

<参考資料 アンケート票>

厚生労働省委託調査

「60歳台前半層の雇用延長の制度化を進めるための方策に関する研究」

60歳台前半層の雇用延長に関する企業調査

平成13年7月

財団法人 高年齢者雇用開発協会

この調査は、“ミレニアム・プロジェクト”として財団法人 高年齢者雇用開発協会が厚生労働省の委託を受けて、急速に進む高齢化に向けて高齢者の雇用・就業を可能とする社会経済を実現するため、年齢にかかわらず働き続けることができる職場の創造に向けた、総合的かつ実証性の高い調査研究の一環として実施するものです。

ご回答内容はすべて統計的に処理いたしますので、個々の調査票の結果が公表されることや、ご回答内容が他に知られることは全くございません。お手数ではございますが、ご協力いただけますようお願い申し上げます。

「60歳台前半層の雇用延長の制度化を進めるための方策に関する研究」研究会

研究主査	東京大学社会科学研究所教授	佐藤 博樹
	東京都立大学経済学部助教授	神林 龍
	学習院大学経済学部教授	玄田 有史
	大阪府立大学経済学部教授	富田 安信
	法政大学経営学部教授	藤村 博之
	一橋大学大学院商学研究科教授	守島 基博

<ご記入にあたってのお願い>

1. 本調査は、人事または総務ご担当の方がご回答下さいますようお願いいたします。
2. 特に指定があるもの以外は平成13年6月末日現在でお答えください。
3. ご回答にあたっては、それぞれの質問の内容にしたがって、あてはまる番号に○をつけたり、また、() 内や 内、 _____ 部に文字や数字を記入してください。
4. ご回答いただいた調査票は、返信用封筒（切手は不要です）にて、

平成13年7月19日（木）までに

ご投函下さいますようお願いいたします。

5. この調査は、株式会社三和総合研究所に委託して実施します。
6. 調査票の内容、記入方法についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。

「60歳台前半層の雇用延長に関する企業調査」事務局

株式会社三和総合研究所 経済・社会政策部

〒105-8631 東京都港区新橋1-11-7

TEL 03-3572-9033

担当 鶴田 平田 横山 森永

1. 定年制について

問 1. 貴社の定年制についておたずねします。

貴社では定年制を定めていますか（「慣行」としてある場合も含みます）

1. 定年制を定めている → 定めている定年年齢は _____ 歳 → 問 1-1へ
2. 定年制を定めていない → 問 2へ

問 1-1. 問 1で「1. 定年制を定めている」を選択された企業にうかがいます。

(1) 過去5年間のうちに、定年年齢を61歳以上に引き上げる改定を行いましたか。

1. はい → _____ 歳から _____ 歳へ引き上げた → (2)へ
2. いいえ → 問 2へ

(2) 定年年齢を改定したのは、どのような理由からですか。次の中から、最もあてはまるものを3つまで選んでください。

1. 労働組合や従業員からの要求があったから
2. 経営者や企業の方針だから
3. 年金の支給開始年齢が引き上げられることに対応するのは企業の社会的責任だから
4. 若年労働者が少なくなってくることに對する労働力の確保のため
5. ふだんつきあいのある会社が定年年齢を改定したから
6. 公共職業安定所（ハローワーク）や高齢者雇用開発協会からの指導、相談や、継続雇用定着促進助成金など各種助成金の受給のため
7. その他（具体的に： _____)

問 2. 貴社では、これから2～3年の間に現在の定年年齢を改定する予定がありますか。

1. 改定が決まっている
2. 改定は決まっていないが検討中である
3. 定年を廃止する予定である → 問 3へ
4. 改定の予定はない → 問 4へ

改定後の定年年齢は、

当面は… _____ 歳

将来的には

（将来も） _____ 歳

→ 問 3へ

問 3. 問 2で1～3を選択された企業に伺います。

定年年齢を変えようとお考えになったのは、どのような理由からですか。次の中から、最もあてはまるものを3つまで選んでください。

1. 労働組合や従業員からの要求があったから
2. 経営者や企業の方針だから
3. 年金の支給開始年齢が引き上げられることに対応するのは企業の社会的責任だから
4. 若年労働者が少なくなってくることに對する労働力の確保のため
5. ふだんつきあいのある会社が定年年齢を改定したから
6. 公共職業安定所（ハローワーク）や高齢者雇用開発協会からの指導、相談や、継続雇用定着促進助成金など各種助成金の受給のため
7. その他（具体的に： _____)

問 4. 定年到達者に対し、貴社としてどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。また、そのうち最も対象者が多いもの2つについて下欄にお答え下さい。

第1位 _____

第2位 _____

1. 定年到達後も当社が直接雇用関係を結び、当社での雇用を継続する
2. 定年到達後は関連会社に登録・雇用させ、そこから当社への派遣または請負としている
3. 定年到達前に子会社・関連会社に出向・転籍させるが、実際に働くのは当社の職場である
4. 定年到達後は子会社・関連会社で就業できるように再就職のあっせんを行っている
5. 定年到達前に子会社・関連会社へ出向・転籍させ、定年到達後もその子会社・関連会社で雇用機会を提供している
6. 定年到達後は関連会社に登録・雇用させ、そこから当社以外への派遣または請負としている
7. 定年到達後は他社（子会社・関連会社は除く）で就業できるように再就職のあっせんを行っている
8. 自営独立のための援助を行う
9. 特別の措置はない
10. その他（具体的に： _____）

2. 継続雇用の現状について

問 5. 貴社には、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）がありますか。

1. 勤務延長制度がある →
 2. 再雇用制度がある →
- 現在の制度ができたのは何年ですか
西暦 _____ 年
3. 両方ある → (1) 適用者が多いのはどちらですか
 - ア. 勤務延長制度
 - イ. 再雇用制度

→ (2) 上記(1)で選んだ方の制度について
現在の制度ができたのは何年ですか 西暦 _____ 年
 4. いずれもない

→ 今後、いずれかの設定予定が

 - a. ある → それは、どちらの制度ですか。
 - ア. 勤務延長制度
 - イ. 再雇用制度
 - b. ない → 問 6へ

→ 問 7へ

(※) 「勤務延長制度」とは、定年年齢に達した者を退職させることなく、引き続き雇用する制度をいいます。「再雇用制度」とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいいます。

問 6. 前ページ問 5で「4. いずれもない」を選び、かつ「b. ない」を選んだ企業
(=勤務延長制度や再雇用制度が現在なく、今後の設定予定もない企業)に伺いま
す(それ以外の企業の方は問7へおすすみください)。

勤務延長制度や再雇用制度を今後とも作る予定がないのはなぜですか。最もあては
まる理由を1つだけ選んでください。

1. 当社の仕事は、高齢者に向かないものがほとんどだから
2. 高齢者を雇わなくても、労働力を確保できるから
3. 勤務延長や再雇用をすると、組織に活力がなくなると思うから
4. 関連会社での再就職など、当社での勤務延長や再雇用以外の方法で定年到達者
の雇用の場を確保できるから
5. リストラ中で、高齢者の雇用を考える余裕がないから
6. 従業員側が希望していないから
7. すでに定年を延長しているから(延長する予定があるから)
8. その他(具体的に: _____)

→ 問 6に回答された企業は、166ページの間 10へおすすみください

問 7. 問 5で自社内での勤務延長制度や再雇用制度があると答えた企業、または今後い
ずれかの制度の設定予定があると答えた企業に伺います。

問 7-1. 勤務延長制度や再雇用制度を実施したり、実施されようとお考えになったのは、
どの理由からですか。次の中から最もあてはまるものを3つまで選んでください

1. 労働組合や従業員からの要求があったから
2. 経営者や企業の方針だから
3. 年金の支給開始年齢が引き上げられることに対応するのは企業の社会的責任だから
4. 若年労働者が少なくなってくることに對する労働力の確保のため
5. ふだんつきあいのある会社が勤務延長制度や再雇用制度を実施しているから
6. 公共職業安定所(ハローワーク)や高齢者雇用開発協会からの指導、相談や
継続雇用定着促進助成金などの各種助成金の受給のため
7. その他(具体的に: _____)

問 7-2. その制度を利用して、貴社で働きたいと考える従業員は、定年到達者の何割
くらいですか。また、会社としてその制度が適用できる従業員は、定年到達者の
何割くらいですか。現在の状態と将来の予想の両方についてお答え下さい。

(1) 現在の状態

- ①希望者の割合: 定年到達者の _____ 割
- ②会社として勤務延長や再雇用制度を適用できる割合: 定年到達者の _____ 割

(2) 定年到達者が最も多くなる頃の予想 →それは何年頃ですか。西暦20 _____年頃

- ①希望者の割合: 定年到達者の _____ 割
- ②会社として勤務延長や再雇用制度を適用できる割合: 定年到達者の _____ 割

問 8. 勤務延長制度または再雇用制度の適用対象者は、次のどれにあたりますか。両制度がともにある場合は、適用従業員が多い方の制度に関してお答えください。

1. 原則として希望者全員 → 問 8-1へ
2. 会社が定めた基準を満たした者 → 問 8-3へ
3. 会社が特に必要と認めた者 → 問 8-3へ
4. その他（具体的に： _____）

問 8-1. 前問で「1. 原則として希望者全員」と答えた企業に伺います。

「希望者全員」の内容は、次のどれにあたりますか。1つだけ○をつけて下さい。

1. 希望を出すか否かは従業員に任されており、企業として事前調整はしていない
2. 希望した場合に、企業としてある程度の事前調整を行うが、最後は従業員に任せている
3. 職場での事前調整を経てから、希望を出すよう従業員を誘導している
4. その他（具体的に： _____）

問 8-2. 希望者が確定した場合、希望された方に、どのような形で仕事を用意しておられますか。最も多いものに1つだけ○をつけて下さい。

1. 希望者が納得するまで仕事を提示して、働く場を見つけるようにしている
2. 希望者に対して複数の仕事を提示し、その中から選んでもらうようにしている
→ その場合、提示される仕事の数は、どれくらいですか。 → _____つ
3. 従業員が職場等であらかじめ話をつけてきた仕事を、会社として承認する形式をとっている
4. その他（具体的に： _____）

問 8-3. 問 8で「2. 会社が定めた基準を満たした者」または「3. 会社が特に必要と認めた者」と答えた企業に伺います。具体的に、どのような基準を置いておられますか。最も多いものに1つだけ○をつけて下さい。

1. 職能資格制度などの社内等級制度で一定以上の等級に属している人
2. ある特定の公的資格や社内資格を有している人
3. 定年後に担当する仕事が決まっている人
4. 現在所属している職場の管理職から推薦を受けている人
5. その他（具体的に： _____）

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伺います。

(1) 最高雇用年齢を定めておられますか。

1. 定めている → それは何歳ですか。 _____歳
2. 定めていない

(2) 雇用契約の期間をどのように決めておられますか。

1. 6カ月未満 → (3)へ
2. 6カ月以上1年未満 → (3)へ
3. 1年 → (3)へ
4. 複数年 → 通常は_____年 → (3)へ
5. 雇用期間は定めていない → (4)へ
6. その他（具体的に： _____） → (4)へ

(3) 契約期間を定めておられる場合、契約の更新はどのように行われていますか。

1. ほぼ自動的である
2. その人の職業能力や担当してもらう仕事の有無を精査することになっているが、厳しい運用はしていない
3. その人の職業能力や担当してもらう仕事の有無を精査することになっており、比較的厳格に運用している
4. 原則、更新しない
5. その他（具体的に： _____）

(4) この制度を使って継続雇用された方々は、通常、どこで働いておられますか。最も多いものに1つだけ○をつけて下さい。

1. 定年前と同じ職場
2. 当社内の定年前とは異なる職場
3. その他（具体的に： _____）

(5) その人たちは、通常、どのような仕事をしておられますか。最も多いものに1つだけ○をつけてください。

1. 定年まで担当してきた仕事と同じ仕事 → (8)へ
2. 定年まで担当してきた仕事とは違う仕事 → (6)へ

(6) ((5)が2.の場合) その仕事は、定年まで担当してきた仕事で身につけた経験や知識を活かすことができますか。最もあてはまる従業員数の多いものに1つだけ○をつけてください。

1. 十分に活かせる仕事につく場合が多い
2. ある程度活かせる仕事につく場合が多い
3. あまり活かさない仕事につく場合が多い
4. ほとんど活かさないような仕事につく場合が多い
5. その他（具体的に： _____）

(7) (5)が2.の場合)なぜ、今までとは違う仕事を担当することになるのですか。
最も多い理由を2つまで選んで下さい。

1. それまでの仕事には後任が決まっているから
2. それまでの仕事を続けることは体力的に無理があるから
3. 定年前とは違う仕事をするのが慣例になっているから
4. その人の定年を機に、仕事自体がなくなるから
5. その他(具体的に: _____)

(8) その人たちの就業形態として、最も多いのは次のどれですか。

1. 昼間のみの通常勤務
2. 昼間のみの短時間勤務
3. 昼夜交替勤務・夜間勤務
4. 隔日勤務
5. ペア勤務(2人で午前、午後を交替するなど)
6. フレックス・タイム勤務
7. 在宅勤務
8. その他(具体的に: _____)

(9) その人たちの一日の労働時間は、定年前と比べてどうなりますか。

1. 変わらない
2. 短い
3. その他

(10) その人たちの月当たり勤務日数は、定年前に比べてどうなりますか。

1. 変わらない
2. 少ない
3. その他

(11) その人たちのボーナスを含めた税込みの賃金年収(在職老齢年金、高年齢者雇用継続給付分等を含む)は、定年前と比べてどの程度になりますか。

1. 同程度かやや増える
2. 減少する → 何割くらい減りますか。 _____割

(12) その人たちの間で賃金のばらつきは、どの程度ですか。

1. ほぼ全員一律
2. 多少の差がある
3. かなりの差がある

(13) その人たちの賃金決定において、下記の制度を利用していますか。

- | | |
|------------|-------------|
| ①在職老齢年金 | ②高年齢者雇用継続給付 |
| 1. 利用している | 1. 利用している |
| 2. 利用していない | 2. 利用していない |

(14) 今年の4月に厚生年金の定額部分(老齢基礎年金)の支給開始年齢が61歳になり、今後、65歳に向かって引き上げられていきますが、その際、賃金決定面でどのような措置をとるか決めておられますか。

1. すでに決めている → (15)へ
2. 検討中 → (15)へ
3. まだ検討していない → 問 10へ

(15) 前ページの(14)で1. または2. を回答された企業に伺います。

60歳台前半層の賃金決定について、どのような考え方をとっていますか。該当するものを1つ選んでください。

1. 年金支給開始年齢引き上げに伴う収入減部分をカバーするよう賃金を引き上げる
2. 年金支給開始年齢の引き上げにより収入の減少があっても、現在の賃金水準は変えない
3. この際、賃金決定を年金と関連させる方式から仕事内容等によって決める方式に変更する
4. 従来から年金支給と賃金決定の関係は考慮されていない
5. 検討はしているが、方針を決めるに到っていない
6. その他（具体的に： _____)

～ ここからは、すべての方がお答えください ～

問 10. 貴社では、定年到達者を自社内で直接勤務延長・再雇用する他に、グループ企業で再雇用する制度や慣行がありますか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。また、複数の制度がある場合は、適用対象者数の多い方に◎をつけて下さい。

1. グループ企業での再雇用制度がある
2. 定年到達者を登録して、希望企業で派遣または請負として働けるようにする派遣会社を持っている
→派遣・請負先企業は a. 貴社またはグループ企業のみ b. 他社も含む
3. いずれもない →問 13へ

→問 11へ

問 11. 貴社の定年年齢に到達した後、貴社の内部やグループ企業、関連企業で働いている人（定年前に出向したり転籍して社外に出る方を含めます）の合計を100としたとき、それぞれの割合はどの程度になりますか。

①雇用主：貴社 _____ + グループ企業・関連企業 _____ = 100

②働いている場所：貴社内 _____ + グループ企業・関連企業 _____ = 100

問 12. グループ企業での継続雇用適用対象者は、次のどれにあたりますか。再雇用制度と派遣登録制度の両制度がある場合は、適用従業員が多い方の制度に関してお答えください。

1. 原則として希望者全員
2. 会社が定めた基準を満たした者
3. 会社が特に必要と認めた者
4. その他（具体的に： _____)

3. 60歳台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ついて、貴社ではどのような取り組みをしておられますか。実施しておられるものすべてについてお答え下さい。また、60歳台前半のキャリア開発について最も有益な取り組み1つに◎をつけて下さい。

1. 自分自身のキャリア開発を考える機会（キャリアプランセミナーなど）を設けている → 何歳からはじめていますか _____ 歳
2. 毎年実施される上司との面接を通して、従業員のキャリア開発の意識を高めようとしている
3. 従業員の公的資格取得を支援している
4. 従業員の自己啓発を支援している
5. 従業員向けの教育訓練プログラムを充実させている
6. 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
7. 従業員の独立開業を支援している
8. その他（具体的に： _____)

問 14. 貴社は、60歳台前半層の継続雇用を進める上で、どのような媒体・機関から情報を得ておられますか。

1. 専門雑誌や書籍
2. 高年齢者雇用開発協会
3. 国や都道府県庁の労働関連部署（ハローワーク等）
4. 経営者協会や商工会議所、生産性本部などの団体
5. 外部のコンサルタント、社会保険労務士など
6. その他（具体的に： _____)

※次頁からの問 15～問 23については、

貴社が以下の①～③のいずれかにあてはまる場合(1つでも可)は問 15～問 18に、
それ以外の場合は問 19～問 23に

ご回答ください。

※以下の①～③のいずれかにあてはまる場合（1つでも可）

- | | | |
|---|---|------------------|
| ①定年年齢を定めていない | } | 10ページの間 15～問 18へ |
| ②定年年齢が61歳以上 | | |
| ③60歳以降、 <u>希望者全員</u> を継続雇用するしくみ
(制度や慣行)がある | | |

①～③のいずれもない → 11ページの間 19～問 23へ

①～③のいずれかにあてはまる企業

(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)

※以下の問 15～問 18について、貴社が60歳台前半層への雇用継続の実現をすすめられていた当時の状況についてご回答ください。

問 15. 60歳台前半層の継続雇用について、経営層はどのような態度をとっておられましたか。

1. 積極的に推進しようとしていた
2. 他社の動向を見ながら、他社に遅れをとらないようにしていた
3. あまり積極的ではなかった
4. わからない

問 16. 60歳台前半層の継続雇用についての実質的な責任者はどなたでしたか。

1. 社長
2. 取締役クラス
3. 部長クラス
4. 課長クラス
5. 係長クラス
6. 一般職クラス
7. 特に定められていない

問 17. 60歳台前半層の継続雇用について、貴社の従業員はどのような期待を持っておられましたか。最も強く望んでいたと考えられるものを1つだけ選んで下さい。

1. 定年制は維持したままで、65歳まで働けるしぐみを充実させることを望んでいた
2. 定年年齢を65歳にすることを望んでいた
3. 定年制を廃止することを望んでいた
4. 60歳台前半まで当社で働き続けることは望んでいなかった
5. よくわからない

問 18. 60歳台前半層が担当する仕事を開発するために、どのようなことをしておられますか。特に力を入れておられるものについて2つまで選んで下さい。

1. 社内の労働力需給を調整するための機関（例えば、社内ハローワーク）を設置している
2. 仕事開発のために特別なプロジェクトチームを作って検討している
3. 各職場で60歳台前半層にとってどのような仕事が適当かを検討させている
4. 外部機関やコンサルタントに依頼して、職務開発を指導してもらっている
5. その他（具体的に：)
6. 特に取り組んでいることはない → 問 24へ

問 18-1へ

問 18-1. 問 18で1～5を選んだ方におたずねします。仕事の開発をすすめる際に、「高齢者雇用環境整備奨励金」を利用したことはありますか。

1. ある
2. ない

→ 170ページの間 24におすすみください

①～③のいずれにもあてはまらない企業

(60歳台前半層に対する希望者全員の継続雇用制度のない企業)

問 19. 60歳台前半層の継続雇用について、経営層はどのような態度をとっておられますか。

1. 積極的に推進しようとしている
2. 他社の動向を見ながら、他社に遅れをとらないようにしている
3. あまり積極的ではない
4. わからない

問 20. 60歳台前半層の継続雇用についての実質的な責任者はどなたですか。

1. 社長
2. 取締役クラス
3. 部長クラス
4. 課長クラス
5. 係長クラス
6. 一般職クラス
7. 特に定められていない

問 21. 60歳台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。

1. 定年制は維持したままで、65歳まで働けるしくみを充実させたい
2. 定年年齢を65歳まで引き上げたい
3. 定年制を廃止したい
4. 現状のまま変えるつもりはない
5. よくわからない

問 22. 60歳台前半層の継続雇用について、貴社の従業員はどのような期待を持っておられますか。最も強く望んでいると考えられるものを1つだけ選んで下さい。

1. 定年制は維持したままで、65歳まで働けるしくみを充実させることを望んでいる
2. 定年年齢を65歳にすることを望んでいる
3. 定年制を廃止することを望んでいる
4. 60歳台前半まで当社で働き続けることは望んでいない
5. よくわからない

問 23. 60歳台前半層が担当する仕事について伺います。

(1) 貴社の既存の制度とは関係なく、もしこれから60歳台前半層で希望する人全員を継続雇用するとしたら、その人たちに雇用の場を提供することは可能だとお考えですか。

1. ほぼ可能だと思う → (3)へ
2. 難しいと思う → (2)へ
→ 何パーセントぐらいの人に、その人たちの雇用の場を提供できると思われますか。 _____%

(2) (1)で「2. 難しいと思う」を選択した企業に伺います。全員に対して雇用の場を提供できないと思われるのはなぜですか。最もあてはまるものを2つまで選んで下さい。

1. 希望者の数が多いから
2. 技術革新のスピードが速いから
3. 仕事が減少傾向で、従業員を減らさなければならない状況だから
4. 高齢者にふさわしい仕事が少ないから
5. 賃金の設定が難しいから
6. その他（具体的に： _____)

(3) 60歳台前半層が担当する仕事を開発するために、どのようなことをしておられますか。特に力を入れておられるものについて2つまで選んで下さい。

1. 社内の労働力需給を調整するための機関（例えば、社内ハローワーク）を設置している
2. 仕事開発のために特別なプロジェクトチームを作って検討している
3. 各職場で60歳台前半層にとってどのような仕事が適当かを検討させている
4. 外部機関やコンサルタントに依頼して、職務開発を指導してもらっている
5. その他（具体的に： _____)
6. 特に取り組んでいることはない

～ 次の問からは、すべての企業の方がお答え下さい ～

4. 人事施策全般について

問 24. 貴社は、新卒者の採用において、どのような状況にありますか。現状と将来のそれぞれについてお答え下さい。

(1) 現状

【応募人数について】

1. 募集人数を大幅に上回る数（5倍以上）の応募者がある
2. 募集人数をある程度上回る数（2倍から4倍）の応募者がある
3. 募集人数と同じくらいの応募者がある
4. 応募者数は募集人数を下回っている
5. ほとんど応募者がいない

【採用した人の質について】

1. 満足している
2. どちらかという満足している
3. どちらとも言えない
4. どちらかという満足していない
5. 満足していない

(2) 将来、新卒者を確保するのは難しくなると思いますか。

1. 難しくなると思う
2. どちらかというとなしくなると思う
3. どちらかというとなしくなると思わない
4. 難しくなると思わない
5. わからない

問 25. 貴社で経験を積んだ高齢者を、新卒者の初任給と同じくらいの賃金（月額 20 万円程度（在職老齢年金、高齢者雇用継続給付分は含まない））で雇えるとした場合、貴社で経験を積んだ高齢者と新卒者のどちらを優先的に採用しますか。

1. 貴社で経験を積んだ高齢者を積極的に雇用する → 問 25-1へ
2. どちらかというとな社で経験を積んだ高齢者の雇用を優先的に考える → 問 25-1へ
3. どちらかというとな卒者の雇用を優先的に考える → 問 25-2へ
4. 新卒者を積極的に雇用する → 問 25-2へ
5. その他（具体的に： _____） → 問 26へ

問 25-1. 貴社で経験を積んだ高齢者を優先的に雇用されるのはなぜですか。次の中から、最もあてはまるものを3つまで選んでください。

1. 仕事内容がよくわかっているので、新たに訓練コストをかける必要がないから
2. 社内の人脈があるので、仕事上の調整が容易だから
3. その人が持っている技能やノウハウが重要だから
4. その人が持っている技能が、まだ次の世代に十分引き継がれていないから
5. 顧客に信頼されているから
6. その人に担当してもらう仕事は、近い将来、縮小・消滅していくことが予想されているから
7. 貴社で経験を積んだ高齢者は雇用契約期間が短いので、削減が容易だから
8. その他（具体的に： _____）

問 25-2. 新卒者を優先的に雇用されるのはなぜですか。次の中から、あてはまるものを3つまで選んでください。

1. 組織の活性化のために効果があるから
2. 組織の年齢構成を適正に保つため
3. 新しい技術に柔軟に対応するため
4. 新しいビジネスモデルを生み出すため
5. 新製品開発や新技術の開発にとって効果が高いから
6. 新卒者を雇用することはコスト面で有利だから
7. 時間をかけて、当社に合った人材に育てることができるから
8. その他（具体的に： _____）

問 26. 貴社では、以下の点はどのような状況にありますか。

(1) 同じ学歴で同じ時期に入社した従業員の間で、20%以上の年収格差がつき始めるのは何歳くらいからですか。

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. 入社直後から | 6. 40歳台初め頃から |
| 2. 20歳台後半から | 7. 40歳台半ば頃から |
| 3. 30歳台初め頃から | 8. 40歳台終わり頃から |
| 4. 30歳台半ば頃から | 9. 50歳台になってから |
| 5. 30歳台終わり頃から | 10. 20%以上の差はつかない |

(2) 貴社では、賃金カーブがフラットになり始める年齢（勤続年数が伸びても賃金が上がらなくなる年齢）は何歳くらいですか。

1. 定年まで上がり続ける
2. 30歳台後半から
3. 40歳台初め頃から
4. 40歳台半ば頃から
5. 40歳台終わり頃から
6. 50歳台初め頃から
7. 50歳台半ば頃から
8. 賃金カーブという考え方ができない賃金体系である
9. その他（具体的に： _____)

(3) （上記(2)が2～7.の場合）ピーク時の、平均的な賃金年収はどのくらいですか。

_____万円

(4) 同期入社の従業員の間で、決定的な昇進格差（昇進に遅れが出た場合に巻き返すのが困難な格差）がつき始めるのは何歳くらいからですか。

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. 入社直後から | 6. 40歳台初め頃から |
| 2. 20歳台後半から | 7. 40歳台半ば頃から |
| 3. 30歳台初め頃から | 8. 40歳台終わり頃から |
| 4. 30歳台半ば頃から | 9. 50歳台になってから |
| 5. 30歳台終わり頃から | 10. 決定的な昇進格差はつかない |

(5) 人事異動において、従業員の自己申告の内容をどの程度参考にしておられますか。

1. 積極的に活用している
2. どちらかというと積極的に活用している
3. 異動を組む際に一応はチェックするが、参考程度にとどめている
4. あまり活用していない
5. 当社には自己申告制度がない
6. わからない

5. 貴社の属性について

問 27. 貴社の産業は、次のうちどれに該当しますか。

1. 鉱業、
2. 建設業、
3. 製造業、
4. 電気・ガス・熱供給・水道業、
5. 運輸・通信業、
6. 卸売・小売業、飲食店、
7. 金融・保険業、不動産業、
8. 対個人サービス業（旅館、娯楽等）、
9. 対事業所サービス業（放送、情報等）、
10. 医療、社会福祉、
11. その他のサービス業、
12. その他の産業

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。

1. 5,000人以上
2. 1,000～4,999人
3. 300～999人
4. 100～299人
5. 100人未満

問 29. 貴社の過去5年間程度の業績（売上等）の推移、および今後5年間程度の見通しについて、以下の選択肢からそれぞれ最も近いものをお選び下さい。

(1) 過去5年間 _____ (2) 今後5年間 _____

【選択肢】

- ①急速に伸びる（伸びた）
- ②緩やかながら順調に推移する（した）
- ③ほぼ横ばいで推移する（した）
- ④緩やかながら下降気味に推移する（した）
- ⑤かなり悪化して厳しい状況

問 30. 従業員の構成

(1) 貴社全体の正社員の年齢別人数をお答え下さい。

	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
男性	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人

(2) 貴社全体のパートや嘱託などの非正規従業員は何人ですか。

男性 _____人 女性 _____人

→ この人数は、フルタイム換算した数ですか。それとも実数ですか。

1. フルタイム換算した人数
2. 実数

(3) 貴社では、50歳台の従業員について、余剰感をお持ちですか。現在の状態と今後10年くらいの状態についてお答え下さい。

①現在

1. 相当な余剰感がある
2. やや余剰感がある
3. 余剰感はない

②今後10年間

1. 相当な余剰感が出てくるだろう
2. やや余剰感が出てくるだろう
3. 余剰感は出てこないだろう

問 31. 貴社には労働組合がありますか。

1. ある

→ 組合側から雇用延長の要求がありますか

a. ある b. ない

2. ない

問 32. 昨年1年間の正社員（貴社全体）の採用者数および離職者数をお答え下さい

【採用者数】

	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
男性	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人

【離職者数】

	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
男性	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

平成13年度厚生労働省受託
ミレニアムプロジェクト
60歳前半層の雇用延長の制度化を進めるための
方策に関する研究 報告書（最終報告）

編集・発行	財団法人高年齢者雇用開発協会 東京都千代田区大手町 1-2-3（〒100-0004） 三井生命ビル2階 電話 03(5223)3480
印刷・製本	株式会社 タマタイプ
