

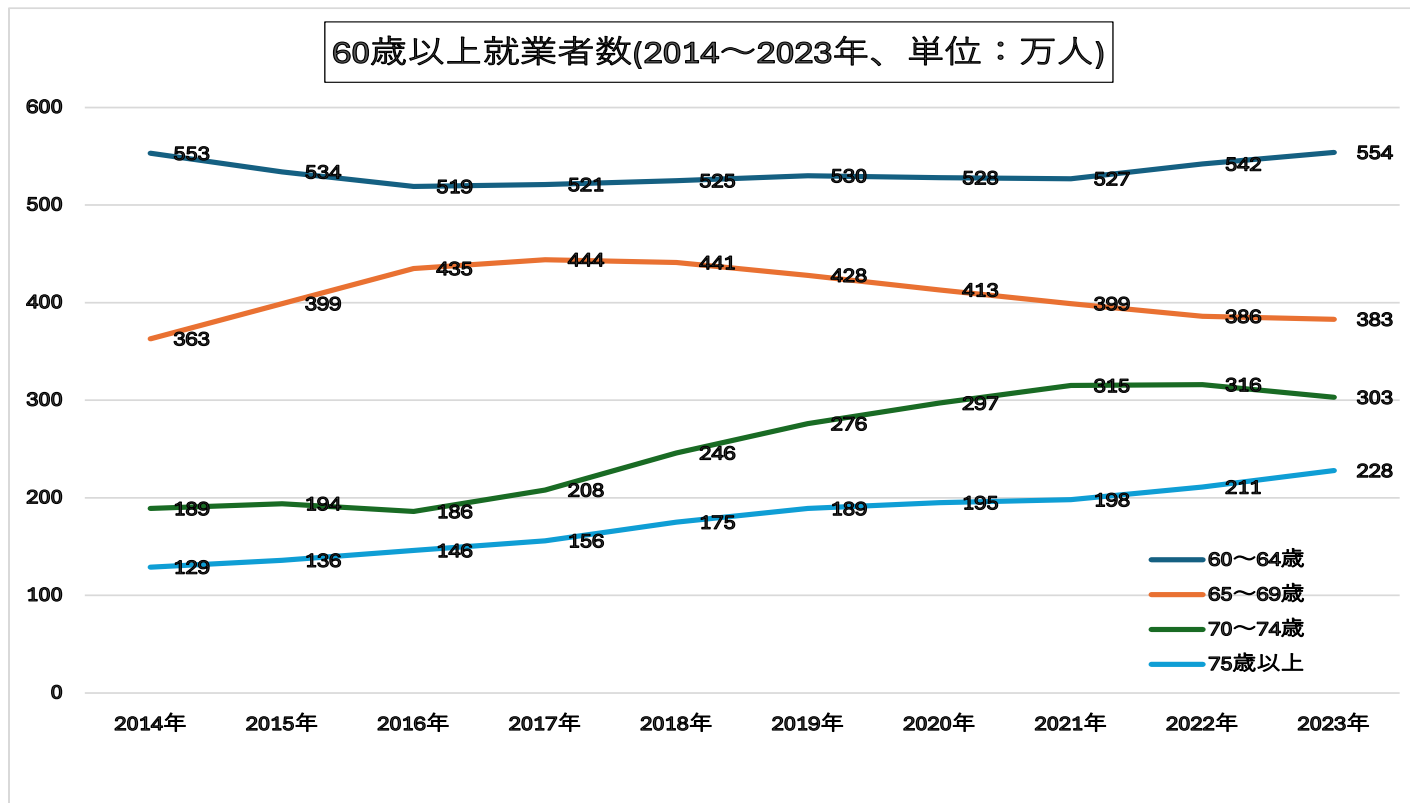
労働政策研究・研修機構
第136回 労働政策フォーラム
「シニア層の労働移動
—就労・活躍機会の拡大に向けて—」

労働市場における高齢者の就労について

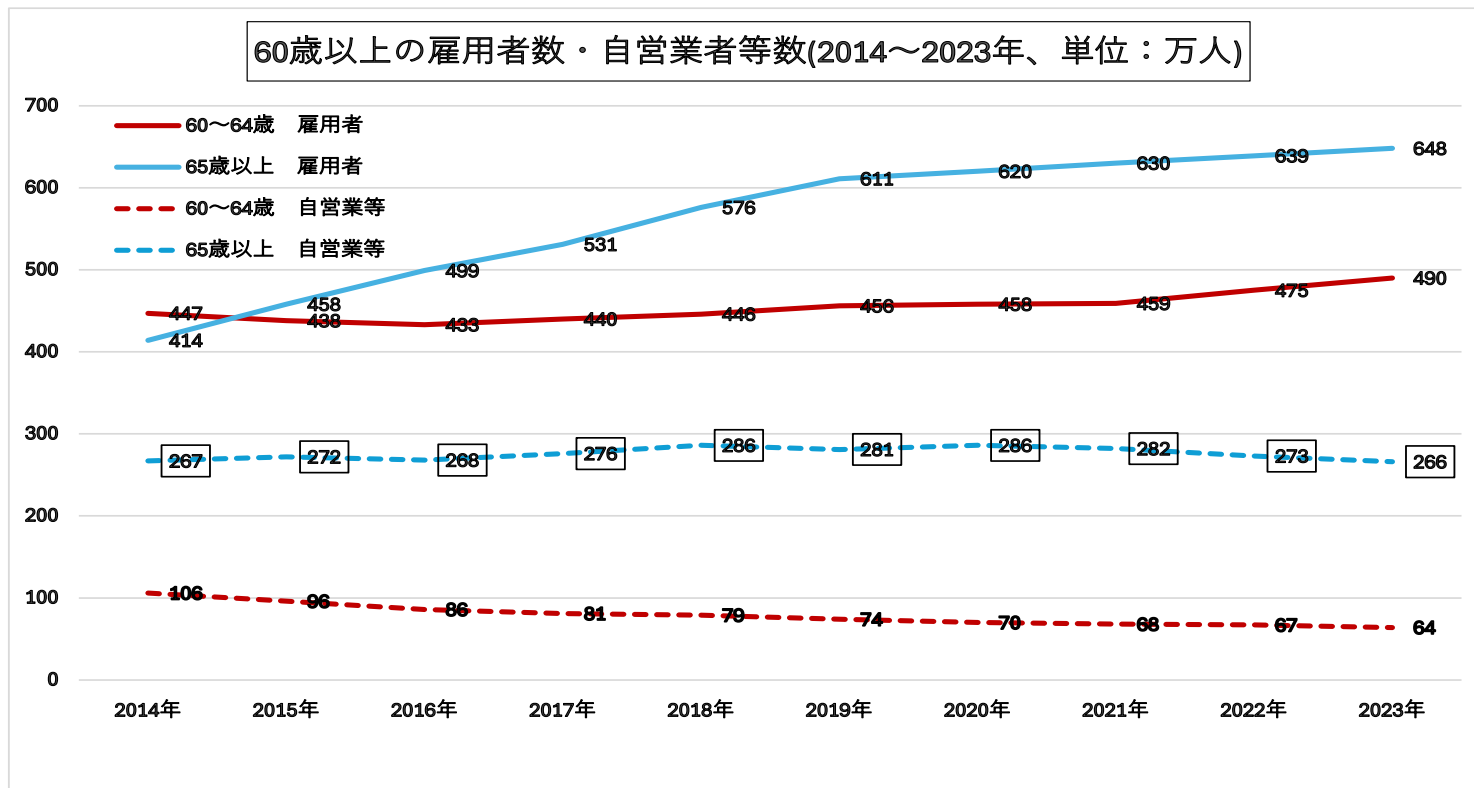
労働政策研究・研修機構
副統括研究員 藤本 真

I. シニアの就業者・雇用者

1. 60歳以上の就業者数・雇用者数の推移



1. 60歳以上の就業者数・雇用者数の推移



1. 60歳以上の就業者数・雇用者数の推移

●60歳以上の就業者数は、2023年平均が1468万人で、2013年の1234万人からの増加率は18.9%に達する(同期間の15～59歳の就業者数の伸びは3.1%)。

●年齢層別にみると、60～64歳はほぼ横ばい。65～69歳は2017年にピークを迎えて以降減少傾向。この10年間の伸びが著しいのは、70～74歳層(2014～2023年の増加数:114万人、増加率:60.3%)と、75歳以上層(同99万人、76.7%)

→人口の多かった「団塊世代層」(1947～1949年生まれ:約806万人)が、高齢化してもなお労働市場で活動していると見ることができる。

●雇用者・自営業者等の別でみると、65歳以上層は、自営業者等の人数をほぼ維持しながら、雇用者数がこの10年間で大幅に拡大(同234万人、56.5%)。一方、60～64歳層は雇用者数が約12%増加したが、自営業者等の人数が6割ほどになっている。

2. 60歳以上の就業・雇用における状況

(1) 従事している職種

(単位: %)

	55～59歳(683万人)	60～64歳(554万人)	65～69歳(383万人)	70～74歳(303万人)	75歳以上(228万人)
管理的職業従事者	2.6	3.6	3.7	4.0	6.1
専門的・技術的職業従事者	18.4	17.0	13.3	9.2	8.3
事務従事者	24.3	21.7	14.1	10.6	8.3
販売従事者	11.7	10.8	9.4	8.9	10.5
サービス職業従事者	10.4	11.7	15.1	16.8	15.4
保安職業従事者	1.3	1.6	2.3	2.6	2.2
農林漁業従事者	1.6	3.2	6.8	11.2	17.5
生産工程従事者	12.4	11.9	10.7	9.6	10.1
輸送・機械運転従事者	4.4	4.7	5.5	5.3	3.1
建設・採掘従事者	4.1	4.2	5.5	5.3	3.1
運搬・清掃・包装等従事者	7.2	8.3	12.0	14.5	11.8
分類不能の職業	1.3	1.3	1.6	2.3	3.5

2. 60歳以上の就業・雇用における状況

(1) 従事している職種

●多くの企業が定年を設定している60歳の前の55～59歳層、60～64歳層に比べて、65歳以上の就業者では、「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」の構成比が低下する(特に事務従事者は4～6割程度になる)。

●一方で、「サービス職業従事者」と「運搬・清掃・包装等従事者」の構成比は、64歳以下の年齢層に比べて65歳以上の年齢層で上昇する。

→雇用確保措置の普及による60代前半までの「内部労働市場」の拡大と、それによる60代後半以降の「外部労働市場」によるミスマッチの増加を意味。

2. 60歳以上の就業・雇用における状況

(2) 雇用の状況～業種・雇用形態～

(単位: %)

	55～59歳(622万人)	60～64歳(490万人)	65歳以上(648万人)
農業, 林業	0.8	1.2	2.5
建設業	6.8	7.1	9.3
製造業	18.5	16.1	11.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	0.6	0.2
情報通信業	3.7	2.4	0.9
運輸業, 郵便業	6.8	6.5	5.7
卸売業, 小売業	15.9	15.7	15.6
金融業, 保険業	3.5	2.9	1.1
不動産業, 物品賃貸業	1.8	2.2	4.3
学術研究, 専門・技術サービス業	3.1	3.3	2.8
宿泊業, 飲食サービス業	3.7	4.1	5.9
生活関連サービス業, 娯楽業	2.3	2.7	3.7
教育, 学習支援業	5.9	6.1	4.2
医療, 福祉	14.0	15.3	15.3
複合サービス事業	1.0	1.0	0.3
サービス業(他に分類されないもの)	6.8	8.0	13.0
公務(他に分類されるものを除く)	4.0	3.7	1.9

(単位: %)

	55～59歳(578万人)	60～64歳(445万人)	65歳以上(543万人)
正規・無期	59.7	27.9	16.4
正規・有期	4.7	12.8	5.7
非正規・無期	11.9	13.5	19.3
非正規・有期	17.6	39.3	47.3

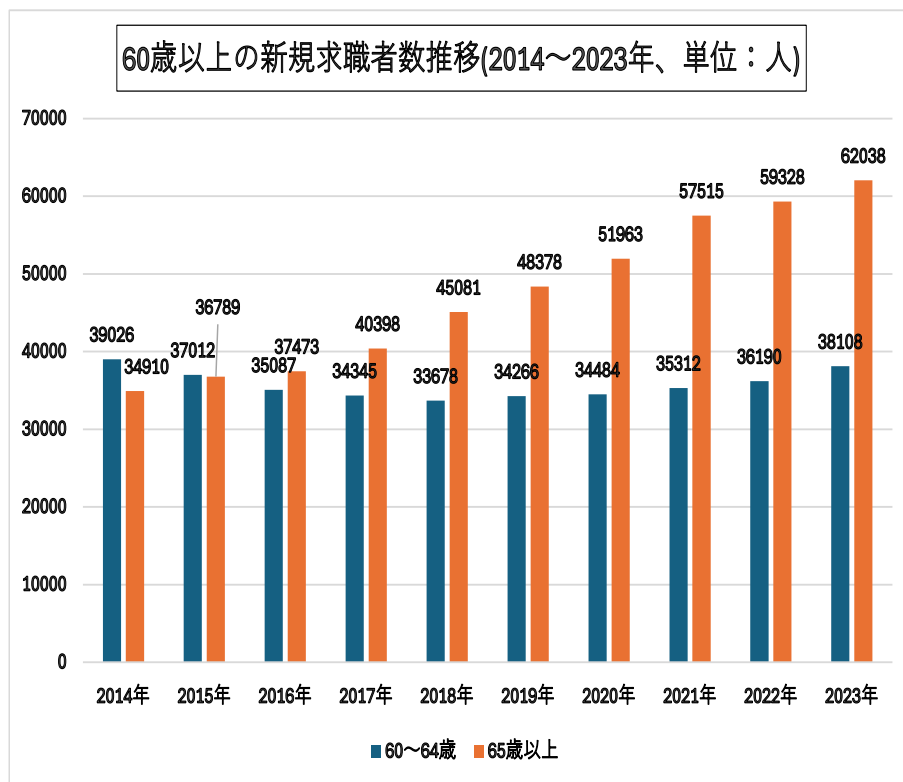
2. 60歳以上の就業・雇用における状況

(2) 雇用の状況～業種・雇用形態～

- 50代後半から年齢層が上になるにつれ、雇用者に占める「製造業」従事者の比率が低下する。同様の傾向は、「金融保険業」や「公務」などでも見られる。
 - 一方で、「サービス業」従事者の比率は、65歳以上の年齢層で目立って上昇する（職種別の就業状況を反映）。
 - 雇用形態別構成比は、「正規・無期」（いわゆる「正社員」）の比率が、50代後半では約6割を占めるのに対し、60代前半では3割未満にまで低下し、65歳以上ではさらに2割未満にまで低下する。
- シニアの就業機会は第3次産業・非正規セクターに主に展開されている。

Ⅱ. シニアの労働市場～求職・求人・転職の状況～

1. 求職者数の推移

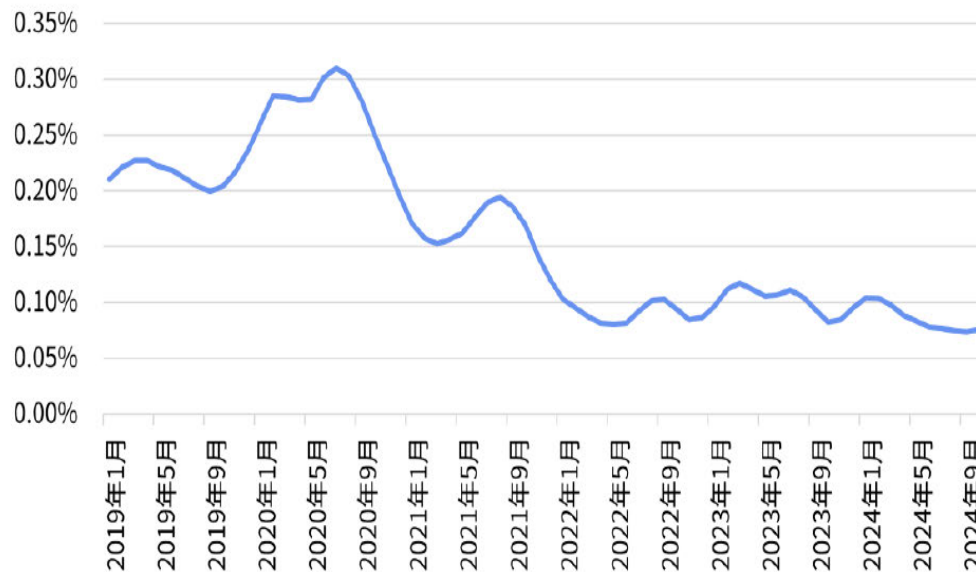


● 60～64歳の新規求職者数は2014年以降の10年間でほぼ横ばい(ただし、2018年以降は5年連続で増加)

● 65歳以上の新規求職者は2014年以降の伸びが著しく、2023年は2014年の1.6倍、60000人以上に達している。

2. 求人の動向

2019年1月 - 2024年9月、3カ月移動平均



2019年以降の「60歳以上
歓迎求人」の占める割合は、
2020年7月をピークに下落
傾向にある。

・・・増加を続けるシニア求
職者との、傾向のギャップ。

出所: Indeed Japan(2024)「シニア世代(60 歳以上対象)
の求人動向調査」

3. 転職者の状況

(1) 入職経路

(単位: %)

	60～64歳(52.8万人)	65歳以上(50.6万人)	25～59歳(446.3万人)
職業安定所	15.9	19.4	13.1
ハローワーク インターネットサービス	2.0	2.5	2.7
民営職業安定所	3.5	2.0	9.0
学校	0.0	0.0	0.9
広告	18.9	19.4	35.5
その他	20.2	12.7	12.2
縁故(前の会社以外)	16.7	26.6	17.6
縁故(前の会社)	19.3	16.7	5.3
出向	3.0	0.2	2.8
出向からの復帰	0.5	0.4	1.0

(2) 賃金変動

(単位: %)

	年齢計(478万人)	60～64歳(40.1万人)	65歳以上(36.3万人)
3割以上増加	8.3	2.8	4.7
1割以上3割未満増加	17.3	5.2	7.7
1割未満増加	11.6	3.2	8.0
変わらない	28.8	20.7	24.8
1割未満減少	9.0	6.6	6.8
1割以上3割未満減少	11.5	19.3	9.7
3割以上減少	11.9	37.4	35.8

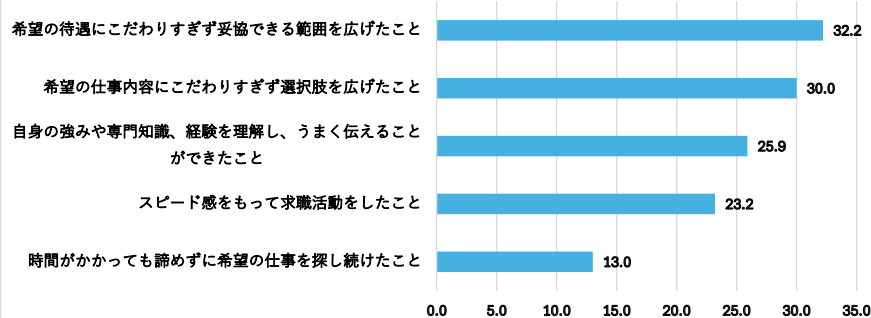
出所: 厚生労働省(2023)『雇用動向調査』

3. 転職者の状況

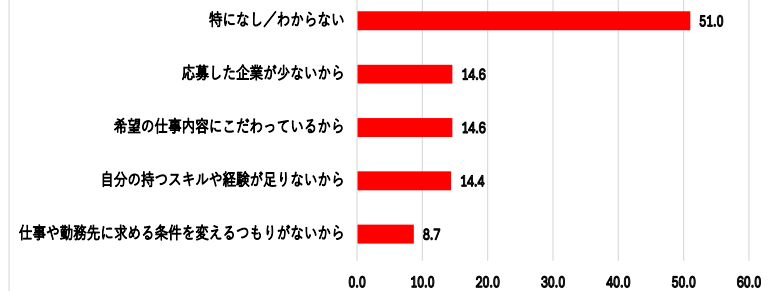
- 入職経路については、「民営職業紹介所」「広告」を合わせた民間の求人・求職媒体の活用度が、60歳以上の転職者では、25～59歳までの転職者に比べて大幅に低下する。
- 一方で、60歳以上の転職者では、「縁故」の活用度が上昇し、特に65歳以上の転職者においては中心的なマッチング機会となっている。
- 転職に伴う賃金変動について、年齢計では11.9%にとどまる「3割以上減少」という回答が、60歳以上では4割近くを占める。特に60～64歳層では賃金が減少するという回答が6割超と、転職をしても「60歳定年による処遇の調整」の影響を受けることがうかがえる。

4. 60歳以上の求職活動における課題

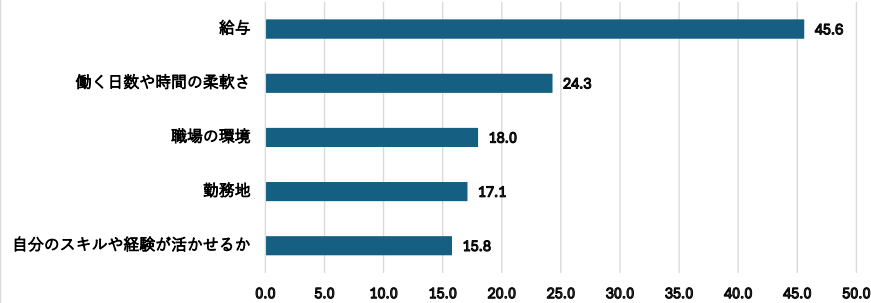
採用に至ったと思う理由(N=1152,複数回答,単位: %)



採用に至らなかった理由だと思うこと
(N=427, 複数回答, 単位: %)



求職活動時にゆずった条件(N=1152, 複数回答, 単位: %)



出所: Indeed Japan(2023)「シニア世代(60歳以上対象)の求職活動調査」

4. 60歳以上の求職活動における課題

- Indeed Japanの「シニア世代(60歳以上対象)の求職活動調査」によると、60歳以降で就職活動を行った回答者の48.5%は「経済的な理由で収入を得る必要があるから」就職活動を行っており、健康維持ややりがいなどを挙げる回答者(いずれも15%程度)を大幅に上回る
- 経済的な理由で転職活動をした60歳以上の回答者のうち、採用が決まった人は希望の待遇・仕事にこだわらなかったこと採用に至った理由として挙げている(両者をいずれかを挙げた割合は47.2%)。また、求職活動時にゆずった条件としては、「給与」を挙げる回答が約半数を占める。
- 一方で、経済的な理由で転職活動をした60歳以上の回答者のうち、採用が決まらなかった回答者の約半数は、採用に至らなかった理由について「特になし／わからない」と回答している。

Ⅲ.これから何が求められるのか ～シニアの就労・活躍機会の拡大に向けて～

1. シニア労働市場に関する分析→情報提供の強化

60歳以降就職活動をし、就職が決まらない人の約半数が、就職が決まらない原因を把握できていない。

・・・雇用確保措置の義務化の上限年齢である65歳を境とする労働需要のありようの変化をはじめとした、シニア労働者をめぐる労働市場の状況が、十分に伝わっていないのではないか。

→シニアをめぐる労働市場の状況についての情報の収集と分析、収集・分析した内容を高齢者に的確に伝えるためのルート・機会の確立が必要。

(ルートの確立に当たっては、高齢者が情報にアクセスしやすいか、高齢者が情報を十分に活用できているかという点から常に検討・見直しを行うことが求められる)

2. 職業ガイダンス・職業訓練に向けた取組みの強化

- シニアの労働市場に関する情報は、シニア労働者に対する職業ガイダンスや職業訓練の取組みに反映することができる。
- 労働市場に関する情報を踏まえたうえで、シニアの求職者・就業者の健康状況・職業経験・心理などにおける一般的な傾向や個別の特徴を反映した、有効な職業ガイダンス・職業訓練を策定・実施していくことに、社会全体として、より注力していく必要がある。

3. シニア労働者のマッチング機会の拡大

60歳以降の転職者の入職経路において、「縁故」への依存度が高い。

・・・「縁故」はマッチングの確実性を向上させると思われるが、マッチングの機会を狭める懸念がある。

→シニア労働者をめぐる求人・求職のマッチング機会を拡大していくための官民による取組みが求められる

→特に民間の求人・求職媒体の活用を阻害する要因についての分析を行い、その要因への対策を進めることが必要。