

高年齢者雇用を取り巻く状況 について

目次

1 高齢者雇用対策に関する最近の主な政府方針、提言等	
○ 高齢者等職業安定対策基本方針(平成21年4月21日 厚生労働省告示第252号)P1
○ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)P2
○ 雇用政策研究会報告書(平成22年7月14日)P3
2 労働力需給の現状と展望	
○ 我が国人口・高齢化率の推移P5
○ 高齢者の雇用失業情勢P6
○ 高齢者の就業形態P7
○ 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況P8
3 (独)労働政策研究・研修機構 高齢者に関する調査(企業・個人)(抜粋)	
○ 「高齢者の雇用・採用に関する調査」結果(抜粋)P9
○ 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」結果(抜粋)P19

高年齢者等職業安定対策基本方針の概要

高年齢者等職業安定対策基本方針(以下「基本方針」という。)は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第6条に基づき、策定されている。平成20年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、平成21年4月に新たな基本方針を策定した。

基本方針の概要は以下のとおりである。

1 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高年齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項①

- (1) 事業主は、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のため、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。
- (2) 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。

高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度など高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度を導入する場合で契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項②

- (3) 事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。
また、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。
- (4) 事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。
この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

3 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

- (1) 高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。
- (2) 高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。
- (3) その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。

新成長戦略について

- 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」(平成22年6月18日閣議決定)中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率:63%」とする成果目標が示された。
- 当該目標を達成するための具体的な取組として、別表成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うことが示された。

新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6) 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】『60歳～64歳までの就業率63%』

(中略)

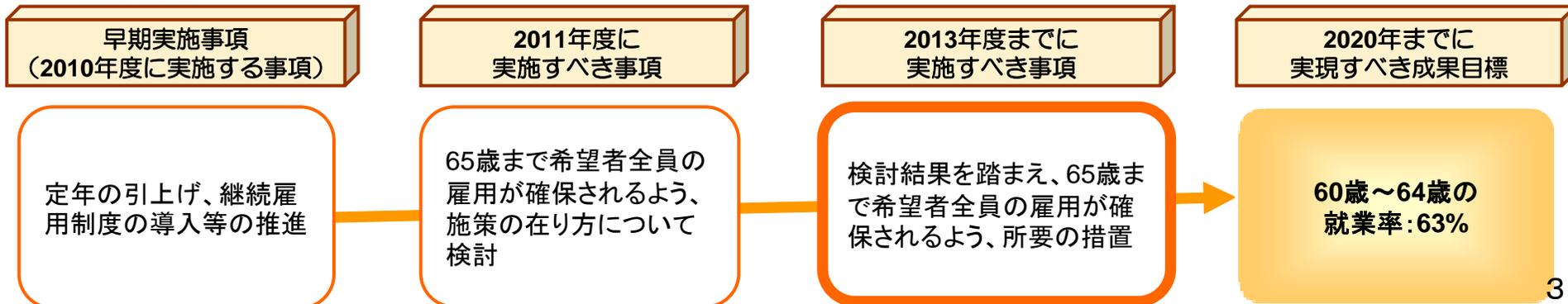
国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

成長戦略実行計画（工程表）

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

3. 高齢者の就労促進



雇用政策研究会報告書について

- 様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、学識経験者を参集し、現状の分析を行うとともに、雇用システムと対策についての考え方を整理するため、平成21年12月より、22年6月まで計9回にわたり、雇用政策研究会が開催された。
- 当該研究会の報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(平成22年7月14日)において、高齢者の就労促進について、以下のとおり記載されている。

第4章 全員参加型社会、トランポリン型社会の構築

(1) 積極的労働市場政策

③ 高齢者の就労促進

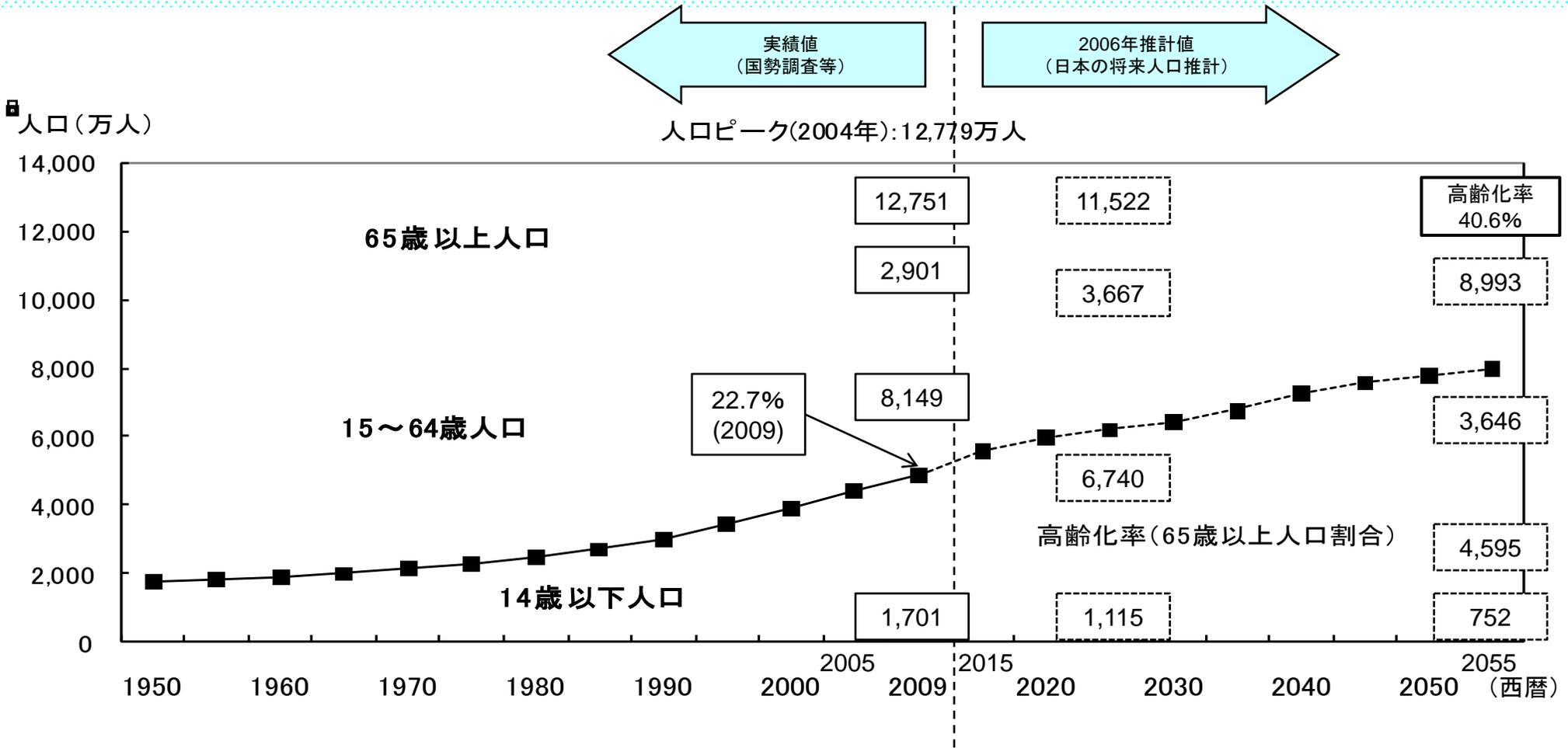
高齢者の就労促進としては、まずは65歳までの高齢者雇用の確保を図ることが不可欠であり、現行の高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置を着実に実施していくことが重要である。今後、2013年度からは、公的年金の定額部分に加え、報酬比例部分についても段階的に65歳への引上げが開始されることになる。このため、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う必要がある。

また、意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えて年齢に関わりなく働ける環境整備が必要であり、70歳まで働ける制度の普及・促進を図るなど、60歳代半ば以降の高齢者が働ける職場を増やしていくことが重要である。

さらに、高齢期には個々の労働者の意欲・体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも多様化することから、「シルバー人材センター事業」において、地域の多様なニーズに応じた就業機会の確保・提供を通じた事業の活性化を図るなど、高齢者の多様な就業機会の創出が求められる。

我が国人口・高齢化率の推移

○ 人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料出所: 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2009年は総務省統計局「人口推計」
2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

高年齢者の雇用失業情勢

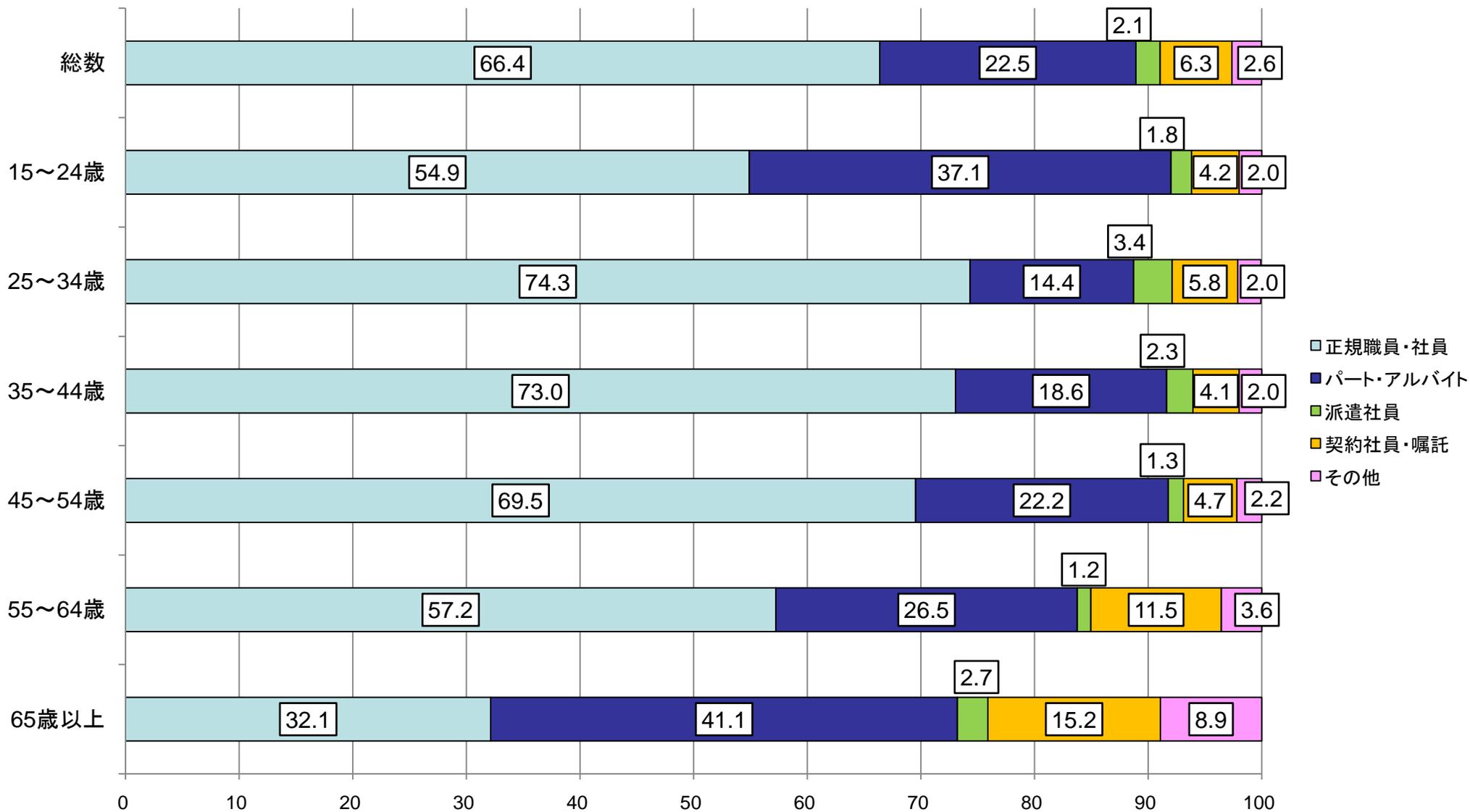
年齢階級別・男女別雇用失業情勢（平成21年平均）（%）

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
完全失業率 （男女計）	5.1	9.1	6.4	4.6	3.9	4.2	5.4	2.6
完全失業率 （男）	5.3	10.1	6.5	4.4	3.9	4.7	6.3	3.3
完全失業率 （女）	4.8	8.4	6.3	5.0	3.8	3.1	3.8	1.4
就業率 （男女計）	56.9	39.9	78.4	78.8	81.7	74.2	57.0	19.6
就業率 （男）	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4	28.4
就業率 （女）	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9	13.0

（資料出所）総務省統計局「労働力調査」

高年齢者の就業形態

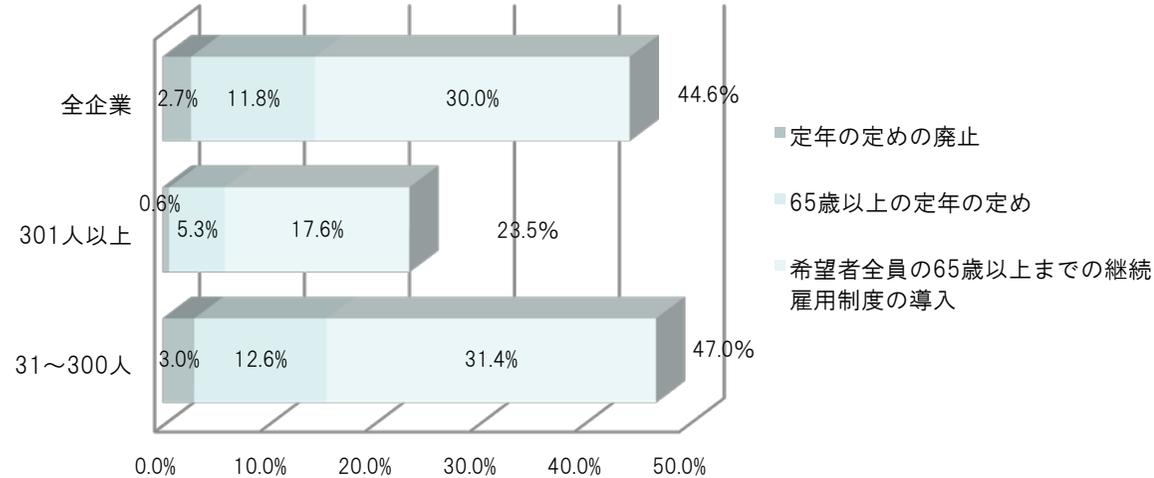
年齢階級別・就業形態別割合（平成21年平均）



希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

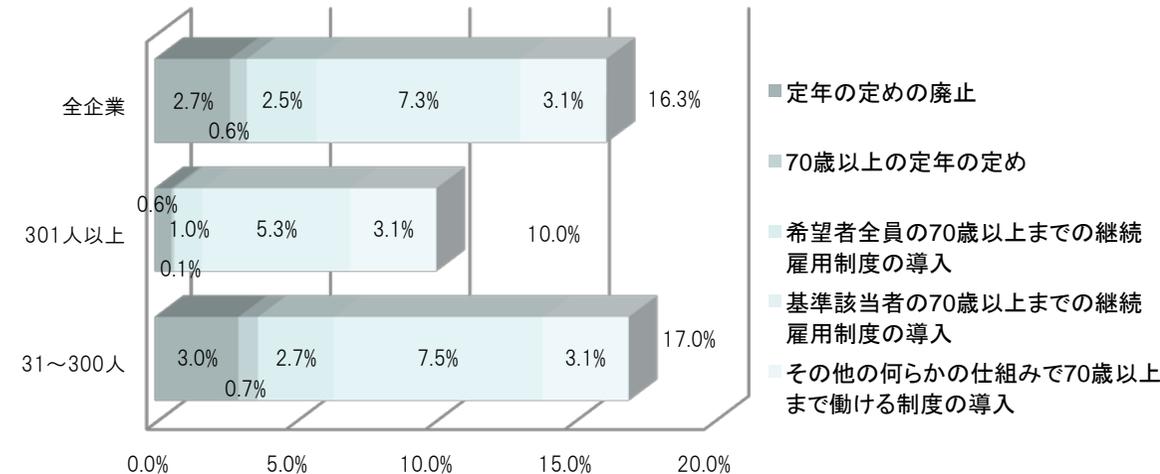
(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は44.6%

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合



(2) 「70歳まで働ける企業」の割合は16.3%

「70歳まで働ける企業」の割合



「高齢者の雇用・採用に関する調査」 結果（抜粋）

【調査概要】

1 調査対象

全国の従業員数50名以上の民間企業

2 調査期間・時点

2008年8月17日から9月1日。調査時点は2008年8月1日現在。

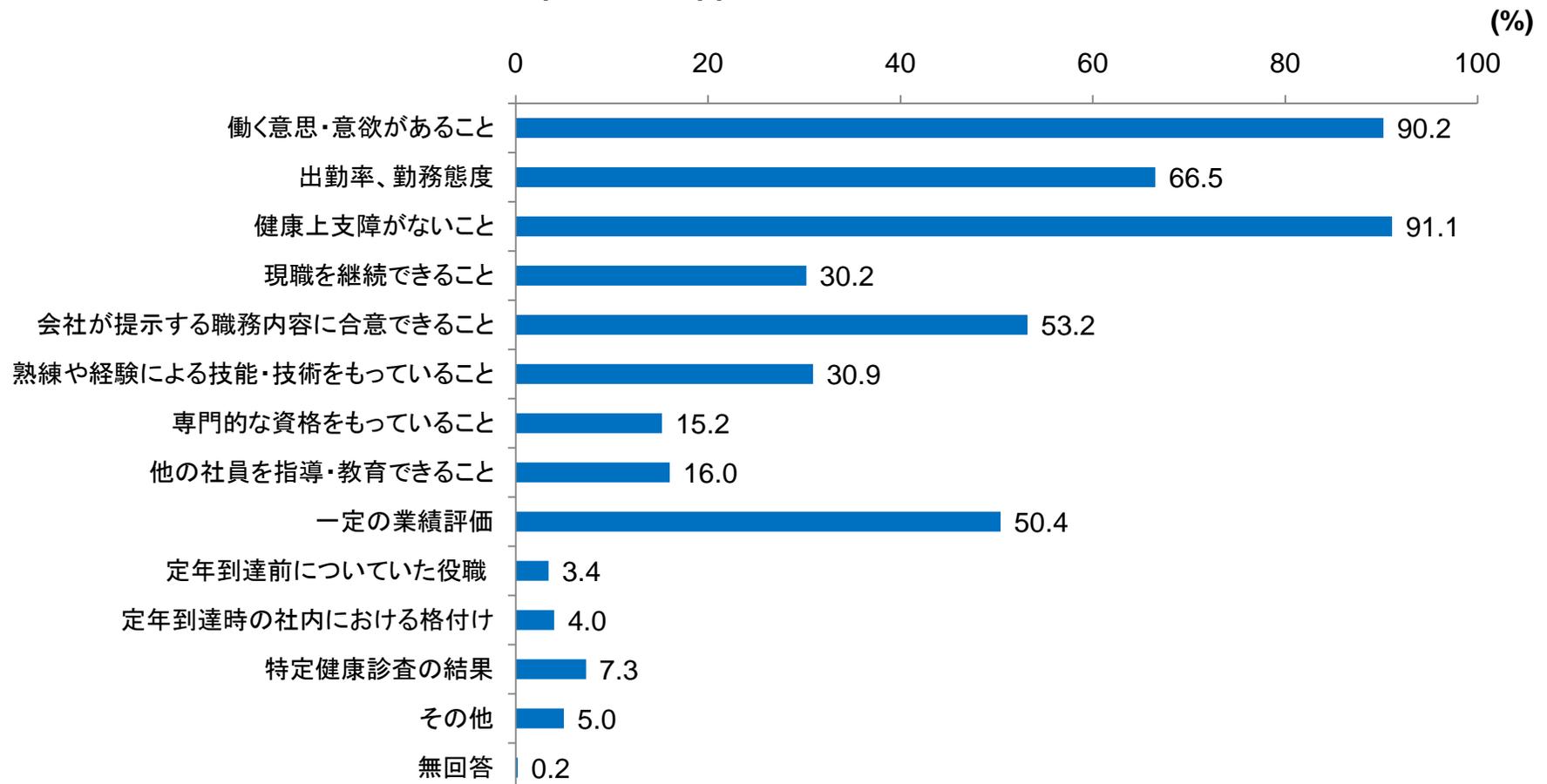
3 有効回答数

3,867社

継続雇用制度の基準の内容

- 継続雇用制度の対象者を「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業(2460社)における基準の内容については、「健康上支障がないこと」(91.1%)、「働く意思・意欲があること」(90.2%)が9割と高く、次いで「出勤率、勤務態度」(66.5%)、「一定の業績評価」(50.4%)等となっている。

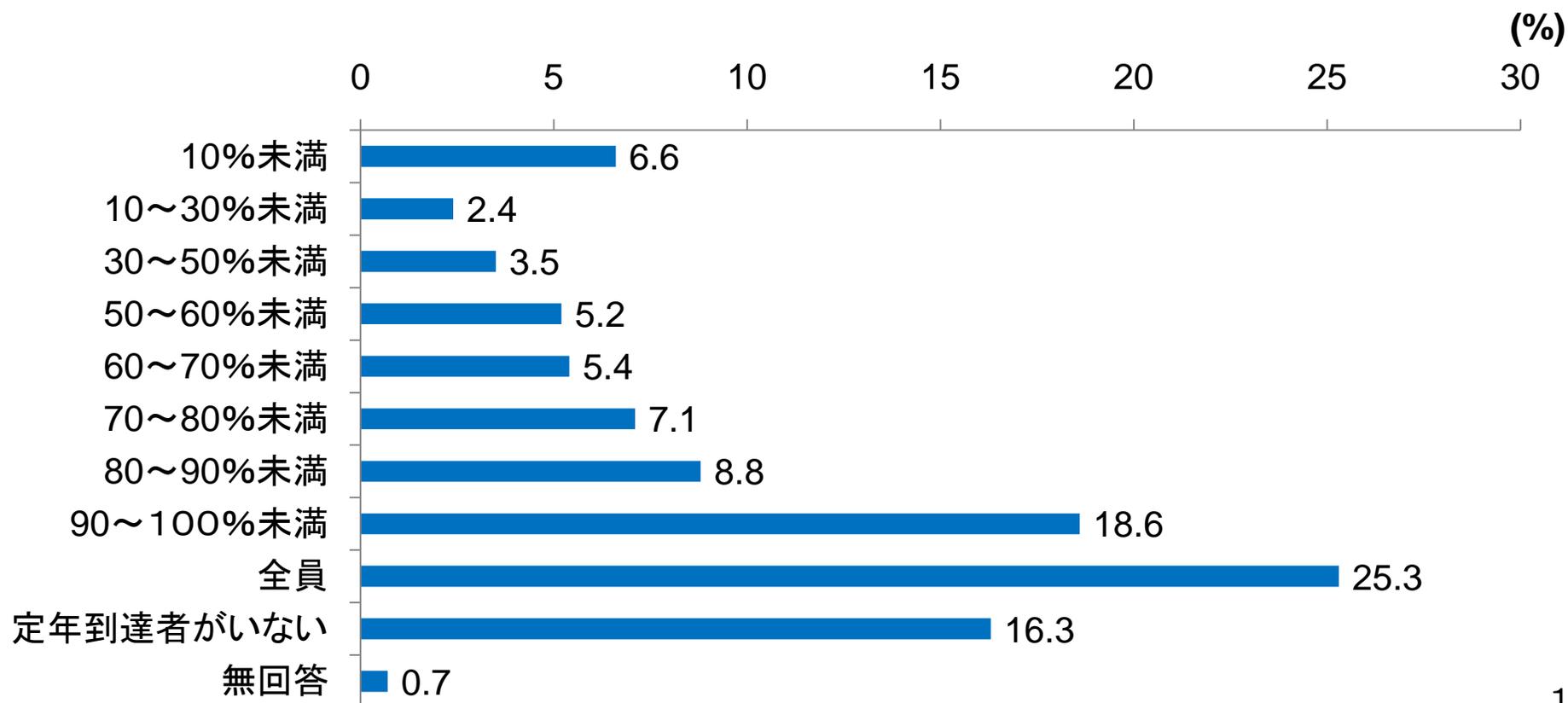
継続雇用制度の対象者の基準(複数回答)(対象者について基準に適合する者とする企業)



継続雇用制度の活用希望者の状況

- 定年に到達した社員のうち毎年、何%程度の人が継続雇用制度の活用を希望しているかについては、「全員」が25.3%と最も多く、次いで「90～100%未満」が18.6%となっている。
一方で、「30%未満」となっている企業も9.0%と一定程度存在する。

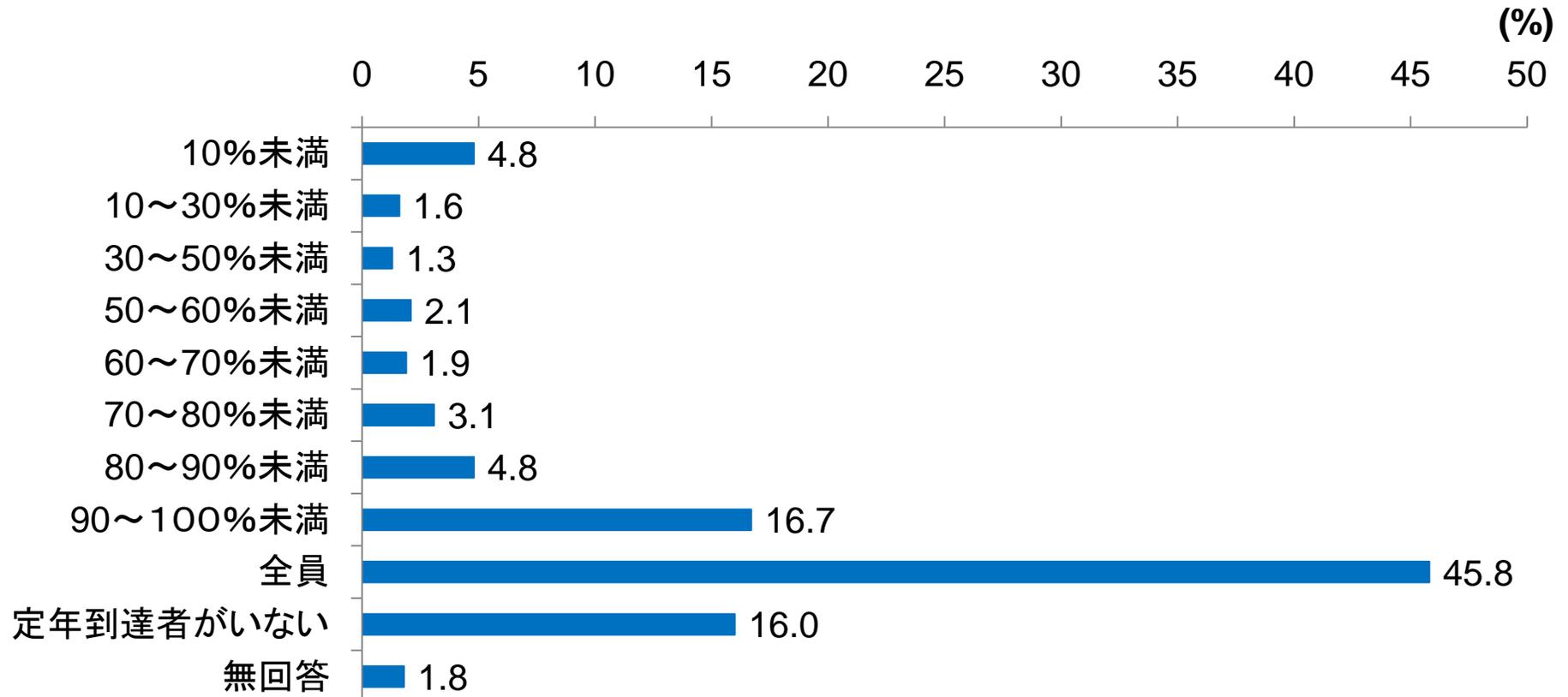
定年到達した正社員のうち制度活用を希望する人の割合
(過去3年でのおおよその平均)(継続雇用制度のある企業)



継続雇用制度の適用者の状況

- 継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、毎年何%程度の人が実際に継続雇用されているかについてみると、「全員」が45.8%と最も多く、次いで「90~100%未満」が16.7%となっている。一方で、「30%未満」となっている企業も6.4%と一定程度存在する。

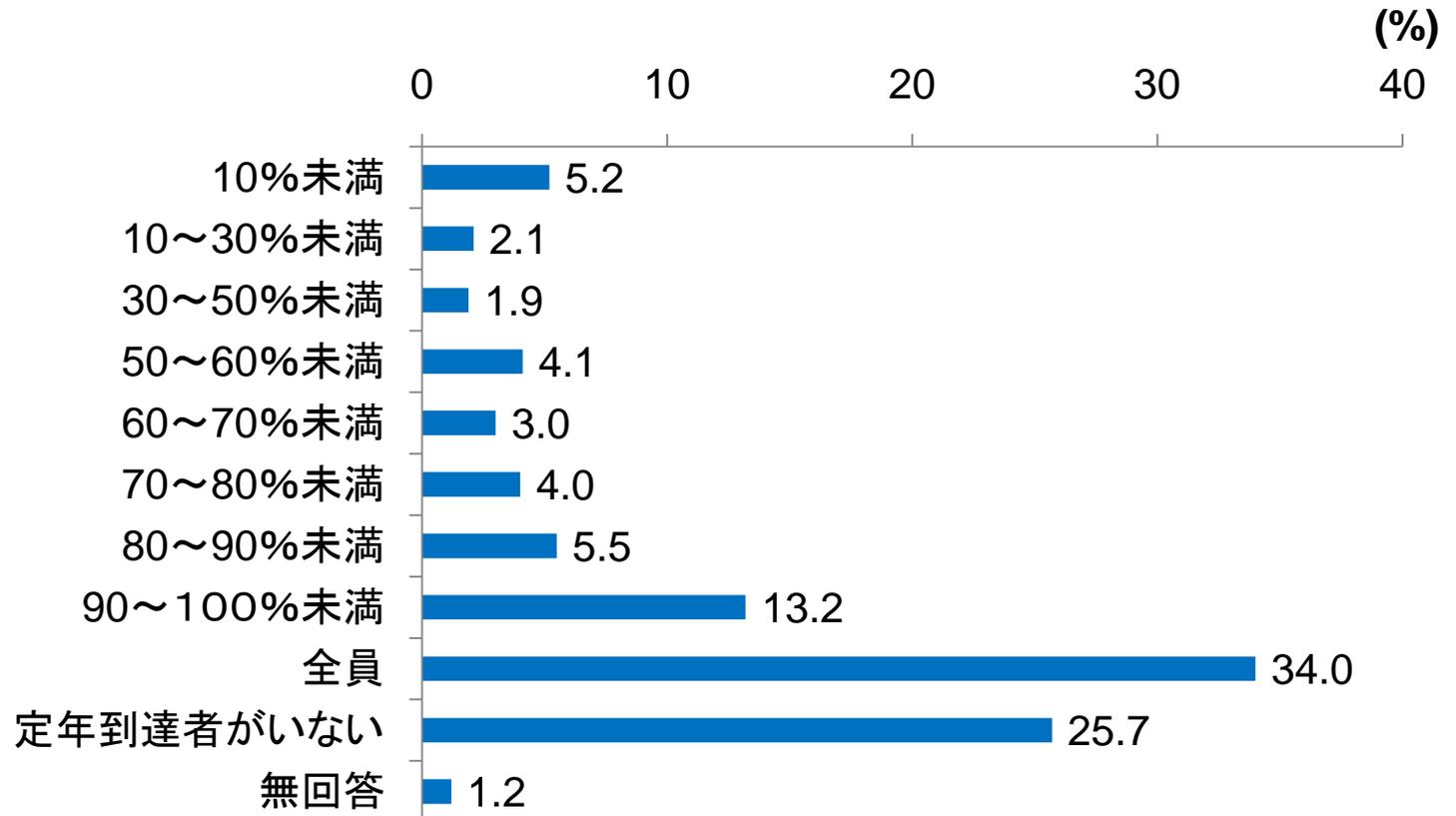
制度活用を希望した正社員のうち実際に継続雇用される人の割合 (過去3年でのおおよその平均)(継続雇用制度のある企業)



正社員の60歳以降の継続雇用の状況

○ 前年に自社で60歳を迎えた正社員のうち、どのくらいの割合の人が60歳以降も引き続き自社で雇用されているかについてみると、「全員」が34.0%と最も多く、以下、「定年到達者がいない」が25.7%、「90～100%未満」が13.2%となっている。

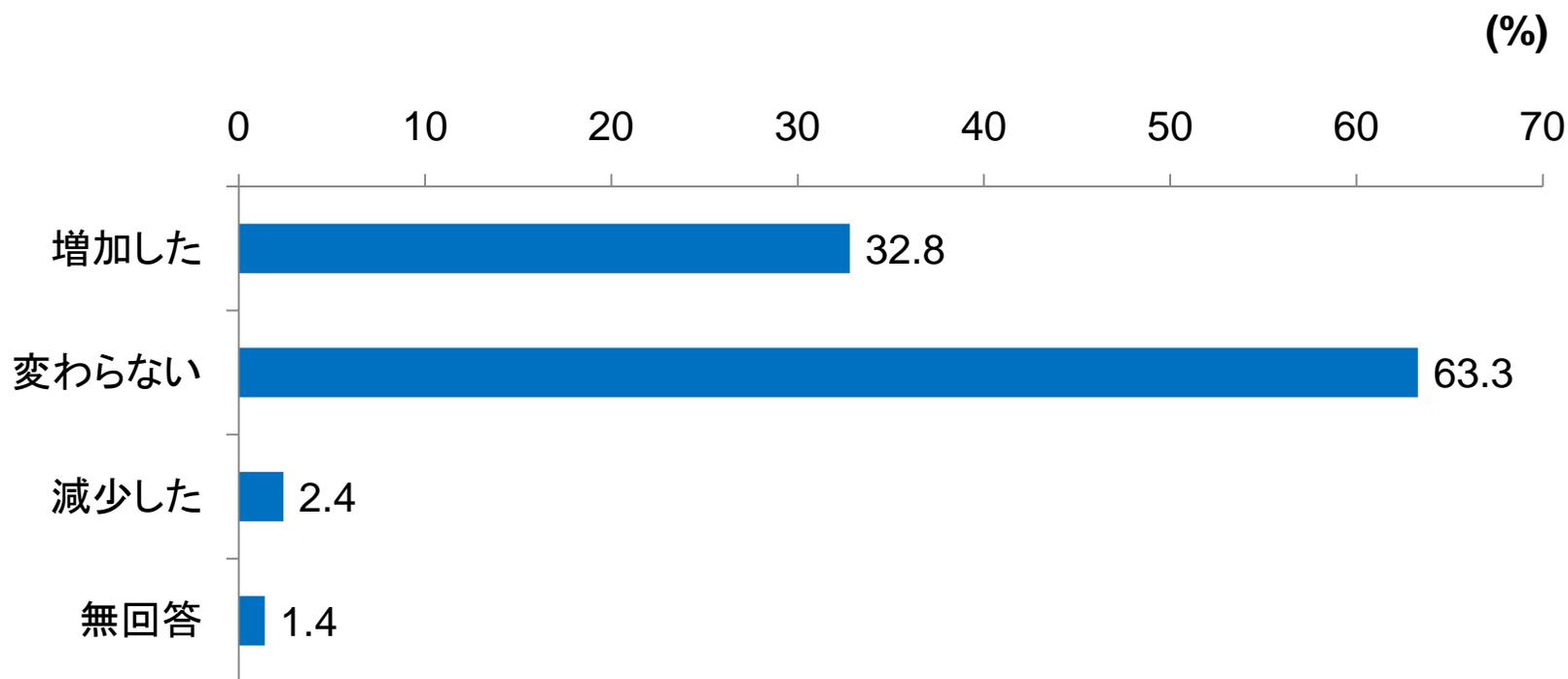
昨年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き自社で雇用された割合



正社員の60歳以降の継続雇用の状況

- 60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の3年前からの変化についてみると、「変わらない」が63.3%で最も多く、「増加した」が32.8%であり、「減少した」は2.4%にとどまっている。
(前年60歳を迎えた正社員のうち自社で引き続き雇用された割合が「全員」～「10%未満」の企業が対象)

3年前(2005年)と比べた60歳を迎えた正社員を 引き続き雇用する割合の変化



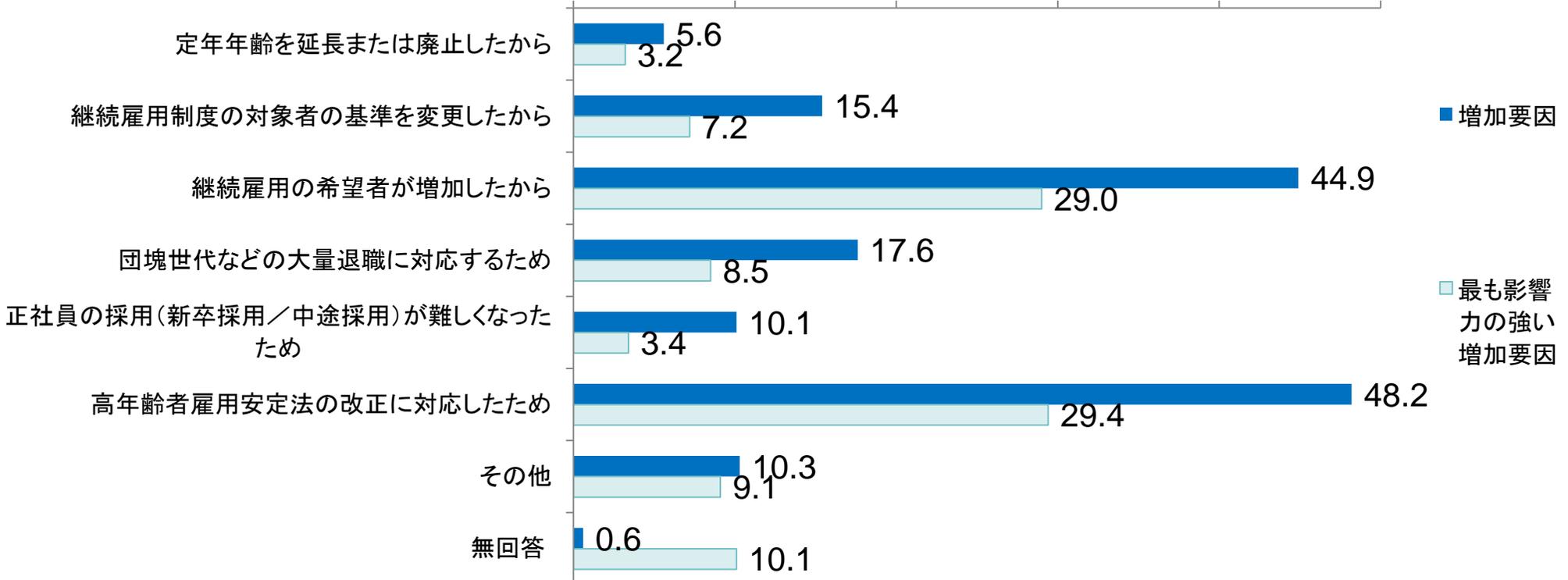
正社員の60歳以降の継続雇用の状況

○ 雇用割合が3年前と比べて増加した企業(928社)の、増加要因(複数回答)についてみると、「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」が48.2%、「継続雇用の希望者が増加したから」44.9%が多い。

増加要因(正社員の雇用割合が増加した企業)

(%)

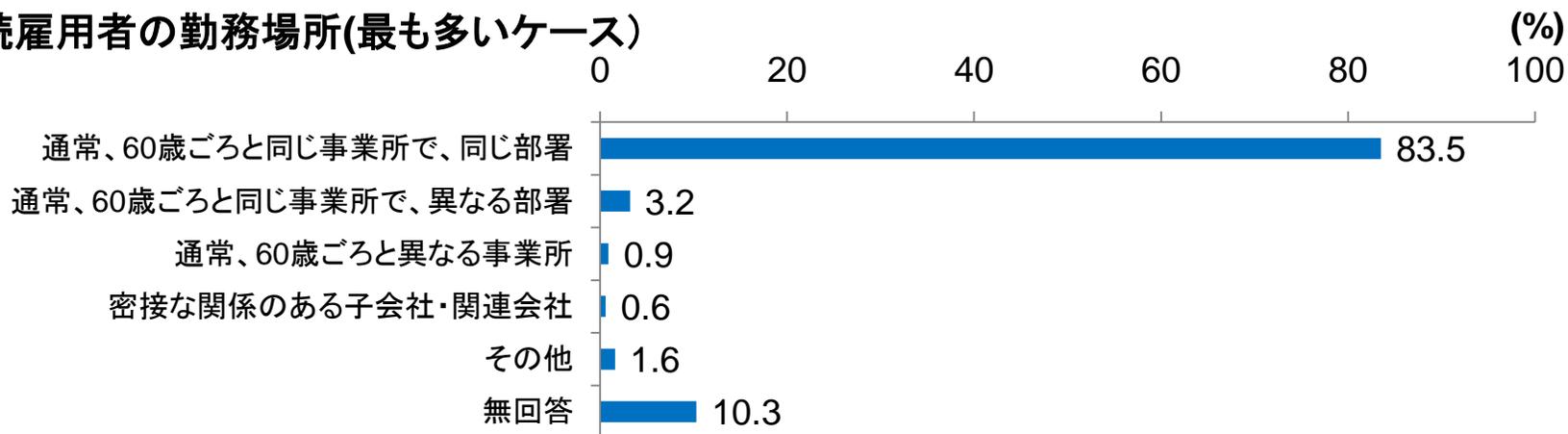
0 10 20 30 40 50



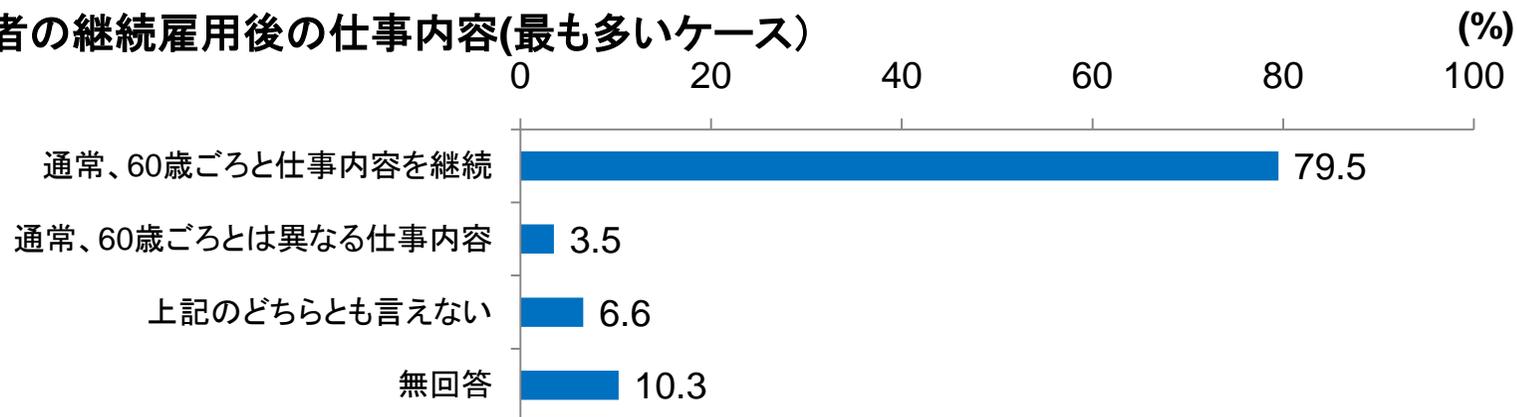
60代前半の継続雇用者の就業・処遇

- 勤務場所について最も多いケースは、「通常、60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が83.5%と最も多く、次いで「通常、60歳ごろと同じ事業所で、異なる部署」が3.2%等となっている。
- 継続雇用後の仕事内容について最も多いケースは、「通常、60歳ごろと仕事内容を継続」が79.5%と最も多く、ついで「(60歳ごろと仕事内容を継続、異なる仕事内容)どちらとも言えない」が6.6%等となっている。
- 勤務場所、仕事内容とも60歳ごろと同じというのが大多数となっている。

60代前半の継続雇用者の勤務場所(最も多いケース)



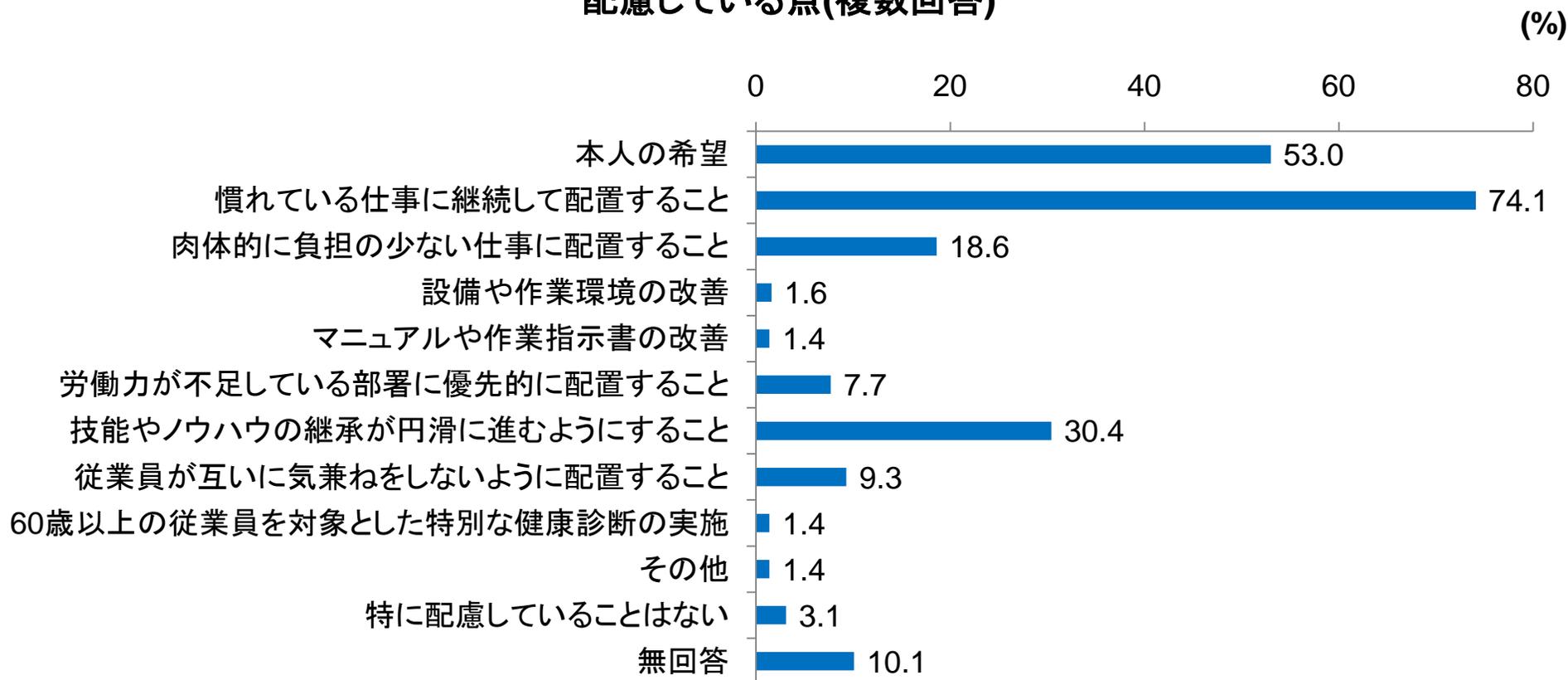
60代前半の継続雇用者の継続雇用後の仕事内容(最も多いケース)



60代前半の継続雇用者の就業・処遇

○ 継続雇用者を配置する際に配慮している点についてみると、「慣れている仕事に継続して配置すること」が74.1%で4分の3を占め、最も多く、次いで「本人の希望」53.0%、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」が30.4%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」が18.6%等となっている。

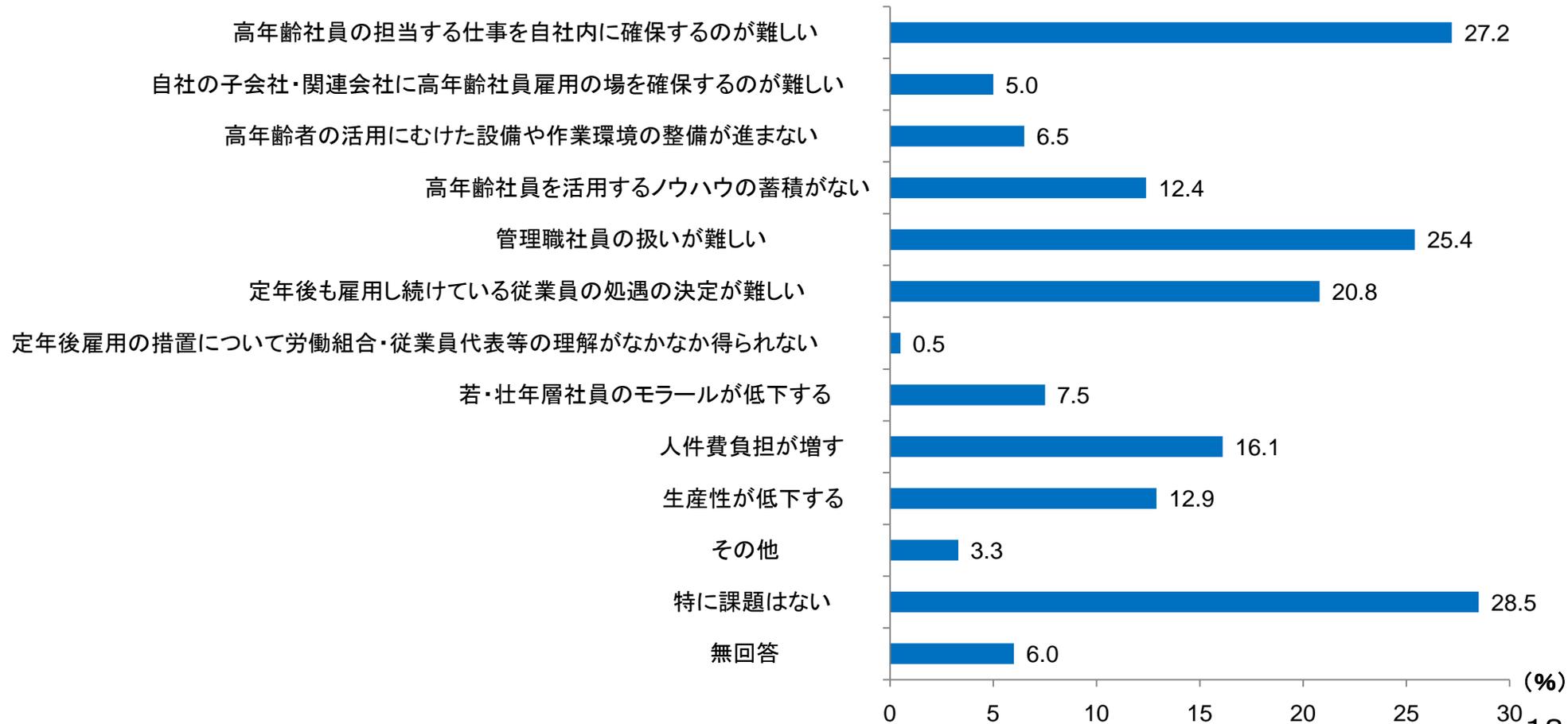
60代前半の継続雇用者を配置する際に
配慮している点(複数回答)



高齢者雇用の課題

○ 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」が28.5%と最も多く、以下、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」が27.2%、「管理職社員の扱いが難しい」が25.4%、「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」が20.8%、「人件費負担が増す」が16.1%等となっている。

高齢者雇用確保の課題(複数回答)



「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」結果（抜粋）

【調査概要】

1 調査対象

全国の55～69歳の男女

2 調査期間・時点

2009年8月20日から9月15日。調査時点は2009年8月1日現在。

3 有効回答数

3,602人

高年齢者の就業状況

- 平成21年7月中に収入になる仕事をした者は60.0%。男性が72.2%、女性が48.5%となっている。
- 不就業者のうち、仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった者の割合は、男性が45.8%、女性が23.3%となっている。

(単位: %)

区 分	高年齢者 総数	就業者 (収入になる 仕事をした 者)	不就業者		
			(収入になる仕事をしな かった者)	うち 就業希望者 (仕事をしたいと思いな がら仕事に就けなかつ た者)	うち 非就業希望者 (仕事をしたいと思わな かった者)
総数	100.0	60.0	40.0 (100.0)	12.4 (30.9)	27.4 (68.4)
〔年代別3区分〕					
55～59歳	100.0	76.1	23.9 (100.0)	11.3 (47.3)	12.4 (52.0)
60～64歳	100.0	60.7	39.3 (100.0)	11.7 (29.8)	27.5 (70.0)
65～69歳	100.0	42.7	57.3 (100.0)	14.1 (24.6)	42.6 (74.3)
〔男女別〕					
男性(計)	100.0	72.2	27.8 (100.0)	12.7 (45.8)	15.0 (54.0)
女性(計)	100.0	48.5	51.5 (100.0)	12.0 (23.3)	39.0 (75.8)

- (注) 1. 平成21年7月中、無回答は略
 2. 行中の下段の数値は、不就業者=100.0とした場合の内訳を表す。
 3. 総数について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は0.7%(下段)

考えている引退年齢

○ 「引退を考えたことがある」者の引退希望年齢をみると、「65歳」が41.5%で最も多く、次いで「70歳」が27.1%、「60歳」が11.8%で、平均66.0歳となっている。

(単位:%)

区 分	引退を考えた ことがある者	引退希望年齢									
		60歳 未満	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳
総数	100.0	1.8	11.8	0.1	1.8	4.2	1.2	41.5	0.5	1.7	2.6
〔年代別3区分〕											
55～59歳	100.0	3.4	21.8	0.3	2.4	5.9	0.3	49.7	0.4	0.6	1.1
60～64歳	100.0	0.5	3.7	-	1.5	4.7	2.8	51.1	0.3	1.7	3.6
65～69歳	100.0	1.1	6.1	-	1.1	-	-	10.5	1.0	3.7	3.5
〔男女別〕											
男性(計)	100.0	1.2	10.2	0.2	1.6	2.7	1.9	42.5	0.4	1.8	2.3
女性(計)	100.0	2.8	14.4	-	2.0	6.4	-	40.0	0.7	1.5	3.0

(続き)

区 分	引退を考えた ことがある者	引退希望年齢									
		69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	76～7 9歳	80歳以 上	平均 (歳)
総数	100.0	0.4	27.1	-	0.3	0.3	-	3.1	0.3	0.3	66.0
〔年代別3区分〕											
55～59歳	100.0	0.2	11.5	-	-	-	-	1.5	0.2	0.2	64.2
60～64歳	100.0	0.2	26.8	-	0.3	-	-	1.3	-	0.2	66.3
65～69歳	100.0	0.9	57.2	-	0.8	1.3	-	9.2	1.2	0.7	69.0
〔男女別〕											
男性(計)	100.0	0.5	29.1	-	0.2	0.4	-	4.0	0.4	0.3	66.3
女性(計)	100.0	0.3	23.9	-	0.4	0.2	-	1.8	0.2	0.4	65.5

(注)総数について無回答率は1.1%

定年・退職後の勤務先の希望と状況

○ 55歳当時雇用者であった者について、55歳以降最初の定年・退職後に最も希望する勤務先の希望と状況をみると、定年・退職時と同じ企業、同じ仕事という者の割合が最も多いが、その実際の状況は希望者の割合よりも低くなっている。

(単位：%)

区 分		定年・退職時と 同じ企業等で働 く	定年・退職時 と違う企業等 で働く	自営業者 として働く	その他	仕事か ら引退	無回答
総数	希望	47.9	16.7	5.3	1.3	15.8	12.9
	状況	28.1	15.9	4.2	2.3	21.0	28.5
[年代別3区分]							
55～59歳	希望	54.6	14.7	5.5	1.3	15.6	8.4
	状況	33.7	11.3	3.6	1.9	15.3	34.2
60～64歳	希望	48.7	17.4	4.7	0.6	13.7	14.9
	状況	31.6	16.0	4.3	2.2	20.3	25.6
65～69歳	希望	39.7	18.3	5.7	2.1	18.5	15.8
	状況	18.1	20.8	4.8	2.9	28.0	25.4
[男女別]							
男性(計)	希望	48.5	18.7	6.6	1.5	13.0	11.6
	状況	29.7	18.6	5.2	2.4	16.1	28.0
女性(計)	希望	47.2	13.9	3.4	1.0	19.7	14.7
	状況	26.0	12.1	2.7	2.2	27.7	29.2

(注) 1. 希望：最も希望していた(いる)勤務先、状況：定年・退職後の(最も可能性が高い)勤務先

2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

定年・退職後の仕事内容の希望と状況

○ 55歳当時雇用者であった者について、55歳以降最初の定年・退職後に最も希望する仕事内容の希望と状況を見ると、定年・退職時と同じ企業、同じ仕事という者の割合が最も多いが、その実際の状況は希望者の割合よりも低くなっている。

(単位: %)

区 分		定年・退職時 と同じ	定年・退職時 と違う	仕事か ら引退	無回答
総数	希望	38.8	12.1	16.1	33.0
	状況	31.4	13.2	21.0	34.4
[年代別3区分]					
55～59歳	希望	40.2	12.2	16.1	31.5
	状況	32.9	10.4	15.4	41.2
60～64歳	希望	42.1	12.0	13.8	32.0
	状況	35.4	13.4	20.3	30.9
65～69歳	希望	33.5	12.0	18.8	35.7
	状況	25.3	16.1	28.0	30.6
[男女別]					
男性(計)	希望	40.4	14.8	13.2	31.6
	状況	33.4	16.3	16.1	34.2
女性(計)	希望	36.5	8.3	20.2	35.0
	状況	28.6	8.9	27.8	34.7

(注) 1. 希望:最も希望していた(いる)仕事内容、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)仕事内容

2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

定年制に関する要望

- 定年制自体についての要望をみると、現在一般的な定年年齢である60歳よりも上の定年年齢が普及するのが望ましいという回答が過半数を占め、定年廃止が普及するのが望ましいという回答も2割弱ある。
- 60歳より上の定年年齢が望ましいという回答者の考える望ましい定年年齢については、65歳という回答が多く8割程度を占め、それより上という回答も1割程度ある。

(単位：%)

区 分	今のま までよい	60歳よ り上の 定年	望ましい定年年齢					定年廃 止	無回答
			61～64 歳	65歳	66～69 歳	70歳	71歳以 上		
総数	23.5	57.1 (100)	(5.6)	(80.0)	(2.2)	(10.0)	(0.5)	17.6	1.8
[年代別3区分]									
55～59歳	26.9	51.5 (100)	(5.5)	(85.2)	(1.5)	(6.6)	(0.3)	19.8	1.7
60～64歳	24.6	58.1 (100)	(6.4)	(78.6)	(3.1)	(9.5)	(0.5)	15.8	1.5
65～69歳	18.6	61.7 (100)	(5.0)	(76.9)	(2.0)	(13.3)	(0.7)	17.5	2.2
[男女別]									
男性(計)	24.4	57.3 (100)	(5.6)	(82.4)	(2.2)	(8.0)	(0.4)	16.6	1.7
女性(計)	22.6	56.9 (100)	(5.7)	(77.7)	(2.3)	(11.8)	(0.6)	18.7	1.9

(注) 高年齢者全体を対象としている。