

高齢者の就業：意識と現実

第1節では、高齢者がこれまでと比べて、健康面や消費面などでより活動的となっていることを見た。本節ではそれらも踏まえ、高齢者が働き続けようとしたときの環境について検討する。

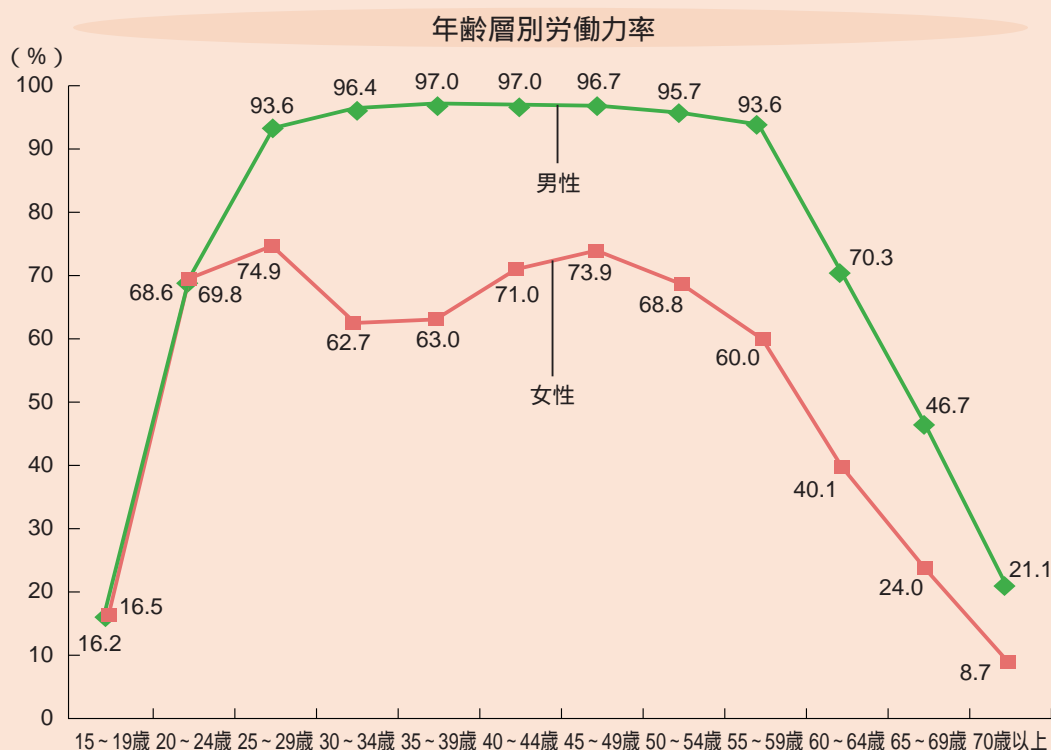
1. 高齢者の就業意欲

我が国高齢者の労働力率は国際的に見て高水準

まず、我が国の高齢者就業の現状を見てみよう。年齢層別の労働力率を見ると、男性では50代までは90%台前半を維持しているが、60代前半では70.3%、60代後半で46.7%と、60歳を境に急速に低下する（第3-2-1図）。女性についても、40代後半では7割以上だった労働力率は、50代後半の段階で60.0%となり、以後60代前半40.1%、後半24.0%と低下していく。このように、男性は概して60歳を境に、女性は50代後半から60代にかけて、職業

第3-2-1図

男性の労働力率は60歳を境に急激に低下する



(備考) 1. 総務省「労働力調査」(2005年)により作成。
 2. 年齢層別の人口に占める労働力人口の割合。
 3. 対象は15歳以上の男女。

生活からの引退プロセスをたどっている。

他の先進諸国と比較すると、我が国の60代前半の男性の労働力率はスウェーデンや韓国、アメリカより高く、ほかのヨーロッパの国々よりも大幅に高い(第3-2-2図)。60代後半においても同様である。女性についても、60代前半の労働力率はスウェーデンよりは低いものの、アメリカや韓国と同水準であり、ほかのヨーロッパの国々より高い。このように、我が国の高齢者の労働力率の水準自体は多くの国々に比して高い。

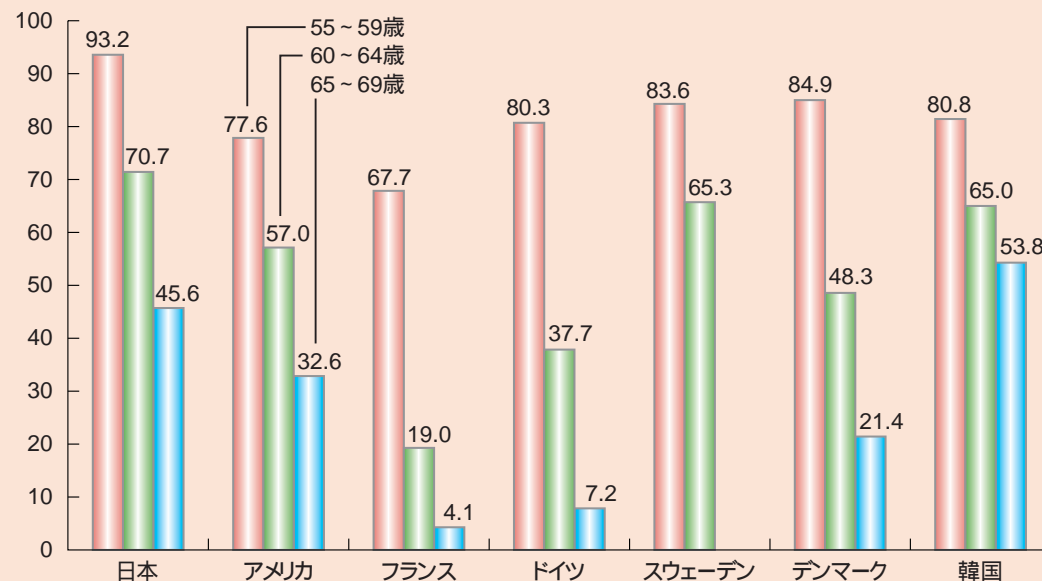
第3-2-2図

我が国男性の労働力率は国際的に見て高い

主要国における高齢者の労働力率(2004年)

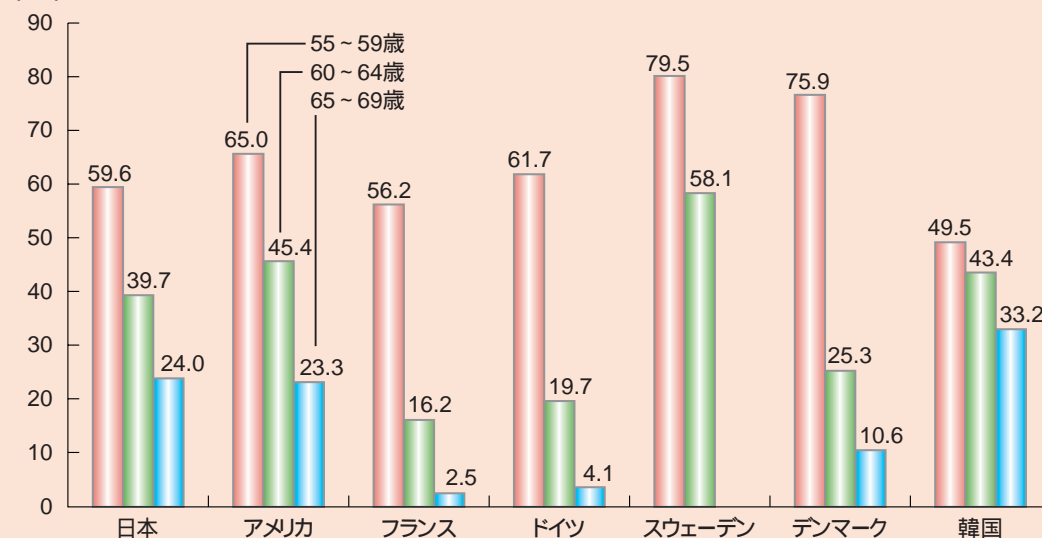
(1)男性

(%)



(2)女性

(%)



(備考) 1 .ILO LABORSTAホームページ(<http://laborsta.ilo.org/>)により作成。

2 .年齢層別の人口に占める労働力人口の割合。

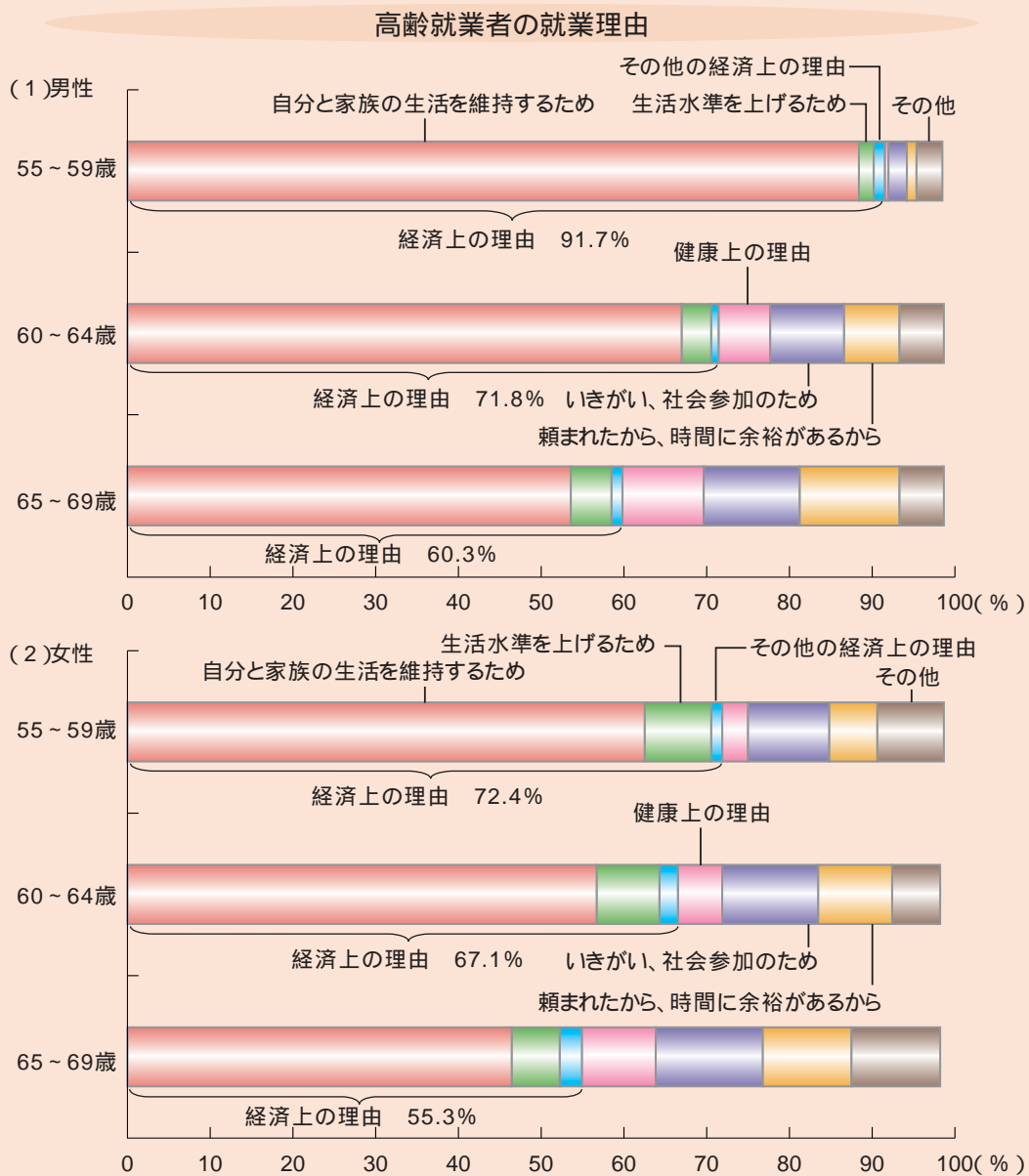
3 .スウェーデンの65~69歳については、データなし。

経済上の理由から働く高齢者が多い

我が国の高齢者が就業している要因について見てみよう。就業者にその理由を聞いたところ、男女別、年齢層別のいずれにおいても「自分と家族の生活を維持するため」、「生活水準を上げるため」といった「経済上の理由」を挙げた者が大半を占めている（第3-2-3図）。年齢層が上がるにつれて、「健康上の理由」、「いきがい、社会参加のため」との理由も増えているが、65～69歳でもそれほど多いわけではない。

第3-2-3図

経済上の理由で働く高齢者は多い



- (備考) 1. 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)により作成。
 2. 「あなたが仕事をした理由についてお答えください。
 (1)あなたが仕事をした主な理由は何ですか。該当する番号を1つ選び で囲んでください。
 (2)(1)で経済上の理由を選んだ人に)具体的な理由は何ですか。該当する番号を1つ選び で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した人の割合。
 3. 総数には主な就業理由の不詳を含むため、内訳の合計は100%にならない。
 4. 調査対象は55歳以上69歳以下の高齢者。

このように、高齢者の生活は必ずしも「悠々自適」というものではなく、経済上の必要から働かざるを得ないという面が大きい。ただし、前節で見たように高齢者の消費意欲が以前よりも旺盛になっていることから、生活に困っているというほどではなくても、これまでの生活水準を維持するために就業している高齢者もある程度いる可能性がある。

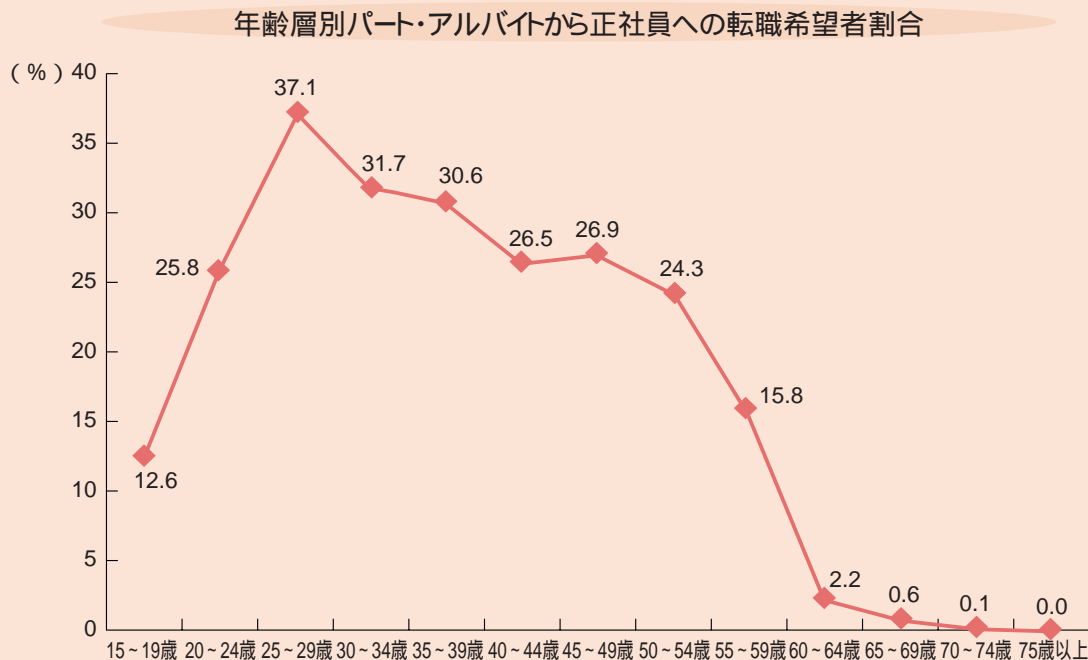
希望する働き方は短時間勤務

若年者や育児後の女性については、正社員としての就業を希望しても、パート・アルバイトとしての就職しかできない者が多いことが問題であったが、高齢者については事情が異なる。役員を除いた雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は60～64歳で54.0%、65～69歳で68.4%とほかの年齢層に比べて高い¹¹が、正社員になれずにパート・アルバイトになった人はそれほど多くないと考えられる。

パート・アルバイトとして働いている高齢者で正社員への転職を希望している者の割合は、60～64歳の男性で2.2%、65～69歳では0.6%とほかの年齢層と比べてかなり低い（第3-2-4図）。また就業希望者のうち、パート・アルバイトとしての就業を希望する男性の割合は、55～59歳では24.2%であったものが、60～64歳で57.8%、65～69歳では56.5%と高くなる（第3-2-5図）。このように高齢者は、余り時間的な拘束が強くないパート・アルバイトとしての就業を希望する傾向にある。

第3-2-4図

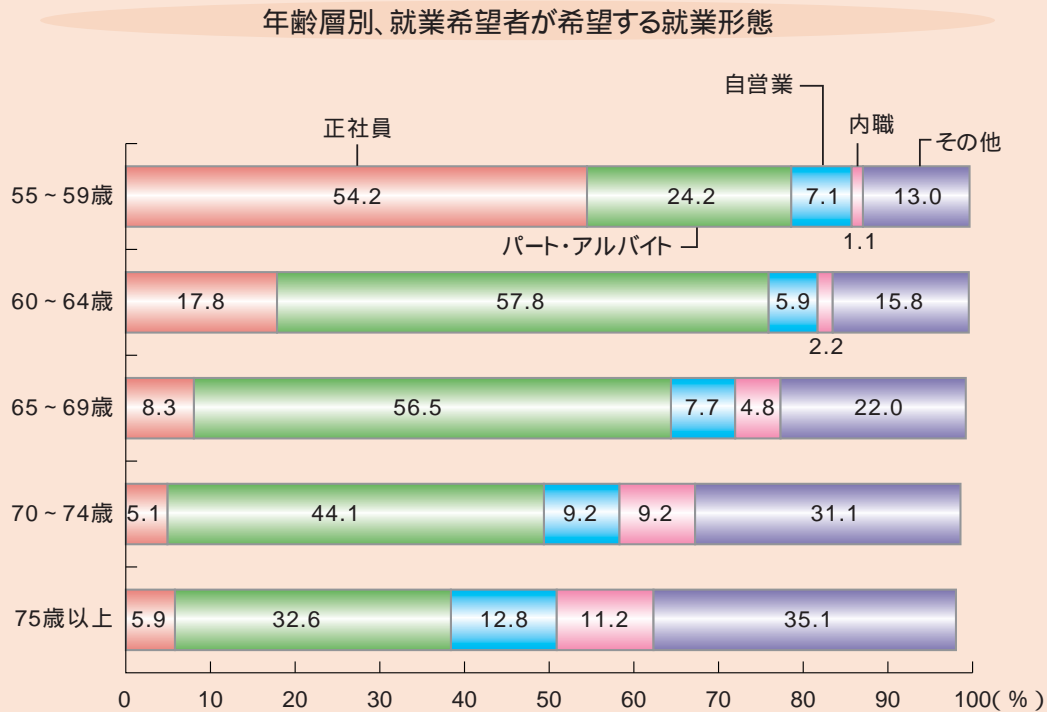
パート・アルバイトの高齢者は正社員への転職願望が低い



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(2002年)により特別集計。
 2. パート・アルバイトから正社員への転職を希望する者の割合を年齢層別に示したもの。
 3. 対象は15歳以上の男性。

第3-2-5図

60代になるとパート・アルバイトを希望する就業希望者の割合は増加する



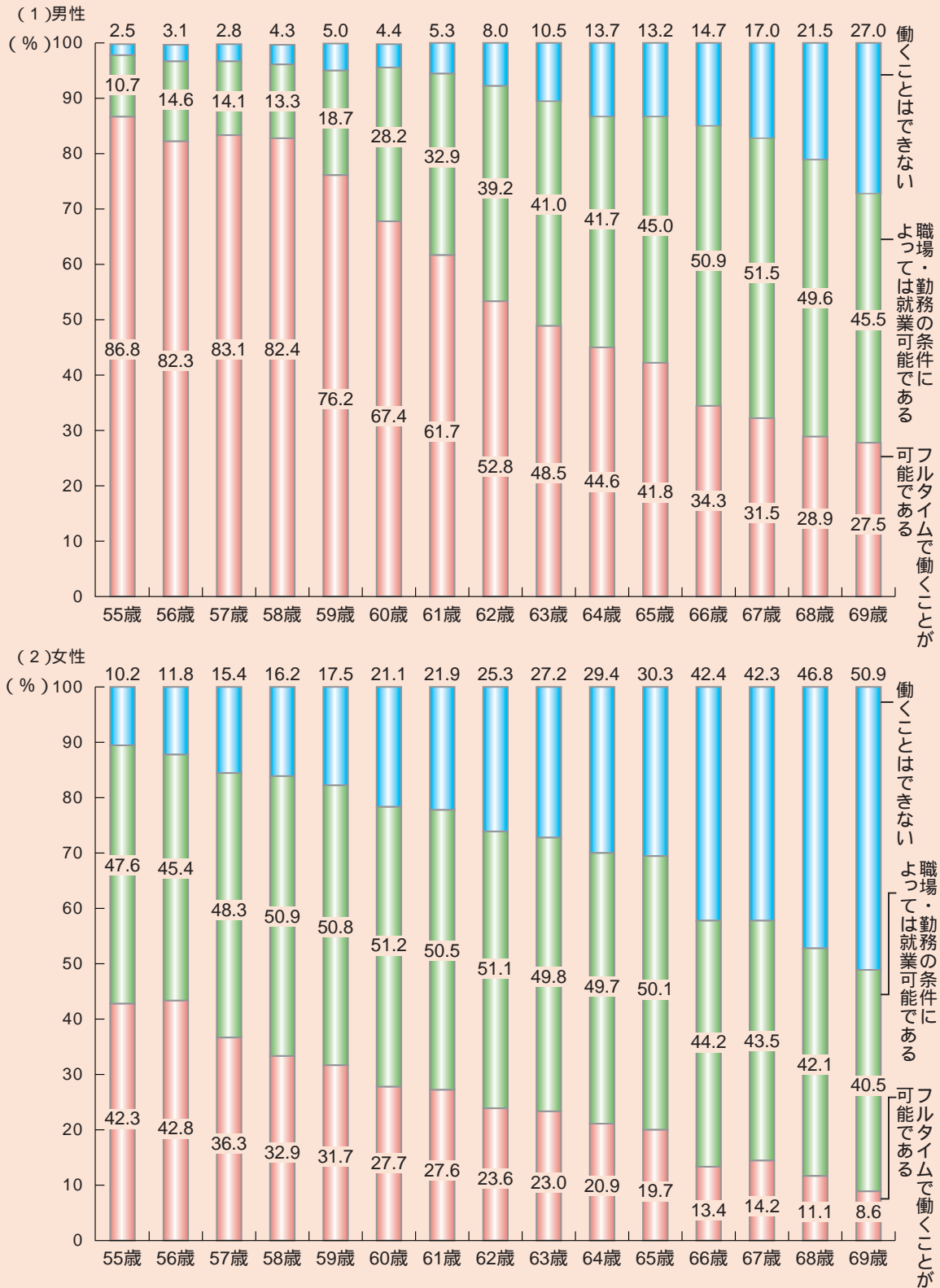
- (備考) 1.総務省「就業構造基本調査」(2002年)により作成。
 2.就業希望者が希望する就業形態の割合を年齢層別に示したもの。
 3.「就業希望者」とは、無業者のうち、何か収入になる仕事をしたいと思っている者。
 4.総数には希望する就業形態不詳の者を含むため、内訳の合計は100%にならない。
 5.対象は55歳以上の男性。

高齢者がこのような働き方を希望する背景には、その健康状態がある。高齢者に肉体的な面から見た就業可能性を尋ねたところ、59歳までは男性の8割前後が「フルタイムとして働くことが可能」と回答したが、60歳以降その比率は急速に低下し始め、65歳では41.8%、69歳では27.5%に過ぎなくなる(第3-2-6図)。他方、「職場・勤務の条件によっては就業可能」と回答した高齢者が65歳で45.0%、69歳では45.5%いる。このようにフルタイムとして働ける人は加齢とともに少なくなるが、全く働けない人は60代ではまだ少数であり、パート・アルバイトとして柔軟に働くことを希望する高齢者が多い。

第3-2-6図

加齢とともにフルタイムで働くことができる割合は減少する

肉体的な面から見た就業可能性



(備考) 1. 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)により作成。
 2. 「ふだんの状況についてお答えください。(2)肉体的な面から見た就業の可能性はどれですか。該当する番号を1つ選びで囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した人の割合。
 3. 調査対象は55歳以上69歳以下の高齢者。

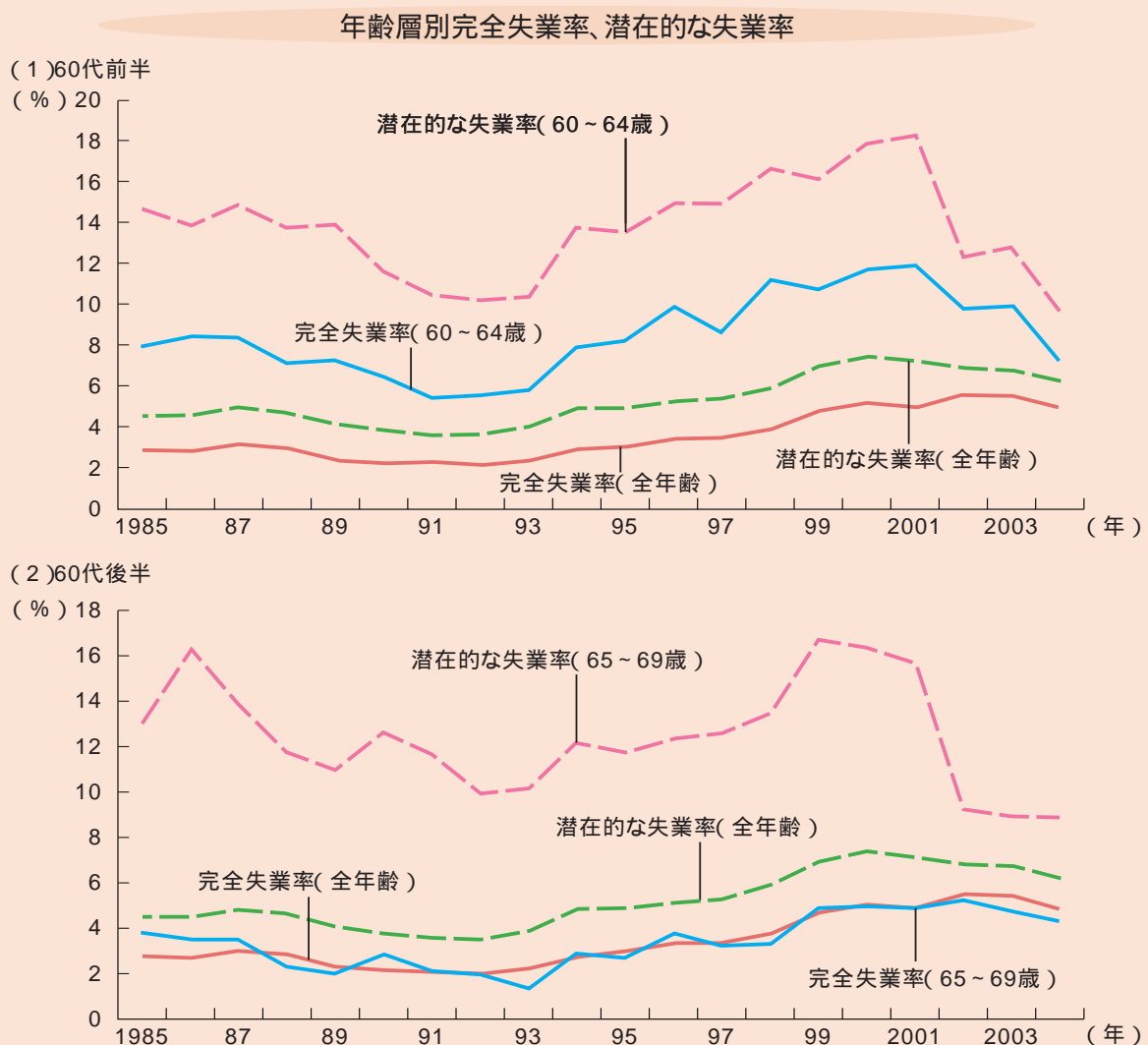
2. 高齢者就業の現状

仕事を見つけることができない高齢者が多い

前項において、我が国の高齢者の就業意欲が高水準にあることを見てきたが、こうした意欲に応じた就業機会は、十分に提供されているのだろうか。失業率の推移を見ると、まず、60～64歳の状況と65～69歳の状況が大きく異なることが分かる。60～64歳の失業率は全年齢平均と比べて著しく高いが、65～69歳では全年齢平均とそれほど変わらない水準となっている（第3-2-7図）。しかし通常の失業率に、就業したいが求職活動はしていない

第3-2-7図

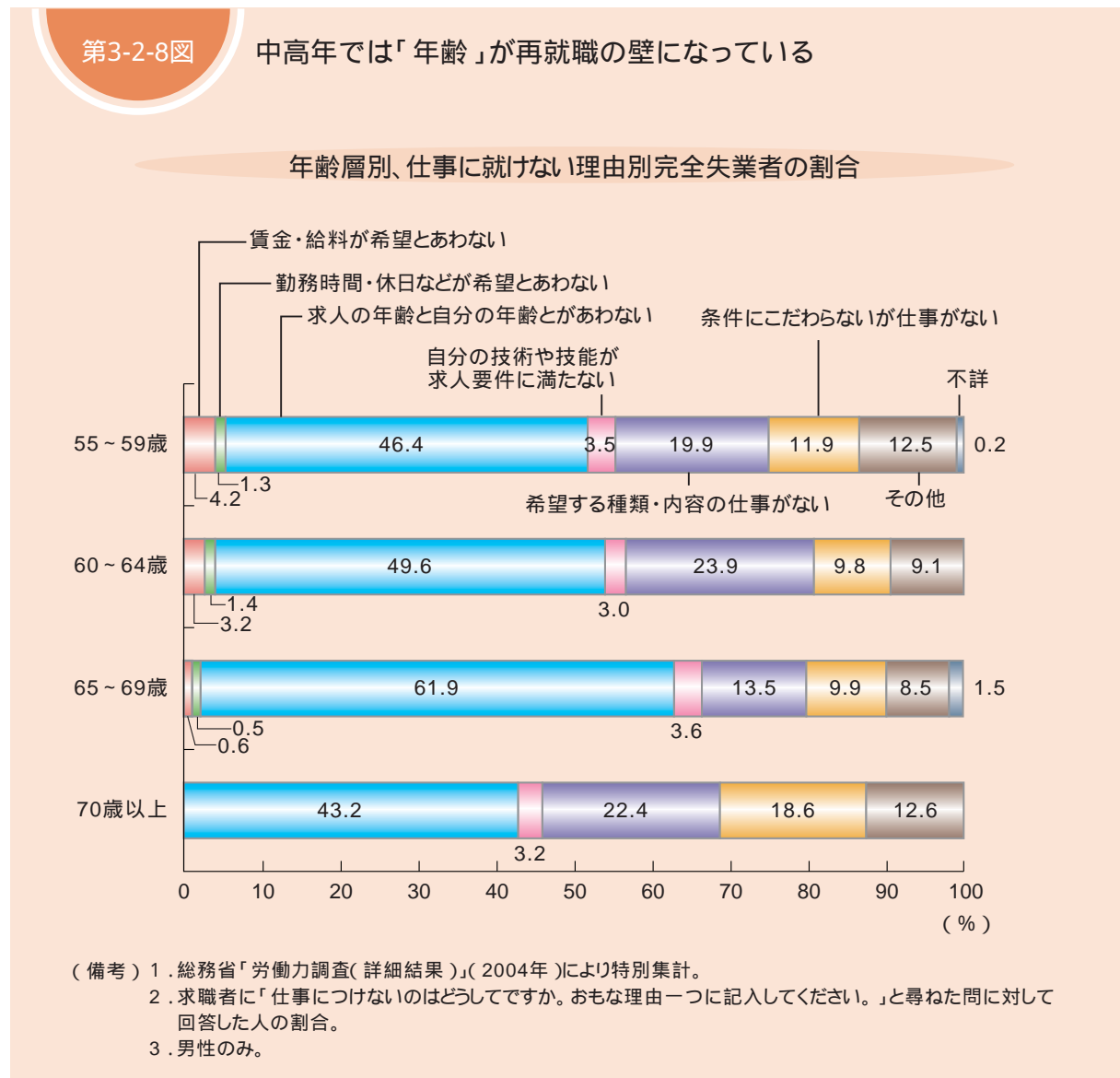
60代の潜在的な失業率は高い



- (備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」(1985～2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002～2004年)により特別集計。
 2. 「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果による。
 3. 「労働力調査(詳細結果)」は年平均値である。
 4. 年齢層別の完全失業率および潜在的な失業率を示したもの。
 5. 完全失業率は、「完全失業者数/労働力人口」により算出。
 6. 潜在的な失業率は、「(完全失業者数+非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」とする就業希望の非労働力人口)/(労働力人口+非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」とする就業希望の非労働力人口)」により算出。
 7. 男性のみ。

人¹²を加えた潜在的な失業率で見ると、65～69歳の水準も全年齢平均を大きく上回る。

こうした背景には何があるのだろうか。求職中の高齢者に仕事に就けなかった理由を尋ねたところ、男性では年齢層が上がるにつれ、「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」と回答する割合が増加している（第3-2-8図）。特に、60～64歳の49.6%、65～69歳の61.9%が再就職できなかった理由として「年齢があわない」を挙げており、採用・募集時の年齢制限が高齢者の就業機会を狭めていることがうかがえる¹³。

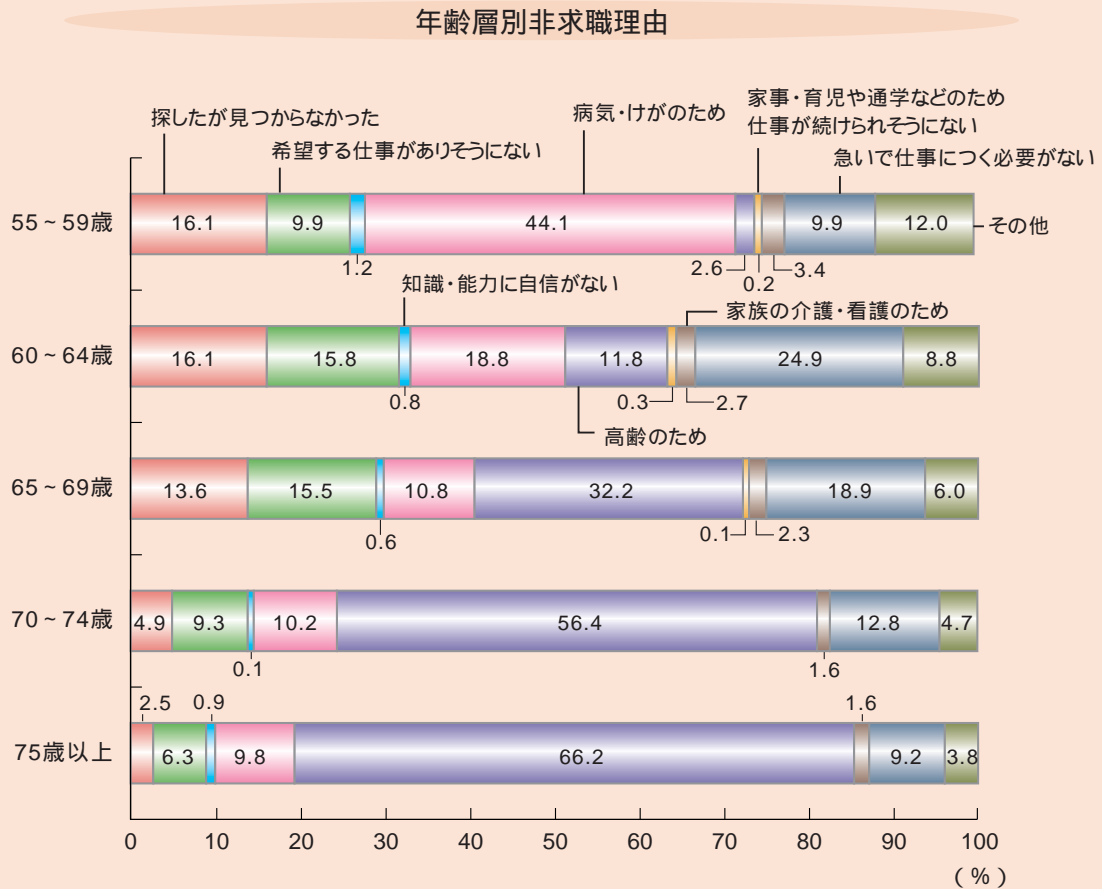


12 ここでは、総務省「労働力調査」で定義される就業希望者（非労働力人口のうち就業を希望しているものの、求職活動を行っていない者）のうち、「適当な仕事がありそうにない」との理由で求職活動を行っていない者を指すこととする。

13 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）の改正により、2004年12月1日から、事業主は募集・採用時にやむを得ない理由により65歳未満の年齢制限を行う場合には、求職者に対しその理由を示さなければならないこととなった。なお、「やむを得ない理由」とは、雇用対策法（昭和41年法律第132号）第12条に基づいて策定された「労働者の募集および採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（平成13年厚生労働省告示第295号）において、年齢制限を設けることが認められている10のケース（例えば、新規学卒者などを募集・採用する場合、技能・ノウハウなどの継承の観点から労働者の年齢構成を維持・回復させる場合など）を言う。

第3-2-9図

60代男性の約3割が求職活動をあきらめている



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(2002年)により作成。
 2. 非求職者の非求職理由を年齢層別に示したものを。
 3. 「非求職者」とは、無業者で何か収入になる仕事をしたいと思っている者のうち、求職活動を行っていない者。
 4. ここでは希望する就業形態が「正社員」および「パート・アルバイト」である者について集計。
 5. 対象は、55歳以上の男性。

また、就業を希望していても求職活動を行っていない男性にその理由を聞いてみると、60～64歳では、「探したが見つからなかった」が16.1%、「希望する仕事がありそうにない」が15.8%で、合わせて3割以上が就職環境の厳しさから求職活動をあきらめている(第3-2-9図)。65～69歳においても、やはり3割程度が同様の理由で求職活動をあきらめている。

高齢者の失業率は大きく景気動向に左右され、特に最近では経済状況の改善に伴い、いわゆるバブル経済期に匹敵する低さを記録している。しかしながら、前述したように、職には就きたいが求職活動をあきらめてしまった人まで含めると高齢者の失業率は決して低いとは言えないこと、また景気が悪化した場合には真っ先に高齢者に対する求人が減ってしまうであろうことを考慮すると、現状では高齢者の働く意欲が高いにもかかわらず、それに応じた就業機会が十分に供給されているとは言い難い。

「小企業」、「パート・アルバイト」が60代の雇用の受け皿に

それでは、就業している高齢者は、どのような産業や企業規模、就業形態で働いているのだろうか。

60歳前後の男性の就業形態を見ると、55～59歳では正社員として就業している割合が53.9%、パート・アルバイトの割合が8.5%であるが、60～64歳では正社員の割合は18.4%と大きく減少し、パート・アルバイトの割合（20.6%）の方が高くなる（第3-2-10図）。

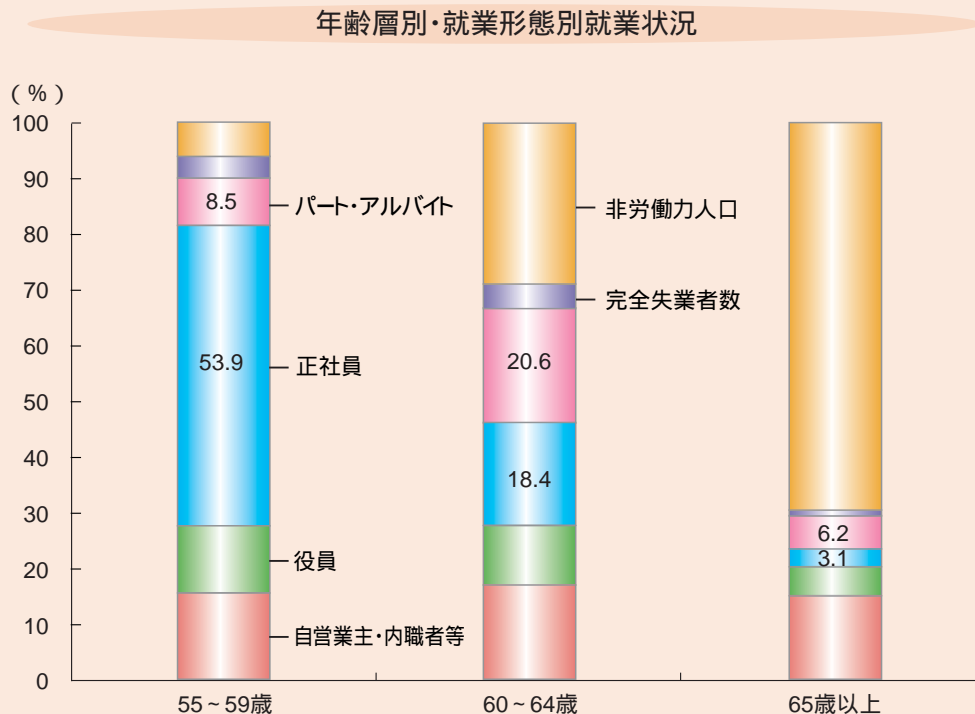
企業規模別に見ると、55～59歳では従業員数1,000人以上の企業で働く者の割合が13.0%、100～999人の企業で働いている者の割合は17.2%、99人以下の企業で働く者の割合は34.2%となっている（第3-2-11図）。これが60～64歳では、1,000人以上の企業で働く割合は4.6%、100～999人の企業で働く割合は11.2%、99人以下の企業で働く者の割合は28.7%に減少している。

しかし、大企業ほど減少幅が大きいいため、雇用者全体に占める割合で見ると、99人以下の企業で働く者の割合は、55～59歳では46.5%であったものが、60～64歳では59.3%に増加する。

このように、就業形態では「パート・アルバイト」、企業規模では「従業員数99人以下の企業」が60代の雇用の受け皿となっていることが分かる。

第3-2-10図

60代前半で高まるパート・アルバイトの割合



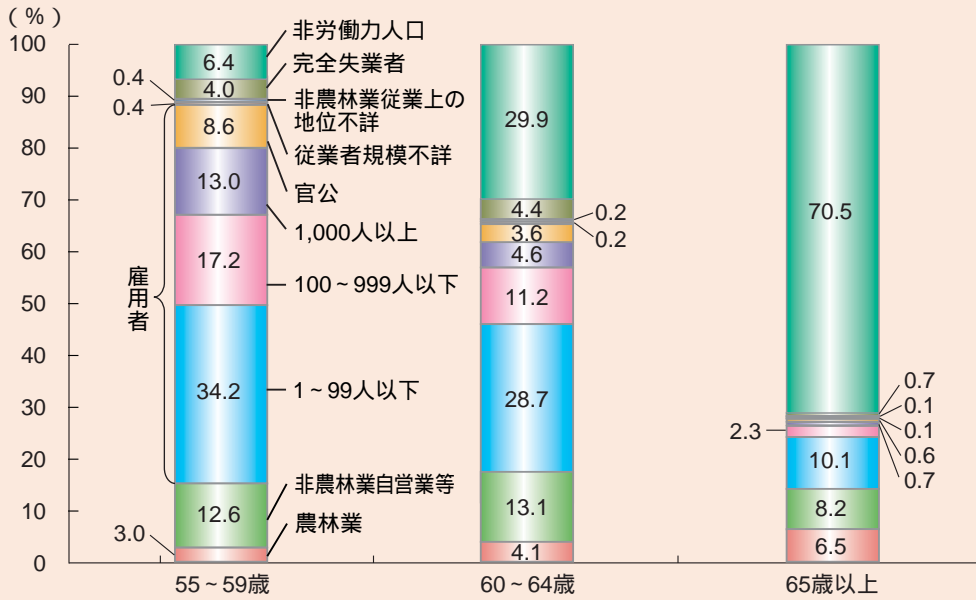
- (備考) 1.総務省「労働力調査(詳細結果)」(2005年)により作成。
 2.就業形態別の就業状況を年齢層別に示したもの。
 3.「自営業主・内職者等」とは、「自営業主」、「内職者」および「家族従業者」を言う。
 4.「パート・アルバイト」とは、「役員以外の雇用者」から「正社員」を除いた者を言う。
 5.対象は、55歳以上の男性。

第3-2-11図

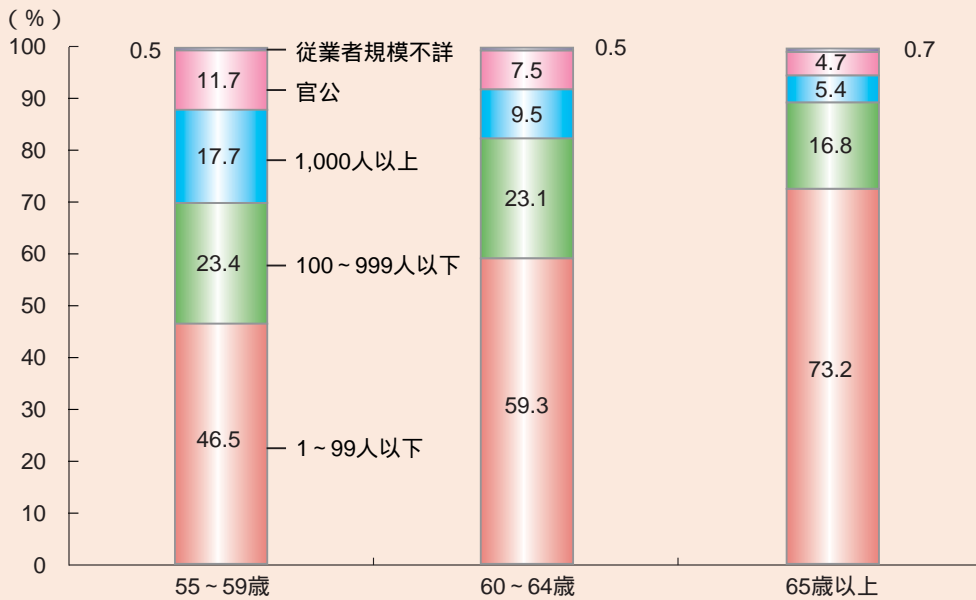
60代前半では小企業で働く割合が増える

年齢層別・企業規模別就業状況

(1) 年齢層別人口に占める割合



(2) 雇業者に占める割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査」(2005年)により作成。
 2. 企業規模別の就業状況を年齢層別に示したものの。
 3. 「非農林業自営業等」とは、「自営業主」および「家族従業者」を言う。
 4. 対象は55歳以上の男性。

コラム 高齢期の労働者の企業間移動

年齢層別の転職入職率¹⁴を見ると、年齢が上がるにつれて低くなる傾向が見られるが、男性については60～64歳では12.3%と、25～29歳並みに跳ね上がっている（図）。これは、定年前後の再就職・転籍などにより職場や就業形態が変わる者がいるためである。

定年前後の労働移動の状況を見るために、55～59歳、60～64歳の男性について前職と現職の「産業」、「企業規模」、「就業形態」を比較してみよう。

まず、産業別に見ると、55～59歳、60～64歳のいずれにおいても、「建設業」、「卸売・小売業」、「サービス業」において同一産業に転職する者の割合は60%以上となっている（付表3-2-1）。一方、他業種から「サービス業」に転職する者も一定程度存在する。

次に、企業規模別に見ると、55～59歳では「前職：雇用している常用労働者数1,000人以上」から「現職：同1,000人以上」に移動した割合は16.9%、残りの80%以上は999人以下の企業に移動している（付表3-2-2）。このうち、5～99人以下の企業への移動が40.1%となっており、関連子会社などへの転籍、あるいは早期退職による再就職などが多いのではないかと考えられる。「前職：999人以下」の企業に勤務していた者に関しても「現職：5～99人以下」の企業へ移動する割合が相当高く、既に定年前からより小規模の企業へのシフトが始まっていることが分かる。

一方、60～64歳では、55～59歳の場合と同様の傾向が見られ、「前職：1,000人以上」から「現職：999人以下」への移動が約7割を占めている。「前職：999人以下」からの労働移動を見ても、前職と同程度の企業規模へ移動する割合が最も多くなっているが、全体的には前職と同程度、もしくはより規模が小さい企業への移動が大半を占めており、前職よりも大規模の企業へ動いている割合は少ない。

就業形態別では、55～59歳では「前職：正社員」から「現職：正社員」へ移動した者の割合は約6割を占めているが、「前職：正社員」から「現職：パート・アルバイト」への移動も2割強となっている（付表3-2-3）。そのうち、「契約社員・嘱託」への移動が約3分の2を占める。

60～64歳では、「前職：正社員」から「現職：正社員」に移動した者は3割に満たないが、「前職：正社員」から「現職：パート・アルバイト」に移動した者の割合は半数以上に上っており、雇用の非正規化が急速に進んでいることが分かる。パート・アルバイトの形態別では「契約社員・嘱託」への移動が多い。

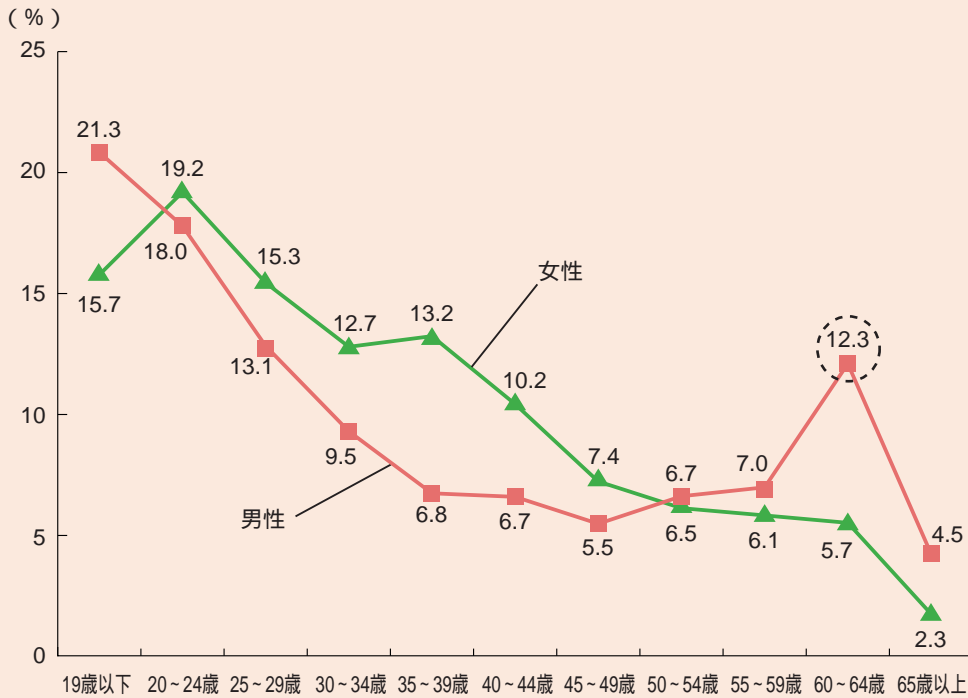
このように、定年前後の労働移動には、産業間では基本的には同一業種への移動が多いが、他産業からサービス業への移動も一定の割合で生じている、企業規模間では50代後半より大企業から中小企業への移動が始まる、就業形態間では60代前半で雇用の非正規化が急速に進展するといった特徴があり、60歳を境に就業環境が大きく変化していることが読み取れる。

14 転職入職率 = 転職入職者数 / 常用労働者数 × 100



60代前半の転職入職率は20代後半並み

年齢層別転職入職率



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」(2004年)により作成。
 2. 年齢層別の転職入職率を示したもの。
 3. 転職入職率 = 転職入職者数 / 常用労働者数 × 100

3. 高齢者就業の壁

今まで見てきたように、高齢者の雇用環境は厳しく、就業したいとの意欲があってもそれが十分に活かされているとは言えない。本項では「企業の意識」と「高齢者の準備不足」に焦点を当て、高齢者就業の壁について分析を行う。

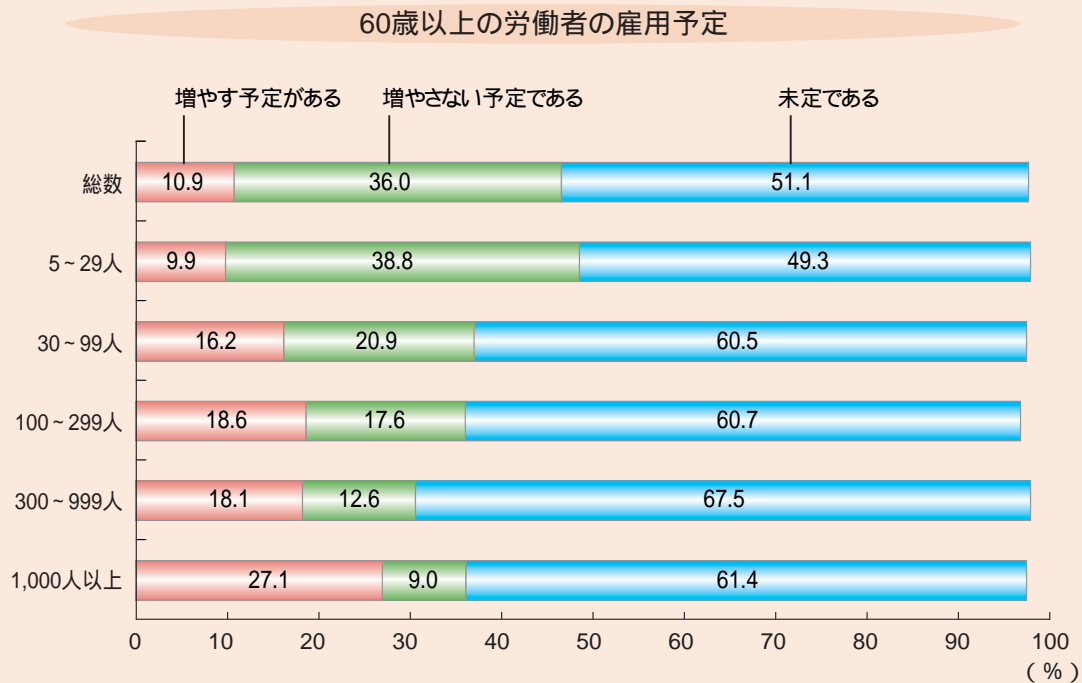
(1) 企業側の意識

高齢者の雇用を増やす予定のある企業は約1割

ここ数年でいわゆる「団塊の世代」の定年退職が始まるが、これに伴い多くの高齢者が再就職のための活動を新たに始めることが予想される。しかし企業側の高齢者に対する需要はそれほど増えないと考えられる。60歳以上の労働者についての今後2年程度の雇用予定を尋ねたところ、「増やさない予定である」は36.0%であるのに対して、「増やす予定がある」と答えた割合は10.9%にとどまり、ほかは「未定である」となっている(第3-2-12図)。事業所規模別では、おおむね規模が小さくなるほど「増やす予定がある」と

第3-2-12図

高齢者の雇用を増やす予定のある企業は約1割

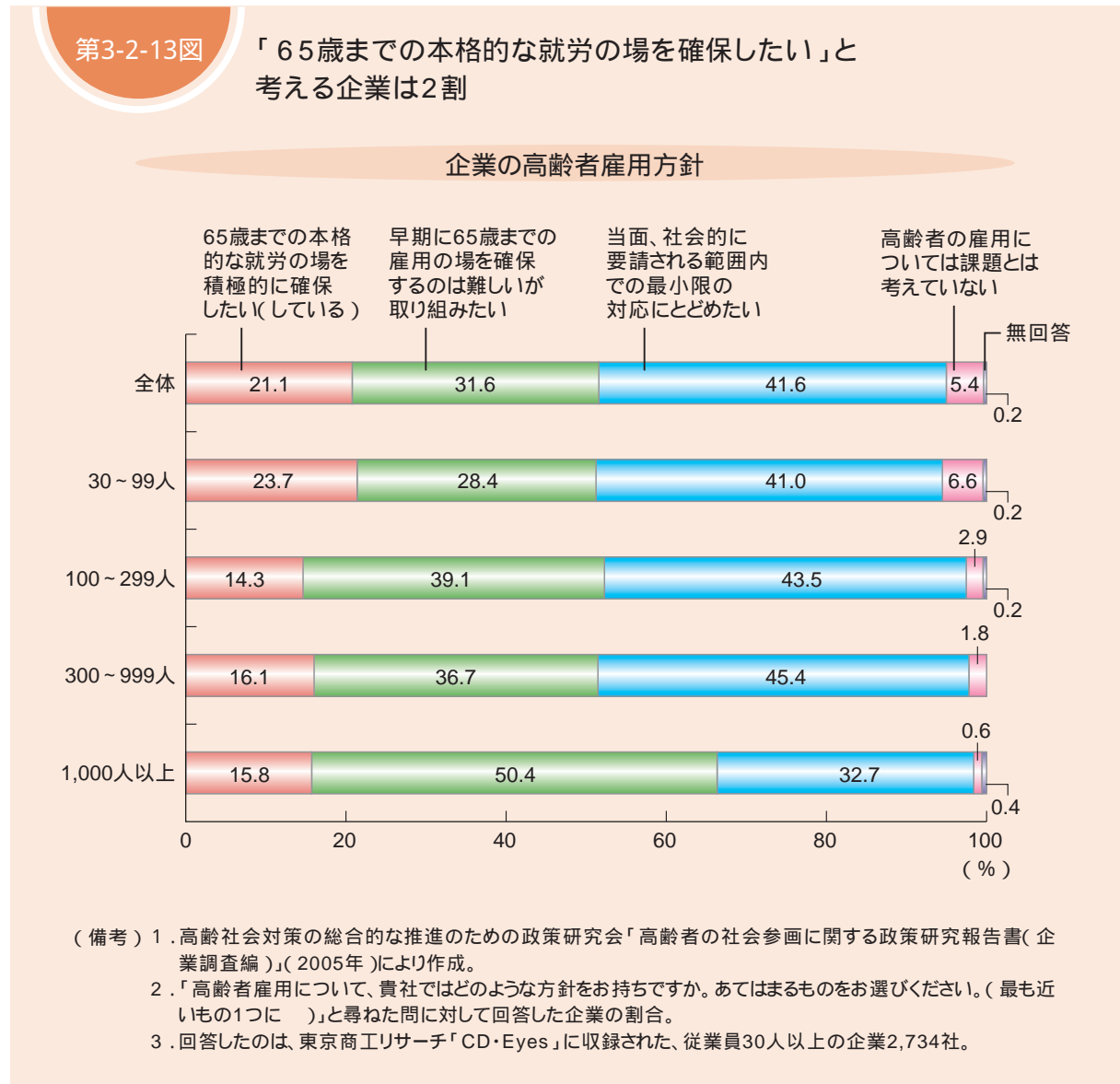


- (備考) 1. 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)により作成。
 2. 「貴事業所では、今後2年くらいの間に、中途採用、定年延長、再雇用、勤務延長により60歳以上の労働者の雇用を従来より増やす予定がありますか。該当する番号を1つ選びで困ってください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
 3. 事業所数計には、60歳以上の労働者の今後の雇用予定不詳を含むため、内訳を合計しても100%にはならない。
 4. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業(鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの。ただし、家事サービス業および外国公務を除く))に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

回答した割合が低くなる傾向が見られる。

また、企業に高齢者雇用に関する方針を聞いてみると、「早期に65歳までの雇用の場を確保するのは難しいが取り組みたい」とする企業が31.6%あるものの、「65歳までの本格的な就労の場を積極的に確保したい(している)」と回答した企業は21.1%にとどまっている(第3-2-13図)。

このように、全般的に高齢者雇用に対する企業側の需要が弱いことが、高齢者雇用がなかなか進まない要因となっている。

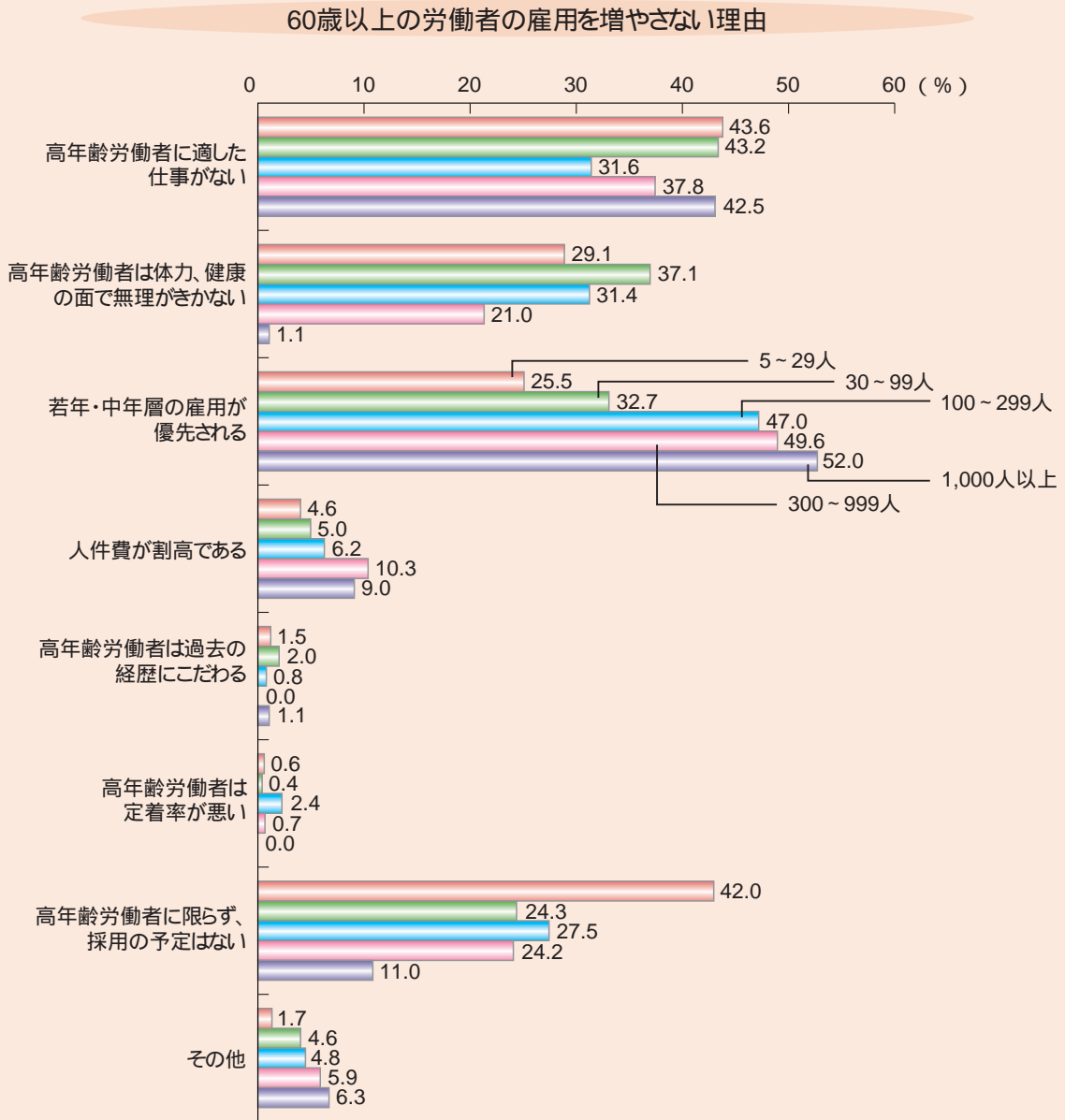


雇用しない理由は「適した仕事がない」、「無理がきかない」、
「若年・中年層の雇用が優先される」から

60歳以上の雇用を増やさない予定であると答えた事業所に、その理由（2つまでの複数回答）を尋ねてみると、「高年齢労働者に適した仕事がない」と回答した割合が、規模の大小にかかわらず3～4割に上っている（第3-2-14図）。

第3-2-14図

高年齢雇用を増やさないのは「適した仕事がない」から



- (備考) 1. 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004年)により作成。
 2. 「貴事業所で60歳以上労働者の雇用を増やさないと考えているのはなぜですか。該当するものを2つまで選び、その番号を で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
 3. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業(鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの。ただし、家事サービス業および外国公務を除く))に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

また、「若年・中年層の雇用が優先される」を挙げた割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向が見られ、従業員数5～29人では25.5%、100～299人では47.0%、1,000人以上では52.0%となっている。これは、大企業ほど長期雇用を前提とし、将来基幹的な戦力にしようとする若手社員を時間をかけて育成しようとする傾向が強いことを反映している。一方、「高年齢労働者は体力、健康面で無理がきかない」との危惧を抱いている割合は、999人以下の事業所で2割以上となっている。

このように高齢者の雇用を阻む「壁」として、高齢者に適した仕事が十分に掘り起こされていないこと、高齢者の活用が若年層の育成や活用と両立しないように捉えられていること、体力面での不利を補うような働き方が工夫されていないこと、などが挙げられる。

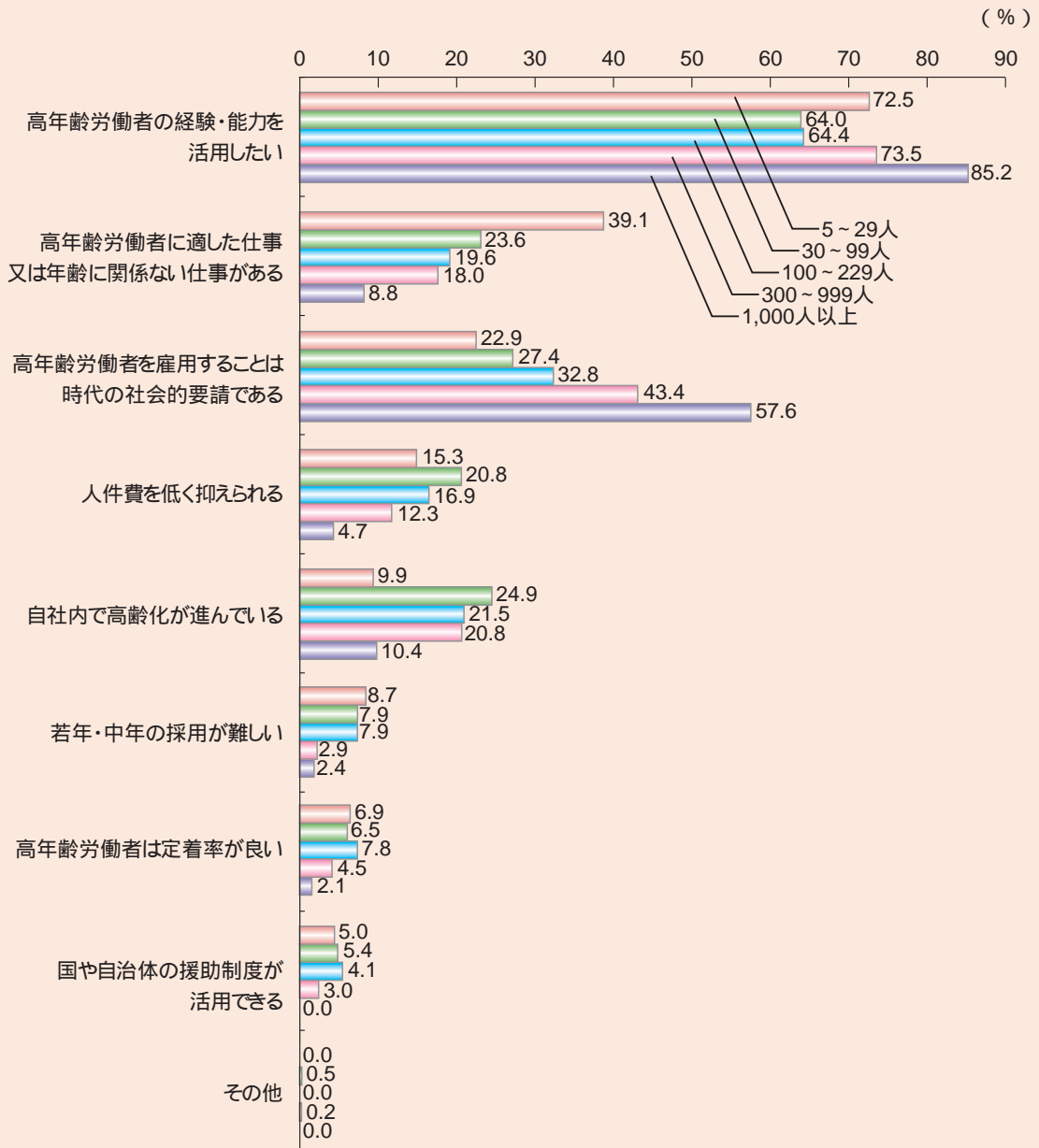
雇用積極派は「高齢者の経験・能力を活用したい」

他方、約1割と少数派ではあるが、「今後60歳以上の雇用を増やす予定」としている事業所がある。その理由（2つまでの複数回答）を尋ねてみると、「高年齢労働者の経験・能力を活用したい」と回答した割合が70.7%と突出して多く、次いで「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」が35.5%、「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」が24.3%などとなっている¹⁵。

事業所規模別では、「高年齢労働者の経験・能力を活用したい」を挙げた割合は、従業員数999人以下の事業所では60～70%台、1,000人以上では85.2%となっている（第3-2-15図）。また、「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」と答えた事業所の割合は規模が小さくなるほど高くなっており、従業員数5～29人では39.1%、100～299人で19.6%、1,000人以上で8.8%となっている。他方、「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」と回答した事業所の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向が見られる。

15 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（2004年）。

60歳以上の労働者の雇用を増やす理由



- (備考) 1. 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004年)により作成。
 2. 「貴事業所で60歳以上労働者の雇用を増やそうと考えているのはなぜですか。該当するものを2つまで選び、その番号を で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
 3. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業(鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの。ただし、家事サービス業および外国公務を除く))に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

中小企業では高齢者の能力を高く評価

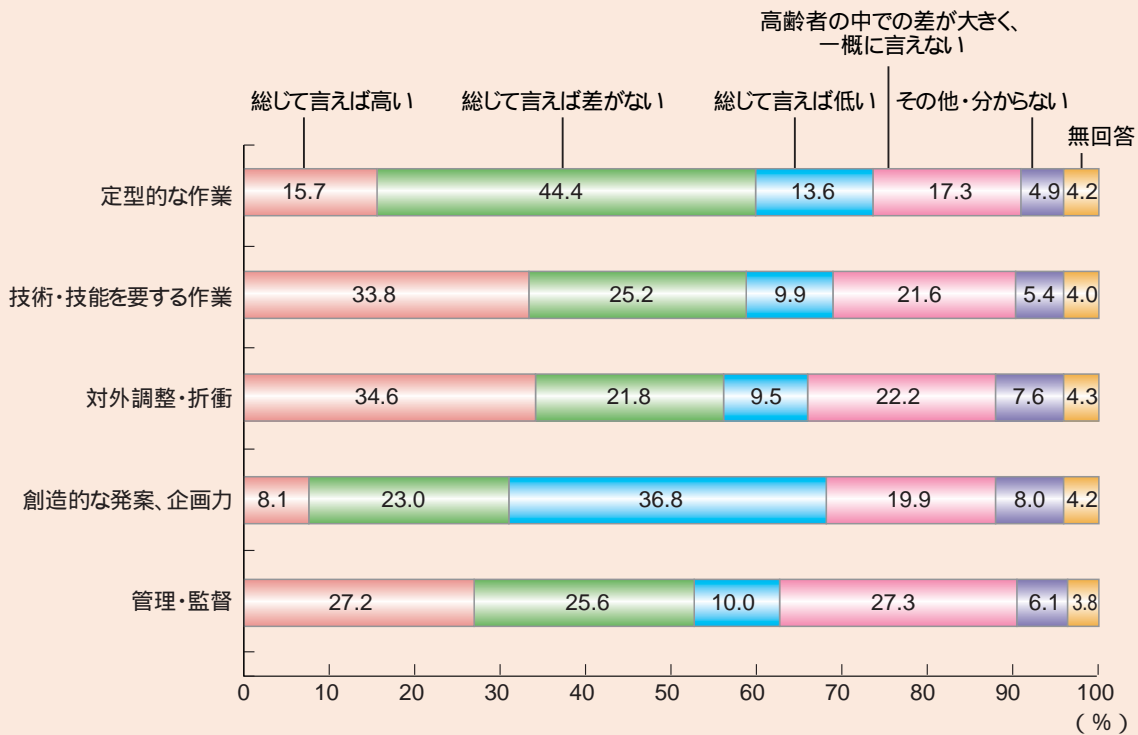
高齢者とその他の労働者との能力評価を作業形態ごとに見てみると、「技術・技能を要する作業」、「対外調整・折衝」、「管理・監督」において高齢者の評価が高く、「創造的な発案、企画力」では評価が低い（第3-2-16図）。

企業規模別に見ると、いずれの作業形態でも、企業規模が小さくなるほど「総じて言えば差がない」、「総じて言えば高い」と回答する割合が高くなる傾向が見られる。一方、大企業においては「高齢者の中での差が大きく、一概に言えない」とする割合が高くなっている（第3-2-17図）。このように、高齢者の能力評価は中小企業で概して高い。

第3-2-16図

「技術・技能を要する作業」、
「対外調整・折衝」で高い高齢者の能力評価

企業による高齢者の能力評価



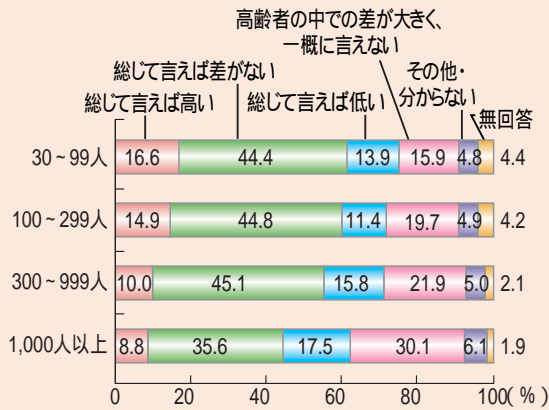
(備考) 1. 高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書(企業調査編)」(2005年)により作成。

2. 「以下の(1)から(5)の作業、職務における高齢者の能力についてどのように評価していますか。(1)から(5)については1つずつ」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。

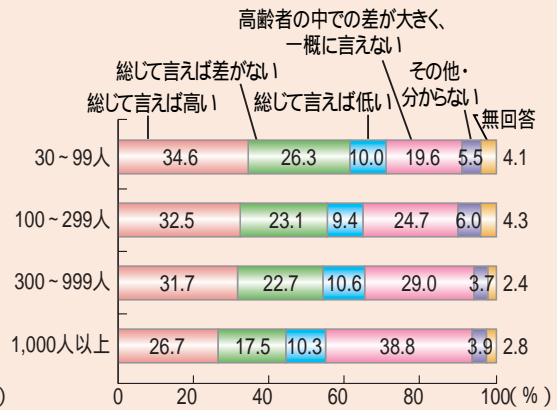
3. 回答したのは、東京商工リサーチ「CD・Eyes」に収録された、従業員30人以上の企業2,734社。

高齢者の能力評価(作業別・企業規模別)

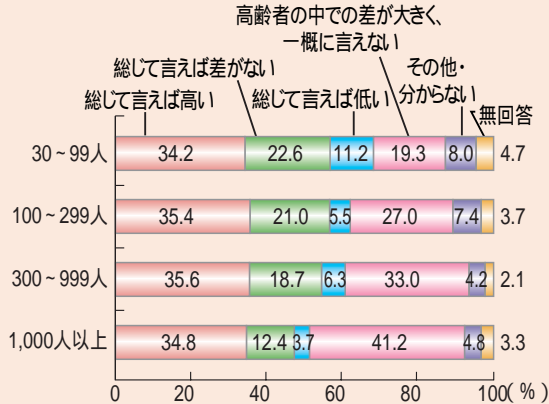
(1) 定型的な作業



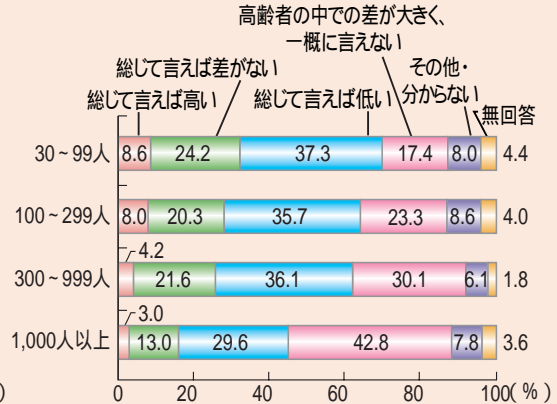
(2) 技術・技能を要する作業



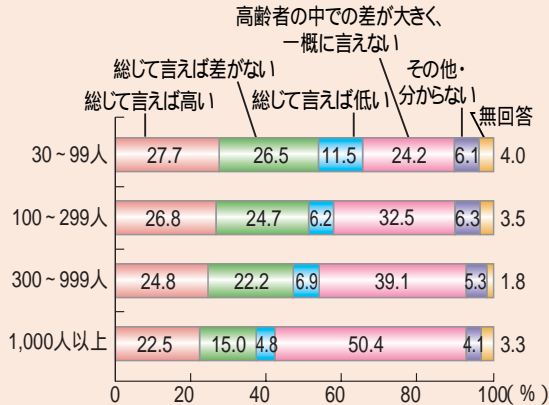
(3) 対外調整・折衝



(4) 創造的な発案、企画力



(5) 管理・監督



(備考) 1. 高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書(企業調査編)」(2005年)により作成。
 2. 「以下の(1)から(5)の作業、職務における高齢者の能力についてどのように評価していますか。((1)から(5)について「は1つずつ」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
 3. 回答したのは、東京商工リサーチ「CD・Eyes」に収録された、従業員30人以上の企業2,734社。

注目される今後の動向

これまで見てきたように、全般的に高齢者雇用に対する企業側の需要は限られているが、今後こうした需要は拡大していくのであろうか。

我が国経済が少子化に伴う労働力人口の減少に直面していく中で、高齢者を労働力として有効活用する必要性が高まることは、高齢者雇用への需要を拡大させる要因として挙げることができる。ただし、産業がより安価な労働力を求めて海外に立地するいわゆる「空洞化」が進むと、そうした効果は抑制されてしまう。海外の労働力と競合することを避けるためには、後述するように高齢者はより付加価値の高い知識や技術を身に付けることが求められる。

大企業の動向も重要である。大企業の高齢者雇用割合はまだ低いですが、従業員数1,000人以上の規模では27.1%が60歳以上の労働者の雇用を増やす予定があると答えており、高齢者の経験・能力を活用しようとの意欲も高いことから、今後は高齢者雇用の有力な受け皿になると期待される（前掲第3-2-12図、第3-2-15図）。

また、中小企業も引き続き大きな役割を果たすと考えられる。中小企業は高齢者の雇用を増やす予定とする割合も少なく、最小限の対応にとどめたいとしている企業が多い一方で、高齢者の能力活用は重要であるとの回答も相対的に高い。中小企業は大企業に比べて既に多くの高齢者を雇用していることから、これ以上の雇用拡大に消極的な面もあるが、高齢者の能力を高く評価しており、人材確保という観点から、収益に貢献できる意欲・能力を備えた高齢者であれば採用に積極的であると考えられる。

（2）準備不足のまま再就職に臨む高齢者

高齢者就業の場がなかなか広がらない背景には、一方で高齢者側が企業が必要としている能力を必ずしも身に付けず、準備不足のまま再就職に臨んでいることもあると考えられる。以下では高齢者の再就職を阻む壁として、能力開発の問題を検討する。

退職後に実感する能力開発の重要性

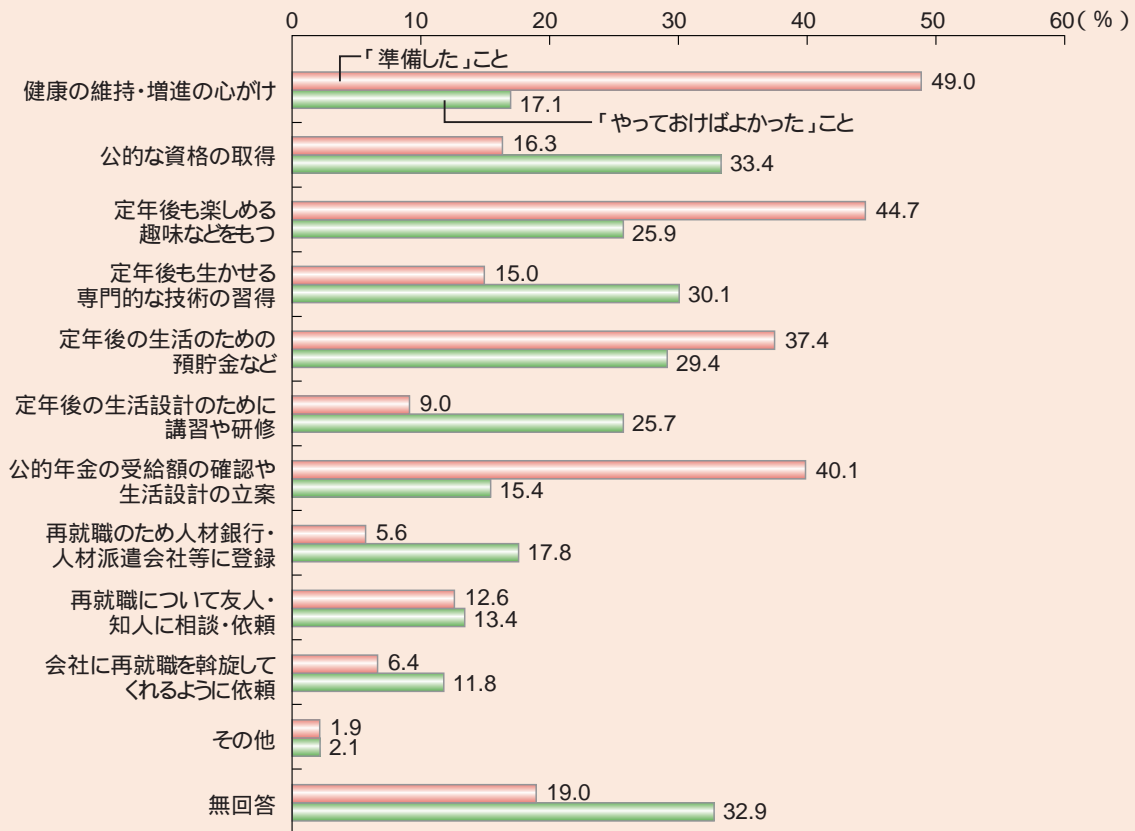
定年や退職に備えて、多くの人は何らかの準備をしている。退職経験者に実際にどのような準備をしてきたかを聞くと、「健康の維持・増進の心がけ」が49.0%と最も多く、以下「定年後も楽しめる趣味などをもつ」が44.7%、「公的年金の受給額の確認や生活設計の立案」が40.1%、「定年後の生活のための預貯金など」が37.4%などとなっている（第3-2-18図）。その一方で再就職など仕事に関連した項目を挙げた割合はそれほど高くなく、「公的な資格の取得」が16.3%、「定年後も生かせる専門的技術の習得」が15.0%、「再就職について友人・知人に相談・依頼」が12.6%、「会社に再就職を斡旋してくれるように依頼」が6.4%、「再就職のため人材銀行・人材派遣会社等に登録」が5.6%といずれも2割未満にとどまっている。

他方、「やっておけばよかったこと」としては、「公的な資格の取得」が33.4%、「定年後も生かせる専門的技術の習得」が30.1%、「再就職のため人材銀行・人材派遣会社等に登録」が17.8%など、再就職などに関連したものを挙げた割合が高い。

第3-2-18図

退職後に「やってあげばよかった」と感じる公的資格の取得や専門的技術の習得

定年あるいは退職に備えて「準備した」こと、「やってあげばよかった」こと



- (備考) 1. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書(第一次報告)」(2002年)により作成。
 2. 「あなたは、定年あるいは退職に備えて「準備をしていた」ことがありますか。また会社在职中に「やってあげばよかった」と思うものがありますか。次の(1)~(11)の中からあてはまるものすべてに をつけてください。」と尋ねた問に対して回答した人の割合。
 3. 回答したのは63~67歳の退職経験者、3,732人(自営、公務、女性を除く)。

このように、退職前には再就職に向けた準備を余り重視せず、実際に仕事を探す段階で厳しい現実に直面する高齢者が多いことが分かる。

企業に「やってほしかったこと」は就業関連・生活設計支援

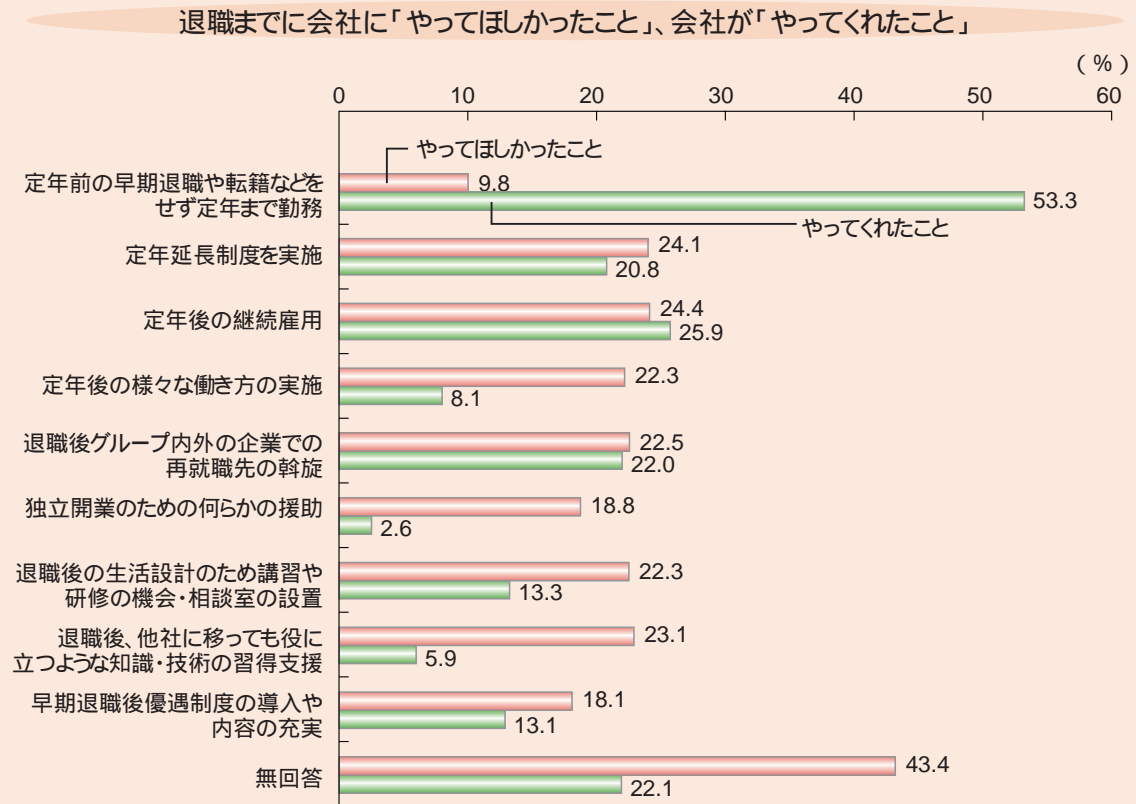
企業の退職経験者に「退職するまでにいた会社¹⁶にやってほしかったこと」を尋ねたところ、「定年後の継続雇用」、「退職後グループ内外の企業での再就職先の斡旋」、「退職後、他社に移っても役に立つような知識・技術の習得支援」、「退職後の生活設計のため講習や研修の機会・相談室の設置」など多岐にわたっている(第3-2-19図)。

一方、「会社がやってくれたこと」としては、「定年前の早期退職や転籍などをせず定年

16 定年退職、または定年退職以外の理由により50代で退職するまで勤務していた会社。

第3-2-19図

退職に備えて企業に期待する事柄は多様化している



- (備考) 1. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書(第一次報告)」(2002年)により作成。
 2. 「今から振り返ってみて、退職するまでに会社が「実際にやってくれたこと」、「やってほしかったこと」を次の(1)~(9)の中からあてはまるものすべてにをつけてください。」と尋ねた問に対して回答した人の割合。
 3. 回答したのは63~67歳の退職経験者、3,732人(自営、公務、女性を除く)。

まで勤務」を挙げた割合が53.3%と最も多く、次いで「定年後の継続雇用」が25.9%、「退職後グループ内外の企業での再就職先の斡旋」が22.0%、「定年延長制度を実施」が20.0%など、同一企業や企業グループ内での雇用に関することが中心となっている。一方、「独立開業のための何らかの援助」、「退職後、他社に移っても役に立つような知識・技術の習得支援」などは余り実施されておらず、それまで勤めた企業を離れて、ほかの企業で働いたり独立したりする場合の支援が手薄であることがうかがえる。

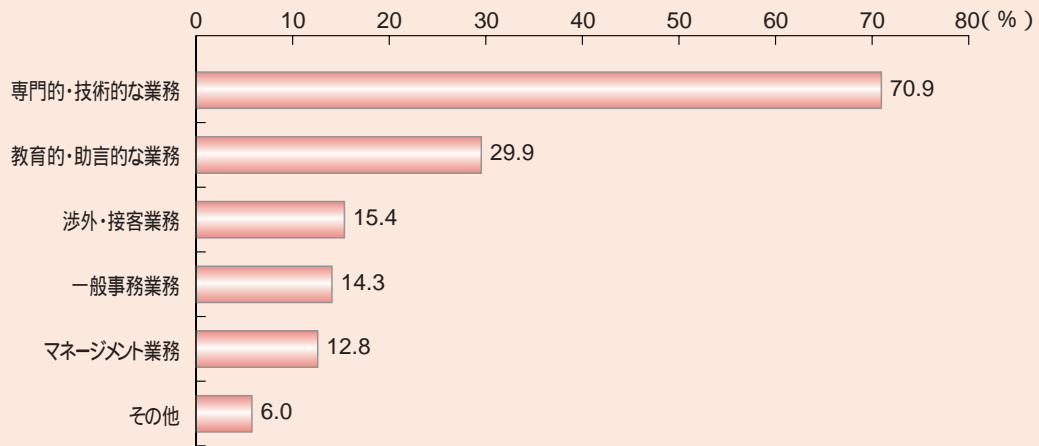
雇用の場は「専門的・技術的業務」、「教育的・助言的業務」に

企業の人事担当者に対し、自社のどのような分野・職種において高齢者向けの雇用機会が生まれると思うかを尋ねたところ(2つまでの複数回答)「専門的・技術的な業務」と答えた割合が70.9%と最も高く、次いで「教育的・助言的な業務」が29.9%となっている(第3-2-20図)。

第3-2-20図

高齢者の雇用の場は「専門的・技術的な業務」、
「教育的・助言的な業務」にある

高齢者向けの雇用に期待される分野

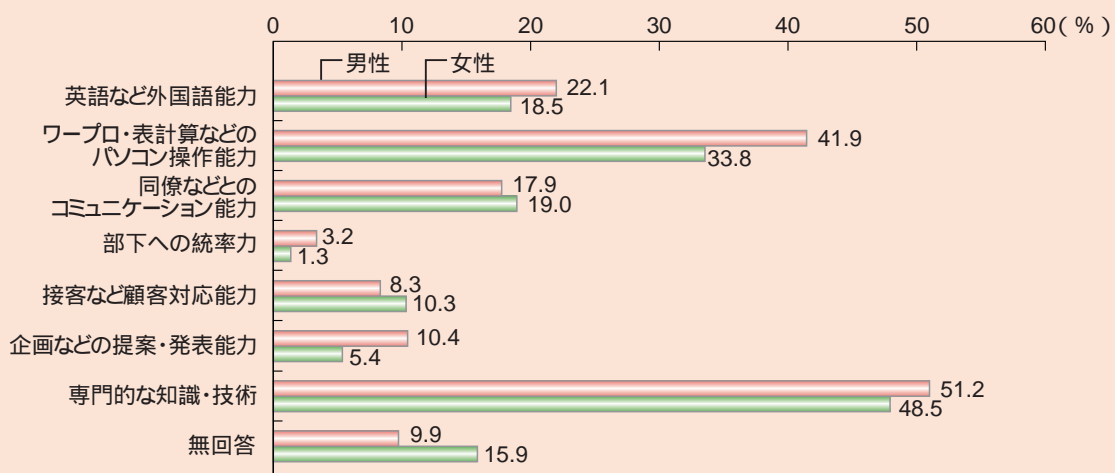


- (備考) 1. 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。
 2. 「貴社において、どのような分野・職種で高齢者向けの雇用機会が生まれると思われますか。よくあてはまるものをお答え下さい。(は2つまで)」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
 3. 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業915社(無回答を除く)。

第3-2-21図

高齢者は「専門的な技術・知識」や「パソコン操作能力」を
高めておけば良かったと思っている

高齢期の就業のために高めておけば良かったと思う能力



- (備考) 1. 内閣府「老後の生活に関する意識調査」(2006年)により作成。
 2. 「高齢期の就業のことを考えると、若年～中年期にかけて蓄積しておけば良かった、あるいは、より高めておけば良かったと思う能力は何ですか。(は3つまで)」と尋ねた問に対して回答した人の割合。
 3. 回答したのは、60歳以上の男性375人、女性390人。

一方、60歳以上の男性に高めておけば良かったと思う能力を聞いてみると、「専門的な技術・知識」、「ワープロ・表計算などのパソコン操作能力」がいずれも40%超となっているほか、「英語などの外国語能力」が22.1%、「同僚などとのコミュニケーション能力」が17.9%、「企画などの提案・発表能力」が10.4%などと続いている（第3-2-21図）。

高齢者雇用の場を広げていくためには、個人個人も中年期から専門的能力をできるだけ身に付けるとともに、若い世代に対して円滑に技術を伝えたり、助言を与えたりする能力を身に付けることも有益であろう。

4. 壁を打ち破る動き

こうした中で、高齢者が自分たちで起業して柔軟な働き方を実現させたり、若年者と高齢者のそれぞれが得意とするところを組み合わせる成果を上げたりといった動きも見られる。ここではそうした先進的な事例を紹介する。

高齢者起業の可能性

高齢期に再就職するよりも、専門知識や得意分野を持ち寄って起業する方が、高齢者に適した働き方で、生き活きと働ける可能性もある。

国民生活金融公庫「新規開業実態調査」によると、開業時の平均年齢は1991年度の38.9歳から2005年度には43.0歳へと14年間で約4歳上昇している。特に90年代後半以降、開業者に占める50代、60歳以上の割合が高まる傾向にある（第3-2-22図）。

開業の動機（複数回答）を見てみると、60歳以上では「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」が27.4%と最も多く、次いで「自由に仕事がしたかった」が11.3%、「事業経営という仕事に興味があった」が9.4%などとなっている。ほかの年齢層と比べると、「社会の役に立つ仕事がしたかった」、「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」と回答した割合が高くなっている点が特徴的である（第3-2-23図）。

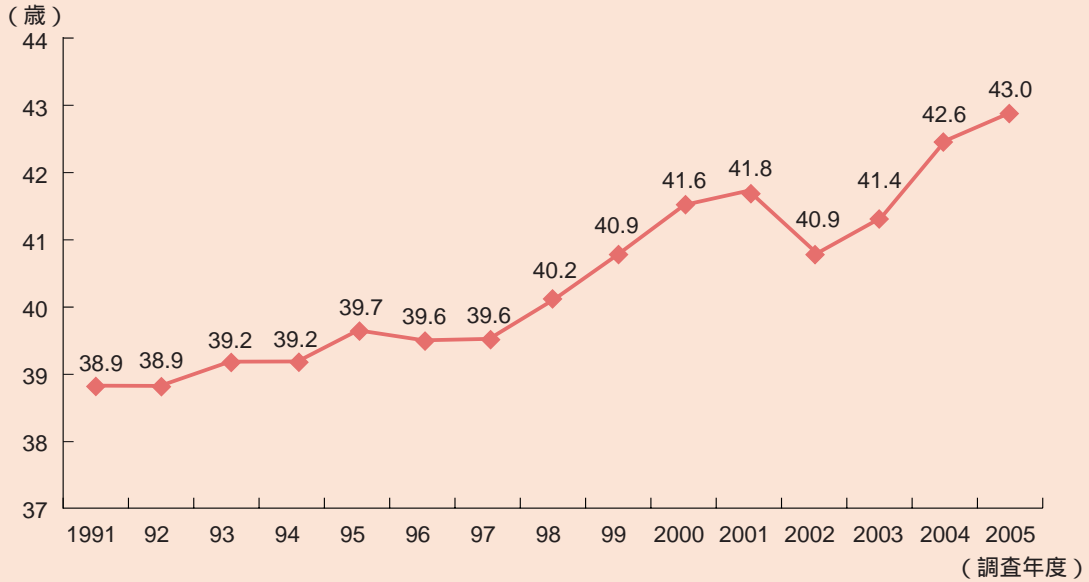
また、開業に踏み切った直接のきっかけでは、「定年退職した」、「経営上のパートナーが現れた」を挙げた割合がいずれも13.1%で最も多く、以下、「開業に必要な免許、資格などを取得した」が12.1%、「友人や知人から勧められた」が11.2%、「取引先から勧められた」が8.4%などと続いている。定年を契機として、これまでに培った経験・知識を活かしつつ、年齢に関係なく働く場として起業を選ぶ中高年が増えていることがうかがえる（第3-2-24図）。

こうした高齢者による起業の例として、埼玉県のある住宅サービス企業組合が挙げられる。同組合は、民間企業を退職後に高等技術専門学校の住宅サービス科で技術を学んだ卒業生7人（早期退職者と定年退職者で構成）が2000年7月に設立した法人¹⁷である。中核メンバーの「前職の職務経験と専門学校で学んだ技術を活かして高齢者に喜んでもらえる仕事がしたい」との思いが組合設立の出発点となっているが、実際に請け負っている業務内容は、住宅のリフォーム（バリアフリー工事を含む）、顧客の要望・アイデアを採り入れた家具や日用品の製作・販売、庭木の手入れなど多岐にわたっており、ゼネコンや工務

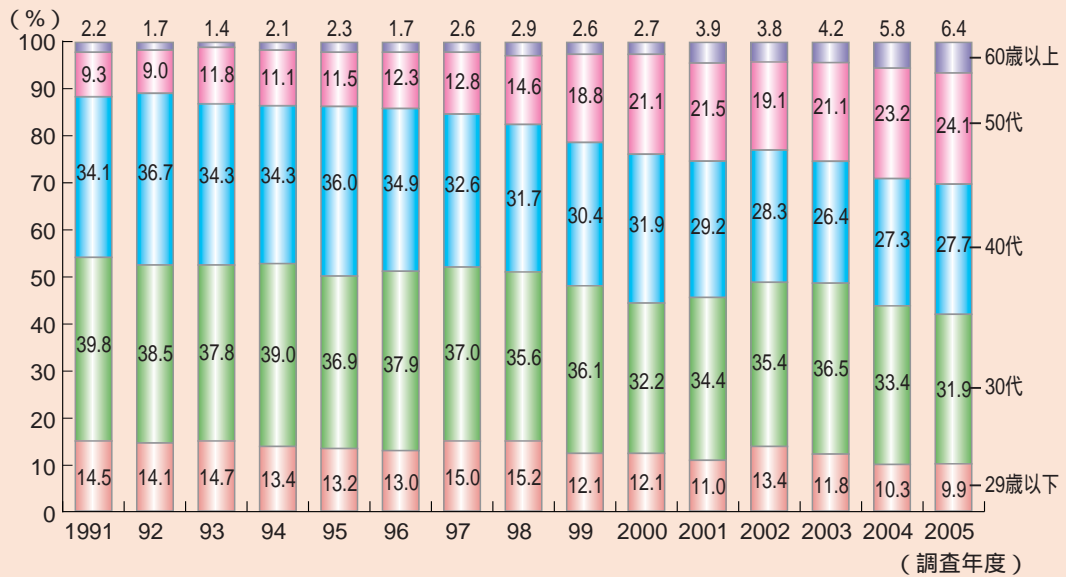
17 企業組合とは、中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条で定められた中小企業組合の一形態である。個人が4人以上集まれば組織できる、といったメリットがある。

開業時の平均年齢と年齢層別割合

(1) 開業時の平均年齢



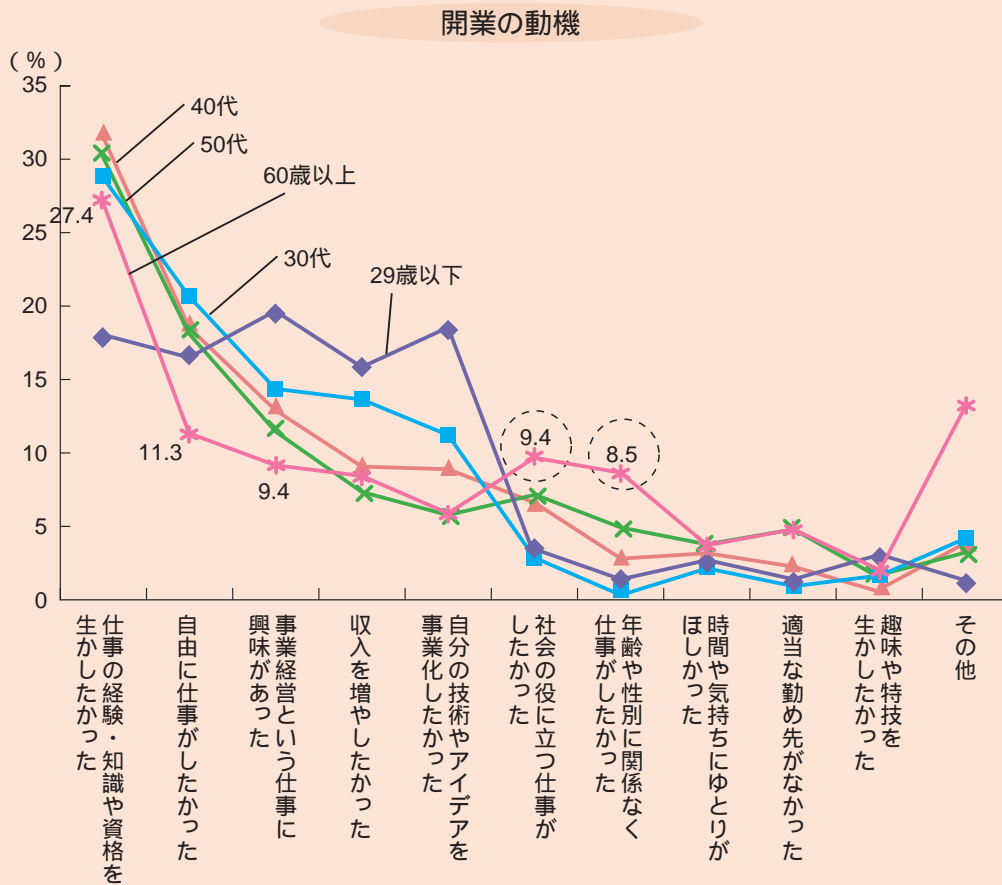
(2) 開業時の年齢層別割合



(備考) 1. 国民生活金融公庫「新規開業実態調査」(2005年)による。
 2. 開業時の平均年齢と、開業時の年齢層別の割合を示したもの。
 3. 回答したのは、国民生活金融公庫が2004年4～9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業2,476社。

第3-2-23図

60歳以上で多い「社会の役に立つ」、
「年齢や性別に関係ない」を動機とする起業

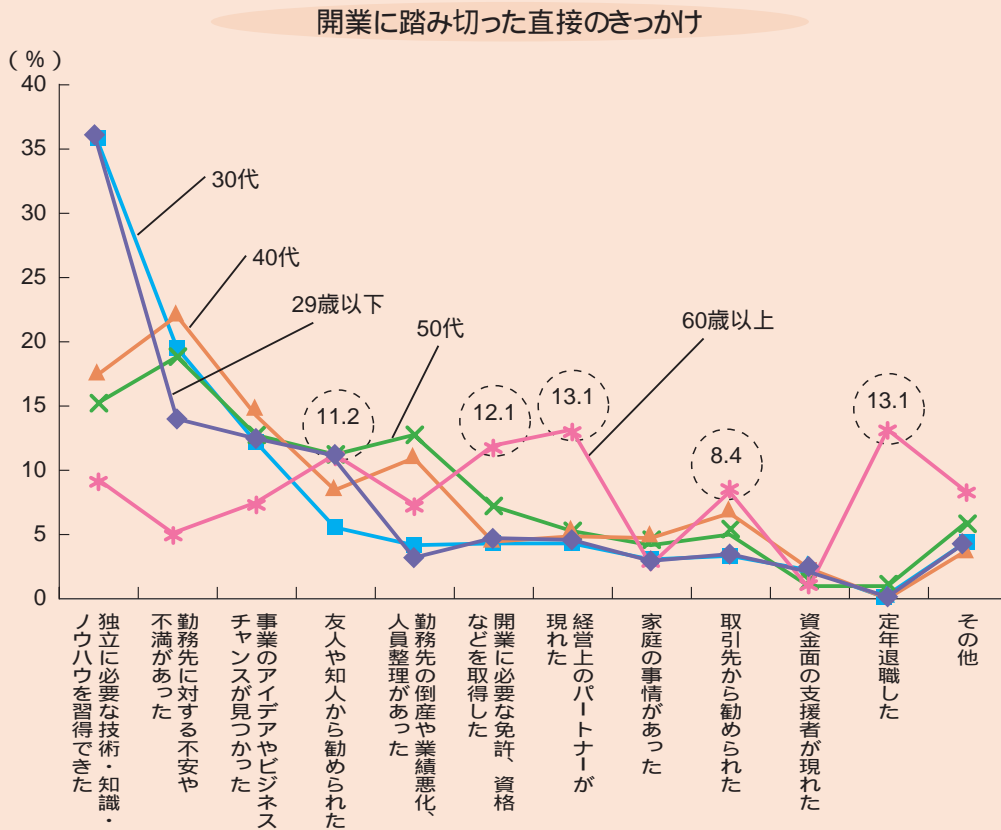


(備考) 1. 国民生活金融公庫「新規開業実態調査」(2005年)により作成。
 2. 「開業しようと考えたのはなぜですか。最も重要なものを一つ選んでください。」と尋ねた問に対して、回答した企業の割合。
 3. 回答したのは、国民生活金融公庫が2004年4～9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内で経営者の開業直前の職業が「勤務者」である1,851社。

店では採算が合わず取り扱わないような細かい仕事が多い。

設立から5年以上が経過した現在では、口コミを中心に依頼される仕事の数も増え、平均月収は約10～15万円と経営はおおむね軌道に乗っている。しかし、組合の収入だけで住宅ローンを払ったり、家族を養っていくには心許なく、組合活動での収入はあくまで年金の補完との位置付けにとどまっている。

このように、起業という選択にはこれまで蓄積してきた経験・技術を活かして高齢者に合った働き方ができるというプラスの側面がある一方、安定した収入源の確保といった経営上の課題もある。しかし、気の合う仲間がいる、経営上のアドバイスや支援が受けられるといった条件に恵まれれば、定年退職後の第二の人生を有意義に過ごすための選択肢となり得る。



(備考) 1. 国民生活金融公庫「新規開業実態調査」(2005年)により作成。
 2. 「開業に踏み切った直接のきっかけは何ですか。最も重要なものを一つ選んでください。」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
 3. 回答したのは、国民生活金融公庫が2004年4～9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内で、経営者の開業直前の職業が「勤務者」である1,893社。

高齢者に若手の育成を促し、精密加工技術を継承

千葉県のある精密機械器具製造会社では、熟練技術者が長年の経験と豊富な知識・技術の蓄積により培った精密加工技術を、若手技術者に継承する教育システムを導入している。従来、高度な精密加工技術を持った熟練技術者は、閉鎖的な職人気質のために自分の技術を他人になかなか教えたがらないところがあった。しかし、同社では、評価の基準を技術者の「熟練(ウデ)」から、精密加工技術を有する技術者をどのようにして育成したかという「若手人材の育成」へと変えることにより、高齢技術者に意識の変革を促した。

新たに導入された手法では、高齢の熟練技術者が若手技術者を一対一で指導し、時間をかけて加工技術のカンやコツを伝授する。このような教育システムにより、この会社では競争力の源泉となる高度な加工技術の継承や、熟練技術者と若手とのコミュニケーションの円滑化が図られると同時に、高齢者にとっては自分の技術を部下に教えることで、働きがいや生きがいを感じられるようになった。こうした熟練技術者から若手への技術移転を経て、現在、高度な精密加工作業に携わる技術者の平均年齢は27～28歳にまで若返っている。

コラム 資本と労働を持ち寄る新しい働き方

近年、ワーカーズ・コレクティブ、ワーカーズ・コープでの働き方が注目されている。これは、企業に雇われるのではなく、仲間で資金と労働力を持ち寄り、参加者全員が経営者として働く新しい働き方である。こうした働き方は、地域社会活性化の担い手としても期待されている。

ワーカーズ・コレクティブは、生活協同組合の組合員の女性が働く場として始まり、93年には164団体だったのが2003年には580団体まで増加し、事業高合計は127億円となっている。活躍する分野は多岐にわたり、「家事・介護生活支援」が最も多く、「子育て支援・託児・塾」、「生協業務委託」が続いている（図1）。また、ワーカーズ・コープは、失業者・中高年齢者の仕事作りを目指した事業団から発展し、2005年度の参加者数は4万人以上、事業高215億円に達しており、「介護・福祉関連」を始め幅広い分野で活動している（図2）。近年、女性中心に活動してきたワーカーズ・コレクティブにおいても定年退職した男性の参加が見られるようになり、高齢者がこうした働き方に活躍の場を広げる可能性がある（付図3-2-4）。

北海道のあるワーカーズ・コープは、「第二の人生は、やりがいがあって社会や地域に貢献できる仕事がしたい」と同じ職場を退職した有志で2000年に設立された。現在は、軽貨物引越や庭仕事、屋根の雪下ろしなど様々な作業を幅広く手掛け、高齢者を始め、住み慣れた地域で自立した生活を送りたいという人々の要望に答えている。現在11名のメンバーで活動し、週5日間労働で平均月20万円程度の収入を得ている。

こうした事例に見られるとおり、現在の活動的な高齢者にとって、その自由な働き方は大きな可能性を持っているのではないだろうか。

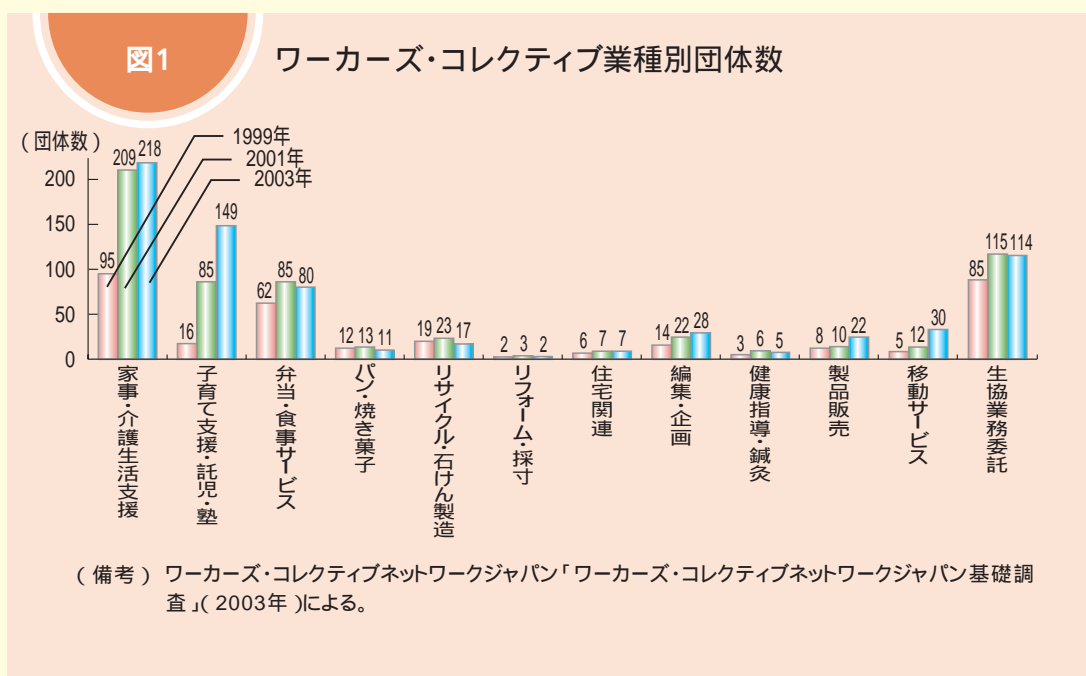
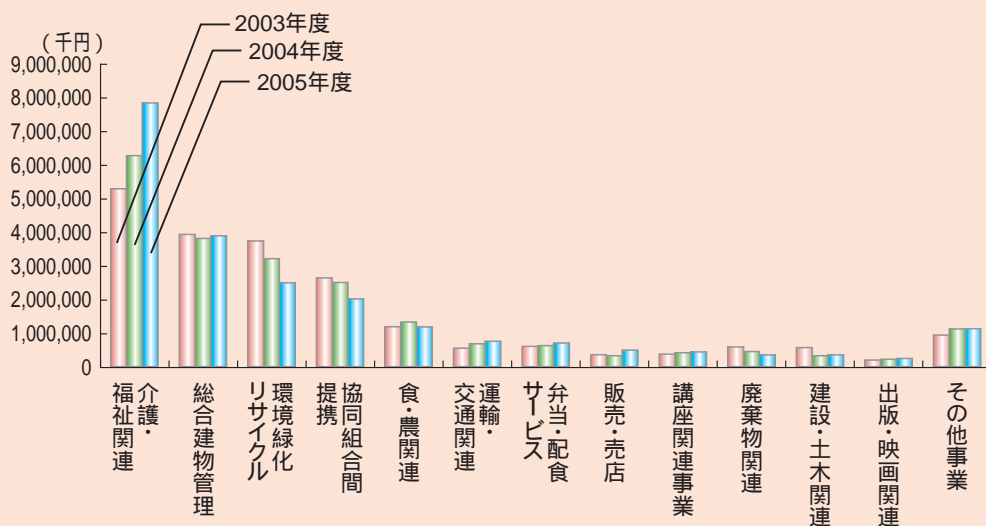


図2

ワーカーズ・コープ(労働者協同組合)の業種別事業高



(備考) 日本労働者協同組合連合会「事業案内」(2006年)による。