

はじめに

- 誰もが生涯現役で活躍できる社会を構築するため、65歳を過ぎても働ける企業の普及促進を図るとともに、70歳を過ぎても高齢者が身近な地域や、人材を必要としている他の地域での就労的活動に参加しやすい環境を整備することが求められている。

I 高齢者就労の動向

職業寿命の伸長について

1 就業者数、就業率とも増加傾向（総務省等）

- 高齢者の就業者数： 570万人（2010年）→ 912万人（2022年、総数の13.6%）
- 高齢者の就業率： 19.4%（2010年）→ 25.3%（2022年）

2 高齢者の就業率は各年齢階級で増え国際比較でも高い（総務省等）

（高齢者の年齢階級別就業率）

- 65～69歳： 36.4%（2010年）→ 50.8%（2022年）
- 70～74歳： 22.0%（2010年）→ 33.5%（2022年）
- 75歳以上： 8.3%（2010年）→ 11.0%（2022年）

（注）2018年 → 80～84歳（8.1%）、80歳以上（5.4%）、85歳以上（3.0%）

（高齢者就業率の国際比較 2022年、各国とも2012年比で上昇）

韓国	日本	アメリカ	カナダ	イギリス	ドイツ	イタリア	フランス
36.2%	25.2%	18.6%	13.9%	10.9%	8.4%	4.9%	3.9%

3 働く目的は高齢になるほど「生きがい」などの割合が高まる傾向（内閣府 2018年）

- 60～69歳： お金（46.9%） 生きがい（24.4%） その他健康等（28.7%）
- 70歳以上： お金（34.1%） 生きがい（29.0%） その他健康等（36.9%）

4 高齢者の就業時間は全体より短い（各種調査）

- 高齢者： 月間120～140時間を中心に分布
- 全体： 月間160～180時間を中心に分布

5 高齢者雇用の非正規職員・従業員の比率は約4分の3と高い（総務省等）

- 高齢者雇用（2022年529万人）の非正規比率： 76.4%（2022年）

●非正規雇用の選択理由（2022年、65歳以上）：

- ・自分の都合のよい時間に働きたいから（36.8%）
- ・家計の補助・学費等を得たいから（17.5%）
- ・専門的な技能等をいかせるから（13.8%）
- ・正規の職員・従業員の仕事がないから（7.0%）
- ・その他（24.8%）

6 高齢者の就労意欲は高い（令和5年版高齢社会白書）

●何歳くらいまで働きたいか（収入のある仕事をしている60歳以上を対象に調査）：

- ・65歳くらいまで（11.6%）
- ・70歳くらいまで（23.4%）
- ・75歳くらいまで（19.3%）
- ・80歳くらいまで（7.6%）
- ・働けるうちはいくらでも（36.7%）
- ・その他（1.4%）

（注）日経世論調査（2023年10～11月、18歳以上）→「70歳以降働く」最多39%

II 高齢者雇用に関する施策と影響

改正高年齢者雇用安定法の影響

1 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は99.9%（厚生労働省・令和5年集計）

企業規模	定年制 (廃止)	定年制 (65歳以上)	継続雇用制度 (導入済み)	継続雇用制度 (導入途中)	未実施
21～300人	4.2%	27.7%	68.2%	—	—
301人以上	0.7%	17.4%	81.9%	—	—
全企業	3.9%	26.9%	69.2%	—	—

2 改正高年齢者雇用安定法導入による職業寿命伸長の効果はあった（就業率、総務省）

年齢階級	～ (導入前)	2006年施行 (対象者限定)	～	2013年改正 (希望者全員)	～	2022年
60～64歳	横這い	52.6%		58.9%		73.0%
65～69歳	減少傾向	34.6%		38.7%		50.8%
70歳以上	減少傾向	13.3%		13.1%		18.4%

3 「定年65歳以上」企業の増加（厚生労働省等）

- 生涯現役地域づくり環境整備事業（令和4年度から）
- 生涯現役支援窓口（ハローワーク）： 全国300カ所のハローワークに増設
- 就労支援団体育成モデル事業（業界団体・企業OB会等）：
 - ・アクティブシニア支援機構（NTT電友会）
 - ・前田建設工業富士見会
 - ・埼玉OBサポーターズ倶楽部（りそなあさひ会等）
- 就労的活動の普及促進策を創設：
 - ・令和2年度からは、役割がある形での高齢者の社会参加等を促進する観点から、地域支援事業の包括的支援事業（生活支援体制整備事業）において、新たに就労的活動の普及促進策を創設
 - ・具体的には、就労的活動の場を提供できる団体・組織と就労的活動を実施したい事業者とをマッチングし、高齢者個人の特性や希望に合った活動をコーディネートする人材の配置を推進
- その他：
 - ・65歳超雇用促進助成制度や生涯現役起業支援助成金制度など
 - ・高齢・障害・求職者雇用支援機構の相談支援体制強化
 - ・シルバー人材センターや産業雇用安定センターなどの機能強化

Ⅲ 高齢者就労に関する問題認識

1 職業・社会活動寿命伸長には日本の就労に係る制度・慣行・市場に起因する問題が多い

- 旧来の日本型就労モデルの特徴：
 - ・わが国では企業は新規学卒者を一括で採用し、業務遂行の過程で技能の形成を行い、職務を限定せず仕事を任せ、勤務場所や労働時間などに関する会社の裁量範囲は広い。その結果、社員の主体的なキャリア選択の権利は小さく、高年齢になった時、活躍の場を見つけにくい傾向にあり、労働力人口の高齢化が進行する中で、企業も高年齢人材の有効活用を模索
- 就労モデルの比較：

	雇用・労働市場の特徴	賃金・評価等の体系
旧来の日本型	<ul style="list-style-type: none"> ・内部労働市場型 ・メンバーシップ型 ・新卒一括採用（就社型） 	<ul style="list-style-type: none"> ・年功賃金 ・職能給 ・終身雇用
グローバル型	<ul style="list-style-type: none"> ・外部労働市場型 ・ジョブ型 ・通年・中途採用（就職型） 	<ul style="list-style-type: none"> ・職種別賃金 ・職務給 ・雇用流動性

2 高齢者が活躍しているのは中小企業に多いが最近では大企業にも活躍の例が見られる

- ジョブ型人材を活用・確保するニーズが強い企業など：
 - ・知識や経験が豊富な熟練人材が事業の継続に欠かせない企業
 - ・スキル、ノウハウを若手に伝える役割を期待する企業
 - ・教育コストや採用コストの削減が必要で即戦力を期待する企業
 - ・地域密着型営業、特定技術、勤勉さや帰属意識等の信頼性などを重視する企業
- 人手不足企業： 宿泊・飲食、運輸・郵便、生活関連、建設、医療福祉など

3 退職高齢者の就労でも成功事例が見られる（トピックス）

- 高齢社（東京ガス OB が創業）：
 - ・ガスの検針といった職務が明確な部分を切り出し、東ガス OB を東ガス及び東ガス関連企業に派遣する業務からスタートして成功（内部労働市場におけるジョブ型業務部分の切り出し）
 - ・現在は他の分野・他の会社にも業務が拡大して東ガス関連は約 6 割に
 - ・「資格には定年がない」ことも有効活用
- アクティブシニア支援機構（NTT の OB 会が運営）：
 - ・ドコモショップでの相談員といった業務に OB を派遣
 - ・NTT の仕事が 9 割以上（内部労働市場におけるジョブ型業務部分の切り出しに成功）
- その他にも介護・保育・教育などの分野で成功事例が見られる：
 - ・メインの仕事は資格を持った正社員が行っている（仕事は典型的なジョブ型）
 - ・高齢者は一般的に補助的業務、資格を持った高齢者は本格的就業も
- 共通するのは内部労働市場でのジョブ型業務部分の切り出し：
 - ・ジョブ（職務）が明確で退職後も仕事につきやすい
 - ・高齢者は働ける日時や働き方の自由度が高いため繁忙期や休日などにも柔軟に対応
 - ・さらに資格を持っていれば武器になる
- 職人の世界では労働市場に関係なく成功事例が見られる：
 - ・職人はもともとジョブ（職務）が明確でスキルを売ってきた
 - ・青木弘道氏は品川区中延で引退した高齢職人と生活者のマッチング事業を展開、高齢生活者ニーズに高齢職人のスキルが応えている（街のお助け隊）

IV 高齢者就労に関する課題の整理

1 内部労働市場における高齢者の職域開発と働き方の多様化に係る課題

- 高齢者も高い生産性を発揮し活躍できるよう、職場の労働環境や作業環境の改善を図るとともに、高齢者にあった職域（高齢者向けジョブ型業務？）の開発を行う必要。
- 高齢者は身体・精神能力等の個人差が広がるため、多様な働き方を用意し就労選択の幅

を広げる必要：

- ・以前と同様の働き方
- ・フルタイム勤務ではなく休暇も取りやすい働き方
- ・以前と比べて責任の範囲が小さく、業務の難易度の低い働き方
- ・健康づくりを主目的とした生きがい就労
- キャリア研修の充実や副業・兼業の容認なども踏まえた選択：
 - ・そのまま使えるスキル・経験（継続雇用？）
 - ・他部署・他社で使えるスキル・経験（異動、出向、転職）
 - ・就労的社会活動で使えるスキル・経験（退職、生きがい就労）

2 脆弱な外部労働市場と非効率なマッチングシステムに係る課題

- 内部労働市場では対応できなくても、働かざるを得ない人から健康や生きがいのために働きたい人まで多様な就労パターンに対応できるよう、外部労働市場の強化が必要。
- 効率的なマッチングシステムの構築：
 - ・働きたい高齢者が働ける就労市場（マッチングシステム）をつくることが課題
- 多様な高齢者活用可能性（ニーズ）の把握と切り出しが必要：
 - ・企業・生活者ニーズ（人手不足ニーズ、知識・経験・スキル活用ニーズ）
 - ・行政・地域ニーズ（介護・保育・教育等福祉的ニーズ、地域振興ニーズ）
 - ・市場と福祉の融合ニーズ（市場的側面と福祉的側面のウィンウィンな関係）
- 多様な高齢者の就労能力（シーズ）の把握と分類が必要：
 - ・適切な高齢者向け職種・職務分類
 - ・特に就労的社会活動を含む新たな分類
 - ・働き方も分類の重要な要素（時間・日数、難易度・専門性、負担の軽重、シェア）
- ハローワークとシルバー人材センターの課題：
 - ・高齢者のスキルや経験を認定する仕組み（資格制度等）が不十分なため、ハローワークの相談員が求職者の雇用可能性を適切に診断するためのツールの構築が必要
 - ・シルバー人材センターは臨・短・軽、地域内、福祉雇用的性格など制約が多く、会員も70万人程度で伸び悩んでいる
 - ・シルバー人材センターは請負だけでなく人材紹介や人材派遣もやっているが、民間の人材会社との役割分担が不明確で積極的な営業開拓（ニーズやシーズの掘り起こし）を行っている例も少ない

V おわりに

- 外部労働市場が弱く内部労働市場をベースとしたメンバーシップ型雇用システムが主流のわが国において、退職高齢者がメンバーから外れた時、自分が身を置く内部労働市

場が消滅するのは確かであり、高齢者向けの新たなジョブ型外部就労市場（マッチングシステム）を形成していく必要があるのではないか。

- そのための様々なアイデアを活発に出し合い、70歳を過ぎても働ける生涯現役社会の実現に向けた機運の醸成、ムーブメントを起こしたい。そんな思いから、一般社団法人高齢者活躍支援協議会は、有識者や高齢者就労を支援する団体・企業などに参加を呼びかけ、「生涯現役の日」制定・普及委員会を立ち上げた（2018年7月）。そして、毎年10月1日を「生涯現役の日」として制定した（2018年9月制定）。

- 「生涯現役の日」ホームページ

[2020年「生涯現役の日」 | Lifelong \(lifelongociety.org\)](https://lifelong.org/)

（参考）

- 内閣府は2024年3月に「生活設計と年金に関する世論調査」の結果を公表している。調査対象は全国18歳以上5,000人（有効回収数2,833人）、調査期間は2023年11月2日～12月10日、調査方法は郵送で行っています。

- 日本経済新聞社は2018年から年に1度、働き方などに関する郵送世論調査を行っています。2023年10月～11月に行ったのが最新の調査で6回目となりますが、その結果が日本経済新聞（2024年2月19日付朝刊1面トップ）に掲載されていました。調査は全国の18歳以上の男女を無作為に抽出して実施しており、1,607件の回答（有効回答率53.6%）を得ています。

- 内閣府の調査では「66歳以上も仕事をしたい（仕事をした）」との答えが42.6%と、前回2018年調査から5ポイント増えています。日本経済新聞社の調査では「70歳以上まで働くつもり」との回答が39%と2018年の調査開始以来最も高くなりました。「75歳以上まで働く」に限っても5ポイント高くなり最高を記録しています。内閣府と日本経済新聞社の世論調査は、質問の仕方などが異なるため直接比較はできませんが、両方とも「70歳以上（あるいは75歳以上まで）」仕事を続けるとの回答が5ポイント程度高くなっていることは、共通しているようです。

●70歳を超えても無理なく続けられる仕事探し（高齢者就労に関する専門家討論会）

高齢者活躍支援協議会が2023年11月に開催した討論会に参加した専門家は以下の通り。

- ・ 檜山敦一橋大学教授/東京大学特任教授（GBERの開発者）
- ・ 塚本成美城西大学教授（シルバー人材センター研究の第一人者）
- ・ 坂本貴志リクルートワークス研究所研究員（BS「ほんとうの定年後・・・」の著者）
- ・ 村関不三夫高齢社代表取締役社長
- ・ 高平ゆかりシニアセカンドキャリア推進協会理事長（共催者）
- ・ 岡本憲之高齢者活躍支援協議会理事長（主催者）

また、主催者が提示した論点は以下の通り。

務を細分化したタスクで分類など)

○GBER などのマッチングツール

- ・ 檜山敦先生の GBER などをより強力な武器としていくためには何が必要か

3、機運の醸成について — 定年後高齢者の就労活動の慣習化を期待

- ・ 学生など現役世代の就活（会社に入る就職活動）が日本の慣習であるように、定年後高齢者の就活（仕事に就く就労活動）が日本の慣習になるようにできないか？
- ・ そのためには先ず、定年後高齢者向けの仕事を俯瞰できるような、標準仕事分類表に基づく就労活動ガイド（ブックやサイト）を制作し、定年後高齢者の就労活動における共通言語として普及させることが必要ではないか？
- ・ そして究極的には、すべての会社が、定年退職を迎えるすべての社員に就労活動ガイドを配付（情報提供）するのが慣習化されることを期待

(参考) 職業情報提供サイト

- ・ 日本版オーネットは 2020 年より運用を開始している（厚生労働省）
[ホームページ | job tag \(職業情報提供サイト \(日本版 O-NET\)\) \(mhlw.go.jp\)](#)
 - ・ 米国 O*NET
米国 O*NET OnLine では、約 1000 職種について、具体的な能力や必要な知識等を共通尺度上で数値化したデータを提供している。そして米国労働市場において、求職者や求人者等に対して、スキル等の共通言語を提供する役割を果たしている。
 - ・ 長野シルバー人材センターの仕事分類
[sigoto_bunrui2.pdf \(naganosc.jp\)](#)
-