

平成20年度広域ブロック自立施策等推進調査

**地域に持続的な経済成長をもたらすための  
人材活用等に関する調査  
報告書**

平成21年3月

経済産業省 九州経済産業局



## はじめに

九州では、人口の減少と高齢化が全国平均より早いペースで進んでいます。これに伴い、九州経済の活力を支える労働力人口も減少していくことが予想されています。

労働力人口が減少を続ければ、地域企業の競争力の低下に加え、域内消費も縮小し、地域経済の活性化にとって大きな弊害となることが懸念されます。

一方、高齢化が進む中、医療技術の発達や健康に対する意識の高まりから、健康で快適な暮らしを送られる高齢者の方々も多くなっています。こうした元気な高齢者の中には、例えば企業を退職された後でも引き続き仕事を続けたいと希望される方も少なくなく、自らが得意とする分野で仕事を続けながら、地域との繋がりを持ちつつ、生き生きと暮らしておられます。また、高齢化による人口構成の変化や裕福な高齢者層の出現によっては、高齢者のニーズに対応したビジネスの拡大も期待されます。

本調査は、九州経済の活力を維持していくため、良質で豊富な労働力確保の観点から、高齢化率の高さを強みとして捉えた高齢者人材の活用に視点をおき、その活用の工夫と対策についての検討を行ったものです。

具体的には、(1)九州の高齢化の現状と課題、(2)働く意欲のある高齢者の就業と消費の実態、(3)地域企業における高齢者の雇用実態等を文献調査、アンケート、ヒアリング等により明らかにし、地域企業における高齢化社会に対応した人材活用のあり方を提示するものです。

全国平均より高齢化が進んでいる九州地域において、高齢者の社会参加が進めば、他地域にとっても先導的なモデルとなり得るものと考えられます。

本調査の実施に当たり、アンケート調査やヒアリング調査にご協力いただきました関係者の皆様方に心から感謝を申し上げます。

平成 21 年 3 月  
九州経済産業局企画課



## 目 次

地域に持続的な経済成長をもたらすための 人材活用等に関する調査（概要版）	i
<b>第1章 九州の高齢化の現状と課題</b>	1
（1） 人口減少と高齢化の進展	
（2） 高齢者の就業状況	
（3） 高齢化対応ビジネスの出現	
<b>第2章 働く意欲のあるシニアの就業と消費の実態</b>	30
（1） シニアの就業実態	
（2） シニアの就業に対する意識	
（3） シニアの収入と消費の実態	
（4） シニアの就業意向と実態のギャップ	
<b>第3章 九州企業におけるシニア人材の雇用の実態</b>	57
（1） アンケート調査による九州企業におけるシニア人材の雇用実態	
（2） 企業ヒアリングによるシニア人材の活用実態	
（3） シニア人材の活用類型	
<b>第4章 地域に持続的な活力向上をもたらす 人材活用モデル</b>	87
（1） シニア人材活用における課題	
（2） シニア人材活用に向けた方向性	
<b>参考資料</b>	99



# 地域に持続的な経済成長をもたらすための人材活用等に関する調査結果(要約)

## ■九州の人口高齢化の現状と課題■

**○進む九州の人口減少と高まる高齢化**  
 ・2005年の1335.3万人から、2030年には、1122.8万人に減少(▲15.9%、212.5万人減)  
 ・65歳以上は、298.4万人から、356.2万人に増加(高齢人口割合は 22.3%から32.0%に増加)  
**○減少する九州の労働力人口**  
 ・2005年の682.4万人から、2030年には、526.7万人に減少 (▲22.8%、155.7万人減)  
 (2005年の数値は国勢調査。2030年の数値は国勢調査からの推計値)

**○世界の人口増加と市場の拡大**  
 ・新興国の台頭等による世界人口の増加と「50億人」の新市場の出現  
**○強みを活かした日本経済の「新しい成長」の実現**  
 ・イノベーションの創出等による新たな内需の喚起と外需の獲得、良質な就業機会の創出 等  
 ・低炭素社会の実現やアジアとの経済交流強化等による九州の経済成長

○力強い経済成長を維持するためには良質で豊富な労働力の確保が必須

○高い高齢化率を強みとしてとらえた人材の活用の工夫と対策が急務

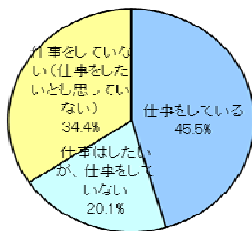
## 調査の狙い

～労働意欲のあるシニア人材の活躍を問題意識として、シニア人材の就業と雇用の実態等を整理し、企業の競争力強化、地域活力向上に繋がる活用スタイルのモデルを提示～

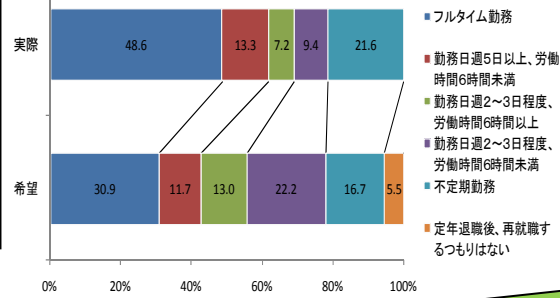
## ■働く意欲のあるシニアの就業と消費の実態■

**○九州の60歳以上の就業者数は約100万人**  
 (数値は2005年国勢調査)  
 ・多くのシニア就業者が農業に従事(「農業(27.4%)」、「卸・小売(15.9%)」、「サービス(14.7%)」他)  
**○シニアの潜在労働力は約50万人(※推計)**  
 ・高い就業意欲(生涯現役を希望する者が半数超)  
**○就業形態の希望と現実にギャップ**  
 ・週2-3日の短時間勤務の希望も少なくないが、実際はフルタイムで勤務  
**○収入の増加は余暇関連消費の増加**  
 ・就業できた場合の収入の主な用途は、「趣味や旅行等の娯楽」、「貯蓄」

【現在の仕事の有無】



【就業形態の希望と実際】



## ■九州企業のシニア人材の雇用実態■

【アンケート結果:回答数1,081社】

○ほとんどの企業が継続雇用を実施済み  
 ○課題は「処遇の決定の難しさ」が最も多い  
 ○現在検討中のシニア人材雇用に向けた工夫は「シニアに適した仕事の開発」が最も多い  
 ○シニア人材活用の効果は、「人手不足解消」、「人件費削減」、「若手社員の技術向上」

【ヒアリング結果:ヒアリング企業数 52社】

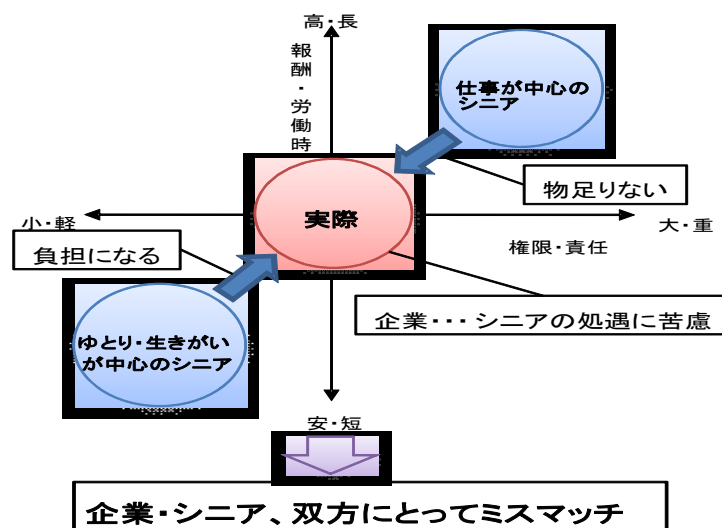
○活用の工夫は「人材配置」、「環境整備」、「評価基準の設置」等  
 ○活用の効果は、「技術継承」、「人材育成」、「生産性向上」、「コスト削減」、「従業員のモチベーション向上」や「市場拡大」等

【シニア人材活用実態の種類】

類型	企業の視点	シニアの視点
■技術・ノウハウ継承型■ ○技術・ノウハウが秀逸 企業競争力(付加価値等)の源泉	技術継承、人材育成、人材確保、即戦力、商品付加価値向上、社内モチベーションの向上	仕事中心
■外部キャリア活用型■ ○他所で活躍した人材の登用	市場拡大、人材確保、商品付加価値向上	
■顧客獲得型■ ○シニアの視点・経験を活用した市場開拓	市場拡大	
■シニア起業型■ ○シニア自ら起業(社内・社外)	即戦力、商品付加価値向上	ゆとり・生きがい中心
■生涯現役型■ ○大事な戦い 可能な限り長く働いてもらいたい。	社員への貢献、人材確保、即戦力、社内モチベーション向上	
■コスト削減型■ ○低賃金で勤務可能な人材	コスト削減、生産性向上	
■フレキシブルワーカー型■ ○フレキシブルな労働力として活用	コスト削減、生産性向上	

## ◆シニア人材活用における課題◆

○シニアの就業意向は、「仕事を中心」と「ゆとり・生きがいを中心」に大別  
 ○シニアの就業の意向と実態にギャップあり



## 課題解決の方向性

○「仕事中心シニア」の能力を活かした企業価値の向上  
 ○「ゆとり・生きがい中心シニア」が企業以外の場で活動できる環境作り  
 ○双方の差別化とバランス

## ◆地域に持続的な活力向上をもたらすシニア人材活用モデル◆

