

第6章 65歳以降の社員における雇用・報酬管理と活用の評価と課題

第1節 雇用・報酬管理

1. 雇用の背景

65歳以降の社員を雇用する理由は、「担当する仕事の存在」が4割弱（37.6%）、「本人の能力」が3割弱（26.1%）、「本人の意欲」が2割強（22.1%）、「企業の社会的責任」が1割強（14.2%）という構成となっている（図表2-6-1）。つまり、65歳以降の社員が担当する仕事があり、そうした仕事への本人の能力や意欲があることが雇用の背景となっていることがうかがえる。

図表2-6-1. 65歳以降の社員を雇用する理由（全体）

（N = 2733，単位：％）

| | 0 % | 1 } | 1 } | 2 } | 3 } | 4 } | 5 } | 6 } | 7 } | 8 } | 9 } | 無 回 答 | 平 均 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|--------|
| (a) 担当する仕事の存在 | 8.6 | 7.3 | 10.4 | 23.1 | 8.4 | 17.1 | 4.0 | 3.8 | 2.2 | 0.5 | 5.9 | 8.8 | 37.6 |
| (b) 本人の能力 | 11.3 | 9.9 | 18.6 | 31.7 | 7.1 | 9.0 | 0.5 | 0.6 | 1.0 | 0.3 | 1.2 | 8.8 | 26.1 |
| (c) 本人の意欲 | 14.3 | 13.3 | 22.3 | 27.9 | 5.0 | 6.4 | 0.7 | 0.5 | 0.3 | 0.1 | 0.4 | 8.8 | 22.1 |
| (d) 企業の社会的責任 | 30.7 | 28.8 | 13.0 | 11.5 | 1.3 | 3.3 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.1 | 1.4 | 8.8 | 14.2 |

図表2-6-2. 65歳以降の社員を雇用する理由

（単位：％）

| | | 件 数 | (a) の存在 担当する 仕事 | (b) 本人の 能力 | (c) 本人の 意欲 | 責 任 (d) 企業 の社 会的 | |
|---------------|------------|----------------|--------------------------|------------------|------------------|---------------------------------|------|
| 合計 | | 2733 | 37.6 | 26.1 | 22.1 | 14.2 | |
| 経営特性 | 業種 | 建設業 | 120 | 38.4 | 27.3 | 22.4 | 11.9 |
| | | 製造業 | 647 | 36.7 | 25.7 | 22.0 | 15.6 |
| | | 情報通信業 | 101 | 44.1 | 20.6 | 18.1 | 17.1 |
| | | 運輸業 | 201 | 36.4 | 25.2 | 25.2 | 13.2 |
| | | 卸売・小売業・飲食店・宿泊業 | 419 | 37.8 | 25.2 | 22.1 | 14.9 |
| | | 金融・保険・不動産業 | 184 | 36.8 | 26.1 | 21.8 | 15.3 |
| | | 医療・福祉 | 399 | 35.4 | 28.5 | 24.1 | 12.0 |
| | | サービス業 | 617 | 39.0 | 26.7 | 20.9 | 13.5 |
| | | その他 | 31 | 42.9 | 27.5 | 14.6 | 15.0 |
| | | 正社員規模 | 300人以下 | 1089 | 38.4 | 26.0 | 23.2 |
| 301～500人以下 | 875 | | 36.5 | 27.2 | 21.6 | 14.7 | |
| 501～1,000人以下 | 467 | | 36.9 | 25.4 | 21.1 | 16.5 | |
| 1,001人以上 | 298 | | 38.3 | 25.0 | 21.2 | 15.5 | |
| 高齢者活用の雇用形態 | | 正社員 | 174 | 35.9 | 30.8 | 23.0 | 10.3 |
| | | 非正社員 | 2559 | 37.7 | 25.8 | 22.0 | 14.4 |
| 高齢者活用のパフォーマンス | 60歳前半比率 | 0～2% | 767 | 39.0 | 24.8 | 20.5 | 15.6 |
| | | 2超～5% | 726 | 36.3 | 27.0 | 22.0 | 14.7 |
| | | 5超～10% | 615 | 37.6 | 25.9 | 22.7 | 13.8 |
| | | 10%超以上 | 423 | 37.3 | 27.3 | 23.7 | 11.8 |
| | 60歳前半層の満足度 | 満足している | 543 | 37.1 | 27.0 | 23.1 | 12.7 |
| | | やや満足している | 1699 | 37.4 | 26.7 | 22.0 | 13.9 |
| | | 満足していない | 389 | 37.8 | 22.9 | 21.6 | 17.7 |
| 高齢者活用の今後の方針 | | 改正高齢法の範囲 | 2237 | 38.1 | 26.0 | 21.1 | 14.9 |
| | | 66歳以上の活用を希望 | 412 | 34.5 | 27.2 | 27.2 | 11.0 |
| 65歳以上の有無 | | いない | 863 | 39.3 | 23.0 | 20.2 | 17.4 |
| | | いる | 1814 | 36.9 | 27.5 | 22.9 | 12.8 |
| 65歳以降の満足度 | | 満足している | 443 | 36.3 | 28.6 | 23.2 | 11.9 |
| | | やや満足している | 1088 | 37.3 | 27.6 | 22.7 | 12.5 |
| | | 満足していない | 260 | 35.2 | 25.7 | 23.8 | 15.3 |

こうした結果を業種および正社員規模からなる経営特性との関連、60歳代前半層社員の雇用形態、60歳代前半比率、60歳代前半層社員の満足度、今後の活用方針、65歳以上社員の有無、65歳以降の満足度からなる高齢者活用との関連との間に注目すべき傾向がみられない（図表2-6-2）。

2. 雇用の仕組み

65歳以降の社員を雇用する仕組みについて、「仕組みあり」とする企業は4割強（46.4%）にのぼり、そのなかで、「再雇用」（39.0%）が代表的な仕組みである（図表2-6-3）。

図表2-6-3. 65歳以降従業員の雇用の仕組み（複数回答）

（単位：％）

| | 件数 | 仕組みあり | し 定 年 廃 止 （ 定 年 な | 上 定 年 延 長 （ 6 5 歳 以 | 勤 務 延 長 | 再 雇 用 | 仕 組 み は な い | | |
|---------------|------------|----------------|---|--|------------------|-------------|----------------------------|---------|--------|
| | | | | | | | | | |
| 合計 | 2733 | 42.8 | (1.2) | (7.9) | (8.6) | (91.1) | 54.2 | | |
| 経営特性 | 業種 | 建設業 | 120 | 50.0 | (0.0) | (1.6) | (8.4) | (96.6) | 47.5 |
| | | 製造業 | 647 | 33.9 | (1.5) | (7.7) | (6.8) | (92.6) | 64.9 |
| | | 情報通信業 | 101 | 25.7 | (3.9) | (3.9) | (3.9) | (92.6) | 64.4 |
| | | 運輸業 | 201 | 57.2 | (0.0) | (10.5) | (10.5) | (90.4) | 39.8 |
| | | 卸売・小売業・飲食店・宿泊業 | 419 | 38.6 | (1.3) | (4.9) | (9.3) | (93.3) | 58.5 |
| | | 金融・保険・不動産業 | 184 | 25.5 | (0.0) | (2.0) | (6.3) | (96.1) | 70.7 |
| | | 医療・福祉 | 399 | 57.9 | (1.7) | (9.5) | (11.7) | (88.8) | 39.8 |
| | | サービス業 | 617 | 48.1 | (1.2) | (10.4) | (7.7) | (88.6) | 47.8 |
| | | その他 | 31 | 32.3 | (0.0) | (9.9) | (0.0) | (100.0) | 64.5 |
| | 正社員規模 | 300人以下 | 1089 | 44.7 | (0.7) | (7.2) | (10.1) | (91.7) | 51.6 |
| | | 301～500人以下 | 875 | 45.3 | (2.0) | (10.4) | (7.1) | (89.4) | 52.3 |
| | | 501～1,000人以下 | 467 | 37.2 | (0.5) | (8.1) | (8.6) | (91.4) | 60.2 |
| | | 1,001人以上 | 298 | 37.9 | (1.8) | (3.4) | (7.9) | (94.7) | 59.4 |
| | 高齢者活用の雇用形態 | | 正社員 | 174 | 67.3 | (2.5) | (23.0) | (18.0) | (70.0) |
| | | 非正社員 | 2559 | 41.1 | (1.0) | (6.3) | (7.5) | (93.7) | 56.1 |
| 高齢者活用のパフォーマンス | 60歳前半比率 | 0～2% | 767 | 32.8 | (0.9) | (7.0) | (6.1) | (90.5) | 62.8 |
| | | 2超～5% | 726 | 38.3 | (1.0) | (7.3) | (10.2) | (93.5) | 59.5 |
| | | 5超～10% | 615 | 47.3 | (2.3) | (6.1) | (6.6) | (93.4) | 50.7 |
| | | 10%超以上 | 423 | 63.1 | (0.3) | (9.7) | (12.7) | (88.4) | 33.8 |
| | 60歳前半層の満足度 | 満足している | 543 | 52.7 | (0.8) | (9.5) | (8.3) | (89.2) | 45.3 |
| | | やや満足している | 1699 | 44.0 | (1.1) | (7.5) | (8.6) | (92.0) | 54.1 |
| | | 満足していない | 389 | 30.0 | (2.7) | (8.7) | (9.3) | (90.7) | 69.2 |
| 高齢者活用の今後の方針 | | 改正高齢法の範囲 | 2237 | 36.2 | (1.1) | (7.5) | (7.2) | (92.0) | 62.3 |
| | | 66歳以上の活用を希望 | 412 | 83.2 | (1.2) | (9.4) | (12.3) | (89.9) | 16.3 |
| 65歳以上の有無 | | いない | 863 | 18.9 | (1.1) | (11.1) | (4.2) | (92.6) | 79.7 |
| | | いる | 1814 | 55.4 | (1.3) | (7.6) | (9.4) | (91.0) | 43.7 |
| 65歳以降の満足度 | | 満足している | 443 | 60.3 | (2.3) | (7.8) | (11.3) | (89.9) | 38.8 |
| | | やや満足している | 1088 | 57.5 | (1.0) | (7.8) | (8.2) | (91.0) | 41.9 |
| | | 満足していない | 260 | 40.7 | (0.0) | (4.7) | (12.3) | (92.6) | 58.1 |

こうした65歳以降の雇用の仕組みを経営特性別にみると、業種別には第1に仕組みを整備している企業は医療・福祉と運輸業で多くみられるのに対し、情報通信業と金融・保険・不動産業は少ない。第2に再雇用を中心とする雇用の仕組みについては業種の違いに関わらず共通している。つぎに正社員規模別には、第1に仕組みの整備状況については規模の大きさ

に比例した傾向がみられないものの、500人以下の中規模、中小企業で多くみられる。第2に再雇用を中心とする雇用の仕組みについては、規模が小規模になるほど、再雇用が多くなる。

高齢者活用との関連別で確認すると、第1に60歳代前半層社員の雇用形態別には、仕組みを整備する企業は正社員雇用型企業で積極的にみられ、その内容は「定年延長」と「勤務延長」が多い。第2に60歳代前半層比率別には比率の大きさに比例して仕組みを整備する企業が多くなり、さらに、再雇用が多くなる。第3に60歳代前半層社員の満足度別には、満足している企業ほど仕組みの整備に積極的であり、さらに再雇用が多くなる。第4に今後の方針別には、66歳以降の活用を希望する企業ほどすべての仕組みの整備に積極的である。最後に65歳以降社員の満足度別には、満足している企業ほどすべての仕組みの整備に積極的である。

3. 雇用・報酬管理

65歳以降の社員を雇用している企業(以下「65歳以降社員雇用実施比率」は2/3(66.4%))にのぼり、その雇用・報酬管理の仕組みについて60歳代前半層と「同じ」としている割合は半数(49.9%)である。残りの半数は異なる仕組みとなっており、その度合いについては、「異なる」(22.3%)と「やや同じ」(18.4%)が2割前後である(図表2-6-4)。具体的に異なる分野については「基本給の決め方」(70.7%)が最も多く、「賞与・一時金の決め方」(30.1%)、「昇給の有無」(28.4%)、「賃金テーブルの設定」(22.7%)、「諸手当の種類」(20.2%)、「賞与・一時金の支給対象者の範囲」(20.1%)といった給与に関わる項目、「所定内労働時間の長さ」(28.4%)、「昇格(昇進)の有無」(20.2%)がこれに続いている。

まず経営特性別にみると、第1に業種別には、65歳以降社員雇用実施比率の高い典型業種は医療・福祉で、逆に情報通信業で少ない、雇用・報酬の管理の一致度について「一致度指数」(算出方法は図表2-6-4の注を参照)の値に注目すると情報通信業と医療・福祉で指数の値が大きく、一致している度合いが高いのに対し、建設業で低い、異なる分野については業種によって違いがみられ、「基本給の決め方」は情報通信業で多くなるのに対し、「賞与・一時金の決め方」は建設業で、「所定内労働時間の長さ」は金融・保険・不動産業で、「所定外労働時間の長さ」は運輸業でそれぞれ多くなるという特徴がみられる(図表2-6-5)。第2に正社員規模別にみると、65歳以降社員を雇用している割合および雇用・報酬の管理の一致度については規模の大きさに比例した傾向はみられない、異なる分野については規模の小さい企業ほどおおむね「昇給の有無」「昇格の有無」が多くなるという特徴がみられる。

高齢者活用との関連別で確認すると、第1に60歳代前半層の雇用形態別には、65歳以降社員を雇用している割合は正社員雇用型企業で多い、雇用・報酬の管理の一致度については非正社員雇用型企業で値が大きい、異なる分野については正社員雇用型で「昇給の有無」「昇格の有無」「諸手当の種類」「賞与・一時金の支給対象者の範囲」「賞与・一時金の決

図表 2-6-4 . 65 歳以降従業員の有無と 65 歳以降従業員の雇用・報酬管理（全体）

（N=2733、単位：％）

| | | | |
|----------------------------------|--|------------------------|--------|
| 60歳代前半層の雇用・賃金管理との一致度 (N=1814) | 60歳代前半層の雇用・賃金管理との違い (N=851) (複数回答) | いる | 66.4 |
| | | 同じ | (49.9) |
| | | やや同じ | (18.4) |
| | | かなり異なる | (8.5) |
| | | 異なる | (22.3) |
| | | 従業員格付け制度 | <14.5> |
| | | 賃金テーブルの設定 | <22.7> |
| | | 配置転換・異動の有無 | <9.9> |
| | | 所定内労働時間の長さ | <28.4> |
| | | 所定外労働時間（残業）の長さ | <81.1> |
| | | 対象となる教育訓練の種類 | <3.7> |
| | | 基本給の決め方 | <70.7> |
| | | 基本給の支払い形態 | <17.3> |
| | | 昇給の有無 | <28.4> |
| | | 昇格（昇進）の有無 | <21.8> |
| | | 諸手当の種類 | <20.2> |
| | | 賞与・一時金の支給対象者の範囲 | <20.1> |
| | | 賞与・一時金の決め方 | <30.1> |
| | | 利用できる保養所やレクリエーション施設の範囲 | <3.5> |
| | | 退職金・慰労金の決め方 | <13.7> |
| 無回答 | <3.1> | | |
| 無回答 | (1.0) | | |
| 一致度指数 | 2.97 | | |
| いない | 31.6 | | |
| 無回答 | 2.0 | | |

（注1）（ ）内の値は「いる」の回答数を母数とした割合で、< >内の値は「やや同じ」「かなり異なる」「異なる」の回答数を母数とした割合である。

（注2）一致度指数：「異なる」を1点、「かなり異なる」を2点、「やや同じ」を3点、「同じ」を4点とし、その総和を「件数」-「いない」の回答数-「無回答」の回答数で除して算出。

め方」「退職金・慰労金の決め方」が多く、非正社員型は「所定内労働時間の長さ」が多いという特徴がみられる。第2に60歳代前半層比率別には、65歳以降社員を雇用している割合は比率の大きい企業ほど多い、雇用・報酬の管理の一致度については比率の大きさに比例した傾向がみられない、異なる分野については比率の大きい企業ほど「諸手当の種類」「賞与・一時金の支給対象者の範囲」「退職金・慰労金の決め方」が多くなるという特徴がみられる。第3に60歳代前半層社員の満足度別には、65歳以降社員の雇用実施比率は満足している企業ほど多くなる、雇用・報酬の管理の一致度については満足している企業ほど値が大きくなる、異なる分野については不満派企業ほど「配置転換・異動の有無」「所定内労働時間の長さ」「所定外労働時間の長さ」「対象となる教育訓練の種類」が多くなるという特徴がみられる。第4に今後の活用方針別には、65歳以降社員雇用実施比率は66歳以上社員活用希望企業で多い、雇用・報酬の管理の一致度については66歳以上社員活用希望企業で値が大きい、異なる分野については正社員雇用型企业、および改正高齢法範囲限定型企业で「基本給の決め方」が多いという特徴がみられる。最後に65歳以降社員の満足度には、雇用・報酬の管理の一致度については満足派企業で値が大きい、異なる分野については不満派企業ほど「所定内労働時間の長さ」「所定外労働時間の長さ」「基本給の支払い形態」「昇給の有無」「昇格の有無」が多いという特徴がみられる。

図表 2-6-5 . 65 歳以降従業員の有無と 65 歳以降従業員の雇用・報酬管理 (クロス分析)

(単位: %)

| 業種 | 経営特性 | 件数 | 一致度指数 | いる | | いない | | | | | | | | | | | | | 無回答 | | | | |
|-----------------|-------------|------|-------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|----|-----|----|----|----|----|
| | | | | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 |
| 合計 | | 2733 | 181.4 | 2.97 | 891 | <3.7> | <30.7> | <38.4> | <21.8> | <20.2> | <20.1> | <30.1> | <3.5> | <13.7> | <3.1> | <31.6> | <2.0> | | | | | | |
| 業種 | 製造業 | 173 | 2.86 | <3.8> | 58 | <33.5> | <33.5> | <19.1> | <10.9> | <6.3> | <36.4> | <21.4> | <12.7> | <7.5> | <43.7> | <3.1> | | | | | | | |
| | 卸売業 | 671 | 3.23 | <4.7> | 186 | <27.7> | <27.7> | <18.9> | <28.2> | <42.9> | <63.3> | <95.2> | <142.6> | <223.9> | <352.4> | <531.7> | <784.2> | | | | | | |
| | 情報通信業 | 101 | 3.7 | <15.7> | 30 | <29.7> | <29.7> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | 運輸業 | 201 | 3.95 | <17.3> | 63 | <31.3> | <31.3> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | 卸売・小売業 | 243 | 3.07 | <15.3> | 75 | <30.9> | <30.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | 不動産業 | 184 | 3.09 | <12.8> | 47 | <25.5> | <25.5> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | 医療・保健・不動産業 | 399 | 3.76 | <18.4> | 124 | <31.1> | <31.1> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | サービス業 | 617 | 2.94 | <11.2> | 215 | <34.8> | <34.8> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | その他 | 31 | 2.55 | <4.0> | 11 | <35.5> | <35.5> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | 300人以下 | 1089 | 66.8 | 727 | 3.04 | 344 | <31.6> | <31.6> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| | 301-500人以下 | 875 | 67.8 | 593 | 2.94 | 294 | <33.7> | <33.7> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| 501-1,000人以下 | 467 | 63.4 | 296 | 2.88 | 155 | <33.2> | <33.2> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | | |
| 1,001人以上 | 298 | 65.8 | 196 | 2.86 | 86 | <28.9> | <28.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | | |
| 高齢者活用の雇用形態 | 正社員 | 174 | 82.2 | 143 | 2.71 | 86 | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | <49.4> | | | | | | |
| | 非正社員 | 2559 | 65.3 | 1671 | 2.99 | 805 | <31.3> | <31.3> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | <18.9> | | | | | | |
| 高齢者活用のパート・アルバイト | 0-2% | 767 | 42.4 | 325 | 2.97 | 153 | <20.0> | <20.0> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | <16.3> | | | | | | |
| | 2.01-5% | 726 | 72.6 | 527 | 2.97 | 249 | <33.9> | <33.9> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | <19.7> | | | | | | |
| 高齢者活用のパート・アルバイト | 5.01-10% | 615 | 78.0 | 490 | 2.98 | 235 | <38.2> | <38.2> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | <23.9> | | | | | | |
| | 10.01%以上 | 423 | 87.9 | 372 | 2.94 | 198 | <46.8> | <46.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | <29.8> | | | | | | |
| 60歳以上の雇用形態 | 満足している | 543 | 72.0 | 391 | 3.14 | 157 | <28.9> | <28.9> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | <19.1> | | | | | | |
| | やや満足している | 1699 | 69.0 | 1173 | 2.96 | 586 | <34.6> | <34.6> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | <21.8> | | | | | | |
| 高齢者活用の今頃の方針 | 改正高齢者の雇用 | 2237 | 83.3 | 1416 | 2.77 | 713 | <31.9> | <31.9> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | <21.6> | | | | | | |
| | 65歳以上の活用を希望 | 412 | 92.0 | 379 | 3.23 | 171 | <40.6> | <40.6> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | <27.9> | | | | | | |
| 65歳以上の満足度 | 満足している | 443 | 100.0 | 443 | 3.14 | 170 | <38.4> | <38.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | <19.4> | | | | | | |
| | やや満足している | 1088 | 100.0 | 1088 | 2.94 | 558 | <51.3> | <51.3> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | <21.9> | | | | | | |
| 満足していない | | 260 | 100.0 | 260 | 2.78 | 152 | <58.5> | <58.5> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | <25.7> | | | | | | |

(注) 60歳代前半層の雇用・賃金管理の項目は複数回答。

第2節 働きぶりの評価

65歳以降社員の働きぶりについて企業はどのように評価しているのだろうか。図表2-6-6をみると、肯定的評価が9割弱(84.4% : 「満足している」24.4%、「やや満足している」60.0%)、否定的評価が1割強(14.3% : 「満足していない」1.5%、「あまり満足していない」12.8%)であり、ほとんどの企業が65歳以降社員の働きぶりに満足している。

こうした結果を指数化した「満足度指数」(算出方法は同図表の注を参照のこと)を業種および正社員規模からなる経営特性との関連で確認すると、業種ごとの違い、正社員規模の大きさに比例した有意な傾向がみられない。

つぎに高齢者活用との関連で確認すると、第1に60歳代前半層の雇用形態別および60歳代前半比率別には雇用形態の違い、比率の大きさに比例した有意な傾向はみられない。しかしながら、第2に60歳代前半層社員の満足度別および今後の活用方針別には有意な傾向がみられ、満足派企業ほど、66歳以上社員活用希望企業ほど、指数の値がそれぞれ大きくなり、65歳以降社員の働きぶりに満足していることがうかがえる。

図表2-6-6 . 65歳以降社員の働きぶりの評価

(単位：%)

| | | 件数 | 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 | 無回答 | 満足度指数 | |
|---------------|------------|----------------|--------|----------|------------|---------|-----|-------|------|
| 合計 | | 1814 | 24.4 | 60.0 | 12.8 | 1.5 | 1.3 | 3.09 | |
| 経営特性 | 業種 | 建設業 | 89 | 27.0 | 60.7 | 10.1 | 1.1 | 1.1 | 3.15 |
| | | 製造業 | 373 | 25.7 | 57.1 | 13.4 | 2.4 | 1.3 | 3.08 |
| | | 情報通信業 | 35 | 31.4 | 51.4 | 17.1 | 0.0 | 0.0 | 3.14 |
| | | 運輸業 | 154 | 20.1 | 68.8 | 9.1 | 1.3 | 0.6 | 3.08 |
| | | 卸売・小売業・飲食店・宿泊業 | 243 | 18.5 | 60.1 | 18.1 | 2.5 | 0.8 | 2.95 |
| | | 金融・保険・不動産業 | 106 | 26.4 | 60.4 | 12.3 | 0.9 | 0.0 | 3.12 |
| | | 医療・福祉 | 352 | 25.6 | 61.9 | 10.8 | 0.9 | 0.9 | 3.13 |
| | | サービス業 | 433 | 25.9 | 58.4 | 12.2 | 0.9 | 2.5 | 3.12 |
| | その他 | 20 | 15.0 | 50.0 | 30.0 | 5.0 | 0.0 | 2.75 | |
| | 正社員規模 | 300人以下 | 727 | 23.1 | 59.3 | 14.6 | 2.2 | 0.8 | 3.04 |
| 301～500人以下 | | 593 | 26.6 | 58.5 | 12.3 | 0.8 | 1.7 | 3.13 | |
| 501～1,000人以下 | | 296 | 24.3 | 62.2 | 10.5 | 2.0 | 1.0 | 3.10 | |
| 1,001人以上 | | 196 | 23.0 | 63.8 | 11.7 | 0.0 | 1.5 | 3.11 | |
| 高齢者活用の雇用形態 | | | | | | | | | |
| 正社員 | | 143 | 23.8 | 64.3 | 9.1 | 1.4 | 1.4 | 3.12 | |
| 非正社員 | | 1671 | 24.5 | 59.6 | 13.2 | 1.5 | 1.3 | 3.08 | |
| 高齢者活用のパフォーマンス | 60歳前半比率 | 0～2% | 325 | 27.7 | 56.3 | 13.5 | 1.2 | 1.2 | 3.12 |
| | | 2超～5% | 527 | 24.9 | 57.9 | 13.7 | 2.3 | 1.3 | 3.07 |
| | | 5超～10% | 480 | 19.6 | 65.6 | 12.3 | 1.3 | 1.3 | 3.05 |
| | | 10%超以上 | 372 | 27.7 | 59.1 | 10.8 | 1.3 | 1.1 | 3.14 |
| | 60歳前半層の満足度 | 満足している | 391 | 61.9 | 33.8 | 3.6 | 0.0 | 0.8 | 3.59 |
| | | 満足していない | 227 | 6.6 | 38.3 | 44.9 | 8.4 | 1.8 | 2.44 |
| 高齢者活用の今後の方針 | | | | | | | | | |
| 改正高齢法の範囲 | | 1416 | 23.3 | 58.4 | 15.2 | 1.8 | 1.3 | 3.05 | |
| 66歳以上の活用を希望 | | 379 | 28.2 | 66.2 | 4.7 | 0.5 | 0.3 | 3.22 | |

(注) 満足度指数 : 「満足していない」を1点、「あまり満足していない」を2点、「やや満足している」を3点、「満足している」を4点とし、その総和を「件数」-「無回答」の回答数で除して算出。

第3節 雇用確保の課題と支援

1. 雇用確保の課題

65歳以降の社員の雇用確保に取り組む際に、「課題あり」と考える企業が9割強（93.9%）に達しており、ほとんどの企業が何らかの課題を抱えている（図表 2-6-7。なお課題の値の算出方法は同図表の注を参照のこと）。その内容は60歳代前半層社員の活用の課題と同様に「本人の健康」（73.3%）、「担当する仕事の確保」（61.1%）、「本人のモチベーションの維持・向上」（60.6%）、「本人の能力の維持・向上」（51.1%）といった本人に関わる課題である。この他には「社内の従業員の年齢構成のバランス」（41.9%）や「会社全体の人件費の増加」（40.6%）、「管理職と60歳代後半層の従業員との人間関係」（22.3%）等の企業や職場に関わる課題が挙げられている。

こうした課題を経営特性との関連で確認すると、第1に業種別には「担当する仕事の確保」は金融・保険・不動産業と情報通信業で多くなり、しかもこれに加えて金融・保険・不動産業では「管理職と60歳代後半層の従業員との人間関係」「本人のモチベーションの維持・向上」が、情報通信業で「会社全体の人件費の増加」がそれぞれ多くなる。この他に運輸業では「本人の健康」が、医療・福祉では「本人の能力の維持・向上」が多くなる。第2に正社員規模別には規模の大きい企業ほど「担当する仕事の確保」「社内の従業員の年齢構成のバランス」「会社全体の人件費の増加」「職場環境の整備」「管理職と60歳代後半層の従業員との人間関係」「管理職以外と60歳代後半層の従業員との人間関係」といった企業・職場に関わる課題が挙げられている。

つぎに高齢者活用との関連で確認すると、第1に60歳代前半層の雇用形態別では非正社員雇用型企業で「担当する仕事の確保」が多くなる。第2に60歳代前半比率別には比率の高い企業ほど、「社内の従業員の年齢構成のバランス」「本人の健康」が多くなるのに対し、低い企業ほど「担当する仕事の確保」「会社全体の人件費の増加」「管理職と60歳代後半層の従業員との人間関係」が多くなる。第3に60歳代前半層の満足度別には不満派企業ほど多岐にわたる課題を挙げているのに対し、満足している企業ほど「本人の健康」が多くなる。第4に今後の活用方針別には改正高齢法範囲限定企業で「担当する仕事の確保」「社内の従業員の年齢構成のバランス」「会社全体の人件費の増加」が多くなる。第5に65歳以上社員の有無別には、いない企業で「担当する仕事の確保」「会社全体の人件費の増加」が多くなる。最後に65歳以降の社員の満足度別には不満派企業ほど多岐にわたる課題を挙げている。

図表 2-6-7. 65 歳以降社員の雇用確保の課題（複数回答）

（単位：％）

| 経営特性 | 業種 | 件数 | 課題あり | 担当する仕事の確保 | 構成内のパート・アルバイトの年齢 | 構成員全体の人員費の | 職場環境の整備 | 間半管理職と60歳以上の後継者の関係 | 従業員と60歳以上の後継者の関係 | 本人の能力の維持・向上 | 本人の健康 | 家族の健康 | その他 | とくになし | 無回答 |
|------|----------------|------|-------|-----------|------------------|------------|---------|--------------------|------------------|-------------|--------|--------|-------|-------|-----|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2733 | 93.9 | (61.1) | (41.9) | (40.6) | (19.1) | (22.3) | (16.3) | (60.6) | (73.3) | (12.7) | (1.5) | 3.6 | 2.5 |
| | 建設業 | 120 | 95.8 | (50.4) | (44.4) | (46.1) | (13.0) | (18.3) | (11.3) | (67.0) | (70.5) | (11.3) | (0.8) | 2.5 | 1.7 |
| | 製造業 | 647 | 96.6 | (64.8) | (44.5) | (42.0) | (26.2) | (23.1) | (15.5) | (61.5) | (76.5) | (13.6) | (2.4) | 2.5 | 0.9 |
| | 情報通信業 | 101 | 89.1 | (81.1) | (41.1) | (58.9) | (14.5) | (15.6) | (14.5) | (55.6) | (61.2) | (12.2) | (1.1) | 2.0 | 8.9 |
| | 運輸業 | 201 | 97.0 | (53.8) | (34.3) | (28.8) | (15.4) | (14.8) | (15.4) | (56.9) | (81.5) | (9.8) | (1.0) | 2.5 | 0.5 |
| | 卸売・小売業・飲食店・宿泊業 | 419 | 93.8 | (66.2) | (40.0) | (44.6) | (19.8) | (21.6) | (16.0) | (62.6) | (73.0) | (14.3) | (0.7) | 3.8 | 2.4 |
| | 金融・保険・不動産業 | 184 | 93.0 | (75.4) | (42.0) | (42.0) | (18.7) | (37.4) | (22.8) | (76.6) | (61.4) | (11.7) | (0.5) | 4.3 | 2.7 |
| | 医療・福祉 | 399 | 93.0 | (48.0) | (34.5) | (26.7) | (12.7) | (19.4) | (14.5) | (60.6) | (75.2) | (12.2) | (1.1) | 4.5 | 2.5 |
| | サービス業 | 617 | 91.3 | (58.7) | (46.9) | (43.5) | (17.2) | (22.2) | (17.4) | (55.0) | (71.5) | (12.4) | (2.0) | 5.0 | 3.7 |
| | その他 | 31 | 100.0 | (71.0) | (51.6) | (58.1) | (38.7) | (45.2) | (32.3) | (74.2) | (67.7) | (16.1) | (0.0) | 0.0 | 0.0 |
| | 300人以下 | 1089 | 93.4 | (57.3) | (39.0) | (37.3) | (16.5) | (20.3) | (15.5) | (52.4) | (72.8) | (12.0) | (1.5) | 3.6 | 3.0 |
| | 正社員規模 | 875 | 93.7 | (60.9) | (42.8) | (39.0) | (18.8) | (21.9) | (16.3) | (60.5) | (74.5) | (12.2) | (1.4) | 4.2 | 2.1 |
| | 301～1,000人以下 | 467 | 93.6 | (63.6) | (43.3) | (45.5) | (20.1) | (22.2) | (15.1) | (62.0) | (72.1) | (14.0) | (1.6) | 4.5 | 1.9 |
| | 1,001人以上 | 298 | 97.3 | (70.4) | (46.2) | (48.6) | (27.5) | (30.0) | (20.7) | (63.1) | (72.8) | (14.2) | (1.7) | 0.7 | 2.0 |
| | 高齢者活用の雇用形態 | 174 | 86.8 | (43.1) | (45.7) | (43.1) | (12.6) | (13.2) | (15.9) | (53.7) | (72.1) | (11.3) | (2.0) | 8.0 | 5.2 |
| | 正社員 | 2559 | 94.4 | (62.2) | (41.5) | (40.4) | (19.5) | (22.8) | (16.3) | (61.0) | (73.3) | (12.7) | (1.5) | 3.3 | 2.3 |
| | 非正社員 | 767 | 91.4 | (72.2) | (35.3) | (45.0) | (20.6) | (25.7) | (17.5) | (58.3) | (68.9) | (10.7) | (0.9) | 4.3 | 4.3 |
| | 60歳前半比率 | 726 | 95.3 | (61.2) | (39.6) | (41.8) | (20.3) | (24.9) | (17.3) | (62.4) | (72.3) | (14.1) | (1.8) | 3.3 | 1.4 |
| | 2超～5% | 615 | 95.4 | (58.1) | (48.7) | (39.2) | (19.1) | (20.8) | (15.0) | (63.1) | (76.2) | (13.0) | (1.4) | 3.1 | 1.5 |
| | 5超～10% | 423 | 95.3 | (44.9) | (48.4) | (34.2) | (15.8) | (15.4) | (16.2) | (59.3) | (80.2) | (12.2) | (2.2) | 2.8 | 1.9 |
| | 10%超以上 | 543 | 92.4 | (50.0) | (37.7) | (32.1) | (17.1) | (13.3) | (9.7) | (50.6) | (76.0) | (12.3) | (1.4) | 5.9 | 1.7 |
| | 60歳前半層の満足度 | 1699 | 96.2 | (61.4) | (41.6) | (40.5) | (19.4) | (21.9) | (15.5) | (60.9) | (74.4) | (13.2) | (1.7) | 2.8 | 1.0 |
| | やや満足していない | 389 | 96.1 | (72.7) | (47.9) | (51.4) | (20.9) | (35.1) | (28.9) | (74.6) | (66.6) | (11.8) | (0.8) | 3.1 | 0.8 |
| | 改正高齢法の範囲 | 2237 | 95.6 | (65.5) | (43.6) | (44.5) | (19.9) | (23.6) | (17.2) | (61.3) | (72.0) | (12.4) | (1.6) | 3.6 | 0.8 |
| | 65歳以上の活用を希望 | 412 | 95.9 | (37.7) | (31.6) | (19.2) | (14.7) | (14.7) | (11.4) | (58.2) | (50.2) | (13.9) | (1.0) | 4.1 | 0.0 |
| | 高齢者活用の今後の方針 | 863 | 94.5 | (73.1) | (40.7) | (49.0) | (21.7) | (25.7) | (17.2) | (61.3) | (69.5) | (13.0) | (1.5) | 4.5 | 1.0 |
| | 65歳以上の有無 | 1814 | 96.5 | (55.4) | (42.3) | (36.5) | (17.9) | (20.5) | (15.9) | (60.2) | (74.8) | (12.4) | (1.5) | 3.3 | 0.2 |
| | いる | 443 | 93.4 | (52.5) | (38.2) | (34.8) | (16.2) | (16.4) | (12.5) | (57.8) | (47.3) | (12.5) | (1.5) | 5.9 | 0.7 |
| | 満足している | 1088 | 97.7 | (54.9) | (42.7) | (34.9) | (18.1) | (20.7) | (15.0) | (59.4) | (76.5) | (12.2) | (1.6) | 2.2 | 0.1 |
| | 65歳以降の満足度 | 260 | 97.3 | (61.7) | (46.7) | (44.3) | (19.3) | (26.1) | (24.2) | (68.0) | (70.7) | (13.1) | (1.2) | 2.7 | 0.0 |
| | 満足していない | | | | | | | | | | | | | | |

（注1）課題あり：100-「とくになし」-「無回答」
 （注2）（ ）内の値は「課題あり」の回答数を母数にして算出した値。

2. 雇用確保に向けた国などからの必要な支援

65歳以降社員の雇用確保に対する国からの「支援を求める」の回答が8割強(81.3%)にのぼり、ほとんどの企業が何らかの支援を必要としており、「活用を進めるための人件費等の経費助成」(74.3%)が主要な支援内容である(図表2-6-7。なお、求める支援内容の値の算出方法は同図表の注を参照のこと)。それを踏まえて「個人の健康管理への支援」(45.5%)や「家族の健康管理支援の充実」(22.3%)といった本人と家族に関わる健康管理への支援、「年齢に関わりなく働ける社会の実現のための啓発活動」(26.8%)や「個人が行う能力開発に対する助成金等の充実」(22.8%)といった社会の基盤整備や能力開発への支援を求めている。

こうした支援内容を経営特性との関連で確認すると、第1に業種別には「活用を進めるための人件費等の経費助成」については業種の違いに関わらず共通して求められている支援内容であり、この他に運輸業で「個人の健康管理への支援」が、金融・保険・不動産業で「企業向けアドバイス機能の充実」が多くなる。第2に正社員規模別には規模の大きい企業ほど「活用モデル企業の提示」「個人への教育訓練機会の提供」「労働市場や職業情報等の情報提供」といった情報提供等の支援が多くなる。

つぎに高齢者活用との関連で確認すると、第1に60歳代前半層の雇用形態別では雇用形態の違いによる有意な傾向がみられない。しかしながら、第2に60歳代前半比率別には比率の高い企業ほど「企業向けアドバイス機能の充実」が多くなる。第3に60歳代前半層の満足度別には満足派企業ほど「個人の健康管理への支援」が多くなるのに対し、不満派企業ほど「活用を進めるための人件費等の経費助成」「個人向け職業生活の相談・アドバイス機能の充実」「労働市場や職業情報等の情報提供」「公共職業訓練の充実」といった雇用確保に関わる環境整備への支援を求めている。第4に今後の活用方針別には改正高齢法範囲限定企業で「担当する仕事の確保」「社内の従業員の年齢構成のバランス」「会社全体の人件費の増加」が多くなる。第5に65歳以上社員の有無別には有意な傾向はみられない。最後に65歳以降社員の満足度別には満足している企業ほど「個人の健康管理への支援」が多くなるのに対し、満足していない企業ほど「活用を進めるための人件費等の経費助成」が多くなる。

図表 2-6-8-8 . 65 歳以降社員の雇用確保に向けた国に求める支援（複数回答）

(単位：%)

| 業種 | 件数 | 支援を求める | | | | | | | | | | | | | とくになし | 無回答 |
|--------------|------|---------|------------|---------------------|--------------|-------------|--------------|---------------|-----------|------------|---------------|--------------|-----------|-----------|-------|-----|
| | | 企業機能の充実 | 活用モデル企業の提供 | 備前の開きや新しい導機や入構や支援設備 | 人件費を進める経費の助成 | 活用を進める経費の助成 | 会員の情報提供教育訓練機 | 充実に資する助成金整備の発 | 能相個人の談向充実 | 支個人の健康管理への | 健康家族(親を含む)の充実 | 等労働市場や提供職業情報 | 公共職業訓練の充実 | 職業的な評価の確立 | | |
| 合計 | 2733 | 81.3 | (12.3) | (74.3) | (71.1) | (6.2) | (22.8) | (45.5) | (22.3) | (9.7) | (7.0) | (6.6) | (26.8) | (2.7) | 14.2 | 4.5 |
| 建設業 | 120 | 80.9 | (10.3) | (74.3) | (71.1) | (6.2) | (26.8) | (45.5) | (22.3) | (9.7) | (7.0) | (6.6) | (26.8) | (2.7) | 14.2 | 4.5 |
| 製造業 | 647 | 85.6 | (16.1) | (20.2) | (76.2) | (8.3) | (43.3) | (21.8) | (21.8) | (12.5) | (7.6) | (6.9) | (25.2) | (3.4) | 11.9 | 2.5 |
| 情報通信業 | 101 | 81.2 | (12.2) | (13.4) | (81.7) | (12.2) | (24.4) | (30.5) | (13.4) | (12.2) | (13.4) | (9.7) | (23.2) | (2.5) | 8.9 | 9.9 |
| 運輸業 | 201 | 80.1 | (7.5) | (14.9) | (75.8) | (6.9) | (21.1) | (60.3) | (23.6) | (3.7) | (2.5) | (3.1) | (23.6) | (2.5) | 17.9 | 2.0 |
| 卸売・小売業 | 419 | 82.3 | (13.0) | (9.8) | (74.8) | (7.5) | (19.4) | (42.9) | (27.0) | (7.5) | (7.3) | (6.7) | (25.8) | (2.3) | 12.9 | 4.8 |
| 金融・保険・不動産業 | 184 | 76.1 | (22.1) | (6.4) | (72.8) | (12.1) | (22.9) | (38.5) | (17.1) | (8.5) | (9.3) | (10.0) | (28.5) | (0.0) | 17.4 | 6.5 |
| 医療・福祉 | 399 | 78.7 | (6.4) | (8.0) | (72.3) | (8.6) | (24.8) | (43.3) | (17.5) | (10.2) | (5.5) | (7.0) | (28.7) | (3.2) | 16.0 | 5.3 |
| サービス業 | 617 | 79.8 | (11.5) | (12.4) | (73.1) | (6.3) | (21.6) | (50.1) | (23.9) | (9.1) | (6.9) | (4.9) | (29.7) | (2.9) | 14.7 | 5.5 |
| その他 | 31 | 87.1 | (18.5) | (14.8) | (66.7) | (22.3) | (29.6) | (40.8) | (22.3) | (22.3) | (22.3) | (7.5) | (29.6) | (0.0) | 9.7 | 3.2 |
| 300人以下 | 1089 | 79.3 | (12.6) | (10.6) | (74.3) | (6.4) | (23.3) | (45.9) | (23.3) | (6.7) | (5.3) | (6.4) | (27.0) | (2.6) | 15.6 | 5.1 |
| 301～500人以下 | 875 | 82.4 | (12.6) | (11.0) | (74.4) | (8.7) | (22.1) | (42.6) | (22.5) | (9.8) | (7.8) | (5.2) | (27.3) | (2.8) | 12.9 | 4.7 |
| 501～1,000人以下 | 467 | 79.2 | (12.1) | (14.9) | (76.0) | (8.1) | (21.8) | (48.4) | (21.1) | (12.1) | (8.3) | (6.2) | (25.1) | (3.0) | 17.8 | 3.0 |
| 1,001人以上 | 298 | 89.0 | (12.8) | (17.0) | (71.7) | (12.0) | (24.2) | (48.7) | (20.0) | (15.8) | (8.7) | (11.7) | (27.5) | (1.9) | 7.0 | 4.0 |
| 正社員 | 174 | 76.2 | (6.6) | (8.8) | (73.5) | (3.7) | (22.0) | (47.8) | (30.2) | (18.8) | (4.3) | (8.1) | (30.2) | (0.0) | 16.1 | 5.7 |
| 非正社員 | 2559 | 81.6 | (13.0) | (12.5) | (74.3) | (8.5) | (22.8) | (45.3) | (21.7) | (9.8) | (7.2) | (6.6) | (26.6) | (2.8) | 14.0 | 4.4 |
| 0～2% | 767 | 79.1 | (13.9) | (14.2) | (75.5) | (8.8) | (23.5) | (40.2) | (20.0) | (10.4) | (8.1) | (6.4) | (29.2) | (2.7) | 14.3 | 6.6 |
| 2超～5% | 726 | 82.2 | (12.8) | (11.4) | (76.3) | (7.9) | (21.8) | (43.8) | (20.6) | (10.1) | (7.4) | (5.8) | (26.5) | (2.7) | 13.5 | 4.3 |
| 5超～10% | 615 | 82.3 | (12.3) | (10.7) | (73.1) | (8.1) | (24.7) | (50.8) | (23.9) | (10.1) | (6.3) | (8.7) | (22.5) | (2.9) | 14.3 | 3.4 |
| 10%超以上 | 423 | 83.0 | (8.3) | (9.4) | (73.3) | (6.0) | (20.8) | (49.3) | (25.7) | (7.7) | (5.2) | (5.7) | (31.9) | (2.0) | 14.2 | 2.8 |
| 満足している | 543 | 81.0 | (10.2) | (12.2) | (68.6) | (6.5) | (21.9) | (49.4) | (25.1) | (5.9) | (3.8) | (5.2) | (26.5) | (1.9) | 16.4 | 2.6 |
| やや満足している | 1699 | 83.6 | (12.7) | (12.1) | (75.4) | (8.1) | (21.4) | (46.3) | (22.7) | (10.5) | (6.6) | (6.3) | (26.8) | (2.6) | 13.6 | 2.8 |
| 満足していない | 389 | 80.5 | (15.3) | (12.4) | (77.0) | (9.6) | (27.8) | (39.0) | (18.3) | (11.2) | (12.8) | (9.9) | (27.8) | (4.1) | 15.4 | 4.1 |
| 改正高齢法の範囲 | 2237 | 83.0 | (13.4) | (13.1) | (76.1) | (8.1) | (22.7) | (44.7) | (21.3) | (10.6) | (7.5) | (6.9) | (25.7) | (2.8) | 14.1 | 2.9 |
| 66歳以上の活用を希望 | 412 | 82.3 | (8.0) | (6.8) | (63.1) | (8.3) | (22.7) | (50.2) | (26.9) | (5.3) | (4.4) | (6.0) | (32.4) | (1.8) | 15.8 | 1.9 |
| いない | 863 | 81.0 | (16.9) | (16.3) | (75.1) | (9.1) | (23.7) | (42.6) | (22.0) | (10.2) | (7.3) | (6.5) | (28.8) | (2.5) | 14.9 | 4.1 |
| 65歳以上の有無 | 1814 | 84.0 | (10.6) | (10.4) | (73.9) | (7.6) | (22.3) | (46.9) | (22.4) | (9.4) | (6.9) | (6.7) | (26.0) | (2.7) | 14.2 | 1.8 |
| 満足している | 443 | 81.5 | (11.7) | (10.6) | (70.7) | (7.2) | (21.8) | (49.4) | (22.9) | (9.4) | (6.6) | (8.3) | (29.1) | (1.7) | 16.5 | 2.0 |
| やや満足している | 1088 | 85.4 | (10.0) | (11.0) | (74.0) | (8.3) | (22.1) | (47.3) | (22.6) | (9.7) | (6.7) | (5.6) | (24.9) | (2.3) | 13.2 | 1.4 |
| 満足していない | 260 | 83.5 | (11.0) | (6.5) | (78.3) | (6.0) | (21.7) | (38.7) | (19.4) | (7.8) | (7.8) | (7.8) | (24.0) | (6.0) | 13.8 | 2.7 |

(注1) 支援を求める：100-「とくになし」-「無回答」

(注2) ()内の値は「支援を求める」の回答数を母数にして算出した値。