

本県における高齢者の就業状況と従業員の健康に配慮した取組み

少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少する中、県内企業においても人手不足が深刻化しており、政府が進める「働き方改革」に積極的に取り組むなど雇用の確保を図る企業が多くみられる。

本誌本年2月号の特別調査「岩手県内企業における働き方改革と女性活躍の現状と課題」における「働き方改革」への取組状況のアンケート調査では、「多様な人材の受入れ」が全産業で97・2%と最も多い取組みとなっており、具体的な人材の内容としては、「女性や若者の雇用」「65歳までの再雇用や定年延長」「高齢者の雇用（55歳以上）」「障害者の雇用」「外国人人材の受入れ」の順となっていた。また、これまで行ってきた採用・雇用条件上の人手不足対策としては「65歳までの再雇用や定年延長」が全産業で57・3%と最も多くなっているなど、高齢者の雇用ニーズが高まっている状況が窺われた。

本稿では65歳以上の県内の高齢者の就業を中心に、統計からその状況についてみることにしたい。

東北各県の高齢化率は宮城を除き30%超

総務省の「人口推計」をみると、平成29年の本県の老年人口（65歳以上）の割合は31・9%となり、全国平均の27・7%を上回っているほか23年の27・2%に比べて4・7ポイントの増加となった（図表1）。また、東北地域における他県の老年人口の割合をみると、秋田県が35・5%、山形県が32・2%、青森県が31・8%など、宮城を除く東北各県では30%を超え、本県同様に高齢化が進んでいる。

65歳以上まで働ける企業の割合は本県が全国1位

平成25年4月に改正された高齢者雇用安定法では、企業に対して、①定年を65歳以上まで引き上げる、②定年制をなくす、③希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度を導入する、のいずれかにより65歳までの雇用確保を義務付けている（雇用確保措置）。

岩手労働局の「高齢者の雇用状況」によると（図表2）、29年6月1日現在、本県では常時雇用労働者31人以上の企業の99・4%

図表1 総人口および老年人口の割合

	総人口		総人口に占める 老年人口(65歳以上)割合	
	平23	29	平23	29
	万人	万人	%	%
青森	136	128	26.0	31.8
岩手	131	126	27.2	31.9
宮城	233	232	22.3	27.2
秋田	108	100	29.7	35.5
山形	116	110	27.6	32.2
福島	199	188	25.2	30.2
全国	12,780	12,671	23.3	27.7

資料：総務省「人口推計」

図表2 雇用確保措置を導入した企業および希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合（平成29年6月1日現在）

	雇用確保措置 導入企業割合	希望者全員が65歳以上まで 働ける企業の割合(注)	
		%	都道府県順位
	%	%	位
青森	100.0	81.2	8
岩手	99.4	87.5	1
宮城	99.7	78.4	19
秋田	99.6	81.6	7
山形	98.6	74.7	34
福島	99.3	80.1	10
全国	99.7	75.6	-

(注) 雇用確保措置導入企業から経過措置適用企業を除いた企業の割合

資料：岩手労働局「高齢者の雇用状況」

図表3 高齢就業者および高齢一般労働者の割合

	老年人口に占める 高齢就業者(65歳以上)割合				老年人口に占める 高齢一般労働者割合			
	平22		27		平23		28	
	都道府県順位	都道府県順位	都道府県順位	都道府県順位	都道府県順位	都道府県順位	都道府県順位	
青森	19.8	27	23.0	21	0.75	33	1.64	24
岩手	21.3	13	24.5	9	0.82	29	2.18	6
宮城	16.5	45	20.2	43	0.68	37	2.17	7
秋田	17.5	42	21.0	39	0.61	43	1.68	19
山形	19.6	32	23.6	17	0.66	40	1.21	41
福島	19.4	33	23.1	19	0.46	47	1.84	14
全国	20.4	—	22.5	—	1.05	—	1.77	—

注 「老年人口に占める高齢一般労働者割合」は企業規模10人以上の事業所における短時間労働者以外の65歳以上の労働者数の割合
(順位を明確にするため小数点以下第2位まで算出)
資料：総務省「国勢調査」「統計でみる都道府県のすがた」

本県の65歳以上の就業割合は
全国9位・東北1位

次に高齢者の就業状況をみると(図表3)、

が雇用確保措置を実施済みであり、そのうち経過措置適用企業を除き、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は87・5%となっており、26年から4年連続で全都道府県の中で1位となっている。
※経過措置とは、平成25年3月末までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合、雇用確保措置の対象について37年3月末まで段階的に適用していくこと。

老年人口に占める就業者割合は、27年では本県が24・5%と老年人口の約4分の1が就業している。本県は全都道府県では9位に位置し、東北各県の中では最も高いものとなっている。また、東北の他県では山形県が23・6%で17位、福島県が23・1%で19位、青森県が23・0%で21位などの順となっている。また、22年においては全国平均の20・4%を上回っているのは東北では本県(21・3%)だけであったが、27年は、宮城・秋田以外の各県が全国平均を上回り、宮城・秋田両県も全国平均との差が縮小している。

さらに、フルタイムで働く高齢労働者を見るため老年人口に占める「高齢一般労働者(企業規模10人以上の事業所における短時間労働者以外の65歳以上の労働者)」の割合をみると、ここでも本県は2・18%で東北の中で最も高く、全都道府県でも6位となっている。23年との比較でも、全国平均が0・72%の増加にとどまる一方で1・36%増加しており、29位から6位に順位が上がっている。なお、本県のほか、山形県を除く東北各県も同様に順位が上がっている。

従業員が健康で働ける環境づくり

生産年齢人口が減少し、労働力確保のため経験やノウハウのある高齢者の雇用がポイントとなるが、高齢者は病気や体力の低下などのハンディを抱えており、その就業率を更に

上げていくためには、労働日数や労働時間など無理のない柔軟な勤務体制の構築や健康状態への配慮も必要となる。

従業員の健康状態の悪化は、企業に対して人材定着率の低下等による雇用の不安定化のほか、生産性低下や健康保険の負担増などの影響を及ぼす可能性があり、最近では企業自らの予防活動への一層の関与やサポートの必要性の観点から、「健康経営」に注目が集まっている。健康経営は、企業が従業員の健康の保持・増進を積極的に行うことで医療費の適正化や生産性の向上、ひいては企業イメージの向上に繋げるもので、その費用は将来的に収益性等を高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的な実践を行うものである。効果が出るまでは一定期間を要するものの、健康経営によりROA(総資産利益率)やROS(売上高営業利益率)などの利益率が高まるといった調査結果もある(7月2日付日本経済新聞「経済教室」慶応義塾大学 鶴光太郎教授)。

経済産業省では本年2月開催の「健康経営優良法人2018」において県内の9法人を優良法人として認定している。人手不足が今後進むと予想される中、健康経営により従業員が健康で働ける環境づくりを行うことで、高齢者に加え、若年労働者も含めた雇用の確保に繋がることが期待される。

(副部長 岩渕 啓一)