

JILPT 調査シリーズ

No. 47

2008年3月

60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査

—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査

－高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

少子高齢化に伴う年齢別労働力構成の大きな変化を受けて、社会保障制度の維持、技能・技術の伝承、労働力人口減少といった点に関する懸念が広がり、より高年齢に至るまでの就業機会の確保が、近年社会的な課題としてクローズアップされてきた。就業機会の確保にあたって大きな役割を果たすと考えられるのは、労働者がこれまで勤続してきた企業により長期にわたって雇用される継続雇用の仕組みである。この仕組みの確立を主な目的として、2004年に高齢者の雇用機会拡大を推進するための高年齢者雇用安定法が見直された。その結果、企業は2006年4月から、老齢基礎年金の支給開始年齢までの雇用確保措置(定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止)が義務付けられた。

高齢者雇用安定法の改正による雇用確保措置の義務化をきっかけに、高齢者の継続雇用に向けての取組みが多く企業において見直されてきている。そうした中で従業員は自らの継続雇用後の働き方や処遇について、どのような見通しや希望を持つようになっているのだろうか。また、継続雇用に向けての取組みも含めた高齢者を対象とする人事労務管理について、従業員はいかなる評価を与えているのか。これらの点を明らかにすることは、働く従業員の立場からみてもより望ましい継続雇用のあり方を検討する上で必要であろう。そこで、労働政策研究・研修機構では、調査研究プロジェクト『高齢者のさらなる活用に向けた人事管理の要件』において、企業アンケート調査「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006年10月実施)に引き続き、従業員を対象とするアンケート調査を行い、その結果を本調査シリーズに取りまとめた。

本調査シリーズが企業経営者、労働者、政策担当者をはじめ、高齢者の雇用や就業に関心がある方々に資するところがあれば幸いである。

2008年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

ふじもと
藤本

まこと
真

労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 研究員

労働政策研究・研修機構 調査研究プロジェクト
『高齢者のさらなる活用に向けた人事労務管理の要件』参加者
(五十音順、敬称略、所属・肩書きは現在)

荒川 創太	労働政策研究・研修機構 調査・解析部 主任調査員補佐
岩田 克彦	職業能力開発総合大学校・教授
遠藤 彰	労働政策研究・研修機構 調査・解析部 主任調査員補佐
郡司 正人	労働政策研究・研修機構 調査・解析部 主任調査員
高木 朋代	敬愛大学経済学部 准教授
藤本 真	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 研究員
山田 篤裕	慶應義塾大学経済学部 准教授
山本 克也	国立社会保障・人口問題研究所第4室長

目 次

第 I 部 60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査	1
第 1 章 「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」について	3
第 1 節 調査の目的	3
第 2 節 調査対象	3
第 3 節 調査期間	4
第 4 節 回答状況	4
第 5 節 本調査における用語	4
第 2 章 回答者のプロフィール	5
第 1 節 年齢・性別・最終学歴	5
第 2 節 健康状態	5
第 3 節 家族の状況	6
第 4 節 住まいの状況	8
第 5 節 収入の状況	9
1. 現在の世帯の収入源、回答者自身の賃金収入	9
2. 公的年金受給後の世帯の収入源	10
第 6 節 勤務先の状況	11
1. 業種・従業員数規模・所在地	11
2. 役職・勤め始めた経緯・勤続年数	13
第 7 節 年金の状況	14
1. 回答者が加入する企業年金制度	14
2. 公的年金受給の見通し	15
第 3 章 回答者の仕事とキャリア	16
第 1 節 現在主に担当している仕事分野	16
第 2 節 これまでのキャリア	16
1. これまで経験した仕事分野	16
2. 最も経験年数の長い仕事分野	17
第 3 節 最も自信を持っている仕事分野	20
第 4 節 これまでの職業生活に対する評価	22

第4章 勤務先の雇用確保措置と継続雇用制度の運用	24
第1節 勤務先の雇用確保措置の内容	24
第2節 継続雇用制度の運用	27
第5章 継続雇用制度・雇用確保措置等をめぐる従業員のニーズと見通し	29
第1節 雇用・就業形態	29
第2節 勤務形態（労働時間制度）	31
第3節 勤務場所	33
第4節 仕事内容	35
第5節 賃金水準	36
第6節 年収水準	39
第7節 高齢者雇用に関する制度・取組みに対する従業員のニーズ	43
第6章 定年後の働き方についての意向	48
第1節 定年後の就業自体に関する意向	48
第2節 定年後の自社での継続雇用についての意向と見通し	50
1. 定年後の自社での継続雇用に関する意向	50
2. 継続雇用希望の会社への表明	52
3. 継続雇用の見通し	53
4. 会社が設定する継続雇用者の対象範囲と継続雇用についての 希望表明・見通し	55
第3節 収入のある仕事から引退する時期についての意向	56
第Ⅱ部 参考資料	59
資料1 アンケート調査票「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」	61
資料2 「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（企業アンケート調査）	69
資料3 高年齢者雇用安定法改正の概要	84

第 I 部

60 歳以降の継続雇用と職業生活に
関する調査

第1章 「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」について

第1節 調査の目的

高齢者雇用安定法の改正による雇用確保措置の義務化をきっかけに、高齢者の継続雇用に向けての取組みが多く企業において見直されていく中で、従業員は自らの継続雇用後の働き方や処遇について、どのような見通しや希望を持つようになっていくのだろうか。従業員の見通しや希望は、企業の高齢者継続雇用に向けての取組みの違いにどの程度左右されるのか。また、継続雇用に向けての取組みも含めた高齢者を対象とする人事労務管理について、従業員はいかなる評価を与えているのか。これらの点を明らかにすることは、働く従業員の立場からみてもより望ましい継続雇用のあり方を検討する上で必要であろう。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、2006年10月に実施した企業アンケート調査「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」¹に引き続き、従業員を対象とするアンケート調査を実施した。

第2節 調査対象

企業調査の回答結果と連携させる形での分析を可能とするため、調査票は企業調査の対象企業である、従業員300名以上の企業5000社²に郵送し、各社に57～59歳の正社員10名への配布を依頼した。

依頼にあたっては、10名のなかに、

- ① 事務・管理部門以外（販売・営業部門、研究開発部門、製造部門など）に勤務している正社員を2名以上含む、
- ② 管理職を3名以上含む
- ③ 1名以上は女性を含む

よう、JILPT側で指定した。ただ、57～59歳の正社員が10名いなかったり、57～59歳の正社員の在籍状況から指定のような配布が不可能だったりする企業もあり、必ずしもすべての企業でJILPT側が指定したような調査票の配布が行われているわけではない。

調査を配布する従業員を57～59歳の正社員としたのは、多くの企業で定年と設定されてい

¹ 企業アンケート調査の結果や結果に基づく分析は、JILPTが刊行した労働政策研究報告書83『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』[2007]に取りまとめられている。

² 企業アンケート調査の対象は、鉱業、農林漁業など一部の業種を除く、全国の従業員数300名以上の民間企業5000社で、総務省『平成16年 事業所・企業統計調査』の企業数に合わせて、東京商工リサーチの企業データベースから業種・規模別に層化抽出した。

る 60 歳に達するまでに時間のある従業員では、継続雇用後の状況に関する見通しや希望がまだ漠然としており、今後の継続雇用のあり方を考える上で参考となるような回答が得られにくいと見られたため、他方 60 歳以降で継続雇用されている従業員はすでに自社の継続雇用について了承した上で継続雇用されていると推測され、継続雇用後の就業状況や処遇に関する評価が肯定的なものに傾く可能性があると考えられたからである。

第 3 節 調査期間

調査期間は 2007 年 2 月 1 日から 2 月 28 日で、回答者には 2007 年 2 月 1 日時点の状況を回答してもらうこととした。

第 4 節 回答状況

調査への回答が得られたのは 2671 名で、配布数（5000 社×10 票＝50000 票）に占める有効回収率は 5.3%であった。このうち企業アンケート調査に回答した企業に勤務しており、企業調査の回答結果との連携が可能な回答者は 1325 名である。

第 5 節 本調査における用語

本調査における「再雇用制度」、「勤務延長制度」の定義は以下のとおりである。以下、再雇用制度および勤務延長制度を総称する場合には、「継続雇用制度」と表記する。

【再雇用制度】	定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する
【勤務延長制度】	定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する

第2章 回答者のプロフィール

第1節 年齢・性別・最終学歴

回答者全体の年齢別構成をみると、58歳と59歳の回答者がそれぞれ約35%、57歳の回答者が3割弱となっている。また回答者の9割弱は男性である。最終学歴は高校卒という回答者が半数を占め最も多く、大学卒の回答者が約3割で続く。年齢・性別・最終学歴におけるこうした傾向は、企業アンケート調査とマッチングが可能な回答者（以下、「マッチング可能回答者」と記す）についてみてもほとんど変わらない（図表2-1-1）。

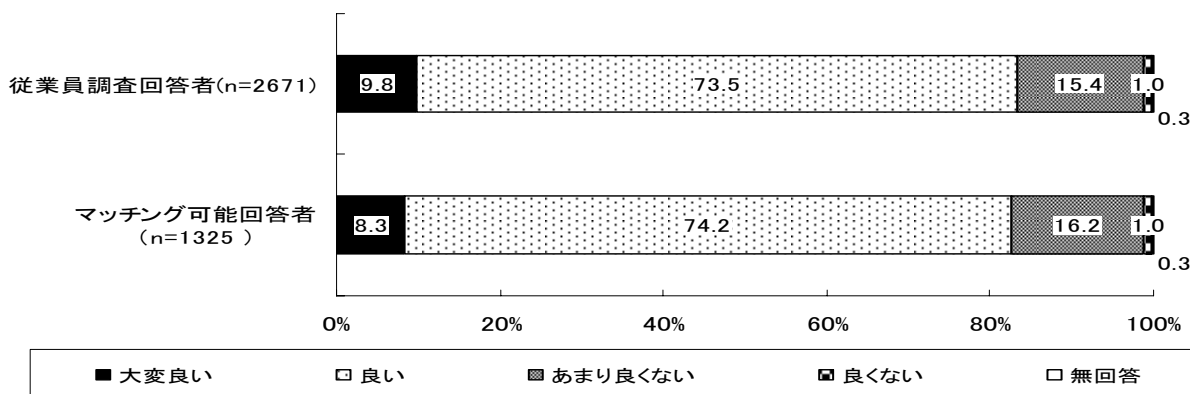
図表2-1-1 回答者の年齢・性別・最終学歴（単位：％）

	従業員調査 回答者 (n=2671)	マッチング可 能回答者 (n=1325)
【年齢】		
57歳	28.3	28.4
58歳	36.5	37.0
59歳	35.2	34.6
【性別】		
男性	84.6	85.2
女性	14.9	14.3
無回答	0.5	0.5
【最終学歴】		
中学卒	11.1	10.3
高校卒	50.0	51.8
短大・高専・専門学校卒	7.3	7.6
大学卒	30.6	29.7
大学院卒	0.7	0.5
無回答	0.3	0.2

第2節 健康状態

回答者のうち約1割は健康状態が「大変良い」と答えており、「良い」という回答とあわせると、約8割は良好な健康状態にあると答えている。マッチング可能回答者の回答分布もほぼ同様である（図表2-2-1）。

図表2-2-1 回答者の健康状態（単位：％）



第3節 家族の状況

現在同居している家族としては、「配偶者」を挙げる回答者が85.0%と最も多く、以下、「子供（未婚）」（49.6%）、「親」（23.0%）と続く（**図表2-3-1**）。

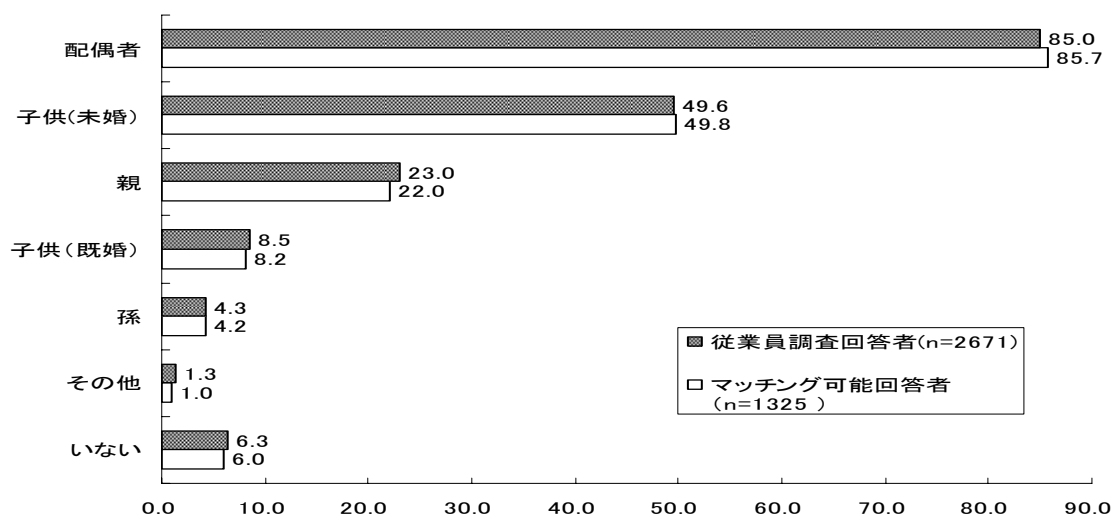
83.3%の回答者には子供がおり（**図表2-3-2**）、子供がいる回答者（2224名）に末子の年齢をたずねたところ、「25～29歳」が約4割、「20～24歳」が3割弱を占めていた（**図表2-3-3**）。

さらに、子供に対する経済的援助が今後どの程度の間必要になるかについてたずねると、「すでに経済的に自立している」が約半数と最も多く、次いで多かったのが「1～3年かかる」（20.5%）、「3～5年かかる」（14.9%）といった回答であった（**図表2-3-4**）。

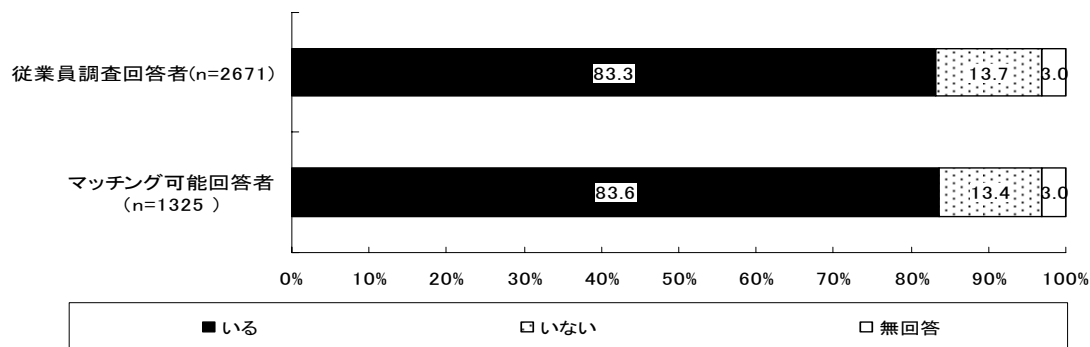
介護を必要とする家族がいるという回答者は、約2割である（**図表2-3-5**）。

なお、以上のような家族の状況は、マッチング可能回答者においても変わらない。

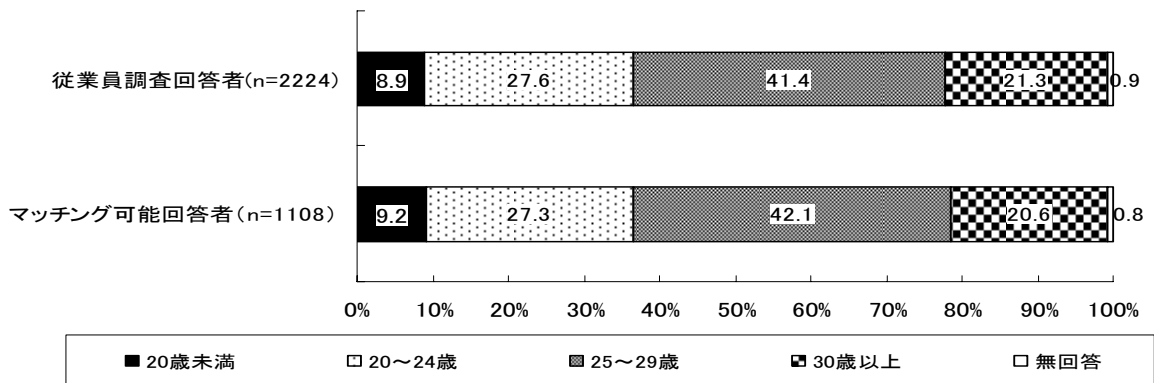
図表2-3-1 現在同居している家族（複数回答、単位：%）



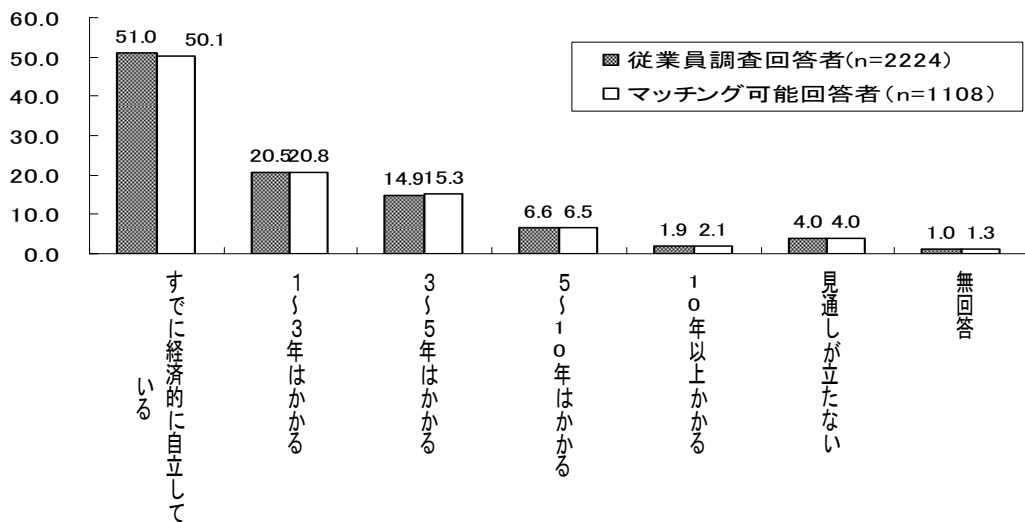
図表2-3-2 子供の有無（単位：%）



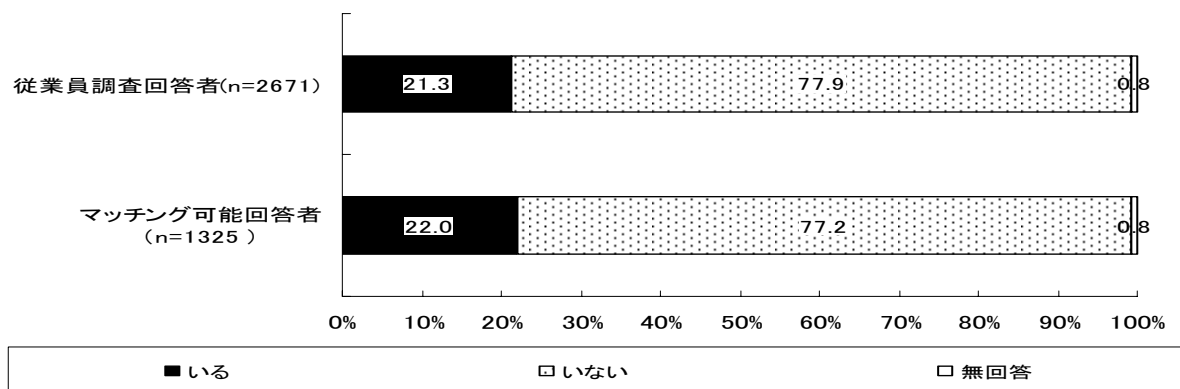
図表 2-3-3 末子の年齢（子供がいる回答者のみ、単位：％）



図表 2-3-4 子供に対する経済的援助が必要な期間（子供がいる回答者のみ、単位：％）



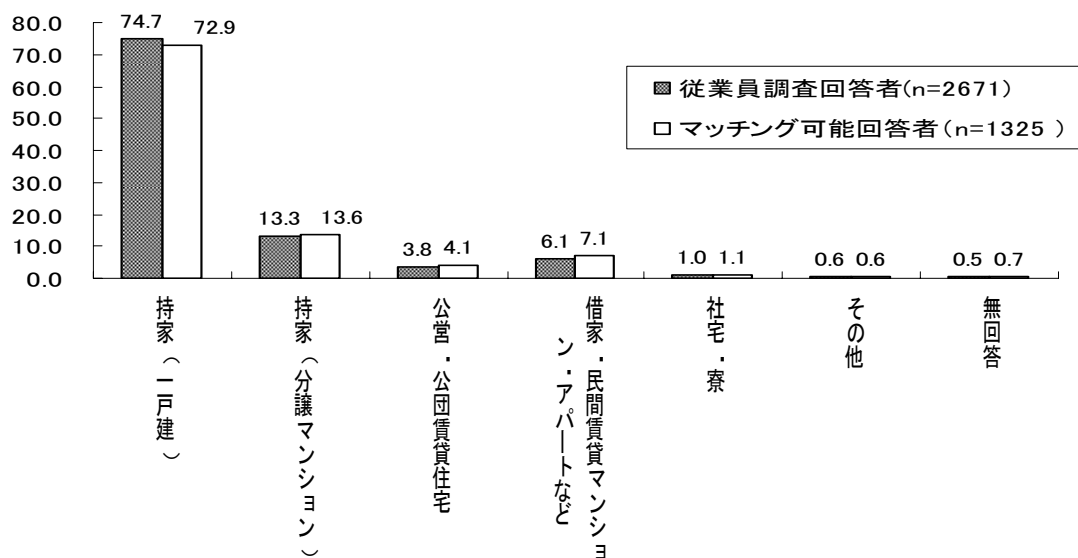
図表 2-3-5 介護が必要な家族の有無（単位：％）



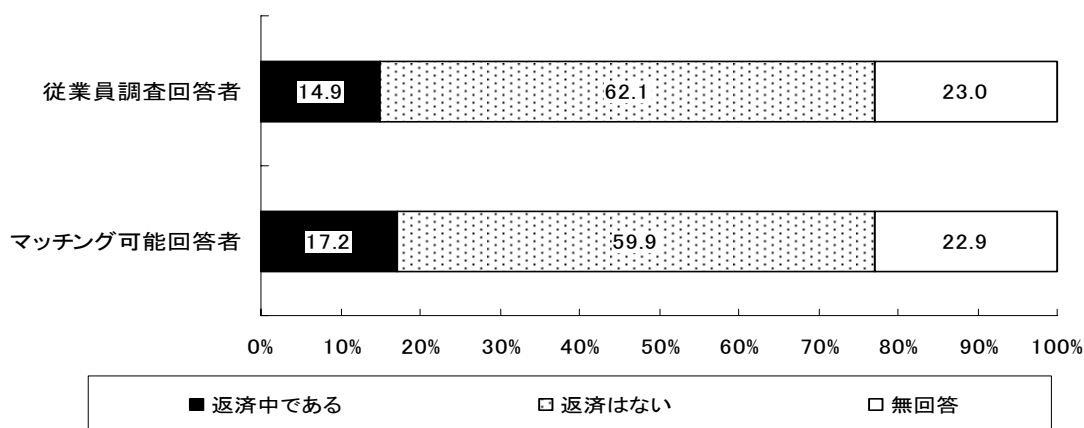
第4節 住まいの状況

一戸建および分譲マンションの形で持家を所有している回答者は9割弱を占めている（**図表2-4-1**）。持家を所有している回答者にローンの返済状況をたずねると、約15%が「返済中」と回答した（**図表2-4-2**）。ローンの残り返済期間は、「10年以上20年未満」という回答者が4割弱、次いで「5年未満」という回答が約3割を占めていた。マッチング可能回答者では「5年未満」の割合がやや高くなっている（**図表2-4-3**）。

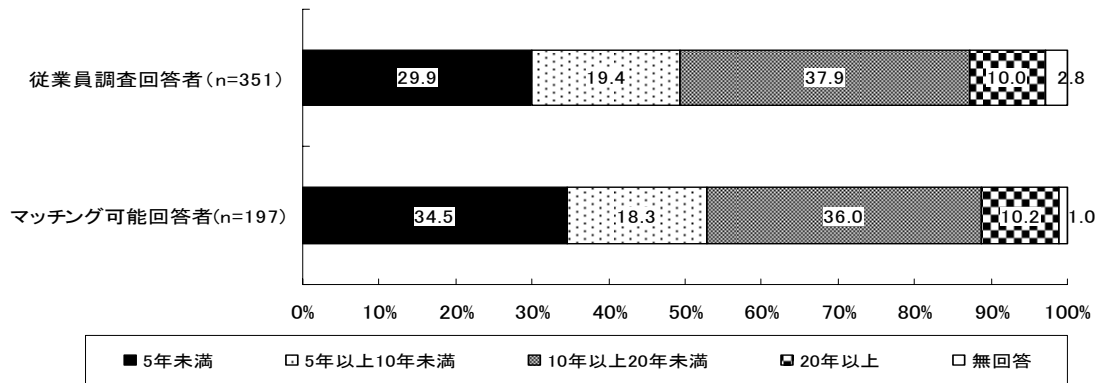
図表2-4-1 現在の住居の状況（単位：％）



図表2-4-2 ローン返済の有無（持家所有者のみ、単位：％）



図表 2-4-3 ローンの残り返済期間（ローン返済者のみ、単位：％）



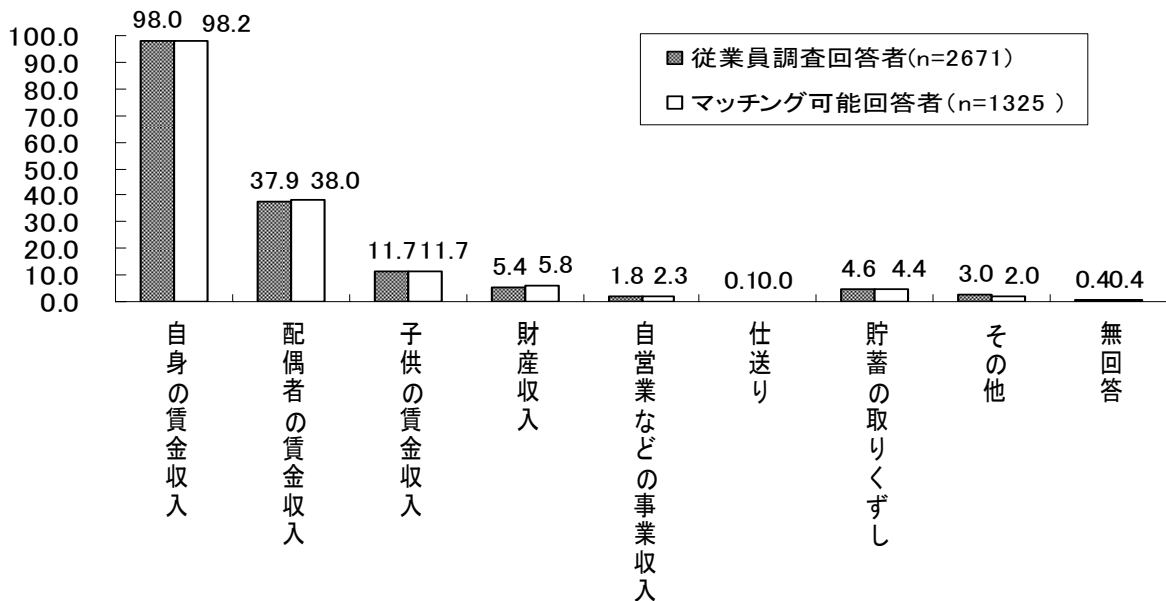
第5節 収入の状況

1. 現在の世帯の収入源、回答者自身の賃金収入

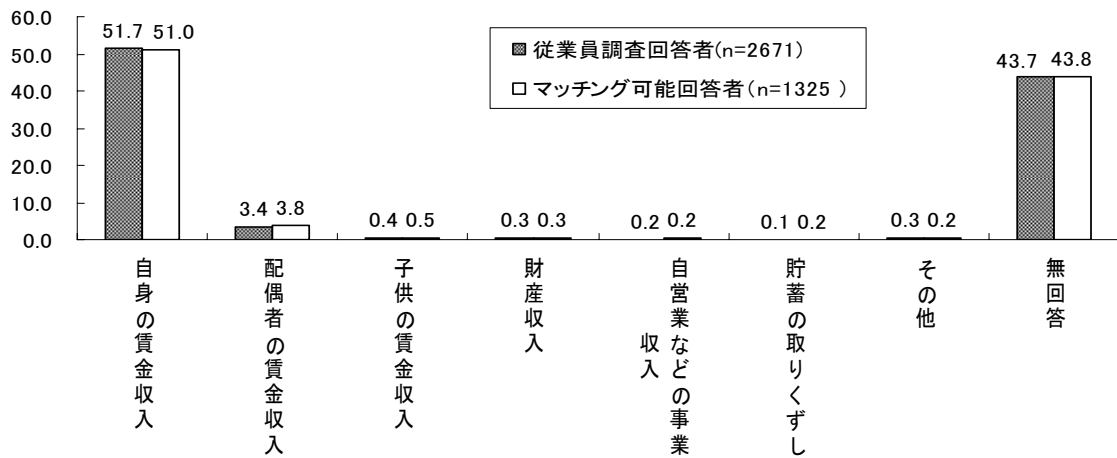
現在の世帯の収入源としてはほぼすべての回答者が「自身の賃金収入」を挙げ、そのほか約4割が「配偶者の賃金収入」を、約1割が「子供の賃金収入」を挙げている（図表2-5-1）。世帯の収入源のうち、主たる収入源としては約半数の回答者が「自身の賃金収入」を挙げた（図表2-5-2）。

回答者自身の2006年1年間の賃金収入をたずねたところ、「600万以上800万未満」（27.6%）、「400万円以上600万円未満」（27.0%）という回答者が比較的多い（図表2-5-3）。

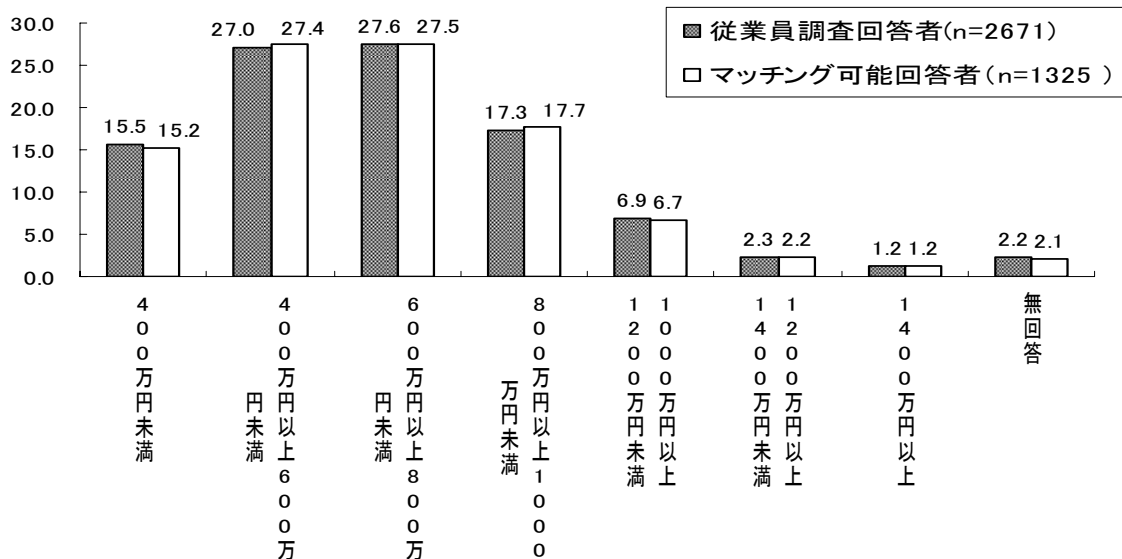
図表 2-5-1 世帯の収入源（複数回答、単位：％）



図表 2-5-2 世帯の主たる収入源（単位：％）



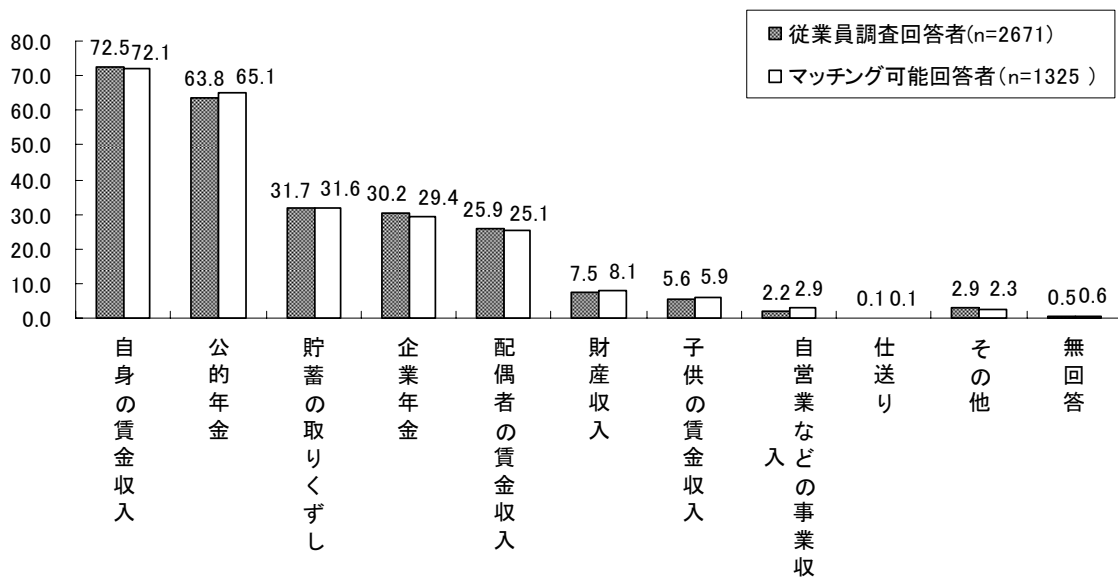
図表 2-5-3 回答者自身の 2006 年 1 年間の賃金収入（単位：％）



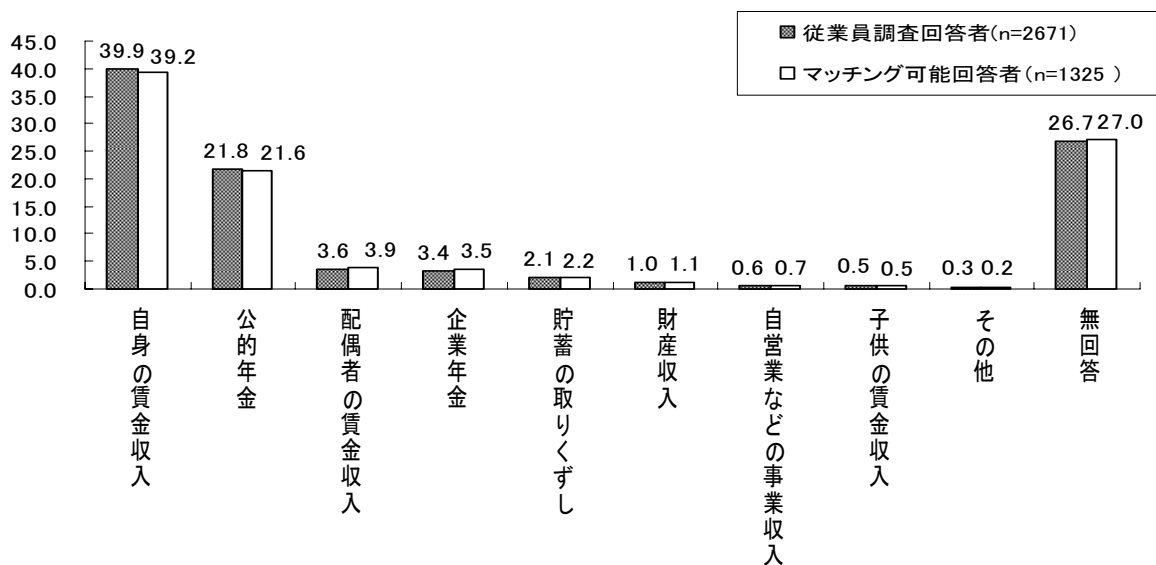
2. 公的年金受給後の世帯の収入源

回答者が公的年金を受給できるようになってから、つまり 60 歳代前半になってからの世帯の収入源を答えてもらったところ、「自身の賃金収入」を挙げる回答者が約 7 割、「公的年金」という回答が約 6 割を占めた。「貯蓄の取りくずし」や「企業年金」という回答もそれぞれ 3 割程度ある（図表 2-5-4）。主たる収入源としては、約 4 割が「自身の賃金収入」、2 割が「公的年金」を挙げた（図表 2-5-5）

図表 2-5-4 公的年金を受給するようになってからの世帯の収入源
(複数回答、単位：%)



図表 2-5-5 公的年金を受給するようになってからの世帯の主たる収入源 (単位：%)



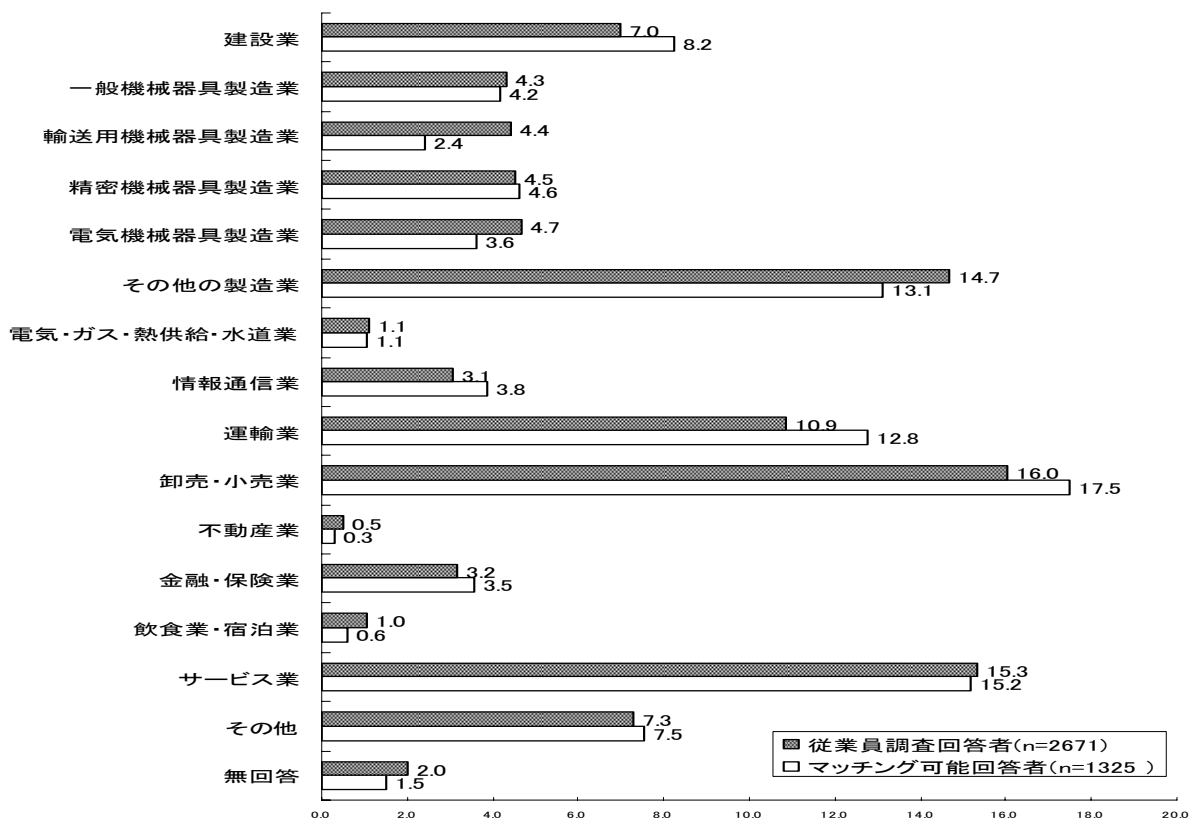
第6節 勤務先の状況

1. 業種・従業員数規模・所在地

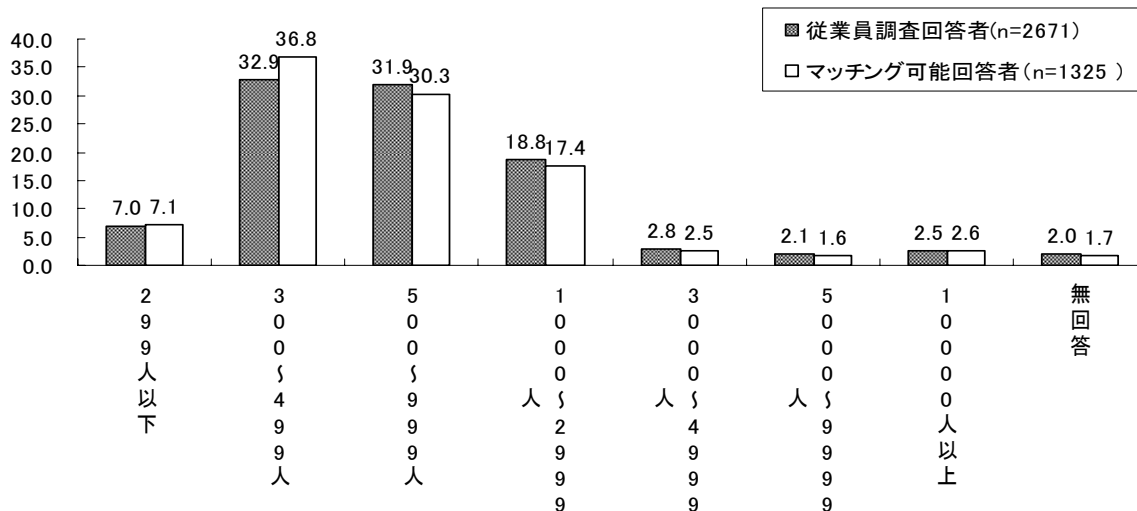
回答者の勤務先企業の業種を図表 2-6-1 に示した。回答者の多い順に「卸売・小売業」(16.0%)、「サービス業」(15.3%)、「その他の製造業」(14.7%)となっている。勤務先企業の従業員規模は、「300~499人」(32.9%)、「500~999人」(31.9%)と答えた回答者が比較的多かった(図表 2-6-2)。勤務先の所在地は、「関東」が約4割と最も多く、「中部」

が約2割でこれに次ぐ。マッチング可能回答者では、「北海道・東北」の割合が回答者全体に比べやや高くなっている（図表2-6-3）。

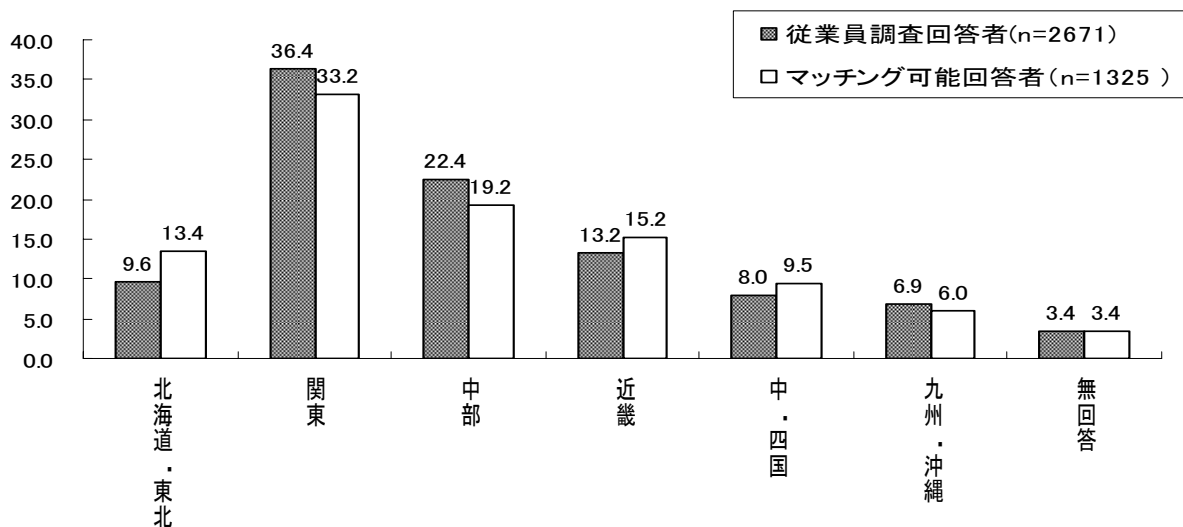
図表2-6-1 勤務先企業の業種（単位：％）



図表2-6-2 勤務先企業の従業員数規模（単位：％）



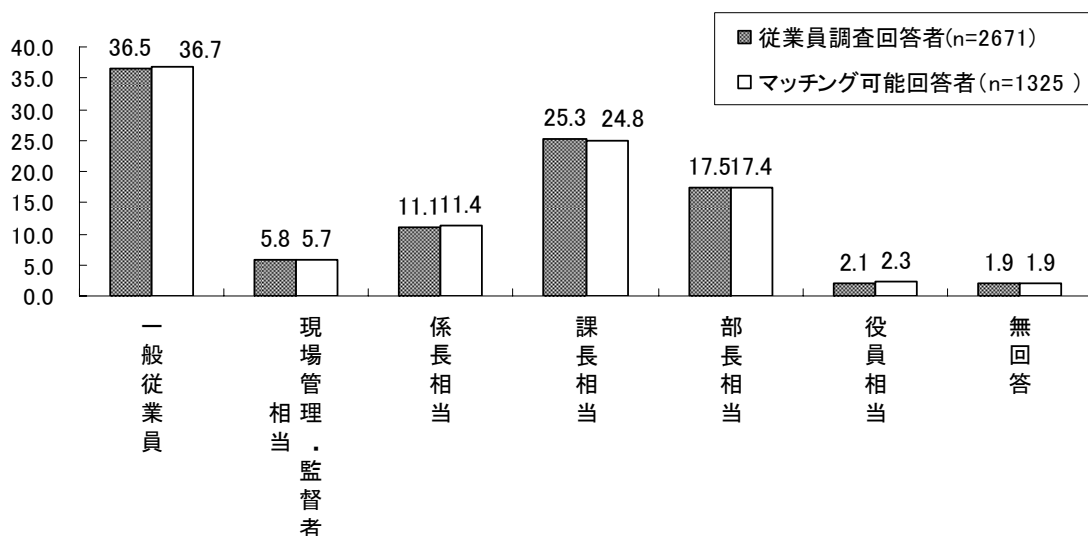
図表 2-6-3 勤務先の所在地（単位：％）



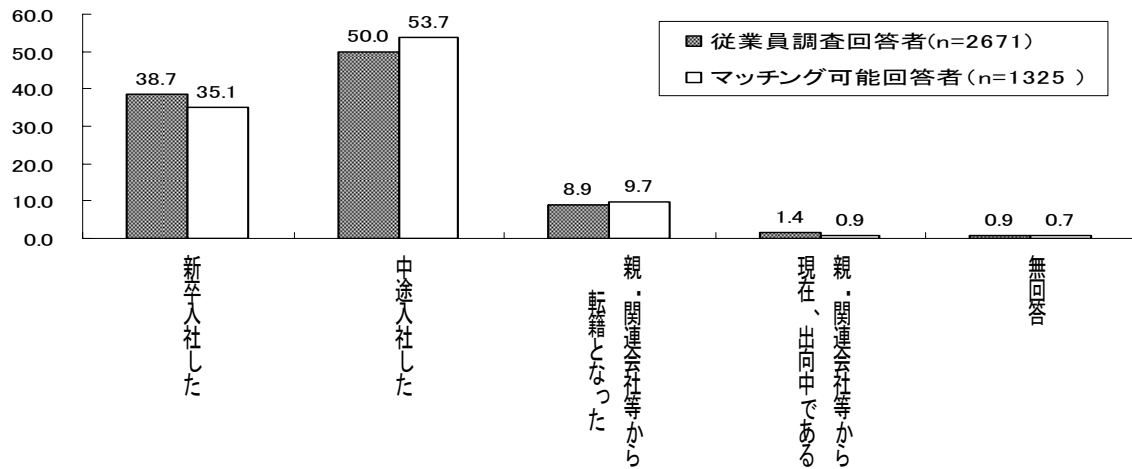
2. 役職・勤め始めた経緯・勤続年数

現在の勤務先での役職は、3分の1強「が「一般従業員」、約4分の1が「課長相当」、2割弱が「部長相当」である（図表2-6-4）。現在の勤務先には「中途入社した」という回答者が約半数と最も多く、新卒で入社して以降勤続している回答者が約4割、親会社・関連会社などから転籍してきたのは約1割であった（図表2-6-5）。勤続年数の分布を見ると、「35～39年」という回答者が約3割を占める以外は、満遍なく分布している（図表2-6-6）。

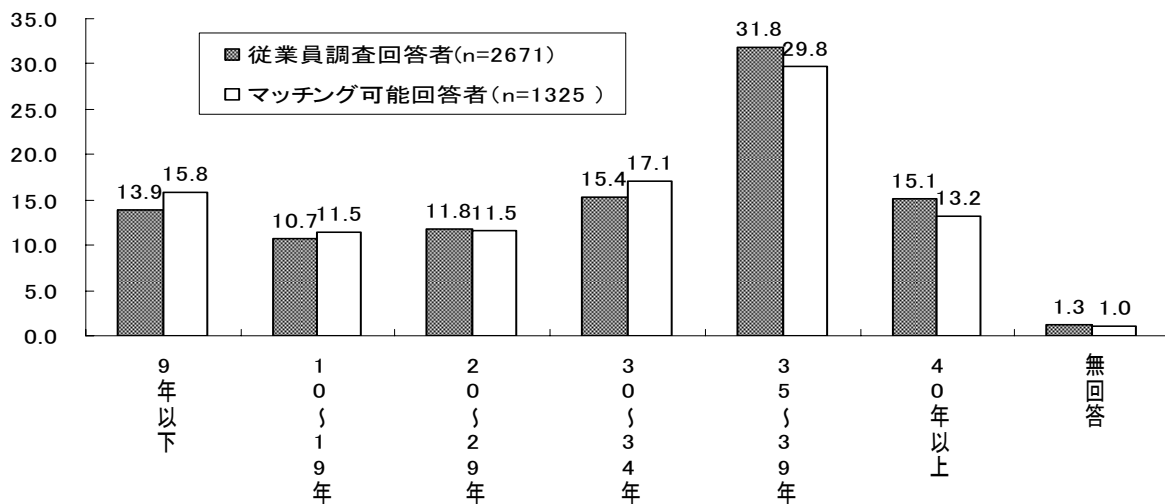
図表 2-6-4 勤務先における回答者の役職（複数回答、単位：％）



図表 2-6-5 勤務先に勤務するようになった経緯（単位：％）



図表 2-6-6 回答者の勤続年数（単位：％）

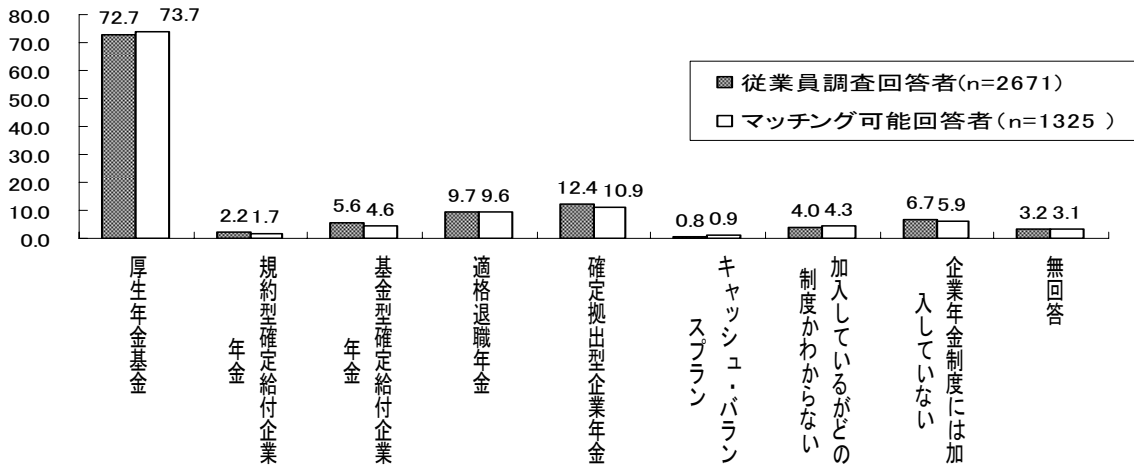


第7節 年金の状況

1. 回答者が加入する企業年金制度

回答者の約7割は厚生年金基金に加入しており、そのほかには確定拠出型企業年金や的確退職年金に加入している回答者がそれぞれ1割前後いる。企業年金制度に加入していないという回答者は6.7%であった（図表2-7-1）。マッチング可能回答者と回答者全体の状況はほぼ同様である。

図表 2-7-1 回答者が加入する企業年金制度（複数回答、単位：％）

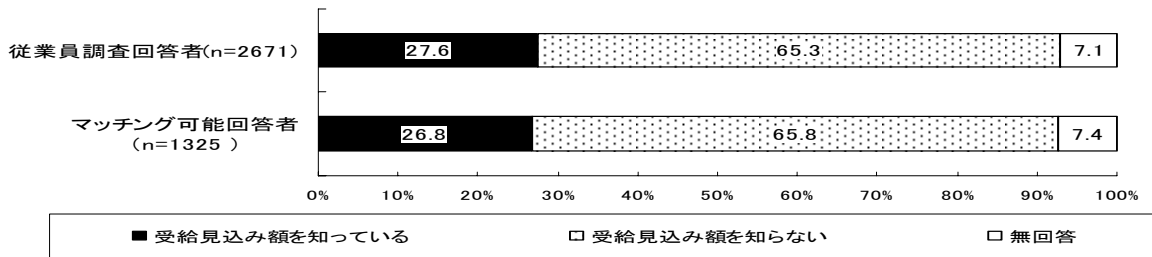


2. 公的年金受給の見通し

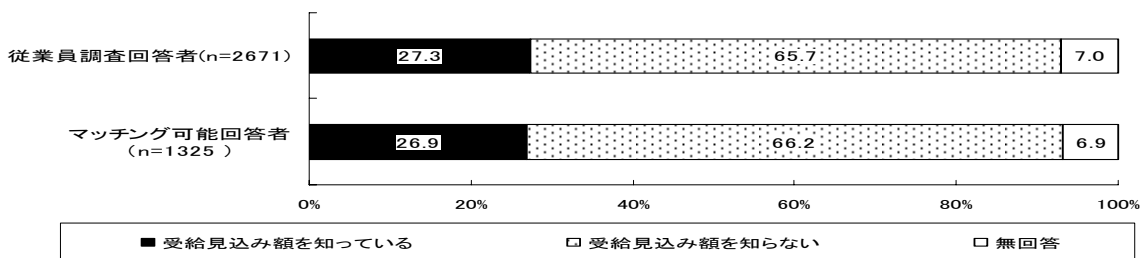
回答者のうち、60歳時点での公的年金の受給見込み額について知っているというのは27.6%、65歳時点での受給見込み額を知っている回答者の割合もほぼ同様で27.3%であった（図表2-7-2①・②）

図表 2-7-2 公的年金の受給見込み額を知っているか（単位：％）

①60歳時点



②65歳時点



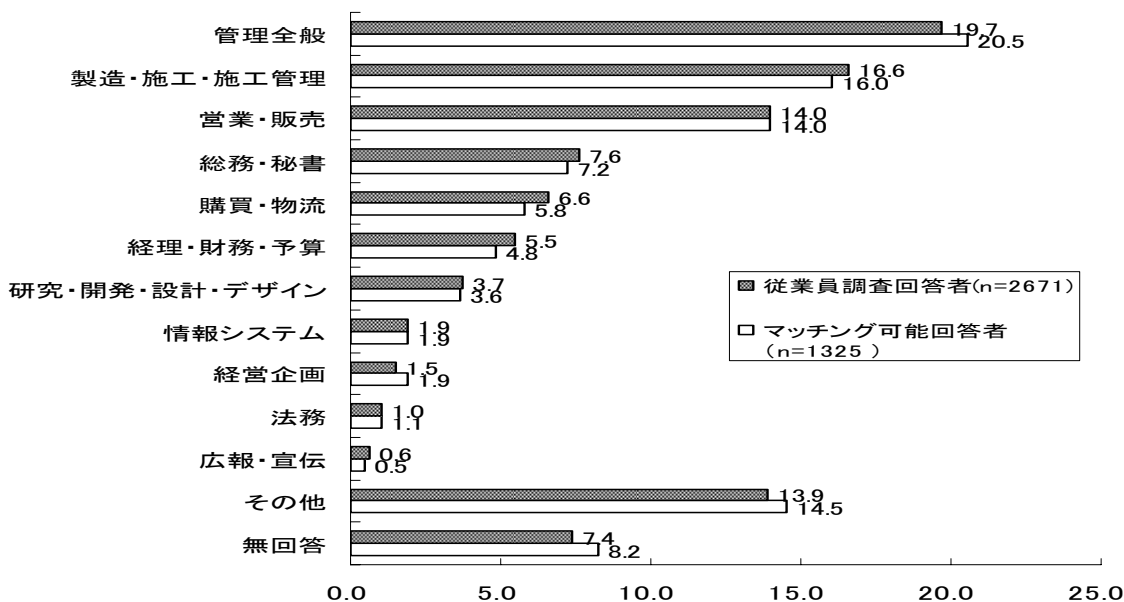
第3章 回答者の仕事とキャリア

プロフィールに引き続き、現在担当している分野やこれまでのキャリアなど、仕事をめぐる回答者の状況についてみていくこととしよう。

第1節 現在主に担当している仕事分野

現在担当しているという回答者が比較的多いのは、「管理全般」(20.5%)、「製造・施工・施工管理」(16.6%)、「営業・販売」(13.9%)といった仕事分野であった。マッチング可能回答者のみにについてみても、回答者全体と1%以上の回答率の差がある仕事分野がなく、分布状況はほとんど変わらない(図表3-1-1)。

図表3-1-1 現在主に担当している仕事分野(単位:%)

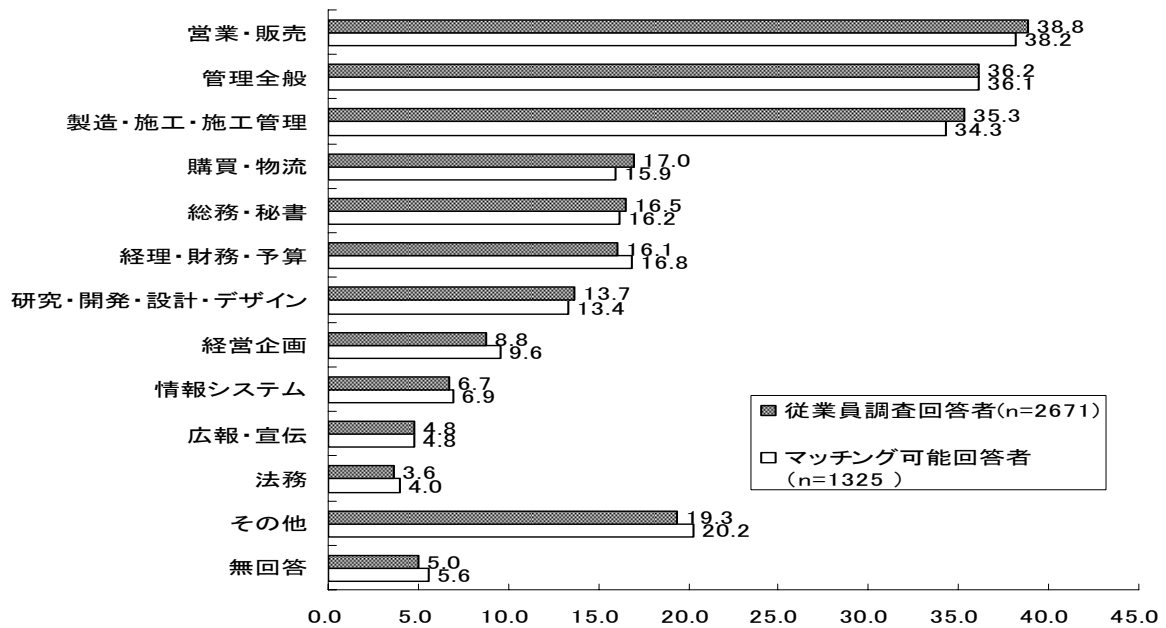


第2節 これまでのキャリア

1. これまで経験した仕事分野

回答者にこれまで経験したことのある仕事分野をすべてあげてもらったところ、最も回答が多かったのは、「営業・販売」(38.8%)で、以下「管理全般」(36.2%)、「製造・施工・施工管理」(35.3%)がほぼ同様の回答率で続いている。こちらも、各仕事分野のマッチング可能回答者における回答率と、全体における回答率にほとんど差がない(図表3-2-1)。

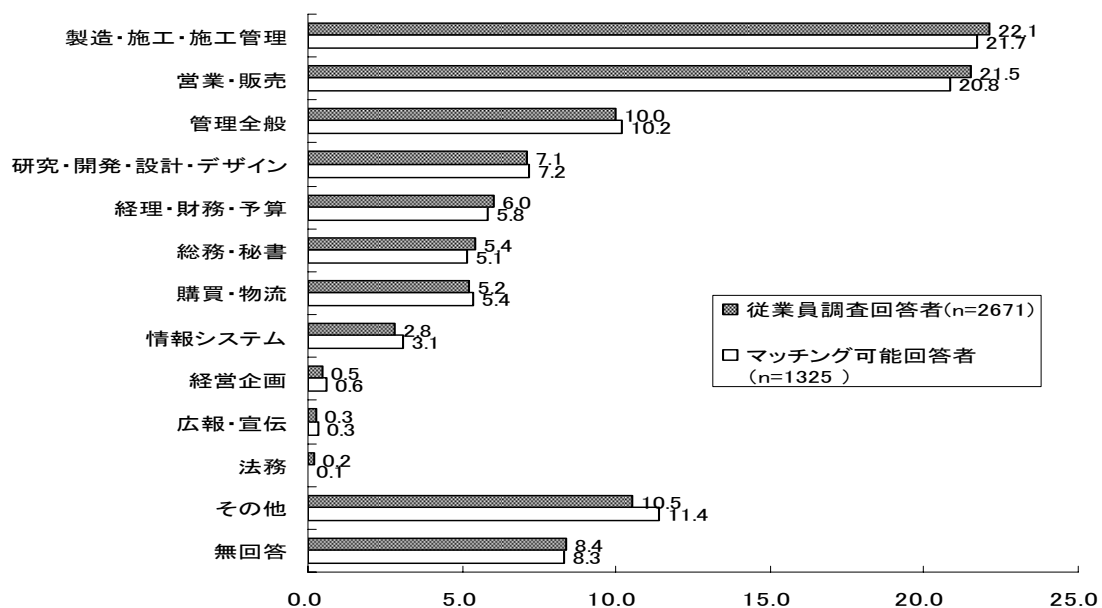
図表 3-2-1 これまで経験してきた仕事分野（複数回答・単位：％）



2. 最も経験年数の長い仕事分野

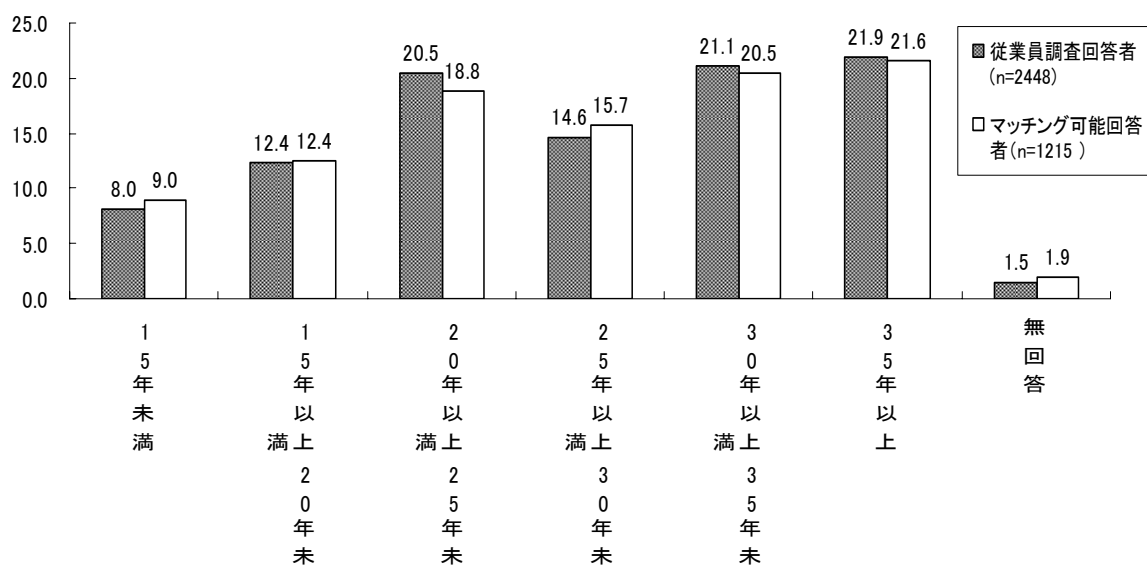
経験してきた仕事分野のうち最も経験年数が長い分野としては、「製造・施工・施工管理」（22.1%）、「営業・販売」（21.5%）を挙げる回答者がそれぞれ2割を超えており、「その他」を除く残りの仕事分野については回答率が1割以下となっている（図表 3-2-2）。

図表 3-2-2 最も経験年数の長い仕事分野（単位：％）



最も経験年数の長い仕事分野における通算の経験年数についての回答結果をまとめたところ、「35年以上」(21.9%)、「30年以上35年未満」(21.1%)、「20年以上25年未満」(20.5%)といった回答が比較的多かった(図表3-2-3)。仕事分野別に集計すると、「総務・秘書」の経験が最も長いという回答者では、「15年未満」(16.0%)、「15年以上20年未満」(22.9%)といった短い経験年数の割合が他の仕事分野に比べて高く、逆に「製造・施工・施工管理」では「35年以上」(33.6%)の割合が高い。また、「管理全般」では、「20年以上25年未満」(32.1%)が回答者全体の比率に比べ10%以上高くなっている(図表3-2-4)

図表3-2-3 最も経験年数の長い仕事分野における通算経験年数(単位:%)

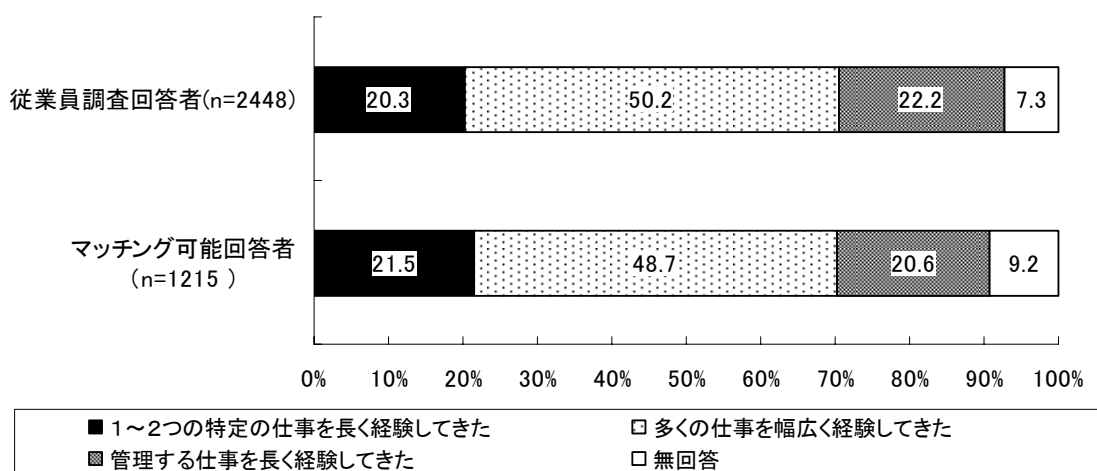


図表3-2-4 最も経験年数の長い仕事分野における通算経験年数(仕事分野別・単位:%)

	n	15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上30年未満	30年以上35年未満	35年以上	無回答
合計	2448	8.0	12.4	20.5	14.6	21.1	21.9	1.5
製造・施工・施工管理	590	5.3	8.1	16.9	12.4	21.9	33.6	1.9
営業・販売	574	4.2	9.6	22.0	17.9	22.6	23.0	0.7
管理全般	268	14.6	16.4	32.1	13.1	14.2	9.3	0.4
研究・開発・設計・デザイン	189	4.8	14.3	14.3	18.5	27.5	20.6	0.0
経理・財務・予算	161	11.2	14.9	19.9	16.1	22.4	13.7	1.9
総務・秘書	144	16.0	22.9	22.9	11.8	18.1	8.3	0.0
購買・物流	139	11.5	15.1	25.9	13.7	16.5	14.4	2.9
情報システム	75	6.7	14.7	20.0	13.3	21.3	21.3	2.7

最も経験年数の長い分野での仕事の経験の仕方としては、「多くの仕事を幅広く経験してきた」という回答者が約半数を占めて最も多い。「管理する仕事を長く経験してきた」、「1～2つの特定の仕事を経験してきた」という回答者は、ともに約2割程度であった（図表3-2-5）。「管理全般」の経験年数が最も長いという回答者では、「管理する仕事を長く経験してきた」という回答が約4割に達する。また、「総務・秘書」が最も長い回答者では、「1～2つの特定の仕事を経験してきた」の回答率が1割を切り、「多くの仕事を幅広く経験してきた」の割合（61.1%）が他の仕事分野を挙げる回答者に比べて高くなっている（図表3-2-6）。

図表3-2-5 最も経験年数の長い仕事分野における仕事の経験の仕方（単位：％）



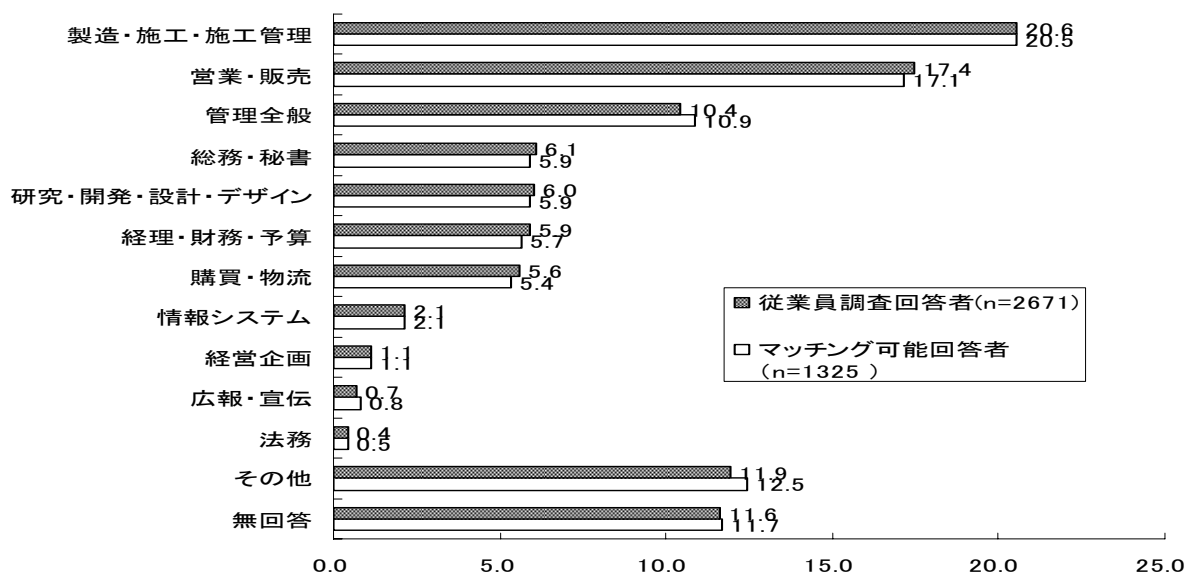
図表3-2-6 最も経験年数の長い仕事分野における仕事の経験の仕方（仕事分野別・単位：％）

	n	1～2つの特定の仕事を長く経験してきた	多くの仕事を幅広く経験してきた	管理する仕事を長く経験してきた	無回答
合計	2448	20.3	50.2	22.2	7.3
製造・施工・施工管理	590	24.4	46.8	21.9	6.9
営業・販売	574	19.2	57.1	16.9	6.8
管理全般	268	11.2	43.3	40.7	4.9
研究・開発・設計・デザイン	189	22.2	58.2	15.9	3.7
経理・財務・予算	161	19.3	51.6	26.1	3.1
総務・秘書	144	7.6	61.1	23.6	7.6
購買・物流	139	25.2	41.0	26.6	7.2
情報システム	75	12.0	57.3	21.3	9.3

第3節 最も自信を持っている仕事分野

最も自信を持っている仕事分野をたずねてみたところ、「製造・施工・施工管理」(20.6%)という回答が一番多く、以下、「営業・販売」(17.4%)、「管理全般」(10.4%)、「総務・秘書」(6.1%)、「研究・開発・設計・デザイン」(6.0%)、「経理・総務・予算」(5.9%)と続く(図表3-3-1)。順番に若干の違いはあるが、最も自信を持っている仕事分野に対する回答は、最も経験年数の長い仕事分野に対する回答の状況と類似している。

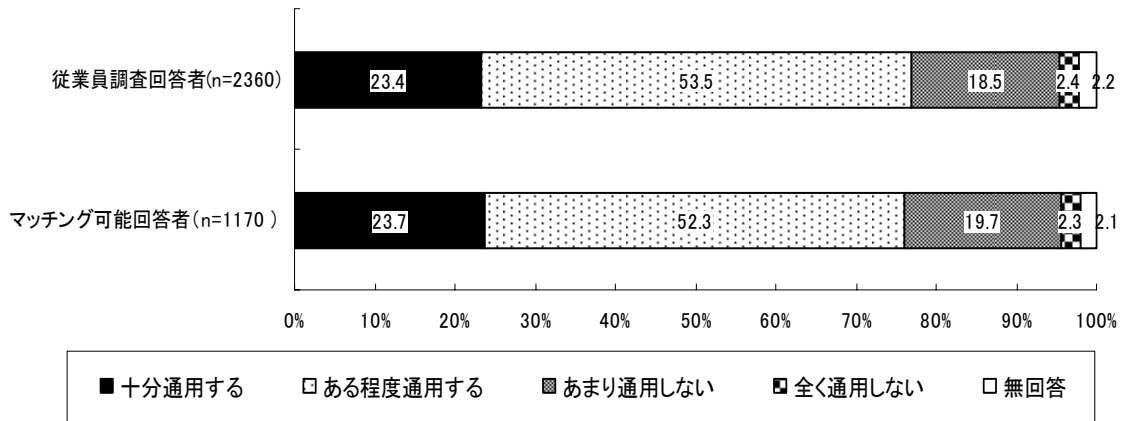
図表3-3-1 最も自信を持っている仕事分野(単位: %)



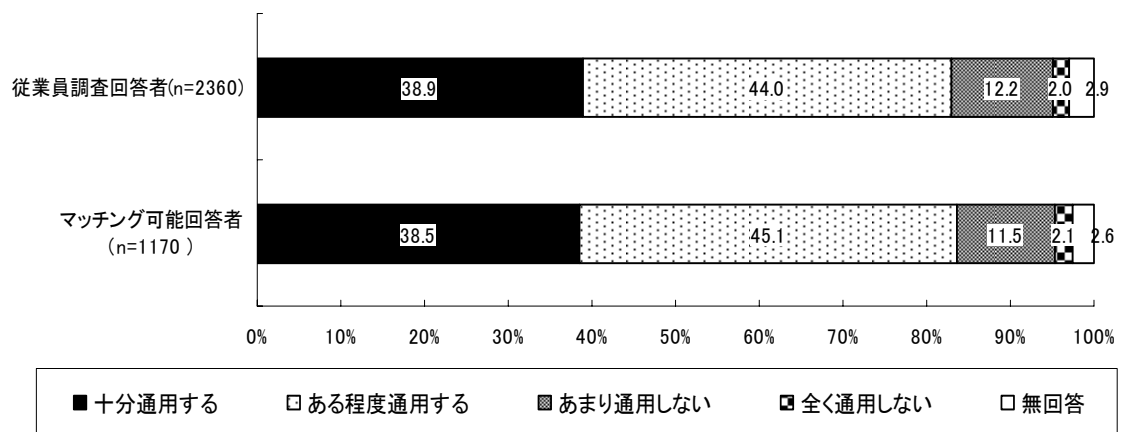
最も自信を持っている仕事分野で培ってきたノウハウなどは、現在勤務している企業と同程度以上の規模の他社であれば、約半数の回答者が「ある程度通用する」とみており、「十分通用する」もあわせると通用するという回答が4分の3を超える(図表3-3-2①)。また、現在勤務している企業よりも小規模な他社であれば、85%近くの回答者が通用する(「十分通用する」: 38.9%、「ある程度通用する」: 44.0%)と見ている(図表3-3-2②)。

図表 3-3-2 最も自信を持っている仕事分野の他社での通用度（単位：％）

①現在勤務している企業と同程度以上の規模の他社において



②現在勤務している企業よりも小規模な他社において



「経営企画」の経験が最も長いという回答者では、現在勤務している企業と同規模以上の他社においても「十分に通用する」（40.0％）という回答の割合が目立って高い（図表 3-3-3①）。現在勤務している企業よりも小規模な企業における通用度についての回答を分野別にまとめてみても、「経営企画」回答者の「十分通用する」という回答率の高さ（60.0％）が突出している（図表 3-3-3②）。

図表 3-3-2 最も自信を持っている仕事分野の他社での通用度
(仕事分野別・単位：%)

①現在勤務している企業と同程度以上の規模の他社において

	n	十分通用 する	ある程度 通用する	あまり通 用しない	全く通用 しない	無回答
合計	2360	23.4	53.5	18.5	2.4	2.2
製造・施工・施工管理	549	17.7	54.5	21.1	3.5	3.3
営業・販売	466	26.6	52.1	18.7	1.3	1.3
管理全般	278	21.9	53.6	19.1	2.2	3.2
総務・秘書	163	17.8	60.1	18.4	1.8	1.8
経理・財務・予算	158	19.6	62.0	17.1	0.6	0.6
研究・開発・設計・デザイン	161	28.0	52.8	18.6	0.6	0.0
購買・物流	150	18.7	58.0	20.0	2.0	1.3
情報システム	57	15.8	57.9	24.6	1.8	0.0
経営企画	30	40.0	43.3	16.7	0.0	0.0

②現在勤務している企業よりも小規模な他社において

	n	十分通用 する	ある程度 通用する	あまり通 用しない	全く通用 しない	無回答
合計	2360	38.9	44.0	12.2	2.0	2.9
製造・施工・施工管理	549	32.2	46.8	15.7	1.8	3.5
営業・販売	466	41.8	43.1	11.6	1.3	2.1
管理全般	278	37.1	43.9	11.9	2.5	4.7
総務・秘書	163	38.0	47.2	11.0	1.2	2.5
研究・開発・設計・デザイン	161	46.0	36.6	15.5	0.6	1.2
経理・財務・予算	158	39.9	46.2	10.8	1.3	1.9
購買・物流	150	36.0	48.7	11.3	2.0	2.0
情報システム	57	33.3	43.9	15.8	5.3	1.8
経営企画	30	60.0	26.7	6.7	3.3	3.3

第4節 これまでの職業生活に対する評価

これまでの職業生活を振り返ったときの評価としては、「仕事の専門能力を高めるように努めてきた」という回答者が9割近く（「あてはまる」と「ある程度あてはまる」の合計：86.5%）、「部下を指導・育成する能力を高めるよう努めてきた」という回答者が約7割（同・70.4%）に達している。一方、「経営管理能力を高めるように努めてきた」（同・44.6%）、「社外の取引先など会社の外に人脈を築いてきた」（同・37.6%）は、あてはまるという回答が半数をきっている。以上の回答状況は、マッチング可能回答者のみを取り上げても変わらない（図表 3-4-1）。

図表 3-4-1 これまでの職業生活を振り返ったときの評価（単位：％）

	仕事の専門能力を高めるように努めてきた		部下を指導・育成する能力を高めるように努めてきた		経営管理能力を高めるように努めてきた		自分の精通する仕事分野にこだわらず様々な仕事をしてきた		社外の取引先など、会社の外に人脈を築いてきた	
	従業員調査回答者	マッチング可能回答者	従業員調査回答者	マッチング可能回答者	従業員調査回答者	マッチング可能回答者	従業員調査回答者	マッチング可能回答者	従業員調査回答者	マッチング可能回答者
n	2671	1325	2671	1325	2671	1325	2671	1325	2671	1325
あてはまる	38.2	37.1	22.7	20.9	10.2	10.0	15.2	15.4	8.7	7.2
ある程度あてはまる	48.3	48.5	47.7	48.1	34.4	34.0	40.9	39.2	28.9	26.4
あまりあてはまらない	7.1	6.8	18.5	18.9	34.4	34.3	29.0	28.8	34.5	37.5
全くあてはまらない	1.0	1.4	3.9	4.1	12.8	12.5	7.9	8.9	20.0	20.2
無回答	5.4	6.3	7.3	8.1	8.2	9.2	7.0	7.7	8.0	8.8

最も経験年数の長い仕事分野が異なる回答者の間での異同を見ていくと、「管理全般」が最も長いという回答者は、「部下を指導・育成する能力を高めるように努めてきた」があてはまるという回答の割合（86.2％）が回答者全体に比べて15％以上高く、「経営管理能力を高めるよう努めてきた」があてはまるという回答の割合（68.3％）は全体に比べて25％近く高い。一方、「製造・施工・施工管理」が最も長い回答者では、他の回答者に比べて「経営管理能力を高めるよう努めてきた」（33.4％）の割合が落ちる。また、「研究・開発・設計・デザイン」や「情報システム」の経験が最も長い回答者は、他の回答者に比べて「仕事の専門能力を高めるよう努めてきた」があてはまるという回答の割合が高い（図表 3-4-2）。

図表 3-4-2 これまでの職業生活を振り返ったときの評価
最も経験年数の長い仕事分野が異なる回答者の間での異同（単位：％）

	n	仕事の専門能力を高めるように努めてきた	部下を指導・育成する能力を高めるように努めてきた	経営管理能力を高めるように努めてきた	自分の精通する仕事分野にこだわらず様々な仕事をしてきた	社外の取引先など、会社の外に人脈を築いてきた
合計	2671	86.5	70.3	44.6	56.1	37.6
製造・施工・施工管理	590	86.8	71.7	33.4	50.5	24.9
営業・販売	574	90.1	77.9	58.7	59.2	58.9
管理全般	268	87.7	86.2	68.3	69.0	41.8
研究・開発・設計・デザイン	189	96.8	74.6	46.0	56.1	51.3
経理・財務・予算	161	89.4	64.6	50.3	62.1	26.1
総務・秘書	144	89.6	70.8	50.7	69.4	34.0
購買・物流	139	84.2	66.9	40.3	59.0	43.2
情報システム	75	94.7	72.0	50.7	60.0	36.0

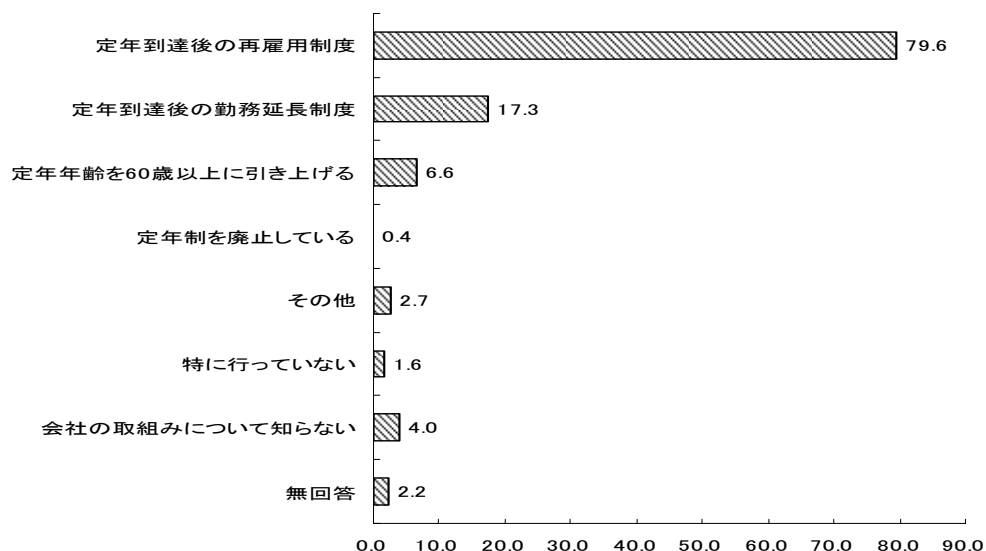
第4章 勤務先の雇用確保措置と継続雇用制度の運用

第1節 勤務先の雇用確保措置の内容

60歳以上の社員を継続雇用するために勤務している企業で「定年到達後の再雇用制度」が実施されているという回答は約8割、「定年到達後の勤務延長制度」が実施されているという回答が約2割を占める。「定年年齢を60歳以上に引き上げる」取組みが行われているという回答は6.6%にとどまり、「定年制を廃止している」という回答は1%にも満たない。「会社の取組みについて知らない」という回答者の割合は4%であった（図表4-1-1）。

図表4-1-1

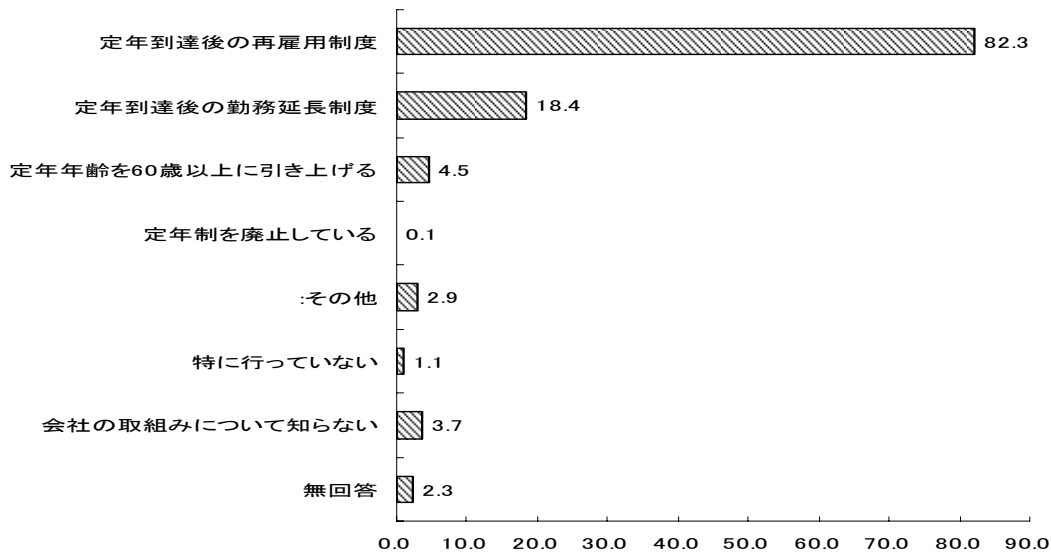
勤務している企業で行われている60歳以上の社員を継続雇用するための取組み
(複数回答・単位：%)



マッチング可能回答者のうち、継続雇用制度（定年後の再雇用制度及び勤務延長制度）のみを実施している企業に勤めている回答者（1234名）を対象に、自社で行われている60歳以上の従業員を継続雇用するための取組みについての回答を集計してみると、回答者全体と同様、約8割が「定年到達後の再雇用制度」、約2割が「定年到達後の勤務延長制度」が実施されていると答えている。このほか、4.5%が「定年年齢を60歳以上に引き上げる」と答えていた（図表4-1-2）。

図表 4-1-2

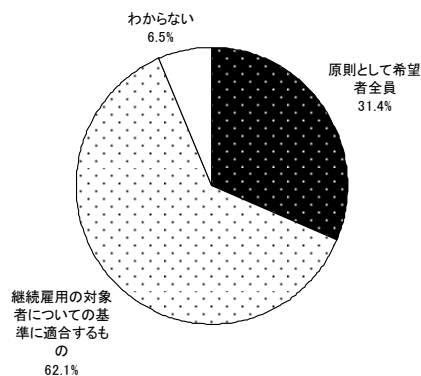
勤務している企業で行われている 60 歳以上の社員を継続雇用するための取組み
 継続雇用制度のみ実施されている企業に勤務する回答者の状況
 (複数回答・単位：%)



注：マッチング可能回答者のうち、勤務している企業が継続雇用制度のみを実施している回答者（1234名）を対象として集計。

勤務している企業で継続雇用制度が実施されていると答えた回答者（2351名）に、継続雇用制度の対象について、会社でどのように決められているかをたずねたところ、62.1%が「継続雇用の対象者についての基準に適合するもの」、31.4%が「原則として希望者全員」、6.5%が「わからない」と回答した（図表 4-1-3）。

図表 4-1-3 継続雇用制度の対象 (単位：%)



注：勤務する企業で継続雇用制度が実施されていると回答した回答者（2351名）を対象に集計。

マッチング可能回答者を取り上げ、勤務する企業が原則希望者全員を対象とした継続雇用制度を実施している回答者と、対象者についての基準に適合するものを継続雇用している企業に勤務する回答者において、継続雇用制度の対象についての回答を集計してみた（図表4-1-4）。原則希望者全員を継続雇用している企業に勤務する回答者の回答状況をみると、自社では原則として希望者全員を継続雇用していると認識した回答者は半数にとどまり、約4割は対象者についての基準に適合するものを継続雇用すると認識していた。一方、対象者についての基準に適合するものを継続雇用する企業に勤める回答者の約4分の1は、自社では原則希望者全員が継続雇用されると捉えている。

このように継続雇用制度の対象について、会社で実際に行われている内容とは異なる認識をもつ従業員が少なからず存在しているのは、1つには従業員に対する説明が十分に行われていない企業が少なくないためではないかと考えられる。また、原則希望者全員を雇用するという企業のなかに、原則希望者全員を雇用すると明記した上で、健康や就業意欲に問題のないものを雇用するという要件がただし書きのような形で付け加えている企業が多く存在するためではないかとも推測される。

図表4-1-4 継続雇用制度の対象に関する企業の取組みと従業員の認識（単位：％）

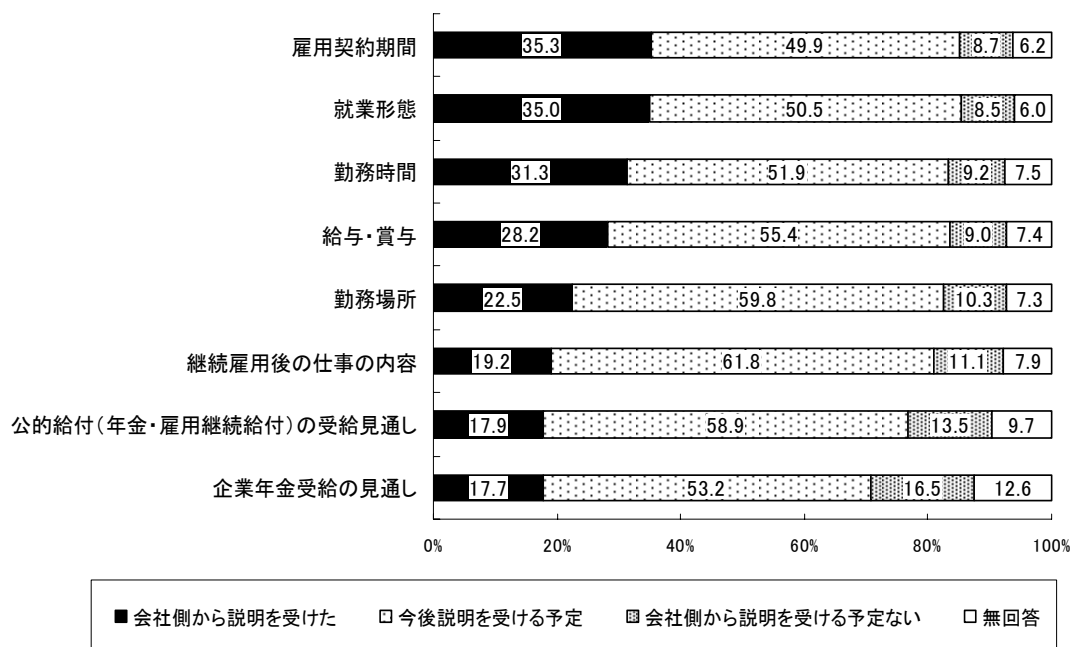
		勤務する従業員の認識		
		原則として希望者全員	対象者についての基準に適合するもの	わからない
回答者が取組みする企業の取組み	原則として希望者全員 (n=209)	49.8	<u>40.2</u>	4.8
	対象者についての基準に適合する者 (n=898)	<u>23.8</u>	64.9	6.1

注：マッチング可能回答者のうち、継続雇用の対象についての勤務先企業の回答内容が判明した回答者（1107名）を対象に集計。

第2節 継続雇用制度の運用

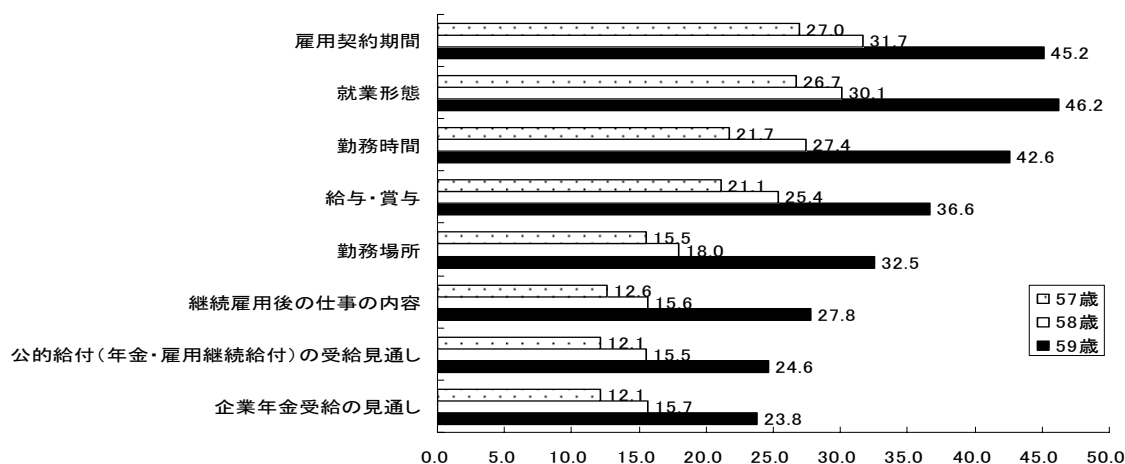
自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者（2351名）に、定年後の労働条件や就業形態、企業年金・公的給付などの受給見通しについて、会社側から説明を受けたかどうかをたずねた。「雇用契約期間（何歳まで、あるいは何年就業できるかなど）」、「就業形態（正社員、契約・嘱託社員、派遣などいずれの形態で働くかなど）」、「勤務時間（フルタイム勤務、短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務などいずれの勤務時間制度で働くかなど）」についてはすでに会社側から説明を受けたという回答が3割を超えているのに対し、「継続雇用時の仕事の内容」、「公的給付（年金・雇用継続給付）の受給見通し」、「企業年金受給の見通し」は、説明を受けたという回答が2割弱にとどまる。（図表4-2-1）。

図表4-2-1 継続雇用時の状況についての会社側からの説明（単位：％）



回答者の年齢別に、会社から説明を受けたという回答の割合を整理したところ（図表4-2-2）、いずれの項目についても、59歳の回答者で説明を受けたという回答の割合が大きく伸びている。ただ、59歳の回答者についてみても、「就業形態」、「雇用契約期間」はすでに説明を受けたという回答の割合が半数を下回っており、「給与・賞与」、「勤務場所」なども3割台にとどまる。継続雇用時の状況についての会社側からの説明は、対象者が定年になり近づいてきたところで行われるケースが少なくないものと推測される。

図表 4-2-2 継続雇用時の状況についての会社側からの説明
年齢別の状況（単位：％）



注：図表の数字は、すでに会社側から説明を受けた回答者の割合。

回答者に説明を受けたかどうかたずねている各項目について、説明を行っているという企業に勤めている回答者をマッチング可能回答者の中から取り上げ、年齢別にすでに説明を受けた回答者の割合を算出した（図表 4-2-3）。58歳、59歳の回答者をみると、いずれの項目も説明を実施している企業に勤める回答者において、すでに説明を受けたという回答の割合が高まる。ただ、回答率の差は大きくても5%程度にとどまっており、説明を実施している企業において、説明を受けたと認識する従業員の比率がとりわけ上昇するというわけではない。

図表 4-2-3 継続雇用時の状況についての会社側からの説明
各項目について説明を実施している企業に勤める回答者の認識との比較（単位：％）

説明項目	回答者	57歳	58歳	59歳
		就業形態	26.7	30.1
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	26.7	30.1	46.2
	説明を行う企業に勤務（n=1009）	25.1	32.3	48.0
雇用契約期間	27.0	31.7	45.2	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	27.0	31.7	45.2
	説明を行う企業に勤務（n=1009）	24.0	34.5	47.7
勤務時間	21.7	27.4	42.6	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	21.7	27.4	42.6
	説明を行う企業に勤務（n=951）	20.8	30.5	44.9
勤務場所	15.5	18.0	32.5	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	15.5	18.0	32.5
	説明を行う企業に勤務（n=843）	14.7	20.5	35.6
継続雇用後の仕事の内容	12.6	15.6	27.8	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	12.6	15.6	27.8
	説明を行う企業に勤務（n=833）	11.8	18.1	27.6
給与・賞与	21.1	25.4	36.6	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	21.1	25.4	36.6
	説明を行う企業に勤務（n=1035）	20.0	28.2	40.1
企業年金受給の見通し	12.1	15.7	23.8	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	12.1	15.7	23.8
	説明を行う企業に勤務（n=373）	14.8	20.7	25.5
公的給付（年金・雇用継続給付）の受給見通し	12.1	15.5	24.6	
	自社に継続雇用制度がある従業員全体（n=2351）	12.1	15.5	24.6
	説明を行う企業に勤務（n=528）	15.5	17.3	27.2

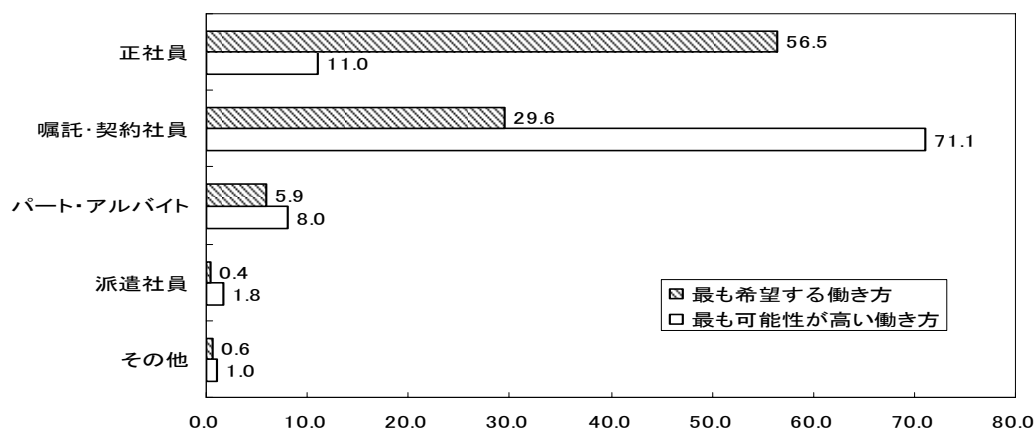
注：図表の数字は、すでに会社側から説明を受けた回答者の割合。

第5章 継続雇用制度・雇用確保措置等をめぐる従業員のニーズと見通し

第1節 雇用・就業形態

自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者（2351名）に、継続雇用時の就業形態（正社員、嘱託・契約社員、パート・アルバイトなどの別）に関し、最も実現の可能性が高いと思われるものと、自らが最も希望するものをたずねてみたところ、最も実現の可能性が高い就業形態としては、「嘱託・契約社員」を挙げる回答者が約7割にも及ぶ。しかし、最も希望する就業形態としては、最も実現の可能性が高い就業形態として11.0%の回答者が指摘するにとどまった「正社員」を6割弱の回答者が挙げている（図表5-1-1）。JILPT「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」（企業アンケート調査）によれば、現在、継続雇用の際に採用されている就業形態で最も多いのは嘱託・契約社員であり、大半の従業員はそうした就業形態が自らの継続雇用においても適用されるとみている一方で、正社員としての継続雇用に対するニーズが大きいことがわかる。

図表5-1-1 継続雇用時の雇用・就業形態についての希望と見通し（単位・%）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者2351名を対象に集計。

就業形態に関する見通しと希望のギャップは、60歳定年が近づくにつれて小さくなるわけではない。正社員としての継続雇用を希望する回答者の割合は、57歳回答者で56.8%であるのに対し、59歳回答者で57.2%とほとんどかわらない。現在主に担当している仕事分野が異なる回答者の間での異同を見ると、「購買・物流」を主に担当しているという回答者では、正社員としての継続雇用を希望する割合が高い一方で、見通しとしては嘱託・契約社員をあげる回答が他の仕事を担当する回答者よりも多く、見通しと希望にギャップのある回答者が多くなっている。勤務している企業の従業員数規模が異なる回答者の間では、回答にばらつきはあるものの、従業員数規模との一貫した関連は認められない。役職が異なる回答者の回

答状況の中では、「役員相当」の回答者において、正社員あるいは嘱託・契約社員としての継続雇用を望む回答者と、正社員あるいは嘱託・契約社員として継続雇用されると考えている回答者の割合の差が、他の回答者に比べ小さい点が目立つ（図表5-1-2）。

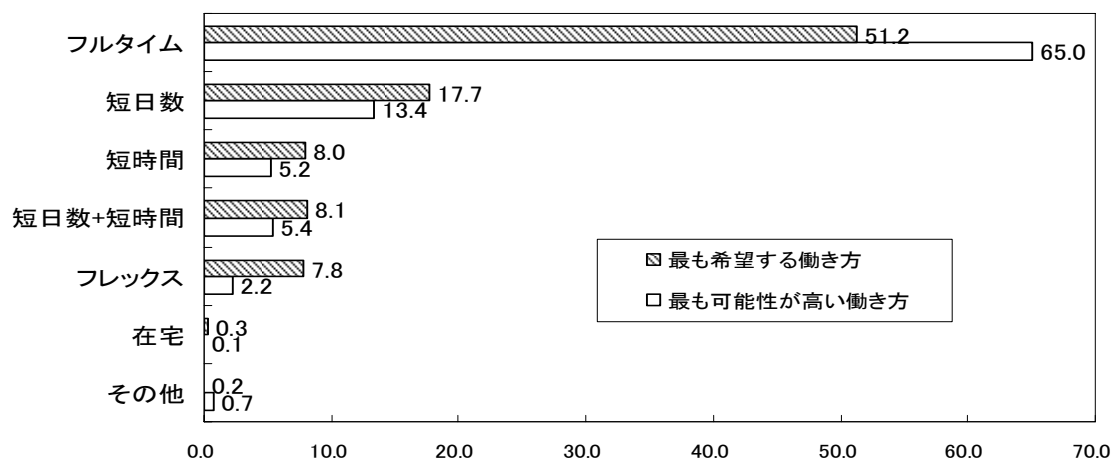
図表5-1-2 継続雇用時の雇用・就業形態についての希望と見通し
回答者の特性による異同（単位：％）

	n	正社員			嘱託・契約社員			パート・アルバイト			派遣社員			その他		
		最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い
合計	2351	56.5	11.0	45.5	29.6	71.1	-41.5	5.9	8.0	-2.1	0.4	1.8	-1.4	0.6	1.0	-0.4
【年齢】																
57歳	659	56.8	8.3	48.4	29.9	74.7	-44.8	6.5	8.3	-1.8	0.3	1.5	-1.2	0.5	0.9	-0.5
58歳	840	55.7	11.4	44.3	30.7	69.9	-39.2	6.0	8.8	-2.9	0.5	1.8	-1.3	0.6	1.4	-0.8
59歳	852	57.2	12.6	44.6	28.2	69.6	-41.4	5.3	7.0	-1.8	0.5	2.0	-1.5	0.7	0.6	0.1
【現在主に担当している仕事】																
管理全般	488	54.9	10.5	44.5	34.2	76.4	-42.2	3.1	5.1	-2.0	0.6	1.6	-1.0	1.2	1.0	0.2
経営企画	39	51.3	7.7	43.6	41.0	74.4	-33.3	2.6	5.1	-2.6	0.0	5.1	-5.1	0.0	0.0	0.0
法務	25	44.0	8.0	36.0	48.0	80.0	-32.0	4.0	4.0	0.0	0.0	4.0	-4.0	0.0	0.0	0.0
経理・財務・予算	135	54.1	11.9	42.2	31.1	69.6	-38.5	8.1	11.9	-3.7	0.7	1.5	-0.7	0.7	0.7	0.0
総務・秘書	189	50.3	8.5	41.8	37.6	77.8	-40.2	4.8	5.3	-0.5	0.5	0.0	0.5	0.0	1.1	-1.1
情報システム	41	61.0	7.3	53.7	26.8	73.2	-46.3	7.3	7.3	0.0	0.0	2.4	-2.4	2.4	2.4	0.0
営業・販売	311	57.9	10.0	47.9	27.7	71.4	-43.7	6.8	9.6	-2.9	0.0	1.9	-1.9	0.3	1.3	-1.0
購買・物流	148	63.5	10.8	52.7	23.6	75.0	-51.4	6.1	8.1	-2.0	0.0	0.7	-0.7	0.0	0.0	0.0
研究・開発・設計・デザイン	90	56.7	11.1	45.6	30.0	68.9	-38.9	2.2	3.3	-1.1	0.0	4.4	-4.4	3.3	3.3	0.0
製造・施工・施工管理	373	58.2	9.4	48.8	25.7	69.4	-43.7	8.0	11.8	-3.8	0.8	1.9	-1.1	0.0	0.3	-0.3
【勤務している企業の従業員数規模】																
299人以下	153	58.8	19.0	39.9	28.1	60.8	-32.7	8.5	15.0	-6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300～499人	772	56.0	8.2	47.8	29.5	75.6	-46.1	5.8	7.8	-1.9	0.3	1.6	-1.3	0.8	0.9	-0.1
500～999人	735	58.8	11.3	47.5	29.9	71.3	-41.4	4.2	6.8	-2.6	0.5	1.8	-1.2	0.4	1.4	-1.0
1000～2999人	467	58.9	12.8	46.0	25.5	67.0	-41.5	6.4	8.8	-2.4	0.6	1.9	-1.3	0.4	0.9	-0.4
3000～4999人	73	46.6	4.1	42.5	31.5	78.1	-46.6	9.6	5.5	4.1	1.4	2.7	-1.4	1.4	1.4	0.0
5000～9999人	54	46.3	24.1	22.2	44.4	61.1	-16.7	5.6	5.6	0.0	0.0	5.6	-5.6	1.9	0.0	1.9
10000人以上	60	45.0	8.3	36.7	43.3	73.3	-30.0	6.7	8.3	-1.7	0.0	5.0	-5.0	1.7	1.7	0.0
【役職】																
一般従業員	816	57.0	12.0	45.0	25.9	63.8	-38.0	9.9	12.3	-2.3	0.6	2.0	-1.3	0.4	0.7	-0.4
現場管理・監督者相当	139	51.1	11.5	39.6	30.2	69.8	-39.6	10.1	10.8	-0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
係長相当	263	55.1	13.3	41.8	30.4	67.3	-36.9	4.2	8.0	-3.8	0.4	1.5	-1.1	1.1	0.8	0.4
課長相当	613	55.1	7.5	47.6	32.3	78.1	-45.8	3.8	5.7	-2.0	0.5	1.8	-1.3	0.5	1.6	-1.1
部長相当	432	61.3	11.6	49.8	31.5	78.5	-47.0	0.9	2.8	-1.9	0.2	2.1	-1.9	0.9	0.9	0.0
役員相当	52	44.2	17.3	26.9	38.5	69.2	-30.8	5.8	3.8	1.9	0.0	1.9	-1.9	1.9	1.9	0.0

第2節 勤務形態（労働時間制度）

同じく自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者に、フルタイムや短時間勤務の別といった勤務形態について、最も希望するものと、最も実現の可能性が高いものを挙げてもらった。継続雇用時、最も実現の可能性が高い勤務形態としてフルタイム勤務を挙げる回答者は7割弱であるが、フルタイムを最も希望する回答者の割合はこれよりも小さく約5割である。一方で、フルタイム以外の勤務形態について最も実現可能性が高いと見ている回答者は4分の1程度であるが、希望する回答者は4割程度となっており、今後、企業が従業員の希望に応える形で継続雇用を進めようとするならば、多様な勤務形態をより一層活用していく必要が生じうることを示唆する結果となっている（図表5-2-1）。

図表5-2-1 継続雇用時の勤務形態についての希望と見通し（単位：％）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者2351名を対象に集計。

勤務形態に関する希望や見通し、各勤務形態を希望する回答者とそうした形態で雇用されるという見通しをもつ回答者の割合の差は、年齢が異なる回答者の間でさほど変わらない。現在「法務」や「総務・秘書」を主に担当している回答者では「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間が同じ」という働き方を希望する回答の割合が他の仕事を担当する回答者よりも高く、「総務・秘書」では見通しをもつ回答者の割合との差も大きくなっている。また「勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務」を希望する回答者は、「法務」（16.0％）や「情報システム」（14.6％）でその割合が高く、見通しをもつ回答者の割合との差も大きい（図表5-2-2）。

勤務している企業の従業員数規模が大きいほどフルタイムを希望する回答者の割合が低下する傾向がある。見通しをもつ回答者の割合との差も従業員数規模が異なるとばらついてくるが、従業員数規模との間の相関は見られない。フルタイムを希望する回答者の割合とは

逆に、「勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務」を希望する回答者の割合は規模が大きくなるにつれて上昇していく傾向がある。現在の役職が「役員相当」の回答者は、フルタイムを希望する割合が4割をきっており、一方で見通しを持つ回答者の割合が7割近くに達するため、回答者の割合の差が目立って大きくなっている（図表5-2-2）。

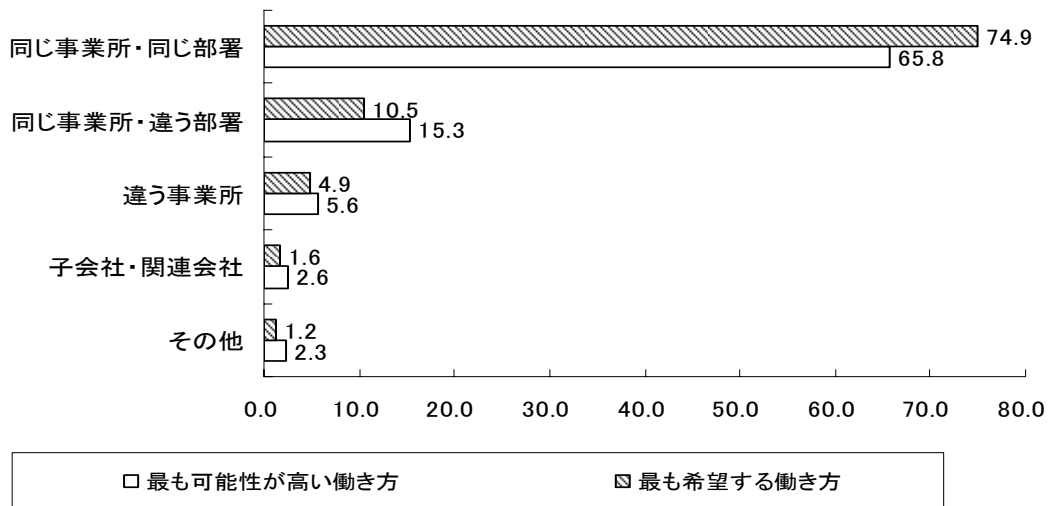
図表5-2-2 継続雇用時の勤務形態についての希望と見通し
回答者の特性による異同（単位：％）

	n	フルタイム			フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間が同じ			フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い			フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い			勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務			在宅勤務			その他		
		最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い	最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い	最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い	最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い	最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い	最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い	最も希望	最も可能性が高い	最も可能性が高い
合計	2351	51.2	65.0	-13.8	17.7	13.4	4.3	8.0	5.2	2.8	8.1	5.4	2.7	7.8	2.2	5.6	0.3	0.1	0.2	0.2	0.7	-0.5
【年齢】																						
57歳	659	52.8	67.1	-14.3	16.8	13.7	3.2	8.2	4.7	3.5	8.0	4.7	3.3	7.4	1.5	5.9	0.5	0.3	0.2	0.2	0.8	-0.6
58歳	840	50.0	63.0	-13.0	18.1	14.8	3.3	7.7	5.6	2.1	9.3	6.1	3.2	8.7	2.5	6.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.8	-0.6
59歳	852	51.2	65.6	-14.4	18.1	12.0	6.1	8.2	5.3	2.9	7.0	5.2	1.9	7.2	2.5	4.7	0.1	0.0	0.1	0.2	0.5	-0.2
【現在主に担当している仕事】																						
管理全般	488	49.8	66.0	-16.2	19.5	15.2	4.3	7.0	3.1	3.9	7.6	6.4	1.2	10.2	2.7	7.6	0.2	0.2	0.0	0.2	1.2	-1.0
経営企画	39	56.4	66.7	-10.3	17.9	12.8	5.1	5.1	0.0	5.1	7.7	7.7	0.0	10.3	5.1	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
法務	25	40.0	56.0	-16.0	28.0	20.0	8.0	4.0	8.0	-4.0	4.0	4.0	0.0	20.0	4.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
経理・財務・予算	135	46.7	62.2	-15.6	12.6	13.3	-0.7	13.3	9.6	3.7	11.1	5.9	5.2	11.1	1.5	9.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	-2.2
総務・秘書	189	55.6	73.5	-18.0	24.3	12.2	12.2	2.6	1.6	1.1	7.9	2.6	5.3	3.7	1.1	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	-0.5
情報システム	41	41.5	53.7	-12.2	22.0	24.4	-2.4	7.3	7.3	0.0	9.8	4.9	4.9	14.6	0.0	14.6	2.4	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0
営業・販売	311	50.5	63.7	-13.2	16.7	13.2	3.5	8.7	6.4	2.3	9.3	6.8	2.6	6.8	2.6	4.2	0.6	0.3	0.3	0.0	0.3	-0.3
購買・物流	148	52.7	69.6	-16.9	14.9	10.8	4.1	11.5	8.1	3.4	7.4	3.4	4.1	7.4	1.4	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
研究・開発・設計・デザイン	90	53.3	66.7	-13.3	18.9	11.1	7.8	3.3	2.2	1.1	6.7	6.7	0.0	13.3	3.3	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造・施工・施工管理	373	53.6	68.1	-14.5	15.5	11.5	4.0	8.8	6.2	2.7	8.0	4.3	3.8	7.2	2.7	4.6	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
【勤務している企業の従業員数規模】																						
299人以下	153	52.3	61.4	-9.2	17.0	15.0	2.0	9.2	9.2	0.0	7.2	3.3	3.9	6.5	2.6	3.9	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0
300～499人	772	54.7	72.2	-17.5	15.9	10.6	5.3	9.3	4.4	4.9	6.9	3.4	3.5	6.3	2.2	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	-0.3
500～999人	735	54.3	64.8	-10.5	17.3	12.5	4.8	7.5	4.9	2.6	8.6	6.1	2.4	6.1	2.0	4.1	0.4	0.3	0.1	0.3	1.0	-0.7
1000～2999人	467	46.9	60.2	-13.3	18.8	16.5	2.4	7.3	6.6	0.6	8.1	6.0	2.1	10.5	1.3	9.2	0.2	0.0	0.2	0.2	0.9	-0.6
3000～4999人	73	38.4	67.1	-28.8	21.9	8.2	13.7	6.8	1.4	-5.5	11.0	6.8	4.1	13.7	6.8	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	-1.4
5000～9999人	54	38.9	55.6	-16.7	20.4	16.7	3.7	3.7	5.6	-1.9	18.5	14.8	3.7	16.7	3.7	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	-1.9
10000人以上	60	35.0	45.0	-10.0	30.0	38.3	-8.3	3.3	0.0	3.3	10.0	8.3	1.7	15.0	5.0	10.0	1.7	0.0	1.7	1.7	0.0	1.7
【役職】																						
一般従業員	816	50.9	61.6	-10.8	15.6	11.9	3.7	10.2	6.7	3.4	9.2	6.5	2.7	7.4	2.0	5.4	0.2	0.2	0.0	0.0	0.5	-0.5
現場管理・監督者相当	139	48.2	64.7	-16.5	18.7	12.9	5.8	8.6	5.8	2.9	7.9	4.3	3.6	9.4	5.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.7	1.4	-0.7
係長相当	263	45.6	60.1	-14.4	17.1	14.8	2.3	11.8	5.7	6.1	8.4	6.5	1.9	7.6	2.7	4.9	0.0	0.0	0.0	0.8	1.1	-0.4
課長相当	613	51.4	65.6	-14.2	19.7	16.5	3.3	6.5	4.7	1.8	8.2	4.6	3.6	7.2	1.8	5.4	0.7	0.2	0.5	0.2	0.7	-0.5
部長相当	432	57.2	74.5	-17.4	18.5	11.6	6.9	4.2	2.3	1.9	5.3	3.9	1.4	9.3	2.1	7.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.5	-0.2
役員相当	52	38.5	69.2	-30.8	25.0	11.5	13.5	3.8	0.0	3.8	13.5	5.8	7.7	9.6	1.9	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	-1.9

第3節 勤務場所

継続雇用時の勤務場所については、就業形態や勤務形態についての回答に見られたような、希望と見通しの間のずれは見られなかった。勤務場所については、現在の勤務場所で継続して勤務することを希望する回答者の割合が74.9%、現在の勤務場所で継続して勤務すると見ている回答者の割合が65.8%であった（図表5-3-1）。

図表5-3-1 継続雇用時の勤務場所についての希望と見通し（単位：％）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者2351名を対象に集計。

現在「情報システム」を主に担当している回答者では、「定年到達時と同じ事業所で同じ部署」を希望するという回答の割合が、他の仕事を主に担当している回答者に比べて高く、その分、希望する回答者の割合と見通しをもつ回答者の割合の差が大きくなっている。また、「経営企画」を主に担当する回答者では、他の仕事を主に担当する回答者と異なって、「定年到達時と同じ事業所だが異なる部署」を希望する回答者の割合が見通しをもつ回答者の割合を上回っている。従業員数規模299人以下の企業に勤める回答者は、「定年到達時と同じ事業所で同じ部署」を希望する割合（85.0%）が、より大きな従業員数規模の企業に勤める回答者よりも高く、10000人以上の企業に勤める回答者では、「定年到達時と異なる事業所」を希望する割合も見通しをもつ割合も、より規模の小さい企業に勤める回答者より高くなっている。現在の役職が「役員相当」という回答者では、「定年到達時と同じ事業所で同じ部署」を希望するという回答の割合が6割弱にとどまる一方、「定年到達時と同じ事業所だが異なる部署」を希望する回答者の割合は約2割と、回答者全体における希望者の割合の2倍近くに達している（図表5-3-2）

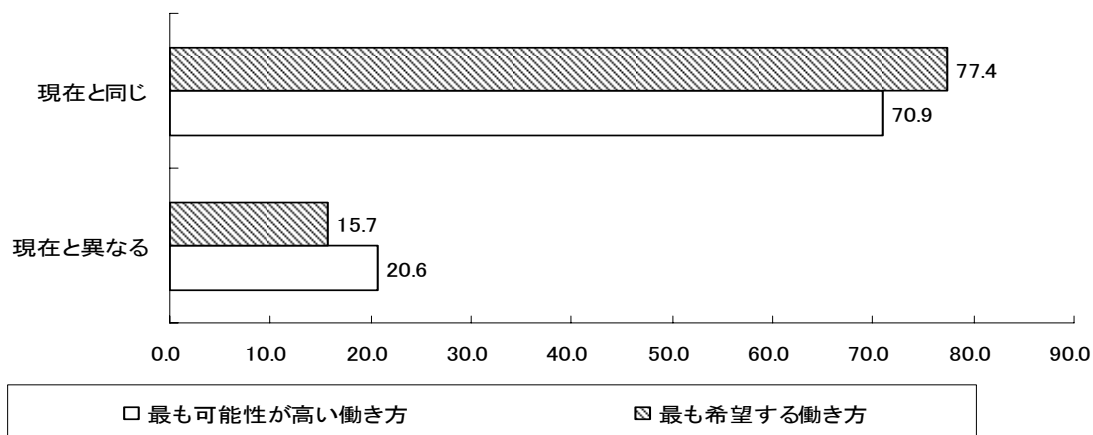
図表5-3-2 継続雇用時の勤務場所についての希望と見通し
回答者の特性による異同（単位：％）

	n	定年到達時と同じ事業所で同じ部署			定年到達時と同じ事業所だが異なる部署			定年到達時と異なる事業所			子会社・関連会社			その他		
		最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い
合計	2351	74.9	65.8	9.1	10.5	15.3	-4.8	4.9	5.6	-0.7	1.6	2.6	-1.0	1.2	2.3	-1.1
【年齢】																
57歳	659	73.9	64.5	9.4	10.6	15.5	-4.9	5.6	6.7	-1.1	2.4	3.3	-0.9	0.9	2.3	-1.4
58歳	840	74.5	63.8	10.7	11.2	17.5	-6.3	5.6	5.8	-0.2	1.4	2.7	-1.3	1.4	2.9	-1.4
59歳	852	76.1	68.4	7.6	9.7	13.5	-3.8	3.8	4.8	-1.1	1.2	2.1	-0.9	1.2	2.1	-0.9
【現在主に担当している仕事】																
管理全般	488	68.0	60.2	7.8	14.8	17.2	-2.5	8.0	9.6	-1.6	2.3	4.1	-1.8	1.2	2.9	-1.6
経営企画	39	76.9	66.7	10.3	12.8	7.7	5.1	5.1	10.3	-5.1	0.0	2.6	-2.6	0.0	5.1	-5.1
法務	25	72.0	56.0	16.0	16.0	24.0	-8.0	4.0	8.0	-4.0	4.0	4.0	0.0	0.0	4.0	-4.0
経理・財務・予算	135	77.0	62.2	14.8	7.4	17.0	-9.6	3.7	3.0	0.7	5.2	4.4	0.7	1.5	5.9	-4.4
総務・秘書	189	78.8	67.7	11.1	10.1	13.8	-3.7	3.2	4.8	-1.6	1.6	2.6	-1.1	0.5	0.5	0.0
情報システム	41	82.9	63.4	19.5	9.8	14.6	-4.9	2.4	4.9	-2.4	0.0	4.9	-4.9	0.0	0.0	0.0
営業・販売	311	72.7	65.3	7.4	11.6	20.6	-9.0	6.1	5.5	0.6	1.0	1.0	0.0	1.3	0.6	0.6
購買・物流	148	78.4	67.6	10.8	10.1	12.2	-2.0	4.1	6.8	-2.7	0.0	3.4	-3.4	1.4	2.0	-0.7
研究・開発・設計・デザイン	90	75.6	63.3	12.2	11.1	18.9	-7.8	5.6	4.4	1.1	1.1	3.3	-2.2	1.1	3.3	-2.2
製造・施工・施工管理	373	78.6	69.2	9.4	9.9	16.9	-7.0	2.7	2.9	-0.3	1.3	2.4	-1.1	1.1	1.3	-0.3
【勤務している企業の従業員数規模】																
299人以下	153	85.0	78.4	6.5	7.2	8.5	-1.3	2.0	3.3	-1.3	1.3	2.0	-0.7	0.0	0.7	-0.7
300～499人	772	76.2	70.3	5.8	10.9	14.6	-3.8	3.4	4.1	-0.8	1.3	2.1	-0.8	1.0	1.8	-0.8
500～999人	735	74.4	62.2	12.2	11.3	18.0	-6.7	5.7	6.3	-0.5	1.4	2.7	-1.4	1.2	2.3	-1.1
1000～2999人	467	69.8	61.2	8.6	10.7	14.1	-3.4	6.0	7.7	-1.7	3.0	3.4	-0.4	1.7	4.3	-2.6
3000～4999人	73	79.5	63.0	16.4	6.8	8.2	-1.4	4.1	6.8	-2.7	1.4	6.8	-5.5	0.0	4.1	-4.1
5000～9999人	54	79.6	64.8	14.8	9.3	24.1	-14.8	7.4	3.7	3.7	1.9	5.6	-3.7	0.0	0.0	0.0
10000人以上	60	66.7	56.7	10.0	15.0	26.7	-11.7	11.7	10.0	1.7	0.0	0.0	0.0	3.3	3.3	0.0
【役職】																
一般従業員	816	79.7	69.6	10.0	8.9	13.4	-4.4	3.3	4.3	-1.0	0.9	1.6	-0.7	0.4	1.2	-0.9
現場管理・監督者相当	139	71.2	69.1	2.2	13.7	15.1	-1.4	5.8	3.6	2.2	1.4	2.9	-1.4	0.7	2.9	-2.2
係長相当	263	78.3	60.8	17.5	8.4	16.0	-7.6	2.3	5.7	-3.4	0.4	3.4	-3.0	1.5	4.2	-2.7
課長相当	613	71.5	62.5	9.0	11.7	18.6	-6.9	6.2	6.0	0.2	2.4	3.4	-1.0	1.8	2.9	-1.1
部長相当	432	71.5	65.3	6.3	11.3	16.2	-4.9	7.4	6.9	0.5	2.8	3.0	-0.2	1.6	2.8	-1.2
役員相当	52	55.8	55.8	0.0	21.2	11.5	9.6	7.7	15.4	-7.7	1.9	5.8	-3.8	3.8	1.9	1.9

第4節 仕事内容

仕事内容についても、回答者の希望と見通しの差は小さい。77.4%の回答者が現在と同様の仕事を望むのに対して、現在と同様の仕事を継続雇用時も続けられる可能性が高いと考えている回答者の割合は70.9%となっている（**図表5-4-1**）。

図表5-4-1 継続雇用時の勤務場所についての希望と見通し（単位：％）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者2351名を対象に集計。

現在主に「情報システム」の仕事を担当している回答者では、現在と同じ仕事を希望する回答者の割合と最も可能性が高いと見る回答者の割合の差（17.1%）が、他の仕事を主に担当する回答者におけるよりも大きい。また、従業員10000人以上の企業に勤める回答者においては、現在とは異なる仕事を継続雇用時に担当すると見ている回答者が35.0%に達し、そのために継続雇用時の仕事内容に関して希望と見通しの間の差が大きくなっている。役職の異なる回答者の間での異同に着目すると、「現場管理・監督者相当」や「部長相当」の回答者で、希望と見通しの差が小さいのが目立つ（**図表5-4-2**）。

図表 5-4-2 継続雇用時の勤務場所についての希望と見通し
回答者の特性による異同（単位：％）

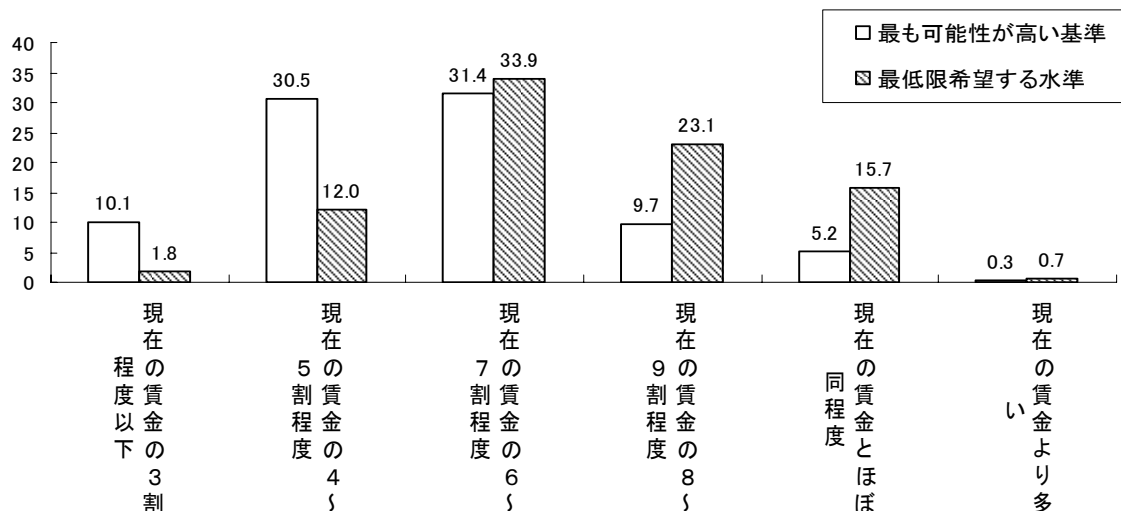
		現在と同じ仕事			現在とは異なる仕事		
		最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い	最も希望	最も可能性高い	最も希望 -最も可能性高い
合計	2351	77.4	70.9	6.5	15.7	20.6	-4.8
【年齢】							
57歳	659	77.7	70.1	7.6	16.5	22.3	-5.8
58歳	840	76.7	69.6	7.0	16.9	22.3	-5.4
59歳	852	77.9	72.9	5.0	14.0	17.6	-3.6
【現在主に担当している仕事】							
管理全般	488	71.1	65.8	5.3	22.3	27.0	-4.7
経営企画	39	74.4	69.2	5.1	20.5	20.5	0.0
法務	25	72.0	64.0	8.0	24.0	28.0	-4.0
経理・財務・予算	135	81.5	71.9	9.6	12.6	21.5	-8.9
総務・秘書	189	79.9	68.3	11.6	14.3	21.2	-6.9
情報システム	41	80.5	63.4	17.1	17.1	29.3	-12.2
営業・販売	311	75.9	73.3	2.6	17.4	19.6	-2.3
購買・物流	148	81.8	73.0	8.8	12.2	18.9	-6.8
研究・開発・設計・デザイン	90	81.1	75.6	5.6	14.4	17.8	-3.3
製造・施工・施工管理	373	77.7	72.1	5.6	16.1	19.8	-3.8
【勤務している企業の従業員数規模】							
299人以下	153	86.3	83.7	2.6	8.5	7.8	0.7
300～499人	772	76.9	75.3	1.7	15.8	17.9	-2.1
500～999人	735	78.5	67.8	10.7	16.2	24.1	-7.9
1000～2999人	467	71.9	66.6	5.4	18.6	22.5	-3.9
3000～4999人	73	82.2	65.8	16.4	9.6	19.2	-9.6
5000～9999人	54	83.3	75.9	7.4	14.8	20.4	-5.6
10000人以上	60	76.7	61.7	15.0	18.3	35.0	-16.7
【役職】							
一般従業員	816	82.2	73.0	9.2	11.6	16.4	-4.8
現場管理・監督者相当	139	74.1	74.8	-0.7	19.4	18.0	1.4
係長相当	263	74.1	65.4	8.7	17.1	24.3	-7.2
課長相当	613	75.5	69.5	6.0	17.1	23.7	-6.5
部長相当	432	74.5	72.7	1.9	19.9	21.5	-1.6
役員相当	52	67.3	57.7	9.6	21.2	30.8	-9.6

第5節 賃金水準

自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者（2351名）に、継続雇用時の賃金（給与・賞与）について、最も実現可能性の高い水準と最低限希望する水準をたずねた。

継続雇用時の賃金の水準として最も可能性が高いのは、「現在の賃金の6～7割程度」と答える回答者が最も多く（31.4%）、ほぼ同程度で「現在の賃金の4～5割程度」という回答が続いている。しかし、最低限希望する賃金水準については、「現在の賃金の6～7割程度」という回答が最も多くなっているものの、「現在の賃金の4～5割程度」という回答者は約1割にとどまる。一方で、「現在の賃金の8～9割程度」を最低限希望する回答者が23.1%、「現在の賃金とほぼ同程度」の賃金を最低限希望する回答者が15.7%と、見通しに比べてこの2つを挙げる回答者の割合が目立って増加する（図表5-5-1）。

図表 5-5-1 継続雇用時の賃金水準についての希望と見通し（単位：％）



注：自社の定年が 60 歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者 2351 名を対象に集計。

現在年齢が 57 歳の回答者では、「現在の賃金とほぼ同程度」を希望するという割合が他の回答者に比べてやや高く、最も可能性が高いと見る回答率との差が大きくなっている。現在、「情報システム」や「研究・開発・設計・デザイン」を主に担当する回答者では、「現在の賃金の 8～9 割程度」を希望する回答者の割合が他の仕事を担当する回答者に比べて高い一方、最も可能性が高いと見る回答者の割合が相対的に低いため、希望と見通しとのギャップの度合いが大きくなっている。また、現在主に「法務」を担当している回答者は、継続雇用時の賃金が、「現在の賃金の 4～5 割程度」以下になると見ている回答者が 7 割近くに達しており、希望とのギャップが広がっている（図表 5-5-2）。

勤務している企業の従業員数規模が大きくなるほど、継続雇用時の賃金として最も可能性が高い水準を、「現在の賃金の 4～5 割程度」以下と見ている回答者の割合が高くなっており、従業員 5000～9999 人の企業に勤める回答者では 5 割強、10000 人以上の企業に勤める回答者では約 4 分の 3 に達している。また、一般従業員から課長相当へと役職上の地位があがるにつれて、継続雇用時の賃金が「現在の賃金の 4～5 割程度」以下になるとみる回答者の割合が増加するが、「部長相当」、「役員相当」の回答者では「課長相当」の回答者に比べてその割合が低下する（図表 5-5-2）。

図表 5-5-2 継続雇用時の賃金水準についての希望と見通し（単位：％）
回答者の特性による異同（単位：％）

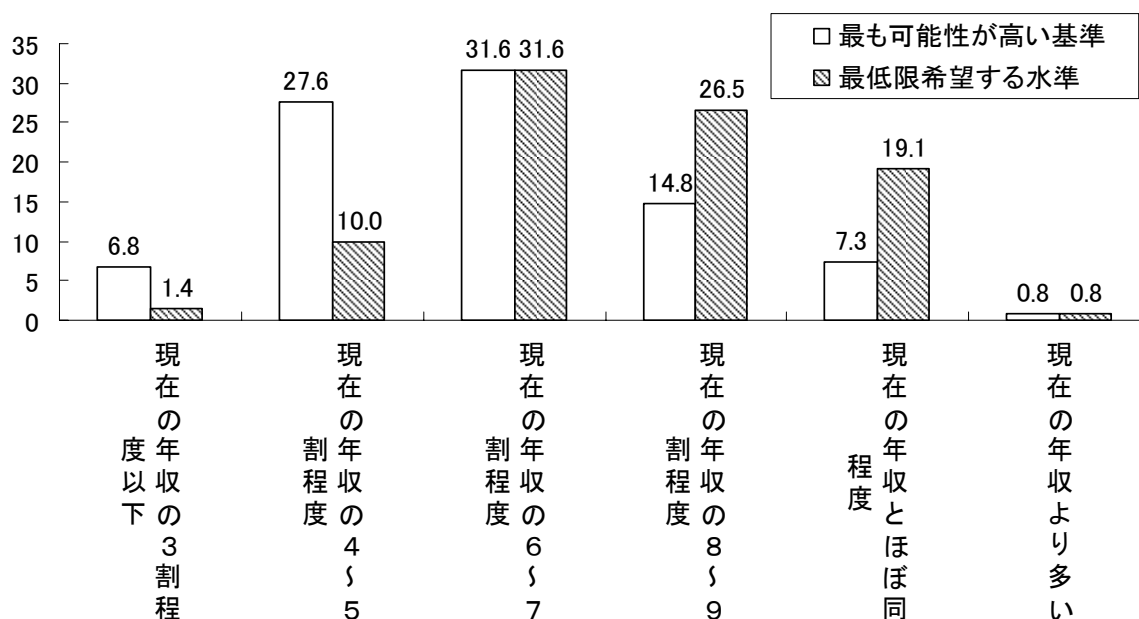
	n	現在の賃金より多い			現在の賃金とほぼ同程度			現在の賃金の8～9割程度			現在の賃金の6～7割程度			現在の賃金の4～5割程度			現在の賃金の3割程度以下		
		最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望も最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望も最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望も最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望も最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望も最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望も最も可能性が高い
合計	2351	0.7	0.3	0.4	15.7	5.2	10.5	23.1	9.7	13.4	33.9	31.4	2.5	12.0	30.5	-18.5	1.8	10.1	-8.3
【年齢】																			
57歳	659	0.8	0.3	0.5	18.4	5.0	13.4	23.7	11.2	12.4	34.9	33.8	1.1	11.5	31.3	-19.7	1.5	8.3	-6.8
58歳	840	0.7	0.1	0.6	13.8	3.9	9.9	23.3	9.3	14.0	34.3	31.4	2.9	13.0	31.4	-18.5	2.3	11.2	-8.9
59歳	852	0.7	0.5	0.2	15.5	6.6	8.9	22.5	8.8	13.7	32.6	29.6	3.1	11.5	29.1	-17.6	1.6	10.4	-8.8
【現在主に担当している仕事】																			
管理全般	488	1.0	0.4	0.6	14.1	3.9	10.2	24.4	8.8	15.6	34.0	32.0	2.0	14.1	33.2	-19.1	1.8	11.7	-9.8
経営企画	39	0.0	0.0	0.0	25.6	0.0	25.6	12.8	15.4	-2.6	35.9	28.2	7.7	15.4	38.5	-23.1	2.6	10.3	-7.7
法務	25	0.0	0.0	0.0	8.0	4.0	4.0	24.0	12.0	12.0	48.0	8.0	40.0	12.0	40.0	-28.0	0.0	28.0	-28.0
経理・財務・予算	135	0.0	0.7	-0.7	13.3	5.9	7.4	23.0	13.3	9.6	37.0	31.1	5.9	12.6	28.9	-16.3	2.2	9.6	-7.4
総務・秘書	189	0.0	0.0	0.0	10.6	4.2	6.3	21.7	13.2	8.5	41.8	34.9	6.9	12.7	29.6	-16.9	2.1	6.3	-4.2
情報システム	41	0.0	0.0	0.0	14.6	2.4	12.2	29.3	4.9	24.4	29.3	34.1	-4.9	7.3	31.7	-24.4	4.9	14.6	-9.8
営業・販売	311	1.3	0.3	1.0	12.9	2.3	10.6	20.9	8.7	12.2	38.6	33.8	4.8	13.8	32.5	-18.6	1.9	12.2	-10.3
購買・物流	148	0.7	0.0	0.7	16.9	4.1	12.8	25.0	6.1	18.9	34.5	35.8	-1.4	10.8	35.1	-24.3	0.7	8.1	-7.4
研究・開発・設計・デザイン	90	0.0	0.0	0.0	16.7	3.3	13.3	27.8	6.7	21.1	33.3	36.7	-3.3	14.4	32.2	-17.8	1.1	15.6	-14.4
製造・施工・施工管理	373	0.8	0.5	0.3	15.8	6.2	9.7	26.0	9.4	16.6	33.0	33.8	-0.8	11.0	30.3	-19.3	1.6	7.2	-5.6
【勤務している企業の従業員数規模】																			
299人以下	153	0.7	0.0	0.7	24.8	13.1	11.8	20.9	11.1	9.8	26.8	30.1	-3.3	8.5	25.5	-17.0	1.3	2.0	-0.7
300～499人	772	0.8	0.3	0.5	18.9	5.2	13.7	26.7	10.5	16.2	31.1	34.2	-3.1	8.5	30.1	-21.5	1.8	7.6	-5.8
500～999人	735	1.1	0.5	0.5	14.3	4.2	10.1	22.4	10.1	12.4	36.3	32.9	3.4	12.4	30.7	-18.4	1.5	9.5	-8.0
1000～2999人	467	0.4	0.2	0.2	13.7	5.4	8.4	22.7	9.2	13.5	33.8	27.4	6.4	14.6	30.0	-15.4	1.1	14.6	-13.5
3000～4999人	73	0.0	0.0	0.0	6.8	4.1	2.7	20.5	2.7	17.8	46.6	37.0	9.6	8.2	34.2	-26.0	2.7	6.8	-4.1
5000～9999人	54	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	-1.9	9.3	11.1	-1.9	51.9	24.1	27.8	27.8	38.9	-11.1	5.6	16.7	-11.1
10000人以上	60	0.0	0.0	0.0	11.7	0.0	11.7	10.0	1.7	8.3	28.3	15.0	13.3	33.3	43.3	-10.0	6.7	30.0	-23.3
【役職】																			
一般従業員	816	1.1	0.5	0.6	20.5	7.7	12.7	24.1	10.7	13.5	27.5	32.1	-4.7	8.7	26.7	-18.0	1.7	5.4	-3.7
現場管理・監督者相当	139	1.4	0.0	1.4	24.5	5.0	19.4	22.3	11.5	10.8	25.2	32.4	-7.2	12.2	29.5	-17.3	2.2	5.8	-3.6
係長相当	263	0.0	0.0	0.0	13.7	3.4	10.3	21.3	8.7	12.5	44.1	31.9	12.2	8.7	35.4	-26.6	1.1	11.0	-9.9
課長相当	613	0.5	0.3	0.2	11.9	3.1	8.8	23.7	6.9	16.8	35.4	30.2	5.2	15.5	36.1	-20.6	2.3	13.9	-11.6
部長相当	432	0.5	0.2	0.2	10.0	3.7	6.3	23.4	11.6	11.8	41.2	31.0	10.2	14.8	30.3	-15.5	1.4	13.9	-12.5
役員相当	52	1.9	0.0	1.9	11.5	7.7	3.8	17.3	11.5	5.8	32.7	36.5	-3.8	15.4	17.3	-1.9	5.8	11.5	-5.8

第6節 年収水準

賃金水準と同じく、自社の定年が60歳で、再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者に、給与・賞与に年金や公的給付などの受給も含めた年収に関して、最も実現可能性の高い水準と最低限希望する水準をたずねたところ、見通しとしては、「現在の年収の6～7割程度」を挙げる回答者の割合が30%強で最も高く、「現在の年収の4～5割程度」が30%弱でこれに続いている。しかし最低限希望する年収水準としては、見通しと同じく「現在の年収の6～7割程度」を挙げる回答が最も多いものの、見通しでは回答者の約2割にとどまっている「現在の年収の8～9割程度」以上を最低限希望するという回答者が、半数近くを占めている（図表5-6-1）。

JILPT「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」によれば、企業が設定する継続雇用時の年収水準として最も多かったのは、定年到達時の年収水準の6～7割程度であった。しかし今回の従業員調査では、最低限希望する年収水準が、現在の年収水準の6～7割程度を上回っている回答者が半数近くおり、企業が設定する水準では足りないと考えている高齢従業員が少なくないことがうかがえる。

図表5-6-1 継続雇用時の年収水準についての希望と見通し（単位：%）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者2351名を対象に集計。

継続雇用時の年収水準に対する希望や見通しは、年齢の異なる回答者の間ではさほど変わらない。現在主に担当している仕事異なる回答者間での異同に着目すると、賃金水準における回答に見られたのと同様の相違が目につく。「法務」を主に担当している回答者では、年収水準についても「現在の年収の4～5割程度」になる可能性が高いとみる回答者が7割近くに達している。また、「情報システム」や「研究・開発・設計・デザイン」を主に担当する回答者では、「現在の年収の8～9割程度」を希望する回答者の割合が高い。さらに、「経営企画」を主に担当している回答者では、「現在の年収とほぼ同程度」を希望する回答の割合が3割弱と、他の仕事を主に担当する回答者におけるよりも高くなっている（**図表5-6-2**）。

勤務している企業の従業員数規模別の集計では、とりわけ従業員10000人以上の企業に勤務する回答者において、継続雇用時の年収水準が「現在の年収の4～5割程度」以下になるとみる割合が高く、その結果希望と見通しが異なる度合いも高まっている。現在の役職別に集計してみると、「役員相当」の回答者で希望と見通しのギャップが比較的小さくなっている（**図表5-6-2**）。

図表5-6-2 継続雇用時の年収水準についての希望と見通し（単位：％）
回答者の特性による異同（単位：％）

	n	現在の年収より多い			現在の年収とほぼ同程度			現在の年収の8～9割程度			現在の年収の6～7割程度			現在の年収の4～5割程度			現在の年収の3割程度以下		
		最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い	最低限希望	最も可能性が高い
合計	2351	0.8	0.8	19.1	7.3	11.8	26.5	14.8	11.7	31.6	31.6	0.0	10.0	27.6	-17.6	1.4	6.8	-5.4	
【年齢】																			
57歳	659	1.1	1.1	22.3	7.6	14.7	26.3	15.6	10.6	31.6	33.1	-1.5	9.9	28.2	-18.4	1.1	5.2	-4.1	
58歳	840	0.8	0.6	16.5	6.9	9.6	28.6	13.5	15.1	31.1	33.2	-2.1	10.6	27.4	-16.8	1.8	7.7	-6.0	
59歳	852	0.6	0.7	19.0	7.5	11.5	24.6	15.4	9.3	32.2	28.8	3.4	9.4	27.5	-18.1	1.2	7.0	-5.9	
【現在主に担当している仕事】																			
管理全般	488	0.4	0.8	18.9	6.4	12.5	27.0	14.5	12.5	31.6	34.0	-2.5	12.1	26.8	-14.8	0.8	8.4	-7.6	
経営企画	39	0.0	2.6	28.2	7.7	20.5	20.5	20.5	0.0	33.3	23.1	10.3	12.8	30.8	-17.9	2.6	10.3	-7.7	
法務	25	0.0	0.0	12.0	4.0	8.0	24.0	8.0	16.0	52.0	16.0	36.0	8.0	60.0	-52.0	0.0	8.0	-8.0	
総務・財務・予算	135	2.2	1.5	18.5	11.1	7.4	25.9	18.5	7.4	31.1	26.7	4.4	11.9	26.7	-14.8	0.7	6.7	-5.9	
総務・秘書	189	0.5	0.0	14.3	8.5	5.8	24.3	19.0	5.3	39.7	33.9	5.8	10.6	23.3	-12.7	2.1	6.3	-4.2	
情報システム	41	0.0	0.0	17.1	7.3	9.8	36.6	9.8	26.8	26.8	41.5	-14.6	4.9	24.4	-19.5	2.4	7.3	-4.9	
営業・販売	311	0.6	0.6	14.1	4.8	9.3	28.6	15.1	13.5	33.8	32.2	1.6	11.9	29.9	-18.0	1.9	8.7	-6.8	
購買・物流	148	0.7	0.0	25.7	4.7	20.9	23.6	14.2	9.5	34.5	36.5	-2.0	7.4	30.4	-23.0	0.7	6.1	-5.4	
研究・開発・設計・デザイン	90	0.0	0.0	14.4	2.2	12.2	34.4	11.1	23.3	32.2	31.1	1.1	11.1	46.7	-35.6	1.1	3.3	-2.2	
製造・施工・施工管理	373	1.6	0.8	18.0	8.0	9.9	27.1	14.2	12.9	32.4	32.7	-0.3	9.4	27.3	-18.0	1.9	5.6	-3.8	
【勤務している企業の従業員数規模】																			
299人以下	153	1.3	1.3	26.1	13.7	12.4	21.6	14.4	7.2	24.8	29.4	-4.6	7.8	19.6	-11.8	2.6	3.3	-0.7	
300～499人	772	0.6	0.6	24.0	8.0	15.9	27.8	15.2	12.7	27.5	33.0	-5.6	8.0	26.6	-18.5	1.4	6.0	-4.5	
500～999人	735	1.2	1.1	17.6	6.4	11.2	26.9	16.2	10.7	33.7	32.9	0.8	10.2	25.9	-15.6	0.7	7.1	-6.4	
1000～2999人	467	0.6	0.4	15.4	7.3	8.1	28.1	13.9	14.1	32.8	29.3	3.4	10.9	30.4	-19.5	1.3	7.9	-6.6	
3000～4999人	73	0.0	0.0	9.6	4.1	5.5	21.9	15.1	6.8	41.1	27.4	13.7	12.3	31.5	-19.2	0.0	6.8	-6.8	
5000～9999人	54	0.0	0.0	3.7	1.9	1.9	20.4	7.4	13.0	46.3	38.9	7.4	20.4	37.0	-16.7	1.9	5.6	-3.7	
10000人以上	60	0.0	0.0	8.3	1.7	6.7	20.0	5.0	15.0	38.3	26.7	11.7	21.7	48.3	-26.7	6.7	13.3	-6.7	
【役職】																			
一般従業員	816	1.3	1.3	24.3	9.2	15.1	25.5	16.5	8.9	27.3	29.3	-2.0	6.6	24.0	-17.4	1.5	4.9	-3.4	
現場管理・監督者相当	139	2.2	0.7	28.1	8.6	19.4	26.6	18.7	7.9	22.3	30.9	-8.6	7.9	21.6	-13.7	0.7	5.0	-4.3	
係長相当	263	0.0	0.8	14.1	6.1	8.0	28.9	11.4	17.5	39.5	35.7	3.8	6.1	29.7	-23.6	1.5	7.2	-5.7	
課長相当	613	0.5	0.2	15.5	4.9	10.6	26.4	11.7	14.7	34.3	36.2	-2.0	12.7	31.5	-18.8	2.0	7.2	-5.2	
部長相当	432	0.5	0.7	13.7	6.3	7.4	27.5	16.4	11.1	36.3	27.1	9.3	13.9	31.5	-17.6	0.5	10.0	-9.5	
役員相当	52	0.0	0.0	19.2	15.4	3.8	25.0	13.5	11.5	23.1	28.8	-5.8	19.2	23.1	-3.8	1.9	7.7	-5.8	

マッチング可能回答者を取り上げ、勤務している企業が設定している継続雇用時の年収水準のレベル別に、ニーズと見通しについての回答を集計してみた（**図表 5-6-3**）。「定年時の年収とほぼ同程度」が最も多いという企業に勤務している回答者では、「現在の年収とほぼ同程度」または「現在の年収の 8~9 割程度」を最低限希望するという回答が 6 割弱に達し、「最も可能性が高い」と見ている回答率との差は、より低い年収水準を設定している企業に勤める回答者においてよりも大きくない。「定年到達時の 8~9 割程度」に年収が設定してあるという企業に勤める回答者は、約 4 割が「現在の年収の 8~9 割程度」を最低限希望しているが、「現在の年収の 8~9 割程度」が最も可能性が高いと見ている回答者は 2 割程度にとどまっている。「定年到達時の 8~9 割程度」に年収が設定してあるという企業に勤める回答者では、「現在の年収の 6~7 割程度」を最も可能性の高い水準としてあげる回答の割合が約 35% で一番大きく、最低限希望するという回答を 20% 上回る。

JILPT「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」で最も回答の多かった、「定年到達時の 6~7 割程度」に年収水準を設定しているという企業に勤務する回答者は、半数近くが「現在の年収の 8~9 割程度」以上を最低限希望しており、「現在の年収の 6~7 割程度」を最低限希望しているという回答は 3 割程度にとどまる。一方、見通しについては、4 割弱が「現在の年収の 6~7 割程度」を最も可能性が高いとみているほか、約 3 割は「現在の年収の 4~5 割程度」以下になる可能性が最も高いと考えている。

「定年到達時の半分程度」に年収水準を設定しているという企業に勤務する回答者のうち約 8 割は、「現在の年収の 6~7 割」以上を最低限希望している。しかし、最も可能性が高い水準としては「現在の年収の 4~5 割程度」をあげる回答者が約 4 割と最も多く、希望が満たされない回答者の割合が大きい。「定年到達時の 3~4 割程度」に年収水準を設定しているという企業に勤務する回答者においても、「現在の年収の 6~7 割」以上を最低限希望するという回答が約 7 割に達する一方で、見通しについては約 3 分の 2 が「現在の年収の 4~5 割程度」以下という水準が最も可能性が高いと見ており、ニーズと希望のずれが大きくなっている。

図表5-6-3

企業が設定する年収水準と、従業員の年収水準に対するニーズ・見通しとの関係

	n	現在の年収より多い			現在の年収とほぼ同程度			現在の年収の8~9割程度			現在の年収の6~7割程度			現在の年収の4~5割程度			現在の年収の3割程度以下			
		最低希望	最も可能性が高い	最低希望-最も可能性が高い	最低希望	最も可能性が高い	最低希望-最も可能性が高い	最低希望	最も可能性が高い	最低希望-最も可能性が高い	最低希望	最も可能性が高い	最低希望-最も可能性が高い	最低希望	最も可能性が高い	最低希望-最も可能性が高い	最低希望	最も可能性が高い	最低希望-最も可能性が高い	
企業の 水準を 設定する	定年到達時の年収とほぼ同程度	63	3.2	4.8	-1.6	36.5	27.0	9.5	20.6	15.9	4.8	12.7	19.0	-6.3	6.3	12.7	-6.3	0.0	1.6	-1.6
	定年到達時の年収の8~9割程度	175	0.0	1.1	-1.1	28.0	18.3	9.7	42.3	22.9	19.4	14.9	34.9	-20.0	2.3	12.6	-10.3	0.6	0.0	0.6
	定年到達時の年収の6~7割程度	510	0.6	0.4	0.2	20.6	5.5	15.1	26.3	15.3	11.0	30.6	37.1	-6.5	9.6	25.9	-16.3	1.6	4.9	-3.3
	定年到達時の年収の半分程度	243	1.2	0.8	0.4	16.5	2.9	13.6	22.2	9.1	13.2	41.2	24.3	16.9	10.3	42.8	-32.5	0.4	10.3	-9.9
	定年到達時の年収の3~4割程度	105	0.0	1.0	-1.0	8.6	3.8	4.8	21.0	9.5	11.4	41.0	13.3	27.6	20.0	41.9	-21.9	2.9	22.9	-20.0
	定年到達時の年収の3割未満	14	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	0.0	21.4	50.0	21.4	28.6	14.3	35.7	-21.4	7.1	35.7	-28.6

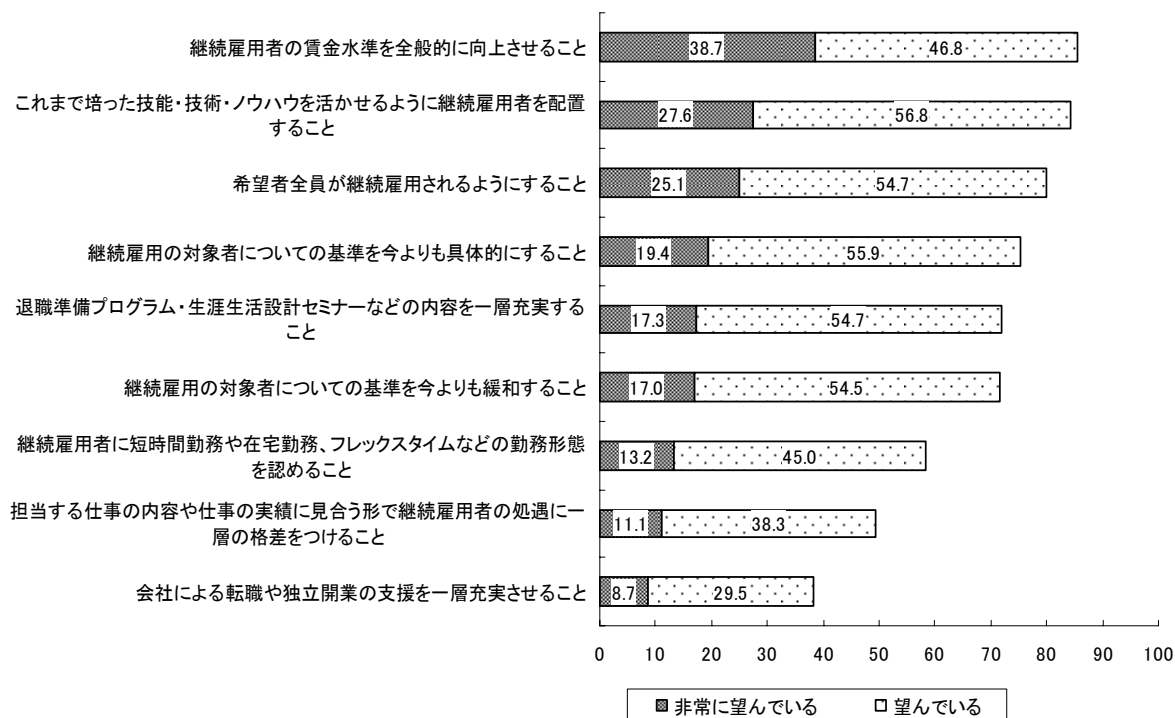
注：「企業の設定する水準」：継続雇用時の賃金として、社内で最もケースの多い水準として企業が回答したもの。

第7節 高齢者雇用に関する制度・取組みに対する従業員のニーズ

継続雇用や高年齢者向けの取組みに関する希望を全回答者(2,671名)にたずねたところ、大半の回答者が望んでいたのは、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」(「非常に望んでいる」と「望んでいる」の合計：85.5%、以下同様)、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」(84.4%)、「希望者全員が継続雇用されること」(79.8%)といった点である。なかでも、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」は、「非常に望んでいる」という回答者の割合が38.7%と、他の項目に比べて高齢従業員からの要望の度合いがとりわけ高いと言える。一方、同じ処遇に関わる項目でも、「担当する仕事の内容や仕事の実績に見合う形で継続雇用者の処遇に一層の格差をつけること」を希望する回答者は約半数であり、定年を控えた高齢従業員の多くは、継続雇用時の成果主義的な処遇管理よりもまずは継続雇用者の賃金水準の底上げを優先してほしいと考えていることが推測される。

継続雇用の対象者に係る基準については、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも具体的にすること」、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること」をいずれも約4分の3の回答者が希望している。

図表 5-7-1 継続雇用制度や高齢従業員向け人事労務管理に対する要望（単位：％）



現在主に「情報システム」の仕事を担当している回答者の約6割は「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」を「非常に望んでいる」と答えており、「望んでいる」まで含めた回答率は96.0%に達している。「情報システム」を担当する回答者では、そのほか「退職準備プログラム・生活設計セミナーなどの内容を充実させること」（「非常に望んでいる」と「望んでいる」の合計：86.0%）、「継続雇用者に短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどの勤務形態を認めること」（同：76.0%）、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること」（同：82.0%）を望むという回答の割合が、他の仕事を主に担当している回答者におけるよりも高くなっている。「法務」を主に担当している回答者は、「希望者全員が継続雇用されること」を望む回答者の割合（同・69.2%）が他の仕事を担当する回答者に比べて低くなっている一方で、「継続雇用者に短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどの勤務形態を認めること」（同：84.6%）を望むという割合は、回答者全体におけるよりも25%以上高く、また「退職準備プログラム・生活設計セミナーなどの内容を充実させること」（同・84.6%）、「担当する仕事の内容や仕事の実績に見合う形で継続雇用者の処遇に一層の格差をつけること」（同：61.5%）を望む割合も他の回答者に比べて高くなっている。「研究・開発・設計・デザイン」を主に担当している回答者では、全体では希望者の割合が4割にとどまっている「会社による転職や独立開業の支援を一層充実させること」を、半数以上が望んでいる。また、「情報システム」を担当する回答者と同様、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること」（同：82.0%）を望む割合も相対的に高い（図表5-7-2）。

勤務している企業の従業員数規模別に集計してみると、299 人以下の企業に勤務する回答者は、すべての項目で希望者の割合が回答者全体における割合を下回っており、とりわけ「会社による転職や独立開業の支援を一層充実させること」（「非常に望んでいる」と「望んでいる」の合計：24.5%）や「退職準備プログラム・生活設計セミナーなどの内容を充実させること」（同・59.0%）は、より従業員数規模の大きな企業に勤務する回答者と比べて、希望者の割合が低い。また、従業員 5000～9999 人の企業、従業員 10000 人以上の企業に勤務する回答者は「継続雇用者に短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどの勤務形態を認めること」を望むという回答の割合が 8 割を超え、全体における希望者の割合を 20% 以上上回っている（**図表 5-7-2**）。

図表5-7-2 継続雇用制度や高齢従業員向け人事労務管理に対する要望
回答者の特性による異同（単位：％）

n	希望者全員が継続雇用されるようにすること		継続雇用の対象者について、基礎を今よりも緩和すること		継続雇用の対象者について、基礎を今よりも具体的にすること		これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること		継続雇用者の賃金水準を一般的に向上させること		担当する仕事の内容や仕事の連続に見合った形で継続雇用者の処遇に一定の格差をつけること		継続雇用者に短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどの勤務形態を認めること		退職準備プログラム・生涯生活設計セミナーなど、会社による転職や独立開業の支援を一旦充実させること													
	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない	非常に望んでいる	非常に望んでいない												
合計	25.1	54.7	79.8	17.0	54.5	71.5	19.4	55.9	75.3	27.6	56.8	84.4	38.7	46.8	85.5	11.1	38.3	49.4	13.2	45.0	58.2	17.3	54.7	72.0	8.7	29.5	38.2	
【年齢】																												
57歳	757	24.2	56.4	80.6	17.8	54.6	72.4	19.9	55.5	75.4	25.4	58.9	84.3	38.6	46.8	85.3	10.4	38.0	48.5	12.5	47.0	59.6	18.9	52.3	71.2	9.0	26.8	35.8
58歳	974	23.3	55.0	78.3	16.1	54.9	71.0	20.2	55.9	76.1	27.3	57.7	85.0	37.8	46.5	84.3	10.4	35.9	46.3	13.7	44.6	58.2	17.6	55.1	72.7	9.8	29.4	39.1
59歳	940	27.8	52.9	80.6	17.2	54.0	71.3	18.2	56.4	74.6	29.7	54.3	83.9	39.8	47.1	86.9	12.3	41.1	53.4	13.3	43.9	57.2	15.7	56.1	71.8	7.4	31.7	39.1
【現在主に担当している仕事】																												
管理全般	527	19.0	57.5	76.5	11.0	55.2	66.2	13.3	60.3	73.6	24.9	60.5	85.4	34.7	51.6	86.3	12.3	40.8	53.1	11.4	50.7	62.0	16.7	57.7	74.4	8.7	34.5	43.3
経営企画	40	25.0	52.5	77.5	22.5	32.5	55.0	27.5	37.5	65.0	40.0	52.5	92.5	42.5	42.5	85.0	12.5	42.5	55.0	27.5	45.0	72.5	17.5	60.0	77.5	12.5	35.0	47.5
法務	26	7.7	61.5	69.2	3.8	57.7	61.5	3.8	73.1	76.9	19.2	69.2	88.5	30.8	53.8	84.6	19.2	42.3	61.5	23.1	61.5	84.6	19.2	65.4	84.6	7.7	38.5	46.2
経理・財務・予算	146	28.8	56.8	85.6	18.5	61.0	79.5	17.8	65.1	82.9	25.3	65.1	90.4	34.9	53.4	88.4	12.3	41.1	53.4	13.7	54.8	68.5	17.1	56.2	73.3	8.2	32.9	41.1
総務・秘書	202	21.8	53.0	74.8	15.8	48.0	63.9	15.8	55.0	70.8	21.3	65.3	86.6	31.2	52.5	83.7	8.4	43.1	51.5	12.9	50.0	62.9	13.9	56.9	70.8	7.4	24.8	32.2
情報システム	50	28.0	54.0	82.0	24.0	58.0	82.0	26.0	48.0	74.0	34.0	54.0	88.0	58.0	38.0	96.0	20.0	34.0	54.0	20.0	56.0	76.0	26.0	60.0	86.0	10.0	32.0	42.0
営業・販売	375	26.4	57.9	84.3	20.8	60.0	80.8	25.9	57.1	82.9	32.3	55.2	87.5	44.0	44.3	88.3	12.0	41.9	53.9	13.1	46.4	59.5	22.4	53.1	75.5	10.7	30.4	41.1
購買・物流	175	26.9	58.9	85.7	14.9	65.1	80.0	18.3	64.0	82.3	22.3	63.4	85.7	37.1	54.9	92.0	5.7	42.3	48.0	12.6	44.0	56.6	17.1	57.1	74.3	6.9	34.9	41.7
研究・開発・設計・デザイン	99	21.2	60.6	81.8	17.2	64.6	81.8	24.2	53.5	77.8	40.4	46.5	86.9	46.5	38.4	84.8	14.1	30.3	44.4	16.2	52.5	68.7	19.2	62.6	81.8	15.2	37.4	52.5
製造・施工・施工管理	444	31.5	52.5	84.0	21.2	54.7	75.9	24.3	54.7	79.1	30.9	56.5	87.4	43.0	45.3	88.3	11.7	35.4	47.1	13.7	39.4	53.2	15.8	56.3	72.1	7.9	24.8	32.7
【勤務している企業の従業員数規模】																												
299人以下	188	22.3	51.6	73.9	14.4	52.7	67.0	16.5	49.5	66.0	18.1	55.9	73.9	31.4	45.2	76.6	8.5	28.7	37.2	11.2	34.6	45.7	12.2	46.8	59.0	2.7	21.8	24.5
300～499人	879	27.5	55.7	83.3	18.3	57.5	75.8	19.6	59.0	78.6	27.1	58.4	85.4	40.6	47.3	87.9	10.1	38.3	48.5	12.2	43.7	55.9	17.0	53.9	70.9	9.8	27.9	37.7
500～999人	851	22.4	55.8	78.3	14.8	53.5	68.3	18.0	56.3	74.3	26.6	57.0	83.5	39.0	46.9	85.9	12.3	39.6	51.9	12.5	45.4	57.8	18.4	57.0	75.4	7.2	30.8	38.0
1000～2999人	502	27.7	52.6	80.3	20.7	53.6	74.3	23.9	53.0	76.9	33.1	55.0	88.0	39.8	46.8	86.7	12.7	39.6	52.4	14.9	48.4	63.3	18.5	55.4	73.9	10.2	32.5	42.6
3000～4999人	76	22.4	51.3	73.7	11.8	52.6	64.5	17.1	53.9	71.1	25.0	56.6	81.6	30.3	48.7	78.9	7.9	36.8	44.7	15.8	43.4	59.2	17.1	52.6	69.7	14.5	27.6	42.1
5000～9999人	55	20.0	58.2	78.2	12.7	50.9	63.6	16.4	54.5	70.9	30.9	58.2	89.1	27.3	52.7	80.0	7.3	47.3	54.5	20.0	60.0	80.0	14.5	60.0	74.5	7.3	34.5	41.8
10000人以上	67	29.9	53.7	83.6	22.4	47.8	70.1	19.4	58.2	77.6	38.8	56.7	95.5	46.3	40.3	86.6	11.9	44.8	56.7	20.9	62.7	83.6	22.4	58.2	80.6	19.4	35.8	55.2

マッチング可能回答者のうち、継続雇用制度を実施している企業に勤める回答者を、継続雇用制度の対象の相違により2つのグループに分けた上で、それぞれの回答者グループにおいて、要望についての回答結果を集計してみたところ、「退職準備プログラム・生活設計セミナーなどの内容を充実させること」と「継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること」を希望する回答の割合にやや差が見られた。いずれも、継続雇用制度の対象者についての基準に適合するものを雇用している企業に勤務する回答者において、望んでいるという回答の割合が高い（図表5-7-3）。

**図表5-7-3 継続雇用制度や高齢従業員向け人事労務管理に対する要望
継続雇用制度の対象が異なる企業に勤めている回答者間の異同（単位：％）**

希望する内容	勤務先企業の継続雇用対象者についての措置	非常に望んでいる	望んでいる	非常に望んでいる＋望んでいる
希望者全員が継続雇用されること	原則として希望者全員 (n=226)	27.9	50.0	77.9
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	24.0	55.2	79.2
継続雇用対象者の基準の緩和	原則として希望者全員 (n=226)	16.4	47.8	64.2
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	16.9	53.9	70.8
継続雇用対象者の基準を具体的にす	原則として希望者全員 (n=226)	17.3	52.2	69.5
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	18.1	56.9	75.0
継続雇用者の配置を一層配慮する	原則として希望者全員 (n=226)	26.1	56.6	82.7
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	26.3	57.6	83.9
継続雇用者の賃金水準を向上させる	原則として希望者全員 (n=226)	40.3	42.9	83.2
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	38.0	46.8	84.8
継続雇用者の処遇に一層の格差をつける	原則として希望者全員 (n=226)	15.0	35.8	50.9
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	10.5	38.9	49.4
フルタイム勤務以外の勤務形態を認める	原則として希望者全員 (n=226)	11.5	42.9	54.4
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	12.9	43.8	56.7
退職準備プログラム等の内容を一層充実する	原則として希望者全員 (n=226)	14.6	48.2	62.8
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	16.8	55.6	72.4
転職や独立開業の支援を一層充実する	原則として希望者全員 (n=226)	9.7	23.0	32.7
	継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (n=989)	8.8	29.0	37.8

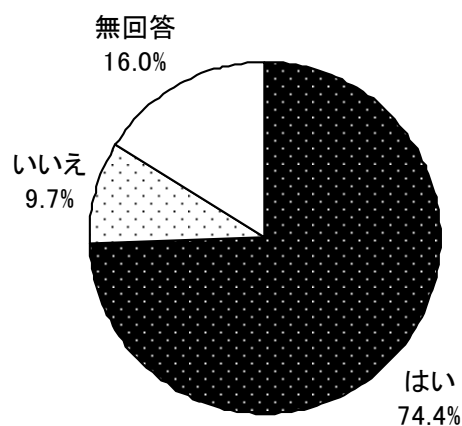
第6章 定年後の働き方についての意向

第1節 定年後の就業自体に関する意向

自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者（2351名）のうち、定年後も収入のある仕事を続けたいという回答者は74.4%、続けたくないという回答者は9.7%であった（**図表6-1-1**）。続けたくないという回答者（227名）が挙げる就業を続けたくない理由は、「趣味やボランティアなどの社会活動に参加したいから」（55.1%）、「健康がすぐれないから」（22.0%）、「親などの介護があるから」（15.0%）などである（**図表6-1-2**）。

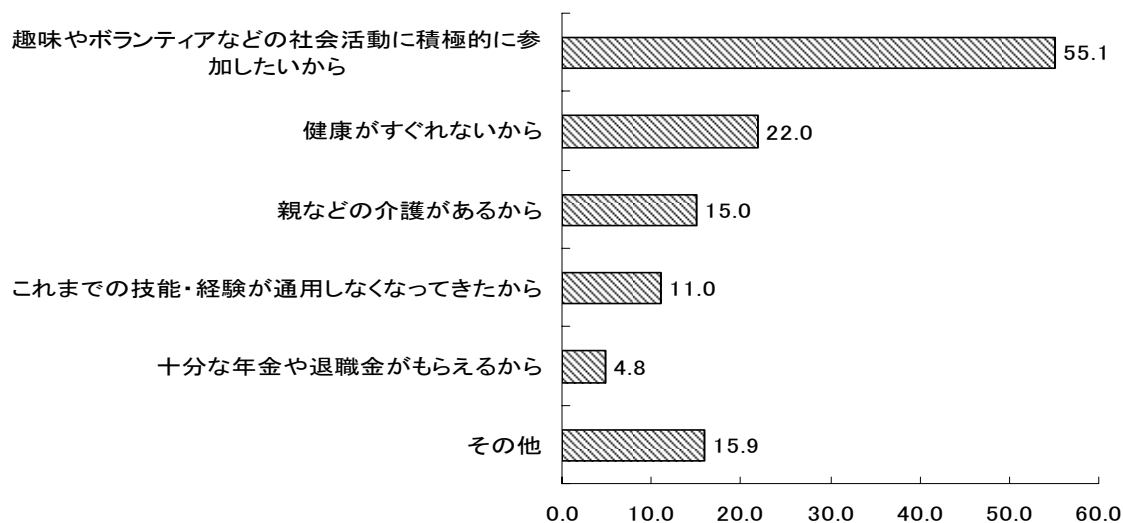
定年後も収入を続けたいという回答の割合は、現在主に「経営企画」を担当している回答者や「役員相当」の回答者では60%代前半と、やや低くなっている（**図表6-1-3**）

図表6-1-1 定年後の就業自体に関する意向（単位：％）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者2351名を対象に集計。

図表 6-1-2 定年後収入のある仕事を続けたくない理由（複数回答・単位：％）



注：定年後、収入のある仕事を続けたくないと答えた 227 名を対象に集計。

図表 6-1-3 定年後の就業自体に関する意向
回答者の特性による異同（単位：％）

	n	はい	いいえ	無回答
合計	2351	74.4	9.7	16.0
【年齢】				
57歳	659	74.1	9.7	16.2
58歳	840	73.1	10.1	16.8
59歳	852	75.8	9.2	15.0
【現在主に担当している仕事】				
管理全般	488	73.2	10.5	16.4
経営企画	39	64.1	12.8	23.1
法務	25	80.0	4.0	16.0
経理・財務・予算	135	76.3	11.9	11.9
総務・秘書	189	73.5	12.7	13.8
情報システム	41	80.5	12.2	7.3
営業・販売	311	72.3	11.3	16.4
購買・物流	148	76.4	6.8	16.9
研究・開発・設計・デザイン	90	71.1	10.0	18.9
製造・施工・施工管理	373	75.3	9.7	15.0
【勤務している企業の従業員数規模】				
299人以下	153	75.8	10.5	13.7
300～499人	772	74.2	9.1	16.7
500～999人	735	76.9	9.0	14.1
1000～2999人	467	73.4	10.7	15.8
3000～4999人	73	67.1	12.3	20.5
5000～9999人	54	68.5	11.1	20.4
10000人以上	60	71.7	8.3	20.0
【役職】				
一般従業員	816	73.5	10.4	16.1
現場管理・監督者相当	139	71.9	10.8	17.3
係長相当	263	74.1	9.5	16.3
課長相当	613	73.4	10.6	16.0
部長相当	432	78.5	6.7	14.8
役員相当	52	63.5	9.6	26.9

注：自社の定年が 60 歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者 2351 名を対象に集計。

第2節 定年後の自社での継続雇用についての意向と見通し

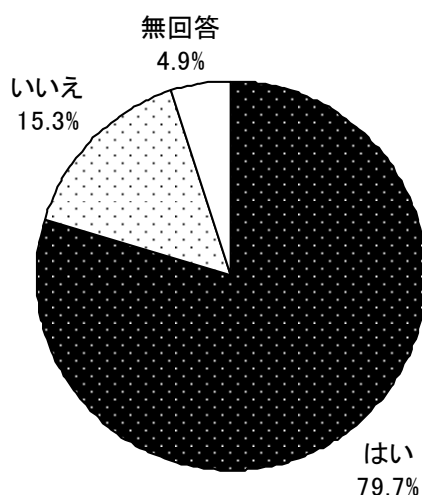
1. 定年後の自社での継続雇用に関する意向

自社の定年が60歳で継続雇用制度が設けられているという回答者のうち、定年後も収入のある仕事を続けたい回答者（1748名）に、定年後に自社での継続雇用を希望するかどうかをたずねたところ、希望するという回答が79.7%を占めた。上述の定年後の就業に対する希望についての回答結果を踏まえると、自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者の約6割が自社での継続雇用を希望していることとなる（**図表6-2-1**）。

自社での継続雇用を希望しない回答者（268名）のうち、39.2%は「継続雇用時の賃金が安すぎるから」継続雇用を希望しないとしており、そのほか回答が比較的多い理由（複数回答）は、「自分のやりたい仕事ができないから」（25.4%）、「余剰扱いされるから」（21.8%）、「職場の雰囲気や人間関係がよくないから」（21.3%）、「他の会社に転職したいから」（19.8%）などであった（**図表6-2-2**）。転職または開業を考えている67名の回答者のうち、「ほぼ見通しが立っている」という回答者は16.4%にとどまり、59.7%は「まったく見通しが立っていない」と答えている。

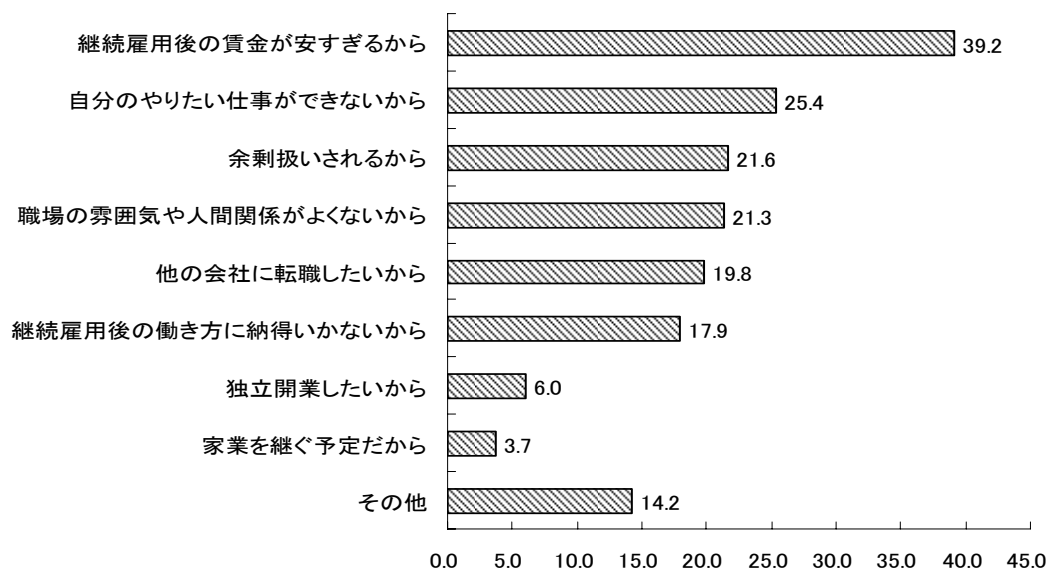
自社での継続雇用を希望するという回答の割合は、回答数は少ないながら現在主に「法務」を担当しているという回答者において90.0%と高い。逆に現在「情報システム」の仕事を主に担当しているという回答者では7割を切っており、やや低くなっている（**図表6-2-3**）。

図表6-2-1 定年後の自社での継続雇用に関する意向（単位：%）



注：自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者のうち、定年後も収入のある仕事を続けたいと考える1748名を対象に集計

図表 6-2-2 定年後現在の会社で継続して働きたくない理由（複数回答、単位：％）



注：自社の定年が 60 歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者のうち、定年後、現在の会社で継続して働きたくないと考えている 268 名を対象に集計。

図表 6-2-3 定年後の自社での継続雇用に関する意向
回答者の特性による異同（単位：％）

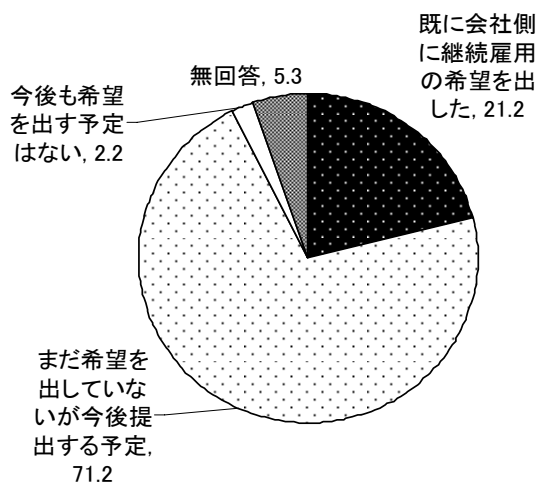
	n	はい	いいえ	無回答
合計	1748	79.7	15.3	4.9
【年齢】				
57歳	488	80.3	15.4	4.3
58歳	614	77.2	17.6	5.2
59歳	646	81.7	13.2	5.1
【現在主に担当している仕事】				
管理全般	357	79.8	14.8	5.3
経営企画	25	88.0	12.0	0.0
法務	20	90.0	5.0	5.0
経理・財務・予算	103	78.6	18.4	2.9
総務・秘書	139	83.5	12.9	3.6
情報システム	33	69.7	27.3	3.0
営業・販売	225	81.3	14.7	4.0
購買・物流	113	77.9	17.7	4.4
研究・開発・設計・デザイン	64	78.1	15.6	6.3
製造・施工・施工管理	281	78.3	16.7	5.0
【勤務している企業の従業員数規模】				
299人以下	116	77.6	18.1	4.3
300～499人	573	78.5	15.9	5.6
500～999人	565	82.7	12.9	4.4
1000～2999人	343	78.1	17.5	4.4
3000～4999人	49	77.6	14.3	8.2
5000～9999人	37	75.7	21.6	2.7
10000人以上	43	83.7	11.6	4.7
【役職】				
一般従業員	600	79.0	15.0	6.0
現場管理・監督者相当	100	77.0	18.0	5.0
係長相当	195	80.5	14.4	5.1
課長相当	450	79.1	16.4	4.4
部長相当	339	81.7	14.7	3.5
役員相当	33	81.8	15.2	3.0

注：自社の定年が 60 歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者のうち、定年後も収入のある仕事を続けたいと考える 1748 名を対象に集計

2. 継続雇用希望の会社への表明

自社の定年が 60 歳で再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者のうち、定年後の自社での継続雇用を望んでいる回答者（1394 名）に、継続雇用の希望を会社側に提出したかどうかをたずねたところ、「既に会社側に継続雇用の希望を出した」回答者は約 2 割で、約 7 割は「まだ出していないが今後提出する予定」である（**図表 6-2-4**）。

図表 6-2-4 継続雇用希望の会社への表明（単位：％）



注：自社の定年が 60 歳で再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者のうち、定年後の自社での継続雇用を望んでいる 1394 名を対象に集計。

「既に会社側に継続雇用の希望を出した」という回答は、57 歳回答者では 6.1%、58 歳回答者では 12.1%にとどまっているが、59 歳回答者では 40.3%を占めている。また集計対象となった回答者の数は少ないが「経営企画」を主に担当しているという回答者では、「既に会社側に継続雇用の希望を出した」という回答が 4 割弱に上る。勤務している企業の従業員数別に集計すると、勤務している企業の従業員数規模がより大きい回答者ほど、「既に会社側に継続雇用の希望を出した」の回答率が高くなる傾向が見られた。役職別の集計では、「役員相当」の回答者で、「既に会社側に継続雇用の希望を出した」の回答率がわずか 3.7%であるのが目立つ（**図表 6-2-5**）

図表 6-2-5 継続雇用希望の会社への表明

回答者の特性による異同 (単位: %)

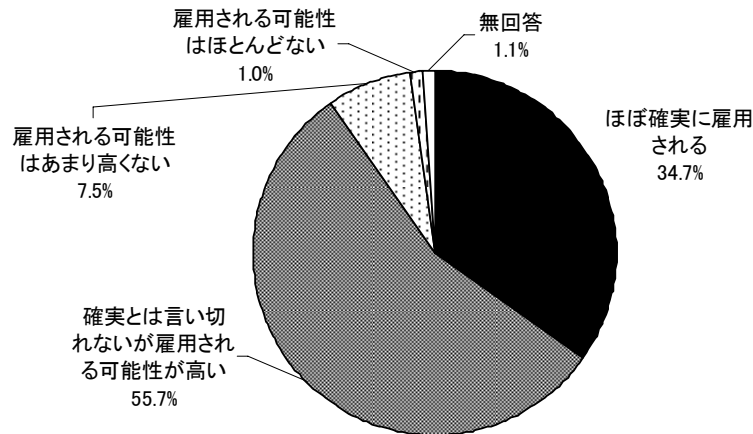
	n	既に会社側に 継続雇用の希 望を出した	まだ希望を出し ていないが今後 提出する予定	今後も希望を出 す予定はない
合計	1394	21.2	71.2	2.2
【年齢】				
57歳	392	6.1	85.5	2.6
58歳	474	12.4	81.4	2.1
59歳	528	40.3	51.5	2.1
【現在主に担当している仕事】				
管理全般	285	18.9	74.4	2.8
経営企画	22	36.4	63.6	0.0
法務	18	16.7	77.8	0.0
経理・財務・予算	81	18.5	77.8	2.5
総務・秘書	116	28.4	65.5	3.4
情報システム	23	13.0	69.6	13.0
営業・販売	183	24.6	67.2	1.6
購買・物流	88	17.0	73.9	0.0
研究・開発・設計・デザイン	50	20.0	72.0	0.0
製造・施工・施工管理	220	24.1	69.1	2.7
【勤務している企業の従業員数規模】				
299人以下	90	16.7	80.0	0.0
300～499人	450	18.4	71.6	3.1
500～999人	467	20.1	72.6	1.9
1000～2999人	268	22.4	70.5	2.2
3000～4999人	38	28.9	68.4	0.0
5000～9999人	28	42.9	53.6	3.6
10000人以上	36	41.7	55.6	2.8
【役職】				
一般従業員	474	21.7	70.0	3.0
現場管理・監督者相当	77	20.8	72.7	2.6
係長相当	157	20.4	70.7	1.3
課長相当	356	20.2	74.7	1.7
部長相当	277	23.8	67.9	1.8
役員相当	27	3.7	81.5	7.4

注：自社の定年が 60 歳で再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者のうち、定年後の自社での継続雇用を望んでいる 1394 名を対象に集計。

3. 継続雇用の見通し

「既に会社側に継続雇用の希望を出した」または「まだ出していないが今後提出する予定」という回答者（1289 名）に、実際に継続雇用される見通しについて答えてもらったところ、32.1%が「ほぼ確実に雇用される」、51.5%が「確実とは言い切れないが雇用される可能性が高い」と考えており、継続雇用希望者の大半は、自らが継続雇用されること自体についてはかなりの確信を持っていることがわかる（図表 6-2-6）。JILPT「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」では、継続雇用制度を設けている企業のうち、過去 3 年間で継続雇用制度を希望する社員が「ほぼ全員」雇用されているという企業が 63.7%、「7～9 割」雇用されている企業が 20.2%と 7 割以上の希望者が雇用されるという企業の割合が合計で 83.9%に達している。今回の従業員調査の結果は、こうした企業による継続雇用の状況と整合性があるといえる。

図表 6-2-6 継続雇用の見通し（単位：％）



注：「既に会社側に継続雇用の希望を出した」または「まだ出していないが今後提出する予定」という回答者 1289 名を対象に集計。

「ほぼ確実に雇用される」という回答は、57 歳、58 歳の回答者では 3 割弱であるが、59 歳の回答者では半数近くに達する。また、集計した回答者の数が少ないため特徴として解釈するには留意が必要であるが、5000～9999 人の企業に勤務する回答者や「役員相当」の回答者では「ほぼ確実に雇用される」という回答が 5 割を超えている一方、「情報システム」の回答者では約 15%にとどまっている（図表 6-2-7）。

図表 6-2-7 継続雇用の見通し：回答者の特性による異同（単位：％）

	n	ほぼ確実に雇用される	確実とは言い切れないが雇用される可能性が高い	雇用される可能性はあまり高くない	雇用される可能性はほとんどない
合計	1289	34.7	55.7	7.5	1.0
【年齢】					
57歳	359	25.3	64.1	8.4	0.8
58歳	445	29.2	61.1	8.1	1.1
59歳	485	46.6	44.5	6.4	1.0
【現在主に担当している仕事】					
管理全般	266	31.6	60.2	6.4	0.4
経営企画	22	40.9	50.0	4.5	0.0
法務	17	41.2	58.8	0.0	0.0
経理・財務・予算	78	34.6	51.3	14.1	0.0
総務・秘書	109	30.3	59.6	8.3	0.0
情報システム	19	15.8	63.2	21.1	0.0
営業・販売	168	35.1	57.1	6.0	0.6
購買・物流	80	25.0	61.3	7.5	3.8
研究・開発・設計・デザイン	46	34.8	54.3	6.5	2.2
製造・施工・施工管理	205	37.1	50.2	10.2	2.0
【勤務している企業の従業員数規模】					
299人以下	87	44.8	46.0	6.9	0.0
300～499人	405	35.6	54.8	8.4	0.2
500～999人	433	30.3	58.0	9.0	1.6
1000～2999人	249	33.7	59.8	5.2	0.8
3000～4999人	37	37.8	54.1	8.1	0.0
5000～9999人	27	51.9	48.1	0.0	0.0
10000人以上	35	42.9	45.7	5.7	2.9
【役職】					
一般従業員	435	35.4	52.9	9.2	1.1
現場管理・監督者相当	72	36.1	56.9	4.2	1.4
係長相当	143	34.3	54.5	9.1	0.7
課長相当	338	31.1	58.9	7.7	1.8
部長相当	254	35.8	57.5	5.5	0.0
役員相当	23	52.2	43.5	4.3	0.0

注：「既に会社側に継続雇用の希望を出した」または「まだ出していないが今後提出する予定」という回答者 1289 名を対象に集計。

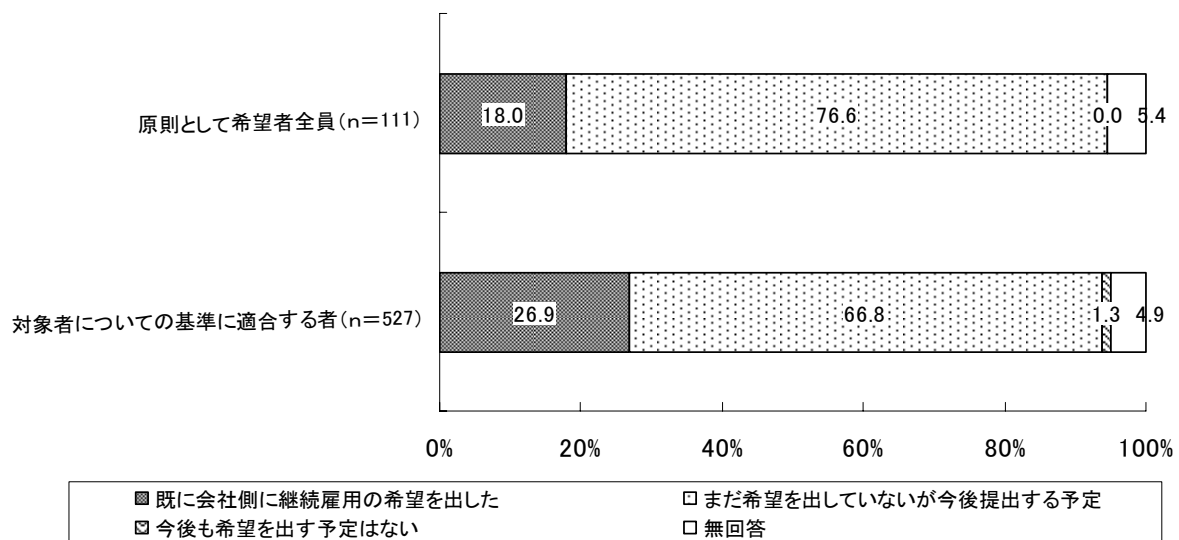
4. 会社が設定する継続雇用者の対象範囲と継続雇用についての希望表明・見通し

継続雇用希望の表明や、継続雇用されるかどうかに関する見通しは、会社側が継続雇用の対象範囲をどのように設定するかによって影響を受けるだろうか。

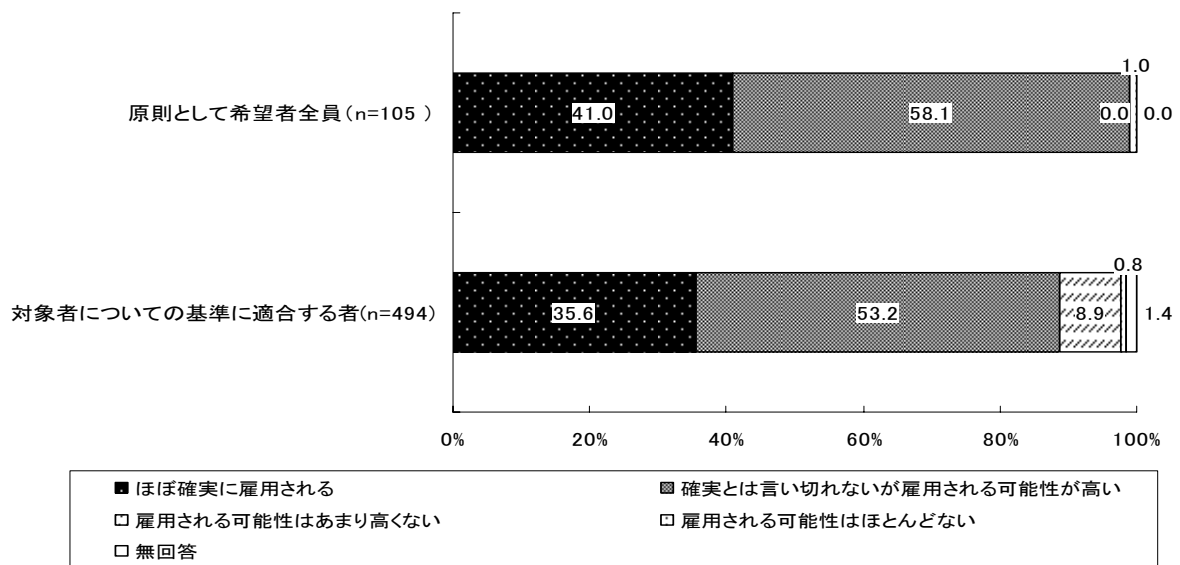
マッチング可能回答者のうち、定年後も自社での継続雇用を希望するという回答者を取りあげ、会社側が設定する継続雇用の対象範囲により2つのグループにおいて、継続雇用希望の表明についての回答を集計したところ、「既に会社側に継続雇用の希望を出した」という回答の割合は、対象者についての基準に適合するものを継続雇用している企業に勤務する回答者のほうが約9%高かった（図表6-2-8）。

また、継続雇用の見通しについても、希望表明の回答結果と同様、回答者を2つのグループに分けて集計してみると、「ほぼ確実に雇用される」および「確実とは言い切れないが雇用される可能性が高い」という回答の割合は、対象者についての基準に適合するものを継続雇用している企業に勤務する回答者においても9割近くに達するものの、原則として希望者全員を継続雇用している企業に勤めている回答者における割合よりも約10%低くなっている（図表6-2-9）。

図表6-2-8 継続雇用希望の会社への表明
会社が設定する継続雇用対象者範囲の相違による異同（単位：％）



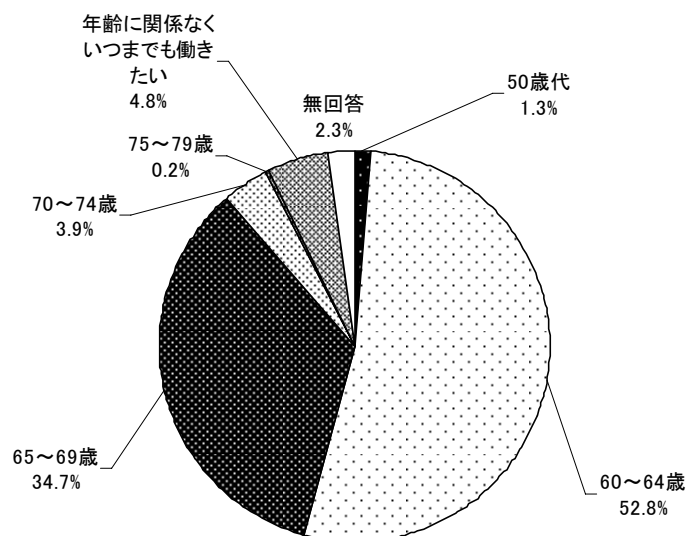
図表 6-2-9 継続雇用の見通し
 会社が設定する継続雇用対象者範囲の相違による異同（単位：％）



第3節 収入のある仕事から引退する時期についての意向

回答者全員（2671名）にいつまで収入のある仕事を続けたいかをたずねたところ、「60～64歳」が約半数を占めて最も回答が多く、次いで「65～69歳」となっている。両者を合わせると9割近くの回答者が60歳代での引退と考えていることとなる。「年齢に関係なくいつまでも働きたい」という回答は約5%であった（図表6-3-1）。

図表 6-3-1 収入のある仕事から引退する時期についての意向（単位：％）



収入のある仕事をいつまで続けるかについての回答は、最も長く経験してきた仕事分野が異なる回答者の間ではさほど違いは見られない。子供に対する経済的な援助が必要な期間についての回答との関連をみると、「5～10年はかかる」「10年以上かかる」という回答者は、「60～64歳」まで仕事を続けるという回答が4割弱に落ち、その分、「65～69歳」あるいは「70～74歳」まで働くという回答の割合が増加する。60歳代前半の主要な収入源を「自身の賃金収入」と考えている回答者のうち半数近くは「65～69歳」までは働こうとしているのに対し、「貯蓄の取りくずし」あるいは「企業年金」が主要な収入源であると考えた回答者は、7～8割が「60～64歳」のいずれかで引退すると答えている。また、住まいの状況別に集計してみたところ、持家のローンを返済中の回答者や「職や・民間賃貸マンション・アパートなど」に住んでいるという回答者では、「60～64歳」で引退するという回答の割合が40%代前半とやや低くなる一方、「社宅・寮」に住んでいる回答者では7割弱が「60～64歳」で引退しようと考えている（図表6-3-2）。

図表6-3-2 収入のある仕事から引退する時期についての意向
回答者の特性による異同（単位：％）

	n	50歳代	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	年齢に関係なくいつまでも働きたい
合計	2671	1.3	52.8	34.7	3.9	0.2	4.8
【最も経験の長い仕事分野】							
管理全般	268	1.1	53.4	36.6	3.4	0.7	3.7
経理・財務・予算	161	3.1	56.5	33.5	1.9	0.0	3.7
総務・秘書	144	2.8	52.8	33.3	2.1	0.0	7.6
情報システム	75	1.3	50.7	30.7	5.3	1.3	9.3
営業・販売	574	1.6	53.1	34.3	5.9	0.0	4.2
購買・物流	139	1.4	50.4	36.0	3.6	0.0	7.2
研究・開発・設計・デザイン	189	1.6	46.0	42.3	4.2	1.6	3.2
製造・施工・施工管理	590	0.5	55.3	34.2	3.1	0.0	5.4
【子供に対して経済的援助が必要な期間】							
子供はいない	367	3.0	56.7	29.4	3.0	0.3	3.8
すでに経済的に自立している	1135	1.5	55.5	32.8	3.7	0.2	4.4
1～3年はかかる	455	0.9	53.6	37.6	2.9	0.2	3.5
3～5年はかかる	332	0.3	45.2	40.1	5.1	0.6	6.6
5～10年はかかる	147	0.7	38.8	48.3	5.4	0.0	4.1
10年以上かかる	43	0.0	37.2	34.9	14.0	0.0	9.3
見通しが立たない	89	1.1	50.6	25.8	5.6	0.0	12.4
【60歳代前半の主たる収入源】							
自身の賃金収入	1065	0.2	40.3	47.0	5.1	0.5	5.8
配偶者の賃金収入	96	2.1	65.6	22.9	3.1	0.0	2.1
財産収入	28	3.6	64.3	21.4	0.0	0.0	7.1
貯蓄の取りくずし	57	3.5	77.2	10.5	1.8	0.0	3.5
公的年金	583	3.1	63.5	22.6	3.3	0.0	3.6
企業年金	90	0.0	72.2	22.2	1.1	0.0	2.2
【住まいの状況】							
持家（一戸建）	1995	1.5	54.1	33.7	3.7	0.2	4.7
持家（分譲マンション）	354	0.8	49.4	39.5	4.0	0.6	3.1
（持家のローンを返済中である）	351	0.6	43.9	43.3	4.8	0.0	5.7
公営・公団賃貸住宅	101	2.0	49.5	28.7	5.0	0.0	12.9
借家・民間賃貸マンション・アパートなど	164	0.6	44.5	40.9	4.3	0.0	5.5
社宅・寮	27	0.0	66.7	18.5	11.1	0.0	3.7

第Ⅱ部

参考資料

60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査

【調査の目的・方法】

高年齢者雇用安定法が改正され、2006年4月から、65歳（年金支給開始年齢にあわせて段階的に引き上げ）までの高年齢者雇用確保措置が義務化されました。この調査は、60歳以降の職業生活との関係で、会社の高年齢者雇用確保措置について、従業員の方々がどのような見方をされておられるかを調査するものです。全国の従業員数300人以上の企業5,000社の従業員の方を対象として、(株)日本統計センターが独立行政法人労働政策研究・研修機構の委託を受けて行います。ご回答につきましては分析の上、より良い継続雇用措置の実現に向けた今後の厚生労働行政の基礎資料として、活用させていただきます。なお、本調査は匿名調査であり、回答頂きました内容は厳密な管理のもとにすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が他に漏れることは一切ありません。

【記入上のお願い】

1. 特段の記載がない限り 2007年2月1日現在の状況についてご回答ください。
2. 「1つに○」「すべてに○」など、調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字をご記入ください。
3. 出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのでご返送ください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）にて 2007年2月14日（水） までにご投函くださるようお願いいたします。

調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

<調査の内容や回答方法について>

(株)日本統計センター

〒101-0031 東京都千代田区東神田 2-9-14 NTCビル

TEL:03-3861-5391/FAX:03-3866-4944/E-mail:



<調査の趣旨・目的について>

労働政策研究・研修機構 企業と雇用研究担当：藤本 真

TEL:03-5991-5153/FAX:03-3594-1114/E-mail:

問1 あなたの会社では、60歳以上の社員を継続的に雇用するために、どのような取組みを行っていますか（行っているものすべてに○）。

- 1 定年到達後の勤務延長制度を導入している
- 2 定年到達後の再雇用制度を導入している
- 3 定年年齢を60歳より上の年齢に一律に引き上げている⇒定年は 歳
- 4 定年制を廃止している
- 5 その他(具体的に _____)
- 6 特に行っていない
- 7 会社の継続雇用制度について知らない

◆問2から問6は、問1に1または2と回答した方のみ回答してください。問1に1または2と回答しなかった方は問7へ進んでください。

問2 あなたの会社では、勤務延長または再雇用の対象となる従業員をどのように定めていますか（**1つに○**）。

- 1 原則として希望者全員 2 継続雇用の対象者についての基準に適合するもの
3 わからない

問3 あなたは、**定年後も現在の会社に勤めつづけた場合の賃金水準などの労働条件や、就業形態、また企業年金や公的給付受給の見通しなどについて説明を受けましたか。a～hのそれぞれの項目についてあてはまるもの1つに○**をしてください。

	会社側から説明を受けた	今後説明予定を受	明会社側からいる予説
a. 就業形態（正社員、契約・嘱託社員、派遣などいずれの形態で働くか等）	1	2	3
b. 雇用契約期間（何歳まで、あるいは何年就業できるかなど）	1	2	3
c. 勤務時間（勤務時間がフルタイム勤務、短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務などのいずれになるか等）	1	2	3
d. 勤務場所（現在と同じ職場か、異なる場合はどこの職場になるか等）	1	2	3
e. 継続雇用後に担当する仕事の内容	1	2	3
f. 給与・賞与（定年後の給与はどのように支払われるか、賞与の支給の有無等）	1	2	3
g. 企業年金の受給見通し	1	2	3
h. 公的給付（年金・雇用継続給付）の受給見通し	1	2	3

問4 あなたが**定年後も現在の会社に勤め続けたとき、①最も希望するのはどのような働き方ですか。また、②最も可能性が高いのはどのような働き方ですか。a～dのそれぞれの項目についてあてはまるもの1つに○**をしてください。

	①最も希望する働き方（1つに○）	②最も可能性が高い働き方（1つに○）
a. 就業形態	1 正社員 2 嘱託・契約社員 3 パート・アルバイト 4 派遣社員 5 その他(具体的に:)	1 正社員 2 嘱託・契約社員 3 パート・アルバイト 4 派遣社員 5 その他(具体的に:)
b. 勤務形態	1 フルタイム 2 フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ 3 フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い 4 フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い 5 勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務 6 在宅勤務 7 その他(具体的に:)	1 フルタイム 2 フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ 3 フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い 4 フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い 5 勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務 6 在宅勤務 7 その他(具体的に:)
c. 勤務場所	1 定年到達時と同じ事業所で同じ部署 2 定年到達時と同じ事業所だが異なる部署 3 定年到達時と異なる事業所 4 子会社・関連会社 5 その他(具体的に:)	1 定年到達時と同じ事業所で同じ部署 2 定年到達時と同じ事業所だが異なる部署 3 定年到達時と異なる事業所 4 子会社・関連会社 5 その他(具体的に:)
d. 仕事内容	1 現在と同じ仕事 2 現在とは異なる仕事	1 現在と同じ仕事 2 現在とは異なる仕事

* 「d. 仕事内容」は、定年に伴い役職の変更はあるが担当する仕事分野（例. 経理、製造など）が変わらない場合には、「同じ仕事」と答えてください。

問5 あなたが定年後も現在の会社に勤め続けたときの賃金・年収について伺います。

(1) ①定年後に会社からもらう賃金(給与・賞与)として最も可能性が高いのはどの程度の水準ですか。また、②あなたが定年後、会社からもらう賃金として、最低限希望するのはどの程度の水準ですか。下記の選択肢の番号をご記入ください。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 現在の賃金より多い | 2 現在の賃金とほぼ同程度 |
| 3 現在の賃金の8~9割程度 | 4 現在の賃金の6~7割程度 |
| 5 現在の賃金の4~5割程度 | 6 現在の賃金の3割程度以下 |

①最も可能性が高い賃金水準・・・() ②最低限希望する賃金水準・・・()

(2) ①賃金・賞与に年金や公的給付などの受給も含めた年収水準として最も可能性が高いのはどの程度の水準ですか。また、②最低限希望するのはどの程度の水準ですか。下記の選択肢の番号をご記入ください。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 現在の年収より多い | 2 現在の年収とほぼ同程度 |
| 3 現在の年収の8~9割程度 | 4 現在の年収の6~7割程度 |
| 5 現在の年収の4~5割程度 | 6 現在の年収の3割程度以下 |

①最も可能性が高い年収水準・・・() ②最低限希望する年収水準・・・()

問6 あなたは定年後も収入のある仕事を続けたいですか。

- 1 はい ⇒付問1へ
2 いいえ →

定年後、仕事を続けたくない理由は(あてはまるものすべてに○)。

1 十分な年金や退職金がもらえるから	2 親などの介護があるから
3 趣味や、ボランティアなどの社会活動に積極的に参加したいから	
4 これまでの技能・経験が通用しなくなってきたから	
5 健康がすぐれないから	
6 その他(具体的に: _____)	

付問1 (問6で「1. はい」と答えた方へ) あなたは、定年後も現在の会社で継続して働きたいですか

- 1 はい ⇒付問2へ
2 いいえ →

現在の会社で継続して働かない理由は(あてはまるものすべてに○)。

1 自分のやりたい仕事ができないから
2 余剰扱いされるから
3 職場の雰囲気や人間関係がよくないから
4 継続雇用後の賃金が安すぎるから
5 継続雇用後の働き方(身分・勤務時間・勤務場所)に納得いかないから
6 家業を継ぐ予定だから
7 他の会社に転職したいから
8 独立開業したいから
9 その他(具体的に: _____)

(7、8に○をつけた方へ) 現在、転職または独立開業の見通しは立っていますか。

- | | |
|------------------|-------------|
| 1 ほぼ見通しが立っている | 2 どちらともいえない |
| 3 まったく見通しが立っていない | |

付問2 (問6付問1で「1. はい」と答えた方へ) 継続雇用の希望を会社側に出しましたか。

- 1 既に会社側に継続雇用の希望を出した
- 2 まだ希望を出していないが今後希望を提出する予定である
- 3 今後も希望を出す予定はない



(1、2に○をつけた方へ) 実際に雇用される可能性はどのくらいあると思いますか。

- 1 ほぼ確実に雇用される
- 2 確実とは言い切れないが雇用される可能性が高い
- 3 雇用される可能性はあまり高くない
- 4 雇用される可能性はほとんどない

問7 あなたは収入のある仕事から何歳くらいで引退するつもりですか (1つに○)

- 1 50歳代
- 2 60～64歳
- 3 65～69歳
- 4 70～74歳
- 5 75～79歳
- 6 年齢に関係なくいつまでも働きたい

問8 あなたは現在お勤めの企業が行っている、60歳以降の継続雇用や高年齢従業員向けの取組みについて、どのような要望をお持ちですか。a～iのそれぞれの項目についてあてはまるもの1つに○をしてください。

	非常に望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない
a. 希望者全員が継続雇用されるようにすること	1	2	3	4
b. 継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること	1	2	3	4
c. 継続雇用の対象者についての基準を今よりも具体的にすること	1	2	3	4
d. これまでに培った技能・技術・ノウハウが生かせるように、継続雇用者の配置に一層配慮すること	1	2	3	4
e. 継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること	1	2	3	4
f. 担当する仕事の内容や、仕事での実績に見合う形で継続雇用者の処遇に一層の格差をつけること	1	2	3	4
g. 継続雇用者に短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど、一般のフルタイム勤務以外の勤務形態を認めること	1	2	3	4
h. 会社による退職準備プログラム・生涯生活設計セミナーなどの内容を一層充実すること	1	2	3	4
i. 会社による転職や独立開業の支援を一層充実すること	1	2	3	4

問9 あなたが、①現在主に担当している仕事分野、②これまで経験してきた仕事分野、③これまで最も経験年数の長い仕事分野、④自分が自信を持っている仕事分野は、それぞれどの分野ですか。以下のうち、該当する番号に○をつけてください。

	①現在主に担当している分野 (1つに○)	②これまで経験してきた分野 (あてはまるものすべてに○)	③最も経験年数が長い分野 (1つに○)	④最も自信を持っている分野 (1つに○)
1.管理全般	1	1	1	1
2.経営企画	2	2	2	2
3.法務	3	3	3	3
4.経理・財務・予算	4	4	4	4
5.総務・秘書	5	5	5	5
6.広報・宣伝	6	6	6	6
7.情報システム	7	7	7	7
8.営業・販売	8	8	8	8
9.購買・物流	9	9	9	9
10.研究・開発・設計・デザイン	10	10	10	10
11.製造・施工・施工管理	11	11	11	11
12.その他(具体的に:)	12	12	12	12

(問9③「最も経験年数が長い分野」について)

9-1 その分野の通算経験年数は。 . . . 年

9-2 その分野の中でどのような仕事を経験してきましたか (1つに○)

- 1 その分野の中で1~2つの特定の仕事を長く経験してきた
(例えば、経理分野ならば原価計算のみ、あるいは原価計算と決算のみなど)
- 2 その分野の中で多くの仕事を幅広く経験してきた
- 3 その分野の一部の仕事あるいはその分野全般を管理する仕事を長く経験してきた

(問9④「最も自信を持っている分野」について)

9-3 最も自信を持っている分野は、他社で通用すると思いますか。①現在お勤めの企業と同程度の規模以上の企業に転職する場合と、②現在お勤めの企業より小規模な企業に転職する場合についてそれぞれ1つに○をつけてください。

	十分通用する	ある程度通用する	あまり通用しない	全く通用しない
①現在勤務している企業と同程度以上の規模の企業	1	2	3	4
②現在勤務している企業よりも小規模な企業	1	2	3	4

付問 (F8で1または2に○をつけた方へ) 現在、住宅ローンの返済を行っていますか。

1 返済中である⇒ 年後に完済の予定 2 返済はない

F9 あなたの世帯の収入についてうかがいます

(1) あなたの世帯の収入源は次のうちどれですか (あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|---------------------|--------------|-----------|
| 1 あなたの賃金収入 | 2 配偶者の賃金収入 | 3 子供の賃金収入 |
| 4 財産収入(家賃・利子・配当金など) | 5 自営業などの事業収入 | |
| 6 仕送り | 7 貯蓄の取りくずし | |
| 8 その他(具体的に: _____) | | |

(2) 主たる収入源はどれですか。上記(1)で選んだ番号のうち1つを記入してください。… ()

(3) 昨年1年間のあなたの賃金収入(税引き前、給与・賞与の合計)はどのくらいでしたか。

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 400万円未満 | 2 400万円以上 600万円未満 |
| 3 600万円以上 800万円未満 | 4 800万円以上 1,000万円未満 |
| 5 1,000万円以上 1,200万円未満 | 6 1,200万円以上 1,400万円未満 |
| 7 1,400万円以上→約(_____)万円[おおよその数字をご記入ください] | |

F10 あなたが公的年金を受給できるようになってから(60歳代前半)の収入についてうかがいます

(1) どのような収入源を組み合わせ暮らす予定ですか (あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|---------------------|--------------|-----------|
| 1 あなたの賃金収入 | 2 配偶者の賃金収入 | 3 子供の賃金収入 |
| 4 財産収入(家賃・利子・配当金など) | 5 自営業などの事業収入 | |
| 6 仕送り | 7 貯蓄の取りくずし | |
| 8 公的年金 | 9 企業年金 | |
| 10 その他(具体的に: _____) | | |

(2) 主たる収入源はどれですか。上記(1)で選んだ番号のうち1つを記入してください。… ()

F11 あなたの勤務する会社についてうかがいます。

(1) 業種は(主要な事業1つに○)。

- | | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------|
| 1 建設業 | 2 一般機械器具製造業 | 3 輸送用機械器具製造業 |
| 4 精密機械器具製造業 | 5 電気機械器具製造業 | |
| 6 2～5以外の製造業(具体的に: _____) | | |
| 7 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 情報通信業 | 9 運輸業 |
| 10 卸売・小売業 | 11 金融・保険業 | 12 不動産業 |
| 13 飲食業・宿泊業 | 14 サービス業(具体的に: _____) | |
| 15 その他(具体的に: _____) | | |

(2) 従業員規模は。

- | | | | |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 299人以下 | 2 300-499人 | 3 500-999人 | 4 1000-2999人 |
| 5 3000-4999人 | 6 5000-9999人 | 7 10000人以上 | |

(3) 現在の会社での勤続年数は… 年

(4) 現在の会社にはどのような経緯で勤めはじめましたか (1つに○)

- 1 新卒入社した
- 2 中途入社した
- 3 親・関連会社等から転籍となった
- 4 親・関連会社等から現在、出向中である

(5) 現在のあなたの役職は。

- 1 一般従業員
- 2 現場管理・監督者相当
- 3 係長相当
- 4 課長相当
- 5 部長相当
- 6 役員相当

(6) あなたの勤務先のある都道府県は。…… () 都・道・府・県

F12 あなたが加入している企業年金制度はどれですか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 厚生年金基金
- 2 規約型・確定給付企業年金
- 3 基金型・確定給付企業年金
- 4 適格退職年金
- 5 確定拠出企業年金
- 6 キャッシュ・バランスプラン
- 7 企業年金に加入しているがどの制度はわからない
- 8 企業年金には加入していない

F13 公的年金受給の見通しについてうかがいます。①60歳時点、②65歳時点のそれぞれにおける合計年金額 (年間支給額) をご記入ください (わからない場合は、「2. わからない」に○をつけてください)

*なお、合計年金額は、社会保険庁から希望者全員に送付される『年金見込額のお知らせ』にも記載されておりますので、お手元にある場合にはそちらをご参照下さい。

①60歳時点	1 受給見込み額を知っている ⇒ 約	万円(年間支給額)	2 受給見込み額がわからない
②65歳時点	1 受給見込み額を知っている ⇒ 約	万円(年間支給額)	2 受給見込み額がわからない

※高齢者の継続雇用に対する企業の取組みや国の政策に対してご意見などございましたら、ご自由にご記入ください。

調査はこれで終わりです。最後までご回答いただき、誠にありがとうございました。

返送いただきましたご回答を分析した結果は、(独)労働政策研究・研修機構から研究成果物として発表されます。時期は2007年10月頃の予定です。それ以降、ホームページ (URL : <http://www.jil.go.jp>) からダウンロードすること (PDF形式) が可能です。この成果物につきまして書籍形式のものをご希望の方は、労働政策研究・研修機構 藤本まで (連絡先は先頭ページに記載) ご連絡ください。

高齢者の継続雇用の実態に関する調査

ご記入にあたってのお願い

1. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、回答が他にもれることはありませんので、ありのままをご記入ください。
2. ご回答は、あてはまる番号に 印をつけていただくものと、や()にご記入いただくものがあります。
3. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に 印をつけてから、矢印にそってお進みください。
4. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2006年10月1日現在でお答えください。
5. この調査は、企業を単位として行っています。従って、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答えください。
6. 特にことわりのない場合、企業グループ全体ではなく、貴社のみの状況についてお答えください。
7. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、2006年10月16日(月)までにご投函ください。
8. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、別紙の記入欄に、必要事項を記入してください。
9. この調査につき、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

平成 18 年 10 月

この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日経リサーチに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】
株式会社 日経リサーチ（営業開発室 担当：大橋）
（TEL：0120-515-713、FAX：03-5296-5107、E-mail：）

【調査の趣旨・内容について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（調査部 担当：荒川、遠藤、郡司）
（TEL：03-5903-6283 / 6289、FAX 03-5903-6116、E-mail：）

労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。

（ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>）



日経リサーチは99年8月に財団法人日本情報処理開発協会より、個人情報に適切な取り扱いを行う企業に付与されるプライバシーマークの付与認定を受けています。

回答に際しての注意

本調査では、特にことわりのない場合、「社員」は**いわゆる正社員（期間の定めのない労働契約によって働く労働者）**のことをさします。

継続雇用制度は以下のものをさします。

【再雇用制度】 = 定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する

【勤務延長制度】 = 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する

2006年10月1日時点の定年制・60歳以降の継続雇用の取り組みについて

問1 貴社には定年制がありますか。(1つに)

1. ある 問1-1へ進む 2. ない 7ページ 問12へ進む

問1-1 貴社の定年年齢は何歳ですか。

一律の定年制でない場合には、対象者がもっとも多い定年制についてお答えください。

貴社の定年年齢は.....

			歳
--	--	--	---

問2 貴社では、60歳以上の社員を継続的に雇用するためにどんな取り組みを行っていますか。

(行っているものすべてに)

1. 定年到達後の再雇用制度を導入している
2. 定年到達後の勤務延長制度を導入している
3. 定年年齢を60歳より上の年齢に一律に引き上げている
4. その他(具体的に: _____)
5. 特に行ってない 8ページ 問14へ進む

問3 60歳に到達した社員のうち、問2にあげた継続雇用措置によって、毎年、何%程度の人が60歳以降も継続して雇用されていますか。過去3年間でのおおよその平均でお答えください。(1つに)

- | | |
|---------------|-------------------------------|
| 1. 10%未満 | 6. 90%以上100%未満 |
| 2. 10%以上30%未満 | 7. 全員 |
| 3. 30%以上50%未満 | 8. 継続雇用のための制度を新設したばかりで対象者がいない |
| 4. 50%以上70%未満 | 9. 60歳到達者がいない |
| 5. 70%以上90%未満 | |

問4 60歳に到達した社員のうち、問2にあげた継続雇用措置によって、60歳以降も継続して雇用される人の割合は、今後どうなっていくと思いますか。過去3年の実績との比較でお答えください。

(1つに)

- | | | | | |
|--------|----------|---------|----------|--------|
| 1. 上がる | 2. やや上がる | 3. ほぼ同じ | 4. やや下がる | 5. 下がる |
|--------|----------|---------|----------|--------|

問5 貴社では、60歳以降も継続して雇用される場合の賃金水準など労働条件や就業形態、また公的給付受給の見通しなどについて、社員が何歳の時点で説明していますか。また、説明するのはどんな項目ですか。

(1) 説明する時点での社員の年齢 (あてはまるものすべてに)

1. 54歳以下	4. 57歳	7. 60歳
2. 55歳	5. 58歳	8. 61歳以上
3. 56歳	6. 59歳	9. 特に説明はしない 問6 へ進む

(2) 説明する項目 (あてはまるものすべてに)

1. 雇用形態	8. 役職
2. 雇用契約期間	9. 労働組合への加入
3. 報酬の水準	10. 退職金の取り扱い
4. 勤務形態(労働日数・時間)	11. 企業年金の取り扱い
5. 勤務場所	12. 年金など公的給付の受給見通し
6. 仕事内容	13. その他
7. 社内における格付け** (具体的に_____)	

**本調査票では、「社内における格付け」とは職能資格制度などにおける格付けのことをさします。

問6 貴社では、60歳以降の社員の継続雇用に関する相談や苦情にどのように対応していますか。(1つに)

1. 継続雇用に関する専門の苦情相談窓口・機関で対応
2. 他の事柄もあわせて取り扱う苦情相談窓口・機関で対応
3. 常設の窓口・機関は設けず、その都度対応
4. 窓口・機関は特に設けていない

問7から問11については、問2で1(定年到達後の再雇用制度を導入している)あるいは2(定年到達後の勤務延長制度を導入している)のどちらか(両方も含む)に つけた企業の方がお答えください。該当しない企業の方は問12へ進んでください。

<問7から問11までは、再雇用制度あるいは勤務延長制度についての設問です。

複数の制度を併用している場合には、最も対象者の多い制度についてお答えください。>

問7 制度の概要についてうかがいます。

(1) 継続雇用の上限年齢を定めていますか。(1つに、定めている場合はその年齢をご記入ください)

1. 定めている (____)歳
2. 特定の年齢とせず、年金に接続するように段階的に引き上げるように設定している
3. 定めていない

(2) 制度の対象となる社員層をお答えください。(あてはまるものすべてに)

1. 全社員	4. 一般営業・販売職	7. スタッフ管理職
2. 一般技能職	5. 一般技術職	8. その他
3. 一般事務職	6. ライン管理職	(具体的に_____)

(3) 制度の対象となる上記の社員層は合わせて全社員の何%くらいに当たりますか。

全社員のおよそ %

**整数値(小数点第1位四捨五入)でお答えください。

(4) 何歳の時点で、本人に対して制度活用の希望の有無を確認していますか。該当する番号に をおつけください。 複数回確認される場合は、該当する番号すべてに をおつけください。

	54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	特に時点は決めていない
枠内の数字に	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(5) 対象者のうち、どのような人が制度を活用して継続雇用されますか。(1つに)

1. 原則として希望者全員 (6)へ進む
2. 継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 (5) - 1へ進む

<(5)「2. 継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」に をつけた方にうかがいます。>

▶(5) - 1 基準はどのようなものですか。 あてはまるものすべてに をおつけください。

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. 働く意思・意欲があること | 9. 一定の業績評価 |
| 2. 出勤率、勤務態度 | 10. 定年到達前についていた役職 |
| 3. 健康上支障がないこと | 11. 定年到達時の社内における格付け |
| 4. 現職を継続できること | 12. 会社が特に必要と認めた者 |
| 5. 会社が提示する職務内容に合意できること | 13. その他 |
| 6. 熟練や経験による特定の技能・技術をもっていること | (具体的に) |
| 7. 専門的な資格をもっていること | |
| 8. 他の社員を指導・教育できること | |

▶(5) - 2 具体的な基準の内容について以下の記入欄にご記入ください。

(基準を記した文書などのコピーを添付して頂いてもかまいません)

例：人事考課で最低評価がないこと等

▶(6) 制度を活用できる者の選考基準やその際の手続きは何によって定めていますか。(1つに)

- | | | |
|---------|-------------|----------|
| 1. 労使協定 | 3. 就業規則 | 5. その他 |
| 2. 労働協約 | 4. その他の社内規程 | (具体的に) |

(7) 制度の活用希望の状況について

制度の対象となっている定年到達者のうち、毎年、何%程度の人が制度の活用を希望していますか。 過去3年間でのおおよその平均でお答えください。(1つに)

- | | | |
|---------------|----------------|----------------------------------|
| 1. 10%未満 | 4. 50%以上70%未満 | 7. 全員 |
| 2. 10%以上30%未満 | 5. 70%以上90%未満 | 8. 制度を新設したばかりで活用実績がない 問8へ |
| 3. 30%以上50%未満 | 6. 90%以上100%未満 | 9. 定年到達者がいない 問8へ |

制度の活用を希望した社員のうち、毎年、何%程度の人が実際に継続雇用されていますか。
過去3年間でのおおよその平均でお答えください。(1つに)

- | | | | | |
|---------|----------|----------|----------|---------|
| 1. ほぼ全員 | 2. 7割~9割 | 3. 5割~7割 | 4. 3割~5割 | 5. 3割未満 |
|---------|----------|----------|----------|---------|

制度の活用を希望した社員の中で実際に継続雇用される人の割合は、今後どうなっていくとお考えですか。
過去3年の実績との比較でお答えください。(1つに)

- | | | | | |
|--------|----------|---------|----------|--------|
| 1. 上がる | 2. やや上がる | 3. ほぼ同じ | 4. やや下がる | 5. 下がる |
|--------|----------|---------|----------|--------|

問8 制度を活用した社員の継続雇用後の状況についてうかがいます。

(1) 継続雇用後の雇用形態 (あてはまるものすべてに)

- | | | |
|------------|--------------|---------|
| 1. 正社員 | 3. パート・アルバイト | 5. その他 |
| 2. 嘱託・契約社員 | 4. 常用型の派遣社員 | (具体的に) |

(2) 雇用契約期間 (最も多いケース1つに)

- | | | |
|--------------|-------------|------------|
| 1. 6カ月未満 | 3. 1年 | 5. 期間を定めない |
| 2. 6カ月以上1年未満 | 4. 1年を超える期間 | |

(3) 勤務形態 (あてはまるものすべてに)

- | |
|-------------------------------|
| 1. フルタイム |
| 2. フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い |
| 3. フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ |
| 4. フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い |
| 5. 勤務日と時間帯を自由に設定するフレックス勤務 |
| 6. 在宅勤務 |
| 7. その他 (具体的に:) |

(4) 勤務場所 (あてはまるものすべてに)

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. 通常、定年到達時と同じ事業所で、同じ部署 | 4. 密接な関係のある子会社・関連会社 |
| 2. 通常、定年到達時と同じ事業所で、異なる部署 | 5. その他 |
| 3. 通常、定年到達時と異なる事業所 | (具体的に:) |

(5) 継続雇用後の仕事内容 (最も多いケース1つに)

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. 通常、定年到達時の仕事内容を継続 | 3. 各人によって異なる |
| 2. 通常、定年到達時と異なる仕事内容 | |

(6) 社内における格付け (最も多いケース1つに)

- | | | |
|-------------------|-------------------|-----------------|
| 1. 定年到達時の格付けを継続 | 3. 定年到達時より格付けが上がる | 5. そもそも格付け制度がない |
| 2. 定年到達時より格付けが下がる | 4. 格付け制度の対象外となる | |

(7) 労働組合への加入 (最も多いケース1つに)

- | | | |
|---------|----------|------------|
| 1. 組合加入 | 2. 組合非加入 | 3. 労働組合がない |
|---------|----------|------------|

問9 制度を活用する社員の年収水準、賃金、賞与についてうかがいます。

(1) 賃金・賞与に年金や公的給付などの受給も含めた制度活用者の年収水準は、定年到達時の年収水準(退職金を除く)と比較した場合、どのくらいになるように設定していますか(最も多いケース1つに)。

1. 定年到達時の年収より多い	5. 定年到達時の年収の半分程度
2. 定年到達時の年収とほぼ同程度	6. 定年到達時の年収の3~4割程度
3. 定年到達時の年収の8~9割程度	7. 定年到達時の年収の3割未満
4. 定年到達時の年収の6~7割程度	

(2) 会社が支給する賃金の水準を決めるにあたって、特に考慮した点は何ですか。
(あてはまるもの2つまでに)

1. 業界他社の状況	6. 地域別最低賃金
2. 担当する職務の市場賃金・相場	7. 退職金の受給状況
3. 定年到達時の賃金水準	8. 高年齢雇用継続給付の受給状況
4. 初任給水準	9. その他
5. 在職老齢年金の受給状況	(具体的に_____)

(3) 賞与の支給状況(1つに)

1. すべての継続雇用者に一律の定額を支給
2. すべての継続雇用者に定率(一定の月数)で支給
3. 継続雇用後の担当職務に応じて支給
4. 高い業績をあげた人へのみ支給
5. 賞与の支給はない
6. その他(具体的に_____)

(4) 継続雇用者の年収総額を100%とした場合、貴社が支給する賃金・賞与、貴社の企業年金の支給部分、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付などの公的給付、の占める割合は、それぞれおおよそのくらいですか。下記に記入してください。

**** 貴社における標準的な労働者モデルでお答えください。**

貴社が支給する賃金・賞与				%
企業年金支給				%
公的給付				%
年収総額(+ +)	1	0	0	%

**** 整数値(小数点第1位四捨五入)でお答えください。**

問10 **管理職社員の場合**、60歳以降の継続雇用はどのように実施していますか。(1つに)

- 1. 一般社員と同様の制度により実施
- 2. 一般社員とは異なる制度を設けて実施 **問10(1)**へ進む
- 3. 特に制度を設けることなく実施
- 4. 実施していない **問12**へ進む

→ **問11**へ進む

<問10で「2. 一般社員とは異なる制度を設けて実施」に つけた方>

→ (1) 再雇用または勤務延長する管理職社員の範囲はどのようになっていますか。(1つに)

- 1. 原則として希望者全員 **問11**へ進む
- 2. 継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 **(2)**へ進む

<問10(1)で「2. 継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」に つけた方>

→ (2) その基準はどのようなものですか。(あてはまるものすべてに)

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. 働く意思・意欲があること | 9. 一定の業績評価 |
| 2. 出勤率、勤務態度 | 10. 定年到達前についていた役職 |
| 3. 健康上支障がないこと | 11. 定年到達時の社内における格付け |
| 4. 現職を継続できること | 12. 会社が特に必要と認めた者 |
| 5. 会社が提示する職務内容に合意できること | 13. その他 |
| 6. 熟練や経験による特定の技能・技術をもっていること | 【具体的に】 |
| 7. 専門的な資格をもっていること | |
| 8. 他の社員を指導・教育できること | |

問11 **管理職社員**を継続雇用する場合の役職・勤務場所についてうかがいます。

(1) 役職 (**最も多いケース1つに**)

- 1. 基本的に定年到達後も継続して役職につく
- 2. 定年到達後も継続して役職につくかどうかは個々の社員による
- 3. 基本的に定年到達後は役職から外れる
- 4. 定年前から役職は外れている

(2) 勤務場所 (**あてはまるものすべてに**)

- | | |
|---------------------|--------|
| 1. 自社 | 3. その他 |
| 2. 密接な関係のある子会社・関連会社 | (具体的に) |

改正高年齢者雇用安定法に対応した取り組みについて

2004年6月に高年齢者雇用安定法が改正され、今年4月から、65歳未満の定年の定めをしている企業に、年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までの高年齢者雇用確保措置（定年年齢の引き上げ、継続雇用制度[再雇用制度、勤務延長制度]、定年の廃止のいずれか）を講じることが義務付けられました。

問12 上記の法改正の内容を知ってから、高年齢者の継続雇用について以下の対応策を講じましたか。
 （あてはまるものすべてに ）

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. 改正以前から、改正法の内容で対応済み | 6. 定年年齢の引き上げ |
| 2. 再雇用制度の新設 | 7. 定年制の廃止 |
| 3. 再雇用制度の変更 問12(1) へ進む | 8. その他 |
| 4. 勤務延長制度の新設 | （具体的に _____ ） |
| 5. 勤務延長制度の変更 問12(1) へ進む | 9. 講じていない 問14 へ |

**問12で「3」「5」「9」に がつかなかった方は問13へ進んでください

<問12で「3.再雇用制度の変更」または「5.勤務延長制度の変更」のどちらか（両方も含む）に つけた企業の方にうかがいます。>

➤(1) 変更点の中に、対象者の範囲の拡大は含まれていますか。(1つに)

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. はい (1) - 1へ進む | 2. いいえ (2)へ進む |
|------------------|---------------|

<(1)で「1. はい」と答えた方にうかがいます。>

(1) - 1 具体的に拡大した対象者の範囲はどのようになりましたか。

（あてはまるものすべてに ）

1. 一般社員のみを対象としていたのを管理職社員にも拡大
2. 対象とする職種を拡大
3. その他（具体的に： _____ ）

➤(2) 変更点の中に、上限年齢の引き上げ・撤廃は含まれていますか。(1つに)

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. はい (2) - 1へ進む | 2. いいえ (3)へ進む |
|------------------|---------------|

<(2)で「1. はい」と答えた方にうかがいます。>

(2) - 1 具体的にどのような上限年齢の引き上げ・撤廃が変更点の中にありましたか。

（あてはまるものすべてに ）

1. 年金支給年齢の引き上げにあわせて段階的に引き上げることにした
2. 65歳まで引き上げた
3. 上限年齢を撤廃した
4. その他（具体的に： _____ ）

➤(3) 変更点の中に、制度対象者に関する選考基準の新設・変更は含まれていますか。(1つに)

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問13 貴社では、改正法への対応策を講じる際に、労働組合や従業員代表等と協議しましたか。

(1つに)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 労働組合・従業員代表等と協議した (1)へ進む |
| 2. 労働組合・従業員代表等から意見を聴取した |
| 3. 労働組合・従業員代表等に改正内容を報告・説明しただけ |
| 4. 協議・意見聴取・説明する場合は特に設けなかった |

<問13「1. 労働組合・従業員代表等と協議した」に つけた方にうかがいます。>

▶ (1) 最終的な対応策について合意に至りましたか。

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. 合意に至った | 2. 合意に至らなかった |
|-----------|--------------|

▶ (2) 以下のうち、協議の中で特に議論の焦点となったものはどれですか。

あてはまるもの2つまでにをおつけください。

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. 制度を活用できる人の選考基準 | 6. 継続雇用後の役職 |
| 2. 継続雇用の上限年齢 | 7. 苦情処理の方策 |
| 3. 勤務日数・時間 | 8. 継続雇用者の組合加入 |
| 4. 報酬の水準 | 9. その他 |
| 5. 担当する仕事 | (具体的に_____) |

・高年齢社員(50歳以上)の活用・キャリア・処遇に関する取り組みについて

問14 貴社では現在、高年齢社員の活用・キャリア・処遇に関して以下のような施策を実施していますか。

a~lの施策それぞれについて、あてはまるもの1つにをつけてください。

	実施 している	検討中 である	実施も検討 していない
a. 高年齢社員の体力に配慮した職務への配置	1	2	3
b. 高年齢社員に適した仕事の開発	1	2	3
c. 高年齢社員の健康状態の改善	1	2	3
d. 作業環境の改善(照明、温度、湿度など)	1	2	3
e. 機械器具や設備の改善	1	2	3
f. マニュアル・作業指示書の改善	1	2	3
g. 新たな勤務シフト(短時間勤務など)の導入	1	2	3
h. 新たに必要な知識・技術・技能を習得するための教育訓練	1	2	3
i. 高年齢社員を対象とした退職準備プログラム、生涯生活塾セミナーの実施	1	2	3
j. 専門職制度の運用	1	2	3
k. 他社への転職の紹介・あっせん	1	2	3
l. 役職定年制・任期制	1	2	3

問15 貴社では高年齢社員を対象とした早期退職優遇制度を設けていますか。(1つに)

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 常設の制度を設けている | 3. 制度はないし、実施したこともない |
| 2. 制度は設けていないが臨時的に実施している | |

問16 貴社の高年齢社員が継続雇用された場合、定年年齢以前（およそ50歳以降）と定年年齢以降の通常の在籍パターンとしてあてはまるのは次のうちどれですか。 一般社員、管理職社員、のそれぞれについて最も多いケースの番号を1~5の中から選び、1つずつ をしてください。
 なお、定年制がない企業の方は問17に進んでください。

	一般社員 (1つ)	管理職社員 (1つ)
1. 自社勤務で定年年齢を迎え、定年年齢以降も自社で継続雇用	1	1
2. 自社勤務で定年年齢を迎え、定年年齢以降は子会社・関連会社等に転籍して継続雇用	2	2
3. 子会社・関連会社等に在籍出向して定年年齢を迎え、定年年齢後は子会社・関連会社等に転籍して継続雇用	3	3
4. 子会社・関連会社等に在籍出向して定年年齢を迎え、定年年齢後は自社勤務で継続雇用	4	4
5. 定年年齢以前に子会社・関連会社等に転籍し、定年年齢後も子会社・関連会社等で継続雇用	5	5

問17 高年齢社員とその活用について、貴社ではどのようにお考えですか。
 以下の a~j の項目それぞれについてあてはまるもの1つに をつけてください。

	そう 思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そう思わ ない	そう 思わない
a. 高い技能・技術や豊富な知識を持っている	1	2	3	4
b. 能力や体力に個人差が大きい	1	2	3	4
c. 活用するためには再教育・再訓練が必要である	1	2	3	4
d. 技能・技術・ノウハウの継承のため不可欠な存在である	1	2	3	4
e. 勤務態度や仕事振りがまじめである	1	2	3	4
f. 作業能力や能率が低い	1	2	3	4
g. 比較的安い賃金で雇用できる	1	2	3	4
h. 病気や健康管理に特別の配慮が必要である	1	2	3	4
i. 生計費の水準よりも個々人の能力や業績を優先して処遇すべきである	1	2	3	4
j. 他の労働力が確保できて、高年齢社員を積極的に活用していきたい	1	2	3	4

問18 貴社では今後、高年齢社員の雇用の場を、主にどこで確保していこうと考えていますか。
一般社員、管理職社員、のそれぞれについてあてはまるものすべてに をしてください。

	一般社員 (すべて)	管理職社員 (すべて)
1. 自社内	1	1
2. 子会社・関連会社	2	2
3. 子会社・関連会社以外	3	3
4. 転職・自営の支援	4	4
5. どこで雇用の場が確保できるかはわからない	5	5

問19 高年齢社員を対象とした雇用の場の確保や継続雇用措置の実施にあたって、貴社で課題となっているのはどのような点ですか。次のうち、**あてはまるものすべてに**をつけてください。

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. 高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい | 6. 継続雇用後の処遇の決定が難しい |
| 2. 自社の子会社・関連会社に、高年齢社員の雇用の場を確保するのが難しい | 7. 継続雇用のための措置について、労働組合・従業員代表等の理解がなかなか得られない |
| 3. 高年齢者の活用にむけた設備や作業環境の整備が進まない | 8. 若・壮年層社員のモラルが低下する |
| 4. 高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない | 9. 人件費負担が増す <u>(1)</u> へ進む |
| 5. 管理職社員の扱いが難しい | 10. 生産性が低下する |
| | 11. その他(具体的に_____) |
| | 12. 特に課題はない |

貴社の課題の具体的な内容を以下に自由にご記入ください

(課題の具体的な内容)

<問19で「9. 人件費負担が増す」に をつけた方にうかがいます。それ以外の方は問20へ進む>

(1) 人件費負担の増加に、貴社ではどのように対処しますか。(あてはまるものすべてに) ←

- | |
|-----------------------------|
| 1. 継続雇用後の賃金水準の引き下げ |
| 2. 継続雇用の対象となる社員の絞り込み |
| 3. 新卒社員の採用の抑制・停止 |
| 4. 非正社員・外部人材(請負・派遣など)の活用拡大 |
| 5. 非正社員・外部人材(請負・派遣など)の活用抑制 |
| 6. 一定年齢以上の社員の賃金水準を今よりも切り下げる |
| 7. その他(具体的に_____) |

貴社の人事労務管理施策について

問20 貴社の2003年度、2004年度、2005年度の**新卒社員**の採用人数をご記入ください。

****新卒社員を採用しなかった場合は、「0」を記入してください。**

2003年度					2004年度					2005年度				
				名					名					名

問21 貴社の**大卒・男性社員**の平均的賃金カーブについてうかがいます。 **初任給の平均的な給与月額を実績で記入し、各年齢時の平均的な給与月額について、初任給を100としたときのおおよその指数**でお答えください。

初任給の平均的な給与月額(単位:千円)・・・

--	--	--

 千円

各年齢時の平均的な給与月額(初任給を100としたときのおおよその指数)

	初任給	30歳	40歳	50歳	55歳	定年時
給与月額の指数	100					

問2 2 貴社の**大卒・男性社員**の、平均的な各年齢時点における賃金と生産性の関係についてどのようにお考えですか。各年齢時点においてあてはまるもの1つに をつけてください。

	入社時 (初任給)	25歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
1. 賃金 > 生産性	1	1	1	1	1	1	1
2. 賃金 = 生産性	2	2	2	2	2	2	2
3. 賃金 < 生産性	3	3	3	3	3	3	3

問2 3 貴社では現在、以下のような人事労務管理施策を実施していますか。a~hの施策それぞれについてあてはまるもの1つに をつけてください。

	実施している	検討中である	実施も検討もしていない
a. 非正社員・外部人材（派遣・請負など）の活用拡大	1	2	3
b. 一部の社員を対象とした選別的な育成	1	2	3
c. 管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別	1	2	3
d. 部課長層の人数削減	1	2	3
e. 業績給・成果給の導入	1	2	3
f. 社員の賃金と市場の賃金水準・相場との連動を強化	1	2	3
g. 自己申告・社内公募など従業員の意向に配慮した異動	1	2	3
h. 高度な専門的知識・技能をもつ人材の期限付き雇用	1	2	3

貴社の経営環境・経営施策について

問2 4 貴社の、直近の売上高と営業利益と、それぞれの5年前と比べて（創業後5年未満の企業の方は、創業時と比べて）の増減、についてお答えください。

直近の売上高と営業利益（単位：百万円）

a. 売上高					b. 営業利益				
				百万円					百万円

5年前との比較（創業後5年未満の企業の方は、創業時と比べて）

	5年前との比較				
	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った
a. 売上高	1	2	3	4	5
b. 営業利益	1	2	3	4	5

問25 貴社では現在、企業経営において以下にあげる項目をどの程度重視していますか。

a~i それぞれの項目についてあてはまるものを1つ選び をつけてください。

	どちらかといえば重視してきた	どちらともいえない	どちらかといえば重視してこなかった
a. 既存事業の強化・拡大	1	2	3
b. 新規事業分野への進出	1	2	3
c. 市場優位性の低い事業の積極的な整理・撤退	1	2	3
d. 業務のアウトソーシング化	1	2	3
e. 間接部門のコスト削減	1	2	3
f. 新技術や新商品の開発	1	2	3
g. 製品やサービスの低価格化	1	2	3
h. 競合する企業、製品やサービスとの差別化	1	2	3
i. CSR（企業の社会的責任）・コンプライアンス（法令遵守）	1	2	3

最後に、貴社についてうかがいます

F1 貴社の業種は何ですか。（**あてはまるもの1つに**）

1. 建設業	9. 運輸業
2. 一般機械器具製造業	10. 卸売・小売業
3. 輸送用機械器具製造業	11. 金融・保険業
4. 精密機械器具製造業	12. 不動産業
5. 電気機械器具製造業	13. 飲食業・宿泊業
6. 「2」～「5」以外の製造業 （具体的に_____）	14. サービス業 （具体的に_____）
7. 電気・ガス・熱供給・水道業	15. その他
8. 情報通信業	（具体的に_____）

F2 貴社の設立年.....

--	--	--	--

年[西暦]

F3 貴社の系列状況（**あてはまるものすべてに**）

1. 貴社に出資している親会社はない	3. 貴社が20%以上を出資している子会社・関連会社がある
2. 貴社の資本金の20%以上を出資している親会社がある	

F4 貴社の従業員および社員（正社員）数についてうかがいます。

(1) 2006年10月1日現在の従業員数・

--	--	--	--	--	--

名

****ここで「従業員」とは、正社員のほか、パートタイマー・アルバイト・契約社員を含み、派遣社員・請負社員を除きます。**

(2) 現在の社員(正社員)の年齢別構成について、下記におおよその数字をご記入ください。

社員(正社員) (人数)		年齢階層別構成											
		35歳未満		35歳~50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上					
	名	約		名	約		名	約		名	約		名

社員(正社員)の平均年齢(歳)					社員(正社員)の平均勤続年数(年)				
約		.		歳	約		.		年

**小数点第1位(小数点第2位四捨五入)でお答えください。

(3) 貴社の従業員数・社員(正社員)数は5年前と比べて(創業後5年未満の企業の方は、創業時から)どの程度増減しましたか。それぞれについてあてはまるもの1つにをしてください。

	20%以上 減少	10~20% 未満減少	5~10% 未満減少	±5%以内 で増減	5~10% 未満増加	10~20% 未満増加	20%以上 増加
1. 従業員数	1	2	3	4	5	6	7
2. 社員数	1	2	3	4	5	6	7

F5 貴社の退職金制度についてうかがいます。

(1) 受給に必要な最低勤続年数

会社都合退職の場合

年

自己都合退職の場合

年

(2) 大卒・男性社員の勤続年数別・退職事由別退職金支給率(月数)をご記入ください。

勤続年数	5年		10年		20年		30年		定年時	
		月分		月分		月分		月分		月分
会社都合										
自己都合										

**整数値(小数点第1位四捨五入)でお答えください。

F6 貴社ではどのような企業年金制度を設けていますか(あてはまるものすべてに)。

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 厚生年金基金 | 5. 確定拠出企業年金 |
| 2. 規約型・確定給付企業年金 | 6. キャッシュ・バランスプラン |
| 3. 基金型・確定給付企業年金 | 7. 企業年金制度は設けていない |
| 4. 適格退職年金 | |

F7 貴社には労働組合がありますか。(1つに)

1 ある

2 ない

F8 貴社には常設的な労使協議機関がありますか。(労働組合がない場合でも、経営側と従業員代表との間で定期的に協議を行っていれば「ある」とお答えください)(1つに)

1 ある

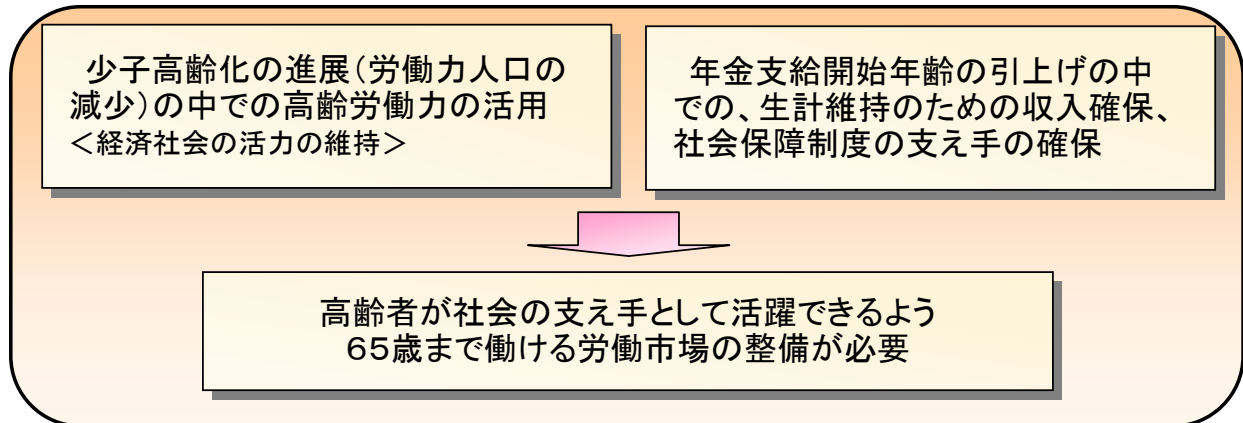
2 ない

高齢者雇用や年金に関する国の政策に対してご意見などございましたら、ご自由にご記入ください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

高齢者雇用安定法改正の概要

【背景】



【改正の内容】

① 65歳までの雇用の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】

- ②及び③については、平成16年12月1日から施行。
- ①については、平成18年4月1日から施行。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

改正前

60歳未満定年の禁止

65歳までの雇用確保の努力義務

- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定めの廃止等)

65歳までの雇用確保の現状

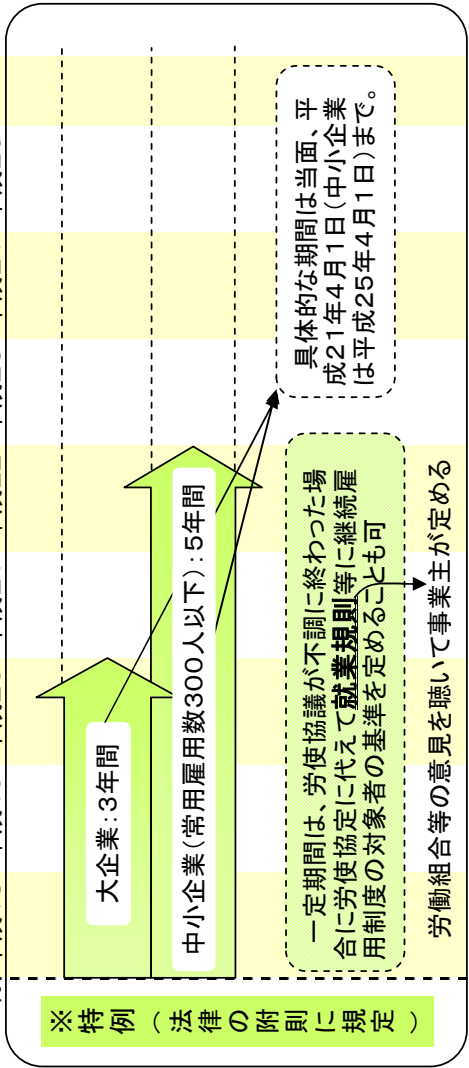
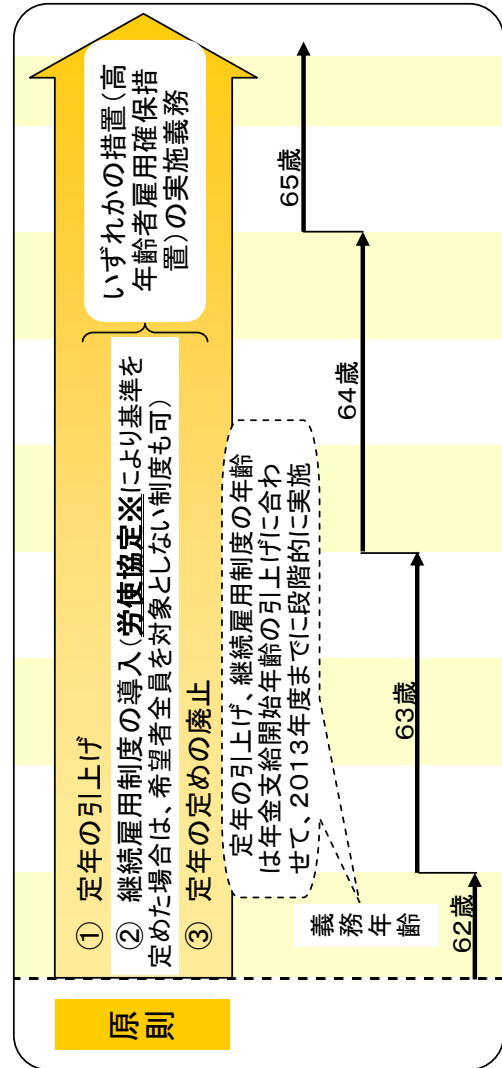
- 少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約7割
- 原則として希望者全員を対象として少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約3割

履行確保措置

○ 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

改正後(平成18年4月1日から施行)

現行どおり



JILPT 調査シリーズ No.47

60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査
－高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査－

発行年月日 2008年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2008 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)