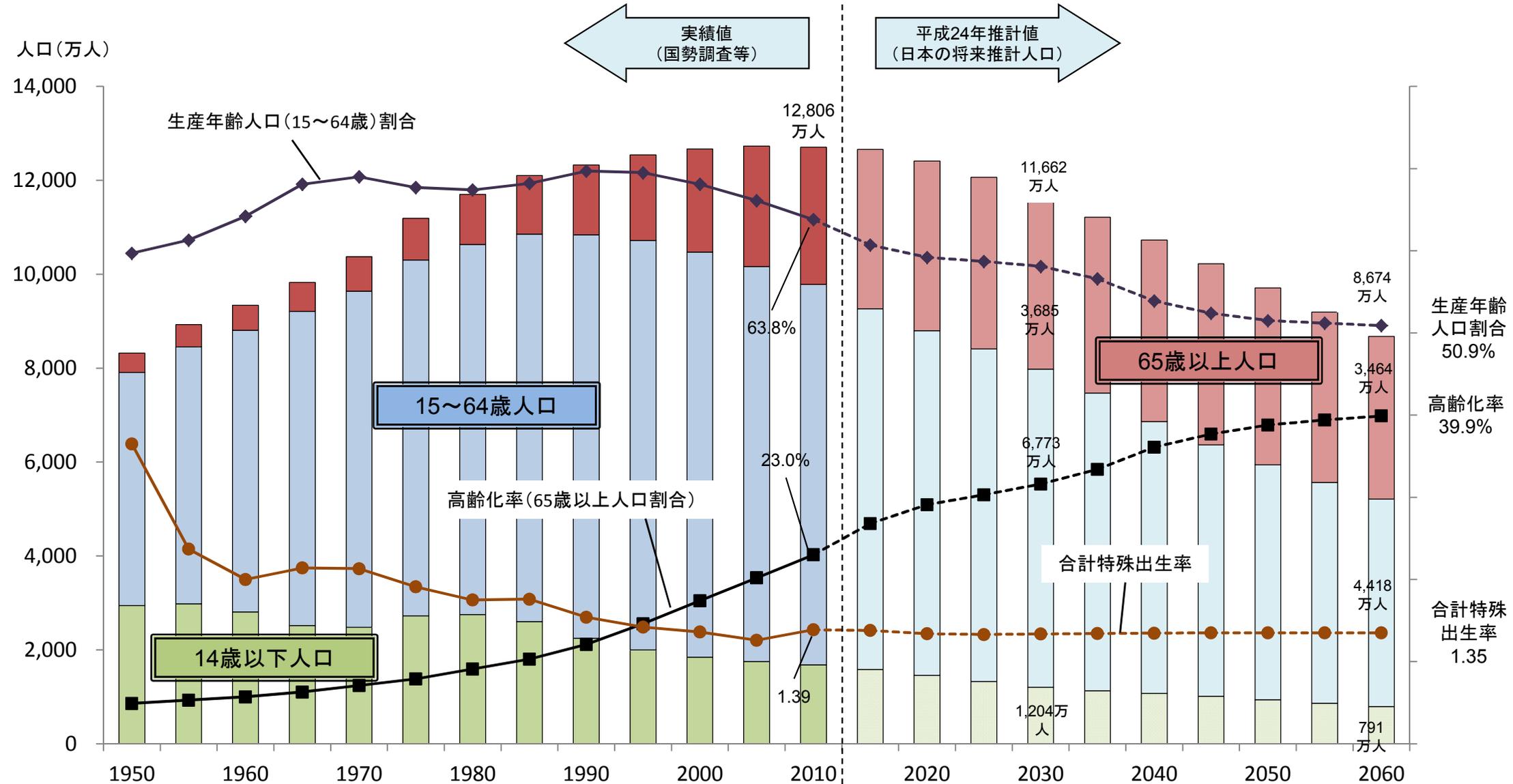


高年齢者雇用の現状について

日本の人口の推移

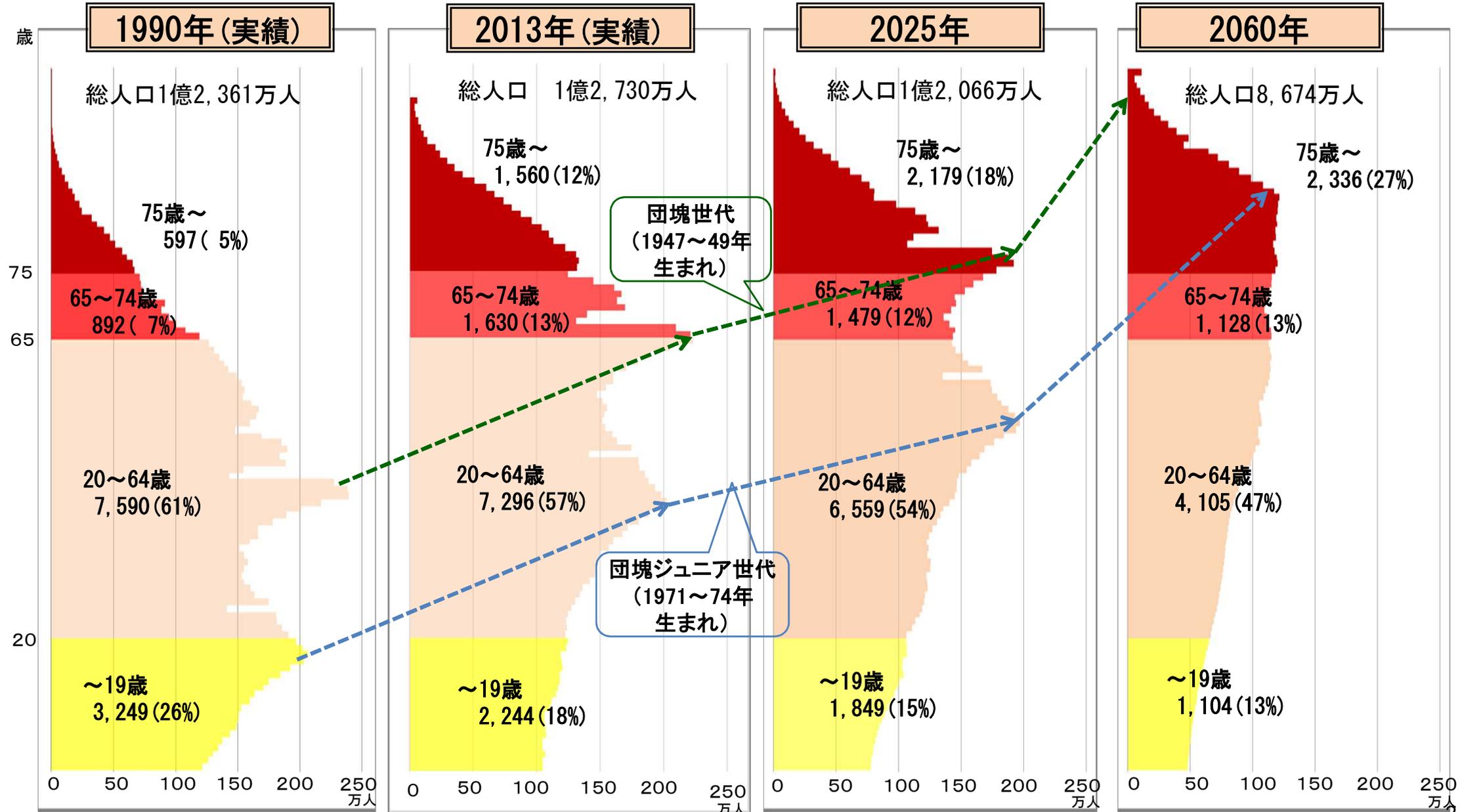
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



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」

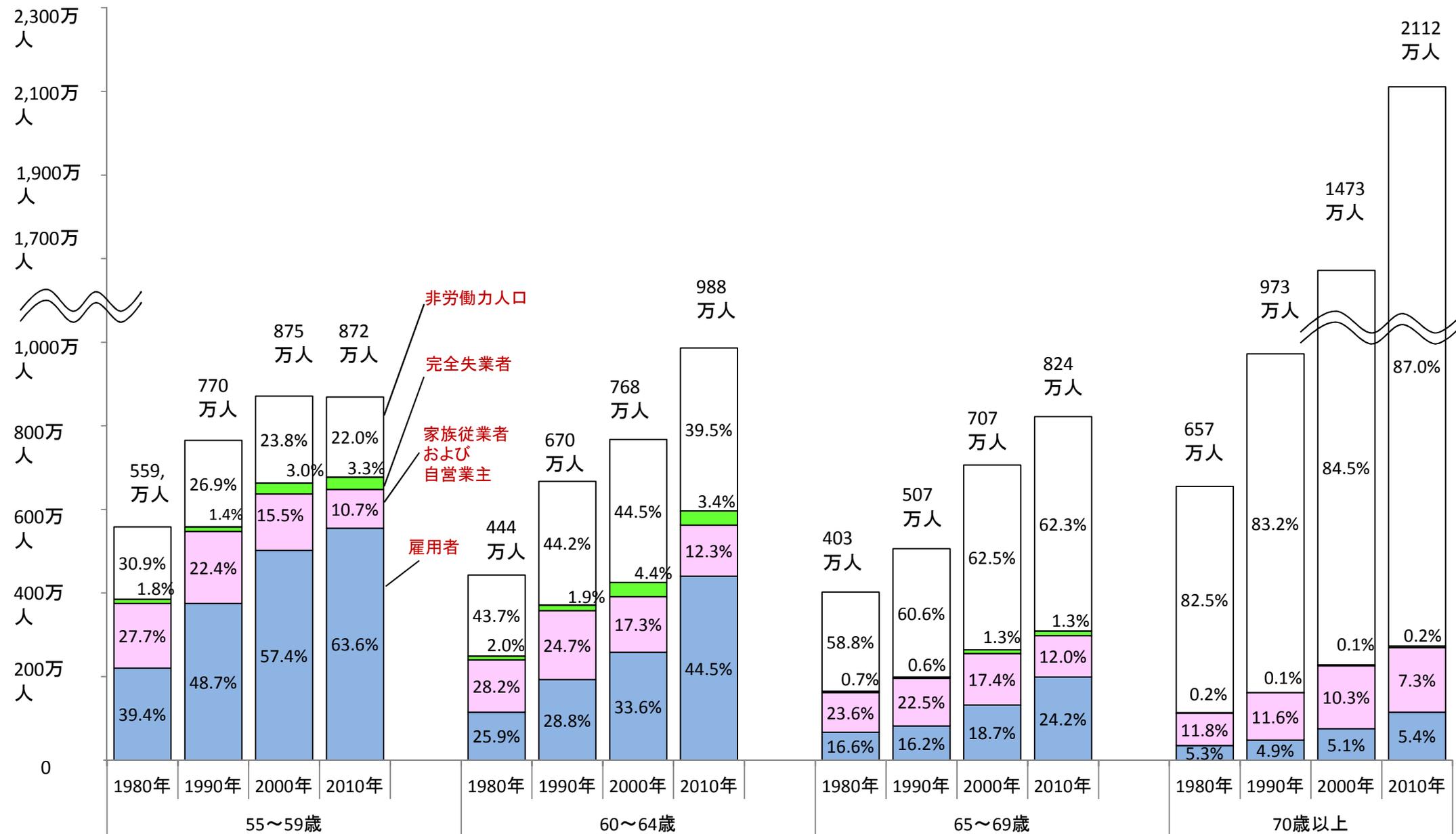
人口ピラミッドの変化

- 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

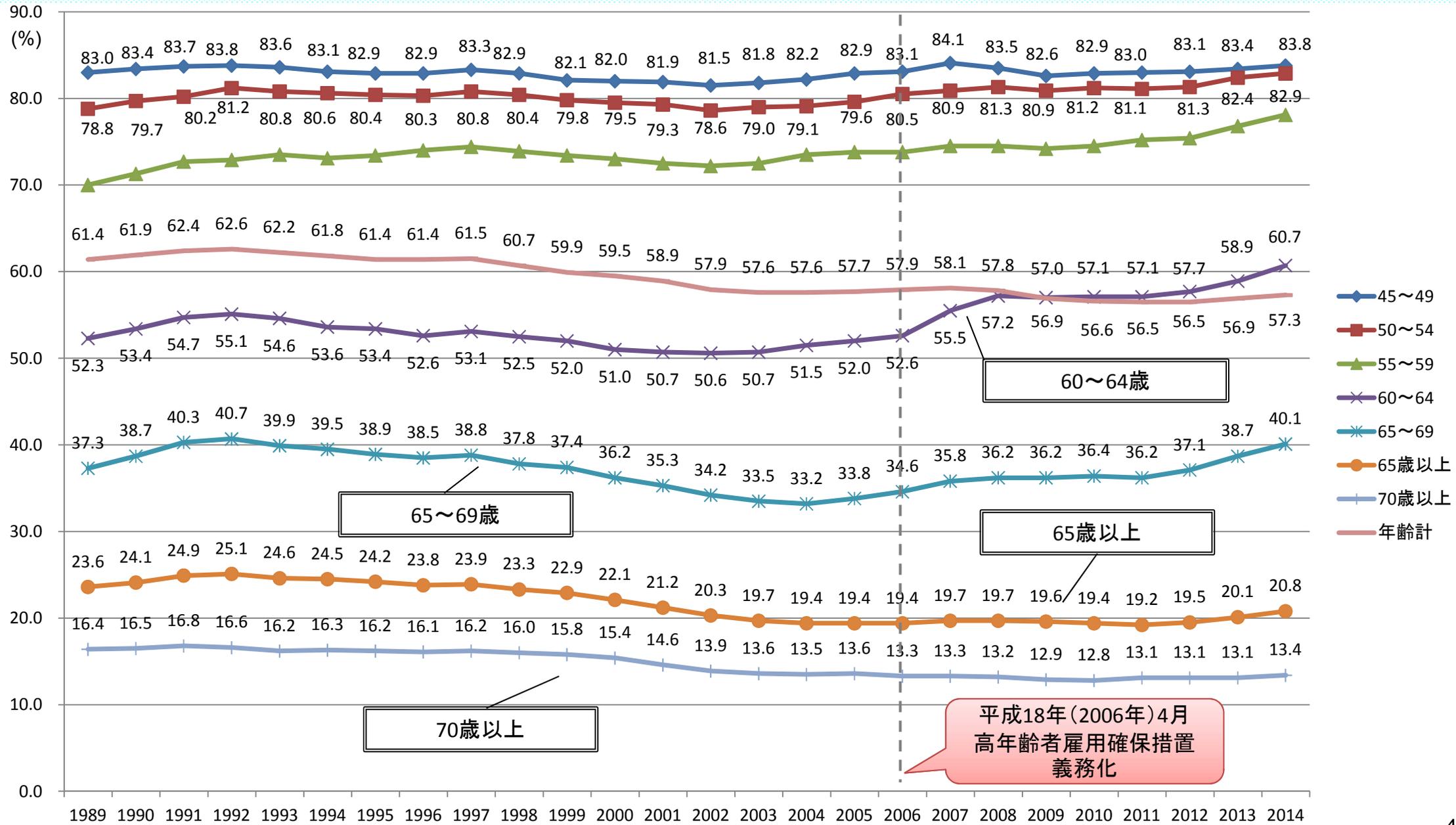
- 高齢者のうち雇用者の数も構成比も増加傾向にある。
- 一方、自営業者・家族従業者は減少傾向にある。



資料出所：総務省「労働力調査」

就業率の推移

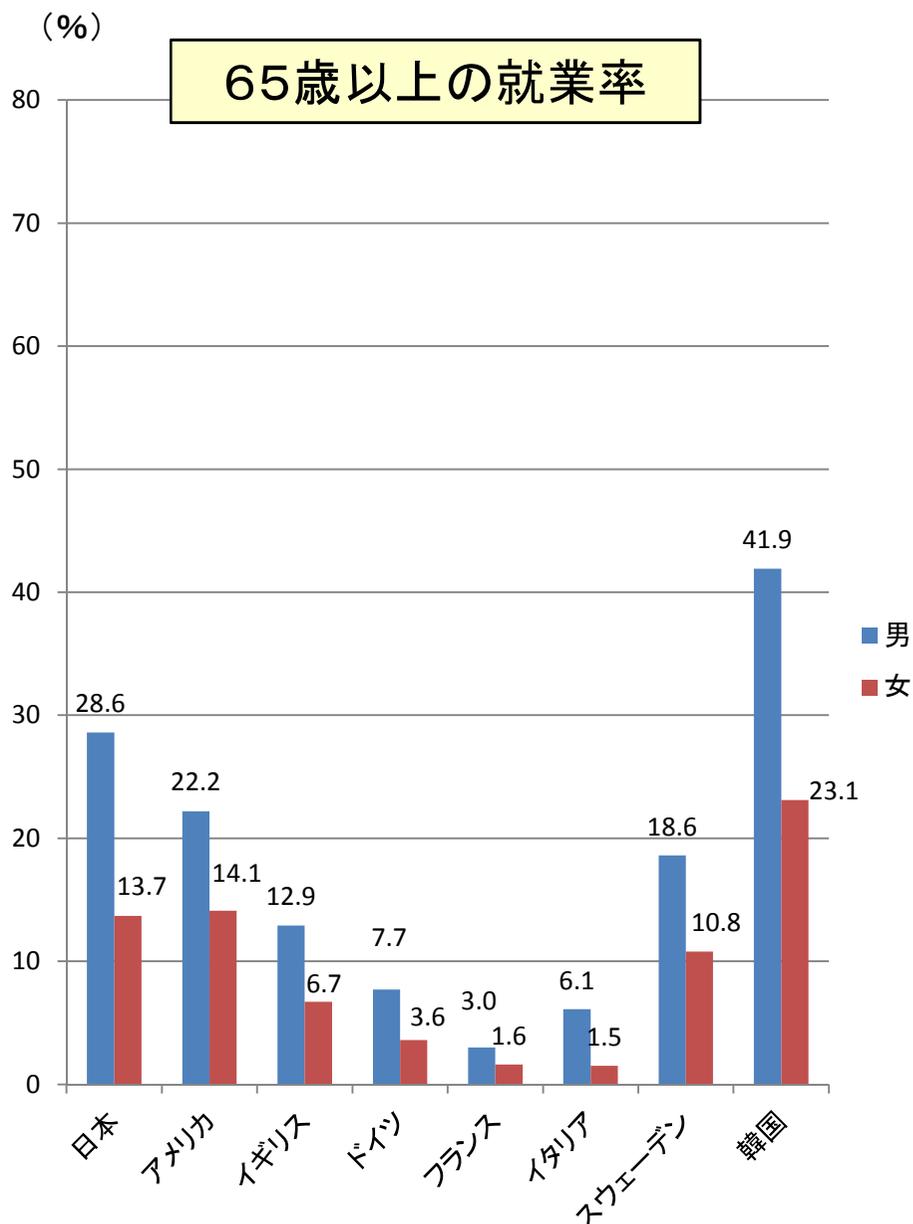
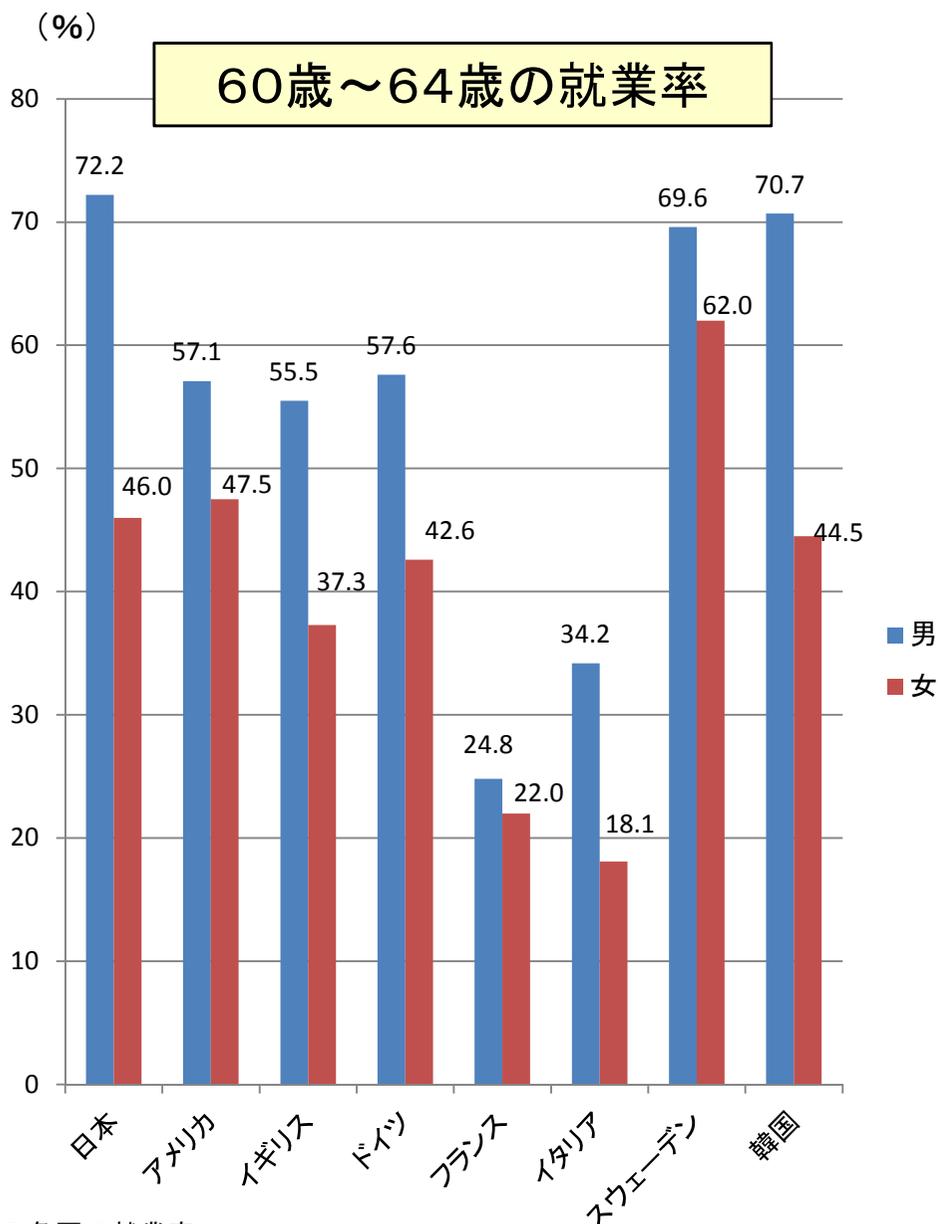
- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

就業率の国際比較

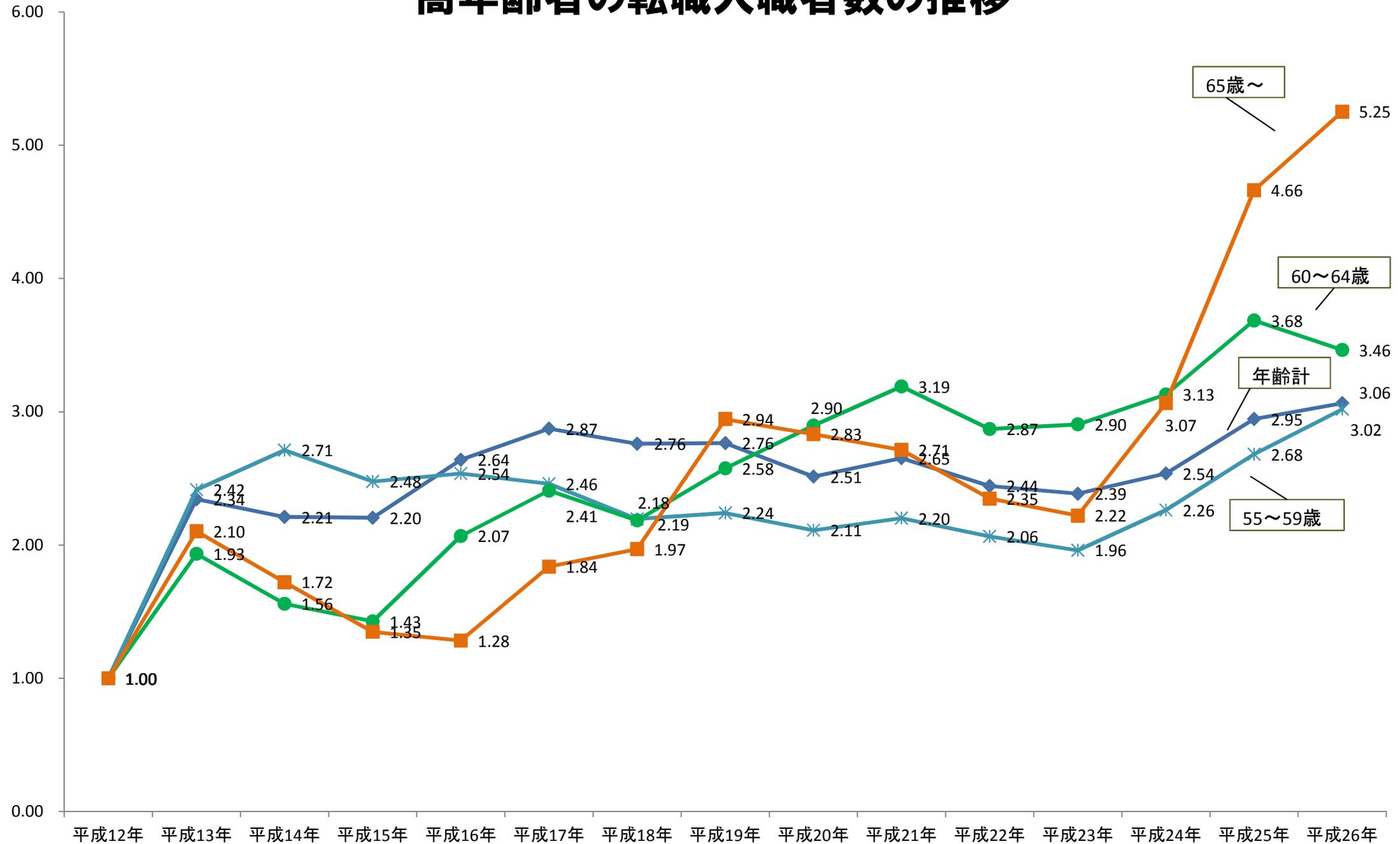
○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。



※2013年の各国の就業率
(資料出所) 就業率: 労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2015)」

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

高齢者の転職入職者数の推移



資料出所：雇用動向調査（平成12～26年）

（注）各年齢層について、平成12年を1.00としたとき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。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況

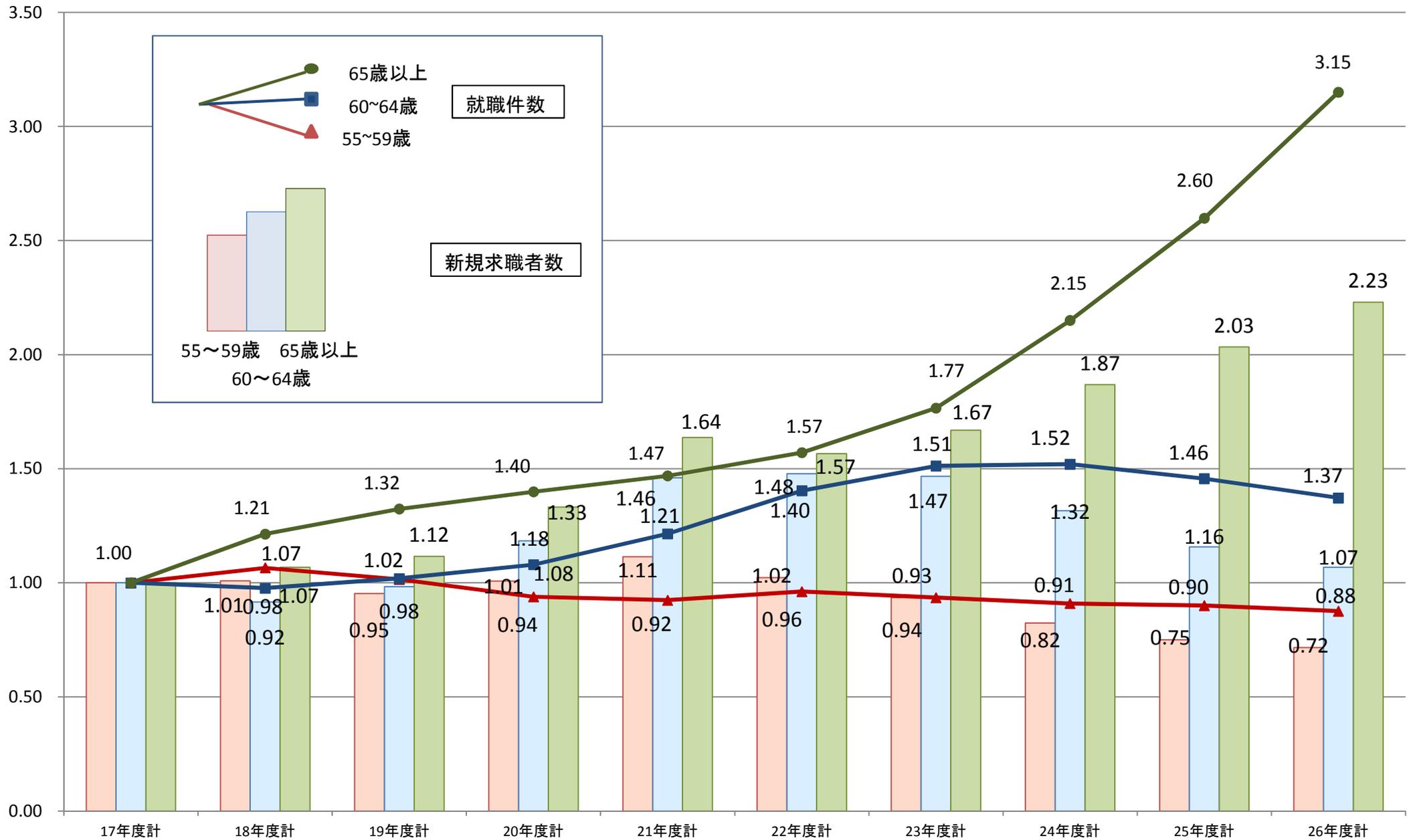
	(人)			(件)			(%)			(件)	(件)
	新規求職者数			就職件数			就職率			特定就職困難者雇用開発助成金(60～64歳)	高年齢者雇用開発特別奨励金(65歳～)
	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上		
平成18年度	567,953	398,358	206,492	157,922	97,134	28,799	27.8%	24.4%	13.9%	33,539	-
平成19年度	536,522	427,806	215,709	150,478	101,349	31,411	28.0%	23.7%	14.6%	30,745	-
平成20年度	567,485	514,776	257,582	139,117	107,382	33,197	24.5%	20.9%	12.9%	31,664	-
平成21年度	627,291	635,317	316,367	136,917	120,855	34,856	21.8%	19.0%	11.0%	37,069	1,424
平成22年度	575,751	642,801	302,670	142,469	139,686	37,256	24.7%	21.7%	12.3%	46,393	5,018
平成23年度	526,671	638,080	322,663	138,586	150,479	41,895	26.3%	23.6%	13.0%	53,617	5,987
平成24年度	464,117	572,558	361,198	134,732	151,234	51,007	29.0%	26.4%	14.1%	56,333	7,049
平成25年度	422,587	503,424	393,271	133,394	144,952	61,638	31.6%	28.8%	15.7%	60,491	10,300
平成26年度	403,238	464,677	431,023	129,763	136,515	74,746	32.2%	29.4%	17.3%	58,998	13,443

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

(注) 高年齢者雇用開発特別奨励金は平成20年12月に創設。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況の推移



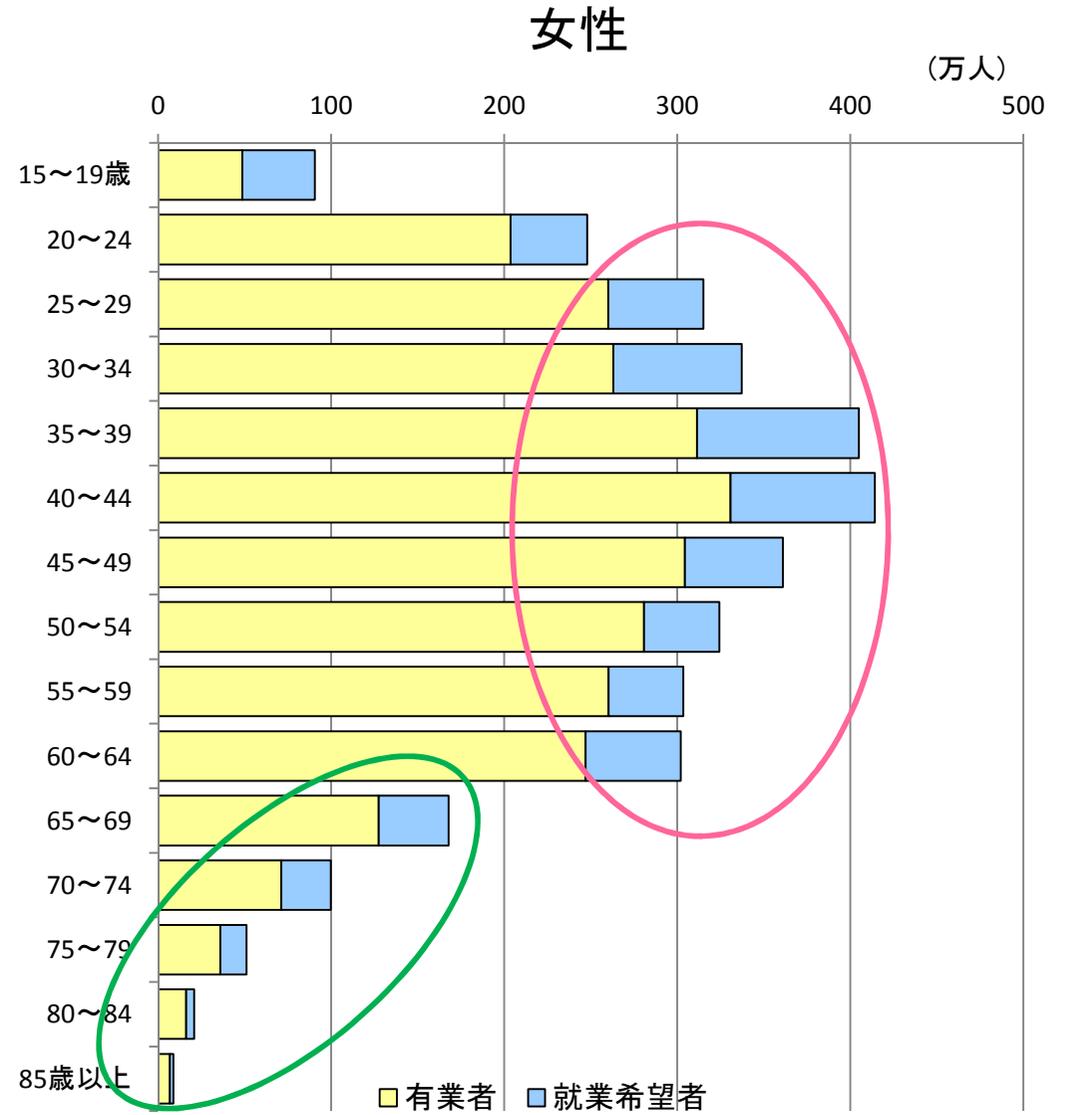
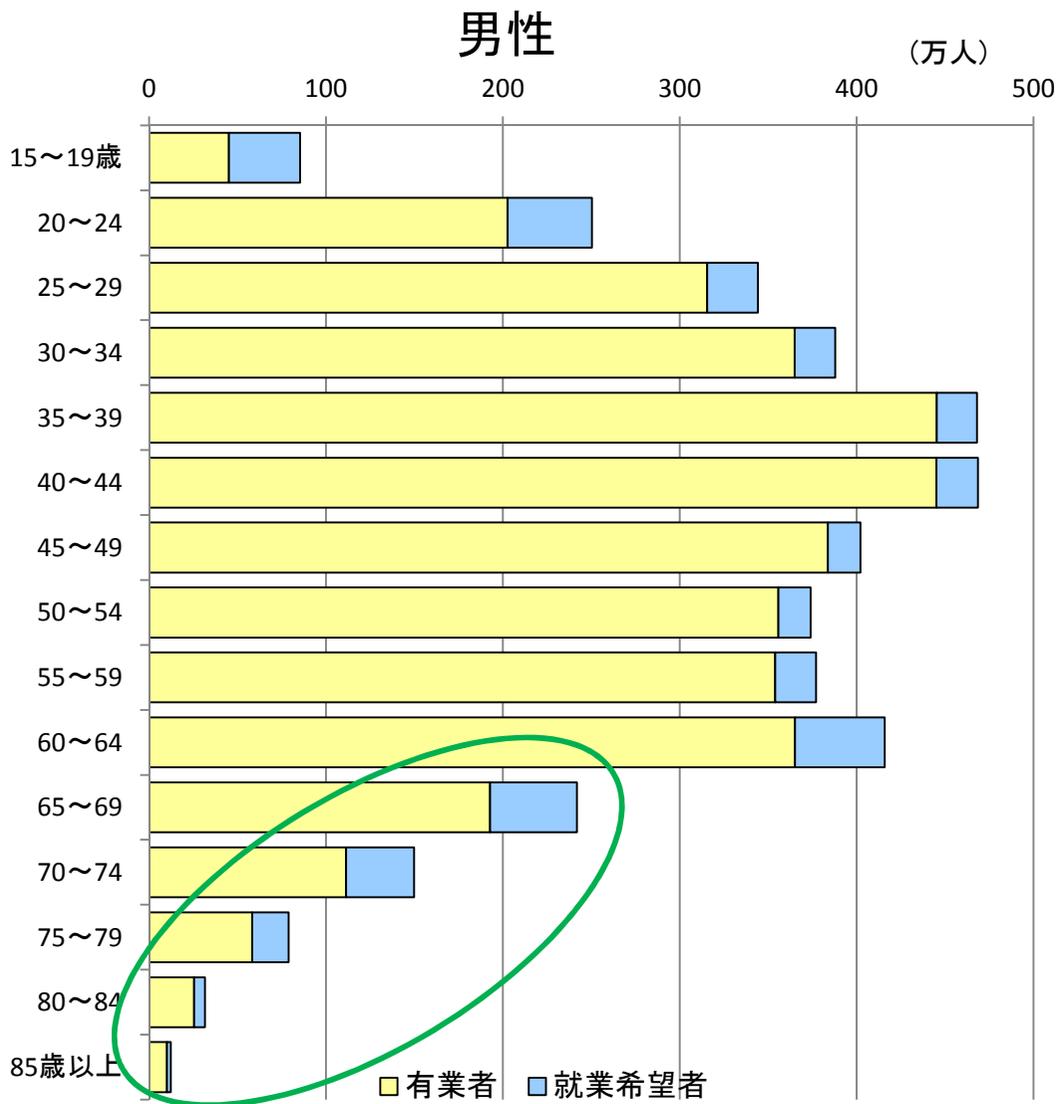
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

各年齢層について、平成17年を1.00としたとき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。

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。

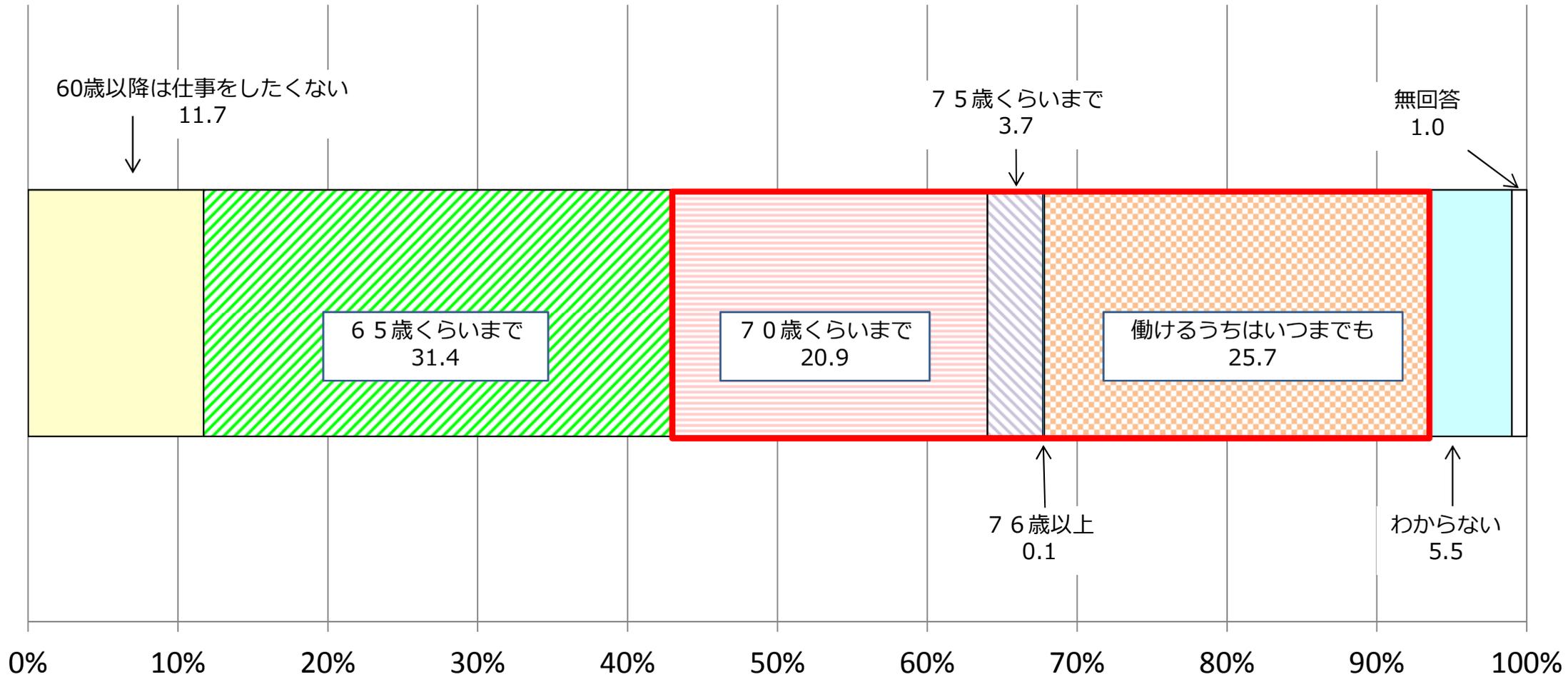


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(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。

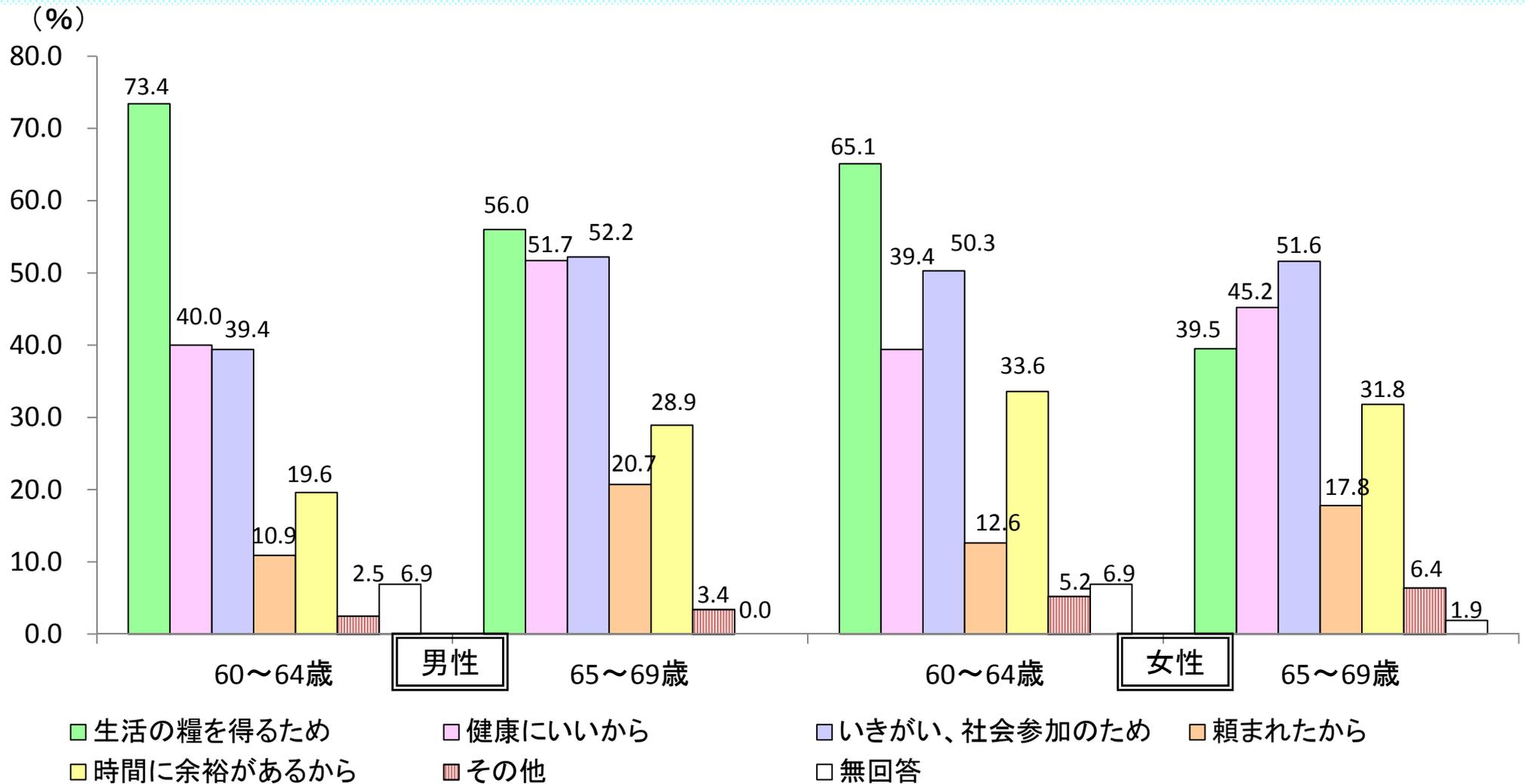


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(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）

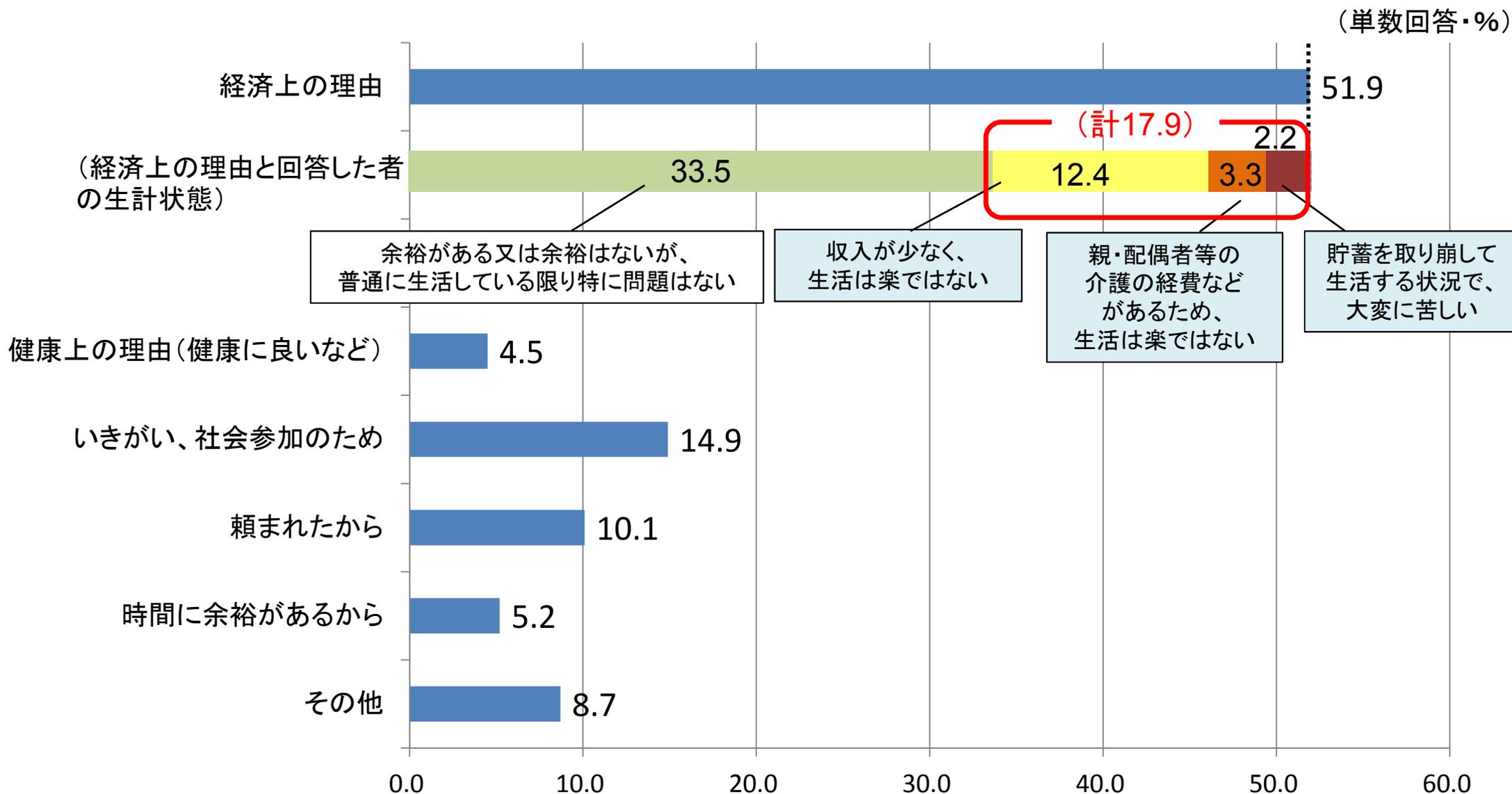
注1) 複数回答

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

高年齢者の就業理由②

- 65歳以上70歳未満で仕事をしている高年齢者の就業理由としては、「経済上の理由」を第一にあげる者の割合がおよそ5割を占めており、生活が楽ではない又は大変に苦しいという者が2割程度になっている。



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) (%)

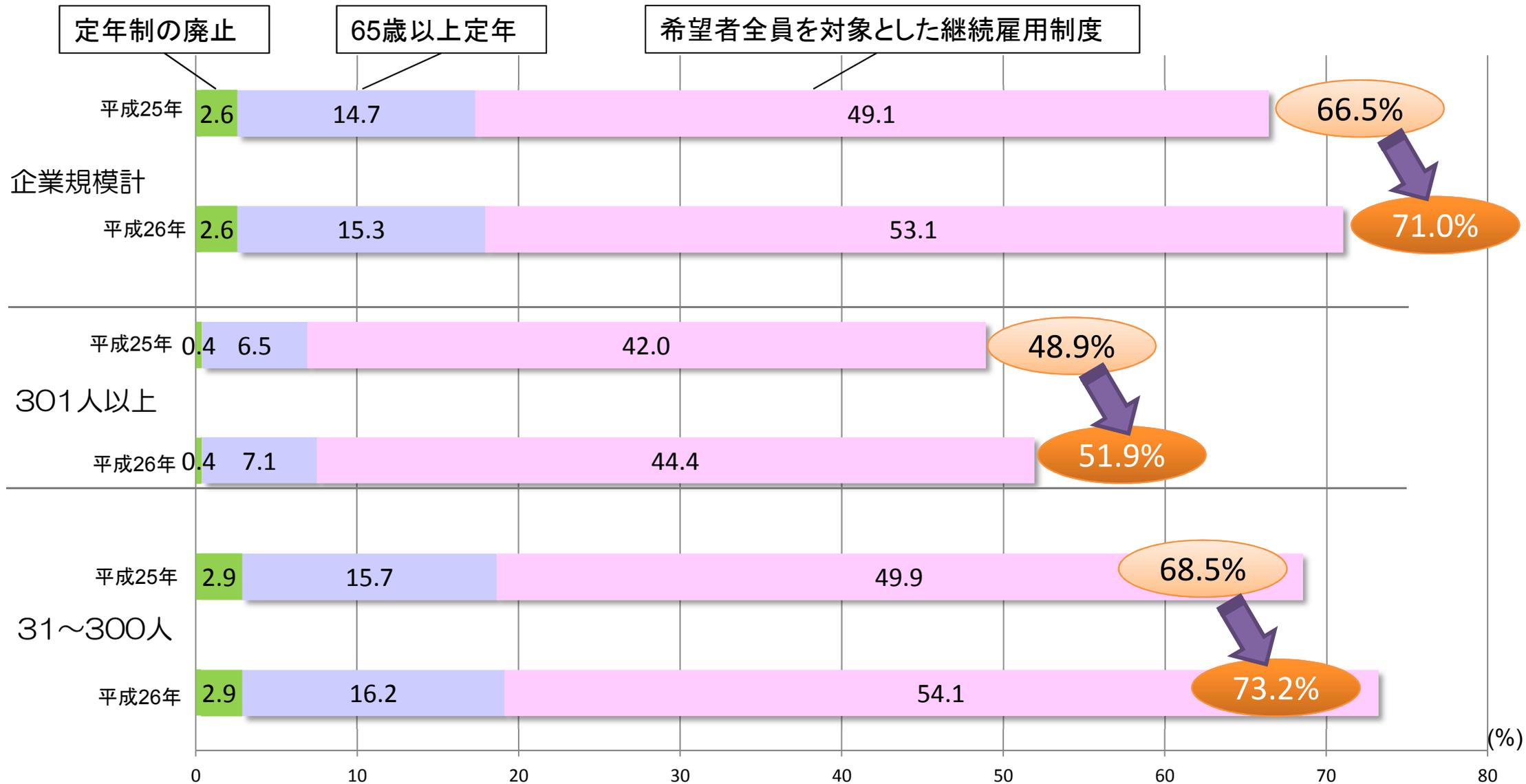
	計	まだ決めていない。 わからない	仕事はしたくない。 仕事からは引退するつもり	自分の健康、家庭の事情等で働けないと思う	健康ではあるが、私の職種は体力を要する仕事なので働けないと思う	採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)	その他	無回答
60～64歳	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

(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

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

○ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。



資料出所: 高年齢者雇用状況報告(平成26年6月1日現在)

継続雇用者の65歳以降勤務可能性

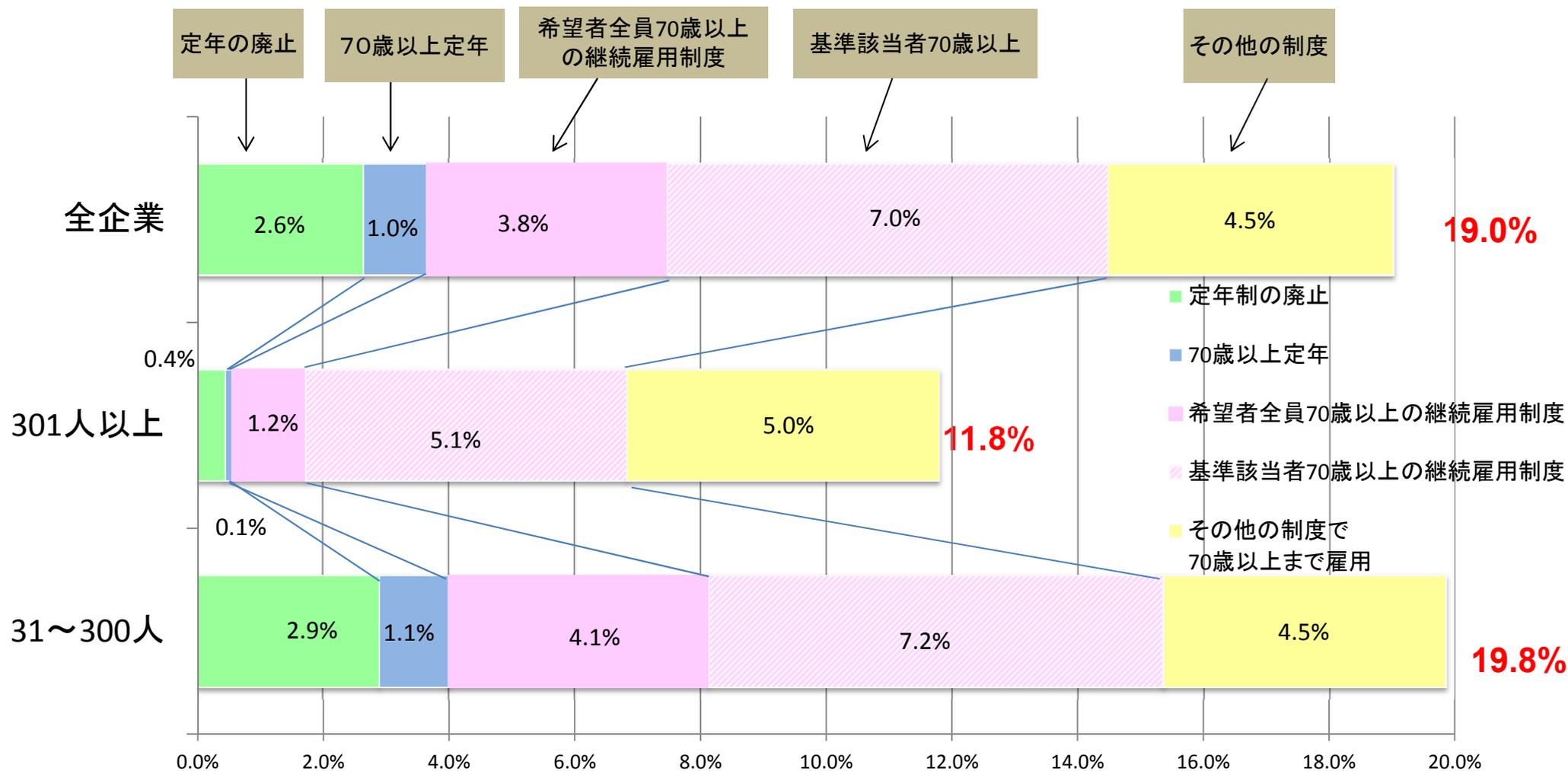
(%)

		継続雇用者が 65歳以降も 勤務できる					その他
			会社が個別に 要請したとき	本人が 希望すれば	一律に65歳以降 も勤務できるが、 年齢に上限があ る	一律に65歳以降 も勤務でき、 年齢に上限がな い	
雇用者数規模	総計	68.7 (100.0)	(71.2)	(14.9)	(4.2)	(3.5)	(6.0)
	～49人	72.4 (100.0)	(61.5)	(24.3)	(3.7)	(4.5)	(5.2)
	50～99人	72.7 (100.0)	(70.3)	(17.1)	(3.9)	(3.3)	(5.6)
	100～299人	69.8 (100.0)	(72.3)	(13.3)	(4.6)	(4.0)	(9.2)
	300～499人	62.4 (100.0)	(71.3)	(11.3)	(4.3)	(3.2)	(8.6)
	500～999人	62.3 (100.0)	(74.5)	(11.5)	(2.1)	(3.3)	(7.3)
	1000人～	54.9 (100.0)	(79.8)	(7.0)	(4.6)	(1.3)	(8.3)

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高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)

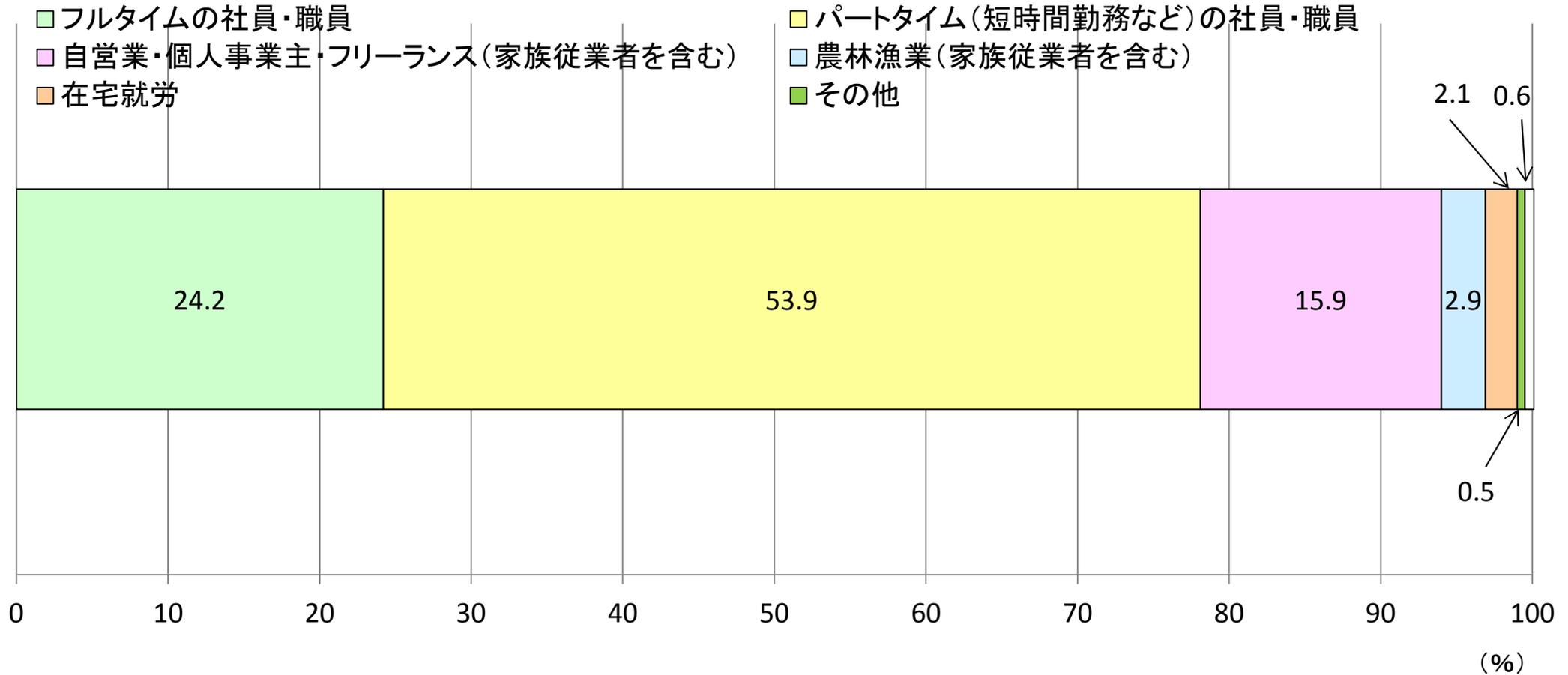
(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。無回答非掲載。

70歳以上まで働ける企業



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

有業者の「就業形態」

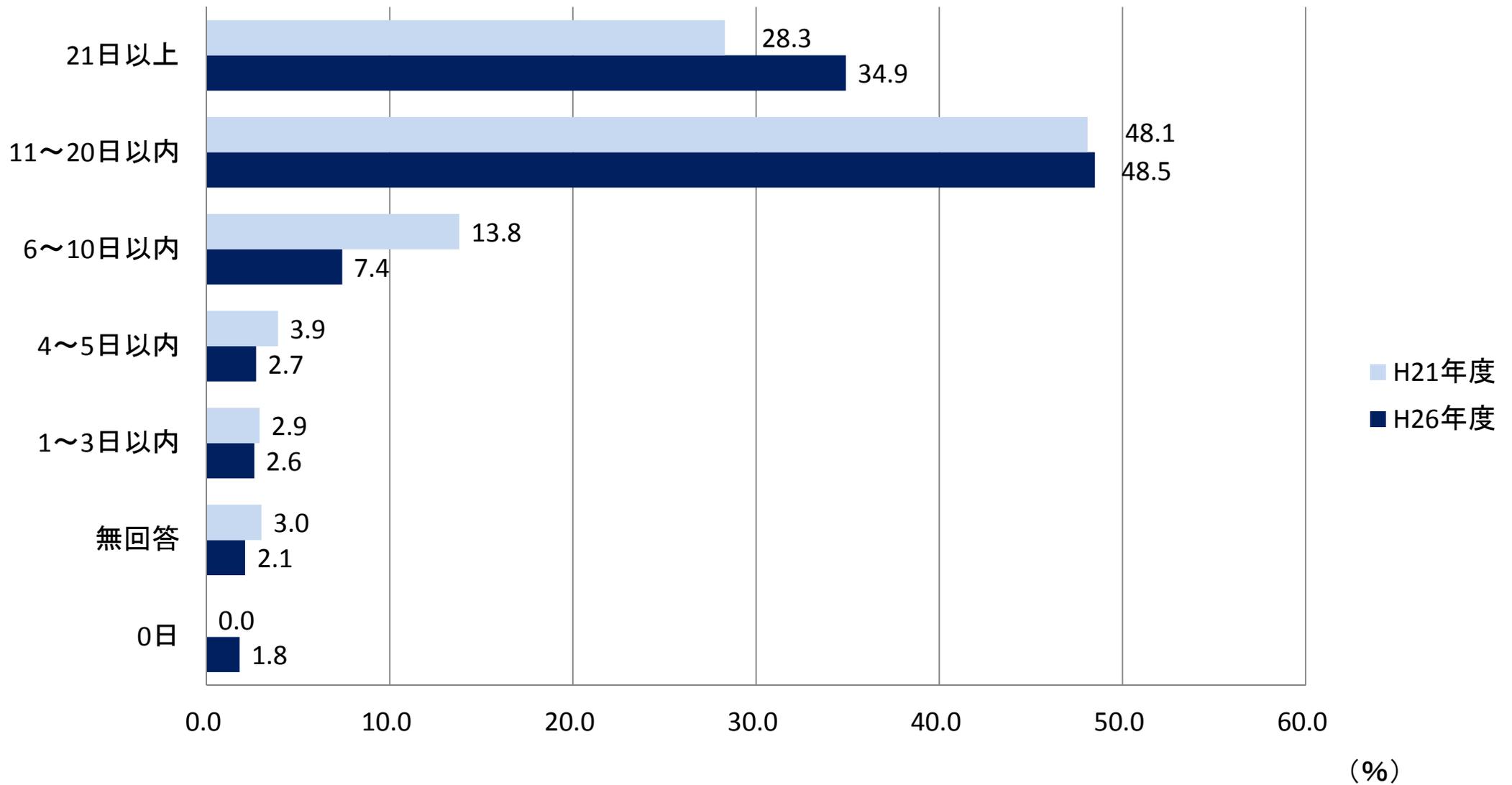
(人)

	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	6,120,200 100.0%	989,300 16.2%	202,900 3.3%	629,600 10.3%	1,465,300 23.9%	2,817,500 46.0%	1,291,600 21.1%	299,700 4.9%	54,300 0.1%	502,400 8.2%	483,300 7.9%
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。

1ヶ月当たりの労働日数(65歳以上の雇用者)



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22年)
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)

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%

年齢別離職期間

	計	離職期間1年未満						離職期間1～2年未満		
		計	15日未満	15日～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	計	1年～1年6か月未満	1年6か月～2年未満
年齢計	100%	93.8%	43.1%	10.8%	18.7%	11.2%	9.8%	6.2%	3.8%	2.3%
～19歳	100%	94.5%	20.4%	32.1%	21.3%	13.1%	7.4%	5.5%	4.9%	0.6%
20～24歳	100%	92.4%	28.7%	18.1%	22.6%	11.7%	11.4%	7.6%	5.4%	2.2%
25～29歳	100%	94.4%	42.1%	10.4%	20.7%	11.7%	9.3%	5.6%	2.9%	2.6%
30～34歳	100%	93.1%	41.8%	11.4%	18.9%	11.0%	9.7%	6.9%	3.1%	3.8%
35～39歳	100%	93.7%	41.5%	8.8%	20.3%	11.5%	11.7%	6.3%	3.7%	2.6%
40～44歳	100%	94.8%	45.9%	7.8%	21.6%	9.5%	10.0%	5.2%	4.1%	1.1%
45～49歳	100%	94.2%	48.8%	8.5%	17.1%	9.8%	9.8%	5.9%	3.2%	2.7%
50～54歳	100%	94.2%	46.2%	12.9%	12.3%	12.3%	10.1%	5.8%	4.2%	1.2%
55～59歳	100%	95.2%	45.8%	7.8%	15.5%	16.9%	9.2%	4.8%	3.8%	0.9%
60～64歳	100%	93.3%	64.2%	4.0%	10.3%	7.5%	5.0%	6.7%	5.0%	1.8%
65～69歳	100%	91.2%	37.9%	16.3%	12.2%	10.7%	13.8%	8.8%	5.6%	2.8%

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（平成26年）

（注）前職雇用者・現在在職者・一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についての数字。

「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書 概要

座長：清家 篤（慶應義塾長）

生涯現役社会実現の必要性と基本的視点

- 人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠。
- そのためには、高年齢者が働くことの積極的な意義を理解しつつ、高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点が重要。

現状と課題及び当面求められる施策の方向性

(1) 企業における高年齢者の雇用の促進

- 企業における希望者全員の65歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるが、希望者全員が65歳を超えて働ける企業は少なく、健康管理・安全衛生管理や人事管理上の課題が大きい。
- 65歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要。

(2) 職業生活設計と能力開発の支援

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要。また、自己啓発には「費用・機会・時間」の確保が課題。
- 労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要。

(3) 中高年齢者の再就職の支援

- 労働者が、自らの能力・適性に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援策が必要。
- ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとともに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要。

(4) 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要。

(5) シルバー人材センターの機能強化

- 高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要。
- いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要。

日本再興戦略改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)(抄)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

iv) 高齢者の活躍促進

人口減少社会の中で社会の活力を維持し持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためには、働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。このため、以下のような取組を行うことにより、就労マッチング機能や高齢者の多様な雇用・就業機会の飛躍的向上・強化を図る。

(就労マッチングに資する情報等の充実)

② 「量の拡大」のための施策

退職労働者のうち、退職後も働くことを希望する者に対して、自らの求職情報をハローワークや民間職業紹介事業者に対して登録するよう働き掛けること等の再就職に向けた積極的支援を雇用者等が行うよう、高年齢者等職業安定対策基本方針等に基づき、強力に促す。

また、登録を受けたハローワークは、本人の同意に基づき、当該登録情報を民間人材ビジネスに提供するとともに、登録情報については定期的なアップデートに努める。

さらに、65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進める。