

日本の高年齢者雇用の現状と課題 ～各種調査結果から～

労働政策研究・研修機構

統括研究員 田原 孝明

日本の人口は 2011（平成 23）年より減少に転じており、生産年齢人口（15～64 歳）が将来大幅に減少すると見込まれており、日本の経済社会の活力の維持・発展のためにも高齢者の活躍が喫緊の課題となっている。

政府の「日本再興戦略」改訂 2015」においても、人口減少社会を迎え、高齢者の活躍が必要であり、意欲ある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、高齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためにも極めて重要であるとしている。

このような中で、2016（平成 28）年 3 月に雇用保険法等の一部を改正する法律案が可決、成立し、65 歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となることや、シルバー人材センターの業務の拡充、地方公共団体による高年齢者の就業に関する協議会の設置などの改正が行われたところである。

高年齢者雇用をめぐる環境変化を踏まえ、60 代前半層について、企業内における継続雇用が定着しつつある中で、一層の能力発揮、円滑な雇用管理などによる生産性の向上が重要になっているとともに、60 代後半層以降については、将来における一層の人口減少、労働力不足も踏まえるならば、より一層の活躍が課題となっていると考えている。

本稿においては、まず、高齢者雇用をめぐる状況を概観した後、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を説明し、最後にまとめを記載することとしたい。

1. 高年齢者雇用をめぐる状況

（1）平成 25 年の高年齢者雇用安定法の改正と実施状況

① 平成 25 年の高年齢者雇用安定法の改正

年金の支給開始年齢については、2013（平成 25）年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が 65 歳に達し、比例報酬部分も 65 歳に向けて引上げが開始されている状況である。男性の場合（女性の場合は 5 年遅れ）、2013（平成 25）年度 61 歳、2016（平成 28）年度 62 歳、2019（平成 31）年度 63 歳、2022（平成 34）年度 64 歳、2025（平成 37）年度 65 歳に段階的に引き上げられ、それらの年度以降は当該年齢に達するまでは基本的には無年金の状況となる。

このような状況を踏まえ、2013（平成 25）年度から施行されている改正高年齢者雇用安定法では、「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止することとし、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化（高年齢者雇用確保措置）されたところである。

ただし、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（2013（平成25）年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められている。

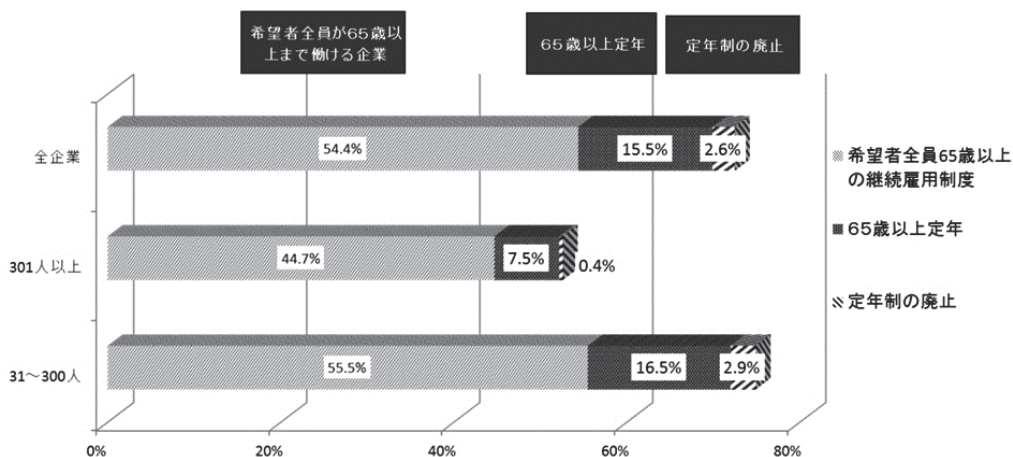
② 改正高年齢者雇用安定法の実施状況（平成27年「高年齢者の雇用状況」より）

「高年齢者の雇用状況」（平成27年）（従業員31人以上企業を対象）により、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は72.5%となっている。企業規模別にみると、中小企業（31人～300人規模）では74.8%、大企業（301人以上規模）では52.7%となっている（図1）。

一方、基準該当者を選別している場合も含め、70歳以上まで働ける企業については、報告のあった全ての企業に占める割合が20.1%となっている。企業規模別にみると、中小企業では21.0%、大企業では12.7%となっている（図2）。

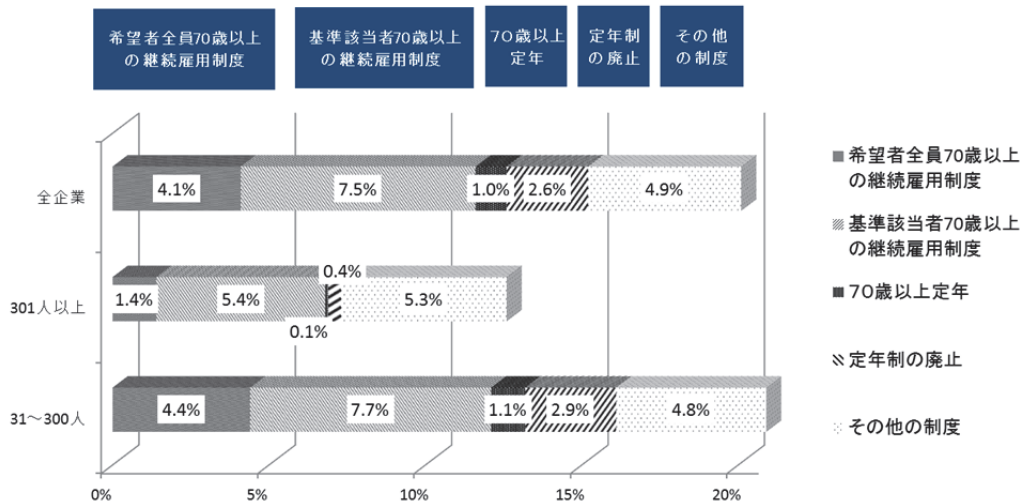
このように、2013（平成25）年度の改正高年齢者雇用安定法の施行に伴う、希望者全員を対象とする65歳までの雇用の義務化により、65歳までの雇用については着実に定着しつつあることが窺われる。一方、65歳を超えた雇用については、70歳以上まで働ける企業が、基準該当者を選別している企業を含めても2割程度であり、人口減少社会が進展する中で、高年齢者を活用する観点からも大きな課題となっている。

図1 希望者全員が65歳以上まで働ける会社



資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況（高年齢者雇用状況報告）（平成27年）」

図2 70歳以上まで働ける企業



資料出所：厚生労働省「高齢者の雇用状況（高齢者雇用状況報告）（平成27年）」

（2）最近の政府、厚生労働省の動き

①アベノミクス（「日本再興戦略」）

2012（平成24）年12月に発足した安倍内閣は、発足した同月に、日本経済再生本部を設置し、長引くデフレからの早期脱却と日本経済の再生のため、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」を「三本の矢」として、一体的な取組を始め、2013（平成25）年度以降、毎年、政府の経済政策の方針を示す「日本再興戦略」を策定・改訂している。

高齢者の雇用・就業に関しては、「「日本再興戦略」改訂2014」¹において、「人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境を作ることで、いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていけるかが、日本が成長を持続していけるかどうかの鍵を握っている。」と、その問題意識を明確に述べている。

また、「「日本再興戦略」改訂2015」²においては、高齢者雇用について、「高齢者の活躍も一層促進していく。高齢者が長年の仕事の経験の中で培ったビジネスノウハウや築き上げた人脈という、若者にはない財産を活かさない手はない。意欲ある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、高齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためにも極めて重要である。」と、高齢者の活躍促進の重要性を述べている。

このように、政府の政策として、高齢者の雇用・就業に関して、人口減少の中で、日本の

¹ 首相官邸ホームページ（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>）に掲載

² 首相官邸ホームページ（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf>）に掲載

経済社会の活力を維持していくという観点から、その更なる活躍と生産性の向上が求められているということである。

②雇用保険法等の一部を改正する法律案の可決、成立（2016.3）

厚生労働省は、政府の方針を踏まえ、雇用保険法等の一部を改正する法律案を2016（平成28）年1月29日国会に提出し、同法案は同年3月29日に可決・成立しているところである。

同法の具体的な改正事項としては、以下のとおりである。

①65歳以降新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする。

②地方公共団体、シルバー人材センター、事業主団体などの高年齢者の就業等に係る地域の関係者は、協議会を組織することができ、当該協議会の協議を経て地方公共団体が策定し、厚生労働大臣の同意が得られた計画に定める高年齢者の雇用に資する事業については、雇用保険二事業として実施する。

③シルバー人材センターにおける業務について、従来、「臨時的・短期的（概ね月10日程度まで）」又は「軽易な業務（概ね週20時間を超えないこと）」に限定されていたが、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

これまで、65歳以上の高年齢者は雇用保険の被保険者とならないため、65歳以上の高年齢者の国の施策は主に一般財源により実施してきたところである。今後は、政府としても、雇用保険二事業も活用しつつ、65歳以上の雇用促進に積極的に取り組むとともに、高年齢者の雇用以外の就業についても積極的に取り組む姿勢を示しており、高齢者の雇用・就業による積極的な活躍促進対策を打ち出した意味は大きいと思われる。

2. 高年齢者の雇用・就業をめぐる課題

以上のような高年齢者雇用・就業をめぐる状況変化及び最近行った各種アンケート調査の結果等を踏まえて、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を再整理することとしたい。その際、「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」の3つのグループに分けて整理することとする。

（1）60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題

2015（平成23）年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行により、希望者全員を対象とする65歳までの雇用の義務化され、60代前半層の雇用確保は着実に定着しつつある。

一方、高年齢者は60代前半層の働き方について十分に納得しているであろうか。今後、人口減少社会が進展する中で、労働力人口も減少し、生産性の向上が求められているが、高齢労働者が納得して働くことが生産性の向上につながり、労働者本人にとっても、企業にとっても、更には社会全体にとっても有益なことであると考えられる。

このような問題認識の下、ここでは、60代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度などについて、評価制度や定年後の賃金低下から60代前半層の雇用管理の課題を示すとともに、現在、政府をあげて取り組んでいる同一労働同一賃金の検討などとも関係する課題であることを示すこととしたい。

① 60代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度

a. 60代前半層の雇用管理 ～評価制度について～

65歳までの雇用が義務化されたところであるが、企業は60代前半層の高年齢者が高い生産性を目指すような雇用管理を行っているであろうか。

60代前半の従業員を対象とした評価制度については、導入済の企業が26.3%、検討中の企業が27.7%である。導入済企業の割合は規模による差が顕著で、100人未満企業における導入済の割合が20.0%、100～300人未満では27.9%であるのに対し、1000人以上の企業では58.6%と多数を占める。業種別の状況を見ると、金融・保険業で導入済み企業の割合が57.8%と群を抜いて高い。また電気機械器具製造業も導入済み企業の割合が4割に達し(40.3%)、他業種に比べて高くなっている(図3)。

評価制度を導入している1628社に評価結果の活用について尋ねたところ、「評価結果に基づき個別面談等を行い、賃金を改定」するという企業が55.0%、「評価結果に基づき個別面談等を行うが賃金に反映なし」が19.9%、「評価は行うが個別面談等は行わず賃金にも反映しない」が11.1%という回答分布となった。評価結果に基づき賃金を改定するという回答は、情報通信業や飲食業・宿泊業では約7割に達しており、他業種よりも割合が高くなっている(図4)。

60代前半層の高年齢者については、定年後に嘱託などの雇用形態で継続雇用されている者が多いが、高い生産性を望むのであれば、きちんと評価し賃金に反映させていくことは避けられないと考える。しかしながら、評価制度導入済の企業の割合が26.3%に過ぎず、更にその評価を賃金に反映させているのは55.0%に過ぎないという結果となっている。また、業種別、従業員規模別でも大きな格差が存在する状況となっている。今後、60代前半層の雇用管理については、高い生産性を発揮するという観点から更に検討を進めていく必要がある。

図3 60代前半層を対象とした評価制度の導入

	n	(業種別・従業員規模別、単位:%)			
		を導入制度 を済度	導入制度 を検討中	を導入 予定は ない	無 回答
合計	6187	26.3	27.7	37.4	8.6
【業種】					
建設業	460	24.6	33.9	35.4	6.1
一般機械器具製造業	251	33.1	30.3	33.9	2.8
輸送用機械器具製造業	184	26.1	27.2	42.4	4.3
精密機械器具製造業	114	29.8	27.2	36.8	6.1
電気機械器具製造業	186	40.3	21.0	31.7	7.0
上記以外の製造業	1022	30.7	26.9	37.0	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	28	28.6	25.0	39.3	7.1
情報通信業	187	24.6	23.0	25.1	27.3
運輸業	613	17.8	26.6	50.9	4.7
卸売・小売業	1141	29.4	26.7	35.9	7.9
金融・保険業	64	57.8	14.1	20.3	7.8
不動産業	50	22.0	28.0	42.0	8.0
飲食業・宿泊業	237	24.9	31.6	34.6	8.9
医療・福祉	195	22.6	29.7	38.5	9.2
教育・学習支援業	85	22.4	21.2	37.6	18.8
サービス業	1000	21.9	30.0	37.0	11.1
その他	181	21.5	25.4	42.5	10.5
【従業員数】					
100人未満	2856	20.0	27.9	41.6	10.5
100～300人未満	2205	27.9	27.3	38.1	6.6
300～1000人未満	695	37.8	29.5	28.2	4.5
1000人以上	222	58.6	21.6	15.3	4.5

資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016年4月）

図4 60代前半層を対象とした評価制度の活用

	n	(業種別・従業員規模別、単位:%)			
		個別面談に 基づき 評価結果 を改定	個別 評価 結果に 基づき 面談を 行う	評価 結果を 反映し ない	無 回答
合計	1628	55.0	19.9	11.1	12.7
【業種】					
建設業	113	57.5	16.8	12.4	13.3
一般機械器具製造業	83	57.8	14.5	15.7	10.8
輸送用機械器具製造業	48	37.5	27.1	18.8	14.6
精密機械器具製造業	34	58.8	23.5	8.8	8.8
電気機械器具製造業	75	50.7	21.3	9.3	17.3
上記以外の製造業	314	47.5	22.9	12.1	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業	8	87.5	-	-	12.5
情報通信業	46	69.6	15.2	2.2	13.0
運輸業	109	51.4	20.2	15.6	12.8
卸売・小売業	336	54.8	21.1	8.3	14.3
金融・保険業	37	48.6	35.1	10.8	5.4
不動産業	11	72.7	18.2	9.1	-
飲食業・宿泊業	59	71.2	11.9	8.5	8.5
医療・福祉	44	59.1	22.7	11.4	6.8
教育・学習支援業	19	68.4	10.5	10.5	10.5
サービス業	219	58.4	19.2	11.4	9.6
その他	39	61.5	10.3	7.7	17.9

資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016年4月）

b. 定年後の賃金低下について

今後、労働力人口も減少し、生産性の向上が求められているが、高齢労働者が納得して働くためには、賃金の問題は避けて通れないと考えられる。

定年後も同じ会社で継続して仕事をした人について、定年に到達した直後の賃金額の変化についてみると、80.3%が賃金額は減少したと回答しており、その減少率は、「41～50%」が24.2%と最も多くなっている（図5、6）。

継続雇用者に、このような定年後の賃金低下についての考えを尋ねたところ（複数回答）、是認的な意見として「雇用が確保されるのだから賃金の低下はやむを得ない」47.5%、「仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変わるのは仕方がない」14.6%、「仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない」6.0%となっている一方、否認的な意見として「仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい」30.0%、「会社への貢献度が下がったわけではないに賃金が下がるのはおかしい」20.8%、「仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに下がりすぎだ」17.0%、「在職高齢年金や高年齢雇用継続給付が出るという下げるのはおかしい」15.3%となっている。複数回答のため単純には比較できないが、否認的な意見の合計が83.1%、是認的な意見の合計が68.1%となっており、是認的な意見よりも否認的な意見の方が多くなっている（図7）。

このような状況を踏まえると、高齢労働者が納得し、ひいては生産性の向上が期待できる賃金制度の構築は喫緊の課題であり、60歳以降の大幅な賃金低下の再考も含めて、検討していく必要があるだろう。

また、高年齢雇用継続給付は、60歳以降の継続雇用を促進するために導入された制度であるが、高年齢雇用継続給付の存在によって、逆に、同給付を最大限受給するために、高年齢者の賃金を削減しているという面もあると考えられる。実際、継続雇用者の定年後の賃金額の減少率について「41～50%」が24.2%と最も多くなっていることは、高年齢雇用継続給付を最大限に受給するためには4割削減した場合であることと符合している。今後、60代前半層の望ましい賃金制度を検討するに当たっては、高年齢者雇用継続給付の雇用や賃金に与える影響等も含めて検討する必要があるだろう。

図5 定年に到達した直後の賃金額

(%)						
	総数 (千人)	計	賃金額は 減少した	賃金額は 余り変化し ていない	賃金額は 増加した	無回答
男女計	11,329	100.0	41.9	32.5	2.7	22.9
60～64歳	6,146	100.0	42.0	32.9	2.1	23.0
65～69歳	5,183	100.0	41.8	32.1	3.3	22.8
男性計	6,348	100.0	56.0	23.6	2.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	55.4	24.2	2.3	18.1
男性・65～69歳	2,930	100.0	56.8	23.0	2.5	17.7
女性計	4,981	100.0	23.9	43.8	3.0	29.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	25.1	43.8	1.9	29.1
女性・65～69歳	2,252	100.0	22.4	43.8	4.3	29.5
うち継続雇用者計	2,352	100.0	80.3	13.8	1.2	4.7
60～64歳	1,227	100.0	83.8	10.4	1.0	4.8
65～69歳	1,125	100.0	76.4	17.6	1.4	4.7

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図6 賃金額の減少率

(%)													
	総数 (千人)	計	1%～ 5%	6%～ 10%	11%～ 15%	16%～ 20%	21%～ 30%	31%～ 40%	41%～ 50%	51%～ 60%	61%～ 70%	71%～	無回答
男女計	4,748	100.0	2.1	3.4	2.3	10.0	17.9	12.1	19.1	9.9	6.6	6.5	10.2
60～64歳	2,579	100.0	2.5	3.8	2.4	9.7	15.3	12.9	19.7	11.7	7.5	6.0	8.5
65～69歳	2,168	100.0	1.5	2.8	2.2	10.3	20.9	11.2	18.3	7.7	5.6	7.1	12.2
男性計	3,558	100.0	1.1	2.3	1.9	9.6	17.2	13.4	22.0	11.6	7.0	7.1	6.9
男性・60～64歳	1,893	100.0	1.3	2.6	1.7	9.2	14.2	15.0	23.0	14.3	8.2	6.1	4.3
男性・65～69歳	1,665	100.0	0.9	1.9	2.0	10.1	20.6	11.5	20.8	8.5	5.6	8.2	9.9
女性計	1,190	100.0	4.9	6.6	3.5	11.1	19.8	8.4	10.5	4.8	5.6	4.8	20.0
女性・60～64歳	686	100.0	6.0	7.2	4.2	11.0	18.2	7.1	10.6	4.4	5.5	5.7	20.0
女性・65～69歳	504	100.0	3.4	5.8	2.6	11.3	22.0	10.1	10.3	5.3	5.6	3.6	20.0
うち継続雇用者計	1,888	100.0	1.1	2.6	2.2	8.3	18.6	13.7	24.2	10.8	7.2	4.8	6.4
60～64歳	1,029	100.0	2.1	2.6	3.0	5.0	15.7	15.2	25.2	13.0	10.3	4.3	3.5
65～69歳	859	100.0	0.0	2.7	1.3	12.3	22.1	12.0	23.0	8.0	3.4	5.3	9.9

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図7 賃金が下がったことについての考え(複数回答)

	総数 (千人)	賃金低下に否認的な意見				賃金低下に是認的な意見			その他	無回答
		仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい	会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい	仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに、下がりがすぎだ	在職年齢や高齢雇用継続給付が出るといって下げるのはおかしい	仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変るのは仕方がない	仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない	雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない		
男女計	4,748	21.9	14.9	11.3	10.1	15.6	13.1	43.9	11.3	3.8
60～64歳	2,579	23.1	15.4	13.8	10.2	15.1	11.6	44.3	12.1	3.0
65～69歳	2,168	20.4	14.2	8.4	10.0	16.2	15.0	43.5	10.4	4.8
男性計	3,558	20.3	14.9	12.8	11.3	16.9	13.2	46.8	8.1	3.5
男性・60～64歳	1,893	21.7	15.5	14.8	11.7	16.3	12.1	47.7	9.6	2.4
男性・65～69歳	1,665	18.7	14.2	10.5	10.9	17.5	14.4	45.8	6.5	4.7
女性計	1,190	26.7	14.8	7.0	6.4	11.9	13.0	35.3	20.9	4.7
女性・60～64歳	686	27.2	15.1	11.0	6.0	11.8	10.2	34.9	19.0	4.4
女性・65～69歳	504	26.0	14.5	1.6	7.1	12.0	16.9	35.8	23.4	5.1
うち継続雇用者計	1,888	30.0	20.8	17.0	15.3	14.6	6.0	47.5	8.5	1.2
60～64歳	1,029	33.7	20.6	21.2	14.2	13.9	4.5	47.7	8.0	0.3
65～69歳	859	25.6	21.0	12.0	16.5	15.6	7.9	47.3	9.0	2.3

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

② 同一労働同一賃金の問題

労働契約法第 20 条に定める有期契約労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」は、同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するものである。

厚生労働省作成の同条を解説するリーフレット³において、定年後の雇用契約の変更について、「例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、「職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）」「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情のない限り不合理と認められないと解されます。」としている。

一方、定年後の継続雇用者について「仕事の内容の変化」についてみると、「仕事内容は変化していない」50.7%が最も多く、「同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった」34.8%と続いている（図 8）。また、定年後に継続雇用された者の業務内容と賃金の増減についてみると、「仕事内容は変化していない」と回答した者の 77.2%が「賃金額は減少した」と回答している（図 9）。このアンケート調査結果については、労働者サイドにのみ聞いたもので、必ずしも客観的な事実とは限らないが、定年前後で、業務内容や責任が同じであるにも関わらず、契約期間の定めがある雇用契約に変更したことにより賃金低下している場合には、労働契約法第 20 条との関係が出てくる可能性も考えられる。

2016（平成 28）年 5 月 13 日に、定年退職後に再雇用された嘱託社員のトラック運転手 3 人が、正社員との賃金格差の是正を求めた訴訟で、東京地方裁判所は、「業務内容が同じなのに賃金が異なるのは不合理」として原告の請求通り正社員との賃金の差額計約 400 万円を支払うよう運送会社に命じた。判決は「定年前と同じ立場で仕事をさせながら、給与水準を下げたコスト圧縮の手段にするのは正当ではない」と指摘。再雇用者の賃金を下げる運送会社の社内規定について、正社員と非正社員の不合理な待遇の違いを禁じた労働契約法に違反すると判断している。ただし、運送会社は、同年 5 月 16 日、東京高裁に控訴している段階のものなので、今後の判決の推移を見守る必要がある。今後、労働契約法第 20 条の判例が積み重なることとなれば、その解釈も定まっていくものと考えられ、その趨勢を注視していく必要がある。

また、一億総活躍国民会議（平成 28 年 2 月 23 日）において、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めるとともに、どのような賃金差が正当でないと認められるのかについて、政府としても、早期にガイドラインを制定していくとし、2016（平成 28）年 3 月 23 日から、政府において、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が開催されているところである。この検討結果が、現在広く行われている高年齢者の定年後

³ 厚生労働省ホームページ「労働契約法改正のあらまし」

(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html) に掲載

の賃金低下とも関係する可能性もあるので、注視していく必要がある。

併せて、前述したとおり、高年齢雇用継続給付の存在により、企業は同給付を最大限に受給することを目的に、定年後の継続雇用者の賃金を削減している面もあると考えられる。今後、労働契約法第20条の判例の蓄積や、政府において検討している同一労働同一賃金の検討の状況によっては、高年齢雇用継続給付との関係も含め、高年齢者の定年後の賃金をめぐる環境が変化することも考えられ、そうした変化に対応した調査研究が求められよう。

図8 定年年齢後の仕事の内容の変化

(%)

	総数 (千人)	計	全く別の 業務分野 の仕事に 変わった	同じ分野 の業務で はある が、責任 の重さが 変わった	業務内容 の一部が 変わった	変わって いない	その他	無回答
男女計	11,329	100.0	13.5	16.9	2.7	49.0	1.0	16.9
60～64歳	6,146	100.0	11.8	17.4	2.7	50.1	0.9	17.0
65～69歳	5,183	100.0	15.5	16.4	2.7	47.6	1.1	16.8
男性計	6,348	100.0	16.9	22.3	3.3	43.5	1.2	12.7
男性・60～64歳	3,418	100.0	15.5	22.6	3.3	44.0	1.1	13.5
男性・65～69歳	2,930	100.0	18.7	21.9	3.2	43.0	1.3	11.9
女性計	4,981	100.0	9.1	10.1	1.9	55.9	0.8	22.2
女性・60～64歳	2,729	100.0	7.3	10.9	2.0	57.9	0.7	21.3
女性・65～69歳	2,252	100.0	11.3	9.2	1.9	53.5	0.9	23.2
うち継続雇用者計	2,352	100.0	7.4	34.8	2.8	50.7	0.5	3.8
60～64歳	1,227	100.0	6.9	35.1	3.4	51.2	0.9	2.5
65～69歳	1,125	100.0	8.1	34.5	2.1	50.2	0.0	5.1

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

図9 定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

	総数 (千人)	計	賃金額は減少 した	賃金額は余り 変化していな い	賃金額は増加 した	無回答
全く別の業務分野の仕事に変わった	175	100.0%	70.7%	17.1%	2.5%	9.7%
同じ分野の業務ではあるが、責任の重 さが変わった(軽くなった・重くなった)	818	100.0%	92.5%	5.2%	1.6%	0.8%
業務内容の一部が変わった	66	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
変わっていない	1,193	100.0%	77.2%	21.2%	0.9%	0.8%
その他・無回答	100	100.0%	10.7%	0.0%	0.0%	89.3%
合 計	2,352	100.0%	80.3%	13.8%	1.2%	4.7%

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）より作成

（２）60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題

希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化されたところであるが、労働者がこれまで培った知識・経験を更に生かしていくためには、企業における65歳以降の雇用を促進する必要がある。

また、雇用保険法の改正により、65歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となり、失業給付（高年齢求職者給付金）を複数回、受給できるようになり、高年齢者をめぐる転職・再就職市場が活性化することが見込まれるところである。

さらに、高年齢者が納得した職業生活を送るためには、高年齢求職者のキャリアチェンジや、高齢期に入る前からの職業能力開発が重要である。

同時に、高年齢者雇用対策を推進していくためには、高年齢者雇用をめぐる実態把握が重要である。

このような問題認識の下、ここでは、①企業における65歳以降の継続雇用、②就職希望の高年齢者の就職促進、③高年齢者のキャリアチェンジ、能力開発、について、その課題を明らかにすることとしたい。

① 企業における65歳以降の継続雇用

労働者がこれまで培った知識・経験を更に生かしていくためには、企業における65歳以降の継続雇用や定年延長を促進していくことが重要である。

図2（前掲）によると、70歳以上まで働ける企業の割合（必ずしも希望者全員ではない）は20.1%に過ぎない。このような中で、希望者全員を対象とした65歳を超える継続雇用制度の普及（定年延長も含む。）が大きな課題となっている。

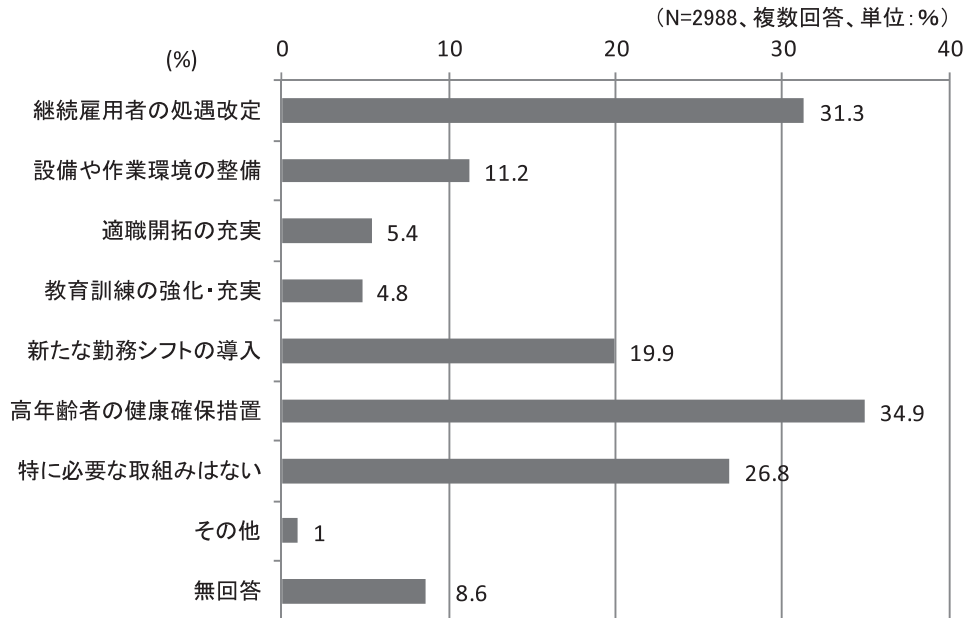
企業に対するアンケート調査により、60代後半層及び70代前半層の雇用確保の予定ありと回答した企業に、それぞれの年齢層の雇用確保措置に必要なと思われる取組みを尋ねたところ、「高年齢者の健康確保措置」が60代後半層で34.9%、70代前半層で40.9%と、いずれも最も高くなっている。次いで「継続雇用者の処遇改定」が60代後半層で31.3%、70代前半層で25.6%、「新たな勤務シフトの導入」が60代後半層で19.9%、70代前半層で20.7%となっている。「特に必要な取組はない」との回答も60代後半層で26.8%、70代前半層で25.1%となっている（図10、11）。

このように、65歳以降の継続雇用を促進していくためには、「高年齢者の健康確保措置」とともに、「継続雇用者の処遇改定」が必要になるとと思われる取組みとする割合が高くなっており、高年齢者が健康で能力を発揮できる雇用管理の構築が企業にとって大きな課題となっていると考えられる。

今般の雇用保険等の改正により、今後、65歳以上の高年齢者も雇用保険の対象となることから、65歳以上の雇用について雇用保険二事業による各種助成金による各種支援策も拡充されることが考えられ、企業サイドのニーズを踏まえながら、65歳以降の継続雇用を実施する

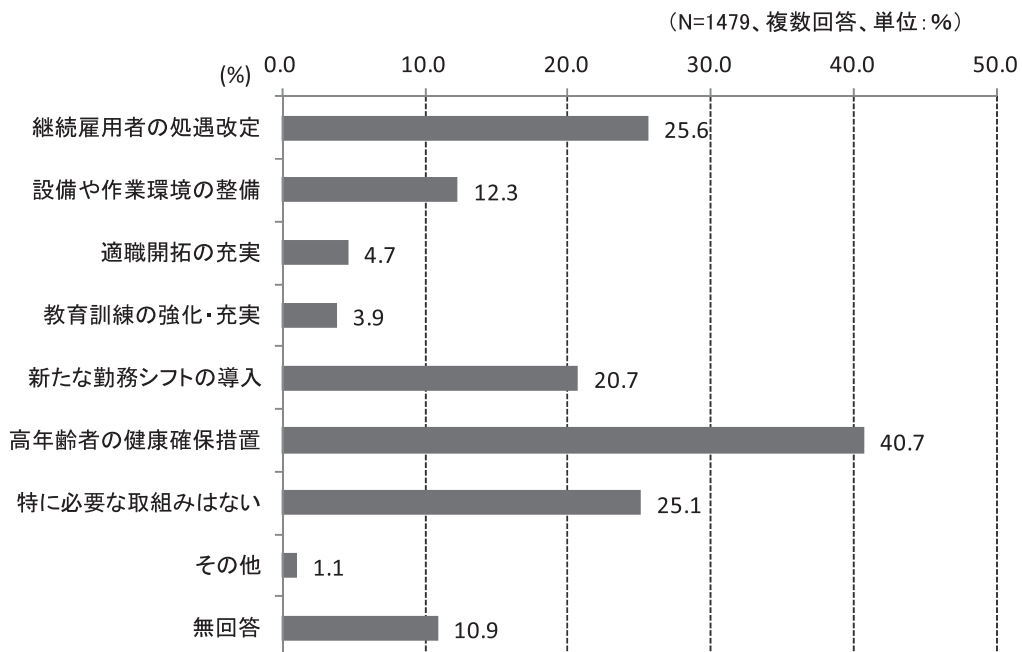
上での必要な支援策についても検討していく必要がある。

図 10 60代後半層（65～69歳）の雇用確保に必要なと思われる取組み



資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）（2016年4月）」

図 11 70年代層（70～74歳）の雇用確保に必要なと思われる取組み



資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）（2016年5月）」

② 就業希望の高年齢者の就職促進

a. 就業希望の高年齢者

60代前半層の不就業者の割合は37.3%、60代後半層は52.6%となっている。このうち、仕事をしたいと思いつながら、仕事に就けなかった者は、不就業者のうち60代前半層で28.0%、後半層で24.4%となっている。特に、男性の60代前半層の不就業者のうち、42.9%が就業を希望している（図12）。

人口減少社会の進展が見込まれる中、就業を希望していながら就業できていない者を就職に結び付けていくことは重要な課題である。

また、60～64歳で働いている人を対象に65歳以降の仕事の継続を尋ねたところ、「まだ決めていない。分からない」が31.4%と最も多く、次に「すでに働くことが（ほぼ）決まっている（誘い・雇用契約がある）」が15.9%、「採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい」13.5%と続いている（図13）。同様に、65歳以上で働いている人を対象に、70歳以降の就業継続意向を尋ねたところ、「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」が30.8%と最も多く、次に「まだ決めていない。分からない」が23.4%、「年金だけでは生活できないので、なお働かなければならない」18.9%と続いている（図14）。

このように、高年齢者の中には、「積極的に働きたい」、又は「引退するつもり」という回答のほかに、「まだ決めていない、分からない」と回答する人も多く存在しており、元気で働ける状態の高年齢者に働いてもらうよう動機づけしていくことも重要と思われる。

図12 高年齢者の就業状況（平成26年6月中）

(単位: %)

区分	高年齢者 総数 (千人)	計	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	うち
					就業希望者 (仕事をしたい と思いつながら 仕事に就けな かった者)	非就業希望者 (仕事をしたい と思わなかつ た者)
総数	18,199	100.0	55.5	44.5 (100.0)	11.6 (26.0)	32.0 (71.9)
60～64歳	9,650	100.0	62.7	37.3 (100.0)	10.4 (28.0)	26.0 (69.7)
65～69歳	8,549	100.0	47.4	52.6 (100.0)	12.8 (24.4)	38.6 (73.6)
男性(計)	8,861	100.0	65.9	34.1 (100.0)	11.9 (35.0)	20.8 (61.1)
60～64歳	4,761	100.0	74.8	25.2 (100.0)	10.8 (42.9)	13.2 (52.5)
65～69歳	4,100	100.0	55.6	44.4 (100.0)	13.2 (29.8)	29.7 (66.9)
女性(計)	9,337	100.0	45.6	54.4 (100.0)	11.2 (20.6)	42.5 (78.2)
60～64歳	4,889	100.0	50.8	49.2 (100.0)	10.1 (20.5)	38.5 (78.3)
65～69歳	4,448	100.0	39.9	60.1 (100.0)	12.4 (20.7)	47.0 (78.2)

(注) 1. 無回答：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2.1%（下段）

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

図 13 65歳以降の仕事の継続

	総数 (千人)	計	まだ決めて いない。わ からない	仕事はした くない。仕 事からは引 退するつも り	自分の健 康、家庭の 事情等で 働けないと 思う	健康ではあ るが、私の 職種は体 力等を要す る仕事なの で働けない と思う	採用してく れる職場 があるなら、ぜひ働 きたい	すでに働く ことが(ほ ぼ)決まっ ている(勝 い・雇用契 約がある)	その他	無回答
男女計	6,005	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	3,541	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	2,464	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図 14 70歳以降の就業継続意向

	総数 (千人)	計	まだ決め ていない。わ からない	もう十分 に働いた ので、引 退して好 きなこと を楽し みたい	年金だけ では生活 ができて ないので、 なお働か ねばなら ない	生きがい や健康の ために、 元気な限 り働きた い	すでに働く ことが(ほ ぼ)決まっ ている (勝い・雇 用契約が ある)	その他	無回答
男女計	3,994	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
男性	2,238	100.0	24.4	11.0	20.6	28.2	3.5	2.2	10.2
女性	1,756	100.0	22.3	9.8	16.8	34.1	1.6	3.5	12.1

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

b. 需給調整（マッチング）機能の強化 （高齢者の就業ニーズ）

60代の高齢者で就業希望の不就業者に、仕事に就けなかった主な理由を尋ねたところ、「適当な仕事が見つからなかった」が36.2%と最も多く、「あなたの健康上の理由」32.7%、「家族の健康上の理由（介護等）」15.9%と続いている（図15）。次に、「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、その主な理由を尋ねたところ、「条件にこだわらないが仕事がない」37.6%、「職種が希望と合わなかった」30.1%、「労働時間が希望と合わなかった」16.1%と続いている（図16）。さらに、「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、最も希望する働き方を尋ねたところ、「短時間勤務で会社などに雇われたい」50.1%、「普通勤務（フルタイム勤務）で会社などに雇われたい」19.3%、「近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事をしたい」15.3%となっている（図17）。

このように、高齢者の仕事に就けなかった理由としては、「適当な仕事が見つからなかった」とする人が多く、その内訳としては「条件にこだわらないが、仕事がない」とする人

も多いものの、合わなかった条件としては、「職種が希望と合わなかった」、「労働時間が希望と合わなかった」が多く、就業ニーズとしては、短時間、近場で働きたいというニーズがかなり高いことが窺われる。

図 15 仕事に就けなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	適当な 仕事が見つ からなかつ た	起業・開 業の準備中 であつた	請負や 内職の 仕事の注 文がこな かつた	あなた の健康上 の理由	家族の 健康上の 理由 (介護 等)	家庭の 事情(5 を除く。 家事な ど)	その他	無回答
男女計	2,099	100.0	36.2	0.6	1.5	32.7	15.9	9.5	3.0	0.6
60～64歳	1,006	100.0	35.2	0.7	0.7	34.2	16.0	9.5	3.4	0.4
65～69歳	1,093	100.0	37.1	0.5	2.3	31.3	15.8	9.5	2.7	0.8
男性計	1,054	100.0	40.8	1.2	3.0	35.6	12.9	4.0	2.5	0.0
男性・60～64歳	513	100.0	43.0	1.4	1.3	35.7	12.2	3.5	3.0	0.0
男性・65～69歳	541	100.0	38.7	0.9	4.6	35.6	13.7	4.4	2.0	0.0
女性計	1,044	100.0	31.5	0.0	0.0	29.7	18.9	15.1	3.5	1.2
女性・60～64歳	493	100.0	27.0	0.0	0.0	32.6	20.0	15.8	3.7	0.7
女性・65～69歳	551	100.0	35.5	0.0	0.0	27.1	18.0	14.5	3.3	1.6

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図 16 適当な仕事が見つからなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	職種が希 望と合わ なかつた	労働時間 が希望と 合わな かつた	賃金、報酬 が希望と 合わな かつた	通勤時間 が希望と 合わな かつた	条件にこ だわらな い、仕事 がない	その他	無回答
男女計	759	100.0	30.1	16.1	4.1	1.5	37.6	4.7	5.8
60～64歳	354	100.0	36.0	19.0	8.8	0.0	25.7	4.4	6.1
65～69歳	405	100.0	24.9	13.5	0.0	2.9	48.1	5.0	5.7
男性計	430	100.0	36.1	9.1	6.0	1.2	36.2	5.1	6.4
男性・60～64歳	220	100.0	35.7	11.7	11.7	0.0	29.6	4.5	6.8
男性・65～69歳	210	100.0	36.4	6.4	0.0	2.4	43.0	5.7	6.0
女性計	329	100.0	22.2	25.2	1.6	2.0	39.6	4.3	5.1
女性・60～64歳	133	100.0	36.5	31.2	4.0	0.0	19.1	4.4	4.8
女性・65～69歳	196	100.0	12.5	21.1	0.0	3.4	53.6	4.2	5.3

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図 17 最も希望する働き方

(%)

	総数 (千人)	計	普通勤務(フル タイム勤務)で 会社などに雇 われたい	短時間勤務で 会社などに雇 われたい	近所の人や会 社などに頼まれ たりして、任意 に行う仕事をし たい	家庭で内職をし たい	自分で事業をし たい	その他	無回答
男女計	759	100.0	19.3	50.1	15.3	1.4	2.2	4.2	7.4
60～64歳	354	100.0	22.7	59.3	8.9	0.0	1.1	1.0	7.1
65～69歳	405	100.0	16.4	42.1	20.9	2.6	3.3	7.0	7.7
男性計	430	100.0	23.7	50.6	11.5	2.5	0.9	3.6	7.3
男性・60～64歳	220	100.0	27.9	51.1	9.2	0.0	1.7	1.6	8.5
男性・65～69歳	210	100.0	19.4	50.0	13.8	5.0	0.0	5.7	6.0
女性計	329	100.0	13.5	49.6	20.4	0.0	4.0	5.0	7.6
女性・60～64歳	133	100.0	14.0	72.8	8.3	0.0	0.0	0.0	4.8
女性・65～69歳	196	100.0	13.2	33.7	28.6	0.0	6.7	8.3	9.4

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

（高年齢者を中途採用した企業の実態）

55歳以上の高年齢者を中途採用した企業に、採用経路、採用理由、賃金（月額）、採用時の雇用形態を尋ねたところ、まず、採用経路については、55～59歳、60～64歳、65歳以上のいずれの年齢区分においてもハローワークを利用した人の割合が最も多くなっている。採用理由については、55～59歳、60～64歳、65歳以上のいずれの年齢区分においても「応募があったから」という回答が最も多くなっているとともに、「高い技能・技術・ノウハウの活用」や「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」と高年齢者を評価する回答も多くなっている。賃金（月額）の平均額は、55～59歳で28.5万円、60～64歳で25.4万円、65歳以上で22.1万円と年齢が上がるにつれて低くなっている。採用時の雇用形態については、55～59歳では正社員としての採用が最も多いが、60～64歳、65歳以上はいずれも「パート、アルバイト」としての採用が最も多くなっている（図18）。

この中で、特に注目したいのは、高年齢者の中途採用においては、①ハローワークの果たす役割が高いこと、②採用理由も「応募があったから」という理由が最も高いように、いい人材がいれば高齢ということは、それほどネックとなっていないとともに、高年齢者を評価する回答も多かったことである。

図 18 55歳以上の中途採用者について

(N=55～59歳 1580、60～64歳 1490、65歳以上 1006、単位：%)

採用経路(MA)

(M A) 中途採用時年齢	合計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	親戚	紹介予定派遣	その他	無回答
55～59歳	100.0	55.1	10.1	33.0	6.3	4.7	16.5	1.4	8.8	5.3
60～64歳	100.0	49.1	6.2	28.0	4.4	6.6	19.9	1.2	10.3	7.7
65歳以上	100.0	36.8	4.6	26.7	3.5	7.1	22.3	1.0	10.7	17.2

賃金(月額)

(M A) 中途採用時年齢	合計	10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上	無回答	平均値(万円)
55～59歳	100.0	3.0	3.2	8.0	9.3	7.8	18.0	50.8	28.5
60～64歳	100.0	4.0	4.2	7.8	8.1	5.5	13.2	57.3	25.4
65歳以上	100.0	4.9	5.4	6.1	6.0	2.8	6.0	69.0	22.1

採用理由(MA)

(M A) 中途採用時年齢	合計	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技術・ノウハウの活用	能・ノウハウの伝授	若い従業員への授	がまじめ	勤務態度や仕事ぶり	応募があったから	用でできるため	比較的安い賃金で探	その他	無回答
55～59歳	100.0	5.2	8.7	26.3	5.5	21.0	49.9	7.5	6.5	8.5			
60～64歳	100.0	4.4	5.6	28.8	6.8	18.9	44.5	11.7	6.4	10.4			
65歳以上	100.0	2.8	2.1	25.2	6.5	19.3	38.4	11.0	7.0	20.2			

採用時の雇用形態(MA)

(M A) 中途採用時年齢	合計	正社員	契約社員	パート・アルバイト	嘱託	その他	無回答
55～59歳	100.0	41.7	13.2	30.6	5.5	0.7	8.4
60～64歳	100.0	18.7	16.2	37.0	16.0	1.1	10.9
65歳以上	100.0	10.0	10.6	45.5	13.2	1.3	19.3

資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）（2016年5月）

(高齢者雇用のマッチングの課題)

以上見てきたとおり、高齢労働者の供給サイドの特徴としては、①高齢者の中には就業希望があるにもかかわらず就業できない人が一定程度存在すること、②明確な就業希望者以外にも高齢者の中には態度未定の者もかなり存在すると考えられること、③高齢者の就業ニーズとしては、短時間、近場でというニーズがかなり高いこと、があげられる。

一方、高齢者の需要サイド（企業）としては、①企業の高齢者の中途採用においてはハローワークを頼りにしている場合が多いこと、②企業の中途採用においては高齢がそれほどネックとはなっていないことがあげられる。また、雇用政策研究会報告書（平成27年12月）には、人材不足分野として、特に、介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）が取り上げられているところである。

このような状況を踏まえると、以下のとおり、ハローワークが一層、積極的な役割を果たす期待がもたれるところである。

まず、ハローワークには、障害者雇用の経験で培ったような、求職者個々人のニーズに合った求人開拓を行うというノウハウを持っているので、それを高齢者のマッチングに生かしていくことも考えられる。具体的には、高齢者は通常のフルタイムの勤務以外に、短時間、近場というニーズも高いので、そのような高齢者個々人のニーズに合った求人開拓を

行うことが考えられる。その際、人手不足分野である介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）などの分野を重点に求人開拓を行えば、高齢求職者のみならず、人手不足で困っている求人企業にとっても満足度が高まると思われる。介護、保育、看護などの分野では、資格保有者が行う業務は難しいと思われるが、それ以外の附帯業務を切り出して高齢者用の求人とすることも考えられる。建設の分野でも資格取得を奨励するなどして、高齢者でも行うことのできる業務を切り出すことも考えられるのではないか。運輸（自動車運送事業）の分野では、近年大きく伸びている宅配などの業務は、まさに、近場で働きたいとする高齢者のニーズに合っているので、高齢者用の求人を開拓することが考えられる。

また、高齢者の中には、後述（③ a.）するように、ブルーカラー的な仕事を嫌う人もいるので、ハローワークの就職支援の手段である、職業相談、キャリアカウンセリング、職場体験、トライアル雇用、職業訓練などを通じて、新たな職種への挑戦の壁を取り除くことも重要と思われる。

現在、高齢者の雇用に際してハローワークが大いに活用されているところであるが、ハローワークの存在意義を一層高めるために、特に人手不足分野からの高齢者のニーズに合った（短時間、近場を含めた）求人開拓の方策、高齢者のキャリアチェンジに有効な職業相談・キャリアカウンセリングの方法など、高齢者雇用を進める上でハローワークにとって有効な方策について検討することは重要な課題と考えられる。

また、高齢求職者給付金の受給者⁴に、受給後の再就職状況を尋ねたところ、54.3%が再就職していないとの回答（図 19）である。しかしながら、今般の雇用保険法改正で、2017（平成 29）年 1 月から、65 歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高齢求職者給付金を支給（支給要件・内容は現行のものと同様。）するとされており、高齢者をめぐる転職・再就職市場が活性化すると見込まれるところである。今後、高齢求職者給付金に支給などを通じて、高齢者がハローワークを利用する機会は増大すると思われるので、高齢者の有効な就職支援策の検討が一層重要になると思われる。

⁴ 平成 28 年 12 月末までは、65 歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外であるが、同一の事業主の適用事業に 65 歳以前から引き続いて雇用されている者（高齢継続被保険者）のみ、適用となり、離職して求職活動する場合に高齢求職者給付金（賃金の 50～80%の最大 50 日分）が 1 度だけ支給されている。今般の雇用保険法改正で、平成 29 年 1 月から、65 歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高齢求職者給付金を支給（支給要件・内容は現行のものと同様。）とされている。

図 19 給付金受給後の再就職状況

	n	自営でない仕事についた (シルバー人材センターの会員含む)	自営の仕事についた	再就職していない	無回答
全体計	2560	42.7%	3.0%	54.3%	-
65～69歳	2090	43.4%	3.1%	53.4%	-
70～74歳	407	40.8%	2.5%	56.8%	-
75歳以上	58	29.3%	1.7%	69.0%	-
男性計	1688	43.7%	3.6%	52.7%	-
65～69歳	1381	44.2%	3.8%	51.9%	-
70～74歳	268	42.2%	2.6%	55.2%	-
75歳以上	38	34.2%	2.6%	63.2%	-
女性計	864	41.1%	1.7%	57.2%	-
65～69歳	702	42.2%	1.7%	56.1%	-
70～74歳	139	38.1%	2.2%	59.7%	-
75歳以上	20	20.0%	-	80.0%	-

資料出所：JILPT「高齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016年2月）

③ 高齢者のキャリアチェンジ、能力開発

a. 高齢求職者のキャリアチェンジ

就業希望の高齢者で、仕事に就けなかった理由として「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、その主な理由を尋ねたところ「条件にこだわらないが、仕事がない」37.6%に次いで、「職種が希望と合わなかった」30.1%が多い結果となっている（図16（前掲））。

高齢者の様々な形態による活躍の調査研究において、板橋区のシルバー人材センターや東京都のアクティブシニア就業支援センターでヒアリングを行ったところ⁵、同ヒアリングにおいては、高度成長期以降に就職した人はホワイトカラーの仕事をやってきた人が多く、そういう人はブルーカラー的な仕事をやりたがらないという声もあったところである。

高齢求職者が希望する職業に固執するあまり就職できないよりは、何らかの仕事の続けて社会との接点を持ち続けた方が、本人が社会から孤立せず、健康にもいいと思われる。その際、高齢求職者がいる程度、納得してキャリアチェンジを行うことが重要である。

ハローワークにおける高齢者のキャリアチェンジの促進方策としては、例えば、前述したように、高齢求職者との職業相談やキャリアカウンセリングを通じて、職種に対する心理的な壁を低くすることや、職場体験、トライアル雇用、あるいは職業訓練などを通じて、あらかじめ体験してみるという機会を持ってもらうことも、心理的な壁を低くすることに役立つと思われる。

高齢者は、高齢求職者給付金の支給などの機会を通じて、ハローワークとの接点があるので、高齢者のキャリアチェンジに効果的な方策を検討することは重要な課題と思われる。

⁵ 多様な形態による高齢者の活躍の事例として、今後、JILPTの成果物として取りまとめる予定。

b. 高齢期に入る前からの職業能力開発

雇用政策研究会報告書（平成 27 年 12 月）には、高年齢者が長く活躍し続けるためには、高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要と指摘している⁶。

一方、定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組みについては、「特に取り組んだことはない」が 70.5%と他を引き離しており、その他では「過去の職務経歴を振り返って、自分の職務能力分析を行ったことがある」9.9%、「資格を取得するために自分で勉強したことがある」6.0%、「資格取得について調べたことがある」5.5%となっており、定年を意識した職業能力開発の取組は全般的に低調といえよう（図 20）。

現状においては、高齢期に入る前から、どのような職業能力開発を行えば、専門性を深め、高齢期も安心して長く働くことができるか必ずしも明確ではないため、高齢期に入る前からの職業能力開発の取組みが低調な面もあると思われる。

上述した雇用政策研究会報告書においても、「個々の労働者が高めた能力を最大限発揮できるようにするためには、企業内のみならず企業外でも客観的に評価可能な制度を構築し、能力の「見える化」をより一層推進していくことが必要である。」とし、「業界団体が主体となって実践的な検定を整備し、企業横断・業界内共通の能力評価ができるように推進していくことが求められる。」「社内のキャリアラダーを明確化し、働き手の職業能力を適切に評価するためにも、社内検定の更なる普及促進を図ることが重要である。」としている⁷。

高齢期に入る前から、どのような専門性を深めれば、他の企業も含めて定年後も活躍し能力を発揮することができるのか、どのような職種転換を行えば、高齢期でも長く働くことができるのか、そのキャリアルートや職業生活設計の明確化、普及啓発が今後の課題と考えられる。

⁶ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成 27 年 12 月）p12 参照。

⁷ 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成 27 年 12 月）p13 参照。

図 20 定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組み

	総数 (千人)	自営業 を始め るため の準備 をした	資格取 得につ いて調 べたこ とがあ る	資格を 取得す るため に自分 で勉強 したこと がある	資格を 取得す るため に学校 に通っ たり、通 信講座 を受講 したりし た	職業能 力の向 上にと り組ん だこと はない が転職 の準備 はした ことが ある	過去の 職務経 歴を振 り返っ て、自 分の職 務能力 分析を 行った ことが ある	その他	特に取 り組ん だこと はない	無回答
男女計	16,980	3.7	5.5	6.0	5.0	4.0	9.9	2.4	70.5	3.1
60～64歳	9,083	3.4	6.0	6.1	5.5	4.3	9.4	2.0	69.6	3.0
65～69歳	7,897	4.1	5.0	5.8	4.3	3.7	10.4	2.9	71.5	3.2
男性計	8,225	5.5	6.3	7.3	4.3	5.4	12.9	2.9	65.3	2.9
男性・60～64歳	4,412	5.1	6.7	6.9	3.7	5.4	12.6	2.5	66.2	2.7
男性・65～69歳	3,812	5.9	6.0	7.7	5.0	5.3	13.2	3.4	64.2	3.1
女性計	8,755	2.1	4.8	4.7	5.6	2.8	7.1	1.9	75.3	3.3
女性・60～64歳	4,671	1.7	5.3	5.4	7.3	3.3	6.5	1.4	72.7	3.3
女性・65～69歳	4,084	2.5	4.2	4.0	3.6	2.3	7.7	2.4	78.3	3.3

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

（3）高年齢者の活躍や関連施策の課題

人口減少社会が進展する中で、日本の活力を維持していくためには、高年齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍していくことが重要である。

また、高年齢者雇用の検討に当たっては、在職老齢年金、高年齢者の健康・介護など高年齢者雇用に関連する制度についても検討し、必要に応じて提言していくことも重要と考えている。

このような問題意識から、ここでは、①多様な形態による高年齢者の活躍、②高年齢者の雇用と年金、③高年齢者の様々な活躍と健康、介護について、その課題を示すこととしたい。

① 多様な形態による高年齢者の活躍

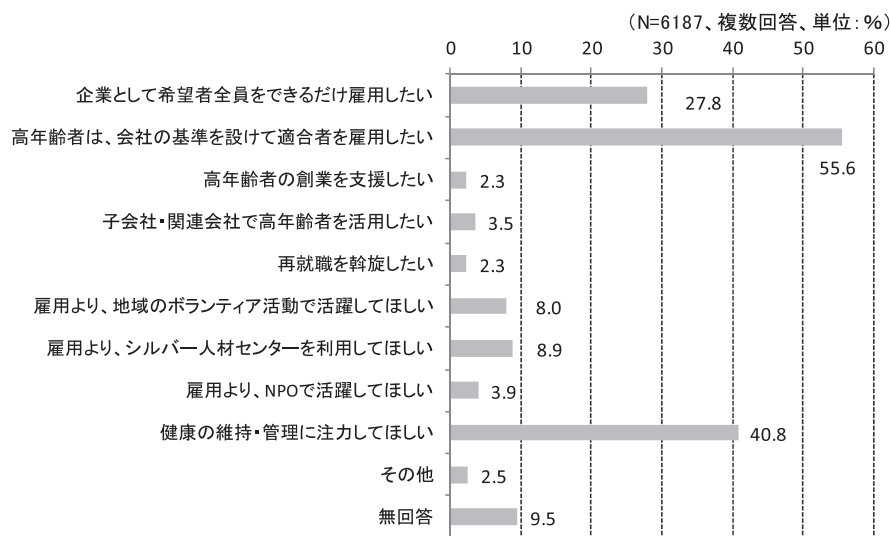
人口減少社会が進展する中で、日本の活力を維持していくためには、高年齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍していくことが重要である。

JILPT が行った「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」において「65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方」を60代後半層と70代前半層に分けて尋ねている。その結果、「高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい」が60代後半層で55.6%、70代前半層で33.2%、「企業として希望者全員をできるだけ雇用したい」が60代後半層で27.8%、70代前半層で10.8%と企業での雇用を期待する回答があった一方、「雇用より、シルバー人材センターを利用してほしい」が60代後半層で8.9%、70代前半層で13.4%、「雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい」が60代後半層で8.0%、70代前半層で

13.6%との回答があったほか、「高年齢者の創業を支援したい」という回答も60代後半層で2.3%、70代前半層で1.0%あったところである（図21、22）。

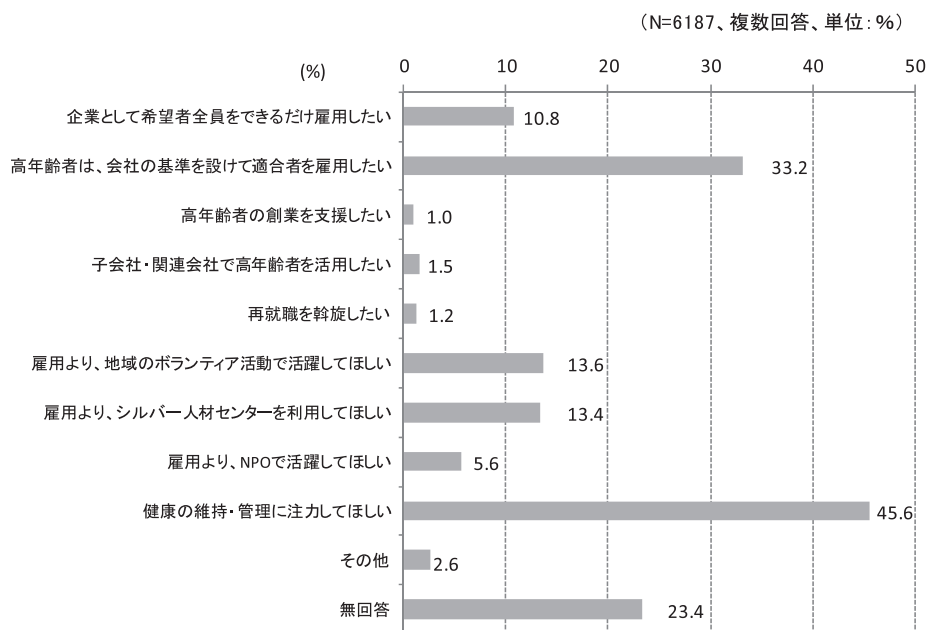
企業における雇用については、60代後半層、70代前半層とも「雇用したい」との声があったが、業種、職種、個々の企業の年齢構成などによって、65歳以降の高年齢者の雇用について様々な考えがあると思われる。どのような産業等において高年齢者の雇用の場を拡充できる可能性があるか検討する必要があるとともに、高年齢者の活躍の場を雇用だけに限定することなく、様々な形で活躍してもらうことについても併せて検討していく必要があるだろう。

図21 60代後半層（65～69歳）の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方



資料出所：JILPT「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）（2016年5月）」

図22 70代前半層（70～74歳）の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方



資料出所：JILPT「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）（2016年5月）」

（自営業主・家族従業者）

労働力調査により、就業している65歳以上の高年齢者の内訳をみると、2015年で「雇用者」62.7%、「自営業主・家族従業者」36.6%となっている。15歳以上全体でみると、「雇用者」88.5%、「自営業主・家族従業者」11.1%であるので、高年齢者ほど「自営業主・家族従業者」の割合が高くなっている。時系列で65歳以上の「自営業主・家族従業者」の割合をみると、近年その割合は大幅に減少しており、農業従事者などの高齢による引退の影響が大きいと思われる（図23）。

高年齢者がこれまで培ってきた知識・技能を活用するという観点からも、一つの選択肢として「起業、創業」が考えられる。上述したアンケート調査（図21、22）の中にも、わずかではあるが、「高年齢者の創業を支援したい」との回答もあり、高年齢者の起業、創業支援の効果的な方法について検討することも重要と思われる。

図23 就業者（年齢、従業上の地位別）の経年推移

（単位：万人、%）

	15歳以上			65歳以上		
	就業者総数	自営業主・ 家族従業者	雇用者	就業者総数	自営業主・ 家族従業者	雇用者
1975年	5223 (100.0)	1567 (30.0)	3646 (69.8)	242 (100.0)	153 (63.2)	89 (36.8)
1980年	5536 (100.0)	1554 (28.1)	3971 (71.7)	274 (100.0)	172 (62.8)	102 (37.2)
1985年	5807 (100.0)	1475 (25.4)	4313 (74.3)	295 (100.0)	196 (66.4)	100 (33.9)
1990年	6249 (100.0)	1395 (22.3)	4835 (77.4)	357 (100.0)	227 (63.6)	129 (36.1)
1995年	6457 (100.0)	1181 (18.3)	5263 (81.5)	438 (100.0)	254 (58.0)	183 (41.8)
2000年	6446 (100.0)	1071 (16.6)	5356 (83.1)	482 (100.0)	273 (56.6)	208 (43.2)
2005年	6356 (100.0)	932 (14.7)	5393 (84.8)	495 (100.0)	265 (53.5)	228 (46.1)
2010年	6257 (100.0)	768 (12.3)	5463 (87.3)	570 (100.0)	253 (44.4)	314 (55.1)
2015年	6376 (100.0)	705 (11.1)	5640 (88.5)	730 (100.0)	267 (36.6)	458 (62.7)

資料出所：総務省「労働力調査」

（注）1975年は年齢別の就業上の地位の統計はない。1975年、1980年の65歳以上の「自営業主・家族従業者」の数字は「就業者総数」から「雇用者」を引いて算出したもの。

（シルバー人材センター、NPO・ボランティア活動など）

次に、シルバー人材センターについては、既に、全国の市町村に設置され、広く認知されているところである。上述した雇用政策研究会報告書（平成27年12月）には、人材不足分野として、特に、介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）が取り上げられている。既に、先駆的なシルバー人材センターにおいては、これらの人材不足分野において、派遣事業を中心に、人材不足分野に対して積極的に貢献しているところである。このような人材不足分野において、シルバー人材センターが側面援助してくれることは、当該分野における人材不足に一定の貢献となると考えられるので、そのような活動を行っているシルバー人材センターの取組みを広く紹介していくことも重要と考えられる。

NPO 活動やボランティア活動については、既に、JILPT においても様々な研究成果⁸があるが、今後も、高年齢者が NPO 活動やボランティア活動を円滑に開始できるような支援、一旦始めた NPO 活動、ボランティア活動を長く継続できるような支援につて、検討を続けることが重要と考える。

今般の高年齢者雇用安定法の改正において、地域の関係機関（地方公共団体、シルバー人材センター、事業主団体など）による協議会を通じて、高年齢者の就業、社会参加を促すこととしている。高年齢者の就業、社会参加については、地域によって様々な特色ある取組みがなされているので、今般の改正法で新たに設置できることとなった協議会による効果的な活用方法等も含めて、地域における特色ある取組みを収集・発信していくことも重要な課題と考えられる。

② 高年齢者の雇用と年金

a. 高年齢者の年金の受給実態と雇用について

年金の支給開始年齢については、2013（平成 25）年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が 65 歳に達し、比例報酬部分も 65 歳に向けて引上げが開始されている状況である。比例報酬部分の支給開始年齢も、男性の場合（女性の場合は 5 年遅れ）、2013（平成 25）年度から 61 歳、2016（平成 28）年度から 62 歳に引き上げられている。

2013（平成 25）年度より施行されている改正高年齢者雇用安定法により、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたが、対象者を限定する基準を定めていた事業主については年金の引上げスケジュールと同様の経過措置が設けられている。これは、雇用から年金への接続（円滑な移行）を意図した改正といえよう。

しかしながら、今回の「60 代の雇用・生活調査」によると、そもそも老齢厚生年金の受給資格が「ある」と回答した人が、60 代前半層で 47.9%、60 代後半層で 53.9%にしか過ぎない（図 24）。さらに、厚生年金の受給月額について尋ねたところ、そもそも受給資格のない人もいたので「記入なし」が半数を超えているが、受給している人の半数以上は、「10 万円未満」となっている（図 25）。ただし、厚生年金以外の年金を重複で貰っている人もいるので金額としては低めに出ている可能性は留意する必要がある。

このような状況も踏まえると、雇用から年金への接続（円滑な移行）ができていないかという観点よりはむしろ、そもそも年金の受給資格がない、あるいは年金だけでは生活できないという層に対する対策が重要と考えられる。というのも、定年まで雇用され、その後も一定期間継続雇用された者は、年金の受給資格があり、年金額も一定程度の額が支給されると考えられるからである。

⁸ 例えば、JILPT 労働政策研究報告書 No.183「NPO 就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」（2016 年 5 月）の「第 6 章 高齢者の NPO 活動開始年齢と活動への関与度」（梶谷真也）では「より早い時期（例えば 50 歳台）から NPO 活動に参加することが望まれる」としており、高年齢者の就業を検討する上で有益な知見となっている。

年金だけでは生活できず、フルタイムに近い就労をせざるを得ない高齢者については、同じ年齢層で低賃金の者⁹が多いことから、低賃金で働かざるを得ない場合も多いと思われ、生活の苦しい高齢者の雇用・就業対策が最も緊急を要する課題と考えられ、その実態、支援策の検討が必要であろう。

図 24 老齢厚生年金の受給資格

	総数 (千人)	計	(%)		
			ある	ない	無回答
男女計	18,199	100.0	50.5	40.8	8.6
60～64歳	9,650	100.0	47.9	43.3	8.8
65～69歳	8,549	100.0	53.6	38.1	8.4
男性計	8,861	100.0	55.6	35.7	8.7
男性・60～64歳	4,761	100.0	50.9	40.1	9.0
男性・65～69歳	4,100	100.0	61.2	30.6	8.3
女性計	9,337	100.0	45.7	45.8	8.6
女性・60～64歳	4,889	100.0	44.9	46.5	8.7
女性・65～69歳	4,448	100.0	46.6	45.0	8.5

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

図 25 厚生年金の受給月額

	総数 (千人)	計	(%)										平均 (千円)
			0円	5万円 未満	5～10 万円	10～ 15 万円	15～ 20 万円	20～ 30 万円	30～ 50 万円	50 万円 以上	記入 なし		
男女計	18,199	100.0	2.3	17.3	12.3	9.3	5.2	2.9	0.1	0.0	50.6	81.5	
60～64歳	9,650	100.0	3.5	20.5	11.6	6.9	1.6	0.9	0.1	0.0	54.8	60.1	
65～69歳	8,549	100.0	1.0	13.7	13.0	11.9	9.2	5.0	0.2	0.0	46.0	100.6	
男性計	8,861	100.0	2.7	9.2	12.8	12.2	8.8	5.0	0.2	0.0	49.0	108.1	
男性・60～64歳	4,761	100.0	4.1	10.7	14.2	9.8	2.1	1.4	0.2	0.1	57.5	80.7	
男性・65～69歳	4,100	100.0	1.0	7.5	11.1	15.1	16.6	9.3	0.3	0.0	39.1	128.5	
女性計	9,337	100.0	2.0	24.9	11.9	6.5	1.7	0.8	0.0	0.0	52.2	54.9	
女性・60～64歳	4,889	100.0	3.0	29.9	9.2	4.2	1.1	0.5	0.0	0.0	52.1	43.0	
女性・65～69歳	4,448	100.0	1.0	19.4	14.8	9.0	2.4	1.1	0.0	0.0	52.3	67.5	

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

b. 在職老齢年金と雇用の関係

高齢者が仕事をして賃金収入がある場合、在職老齢年金として支給される。60代前半層と65歳以降では仕組みが異なるが、いずれの場合においても、年金額がカットされる可能性がある。年金の減額については、60代前半層では、例えば、老齢厚生年金の月額が18万円の人がある場合、年収360万円（月30万円）の収入がある場合には、月10万円（年間120万円）減

⁹ 前述したとおり、JILPT「60代の雇用・生活調査」によると、定年後に継続雇用された高齢者の80.3%が賃金額が低下したと回答しており、賃金額の減少率についても「41～50%」の低下が24.2%と最も多くなっている。

額されることとなる。60代後半層では、例えば、老齢厚生年金の月額が15万円の人が年収500万円（月約42万円）の収入がある場合には、月5万円（年間60万円）減額されることとなる。

これまで、在職老齢年金については、できる限り就労意欲を阻害しない方向で逐次改善されてきたところである。しかし、今後、生産性の向上や同一労働同一賃金という社会的要請などから、60歳以降の賃金を大幅に減額しないという企業が増える場合には、逆に在職老齢年金により、年金を大幅に減額される人が増えることが想定される。そうなれば、在職老齢年金による年金額の減額を嫌がる人が増え、就労意欲の減退を促進してしまうという恐れも考えられる。

また、老齢厚生年金には繰下げ加算制度の制度があり、65歳受給開始を70歳受給開始にすれば、42.0%の増額が見込まれる。しかしながら、65歳以降働いていた人は、在職老齢年金を適用した年金額を基に、繰下げ加算の計算がなされることとなっている。例えば、70歳までは現役で働いて、年金の受給は70歳から加算した年金額で受給しようと思っても、加算額の基礎は在職老齢年金で減額された年金額となってしまうこととなり、就労意欲にはマイナスの影響も考えられる。

今後、人口減少社会が進展し、労働力人口が減少することを踏まえると、従来の就労意欲をできる限り阻害しないという観点よりも、一歩進んで、就労人口を増加させるという観点から、在職老齢年金や年金の繰り延べ制度について検討することも考えられる。アメリカ、イギリス、ドイツなどは満額支給開始年齢後、年金は減額されないとのことである。また、日本では現在、年金の保険料の支払いが国民年金が60歳まで、被用者が70歳までとなっているが、働いている人にとっては年金の減額よりも保険料の徴収の方が理解を得やすいかもしれない。

いずれにしても、年金制度の設計が高年齢者の雇用・就業に大きな影響を与えるので、雇用・就業促進という観点からも、今後の年金制度を検討していくことも重要な課題と考えられる。

③ 高年齢者の様々な活躍と健康、介護

（高年齢者の様々な活躍と健康）

高年齢者が雇用・就業をはじめ様々な形態で活躍するためには、高年齢者が健康でなくてはならない。健康寿命は、「健康上の問題ない状況で日常生活が制限されることなく生活できる期間のこと」で2015（平成27）年現在、男性の平均寿命が80.21歳で、健康寿命が71.19歳、女性の平均寿命が86.61歳で、健康寿命が74.21歳となっている。健康政策としては、この健康寿命を延ばすことが重要とされているところである。

高年齢者が雇用・就業をはじめ様々な形で活躍する場合、健康寿命の年齢までは問題なく活躍できると思われる。また、介護や障害者雇用などの知見を活かしていけば、日常生活に

多少の制限があっても様々な活躍も可能と思われる。

高齢者が様々な形態で活動することは、健康であるから活動ができるのか、あるいは活動することによって健康となるのか、因果関係は難しい面もある。しかし、JILPTが行った「60代の雇用・生活調査」において、調査時点で働いていた人にその理由を尋ねたところ、「経済上の理由」71.4%のほかに、「いきがい、社会参加のため」31.5%、「健康上の理由（健康に良いなど）」23.1%と続いており、高齢者が仕事を続けることは、本人の「いきがい」や「健康」にもプラスに働いていることが窺われる（図26）。

高齢者が様々な形で活躍することによって、健康を維持・向上できるということが明らかになれば、健康政策の面からも、日常生活に多少の制限がある人も含めて、様々な活動を行うことが積極的に奨励されるべきであろう。さらに、高齢者に対して、年齢や健康状況によって、どのような強度の活動（雇用・就業やNPO・ボランティア活動の強度など）を行うことが望ましいか、また、その活動が高齢者のいきがいや健康にどのように役に立つかを明らかにして、国民に提示し、啓発していくことも重要な課題と思われる。

いずれにしても、高齢者が雇用・就業も含めて様々な活動を行うことの効果を検証することは、健康政策と雇用・就業政策との連携に生かされる可能性もあり、重要な課題と思われる。

図26 就業者の働いた理由（複数回答）

		(%)						
	総数 (千人)	経済上の理由	健康上の理由(健康に良いなど)	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他	無回答
男女計	10,081	71.4	23.1	31.5	17.5	22.6	10.1	2.2
60～64歳	6,040	75.2	20.6	29.6	14.3	20.4	10.0	2.4
65～69歳	4,041	65.9	26.7	34.4	22.3	26.0	10.3	2.1
男性計	5,829	75.3	23.2	28.1	18.6	18.8	9.3	1.7
男性・60～64歳	3,559	80.0	20.5	26.2	14.1	15.4	8.8	2.0
男性・65～69歳	2,271	67.9	27.5	30.9	25.6	24.2	10.2	1.3
女性計	4,252	66.2	22.9	36.3	16.0	27.9	11.2	3.0
女性・60～64歳	2,481	68.2	20.9	34.5	14.7	27.5	11.7	2.9
女性・65～69歳	1,771	63.3	25.8	38.8	17.9	28.3	10.5	3.0

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

（高齢者の様々な活躍と介護）

図15でも述べたとおり、60代の高齢者が仕事に就けなかった主な理由としては、「適当な仕事が見つからなかった」36.2%、「あなたの健康上の理由」32.7%、「家族の健康上の理

由（介護等）」15.9%となっている。高年齢者の就業の阻害要因としては、高年齢者自身の健康問題や、介護などの家族の健康問題も大きなものとなっている。

高年齢者になれば、配偶者や親の介護の負担がかかってくる場合が多いが、その負担が高年齢者の就業の阻害要因となっている場合も多いと推察される。一方で、配偶者や親の介護について様々な支援を受けながら、高年齢者自身は就業を続けているケースもあり、どのような支援や配慮があれば雇用就業を継続できるのか検討することも重要な課題と思われる。

また、高年齢者が在宅介護等を行い、雇用・就業は難しい場合でも、リフレッシュの観点も含めて、様々な形で活躍していくことも考えられ、そのような取組みの先進事例を収集・発信していくことも重要であると考えられる。さらに、介護される側も、重篤な状況でなければ、健康増進という観点からも様々な形で活躍していくことも重要であり、そのような事例も収集・発信していくことも重要であると考えられる。その際、高年齢者の様々な形での活躍は、地域によって特色のある取組みがなされているので、介護との関係も含めて、事例収集・発信を行っていくことも課題と考えられる。

3. まとめ

最後に、2. で述べた高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を踏まえつつ、最後に若干のとりまとめを行いたい。

<60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

2. で述べたとおり、「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」は、65歳までの継続雇用が義務化された中で、高い生産性をあげることでできる雇用管理制度、賃金制度を検討していくことが課題と考えている。

このため、60代前半層を中心とした高年齢者の雇用においては、高年齢者を活用し、生産性を上げる雇用管理の在り方について、様々な観点からの検討が必要になると思われる。その際、2. でも述べたとおり、政府などの動き（60代前半層の賃金低下の判例、同一労働同一賃金の動き、高年齢雇用継続給付）とも関連する課題であるので、これらの動きを引き続き注視していく必要がある。

<60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題>

2. で述べたとおり、「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」は、①企業における65歳以降の継続雇用の促進、②就職希望の高年齢者の就職促進、③高年齢者のキャリアチェンジ、能力開発など、様々な課題が考えられる。これらの中でも、今後、人口減少社会が進展する中で、65歳以降の継続雇用や就職促進による雇用拡大が最も重要な課題と考えられる。

60代後半層以降の雇用については、企業における65歳以降の継続雇用の促進は重要な課

題であり、効果的な推進方法等について、検討を進めていく必要がある。また、雇用保険の対象が65歳以上に拡大され、高年齢求職者給付金を複数回受給できるようになるので、高年齢者の就職市場が活性化すると思われ、高年齢求職者の円滑な就職促進のための検討を行う必要がある。

高年齢者全般の雇用については、就業希望の高年齢者のマッチング方策の検討、高年齢者の雇用の維持・拡大に資するキャリアチェンジ・能力開発の方策などについて、高年齢者雇用の実態把握も行いつつ、検討を行う必要がある。

<高年齢者の活躍や関連施策の課題>

2. で述べたとおり、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」は、①多様な形態による高年齢者の活躍、②高年齢者の雇用と年金、③高年齢者の様々な活躍と健康・介護など、様々な課題が考えられる。これらの課題の中でも、人口減少社会が進展する中で、高年齢者の雇用を拡大に資する関連の制度や施策を再検討するとともに、雇用以外の多様な形態による高年齢者の活躍を促進していくことが大きな課題と考えている。

このため、雇用以外の多様な形態による高年齢者の活躍の促進策の検討を行うとともに、高年齢者の雇用と年金、高年齢者の様々な活動と健康、介護などの高年齢者雇用と関係する関連施策の検討の行う必要がある。

[参考文献等]

- 閣議決定（2014）「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>
- 閣議決定（2015）「日本再興戦略」改訂2015—未来への投資・生産性革命—
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf>
- 閣議決定（2016）「ニッポン一億総活躍プラン」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>
- 厚生労働省（2015a）「高年齢者の雇用状況」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>
- 厚生労働省（2015b）「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>
- 厚生労働省（2015c）「雇用政策研究会報告書—人口減少下での安定成長を目指して—」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105744.html>
- 労働政策審議会（2015a）「労働政策審議会建議—今後の高年齢者雇用対策について—」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107938.html>
- 労働政策審議会（2015b）「労働政策審議会 職業安定分科会雇用保険部会報告」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715.html>
- 労働政策研究・研修機構（2010）「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」JILPT 調査シリーズ調査シリーズ No.75
- 労働政策研究・研修機構（2014）「これからの高齢者雇用政策—今から備えるべきこと—」JILPT ディスカッションペーパー14-01
- 労働政策研究・研修機構（2015）「60代の雇用・生活調査」JILPT 調査シリーズ No.135
- 労働政策研究・研修機構（2016a）「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」JILPT 調査シリーズ No.147
- 労働政策研究・研修機構（2016b）「中高年齢者の転職・再就職調査」JILPT 調査シリーズ No.149

労働政策研究・研修機構（2016c）「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」JILPT 調査シリーズ
No.156

労働政策研究・研修機構（2016d）「NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を
捉える—」労働政策研究報告書 No.183