

# 第Ⅲ部

## アンケート分析

## 第1章 調査概要

### 1節 調査の目的

政府は「65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%」、「70歳まで働ける企業の割合を2010年度までに20%」とするとの数値目標を設定した<sup>1</sup>。それを背景に、厚生労働省および当機構では平成20年8月に「70歳まで働ける企業」の普及促進を進めるにあたっての基本的な考え方を「提言」としてとりまとめている。

この提言を受けて、当機構では平成19年度から3年間にわたり「70歳まで働ける企業」の推進のあり方と具体的方策を検討するため、『70歳まで働ける企業』基盤作り推進委員会（第1次）を設置し、70歳雇用企業の事例から雇用可能要因を抽出し、高年齢者雇用アドバイザー等の活動を支援するためのツールとして『「70歳まで働ける企業」実現に向けた雇用力評価チェックリスト』を作成した。

今後、アドバイザーがこのチェックリストを活用して70歳雇用の実現に向けた相談・援助活動を展開していくこととなるが、その過程では特に企業にとって新たな課題となる継続雇用者を中心とする従業員の処遇水準、処遇の決め方、高齢者を評価する仕組みの整備など賃金管理についての相談・助言の充実を図ることが求められる。

こうした点をふまえ、本調査研究（第2次推進委員会）では、70歳雇用を進めるために、処遇の決め方を中心としたこれからの賃金管理のあり方を検討したうえで、特に継続雇用者の活用方針に注目して賃金モデルを提示するとともに、企業が賃金管理を検討するための情報提供ツールの開発を目指すこととした。

そこで、平成22年度から2年間にわたり、次のような手順によって賃金モデルと情報提供ツールの開発を行った。第1に、高齢者の賃金管理を考えるための枠組みを、高齢者の活用方針が定年前と同じか否かの観点から整理し、高齢者の活用タイプを決定し、それぞれについて賃金管理のあるべき姿（賃金モデル）を検討した。第2に、このタイプごとにどのような賃金管理が行われているかを把握するため、アンケート及びヒアリング調査を実施し、賃金モデルについての検証を行った。第3に、これらの結果を参考に、情報提供ツールを開発すると共に、実際にこのツールを用い、企業に対して70歳雇用推進のための賃金管理のあり方についてのアドバイス活動を試験的に行った。その具体的な内容と活用方法については、第V部にまとめている。

### 2節 調査の内容

本調査は、60歳代の継続雇用者の活用と賃金管理のあり方について、特に60歳代前半層の

---

<sup>1</sup> 平成20年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、「高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項」の新たな基本方針として策定されたもの。

継続雇用者（以下、高齢社員）に注目して把握することを目的としており、主な調査事項は以下のとおりである。

- ①企業の概要
- ②「60歳以降」の雇用の現状と仕組み
- ③高齢社員の働き方と賃金管理
- ④高齢社員の評価
- ⑤「60歳以降」の今後の活用について

なお、調査内容の詳細については、付属資料の調査票『60歳代前半層の活用と賃金管理』に関するアンケート調査」を参照されたい。

### 3節 調査方法

#### 1. 調査対象の抽出

前述の調査目的にしたがい、本調査では以下に示すような条件に基づき、東京商工リサーチが保有している企業データベースより30,000社を選定している。

- ・東日本大震災により被災された地域（岩手県・宮城県・福島県）に本社を置く企業を除外
- ・産業分類で、農林漁業、公務、宗教をのぞく全産業
- ・企業数が30,000社に達するまで、従業員規模の大きい企業から抽出

#### 2. 調査方法について

調査は、企業の人事部宛に調査票を郵送し、人事担当者に記入をお願いし、返信用封筒にて返送していただく方法をとった。調査票は平成23年10月18日に送付し、11月18日までに回収を行い、回収数7,150件（回収率23.8%）、有効回収数7,106件（有効回収率23.7%）であった。