

2018年5月24日

No. 18-136

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

シニア人材の就業に関する現状と方向性

～「元気なうちはいつまでも働きたい」～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 重松 栄治）では、このたび下記のとおり、県内のシニア人材の就業と雇用企業の動向について調査結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

なお、詳細は2018年6月1日発行の「IRC Monthly」2018年6月号に掲載いたします。

記

【調査概要】

- ・ 少子化により生産年齢人口の減少が続き、多くの企業で働き手の確保が経営課題となっている。超高齢社会の我が国にとって、豊富な経験や知識を持つシニア世代が活躍できる社会の実現が重要となっている。
- ・ 県内のほとんどの企業は、定年制廃止を含めた雇用確保措置（65歳までの希望者全員の雇用義務化）を実施済みであるが、66歳以降の雇用確保の体制になっていない企業は多い。
- ・ 企業向けアンケートでは、7割を超える企業がシニア世代の雇用確保に積極的な姿勢であり、意欲があれば年齢は関係ないと考えている企業が多い。
- ・ 従業員が一定年齢に達した時に変更する条件としては給与水準が最も多いが、一方で責任の重さや仕事内容などを変更していないケースもある。
- ・ 就労者向けアンケートでは、「元気なうちはいつまでも働きたい」と考える就労者は2割を超えている。どの年代も「生計維持」という理由が最も多いが、年齢が上がるにつれ、「健康維持」や「社会とのつながり」を重視する傾向がある。
- ・ シニア人材が活躍するためには、①先を見据えた対応 ②働きやすい職場環境づくり ③支援機関や専門家の活用 を行うことが重要となる。

以上

はじめに

生産年齢人口の減少が続くなか、多くの企業で働き手の確保が大きな経営課題となっている。日本はすでに4人に1人が65歳以上という超高齢社会に突入しており、豊富な経験や知識を持つシニア人材が活躍できる社会の実現が必要である。

本稿では60歳以上を「シニア人材」と定義し、県内のシニア人材の就業に関する現状と方向性について、企業および就労者それぞれにアンケート調査を実施し、結果を取りまとめた。

1. シニア人材の就業が望まれる背景

(1) 労働力人口の減少と高齢化

愛媛は全国より30年早く人口減少が始まり、高齢化が進んでいる。2045年には生産年齢人口は2015年に比べ約22万人も減少する見込みである。ここ30年の55歳以上の就業率をみると、近年は上昇がみられているが、健康寿命が伸び元気なシニアが増加していることを勘案すれば、就業率が上がる余地はまだあると考えられる。

(2) 年金支給開始年齢の引き上げと65歳までの雇用確保義務付け

日本の公的年金は、生年月日によって支給開始年齢が決まっており、厚生年金の報酬比例部分は2013年から2025年にかけて段階的に引き上げられる(男性)。これに伴い「無収入・無年金」となる期間を生まないよう、「高年齢者等々の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」において「高年齢者雇用確保措置(以下、雇用確保措置という)」が定められ、企業は希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化された。

【高年齢者雇用確保措置】

65歳未満の定年の定めをしているすべての事業主は、次の①～③のいずれかの措置を講じなければならない。

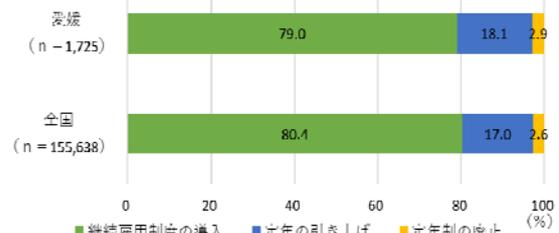
- ①65歳まで定年年齢を引き上げ
- ②希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年制の廃止

2. シニア人材の雇用環境

(1) 継続雇用制度の導入が主流

2017年6月1日時点で雇用確保措置を実施済みの企業(集計は従業員31人以上の企業が対象)は99.7%で、全国と同水準にある。その内訳をみると、定年の引き上げを実施するよりも継続雇用制度による措置を講じる企業の割合が高くなっている(図表-2①)。

図表-2①.雇用確保措置を実施している企業の内訳



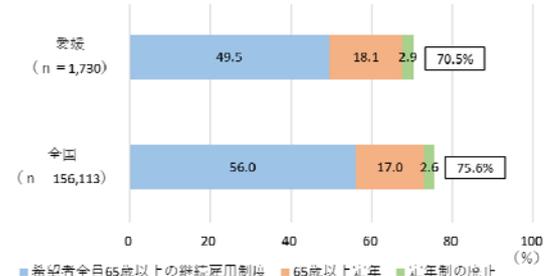
資料：厚生労働省、愛媛労働局

【平成29年『高年齢者の雇用状況』集計結果】

(2) 66歳以上の雇用確保の体制

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は対象全企業の70.5%を占める一方、希望者全員が66歳以上まで働くことができる企業は5.2%にとどまっている。多くの企業では65歳が継続雇用の制度上の「上限」となっており、66歳以降の雇用が確保される体制になっていない(図表-2③)。

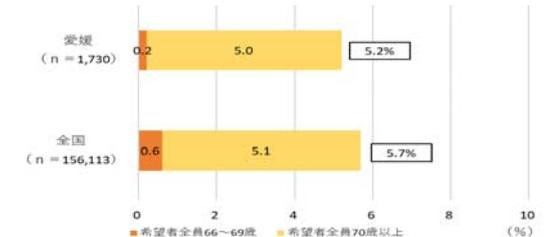
図表-2②.希望者全員が65歳以上まで働ける企業等



資料：厚生労働省、愛媛労働局

【平成29年『高年齢者の雇用状況』集計結果】

図表-2③.希望者全員が66歳以上まで働ける企業等



資料：厚生労働省、愛媛労働局

【平成29年『高年齢者の雇用状況』集計結果】

3. シニア人材の雇用・就労に関するアンケート

IRCでは、愛媛県内のシニア人材の雇用と就労の現状を把握するために、企業および就労者に対してそれぞれアンケート調査を実施した。

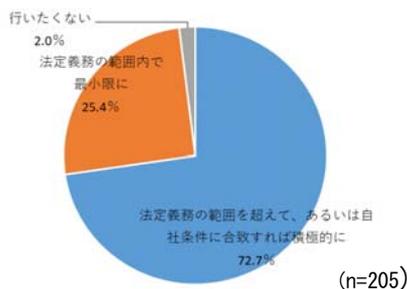
(1) 企業側の受け入れ体制

調査概要および回答者属性	
調査時期	2018年4月上旬
調査対象	愛媛県内に事業所をおく企業 815社
調査方法	郵送によるアンケート方式
回答数	210社
所在地	東予 37.6% 中予 47.1% 南予 15.2%
従業員規模	1～9人 11.4% 10～30人 23.8%
	31～300人 53.8% 301人～ 11.0%

～7割の企業がシニア人材の雇用に積極的～

今後のシニア世代の雇用について、7割を超える企業が「法定義務（65歳）を超えて、あるいは自社条件に合致すれば積極的に雇用したい」と回答した（図表-3）。シニア人材の雇用意欲は強い。その理由としては、「意欲と能力があれば年齢は関係ないため」が最も多い。

図表-3. 今後のシニア人材雇用（継続含む）意欲



～一定年齢到達時の条件変更は給与が突出～

従業員が一定年齢に達した（達する）段階で変更した（する）条件があるか尋ねたところ、62.4%の企業が給与水準を変更している。一方で、責任の重さや仕事の内容などの変更はいずれも3割以下の水準にとどまっている。

なお、この際の変更内容を、就業規則や労使協定などで明文化していない企業は46.4%にのぼり、個人面談を実施していない企業も11.6%ある。

～公的支援の利用は2割程度～

シニア人材の活用に際し、公的機関への相談や助成金などを利用したことがある企業は2割に満たず、3割強の企業が知らないと回答しており、支援制度の周知は十分とはいえない。

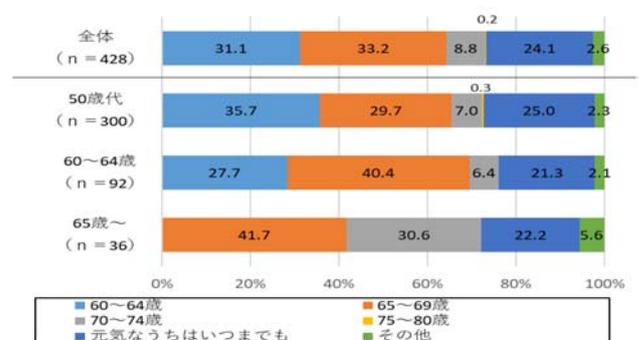
(2) シニア人材の就労意欲

調査概要および回答者属性	
調査時期	2018年4月上旬
調査対象	愛媛県内の事業所に勤務する50歳以上の就労者
調査方法	郵送によるアンケート方式
回答数	435人
性別	男 75.2% 女 24.8%
年齢	50～54歳 34.3% 55～59歳 35.6%
	60～64歳 21.8% 65歳以上 8.3%

～元気なうちはいつまでも働きたい人が2割超～

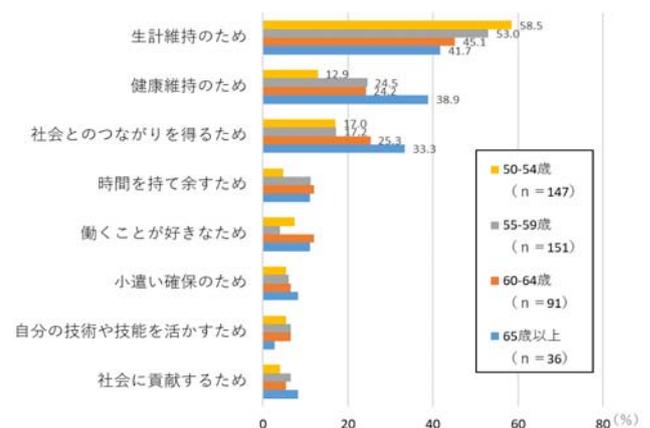
定年の有無にかかわらず、いつごろまで働きたいか尋ねたところ、最も多かったのが「65～69歳まで」（33.2%）だったが、いずれの年齢帯も「元気なうちはいつまでも」が2割を超えた（図表-4）。

図表-4. いつまで働きたいか



定年後も働きたい理由は、「生計の維持のため」がどの年代も最も多い。しかし、年金受給が始まる年齢になると、「健康維持のため」や「社会とのつながりを得るため」の割合が増加する（図表-6）。

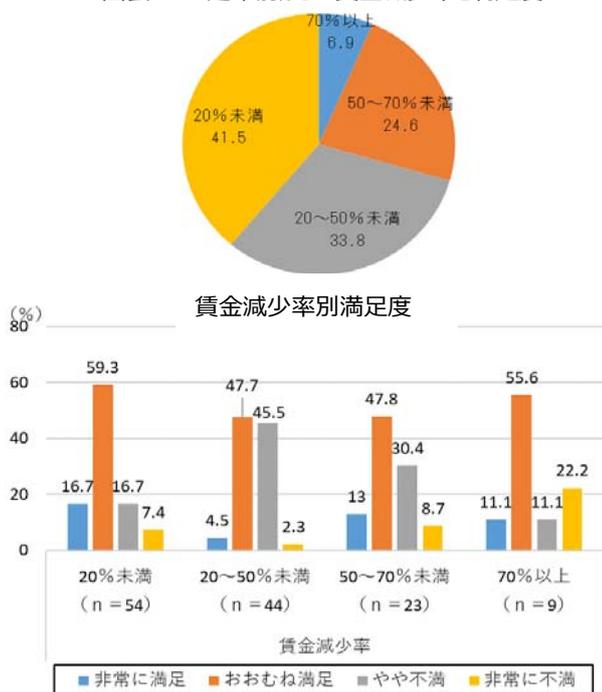
図表-6. 定年後も働きたい理由（複数回答）



～賃金は2割以上減少～

60歳以上の人に、定年前（定年を経験していない人は60歳到達前）と比べて賃金水準がどの程度減少したかを尋ねたところ、「20%未満」（41.5%）が最も多い（図表-7）。現在の賃金水準への満足度をみると、20～50%減少している層は47.8%が不満を感じており、仕事内容や責任の重さが変わらないにも関わらず給料が減少していることが要因として考えられる。

図表-7.定年前からの賃金減少率と満足度



4. シニア人材が活躍できる職場のために

(1) 先を見据えた対応策を

今後、年金支給開始年齢がさらに引き上げられた場合、支給開始までの間の雇用確保が義務付けられるだろう。現状では65歳を継続雇用の上限とする企業が多いが、来るべき時に備え自社の対応を検討しておく必要がある。対応方法が決まれば、シニア人材を含む全就労者に周知することが不可欠だ。

(2) 働きやすい職場環境づくりを

～柔軟な働き方～

アンケートの自由回答では、能力や体力、家庭環境に応じた働き方を望む声が多かった。本人の家庭

事情に応じて、勤務時間や業務内容などを選択できるような制度の導入が求められる。

～人事制度の導入や見直し～

賃金は企業にとっても従業員にとっても大きな関心事である。企業向けのアンケートでは、従業員が一定年齢に達した時に約6割の企業が給与変更(引き下げ)しているが、責任の重さや仕事内容などを変更しているのは3割程度にすぎない。働きぶりや企業への貢献に対して、賃金などの処遇面に反映される人事制度の導入や見直しは、シニア人材だけでなくすべての社員のモチベーションを高める。

～業務の棚卸～

経験者や熟練者が行っている作業で、経験の浅い人でも取り組める作業はないか、若手が行っている業務の一部でシニアが力を発揮できるものはないかなど業務の棚卸を実施し、仕事の分担の見直しを行ってはどうか。

(3) 支援機関や専門家の活用を

企業向けアンケートによると、シニア人材の活用の際に、公的機関などの専門家から助言やコンサルティングなどの支援を受けたことのある企業はまだ少ない。社会保険労務士や中小企業診断士、「高齢・障害・求職者雇用支援機構」のほか、高度な知識や技術を持つ人材の中途採用に関しては「プロフェッショナル人材戦略拠点」など、さまざまな支援実施体制がある。企業はこれらの情報にアンテナを張り巡らせる一方、支援機関も今まで以上に企業側に支援内容の発信を行う必要がある。

おわりに

シニア人材の活躍なくして、人口減少と高齢化の時代を乗り切ることができないだろう。働きやすい職場環境は一朝一夕で実現することは難しく、早い段階で対策を講じていくことが求められる。今後、元気なうちはいつまでも働ける職場がもっと増えていくことを期待したい。

(福田 泰三)