20.4
シルバー人材センターを通じた仕事	100.0	16.2	5.7	28.9	31.9	3.0	0.0	14.3
内職	100.0	0.0	0.0	46.0	19.0	0.0	0.0	36.0
家族従業者	100.0	19.0	12.0	18.0	29.0	0.0	8.0	14.0
不詳	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	100.0	30.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	21.0

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) 現在60歳以上で働いている方に「70歳以降も働くつもりはあるか」と尋ねたもの。
就業形態の表現は、実際の質問項目の表現を、内容を変えない範囲でわかりやすく短縮している。

継続雇用者の雇用形態

継続雇用者の雇用形態（雇用契約期間）は、「1年単位」としている企業が8割を占める。



資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上を雇用している民間企業(有効回答7179社)のうち、継続雇用制度を導入している企業(有効回答6487社)に、継続雇用者の雇用契約期間のうち最多ケースを尋ねた。

定年到達等の後に継続雇用された者の割合

60歳定年到達者のうち継続雇用された人は約8割、経過措置利用企業における基準適用年齢（61歳）到達者のうち引き続き契約更新をした人は約9割となっている。

(1) 60歳定年制企業における定年到達者の状況

	定年到達者 総数(人)	継続雇用者数		定年退職者数(継続雇用を希望しない者)	定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)
			うち子会社・関連会社等での継続雇用者数		
60定年制で定年到達者がいる企業 (70,240社)	344,500	81.4% (280,424人)	4.6% (15,910人)	18.3% (63,183人)	0.3% (893人)

(2) 経過措置利用企業における基準適用年齢（61歳）到達者の状況

	基準を適用できる年齢に到達した者の総数(人)	継続雇用者数 (基準に該当し引き続き雇用された者)	継続雇用終了者数 (継続雇用の更新を希望しない者)	継続雇用修了者数 (基準に該当しない者)
経過措置適用企業で基準適用年齢到達者(61歳)がいる企業 (16,012社)	87,190	90.4% (78,820人)	8.1% (7,068人)	1.5% (1,302人)

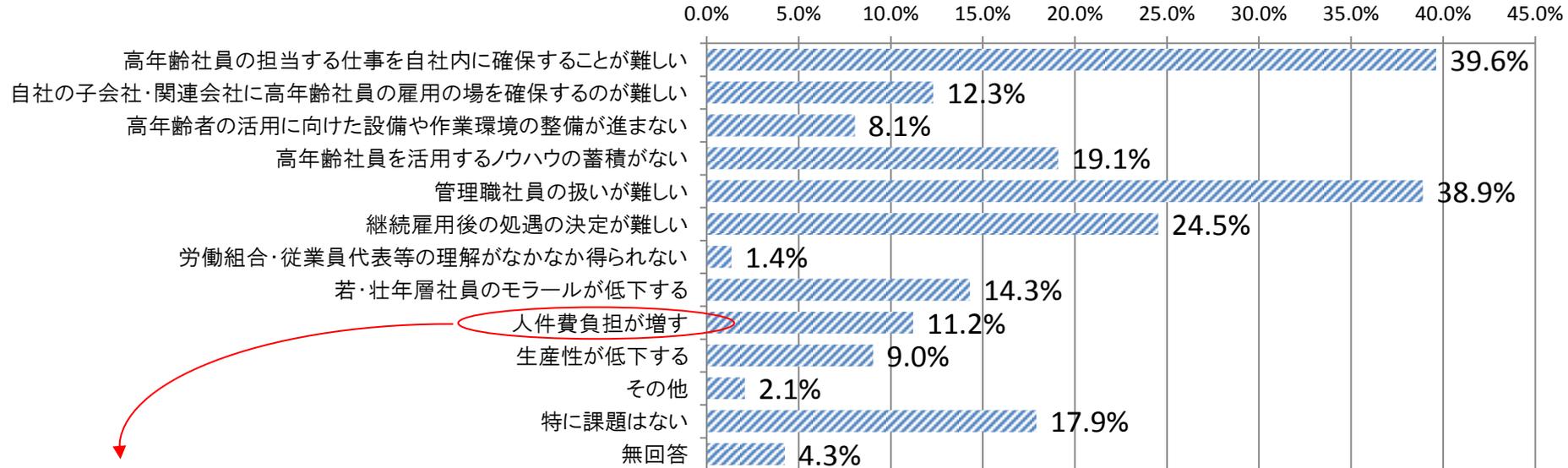
資料出所:厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成26年)

(注)それぞれ、平成25年6月1日から平成26年5月31日までの1年間の状況。

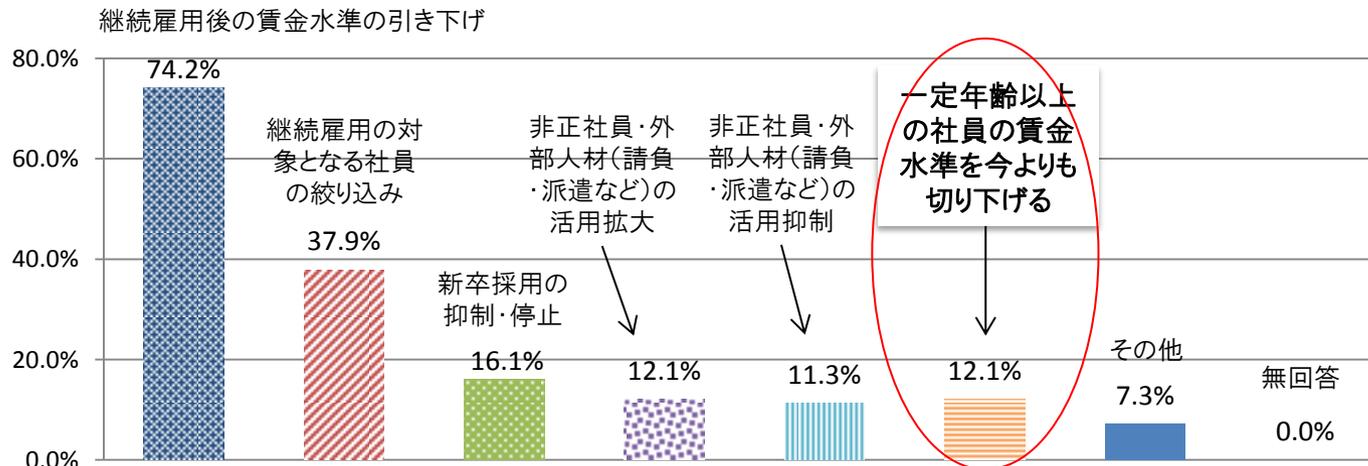
雇用確保措置導入により企業の賃金制度へ影響があったのか

雇用確保措置義務化による若年者を含む賃金水準の変化を示すデータは見当たらないが、2006年の改正施行後、課題として人件費負担の増加を挙げた企業は多くなく、また、人件費負担増加を課題とした企業も、現役世代の賃金水準切り下げを対処策としたところは少ない。

(1)雇用確保措置の実施にあたって企業で課題となる点(複数回答)



(2)人件費負担の増加に対する対処(複数回答)

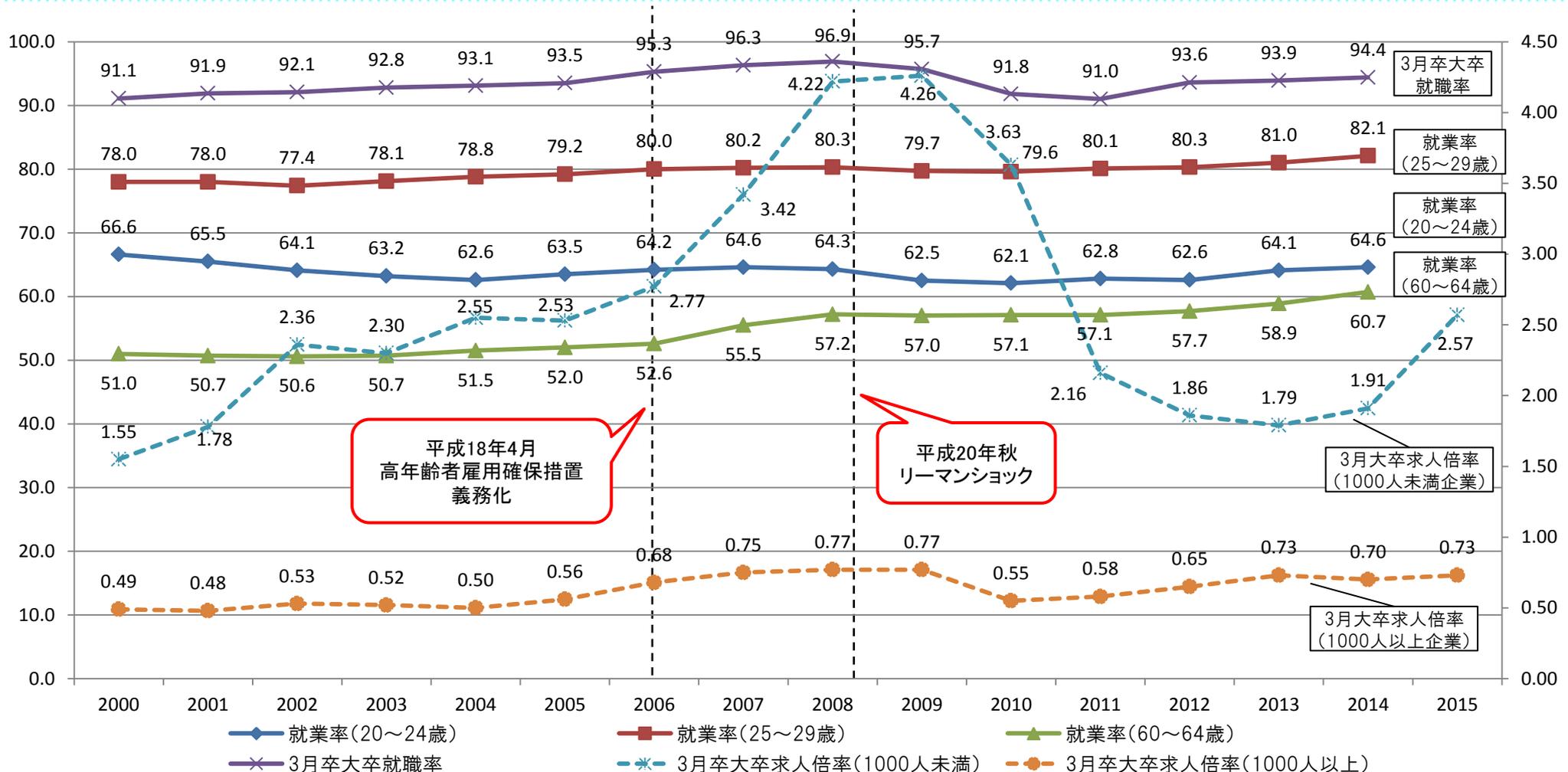


資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」労働政策研究報告書No.83(平成19年)

(注) 従業員規模300人以上の企業5000社(農林水産、鉱業除く)を対象に調査。有効回答1105社。

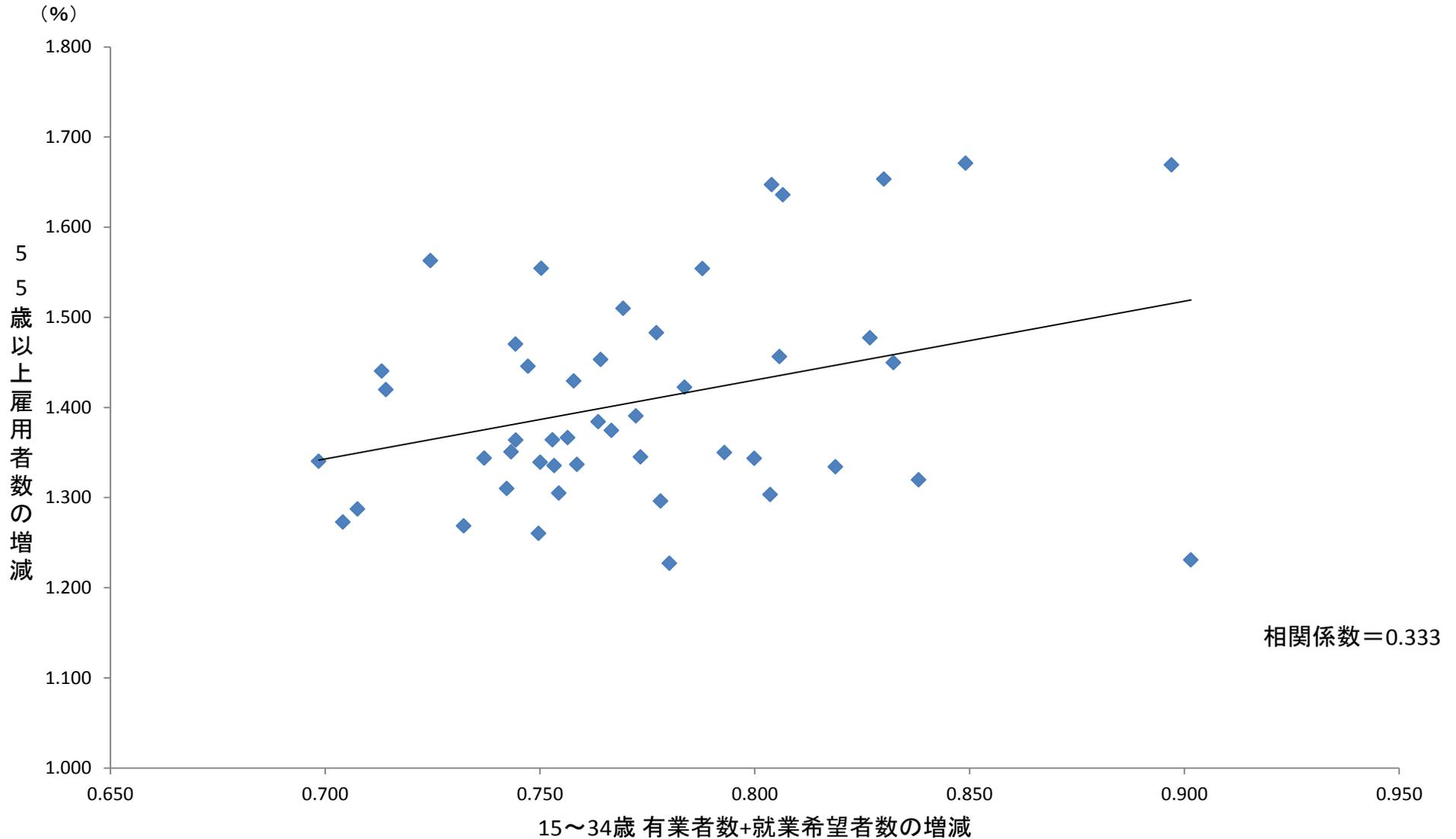
高齢者雇用確保措置と若年者の雇用

- 高齢者雇用確保措置が義務化された平成18年前後で、若年者の就業率に大きな変化は見られない。
- また、大卒の求人倍率を見ると、景気の変動に大きく影響を受けることが分かる。
(高齢者雇用確保措置の義務化により、若年者の雇用が大きく抑制されたとは言えない)



資料出所: 年齢階級別就業率: 総務省「労働力調査」(平成26年) 3月卒大卒求人倍率: リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査(平成27年卒)」(平成26年)
 3月卒大卒就職率: 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査(平成25年度)」(平成26年)(4月1日現在の調査)
 (注) 求人倍率とは、求人総数÷民間企業就職希望者数。就職率とは、就職希望者に占める就職者の割合。

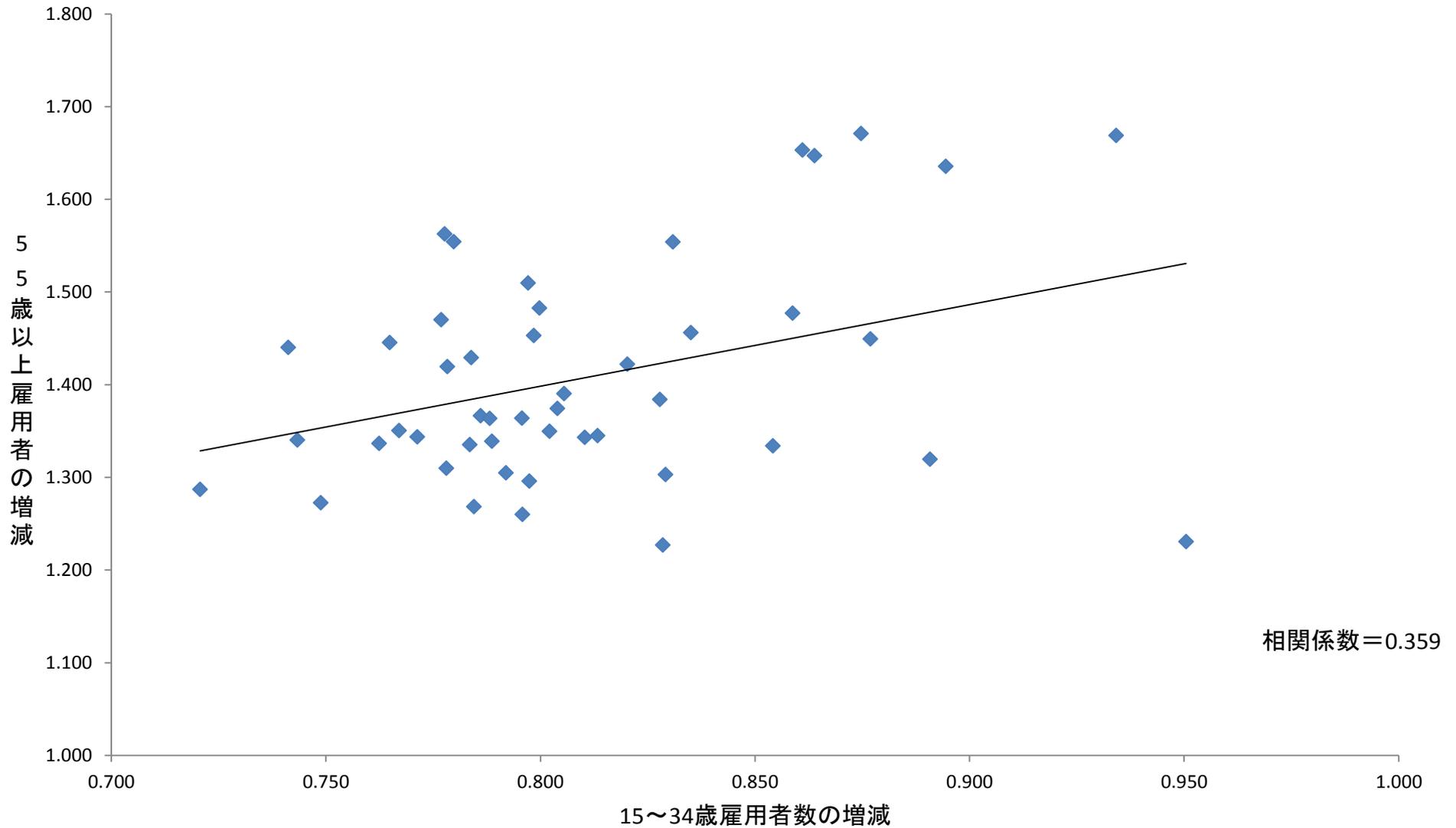
若年有業者・就業希望者と高年齢雇用者の関係



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成14年、24年)

(注)47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

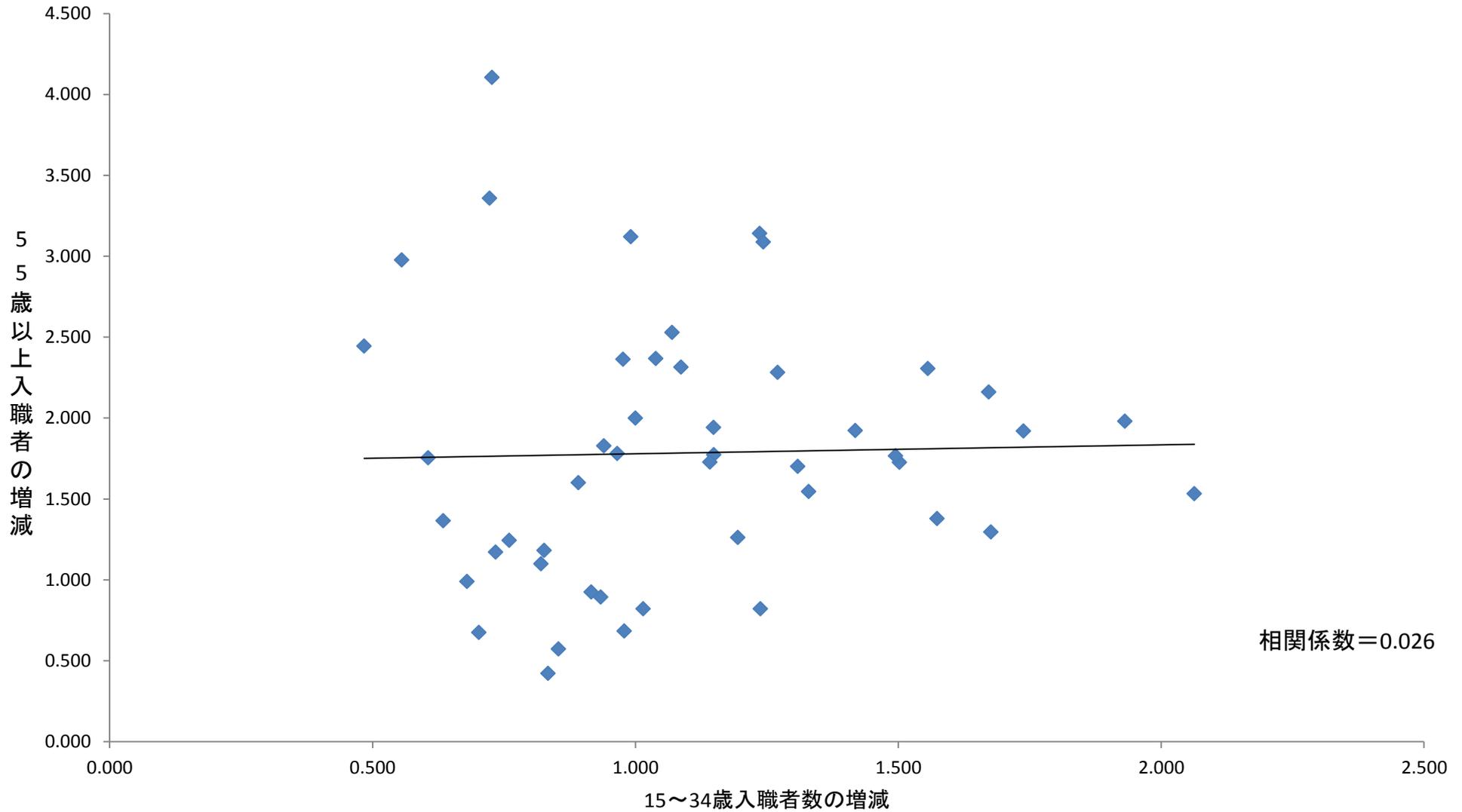
若年齢雇用者と高年齢雇用者の関係



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成14年、24年)

(注) 47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。 11

高年齢入職者と若年入職者の関係



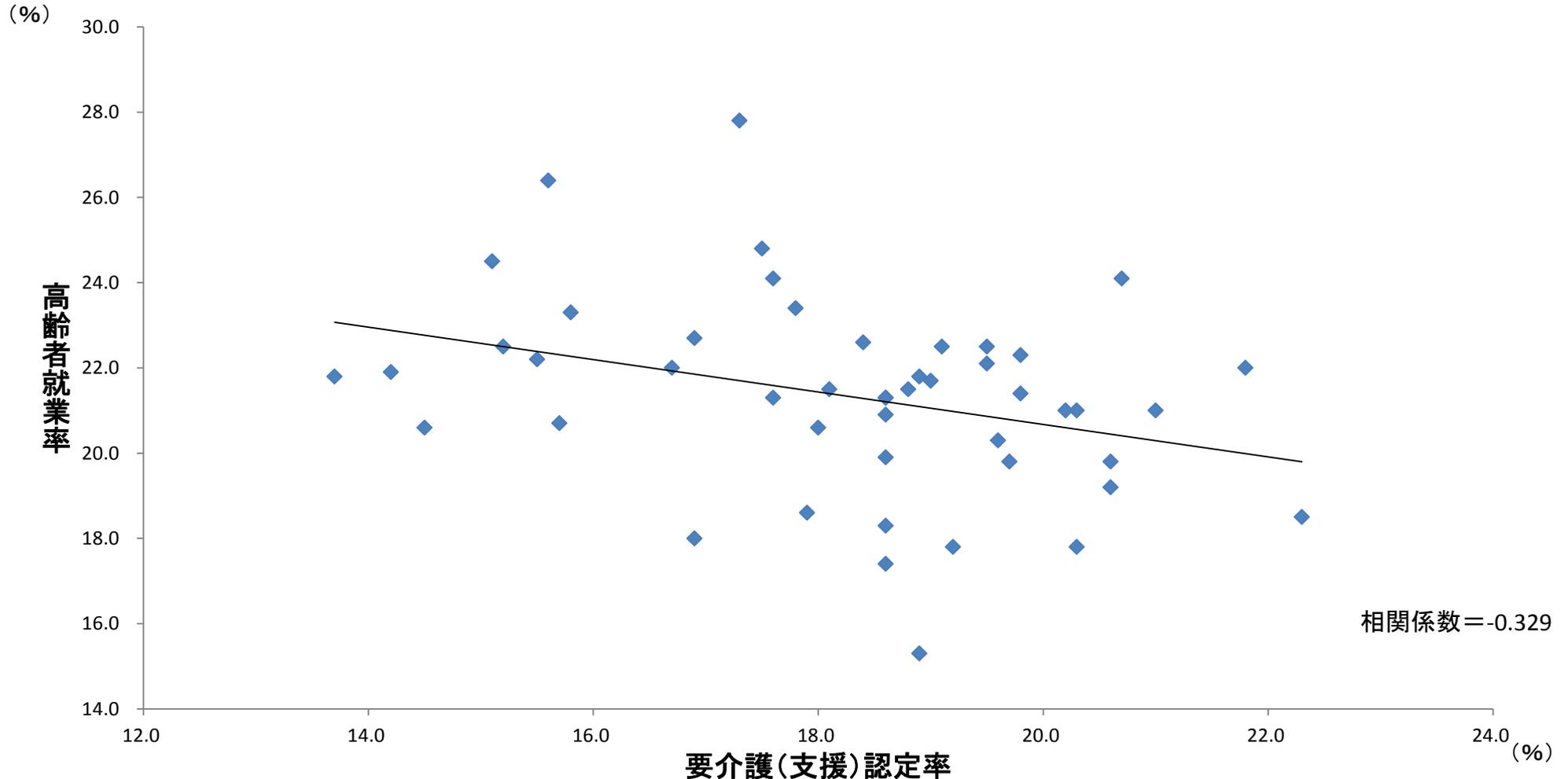
資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成14年、24年)

(注) 47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

要介護（支援）認定率と高齢者就業率

○ 65歳以上の高齢者の就業率が高い都道府県ほど要介護（支援）認定率は低い傾向にある。

● 都道府県別の要介護（支援）認定率と高齢者就業率の分布

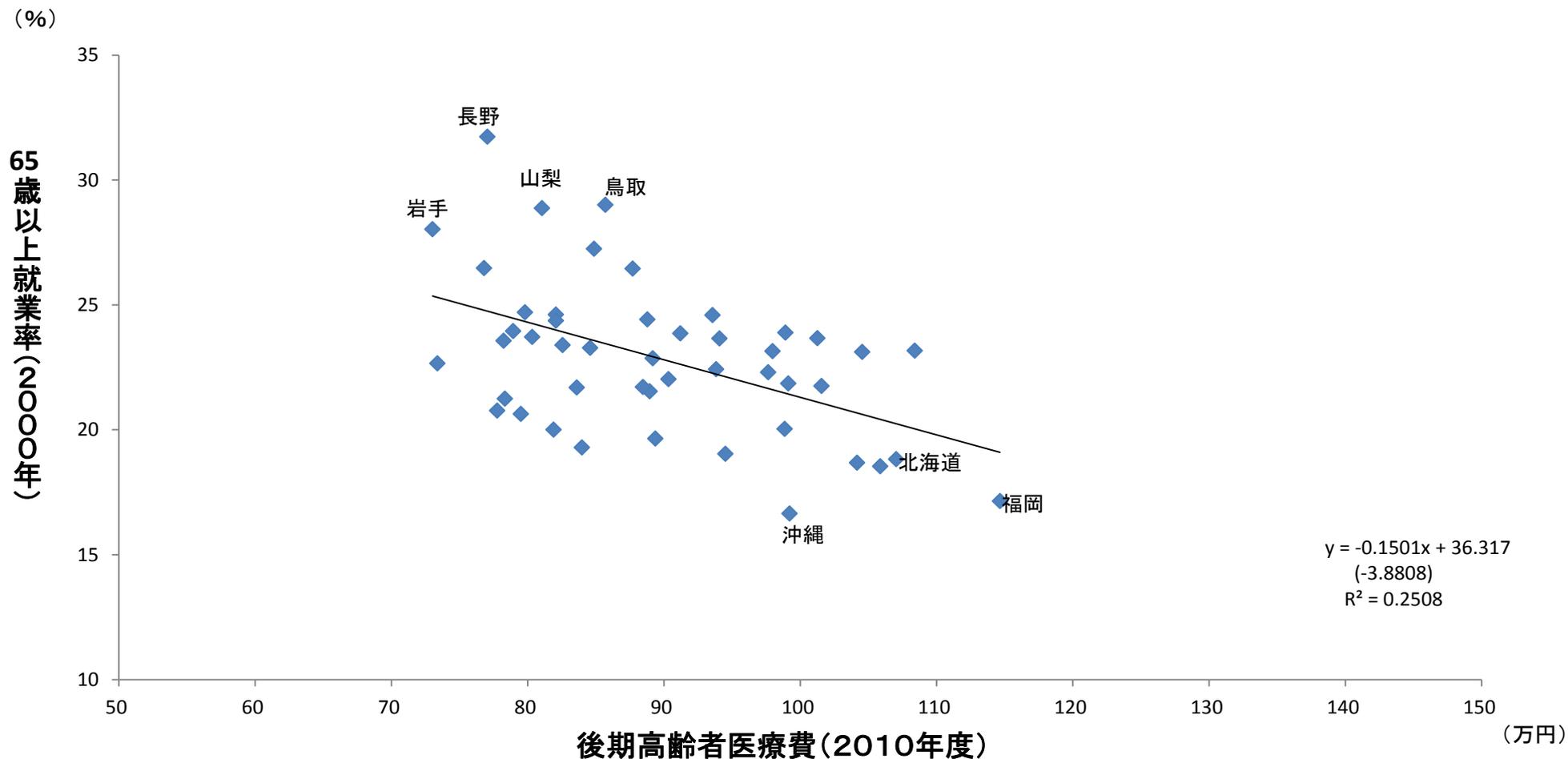


資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年） 厚生労働省「介護保険事業報告（年報）」（平成24年）

（注）「要介護（支援）認定率」は第1号被保険者に占める認定者の割合。「高齢者就業率」は65歳以上層における有業率（65歳以上人口に占める65歳以上有業者の割合）。

都道府県別の65歳以上就業率(2000年)と1人当たり後期高齢者医療費(2010年度)の関係

○高齢者の就業率が高い都道府県ほど医療費が低くなる傾向にある。



資料出所:厚生労働省「後期高齢者医療事業状況報告」、総務省統計局「国勢調査」

出典:厚生労働省「平成24年労働経済の分析」より

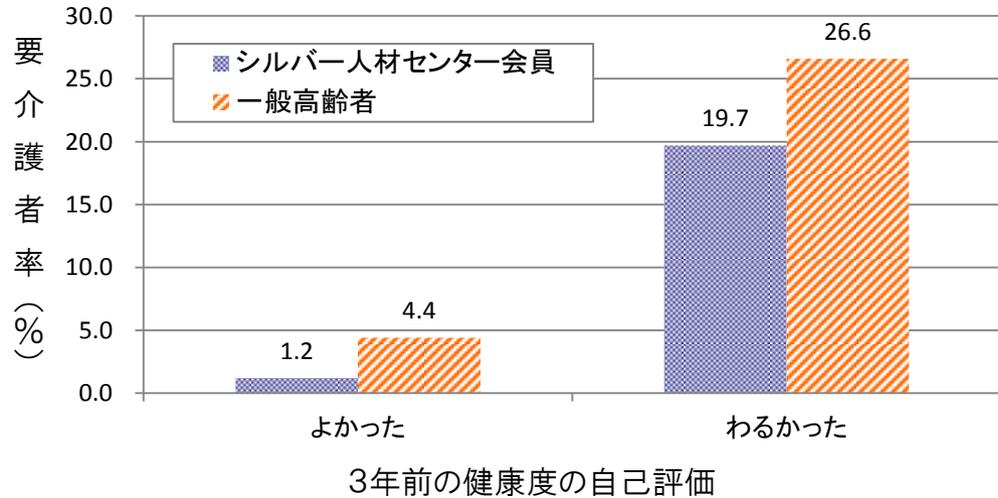
(注) 1) 75歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療費について、10年前の高齢者の就業状況との関係を見るため、2000年の都道府県別65歳以上就業率と2010年の都道府県別1人当たり後期高齢者医療費をプロットしたもの。

2) 回帰式の下()内はt値。

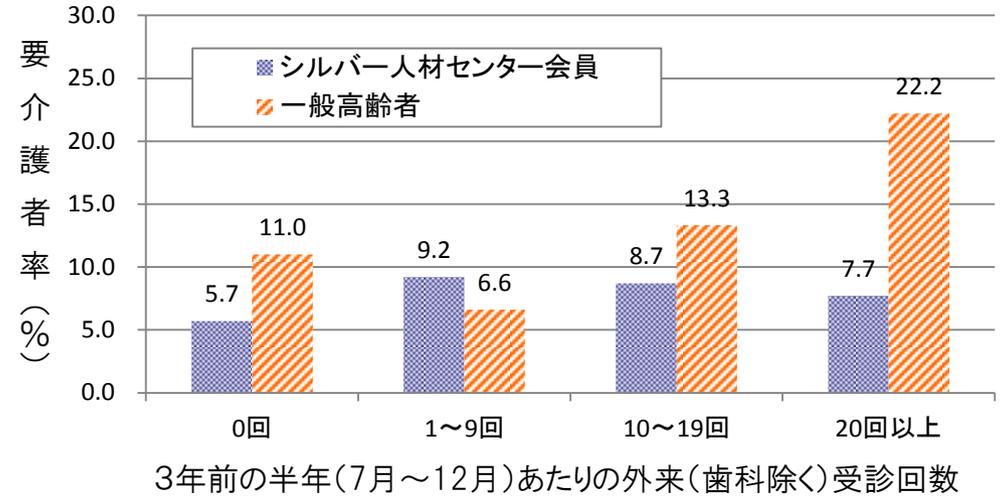
シルバー人材センター会員等の健康

「3年前の健康度」「3年前の外来受診回数」「50歳頃当時の日常生活上の支障の有無」からみて健康であった高齢者は要介護者率が低いが、シルバー人材センター会員は一般高齢者に比べて全般的に要介護者率の水準が低い。

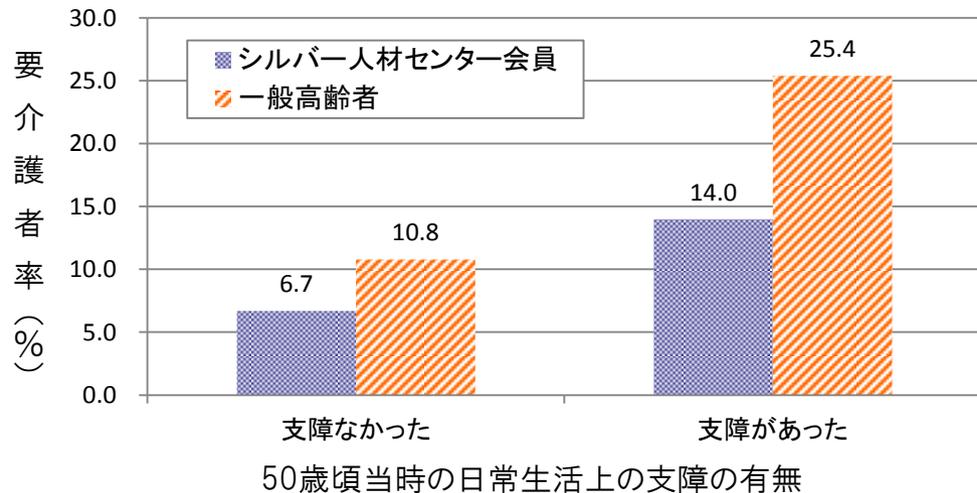
(1) 「3年前の健康度」と要介護者率の関係



(2) 「3年前の外来受診回数」と要介護者率の関係



(3) 「50歳頃当時の日常生活上の支障の有無」と要介護者率の関係



資料出所：(社)全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター会員等の健康維持・増進に関する調査研究報告書」(平成18年3月)

(注)

- 要介護者率は、調査対象者のうち「入浴」「衣服の着脱」「食事」「起立」「移動」「排泄」の6項目の中で1項目以上「少し難しい」「かなり難しい」「非常に難しい」「まったくできない」のいずれかを回答した者の割合。
- 質問項目及び選択肢の表現について、調査票や資料出所の記載から意味が変わらない範囲で分かりやすく改めているものがある。