

## 5章 60歳代前半層の人事管理

### 1節 社員格付け制度

企業が60歳代前半層にどのような人事管理を適用しているのかを、社員格付け制度（たとえば、職能資格制度等で従業員を複数の等級（ランク）に分ける制度）からみると（図表5-1）、格付け制度による等級分けを行っている企業（以下、「導入企業」とする）は25.0%で、行っていない企業（71.7%）を大幅に下回る。

これを業種別にみると、導入企業は建設業（35.4%）で多く、運輸業（14.8%）で少ない。規模別には、大規模企業ほど導入企業が増えており、「501人以上」では33.0%である。さらに、雇用形態別には、非正社員（25.5%）でやや導入企業が多い。なお、60歳以上比率別では優位な関係はみられない。

図表5-1 格付け制度の導入状況

		件数	行っている	行っていない	無回答
全体		4203	25.0	71.7	3.3
業種	建設業	274	35.4	63.9	0.7
	製造業	1301	27.0	70.9	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	23.3	76.7	-
	情報通信業	230	25.7	67.0	7.4
	運輸業	539	14.8	82.6	2.6
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	24.7	72.1	3.2
	金融・保険業、不動産業	126	31.7	64.3	4.0
	サービス業	789	24.1	70.2	5.7
	その他	14	28.6	71.4	-
正社員数	100人以下	312	17.3	76.9	5.8
	101～300人	2524	23.0	73.5	3.5
	301～500人	697	28.4	69.0	2.6
	501人以上	628	33.0	64.6	2.4
60歳以上比率	～2%未満	1168	21.3	70.2	8.5
	2～5%未満	943	27.5	71.6	1.0
	5～10%未満	858	26.8	72.4	0.8
	10%以上	771	27.1	72.2	0.6
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	23.7	72.9	3.4
	非正社員	2895	25.5	71.2	3.3

## 2節 賃金管理

### (1) 基本給

賃金制度について、基本給の決め方を現役社員と比較すると（図表5-2）、「異なる」（「異なる」＋「どちらかといえば異なる」が81.9%）が中心である。したがって、これらを得点化すると1.5点であり、「どちらかといえば異なる」（2点）と「異なる」（1点）の中間程度の水準となる。

引き続き、経営特性との関連を得点化した結果を用いてみると、業種別では、運輸業（2.0点）で同得点が高く、製造業（1.3点）で低い。規模別では、大規模企業ほど同得点が下がる。雇用形態別には、正社員（2.1点）で同得点が高く「どちらかといえば異なる」と同程度の水準である。なお、60歳以上比率別との間には有意な関係はみられない。

図表5-2 基本給の決定方法

		件数	同じ	どちらかといえ ば同じ	どちらかといえ ば異なる	異なる	無回答	得点(点)
全体		4203	10.3	5.2	11.5	70.4	2.6	1.5
業種	建設業	274	6.6	5.1	9.9	78.5	-	1.4
	製造業	1301	4.2	2.7	10.5	81.0	1.6	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	13.3	3.3	3.3	80.0	-	1.5
	情報通信業	230	4.3	3.9	12.2	73.0	6.5	1.4
	運輸業	539	24.9	7.2	10.8	55.5	1.7	2.0
	卸売・小売業・飲食店・宿泊業	900	7.1	4.3	13.4	72.6	2.6	1.5
	金融・保険業・不動産業	126	9.5	10.3	10.3	64.3	5.6	1.6
	サービス業	789	17.0	8.4	12.4	57.7	4.6	1.8
	その他	14	14.3	7.1	-	78.6	-	1.6
	正社員数	100人以下	312	21.5	9.9	13.8	50.0	4.8
101～300人		2524	11.0	4.8	12.8	68.7	2.8	1.6
301～500人		697	7.3	5.6	9.2	75.8	2.2	1.4
501人以上		628	5.7	3.5	7.8	81.4	1.6	1.3
60歳以上 比率	～2%未満	1168	7.4	5.4	11.4	68.3	7.4	1.5
	2～5%未満	943	6.0	4.9	10.2	78.8	0.1	1.4
	5～10%未満	858	9.1	3.7	13.2	73.7	0.3	1.5
	10%以上	771	20.6	6.6	11.8	60.6	0.4	1.9
60歳代前半 雇用形態	正社員	1185	24.1	8.6	14.5	50.1	2.6	2.1
	非正社員	2895	4.6	3.6	10.0	79.2	2.6	1.3

注：表中の「得点」とは、図表4-8の注に同じ。

つぎに、基本給の決定時に考慮する要素をみると（図表5-3）、主要な決定要素は、能力（47.9%）、仕事内容・難易度（46.9%）、60歳直前の賃金（43.9%）、60歳直前の職能資格・職位（40.9%）である。これに勤務態度（27.6%）、仕事の成果（24.6%）、年金や公的給付の受給状況（22.0%）が続き、他の正社員の賃金額（4.5%）、地域の相場（5.9%）を決定要素とする企業は少ない。

経営特性との関連をみると、業種別では、建設業で60歳直前の職能資格・職位（50.0%）及び60歳直前の賃金（54.7%）が、情報通信業で仕事内容・難易度（53.5%）、仕事の成果（32.2%）、労働時間の長さ（14.3%）が、運輸業で他の正社員の賃金（5.6%）が、卸売・小売・飲食・宿泊業で年金・公的給付（25.7%）が、金融・保険・不動産業で非正社員の賃金（15.1%）が、サービス業で能力（55.6%）、勤務態度（31.3%）、属人的要素（12.9%）、地域相場（7.6%）

が多い。

規模別にみると、大規模企業ほど、60歳直前の職能資格・職位を考慮する企業が増加する。これに対して、規模が小さい企業ほど、能力、勤務態度及び属人的要素を考慮する企業が増加する。

60歳以上比率別には、同比率が大きくなるのにもない、仕事内容・難易度を考慮する企業は減少する。雇用形態別には、正社員で能力、仕事の成果及び勤務態度を、非正社員で60歳直前の職能資格・職位及び非正社員の賃金を考慮する傾向がある。

図表 5-3 基本給の決定時に考慮する要素

件数	能力	仕事の内容・ 難易度	仕事の成果	労働時間の長 さ	60歳直前の 職能資格や職 位など	勤務態度(精 神性・協調性、 意欲、勤怠等)	属人的要素 (年齢、勤続年 数など)	年金や公的給 付の受給状況	60歳直前の 賃金額	新入社員等、 他の正社員の 賃金額	非正社員の賃 金額	地域の相場	その他	無回答
4203	47.9	46.9	24.6	9.8	40.9	27.6	9.8	22.0	43.9	4.5	12.0	5.9	5.0	2.8
建設業	52.9	48.5	28.1	9.5	50.0	25.9	9.1	20.4	54.7	2.6	7.7	5.5	3.3	—
製造業	47.3	46.0	20.8	7.3	44.3	27.5	8.3	21.8	49.4	4.1	12.5	6.5	4.2	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	46.7	46.7	20.0	16.7	36.7	20.0	26.7	30.0	33.3	6.7	13.3	6.7	3.3	—
情報通信業	51.3	53.5	32.2	14.3	41.7	28.7	8.3	20.4	41.3	3.9	8.3	3.5	6.5	6.5
運輸業	31.9	32.8	19.3	9.8	31.4	18.7	10.0	21.0	36.4	5.6	13.2	5.2	9.5	2.0
卸売・小売業・飲食店・宿泊業	48.3	50.2	27.6	10.8	42.4	30.6	8.9	25.7	43.3	5.4	13.3	5.2	5.1	2.8
金融・保険業・不動産業	54.8	53.2	31.0	7.9	43.7	29.4	10.3	12.7	35.7	2.4	15.1	4.0	3.2	4.8
サービス業	55.6	50.7	26.6	11.5	36.5	31.3	12.9	21.2	39.4	4.7	11.4	7.6	3.7	4.7
その他	57.1	50.0	35.7	14.3	42.9	42.9	7.1	14.3	50.0	—	—	—	7.1	—
100人以下	53.5	49.7	27.9	10.6	31.7	32.1	11.5	21.2	37.5	5.1	16.0	9.0	2.9	5.4
101～300人	48.7	46.6	24.2	9.4	39.8	29.1	10.1	22.2	45.7	4.5	11.8	5.5	4.9	2.9
301～500人	46.2	45.8	25.0	9.3	44.5	25.5	9.0	23.7	45.1	6.3	12.1	6.3	5.0	2.2
501人以上	44.3	48.1	24.2	11.6	46.7	21.7	8.1	20.2	39.5	2.1	11.0	6.1	6.1	1.6
～2%未満	50.9	50.9	24.2	11.2	39.6	28.3	10.2	21.3	43.3	5.1	11.7	7.0	3.9	7.3
2～5%未満	47.4	48.1	25.8	9.8	42.9	28.8	8.7	22.5	46.3	4.6	11.6	5.6	5.3	0.1
5～10%未満	43.4	45.5	22.6	7.6	45.2	26.6	9.3	23.1	47.4	3.3	13.1	4.4	5.0	0.5
10%以上	49.0	42.7	27.4	9.2	39.0	29.3	10.8	21.4	41.2	4.2	10.5	6.5	5.2	0.5
60歳未満 正社員	52.7	44.3	29.5	7.4	36.0	32.3	13.1	17.8	43.0	4.9	2.2	6.2	5.1	2.9
60歳以上 非正社員	45.9	48.2	22.5	10.8	43.5	25.6	8.3	23.8	44.8	4.4	16.2	5.9	4.8	2.6

最後に、60歳代前半層の基本給の水準についてみていく（図表5-4）。60歳直前と比較した現在の水準は平均68.3%であり、今後の水準についても平均68.0%と考えていることから、企業は現状維持を基本方針としている。

経営特性との関連をみると、業種別では、現在の水準及び今後の水準ともに、運輸業（78.3%、78.1%）で最も高く、情報通信業（60.0%、57.6%）で最も低い。規模別にみると、大規模企業ほど、現在の水準及び今後の水準ともに低下しており、特に「501人以上」でその傾向が顕著である。

雇用形態別には、正社員で、現在の水準及び今後の水準ともに高い。なお、60歳以上比率との間に有為な関係はみられない。

図表5-4 60歳直前と比較した賃金水準（%）

	件数	現在		今後		
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	
全体	3871	68.3	17.7	68.0	16.9	
業種	建設業	263	67.9	15.3	67.9	14.3
	製造業	1221	64.1	15.1	64.1	14.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	63.3	19.9	66.0	19.9
	情報通信業	201	60.0	18.1	57.6	15.4
	運輸業	498	78.3	16.8	78.1	16.5
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	826	65.9	16.7	65.8	16.1
	金融・保険業、不動産業	111	65.5	19.2	65.2	19.0
	サービス業	708	74.2	19.3	73.2	18.3
	その他	13	70.4	17.9	70.8	17.2
正社員数	100人以下	271	77.8	18.5	76.6	17.6
	101～300人	2327	69.5	17.2	69.2	16.5
	301～500人	642	66.4	17.2	65.9	16.1
	501人以上	596	61.1	17.2	61.4	16.8
60歳以上比率	～2%未満	995	66.2	17.4	65.7	16.7
	2～5%未満	909	65.0	16.8	64.7	15.8
	5～10%未満	820	67.5	16.3	67.6	15.6
	10%以上	739	75.4	18.5	75.0	18.0
60歳代前半層雇用形態	正社員	1082	76.7	18.6	75.6	18.1
	非正社員	2681	64.6	16.0	64.7	15.3

## （2）昇給

60歳代前半層に、昇給（または契約更新時に賃金上がる仕組み）がある企業（図表5-5）は20.7%にとどまり、昇給がない企業（76.6%）が大半を占める。

経営特性との関連をみると、業種別では、金融・保険・不動産業（30.2%）で最も高く、運輸業（14.3%）で最も低い。雇用形態別には、正社員で、昇給があるという企業が多い。なお、企業規模及び60歳以上比率との間には、有為な関係はみられない。

図表5-5 昇給の有無

		件数	ある	ない	無回答
全体		4203	20.7	76.6	2.7
業種	建設業	274	23.0	76.6	0.4
	製造業	1301	18.2	80.2	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	33.3	66.7	-
	情報通信業	230	25.7	67.8	6.5
	運輸業	539	14.3	83.5	2.2
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	21.3	75.9	2.8
	金融・保険業、不動産業	126	30.2	64.3	5.6
	サービス業	789	24.2	71.9	3.9
	その他	14	21.4	78.6	-
正社員数	100人以下	312	24.7	70.5	4.8
	101～300人	2524	19.2	78.1	2.7
	301～500人	697	22.1	75.5	2.4
	501人以上	628	23.9	74.7	1.4
60歳以上 比率	～2%未満	1168	20.7	71.9	7.4
	2～5%未満	943	20.7	79.1	0.2
	5～10%未満	858	18.5	81.0	0.5
	10%以上	771	21.9	77.3	0.8
60歳代前半 層雇用形態	正社員	1185	24.6	73.3	2.1
	非正社員	2895	18.9	78.3	2.8

つぎに、昇給の決定方法を現役社員と比較すると（図表5-6）、「同じ」（「同じ」＋「どちらかといえば同じ」が43.8%）と「異なる」（「異なる」＋「どちらかといえば異なる」が51.5%）がほぼ半々の割合を占めている。したがって、これを得点化すると2.4点であり、「どちらかといえば同じ」（3点）と「どちらかといえば異なる」（2点）の中間程度の水準である。

引き続き、経営特性との関連を得点化した結果を用いてみると、業種別では、運輸業（2.8点）で高く、製造業及び情報通信業（2.1点）で低い。規模別では、大規模企業ほど同得点が下がる傾向がある。雇用形態別には、正社員（3.0点）で同得点が高く「どちらかといえば同じ」と同程度の水準である。なお、60歳以上比率別との間には有意な関係はみられない。

図表 5 - 6 昇給の決定方法

		件数	同じ	どちらかといえ ば同じ	どちらかといえ ば異なる	異なる	無回答	得点(点)
全体		870	27.4	16.4	15.2	36.3	4.7	2.4
業種	建設業	63	30.2	19.0	19.0	31.7	-	2.5
	製造業	237	17.7	17.7	13.9	44.7	5.9	2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	30.0	-	-	50.0	20.0	2.1
	情報通信業	59	18.6	15.3	15.3	47.5	3.4	2.1
	運輸業	77	42.9	15.6	10.4	24.7	6.5	2.8
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	192	24.5	14.6	17.7	38.5	4.7	2.3
	金融・保険業、不動産業	38	21.1	23.7	18.4	36.8	-	2.3
	サービス業	191	38.7	16.2	14.1	26.2	4.7	2.7
	その他	3	33.3	-	66.7	-	-	2.7
正社員数	100人以下	77	35.1	23.4	19.5	18.2	3.9	2.8
	101～300人	485	29.5	14.0	17.1	35.5	3.9	2.4
	301～500人	154	27.9	17.5	9.1	36.4	9.1	2.4
	501人以上	150	15.3	19.3	13.3	48.7	3.3	2.0
60歳以上 比率	～2%未満	242	26.9	15.7	16.1	37.6	3.7	2.3
	2～5%未満	195	23.6	17.9	16.4	38.5	3.6	2.3
	5～10%未満	159	25.8	11.9	15.7	38.4	8.2	2.3
	10%以上	169	36.1	16.0	11.8	31.4	4.7	2.6
60歳代前半 雇用形態	正社員	291	48.1	17.9	11.7	16.5	5.8	3.0
	非正社員	547	16.5	15.4	17.2	47.0	4.0	2.0

注：表中の「得点」とは、図表 4 - 8 の注に同じ。

引き続き、昇給決定時に、具体的にどういった要素を考慮しているかをみていく（図表 5 - 7）。主要な決定要素は、仕事に対する個人成果（68.7%）、能力（68.2%）、勤務態度（51.7%）、仕事内容・難易度（51.6%）を挙げる企業が多く、属人的要素（12.2%）は少ない。

経営特性との関連をみると、業種別では、情報通信業で仕事内容・難易度（66.1%）が、運輸業で属人的要素（18.2%）が、卸売・小売・飲食・宿泊業で勤務態度（55.7%）が、金融・保険・不動産業で能力（78.9%）及び仕事の成果（92.1%）が多い。規模別にみると、大規模企業ほど仕事の成果を考慮する企業が増加するのに対して、規模が小さい企業ほど能力を考慮する企業が増える。

雇用形態別には、正社員では属人的要素を、非正社員では仕事内容・難易度及び仕事の成果を考慮する傾向にある。なお、60歳以上比率との間に有意な関係はみられない。

図表 5-7 昇給の決定時に考慮する要素

	件数	能力	仕事の内容・ 難易度	仕事に対する 個人の成果	属人的要素 (年齢、勤続年 数等)	勤務態度(積 極性、協調性、 意欲、勤怠等)	その他	無回答	
全体	870	68.2	51.6	68.7	12.2	51.7	4.3	2.0	
業種	建設業	63	65.1	50.8	71.4	7.9	41.3	4.8	-
	製造業	237	64.1	51.1	67.1	9.3	52.3	3.4	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	60.0	50.0	60.0	20.0	50.0	-	-
	情報通信業	59	69.5	66.1	76.3	8.5	54.2	5.1	-
	運輸業	77	57.1	33.8	51.9	18.2	46.8	13.0	1.3
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	192	69.3	55.2	76.6	11.5	55.7	2.1	2.1
	金融・保険業、不動産業	38	78.9	65.8	92.1	7.9	55.3	-	-
	サービス業	191	75.4	49.2	62.8	17.3	51.3	4.7	2.6
	その他	3	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-
	正社員数	100人以下	77	76.6	53.2	63.6	20.8	58.4	-
101～300人		485	70.5	53.6	64.1	12.0	51.8	4.3	2.3
301～500人		154	65.6	46.8	68.8	14.3	46.8	5.2	2.6
501人以上		150	58.7	49.3	85.3	6.0	52.7	5.3	0.7
60歳以上 比率	～2%未満	242	72.7	54.1	70.2	12.0	52.9	2.5	2.5
	2～5%未満	195	60.5	55.9	75.9	11.3	56.4	4.6	1.5
	5～10%未満	159	67.9	53.5	67.3	11.9	47.8	3.1	2.5
	10%以上	169	74.0	47.3	62.1	13.6	50.9	4.7	2.4
60歳代前半 雇用形態	正社員	291	69.8	43.6	63.6	15.8	50.9	4.8	2.1
	非正社員	547	66.7	55.8	71.7	10.1	52.7	4.0	2.0

最後に、昇給に対する今後の方針について、「これまで以上に重視したいか」という点からみると（図表5-8）、現状維持とする企業が72.7%で最も多く、重視する（「重視する」＋「やや重視する」7.8%）を大きく上回る。したがって、これを得点化すると1.9点であり、「現状維持」（2点）とほぼ同程度の水準となる。なお、業種別、規模別、雇用形態別、60歳以上比率別による得点の差はほとんどみられない。

図表 5-8 昇給に対する今後の方針

	件数	重視する	やや重視する	現状維持	重視しない	無回答	得点	
全体	4203	1.5	6.3	72.7	16.5	3.1	1.9	
業種	建設業	274	1.8	6.2	74.5	16.8	0.7	1.9
	製造業	1301	1.6	5.9	72.3	18.1	2.1	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	-	6.7	86.7	6.7	-	2.0
	情報通信業	230	2.2	4.3	72.6	14.3	6.5	1.9
	運輸業	539	1.3	4.3	75.9	16.1	2.4	1.9
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	1.8	9.3	69.3	16.4	3.1	2.0
	金融・保険業、不動産業	126	1.6	8.7	73.0	11.1	5.6	2.0
	サービス業	789	1.0	4.8	73.6	15.8	4.7	1.9
	その他	14	-	7.1	85.7	7.1	-	2.0
	正社員数	100人以下	312	1.9	6.4	71.5	15.4	4.8
101～300人		2524	1.2	5.7	73.2	16.8	3.1	1.9
301～500人		697	1.9	7.9	71.6	15.8	2.9	2.0
501人以上		628	2.1	7.0	73.1	15.8	2.1	2.0
60歳以上 比率	～2%未満	1168	1.2	4.9	70.3	15.8	7.9	1.9
	2～5%未満	943	1.9	8.1	71.7	17.7	0.6	1.9
	5～10%未満	858	1.4	6.9	74.0	16.8	0.9	1.9
	10%以上	771	2.1	4.9	76.4	15.6	1.0	1.9
60歳代前半 雇用形態	正社員	1185	1.8	5.3	73.2	17.4	2.4	1.9
	非正社員	2895	1.4	6.5	72.9	16.1	3.2	1.9

注：表中の「得点」とは、「重視する」の件数×4点＋「やや重視する」の件数×3点＋「現状維持」の件数×2点＋「重視しない」の件数×1点を、（全体－無回答）の件数で除した値である。



### (3) 賞与・一時金

60歳代前半層へ賞与・一時金を支給している企業は67.4%であり（図表5-9）、「ない」（30.0%）を大きく上回る。

経営特性との関連をみると、業種別では、建設業（75.5%）で最も高く、情報通信業（51.7%）で最も低い。企業規模との関連をみると、大規模企業ほど賞与・一時金の支給企業が増える。雇用形態別には、正社員で、賞与・一時金を支給している企業が多い。なお、60歳以上比率との間には、有意な関係はみられない。

図表5-9 賞与・一時金の有無

		件数	ある	ない	無回答
全体		4203	67.4	30.0	2.6
業種	建設業	274	75.5	24.1	0.4
	製造業	1301	71.9	26.4	1.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	90.0	10.0	-
	情報通信業	230	51.7	42.2	6.1
	運輸業	539	71.2	26.9	1.9
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	63.7	33.7	2.7
	金融・保険業、不動産業	126	60.3	34.1	5.6
	サービス業	789	63.2	32.6	4.2
	その他	14	78.6	21.4	-
正社員数	100人以下	312	58.3	36.5	5.1
	101～300人	2524	67.4	29.9	2.7
	301～500人	697	68.9	28.7	2.4
	501人以上	628	69.9	28.8	1.3
60歳以上比率	～2%未満	1168	55.6	37.1	7.4
	2～5%未満	943	70.2	29.5	0.3
	5～10%未満	858	75.8	23.9	0.3
	10%以上	771	77.0	22.3	0.6
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	74.8	23.0	2.2
	非正社員	2895	64.2	33.1	2.7

つぎに、賞与・一時金の決定方法を現役社員と比較すると（図表5-10）、「異なる」（「異なる」＋「どちらかといえば異なる」が65.3%）という企業が、「同じ」（「同じ」＋「どちらかといえば同じ」が30.6%）を大きく上回る。したがって、これを得点化すると2.0点であり、「どちらかといえば異なる」（2点）と同程度の水準である。

引き続き、経営特性との関連を得点化した結果を用いてみると、業種別では、運輸業（2.4点）で高く、製造業（1.8点）で低い。規模別では、規模の小さい企業ほど、同得点が高くなる傾向があり、特に「100人以下」でその傾向が顕著である。雇用形態別には、正社員（2.5点）で同得点が高く「どちらかといえば同じ」（3点）と「どちらかといえば異なる」（2点）の中間程度の水準である。なお、60歳以上比率別との間には有意な関係はみられない。

図表5-10 賞与・一時金の決定方法

		件数	同じ	どちらかといえ ば同じ	どちらかといえ ば異なる	異なる	無回答	得点
全体		2832	20.9	9.7	11.5	53.8	4.0	2.0
業種	建設業	207	26.1	7.7	10.6	53.1	2.4	2.1
	製造業	936	13.6	10.5	11.4	61.4	3.1	1.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	27	18.5	3.7	3.7	74.1	-	1.7
	情報通信業	119	15.1	13.4	12.6	56.3	2.5	1.9
	運輸業	384	34.1	7.3	9.6	42.4	6.5	2.4
	卸売・小売業・飲食店・宿泊業	573	17.3	9.6	11.5	57.1	4.5	1.9
	金融・保険業、不動産業	76	15.8	18.4	6.6	52.6	6.6	2.0
	サービス業	499	28.5	9.4	13.8	44.1	4.2	2.2
	その他	11	45.5	9.1	27.3	18.2	-	2.8
	正社員数	100人以下	182	35.2	9.3	14.3	36.3	4.9
101～300人		1702	20.4	9.8	11.9	53.3	4.6	2.0
301～500人		480	19.4	9.6	10.8	57.1	3.1	1.9
501人以上		439	17.8	10.5	9.3	59.7	2.7	1.9
60歳以上 比率	～2%未満	649	16.9	10.9	9.2	58.9	4.0	1.9
	2～5%未満	662	16.3	10.0	12.4	57.3	4.1	1.9
	5～10%未満	650	18.2	11.2	12.9	54.8	2.9	1.9
	10%以上	594	32.0	7.9	12.0	42.8	5.4	2.3
60歳代前半 雇用形態	正社員	886	35.3	11.2	12.1	37.0	4.4	2.5
	非正社員	1860	13.6	9.1	11.3	62.4	3.5	1.7

注：表中の「得点」とは、図表4-8の注に同じ。

引き続き、賞与・一時金の決定時に、具体的にどういった要素を考慮しているかをみていく（図表5-11）。主要な決定要素は、企業業績（61.9%）、個人の成果（55.9%）であり、属人的要素（11.3%）を考慮する企業は少ない。

経営特性との関連をみると、業種別では、建設業で企業業績（71.0%）を、金融・保険・不動産業で個人の成果（72.4%）、仕事内容・難易度（42.1%）及び勤務態度（43.4%）を、サービス業で属人的要素（15.2%）を考慮する企業が多い。規模別にみると、大規模企業ほど、企業業績、属人的要素及び勤務態度を考慮する企業が減少する。

60歳以上比率別には、同比率が高くなるのに伴って、個人成果及び仕事内容・難易度を考慮する企業の割合は減少する。雇用形態別には、非正社員と比べて正社員で、すべての要素について考慮する傾向にある。

図表5-11 賞与・一時金の決定時に考慮する要素

		件数	企業の業績	個人の成果	仕事の内容・ 難易度	属人的要素 (年齢、勤続年 数等)	勤務態度(積 極性、協調性、 意欲、動意等)	その他	無回答
全体		2832	61.9	55.9	31.6	11.3	37.9	11.8	2.4
業種	建設業	207	71.0	65.7	37.7	12.6	36.7	4.8	2.4
	製造業	936	62.6	54.8	31.4	8.9	40.3	12.0	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	27	48.1	55.6	25.9	11.1	33.3	3.7	-
	情報通信業	119	60.5	63.0	37.8	11.8	30.3	12.6	1.7
	運輸業	384	52.6	44.8	20.8	14.3	33.9	14.1	3.9
	卸売・小売業・飲食店・宿泊業	573	62.7	57.6	34.4	9.2	37.7	15.7	1.7
	金融・保険業、不動産業	76	52.6	72.4	42.1	9.2	43.4	3.9	2.6
	サービス業	499	65.5	56.5	31.3	15.2	38.5	9.8	3.0
	その他	11	72.7	54.5	45.5	18.2	36.4	-	-
	正社員数	100人以下	182	67.6	57.7	34.6	13.2	43.4	3.8
101～300人		1702	63.8	54.2	31.6	11.3	38.7	12.1	2.7
301～500人		480	60.4	55.6	30.4	11.9	34.8	12.7	1.7
501人以上		439	54.4	62.4	32.6	9.6	35.5	12.3	1.8
60歳以上 比率	～2%未満	649	62.2	57.2	33.3	10.9	36.1	10.9	2.5
	2～5%未満	662	60.7	55.9	31.3	11.3	35.8	14.7	1.7
	5～10%未満	650	64.2	55.2	31.4	10.5	40.6	11.7	1.5
	10%以上	594	62.0	55.1	29.3	12.5	38.2	8.9	3.5
60歳代前半 雇用形態	正社員	886	66.0	57.3	32.8	15.1	40.2	8.2	3.2
	非正社員	1860	60.2	55.3	30.9	9.4	36.7	13.5	1.9

最後に、賞与・一時金に対する今後の方針について、「これまで以上に重視したいか」という点からみると（図表5-12）、現状維持とする企業が75.2%で最も多く、重視する（「重視する」+「やや重視する」8.0%）を大きく上回る。したがって、得点化を行うと2.0点であり、「現状維持」（2点）と同程度の水準である。なお、業種別、規模別、雇用形態別、60歳以上比率別による得点の差はほとんどみられない。

図表5-12 賞与・一時金に対する今後の方針

		件数	重視する	やや重視する	現状維持	重視しない	無回答	得点
全体		4203	1.5	6.5	75.2	13.5	3.3	2.0
業種	建設業	274	2.2	8.4	78.8	9.9	0.7	2.0
	製造業	1301	1.5	6.4	76.3	13.6	2.2	2.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	3.3	3.3	90	3.3	-	2.1
	情報通信業	230	1.3	4.3	73.5	14.3	6.5	1.9
	運輸業	539	0.7	4.3	79.4	13	2.6	1.9
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	1.7	9	70.8	15.2	3.3	2.0
	金融・保険業、不動産業	126	0.8	7.1	78.6	7.9	5.6	2.0
	サービス業	789	1.4	5.2	73.9	14.2	5.3	1.9
	その他	14	7.1	14.3	71.4	-	7.1	2.3
正社員数	100人以下	312	1	5.4	72.8	14.7	6.1	1.9
	101～300人	2524	1.6	5.9	75.9	13.3	3.3	2.0
	301～500人	697	0.9	7.6	75.3	13.3	2.9	2.0
	501人以上	628	1.6	8.3	74.8	13.1	2.2	2.0
60歳以上比率	～2%未満	1168	0.9	5.9	69.9	15	8.3	1.9
	2～5%未満	943	1.8	6.8	75.5	14.7	1.2	2.0
	5～10%未満	858	1.6	7.3	78.4	11.8	0.8	2.0
	10%以上	771	2.1	5.8	80.8	10.4	0.9	2.0
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	1.5	6	75.7	14	2.8	2.0
	非正社員	2895	1.4	6.5	75.6	13.2	3.4	2.0

注：表中の「得点」とは、「重視する」の件数×4点+「やや重視する」の件数×3点+「現状維持」の件数×2点+「重視しない」の件数×1点を、（全体-無回答）の件数で除した値である。

## 2節 諸手当と福利厚生

### (1) 手当

現役社員を対象とした手当をみると（図表5-13）、職位に基づく手当（87.3%）や扶養手当（74.0%）を支給している企業が多く、これに、職務に基づく手当（67.4%）、住宅手当（51.2%）が続き、いずれの手当でも半数以上の企業が支給している。これに対して、60歳代前半層に対しては、いずれの手当も支給する企業の割合は下がっている。具体的には、支給企業が最も多い職位に基づく手当（37.4%）でも4割弱である。これに、職務に基づく手当（33.8%）、扶養手当（22.1%）、住宅手当（15.7%）と続き、特に福利厚生の意味が強い扶養手当や住宅手当については、60歳代前半層を支給対象としていない企業が多い。

図表 5 - 13 諸手当・福利厚生制度

件数	扶養手当(家族手当・子女教育手当)		住宅手当		精養勤手当		職位に基づく手当(管理職手当、リーダー手当等)		職務に基づく手当(営業手当・技能継承に関わる手当等)		会社の保養所やレクリエーション施設、厚生会や互助会等の利用	
	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない	対象としていない
4203	74.0	23.5	51.2	45.2	3.6	20.7	73.5	5.8	87.3	10.4	2.3	28
60歳代前半層	22.1	74.0	15.7	79.3	4.9	12.9	80.4	6.7	37.4	58.7	3.9	42
		2.5							67.4	29.8		15.4
		3.9							33.8	62.1		20.2
												3.0
												4.3

図表 5 - 14 諸手当・福利厚生制度の対象状況

件数	扶養手当(家族手当・子女教育手当)		住宅手当		精養勤手当		職位に基づく手当(管理職手当、リーダー手当等)		職務に基づく手当(営業手当・技能継承に関わる手当等)		会社の保養所やレクリエーション施設、厚生会や互助会等の利用	
	現役社員	60歳代前半層	現役社員	60歳代前半層	現役社員	60歳代前半層	現役社員	60歳代前半層	現役社員	60歳代前半層	現役社員	60歳代前半層
全体	74.0	22.1	51.2	15.7	35.5	20.7	87.3	37.4	67.4	33.8	81.6	75.5
製造業	274	80.7	59.5	19.0	40.5	10.9	88.7	42.0	69.0	34.7	87.6	83.9
製造業	1301	82.2	60.4	16.0	40.0	24.1	88.9	30.6	67.9	28.6	84.2	78.9
電気・ガス・熱供給・水道業	30	96.7	73.4	80.0	60.0	30.0	96.7	50.0	73.3	43.3	93.3	86.7
情報通信業	230	73.0	57.8	60.9	44.8	6.1	75.7	17.4	58.3	12.6	87.4	74.8
運輸業	539	71.4	31.0	38.0	23.7	38.6	100	89.2	41.0	72.7	26.9	64.7
卸売・小売業・飲食店・宿泊業	900	74.1	20.9	50.4	15.9	13.4	87.9	36.0	73.1	36.3	82.0	76.2
金融・保険業・不動産業	126	50.0	11.9	47.6	9.5	38.1	73.0	36.5	55.6	26.2	29.4	77.8
サービス業	789	63.2	20.8	46.9	15.7	20.4	87.5	47.0	66.0	37.9	28.1	72.6
その他	14	78.6	21.4	64.3	50.0	21.4	92.9	35.7	57.2	28.6	92.9	92.9
100人以下	312	57.7	22.1	35.6	13.1	23.1	84.0	51.0	65.1	43.9	21.2	59.3
101~300人	2524	75.1	23.2	51.4	16.2	24.0	88.1	37.5	50.6	34.0	34.5	74.7
301~500人	697	76.2	22.0	54.2	38.3	17.5	89.1	35.4	67.1	32.9	85.5	78.0
501人以上	628	75.6	17.7	57.0	16.1	40.9	83.9	32.6	51.3	29.3	35.3	84.1
~2%未満	1168	69.0	19.2	49.8	35.5	14.6	81.2	28.8	60.5	27.5	33.0	73.0
2~5%未満	943	77.9	19.7	53.1	14.2	38.9	88.7	30.6	58.1	31.3	40.4	81.8
5~10%未満	858	81.1	23.1	58.0	16.1	39.3	92.7	40.4	73.4	37.5	35.9	77.4
10%以上	771	69.3	27.6	41.7	16.2	28.3	89.6	55.3	69.3	43.3	26.0	70.0
正社員	1185	67.8	35.9	46.5	23.0	28.7	88.2	52.0	70.0	46.1	23.9	71.6
60歳代前半層雇用形態	2895	76.7	16.0	53.5	12.5	41.0	87.0	31.2	66.4	28.4	38.0	77.4

注 1) 表中の「現役社員」及び「60歳代前半層」の値は、各項目で「対象としている」と回答した企業の割合  
注 2) 表中の「ポイント差」とは、各項目で、「現役社員を「対象としている」企業の割合」－「60歳代前半層を「対象としている」企業の割合」によって算出した。  
単位はポイント。

経営特性との関連をみると（図表5－14）、業種別では、現役社員の場合、扶養手当は製造業（82.2%）で、住宅手当は情報通信業（60.9%）で、精皆勤手当及び職位に基づく手当は運輸業（38.6%、89.2%）で、職務に基づく手当は卸売・小売・飲食店・宿泊業（73.1%）で、それぞれ支給対象とする企業が多い。これに対して、60歳代前半層の場合、運輸業で、60歳代前半層を対象とした諸手当について、支給対象とする傾向がみられた。具体的には、扶養手当、精皆勤手当、職位に基づく手当及び職務に基づく手当は運輸業（31.0%、28.6%、48.2%、45.8%）で、住宅手当は建設業（19.0%）が多い。

企業規模との関連をみると、現役社員の場合は、住宅手当において、大規模になるほど支給対象とする企業が増加する。他方で、60歳代前半層の場合は、精皆勤手当、職位に基づく手当及び職務に基づく手当において、大規模になるほど支給対象とする企業が減少する。

60歳以上比率との間には、現役社員の場合は、精皆勤手当において、同比率が増加するほど支給対象企業の割合も高まる。他方で、60歳代前半層の場合は、精皆勤手当、職位に基づく手当及び職務に基づく手当で、同比率が増加するにつれて、支給対象とする企業も増加する。

雇用形態別には、現役社員の場合は、精皆勤手当において正社員で支給企業が多く、60歳代前半層の場合は、すべての手当において非正社員で支給企業が多い。

最後に、現役社員と60歳代前半層の状況について、「ポイント差」（計算方法は図表5－14注2）を算出してみると、業種別では、総じて製造業で同値が大きくなっており（扶養手当は60.4ポイント、職位に基づく手当は58.3ポイント及び、職務に基づく手当は同39.3ポイント）、現役社員と60歳代前半層とでは、手当の支給状況に差があるといえよう。企業規模との関連では、扶養手当、住宅手当、職務に基づく手当で、大規模企業になるのに伴ってポイント差も大きくなっていることから、大規模企業ほど60歳代前半層と現役社員との間で支給状況に差があることがわかる。60歳以上比率との間には有意な関係はみられないが、雇用形態別には、おおむね、非正社員においてポイント差が大きい。

## （2）福利厚生

会社の保養所や互助会などの利用の可否については（前掲図表5－13）、現役社員と60歳代前半層との間で大きな差はなく（それぞれ81.6%、75.5%）、60歳代前半層でも対象としている企業が8割弱を占めている。

経営特性との関連をみると（前掲図表5－14）、業種別では、現役社員と60歳代前半層のどちらの場合も、建設業（87.6%、83.9%）が多い。企業規模との関連では、現役社員と60歳代前半層のどちらの場合も、大規模になるほど支給対象とする企業が増加する。

なお、60歳以上比率及び60歳代前半層の雇用形態別との間に有意な関係はみられない。



### (3) 雇用管理

現役社員に業務目標を立てさせている企業は82.3%である（図表5－15）。それに比べると「申告の仕組み」を導入している企業は少なく、仕事を申告する仕組み（51.0%）、働き方を申告する仕組み（46.9%）ともに5割程度であり、これに、人事部門と従業員個人の面談の機会（40.3%）が続く。他方、60歳代前半層についてみると、目標管理及び各種の申告の仕組みとともに導入企業は少ない。具体的には、業務目標を立てさせている企業（49.2%）が5割程度で最も多く、以下、働き方を申告する仕組み（40.0%）、人事部門と従業員個人の面談の機会（31.9%）、仕事を申告する仕組み（31.7%）の順である。

図表5－15 雇用管理

件数	業務目標を立てさせること			希望する仕事を申告する仕組み			勤務時間や勤務場所などの働き方に関する希望を申告する仕組み			人事部門と従業員個人が働き方・キャリアについて個別に面談する機会			
	行っている	行っていない	無回答	行っている	行っていない	無回答	行っている	行っていない	無回答	行っている	行っていない	無回答	
現役社員	4203	82.3	15.0	2.6	51.0	46.0	3.0	46.9	50.2	3.0	40.3	56.7	3.1
60歳代前半層	4203	49.2	46.5	4.2	31.7	63.9	4.5	40.0	55.5	4.5	31.9	63.4	4.7

経営特性との関連をみると（図表5－16）、業種別では、現役社員及び60歳代前半層のいずれの場合も金融・保険・不動産業で対象とする企業が多い。具体的には、現役社員は、業務目標を立てさせること、仕事を申告する仕組み、働き方を申告する仕組み、人事部門と従業員個人の面談の機会において、いずれも金融・保険・不動産業で多い。60歳代前半層は、働き方を申告する仕組みについては情報通信業で、そのほかについては金融・保険・不動産業で多い。

企業規模との関連をみると、現役社員の場合は、業務目標を立てさせること、仕事を申告する仕組み、働き方を申告する仕組みにおいて、大規模企業ほど対象としている。他方で、60歳代前半層の場合は、仕事を申告する仕組み、働き方を申告する仕組みにおいて、大規模企業ほど対象としている。

雇用形態別に差が大きい項目に注目すると、現役社員の場合は、業務目標を立てさせること、仕事を申告する仕組みにおいて非正社員で、60歳代前半層の場合は、業務目標を立てさせることにおいて正社員で、対象とする企業が多い。なお、60歳以上比率との間には有意な関係はみられない。

最後に、現役社員と60歳代前半層の状況について、「ポイント差」（計算方法は図表5－16注2）を算出すると、業種別では、総じて金融・保険・不動産業で値が大きくなっており（仕事を申告する仕組みで32.6ポイント、働き方を申告する仕組みで19.1ポイント、人事部門と従業員個人の面談の機会18.2ポイント）、現役社員と60歳代前半層との間で実施状況に差があることがわかる。企業規模との関連では、業務目標を立てさせること、仕事を申告

する仕組み及び、働き方を申告する仕組みで、大規模企業になるのに伴いポイント差も大きくなっており、大規模企業ほど現役社員に比べ60歳代前半層を対象としない傾向が強まる。60歳以上比率別には、同比率が高まるほど、すべての仕組みでポイント差も小さくなり、同比率が高い企業ほど現役社員と60歳代前半層で区別をしない傾向が高まるといえる。雇用形態別には、非正社員においてポイント差が大きい。

図表5-16 雇用管理の対象状況

	件数	業務目標を立てさせること			希望する仕事を申告する仕組み			勤務時間や勤務場所などの働き方に関する希望を申告する仕組み			人事部門と従業員個人が働き方・キャリアについて個別に面談する機会			
		現役社員	60歳代前半層	ポイント差	現役社員	60歳代前半層	ポイント差	現役社員	60歳代前半層	ポイント差	現役社員	60歳代前半層	ポイント差	
全体	4203	82.3	49.2	33.1	51.0	31.7	19.3	46.9	40.0	6.9	40.3	31.9	8.4	
業種	建設業	274	88.3	52.9	35.4	53.6	35.0	18.6	46.7	43.4	3.3	32.5	28.1	4.4
	製造業	1301	85.9	47.0	38.9	48.1	27.7	20.4	43.0	36.1	6.9	39.5	29.9	9.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	80.0	33.3	46.7	50.0	20.0	30.0	50.0	26.7	23.3	33.3	23.3	10.0
	情報通信業	230	87.4	48.7	38.7	69.1	41.7	27.4	59.6	50.4	9.2	42.6	33.9	8.7
	運輸業	539	63.5	41.9	21.6	35.8	27.3	8.5	41.2	40.4	0.8	33.6	28.6	5.0
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	86.7	56.1	30.6	55.6	34.0	21.6	47.7	42.0	5.7	44.1	35.7	8.4
	金融・保険業、不動産業	126	88.9	56.3	32.6	78.6	46.0	32.6	66.7	47.6	19.1	57.1	38.9	18.2
	サービス業	789	80.2	48.3	31.9	50.6	32.6	18.0	49.4	38.9	10.5	41.4	33.2	8.2
	その他	14	71.4	50.0	21.4	50.0	28.6	21.4	42.9	35.7	7.2	28.6	35.7	-7.1
	正社員数	100人以下	312	75.0	51.3	23.7	36.9	27.2	9.7	37.5	34.9	2.6	42.3	35.6
101～300人		2524	79.6	46.8	32.8	46.8	28.8	18.0	43.5	37.6	5.9	40.1	32.1	8.0
301～500人		697	86.7	51.4	35.3	56.5	35.6	20.9	51.5	44.6	6.9	40.9	33.7	7.2
501人以上		628	92.5	55.4	37.1	70.1	41.9	28.2	60.7	47.8	12.9	39.8	28.2	11.6
～2%未満		1168	85.3	47.6	37.7	55.5	31.8	23.7	49.9	38.1	11.8	43.2	32.8	10.4
60歳以上比率	2～5%未満	943	86.7	52.6	34.1	57.3	34.9	22.4	52.1	45.0	7.1	42.4	31.7	10.7
	5～10%未満	858	81.1	49.4	31.7	50.3	32.3	18.0	44.3	39.3	5.0	36.6	30.1	6.5
	10%以上	771	75.5	50.1	25.4	39.7	28.7	11.0	40.1	39.8	0.3	37.0	32.2	4.8
60歳代前半雇用形態	正社員	1185	77.2	54.4	22.8	45.8	33.7	12.1	47.1	42.1	5.0	41.5	37.0	4.5
	非正社員	2895	84.7	47.2	37.5	53.4	31.3	22.1	47.0	39.4	7.6	39.6	30.0	9.6

注1) 表中の「現役社員」及び「60歳代前半層」の値は、各項目で「対象としている」と回答した企業の割合  
 注2) 表中の「ポイント差」とは、各項目で、「現役社員を「対象としている」企業の割合」－「60歳代前半層を「対象としている」企業の割合」によって算出した。単位はポイント。

#### (4) 教育訓練

現役社員に対する教育訓練の実施状況をみると（図表5-17）、仕事に直接関連する研修（82.3%）を行っている企業が多く、次いで自己啓発支援（66.8%）であり、いずれも7～8割の企業で実施している。これに対して、60歳代前半層では、実施する企業の割合は半分程度に下がっているものの、仕事に直接関連する研修（40.7%）を行っている企業が多く、これに自己啓発支援（38.2%）が続く。

図表 5 - 17 教育訓練

	件数	仕事に直接関連する研修			自己啓発への支援		
		行っている	行っていない	無回答	行っている	行っていない	無回答
現役社員	4203	82.3	15.1	2.6	66.8	30.2	3.0
60歳代前半層	4203	40.7	54.7	4.6	38.2	57.1	4.7

経営特性との関連をみると（図表5-18）、業種別では、現役社員の場合、仕事に直接関連する研修は建設業で、自己啓発支援は金融・保険・不動産業で、それぞれ実施する企業が多い。60歳代前半層の場合は、仕事に直接関連する研修及び自己啓発支援とも金融・保険・不動産業で実施する企業が多い。企業規模との関連では、現役社員の場合は、大規模企業ほど教育訓練の対象とする傾向があり、特に自己啓発支援でその傾向が強い。他方で、60歳代前半層の場合は、自己啓発支援で、規模が大きくなるのにつれ、対象とする傾向が強まる。60歳以上比率との関連をみると、同比率が高まるのに伴い、仕事に直接関連する研修の対象とする企業の割合も増加し、特に「10%以上」でその傾向が顕著である。雇用形態別には、現役社員の場合は、非正社員を教育訓練の対象とする企業が多く、60歳代前半層の場合は、正社員を仕事に直接関連する研修の対象とする企業が多い。

最後に、現役社員と60歳代前半層の状況について「ポイント差」（計算方法は図表5-18の注2）を算出すると、業種別では、仕事に直接関連する研修は製造業で、自己啓発支援は情報通信業で値が大きく、現役社員と60歳代前半層との間での実施状況に開きがある。企業規模との関連では、両項目ともに大規模企業になるのに伴ってポイント差も大きくなり、大規模企業ほど現役社員に比べて60歳代前半層を対象としない傾向が強まる。60歳以上比率別には、同比率が高まるほど、すべての仕組みでポイント差が小さくなっており、同比率が高い企業ほど教育訓練の対象として現役社員と60歳代前半層の間で区別をしない傾向が高まっている。雇用形態別には、非正社員においてポイント差が大きい。



図表 5 - 18 教育訓練の対象状況

	件数	仕事に直接関連する研修			自己啓発への支援			
		現役社員	60歳代前半層	ポイント差	現役社員	60歳代前半層	ポイント差	
現役社員	4203	82.3	40.7	41.6	66.8	38.2	28.6	
業種	建設業	274	86.5	43.8	42.7	73.0	39.4	33.6
	製造業	1301	84.6	35.4	49.2	74.9	40.4	34.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	76.7	43.3	33.4	76.7	50.0	26.7
	情報通信業	230	85.2	40.4	44.8	80.0	42.2	37.8
	運輸業	539	77.2	50.6	26.6	49.0	30.4	18.6
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	81.1	34.9	46.2	60.0	34.0	26.0
	金融・保険業、不動産業	126	81.7	52.4	29.3	82.5	55.6	26.9
	サービス業	789	80.9	45.9	35.0	64.8	40.2	24.6
	その他	14	100.0	57.1	42.9	42.9	28.6	14.3
正社員数	100人以下	312	72.1	47.1	25.0	55.4	35.9	19.5
	101～300人	2524	80.6	39.5	41.1	63.6	35.5	28.1
	301～500人	697	86.1	43.0	43.1	71.3	41.5	29.8
	501人以上	628	89.3	39.2	50.1	80.4	46.8	33.6
60歳以上比率	～2%未満	1168	79.9	33.6	46.3	66.4	35.5	30.9
	2～5%未満	943	87.1	39.8	47.3	71.5	39.4	32.1
	5～10%未満	858	83.1	41.3	41.8	65.9	36.6	29.3
	10%以上	771	81.2	52.5	28.7	61.9	40.9	21.0
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	77.3	46.5	30.8	59.9	38.6	21.3
	非正社員	2895	84.6	38.2	46.4	70.0	38.5	31.5

- 注 1) 表中の「現役社員」及び「60歳代前半層」の値は、各項目で「対象としている」と回答した企業の割合。  
 注 2) 表中の「ポイント差」とは、各項目で、「現役社員を「対象としている」企業の割合」－「60歳代前半層を「対象としている」企業の割合」によって算出した。単位はポイント。

(藤波美帆)