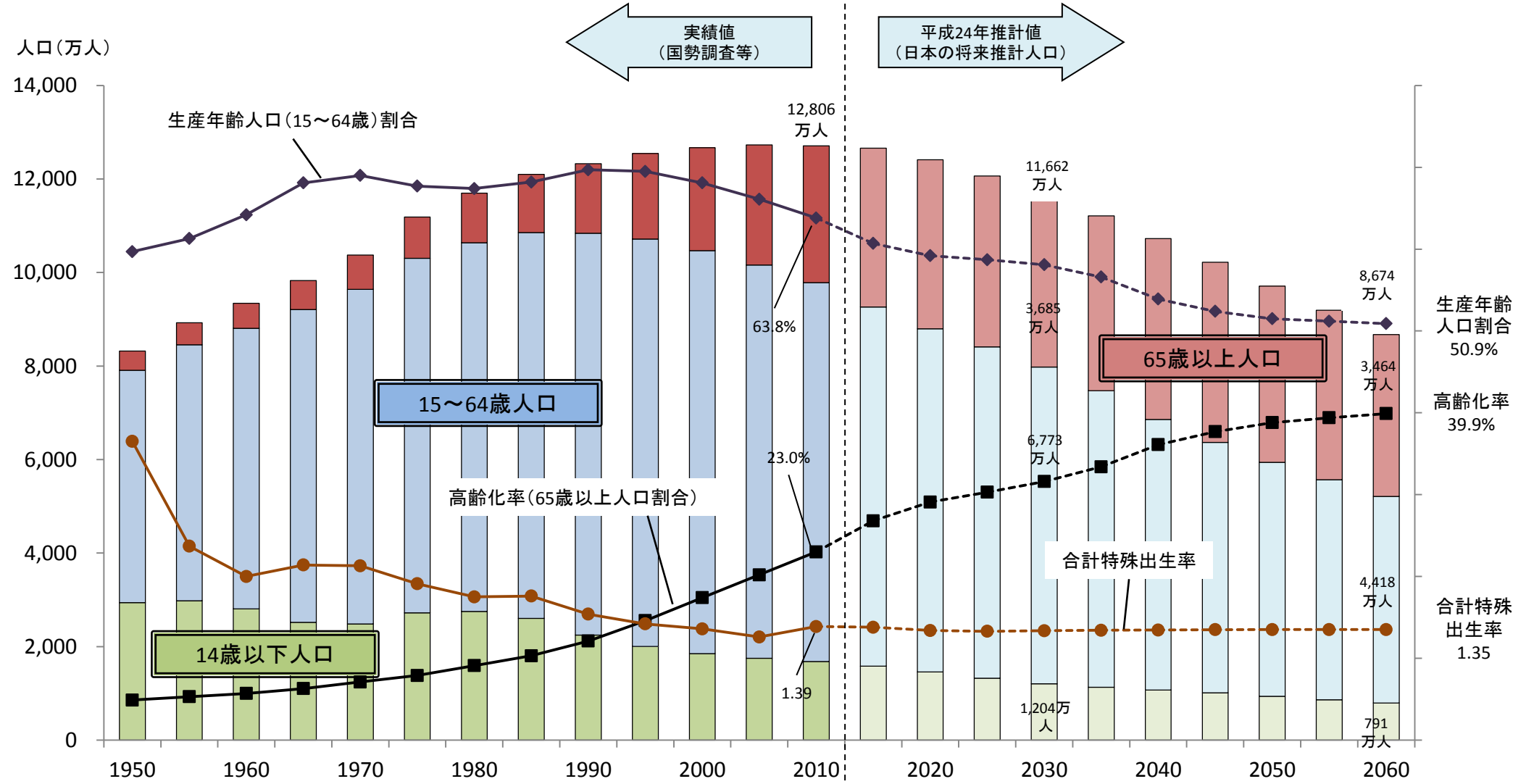
生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会　報告書

－参考資料－

１．生涯現役社会の実現の必要性

日本の人口の推移

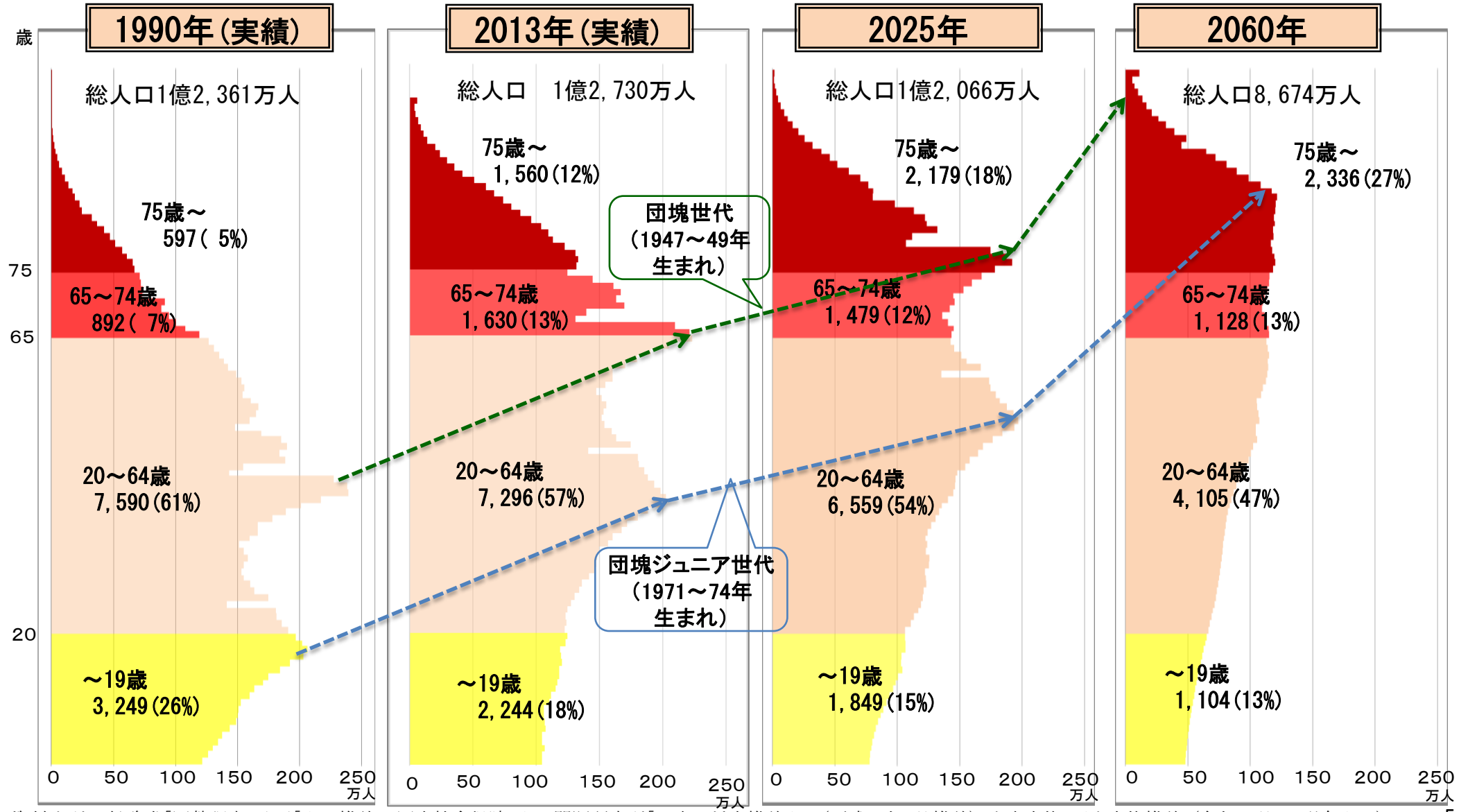
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



資料出所： 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
厚生労働省「人口動態統計」

人口ピラミッドの変化

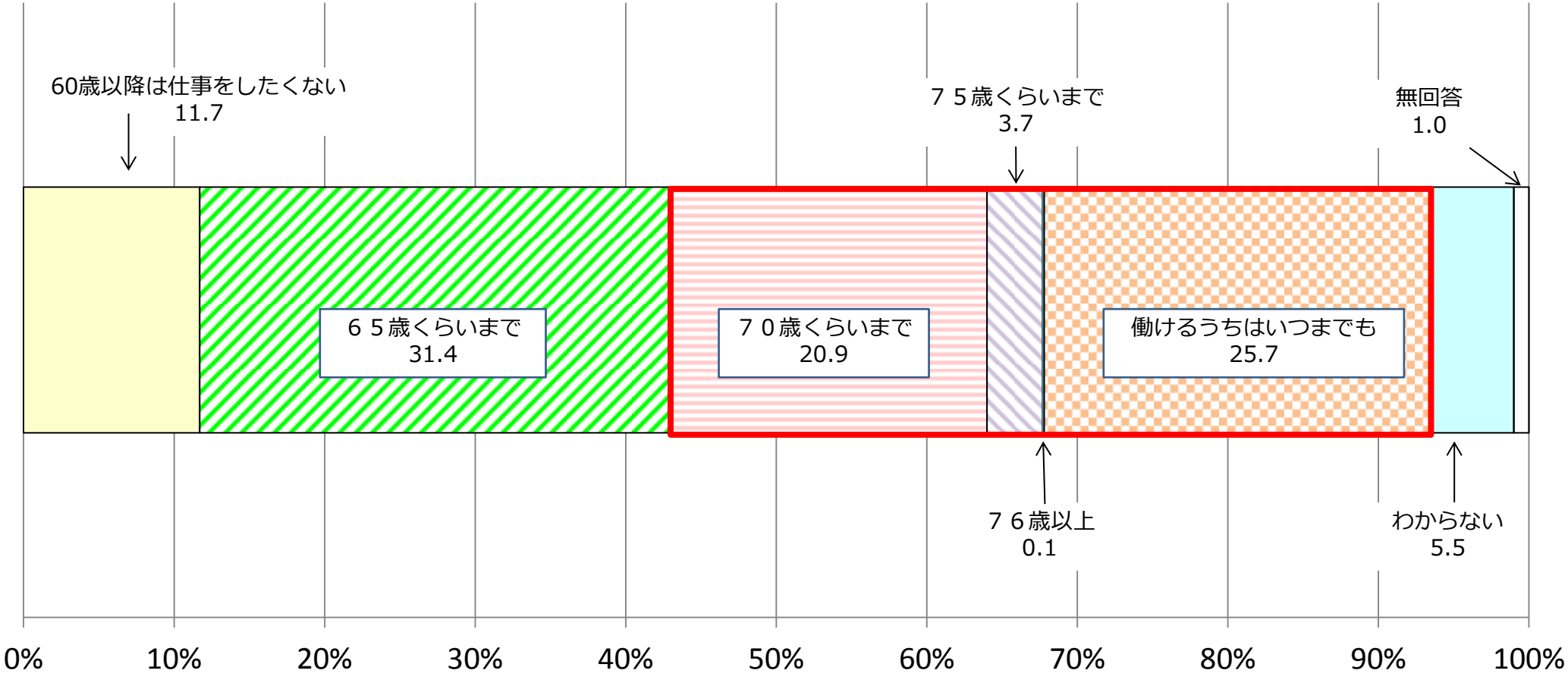
○ 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
○ 2060年には、人口は8,674万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約40%となる。



資料出所： 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）

60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢

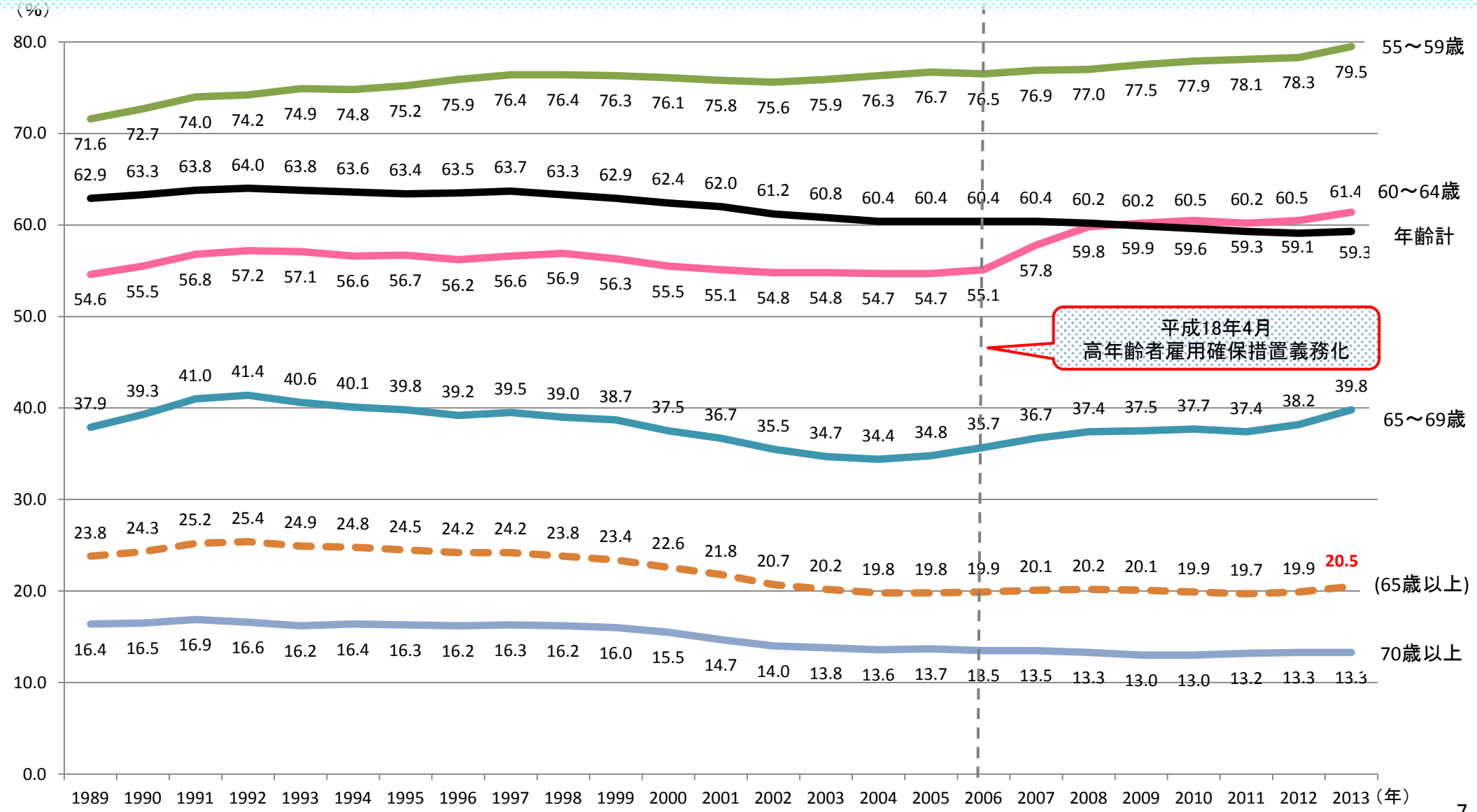
○　65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている。



資料出所：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（平成25年）
（注）　35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,707）

労働力人口比率の推移

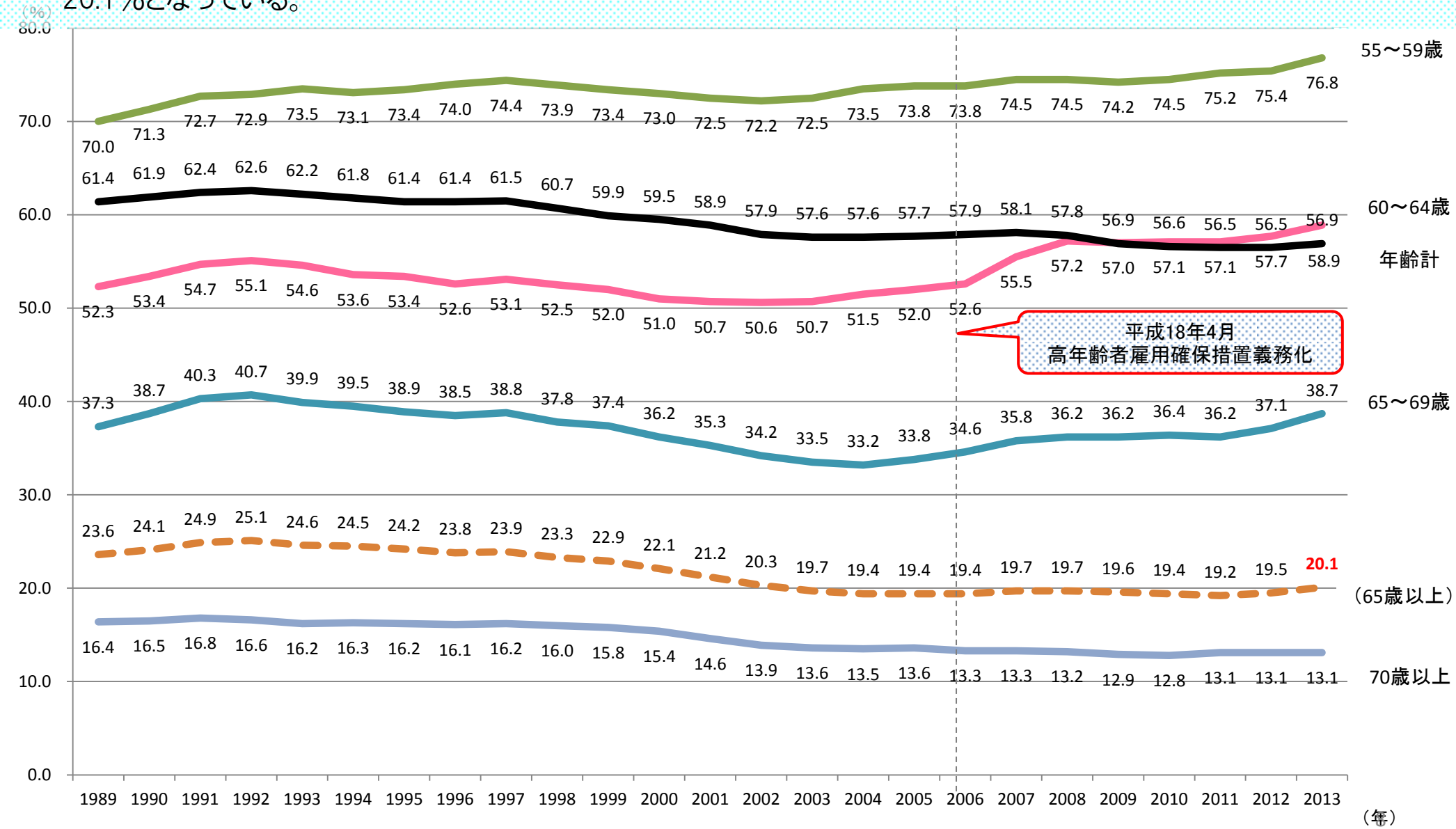
○ 高年齢者の人口に占める労働力人口（働く意思と能力のある者（＝就業者数+完全失業者数））の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2013年（平成25年）に20.5%となっている。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

就業率の推移

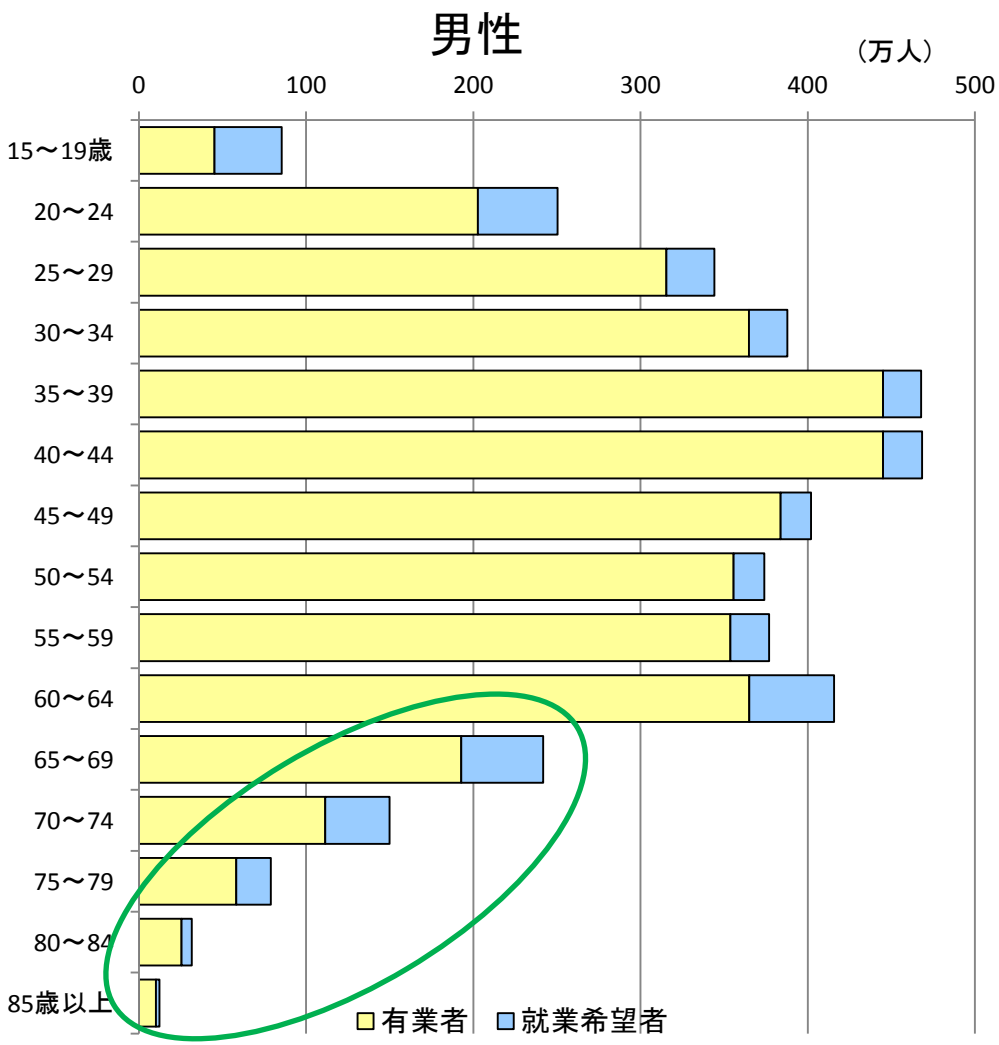
○ 高年齢者の人口に占める就業者の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2013年(平成25年)に20.1%となっている。

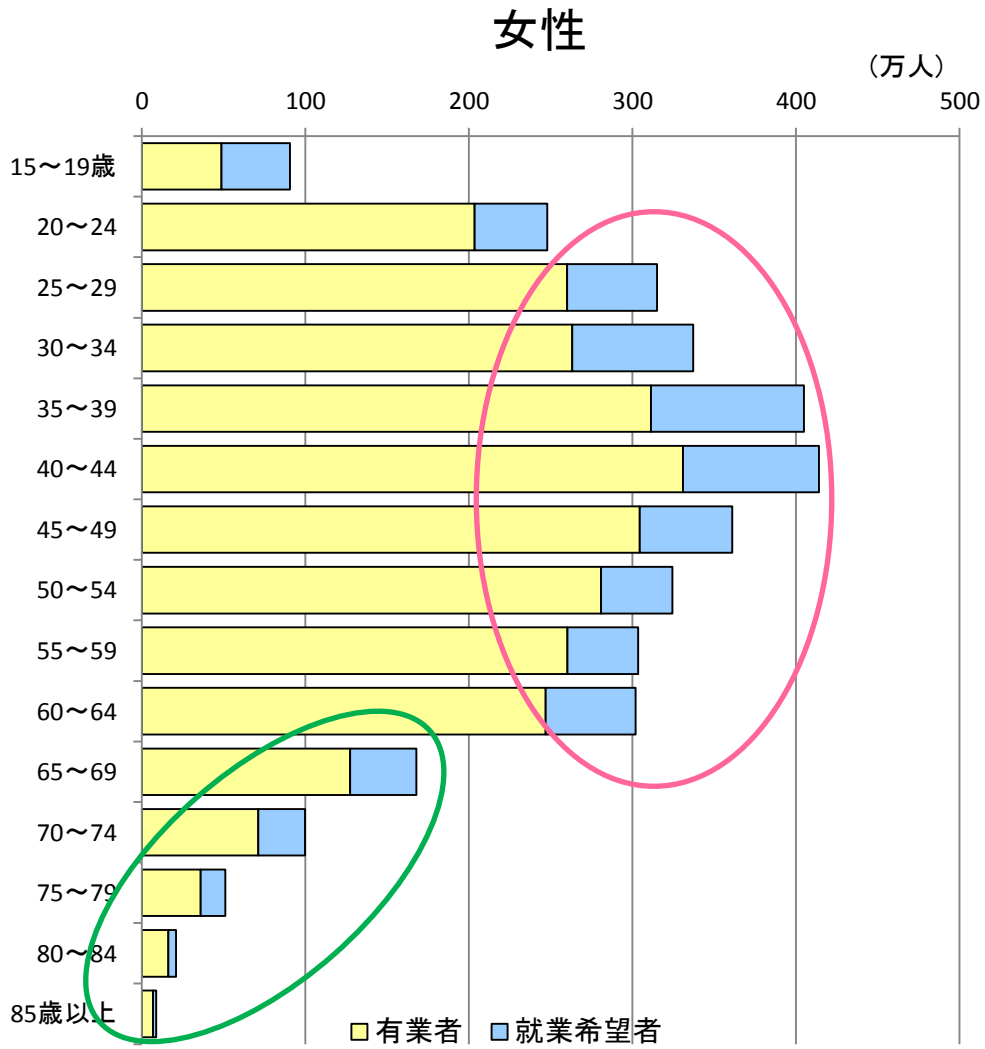


資料出所:総務省統計局「労働力調査」

有業者数と就業希望者数

○ 高年齢者と女性において、就業希望者が多い。65歳以上の就業希望者は207万人。

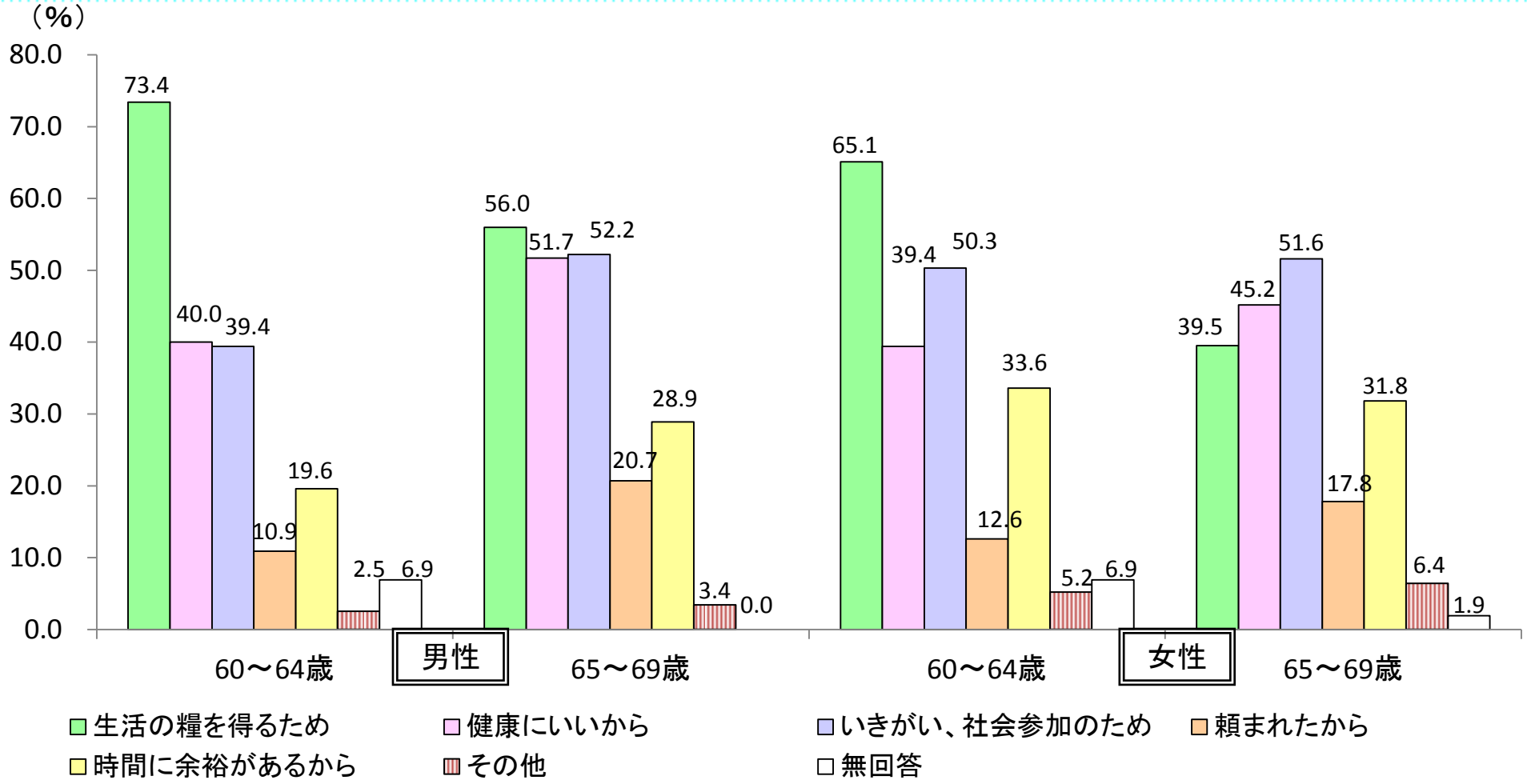




（資料出所） 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）
（注） 「就業希望者」は、ふだん仕事をしていない「無業者」のうち、何か収入のある仕事をしたいと思っている者をいい、実際に求職活動をしている「求職者」を含む。いわば潜在的労働力に相当する者。

高年齢者の就業理由①

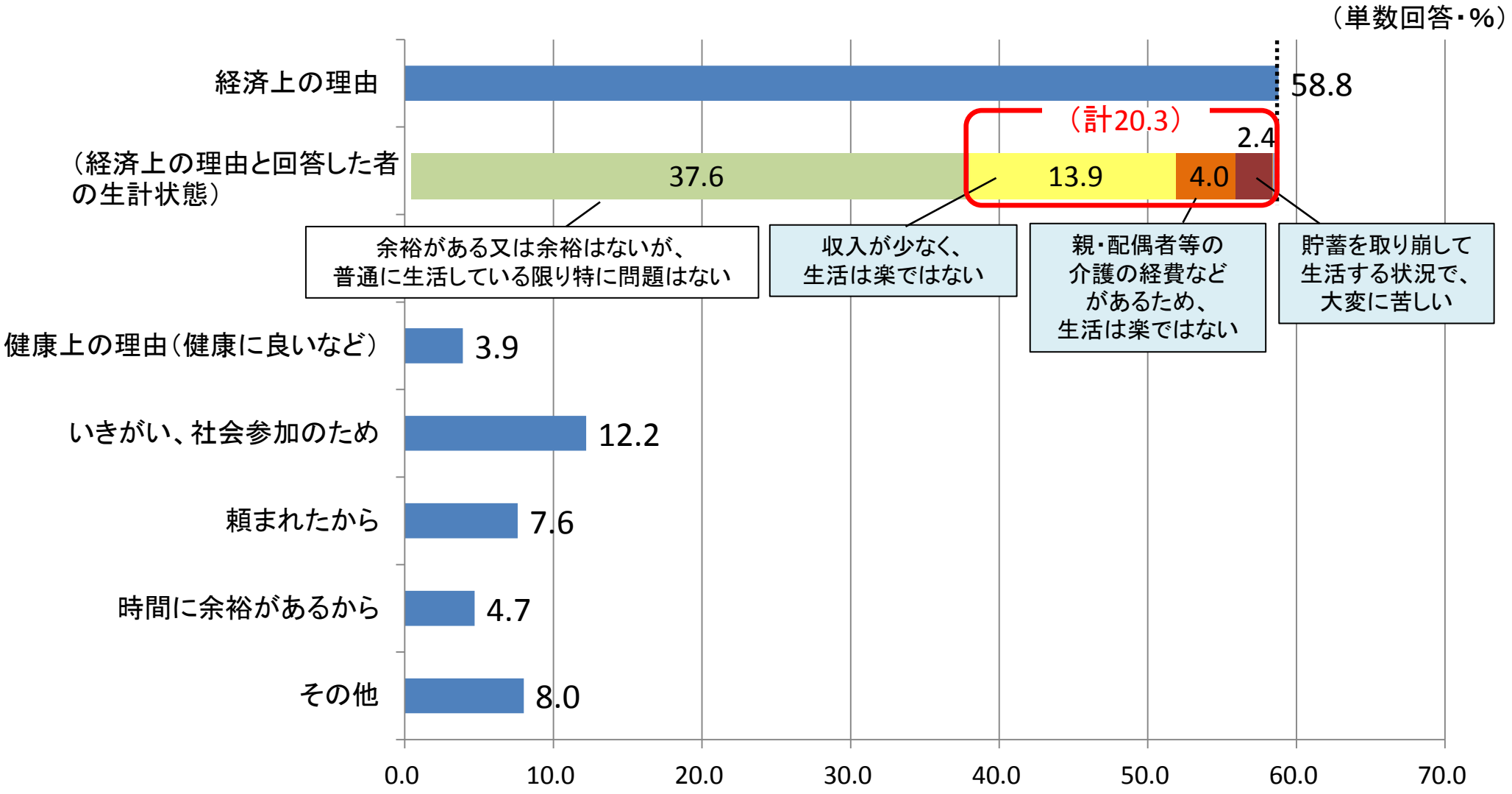
○　高年齢者の就業理由は、60～64歳では「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



資料出所：　独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成23年）
注1）　複数回答
注2）　60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む
注3）　平成23年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

高年齢者の就業理由②

○　60歳以上70歳未満で仕事をしている高年齢者の就業理由としては、「経済上の理由」を第一にあげる者の割合がおよそ6割を占めており、生活が楽ではない又は大変に苦しいという者が2割程度になっている。



○資料出所：平成26年度：独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」
図は、 60歳以上70際未満の男女の回答（単数回答）をパーセンテージで表したもの。

65歳以上の有業者の「就業形態」の推移

（人）

	有業者総数	自営業主	家族従業者	雇用者							
				会社などの役員	正規従業員・職員	非正規従業員・職員					
						パート	アルバイト	派遣労働者	嘱託	契約社員	その他
Ｓ６２	3,362,000	1,465,000	716,000	404,000	388,000	130,000	63,000	2,000	111,000		83,000
Ｈ４	4,377,000	1,717,000	859,000	555,000	564,000	264,000	124,000	5,000	179,000		107,000
Ｈ９	5,202,000	2,039,000	940,000	651,000	651,000	375,000	182,000	5,000	219,000		135,000
Ｈ１４	5,361,500	2,086,800	859,100	779,500	541,500	458,000	210,800	16,700	255,900		135,500
Ｈ１９	6,140,100	2,200,400	684,400	903,600	720,900	749,100	284,800	47,800	201,800	137,000	183,000
Ｈ２４	6,553,600	2,124,400	558,100	932,400	756,100	977,300	415,100	57,700	237,800	209,800	249,900

資料出所： 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

有業者の「勤務先の従業者規模」

	有業者総数	勤務先の従業者規模					官公庁など	その他の法人・団体
		1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上		
年齢計	64,420,700	22,078,800	6,732,700	5,499,900	5,342,000	11,244,200	5,033,800	7,356,200
	100.0%	34.3%	10.5%	8.5%	8.3%	17.5%	7.8%	11.4%
15～44歳	32,360,400	8,498,700	3,593,300	3,143,600	3,218,300	6,805,800	2,563,300	3,929,200
	100.0%	26.3%	11.1%	9.7%	9.9%	21.0%	7.9%	12.1%
45～54歳	13,244,900	3,972,500	1,343,800	1,101,000	1,093,700	2,603,600	1,370,700	1,562,700
	100.0%	30.0%	10.1%	8.3%	8.3%	19.7%	10.3%	11.8%
55～59歳	6,141,500	2,158,100	633,400	494,800	465,400	961,600	653,700	690,800
	100.0%	35.1%	10.3%	8.1%	7.6%	15.7%	10.6%	11.2%
60～64歳	6,120,200	2,858,300	667,800	468,500	381,700	658,200	329,900	650,300
	100.0%	46.7%	10.9%	7.7%	6.2%	10.8%	5.4%	10.6%
65～69歳	3,201,600	1,935,900	319,000	201,300	133,000	160,000	81,600	301,000
	100.0%	60.5%	10.0%	6.3%	4.2%	5.0%	2.5%	9.4%
70歳～	3,352,000	2,655,600	175,500	90,700	49,800	54,900	34,500	222,100
	100.0%	79.2%	5.2%	2.7%	1.5%	1.6%	1.0%	6.6%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注)「勤務先の従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業における、本社や営業所を含む企業全体の従業者数。従業者規模不明があるため、合計は有業者総数とあわない。

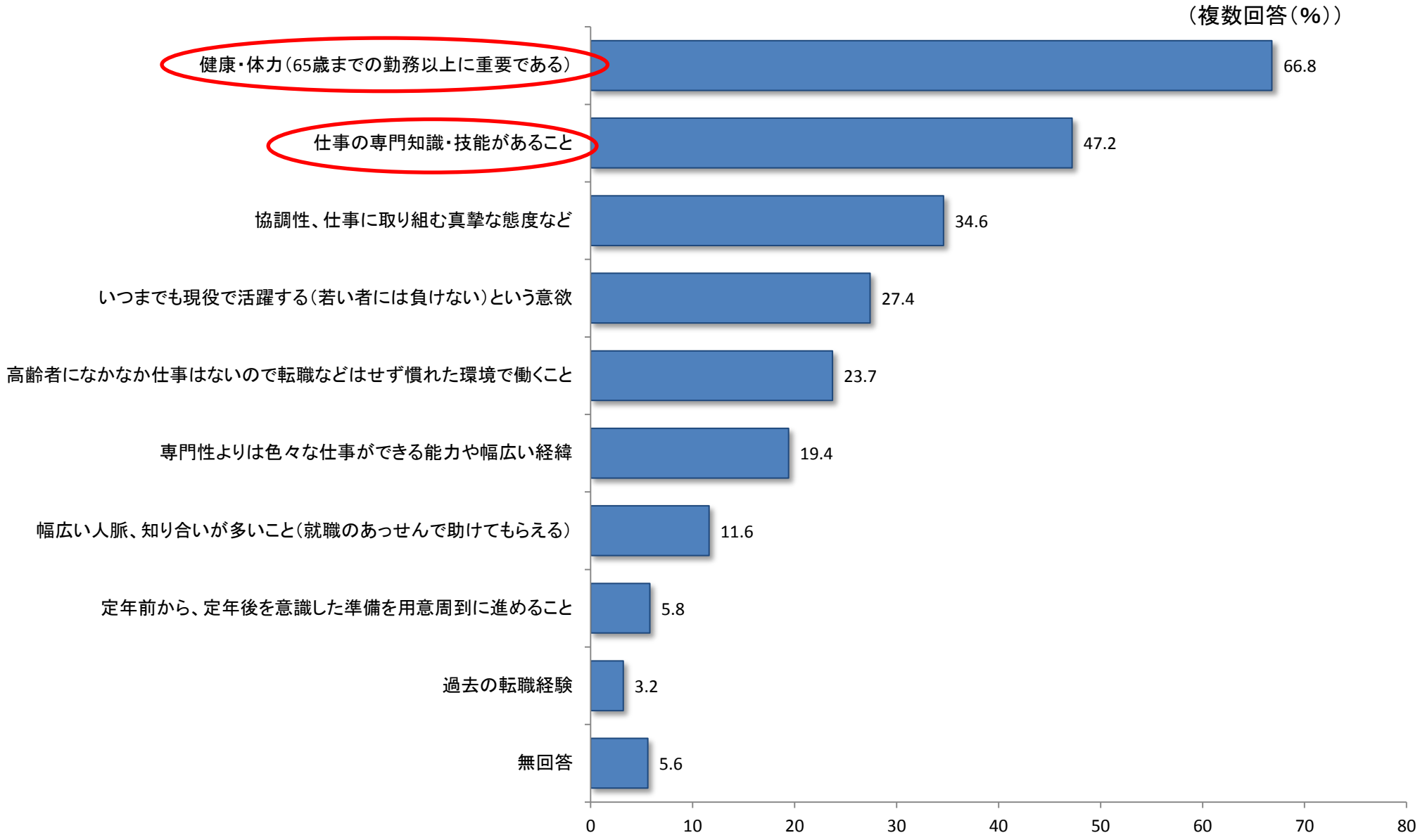
高年齢者の活用・雇用確保の課題（60歳前半層の就業者が10人以上の事業主）

（複数回答（%））

	60歳代前半層の従業員の活用推進の課題	65歳以降従業員の雇用確保の課題
本人のモチベーションの維持・向上	63.2	52.9
本人の健康	61.8	67.9
担当する仕事の確保	44.5	46.7
本人の能力の維持・向上	40.8	42.9
社内の従業員の年齢構成のバランス	40.2	35.3
会社全体の人件費の増加	29.9	26.4
管理職と60歳代前半層の従業員との人間関係	24.3	
管理職と65歳以降の従業員との人間関係		18.1
管理職以外の従業員と60歳代前半層の従業員との人間関係	17.6	
管理職以外の従業員と65歳以降の従業員との人間関係		14.3
職場環境の整備	12.2	12.3
家族の健康	10.5	13.3
その他	1.0	1.4
特になし	2.6	2.6

資料出所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」（平成22年度）
（注）60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査（n = 7110）。無回答非掲載。

65歳を過ぎても勤めるために必要なこと（60～69歳高齢者）

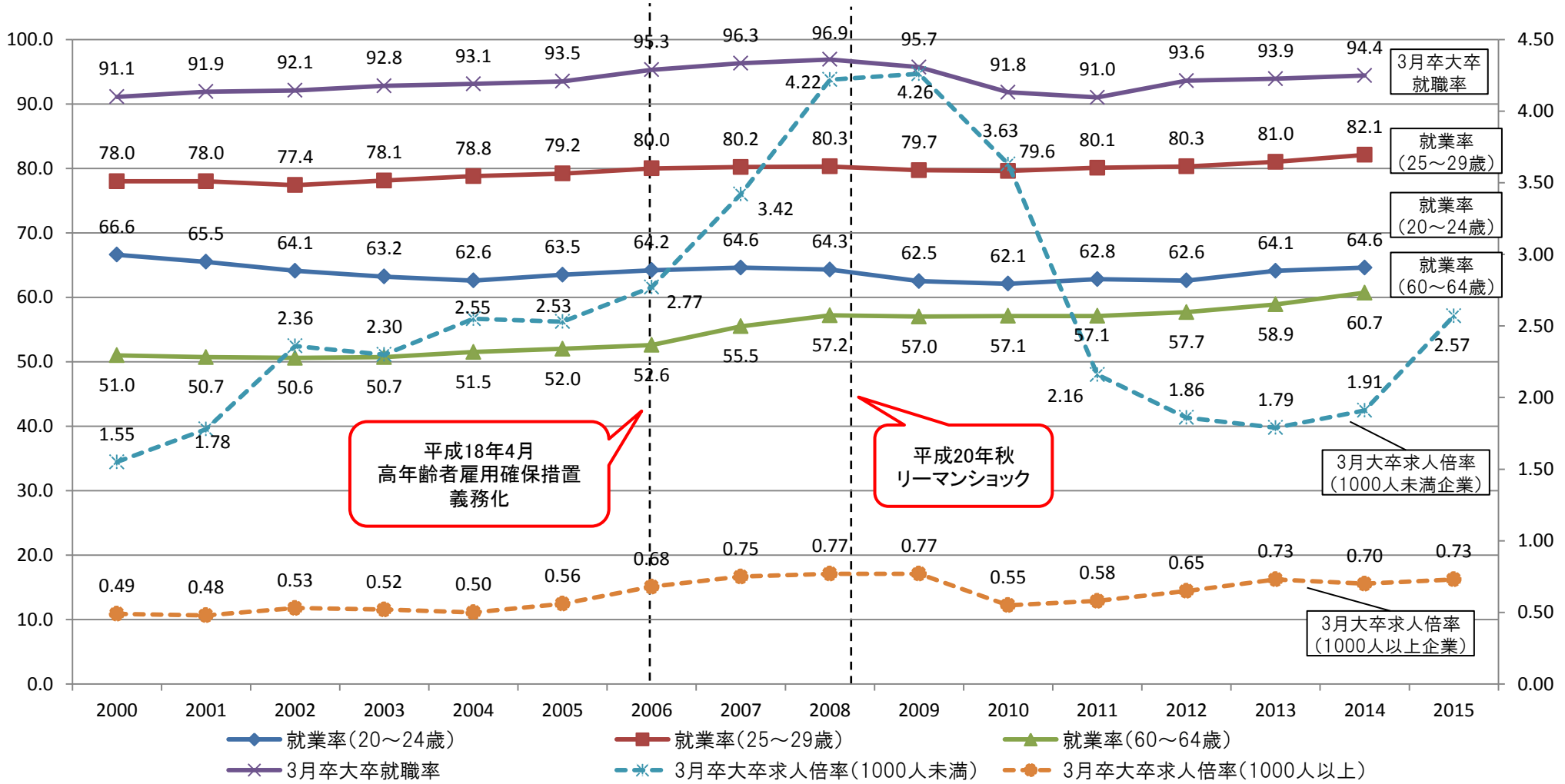


資料出所：独立行政法人　労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（平成26年）
（注）　60～69歳で働いている方を対象に、自身の経験を振り返って、65歳を過ぎても勤める（採用される）ためにはどのようなことが必要だと思うか尋ねたもの。

２．生涯現役社会の実現の基本的視点

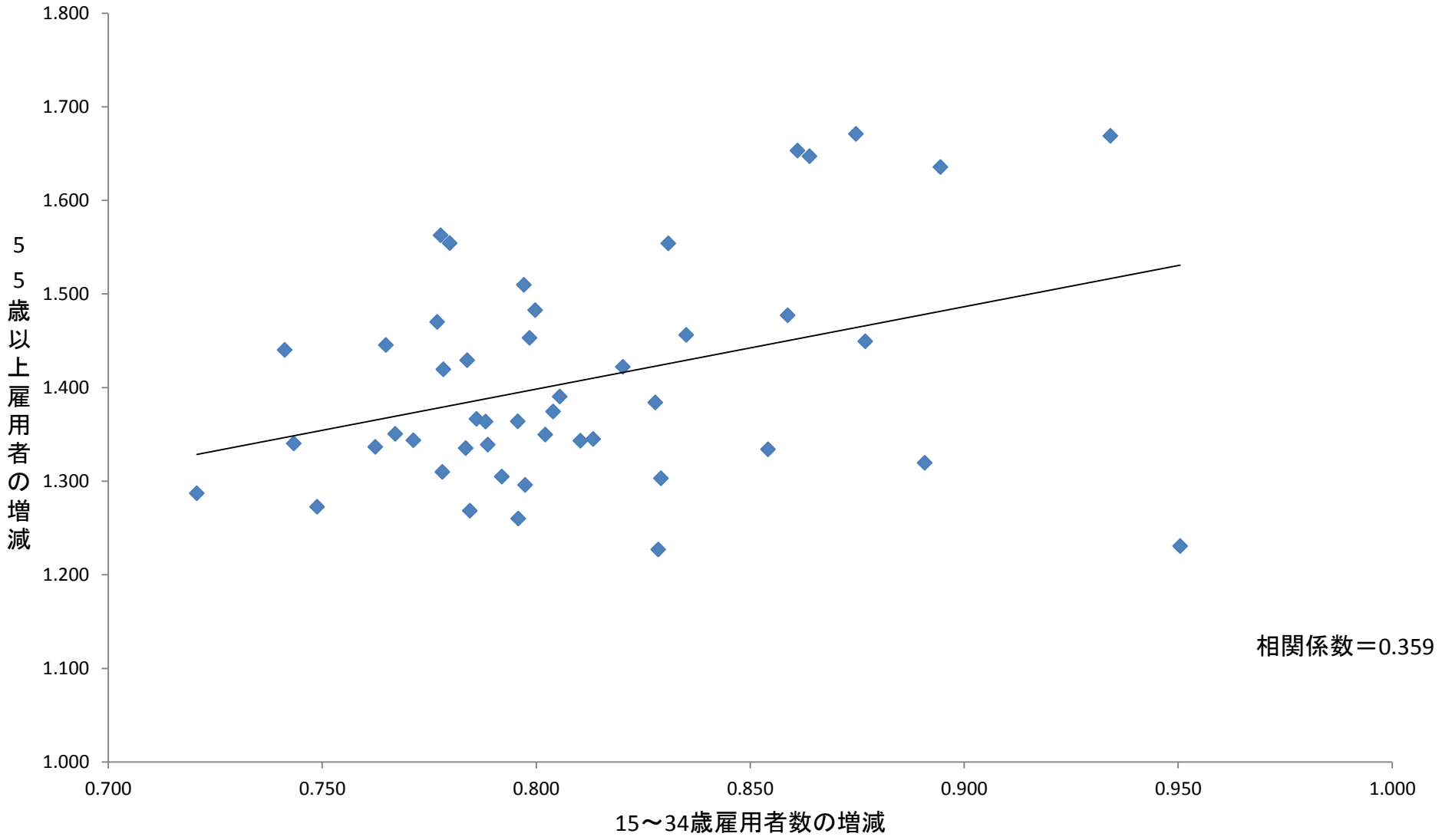
高年齢者雇用確保措置と若年者の雇用

○ 高年齢者雇用確保措置が義務化された平成18年前後で、若年者の就業率に大きな変化は見られない。
○ また、大卒の求人倍率を見ると、景気の変動に大きく影響を受けることが分かる。
（高年齢者雇用確保措置の義務化により、若年者の雇用が大きく抑制されたとは言えない）



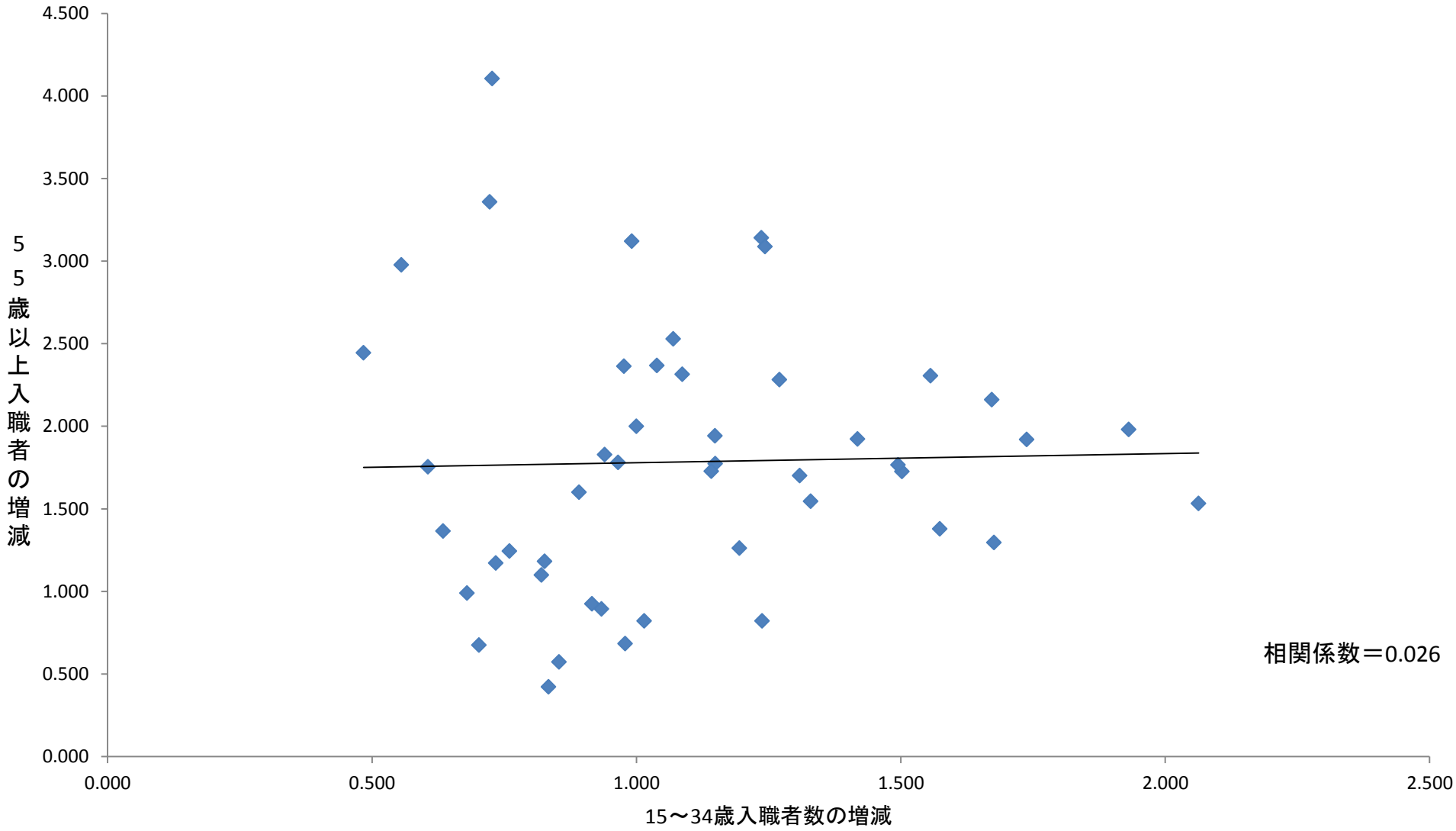
資料出所:年齢階級別就業率：総務省「労働力調査」（平成26年）　3月卒大卒求人倍率：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査（平成27年卒）」（平成26年）
3月卒大卒就職率：厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査（平成25年度）」（平成26年）（４月１日現在の調査）
（注）求人倍率とは、求人総数÷民間企業就職希望者数。就職率とは、就職希望者に占める就職者の割合。

若年齢雇用者と高年齢雇用者の関係



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成14年、24年）
（注）47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

高年齢入職者と若年入職者の関係

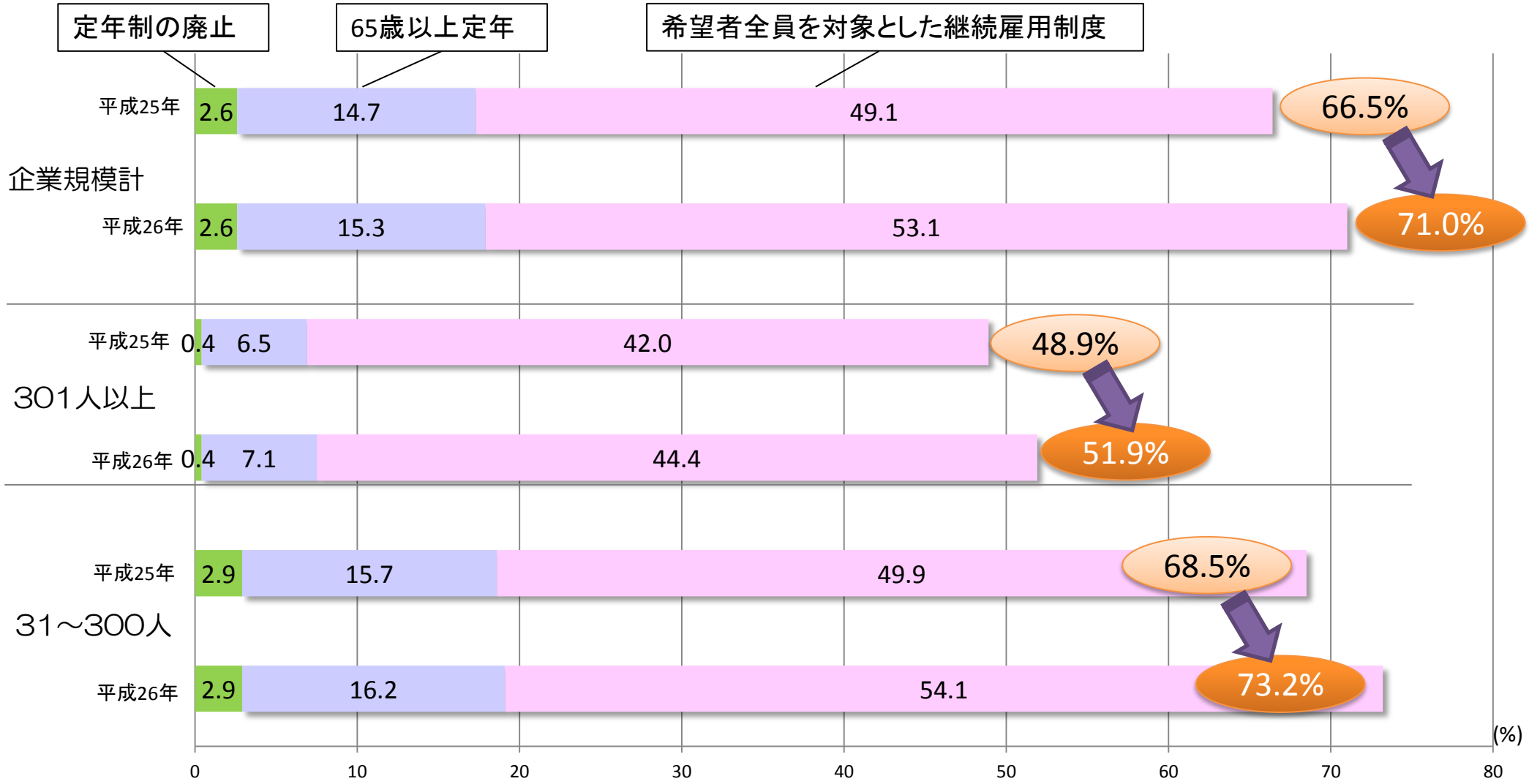


資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成14年、24年）
（注）47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

３．企業における
高年齢者の雇用の促進

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

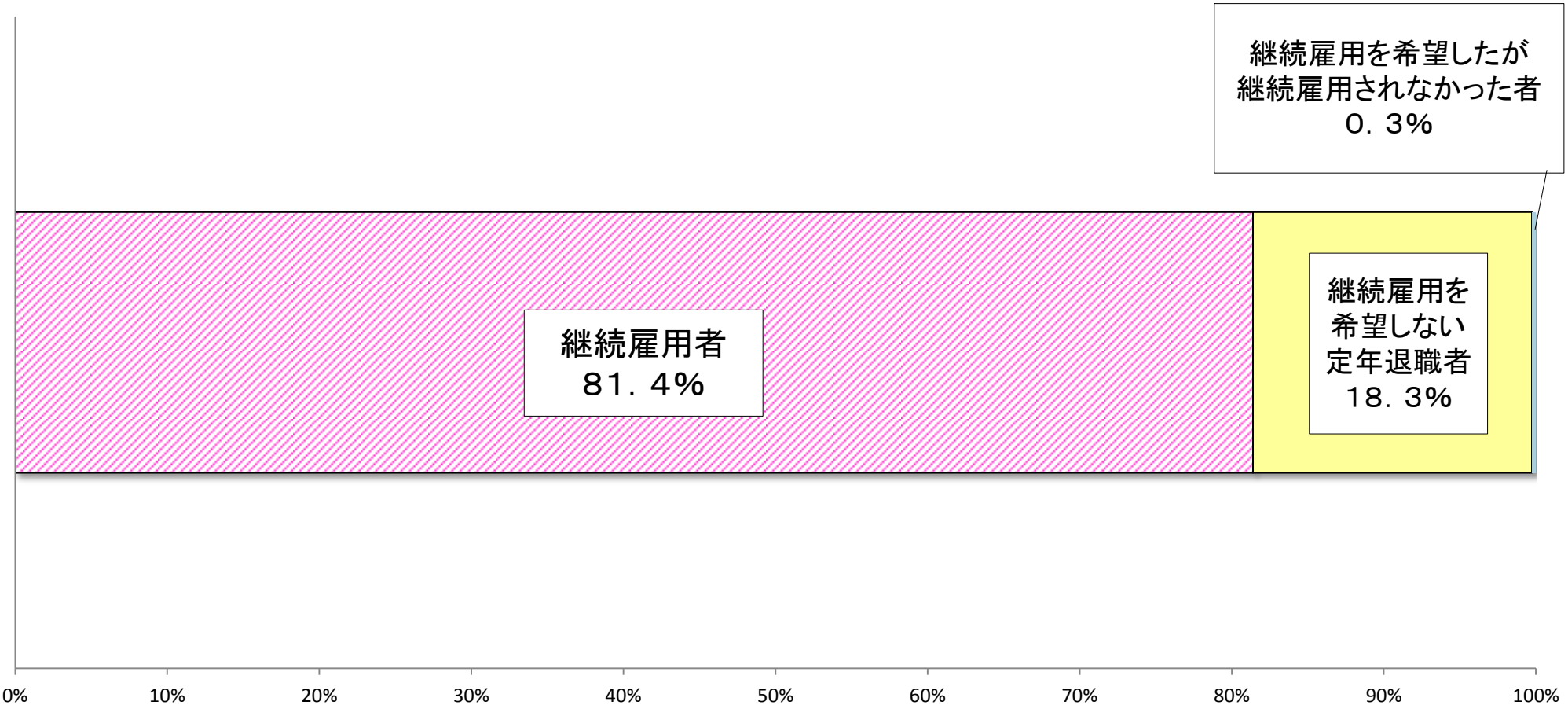
○　希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。



資料出所：高年齢者雇用状況報告（平成26年6月1日現在）

定年到達者の動向

○　過去1年間の60歳定年企業における定年到達者約34万人のうち、
定年後に継続雇用された者は、8割。



資料出所：　厚生労働省「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成26年）
（注）平成26年6月1日現在

継続雇用後の給与水準の変化

（%）

			増加	変化せず	10%未満減少	10～20%未満減少	20～30%未満減少	30～40%未満減少	40～50%未満減少	50%以上減少	無回答
企業調査	雇用者数規模	総計	15.3				17.0	22.9	21.7	16.1	7.0
		49人以下	22.7				21.6	18.1	16.2	8.6	12.7
		50～99人	17.1				18.5	24.4	19.8	12.1	8.2
		100～299人	14.7				17.8	24.1	23.2	14.6	5.6
		300～499人	13.9				13.9	20.1	23.2	23.2	5.5
		500～999人	12.1				10.0	24.6	26.9	20.3	6.2
		1000人～	8.0				10.9	15.8	22.7	37.1	5.5

労働者調査	60～64歳の継続雇用者	男	0.2	5.8	3.1	11.9	14.4	31.7	26.8	6.3
		女	2.3	22.7	12.2	19.2	14.0	9.3	9.3	11.0

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構
（企業調査）「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）
常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n＝7179)。
回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる（n＝463）。
（労働者調査）「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成24年）
（注）いずれも定年到達時と継続雇用中の給与を比較したもの。

改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設

（複数回答（%））

	実施したもの	実施を検討しているもの
人事格付け制度の見直し	5.7	9.6
役職定年制・任期制の見直し	3.5	7.6
人事評価制度の見直し	8.0	16.0
賃金制度の見直し	11.3	20.7
出向・配転を含むグループ全体での人員配置の見直し	2.4	5.0
新規学卒者の採用計画の見直し	9.3	9.4
中途採用者の採用計画の見直し	7.9	8.4
非正規社員の採用計画の見直し	7.7	9.6
転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	0.6	2.3
人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	4.3	8.7
積み立て制度など休暇制度にかかる見直し	1.0	1.6
退職金制度の見直し	4.2	7.3
福利厚生制度の見直し	2.4	4.9
職場での安全衛生対策の強化	8.7	8.4
社内組織の改編（部署改編や事務所等の新設・開設）	5.2	6.0
無回答・特になし	65.1	55.0

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）
（注）常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n＝7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる（n＝463）。
無回答非掲載。「改正高齢法」は、高年齢者雇用安定法の平成24年の改正（企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど）を指す。

継続雇用を希望しなかった理由

（%）

	再雇用・勤務延長後の「仕事の内容」	再雇用・勤務延長後の「賃金」	再雇用・勤務延長後の「身分・役職」	再雇用・勤務延長後の「就業時間」	職場の雰囲気や人間関係	後進のポストや仕事を奪うことになるから	会社の業績が悪く、会社に迷惑をかけるから	健康上の理由
男	13.9	28.5	9.7	5.5	15.2	15.8	9.7	10.3
女	6.3	9.4	3.1	6.3	9.4	6.3	6.3	34.4

	家族などの介護のため	家業を継ぐ予定	他の会社に転職したかった	独立開業したかった	趣味やボランティアをしたかった	年金などの収入で十分生活できるから	余剰扱いされたから	その他
男	5.5	0.6	24.2	3.6	17.0	11.5	6.7	10.3
女	18.8	0.0	6.3	3.1	34.4	9.4	6.3	6.3

資料出所: 独立行政法人　労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」（平成24年）
（注）基準不適合以外の理由で自ら継続雇用を希望しなかった者(60～64歳）を対象として尋ねた。

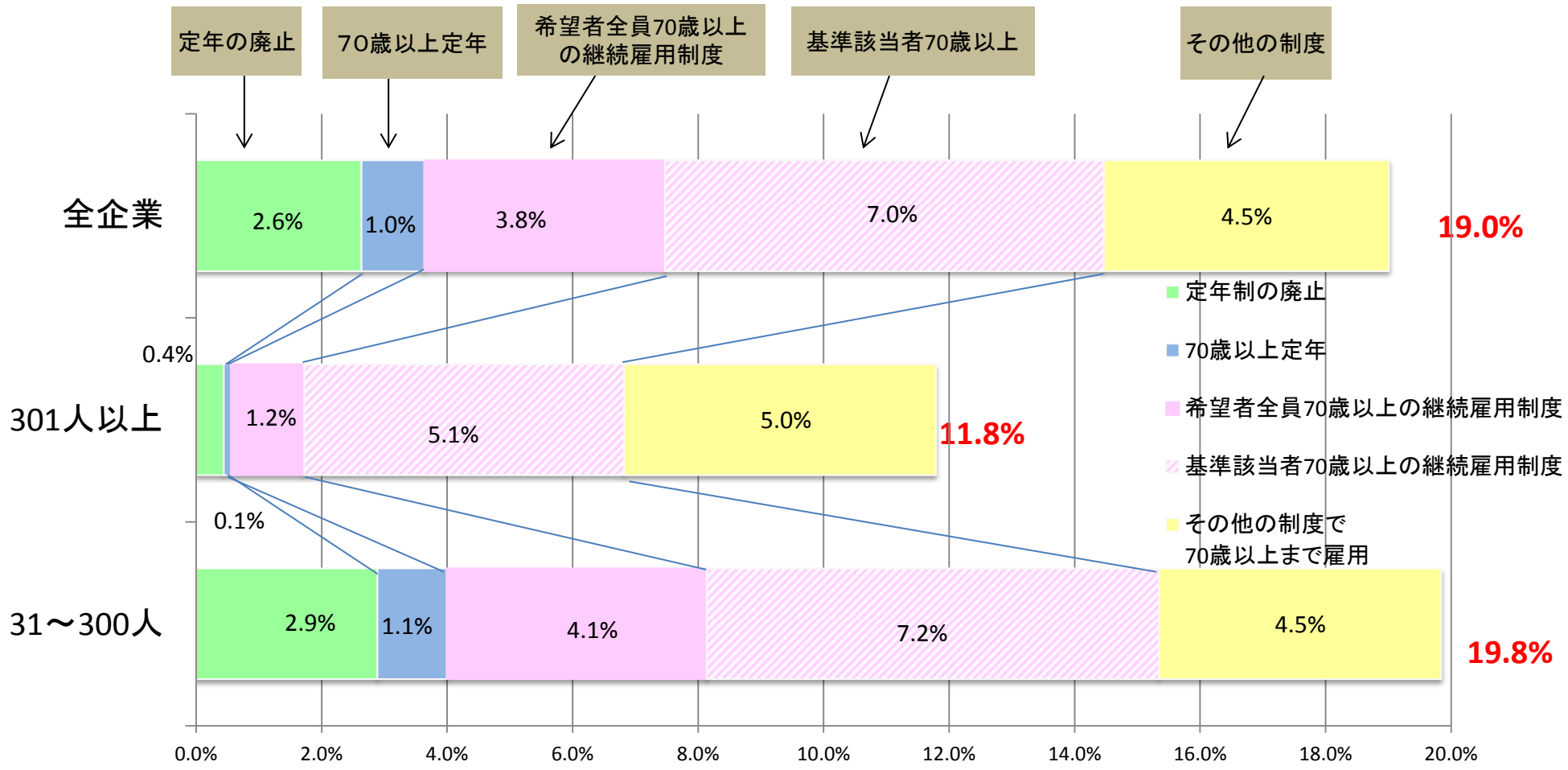
継続雇用者の65歳以降勤務可能性

（%）

		継続雇用者が65歳以降も勤務できる	会社が個別に要請したとき	本人が希望すれば	一律に65歳以降も勤務できるが、年齢に上限がある	一律に65歳以降も勤務でき、年齢に上限がない	その他
雇用者数規模	総計	68.7（100.0）	（71.2）	（14.9）	（4.2）	（3.5）	（6.0）
	～49人	72.4（100.0）	（61.5）	（24.3）	（3.7）	（4.5）	（5.2）
	50～99人	72.7（100.0）	（70.3）	（17.1）	（3.9）	（3.3）	（5.6）
	100～299人	69.8（100.0）	（72.3）	（13.3）	（4.6）	（4.0）	（9.2）
	300～499人	62.4（100.0）	（71.3）	（11.3）	（4.3）	（3.2）	（8.6）
	500～999人	62.3（100.0）	（74.5）	（11.5）	（2.1）	（3.3）	（7.3）
	1000人～	54.9（100.0）	（79.8）	（7.0）	（4.6）	（1.3）	（8.3）

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）
（注）常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n＝7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる（n＝463）。
無回答非掲載。

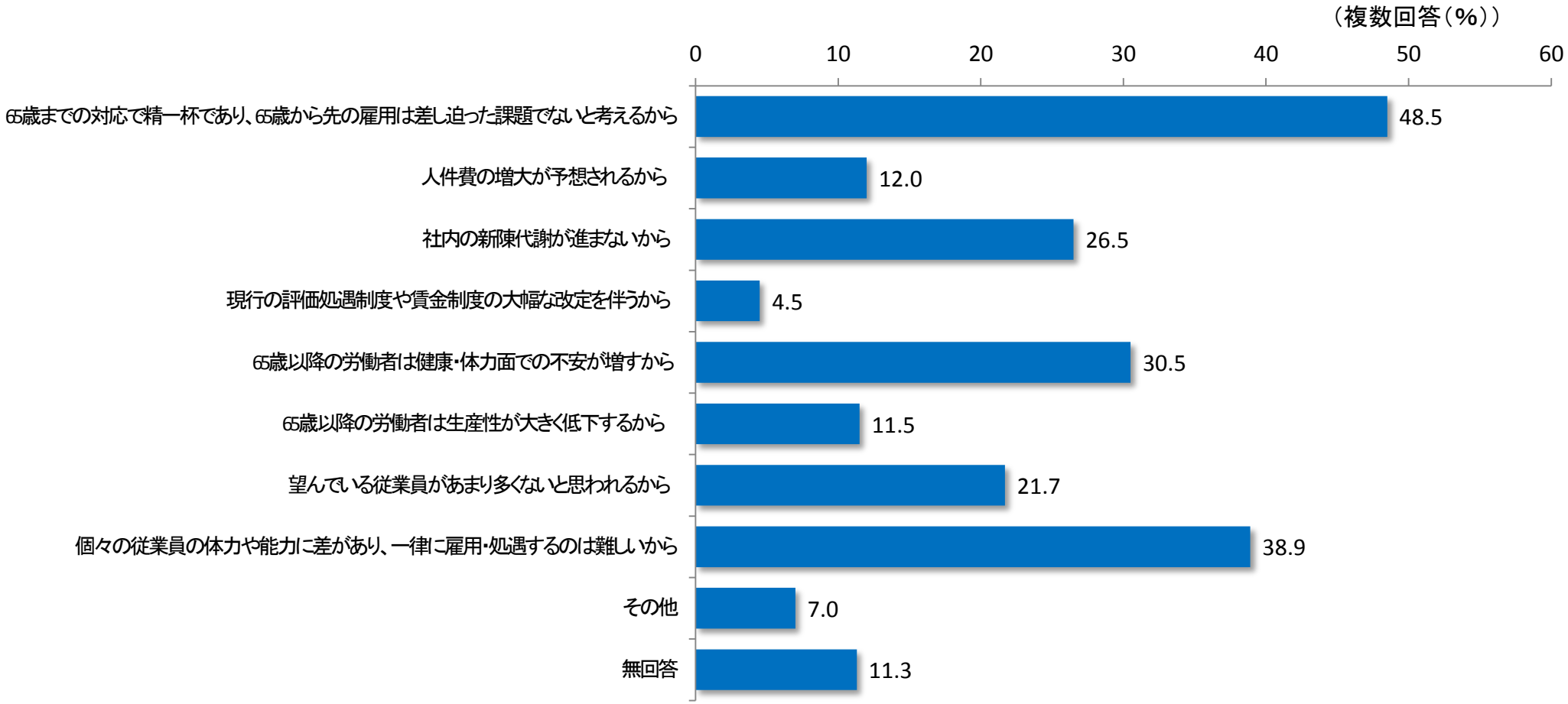
70歳以上まで働ける企業



資料出所:厚生労働省「高年齢者の雇用状況」集計結果(平成26年度)

65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由

○　65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由を尋ねると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が48.5%で最も多い。



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（平成20年）
（注）65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業を対象。

55歳以上の高年齢者の採用理由

（複数回答（%））

	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技能・技術・ノウハウの活用	若い従業員への技能・ノウハウの伝達	勤務態度や仕事ぶりがまじめなため	55歳以上の労働者しか応募してこなかったから	比較的安い賃金で採用できるため	その他
経営管理職	59.8	27.9	26.2	4.9	3.3	0.8	4.1	1.6
技術職・研究職	3.2	11.3	68.8	15.6	11.8	5.9	7.0	5.4
営業・販売職	4.4	7.9	35.4	10.5	28.8	14.0	14.0	4.4
技能職	0.0	2.5	35.7	7.2	27.0	19.5	22.8	6.1
事務職	1.9	11.0	32.9	8.4	26.5	7.7	12.3	5.2
その他	0.0	0.9	9.8	3.3	29.6	28.9	28.2	14.4

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年）
（注）「無回答」は非表示。平成19年10月～20年8月1日の間に、55歳以上の中途採用者がいた企業（30.4%）を対象。

４. 職業生活設計と能力開発の支援

「60歳以降の職業生活」に関する社内の相談等の現状と研修の必要性

(1)45歳以上の正社員に対する「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスの実施状況(企業)

(%)

できている	1.8
ある程度できている	19.0
あまりできていない	43.9
できていない	34.1

(2)社内で「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスを受けた状況(60～64歳の継続雇用者)

(%)

受けることができた	7.1
ある程度受けることができた	24.3
あまり受けることができなかった	31.3
受けることができなかった	33.7

(3)45歳以上の正社員を対象とした「60歳以降の職業生活」について考えるための研修の必要性(企業)

(%)

必要である	9.5
ある程度必要である	54.8
あまり必要でない	28.5
必要でない	6.0

(4)45歳以上の従業員を対象とした「60歳以降の職業生活」について考えるための研修の必要性(60～64歳の継続雇用者)

(%)

必要である	26.6
ある程度必要である	49.3
あまり必要でない	16.8
必要でない	4.7

(5)「60歳以降の職業生活」について考える研修の実施状況(企業)

(%)

		実施			
			受講対象		
			40歳代のみ	40～50歳代	50歳代のみ
合計		11.2 (100.0)	(1.4)	(17.4)	(72.9)
常用労働者数	～99人	6.7 (100.0)	－	(42.9)	(42.9)
	100～299人	4.9 (100.0)	－	(20.6)	(61.8)
	300～999人	11.7 (100.0)	(2.4)	(15.3)	(71.8)
	1000人～	27.3 (100.0)	(1.3)	(16.9)	(80.5)

資料出所:(1)～(4)　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」(平成22年)
(5)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」(平成24年)
(注)「無回答」は非表示。

職業生活設計に対する労働者の姿勢

（%）

		自分で職業生活設計を考えていきたい	どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい	どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい	会社で職業生活設計を提示してほしい	その他	わからない
正社員	年齢計	29.5	37.5	13.0	2.7	1.7	15.1
	20歳未満	16.1	34.9	14.9	9.0	－	25.1
	20～29歳	28.7	38.3	15.4	2.4	0.6	14.5
	30～39歳	29.2	37.5	15.4	2.5	1.1	14.0
	40～49歳	27.7	39.5	11.5	3.0	1.5	16.3
	50～59歳	34.9	33.9	9.5	2.4	3.3	15.4
	60歳以上	29.2	22.8	5.8	3.5	17.8	19.1
正社員以外	年齢計	23.8	22.9	10.9	3.7	5.8	31.2
	20歳未満	2.2	17.2	15.1	－	6.2	58.5
	20～29歳	28.7	26.5	11.5	2.1	1.7	28.2
	30～39歳	23.1	28.4	14.4	2.8	2.9	27.9
	40～49歳	18.9	24.2	12.0	4.5	4.5	34.4
	50～59歳	24.8	19.0	8.8	4.6	7.4	33.4
	60歳以上	27.9	17.6	7.3	3.2	13.0	27.8

資料出所： 厚生労働省「能力開発基本調査（平成26年度）」
注）「不明」は非表示。

雇用者の職業訓練・自己啓発の実施状況

（複数回答（%））

		職業訓練・自己啓発をした	勤め先が実施したもの	自発的に行ったもの	自学・自習	公的助成を受けたもの
正規労働者	全年齢	47.7%	39.3%	24.6%	15.5%	2.2%
	15～24歳	57.1%	48.9%	27.7%	17.8%	2.4%
	25～34歳	52.7%	42.8%	29.4%	19.7%	2.4%
	35～44歳	46.9%	38.2%	24.3%	15.4%	2.0%
	45～54歳	47.9%	40.3%	24.0%	14.3%	2.3%
	55～64歳	38.7%	32.3%	18.1%	10.0%	2.2%
	65歳～	24.6%	17.1%	13.5%	7.1%	1.7%
非正規労働者	全年齢	27.7%	18.1%	15.7%	8.8%	1.7%
	15～24歳	34.2%	19.9%	22.7%	12.4%	1.7%
	25～34歳	31.0%	17.8%	20.2%	11.8%	2.3%
	35～44歳	26.5%	16.4%	16.0%	9.3%	1.7%
	45～54歳	28.0%	19.2%	14.8%	8.2%	1.6%
	55～64歳	24.9%	18.6%	11.5%	6.1%	1.5%
	65歳～	22.7%	16.6%	10.8%	5.8%	1.4%

資料出所：厚生労働省「就業構造基本調査」（平成24年）
（注）平成23年10月1日～24年9月30日の1年間の状況を雇用者に対して調査。

自己啓発の問題点（自己啓発を行わなかった労働者）

（%）

	自己啓発を行わなかった	自己啓発に問題を感じる		自己啓発の問題点（複数回答）											特に問題はない
				仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	休暇取得・早退等が会社の都合でできない	適当な教育訓練機関が見つからない	費用がかかりすぎる	コース等の情報が得にくい	コース受講や資格取得の効果が定かでない	自己啓発の結果が社内で評価されない	どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない	自分の目指すべきキャリアがわからない	その他	
正社員 総数	〔55.8〕	80.6	(100.0)	(55.7)	(20.2)	(11.9)	(19.0)	(29.4)	(14.0)	(15.1)	(15.9)	(22.7)	(20.6)	(6.9)	18.3
20歳未満	〔73.6〕	45.6	(100.0)	(51.3)	－	－	－	(16.9)	－	(9.0)	－	(5.0)	(20.3)	－	54.4
20～29歳	〔52.5〕	78.5	(100.0)	(49.0)	(10.1)	(9.7)	(17.6)	(25.7)	(12.3)	(13.7)	(13.5)	(33.7)	(36.1)	(7.2)	20.9
30～39歳	〔53.0〕	84.0	(100.0)	(56.3)	(27.7)	(12.5)	(19.7)	(29.0)	(15.4)	(12.5)	(15.9)	(24.4)	(21.0)	(6.5)	15.3
40～49歳	〔58.6〕	83.2	(100.0)	(59.0)	(22.4)	(13.3)	(16.6)	(32.4)	(13.7)	(16.6)	(18.0)	(19.5)	(15.0)	(6.1)	15.3
50～59歳	〔57.0〕	79.3	(100.0)	(55.3)	(15.7)	(11.2)	(24.5)	(30.4)	(14.7)	(19.9)	(15.5)	(15.4)	(14.3)	(7.7)	19.0
60歳以上	〔80.5〕	47.7	(100.0)	(45.5)	－	(14.9)	(31.1)	(26.1)	(15.3)	(10.6)	(13.9)	(13.4)	(20.6)	(14.2)	50.8
正社員以外 総数	〔81.8〕	70.7	(100.0)	(31.4)	(34.0)	(9.6)	(17.7)	(26.9)	(15.5)	(11.4)	(11.7)	(23.7)	(22.1)	(10.1)	26.5
20歳未満	〔92.4〕	48.1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	32.0
20～29歳	〔80.2〕	64.7	(100.0)	(30.3)	(20.3)	(8.3)	(18.5)	(25.2)	(13.9)	(11.2)	(10.3)	(31.2)	(33.5)	(7.5)	32.0
30～39歳	〔78.0〕	80.4	(100.0)	(33.0)	(39.4)	(8.9)	(14.5)	(30.7)	(13.7)	(11.7)	(11.0)	(28.0)	(26.4)	(5.9)	18.1
40～49歳	〔82.1〕	79.5	(100.0)	(32.2)	(44.6)	(8.8)	(17.3)	(31.8)	(14.5)	(12.2)	(12.8)	(23.4)	(20.7)	(8.8)	19.1
50～59歳	〔84.9〕	69.0	(100.0)	(32.0)	(33.6)	(12.5)	(18.7)	(21.7)	(18.7)	(10.3)	(9.4)	(20.4)	(19.4)	(11.0)	27.4
60歳以上	〔83.1〕	56.1	(100.0)	(27.1)	(15.3)	(9.8)	(22.0)	(21.1)	(16.1)	(11.9)	(17.2)	(16.8)	(11.0)	(19.6)	40.2

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（平成26年度）
（注）「不明」は非表示。

５．中高年齢者の再就職の支援

55歳以上の転職者の就職理由

（複数回答（%））

		収入のため	自分の経験や能力を活かしたいから	働いて欲しいと頼まれたから	職場環境や労働条件がよいから	健康のため	やりがいのある仕事だから	社会の役に立ちたいから	他にすることがないから	組織や肩書きがなくなると寂しいから	その他
計		38.7	29.9	17.8	11.5	10.8	9.7	8.7	6.6	0.5	21.3
雇用形態	正社員	36.7	29.6	16.7	12.6	6.8	10.2	7.4	5.6	0.6	24.0
	非正社員	43.4	32.0	19.9	8.1	20.6	7.7	11.4	9.6	0.4	15.8
職種	管理職	29.1	35.8	22.8	14.2	7.5	13.0	7.5	2.4	0.8	29.9
	専門・技術職	33.7	41.3	15.4	7.7	4.8	13.5	9.6	6.7	－	19.2
	事務職	40.7	28.6	20.9	18.7	8.8	5.5	7.7	4.4	1.1	29.7
	販売・サービス職	38.6	22.9	8.4	9.6	3.6	7.2	10.8	8.4	1.2	15.7
	保安・生産工程・輸送・建設・運搬・清掃	52.6	13.1	3.0	12.1	9.1	7.1	4.0	13.1	－	15.2
企業規模	～99人	35.9	23.4	17.2	17.2	14.1	10.9	－	7.8	－	23.4
	100～299人	39.5	28.2	13.2	13.9	4.9	6.8	7.1	6.8	1.1	21.8
	300～999人	34.8	32.6	18.1	11.0	6.6	14.1	8.4	5.3	0.4	25.6
	1000人～	34.8	30.3	22.5	9.0	6.7	10.1	10.1	2.2	－	27.0

資料出所：　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」（平成24年）
（注）「無回答」は非表示。過去3年間に転職経験がある55歳以上であり、50歳代で主に正社員であった従業員を対象に、現在の会社に入社した理由を尋ねた。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況

（人）　（件）　（%）　（件）　（件）

	新規求職者数			就職件数			就職率			特定就職困難者雇用開発助成金（60～64歳）	高年齢者雇用開発特別奨励金（65歳～）
	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上		
平成17年度	563,126	434,954	193,356	148,239	99,496	23,727	26.3%	22.9%	12.3%	36,569	-
平成18年度	567,953	398,358	206,492	157,922	97,134	28,799	27.8%	24.4%	13.9%	33,539	-
平成19年度	536,522	427,806	215,709	150,478	101,349	31,411	28.0%	23.7%	14.6%	30,745	-
平成20年度	567,485	514,776	257,582	139,117	107,382	33,197	24.5%	20.9%	12.9%	31,664	-
平成21年度	627,291	635,317	316,367	136,917	120,855	34,856	21.8%	19.0%	11.0%	37,069	1,424
平成22年度	575,751	642,801	302,670	142,469	139,686	37,256	24.7%	21.7%	12.3%	46,393	5,018
平成23年度	526,671	638,080	322,663	138,586	150,479	41,895	26.3%	23.6%	13.0%	53,617	5,987
平成24年度	464,117	572,558	361,198	134,732	151,234	51,007	29.0%	26.4%	14.1%	56,333	7,049
平成25年度	422,587	503,424	393,271	133,394	144,952	61,638	31.6%	28.8%	15.7%	60,491	10,300

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」
（注）数値は、パートタイム含む常用のもの。
（注）高年齢者雇用開発特別奨励金は平成20年12月に創設。

年齢別入職経路

	計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		ハローワーク	ハローワーク インターネットサービス	民営職業紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の会社	出向	出向からの復帰
年齢計	100.0%	20.8%	3.5%	2.6%	6.3%	32.2%	11.3%	20.5%	4.4%	2.0%	0.8%
～19歳	100.0%	19.6%	2.7%	0.7%	10.3%	44.0%	8.3%	14.4%	0.2%	0.0%	0.0%
20～24歳	100.0%	12.1%	3.7%	1.9%	21.0%	35.8%	9.5%	15.5%	1.1%	0.5%	0.1%
25～29歳	100.0%	21.3%	5.3%	4.2%	2.8%	33.6%	11.5%	18.8%	3.4%	1.7%	0.7%
30～34歳	100.0%	25.4%	3.6%	3.9%	1.1%	32.4%	11.9%	18.9%	4.9%	2.3%	0.5%
35～39歳	100.0%	27.6%	3.6%	3.9%	0.8%	29.5%	10.9%	20.3%	4.0%	2.0%	1.4%
40～44歳	100.0%	24.2%	3.5%	3.9%	0.1%	32.7%	10.7%	20.7%	4.0%	2.8%	1.5%
45～49歳	100.0%	24.8%	2.6%	3.0%	0.1%	31.7%	10.0%	22.7%	5.7%	3.5%	1.5%
50～54歳	100.0%	22.3%	4.0%	2.3%	0.0%	23.1%	15.3%	24.6%	5.7%	7.3%	1.2%
55～59歳	100.0%	24.6%	1.8%	1.5%	0.2%	23.5%	12.1%	28.2%	6.5%	6.2%	2.0%
60～64歳	100.0%	22.0%	2.0%	0.8%	0.2%	14.6%	18.8%	39.0%	18.8%	1.2%	1.3%
65～69歳	100.0%	13.8%	1.1%	0.4%	0.0%	21.4%	16.6%	46.1%	18.5%	0.2%	0.5%

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（平成24年）

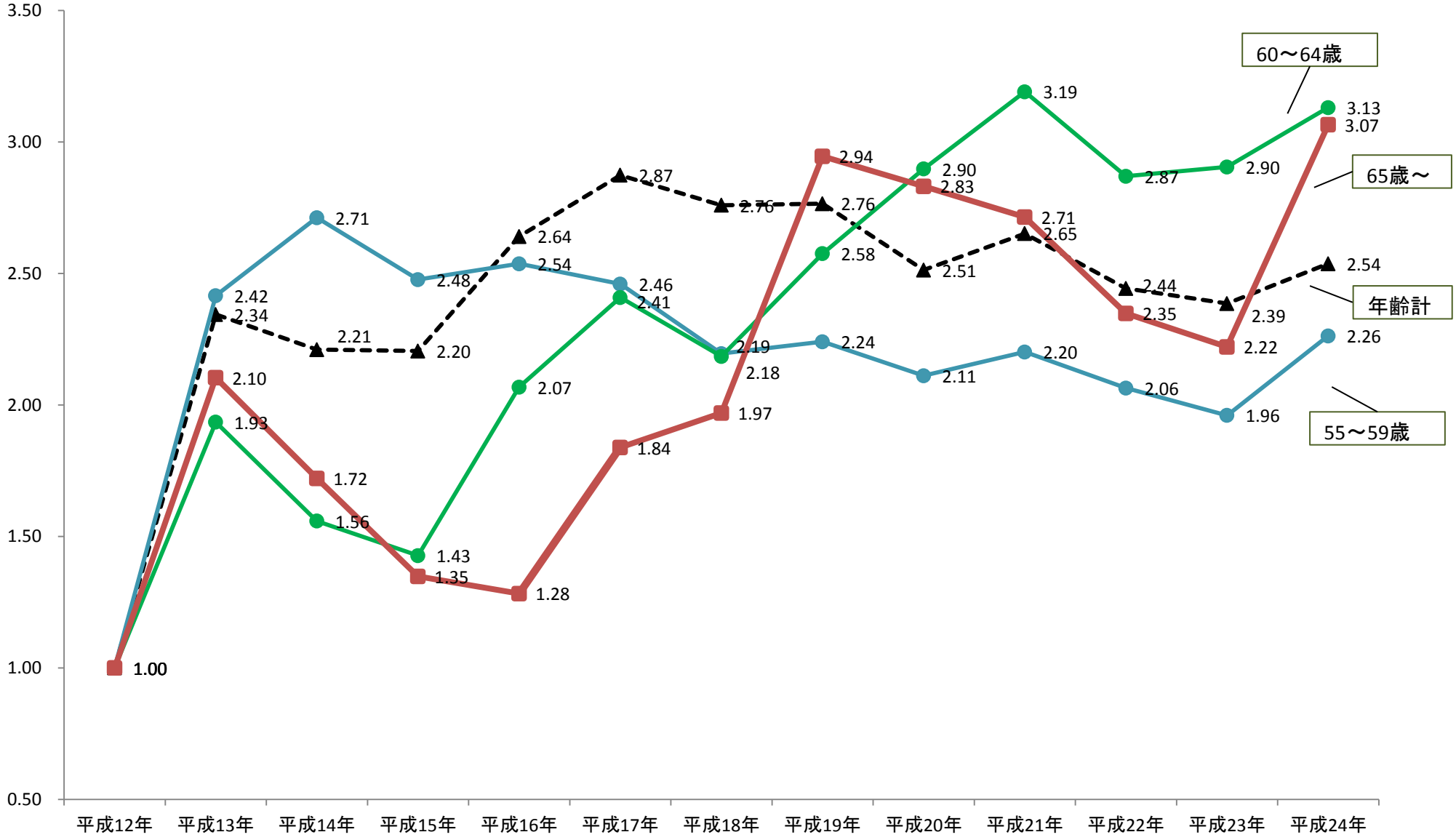
50歳以上の正社員の受け入れに利用した媒体

（%）

		ハローワーク・人材銀行	民間の職業紹介機関	新聞や求人紙・誌・インターネット	出向・転籍	親会社・関係会社	受け入れ者の前の会社	取引先や取引のある金融機関	自社の社員	知り合い	その他
合計		49.6	10.0	27.3	47.8	24.5	6.3	6.5	16.0	20.1	4.4
業種	建設	11.4	6.8	4.5	68.2	52.3	11.4	9.1	11.4	9.1	—
	製造	26.7	5.0	5.0	67.1	41.0	9.9	11.2	5.0	16.8	5.0
	運輸等	76.8	10.1	51.8	29.0	12.3	3.3	2.2	32.2	26.1	4.3
	金融・保険・不動産等	19.4	6.5	6.5	74.2	38.7	9.7	19.4	—	6.5	3.2
	卸売・小売・宿泊・飲食サービス	31.2	8.3	13.8	45.9	14.7	5.5	8.3	9.2	22.9	5.5
	専門・技術・教育・医療・福祉等	48.6	13.8	29.4	46.8	23.9	8.3	3.7	20.2	21.1	7.3
	サービス	53.7	12.7	27.0	49.2	25.4	5.9	6.8	10.4	18.6	3.3
	その他	—	—	11.1	77.8	33.3	—	—	33.3	11.1	11.1
常用労働者数	～99人	41.6	5.6	17.8	48.0	24.9	5.6	5.2	11.5	21.6	4.1
	100～299人	63.0	11.9	33.3	39.1	18.5	4.5	4.9	20.6	25.5	4.5
	300～999人	54.6	10.1	33.2	45.9	21.7	6.8	7.6	17.9	16.3	3.3
	1000人～	31.1	14.4	21.6	64.7	38.9	9.0	8.4	12.6	18.6	7.2

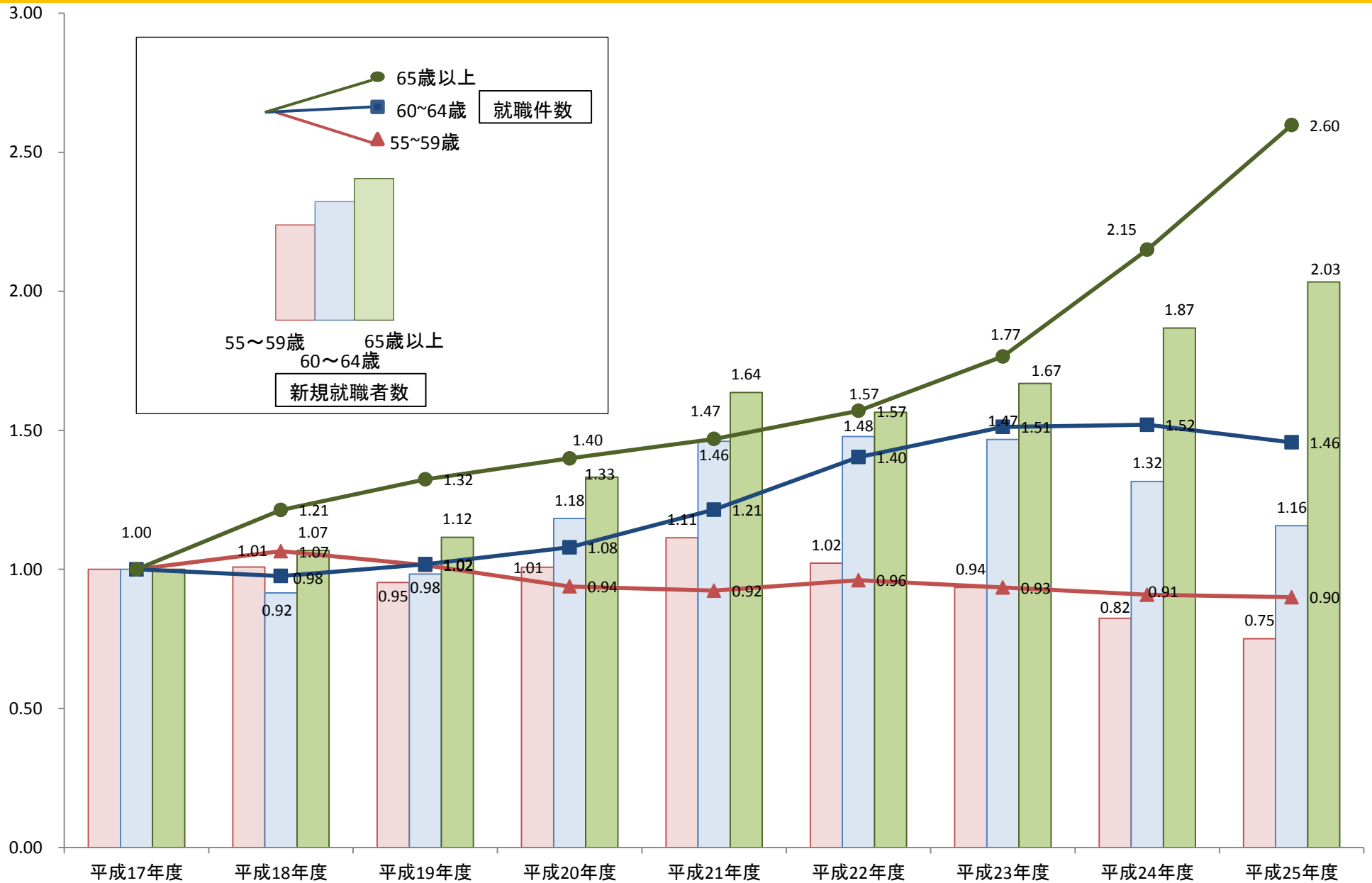
資料出所：　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」（平成24年）
（注）「無回答」は非表示。

高年齢者の転職入職者数の推移



資料出所：雇用動向調査（平成12～24年）
（注）各年齢層について、平成12年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況の推移



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」
（注）数値は、パートタイム含む常用のもの。
各年齢層について、平成17年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

年齢別離職期間

	計	離職期間1年未満						離職期間 1～2年未満		
		計	１５日未満	15日～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	計	1年～1年6 か月未満	1年6か月 ～2年未満
年齢計	100.0%	94.4%	42.0%	9.5%	18.7%	11.6%	11.6%	5.6%	3.6%	1.8%
～19歳	100.0%	98.0%	19.3%	18.9%	21.5%	21.5%	16.7%	2.0%	1.5%	0.7%
20～24歳	100.0%	94.7%	29.8%	11.4%	26.1%	12.6%	13.5%	5.3%	3.6%	1.3%
25～29歳	100.0%	92.3%	37.9%	11.5%	21.5%	11.4%	9.5%	7.8%	5.7%	1.9%
30～34歳	100.0%	93.7%	45.2%	9.7%	16.9%	10.8%	9.7%	6.3%	3.9%	2.4%
35～39歳	100.0%	95.0%	39.1%	8.2%	19.3%	12.8%	14.8%	5.0%	2.4%	2.6%
40～44歳	100.0%	95.3%	43.2%	9.5%	17.9%	11.0%	12.0%	4.7%	3.4%	1.2%
45～49歳	100.0%	95.3%	46.2%	10.1%	17.6%	7.9%	12.6%	4.7%	3.1%	1.6%
50～54歳	100.0%	96.1%	53.6%	6.5%	15.8%	10.9%	8.9%	3.9%	2.8%	1.2%
55～59歳	100.0%	93.6%	51.4%	7.8%	16.5%	7.6%	8.6%	6.4%	3.1%	1.4%
60～64歳	100.0%	96.4%	57.7%	4.8%	8.6%	13.5%	10.1%	3.6%	2.2%	1.4%
65～69歳	100.0%	94.2%	27.4%	5.5%	7.5%	22.6%	28.4%	5.8%	3.1%	2.7%

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（平成24年）
（注）前職雇用者・現在在職者・一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についての数字。

雇用保険の被保険者

雇用保険の被保険者

○　雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。

○　ただし、
- １週間の所定労働時間が**２０時間**未満である者
- 同一の事業主に継続して**３１日以上**雇用されることが見込まれない者
- **６５歳に達した日以後に雇用される者**（高年齢継続被保険者等を除く。）

等は**適用除外となっており、被保険者とならない**。

・適用事業所数　2,076,030件（H25年度）
・一般被保険者数　38,145,296人（H25年度）

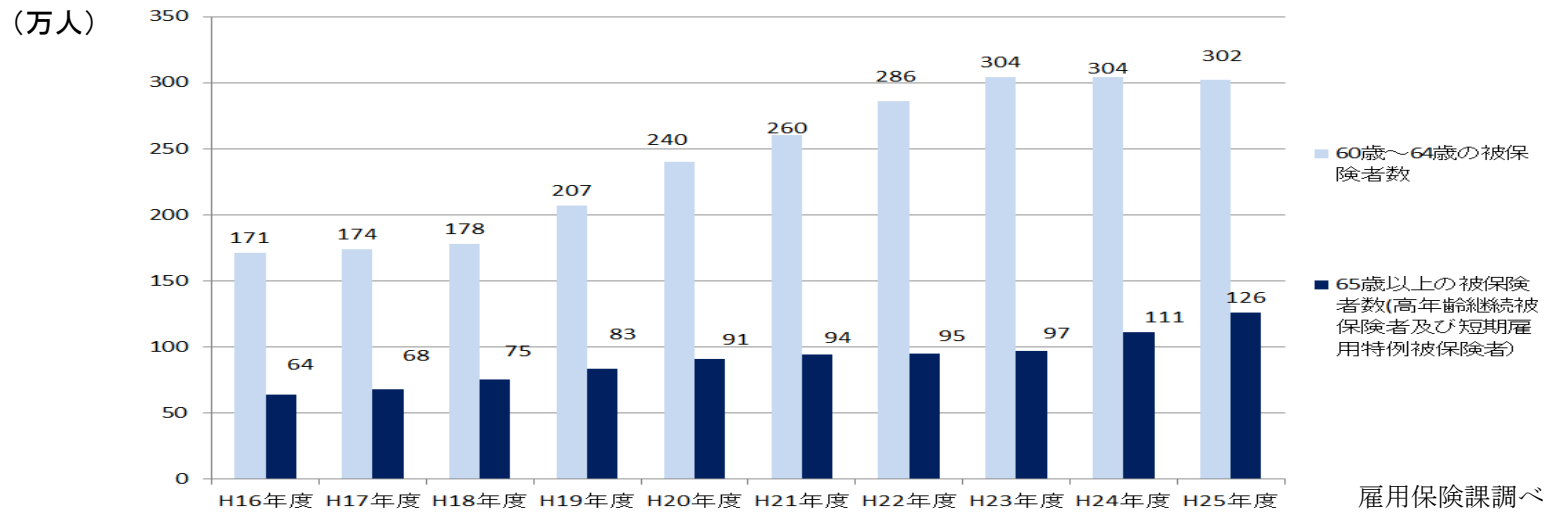
高年齢継続被保険者

同一の事業主の適用事業に65歳に達した日前から引き続いて雇用されている被保険者

※　65歳未満の者については、一般被保険者となる。

高年齢継続被保険者数　1,260,574人（H25年度）

＜60歳以上の雇用保険被保険者数の推移＞



雇用保険課調べ

６．地域における
多様な雇用・就業機会の確保

地域人づくり事業の概要

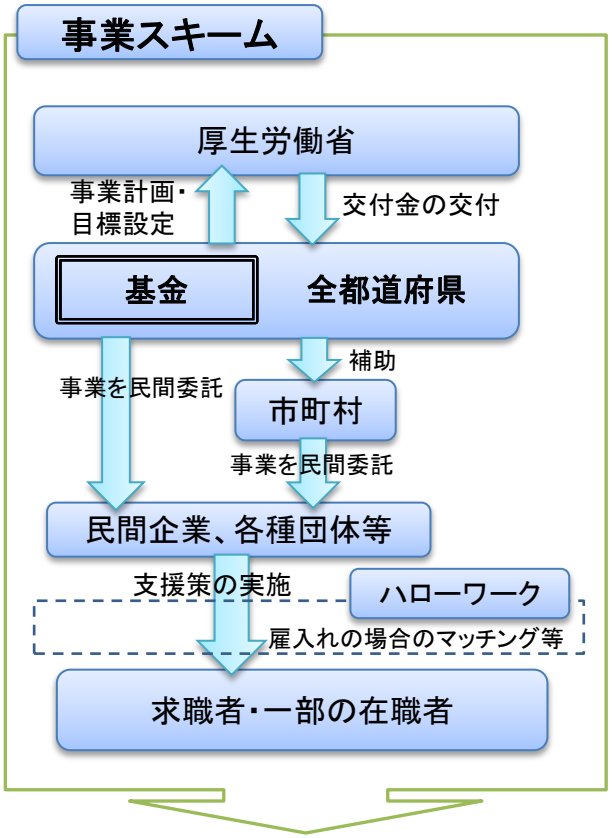
平成25年度補正予算
1,020億円

趣旨

○ 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。

○ 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた雇用拡大・賃上げ促進

概要

○ 事業期間は、事業開始（平成25年度補正予算成立）から、平成26年度末まで。
（ただし、平成26年度までに開始した事業は平成27年度末まで。）

○ 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス
・・・失業者（無業者）の就職に向けた支援

（例）
【雇入れを伴うもの】
① 未就職卒業者・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業 等
（支弁費用）人件費、研修費、企業実習受入経費
【雇入れを伴わないもの】
③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
④ 中小企業の情報発信／
⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業 機会の掘り起こしとマッチング 等
（支弁費用）説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス
・・・在職者に対する処遇改善に向けた支援

（例）
① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング（若手社員向け）・雇用管理研修（管理者向け）／
② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣 等
（支弁費用）研修費（講師謝金、アドバイス費用） 等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。

地域人づくり事業を活用した各地域の取組状況概要

地域	千葉県（柏市）	東京都（板橋区）	神奈川県（横浜市）	三重県（名張市）	京都府
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	―	いきいきシニア地域貢献モデル事業	ボランティア活動等促進事業／高齢者地域就業促進事業	元気な高齢者の社会参加促進事業／高齢者地域就労支援事業
概要	○高齢者等の就労・社会参加の促進するため、就労、ボランティア、趣味等の情報を集約し、一元的な情報提供とマッチングを実施。 ○セカンドライフコーディネーター（７名）とサポーター（９名）を採用・育成。 ○セカンドライフ応援窓口を11月に開設。	○公益社団法人板橋区シルバー人材センターが、高年齢者の就業機会の拡大を目的とした専任のコーディネーターを新たに雇用（２名）。 ○当該コーディネーターは、地域の求職者に対する研修及び区内企業等への訪問等を行うことにより、高年齢者の就業の底上げに加え、職種のミスマッチの解消に努める。	○横浜市シルバー人材センターに委託し、高齢者向けの多様な就労機会の情報を提供する相談窓口『生きがい就労支援スポット』を設置。 ○横浜市社会福祉協議会、横浜市老人クラブ連合会及び地域の様々なネットワークとの連携を図り、地域の高齢者の活動先情報を提供。	○名張市社会福祉協議会において、ボランティアコーディネーターを養成しボランティアの発掘、育成やその活動支援を行う。既存の公的サービスでは対応できない要援護高齢者等の日常生活上の課題の解決を図る。 ○コーディネーターとして４名を新規雇用。研修受講後、活動拠点において、情報収集、情報発信、企画、関係づくり、人材発掘を実践。	○高齢関係団体等が連携し、各団体において高齢者の活躍の場を開拓し、その情報の集約と提供、活躍に必要なスキルの研修等を実施。 ○社会参加の相談・活躍の場の提供を行うワンストップ窓口の設置。 ○退職前の高齢者への意識啓発・介護や育児支援等ボランティアに必要なスキルの研修、社会参加の達人を養成。 ○４箇所のシルバー人材センターにおいて、地域における介護や子育て支援等に関する高齢者の仕事を掘り起こし、就労を見据えたスキルアップ研修を実施してマッチングを行う。

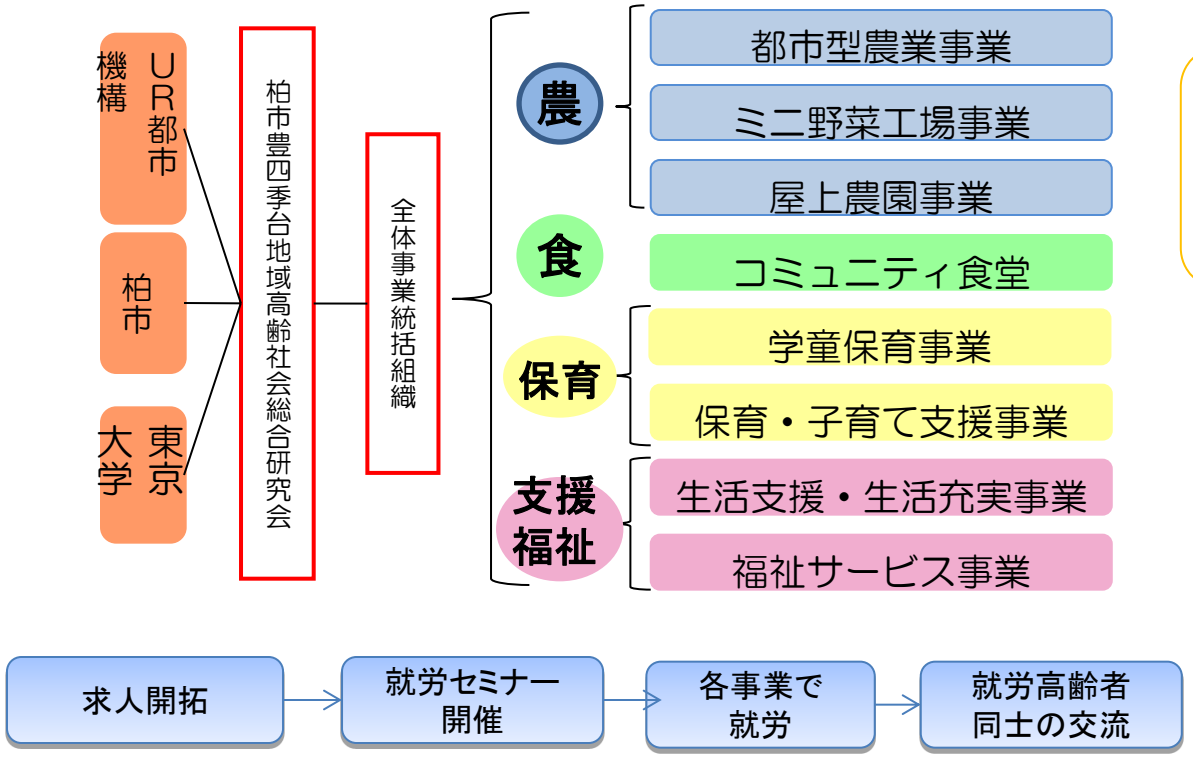
地域	大阪府（豊中市）	兵庫県（神戸市）	広島県（広島市）	愛媛県（松山市）	福岡県
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	高齢者人材創出・就労支援事業	「協同労働」モデル事業	生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業	70歳現役応援センター
概要	○地域就労支援センター及び無料職業紹介事業において高齢者を含む就職困難者の就労支援を実施。 ○地域の求人開拓を行っている、無料職業紹介事業とシルバー人材センターとの情報共有をはじめとする連携の促進。 ○民間事業者を活用し、農業やICT分野などで高齢者の新しい職域の開拓を推進。	○シルバー人材センターにおいて、介護業務又は就労開拓・マッチング等のノウハウを有する者を雇用し、高齢者に対し、介護に係る補助業務（見守り、調理、洗濯等）について実践的な講習を行い、これらの業務における高齢者雇用を新たに開拓。福祉・介護職場における人材確保、地域の生活支援サービスの充実、さらに、就労者本人の介護予防につなげていく。	○「協同労働」により地域課題の解決と高齢者の生きがいづくりや収入の確保につながる、高齢者による社会的起業を促すためのプラットフォームを、安佐南区及び安佐北区においてモデル的に構築。 ○地域課題の解決に資する個別プロジェクトの立ち上げに必要な経費に対し、補助金を交付して支援。 ○４団体（構成員合計30名）が、共同労働により新たな個別プロジェクトを立ち上げた。	○関係機関が連携した「連絡協議会」（経済団体・地域福祉団体・地方自治体・シルバーで編成）による情報共有と事業啓発・検証 ○高齢者の専門的技能の活用による「ミニコミ誌」制作と就労機会プロデュース ○ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしによる就労機会の提供	○県が実施主体となり、70歳現役応援センターを設置。 ○福岡県70歳現役社会推進協議会を設置し、行政、経済団体、労働者団体、NPO等の17団体で構成。 ○県とセブン-イレブンが包括提携協定を締結し、コンビニエンスストアにおける高齢者スタッフの導入を共同で推進。

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市）
～柏市モデル「生きがい就労」事業～

自治体取組事例

概要

○体制：柏市、ＵＲ都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ事業者等、柏市住民が協働でプロジェクトを進める。
○目標：「農」「食」「保育」「生活支援・福祉」の４つの側面から８つの就労事業モデルを創造し持続的な事業運営の確立を目指す。当該事業が高齢者自身及び地域社会地域社会に与える複線的な効果を検討する。
○成果：セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化し他地域への普及を目指す。
○平成26年度は「地域人づくり事業」を活用し、新たに高齢者の就労・社会参加応援窓口を開設しマッチング機能を高めるなど拡充。



生きがい就労事業の考え方

高齢者（特に都市部リタイア層）にとって、就労が最も抵抗の少ない社会参加の形

＋

リタイア層のライフスタイルに応じた働き方が必要

生きがい就労

○働きたいときに無理なく楽しく働ける
○地域の課題解決に貢献できる

豊四季台地域

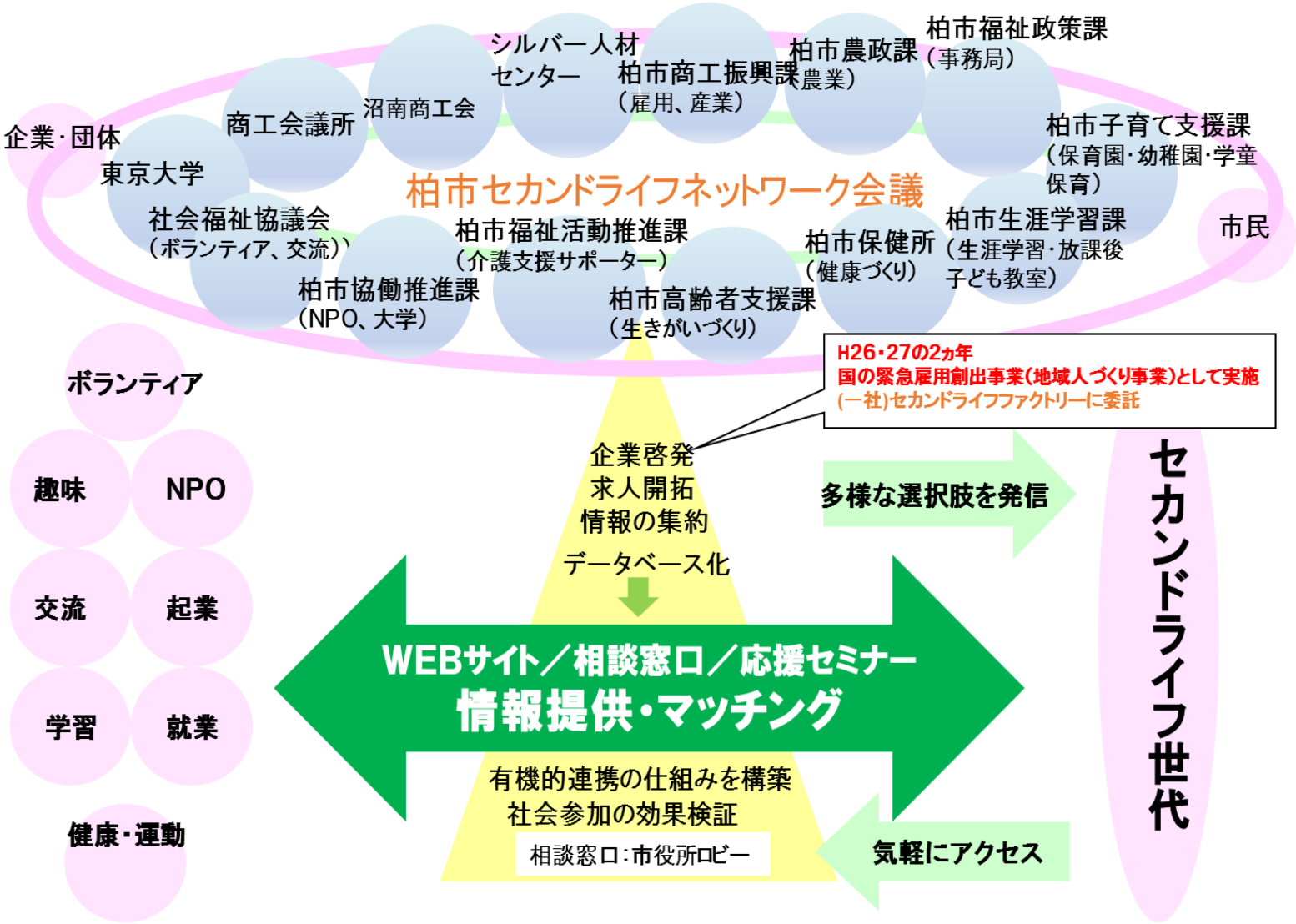
大規模賃貸団地があり、団地の高齢化率は40パーセントに達している

出典：柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会資料をもとに厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課において作成

柏市におけるセカンドライフ支援・プラットフォーム化

柏市セカンドライフプラットフォーム事業

就労・ボランティア・NPO・生涯学習等の施策の横断的連携と情報一元化のためのプラットフォームを構築



65歳以降の働き方の具体的イメージ

① 技能伝承

○ 優秀な技能を有する高齢者について、その技能を後輩に伝承させるため、65歳以降も継続雇用。
○ 例えば製造業などにおいて、安全な現場を確保することなど、技能を伝承しやすい、高齢者が働きやすい職場の環境づくりを推進。
○ 現場の第一線で活躍する働き方もあるが、全体を統括する、あるいはスタッフとして教育全般を担当する働き方も可能。

② ジョブシェアリング

○ 週の前半・後半、隔日、午前・午後、早い時間帯・遅い時間帯など、一つの業務を複数名の高齢者で分け合うことにより、これまでの職務での雇用を継続。
○ 体調や家庭の事情や地域行事にも柔軟な対応が可能。フルタイム勤務では負担の重い業務にも対応ができる上、心理的負担も軽減、長く働き続けることが可能。

③ 専門技術を活用した在宅勤務

○ 設計など専門技術を持つ高齢者を、インターネットによる情報通信を利用して在宅就労の形で継続して雇用する。高齢者にとっては通勤の負担等がない勤務が可能。

④シニアサブマネージャー

○ 店舗の営業時間が長く、無休営業の小売業において、正社員の責任者が常時勤務することは難しい。そこで、正社員の責任者が勤務を外れる時間帯あるいは休日に、顧客対応や従業員管理経験のある高齢者を「シニアサブマネージャー」として、「嘱託職員」の処遇で配置。
○ 責任者の業務を代行させることから、それに相応しい処遇が必要。

⑤ シニアスタッフ店舗

○ フリーターの若者やパートタイムの主婦が主に担っていたコンビニ、飲食店等の業務において、業務マニュアルの工夫や勤務時間面で配慮し,高齢者採用。
○ ファーストフード店では、注文などの接客業務において、スタッフが不足する時間帯などに高齢者を活用。
○ 店内の混雑状況に応じて短時間で多くの高齢者を活用することで、回転率を上げることが可能。

⑥ 地域の企業の共同受皿会社

○ 地域の同業会社などで高齢者の受皿会社を設立する。それまで培ってきた技能を活用し、各社からの依頼に応じ、労働者派遣等の形で労働力を提供する。
○ 各社は必要に応じ、高齢者の技能を活用することが可能となるとともに、高齢者はそれぞれのニーズ等に応じた就労が可能。

⑦ 出身企業による自営の支援

○ 自社のOBである高齢者が培ってきた技術、知識等を活かし企業へ専門的なサービスを提供する形で自営を開始した場合、発注先として積極的に支援。

⑧ NPOへの支援

○ 経理等の管理業務や渉外業務に専任の事務職員を雇用するまでの業務量がないようなNPOにおいて、経理や営業等の専門技術、経験を持つ高齢者が、臨時的、短期的に就業し、こうした業務を担う。これにより、社会貢献活動の基盤をより一層強固なものとすることが可能。

⑨ 企業支援のNPO等

○ 長年の知識、経験、人的ネットワークを有する企業OBが集まりNPOを設立。中小企業や、ベンチャー企業を志す者の販路開拓等を支援。
○ シルバー人材センターにおいて、経理、営業などの業務に長年従事した経験を持つ会員が、中小企業等に対し、企業の経営上のノウハウを助言し、支援を行う。

資料出所：独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構（70歳まで働ける企業推進プロジェクト会議）「「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言」（平成19年）

7. シルバー人材センターの機能強化

シルバー人材センター事業の概要

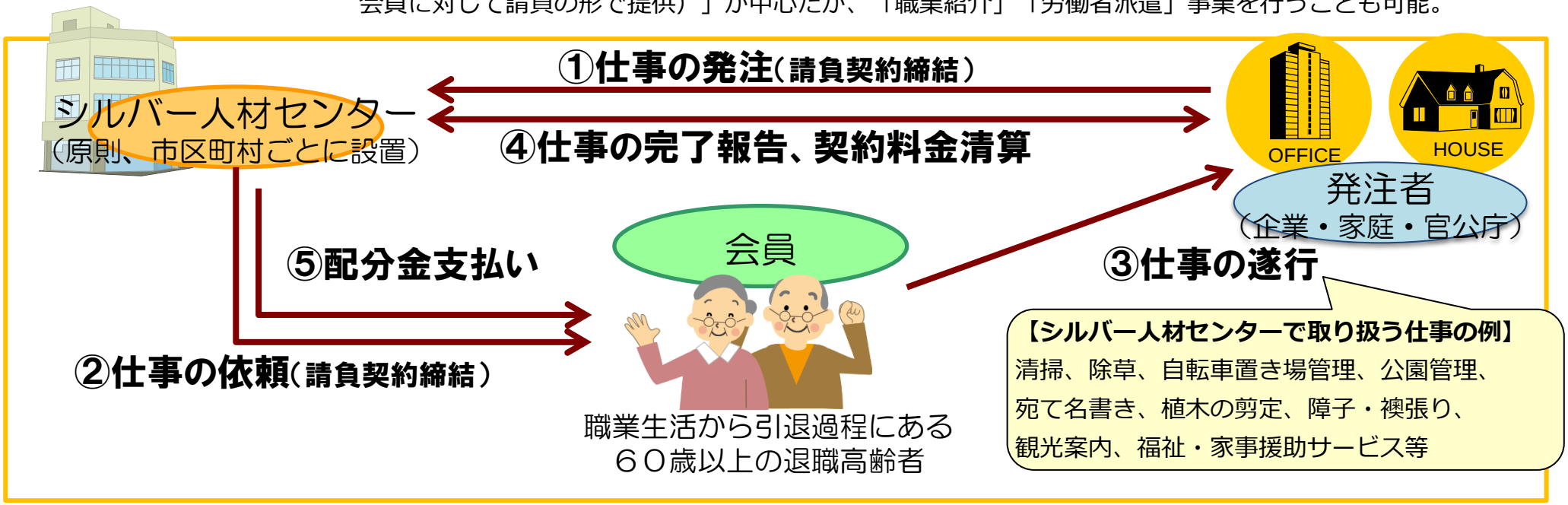
目的　定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する高年齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高年齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※1 「臨時的かつ短期的な業務」とは職業安定局長通達（平成16年11月4日）によって「おおむね月10日程度以内の就業」を指す。
※2 「軽易な業務」とは労働省告示第82号（平成12年8月25日）及び職業安定局長通達（平成16年11月4日）によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

仕組み

（１）会員　　概ね６０歳以上の健康で就業意欲のある高年齢者

（２）事業内容
- 家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供。
- 就業機会の確保、提供の仕方としては「請負（センターが発注者より仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供）」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。



【現状】 団体数：1,268団体、会員数：73万人（男性49万人・女性24万人（約3割））、契約件数：360万件
契約金額：2,979億円、就業延人員：6,887万人・日　※平成26年3月末日現在
月平均就業日数：9.5日、月平均配分金収入：35,697円　※平成25年度実績

【国庫補助開始：昭和55年度　根拠法令制定：昭和61年度】

シルバー人材センター事業実績の推移

	法人数 ①	会員数（人） ②	1団体あたり会員数 ③ （②／①）	契約件数 ④	就業実人員（人） ⑤	就業延人員（人日） ⑥	配分金額（千円） ⑧	1人あたり配分金月額（円） ⑨ （⑧/⑤/12）
平成元年度	419	204,770	474	1,056,908	150,771	17,279,158	61,704,585	34,105
平成5年度	643	307,773	466	1,188,079	224,522	23,983,220	99,579,280	36,960
平成10年度	1,303	538,942	406	2,011,875	406,483	41,415,512	161,498,154	33,109
平成15年度	1,839	762,289	409	3,081,939	605,766	63,320,834	260,812,892	35,879
平成20年度	1,297	764,162	575	3,412,906	626,576	72,850,034	284,156,224	37,792
平成21年度	1,300	791,859	594	3,377,190	641,762	70,332,510	270,652,326	35,144
平成22年度	1,266	786,906	606	3,458,749	642,629	70,406,549	269,698,901	34,973
平成23年度	1,262	763,427	590	3,487,709	629,824	69,785,779	265,690,314	35,154
平成24年度	1,267	743,969	573	3,543,941	615,626	68,952,969	260,198,621	35,221
平成25年度	1,268	729,206	561	3,600,721	604,735	68,874,800	259,043,916	35,697

資料出所：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 「シルバー人材センター事業統計年報」（平成25年度）

シルバー人材センターの就業分野（平成25年度）

職群	就業延人日（構成比（%）） うち請負	うち派遣	備考
一般作業群	3，737万（54%）	3,667万（54%）	69万（45%）	清掃、除草、チラシ配布　等
管理群	1，483万（22%）	1,470万（22%）	14万（9%）	ビル管理、駐輪場管理　等
サービス群	640万（9%）	623万（9%）	17万（11%）	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、観光案内　等
うち　家事援助、介護補助、育児支援	*318万（5%）*	—	—	
技能群	599万（9%）	589万（9%）	10万（6%）	剪定、障子張り　等
技術群	163万（2%）	129万（2%	34万（22%）	教育、翻訳　等
折衝外交群	155万（2%）	148万（2%）	7万（5%）	販売、配達、検針　等
事務群	100万（2%）	98万（2%）	2万（1%）	一般事務、筆耕　等
その他	11万（0%）	8万（0%）	2万（1%）	
合計	6，887万（100%） 100%	6,733万（100%） 98%	154万（100%） 2%	

資料出所：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 「シルバー人材センター事業統計年報」（平成25年度）
（注）サービス群のうち「家事援助、介護補助、育児支援」については公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会にて独自集計（請負、派遣の別は不明）。

シルバー人材センターの認知度

「名前を聞いたことがある」「だいたいの仕組みは知っている」と回答した人が55歳以上の各世代で９割前後いることから、認知度としては高いと言える。

（%）

	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75ー79歳
1.知らない	4.4	7.0	3.3	5.3	3.3	3.0
2.名前を聞いたことがある	45.0	64.3	47.3	41.7	39.0	32.7
3.だいたいの仕組みを知っている	43.5	28.7	46.0	48.0	46.0	49.0
4.以前会員だったことがあるが現在は会員ではない	4.2	0.0	0.7	2.0	6.0	12.3
5.現在会員である	2.9	0.0	2.7	3.0	5.7	3.0
回答者数（人）	1500	300	300	300	300	300

資料出所：NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」（平成26年）
（注）野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターにおける最近の取組事例

団塊世代が65歳に到達し、順次労働市場から退出していることから、シルバー人材センターが地域における受け皿となり得るよう、就業拡大、職域拡大を行うとともに、団塊世代等地域高齢者を中心に会員拡大（29年度末までに100万人を目指している）に取り組んでいる。

職域拡大

草刈り・剪定といった伝統的な職域は多いが、シルバー人材センター（以下「SC」）毎に得意な分野を伸ばすという取組も見られる。

例）・（女性の社会進出の後押しも意識した）育児支援、学童支援
・直方市SCの「のぼり旗作成」（全国受注）
・養父市SCの「温石米（おんじゃくまい）」（都市部SCを販売ネットワークに）

就業拡大

企業からの広域受注

○民間企業とコラボレーションした、広域受注にも取り組みを拡げつつある。

例）・関西基盤の某大手スーパーのほぼ全店舗に、複数のSC連合から会員を派遣。早朝等の対応がなされることで職員の負荷軽減向上等に寄与。
・某大手複写機メーカーから、全国の保守契約先の業務について、複数のSC連合から会員を派遣することを公表。社員の負荷軽減や迅速対応の実現に貢献。

会員の広域就業

○民間企業とコラボした、広域受注にも取組みを拡大中。

例）・一定期間に大きな仕事量が発生する仕事について、複数のSCから会員をマッチングして対応。
・全国のSCに点在する特定分野の高スキル会員をコーディネートし、新たな職域を開拓中。

会員拡大

○大企業OB会への働きかけを行うほか、退職準備セミナーへの参入を働きかけ中。

○就業機会やボランティア活動を組み合わせて会員に提示することで、多様な地域活動を実現（シルバーにおける活動の魅力をPR）。

シルバー人材センター事業における就業時間の拡大の要望
国家戦略特別区域（兵庫県養父市）について

経　緯

○　国家戦略特別区域として指定されている兵庫県養父市から、「シルバー人材センター会員の労働時間の拡大」について提案（平成26年7月23日第1回養父市国家戦略特別区域会議）。

（養父市からの提案事項）

「高齢者が一層活躍できる機会を確保するため、シルバー人材センター会員の労働時間の拡大・柔軟化について検討する。」

⇒　シルバー事業の「概ね週20時間まで」とする就業時間制限を撤廃し、「週40時間まで」を可能としてほしいとする要望。

（要望理由）

- 過疎地域ゆえ労働力不足であり、60歳以上人口が極めて多い。
- 民業圧迫が生じるほど民間企業がない。
- より多くの仕事を高齢者に提供することは、シルバー事業の精神にも合致する。

○　調整の結果、国家戦略特別区域諮問会議において国家戦略特区における規制改革事項として以下を決定（平成26年10月10日第9回国家戦略特別区域諮問会議）。

「労働力確保が課題となる過疎地域等において、高年齢退職者が今まで以上に活躍できる場を広げるため、シルバー人材センターについて、区域内の労働力需給状況等から民業圧迫の恐れがない場合には、同センターが、週20時間を目安とする「軽易な業務に係る就業」に加え、それ以外の就業（週40時間の就業）についても、派遣事業を行うことを可能とする。」

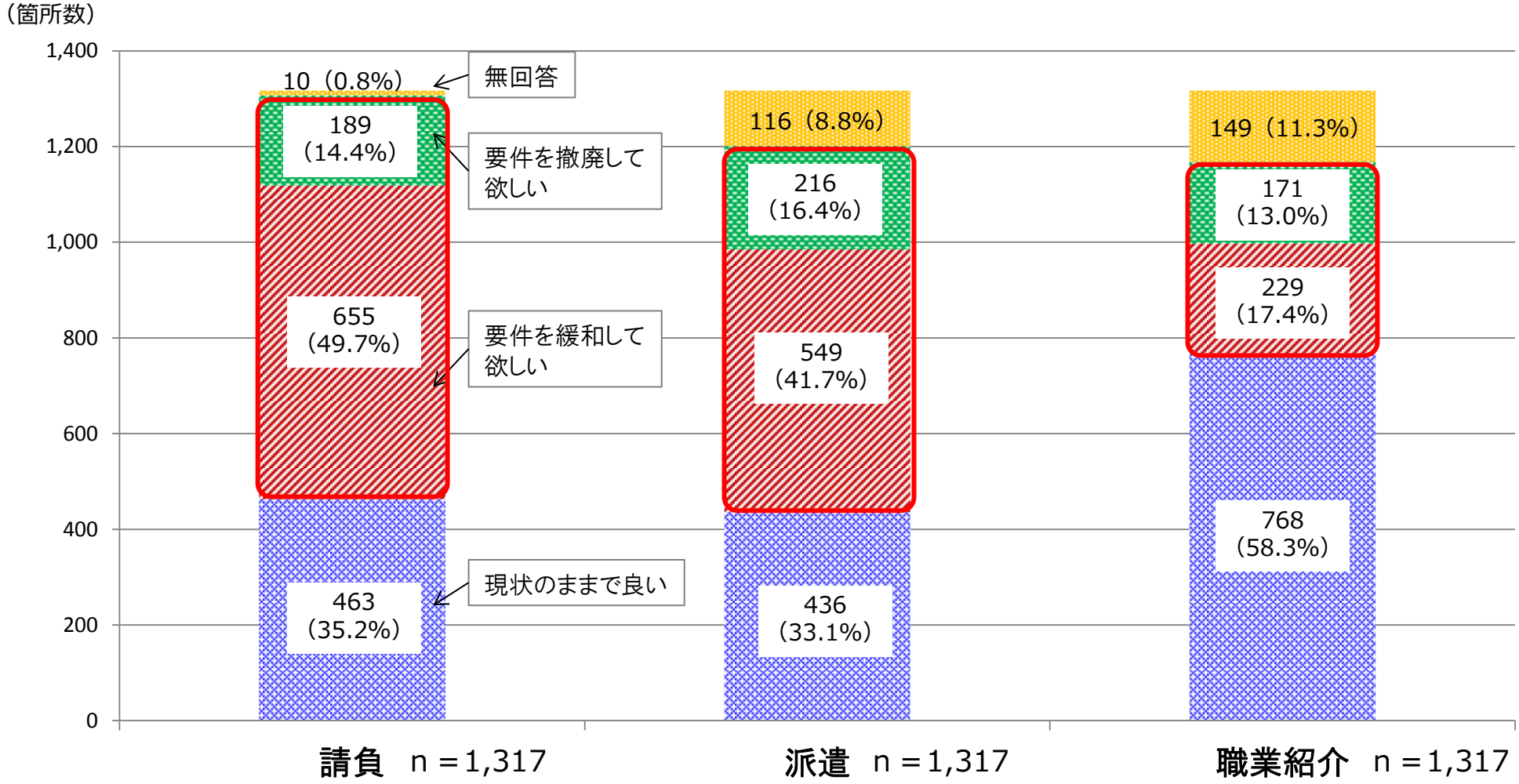
○　今通常国会において、上記の内容を高年齢者雇用安定法の特例として設ける内容を含む国家戦略特別区域法の改正法が提出されている。

※ 国家戦略特別区域とは

・・・産業の国際競争力の強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、特区の区域において規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進する。国家戦略特区諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聞いて、国家戦略特区を政令で指定。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件　緩和、撤廃希望について

シルバー人材センターの拠点に対し、臨時的・短期的又は軽易な業務について緩和や撤廃の希望があるか、アンケートを行ったところ請負就業および派遣就業では緩和・撤廃の希望が６割程度となった。



（注）全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点（1319箇所）に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。
1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件　緩和・撤廃を望む理由、民業圧迫の懸念

緩和・撤廃を希望するシルバー人材センターに対し、その理由を尋ねたところ“会員の希望”“発注元からの希望”が多く、また、緩和・撤廃を行った場合の民業圧迫の懸念については、「おそれはない」としたセンターが多かった。

●「臨・短・軽」要件の緩和・撤廃を望む理由（複数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
会員がより長く就業することを望んでいる	527	436	180	157	181	139
発注元から要望がある	501	431	174	152	182	146
受注する業務量が多く、緩和しなければ業務をさばけない	284	223	95	90	98	76
その他	117	101	49	38	49	44

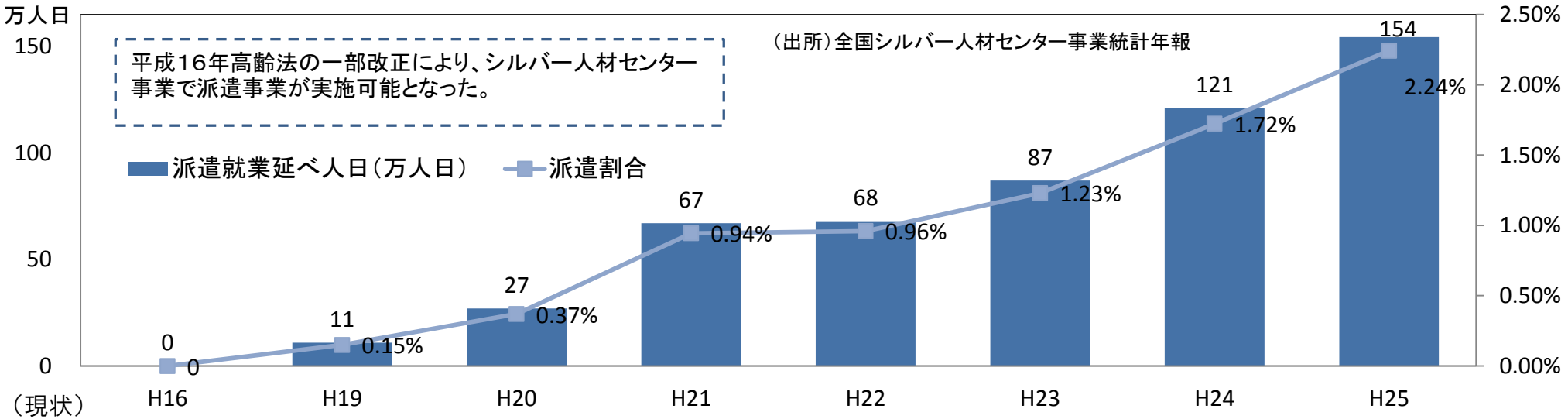
●「緩和・撤廃」を行った場合の民業圧迫の懸念（単数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
民業圧迫のおそれはない	560	440	184	150	160	123
受注する業務内容と同業の民間事業者を圧迫するおそれがある	87	95	36	35	47	36
無回答	8	14	9	4	9	12
計	655	549	229	189	216	171

（注）全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点（1319箇所）に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー派遣事業について

＜シルバー派遣を活用する事業主からの声＞
〇労働需給がタイトな中、必要な時に必要な人材が迅速に確保でき、通常業務の維持に寄与。
〇正規職員の負担軽減につながり、本来業務の充実、人材流出の防止等に寄与。

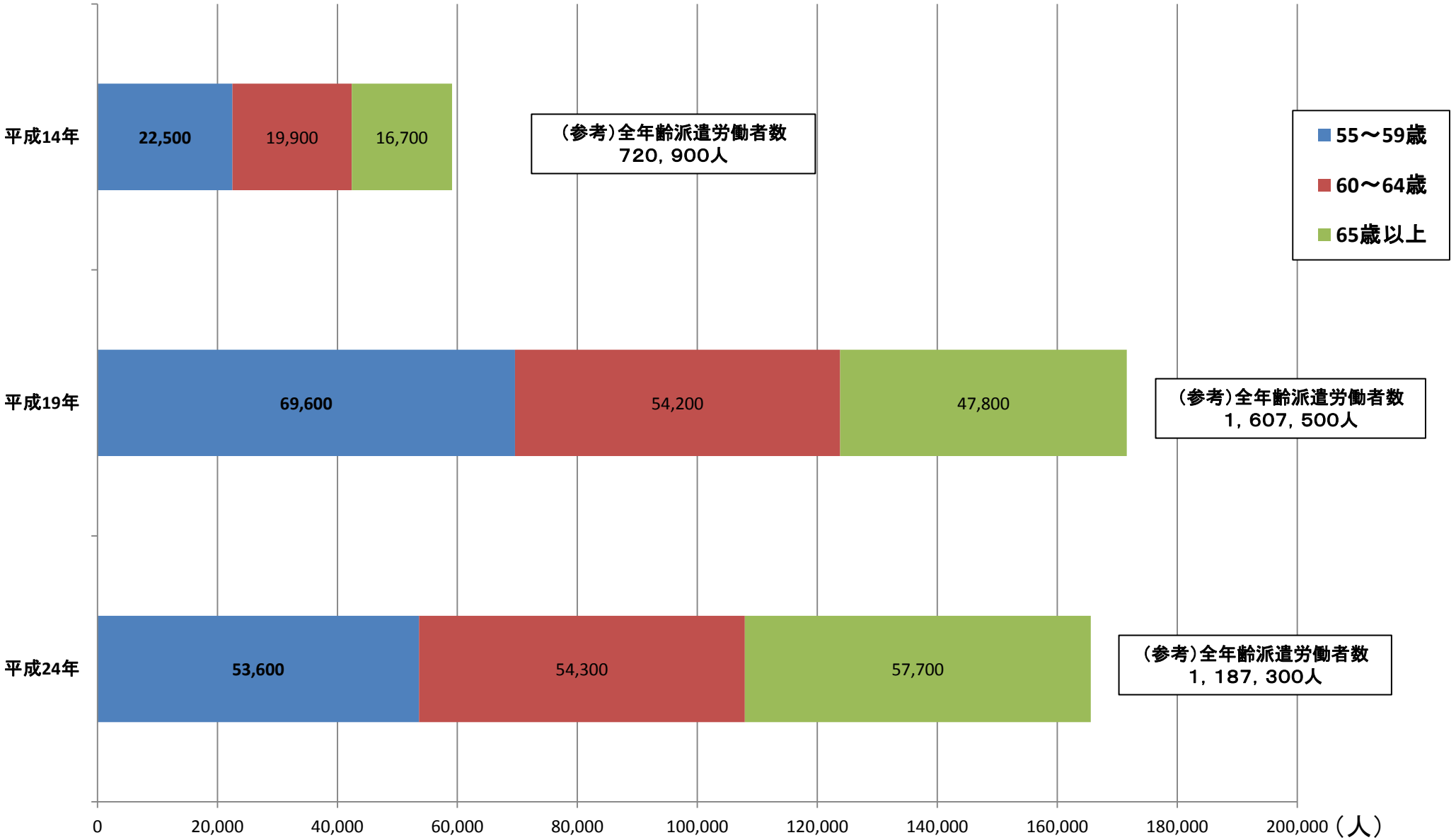


シルバー派遣事業は、臨時的かつ短期的又は軽易な業務の範囲内で、発注者との関係において、指揮命令が発生する業務について実施。現状では、全体（就業延べ人員約6900万人日）の2%程度。

＜活用事例＞

分野	業務	発注者の声
育児支援分野	保育園保育士の補助業務	早朝・延長保育では、欠かせない戦力。増員してほしい。（朝タスポット投入の意）
介護補助分野	介護施設の補助業務	送迎業務等を担当。介護施設の有資格者が本来業務に専念できるなど、介護サービス向上に寄与。
小売業	調理補助、顧客対応	鮮魚の調理、盛りつけ、品だしをやってもらっている。会員が経験豊富で顧客対応も出来るので、満足。
事務分野	経理事務	経理業務を短時間勤務でやってもらっている。経験者で基礎的な接遇研修を行う必要もなく非常に助かっている。

55歳以上の派遣労働者数の推移



（出典）総務省「就業構造基本調査」

※　グラフは、55歳以上の派遣労働者の数を示す。シルバー人材センター会員に限らない。