

3章 高齢者雇用施策と雇用の現状

1節 「60歳以降の職業生活」設計に対する支援体制

企業は、「従業員に自分自身で60歳以降の職業生活を考えてもらう」場として、「上司との面談」(62.8%)を最も重視しており、「自己申告制度」(36.3%)がそれに次いでいる。このような人事評価関連の場が中心であるが、「人事部門担当者との面談」(33.6%)、「ライフプラン策定のための研修」(11.4%)、「教育訓練機会の情報提供を通して」(2.8%)も一部活用されている(図表3-1)。

こうした支援体制の整備状況について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「上司との面談」が多くなっているが、とくに、その傾向は建設業で顕著に見られる。また、建設業では「自己申告を通して」及び「ライフプラン策定のための研修」、金融・保険業、不動産業では「人事部門の担当者との面談」及び「自己申告を通して」、製造業では「ライフプラン策定のための研修」を整備している企業が多くなっている

第2に、規模別にみると、「上司との面談」、「リフレッシュ休暇」及び「ライフプラン策定のための研修」は大手企業ほど整備している企業が多くなっており、従業員規模100人以下から501人以上の間でそれぞれ59.0%から65.0%、1.3%から7.5%、2.2%から29.5%に増加している。

第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、60歳時点を契機として、期待する役割が現役時代(59歳以下)と変わる自社内で直接雇用している「60歳代前半層の社員」が非正社員である企業(「非正社員型の企業」)ほど、「上司との面談」及び人事部門の担当者との面談を整備している。

図表3-1 「60歳以降の職業生活」を考えてもらう場(複数回答)

(単位：%)

	件数	上司との面談	人事部門の担当者との面談	自己申告を通して	教育訓練機会の情報提供を通して	リフレッシュ休暇	階層別研修	職能別研修(専門能力を刷新する目的を含む)	目的・課題(ITスキル習得など)別研修	キャリアプラン策定のための研修	ライフプラン策定のための研修	専門家にによるキャリアアカウゼリング	その他	とくになし	無回答	
全体	4203	62.8	33.6	36.3	2.8	3.5	3.0	0.9	0.9	3.1	11.4	0.7	1.2	16.2	1.5	
業種	建設業	274	69.3	29.6	42.3	1.8	3.3	2.9	0.7	0.4	5.8	14.6	0.4	0.7	12.4	1.5
	製造業	1301	64.6	37.1	35.1	4.0	4.7	3.2	0.6	0.7	2.5	14.8	0.8	1.0	13.5	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	66.7	26.7	26.7	-	6.7	3.3	-	6.7	3.3	16.7	3.3	-	20.0	3.3
	情報通信業	230	61.7	31.3	30.0	3.0	4.3	5.2	0.4	2.6	7.4	13.0	2.2	0.9	20.9	2.2
	運輸業	539	60.3	26.0	37.7	2.0	2.2	1.3	0.7	0.6	0.7	5.4	-	0.6	20.0	1.5
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	60.2	38.6	37.1	1.7	3.6	2.8	1.1	0.9	4.0	12.3	0.8	1.4	15.4	0.8
	金融・保険業、不動産業	126	62.7	46.8	42.1	0.8	3.2	7.1	2.4	-	7.1	12.7	1.6	2.4	11.9	-
	サービス業	789	62.4	28.0	35.0	3.4	2.3	2.8	1.1	1.0	1.9	7.1	0.5	1.6	19.4	1.3
	その他	14	71.4	21.4	64.3	-	-	-	-	-	-	-	-	7.1	7.1	-
正社員数	100人以下	312	59.0	29.2	37.8	3.5	1.3	1.3	1.9	1.3	1.9	2.2	0.6	1.0	20.2	1.0
	101～300人	2524	63.1	36.2	36.1	2.5	2.7	2.4	0.7	0.8	1.6	7.4	0.4	1.1	17.6	1.1
	301～500人	697	64.3	34.0	35.7	3.2	4.0	4.3	1.1	1.3	3.4	14.5	1.0	1.0	14.9	0.4
	501人以上	628	65.0	26.8	39.0	3.7	7.5	4.9	1.0	0.6	9.6	29.5	1.9	2.1	10.2	0.5
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	58.9	30.2	35.7	2.9	2.5	2.4	1.3	0.8	1.8	6.8	0.3	1.3	19.8	1.1
	非正社員	2895	65.1	35.4	37.0	2.8	4.0	3.1	0.7	0.8	3.7	13.6	0.9	1.1	14.9	0.8

2節 定年制の状況と定年制の見直しの方針

(1) 定年制の状況

正社員に対する定年制の状況は「定年なし」は0.6%に過ぎず、何らかの「定年」を定めている。定めている定年制は、「60歳の定年を定めている」が86.9%で最も多く、「65歳以上の定年を定めている」(6.1%)と「61歳以上64歳以下の定年を定めている」(4.2%)は少ない(図表3-2)。

こうした定年制の状況について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「60歳の定年を定めている」企業が多くなっているが、とくに、その傾向は製造業(92.2%)、卸売・小売業、飲食店・宿泊業(91.9%)及び情報通信業(91.7%)で多くなっている。また、運輸業では、「61歳以上64歳以下の定年を定めている」(11.7%)及び「65歳以上の定年を定めている」(13.7%)が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「60歳の定年を定めている」企業が多くなっており、定めている比率は従業員規模100人以下の71.2%から501人以上の90.1%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「65歳以上の定年を定めている」企業が多くなっており、定めている比率は従業員規模501人以上の4.0%から100人以下の15.7%へと大きく増加している。

図表3-2 正社員に対する定年制の状況

(単位：%)

		件数	定年なし	60歳の定年 を定めている	61歳以上64 歳以下の定 年を定めてい る	65歳以上の 定年を定め ている	無回答
全体		4203	0.6	86.9	4.2	6.1	2.2
業種	建設業	274	-	87.2	4.7	5.5	2.6
	製造業	1301	0.2	92.2	2.6	2.7	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	-	80.0	10.0	3.3	6.7
	情報通信業	230	0.4	91.7	1.7	3.9	2.2
	運輸業	539	0.4	71.8	11.7	13.7	2.4
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	0.8	91.9	1.8	3.8	1.8
	金融・保険業、不動産業	126	0.8	88.1	4.8	4.0	2.4
	サービス業	789	1.3	81.5	4.4	10.6	2.2
	その他	14	7.1	78.6	14.3	-	-
正社員数	100人以下	312	2.9	71.2	7.4	15.7	2.9
	101~300人	2524	0.4	88.3	3.7	5.9	1.7
	301~500人	697	0.6	89.5	4.4	4.4	1.0
	501人以上	628	0.2	90.1	4.5	4.0	1.3

(2) 定年制の見直しの方針

定年制の見直しについては、「現行の制度を維持するつもりである」(90.6%)が9割強を占めており、「定年年齢の延長を検討している」(6.8%)は1割弱であり、「定年年齢の廃止を検討している」(0.2%)は1%にも満たない(図表3-3)。

こうした定年制の見直しについて、第1に、業種別には、すべての業種で「現行の制度を

維持するつもりである」が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業（94.6%）で顕著に見られる。また、運輸業では「定年年齢の延長を検討している」（10.3%）が多くなっている。

第2に、規模別にみると、規模に関わらず、定年年齢の見直しの方針は変わらない。

第3に、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、第4に、60歳以上比率別にみると、比率に関わらず、定年年齢の見直しの方針は変わらない。

図表3-3 定年制の見直しの方針

(単位：%)

		件数	定年制の廃止を検討している	定年年齢の延長を検討している	現行の制度を維持するつもりである	その他	無回答
全体		4086	0.2	6.8	90.6	2.0	0.4
業種	建設業	267	-	9.4	88.4	1.1	1.1
	製造業	1269	0.2	4.6	92.9	2.2	0.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	28	3.6	3.6	89.3	3.6	-
	情報通信業	224	0.4	2.7	94.6	2.2	-
	運輸業	524	0.2	10.3	88.5	1.0	-
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	877	0.2	8.1	88.5	2.6	0.6
	金融・保険業、不動産業	122	-	4.1	92.6	1.6	1.6
	サービス業	762	0.3	7.3	89.6	2.1	0.7
	その他	13	-	-	100.0	-	-
正社員数	100人以下	294	0.3	9.5	87.8	2.0	0.3
	101～300人	2470	0.1	6.9	90.6	1.9	0.4
	301～500人	686	0.1	7.3	89.9	2.2	0.4
	501人以上	619	0.6	4.7	92.2	2.3	0.2
60歳以上比率	～2%未満	1135	0.3	6.2	90.2	2.7	0.6
	2～5%未満	925	0.2	5.2	92.9	1.4	0.3
	5～10%未満	834	0.2	7.9	89.7	2.0	0.1
	10%以上	742	0.3	6.7	91.4	1.3	0.3
60歳代前半層雇用形態	正社員	1160	0.3	9.0	89.2	1.1	0.3
	非正社員	2895	0.2	5.9	91.3	2.4	0.3

3節 60歳代前半層の活用状況と60歳代前半層の活用の仕組み

(1) 60歳代前半層の活用状況

60歳時点で在籍していた正社員を「100」とした場合の60歳時点の活用状況は、「自社内引き続き直接雇用」が8割強（83.3%）を占め最も多く、「引退」（8.8%）がこれに続き、「子会社（派遣子会社を含む）・関連会社で雇用（出向・転籍を含む）」（3.1%）、「請負契約への変更」（0.3%）はわずかである（図表3-4）。

こうした60歳代前半層の活用状況について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「自社内引き続き直接雇用」が多くなっているが、こうした傾向は運輸業（88.0%）及び建設業（87.0%）で顕著に見られる。また、情報通信業（10.5%）及び製造業（10.4%）では「引退」が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「引退」の比率が高くなっており、「引退」比率は従業員規模100人以下の6.1%から501人以上の14.1%へと増加している。

図表 3 - 4 60 歳以降の活用状況

(単位：%)

		件数	(a) 自社内で引き続き直接雇用した割合	(b) 子会社(派遣子会社を含む)・関連会社で雇用した(出向・転籍を含む)割合	(c) 請負契約に変更した割合	(d) 引退した割合	(e) 上記(a)～(d)以外(転職、独立開業など)の割合
全体		3973	83.3	3.1	0.3	8.8	1.1
業種	建設業	265	87.0	3.8	0.2	7.8	1.2
	製造業	1235	83.2	3.6	0.3	10.4	0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	26	90.3	1.5	0.0	7.8	0.4
	情報通信業	216	69.5	4.1	0.4	10.5	2.9
	運輸業	513	88.0	2.3	0.1	6.8	1.5
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	855	84.2	2.7	0.2	8.3	1.0
	金融・保険業、不動産業	116	80.8	4.6	0.6	8.4	1.3
	サービス業	734	82.0	2.3	0.6	7.9	0.8
	その他	13	83.1	6.9	0.0	9.1	0.9
正社員数	100人以下	285	82.5	1.8	0.1	6.1	0.9
	101～300人	2410	84.7	2.8	0.4	7.5	1.0
	301～500人	662	83.5	2.9	0.3	9.8	1.2
	501人以上	602	77.5	5.2	0.3	14.1	1.5

(2) 60 歳代前半層の活用の仕組み

① 雇用上限年齢

正社員として定年を迎えた社員を引き続き雇用した場合における雇用契約で定めている雇用上限年齢で最も多いのは「65歳以下(法定通り)」(85.5%)で8割強を占めている。以下、「(雇用上限年齢は)特に定めていない」(9.2%)、「66～70歳」(4.4%)の順で続いている(図表3-5)。

こうした雇用契約で定めている雇用上限年齢について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「65歳以下(法定通り)」が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業(91.5%)及び製造業(91.3%)で顕著に見られる。また、運輸業(14.9%)及びサービス業(14.7%)では「特に定めていない」が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「65歳以下(法定通り)」企業が多くなっており、法定通り比率は従業員規模100人以下の68.0%から501人以上の91.4%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「とくに定めていない」企業が多くなっており、定めていない比率は従業員規模501人以上の4.5%から100人以下の22.1%へと大きく増加している。

図表3-5 雇用上限年齢

(単位：%)

		件数	65歳以下(法定通り)	66～70歳	71歳以上	特に定めていない	無回答
全体		4086	85.5	4.4	0.5	9.2	0.5
業種	建設業	267	88.4	3.0	0.4	7.5	0.7
	製造業	1269	91.3	2.1	-	6.2	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	28	82.1	7.1	-	10.7	-
	情報通信業	224	91.5	0.9	0.4	6.7	0.4
	運輸業	524	73.3	8.6	3.2	14.9	-
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	877	89.5	3.4	0.1	6.4	0.6
	金融・保険業、不動産業	122	87.7	1.6	-	8.2	2.5
	サービス業	762	76.2	8.5	-	14.7	0.5
	その他	13	92.3	-	-	7.7	-
正社員数	100人以下	294	68.0	8.2	1.0	22.1	0.7
	101～300人	2470	85.8	4.3	0.6	8.9	0.4
	301～500人	686	86.6	4.1	0.3	8.5	0.6
	501人以上	619	91.4	3.7	-	4.5	0.3

②60歳代前半層の主な雇用形態

60歳代前半層の主な雇用形態は「非正社員」(70.9%)が7割強となっており、「正社員」(28.4%)を大きく上回る(図表3-6)。

こうした60歳代前半層の主な雇用形態について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「非正社員」が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業(77.7%)、金融・保険・不動産業(77.0%)、製造業(76.2%)で顕著に見られる。また、運輸業(40.8%)では「正社員」が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど主な雇用形態が「非正社員である」企業が多くなっており、非正社員比率は従業員規模100人以下の65.3%から501人以上の80.6%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「正社員である」企業が多くなっており、正社員比率は従業員規模501人以上の18.7%から100人以下の34.0%へと大きく増加している。

第3に、60歳以上比率別にみると、比率が高い企業ほど、「正社員である」企業が多くなっており、正社員比率は60歳以上比率が2%未満の22.7%から10%以上の41.5%と大きく増加している。これに対して、比率が低い企業ほど、「非正社員である」企業が多くなっており、非正社員比率は60歳以上比率が10%以上の57.7%から2%未満の76.8%と大きく増加している。

図表 3 - 6 60 歳代前半層の主な雇用形態及び 65 歳までの雇用契約で定めた
1 回あたりの主な雇用期間

(単位：%)

	件数	65歳までの主な雇用形態			65歳までの雇用契約で定めた1回あたりの主な雇用期間					
		正社員(定 年が65歳 以降を含 む)	非正社員	無回答	6ヶ月以下	7～12ヶ月 (1年)以内	13ヶ月以上	雇用期間の 定めない (定年が65 歳以降を含 む)	無回答	
全体	4086	28.4	70.9	0.8	8.1	78.7	1.4	9.4	2.4	
業種	建設業	267	38.6	60.7	0.7	2.2	86.1	1.9	8.2	1.5
	製造業	1269	23.3	76.2	0.5	11.7	80.8	1.3	4.6	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	28	14.3	85.7	-	-	89.3	-	10.7	-
	情報通信業	224	22.3	77.7	-	3.6	84.8	3.1	5.8	2.7
	運輸業	524	40.8	58.4	0.8	11.8	63.7	2.7	18.3	3.4
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	877	24.7	74.5	0.8	5.8	83.0	0.9	7.5	2.7
	金融・保険業、不動産業	122	21.3	77.0	1.6	2.5	84.4	0.8	4.9	7.4
	サービス業	762	32.4	66.3	1.3	6.7	74.5	0.7	15.7	2.4
	その他	13	23.1	76.9	-	15.4	84.6	-	-	-
正社員数	100人以下	294	34.0	65.3	0.7	9.2	63.6	1.4	22.4	3.4
	101～300人	2470	30.9	68.4	0.7	8.1	78.7	1.3	9.5	2.3
	301～500人	686	25.4	73.6	1.0	7.7	81.3	1.9	6.4	2.6
	501人以上	619	18.7	80.6	0.6	8.1	82.9	1.1	5.8	2.1
60歳以上比率	～2%未満	1135	22.7	76.8	0.4	6.3	81.6	1.1	8.5	2.5
	2～5%未満	925	24.4	74.6	1.0	6.3	84.9	1.3	5.6	1.9
	5～10%未満	834	28.4	71.0	0.6	11.3	77.7	1.8	6.8	2.4
	10%以上	742	41.5	57.7	0.8	8.4	70.6	1.5	16.6	3.0

③60 歳代前半層の契約単位期間

65歳までの雇用契約で定めた1回あたりの主な雇用期間（以下、「契約単位期間」）は（前掲図表3-6）、最も多いのは「7～12ヶ月（1年）以内」（78.7%）で8割弱を占めており、以下、「雇用期間は定めていない（定年が65歳以降を含む）」（9.4%）、「6ヶ月以下」（8.1%）が続いている。

こうした60歳代前半層の契約単位期間について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「7～12ヶ月（1年）以内」が多くなっているが、こうした傾向は建設業（86.1%）及び情報通信業（84.8%）で顕著に見られる。また、運輸業（18.3%）及びサービス業（15.7%）では「雇用期間は定めていない」が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「7～12ヶ月（1年）以内」企業が多くなっており、その比率は従業員規模100人以下の63.6%から501人以上の82.9%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「雇用期間は定めていない」企業が多くなっており、その比率は従業員規模501人以上の5.8%から100人以下の22.4%へと大きく増加している。

4 節 「60 歳以降の社員」の現状と今後の 5 年間の動向

(1) 60 歳代前半層の現状

「60歳以降」（59歳以前は自社で正社員として雇用し、かつ、60歳以降も引き続き自社内で正社員または非正社員として直接雇用している60歳以上の従業員）の現状について、「60歳以上64歳以下（60歳代前半層）」と「65歳以上」の2つに分けてみてみよう。

前者についてみると、「いる」企業は92.0%、「いない」企業は6.7%である。平均すると26.2名で、全従業員数に占める60歳以上64歳以下の社員数の比率（「60歳代前半層比率」）は平均すると5.19%になる（図表3-7）。

こうした60歳代前半層比率について、第1に、業種別にみると、運輸業（9.20%）で比率が高く、情報通信業（2.13%）で低くなっている。

第2に、規模別にみると、小規模企業ほど、60歳代前半層比率が高くなっており、その比率は従業員規模501人以上の4.21%から100人以下の8.00%へと大きく増加している。

第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、正社員型の企業ほど、60歳代前半層比率が高くなっている。

図表3-7 60歳代前半層の現状

（単位：%）

	件数	60歳代前半層の社員の有無			60歳代前半層の人数		60歳代前半層の比率		
		いない	いる	無回答	平均	標準偏差	平均(%)	標準偏差	
全体	4203	6.7	92.0	1.3	26.2	92.2	5.19	6.66	
業種	建設業	274	2.2	97.1	0.7	33.8	55.3	6.78	4.84
	製造業	1301	5.0	93.7	1.3	25.7	80.5	4.74	5.73
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	-	100.0	-	35.9	60.6	6.64	4.82
	情報通信業	230	19.1	80.4	0.4	12.1	37.9	2.13	3.93
	運輸業	539	3.0	94.4	2.6	32.5	45.3	9.20	8.84
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	7.4	92.0	0.6	14.9	34.2	3.02	3.39
	金融・保険業、不動産業	126	5.6	93.7	0.8	32.9	113.5	5.22	8.05
	サービス業	789	9.8	88.3	1.9	35.4	165.3	6.09	8.51
	その他	14	-	100.0	-	78.4	213.4	6.00	7.05
正社員数	100人以下	312	11.9	85.3	2.9	18.3	74.9	8.00	11.63
	101～300人	2524	7.0	91.6	1.4	14.8	28.5	5.29	6.26
	301～500人	697	5.5	93.8	0.7	24.6	47.3	4.34	4.75
	501人以上	628	4.0	95.1	1	78.5	213.1	4.21	6.14
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	5.5	93.1	1.4	25.0	48.4	6.78	7.90
	非正社員	2895	7.1	91.7	1.2	26.6	105.1	4.50	5.95

注：2013年4月1日現在

後者についてみると（図表3-8）、「いる」企業は58.8%、「いない」企業は38.9%である。平均すると9.4名で、全従業員数に占める65歳以上の社員数の比率（「60歳以上比率」）は平均すると1.95%になる。

こうした65歳以上比率について、第1に、業種別にみると、60歳代前半層比率と同様に、運輸業（5.92%）で比率が高く、情報通信業（0.18%）で低くなっている。

第2に、規模別にみると、60歳代前半層比率と同様に、小規模企業で65歳以上比率が高くなっており、その比率は従業員規模501人以上の0.94%から100人以下の5.59%へと大きく増加している。

第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、60歳代前半層比率と同様に、正社員型の企業ほど、65歳以上比率が高くなっている。

図表 3 - 8 65 歳以上の社員の現状

(単位：%)

	件数	65歳以上の社員の有無			65歳以上の人数		65歳以上比率		
		いない	いる	無回答	平均(名)	標準偏差	平均(%)	標準偏差	
全体	4203	38.9	58.8	2.2	9.4	89.5	1.95	5.24	
業種	建設業	274	28.8	70.1	1.1	5.8	10.6	1.54	2.27
	製造業	1301	45.3	52.8	1.9	3.7	13.5	0.97	1.96
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	26.7	70	3.3	17.4	51.2	2.83	6.12
	情報通信業	230	70.9	26.5	2.6	0.6	1.6	0.18	0.45
	運輸業	539	18.9	78.3	2.8	17.8	32.1	5.92	10.14
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	41.7	55	3.3	3.1	8.5	0.79	1.97
	金融・保険業、不動産業	126	44.4	53.2	2.4	31.6	290.7	1.34	6.61
	サービス業	789	33	65.7	1.4	21.2	170.4	3.13	6.60
	その他	14	28.6	71.4	-	8.8	13.0	1.20	1.65
正社員数	100人以下	312	35.9	62.2	1.9	22.4	188.1	5.59	10.57
	101～300人	2524	38.6	58.9	2.5	5.5	17.5	1.93	4.89
	301～500人	697	39.3	58.8	1.9	8.6	34.4	1.32	3.55
	501人以上	628	41.7	56.4	1.9	19.5	185.1	0.94	2.90
60歳代前半層 雇用形態	正社員	1185	33.1	64.6	2.4	11.2	32.7	3.43	7.55
	非正社員	2895	41.9	55.9	2.2	8.6	105.5	1.31	3.72

注：2013年4月1日現在

(2) 今後5年間の「60歳以降の社員」の増減

今後、5年間で「60歳以降の社員」がどの程度増減するのであろうか。現在の「60歳以降の社員の人数」を100とした場合、5年後には182.2になり、約2倍、60歳以降の社員が増えることになる(図表3-9)。

こうした今後5年間の60歳以降の社員の増減について、第1に、業種別にみると、情報通信業(285.1)で増加する比率が高く、これに対して、運輸業(136.9)では低くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど、今後5年間で、60歳以降の社員が増える傾向にあり、増減指数は従業員規模100人以下の153.2から501人以上の203.5へと大きく増加している。

第3に、60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、非正社員型の企業ほど、第4に、60歳以上比率別にみると、比率が低い企業ほど、今後、5年間で60歳以降の社員が増える企業が多くなっている。

図表 3 - 9 今後 5 年間の 60 歳以降の社員の増減

		件数	平均	標準偏差
全体		4091	182.2	190.0
業種	建設業	268	155.6	126.0
	製造業	1275	187.7	199.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	28	126.6	62.2
	情報通信業	224	285.1	282.8
	運輸業	515	136.9	111.3
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	878	190.2	184.2
	金融・保険業、不動産業	125	208.0	207.3
	サービス業	764	171.5	194.6
	その他	14	172.9	99.5
正社員数	100人以下	303	153.2	167.4
	101～300人	2455	179.0	192.4
	301～500人	681	188.5	183.5
	501人以上	615	203.5	194.8
60歳以上比率	～2%未満	1140	296.4	302.2
	2～5%未満	934	157.2	92.7
	5～10%未満	846	128.3	66.8
	10%以上	761	108.5	41.3
60歳代前半層雇用形態	正社員	1153	152.5	146.5
	非正社員	2820	195.7	204.4

5 節 「60 歳以降の社員」の今後の活用方針

今後、企業は「60歳以降の社員」を何歳まで活用しようと考えているのか。図表3-10から明らかのように、最も多いのは「改正高齢法（段階的に65歳まで）の範囲にとどめたい」（78.0%）で、以下、「66～69歳程度まで活用したい」（11.8%）、「上限年齢なく活用したい」（5.8%）、「70歳以上まで活用したい」（3.1%）の順が続いている。改正高齢法の範囲内での活用を考えている企業が8割弱を占めている一方、約2割の企業は65歳を越えた高齢者活用を考えている。

こうした「60歳以降の社員」の今後の活用方針について、得点化してみると（算出方法は図表3-10の注を参照のこと）、第1に、業種別では、すべての業種で「改正高齢法（段階的に65歳まで）の範囲にとどめたい」と考えている企業が多くなっているが、その傾向は情報通信業で顕著に見られる。また、運輸業（得点1.73点）及びサービス業（同1.51点）で、65歳を越えた高齢者活用を考えている企業が多くなっている。

第2に、規模別にみると、小規模企業ほど、65歳を越えた高齢者活用を考えている企業が多くなっており、得点は従業員規模501人以上の1.19から100人以下の1.70へと大きく増加している。

第3に、60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、正社員の企業ほど、第4に、60歳以上比率別にみると、比率が高い企業ほど、65歳を越えた高齢者活用を考えている企業が多くなっている。

図表3-10 「60歳以降の社員」の今後の活用方針

(単位：%)

		件数	改正高齢法 (65歳まで) の範囲にとど めたい	66歳～69歳 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	無回答	得点
全体		4203	78.0	11.8	3.1	5.8	1.4	1.36
業種	建設業	274	84.7	9.5	0.7	4.4	0.7	1.24
	製造業	1301	86.8	7.1	0.7	4.2	1.2	1.21
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	80.0	6.7	6.7	6.7	-	1.40
	情報通信業	230	92.2	1.7	-	3.5	2.6	1.13
	運輸業	539	59.6	17.4	11.1	10.8	1.1	1.73
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	79.4	12.3	2.1	4.7	1.4	1.31
	金融・保険業、不動産業	126	81.7	10.3	0.8	5.6	1.6	1.29
	サービス業	789	67.4	18.6	4.6	7.5	1.9	1.51
	その他	14	64.3	28.6	-	7.1	-	1.50
正社員数	100人以下	312	59.3	19.2	7.7	11.2	2.6	1.70
	101～300人	2524	77.7	11.5	2.9	6.5	1.4	1.37
	301～500人	697	80.3	11.6	3.0	4.2	0.9	1.30
	501人以上	628	86.6	8.4	1.6	2.2	1.1	1.19
60歳以上比率	～2%未満	1168	87.3	6.8	0.8	3.5	1.5	1.19
	2～5%未満	943	87.3	6.8	1.1	4.2	0.6	1.22
	5～10%未満	858	77.0	13.5	1.7	6.9	0.8	1.38
	10%以上	771	54.6	24.6	9.5	10.6	0.6	1.76
60歳代前半層 雇用形態	正社員	1185	65.1	16.0	6.9	10.7	1.3	1.63
	非正社員	2895	83.8	9.6	1.5	3.8	1.4	1.24

注：「得点」とは、「改正高齢法（65歳まで）の範囲にとどめたい」の件数×1点＋「66歳～69歳まで活用したい」の件数×2点＋「70歳以上まで活用したい」の件数×3点＋「上限年齢なく活用したい」の件数×4点を、（全体－無回答）の件数で除した値である。

(大木栄一)