

第5章 高齢者雇用の評価と方針

第1節 高齢者の働きぶりの評価

1. 全体傾向

高齢者の働きぶりの評価を60歳代前半層（60～64歳）と65歳以上で分けてみると、60歳代前半層では「満足（「満足している」＋「やや満足している」の合計）」は85.7%、「満足していない（「あまり満足していない」＋「満足していない」の合計）」は7.7%で、ほとんどの企業で60歳代前半層の働きぶりに満足している（図表2-5-1を参照）。

これに対して、65歳以上では「満足（「満足している」＋「やや満足している」の合計）」は62.6%、「満足していない（「あまり満足していない」＋「満足していない」の合計）」は11.7%で、過半数を超える企業で65歳以上の働きぶりに満足している。また、前半層と比較すると、満足している企業の比率が約2割減少している。ただし、65歳以上では、「該当する年齢層の高齢者は在籍していない」も14.2%存在しており、この影響を除外するため、評価指数（算定方法は図表2-5-1の注を参照）を作成した。この指数で比較してみても、60歳代前半層の評価が高くなる。それは65歳以上では、健康面を含め様々な点で配慮しなくてはならないことが多いためであろう。

図表2-5-1 会社からみた高齢者の働きぶりの評価と高齢者の満足度（N=5,205）

(単位:%)

		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	該当する年齢層の高齢者は在籍していない	無回答	評価指数(点)
高齢者の働きぶりの評価	60～64歳	37.3	48.4	6.7	1.0	2.8	3.7	3.30
	65歳以上	22.9	39.7	9.9	1.8	14.2	11.5	3.13
高齢者の現在の仕事や働き方の満足度	60～64歳	27.6	56.8	8.2	0.9	2.7	3.8	3.19
	65歳以上	22.4	44.2	6.8	0.8	14.0	11.8	3.19

注：「評価指数」とは、「満足している」の件数×4点＋「やや満足している」の件数×3点＋「あまり満足していない」の件数×2点＋「満足していない」の件数×1点を、（全体－無回答－該当する年齢層の高齢者は在籍していない）の件数で除した値である。したがって、得点が4点に近いほど「満足している」傾向が強く、得点が1点に近いほど「満足していない」傾向が強い。

2. 企業特性別にみた特徴

(1) 60歳代前半層

続いて評価指数を用いて、60歳代前半層に対する「高齢者の働きぶりの評価」の企業特性による違いをみていく（図表2-5-2を参照）。第一に、業種別にみると、金融・保険・不動産業（3.35点）で高齢者の働きぶりへの満足度が高く、これに対して、卸売・小売業（3.27点）で低くなっている。

従業員規模との関連をみると、中小企業ほど、働きぶりの満足度（「1001～5000人」の3.28点から「30人以下」の3.36点へ）が、65歳以上比率との関連でみると、同比率が高くなるほど、働きぶりの評価（同3.25点から3.38点へ）が向上している。多くの60歳代前半層を活用している企業ほど、活用の仕組みを整備している可能性が高く、その結果、高齢者の職場への貢献度が高くなり、働きぶりへの満足度が高まっていると考えられる。

地域との関連をみると、「九州・沖縄地方」（3.37点）は満足度が高く、これに対して、「北海道・東北地方」（3.24点）で低い。

(2) 65歳以上

次に、65歳以上についてみる。業種別には、運輸業（3.19点）で高齢者の働きぶりの満足度が高く、これに対して、飲食店・宿泊業（3.02点）で低くなっている。

従業員規模と間には有意な関係はみられないが、65歳以上比率との関連でみると、60歳代前半層と同様に、概ね、同比率が増加するほど、働きぶりの評価が「0%」の3.03点から「10%超」の3.18点へと高くなる。

地域との関連をみると、「九州・沖縄地方」（3.20点）は60歳代前半層と同様に高齢者の働きぶりの満足度が高く、これに対して、「北海道・東北地方」、「関東地方（東京都除く）」、「大阪府」（いずれも3.10点）は低くなっている。

図表 2-5-2 得点別にみた会社による高齢者の働きぶりの評価と高齢者の満足度

(単位:点)

	高齢者の働きぶりの評価		高齢者の現在の仕事や働き方の満足度		件数(社)
	60～64歳	65歳以上	60～64歳	65歳以上	
全体	3.30	3.13	3.19	3.19	5,205
【業種】					
建設業	3.30	3.14	3.15	3.17	851
製造業	3.30	3.10	3.19	3.19	961
電気・ガス・熱供給・水道業	3.48	3.07	3.23	3.19	36
サービス業	3.31	3.14	3.19	3.18	1,746
運輸業	3.34	3.19	3.23	3.23	389
卸売・小売業	3.27	3.09	3.17	3.17	712
金融・保険業、不動産業	3.35	3.14	3.25	3.24	154
飲食店・宿泊業	3.33	3.02	3.24	3.19	166
【従業員規模】					
30人以下	3.36	3.30	3.31	3.34	163
31～50人	3.33	3.17	3.21	3.21	855
51～100人	3.33	3.14	3.18	3.17	1,289
101～300人	3.31	3.08	3.17	3.18	1,036
301～500人	3.32	3.16	3.16	3.20	201
501～1000人	3.23	3.14	3.11	3.17	112
1001～5000人	3.28	3.14	3.16	3.25	155
5001人以上	3.38	3.00	3.17	3.35	24
【65歳以上比率】					
0%	3.25	3.03	3.15	3.10	869
0超～5%	3.29	3.12	3.18	3.22	1,297
5超～10%	3.37	3.12	3.21	3.18	750
10%超	3.38	3.18	3.20	3.18	918
【地域】					
北海道、東北地方	3.24	3.10	3.14	3.14	682
関東地方(東京都除く)	3.32	3.10	3.16	3.13	572
東京都	3.30	3.12	3.21	3.25	735
中部地方	3.32	3.11	3.17	3.17	1,138
近畿地方(大阪府除く)	3.34	3.16	3.23	3.21	492
大阪府	3.27	3.10	3.21	3.23	356
中国、四国地方	3.30	3.12	3.19	3.23	514
九州、沖縄地方	3.37	3.20	3.23	3.18	581

第2節 会社からみた高齢者の仕事や働き方の満足度

1. 全体傾向

高齢者を雇用している会社は、高齢者が現在の仕事や働き方にどの程度満足していると評価しているのか（以下、高齢者の満足度とよぶ）。高齢者の満足度を60歳代前半（60～64歳）層と65歳以上で分けてみると、60歳代前半層では「満足（「満足している」＋「やや満足している」の合計）」は84.4%、「満足していない（「あまり満足していない」＋「満足していない」の合計）」は9.1%で、ほとんどの企業が60歳代前半層の満足度が高いと考えている（前掲図表2-5-1を参照）。

これに対して、65歳以上では「満足（「満足している」＋「やや満足している」の合計）」は66.6%、「満足していない（「あまり満足していない」＋「満足していない」の合計）」は7.6%で、過半数を超える企業が65歳以上の満足度が高いと考えている。しかし、評価指数（算定方法は図表前掲2-5-1の注を参照）で比較してみると、60歳代前半層と65歳以上の満足度に差はない。

2．企業特性別にみた特徴

（1）60歳代前半層

ひきつづき評価指標を用いて、「高齢者の満足度」の特徴を60歳代前半層についてみる。業種別には、金融・保険・不動産業（3.25点）で高齢者の満足度が高く、建設業（3.15点）で低い（前掲図表2-5-2を参照）。

従業員規模との関連をみると、中小企業ほど「1001～5000人」の3.16点から「30人以下」の3.31点へと、65歳以上比率との関連でみると、同比率が増加するほど「0%」の3.15点から「10%超」の3.20点へと、高齢者の満足度が高くなっている。

地域との関連をみると、「近畿地方（大阪府除く）」及び「九州・沖縄地方」（いずれも3.25点）は高齢者の満足度が高く、「北海道・東北地方」（3.14点）は低い。

（2）65歳以上

次に65歳以上についてみると、業種別では、金融・保険・不動産業（3.24点）で高齢者の満足度が高く、建設業及び卸売・小売業（いずれも3.17点）で低くなっている。

従業員規模と65歳以上比率では、有意な関係はみられない。

地域との関連をみると、「東京都」（3.25点）は満足度が高く、「関東地方（東京都除く）」（3.13点）で低い。

第3節 今後3年間の高齢者の雇用方針

企業は、今後3年間に高齢者の雇用をどのようにしたいと考えているのであろうか。図表2-5-3から明らかなように、「増加させたい」が14.5%、「現状維持」が74.2%、「減少させたい」が9.2%となっており、現状維持を考える企業が多くなっている。

「増加させたい」と考えている企業に注目しながら「今後3年間の方針」を業種別にみると、飲食店・宿泊業（17.5%）で増加させたいと考えている企業が多く、卸売・小売業（12.9%）で少ない。

従業員規模及び65歳以上比率と方針の間には有意な関係はみられない。

地域についてみると、「大阪府」（17.2%）は増加させたいと考えている企業が多く、「北海道・東北地方」（12.8%）で少ない。

図表 2-5-3 今後 3 年間の高齢者の雇用方針

(単位:%)

	増加させたい	現状維持	減少させたい	無回答	件数(社)
全体	14.5	74.2	9.2	2.1	5,205
【業種】					
建設業	13.5	74.6	9.4	2.5	851
製造業	14.5	73.8	9.7	2.1	961
電気・ガス・熱供給・水道業	16.7	69.4	8.3	5.6	36
サービス業	14.5	74.6	9.2	1.7	1,746
運輸業	17.2	71.5	8.7	2.6	389
卸売・小売業	12.9	75.6	9.6	2.0	712
金融・保険業、不動産業	16.2	72.1	9.1	2.6	154
飲食店・宿泊業	17.5	71.7	9.0	1.8	166
【従業員規模】					
30人以下	14.1	71.2	11.7	3.1	163
31～50人	11.7	74.3	11.8	2.2	855
51～100人	15.4	75.2	8.5	0.9	1,289
101～300人	16.3	74.8	8.2	0.7	1,036
301～500人	19.4	73.1	6.0	1.5	201
501～1000人	14.3	73.2	9.8	2.7	112
1001～5000人	19.4	71.6	5.8	3.2	155
5001人以上	25.0	70.8	4.2	0.0	24
【65歳以上比率】					
0%	15.0	72.7	8.1	4.3	869
0超～5%	15.2	76.5	7.9	0.5	1,297
5超～10%	15.1	75.3	9.1	0.5	750
10%超	15.5	72.1	11.8	0.7	918
【地域】					
北海道、東北地方	12.8	76.1	9.1	2.1	682
関東地方(東京都除く)	14.5	74.0	9.8	1.7	572
東京都	14.4	75.4	8.2	2.0	735
中部地方	13.3	75.5	9.2	2.0	1,138
近畿地方(大阪府除く)	14.8	75.4	7.7	2.0	492
大阪府	17.1	69.7	11.2	2.0	356
中国、四国地方	16.3	72.4	9.5	1.8	514
九州、沖縄地方	16.5	73.7	7.9	1.9	581

第4節 高齢者の活用年齢の方針

今後、企業は高齢者を何歳まで活用しようと考えているのであろうか。図表 2-5-4 から明らかなように、「改正高齢法（段階的に 65 歳まで）の範囲にとどめたい」が 53.2%で最も多く、次いで、「68 歳～69 歳程度まで活用したい」（12.1%）、「上限年齢なく活用したい」（11.5%）、「70 歳以上まで活用したい」（8.1%）、「66 歳～67 歳程度まで活用したい」（7.8%）がこれに続いており、4 割弱の企業が 65 歳を超えた高齢者の活用を考えている。

続いて得点（算定方法は図表 2-5-4 の注を参照）を用いて、「高齢者の活用年齢の方針」を業種別にみると、飲食店・宿泊業（2.24 点）で高齢者の活用年齢が高い。

図表 2-5-4 高齢者の活用年齢の方針

(単位：%)

	改正高齢法(段階的に65歳まで)の範囲にとどめたい	66歳~67歳程度まで活用したい	68歳~69歳程度まで活用したい	70歳以上まで活用したい	上限年齢なく活用したい	その他	無回答	件数(社)	得点(点)
全体	53.2	7.8	12.1	8.1	11.5	5.0	2.3	5,205	2.00
【業種】									
建設業	53.3	6.6	13.3	7.9	11.4	4.8	2.7	851	2.00
製造業	54.5	8.1	14.0	7.0	9.4	4.6	2.4	961	1.92
電気・ガス・熱供給・水道業	52.8	11.1	8.3	11.1	2.8	8.3	5.6	36	1.68
サービス業	52.6	8.3	10.8	8.8	12.2	5.2	2.1	1,746	2.02
運輸業	55.3	6.7	10.5	7.5	12.9	4.9	2.3	389	1.99
卸売・小売業	54.1	7.3	12.5	7.2	11.1	5.2	2.7	712	1.96
金融・保険業、不動産業	55.2	4.5	11.7	9.1	13.0	4.5	1.9	154	2.05
飲食店・宿泊業	47.0	10.8	11.4	11.4	14.5	3.6	1.2	166	2.24
【従業員規模】									
30人以下	49.7	9.2	11.7	8.6	10.4	6.1	4.3	163	1.98
31~50人	48.4	7.3	13.0	10.1	13.0	5.5	2.8	855	2.13
51~100人	49.0	9.3	12.6	8.8	13.1	5.5	1.6	1,289	2.09
101~300人	56.1	7.7	13.0	6.3	10.9	4.6	1.4	1,036	1.93
301~500人	62.2	8.5	11.9	5.0	6.0	3.0	3.5	201	1.71
501~1000人	64.3	9.8	8.0	5.4	7.1	4.5	0.9	112	1.66
1001~5000人	68.4	2.6	11.6	3.9	6.5	5.2	1.9	155	1.60
5001人以上	75.0	4.2	12.5	4.2	0.0	4.2	0.0	24	1.38
【65歳以上比率】									
0%	73.6	5.6	5.2	2.5	4.8	4.3	3.9	869	1.40
0超~5%	62.3	7.9	10.6	4.0	8.8	5.0	1.4	1,297	1.72
5超~10%	43.2	11.3	14.4	9.7	15.2	4.8	1.3	750	2.27
10%超	28.0	8.1	20.8	16.9	18.5	6.3	1.4	918	2.70
【地域】									
北海道、東北地方	61.7	6.7	8.8	7.6	8.7	5.1	1.3	682	1.78
関東地方(東京都除く)	52.3	8.0	14.2	7.9	11.0	3.8	2.8	572	2.03
東京都	51.6	7.3	12.7	6.9	12.9	6.1	2.4	735	2.01
中部地方	51.8	9.4	14.0	7.6	10.0	4.9	2.2	1,138	1.97
近畿地方(大阪府除く)	48.6	9.1	12.0	8.9	13.2	6.1	2.0	492	2.09
大阪府	52.0	8.7	12.6	9.3	13.8	2.0	1.7	356	2.17
中国、四国地方	55.6	5.6	10.9	8.2	11.9	5.6	2.1	514	1.96
九州、沖縄地方	52.3	6.7	10.7	10.0	12.9	4.5	2.9	581	2.08

注：「得点」とは、「改正高齢法(段階的に65歳まで)の範囲にとどめたい」の件数×1点+「66歳から67歳程度まで活用したい」の件数×2点+「68歳~69歳程度まで活用したい」の件数×3点+「70歳以上まで活用したい」の件数×4点、「上限年齢なく活用したい」×5点+「その他」の件数×0点を、(全体-無回答)の件数で除した値である。したがって、得点が5点に近いほど「上限年齢なく活用したい」傾向が強く、得点が1点に近いほど「改正高齢法の範囲にとどめたい」傾向が強い。

従業員規模との関連については、中小企業ほど、高齢者の活用年齢が「1001~5000人」の1.60点から「30人以下」の1.98点へと、概ね高くなる。

65歳以上比率別にみると、高齢化が進んでいる企業ほど活用年齢の上限を高く考えている企業が多くなる。具体的には、同比率が高くなるほど、1.40点から2.70点へと得点が高まり、特に「10%超」でその傾向が著しい。

地域との関連をみると、「大阪府」(2.17点)は高齢者の活用年齢が高く、「北海道・東北地方」(1.78点)で低い。

第5節 高齢者を雇用する理由

1. 個別項目ごとの特徴

企業が重視している高齢者の活用理由について、図表 2-5-5 の「重視する」と「やや重視する」の合計比率に着目してみると、多くの理由が重視されており、いずれの理由も 6 割以上の水準にある。その中で合計比率が最も高いのは「高齢者の専門能力を活用したいから」（合計比率 83.7%）で、次いで「高齢者の特性を評価しているから」（同 81.8%）となっており、いずれも 8 割を超えている。以下、「高齢者の雇用継続の希望が強いから」（同 79.3%）、「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」（同 71.1%）、「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」（同 66.7%）の順に続いている。これに対して、「若年者の確保が難しいから」（同 36.5%）、「新しい社員を育てる手間がかからないから」（同 38.8%）は合計比率が小さい。

図表 2-5-5 高齢者を雇用する理由（N=5,205）

（単位：%）

	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答	重視指数（点）
高齢者の管理能力・指導力を活用したいから	24.5	42.2	23.9	6.9	2.6	2.87
高齢者の専門能力（専門知識・熟練技能・人脈等）を活用したいから	41.5	42.2	10.7	3.5	2.2	3.25
高齢者の特性（労働意欲・信頼性・勤勉さ等）を評価しているから	28.2	53.6	13.7	2.3	2.1	3.10
業務の必要に応じて弾力的な就労条件で雇用できるから	12.4	40.6	32.3	12.5	2.2	2.54
年金等も活かして弾力的な賃金条件で雇用できるから	12.8	37.2	32.1	15.6	2.3	2.48
新しい社員を育てる手間がかからないから	6.9	31.9	39.2	19.6	2.4	2.27
若年者の確保が難しいから	9.8	26.7	36.5	24.7	2.3	2.22
高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから	19.1	52.0	20.6	6.1	2.1	2.86
高齢者の雇用継続の希望が強いから	27.1	52.2	14.1	4.4	2.3	3.04

注：「重視指数」とは、「重視している」の件数×4点＋「やや重視している」の件数×3点＋「あまり重視していない」の件数×2点＋「重視していない」の件数×1点を、（全体－無回答）の件数で除した値である。したがって、得点が4点に近いほど「重視している」傾向が強く、得点が1点に近いほど「重視していない」傾向が強い。

さらに、こうした結果を「重視指数」（算定方法は図表 2-5-5 の注を参照）でみると、「高齢者の専門能力を活用したいから」（3.25点）、「高齢者の特性を評価しているから」（3.10点）、「高齢者の雇用継続の希望が強いから」（3.04点）で高く、「やや重視している」（同指数3点）をやや上回る水準を示している。以下、「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」（2.87点）、「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」（2.86点）が「やや重視している」をわずかに下回る水準で続く。同指数が最も低いのは「若年者の確保が難しいから」（2.22点）であり、次いで「新しい社員を育てる手間がかからないから」（2.27点）となっており、どちらも「あまり重視していない」（同指数2点）をやや上回る程度で

ある。

したがって、企業は高齢者を雇用する場合、高齢者の戦力化を図ることを重視しており、若年者の確保・育成が困難なことへの対応策という側面はあまり重視していない。

2．企業特性別にみた特徴

さらに、重視指数を用いて業種別の特徴をみると、高齢者の活用理由は様々である（図表 2-5-6 を参照）。製造業は「高齢者の特性を評価しているから」（3.14 点）、「業務の必要に応じて弾力的な就労条件で雇用できるから」（2.62 点）を、運輸業は「高齢者の専門能力を活用したいから」（3.28 点）「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」（2.93 点）を、金融・保険・不動産業は「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」（2.93 点）「高齢者の雇用継続の希望が強いから」（3.11 点）を、飲食店・宿泊業は「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」（2.92 点）「弾力的な賃金条件で雇用できるから」（2.58 点）「新しい社員を育てる手間がかからないから」（2.38 点）「若年者の確保が難しいから」（2.34 点）を重視している。つまり、製造業は、弾力的な条件で雇用できることに加えて労働意欲や信頼性という高齢者特性を重視している。運輸業や金融・保険・不動産業は、高齢者本人の希望や社会的責任から雇用する傾向が強く、運輸業はそれらに加えて高齢者の専門能力を重視している。これに対して、飲食店・宿泊業では、若年層の代替要員として弾力的な条件で雇用できることだけでなく、高齢者の管理能力や指導力を重視している。

従業員規模との関係を見ると、中小企業ほど「業務の必要に応じて弾力的な就労条件で雇用できるから」が、「1001～5000 人」の 2.49 点から「30 人以下」の 2.57 点へと、概ね高くなる。これに対して、大手企業ほど「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」（「30 人以下」の 2.84 点から「1001～5000 人」の 3.17 点へ）が増加する。また、従業員規模が 31～500 人の中堅企業では「若年者の確保が難しいから」を重視する。

65 歳以上比率との関連をみると、同比率が大きい企業ほどいろいろな要件を重視している。具体的には、同比率が高くなるのにもなって、「業務の必要に応じて弾力的な就労条件で雇用できるから」（「0%」の 2.41 点から「10%超」の 2.65 点へ）「年金等も活かして弾力的な賃金条件で雇用できるから」（同 2.40 点から 2.52 点へ）「新しい社員を育てる手間がかからないから」（同 2.20 点から 2.31 点へ）「若年者の確保が難しいから」（同 1.96 点から 2.57 点へ）「高齢者の雇用継続の希望が強いから」（同 2.96 点から 3.18 点へ）の値が大きくなる。特に、「若年者の確保が難しいから」、「高齢者の雇用継続の希望が強いから」は同比率が「10%超」の企業で値が大きくなっている。

地域との関連をみると、「中部地方」で「新しい社員を育てる手間がかからないから」（2.32 点）の値が、「近畿地方（大阪府除く）」で「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」（2.96 点）「若年者の確保が難しいから」（2.29 点）「高齢者の雇用継続の希望が強いから」（3.11 点）の値が、「大阪府」で「新しい社員を育てる手間がかからないから」（2.32 点）の

値が、「九州・沖縄地方」で「高齢者の特性を評価しているから」(3.16点)の値が大きい。

図表 2-5-6 重視指数別にみた高齢者を雇用する理由

(単位:点)

	高齢者の 管理能力・指導 力を活用 したいか ら	高齢者の 専門能力 (専門知 識・熟練 技能・人 脈等)を 活用した いから	高齢者の 特性(労 働意欲・ 信頼性・ 勤勉さ 等)を評 価してい るから	業務の必 要に応じ て弾力的 な就労条 件で雇用 できるか ら	年金等も 活かして 弾力的な 賃金条件 で雇用で きるから	新しい社 員を育て る手間が かからな いから	若年者の 確保が難 しいから	高齢者の 雇用は企 業の社会 的責任で あるから	高齢者の 雇用継続 の希望が 強いから	件数 (社)
全体	2.87	3.25	3.10	2.54	2.48	2.27	2.22	2.86	3.04	5,205
【業種】										
建設業	2.84	3.24	3.11	2.52	2.51	2.27	2.26	2.86	3.05	851
製造業	2.87	3.23	3.14	2.62	2.50	2.31	2.20	2.84	3.05	961
電気・ガス・熱供給・水道業	2.82	3.41	3.15	2.68	2.44	2.12	2.15	2.77	3.00	36
サービス業	2.87	3.27	3.09	2.53	2.49	2.24	2.21	2.86	3.02	1,746
運輸業	2.90	3.28	3.10	2.50	2.45	2.21	2.23	2.93	3.06	389
卸売・小売業	2.86	3.22	3.07	2.53	2.48	2.29	2.22	2.85	3.04	712
金融・保険業、不動産業	2.77	3.17	3.05	2.44	2.45	2.28	2.16	2.93	3.11	154
飲食店・宿泊業	2.92	3.22	3.11	2.53	2.58	2.38	2.34	2.79	3.04	166
【従業員規模】										
30人以下	2.87	3.20	3.12	2.57	2.50	2.23	2.10	2.84	3.10	163
31～50人	2.88	3.23	3.09	2.56	2.51	2.33	2.28	2.83	3.04	855
51～100人	2.87	3.28	3.14	2.53	2.46	2.26	2.24	2.82	3.05	1,289
101～300人	2.81	3.23	3.09	2.57	2.50	2.26	2.24	2.92	3.09	1,036
301～500人	2.90	3.25	3.06	2.53	2.40	2.31	2.21	2.99	3.00	201
501～1000人	2.86	3.22	3.01	2.51	2.52	2.17	2.06	3.00	3.04	112
1001～5000人	2.91	3.33	3.06	2.49	2.36	2.16	2.10	3.17	3.08	155
5001人以上	3.00	3.46	3.13	2.00	2.13	2.50	2.08	3.38	3.21	24
【65歳以上比率】										
0%	2.89	3.26	3.05	2.41	2.40	2.20	1.96	2.88	2.96	869
0超～5%	2.87	3.33	3.11	2.53	2.48	2.27	2.13	2.93	3.05	1,297
5超～10%	2.90	3.28	3.12	2.58	2.51	2.31	2.29	2.84	3.06	750
10%超	2.79	3.11	3.13	2.65	2.52	2.31	2.57	2.86	3.18	918
【地域】										
北海道、東北地方	2.85	3.24	3.07	2.56	2.48	2.25	2.15	2.82	3.00	682
関東地方(東京都除く)	2.85	3.23	3.13	2.56	2.47	2.23	2.25	2.89	3.07	572
東京都	2.89	3.30	3.08	2.50	2.42	2.24	2.22	2.86	3.04	735
中部地方	2.79	3.21	3.06	2.58	2.54	2.32	2.23	2.86	3.04	1,138
近畿地方(大阪府除く)	2.96	3.29	3.16	2.57	2.50	2.28	2.29	2.89	3.11	492
大阪府	2.85	3.24	3.10	2.48	2.55	2.32	2.21	2.91	3.06	356
中国、四国地方	2.89	3.29	3.12	2.49	2.44	2.25	2.19	2.82	3.05	514
九州、沖縄地方	2.93	3.23	3.16	2.55	2.44	2.20	2.22	2.86	3.03	581