

# 首都圏におけるエイジフリー社会構築に向けた 就業・社会活動に関する調査研究報告書

平成 22 年度

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

## はしがき

本報告書は平成 21 年～平成 22 年度に実施した「首都圏におけるエイジフリー社会に向けた就業・社会活動に関する調査研究会」の調査結果についてとりまとめたものである。

この調査研究は当機構雇用推進・研究部に永野仁氏（明治大学政治経済学部教授）を委員長とする研究会を設置し、関係機関の協力を得て実施した。

ここに研究会委員をはじめ、関係各位のご指導、ご協力に対して衷心より感謝申し上げる次第である。

平成 23 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
雇用推進・研究担当理事 伊澤 章

## 平成 21～22 年度 首都圏におけるエイジフリー社会に向けた 就業・社会活動に関する調査研究会

(敬称略)

委員長	永野 仁	明治大学政治経済学部 教授
委員	仁田 道夫	東京大学社会科学研究所 教授
委員	山岸 秀雄	特定非営利活動法人 NPO サポートセンター 理事長
委員	安田 尚道	常磐短期大学 副学長
委員	塚本 成美	城西大学経営学部 教授
委員	河邊 彰男	社団法人日本人材派遣協会 事務局次長
委員	田中 聖華	松蔭大学観光文化学部 専任講師
委員	木下 大生	独立行政法人国立のぞみの園 研究員 (平成 22 年度から委員委嘱)
委員	西岡 由美	立正大学経営学部 専任講師
委員	西村 孝史	徳島大学大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部 准教授
オブザーバー	末竹 正男	社団法人全国シルバー人材センター事業協会 事務局長
オブザーバー	大山 宏	社団法人全国シルバー人材センター事業協会 業務部長
機構	伊澤 章	雇用推進・研究担当理事
機構	金崎 幸子	雇用推進・研究部長
機構	河内 哲郎	雇用推進・研究部次長
事務局	中橋 勇史	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係長
事務局	鹿生 治行	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係
事務局	藤波 美帆	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係



# 目次

## 総論

第1章 調査研究の目的	3
第2章 分析結果の概要と提言	9

## 本編

### 第Ⅰ部 民間事業所調査編

第1章 継続雇用と中高齢期の移動	23
第2章 移動パターン別に見た高齢者の就業	36
第3章 継続雇用者の人的資源管理	46

### 第Ⅱ部 人材派遣業調査編

第1章 高齢者派遣で働くということ	73
第2章 高齢者派遣の現状と可能性～首都圏の人材派遣会社の視点から～	90
第3章 高齢者派遣の将来性	101

### 第Ⅲ部 NPO法人調査編

第1章 高齢者のアクティビティとNPO	119
第2章 NPOにおける高齢者活用の課題	136
第3章 NPO法人で働く高齢者の現状および高齢社会における NPO法人の課題	152

### 第Ⅳ部 シルバー人材センター調査編

第1章 変革期のシルバー人材センター～社会的包摂の拠点として～	173
第2章 シルバー人材センターの現状と組織変革の条件	192

### 第Ⅴ部 労働市場の状況編

第1章 60歳代人材の多様な就業状態：ウェブ個人調査	223
第2章 不就業者の分析：ウェブ個人調査	235

## 資料編

第Ⅰ部 事例調査結果	249
------------	-----

### 第Ⅱ部 アンケート調査結果

第1章 アンケート調査結果の概要	401
第2章 調査票単純集計結果	441

第Ⅲ部 首都圏の高齢化のすがた	547
-----------------	-----



# 総論



## 第1章 調査研究の目的

### 1節 はじめに

少子高齢化に伴い、年齢に関わりなく経済活動に参加できるエイジフリー社会の構築が日本社会の急務の課題になっている。高齢化が進む地域と比べて、特に首都圏では高齢者の人数が多いなかで高齢化の速度が増している。このため首都圏では、意欲と能力があれば就業や社会活動を通して高齢者も経済社会の支え手として活躍できる基盤を整備する対策が急がれる。対策を講じる際の基礎資料とするため、本調査研究は、首都圏を対象に高齢者の雇用・就業状況を把握し、社会基盤整備のための方策を検討することを目的に実施した。

当機構は平成19年・20年度に、高齢化が最も進展している島根県を対象に、高齢者の雇用・就業状況の分析をおこなった。雇用・就業に関して、この調査研究から明らかになったことは2点ある。第一は、島根県は、高齢者の就業問題が今後大きな問題として顕在化しにくい状況にあることである。島根県では高齢者を家族で支える環境が整っており<sup>1</sup>、引退の自由が担保されている<sup>2</sup>。雇用労働者として、企業内に雇用の場を確保する緊急性は高くない。第二は、島根県の高齢者は公益活動にも積極的であることである。行政機関がNPO法人と協働しながら、住民が地域コミュニティの一員として活躍できる場を創出していることにある。このため、高齢者も長い職業生活を終えた後に地域社会を支える役割を担うことができる。総じて、島根県では着実に高齢化対策が進められていると考えられる。

高齢化対策が喫緊の課題になる地域には、首都圏が挙げられる。現在、首都圏の高齢化比率は島根県と比べると10%ほど低い水準にある。しかし、2035年にかけて高齢化のスピードは加速する<sup>3</sup>。更に対象となる高齢者数は多い。ただし、早急な対応策を講じる必要性は、高齢者数の多さと高齢化の進展の早さという数字上の問題に限らない。

首都圏特有の課題は2つある。ひとつは他人に頼らないで社会生活を送らねばならない人が多い点である。高齢化が進展しても、親族や地域社会からの支援があれば、高齢期にも安心して生活できる<sup>4</sup>。しかし、高齢夫婦世帯と高齢単身世帯は増加の一途を辿っている。この

<sup>1</sup> 『国勢調査（平成17年）』（総務省）によれば、島根県の一般世帯の三世帯同居率は16.8%である。

<sup>2</sup> 京阪神地域の企業と島根県の企業を比較すると（同一企業規模）、若年の採用が難しいために高齢者を活用する企業は少ない。また、継続雇用制度を導入する企業のうち、島根県の企業では再雇用・継続雇用の基準を設けている割合は低い。高齢者を積極的に活用する必要に迫られておらず、かつ定年到達者に継続雇用の門戸を広げていることは、定年を期に引退する人は多い可能性がある。

<sup>3</sup> 2035年には、65歳以上の高齢者比率が、茨城県では35.2%、栃木県が33.6%、群馬県が33.9%、埼玉県が33.8%、千葉県が34.2%、東京都が30.7%、神奈川県が31.9%になる。2005年から2035年にかけて高齢化割合の増加は茨城県が15.8ポイント、栃木県が14.2ポイント、群馬県が13.3ポイント、埼玉県が17.4ポイント、千葉県が17.4ポイント、東京都が12.2ポイント、神奈川県が15.0ポイントになる。

<sup>4</sup> 『国勢調査（平成17年）』（総務省）によれば、特に都心のベッドタウンがある千葉県や埼玉県では高齢夫婦世帯（平成12年から17年の増加率：埼玉県+43.9%、千葉県+40.5%）と高齢単身世帯（平成12年から17年の

ため、高齢者が生活を維持していくためには、自立した生活が営める程度の収入を得られる機会が必要になる。

このとき、もう一つの課題が浮上する。それは首都圏には雇用労働者が多い点にある。自営業主の場合は、健康であれば年齢に関わりなく働くことができる。雇用労働者の場合、働ける年齢に上限が設けられていることが多い。働くことを希望しても、年齢を重ねるにつれ働く機会が減少する。改正高年齢者雇用安定法の施行により 65 歳までの雇用は確保されたものの、一度雇用機会が失われると、再び働きはじめることは難しい状況にある。このため、経済的なニーズの高い高齢者には再び働ける環境を整えることが求められる。

一方、首都圏であることの利点もある。端的に言えば、首都圏では高齢者に多様な働き方の選択肢を用意できる潜在的な可能性がある点である。具体的には、第一は転職市場や派遣労働市場が整備されている点である。現在、主たる顧客を高齢者とする民間の人材紹介会社や派遣会社は少ないが、高齢者数の増加に応じて顧客層を高齢者に拡大する可能性もある。営業開拓や高齢者へのカウンセリング、マッチング方法、アフターフォローのノウハウを活かした経営を展開すれば、高齢者の転職市場や派遣市場が整備される可能性も高くなる。

第二は、能力を社会に還元するなど社会貢献のために活動しようと思えば NPO 法人で働くという選択肢も考えられる点である。特に東京都では、NPO 法人は他の地域に比べて身近な存在になっている。自治会や町内会といった地縁型組織での活動ではなく、また費用対効果の点から営利企業の参入が難しい事業領域においても、活動できる可能性を持っている。

以上のように、首都圏は他の地域とは異なり、2つの潜在能力を持っているといえる。ひとつは、企業での就業やシルバー人材センターでの就労を含めて、多様な働き方ができること。もう一つは、転職市場が整備されれば、新たな職場を探索しやすくなることである。

## 2 節 研究の視点

高齢者の雇用・就業の場を整備するには、上記に示したような首都圏特有の社会基盤を活かした対策を講じることが求められる。

本研究では、高齢者の活動領域を、収入を得られる活動に限定している。収入は生計を維持するために必要であるが、労働と消費によって経済活動に参加し、社会の支え手になるという意識をもつことにもなる。収入機会を得るには、企業での生産活動を通じて職業生活を送る方法もある。このとき、60 歳前から同じ企業で働くこともあれば、他社に移動して働くこともある。企業で働く場合も、直接雇用ではなく、スポット契約に基づき派遣スタッフとして働く方法もある。また、現役時代と同様に営利組織でなく、NPO 法人で働く方法もある。請負契約でシルバー人材センターを通して働く方法もある。このように活動領域の多様性を

---

増加率：埼玉県+47.9%、千葉県 40.3%) は大幅に増加している。

念頭におくため、本研究では、①企業での雇用を中心に、②企業での雇用労働ではない就業機会を提供する派遣企業、③NPO 法人、④シルバー人材センター、以上の4つの活動領域を分析対象とする。

もちろん、高齢者は同じ活動領域に留まることはない。上記の4つの活動領域間や活動領域内を移動することもある。転職ルートという点から見れば、人のつてを頼って移動する場合もあれば、公共職業安定所や民間の人材紹介機関・派遣企業といった市場を介在して移動する場合もある。就業期間という点から言えば、失業期間のない転職もあれば、失業している場合もある。このような理由から、首都圏の高齢者の就業・社会活動の課題を捉えるには、不就業者も含めた人材の活動領域内や領域間の移動も分析の範疇に入れておく必要がある。

さて、高齢化対策を具体的に検討するには、以下の2つのステップを踏んでおく必要がある。第一段階は、高齢者の雇用・就業状況を把握することである。現在の問題や課題を把握するには、労働供給側と労働需要側の両者から実態把握をおこなう必要がある。労働供給側からは、就業者と不就業者の両者を捉え、かれらの就業状況・生活状況を明らかにすることが求められる。他方、労働需要側からは、企業等の組織がどのような人事戦略に基づいて高齢者を活用しているのかを明らかにする必要がある。高齢者の職域や労働条件は、企業の全従業員に対する人事戦略のなかで、高齢者に何を期待するかによって決まる。

第二段階では、高齢者を活用する企業等の組織において、高齢者の活用領域が拡大するのか、縮小するのか、この点を明らかにすることである。直接的には高齢者の活用領域は労働需要側の意思決定によって定まる。労働需要側が高齢者の活用をどのように進めるのかを把握し、活用範囲に制約があれば、その要因を探る必要がある。また、特にシルバー人材センターのように高齢者を主体とする事業組織の場合には、高齢者の活用領域は経営環境と経営管理体制によって決まるところが大きい。このため、組織経営の課題にまで踏み込んだ分析が必要になる。他方、労働需要側は、高齢者の就業ニーズも踏まえて活用範囲を決定する。このため、労働市場の発展可能性を検討するには、不就業者を含めて現在の高齢者がどのような就業ニーズを持ち、今後どのような就業を希望するのかを把握しておく必要がある。

具体的な対策を検討する前段階として、以上のステップを踏む必要がある。2年間で実施する本調査プロジェクトでは、対策立案の基礎的な情報を収集するため、特に第一段階の解明に力点をおいて研究を進めることにした。

### 3節 調査研究の進め方と調査の概要

#### 1. 調査研究の進め方

本調査研究では、①4つの活動領域（企業・派遣企業・NPO 法人・シルバー人材センター）における高齢者の雇用・就業状況、②不就業者も含めた人材の移動状況、以上の2点を捉えることにしている。この点を明らかにするため、①4つの活動領域における人事管理担当者

とそこで活動する高齢者への聞き取り調査を行い、②4つの活動領域の人事管理担当者や高齢者、不就業者へのアンケート調査を実施した。

聞き取り調査は、2年間にわたり①企業3社、②派遣企業5社、③NPO法人3法人、④シルバー人材センター9拠点に対して実施した。人事担当者向けの調査では、高齢者の雇用・活用状況や今後の活用方針に関する設問を、活動領域の共通設問としている。しかし、活動領域の特質にあわせて、一部調査項目を変更している。例えば、特に大企業を中心とする民間企業では、出向・転籍による人材移動の状況、高齢者向けの人事制度の質問を増加している。派遣企業では、人材のマッチングプロセスに関する質問項目、シルバー人材センターやNPO法人では経営戦略や職員の人事管理の調査も行っている。一方、個人側の調査では、高齢者の就業意識や生活状況が共通する調査項目となっている。

図表総-1-3-1 アンケート調査の実施状況

	①民営事業所調査	②民間事業所個人調査	③NPO法人調査	④NPO法人勤務者調査	⑤シルバー人材センター調査
実施時期	2010年2月18日～3月15日				
調査方法	郵送法	郵送法	郵送法	郵送法	郵送法
データベース	当機構データベースから抽出	当機構データベースから抽出	内閣府データベースから抽出	内閣府データベースから抽出	全数
配布先	以下のa～cの条件にあつて事業所を抽出し、従業員数1001人以上の事業所は悉皆調査、従業員数1000人未満の事業所は無作為抽出し、郵送にて配布 a.首都圏立地の事業所 b.60～64歳従業員2名以上在籍、かつ65歳以上1名以上在籍 c.次の業種は除く。農業、林業、漁業、学校教育、複合サービス、宗教、政治・経済・文化団体、公務、医療（福祉は対象）、人材派遣業	①調査の回答者を経由し、60歳以上3名（うち60～64歳は2名）への配布を依頼	首都圏立地の法人（15882法人）から無作為抽出し、郵送にて配布	③調査の回答者を経由し、60歳以上5名（うち、60～64歳は3名）への配布を依頼	首都圏に立地する318センターに配布
配布数	15000票（うち宛先不明211票）	44367票（①調査の回答者による配布数5402票）	1000票（うち宛先不明131票）	4345票（③調査の回答者による配布数219票）	318票
回収方法	返信用封筒を同封し、回答者が調査票を返信用封筒に封入し、当機構宛に返送				
回収数	2460票	4830票	118票	214票	185票
回収率	16.6%	10.9%（①調査の回答者による配布ベースの回収率89.4%）	13.8%	4.9%（③調査の回答者による配布ベースの回収率97.7%）	58.0%
	⑥シルバー人材センター会員調査	⑦人材派遣業調査	⑧派遣就労調査	⑨60歳代の就業・不就業者調査	
実施時期	2010年2月18日～3月15日			2010年10月25日～11月8日	
調査方法	郵送法	郵送法	郵送法	インターネット調査	
データベース	全数	当機構データベースから抽出	当機構データベースから抽出		
配布先	⑤に該当するセンターで、かつヒアリング調査協力センターを対象に含む。該当する5センター（横浜は最低1事務所とする）とあわせて、会員1001人以上センター20センター、会員501～1000人センター10センター、計30センターになるように対象センターを無作為抽出、各センターに200名ずつ配布依頼	当機構データベースから首都圏立地の派遣業全数	⑦調査の回答者を経由し、60歳以上の派遣就労者3名（うち、60～64歳は2名）への配布を依頼	a.首都圏（山梨県を除く）に居住する60歳代 b.50歳代に「正社員」または「職員」（公的機関）の雇用形態で5年以上の勤務経験者（自営業主・経営者は除く） c.現在、仕事をしている人（自営業も含む）2000名、仕事をしていない人2000名	
配布数	5800票（29センター配布）	1257票	3591票（⑦調査票の回答者による配布数279票）		
回収方法	返信用封筒を同封し、回答者が調査票を返信用封筒に封入し、当機構宛に返送			アンケート回収企業に返信	
回収数	2450票	241票	216票	就業者1999票、不就業者2000票	
回収率	42.2%	20.1%	6.0%（⑦調査の回答者による配布ベースの回収率77.4%）		

アンケート調査は2つの時期に分けて実施した（図表総-1-3-1）。一回目は、4つの活動領域の人事管理担当者（部長に依頼）と60歳以上の高齢者向けにアンケートを行った。実施時期は2010年2月18日～3月15日である。いずれも郵送法にて実施した。二回目は、2010年10月25日～11月8日に実施した。対象は首都圏（山梨県を除く）に居住する60歳代（60歳～69歳）の就業者と不就業者とした。調査方法はインターネット集計企業にモニター登録する60歳代高齢者とした。調査方法はインターネットを経由して調査票を配布した。調査実

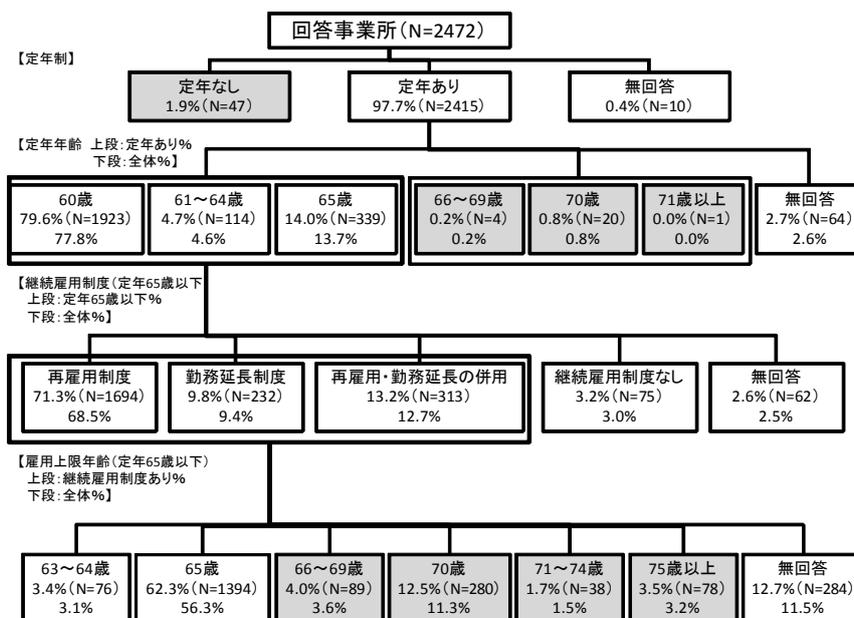
施の詳細は、図表総-1-3-1 及び資料編に掲載してある。

## 2. アンケート調査対象者の概要

第一回目に実施した調査結果の特徴を見るため、①民間企業の定年制度の状況と、②個人調査における回答者の概要、③インターネット調査における回答者の概要、以上の3点を紹介することにする。

民間企業向け調査の回答企業の定年制と継続雇用制度の状況は、図表総-1-3-2 に示してある。回答事業所のうち、定年制がありかつ、定年年齢を60歳に定める企業が約78%を占める。定年年齢を65歳以下に設定する企業における継続雇用制度の状況を見ると、再雇用制度が71.3%を占める。更に、この該当企業における雇用上限年齢を65歳にする企業は62.3%を占めている。66歳を超えた継続雇用制度を導入する企業は21.7%を占める。

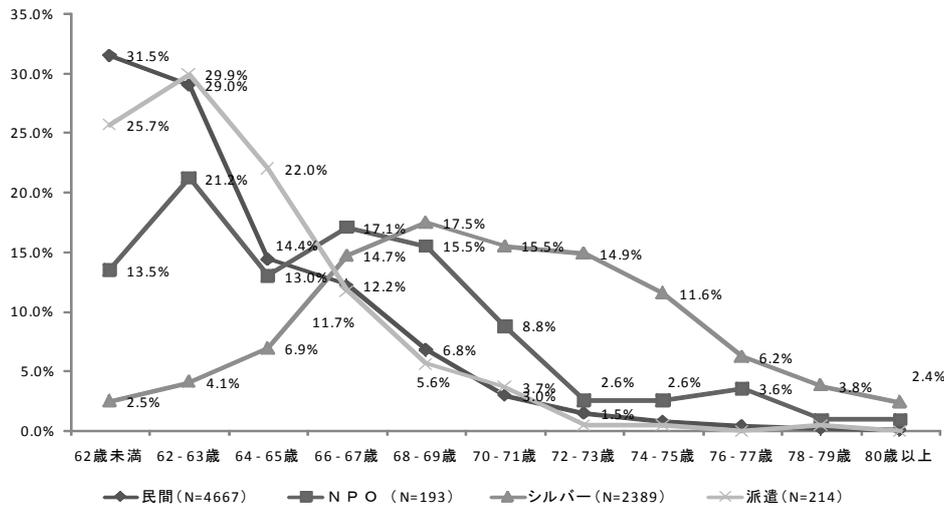
図表総-1-3-2 回答企業における定年制及び継続雇用制度の導入状況



注：図表中の網かけ部分は制度上66歳を超えて雇用を確保する箇所を示す。

次に、4つの活動領域の高齢者を対象にした回答者の年齢を図表総-1-3-3 から見ることにする。民間企業勤務者と派遣スタッフともに64歳未満が全体の50%を超える（民営60.5%、派遣55.7%）、年齢と構成比の分布を見ると、年齢の高さに比例して構成比が大幅に減少する。一方、NPO法人の場合には、62歳～64歳未満が21.2%、66歳～68歳未満が17.1%を占めている。60歳代に限定すれば回答者の年齢分布に偏りが無い。民間企業勤務者と派遣スタッフの年齢分布のばらつきと比較すると、NPO法人では年齢分布の山がなだらかになっている。他方、シルバー人材センターの場合、年齢分布のピークが68歳～70歳未満（17.5%）になっている。66歳～76歳未満の10歳の間約75%の回答が集中している。

図表総-1-3-3 活動組織別、回答者の年齢別構成比（無回答は非掲載）



最後に、インターネット調査の回答状況を見たのが、図表総-1-3-4 である。インターネット調査と郵送調査の対象者の違いを見てみよう。インターネット調査では、長期勤続者の就業上の分岐や、管理職経験者の再雇用条件や再就職の課題を分析するため、50歳代に正社員の勤務経験を5年以上持つ60歳代を対象にしている。一方、郵送法の調査では、60歳以上の従業員（経営者を除く）を対象にしている。図表総 1-3-4 上段は50歳代の最高年収を尋ねているが、郵送法では「1000万円以上」が17.6%、インターネット調査では41.6%を占めている。下段は最終学歴であるが、郵送法では「大学・大学院卒」が29.9%、インターネット調査では63.6%を占めている。インターネット調査では、特に高学歴でかつ、50歳代では高収入の高齢者が回答者の多くを占めているという特徴がある。

図表総-1-3-4 インターネット調査と郵送法の傾向（民営事業所の60～69歳回答者のみ）（列%）

	郵送法	インターネット調査	
50歳代の年収	～100万円未満	0.7	0.2
	100～200万円未満	2.1	0.8
	200～300万円未満	4.1	2.9
	300～400万円未満	7.6	4.6
	400～500万円未満	9.9	4.9
	500～600万円未満	10.7	5.1
	600～700万円未満	9.7	6.4
	700～800万円未満	10.5	8.6
	800～900万円未満	9.2	9.5
	900～1000万円未満	8.2	11.3
	1000万円以上	17.6	41.6
わからない	1.2	4.2	
無回答	8.5	0	
N	4330	1999	
最終学歴	中学校	11.3	1.5
	高等学校	47.4	24.0
	短大・専門学校・高専	9.5	10.8
	大学・大学院	29.9	63.4
	その他	0.7	0.3
	無回答	1.2	0
N	4338	1999	