

## 1章 調査の実施目的と調査方法

### 1節 実施目的

「60歳以降の人事管理と人材活用に関するアンケート調査」（以下、「本調査」と記述する）は、団塊世代の高齢化と高年齢者雇用安定法の改正（平成16年改正、平成24年改正）により、高齢者の雇用者数が増加する状況下で、企業における高齢者対策の状況を把握するために実施した。

本調査の主たる目的は、3つある。第1は、平成24年改正の高年齢者雇用安定法施行（以下、「24年改正法」と記述する）による人事管理への影響を捉えることである。平成16年改正の高年齢者雇用安定法では、①定年廃止、②定年延長、③継続雇用制度の導入により、65歳までの雇用確保措置を講じることとし、24年改正法では企業に希望者全員の雇用確保を義務づけている。政策的な対応を検討するには、24年改正法が、新卒採用・中途採用や社内外への異動の決定にいかなる影響を与え、人事管理領域における高齢者対策にどのような影響を与えるのかを把握する必要がある。課題があれば、支援策の検討が要請されることから、本調査では、24年改正法が上記の他の世代の採用や異動、高齢者の人材活用方法に与える状況を把握している。

第2は、60歳代前半層の人事制度の整備状況を捉えることである。60歳代前半層が数量的に増加することを受け、従業員の労働条件を個別に設定するのではなく、制度設計による管理の推進が求められる。他方で、高齢者は多様なスキルや経験、意識をもつ。このため、意欲や能力を活かした人事制度を設計するには、高齢者を一律に管理するのではなく、保有能力や意欲、期待役割等を基準にコースを設定するといったグループによる管理が必要となる。この制度設計にあたり、従業員の公平性や納得性を考慮すれば、60歳以前の人事制度との継続性という観点を分析に組み込む必要がある。この問題意識から、本調査では人事制度の継続性の観点から、60歳代前半層の制度の整備状況を捉えることとしている。

第3は、65歳以上の高齢従業員の就業状況を捉えることである。地域社会への社会参加や自営業という働き方に限らず、企業側や就業希望者側が双方に利点を享受できる方法を解明し、希望すれば従業員が企業で働ける環境を整えることも、生涯現役社会の実現に向けた雇用環境整備の対策として求められている。特に、65歳を越えた雇用は、制度設計ではなく、個別管理により進められていることから、高齢者が活用される条件を、高齢者の属性や現場の工夫から捉え、その方法を広く情報として企業に提供することが求められる。この問題意識から、本調査では高齢従業員の就業状況や職業能力、現場の工夫を捉える設問を設けている。

## 2 節 調査方法

調査は、2013年10月1日から10月28日にかけて、郵送法にて実施した。調査票の回答は人事担当部長に協力を依頼し、調査実施会社への返信とした。調査票の配付基準は、大手信用調査会社のデータベースから、以下の2つの条件にある企業とした。

- ① 株式会社
  - ② 農業・林業、漁業、協同組織金融業、学校教育（ただし学習塾は除く）、保健衛生、社会保険・社会福祉・介護事業、協同組合、政治・経済・文化団体、宗教、その他サービス業、外国公務、国家公務、地方公務、分類不能の産業を除いた産業
- 上記の条件にあう企業から、規模の大きい順に配付した。

配付は20,000社に行い、回収数は4203社、回収率は21.0%であった。

(鹿生治行)