

1. 65歳まで安定雇用が必要な背景

企業における高年齢者の雇用状況をみると、高年齢者雇用確保措置の導入は着実に進んでいるものの、その多くは基準該当者を対象とした継続雇用制度であり、65歳まで希望者全員が働ける企業の割合は、増加傾向にあるものの未だ47.9%（平成23年6月1日現在、31人以上規模企業）にとどまっているところです。

一方、平成25年度から、年金（定額部分）の支給開始年齢が65歳となり、併せて報酬比例部分の段階的引上げが始まる状況のなかで、平成25年度以降、無年金・無収入となる者が発生する可能性があることから、65歳までの安定した雇用の確保が喫緊の課題となっています。

また、少子・高齢化の進展により将来の労働力人口の減少、団塊世代の65歳到達（平成24年）等を踏まえ、高い就業意欲を有する高齢者が年齢に関わりなく働ける仕組みの普及が必要であります。

以上のことから、本年度は「希望者全員が65歳まで働ける企業」の普及促進を図るべく、地域の企業における取り組みを促進することといたします。

高齢者継続雇用の円滑な運用と充実を図っていくため、格段のご協力をお願いする次第であります。

奈良県中小企業団体中央会

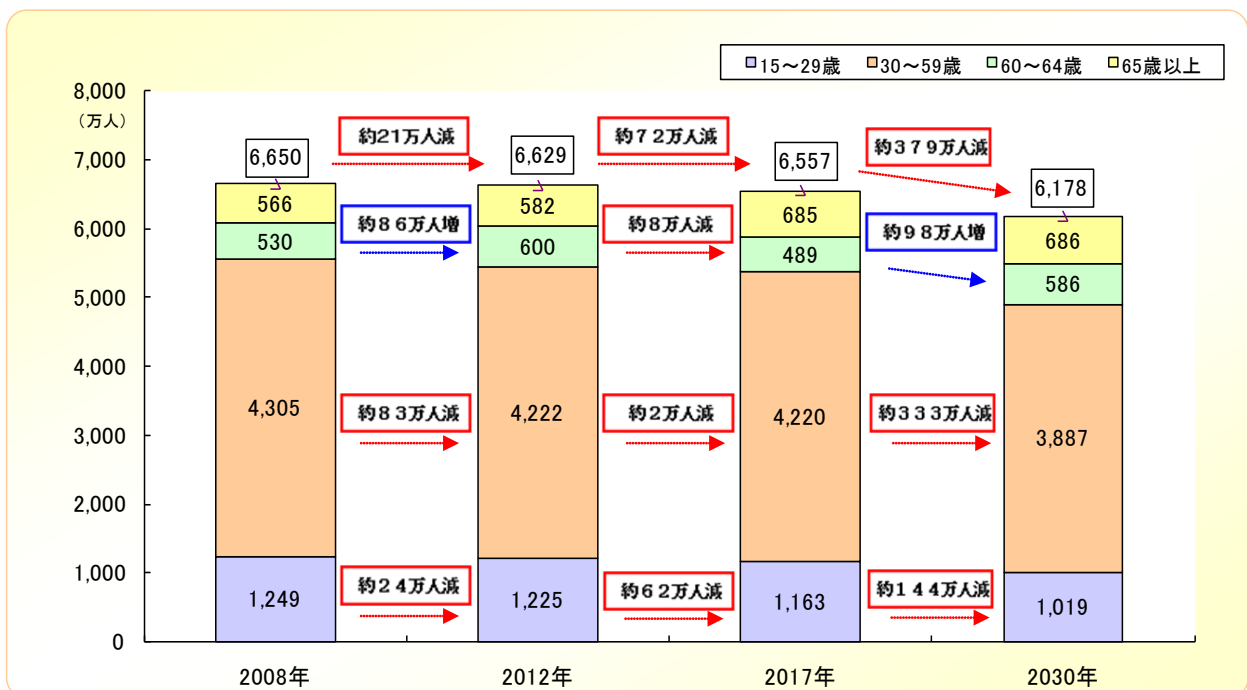
1) 高齢世代人口と生産年齢人口の比率

	生産年齢人口（15～64歳）を支え手とすると			15～69歳を支え手とすると	
	(a)	(b)	(c)	(b)'	(c)'
	65歳以上を何人で支えるのか	70歳以上を何人で支えるのか	75歳以上を何人で支えるのか	70歳以上を何人で支えるのか	75歳以上を何人で支えるのか
2005年	3.3	4.6	7.3	5.0	7.9
2015年	2.3	3.2	4.7	3.6	5.3
2025年	2.0	2.4	3.3	2.7	3.6
2035年	1.7	2.1	2.8	2.4	3.2
2045年	1.4	1.7	2.4	2.0	2.7
2055年	1.3	1.5	1.9	1.7	2.2

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果・

65歳以上の高齢人口と15～64歳を生産年齢人口の比率をみると、2005年には1人の高齢人口に対して現役世代3.3人になっている。今後、高齢化率は上昇を続け、現役世代の割合は低下し、近い将来の2025年には、1人の高齢人口に対して2.0人の生産年齢人口という比率になる。仮に15～69歳を支え手とし、70歳以上を高齢人口として試算してみても、2025年には、70歳以上の高齢人口1人に対して生産年齢人口が2.7人という比率になる。

2) 労働力人口の推移



資料出所 2008年までは総務省統計局「労働力調査」、2012年以降の見通しは雇用政策研究会「すべての人々が能力を發揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現」（2007年12月）

労働力人口とは、15歳以上の者で、就業者および完全失業者（働く意思と能力を持ち、求職活動を行っていないながら就職の機会を得られない者）の総数をいいます。

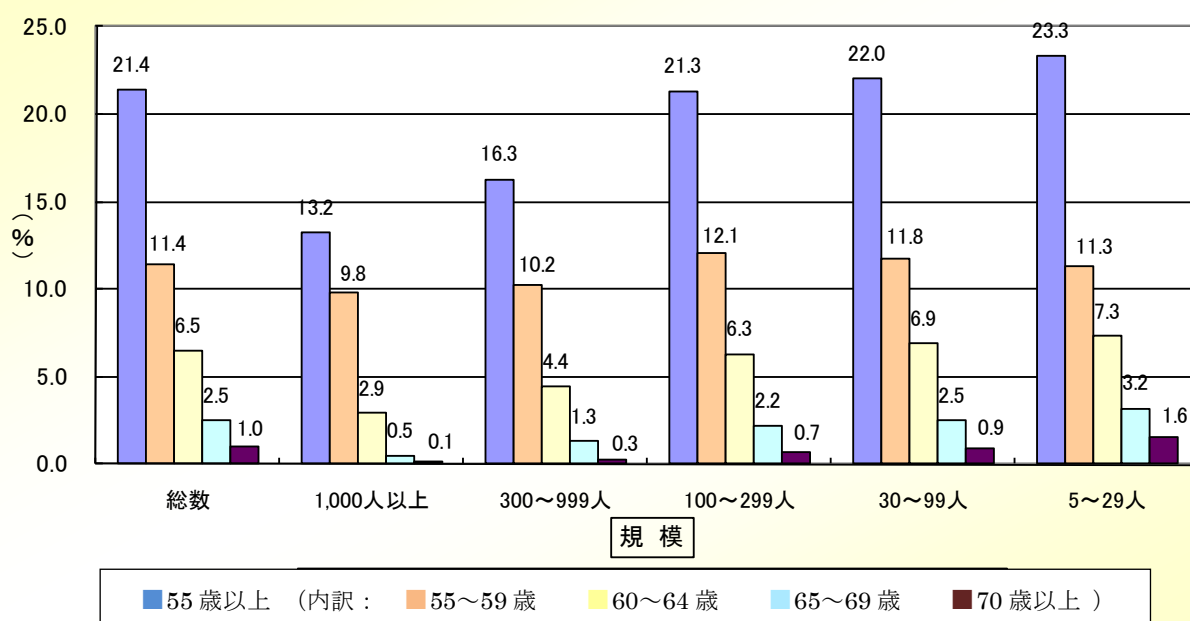
2008年の労働力人口は6,650万人であるが、年齢構成の内訳は、15～29歳が1,249万人（18.8%）、30～59歳が4,305万人（64.7%）、60～64歳が530万人（8.0%）、65歳以上が566万人（8.5%）となっています。

労働力人口は今後、2017年には6,557万人になると予測され、年齢構成の内訳予測は、15～29歳が1,163万人（17.7%）、30～59歳が4,220万人（64.4%）、60～64歳が489万人（7.5%）、65歳以上が685万人（10.4%）となります。

若年層の労働力が減少して60歳以上の労働力が増加していくという、労働力人口の高齢化が示されています。

この傾向は、2030年にはさらに進展し、15～29歳層および30～59歳層で大きく減少し60歳以上が増加していくという、労働力人口の一層の高齢化が示されています。

3) 高年齢労働者の割合

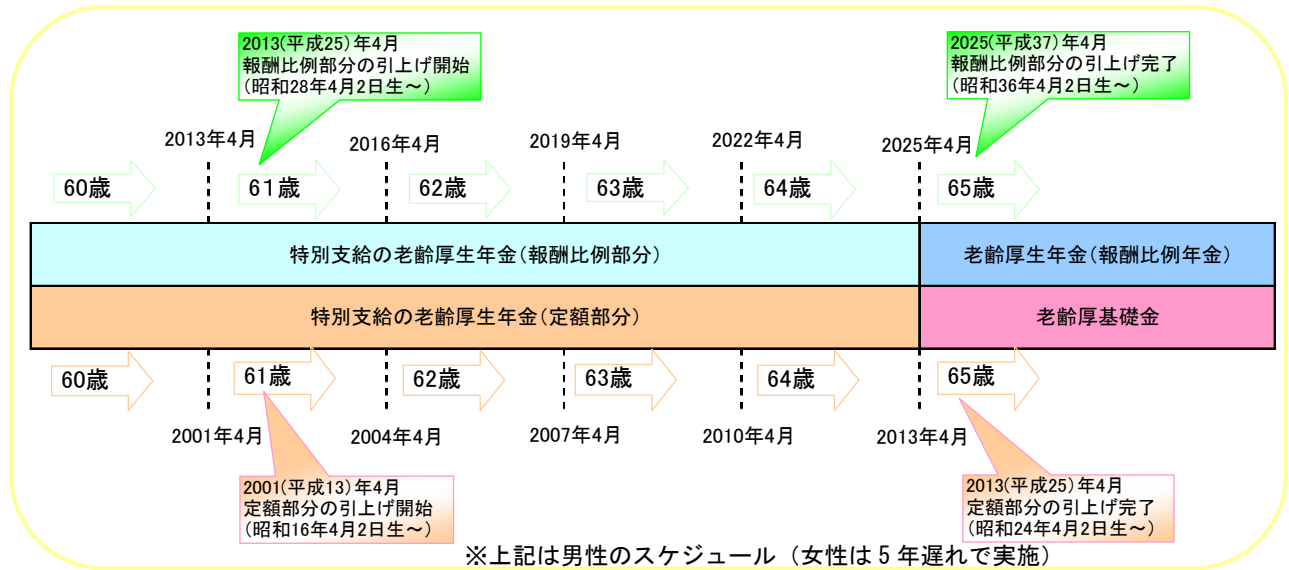


資料出所：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成20年）

事業所の全常用労働者に占める高年齢労働者の割合をみると、60歳以上の労働者割合を年齢階級別にみると、60～64歳の労働者割合は6.5%、65～69歳は2.5%、70歳以上が1.0%となっている。また、55～59歳の労働者割合は11.4%となっている。

事業所規模別にみると、60歳以上の労働者割合は、規模が小さいほど割合が多くなっている。

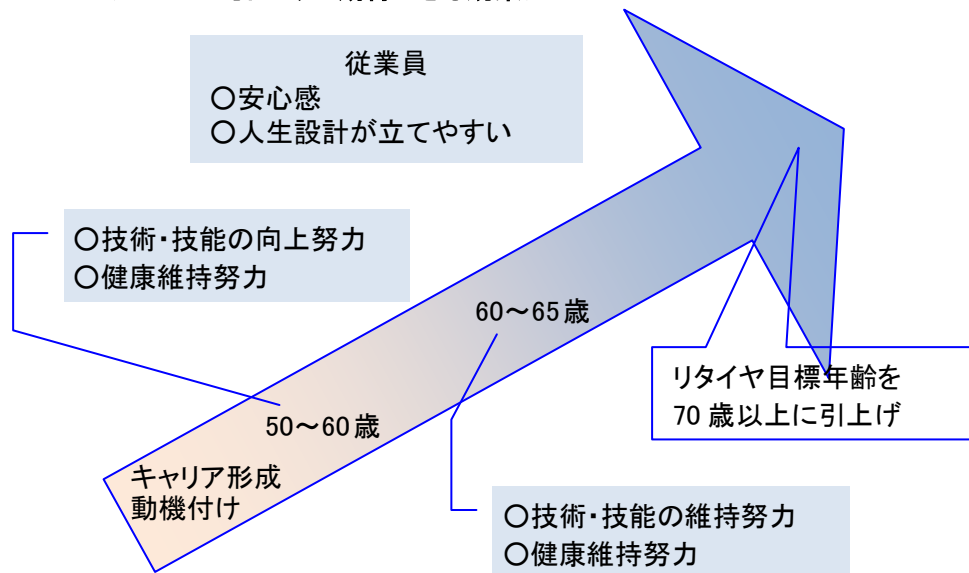
4) 年金支給開始年齢の引上げスケジュール



平成25年度から、年金（定額部分）の支給開始年齢が65歳となり、併せて報酬比例部分の段階的引上げが始まる。平成37年（昭和36年4月2日生～）からは、報酬比例部分も支給開始年齢が65歳となる。

5) 今いる従業員の「動機付け」（将来不安の軽減）

<ゴールの引上げで期待できる効果>



- 40歳代、50歳代の従業員は、自分の高齢期のことが不安でいっぱいです。70歳以上まで安心して働ける会社の早期実現が、今いる働き盛りの従業員の動機付けに役立ちます。
- 意欲と能力のある高齢者の活用に向け積極的に取り組むことが、現役従業員の安心感を生むことになり、会社の維持・発展にとって良い結果が期待できます。