

第Ⅱ部 資料

調査票

高年齢者の雇用に関する調査

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、研究目的にのみ利用しますので、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、**2019年5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. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、**2019年5月31日（金）まで**にご投函ください。
7. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、サマリーをお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項をご記入ください。
8. 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。

※ この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに業務委託していますので、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。

【お問合せ窓口】

TEL<専用フリーダイヤル・無料>0120-121-621（土日祝日を除く 9:00～12:00／13:00～18:00）
FAX：03-3866-4944／E-mail：chosa3@ntc-ltd.com

【調査主体】独立行政法人 労働政策研究・研修機構（担当：森山）

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社日本統計センター（担当：杉山、原田、松田）

お問い合わせ時間（月～金曜日の平日）10:00～12:00、13:00～17:00

※ 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います。（ホームページ URL <https://www.jil.go.jp>）

(ご回答に際して)

※ 本調査でいう、「正社員」とは、期間の定めのない雇用契約によって働く社員のことを指します。また「従業員」とは、正社員のほか、パートタイマー・アルバイト・嘱託社員・契約社員を含み、派遣社員・請負社員は除きます。ただし、貴社が労働者派遣事業者や業務請負会社であるときは、貴社における雇用区分に応じて、他社への派遣社員や他社で請負業務に従事する社員も「正社員」や「従業員」に含めてください。

I. 定年制の状況と法改正への対応

問1 貴社の正社員には定年がありますか (〇は一つ)。

- 1 定年なし
2 定年あり

補問 「定年なし」の企業にお尋ねします。「定年なし」となった時期はいつですか (〇は一つ)。

- 1 最近3年以内に改定した
2 それ以前から定年はなかった

→ 3ページの間2へ

「2 定年あり」と回答した企業にお尋ねします。

付問(1) 現在の定年年齢は何歳ですか (複数の定年年齢が設けられている場合、対象となる正社員が最も多い定年年齢を記入してください) (〇は一つ)。

1 60歳	6 65歳	11 70歳
2 61歳	7 66歳	12 71歳以上 (歳)
3 62歳	8 67歳	
4 63歳	9 68歳	
5 64歳	10 69歳	

現在の定年年齢が64歳以下 (選択肢1~5) の企業は、以下の付問(2)へ

現在の定年年齢が65歳以上 (選択肢6~12) の企業は、3ページの間2へ

付問(2) 貴社は、希望者全員を対象とする継続雇用制度を就業規則等で定めていますか (〇は一つ)。

- 1 制度として定めていない → 3ページの間2へ
2 就業規則等で継続雇用制度を定めている

付問(3) 定年に到達した正社員のうち、何%程度の人が継続雇用を希望していますか。過去3年間でのおよその平均でお答えください (〇は一つ)。

- | | | | |
|-------------|------------|------------|--------------|
| 1 全員 | 4 70~80%未満 | 7 30~50%未満 | 10 定年到達者がいない |
| 2 90~100%未満 | 5 60~70%未満 | 8 10~30%未満 | |
| 3 80~90%未満 | 6 50~60%未満 | 9 10%未満 | |

付問(4) 継続雇用制度の継続雇用先は次のどこですか (〇はいくつでも)。

1	自社	2	親会社・子会社等	3	関連会社等
---	----	---	----------	---	-------

Ⅱ. 高年齢期 (50 代以上) の正社員に対する企業の取組み状況

問2 貴社における現在の各年齢層の正社員数は、50歳時点での正社員数を100としたとき、どのくらいの割合になっていますか。おおよその割合でお答えください。

現在の各年齢層における正社員数の割合 (50歳時点での正社員数を100)

現在の年齢層	正社員数の割合 (50歳時点での正社員数を100)	<回答例>
50代前半	約 () %	約 (95) %
50代後半	約 () %	約 (90) %
60代前半	約 () %	約 (70) %
60代後半	約 () %	約 (10) %
70歳以上	約 () %	約 (5) %

問3 貴社では50歳以上の正社員を対象として、a~eの取組みを実施していますか。実施しているものに〇をしてください。また、実施している取組みについては、昨年(2018年)、制度を利用した正社員のおおよその人数をお答えください。

取組実施の有無	(実施しているものに〇) ↓	対象となる50歳以上のうち、 制度を活用した人数
a. 早期退職優遇制度	a →	約 () 人
b. 転籍	b →	約 () 人
c. 出向後定年時に移籍	c →	約 () 人
d. 転職支援のための取組み (転籍は除く)	d →	約 () 人
e. 独立開業支援のための取組み	e →	約 () 人

〇を付けた取組のみ、
活用人数を回答

問4 (1) 貴社では60歳に到達する前の正社員を対象に、60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会を実施していますか (〇は一つ)。

1 実施している → _____ 歳から参加可能	2 実施していない → 問4 (2) へ
--------------------------	----------------------

付問 セミナー・説明会の参加者に60歳以降の状況について会社側から説明しているのは、以下のうち、どの項目ですか (〇はいくつでも)。

1 雇用形態 (正社員か、非正社員かなど)	6 仕事内容
2 雇用契約期間	7 年金など公的給付の状況
3 賃金水準	8 その他
4 労働時間、勤務日数	(具体的に: _____)
5 勤務場所	

(2) 貴社では、60歳以降の雇用を円滑に進めるために、60歳に到達する前の正社員を対象に能力開発(研修)を実施していますか (〇は一つ)。

1 実施している → _____ 歳から実施	2 実施していない → 問4 (3) へ
------------------------	----------------------

付問 実施の目的は何ですか (〇はいくつでも)。

1 これまで蓄積してきたスキルやノウハウをさらに伸ばすため
2 予想される仕事の変更に対応するため
3 職場でのコミュニケーションのため
4 60歳以降、継続して雇用された際の基本的な心構えのため
5 管理職経験者等に対する意識改革のため
6 その他 (具体的に: _____)

(3) 貴社では60歳以降の雇用(継続雇用等)に際して、従業員に対して個別面談等の機会を設けていますか (〇は一つ)。

1 個別面談等の機会を設けている	2 個別面談等の機会を設けていない → 5ページの問5へ
------------------	------------------------------

付問 従業員に対する個別面談等は、どういう目的で実施しましたか (〇はいくつでも)。

1 労働条件(勤務条件、賃金、評価制度等)を説明するため
2 期待する役割を明確に伝えるため
3 従業員との意思疎通のため
4 本人の仕事の希望を聞くため
5 本人の家庭の事情(介護等)を把握するため
6 その他(具体的に: _____)

Ⅲ. 60代前半の継続雇用者の勤務実態

※ 以下の設問で使われている「継続雇用者」とは、60歳に到達するまで貴社に正社員として勤務し、60歳以降も貴社で雇用され続けている従業員（正社員または非正社員）のことを意味します。

問5 60代前半（60歳以上64歳以下）の継続雇用者（雇用確保措置としてグループ・関連会社等に継続雇用された者を含む）は、どのような雇用形態で働いていますか（○はいくつでも）。また、60代前半の継続雇用者全体を100%としたときに各雇用形態が占めるおおよその割合も併せてご記入ください。

継続雇用者の雇用形態	該当するものに○ (○はいくつでも) ↓	60代前半の継続雇用者 全体に占めるおおよそ の割合
1 正社員	1	約____%
2 嘱託・契約社員	2	約____%
3 パート・アルバイト	3	約____%
4 グループ・関連会社等で継続雇用された 従業員（出向・転籍）	4	約____%
5 その他 (具体的に: _____)	5	約____%
* 1～5の合計で100%		計100%

問6 貴社で働いている60代前半の継続雇用者の仕事内容についてうかがいます。

(1) 継続雇用後の仕事内容についてお尋ねします。定年前（60歳頃）と比べて、仕事の内容や責任は変わりますか（最も多いケースに○を一つ）。

- | |
|---|
| 1 定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事
2 定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる（軽くなる）
3 定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる（重くなる）
4 定年前（60歳頃）と一部異なる仕事
5 定年前（60歳頃）とまったく異なる仕事
6 その他（具体的に _____） |
|---|

(2) 継続雇用者を配置する際には、どのような点に配慮していますか（○はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1 本人の希望への配慮
2 慣れている仕事に継続して配置すること
3 肉体的に負担の少ない仕事に配置すること
4 設備や作業環境の改善
5 マニュアルや作業指示書の改善
6 労働力が不足している部署に優先的に配置すること
7 技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること
8 従業員が互いに気兼ねをしないように配置すること
9 60歳以上の従業員を対象とした特別な健康診断の実施
10 管理職を経験した者の意識改革
11 その他（具体的に: _____）
12 特に配慮していることはない |
|--|

問7 60代前半層の雇用確保にあたって、貴社で課題となっているのはどのような点ですか(〇はいくつでも)。

- | | |
|----|---|
| 1 | 高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい |
| 2 | 自社の子会社・関連会社等に、高齢社員の雇用の場を確保するのが難しい |
| 3 | 高齢者の活用にむけた設備や作業環境の整備が進まない |
| 4 | 高齢社員を活用するノウハウの蓄積がない |
| 5 | 管理職社員であった者の扱いが難しい |
| 6 | 定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい |
| 7 | 定年後雇用し続ける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 |
| 8 | 若・壮年層のモラルが低下する |
| 9 | 若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる |
| 10 | 人件費負担が増える |
| 11 | 労働意欲が低い |
| 12 | 生産性が低い |
| 13 | その他(具体的に: _____) |
| 14 | 特に課題はない |

IV. 60代前半の賃金・評価制度

問8 60代前半(60歳以上64歳以下)の賃金水準についてお尋ねします。

- (1) 貴社で働くフルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収はどの程度ですか。おおよその金額をご記入ください(年収には、貴社が支給する賃金・賞与のほか、貴社から支給される企業年金、公的給付(在職老齢年金・高齢雇用継続給付)も含まれます)。

- | | |
|---|--|
| 1 | フルタイム勤務の継続雇用者がいる
→平均的な年収(給与+企業年金+公的給付)・・・約(_____)万円 |
| 2 | フルタイム勤務の継続雇用者がいない |

- (2) その平均的な年収について、①貴社が支給する賃金・賞与、②貴社の企業年金の支給部分、③在職老齢年金、④高齢雇用継続給付、の割合は、どのくらいですか。以下におおよその割合をご記入ください。①～④の各項目に該当するものがない場合は「0」とご記入ください。

①貴社が支給する賃金・賞与				%
②企業年金				%
③在職老齢年金				%
④高齢雇用継続給付				%
年収総額(①+②+③+④)	1	0	0	%

(3) 61歳時点での賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）は、60歳直前の水準を100とすると、どの程度になりますか。①最も高い水準の人、②平均的な水準の人、③最も低い水準の人、それぞれ記入してください。

61歳時点の賃金水準（60歳直前時点=100）			
	① 最も高い水準の人	② 平均的な水準の人	③ 最も低い水準の人
回答例	90	60	50

問9 60代前半の継続雇用を実施するために、近年、若年者・中年者の賃金水準や制度を変更しましたか（もっとも近いものに○を一つ）。

- 1 若年者・中年者の賃金の水準・制度は近年変更していない
- 2 近年賃金の水準・制度を見直したが、60代前半の継続雇用の実施は直接関係がない
- 3 60代前半の継続雇用を実施することも踏まえ、近年賃金の制度を見直したが、若年者・中年者の水準が全体的に低下しているわけではない
- 4 60代前半の継続雇用を実施するために、近年若年者・中年者の賃金水準を全体的に低下させた

問10 60代前半の継続雇用者の賃金水準を決める際に、考慮しているのはどういった点ですか。①定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）、②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員それぞれについて、あてはまるものすべてに○をしてください。

賃金水準決定の際に考慮している点 (①、②それぞれ、○はいくつでも)	①定年到達前の従業員	②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員
業界他社の状況	1	1
担当する職務の市場賃金・相場	2	2
60歳到達時の賃金水準	3	3
自社の初任給水準	4	4
自社所在地域の最低賃金	5	5
個人の知識、技能、技術	6	6
退職金の受給状況	7	7
在職老齢年金の受給状況	8	8
高年齢雇用継続給付の受給状況	9	9
その他（具体的に： ）	10	10

付問 賃金水準決定の際に最も重視している点（問10の1～10の番号を記入してください）

- ① 定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）・・・（ ）
- ② 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員・・・（ ）

問11 高齢者の賃金制度のあり方についてお尋ねします。フルタイムで定年前と同じ仕事をしている高齢者の賃金について、どのようにお考えですか。それぞれの質問にお答えください（各項目で○は一つ）。

	高齢者の賃金に対する考え方 (各項目で○は一つ)				
	そう 思う	やや そう 思う	どちら とも いえ ない	あまり そう 思わ ない	そう 思わ ない
1 高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき	1	2	3	4	5
2 定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい	1	2	3	4	5
3 賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない	1	2	3	4	5
4 賃金は仕事の対価なので、高齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない	1	2	3	4	5
5 定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない	1	2	3	4	5
6 会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない	1	2	3	4	5
7 賃金の原資が限られており、高齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高齢者の賃金を下げても構わない	1	2	3	4	5
8 高齢者の賃金は一律でも構わない	1	2	3	4	5

問12 高齢者の仕事に対する評価制度についてお尋ねします。貴社では現在、60歳代前半層に評価制度を導入していますか（○は一つ）。

<input checked="" type="checkbox"/> 1 評価制度を導入済 <input type="checkbox"/> 2 評価制度の導入を検討中 <input type="checkbox"/> 3 評価制度を導入する予定はない (その理由:)	}	→9ページの間13へ
---	---	------------

→ 付問 問12で、「1 評価制度を導入済」と回答した企業にお尋ねします。評価結果をどのように活用していますか（○は一つ）。

<input type="checkbox"/> 1 評価結果に基づき個別面談等を行い、賃金を改定 <input type="checkbox"/> 2 評価結果に基づき個別面談等を行うが、賃金には反映しない <input type="checkbox"/> 3 評価は行うが、個別面談等を行わず、賃金にも反映しない <input type="checkbox"/> 4 その他（具体的に:)
--

問13 在職老齢年金が支給される場合、貴社では、支給対象となっている従業員の賃金を調整しますか (○は一つ)。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1 支給額と同額を賃金で調整する | 4 その他（具体的に： _____） |
| 2 支給額の一部を賃金で調整する | 5 在職老齢年金の支給状況を把握していない |
| 3 賃金は調整しない | |

問14 貴社の従業員の中に、高年齢雇用継続給付の支給を受けている人はいますか (○は一つ)。

- | | | |
|-------------|-------|-------------|
| 1 <u>いる</u> | 2 いない | →10ページの間15へ |
|-------------|-------|-------------|

付問(1) 現在支給を受けている60歳以上の従業員の人数は・・・約 _____ 名

付問(2) 高年齢雇用継続給付が支給される場合、貴社では支給対象となっている従業員の賃金を調整しますか (○は一つ)。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 支給額と同額を賃金で調整する | 3 賃金は調整しない |
| 2 支給額の一部を賃金で調整する | 4 その他（具体的に： _____） |

付問(3) 高年齢雇用継続給付の支給がこれまでの労働者の雇用継続を決める要因になりましたか (○は一つ)。

- | |
|----------------------|
| 1 雇用継続を決める大きな要因になった |
| 2 雇用継続を決める要因の一つにはなった |
| 3 要因にはならなかった |

V. 65歳以降の高年齢者の雇用

問15 65歳以降の高年齢者雇用状況についてお尋ねします。貴社では、希望すれば65歳以降も働きつづけることができますか（○は一つ）。

- | | | |
|---|--------------------------------|--------------|
| 1 | 65歳以降は働くことができない | → 13ページの問17へ |
| 2 | 65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる | |
| 3 | 65歳以降も希望者全員が働くことができる | |

付問(1) 問15で、「2 65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」と回答した企業にお尋ねします。

①その基準はどのようなものですか（○はいくつでも）。

- | | |
|----|-------------------------------|
| 1 | 働く意思・意欲があること |
| 2 | 出勤率、勤務態度 |
| 3 | 健康上支障がないこと |
| 4 | 現職を継続できること |
| 5 | 会社が提示する職務内容に合意できること |
| 6 | 会社が提示する労働条件（賃金の低下を含む）に合意できること |
| 7 | 熟練や経験による技能・技術をもっていること |
| 8 | 専門的な資格をもっていること |
| 9 | 他の社員を指導・教育できること |
| 10 | 一定の業績評価 |
| 11 | 定年到達前についていた役職 |
| 12 | 定年到達時の社内における格付け |
| 13 | 特定健康診断の結果 |
| 14 | その他（具体的に： _____) |

②その基準の該当者は、引き続き勤務を希望する65歳到達者のうち、どの程度の割合ですか。

- | | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| 1 | 20%未満 | 4 | 60%～80%未満 |
| 2 | 20%～40%未満 | 5 | 80%以上 |
| 3 | 40%～60%未満 | | |

付問(2) 問15で、「2 65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」または「3 65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した企業にお尋ねします。制度として、65歳以降の上限年齢を設けていますか（○は一つ）。

- | | | |
|---|-------------|----------------|
| 1 | 上限年齢を定めている | |
| 2 | 上限年齢を定めていない | → 11ページの付問(3)へ |

補問 上限年齢を定めている企業にお尋ねします。制度上、上限年齢は何歳ですか（○は一つ）。

- | | | | |
|---|-----|---|-----------------|
| 1 | 66歳 | 4 | 69歳 |
| 2 | 67歳 | 5 | 70歳 |
| 3 | 68歳 | 6 | 71歳以上（ _____ ）歳 |

付問(3) 65歳以降の高年齢者が働き続けられることにしている理由は何ですか (〇はいくつでも)。

- 1 意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため
- 2 高年齢者の雇用確保は社会的な要請なので
- 3 高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため
- 4 若年者に対する技術や仕事への姿勢についての教育効果を期待できるため
- 5 安い賃金で雇用できるため
- 6 まじめに働いてもらえるため
- 7 若年者を採用できないため
- 8 その他 (具体的に:)

付問(4) 貴社で働いている 65歳以降の高年齢者のうち、勤務日数および勤務時間がフルタイム以外の者はいますか。該当者が最も多いものをお答えください (〇は一つ)。

- 1 フルタイムで働く者がほとんどである → 問 16 へ
- 2 フルタイム以外で働く者がほとんどである

補問1 「2. フルタイム以外で働く者がほとんどである」と回答した企業にお尋ねします。以下の勤務日数・勤務時間で働いている者はいますか (該当するものすべてに〇)。

- 1 短日数 (定年前より日数が減る、時間は同じ)
- 2 短時間 (定年前と日数は同じ、時間が減る)
- 3 短日数・短時間 (定年前より日数、時間ともに減る)
- 4 その他 (具体的に:)

補問2 フルタイム以外で働く者が多い理由は何ですか (〇はいくつでも)。

- 1 人件費を抑えるため
- 2 自社内で高年齢者向けにフルタイムの仕事を確保するのが難しいため
- 3 高年齢者の体力に配慮するため
- 4 高年齢者の就労ニーズ (日数・時間) の多様化に対応するため
- 5 社会保険の関係で週 20 時間以内に抑えたいため
- 6 通勤費を抑えたいため
- 7 その他 (具体的に:)

問 16 現在、65歳以降の高年齢者 (定年後の継続雇用者または定年を迎えていない者に限る) を雇用していますか (〇は一つ)。

- 1 雇用している
- 2 雇用していない → 13 ページの問 18 へ

「1 雇用している」と回答した企業にお尋ねします。

付問(1) 貴社に雇用されている 65歳以降の高年齢者の最長年齢は何歳ですか (〇は一つ)。

- | | |
|--------|----------------|
| 1 66 歳 | 4 69 歳 |
| 2 67 歳 | 5 70 歳 |
| 3 68 歳 | 6 71 歳以上 () 歳 |

付問(2) 65歳以降の当該高年齢者が就いている仕事（職種）は何ですか（〇はいくつでも）。

1 管理的な仕事	5 サービスの仕事	9 輸送・機械運転の仕事
2 専門的・技術的な仕事	6 保安の仕事	10 建設・採掘の仕事
3 事務的な仕事	7 農林漁業の仕事	11 運搬・清掃・包装等の仕事
4 販売の仕事	8 生産工程の仕事	12 その他 ()



付問(3) 最も該当者が多い仕事（職種）は何ですか。

最も該当者が多い仕事（職種）の番号・・・()

付問(4) 65歳以降の当該高年齢者が就いている仕事（職種）は、65歳直前の時点と同じですか
(〇は一つ)。

1 ほとんどの者が同じ仕事（職種）に就いている
2 ほとんどの者が異なる仕事（職種）に就いている
3 ケース・バイ・ケース

付問(5) 65歳以降の者の賃金水準についてお尋ねします。貴社で働く65歳以降の平均的な年収はどの程度ですか。おおよその金額をご記入ください（年収には、貴社が支給する賃金・賞与のほか、貴社から支給される企業年金、公的給付も含まれます）。

平均的な年収（給与＋企業年金＋公的給付）・・・約()万円

付問(6) 付問(5)の平均的な年収について、①貴社が支給する賃金・賞与、②貴社の企業年金の支給部分、③厚生年金、④その他公的給付、の割合は、どのくらいですか。以下におおよその割合をご記入ください。①～④の各項目に該当するものがない場合は「0」とご記入ください。

①貴社が支給する賃金・賞与				%
②企業年金				%
③厚生年金				%
④その他公的給付				%
年収総額 (①+②+③+④)	1	0	0	%

付問(7) 66歳時点での賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）は、65歳直前の水準を100とすると、どの程度になりますか。①最も高い水準の人、②平均的な水準の人、③最も低い水準の人、それぞれ記入してください。

66歳時点の賃金水準（65歳直前時点＝100）			
	① 最も高い水準の人	② 平均的な水準の人	③ 最も低い水準の人
回答例	100	90	80

→ 13ページの問18へ

問17 問15で、「1 65歳以降は働くことができない」と回答した企業にお尋ねします。

過去3年間で、65歳で辞めた人の中で、65歳以降も継続雇用を希望していた人がいましたか。

(○は一つ)

- | |
|---|
| <p>1 希望者がいた</p> <p>2 明確にはわからないが、希望者がいた可能性がある</p> <p>3 希望者はいなかった</p> |
|---|

以下、すべての企業にお尋ねします

問18 65歳以降は高年齢雇用継続給付の支給がされないことが、65歳以降の雇用継続の阻害要因になりましたか (○は一つ)。

- | |
|--|
| <p>1 65歳以降の雇用継続を阻害する大きな要因となった</p> <p>2 65歳以降の雇用継続を阻害する要因の一つとなった</p> <p>3 影響はなかった</p> |
|--|

問19 65歳以降の今後の雇用・就業のあり方について、お尋ねします。貴社では、今後の高年齢者の雇用・就業について、どのようにお考えですか (それぞれの年齢層ではまるものすべてに○)。

	65歳～69歳	70歳～74歳
企業として希望者全員をできるだけ雇用したい	1	1
高年齢者は個々人で異なるため、会社の基準を設けて適合者を雇用したい	2	2
高年齢者の創業を支援したい	3	3
子会社・関連会社等で高年齢者を活用したい	4	4
再就職を斡旋したい	5	5
雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい	6	6
雇用より、シルバー人材センターを利用して就労してほしい	7	7
雇用より、NPOで活躍してほしい	8	8
健康の維持・管理に注力してほしい	9	9
その他 (具体的に:)	10	10

問20 仮に、貴社が現在雇用しているすべての従業員について、65歳を超えても雇用・就業する機会を提供しようとする場合、どのような働き方であれば雇用・就業する機会を提供することが可能ですか。

(1) 労働時間 (○はいくつでも)

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1 フルタイム | 4 短時間 (週20時間未満) |
| 2 短時間 (週30時間以上) | 5 その他 (具体的に) |
| 3 短時間 (週20～30時間未満) | |

(2) 就業形態等 (〇はいくつでも)

1 役員	7 他社へ出向
2 正社員	8 起業支援
3 パート・アルバイト	9 シルバー人材センター等での就業を支援
4 契約社員	10 個人事業主として契約し、貴社が業務を発注
5 嘱託	11 その他 (具体的に)
6 派遣労働者 (貴社の社員として他社に派遣)	

問2 1 60代後半(65歳~69歳)の高年齢者の活用の考え方についてお尋ねします。
貴社では、65歳~69歳までの高年齢者の雇用確保措置の実施または予定がありますか(〇は一つ)。

1 実施または予定あり	→ 15 ページの問 21 付問(2)へ
2 予定無し	

→ 付問(1) 問2 1の60代後半(65歳~69歳)の雇用確保措置について、「1 実施または予定あり」と回答した企業にお尋ねします。

① どのような内容の雇用確保措置を実施していますか(〇はいくつでも)。

1 継続雇用制度の上限年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
2 継続雇用制度の上限年齢の廃止	
3 定年年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
4 定年廃止	
5 1~4以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み	
6 まだ実施していない	

② ①で〇を付けなかったものの中で今後予定している雇用確保措置はありますか(〇はいくつでも)。

1 継続雇用制度の上限年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
2 継続雇用制度の上限年齢の廃止	
3 定年年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
4 定年廃止	
5 1~4以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み	
6 既の実施した措置以外には予定していない	

③ 60代後半（65歳～69歳）で雇用確保措置が必要と考える理由は何ですか（〇はいくつでも）。

- | |
|-------------------------------------|
| 1 意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため |
| 2 高齢者の雇用確保は社会的な要請なので |
| 3 高齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため |
| 4 若年者に対する技術や仕事への姿勢についての教育効果を期待できるため |
| 5 安い賃金で雇用できるため |
| 6 まじめに働いてもらえるため |
| 7 若年者を採用できないため |
| 8 その他（具体的に： _____） |

④ 60代後半（65歳～69歳）の雇用確保措置を実施する場合に、貴社で必要になるとと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組みはどのようなものですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1 継続雇用者の処遇改定 | 7 全社的な人事制度の見直し |
| 2 設備や作業環境の整備 | 8 全社的な賃金制度の見直し |
| 3 適職の開拓 | 9 新規学卒者や中途採用者の採用計画の見直し |
| 4 教育訓練の強化・充実 | 10 退職金制度の見直し |
| 5 新たな勤務シフトの導入 | 11 その他（具体的に _____） |
| 6 高齢者の健康確保措置 | 12 特に必要な取組みはない |

→ 16ページの問22へ

付問(2) 問21の60代後半（65歳～69歳）の雇用確保について「2 予定無し」と回答した企業にお尋ねします。

① 60代後半（65歳～69歳）の高齢者の雇用確保が不要と考える理由は何ですか（〇はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1 生産性（能力・技能・成果など）が低い者が多いため |
| 2 新しい技術・知識への対応力などが低い者が多いため |
| 3 意欲などが低い者が多いため |
| 4 社内での協調性・組織忠実性・コミュニケーション等に課題がある者が多いため |
| 5 病気や労災事故のリスクが高いため |
| 6 高齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため |
| 7 特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世代交代をしたいため |
| 8 特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えられているため |
| 9 その他（具体的に： _____） |

② 仮に、60代後半（65歳～69歳）の高年齢者に雇用・就業の機会を提供しようとする場合、貴社で必要になるとと思われる取組みはどのようなものですか（〇はいくつでも）。

1 継続雇用者の処遇改定	7 全社的な人事制度の見直し
2 設備や作業環境の整備	8 全社的な賃金制度の見直し
3 適職の開拓	9 新規学卒者や中途採用者の採用計画の見直し
4 教育訓練の強化・充実	10 退職金制度の見直し
5 新たな勤務シフトの導入	11 その他（具体的に
6 高年齢者の健康確保措置	12 特に必要な取組みはない

→ 19ページの問23へ

問22 70代前半（70歳～74歳）の高年齢者の活用の考え方についてお尋ねします。

貴社では、70代前半（70歳～74歳）までの高年齢者の雇用確保措置の実施または予定がありますか。

（〇は一つ）

1 実施または予定あり	→ 17ページの付問(2)へ
2 予定無し	

→ 付問(1) 問22の70代前半（70歳～74歳）の雇用確保措置について、「1 実施または予定あり」と回答した企業にお尋ねします。

① どのような内容の雇用確保措置を実施していますか（〇はいくつでも）。

1 継続雇用制度の上限年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
2 継続雇用制度の上限年齢の廃止	
3 定年年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
4 定年廃止	
5 1～4以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み	
6 まだ実施していない	

② ①で〇を付けなかったものの中で今後予定している雇用確保措置はありますか（〇はいくつでも）。

1 継続雇用制度の上限年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
2 継続雇用制度の上限年齢の廃止	
3 定年年齢の引き上げ	→ _____ 歳への引き上げ
4 定年廃止	
5 1～4以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み	
6 既に実施した措置以外には予定していない	

③ 貴社では、70代前半（70歳～74歳）で雇用確保措置が必要と考える理由は何ですか（〇はいくつでも）。

- | |
|-------------------------------------|
| 1 意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため |
| 2 高齢者の雇用確保は社会的な要請なので |
| 3 高齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため |
| 4 若年者に対する技術や仕事への姿勢についての教育効果を期待できるため |
| 5 安い賃金で雇用できるため |
| 6 まじめに働いてもらえるため |
| 7 若年者を採用できないため |
| 8 その他（具体的に： _____） |

④ 70代前半（70歳～74歳）の雇用確保措置を実施する場合に、貴社で必要になると思われる取組み、あるいはすでに実施している取組みはどのようなものですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1 継続雇用者の処遇改定 | 7 全社的な人事制度の見直し |
| 2 設備や作業環境の整備 | 8 全社的な賃金制度の見直し |
| 3 適職の開拓 | 9 新規学卒者や中途採用者の採用計画の見直し |
| 4 教育訓練の強化・充実 | 10 退職金制度の見直し |
| 5 新たな勤務シフトの導入 | 11 その他（具体的に _____） |
| 6 高齢者の健康確保措置 | 12 特に必要な取組みはない |

19ページの間23へ

付問(2) 問20の70代前半（70歳～74歳）の雇用確保について「2 予定無し」と回答した企業にお尋ねします。

① 貴社では、70代前半（70歳～74歳）の高齢者の雇用確保が不要と考える理由は何ですか（〇はいくつでも）。

- | |
|--|
| 1 生産性（能力・技能・成果など）が低い者が多いため |
| 2 新しい技術・知識への対応力などが低い者が多いため |
| 3 意欲などが低い者が多いため |
| 4 社内での協調性・組織忠実性・コミュニケーション等に課題がある者が多いため |
| 5 病気や労災事故のリスクが高いため |
| 6 高齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため |
| 7 特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世代交代をしたいため |
| 8 特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えられているため |
| 9 その他（具体的に： _____） |

② 仮に、70代前半（70歳～74歳）の高年齢者に雇用・就業の機会を提供しようとする場合、貴社で必要になると思われる取組みはどのようなものですか（〇はいくつでも）。

1 継続雇用者の処遇改定	7 全社的な人事制度の見直し
2 設備や作業環境の整備	8 全社的な賃金制度の見直し
3 適職の開拓	9 新規学卒者や中途採用者の採用計画の見直し
4 教育訓練の強化・充実	10 退職金制度の見直し
5 新たな勤務シフトの導入	11 その他（具体的に)
6 高年齢者の健康確保措置	12 特に必要な取組みはない

中途採用時の年齢→		記入例 (60～64 歳)	55～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
4. 採用理由 (○はいくつでも)	1 経営幹部の確保	1	1	1	1
	2 中間管理職の確保	②	2	2	2
	3 高い技能・技術・ノウハウの活用	3	3	3	3
	4 若い従業員への技能・ノウハウの伝授	④	4	4	4
	5 勤務態度や仕事ぶりがまじめ	5	5	5	5
	6 応募があったから	6	6	6	6
	7 比較的安い賃金で採用できるため	7	7	7	7
	8 その他 ()	8	8	8	8

(以下、最も該当者が多いケースでご記入ください。)

中途採用時の年齢→		記入例 (60～64 歳)	55～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
5. 所定労働時間 (1 週あたり)		30 時間	時間	時間	時間
6. 賃金 (該当するものに金額を記入)	月額	万円	万円	万円	万円
	日額	6000 円	円	円	円
	時間額	円	円	円	円
7. 採用時の 雇用形態 (○は一つ)	1 正社員	①	1	1	1
	2 契約社員	2	2	2	2
	3 パート・アルバイト	3	3	3	3
	4 嘱託	4	4	4	4
	5 その他 ()	5	5	5	5

② 採用した 55 歳以上の中途採用者は、何歳まで雇用する予定ですか。中途採用時の各年齢層において、お答えください (各年齢層で○は一つ)。採用していない年齢層は空欄のままです。

中途採用時の年齢→	55 歳～59 歳	60 歳～64 歳	65 歳以上
65 歳未満	1	1	1
65 歳	2	2	2
66 歳	3	3	3
67 歳	4	4	4
68 歳	5	5	5
69 歳	6	6	6
70 歳	7	7	7
71 歳以上	8	8	8

- ③ 中途採用した中高年齢者の仕事ぶりをどう評価していますか（それぞれの年齢層であてはまるものすべてに○）。採用していない年齢層は空欄にして下さい。

中途採用時の年齢→	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上
高い管理能力・指導力をもっている	1	1	1
高い専門能力をもっている	2	2	2
勤務態度や仕事ぶりが真面目である	3	3	3
労働意欲が高い	4	4	4
幅広い人脈をもっている	5	5	5
能力に個人差がある	6	6	6
採用時に期待した働きをしていない	7	7	7
その他 (具体的に：)	8	8	8

以下、中途採用実績のあるすべての企業にお尋ねします

問25 高年齢者の中途採用についてお尋ねします。

- (1) 55歳以上の中途採用者については、どのようなことを重視して採用していますか（それぞれの年齢層であてはまるものすべてに○）。

中途採用時の年齢→	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上
知識・技能	1	1	1
性格、人柄	2	2	2
通勤可能な範囲に居住	3	3	3
短時間でも勤務可能な点	4	4	4
賃金が安くても応募してくれる点	5	5	5
本人の健康	6	6	6
その他（具体的に：)	7	7	7

- (2) 今後、55歳以上の各年齢層における採用を拡大するには、どのようなことを考慮する必要がありますか（それぞれの年齢層であてはまるものすべてに○）。

中途採用時の年齢→	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上
55歳以上の者の仕事の確保	1	1	1
社内全体の年齢構成	2	2	2
社内全体の人件費の増加	3	3	3
管理職との人間関係	4	4	4
管理職以外との人間関係	5	5	5
本人の意欲・モチベーションの維持・向上	6	6	6
本人の能力の維持・向上	7	7	7
本人の健康	8	8	8
役割と責任の明確化	9	9	9
その他（具体的に：)	10	10	10

問26 次の各年齢層について、今後どのような職種で中途採用する可能性がありますか。また、その職種での中途採用では経験や専門的な知識・スキルを問いますか。採用する可能性のない場合は空欄のままで結構です。

(1) 60～64歳

	中途採用 する可能性 がある 場合に○		経験や専門的な知識・ スキルを問う (該当する場合に○)	経験や専門的な知識・ スキルは問わない (該当する場合に○)
1 管理的な仕事	1	○ →	2	3
2 専門的・技術的な仕事	1	を →	2	3
3 事務的な仕事	1	付 →	2	3
4 販売の仕事	1	け →	2	3
5 サービスの仕事	1	た →	2	3
6 保安の仕事	1	職 →	2	3
7 農林漁業の仕事	1	種 →	2	3
8 生産工程の仕事	1	の →	2	3
9 輸送・機械運転の仕事	1	み →	2	3
10 建設・運輸の仕事	1	右 →	2	3
11 運搬・清掃・包装等の仕事	1	欄 →	2	3
12 その他	1	を →	2	3
		回 →		
		答 →		

(2) 65～69歳

	中途採用 する可能性 がある 場合に○		経験や専門的な知識・ スキルを問う (該当する場合に○)	経験や専門的な知識・ スキルは問わない (該当する場合に○)
1 管理的な仕事	1	○ →	2	3
2 専門的・技術的な仕事	1	を →	2	3
3 事務的な仕事	1	付 →	2	3
4 販売の仕事	1	け →	2	3
5 サービスの仕事	1	た →	2	3
6 保安の仕事	1	職 →	2	3
7 農林漁業の仕事	1	種 →	2	3
8 生産工程の仕事	1	の →	2	3
9 輸送・機械運転の仕事	1	み →	2	3
10 建設・運輸の仕事	1	右 →	2	3
11 運搬・清掃・包装等の仕事	1	欄 →	2	3
12 その他	1	を →	2	3
		回 →		
		答 →		

(3) 70～74歳

	中途採用 する可能性 がある 場合に○		経験や専門的な知識・ スキルを問う (該当する場合に○)	経験や専門的な知識・ スキルは問わない (該当する場合に○)
1 管理的な仕事	1	○ →	2	3
2 専門的・技術的な仕事	1	○ →	2	3
3 事務的な仕事	1	○ →	2	3
4 販売の仕事	1	○ →	2	3
5 サービスの仕事	1	○ →	2	3
6 保安の仕事	1	○ →	2	3
7 農林漁業の仕事	1	○ →	2	3
8 生産工程の仕事	1	○ →	2	3
9 輸送・機械運転の仕事	1	○ →	2	3
10 建設・運輸の仕事	1	○ →	2	3
11 運搬・清掃・包装等の仕事	1	○ →	2	3
12 その他	1	○ →	2	3

問27 65歳以上の高年齢者を派遣労働者（労働者派遣事業者から派遣される労働者）として自社に受け入れる可能性はありますか。

- 1 意欲と能力がある高齢者であれば受け入れる可能性がある
 2 受け入れる可能性はない
 3 その他（具体的に： _____）

VII. 各種支援制度

問28 高齢者雇用に関する国（独立行政法人を含む。）の各種支援制度についてお尋ねします。「高齢者雇用継続給付」、「特定求職者雇用開発助成金」、「高齢者雇用安定助成金」などの各種支援制度をご存知ですか。

①認知状況、②利用状況、③利用してお感じになられたこと、または、利用しなかった理由をご記入ください（以下の表の下に各種制度の概要を記載しています）。

	①認知状況 (○は一つ)			②利用状況 (○は一つ)		③利用してお感じになったこと、 または、利用しなかった理由
	知らない	知っている		利用した	利用していない	
1 高齢者雇用継続給付	1	2	→	1	2	
2 特定求職者雇用開発助成金	1	2	→	1	2	
3 65歳超雇用推進助成金	1	2	→	1	2	
4 労働移動支援助成金	1	2	→	1	2	
5 高齢・障害・求職者支援機構の高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言	1	2	→	1	2	
6 高齢者雇用優良企業の表彰	1	2	→	1	2	

※厚生労働省等の高齢者等の雇用の促進に際して、以下の各種制度があります。

- * 高齢者雇用継続給付とは、60歳到達時等の時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の者に支給される給付のこと。
- * 特定求職者雇用開発助成金とは、高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成制度。
- * 65歳超雇用推進助成金とは、高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置等を実施する事業主に対して助成する制度（高齢・障害・求職者雇用支援機構）。
- * 労働移動支援助成金とは、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者や高齢者等に対する再就職支援を職業紹介事業者への委託等により行う事業主に対する助成制度。
- * 高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言とは、高齢者雇用アドバイザーが高齢者の雇用に関する事項について、具体的かつ実質的な相談、助言を行うこと（高齢・障害・求職者雇用支援機構）。
- * 高齢者雇用優良企業の表彰とは、高齢者の雇用について先進的かつ積極的に取り組んでいる企業等に対し、厚生労働大臣等が表彰を行う事業のこと。

問29 今後、高齢者をより一層活用するにあたって、国からどんな支援や助成措置が必要ですか。具体的にご記入ください。

VIII. 貴社について

F 1 貴社の業種は何ですか (○は一つ)。

<p>1 建設業</p> <p>2 一般機械器具製造業</p> <p>3 輸送用機械器具製造業</p> <p>4 精密機械器具製造業</p> <p>5 電気機械器具製造業</p> <p>6 2～5以外の製造業 (具体的に:)</p> <p>7 電気・ガス・熱供給・水道業</p> <p>8 情報通信業</p>	<p>9 運輸業</p> <p>10 卸売・小売業</p> <p>11 金融・保険業</p> <p>12 不動産業</p> <p>13 飲食業・宿泊業</p> <p>14 医療・福祉</p> <p>15 教育・学習支援業</p> <p>16 サービス業 (具体的に:)</p> <p>17 その他 (具体的に:)</p>
---	--

F 2 貴社の設立年 [西暦]

--	--	--	--

 年

F 3 貴社の本社所在地は . . . () 都・道・府・県

F 4 貴社の従業員および正社員数についてうかがいます。

(1) 2019年5月1日現在の従業員数 (正社員・非正社員を含む)

--	--	--	--

 名

(2) 現在の正社員の人数、平均年齢、勤続年数について、下記におおよその数字をご記入ください。

正社員の人数 . . . 約 () 名 うち女性 () 名

正社員の平均年齢 (歳)			
約			歳

正社員の平均勤続年数 (年)			
約			年

(3) 貴社の年齢別の従業員数について、下記におおよその数字をご記入ください。

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

	正社員		非正社員	
50歳～54歳	約	名	約	名
55歳～59歳	約	名	約	名
60歳～64歳	約	名	約	名
65歳～69歳	約	名	約	名
70歳以上	約	名	約	名

F5 貴社の賃金制度についてうかがいます。

(1) 貴社の正社員のなかで、最も多いのは以下のどの層ですか（○は一つ）。また、その層が正社員全体に占めるおおよその割合をご記入ください。

1 高卒・男性	3 大卒・男性	5 その他（具体的に）
2 高卒・女性	4 大卒・女性	

→ 付問 最も多い層が正社員全体に占める割合・・・約（ ）%

(2) (1) でお答えいただいた貴社の正社員の①初任給の平均的な給与月額を実額で記入し、②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。

①初任給の平均的な給与月額（単位：千円）・・・ 万 千円

※ 千円未満の金額がある場合には、切り捨てて記入してください。

②各年齢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）

※「60代前半」以上の年齢層については、60歳以降もフルタイム勤務で継続雇用された場合についてお答えください。

	入社時	30歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳 直前	60代 前半	60代 後半	70代 前半
給与月額の 指数	100									

F6 (1) 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	4 確定拠出企業年金
2 規約型・確定給付企業年金	5 キャッシュ・バランスプラン
3 基金型・確定給付企業年金	6 企業年金制度は設けていない ⇒ F7へ

(2) 貴社の企業年金の、①支給開始年齢と、②支給期間についてお答えください。

①支給開始年齢・・・ _____ 歳から ②支給期間・・・ _____ 年

F7 貴社には、労働組合や常設的な労使協議機関がありますか（○は一つ）。

1 ある	2 ない
------	------

※高年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。～

【サマリー送付について】

調査結果のサマリーの送付をご希望の方は、「1 希望する」に○の上、下記連絡先等をご記入ください。

1 希望する 2 希望しない

【ヒアリング調査のお願い】

本アンケート調査終了後、60歳以上の高年齢者活用に伴う人事管理や高年齢者の採用活動について、更に詳しく実態を把握するため、企業を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話をうかがいたいと思っています。ご協力いただけるようでしたら、「1 ヒアリング調査に協力してもよい」に○の上、下記連絡先等をご記入ください。

1 ヒアリング調査に協力してもよい 2 ヒアリング調査には対応できない

(サマリー送付先・連絡先)

御住所 〒

御社名

部署名

記入者名

TEL :

e-mail :

