

高齢者雇用に関する一考察

松 本 幸 一

1. はじめに

15歳以上の就業者数のうち60歳以上の就業者が占める人口は、2011年から2019年の10年間だけを見ても男女とも増加を続けている。また、年齢階級別の労働力人口区分で比較しても、60歳以上就業者数は相対的に増加していることが分かる（内閣府、2020）。つまり、60歳以上の年齢層で働いている者が総じて増えていることになる。そこで、これから特に断りのない限り「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」の『調査シリーズ No. 156』（2015年調査実施分）及び『調査シリーズ No. 198』（2019年調査実施分）を参照しながら、その間の4年間を通じた高齢者雇用特徴について概観していくことにする（労働政策研究・研修機構、2016&2020）。そして、高齢者雇用に見られるマッチングの特性に注目して、各種の資料を組み合わせながら「どの労働市場（業界）が活性化されているか」について、先行研究の課題などと照らし合わせながら新たな考え方をまとめていきたい。

まず、近年の高齢者の労働市場で何が起こったのかポイントを振り返る。2013年に再度改正された高齢者雇用安定法により、国は定年年齢を65歳未満に定めている事業主に対して、「定年制を廃止」「65歳まで定年年齢を引き上げる」「65歳までの継続雇用制度を導入」のいずれかの措置を講じることを企業に義務付けてきた。それは、少子高齢化による労働力人口の減少を食い止めることや、年金支給開始年齢の後ろ倒しのために雇用期間を延ばす動きとも

関連してきた¹。その結果、高年齢者の雇用について様々な課題なども報告され続け、労働者側と事業所側のミスマッチなどについての指摘がなされてきた。それは、労働者側が望むマッチングの条件と、事業所側が望むマッチングの条件が必ずしも合致しないことを示していた。例えば、労働者側の希望する職務内容や納得のいく処遇内容が、十分に事業所側と合意形成されていないことにも一因がある。また、役職定年制を敷いている事業所が多くあるため、職務内容は変わらなくとも責任がともなわない働き方にも理由がある。つまり、役職を解かれることは役職手当の収入のダウンにもつながり、モチベーションもダウンすることになると考えられる。そして、いままで部下であった同僚が役職に就いた場合には、職場での立場が逆転をするという現象も生じてしまい、高齢者が仕事に携わる上で自分自身の存在意義を喪失することにもなりかねない。高齢者にとって、今までと同じ事業所で同じ従業員と働くことになった場合に、単に職責が変わったというだけでは意識の切り替えが難しいからであろう（笠井、2012）。

次に、先行研究では何が明らかにされてきたかポイントを振り返る。高木（2009）や藤波（2016）などの先行研究で、一定の割合で高齢者雇用が上手く運用されている事例が報告されてきた。高木（2009）は、全ての事業所が60歳以降の就業希望者を全員雇用出来るわけではないとしたうえで、労働者側が当事者の就労希望と継続雇用実現の間にある壁を認識し、自己選別という行動を自ら意識させることで、雇用と引退の決定をコントロールしていると説明している。つまり、長きにわたる職業人生をどれだけ計画的に歩んできているのか、あるいは労働者側が長く働くといった志向性を持っているかという意識面に焦点を当てている。藤波（2016）は、現役労働者が定年までの長期雇用を前提とした処遇下にあるとした上で、高齢労働者は同一の事業所で継続雇用をむしろ選択しており、定年後は短期契約として働く別期間の下で雇用される事実に着目している。つまり、労働契約にはそもそも雇用形態（正社員と非正社員）と雇用期間（無期と有期）の違いが前提としてあり、特に高齢者雇

用は働き方の区分（短期雇用）について、正社員時代とは変わる雇用管理の仕組みが再構築されていることに注意を払っている。

そして、本稿で何を明らかにしようとしているかポイントを説明する。人事管理の側面から、高齢者雇用の継続に向けたマッチングなどに言及している論考は、近年においても様々な先行研究を目にすることが出来た。しかしながら、労働者自身が労働市場の流動性に適応しながら、再教育を通して能力開発しマッチング向上に向けた働き方に関する論考は、管見の知る限りではそれほど多くは見当たらなかった。的場（2018）や高橋（2016）は、教育訓練給付金制度の活用効果について言及しており、能力開発としての「学び直し」とその制度活用状況について言及しているものではあるが、どの年齢層がどのような目的で制度を活用してきたかまでは明らかとしていなかった。そこで、本稿では高齢者雇用に向けて求職者数が増加している流動的市場（業界）と、その市場に対し労働者側が「学び直し」（つまり、教育訓練給付金制度の活用）を通して、どの様なキャリアのマッチングにつないでいるかという関連性に焦点を当て考察していく。活用資料は、『調査シリーズ No. 156』（以後、「2015調査」と記す）と『調査シリーズ No. 198』（以後、「2019調査」と記す）に見られる、高齢者雇用に関して求職者数を伸ばしている労働市場（業界）の特徴を参照しつつ調べていくことにする。そして、総務省統計局の「労働力調査(基本集計)」を用い、教育訓練給付金の制度活用状況について高齢者の再教育に関わる特徴についてまとめていく。具体的には、専門実践教育訓練給付と一般教育訓練給付の2種類の動きに注目し、特に専門実践教育訓練給付の活用状況の特徴などを見ていきたい。

2. 企業調査

日本では、2008年を境目にして人口減少期を迎えており、労働者の減少を食い止めるためには、定年退職後も年齢を問わず高齢者が働くことが出来る社

会へと変容しつつある。そして、働き方改革実行計画のなかでも高齢者の雇用促進について言及しており、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への助成措置を明文化している（厚生労働省働、2020a）。そのなかで、先の「2015調査」及び「2019調査」では高年齢者雇用安定法の下で、事業所側はどのように高年齢者の雇用管理を行っているか、労働者側はどのような就労の意向を持っているか明らかにしてきた。もちろん、高年齢者の雇用に関しては、厚生労働省『高年齢者の雇用状況』²⁾による実態把握でも一定の説明がなされているが、「2015調査」及び「2019調査」では高年齢者の「雇用状況」「雇用管理の実態」「企業の意向」などについて、年齢層別（60代前半層、60代後半層、70代前半層）に詳細に尋ねている点に違いがある。2つの調査シリーズともに、ほぼ同様の質問紙を用いてアンケート調査を実施しているため、4年間の変化が把握出来る点にも特徴があるといえる。そこで、この2つの調査で高齢者雇用に関わる労働市場がどのように変化したのか、どの業界または職種が高齢者雇用のマッチングを伸ばしているのかを考えてみる。この点も、特に断りのない限り「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」の「2015調査」及び「2019調査」を参照しながら、高齢者雇用の4年間の変化からわかる特徴についてまとめていくことにする。

この2つの調査は、常用労働者50人以上を雇用している企業約2万社（ただし、農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務は除く）を対象に、郵送調査方式で質問票に回答をする形態をとっている。回答状況は、「2019調査」は有効回答数5,891社で有効回答率は29.5%であり、「2015調査」は有効回答数6,187社で有効回答率は30.9%であった。2つの調査とも、概ね約6千あまりの事業所のうち約3割前後の回答があったとえている。主な調査項目は、（1）定年制の状況と法改正への対応、（2）高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取り組み状況、（3）60代前半の継続雇用者の勤務実態、（4）60代前半の賃金・評価制度、（5）65歳以降の高年齢者の雇用、（6）高年齢者の中途採用、（7）各種支援制度、（8）企業の属性、などを取り扱っている。そして

本稿では、(3) 60代前半の継続雇用者の勤務実態に注目し、特にこの2つの調査に見られる「業種」「雇用形態」の動態（つまり、数の変化）に目を向け分析を試みていく。用いる基礎資料（項目名称）は、2つの資料ともその中にある「60代前半の継続雇用者の雇用形態」である³。

まず、業種別にどれだけの事業所から回答があったのか、基本的な回答数について「2015調査」と「2019調査」で比較してみた（表1）。2つの調査とも、有効回答数や有効回答率に関して大きな差異は無かった。しかし、業種個々を見ると回答数が減少しているもの、逆に増加しているものまで多様な結果になっていた。この現象だけを見て、調査に対する回答数が多い業種が「高齢者雇用に熱心である」という、短絡的な結論を導くことはもちろん出来ない。しかしながら、有効回答率が約3割の状況において実質的に回答総数を伸ばしている業種には、その労働市場に何かが起こったのではないかと考えることも出来る。従って最初に、全業種の継続雇用者における雇用形態「正社員」「嘱託・契約社員」「パート・アルバイト」について、2つの調査の間にある変化を見て次に簡単な考察を述べておきたい。

正社員については、「2015調査」において「運輸業」「建設業」「飲食業・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」が、継続雇用者に占める正社員比率が高くなっていった。その中で、「2019調査」の段階で最も伸び率が高かった業種は、129.0%の伸びを示した医療・福祉業界であった（表2）。そして医療・福祉業界は、「2015調査」の回答数に比べ「2019調査」の回答の実数そのものが増えており、調査対象全業界の中で非常に高い584.6%の伸び率であったことが特筆される（表1）。つまり、「多くの回答を得ている」「正社員の増加があった」「無回答が減っている」などのことから、医療・福祉業界における高齢者雇用労働市場の何らかの変化があったことが推測できる。そこで、これら正社員比率が高い5業界の「2015調査」と「2019調査」間に注目を続け、「年収の平均値」と「平均的な年収の分布」がどのように変容しているか続けて見ていくことにする⁵。

年収の平均値については、5業界のうち「2015調査」から「2019調査」に対して増加している業界は、「建設業」が最も高く「一般機械器具製造業」「不動産業」「情報通信業」そして「医療・福祉」の順となった（表3）。さらに、それらの業界の平均的な年数の分布を見ると、「医療・福祉」については、平均年収の分布割合が大きな群を形成しながら収入増の方向へ推移していることが分かった（図1）。これは、医療・福祉業界のマッチング率が「何らか」の影響で変化を起し、平均的な年収の中央値がまとまりながら大きく右側に広がり移動したのではないかと推察される。特に、医療・福祉業界で働く場合に資格と業務の関連性を結び付けながら語ることは、労働者が職務に携わる上で重要であることは言うまでも無いことである。そこで、労働者が労働市場に参入する際に資格を要することに注意を払いながら、労働者の資格取得の動向との関係について考えていくことにしたい。つまり、医療・福祉業界に参入する労働者（特に高齢者）の資格取得に向けた教育訓練給付制度の働きなどが、「2019調査」までの変化について「何らか」の説明または意味付けが出来ないかを調べていくことにした。

表1 60代前半層の継続雇用者の勤務実態調査に対する回答数など（単位：件）

	2015年回答数	2019年回答数	増加率（%）
建設業	460	382	83.0
一般機械器具製造業	251	188	74.9
輸送用機械器具製造業	184	151	82.1
精密機械器具製造業	114	117	102.6
電気機械器具製造業	186	152	81.7
その他製造業	1022	739	72.3
電気・ガス・熱供給・水道業	28	24	85.7
情報通信業	187	170	90.9
運輸業	613	468	76.3
卸売・小売業	1141	843	73.9
金融・保険業	64	56	87.5
不動産業	50	60	120.0
飲食業・宿泊業	237	235	99.2

医療・福祉	195	1140	584.6
教育・学習支援業	85	241	283.5
サービス業	1000	706	70.6
その他	181	30	16.6

表2 60代前半の継続雇用者の雇用形態「正社員」割合など(単位：パーセント)

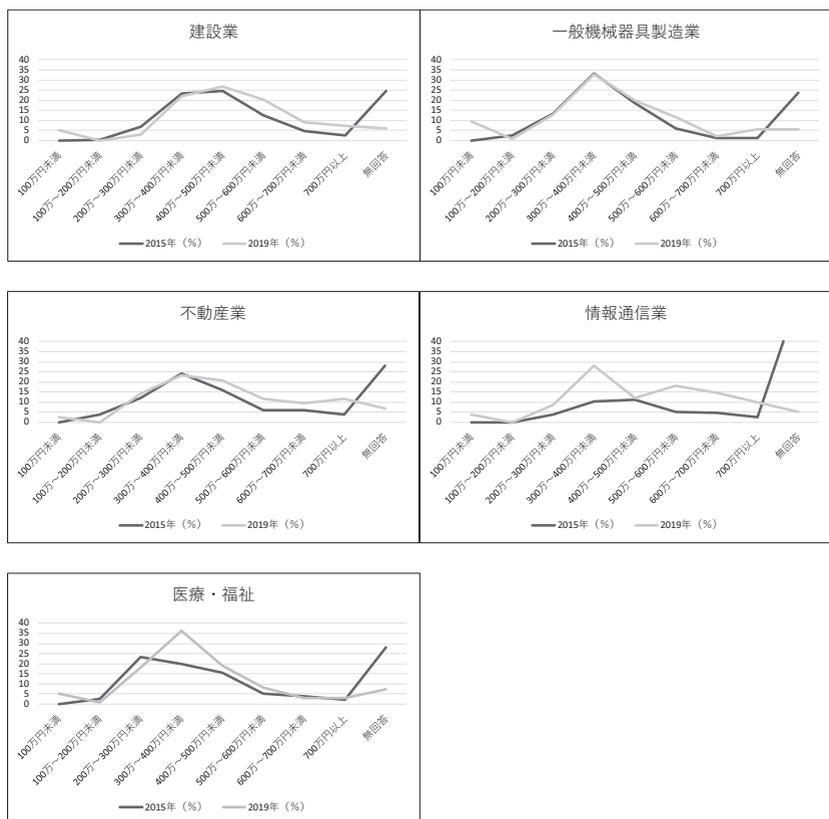
	2015年正社員	2019年正社員	増加率(%)
建設業	48.3	46.9	97.1
一般機械器具製造業	34.7	41	118.2
輸送用機械器具製造業	38	31.1	81.8
精密機械器具製造業	29.8	45.3	152.0
電気機械器具製造業	24.2	31.6	130.6
その他製造業	31.1	33.3	107.1
電気・ガス・熱供給・水道業	32.1	33.3	103.7
情報通信業	17.6	25.3	143.8
運輸業	50.1	53.6	107.0
卸売・小売業	27.2	31.9	117.3
金融・保険業	9.4	25	266.0
不動産業	26	33.3	128.1
飲食業・宿泊業	40.1	41.3	103.0
医療・福祉	40	51.6	129.0
教育・学習支援業	25.9	48.1	185.7
サービス業	35.4	42.5	120.1
その他	24.9	23.3	93.6

表3 60代前半の継続雇用者の「平均年収」など(単位：万円)

	2015年平均値	2019年平均値	増加率(%)
建設業	429.5	479.6	111.7
一般機械器具製造業	361.4	386.9	107.1
輸送用機械器具製造業	341.7	319.6	93.5
精密機械器具製造業	372.8	354.3	95.0
電気機械器具製造業	375.1	334.2	89.1
その他製造業	348.7	332.6	95.4
電気・ガス・熱供給・水道業	414	331	80.0
情報通信業	454.4	470.5	103.5
運輸業	359.5	340.5	94.7

高齢者雇用に関する一考察

卸売・小売業	386.1	393.1	101.8
金融・保険業	529.2	506.8	95.8
不動産業	420.8	438.7	104.3
飲食業・宿泊業	342.2	342.4	100.1
医療・福祉	360.8	371.1	102.9
教育・学習支援業	501.5	480	95.7
サービス業	371.9	325.1	87.4
その他	364.2	367.9	101.0



(注A)「建設業」「一般機械器具製造業」「不動産業」「情報通信業」そして「医療・福祉」とも、縦軸単位は各年の全労働者数に対する各区区分に占める割合(%)をあらわしている。

図1 各年収区分の平均値をとった分布(5業界)

3. 教育訓練給付

雇用保険法における失業等給付のひとつに、教育訓練給付制度（指定の教育訓練施設で実施するもの）がある。これは、厚生労働大臣が指定する講座の受講を修了した者に対して、教育訓練施設に支払った費用の一部を支給する制度である。労働者が申請をする場合には所定の要件を満たす必要があるが、労働者の主体的な中長期的なキャリア形成を支援しているため、雇用の安定並びに再就職の促進を図ることにつながると言える。1998年にこの制度が創設されて以来、2014年の法改正で一般教育訓練給付に加え専門実践教育訓練給付が加わるなど、対象となる講座の専門性も公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格）⁶などが含まれるようになった（厚生労働省、2020b）。

的場（2018）によれば、社会に出た後の学習機会として「何歳になっても学びなおしが出来るリカレント教育」があると指摘されており、その後ろ支えをする機能の一つに教育訓練給付制度の活用があると示唆している。教育訓練給付制度は、公的支援であるため企業等によるサポートが無くとも、誰にでも受けることが出来るという特徴がある。さらに、教育訓練給付制度の活用を経験したとする労働者はアンケートによると2割強程度の回答数にのぼっており、活用こそ無いものの制度は知っているという回答する労働者は4割強あったとも報告されている（的場、2018）。つまり、教育訓練給付制度そのものを認知している労働者の割合は、おおよそ6～7割程度いたと言うことになる。また、受講手続きの煩雑さが問題と指摘しつつも、回答の結果を精査したところ労働者の活用意向や便益性が有意にあるとも指摘している⁷。よって、高齢者雇用までも包括した長期雇用の仕組作りの一つとして、教育訓練給付制度には一定の役割があると理解できるものである⁸。

また高橋（2016）によれば、人的資本投資という観点から教育訓練給付制度の効果について、様々な機能も含めて検証することに意義があると述べている。つまり、教育訓練給付制度が受給者の「所得」の増減に与える影響がある

かどうかを、実証的に検証する有効な資料であることが示唆されていたとも捉えられる。ただし、調査を試みた時期が2014年から数年しか経ておらず当該制度の利用率が高くなかったことや、受給者の労働生産性を高める蓋然性が少ない講座を選択した可能性など、講座数（及び選択）などバリエーションの課題があることに注意が必要だと促されていた。この点に対して、本稿では2014年の法改正から5年程度経過した資料（つまり、「2019資料」）を揃えることができ、この課題に対する何らかの新しい知見が得られるのではないかと考えた。そこで、労働力調査（基本集計）にある雇用保険事業統計の中の「教育訓練給付」に関連する各資料を用いて、先行研究に示された課題などに対する考察を試みていくことにしたい（総務省統計局、2020）。

ここで、一般教育訓練給付と専門実践教育訓練給付の2種類を用いることにするが、その制度の違いについては厚生労働省資料に基づき先ずここで説明しておきたい（厚生労働省、2020c）。一般教育訓練給付は1998年12月に制度が開始され、雇用の安定・就職促進に資する教育訓練を対象としたものとして、国家・民間資格の取得を目標とした講座が指定されてきた。教育訓練を受講・終了した場合に、その費用の2割（上限10万円）を雇用保険制度で支出している。対象者は、在職者並びに離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病等で教育訓練を受講出来なかった場合は最大20年以内）の者となっている。2014年10月に制度が開始された専門実践教育訓練給付は、特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象としており、雇用の安定や再就職のキャリア形成などに利用することが出来る。専門実践教育訓練給付の場合は、一般教育訓練給付対象講座より中長期的な教育を受けることになるため、入学する前に事前にハローワークにてキャリアコンサルタントの面接が必要になってくる。専門実践教育訓練給付の対象講座とは、例えば公的資格（業務独占資格・名称独占資格）の養成課程を擁するものや、専門学校での職業実践専門課程そして専門職大学院などがある。そして、結果的にではあるがこの専門実践教育訓練給付が作られてから、受講者数は着実に伸び続けていることが分かる（表4）。

専門実践教育訓練給付の受講者を年齢区分別に見たところ、全体（つまり、男女合わせた数）では受講者実数として40～44歳の区分が最も多く、受講者数の増加率（以後、「伸び率」と記す）として60～64歳の区分が最も高いことが分かる。さらに男女別に分けてみたところ、男の受講者実数は35～39歳の区分が最も多く、女の受講者区分は40～44歳が最も多いということが示されている。そして、男の「伸び率」は55～59歳の区分が最も高く、女の「伸び率」は60～64歳を含む高齢者層での区分が最も多いということが分かる（表5）。つまりこれらの値から、労働者側と事業所側のマッチングが高まる男女別年齢層と、専門実践教育訓練給付との間に何らかの関係性が含まれていると推察される（この点については、「4. おわりに」において若干の考察を述べたい）。男女により多少の差異は認められるものの、キャリアチェンジ（つまり、転職や再雇用）の機会に直面した際に、必要に応じて訓練を受ける受講生がいることを示している。これら専門実践教育訓練給付に対して、一般教育訓練給付の特徴は広義に解釈するならば概ね類いの傾向を示すものの、狭義に解釈するならば男の受講者実数が若干ではあるが女のそれより若い年齢区分にピークが示されている。また、男女共に（一般教育訓練給付の）受講者実数が減少傾向にあるものの、65歳以上の受講者区分が経年で見たところ伸びてい

表4 専門実践教育訓練給付の課程別受講者数と経年伸び率など

	受講者数 (人)	伸び率 (倍)	受講者数 (人)	伸び率 (倍)	受講者数 (人)	伸び率 (倍)
	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	16→18年
業務独占資格 名称独占資格	16825	1.94	32706	1.53	49941	2.97
職業実践専門 課程	392	1.92	753	1.33	999	2.55
専門職学位	3657	1.46	5322	1.04	5529	1.51

（注A）伸び率（倍）の表現例として、「16→17年」とは2016年の受講者数に対する2017年度の実数に対する倍率を示している（表5、6とも同じ）。

（注B）総務省統計局「労働力調査（基本集計）2020年7月分結果を参照した。

高齢者雇用に関する一考察

表5 専門実践教育訓練給付の年齢区分別受講者数と経年伸び率など

	受講者数(人)	伸び率(倍)	受講者数(人)	伸び率(倍)	受講者数(人)	伸び率(倍)
男	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	16→18年
24歳以下	345	0.97	333	1.20	401	1.16
25～29歳	910	1.12	1019	1.20	1219	1.34
30～34歳	1103	1.13	1249	1.09	1366	1.24
35～39歳	1002	1.25	1255	1.11	1399	1.40
40～44歳	763	1.47	1123	1.12	1258	1.65
45～49歳	394	1.81	715	1.33	951	2.41
50～54歳	196	2.47	485	1.39	673	3.43
55～59歳	122	3.36	410	1.61	659	5.40
60～64歳	68	2.66	181	1.75	316	4.65
65歳以上	22	2.18	48	1.65	79	3.59

	受講者数(人)	伸び率(倍)	受講者数(人)	伸び率(倍)	受講者数(人)	伸び率(倍)
女	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	16→18年
24歳以下	689	1.07	734	1.11	815	1.18
25～29歳	1322	1.27	1677	1.23	2060	1.56
30～34歳	1350	1.26	1697	1.19	2027	1.50
35～39歳	1382	1.36	1882	1.18	2225	1.61
40～44歳	1366	1.48	2020	1.26	2543	1.86
45～49歳	1038	1.66	1726	1.33	2301	2.22
50～54歳	629	1.77	1114	1.46	1626	2.59
55～59歳	300	1.79	538	1.57	844	2.81
60～64歳	73	1.84	134	1.69	226	3.10
65歳以上	13	1.85	24	1.83	44	3.38

	受講者数(人)	伸び率(倍)	受講者数(人)	伸び率(倍)	受講者数(人)	伸び率(倍)
男女	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	16→18年
24歳以下	1034	1.03	1067	1.14	1216	1.18
25～29歳	2232	1.21	2696	1.22	3279	1.47
30～34歳	2453	1.20	2946	1.15	3393	1.38
35～39歳	2384	1.32	3137	1.16	3624	1.52
40～44歳	2129	1.48	3143	1.21	3801	1.79
45～49歳	1432	1.70	2441	1.33	3252	2.27
50～54歳	825	1.94	1599	1.44	2299	2.79
55～59歳	422	2.25	948	1.59	1503	3.56
60～64歳	141	2.23	315	1.72	542	3.84
65歳以上	35	2.06	72	1.71	123	3.51

表6 一般育訓練給付の年齢区分別受講者数と経年伸び率など

	受講者数 (人)	伸び率 (倍)								
男	2014年	14→15年	2015年	15→16年	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	14→18年
24歳以下	4659	1.05	4912	1.02	4991	0.83	4119	0.96	3956	0.85
25～29歳	9909	0.96	9529	0.93	8823	0.93	8236	0.92	7613	0.77
30～34歳	10190	0.97	9904	0.89	8789	0.90	7891	0.92	7257	0.71
35～39歳	10045	0.95	9527	0.90	8597	0.89	7643	0.92	7067	0.70
40～44歳	8802	0.97	8564	0.96	8235	0.93	7671	0.92	7051	0.80
45～49歳	6344	1.03	6520	0.95	6200	0.97	5999	1.01	6069	0.96
50～54歳	4687	1.04	4879	0.95	4628	0.94	4365	0.98	4293	0.92
55～59歳	3365	1.11	3725	0.91	3392	0.96	3262	0.99	3241	0.96
60～64歳	2021	1.08	2174	0.90	1959	0.99	1945	0.98	1899	0.94
65歳以上	205	1.06	218	1.17	256	1.39	355	1.57	559	2.73

	受講者数 (人)	伸び率 (倍)								
女	2014年	14→15年	2015年	15→16年	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	14→18年
24歳以下	3581	1.01	3624	1.0	3789	0.87	3282	0.96	3141	0.88
25～29歳	8713	0.95	8251	0.9	7496	0.90	6755	0.95	6402	0.73
30～34歳	8476	0.95	8016	0.9	7380	0.84	6216	0.92	5734	0.68
35～39歳	8845	0.97	8557	0.9	7833	0.86	6767	0.85	5736	0.65
40～44歳	9719	1.01	9773	0.9	9182	0.84	7737	0.86	6648	0.68
45～49歳	9028	1.02	9229	0.9	8754	0.89	7786	0.86	6679	0.74
50～54歳	7019	1.03	7209	0.9	6668	0.84	5622	0.90	5053	0.72
55～59歳	3871	1.00	3883	0.9	3439	0.89	3059	0.94	2867	0.74
60～64歳	1452	1.01	1471	0.8	1250	0.85	1067	0.99	1055	0.73
65歳以上	125	1.20	150	0.9	129	1.53	198	1.26	250	2.00

	受講者数 (人)	伸び率 (倍)								
男女	2014年	14→15年	2015年	15→16年	2016年	16→17年	2017年	17→18年	2018年	14→18年
24歳以下	8240	1.04	8536	1.03	8780	0.84	7401	0.96	7097	0.86
25～29歳	18622	0.95	17780	0.92	16319	0.92	14991	0.93	14015	0.75
30～34歳	18666	0.96	17920	0.90	16169	0.87	14107	0.92	12991	0.70
35～39歳	18890	0.96	18084	0.91	16430	0.88	14410	0.89	12803	0.68
40～44歳	18521	0.99	18337	0.95	17417	0.88	15408	0.89	13699	0.74
45～49歳	15372	1.02	15749	0.95	14954	0.92	13785	0.92	12748	0.83
50～54歳	11706	1.03	12088	0.93	11296	0.88	9987	0.94	9346	0.80
55～59歳	7236	1.05	7608	0.90	6831	0.93	6321	0.97	6108	0.84
60～64歳	3473	1.05	3645	0.88	3209	0.94	3012	0.98	2954	0.85
65歳以上	330	1.12	368	1.05	385	1.44	553	1.46	809	2.45

ることが分かる（表6）。

4. おわりに

高齢者雇用に見られる労働市場には、雇用の流動性が高い業界に参入する高齢者の移動時点を注目したときに、何らかの能力開発の機会がマッチング向上に影響を与えているのではないかと捉えてきた。なぜならば、的場（2018）や高橋（2016）などが教育訓練給付による能力開発の一般的な可能性について言及しているものの、どの年齢層に影響を与えているものなのか（また、教育訓練の課程には特徴があるか）には未だ言及されていなかったからでもある。そこで、本稿では「2. 企業調査」「3. 教育訓練給付」の実態を参照しながら、高齢者雇用に見られる業界の特徴などを第一に注目してきた。

ここでは、「2. 企業調査」においては「2015調査」と「2019調査」を用いることによって、高齢者雇用安定法（2013年改正法）施行後における労働市場の変化を追ってみた。そこから分かったことは、60代前半層の継続雇用者の勤務実態に対する回答数自体だけを見ると、医療・福祉業界が他の業界に比べ際立って増加していたことであった。「2015調査」では、どの業界も「無回答」の事業者数が多く医療・福祉業界も同じように「無回答」の事業所数は多い傾向にあった。この点については、単に回答そのものが調査機関へ事務的に出されていなかったのか、何らかの事情で出すことが出来なかったかは分からない。しかしながら、誤解を恐れずにこの変化に対しての私見を加えるならば、その業界の労働市場が流動化し呼応するようマッチングが機能したと言えるのではないかと感じた。その根拠としては、60代前半の継続雇用者の雇用形態「正社員」の割合と、60代前半の継続雇用者の平均年収の中心値が、まとまりながら（「2015調査」から「2019調査」にかけ）全体的に上昇する傾向を見せていたからである。さらに、平均的な年収のピークが高い上昇率を見せている業界の中でも、医療・福祉の業界は平均的な年収額と構成集団数が揃って上

昇していることが見られたからでもある。そこで、先行研究の課題としてあった継続雇用を下支えする仕組みとは何かについて、第二に教育訓練給付のトレンドを追いながら探索的に解明していくことにする。

教育訓練給付については、特に一般教育訓練の後に創設された専門実践教育訓練給付を特に注目し、年代別にどの課程（講座）を受講しているかを調べることができた。そして、医療・福祉の業界では職務に就くためには有資格者であることが求められており、教育訓練給付制度に含まれている「課程（講座）内容」や「受講者年齢層」などと照らし合わせて、近年の変化や特徴との間に何らかの関係性を見出しやすいことも分かった。つまり、教育訓練給付制度とは「就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図る」ことを目的として創設されており、高齢者雇用の促進状況を推し量るベンチマークとしても適切な指標であると思われたからである。専門実践給付の指定講座総数は2019年4月現在でおよそ2407件が指定を受けており、そのうちの約6割弱が「業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程」であった。具体的には、介護福祉士や看護師などであり医療・福祉従事者にとって必要な資格であるともいえる。また、受講者数は実数としては30～40歳代が最も多いものの、ここ数年の受講者数の伸び率では60歳以降が顕著に増加していることが分かった（厚生労働省、2020c）。

以上のことから、先行研究にあった課題に対し本稿で次のような一定の見解を付加することとした。それは、高齢者雇用における医療・福祉の労働市場は雇用の流動化が進んでいるなかで、労働者側が取り組む再教育プログラムがマッチング促進へ一定程度適合し、且つ給付金制度が一定の役割を果たしてきたと推察するものである。もちろんこれは、単に講座終了後の有資格者の増加と業界とのマッチング率向上を説明できるのか、医療・福祉の業界と高齢者雇用との関係を説明出来るかまでは至っていないかもしれない。しかしながら、社会福祉士・精神保健福祉士などの資格過程を60代が多く課程修了していることや、追加給付受給⁹⁾の割合が全ての訓練課程¹⁰⁾の中で最も高いことから、高

齢者の雇用促進につながっていると見立てるに至ったわけである。

最後に本稿の残された課題としては、この考察自体が集計結果に基づく統計データを組み合わせて考えているため、個別の労働者に対して別途アンケートなどの調査を通した上で、これまで考えた事柄の再現性があるかどうかを検証しなければならない。その作業については、引き続き今後の課題として調査を継続していきたいと思う。

注

- ¹ 老齢年金は、受給資格を満たしていれば65歳から受け取ることが出来る。老齢基礎年金は10年以上国民年金の保険料を支払っていること、老齢厚生年金はそれに加え厚生年金の保険料を1ヶ月以上支払っていることが受給の条件になる。つまり、男性は1961年4月1日、女性は昭和1966年4月1日以前に生まれた者に関しては65歳になる前に「特別支給の老齢厚生年金」を受け取ることが出来るが、それより後に生まれた者は65歳以降に支給されることとなる。実質的には、65歳以後に年金が受給できる仕組みとなった。
- ² 厚生労働省 HP の報道発表資料に、毎年度「高齢者の雇用状況」をまとめた集計結果が掲載されている。
- ³ 基礎資料は「2015調査」「2019調査」ともに、第4章に記載されている。
- ⁴ この場合の伸び率とは、「2015調査」に対して「2019調査」の結果（数値）が何倍であったかを示している。
- ⁵ 基礎資料は「2015調査」「2019調査」ともに、第5章に記載されている。
- ⁶ 業務独占資格とは、例えば「公認会計士」「弁護士」「医師」などその資格を有する者でなければ出来ない業務を独占的に行うことができるとしている。名称独占資格とは、「栄養士」「作業療法士」「キャリアコンサルタント」など、その資格を有する者が名称を名乗ることができる。また、類似の名称を用いることは禁止されている。
- ⁷ 調査機関である株式会社第一生命経済研究所は、第一生命グループの「情報発信」「政策提言」などのシンクタンク事業を展開する、1997年4月に設立された第一生命グループ傘下の組織である。<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/index.html>（2020年10月15日参照）
- ⁸ 人生100年時代を迎えるにあたり、出来るだけ長く働くことによって生計を維持

する、職業能力開発が求められる場面があることに関連性を見出している。例えば、内閣府の「人生100年時代構想会議」の立ち上げなどを根拠とした、何歳になっても学び直しができるリカレント教育などが具体的な方策としてある。

- ⁹ 受講した専門実践教育訓練が目標としている資格を取得して、修了日の翌日から1年以内に一般被保険者として雇用された場合は、さらに教育訓練経費の20%にあたる追加支給を受けることが出来る。一般被保険者として雇用された日の翌日から1か月以内（一般被保険者として雇用されている者は、専門実践教育訓練を修了し、かつ、資格取得等した日の翌日から1か月以内）に、資格取得等を証明する書類とともに申請手続きを行うこととなっている。
- ¹⁰ 第一類型（業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程）の例として、看護師、介護福祉士 等がある。第二類型（専修学校の職業実践専門課程）の例として、商業実務、経理・簿記 等がある。第三類型（専門職学位課程）の例として、MBA 等がある。その他、第四類型（大学等の職業実践力育成プログラム）や、第五類型（一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程）や、第六類型（第四次産業革命スキル習得講座）がある。

参考文献

- 笠井 恵美(2012)「定年後の雇用におけるモチベーションに係る要因の探索」『Works Review』7(8)、リクルートワークス研究所、pp. 1-14.
- 厚生労働省(2020a)「働き方改革実行計画」厚生労働省働き改革の実現に向けて HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> (2020年10月8日参照)
- 厚生労働省(2020b)「教育訓練給付制度」厚生労働省施策紹介 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikai-hatsu/kyouiku.html (2020年10月8日参照)
- 厚生労働省(2020c)「専門実践教育訓練講座の指定状況・運用状況・受講／受給者属性・訓練効果等に係る分析資料」厚生労働省第6回労働政策審議会人材開発分科会 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208349.html> (2020年10月8日参照)
- 総務省統計局(2020)「労働力調査(基本集計) 2020年7月分結果」総務省 HP <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (2020年8月5日参照)

- 高木 朋代 (2009) 「高齢者の就業と引退－自己選別はなぜ始動されるのか」『日本労働研究雑誌』 51(8)、pp. 30-42.
- 高橋 勇介 (2016) 「教育訓練給付制度の効果と課題：雇用保険制度の失業防止・能力開発機能」『財政と公共政策』 38(1)、pp. 41-51.
- 内閣府 (2020) 「高齢社会白書」内閣府高齢社会対策 HP
<https://www8.cao.go.jp/kourei/index.html> (2020年10月11日参照)
- 藤波 美帆 (2016) 「雇用区分の多様性からみた高齢社員の戦力化と雇用管理」『千葉経済論叢』 55、pp. 1-19.
- 的場 康子 (2018) 「「学び直し」のための教育訓練給付制度の活用状況」『第一生命経済研レポート』 第一生命経済研究所
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 「高齢者雇用に関する調査 (企業調査)」『JILPT 調査シリーズ』 JILPT 調査シリーズ No. 156
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 「高齢者雇用に関する調査 (企業調査)」『JILPT 調査シリーズ』 No. 198

appendix

(総務省統計局、2020)

2016年度 教育訓練給付の状況

専門実践教育訓練給付状況及び教育訓練支援給付状況

2016年度 (単位：人、円)

項目	1. 受給者数		第2回		第3回		第4回		第5回		第6回		追加給付(20%)	
	第1回	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女
訓練内容														
業務独占資格・名称独占資格関係	8,148	5,436	3,981	2,594	3,342	2,121	467	346	0	0	0	0	887	556
職業実践専門課程関係	178	68	98	36	93	32	22	8	0	0	0	0	1	1
専門職学位関係	1,286	302	1,003	233	1,081	248	128	21	0	0	0	0	149	30
計	9,622	5,806	5,082	2,863	4,516	2,401	617	375	0	0	0	0	1,037	587

項目	2. 支給金額		第2回		第3回		第4回		第5回		第6回		追加給付(20%)	
	第1回	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女	女
訓練内容														
業務独占資格・名称独占資格関係	1,359,006,079	861,147,018	234,475,586	153,842,233	384,142,337	221,136,880	34,777,759	25,756,524	4,650,876	2,632,712	10,216,680	1,695,960	28,393,196	28,393,196
職業実践専門課程関係	35,579,087	12,369,170	7,868,003	3,329,749	14,904,238	4,650,876	2,632,712	1,490,428	54,705,550	10,216,680	1,695,960	28,393,196	28,393,196	
専門職学位関係	341,193,644	80,553,850	62,811,648	14,377,140	237,316,690	54,705,550	10,216,680	1,490,428	54,705,550	10,216,680	1,695,960	28,393,196	28,393,196	
計	1,735,778,810	954,070,038	305,155,237	171,549,122	636,363,265	280,493,306	47,627,151	28,393,196	47,627,151	28,393,196	47,627,151	28,393,196	28,393,196	

項目	2. 支給金額		追加給付(20%)		3. 教育訓練支援給付金	
	第5回	女	第6回	女	初回受給者数	女
訓練内容						
業務独占資格・名称独占資格関係	0	0	89,037,346	57,072,065	2,480	1,662
職業実践専門課程関係	0	0	369,600	369,600	116	39
専門職学位関係	0	0	38,733,377	7,461,040	36	13
計	0	0	128,140,323	64,902,705	2,632	1,714

(注)「支給金額」は、業務統計値である。

2018年度 教育訓練給付の状況

2018年度 (単位: 円)

専門実践教育訓練給付状況及び教育訓練支援給付状況

項目	第1回		第2回		第3回		第4回	
	女	女	女	女	女	女	女	女
1. 受給者数								
訓練内容								
業務独占資格・名称独占資格関係	16,884	11,469	9,051	6,480	7,857	5,624	5,176	3,697
職業実践専門課程関係	284	117	228	88	229	86	155	66
専門職学位関係	1,430	348	1,125	278	1,158	281	884	213
職業実践力育成プログラム	844	428	248	134	341	100	169	36
計	19,442	12,362	10,652	6,980	9,585	6,091	6,384	4,012
2. 支給金額								
項目	第5回		第6回		追加給付(20%)		計	
訓練内容								
業務独占資格・名称独占資格関係	2,632	1,618	1,867	1,146	6,474	4,402	49,941	34,436
職業実践専門課程関係	0	0	0	0	103	35	999	392
専門職学位関係	10	4	8	4	914	214	5,529	1,342
職業実践力育成プログラム	0	0	0	0	415	216	2,017	914
計	2,642	1,622	1,875	1,150	7,906	4,867	58,486	37,084
項目	第1回		第2回		第3回		第4回	
訓練内容								
業務独占資格・名称独占資格関係	2,863,781,500	1,949,457,363	564,827,850	413,131,883	809,138,684	538,386,280	444,281,771	308,028,118
職業実践専門課程関係	74,258,018	30,351,019	17,901,270	7,061,415	34,116,245	12,492,107	17,422,070	7,358,148
専門職学位関係	475,625,406	118,012,975	57,903,572	13,303,266	262,955,792	66,102,120	58,589,720	13,679,380
職業実践力育成プログラム	182,774,341	71,616,083	20,701,579	9,692,267	68,199,280	15,656,020	12,082,120	2,739,320
計	3,596,439,265	2,169,437,450	661,334,271	443,188,831	1,174,410,001	632,636,527	532,375,681	331,804,976
項目	第5回		第6回		追加給付(20%)		計	
訓練内容								
業務独占資格・名称独占資格関係	405,109,562	223,759,885	184,316,679	111,022,804	1,163,368,233	773,621,426	6,434,824,279	2,625
職業実践専門課程関係	0	0	0	0	29,320,537	10,321,391	173,018,140	191
専門職学位関係	1,957,200	970,800	786,000	455,200	272,253,604	63,633,460	1,130,071,294	77
職業実践力育成プログラム	0	0	0	0	67,343,110	22,606,324	351,100,430	47
計	407,066,762	224,730,685	185,102,679	111,478,004	1,532,285,484	870,182,601	8,089,014,143	28
3. 教育訓練支援給付金								
項目	第5回		第6回		追加給付(20%)		計	
訓練内容								
業務独占資格・名称独占資格関係	0	0	0	0	0	0	4,317,407,769	1,932
職業実践専門課程関係	0	0	0	0	0	0	67,584,080	191
専門職学位関係	1,957,200	970,800	786,000	455,200	272,253,604	63,633,460	276,157,211	47
職業実践力育成プログラム	0	0	0	0	67,343,110	22,606,324	122,310,024	28
計	1,957,200	970,800	786,000	455,200	272,253,604	63,633,460	4,783,459,084	2,891

(注)「支給金額」は、業務統計値である。

