

# 第Ⅱ部

## アンケート分析編



## 1章 調査の概要

### 1節 調査の目的

これまでの高齢者雇用対策は、同一企業内で65歳までの雇用機会を確保する対策を進めてきた。これは、65歳までの雇用機会を確保する方策としてはできる限り同一企業内で雇用を確保する対策を進めることが、有効であるという判断に基づくものであった。

こうした政策を進めてきた効果もあり、制度面・人材活用面でも同一企業内での雇用機会は確保されてきた。平成24年には、常用労働者が31人以上企業のうち、定年に達した人は約43.0万人おり、継続雇用を希望した人は32.4万人を数え、そのうち実際に継続雇用された人は31.7万人であった。このように定年に到達しても希望すれば、ほぼすべての人が65歳まで働ける状況になっている（厚生労働省『高年齢者雇用状況報告』（平成24年6月1日現在））。

以上のように、就業期間が長期化し、かつ高齢者への期待役割が変化するなかでは、高齢者が高齢期に能力を発揮するには、中高年期（45歳以降）に高齢期に必要な職業能力を獲得し、かつ意識面で適応できるために高齢期の働き方の準備を整えておく必要がある。

他方で、継続雇用の以外の視点に移し、労働市場全体から労働力の再配置の状況を見ると違う一面が見えてくる。平成22年度の『雇用動向調査』（厚生労働省）を見ると、「60～64歳」の年間の移動者（再雇用も含む）は35.8万人を数えるが、そのうち、「前の会社の紹介」（「再雇用」も含む）による入職者は7.1万人に過ぎず、高齢者の多くはこれまで働いてきた企業による再雇用や再就職支援よりも、「公共職業安定所（ハローワークインターネットサービスも含む）」（8.5万人）や「その他の媒体」（7.9万人）や、「縁故」（6.4万人）、「広告媒体」（4.1万人）といった人材紹介機関や入職ルートを用いて就業機会を得ている。60歳代前半層の多くが再雇用を通じて再就職をしていない状況がある。

このため、70歳雇用を進めるには、定年延長や継続雇用制度の雇用上限年齢の引き上げを目指した就業規則の改定や労使協定の締結、更には高齢期の就業環境整備を積極的に進めていくと同時に、円滑な労働移動を進めるための対策を検討する視点も欠かすことができない。加えて、採用（受け入れ）した中途採用者や出向・転籍者の早期の戦力化をはかるためには、採用（受け入れ）時の情報の非対称性の緩和や前職の組織行動・組織文化の違いや職場管理者の管理行動のあり方等幅広い観点からの検討が必要となっている。

### 2節 調査の内容

本調査は、①高年齢者（50歳代）向けの教育訓練の実態とニーズ把握、②高齢者（50歳以降）

の転職市場整備に向けた課題、③採用（受け入れ）した高齢中途採用者や高齢出向・転籍者の早期の戦力化をはかるための検討材料を把握することを目的としており、主な調査事項は次の通りである。

（企業調査）

①経営の概要

・業種、従業員構成、過去3年間の経営状況、高年齢者比率、過去3年間の正社員数の変化、事業所の所在地

②60歳以降の現状と雇用の仕組み

・60歳以降の社員の活用の現状、60歳以降の雇用の仕組み、今後の60歳以降の人数の増減

③高年齢者向けの教育訓練の実態とニーズ把握

・教育訓練の基本方針、「60歳以降の職業生活」について考えることを目的とした研修の実施状況と内容、退職準備のための研修の実施状況と内容の変更、50歳以上の社員に対する研修（健康・体力に重点を置いた研修、メンタルヘルス研修、出向・派遣者のための研修、公的資格取得の研修、専門知識・技能取得のための研修、マネジメント能力向上のための研修）の実施状況、50歳以上の正社員に対する自己啓発支援の実施状況と支援内容、50歳以上の正社員を対象とした教育訓練の課題、「50歳以上の正社員に対して60歳以降も働いてもらうための意識改革」に関する職場の管理職が役割の状況

④過去3年間における「50歳以上の正社員」の社外からの受け入れ（採用）状況

・社外からの受け入れ（採用）状況と人数、受け入れ（採用）の定着状況、受け入れ（採用）に際して利用した媒体、受け入れ（採用）に際して提供した情報、受け入れ（採用）に際しての導入教育の実施状況、受け入れ（採用）者の早期戦力化をはかるため取り組み、職場管理者への受け入れ（採用）者に関する情報提供

⑤これまで受け入れた（採用した）50歳以上の正社員の戦力化の状況

（a）戦力となるまでの期間が「最も早かった者」

・受け入れ（採用した）者の個人属性（学歴）、受け入れ（採用した）者の職種・役職・仕事の特徴、受入れタイプ、受け入れ（採用）に際して最も効果があった媒体、受け入れ（採用した）者が戦力化になるまでの期間、受け入れ（採用した）者に期待する職業能力、配属された職場の管理者の受け入れ（採用した）者の戦力化の工夫、受け入れ（採用した）者が配属された職場の雰囲気、受け入れ（採用した）者の満足度、受け入れ（採用した）者の定着状況

（b）戦力となるまでの期間が「最も早かった者」

・受け入れ（採用した）者の個人属性（学歴）、受け入れ（採用した）者の職種・役職・仕事の特徴、受入れタイプ、受け入れ（採用）に際して最も効果があった媒体、受け入れ（採用した）者が戦力化になるまでの期間、受け入れ（採用した）者に期待する職業能力、配属

された職場の管理者の受け入れ（採用した）者の戦力化の工夫、受け入れ（採用した）者が配属された職場の雰囲気、受け入れ（採用した）者の満足度、受け入れ（採用した）者の定着状況

（個人調査）

①個人属性

・性別、年齢、最終学歴

②現在の働き方・勤務状況

・現在の会社に入社した年齢、現在の仕事・役職、労働時間、年収、仕事や職場の満足度

③現在の勤務先の状況

・勤務先の業種・従業員規模、勤務先の所在地

④今の勤務先に転職した過程

・転職回数、今の勤務先に転職した理由、入職した時の経路

⑤これまで最も長く勤務していた会社

・これまで最も長く勤務した会社に入社した年齢、就いていた仕事内容・その仕事の特徴、就いていた最も高い職位、勤続年数、勤務先の業種・従業員規模、退職した年齢、退職した理由、仕事やキャリアの満足度、会社の能力向上への取り組み、会社でのキャリア志向

⑥定年の経験

・定年経験の有無、継続雇用の希望、継続雇用の就業条件の満足度

なお、調査内容の詳細については、付属資料の調査票を参照されたい。

### 3節 調査方法

#### 1. 調査対象の抽出

本調査では、①高年齢者（50歳代）向けの教育訓練の実態とニーズ把握、②高齢者（50歳以降）の転職市場整備に向けた課題、③採用（受け入れ）した高齢中途採用者や高齢出向・転籍者の早期の戦力化をはかるための検討材料を把握することを目的としているため、以下に示すような条件に基づき、事業所を抽出した。

高齢・障害・求職者雇用支援機構が保有しているデータベースから、常用労働者で60歳以上65歳未満の高齢者が在籍している事業所で、かつ、産業分類で第一次産業（産業中分類01～04）、医療（同83）（ただし、保健衛生・社会保険・社会福祉・介護（同84・85）を含めた）、学校教育（同81）、公務（同97・98）、その他のサービス業（独立行政法人、（公益）社団法人、財団法人）、政治・経済・文化団体（同93）、宗教（同94）、外国公務（同96）、人材ビジネス企業（同90）、分類不能（同99）を除外した。さらに、被災3県（岩手県、宮

城県、福島県)を除いた。

抽出された事業所のなかで、事業所の60～64歳の常用労働者数が多い順に1万事業所を最終的に抽出し、調査対象とした。

## 2. 調査方法について

### (1) 事業所(企業)アンケート調査

事業所(企業)調査は、事業所の総務(人事)部宛に調査票を郵送、総務(人事)担当者に記入をお願いし、返信用封筒にて返送する方法をとった。

調査票は平成24年9月12日に発送し、回収期日を平成24年10月5日とした。回収数は1,855票であり、回収率は18.6%であった。

### (2) 個人アンケート調査

個人アンケート調査は、上記の調査対象事業所1万事業所に在籍する「55歳以上で、かつ、過去3年間転職した実績があり、50歳代で主に正社員であった者2名に配布してもらった。調査票配布数は2万名である。個人調査は1,876票回収し、上記の要件にあう回収枚数は951票である。推計回収率(事業所から個人向けに配布した調査票数から推計)のうち、上記の要件にあう個人に限定すると回収率は70.8%となる。

## 3. クロス分析で使い変数について

アンケート結果のクロス分析にあたっては、以下を分析のための変数として主に取り上げている。

### 【企業調査】

#### ① 回答企業の特徴を表す変数

- ・「業種」：回答事業所の業種をいう。
- ・「従業員規模」：回答企業全体の常用労働者数の規模をいう。

#### ② 高齢者活用の特徴を表す変数

- ・「高齢者活用の雇用形態」：60歳代前半層の主な雇用形態をいう。

#### ③ 受け入れ(採用した)の特徴を表す変数

- ・「職種」：受け入れ(採用した)者が就いている職種
- ・「役職」：受け入れ(採用した)者が就いている役職

### 【個人調査】

#### ① 企業(勤務先)の特徴を表す変数

- ・「企業規模」：回答企業全体の従業員数の規模をいう。

②個人の特徴を表す変数

- ・「現在の職種」：個人が現在就いている職種をいう。
- ・「現在の役職」：個人が現在就いている役職をいう。