

<参考資料 アンケート調査結果>

## 参考資料 2 アンケート調査結果

### ①定年制について

問 1. 定年制の有無（「慣行」としてある場合も含む）

■ほとんどの企業で定年を定めている。

図 1 定年制の有無

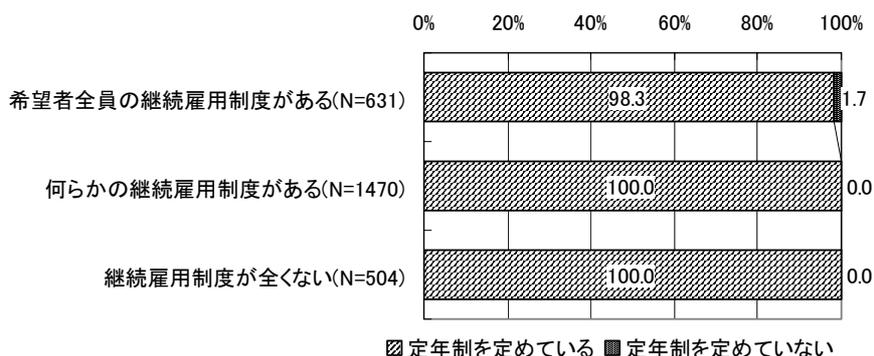


表 1 定年制の有無

	定年制を定めている	定年制を定めていない
総数 (N=2709)	99.6	0.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	98.3	1.7
定年が 61 歳以上 (N=204)	100.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	99.8	0.2
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	100.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	100.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	100.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=504)	100.0	0.0
その他 (N=104)	100.0	0.0

【表側について】

■希望者全員の継続雇用制度がある	「定年なし」または「定年が 61 歳以上」または「原則希望者全員の再雇用制度がある（問 8）」
定年が 61 歳以上	問 1 定年年齢が 61 歳以上の企業
原則希望者全員の再雇用制度あり	問 8 が「1」の企業（定年 61 歳以上も含む）
■何らかの継続雇用制度がある	問 8 が「2」または「3」または「4」の企業
会社が定めた基準を満たした者	問 8 が「2」の企業
会社が特に必要と認めた者	問 8 が「3」の企業
■継続雇用制度が全くない	問 5 が 4 の b の企業（問 6 に回答した企業）のうち、定年が 60 歳の企業（＝現在も 60 歳前半層への継続雇用制度がなく、今後の設定予定もない企業） ※「今後設定予定のある企業」は「希望者全員」または「何らかの～」に含まれている。
その他	定年年齢が不明の企業、上記設問が無回答の企業 等

問 1. 定められている定年年齢

■定められている定年年齢は、「60 歳」という企業が最も多い。61 歳以上の定年年齢を定めている企業では「65 歳」が半数以上を占めている。

表 2 定められている定年年齢

	59歳以下	60歳	61～64歳小計	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答	平均(歳)
総数 (N=2698)	0.0	91.7	3.3	1.0	1.1	1.1	0.1	3.9	0.4	0.7	60.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=620)	0.2	66.1	14.5	4.4	4.8	4.7	0.6	16.8	1.6	0.8	61.3
定年が61歳以上 (N=204)	0.0	0.0	44.1	13.2	14.7	14.2	2.0	51.0	4.9	0.0	63.9
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=458)	0.2	89.5	5.0	2.2	2.0	0.9	0.0	4.1	0.0	1.1	60.3
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
その他 (N=104)	0.0	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	60.0

問 1-1. (1) (定年を定めている企業) 過去5年間の定年年齢引き上げ有無 (61歳以上に)

■定年が61歳以上の企業のうち、過去5年間のうちに定年年齢を引き上げた企業は20%強である。

図 2 過去5年間の61歳以上定年年齢引き上げ有無

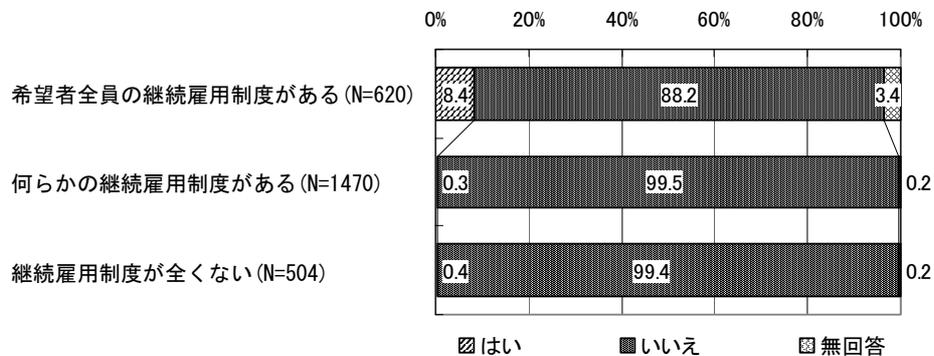


表 3 過去5年間の61歳以上定年年齢引き上げ有無

	はい	いいえ	無回答
総数 (N=2698)	2.2	96.8	1.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=620)	8.4	88.2	3.4
定年が61歳以上 (N=204)	22.5	69.1	8.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=458)	5.2	93.4	1.3
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.3	99.5	0.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	0.0	99.7	0.3
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.4	99.4	0.2
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.4	99.4	0.2
その他 (N=104)	0.0	98.1	1.9

問 1-1. (1) (引き上げた企業) 引き上げ前の定年年齢と引き上げた後の定年年齢

表 4 引き上げる前の定年年齢

	59歳 以下	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳 以上	無回答	平均 (歳)
総数 (N=59)	1.7	62.7	3.4	8.5	1.7	0.0	0.0	0.0	22.0	60.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=52)	1.9	71.2	3.8	9.6	1.9	0.0	0.0	0.0	11.5	60.2
定年が61歳以上 (N=46)	2.2	80.4	2.2	10.9	2.2	0.0	0.0	0.0	2.2	60.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=24)	0.0	54.2	8.3	12.5	4.2	0.0	0.0	0.0	20.8	60.6
何らかの継続雇用制度がある (N=5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

表 5 引き上げた後の定年年齢

	59歳 以下	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳 以上	無回答	平均 (歳)
総数 (N=59)	0.0	0.0	15.3	8.5	8.5	1.7	40.7	1.7	23.7	63.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=52)	0.0	0.0	17.3	9.6	9.6	1.9	46.2	1.9	13.5	63.6
定年が61歳以上 (N=46)	0.0	0.0	19.6	10.9	10.9	2.2	52.2	2.2	2.2	63.6
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=24)	0.0	0.0	16.7	12.5	4.2	0.0	41.7	0.0	25.0	63.5
何らかの継続雇用制度がある (N=5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問 1-1. (2) 定年年齢を改定した理由（最もあてはまるものを3つ）

■ 「希望者全員の継続雇用制度がある」企業では、「企業の社会的責任だから」、「経営者や企業の方針だから」、「各種助成金の受給のため」などを理由に挙げているところが多い。

図 3 定年年齢を改定した理由

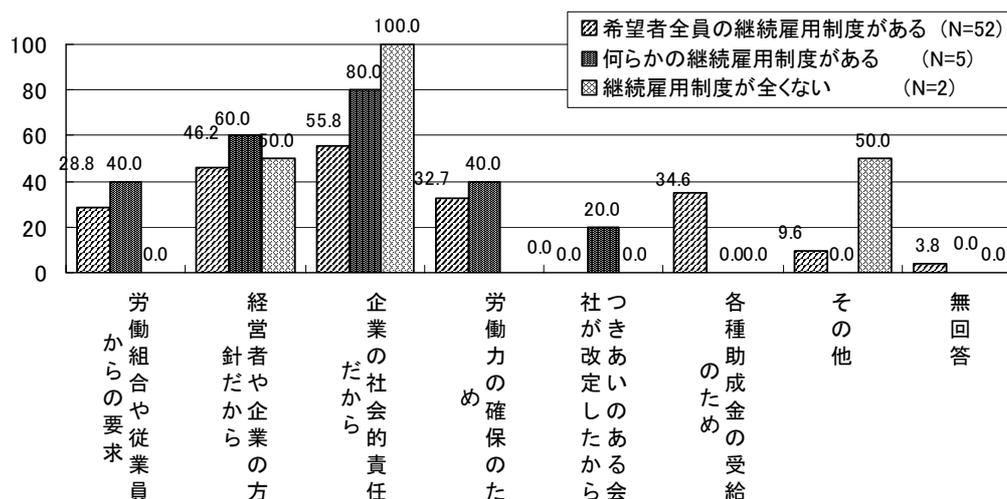


表 6 定年年齢を改定した理由

	労働組合や従業員からの要求	経営者や企業の方針	企業の社会的責任	労働力の確保のため	社つが改定したから	各種助成金の受給のため	その他	無回答
総数 (N=59)	28.8	47.5	59.3	32.2	1.7	30.5	10.2	3.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=52)	28.8	46.2	55.8	32.7	0.0	34.6	9.6	3.8
定年が61歳以上 (N=46)	30.4	45.7	56.5	37.0	0.0	32.6	10.9	2.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=24)	29.2	41.7	58.3	37.5	0.0	41.7	4.2	8.3
何らかの継続雇用制度がある (N=5)	40.0	60.0	80.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=5)	40.0	60.0	80.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=2)	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ その他（具体的に）

（選択定年制の導入）

- 55歳で進路選択制により①55歳早期退職②60歳③62歳を行っている
- 講師のみ60歳を63歳までとした
- 希望者は全員65歳迄延長する
- 60歳から選択定年導入した為

（その他）

- 資格の活用
- 創立20周年を記念として1つの区切りとして実施した
- 時代の流れ
- 健康であれば60歳はまだ活躍できる職種のため
- 改定前は「定年なし」

問 2. 今後2～3年以内の定年年齢改訂予定の有無

■「継続雇用制度が全くない」企業では、他の類型に比べて定年年齢の改訂を検討している企業の比率が低い。

図 4 定年年齢改訂予定の有無

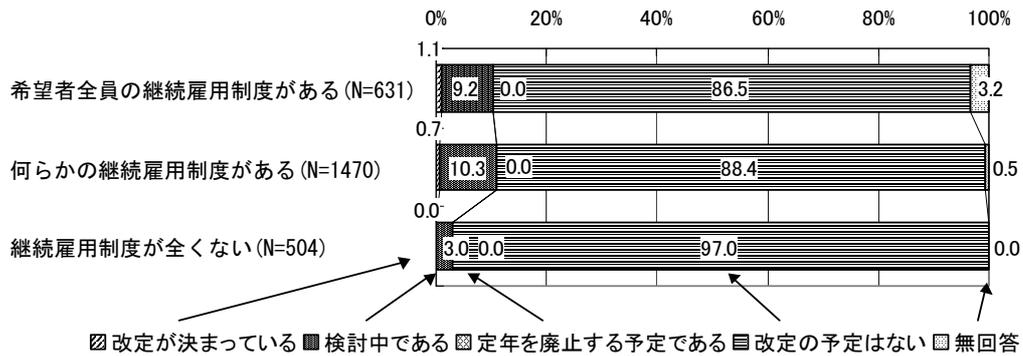


表 7 定年年齢改訂予定の有無

	改訂が決まっている	検討中である	ある予定で定年を廃止する	改訂の予定はない	無回答
総数 (N=2709)	0.6	8.7	0.0	89.5	1.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	1.1	9.2	0.0	86.5	3.2
定年が61歳以上 (N=204)	1.5	6.9	0.0	84.3	7.4
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	1.1	9.8	0.0	87.6	1.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.7	10.3	0.0	88.4	0.5
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	0.7	11.8	0.0	86.9	0.7
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.7	9.8	0.0	89.0	0.5
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.0	3.0	0.0	97.0	0.0
その他 (N=104)	0.0	11.5	0.0	86.5	1.9

改定後の定年年齢は

■将来的には「65歳」への改定を考えている、または検討している企業が多い。

表 8 当面の改定予定年齢

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答	平均(歳)
総数(N=254)	13.0	17.7	15.0	7.1	0.4	18.1	0.4	28.3	62.3
希望者全員の継続雇用制度がある(N=65)	7.7	13.8	24.6	4.6	0.0	23.1	1.5	24.6	62.8
定年が61歳以上(N=17)	5.9	5.9	41.2	5.9	0.0	29.4	0.0	11.8	62.9
原則希望者全員の再雇用制度あり(N=50)	8.0	18.0	24.0	4.0	0.0	20.0	0.0	26.0	62.4
何らかの継続雇用制度がある(N=162)	15.4	20.4	11.7	7.4	0.6	17.3	0.0	27.2	62.1
会社が定めた基準を満たした者(N=38)	21.1	18.4	10.5	7.9	0.0	13.2	0.0	28.9	61.8
会社が特に必要と認めた者(N=120)	14.2	21.7	12.5	7.5	0.8	17.5	0.0	25.8	62.2
継続雇用制度が全くない(N=15)	6.7	20.0	6.7	6.7	0.0	13.3	0.0	46.7	62.3
その他(N=12)	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	41.7	62.1

表 9 将来的な改定予定年齢

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答	平均(歳)
総数(N=254)	0.0	0.8	0.8	3.5	0.0	54.7	1.2	39.0	64.9
希望者全員の継続雇用制度がある(N=65)	0.0	0.0	1.5	1.5	0.0	52.3	3.1	41.5	65.1
定年が61歳以上(N=17)	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	58.8	5.9	29.4	65.3
原則希望者全員の再雇用制度あり(N=50)	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	50.0	0.0	48.0	64.9
何らかの継続雇用制度がある(N=162)	0.0	1.2	0.6	4.9	0.0	59.3	0.6	33.3	64.8
会社が定めた基準を満たした者(N=38)	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	60.5	2.6	28.9	64.9
会社が特に必要と認めた者(N=120)	0.0	1.7	0.0	4.2	0.0	59.2	0.0	35.0	64.8
継続雇用制度が全くない(N=15)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	65.0
その他(N=12)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	65.0

問 3. 定年年齢変更を検討する理由（最もあてはまるものを3つまで）

■定年年齢改訂を検討する理由としては「企業の社会的責任だから」を理由として挙げる企業が多い。

図 5 定年年齢変更を検討する理由

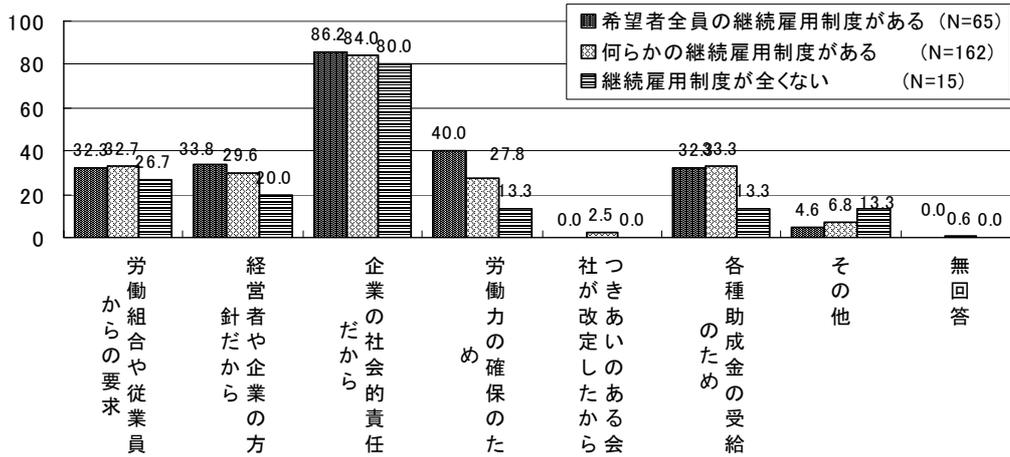


表 10 定年年齢変更を検討する理由

	労働組合や従業員からの要求	経営者や企業の方針だから	企業の社会的責任だから	労働力の確保のため	社つぎあいの改定したから	各種助成金の受給のため	その他	無回答
総数 (N=254)	32.3	30.3	84.3	30.3	1.6	31.1	6.3	0.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=65)	32.3	33.8	86.2	40.0	0.0	32.3	4.6	0.0
定年が61歳以上 (N=17)	29.4	35.3	82.4	41.2	0.0	29.4	5.9	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=50)	36.0	30.0	92.0	42.0	0.0	36.0	4.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=162)	32.7	29.6	84.0	27.8	2.5	33.3	6.8	0.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=38)	36.8	28.9	73.7	34.2	0.0	36.8	7.9	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=120)	30.0	30.0	87.5	26.7	3.3	32.5	5.8	0.8
継続雇用制度が全くない (N=15)	26.7	20.0	80.0	13.3	0.0	13.3	13.3	0.0
その他 (N=12)	33.3	33.3	83.3	33.3	0.0	16.7	0.0	8.3

■その他（具体的に）

（親会社にあわせて）

- 親会社の改定に合わせる
- 親会社が61歳の為

（人材活用のため）

- 人材の活用のため
- 労働能力があるから
- 有能な人材の活用のため

（その他）

- 業務受託の中で人員の引受も発生し、60歳超者に対応

- 現状として定年再雇用を行っているので
- 高齢化社会の対応
- 本人の働く意志を尊重して
- 3年位の延長は肉体的、精神的にも備えうる
- 高齢者雇用促進の為
- ①今年はじめて定年の対象者が出る為。②労働力の確保のため。
- 社会全般が定年延長の方向にある
- 人件費の抑制

問 4. 定年到達者に対する措置。(すべてに○、最も対象者が多いもの2つ)

■定年到達者に対する措置としては、「希望者全員」、「何らかの継続雇用制度がある」企業では「当社での雇用を継続する」が多い。一方、「継続雇用制度が全くない」企業では「特別の措置はない」とする企業が80%程度を占める。

図 6 定年到達者に対する措置 (MA)

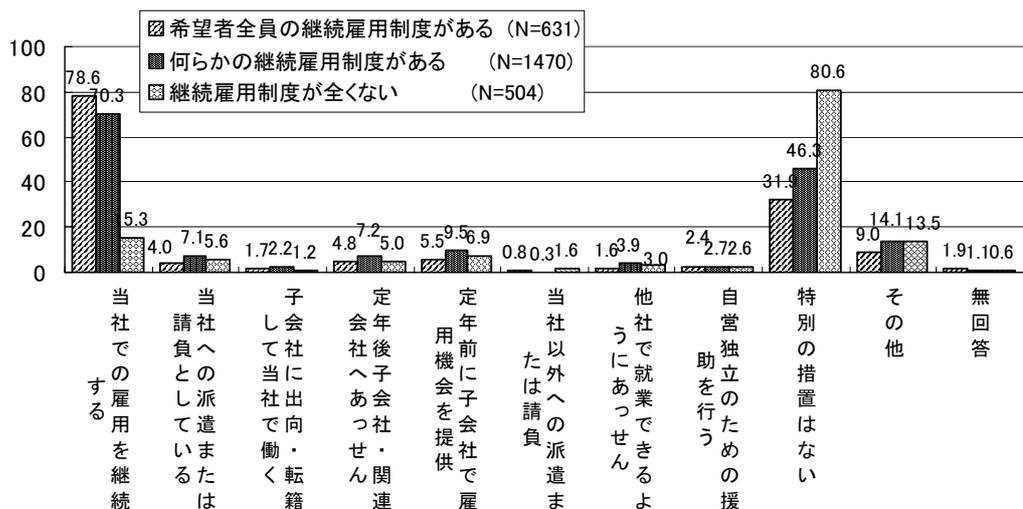


表 11 定年到達者に対する措置 (MA)

	当社での雇用を継続する	当社請負への派遣または請負としている	当社に派遣または転籍して当社で働く	子会社に出向・転籍して当社で働く	定年後子会社・関連会社へあつせん	定年前に子会社で雇用機会を提供	当社以外への派遣または請負	他社で就業できるようにあつせん	自営独立のための援助を行う	特別の措置はない	その他	無回答
総数 (N=2709)	61.0	6.0	2.0	6.1	8.1	0.7	3.1	2.5	49.8	13.0	1.2	
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	78.6	4.0	1.7	4.8	5.5	0.8	1.6	2.4	31.9	9.0	1.9	
定年が61歳以上 (N=204)	60.8	2.9	1.0	1.5	2.5	0.0	1.0	2.5	52.5	12.3	2.9	
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	89.3	4.4	2.0	5.9	6.5	1.1	1.7	2.4	20.7	7.0	1.1	
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	70.3	7.1	2.2	7.2	9.5	0.3	3.9	2.7	46.3	14.1	1.1	
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	75.7	10.5	3.3	11.1	11.5	1.0	3.6	4.3	30.5	11.5	0.7	
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	69.4	6.1	1.8	6.3	9.2	0.1	4.0	2.3	50.4	14.8	1.2	
継続雇用制度が全くない (N=504)	15.3	5.6	1.2	5.0	6.9	1.6	3.0	2.6	80.6	13.5	0.6	
その他 (N=104)	43.3	5.8	3.8	3.8	8.7	1.0	1.9	1.9	58.7	19.2	1.0	

表 12 定年到達者に対する措置（最も対象者が多いもの（1位、2位））

	無回答	その他	特別の措置はない	自営独立のための援助を行う	他社で就業できるようなあつせん	当社以外への派遣または請負	定年前に子会社で雇用機会を提供	定年後子会社・関連会社へあつせん	子会社に向・転籍して当社で働く	当社への派遣または請負としている	当社での雇用を継続する
<b>【第1位】</b>											
総数 (N=2709)	21.4	3.9	25.8	0.4	0.6	0.1	1.9	1.2	0.4	2.5	41.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	15.8	2.4	11.9	0.0	0.5	0.0	0.6	1.0	0.3	1.6	65.9
定年が61歳以上 (N=204)	22.1	3.4	23.5	0.0	0.5	0.0	0.5	1.0	0.0	1.0	48.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	11.8	2.0	5.4	0.0	0.4	0.0	0.7	0.9	0.4	1.7	76.7
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	19.0	4.8	24.1	0.5	0.5	0.0	1.9	1.2	0.3	2.4	45.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	13.8	2.6	13.1	0.7	0.7	0.0	2.3	1.0	0.3	4.6	61.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	20.3	5.3	27.1	0.4	0.5	0.0	1.8	1.2	0.3	1.8	41.3
継続雇用制度が全くない (N=504)	33.5	3.4	46.2	0.8	1.0	0.4	3.6	1.4	0.6	3.8	5.4
その他 (N=104)	29.8	4.8	34.6	0.0	0.0	0.0	1.9	1.9	1.0	2.9	23.1
<b>【第2位】</b>											
総数 (N=2709)	60.1	3.4	10.7	1.4	1.7	0.3	4.1	3.0	1.1	2.1	12.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	67.2	3.3	12.7	1.4	0.8	0.6	4.0	2.4	1.1	1.4	5.1
定年が61歳以上 (N=204)	66.7	3.4	14.7	2.5	0.5	0.0	2.0	0.5	0.5	1.5	7.8
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	67.8	3.3	12.0	1.1	0.9	0.9	4.6	3.1	1.3	1.5	3.7
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	52.0	3.3	11.8	1.4	2.2	0.1	5.0	3.5	1.2	2.8	16.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	55.7	3.9	9.2	1.6	1.6	0.3	6.6	5.2	1.6	4.6	9.5
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	50.6	3.2	12.5	1.4	2.4	0.0	4.7	3.2	1.0	2.4	18.7
継続雇用制度が全くない (N=504)	73.2	3.4	6.2	1.4	1.4	0.8	1.6	2.6	0.6	1.2	7.7
その他 (N=104)	67.3	4.8	5.8	1.0	1.9	0.0	2.9	1.0	1.9	1.9	11.5

■その他（具体的に）

- 「定年到達者がいない（少ない）」57件
- 「本人が希望しない」3件
- 「セミナーの開催」13件
- 「定年退職」6件
- ケースバイケースで直接再雇用することもあります
- 再雇用プログラムを再雇用を希望する退職者に対し提示し本人が選択する
- 親会社の制度に合わせた
- 定年制なし
- 当公社では、60歳定年後の再雇用職場であり、その後の再々雇用の措置はとっていない

②継続雇用の現状について

問 5. 定年到達者を自社内で引き続き勤務延長、再雇用する仕組み（制度や慣行）の有無

- いずれの類型においても、再雇用制度をもつ企業の方が多く、過半数を占めている。
- 「両方ある」場合、再雇用制度の方が適用者が多いとする企業が半数を越えている。

図 7 勤務延長、再雇用する仕組み（制度や慣行）の有無

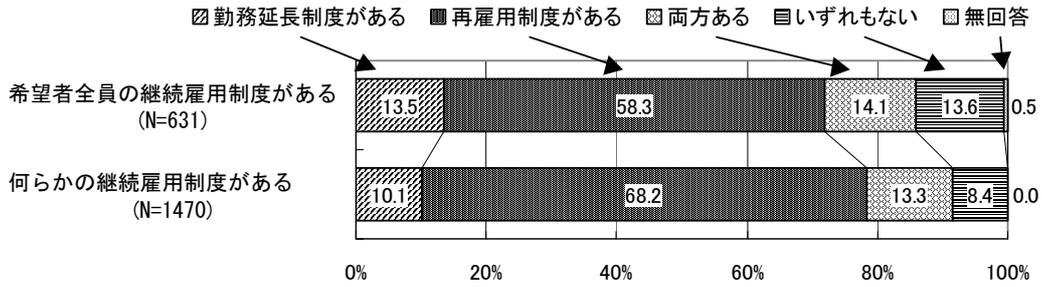


表 13 勤務延長、再雇用する仕組み（制度や慣行）の有無

	勤務延長制度がある	再雇用制度がある	両方ある	いずれもない	無回答
総数 (N=2709)	8.7	51.6	10.7	28.3	0.7
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	13.5	58.3	14.1	13.6	0.5
定年が61歳以上 (N=204)	16.2	41.7	16.2	25.0	1.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	13.9	65.8	13.9	6.3	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	10.1	68.2	13.3	8.4	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	8.2	68.5	12.5	10.8	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	10.8	68.5	13.6	7.2	0.0
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
その他 (N=104)	1.9	26.0	4.8	51.9	15.4

図 8 (上記「両方ある」の場合) 適用者の多い制度

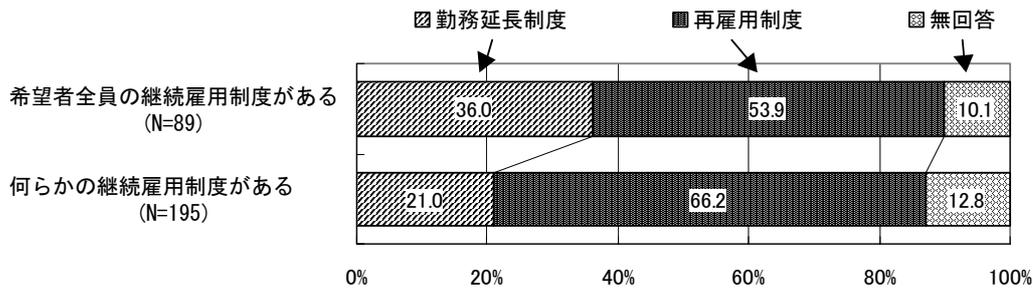


表 14 (上記「両方ある」の場合) 適用者の多い制度

	勤務延長制度	再雇用制度	無回答
総数 (N=289)	25.6	62.3	12.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=89)	36.0	53.9	10.1
定年が61歳以上 (N=33)	33.3	54.5	12.1
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=64)	39.1	51.6	9.4
何らかの継続雇用制度がある (N=195)	21.0	66.2	12.8
会社が定めた基準を満たした者 (N=38)	15.8	71.1	13.2
会社が特に必要と認めた者 (N=155)	21.9	65.2	12.9
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0
その他 (N=5)	20.0	60.0	20.0

問5. (制度がある場合) 現在の制度ができたのは何年ですか

■「希望者全員の再雇用制度がある企業」では「1995～1999年」、「何らかの継続雇用制度がある」企業では「1990～1994年」の比率が高い。

図9 現在の制度ができた年

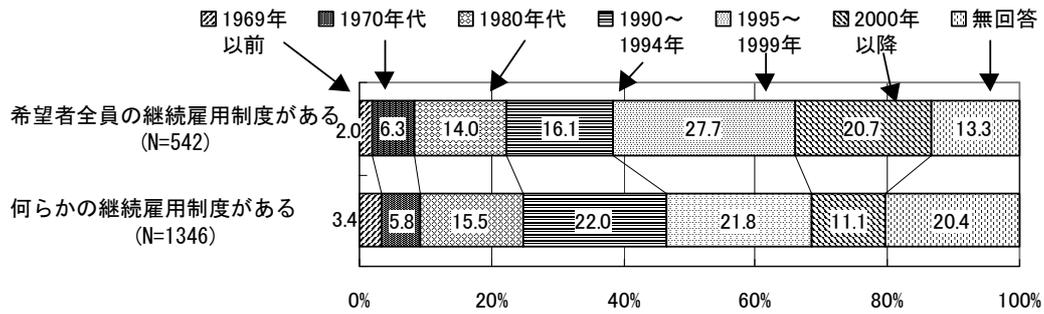


表15 現在の制度ができた年

	1969年以前	1970年代	1980年代	1990～1994年	1995～1999年	2000年以降	無回答
総数 (N=1922)	3.0	5.9	15.0	20.2	23.7	13.9	18.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=542)	2.0	6.3	14.0	16.1	27.7	20.7	13.3
定年が61歳以上 (N=151)	5.3	14.6	17.2	13.9	19.2	7.3	22.5
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=430)	1.6	3.5	13.0	17.0	30.2	24.4	10.2
何らかの継続雇用制度がある (N=1346)	3.4	5.8	15.5	22.0	21.8	11.1	20.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=272)	1.5	4.4	13.2	24.6	20.2	23.5	12.5
会社が特に必要と認めた者 (N=1060)	4.0	6.0	16.1	21.5	22.2	7.5	22.7
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=34)	2.9	2.9	11.8	17.6	35.3	17.6	11.8

問 5. (制度がない場合) 今後の設定予定の有無とその種類

■ 今後設定予定があるのは「再雇用制度」であるという企業の方が圧倒的に多く、9割を超える。

表 16 継続雇用制度の今後の設定予定の有無

	ある	ない	無回答	
総数 (N=768)	23.8	72.8	3.4	※ 1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=86)	38.4	58.1	3.5	※ 1
定年が61歳以上 (N=51)	5.9	88.2	5.9	※ 1
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=29)	100.0	0.0	0.0	※ 2
何らかの継続雇用制度がある (N=124)	100.0	0.0	0.0	※
会社が定めた基準を満たした者 (N=33)	100.0	0.0	0.0	※ 2
会社が特に必要と認めた者 (N=82)	100.0	0.0	0.0	※ 2
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.0	100.0	0.0	
その他 (N=54)	48.1	9.3	42.6	※ 1

※ 1 今後継続雇用制度を導入予定の企業も含む

※ 2 現在は継続雇用制度がないが、今後導入予定の企業

図 10 今後の設定予定の制度

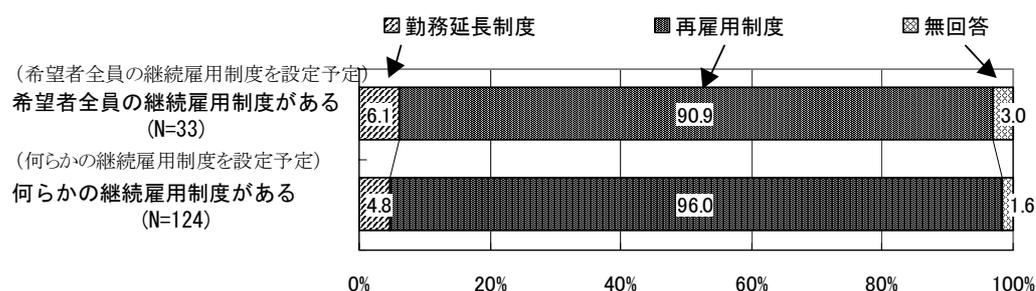


表 17 今後の設定予定の制度

	勤務延長制度	再雇用制度	無回答
総数 (N=183)	6.0	93.4	2.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=33)	6.1	90.9	3.0
定年が61歳以上 (N=3)	0.0	100.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=29)	6.9	89.7	3.4
何らかの継続雇用制度がある (N=124)	4.8	96.0	1.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=33)	0.0	100.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=82)	7.3	95.1	1.2
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0
その他 (N=26)	11.5	84.6	3.8

問 6. (現在制度がなく今後の予定もない場合) 継続雇用制度を今後も作る予定がない理由

■継続雇用制度がなく、今後も導入予定のない企業では、その理由として「高齢者を雇わなくても労働力を確保できる」、「高齢者の雇用を考える予定がない」を挙げている。

図 11 継続雇用制度を今後とも作る予定がない理由

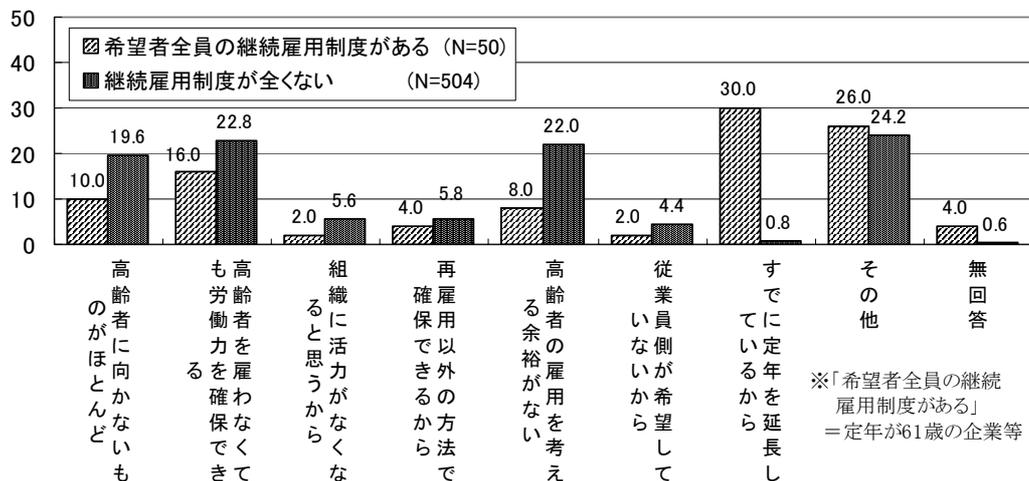


表 18 継続雇用制度を今後とも作る予定がない理由

	高齢者に向かないものが多い	高齢者の雇用を確保できない	組織に活力がなくなると思うから	再雇用以外の方法から確保できるから	高齢者の雇用を考えると余裕がない	従業員側が希望していないから	すでに定年を延長しているから	その他	無回答
総数 (N=559)	18.8	22.2	5.2	5.7	20.8	4.1	3.4	24.7	0.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=50)	10.0	16.0	2.0	4.0	8.0	2.0	30.0	26.0	4.0
定年が61歳以上 (N=45)	8.9	15.6	2.2	4.4	8.9	2.2	33.3	22.2	4.4
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=504)	19.6	22.8	5.6	5.8	22.0	4.4	0.8	24.2	0.6
その他 (N=5)	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0	0.0

■その他 (具体的に)

- 「定年到達者がいない (少ない)」 53 件
- 「運用または個別対応ならある」 24 件
- 「検討中」 8 件
- 「親会社にあわせている」 5 件
- 「先行き不透明のため」 3 件
- 「能力差があるから」 3 件
- 「定年がないから」 3 件
- 「人員削減中のため」 2 件
- 「処遇の見直しが必要になるため」 2 件
- 人材派遣業という特種性
- 年金支給開始年齢まで受け皿会社を組織する
- 組織再編の動向をふまえて対応する必要があるから
- 緊急性がない為
- 人件費コントロール上効果的
- 新卒採用抑制下で延長はできない
- リストラによる人員削減は絶対行わない方針でやってきている。その分定年の延長は考えていない。
- 制度化までする必要がないと考えているから
- 雇用が流動的で定年まで勤続するものがほとんどいない。
- 若年層とのバランス
- 人生仕事ばかりじゃないから

問 7. (継続雇用制度がある(導入予定がある)場合)

問 7-1. 勤務延長制度や再雇用制度を実施する(しようとする)理由(3つまで)

■継続雇用制度導入の理由としては、「経営者や企業の方針だから」を挙げる企業が過半数を占めた。また「希望者全員」の企業は「何らかの制度がある企業」に比べて「各種助成金受給のため」の比率が高い。

図 12 継続雇用制度の導入理由

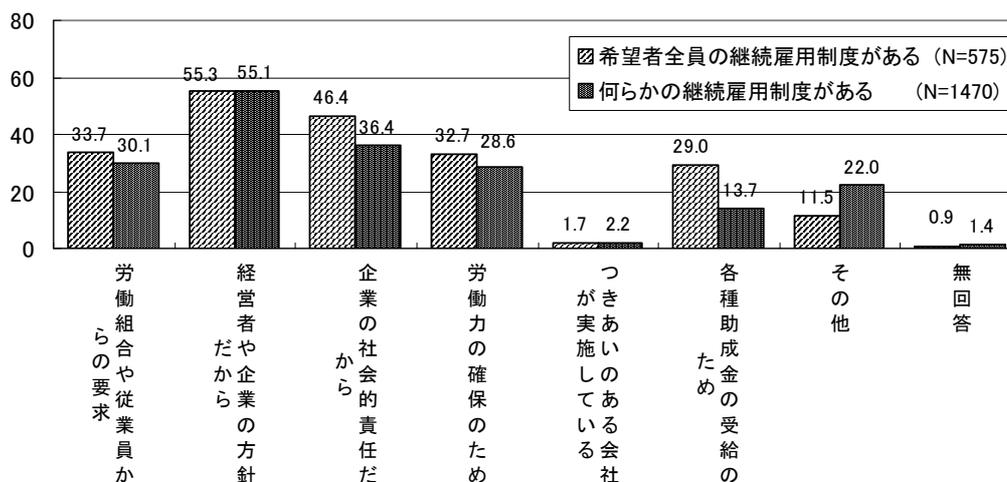


表 19 継続雇用制度の導入理由

	労働組合や従業員からの要求	経営者や企業の方針だから	企業の社会的責任	労働力の確保のため	つきあいの実施している会社	各種助成金の受給のため	その他	無回答
総数 (N=2105)	31.2	55.0	39.5	29.6	2.0	17.8	18.8	1.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	33.7	55.3	46.4	32.7	1.7	29.0	11.5	0.9
定年が61歳以上 (N=154)	27.9	60.4	26.0	33.1	1.3	23.4	23.4	1.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	36.6	53.6	52.3	33.3	1.7	32.5	6.8	0.7
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	30.1	55.1	36.4	28.6	2.2	13.7	22.0	1.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	50.8	50.5	57.7	32.5	1.3	14.8	13.8	0.7
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	24.1	56.8	30.2	28.0	2.4	13.5	24.3	1.7
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	33.3	48.3	50.0	25.0	1.7	10.0	10.0	13.3

■その他 (具体的に)

- 「経験・ノウハウ・技術の活用」 37 件
- 「有資格者が必要なため」 22 件
- 「若年層・後継者の育成、伝承」 19 件
- 「熟練者の確保・活用」 14 件
- 「親会社の意向」 8 件

問 7-2. 継続雇用希望従業員の比率と会社が制度適用可能な従業員の比率

(1) 現在の状態

- 「希望者全員」では「希望者の割合」 < 「会社として適用できる割合」であるのに対し、「何らかの制度あり」では「希望者の割合」 > 「会社として適用できる割合」となっている。

図 13 継続雇用希望従業員の比率と会社が制度適用可能な従業員の比率（現在）

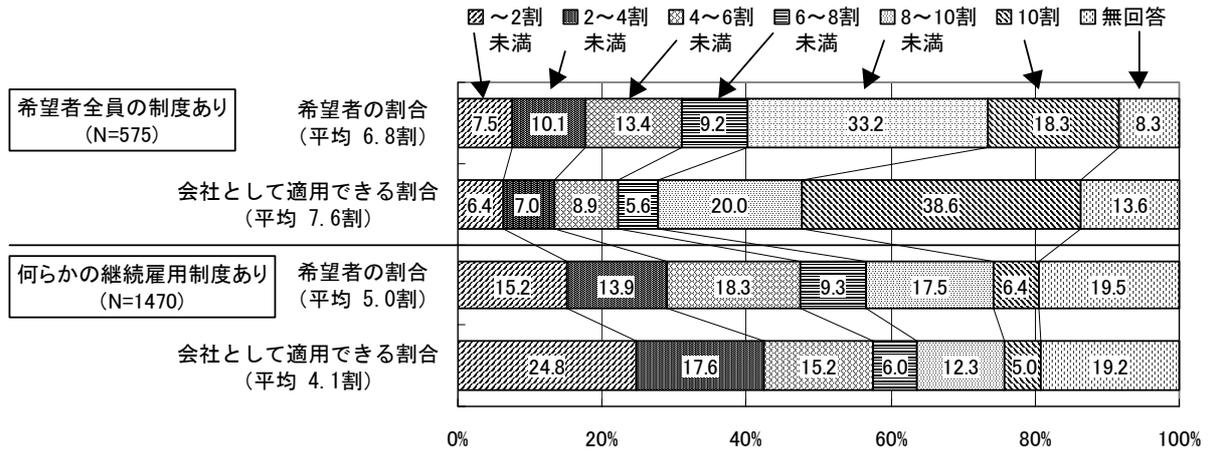


表 20 継続雇用希望従業員の比率と会社が制度適用可能な従業員の比率（現在）

	~2割未滿	2~4割未滿	4~6割未滿	6~8割未滿	8~10割未滿	10割	無回答	平均 (割)
<b>継続雇用を希望する従業員の比率</b>								
総数 (N=2105)	13.0	12.9	16.8	9.1	21.5	9.5	17.2	5.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	7.5	10.1	13.4	9.2	33.2	18.3	8.3	6.8
定年が61歳以上 (N=154)	9.7	12.3	12.3	9.7	31.8	8.4	15.6	6.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	5.7	8.7	13.9	9.4	35.3	21.8	5.2	7.1
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	15.2	13.9	18.3	9.3	17.5	6.4	19.5	5.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	9.8	13.1	18.7	10.8	25.9	7.5	14.1	5.8
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	16.5	14.2	18.1	8.8	15.4	6.2	20.7	4.9
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	11.7	15.0	11.7	5.0	6.7	3.3	46.7	4.2
<b>会社が制度適用可能な従業員の比率</b>								
総数 (N=2105)	19.4	14.7	13.3	5.8	14.3	14.0	18.6	5.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	6.4	7.0	8.9	5.6	20.0	38.6	13.6	7.6
定年が61歳以上 (N=154)	11.7	10.4	13.6	7.8	22.7	14.3	19.5	6.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	3.9	5.2	6.5	5.0	20.7	47.3	11.3	8.3
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	24.8	17.6	15.2	6.0	12.3	5.0	19.2	4.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	12.5	11.8	16.7	8.5	23.6	8.2	18.7	5.6
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	28.2	19.2	14.9	5.4	9.3	4.1	18.9	3.6
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	11.7	16.7	8.3	3.3	8.3	0.0	51.7	3.7

問 7-2. 継続雇用希望従業員の比率と会社が制度適用可能な従業員の比率

(2) 定年到達者が最も多くなる頃の予想

■ (1)と同様、将来についても、「希望者全員」では「希望者の割合」 < 「会社として適用できる割合」であるのに対し、「何らかの制度あり」では「希望者の割合」 > 「会社として適用できる割合」となっている。

図 14 継続雇用希望従業員の比率と会社が制度適用可能な従業員の比率（将来）

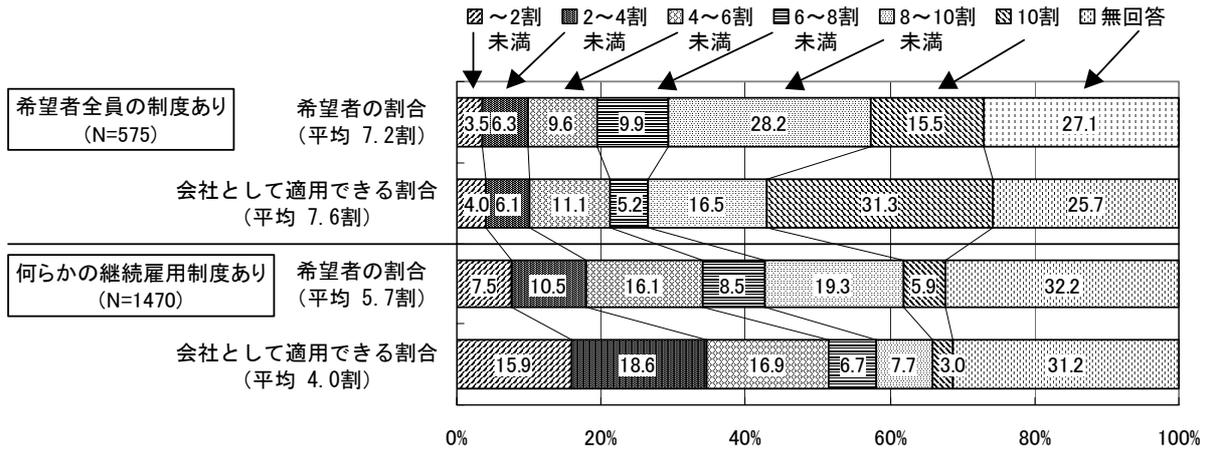


表 21 継続雇用希望従業員の比率と会社が制度適用可能な従業員の比率（将来）

	~2割未満	2~4割未満	4~6割未満	6~8割未満	8~10割未満	10割	無回答	平均 (割)
<b>継続雇用を希望する従業員の比率</b>								
総数 (N=2105)	6.4	9.3	14.2	8.8	21.4	8.5	31.4	6.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	3.5	6.3	9.6	9.9	28.2	15.5	27.1	7.2
定年が61歳以上 (N=154)	7.1	8.4	8.4	10.4	27.3	5.2	33.1	6.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	2.2	5.0	9.4	10.2	29.2	19.0	25.1	7.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	7.5	10.5	16.1	8.5	19.3	5.9	32.2	5.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	4.3	7.5	15.7	10.8	27.5	5.9	28.2	6.4
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	8.2	11.4	16.1	7.9	17.2	6.0	33.2	5.5
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	6.7	10.0	13.3	6.7	8.3	3.3	51.7	5.1
<b>会社が制度適用可能な従業員の比率</b>								
総数 (N=2105)	12.5	15.1	15.2	6.1	10.1	10.7	30.3	5.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	4.0	6.1	11.1	5.2	16.5	31.3	25.7	7.6
定年が61歳以上 (N=154)	6.5	13.0	14.9	5.8	15.6	11.0	33.1	5.8
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	2.6	3.3	9.8	5.0	17.4	38.8	23.1	8.2
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	15.9	18.6	16.9	6.7	7.7	3.0	31.2	4.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	7.2	14.1	17.7	12.1	14.4	5.6	28.9	5.4
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	18.2	20.1	16.6	5.3	5.8	2.3	31.7	3.6
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	11.7	13.3	11.7	1.7	8.3	3.3	50.0	4.3

(2) 定年到達者が最も多くなる時期

■ どちらの類型においても、「2006年～2010年」にピークを迎えると回答した企業の比率が最も高く、約3分の1を占めた。

図 15 定年到達者が最も多くなる時期

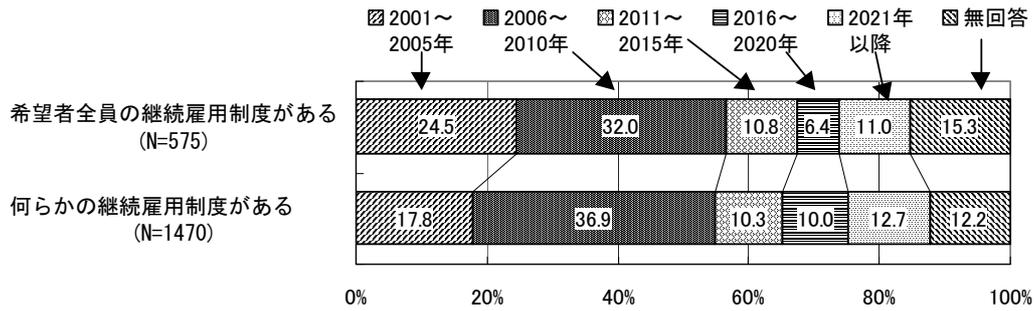


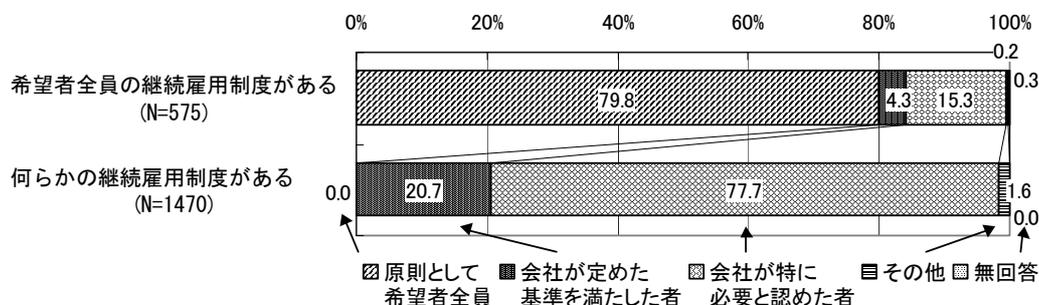
表 22 定年到達者が最も多くなる時期

	2001～2005年	2006～2010年	2011～2015年	2016～2020年	2021年以降	無回答
総数 (N=2105)	19.5	35.3	10.4	8.8	12.3	13.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	24.5	32.0	10.8	6.4	11.0	15.3
定年が61歳以上 (N=154)	27.9	28.6	12.3	5.8	3.2	22.1
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	24.8	31.6	10.7	6.8	12.6	13.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	17.8	36.9	10.3	10.0	12.7	12.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	18.4	41.3	11.1	8.5	9.8	10.8
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	17.8	35.8	10.0	10.4	13.4	12.6
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	13.3	28.3	8.3	3.3	15.0	31.7

問 8. 勤務延長制度または再雇用制度の適用対象者

■「会社が特に必要と認めた者」が多い。

図 16 勤務延長制度または再雇用制度の適用対象者



※「希望者全員の継続雇用制度がある」企業のうち、本設問での回答が「原則として希望者全員」ではない企業は、定年年齢が61歳以上と考えられる。

表 23 勤務延長制度または再雇用制度の適用対象者

	原則として希望者全員	会社が定めた基準を満たした者	会社が特に必要と認めた者	その他	無回答
総数 (N=2105)	21.8	15.8	58.7	1.1	2.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	79.8	4.3	15.3	0.2	0.3
定年が61歳以上 (N=154)	27.3	16.2	55.2	0.6	0.6
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.0	20.7	77.7	1.6	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	0.0	3.3	10.0	0.0	86.7

■その他（具体的に）

- 「本人が希望して、会社が認めた場合」10件
- 検討中
- 適用対象者は今のところいない。また今後しばらくは発生する見込みはない。
- 管理職を除く社員、原則として希望者全員
- 定年により欠員ができ、かつ業務があり、親会社が認めた者
- 退職後に生計を維持出来ない者
- 歩合制ですので過去1年の平均が会社の平均を上回っている者
- 職種による。主には運転士に限定
- 健康で仕事を続けられる人

問 8-1. (原則として希望者全員の企業について)「希望者全員」の内容

■「希望者全員」の内容としては、「企業として事前調整はしていない」とする企業が 61.2%と最も多く、「事前調整をしてから希望を出す」企業は 1 割にも満たない。

図 17 「希望者全員」の内容

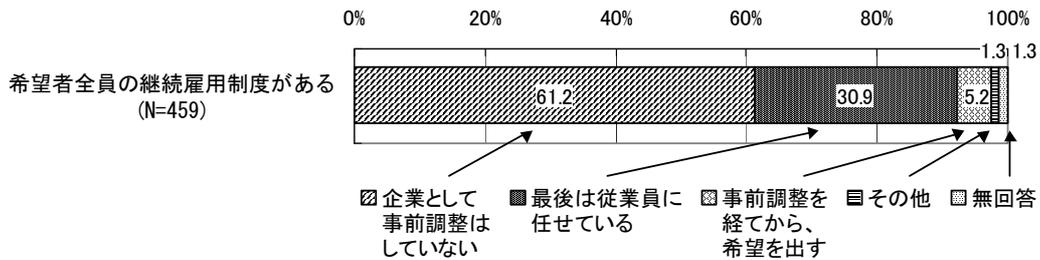


表 24 「希望者全員」の内容

	企業として事前調整はしていない	最後は従業員に任せている	事前調整を経てから、希望を出す	その他	無回答
総数 (N=459)	61.2	30.9	5.2	1.3	1.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=459)	61.2	30.9	5.2	1.3	1.3
定年が 61 歳以上 (N=42)	61.9	31.0	7.1	0.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	61.2	30.9	5.2	1.3	1.3
何らかの継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■その他 (具体的に)

- 検討中
- 殆ど希望者全員であるがどうしても業務遂行上支障を来す者或いはチームワークを乱す者と判断した場合は定年で打ち切ることがあります。
- 希望後、再雇用するかどうか任命権者が決める
- 定年到達者を事前面接で確認 (やる気とやる体があること前提)
- 会社で定年に達したものに通知する
- 会社で定年に達したものに通知する
- 原則として全員適用であるが労使協議有り
- 心身ともに健康で就労が可能な者

問 8-2. 希望者への仕事の提示・用意の方法

■ 「同じ仕事（その他に含まれている）」を担当させる企業が全体の30.7%を占めた。

図 18 希望者への仕事の用意の方法

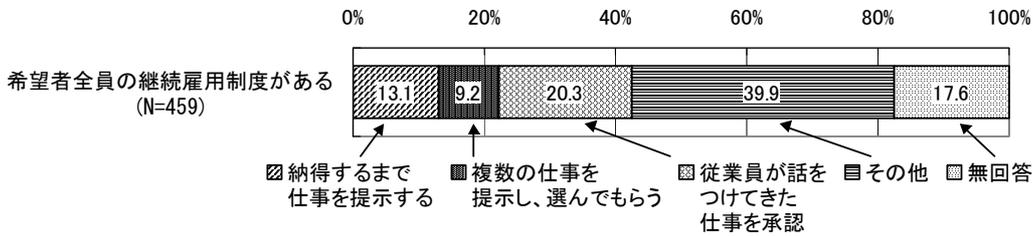


表 25 希望者への仕事の用意の方法

	納得するまで仕事を提示する	複数の仕事を提示し、選んでもらう	従業員が話を付けてきた仕事を承認	その他	無回答
総数 (N=459)	13.1	9.2	20.3	39.9	17.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=459)	13.1	9.2	20.3	39.9	17.6
定年が61歳以上 (N=42)	16.7	2.4	21.4	40.5	19.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	13.1	9.2	20.3	39.9	17.6
何らかの継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ その他（具体的に）

- 「同じ仕事」141件（30.7%）
- 「会社が提示した仕事」22件
- 「公募」2件
- 申請時に希望を聴取するが、必ずしも希望通りとはならない。
- ビジネスの状態によりケースバイケース
- 希望は取らない
- 退職時の業務に関連した業務補助
- 定年迄の経験が活かせるよう個別判断
- 専門職については従来の仕事、事務などは複数の中より選択
- 現在携わる仕事の内作業量を減じて継続
- 基本的には希望者が経験した職種から労使協議し、専門職化する方向
- 定年前と違う職務で本人の適性に合わせ選択
- 不足の職種にあっせん
- 評価によって決める
- 定年時点の状況により異なる

問 8-2（複数の仕事を提示する場合）提示する仕事数

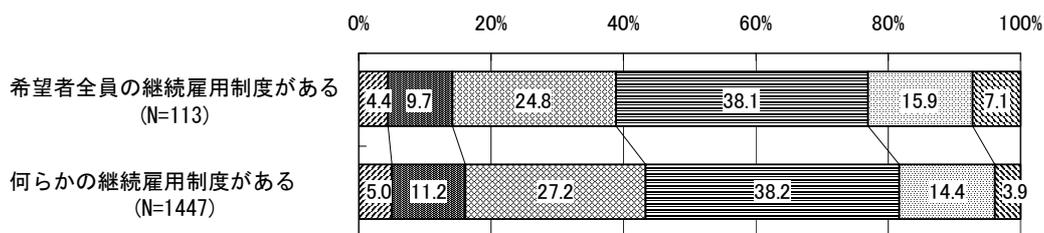
表 26 提示する仕事数

	2つ	3つ	4つ以上	無回答
総数 (N=42)	35.7	38.1	2.4	23.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=42)	35.7	38.1	2.4	23.8
定年が61歳以上 (N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=42)	35.7	38.1	2.4	23.8
何らかの継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0

問 8-3. (「会社が定めた基準を満たした者」または「会社が特に必要と認めた者」の場合)  
 継続雇用制度適用対象者の選抜基準

■ 類型にかかわらず「管理職から推薦を受けている人」の比率が最も高い。

図 19 継続雇用制度適用対象者の選抜基準



■ 一定以上の等級に属している人 ■ 特定の公的・社内資格を有する人 ▨ 担当する仕事が決まっている人 ▨ 管理職から推薦を受けている人 ■ その他 ▨ 無回答

表 27 継続雇用制度適用対象者の選抜基準

	一定以上の等級に属している人	特定の公的・社内資格を有する人	担当する仕事が決まっている人	管理職から推薦を受けている人	その他	無回答
総数 (N=1568)	4.9	11.0	27.2	38.1	14.5	4.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=113)	4.4	9.7	24.8	38.1	15.9	7.1
定年が61歳以上 (N=110)	4.5	10.0	23.6	38.2	16.4	7.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1447)	5.0	11.2	27.2	38.2	14.4	3.9
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	6.9	4.6	21.0	39.0	23.6	4.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	4.5	13.0	28.9	38.0	12.0	3.7
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=8)	0.0	0.0	62.5	25.0	0.0	12.5

■ その他 (具体的に)

(以下、重複回答あり)

- 「健康な人」69件
- 「能力的に問題がない人」45件
- 「会社が必要とする能力・資格をもつ、特別な能力・技術を持つ」39件
- 「業務上会社が必要とする人」28件
- 「勤務成績・勤務態度のよい人」24件
- 「勤労意欲のある人」21件
- 「後継者の有無」16件
- 「従事する職務・職場のある人」10件
- 「職種」10件
- 「これまでの貢献度」8件
- 「職場の状況、人員の不足、多忙の時」8件
- 「経営層の判断」7件
- 「基準はない」4件

問 9. 定年後に勤務延長や再雇用されている人々の状態について

(1) 最高雇用年齢の有無とその年齢

- 再雇用雇用年齢を定めている企業の方が多く、なかでも「65歳」の比率が最も高い。
- 「希望者全員」では、「何らかの制度がある」企業に比べ、「定めている」企業が多い。

図 20 最高雇用年齢の設定有無

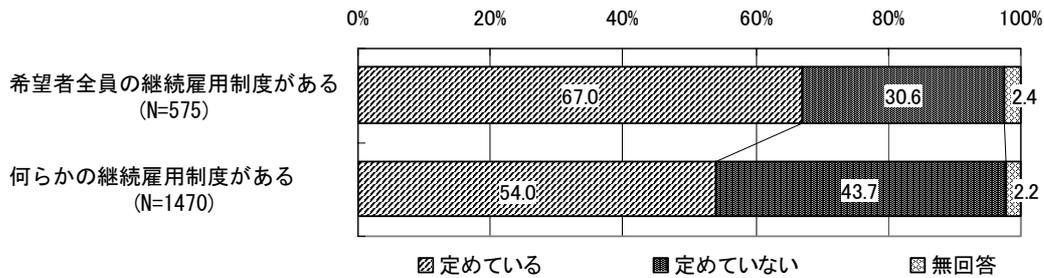


表 28 最高雇用年齢の設定有無

	定めている	定めていない	無回答
総数 (N=2105)	56.7	39.8	3.5
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	67.0	30.6	2.4
定年が61歳以上 (N=154)	57.1	42.2	0.6
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	71.0	26.4	2.6
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	54.0	43.7	2.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	65.2	31.8	3.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	51.1	47.3	1.7
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	23.3	31.7	45.0

図 21 最高雇用年齢

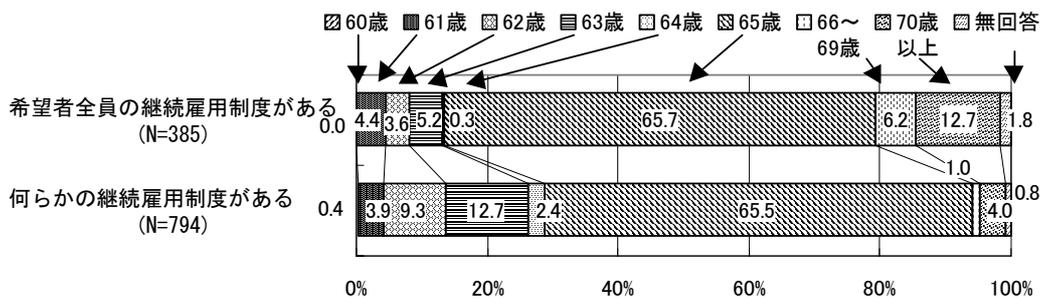


表 29 最高雇用年齢

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66~69歳	70歳以上	無回答	平均 (歳)
総数 (N=1193)	0.3	4.2	7.5	10.2	1.7	65.5	2.7	6.9	1.1	64.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=385)	0.0	4.4	3.6	5.2	0.3	65.7	6.2	12.7	1.8	65.5
定年が61歳以上 (N=88)	0.0	1.1	0.0	1.1	0.0	42.0	17.0	38.6	0.0	67.9
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=326)	0.0	4.9	4.3	5.8	0.3	70.6	4.3	7.7	2.1	65.0
何らかの継続雇用制度がある (N=794)	0.4	3.9	9.3	12.7	2.4	65.5	1.0	4.0	0.8	64.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=199)	0.0	7.0	8.5	11.1	4.0	62.3	1.5	4.0	1.5	64.6
会社が特に必要と認めた者 (N=583)	0.5	2.4	9.8	13.4	1.7	66.9	0.9	3.9	0.5	64.6
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=14)	7.1	14.3	7.1	7.1	0.0	57.1	0.0	7.1	0.0	64.1

(2) 雇用契約の期間

■雇用契約期間は、類型に関わらず「1年」という企業が多い。

図 22 雇用契約期間の長さ

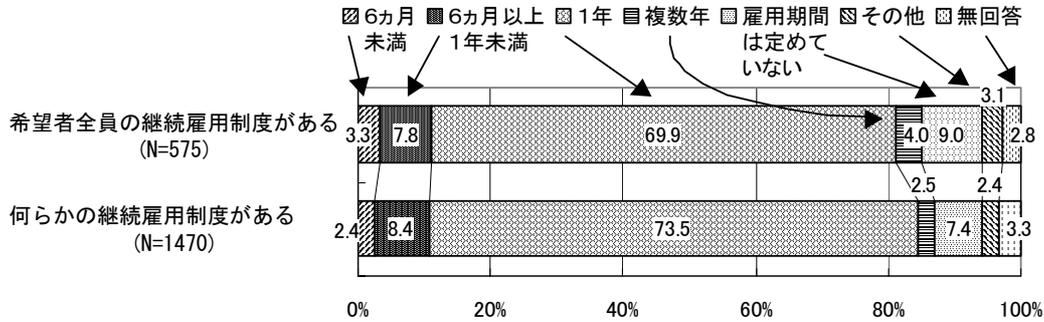


表 30 雇用契約期間の長さ

	6ヶ月未満	6ヶ月以上1年未満	1年	複数年	雇用期間は定めていない	その他	無回答
総数 (N=2105)	2.6	8.2	71.4	2.9	7.8	2.5	4.7
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	3.3	7.8	69.9	4.0	9.0	3.1	2.8
定年が61歳以上 (N=154)	5.2	13.6	59.1	4.5	12.3	3.2	1.9
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	2.8	6.1	72.8	3.9	8.1	3.3	3.1
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	2.4	8.4	73.5	2.5	7.4	2.4	3.3
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	3.6	7.9	73.1	3.6	5.2	3.9	2.6
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	2.1	8.7	74.1	2.3	8.1	1.8	3.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	0.0	5.0	35.0	0.0	5.0	0.0	55.0

表 31 (複数年契約の場合) 契約期間の長さ

	2年	3年	4年	5年	無回答
総数 (N=60)	35.0	26.7	1.7	30.0	6.7
希望者全員の継続雇用制度がある (N=23)	13.0	26.1	4.3	43.5	13.0
定年が61歳以上 (N=7)	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=18)	11.1	22.2	5.6	44.4	16.7
何らかの継続雇用制度がある (N=37)	48.6	27.0	0.0	21.6	2.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=11)	36.4	27.3	0.0	36.4	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=26)	53.8	26.9	0.0	15.4	3.8
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■その他 (具体的に)

- 実績なし
- 当初は契約は2年間。それ以降は1年毎。
- 嘱託、準社員等で違ってくる
- 期末までその後は1年更新
- 退職時の役職別
- 62歳までの契約。以降65歳まで1年以内の契約。
- はじめ2年その後1年
- 勤続20年を満たすまで
- 初回は2年、その後1年
- 年金支給開始年齢迄
- 希望に応じて
- 3ヶ月、6ヶ月、1年
- 3ヶ月以上1年以内
- 決めていない
- 健康、能力に応じ

(3) 契約の更新方法（更新実態）

■「希望者全員」の企業では「ほぼ自動的」に更新している企業の比率が高いのに対し、「何らかの制度がある」企業では「精査をすることになっているが、厳しい運用はしていない」とする企業の比率が高い。「何らかの～」企業の方が、比較的厳格に運用している様子がうかがえる。

図 23 契約の更新方法

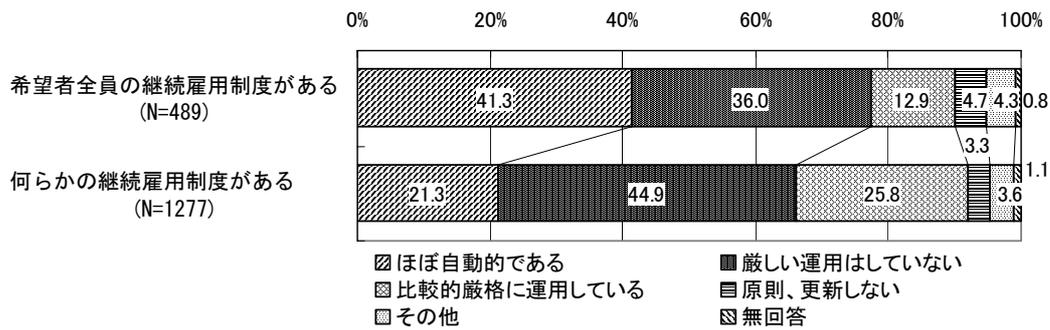


表 32 契約の更新方法

	ほぼ自動的である	いない 厳しい運用はして	している 比較的厳格に運用	原則、更新しない	その他	無回答
総数 (N=1790)	26.6	42.5	22.5	3.7	3.7	1.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=489)	41.3	36.0	12.9	4.7	4.3	0.8
定年が61歳以上 (N=127)	33.1	39.4	20.5	2.4	3.9	0.8
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=393)	46.1	33.6	10.2	5.3	4.1	0.8
何らかの継続雇用制度がある (N=1277)	21.3	44.9	25.8	3.3	3.6	1.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=269)	26.8	37.5	24.2	3.7	5.9	1.9
会社が特に必要と認めた者 (N=995)	20.1	47.0	25.9	3.1	2.9	0.9
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=24)	8.3	45.8	41.7	4.2	0.0	0.0

■その他（具体的に）

- 「まだ実績がない」18件
- 「本人の希望により」7件
- 「本人との話し合いにより」7件
- 「後任ができるまで」6件
- 職業能力 and 年金受給等の生計維持状況による
- 63歳まではほぼ自動的。その後は上記③。
- 雇用状況と勘案する
- 必要があれば延長。厚生年金満額受給の場合、延長はしない。

(4) 継続雇用者の就業場所

■ 類型に関わらず、「定年前と同じ職場」とする企業がほとんどを占める。

図 24 継続雇用者の就業場所

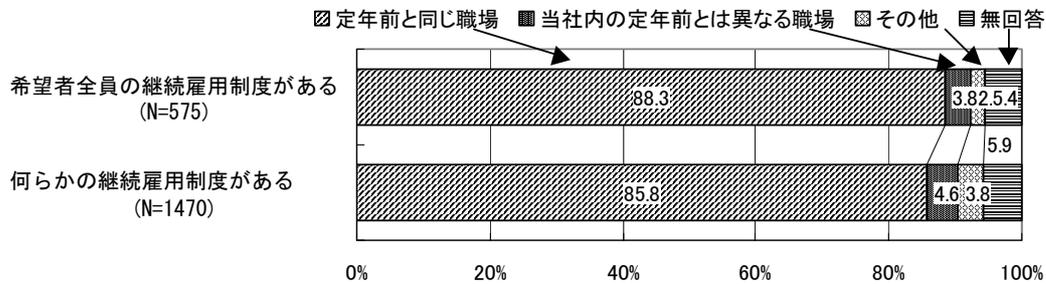


表 33 継続雇用者の就業場所

	定年前と同じ 職場	当社内の定年前 とは異なる職場	その他	無回答
総数 (N=2105)	85.3	4.4	3.3	7.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	88.3	3.8	2.4	5.4
定年が61歳以上 (N=154)	92.2	1.3	1.3	5.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	87.8	4.6	2.8	4.8
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	85.8	4.6	3.8	5.9
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	83.0	6.2	3.0	7.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	87.5	4.2	3.9	4.5
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	43.3	5.0	0.0	51.7

■ その他（具体的に）

- 「まだ該当者がいない（少ない）」48件
- 本人の希望及び適性があると思われる職場
- 定年前と同じ所属だが職場はちがう
- ①と②半々
- 親会社
- 寮
- 時と場合により異なる
- 不足を生じている部署
- その職場を原則とするが収支の関係（原価）で他へも
- その人の職種と職業能力により

(5) 継続雇用者の仕事内容

■ 類型に関わらず、「担当してきた仕事と同じ仕事」とする企業がほとんどを占める。

図 25 継続雇用者の仕事内容

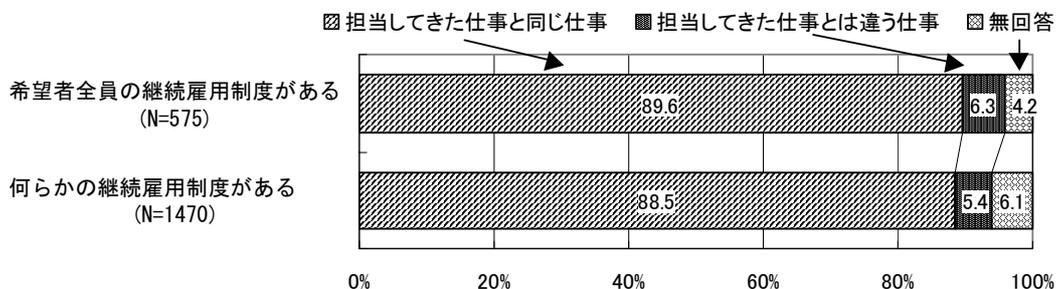


表 34 継続雇用者の仕事内容

	担当してきた仕事と同じ仕事	担当してきた仕事とは違う仕事	無回答
総数 (N=2105)	87.6	5.5	6.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	89.6	6.3	4.2
定年が61歳以上 (N=154)	94.2	2.6	3.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	88.7	7.2	4.1
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	88.5	5.4	6.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	85.6	6.9	7.5
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	90.0	5.0	5.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	46.7	0.0	53.3

(6) ((5)が2. の場合) 担当する仕事の、身につけた経験や知識の活用可能性の有無

■定年前と担当する仕事異なる場合も、それまでの経験や知識が「ある程度活かせる仕事につく」とする企業が過半数を占める。

図 26 身につけた経験や知識の活用可能性の有無

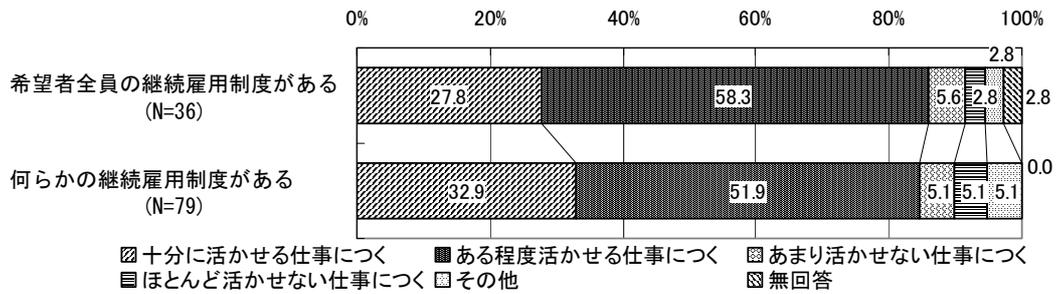


表 35 身につけた経験や知識の活用可能性の有無

	十分に活かせる仕事につく	ある程度活かせる仕事につく	あまり活かさない仕事につく	ほとんど活かさない仕事につく	その他	無回答
総数 (N=115)	31.3	53.9	5.2	4.3	4.3	0.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=36)	27.8	58.3	5.6	2.8	2.8	2.8
定年が61歳以上 (N=4)	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=33)	24.2	63.6	3.0	3.0	3.0	3.0
何らかの継続雇用制度がある (N=79)	32.9	51.9	5.1	5.1	5.1	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=21)	47.6	33.3	0.0	14.3	4.8	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=57)	28.1	59.6	7.0	1.8	3.5	0.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■その他 (具体的に)

- 活かせる仕事を予定している
- 必要により、知識、経験を活かす職場への配属もある
- 理事長の特命事項
- 同じ所では、周りの方へのいろいろな影響があるので
- 該当なし
- まだわからない

(7) (5)が2. の場合) 今までとは違う仕事を担当する理由 (2つまで)

■類型に関わらず、今までと異なる仕事を担当させる理由として最も多いのは「後任が決まっているから」であり、半数以上を占めている。

図 27 今までとは違う仕事を担当する理由

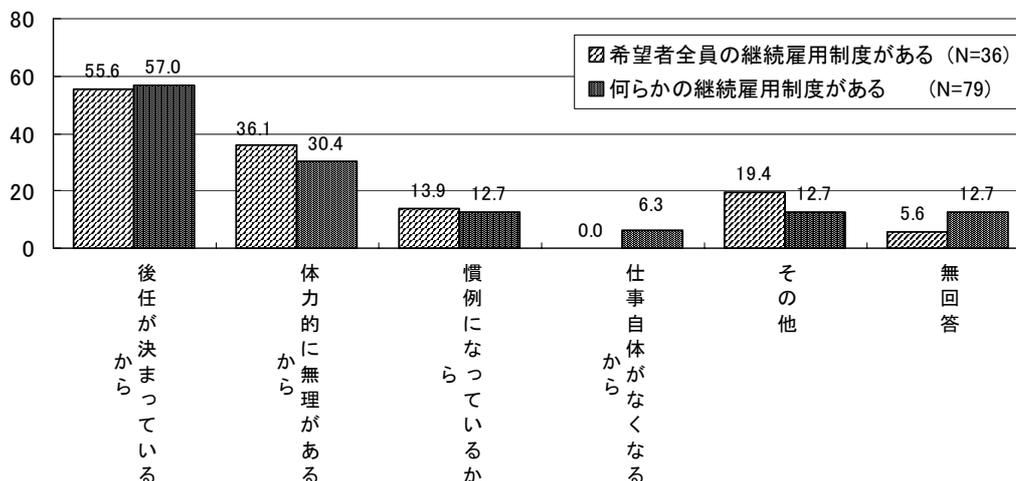


表 36 今までとは違う仕事を担当する理由

	後任が決まっているから	体力的に無理があるから	慣例になっっているから	仕事自体がなくなるから	その他	無回答
総数 (N=115)	56.5	32.2	13.0	4.3	14.8	10.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=36)	55.6	36.1	13.9	0.0	19.4	5.6
定年が61歳以上 (N=4)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=33)	54.5	39.4	12.1	0.0	21.2	3.0
何らかの継続雇用制度がある (N=79)	57.0	30.4	12.7	6.3	12.7	12.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=21)	61.9	28.6	19.0	4.8	9.5	9.5
会社が特に必要と認めた者 (N=57)	54.4	31.6	10.5	7.0	14.0	14.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■その他 (具体的に)

- 休日対応等で人員の必要が出た場所
- 雇用延長職種を公募する形態のため
- 定年前との賃金がことなりモラルが下がるため
- 賃金が変わるのに同じ仕事をさせられない
- 今までの知識、技能を活かせ、会社としても販路拡大につながる仕事
- 若年相手の仕事で感覚的にズレが出るから
- 転籍のケースが多く、仕事の内容も変わるため
- 営業は責任がつく為 (必要な為)、部署変更を行う
- 職制が違うことから
- 定年前の地位、経験へのこだわりを残さないため
- 職場が変わる事が原則であるから
- 本制度を適用するにあたり、会社が部門・職務別の所要人員と本人の適性を総合的に勘案して従事職務を決定するため
- 若手の育成
- 世代交代
- 理事長が特に必要と認める者に特命事項を与える
- 新規分野に従前の知識を必要とした業務のため



(9) 労働時間

■ 1日の労働時間も、「変わらない」とする企業がほとんどである。

図 29 継続雇用者の労働時間

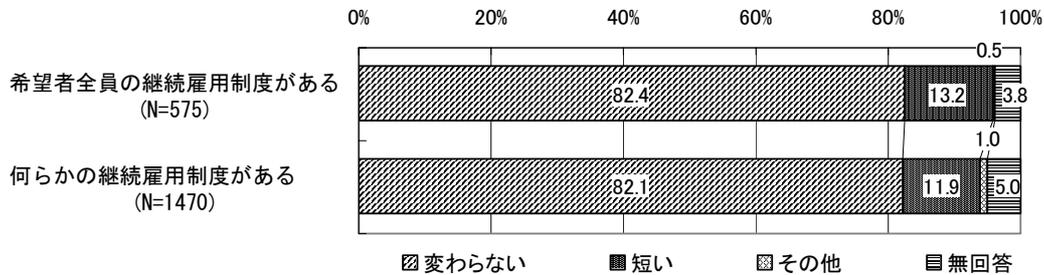


表 38 継続雇用者の労働時間

	変わらない	短い	その他	無回答
総数 (N=2105)	81.0	12.2	0.9	5.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	82.4	13.2	0.5	3.8
定年が61歳以上 (N=154)	83.8	12.3	0.0	3.9
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	83.0	12.9	0.7	3.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	82.1	11.9	1.0	5.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	76.1	17.0	1.6	5.2
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	84.3	10.8	0.5	4.4
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	38.3	10.0	1.7	50.0

(10) 継続雇用者の月当たり勤務日数

■ 勤務日数も、「変わらない」企業が8割以上を占めている。

図 30 継続雇用者の月当たり勤務日数

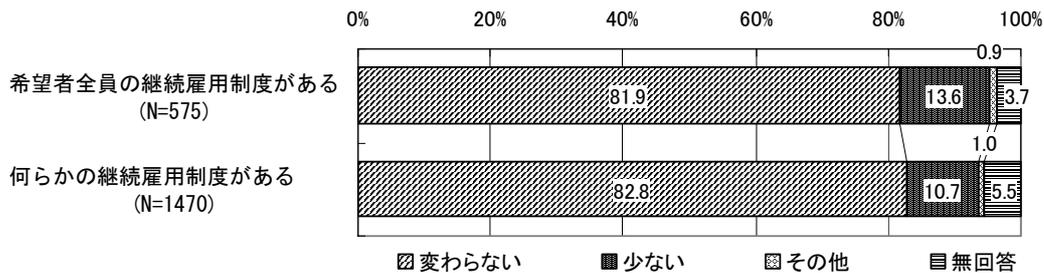


表 39 継続雇用者の月当たり勤務日数

	変わらない	少ない	その他	無回答
総数 (N=2105)	81.3	11.4	1.0	6.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	81.9	13.6	0.9	3.7
定年が61歳以上 (N=154)	84.4	11.7	0.6	3.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	81.9	13.7	0.9	3.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	82.8	10.7	1.0	5.5
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	79.0	14.1	1.3	5.6
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	84.3	10.1	0.6	5.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	40.0	8.3	1.7	50.0

(11) 継続雇用者の賃金年収の増減

■賃金は定年前に比べて「減少する」企業がほとんどである。減少率の平均も、企業類型による違いはさほど見られない。

図 31 継続雇用者の賃金年収の増減

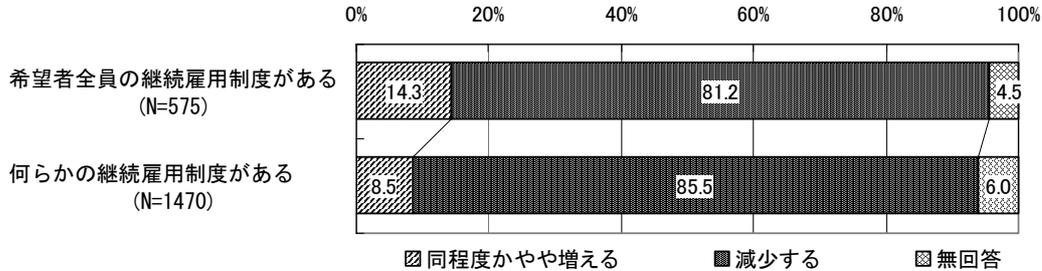


表 40 継続雇用者の賃金年収の増減

	同程度か やや増える	減少する	無回答
総数 (N=2105)	9.9	83.3	6.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	14.3	81.2	4.5
定年が61歳以上 (N=154)	24.0	70.8	5.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	12.9	83.0	4.1
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	8.5	85.5	6.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	7.2	86.2	6.6
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	8.9	86.0	5.1
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	1.7	50.0	48.3

図 32 継続雇用者の賃金の減少率

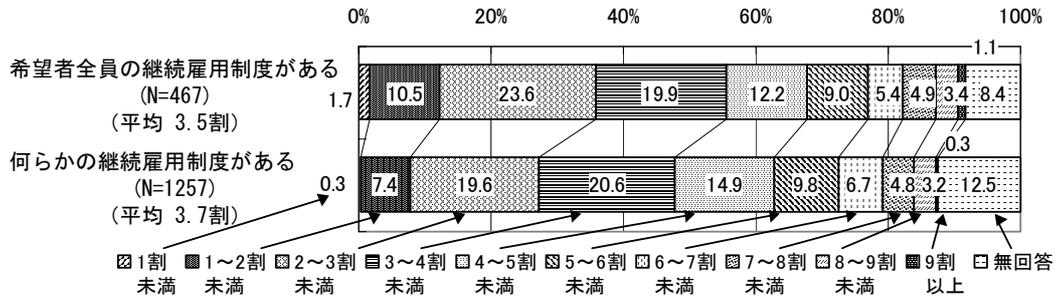


表 41 継続雇用者の賃金の減少率

	1割未済	1~2割未済	2~3割未済	3~4割未済	4~5割未済	5~6割未済	6~7割未済	7~8割未済	8~9割未済	9割以上	無回答	平均 (割)
総数 (N=1754)	0.7	8.1	20.4	20.8	14.3	9.7	6.3	4.8	3.2	0.5	11.3	3.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=467)	1.7	10.5	23.6	19.9	12.2	9.0	5.4	4.9	3.4	1.1	8.4	3.5
定年が61歳以上 (N=109)	2.8	12.8	24.8	22.9	10.1	4.6	4.6	5.5	2.8	0.0	9.2	3.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=381)	1.6	9.4	24.1	19.4	12.9	9.4	5.8	4.7	3.4	1.3	7.9	3.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1257)	0.3	7.4	19.6	20.6	14.9	9.8	6.7	4.8	3.2	0.3	12.5	3.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=263)	0.4	5.3	17.9	18.6	16.3	12.2	9.1	3.8	4.2	0.4	11.8	3.9
会社が特に必要と認めた者 (N=982)	0.3	8.0	20.0	21.2	14.4	9.2	6.0	5.0	2.9	0.3	12.8	3.6
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=30)	0.0	0.0	6.7	40.0	23.3	16.7	3.3	3.3	0.0	0.0	6.7	3.8

(12) 継続雇用者間での賃金のばらつきの程度

■賃金のばらつきについても、「多少の差がある」とする企業が多く、企業類型による違いはあまり見られない。

図 33 継続雇用者間での賃金のばらつきの程度

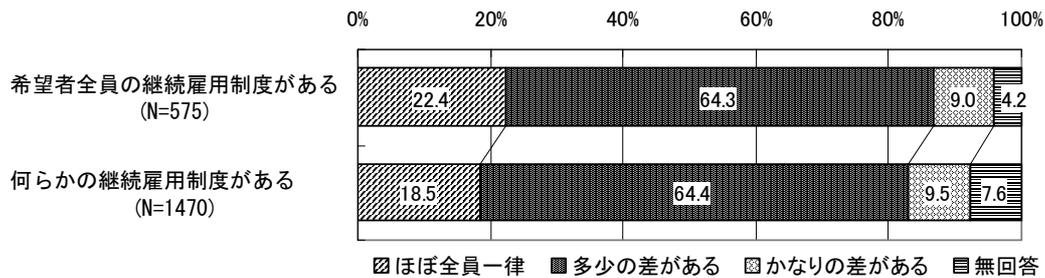


表 42 継続雇用者間での賃金のばらつきの程度

	ほぼ全員一律	多少の差がある	かなりの差がある	無回答
総数 (N=2105)	19.3	63.6	9.2	7.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	22.4	64.3	9.0	4.2
定年が61歳以上 (N=154)	20.8	68.8	7.1	3.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	23.5	62.7	9.6	4.1
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	18.5	64.4	9.5	7.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	21.3	63.3	6.6	8.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	17.9	65.1	10.4	6.7
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	10.0	36.7	3.3	50.0

(13) 賃金決定時における公的制度の考慮の有無

■賃金決定に際しては、「在職老齢年金」を利用している企業は約半数であった。

図 34 賃金決定時における在職老齢年金の考慮の有無

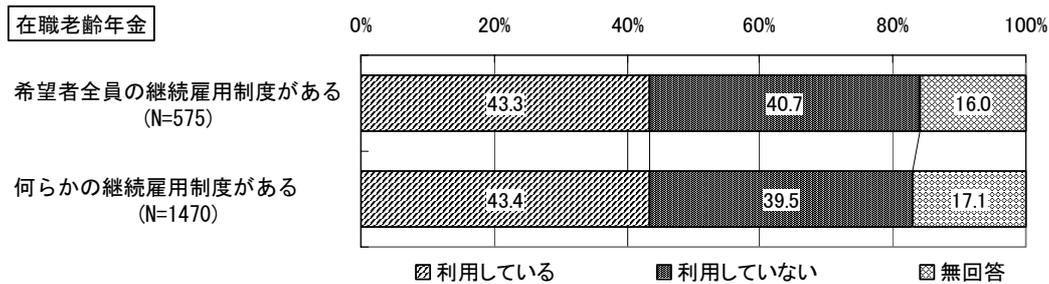


図 35 賃金決定時における高年齢雇用継続給付金の考慮の有無

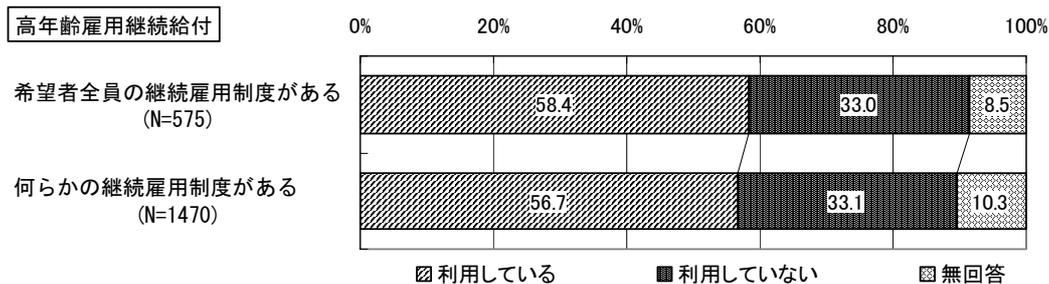


表 43 賃金決定時における公的制度の考慮の有無

	在職老齢年金			高年齢者雇用継続給付		
	利用している	利用していない	無回答	利用している	利用していない	無回答
総数 (N=2105)	42.6	39.4	18.0	56.4	32.5	11.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	43.3	40.7	16.0	58.4	33.0	8.5
定年が61歳以上 (N=154)	29.2	53.2	17.5	41.6	46.1	12.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	47.5	37.0	15.5	63.8	29.0	7.2
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	43.4	39.5	17.1	56.7	33.1	10.3
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	47.5	34.1	18.4	59.7	27.5	12.8
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	42.2	41.5	16.3	56.0	35.0	8.9
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	16.7	25.0	58.3	31.7	15.0	53.3

(14) 厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴う賃金決定面での措置

■ 「まだ検討していない」企業が過半数を占める。なお、「希望者全員」の企業は「何らかの～」企業に比べて「すでに決めている」とする企業の比率がやや高い。

図 36 厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴う賃金決定面での措置

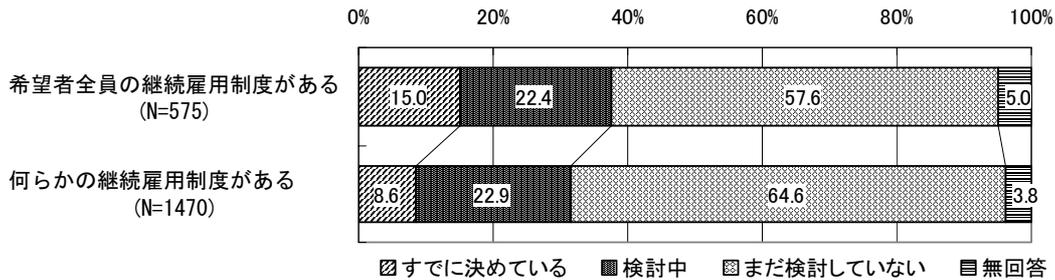


表 44 厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴う賃金決定面での措置

	すでに決めている	検討中	まだ検討していない	無回答
総数 (N=2105)	10.3	22.8	61.7	5.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=575)	15.0	22.4	57.6	5.0
定年が61歳以上 (N=154)	11.0	18.8	64.9	5.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	17.0	23.1	55.3	4.6
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	8.6	22.9	64.6	3.8
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	16.4	29.8	48.5	5.2
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	6.5	21.0	69.5	3.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=60)	5.0	21.7	28.3	45.0

(15) 60歳前半層の賃金決定についての考え方

■賃金を決定する際の方針としては、「希望者全員」では「収入の減少があっても現在の賃金水準は変えない」とする企業が多く、「何らかの～」では「方針は決めていない」企業が多くなっているものの、2つの類型の間にさほど大きな違いは見られない。

図 37 60歳前半層の賃金決定についての考え方

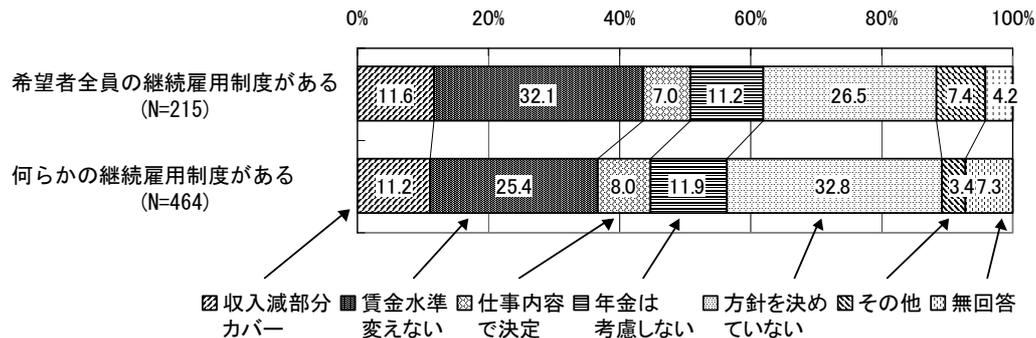


表 45 60歳前半層の賃金決定についての考え方

	収入減部分 をカバー	現在の賃金水準は 変えない	仕事内容等 のよつて決める方式	年金と賃金決定の 関係は考慮しない	方針を決めるに 到っていない	その他	無回答
総数 (N=695)	11.2	27.6	7.8	11.7	30.5	4.9	6.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=215)	11.6	32.1	7.0	11.2	26.5	7.4	4.2
定年が61歳以上 (N=46)	6.5	30.4	4.3	15.2	30.4	2.2	10.9
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=184)	12.5	32.6	7.6	10.9	24.5	8.2	3.8
何らかの継続雇用制度がある (N=464)	11.2	25.4	8.0	11.9	32.8	3.4	7.3
会社が定めた基準を満たした者 (N=141)	13.5	28.4	7.8	12.8	27.0	4.3	6.4
会社が特に必要と認めた者 (N=314)	10.2	24.2	8.0	11.8	35.0	2.9	8.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他 (N=16)	6.3	31.3	12.5	12.5	18.8	12.5	6.3

■その他（具体的に）

- 定額部分のあるときとない時との2本立ての賃金形態
- 従来より年金支給について検討はしているが、担当業務などより65歳までは年金を受給しなくても定年前の水準をほぼ維持する様にしている。
- 再雇用賃金は夫婦二人で生活できる範囲で決定
- 年金を含めた一定年収レベルを確保
- 標準年収額を設定（60～65歳まで一律）

問 10. グループ企業で再雇用する制度や慣行の有無

■企業類型に関係なく、グループ企業で雇用する制度や慣行がない企業が8割以上をしめた。

図 38 グループ企業で再雇用する制度や慣行の有無

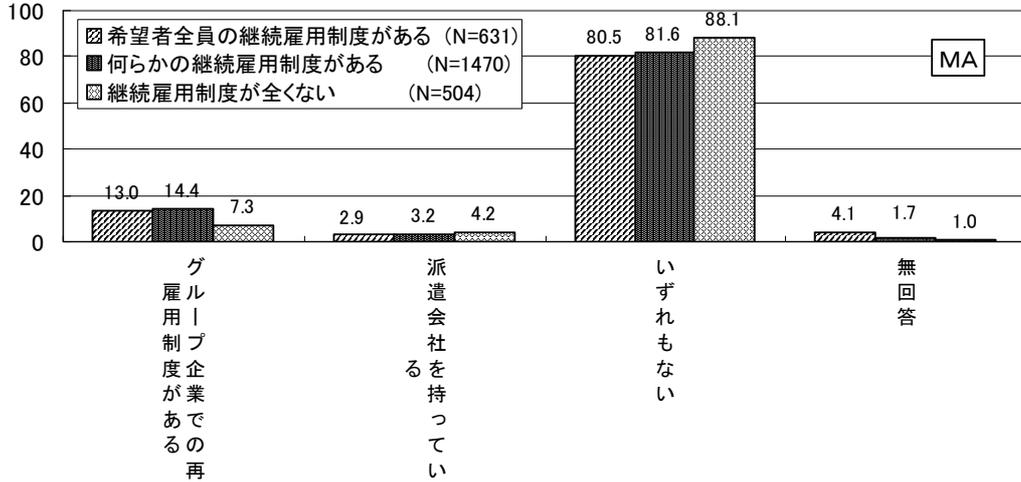


表 46 グループ企業で再雇用する制度や慣行の有無

	(MA)				(SA)				
	度がある	グループ企業での再雇用制度	派遣会社を持っている	いずれもない	無回答	度がある	グループ企業での再雇用制度	派遣会社を持っている	いずれもない
総数 (N=2709)	12.7	3.2	82.5	2.2	12.3	2.6	82.5	2.6	
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	13.0	2.9	80.5	4.1	12.7	2.4	80.5	4.4	
定年が61歳以上 (N=204)	6.9	1.5	86.3	5.4	6.9	1.5	86.3	5.4	
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	15.0	3.5	78.4	3.7	14.6	2.8	78.4	4.1	
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	14.4	3.2	81.6	1.7	13.7	2.4	81.6	2.2	
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	23.0	5.6	71.8	1.6	21.6	3.6	71.8	3.0	
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	12.2	2.6	84.1	1.8	11.7	2.1	84.1	2.1	
継続雇用制度が全くない (N=504)	7.3	4.2	88.1	1.0	6.9	3.8	88.1	1.2	
その他 (N=104)	14.4	1.0	80.8	3.8	14.4	1.0	80.8	3.8	

表 47 (派遣会社を持っている場合) 派遣先企業

	社内またはグループ企業のみ	他社も含む	無回答
総数 (N=87)	51.7	25.3	23.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=18)	61.1	16.7	22.2
定年が61歳以上 (N=3)	33.3	0.0	66.7
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=16)	68.8	18.8	12.5
何らかの継続雇用制度がある (N=47)	53.2	21.3	25.5
会社が定めた基準を満たした者 (N=17)	47.1	23.5	29.4
会社が特に必要と認めた者 (N=30)	56.7	20.0	23.3
継続雇用制度が全くない (N=21)	42.9	38.1	19.0
その他 (N=1)	0.0	100.0	0.0

問 11. 雇用主、就業場所別継続雇用者の割合

- 定年到達後も働いている従業員のうち、雇用主が自社である人の割合は、「希望者全員」の企業では平均 68.7%、「何らかの～」企業では平均 62.4%であった。
- 「希望者全員」、「何らかの～」の企業では、平均すると定年到達後も働いている従業員のうちおよそ 4 分 3 が自社内の職場で働いている。

図 39 雇用主、就業場所別従業員比率（全継続雇用者に占める比率）

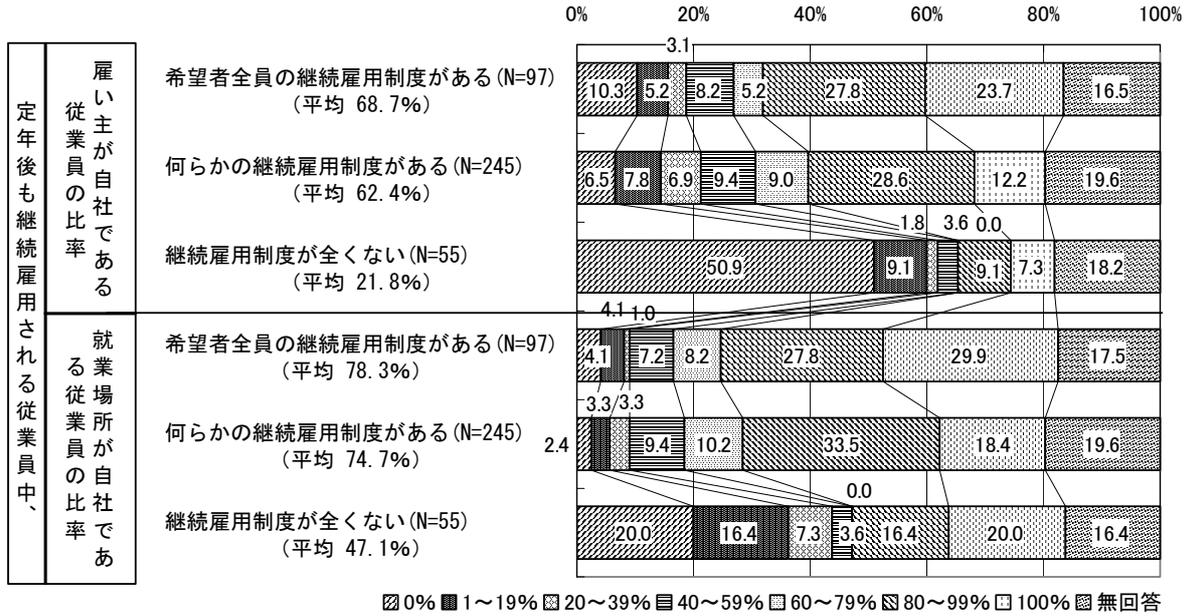


表 48 雇用主、就業場所別従業員比率（全継続雇用者に占める比率）

	0%	1~19%	20~39%	40~59%	60~79%	80~99%	100%	無回答	平均 (%)
定年後も継続雇用される従業員のうち、引き続き自社が雇用主となる従業員の比率									
総数 (N=413)	13.3	7.3	5.3	8.2	6.5	25.9	14.8	18.6	58.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=97)	10.3	5.2	3.1	8.2	5.2	27.8	23.7	16.5	68.7
定年が61歳以上 (N=17)	5.9	0.0	0.0	5.9	11.8	23.5	23.5	29.4	78.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=82)	11.0	6.1	3.7	7.3	4.9	28.0	25.6	13.4	68.2
何らかの継続雇用制度がある (N=245)	6.5	7.8	6.9	9.4	9.0	28.6	12.2	19.6	62.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=81)	11.1	3.7	3.7	7.4	9.9	34.6	9.9	19.8	64.3
会社が特に必要と認めた者 (N=162)	3.7	9.9	8.6	10.5	8.6	25.9	13.0	19.8	61.6
継続雇用制度が全くない (N=55)	50.9	9.1	1.8	3.6	0.0	9.1	7.3	18.2	21.8
その他 (N=16)	6.3	6.3	6.3	6.3	0.0	31.3	25.0	18.8	72.9
定年後も継続雇用される従業員のうち、引き続き自社が就業場所となる従業員の比率									
総数 (N=413)	5.1	5.1	3.4	8.0	8.0	29.8	21.8	18.9	72.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=97)	4.1	4.1	1.0	7.2	8.2	27.8	29.9	17.5	78.3
定年が61歳以上 (N=17)	0.0	5.9	0.0	5.9	5.9	11.8	41.2	29.4	82.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=82)	4.9	3.7	1.2	6.1	9.8	30.5	28.0	15.9	78.2
何らかの継続雇用制度がある (N=245)	2.4	3.3	3.3	9.4	10.2	33.5	18.4	19.6	74.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=81)	1.2	2.5	2.5	6.2	9.9	40.7	18.5	18.5	79.7
会社が特に必要と認めた者 (N=162)	3.1	3.7	3.7	11.1	10.5	30.2	17.9	19.8	72.0
継続雇用制度が全くない (N=55)	20.0	16.4	7.3	3.6	0.0	16.4	20.0	16.4	47.1
その他 (N=16)	0.0	0.0	6.3	6.3	0.0	31.3	31.3	25.0	86.1

問 12. グループ企業での継続雇用適用対象者

■「何らかの継続雇用制度がある」企業は「希望者全員」の企業に比べて、グループ企業での継続雇用適用であっても対象者を「会社が特に必要と認めた者」とする企業が多い。

図 40 グループ企業での継続雇用適用対象者

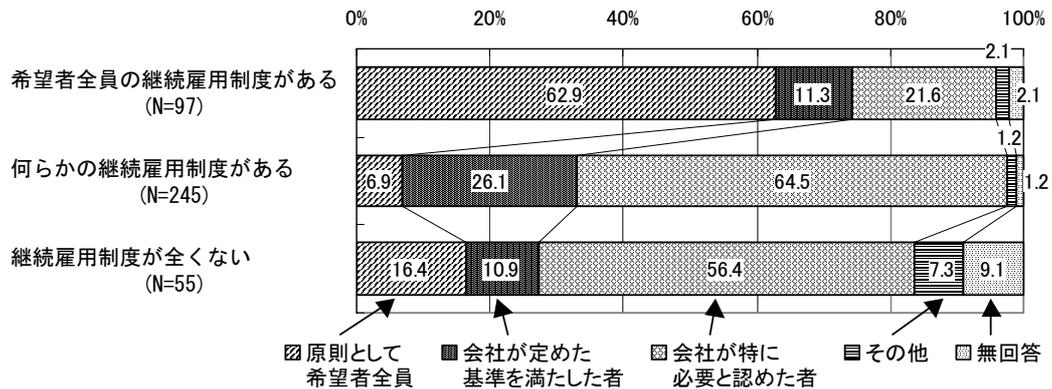


表 49

	原則として希望者全員	会社が定めた基準を満たした者	会社が特に必要と認めた者	その他	無回答
総数 (N=413)	21.3	20.8	53.0	2.2	2.7
希望者全員の継続雇用制度がある (N=97)	62.9	11.3	21.6	2.1	2.1
定年が61歳以上 (N=17)	11.8	23.5	52.9	0.0	11.8
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=82)	73.2	8.5	14.6	2.4	1.2
何らかの継続雇用制度がある (N=245)	6.9	26.1	64.5	1.2	1.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=81)	8.6	66.7	21.0	1.2	2.5
会社が特に必要と認めた者 (N=162)	6.2	6.2	86.4	0.6	0.6
継続雇用制度が全くない (N=55)	16.4	10.9	56.4	7.3	9.1
その他 (N=16)	6.3	31.3	56.3	0.0	6.3

■その他（具体的に）

- 受入れ企業の採用試験に合格したもの
- 健康状態の良好な方
- 職場からのニーズのある者
- グループ企業で主要ポストに欠席が生じた場合
- グループ企業が特に必要と認めた者
- 本人の意欲・スキルと会社のニーズが合致した場合

### ③60歳前半層の雇用継続に関する貴社の方針について

#### 問 13. 従業員のキャリア開発に関する取り組み

■「従業員の自己啓発を支援」が最も多いが、「希望者全員」では他の類型に比べ「仕事配置において従業員の希望を考慮するようにしている」の選択率が比較的高い。

■キャリアプランセミナーの開始年齢については、50歳以降である企業がどの類型においても過半数を占めた。

図 41 従業員のキャリア開発に関する取り組み（複数回答）

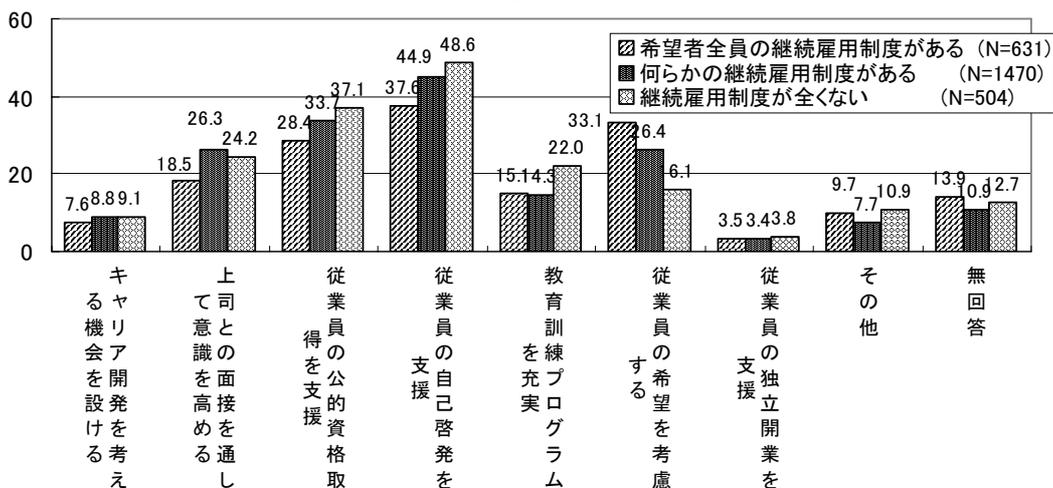
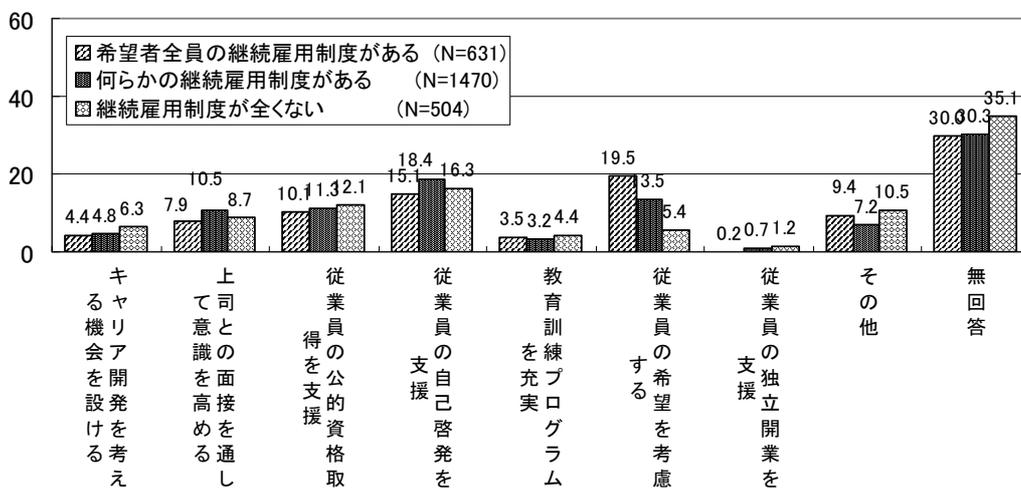


図 42 従業員のキャリア開発に関する取り組み（最も有益な取り組み）



#### ■その他（具体的に）

- 「特になにもしていない」 163 件
- 「該当者がいない」 15 件
- 以前はキャリア開発の為の支援制度があったが、費用削減のため無くなった
- 高齢者雇用開発協会が主催するセミナーに参加してもらっている。
- 若年層の教育係。後輩の育成にあたる。
- キャリアプラン研修導入を検討中
- 自主性にまかせている
- 目標管理にキャリア開発をセットし公開して支援する体勢
- 1年間の特別休職制度（転職支援賃金 60%）
- 自己啓発に努める様指導している
- 専門技術の習得を支援
- 転職支援金制度・キャリア開発休暇制度を実施
- 来年度より、総合的なキャリアアップ・ライフプラン制度を実施する
- 目標管理制度の運用によるスキルアップ

表 50 従業員のキャリア開発に関する取り組み

	キャリア開発を考 える機会を設ける	上司との面接を通 して意識を高める	取得を支援	従業員の公的資格 取得を支援	従業員の自己啓発 を支援	教育訓練プログラ ムを充実	従業員の希望を考 慮する	従業員の独立開業 を支援	その他	無回答
複数回答										
総数 (N=2709)	8.5	24.4	33.0	43.9	16.0	26.1	3.4	8.9	12.0	
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	7.6	18.5	28.4	37.6	15.1	33.1	3.5	9.7	13.9	
定年が61歳以上 (N=204)	2.5	11.3	25.5	33.8	13.7	29.4	3.4	12.7	19.6	
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	9.4	20.5	29.6	39.4	15.3	34.6	3.5	7.8	12.0	
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	8.8	26.3	33.7	44.9	14.3	26.4	3.4	7.7	10.9	
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	15.4	29.5	33.1	44.3	17.4	31.5	4.6	6.9	6.9	
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	6.8	25.0	33.8	45.0	13.1	25.1	3.1	7.7	12.0	
継続雇用制度が全くない (N=504)	9.1	24.2	37.1	48.6	22.0	16.1	3.8	10.9	12.7	
その他 (N=104)	5.8	33.7	31.7	44.2	16.3	26.9	0.0	11.5	13.5	
最も有益な取り組み										
総数 (N=2709)	4.9	9.7	11.2	17.0	3.5	13.4	0.7	8.4	31.3	
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	4.4	7.9	10.1	15.1	3.5	19.5	0.2	9.4	30.0	
定年が61歳以上 (N=204)	0.5	7.4	12.7	14.7	4.4	18.1	0.0	12.7	29.4	
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	5.9	7.6	9.4	15.9	3.1	20.5	0.2	7.4	30.1	
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	4.8	10.5	11.3	18.4	3.2	13.5	0.7	7.2	30.3	
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	7.9	11.5	10.5	15.1	3.9	16.7	0.7	6.2	27.5	
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	3.9	10.2	11.7	19.4	3.0	13.0	0.8	7.3	30.8	
継続雇用制度が全くない (N=504)	6.3	8.7	12.1	16.3	4.4	5.4	1.2	10.5	35.1	
その他 (N=104)	1.9	12.5	11.5	11.5	2.9	13.5	0.0	9.6	36.5	

図 43 キャリアプランセミナーの開始年齢

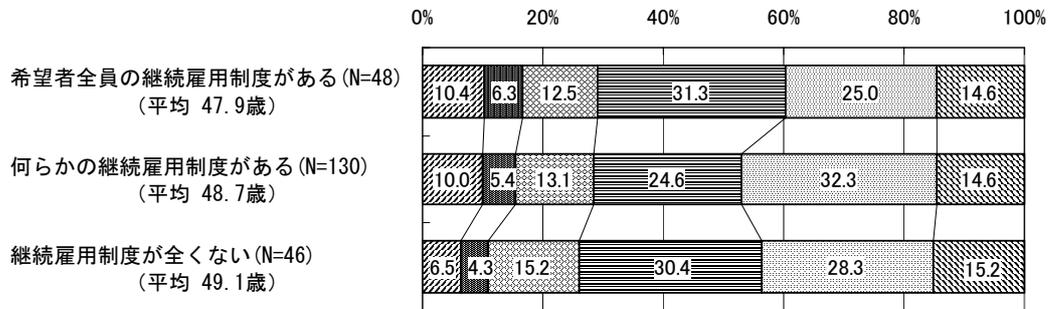


図 40歳未満 40~44歳 45~49歳 50~54歳 55~59歳 無回答

表 51 キャリアプランセミナーの開始年齢

	40歳 未満	40~ 44歳	45~ 49歳	50~ 54歳	55~ 59歳	無回答	平均 (歳)
総数 (N=230)	9.6	5.7	13.0	27.4	30.0	14.3	48.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=48)	10.4	6.3	12.5	31.3	25.0	14.6	47.9
定年が61歳以上 (N=5)	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	40.0	43.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=43)	9.3	7.0	14.0	30.2	27.9	11.6	48.2
何らかの継続雇用制度がある (N=130)	10.0	5.4	13.1	24.6	32.3	14.6	48.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=47)	8.5	2.1	19.1	21.3	40.4	8.5	50.0
会社が特に必要と認めた者 (N=78)	9.0	7.7	10.3	28.2	26.9	17.9	48.3
継続雇用制度が全くない (N=46)	6.5	4.3	15.2	30.4	28.3	15.2	49.1
その他 (N=6)	16.7	16.7	0.0	33.3	33.3	0.0	47.7

問 14. 60歳前半層の継続雇用を進める上で、情報を得ている媒体・機関

■「国や都道府県庁の労働関連部署」の比率が高い。また「継続雇用制度が全くない」企業では、他の類型に比べてどの選択肢についても選択率が低い傾向が見られる。

図 44 60歳前半層の継続雇用を進める上で情報を得ている媒体・機関

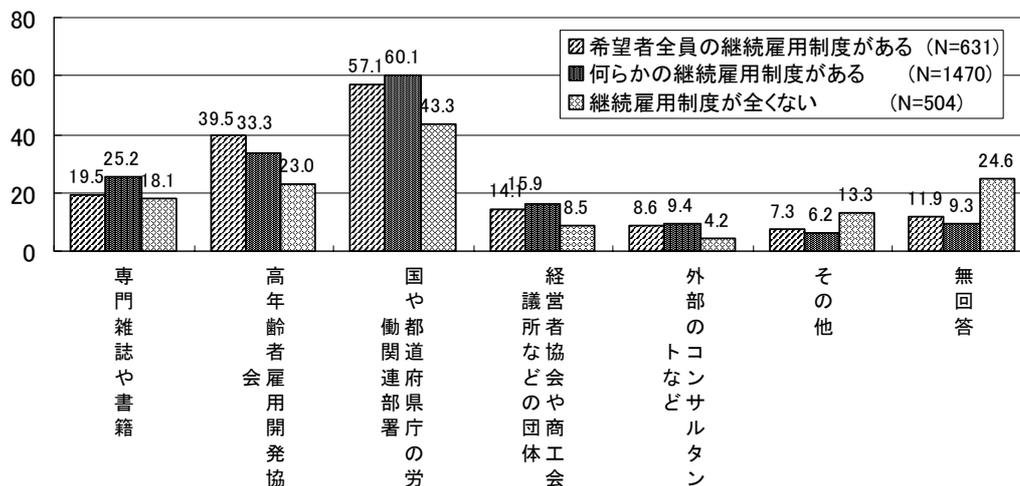


表 52 60歳前半層の継続雇用を進める上で情報を得ている媒体・機関

	専門雑誌や書籍	協会	高年齢者雇用開発	労働関連部署	国や都道府県庁の労働関連部署	経営者協会や商工会	外部のコンサルタント	その他	無回答
総数 (N=2709)	22.7	32.7	55.7	14.0	8.2	7.8	12.9		
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	19.5	39.5	57.1	14.1	8.6	7.3	11.9		
定年が61歳以上 (N=204)	13.2	42.2	50.5	9.3	3.9	11.8	15.7		
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	21.4	40.3	60.8	16.1	9.8	5.0	9.4		
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	25.2	33.3	60.1	15.9	9.4	6.2	9.3		
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	29.2	38.0	57.7	20.3	10.2	5.9	8.2		
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	24.1	32.0	60.6	14.8	9.2	6.0	9.6		
継続雇用制度が全くない (N=504)	18.1	23.0	43.3	8.5	4.2	13.3	24.6		
その他 (N=104)	29.8	29.8	47.1	14.4	7.7	6.7	14.4		

■その他（具体的に）

- 「特になし」 108 件
- 「該当者なし」 17 件
- 「親会社」 24 件
- 「グループ企業・関連会社」 10 件
- 「同業他社・業界」 13 件
- 「他社」 3 件
- 「労働組合」 4 件
- 「新聞等マスメディア」 4 件
- 社団法人全国信用金庫協会
- (財) 産業雇用安定センター
- JA 中央会

問 15、問 19. 60歳前半層の継続雇用に対する経営層の態度

※60歳前半層に対する希望者全員の継続雇用制度のある企業…雇用継続実現を進めていた当時の状況について回答  
 ※希望者全員の継続雇用制度のない企業…現時点の状況について回答

■60歳前半層への継続雇用に対する経営層の態度については、「希望者全員」の企業では過半数が「積極的に推進しようとしていた」のに対し、「継続雇用制度が全くない」企業では「あまり積極的ではなかった」が4割強を占めるなど、類型により大きな違いが見られた。

図 45 60歳前半層の継続雇用に対する経営層の態度

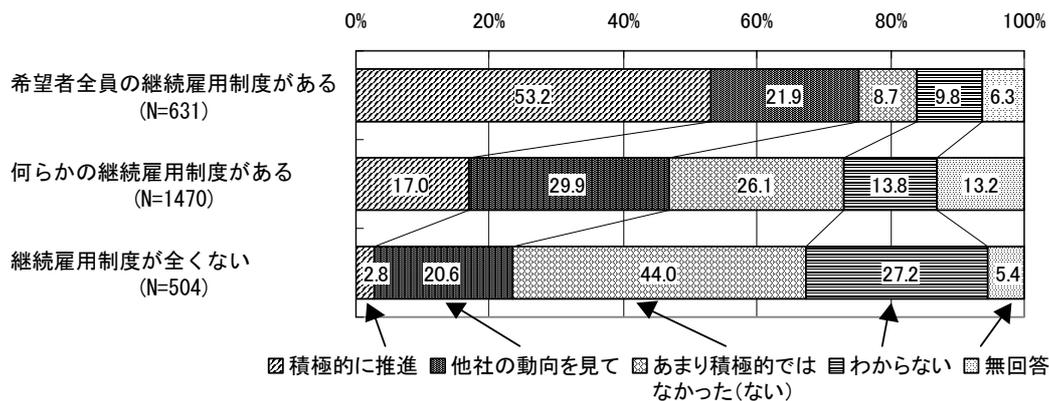


表 53 60歳前半層の継続雇用に対する経営層の態度

	積極的に推進しようとしていた	他社の動向を見て、遅れをとらな	なかつた	あまり積極的では	わからない	無回答
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	53.2	21.9	8.7	9.8	6.3	
定年が61歳以上 (N=204)	50.0	13.7	8.3	15.7	12.3	
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	57.1	24.6	8.1	6.8	3.5	
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	17.0	29.9	26.1	13.8	13.2	
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	27.9	31.1	10.5	11.5	19.0	
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	14.3	29.6	30.3	14.3	11.6	
継続雇用制度が全くない (N=504)	2.8	20.6	44.0	27.2	5.4	

問 16、問 20. 60歳前半層の継続雇用についての実質的な責任者

※60歳前半層に対する希望者全員の継続雇用制度のある企業…雇用継続実現を進めていた当時の状況について回答  
 ※希望者全員の継続雇用制度のない企業…現時点の状況について回答

■60歳前半層の継続雇用についての実質的な責任者については、「継続雇用制度が全くない」企業では「部長クラス」の比率がやや低くなっているものの、類型による差はあまり見られない。

図 46 60歳前半層の継続雇用についての実質的な責任者

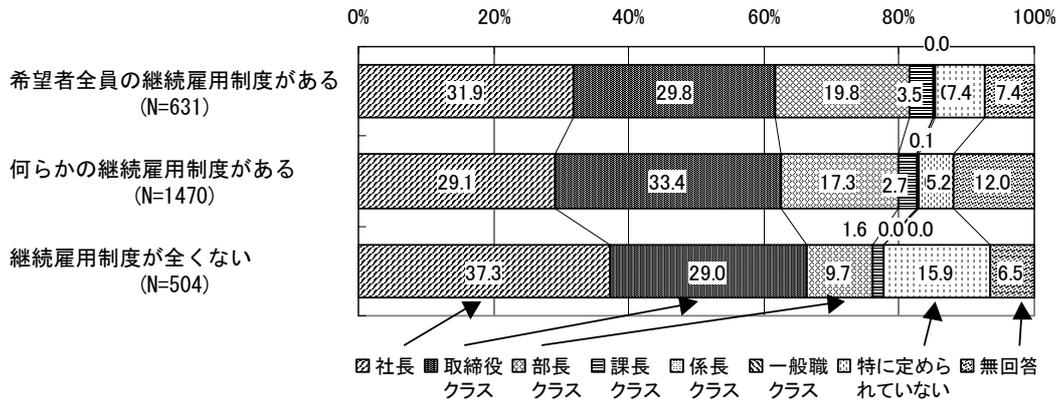


表 54 60歳前半層の継続雇用についての実質的な責任者

	社長	取締役クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	一般職クラス	特に定められていない	無回答
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	31.9	29.8	19.8	3.5	0.0	0.2	7.4	7.4
定年が61歳以上 (N=204)	34.3	24.5	14.2	2.0	0.0	0.5	10.3	14.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	30.7	32.2	22.2	4.6	0.0	0.2	5.9	4.1
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	29.1	33.4	17.3	2.7	0.1	0.1	5.2	12.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	18.0	33.8	23.3	3.0	0.3	0.3	3.0	18.4
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	32.0	33.5	15.8	2.6	0.1	0.1	5.6	10.3
継続雇用制度が全くない (N=504)	37.3	29.0	9.7	1.6	0.0	0.0	15.9	6.5

問 17、問 22. 60歳前半層の継続雇用に対する従業員の期待

※60歳前半層に対する希望者全員の継続雇用制度のある企業…雇用継続実現を進めていた当時の状況について回答  
 ※希望者全員の継続雇用制度のない企業…現時点の状況について回答

■「継続雇用制度が全くない」企業では、従業員が60歳前半層の継続雇用についてどのような期待をもっているのか「よくわからない」と回答している企業が他の類型より多く、半数を占めている。

図 47 60歳前半層の継続雇用に対する従業員の期待

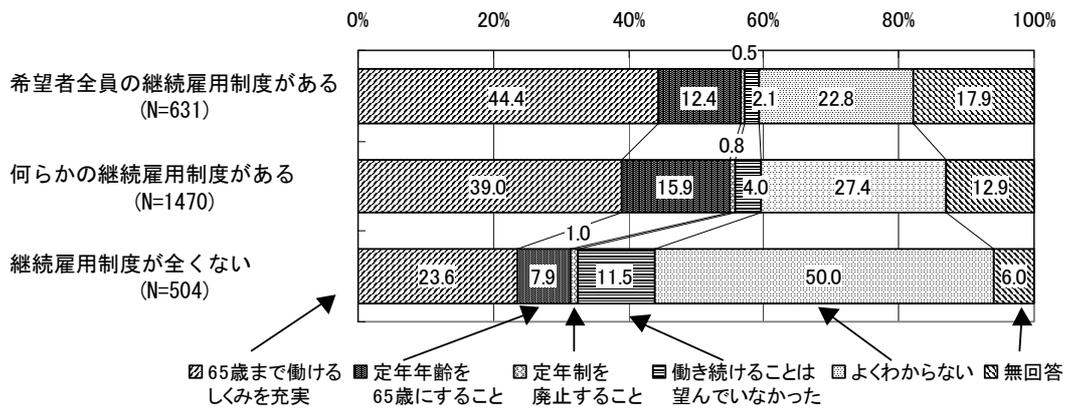


表 55 60歳前半層の継続雇用に対する従業員の期待

	65歳まで働ける しきみを充実	定年年齢を 65歳にすること	定年制を 廃止すること	働き続けることは 望んでいなかった	よくわからない	無回答
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	44.4	12.4	0.5	2.1	22.8	17.9
定年が61歳以上 (N=204)	28.4	21.6	1.0	2.5	26.5	20.1
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	53.8	8.5	0.2	1.7	20.0	15.7
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	39.0	15.9	0.8	4.0	27.4	12.9
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	42.3	16.4	1.0	2.3	19.3	18.7
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	38.6	15.7	0.8	4.4	29.2	11.3
継続雇用制度が全くない (N=504)	23.6	7.9	1.0	11.5	50.0	6.0

問 18、問 23(3) 60歳台前半層が担当する仕事の開発

※60歳台前半層に対する希望者全員の継続雇用制度のある企業…雇用継続実現を進めていた当時の状況について回答  
 ※希望者全員の継続雇用制度のない企業…現時点の状況について回答

■どの類型においても「特に取り組んでいることはない」の比率が最も高くなっている。

図 48 60歳台前半層が担当する仕事の開発のための取り組み

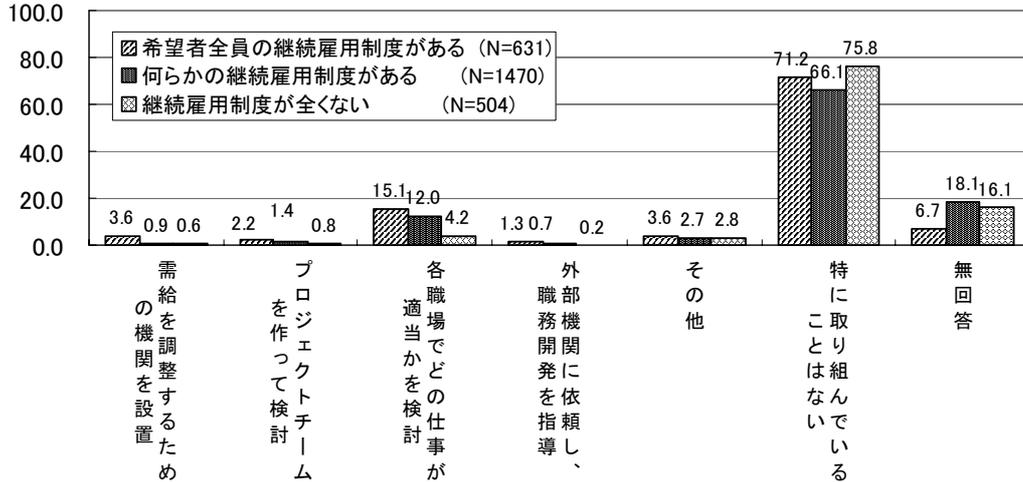


表 56 60歳台前半層が担当する仕事の開発のための取り組み

	需給を調整するた め の 機 関 を 設 置	プロ ジ エ ク ト チ ー ム を 作 つ て 検 討	各 職 場 で ど の 仕 事 が 適 当 か を 検 討	外 部 機 関 に 依 頼 し、 職 務 開 発 を 指 導	そ の 他	特 に 取 り 組 ん で い る こ と は な い	無 回 答
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	3.6	2.2	15.1	1.3	3.6	71.2	6.7
定年が61歳以上 (N=204)	1.0	0.5	8.8	0.0	2.9	75.0	12.7
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	4.8	2.8	17.4	1.7	4.1	69.7	3.9
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.9	1.4	12.0	0.7	2.7	66.1	18.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	2.6	2.3	20.3	1.6	4.6	53.1	20.3
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.4	1.1	9.9	0.4	2.1	69.5	17.5
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.6	0.8	4.2	0.2	2.8	75.8	16.1

■その他（具体的に）

【希望者全員の継続雇用制度がある企業】

- 現在の仕事継続を考えている
- 出来る仕事多数あり
- 技術系の業務内容のため能力を判断し従来から配置している
- 労使間で協議している
- 既に身につけた技能がそのまま活用できる
- 親会社からの紹介（仕事も人も）
- 営業開発
- 開発よりも現職をつづけてほしい
- 人事担当部署で検討
- ハローワークからの情報を参考にしている
- 高齢者向けパソコン教室の推進'90～'95
- 中高年職務開発プログラム策定
- 高齢者の環境、業務手順

【希望者全員の継続雇用制度がない企業】

- 「検討中」11件
- 「人事部・総務部内で調整・開発・検討」8件
- 「それまでの仕事の継続」7件
- 「新規事業の開発」5件
- 「受け皿会社の設立」2件
- 「外注している仕事の内生化」2件
- まだ対象者がいない
- 現在の仕事を分括することにより
- 労働の軽作業化。作業の合理化
- 定年到達者が極めて少ないため個別対応
- 社内教育セッションを持っている。
- 関連会社、サービス会社への出向
- ミーティングの機会を特に多くもうけている
- 職場環境の改善などに取り組んでいる

問 18-1. (仕事の開発の取り組みを行った場合) 高齢者雇用環境整備奨励金の利用有無

※60歳前半層に対する希望者全員の継続雇用制度がある企業のみ回答

■「高齢者雇用環境整備奨励金」を利用したことがある企業は約1割であった。

図 49 高齢者雇用環境整備奨励金の利用有無

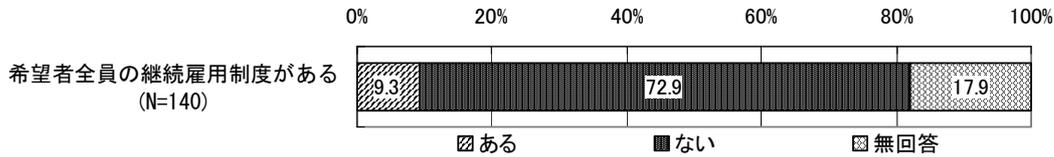


表 57 高齢者雇用環境整備奨励金の利用有無

	ある	ない	無回答
総数 (N=140)	9.3	72.9	17.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=140)	9.3	72.9	17.9
定年が61歳以上 (N=25)	8.0	80.0	12.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=121)	9.9	71.9	18.2
何らかの継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=0)	0.0	0.0	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=0)	0.0	0.0	0.0
継続雇用制度が全くない (N=0)	0.0	0.0	0.0
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0

問 21. 60歳前半層の雇用について、貴社は今後どのようにしたいとお考えですか。

※60歳前半層に対する希望者全員の継続雇用制度がない企業のみ回答

■継続雇用制度が全くない企業では4割強が「現状のまま変えるつもりはない」、約4分の1が「よくわからない」と回答している。

図 50

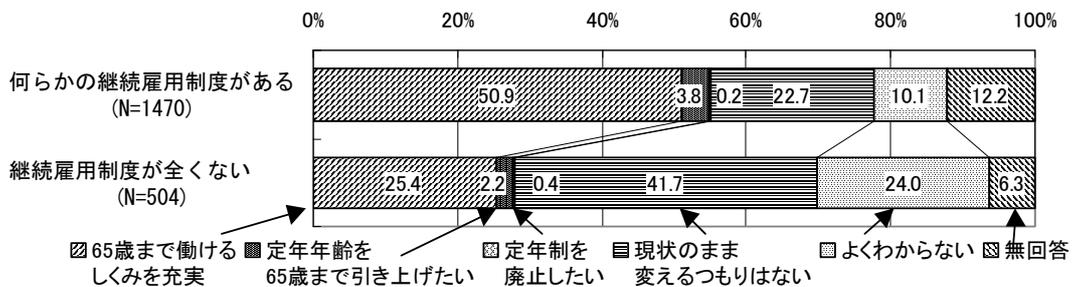


表 58

	65歳まで働けるしきみを充実	定年年齢を65歳まで引き上げたい	定年制を廃止したい	現状のまま変えるつもりはない	よくわからない	無回答
総数 (N=1974)	44.4	3.4	0.3	27.6	13.7	10.7
希望者全員の継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
定年が61歳以上 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	50.9	3.8	0.2	22.7	10.1	12.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	55.7	3.9	0.7	15.1	6.2	18.4
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	49.5	3.9	0.1	24.9	11.2	10.5
継続雇用制度が全くない (N=504)	25.4	2.2	0.4	41.7	24.0	6.3
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問 23. (1) 60 歳前半層で希望する人全員の継続雇用実現の可否

※60 歳前半層に対する希望者全員の継続雇用制度がない企業のみ回答

- 類型にかかわらず、希望者全員の継続雇用は「難しいと思う」企業が圧倒的に多い。
- 希望者のうち雇用の場を提供できる従業員の割合については、「何らかの継続雇用制度がある」企業で平均 35.0%、「継続雇用制度が全くない」企業では平均 20.3%であった。継続雇用制度がない企業の方が、用意できる雇用の場が少ないと認識していると考えられる。

図 51 希望者全員の継続雇用実現の可否

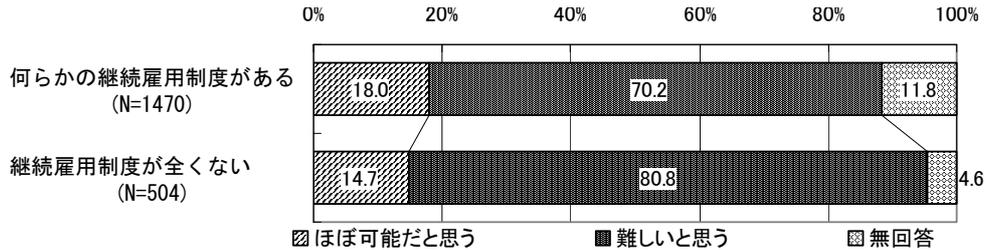


表 59 希望者全員の継続雇用実現の可否

	ほぼ可能だと思う	難しいと思う	無回答
総数 (N=1974)	17.2	72.9	9.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0
定年が 6 1 歳以上 (N=0)	0.0	0.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=0)	0.0	0.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	18.0	70.2	11.8
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	24.9	58.4	16.7
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	16.0	73.6	10.4
継続雇用制度が全くない (N=504)	14.7	80.8	4.6
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0

図 52 雇用の場を提供可能な従業員の割合

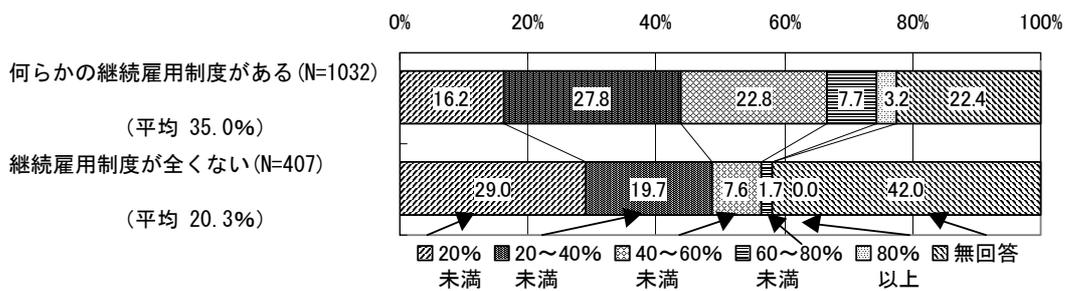


表 60 雇用の場を提供可能な従業員の割合

	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上	無回答	平均 (%)
総数 (N=1439)	19.8	25.5	18.5	6.0	2.3	27.9	31.6
希望者全員の継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
定年が 6 1 歳以上 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1032)	16.2	27.8	22.8	7.7	3.2	22.4	35.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=178)	5.1	24.2	23.6	17.4	6.7	23.0	46.7
会社が特に必要と認めた者 (N=840)	18.7	28.6	22.5	5.7	2.5	22.0	32.6
継続雇用制度が全くない (N=407)	29.0	19.7	7.6	1.7	0.0	42.0	20.3
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問 23. (2) 希望者全員への雇用の場の提供が困難な理由

■希望者全員に対して雇用の場を提供できない理由としては、「高齢者にふさわしい仕事が少ない」を挙げる企業が、いずれの類型においても最も多い。

図 53 希望者全員への雇用の場の提供が困難な理由

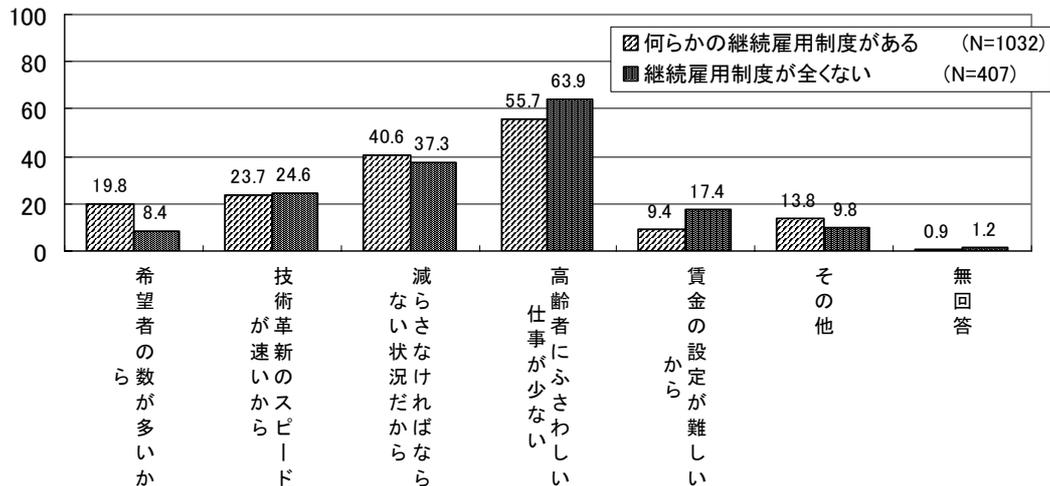


表 61 希望者全員への雇用の場の提供が困難な理由

	いから	希望者の数が多いから	技術革新のスピードが速いから	減らさなければならぬ状況 <th>しい仕事が少ない</th> <th>高齢者にふさわしい仕事が少ない</th> <th>賃金の設定が難しいから</th> <th>その他</th> <th>無回答</th>	しい仕事が少ない	高齢者にふさわしい仕事が少ない	賃金の設定が難しいから	その他	無回答
総数 (N=1439)	16.5	24.0	39.7	58.0	11.7	12.6	1.0		
希望者全員の継続雇用制度がある (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
定年が61歳以上 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
何らかの継続雇用制度がある (N=1032)	19.8	23.7	40.6	55.7	9.4	13.8	0.9		
会社が定めた基準を満たした者 (N=178)	23.0	27.0	38.8	52.2	4.5	14.6	2.2		
会社が特に必要と認めた者 (N=840)	19.2	23.3	41.4	56.5	10.4	13.3	0.6		
継続雇用制度が全くない (N=407)	8.4	24.6	37.3	63.9	17.4	9.8	1.2		
その他 (N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

■その他（具体的に）（重複回答あり）

- 「若年層を採用したい・組織の活性化・年齢構成の適正化」39件
- 「健康・体力・気力面の問題」37件
- 「能力面で問題」37件
- 「リストラ中、要員のスリム化のため」17件
- 「ふさわしい仕事がない・職種による」7件
- 「景気・経営状況が厳しいため」5件
- 「高齢者、管理職層等の扱いにくさ」4件
- 「人件費負担」2件
- 提供する仕事の質を設定するのが難しい。
- 選別は難しい。結局 all or nothing になる。
- 業種の特異性
- 再雇用されるかどうかは、要員ニーズに左右されるため
- 本人の意識改革が求められるから
- 業務請負業が主な為、相手企業の許可がいる。
- 継続雇用したくない人も当然にしているから
- 会社が必要とする技術、技能を全員が保有しているわけではないから
- 親会社が人事制度を決める
- 当社だけの問題でなく親会社の意向が強い為
- 定年まで在籍する者が見込めないため
- 必要とする職種が限られている
- 部署（ふさわしい）が全国にない
- 国内工場の空洞化
- 顧客のニーズに合わせるため
- 再雇用したい人材の会社のニーズが変化していくと思われるため

#### ④人事施策全般について

##### 問 24. 新卒者の採用について(1)現状

■新卒者の応募人数については、募集人員を上回る数の応募がある企業が過半数を占めている。類型による違いはさほど見られない。

■採用した人の質についても、「満足している」「どちらかという満足している」企業が約半数を占める。類型による差異はあまり見られない。

図 54 新卒者の採用状況について（現状・応募人数）

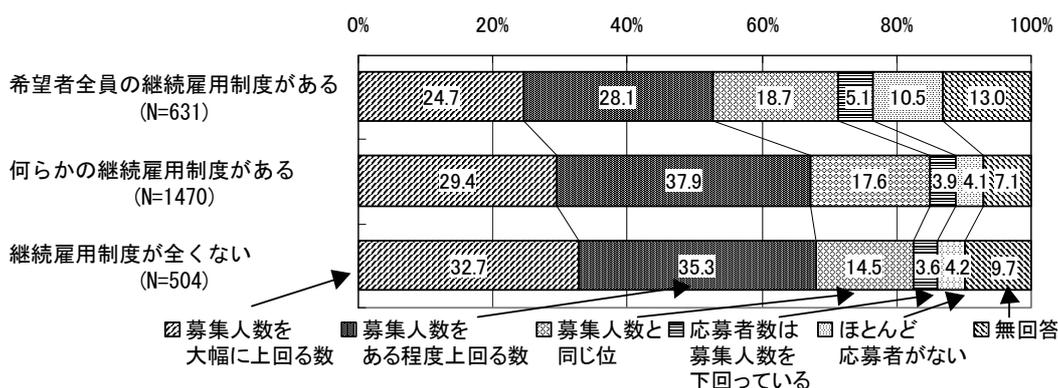


表 62 新卒者の採用状況について（現状・応募人数）

	募集人数を大幅に上回る数	募集人数をある程度上回る数	募集人数と同じ位	応募者数は募集人数を下回っている	ほとんど応募者がいない	無回答
総数 (N=2709)	29.2	35.0	17.2	4.1	5.6	9.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	24.7	28.1	18.7	5.1	10.5	13.0
定年が61歳以上 (N=204)	23.5	25.5	16.7	3.9	13.7	16.7
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	24.4	28.8	19.4	5.4	9.8	12.2
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	29.4	37.9	17.6	3.9	4.1	7.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	31.1	37.4	16.1	5.2	3.9	6.2
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	28.7	38.1	18.1	3.6	4.2	7.3
継続雇用制度が全くない (N=504)	32.7	35.3	14.5	3.6	4.2	9.7
その他 (N=104)	35.6	34.6	15.4	2.9	2.9	8.7

図 55 新卒者の採用状況について（現状・採用者の質）

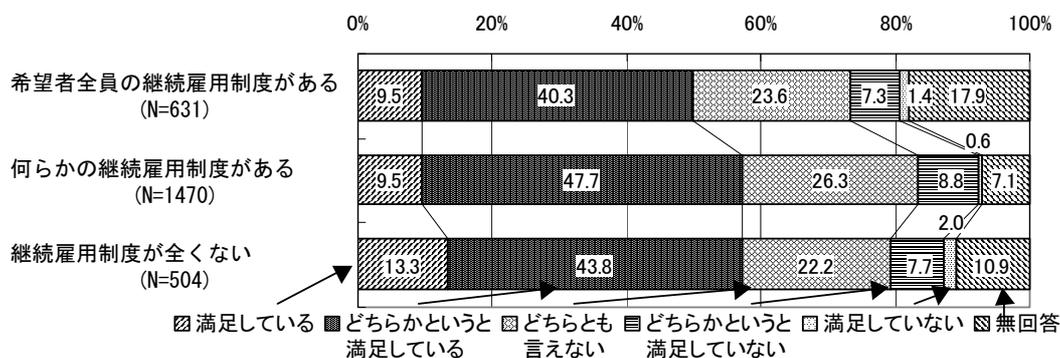


表 63 新卒者の採用状況について（現状・採用者の質）

	満足している	どちらかという と満足している	どちらとも 言えない	どちらかという と満足していない	満足していない	無回答
総数 (N=2709)	10.3	45.3	24.7	8.2	1.1	10.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	9.5	40.3	23.6	7.3	1.4	17.9
定年が61歳以上 (N=204)	8.8	36.3	21.6	6.9	1.5	25.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	9.4	41.0	24.6	7.4	1.3	16.3
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	9.5	47.7	26.3	8.8	0.6	7.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	10.5	48.9	21.3	10.8	0.3	8.2
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	9.2	47.0	27.9	8.4	0.7	6.7
継続雇用制度が全くない (N=504)	13.3	43.8	22.2	7.7	2.0	10.9
その他 (N=104)	11.5	50.0	21.2	7.7	1.0	8.7

問 24. (2) 将来における新卒者確保の困難度

■将来、新卒者を確保することについては、「難しくなると思う」、「どちらかというとなんか難しくなると思う」と回答した企業の方が、難しくなるとは思わない企業よりも、やや多い。

図 56 将来における新卒者確保の困難度

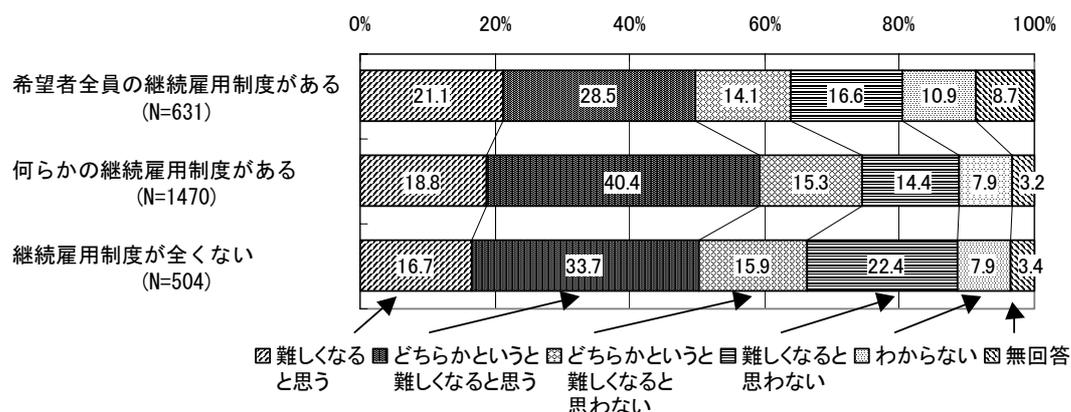


表 64 将来における新卒者確保の困難度

	難しくなる と思	どちらか という	どちらか と思わ ない	わ 難 し く な る と 思	わ か ら な い	無 回 答
総数 (N=2709)	19.1	36.0	15.3	16.6	8.6	4.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	21.1	28.5	14.1	16.6	10.9	8.7
定年が61歳以上 (N=204)	18.1	19.1	14.2	21.6	13.7	13.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	22.2	32.0	13.5	13.9	10.7	7.6
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	18.8	40.4	15.3	14.4	7.9	3.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	19.7	40.7	12.5	16.1	7.9	3.3
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	18.7	40.3	16.1	13.8	7.9	3.2
継続雇用制度が全くない (N=504)	16.7	33.7	15.9	22.4	7.9	3.4
その他 (N=104)	22.1	29.8	19.2	20.2	8.7	0.0

問 25. 経験を積んだ高齢者と新卒者の採用優先度

■どの類型においても、新卒者の雇用を優先的に考える企業の占める割合が高く、半数を越えている。また、「希望者全員」の企業は他の類型に比べて高齢者の雇用を優先的に考える企業が比較的多い。

図 57 経験を積んだ高齢者と新卒者の採用優先度

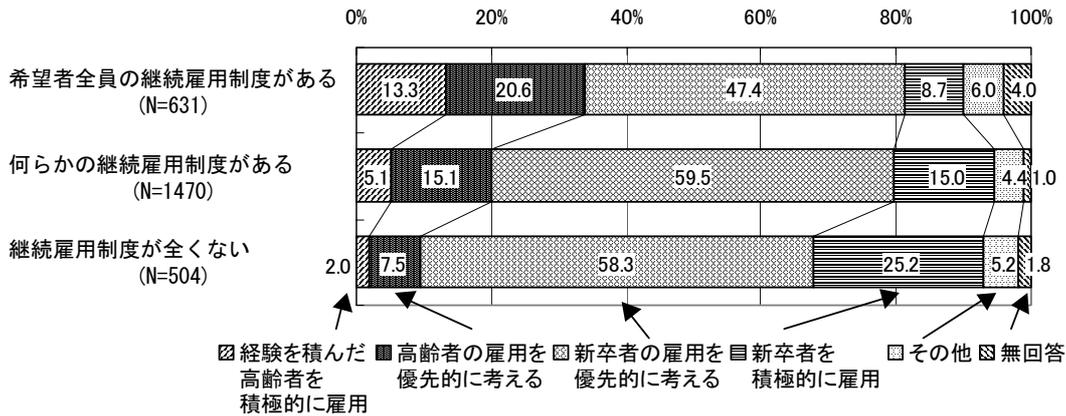


表 65 経験を積んだ高齢者と新卒者の採用優先度

	経験を積んだ高齢者を積極的に雇用	高齢者の雇用を優先的に考える	新卒者の雇用を優先的に考える	新卒者を積極的に雇用	その他	無回答
総数 (N=2709)	6.3	15.0	56.3	15.5	4.9	1.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	13.3	20.6	47.4	8.7	6.0	4.0
定年が61歳以上 (N=204)	15.7	20.1	40.2	11.3	5.9	6.9
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	13.3	21.1	49.2	7.4	6.1	2.8
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	5.1	15.1	59.5	15.0	4.4	1.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	8.2	15.1	61.0	11.1	3.3	1.3
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	4.2	15.3	59.5	15.8	4.4	0.9
継続雇用制度が全くない (N=504)	2.0	7.5	58.3	25.2	5.2	1.8
その他 (N=104)	2.9	16.3	55.8	18.3	4.8	1.9

■その他 (具体的に)

- 「職務・職種により異なる」32件
- 「どちらともいえない」13件
- 「年齢構成のバランスに応じて」11件
- 「ケースバイケース」9件
- 「どちらも必要」9件
- 「わからない」9件
- 「人による」9件
- 「そのときの状況に応じて」9件
- 「半々」3件
- 「新卒は長期的視野で」2件
- 比較することではないし、できない
- 他社で経験を積んだ中堅者を雇用する
- 高齢者を雇っていない
- 損得で判断する問題ではない
- 新卒者と高齢者の雇用は別のものと考えている
- 職場でのコア人材をつくる上では新卒優先、近視眼的に生産性維持するためには、高齢者優先となろう。
- 職种的に高年齢者の雇用に無理が有る
- 男子は親会社の指示による。経験の有無など。女子は第2新卒を考えている。
- 現在は4. (新卒者を積極的に雇用) 将来は2. (どちらかというときで貴社で経験を積んだ高齢者の雇用を優先)
- どちらかというときで若手の中途採用

問 25-1. 経験を積んだ高齢者を優先的に雇用する理由（3つまで）

■経験を積んだ高齢者を優先的に雇用する理由としては、「訓練コストをかける必要がない」、「その人が持っている技能やノウハウが重要だから」を挙げる企業が多い。

図 58 経験を積んだ高齢者を優先的に雇用する理由

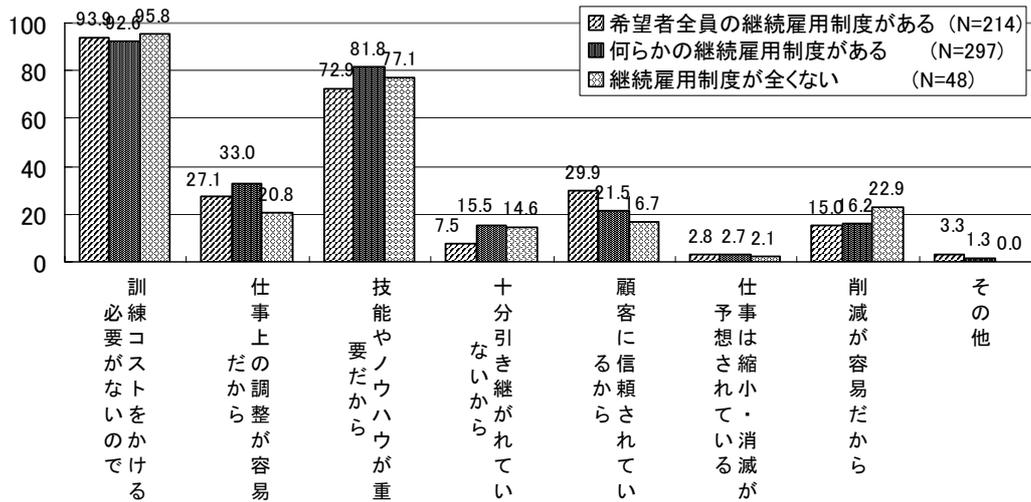


表 66 経験を積んだ高齢者を優先的に雇用する理由

	訓練コストをかける必要がないので	易だから	仕事上の調整が容易だから	重要だから	技能やノウハウが重要だから	いないから	十分引き継がれていないから	顧客に信頼されているから	仕事は縮小・消滅しているから	削減が容易だから	その他	無回答
総数 (N=579)	93.3	30.1	78.2	12.4	23.8	2.6	16.4	2.1	0.0			
希望者全員の継続雇用制度がある (N=214)	93.9	27.1	72.9	7.5	29.9	2.8	15.0	3.3	0.0			
定年が61歳以上 (N=73)	94.5	23.3	74.0	6.8	23.3	2.7	13.7	2.7	0.0			
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=158)	93.7	30.4	71.5	8.9	29.7	3.2	15.8	3.8	0.0			
何らかの継続雇用制度がある (N=297)	92.6	33.0	81.8	15.5	21.5	2.7	16.2	1.3	0.0			
会社が定めた基準を満たした者 (N=71)	95.8	29.6	85.9	12.7	28.2	2.8	8.5	1.4	0.0			
会社が特に必要と認めた者 (N=223)	91.5	34.1	80.3	16.6	19.7	2.7	18.8	1.3	0.0			
継続雇用制度が全くない (N=48)	95.8	20.8	77.1	14.6	16.7	2.1	22.9	0.0	0.0			
その他 (N=20)	90.0	40.0	85.0	15.0	10.0	0.0	20.0	5.0	0.0			

■その他（具体的に）

- 関連子会社である為
- 高齢者受け入れが当社のミッション、OBの受入会社であるため
- 検針、集金職は40歳以上の採用がほとんどで若い人は採用しない
- 新卒者の応募がない為、若い人がいないから
- 社会貢献の目的を持っている
- 助成金等の対象者が多い
- 従業員の希望及び労働組合との協定を優先させる為
- 現場サイドからは経験者優先の姿勢が強い。
- 人件費がおさえることが出来るから

問 25-2. 新卒者を優先的に雇用する理由（3つまで）

■新卒者を優先的に雇用する理由としては、「組織の活性化のために効果がある」を挙げる企業が多い。また類型による傾向のちがいはほとんど見られない。

図 59 新卒者を優先的に雇用する理由

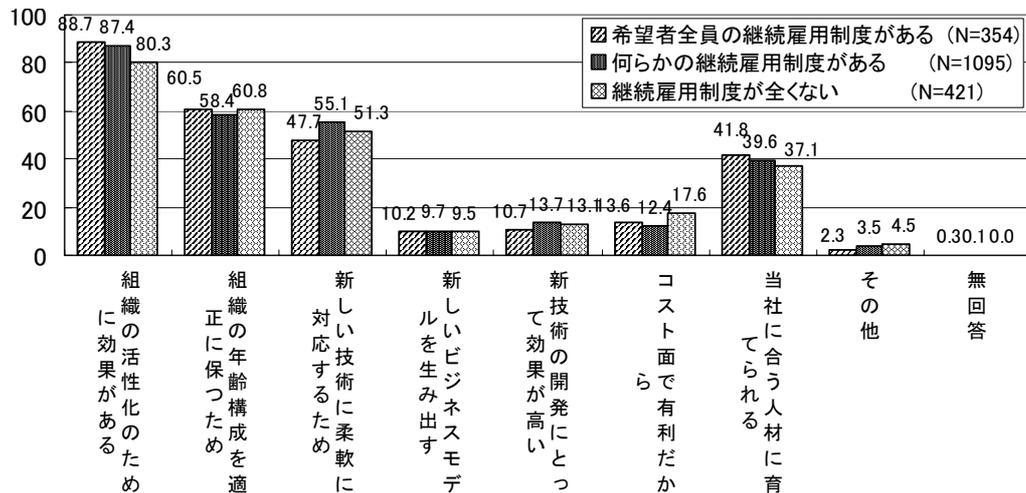


表 67 新卒者を優先的に雇用する理由

	組織の活性化のため	組織の年齢構成を適正に保つため	新しい技術に柔軟に対応するため	新しいビジネスモデルを生み出す	新技術の開発に効果が高い	コスト面で有利だから	当社に合う人材に育てられる	その他	無回答
総数(N=1947)	86.1	59.1	52.7	9.7	13.1	13.8	39.7	3.4	0.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=354)	88.7	60.5	47.7	10.2	10.7	13.6	41.8	2.3	0.3
定年が61歳以上 (N=105)	86.7	63.8	45.7	8.6	8.6	17.1	42.9	1.9	0.0
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=260)	89.2	59.6	48.1	11.2	11.2	11.9	41.2	1.9	0.4
何らかの継続雇用制度がある (N=1095)	87.4	58.4	55.1	9.7	13.7	12.4	39.6	3.5	0.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=220)	85.0	64.1	55.9	10.5	15.5	11.4	40.5	1.8	0.0
会社が特に必要と認めた者 (N=859)	87.9	56.7	54.9	9.5	13.2	12.8	39.7	4.0	0.1
継続雇用制度が全くない (N=421)	80.3	60.8	51.3	9.5	13.1	17.6	37.1	4.5	0.0
その他 (N=77)	88.3	54.5	50.6	9.1	15.6	13.0	44.2	2.6	0.0

■その他（具体的に）

- 「体力が必要、健康面の問題」 25 件
- 「仕事の内容的が若年者向き」 10 件
- 「世代交代が必要、若返りのため」 8 件
- 「幹部候補生の育成のため」 3 件
- 60 歳を超えてまで働かないといけない社会に反対だから
- 高齢者でも技術・技能（特殊技能）がなければ新卒者の方を採用したい
- 地域に雇用状況を見ると将来ある新卒者を無職のまま放置するのは大きな社会的損失であるため
- 勤続年数が長くなるから
- 未知の能力を期待できるから
- 高齢者は技能工であるが、新卒は技術者であるため
- 現状のコストも重要だが将来の基盤維持を考慮する為
- 変化への対応が柔軟
- 日本の将来のために若者に職場を与えることを第一に考えるべきだ
- リスクもあるが可能性もある
- 高齢者を安く雇用できたとしても、その人のプライドが高く職場の雰囲気が悪くなる
- 最新の知識・技術を得ることができるから

問 26. (1) 20%以上の年収格差がつき始める年齢

■「希望者全員」の企業の方が、他の種類の企業に比べて「20%以上の差はつかない」の比率がやや高い傾向が見られる。

図 60 20%以上の年収格差がつき始める年齢

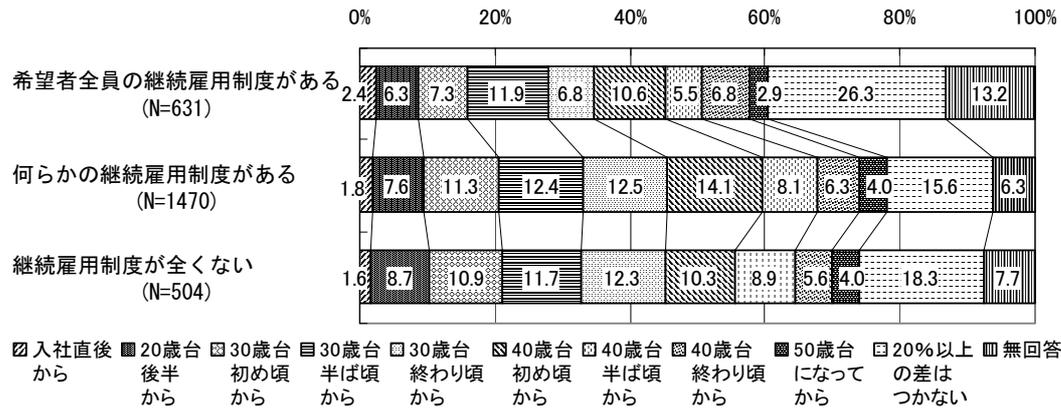


表 68 20%以上の年収格差がつき始める年齢

	入社直後から	20歳台後半から	30歳台初め頃	30歳台半ば頃	30歳台終わり頃	40歳台初め頃	40歳台半ば頃	40歳台終わり頃	50歳台	20%以上	無回答
総数 (N=2709)	1.8	7.7	10.4	12.1	11.2	12.7	7.6	6.3	3.7	18.3	8.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	2.4	6.3	7.3	11.9	6.8	10.6	5.5	6.8	2.9	26.3	13.2
定年が61歳以上 (N=204)	2.9	3.9	5.9	9.3	3.9	8.8	2.5	7.4	2.9	32.8	19.6
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	2.0	7.4	7.4	12.6	7.4	11.5	6.5	6.8	2.6	24.4	11.3
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	1.8	7.6	11.3	12.4	12.5	14.1	8.1	6.3	4.0	15.6	6.3
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	1.6	9.2	11.5	11.8	11.5	13.1	8.2	7.9	4.3	14.1	6.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	1.7	7.4	11.3	12.5	12.9	14.3	8.1	6.0	3.9	16.0	6.0
継続雇用制度が全くない (N=504)	1.6	8.7	10.9	11.7	12.3	10.3	8.9	5.6	4.0	18.3	7.7
その他 (N=104)	1.0	11.5	13.5	9.6	13.5	18.3	5.8	8.7	1.9	9.6	6.7

(2) 賃金カーブがフラットになり始める年齢

■賃金カーブについては、50歳台にはいつてからフラットになるとする企業が多い。また、類型による違いはさほど見られない。

図 61 賃金カーブがフラットになり始める年齢

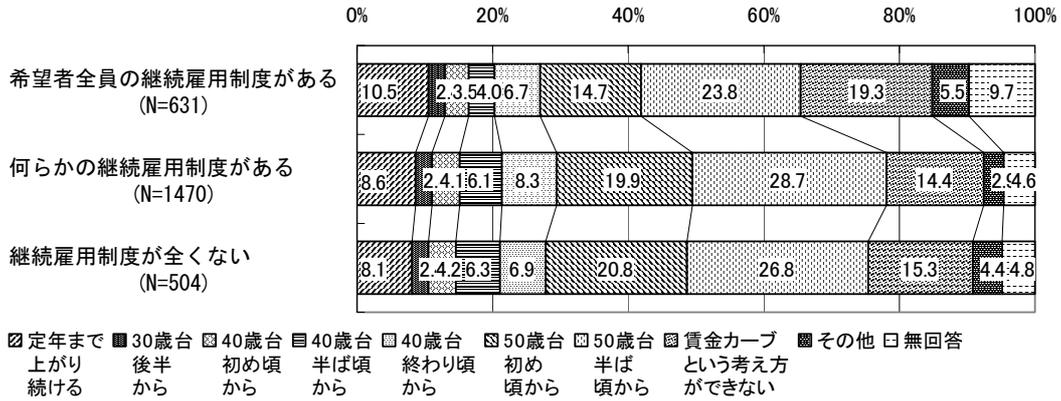


表 69 賃金カーブがフラットになり始める年齢

	定年まで上がる	30歳台後半から	40歳台初め頃	40歳台半ば頃	40歳台終わり頃	50歳台初め頃	50歳台半ば頃	賃金カーブという考え方ができない	その他	無回答
総数 (N=2709)	9.0	2.5	3.9	5.7	7.8	18.8	27.3	15.6	3.7	5.7
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	10.5	2.4	3.5	4.0	6.7	14.7	23.8	19.3	5.5	9.7
定年が61歳以上 (N=204)	13.2	2.0	2.9	1.0	3.9	7.8	23.5	20.6	9.3	15.7
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	9.6	2.4	3.5	5.0	7.8	17.4	23.3	19.0	4.1	7.8
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	8.6	2.5	4.1	6.1	8.3	19.9	28.7	14.4	2.9	4.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	8.2	3.9	3.3	4.3	7.9	23.0	25.6	16.7	3.0	4.3
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	8.7	2.1	4.3	6.5	8.4	19.4	29.4	13.8	2.8	4.6
継続雇用制度が全くない (N=504)	8.1	2.4	4.2	6.3	6.9	20.8	26.8	15.3	4.4	4.8
その他 (N=104)	9.6	4.8	2.9	7.7	12.5	17.3	30.8	10.6	1.0	2.9

■その他 (具体的に)

- 「50歳台後半」23件
- 「60歳、またはそれ以降」12件
- 「資格・等級により異なる」9件
- 「職種により異なる」8件
- 30歳台前半から
- 退職後の出向者がほとんど
- 個人差が大きい
- 着任時の年齢により異なる
- 55才で親会社から移籍入社 (60才まで) 定昇ないため60才までほとんどフラットである

(3) (賃金カーブがある場合) ピーク時の平均的な賃金年収

図 62 ピーク時の平均的な賃金年収

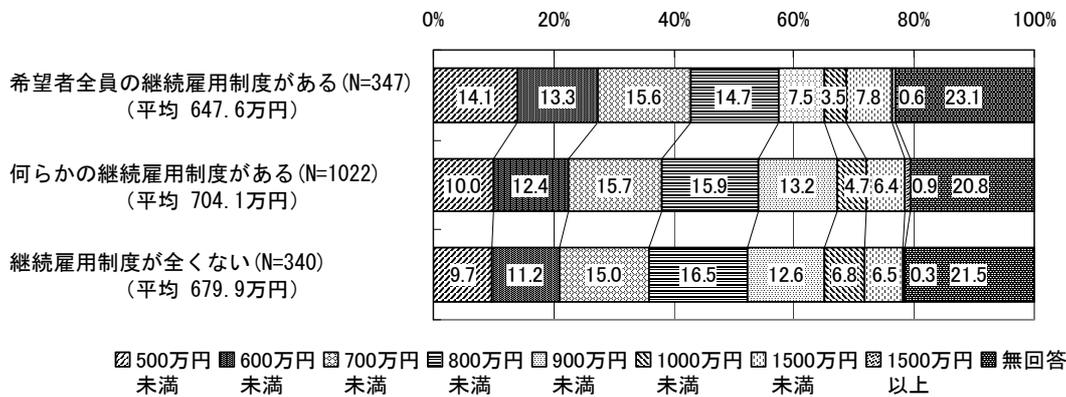


表 70 ピーク時の平均的な賃金年収

	500万円未満	600万円未満	700万円未満	800万円未満	900万円未満	1000万円未満	1500万円未満	1500万円以上	無回答	平均 (万円)
総数 (N=1788)	10.9	12.2	15.7	15.5	11.7	4.8	6.8	0.7	21.6	686.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=347)	14.1	13.3	15.6	14.7	7.5	3.5	7.8	0.6	23.1	647.6
定年が61歳以上 (N=84)	15.5	10.7	11.9	20.2	2.4	1.2	11.9	0.0	26.2	655.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=273)	14.7	14.3	16.5	13.2	8.1	4.0	6.2	0.7	22.3	636.4
何らかの継続雇用制度がある (N=1022)	10.0	12.4	15.7	15.9	13.2	4.7	6.4	0.9	20.8	704.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=207)	11.1	12.1	12.6	20.8	13.5	5.8	5.8	0.5	17.9	670.8
会社が特に必要と認めた者 (N=800)	9.9	12.5	16.5	14.8	13.0	4.5	6.5	1.0	21.4	713.1
継続雇用制度が全くない (N=340)	9.7	11.2	15.0	16.5	12.6	6.8	6.5	0.3	21.5	679.9
その他 (N=79)	13.9	10.1	19.0	10.1	7.6	3.8	8.9	0.0	26.6	645.4

(4) 同期入社従業員間で決定的な昇進格差が付き始める年齢

■「希望者全員」の企業では4分の1が「決定的な昇進格差はつかない」としており、他の類型に比べて高い割合となっている。

図 63 決定的な昇進格差が付き始める年齢

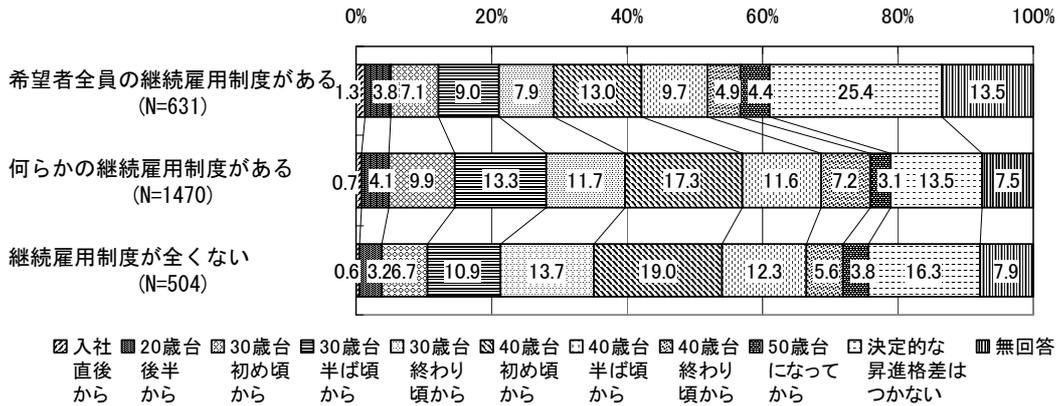


表 71 決定的な昇進格差が付き始める年齢

	入社直後から	20歳台後半から	30歳台初め頃	30歳台半ば頃	30歳台終わり頃	40歳台初め頃	40歳台半ば頃	40歳台終わり頃	50歳台から	決定的な昇進格差はつかない	無回答
総数 (N=2709)	0.9	3.9	8.8	11.9	11.2	16.6	11.1	6.4	3.4	16.7	9.1
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	1.3	3.8	7.1	9.0	7.9	13.0	9.7	4.9	4.4	25.4	13.5
定年が61歳以上 (N=204)	2.5	2.9	5.9	6.9	5.4	8.8	7.4	2.5	5.4	32.8	19.6
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	0.9	4.1	7.2	9.6	8.3	14.8	10.5	6.1	4.1	22.9	11.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.7	4.1	9.9	13.3	11.7	17.3	11.6	7.2	3.1	13.5	7.5
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	0.7	3.6	11.1	11.1	9.8	17.4	13.8	6.2	3.0	15.1	8.2
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.8	4.3	9.5	13.8	12.3	17.3	11.2	7.4	3.1	13.2	7.1
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.6	3.2	6.7	10.9	13.7	19.0	12.3	5.6	3.8	16.3	7.9
その他 (N=104)	1.9	3.8	13.5	15.4	11.5	15.4	7.7	8.7	1.0	10.6	10.6

(5) 人事異動における従業員の自己申告の活用程度

図 64 人事異動における従業員の自己申告の活用程度

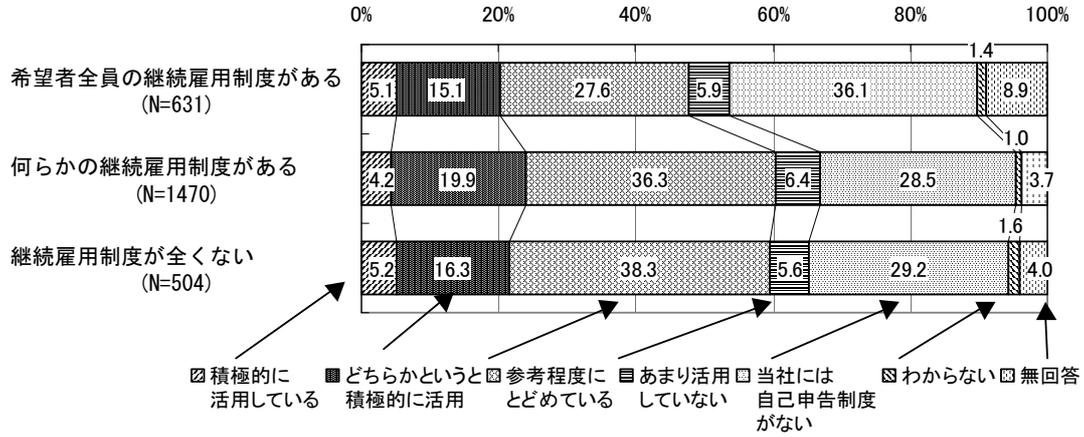


表 72 人事異動における従業員の自己申告の活用程度

	積極的に活用している	どちらかという積極的に活用	参考程度にとどめている	あまり活用していない	当社には自己申告制度がない	わからない	無回答
総数 (N=2709)	5.0	17.9	34.5	5.9	30.5	1.2	5.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	5.1	15.1	27.6	5.9	36.1	1.4	8.9
定年が61歳以上 (N=204)	2.0	13.7	24.5	5.9	38.2	1.5	14.2
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	6.1	15.7	28.3	6.1	35.1	1.3	7.4
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	4.2	19.9	36.3	6.4	28.5	1.0	3.7
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	7.2	22.6	35.4	4.3	26.6	1.0	3.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	3.3	19.4	36.4	6.9	29.2	0.9	3.9
継続雇用制度が全くない (N=504)	5.2	16.3	38.3	5.6	29.2	1.6	4.0
その他 (N=104)	14.4	13.5	31.7	1.9	30.8	1.9	5.8

## ⑤企業属性

問 27. 貴社の産業は、次のうちどれに該当しますか。

表 73 業種

	鉱業	建設業	製造業	道業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	対個人サービス業	対事業所サービス業	医療、社会福祉	その他のサービス業	その他の産業	無回答
総数 (N=2709)	0.0	5.9	29.0	0.3	7.8	16.8	4.8	2.9	2.9	7.9	15.5	3.9	2.4	
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	0.0	4.9	21.7	0.5	13.3	11.3	2.9	2.9	2.2	10.1	23.3	3.6	3.3	
定年が61歳以上 (N=204)	0.0	6.4	10.3	1.0	13.2	3.9	1.5	2.5	1.5	12.3	34.8	6.9	5.9	
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	0.0	4.1	25.7	0.2	15.3	13.7	3.1	3.3	2.4	8.9	19.0	2.0	2.4	
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	0.1	6.8	33.0	0.2	6.3	17.5	4.7	3.1	2.5	8.2	12.8	2.7	2.1	
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	0.0	2.6	39.7	0.3	10.5	16.4	5.2	2.0	1.6	5.6	10.8	3.0	2.3	
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	0.1	8.0	31.1	0.2	5.3	17.6	4.6	3.4	2.8	8.9	13.2	2.6	2.1	
継続雇用制度が全くない (N=504)	0.0	4.4	25.8	0.2	5.0	21.6	7.9	2.4	4.4	4.0	15.1	7.1	2.2	
その他 (N=104)	0.0	7.7	31.7	0.0	7.7	17.3	1.9	3.8	4.8	7.7	8.7	6.7	1.9	

問 28. 貴社全体の正社員規模は、次のうちどれに該当しますか。

表 74 正社員規模

	5000人以上	1000～4999人	300～999人	100～299人	100人未満	無回答
総数 (N=2709)	1.8	14.6	46.4	32.0	4.8	0.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	2.2	14.4	41.8	34.1	6.7	0.8
定年が61歳以上 (N=204)	2.0	12.3	47.1	31.4	5.9	1.5
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	2.4	14.4	40.7	34.6	7.2	0.7
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	1.7	14.8	47.8	31.6	3.9	0.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	3.3	23.0	42.6	27.2	3.3	0.7
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	1.2	12.3	49.1	33.0	4.2	0.1
継続雇用制度が全くない (N=504)	1.4	14.1	48.8	30.0	5.4	0.4
その他 (N=104)	1.9	15.4	42.3	36.5	3.8	0.0

問 29. 業績（売上等）の推移（過去5年間程度および今後5年間程度の見通し）

■業績の過去の推移と今後の見通しについては、企業類型による違いはほとんど見られない。

図 65 業績の推移（過去5年間）

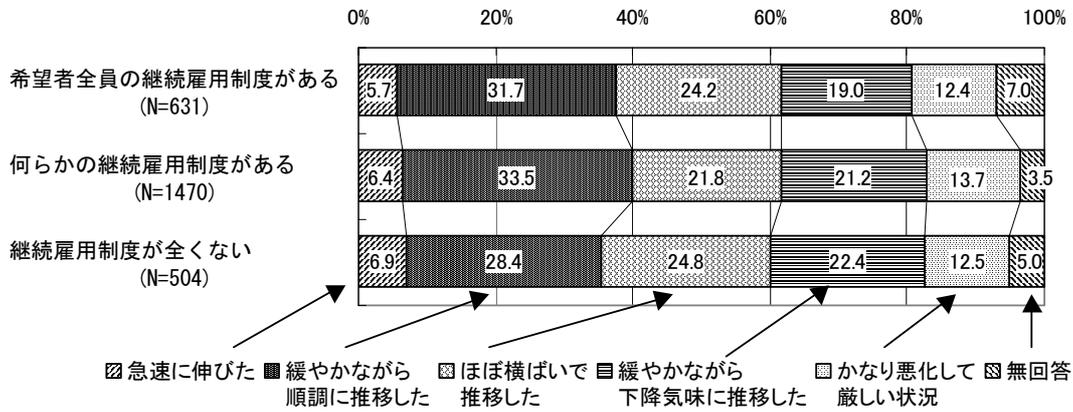


図 66 業績の見通し（今後5年間）

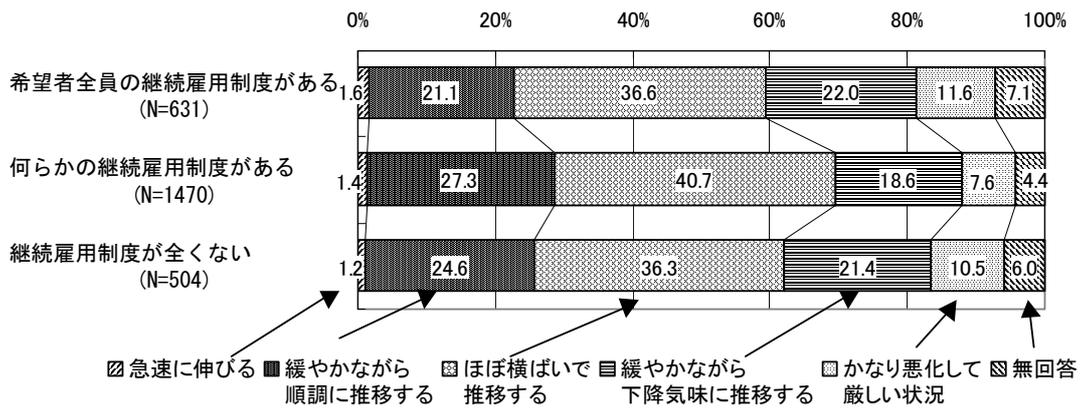


表 75

	過去5年間						今後5年間					
	急速に伸びた	緩やかながら順調に推移した	ほぼ横ばいで推移した	緩やかながら下降気味に推移した	かなり悪化して	無回答	急速に伸びる	緩やかながら順調に推移する	ほぼ横ばいで推移する	緩やかながら下降気味に推移する	かなり悪化して	無回答
総数 (N=2709)	6.5	32.3	22.7	20.9	13.1	4.5	1.6	25.4	38.6	20.0	9.1	5.3
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	5.7	31.7	24.2	19.0	12.4	7.0	1.6	21.1	36.6	22.0	11.6	7.1
定年が61歳以上 (N=204)	4.4	29.9	25.0	19.1	12.3	9.3	1.0	11.8	35.3	25.5	16.2	10.3
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	6.1	31.6	23.1	19.2	14.2	5.9	2.0	24.2	36.6	20.9	10.5	5.9
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	6.4	33.5	21.8	21.2	13.7	3.5	1.4	27.3	40.7	18.6	7.6	4.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	4.9	36.1	20.0	21.0	13.4	4.6	2.0	31.8	38.0	16.1	7.2	4.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	6.7	32.7	22.3	21.2	13.8	3.2	1.2	26.2	41.2	19.3	7.8	4.3
継続雇用制度が全くない (N=504)	6.9	28.4	24.8	22.4	12.5	5.0	1.2	24.6	36.3	21.4	10.5	6.0
その他 (N=104)	9.6	38.5	17.3	20.2	11.5	2.9	6.7	27.9	30.8	20.2	9.6	4.8

問 30. (1) 正社員の年齢別人数

図 67 正社員の年齢階級別構成比平均の分布

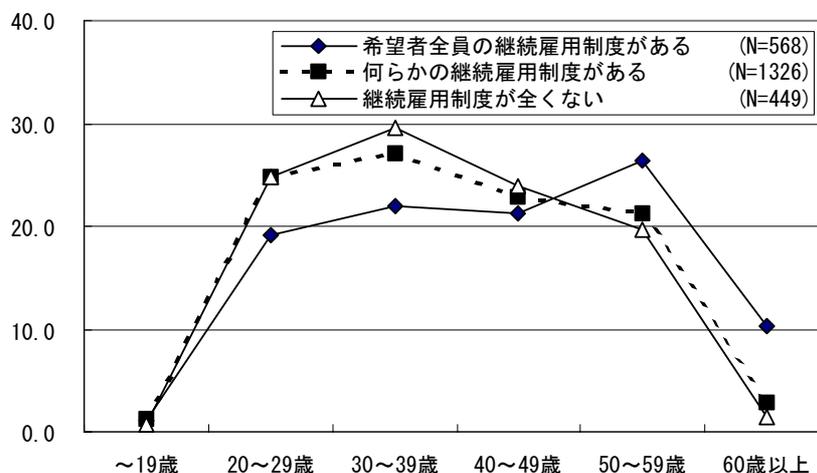


表 76 正社員の年齢階級別構成比平均

性別	年齢階級	~19歳	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
男性	総数 (N=2435)	1.1	23.5	26.4	22.6	22.1	4.3
	希望者全員の継続雇用制度がある (N=568)	1.1	19.2	21.9	21.2	26.3	10.2
	定年が61歳以上 (N=187)	1.2	15.1	18.9	19.1	29.1	16.6
	原則希望者全員の再雇用制度があり (N=411)	1.4	20.2	22.6	22.0	26.0	7.8
	何らかの継続雇用制度がある (N=1326)	1.2	24.7	27.1	22.9	21.2	2.9
	会社が定めた基準を満たした者 (N=277)	1.3	22.9	27.2	23.4	22.6	2.6
	会社が特に必要と認めた者 (N=1029)	1.1	25.3	27.1	22.7	20.8	2.9
	継続雇用制度が全くない (N=449)	0.7	24.7	29.5	23.9	19.7	1.5
	その他 (N=92)	1.6	27.1	27.0	21.8	20.1	2.4
	女性	総数 (N=2414)	2.5	44.4	22.2	14.1	14.5
希望者全員の継続雇用制度がある (N=559)		2.5	34.9	19.7	15.9	21.0	6.0
定年が61歳以上 (N=184)		1.3	27.7	18.3	17.4	25.7	9.6
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=405)		3.1	36.7	19.9	15.5	19.8	5.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1318)		2.5	46.9	22.0	13.4	13.7	1.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=275)		3.3	44.5	23.2	14.2	13.6	1.2
会社が特に必要と認めた者 (N=1023)		2.4	47.5	21.6	13.2	13.8	1.4
継続雇用制度が全くない (N=448)		2.1	49.0	25.8	13.2	9.1	0.9
その他 (N=89)		3.8	44.6	22.7	16.6	11.2	1.1
男女計		総数 (N=2439)	1.5	27.9	24.9	20.9	21.1
	希望者全員の継続雇用制度がある (N=570)	1.4	22.4	20.9	20.1	26.3	8.9
	定年が61歳以上 (N=188)	0.8	17.9	18.2	18.9	29.6	14.6
	原則希望者全員の再雇用制度があり (N=413)	1.7	23.4	21.3	20.6	25.9	7.0
	何らかの継続雇用制度がある (N=1327)	1.6	29.3	25.4	21.0	20.3	2.4
	会社が定めた基準を満たした者 (N=277)	1.8	27.0	25.6	22.0	21.2	2.3
	会社が特に必要と認めた者 (N=1030)	1.5	30.0	25.3	20.7	20.1	2.4
	継続雇用制度が全くない (N=450)	1.1	30.2	28.4	21.8	17.3	1.3
	その他 (N=92)	1.8	29.9	26.3	21.2	18.8	2.0

## (2) 非正規従業員規模

表 77 全従業員に占める非正規従業員比率

男性	20%未満	20~40% 未満	40~60% 未満	60~80% 未満	80%以上	平均(%)
総数 (N=2438)	78.3	9.4	5.4	1.6	5.4	15.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=563)	66.6	14.4	10.3	3.6	5.2	20.3
定年が61歳以上 (N=181)	62.4	17.7	10.5	3.9	5.5	22.1
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=413)	68.0	12.3	10.7	3.4	5.6	20.4
何らかの継続雇用制度がある (N=1334)	81.0	8.7	3.9	0.9	5.5	14.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=276)	80.1	9.4	4.7	1.1	4.7	14.1
会社が特に必要と認めた者 (N=1037)	81.3	8.6	3.7	0.9	5.6	13.8
継続雇用制度が全くない (N=445)	85.6	4.7	3.8	1.3	4.5	12.1
その他 (N=96)	75.0	10.4	5.2	1.0	8.3	17.4
女性						
総数 (N=2441)	43.6	20.9	13.1	8.8	13.7	34.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=563)	37.7	19.9	16.5	9.9	16.0	38.8
定年が61歳以上 (N=181)	40.3	19.9	19.3	8.8	11.6	35.5
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=413)	34.1	21.5	16.7	9.9	17.7	40.6
何らかの継続雇用制度がある (N=1338)	46.1	20.3	12.0	8.4	13.2	33.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=275)	43.6	21.1	14.2	7.6	13.5	34.4
会社が特に必要と認めた者 (N=1042)	46.9	20.2	11.4	8.4	13.0	33.1
継続雇用制度が全くない (N=446)	44.2	22.2	11.9	9.4	12.3	33.5
その他 (N=94)	40.4	28.7	12.8	5.3	12.8	34.7
男女計						
総数 (N=2451)	64.9	14.6	8.1	5.5	6.9	22.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=565)	55.8	17.0	11.5	8.8	6.9	27.4
定年が61歳以上 (N=181)	55.8	19.9	11.0	6.6	6.6	25.7
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=415)	54.7	16.4	12.3	9.4	7.2	28.4
何らかの継続雇用制度がある (N=1342)	67.4	14.3	7.3	4.3	6.7	21.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=276)	67.4	12.7	8.3	6.2	5.4	21.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1045)	67.5	14.8	7.0	3.8	6.9	21.3
継続雇用制度が全くない (N=448)	68.8	13.4	5.8	5.4	6.7	20.9
その他 (N=96)	66.7	10.4	10.4	2.1	10.4	24.0

(3) 50歳台の従業員に対する余剰感の有無（現在の状態、今後10年）

■50歳台従業員に対する余剰感については、現時点では企業類型による差異はあまりみられないものの、今後の見通しとしては「希望者全員」の企業のほうがやや楽観的である。

図 68 50歳台の従業員に対する余剰感の有無（現在）

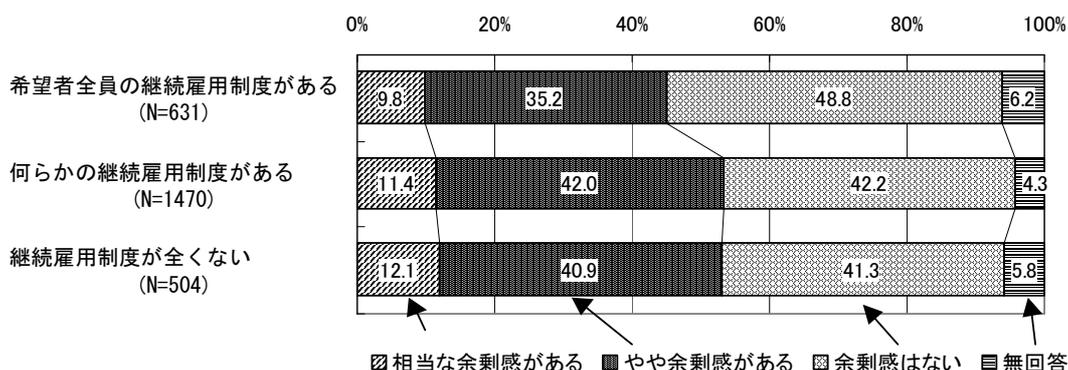


図 69 50歳台の従業員に対する余剰感の有無（今後10年間）

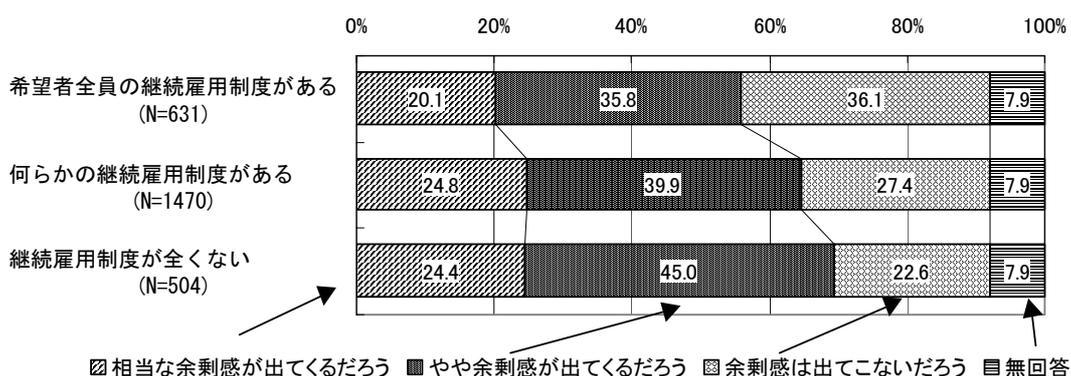


表 78

	現 在				今後10年間			
	相当な余剰感がある	やや余剰感がある	余剰感はない	無回答	相当な余剰感が出てくるだろう	やや余剰感が出てくるだろう	余剰感は出てこないだろう	無回答
総数 (N=2709)	10.9	40.4	43.7	4.9	23.7	40.3	28.3	7.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	9.8	35.2	48.8	6.2	20.1	35.8	36.1	7.9
定年が61歳以上 (N=204)	9.8	30.9	50.0	9.3	17.2	31.4	40.7	10.8
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	9.8	37.5	47.7	5.0	21.6	37.0	34.6	6.8
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	11.4	42.0	42.2	4.3	24.8	39.9	27.4	7.9
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	13.1	42.3	40.0	4.6	26.9	37.0	28.2	7.9
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	10.9	41.9	43.0	4.2	24.3	40.7	27.0	8.0
継続雇用制度が全くない (N=504)	12.1	40.9	41.3	5.8	24.4	45.0	22.6	7.9
その他 (N=104)	3.8	47.1	46.2	2.9	26.0	49.0	21.2	3.8

問 31. 労働組合の有無、および労働組合側からの雇用延長要求の有無

■ 継続雇用制度が全くない企業では、雇用延長を要求している労働組合の比率がやや低い。

図 70 労働組合の有無

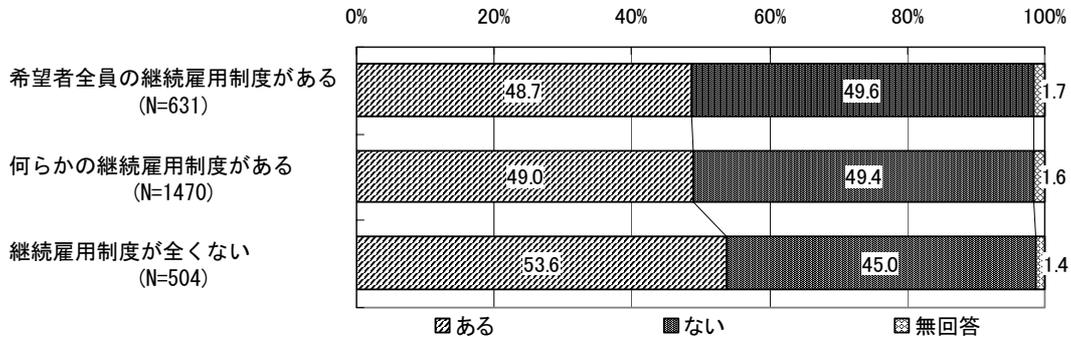


表 79 労働組合の有無

	ある	ない	無回答
総数 (N=2709)	49.8	48.7	1.5
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	48.7	49.6	1.7
定年が61歳以上 (N=204)	48.5	49.0	2.5
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=459)	49.9	48.6	1.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	49.0	49.4	1.6
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	61.6	36.4	2.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	45.3	53.2	1.5
継続雇用制度が全くない (N=504)	53.6	45.0	1.4
その他 (N=104)	48.1	51.9	0.0

図 71 労働組合からの雇用延長要求の有無

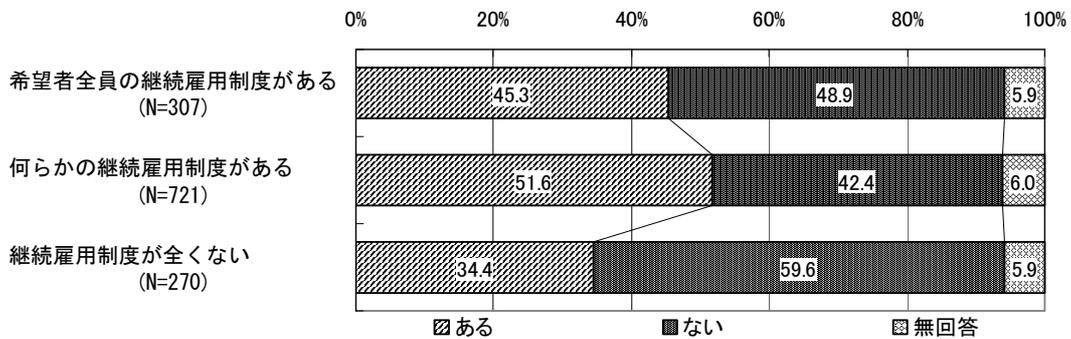


表 80 労働組合からの雇用延長要求の有無

	ある	ない	無回答
総数 (N=1348)	46.4	47.6	6.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=307)	45.3	48.9	5.9
定年が61歳以上 (N=99)	32.3	62.6	5.1
原則希望者全員の再雇用制度あり (N=229)	48.5	44.5	7.0
何らかの継続雇用制度がある (N=721)	51.6	42.4	6.0
会社が定めた基準を満たした者 (N=188)	60.6	33.0	6.4
会社が特に必要と認めた者 (N=517)	48.4	46.0	5.6
継続雇用制度が全くない (N=270)	34.4	59.6	5.9
その他 (N=50)	42.0	50.0	8.0

問 32. 昨年 1 年間の正社員の採用者数および離職者数

表 81 昨年 1 年間のうち正社員を採用した企業の割合

男性	有無 計	年齢階級別					
		～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
総数 (N=2709)	79.4	28.1	71.4	44.0	32.2	28.9	13.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	80.5	27.1	66.1	49.3	43.7	41.8	25.0
定年が 6 1 歳以上 (N=204)	83.3	17.6	62.7	52.9	54.9	54.9	37.7
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=459)	80.0	31.2	67.8	48.4	40.5	37.5	19.8
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	80.9	31.7	74.7	45.0	31.2	28.0	11.5
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	79.7	34.1	72.1	39.7	29.8	26.2	9.8
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	81.3	31.2	75.5	46.1	31.3	28.3	11.8
継続雇用制度が全くない (N=504)	74.0	17.7	69.4	35.1	21.6	17.3	6.0
その他 (N=104)	77.9	33.7	67.3	41.3	27.9	21.2	5.8
女性							
総数 (N=2709)	70.0	26.8	61.4	25.8	17.5	11.8	3.8
希望者全員の継続雇用制度がある (N=631)	71.9	27.6	58.0	33.8	27.7	21.6	8.2
定年が 6 1 歳以上 (N=204)	72.1	17.2	55.4	38.2	31.4	30.9	12.3
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=459)	71.9	31.2	58.2	31.8	26.1	19.2	7.0
何らかの継続雇用制度がある (N=1470)	70.1	28.4	62.8	26.0	16.5	10.4	3.1
会社が定めた基準を満たした者 (N=305)	66.9	30.5	57.7	23.6	14.8	8.2	3.0
会社が特に必要と認めた者 (N=1142)	71.1	28.1	64.1	26.4	16.7	11.0	3.2
継続雇用制度が全くない (N=504)	67.3	20.4	62.5	16.5	8.1	4.6	0.8
その他 (N=104)	69.2	31.7	57.7	21.2	15.4	6.7	0.0

表 82 (採用のあった企業) 採用者の年齢階級別構成比平均

男性	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
総数 (N=2151)	11.5	56.5	13.2	6.8	9.1	2.9
希望者全員の継続雇用制度がある (N=508)	9.7	42.4	14.0	10.8	16.9	6.2
定年が 6 1 歳以上 (N=170)	5.2	32.3	15.5	12.7	24.7	9.8
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=367)	11.8	45.8	13.1	10.4	14.3	4.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1189)	12.8	58.2	13.0	6.2	7.6	2.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=243)	15.2	58.9	12.2	4.8	6.9	1.9
会社が特に必要と認めた者 (N=928)	12.3	58.1	13.1	6.6	7.7	2.2
継続雇用制度が全くない (N=373)	8.7	70.1	12.3	3.7	4.0	1.2
その他 (N=81)	15.9	56.6	16.2	5.3	4.9	1.2
女性						
総数 (N=1896)	16.1	64.2	9.5	5.3	4.0	1.0
希望者全員の継続雇用制度がある (N=454)	14.8	51.2	13.2	9.5	8.7	2.6
定年が 6 1 歳以上 (N=147)	7.9	47.2	15.3	11.2	13.6	4.7
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=330)	17.6	51.6	12.5	9.0	7.6	1.7
何らかの継続雇用制度がある (N=1031)	16.7	66.4	8.9	4.6	2.9	0.5
会社が定めた基準を満たした者 (N=204)	21.6	63.3	8.1	4.2	2.5	0.2
会社が特に必要と認めた者 (N=812)	15.8	67.0	9.0	4.6	3.0	0.5
継続雇用制度が全くない (N=339)	14.2	75.4	6.5	2.1	1.4	0.4
その他 (N=72)	23.6	60.3	9.0	5.3	1.7	0.0

表 83 (離職者のあった企業) 離職者の年齢階級別構成比平均

男性	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
総数 (N=2280)	1.8	29.2	18.4	10.5	18.0	22.2
希望者全員の継続雇用制度がある (N=532)	1.9	23.1	15.5	10.0	18.4	31.0
定年が61歳以上 (N=176)	1.0	15.9	12.7	9.8	18.3	42.2
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=387)	2.3	25.6	16.4	10.4	19.0	26.3
何らかの継続雇用制度がある (N=1246)	1.8	30.3	18.7	10.7	17.0	21.4
会社が定めた基準を満たした者 (N=255)	1.8	30.2	16.9	10.6	16.9	23.6
会社が特に必要と認めた者 (N=972)	1.9	30.5	19.2	10.7	17.0	20.8
継続雇用制度が全くない (N=418)	1.4	32.7	20.6	10.3	20.1	14.9
その他 (N=84)	3.6	32.3	19.1	10.9	18.4	15.7
女性						
総数 (N=2120)	2.7	55.2	18.0	6.8	9.1	8.4
希望者全員の継続雇用制度がある (N=483)	3.5	44.8	16.4	9.1	11.1	15.1
定年が61歳以上 (N=155)	1.5	35.7	14.4	9.4	14.2	24.8
原則希望者全員の再雇用制度があり (N=351)	4.5	47.7	17.1	8.9	10.4	11.5
何らかの継続雇用制度がある (N=1166)	2.6	58.1	18.1	6.1	8.0	7.2
会社が定めた基準を満たした者 (N=238)	3.9	57.5	17.9	6.0	8.5	6.3
会社が特に必要と認めた者 (N=913)	2.3	58.2	18.0	6.2	7.9	7.4
継続雇用制度が全くない (N=396)	1.9	60.2	19.6	5.1	9.4	3.8
その他 (N=75)	2.9	50.1	17.9	10.5	11.3	7.4