

7章 「65歳以降の社員」の人事管理・活用の評価

1節 「65歳以降の社員」の有無

65歳以上の社員が「いる（過去にいた）」企業は66.7%、「いない」企業は32.7%である（図表7-1）。

こうした「65歳以降の社員」の有無について、第1に、業種別にみると、運輸業（83.7%）で「いる（過去にいた）」企業が多く、これに対して、情報通信業（32.6%）で少なくなっている。

第2に、規模別にみると、小規模規模企業ほど、「いる（過去にいた）」企業が多くなっており、「いる（過去にいた）」比率は従業員規模501人以上の63.2%から100人以下の69.2%へと増加している。

第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、正社員型企业ほど、「いる（過去にいた）」企業が多くなっている。

図表7-1 65歳以降の社員の有無

（単位：％）

		件数	いる(過去にいた)	いない	無回答
全体		4203	66.7	32.7	0.6
業種	建設業	274	78.8	21.2	-
	製造業	1301	60.7	38.8	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	76.7	23.3	-
	情報通信業	230	32.6	65.2	2.2
	運輸業	539	83.7	16.1	0.2
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	64.7	34.6	0.8
	金融・保険業、不動産業	126	63.5	34.9	1.6
	サービス業	789	73.0	26.5	0.5
	その他	14	85.7	14.3	-
正社員数	100人以下	312	69.2	29.5	1.3
	101～300人	2524	67.2	32.1	0.7
	301～500人	697	66.7	32.9	0.4
	501人以上	628	63.2	36.8	-
60歳代前半層雇用形態	正社員	1185	71.8	27.4	0.8
	非正社員	2895	64.2	35.2	0.5

2節 「65歳以降の社員」の活用の仕組み

(1) 主な雇用形態

「65歳以降の社員」の主な雇用形態は、「非正社員」（78.9%）が8割弱となっており、「正社員」（18.2%）を大きく上回っており、これを60歳代前半層の主な雇用形態と比較すると、「非正社員」（70.9%）が1割程度増えている（図表7-2）。

図表 7 - 2 「65歳以降の社員」の活用の仕組み - 60歳代前半層との比較

(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	雇用期間の定めはない(定年が65歳以降を含む)	無回答
4086	28.4	70.9	0.8	8.1	78.7	1.4	9.4	2.4
件数	65歳以降の主な雇用形態			65歳以降の雇用契約で定めた1回あたりの主な雇用期間				
	正社員	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	雇用期間は定めていない	無回答
2805	18.2	78.9	2.9	22.1	66.6	0.8	7.8	2.7

こうした「65歳以降の社員」の主な雇用形態について(図表7-3)、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(85.3%)及び金融・保険・不動産業(85.0%)で顕著に見られる。また、運輸業では「正社員」(22.6%)が多くなっている。第2に、規模別には、有意な結果が見られない。

第3に、60歳以上比率別には、比率が高い企業ほど、主な雇用形態が「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15.6%から10%以上の23.8%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74.7%から2%未満の80.9%と大きく増加している。

第4に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、前半層の雇用形態が正社員型の企業であっても、65歳以降の雇用形態が非正社員の企業が半数程度になっている。

図表 7 - 3 経営特性別にみた「65歳以降の社員」の活用の仕組み

(単位：%)

	件数	65歳以降の主な雇用形態			65歳以降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	雇用期間は定めていない	無回答	
全体	2805	18.2	78.9	2.9	22.1	66.6	0.8	7.8	2.7	
業種	建設業	216	24.5	72.7	2.8	9.7	81.0	-	6.9	2.3
	製造業	790	17.2	80.1	2.7	27.1	63.7	0.6	5.8	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	23	8.7	91.3	-	13.0	73.9	-	13.0	-
	情報通信業	75	9.3	85.3	5.3	24.0	66.7	1.3	4.0	4.0
	運輸業	451	22.6	74.3	3.1	25.9	61.0	1.3	8.9	2.9
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	582	18.2	78.7	3.1	18.9	67.2	0.9	10.0	3.1
	金融・保険業、不動産業	80	10.0	85.0	5.0	18.8	73.8	-	3.8	3.8
	サービス業	576	16.7	80.9	2.4	20.7	67.5	0.9	8.9	2.1
	その他	12	8.3	91.7	-	33.3	66.7	-	-	-
	正社員数									
100人以下	216	15.3	80.1	4.6	21.8	53.7	1.4	19.4	3.7	
101~300人	1697	21.4	76.6	1.9	21.6	67.4	0.7	8.4	1.9	
301~500人	465	15.7	80.2	4.1	24.9	65.6	1.1	4.7	3.7	
501人以上	397	8.8	86.6	4.5	21.9	71.0	0.5	2.3	4.3	
60歳以上比率										
~2%未満	430	15.6	80.9	3.5	17.4	67.9	0.2	11.2	3.3	
2~5%未満	595	16.8	80.3	2.9	18.7	68.9	1.3	8.2	2.9	
5~10%未満	693	19.6	78.2	2.2	24.4	66.2	0.3	7.1	2.0	
10%以上	707	23.8	74.7	1.6	21.9	69.7	0.7	6.2	1.4	
60歳代前半層雇用形態										
正社員	851	50.3	46.8	2.9	16.1	63.6	1.4	15.5	3.4	
非正社員	1860	3.4	94.0	2.6	25.2	68.0	0.5	4.0	2.3	

(2) 契約単位期間

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）がどの程度かをみると（前掲図表7-3）、最も多いのは「7～12ヶ月（1年）以内」（66.6%）で7割弱を占めており、以下、「6ヶ月以下」（22.1%）、「雇用期間は定めていない」（7.8%）が続いている（前掲図表7-2）。これを「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」と比較すると、7～12ヶ月（1年）以内」が約10ポイント減り、これに対して、「6ヶ月以下」が約15ポイント増えており、65歳以降の契約単位期間は60歳代前半層よりも短くなっていることが伺える。

つぎに、65歳以降の契約単位期間について（前掲図表7-3）、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（81.0%）で顕著に見られる。また、製造業（27.1%）及び運輸業（25.9%）では「6ヶ月以下」が多くなっている。

第2に、規模別には、大手企業になるほど、概ね、「7～12ヶ月（1年）以内」の企業が多くなって、その比率は従業員規模100人以下の53.7%から501人以上の71.0%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2.3%から100人以下の19.4%へと大きく増加している。

第3に、60歳以上比率別には、比率が低い企業ほど、「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60歳以上比率が10%以上の6.2%から2%未満の11.2%と大きく増加している。

第4に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、非正社員型の企業ほど、「7～12ヶ月（1年）以内」及び「6ヶ月以下」、これに対して、社員型の企業ほど、「雇用期間は定めていない」企業が多くなっている。

3 節 「65歳以降の社員」の満足度

65歳以降の社員について、企業はどのように評価しているのだろうか。図表7-4から明らかのように、肯定的評価が9割弱（「満足している」29.1%＋「やや満足している」57.8%）で、ほとんどの企業が65歳以降の社員の働きぶりに満足している。これを60歳代前半層と比較すると、60歳代前半層（肯定的評価が8割弱（「満足している」11.7%＋「やや満足している」63.6%））よりも65歳以降の社員の満足度の方が高くなっている。

図表7-4 「65歳以降の社員」の満足度—60歳代前半層との比較

(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	得点
65歳以降の社員	2805	29.1	57.8	9.6	0.9	2.7	3.18
60歳代前半層	4203	11.7	63.6	18.6	1.0	5.1	2.91

注：「得点」とは、「満足している」の件数×4点+「やや満足している」の件数×3点+「あまり満足していない」の件数×2点+「満足していない」の件数×1点を、(全体-無回答)の件数で除した値である。

こうした「65歳以降の社員」の満足度について(図表7-5)、得点化してみると(算出方法は図表7-5の注を参照のこと)、第1に、業種別では、すべての業種で肯定的評価が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業(得点3.36点)及び金融・保険、不動産業(3.35点)で顕著に見られる。

第2に、規模別にみると、規模に関わらず、満足度が変わらない。

第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみても、60歳以上比率別にみても、雇用形態及び比率に関わらず、満足度が変わらない。

図表7-5 経営特性別にみた「65歳以降の社員」の満足度

(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	得点
全体		2805	29.1	57.8	9.6	0.9	2.7	3.18
業種	建設業	216	37.5	52.3	6.0	1.4	2.8	3.30
	製造業	790	31.6	55.8	9.0	0.8	2.8	3.22
	電気・ガス・熱供給・水道業	23	30.4	65.2	4.3	-	-	3.26
	情報通信業	75	41.3	49.3	4.0	1.3	4.0	3.36
	運輸業	451	26.4	61.4	9.5	0.2	2.4	3.17
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	582	25.9	58.2	11.0	1.5	3.3	3.12
	金融・保険業、不動産業	80	36.3	57.5	2.5	-	3.8	3.35
	サービス業	576	25.0	59.7	12.3	0.7	2.3	3.12
	その他	12	25.0	75.0	-	-	-	3.25
正社員数	100人以下	216	24.5	58.8	12.5	0.5	3.7	3.12
	101~300人	1697	30.5	57.3	9.4	0.9	1.9	3.20
	301~500人	465	28.8	57.0	10.1	0.9	3.2	3.18
	501人以上	397	27.2	59.2	7.6	1.0	5.0	3.19
60歳以上比率	~2%未満	430	28.6	53.7	12.6	1.4	3.7	3.14
	2~5%未満	595	28.9	55.6	11.4	1.2	2.9	3.16
	5~10%未満	693	29.6	59.3	8.4	0.6	2.2	3.21
	10%以上	707	28.1	63.1	7.1	0.4	1.3	3.20
60歳代前半層雇用形態	正社員	851	28.6	56.2	10.7	1.5	3.1	3.15
	非正社員	1860	29.6	58.0	9.3	0.6	2.5	3.20

注：「得点」とは、「満足している」の件数×4点+「やや満足している」の件数×3点+「あまり満足していない」の件数×2点+「満足していない」の件数×1点を、(全体-無回答)の件数で除した値である。

4節 「65歳以降の社員」の雇用・報酬管理

(1) 全体の特徴

「65歳以降の社員」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6割弱（「同じ」41.3%＋「どちらかといえば同じ」17.5%）である。残りの4割
弱は異なる仕組み（「異なる」21.9%＋「どちらかといえば異なる」16.2%）となっている（図
表7－6）。

図表7－6 「65歳以降の社員」の雇用・報酬管理

（単位：％）

		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		2805	41.3	17.5	16.2	21.9	3.1	2.81
業 種	建設業	216	37.0	19.0	19.9	21.8	2.3	2.73
	製造業	790	42.9	16.7	16.2	21.4	2.8	2.83
	電気・ガス・熱供給・水道業	23	17.4	30.4	13.0	39.1	-	2.26
	情報通信業	75	44.0	12.0	10.7	29.3	4.0	2.74
	運輸業	451	39.9	20.8	14.4	22.2	2.7	2.81
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	582	43.6	16.2	13.4	22.5	4.3	2.85
	金融・保険業、不動産業	80	45.0	12.5	13.8	23.8	5.0	2.83
	サービス業 その他	576 12	39.6 33.3	17.7 25.0	20.0 25.0	20.1 16.7	2.6 -	2.79 2.75
正社員数	100人以下	216	46.8	16.2	17.6	14.8	4.6	3.00
	101～300人	1697	42.1	18.5	15.7	21.3	2.4	2.83
	301～500人	465	37.2	18.3	17.2	24.1	3.2	2.71
	501人以上	397	41.1	12.6	16.4	24.9	5.0	2.73
60歳以上比 率	～2%未満	430	42.8	16.3	15.1	20.7	5.1	2.86
	2～5%未満	595	44.2	17.0	15.6	20.7	2.5	2.87
	5～10%未満	693	43.4	18.3	15.9	20.3	2.0	2.87
	10%以上	707	39.2	19.5	17.4	22.2	1.7	2.77
60歳代前半層 雇用形態	正社員	851	39.1	17.3	16.7	23.1	3.8	2.75
	非正社員	1860	42.6	17.6	15.9	21.4	2.5	2.83

（注）得点：「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。

こうした「65歳以降の社員」の雇用・報酬管理について、得点化してみると（算出方法
は図表7－6の注を参照のこと）、第1に、業種別では、業種に関わらず、雇用・報酬の管理
の一致度はほぼ同じである。

第2に、規模別にみると、概ね、小規模企業ほど、60歳代前半層の雇用・報酬管理と一致
している企業が多くなっている。

第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみても、60歳以上比率別にみても、雇用形態及び
比率に関わらず、雇用・報酬の管理の一致度はほぼ同じである。

(2) 個別分野の特徴

「65歳以降の社員」の雇用・報酬管理が60歳代前半層と異なっている企業について、具体
的にどの分野が異なっているのかについてみてみよう。異なっている分野としては「基本給
の決め方」（64.0%）が最も多く、「賞与・一時金の決め方」（40.2%）、「所定内労働時間の長

さ」(34.1%)、「昇給」(29.0%)、「昇格(昇進)の有無」(20.8%)、「諸手当」(20.2%)がこれに続いている(図表7-7)。

個別分野の特徴について、第1に、業種別にみると、情報通信業で「基本給の決め方」(79.5%)、「昇給」(35.9%)、「賞与・一時金の決め方」(41.0%)、「昇格・昇進」(33.3%)及び「諸手当」(30.8%)、運輸業で「所定内労働時間の長さ」(38.6%)及び「賞与・一時金の決め方」(40.9%)、サービス業で「昇給」(35.1%)及び「賞与・一時金の決め方」(42.9%)、が異なっている企業が多くなっている。

第2に、規模別にみると、「基本給の決め方」、「賞与・一時金の決め方」及び「諸手当」は大手企業ほど異なっ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52.4%から69.2%、37.1%から42.5%、17.1%から22.9%に増加している。これに対して、小規模企業ほど「昇給」が異なっている企業が多くなっており、異なっている比率は従業員規模501人以上の25.7%から100人以下の32.4%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、比率と「65歳以降の社員」の雇用・報酬管理と「60歳代前半層」の雇用・報酬管理の一致度間に有意な関係が見られない。

第4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、「昇給」、「昇格(昇進)」、「賞与・一時金の決め方」、「諸手当」及び「退職金・慰労金の決め方」が異なっている企業が多くなっている。また、「基本給の決め方」及び「所定内労働時間の長さ」については、雇用形態に関わらず、異なっている度合いは変わらない。

図表7-7 どのような雇用管理の分野で異なっているのか(複数回答)

(単位：%)

	件数	従業員格 付け制度	配置転 換・異動	所定内労働時間の 長さ	所定外労働時間 (残業)の 長さ	教育訓練	基本給の 決め方	昇給	昇格(昇 進)	諸手当	賞与・一 時金の決 め方	福利厚生 (保養所、 娯楽施 設、厚生 会等)	退職金・ 慰労金の 決め方	無回答	
全体	1561	16.5	13.5	34.1	13.6	6.3	64.0	29.0	20.8	20.2	40.2	4.5	15.9	4.3	
業種	建設業	131	20.6	15.3	20.6	10.7	3.1	72.5	22.9	19.8	16.8	39.7	5.3	13.7	3.8
	製造業	429	16.8	8.2	33.6	12.4	5.8	64.3	28.4	17.9	19.8	39.2	4.0	14.9	5.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	31.6	36.8	31.6	10.5	10.5	68.4	26.3	21.1	21.1	47.4	5.3	31.6	5.3
	情報通信業	39	28.2	17.9	33.3	12.8	20.5	79.5	35.9	33.3	30.8	41.0	5.1	23.1	2.6
	運輸業	259	10.8	12.0	38.6	21.6	6.2	54.4	25.1	20.1	27.4	40.9	6.2	18.1	3.9
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	303	18.2	19.1	37.3	12.5	5.3	67.3	29.4	20.1	15.2	39.3	4.3	12.5	5.0
	金融・保険業、不動産業	40	15.0	15.0	20.0	5.0	7.5	65.0	22.5	17.5	5.0	30.0	-	7.5	5.0
	サービス業	333	15.6	13.5	35.7	12.6	6.9	61.9	35.1	24.9	22.2	42.9	4.5	18.6	2.7
	その他	8	-	12.5	37.5	-	12.5	87.5	12.5	12.5	-	25.0	-	12.5	12.5
正社員数	100人以下	105	16.2	13.3	36.2	11.4	5.7	52.4	32.4	23.8	17.1	37.1	2.9	17.1	1.0
	101~300人	942	14.9	11.7	34.0	13.6	5.8	63.2	29.7	20.4	19.6	39.6	3.9	14.9	4.9
	301~500人	277	17.7	15.2	36.1	17.3	7.2	67.1	28.2	19.5	22.0	41.5	5.8	17.3	2.9
	501人以上	214	22.0	19.2	32.2	9.8	7.5	69.2	25.7	22.4	22.9	42.5	6.5	18.2	4.2
60歳以上 比率	~2%未満	224	17.9	13.8	33.9	11.6	7.1	62.1	32.1	23.7	19.2	41.1	3.6	12.1	5.8
	2~5%未満	317	14.8	14.8	35.0	12.9	8.8	64.4	27.4	22.1	18.9	36.6	4.7	15.5	4.7
	5~10%未満	378	16.7	12.2	31.7	14.0	5.3	67.2	28.0	16.9	18.5	36.5	2.9	13.0	4.8
	10%以上	418	15.8	11.0	34.4	14.6	5.0	61.5	28.5	20.1	22.5	46.2	5.7	19.9	2.4
60歳代前半 雇用形態	正社員	486	16.9	14.0	31.1	14.6	7.2	63.4	38.3	27.8	25.1	47.3	4.1	21.2	3.9
	非正社員	1021	16.3	13.5	35.8	13.1	6.1	64.6	24.5	17.5	18.0	36.5	4.8	13.4	4.2

5 節 「65 歳以降の社員」の雇用にあたっての課題

「65歳以降の社員」の雇用にあたって「課題あり」と考える企業が9割強（94.7%）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7-8）。

その内容は「本人の健康」（72.1%）、「本人のモチベーションの維持・向上」（55.8%）、「担当する仕事の確保」（48.3%）、「本人の能力の維持・向上」（38.1%）といった本人に関わる課題である。その他には「勤務時間の柔軟性」（26.5%）、「他の正社員との処遇上のバランスの取り方」（22.7%）、「職場の上司との人間関係」（22.2%）等の企業や職場に関わる課題が挙げられている。

これを60歳代前半層の課題と比較すると、60歳代前半層よりも65歳以降の社員で課題として多く挙げられているのが「勤務時間の柔軟性」、「本人の能力の維持・向上」及び「本人の健康」である。これに対して、「職場の上司との人間関係」、「他の正社員との処遇上のバランスの取り方」及び「本人のモチベーションの維持・向上」については、60歳代前半層ほど、課題として多く挙げられている。

図表7-8 65歳以降の社員の雇用にあたっての課題（複数回答）—60歳代前半層との比較
(単位：%)

	件数	担当する仕事の確保	職場環境の整備	勤務時間の柔軟性	職場の上司との人間関係	職場の上司以外との人間関係	若年・中堅層の社内での活躍の減少	他の正社員との処遇上のバランスの取り方	他の非正社員との処遇上のバランスの取り方	他の従業員のモチベーションの維持・向上	本人のモチベーションの維持・向上	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	無回答
65歳以降の社員	4203	48.3	18.9	26.5	22.2	14.0	21.0	22.7	15.9	21.5	55.8	38.1	72.1	14.6	1.5	3.8	1.5
60歳代前半層	4203	45.6	14.7	20.7	29.1	15.9	22.4	31.5	13.7	24.1	65.6	33.3	53.8	10.5	1.0	4.0	3.2

こうした「65歳以降の社員」の雇用にあたっての課題について（図表7-9）、第1に、業種別にみると、運輸業で「本人の健康」（80.1%）及び「本人の能力の維持・向上」（42.7%）、建設業で「本人のモチベーションの維持・向上」（60.6%）、「他の正社員との処遇上のバランスの取り方」（25.9%）及び「他の従業員とモチベーションの維持・向上」（24.5%）、情報通信業で「担当する仕事の確保」（74.8%）、「職場の上司との人間関係」（30.0%）及び「勤務時間の柔軟性」（29.6%）、金融・保険、不動産業で「本人の能力の維持・向上」（40.5%）、卸・小売業、飲食店・宿泊業で「他の従業員とモチベーションの維持・向上」（24.6%）及び「他の正社員との処遇上のバランスの取り方」（24.8%）が多くなっている。

第2に、規模別にみると、「職場の上司との人間関係」及び「職場の上司以外との人間関係」は大手企業ほど課題として指摘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18.9%から26.1%、12.2%から16.4%に増加している。これに対して、「本人の能力の維持・向上」及び「勤務時間の柔軟性」については、規模に関わらず、課題として考えている企業の比率は変わらない。

第3に、60歳以上比率別にみると、「担当する仕事の確保」、「職場環境の整備」及び「職場の上司との人間関係」は比率が低い企業ほど課題として指摘している企業が多くなっており、60歳以上比率10%以上から2%未満の間でそれぞれ28.7%から64.0%、15.2%から22.4%、18.2%から25.9%に増加している。これに対して、比率が高い企業ほど「本人の健康」を課題として挙げる企業が多くなっており、指摘率は60歳以上比率2%未満の68.0%から10%以上の80.2%へと大きく増加している。

図表7-9 経営特性別にみた「65歳以降の社員」の雇用にあたっての課題（複数回答）

(単位：%)

	件数	担当する仕事の確保	職場環境の整備	勤務時間の柔軟性	職場の上司との人間関係	職場の上司以外との人間関係	若年・中堅層の社員との活躍の機会減少	他の正社員との進上のバランスの取り方	他の非正社員との進上のバランスの取り方	他の従業員のモチベーションの維持・向上	本人のモチベーションの維持・向上	本人の能力の維持・向上	本人の健康	家族の健康	その他	とくにない	無回答
全体	4203	48.3	18.9	26.5	22.2	14.0	21.0	22.7	15.9	21.5	55.8	38.1	72.1	14.6	1.5	3.8	1.5
業種																	
建設業	274	41.6	14.6	24.5	21.5	12.8	21.9	25.9	15.3	24.5	60.6	31.0	70.8	13.1	2.2	4.0	0.4
製造業	1301	50.5	22.0	27.7	22.1	13.9	26.3	23.1	16.0	23.2	56.0	36.8	72.3	13.9	2.0	3.3	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	30	43.3	30.0	23.3	33.3	23.3	16.7	20.0	20.0	26.7	66.7	43.3	83.3	16.7	-	6.7	3.3
情報通信業	230	74.8	18.3	29.6	30.0	20.4	20.9	23.0	17.0	24.3	62.6	39.1	60.9	15.7	0.9	3.5	2.6
運輸業	539	39.0	16.5	24.7	12.4	6.7	11.9	14.8	11.9	14.3	50.8	42.7	80.1	16.0	1.5	3.9	1.7
郵便・小売業、飲食店・宿泊業	900	50.6	20.1	27.0	25.6	17.0	23.1	24.8	16.6	24.6	57.9	38.1	71.6	14.2	1.3	3.0	1.3
金融・保険業、不動産業	126	43.7	12.7	22.2	19.8	11.9	13.5	20.6	23.0	18.3	54.8	40.5	68.3	13.5	0.8	7.1	4.0
サービス業	789	44.7	16.5	26.1	22.8	14.1	17.1	24.2	16.3	18.3	52.5	38.1	70.6	15.8	0.8	4.6	1.3
その他	14	14.3	7.1	14.3	28.6	21.4	21.4	21.4	7.1	35.7	57.1	57.1	78.6	-	-	7.1	7.1
正社員数																	
100人以下	312	38.1	17.3	26.9	18.9	12.2	14.7	21.2	18.9	21.2	55.8	39.7	68.6	17.9	1.0	5.1	1.6
101～300人	2524	46.7	18.2	26.5	21.4	13.4	20.8	23.1	14.7	20.6	53.8	38.2	73.0	14.6	1.5	3.5	1.7
301～500人	697	54.2	20.9	27.3	22.5	14.5	20.4	23.5	16.6	23.7	58.5	36.0	73.5	13.8	1.0	3.3	0.9
501人以上	628	53.2	20.4	26.0	26.1	16.4	24.8	20.9	18.5	23.2	60.5	37.7	68.2	13.4	1.4	4.9	1.4
60歳以上比率																	
～2%未満	1168	64.0	22.4	26.8	25.9	15.3	21.6	25.9	15.9	20.3	53.2	38.7	68.0	12.6	1.1	3.0	2.5
2～5%未満	943	52.9	19.6	25.3	23.0	16.0	22.9	21.6	15.9	21.6	58.4	35.6	70.2	13.5	1.5	4.3	1.4
5～10%未満	858	40.0	18.1	26.7	21.0	13.1	23.3	22.8	16.3	24.9	55.9	37.1	72.4	12.6	2.6	4.3	0.7
10%以上	771	28.7	15.2	26.7	18.2	11.4	16.6	20.4	12.5	20.0	57.6	38.5	80.2	19.8	1.0	3.8	0.6

6節 65歳以降の社員の雇用にあたって必要と考える国からの支援

65歳以降の社員の雇用にあたって、国からの「支援を求める」の回答が8割強（84.1%）に達しており、ほとんどの企業が何らかの支援を必要としており、「人件費等の経費助成」（66.2%）が主要な支援内容である。それを踏まえて「個人の健康管理への支援」（41.1%）や「家族の健康管理支援の充実」（20.1%）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」（19.3%）や「個人が行う能力開発に対する助成金等の充実」（11.9%）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（図表7-10）。

こうした65歳以降の社員の雇用にあたって必要と考える国からの支援について、第1に、業種別にみると、「活用を進めるための人件費等の経費助成」及び「家族（親を含む）の健康管理支援の充実」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る。この他に、運輸業で「個人の健康管理への支援」（49.4%）が、情報通信業で「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動」（24.3%）及び個人が行う能力開発に対する助成金等の充実」（18.7%）、金融・保険、不動産業で「企業向けアドバイス機能の充実」（13.5%）及び「年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動」（23.8%）、が多くなる。

第2に、規模別にみると、「個人の健康管理への支援」及び「家族の健康管理支援の充実」は概ね、小規模企業ほど国からの支援を求めている企業が多くなっており、従業員規模501人以上から100人以下の間でそれぞれ38.9%から46.2%、18.8%から21.5%に増加している。

第3に、60歳以上比率別にみると、比率が高い企業ほど、「個人の健康管理への支援」を国からの支援として求めている企業が多くなっており、指摘率は60歳以上比率2%未満の36.7%から10%以上の46.7%へと増加している。これに対して、「活用を進めるための人件費等の経費助成」については65歳以上の比率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る。

図表7-10 65歳以降の社員の雇用にあたって必要と考える国からの支援（複数回答）

(単位：%)

	件数	企業向け アドバイス 機能の充実	モデル企 業の提示	働きやす い機械や 設備の開 発や導入 支援	人件費等 の経費助 成	個人への 教育訓練 機会の情 報提供	個人が行 う能力開 発に対する 助成金 等の充実	個人向け 職業生活 の相談・ アドバイス 機能の充 実	個人の健 康管理へ の支援	家族(親名 含む)の 健康管理 支援の充 実	労働市場 や職業等 の情報提 供	公共職業 訓練の充 実	職業能力 評価の社 会的な確 立	年齢に関 わりなく勤 ける社会 の実現に 向けた啓 発活動	その他	とくになし	無回答	
全体	4203	9.9	7.4	10.0	66.2	3.8	11.9	7.9	41.1	20.1	9.1	3.9	4.0	19.3	1.9	13.8	2.1	
業種	建設業	274	12.0	6.9	6.2	67.9	3.3	9.1	8.0	43.1	19.3	8.8	4.0	4.0	19.7	1.1	16.8	0.7
	製造業	1301	10.0	7.4	15.8	68.6	3.2	12.1	8.3	37.5	19.1	10.1	3.8	3.8	17.4	2.6	13.3	1.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	6.7	-	-	76.7	6.7	13.3	10.0	50.0	23.3	6.7	-	3.3	26.7	-	10.0	3.3
	情報通信業	230	12.2	8.3	9.1	69.6	5.7	18.7	17.4	36.1	20.0	15.2	8.3	3.9	24.3	3.9	9.1	3.0
	運輸業	539	5.9	5.2	9.6	66.2	2.8	10.8	3.7	49.4	21.2	6.3	1.7	3.3	16.9	1.9	10.9	1.9
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	10.9	7.6	6.8	64.0	4.6	11.2	8.8	42.2	19.9	8.6	3.9	4.0	18.9	1.4	14.8	2.3
	金融・保険業、不動産業	126	13.5	13.5	4.8	54.8	2.4	6.3	8.7	36.5	19.0	6.3	5.6	1.6	23.8	0.8	21.4	4.0
	サービス業	789	9.9	8.0	7.5	64.8	4.6	13.1	6.5	41.4	21.4	9.3	4.3	5.4	22.1	1.0	14.3	2.2
	その他	14	-	7.1	7.1	57.1	-	7.1	-	28.6	21.4	-	-	-	21.4	7.1	28.6	7.1
正社員数	100人以下	312	9.9	6.1	7.1	66.7	3.2	13.1	5.1	46.2	21.5	8.0	5.8	6.7	21.2	1.6	11.9	2.6
	101～300人	2524	9.7	6.3	10.5	67.8	3.4	11.8	7.5	41.0	20.4	8.0	3.3	3.5	18.7	1.7	13.6	2.1
	301～500人	697	11.9	8.2	10.2	63.0	4.4	12.3	8.8	41.2	19.5	8.6	3.9	3.9	20.4	2.4	14.1	1.4
	501人以上	628	8.9	11.5	9.6	63.1	5.1	11.0	9.6	38.9	18.8	14.5	5.3	4.6	20.1	1.9	15.0	2.4
60歳以上 比率	～2%未満	1168	12.2	9.8	10.9	67.0	5.1	13.4	10.8	36.7	19.0	11.0	4.8	4.7	19.7	1.9	13.4	3.1
	2～5%未満	943	10.0	8.3	9.2	66.8	4.1	11.2	7.4	40.0	18.5	9.3	3.5	3.2	20.7	1.7	14.3	1.5
	5～10%未満	858	8.4	5.5	11.0	66.1	3.3	10.7	7.5	41.4	19.0	8.2	2.4	2.7	17.6	1.7	15.2	1.6
	10%以上	771	8.4	5.2	9.3	65.2	2.2	11.3	4.3	46.7	23.2	6.9	4.0	4.8	17.0	2.1	12.6	1.8

(大木栄一)