

第90回労働政策フォーラム 生涯現役社会の実現に向けて
平成29年3月21日

高齢者雇用をめぐる現状と課題 (企業の人事労務管理を中心に)

JILPT 総合政策部門

田原孝明

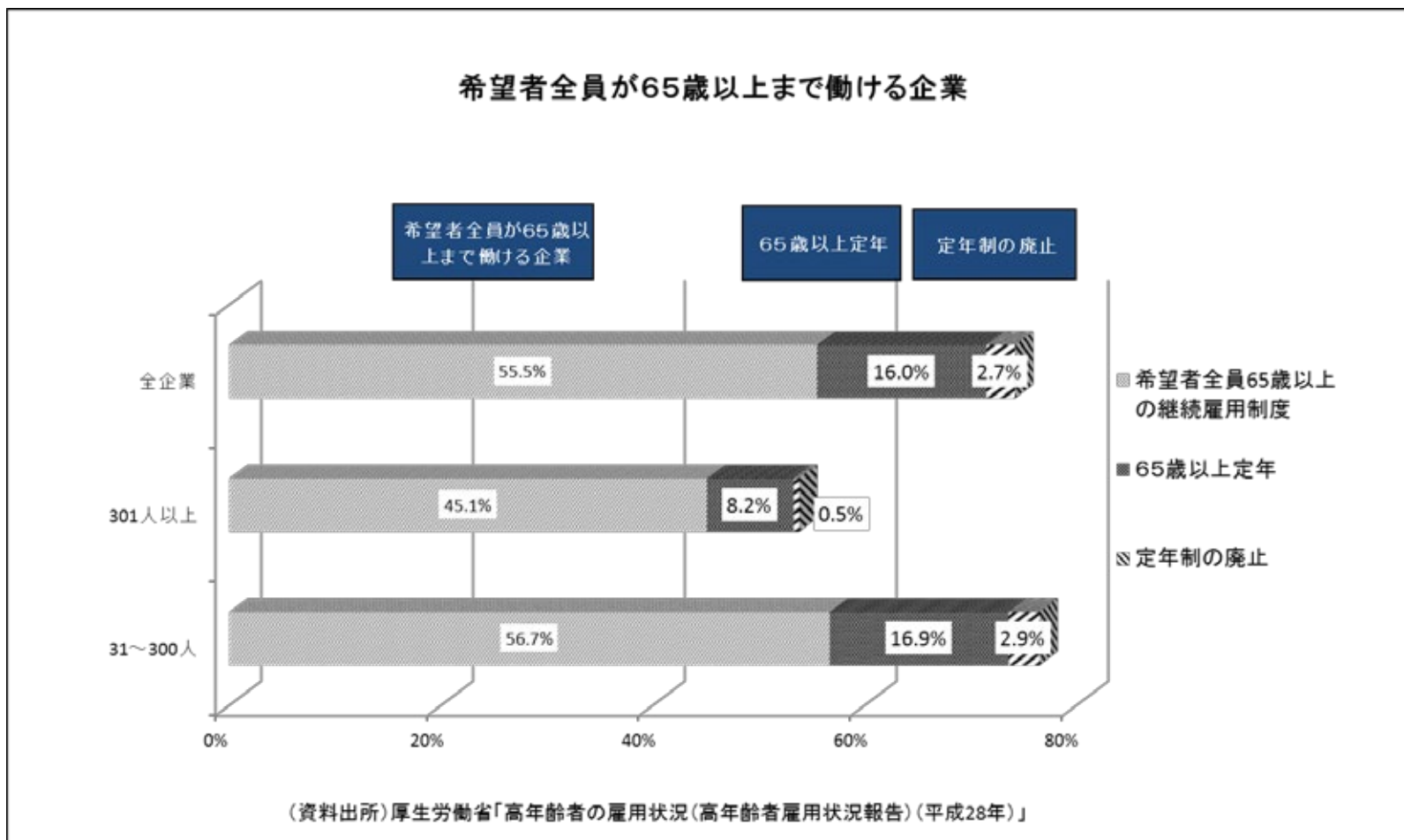
目次

- 1 高齢者雇用をめぐる状況
- 2 60代前半層を中心とした雇用の課題
- 3 60代後半層以降を中心とした雇用の課題

1-1 希望者全員が65歳以上まで働ける企業

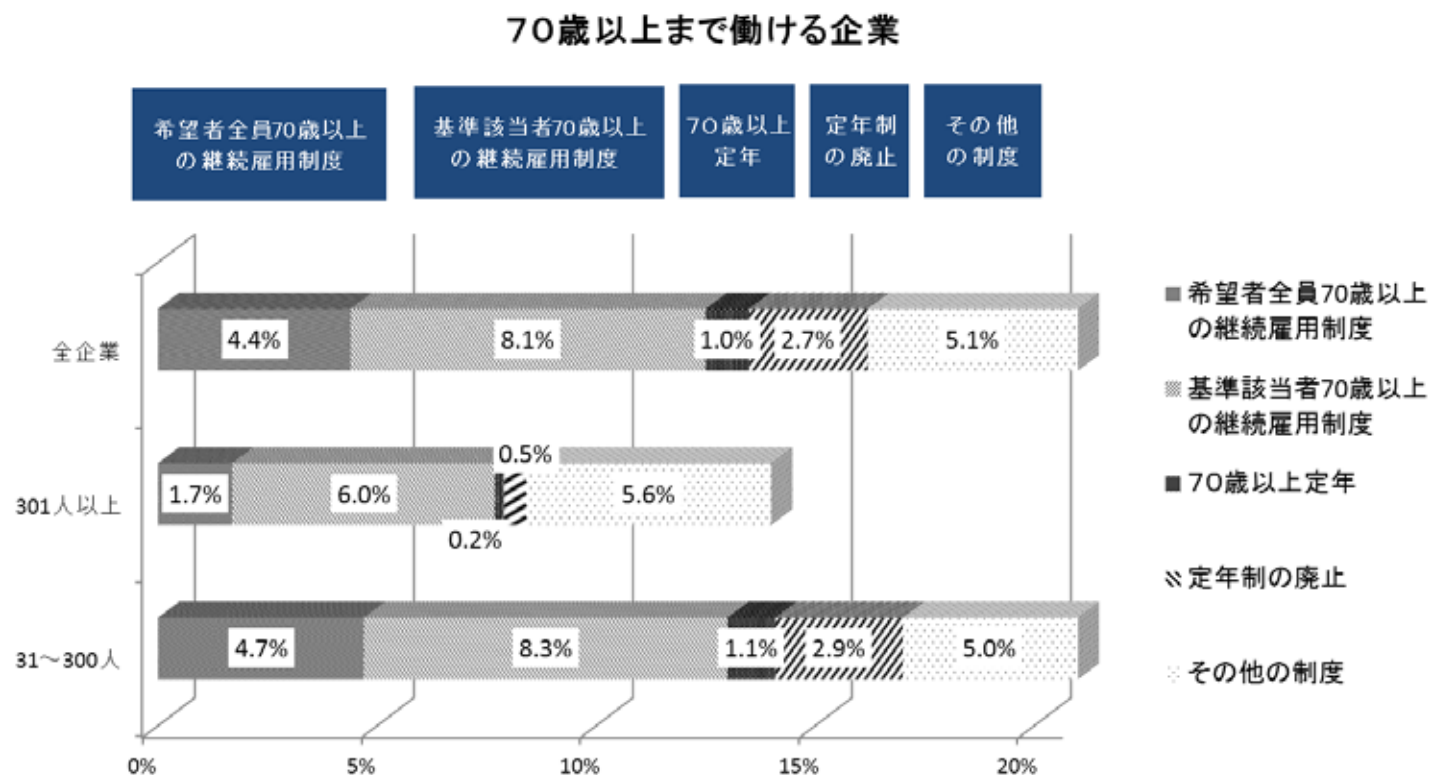
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は74.1%。なお、厚生年金の支給開始年齢以上の者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められている。

⇒65歳までの継続雇用はほぼ定着



1-2 70歳以上まで働ける企業

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の割合は22.1%。
⇒70歳までの継続雇用はこれからの課題



(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28年)」

1-3 日本再興戦略

- 「日本再興戦略」改訂2014」

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
かどうかが、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。

- 「日本再興戦略」改訂2015」

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。

1-4 雇用保険法等の一部改正法案(高年齢者雇用安定法も含む。)の成立

- 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・成立した。

<改正内容>

- ① 65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。

<まとめ>

1 高齢者雇用をめぐる状況

- ・65歳までの継続雇用はほぼ定着
- ・70歳までの継続雇用はこれからの課題
- ・政府は、人口減少社会の突入を踏まえ、日本経済の成長のため、女性や高齢者の一層の活躍と労働生産性の向上が課題と認識。
- ・厚生労働省も雇用保険法、高年齢者雇用安定法を改正し、高齢者の一層の活躍に向けた環境整備を行ったところ。

2-1 定年前に働いていた会社の高齢期、定年に向けての相談の機会

定年前に働いていた会社の高齢期、定年に向けての相談の機会

(%)

	総数 (千人)	計	あった	なかった	なかった ので、自分 から相談 に行った	無回答
男女計	11,329	100.0	22.9	52.2	1.1	23.8
60～64歳	6,146	100.0	22.8	51.0	0.9	25.3
65～69歳	5,183	100.0	23.0	53.7	1.3	22.0
男性計	6,348	100.0	29.2	51.5	1.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	29.9	50.3	1.2	18.7
男性・65～69歳	2,930	100.0	28.4	53.0	1.6	17.0
女性計	4,981	100.0	14.9	53.1	0.7	31.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	14.0	51.9	0.5	33.6
女性・65～69歳	2,252	100.0	16.0	54.6	0.9	28.5
うち継続雇用者計	2,352	100.0	53.9	40.5	1.2	4.4
60～64歳	1,227	100.0	54.1	40.9	0.9	4.1
65～69歳	1,125	100.0	53.6	40.2	1.5	4.7
55歳当時／100人未満規模企業	5,726	100.0	14.0	57.9	1.2	27.0
55歳当時／100人～499人規模企業	1,974	100.0	26.5	51.5	1.4	20.7
55歳当時／500人以上規模企業	2,734	100.0	37.3	44.5	1.0	17.2

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-2 相談の結果の満足度、満足している理由

相談の結果の満足度

(%)

	総数 (千人)	計	非常に満足している	一定程度、満足している	不満である	無回答
男女計	2,715	100.0	14.2	71.8	12.0	1.9
60～64歳	1,457	100.0	12.9	72.4	13.5	1.2
65～69歳	1,258	100.0	15.7	71.2	10.3	2.7
男性計	1,938	100.0	13.1	72.6	13.1	1.2
男性・60～64歳	1,061	100.0	12.2	73.3	13.4	1.1
男性・65～69歳	877	100.0	14.2	71.8	12.7	1.3
女性計	777	100.0	17.0	70.0	9.4	3.6
女性・60～64歳	396	100.0	14.8	70.1	13.7	1.4
女性・65～69歳	381	100.0	19.2	69.9	4.9	6.0

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

相談について満足している理由

(%)

	総数 (千人)	定年後の仕事内容や条件について、一定程度、希望が受け入れられた	希望は受け入れられなかったが会社の考えがわかり、働きやすくなった	希望は受け入れられなかったが、自分の話を聞いてもらえたから	希望を受け入れられなかったが今後相談しやすい環境になったから	その他	無回答
男女計	2,337	63.3	17.3	10.1	4.3	9.4	1.1
60～64歳	1,244	60.0	19.8	9.3	3.6	9.9	1.2
65～69歳	1,094	67.1	14.4	11.1	5.1	9.0	1.0
男性計	1,662	68.5	16.5	8.1	4.3	7.6	0.2
男性・60～64歳	908	61.6	20.1	8.3	4.1	9.0	0.4
男性・65～69歳	754	76.8	12.1	7.9	4.6	6.0	0.0
女性計	676	50.4	19.2	15.0	4.3	13.9	3.3
女性・60～64歳	336	55.5	18.9	11.9	2.4	12.2	3.4
女性・65～69歳	339	45.4	19.5	18.1	6.2	15.6	3.2

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-3 60代前半層を対象とした評価制度の導入状況

60代前半層を対象とした評価制度の導入状況

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	を評価 導入制 済度	の評 検討 導中 入制 を度	るを評 な予導 い定入 はす度	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)JLPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

2-4 60代前半層を対象とした評価制度の活用

60代前半層を対象とした評価制度の活用

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	評価結果に基づき、個別面談等を行い、賃金を改定	個別賃金に反映なし	評価結果に基づき	面談は行うが賃別にも反映しない	その他	無回答
合計	1628	55.0	19.9	11.1	12.7	1.3	
【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	1.2	
輸送用機械器具製造業	48	37.5	27.1	18.8	14.6	2.1	
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	1.3	
上記以外の製造業	314	47.5	22.9	12.1	15.0	2.5	
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	1.5	
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	1.4	
その他	39	61.5	10.3	7.7	17.9	2.6	

(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)

2-5 定年に到達した直後の賃金額

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)

2-6 賃金額の減少率(定年到達直後)

賃金額の減少率(定年到達直後)

(%)

	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)

2-7 高年齢雇用継続給付の給付金早見表

⇒高年齢雇用継続給付を最大限受給するためには、約4割の賃金カットが必要。

【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗することにより高年齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

- (注) 1 60歳到達時の賃金月額は、算定した額が447,600円を超える場合は、447,600円となります。また、算定した額が69,000円を下回る場合は、69,000円となります。
- (注) 2 高年齢雇用継続給付の支給限度額は、341,015円ですので、支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が341,015円を超える場合は、341,015円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。
- (注) 3 また、上記により算定した「支給額」が、1,840円を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。
- (注) 4 なお、(注) 1 から(注) 3までの金額は、平成28年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

2-8 賃金が下がったことについての考え(複数回答)

賃金が下がったことについての考え(複数回答)

	総数 (千人)	賃金低下に否定的な意見				賃金低下に肯定的な意見				(%)	
		仕事がほとんど変わっていないのに、賃金がるのはおかしい	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	在職年齢年金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	その他	無回答	
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)

2-9 定年年齢後の仕事の内容の変化

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)

2-10 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

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

2-11 労働契約法、同一労働同一賃金をめぐる動き

<労働契約法第20条(2013年度より施行)>

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。

<厚生労働省の通達>

定年後の雇用契約の変更について、「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、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、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されるものであること。」としている。

<トラック運転手の裁判(係争中)>

- ・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
- ・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、給与水準を下げてコスト圧縮の手段にするのは正当ではない」と指摘。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。
- ・同年11月2日の東京高裁判決は、逆に、定年前と比較して、一定程度賃金が減額されることは一般的で、社会的にも容認されていると考えられるとして、「不合理であるとは言えない」と地裁判決を取り消す。
- ・現時点は、原告は最高裁に上告している段階である。

<同一労働同一賃金に向けた動き>

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、同年12月20日、働き方改革実現会議においてガイドライン案が示された。また、3月には実行計画が策定される予定。

<まとめ>

2 60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題 (従業員の内得、生産性の向上)

●定年前の相談の機会の必要性

- ・定年前の相談や、60代前半層対象の評価制度及びその活用は低調
- ・定年到達後の賃金は大幅減少(継続雇用者4割程度)し、それに対し否定的な意見を持つ高齢者も多い。

⇒従業員が納得して働き、高い生産性をあげることのできる雇用管理制度を検討していくことが課題ではないか。

●相談の際に伝えておくべき内容

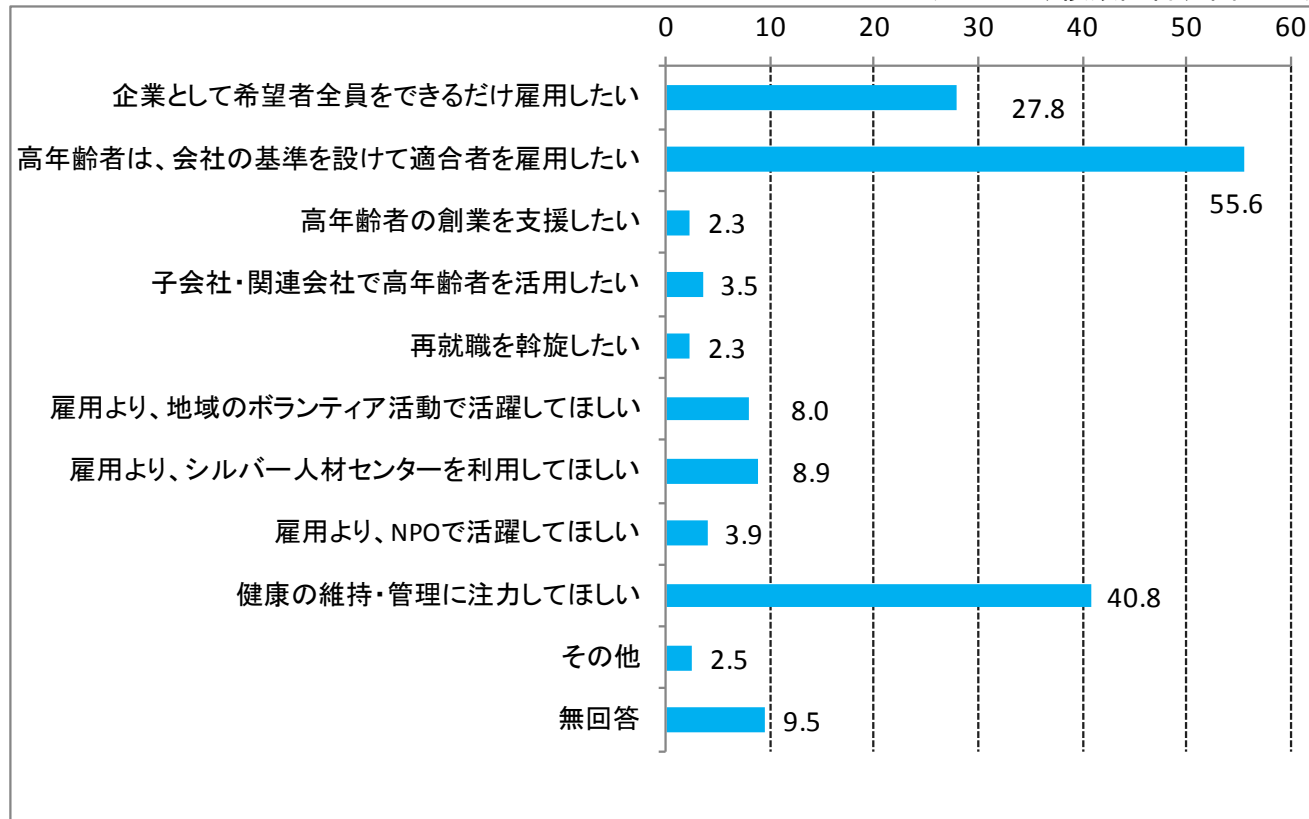
- ・賃金額が減少したものの、仕事内容、仕事の責任が変わっていないとする高齢者も多い。
- ・60代前半層の賃金低下の判決の動向、同一労働同一賃金の動き

⇒定年後の労働条件、業務、役割(責任)などの変化について、個々の従業員にきちんと伝えていく必要がある。

3-1 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

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

(N=6187、複数回答、単位:%)

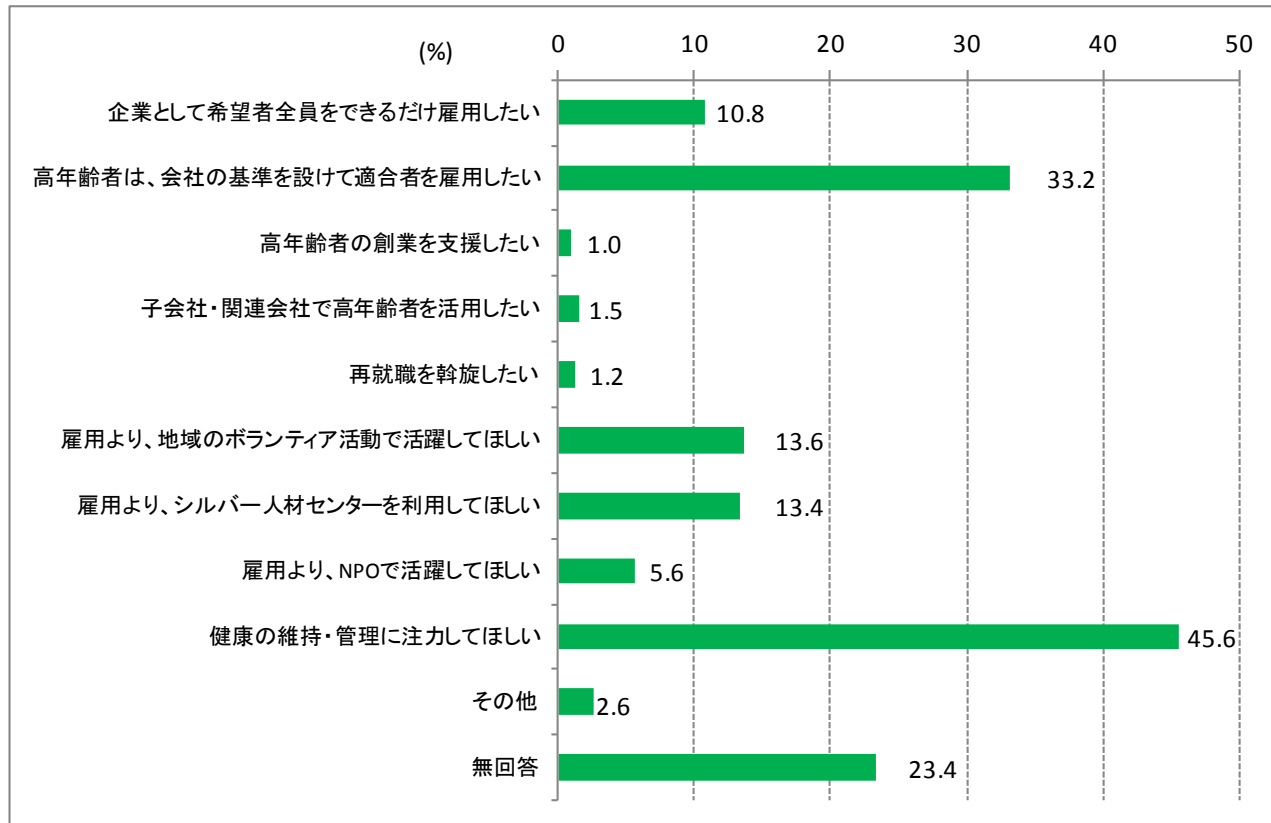


(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

3-2 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

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

(N=6187、複数回答、単位:%)

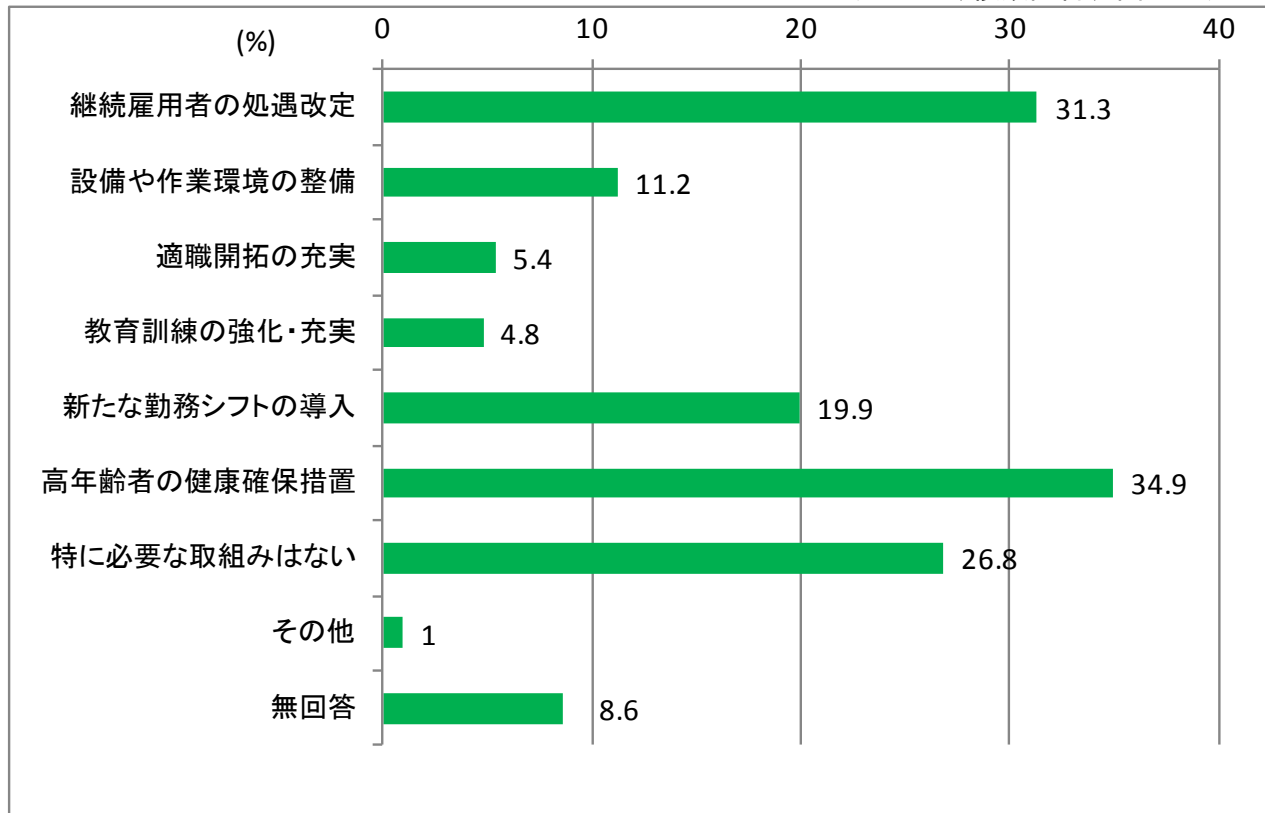


(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

3-3 60代後半層(65~69歳)の雇用確保に必要となると思われる取組

60代後半層(65~69歳)の雇用確保に必要となると思われる取組み

(N=2988、複数回答、単位:%)

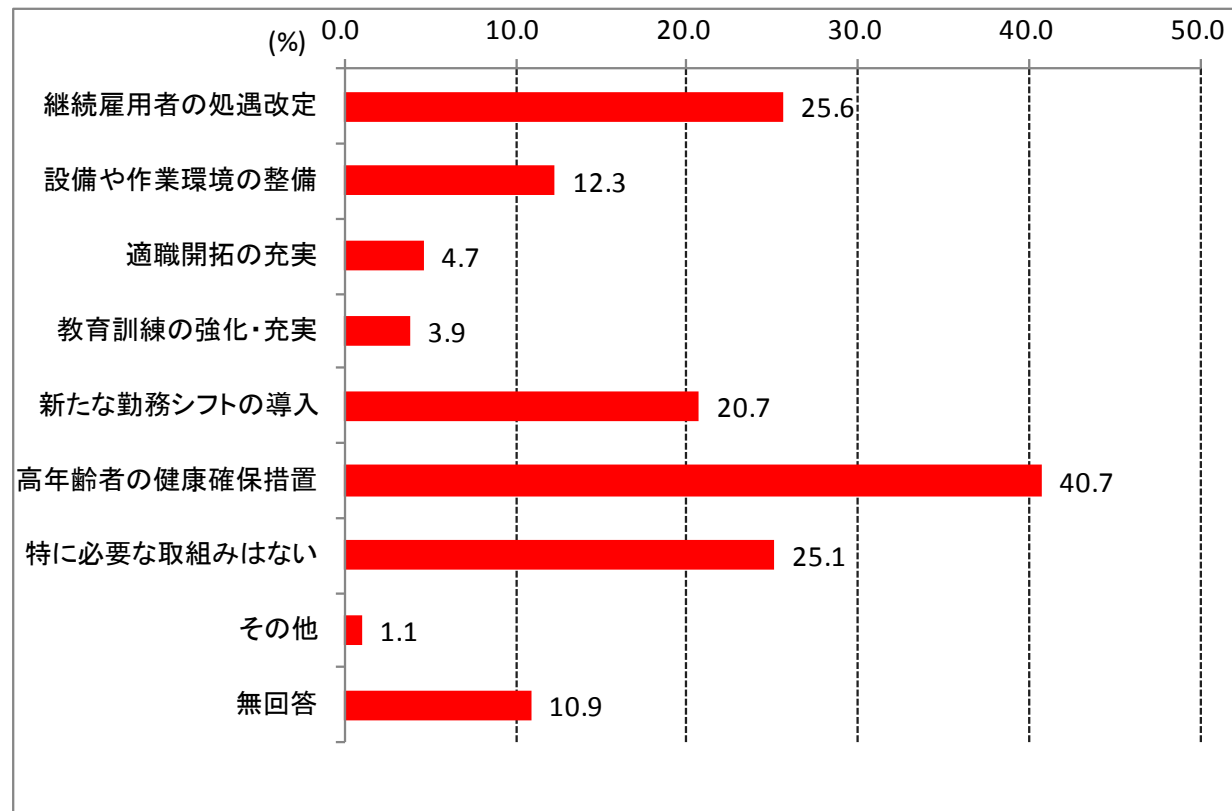


(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

3-4 70代前半層(70~74歳)の雇用確保に必要なと思われる取組

70代前半層(70~74歳)の雇用確保に必要なと思われる取組み

(N=1479、複数回答、単位:%)



(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)

3-5 65歳以上の高齢者に関する雇用保険の変更

65歳以上の高齢者に関する雇用保険の変更

	2016年12月まで	2017年1月から		
	雇用保険への加入	雇用保険への加入	失業した場合	家族の介護で休業した場合
同じ会社で65歳以降も働く人	可能 (高年齢求職者 給付金は1回限り。介護休業給付金はなし)	可能	高年齢求職者 給付金あり ■ 賃金の50～80% の最大50日分 ■ 回数制限なし	介護休業 給付金あり ■ 賃金の67% ■ 家族1人につき最大93日分
65歳以上で新たに雇用される人	不可			

3-6 仕事に就けなかった主な理由

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)

3-7 最も希望する働き方

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)

3-8 55歳以上の中途採用について

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	10.5～15万円未満	15.5～20万円未満	20.5～25万円未満	25.5～30万円未満	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	がまじめな仕事ぶり	勤務態度や仕事ぶり	応募があつたから	用で比較的安全なため	比較的安全な賃金で採用	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

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

3-9 65歳以降の仕事の継続

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(誘 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)

3-10 70歳以降の就業継続意向

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 (誘い・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)

3-11 雇用政策研究会報告書(2015年12月)

(中高年層の活躍促進)

少子高齢化が進行する中で、今後は高年齢層の労働参加がますます重要となる。こうした中で、生涯現役社会の実現のために、キャリアコンサルティングを受けることを通じた高年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なってくる。

(中略)

さらに、65歳以上の者を継続して雇用する企業等の高年齢者の活用に積極的に取り組んでいる企業が、出向・移籍等をはじめ様々な形態で中高年齢者を受け入れることを促進することも、高年齢期に向けたキャリアチェンジを支援する観点から重要である。

加えて、65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進めていくことが求められる。

⇒高年齢期に入る前からの職業生活設計が重要。高年齢期に向けたキャリアチェンジも重要。

3-12 定年を意識しての職業能力向上や転職準備の取組

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)

<まとめ>

3 60代後半層以降を中心とした雇用の課題（65歳以降の雇用の拡大）

●65歳以降の継続雇用

- ・60代後半層以降の継続雇用には、「健康確保措置」「継続雇用者の処遇改定」が必要とする企業が多い。
- ・65歳以降に介護休業を申請する労働者も増える可能性あり。

⇒企業のニーズを踏まえた支援を行い、65歳以降の継続雇用を推進する必要。介護休業を申請する労働者に対応できるように準備する必要。

●65歳以降の転職・再就職

- ・2017年1月から65歳以上の高齢者も雇用保険の対象となり、高齢者の転職・再就職市場の活性化が期待。
- ・65歳以降の仕事の継続については、「まだ決めていない、分からない」とする高齢者も多い。
- ・高齢者の希望する働き方では、「短時間勤務」、「近場の仕事」のニーズが多い。
- ・高齢者を中途採用する理由として「応募があったから」「高い技術」「勤務態度がまじめ」が多い。

⇒人手不足対策として高齢者を採用も考えられる（高齢者のニーズを踏まえた求人の必要）。高齢者が65歳以降も働くことの企業サイドからの後押しも重要。

●高齢者の職業能力開発

- ・高齢期に入る前からの職業生活設計やキャリアチェンジを支援する観点からの職業能力開発が重要とされているが、あまり行われていない。

⇒企業における職業能力開発に取り組む必要。

⇒高齢期の転職・再就職には、雇用形態や賃金水準の変化をはじめ、産業や職種における変化を求められる場合も多く、高齢求職者の意識変革も重要と考えられる