

第5章 65歳以上高齢者の仕事と活動状況

1. はじめに

(1) なぜ組織における活動に着目するのか

本章の目的は、エイジフリー社会の構築に向けた要因を探るため、高齢者活用の一つのモデルとなる島根県を対象とし、企業やNPO法人、シルバー人材センターといった組織に所属する、65歳以上高齢者の就労や社会活動状況の実態把握を行うことにある。

改めて言うまでもなく、日本では少子高齢化が進み、2055年には総人口に占める65歳以上人口が40.5%を超える超高齢化社会を迎える。この2005年から2055年の50年間に、15～64歳の生産年齢人口は8442万人から4595万人に減少する。一方で、65歳以上の高齢人口は2576万人から3646万人に増加する。このような超高齢化社会においては、町内会や自治体などのコミュニティ活動に留まらず、企業や行政組織、労働組合などの活動目的を持ったアソシエーション活動においても、高齢者の能力や経験を活かした積極的な参加が期待されている。この超高齢化社会における様々な諸活動の担い手として、高齢者の積極的な参加を期待するのであれば、意志と能力がある高齢者がその能力を発揮できるような社会的な基盤を作っておく必要がある。

その一つの方法であり、最難関であるのは、「組織」で「収入を得て働く」基盤を作ることである。これは、多様な思考や生活スタイルをもち、能力や体力面でも多様な人が、組織の目的に沿って協働し、一定量の成果をあげる必要があることによる。「組織」で活動する意義を個人側から見れば、孤立化せずに人間的なつながりを維持する手段を持つという点にある。また、能力を発揮する手段という点からいえば、組織を形成する意味は大きく3つあると考えられる。一つは分業体制が構築されていれば、自分が得意としない仕事を、それを得意とする他者に任せ、自分が持つ専門領域に自身の活動を特化できること。2つめは、組織が持つ信用力を生かして、自身の活動領域を広げることができること。最後は、同じ目的をもった人が協働することで、生産性を高めることができること、以上の3つが挙げられる。それゆえに高齢者の能力を活かすエイジフリー社会の構築を考えるときには、組織での活動の可能性を探る必要がある。

また「組織」で「収入を得る」活動に参加する機会は、年齢とともに減少する。個人で事業を展開すること以外、収入が得られる最たる組織活動は、企業での就業にある。しかし、企業の人事制度をみると、定年年齢を定める企業が多く、年齢が高くなるほど就業機会は限られるようになる。企業での就業機会を得られた場合も、収入は大きく減少し、生計維持の手段が断たれる可能性がある。

このような理由から、「収入を得られる」可能性のある「組織」に着目するが、ここでは、

自営業主を除き、「企業」や「NPO 法人」、「シルバー人材センター」での就業・就労を取りあげることにした。

(2) なぜ島根県なのか

都市圏ではなく地域圏を分析対象とするのは、2つの理由がある。ひとつは超高齢化社会に向けた仕組み作りを考えるときには、高齢期に至るまで生活を営んできた地域において活動基盤を作るという視点が必要になる。高齢期に他の地域に生活の拠点を定めることは、新たな人間関係の構築や気候への適応など困難を要することが多いためである。

もう一つは、高齢労働力の活用の一つのヒントは、高齢化が進んでいる都道府県にあることによる。少子高齢化は高齢者の長寿化と出生率の低下が主たる原因となるが、若年層の県外流出による社会減（流出人口＞流入人口）により加速する。雇用の場を求めて、若年層が大都市圏に流出する地域圏において、特に高齢化が進んでいる。このような都道府県では、企業における生産活動や社会活動を支えるため、「高齢者」という枠組みを当てはめることなく、高齢者を社会活動の担い手として、ごく自然にその能力を活かしていると考えられる。高齢化が進展する都道府県は、島根県や秋田県、高知県、山形県などが挙げられる。

今回の調査では島根県を対象として選定したが、この理由は以下のとおりである。高齢化が進む都道府県のなかで、65歳以上の高齢者がボランティア活動に参加する割合が高く、一方で就業率も高いという特徴を持つ。一般的に経済的な必要性から就業を選択するが、同居する子供が家計を支えるため¹、高齢者は高い収入を得る必要がない。このため高い就業率や社会活動参加率は、経済的必要性以外の動機にも支えられた結果である可能性がある。相対的に共助・共生の精神をもつ高齢者が多く、そのような高齢者を社会的に包摂する仕組みがあるのではないかと考えられる。

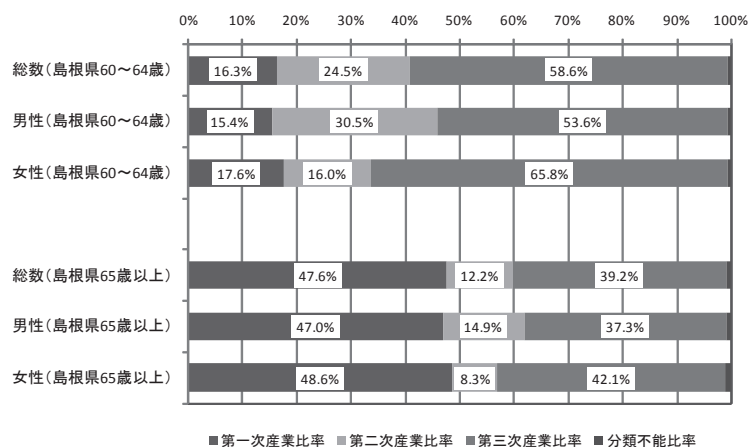
2. 官庁統計に見る島根県の高齢者の就業状況

今回実施したアンケート調査結果から65歳以上の高齢者の就業・活動状況を見る前に、官庁統計から島根県の高齢者の就業状況について俯瞰することにした。

最初に、高齢者が従事する産業を、「平成17年国勢調査」(図表5-1)から見ることにしよう。上段の「60～64歳」を見ると、60歳代前半層の就業者の58.6%が第三次産業で働き、次いで多いのが、第二次産業の24.5%である。就業者に占める、第一次産業の割合は低い(16.3%)。下段の「65歳以上」の就業者を見ると、第一次産業が就業者全体の47.6%を占めており、次いで多いのが第三次産業である(39.2%)。第二次産業の構成比は、60歳代前半層と比べて低くなる(12.2%)。

¹ 「平成17年国勢調査」によれば、一般世帯の三世帯同居率は16.8%である。

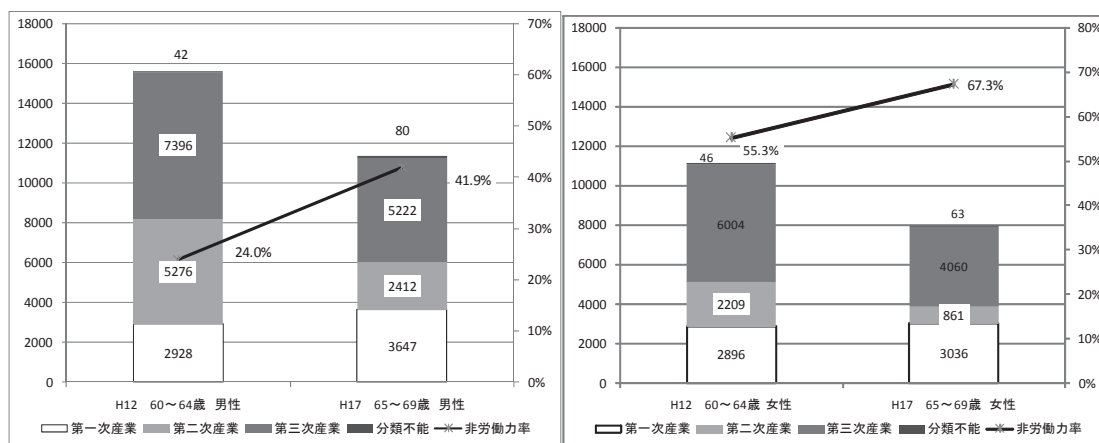
図表 5-1 産業別、高齢者就業者の構成比（上段：60～64歳、下段：65歳以上）



資料出所：「平成 17 年国勢調査」より作成

図表 5-2 から、同一年齢層の変化を捉えるために、産業別従事者の構成比と非労働力率の変化をみることにしよう。「平成 12 年国勢調査」の調査時点で、「60～64 歳」の男性が従事する産業は、第三次産業が最も多く、次いで第二次産業となっている、非労働力率は 24.0%であった。これが 5 年後には第三次産業と第二次産業での就業者が大幅に減少し、また第一次産業での就業者が増加した結果、就業者に占める第一次産業の構成比が高まっている。5 年間に県内外の人口移動がなく、第一次産業の就業者が引退する割合が低いことを前提とすると、第二次産業と第三次産業の就業者の多くが退職し、その一部が第一次産業に吸収されていると考えられる。

図表 5-2 産業別就業者と非労働力率の変化（左図：男性、右図：女性）



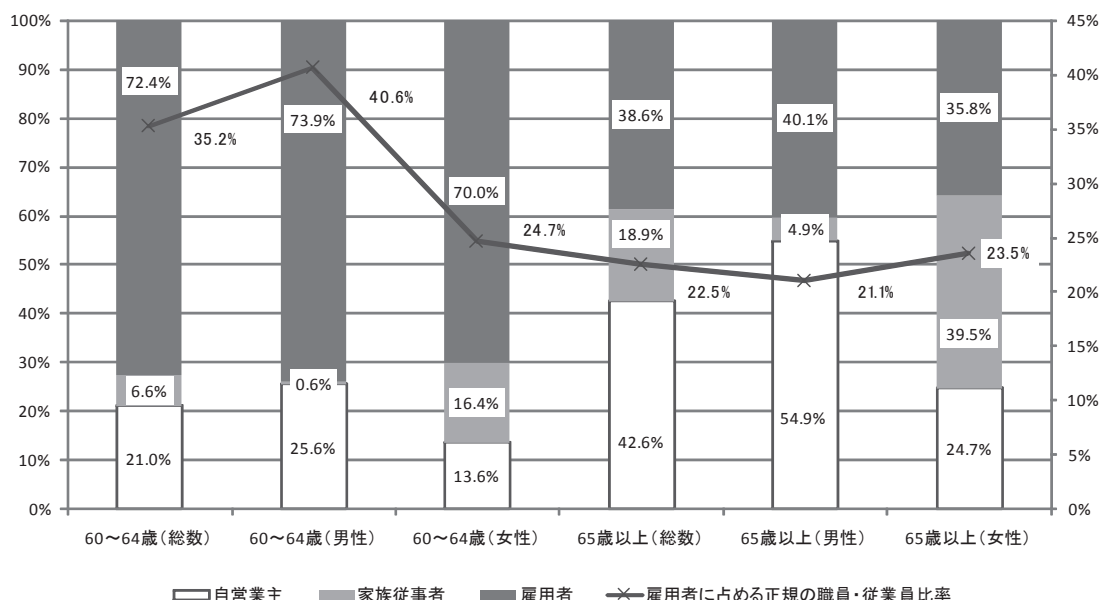
資料出所：「平成 12 年国勢調査」と「平成 17 年国勢調査」から作成

注：「国勢調査」では、9月の最終週の勤務状況について回答している

次に就業者の従業上の身分を見ると（図表 5-3）、「60～64 歳」では就業者のうち、自営業主は 21.0%を占めるに留まり、就業者の多くが雇用者として働いている（72.4%）。男性雇用者のうち、正規従業員として勤務するのは 40.6%を占め、一方、女性の雇用者割合は 24.7%と低くなる。

65 歳以上就業者では、自営業主の割合が高く、就業者全体の 42.6%を占めるまでになる。特に男性就業者に占める自営業主の割合は 54.9%と高い。その一方で、就業者に占める雇用者割合は 38.6%になり、60 歳代前半層と比べると 33.8 ポイント低くなる。男性雇用者の場合、雇用者に占める正規従業員比率も 24.7%となり、60 歳代前半層と比べると 10.5 ポイント低くなっている。一方、女性就業者の場合、家族従事者の占める割合が増加し、39.5%となる。

図表 5-3 就業者の従業上の身分（主軸：自営業主・家族従事者・雇用者、第 2 軸：雇用者に占める正規の職員・従業員比率）



資料出所：「平成 19 年就業構造基本調査」より作成

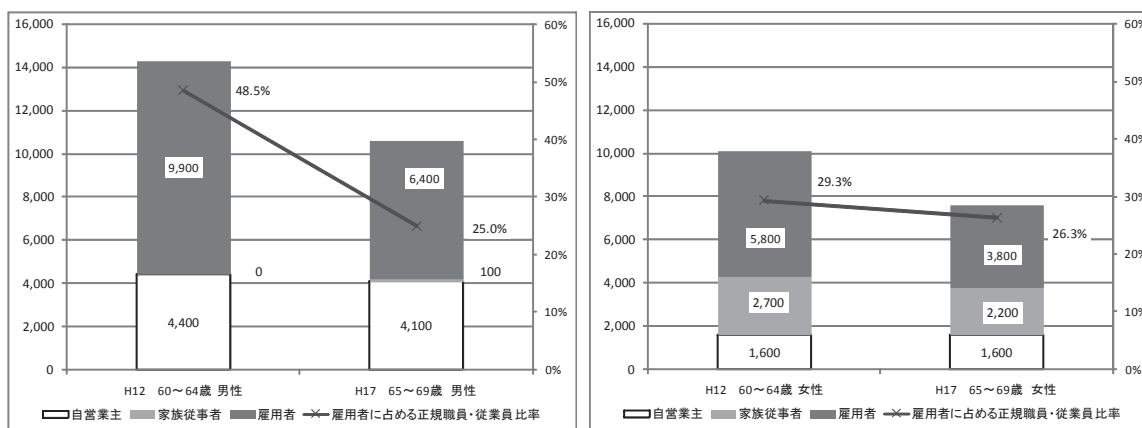
注：「就業構造基本調査」では、普段の状況について回答している

同一年代の従業上の地位の変化を、図表 5-4 から見ることにしよう。男性を見ると、60 歳代前半層では、雇用者 9900 名（69.2%）のうち、60 歳代後半になると 6400 人（60.4%）に減少する。その雇用者の多くが、正規社員から非正規社員として勤務するようになっていく（48.3%→25.0%）。その一方で、自営業主の人数は 60 歳代前半から後半にかけて大きな変化はない。5 年間に雇用者の多くが労働市場から退出している。

一方、女性の場合も男性と同様に、自営業主の数には大きな変化はなく、60 歳代前半には 5800 名の就業者は 60 歳代後半には 3800 名に減少するというように雇用者数が減少して

いる。男性の場合と違う点は2つあり、ひとつは女性の場合には家族従事者が多いこと、もう一つは60歳代前半から雇用者に占める正規従業員比率が低く、60歳代後半になってもその構成比に大きな変化はないこと、以上の2つがある。

図表 5-4 従業上の地位の変化（左図：男性、右図：女性）



資料出所：「平成 14 年就業構造基本調査」と「平成 19 年就業構造基本調査」から作成

本節では「国勢調査」や「就業構造基本調査」から島根県の高齢者の就業状況を見てきたが、60歳代前半層は、第二次産業や第三次産業で就業する人が多く、また就業者の多くが雇用者として働いている。65歳以上になると、第二次産業や第三次産業の就業者の多くは退職し、その一部が第一次産業で働くようになっていると考えられる。企業等で雇われていた人が退職し、企業で働く場合であっても、男性の場合には正社員ではなく非正社員という雇用形態に変わっている。島根県の65歳以上就業者の約半数は「自営業主」もしくは「家族経営の手伝い」として働き、残りの半数が企業で雇われて働いている。

3. 企業で働く高齢者の特徴

本章の目的である65歳以上就業者の活動状況に対する理解を深めるため、60歳代前半層の主たる働き方である企業での雇用に注目し、その特徴を企業の人事制度と勤務者の活動状況の両側面から検討することにした。

(1) 企業の人事制度～京阪神地域立地企業との比較～

島根県の企業（以下、「島根企業」と記述する）の人事制度の特徴を明らかにするために、西日本の大都市圏である京阪神地域に立地する企業（以下、「京阪神企業」と記述する）と

比較することにした。比較する調査票は、同時期に同じ設問で実施した全国調査²のうち、京阪神地域に立地する企業を抽出したものである。ただし「全国調査」では、調査対象企業を独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のデータベースの登録時点で、常用労働者 51 人以上規模の事業所を対象とした調査になっている。一方、島根県で実施した事業所調査は、常用労働者数を問わず、60 歳以上の常用労働者が在籍する事業所を対象に調査票を配布している。「島根県調査」では小規模事業所が多くなるため、同一規模間での比較を行わないと島根企業の特徴ではなく、小規模事業所の特徴が抽出されてしまう。このため、同一規模内で、地域間の比較をすることにした。

島根県では高齢化が進んでいるため、高齢者の活用割合も高いと考えられるが、実際に高齢者をどの程度、雇用しているのだろうか。図表 5-5 から、60 歳以上従業員が在籍する企業のうち、正社員規模別に、高齢従業員の活用比率の平均値と中央値を見ることにしよう。左段の平均値を見ると、「30 人以下」では京阪神企業が 31.6%、島根企業が 19.6%、「31～100 人」では各 16.9%、10.5%、「101 人以上」では各 10.5%、7.9%となっている。いずれの規模を見ても、島根企業が京阪神企業よりも、従業員に占める 60 歳以上従業員の割合の平均値は低くなっている。高齢者雇用率の中央値を見ても、島根企業のほうがどの規模を見ても、60 歳以上従業員の割合は低くなっている。

図表 5-5 地域、正社員規模別、60 歳以上従業員割合の平均値（60 歳以上従業員在籍企業のみ）

	60歳以上割合 の平均値	60歳以上割合 の中央値
30人以下(京阪神地域)	31.6%	21.1%
30人以下(島根県)	19.6%	14.8%
31～100人(京阪神地域)	16.9%	11.7%
31～100人(島根県)	10.5%	8.2%
101人以上(京阪神地域)	10.5%	5.9%
101人以上(島根県)	7.9%	5.5%

それでは、なぜ島根企業では高齢者の活用比率が低いのであろうか³。この理由を、最初に企業の人事管理から探ることにした。この点を検討するにあたり、企業が高齢者を活用する理由を見ることにしたい（図表 5-6）。

最初に、高齢者の活用理由のうち、左上段の「若年層を採用できないから」を挙げる企業を見ると、規模を問わず、島根企業のほうが京阪神企業よりも割合が低い。島根企業では若年層を採用できる状況にあり、労働力不足を補うために高齢労働力を活用しているの

² 『高齢者雇用確保措置の実態と 70 歳まで働ける企業実現に向けた調査研究』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）

³ 産業構造の違いも要因の一つに挙げられる。

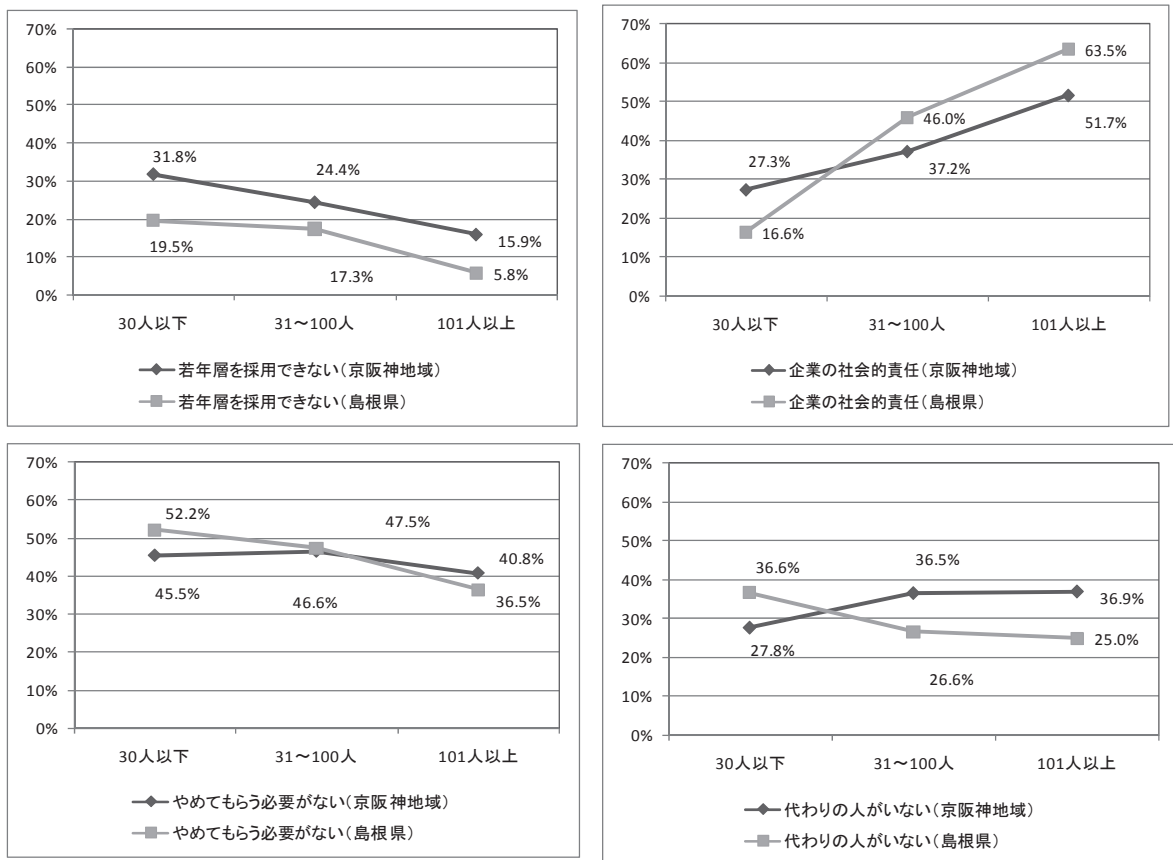
ではないことがわかる。

次に、右上段の企業の社会的責任を見ると、「30人以下」では島根企業の割合は低く（16.6%）、「31～100人」と「101人以上」規模では、島根企業の割合が京阪神企業と比べて高くなる。年金支給開始年齢まで従業員の生活を保障するという、企業の社会的責任から高齢者を雇うのは一般的に大企業に見られる傾向であるが、島根企業では「31～100人」規模において、生活や能力発揮の場を提供するために高齢者を雇う意識を持っている。

かといって、「31人以上」の島根企業では高齢労働力を有効に活用してないわけではない。左下段を見ると、「やめてもらう必要がないから」には島根企業と京阪神企業では大きな差は見られず、高齢者は労働力の活用コスト以上の成果を発揮している。

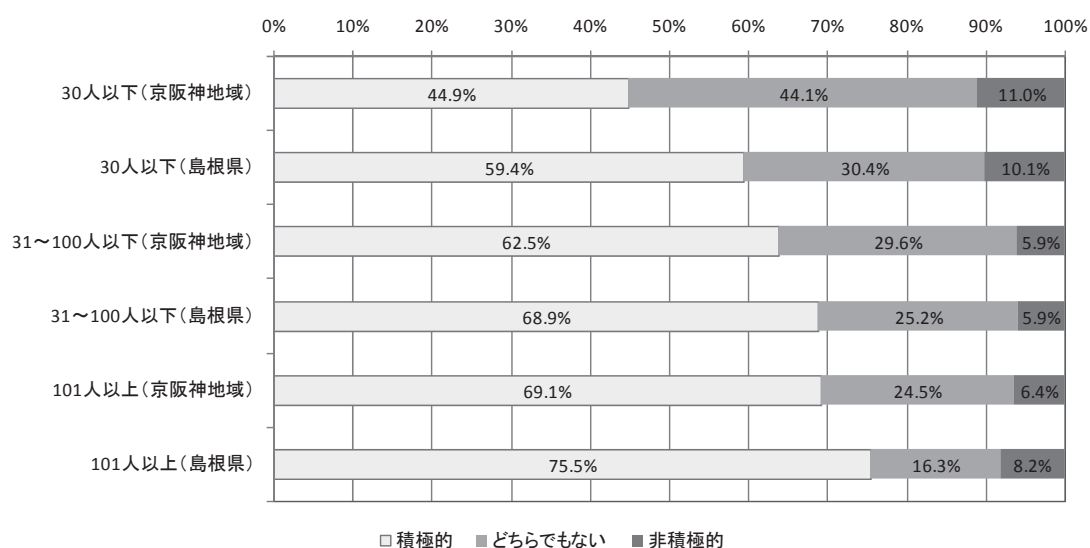
一方で、島根県の小規模では、余人をもって代えがたい人材であるために高齢労働力を活用する傾向がある。右下段から「30人以下」の京阪神企業と比べると、島根企業の場合、「代わりの人がいない」と回答する割合が36.6%と高くなる（京阪神地域27.8%）。更には、右上段の社会的責任を理由とする割合は、「30人以下」の場合、島根企業のほうが京阪神企業と比べて低くなっている。島根県の小規模企業には、専門能力を発揮している高齢者が在籍していると考えられる。

図表 5-6 地域、正社員規模別、高齢者の活用理由



高齢従業員比率が低い理由を総括する前に、図表 5-7 から従業員の育成方針を見ておくことにしたい。地域を問わず、「31～100人」、「101人以上」規模企業では、従業員の育成を積極的に行う方針を持っている。「30人以下」企業では、島根企業のほうが京阪神企業よりも従業員育成を積極的に行う方針を持っているが、「101人以上」規模企業よりは育成方針を持つ企業の割合が低い状況にある。

図表 5-7 地域、正社員規模別、従業員の育成方針



以上のように高齢者の活用理由や従業員の育成方針から見ると、高齢者比率が低い理由の一つに、若年労働者を採用することが困難でなく、更に採用した人材を積極的に育成して戦力化を図るため、組織能力を損なうことなく組織の新陳代謝を図っていることがあげられる。この傾向は、特に「31人以上」企業で強くなる。

企業内で育成し、高齢期を迎えた人材を生活保障のために雇い入れていることから、60歳以上の新規採用を行う必要性は高くない。図表 5-8 を見ると、「定年前の従業員、継続雇用者が継続して在籍する」割合は地域、規模を問わず高い。一方、60歳以降の新規採用者の在籍割合は、いずれの規模を見ても、島根企業のほうが京阪神企業よりも低くなっている（「30人以下」京阪神企業：45.9%、島根企業 27.4%、「31～100人」各：37.9%、29.3%、「101人以上」各 32.8%、19.2%）。このことは、島根県の高齢者は一度企業内労働市場から退出すると、再度、企業内労働市場への参入は難しい状況にあることを示している。

図表 5-8 地域、規模別、60歳以上従業員の属性

	定年前の従業員、継続雇用者が在籍	出向・転籍者が在籍	60歳以降の新規採用者が在籍
30人以下(京阪神地域)	86.5%	18.0%	45.9%
30人以下(島根県)	89.9%	2.4%	27.4%
31～100人(京阪神地域)	94.1%	11.9%	37.9%
31～100人(島根県)	90.7%	2.1%	29.3%
101人以上(京阪神地域)	96.8%	13.0%	32.8%
101人以上(島根県)	96.2%	1.9%	19.2%

次に、従業員側の就業・引退志向から、高齢者比率が低い理由を見ることにしよう。ここで検討するのは、高齢者は自発的に離職するのか、それとも非自発的に離職するのかわかる。この点を企業の定年制度及び継続雇用基準から推測することにした。

図表 5-9 を見ると、「正社員 30 人以下」の場合、島根企業では定年を設ける企業割合は低くなる（85.1%）。規模を問わず、京阪神企業と比べて島根企業では、継続雇用制度を設けていても、希望者全員を継続雇用する制度を設ける割合が高い（30 人以下：京阪神企業 34.5%、島根企業 70.3%、31～100 人：各 38.2%、55.8%、101 人以上：各 29.7%、48.3%）。このように島根企業は従業員を選別するのではなく、希望すれば全員を継続雇用する姿勢が見える。定年を前後して、高齢者の多くが企業からの退職を迫られているのではなく、引退後の生活に困らないため、相対的に多くの高齢者が定年前後に自発的に退職しているのではないかと考えられる。

図表 5-9 地域、正社員規模別、定年・継続雇用制度、基準設定割合

	定年制度の導入		継続雇用制度の導入		継続雇用制度の基準	
	定年なし	定年あり	継続雇用制度なし	継続雇用制度あり	原則希望者全員	基準設定
30人以下(京阪神地域)	2.7%	97.3%	2.1%	97.9%	34.5%	65.5%
30人以下(島根県)	14.9%	85.1%	8.5%	91.5%	70.3%	29.7%
31～100人(京阪神地域)	0.8%	99.2%	1.1%	98.9%	38.2%	61.8%
31～100人(島根県)	0.6%	99.4%	2.4%	97.6%	55.8%	44.2%
101人以上(京阪神地域)	0.5%	99.5%	1.6%	98.4%	29.7%	70.3%
101人以上(島根県)	0.0%	100.0%	1.7%	98.3%	48.3%	51.7%

以上をまとめると、島根県の企業の場合、若年者の採用が比較的容易であり、従業員を育成しながら活用しているため、高齢労働力に頼らざるを得ない状況にはない。このため、小規模企業（31 人～100 人規模）においても、高齢者の活用は、企業業績に貢献してきた高齢者に雇用の場を確保することを主たる目的に行われる。当該分野の専門家を雇用するなど特に秀でた人でない限り、高齢従業員の新規採用を行う必要もない。一方、従業員側も生活に困る状況にはないため、生活のために働く必要性を感じていない人が多く、

このような人は定年前後に自発的に退職していると考えられる。島根県の高齢者には、引退の自由が担保されているといえる。

(2) 高齢者の勤務理由と勤務状況

それでは次に、次節で検討する 65 歳以降の働き方の特質を浮き彫りにするため、企業などで働く 60 歳代前半層の雇用者の姿を見ていくことにしたい。

60 歳代前半層の勤務理由を、60 歳代後半層との比較から見ていくことにする。図表 5-10 の左段を見ると、「現在の生活のため」が 85.9%を占め、次いで多い「健康のため」(38.4%)とは大きな開きがあり、60 歳代前半層の雇用者の多くは生計を立てるために働いていることがわかる。一方、「自分の能力や経験を発揮するため」(31.0%)や「社会の役に立つため」(19.7%)、「働いてほしいと頼まれたから」(27.2%)など、社会貢献や能力発揮のための手段として、企業等での就業を選択する雇用者は全体の中で一部の高齢者となっている。

図表 5-10 企業等で働く理由 (M. A.)

	60～64歳	65歳以上	差
現在の生活のため	85.9%	67.0%	18.9%
健康のため	38.4%	56.4%	-18.0%
将来の生活に備えて	36.9%	23.9%	13.0%
自分の経験や能力は活かしたい	31.0%	38.3%	-7.3%
今の仕事が好きだから	28.9%	31.4%	-2.5%
働いてほしいと頼まれたから	27.2%	41.5%	-14.3%
自分の小遣いがほしいから	21.1%	26.6%	-5.5%
社会の役に立ちたいから	19.7%	28.7%	-9.0%
ほかに仕事が見つからないから	16.6%	6.9%	9.7%
他にすることがないから	10.2%	14.4%	-4.2%
友人や話し相手がほしいから	9.7%	15.4%	-5.7%
自分がいないと組織や人が困るから	7.5%	9.6%	-2.1%
社会から取り残される感があるから	6.9%	4.3%	2.6%
なんとなく	3.1%	2.1%	1.0%
組織や肩書がなくなると寂しいから	1.5%	2.7%	-1.2%
わからない	0.3%	1.1%	-0.8%
何もしていないと世間の目が厳しいから	2.3%	1.6%	0.7%
その他	1.1%	1.6%	-0.5%

「60～64 歳」と「65 歳以上」雇用者の働く理由を比べると、前者の方が後者よりも高いのは、「現在の生活のため」(+18.9 ポイント)や「将来の生活に備えて」(+13.0 ポイント)、「ほかに仕事が見つからないから」(+9.7 ポイント)の理由である。同年代での比較ではないため推測の域を出ないが、60 歳代前半では経済的理由から働いていた雇用者のうち、何らかの理由で生活の見通しが立つようになった人が、企業内労働市場から退出していると考えられる。一方で、それでも生活の見通しが立たない高齢者や経済的動機以外の理由で働く人は企業内労働市場に留まっている。

更に言えば、65歳以降でも「現在の生活のため」を挙げる割合が高いものの、60歳代前半層と後半層ではその質が異なる。この点を、図表 5-11 から「現在の生活のため」と他の理由との相関関係から探ることにしよう。60歳代前半層の場合、「現在の生活のため」と弱い正の相関がみられるのは「将来の生活に備えて」と「ほかに仕事が見つからないため」である。一方、60歳代後半層の場合、弱い正の相関が見られるのは「健康のため」である。60歳代前半層では弱い負の相関がみられた「今の仕事・活動が好きだから」や「自分の経験や能力は生かしたい」という理由は、60歳代後半層では相関関係が見られなくなる。ここから「60～64歳」雇用者が生活のために勤務するのは、家計を維持するためという経済的な必要性が高く、一方、60歳代後半層の雇用者の場合には、家計の補助的な収入を得る目的で働き、経済的動機以外の目的も同時に満たすために働いていると考えられる。

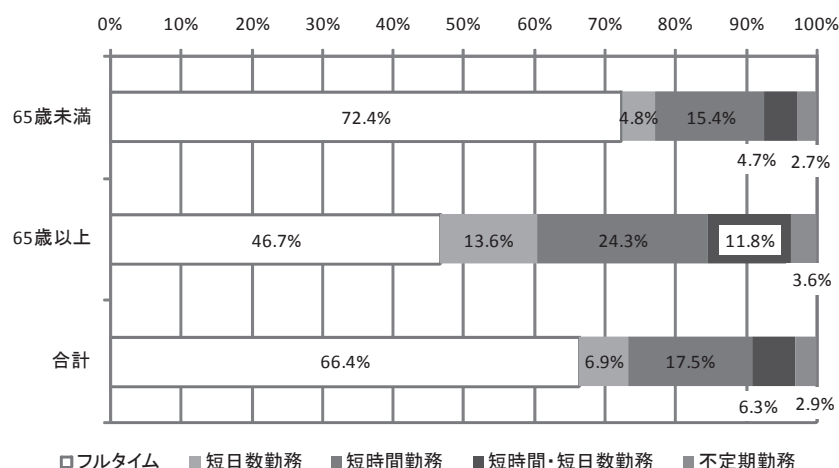
図表 5-11 「現在の生活のため」との相関係数

	60～64歳	65歳以上
将来の生活に備えて	0.173 **	0.129
健康のため	-0.078	0.152 **
社会の役に立ちたいから	-0.072	-0.078
今の仕事・活動が好きだから	-0.085 *	0.052
友人や話し相手がほしいから	-0.011	0.084
他にすることがないから	0.043	0.089
自分の小遣いがほしいから	0.025	0.082
自分の経験や能力は生かしたい	-0.116 **	-0.061
働いてほしいと頼まれたから	-0.303 **	-0.258 **
組織や肩書きがなくなると寂しい	0.011	0.044
自分がいないと組織や人が困る	-0.063	-0.143 *
社会から取り残される感がある	-0.057	0.033
なんとなく	-0.009	0.023
ほかに仕事が見つからないから	0.142 **	0.099
世間の目が厳しいから	0.062	0.089
その他	-0.001	-0.182 **

注：**は1%有意水準、*は5%有意水準

最後に図表 5-12 から勤務時間を見ると、「60～64歳」雇用者の場合、フルタイム勤務が多く（72.4%）、ほとんどの高齢者が現役時代と同じ勤務時間で仕事をしている。一方、65歳以上雇用者の場合、フルタイム勤務者の割合が半数になり（46.7%）、年齢が高くなると、短時間勤務や短日数勤務などフルタイム勤務以外の勤務形態で働く割合が高まり、勤務時間・日数が短縮化してくる。

図表 5-12 企業等雇用者の勤務時間



注：勤務時間の定義は、以下のとおりである。

「フルタイム勤務」：一日の勤務時間が「9時間以上」もしくは「8時間」でかつ、週の勤務日数が「5日」もしくは「6日以上」

「短日数勤務」：一日の勤務時間が「9時間以上」もしくは「8時間」であり、かつ週の勤務日数が「3～4日」もしくは「1～2日」

「短時間勤務」：一日の勤務時間が「6～7時間」もしくは「4～5時間」「2～3時間」であり、かつ週の勤務日数が「3～4日」もしくは「1～2日」

「不定期勤務」：一日の勤務時間が「一定ではない」、もしくは1週間の勤務日数が「不定期」

以上をまとめると、60歳代前半の雇用者の全体像をみると、生計を支えるためという経済的な必要性から働いている人が多く、能力発揮や社会貢献を目的に働く人は少ない。60歳以降に企業内労働市場から退出する人は、生活維持のために働く必要がなくなった人である。60歳代後半も雇用者として働き続けているのは、経済的理由以外の動機で働いていた人、もしくは生計維持のために働く必要がある人である。ただし後者に該当する人は、年金も支給されているため、極度に生活に困っているというよりも、生活水準を向上させるため、付加的な収入を得る目的で働いていると考えられる。

4. 65歳以上高齢者の勤務状況

最後に、本節では65歳以上の企業等勤務者、NPO法人活動者、シルバー人材センター登録者を対象に、彼らの職業経歴と勤務状況について見ていくことにしたい。

(1) 経歴と勤務・活動理由

現在65歳を超えてもなお活躍している高齢者を取り上げ、彼らの「60～64歳」時点の主

な勤務先組織を、図表 5-13 から見ることにしよう。現在、企業等で勤務している人の多くは、「60～64 歳」時点では主に企業等での就業経験を持つ。そのうち、「60～64 歳」の主な勤務先と変わった人は少なく、多くが同じ勤務先に籍をおいている。NPO 法人活動者やシルバー人材センター登録者や未就業者はほとんどいない（各 0%、0%、1.9%）。企業等で働いていた人は、所属先の企業は変わる人もいるが、多くが企業等で働いている。

次に、現在、NPO 法人で活動する人を見ると、「60～64 歳」の勤務先で最も多いのが企業等（48.9%）であり、次いで多いのが自営業（23.4%）である。「60～64 歳」から NPO 法人を主な活動組織としていた人はあまり多くはなく（19.1%）、企業等での勤務経験者や自営業主が、65 歳以降に新たに NPO 活動に参加している。また、企業等勤務者と同様に、シルバー人材センター登録者や仕事をしていない人は、NPO 活動に参加していない（各 0%、6.4%）。

最後に、現在のシルバー人材センター登録者を見ると、「60～64 歳」時点では企業等で勤務していた人が多く（48.2%）、次いで多いのが、60 歳代前半からシルバー人材センターを通して就労していた人たちである（26.5%）。一方、NPO 法人活動者（0.2%）や働いていなかった人（4.8%）はほとんどいない。

60 歳代前半に企業等に所属していた人は、65 歳以降に様々な組織に活動拠点を移している。一方、60 歳代前半に企業等で就業していなかった人は、65 歳以降、新たに企業等で就業を開始していない。次に、NPO 法人活動者の場合であるが、企業等勤務経験者が多く、所属先を変えた後は、NPO 法人の活動にかかわり続けている。シルバー人材センター登録者の場合、元自営業主や元企業等勤務者が多く、他方ではシルバー人材センターで活動してきた人も一定数いる。60 歳代前半からシルバーセンターを通じて就労していた高齢者は、65 歳以降に他の組織での活動を始めていない。このようにシルバー人材センターは、就業経験者が行き着くキャリアの最終地点のひとつとなっている。60 歳代前半に一度引退すると、その後、新たに企業等や NPO 法人、シルバー人材センターに所属し、仕事や活動に従事することはほとんどない。

図表 5-13 現在の所属組織別、「60～64 歳」の主な所属組織（単位%）

現在の所属組織	自営業(農業を含む)	企業など	うち、民間企業	うち行政機関・公益法人など	勤務先の変更			NPO法人	シルバー人材センター	その他	60～64歳では仕事をしていない	合計
					合計	なし	あり					
					企業等	3.7	90.6					
NPO法人	23.4	48.9	29.8	19.1	-	-	-	19.1	0.0	2.1	6.4	100.0(N=47)
シルバー人材センター	17.8	48.2	38.8	9.4	-	-	-	0.2	26.5	2.5	4.8	100.0(N=1197)
合計	16.4	53.1	41.6	11.5	-	-	-	0.8	22.6	2.6	4.6	100.0(N=1405)

注：60～64 歳の勤務先、及び現在の勤務先について「無回答」は省く

次に、65 歳以上の高齢者が組織活動をする理由を見ることにしよう（図表 5-14）。第一に、企業等雇用者を見ると、最も多いのが「現在の生活のため」（67.0%）、次いで「健康のため」

(56.4%)、「働いてほしいと頼まれたから」(41.5%)、「自分の経験や能力は活かしたいから」(42.4%)となっている。経済的理由を第一に挙げているが、先に図表 5-11 で見たように、経済的理由以外も同時に求めている。このうち、60 歳代前半層と同じ組織で働き続けている人は、収入を求めて働く傾向が強まる。全体的に見ると、65 歳以上の高齢者は、規則正しい生活を通して健康を維持し、所属組織やメンバーから能力や経験を認められる喜びを得、なおかつ収入を得ることができる、このような機会を求めて企業等で就業していると考えられる。

第二に、NPO 法人活動者を見ると、「社会の役に立つため」(77.8%)が最も多く、「今の活動が好きだから」(46.7%)、「自分の経験や能力は活かしたいから」(42.4%)の順になっている。島根県の NPO 法人及び回答者も、「医療・介護系」の NPO 法人で活動する人が多く、このような NPO 法人は介護保険制度のもとで安定した収入を確保できる。しかしながら、経済的理由を挙げる高齢者はほとんどいない（「現在の生活のため」11.4%、「将来の生活に備えて」11.1%、「小遣いがほしいから」6.7%）。困っている人を助けたいと思う高齢者が、NPO 活動に参加すると考えられる。

最後に、シルバー人材センター登録者を見ることにしよう。活動理由のうち最も多いのが、「健康のため」(74.8%)、次いで「現在の生活のため」(45.3%)、「社会の役に立ちたいから」(44.2%)、「自分の小遣いがほしいから」(42.5%)の順となっている。シルバー人材センターはキャリアの最終到達点のひとつであることは、図表5-13において述べたが、就業経験者は仕事の重責から解放されたいが、引退すると規則正しい生活を送る必要がないため、病気になる恐れがある。定期的に働くことにより健康が維持でき、なおかつ多少の収入が得られ、更には周りの人から感謝される。このような機会を求めて、シルバー人材センターで就労していると考えられる。なお、60～64 歳時点の所属先の違いにより、就労理由に大きな差は見られない。

図表 5-14 活動組織別、65歳以降高齢者の仕事・活動理由（単位%、M.A.）

	企業等	うち、同じ組織		NPO法人	シルバー	うち、継続	
		うち、同じ組織	うち、違う組織			うち、継続	うち、新規
現在の生活のため	67.0	70.6	54.2	11.4	45.3	46.5	44.8
将来の生活に備えて	23.9	22.5	23.7	11.1	14.3	18.9	12.7
健康のため	56.4	53.9	62.7	37.8	74.8	80.4	73.8
社会の役に立ちたいから	28.7	24.5	40.7	77.8	44.2	44.9	45.6
今の活動・仕事が好きだから	31.4	32.4	23.7	46.7	38.4	45.2	37.5
友人や話し相手がほしいから	15.4	14.7	18.6	11.1	35.8	36.9	35.3
他にすることがないから	14.4	13.7	18.6	2.2	14.2	15.3	13.4
自分の小遣いがほしいから	26.6	22.5	33.9	6.7	42.5	50.5	41.3
自分の経験や能力はいかしたいから	38.3	41.2	42.4	44.4	37.5	36.5	40.2
働いてほしいと頼まれたから	41.5	41.2	44.1	33.3	28.1	25.6	28.2
組織や肩書きがなくなると寂しいから	2.7	2.9	1.7	0.0	2.2	1.3	2.3
自分がいないと組織や人が困るから	9.6	8.8	8.5	17.8	1.5	2.3	1.3
社会から取り残される感があるから	4.3	3.9	6.8	4.4	13.4	17.3	12.0
なんとなく	2.1	2.0	1.7	6.7	5.0	5.0	4.9
ほかに仕事が見つからないから	6.9	8.8	1.7	0.0	15.8	14.6	16.0
わからない	1.1	0.0	1.7	0.0	0.5	0.7	0.4
何もしていないと世間の目が厳しいから	1.6	1.0	1.7	0.0	2.7	4.3	1.9
その他	1.6	1.0	1.7	6.7	1.9	1.3	1.9

注1：60～64歳の所属組織を回答した人、及び勤務理由回答者のみ集計

注2：数字の網かけは40%以上の回答

注3：NPO法人活動者の場合、所属先の変更の有無を区分するとサンプルサイズが小さくなるため、区分はしていない

(2) 活動状況

活動組織別の勤務日数・時間を見ることとする。なお、活動組織のうち、所属組織の変化の有無別に活動理由に大きな差は見られないため、組織毎の比較のみにする（以下、同じ）。企業等雇用者の場合、図表 5-12 に見るように年齢が高まるとフルタイム勤務者が減るものの、65歳以上で活動している人との比較から見ると、フルタイム勤務者が多い（46.7%）。一方、NPO法人活動者やシルバー人材センター登録者の場合、1日の活動時間が短くかつ1週間の活動日数も短い「短時間・短日数勤務」（各36.4%、40.7%）や「不定期勤務」（各31.8%、34.2%）が主な就業・活動時間となる。なお、シルバー人材センター登録者が、「フルタイム」や「短日数勤務」、「短時間勤務」と回答する人がいたのは、多くが請負業務であるため、発注者との打ち合わせや仕事の下準備、清算に時間がかかっているのか、もしくは広報誌の発行や意思決定への参加などシルバー人材センターの事業運営にかかわっているためと考えられる。

図表 5-15 活動組織別、勤務日数・時間（単位：％，（ ）内は件数）

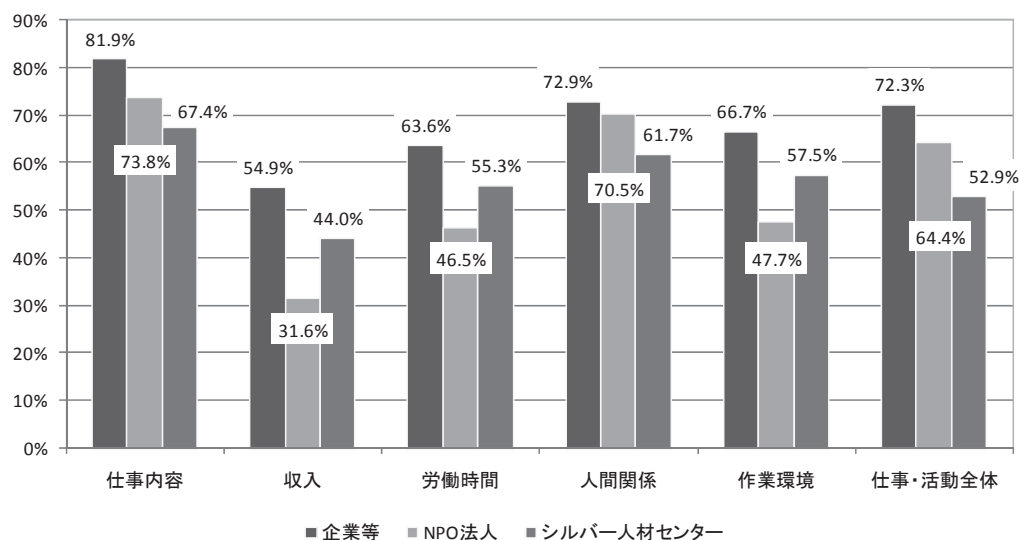
	フルタイム	短日数勤務	短時間勤務	短時間・短日数勤務	不定期勤務	合計
企業等	46.7	13.6	24.3	11.8	3.6	100.0(169)
NPO法人	18.2	4.5	9.1	36.4	31.8	100.0(22)
シルバー人材センター	3.1	11.3	10.7	40.7	34.2	100.0(708)
合計	11.7	11.3	13.2	35.2	28.4	100.0(899)

注1：無回答は集計から省く

注2：活動時間の定義は、図表 5-12 に同じ

次に、65歳以上高齢者が仕事や活動から充足感を得ているのか、活動組織別に満足状況を見ることにしよう。企業等雇用者やNPO法人活動者、シルバー人材センター登録者のいずれを見ても、仕事内容や収入、労働時間、人間関係、作業環境、仕事・活動全般、の満足度は高い水準にある。これは著しく高い不満を抱えている場合、就業・活動に参加する必要がないためと考えられる。いずれの形態で就業・活動する人の満足水準は高いが、そのなかでも特に企業等雇用者の満足度は高い水準にある。この理由は、以前の同僚や同窓生の大半が企業から引退するなかで、企業側が作業環境や仕事の配分、メンバー編成などに配慮し、自身も健康で働けていることに高い満足を感じていることにあるといえる。

図表 5-16 活動組織別、満足状況（「満足」+「やや満足」の合計）



注：無回答は集計から省く

最後に、65歳以上高齢者の社外活動を見ることにしよう（図表 5-17）。65歳以上高齢者の場合も、社外活動の上位を占めるのは「自治会・町内会活動」、「趣味やスポーツ活動」、「近所づきあい」、「同級生との交流」である。子供世代が「自治会・町内会活動」に参加

する年代になったとはいえ、65歳以上高齢者も多く活動に参加している。特にNPO法人活動者の場合、「自治会・町内会活動」の参加率が高く、NPO法人が地縁型組織になじまないのではなく、地縁型組織を生かしながら活動していることがわかる。更に、「企業・行政主催の交流会・勉強会」への参加（25.5%）や、所属NPO法人以外の「ボランティア活動」（29.8%）にも参加するなど、65歳を超えてもなお、幅広い活動を行っている。

図表 5-17 活動組織別、社外活動（単位%、M.A.）

	企業等	NPO法人	シルバー
企業・行政主催の交流会・勉強会	5.3	25.5	2.8
専門家との交流・研修会	5.3	8.5	2.1
大学・大学院での研究活動	0.0	0.0	0.1
公的資格の取得	0.5	6.4	1.0
趣味やスポーツ活動	39.5	46.8	35.1
カルチャーセンターや市民講座等の講演会	3.2	14.9	6.7
自治会・町内会活動	41.6	57.4	35.9
ボランティア活動(NPO法人を除く)	8.9	29.8	17.7
近所づきあい	41.6	29.8	36.9
市民活動団体や消費者団体などの団体活動	3.7	14.9	4.5
同級生との交流	31.1	25.5	26.7
その他	5.3	10.6	2.9

注：無回答は集計から省く

5. まとめ

以上、本章では65歳以前の就業状況を踏まえ、65歳以降高齢者の就業・活動状況を見てきた。本章で明らかになったことをまとめると、以下のとおりになる。

- (1) 官庁統計を見ると、島根県の「60～64歳」は主に第三次産業（58.6%）や第二次産業（24.5%）で就業するが、65歳以降は第一次産業の比率が高く、就業者の約半数を占めるまでになる。60歳代後半になると、第二次産業や第三次産業で就業していた人が引退し、一部が、農業が主である第一次産業に吸収されている。就業上の地位では、60歳代前半では、就業者の多くが雇われて働き（「雇用者」：72.4%）、65歳以上は4割になる。65歳以上の約半数は自営業主もしくは家族経営の手伝いとして働いている。60歳代前半と60歳代後半の変化を見ると、雇用者が大きく減少し（男性3500人の減少、女性2000人の減少）、特に男性の場合は非正社員として働くようになり、雇用者に占める正社員比率も48.3%から25.0%に減少する。

- (2) 島根県に立地する企業の特徴を、京阪神地域の企業との比較から見ると、従業員に占める60歳以上の活用比率の平均値は低い。この理由は2つ考えられる。一つは企業側の人事戦略にあり、島根企業では、若年層の採用が容易で、人材を育成しながら活用するため、高齢労働力に過度に依存する必要がないことにある。もう一つは高齢者側にあり、経済的に困る高齢者は少ないため、定年を前後して引退する人が多いことにある。企業等で働く場合、60歳代前半では経済的に困るために働く人が雇用者の多くを占めている(85.9%)。
- (3) 60～64歳から65歳以降の労働移動の状況を見ると、60～64歳の時に主に企業等で雇用されていた人は、65歳以降は引き続き企業等で働くか、NPO法人、シルバー人材センターに活動の拠点を移動するなど、移動ルートは多様にある。その一方で、NPO法人やシルバー人材センター、未就業者から企業等での勤務という逆のルートはほとんどない。次に、NPO法人の活動者を見ると、60歳代前半から活動を続けている人は少なく、活動者の多くは、60～64歳のときには、主に企業等で勤務していた高齢者か自営業主である。シルバー人材センター登録者の場合、60～64歳のときには、主に企業等で勤務していた人もしくはシルバー人材センターで活動していた人が多い。3つの活動組織のいずれをとっても、60～64歳で何もしていない人が新たに参入するのは極めて少なく、65歳以降も活動するには、60～64歳で何らかの活動に参加しておく必要がある。
- (4) 65歳以上の活動理由を見ると、企業等雇用者の場合、経済的な必要性から働く割合が高いが、60歳代前半層とは違い、家計の付加的な収入を目的としたものである。更に組織から求められて働く割合も高くなっている。NPO法人活動者の場合、社会の役に立ちたいという志向がきわめて高い。シルバー人材センター登録者の場合、健康志向が強く、追加的収入や社会貢献の機会を求めて就労する傾向が見られる。
- (5) 65歳以上高齢者の勤務時間を見ると、企業等雇用者の場合にはフルタイム勤務者が多く、NPO法人活動者やシルバー人材センター登録者の場合、不定期勤務や短時間・短日数勤務が多い。更に、仕事・活動からの満足状況を見ると、全体の満足状況はいずれの組織で活動していても高く、企業等雇用者の場合、特に高い満足を得ながら働いている。
- (6) 65歳以上高齢者の社会活動状況を見ると、いずれの組織で活動していても「町内会活動・自治体活動」や「趣味やスポーツ活動」、「近所づきあい」、「同窓生との交流」が多くを占め、特にNPO法人活動者の場合は、学習の機会を求めて「企業・行政主催の交流会や勉強会」に参加し、NPO法人以外の「ボランティア活動」にも参加する割合が、他と比べて高く、活動領域が広がっている。