4　高齢者の就業

（1）高齢者の就業状況

ア　60歳を過ぎても働く高齢者は多い

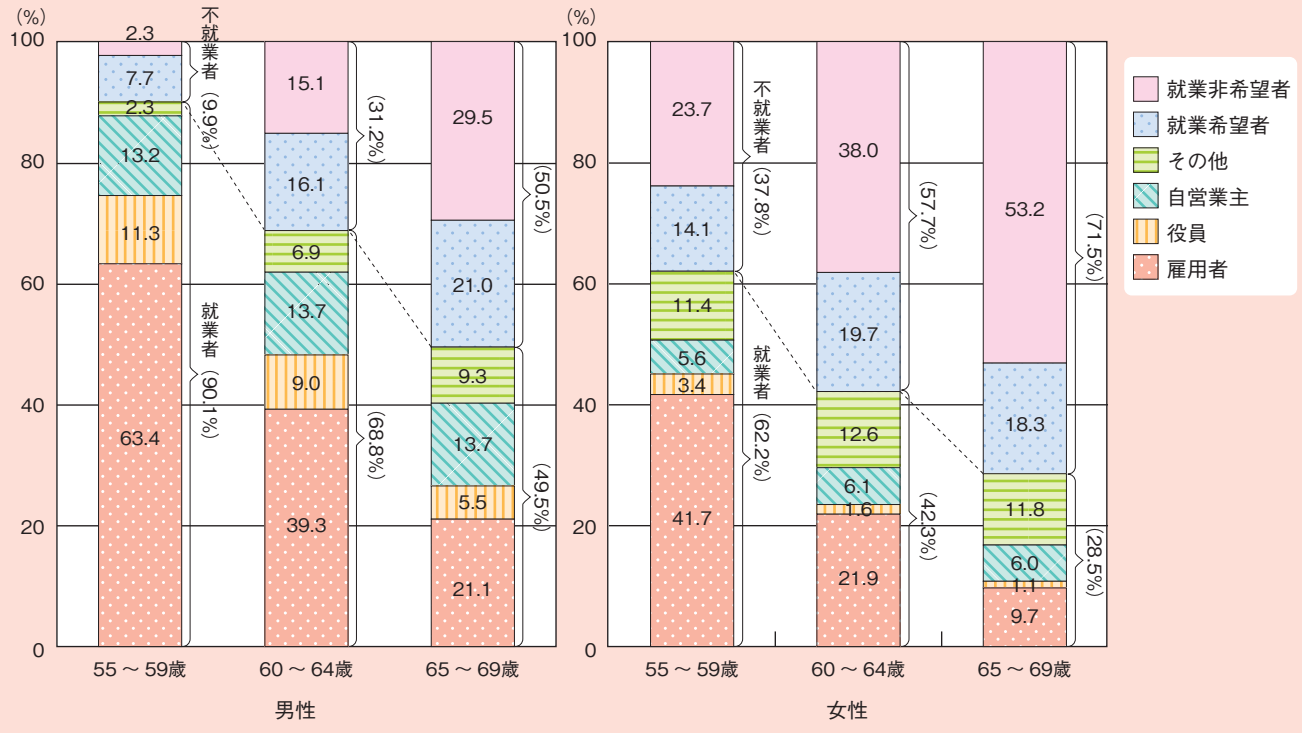
高齢者の就業状況についてみると、男性の場合、就業者の割合は、55～59歳で90.1%、60～64歳で68.8%、65～69歳で49.5%となっており、60歳を過ぎても、多くの高齢者が就業している。また、不就業者であっても、60～64歳の不就業者(31.2%)のうち５割以上の者が、65～69歳の不就業者（50.5%）のうち４割以上の者が、それぞれ就業を希望している。

また、女性の就業者の割合は、55～59歳で62.2%、60～64歳で42.3%、65～69歳で28.5%となっている。また、不就業者であっても、55～59歳の不就業者（37.8%）及び60～64歳の不就業者(57.7%)のうち３割以上の者が、65～69歳の不就業者（71.5%）のうち２割以上の者が、それぞれ就業を希望している（図１－２－40)。

イ　高齢者が就業を希望する理由は「健康を維持したい」が最多

高齢不就業者が就業を希望する理由をみると、男性は55歳～59歳で「失業している」の割合が61.7%と高いが、年齢階級が上がるにつれて大幅に減少し、「健康を維持したい」、「知識や技能を生かしたい」の割合が増加しており、65歳以上では「健康を維持したい」が36.1%と最も高くなっている。女性も、男性と同様、年齢階級が上がるにつれて「失業している」の割合が減少し、「健康を維持したい」の割合が増加している（表１－２－41)。

図１－２－40　高年齢者の就業・不就業状況



資料：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年）より作成

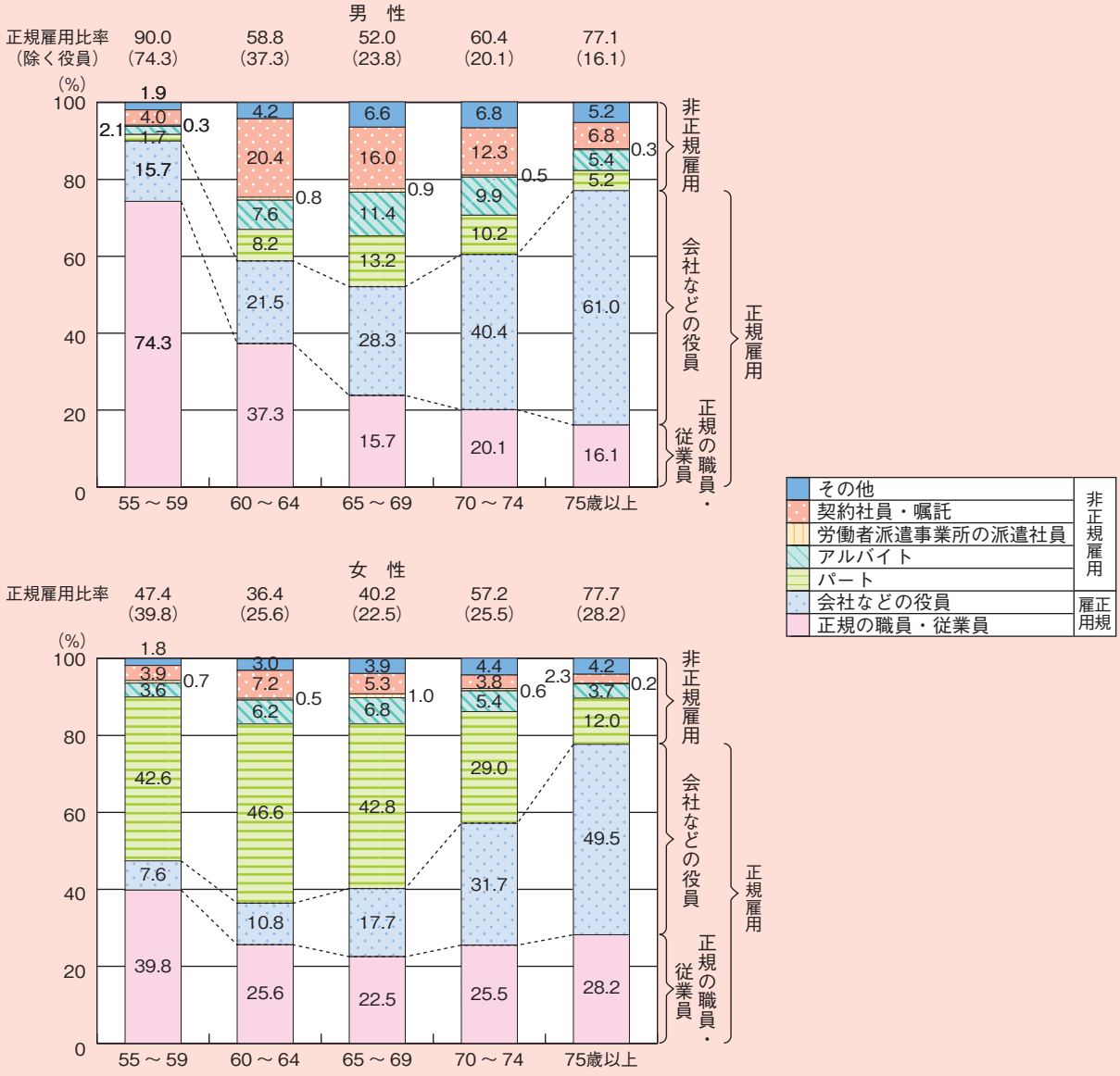
表１－２－41　高齢就業希望者の就業希望理由別割合

（%）

		失業している	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたい	社会に出たい	時間に余裕ができた	健康を維持したい	学校を卒業した	その他
男	総数（55歳以上）	22.7	13.3	12.9	4.5	7.5	26.1	0.0	12.7
	55～59歳	61.7	12.1	6.0	3.7	1.3	5.4	－	9.6
	60～64歳	24.9	14.0	13.1	5.2	9.0	21.6	0.0	12.1
	65歳以上	8.1	13.3	15.1	4.2	8.6	36.1	－	14.2
女	総数（55歳以上）	8.9	22.4	7.1	6.6	14.5	23.4	0.0	16.6
	55～59歳	14.9	24.9	7.8	9.0	16.4	12.8	0.0	14.1
	60～64歳	8.8	22.3	6.7	6.4	16.1	24.0	0.0	15.4
	65歳以上	3.4	20.1	6.9	4.6	11.4	32.7	－	20.1

資料：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）
（注）就業希望者とは、無業者のうち「何か収入になる仕事をしたいと思っている者」を指す。

図１－２－42　高齢者の雇用形態



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）より作成。

ウ　60歳を境に非正規雇用が増加

高齢者の雇用形態についてみてみると、55～59歳では男性の74.3%、女性の39.8%が正規の職員・従業員となっているが、60～64歳で男性37.3%、女性25.6%、65～69歳で男性15.7%、女性22.5%と年齢が高まるとともに低下している（図１－２－42）。

勤務形態についてみると、60～64歳以降、男女ともに短時間勤務の比率が増加し、65～69歳では男性の約半数、女性の約６割が短時間勤務となっている。なお、60～64歳以降の短時間勤務の増加は、特に男性において大きい（図１－２－43）。

（２）高齢者の就業を取り巻く環境

ア　高齢者の雇用情勢は依然厳しさが残る

全産業の雇用者数の推移をみると、平成19（2007）年時点で、60～64歳の雇用者が352万人、65歳以上の雇用者が272万人と大幅に伸びている（図１－２－44）。

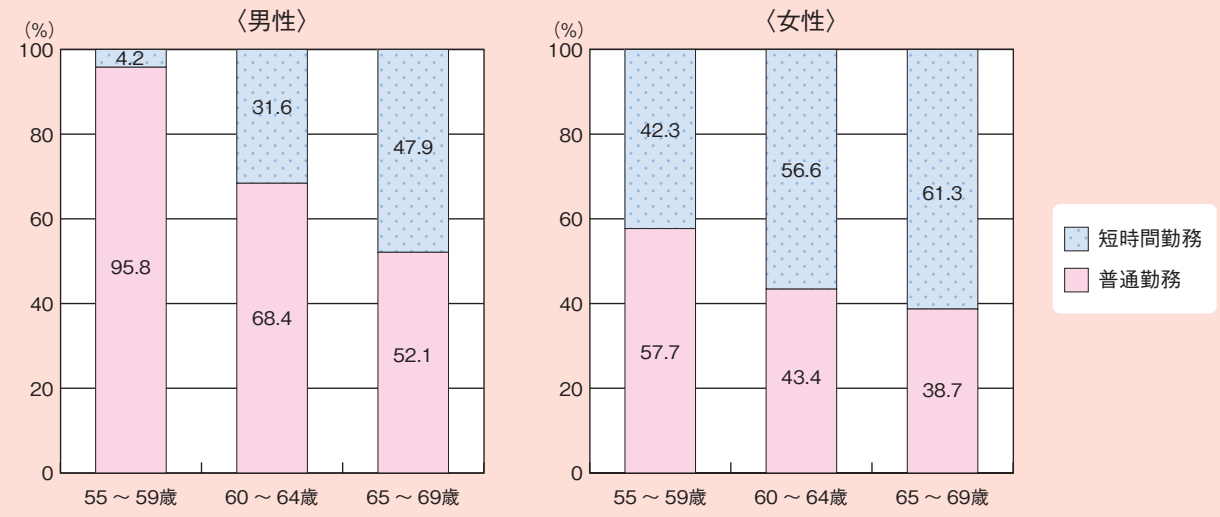
また、定年到達予定者等の状況をみると、定年到達予定者のうち、継続雇用予定者の割合は、平成17(2005)年に比較して、平成19(2007)年には、48.4%から76.7%と大幅に伸びている（図１－２－45）。

一方、高齢者の雇用情勢をみると、平成19(2007)年の完全失業率は、55～59歳で3.0%、60～64歳で3.9%、65歳以上で1.8%、また、有効求人倍率は、55～59歳で0.70倍、60～64歳で0.69倍、65歳以上で0.71倍となっており、前年(18(2006)年の完全失業率は55～59歳で3.5%、60～64歳で4.5%、65歳以上で2.1%、有効求人倍率は55～59歳で0.59倍、60～64歳で0.58倍、65歳以上で0.56倍)と比べ改善しているものの、依然として厳しいものとなっている（図１－２－46）。

イ　今後の高齢者の雇用予定を「未定」とする事業所が約半数

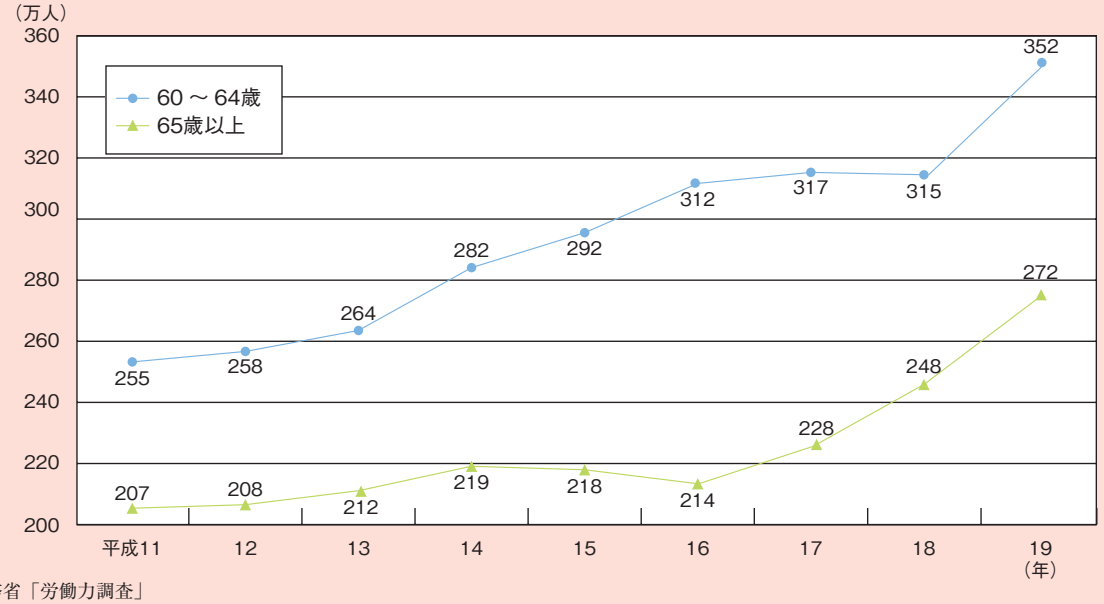
今後の高齢者の雇用について、「増やさない予定である」とする事業者は36.0%となっている一方で、「増やす予定がある」は10.9%にとどまっている。増やさない理由としては、そもそも「高年齢者に適した仕事がない」が43.4%、「高年齢労働者に限らず、採用の予定はない」が40.6%、「体力、健康面で無理がきかない」

図１－２－43　高齢者の勤務形態



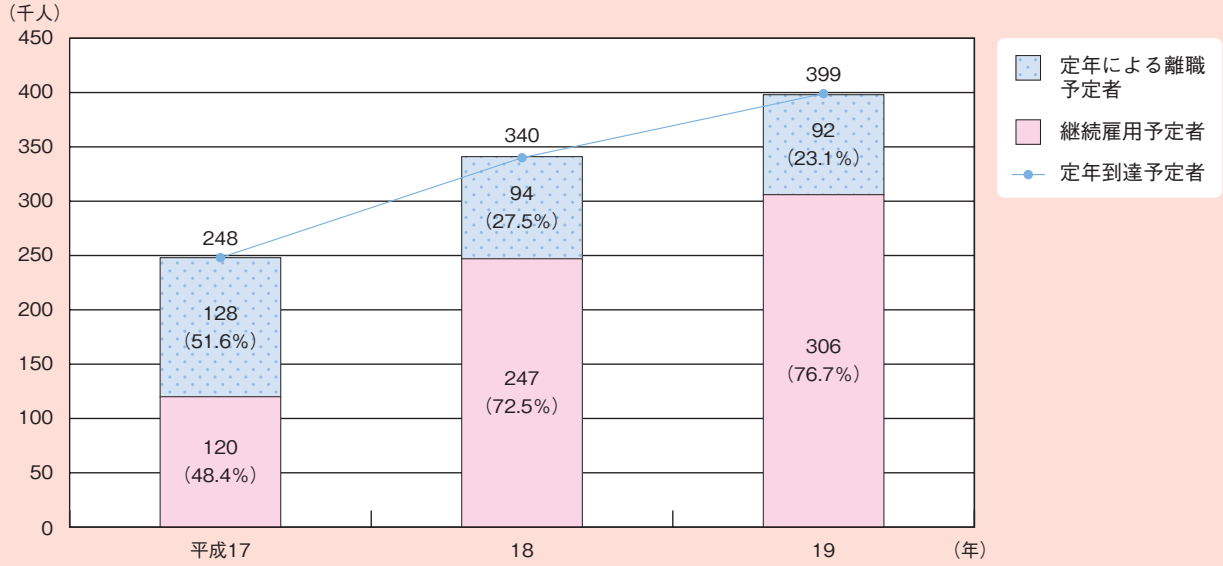
資料：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年度）

図１－２－44　雇用者数の推移（全産業）



資料：総務省「労働力調査」

図１－２－45　定年到達予定者等の状況



資料：厚生労働省発表資料（平成19年10月）

が29.7%、「若年・中年層の雇用が優先される」が26.3%となっている。逆に増やす理由としては、「経験・能力を活用したい」70.7%、「高年齢労働者に適した仕事又は年齢に関係ない仕事がある」35.3%、「高年齢労働者を雇用することは時代の社会的要請である」24.3%となっている。

また、「未定である」とする事業者が約半数を占めている（図１－２－47）。

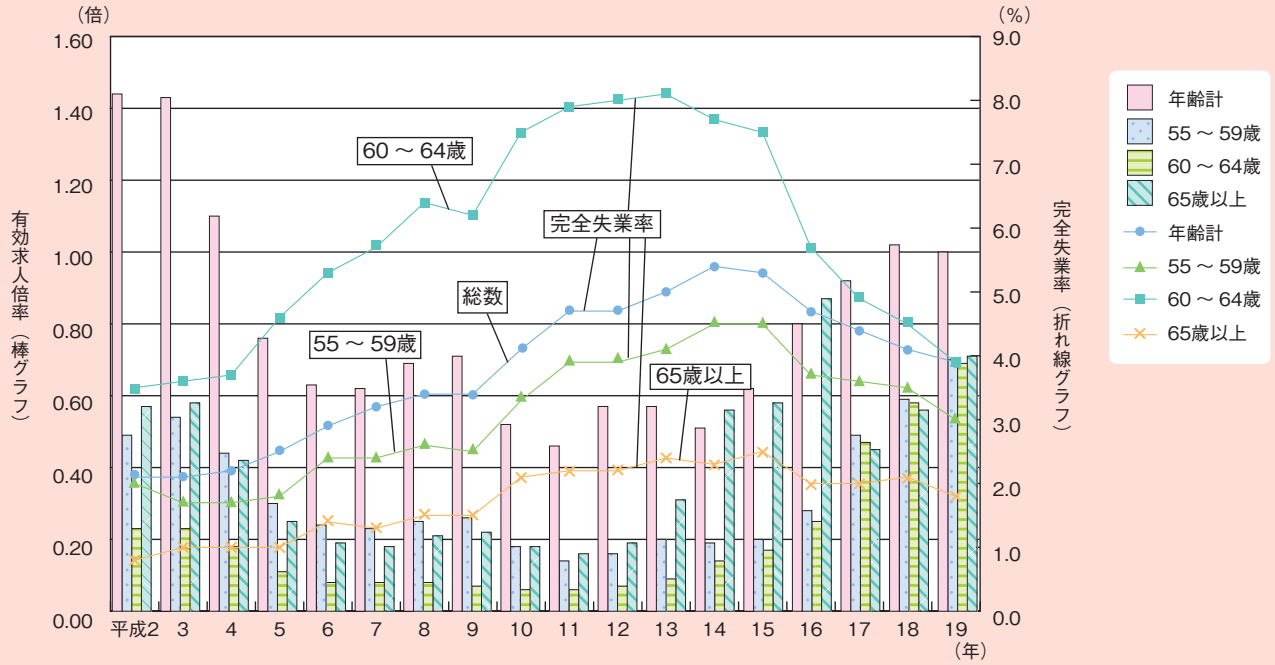
ウ　50歳代の者の多くは仕事に必要な能力開発・自己啓発を行えていない

50歳代の者の仕事のための能力開発・自己啓発の状況をみてみると、平成16年11月から17年10月までの１年間に「仕事のための能力開発・自己啓発をしなかった」とする者は、

男性の50～54歳で59.6%、55～59歳で64.2%となっている。また、女性の50～54歳で72.4%、55～59歳で76.8%となっている。このように、50歳代の者の多くは能力開発・自己啓発を行っていない。

こうした背景には、個々人が能力開発や自己啓発を行いやすい環境が整っていないという事情もあると考えられる。厚生労働省の「能力開

図１－２－46　年齢階級別にみた完全失業率、有効求人倍率



資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
（注１）年平均。ただし、有効求人倍率については、平成2年～16年は「求人数均等配分方式」、17年以降は「就職機会積み上げ方式」による値であり、単純には比較できない。
（注２）有効求人倍率の値は、パートタイムを含む常用のものである。

図１－２－47　60歳以上の労働者の雇用予定

60歳以上の労働者の雇用予定　（%）

増やす予定がある	10.9
増やさない予定である	36.0
未定である	51.1

雇用を増やす理由（２つまで複数回答）　（%）

高年齢労働者の経験・能力を活用したい	70.7
高年齢労働者に適した仕事又は年齢に関係ない仕事がある	35.3
高年齢労働者を雇用することは時代の社会的要請である	24.3
人件費を低く抑えられる	16.4
自社内で高齢化が進んでいる	13.1
若年・中年層の採用が難しい	8.5
高年齢労働者は定着率が良い	6.9
国や自治体の援助が活用できる	5.0
その他	0.1

雇用を増やさない理由（２つまで複数回答）　（%）

高年齢者に適した仕事がない	43.4
高年齢労働者に限らず、採用の予定はない	40.6
高年齢労働者は体力、健康の面で無理がきかない	29.7
若年・中年層の雇用が優先される	26.3
人件費が割高である	4.7
その他	2.0
高年齢労働者は過去の経歴にこだわる	1.5
高年齢労働者は定着率が悪い	0.6

資料：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年）

発基本調査」によると、自己啓発の問題点として「忙しくて自己啓発の余裕がない」(47.6%)、「休暇取得・早退等が業務の都合でできない」(21.6%)といった回答が多い結果となっている(図1－2－48)。

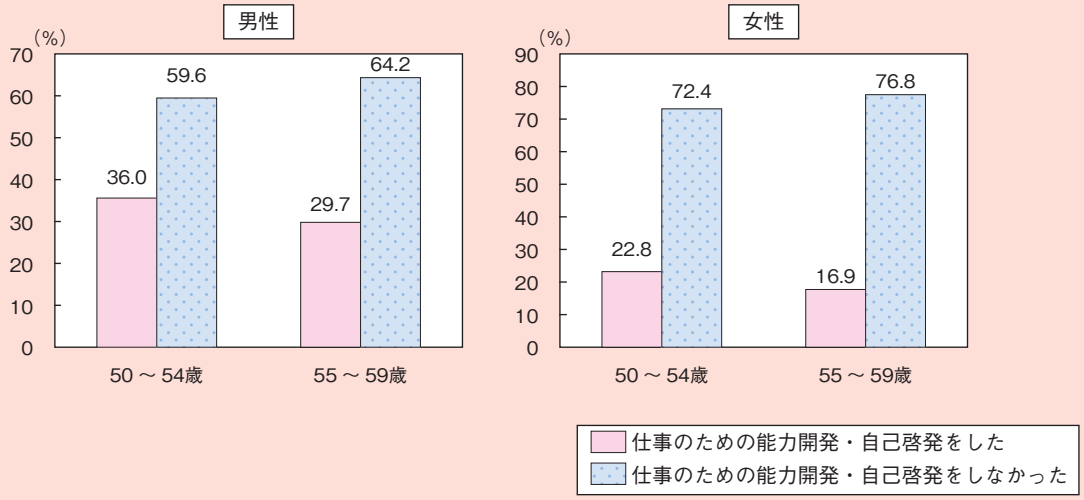
(3) 性・年齢別の労働力率が平成18(2006)年と同水準で推移した場合、労働力人口は約10年で440万人減少する見込み

平成19(2007)年の労働力人口は6,669万人で、前年と比べて、10(1998)年以来7年ぶりの増加となった17(2005)年から、3年連続の増加となった。そのうち65歳以上の者は549万人(8.2%)となり、労働力人口総数に占める65歳以上の者の比率は、昭和55(1980)年(4.9%)から上昇を続けている。

一方、65歳以上の労働力率は低下傾向が続いており、昭和45(1970)年には31.8%であったものが、平成2(1990)年には24.3%、19(2007)年には20.1%となっている(図1－2－49)。

性・年齢別の労働力率が平成18(2006)年の実績と同じ水準で推移すると仮定して19(2007)年12月に厚生労働省雇用政策研究会が行った推計によれば、29(2017)年の労働力人口は6,217万人となることが見込まれ、18(2006)年に比べて440万人減少することとなり、労働力人口総数に占める65歳以上の者の比率も10.6%となることが見込まれている(図1－2－50)。

図1－2－48　能力開発・自己啓発の状況別にみた仕事の状況



資料：厚生労働省「第1回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)」より作成。
(注) 1年間(平成16年11月～平成17年10月)の状況である。

(参考) 自己啓発の問題点 (複数回答、調査対象は年齢で限定していない)

(%)

忙しくて自己啓発の余裕がない	47.6
費用がかかりすぎる	32.3
休暇取得・早退等が業務の都合でできない	21.6
適当な教育訓練機関がみつからない	20.6
コース受講や資格取得の効果が定かではない	17.3
セミナー等の情報が得にくい	16.5
自己啓発の結果が社内で評価されない	15.9
やるべきことがわからない	7.4
その他	1.9
特に問題はない	12.8

資料：厚生労働省「能力開発基本調査」(平成17年)