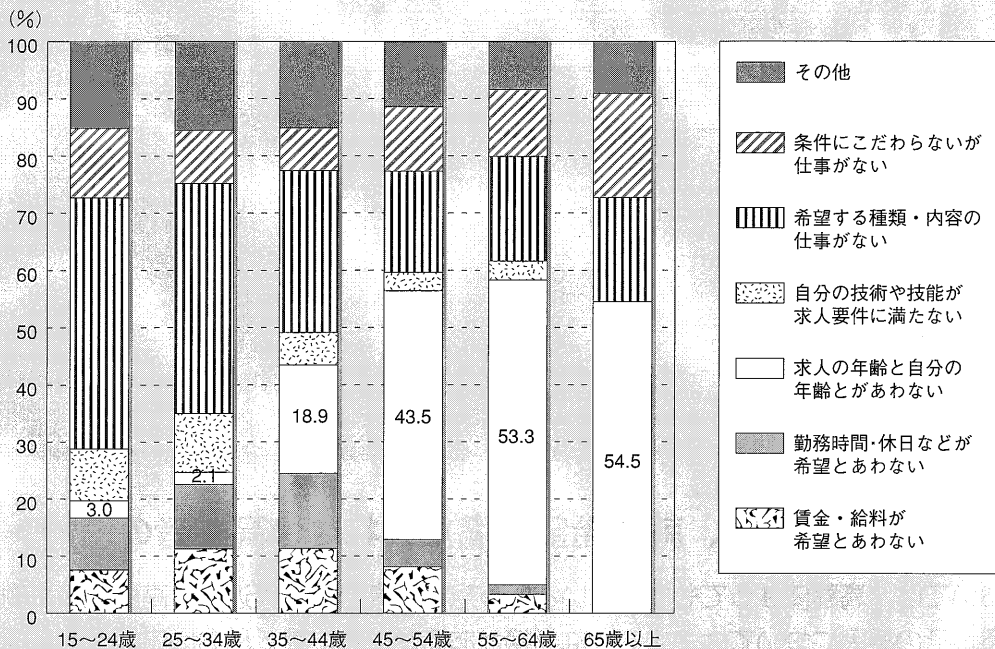


図表1-2-7 仕事に就けない理由（年齢階級別）



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」（2002年平均値）

- なお、就労している高齢者の就業形態をみると、短時間雇用が進んできている。また、高齢者の就業ニーズは多様化する傾向にあり、それらの多様な就業ニーズをいかに充足していくかという点が重要であると考えられる。

### <事業主からみた高齢者雇用の問題点>

- 60歳以上の高齢者を雇用した場合に「問題が生じる」としている事業所は全体の4割強である（図表1-2-9）。その内訳をみると、「労働力が低下して仕事に支障がある」という回答が全体的には最も多かったが、明確な理由が示されずに問題が生じていると答えている例も多く、専門的・技術的な仕事を除く他については3~4割が回答無しとなっている。

### <高齢者の就業に係る今後の方向性について>

- 高齢者の就業促進のために、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、中高年齢者の再就職支援の強化、シルバー人材センターの活用などの従来からの施策を引き続き積極的に推進することとしているが、企業からの求人の年齢制限の問題や、必ずしも明確な理由なく高齢者雇用で問題が生じると考えている企業が多いことなどにかんがみると、今後は、そうした行動や考え方の背景にある企業の人事労務のあり方そのものを見直しが必要であり、例えば、
  - ①年齢にかかわらず、各人の有する能力が明確かつ公正な基準で評価され、雇用・処遇されるための賃金・人事制度や採用・退職にかかわる条件整備
  - ②若いときを含め、個人の生涯におけるそれぞれの段階に応じた多様な働き方の確立や複線型の人生設計が可能となるように従来の働き方そのものを見直すこと
 等が重要になってくると考えられる。