

第3章 60歳代前半層の活用状況と雇用の仕組み

第1節 活用状況

1. 全体の傾向

60歳以降社員の活用状況についてみると、回答企業の常用労働者総数の平均は871.0名で、うち、第一に、60歳以上64歳以下が「いる」企業が92.9%、「いない」企業が5.4%、「いる」企業のなかでの人数の分布をみると、「11～50名」が25.3%で最も多く、次いで、「11～20名」(19.0%)、「1～5名」(17.0%)がこれに続いており、平均すると47.1名になる。

第二に、65歳以上69歳以下が「いる」企業が64.6%、「いない」企業が32.7%、「いる」企業のなかでの人数の分布をみると、「1～5名」が50.3%で過半数を占め最も多く、次いで、「6～10名」(15.1%)、「11～20名」(13.9%)がこれに続いており、平均すると19.3名になる。

第三に、70歳以上が「いる」企業が38.8%、「いない」企業が57.4%、「いる」企業のなかでの人数の分布をみると、「1～5名」が69.7%で7割弱を占め最も多く、次いで「6～10名」(13.5%)、「11～20名」(13.5%)がこれに続いており、平均すると7.0名になる(図表2-3-1)。

図表2-3-1. 60歳以上の人数の有無と「いる」企業の人数

(単位：%)

	人数の有無(単位：%)				「いる」企業の人数の分布と平均人数									
	件数	いない	いる	無回答	件数	1～5人	6～10人	11～20人	21～50人	51～100人	101人以上	無回答	平均(人)	標準偏差
60歳以上64歳以下	2733	5.4	92.9	1.7	2539	17.0	14.7	19.0	25.3	11.7	10.8	1.6	47.1	99.0
65歳以上69歳以下	2733	32.7	64.6	2.7	1765	50.3	15.1	13.9	11.2	4.9	3.5	1.2	19.3	54.7
70歳以上	2733	57.4	38.8	3.8	1765	69.7	13.5	9.0	4.8	1.4	0.4	1.2	7.0	12.7

2. 高齢者比率

常用労働者全体に占める「60歳以上64歳以下社員(60歳前半層)」の比率、「65歳以上69歳以下社員(60歳後半層)」の比率、「70歳以上社員」の比率は平均すると、それぞれ6.6%、1.9%及び0.5%になる(図表2-3-2)。これを経営特性別にみると、第一に業種別には、60歳前半層比率及び60歳後半層比率については共通して、運輸業及びサービス業で比率が高く、情報通信業で低くなっている。これに対して、70歳以上比率については、運輸業及びサービス業に加えて医療・福祉でも高く、情報通信業で低くなっている。第二に規模別には、3つの比率に共通して、概ね、正社員規模が小規模になるほど、比率が高くなっている。また、60歳前半層の社員の満足度との関連でみると、3つの比率に共通して60歳前半層の社員の働きぶりを満足している企業ほど、比率が高くなっている。

図表 2-3-2 . 高齢者比率

(単位 : %)

			件数	60歳以上 64歳以下		65歳以上 69歳以下		70歳以上	
				平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
合 計			2485	6.6	10.2	1.9	4.2	0.5	1.5
経営特性	業種	建設業	107	8.8	11.1	1.6	2.3	0.4	1.1
		製造業	597	4.4	4.1	0.6	1.3	0.1	0.4
		情報通信業	90	2.2	3.0	0.2	0.4	0.0	0.1
		運輸業	186	11.0	10.3	4.3	6.1	1.0	2.4
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	378	5.5	11.8	1.1	2.8	0.2	0.5
		金融・保険・不動産業	162	5.3	11.6	1.0	3.3	0.2	0.5
		医療・福祉	363	5.3	8.7	2.0	3.9	1.0	2.0
		サービス業	560	10.0	13.0	3.9	6.1	0.9	2.1
		その他	29	4.3	2.5	0.7	1.2	0.2	0.3
	正社員規模	300人以下	982	7.5	10.2	2.5	5.0	0.7	2.0
		301～500人以下	804	6.3	10.5	1.7	3.6	0.4	1.1
		501～1,000人以下	420	6.5	11.5	1.8	4.1	0.4	1.2
		1,001人以上	277	4.6	5.5	1.0	2.9	0.2	0.5
高齢者活用の パフォーマンス	60歳前半層の 満足度	満足している	480	7.7	11.8	2.4	4.9	0.6	1.7
		やや満足している	1565	6.5	9.1	2.0	4.2	0.5	1.6
		満足していない	354	5.8	10.6	1.4	3.2	0.3	0.7

第 2 節 採用状況

1 . 正社員の採用状況

過去 3 年間で、継続雇用者を除いて、新たに 60 歳以降の正社員を「採用した」企業は 20.4%、「採用していない」企業は 77.0%である。また、「採用した」企業のなかでの採用人数の分布をみると、「1 名」(27.4%) が最も多く、4 名以下が全体の約 6 割を占める。一方で、10 名以上も 23.3%を占めており、平均すると 9.9 名になる (図表 2-3-3)。

図表 2-3-3 . 60 歳以上の従業員の採用の有無と採用した企業の人数

(単位 : %)

	採用の有無 (単位 : %)				「採用した」企業の人数の分布と平均人数									
	件数	採用していない	採用した	無回答	件数	1 人	2 人	3 人	4 人	5 } 9 人	10 人以上	無回答	平均 (人)	標準偏差
正社員	2733	77.0	20.4	2.6	558	27.4	12.9	12.9	5.7	14.7	23.3	3.0	9.9	21.2
非正社員	2733	49.9	47.0	3.1	1285	17.7	12.1	8.6	4.0	19.0	34.2	4.4	21.3	61.2

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、サービス業、運輸業及び建設業で採用人数が多く、情報通信業及び金融・保険・不動産業で少なくっている。第二に規模別には、従業員規模 1,001 名以上を除き、正社員規模が大規模になるほど、採用人数が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に 60 歳代前半比率別には、比率が高くなるほど、正社員の採用人数が多くなっている。第二に、60 歳前半層の社員の満足度との関連でみると、60 歳前半層の社員の働きぶりに満足している企業は満足していない企業よりも採用している人数が多くなっている（図表 2-3-4）。

図表 2-3-4 . 過去 3 年間の 60 歳以降新規採用者数（「採用した」企業のみ集計）

			正社員		非正社員	
			件数 (件)	平均 (人)	件数 (件)	平均 (人)
合 計			558	9.9	1285	21.3
経営特性	業種	建設業	37	12.4	53	22.1
		製造業	58	7.9	211	9.7
		情報通信業	8	2.9	20	6.7
		運輸業	47	12.4	110	13.7
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	35	4.1	194	19.6
		金融・保険・不動産業	16	3.2	89	9.2
		医療・福祉	151	4.5	239	10.9
		サービス業	202	15.3	345	43.6
		その他	1	13.0	17	12.8
			正社員規模	300人以下	216	8.2
301～500人以下	180			9.9	399	18.4
501～1,000人以下	99			12.2	235	31.1
1,001人以上	63			11.6	157	30.9
高齢者活用の パフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	76	3.4	234	7.1
		2超～5%	117	4.0	347	8.6
		5超～10%	147	8.3	359	19.2
		10%超以上	175	18.9	264	56.9
	60歳前半層の 満足度	満足している	151	9.2	265	25.8
やや満足している		336	10.9	830	21.3	
満足していない		53	5.8	161	14.8	

2 . 非正社員の採用状況

他方、新たに 60 歳以降の非正社員を「採用した」企業は 47.0%、「採用していない」企業は 49.9%である。また、「採用した企業」のなかでの採用人数の分布をみると、「10 名以上」が 34.2%で最も多く、次いで、「5～9 名」(19.0%)、「1 名」(17.7%)がこれに続いており、平均すると 21.3 名になる（前掲図表 2-3-3）。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、サービス業、建設業及び卸売・小売業・飲食店・宿泊業で採用人数が多く、情報通信業及び金融・保険・不動産業で少なくなっている。第二に規模別には、正社員規模 1,001 名以上を除き、正社員規模が大規模になるほど、採用人数が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に 60 歳代前半比率別には、比率が高

くなるほど、非正社員の採用人数が多くなっている。第二に、60歳前半層の社員の満足度との関連でみると、60歳前半層の社員の働きぶりに満足している企業ほど、採用人数が多くなっている（前掲図表 2-3-4）。

第3節 活用の推進体制

60歳代前半層の活用の進め方についてみると、図表 2-3-5 に示したように、いずれの回答も5割を超える水準にあり、特に「高齢者活用が時代や社会の要請であることを経営者や管理者は認識している」では合計（「当てはまる」+「やや当てはまる」）値が87.3%で最も高く、これに「会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている」（合計値 74.7%）、「経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている」（同 52.7%）が続いている。これらの結果を得点化すると（以下、括弧内は得点とする。算定方法は図表 2-3-5 の注）、「高齢者活用が時代や社会の要請であることを経営者や管理者は認識している」（3.4点）では「当てはまる」（4点）と「やや当てはまる」（3点）の中間程度の水準である。以下、「会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている」（3.0点）、「経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている」（2.6点）が続いている。

図表 2-3-5 . 60歳代前半層における従業員活用の進め方（全体）

（単位：％）

	件数	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答	得点
(a)経営者や管理者は、60歳代前半層の従業員活用が社会や時代の要請であることを認識している	2733	52.5	34.8	8.2	2.5	2.0	3.40
(b)会社にとって60歳代前半層の従業員は戦力であるという方針を持っている	2733	28.7	46.0	19.7	3.5	2.0	3.02
(c)経営者や管理者は、59歳以下の従業員に対して60歳代前半層の従業員活用の大切さを働きかけている	2733	13.6	39.1	36.7	8.4	2.2	2.59

（注）得点：「当てはまる」×4点+・・・+「当てはまらない」×1点を（件数-無回答の件数）で除した値。

これを業種別にみると（図表 2-3-6）第一に「高齢者活用が時代や社会の要請であることを経営者や管理者は認識している」については業種による差は見られない。第二に「会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている」及び「経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている」については運輸業で指摘率が高く、これに対して、情報通信業で低くなっている。規模別にみると、3つに共通して規模に関わらず、60歳代前半層における従業員活用の進め方は変わらない。

60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、3つに共通して雇用形態に関わらず、60歳代前半層における従業員活用の進め方は変わらない。高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別には、比率の高い企業ほど、第二に60歳代前半層の社員の満足度別には社員の働きぶりに満足している企業ほど、3つに共通して指摘率が高くなっている。

図表 2-3-6 . 60歳代前半層における従業員活用の進め方

(単位：点)

			件数	を代経 認や前 識時半 し代層 てのの い要従 る請業 で員は あ活 る用 こが と社	い層会 うの社 方従に 針業と を員つ 持はて つ戦6 て力0 いで歳 るある と代 と半	大歳以 切代下 さ前の を半従 働層業 きの員 か従に け業対 て員し い活て る用6 の9 の0
合計			2733	3.40	3.02	2.59
経営特性	業種	建設業	120	3.40	3.23	2.73
		製造業	647	3.48	3.03	2.65
		情報通信業	101	3.26	2.80	2.47
		運輸業	201	3.43	3.26	2.85
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	3.30	2.87	2.42
		金融・保険・不動産業	184	3.50	2.96	2.61
		医療・福祉	399	3.31	3.04	2.55
		サービス業	617	3.42	3.03	2.55
		その他	31	3.52	3.10	2.90
		正社員規模	300人以下	1089	3.36	3.02
		301～500人以下	875	3.40	3.01	2.57
		501～1,000人以下	467	3.41	2.98	2.57
		1,001人以上	298	3.53	3.11	2.68
高齢者活用の雇用形態						
		正社員	174	3.33	3.20	2.60
		非正社員	2559	3.41	3.01	2.59
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	3.29	2.79	2.41
		2超～5%	726	3.38	3.00	2.59
		5超～10%	615	3.50	3.14	2.67
		10%超以上	423	3.50	3.31	2.77
	60歳前半層の満足度	満足している	543	3.60	3.41	2.92
		やや満足している	1699	3.40	3.04	2.60
		満足していない	389	3.19	2.49	2.22

(注) 得点：「当てはまる」×4点+・・・「当てはまらない」×1点を(件数-無回答の件数)で除した値。

第4節 定年制の状況

1. 定年制の有無

定年制の状況についてみると、「定めている」(99.5%)がほぼ100%を占め、「定めていない」(0.4%)はほとんどない(図表 2-3-7)。

図表 2-3-7 . 定年制の定年の設定状況

(単位：%)

件数	2733
定めている	99.5
定めていない	0.4
無回答	0.1

2. 定年年齢

定年を定めている企業の定年年齢は平均60.4歳であり、その分布をみると「60歳」が89.1%で最も多く、これに「65歳」(6.0%)が続いている(図表2-3-8)。これを経営特性別にみると、業種及び規模に関わらず、定年年齢は変わらない。これに対して、60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、正社員雇用型企业ほど定年年齢が高くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別にみると、比率が10%超以上の企業を除けば、比率に関わらず、定年年齢が「60歳」の割合は変わらないが、比率が10%超以上の企業では、定年年齢が「65歳」企業が多くなっている。第二に60歳代前半層の社員の満足度別にみると、社員の働きぶりの満足度に関係なく、定年年齢は変わらない。

図表2-3-8. 定年年齢

(単位：%)

		件数	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答	平均	
合計		2720	89.1	0.7	1.3	1.8	0.2	6.0	0.4	0.5	60.4	
経営特性	業種	建設業	120	86.7	0.8	2.5	5.8	0.0	4.2	0.0	0.0	60.4
		製造業	645	95.8	0.6	0.8	0.8	0.0	1.9	0.0	0.2	60.1
		情報通信業	100	92.0	0.0	0.0	2.0	0.0	4.0	0.0	2.0	60.3
		運輸業	201	79.6	1.5	3.5	3.0	1.5	10.4	0.5	0.0	60.8
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	418	95.7	0.0	0.5	1.0	0.2	2.2	0.0	0.5	60.2
		金融・保険・不動産業	184	98.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	60.0
		医療・福祉	396	86.9	1.0	0.8	2.0	0.3	7.8	0.0	1.3	60.5
		サービス業	611	78.7	0.8	2.5	2.8	0.2	12.9	1.8	0.3	61.0
		その他	31	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
	正社員規模	300人以下	1082	87.5	0.7	1.3	2.0	0.3	7.2	0.6	0.4	60.5
		301～500人以下	874	89.6	0.6	1.5	1.6	0.3	5.6	0.3	0.5	60.4
		501～1,000人以下	466	89.3	0.9	0.9	1.7	0.0	5.6	0.6	1.1	60.4
		1,001人以上	294	93.2	0.3	1.4	1.7	0.0	3.1	0.0	0.3	60.2
高齢者活用の雇用形態		正社員	168	0.6	0.0	0.0	14.9	1.2	76.8	5.4	1.2	64.9
		非正社員	2552	94.9	0.7	1.4	0.9	0.2	1.3	0.1	0.5	60.1
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	764	94.1	0.5	0.3	1.6	0.1	2.4	0.0	1.0	60.2
		2超～5%	724	94.9	0.3	0.4	1.1	0.1	2.8	0.1	0.3	60.2
		5超～10%	613	89.6	1.0	1.6	1.3	0.0	6.0	0.2	0.3	60.4
		10%超以上	422	69.4	1.2	4.3	3.6	0.9	18.7	1.9	0.0	61.3
	60歳前半層の満足度	満足している	541	87.4	0.7	1.3	2.0	0.0	7.8	0.6	0.2	60.5
		やや満足している	1695	89.7	0.6	1.2	2.0	0.2	5.3	0.4	0.6	60.4
		満足していない	385	90.9	0.8	1.6	0.3	0.5	5.2	0.3	0.5	60.4

3. 定年制の見直し

定年制の見直しについてみると(図表2-3-9)、最も多いのは「現行の制度を維持するつもりである」(86.5%)で8割強を占めている。これに対して、「定年年齢の延長を検討している」(10.2%)は1割強であり、「定年年齢の廃止を検討している」(0.2%)は1%にも満たない。

これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、「定年年齢の延長を検討している」は医療・福祉及びサービス業で、「現行の制度を維持するつもりである」で情報通信、建設業及び金融・保険・不動産業でそれぞれ多くなる。第二に、規模別には、規模に関わらず定年年齢の見直しの方針は変わらない。

60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると雇用形態に関わらず、高齢者活用のパフォーマンスについてみると、60歳代前半比率別に関わらず、60歳代前半層の満足度に関わらず、定年年齢の見直しの方針は変わらない。

図表 2-3-9 . 定年制の見直し

(単位：%)

		件数	定年制の廃止を検討	検討年での延長を	現行のも制度を維持	その他	無回答	
合計		2733	0.2	10.2	86.5	2.2	0.8	
経営特性	業種	建設業	120	0.0	5.8	90.8	3.3	0.0
		製造業	647	0.0	9.4	88.3	1.7	0.6
		情報通信業	101	0.0	8.9	91.1	0.0	0.0
		運輸業	201	1.5	10.4	86.1	1.5	0.5
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	0.2	9.3	88.1	1.9	0.5
		金融・保険・不動産業	184	0.0	5.4	90.8	1.6	2.2
		医療・福祉	399	0.0	14.0	83.2	2.5	0.3
		サービス業	617	0.3	12.3	82.8	3.1	1.5
	その他	31	0.0	3.2	90.3	3.2	3.2	
	正社員規模	300人以下	1089	0.3	10.8	86.1	1.9	0.8
301～500人以下		875	0.1	11.0	85.5	2.5	0.9	
501～1,000人以下		467	0.0	8.4	88.9	2.6	0.2	
1,001人以上		298	0.7	9.1	87.2	1.7	1.3	
高齢者活用の雇用形態		正社員	174	1.1	10.3	84.5	3.4	0.6
		非正社員	2559	0.2	10.2	86.7	2.1	0.8
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	0.1	10.0	86.7	2.0	1.2
		2超～5%	726	0.1	10.5	87.2	2.1	0.1
		5超～10%	615	0.3	8.3	88.1	2.6	0.7
		10%超以上	423	0.2	11.1	85.1	2.4	1.2
	60歳前半層の満足度	満足している	543	0.4	12.2	83.6	2.2	1.7
		やや満足している	1699	0.2	9.8	87.3	2.2	0.5
		満足していない	389	0.0	10.3	86.6	2.3	0.8

第5節 雇用の仕組みの状況

1. 導入している雇用の仕組み

(1) 導入している雇用の仕組み

導入している60歳代前半層を雇用する仕組み(複数回答)で最も多いのが「再雇用」(94.7%)で、次いで、「定年延長(61歳以上の定年)」(9.6%)、「勤務延長」(3.6%)がこれに続いている(図表2-3-10)。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で「再雇用」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業、運輸業及び建設業で「定年延長(61歳以上の定年)」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模が大規模になるほど「再雇用」が、これに対して正社員規模が小規模になるほど、「定年延長(61歳以上の定年)」が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別には、比率が高く

なるほど、「定年延長（61歳以上の定年）」が、これに対して、比率が低くなるほど、概ね「再雇用」多くなっている。第二に60歳代前半層の社員の満足度別にみると、社員の働きぶりの満足度が高まるほど、「定年延長（61歳以上の定年）」が多くなる一方、「再雇用」が少なくなる傾向にある。

図表 2-3-10 . 60 歳代前半層の雇用する仕組み（複数回答）

（単位：％）

		件数	（定年廃止 （定年なし））	（定年延長 61歳以上の定年）	勤務延長	再雇用	無回答	
合計		2733	0.3	9.6	3.6	94.7	0.0	
経営特性	業種	建設業	120	0.0	14.2	5.0	94.2	0.0
		製造業	647	0.2	3.7	1.9	98.3	0.0
		情報通信業	101	1.0	6.9	2.0	95.0	0.0
		運輸業	201	0.5	15.9	7.0	90.5	0.0
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	0.0	3.8	3.3	97.9	0.0
		金融・保険・不動産業	184	0.0	0.0	1.6	100.0	0.0
		医療・福祉	399	0.3	12.0	4.8	93.5	0.0
		サービス業	617	0.8	19.0	4.2	89.0	0.0
		その他	31	0.0	0.0	6.5	100.0	0.0
		正社員規模	300人以下	1089	0.5	11.4	4.5	93.6
		301～500人以下	875	0.1	9.3	3.5	94.5	0.0
		501～1,000人以下	467	0.2	7.9	2.6	95.7	0.0
		1,001人以上	298	0.7	6.7	2.3	97.7	0.0
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	0.3	4.8	2.6	97.5	0.0
		2超～5%	726	0.0	4.8	3.9	97.8	0.0
		5超～10%	615	0.3	9.3	3.3	95.3	0.0
		10%超以上	423	0.2	27.9	4.7	83.7	0.0
	60歳前半層の満足度	満足している	543	0.4	11.2	3.5	93.6	0.0
		やや満足している	1699	0.2	9.1	4.0	95.0	0.0
		満足していない	389	0.3	7.7	2.8	96.9	0.0

（2）導入している「主な」雇用の仕組み

つぎに、導入している「主な」雇用の仕組みは「再雇用」（93.6％）が多くを占め、残りを「定年延長（61歳以上の定年）」（6.1％）と「定年廃止（定年なし）」（0.2％）が占めている（図表 2-3-11）。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で「再雇用」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業及び運輸業で「定年延長（61歳以上の定年）」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模が大規模になるほど「再雇用」が、これに対して正社員規模が小規模になるほど、「定年延長（61歳以上の定年）」が多くなっている。

60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、正社員雇用型企業では「定年延長（61歳以上の定年）」が、これに対して、非正社員雇用型企業では「再雇用」が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別には、比率が高く

なるほど、「定年延長（61歳以上の定年）」が、これに対して、比率が低くなるほど、概ね「再雇用」多くなっている。第二に60歳代前半層の社員の満足度別にみると、社員の働きぶりの満足度が高まるほど、「定年延長（61歳以上の定年）」が多くなる反面、「再雇用」が少なくなる傾向にある。

図表 2-3-11 . 60 歳代前半層の主な雇用する仕組み

(単位：%)

		件数	(定年廃止 なし)	(定年延長 61歳以上の定年)	勤務延長	再雇用	無回答	
合計		2733	0.2	6.1	0.0	93.6	0.0	
経営特性	業種	建設業	120	0.0	6.7	0.0	93.3	0.0
		製造業	647	0.2	1.9	0.0	98.0	0.0
		情報通信業	101	1.0	4.0	1.0	94.1	0.0
		運輸業	201	0.0	10.9	0.0	89.1	0.0
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	0.0	2.6	0.0	97.4	0.0
		金融・保険・不動産業	184	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
		医療・福祉	399	0.3	7.0	0.0	92.7	0.0
		サービス業	617	0.3	13.3	0.0	86.4	0.0
	その他	31	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	正社員規模	300人以下	1089	0.3	7.3	0.0	92.4	0.0
301～500人以下		875	0.1	6.3	0.1	93.5	0.0	
501～1,000人以下		467	0.2	4.9	0.0	94.9	0.0	
1,001人以上		298	0.0	3.4	0.0	96.6	0.0	
高齢者活用の雇用形態		正社員	174	2.9	96.6	0.6	0.0	
		非正社員	2559	0.0	0.0	0.0	100.0	
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	0.3	2.3	0.0	97.4	0.0
		2超～5%	726	0.0	2.8	0.0	97.2	0.0
		5超～10%	615	0.2	5.7	0.0	94.1	0.0
		10%超以上	423	0.0	19.6	0.0	80.4	0.0
	60歳前半層の満足度	満足している	543	0.2	7.9	0.0	91.9	0.0
		やや満足している	1699	0.1	5.7	0.1	94.2	0.0
		満足していない	389	0.3	4.4	0.0	95.4	0.0

2 . 主な雇用の仕組みの導入年

現在、導入されている主な雇用の仕組みが導入された年は、「2004年～」が66.9%で最も多く、次いで、「1991年～2003年」が21.1%、「～1990年」が9.7%である（図表 2-3-12）。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で、「2004年～」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業及び情報通信業で顕著に見られる。また、運輸業で「1991年～2003年」が、医療・福祉及びサービス業「～1990年」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模に関わらず、現在の主な仕組みの導入年は変わらない。

60歳代前半層の雇用形態別にみると、正社員雇用型企業ほど、2003年以前（「～1990年」と「1991～2003年」）が、これに対して、非正社員雇用型企業ほど、「2004年～」が多くなっている。高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別には、比率の高い企業ほど「～2003年」が、これに対して、比率が低い企業ほど「2004年～」が多くな

っている。第二に 60 歳代前半層の社員の満足度別みると、社員の働きぶりを満足している企業ほど「～2003 年」が、これに対して満足度が低い企業ほど「2004 年～」が多くなっている。

図表 2-3-12 . 主な雇用の仕組みの導入年

(単位：%)

		件数	1990年	1991年	2000年	2003年	無回答
合計		2733	9.7	21.1	66.9	2.3	
経営特性	業種	建設業	120	10.8	22.5	66.7	0.0
		製造業	647	7.6	22.4	68.5	1.5
		情報通信業	101	4.0	24.8	71.3	0.0
		運輸業	201	10.4	28.4	59.7	1.5
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	4.5	23.2	69.2	3.1
		金融・保険・不動産業	184	3.3	16.8	79.3	0.5
		医療・福祉	399	14.0	19.8	63.7	2.5
		サービス業	617	14.7	17.3	64.0	3.9
		その他	31	9.7	25.8	61.3	3.2
		正社員規模					
	300人以下	1089	10.3	20.5	66.9	2.3	
	301～500人以下	875	9.3	20.6	68.3	1.8	
	501～1,000人以下	467	10.1	23.8	63.4	2.8	
	1,001人以上	298	8.1	20.5	68.5	3.0	
高齢者活用の雇用形態							
		正社員	174	34.5	19.5	36.8	9.2
		非正社員	2559	8.0	21.2	69.0	1.9
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	5.0	17.9	75.1	2.1
		2超～5%	726	6.9	21.8	70.1	1.2
		5超～10%	615	11.7	21.3	64.4	2.6
		10%超以上	423	20.8	24.6	51.3	3.3
	60歳前半層の満足度	満足している	543	15.1	17.7	65.6	1.7
		やや満足している	1699	9.2	22.5	66.3	1.9
		満足していない	389	4.6	20.6	74.0	0.8

3 . 主な仕組みの雇用上限年齢

(1) 設定の有無

主な仕組みについて、雇用上限年齢を「定めている」企業は 81.7%、「定めていない」企業が 17.3%である (図表 2-3-13)。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で、「定めている」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、医療・福祉で「定めていない」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模 1,001 名以上を除けば、正社員規模が大規模になるほど、「定めている」企業が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に 60 歳代前半比率別には、比率に関わらず、雇用上限年齢の設定の有無は変わらない。第二に 60 歳代前半層の社員の満足度別には、社員の働きぶりに満足している企業ほど、「定めていない」が多くなる反面「定めている」が少なくなる傾向にある。

図表 2-3-13．雇用上限年齢の設定状況と上限年齢

(単位：%)

経営特性	業種	件数	定めていない	定めている	年齢							平均	無回答		
					63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳			70歳以上	
	合計	2733	17.3	81.7	(8.4)	(2.4)	(84.2)	(0.0)	(0.2)	(0.8)	(0.2)	(3.2)	(0.6)	65.0	1.0
	建設業	120	19.2	80.8	(7.2)	(1.0)	(89.7)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	64.9	0.0
	製造業	647	13.3	85.9	(7.6)	(2.5)	(86.7)	(0.0)	(0.2)	(0.2)	(0.0)	(2.0)	(0.9)	64.9	0.8
	情報通信業	101	21.8	77.2	(7.7)	(2.6)	(87.2)	(0.0)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(1.3)	(0.0)	64.9	1.0
	運輸業	201	19.4	80.1	(8.1)	(3.1)	(77.0)	(0.0)	(0.0)	(1.2)	(0.6)	(9.3)	(0.6)	65.5	0.5
	卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	18.4	80.4	(9.5)	(3.6)	(85.2)	(0.0)	(0.3)	(0.0)	(0.0)	(1.2)	(0.3)	64.9	1.2
	金融・保険・不動産業	184	9.2	90.2	(6.6)	(1.8)	(89.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.2)	(0.6)	64.9	0.5
	医療・福祉	399	25.3	73.7	(10.5)	(1.0)	(83.0)	(0.0)	(0.0)	(0.7)	(0.0)	(4.1)	(0.7)	65.1	1.0
	サービス業	617	16.5	82.0	(8.1)	(2.4)	(80.6)	(0.0)	(0.4)	(2.2)	(0.8)	(4.9)	(0.6)	65.2	1.5
	その他	31	6.5	93.5	(3.4)	(0.0)	(93.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.4)	(0.0)	65.1	0.0
	300人以下	1089	20.1	78.6	(9.2)	(2.0)	(83.1)	(0.0)	(0.2)	(0.8)	(0.2)	(3.9)	(0.6)	65.1	1.3
	301～500人以下	875	17.3	82.3	(8.1)	(4.0)	(83.1)	(0.0)	(0.3)	(0.8)	(0.3)	(3.1)	(0.4)	65.0	0.5
	501～1,000人以下	467	13.1	86.1	(8.5)	(1.7)	(85.1)	(0.0)	(0.2)	(1.0)	(0.2)	(3.0)	(0.2)	65.0	0.9
	1,001人以上	298	13.8	84.9	(6.3)	(0.0)	(90.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.0)	(1.6)	65.0	1.3
	0～2%	767	16.7	81.4	(9.2)	(2.7)	(86.7)	(0.0)	(0.0)	(0.2)	(0.0)	(0.8)	(0.6)	64.8	2.0
	2超～5%	726	16.3	83.6	(9.2)	(1.6)	(86.3)	(0.0)	(0.3)	(0.0)	(0.3)	(1.6)	(0.5)	64.9	0.1
	5超～10%	615	17.4	81.6	(6.8)	(2.2)	(85.5)	(0.0)	(0.4)	(0.4)	(0.0)	(4.2)	(0.6)	65.1	1.0
	10%超以上	423	19.4	80.4	(7.6)	(1.8)	(76.2)	(0.0)	(0.3)	(3.8)	(0.6)	(9.1)	(0.6)	65.5	0.2
	満足している	543	19.7	79.9	(12.4)	(2.3)	(79.5)	(0.0)	(0.0)	(0.9)	(0.5)	(3.7)	(0.2)	65.0	0.4
	やや満足している	1699	17.8	81.6	(7.6)	(2.6)	(84.7)	(0.0)	(0.2)	(0.8)	(0.2)	(3.2)	(0.7)	65.0	0.6
	満足していない	389	12.3	87.4	(6.5)	(2.1)	(87.4)	(0.0)	(0.0)	(0.3)	(0.0)	(3.5)	(0.3)	65.1	0.3

(注) () 内の値は「定めている」を100%とした場合の値。

(2) 雇用上限年齢の設定年齢

雇用上限年齢を「定めている」企業における設定年齢の上限についてみると、平均は65.0歳であり、その分布をみると「65歳」が84.2%で最も多く、これに「64歳以下」(10.8%)、「66歳～」(4.4%)が続いている(前掲図表2-3-13)。

これを経営特性別にみると、業種及び規模に関係なく、設定年齢は変わらない。これに対して、高齢者活用のパフォーマンス別にみると第一に、60歳代前半比率別には、比率が高くなるほど、上限年齢が65歳を超えている。第二に、60歳代前半層の満足度別には、満足度が高いほうが上限が63歳に設定される比率が高くなる。

4. 主な仕組みの契約単位期間

(1) 設定の有無

主な仕組みについて、契約単位期間を「定めている」企業は80.6%、「定めていない」企業が17.6%である(図表2-3-14)。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で、「定めている」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業で「定めていない」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模が大規模になるほど、「定めている」企業が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に、60歳代前半比率別には、比率が10%未満までの企業では、比率に関わらず、契約単位期間設定の有無は変わらないが、10%を超えると「定めている」割合が低くなる。第二に、60歳代前半層の社員の満足度別みると、社員の働きぶりに満足している企業ほど、「定めていない」が多くなる反面「定めている」が少なくなる傾向にある。

(2) 最長契約単位期間

契約単位期間を「定めている」企業における最長契約単位期間は平均すると14.7か月になる。その分布をみると「12か月～24か月未満」が87.1%で最も多い。他方、「12か月未満」(4.6%)、「60か月以上」(5.3%)、「12～60か月未満」(2.1%)は1割に満たない(前掲図表2-3-14)。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、医療・福祉で長く、卸売・小売業・飲食店・宿泊業で短くなっている。第二に規模別には、正社員規模に関わらず、最長契約単位期間は変わらない。高齢者活用のパフォーマンス別にみると、60歳代前半比率及び60歳代前半層の社員の満足度のそれぞれに関係なく、最長契約単位期間は変わらない。

図表 2-3-14 . 契約単位期間の設定状況と契約単位期間

(単位：%)

	件数	定めていない	定めている	件数	契約単位期間						平均	無回答
					12か月未満	17か月未満	24か月未満	36か月未満	60か月以上	無回答		
合計	2733	17.6	80.6	2202	(4.6)	(87.1)	(0.8)	(1.3)	(5.3)	(0.9)	14.7	1.8
建設業	120	16.7	82.5	99	(2.0)	(92.9)	(1.0)	(1.0)	(3.0)	(0.0)	13.8	0.8
製造業	647	20.2	88.7	574	(7.0)	(86.9)	(0.7)	(0.9)	(3.8)	(0.7)	13.7	1.1
情報通信業	101	22.8	76.2	77	(2.6)	(92.2)	(0.0)	(0.0)	(5.2)	(0.0)	14.3	1.0
運輸業	201	20.4	78.1	157	(11.5)	(78.3)	(1.3)	(0.6)	(8.3)	(0.0)	15.6	1.5
卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	13.4	84.5	354	(5.6)	(88.4)	(0.8)	(0.6)	(3.4)	(1.1)	13.5	2.1
金融・保険・不動産業	184	5.4	92.4	170	(0.6)	(93.5)	(0.0)	(0.0)	(5.9)	(0.0)	14.8	2.2
医療・福祉	399	23.1	74.7	298	(3.4)	(82.2)	(1.0)	(2.3)	(9.4)	(1.7)	17.1	2.3
サービス業	617	26.9	70.7	436	(1.8)	(88.1)	(1.1)	(2.5)	(5.0)	(1.4)	15.1	2.4
その他	31	12.9	87.1	27	(0.0)	(88.9)	(0.0)	(3.7)	(7.4)	(0.0)	16.8	0.0
300人以下	1089	21.2	76.8	836	(5.9)	(86.8)	(0.8)	(1.6)	(4.5)	(0.4)	14.4	2.0
301～500人以下	875	17.0	80.9	708	(4.2)	(86.3)	(0.8)	(1.6)	(5.9)	(1.1)	15.1	2.1
501～1,000人以下	467	15.2	83.9	392	(3.3)	(88.5)	(1.0)	(0.8)	(5.9)	(0.5)	15.0	0.9
1,001人以上	298	10.1	88.3	263	(3.8)	(88.2)	(0.4)	(0.4)	(4.9)	(2.3)	14.4	1.7
0～2%	767	15.0	82.7	634	(2.5)	(88.2)	(1.1)	(0.8)	(6.2)	(1.3)	15.2	2.3
2超～5%	726	13.9	84.8	616	(4.9)	(87.8)	(1.0)	(0.8)	(4.5)	(1.0)	14.2	1.2
5超～10%	615	14.8	83.4	513	(5.5)	(88.5)	(0.4)	(1.0)	(4.5)	(0.2)	14.1	1.8
10%超以上	423	30.5	68.3	289	(6.6)	(81.7)	(1.0)	(3.5)	(6.2)	(1.0)	15.7	1.2
60歳前半比率	543	18.6	80.3	436	(4.8)	(86.7)	(1.1)	(2.3)	(4.4)	(0.7)	14.6	1.1
60歳前半層の満足度	1699	17.5	81.4	1383	(5.1)	(86.7)	(0.8)	(0.9)	(5.4)	(1.2)	14.6	1.1
高齢者活用のパフォーマンス	389	14.7	82.8	322	(2.8)	(89.4)	(0.3)	(1.2)	(6.2)	(0.0)	15.2	2.6

(注) ()内の値は「定めている」を100%とした場合の値。

5 . 主な仕組みの適用対象者の範囲

主な仕組みの適用対象者の範囲は、「会社が定めた基準に適合する者」が 50.6%で最も多く、次いで、「労使が定めた基準に適合する者」(29.7%)、「希望者全員」(17.6%)がこれに続いている(図表 2-3-15)。

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で「会社が定めた基準に適合する者」が最も多く、とくに、建設業で顕著に見られる。また、金融・保険・不動産業で「労使が定めた基準に適合する者」が、医療・福祉で「希望者全員」が多くなっている。第二に規模別には、「会社が定めた基準に適合する者」については、規模に関わらず、ほぼ同じであるが、これに対して「労使が定めた基準に適合する者」については、正社員規模が大規模になるほど、「希望者全員」については、正社員規模が小規模になるほど指摘率が高くなる。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に 60 歳代前半比率別には、「会社が定めた基準に適合する者」及び「労使が定めた基準に適合する者」については、比率と明確な関係は見られないが、「希望者全員」については、比率が高くなるほど指摘率が高くなる。第二に 60 歳代前半層の社員の満足度別みると、社員の働きぶりに満足している企業ほど、「会社が定めた基準に適合する者」が多くなる反面、「労使が定めた基準に適合する者」が少なくなる傾向にある。また、「希望者全員」については満足度に関係なく、ほぼ同じである。

図表 2-3-15 . 適用対象者の範囲

(単位：%)

			件数	適合社が定めた基準に	適労使が定めた基準に	希望者全員	無回答
合計			2733	50.6	29.7	17.6	2.2
経営特性	業種	建設業	120	60.0	24.2	15.0	0.8
		製造業	647	44.0	38.8	16.4	0.8
		情報通信業	101	51.5	29.7	16.8	2.0
		運輸業	201	51.7	28.4	18.4	1.5
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	54.2	27.9	15.8	2.1
		金融・保険・不動産業	184	53.3	42.4	3.3	1.1
		医療・福祉	399	49.1	20.3	29.3	1.3
		サービス業	617	52.7	25.4	16.9	5.0
		その他	31	58.1	29.0	12.9	0.0
		経営特性	正社員規模	300人以下	1089	51.8	25.2
301～500人以下	875			49.6	31.8	16.7	1.9
501～1,000人以下	467			52.0	31.3	14.6	2.1
1,001人以上	298			47.7	37.2	12.8	2.3
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	54.8	28.0	14.9	2.3
		2超～5%	726	48.5	33.3	17.4	0.8
		5超～10%	615	47.8	30.9	19.3	2.0
		10%超以上	423	50.4	25.3	20.8	3.5
	60歳前半層の満足度	満足している	543	54.3	27.3	17.3	1.1
		やや満足している	1699	51.2	29.3	17.8	1.7
		満足していない	389	45.2	37.5	15.9	1.3

6. 主な仕組みの適用対象者の雇用形態

主な仕組みの適用対象者の雇用形態は「非正社員」が93.4%、「正社員」が6.6%である(図表2-3-16)。

これを経営特性別にみると、第一に業種別にはすべての業種で「非正社員」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業及び運輸業で「正社員」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模が大規模になるほど、「非正社員」が、これに対して、正社員規模が小規模になるほど、「正社員」が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別には、比率が高くなるほど「正社員」が、これに対して比率が低くなるほど、「非正社員」が多くなっている。第二に60歳代前半層の社員の満足度別に見ると、働きぶりの満足度が高まるほど、「正社員」が多くなる反面、「非正社員」が少なくなる傾向にある。

図表 2-3-16 . 適用対象者の雇用形態

(単位：%)

			件数	非正社員のみ	正社員のみ	無回答
合計			2733	93.4	6.6	0.0
経営特性	業種	建設業	120	92.5	7.5	0.0
		製造業	647	97.8	2.2	0.0
		情報通信業	101	94.1	5.9	0.0
		運輸業	201	89.1	10.9	0.0
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	96.7	3.3	0.0
		金融・保険・不動産業	184	100.0	0.0	0.0
		医療・福祉	399	92.2	7.8	0.0
		サービス業	617	86.5	13.5	0.0
		その他	31	100.0	0.0	0.0
	正社員規模	300人以下	1089	92.3	7.7	0.0
		301～500人以下	875	93.1	6.9	0.0
		501～1,000人以下	467	94.9	5.1	0.0
		1,001人以上	298	96.0	4.0	0.0
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	97.0	3.0	0.0
		2超～5%	726	96.8	3.2	0.0
		5超～10%	615	94.0	6.0	0.0
		10%超以上	423	80.6	19.4	0.0
	60歳前半層の満足度	満足している	543	91.3	8.7	0.0
		やや満足している	1699	93.9	6.1	0.0
		満足していない	389	95.1	4.9	0.0

7. 主な仕組みの見直しの方針

主な仕組みの見直しについてみると、「現行制度を維持するつもりである」が88.7%を占め、残りを「上限年齢の延長を検討している」(6.6%)、「適用対象者の範囲の拡大を検討している」(2.8%)及び「契約単位期間の長期化を検討している」(0.8%)が占めている(図

表 2-3-17)

これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で「現行制度を維持するつもりである」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業及び製造業で顕著に見られる。また、医療・福祉で「上限年齢の延長を検討している」が多くなっている。第二に規模別には、正社員規模に関わらず、主な仕組みの見直しの方針は変わらない。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に60歳代前半比率別には、比率に関わらず、主な仕組みの見直しの方針は変わらない。第二に60歳代前半層の社員の満足度別には、働きぶりの満足度が高まるほど、「上限年齢の延長を検討している」が多くなる反面、「現行制度を維持するつもりである」が少なくなる傾向にある。

図表 2-3-17 . 主な仕組みの見直しの方針

(単位：%)

		件数	討上限てい年齢の延長を検討する	化契を約検単位期間の長期	拡適大用を対検象者して範い囲るの	つ現も行り制度であるを維持する	無回答	
合計		2733	6.6	0.8	2.8	88.7	2.0	
経営特性	業種	建設業	120	5.8	0.8	4.2	88.3	0.8
		製造業	647	5.7	0.3	1.9	91.2	1.9
		情報通信業	101	7.9	0.0	4.0	86.1	2.0
		運輸業	201	5.5	2.5	1.0	87.6	4.0
		卸売・小売業・飲食店・宿泊業	419	6.9	0.7	3.1	88.5	1.7
		金融・保険・不動産業	184	3.8	0.0	2.2	94.0	1.1
		医療・福祉	399	11.0	2.0	2.3	85.0	1.3
		サービス業	617	5.7	0.6	4.2	87.5	3.1
		その他	31	0.0	0.0	3.2	96.8	0.0
	正社員規模	300人以下	1089	6.4	0.9	2.3	89.4	1.7
		301～500人以下	875	7.1	0.7	2.2	89.4	1.8
		501～1,000人以下	467	6.0	0.6	3.4	88.7	2.1
		1,001人以上	298	7.0	1.3	5.4	83.6	3.7
高齢者活用のパフォーマンス	60歳前半比率	0～2%	767	6.1	0.1	3.1	88.9	2.1
		2超～5%	726	7.6	0.8	2.6	88.8	1.5
		5超～10%	615	5.0	1.1	3.1	89.3	2.1
		10%超以上	423	6.1	1.4	1.7	88.7	3.1
	60歳前半層の満足度	満足している	543	9.8	1.5	2.4	85.3	2.9
		やや満足している	1699	6.0	0.8	2.9	89.4	1.6
		満足していない	389	5.4	0.5	2.6	90.7	1.5