

# 高齢者の就業の意向と企業の対応について —大阪府で実施した調査の結果をもとに—

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 天野 敏昭

## 1. 高齢者の就業に対する期待

「働き方改革実行計画」（2017年3月）に「高齢者の就業促進」が盛り込まれ、高齢者雇用安定法の一部改正（2021年4月施行）により、企業の70歳までの就業確保措置（注）が努力義務化されるなど、高齢者の就業に対する期待が高まっています。法整備と支援策は、企業・事業所に義務や努力義務を課しますが、個々の企業が行う自主的で積極的な取組みであるポジティブ・アクションは、高齢者の就業・雇用の促進に寄与し、高齢者の就業率は上昇傾向にあります（内閣府[2022]『令和4年版高齢社会白書』：22頁）。

しかし、大阪府の高齢者の就業率は、55-59歳（男女）が79.4%で全国45位（1位は福井県87.4%）、60-64歳が69.1%で全国47位（1位は長野県と福井県76.1%）、65-69歳が47.4%で全国43位（1位は長野県56.6%）というように、各年齢階層とも全国的に低い水準にとどまっています（令和2年国勢調査不詳補完値）。

人口減少・少子高齢化により、大阪府の高齢化率（65歳以上人口/総人口）は27.7%（2021年10月現在の人口推計）、また、直近で確認できる平均寿命は男性80.23歳、女性86.73歳で5年前より延びており（都道府県別生命表）、高齢者の就業促進は、府の活力維持においても重要です。

以下では、大阪府が2021年度に企業（国内常用雇用者数30人以上/485社が回答）と50歳以上69歳以下の大阪府民の男女1,000名（ネットモニター/有業者619名・無業者381名）を対象に実施した調査の結果などから、高齢者の就業の意向と企業の対応をみていき、今後の就業の促進への課題と方向性について考えていきます。

（注）措置の内容は、①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的にa.事業主が自ら実施する社会貢献事業b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入。

## 2. 高齢者の就業の意向

現在働いていない高齢者（55歳以上69歳以

下）のうち、仕事をしたいと考える割合は27.5%（男性29.2%、女性26.6%）にとどまり、仕事をしたくない高齢者が多い現状です。仕事をしたくない主な理由は、「今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと（趣味や社会活動）がしたい」、「高齢のため（体力的に働くのはきつい）」などですが、「特に理由はない」も2割程度あり、状況次第では潜在的な求職者になり得る可能性もあります。

また、「急いで仕事に就く必要がない（収入を得る必要がない・経済的に余裕がある）」は2割弱にとどまりますが、内閣府が行った調査では、65歳以上の68.5%が経済的な暮らし向きに心配がないと考えている結果も出ており、働く動機を持たない層も一定存在すると考えられます。

一方、仕事をしたい高齢者のうち求職活動を行っている割合は19.1%にとどまり、求職活動を行っていない理由は、性別によってやや異なり、男性では、「探したが見つからなかった（自分の経験や知識に合う仕事が見つからない）」、「病気・けがのため（健康上の理由）」、「希望する仕事がありそうにない（金額面の条件で合うところがない）」、「急いで仕事に就く必要がない（収入を得る必要がない・経済的に余裕がある）」で、女性では、「新型コロナウイルスの感染に対する不安がある」、「希望する仕事がありそうにない（勤務場所や時間などの条件で合うところがない）」、「知識・能力に自信がない」、「希望する仕事がありそうにない（仕事の種類・職種で合うところがない）」などです。

仕事をしたい高齢者が希望する働き方は、求職活動の有無にかかわらず、正規よりも非正規で働くことを希望する割合が大きく上回ります。そして、約半数が年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも働きたいと考えています。こうしたなか、70歳までの就業機会確保措置の企業での努力義務化は、現時点では、高齢者の働く意欲を高めるには至らず、意欲が高まると考える割合は2割未満にとどまります。しかし、女性、収入を得る仕事をしたいと思う年齢が70歳くらいまであるいは年齢に関係なく働けるうちはいつまでもと考える層は、働く意欲が高まると考える割合がやや高

い傾向がみられます。今後、企業の対応が進展することで、働く意欲が高まり潜在的な就業希望者が顕在化することも考えられるかもしれません。

### 3. 企業の対応

高齢者雇用安定法改正前の状況として、大阪府が実施した調査結果では、「65歳までの定年の引上げ（65歳定年企業）」に取り組む割合は24.6%と高いとはいえませんが、「65歳までの継続雇用制度（再雇用や勤務延長制度）」に取り組む割合は87.2%と高く、定年を引き上げる可能性が低い一方（導入する予定はない22.2%+現時点では、導入するかどうかわからない38.8%）、継続雇用制度に取り組む可能性が高い状況です（制度があり従業員に適用中79.3%+制度があるが従業員への適用例はまだない7.9%+制度がないが導入を検討中・導入する予定4.2%）。

改正後の措置で取り組む割合が高いのは、「対象者限定ながら基準該当者は66歳以上まで働ける」（48.4%）、「希望者全員が66歳以上まで働ける」（25.9%）、「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」（25.5%）ですが、「70歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入」、「定年制の廃止」、「70歳までの定年の引上げ」、「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」は、制度がある割合が5～8%の範囲で低く、導入を検討中または導入を予定する割合も4～8%の範囲にとどまり低いです。

また、法律によらない取組みでは、取り組む割合が最も高いのは「健康確保のための支援」（21.8%）ですが、「出向・転籍による雇用の維持」、「出向後定年時に移籍」、「転職支援（転籍除く）」、「独立開業支援」、「高齢従業員対象の働き方や生活に関するセミナー・説明会」、「高齢従業員対象の能力開発・研修」の各取組みは、導入する予定がない割合が半数程度あり、企業間の取組み状況に差もみられます。

高齢者の雇用に対する企業の意識として、雇用のメリットがデメリットよりも大きいと考える企業は52.4%あり、高齢者の雇用に対する総合的な評価は二分されています。具体的なメリットとして、高齢者のノウハウ・技能・技術やそれらを若手に継承する役割を担えること（「高齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる」「若手にノウハウ・技能・技術を継承できる」）を高く評価し、労働力不足解消への寄与も肯定的に捉え、「若年層や壮年層の採用難を補完できる」と考える割合が58.5%であるなど、高齢者の雇用・活躍に対する期待は高いです。一方、肯定的に評価

する割合がやや低いのは、「事業の革新や創造への寄与」（23.3%）、「職場環境の改善など間接的な効果を望める」（37.1%）、「若年層や壮年層のモチベーションが高まる」（37.7%）などですが、これらの割合は極端に低いわけではないことから、高齢者が新たな事業や職場環境の創造に寄与していける余地は大きいと考えられ、中長期的な観点で考えていくことが大切だといえそうです。

なお、定年の引上げ・継続雇用や定年制の廃止といった法に基づく取組み、自社独自の取組み、高齢者を雇用することで感じているメリットなどで、大企業よりも中小企業が該当すると回答する割合が高い対応や意識も少なくありません（下表参照）。高齢者の活躍の場は、中小企業により広がっているともいえそうです。

表 企業の取組みと意識（該当する割合／一部抜粋）

改正高齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組み (%)	中小企業	大企業	全体
65歳までの定年の引上げ（65歳定年企業）	27.0	18.2	25.1
希望者全員が66歳以上まで働ける	28.6	17.9	26.3
70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入	26.9	20.9	25.6
70歳までの定年の引上げ	9.4	2.4	7.9
定年制の廃止	6.0	2.5	5.3
70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	8.8	4.9	7.9
70歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入	5.9	3.7	5.4
健康確保のための支援	23.7	16.5	22.1
高齢従業員対象の個別相談対応	13.0	10.7	12.5
高齢従業員対象の評価制度	13.6	9.9	12.8
高齢者を雇用するメリット (%)	中小企業	大企業	全体
若年層や壮年層のモチベーションが高まる	39.4	32.3	37.8
収益の改善・向上など直接的な効果を望める	41.7	35.9	40.5
医療や介護の財政支出の抑制に寄与する	40.3	26.4	37.4
年金など社会保障制度の持続可能性に寄与する	53.7	44.0	51.6
若年層や壮年層の採用難を補完できる	61.3	48.4	58.6
働きぶりが良い	56.2	50.0	54.9

### 4. 高齢者の就業に向けて

高齢者は、正規以外で働くことを希望する人や、働く意欲や求職活動に取り組む意欲が高いとはいえ人も少なくありません。今後の就業に向けて、経済的な動機付けだけではなく、仕事の内容や働くことに意義を感じられ、意欲をもって働ける仕事の創出と職場環境の整備を進め、多様な働き方が可能な社会をつくっていくことが求められています。

参考：大阪府における高齢者の就業促進の取組み

■ OSAKA しごとフィールド シニア就業促進センター  
<https://www.senior-center.jp>  
 OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センター  
<https://business.shigotofield.jp>  
 ■ 本稿に関する報告書冊子【大阪府商工労働部 [2022]「女性と高齢者の就業促進に関する調査－コロナ禍後の求職者と企業の支援をみすえて－」（資料 No.191）】を、大阪産業経済リサーチ&デザインセンターのHPでご覧いただけます。  
<https://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/index.html>  
 また、大阪府府政情報センターにおいて閲覧・購入いただけます。  
 大阪府府政情報センター  
 大阪府中央区大手前2丁目 大阪府庁本館1階  
 TEL：06-6944-8371  
<https://www.pref.osaka.lg.jp/johokokai/jigyos3/kankobutu.html>