

高齢者の就業状況及び雇用環境について

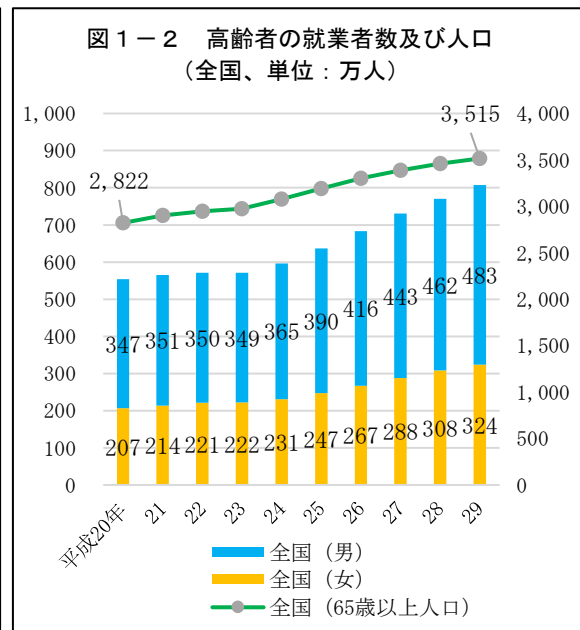
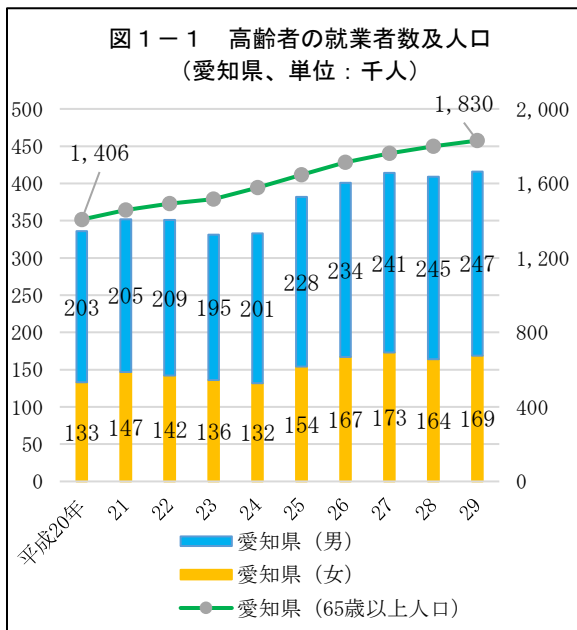
このところの経済は、好調な企業業績や活発な投資などに支えられ、良好な状況を維持しています。雇用の面についてみても、リーマンショック以前並みの売り手市場となるなど、有効求人倍率が大幅に改善し、女性だけでなく、外国人や高齢者についても、人材の掘り起こしが進んでいます。

ここでは、こうしたことを踏まえ、「雇用」とひとくりにしがちな経済指標の中で、高齢者に着目し、その就業状況及び雇用環境についてみてみたいと思います。

○ 高齢者の就業状況について

労働力調査によると、平成 29 年における 65 歳以上の高齢者の就業者数は、愛知県が 416 千人、全国が 807 万人となっており、いずれも過去最高の水準となっています。ここ 10 年間の愛知県の高齢者（65 歳以上）の就業者数の推移をみてみますと、愛知県では 80 千人（男性 44 千人、女性 36 千人）の増加となっており、増加率は 23.8%（男性 21.7%、女性 27.1%）となっています。一方、全国では 254 万人（男性 136 万人、女性 117 万人）の増加となり、増加率は 45.9%（男性 39.2%、女性 56.5%）となっています。愛知県、全国とも、高齢者の就業者数は大きく増加していますが、増加率でみると、愛知県は、全国より低くなっていることが分かります。なお、いずれも、女性の社会進出等により女性の増加率が男性より高くなっています。

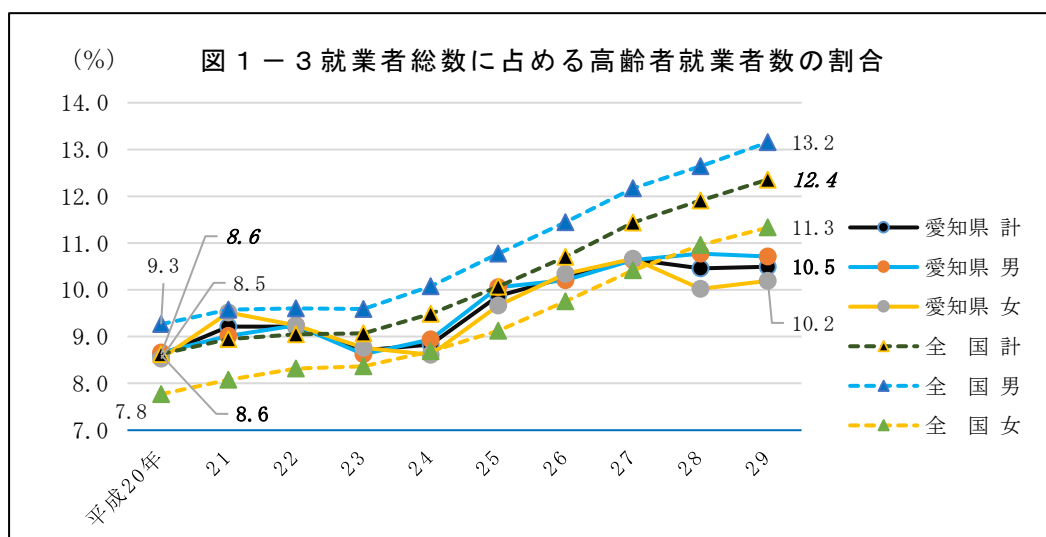
また、ここ 10 年間の 65 歳以上の高齢者の人口をみると、愛知県が 30.2%（平成 29 年：1,830 千人、平成 20 年：1,406 千人）の増加となり、全国は 24.6%（平成 29 年：3,515 万人、平成 20 年：2,822 万人）の増加となっています。愛知県では、高齢者の人口の増加率に比べ、就業者数の増加率が低くなっていますが、全国では、逆に高齢者の人口の増加率に比べ、就業者数の増加率が高くなっていることが分かります。（図 1-1、図 1-2）



(注)就業者数は、年平均値。人口は、10月1日現在。四捨五入の関係で、男女の総数と内訳は必ずしも一致しない。
資料：総務省、愛知県統計課「労働力調査」、総務省「人口推計」、愛知県統計課「人口動向調査」

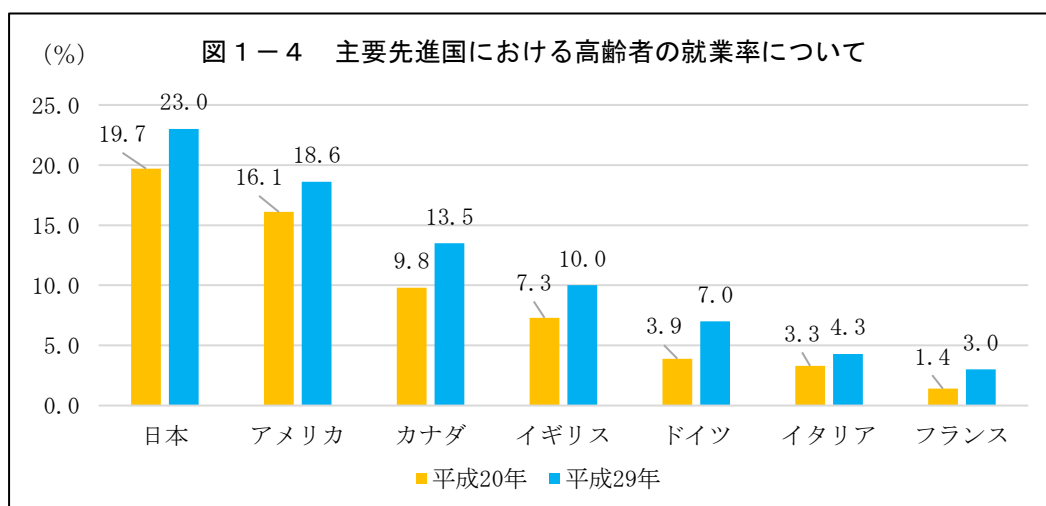
次に、ここ 10 年間の就業者総数に占める 65 歳以上の高齢者の就業者数の割合をみてみます。愛知県では、平成 20 年には 8.6%でしたが、平成 29 年は 10.5%と、ここ 10 年で 1.9%（男性 2.0%、

女性 1.7%) 上昇しています。全国をみると、8.6%から 12.4%と、3.8%(男性 3.9%、女性 3.5%) 上昇しています。高齢者の就業者数の増加傾向と同様、就業者総数に占める高齢者数の割合も、愛知県は全国より上昇率が低くなっています。男女の比較では、いずれも、やや男性の上昇率が高くなっています。(図1-3)



資料：総務省、愛知県統計課「労働力調査」

参考までに、65歳以上の高齢者の就業率(高齢者の人口に占めるその就業者数の割合)について、我が国と他の主要先進国を比較してみますと、いずれの国もここ10年間で高齢者の就業率が高くなっていますが、平成29年をみてみますと、日本だけが2割を超えています。一方、最低のフランスは3%程度にとどまっているなど、日本と他の主要先進国には大きな開きがあることが分かります。(図1-4)



(注) 就業率のベースとなる人口は年平均値のため、図1-1、2の人口とは一致しない。
資料：総務省「労働力調査」(日本)、その他の国は「総務省調べ」

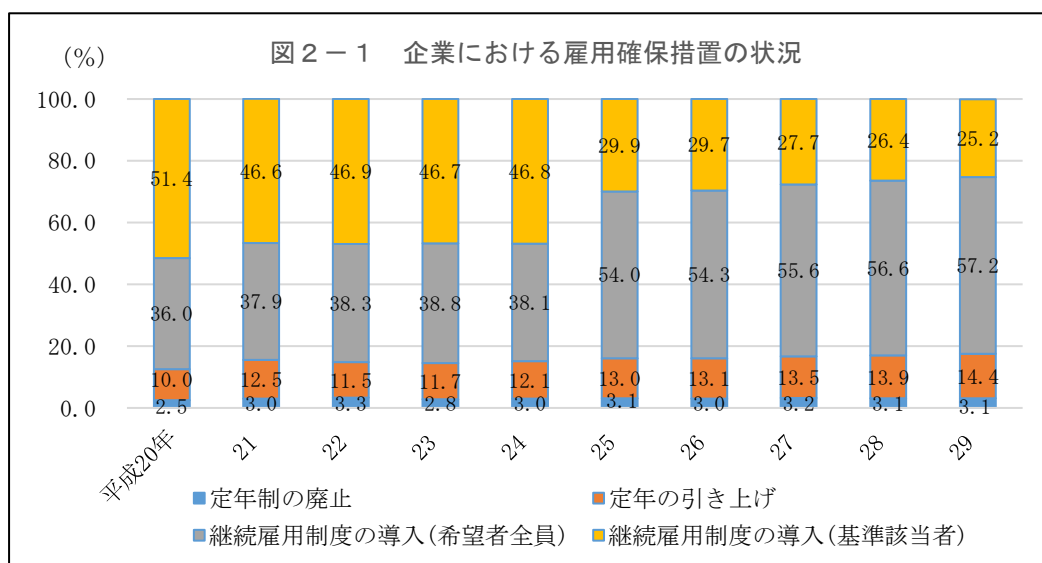
○ 企業における高齢者の雇用状況について

これまで、高齢者の就業状況についてみてきましたが、次に雇用側(企業)の措置状況についてみてみます。現在では、高齢者雇用安定法により、企業側が高齢者の雇用措置を取らなければならないことになっていますが、加えて、近年の人手不足等により、前述したとおり高齢者の就業者数、割合が増加してきています。

平成29年における企業の高齢者の雇用措置状況をみてみますと、「定年制の廃止」により雇用確

保措置を講じている企業は、愛知県 3.1% (全国 2.6%)、「定年の引き上げ」を実施している企業は愛知県 14.4% (同 17.1%)、「継続雇用の導入」については、愛知県 82.4% (同 80.3%)となっています。

このうち、愛知県について、企業の高年齢者の雇用措置状況のここ 10 年間の動きをみてみますと、「定年制の廃止」については、大きな変動はないものの(平成 20 年 2.5%→平成 29 年 3.1%)、「定年引き上げ」については、「定年制の廃止」などと比べ、わずかながら上昇率が高いこと(10.0%→14.4%)が分かります。また、希望者全員と基準該当者を合わせた「継続雇用制度の導入」は減少していますが(87.5%→82.4%)、当該内訳としての「希望者全員を雇用する」の割合が大きく増加していること(36.0%→57.2%)が分かります。企業は、雇用確保の措置として、「定年制の廃止」や「定年の引き上げ」までは大きくは踏み込めないものの、この対応策として、希望者による「継続雇用の導入」を進めることにより雇用確保を図っていることが分かります。(図2-1)



(注) 基準該当者とは、継続雇用の対象者を限定する基準を導入している企業の種類。四捨五入の関係で、合計割合と各区分の内訳は必ずしも一致しない。
資料：厚生労働省愛知労働局「高年齢者の雇用状況」

希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業と、70 歳以上まで働ける企業の割合に関して、平成 29 年における都道府県ごとの状況をみてみますと、愛知県は、70 歳以上まで働ける企業の割合については全国平均を上回っているものの、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業割合は全国平均を下回っています。また、東京都、大阪府といった大都市圏の割合が総じて低くなっていることが分かります。

(表2-1)

表 2-1 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業等の都道府県比較

順位	都道府県名	希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合 (%)	順位	都道府県名	70歳以上まで働ける企業割合 (%)
1	岩手県	87.5	1	秋田県	33.7
2	大分県	86.8	2	富山県	31.2
3	岐阜県	83.0	3	千葉県	29.7
4	奈良県	82.2	4	島根県	29.4
5	茨城県	81.9	5	奈良県	29.2
6	埼玉県	81.8	6	宮崎県	29.1
7	秋田県	81.6	7	岐阜県	28.7
8	青森県	81.2	8	山口県	27.9
9	群馬県	80.7	9	徳島県	26.9
10	福島県	80.1	10	大分県	26.4
	宮崎県	80.1			
34	愛知県	74.7	17	愛知県	25.5
43	大阪府	71.1	37	大阪府	21.0
44	東京都	70.9	47	東京都	17.0
	全国	75.6		全国	22.6

資料：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」

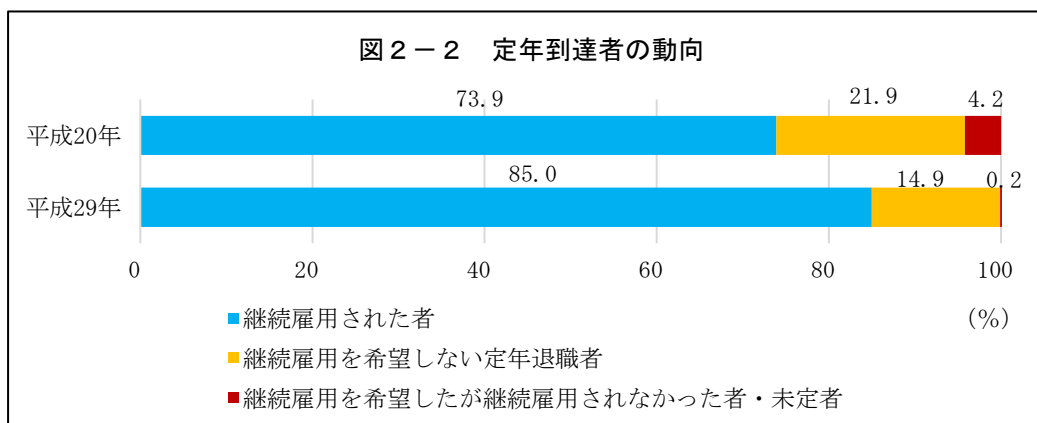
次に、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業について、雇用確保の措置に関し、大企業と中小企業の比較をみてみます。ほとんどの項目で平成 29 年のほうが平成 20 年より高い割合となっていますが、すべての項目について、大企業よりも中小企業のほうが積極的に高年齢者の雇用措置を講じていることが分かります。中小企業のほうが、雇用が難しいことが表れているのかもしれませんが。(表2-2)

表 2-2 企業の規模別における雇用制度の状況について (単位: %)

区分	希望者全員65歳以上の継続雇用制度		65歳以上定年		定年制の廃止	
	平成20年	平成29年	平成20年	平成29年	平成20年	平成29年
全企業	30.4(27.6)	57.2(56.0)	7.7(9.4)	14.4(17.0)	2.4(2.0)	3.1(2.6)
301人以上	16.8(15.7)	43.0(46.0)	5.2(5.0)	8.7(8.9)	0.6(0.5)	0.4(0.5)
31~300人	32.9(29.7)	58.9(57.2)	8.1(10.2)	15.1(18.0)	2.7(2.3)	3.5(2.8)

(注) 括弧内は、全国値。平成 20 年欄の「31~300 人」は、「51~300 人」
資料: 厚生労働省、厚生労働省愛知労働局「高年齢者の雇用状況」

最後に、愛知県の 60 歳定年企業における定年到達者の動向をみてみます。これまでの傾向から分かるとおり、平成 29 年では、平成 20 年に比べて、継続雇用者の割合が増加し、継続雇用を希望しない定年退職者が減少しています。ただ、継続雇用を希望しない定年到達者については、割合は減少しているものの、平成 26 年から 15%程度に落ち着いており、直近の調査では、わずかながら上昇しています(H28:14.5%→H29:14.9%)。継続雇用を希望しない定年到達者は、今後、一定の割合で存在していくと捉えることもできるかもしれません。(図2-2)



(注) 数値は、調査前過去1年間に於いて定年に達した者の数値。平成 20 年調査は、定年到達予定者として調査実施。四捨五入の関係で、合計値と各区分の割合は必ずしも一致しない。
資料: 厚生労働省愛知労働局「高年齢者の雇用状況」

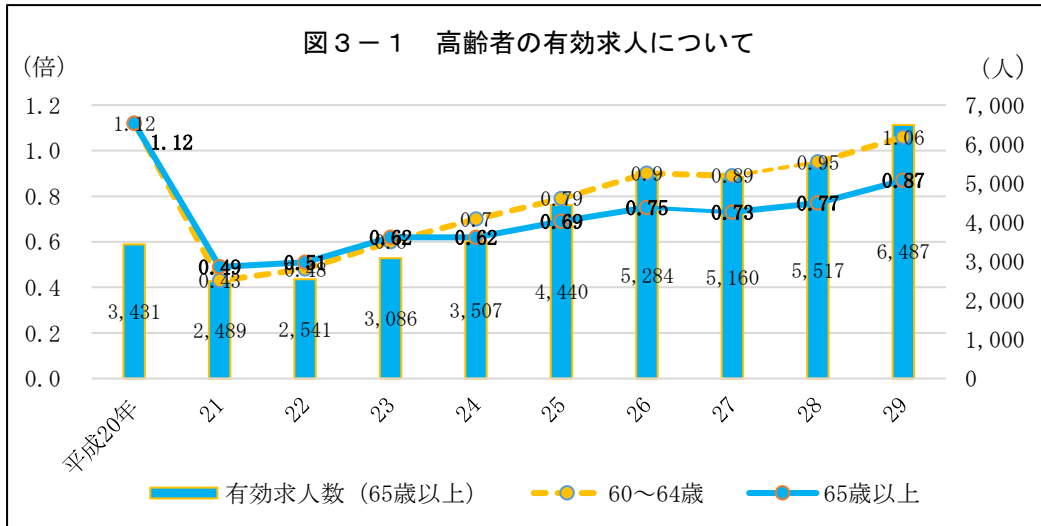
○ 高齢者の求人等について

高齢者の雇用に関しては、企業がある程度の雇用確保の措置を進めており、引き続き勤務する環境が整ってきている状況はこれまで説明してきましたが、一部には、継続雇用を希望しない者等、これまでとは違った環境で働きたい等様々な生活を送ろうと考えている高齢者もいます。

ここでは、愛知県における主に 65 歳以上の高齢者の雇用環境について、有効求人倍率や有効求人数からみてみたいと思います。

65 歳以上の有効求人倍率は、平成 20 年からリーマンショックの影響により一旦低下していますが、その後上昇に転じ、平成 29 年では約 0.9 倍と、1倍に近づきつつあります。また、有効求人数について

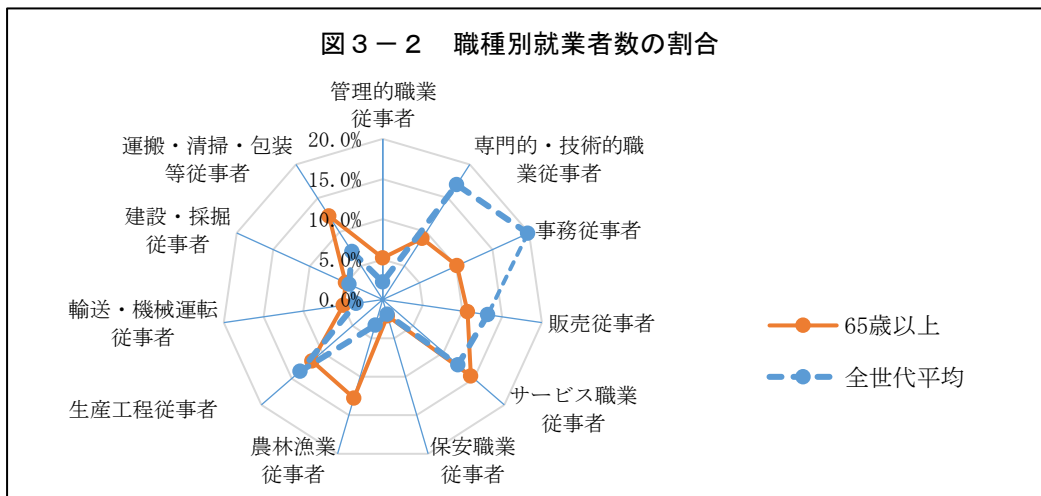
も、平成 20 年から一度減少したものの、その後増加を続けています。(図3-1)



(注) 有効求人人数等は、臨時・季節労働等を含まない常用値 (パートタイムを含む)。なお、数値は、年平均値。
資料：厚生労働省愛知労働局「最近の雇用情勢」

このことから、最近の高齢者に対する雇用環境は、職種を限定しないのであれば、良好な状況にあることが分かります。

ここで、平成 29 年の全国における職種別就業者の割合について、65 歳以上の高齢者を全世代平均と比較しながらみてみます。(図3-2)



資料：総務省「労働力調査」

これによりますと、高齢者の就業は、全世代平均に比べ、農林漁業従事者や運輸・清掃・包装等従事者等の作業的な職種に就く割合が高く、専門的な技術を要する専門的・技術的職業従事者や事務従事者の割合が低いことが分かります。高齢者の就業に関しては、若年層よりある程度職種が限られるということは否めず、高齢者は、希望の職種に就くためには、若い段階から知識の習得などの準備しておく必要があるのかもしれません。

今後、高齢者は、今までのように仕事を続けるだけでなく、社会活動に参加するなど様々な生活を送ることとなりますが、「平成 29 年版高齢社会白書：内閣府」によりますと、現在仕事をしている高齢者の約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答し、70 歳くらいまでもしくはそれ以上働きたいと回答している高齢者を含め、約8割が高齢期にも高い就業意欲を持っている様子が伺えるという結果も報告されています。いずれにしても、これまで以上に、年齢にかかわらず働き続けることができるという環境が整えられるとともに、高齢者にとって、より選択肢が広い社会が望まれるところです。