



**福井県の非正規雇用と高年齢者雇用の
実態について**

平成19年3月

福井県総務部政策統計室

構成

はじめに

第1章. 本県の非正規雇用の現状

- (1) 非正規雇用者の状況
- (2) 企業における非正規雇用の現状
- (3) 非正規雇用者の意識
- (4) まとめ

第2章. 高年齢者雇用の現状と課題

- (1) 高年齢者雇用の現状
- (2) 改正高年齢者雇用安定法への対応
- (3) 高年齢者雇用者の意識と現実
- (4) まとめ

はじめに

1. テーマの背景

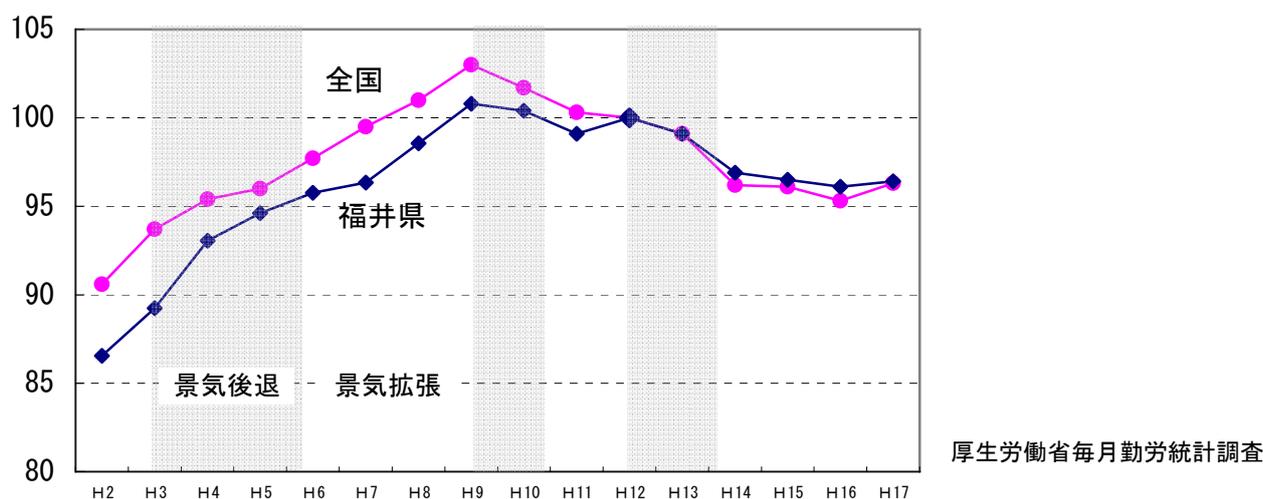
現在、我が国の景気は、過去最長の景気拡張期であった「いざなぎ景気」（1965年～1970年、57か月）を昨年11月に超え、依然として回復基調が続いています。バブル崩壊後、「失われた10年」といわれる時期に我が国では、いろいろな分野で構造改革が進められ、雇用面においては、中高年世代の大規模なリストラ、労働賃金のカット、採用抑制など人件費削減のためのさまざまな取組みが行われました。

2002年から景気は回復局面に入り、完全失業率や有効求人倍率など雇用状況を表す指標も次第に改善されてきました。しかしながら図 i で常用労働者一人当たりの給与総額の推移をみると、1998年をピークに減少傾向が続き、景気は回復局面にありながら一人当たり給与総額はほとんど増加していません。この原因の一つとして、正規社員が減少する一方でパート・アルバイトや派遣労働者等非正規雇用者が増加しているという実態があります。今回の景気回復が「実感なき景気回復」といわれる理由の一つがこのような実態に起因し、ひいては現在我が国で問題となっている格差社会を生み出す根本的な原因の一つになっていると考えられます。

本県においても、15,000人の雇用創出を目指した福井県雇用創出プランの目標が達成され、2%台の完全失業率を回復するなど雇用の量の面ではかなり改善された現在、次のステップとして、正規社員として働きたい人が正規社員として働けるような雇用の質の面に焦点を当てた施策の展開が求められています。

【図 i】 常用労働者一人当たりの現金給与総額の推移

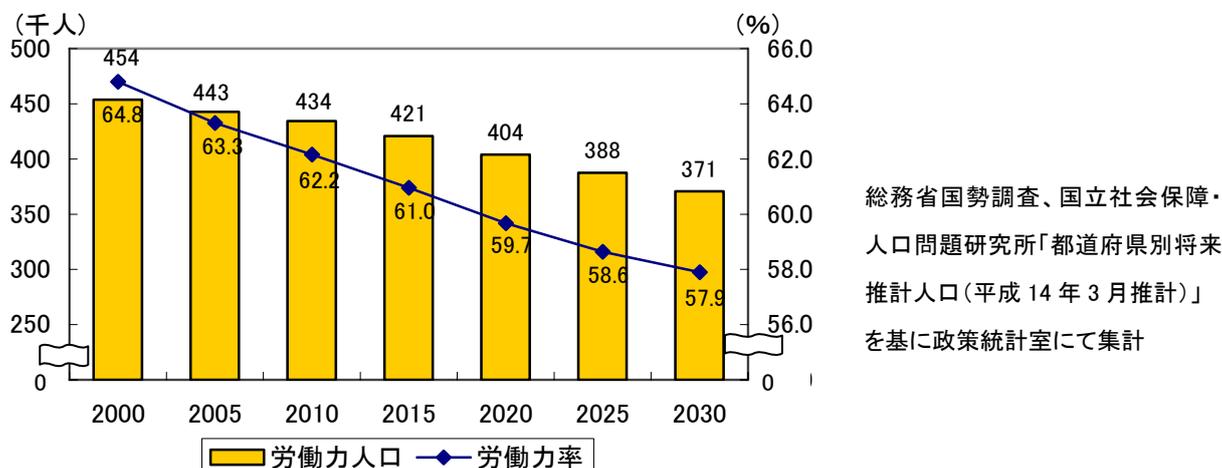
（事業所規模30人以上 全産業 平成12年を100とした場合）



また、我が国はすでに人口減少局面に入っていることが平成17年の国勢調査の結果などから明らかになりましたが、図 ii でみるように少子高齢化の進行に伴い現状のままで推移した場合、人口減少のスピード以上に労働力人口が減少すると予測されています。このような急激な労働力人口の減少は、経済面を始めとして各分野で悪影響を及ぼすことが懸念されています。特に、「団塊の世代」（昭和22年～24年生まれ）が定年を迎え、大量に退職する「2007年問題」が今年から始まり、労働力人口の減少はここ数年火急の間

題であります。この問題を解決する一つの糸口は、働く意欲のある高齢者に定年後も元気に働いてもらうことであり、社会全体が貴重な労働力として中高年を積極的に受け入れていく態勢を築いていくことが重要であり、行政としてもそれを支援することが求められています。

【図 ii】 福井県の労働力人口、労働力率の見通し(現状のまま推移した場合)



以上のような問題意識からこの報告書は、非正規雇用と高齢者雇用の実態に焦点を当てて分析することとしました。

2 調査の方法

平成16年8月から本県の完全失業率等を把握するために、県が独自に実施している福井県労働状況調査の調査項目に、平成18年から非正規雇用者や高齢者の雇用に関する新たな項目を追加し、就業構造基本調査、労働力調査その他各種アンケート調査の結果を加え分析しました。

3 用語の説明

- ① 正規の職員・従業員 … 勤め先で「一般職員」あるいは「正社員」と呼ばれている雇用者
- ② 非正規の職員・従業員 … 上記以外の雇用者で「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」等が含まれる。
- 「パート・アルバイト」 … 就業時間や勤務日数に関係なく、勤務先でパートタイマー、アルバイトまたはそれらに近い名称で呼ばれている雇用者
- 「労働者派遣事業所の派遣社員」 … 労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣される雇用者
- 「契約社員」 … 専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある雇用者
- 「嘱託」 … 労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」またはそれに近い名称で呼ばれている雇用者

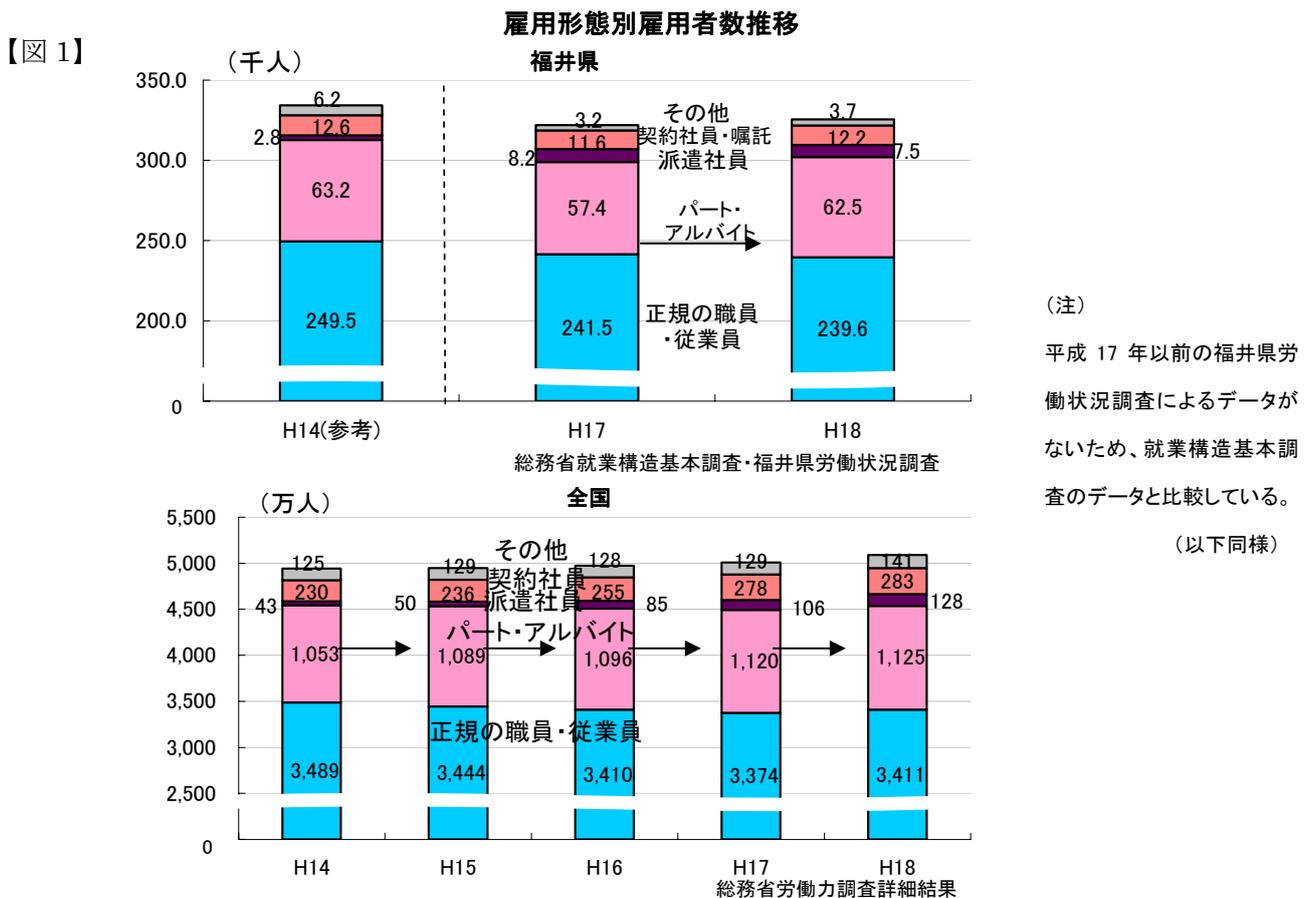
第1章 本県の非正規雇用の現状

(1) 非正規雇用の状況

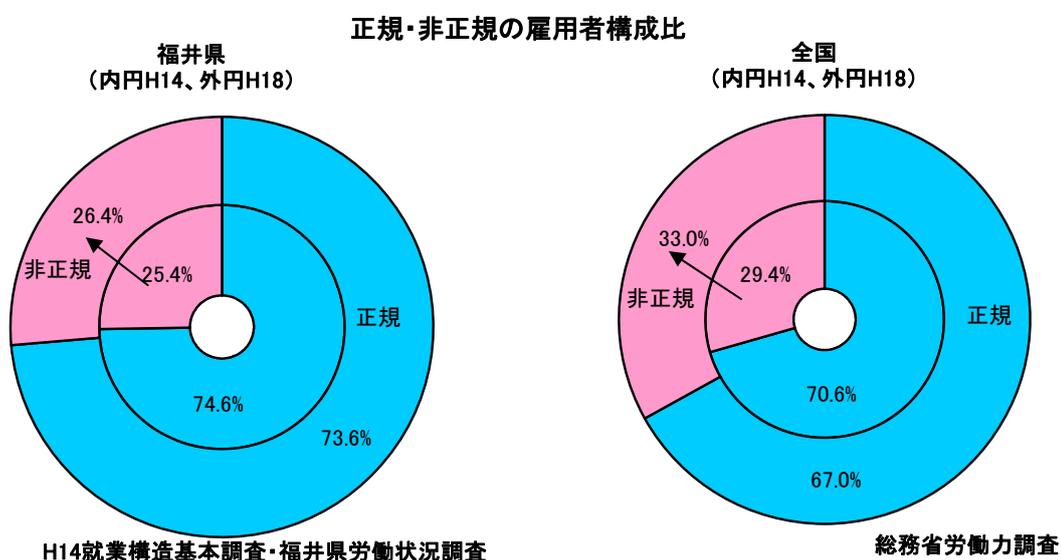
ア 非正規雇用の数・率

平成18年の本県の非正規雇用者数は85,800人で、平成17年に比べ5,500人増加しており、増加率は6.8%である。非正規雇用者を形態別にみると、多いものから順にパート・アルバイトが62,500人（非正規雇用者に占める割合72.7%）、契約社員・嘱託が12,200人（同14.2%）、派遣社員が7,500人（同8.7%）、その他3,700人（同4.3%）である。

平成18年の非正規雇用率は26.4%で平成14年に比べて1.0ポイント上昇しているものの、全国と比較すると6.6ポイント低い。4年間の非正規雇用率の推移をみると、全国に比べ本県の上昇の度合は緩やかである。



【図2】

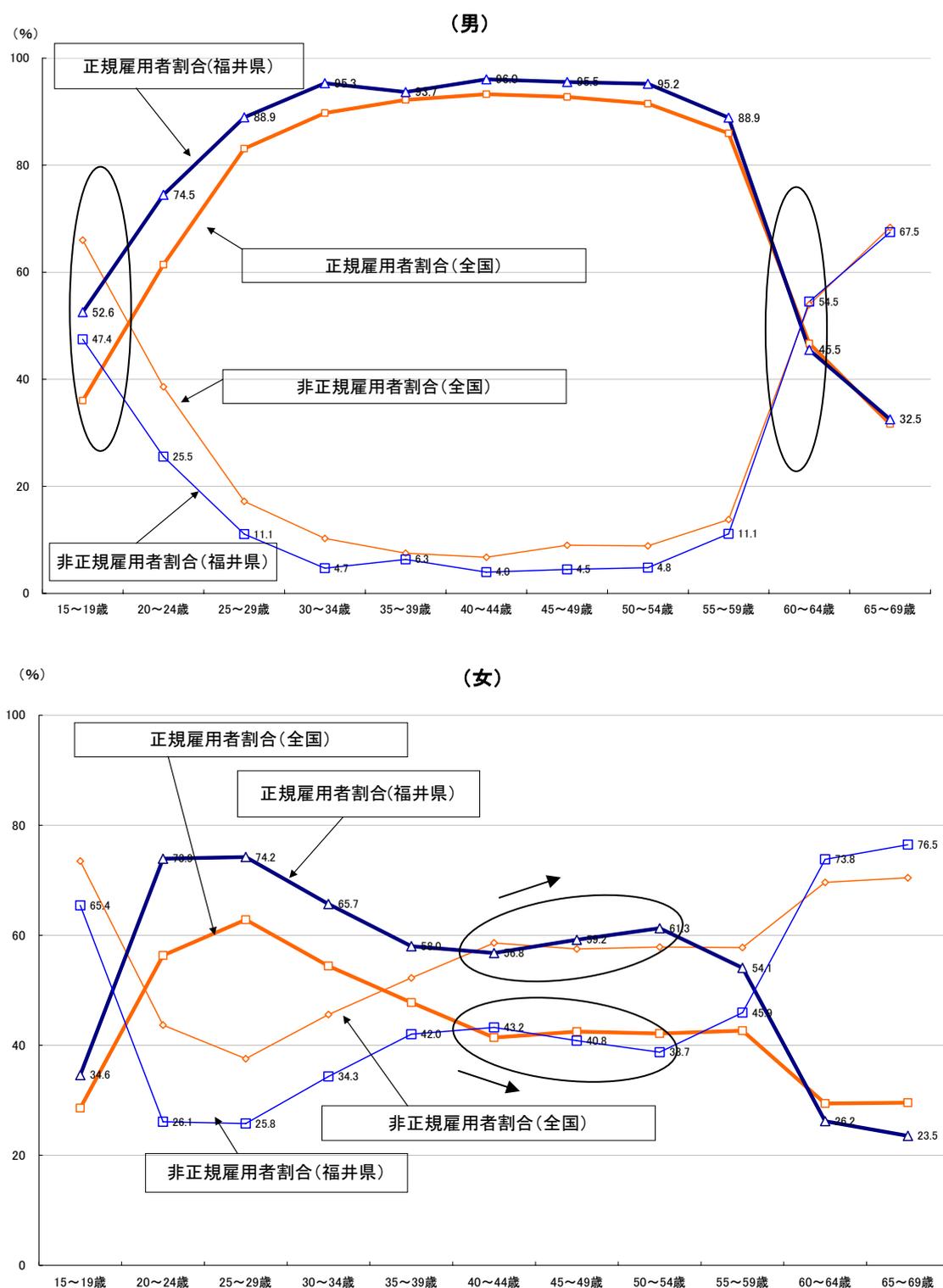


イ 男女別の状況

男女別に非正規雇用率をみると、男性は、15～24歳までの若年層では比較的高いものの、25歳以上の年齢層では急激に低下し低水準で推移するが、定年を迎える60歳以上で再び急上昇し、正規雇用率と逆転している。全国と比較すると、本県の方が60歳以上の高齢層を除き低くなっているが、全体的な傾向は同じである。

【図3】

年齢別 正規・非正規雇用率



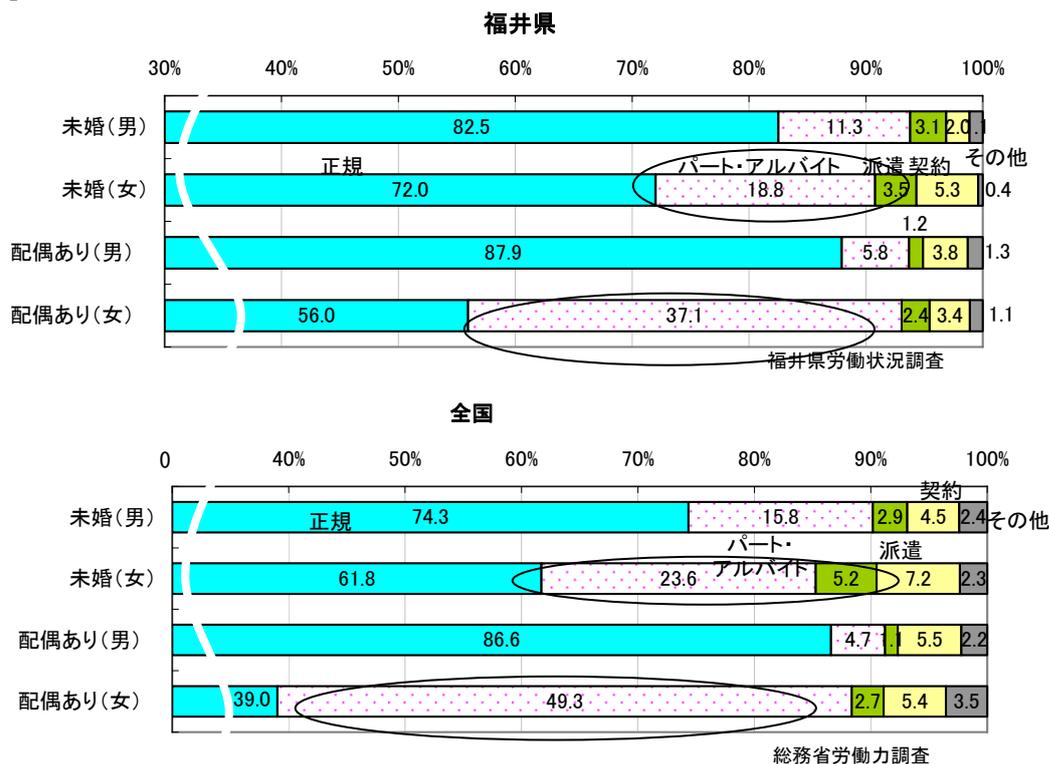
総務省労働力調査、福井県労働状況調査

女性は、15～19歳の若年層で高かった非正規雇用率が20～24歳で急激に低下し、それ以降次第に上昇していくが、40～44歳を境に低下し、50～54歳を底に上昇を始める。全国と比較すると、男性以上に非正規雇用率の乖離が大きいことと、全国では35～39歳で非正規雇用率が正規雇用率を上回るのに対して、本県では55～59歳と15年の開きがあることが特徴である。

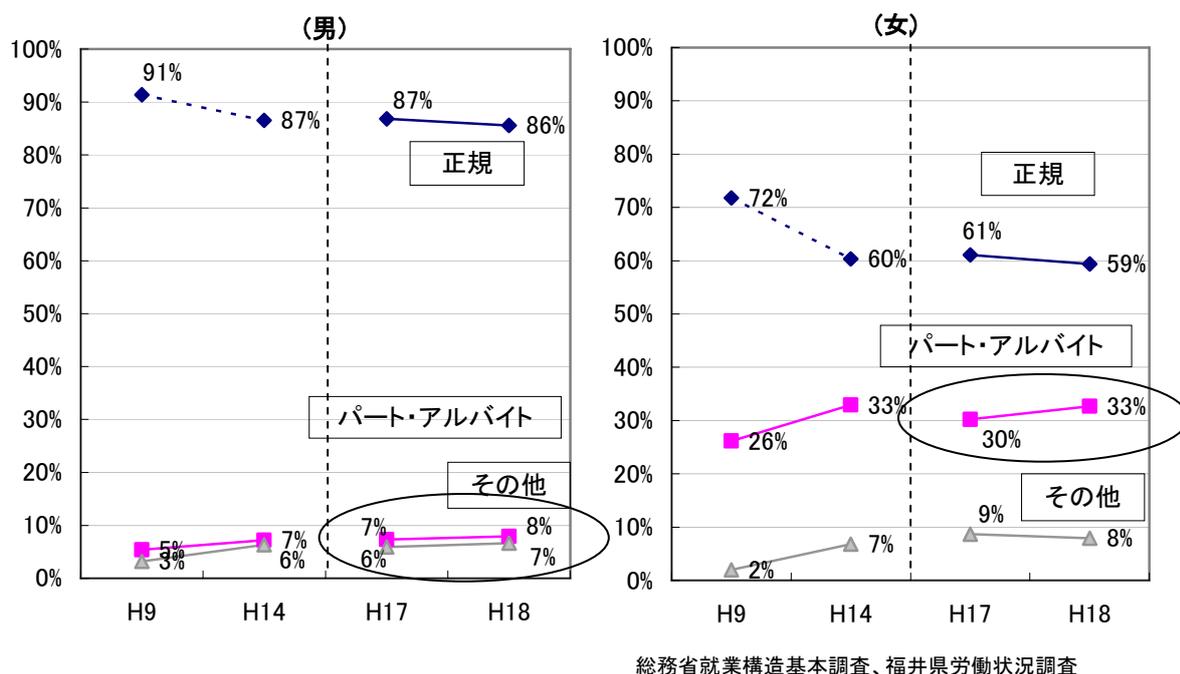
本県は全国と比較して、中年になっても正規社員として働くことを希望する女性の割合が高く、また企業側にも正規社員として受け入れていこうという雇用風土があるものと考えられる。

配偶関係別でも、未婚、既婚のどちらの女性も全国に比べ非正規雇用率が低いことが分かる。しかしながら、時系列で非正規雇用率の推移をみると、男女とも上昇傾向にある。

【図4】 配偶関係別 男女別 職名別 比較(役員、不詳除く)



【図5】 非正規雇用率の推移(福井県)

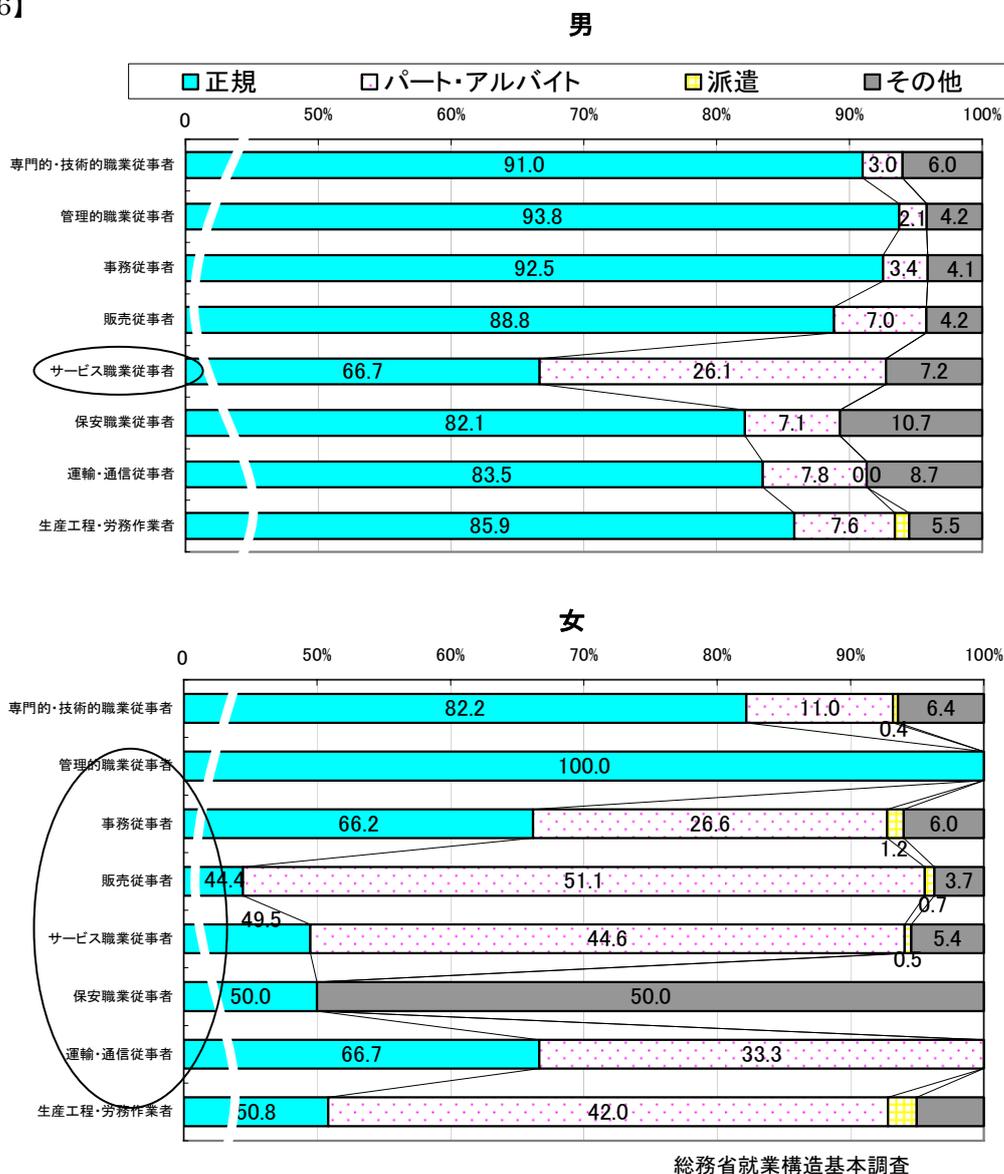


ウ 職業別の状況

職業別に非正規雇用率をみると、男性では「サービス業従事者」が33.3%で最も高く、次いで「保安職業従事者」が17.8%、「運輸・通信従事者」が16.5%となっている。女性では、「販売業従事者」が55.5%で最も高く、次いで「サービス業従事者」が50.5%、「保安業従事者」が50.0%となっている。

職業別 正規・非正規雇用率

【図6】



日本標準職業分類

専門的・技術的職業従事者…医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいう。

管理的職業従事者…専ら経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営管理に従事するもの。

事務従事者…庶務・会計・人事・企画などの仕事、並びに生産・営業などに関する事務の仕事に従事するもの。

販売従事者…商品の売買・製造・サービスなどに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事など、売買・売買類似の仕事に従事するもの。

サービス職業従事者…家事・介護サービス、調理・接客・娯楽など個人に対するサービスの仕事に従事するもの。

保安職業従事者…国家の防衛、社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するもの。

運輸・通信従事者…電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、通信機の操作に従事するもの。

生産工程・労務作業…製造業や建設業に関わる仕事、清掃などの労務的作業に従事するもの。

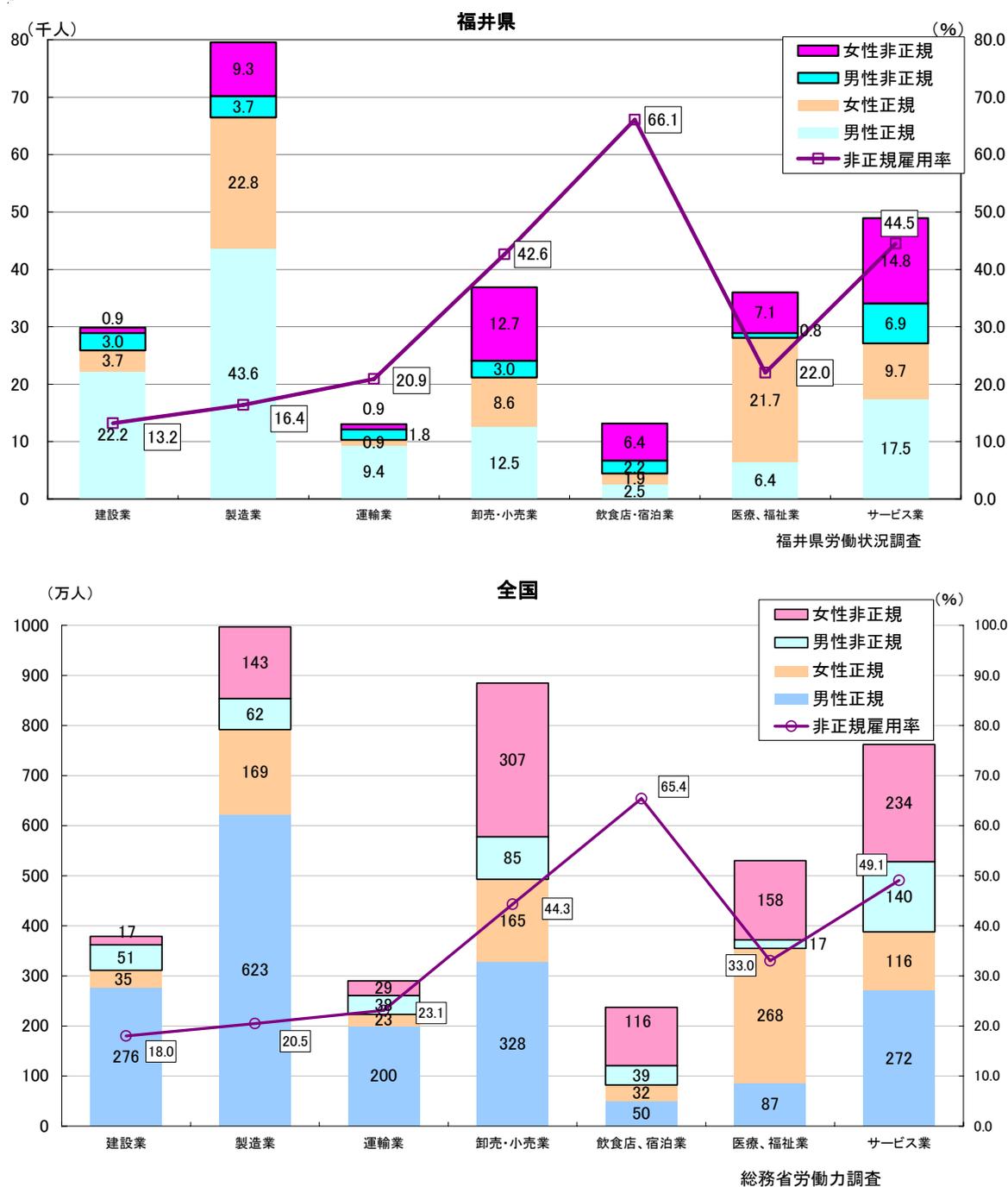
エ 産業別の状況

産業別に非正規雇用者数をみると、「サービス業」が21,700人で最も多く、次いで「卸売・小売業」が15,700人、「製造業」が13,000人となっている。

男女で比較すると、「建設業」と「運輸業」で男性の方が多いものの、それ以外の産業では女性の方が多く、非正規雇用率についてみると、「飲食店、宿泊業」が66.1%で最も高く、次いで「サービス業」が44.5%、「卸売・小売業」が42.6%となっている。全国の産業別の非正規雇用率と比較してもよく似た状況にある。

本県は、非正規雇用率の比較的低い「製造業」や「建設業」が産業全体に占める割合が全国に比べて大きいことが非正規雇用率の低い理由の一つと考えられる。

【図7】 正規・非正規雇用者数と非正規雇用率(産業別)

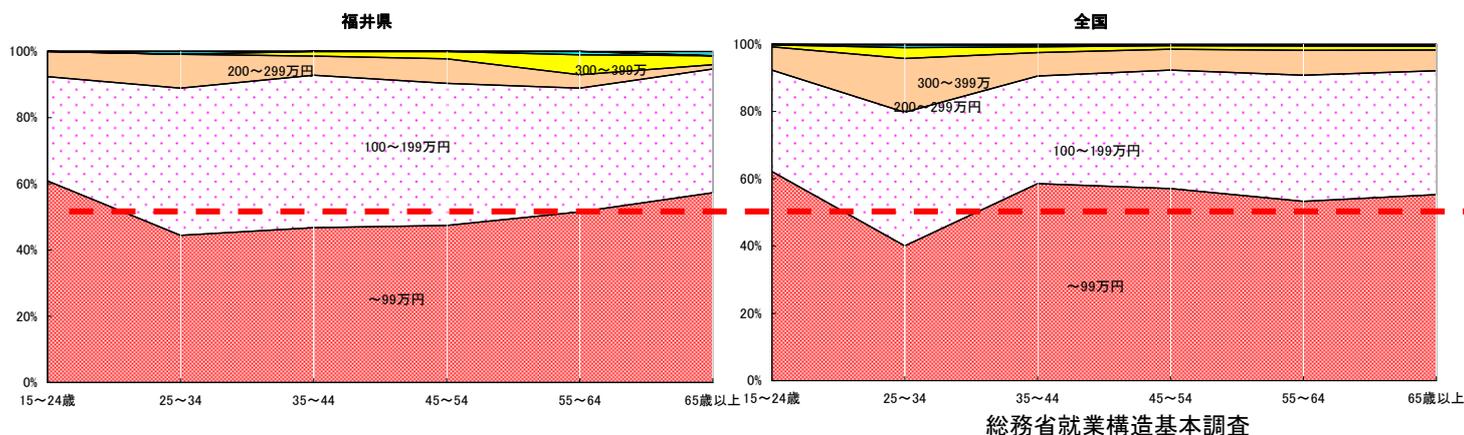


※ 派遣社員：産業分類上は「サービス業」雇用者となる。

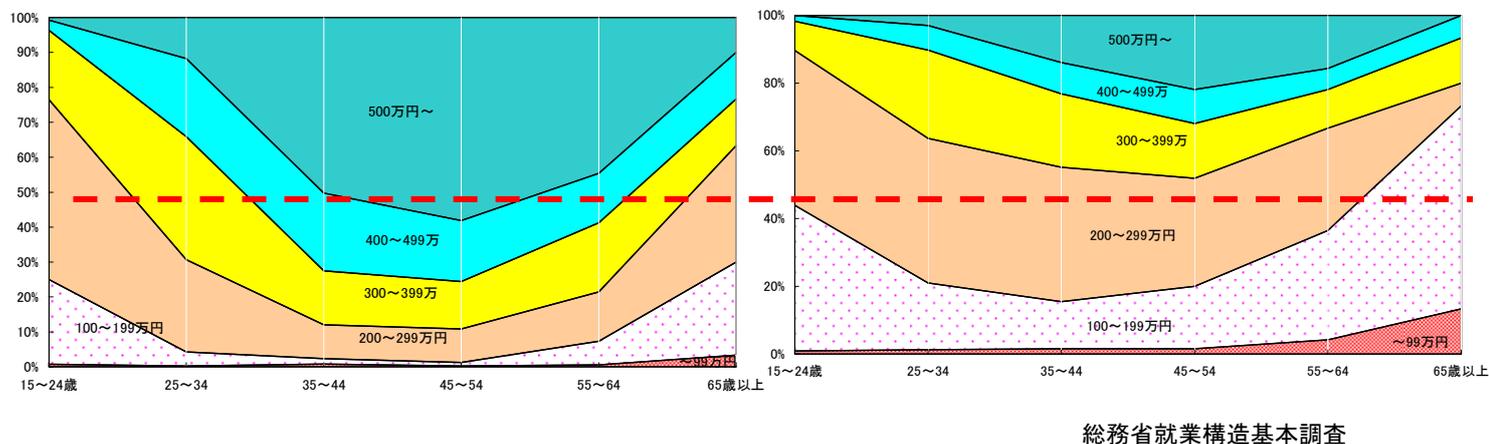
オ 就業形態別の所得状況

非正規雇用者のうち、パート・アルバイトおよび派遣の年間所得をみると、年間所得 200 万円未満の低所得者がすべての年齢層で 9 割前後を占めており、100 万円以下の者が 5 割近くを占めている。このような状況は全国とほぼ同じである。正規雇用者の年間所得と比較すると、正規雇用者の場合、年齢層が高くなるにつれて所得が増えるのに対し、非正規雇用者の場合、所得水準がほぼ横ばいであることが特徴である。子どもを育てる年齢層である 35～54 歳について中間値（グラフで 50%の線と交わる場所）をみると、男性の正規雇用者は 400～499 万円、女性の正規雇用者は 200～299 万円であるのに対し、非正規雇用者は男女とも 100～199 万円であり、特に男性は大きな開きがある。

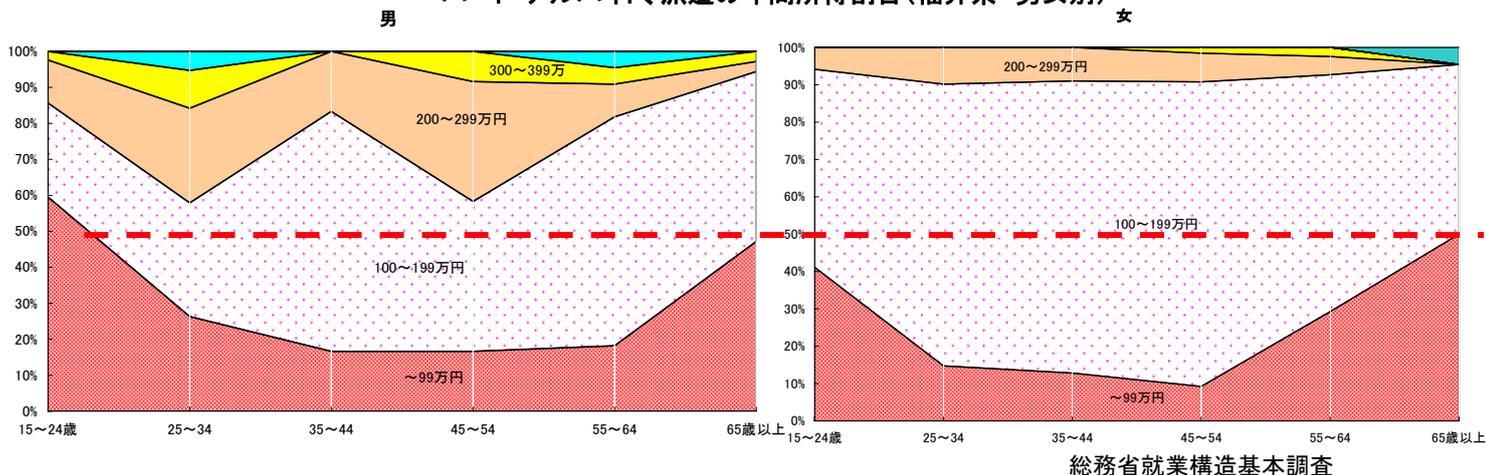
【図 8】 パート・アルバイト、派遣の年間所得割合(年齢別)



【図 9】 正規雇用者の年間所得割合(福井県 男女別)



パート・アルバイト、派遣の年間所得割合(福井県 男女別)

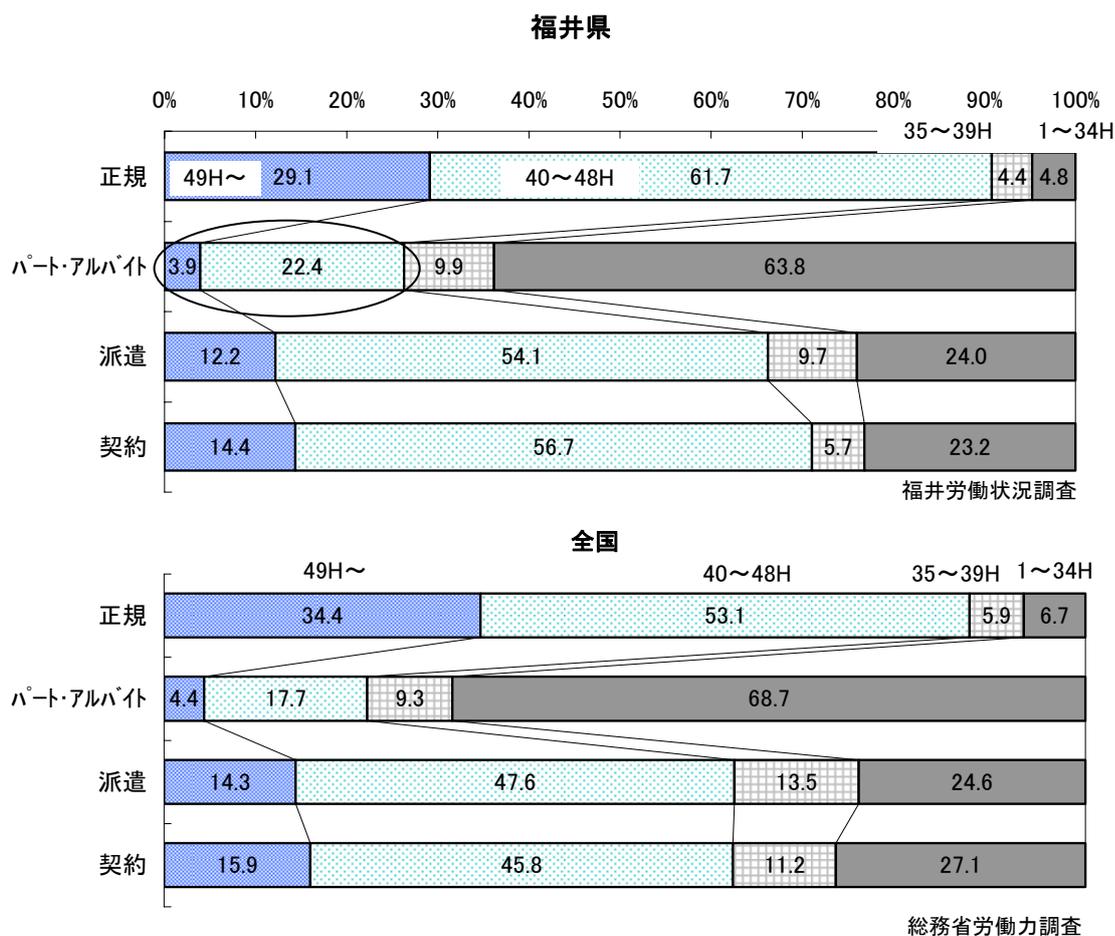


カ 就業時間

非正規雇用者の就業時間をみると、パート・アルバイトでは約 74%の人が 40 時間未満であるが、逆に派遣、契約ではそれぞれ約 66%、71%の人が正規雇用者と同程度の 40 時間以上である。

全国と比較すると、パート・アルバイト、派遣、契約のいずれの雇用形態においても 40 時間以上の者の割合が高くなっており、非正規雇用者の所得水準が全国よりもやや低水準であることと合わせて、本県の非正規雇用者の勤務条件は全国よりも厳しいといわざるを得ない。

【図 10】 就業時間(雇用形態別)



(2) 企業における非正規雇用の現状

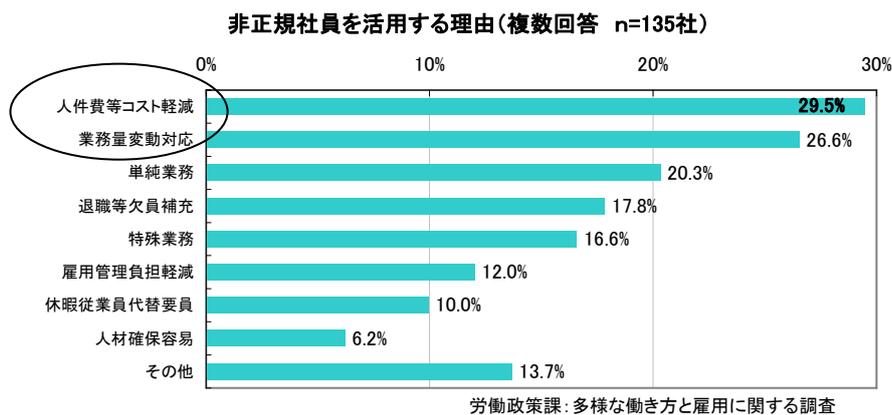
ア 非正規社員採用の理由と今後の採用方針

企業が非正規社員を採用する理由についてみると、「人件費等コスト削減」と「業務量変動対応」の割合が高くなっている。これは企業がバブル崩壊以後続いた長期不況を乗り切るために、人件費の削減と業務の効率化を大きな経営戦略と位置付けたことによる。

今後の非正規社員の採用予定についてみると、派遣については「採用縮小・中止」が「採用拡大・開始」を上回っているものの、それ以外の雇用形態では「採用拡大・開始」が「採用縮小・中止」を上回っており、全体として今後も非正規社員の採用が増加することが懸念される。

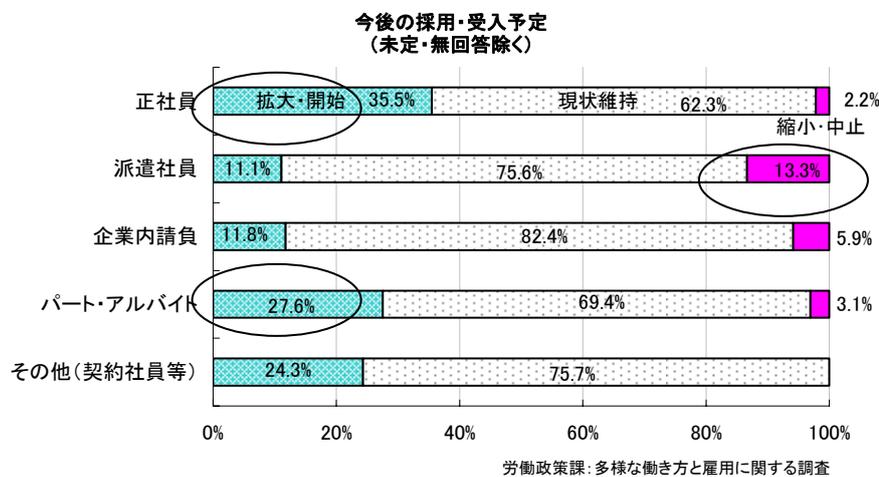
事業所規模別にみると、事業所規模が小さくなるにつれてパート・アルバイトの採用を考えている事業所の割合が増え、派遣を考えている事業所の割合は小さくなっている。

【図 11】



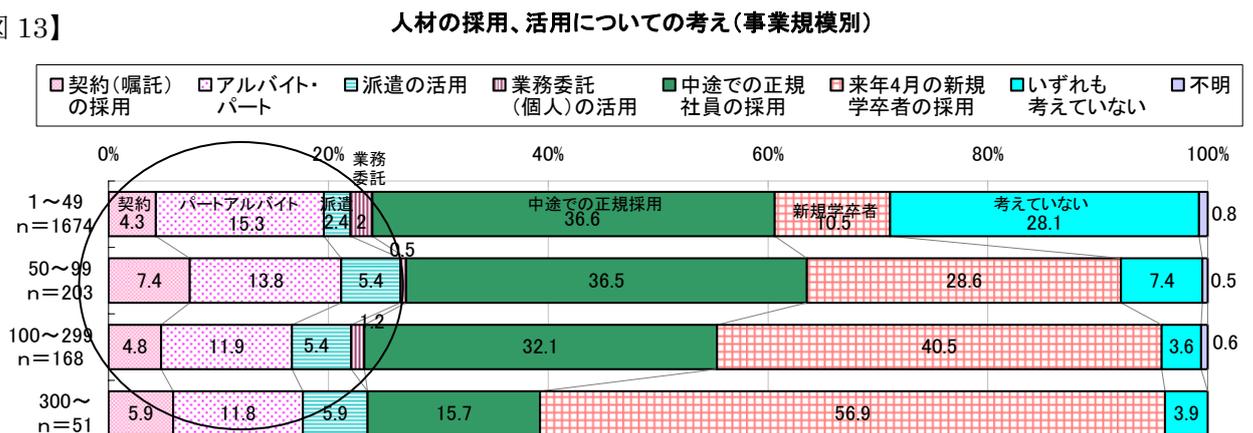
多様な働き方と雇用の状況に関する調査報告：県労働政策課が平成 18 年 5 月から 8 月にかけて実施した、調査対象事業所 146 事業所を訪問し、聞き取り調査。

【図 12】



※企業内請負：請負会社が労働者を雇用し、契約企業の業務を一括して請負うシステムの事

【図 13】



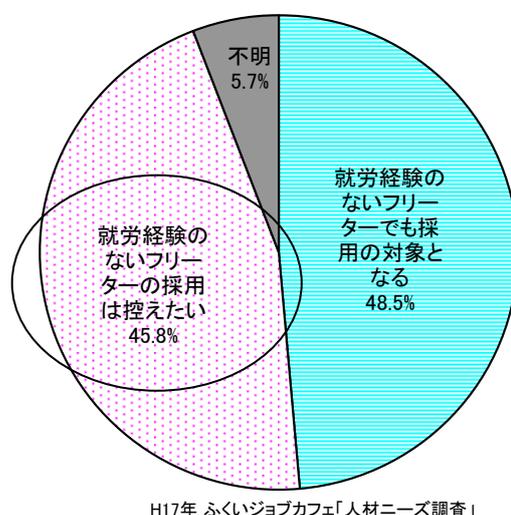
イ フリーターの採用

非正規雇用者のうち、最近話題になっている若年層の「フリーター」の採用に対する企業の考え方についてみてみよう。フリーターの採用に対する考え方をみると、「就労経験のないフリーターでも採用の対象とする」という企業が 48.5%と約 5 割になる一方、「就労経験のないフリーターの採用を控えたい」とする企業の割合も 45.8%と 5 割近くある。

平成 18 年国民生活白書における「企業の今後の正社員の採用方針」では、「新卒採用」が 52.9%で中途採用も 36.6%と比較的高くなっているものの、「正社員未経験者」の中途採用は 4.3%と極端に低くなっている。

また、フリーターを正社員として採用する場合の上限年齢をみると、約 5 割の企業が 29 歳までとなっており、正社員を目指すフリーターに対する支援は早急に取り組む必要がある。

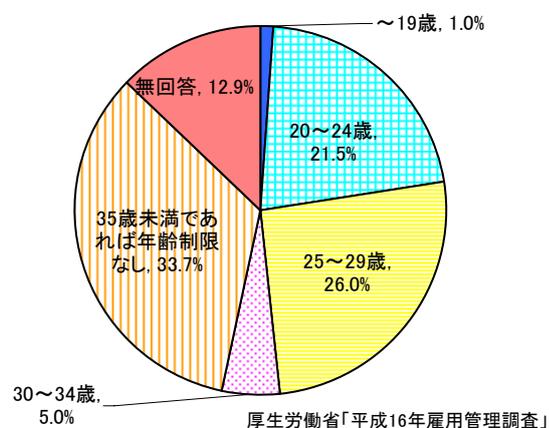
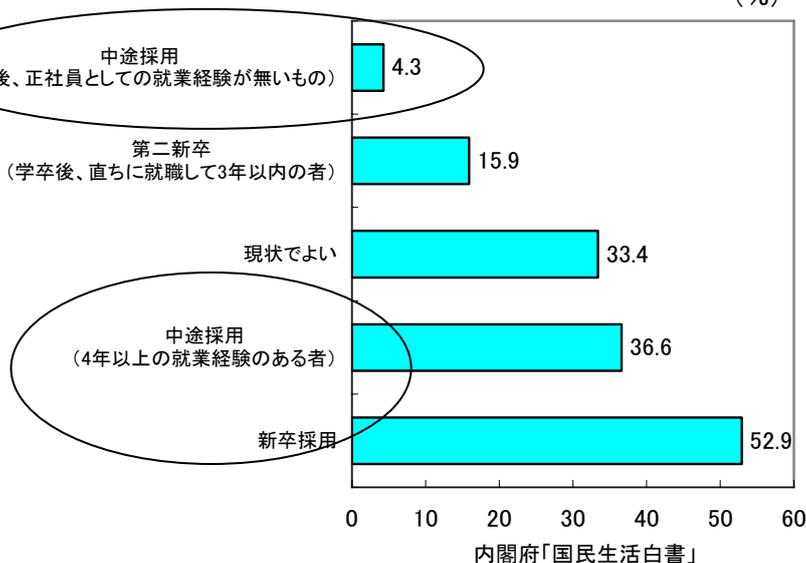
【図 14】 企業のフリーターに対する採用認識 (n=2198)



【図 15】 今後の正社員の採用方針

(%)

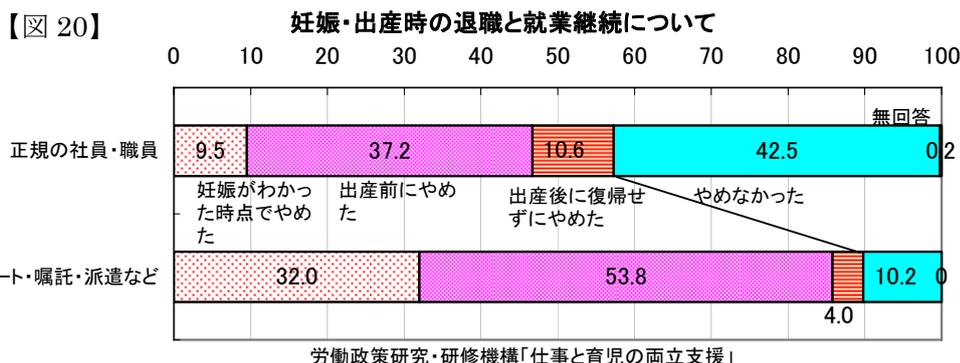
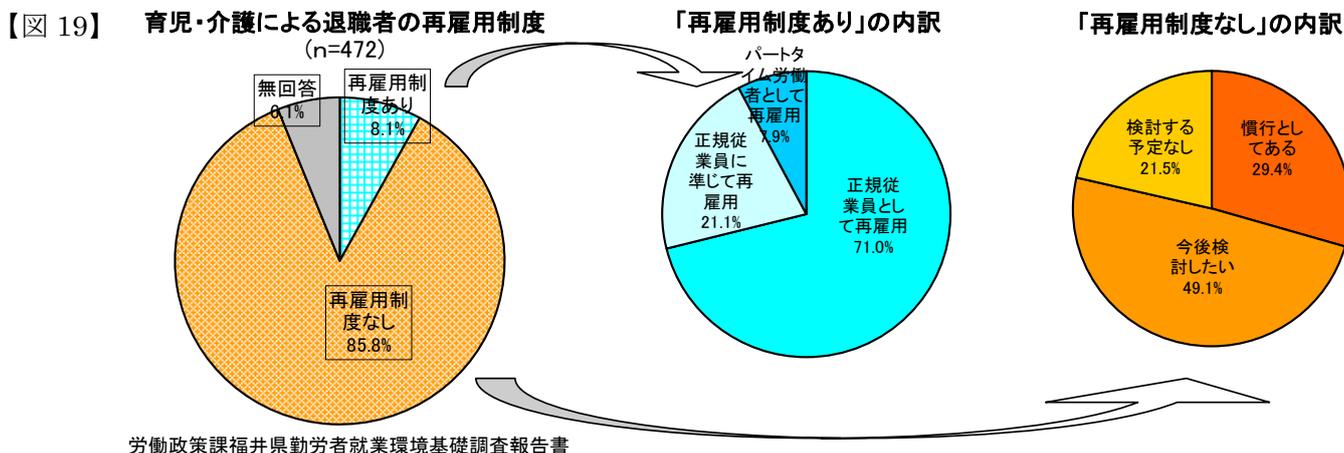
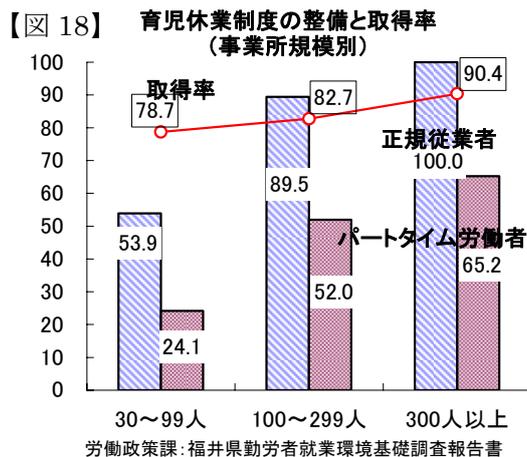
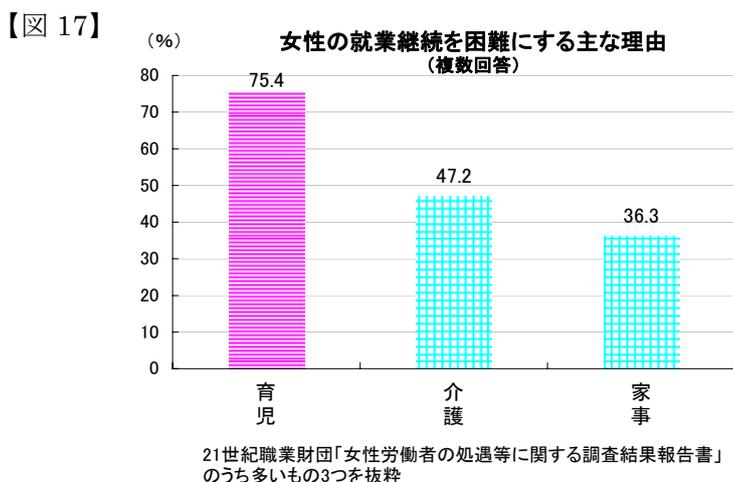
【図 16】 フリーターを正社員として採用する際の年齢上限



ウ 女性の非正規雇用

女性の非正規雇用の割合が男性よりも高い理由の一つとして、女性が男性より育児や介護に関わることが多いことが理由としてあげられる。女性にとって育児や介護は就業を継続する上での大きな困難となっているが、育児休業制度が十分に整備されていないこともあって、それを契機に退職する女性が相当いることがわかる。しかしながら、退職者の再雇用制度のある事業所の割合は1割未満であり、育児や介護のため退職し、その後再就職する場合、正規社員を希望しながらもパート・アルバイトなど非正規雇用を選択せざるを得ないことが女性の非正規雇用を高めていると考えられる。

育児休業制度や介護休業制度、退職者の再雇用制度の導入など正社員を希望する女性が育児や介護が済んだ後も正社員として働ける環境の整備に努める必要がある。



(3) 就業者の意識

ア 非正規雇用を選ぶ理由

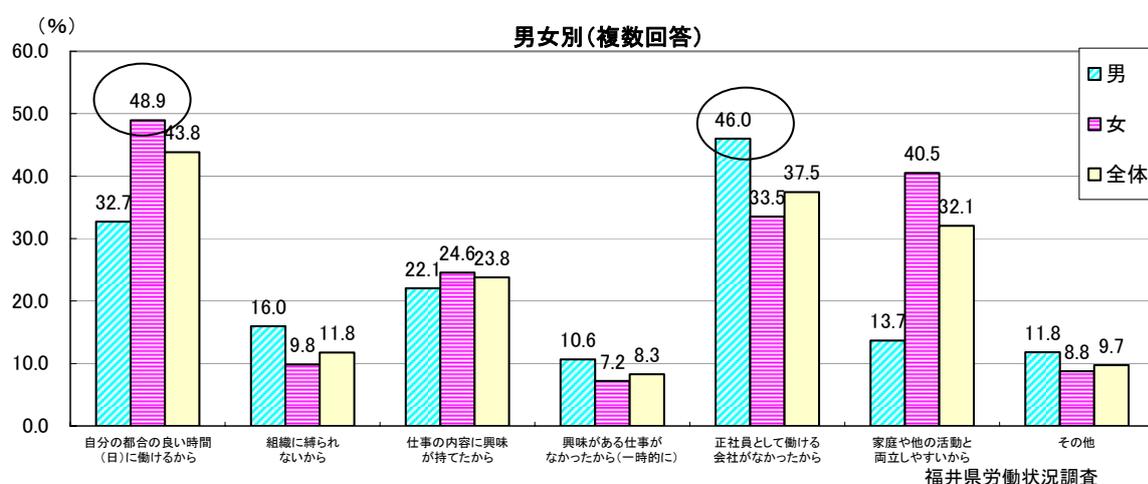
非正規雇用者が非正規雇用を選んだ理由を男女別にみると、男性では「正社員として働ける会社になかったから」という消極的理由が46.0%で最も高く、女性では「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的理由の割合が48.9%と最も高い。

年齢別にみても、各年齢層で男性では「正社員として働ける会社になかったから」が最も高く、女性では「自分の都合のよい時間に働けるから」が最も高いか高い水準にある。

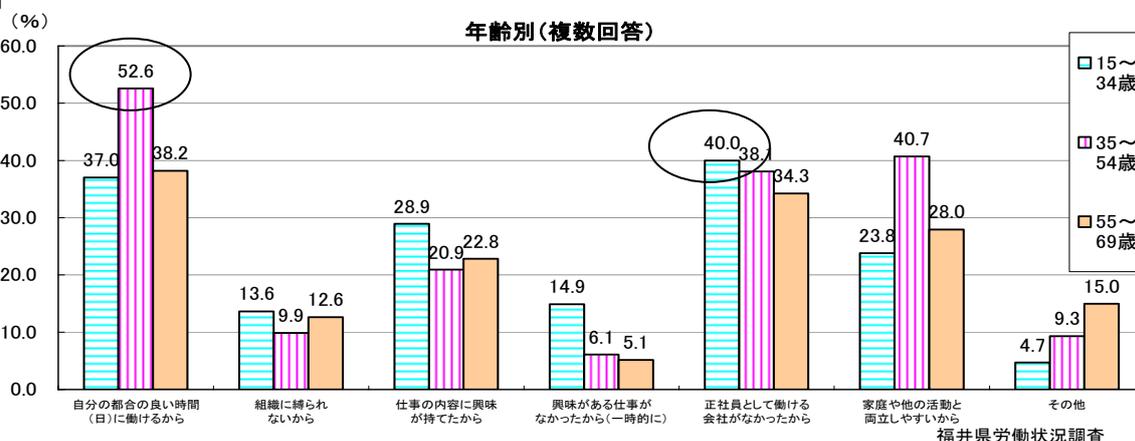
雇用形態別にみると、パート・アルバイトでは「自分の都合の良い時に働けるから」が高く、派遣や契約・嘱託では「正社員として働ける会社になかったから」が最も高い。

【図 21】

非正規雇用の選択理由
(15～64歳、主に仕事、学卒、役員除く、非正規)

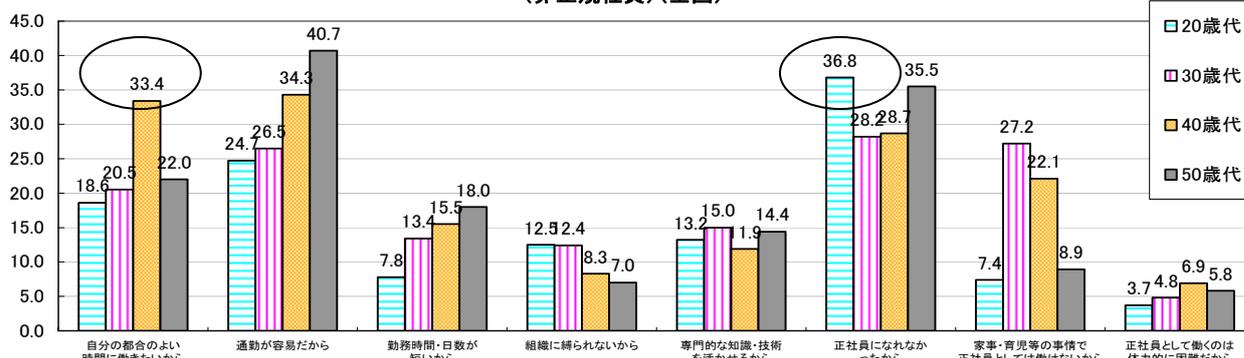


【図 22】



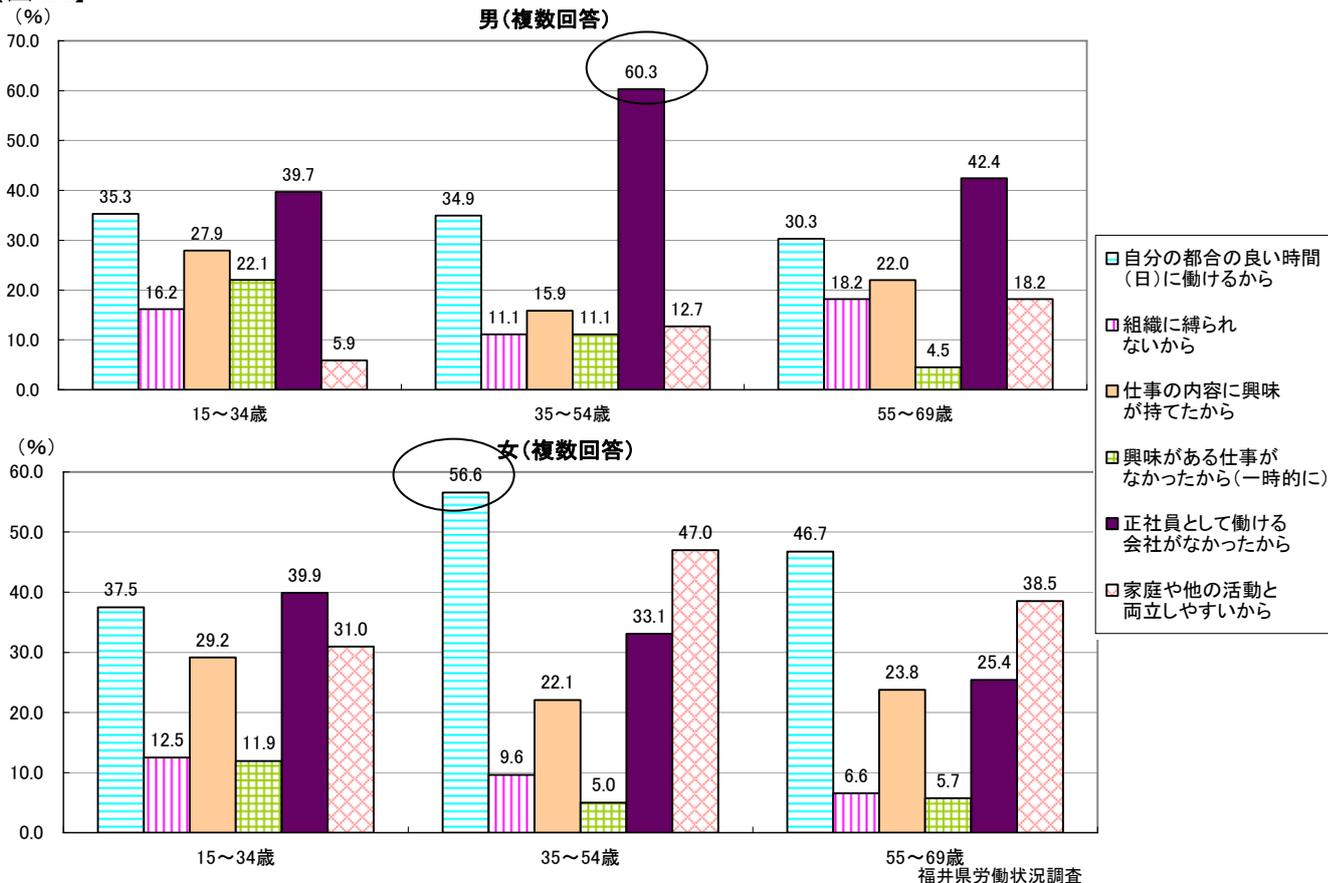
【図 23】

年代別・現在の就業形態を選んだ理由(複数回答)
(非正規社員)(全国)

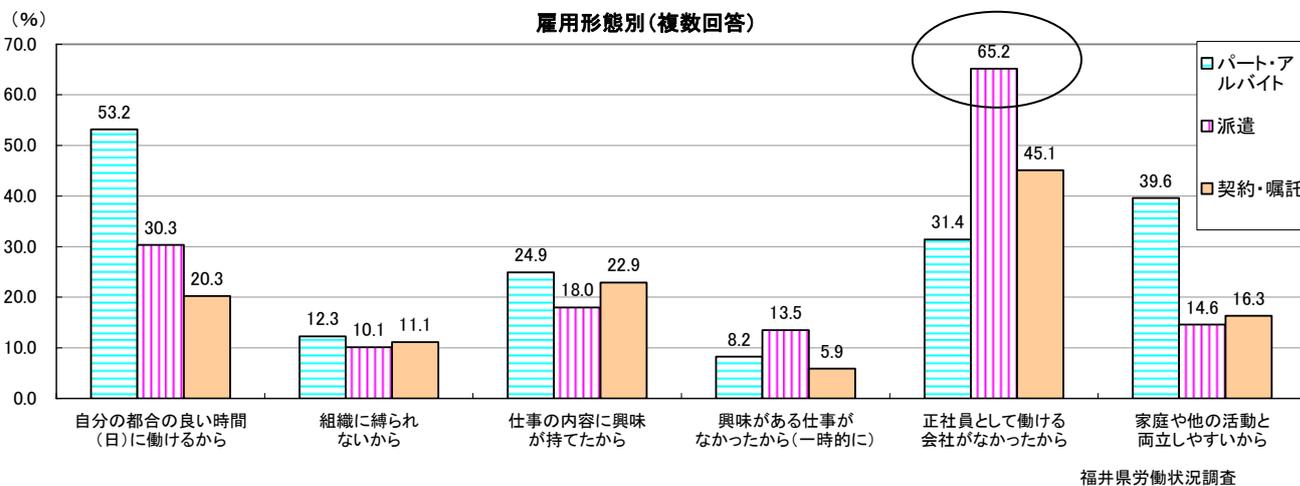


(独)労働政策研究・研修機構
「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」

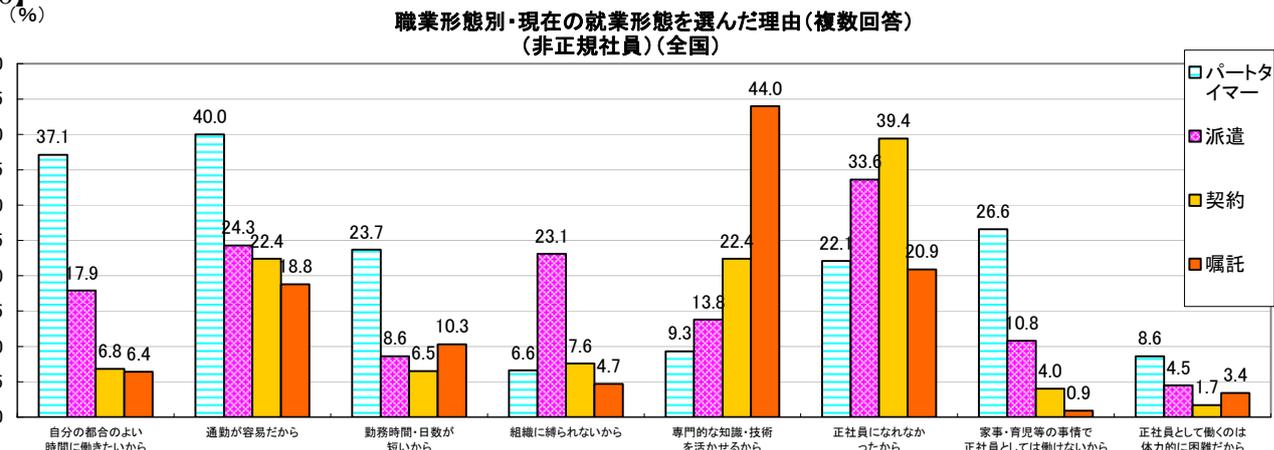
【図 24】



【図 25】



【図 26】

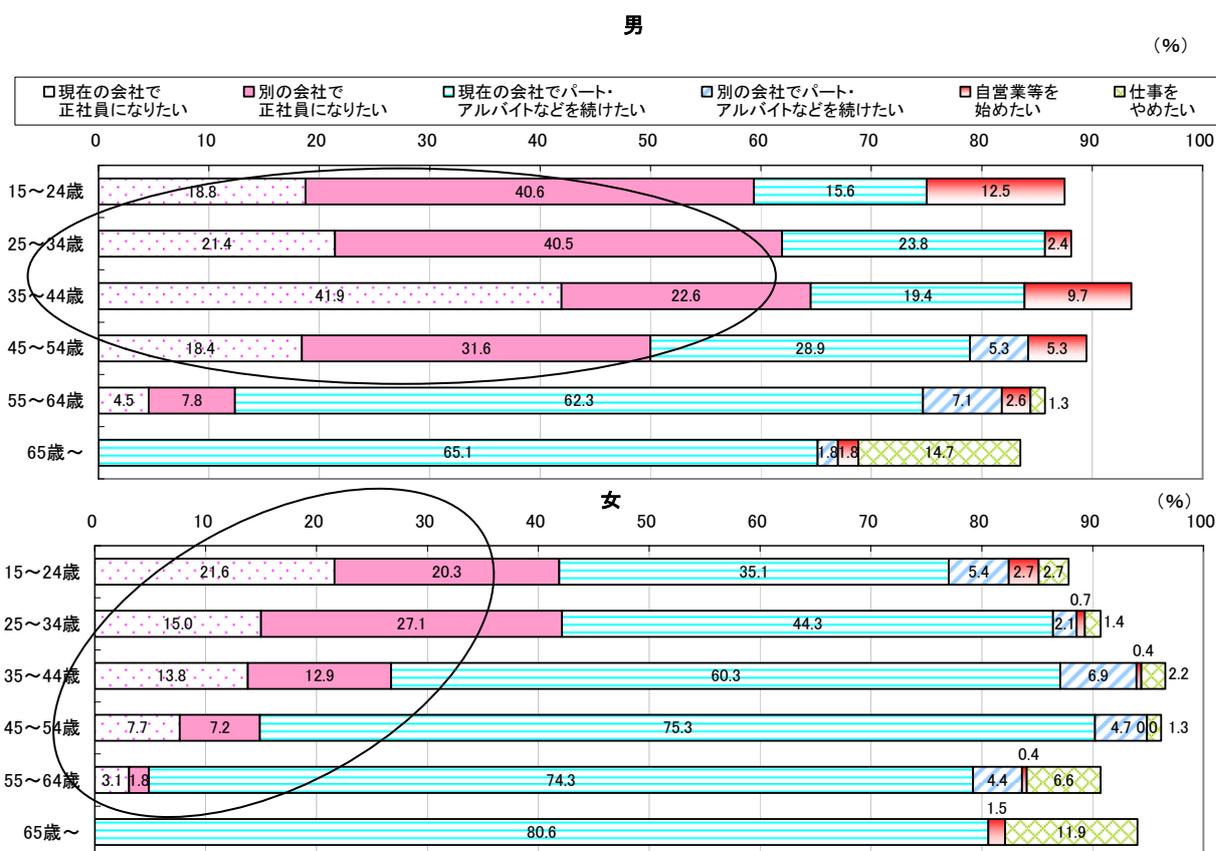


イ 非正規雇用者の今後の就業希望

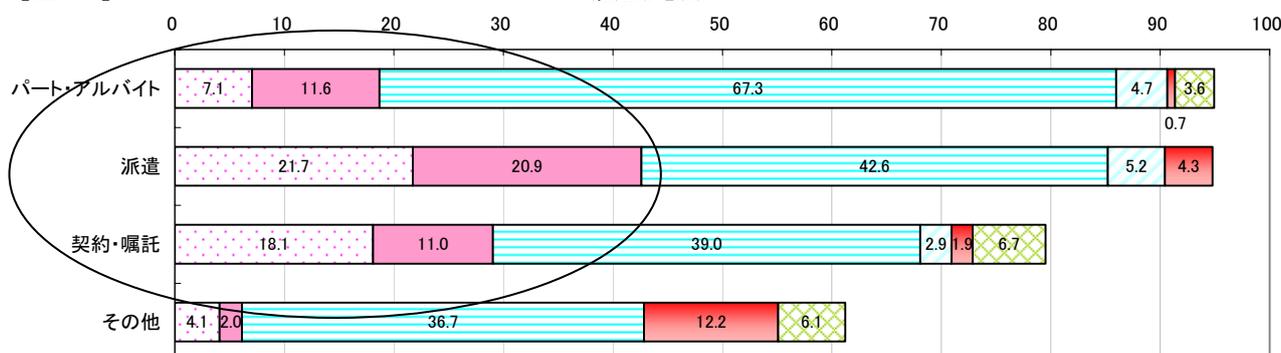
非正規雇用者の今後の働き方の希望についてみると、男性は15～54歳までの各年齢層で「正規」を希望する人の割合が50%以上であるのに対し、女性はその年齢層でも50%を超えることはない。男女とも15～24歳の若年層を別にすると、年齢層が高くなるにつれて「正規」を希望する割合が低下する傾向にある。

雇用形態別にみると、パート・アルバイトは約7割が今後もパート・アルバイトを希望し、「正規」を希望するのは約2割であるのに対し、派遣では約4割、契約・嘱託では約3割が「正規」を希望している。

【図 27】 非正規雇用者の今後の希望
(15～64歳、主に仕事、学卒、役員除く、非正規)



【図 28】 雇用形態別



福井県労働状況調査

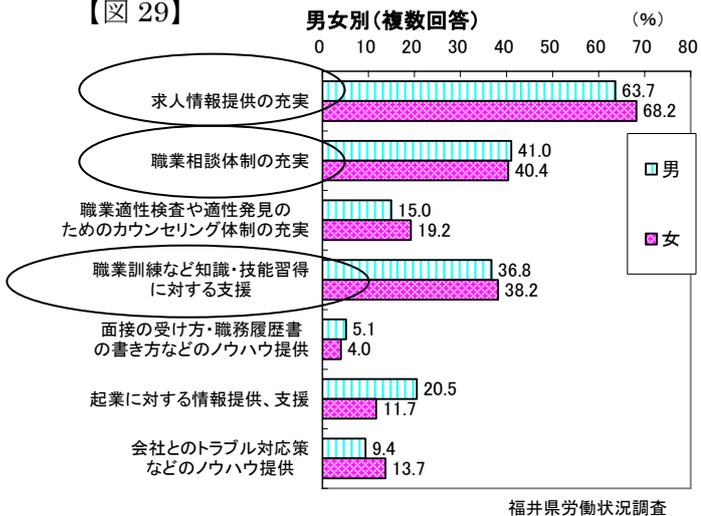
ウ 非正規雇用者の行政に求める支援

非正規雇用者の求める行政支援は、男女別にみても、また年齢層別にみても、「求人情報提供の充実」を求める者の割合が最も高く、次いで「職業相談体制の充実」と「職業訓練など知識・技術習得に対する支援」を求める者の割合がほぼ拮抗している。

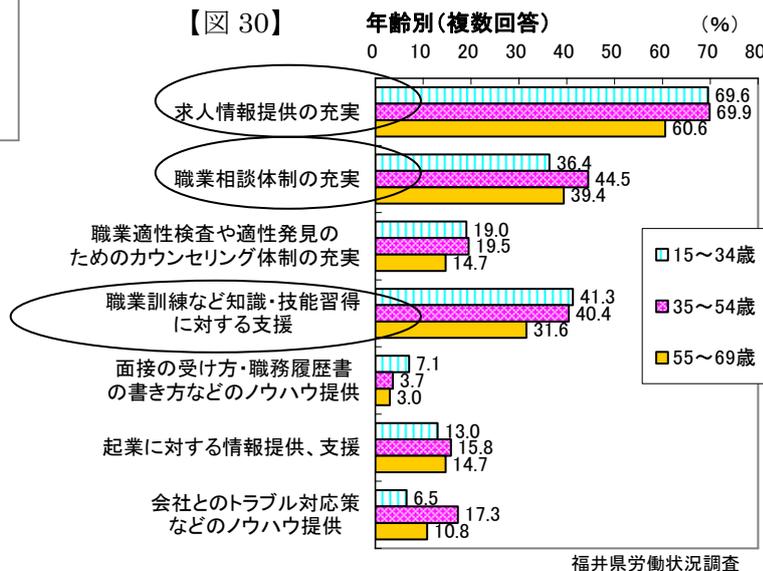
雇用形態別にみても、ほぼ同じような傾向がみられる。

非正規雇用の求める行政支援
(15～64歳、主に仕事、学卒、役員除く、非正規)

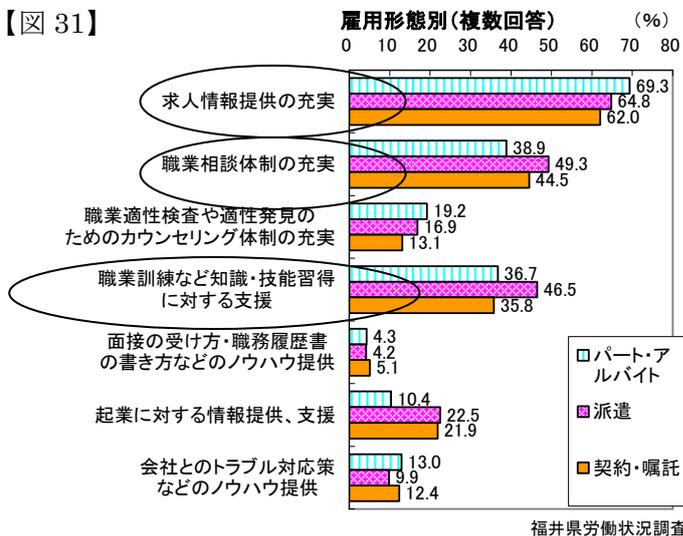
【図 29】



【図 30】



【図 31】



(4) 第1章 まとめ

- 1 本県の非正規雇用率は、全国に比べて低いものの、近年上昇傾向にある。
- 2 若者の就業意識の多様化や近年の人件費削減の影響を受けて、若年層における非正規雇用率が高い。
- 3 男女別にみると、女性の方が男性よりも非正規雇用率が高いが、その理由として次の2点が考えられる。
 - 非正規雇用を選ぶ理由として、女性は「自分の都合の良い時に働けるから」ということで積極的に非正規雇用を選択している人が多いのに対して、男性は「正社員として働ける会社がなかったから」という消極的な理由で非正規雇用を選択している人が多く、本来正社員願望が強い。
 - 出産や育児・介護のために退職した後、職場復帰をする場合の再雇用制度が整備されておらず、正社員として復帰できない場合がかなりある。
- 4 職業別に非正規雇用率をみると、男性では「サービス業従事者」、女性では「販売業従業者」が最も多い。
- 5 産業別に非正規雇用者数をみると、「サービス業」が最も多く、非正規雇用率についてみると「飲食店・宿泊業」が最も高い。
- 6 企業が非正規社員を雇用する理由として、「人件費等コスト削減」と「業務量変動対応」の二つが大きいウェイトを占めている。
- 7 非正規雇用を雇用形態別にみると、パート・アルバイトに比べ派遣社員および契約社員は、仕事内容も勤務時間も正社員に近い人が多く、また正社員を希望している人は多い。
- 8 非正規雇用者の行政に求める支援は、男女別、年齢別、雇用形態別にみても、「求人情報提供者の充実」、「職業相談体制の充実」、「職業訓練など・技能習得に対する支援」をあげる者が多い。

第2章 高齢者の雇用の現状と課題

(本書では、55歳以上を「高齢者」としている。)

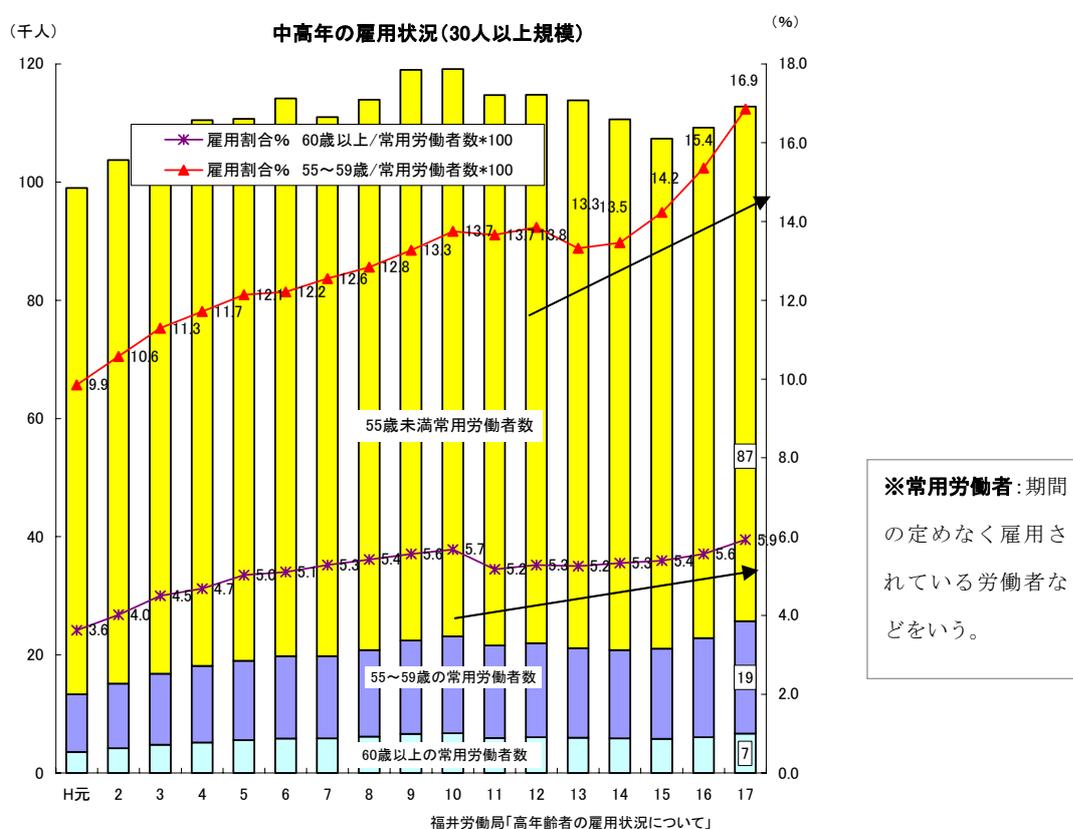
(1) 高齢者の雇用の現状

ア 高齢者の労働力

本県の55～59歳の人口69,500人のうち労働力人口(就業者数+完全失業者数)は57,500人で労働力率は83%である。しかしながら、60～64歳では61%、65～69歳では41%と急激に低下している。改正高齢者雇用安定法が平成18年4月から施行されたことにより、今後60歳以上の労働力率が高まることが期待されるものの、団塊の世代の大量退職を目前に控え、現状のままでは労働力の急激な減少が懸念される。

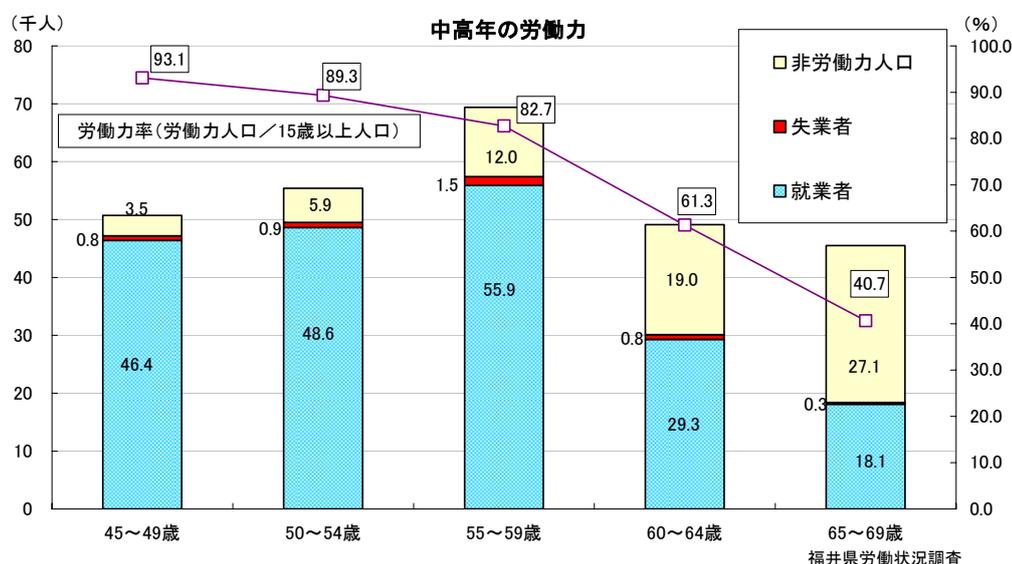
労働力人口が減少し、労働力率が低下傾向にある中で、常用労働者全体に占める高齢者の割合は上昇傾向にあり、特に55～59歳の年齢層の占める割合の上昇が顕著である。

【図32】



※常用労働者:期間の定めなく雇用されている労働者などをいう。

【図33】



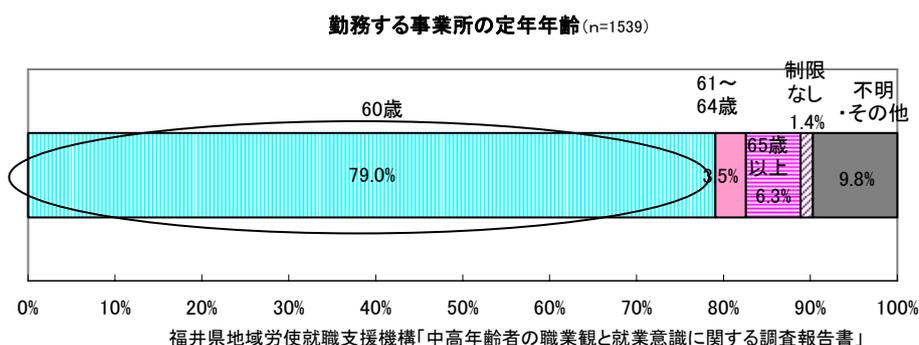
イ 厳しい雇用環境

高年齢者を取り巻く雇用環境をみると、60歳を定年としている事業者が約8割を占めていることから、60歳が就業上の大きな転機となるが、有効求人倍率、完全失業率ともに非常に厳しいことが分かる。

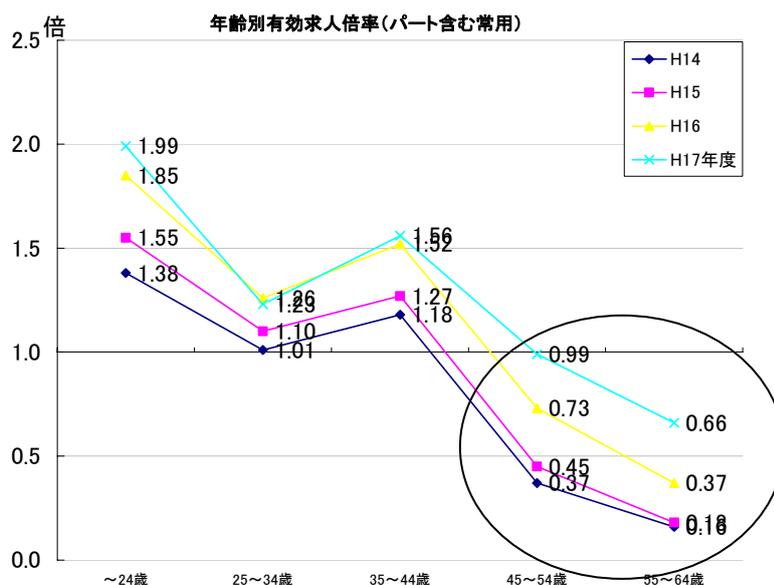
55～64歳の有効求人倍率は、ここ数年かなり改善されてきたが依然として1を大きく下回っている。60歳以上に限ればさらに厳しいものと推測される。

完全失業率についてみても、55～59歳で大きく上昇し、60～64歳でもほぼ同じ水準である。

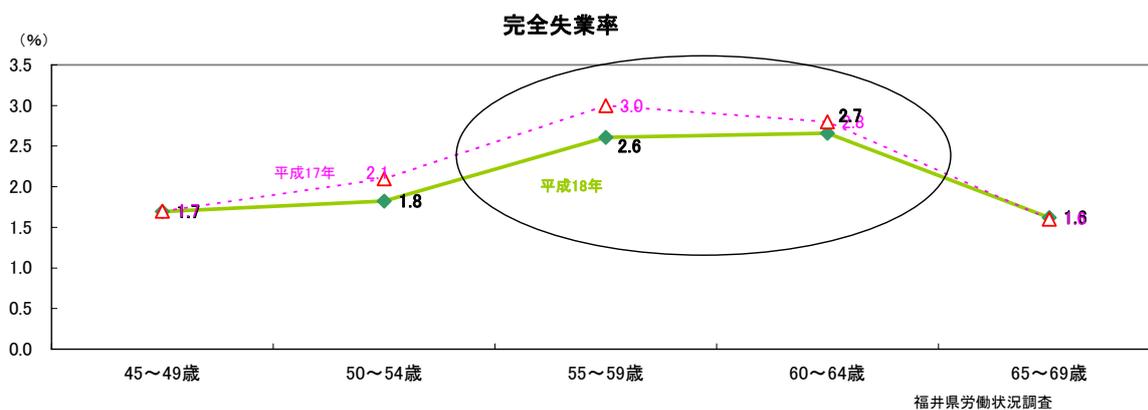
【図 34】



【図 35】



【図 36】

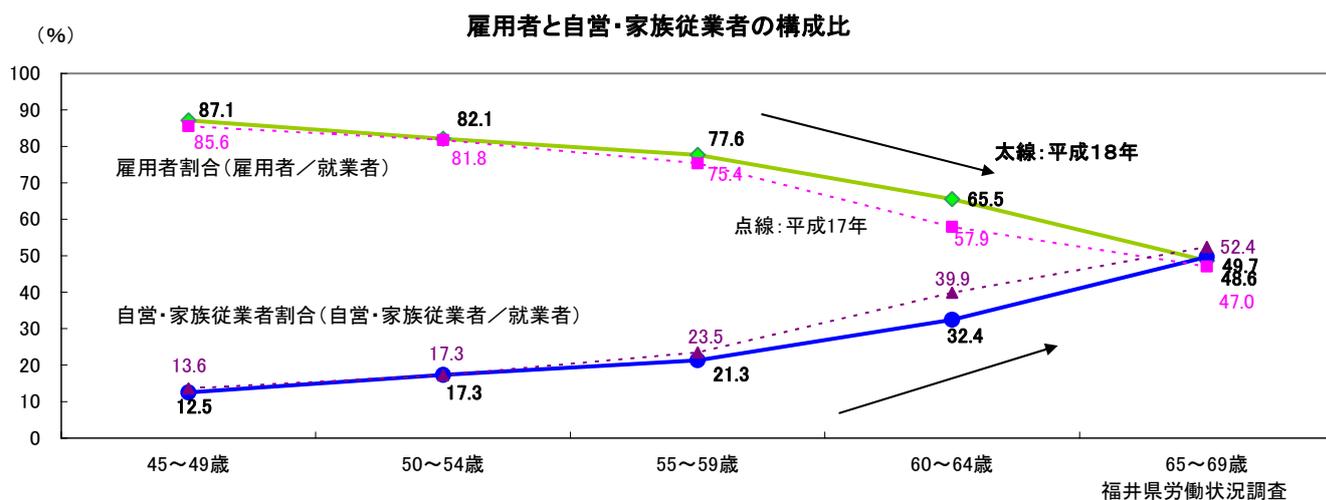


ウ 高齢者の雇用者割合

雇用者の就業者全体に占める割合をみると、60歳定年制の影響もあり、60～64歳において大きく低下し、65～69歳ではさらにその傾向が強まっている。しかしながら、平成17年と18年を比較すると、改正高齢者雇用安定法の施行の影響もあり、低下傾向は緩やかになっている。

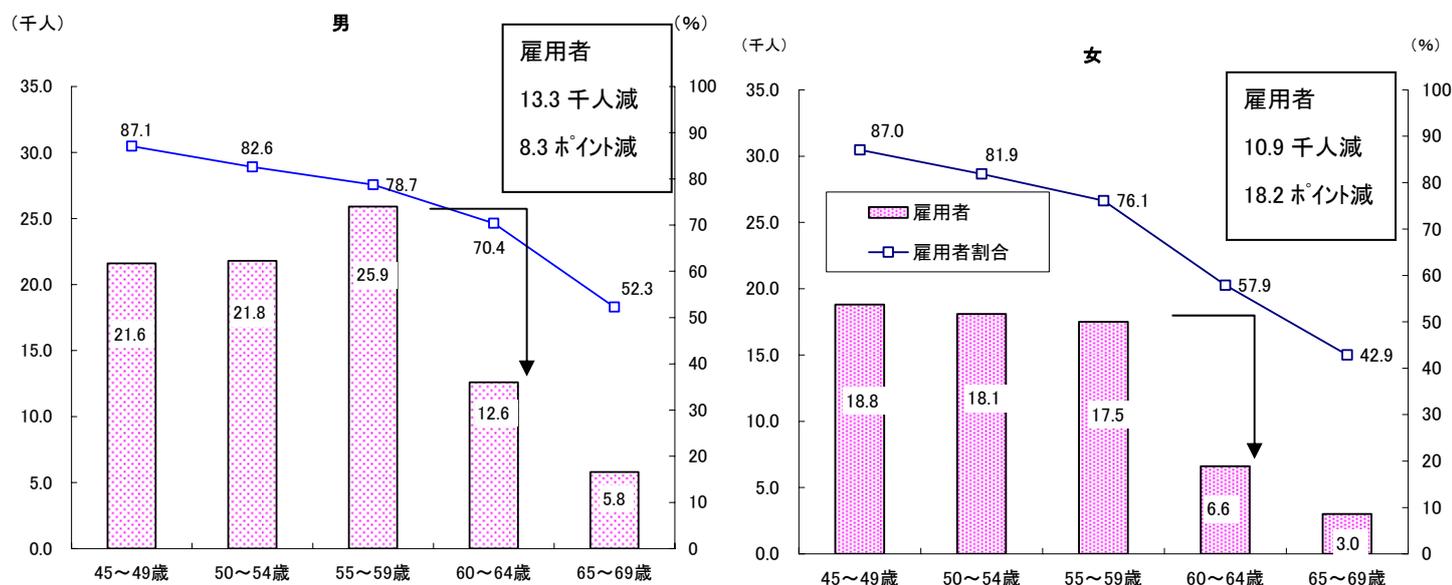
一方、自営・家族従事者の割合は60～64歳で大きく上昇し、65～69歳では雇用者とほぼ同じ水準となっている。

【図 37】



【図 38】

雇用状況(男女別)

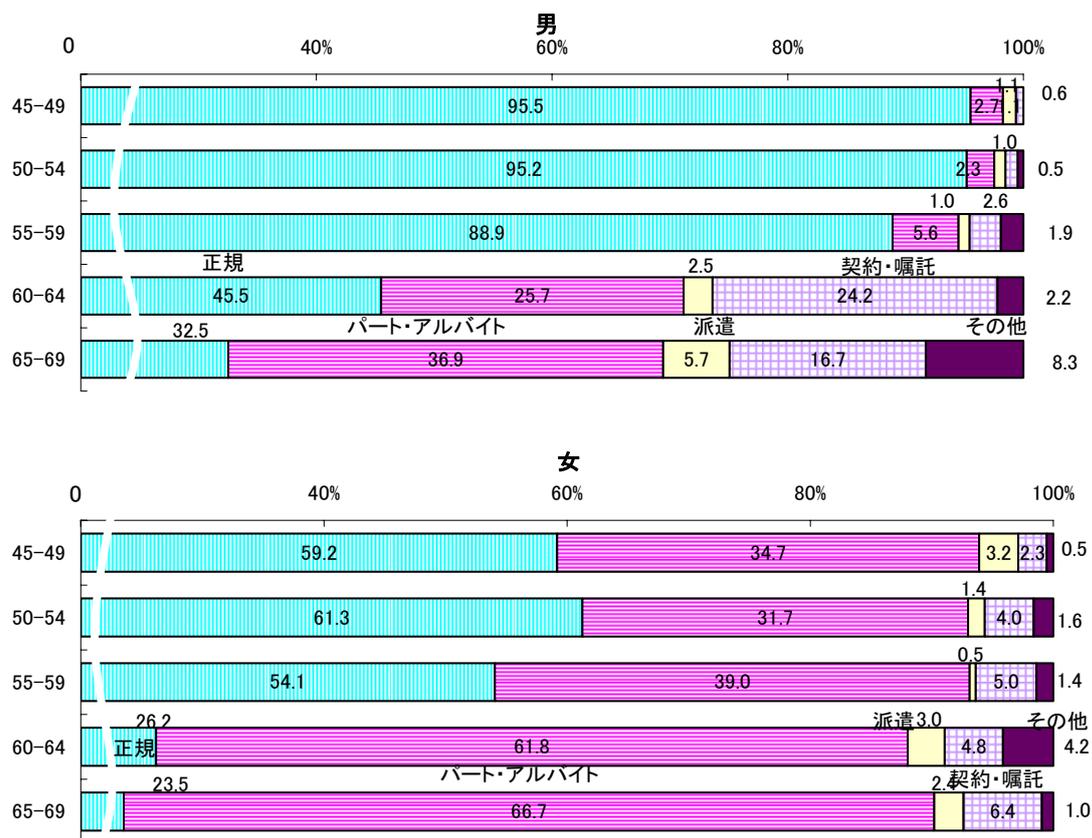


エ 高齢者の正規雇用と非正規雇用

高齢者の雇用割合は高まっているが、雇用形態別にみると、男性は55～59歳では約9割が正規雇用であるのに対し、60～64歳では5割強がパート・アルバイトや契約・嘱託などの非正規雇用となり、65～69歳では約7割が非正規雇用となる。

女性は、55～59歳では5割強が正規雇用であるのに対し、60～64歳では7割強が、65～69歳では8割近くが非正規雇用となる。

【図 39】 雇用形態別割合(男女別)



福井県労働状況調査

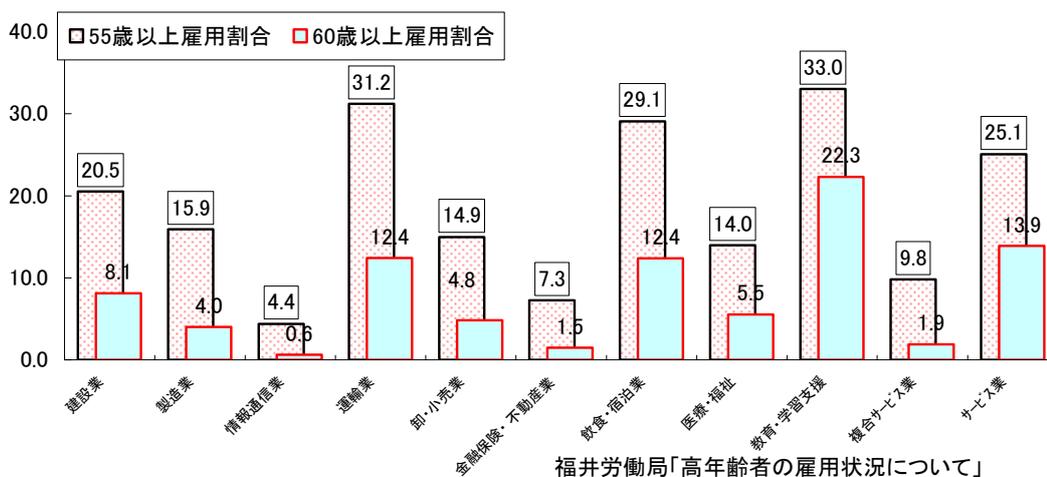
オ 産業別・規模別の高齢者の雇用状況

産業別に 55 歳以上の者の雇用割合をみると、「運輸業」、「飲食・宿泊業」、「教育・学習支援事業」でそれぞれ 30%前後の高い割合を占めている。60 歳以上の者についてみてもこの 3 業種では比較的高く、特に「教育・学習支援事業」では 20%を超えている。運輸業で高齢者の雇用割合が高いのは、タクシー運転手等が多く含まれているためと考えられる。

事業所規模別に常用労働者の雇用割合をみると、事業所規模が小さくなるほど高齢者の割合が高くなる傾向にある。若者の採用が厳しい中小企業において高齢者の雇用によって労働力を確保しているのがみえる。

【図 40】

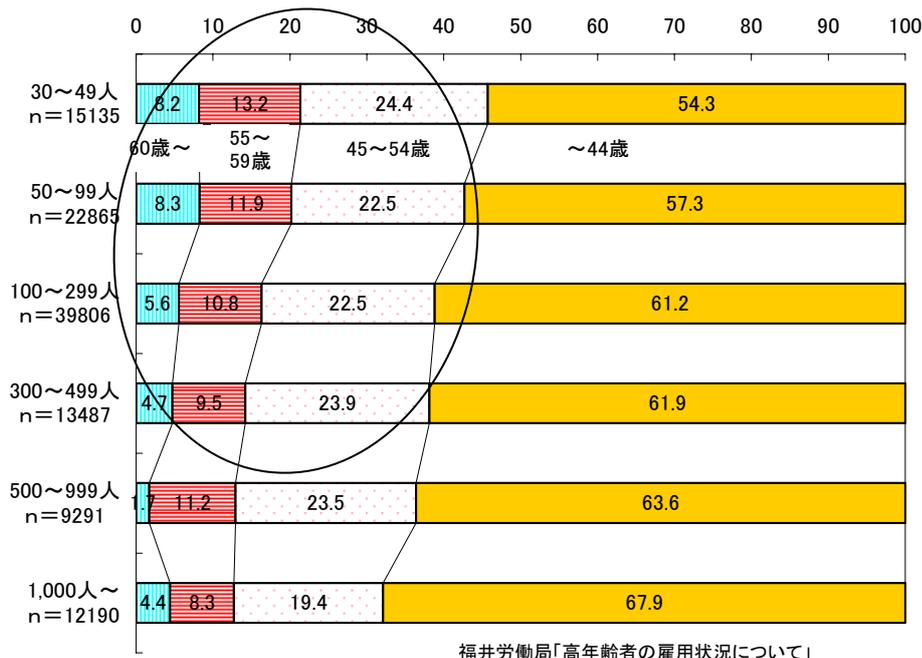
産業別高齢者雇用状況(30人以上規模) H17.6.1



【図 41】

規模別常用労働者割合(30人以上規模) H17.6.1

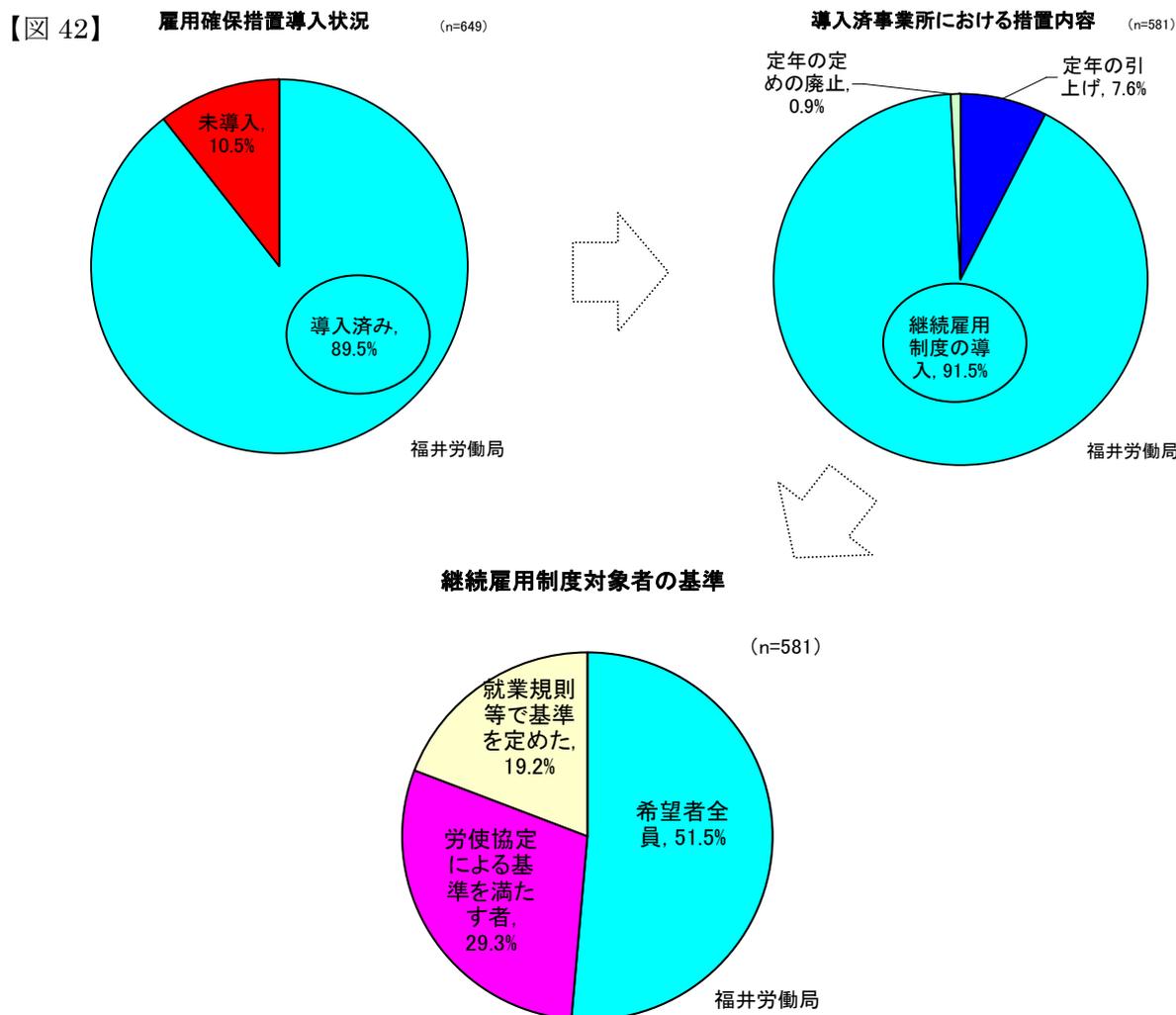
(%)



(2) 改正高年齢者雇用安定法への対応〔※改正高年齢者雇用安定法の施行（平成18年4月～）〕

改正高年齢者雇用安定法が平成18年4月より施行されたことにより、定年後の高年齢者に対して約9割の事業所が雇用確保措置を講じており、その中の約9割が継続雇用制度の導入である。

しかしながら、「希望者全員」を継続雇用の対象としている事業所は約5割で、残りの事業所は労使協定また就業規則により一定の基準を設けていることから、今後はより多くの希望者が継続雇用されるよう制度の運用改善が求められる。



改正高年齢者雇用安定法による雇用延長

年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、企業に対して雇用確保措置の導入を義務付ける「改正高年齢者雇用安定法」が、平成18年4月から施行。

(改正の主な内容)

企業に対し「定年引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれか導入し、希望者全員を高年齢者の働く場の確保を求める。

「定年の引上げ」と「継続雇用制度の年齢を段階的に引上げ」について

62歳→平成18年4月～ 63歳→平成19年4月～ 64歳→平成22年4月～ 65歳→平成25年4月～ 義務化

(改正の背景)

- ・少子高齢化の進行で労働力人口が減り、経済の衰退が懸念されている。
- ・年金の支給年齢が最終的に65歳まで順次引き上げられるが、定年後から年金需給までに収入空白時期ができる。
- ・団塊世代が大量に定年を迎えるいわゆる「2007年問題」で、製造業等において技能継承することが急務になってきている。

(3) 高齢雇用者の意識と現実

ア 就業形態の希望と現実

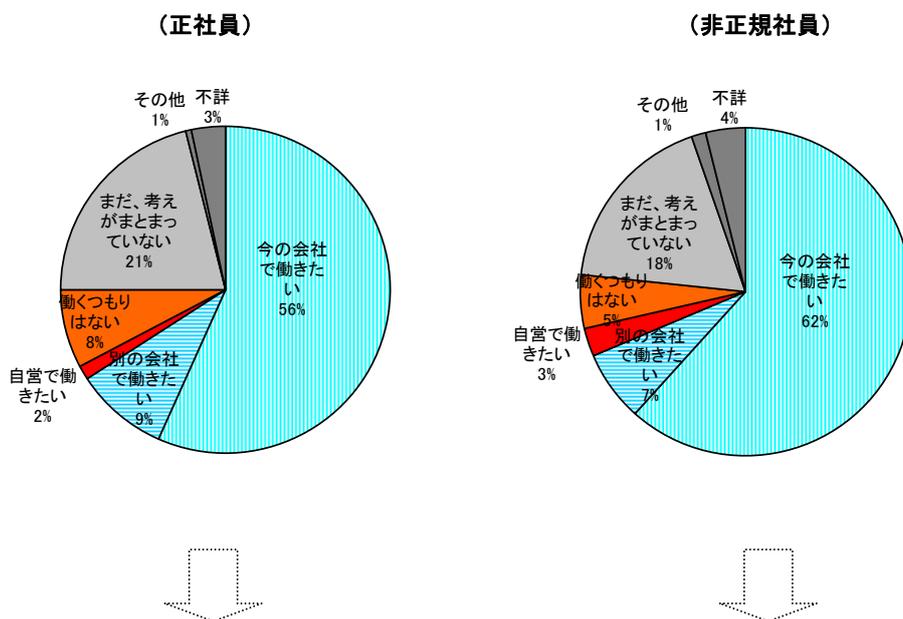
55～60歳の雇用者に対し、61～65歳になった時の就労についての希望を聞いたところ、働きたいとする人が正規雇用者、非正規雇用者ともに7割前後を占め、そのうち「今の会社で働きたい」とする人がともに約6割前後を占めている。

このような点からも速やかな定年の延長や希望者全員に対する継続雇用制度の導入が求められる。

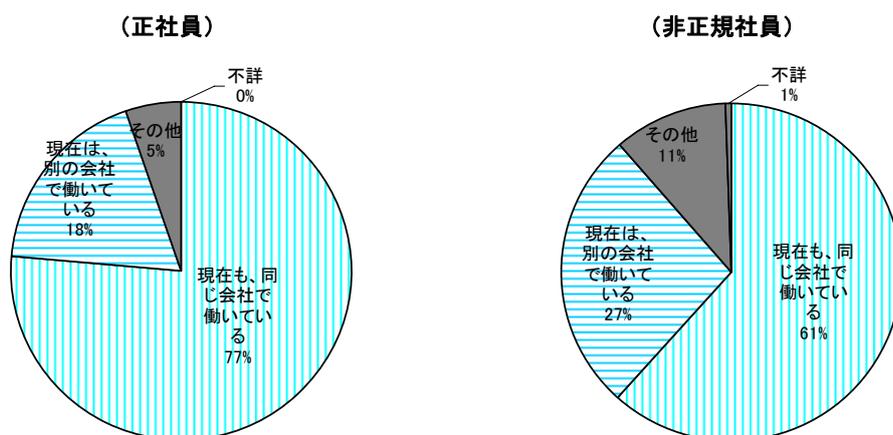
一方、就労している61～65歳の人々が55～60歳の時に勤務していた会社と同じ会社で勤務していたかどうかをみると、正規雇用者の場合は約8割近くの人が同じ会社に勤務しているのに対し、非正規雇用者の場合は同じ会社に勤務している人は約6割にとどまり、別の会社に勤務している人が約3割を占めている。

【図 43】

55～60歳の就業希望



61～65歳の就業状況



福井県労働状況調査

(注) この図は、「55～60歳」「61～65歳」のそれぞれの年齢層の雇用者ごとに調査結果を集計したものであり、同一集団に対し、追跡調査したものではない。

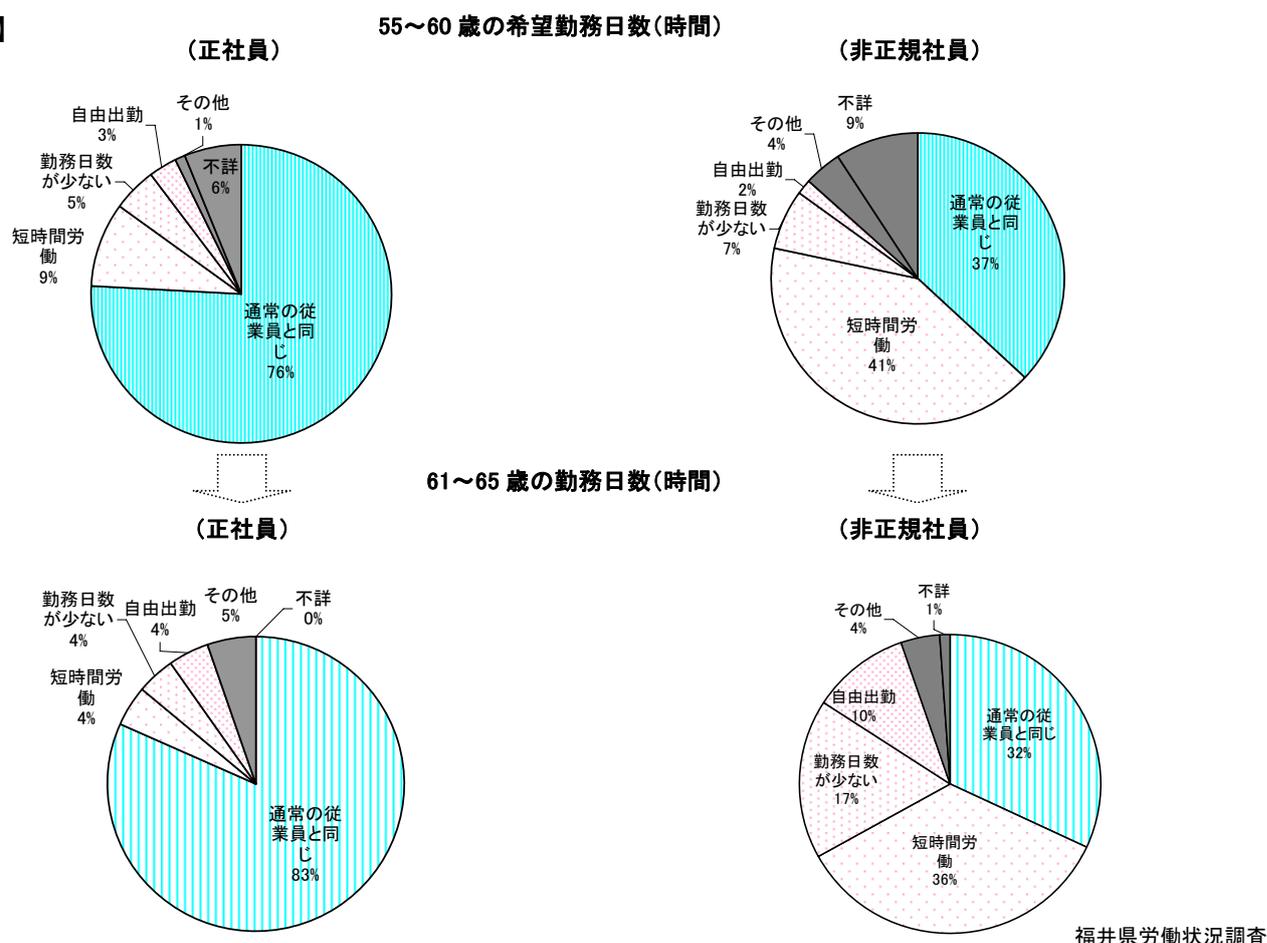
イ 勤務形態の希望と現実

55～60歳の雇用者に対し、61～65歳になった時の勤務時間についての希望を聞いたところ、正規雇用者については4分の3の人が「通常の従業員と同じ時間」を希望し、「短時間労働」や「勤務日数が少ない」などの勤務形態を希望したのは約2割である。

また、非正規雇用者については「通常の従業員と同じ」を希望するのは4割弱で、5割強の人は勤務日数または勤務時間の少ない勤務形態を希望している。

一方、就労している61～65歳の人の勤務形態についてみると、正規雇用者、非正規雇用者ともに55～60歳の雇用者が希望する勤務形態の割合とそれほど大きな違いはない。ただし、これは現に勤務している人についての状況であり、勤務することを希望しながらも勤務できない人も相当数いると推測されるのでほぼ希望が叶えられていると判断するのは早計である。

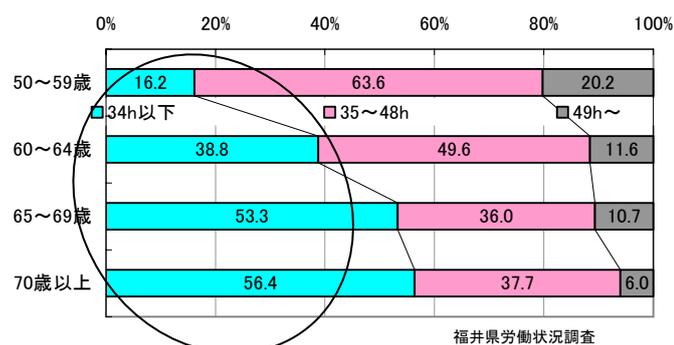
【図44】



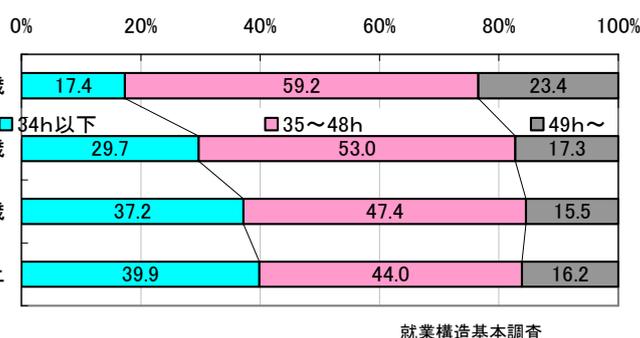
(注) この図は、「55～60歳」「61～65歳」のそれぞれの年齢層の雇用者ごとに調査結果を集計したものであり、同一集団に対し、追跡調査したものではない。

【図45】

年齢層別に見た週間就業時間の割合(福井県)(役員除く、休業、不詳含まず)



年齢層別に見た週間就業時間の割合(全国)(雇用者)



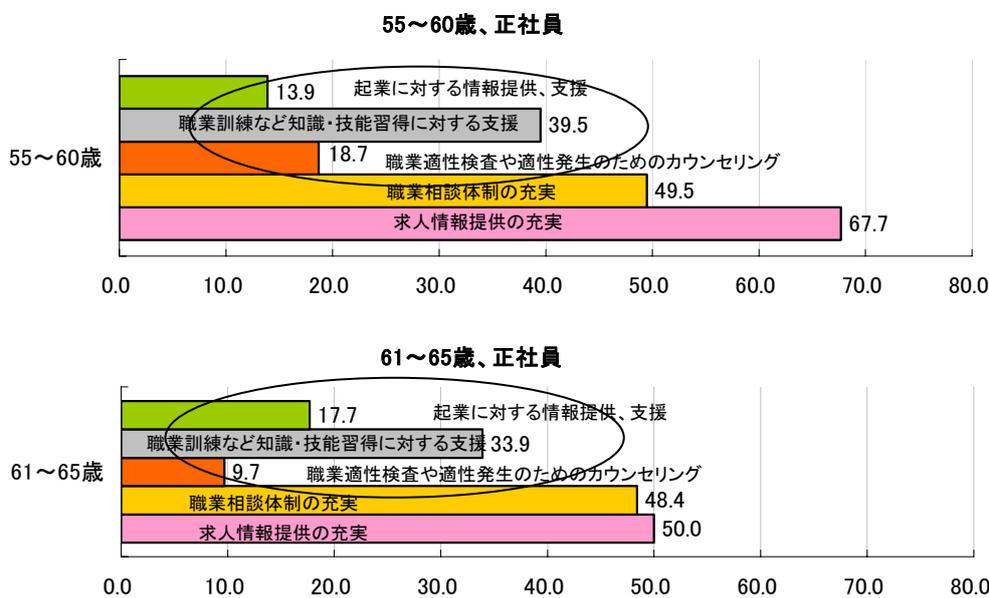
ウ 高齢雇用者が求める行政支援

高齢雇用者が求める行政支援としては、「求人情報提供の充実」や「職業相談体制の充実」、「職業訓練など知識・技能習得」を望む意見が多く、この分野での支援体制の拡充が求められている。

特に61～65歳（正社員）は、55～60歳と比べて「求人情報提供の充実」の割合は低下するが、「起業に関すること」の割合が高くなっている。

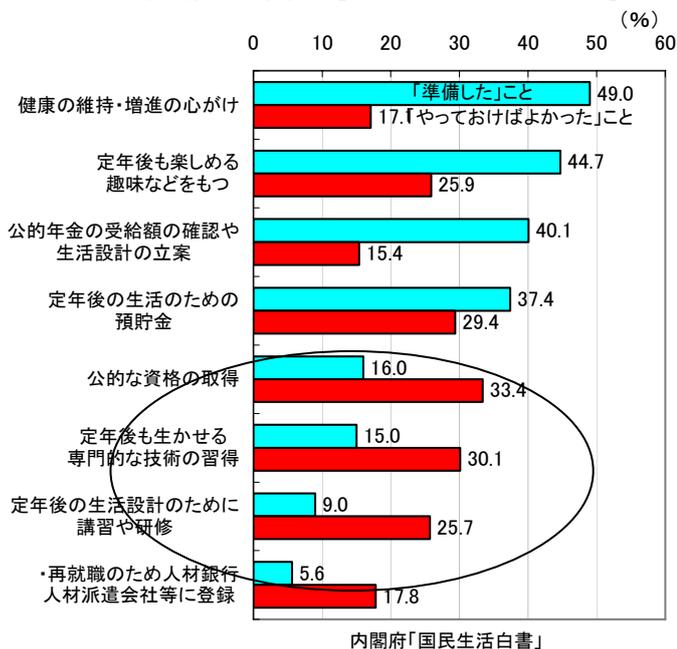
平成18年国民生活白書によると、「定年等に備えてやっておけばよかったこと」として、「公的な資格取得」や「定年後も生かせる専門的な技術の習得」をあげる退職者が多い。一方、「団塊の世代の就業と社会参加」に関する県政アンケートによると、本県の団塊の世代は、「在職中の職業訓練の充実」や「退職後の職業訓練の充実」を希望する人が極めて少ないのが特徴である。この二つの結果を照らし合わせると、在職中の高齢者に対し、再就職に備えての意識改革を促すとともに資格取得や技術習得の支援をすることが本県の場合特に重要である。

【図46】 行政に求める支援について



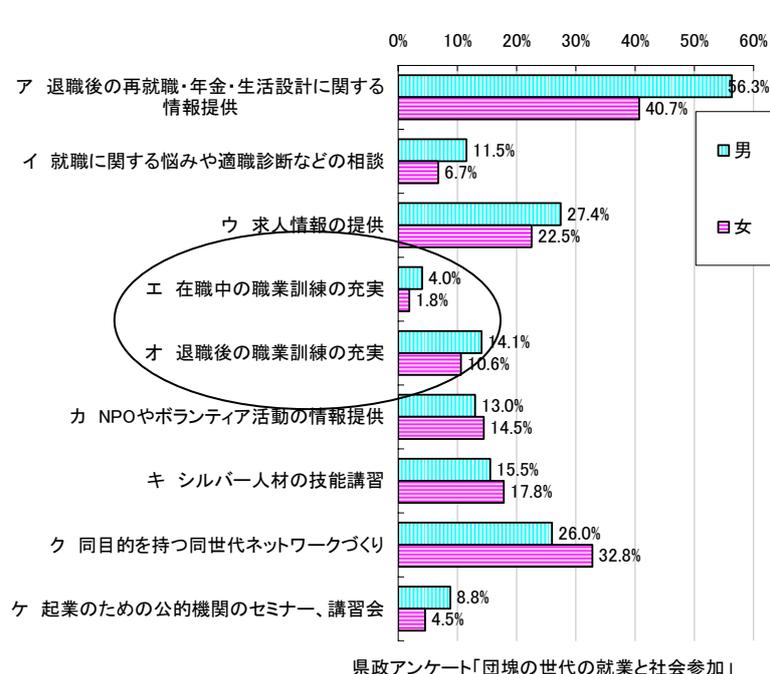
【図47】

定年あるいは退職に備えて「準備した」こと、「やっておけばよかった」こと



【図48】

団塊の世代が希望する支援策について



(4) 第2章 まとめ

- 1 本県の事業所の約8割が60年定年制を採っていることから、60歳を境に労働力が急激に低下する。
- 2 高年齢の常用労働者が常用労働者全体に占める割合は、この20年近く上昇傾向にあったが、特にここ数年は急上昇している。
- 3 高年齢者を取り巻く雇用環境についてみると、有効求人倍率、完全失業率ともに厳しいものがある。
- 4 従業上の地位別にみると、自営業者・家族従業者数はあまり変動がないのに対し、雇用者は60歳を境に急激に減少する。
- 5 雇用形態別にみると、男女とも60歳を境にパート・アルバイトや契約・嘱託などの非正規雇用の割合が急激に高くなる。
- 6 産業別の就業者構成をみると、「運輸業」、「飲食・宿泊業」、「教育・学習支援業」でそれぞれ30%前後の高い割合を占めている。
- 7 企業規模別にみると、規模が小さくなるにつれて高年齢者の雇用率が高くなっている。
- 8 高齢者雇用安定法が改正されたことを受けて、約8割の事業所が継続雇用制度を導入しているが、「希望者全員」を対象としているのは約5割にとどまる。
- 9 61～65歳でも働きたいという高年齢者は、正規非正規を問わず約7割を占め、そのうち約8割強は今の会社で働くことを希望している。
- 10 高年齢者が求める行政支援は、「求人情報提供の充実」や「職業相談体制の充実」、「職業訓練など知識・技術習得」などが多い。
- 11 定年または退職に備えて「やっておけばよかったこと」として公的な資格の取得や専門的な技術の習得を挙げる人が多い。