

第一部「高齢者の就業環境づくりに向けて」

はじめに

全国的な少子化傾向は、本県の人口構造にも影響を与えており、加えて進学や就職を契機とした若年者の流出と高齢者の増加は、本県人口の高齢化に拍車をかけています。

我が国は、既に高齢化社会から高齢社会に突入しています。今後、戦後生まれの人口規模の大きな団塊の世代が高齢期を迎え、我が国は世界に例を見ない本格的な超高齢社会を迎えることとなります。超高齢社会はどの国も体験していない社会です。そして、青森県はその日本の中でも全国に先行して超高齢社会が到来する地域となります。

高齢化による影響は、一般的には公的年金保険、医療保険などの社会保障分野での現役世代の負担の増加や高齢者の割合が増えることによる地域社会の活力の低下などが指摘されています。

確かに、高齢者というと、私たちの関心も福祉や介護といった社会保障の問題に向かいがちです。しかし一方で、高齢者の多くは介護などを必要とすることなく、元気に暮らしているという状況にあります。この多くの元気な高齢者が、自身の健康を維持し、生き生きと活動していくことは、高齢社会、そしてこれからの超高齢社会における地域活力の維持・発展を図るうえで社会保障問題と同様に重要な課題であると考えられます。

本来、高齢化の問題は少子化と表裏一体の関係にあり、一体的に論じるべきものですが、少子化関係は平成11年度版第15次県民生活白書で課題として既に取り上げましたので、今回は、高齢者を経済社会の重要な担い手と考え、元気で意欲のある高齢者が多様な形で、年齢を気にせずに働ける環境づくりに向けて、「高齢者の就業」をテーマとして取り上げ、これまでの変化や現状の分析を踏まえ、高齢者就業の課題や対応を探ってみたいと思います。

第1章 本県高齢者の現状と将来

第1節 人口構造等の現状

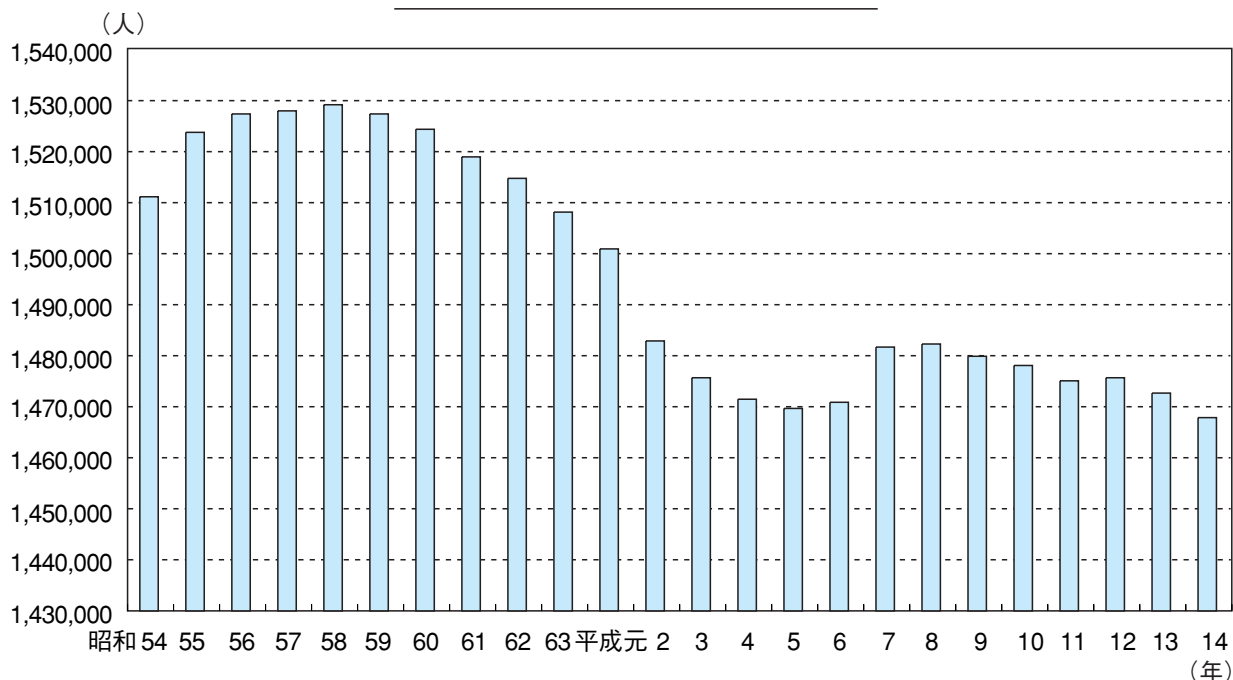
1 総人口の推移

平成14年10月1日現在の本県の推計総人口は146万7,788人であり、平成13年の147万2,633人に比べて4,845人（0.33%）の減少となっています。

このうち、男性は69万8,013人で前年に比べ2,455人（0.35%）の減少、女性は76万9,775人で前年に比べ2,390人（0.31%）の減少となりました。

本県の人口は、昭和58年をピークに平成5年まで減少傾向が続き、平成6年には一時増加に転じましたが、平成9年には再び減少を始め、その後は平成12年を除いて概ね減少傾向が続いています。

本県総人口の推移（各年10月1日）



資料) 総務省統計局「国勢調査」、県統計情報課「推計人口」
注) 昭和55、60年、平成2、7、12年の人口は「国勢調査」による。

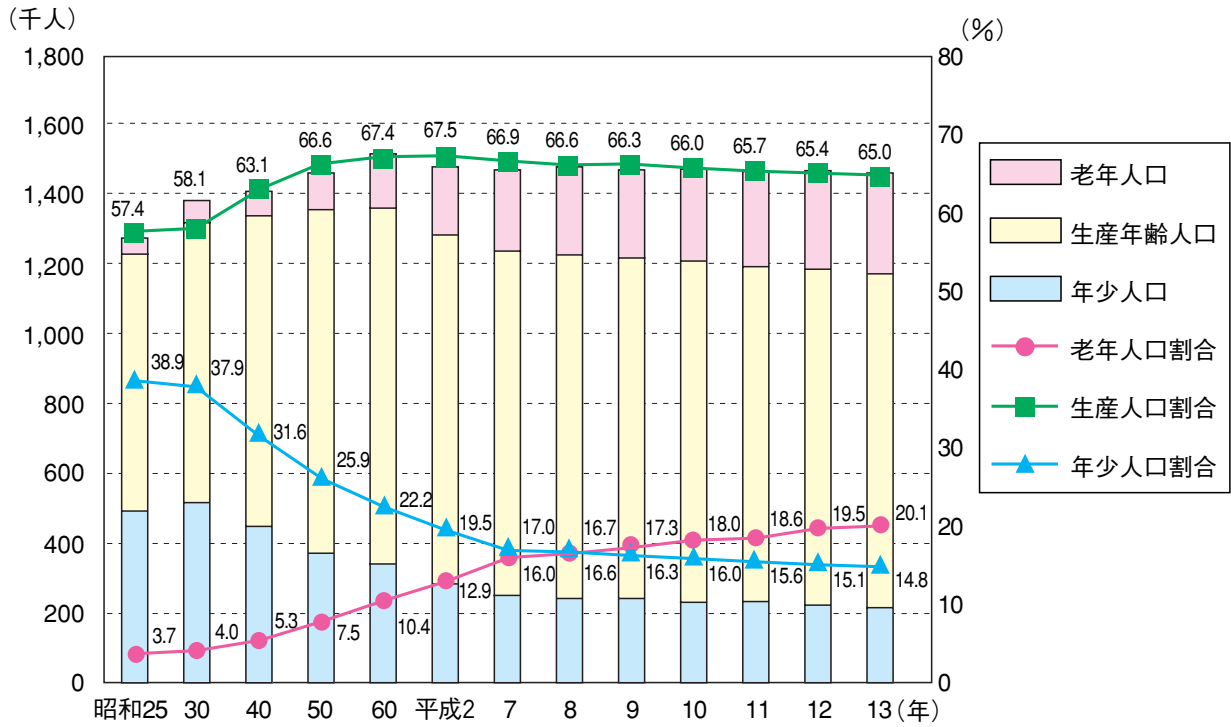
2 人口構造の状況

平成13年の本県の推計総人口をもとに、年齢区分別にみると、老年人口（65歳以上）は29万6,345人（県総人口の20.1%）、年少人口（15歳未満）は21万8,427人（同14.8%）、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）は95万7,034人（同65.0%）となっています。

年齢区分別の人口割合を平成7年（国勢調査時点）と比較すると、老年人口が4.1ポイント増加する一方、年少人口が2.2ポイント、生産年齢人口が1.9ポイント減少しており、高齢化が進行していることがうかがわれます。なお、平成8年以降は年少人口よりも老年人口の方が多くなっています。

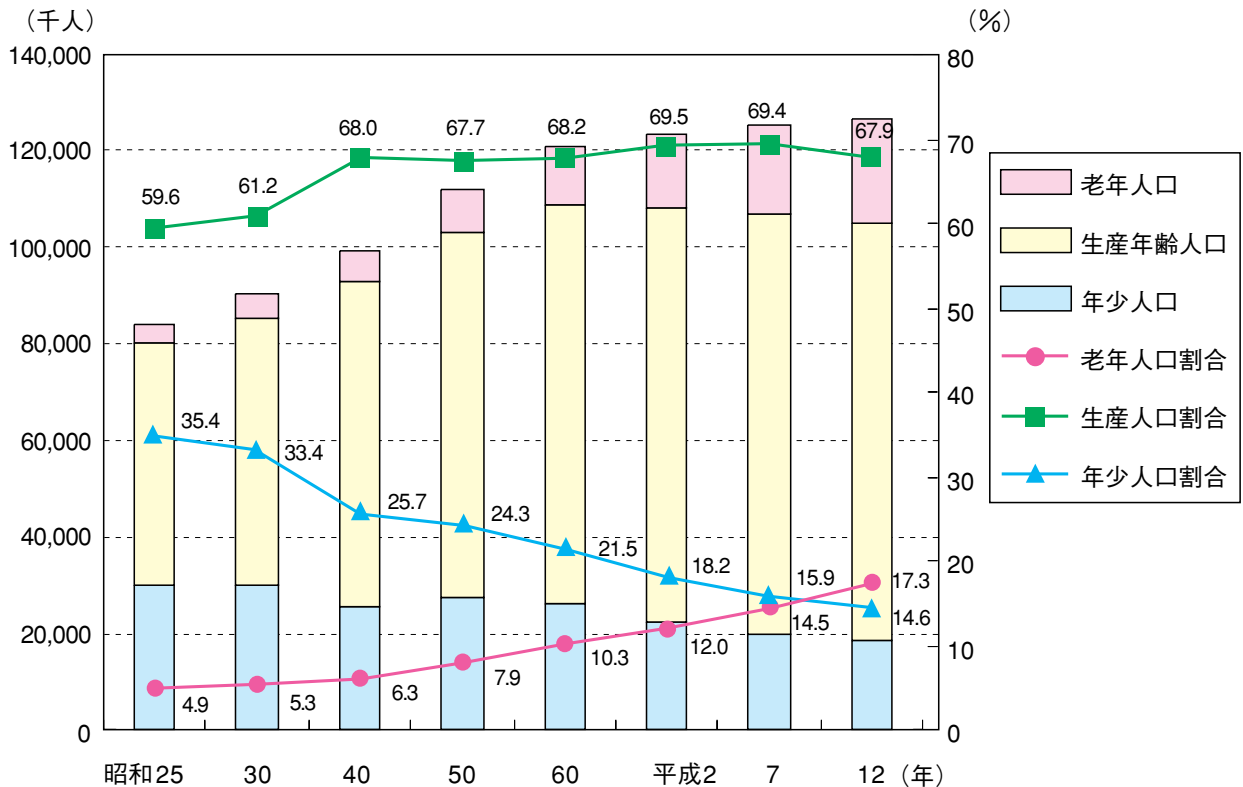
次に、平成12年の本県と全国との年齢区分別の人口割合を比較してみると、老年人口割合は2.2ポイント、年少人口割合は0.5ポイント、それぞれ本県が全国を上回っており、一方、生産年齢人口割合は2.5ポイント本県が全国を下回っており、本県の高齢化は、全国を上回って進んでいることがうかがわれます。なお、本県の高齢化率は昭和60年にはじめて全国を上回りました。

年齢3区分別人口推移（青森県）



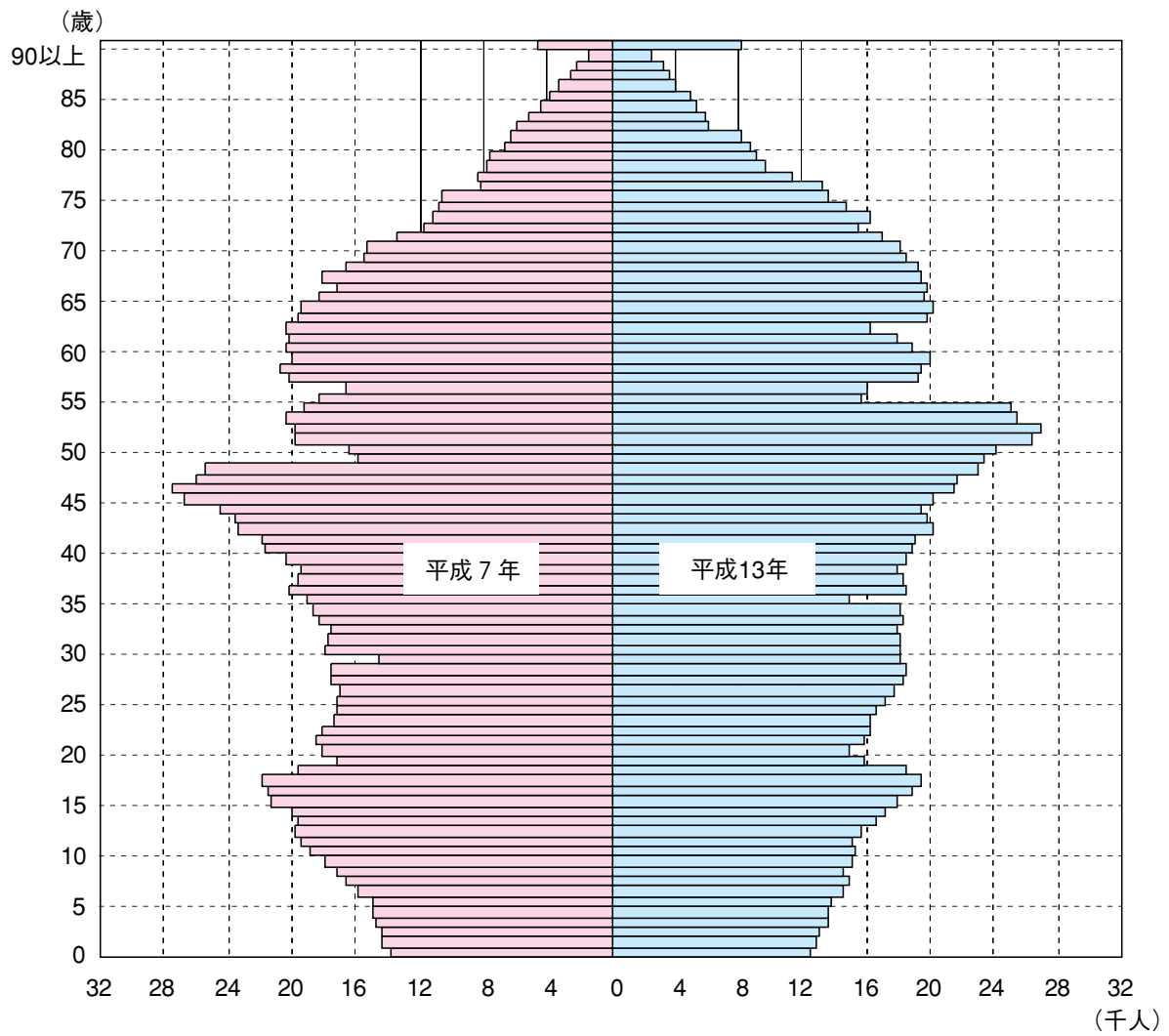
資料) 総務省統計局「国勢調査」
県統計情報課「青森県の人口移動」

年齢3区分別人口推移（全国）



資料) 総務省統計局「国勢調査」

本県の人口ピラミッド（平成7年・平成13年）

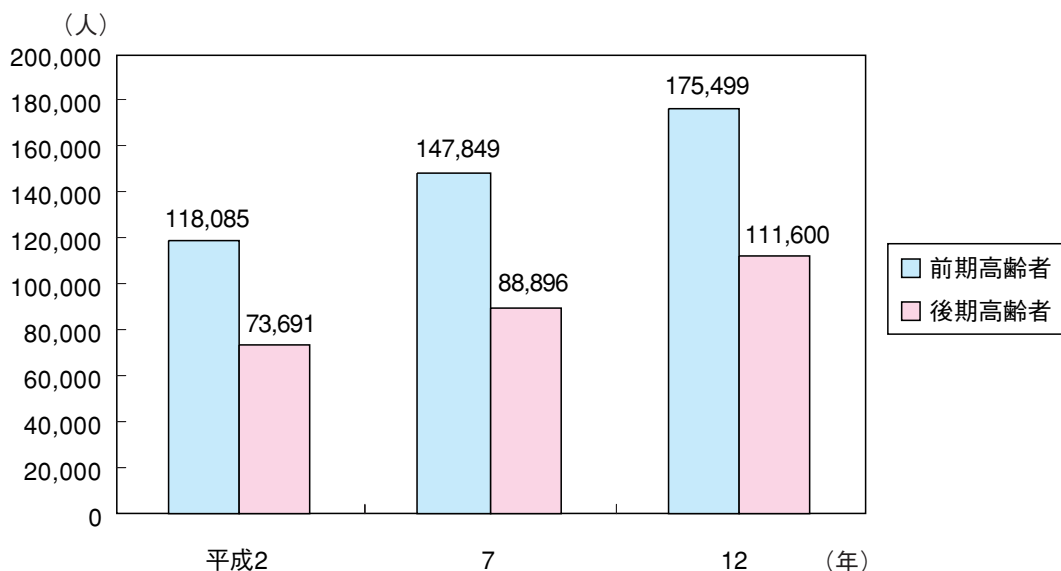


資料) 総務省統計局「国勢調査」、県企画振興部「青森県の人口移動」

3 前期高齢者と後期高齢者の状況

本県の平成12年（国勢調査時点）の老年人口（28万7,099人）を前期高齢者（65歳以上75歳未満）と後期高齢者（75歳以上）に区分してみると、前期高齢者は17万5,499人（61.1%）、後期高齢者数は11万1,600人（38.9%）となっており、平成7年との比較では、前期高齢者が18.7ポイント、後期高齢者が25.5ポイントそれぞれ増加しており、後期高齢者の方が高い伸びとなっています。

本県の前期高齢者と後期高齢者の推移



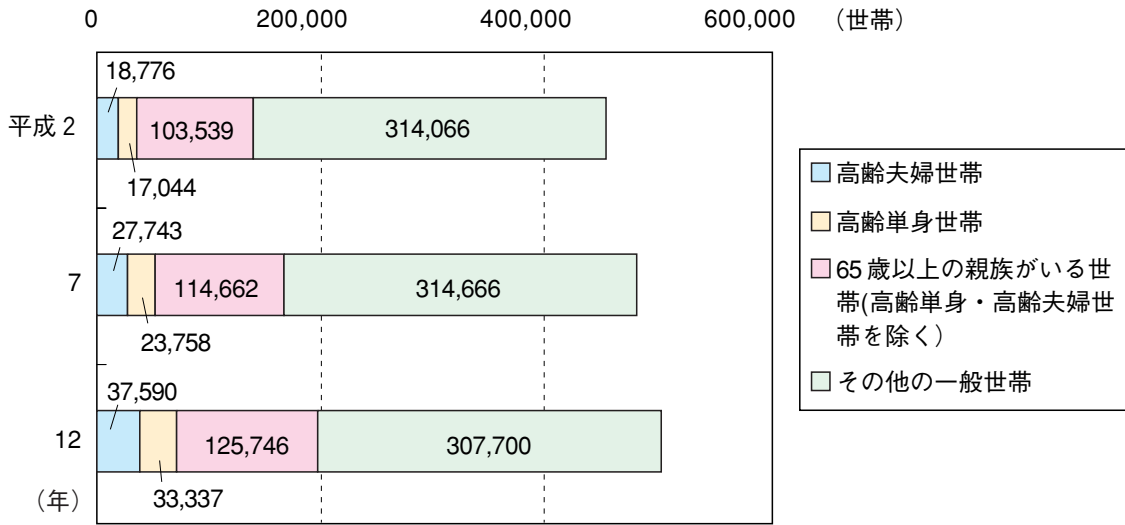
資料) 総務省統計局「国勢調査」、県企画振興部「青森県の人口移動」

4 高齢者世帯の状況

本県の高齢者世帯の状況についてみると、一般世帯数は50万4,373世帯で、うち高齢夫婦世帯と高齢単身世帯とを合わせた高齢者世帯は7万927世帯で、一般世帯の14.1%を占めています。平成7年の調査と比較すると、高齢者世帯数は1万9,426世帯（37.7%）増加しています。

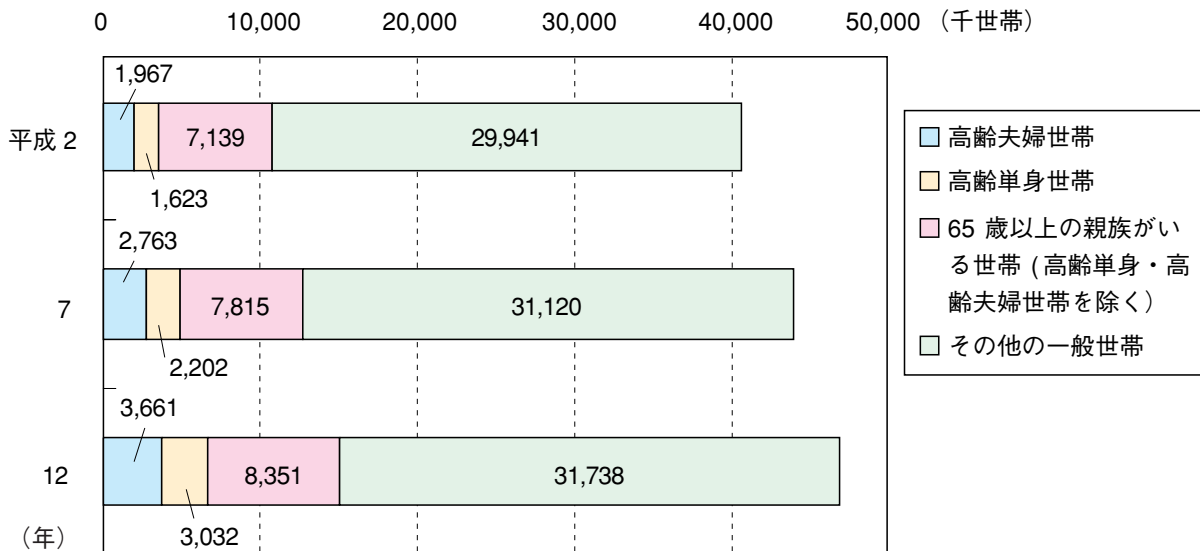
全国についてみると、高齢者世帯は34.8%の増加となっており、本県高齢者世帯は全国よりも早いペースで増加しています。

高齢者世帯の状況（青森県）



資料) 総務省統計局「国勢調査」

高齢者世帯の状況（全国）



資料) 総務省統計局「国勢調査」

第2節 高齢者の将来人口等

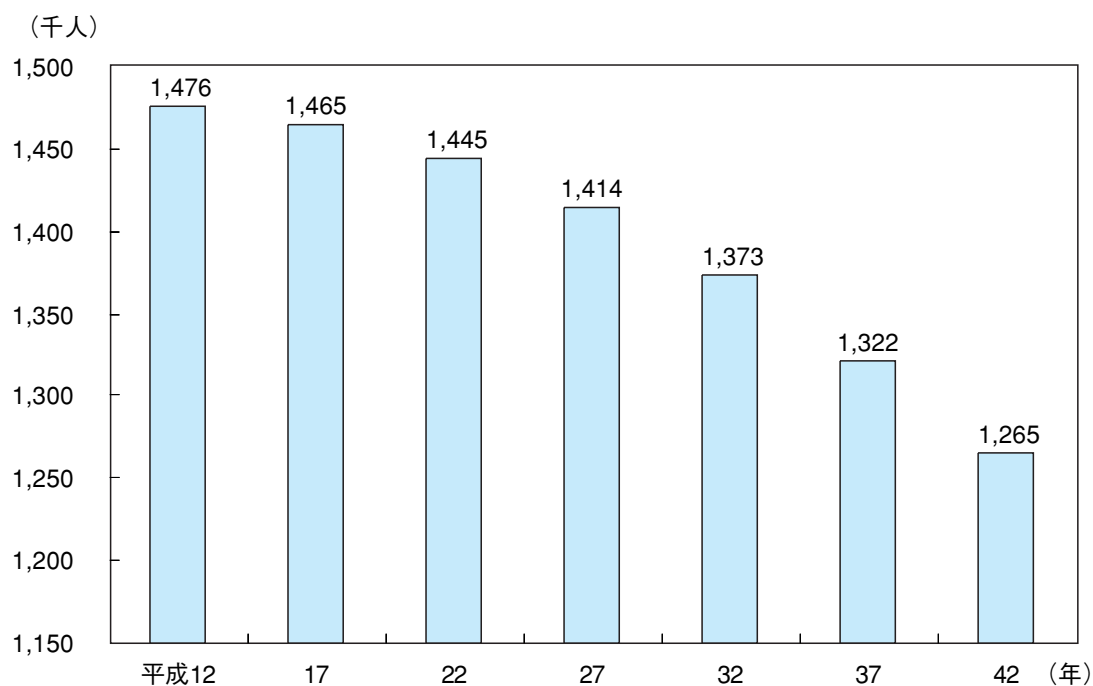
1 将来の高齢者人口と高齢化率

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（平成14年3月推計）によると、本県の総人口は今後減少を続け、平成42年（2030年）には1,265千人（平成12年総人口の85.7%）になると予測されています。

また、全国の総人口については、平成22年まではわずかに増加するものの、その後は減少に転じ、平成42年には平成12年総人口の92.6%まで減少するものと予測されています。

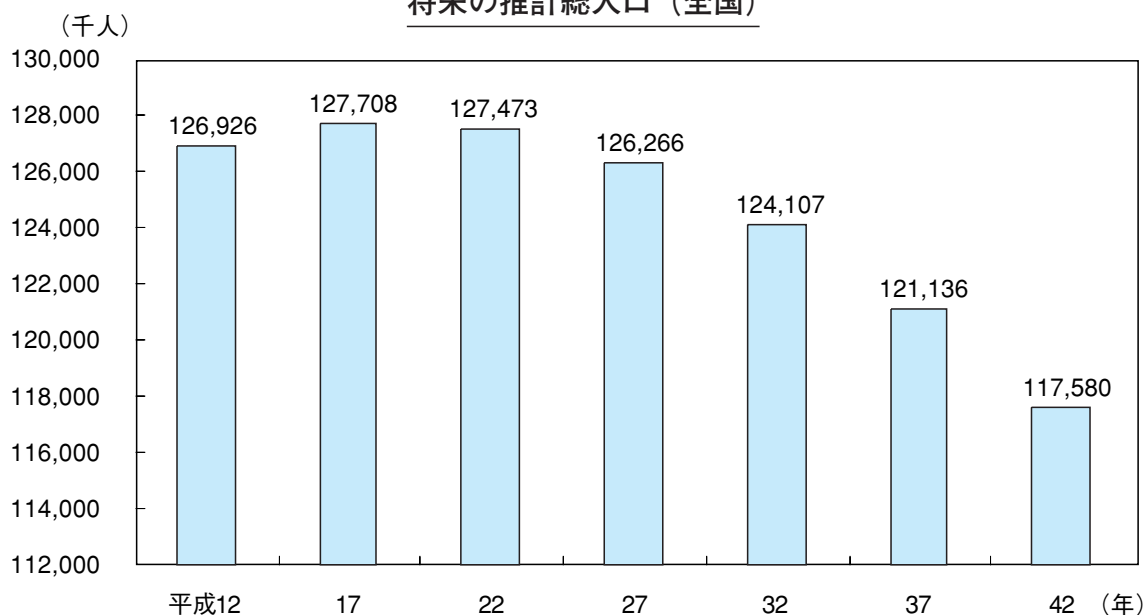
本県の総人口の減少は全国よりも早いペースで進むこととなります。

将来の推計総人口（青森県）



資料) 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」

将来の推計総人口（全国）



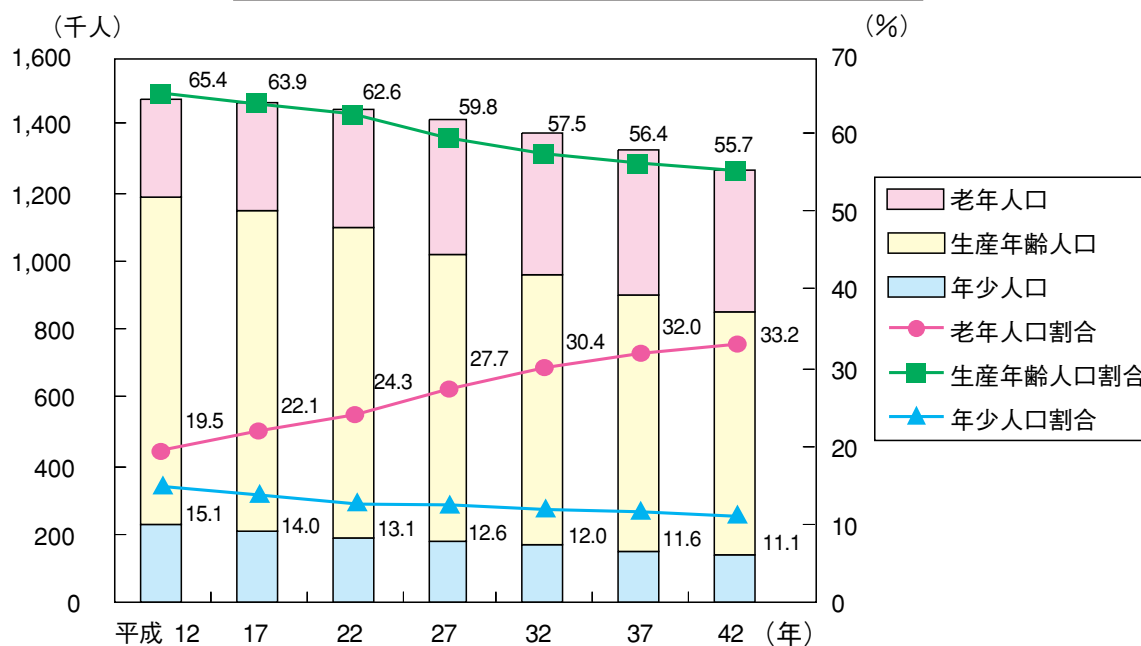
資料) 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」

次に、人口構造の将来推計についてみると、本県、全国とも老年人口が増加する中で年少人口、生産年齢人口が減少するものと予測されています。

高齢化率は全国的に上昇しますが、本県の高齢化率は平成32（2020）年には30%を超え、平成42年（2030年）には33.2%と、県民のおよそ3人に1人が65歳以上になると予測されています。

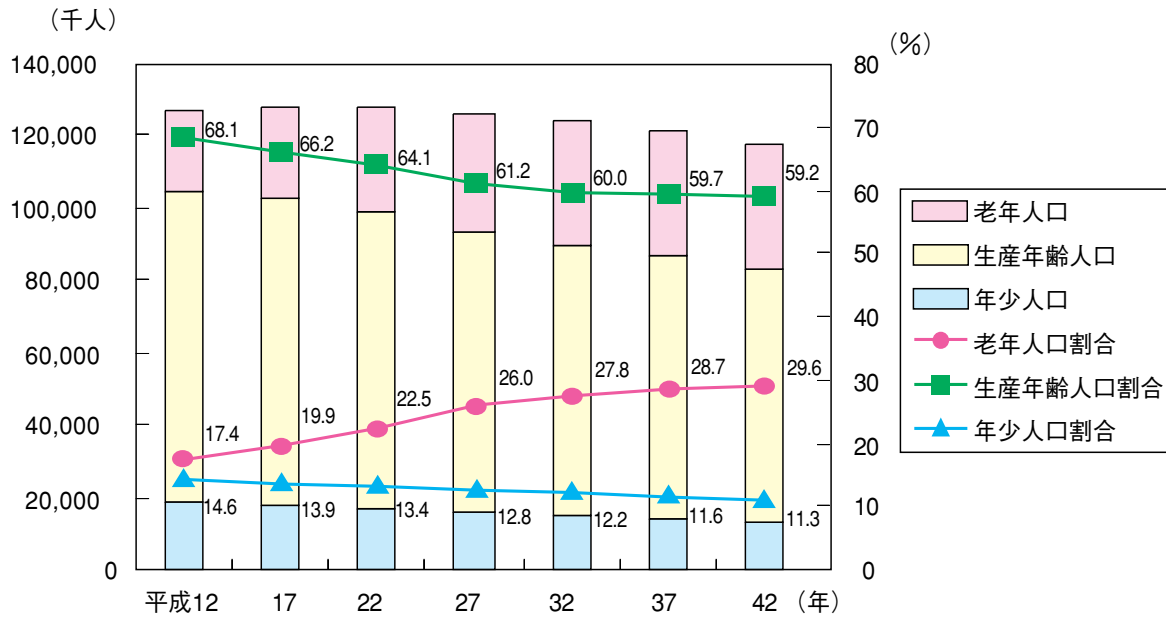
なお、全国における高齢化率は平成42年（2030年）には29.6%になると予測されています。

将来の年少・生産年齢・老年人口の推移（青森県）



資料) 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」

将来の年少・生産・老年人口の推移（全国）



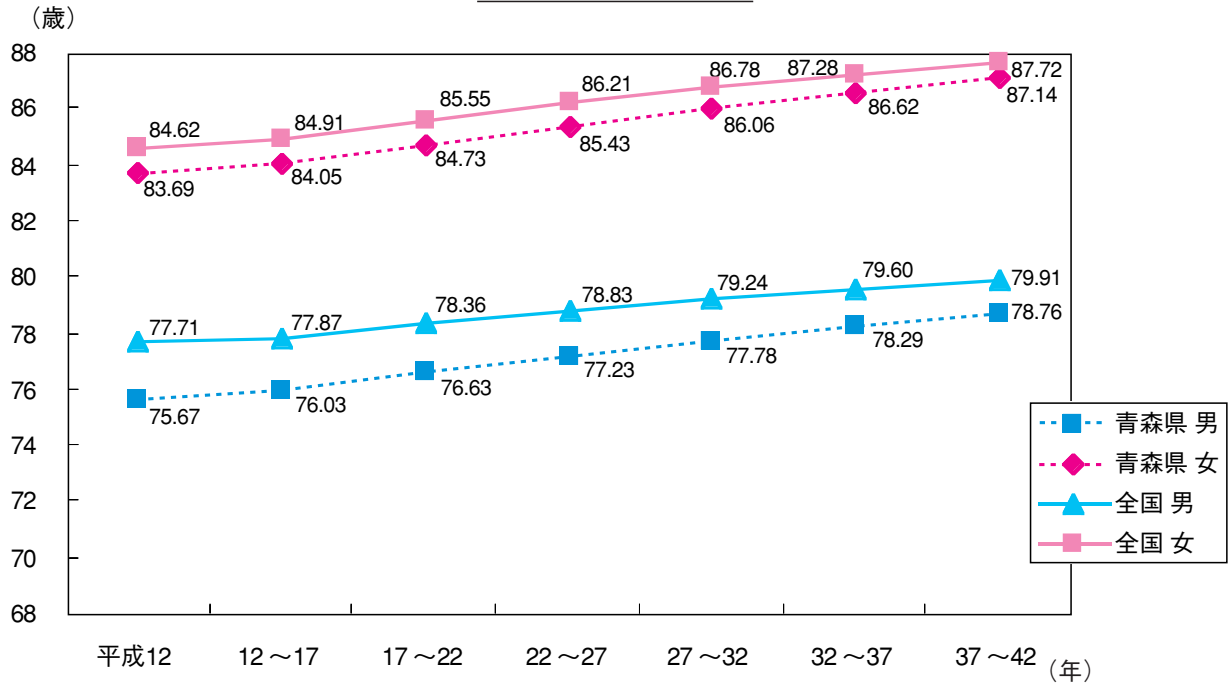
資料) 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」

2 将来の平均寿命と合計特殊出生率

高齢化率上昇の主要な要因としては、平均寿命の伸長と出生率の低下が挙げられます。本県の平均寿命は平成12年時点で男性が75.67歳（全国平均＝77.71歳）、女性が83.69歳（全国平均＝84.62歳）で男女とも全国最下位となっています。今後の平均寿命については、男女ともに緩やかに伸び、平成42年には男性78.76歳（全国平均＝79.91歳）、女性87.14歳（全国平均＝87.72歳）になるものと予測されています。

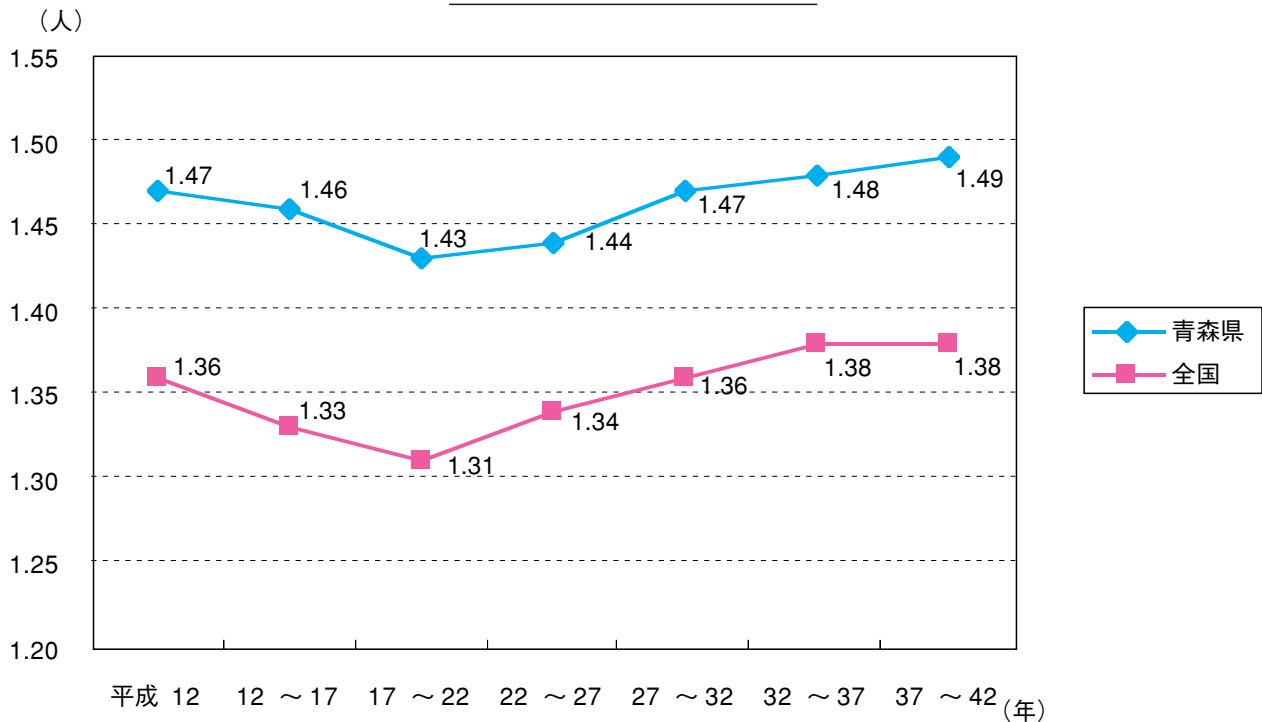
次に、本県の合計特殊出生率（15歳から49歳の女性が一生涯に平均して生む子供の数）についてみると、平成12年時点では1.47（全国平均＝1.36）となっていますが、以後平成22（2010）年までは低下を続け、その後は一転して上昇し、平成37年から平成42年にかけては1.49（全国平均＝1.38）になるものと予測されています。

将来の平均寿命予測



資料) 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」
平成12年は都道府県別生命表による。

将来の合計特殊出生率予測



資料) 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」
平成12年は「青森県保健統計年報」、「人口動態統計」による。

第2章 本県高齢者の就業の動向

第1節 高齢者の労働力人口の推移と就業の現状

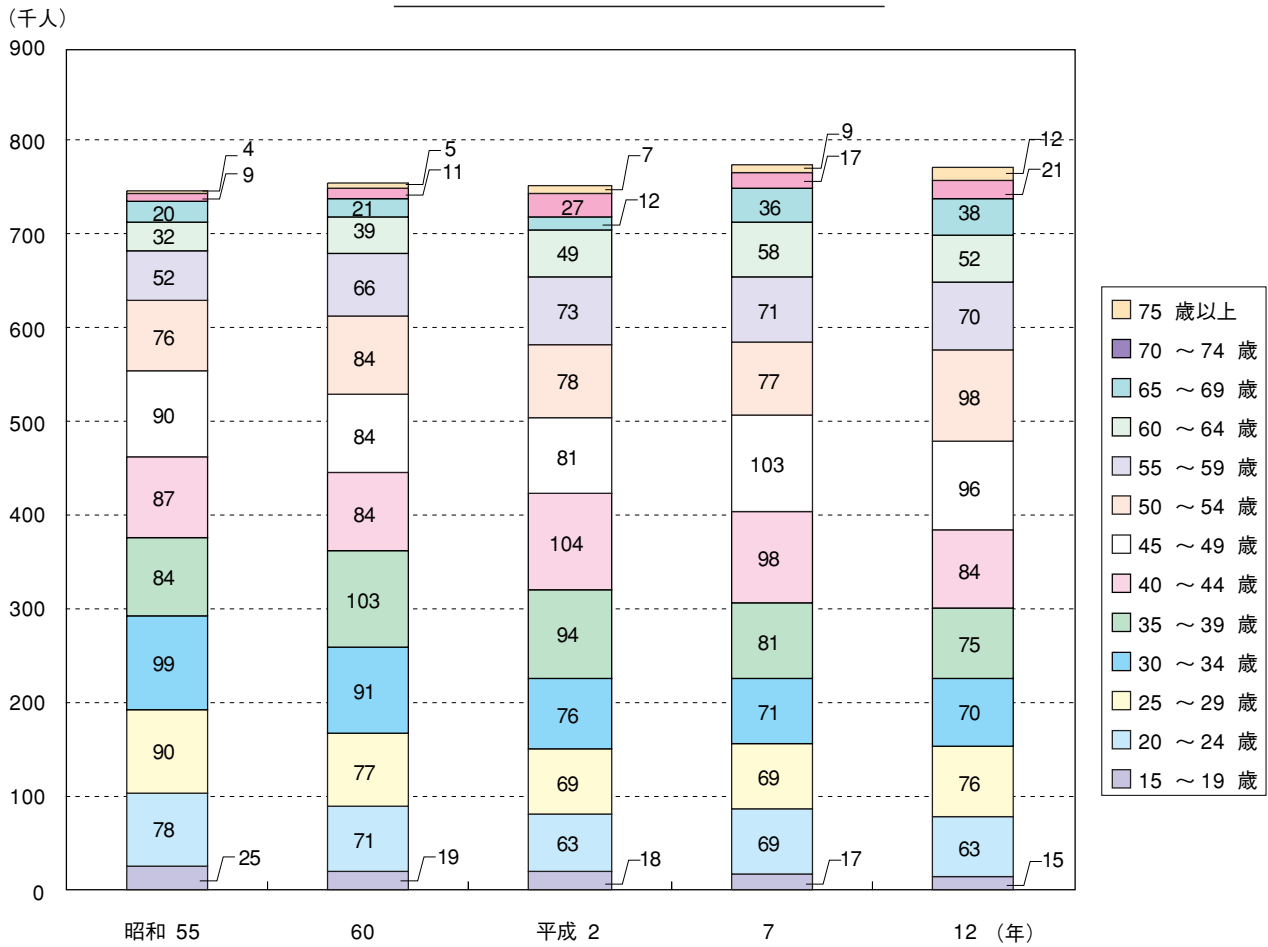
1 高齢者の労働力人口と労働力率

平成12年の本県の労働力人口（就業者及び完全失業者）は、合計で77万1,302人となっており、平成7年に比べ4,109人（0.5%）の減少となっています。

これを年齢階層別にみると、15歳から64歳までの生産年齢層では、25歳から29歳及び50歳から54歳の階層で増加していますが、その他の階層では全て減少し、1万756人の減となっています。一方、65歳以上の高齢者では、高齢化の進展を背景に増加しています。

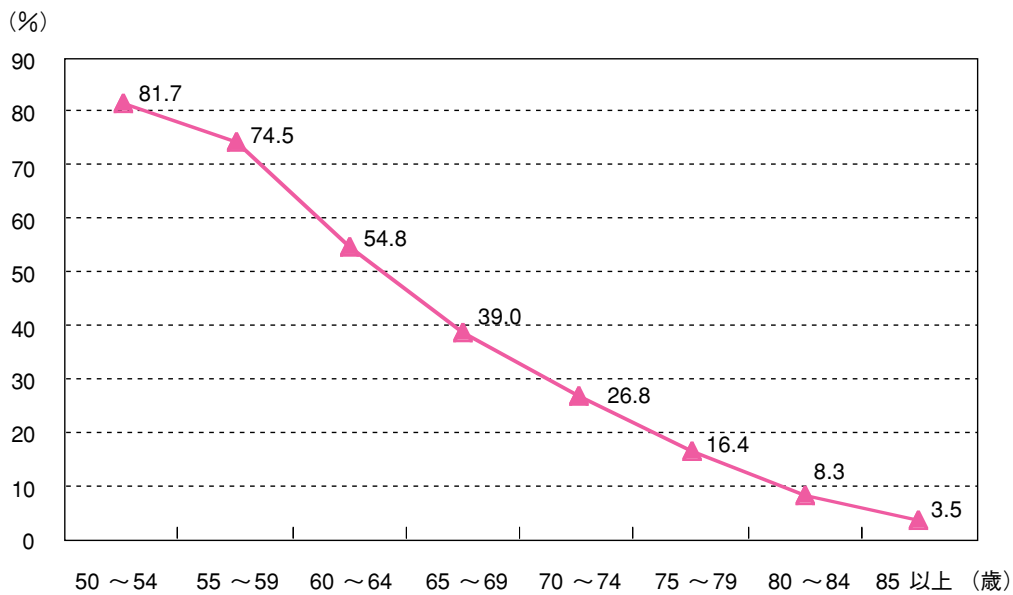
次に、平成12年の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）についてみると、全体では61.6%で、平成7年に比べ1.5ポイント低下しています。特に50歳以上について年齢階層別にみると、本県は50歳から64歳までは全国とほぼ同じ水準ですが、65歳～74歳までの前期高齢者では全国を上回っており、75歳以上の後期高齢者になるとまた全国と同じ水準になります。なお、本県、全国とも加齢に伴って労働力率が低下していく傾向はほぼ同じです。特に本県の前期高齢者は、全国に比べて就業に対する意欲が強いことがうかがえます。

本県の年齢階層別労働力人口の推移



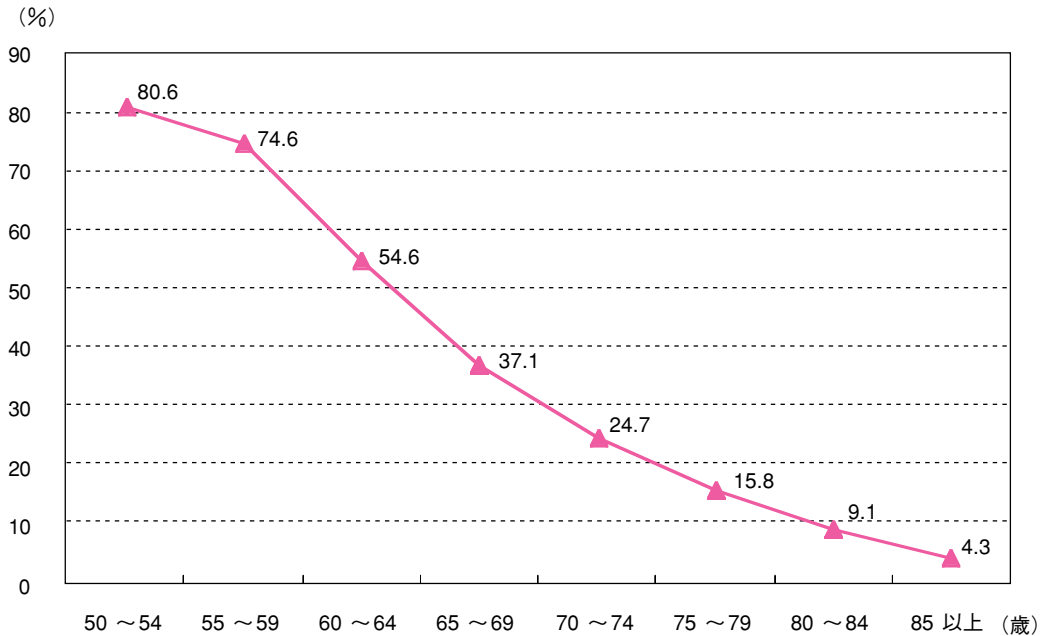
資料) 総務省統計局「国勢調査」

50歳以上の年齢階層別労働力率 (青森県：平成12年)



資料) 総務省統計局「国勢調査」

50歳以上の年齢階層別労働力率の推移（全国：平成12年）



資料) 総務省統計局「国勢調査」

2 高齢者の就業者数

平成12年の本県就業者数は72万9,472人で、総人口（平成12年時点：147万5,728人）の49.4%を占めており、平成7年に比べると6,791人（0.9%）の減少となります。

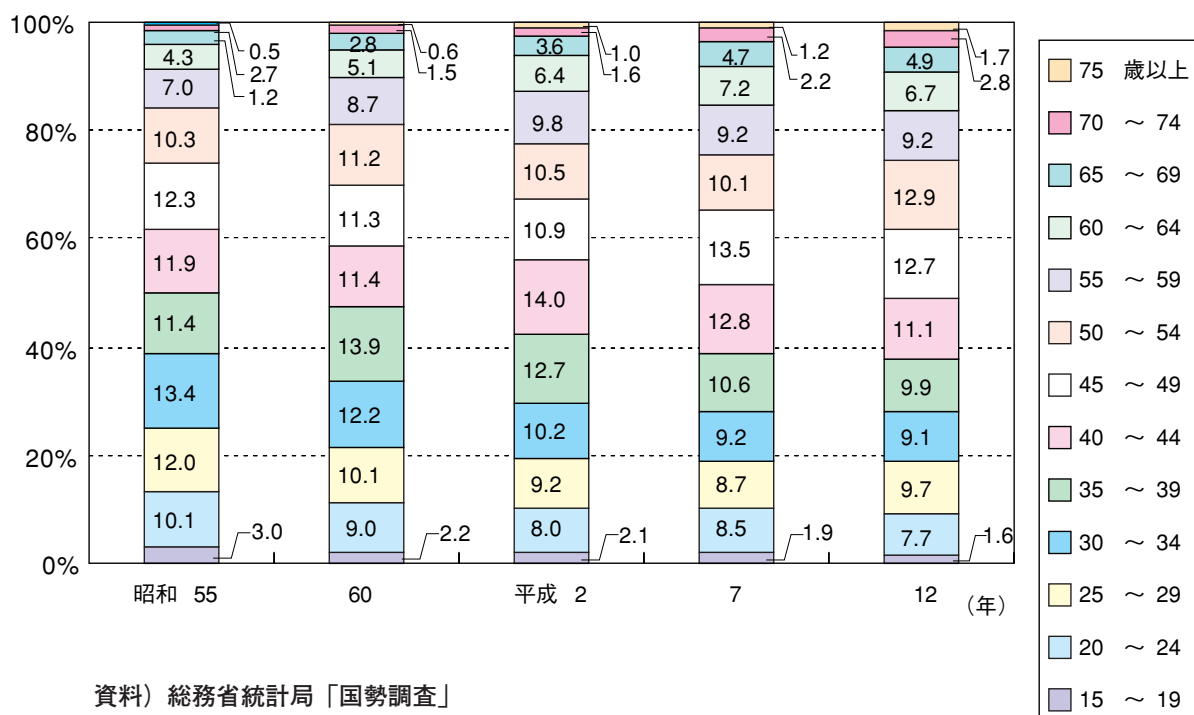
これを年齢階層別にみると、50歳～54歳が9万4,396人（全就業者数の12.9%）と最も多く、次いで45歳～49歳が9万2,972人（同12.7%）、40歳～44歳が8万616人（同11.1%）となっています。また、65歳以上の就業者数は6万8,742人（全就業者数の9.4%）で、平成7年に比べると15.0%増加するなど、就業者の高齢化が進んでいます。特に50歳以上の年齢階層別の就業率について、全国と比較してみると、50歳～64歳までは全国とほぼ同じ水準ですが、65歳～79歳までは全国を上回っており、80歳以上になると全国を下回る水準となっています。本県の前期高齢者の就業率は全国に比べ概ね高めになっており、本県の60歳以上の高齢者の高い就業意欲がうかがえます。

なお、本県、全国とも就業率は概ね60歳を過ぎる頃から特に減少する傾向にありますが、これは就業者の大半を占める雇用者の定年が、現在は60歳が主流になっていることに加え、定年退職を契機に職業生活から引退する

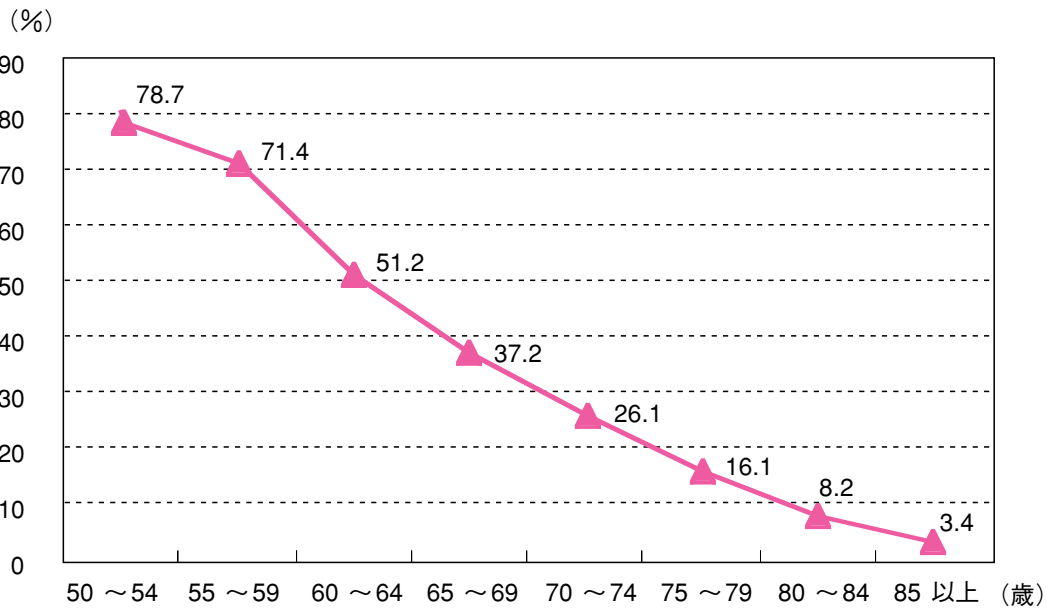
傾向が見られることや、一方、定年退職後の就業を希望する人に対する継続雇用システムが全国に比べて確立されていないことなどが原因と考えられます。

定年年齢や60歳以上の就業希望者に対する労働力需要が現在のままで推移するとすれば、就業者のピークである50歳～55歳のいわゆる団塊の世代と、これに次いで就業人口の多い45歳～49歳を合わせると就業者全体の4分の1に達することから、これらの就業者が定年に達する今後5年～10年後には、本県における労働力需給が逼迫するものと考えられます。このため、定年退職後も就業を希望する健康で元気な60歳以上の高齢者については、雇用機会の拡大などの就業環境の整備が必要になってくるものと考えられます。

本県の就業者の年齢階層別構成比

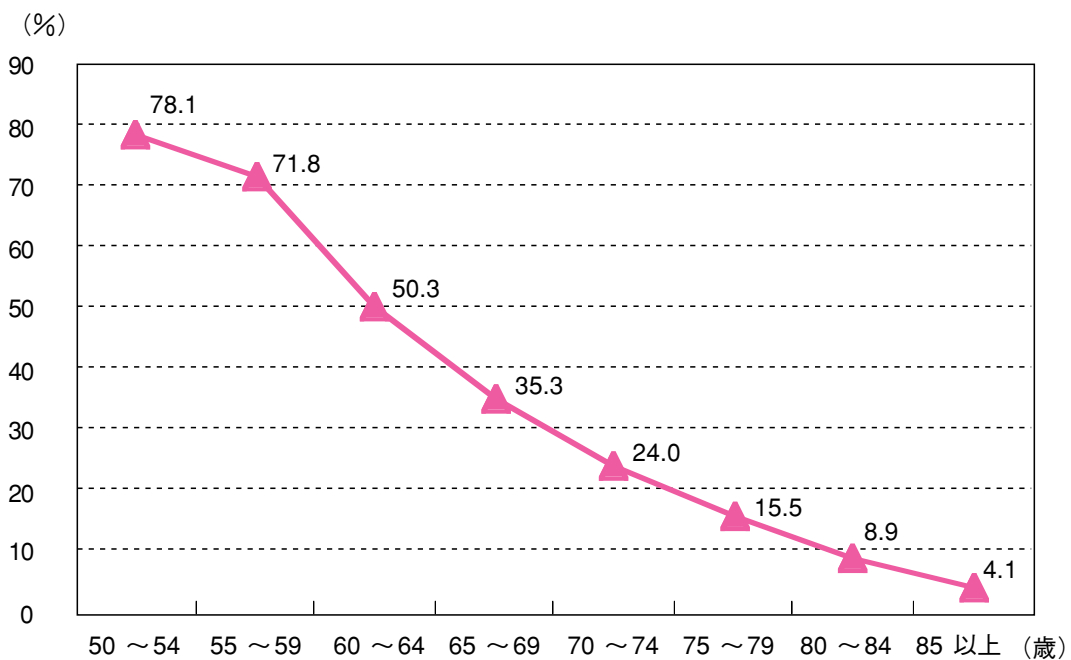


50歳以上の年齢階層別就業率（青森県：平成12年）



資料) 総務省統計局「国勢調査」

50歳以上の年齢階層別就業率（全国：平成12年）

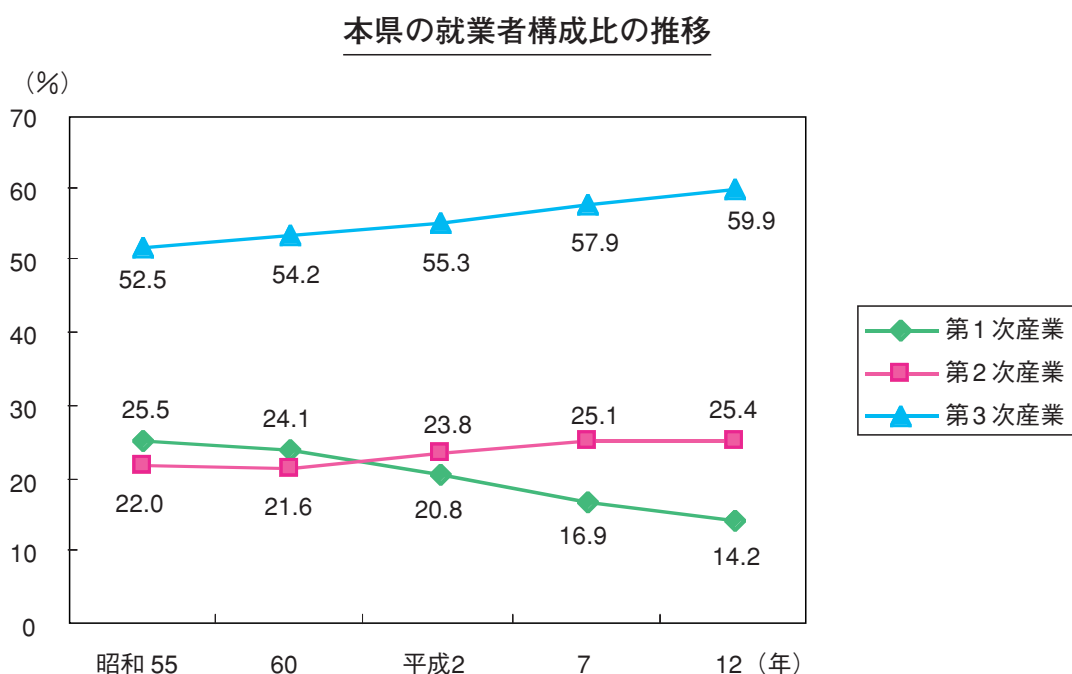


資料) 総務省統計局「国勢調査」

3 高齢者の産業別就業者・雇用者の状況

(1) 産業別就業者の推移

本県の就業人口を産業別にみると、昭和55年には全就業者数の25.5%を占めていた第一次産業の就業割合が平成12年には全就業者数の14.2%にまで著しく低下しています。一方、第二次産業は昭和55年の22.0%から平成12年には25.4%と増加しており、また、第三次産業は昭和55年の52.5%から平成12年には59.9%へと増加しています。経済のソフト化、サービス化を反映して、第三次産業へのシフトが進んでいます。



資料) 総務省統計局「国勢調査」

(2) 高齢者の産業分類別就業・雇用の状況

本県の60歳以上の高齢者の就業者及び雇用者について産業分類別にみるため、ここでは50歳以上の中年層も含めてみることにします。

まず、本県高齢者の就業者についてみると、50歳以上の就業者割合は「農業」が最も高く、次いで「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「建設業」、「製造業」などの順になっています。これを全国と比較すると、

「農業」、「漁業」及び「建設業」の割合が高くなっていることが大きな特徴となっています。

50歳以上の就業者の産業分類別の構成割合

(単位：%)

区 分	全国就業者構成比	青森県就業者構成比
総 数	100.0	100.0
農 業	9.8	23.9
林 業	0.2	0.6
漁 業	0.7	2.3
鉱 業	0.1	0.1
建 設 業	10.7	13.4
製 造 業	19.2	9.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	0.4
運輸・通信業	6.1	4.9
卸売・小売業、飲食店	21.4	17.7
金融・保険業	1.9	1.4
不 動 産 業	1.9	0.8
サ ー ビ ス 業	23.9	21.4
公 務 (他に分類されないもの)	2.8	3.7
分類不能の産業	0.9	0.3

資料) 総務省統計局「平成12年国勢調査」

注) 就業者とは、普段の状態として収入を得る目的で仕事をしている人の総称。

次に、年齢階層別に分けて60歳以上の就業者についてみると、「農業」、「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「建設業」、「製造業」の順に、雇用者については「サービス業」、「建設業」、「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」の順となっています。このことから、「農業」、「サービス業」、「建設業」、「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」の5産業が就業機会となっていることがうかがえますが、「農業」については、自営（起業）という面で大きな就業機会となっており、前期高齢者、後期高齢者のいずれの年齢層でも突出した構成割合となっていることを考慮すると、年齢に関係なく就業できる最大の機会になっていることがうかがえます。農業についてこのような状況になっている主な理由としては、定年退職後に兼業農家から専業農家に切り替わることが起因していると考えられます。

また、サービス業については最も雇用者数が多い業種であり、雇用機会の大きな受け皿となっていると考えられます。

なお、参考までに50歳～59歳の年齢層でみると、「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「建設業」、「農業」、「製造業」の5産業が就業機会を提供しており、就業者及び雇用者のいずれにおいても構成割合に大きな傾向の差異は見られません。

本県の50歳以上就業者の産業分類・年齢階層別構成割合

(単位：%)

区 分	50～59歳	60歳以上	60歳以上		
			60～64歳	65～74歳	75歳以上
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農 業	12.5	39.7	54.8	47.4	52.0
林 業	0.5	0.7	0.4	0.6	0.3
漁 業	1.6	3.2	3.5	3.6	2.9
鉱 業	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0
建 設 業	15.1	11.1	5.4	9.1	3.0
製 造 業	11.7	5.4	3.1	4.2	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	0.1	0.0	0.1	0.0
運輸・通信業	6.8	2.3	0.8	1.5	0.7
卸売・小売業、飲食店	19.2	15.5	14.5	14.2	20.6
金融・保険業	2.0	0.7	0.4	0.5	0.4
不 動 産 業	0.5	1.1	1.3	1.1	2.4
サ ー ビ ス 業	24.0	17.9	13.3	15.5	12.6
公 務 (他に分類されないもの)	5.1	1.9	1.9	1.9	1.3
分類不能の産業	0.3	0.4	0.3	0.3	0.6

資料) 総務省統計局「平成12年国勢調査」

本県の50歳以上雇用者の産業分類・年齢階層別構成割合

(単位：%)

区 分	50～59歳	60歳以上	60歳以上		
			60～64歳	65～74歳	75歳以上
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農 業	1.5	4.7	3.2	6.5	7.1
林 業	0.7	1.5	1.4	1.6	1.1
漁 業	0.8	1.4	1.1	1.7	1.0
鉱 業	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0
建 設 業	16.8	23.7	24.7	22.9	9.9
製 造 業	14.8	9.6	11.0	7.7	7.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	0.3	0.3	0.2	0.2
運輸・通信業	9.3	5.4	6.4	3.7	2.3
卸売・小売業、飲食店	16.2	12.2	14.5	11.4	14.7
金融・保険業	2.5	1.1	1.3	1.0	1.0
不 動 産 業	0.3	0.6	0.8	0.6	1.7
サ ー ビ ス 業	28.1	33.2	31.0	34.6	37.1
公 務 (他に分類されないもの)	7.6	5.6	3.6	7.5	14.1
分類不能の産業	0.4	0.6	0.4	0.6	2.9

資料) 総務省統計局「平成12年国勢調査」

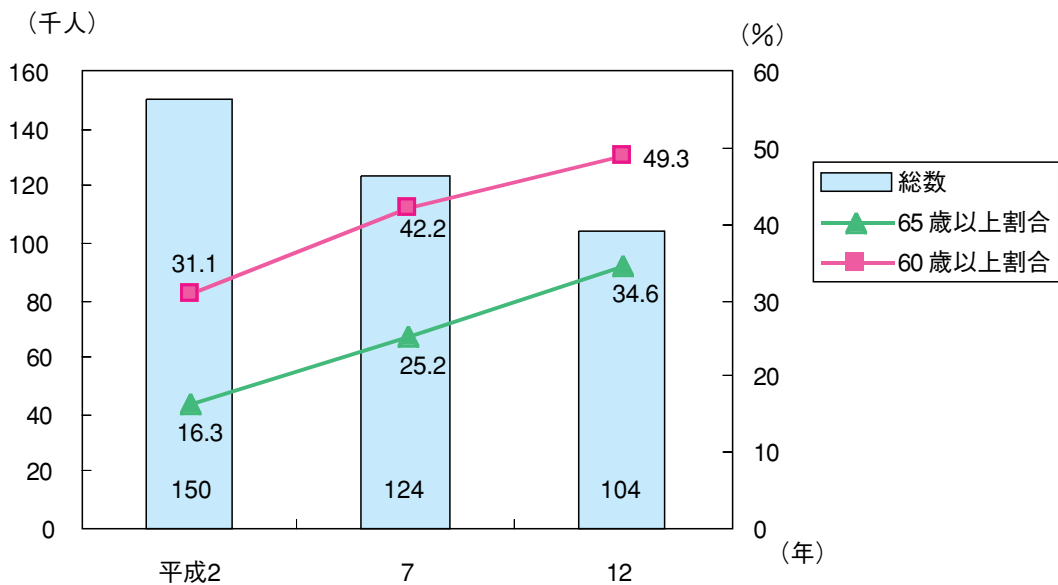
(3) 各産業の就業者数と高齢者の就業割合の状況

各産業の中から、本県における就業割合の高い産業について取り上げ、それらの就業者数と高齢者の就業割合の推移について見てみます。

① 農 林 漁 業

本県の主要産業である農林漁業については、全体として減少してきており、高齢者の割合は平成12年で34.6%に達しています。なお、60歳以上でみると、就業者の割合は49.3%となっており就業者の高齢化が進行しています。

県内農林漁業就業者の推移



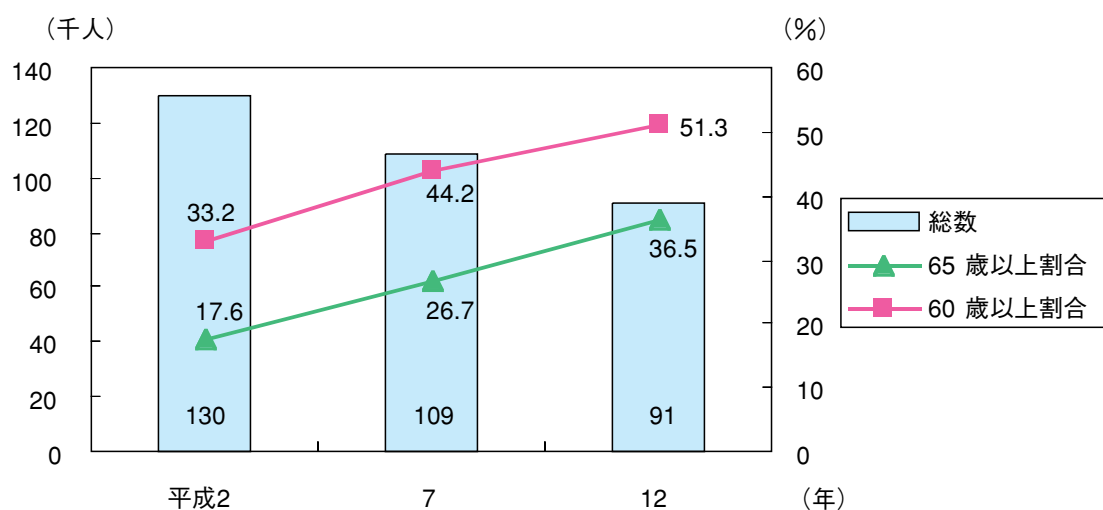
資料) 総務省統計局「国勢調査」

特に農業についてみると、就業者数は平成2年を100とすると平成12年には69.8の水準まで減少し、他産業に比べて高齢化が進んでいます。

これは、若年労働者の農業離れのほか、いわゆる兼業農家の農業就業者が、企業の退職に伴って専業化することによる影響もあると考えられます。

なお、参考までに60歳以上でみても、同様の傾向にあります。

県内農業就業者の推移



資料) 総務省統計局「国勢調査」

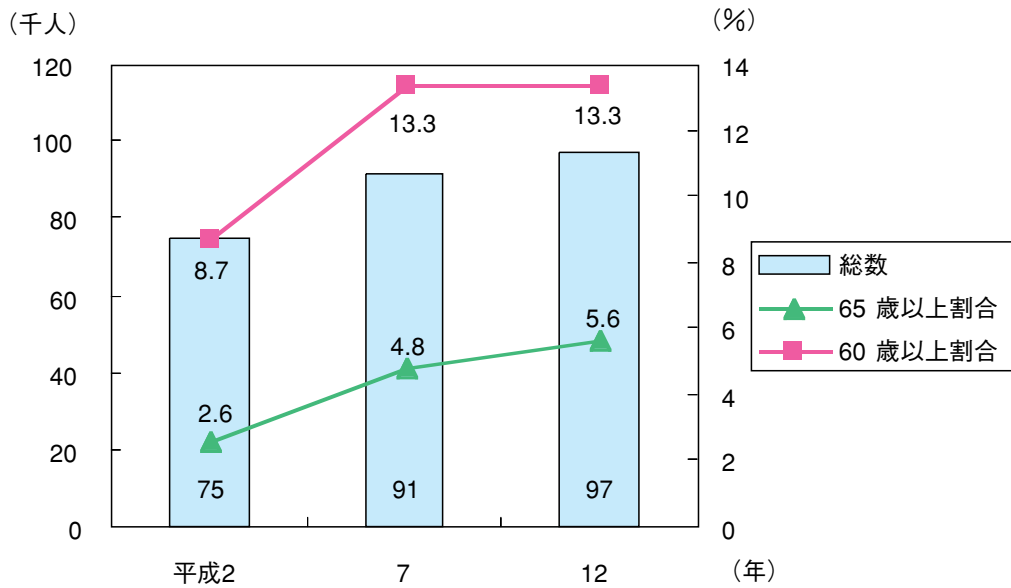
② 建設業

建設業の就業者数については、全体として増加してきており、高齢者の割合は他産業に比べてそれほど高くはない水準にあります。

建設業の場合は、特にその専門的な技術や知識が要求される業種であり、高齢者の知識と経験が活かされるという面を有しています。

なお、就業者に占める60歳以上の割合の推移を見ると、横ばい状態にあり、高齢者の割合の示す傾向とは若干異なっています。これは、60歳～64歳までの年齢層の就業継続者が少なくなっているためであり、企業が定年退職後の就業継続を抑制しているためと考えられます。

県内建設業就業者の推移

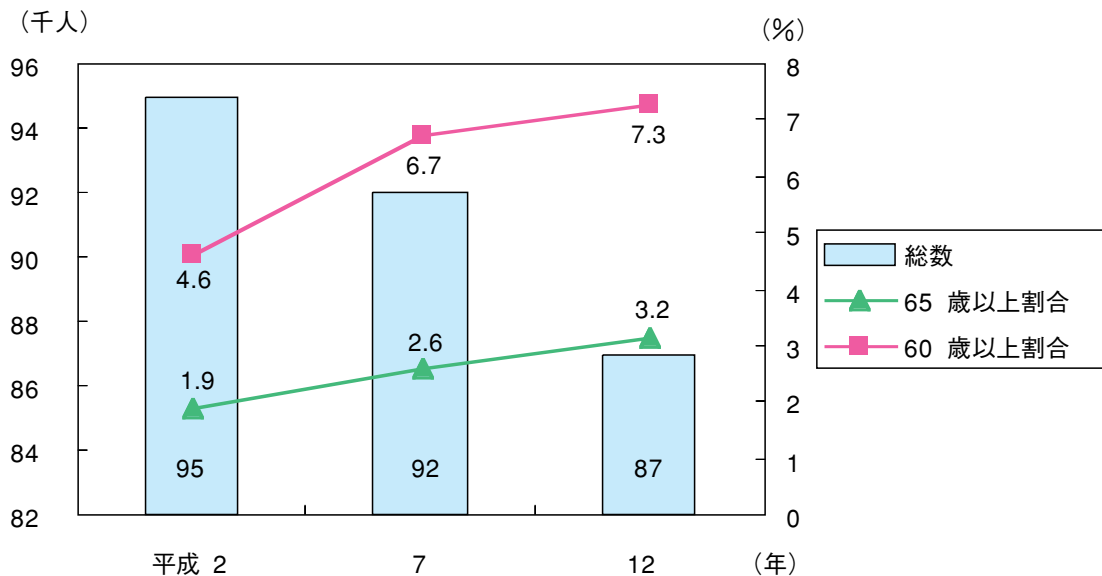


資料) 総務省統計局「国勢調査」

③ 製造業

製造業の就業者数については、減少してきており、経済状況の悪化による影響が表れているものと考えられます。高齢者の就業割合については増加してきていますが、他産業に比べてその割合は低い水準にあります。なお、60歳以上でも同様の傾向です。

県内製造業就業者の推移

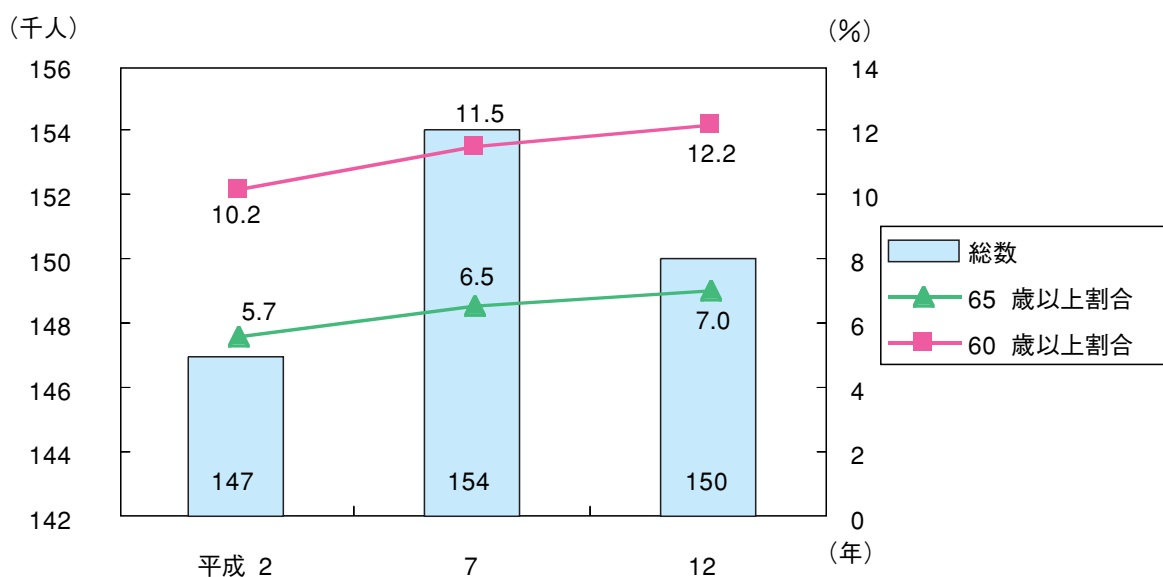


資料) 総務省統計局「国勢調査」

④ 卸売・小売業、飲食店

卸売・小売業、飲食店については、サービス業に次いで就業者数が多い産業であり、就業者数は平成2年から平成7年にかけて増加したものの、平成7年から平成12年の間では減少しており、長期化する不況の影響が表れています。また、高齢者の就業割合については、増加してきています。なお、60歳以上でも同様の傾向です。

県内卸売・小売業、飲食店就業者の推移

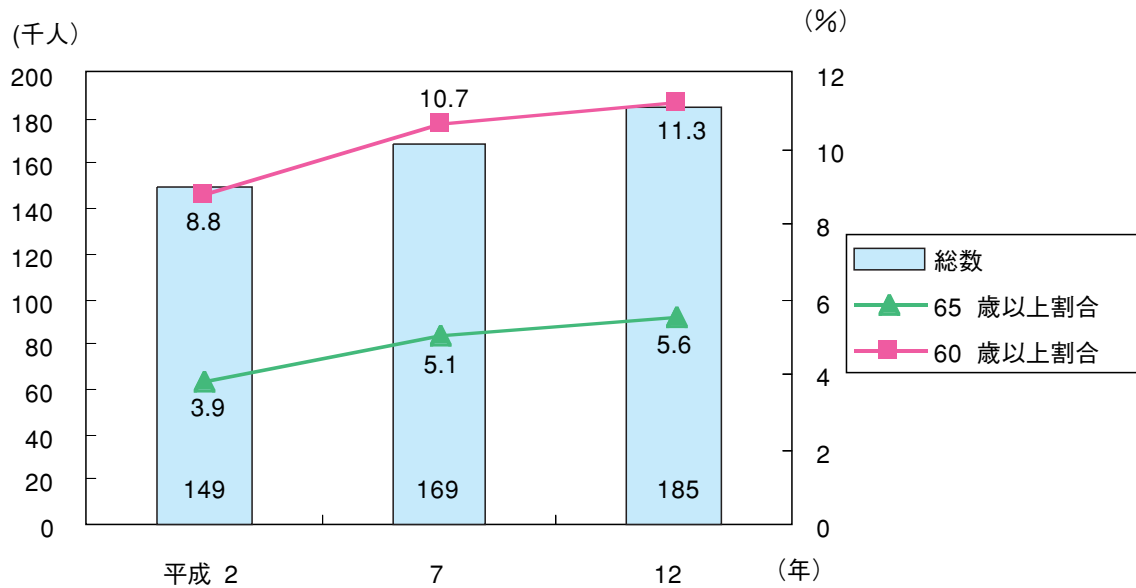


資料) 総務省統計局「国勢調査」

⑤ サービス業

サービス業については、最も多い就業者数を抱える産業であり、就業者数は増加してきています。また、高齢者の就業割合についても、増加してきています。なお、60歳以上でも同様です。

県内サービス業就業者の推移



資料) 総務省統計局「国勢調査」

4 職業別就業者・雇用の状況

平成9年の就業構造基本調査の結果をもとに本県の50歳以上の職業別就業者の構成割合をみると、農林漁業作業者と技能工等作業者の割合がともに27.2%と高くなっています。

50歳以上の就業者・雇用の職業別の状況

(単位：%)

	全国就業者 構成比	青森県就業者 構成比	青森県雇業者 構成比
総 数	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	7.7	5.6	8.4
管理的職業従事者	6.7	6.0	9.7
事務従事者	14.3	9.0	14.2
販売従事者	13.0	10.8	8.4
サービス職業従事者	8.5	7.1	6.5
保安職業従事者	1.4	1.9	3.2
農林漁業作業者	12.0	27.2	4.5
運輸・通信従事者	3.7	4.1	6.5
技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者	32.0	27.2	39.4
分類不能の職業	0.6	0.0	0.0

資料) 総務省統計局「平成9年就業構造基本調査」

就業者について、平成4年から平成9年までの間の55歳～59歳の年齢層から60歳～64歳への年齢層の減少割合をみると、運輸・通信技術者の減少率が66.7%と最も高く、次いで専門的・技術的職業従事者の60.0%、事務従事者の57.1%となっています。

青森県の年齢別職種別就業者の減少割合（平成4年～9年の変化）

（単位：千人、％）

	平成4年 50～54歳	平成9年 55～59歳	減少割合	平成4年 55～59歳	平成9年 60～64歳	減少割合
総 数	78	69	-11.5	74	55	-25.7
専門的・技術的職業従事者	5	5	0.0	5	2	-60.0
管理的職業従事者	4	4	0.0	4	3	-25.0
事 務 従 事 者	9	9	0.0	7	3	-57.1
販 売 従 事 者	9	7	-22.2	7	5	-28.6
サービス職業従事者	7	5	-28.6	4	3	-25.0
保安職業従事者	2	1	-50.0	1	1	0.0
農林漁業作業員	15	13	-13.3	22	18	-18.2
運輸・通信従事者	5	4	-20.0	3	1	-66.7
技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員	24	20	-16.7	21	17	-19.0
分類不能の職業	0	0	0.0	0	0	0.0

資料) 総務省統計局「平成4年、9年就業構造基本調査」

一方、雇用者については、技能工等作業員の割合が39.4%と特に高く、次いで事務従事者割合の14.2%などとなっています。

また、平成4年から平成9年までの55歳～59歳の年齢層から60歳～64歳の年齢層への減少割合についてみると、運輸・通信従事者の減少率が66.7%と最も高く、次いで専門的・技術的職業従事者が60.0%、事務従事者が50.0%となっており、就業者と同じ傾向を示しています。雇用者については、技能工等の作業員の減少率が比較的低くなっており、技術を身につけている雇用者は高齢になっても離職しにくいことがうかがえます。

青森県の年齢別職種別雇用者の減少割合（平成4年～9年の変化）

（単位：千人、％）

	平成4年 50～54歳	平成9年 55～59歳	減少割合	平成4年 55～59歳	平成9年 60～64歳	減少割合
総数	53	46	-13.2	43	30	-30.2
専門的・技術的職業従事者	4	4	0.0	5	2	-60.0
管理的職業従事者	4	4	0.0	3	3	0.0
事務従事者	8	8	0.0	6	3	-50.0
販売従事者	4	4	0.0	3	2	-33.3
サービス職業従事者	4	3	-25.0	2	2	0.0
保安職業従事者	2	1	-50.0	1	1	0.0
農林漁業作業員	2	1	-50.0	2	2	0.0
運輸・通信従事者	4	4	0.0	3	1	-66.7
技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員	20	17	-15.0	18	15	-16.7
分類不能の職業	0	0	0.0	0	0	0.0

資料）総務省統計局「平成4年、9年就業構造基本調査」

5 高齢者の雇用実態

(1) 職業紹介状況

県内の年齢別の常用職業紹介状況をみると、55歳以上については、常用・常用以外とも求職者数に比べて圧倒的に紹介件数や就職件数が少ない状況にあります。

55歳以上の職業紹介状況

（単位：人、件）

		平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
常用	月間有効求職者数	81,664	91,594	84,371	83,199	81,526
	紹介件数	2,660	2,472	3,894	4,068	4,211
	就職件数	1,141	1,296	1,494	1,631	1,394
その他	月間有効求職者数	45,837	42,430	40,525	36,420	34,390
	紹介件数	967	1,821	761	677	790
	就職件数	780	623	576	519	491

資料）青森労働局「労働市場年報」

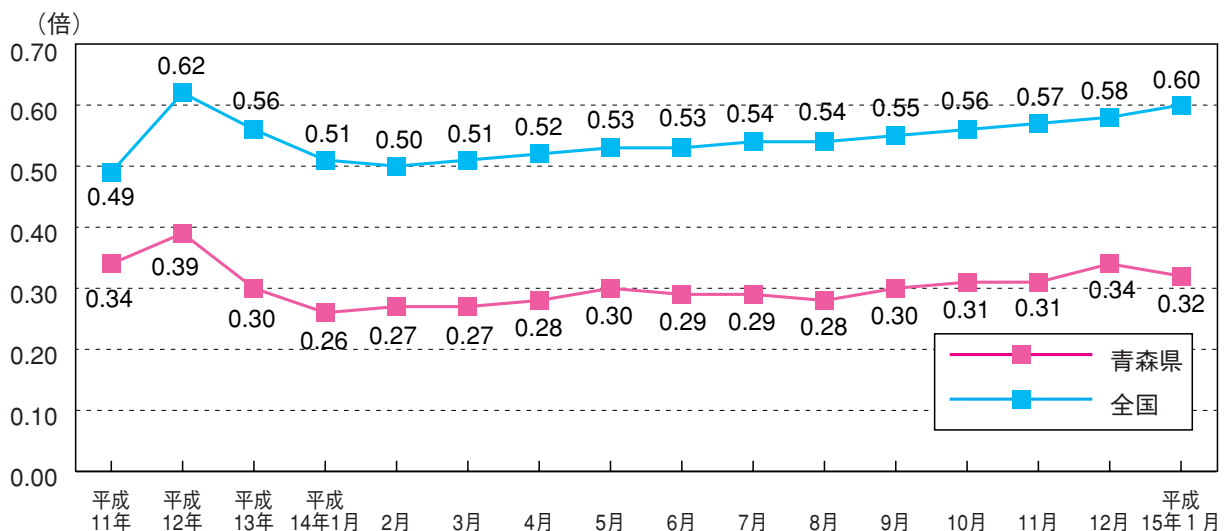
(2) 有効求人倍率の状況

本県の有効求人倍率は、平成15年1月現在で0.32倍であり、全国の0.60倍を大きく下回っており、大変厳しい雇用情勢が長期的に続いています。

さらに年齢別にみると、平成13年10月現在では60歳～64歳の年齢層で最も低くなり、パートタイムを除く常用で0.06倍、常用的パートタイムで0.94倍となっており、特にパートタイムを除く常用で厳しい状況にあります。有効求人倍率は常用・常用的パートタイムとも年齢が上がるにつれて低下していき、企業の一般的な定年年齢にあたる60歳～64歳の年齢層で最も低くなりますが、65歳以上になると若干上昇しています。これは、年齢が上がるにつれて求人・求職者数ともに減少するものの、65歳以上の年齢層では、求職者数自体が極めて少ないためと考えられます。

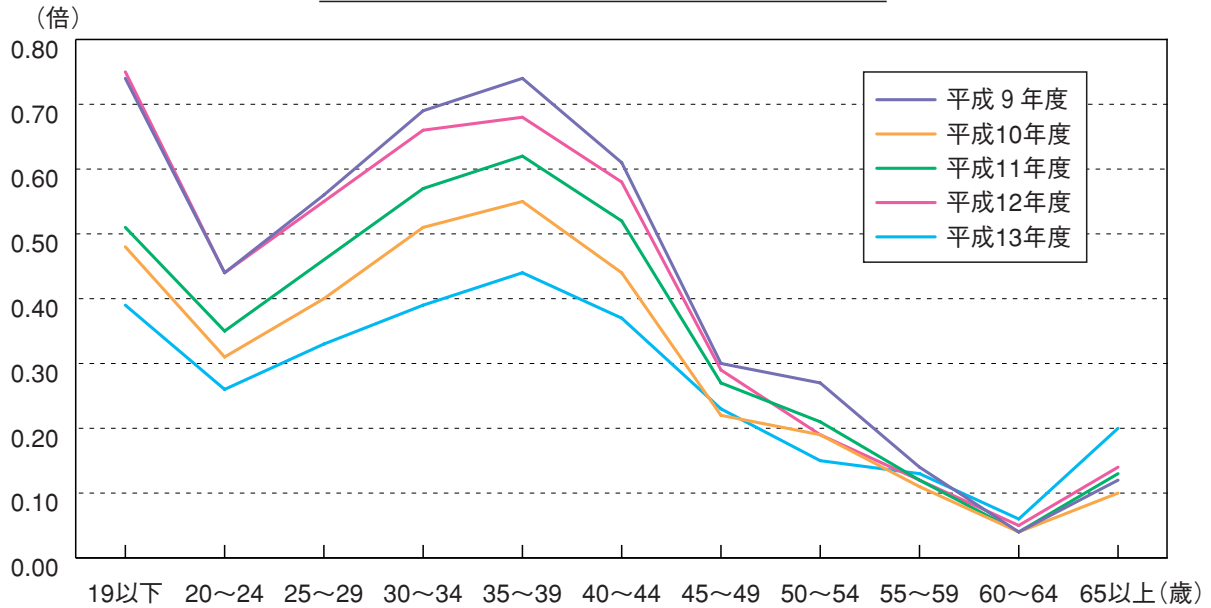
有効求人倍率を常用と常用的パートタイムとで比較すると、各年齢層を通じて常用的パートタイムの有効求人倍率が高くなっていることから、厳しい経済状況によって、企業が従業員の採用を常用からパートタイムへシフトさせていることがうかがわれます。

有効求人倍率の推移（季節調整値）



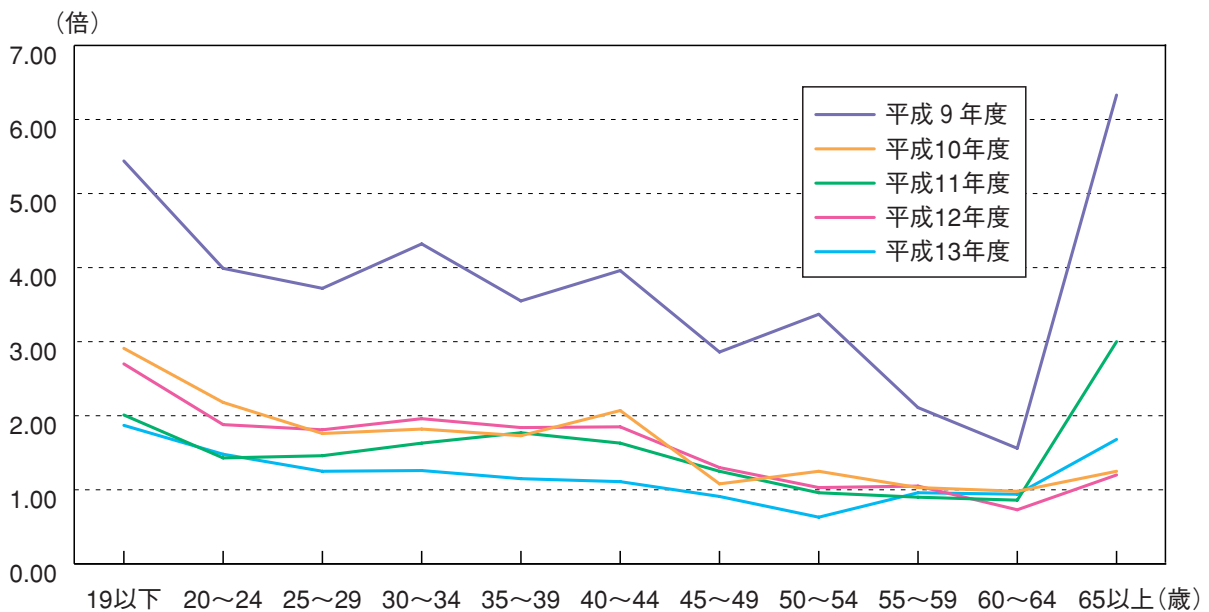
資料) 青森労働局職業安定部

年齢別常用有効求人倍率（パートを除く）



資料) 青森労働局 労働市場年報 (各年10月分)

年齢別有効求人倍率（常用的パートタイム）



資料) 青森労働局 労働市場年報 (各年10月分)

(3) 産業別新規求人の状況

過去5年度分の産業別の求人の状況（新規学卒を除く）をみると、卸売・小売業、飲食店、サービス業、製造業、建設業などの産業で求人数が多くなっています。平成13年度までの求人数の推移をみると、サービス業の求人数はあまり変化は見られないものの、建設業や製造業（特に電気

機械器具製造業)、卸売・小売業、飲食店において、求人数の落ち込みが顕著になっています。

産業別新規求人状況（新規学卒を除く全数）

（単位：人）

	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度
農、林、漁業	688	620	687	646	603
鉱業	146	122	93	59	39
建設業	11,326	14,735	14,505	12,009	8,452
製造業	13,330	13,937	16,796	10,405	10,319
電気・ガス・熱供給・水道業	147	152	188	141	92
運輸・通信業	4,384	4,874	5,348	5,269	4,820
卸売・小売業、飲食店	19,793	23,106	26,379	23,470	20,532
金融・保険業	1,545	1,948	1,759	1,769	1,613
不動産業	397	468	792	409	310
サービス業	16,902	19,499	24,312	23,577	19,868
公務	913	950	959	1,226	1,051
合計	69,571	80,411	91,818	78,980	67,699

資料) 青森労働局職業安定部
平成14年度は平成15年1月現在。

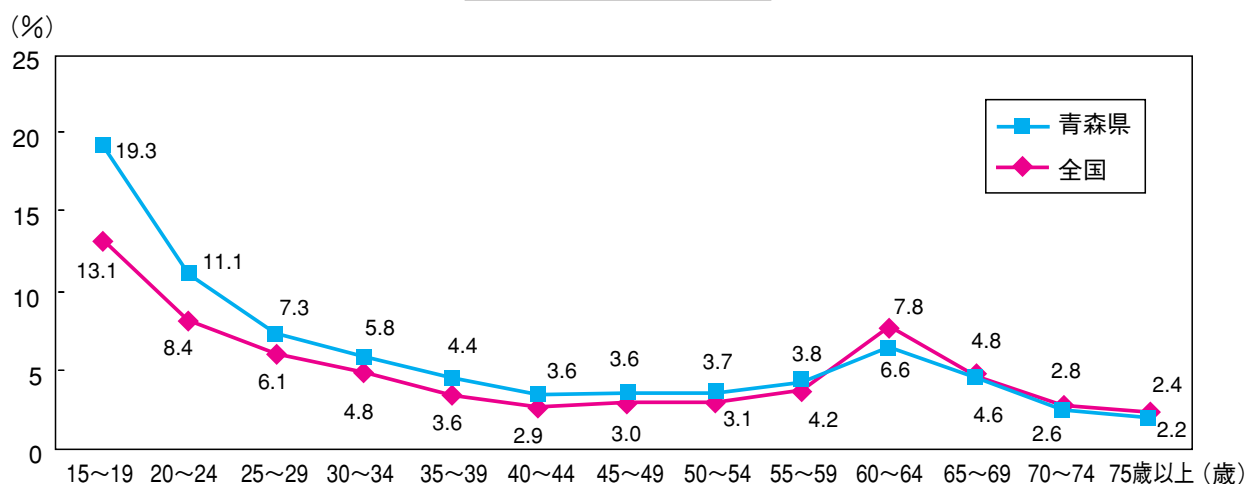
(4) 年齢階層別完全失業率の状況

平成12年の国勢調査の結果によると、本県の完全失業率は5.4%、全国は4.7%となっています。

本県の高齢者の完全失業率は、65歳～69歳で4.6%、70歳～74歳で2.6%、75歳以上で2.2%となっており、全国を下回っています。

なお、本県の完全失業率は年齢が上がるにつれて次第に低下し、60歳～64歳の年齢層で一旦上昇に転じ、その後にもた低下しており、これは、就業者の大部分を占める雇用者のほとんどが60歳の定年退職を契機に職業生活を退く一方で、再度新たな就職先を求めるためであると考えられます。

年齢階層別完全失業率



資料) 総務省統計局「国勢調査」

(5) 離職者の状況

過去5年度分の産業別企業整理離職者等の状況を産業別にみると、製造業、卸売・小売業、飲食店、建設業が多くなっています。

平成13年度に5人以上の解雇者を出した事業所は、465事業者、離職者数は8,987人となっており、平成13年度は卸売・小売業、飲食店でいわゆる大型倒産が発生したことから、離職者数が大幅に増加しています。平成14年度は平成15年1月現在の数字であるにもかかわらず、事業所数、離職者数ともに平成10年度から平成12年度の年度合計とほぼ同じ数値となっており、不況が長期化する中で企業が雇用調整に及んでいることがうかがえます。

本県の企業整理離職者等状況

(単位：件、人)

	平成10年度		平成11年度		平成12年度		平成13年度		平成14年度	
	事業所数	解雇者数	事業所数	解雇者数	事業所数	解雇者数	事業所数	解雇者数	事業所数	解雇者数
建設業	44	433	49	424	45	494	106	1,275	84	854
製造業	125	2,775	106	1,983	104	1,974	249	4,770	76	1,715
食料品・飲料	25	864	26	482	10	155	18	365	12	180
繊維工業・衣服繊維製品	27	733	25	545	49	1,118	42	1,123	17	387
木材木製品、家具装飾品	11	87	10	78	7	96	8	75	4	28
パルプ紙、出版印刷	3	65	2	26	3	20	1	10	1	12
窯業・土石製品	6	62	3	17	1	11	8	68	3	26
鉄鋼、金属製品	15	498	9	423	6	80	9	115	3	111
電気機械器具	24	259	16	190	22	400	141	2,645	34	944
精密機械器具	4	92	1	43	2	51	5	122	0	0
その他	9	115	14	179	4	43	17	247	2	27
運輸・通信業	11	97	10	160	14	265	23	463	17	536
卸売・小売業、飲食店	20	203	49	613	37	613	49	1,983	34	335
サービス業	25	339	22	217	23	341	32	423	30	335
その他の産業	6	75	5	56	4	61	6	73	13	163
合計	231	3,922	241	3,453	227	3,748	465	8,987	254	3,938
事業所閉鎖	77	1,705	87	1,353	106	2,123	156	4,201	101	1,697
事業縮小	154	2,217	154	2,100	121	1,625	309	4,786	153	2,241

資料) 青森労働局職業安定部

注) 平成14年度は平成15年1月現在。

第2節 意識調査等からみた就業等

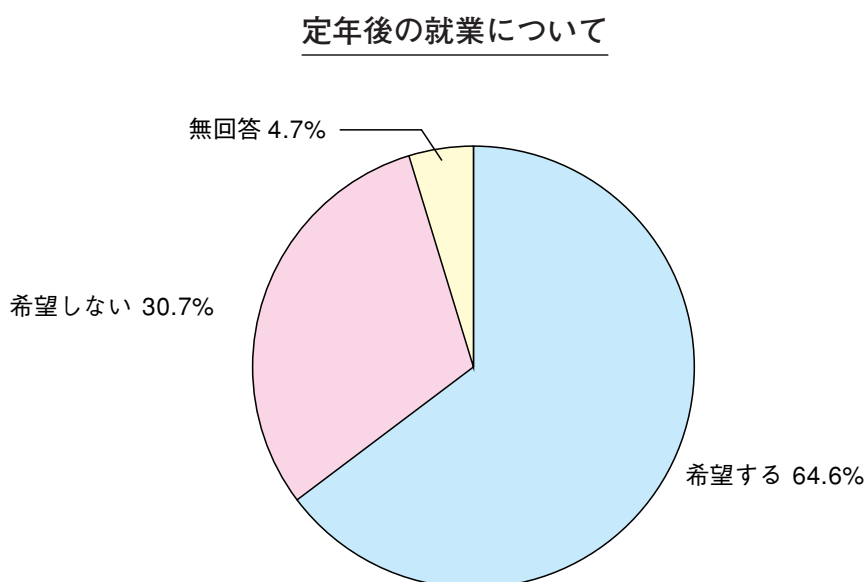
1 労働者の意識調査等からみた高齢者の就業

(1) 高齢者の就業意欲

高齢者の就業意欲について、(財)青森地域経済研究所が平成13年7月に実施した「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査（勤労者アンケート）」（以下、「勤労者アンケート」という。）によると、定年後の就業希望について「希望する」が64.6%、「希望しない」が30.7%となっています。

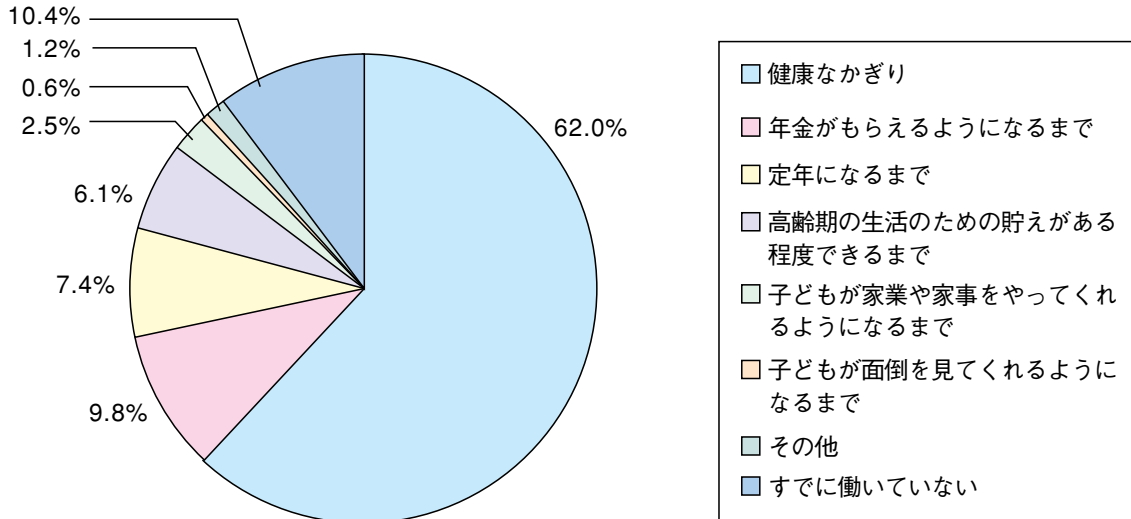
また、平成10年12月に実施した県政モニターアンケート「高齢社会に対する県民意識について」（20歳以上の男女200名が調査対象、以下「県政モニターアンケート」という。）により、高齢期における就業意識についてみると、働き続けたいと思う時期については、「健康なかぎり」が62.0%と最も高く、「年金がもらえるようになるまで」が9.8%、「定年になるまで」が7.4%となっています。

このように、本県の60歳以上の高齢者の就業意欲（希望）は非常に高いことがうかがわれます。



資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」

どのようなときまで働きたいか



資料) 県政策推進室「県政モニターアンケート調査」

(2) 高齢者の就業希望期間（時期）

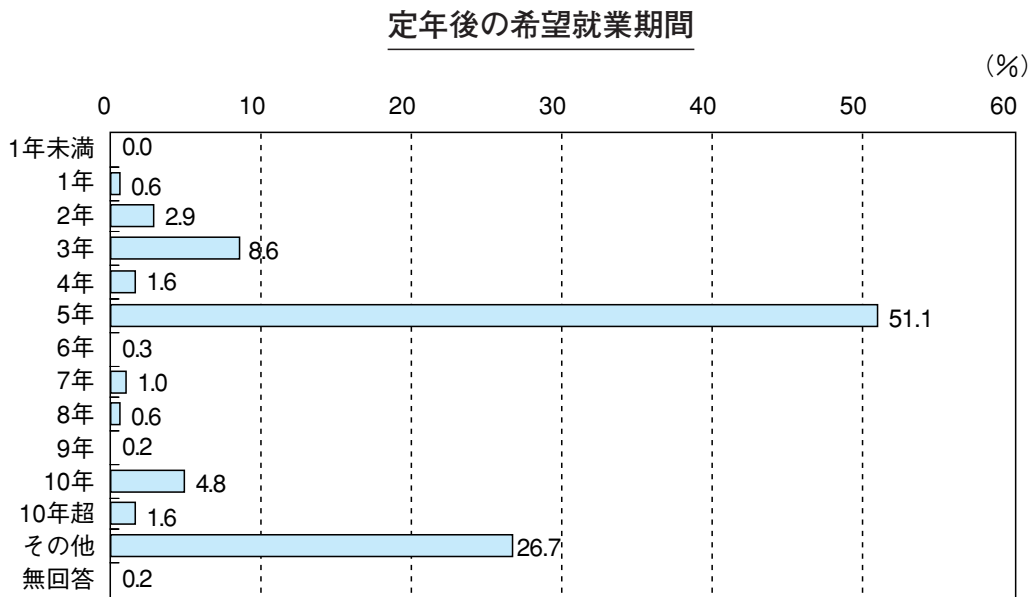
就業を希望する時期については、「勤労者アンケート」における定年後の希望就業期間によると、最も多かったのは「5年」で51.1%、「何年かわからないが働けるまで」が26.7%、「3年」が8.6%となっています。

また、(社)青森県高年齢者雇用開発協会が平成10年10月に実施した「継続雇用に関する従業員意識調査」（以下、「従業員意識調査」という。）によると、就業希望については「働ける間は働きたい」が41.0%で、「65歳まで」が30.0%となっており、勤労者アンケートとは傾向が異なっています。

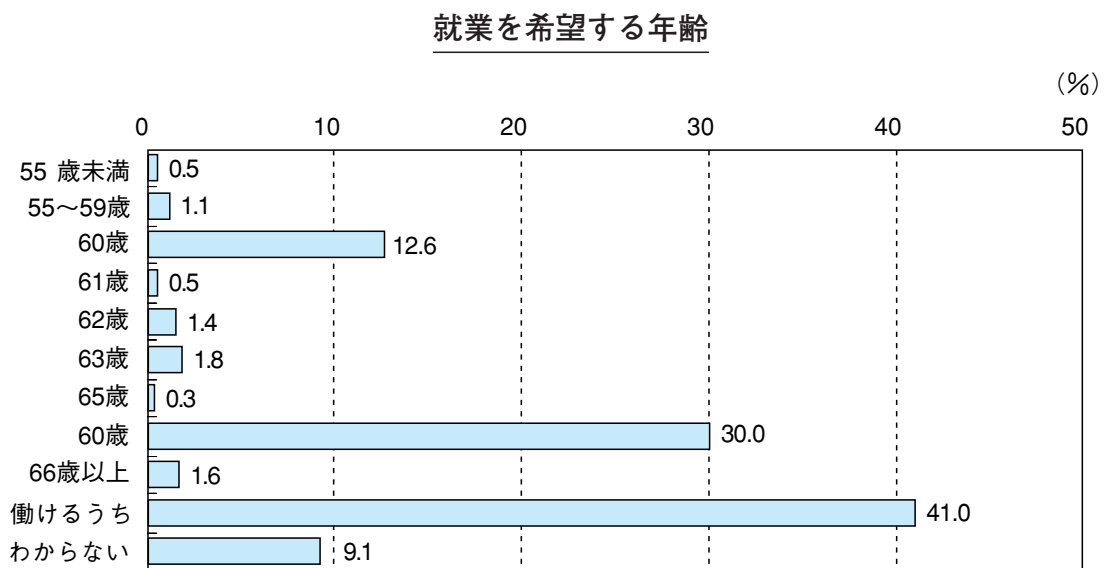
さらに、総務庁（当時）が平成9年2月に実施した「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」によると、60歳以上の高齢者では「年齢にこだわらず、元気ならいつまでも働くほうがよい」が33.4%で最も多く、以下「65歳くらいまで」が30.0%、「70歳くらいまで」が22.1%となっています。

このような全国における状況をも踏まえて考えると、本県の60歳以上の高齢者にも働けるうちは働きたいという意向が強くあると考えられます。また、就業希望年齢として65歳が1つのポイントになっているのは、公的年金の支給開始年齢引上げ（現在、支給開始年齢は61歳、今後、段

階的に支給開始年齢が引き上げられ、平成26年からは65歳となる。)との関連で、定年後に収入の空白期間が生じることから、その穴埋めのため年金支給開始までは引き続き働きたいという傾向が表れているものと考えられます。

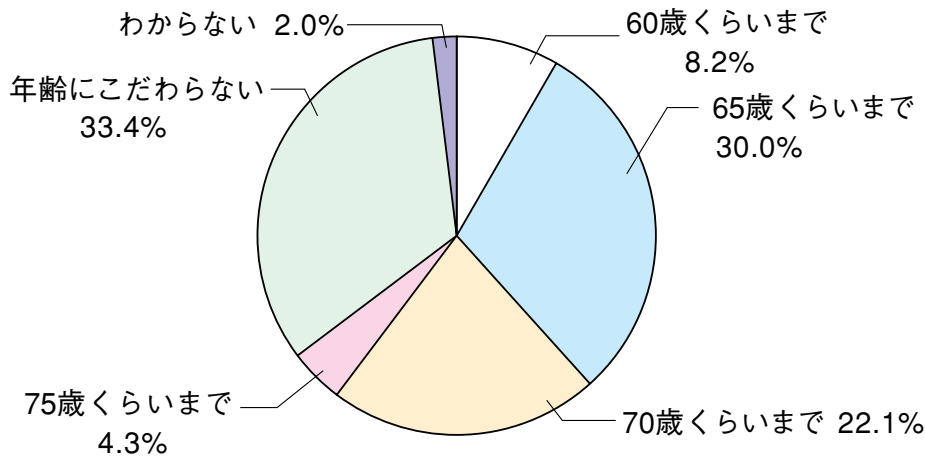


資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」



資料) 社団法人青森県高年齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

望ましい退職年齢

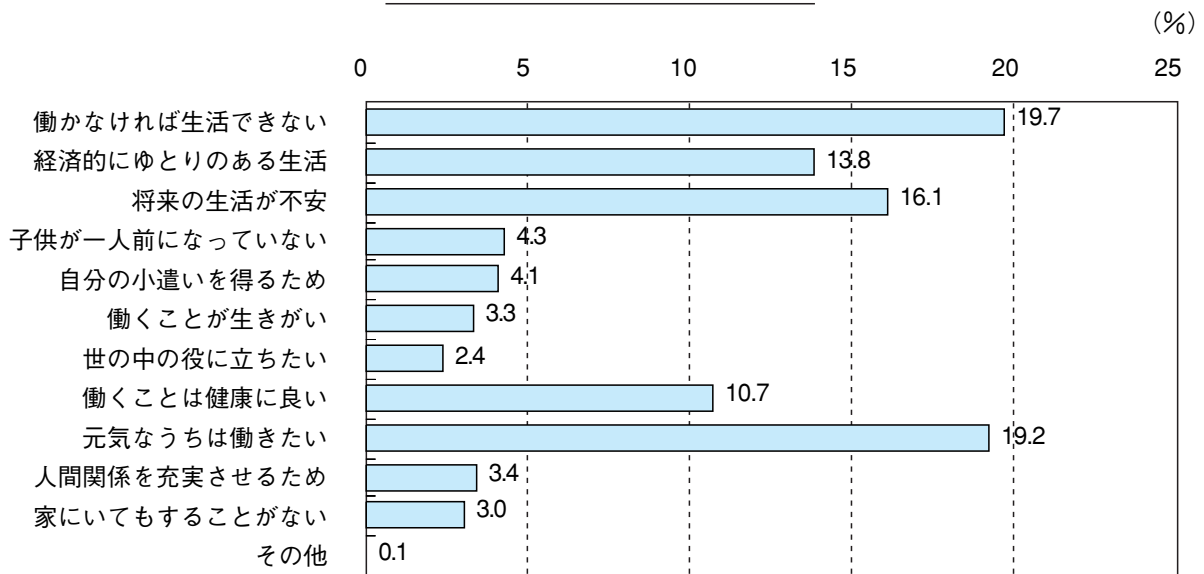


資料) 総務庁「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」

(3) 高齢者の就業継続の主な理由

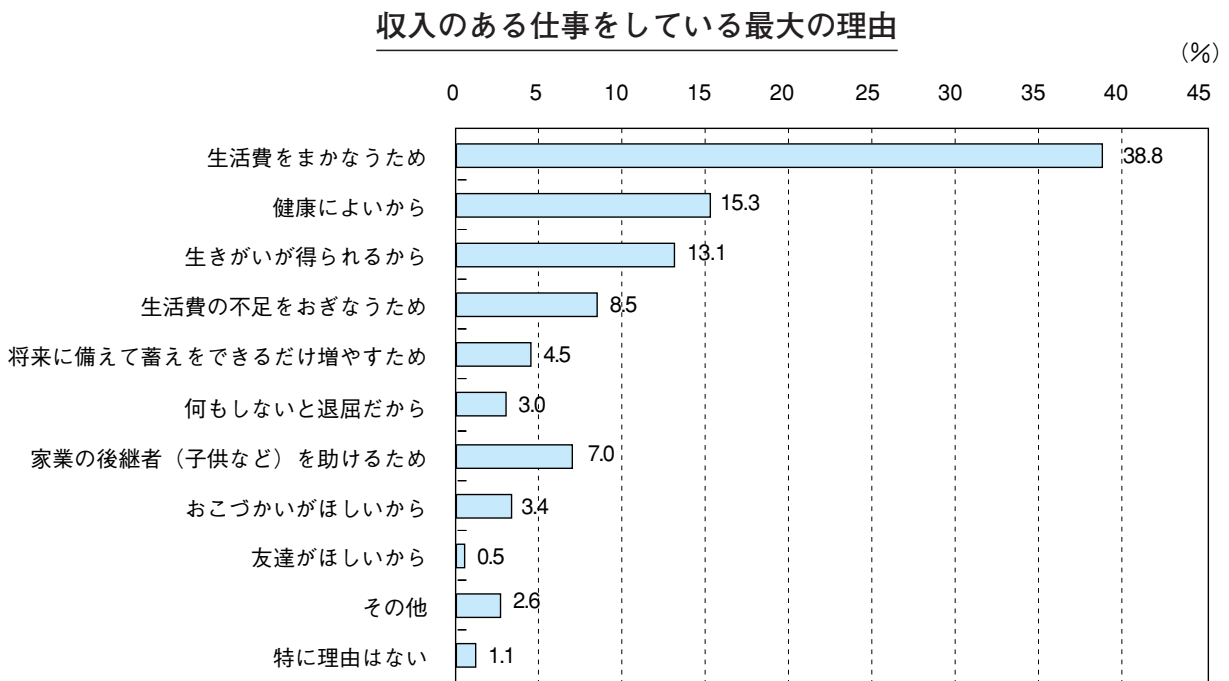
60歳以上の高齢者が就業を継続する主な理由については、「従業員意識調査」によると、「働かなければ生活できない」が19.7%、「将来の生活が不安」が16.1%、「経済的にゆとりのある生活をしたい」が13.8%、「子どもが1人前になっていない」が4.3%、「自分の小遣いを得るため」が4.1%となっており、経済的な理由によるものは合わせて58.0%を占めています。一方、経済的理由以外としては、「元気なうちは働きたい」が19.2%、「働くことは健康に良い」が10.7%などとなっています。

定年後も働き続けたい主な理由



資料) 社団法人青森県高齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

また、内閣府が平成14年1月に実施した「高齢者の経済生活に関する意識調査」（全国調査）により比較してみると、「生活費をまかなう」が38.8%、「生活費の不足をおぎなう」が8.5%、「将来に備えて蓄えをできるだけ増やす」が4.5%、「おこづかいがほしいから」が3.4%となっており、経済的な理由によるものは合わせて55.2%で本県と同じ傾向となっています。一方、経済的理由以外としては、「健康によい」が15.3%、「生きがいを得られる」が13.1%などとなっています。



資料) 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」

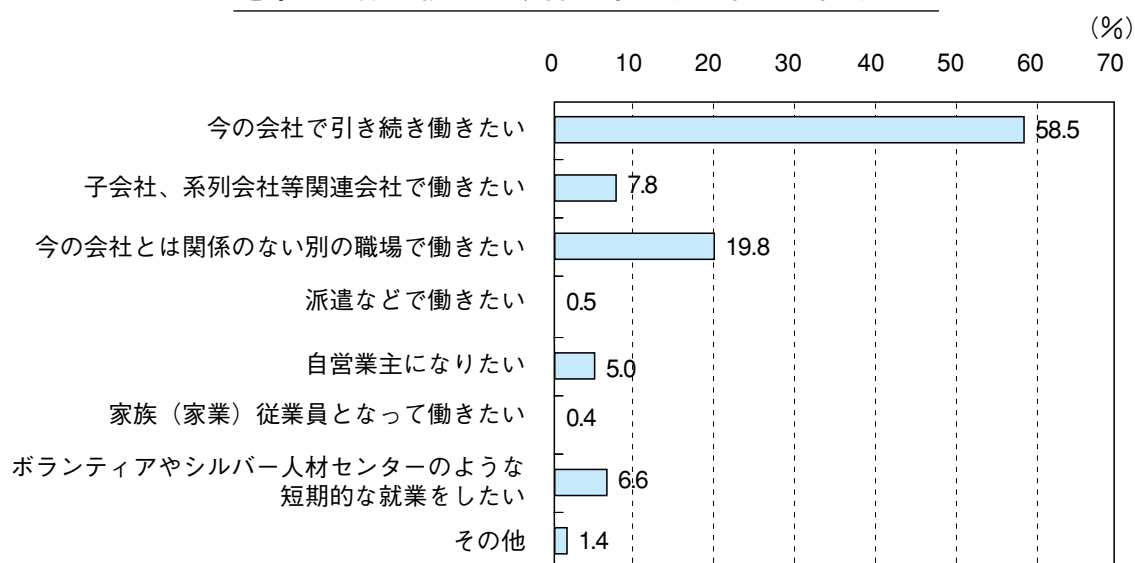
このような就業に対する意識の違いは、高齢期に拡大する収入（所得）の格差に起因するところが大きく、比較的低所得層の高齢者では生活を賄うための就業の主な理由になりますが、比較的高所得層の高齢者では、生活費を賄うためというよりも健康や生きがいを得るためなどの社会貢献への意欲が主な理由になっていると考えられます。

(4) 高齢者の就業形態と仕事内容

就業形態について「従業員意識調査」によりみると、「引き続き同じ会社で働きたい」が58.5%、「別の職場で働きたい」が19.8%、「関連会社で

働きたい」が7.8%などとなっており、現在働いているグループ内に止まっていたいという意向が約7割となっています。

定年後に働き続ける場合、希望する雇用・就業形態

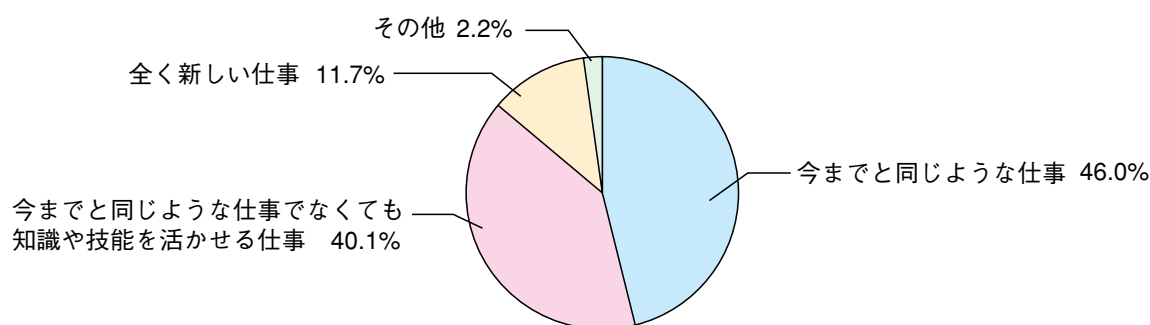


資料) 社団法人青森県高齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

また、仕事の内容については、「今までと同じ仕事」が46.0%、「今と別な仕事で知識や技能が活かせる仕事」が40.1%となっており、一方「新しい仕事」は11.7%で少数となっています。

これは、現在の中高齢者が終身雇用形態の中で育ってきたことから会社に対し愛着があること、及び新しい職域への不安が強く、長年の仕事で蓄積された能力の種類で今後も仕事をしていきたい意向が強いということがわかります。

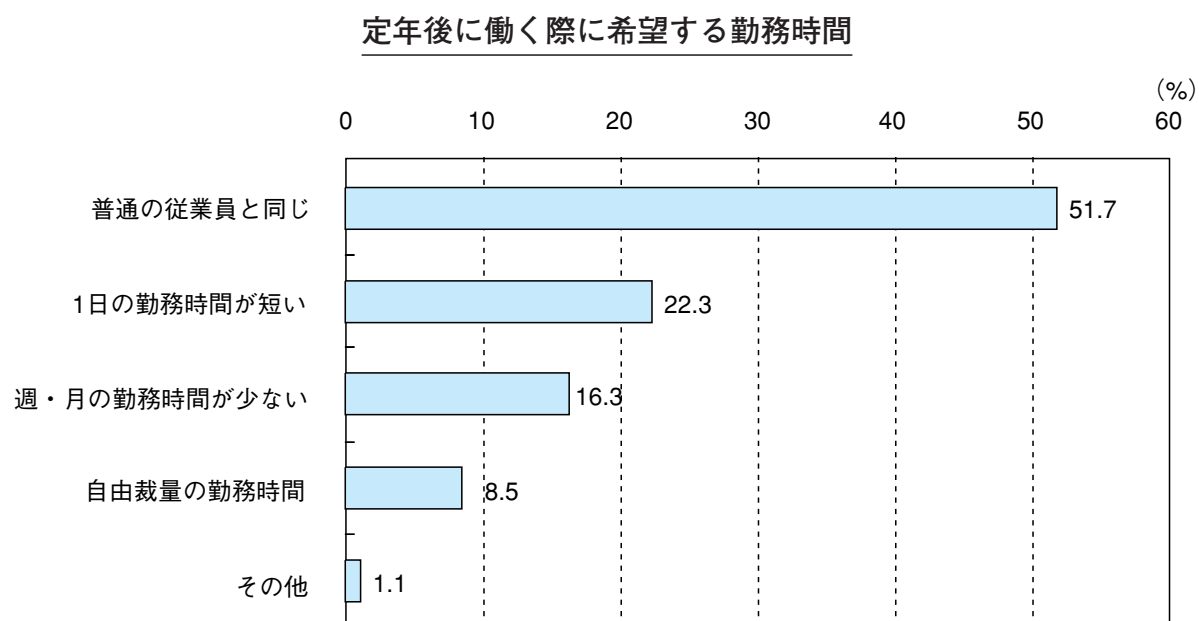
定年後に働く際に希望する仕事の内容



資料) 社団法人青森県高齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

(5) 高齢者の勤務時間

勤務時間については、「普通の従業員と同じ」が51.7%となっており、「1日の勤務時間が短い」が22.3%、「週・月の勤務日数が少ない」が16.3%、「自由裁量の勤務時間」が8.5%となっており、勤務時間の短縮や勤務の弾力化が約半分となっています。高齢者が健康状態をも意識しながら多様な形で働きたいという意向が相当に強いということがうかがえます。

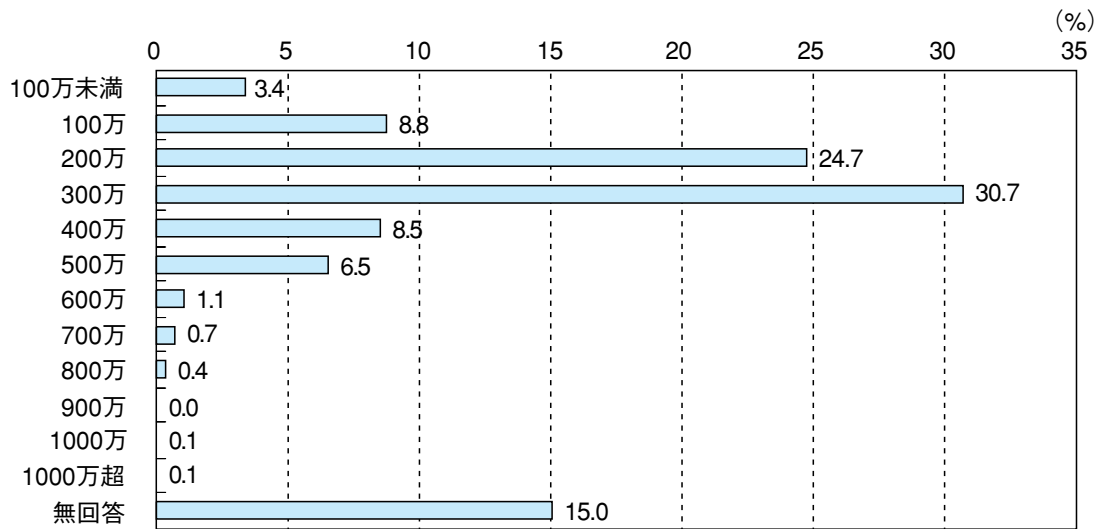


資料) 社団法人青森県高年齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

(6) 定年後の就業で得る最低限度収入額の希望額

定年後の就業で得る最低限度収入額の希望額について、「勤労者アンケート」によりみると、「300万円」が30.7%で最も多く、以下「200万円」が24.7%、「100万円」が8.8%、「400万円」が8.5%などとなっており、平均希望金額を試算してみると約285万円であり、夫婦2人で生活するためには最低300万円弱は必要であるという現実の生活実感がうかがわれます。

定年後就業により得られる最低限度収入額の希望額

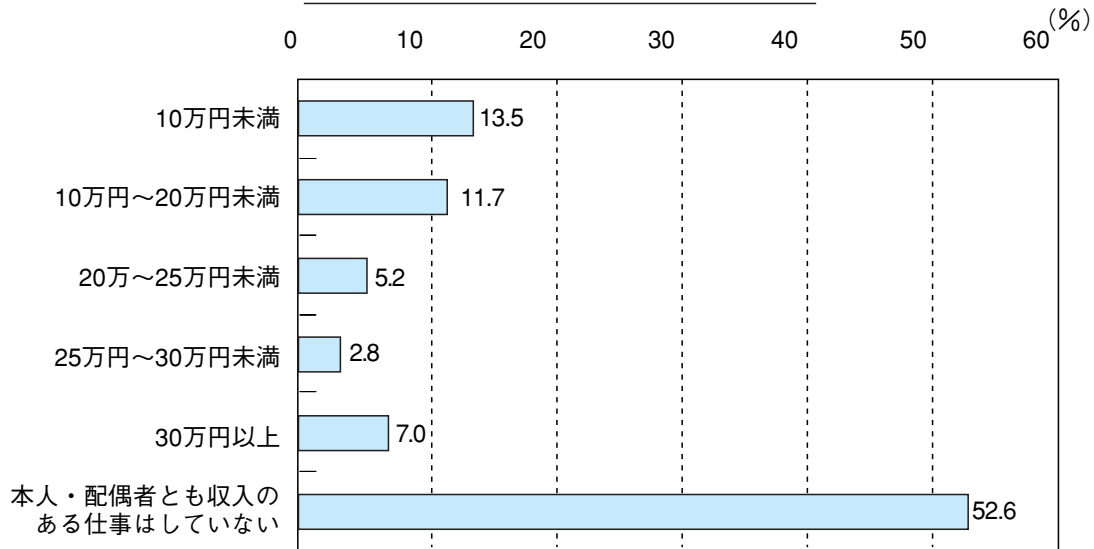


資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」

他方、内閣府の「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、就業による1ヶ月当たりの平均収入額については、「本人・配偶者とも収入のある仕事はしていない」が52.6%で、以下「10万円未満」が13.5%、「10万円～20万円未満」が11.7%、「20万円～25万円未満」が5.2%となっており、収入額が年間300万円未満（1ヶ月収入額25万円未満）である高齢者は就業による収入のある者の64.0%を占めており、本県における300万円程度の最低限度の収入額という高齢者の希望額は実態的にもほぼ妥当な金額の水準になっていると思われます。

なお、厚生労働省の「平成12年国民生活基礎調査」によると、高齢者世帯の年間所得金額は328万9千円、世帯人員1人当たりでは218万1千円となっています。

就業による1ヶ月あたりの平均収入額

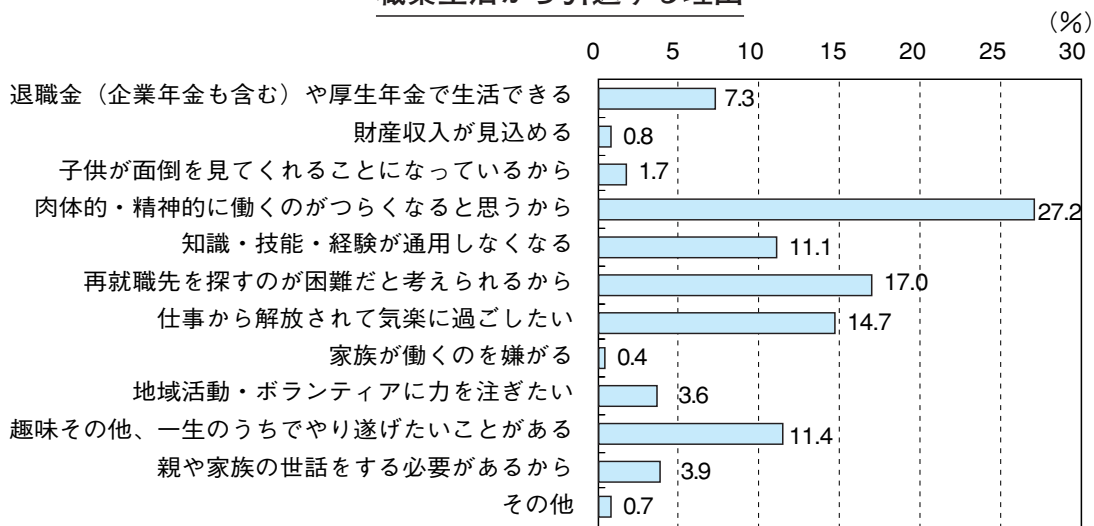


資料) 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」

(7) 職業生活からの引退理由

職業生活から引退する理由について、「従業員意識調査」によりみると、「肉体的・精神的に働くのがつらくなる」が27.2%、「再就職を探すのが困難」が17.0%、「仕事から開放されて気楽に過ごす」が14.7%、「趣味その他、一生のうちでやり遂げたいことがある」が11.4%などとなっています。

職業生活から引退する理由



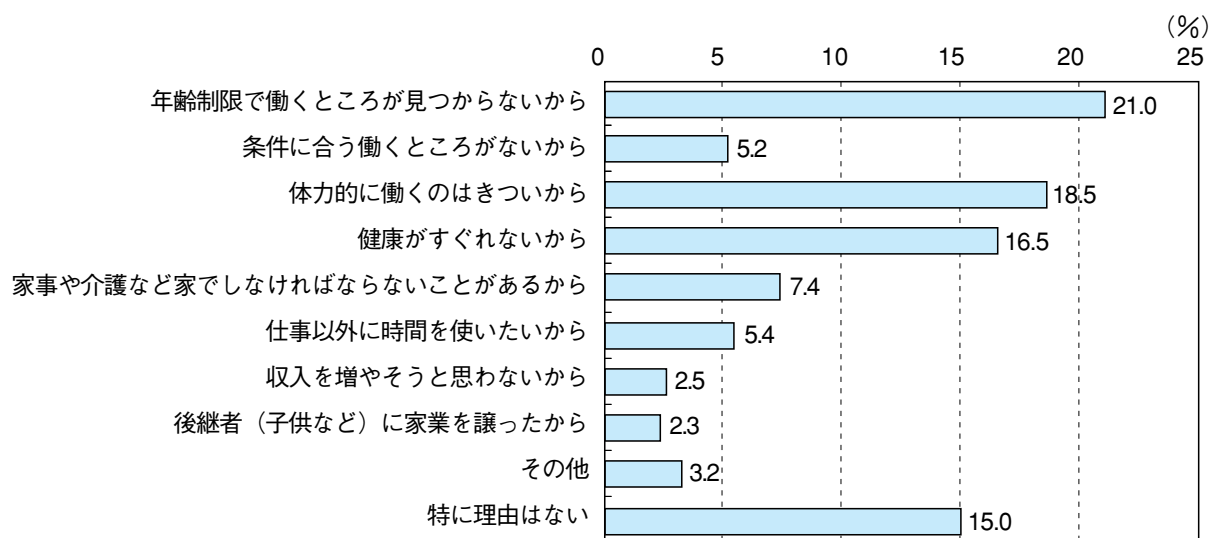
資料) 社団法人青森県高齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

また、内閣府の「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、収入のある仕事をしていない最大の理由については、「年齢制限で働くところが見つからない」が21.0%で最も多く、以下「体力的に働くのがきつい」

が18.5%、「健康がすぐれない」が16.5%、「特に理由はない」が15.0%、「仕事以外に時間を使いたい」が5.4%などとなっています。

職業生活からの引退の大きな理由としては、健康面を含む「働くことの限界」、一方で働く意欲はあるものの「再就職口が見つからない」という事情、さらには「仕事以外のものをやりたい」という欲求に大きく分かれることがうかがわれます。

収入のある仕事をしていない最大の理由

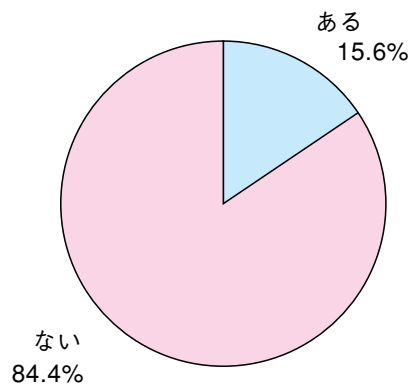


資料) 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」

(8) 高齢者の資格・特技の保有状況

定年後において収入が得られるような資格・特技の保有状況について、「従業員意識調査」によりみると、「なし」が84.4%となっており、高齢者の就業にとって不可欠な能力・技能の保有の準備が進んでいないことがうかがわれます。就業により蓄積した経験・能力を活かす、あるいは新しい知識・技能の取得に向けた環境づくりが必要と考えられます。

定年後に収入が得られるような資格や特技の有無



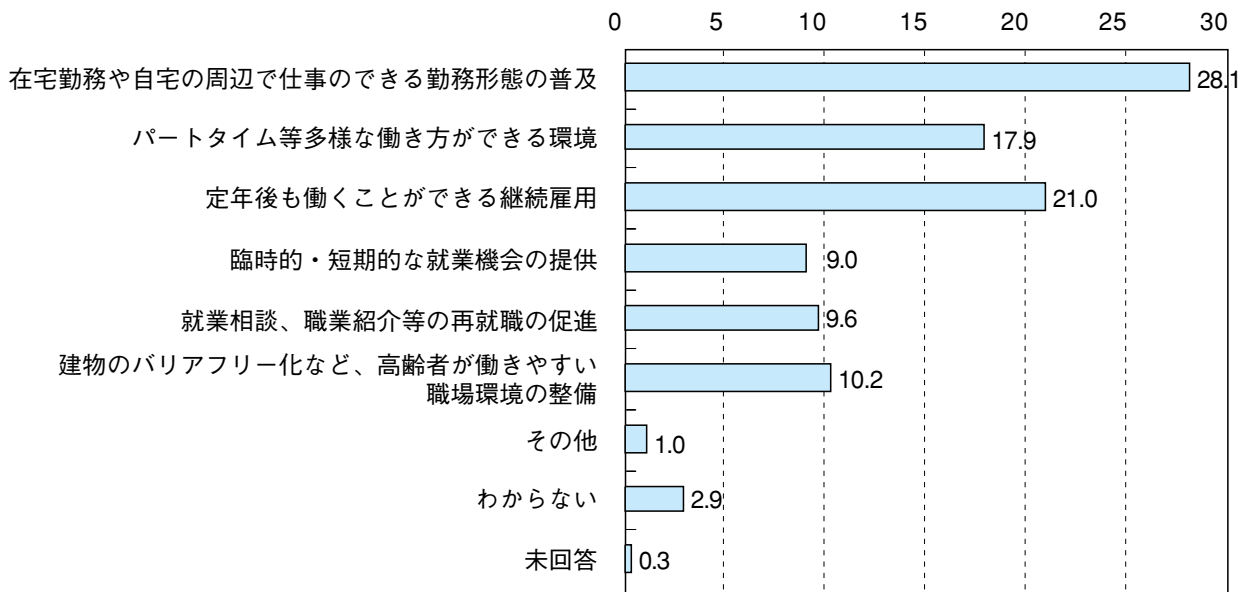
資料) 社団法人青森県高年齢者雇用開発協会「継続雇用に関する従業員意識調査」

(9) 高齢者が働くために必要な就業環境への希望

高齢者が働くために必要な環境については、県政アクセスネット「豊かで活力ある高齢社会の実現に関するアンケート」によると、「在宅勤務や自宅の周辺で仕事のできる勤務形態の普及」が最も多く、次いで「パートタイム等多様な働き方ができる環境」、「定年後も働くことができる継続雇用」、「臨時的・短期的な就業機会の提供」、「就業相談、職業紹介等の再就職の促進」などとなっています。特に60歳代についてみると、「在宅勤務や自宅の周辺で仕事のできる勤務形態の普及」と「パートタイム等多様な働き方ができる環境」、「定年後も働くことができる継続雇用」への希望が多く、次いで「臨時的・短期的な就業機会の提供」、「就業相談、職業紹介等の再就職の促進」の順となっています。なお、この傾向は50歳代の年齢層にあってもほぼ同じ状況となっています。高齢者が働くために、多様な形の就業環境づくりが求められていることがうかがわれます。

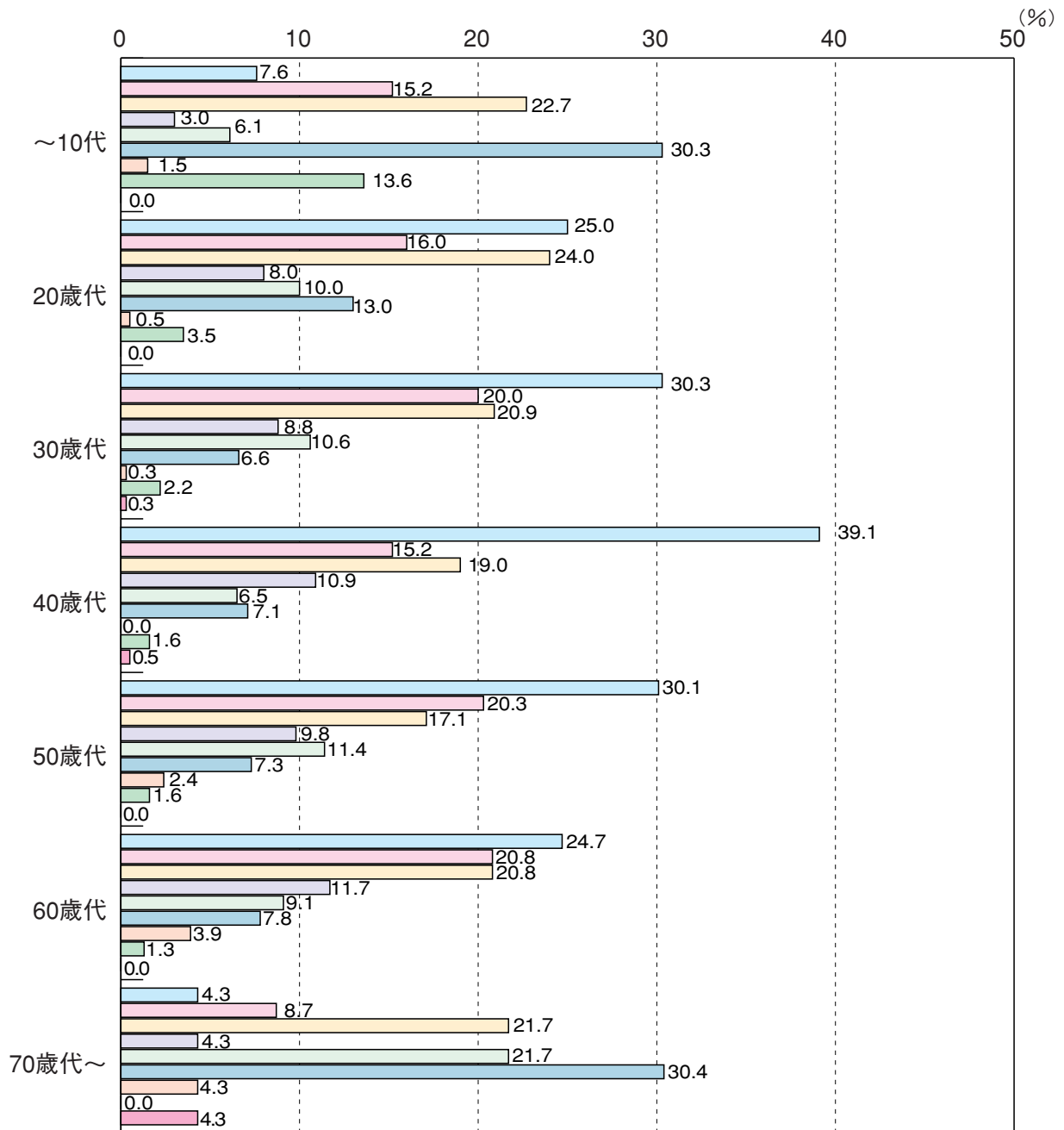
高齢者が働くために必要なこと

(%)



資料) 県政策推進室県政アクセスネット「豊かで活力ある高齢社会の実現に関するアンケート」

高齢者が働くために必要なこと（年齢別）



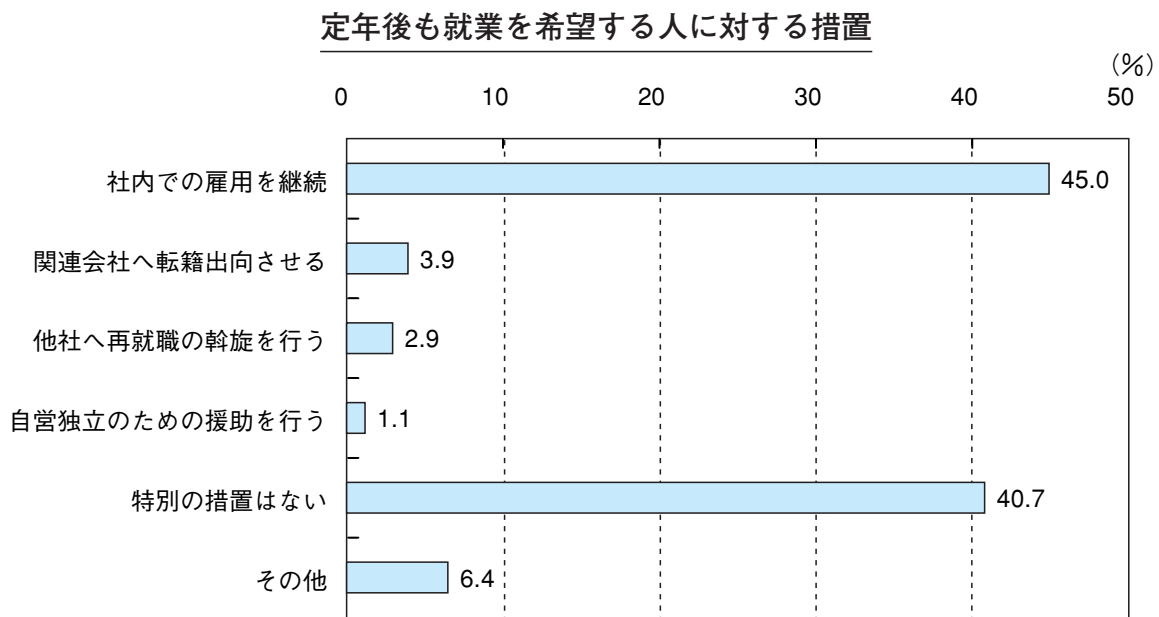
- 在宅勤務や、自宅の周辺で仕事のできる勤務形態の普及
- パートタイム等多様な働き方ができる環境
- 定年後も働くことができる継続雇用
- 臨時的・短期的な就業機会の提供
- 就業相談、職業紹介等の再就職の促進
- 建物のバリアフリー化など、高齢者が働きやすい職場環境の整備
- その他
- わからない
- 未回答

資料) 県政策推進室県政アクセスネット
「豊かで活力ある高齢社会の実現に関するアンケート」

2 企業のアンケート調査からみた高齢者の雇用

(1) 定年後の就業機会の確保の意向

企業における定年退職後の高齢者の就業機会の確保については、平成10年1月に実施した(社)青森県高年齢者雇用開発協会の「高年齢者従業員の継続雇用に関する企業調査」(以下、「企業調査」という。)によると、「社内で雇用を継続」が45.0%、「関連会社へ転籍出向」が3.9%となっており、グループ内での就業の確保が約5割となっている一方、「特別な措置はしない」が40.7%となっています。調査時点と現在では雇用情勢の厳しさが違うことから、一段と厳しさが増している現在では高齢者に対する企業の対応は相当に厳しく変わってきているものと思われます。



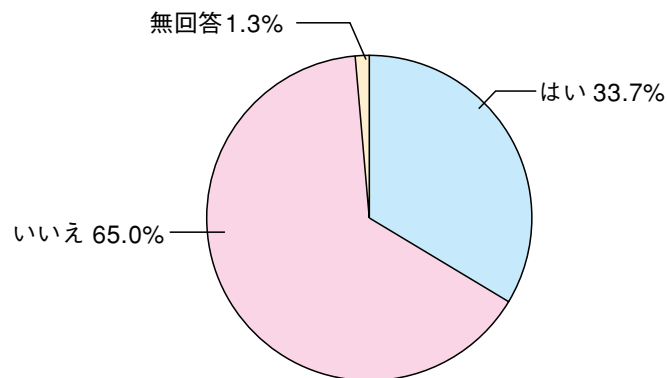
資料) 社団法人青森県高年齢者雇用開発協会「高年齢者従業員の継続雇用に関する企業調査」

(2) 企業の新規採用の予定

企業の新規採用の予定について、(財)青森県地域社会研究所が平成13年7月に実施した「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査(事業所アンケート)」(以下、「事業所アンケート」という。)によると、「予定あり」が33.7%、「なし」が65.0%となっています。厳しい経済情勢、雇用情勢を

反映して、新規採用予定は約3分の1に止まっています。特に55歳以上の採用予定はゼロとなっており、企業における採用が若年層中心になっていることがうかがわれます。

近い将来、従業員の新規採用を考えているか

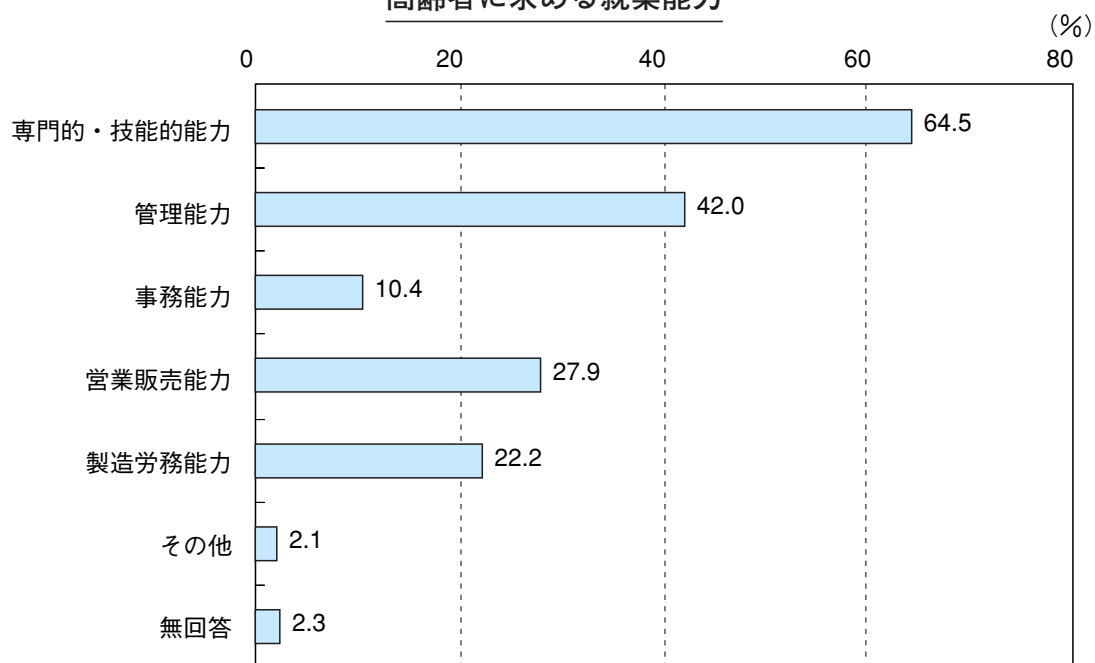


資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」

(3) 高齢者に求める就業能力

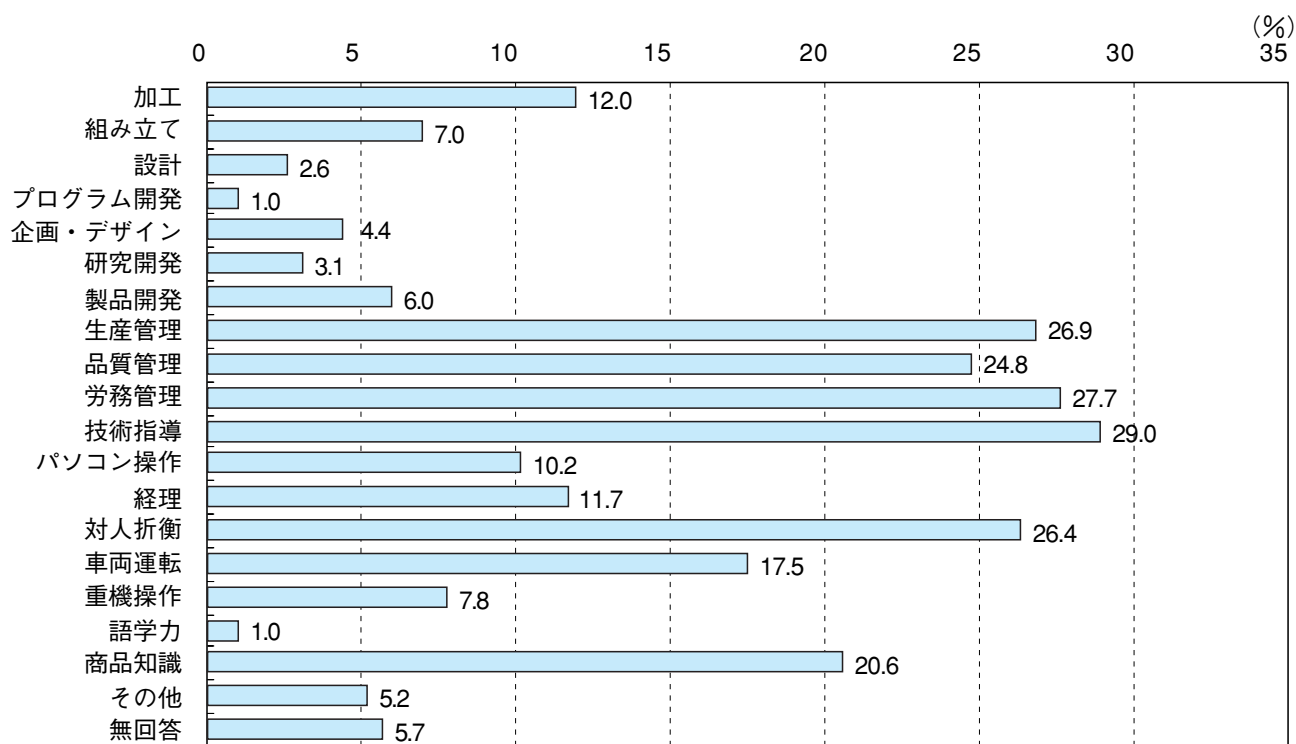
企業が60歳以上の高齢者に求める就業能力については、事業所アンケートによると、「専門的・技能的能力」が最も多く、以下「管理能力」、「営業販売能力」、「製造労務能力」、「事務能力」の順になっています。具体的に求められる技術・能力では、「技術指導」が最も多く、以下「労務管理」、「生産管理」、「対人折衝」、「品質管理」、「商品知識」などとなっています。60歳以上の高齢者に求められる就業能力としては、若年者では即戦力になるまでに時間がかかる分野の仕事能力が期待されているようにうかがわれます。

高齢者に求める就業能力



資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」

具体的に求められる技術・能力

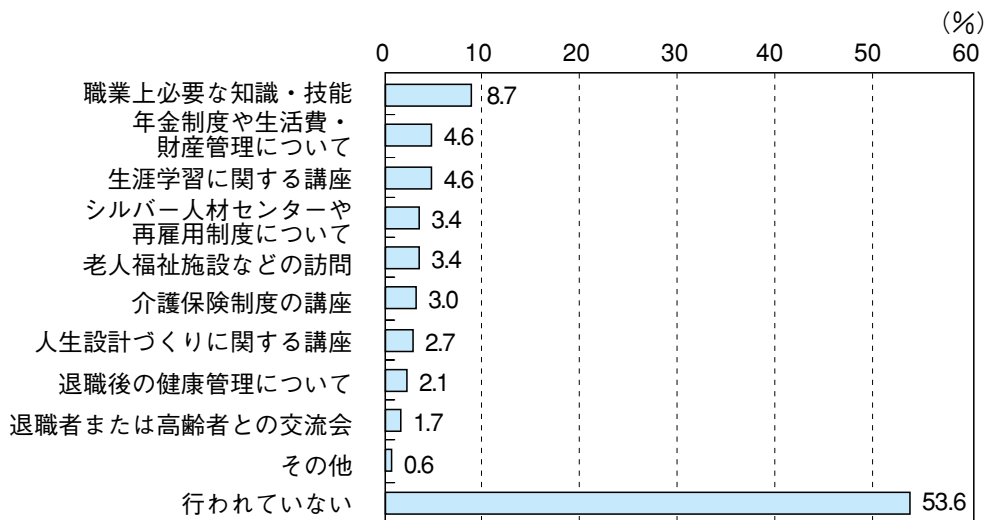


資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」

(4) 高齢者の教育機会

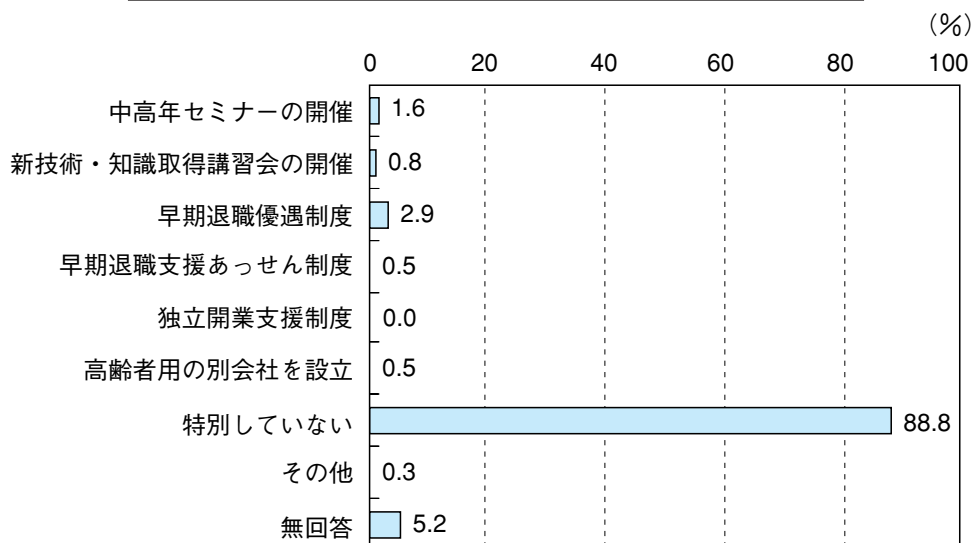
企業における高齢者教育の取組みについて、平成13年7月に青森県総合社会教育センターが実施した「高齢社会における高齢者教育に関する調査」によると、「行われていない」が53.6%と最も多く、次いで「職業上必要な知識・技能」が8.7%、その他事項は全て5%未満となっています。また、事業所アンケートでも、「特別していない」が88.8%を占めていることから、県内企業における高齢者教育への取組みはあまり進んでいないといえます。

会社・組織などで提供されている高齢期のための準備教育の機会



資料) 青森県総合社会教育センター「高齢社会における高齢者教育に関する調査」

労働者の定年後も考慮した退職管理諸制度の導入状況

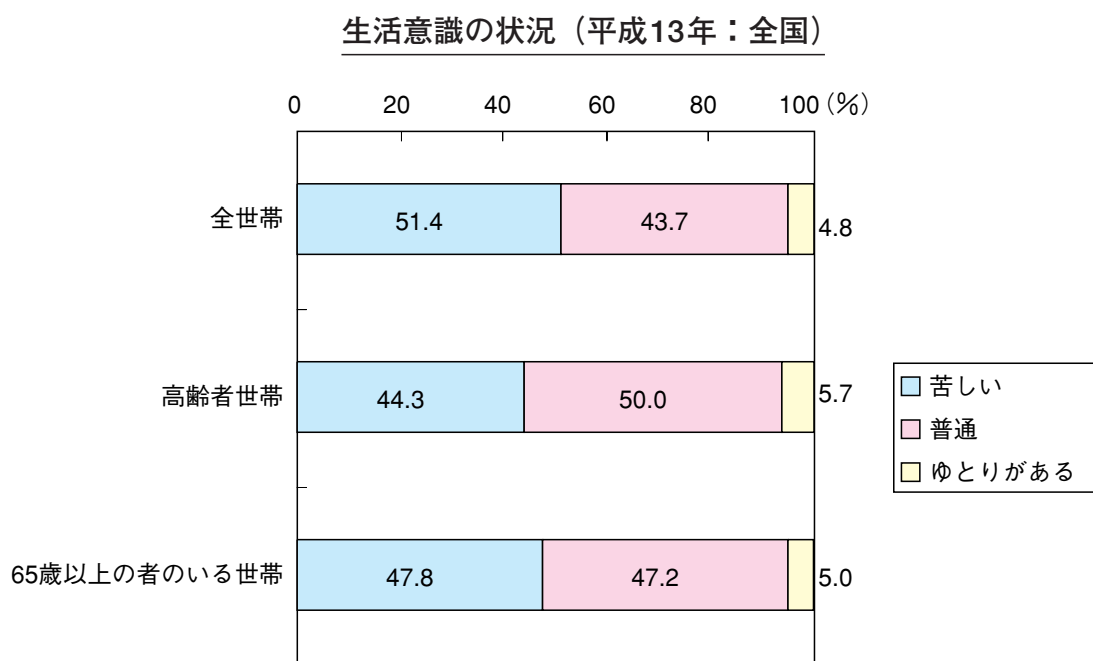


資料) 財団法人青森地域社会研究所「中高年齢労働者雇用・労務管理実態調査」

第3節 高齢者の経済生活の状況

1 高齢者の生活意識

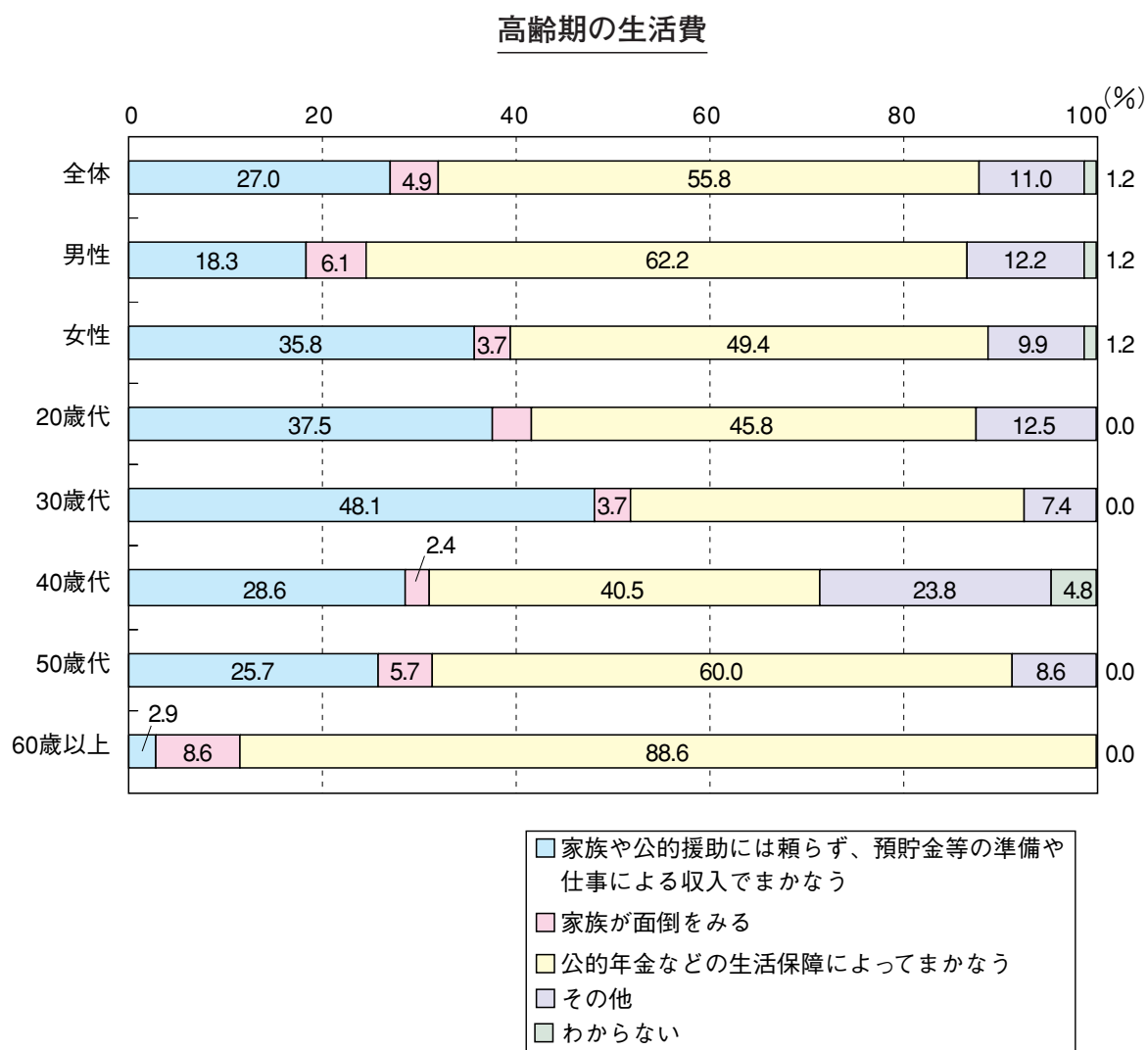
高齢者の生活意識については、県内を対象としたデータがないことから、厚生労働省の「平成13年国民生活基礎調査」によりみると、高齢者世帯では、現在の生活について「苦しい」が44.3%、「普通」が50.0%、「ゆとりがある」が5.7%となっており、65歳以上の高齢者のいる世帯では、「苦しい」が47.8%、「普通」が47.2%、「ゆとりがある」が5.0%となっています。高齢者の生活意識としては、ゆとりがあるのは5%程度で、残りは「苦しい」と「普通」が半々という状況にあります。



資料) 厚生労働省「平成13年国民生活基礎調査」

2 高齢者の生活費確保に関する意識

高齢者の主な生活費の確保について、県政モニターのアンケート調査の結果をみると、60歳代以上では「公的年金などの社会保障によってまかなう」が約9割を占め、「家族や公的な援助には頼らず、預貯金等の準備や仕事による収入でまかなう」の割合は約3%と非常に低くなっています。高齢期の生活費の主なものは公的年金で確保していきたいとの意向がうかがえます。



資料) 県政策推進室「県政モニターアンケート調査」

3 高齢者の収入と貯蓄の状況

平成11年全国消費実態調査の結果をもとに、本県の高齢世帯の経済状況をみると、世帯主が60歳以上の世帯の年間収入は年齢が上がるほど減少し、75歳以上では全年齢平均の62%の水準となっています。ただし、世帯人員も減少するため、1人当たりで比較すると全年齢平均の80.8%の水準となり、格差は縮小します。

また、貯蓄状況についてみると、貯蓄現在額は60歳以上のすべての年齢層で全年齢平均を上回り、貯蓄現在高は1千万円を超え、高齢層の貯蓄性向の高さがうかがえます。

60歳以上の年齢階層別経済状況（全世帯）

（単位：人、千円）

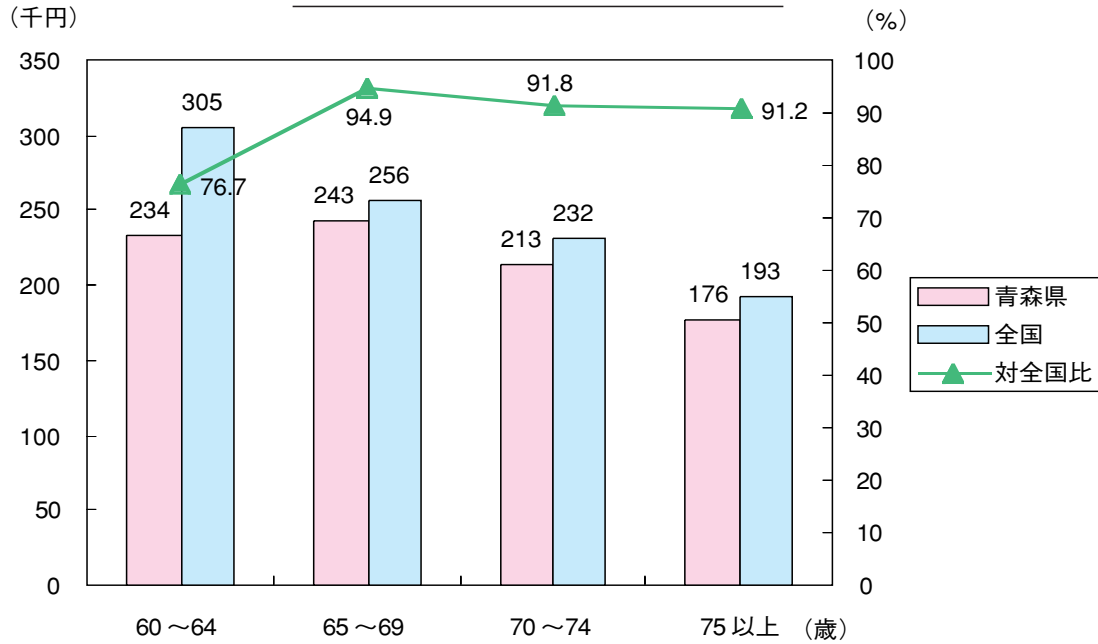
		全年齢平均	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
青森県	世帯人員	3.56	3.09	3.10	3.03	2.73
	年間収入	6,295	5,377	4,893	4,512	3,901
	（1人あたり収入）	1,768	1,740	1,578	1,489	1,429
	貯蓄現在高	9,100	12,717	10,215	14,537	9,517
	負債現在高	4,998	2,395	1,681	567	253
	貯蓄年収比	144.6	236.5	208.8	322.2	244.0
全 国	世帯人員	3.40	2.82	2.61	2.51	2.47
	年間収入	7,638	7,222	6,259	5,819	5,154
	（1人あたり収入）	2,246	2,561	2,398	2,318	2,087
	貯蓄現在高	14,848	22,491	22,577	22,633	22,757
	負債現在高	5,674	3,221	2,213	1,872	1,525
	貯蓄年収比	194.4	311.4	360.7	388.9	441.5

資料）総務省統計局「平成11年全国消費実態調査」

4 高齢者の支出状況

60歳以上の高齢者の支出の状況について、同じく全国消費実態調査によりみると、高齢期の消費支出の額は年齢が上がるにつれて減少する傾向にあります。全国も同様の状況になっています。さらに、本県の高齢者の消費支出を全国と比較すると、60歳以上のどの年齢層においても全国を下回っており、消費支出の面から見ると、本県の高齢者の生活は質素であるといえます。

世帯主の年齢階層別平均消費支出額



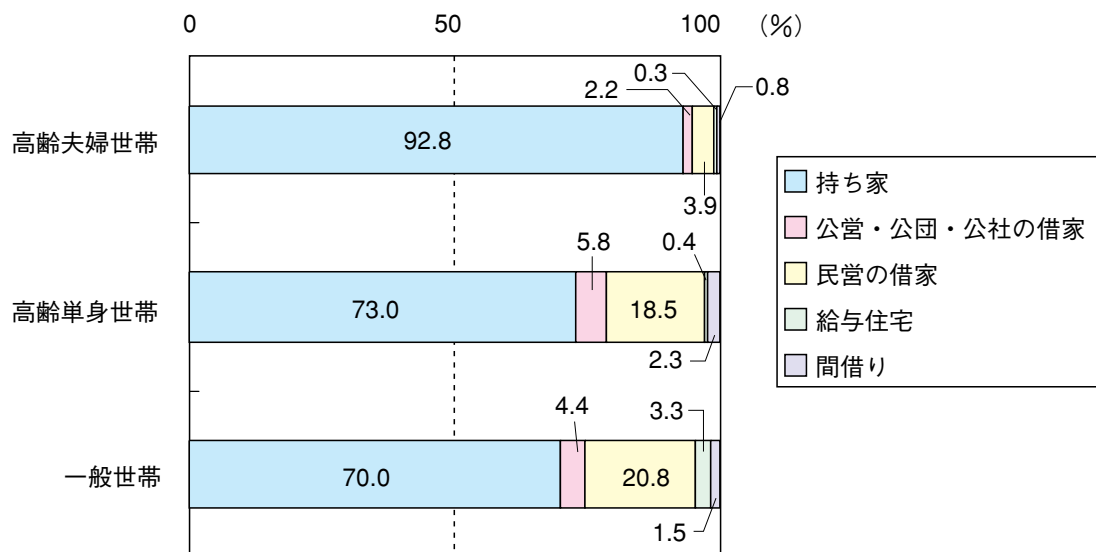
資料) 総務省統計局「平成11年全国消費実態調査」

5 高齢者の住宅の所有状況

本県の高齢者の住宅の所有状況について、平成12年の国勢調査によりみると、住宅に住む高齢夫婦世帯では92.8%、高齢単身世帯では73.0%が住宅を所有しており、一般世帯（70.0%）を上回っています。

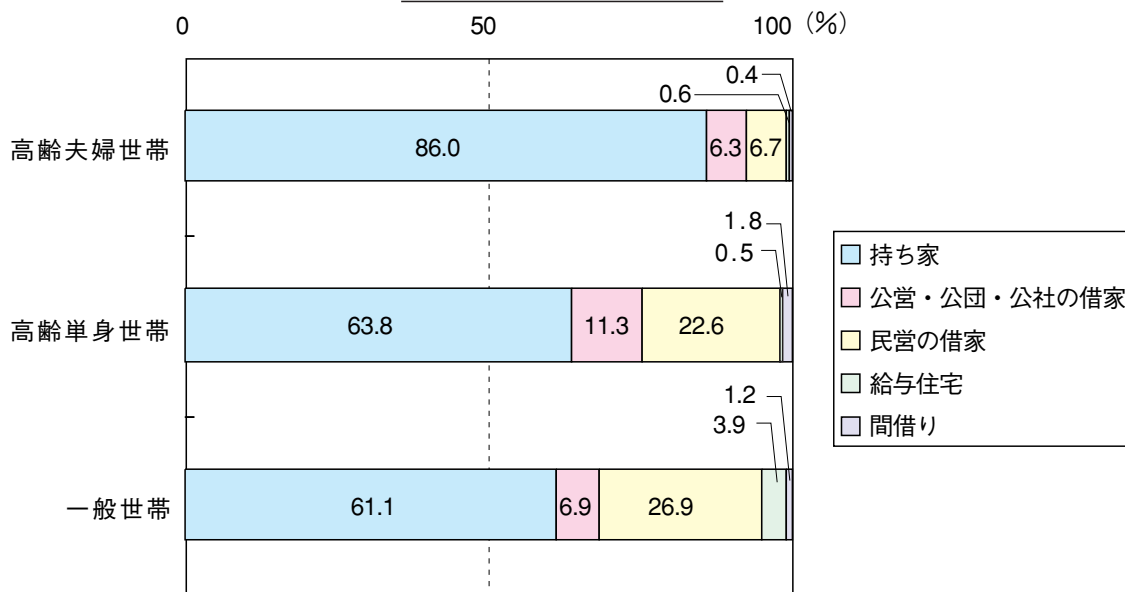
全国についてみると、高齢夫婦世帯では86.0%、高齢単身世帯では63.8%となっており、本県の高齢者の持ち家率は全国と比較して高い水準にあることがうかがえます。

持ち家率の比較（青森県）



資料) 総務省統計局「国勢調査」

持ち家率の比較（全国）

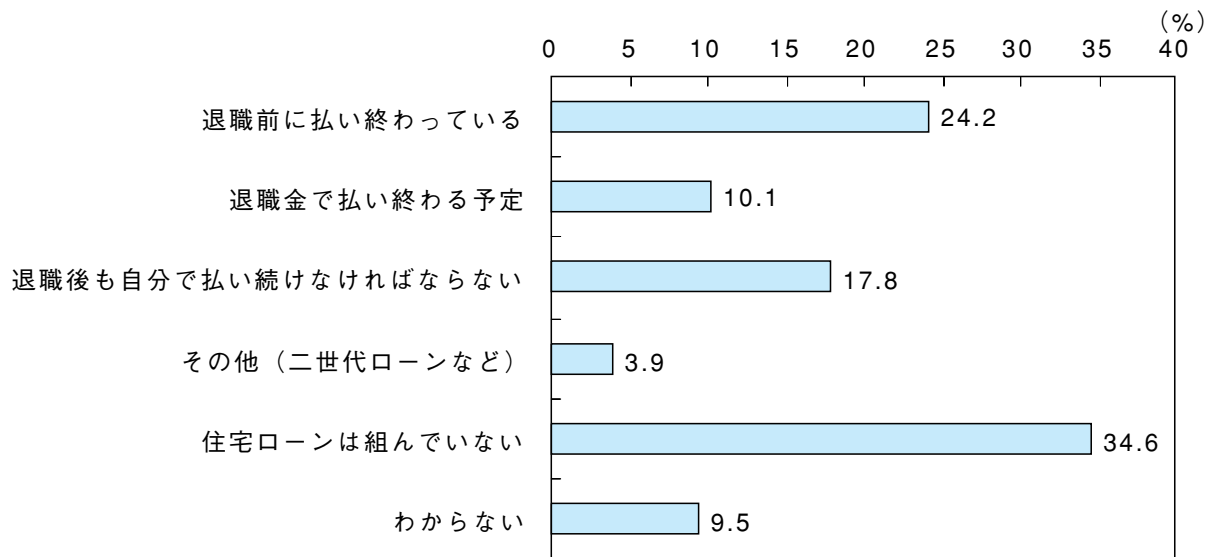


資料) 総務省統計局「国勢調査」

6 定年到達時の住宅ローンの返済状況

定年に達したときの住宅ローンの返済状況について、従業員意識調査によりみると、「住宅ローンは組んでいない」が34.6%、「退職前に終わっている」が24.2%となっている一方、「退職後も自分で払う」が17.8%、「退職金で払い終わる」が10.1%となっており、定年退職時もしくはそれ以降において住宅ローンの負担が避けられないとするのが約3割にも及んでいます。さらに、「わからない」が9.5%、「その他（二世世代ローンなど）」が3.9%を占めていることから、これらのうちからも一定程度の住宅ローン負担が見込まれることを想定すると、住宅ローンの負担＝住宅の取得が定年後の60歳以上の高齢者の生活（家計）に相当に影響を及ぼすことがうかがわれます。

定年年齢に達したときの住宅ローンの返済状況



資料) 社団法人青森県高齢者雇用開発協会
「継続雇用に関する従業員意識調査」

7 高齢者の健康状態と健康意識

高齢者の健康状態について、厚生労働省の「平成13年国民生活基礎調査」における有訴者率(人口千人当たりの病気やけが等で自覚症状のある者の数)でみると、本県は485.3となっており、約半数の高齢者が何らかの自覚症状を訴えています。本県と全国との比較では全国が502.7となっており、本県の方が17.4ポイント下回っていることから、本県高齢者の健康状態は全国より良好な状態にあるといえます。

年齢階層別有訴者率

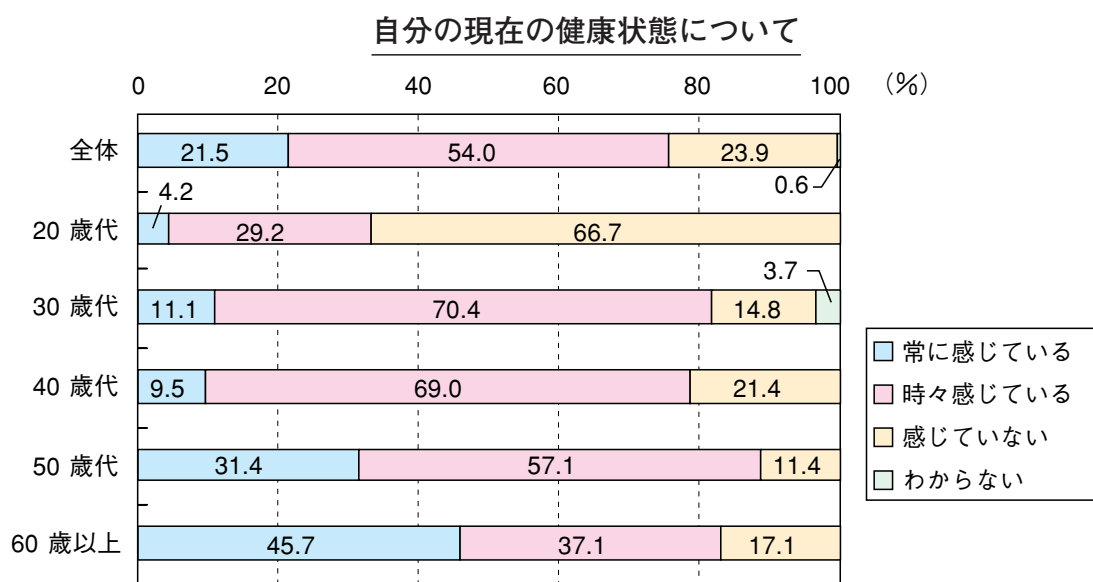
	55～64歳	65～74歳	75～84歳	85歳以上	65歳以上	70歳以上
青森県	394.0	459.3	521.9	543.6	485.3	501.2
全国	383.6	475.1	544.8	546.9	502.7	525.9

資料) 厚生労働省「平成13年国民生活基礎調査」

次に、高齢者の健康意識について、県政モニターアンケートによりみると、60歳以上の階層では健康状態の不安について「常に感じている」が45.7%、「時々感じている」が37.1%、「感じていない」が17.1%で、健康に対する不

安を持っている高齢者は8割強を占めており、また常態的な健康不安は加齢に伴って高くなる傾向がうかがえます。

ちなみに、全国の高齢者の健康意識（男性）について「平成13年国民生活基礎調査」によりみると、「健康状態がよいと思っている」が27.4%、「普通」が41.2%、「あまりよくない」が16.9%、「よくない」が3.5%となっており、健康状態が総体的に良好な状況の高齢者は約7割を占めることから、自覚症状があっても必ずしも健康状態を悪いとは意識していないということがうかがえます。なお、加齢に伴って健康状態の不安が高まっていく傾向は県内と同じ状況にあります。



資料) 県政策推進室「県政モニターアンケート調査」

年齢階級別に見た健康意識の割合（男性の場合）

(単位：%)

	よいと思っている	ふつう	あまりよくない	よくない
55～64歳	35.0	45.7	11.1	1.6
65～74歳	29.5	43.2	15.1	2.5
75～84歳	24.1	37.7	20.1	4.8
85歳以上	19.7	35.3	22.5	7.7
65歳以上	27.4	41.2	16.9	3.5
70歳以上	25.4	39.5	18.6	4.3

資料) 厚生労働省「平成13年国民生活基礎調査」

注) 入院者は含まない。

第3章 高齢者就業の課題と対応

ここでは、まずこれまでみてきた高齢者就業の現状等を整理してみます。本県の高齢者の労働者は全体として減少していますが、65歳以上の高齢者の労働力人口は増加傾向にあります。

本県の高齢者の就業率については、50歳～64歳までは就業意欲は全国とほぼ同じ水準ですが、65歳～74歳までは全国を上回っており、本県の高齢者の高い就業意欲がうかがわれます。また、就業率は60歳を過ぎる頃から減少する傾向にあります。これは、就業者の大半を占める雇用者が60歳定年退職を契機に職業生活から引退する傾向が見られることや、定年退職後の就業希望者に対する継続雇用システムの導入や再就職の促進が進んでいないことなどが要因と考えられます。このようなことから、人口規模の大きな世代が定年に達する5年～10年後には、本県における労働力需給は逼迫するものと考えられます。このため、定年退職後も就業を希望する健康で元気な60歳以上の高齢者については、多様な就業形態等による就業機会の確保が求められています。

本県の産業別就業者の状況については、全国に比べ「農業」、「漁業」の第一次産業及び「建設業」のウエイトが高くなっていますが、第一次産業の就業者の減少傾向は今後も続くものと見込まれ、相対的に第二次産業及び第三次産業のウエイトが高まっていく傾向にあります。本県の高齢者就業の受け皿としては、「農業」、「サービス業」、「建設業」、「卸売・小売業、飲食店」及び「製造業」の5業種となっており、特に「農業」は就業機会の提供の面で、「サービス業」は雇用機会の提供の面で最も大きな受け皿となっています。

次に、本県高齢者の就業意識についてみると、就業意欲は非常に高く、定年後も経済的な理由、生きがいや健康のために年金支給開始年齢までは引き続き働き続けたいという意向があります。定年後の就業に対する希望としては、現在と同じ仕事内容・時間という希望や勤務時間の短縮、勤務形態の弾力化、さらには定年後も働くことができる継続雇用や年齢制限のない就業機会の提供などの希望が多くなっており、多様な形の就業環境づくりが求めら

れています。

他方、企業の意識としては、厳しい経済情勢や雇用情勢を反映して、高齢者の雇用に対する企業の対応は厳しい状況にあります。その中において、企業が高齢者に求める就業能力としては、若年者が習得するのに時間がかかる分野の能力・技能を求めています。就業に必要な資格・技能を保有している高齢者は少数という結果となっていることから、高齢者の就業希望や保有する資格・技能と企業の求める人材・能力等が適切にマッチングするシステムの確立が求められています。

このような結果を踏まえて、以下では本県の高齢者就業の課題及び今後の対応について考えていきます。

第1節 本県の高齢者就業の考え方と課題

1 高齢者就業の考え方

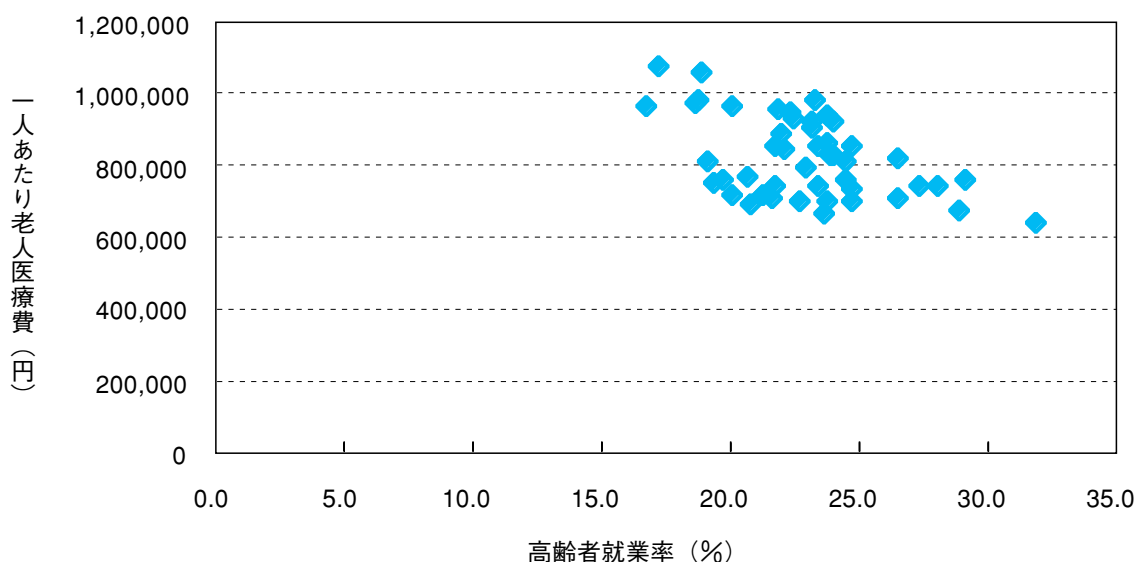
本県は、人口の高齢化が全国を上回って急速に進展しており、このまま推移していくと労働力需給が逼迫することが見込まれています。そのような中において、本県経済社会の活力を維持発展させていくためには、高齢者の蓄積してきた優れた経験やノウハウを活かして経済社会の担い手として活躍することができるよう、高齢者の就業の場を確保していくことが重要です。

また、高齢者というと、その存在そのものが社会的なコストとみなされるような風潮が見受けられますが、これからはそのような認識を変えていくとともに、健康で意欲があれば多様な形で就業できるような仕組みづくりも重要です。

実際に、高齢者には公的年金や老人医療といった社会的負担が伴いますが、元気で意欲のある高齢者の就業を促進することにより、高齢者自身の生きがいの確保につながるだけでなく、年金財政の改善や医療費の抑制による国民負担の低減にも寄与し、収入の増加に伴う消費拡大などへの効果も考えられ

ます。ちなみに、各都道府県における高齢者の就業率と1人当たりの老人医療費の関係をシミュレーションしてみると、高齢者の就業率が高い都道府県ほど老人医療費の支出が低い傾向にあることがうかがえます。

高齢者就業率（平成12年）と老人医療費（平成11年）の関係



資料) 厚生労働省
総務省統計局「国勢調査」

現在の本県の雇用情勢は非常に厳しく、若年層の雇用確保も困難な状況にあって、高齢者の就業に取り組んでいくことは容易ではありませんが、本県人口の高齢化が全国を上回るペースで進み、近々超高齢社会が到来することをも勘案すると、今の時点から、高齢者の就業について適切に対応していく必要があります。

そこで、以下では本県における高齢者就業の課題について示したいと思います。

2 高齢者就業の課題

(1) 高齢者の多様な就業形態等による就業機会の確保・創出

県内の企業では概ね60歳定年制が定着していますが、現在は60歳で退職しても公的年金支給開始年齢の段階的引上げに伴い、定年退職後すぐに

は年金が支給されないという事態が生じます。このため、蓄えで暮らすか、少なくとも年金支給開始時期までは働かなければならないという高齢者が相当数にのぼるものと見込まれています。また、平均寿命の伸長に伴い、60歳で職業生活を退職したとしてもその後の人生は約20年近く続くことになり、この期間を生きがいを持って有意義に過ごせるようにすることが重要です。本県の高齢者は、健康で元気な方々が多く、経済的な理由等から強い就業意欲を持っていることが高齢者の求職者数や高い失業率、意識調査等からも明らかとなっています。

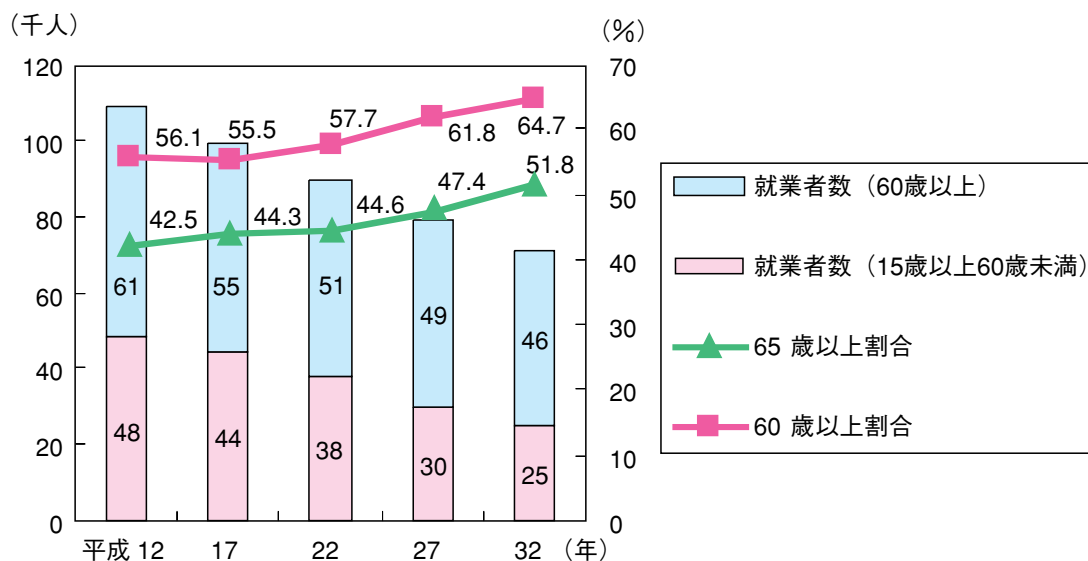
したがって、これらの高齢者の意欲や能力・個性を活かすことができる多様な就業形態や働き方が選択肢として準備され、一人ひとりが主体的に多様な働き方を選択できるようにしていくことが必要であり、このような就業形態や働き方が整うことによって、高齢者の就業機会の確保や創出が一層進むものと考えられます。

(2) 農業における高齢者就業の場づくり

本県の農業における就業者数は、他産業に比べて特に高齢化が進んでおり、本県の統計情報課が平成14年3月に作成した「青森県農家人口・農業労働力の動向」の農業労働力の推計（農業センサスによりデータを加工）によれば、就業者数は平成12年を100とした場合（国勢調査におけるデータとは異なる）、平成32年（2020年）には約3分の2まで減少し、その中で高齢者の割合は半数を占める一方、60歳未満の現役世代の労働力が平成12年と比べて半減するなど、本県農業労働力は量的、質的な低下が急速に進むという推計結果になっています。

このような状況を踏まえると、これからの農業は、高齢化が一層進む一方で若年労働力が十分に確保できる状況にはないと考えられることから、女性の活用とともに高齢者を農業の担い手、人材と位置づけ、元気で働けるうちは農業を継続できるシステムを確立するとともに、農業に第二次産業、第三次産業を取り込むことにより付加価値の創出を図り、さらには農業の持つ観光、教育、福祉、文化などの多面的機能を活用することによって高齢者の就業の場づくりを進めていくことが必要と考えられます。

本県の農業就業人口の将来予測



資料) 農業センサスにより県統計情報課試算

(3) 高齢者の労働力需給のミスマッチの解消

本県高齢者の就業をめぐる情勢は、高い失業率や低い有効求人倍率にみられるように依然として厳しく、定年退職後の職探しが困難な状況にあります。このような中であって、高齢者の労働力が活用されるようになるためには、就業機会の確保や創出だけでなく、労働力需給において、企業が求める人材（能力・技能）と高齢者が求める仕事との間のミスマッチを出来るだけ少なくすることが重要です。そのためには、国や地方公共団体、民間における労働関係機関等がそれぞれの特性に応じて積極的な役割を果たしていくとともに、高齢者自身が多様な就業形態に応じた専門的な知識・技能を身につけることも重要であり、そのための教育（訓練）機会の確保・充実が必要と考えられます。

(4) 高齢者就業促進のための環境づくり

これまでの終身雇用や年功序列賃金体系の下での雇用慣行により適用される年齢を基準とした就業に係る様々な制度や取扱いは、結果として高齢者の就業促進を困難にする要因となっています。このことから、高齢者の就業を促進するためには、これらの制度や取扱いを見直しし、年齢の制限がなく就業意欲のある高齢者はいつでも就業できるという新たな高齢者就業の環境づくりに取り組んでいくことが必要と考えられます。

第2節 今後の対応

1 多様な就業形態による高齢者就業の確保

(1) 現行雇用（就業）システムの活用による高齢者就業の確保

高齢者に係る雇用システムは、終身雇用制と年功序列制賃金体系をベースとした60歳定年制と65歳までの継続雇用のシステムで構成されています。しかし、社会経済情勢の多様な変化に応じて、年俸制や成果主義を導入する企業が増加し、既にこのような終身雇用制と年功序列制賃金体系は絶対のものではなくなっています。また、現下の厳しい経済情勢、雇用情勢を反映して、一律に定年年齢を延長することは、人件費の増大などにより企業経営に多大な負担となることから、その導入について企業は積極的ではないという状況にあります。今後、高齢者の就業の確保を図っていくためには、定年制の延長ではなく、継続雇用システム（定年退職後の再雇用や勤務延長）の活用を適切に進めることによって対応していくことがまずは中心になると考えられます。

定年退職後の再雇用や勤務延長システムの本県における導入状況は、企業調査によれば、調査企業の約6割となっており、高齢者就業の受け皿としては十分なように見受けられますが、その実施に当たっては人材の補充・入替えが困難などの企業側の事情によることが多く、限定的なものに止まっています。

したがって、高齢社会、これからの超高齢社会における高齢者就業の確保の観点から、企業における再雇用・勤務延長システムの積極的な導入が望まれますが、企業だけの責任で対応できるものではないことから、社会的枠組みの中で、若年層の雇用問題との兼ね合いをも考慮に入れながら、高齢者就業の確保を図っていく必要があると考えられます。

(2) 新しい就業形態による高齢者就業の確保

近年、雇用者の就労に対する意識の多様化に伴って、新しい就業形態・働き方が増加しています。

一人当たりの労働時間を減らし仕事を分け合うことで雇用を確保・創出するワークシェアリングの推進や労働者派遣の拡充の動きなど、高齢者の

就業にとって多様な働き方の選択を可能にする就業形態が見受けられます。さらに、パソコンやインターネットを活用し、メインオフィスから離れた場所で働くというテレワーク（在宅勤務）、サテライトオフィスやSOHO、さらには就業時間や期間については、フルタイム正規就業からパートタイム就業、期間限定の季節就業や臨時就業など、多様で弾力的な就業形態及び働き方が現れてきています。このような高齢者の多様な要望に対応できる就業環境を整備することにより、高齢者の就業の確保が図られるものと考えられます。

また、高齢者の就業に対する多様なニーズに適切に応えていくためには、更なる多様な選択肢が必要と考えられます。そこで、正社員とパートタイム従業員の間時的な形態として、短時間勤務の正社員制度の導入に向けての検討や、複数の人員で同一の職務をこなすジョブシェアリングについての検討を進めていくことも必要です。短時間正社員制度やジョブシェアリングは、就業者にとってはライフスタイルに応じた就業形態の多様な選択肢となり、企業にとっては幅広い人材の確保が期待できます。

なお、従業員意識調査等によると、高齢者の就業のためには、在宅勤務や自宅の周辺で仕事ができる勤務形態の普及、パートタイム等多様な働き方ができる環境、定年後も働くことができる継続雇用、臨時的・短期的な就業機会の提供など、高齢者の個々人の事情に応じた就業形態づくりが望まれているところです。

注1) サテライト・オフィスとは、通勤の遠距離化や都心のオフィス空間の不足などへの対策の一環として、郊外に分散させたオフィス。

注2) SOHO (Small Office Home Office) とは、ネットワークに接続した情報機器を使って自宅や小規模なオフィスで仕事をする新しいワークスタイル。

2 農林漁業への高齢者就業の促進

農林漁業は、主に家族経営で行われており、高齢者は知識、技術、体力などの労働能力に応じた作業に従事できます。

高齢者が自己の労働能力を活用し、自らの生きがいの充実や社会参加を行いたいとする意識（欲求）の強さは、先の意識調査でも顕著に表れており、高齢社会、これからの超高齢社会を踏まえ、元気でやる気のある高齢者については農業・漁業の担い手として捉え、高齢者の就業機会の増大を図っていくことが必要です。

特に、企業などを定年退職した後の農業の就業を推進する観点から、就業したいという意欲のある高齢者に対する就農支援機関によるサポート活動の充実を図ることは勿論のこと、長い経験により培ってきた生産や経営に関する豊富な技術や知識を備えている高齢農業者を、実践的な生産指導等に活かしていくことが重要と考えられます。

農業への高齢者就業の受け皿としては、農業を直接営むことのほか、農業生産法人などによる「アグリビジネス」や軽量作物等の農作業受託、「道の駅」や産直店における地域グループの農産物直売及び食品の加工・販売、さらにはグリーンツーリズムによる体験型農業など多面的機能に着目した展開が考えられます。特に、女性高齢者グループによる地域特産物や伝統食材を活かした加工品の販売などの様々な起業の例は、地域密着型の高齢者の就業機会の創出として参考になります。また、本県が取り組んでいる「冬の農業」などの推進は高齢者の就業機会の増大や起業に貢献するものと期待されます。

なお、従来の公共事業の枠にとらわれない、新しい環境林整備の理念を導入し森林、清流、海洋等の保全整備を行うこととして提唱されている「緑の公共事業」については、第一次産業での高齢者の新たな雇用の受け皿として注目されるところです。

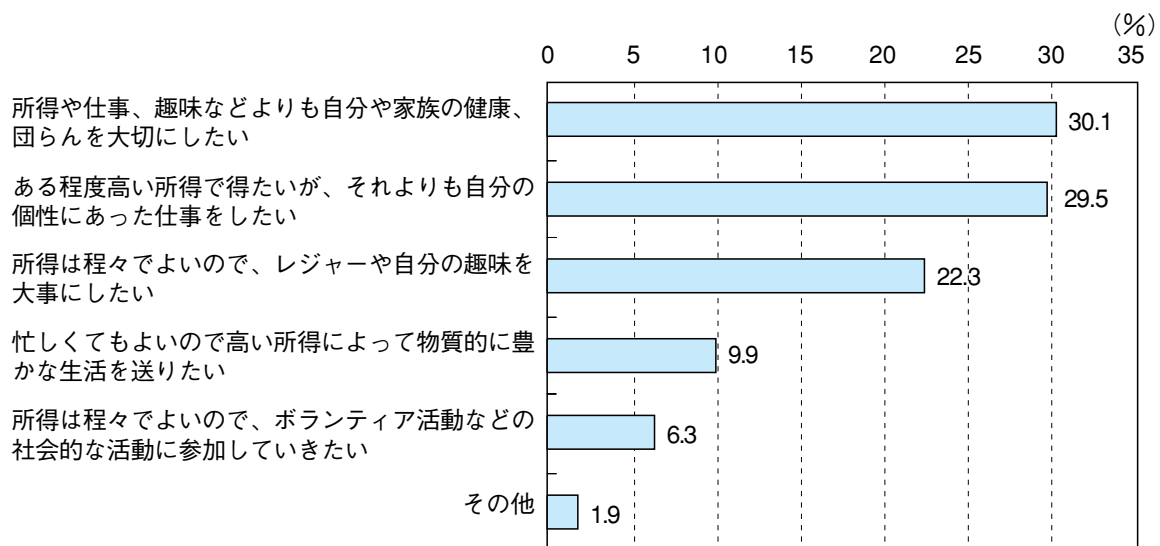
3 サービス産業への高齢者就業とNPO法人等による就業機会創出

本県のサービス産業については、就業者数が最も多く、今後におけるサービス産業分野の拡大により、就業者数の大幅な増加が期待されています。特に、高齢者の福祉・介護分野のほか、高齢社会、これからの超高齢社会における新たなサービス需要も見込まれており、個性化・多様化するサービス需要により適切に対応するためには、高齢者のサービス産業分野への積極的な就業展開が望まれます。

また、ライフスタイルと価値観の多様化により、高齢者の働くことの目的や形態は、必ずしも収入を得るためのものに限らなくなってきています。NPO活動やボランティア活動も「働く」ことであり、労働と社会参加の範囲が重複する場合があります。

平成12年8月に実施した県民意識調査の結果においても、21世紀に望む生活スタイルとして、「所得や仕事、趣味などよりも自分や家族の健康・団らんを大切にしたい」や「ある程度高い所得を得たいが、それよりも自分の個性にあった仕事をしたい」などの意識が示されており、自分の個性にあった仕事をしたいし、自分や家族の健康や団らんも大切にしたいという自己実現を目指す生活スタイルを求めているということがうかがえます。

21世紀の生活スタイルについて



資料) 県企画振興部「県民意識調査」

このような意識を反映し、最近では、高齢者が定年退職後に再就職するのではなく、社会貢献等に関心を持ち、NPO法人を設立するという例もあります。

また、国においては、失業者向けに実施している職業訓練をNPO法人に委託するなどしており、NPO法人が従来の福祉関連や地域づくりなどの分野に限らず様々な分野で事業範囲を拡大することが予想されています。

平成13年に独立行政法人経済産業研究所が全国のNPO法人に対して行ったアンケート調査によると、NPO法人の事務局スタッフ数は平均6.3人、事務局スタッフの給与は常勤スタッフの平均で年収約134万円、非常勤スタッフは平均で年収約51万円となっており、本格的な雇用の受け皿となるためには、給与水準の向上等の条件整備が求められますが、多くの収入は望まないが働くことによって社会貢献をしたいという高齢者にとっては、このような動きは就業機会の創出につながるものと考えられます。

さらには、高齢者の知識や経験を活かせる新たな活動の受け皿として、NPO法人のほかに、コミュニティビジネスやこれと行政や企業とをつなぐ中間支援組織等が考えられます。このような公共サービスにも馴染みにくく、かつ、個別性が強いいため高い利益が期待しにくく、一般の企業によっても提供されない様々なサービス分野でも高齢者の活動や起業が期待されます。

なお、八戸市にある青森県高齢者福祉生活協同組合については、高齢者の協力を理念に掲げ、高齢者自らが仕事の機会を確保していくことを中心に活動している団体であり、高齢者の働き方の1つとして注目されます。

4 就業機会の適切な提供

本県の高齢者の多くは自宅所在地での就業を望んでいることから、高齢者の居住地域で働きたいという意欲を満たす方策が求められています。

県内にあるシルバー人材センターは、60歳以上の高齢者の就職ニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的な就業機会の提供を目的とした団体です。地域に密着した就業は高齢者の望むことであり、地域密着型の新たな高齢者雇用を創出することの持つ意義は大きいと言えます。高齢者が求める多様な就業形態の選択による就業機会の適切な確保を図っていくためには、その機能の拡充を図っていくことが望まれます。

また、職業紹介状況などから明らかなように、本県高齢者の就業機会は非常に少なく、すべての高齢者が就業機会を確保することは困難であることを考えると、健康で元気のある本県高齢者の高い就業意欲が、企業の求める就業形態や人材能力等の採用条件に適合していない、いわゆる雇用のミスマッチが考えられます。

これらの解消のためには、高齢者が適切な就業条件などの情報を多様な形で得ることができるようなシステムが必要であり、国や県、民間労働関係団体等が高い就業意欲をもつ高齢者と優れた人材を求める企業とのマッチングに努め、高齢者の就業確保を図っていく必要があります。そのためには、高齢者の就業相談や雇用情報の提供を一元的に行う窓口や「高齢者人材バンク」の設置などが有効な対策であると考えられます。

なお、最近では、NPO法人や民間企業による職業紹介や職業訓練などの動きも活発化しており、これらの有効活用も期待されます。

5 就業者自身の能力の開発への取組み

事業者アンケートによると、労働者の定年後も考慮した退職管理制度の導入状況については、企業の関心が極めて低い状況にあります。このように、企業における個人のスキルアップ等の再教育制度の実施はあまり期待できない状況にあることから、これからは高齢者自身が、会社外のどこでも通用する専門的な能力・技能等を習得しておくことが重要になります。

このため、専門知識を習得する機会の確保に向けての支援や、資格取得や自己啓発のための費用の支援、退職準備プログラムなどについての施策の積極展開が必要と考えられます。

6 高齢者の就業に係るセーフティネットの充実

経済情勢、雇用情勢が一層厳しくなる中、その焦点はどうしても若年層の就業確保に向きがちですが、これからの超高齢社会に向けて、本県経済の持続的発展を確保し、老後の経済生活の不安を解消するためには、勤労者が高齢期までその能力を有効に発揮できるような就業環境の整備を図る必要があります。県においては、これまでも継続雇用を中心とした高齢者の就業の場の確保に向けて、国の雇用施策とも呼応しつつ、継続雇用システムの普及指導やシルバー人材センター育成援助事業、職場適応訓練事業、人材地方環流促進事業などを行い、高齢者等の就業の確保に取り組んできたところですが、引き続きこれらの施策の充実強化を図り、高齢者の就業確保対策を積極的に実施していくことが必要と考えられます。

7 高齢者就業を受け入れる社会環境づくり

高齢者の就業確保に向けた対策については、行政は勿論のこと労・使それぞれの取組みが重要であることは言うまでもありませんが、同時に社会における高齢者や高齢社会に対する固定化したイメージを変え、高齢者を自然に受け入れられる社会的な環境づくりが必要です。そのような環境の醸成が図られることによって、高齢者就業に係る年齢制限などの慣習が払拭されていくものと考えられます。

本格的な高齢社会の到来に備え、高齢者が年齢に関わりなく一人ひとりが意欲と能力のある限り働き続けられ、他方、趣味や地域活動に参加することができる社会環境づくりへの積極的な取組みが求められています。