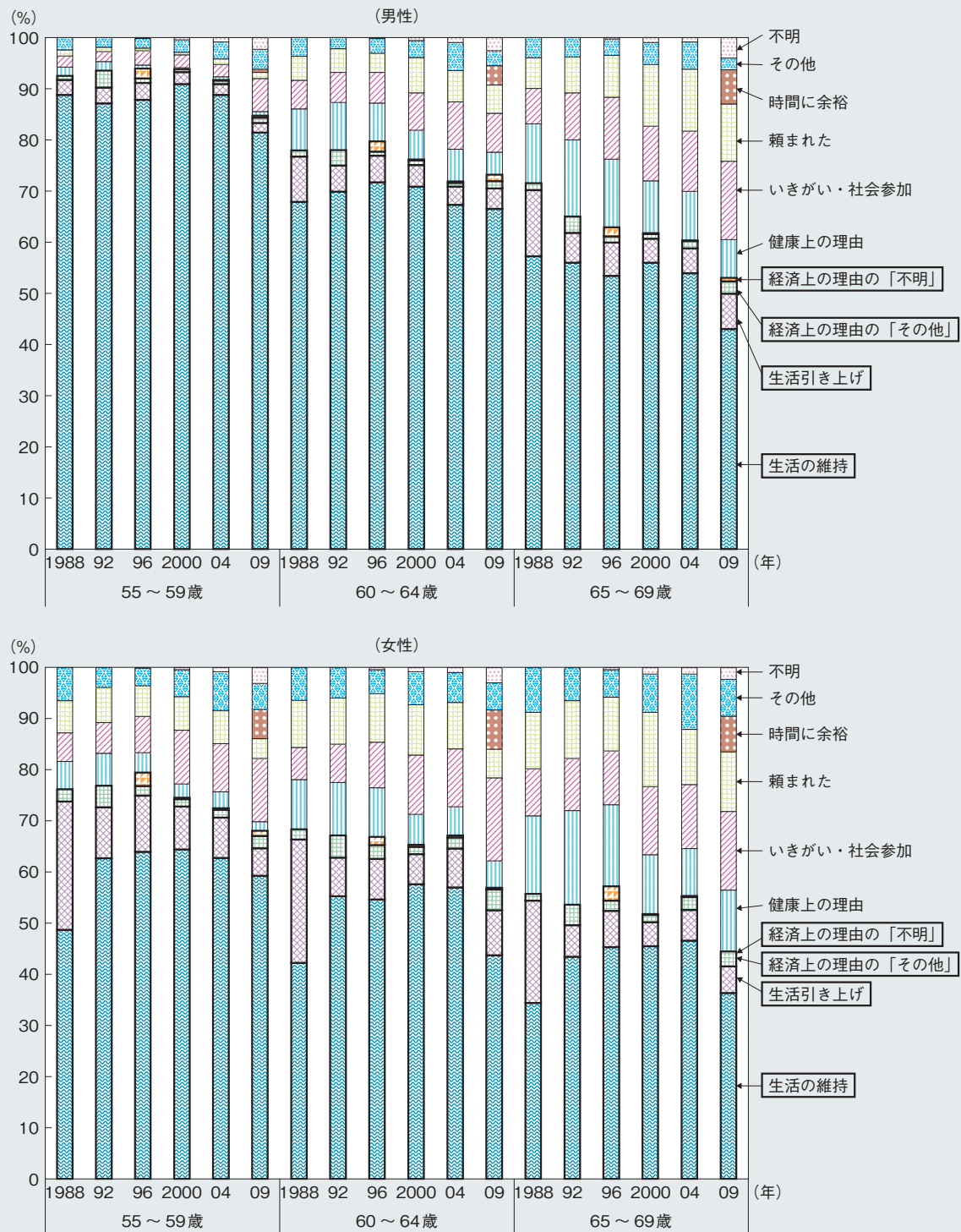


● 高齢者の就業理由

日本の高齢者が、体力面でも意欲面でも長く働ける状況にあることをみてきたが、高齢者の主な就業理由を第3-(1)-66図により、性・年齢別にみると、男性の55～59歳層、60～64歳層では、「経済上の理由」が最も高くなっている。長期的推移をみると、「経済上の理由」がやや低下し、代わりに「いきがい・社会参加」が上昇傾向にある。65～69歳層では、「経済上の理由」の割合が小さ

第3-(1)-66図 高齢者の仕事をした主な理由(年齢階級別)

○ 高齢者の主な就業理由は、経済上の理由の割合が最も高い。



資料出所 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」、(独)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」(2009年)

(注) 太い枠囲みは、「経済上の理由」の内訳。

くなり、「いきがい・社会参加」や「頼まれた」といった社会とのつながりによる理由が高くなっており、長期的にも上昇傾向にある。

一方、女性については、いずれの年齢層も「経済上の理由」が最も高くなっているが、男性よりその割合は小さく、「いきがい・社会参加」や「健康上の理由」が高い傾向にある。

なお、「経済上の理由」が最も高い背景には、前掲第2-(2)-38図のとおり、2000年と2010年の比較において、世帯主が60歳台以上の世帯における貯蓄、年収の減少や負債の増加もあると考えられる。

● 55歳時点で働いていた高齢者のその後

厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」により、高齢者が定年まで働いた後の動向をみると、常時雇用する労働者が31人以上の企業において、過去1年間（2011年6月1日現在）の定年到達者（43万5千人）のうち、継続雇用を希望せず離職した者は10万7千人（24.6%）、継続雇用された者は32万人（73.6%）、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は7.6千人（1.8%）となっている。

次に、第3-(1)-67図により、55歳時点で働いていた高齢者が、その後どのようなルートをとっているのかをみると¹⁹⁶、60歳以上となっている男性は、65.0%が失業・無業状態を経ずに仕事をしており、16.8%が失業・無業状態を経て再就職、18.2%は引退している。また、現在の仕事に就いている経緯をみると、55歳当時の会社で再雇用・勤務延長されている者が最も多く、次いで別の会社に再就職した者、定年を迎えることなく引き続き同じ会社に勤めている者となっている。女性は、53.4%が失業・無業状態を経ずに仕事をしており、15.2%が失業・無業状態を経て再就職、31.4%は引退と男性より引退の割合が高くなっている。仕事に就く経緯をみると、定年を迎えることなく引き続き同じ会社に勤めている者が最も多く、次いで、別の会社に再就職した者、55歳当時の会社で再雇用・勤務延長されている者となっている。

このように、同じ会社で定年を迎えず働き続けている者と継続雇用されて働いている者を合わせると男女ともに過半数となっており、高齢者が働き続ける上で、雇用確保措置による定年の引上げや継続雇用制度の導入等が大きな役割を果たしている。

一方で、再就職先を自分で探す者が男女とも3割程度いるとともに、引退している者の中にも、希望しながらも再就職ができなかったために引退した者もいると考えられることから、高齢者の再就職促進に向けた取組は重要な課題である。

● 仕事に就けない理由

健康で高い就業意欲をもちながら、高齢者の失業率は若者に次いで高い（前掲第3-(1)-14図）。また、ハローワークにおける中高年者の就職率は、他の年齢層に比べ低い水準で推移している（付3-(1)-36表）。

第3-(1)-68図により、仕事がしたいのに就けない理由をみると、男女いずれの年齢層においても「適当な仕事が見つからなかった」が最も高く、次に「本人の健康」が高くなっている（ただし、女性の65～69歳層のみ「本人の健康」が最も多くなっている。）。「適当な仕事が見つからなかった」の内訳をみると、男女いずれの年齢層においても「条件にはこだわらないが仕事がない」が最も高いが、男性の全年齢層と女性の64歳までの層においては「技能・経験が活かせない」が次いで高く、また、男性の60歳以上の層と女性においては「労働時間が合わない」も高くなっている。

一方、中途採用を行った企業のうち、55歳以上の不採用者がいた企業について、中途採用しなかつ

¹⁹⁶（独）労働政策研究・研修機構「第2期プロジェクト研究シリーズNo.1 高齢者雇用の現状と課題」（2012年）

第3-(1)-67図 55歳時点で働いていた高齢者のその後の動向

- 男女とも同じ会社で定年を迎えず働き続けている者と継続雇用されている者を合わせると過半数となっている。
- 男女とも再就職先を自分で探す者は約3割となっている。

(男性)

合計		
6,009人(100.0%)		
失業・無業を経ずに仕事	失業・無業後、再就職	引退
3,908人(65.0%)	1,009人(16.8%)	1,092人(18.2%)



内訳						
4,917人[100.0%]						
同じ会社	継続雇用	幹旋	起業	内職その他	自分で探す	
990人[20.1%]	1,555人[31.6%]	520人[10.6%]	139人[2.8%]	220人[4.5%]	484人[9.8%]	1,009人[20.5%]

(女性)

合計		
4,208人(100.0%)		
失業・無業を経ずに仕事	失業・無業後、再就職	引退
2,245人(53.4%)	640人(15.2%)	1,323人(31.4%)



内訳						
2,884人[100.0%]						
同じ会社	継続雇用	幹旋	起業	内職その他	自分で探す	
1,083人[37.5%]	637人[22.1%]	56人[1.9%]	8人[0.3%]	176人[6.1%]	285人[9.9%]	640人[22.2%]

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)「第2期プロジェクト研究シリーズNo.1 高齢者雇用の現状と課題」(2012年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

- (注) 1) 55歳時点で雇われていた者のうち、調査時点で60歳以上の者の就業状況(帰趨の不明な者を除く)をまとめたもの。
- 2) 用語の詳細は、以下のとおり。
- ・「同じ会社」とは、定年を経験したことがなく、55歳時点で雇われていた会社に調査時点においても勤務している場合をいう。
 - ・「継続雇用」とは、定年に到達した直後(又は55歳時点で雇われていた会社などを定年前に退職した直後。以下同じ。)の仕事が、55歳時点で雇われていた会社などで再雇用・勤務延長の形で働いていた場合をいう。
 - ・「幹旋」とは、定年に到達した直後の仕事で、55歳時点で雇われていた会社から別の会社などを幹旋されて再就職した場合をいう。
 - ・「起業」とは、定年に到達した直後の仕事で、自ら事業を起こした場合をいう。
 - ・「内職その他」とは、定年に到達した直後の仕事で、内職・家業の手伝い、任意に行う仕事をしている場合などをいう。
 - ・失業・無業を経ずに仕事をしている者について、「自分で探す」とは、定年に到達した直後の仕事で、55歳時点で雇われていた会社からの幹旋によらず別の会社などに再就職した場合をいい、失業・無業後に再就職した者については、仕事を得た経緯が不明なため、便宜上「自分で探す」と見なしている。

た理由をみると、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」が73.6%と特に高くなっており(付3-(1)-37表)、能力面で高齢者と企業との間にミスマッチがあることがうかがえる。

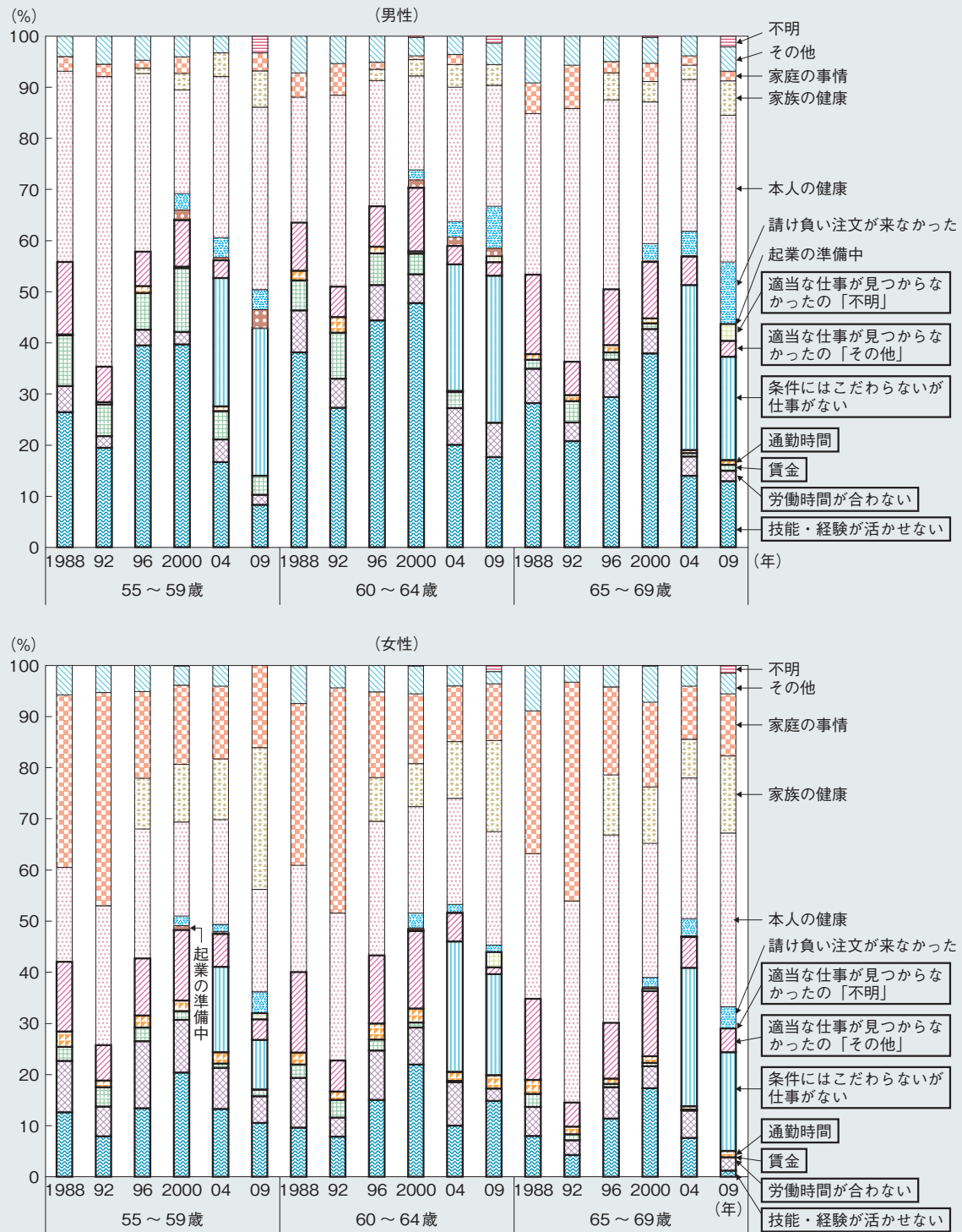
● 高齢者の希望する働き方と実際の就業状況

第3-(1)-69図により、適当な仕事が見つからなかった就業希望者について、最も希望する働き方をみると、男性の55～59歳は普通勤務が特に高いが、60歳台になると、普通勤務が半数以下に減り、代わって短時間勤務の割合が高くなっている。65～69歳層では、普通勤務がさらに減り、任意就業を希望する割合が高くなる。女性については、いずれの年齢層でも短時間勤務を希望する割合が高く、また、高齢になるに従って任意就業を希望する割合が高くなっている。

第3-(1)-70図により、55歳当時雇用者であって、55歳以降最初の定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者について、就業形態の希望と実際の就業状況を比較すると、男性はいずれの年齢層においても正社員の希望が最も多いが、実際の就業状況は希望より少なく、乖離が大きい。

第3-(1)-68図 高齢者の仕事したいのに就けない理由(年齢階級別)

○ 高齢者が仕事をしたいのに就けない理由は、「適当な仕事が見つからなかった」、「本人の健康」の割合が高い。



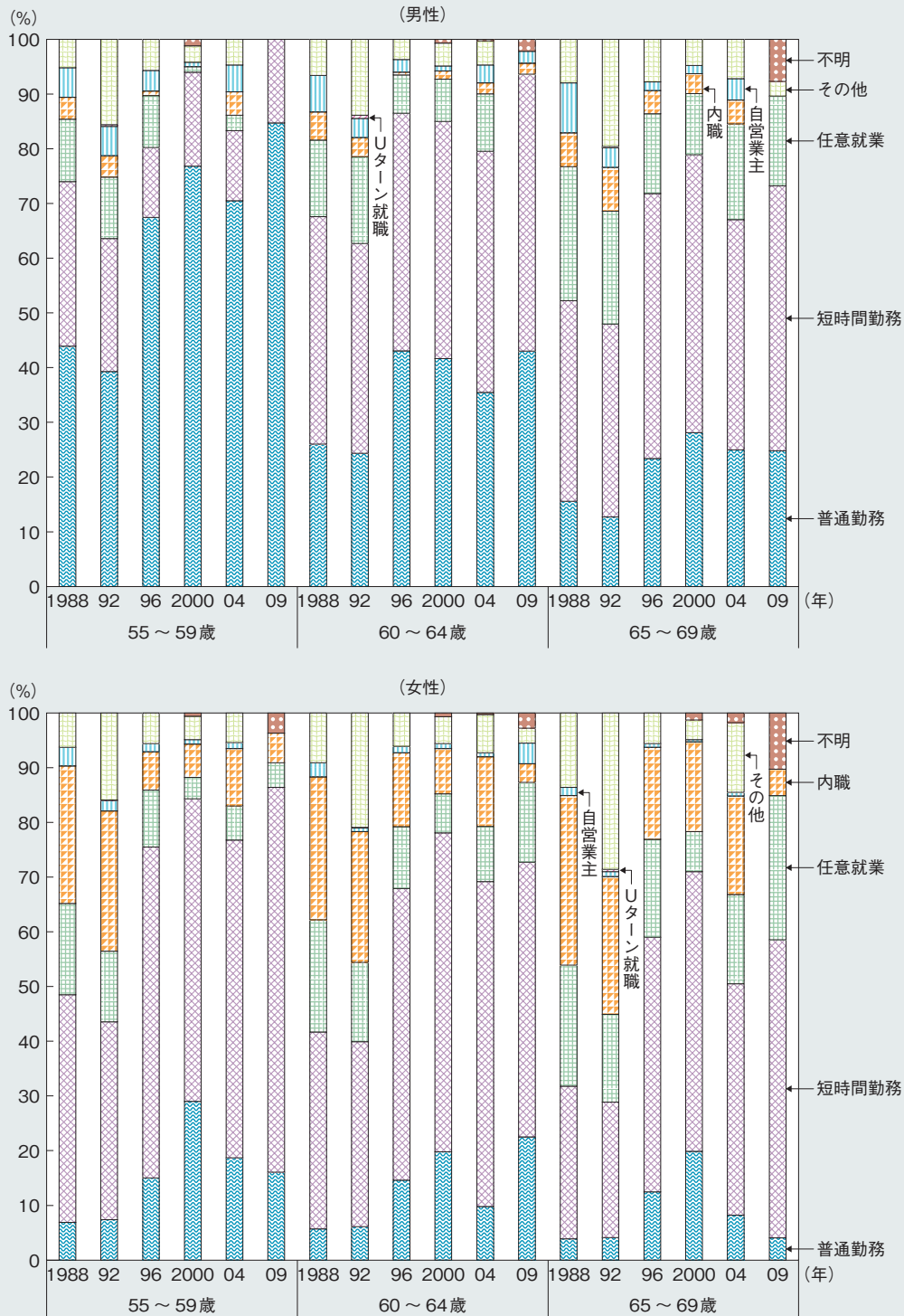
資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」、(独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

(注) 太い枠囲みは、「適当な仕事が見つからなかった」の内訳。

女性は正社員希望よりパート・アルバイト希望が多いが、パート・アルバイトも正社員も実際の就業状況は希望より少なくなっている。このように、高齢者の働き方に関する希望と実際の就業状況との間には乖離がある。

第3-(1)-69図 就業希望のある無就業高齢者が希望する就業形態

- 男性は、60歳台になると普通勤務が半数以下となり、短時間勤務の割合が高まる。65～69歳層では任意就業の割合も高まる。
- 女性は、いずれの年齢層でも短時間勤務の割合が高い。また、高齢になるに従って任意就業の割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」、(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

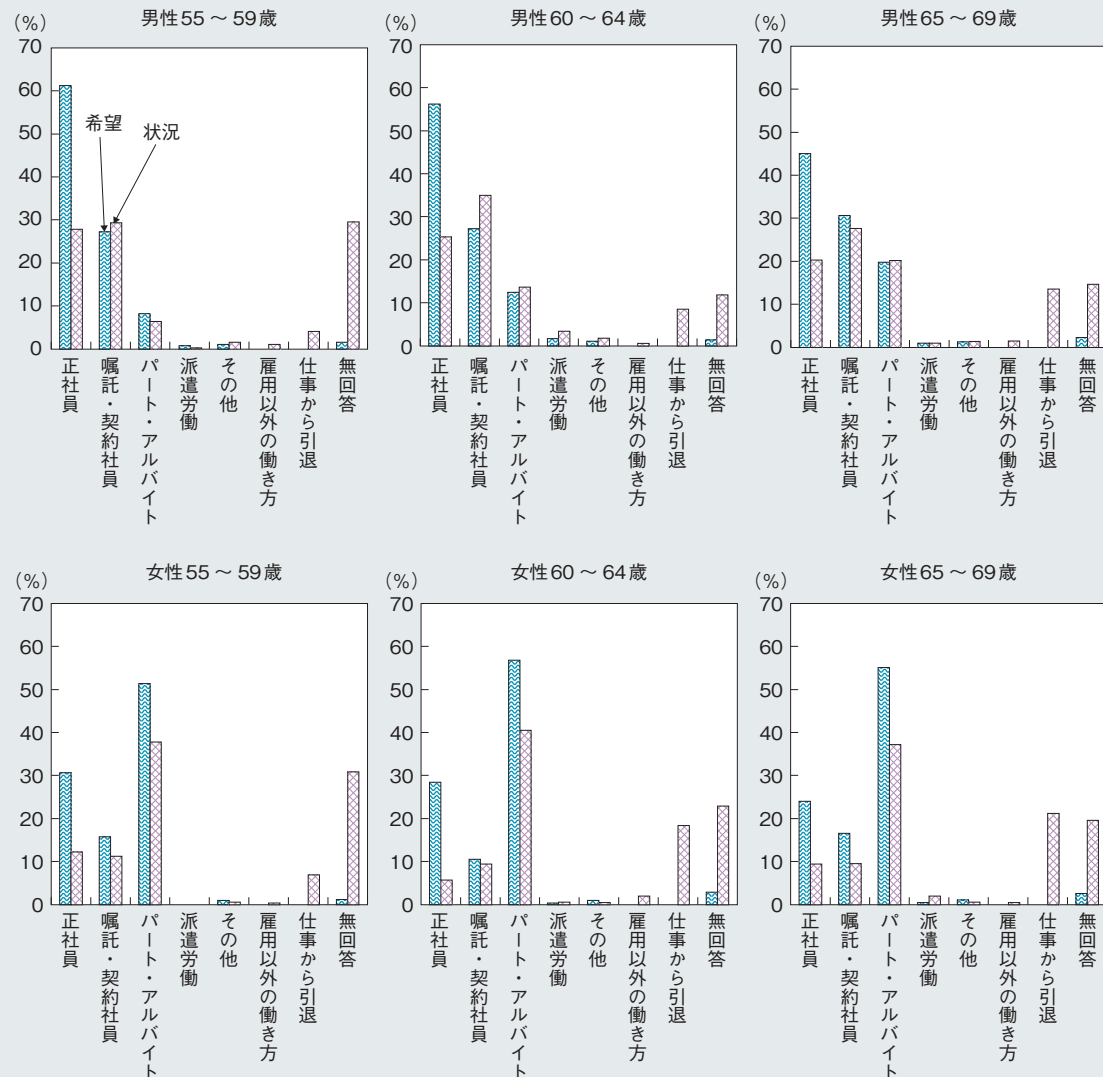
● 企業の高齢者雇用に対する考え

一方、企業は高齢者を雇用することについてどのように考えているかをみる。

第3-(1)-71図により、企業が高齢者を雇用する理由をみると、「高齢者の専門能力(専門知

第3-(1)-70図 定年・退職後の就業形態の希望と状況

- 男性はいずれの年齢層においても正社員の希望が最も多いが、実際の就業状況は希望より少ない。
○ 女性は正社員希望よりパート・アルバイト希望が多いが、いずれも実際の就業状況は希望より少ない。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

(注) 本調査の希望と状況は、①55歳以上の最初の定年・退職の前の時期に、定年・退職後の就業について最も希望していた就業の状況と最初の定年・退職後に就いた仕事の状況、②55歳以降、定年・退職を経験していない人は、定年・退職後の働き方についての希望と最も可能性の高い見通し、両方の場合を含んでいる。

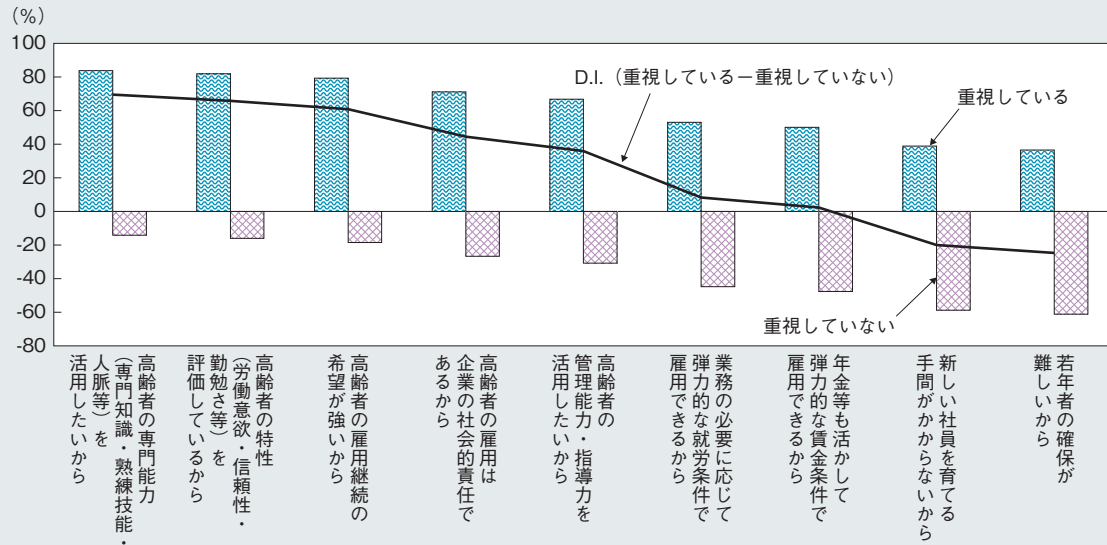
識・熟練技能・人脈等)を活用したいから」、「高齢者の特性(労働意欲・信頼性・勤勉さ等)を評価しているから」、「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」という高齢者の能力等を評価する積極的な理由のほか、「高齢者の雇用継続の希望が強いから」や「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」といった理由が高くなっており、高齢化が進む中で、企業において高齢者雇用の重要性が着実に理解され、前向きに取り組まれていることがわかる。

また、第3-(1)-72図により、65歳より先の雇用確保措置を「実施」又は「実施していないが検討」している企業¹⁹⁷について、65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由をみると、「高齢者でも十分に働くことができるから」が最も高く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」といずれも6割程度を占めている。それらの企業が65歳より先の雇

¹⁹⁷ (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)によると、調査対象企業のうち、65歳より先の雇用確保措置を「すでに実施している」企業は23.1%、「実施していないが、検討している」企業は12.6%、「実施も検討もしていない」企業は62.1%となっている。

第3-(1)-71図 企業が高齢者を雇用する理由

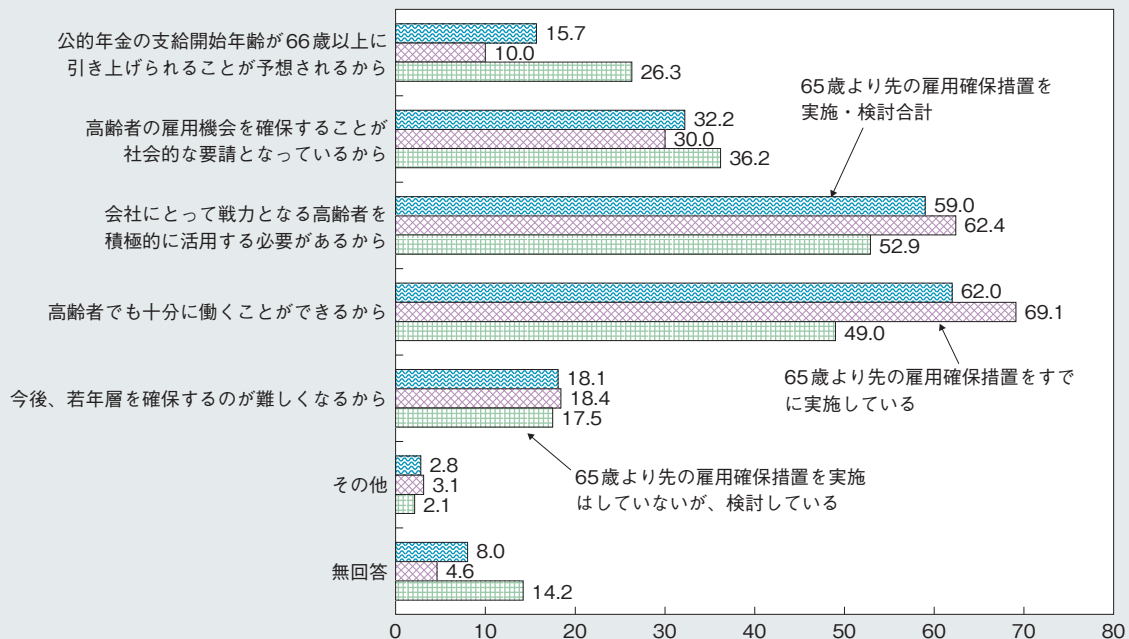
- 企業が高齢者を雇用する理由には、高齢者の能力等を評価・活用したいという理由のほか、高齢者の雇用継続希望が強いことや企業の社会的責任もあげられている。



資料出所 (独) 高齢・障害者雇用支援機構『『70歳まで働ける企業』基盤作り推進委員会調査研究報告書』(2009年)

第3-(1)-72図 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由

- 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由については、「高齢者でも十分に働くことができるから」が62.0%で最も多く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が59.0%といずれも6割程度を占めている。



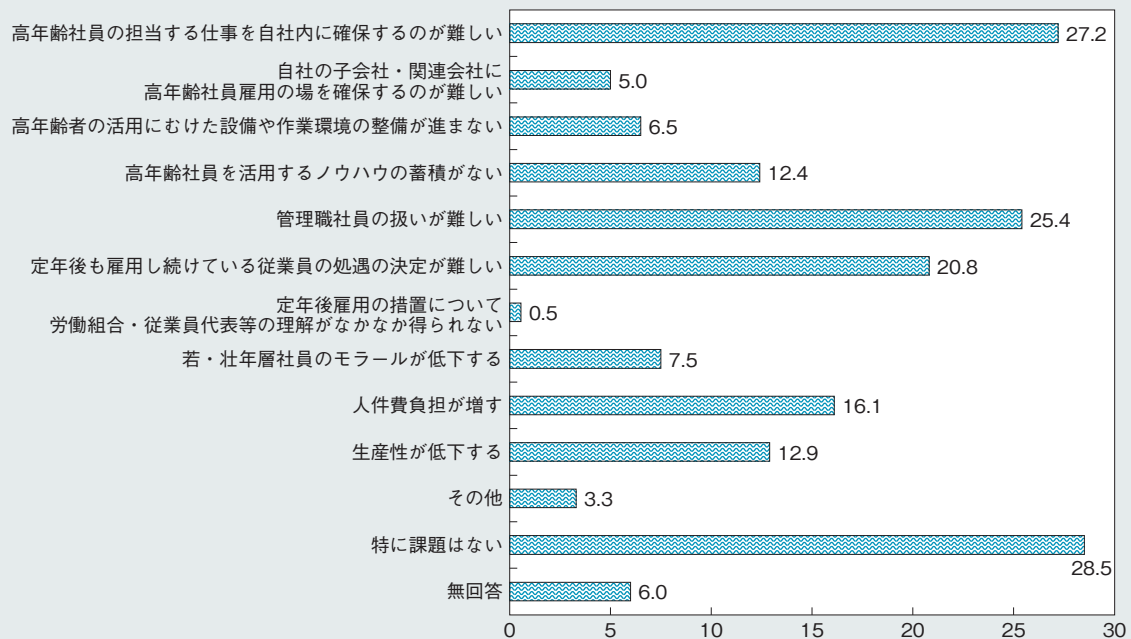
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組、あるいはすでに実施している取組としては、「継続雇用者の処遇改訂」が最も高く、次いで、「特に必要な取組はない」、「新たな勤務シフトの導入」となっている (付3-(1)-38表)。

こうした中、第3-(1)-73図により、高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題をみると、「特に課題はない」が最も高いが、「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」、「管理

第3-(1)-73図 高齢者の雇用確保に当たっての課題

○ 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。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

職社員の扱いが難しい」、「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」、「人件費負担が増す」等が続いている。

また、65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由をみると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が最も高く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」となっている(付3-(1)-39表)。

● 若年者雇用と高齢者雇用の関係

高齢者の雇用の場の確保などの課題も未だあり、また、企業における人件費が限られている中で、先にみたとおり、新卒労働市場において厳しい状況が続いており、高齢者雇用を進めることにより若者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高齢者雇用の代替性(いわゆる「置き換え効果」)を指摘する意見がある。

しかし、置き換え効果については、様々な研究がある中、未だ統一した認識は得られておらず、マクロでみると、第3-(1)-74図のように高齢者と若者の就業率には正の相関、すなわち、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向がみられるという指摘や若年労働者は単純には高齢労働者の代替にはならないという国際機関による報告がある。¹⁹⁸

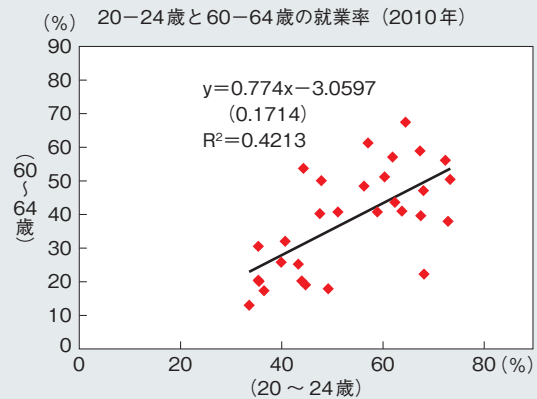
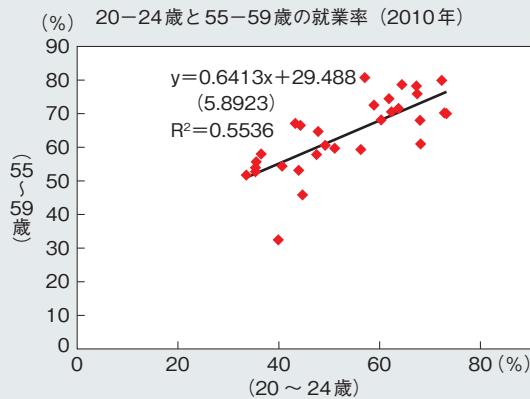
第3-(1)-75図により、年齢階級別の総額人件費を5年ごとの推移でみると、総額人件費は2000年をピークに減少しており、50～64歳の人件費も団塊の世代が60歳台に入った2010年には減少している。60歳を過ぎると非正規雇用比率が大きく上昇し¹⁹⁹、一人あたり人件費が減少するこ

¹⁹⁸ 太田聰一「若年者就業の経済学」(2010)、OECD編著・濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳「世界の若者と雇用 学校から職業への移行を支援する(OECD若年者雇用レビュー:統合報告書)」,ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)

¹⁹⁹ 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」によると、2011年(被災3県を除く全国。男女計)の非正規雇用比率は、50～54歳層で30.9%、55～59歳層で34.6%、60～64歳層で60.2%となっている。

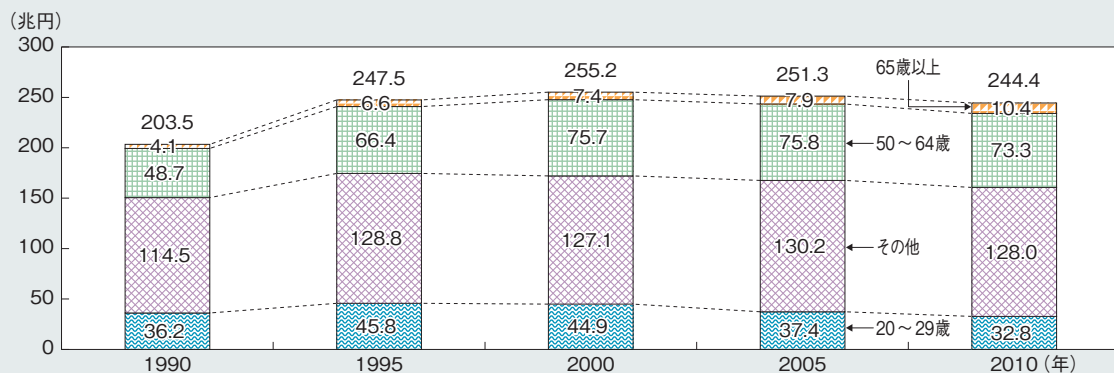
第3-(1)-74図 若者と高齢者の就業率の関係(OECD加盟国)

○ 高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向。



第3-(1)-75図 年齢階級別総額人件費の推移

○ 団塊の世代が60歳台に入った2010年には50～64歳層の人件費は減少。



と、今後、団塊の世代が65歳以上になることを踏まえると、中高年の人件費が総人件費の上昇に深刻な影響を与える可能性は低いと考えられる²⁰⁰。

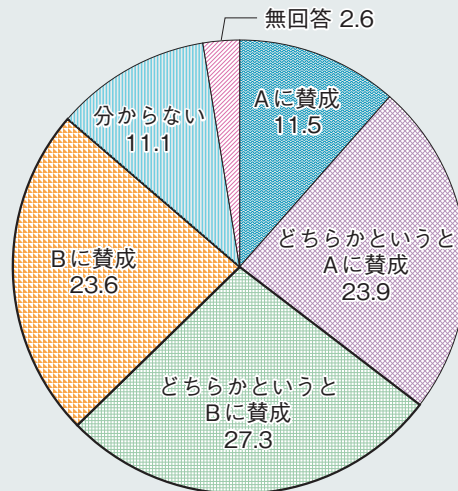
また、第3-(1)-76図により、企業に対するアンケート調査の結果をみると、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」と考える企業より、「(年齢構成の是正や技能伝承のため)高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」と考える企業の方が多くなっている。

いずれにしても、労働力人口が減少する中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野を持ち、年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者の就業を促進することが重要な課題である。

²⁰⁰ 第2章第2節でも触れたように、人件費は雇用者所得として消費の源泉となり、総人件費の低下は消費の減少要因ともなることに留意。

第3-(1)-76図 高齢者の雇用延長と若年新規採用の関係

○ 高齢者雇用と若年者雇用は補完的な関係にあると考える企業の方が多くなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

(注) 企業に対し、A「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」、B「(年齢構成の是正や技能伝承のため) 高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」いずれの考えに近いアンケート調査したもの。

● 多様な就業・社会参加の促進

高齢者は、年齢が高まるほど肉体的な面からみた就業可能性に個人差が出てくるとともに、先にみたように就業形態・勤務形態の希望や、就業理由も多様化する(前掲第3-(1)-66図及び70図並びに付3-(1)-40表)。このため、企業における高齢者の雇用確保だけでなく、多様な就業や社会参加の機会を確保することが重要である。

ところで、第3-(1)-77図により、60歳以上の高齢者の地域活動(グループや団体で自主的に行われている活動)への参加意向をみると、年々「参加したい」割合が大きくなっている。年齢別にみると、69歳までの層では6割を超えており、70歳台前半でも5割を超えている。このように、なんらかの地域活動に参加したいと考える高齢者の受け皿の1つとなるのが、シルバー人材センターであると考えられる。

シルバー人材センターは、定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、併せて高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的としている。おおむね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者を会員とし、2011年3月末現在の会員数は約80万人である²⁰¹。

高齢者が今後、新たに参加したいと思われる活動をみると、「健康・スポーツ(体操、歩こう会、ゲートボール等)」が最も高く、次いで「地域行事(祭りなどの地域の催しものの世話等)」、「趣味(俳句、詩吟、陶芸等)」、「生活環境改善(環境美化、緑化推進、まちづくり等)」となっており、「生産・就業(生きがいのための園芸・飼育、シルバー人材センター等)」もその後に続いている。

また、こうした活動への参加状況別に生きがいの有無をみると、活動・参加したものがある者の方が、活動・参加したものはない者より、相対的に生きがい(喜びや楽しみ)を感じている傾向にある。

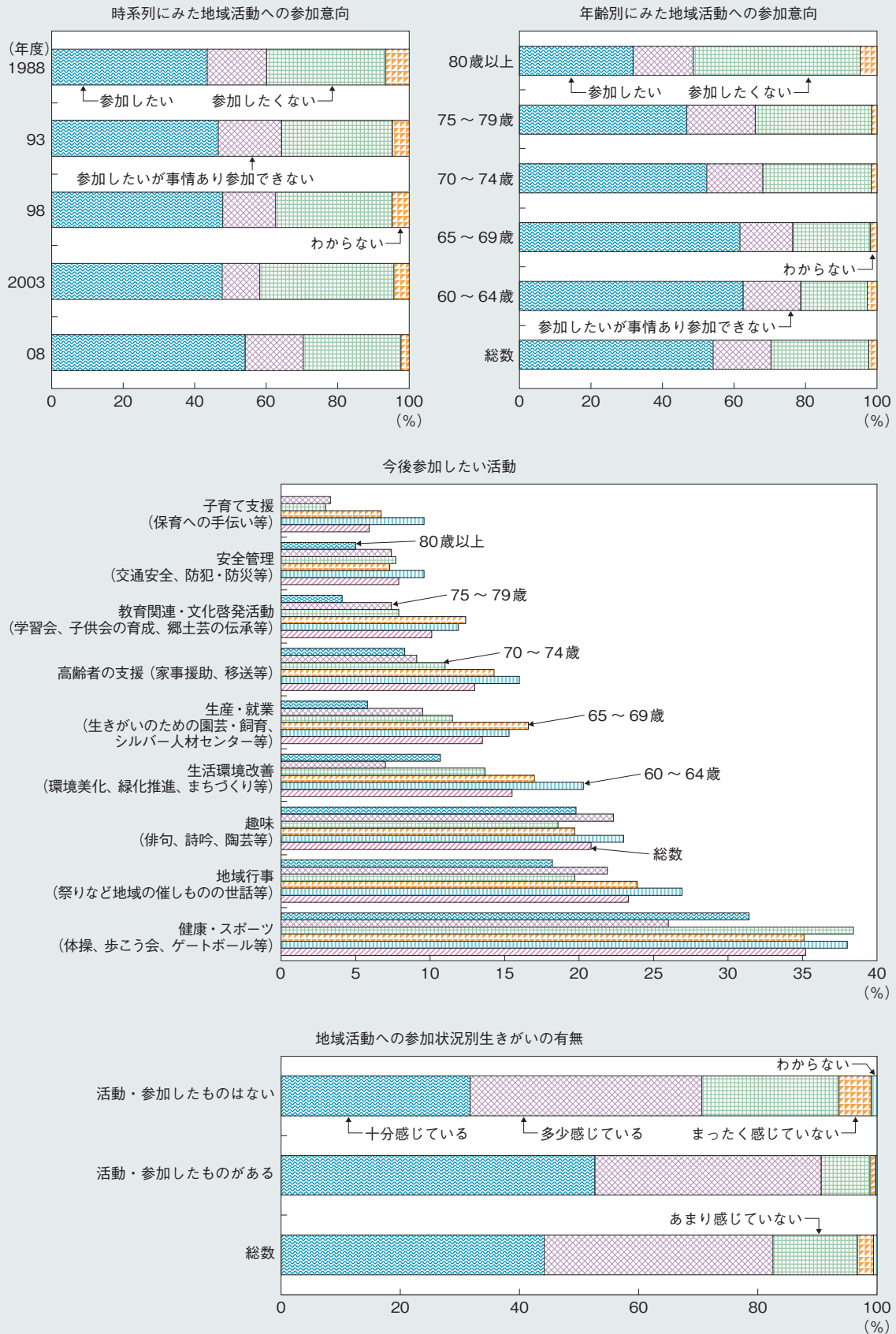
● 高齢者の就労促進の社会的影響

社会参加については、高齢者になってから初めて行うというのも難しい。このため、高齢期の前か

201 (社) 全国シルバー人材センター事業協会まとめ。

第3-(1)-77図 高齢者の地域社会への参加意識

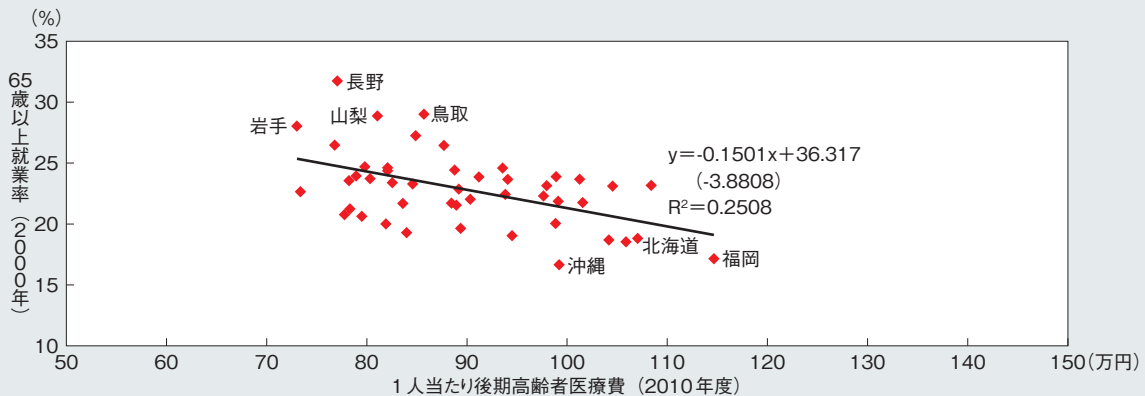
- 地域活動に参加したいと考える高齢者の割合は大きくなっている。
- 参加したものがあ高齢者の方が生きがいを感じている傾向。



資料出所 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008年度)

第3-(1)-78図 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。



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」

(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みるため、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。

ら社会参加を始めることが重要であり、そのためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められる。高齢者が多様な就業を通じて生きがいを感じ、社会とのつながりを持てる環境をつくることは、高齢化が進み、高齢単身世帯が増加する中で、社会的孤立を防止することにもつながる。

また、高齢者世帯における消費支出を職の有無別にみると、二人以上世帯、単身世帯ともに、無職世帯より有職世帯の方が消費支出が大きくなっている²⁰²。有職世帯が増えることは、第2章でもみた消費の増加を通じた経済の活性化にもつながることになる。

第3-(1)-78図により、高齢者の就業率と1人当たり後期高齢者医療費の相関をみると、負の相関、すなわち、就業率が高い都道府県は医療費が低くなる傾向もみられる。働く意欲と能力のある高齢者が働き続けられる環境を整備することにより、高齢者にも社会を支える側に回ってもらうことが、健康面、ひいては高齢期の生活にもプラスとなり、今後の社会保障の基盤がより確かなものになると考えられる。

● 今後の方向性

少子高齢化が急速に進み労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるよう社会が求められている。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保を図ると同時に、年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた雇用環境の整備等さらなる取組を進めることが重要である。また、厳しい状況にある高齢者の再就職支援や、多様な就業機会の確保に一層取り組む必要がある²⁰³。

²⁰² 総務省統計局「全国消費実態調査」(2009年)によると、消費支出について、夫婦のみで夫が60歳以上の有業者なしの世帯は24.7万円であるのに対し、有業者ありの世帯は28.5万円、60歳以上の単身無職世帯は14.9万円であるのに対し、有職世帯は19.0万円となっている。

²⁰³ 政府が推進する高齢社会対策の中長期にわたる基本的かつ総合的な指針として、1995年に制定、施行された「高齢社会対策基本法」に基づく「高齢社会対策大綱」が策定されており、2001年以降の見直しが予定されている。