

『データでみる 70 歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫』を公刊しました。

当機構の研究プロジェクトでは、70歳以上の定年制・継続雇用制度を導入する企業（定年制廃止も含む）を対象に質問紙調査を実施しました。この度、定年制度等を導入した理由や効果、65歳以降の人材活用状況等に関する調査概要を冊子にまとめましたので、公表します。

[『データでみる70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫』](#)

【質問紙調査の方法】

- ・実施時期：2023年11月20日から2024年1月24日
- ・配付対象：令和4年度の高年齢者雇用状況等報告において、希望者全員70歳以上まで雇用する仕組みがあると報告した企業のうち、常用労働者数が21名以上かつ公務や宗教、政治団体を除くすべての業種等
- ・調査方法：郵送法
- ・有効回答数：6349社（配付数2万社）

【調査結果の概要】

- ・70歳以上の定年制・継続雇用制度を導入した理由は、「人手不足に対応するため」と「高齢者の優れた技術・技能を活用するため」の概ねどちらかを尋ねたところ、前者が58.1%、後者が41.2%である。
- ・現在の定年制・継続雇用制度を導入した主な効果（「非常にあてはまる」と「ある程度、あてはまる」の合計）は、「高齢層が雇用の不安なしに安心して働けるようになった」（80.5%）、「人手を確保することができた」（78.7%）、「管理職が「65歳以降社員」を戦力として活用するようになった」（56.8%）、「「65歳以降社員」の仕事への意欲が高まった」（57.2%）、「「65歳以降社員」が知識や経験を若者に伝えるようになった」（51.0%）である。

*「65歳以降社員」とは、59歳以下では正社員として働き、65歳以降も働き続ける人です。

- ・「65歳以降社員」が「専門能力・技術、知識、指導力」と「労働意欲、仕事の丁寧さ、勤勉さ」を発揮していると評価する企業（「発揮している」と「ある程度、発揮している」の合計）は、共に91.0%である。
- ・「65歳以降社員」に期待する役割は、「第一線での活躍」と「現役社員（59歳以下の正社員）に対する支援・応援」のどちらかを尋ねたところ、前者が61.4%、後者が36.2%である。
- ・「65歳以降社員」の処遇の決め方に関する企業の考え方は、「働きぶりにより個人差を大きくする方針」と「個人差を設けない方針」のどちらかを尋ねたところ、前者が46.2%、後者が51.2%である。

【関連情報】

- ・都道府県別のデータは当機構 HP にて公表しています。
(<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/sankousiryoku/index.html>)
- ・更に詳しい結果は、2025年度秋までに当機構 HP 上に公表予定です。



お問い合わせ：

高齢者雇用推進・研究部 研究役・普及啓発課
(担当：鹿生/古俣/菅)

TEL：043-297-9528 FAX：043-297-9550