

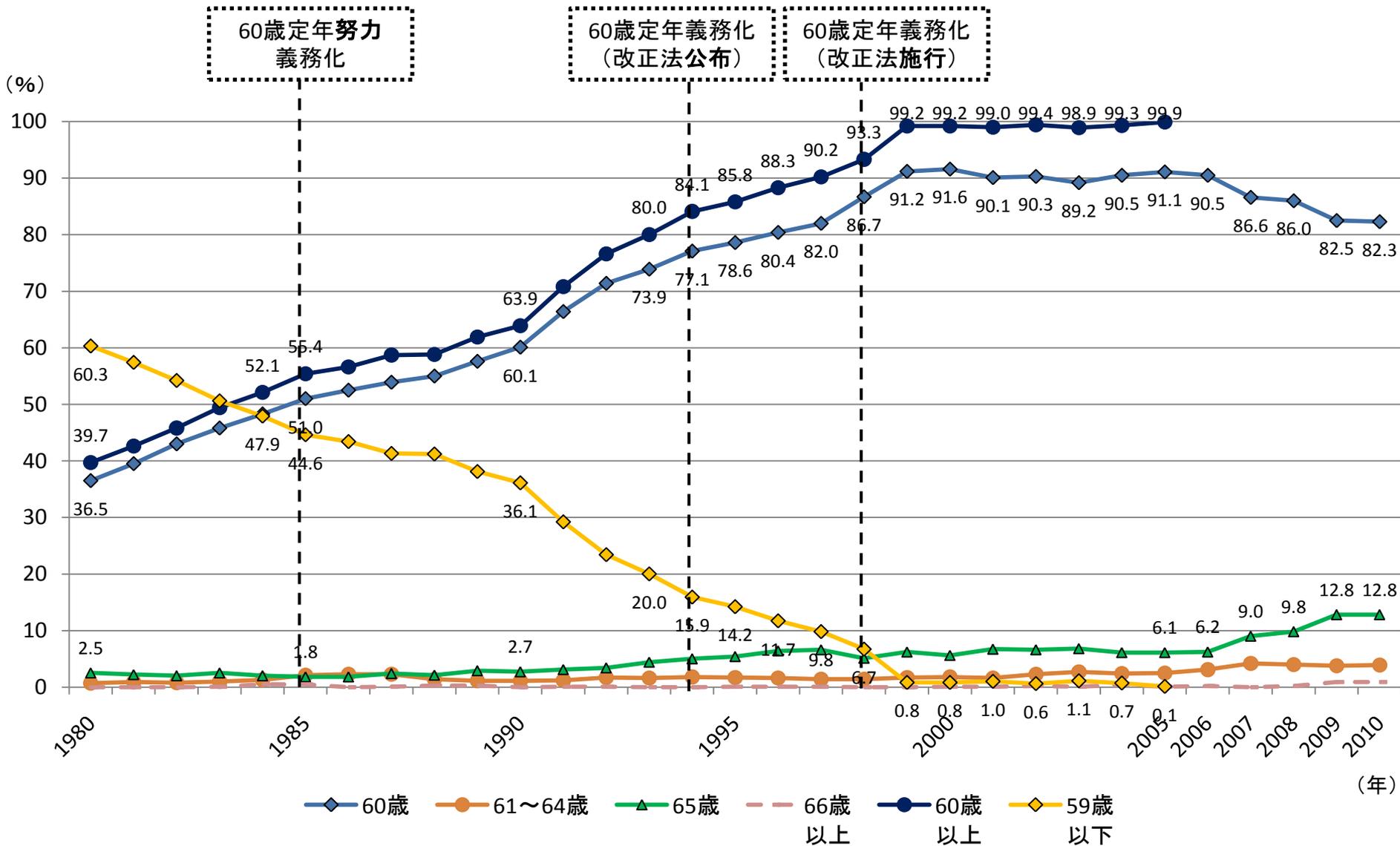
# 關係資料

# 目 次

I 企業内における高齢者の多様な働き方	1
○ 企業における定年年齢の推移	2
○ 非労働力人口の人口に占める割合	3
○ 継続雇用を希望したにもかかわらず、基準非該当により継続雇用されなかった者がいる企業の割合	4
○ 企業規模別、60歳以上の労働者の雇用のための特別な措置の有無・内容、現在の状況別事業所割合	5
○ 継続雇用労働者の勤務形態別事業所割合(一般労働者、短時間労働者別)	6
○ 継続雇用労働者の勤務形態別事業所割合(短時間労働者の内訳)	7
II 年金支給開始年齢	8
○ 年金支給開始年齢の引上げにかかる期間(各国比較)	9
III 能力開発	10
○ OFF-JTの受講内容別労働者割合(正社員)	11
○ OFF-JTの受講内容別労働者割合(正社員以外)	12
○ OFF-JTの延べ受講時間平均(正社員・正社員以外)	13
○ 自己啓発の延べ受講時間平均(正社員・正社員以外)	14

# I 企業内における高齢者の 多様な働き方

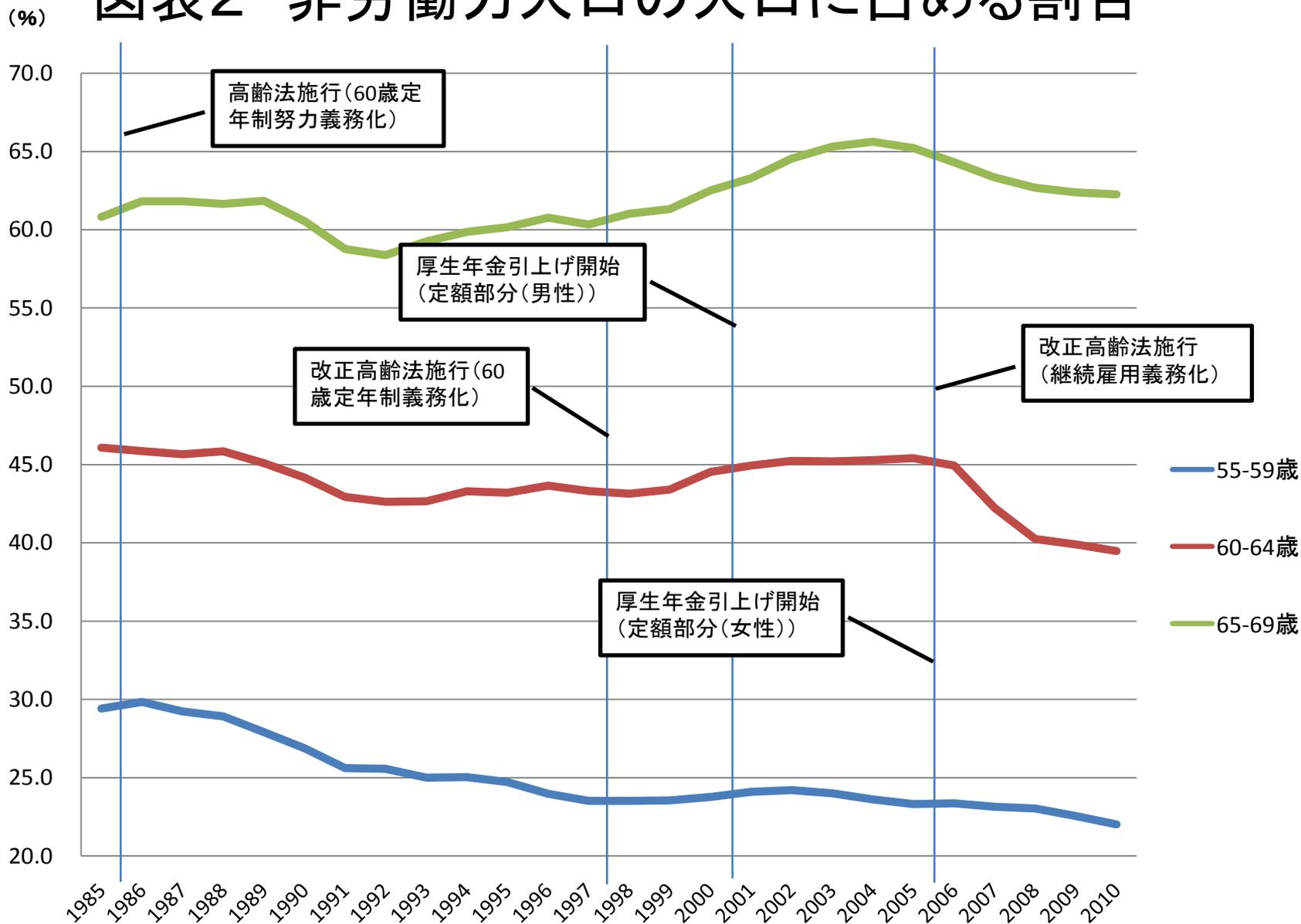
# 図表1 企業における定年年齢の推移



資料出所: 厚生労働省「雇用管理調査」(2004年以前)、「就労条件総合調査」(2005年以降)

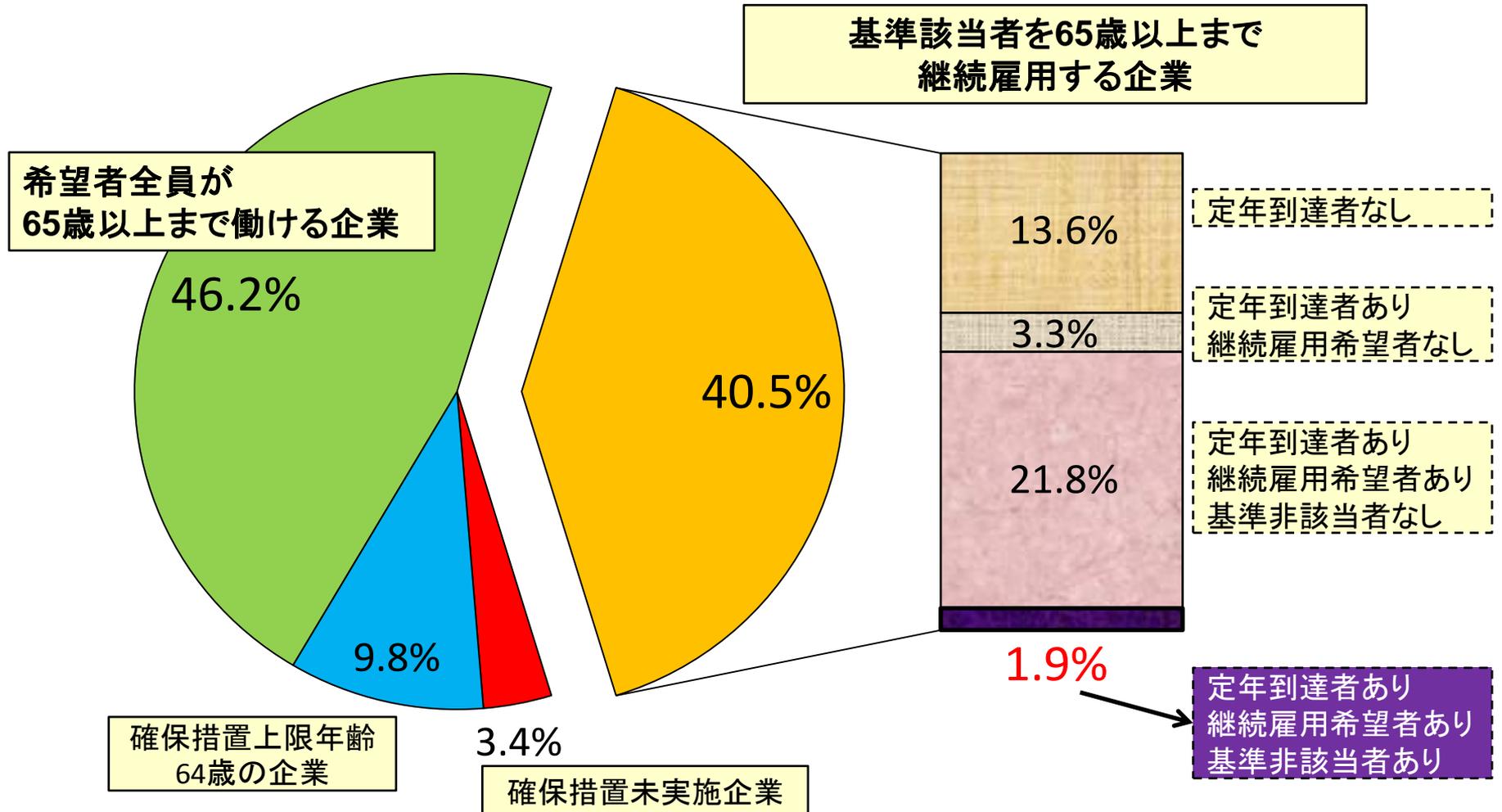
※ 本社の常用労働者が30人以上の民営企業で、一律定年制のある企業における定年年齢別企業割合

# 図表2 非労働力人口の人口に占める割合



資料出所: 総務省「労働力調査」「人口推計」

図表3 継続雇用を希望したにもかかわらず、基準非該当により  
継続雇用されなかった者がいる企業の割合



資料出所:厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

※ 138,142社(31人以上規模企業)について集計したもの

# 図表4 企業規模別、60歳以上の労働者の雇用のための特別な措置の有無・内容、現在の状況別事業所割合

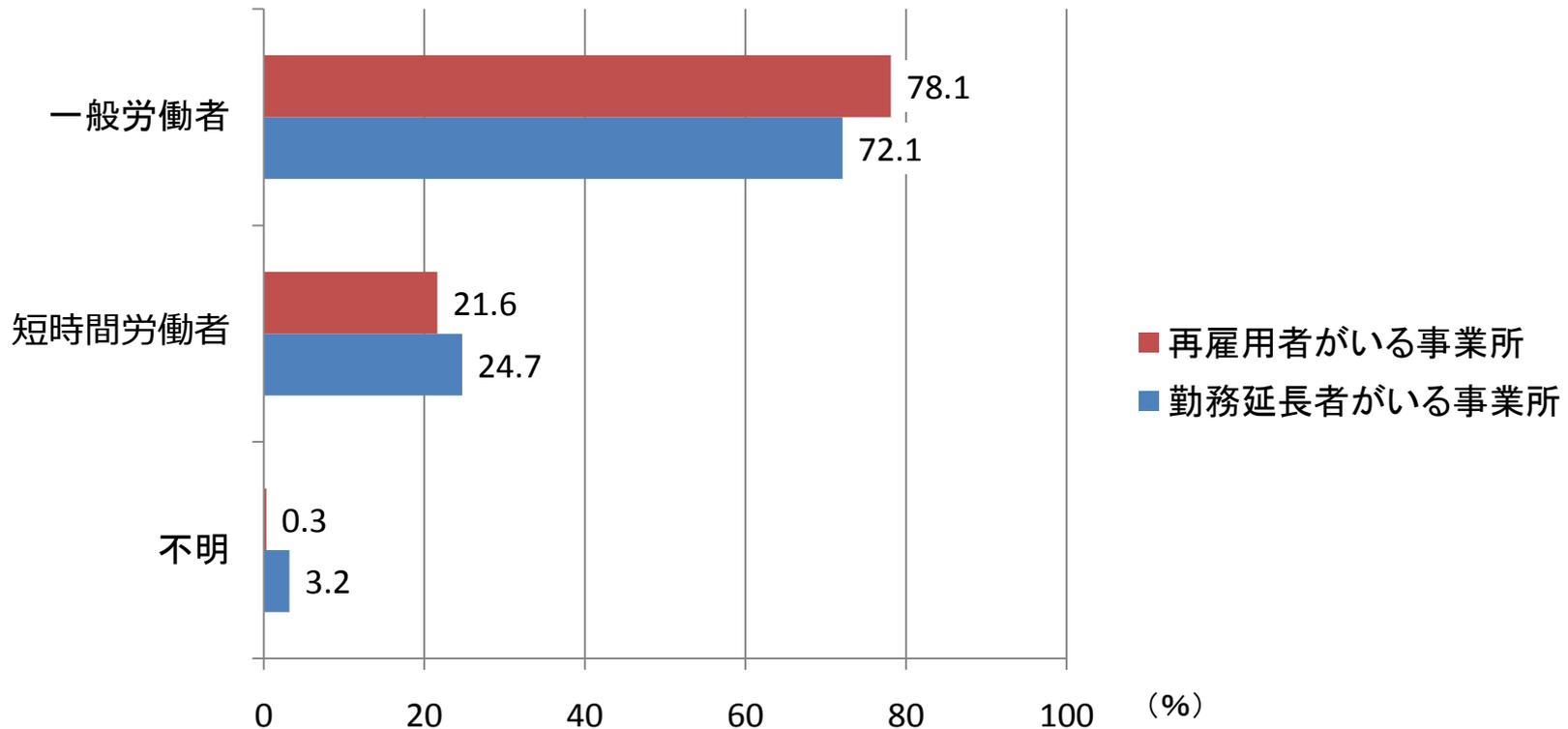
(%)

	特別な措置をとっている事業所	現在とっている特別な措置（複数回答）										特別な措置をとっていない	不明
		仕事量の調整	職務の再設計、職務の開発	適職への配置、仕事の分担の調整	労働時間の短縮、勤務時間の弾力化	作業方法の改善、作業施設・作業設備の整備	安全衛生・健康管理面での配慮	教育訓練の実施	在宅勤務、サテライトオフィス勤務の導入	地域の企業等との共同受皿会社の設立又はNPO等を活用した独立開業の支援	左記以外の措置		
		計	38.4 (100.0)	( 56.2)	( 15.3)	( 60.0)	( 55.5)	( 14.4)	( 43.8)	( 10.6)	( 3.0)		
5,000人以上	40.7 (100.0)	( 56.6)	( 30.2)	( 73.3)	( 67.0)	( 31.2)	( 51.9)	( 28.9)	( 8.9)	( 2.1)	( 4.5)	58.6	0.8
1,000～4,999人	58.1 (100.0)	( 49.1)	( 25.3)	( 64.7)	( 54.3)	( 9.2)	( 43.0)	( 12.9)	( 2.3)	( 0.3)	( 2.4)	39.2	2.7
300～999人	49.9 (100.0)	( 47.7)	( 24.0)	( 69.9)	( 56.1)	( 6.1)	( 36.8)	( 10.8)	( 2.1)	( 0.2)	( 1.3)	48.3	1.8
100～299人	44.7 (100.0)	( 64.1)	( 18.1)	( 73.4)	( 43.6)	( 12.0)	( 38.9)	( 6.1)	( 0.7)	( 0.8)	( 2.8)	53.1	2.3
30～99人	40.4 (100.0)	( 57.5)	( 13.4)	( 55.7)	( 62.3)	( 10.7)	( 38.8)	( 8.9)	( 1.9)	( 0.6)	( 1.7)	57.5	2.1
5～29人	30.9 (100.0)	( 57.5)	( 7.2)	( 50.8)	( 54.6)	( 17.7)	( 48.4)	( 8.9)	( 3.6)	( 1.9)	( 4.3)	68.0	1.1

資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用実態調査」(2008)

# 図表5 継続雇用労働者の勤務形態別事業所割合 (一般労働者、短時間労働者別)

○ 過去1年間に継続雇用した労働者がいる事業所で、それぞれの事業所で継続雇用労働者について、もっとも多い勤務形態をみると、勤務延長者がいる事業所では「一般労働者」が72.1%、「短時間労働者」が24.7%となっている。  
これに対し、再雇用者がいる事業所では「一般労働者」が78.1%、「短時間労働者」が21.6%となっている。

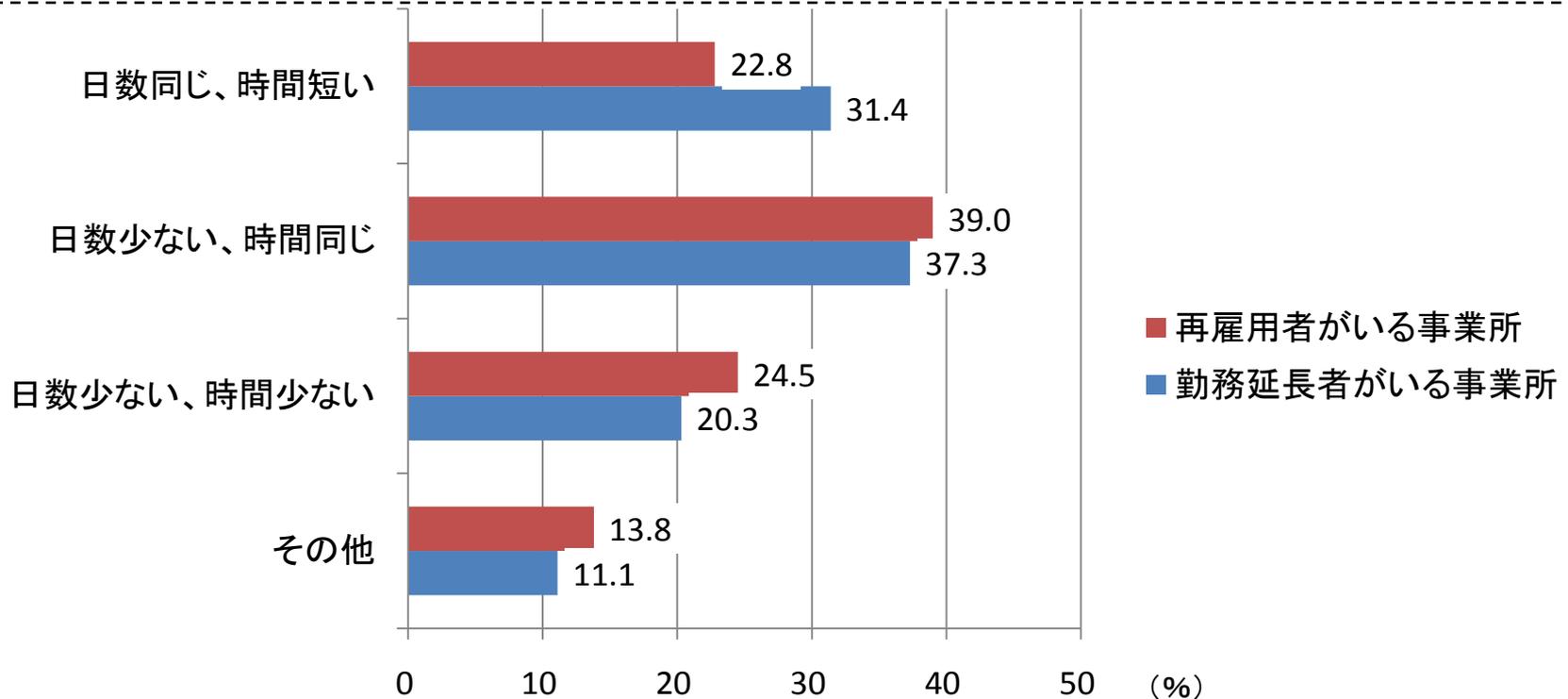


資料出所:厚生労働省「高年齢者雇用実態調査」(2008)

## 図表6 継続雇用労働者の勤務形態別事業所割合 (短時間労働者の内訳)

○ 短時間労働者について勤務形態をみると、勤務延長者がいる事業所では「日数少ない、時間同じ」が37.3%、「日数同じ、時間短い」が31.4%、「日数少ない、時間少ない」が20.3%となっている。

これに対し、再雇用者がいる事業所では「日数少ない、時間同じ」が39.0%、「日数少ない、時間少ない」が24.5%、「日数同じ、時間短い」が22.8%となっている。



資料出所: 厚生労働省「高年齢者雇用実態調査」(2008)

## Ⅱ 年金支給開始年齢

# 図表7 年金支給開始年齢の引上げにかかる期間(各国比較)

	引上げ内容	決定時期	開始時期	完了時期	決定から完了までの期間	引上げ開始から完了までの期間
日本	55歳→60歳(男)	1954年	1957年	1973年	19年	16年
	55歳→60歳(女)	1985年	1987年	1999年	14年	12年
	60歳→65歳 (定額部分・男)	1994年	2001年	2013年	19年	12年
	60歳→65歳 (定額部分・女)	1994年	2006年	2018年	24年	12年
	60歳→65歳 (報酬比例部分・男)	2000年	2013年	2025年	25年	12年
	60歳→65歳 (報酬比例部分・女)	2000年	2018年	2030年	30年	12年
米国	65歳→67歳	1983年	2003年	2027年	44年	24年
英国	60歳→65歳(女)	1995年	2010年	2020年	25年	10年
	65歳→68歳(男女)	2007年	2024年	2046年	39年	22年
ドイツ	65歳→67歳	2007年	2012年	2029年	22年	17年
フランス	60歳→62歳	2010年	2010年	2018年	8年	8年

資料出所: 堀江奈保子「年金支給開始年齢の更なる引上げ～67歳支給開始の検討とその条件～」(「みずほ総研論集2008年I号」より)、財団法人年金シニアプラン総合機構「年金と経済 2010年1月」、各国政府HPほか

# Ⅲ 能力開発

# 図表8 OFF-JTの受講内容別労働者割合(正社員)

(%)

	正社員																
	正社員計	OFF-JTを受講した	受講したOFF-JTの受講内容(複数回答)													受講していない	不明
			ビジネス スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	マネジ メント (管理 監督能 力を高 める内 容など)	営業・ 販売	技術・ 技能	医療・ 看護・ 福祉	経理・ 財務	人事・ 労務	品質・ 安全	語学	OA・コ ン ピユ ータ	その他	不明			
年齢階級	100.0	45.2	(100.0)	(43.1)	(16.1)	(13.1)	(25.2)	(1.5)	(16.0)	(20.3)	(27.8)	(8.5)	(14.2)	(22.6)	(0.0)	54.4	0.4
20～29歳	100.0	38.8	(100.0)	(19.1)	(39.7)	(11.5)	(20.9)	(1.3)	(8.9)	(17.8)	(23.4)	(2.4)	(6.5)	(20.3)	-	60.8	0.4
30～39歳	100.0	37.7	(100.0)	(11.2)	(47.9)	(7.0)	(13.3)	(2.5)	(7.8)	(26.8)	(28.9)	(3.4)	(6.3)	(20.5)	-	61.5	0.8
40～49歳	100.0	32.4	(100.0)	(6.8)	(47.8)	(6.4)	(17.1)	(2.9)	(9.0)	(26.6)	(29.9)	(0.6)	(8.0)	(17.3)	(0.4)	66.1	1.5
50～59歳	100.0	21.1	(100.0)	(28.0)	(31.2)	-	(18.8)	(8.9)	(7.2)	(11.7)	(30.2)	-	(7.9)	(7.0)	-	78.9	-
60歳以上																	

資料出所:平成21年度能力開発基本調査

注1)OFF-JT:業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

注2)正社員:常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

# 図表9 OFF-JTの受講内容別労働者割合(正社員以外)

(%)

	正社員以外																
	正社員 以外計	OFF-JTを 受講した	受講したOFF-JTの受講内容(複数回答)												受講し ていな い	不明	
			ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	マネジ メント (管理・ 監督能 力を高 める内 容など)	営業・販 売	技術・ 技能	医療・ 看護・ 福祉	経理・ 財務	人事・ 労務	品質・安 全	語学	OA・コン ピュータ	その他	不明			
年齢階級	100.0	14.4	(100.0)	(37.7)	(9.4)	(23.1)	(13.7)	(3.5)	(3.2)	(14.1)	(20.5)	(2.3)	(11.4)	(18.6)	-	85.3	0.2
20～29歳	100.0	13.9	(100.0)	(31.1)	(18.1)	(20.9)	(27.0)	(3.9)	(3.7)	(5.9)	(20.0)	(3.2)	(12.9)	(22.4)	-	85.6	0.5
30～39歳	100.0	20.2	(100.0)	(20.8)	(10.3)	(20.4)	(17.1)	(4.5)	(4.7)	(15.0)	(17.7)	(2.1)	(11.3)	(19.4)	(0.6)	78.2	1.6
40～49歳	100.0	18.6	(100.0)	(23.0)	(14.6)	(12.7)	(18.8)	(1.0)	(0.1)	(9.6)	(29.6)	-	(3.2)	(39.6)	-	77.7	3.6
50～59歳	100.0	19.7	(100.0)	(11.4)	(18.9)	(2.2)	(25.8)	(6.6)	(0.6)	(16.3)	(38.6)	-	(2.9)	(17.6)	(3.6)	76.1	4.3
60歳以上																	

資料出所:平成21年度能力開発基本調査

注)正社員以外:常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

# 図表10 OFF-JTの延べ受講時間平均(正社員・正社員以外)

	正社員			正社員以外		
	OFF-JTを受講した (%)	延べ受講時間平均 (時間)		OFF-JTを受講した (%)	延べ受講時間平均 (時間)	
<b>年齢階級</b>						
20～29歳	[45.2]	100.0	64.0	[14.4]	100.0	16.9
30～39歳	[38.8]	100.0	33.3	[13.9]	100.0	26.8
40～49歳	[37.7]	100.0	32.8	[20.2]	100.0	15.4
50～59歳	[32.4]	100.0	30.8	[18.6]	100.0	15.4
60歳以上	[21.1]	100.0	11.1	[19.7]	100.0	22.6

資料出所:平成21年度能力開発基本調査  
 注)延べ受講時間は平成20年度の実績値

# 図表11 自己啓発の延べ受講時間平均(正社員・正社員以外)

	正社員			正社員以外		
	自己啓発を行った (%)	延べ受講時間 平均 (時間)		自己啓発を行った (%)	延べ受講時間 平均 (時間)	
<b>年齢階級</b>						
20～29歳	[42.5]	100.0	80.8	[17.1]	100.0	81.5
30～39歳	[43.8]	100.0	85.0	[20.2]	100.0	107.2
40～49歳	[42.8]	100.0	66.8	[23.2]	100.0	50.8
50～59歳	[40.0]	100.0	56.3	[16.6]	100.0	37.4
60歳以上	[24.1]	100.0	91.7	[25.9]	100.0	62.3

資料出所:平成21年度能力開発基本調査

注1)自己啓発:労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

注2)延べ受講時間は平成20年度の実績値