

第 5 部

資料

第1節 はじめに

再就職をめざす中高年にとって、自らをとりまく労働市場の状況を知ることが重要である。また、同じ境遇にある人々の行動や意識を知ることが悩みや不安の緩和につながる。本節は、既存の統計調査から中高年の採用状況や彼らの求職行動と就業意識を時系列で示すことで、求職者に有益な情報を提供する。

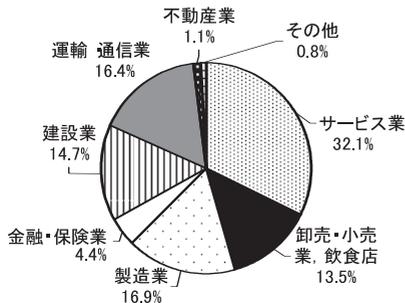
第2節 中高年求職者を取りまく状況

1 中高年労働者の採用状況

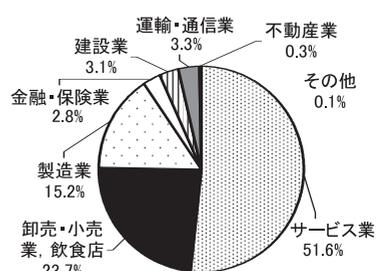
以下では、(厚生)労働省による『雇用動向調査』の統計データをもとに、中高年労働者の採用状況を、業種と職種別に時系列で示す。

(1) 業種別入職者数

図表1 業種別男性入職者割合
(平成15年 45歳以上)

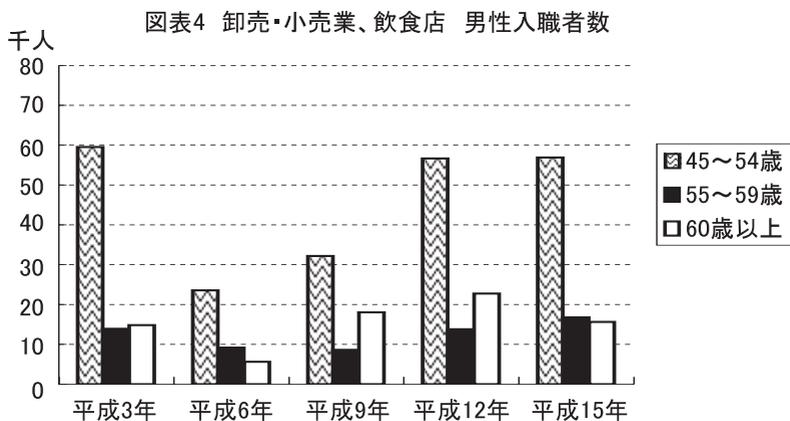
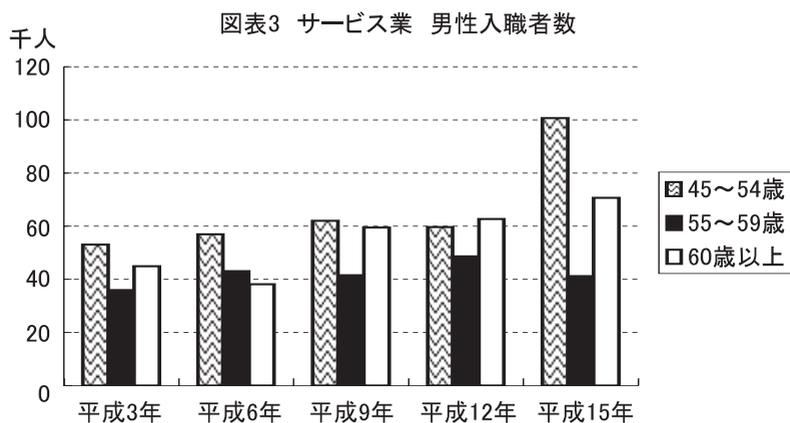


図表2 業種別女性入職者割合
(平成15年 45歳以上)



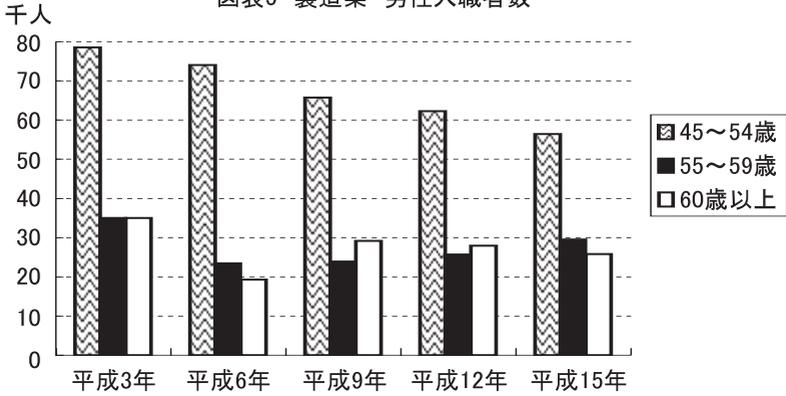
平成15年に中高年の女性が採用された業種は、サービス業、卸売・小売業・飲食店、製造業の3つにほぼ限られた。男性はそれらの他、建設業や運輸・通信業に就職する者が15%前後にのぼり、比較的多様な業種で採用されている。また、平成3年の時点と比べると、男女共に建設業で採用される者が著しく減り、サービス業に採用される者が増加した。

業種別 男性入職者数の推移（平成3年～15年）

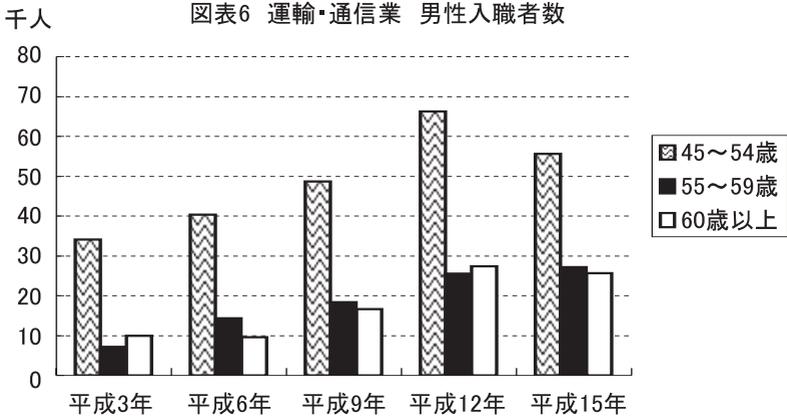


サービス業と卸売・小売・飲食業に採用される中高年男性の数は、ここ10数年間で増加傾向にあり、産業のサービス化を反映している。サービス業では年齢による入職者数の格差が小さいのに対し、卸売・小売・飲食業への入職者は45～54歳の若い層が中心である。ただしここ数年の間に、サービス業でも年齢による入職者数の格差が開いている。

図表5 製造業 男性入職者数

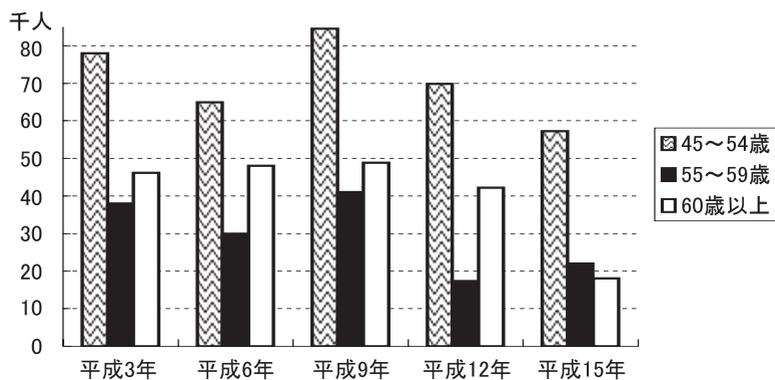


図表6 運輸・通信業 男性入職者数

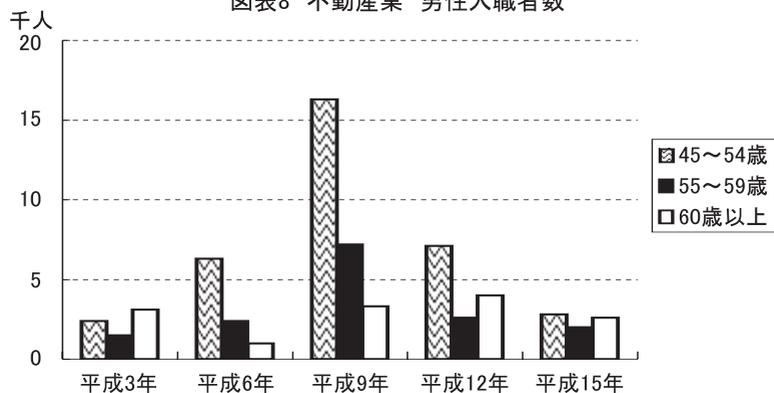


平成15年に新たに職を得た中高年男性の数は、製造業と運輸・通信業とではほぼ同数だが、前者は減少傾向にあり後者は増加傾向にある。製造業は、就業者数そのものは全業種中で最大級であるが、中高年男性を中途で採用する数は他業種と比べて特に多いわけではない。

図表7 建設業 男性入職者数

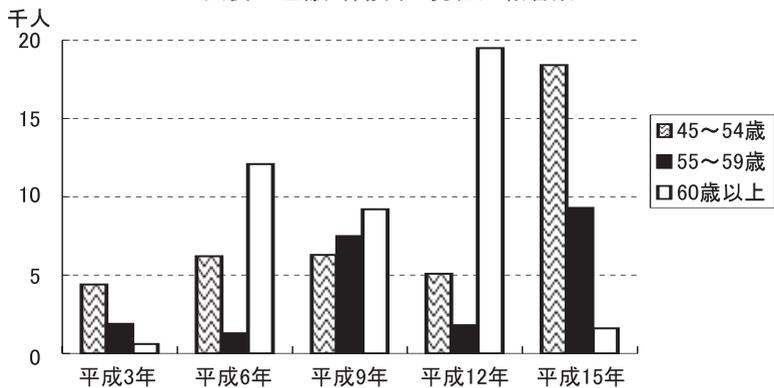


図表8 不動産業 男性入職者数



建設業や不動産業といった土地・建物に関する業種では、中高年男性の入職者数は、平成9年をピークに徐々に減ってきている。その傾向は、40代半ばから50代半ばで顕著に表れている。また、いずれも、年齢による入職者数の格差が比較的小さい。

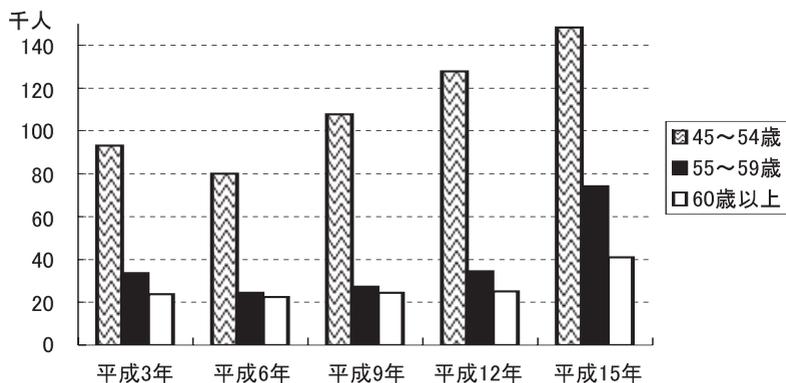
図表9 金融・保険業 男性入職者数



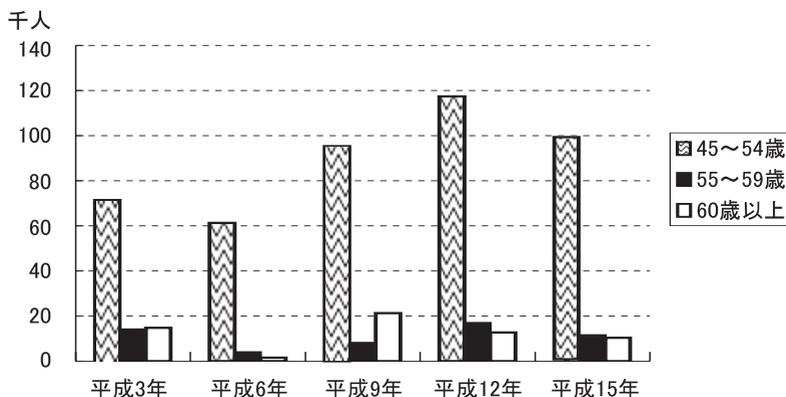
金融・保険業では平成6年以降、数の上では高齢男性の入職者が増加しているが、これは金融機関の合併等による新会社設立が相次いだことが原因であろう。よって今後も中高年男性の労働需要が伸びるとは考えにくい。

業種別 女性入職者数の推移（平成3年～15年）

図表10 サービス業 女性入職者数

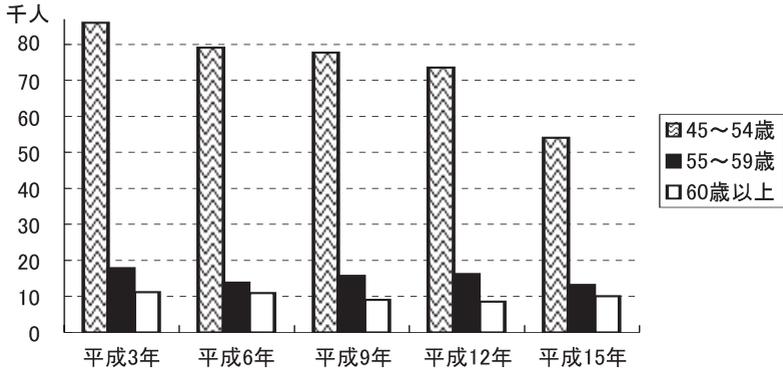


図表11 卸売・小売業、飲食店 女性入職者数

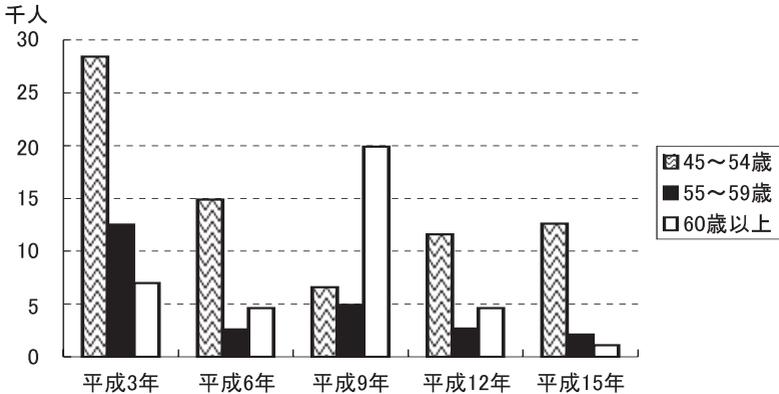


サービス業と卸売・小売・飲食業は中高年女性が働く先として最大の業種であり、その数はここ10数年間で安定して増加し続けている。ただし卸売・小売業、飲食店では45～54歳の比較的若い層に限られる。他方、サービス業では平成12年から15年にかけて50代後半と60歳以上での伸び率が大きく、今後も高齢者の採用が増えることが期待される。

図表12 製造業 女性入職者数

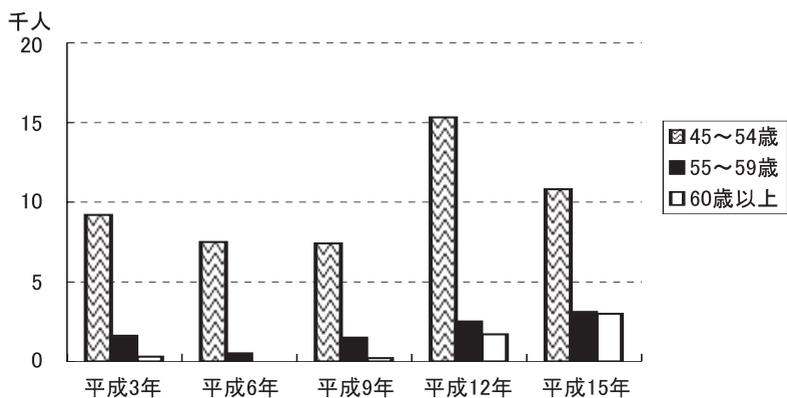


図表13 建設業 女性入職者数

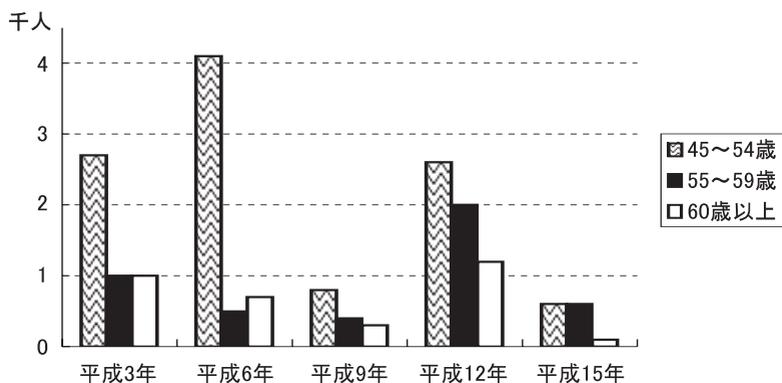


製造業は、かつては最も多くの中老年女性を採用していたが、ここ10数年の間で45~54歳の入職者数は減少傾向にある。ただし、55歳以上ではあまり変化がない。他方の建設業は年齢層によって傾向が全く異なる。中高年女性全体としては、その入職者数は減少傾向にある。

図表14 運輸・通信業 女性入職者数

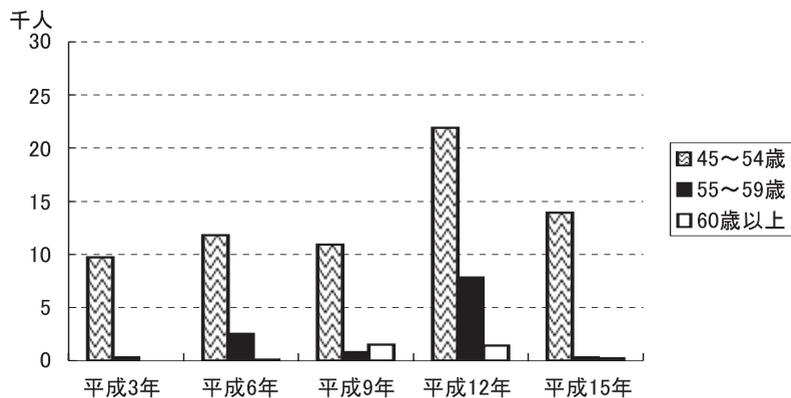


図表15 不動産業 女性入職者数



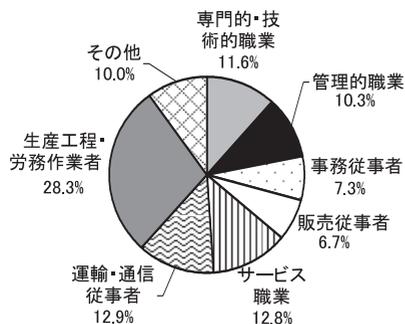
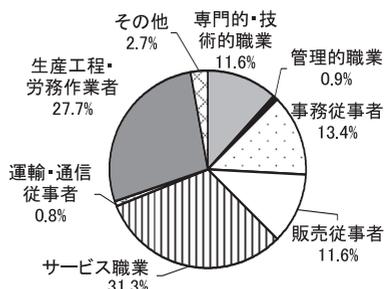
運輸・通信業と不動産業は、男性と比べて女性の入職者が著しく少ない。運輸・通信業については、バスやタクシーの運転手など比較的男性が多い職業が多く含まれるためだろう。不動産業はそもそも就業者数が男女共に大変少ないので、傾向をみることは難しい。

図表16 金融・保険業 女性入職者数



金融・保険業は、中高年では男性よりも女性の採用が多い業種である。特に保険業では、外交員などの職業で女性の需要が多いのだと考えられる。ただし、年齢による入職者数の格差が大きく、採用されるのは40代半ばから50代半ばの比較的若い層に限られる。

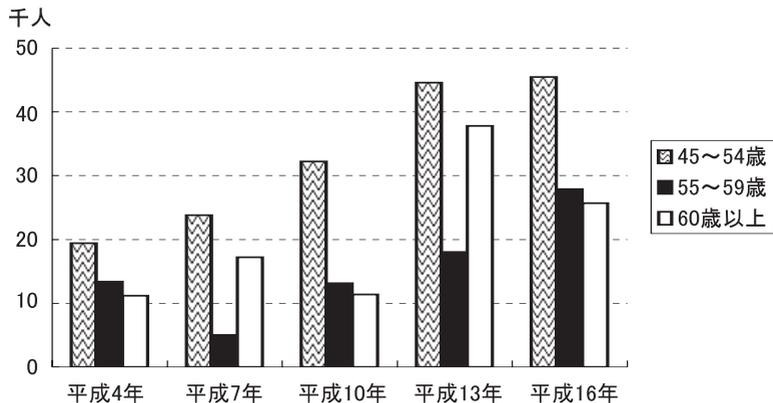
(2) 職種別入職者数

図表17 職業別男性入職者割合
(平成16年 45歳以上)図表18 職業別女性入職者割合
(平成16年 45歳以上)

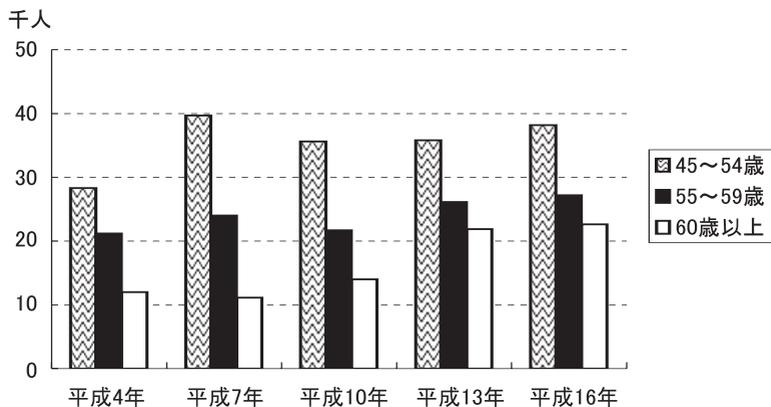
平成16年についてみると、業種と同様に職種についても女性の雇用先は男性よりも多様である。なかでも、管理的職業や運輸・通信従事者として採用される中高年女性はほんのわずかだが、男性では10人に1人がこれらの職業に就いている。逆に男性よりも女性で入職者が多い職種は、事務従事者、販売従事者、サービス職業である。

職種別 男性入職者数の推移（平成4年～16年）

図表19 専門的・技術的職業 男性入職者数

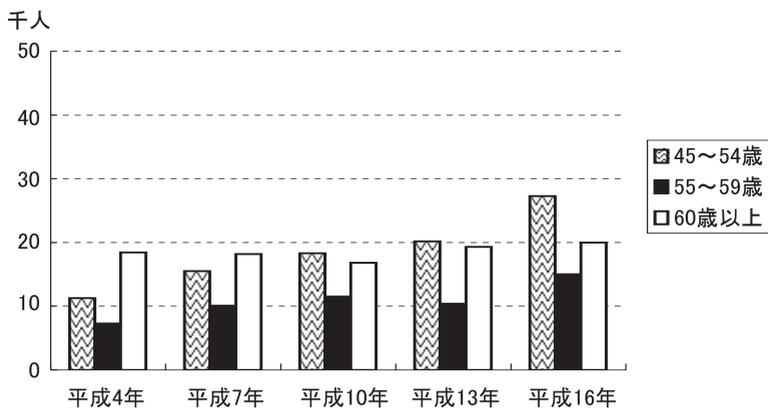


図表20 管理的職業 男性入職者数

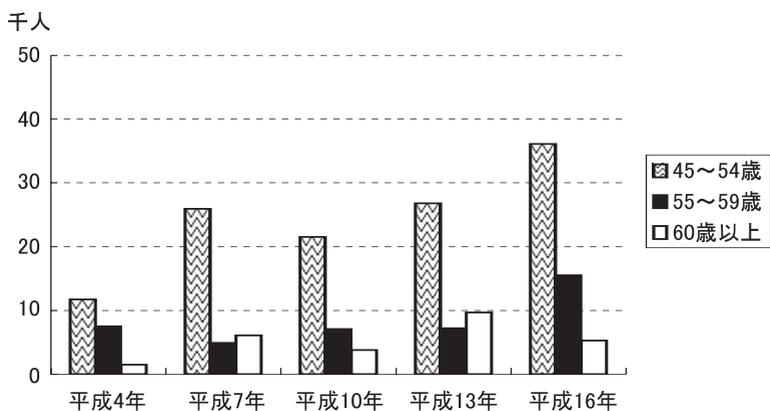


専門的・技術的職業と管理的職業は、年齢による入職者数の格差が比較的小さく、経験が考慮されやすい職業といえる。専門的・技術的職業に就く者の数は全ての年代で増加している。ただし全く異なる職種からの参入は難しい。平成10年以降、管理的職業への入職者の数が60歳以上で増加したのは、再雇用制度の広がりを反映していると思われる。

図表21 事務従事者 男性入職者数

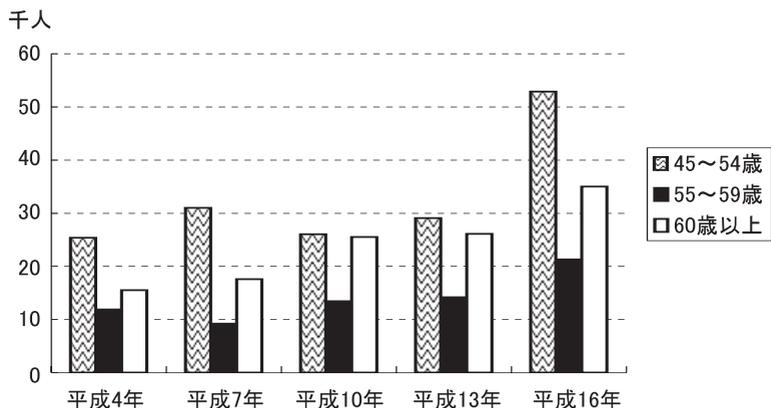


図表22 販売従事者 男性入職者数

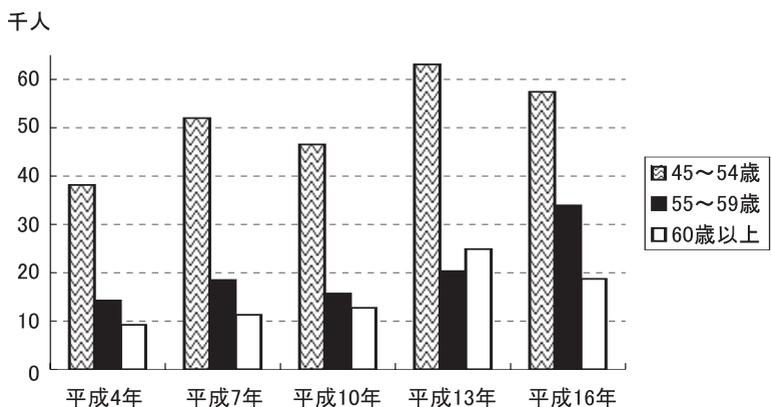


事務従事者と販売従事者は、主に45～54歳という比較的若い層で、ここ10数年間に入職者の数が増加している。販売従事者では、55～59歳でも平成13年から15年にかけて入職者が約二倍に増加している。しかし60歳以上については減少傾向にある。

図表23 サービス職業 男性入職者数

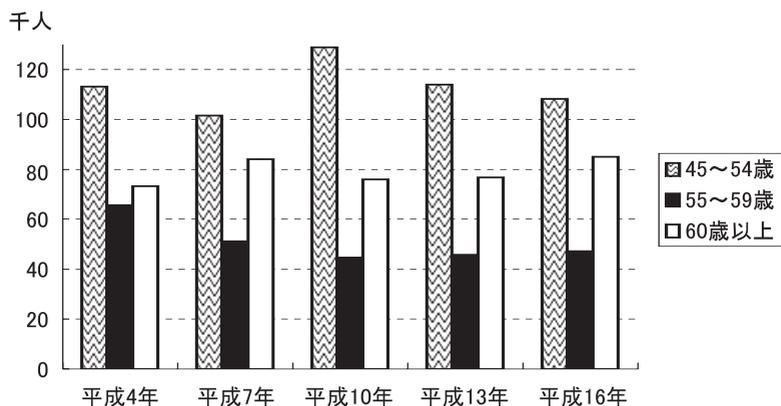


図表24 運輸・通信従事者 男性入職者数

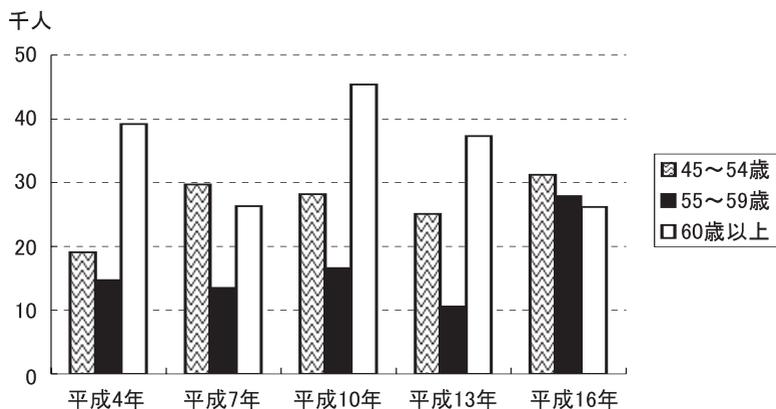


運輸・通信従事者とサービス職では、平成10年以降、中高年男性の入職者が増加しつつある。特にサービス職は平成13年から16年にかけての伸び率が著しく、45～54歳では二倍近くになっている。

図表25 生産工程・労務作業者 男性入職者数



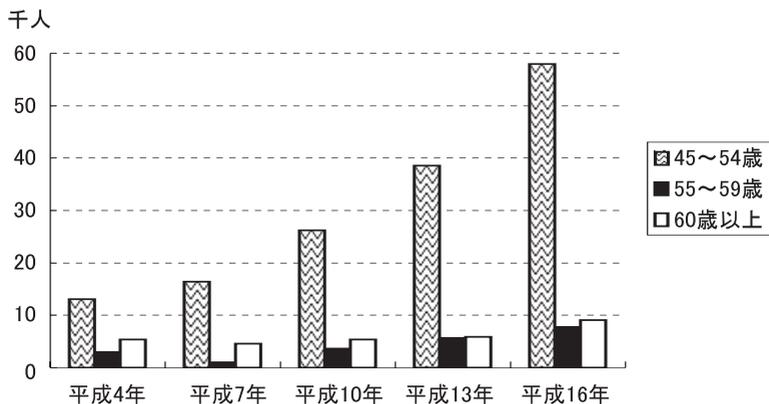
図表26 その他の職業 男性入職者数



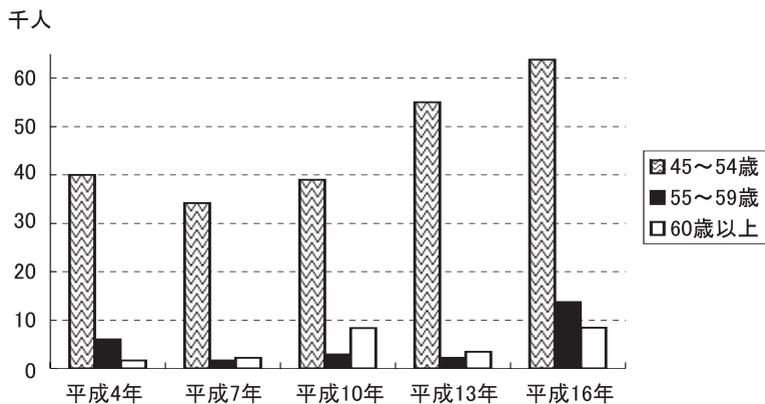
中高年男性の入職者数が最も多いのは、生産工程・労務作業者である。その傾向は、平成4年から15年まで変わらない。その他の職業には警備員などの保安の仕事や農林水産業従事者が含まれるが、平成13年から15年にかけて、55～59歳の入職者数が著しく増加している。

職種別 女性入職者数の推移（平成4年～16年）

図表27 専門的・技術的職業 女性入職者数

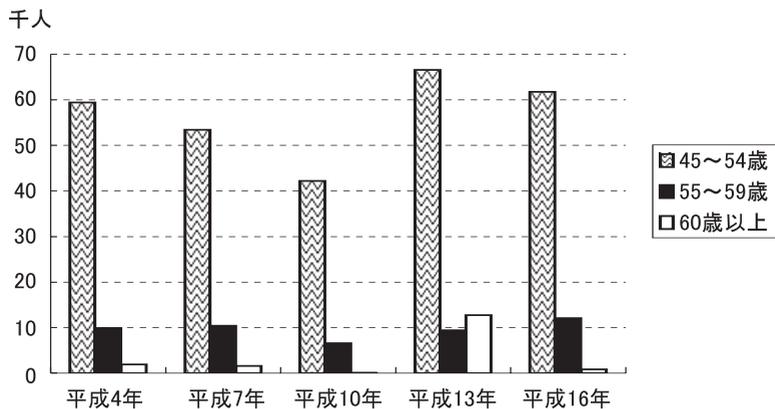


図表28 事務従事者 女性入職者数

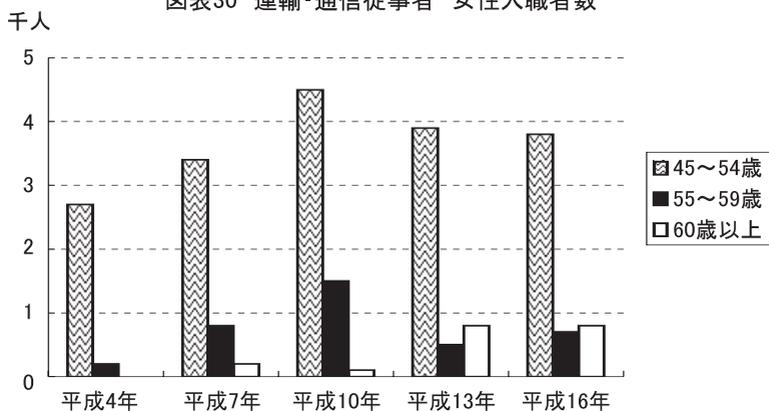


専門的・技術的職業と事務従事者はともに増加傾向にあり、特に前者に採用される女性の数が急増している。その多くは看護師、教員など医療・教育サービスに携わる。事務従事者への入職者は、従来は45～54歳の若い層に限られていたが、平成13年から15年にかけて55～59歳の女性で急増している。

図表29 販売従事者 女性入職者数

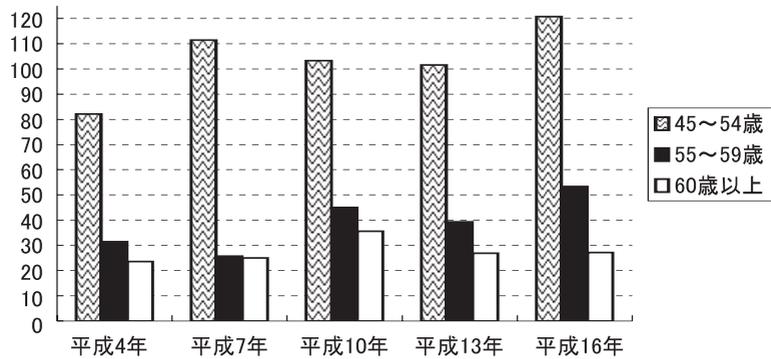


図表30 運輸・通信従事者 女性入職者数

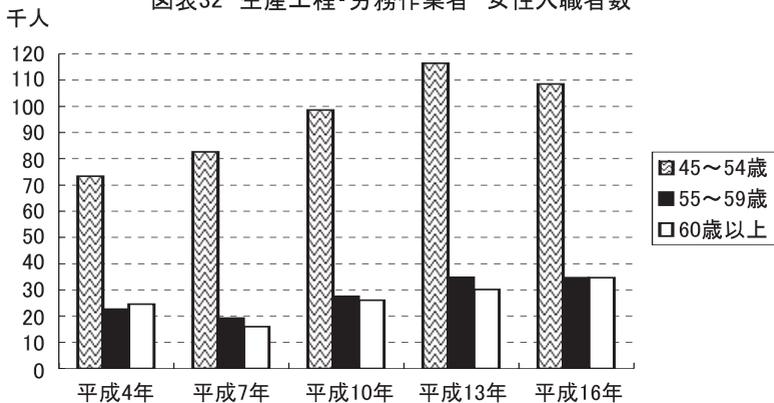


専門的・技術的職業、事務従事者、販売従事者、運輸・通信業従事者は、年齢による入職者数の格差が大きい職業である。これらの職業に新たに就く者は45～54歳がほとんどであり、高齢の女性が新たに職を得ることは難しい。

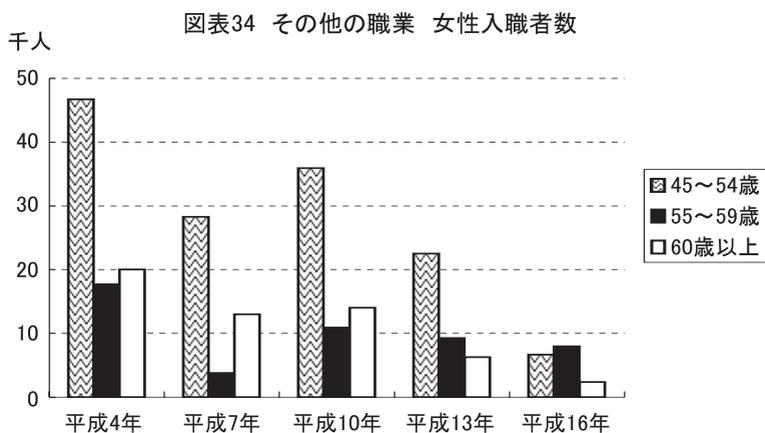
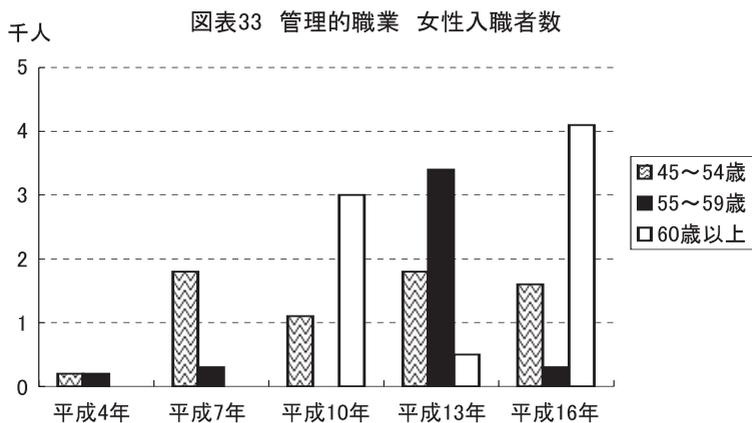
図表31 サービス職業 女性入職者数



図表32 生産工程・労務作業者 女性入職者数



サービス職と生産工程・労務作業者への入職者数はこの十数年間安定して高い。これらは比較的高齢者が採用されやすい職種である。平成16年の時点で、60歳以上の女性の3人に1人がサービス職として新たに職を得ており、4人に1人は生産工程・労務作業者として採用されている。



管理的職業に職を得る中高年女性は大変少ない。前の勤め先を辞めてまもなく転職する男性に対し、女性は結婚や出産などを機に仕事を退き再就職するまでの期間が長いと、管理的職業に転職することは困難である。その他の職業には保安職や農林漁業従事者が含まれ、その数はこの10数年間に激減している。

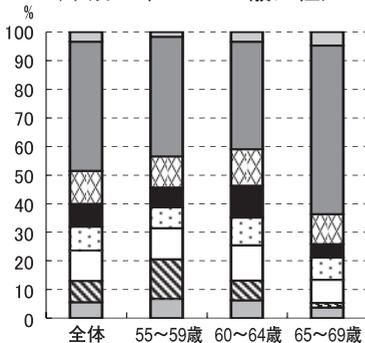
2 中高年の就業行動と意識

次に、中高年の求職行動と就業意識を、(厚生)労働省の『雇用動向調査』および『高齢者就業実態調査』から得た統計データをもとに、時系列でみていこう。

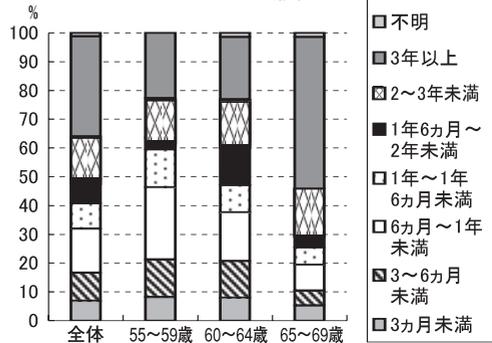
(1) 求職期間

厚生労働省『平成16年高齢者就業実態調査』

図表35 仕事が見つからない期間
(平成16年 55～69歳女性)



図表36 仕事が見つからない期間
(平成16年 55～69歳男性)



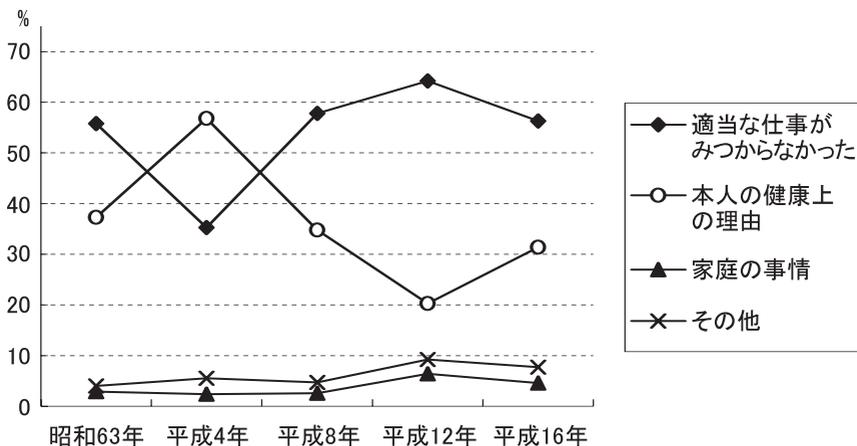
男性よりも女性の方が、求職期間が長い。中高年女性の多くは有業の配偶者をもつため、急いで仕事を探さねばならないほどの経済的な必要性が乏しいためであろう。また、男女ともに年齢が上がるほど求職期間が長くなるのは、年金受給者が増えていくためと思われる。

(2) 仕事に就けない(就かない)理由

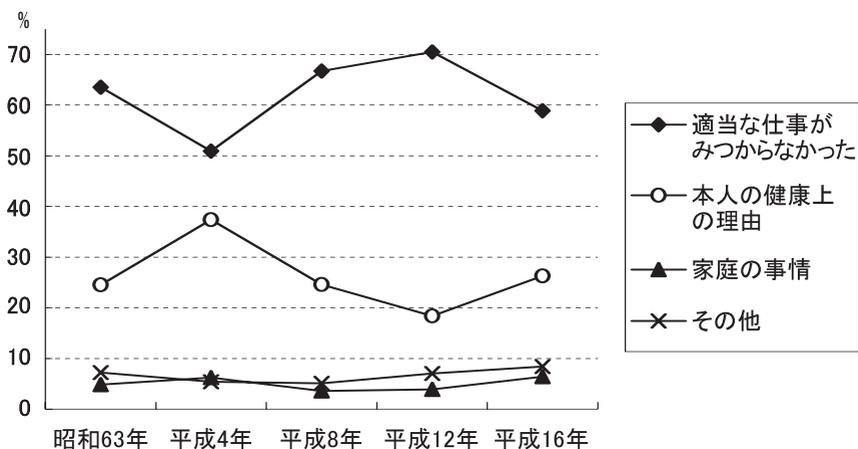
(厚生) 労働省『高齢者就業実態調査』昭和63年～平成16年

男性就業希望者の仕事に就けなかった理由

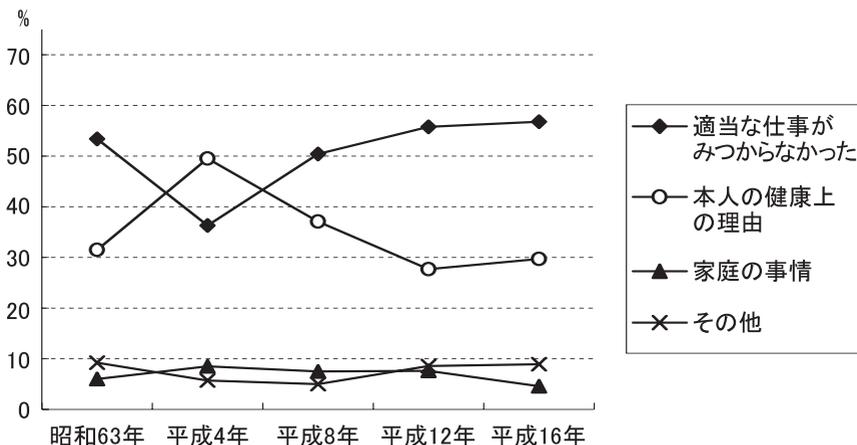
図表37 仕事に就けなかった理由(男性55～59歳)



図表38 仕事に就けなかった理由(男性60～64歳)



図表39 仕事に就けなかった理由(男性65～69歳)

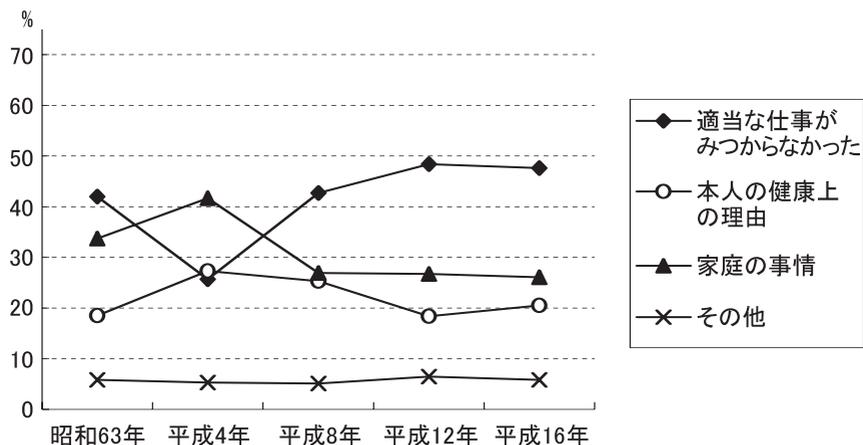


仕事に就けなかった理由として「家庭の事情」を上げる者はどの年齢層でもどの時代でも一定して少ない。男性は家庭の中で家事や子育て、介護などの仕事を担う者が少ないため、家庭の事情を考慮する必要性を感じるが少ないのだと思われる。

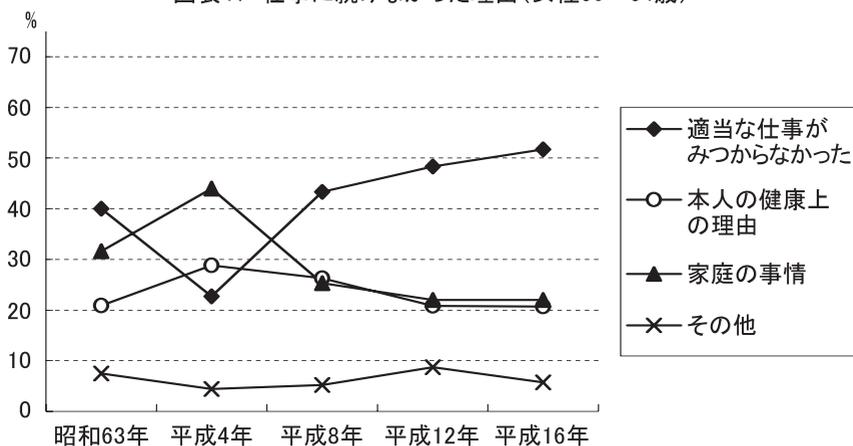
「適切な仕事が見つからなかった」と「本人の健康上の理由」とは、一方が増加すればもう片方が減少する。年齢が高くなるほど「本人の健康上の理由」が上位になるのは当然だが、好況期になると「本人の健康上の理由」が増加する。これは、不況期には健康上やや不安があっても生活のために働かざるを得ないためと考えられる。

女性就業希望者の仕事に就けなかった理由

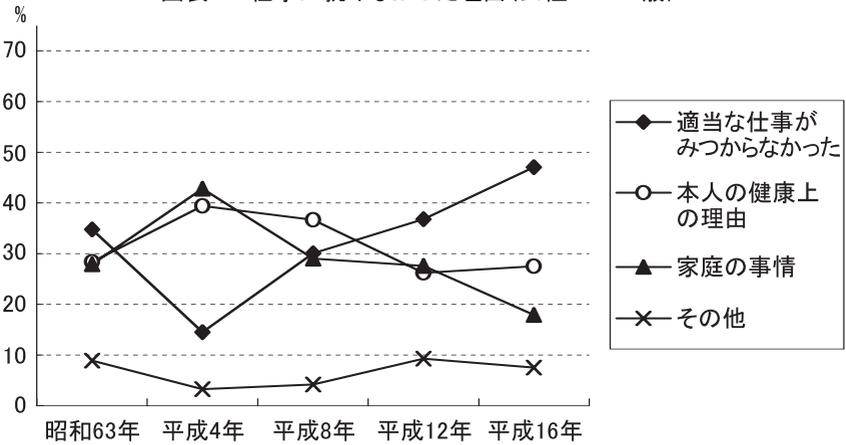
図表40 仕事に就けなかった理由(女性55～59歳)



図表41 仕事に就けなかった理由(女性60～64歳)



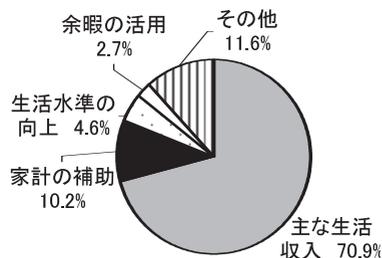
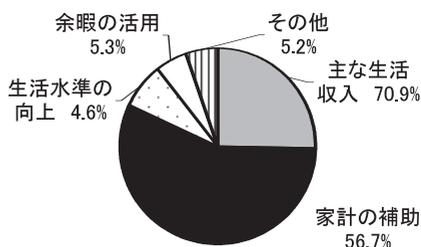
図表42 仕事に就けなかった理由(女性65～69歳)



女性は男性に比べて仕事に就けない理由が多様である。年齢が高くなるほど「本人の健康上の理由」が多くなるのは当然だろう。またいずれの年齢でも「適切な仕事が見つからなかった」が増加傾向にあるのは、景気の影響の他、中高年女性で就業を希望する者の数そのものが増加しているためと考えられる。

(3) 働く理由

(厚生) 労働省『雇用動向調査』(平成3年～15年)

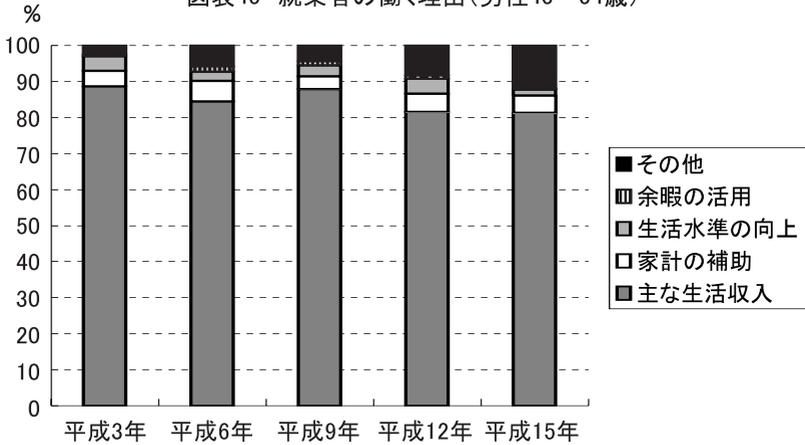
図表43 男性の働く理由
(平成15年 55～69歳)図表44 女性の働く理由
(平成15年 55～69歳)

平成15年についてみると、「働く理由」として男女とも最も多いのは経済的な理由であり、「余暇の活用」をあげる割合は小さい。経済的な理由の中では、男性は「主な生活収入」が7割を占めるが、女性は「家計の補助」が56.7%と最も多い。この結果は、男女の家庭の中での役割分担を反映している。ただ、平成3年の場合と比べると、男性が「主な生活収入」を理由に挙げる割合は78.1%から70.1%まで8ポイント減っている。

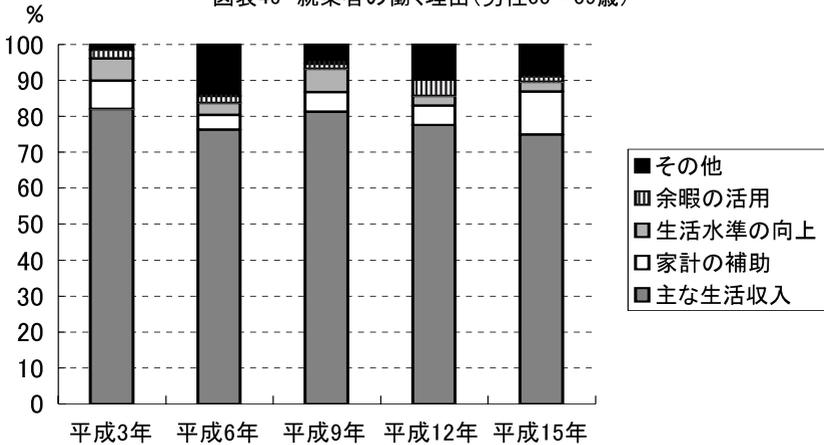
また、「その他」をあげる割合は女性よりも男性で大きい。ここから、男性は女性と比べて、働くことに対して経済的な理由以外に、多様な意味をもたせていることがうかがわれる。

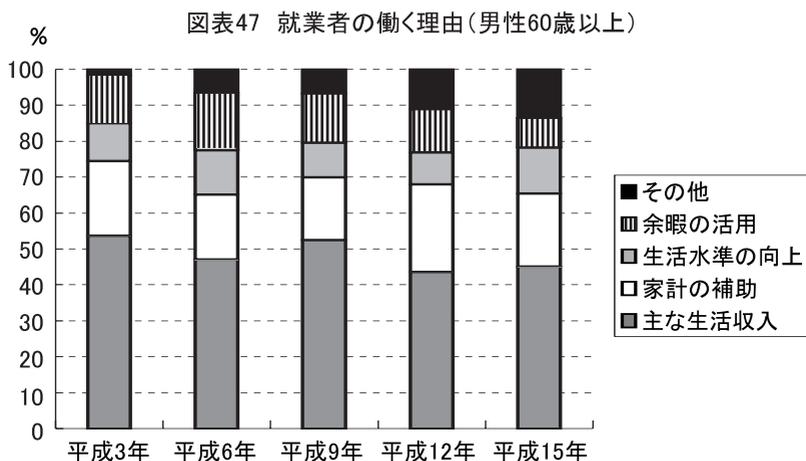
中高年男性が働く理由（平成3年～15年）

図表45 就業者の働く理由（男性45～54歳）



図表46 就業者の働く理由（男性55～59歳）



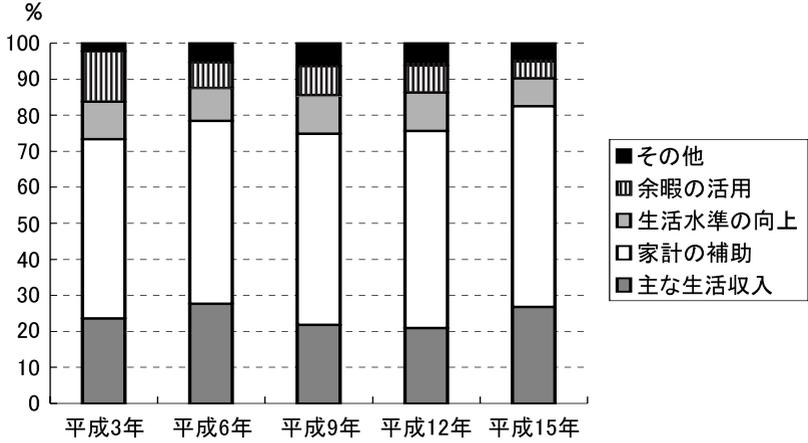


中高年男性の働く理由として最大のものは、「主な生活収入」のためというものである。しかしその割合は年齢が60歳以上になると著しく小さくなる。60歳以上になると年金受給者が多く含まれるため、主な生活収入は年金等によってまかない、自身が働いて稼いだ収入は「家計の補助」や「生活水準の向上」のために使われていると推測される。

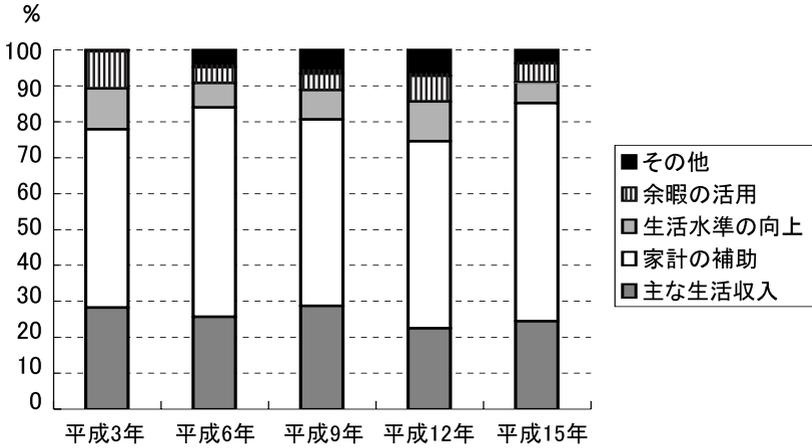
また、45～54歳と60歳以上では「その他」を選択する割合が増加している。中高年男性の働く理由は、特にミドルキャリアの段階と定年後で多様化が進んでいるといえる。

中高年女性が働く理由（平成3年～15年）

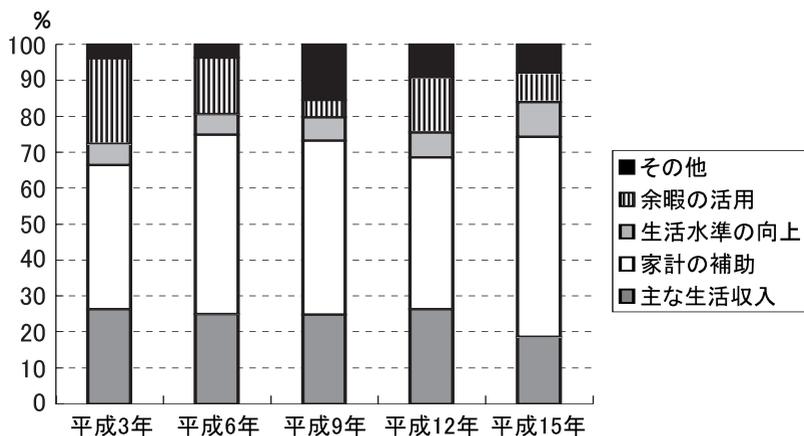
図表48 就業者の働く理由（女性45～54歳）



図表49 就業者の働く理由（女性55～59歳）



図表50 就業者の働く理由(女性60歳以上)



中高年女性の働く理由で最も大きいものは「家計の補助」であり、次が「主な生活収入」である。これら二つに「生活水準の向上」を加えた割合を経済的理由とすると、その割合は45～54歳と60歳以上とで増加した。逆に「余暇の活用」の割合は45～54歳で小さくなった。年金の受給開始年齢の延長や不況の影響により、経済的な必要性が高まったのだと思われる。また、女性も「その他」が増加傾向にあり、働く理由が多様化してきている。

第3節 おわりに

中高年をとりまく労働市場の状況は厳しい。特に60歳を超えると入職者数は激減する。その最大の要因は雇用者側の需要が減少するためだが、業種や職種によっては近年採用数が急増している分野もある。他方、求職者側も60歳を超えると年金の受給が始まり、経済的な必要性の他、多様な目的のために働くようになる。求職者の年齢があがるほど、それぞれの求職者の目的に合わせた支援を行っていく必要があるだろう。