

平成22年3月29日

独立行政法人労働政策研究・研修機構
(理事長 稲上毅)
担当：雇用戦略部門 統括研究員 藤井宏一
(電話) 03-5903-6235 URL: <http://www.jil.go.jp>

「高齢者の雇用・採用に関する調査」結果

- ・ 継続雇用制度導入企業の7割が対象者の基準を選定、実際には4分の3の企業が希望者の9割以上を継続雇用
- ・ 60代前半・フルタイムの継続雇用者の、60歳直前を100とした61歳時点の賃金水準は、60歳直前の水準の60～70台が多い
- ・ 65歳より先の雇用確保措置は、「既に実施」2割強、「検討」1割強、「実施も検討もしていない」が6割強

調査結果のポイント

< 1. 60歳到達後の正社員の雇用確保の状況 >

- ・ 継続雇用制度の対象者が「希望者全員」は3割、「基準に適合する者」とする企業が7割。基準の内容は、「健康上支障がないこと」(91.1%)「働く意思・意欲があること」(90.2%)、「出勤率、勤務態度」(66.5%)等が多い(p5、図表3、図表4)。
- ・ 継続雇用制度の活用を希望する正社員のうち実際に継続雇用されている割合(過去3年間平均、定年到達者がいない企業を除く)は、「全員」が54.4%、90%以上とする企業が4分の3(p7、図表7)。

< 2. 60代前半の継続雇用者の就業・処遇 > (継続雇用者の定義はp11脚注4参照)

- ・ 60代前半の継続雇用者の大半がフルタイム勤務(p11、図表16、p12、図表18)。また、60歳代前半の継続雇用者で最も多い従業員は「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」とする企業が57.4%、「定年到達前の従業員」とする企業は16.3%(p14、図表20)。
- ・ 60代前半の継続雇用者の賃金水準について、定年到達前の従業員は、「担当する職務の市場賃金・相場」、「業界他社の状況」、「60歳到達時の賃金水準」等を考慮して決定、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は、「60歳到達時の賃金水準」、「担当する職務の市場賃金・相場」等の他、「高年齢雇用継続給付の受給状況」、「在職老齢年金の受給状況」も考慮(p13、図表19)。

- ・ 60代前半・フルタイムの継続雇用者の、60歳直前を100とした61歳時点の賃金水準は、平均的な水準で60～70台が多い(定年到達前従業員では「100」が最も多い)(p15～p17、図表21～)。
- ・ 60代前半の継続雇用者の配置は、勤務場所、仕事内容は「60歳ごろと同じ」が大多数、配置の際の配慮は「慣れている仕事に継続して配置」(74.1%)、「本人の希望」(53.0%)等が多い(p19、p20、図表24、図表25)。

< 3 . 高齢者雇用の課題と今後の取組み >

- ・ 高齢者の雇用の場の確保の課題にあたっては、「特に課題はない」(28.5%)が最も多いものの、課題としては、「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」(27.2%)、「管理職社員の扱いが難しい」(25.4%)、「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」(20.8%)等が多くなっている(p21、図表28)。
- ・ 公的給付(在職老齢年金、高年齢雇用継続給付)の支給額が今後変更された場合、支給対象の従業員の賃金を変更しないとする企業が過半数、「わからない」も3分の1(p22、図表30)。
- ・ 65歳より先の雇用確保措置について、「すでに実施」が23.1%、「検討している」が12.6%で、6割以上(62.1%)が「実施も検討もしていない」(p20、図表31)。「検討している」企業の内容は「企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み」が半数(49.6%)(p23、図表32)。
65歳より先の雇用確保措置が必要な理由は「高齢者でも十分に働くことができる」(62.0%)、「戦力となる高齢者を積極的に活用する必要がある」(59.0%)が多い(p24、図表33)。
65歳より先の雇用確保措置の実施の際の取組みとして「継続雇用者の処遇改訂」(30.7%)、「特に必要な取組みはない」(26.0%)が多い(p25、図表34)。
65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由は「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でない」(48.5%)、「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しい」(38.9%)が多い(p26、図表35)。

II 調査の概要

改正高年齢者雇用安定法が2006年4月から完全施行され、定年延長、継続雇用制度の導入などによる65歳までの段階的な雇用確保措置が事業主に義務付けられた¹。また、2007年10月から改正雇用対策法が施行され、募集・採用時の年齢制限の禁止が義務化された。そこで、当機構ではこうした高齢者雇用関連の法制度が整備される中で、各企業の高齢者の雇用や採用に関わる最近の取り組み等を明らかにするため、「高齢者の雇用・採用に関する調査」を実施することとした。

1. 調査対象：農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数50名以上の民間企業15,000社²（東京商工リサーチの企業情報から、「平成18年事業所・企業統計調査」の企業数に合わせて、業種・規模別に層化無作為抽出）。
2. 調査方法：郵送による調査票の配布・回収
3. 調査期間：2008年8月17日から9月1日。調査時点は2008年8月1日現在。
4. 有効回収数 3,867社 有効回収率 25.8%
5. 回答企業の属性

業種	(単位 %)
総数(3867社)	100.0
建設業	8.0
一般機械器具製造業	3.1
輸送用機械器具製造業	2.4
精密機械器具製造業	1.7
電気機械器具製造業	3.9
上記以外の製造業	15.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4
情報通信業	2.5
運輸業	8.8
卸売・小売業	19.2
金融・保険業	1.0
不動産業	0.8
飲食業・宿泊業	3.9
医療・福祉	1.9
教育・学習支援業	1.6
サービス業	16.3
その他	6.3
[製造業]	26.8
[非製造業]	70.9
無回答	2.3
規模	(単位 %)
総数(3867社)	100.0
99人以下	48.0
49人以下	6.7
50-99人	41.2
100-299人	36.2
100-199人	27.0
200-299人	9.1
300-999人	10.8
300-499人	6.5
500-999人	4.4
1000人以上	3.4
300人以上	14.2
500人以上	7.7
無回答	1.7

6. その他

本調査は、プロジェクト研究「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」のサブ研究「高齢者の就労促進に関する研究」の調査という位置づけであり、本調査結果をまとめた調査シリーズの他、本調査を用いたより詳細な分析については、別途、労働政策研究報告書としてとりまとめを行っている。

¹ 改正高年齢者雇用安定法の高年齢者雇用確保措置義務年齢は、2006年度62歳、2007～2009年度63歳、2010～2012年度64歳、2013年度以降65歳となっており、本調査実施時点では63歳である。

² 回答企業には50人未満の企業も含まれている。その主な理由としては、データベースの最新更新時以降に、該当企業において従業員数の減少等が生じたこと等が考えられる。

II 調査結果の概要

1. 60歳到達後の正社員の雇用確保の状況

(1) 定年制

2008年8月1日現在、正社員について、「全員定年がある」92.8%、「定年がある正社員と、ない正社員がいる」2.0%であり、「定年制がある」企業は94.8%と大多数である。「全員、定年がない」は1.6%(62社)となっている。定年制がある企業3665社のうち、定年年齢(複数回答)をみると、「60歳」が86.9%、「65歳」が10.5%等であり、「70歳以上」は0.4%で「65歳以上計」は11.0%ある。このうち、対象者が最も多い年齢に限定した集計結果でみると、「60歳」が86.1%と大多数、次いで「65歳」が9.2%等で、「70歳」は0.2%、「65歳以上計」では9.4%である(図表1)。

図表1 最も多い定年年齢の状況(n=3867)

73(総社数)6	53(定年制がある企業)6	最も多い定年年齢														無回答	ない年	無回答
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	以上5計	無回答				
(100.0)	(94.8)	[100.0]	[86.1]	[0.7]	[1.3]	[1.8]	[0.1]	[9.2]	[0.1]	—	—	—	[0.2]	[9.4]	[0.5]	(1.6)	(3.6)	

(注) ()は総数に対する割合。
[]は定年がある企業に対する割合。

(2) 継続雇用制度

① 継続雇用制度の状況

正社員の定年がある企業(3665社)のうち、定年まで勤務した正社員を対象とする継続雇用制度が「ある」企業が95.7%と大多数で、「ない」企業は4.3%である³。継続雇用制度の内訳は「再雇用制度のみ」が81.9%で、「再雇用制度と勤務延長制度」10.1%、「勤務延長制度のみ」7.3%である。

② 継続雇用制度の上限年齢

継続雇用制度がある企業(3506社)のうち、上限年齢を「定めている」企業が79.9%(2802社)で「定めていない」企業が19.7%(691社)である。継続雇用制度の上限年齢を定めている企業の上限年齢(複数回答)は「65歳」が86.5%と最も多く、次いで「63歳」10.4%、「64歳」7.8%、「70歳以上」3.0%で「65歳以上計」は91.2%となっている。このうち、当該企業の対象者が最も多い上限年齢に限定した集計結果でみると、「65歳」が83.5%と大多数、次いで「63歳」が6.4%、「64歳」4.1%、「70歳」1.4%、「65歳以上計」86.3%となっている(図表2)。

図表2 継続雇用制度のある企業の最も多い継続雇用の上限年齢の状況(n=3506)

63(継続雇用)50	2(継続雇用)0	を上限年齢	最も多い上限年齢														定めていない	無回答
			60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	以上1計	以上5計	無回答		
[100.0]	[79.9]		[0.2]	[0.1]	[0.4]	[5.1]	[3.3]	[66.8]	[0.1]	[0.3]	[0.4]	[0.3]	[1.1]	[0.1]	[68.9]	[1.9]	[19.7]	[0.4]
(100.0)	(100.0)		(0.2)	(0.1)	(0.5)	(6.4)	(4.1)	(83.5)	(0.1)	(0.3)	(0.5)	(0.4)	(1.4)	(0.1)	(86.3)	(2.3)		

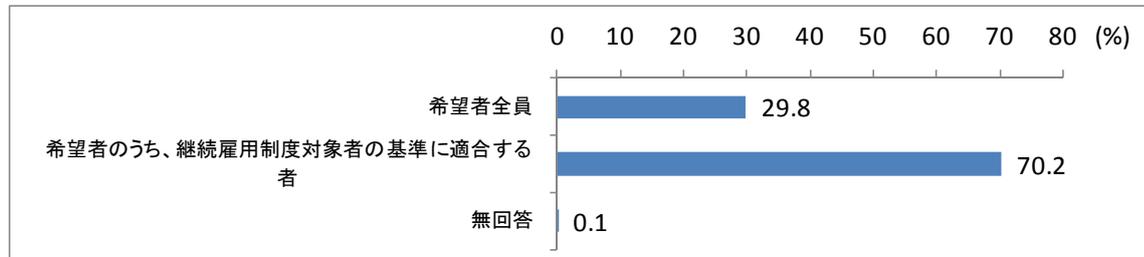
(注) []は継続雇用制度がある企業に対する割合
(注) ()は上限年齢を定めている企業に対する割合

³ 「再雇用制度」は定年年齢に達した者をいったん退職させた後再雇用する制度、「勤務延長制度」は定年に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。両制度を総称し「継続雇用制度」という。

③継続雇用制度の対象者

継続雇用制度がある企業について、その対象者を、「希望者全員」としている企業が 29.8% (1044 社)、「希望者のうち、継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業が 70.2% (2460 社) となっている (図表 3)。

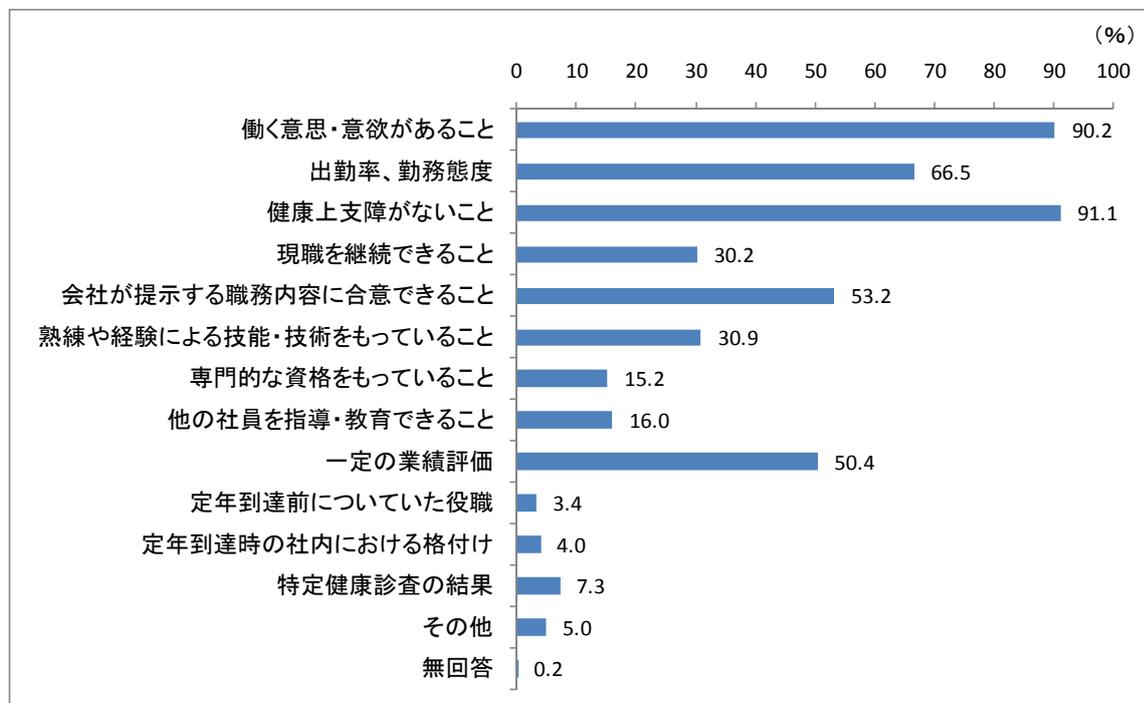
図表 3 継続雇用制度の対象者(継続雇用制度のある企業)(n=3506)



④継続雇用制度の基準の内容

継続雇用制度の対象者を「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業 (2460 社) に、基準の内容 (複数回答) を尋ねると、「健康上支障がないこと」(91.1%)、「働く意思・意欲があること」(90.2%) が 9 割と高く、次いで「出勤率、勤務態度」(66.5%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(53.2%)、「一定の業績評価」(50.4%) 等となっている (図表 4)。

図表 4 継続雇用制度の対象者の基準(複数回答)(継続雇用の対象者について基準に適合する者とする企業)(n=2460)

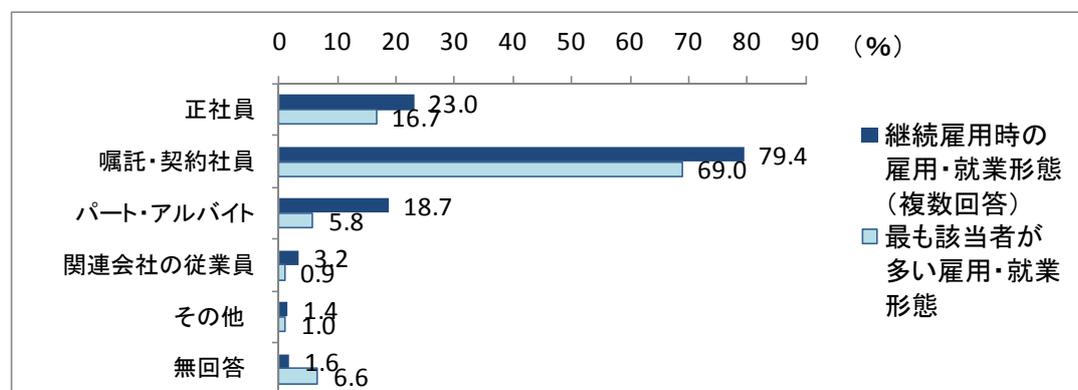


⑤継続雇用制度の雇用・勤務形態

正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態 (複数回答) については、「嘱託・契約社員」が 79.4% と大多数で、「正社員」23.0%、「パート・アルバイト」18.7% 等となっている。最も該当

者が多い雇用・就業形態も、「嘱託・契約社員」が69.0%と最も多く、「正社員」16.7%、「パート・アルバイト」5.8%等となっている（図表5）。

図表5 継続雇用時の雇用・就業形態（複数回答）（継続雇用制度のある企業）（n=3506）

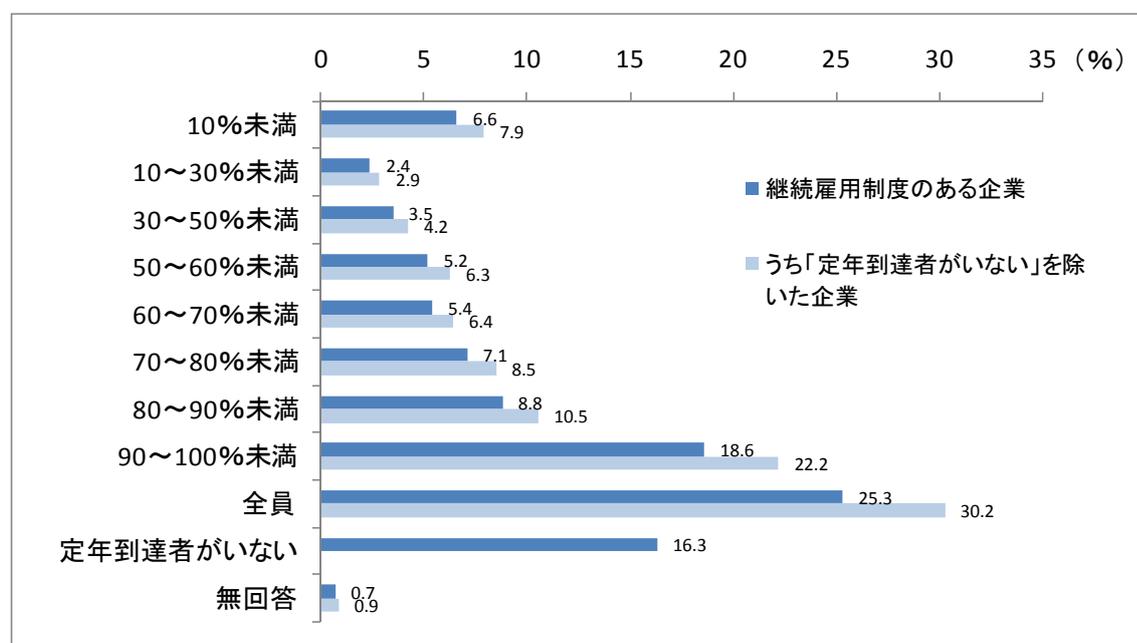


⑥継続雇用制度の活用希望者及び適用者の状況

i) 継続雇用制度の活用を希望する人の割合

定年に到達した正社員のうち、毎年、何%程度の人が継続雇用制度の活用を希望しているか（過去3年間でのおよその平均）を尋ねると、「全員」が25.3%と最も多く、次いで「90～100%未満」が18.6%となっている。「定年到達者がいない」が16.3%あり、以下、「80～90%未満」が8.8%等となっている。なお、「定年到達者がいない」を除いた企業について集計すると「全員」30.2%、「90～100%未満」が22.2%となっている（図表6）。

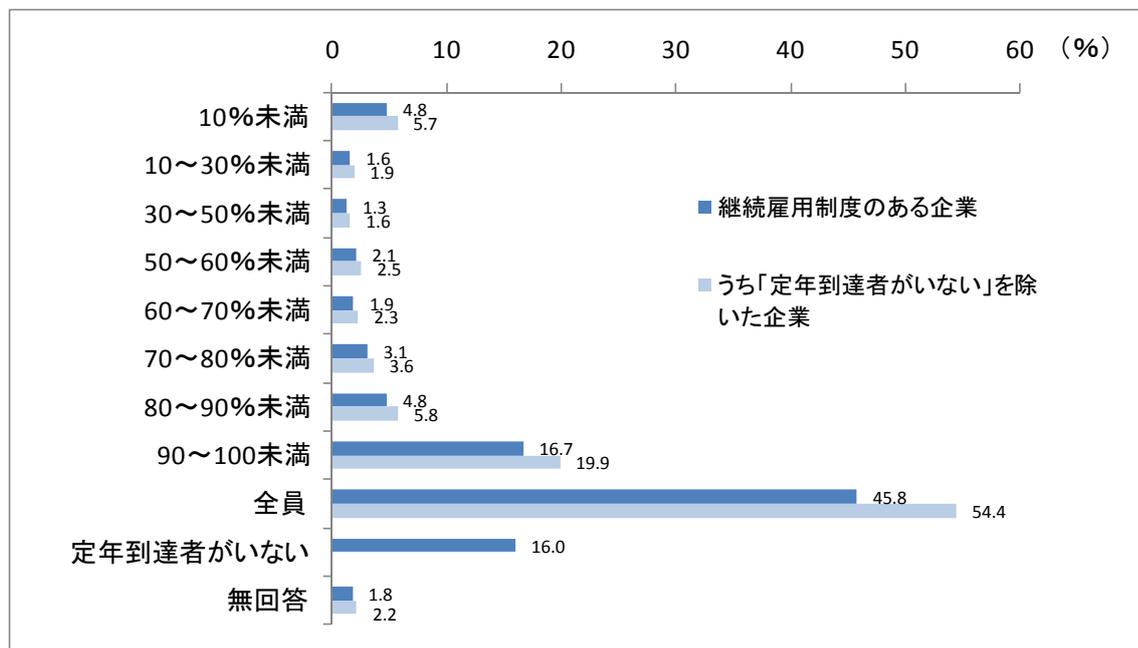
図表6 定年に到達した社員のうち継続雇用制度の活用を希望する人の割合(過去3年間でのおよその平均)（継続雇用制度のある企業）（n=3506（「定年到達者がいない」を除いた企業：n=2933））



ii) 実際に継続雇用される人の割合

継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、毎年、何%程度の人が実際に継続雇用されているか(過去3年間でのおよその平均)を尋ねると、「全員」が45.8%と最も多く、次いで「90~100%未満」が16.7%となっている。「定年到達者がいない」が16.0%あり、以下、「80~90%未満」、「10%未満」が4.8%等である。なお、「定年到達者がいない」を除いた企業について集計すると「全員」が54.4%で、4分の3(74.3%)の企業で90%以上となっている(図表7)。

図表7 継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、実際に継続雇用されている人の割合(過去3年間でのおよその平均)(継続雇用制度のある企業)(n=3506(「定年到達者がいない」を除いた企業:n=2946))



(3) 60歳に到達する前の正社員等を対象とする制度

①60歳に到達する前の正社員を対象とする制度

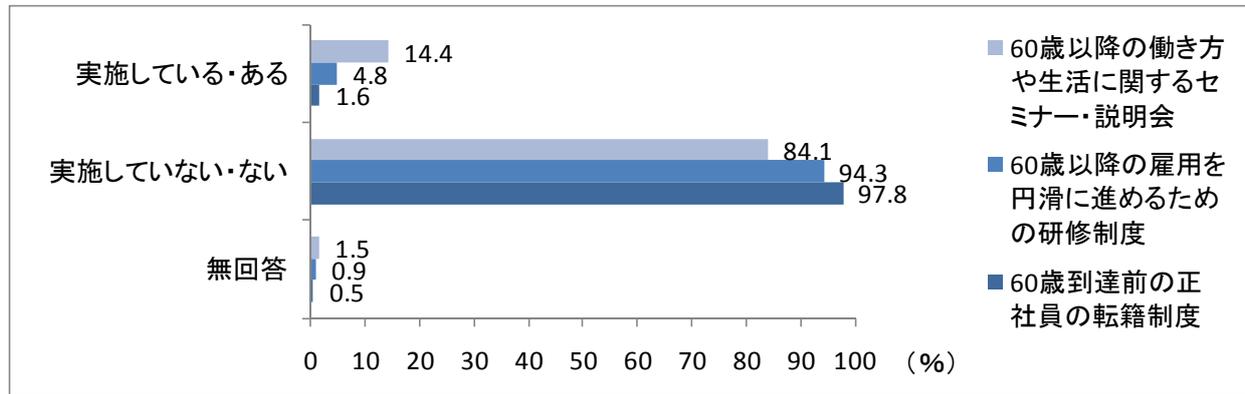
60歳に到達する前の正社員を対象に、i) 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の実施、ii) 60歳以降の雇用を円滑に進めるための研修の実施、iii) 他社へ転籍させる制度の有無について尋ねたところ、

i) セミナー・説明会を「実施している」企業は14.4%と少なく、「実施していない」企業が84.1%となっている。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項目(複数回答)を尋ねたところ、「賃金水準」80.3%、「雇用形態(正社員か、非正社員かなど)」79.9%、「雇用契約期間」76.7%等の順となっている(図表8、図表9)。

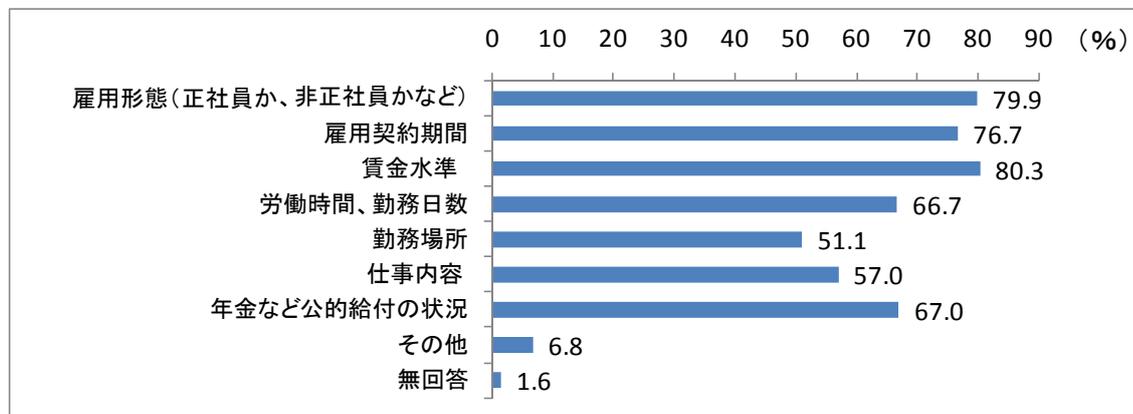
ii) 研修を「実施している」企業は4.8%にとどまり、「実施していない」企業が94.3%となっている。「実施している」企業に実施の目的(複数回答)を尋ねると、「60歳以降、継続して雇用された際の基本的な心構えに関するもの」が83.9%と最も多く、以下、「予想される仕事の変更に対応するためのもの」30.6%等となっている(前出図表8、図表10)。

iii) 転籍制度が「ある」企業は1.6%にとどまり、「ない」企業が97.8%となっている(前出図表8)。

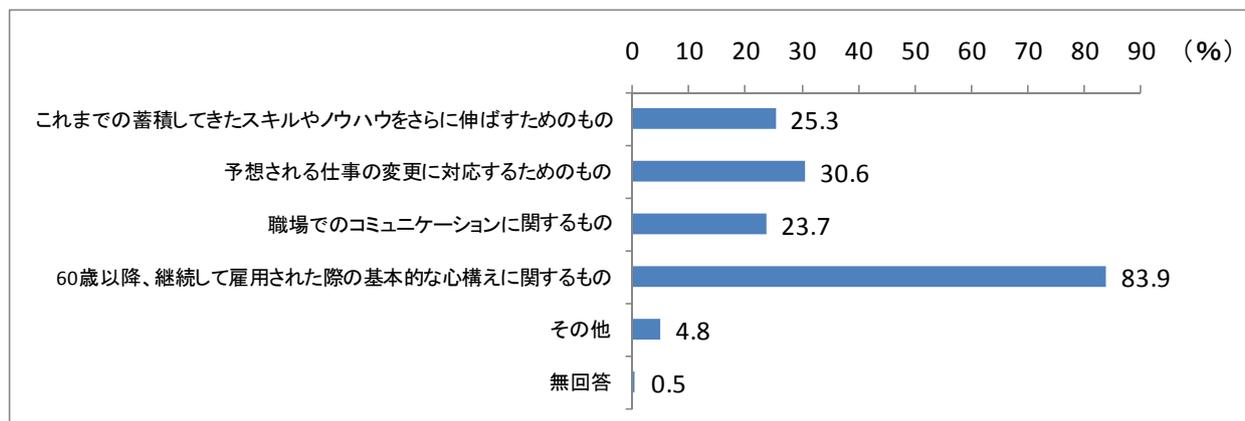
図表8 60歳に到達する前の正社員を対象とする制度の実施状況(n=3867)



図表9 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の説明項目(複数回答)(セミナー・説明会実施企業)(n=558)



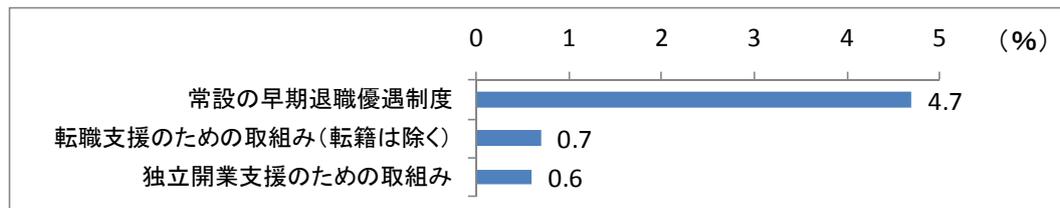
図表10 60歳以降の雇用を円滑に進めるための研修の実施目的(複数回答)(研修実施企業)(n=186)



②早期退職優遇制度、転職支援や独立開業支援のための取組みの実施状況

50歳以上の正社員を対象として、常設の早期退職優遇制度、転職支援のための取組み(転籍を除く)、独立開業支援のための取組み状況を尋ねたところ、「常設の早期退職優遇制度」の実施は4.7%にとどまっており、「転職支援のための取組み(転籍は除く)」の実施は0.7%、「独立開業支援のための取組み」の実施は0.6%と非常に少なくなっている(図表11)。

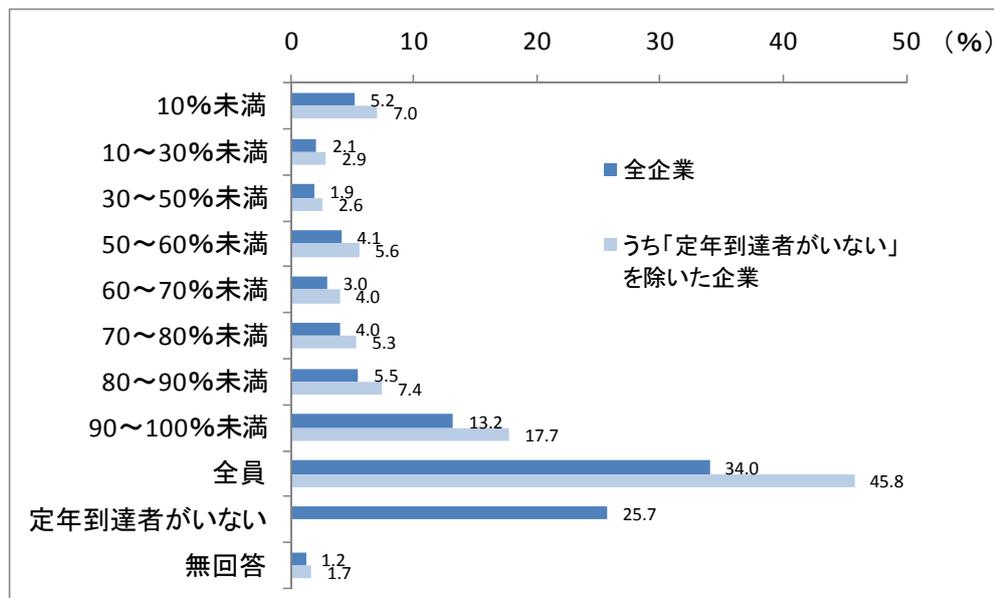
図表 11 50歳以上の正社員を対象とした取組みの実施状況(n=3867)



(4) 正社員の60歳以降の継続雇用の状況

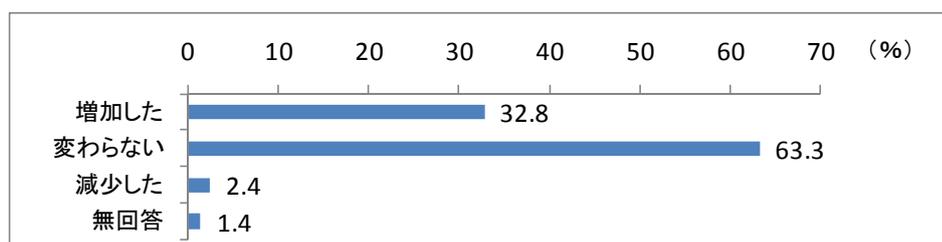
前年に自社で60歳を迎えた正社員のうち、どのくらいの割合の人が60歳以降も引き続き自社で雇用されているかを尋ねたところ、「全員」が34.0%と最も多く、以下、「定年到達者がいない」が25.7%、「90~100%未満」が13.2%等である。なお、「定年到達者がいない」を除いた企業について集計すると「全員」が45.8%で、6割強(63.5%)の企業が90%以上となっている(図表12)。

図表 12 前年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き自社で雇用された割合(n=3867 (「定年到達者がいない」を除いた企業：n=2874))



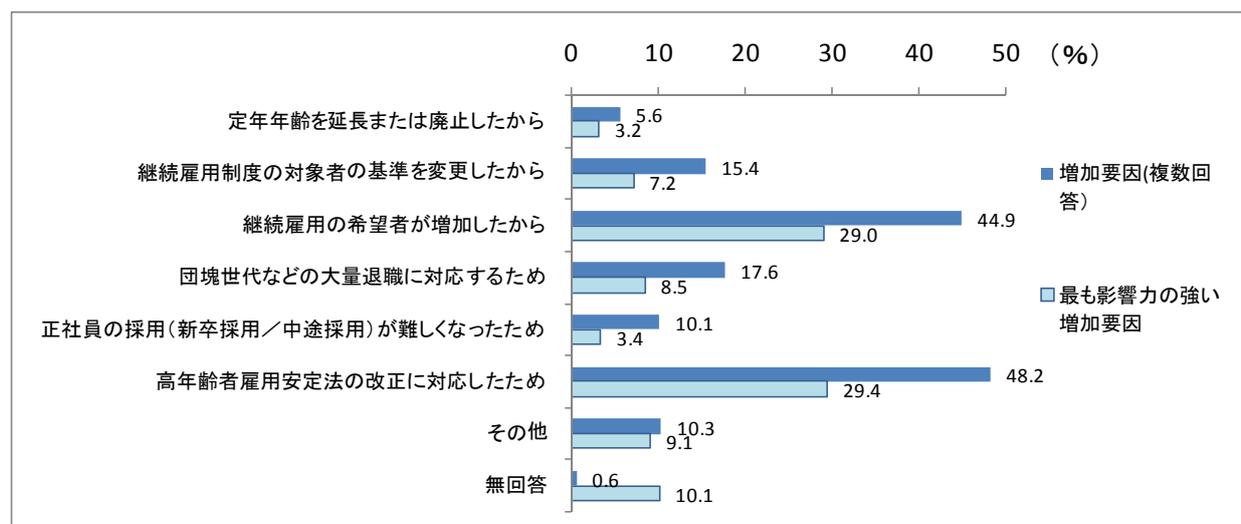
「全員」から「10%未満」を選んだ企業(回答企業の73.1%、2826社)について、60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の3年前(2005年)との変化を尋ねたところ、「変わらない」が63.3%で最も多く、「増加した」が32.8%であり、「減少した」は2.4%にとどまっている(図表13)。

図表 13 3年前(2005年)と比べた60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の変化(前年60歳を迎えた正社員のうち自社で引き続き雇用された割合が「全員」~「10%未満」の企業)(n=2826)



雇用割合が3年前と比べて増加した企業（928社）について、その要因（複数回答）を尋ねたところ、「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」48.2%、「継続雇用の希望者が増加したから」44.9%が多く、以下「団塊世代などの大量退職に対応するため」17.6%、「継続雇用制度の対象者の基準を変更したから」15.4%等となっている。最も影響力の強い要因と考えられるものは、「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」29.4%、「継続雇用の希望者が増加したから」29.0%が多く、以下「その他」9.1%、「団塊世代などの大量退職に対応するため」8.5%等となっている（図表14）。

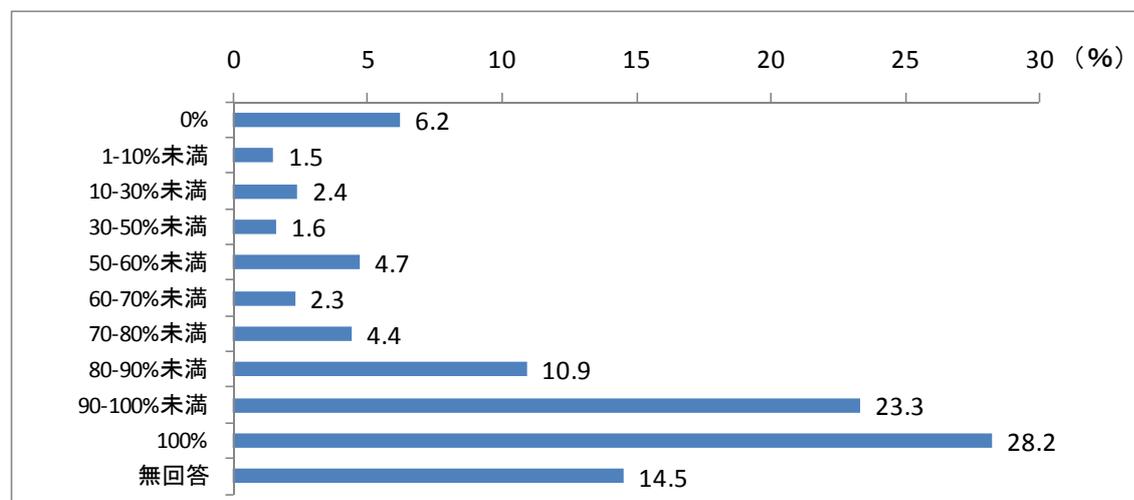
図表 14 3年前と比べて60歳を迎えた正社員を雇用する割合が増加した企業の増加要因(複数回答)(n=928)



(5) 10年前の50歳正社員の60歳までの勤続割合

10年前に自社で50歳を迎えた正社員の数を100%とすると、60歳まで勤続しているのはどの程度か尋ねたところ、「100%」が28.2%と最も多く、ついで「90~100%未満」が23.3%等となっており、「0%」も6.2%みられる。過半数(51.5%)の企業で90%以上となっている(図表15)。

図表 15 10年前に50歳を迎えた正社員のうち60歳まで継続している割合(n=3867)



2. 60代前半の継続雇用者の就業・処遇⁴

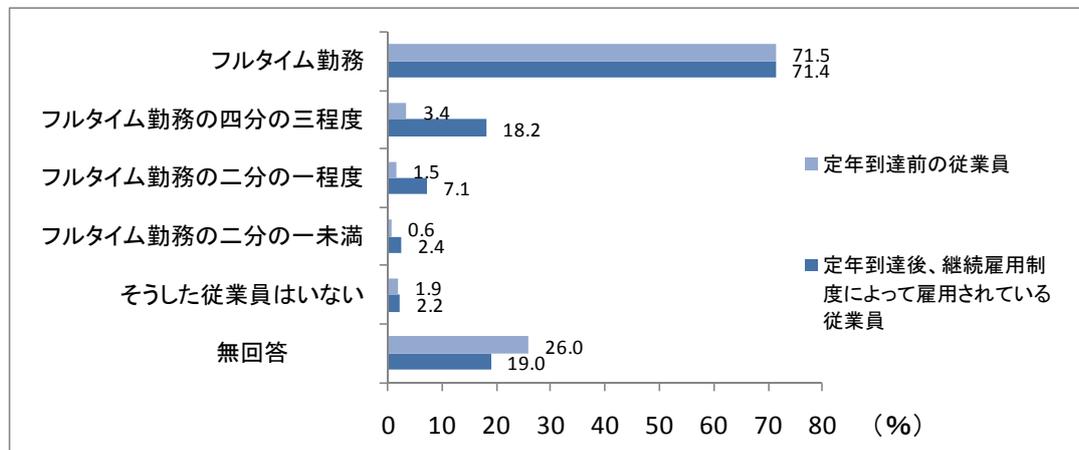
(1) 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間・勤務状況

①60代前半継続雇用者の週所定労働時間

60代前半の継続雇用者の週所定労働時間は、「40時間」が51.3%と最も多く、次いで「35~40時間未満」が35.8%で、(労働時間回答企業3567社)平均で39時間15分となっている。

60代前半の継続雇用されている従業員の週所定労働時間がどのように定められているか(複数回答)について尋ねたところ、①定年到達前の従業員では、「フルタイム勤務」が71.5%と最も多く、それ以外は少ない。なお「無回答」が26.0%と多い。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も、「フルタイム勤務」が71.4%と最も多いが、「フルタイム勤務の四分の三程度」が18.2%、「フルタイム勤務の二分の一程度」が7.1%ある。「無回答」は19.0%と多い(図表16)。

図表16 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間の定められ方(複数回答)(n=3867)

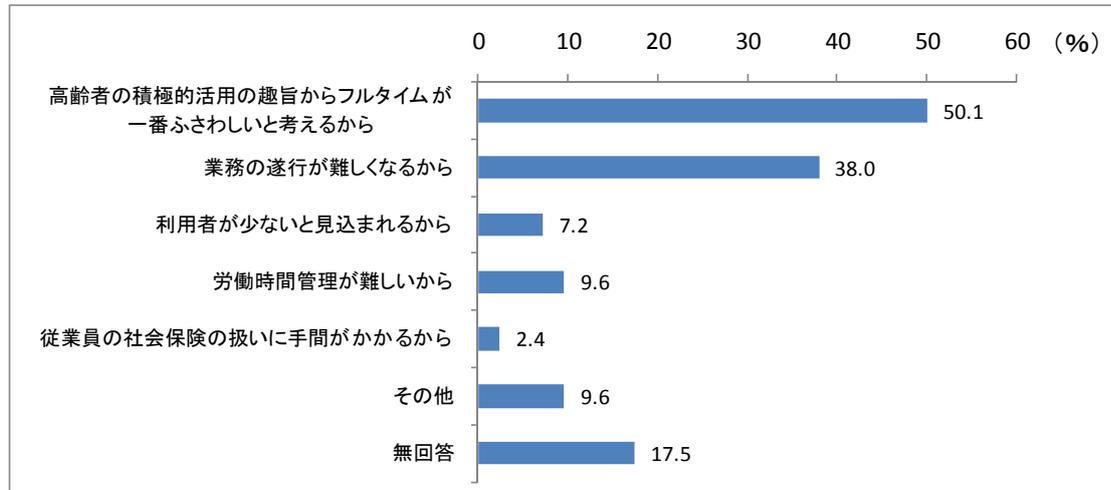


②60代前半継続雇用者でフルタイム以外の就業時間を設定していない理由

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のいずれにおいても、フルタイム以外の就業時間の設定を行っていない企業(2415社)について、その理由(複数回答)を尋ねたところ、「高齢者の積極的活用の趣旨からフルタイムが一番ふさわしいと考えるから」が50.1%で最も多く、次いで「業務の遂行が難しくなるから」が38.0%であり、以下「労働時間管理が難しいから」「その他」が9.6%等となっている。「無回答」が17.5%と比較的多い(図表17)。

⁴ ここでの「継続雇用者」とは、60歳に到達するまで調査対象企業に正社員として勤続し、60歳以降も当該企業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、「60代前半」は60~64歳を指す。

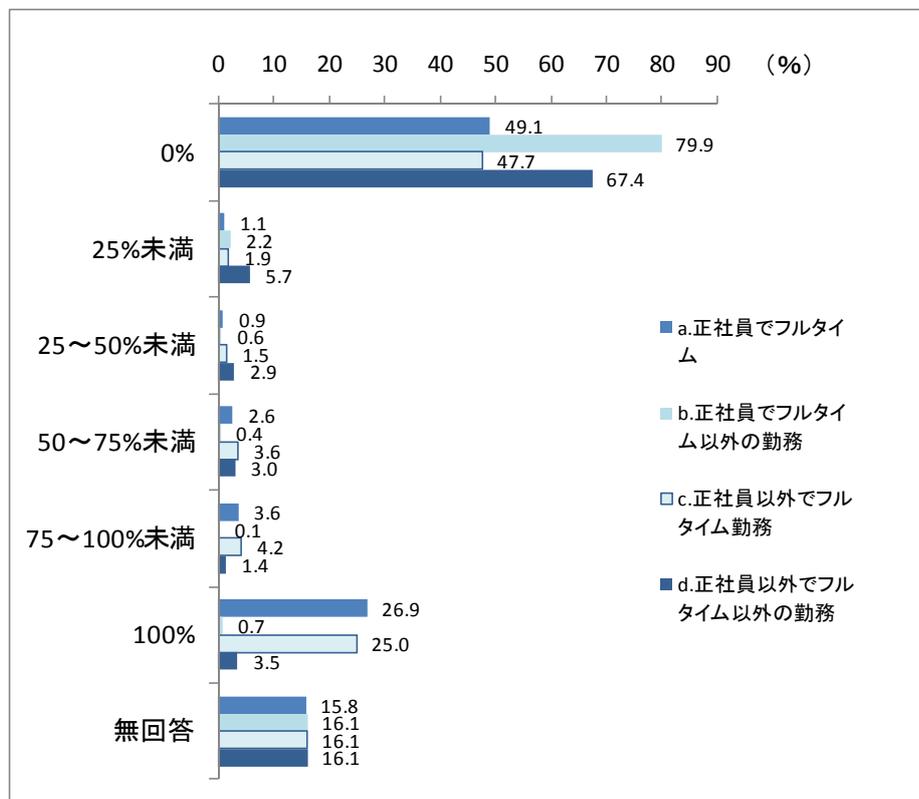
図表 17 60代前半の継続雇用者でフルタイム以外の就業時間設定を行っていない理由(複数回答)
(フルタイム以外の設定のない企業) (n=2415)



③ 60代前半継続雇用者の雇用形態・勤務形態別の割合

60代前半の継続雇用者の雇用形態・勤務形態別の割合を尋ねると、「a.正社員でフルタイム勤務」は、「100%」が26.9%、「0%」が49.1%、「c.正社員以外でフルタイム勤務」は「100%」が25.0%、「0%」が47.7%とこの2つに集中している。「b.正社員でフルタイム以外勤務」は「0%」が79.9%、「d.正社員以外でフルタイム以外勤務」も「0%」が67.4%と高い(図表18)。

図表 18 60代前半の継続雇用者の勤務形態(n=3867)

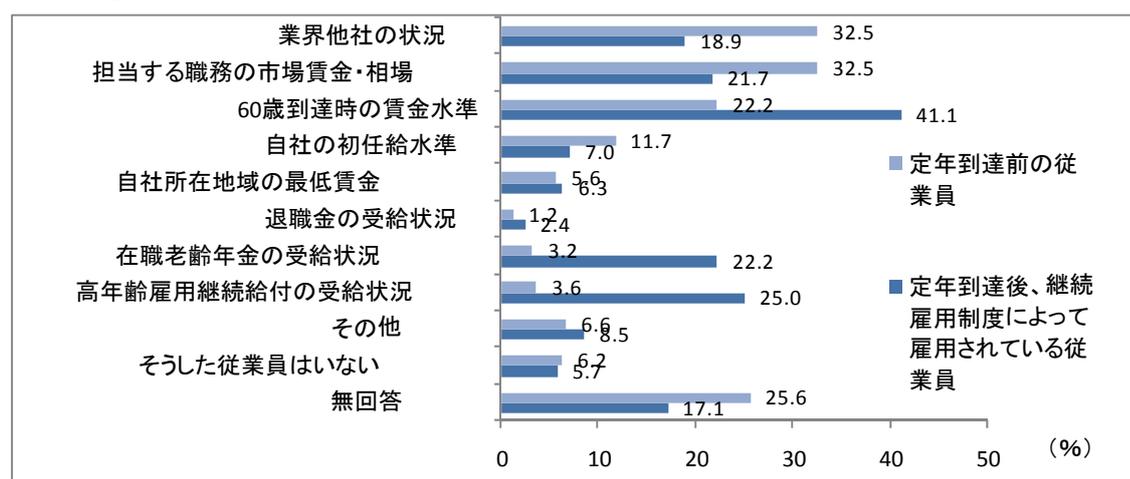


(2) 60代前半の継続雇用者の賃金水準の決定について

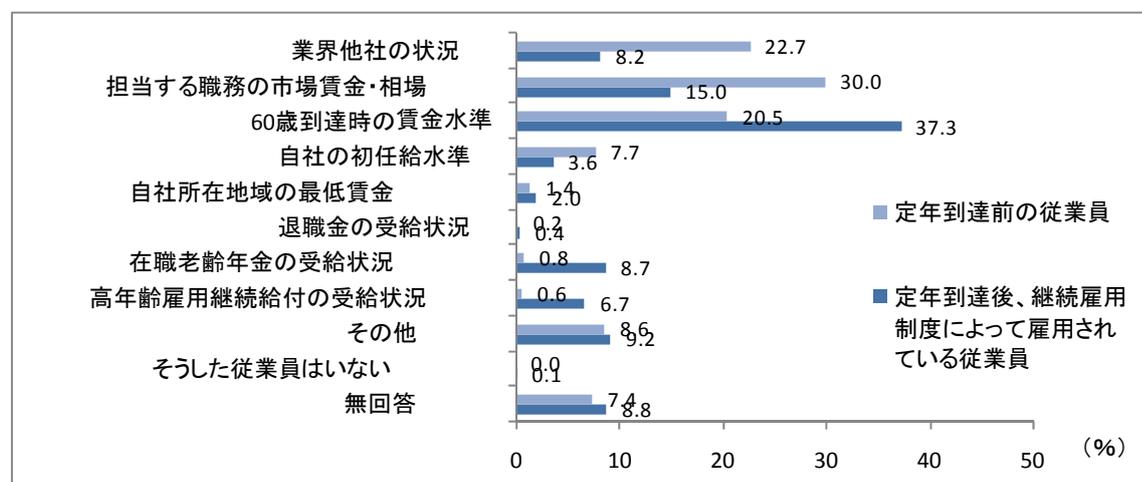
60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点について尋ねたところ、

- ①定年到達前の従業員は、i)賃金水準決定の際考慮している点(複数回答)は、「担当する職務の市場賃金・相場」が32.5%、「業界他社の状況」が32.5%で多く、以下「60歳到達時の賃金水準」が22.2%、「自社の初任給水準」が11.7%等で、「無回答」が25.6%と多い。ii)最も重視している項目は、「担当する職務の市場賃金・相場」が30.0%と高く、次いで「業界他社の状況」が22.7%、「60歳到達時の賃金水準」が20.5%、「その他」8.6%、「自社の初任給水準」7.7%等となっている。
- 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は、i)賃金水準決定の際考慮している点(複数回答)は、「60歳到達時の賃金水準」が41.1%と最も多く、以下「高年齢雇用継続給付の受給状況」25.0%、「在職老齢年金の受給状況」22.2%、「担当する職務の市場賃金・相場」21.7%、「業界他社の状況」が18.9%等で、「無回答」が17.1%と多い。ii)最も重視している項目は、「60歳到達時の賃金水準」が37.3%と最も多く、次いで「担当する職務の市場賃金・相場」15.0%であり、以下「その他」9.2%、「在職老齢年金の受給状況」8.7%、「業界他社の状況」が8.2%、「高年齢雇用継続給付の受給状況」6.7%等となっている(図表19①②)。

図表19① 60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点(複数回答)(n=3867)



図表19② 60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に最も重視している点(考慮している点(複数回答)があると回答した企業(定年到達前:n=2636、継続雇用制度雇用:n=2987))



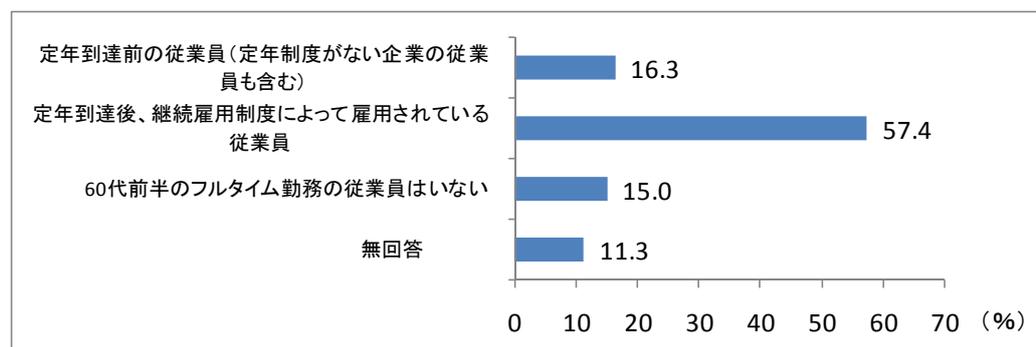
(注)「そうした従業員はいない」回答企業が「定年到達前」1社、「継続雇用制度雇用」2社あった。

(3) 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の状況について

①60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者のなかで最も多い形態

60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の中で最も多いものは、「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」が57.4% (60代前半のフルタイム勤務従業員のいる企業の77.8%)、「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)」が16.3% (60代前半のフルタイム勤務従業員のいる企業の22.2%)、「60代前半のフルタイム勤務の従業員はいない」が15.0%、無回答が11.3%であり、60代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業は、73.7%となっている (図表20)。

図表20 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者で最も多い従業員(n=3867)



②最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の61歳時点の賃金水準

60代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業 (2851社) について、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の、61歳時点での賃金 (給与と賞与などを合計した年間賃金) を、60歳直前の水準を100として比べるとどの程度になるか、①最高水準、②平均的な水準、③最低水準について尋ねたところ、

i) 「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、①最高水準では、「無回答」を除くと「100」が19.6%でもっとも多く、「80~89」が12.5%、「70~79」が11.1%、「60~69」が9.9%等で、80以上が4割 (40.6%) を占め、平均では81.7となっている。無回答の割合が33.5%と3分の1ある。②平均的水準では、「無回答」を除くと「60~69」が18.5%、「70~79」が18.1%で多く、「80~89」が12.2%、「100」が10.2%等で、「60~79」で4割弱 (36.6%) を占め、平均では71.1となっている。無回答が20.6%ある。③最低水準は、「無回答」を除くと「60~69」が15.6%で多く、「50~59」が13.5%、「70~79」が11.0%、「40~49」が6.5%等で、「50~79」で4割 (40.2%) を占め、平均は63.6となっている。無回答が34.9%と3分の1ある。

ii) 最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達前の従業員」の場合 (632社) では、①最高水準が、「無回答」を除くと「100」が32.3%と最も多く、ついで「90~99」の7.0%、「80~89」の6.6%、「70~79」の6.2%等で、平均は90.6となっており、無回答が36.4%と高い。

②平均的水準は、「無回答」を除くと「100」が24.8%、ついで「70~79」が11.7%、「80~89」が11.4%、「60~69」の10.9%等で、平均は81.5となっており、無回答が25.5%と4分の1ある。

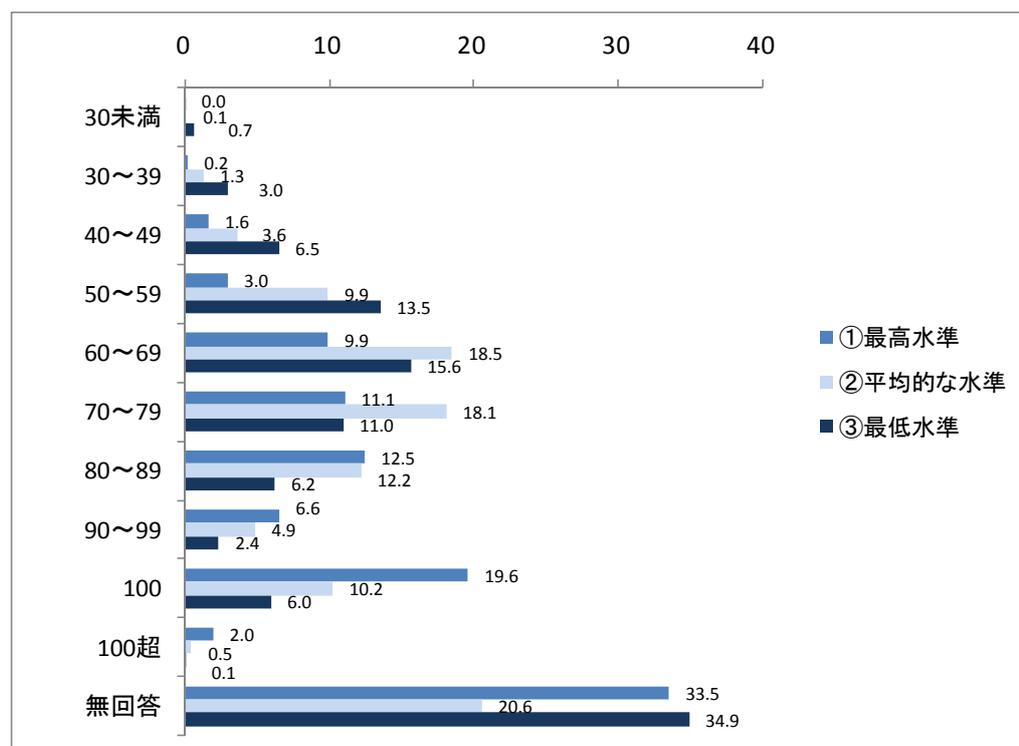
③最低水準は、「無回答」を除くと「100」が16.5%、ついで「60~69」が10.0%、「70~79」が8.9%、「50~59」が8.7%等で、平均は74.8となっており、無回答は39.2%と約4割を占め高い。

iii) 最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「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」の場合 (2219社) は、①最高水準が、「無回答」を除くと、「100」が16.0%、

「80～89」が14.1%、「70～79」が12.5%、「60～69」が11.3%等で、平均は79.3であり、無回答が32.7%と3割強ある。②平均的水準は、「無回答」を除くと、「60～69」が20.6%、「70～79」が19.9%と多く、「80～89」が12.4%、「50～59」が11.5%等で、平均は68.4であり、無回答が19.2%と約2割である。③最低水準は、「無回答」を除くと、「60～69」が17.3%、「50～59」が14.9%、「70～79」が11.6%、「40～49」が7.7%等で、平均は60.7であり、無回答が33.6%と3分の1ある。

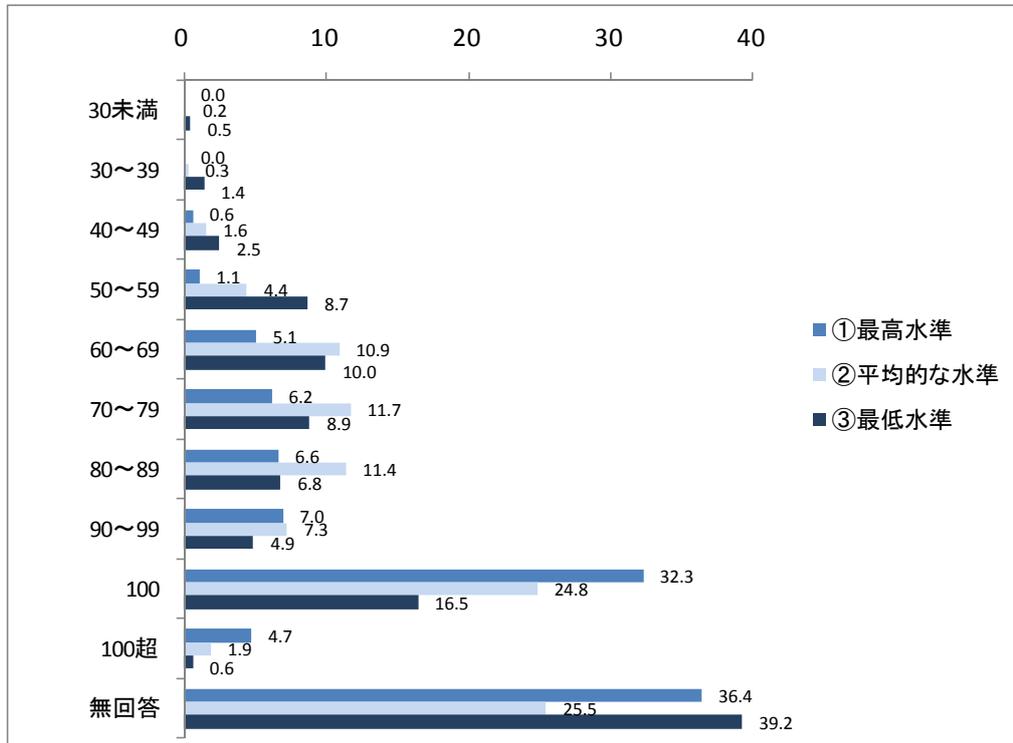
このように、60歳直前と比べた61歳時点の賃金水準は、「定年到達前の従業員」の場合、「100」とする企業が多いが、平均的水準、最低水準では、60～70台の企業も多くなっている。「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の場合、60～70台が比較的多く、その上下に分布し、最低水準では50未満も若干みられる（図表21①～④）。

図表21① 60代前半・フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準(60歳直前=100)(60代前半・フルタイム継続雇用者がいる企業) (60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業) (n=2851)

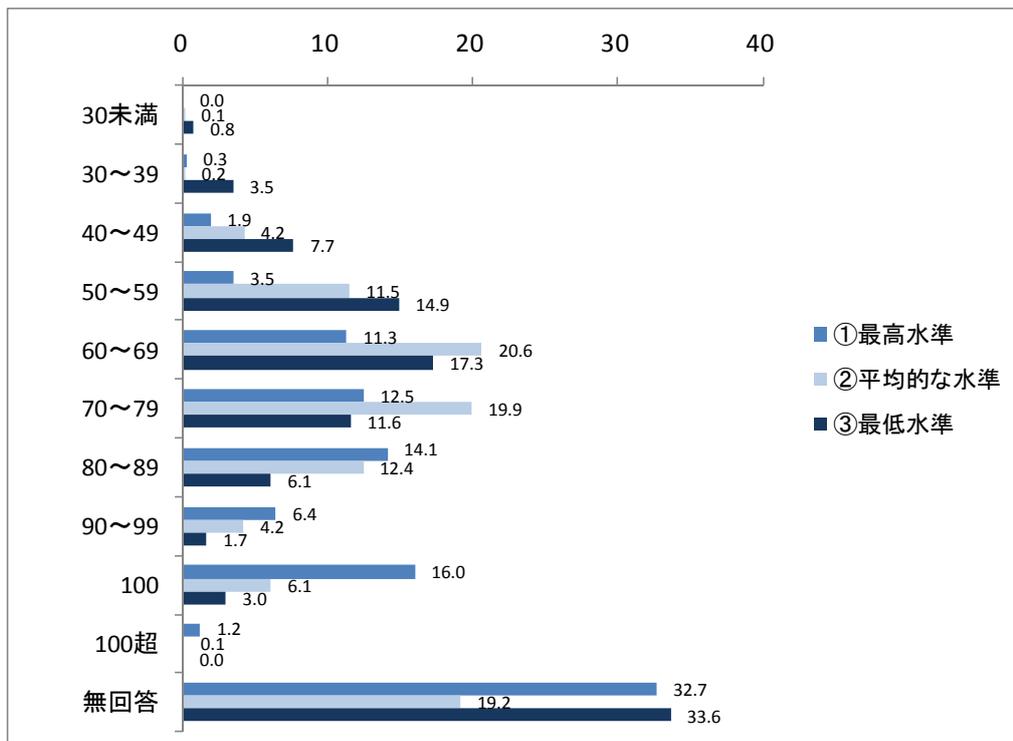


(注) 最高水準の30未満は、回答企業数が1社のため、割合は0.0%表示となっている。

図表 21② 定年到達前従業員の 61 歳時点の賃金水準(60 歳直前=100) (最も多い 60 代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達前の従業員」と回答した企業) (n=632)

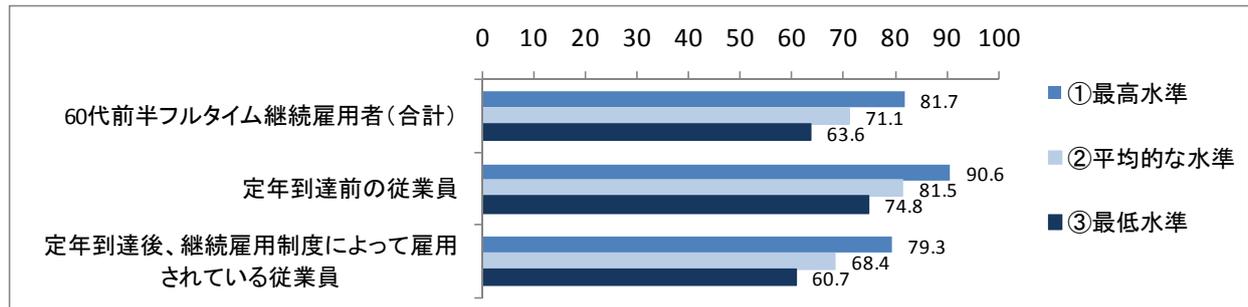


図表 21③ 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員の 61 歳時点の賃金水準(60 歳直前=100) (最も多い 60 代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」と回答した企業) (n=2219)



(注) 最高水準の 30 未満は、回答企業数が 1 社のため、割合は 0.0%表示となっている。

図表 21④60代前半・フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準(平均値、60歳直前=100)



③最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収

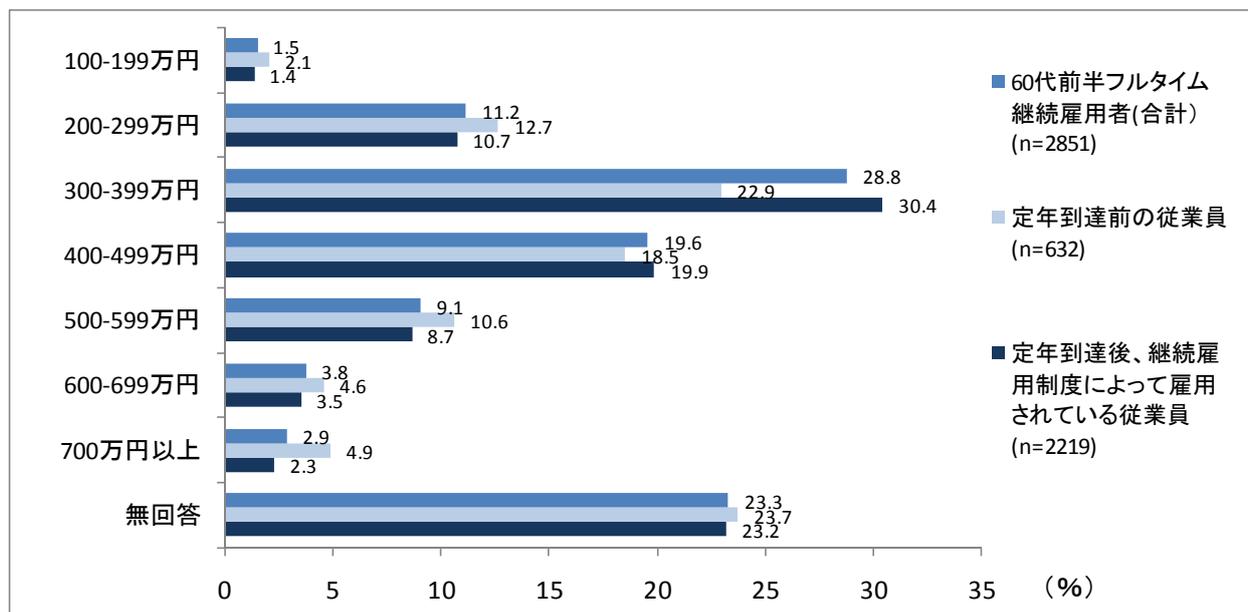
60代前半・フルタイム勤務の従業員がいると回答した企業(2851社)について、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収(年収には賃金・賞与のほか、企業年金、公的給付(在職老齢年金・高齢雇用継続給付)も含む)はどの程度か、を尋ねたところ、

i)「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、無回答を除くと、300万円台が28.8%で最も多く、ついで400万円台が19.6%で、この2階層で半数弱(48.3%)であり、200万円台が11.2%、500万円台が9.1%等であり、平均では414.4万円(回答企業2187社)となっている。無回答が23.3%ある点、留意が必要である。

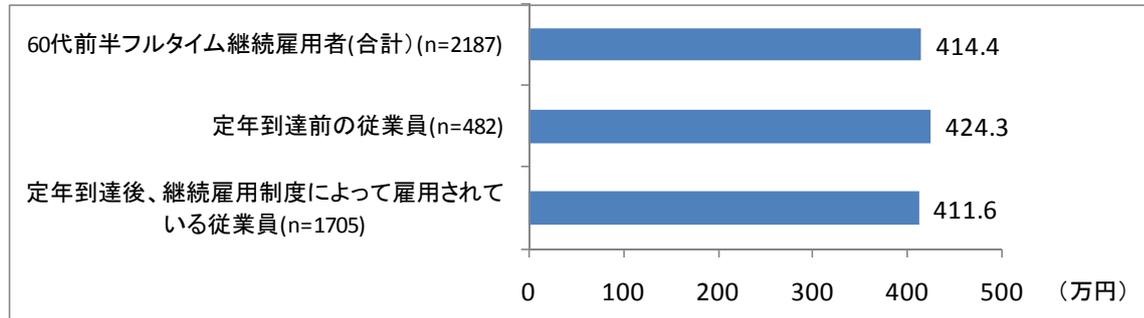
ii)「定年到達前の従業員」(632社)は(無回答を除くと)300万円台が22.9%で最も多く、ついで400万円台が18.5%で、200万円台が12.7%、500万円台が10.6%、700万円以上が4.9%等であり、平均は424.3万円(回答企業482社)となっている。無回答が23.7%ある点、留意が必要である。

iii)「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」(2219社)では、無回答を除くと、300万円台が30.4%で最も多く、ついで400万円台が19.9%で、この2階層で過半数(50.3%)であり、200万円台が10.7%、500万円台が8.7%等であり、平均411.6万円(回答企業1705社)となっている。無回答が23.2%ある点、留意が必要である(図表22①、②)。

図表 22① 60代前半・フルタイム勤務継続雇用者の平均的な年収(60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業)(n=2851(定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219))



図表 22②60代前半・フルタイム勤務継続雇用者の平均的な年収(平均金額) (n=2187(定年到達前:n=482、継続雇用制度雇用:n=1705))



④最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収に占める賃金・賞与、企業年金の支給部分、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合

60代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業で、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収に占める、「賃金・賞与」、「企業年金支給」、「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」の割合(年収総額=100%)をみると、

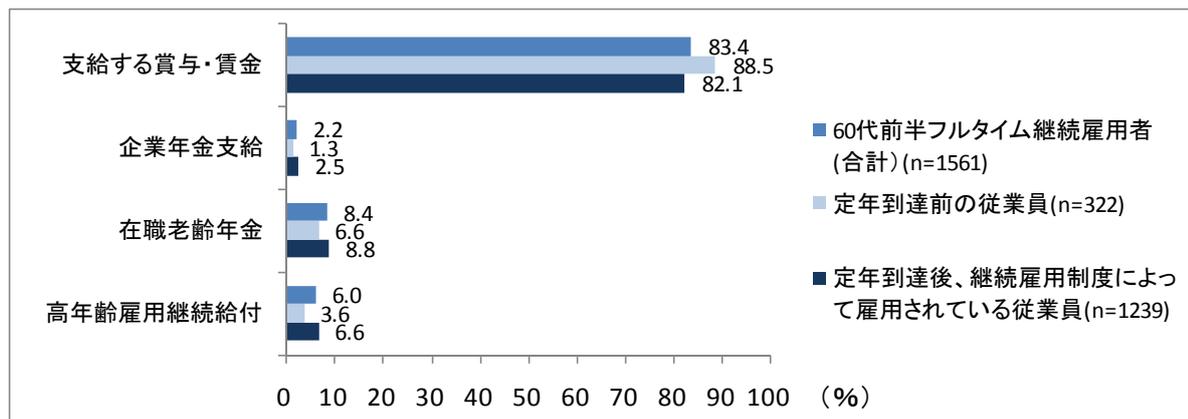
i) 「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体(2851社)では、「無回答」が45.2%と半数近くある点留意する必要があるが、回答企業(1561社)平均で「賃金・賞与」は83.4%、「企業年金支給」は2.2%、「在職老齢年金」は8.4%、「高年齢雇用継続給付」は6.0%となっている。

ii) 「定年到達前の従業員」(632社)では、「無回答」が49.1%とほぼ半数である点留意する必要があるが、回答企業(322社)平均で「賃金・賞与」は88.5%、「企業年金支給」は1.3%、「在職老齢年金」は6.6%、④高年齢雇用継続給付は3.6%となっている。

iii) 「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」(2219社)では、「無回答」が44.2%と半数近くある点留意が必要だが、回答企業(1239社)平均で①賃金・賞与は82.1%、②企業年金の支給部分は2.5%、③在職老齢年金は8.8%、④高年齢雇用継続給付は6.6%となっている。

定年到達前の従業員の方が定年後継続雇用制度によって雇用されている従業員と比べ、賃金・賞与の割合がやや高く、企業年金支給、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合はやや低い(図表23)。

図表 23 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める賃金・賞与、企業年金支給、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合(平均値) (n=1561(定年到達前:322、継続雇用制度雇用:n=1239))



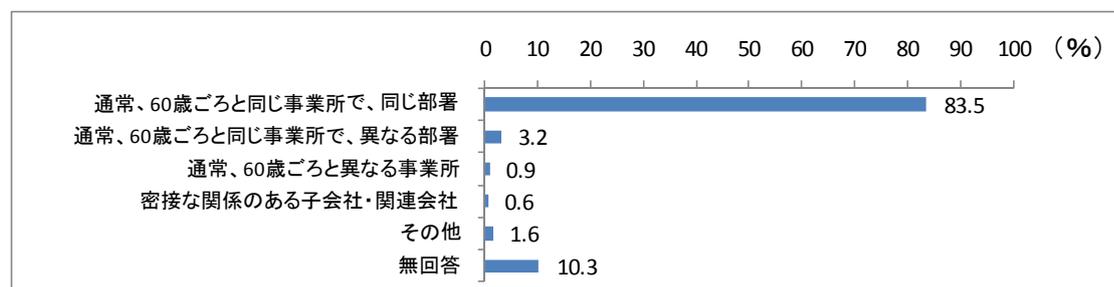
(4) 60代前半の継続雇用者の配置について

① 継続雇用者の勤務場所、継続雇用後の仕事内容

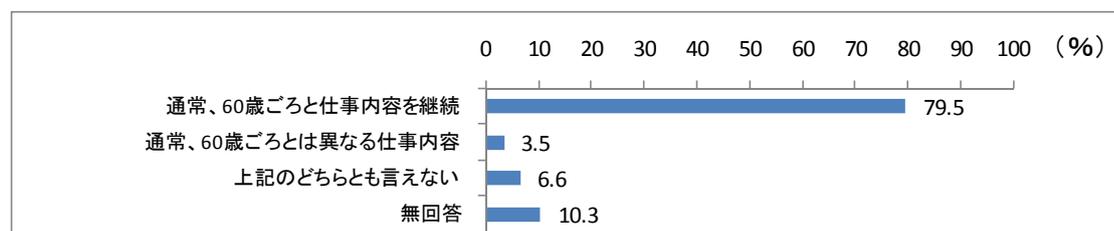
調査対象全企業に、60代前半の継続雇用者の配置について尋ねると、

i)勤務場所について最も多いケースは、「通常、60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が83.5%と最も多く、次いで「通常、60歳ごろと同じ事業所で、異なる部署」が3.2%等であり、ii)継続雇用後の仕事内容について最も多いケースは、「通常、60歳ごろと仕事内容を継続」が79.5%と最も多く、ついで「(60歳ごろと仕事内容を継続、異なる仕事内容) どちらとも言えない」が6.6%等となっている。勤務場所、仕事内容とも60歳ごろと同じというのが大多数となっている(図表24①、②)。

図表 24① 60代前半の継続雇用者の勤務場所(最も多いケース)(n=3867)



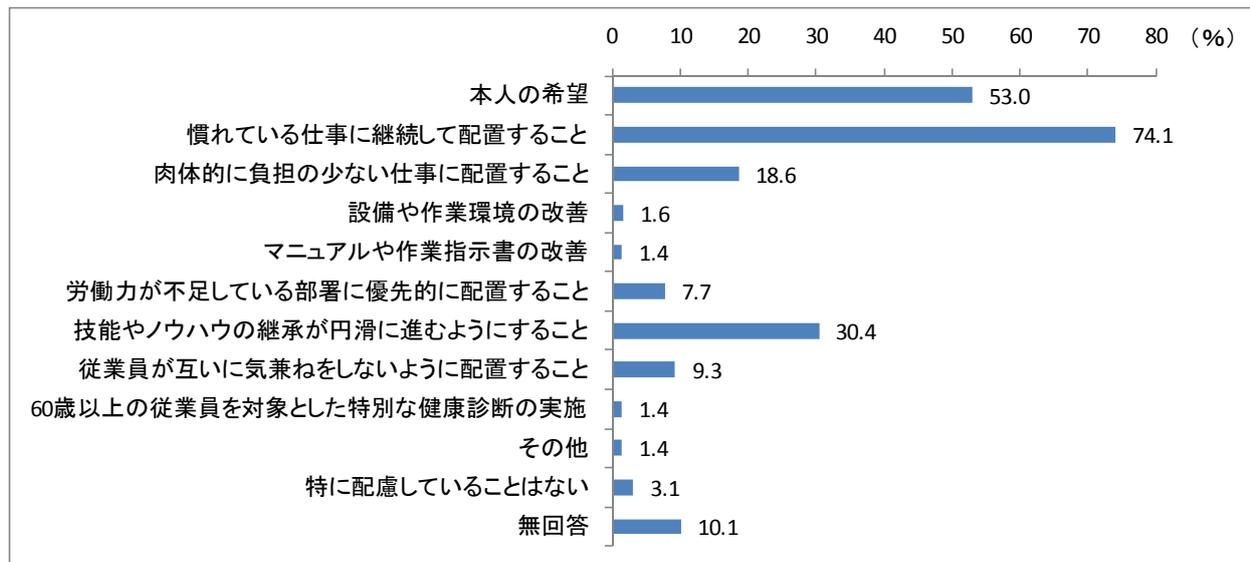
図表 24② 60代前半の継続雇用者の継続雇用後の仕事内容 (最も多いケース) (n=3867)



②継続雇用者を配置する際に配慮している点

調査対象全企業に継続雇用者を配置する際に配慮している点について尋ねると(複数回答)、「慣れている仕事に継続して配置すること」が74.1%で4分の3を占め、最も多く、次いで「本人の希望」53.0%、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」が30.4%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」が18.6%等となっている(図表25)。

図表 25 60代前半の継続雇用者を配置する際に配慮している点(複数回答)(n=3867)

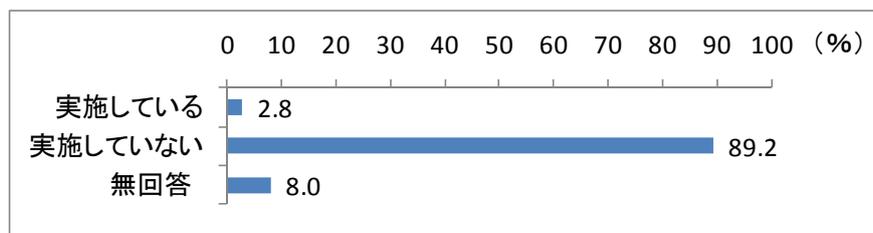


(5) 60代前半の継続雇用者の研修について

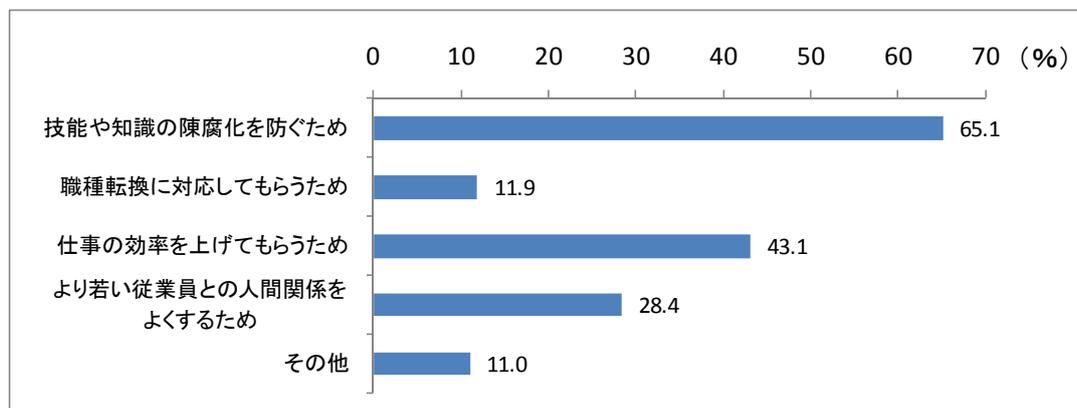
60代前半の継続雇用者を対象に研修を実施しているかを調査対象全企業に尋ねたところ、研修を実施している企業は2.8%とごくわずかで、実施していない企業は89.2%となっている(図表 26)。

研修を実施していると回答した企業(109社)について、研修実施目的を尋ねたところ(複数回答)、「技能や知識の陳腐化を防ぐため」が65.1%と最も高く、「仕事の効率を上げてもらうため」が43.1%、「より若い従業員との人間関係をよくするため」が28.4%、「職種転換に対応してもらうため」が11.9%となっている(図表 27)。

図表 26 60歳前半の継続雇用者を対象とする研修の実施 (n=3867)



図表 27 60代前半の継続雇用者を対象とする研修の実施目的(複数回答)(研修実施企業)(n=109)

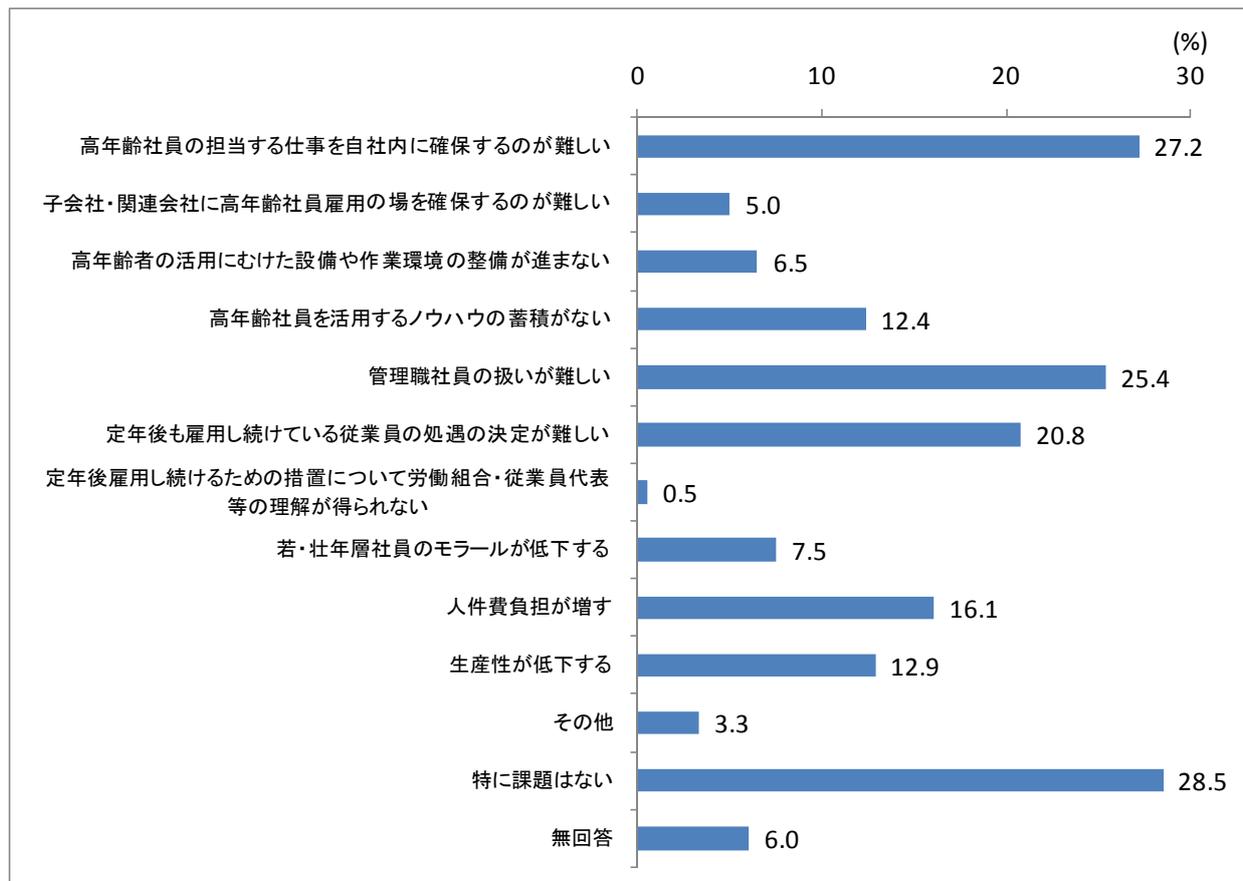


3. 高齢者雇用の課題と今後の取組み

(1) 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題

高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題について、調査対象全企業に尋ねたところ(複数回答)、「特に課題はない」が 28.5%と最も多く、以下、「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」が 27.2%、「管理職社員の扱いが難しい」が 25.4%、「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」が 20.8%、「人件費負担が増す」16.1%等となっている(図表 28)。

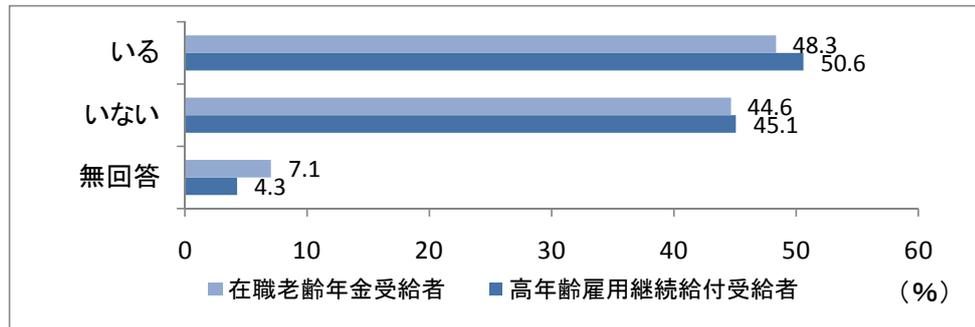
図表 28 高齢者雇用確保の課題(複数回答)(n=3867)



(2) 公的給付の支給の有無について

従業員の中に、公的給付の支給を受けている者がいるか調査対象全企業に尋ねたところ、i)在職老齢年金の「支給を受けている者がいる」企業が 48.3%と半数弱であり、「支給を受けている者がいない」企業は 44.6%、ii)高年齢雇用継続給付の「支給を受けている者がいる」企業が 50.6%と過半数であり、「支給を受けている者がいない」企業は 45.1%となっている(図表 29)。

図表 29 公的給付(在職老齢年金、高年齢雇用継続給付)支給の受給者の有無(n=3867)



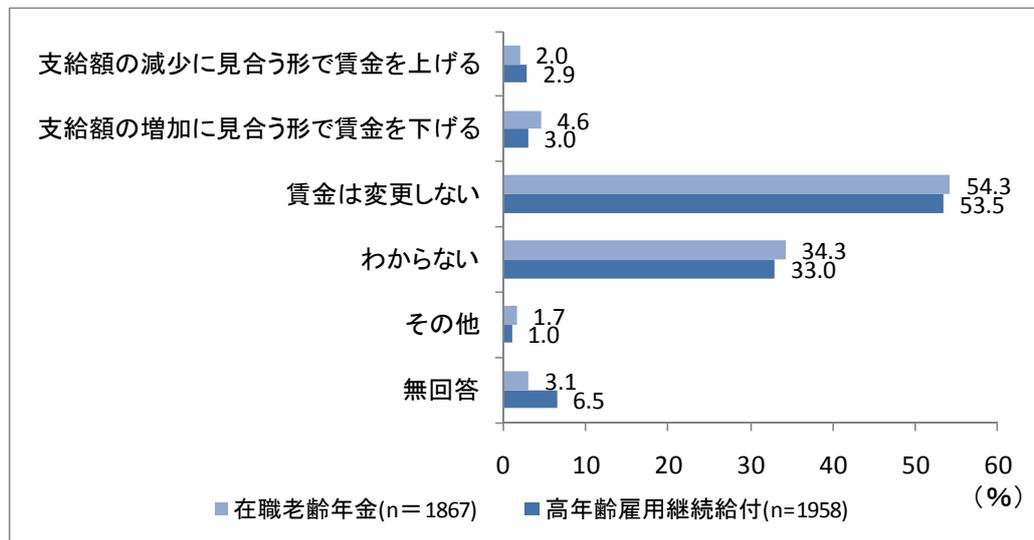
また、公的給付の支給を受けている従業員がいる企業について、今後、公的給付の支給額が変更された場合、支給対象となっている従業員の賃金を変更するかどうか尋ねたところ、

i) 在职老齢年金の支給を受けている従業員がいる企業(1867社)では、「賃金は変更しない」が、54.3%と過半数で、ついで「わからない」が34.3%と3分の1であり、以下「支給額の増加に見合う形で賃金を下げる」4.6%、「支給額の減少に見合う形で賃金を上げる」2.0%等であり、

ii) 高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員がいる企業(1958社)では、「賃金は変更しない」が、53.5%と過半数で、次いで「わからない」が33.0%と3分の1であり、以下「支給額の増加に見合う形で賃金を下げる」3.0%、「支給額の減少に見合う形で賃金を上げる」2.9%等である。

在职老齢年金、高年齢雇用継続給付とも、支給額の変更に伴い、賃金を変更しない企業が過半数で、「わからない」が3分の1ある点、留意が必要だが、賃金を変更する企業は少ない(図表30)。

図表 30 公的給付(在職老齢年金、高年齢雇用継続給付)の支給額が変更された場合の従業員の賃金変更(公的給付支給受給者がいる企業)(在职老齢年金:n=1867、高年齢雇用継続給付:n=1958)

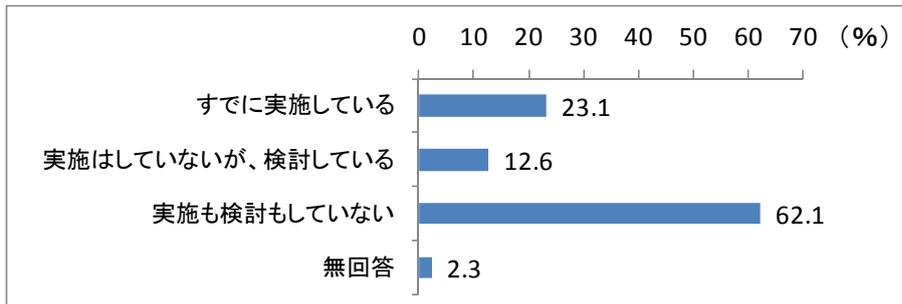


(3) 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討について

① 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況

65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しているかどうか、調査対象全企業に尋ねたところ、「実施も検討もしていない」が62.1%と6割以上で最も多い。「すでに実施している」企業が23.1%と約4分の1となっており、「実施はしていないが、検討している」企業は12.6%ある(図表31)。

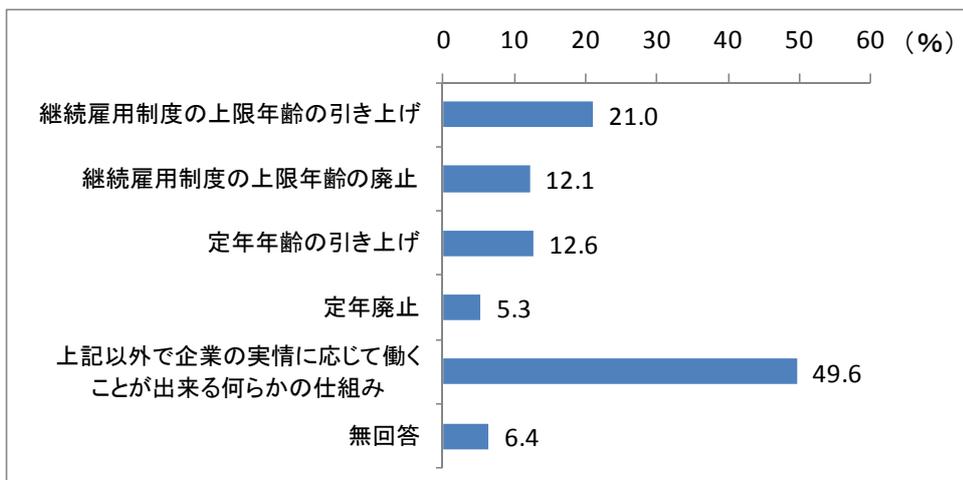
図表 31 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況(n=3867)



② 65歳より先の雇用確保措置の検討内容

「65歳より先の雇用確保措置を実施はしていないが、検討している」企業（486社）について、検討している内容（複数回答）を尋ねたところ、「上記（定年制（廃止含む）や継続雇用制度での対応）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」が49.6%と半数で最も多い。ついで、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」21.0%であり、以下「定年年齢の引き上げ」12.6%、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」12.1%、「定年廃止」5.3%となっている（図表 32）。

図表 32 65歳より先の雇用確保措置の検討している内容(複数回答)(雇用確保措置を検討している企業) (n=486)



また、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」と回答した企業（102社）について、検討している上限年齢を尋ねると、無回答が33.3%と多く留意が必要だが、「70歳」が52.9%と過半数となっている。「定年年齢の引き上げ」と回答した企業(61社)について、検討している定年年齢を尋ねると、無回答が91.8%で、年齢回答企業は1割未満（5社）と留意が必要だが、年齢の範囲は67～70歳となっている。

③ 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由

65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業（1379社）について、65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由（複数回答）を尋ねると、「高齢者でも十分に働くことができるから」が62.0%で最も多く、ついで「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が59.0%といずれも6割程度を占めている。以下、「高齢

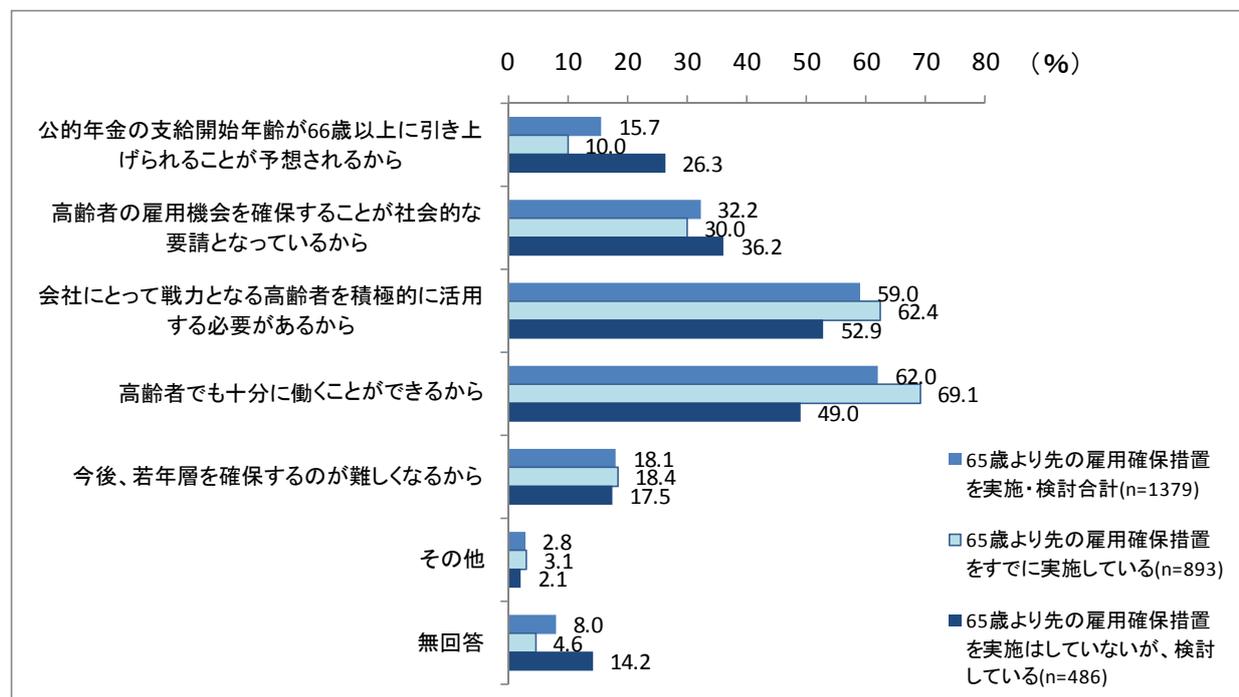
者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」が 32.2%と 3 割強で、さらに「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」18.1%、「公的年金の支給開始年齢が 66 歳以上に引き上げられることが予想されるから」15.7%となっている。

このうち、65 歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業(893 社)では、「高齢者でも十分に働くことができるから」が 69.1%で最も多く、ついで「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が 62.4%で、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」30.0%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」18.4%、「公的年金の支給開始年齢が 66 歳以上に引き上げられることが予想されるから」10.0%等である。

65 歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業(486 社)については、「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が 52.9%で最も多く、ついで「高齢者でも十分に働くことができるから」が 49.0%、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」36.2%、「公的年金の支給開始年齢が 66 歳以上に引き上げられることが予想されるから」26.3%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」17.5%等で、無回答が 14.2%である。

高齢者が十分働ける、戦力となっている、という要因が最も多く、雇用確保措置の実施企業で特にその割合が高い。ついで社会的要請となっている(図表 33)。

図表 33 65 歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由(複数回答)(雇用確保措置を実施・検討している企業：n=1379(確保措置実施：n=893、確保措置検討：n=486))



④65 歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み

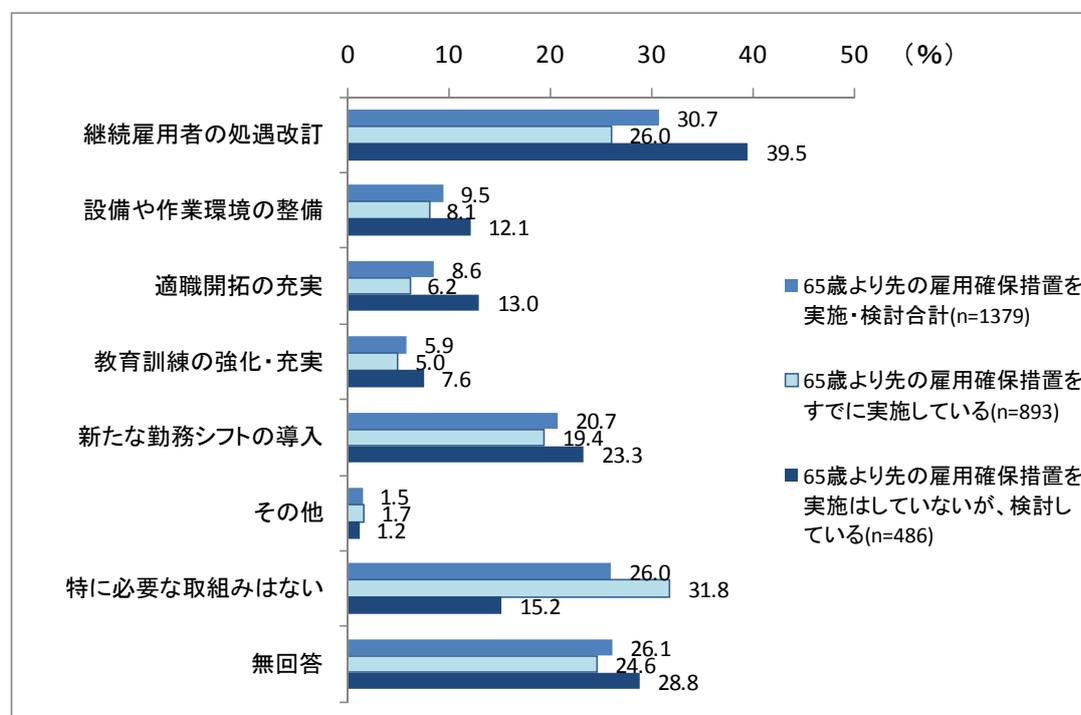
65 歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業(1379 社)について、65 歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組みについて尋ねると(複数回答)、「継続雇用者の処遇改訂」が 30.7%と

最も多く、次いで「特に必要な取組みはない」が 26.0%、「新たな勤務シフトの導入」20.7%等となっている。無回答も 26.1%と 4 分の 1 ある点、留意が必要である。

このうち、65 歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業(893 社)では、「特に必要な取組みはない」が 31.8%で最も多く、次いで「継続雇用者の処遇改訂」が 26.0%、「新たな勤務シフトの導入」19.4%、「設備や作業環境の整備」8.1%等となっている。無回答も 24.6%と 4 分の 1 ある。

65 歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業(496 社)については、「継続雇用者の処遇改訂」が 39.5%と最も多く、次いで「新たな勤務シフトの導入」23.3%であり、以下、「特に必要な取組みはない」が 15.2%、「適職開拓の充実」13.0%、「設備や作業環境の整備」12.1%等となっている。無回答も 28.8%と 3 割弱ある(図表 34)。

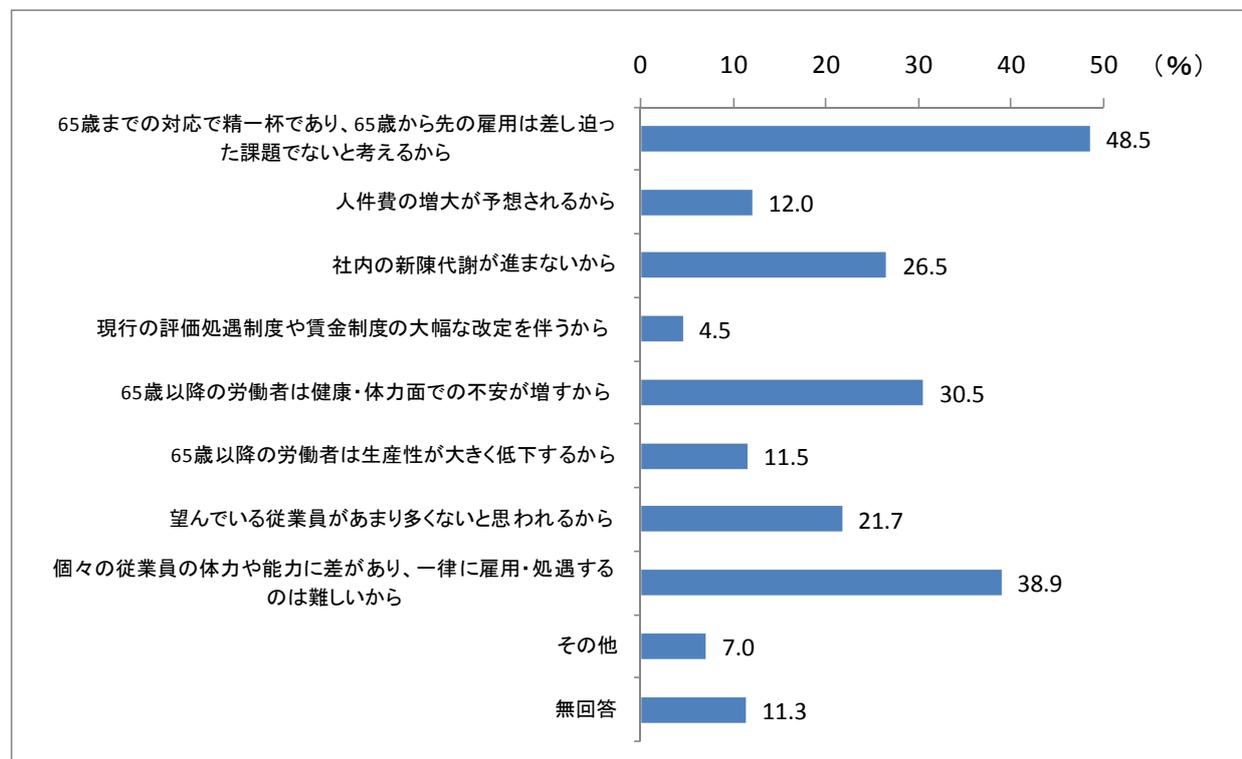
図表 34 65 歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要となると思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み(複数回答)(雇用確保措置を実施・検討している企業：n=1379(確保措置実施：n=893、確保措置検討：n=486))



⑤65 歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由

65 歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業(2400 社)について、65 歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由(複数回答)を尋ねると、「65 歳までの対応で精一杯であり、65 歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が 48.5%で最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」が 38.9%、「65 歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」が 30.5%、「社内の新陳代謝が進まないから」が 26.5%、「望んでいる従業員があまり多くないと思われるから」が 21.7%となっている。「人件費の増大が予想されるから」12.0%、「65 歳以降の労働者は生産性が大きく低下するから」11.5%、「現行の評価処遇制度や賃金制度の大幅な改定を伴うから」4.5%の割合は低い(無回答が 11.3%)(図表 35)。

図表 35 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由(複数回答)(雇用確保措置を実施も検討もしていない企業)(n=2400)



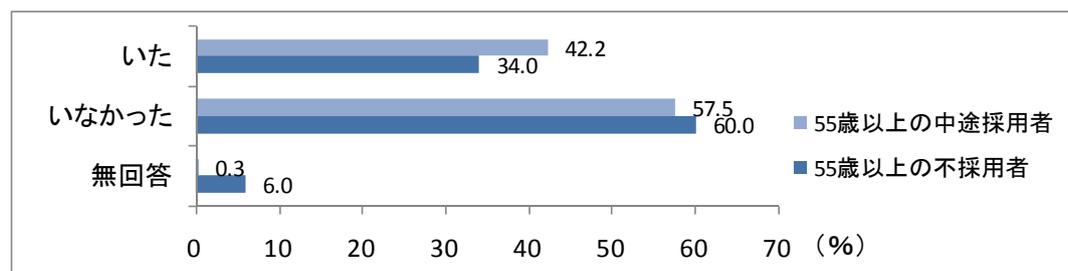
4. 高齢者の中途採用について

(1) 55歳以上の中途採用・不採用の状況

調査対象全企業のうち、2007年10月以降、中途採用者(非正社員も含む)の募集を行った企業が73.8%、行っていない企業は25.1%であり、中途採用者の募集を行った企業(2855社)のうち、中途採用を行った企業は97.7%、行っていない企業は2.1%である。

中途採用を行った企業(2789社)(全体の71.8%)のうち、中途採用者の中に55歳以上の労働者がいた企業は42.2%と4割強、55歳以上の労働者がいなかった企業は57.5%となっており、また、55歳以上の不採用者がいた企業は34.0%と3分の1、不採用者がいなかった企業は60.0%となっている(図表36)。

図表 36 55歳以上の中途採用者、不採用者の有無(2007年10月以降中途採用を行った企業)(n=2789)

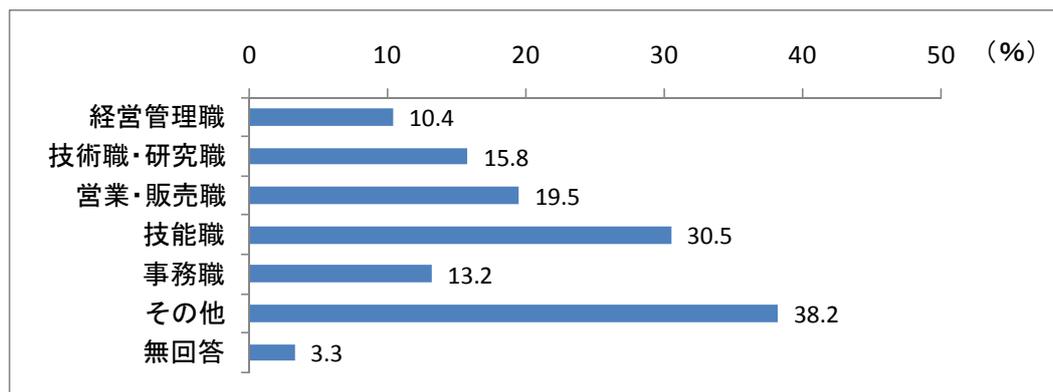


(2) 55歳以上の中途採用者の職種の状況

①中途採用した職種の種類

2007年10月以降の中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいた企業(1177社)について、55歳以上の労働者を中途採用した職種(複数回答)について尋ねたところ、「その他の職種」(サービス、保安、運輸等)が38.2%と最も多く、次いで「技能職」30.5%となっており、以下「営業・販売職」19.5%、「技術職・研究職」15.8%、「事務職」13.2%、「経営管理職」10.4%となっている(図表37)。

図表37 55歳以上の労働者を中途採用した職種(複数回答)(中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいた企業)(n=1177)



②職種の採用経路

55歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用経路(複数回答)を尋ねたところ、

「経営管理職」(回答企業122社)は「縁故」が35.2%で最も多く、以下、「親会社・関連会社」27.0%、「ハローワーク」14.8%、「民間職業紹介機関」、「その他」が9.8%等となっている。

「技術職・研究職」(回答企業186社)は、「縁故」が31.7%と最も多く、「ハローワーク」23.7%、「親会社・関連会社」20.4%、「その他」17.2%、「民間職業紹介機関」10.2%等となっている。

「営業・販売職」(回答企業229社)は、「ハローワーク」が36.7%と最も多く、次いで「求人・新聞・広告」が31.0%であり、「縁故」24.0%、「親会社・関連会社」14.4%等となっている。

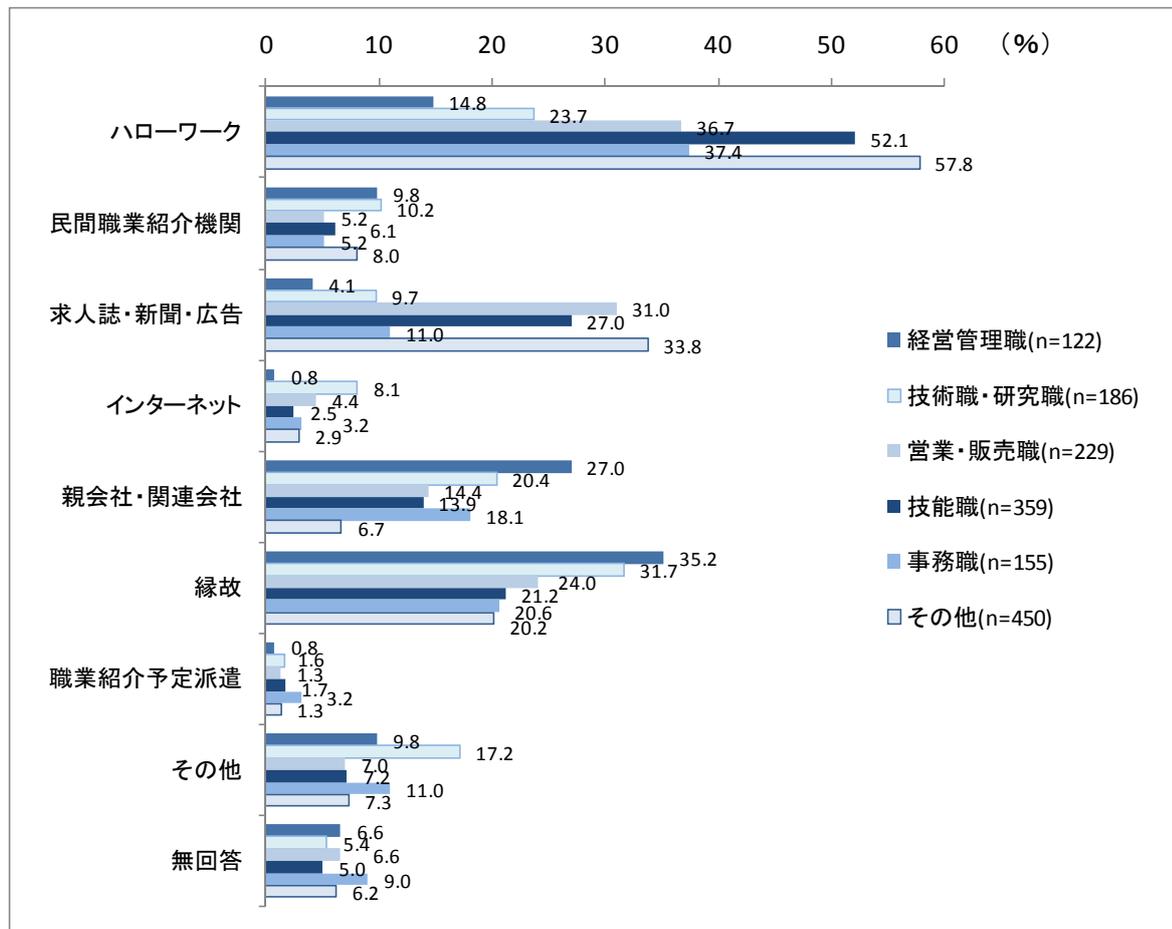
「技能職」(回答企業359社)は「ハローワーク」が52.1%と最も多く、以下「求人誌・新聞・広告」27.0%、「縁故」21.2%、「親会社・関連会社」13.9%等となっている。

「事務職」(回答企業155社)は、「ハローワーク」が37.4%と最も多く、「縁故」20.6%、「親会社・関連会社」18.1%、「求人誌・新聞・広告」、「その他」11.0%等となっている。

「その他の職種」(回答企業450社)は、「ハローワーク」が57.8%と最も多く、以下「求人誌・新聞・広告」が33.8%、「縁故」が20.2%等となっている。

採用経路は、経営管理職、技術職・研究職が「縁故」が最も多く、それ以外の職種は、「ハローワーク」が最も多い(図表38)。

図表 38 55 歳以上の中途採用者の職種別採用経路(複数回答)



③職種の採用理由

55 歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用理由(複数回答)を尋ねたところ、

「経営管理職」(回答企業 122 社)は、「経営幹部の確保」が 59.8%と最も多く、「中間管理職の確保」が 27.9%、「高い技能・技術・ノウハウの活用」が 26.2%等となっている。

「技術職・研究職」(回答企業 186 社)は、「高い技能・技術・ノウハウの活用」が 68.8%と最も多く、「若い従業員への技能・ノウハウの伝達」が 15.6%、「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」11.8%等となっている。

「営業・販売職」(回答企業 229 社)は「高い技能・技術・ノウハウの活用」が 35.4%で最も多く、以下「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」が 28.8%、「55 歳以上の労働者しか応募してこなかったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」14.0%等となっている。

「技能職」(回答企業 359 社)は「高い技能・技術・ノウハウの活用」が 35.7%で最も多く、以下「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」が 27.0%、「比較的安い賃金で採用できるため」22.8%、「55 歳以上の労働者しか応募してこなかったから」19.5%等となっている。

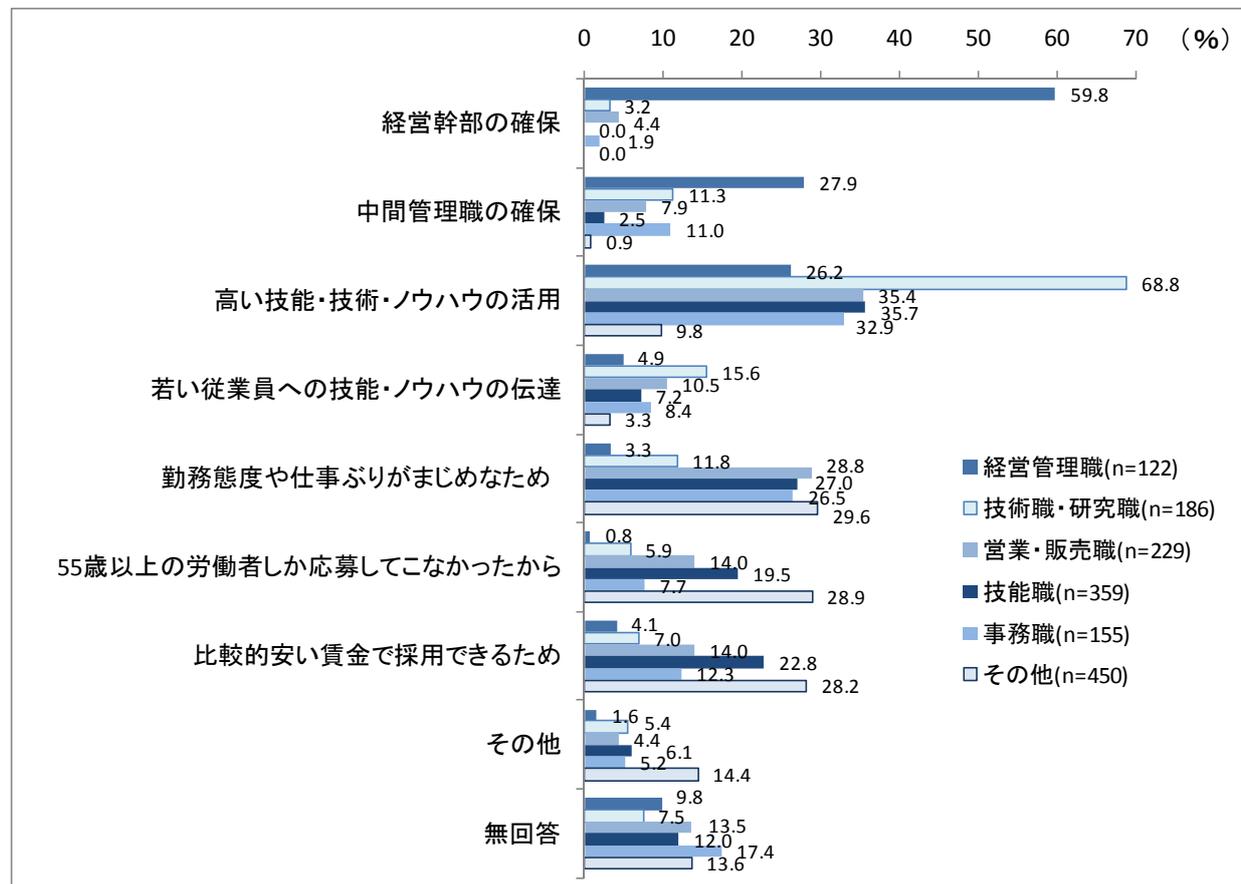
「事務職」(回答企業 155 社)は「高い技能・技術・ノウハウの活用」が 32.9%で最も多く、以下「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」が 26.5%、「比較的安い賃金で採用できるため」12.3%、「中間管理職の確保」11.0%等となっている。

「その他の職種」(回答企業 450 社)は「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」29.6%、「55 歳以上の労働者しか応募してこなかったから」28.9%、「比較的安い賃金で採用できるため」28.2%が主な

理由となっている。

採用理由は、経営管理職は「経営幹部の確保」、その他の職種は「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」が最も多く、それ以外の職種は「高い技能・技術・ノウハウの活用」が最も多い（図表 39）。

図表 39 55 歳以上の中途採用者の職種別採用理由(複数回答)



(3) 55 歳以上の中途採用を行わなかった理由

2007 年 10 月以降中途採用を行った企業のうち、55 歳以上の不採用者がいた企業（948 社）について、中途採用しなかった理由（複数回答）を尋ねたところ、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」が 73.6%と最も多い。以下「体力・健康面に不安があったから」が 37.2%、「会社になじめるかどうか心配だったから」20.7%、「給与・賞与といった処遇面にこだわりすぎたから」13.1%等となっている（図表 40）。

図表 40 55 歳以上の労働者を中途採用しなかった理由（複数回答）（55 歳以上の不採用者がいた企業）（n=948）

