

第4章 企業と従業員の比較

1節 「60歳代前半層に期待する役割」を「知らせる」仕組み

1. 「知らせる」・「知らされる」程度

企業が従業員（60歳前半層）に「期待する役割」を知らせている現状について、「知らせている」と「ある程度知らせている」の合計比率をみると、企業（同比率 69.9%）、従業員（同 75.2%）ともに肯定的に捉えている（図表 3-4-1-1）。

こうした認識の差（得点差）を60歳代前半層の雇用形態別にみると、「正社員」（得点差：-0.29点）で、企業と従業員の認識の差が大きく、「非正社員」（同-0.13）で小さい。

図表 3-4-1-1. 「知らせる仕組み」と「知らされる仕組み」の現状の評価

（単位：点）

		従業員に期待する役割の伝達（企業）							
		件数	知らせている	せある てい程 る度知 ら	てあ いま ない知 らせ	い知 ら せて いな	無 回 答	得 点	得 点 差 （ 従 業 員 - 企 業）
合計		7110	25.4	44.5	16.6	10.7	2.8	2.87	-0.18
60歳代前半層 の雇用形態	正社員	1924	24.3	40.0	16.2	16.4	3.2	2.75	-0.29
	非正社員	5181	25.8	46.2	16.8	8.6	2.6	2.92	-0.13
		あなたに期待する役割の伝達（従業員）							
		件数	知らせている	せある てい程 る度知 ら	てあ いま ない知 らせ	い知 ら せて いな	無 回 答	得 点	得 点 差 （ 従 業 員 - 企 業）
合計		6466	35.2	40.0	13.1	8.8	2.9	3.05	-0.18
60歳代前半層 の雇用形態	継続・正社員	2166	35.1	40.1	13.3	9.2	2.4	3.04	-0.29
	継続・非正社員	4300	35.2	39.9	13.1	8.6	3.2	3.05	-0.13

（注）得点：「知らされている」を4点、「ある程度知らされている」を3点、「あまり知らされていない」を2点、「知らされていない」を1点とし、その総和を「件数」-「無回答」の回答数で除して算出。

2. 「知らせる」・「知らされる」方法

「知らせる」・「知らされる」方法については、「人事部門との面接（継続雇用者の契約更新時の面接も含む）」（企業 65.2%、従業員 48.2%）、「経営者層との面談」（企業 33.5%、従業員 35.3%）や「人事評価制度の運用を通して」（企業 18.4%、従業員 14.9%）が中心である点は変わりがないが、企業は従業員以上に「人事部門との面接（継続雇用者の契約更新時の面接も含む）」を多く活用している（図表 3-4-1-2）。

これを60歳代前半層の雇用形態別にみると、「人事部門との面接（継続雇用者の契約更新時の面接も含む）」及び「経営者層との面談」については、雇用形態に関わらず、企業と従業員の見方はほぼ一致している。これに対して、「人事評価制度の運用を通して」については「非正社員」ほど、「職能要件書あるいは職務要件書」については「正社員」ほど、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-1-2. 「知らせる」・「知らされる」方法（複数回答）

（単位：％）

		従業員に期待する役割の伝達方法（企業）												
		件数	の統人事務職研家支60経通人ト個人社内電子その他無回答	の面接も含む	の用者部門との契約更新時	要件書あるいは職務要件書	修	・相談員との面談	歳以降の従業員を支援する社内専門	営者層との面談	して評価制度の運用を	人別の目標管理シ	内報	子媒体（社内LAN等）
合計		6147	65.2	9.0	6.7	1.0	33.5	18.4	11.5	2.4	0.5	6.1	1.7	
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1547	56.3	7.1	11.1	1.0	38.0	16.9	10.3	3.2	0.3	6.1	3.0	
	非正社員	4600	68.1	9.7	5.2	1.1	31.9	19.0	11.9	2.1	0.5	6.1	1.3	
		あなたに期待する役割の伝達方法（従業員）												
		件数	48.2	13.9	6.9	2.2	35.3	14.9	13.0	5.3	2.9	8.5	2.9	
合計		5708	48.2	13.9	6.9	2.2	35.3	14.9	13.0	5.3	2.9	8.5	2.9	
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	1916	38.6	14.6	11.5	2.0	42.5	17.0	13.5	5.9	2.6	7.2	3.3	
	継続・非正社員	3792	53.0	13.5	4.6	2.3	31.6	13.8	12.8	5.0	3.1	9.2	2.7	

3. 「知らせる」・「知らされる」上での上司（管理職）の役割

「知らせる」プレイヤーとしての上司（管理職）の役割について、「重要な役割を果たしている」と「ある程度重要な役割を果たしている」の合計比率をみると、企業（同比率 72.9%）、従業員（同 74.1%）ともに高く評価している（図表 3-4-1-3）。

こうした認識の差（得点差）を 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「正社員」（得点差：-0.30）は「非正社員」（同 0.00）と比べて、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-1-3. 「知らせる」・「知らされる」上での上司の役割

（単位：％）

		企業が考える上司の役割（企業）								得点	従業員得点差（企業）
		件数	た重要でない役割を果	い役割を果した重	ある程度重たし	ないを果した重たし	あまり果した重たし	た重要でない	ない		
合計		7110	22.1	50.2	14.2	4.0	5.5	3.9	2.83	-0.08	
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1924	19.4	48.2	14.0	4.6	9.1	4.6	2.67	-0.30	
	非正社員	5181	23.2	51.0	14.3	3.8	4.1	3.6	2.88	0.00	
		あなたが考える上司の役割（従業員）								得点	従業員得点差（企業）
		件数	28.2	45.9	14.0	4.9	4.4	2.6	2.91		
合計		6466	28.2	45.9	14.0	4.9	4.4	2.6	2.91	-0.08	
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	2166	32.4	43.5	12.5	3.8	5.0	2.8	2.97	-0.30	
	継続・非正社員	4300	26.0	47.2	14.8	5.5	4.0	2.5	2.88	0.00	

（注）得点：「重要な役割を果たしている」を 4 点、「ある程度重要な役割を果たしている」を 3 点、「あまり重要な役割を果たしていない」を 2 点、「重要な役割を果たしていない」を 1 点、「上司の役割ではない」を 0 点とし、その総和を「件数」－「無回答」の回答数で除して算出。

4. 上司（管理職）が部下（60歳代前半層）に知らせる方法

上司（管理職）が部下（60歳代前半層）に知らせる方法については「日常の仕事を通して」（企業 57.5%、従業員 69.1%）と「人事評価の面接で（継続雇用者の契約更新時の面接も含む）」（企業 57.0%、従業員 34.9%）を中心として「職場のミーティング（企業 27.9%、従業員 29.9%）」が補完するという点に変わりがないが、企業は従業員以上に「人事評価の面接で（継続雇用者の契約更新時の面接も含む）」を、これに対して、従業員は企業以上に、「日常の仕事を通して」を多く活用している（図表 3-4-1-4）。

これを 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「日常の仕事を通して」及び「職場のミーティング」については、雇用形態に関わらず、企業と従業員の見方はほぼ一致している。これに対して、「人事評価の面接で（継続雇用者の契約更新時の面接も含む）」については「非正社員」ほど、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-1-4. 上司が部下に「知らせる」方法（複数回答）

（単位：％）

		部下への伝達方法							
		件数	の続人事 面接用評 も者価 含む)の 契約更 新時継	職 場 の ミ ー テ ィ ン グ	すは目 る、標 とき目 標設 定の 成面 度接 を評 価た	日 常 の 仕 事 を 通 し て	き が 6 新 規 に 配 属 さ れ る 部 と 下	そ の 他	無 回 答
合 計		6440	57.0	27.9	16.6	57.5	9.1	1.5	1.3
60歳代前半層 の雇用形態	正社員	1659	48.2	30.3	15.8	61.4	7.3	1.5	1.6
	非正社員	4781	60.1	27.0	16.9	56.1	9.8	1.5	1.2
		あなたへの伝達方法							
合 計		6018	34.9	29.9	16.0	69.1	6.9	2.7	1.9
60歳代前半層 の雇用形態	継続・正社員	1998	31.0	33.0	17.8	71.4	6.6	2.8	1.8
	継続・非正社員	4020	36.8	28.4	15.1	67.9	7.0	2.6	1.9

5. 管理職への部下（60歳代前半層）の活用に関する情報提供

管理職への部下（60歳代前半層）の活用に関する情報提供について、「行っている」と「ある程度行っている」の合計比率をみると、企業（同比率 62.6%）、と従業員（同 51.9%）で現状に対する認識が異なり、企業が従業員に比べ、管理職への情報提供が行われていると考えている（図表 3-4-1-5）。こうした認識の差（得点差）を 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「非正社員」（得点差：0.25）は「正社員」（同 0.11）と比べて、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-1-5. 管理職への部下（60 歳代前半層）の活用に関する情報提供

(単位：%)

		管理職への60 歳以降従業員の活用に関する情報提供（企業）							
		件数	行っている	ある程度行っている	あまり行っていない	行っていない	無回答	得点	従業員得点差（企業）
合計		7110	20.6	42.0	26.3	7.7	3.4	2.78	0.21
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1924	19.8	40.4	25.6	10.6	3.6	2.72	0.11
	非正社員	5181	20.9	42.6	26.6	6.6	3.3	2.80	0.25
		管理職への60 歳以降従業員の活用に関する情報提供（従業員）							
合計		6466	15.2	38.7	32.0	12.8	1.4	2.57	0.21
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	2166	17.2	38.5	30.7	12.6	1.1	2.61	0.11
	継続・非正社員	4300	14.3	38.8	32.6	12.9	1.5	2.55	0.25

(注) 得点：「行っていると思う」を4点、「ある程度行っていると思う」を3点、「あまり行っていないと思う」を2点、「行っていないと思う」を1点とし、その総和を「件数」－「無回答」の回答数で除して算出。

6. 従業員（60 歳代前半層）に期待する役割の明確化

「従業員（60 歳代前半層）に期待する役割の明確化」について、「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率をみると、企業（同比率 71.8%）と従業員（同 59.6%）で明確化の必要性に対する認識が異なり、企業は従業員に比べ、「従業員に期待する役割の明確化」の必要性を強く感じている（図表 3-4-1-6）。

こうした認識の差（得点差）を 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「非正社員」（得点差：0.19 点）は「正社員」（同 0.06）と比べて、企業と従業員の認識ギャップが大きい。

図表 3-4-1-6. 「期待する役割」の明確化の必要性

(単位：%)

		従業員に「期待する役割」の明確化の必要性（企業）							
		件数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	得点	従業員得点差（企業）
合計		7110	25.0	46.8	21.2	3.7	3.4	2.96	0.16
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1924	22.5	43.6	24.0	6.5	3.5	2.85	0.06
	非正社員	5181	25.9	48.0	20.2	2.7	3.2	3.00	0.19
		あなたに「期待する役割」の明確化の必要性（従業員）							
合計		6466	27.8	31.8	31.0	8.2	1.2	2.80	0.16
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	2166	26.6	33.3	30.5	8.5	1.1	2.79	0.06
	継続・非正社員	4300	28.4	31.1	31.3	8.0	1.2	2.81	0.19

(注) 得点：「そう思う」を4点、「ややそう思う」を3点、「あまりそう思わない」を2点、「そう思わない」を1点とし、その総和を「件数」－「無回答」の回答数で除して算出。

2 節 「60 歳代前半層の能力・意欲」を「知る」仕組み

1. 60 歳代前半層の能力や適性の把握状況

企業が「従業員（60 歳代前半層）の能力」を「知る」現状については、企業（「把握している」と「ある程度把握している」の合計比率 85.9%）、従業員（同 82.8%）ともに肯定的に捉えている（図表 3-4-2-1）。

こうした認識の差(得点差)を 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず、企業と従業員の意見はほぼ一致している。

図表 3-4-2-1. 「知らせる仕組み」と「知らされる仕組み」の現状の評価

(単位：%)

		従業員の能力や適性の把握（企業）							得点 従業員 差 (企業 ー 従業員)
		件数	把握している	ある程度把握している	あまり把握していない	把握していない	無回答	得点	
合計		7110	24.0	61.9	7.4	3.4	3.3	3.10	0.05
60歳代前半層 の雇用形態	正社員	1924	24.3	59.3	8.2	4.6	3.6	3.07	0.03
	非正社員	5181	23.9	62.9	7.1	2.9	3.1	3.11	0.05
		あなたの能力や適性の把握（従業員）							得点 従業員 差 (企業 ー 従業員)
		件数	把握している	ある程度把握している	あまり把握していない	把握していない	無回答	得点	
合計		6466	23.3	59.5	8.9	4.7	3.5	3.05	0.05
60歳代前半層 の雇用形態	継続・正社員	2166	22.9	59.8	9.1	5.0	3.1	3.04	0.03
	継続・非正社員	4300	23.5	59.3	8.8	4.6	3.7	3.06	0.05

(注) 得点：「把握している」を4点、「ある程度把握している」を3点、「あまり把握していない」を2点、「把握していない」を1点とし、その総和を「件数」－「無回答」の回答数で除して算出。

2. 「適性」の把握方法

「適性」の把握方法は「上司の評価」（企業 80.6%、従業員 49.6%）と「仕事の実績」（企業 74.7%、従業員 70.5%）を中心として「契約更新時の面接で」（企業 28.4%、従業員 16.8%）、「同僚の評価」（企業 24.3%、従業員 20.2%）が補完する点に変わりがないが、企業は従業員以上に「上司の評価」と「契約更新時の面接で」をより多く活用している（図表 3-4-2-2）。

これを 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「仕事の実績」については、雇用形態に関わらず、ほぼ見方は一致している。これに対して、「上司の評価」及び「契約更新時の面接で」については「非正社員」ほど、これに対して、「同僚の評価」については「正社員」ほど、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-2-2. 「適性」の把握方法（複数回答）

（単位：％）

		従業員の適性の把握方法（企業）											
		件数	上司の評価	同僚の評価	自己申告	仕事の実績	教育訓練歴	得社内外の資格の取	で契約更新時の面接	門外部の専門家や評価専	その他	把握していない	無回答
合計		6634	80.6	24.3	22.4	74.7	9.1	20.0	28.4	1.1	1.2	0.1	2.1
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1765	75.9	29.0	20.8	73.8	8.2	18.5	19.1	1.5	1.5	0.1	2.9
	非正社員	4868	82.3	22.7	23.0	75.1	9.5	20.6	31.7	1.0	1.0	0.1	1.7
		あなたの適性の把握方法（従業員）											
合計		5931	49.6	20.2	16.2	70.5	8.3	14.8	16.8	2.3	1.7	0.6	9.5
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	1990	49.4	21.5	15.0	70.0	8.5	15.2	12.2	2.5	1.9	0.7	10.4
	継続・非正社員	3941	49.7	19.5	16.8	70.7	8.2	14.6	19.2	2.2	1.6	0.6	9.1

3. 「業務に関連する専門知識・能力」の把握方法

「業務に関連する専門知識・能力」の把握方法は、「上司の評価」（企業 75.3%、従業員 45.3%）と「仕事の実績」（企業 74.2%、従業員 69.0%）を中心として「社内外の資格の取得状況」（企業 27.9%、従業員 18.1%）と「同僚の評価」（企業 24.3%、従業員 21.2%）が補完する点に変わりがないが、企業は従業員以上に「上司の評価」と「社内外の資格の取得状況」をより多く活用している（図表 3-4-2-3）

これを 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「仕事の実績」については、雇用形態に関わらず、ほぼ見方は一致している。これに対して、「上司の評価」及び「契約更新時の面接」については「非正社員」ほど、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-2-3. 「業務に関連する専門知識・能力」の把握方法（複数回答）

（単位：％）

		従業員の業務に関連する専門知識・能力の把握方法（企業）											
		件数	上司の評価	同僚の評価	自己申告	仕事の実績	教育訓練歴	得社内外の資格の取	で契約更新時の面接	門外部の専門家や評価専	その他	把握していない	無回答
合計		6634	75.3	24.3	19.8	74.2	13.6	27.9	22.5	1.1	1.1	0.1	2.5
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1765	69.1	27.3	18.7	72.4	12.8	25.6	14.5	1.4	1.5	0.1	3.9
	非正社員	4868	77.5	23.3	20.2	74.8	13.9	28.7	25.3	1.1	0.9	0.2	2.0
		あなたの業務に関連する専門知識・能力の把握方法（従業員）											
合計		5931	45.3	21.2	14.9	69.0	11.5	19.1	13.3	2.9	1.8	0.7	10.0
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	1990	44.5	22.4	15.4	68.2	11.1	19.9	10.3	3.2	2.0	1.1	11.0
	継続・非正社員	3941	45.7	20.7	14.7	69.4	11.7	18.6	14.8	2.7	1.7	0.6	9.4

4. 「業務外に関連する専門知識・能力」の把握方法

「業務外に関連する専門知識・能力」の把握方法は、「上司の評価」（企業 45.2%、従業員

24.2%)と「仕事の実績」(企業 32.6%、従業員 29.9%)を中心として「自己申告」(企業 26.8%、従業員 14.2%)、「社内外の資格の取得状況」(企業 24.1%、従業員 12.7%)が補完する点に変わりがないが、企業は従業員以上に「上司の評価」、「自己申告」と「社内外の資格の取得状況」をより多く活用している(図表 3-4-2-4)。

これを 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、「上司の評価」、「仕事の実績」、「自己申告」と「社内外の資格の取得状況」については、雇用形態に関わらず、ほぼ見方は一致している。これに対して、「契約更新時の面接で」については「非正社員」ほど、企業と従業員の認識の差が大きい。

図表 3-4-2-4. 「業務外に関連する専門知識・能力」の把握方法(複数回答)

(単位: %)

		従業員の業務外に関連する専門知識・能力の把握方法(企業)											
		件数	上司の評価	同僚の評価	自己申告	仕事の実績	教育訓練歴	社内外の資格の取得状況	で契約更新時の面接	門外機関の専門家や専	その他	把握していない	無回答
合計		6634	45.2	17.3	26.8	32.6	8.1	24.1	17.5	0.5	2.4	15.0	4.7
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1765	43.7	19.0	27.0	32.7	6.9	21.2	11.9	0.6	2.8	13.5	5.9
	非正社員	4868	45.8	16.6	26.7	32.6	8.6	25.1	19.5	0.5	2.2	15.6	4.3
		あなたの業務外に関連する専門知識・能力の把握方法(従業員)											
合計		5931	24.2	13.1	14.2	29.9	5.6	12.7	8.7	1.9	4.4	15.6	18.6
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	1990	25.8	14.9	14.7	31.0	6.0	13.5	6.5	2.2	4.3	15.3	18.5
	継続・非正社員	3941	23.4	12.2	14.0	29.3	5.5	12.4	9.9	1.8	4.5	15.7	18.7

5. 把握する上での管理職(上司)の役割

把握する上での管理職(上司)の役割について、「重要な役割を果たしている」と「ある程度重要な役割を果たしている」の合計比率をみると、企業(同比率 87.9%)、従業員(同 80.0%)ともに高く評価している(図表 3-4-2-5)。

こうした認識の差(得点差)を 60 歳代前半層の雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず、企業と従業員の見解はほぼ一致している。

図表 3-4-2-5. 把握する上での管理職（上司）の役割

(単位：%)

		把握する上での管理職の役割（企業）							
		件数	果たしている	ある程度果たしている	あまり果たしていない	果たしていない	無回答	得点	従業員得点差（企業）
合計		6634	25.4	62.5	10.7	0.7	0.7	3.13	0.11
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1765	22.8	64.3	11.0	0.8	1.0	3.10	0.09
	非正社員	4868	26.3	61.9	10.6	0.6	0.6	3.14	0.12
		把握する上での上司の役割（従業員）							
合計		5931	22.4	57.6	16.0	2.2	1.8	3.02	0.11
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	1990	21.4	58.6	15.6	2.3	2.1	3.01	0.09
	継続・非正社員	3941	22.9	57.0	16.3	2.2	1.6	3.02	0.12

(注) 得点：「果たしている」を4点、「ある程度果たしている」を3点、「あまり果たしていない」を2点、「果たしていない」を1点とし、その総和を「件数」－「無回答」の回答数で除して算出。

6. 把握している能力・把握されている能力

把握している能力・把握されている能力は、「これまで経験した部署・職場」（企業 88.2%、従業員 83.7%）と「仕事上の主な成果」（企業 64.2%、従業員 68.3%）を中心として「各種公的資格の取得状況」（企業 54.7%、従業員 26.7%）と「社内外の研修歴（通信教育の受講歴を含む）」（企業 27.4%、従業員 16.5%）を把握している。企業は従業員以上に「各種公的資格の取得状況」と「社内外の研修歴（通信教育の受講歴を含む）」をより積極的に把握していると考えている（図表 3-4-2-6）。

図表 3-4-2-6. 把握している能力・把握されている能力（職務経歴と教育訓練歴）（複数回答）

(単位：%)

		把握している能力（職務経歴と教育訓練歴）（企業）										
		件数	これまで経験した部署・職場	仕事上の主な成果	社内外の研修歴（通信教育の受講歴を含む）	社内外の勉強会・状況交流	各種公的資格の取得	英語等の語学力	ボランティア活動等	その他	全て把握していない	無回答
合計		7110	88.2	64.2	27.4	13.8	54.7	4.6	1.9	0.3	1.3	2.3
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1924	83.1	63.5	23.2	13.9	49.4	3.8	2.1	0.5	2.3	2.3
	非正社員	5181	90.1	64.5	29.0	13.7	56.6	4.9	1.8	0.2	1.0	2.3
		把握されている能力（職務経歴と教育訓練歴）（従業員）										
合計		6466	83.7	68.3	16.5	14.2	26.7	2.4	2.4	1.1	2.2	0.6
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	2166	79.9	69.2	15.7	16.2	25.5	2.2	2.6	1.3	2.6	0.5
	継続・非正社員	4300	85.6	67.9	17.0	13.2	27.3	2.4	2.3	1.0	2.0	0.7

これを60歳代前半層の雇用形態別にみると、「これまで経験した部署・職場」、「仕事上の主な成果」と「社内外の研修歴（通信教育の受講歴を含む）」については、雇用形態に関わら

ず、ほぼ見方は一致している。これに対して、「各種公的資格の取得状況」については「非正社員」ほど、企業と従業員の認識の差が大きい。

7. 従業員（60歳代前半層）の働き方のニーズの把握状況

「従業員（60歳代前半層）の働き方のニーズ」の把握の状況については、企業（「把握している」と「ある程度把握している」の合計比率 80.0%）、従業員（同 75.7%）ともに肯定的に捉えている（図表 3-4-2-7）。

こうした認識の差(得点差)を60歳代前半層の雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず、企業と従業員の意見はほぼ一致している。

図表 3-4-2-7. 働き方のニーズの把握

(単位：%)

		従業員の働き方のニーズの把握（企業）							得点	従業員 得点差 (企業 - 従業員)
		件数	把握している	ある程度把握している	あまり把握していない	把握していない	無回答			
合計		7110	22.0	58.0	12.7	5.1	2.3	2.99	0.08	
60歳代前半層 の雇用形態	正社員	1924	19.6	56.7	12.6	8.7	2.3	2.89	0.00	
	非正社員	5181	22.9	58.6	12.6	3.7	2.2	3.03	0.11	
		あなたの働き方のニーズの把握（従業員）							得点	従業員 得点差 (企業 - 従業員)
		件数	把握している	ある程度把握している	あまり把握していない	把握していない	無回答			
合計		6466	21.6	54.1	14.8	7.9	1.5	2.91	0.08	
60歳代前半層 の雇用形態	継続・正社員	2166	21.3	52.7	15.7	8.3	2.0	2.89	0.00	
	継続・非正社員	4300	21.8	54.8	14.4	7.7	1.3	2.92	0.11	

(注) 得点：「把握している」を4点、「ある程度把握している」を3点、「あまり把握していない」を2点、「把握していない」を1点とし、その総和を「件数」-「無回答」の回答数で除して算出。

8. 従業員（60歳代前半層）の働き方のニーズの把握方法

従業員（60歳代前半層）の働き方のニーズを把握する方法は、企業と従業員ともに「上司の面談」（企業 84.4%、従業員 76.0%）、「人事担当者との面談」（企業 38.6%、従業員 21.5%）、「書面等による自己申告」（企業 25.1%、従業員 18.3%）を主要な方法であるとしているが、とくに従業員に比べて企業は「上司の面談」、「人事担当者との面談」と「書面等による自己申告」をより積極的に活用していると考えている（図表 3-4-2-8）

これを60歳代前半層の雇用形態別にみると、「上司との面談」については「非正社員」ほど、企業と従業員の間の見解の差が大きい。

図表 3-4-2-8. 働き方のニーズの把握方法

(単位：%)

		従業員の働き方のニーズの把握方法（企業）						
		件数	上司との面談	書面等による自己申告	人事担当者との面談	家・支・60歳以降の従業員を相談する社内専門	その他	無回答
合計		6587	84.4	25.1	38.6	0.5	1.9	1.4
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1712	82.8	21.8	34.1	0.4	2.3	2.3
	非正社員	4873	85.0	26.3	40.2	0.6	1.7	1.1
		あなたの働き方のニーズの把握方法（従業員）						
		件数	上司との面談	書面等による自己申告	人事担当者との面談	家・支・60歳以降の従業員を相談する社内専門	その他	無回答
合計		5857	76.0	18.3	21.5	2.1	9.6	3.6
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	1943	77.1	17.0	18.9	2.0	9.7	4.5
	継続・非正社員	3914	75.5	19.0	22.9	2.2	9.6	3.1

3節 「60歳代の働き方」を「相談・支援する」仕組み

1. 「60歳代の働き方」を「相談・支援する」仕組みの導入状況

「60歳代の働き方」を「相談・支援する」仕組みの導入状況について、導入比率をみると、企業（7.9%）と従業員（40.6%）間で現状に対する認識が異なる（図表 3-4-3-1）。これを60歳代前半層の雇用形態別にみると、「非正社員」ほど、企業と従業員の間の見解の差が大きい。

図表 3-4-3-1. 「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みの導入状況

(単位：%)

		導入状況（企業）			
		件数	導入している	導入していない	無回答
合計		7110	7.9	89.6	2.5
60歳代前半層の雇用形態	正社員	1924	6.9	90.5	2.5
	非正社員	5181	8.3	89.2	2.4
		導入状況（従業員）			
		件数	導入している	導入していない	無回答
合計		6466	40.6	56.1	3.2
60歳代前半層の雇用形態	継続・正社員	2166	36.7	60.2	3.2
	継続・非正社員	4300	42.7	54.1	3.2

2. 「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性

「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みについて、「必要である」と「ある程度必要である」の合計比率をみると、企業（同 66.8%）、従業員（同 78.2%）ともに必要性を感じているが、従業員は企業以上に、必要性を強く感じている（図表 3-4-3-2）。

こうした認識の差(得点差)を60歳代前半層の雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず、企業と従業員の見解はほぼ一致している。

図表 3-4-3-2. 「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性

(単位：%)

		「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性（企業）							得点差 (従業員 － 企業)
		件数	必要である	ある程度必要である	あまり必要でない	必要でない	無回答	得点	
合計		6368	9.8	57.0	26.1	5.4	1.7	2.72	-0.36
60歳代前半層 の雇用形態	正社員	1742	8.0	49.0	31.1	10.2	1.8	2.56	-0.38
	非正社員	4624	10.5	59.9	24.2	3.7	1.7	2.79	-0.37
		「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性（従業員）							得点差 (従業員 － 企業)
		件数	必要である	ある程度必要である	あまり必要でない	必要でない	無回答	得点	
合計		3630	33.6	44.6	16.6	4.6	0.6	3.08	-0.36
60歳代前半層 の雇用形態	継続・正社員	1303	28.5	43.3	20.2	7.4	0.7	2.94	-0.38
	継続・非正社員	2327	36.5	45.3	14.6	3.0	0.6	3.16	-0.37

(注) 得点：「必要である」を4点、「ある程度必要である」を3点、「あまり必要でない」を2点、「必要でない」を1点とし、その総和を「件数」－「無回答」の回答数で除して算出。