

報告書

10年後の高年齢者の働き方 勤労者の人生設計と企業・労働組合の 関わりに関する調査研究

2022 年 3 月

公益財団法人 静岡県労働者福祉基金協会

目 次

第一章 調査概要.....	1
第二章 勤労者調査.....	5
第三章 事業所調査.....	21
第四章 考 察.....	39
第五章 ヒアリング調査.....	43
第六章 研究動向レビュー.....	53
第七章 研究員レポート.....	59
石橋 貞人 居城 舜子 跡部 千慧 曾根 秀一 山川 正人 小豆川善久	
第八章 まとめ・提言（秋山 憲治）.....	75
付属資料.....	81
単純集計（勤労者・事業所）	
付 表（勤労者・事業所）	
調 査 票（勤労者・事業所）	

（注）第二章～第六章は冨田晋司が執筆を担当、各執筆者の所属等については、
本報告書3ページ「6.研究員の構成」をご参照下さい。

第一章

調查概要

1. テーマ及び調査・研究の期間

(1) テーマ

「10年後の高年齢者雇用：勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わり」

(2) 調査・研究の期間

2019～2021年度

2. テーマ選定の背景

近年、日本経済には表面的な明るさが散見されるが、社会意識の状態をみると、将来に対する不安や時代状況に対する閉塞感が、幅広い年齢層に沈澱しているように見える。社会保障の行き詰まりや労働力不足をとまなう少子高齢化の深刻化、グローバルな次元における日本の地位低下の趨勢から、日本社会の衰えとそこに暮らす自分の将来を描き出せない根底的な不安と閉塞感である。これが個人消費の抑制とポピュリズム的な態度を引き起こす背景の一部をなしているであろう。

特に高年齢者については、今後の公的年金の財源・支給と労働力需給という日本社会の問題が集約的に現出する。65歳までの雇用確保、女性の就業促進、外国人労働者の受け入れ拡大などの政策が実行され、さらに70歳までの就業継続が提起される一方で、AIの本格的導入による職業構成の大幅な変化が予測されている。

3. 調査・研究の目的

以上の状況において、高年齢期へ向かう年齢層の人々が、自分の将来をどのように認識し、何を期待し、何をしようとしているのか、あるいは考えていないのか、また企業が今後の経営のあり方として、この年齢層の人々をどのように位置づけ、活用し、処遇しようとしているのか、あるいは考えていないのか。この課題は、勤労者の雇用環境を整備し、勤労者一人ひとりの将来設計について向き合い、構築して行かなければならない労働組合も同様である。

そのために、実態を把握し、今後の雇用に関する仕組みや将来の勤労者生活の姿を明らかにして、政策提言に結び付けていくこととする。

4. 調査・研究の内容

(1) 先行研究および専門家による調査報告

(2) 高年齢者雇用に関するアンケート調査（事業所および勤労者）

(3) 県内事業所に対するヒアリング調査（県内3事業所、会社及び労働組合）

5. アンケート調査実施概要

(1) 調査対象

- ①勤労者調査 県内勤労者45歳～60歳までの男女（549名）
- ②事業所調査 県内企業1,000社を対象

(2) 調査方法

- ①勤労者調査 SBS プロモーションに業務委託し、WEB 調査を実施
- ②事業所調査 静岡経済研究所発行「会社要覧」より抽出

(3) 調査基準日 2021年 6 月 1 日

(4) 調査期間 2021年 6 月 1 日～ 7 月31日

(5) 回収結果

	配布枚数	回収数	回収率
勤労者調査		549	100%
事業所調査	1,000	373	37.3%

6. 研究会の構成

氏 名		所 属	氏 名		所 属
委員長	秋山憲治	静岡理工科大学総合情報学部教授	委員	今福英喜	静岡県経営者協会労働政策部部長
委員	森 俊太	静岡文化芸術大学文化政策学部教授	委員	鈴木宏和	(一財) 静岡経済研究所 主席研究員
委員	渡辺 聡	静岡県立大学国際関係学部教授	委員	山川正人	あおいFPサポート 代表
委員	居城舜子	元常葉学園大学 教授	委員	小豆川善久	社会保険労務士法人人事給与 小豆川事務所 代表
委員	犬塚協太	静岡県立大学国際関係学部教授	委員	山田和仁	静岡県生活協同組合連合会 事務局長
委員	石橋貞人	明星大学経営学部経営学科教授	委員	長坂修司	静岡県労働金庫 課長
委員	日詰一幸	静岡大学 学長	委員	畑 秀暢	こくみん共済coop＜全労済＞静岡推進本部 次長
委員	奥田都子	静岡県立大学短期大学部社会福祉学科准教授	委員	小西一也	連合静岡 総合局長
委員	曾根秀一	静岡文化芸術大学文化政策学部准教授	委員	石川雅之	(一社) 静岡県労働者福祉協議会 事務職員
委員	跡部千慧	立教大学コミュニティ福祉学部助教	事務局	鈴木利和	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 専務理事
委員	本庄淳志	静岡大学人文社会科学部准教授	事務局	勝山正明	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 調査研究事業 部長
委員	中村 謙	静岡県経済産業部労働雇用政策課就業支援班 班長	事務局	富田晋司	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 研究員
委員	梅原富之	中小企業団体中央会労働対策課参事	事務局	田邊公美	(公財) 静岡県労働者福祉基金協会 チーフ

2022年3月現在

7. 研究会等の開催状況

開催日		内 容
第1回 研究会	2019年6月4日	・ 調査の目的、趣旨説明 ・ 意見交換 ・ 調査研究方法の検討
第2回 研究会	2019年8月26日	・ 高齢者雇用における課題報告 生活設計について（山川研究員） 健康福祉について（河村研究員）
第3回 研究会	2019年11月5日	・ 高齢者雇用における課題報告 シニア活用推進について（小豆川研究員） ・ シルバー人材センターの状況
第4回 研究会	2019年12月19日	・ 今後の調査の枠組み、内容と方法・形態、時期などについて ① アンケート調査（勤労者対象）の概要 ② アンケート調査（事業所対象）の概要 ③ ヒアリング調査（企業、労組など対象）の概要
第5回 研究会	2020年2月25日	・ アンケート調査内容検討 ① アンケート調査（勤労者対象） ② アンケート調査（事業所対象）
第6回 研究会	2020年12月4日	・ 調査研究の枠組みに関する再確認 ・ アンケート調査内容に関する最終確認 ① アンケート調査（勤労者対象） ② アンケート調査（事業所対象）
第7回 研究会	2021年2月17日	・ アンケート調査内容最終協議 ① アンケート調査（勤労者対象） ② アンケート調査（事業所対象） ・ 事業所調査配布先について
第8回 研究会	2021年7月29日	・ 勤労者調査・事業所調査結果報告 ① アンケート調査（勤労者調査） ② アンケート調査（事業所調査） ・ ヒアリング調査について
第9回 研究会	2021年12月7日	・ 勤労者調査・事業所調査結果報告 ① アンケート調査（事業所調査）クロス分析結果など ② アンケート調査（勤労者調査）クロス分析結果など ・ 成果発表セミナーについて
第10回 研究会	2022年3月29日	・ 調査報告結果「まとめ」報告 ・ 成果発表セミナーについて
第11回 研究会	2022年5月27日	・ 調査報告書（成果物）の確認 ・ 成果発表セミナー進行の確認

第二章

勤勞者調査

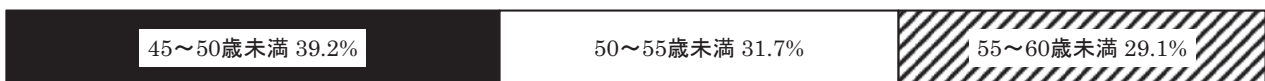
1. 回答者の概要

回答者は全549名で男性295名（53.7%）、女性254名（46.3%）、調査対象者の年齢は45歳～60歳未満で、45～50歳未満が39.2%、50～55歳未満が31.7%、56～60歳未満が29.1%、雇用形態別では正規社員・職員が67.2%、非正規社員・職員32.8%で、男性は正規社員・職員が90.8%、非正規社員・職員が9.2%、女性は正規社員・職員が39.8%、非正規社員・職員が60.2%となっている（単純集計 F1～3）（図表1-1、1-2、1-3、1-4）。

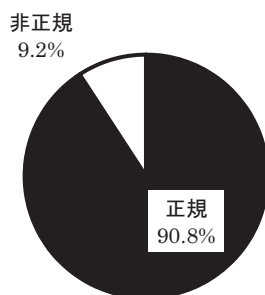
（図表1-1）回答者の性別 n=549



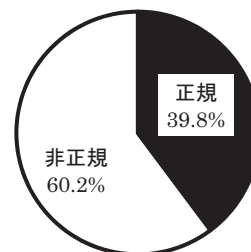
（図表1-2）回答者の年齢 n=549



（図表1-3）男性／雇用形態 n=295



（図表1-4）女性／雇用形態 n=254



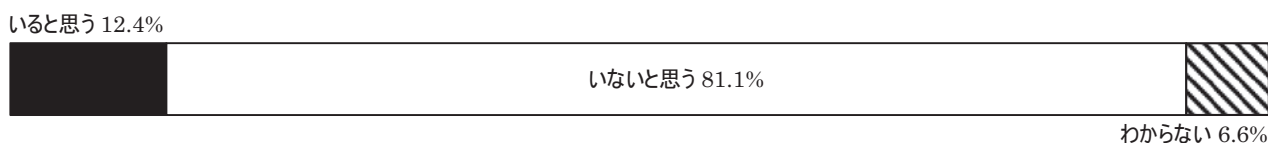
配偶者の有無及び就労の状況については、「配偶者はいない」が31.9%、「配偶者あり、就労あり」が16.9%、「配偶者あり、就労なし」が51.2%であった（単純集計 F4）。勤務先の業種は製造業が最も多く29.5%、次いで卸売業・小売業の12.9%、生活関連サービス業・娯楽業10.9%などとなった（単純集計 F5）。

「子ども」に関する質問では、現在、学校に在学中の子どもが「いる」は40.6%、「いない」は59.4%、10年後に学校在学中の子どもが「いると思う」は12.4%、「いないと思う」は81.1%、「わからない」は6.6%であった（単純集計・調査票B／Q2.3）（図表1-5、1-6）。

（図表1-5） 現在、在学中の子どもの有無 n=549



（図表1-6） 10年後、在学中の子どもの有無 n=549



また親族の介護については、現在、介護が必要な親族が「いる」は17.7%、「いない」は82.3%、10年後を想定し、介護が必要な親族が「いると思う」は52.1%、「いないと思う」は18.4%、「わからない」は29.5%であった（単純集計・調査票B／Q4.5）（図表1-7、1-8）。

（図表1-7） 現在の介護者の有無 n=549



（図表1-8） 10年後の介護者の有無 n=549



回答者の個人年収、世帯金融資産、世帯負債、住宅の状況については、下表の通りである（表1-1）。

（表1-1）

個人年収について			世帯が保有している金融資産について		
100万円未満	55	10.0%	ほぼ0円	56	10.2%
100～300万円未満	123	22.4%	200万円未満	60	10.9%
300～500万円未満	112	20.4%	200～400万円未満	42	7.7%
500～700万円未満	94	17.1%	400～600万円未満	46	8.4%
700～900万円未満	55	10.0%	600～800万円未満	26	4.7%
900万円以上	32	5.8%	800～1000万円未満	16	2.9%
答えたくない	78	14.2%	1000万円以上	104	18.9%
回答者549人／回答計	549	100%	わからない／答えたくない	199	36.2%
			回答者549人／回答計	549	100%

世帯の負債の完済予定について			住んでいる住宅について		
借入したことがない	139	25.3%	自分もしくは、同居家族の持ち家（共有含む）	409	74.5%
すでに負債は完済した	105	19.1%	賃貸住宅（社宅、借り上げ、官舎、公営住宅を含む）	140	25.5%
60歳までに完済予定である	96	17.5%	その他	0	0.0%
65歳までに完済予定である	76	13.8%	回答者549人／回答計	549	100%
70歳までに完済予定である	33	6.0%			
70歳以降に完済予定である	42	7.7%			
決まっていない	11	2.0%			
わからない	47	8.6%			
回答者549人／回答計	549	100%			

2. 質問に対する回答

(1) 現在の仕事の満足度（仕事内容、給与、職場の人間関係など／調査票A-Q4）

現在の仕事の満足度について尋ねたところ、「不満」は13.8%、「やや不満」が23.9%「どちらでもない」34.4%、「やや満足」22.4%、「満足」5.5%などとなった（単純集計・調査票A／Q1）（図表2-1-1）。「不満」と「やや不満」の合計は37.7%、「やや満足」と「満足」の合計は27.9%で、「不満」＋「やや不満」が「満足」＋「やや満足」を9.8ポイント上回った。「不満」を1ポイント、「やや不満」を2ポイント、「どちらでもない」を3ポイント、「やや満足」を4ポイント、「満足」を5ポイントとして、全体の満足度を算出すると2.82となった。

（図表2-1-1）仕事の満足度 n=549



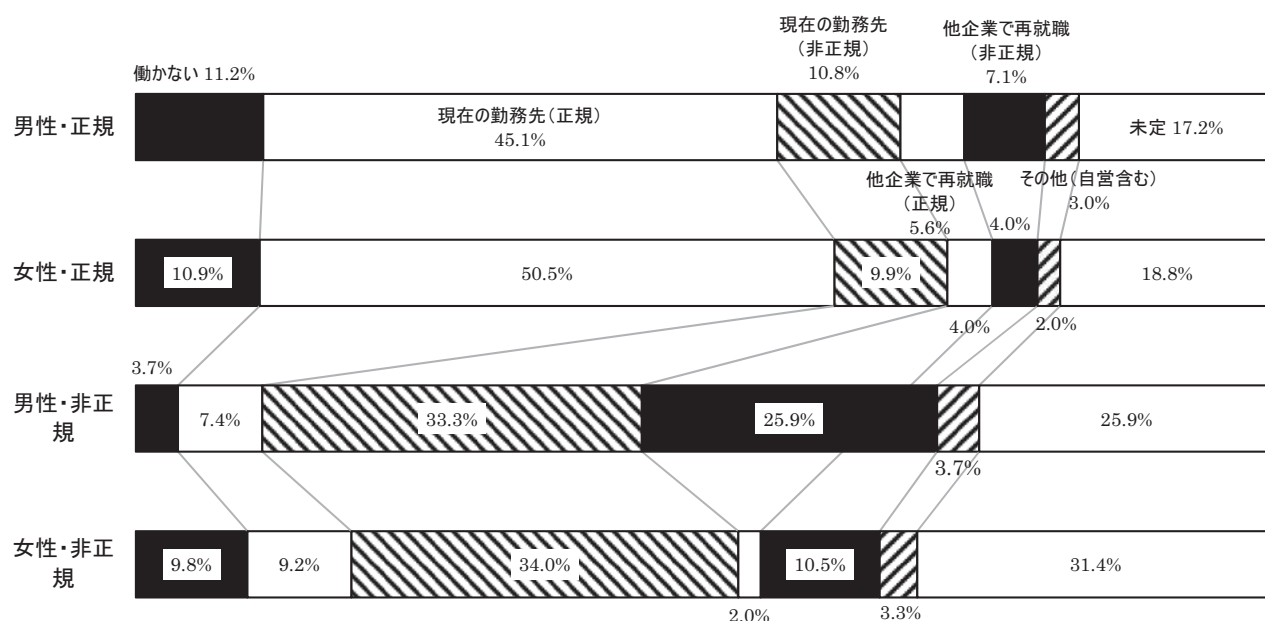
満足度を男女別にみると、男性は2.67、女性は2.98となり、女性の方が0.31ポイント高く、雇用形態別では、正規は2.68、非正規は3.09となり、非正規の方が0.41ポイント高かった（付表2-1-1、2-1-2）。男女別・雇用形態別では男性の正規が2.64、非正規が3.04、女性の正規2.80、非正規3.10となり、女性の非正規が最も高く、男性の正規が最も低かった（付表2-1-3）。

(2) 60～64歳の時、どのような働き方を希望するのか（調査票B-Q6）

60～64歳の時、どのような働き方を希望するのか、を尋ねたところ、「現在の勤務先等で就業継続（正規雇用）」が最も多く34.2%、「現在の勤務先等で就業継続（非正規雇用）」は18.2%となり、「現在の勤務先等で就業継続」が合計で52.4%と半数以上を占めた（単純集計・調査票B/Q6）。「他の企業等へ再就職」は正規雇用が4.0%、非正規雇用8.4%で合計12.4%となった。「働くつもりはない」は10.4%、「わからない」は21.9%であった（付表2-2-1）。

これを男女別・雇用形態別にみると、「現在の勤務先等で就業継続（正規雇用）」は男性正規が45.1%、男性非正規が7.4%、女性正規が50.5%、女性非正規が9.2%となり、「現在の勤務先等で就業継続（非正規雇用）」は男性正規が10.8%、男性非正規が33.3%、女性正規が9.9%、女性非正規が34.0%となった。60～64歳時においては、男女ともに現在の勤務先等で現行の雇用形態での就業継続を望む傾向が比較的高い。男性非正規は「他企業で再就職（非正規）」も25.9%と比較的高かった（付表2-2-1）（図表2-2-1）。

（図表2-2-1） 60～64歳までの働き方 n=549



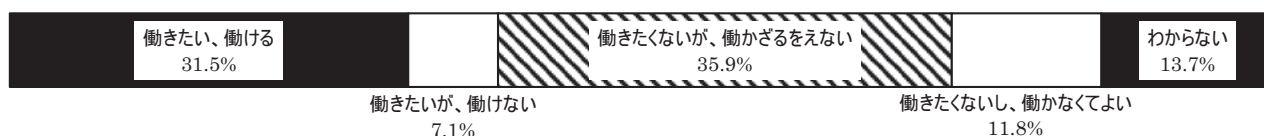
現在の年収水準別では「現在の勤務先等で就業継続（正規雇用）」は年収300万円以上の層でやや高く、年収900万円以上の層では59.4%と特に高い。「現在の勤務先等で就業継続（非正規雇用）」は100～300万円未満の層で高かった。「働くつもりはない」は100万円未満（18.2%）と900万円以上（15.6%）でやや高かった（付表2-2-2）。

(3) 65歳以降の働き方・仕事について（調査票B-Q8～Q14）

① 仕事をするかしないか（Q8）

65歳以降の仕事（収入をともなう労働）について、現時点でどのように考えているかを尋ねたところ、「働きたいし、働けるだろう」が31.5%、「働きたいが、働けないだろう」が7.1%、「働きたくないが、働かざるをえないだろう」が35.9%、「働きたくないし、働かなくてよいだろう」が11.8%、「わからない」が13.7%などとなった（図表2-3-1-1）。回答をまとめると、「働きたいという意味を持っている」が38.6%、「働きたくない（働きたいと積極的には思っていない）」が47.7%、「働く、働かざるをえない」が67.4%、「働けない、働かなくてよい」が18.9%となった。就労が不可能な場合、あるいは就労を必ずしも希望しない場合も含め、「65歳以降も働くことを視野に入れている」人は74.5%と全体の4分の3に及ぶ（単純集計・調査票B／Q8）。

（図表2-3-1-1） 65歳以降の仕事について n=549

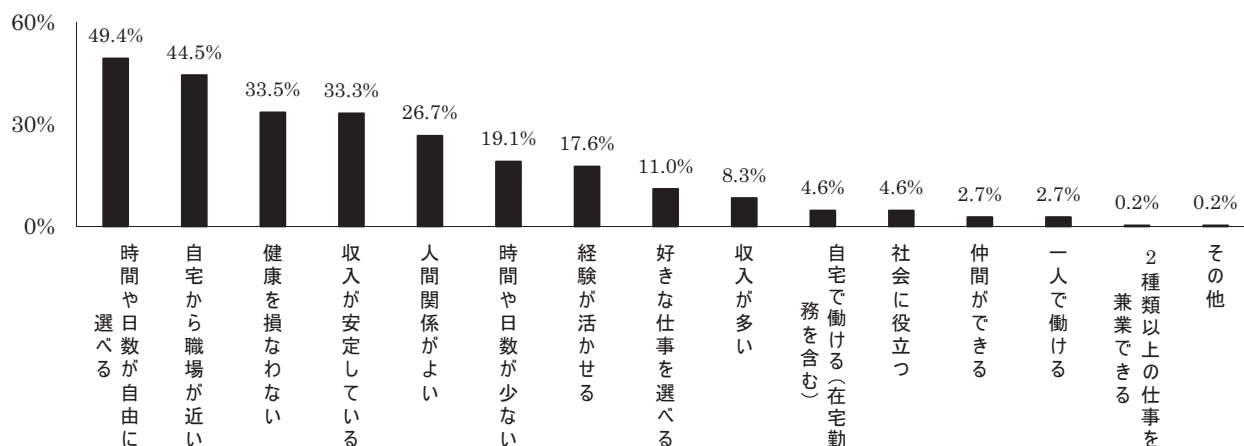


65歳以降の就業の見込みについて、男女別で大きな差はないが、現在の年収水準別にみると、「働きたいし、働けるだろう」は900万円以上で46.9%と高く、「働きたくないが、働かざるをえないだろう」は100～300万円未満（43.1%）と500～700万円未満（42.6%）でやや高い（付表2-3-1-1、2-3-1-2）。

② 働き方について、何を重視するか（Q9）

「65歳以降も働くことを視野に入れている」人に、65歳以降の働き方について何を重視するかを尋ねたところ（複数回答3つ以内）、「働く時間や日数が自由に選べること」が49.4%と最も多く次いで「自宅から職場が近いこと」が44.5%、「健康を損なわないこと」33.5%、「収入が安定していること」33.3%、「人間関係がよいこと」26.7%などとなった（単純集計・調査票B／Q9）（図表2-3-2-1）。

（図表2-3-2-1）65歳以降の働き方で重視する点（複数回答／3つ） n=409



男女別・雇用形態別では「自宅から職場が近いこと」で女性が51.3%とやや高く、女性の非正規では60.2%とさらに高い。「人間関係がよいこと」は非正規の女性で41.6%と高かった（付表2-3-2-1、2-3-2-2）。

③ 働き方の希望（Q10）

同じく「65歳以降も働くことを視野に入れている」人にどのような働き方を希望するかを尋ねたところ、「（正規雇用で）現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続」が最も多く、25.7%、次いで「（非正規雇用で）現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続」20.3%となり、「現在の勤務先・グループ内」での就業継続希望が全体の46.0%を占めた。「（正規雇用で）他の企業・団体等で再就職」は6.4%、「（非正規雇用で）他の企業・団体等で再就職」は11.2%となり、「他の企業・団体等」への再就職は17.6%であった。このほか、「シルバー人材センターで任意就業」は7.8%、フリーランスは1.7%、起業は2.9%、有償の社会貢献活動は0.7%であった（単純集計・調査票B／Q10）。

この回答を男女別にみると、雇用形態にかかわらず「現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続」は男性が43.9%、女性が48.2%で大きな差はないが、男性が正規28.8%、非正規15.1%なのに対し、女性は正規22.2%、非正規25.9%となっており、男性は65歳以降においても「正規」での就業の志向が女性よりも高い（付表2-3-3-1）。

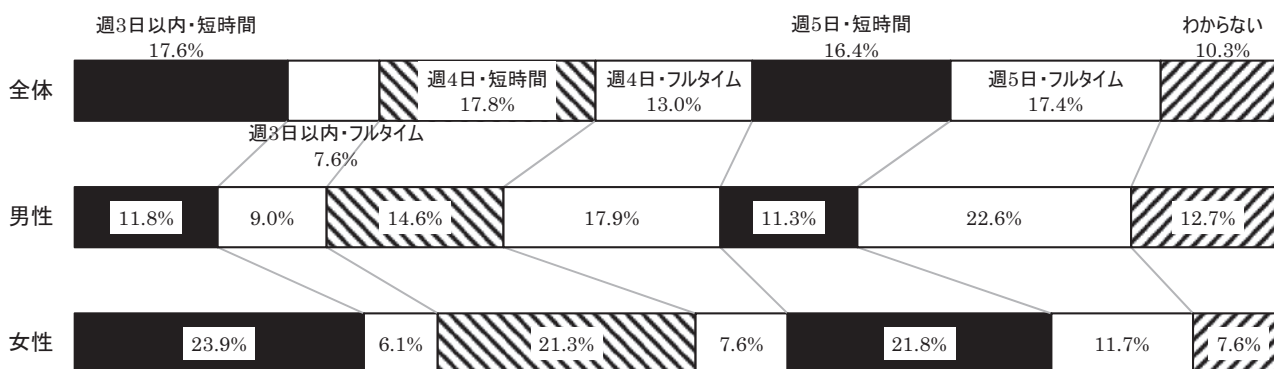
現在の年収水準でみると、年収900万円以上の層で「（正規雇用で）現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続」が42.9%と高く、100万円未満の層で「シルバー人材センターで任意就業」が20.5%と高い（付表2-3-3-2）。

④ 働く日数・時間の希望（Q11）

同じく「65歳以降も働くことを視野に入れている」人に働く日数・時間の希望を尋ねたところ、「週3日以内・短時間」が17.6%、「週3日以内・フルタイム」が7.6%、「週4日・短時間」が17.8%、「週4日・フルタイム」が13.0%、「週5日・短時間」が16.4%、「週5日・フルタイム」が17.4%となり、回答はばらける形となった（単純集計・調査票B／Q11）。

男女別では、男性の「フルタイム志向」、女性の「短時間志向」がみてとれる。「短時間」では週3日以内が男性11.8%、女性23.9%、週4日が男性14.6%、女性21.3%、週5日が男性11.3%、女性が21.8%なのに対し、「フルタイム」では週3日以内が男性9.0%、女性6.1%、週4日が男性17.9%、女性7.6%、週5日が男性22.6%、女性11.7%となっている（付表2-3-4-1）（図表2-3-4-1）。

（図表2-3-4-1） 65歳以降の働く日数・時間の希望／全体・性別 n=409

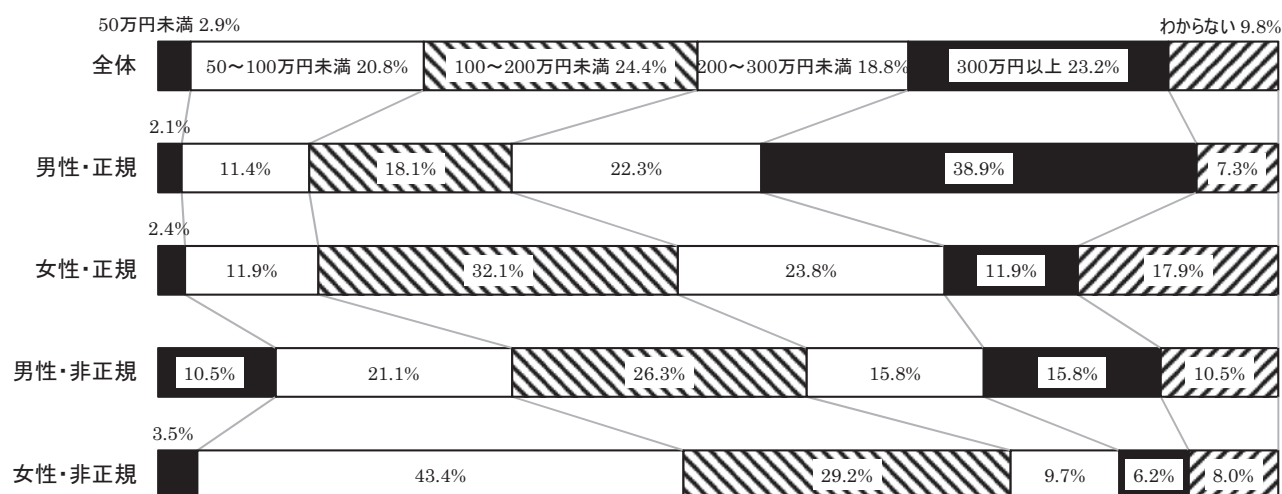


⑤ 収入の希望額（Q12）

同じく「65歳以降も働くことを視野に入れている」人に収入の希望額を尋ねたところ、「100～200万円未満」が最も多く24.4%、次いで「300万円以上」の23.2%、「50～100万円未満」20.8%、「200～300万円未満」18.8%などとなった（単純集計・調査票B／Q12）。

収入希望額の回答を男女別・雇用形態別にみると、回答が最も高かったのは男性正規が300万円以上（38.9%）、女性正規が100～200万円未満（32.1%）、男性非正規が100～200万円未満（26.3%）、女性非正規は50～100万円未満（43.4%）であった（付表2-3-5-1）（図表2-3-5-1）。

（図表2-3-5-1） 65歳以降の希望収入額／全体・性雇用形態別 n=409

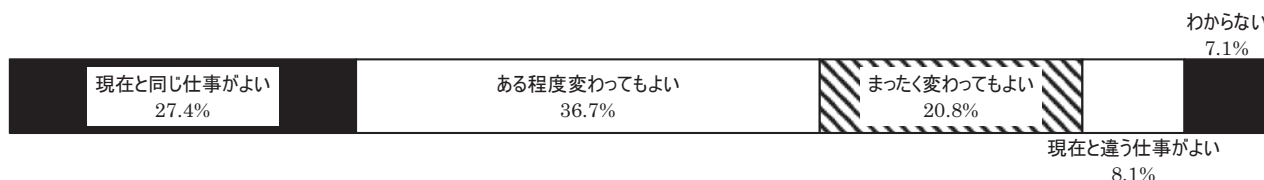


収入希望額を現在の年収別にみると、現在の年収水準が高いほど65歳以降の収入希望額も高い傾向がみられ、現年収100万円未満では50～100万円未満、100～300万円未満では100～200万円未満が最も多く、現年収300万円以上では65歳以降も300万円以上の収入希望が最も多くなる。現年収900万円以上では66.7%と約3分の2が300万円以上の収入を希望している（付表2-3-5-2）。

⑥ 仕事内容が現在と変わるについて（Q13）

同じく「65歳以降も働くことを視野に入れている」人に65歳以降の仕事内容が現在と変わるについてどう思うか尋ねたところ、「現在と同じ仕事がよい」は27.4%、「ある程度変わってもよい」は36.7%、「まったく変わってもよい」は20.8%、「現在と違う仕事がよい」は8.1%であった（単純集計・調査票B／Q13）（図表2-3-6-1）。

（図表2-3-6-1） 65歳以降の仕事内容について n=409



これを男女別にみると、「現在と同じ仕事がよい」は男性21.7%に対して女性は33.5%と11.8ポイント高い（付表2-3-6-1）。

⑦ 65歳以降の働き方について、政府、企業、労働組合、その他団体への要望（Q14）

同じく「65歳以降も働くことを視野に入れている」人に65歳以降の働き方について、政府、企業、労働組合、その他団体へどのような施策を要望するか尋ねたところ、「安心して生活できる賃金」が最も多く66.5%、次いで「安心して働ける労働環境の整備」41.1%、「定年年齢の引き上げ」21.0%、「定年制の廃止」12.5%などとなった（単純集計・調査票B／Q14）。

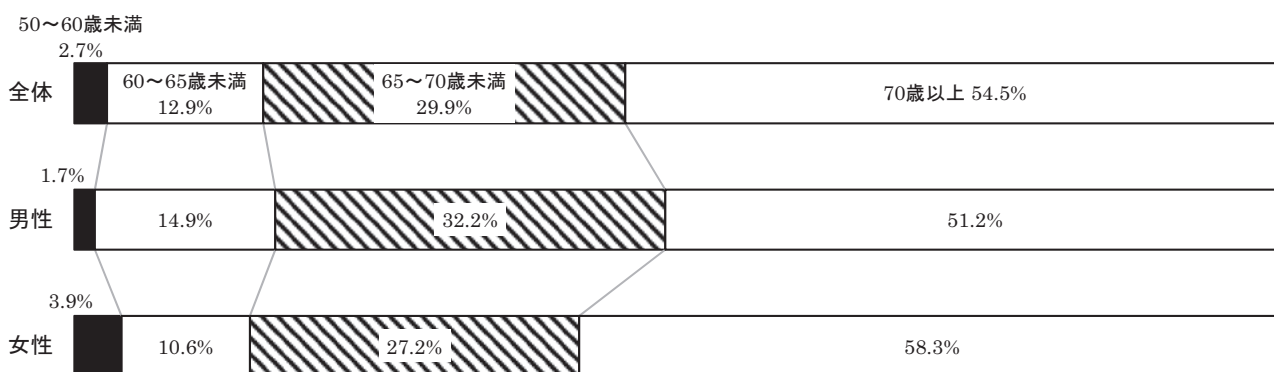
これを男女別にみると、「定年年齢の引き上げ」は男性24.1%、女性17.8%と男性が6.3ポイント高く、「安心して働ける労働環境の整備」は男性36.3%、女性46.2%となり、女性が9.9ポイント高い（付表2-3-7-1）。

(4) 仕事（収入をとまなう労働）からの完全引退の年齢（Q15）

仕事（収入をとまなう労働）から完全に引退する年齢の希望について尋ねたところ、回答年齢で最も多かったのは70歳の214人（39.0％）で4割近くを占め、次いで65歳の130人（23.7％）、60歳の60人（10.9％）、75歳の53人（9.7％）などとなった。最低は50歳の2人（0.4％）、最高は100歳の5人（0.9％）であった（単純集計・調査票B／Q15）。5歳刻みの年齢幅では、最も多かったのは70～75歳未満の39.7％、次いで65～70歳未満の29.9％、60～65歳未満12.9％、75～80歳未満9.8％、80歳以上4.9％、60歳未満2.7％などとなった。

回答された引退年齢の平均値は全体では68.24歳、男性は68.35歳、女性は68.11歳、中央値はすべて70歳となった（図表2-4-1）。

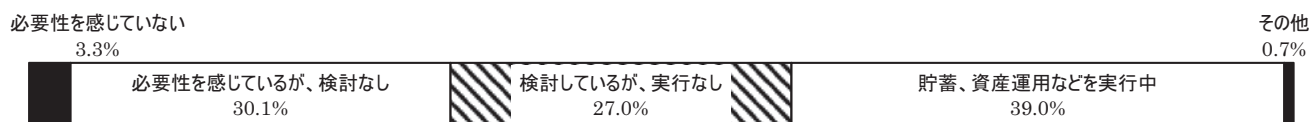
（図表2-4-1）仕事からの完全引退年齢／全体・性別 n=549



(5) 老後資金の準備状況（Q16）

老後の資金について準備をしているか、尋ねたところ、「貯蓄、資産運用などを実行している」は39.0％、「検討しているが、実行していない」が27.0％、「準備の必要性を感じているが、検討していない」が30.1％、「準備の必要性を感じていない」は3.3％であった（単純集計・調査票B／Q16）（図表2-5-1）。

（図表2-5-1）老後資金について n=549



この回答については男女別に大きな差はみられなかった（付表2-5-1）。

(6) 65歳以降の健康に自信があるか（Q17）

65歳以降の健康に自信があるか、尋ねたところ、「ある」は2.9%、「ややある」は15.8%、「どちらでもない」は35.5%、「あまりない」は34.4%、「ない」は11.3%であった（単純集計・調査票B／Q17）（図表2-6-1）。

（図表2-6-1） 65歳以降の健康について n=549

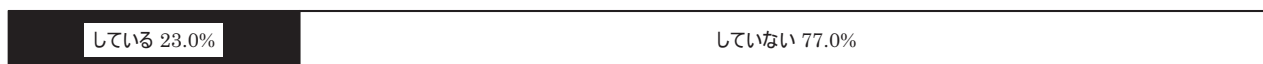


この回答を「ある」を5、「ややある」を4、「どちらでもない」を3、「あまりない」を2、「ない」を1として、65歳以降の「健康自信度」を求めると、全体では2.65で中央よりやや低く、男女別では男性2.68、女性2.61で、女性の方がわずかながら低い（付表2-6-1）。

(7) 現在、自己啓発をしているか（Q18、Q19）

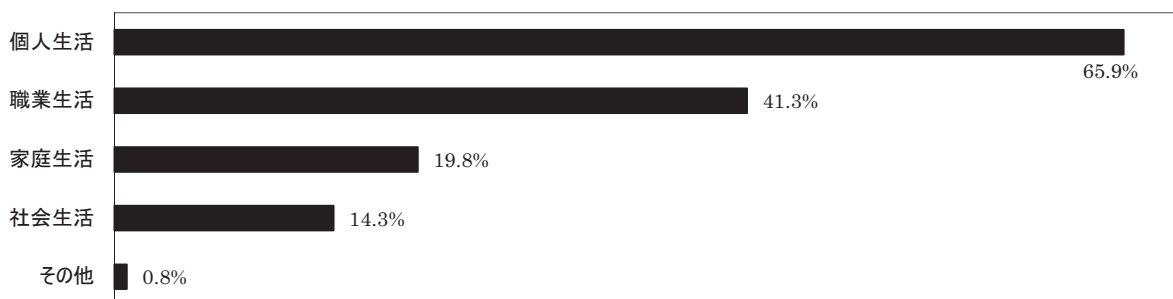
現在、自己啓発をしているか、尋ねたところ、「している」は23.0%、「していない」は77.0%となった。男女別では「している」は男性25.8%（正規25.0%、非正規33.3%）、女性19.7%（正規17.8%、非正規20.9%）で、男性の方がやや高い（単純集計・調査票B／Q18）（付表2-7-1.2-7-2）（図表2-7-1）。

（図表2-7-1）自己啓発について n=549



「している」と回答した人に「どのような領域の自己啓発をしているか」を尋ねたところ（複数回答）、「個人生活（健康増進のための運動、新たな趣味など）」が最も多く65.9%、次いで「職業生活（職務遂行能力の向上、職業資格取得の学習）」が41.3%、「家庭生活（家事の練習、介護の学習など）」が19.8%、「社会生活（地域活動への参加、ボランティア活動など）」が14.3%などとなった（単純集計・調査票B／Q19）（図表2-7-2）。

（図表2-7-2）どのような自己啓発か（複数回答／いくつでも） n=126



(8) 高年齢期の生活についての関心度（Q20）

高年齢期の生活について、「公的年金」、「就業」、「家族」、「健康」、「社会参加」の5項目について尋ねた（単純集計・調査票B／Q20）。回答に基づく関心度を数値化するため、「関心がない」を1ポイント、「あまり関心がない」を2ポイント、「どちらでもない」を3ポイント、「多少関心がある」を4ポイント、「関心がある」を5ポイントとして、各項目の関心度を表すと、下記表のとおりとなった。

「健康」が最も関心度が高く4.04、次いで「年金」の4.01、「家族」が3.80、「就業」が3.72、最も低い「社会参加」は2.85などとなった。

< Q20. 高年齢期の生活についての関心度 >

	1	2	3	4	5	計	ポイント計	関心度
公的年金	8	32	107	202	200	549	2201	4.01
就業	25	40	129	223	132	549	2044	3.72
家族	19	43	125	202	160	549	2088	3.80
健康	10	26	100	211	202	549	2216	4.04
社会参加	81	133	169	121	45	549	1563	2.85

関心度を男女別にみると、「年金」では男性3.94、女性4.09、「就業」が男性3.56、女性3.91、「家族」が男性3.70、女性3.93、「健康」が男性3.88、女性4.22、「社会参加」が男性2.79、女性2.91となり、すべての項目で女性の方が関心度が高い。男女による関心度の差が最も大きいのは「就業」で0.35、次いで「健康」で0.34などとなった（付表2-8-1）。

(9) 社会参加活動をどの程度行っているか（Q25）

社会参加活動（家族以外の人とともに行う趣味、学習、運動、社会貢献など）をどの程度行っているかを尋ねたところ、「していない」が62.1%、「年に数回程度」が14.8%、「月に1～2回程度」が10.0%、「週に1回程度」が4.7%、「年に1回程度」が4.9%などとなった（単純集計・調査票B／Q25）（図表2-9-1）。

（図表2-9-1）社会参加活動の有無について n=549



第三章

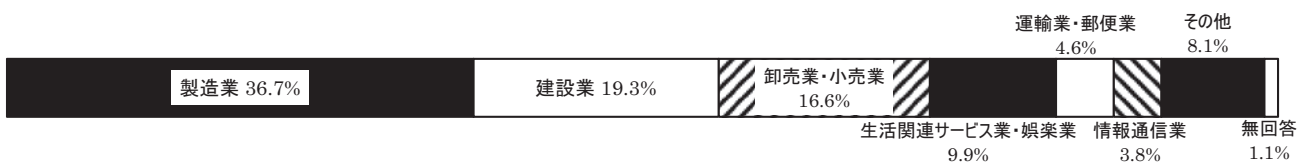
事業所調査

1. 回答事業所の概要

(1) 業種

回答のあった373事業所を業種別にみると、製造業が最も多く、全体の36.7%を占める。次いで建設業が19.3%、卸売業・小売業16.6%、生活関連サービス業・娯楽業9.9%、運輸業・郵便業4.6%、情報通信業3.8%などとなっている（単純集計 F1）（図表1-1-1）。

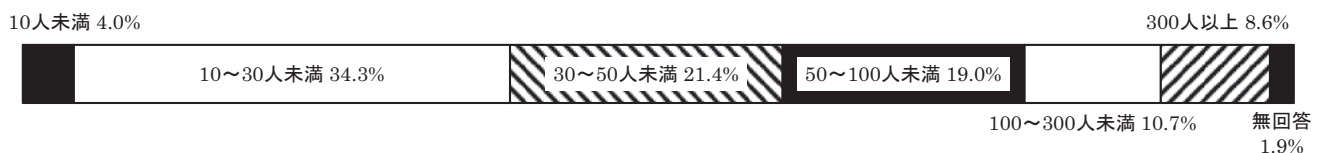
（図表1-1-1）業種別 n=373



(2) 従業員規模

回答事業所の従業員規模は、「10～30人未満」が最も多く34.3%、次いで「30～50人未満」の21.4%、「50～100人未満」19.0%、「100～300人未満」10.7%などとなっている（単純集計 F2）（図表1-2-1）。

（図表1-2-1）従業員規模別 n=373



(3) 従業員の状況

① 雇用形態

非正規社員の比率が0%と回答した事業所は全体では22.3%、業種別では製造業が18.7%、建設業48.6%、卸売・小売業11.7%、生活関連サービス業・娯楽業22.2%となった（付表1-3-1-1）。従業員規模別にみると非正規0%は「10人未満」で40.0%、「10～30人未満」32.8%、「30～50人未満」27.5%、「50～100人未満」12.7%、「100～200人未満」7.5%、「200人以上」3.1%などとなり、従業員規模が大きいほど低くなっている（付表1-3-1-2）。

② 高年齢者の従業員割合

60～64歳の従業員の割合が0%だった事業所は13.4%、1%未満は49.3%、10%未満は26.8%などとなった（単純集計Q1）。これを従業員規模別にみると0%の事業所は従業員規模が小さいほど高く、10人未満で50.0%、10～30人未満で27.8%、30～50人未満が7.6%、50～100人未満は2.8%、100～200人未満と200人以上では0%であった。「1%未満」は200人以上で53.3%、100～200人未満では80.0%で従業員規模が大きい事業所で比較的高いが、「10%未満」では従業員規模による差は小さい（付表1-3-2-1）。業種別では1%未満が製造業で64.7%、建設業で47.2%、卸売業・小売業で53.4%だったのに対し、生活関連サービス業・娯楽業では25.7%と低く、10%未満が40.0%と高かった（付表1-3-2-2）。

65～69歳の従業員の割合が0%だった事業所は27.6%、1%未満は50.4%、10%未満は15.0%であった（単純集計Q1）。従業員規模別にみると、0%は従業員規模が小さいほど高く、10人未満で64.3%、10～30人未満で41.3%、30～50人未満で25.3%、50～100人未満で22.5%、100～200人未満で12.5%、200人以上で3.3%などとなった。「1%未満」は100～200人未満で77.5%、200人以上で76.7%、「10%未満」は10人未満が28.6%、10～30人未満21.4%、30～50人未満10.1%、50～100人未満14.1%、100～200人未満及び200人以上はともに10.0%となった（付表1-3-2-3）。業種別では、0%は製造業が21.1%、建設業27.8%、卸売業・小売業31.0%、生活関連サービス業・娯楽業31.4%、「10%未満」は生活関連サービス業・娯楽業（28.6%）、運輸業・郵便業（23.5%）でやや高く、建設業15.3%、卸売業・小売業12.1%、製造業12.0%などとなった（付表1-3-2-4）。

70歳以上の従業員の割合が0%だった事業所は38.1%、10%未満は43.7%であった（単純集計Q1）。従業員規模別にみると0%はやはり従業員規模が小さいほど高く、10人未満では57.1%、10～30人未満では46.0%、30～50人未満44.3%、50～100人未満35.2%、100～200人未満25.0%、200人以上20.0%などとなった。1%未満は100～200人未満で70.0%、200人以上で66.7%と従業員規模が大きい事業所で高いが、10%未満では従業員規模が小さいほど高く、10人未満で28.6%、10～30人未満15.1%、30～50人未満10.1%、50～100人未満7.0%、100～200人未満5.0%、200人以上6.7%であった（付表1-3-2-5）。業種別では、0%が製造業で40.6%、建設業で38.9%、運輸業・郵便業47.1%、生活関連サービス業・娯楽業37.1%、1%未満では製造業53.4%、建設業44.4%、運輸業・郵便業41.2%、生活関連サービス業・娯楽業31.4%、10%未満では生活関連サービス業・娯楽業が17.1%、建設業13.9%、運輸業・郵便業11.8%、製造業は3.8%であった（付表1-3-2-6）。

60歳以上の高年齢の従業員が「在籍していない」は従業員規模が小さい事業所で多く、「1%未満」あるいは「10%未満」在籍している事業所は従業員規模が比較的大きいところで高い。

2. 質問に対する回答

(1) 定年制について (Q2)

定年制について尋ねたところ、「定年制はない」は7.0%で、年齢による一律の「定年制がある」と回答した事業所が89.5%と全体の約9割を占めた（単純集計 Q2）。職種により定年年齢が異なる「定年制がある」は1.1%となった。年齢による一律の「定年制がある」と回答した事業所の定年年齢については、60歳が72.8%、65歳が21.9%などとなり、回答した事業所全体では65.2%が「60歳」、19.6%が「65歳」の一律定年制を採用している。

定年制について従業員規模別にみると、「定年制はない」は10人未満で33.3%、10～30人未満9.4%、30～50人未満6.3%、50～100人未満1.4%、100～300人未満0.0%、300人以上5.6%となった（50～100人未満及び300人以上はともに回答数が1）。年齢による一律の「定年制がある」は10人未満で60.0%、10～30人未満86.7%、30～50人未満91.3%、50～100人未満97.2%、100～300人未満98.1%、300人以上77.8%となった（付表2-1-1）。

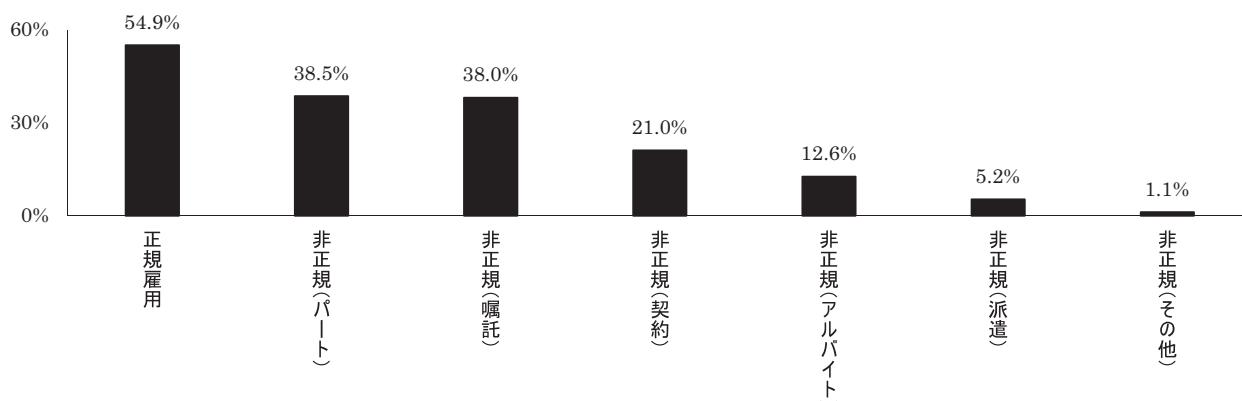
定年年齢については、10人未満では60歳が44.4%、65歳が55.6%、10～30人未満では60歳が76.6%、65歳が18.0%、30～50人未満では60歳71.2%、65歳24.7%、50～100人未満では60歳が72.5%、65歳が18.8%、100～300人未満では60歳75.5%、65歳22.6%、300人以上では60歳57.1%、65歳28.6%などとなった（付表2-1-2）。

定年年齢について業種別にみると製造業が60歳76.2%、65歳17.5%、建設業が60歳76.1%、65歳が20.9%、生活関連サービス業・娯楽業が60歳75.8%、65歳18.2%だったのに対し、運輸業・郵便業は60歳64.3%、65歳21.4%、卸売業・小売業は60歳66.1%、65歳30.4%となり、運輸業・郵便業、卸売業・小売業は65歳の比率がやや高かった（付表2-1-3）。

(2) 60歳以上の従業員の雇用形態について（Q3）

60歳以上の従業員の雇用形態について尋ねたところ（複数回答）、「正規雇用」が最も多く54.9%、次いで非正規（パートタイマー）が38.5%、非正規（嘱託）38.0%、非正規（契約）21.0%、非正規（アルバイト）12.6%、非正規（派遣）5.2%などとなった（単純集計 Q3）（図表2-2-1）。

（図表2-2-1） 60歳以上の従業員の雇用形態 複数回答／すべて n=366



60歳以上の雇用形態について、従業員規模別にみると「正規雇用」は30～50人未満で62.5%とやや高く、100～300人未満で42.6%とやや低い。「非正規雇用（パート）」は100～300人未満で50.0%とやや高く、300人以上で72.2%と高い。「非正規雇用（アルバイト）」も300人以上で22.2%とやや高く、非正規雇用（派遣）も100～300人未満で16.7%、300人以上で22.2%とやや高かった。非正規雇用（契約）についても100～300人未満で31.5%、300人以上で33.3%とやや高く、非正規雇用（嘱託）では50～100人未満で50.7%、100～300人未満で51.9%、300人以上で72.2%と高かった（付表2-2-1）。

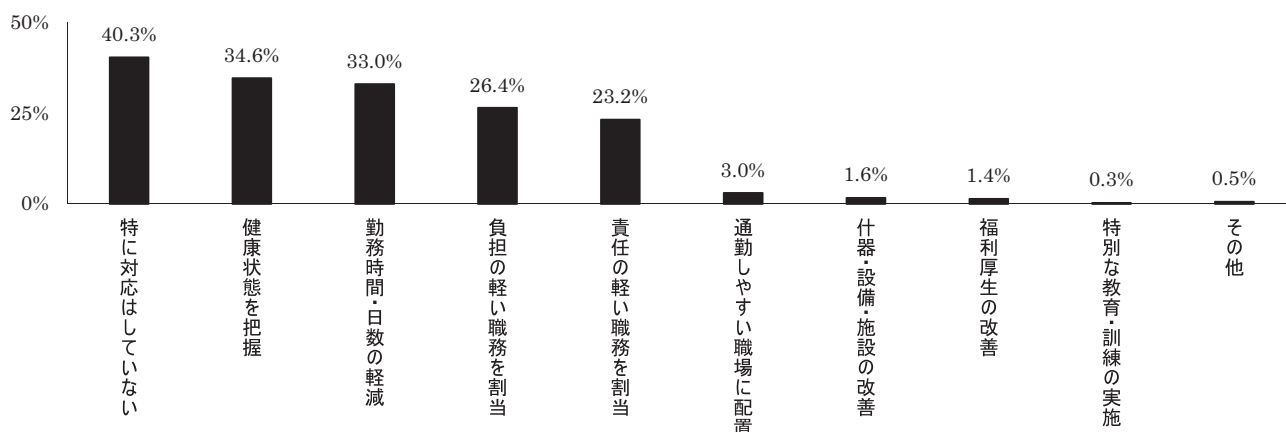
60歳以上の雇用形態について尋ねた当設問は複数回答であり、自社で該当する雇用形態が多様であるほど回答数が多くなるが、1事業所当たりの回答数は従業員規模が大きいほど多くなる傾向がある（1事業所当たりの回答数：10人未満1.33、10～30人未満1.45、30～50人未満1.56、50～100人未満1.85、100～300人未満2.11、300人以上2.72）。

業種別では「正規雇用」の回答が、建設業で72.2%と高く、（回答数は少ないながらも）医療・福祉では85.7%と非常に高かった（付表2-2-2）。

(3) 60歳以上の従業員への対応（Q4）

60歳以上の従業員への対応について尋ねたところ（複数回答）、「特に対応はしていない」が最も多く40.3%、次いで「健康状態を把握」が34.6%、「勤務時間・勤務日数の軽減」33.0%、「負担の軽い職務を割当」26.4%、「責任の軽い職務を割当」23.2%などとなった（単純集計 Q4）（図表2-3-1）。

（図表2-3-1） 60歳以上の従業員への対応 複数回答／3つ以内 n=367



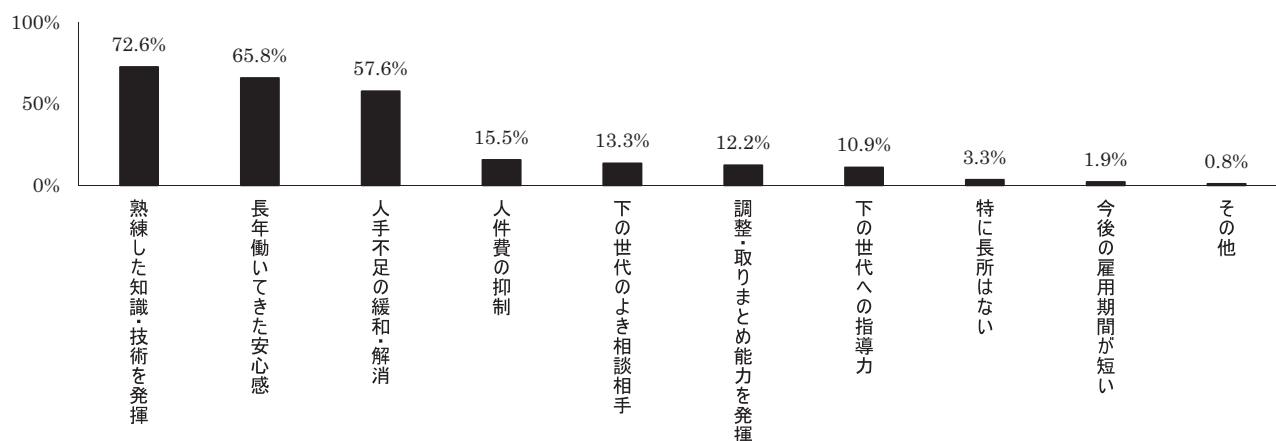
これを従業員規模別にみると、「特に対応はしていない」は10人未満で53.8%と高く、100～300人未満で30.2%と低かった。「負担の軽い職務を割当」は50～100人未満で40.8%と高く、「責任の軽い職務を割当」でも50～100人未満で33.8%とやや高かった（付表2-3-1）。

業種別にみると、「勤務時間・勤務日数の軽減」では生活関連サービス業・娯楽業（41.7%）、製造業（38.2%）でやや高く、建設業（20.8%）でやや低かった。「責任の軽い職務を割当」では製造業で33.8%とやや高く、生活関連サービス業・娯楽業で13.9%とやや低かった。「健康状態を把握」では建設業で44.4%とやや高かった（付表2-3-2）。

(4) 60～64歳の従業員雇用の長所（Q5）

60～64歳の従業員雇用の長所について尋ねたところ（複数回答）、「熟練した知識・技術を発揮してもらえる」が最も多く72.6%、次いで「長年働いてきた安心感がある」が65.8%、「人手不足の緩和・解消につながる」57.6%などとなった。「特に長所はない」は3.3%であった（単純集計 Q5）（図表2-4-1）。

（図表2-4-1） 60～64歳の従業員雇用の長所 複数回答／3つ以内 n=368



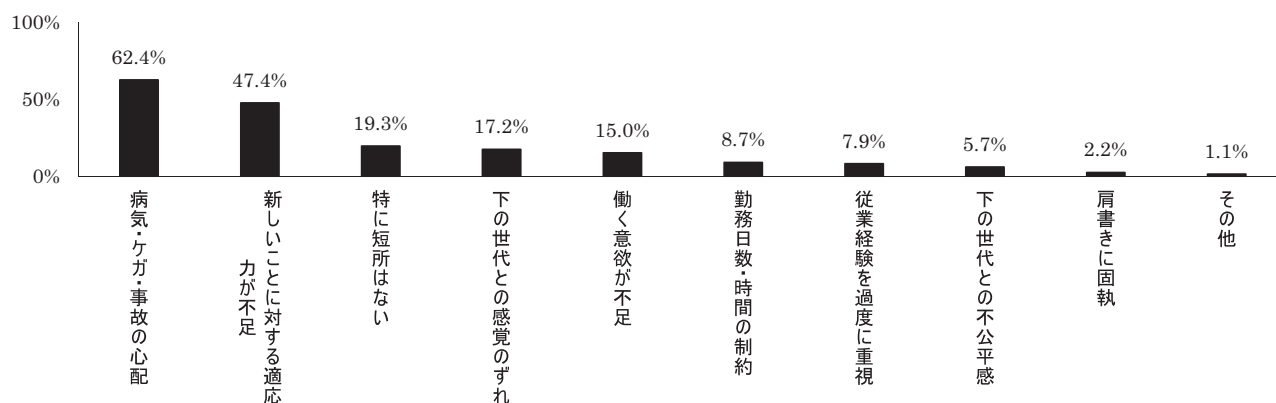
これを従業員規模別にみると、「人手不足の緩和・解消につながる」では100～300人未満で68.5%とやや高く、10人未満で25.0%と低かった。「長年働いてきた安心感がある」では300人以上で83.3%と高く、「熟練した知識・技術を発揮してもらえる」では10人未満で58.3%と低かった。「調整・とりまとめ能力を発揮してもらえる」では回答全体では12.2%なのに対し、10人未満（25.0%）と300人以上（22.2%）でやや高かった（付表2-4-1）。

業種別にみると、「人手不足の緩和・解消につながる」では生活関連サービス業・娯楽業で72.2%と高く、「熟練した知識・技術を発揮してもらえる」ではデータ数は少数ながら医療・福祉で85.7%と高い。「調整・とりまとめ能力を発揮してもらえる」ではこれもデータ数は少数ながら情報通信業で35.7%と高かった（付表2-4-2）。

(5) 60～64歳の従業員の短所（Q6）

60～64歳の従業員の短所について尋ねたところ（複数回答）、「病気・怪我・事故の心配がある」が最も多く62.4%、次いで「新しいことに対する適応力が不足している」が47.4%などとなり、「特に短所はない」は19.3%であった（単純集計 Q6）（図表2-5-1）。

（図表2-5-1） 60～64歳の従業員雇用の短所 複数回答／3つ以内 n=367



これを従業員規模別にみると、10人未満で「特に短所はない」が33.3%と高く、「病気・怪我・事故の心配がある」が33.3%と低かった。100～300人未満では「特に短所はない」が5.5%と低く、「勤務日数・時間の制約がある」が20.4%と高かった。300人以上では「病気・怪我・事故の心配がある」が72.2%とやや高く、「新しいことに対する適応力が不足している」が61.1%と高い（付表2-5-1）。

業種別では主な業種間で顕著な違いは見られなかった（付表2-5-2）。

(6) 65～69歳の従業員雇用の必要性（Q7）

65～69歳の従業員雇用の必要性について尋ねたところ、「必要としている」は15.0%、「ある程度、必要としている」は56.8%で、「必要」は計71.8%に上った。一方、「それほど必要としていない」は16.6%、「ほとんど必要としていない」は10.2%であった（単純集計 Q7）（図表2-6-1）。

（図表2-6-1） 65～69歳の従業員雇用の必要性 n=373

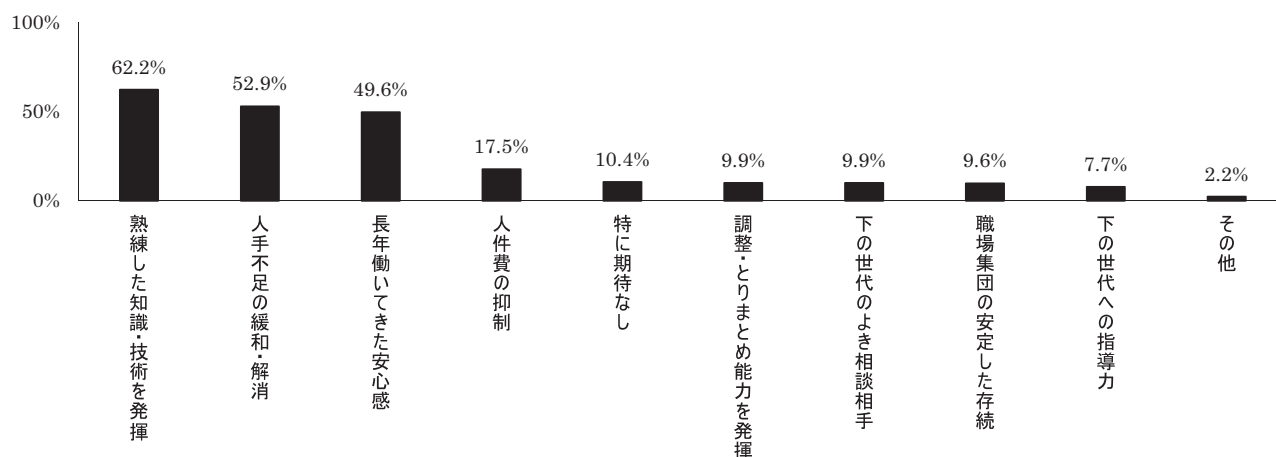


この結果を「必要としている」を4ポイント、「ある程度、必要としている」を3ポイント、「それほど必要としていない」を2ポイント、「ほとんど必要としていない」を1ポイントとして必要性の評価ポイントの平均値を算出すると、回答全体（無回答を除く）では2.78となった。この評価ポイントを従業員規模別にみると、10人未満では2.62、10～30人未満では2.74、30～50人未満では2.80、50～100人未満では2.83、100～300人未満では2.83、300人以上では2.89となり、従業員規模が大きくなるほど評価ポイントも高くなっている（付表2-6-1）。業種別では医療・福祉（3.29）、建設業（3.01）、運輸業・郵便業（2.94）などの業種で比較的高く、情報通信業（2.21）、飲食業・宿泊業（2.40）、金融業・保険業（2.40）などで比較的低かった。製造業は2.73で全体の平均よりもやや低かった（付表2-6-2）。

(7) 65～69歳の従業員雇用への期待（Q8）

65～69歳の従業員雇用への期待について尋ねたところ（複数回答）、「熟練した知識・技術を発揮してもらえる」が最も多く62.2%、次いで「人手不足の緩和・解消につながる」が52.9%、「長年働いてきた安心感がある」49.6%、「人件費の抑制につながる」17.5%などとなった。「特に期待していない」は10.4%であった（単純集計 Q8）（図表2-7-1）。

（図表2-7-1） 65～69歳の従業員雇用への期待 複数回答／3つ以内 n=365

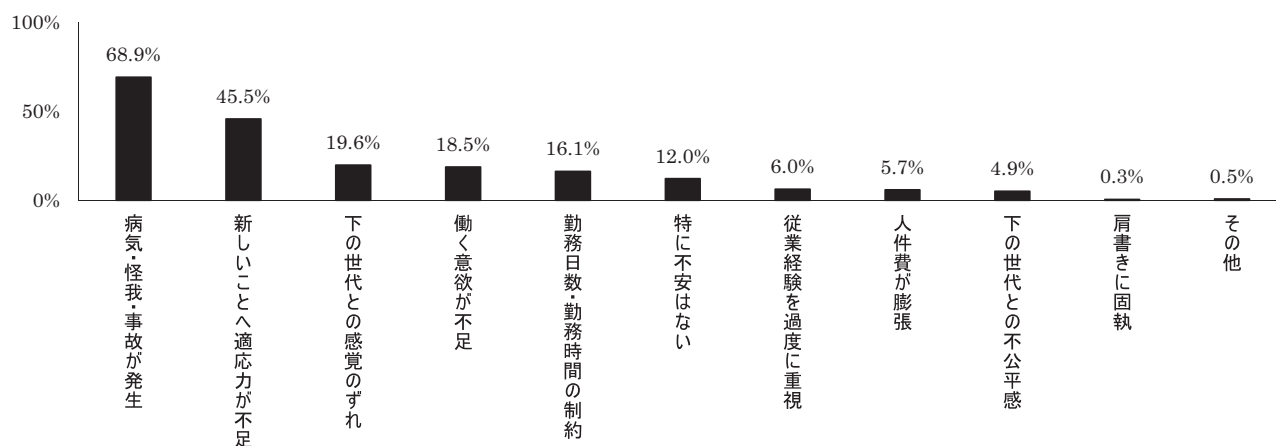


これを従業員規模別にみると、「特に期待していない」は10人未満で25.0%と高く、「人手不足の緩和・解消につながる」が30～50人未満で62.5%とやや高かった。「長年働いてきた安心感がある」は300人以上で77.8%と非常に高い値を示した（付表2-7-1）。

(8) 65～69歳の従業員雇用への不安（Q9）

65～69歳の従業員雇用への不安について尋ねたところ（複数回答）、「病気・怪我・事故の心配がある」が最も多く68.9%、次いで「新しいことに対する適応力が不足している」が45.5%などとなり、「特に不安はない」は12.0%であった（単純集計 Q9）（図表2-8-1）。

（図表2-8-1） 65～69歳の従業員雇用への不安 複数回答／3つ以内 n=367



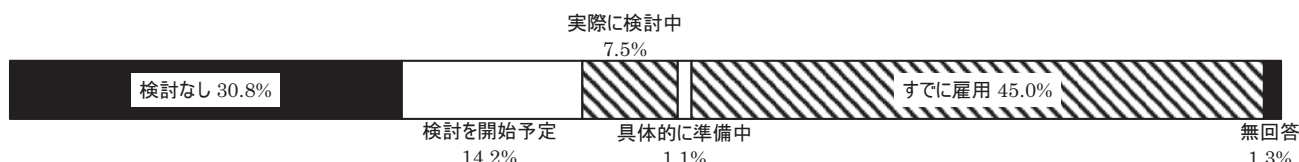
これを従業員規模別にみると、10人未満では「特に不安はない」が33.3%と高く、「働く意欲が不足する」は0.0%と選択した事業所がなく（全体では18.3%）、「下の世代との感覚のずれが生じる」も8.3%と低い（全体では19.9%）。一方300人以上では「特に不安はない」は5.6%と低く、「病気・怪我・事故が発生する」が94.4%と非常に高い。「働く意欲が不足する」も38.9%と高かった（付表2-8-1）。

業種別では、生活関連サービス業・娯楽業が「特に不安はない」が19.4%とやや高かった。また情報通信業では「下の世代との感覚のずれが生じる」が35.7%と高く、「下の世代との不公平感が生じる」も14.3%とやや高かった（全体では4.9%）（付表2-8-2）。

(9) 65～69歳の従業員雇用の検討、準備について（Q10、Q10-1）

65～69歳の従業員雇用について、どの程度、施策の検討、準備などを行っているか尋ねたところ、「すでに雇用している」は45.0%、「検討していない」は30.8%で、「検討を開始する予定」は14.2%、「実際に検討中である」は7.5%であった（単純集計 Q10）（図表2-9-1）。

（図表2-9-1） 65～69歳の従業員雇用の検討について n=373



「検討していない」以外の回答を選択した事業所に対し、どのような施策を検討、準備または実施しているか尋ねたところ（複数回答）、「再雇用（非正規雇用）の導入」が最も多く40.3%、次いで「再雇用（正規雇用）の導入」の25.9%、「定年年齢の引き上げ」17.7%などとなった。「他の企業・団体等への再就職の支援」「フリーランス・起業への業務委託等の支援」「自社が関わる社会貢献事業への従事」はそれぞれ1事業所のみの回答（0.4%）であった。「現段階では具体的に検討していない」は16.5%、「検討しているが現段階では不明瞭」は18.1%となっている（単純集計 Q10-1）。

これを従業員規模別にみると、10人未満では「検討していない」が60.0%と高く、「すでに雇用している」は20.0%と低い。「検討を開始する予定」も0.0%で回答した事業所がなかった。一方、300人以上では「検討していない」は22.2%とやや低く、「すでに雇用している」は66.7%と高い（付表2-9-1）。業種別では「検討していない」が生活関連サービス業・娯楽業で40.5%とやや高い。「すでに雇用している」は卸売業・小売業で56.5%とやや高かった（付表2-9-2）。

(10) 60歳以上従業員雇用の評価（Q11）

60歳以上の従業員雇用の評価について尋ねたところ、「短所のほうが大きい」は2.1%、「短所のほうがやや大きい」は6.4%、「長所と短所が半々ぐらい」は39.4%、「長所のほうがやや大きい」35.7%、「長所のほうが大きい」14.2%となった（単純集計 Q11）。この回答について、「短所のほうが大きい」を1ポイント、「短所のほうがやや大きい」を2ポイント、「長所と短所が半々ぐらい」を3ポイント、「長所のほうがやや大きい」を4ポイント、「長所のほうが大きい」を5ポイントとして、評価ポイントを算出すると回答全体（無回答を除く）では3.56となった。

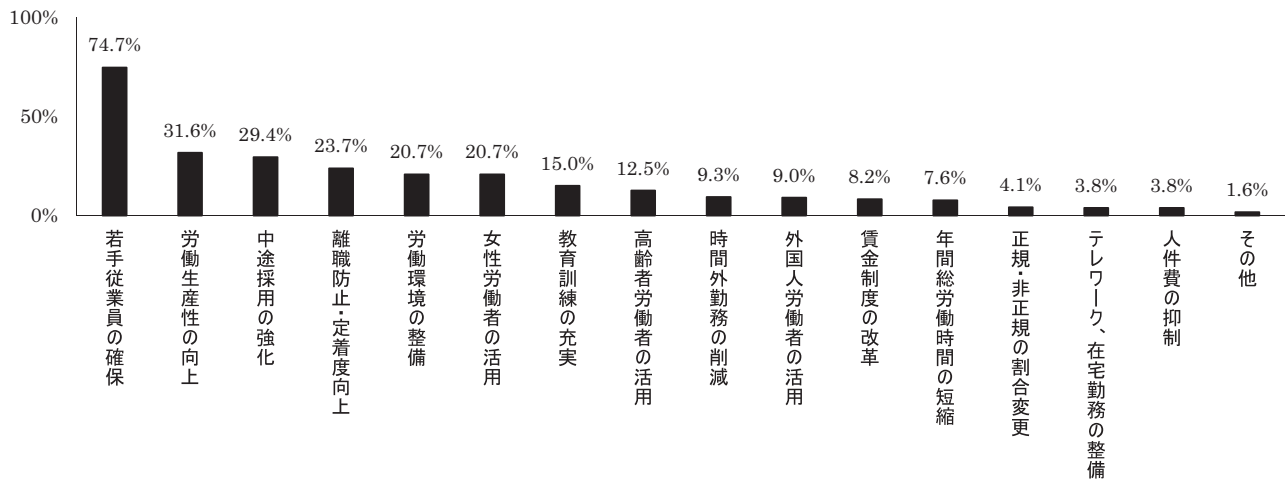
評価ポイントを従業員規模別にみると、10人未満が3.45、10～30人未満が3.45、30～50人未満が3.59、50～100人未満が3.61、100～300人未満が3.60、300人以上が3.89となり、概ね従業員規模が大きくなるほど総合的な評価が高くなっている（付表2-10-1）。

業種別の評価ポイントをみると、医療・福祉（3.86）、建設業（3.81）、運輸業・郵便業（3.76）などの業種で比較的高く、情報通信業（2.93）、飲食業・宿泊業（3.00）などの業種で比較的低かった。製造業は3.46となり、全体の平均よりもやや低かった（付表2-10-2）。

(11) 10年後を見据え重視する雇用施策（Q12）

10年後を見据え、雇用に関してどのような施策を重視するか尋ねたところ（複数回答）、最も多かったのは「若手従業員の確保」で74.7%、次いで「労働生産性の向上」が31.6%、「中途採用の強化」29.4%、「離職防止・定着度向上」23.7%、「女性労働者の活用」20.7%、「労働環境の整備」20.7%などとなった（単純集計 Q12）（図表2-11-1）。

（図表2-11-1） 10年後を見据え重視する雇用施策 複数回答／3つ以内 n=367



これを従業員規模別にみると、10人未満では「高齢労働者の活用」が30.8%とやや高く（全体では12.2%）、「離職防止・定着率向上」も46.2%と高かった。100～300人未満では「中途採用の強化」が17.0%と低く、300人以上では「教育訓練の充実」が27.8%と高かったが、「高齢労働者の活用」は0.0%で回答した事業所はなかった（付表2-11-1）。

業種別では、建設業で「中途採用の強化」が43.1%と高く、情報通信業では「女性労働者の活用」が42.9%、「年間総労働時間の短縮」が21.4%、「労働生産性の向上」が57.1%といずれも高かった。運輸業・郵便業では「時間外勤務の削減」が23.5%、「年間総労働時間の短縮」が23.5%といずれも高い（付表2-11-2）。

【事業所調査考察】

1. 高齢者雇用の長所・期待と短所・不安（Q5～6、Q8～9）

今回の事業所調査において「60～64歳雇用」の長所・短所、「65～69歳雇用」の期待・不安をほぼ同様の質問によって尋ねている（複数回答）。それらの回答を比較することにより、企業における60歳代前半と後半の雇用についての認識を比較検証する。

まず長所、期待（Q5、Q8）については、「特にない」は60～64歳（前半）が3.3%、65～69歳（後半）10.4%で、後半が7.1ポイント高い。具体的な長所、期待については、ほとんどの項目で前半の方が高く、最も差が大きかったのは「長年働いてきた安心感がある」で16.2ポイント、次いで「熟練した知識・技術を発揮してもらえる」の10.4ポイントなどとなった。「特にない」を除く回答率の合計＝「長所・期待ポイント」合計の値では、前半が後半を29.1ポイント上回っており、60歳代後半の雇用においては前半に比べて「長所・期待ポイント」が11.6%下落している（図表1-1）。

図表1-1 「60～64歳」「65～69歳」の長所・期待ポイント表

	60～64歳①	65～69歳②	②－①
特にない(長所・期待)	3.3	10.4	7.1
人手不足の緩和・解消	57.6	52.9	▲ 4.7
人件費の抑制	15.5	17.5	2.0
今後の雇用期間が短い	1.9		▲ 1.9
職場集団の安定した存続		9.6	9.6
長年働いてきた安心感	65.8	49.6	▲ 16.2
熟練した知識・技術	72.6	62.2	▲ 10.4
調整・とりまとめ能力	12.2	9.9	▲ 2.3
下の世代の相談相手	13.3	9.9	▲ 3.4
指導力	10.9	7.7	▲ 3.2
その他	0.8	2.2	1.4
調査・期待ポイント計	250.6	221.5	▲ 29.1

一方、短所・不安（Q6、Q9）については「特にない」は前半が19.3％で後半が12.0％と前半が7.3ポイント高い。具体的な短所、不安については「勤務日数・時間の制約がある」で7.4ポイント、「病気・ケガ・事故の心配がある」で6.5ポイント、「働く意欲が不足」で3.5ポイント、「下の世代との感覚のずれ」で2.4ポイント後半の方が高いが、「適応力の不足」、「従業経験の過度な重視」、「肩書に固執」などの点では前半の方が高く（3項目共に1.9ポイント）。「下世代との不公平感」も0.8ポイントとわずかながら前半の方が高くなっている。「特にない」を除く回答率の合計＝「短所・不安ポイント」合計の値では、後半が前半を18.4ポイント上回り、60歳代後半の雇用においては前半に比べて「短所・不安ポイント」が11.0％上昇している（図表1-2）。

図表1-2 「60～64歳」「65～69歳」の短所・不安ポイント表

	60～64歳①	65～69歳②	②－①
特にない(長所・期待)	19.3	12.0	▲ 7.3
人件費の膨張		5.7	
病気・ケガ・事故の心配	62.4	68.9	6.5
勤務日数・時間の制約	8.7	16.1	7.4
適応力の不足	47.4	45.5	▲ 1.9
働く意欲の不足	15.0	18.5	3.5
下世代との感覚のずれ	17.2	19.6	2.4
下世代との不公平感	5.7	4.9	▲ 0.8
従業経験の過度な重視	7.9	6.0	▲ 1.9
肩書に固執	2.2	0.3	▲ 1.9
その他	1.1	0.5	▲ 0.6
短所・不安ポイント計	167.6	186.0	18.4

全体的には「長所・期待」は60歳代前半が高く、「短所・不安」は後半の方が高くなっているが、ポイント差は10％程度であり、「短所・不安」は項目によっては前半の方がわずかながら高いものもある。60歳代前半の雇用は企業にとって既に義務化されており、後半の雇用は今後、義務化の可能性もあるが、今回の調査結果からは、企業としての認識の差は前半と後半とでさほど大きなものではないと考えられる。

2. 高齢者雇用に関わる低評価・不安度の大きい業種

60-64歳従業員雇用の長所・短所、65-69歳従業員雇用の期待・不安の回答数（「特になし」を除く）を業種別にみると、60-64歳雇用の「長所数－短所数」がマイナスとなっている（長所の数を短所の数が上回っている）のは情報通信業と飲食業・宿泊業、65-69歳雇用の「期待数－不安数」がマイナスとなっている（期待の数を不安の数が上回っている）のは、情報通信業と金融業・保険業であり、60-64歳では情報通信業と飲食業・宿泊業、65-69歳では情報通信業と金融業・保険業に高齢者雇用の低評価、不安度が大きいと考えられる（図表2-1）。

図表2-1 具体的な長所・短所、期待・不安の回答数比較

	Q5:60～64歳長所	Q6:60～64歳短所	長所－短所	Q8:65～69歳期待	Q9:65～69歳不安	期待－不安
10人未満	2.27	1.88	0.40	2.00	1.88	0.13
10～30人未満	2.59	2.04	0.55	2.40	2.09	0.31
30～50人未満	2.74	2.22	0.52	2.59	2.01	0.57
50～100人未満	2.49	2.02	0.47	2.43	2.11	0.32
100～300人未満	2.57	2.04	0.53	2.43	2.27	0.16
300人以上	2.72	2.33	0.39	2.56	2.29	0.26
製造業	2.59	2.05	0.54	2.47	2.07	0.39
建設業	2.73	2.26	0.47	2.57	2.25	0.32
電気・ガス・水道・熱供給業	2.67	1.50	1.17	2.83	1.43	1.40
情報通信業	2.08	2.09	▲ 0.01	1.92	2.21	▲ 0.30
運輸業・郵便業	2.53	2.00	0.53	2.50	2.06	0.44
卸売業・小売業	2.58	2.04	0.54	2.35	2.07	0.27
飲食業・宿泊業	2.60	3.00	▲ 0.40	2.25	2.20	0.05
金融業・保険業	2.60	1.75	0.85	1.25	1.60	▲ 0.36
医療・福祉	2.57	2.20	0.37	2.71	2.60	0.11
生活関連サービス業・娯楽業	2.54	2.00	0.54	2.41	2.14	0.27
不動産業・物品賃貸業	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00
その他	2.67	1.67	1.00	3.00	2.00	1.00

3. 65～69歳従業員雇用の必要性（Q7）と60歳以上従業員雇用の評価（Q11）

Q7において「65～69歳従業員雇用の必要性」を、Q11において「60歳以上従業員雇用の評価」を尋ねている。Q7の回答について「短所のほうが大きい」を1ポイント、「短所のほうがやや大きい」を2ポイント、「長所と短所が半々ぐらい」を3ポイント、「長所のほうがやや大きい」を4ポイント、「長所のほうが大きい」を5ポイントとして、評価ポイントを従業員規模別、業種別に算出した。またQ11の回答について「短所のほうが大きい」を1ポイント、「短所のほうがやや大きい」を2ポイント、「長所と短所が半々ぐらい」を3ポイント、「長所のほうがやや大きい」を4ポイント、「長所のほうが大きい」を5ポイントとして、評価ポイントを従業員規模別、業種別に算出した。その結果が下記表の通りである（図表3-1）。

図表3-1 65～69歳従業員雇用の必要性と60歳以上従業員雇用の評価

	65～69歳必要性		60歳以上評価	
全回答	2.78	偏差	3.55	偏差
10人未満	2.62	▲ 0.16	3.45	▲ 0.10
10～30人未満	2.74	▲ 0.04	3.45	▲ 0.10
30～50人未満	2.80	0.02	3.59	0.04
50～100人未満	2.83	0.05	3.61	0.06
100～300人未満	2.83	0.05	3.60	0.05
300人以上	2.89	0.11	3.89	0.34
製造業	2.73	▲ 0.05	3.46	▲ 0.09
建設業	3.01	0.23	3.81	0.26
電気・ガス・水道・熱供給業	3.00	0.22	3.29	▲ 0.26
情報通信業	2.21	▲ 0.57	2.93	▲ 0.62
運輸業・郵便業	2.94	0.16	3.76	0.21
卸売業・小売業	2.65	▲ 0.13	3.54	▲ 0.01
飲食業・宿泊業	2.40	▲ 0.38	3.00	▲ 0.55
金融業・保険業	2.40	▲ 0.38	3.40	▲ 0.15
医療・福祉	3.29	0.51	3.86	0.31
生活関連サービス業・娯楽業	2.78	0.00	3.63	0.08
不動産業・物品賃貸業	1.00	▲ 1.78	3.00	▲ 0.55
その他	1.00	▲ 1.78	3.33	▲ 0.22

従業員規模別では概ね規模が大きいほど必要性、評価が高い。また業種別では医療・福祉、建設業などで必要性、評価が高く、情報通信業、飲食業・宿泊業、金融業・保険業などで低い。同様の結果は2の長所・短所、期待・不安の質問でもみられた。

第四章

考察

超高齢社会における高齢者の雇用 ～事業所調査、勤労者調査からの考察

わが国は高齢化率が直近で29.1%（総務省2021年9月推計）となり、世界一の超高齢社会である。超高齢社会の課題は年金、医療、介護など社会保障の視点から論じられることが多いが、今後は健康寿命の延びとともに「勤労者としての高齢者」が労働市場でどのように評価され、一定の役割を果たしていくのか、などの議論が活発になっていくものと思われる。

1. 定年制と定年年齢

～65歳以降の就業確保について新たな動きは現時点では不活発

今回の事業所調査から明らかになった定年制の実態について、年齢による一律の「定年制がある」事業所が89.5%と全体の約9割を占め、「定年制はない」は7.0%であった。定年年齢は回答全事業所の65.2%が60歳、19.6%が65歳であり、現状では約3分の2の事業所が「高齢者雇用安定法」に定める最低年齢である満60歳に定年年齢を設定し、65歳までは「再雇用」などの制度によって雇用の確保を行っている。

一方、65歳以上の雇用について、70歳までの就業確保に向けた2020年改正に合わせた新たな動きは今のところ活発化していない。事業所調査（Q10）で65歳以上の従業員を「すでに雇用している」と回答したのは373事業所中168事業所（45.0%）、（無回答5社を除く）未雇用の200社中「検討している」は28社（未雇用事業所の14.0%）で、8割以上の115事業所は「検討していない」（57.5%）または「検討を開始する予定」（26.5%）と回答しており、具体的な検討には至っていない状況である。

2. 60歳代前期の働き方見通し

～「現在の勤務先等」で就業継続希望が半数以上

勤労者調査の結果から、60～65歳未満の時期においては「現在の勤務先で就業継続」が全体の半分以上（52.4%/正規34.2%、非正規18.2%）を占め、「他の企業等へ就職」（12.4%/正規4.0%、非正規8.4%）の4倍以上に上っている。「働くつもりはない」（10.4%）と「わからない」（21.9%）を除くと、60歳代前半の時期に就業継続の見通しを持つ人のうち4人に3人以上が「現在の勤務先」あるいはその関連企業等での就業を見通している。これまでのキャリアの中で培ってきた経験や人間関係が活かせることを重視し、就業環境の大きな変化は望んでいないものと推察される。多くの人に「キャリア慣性」ともいうべき意識があるのではないか。

「キャリア慣性」は雇用形態にも見られ、現在「正規雇用」の場合は60歳代前半期も正規雇用を望む回答が多く（男性45.1%、女性50.5%）、非正規での就業を見通しているのは1割程度（男性10.8%、女性9.9%）に留まっている。

3. 60歳代後期の働き方見通し

～完全引退の平均は68歳、「現在と同じ仕事」希望は27.4%

65歳以降の時期については、「就労できない可能性あるいは必ずしも就労を希望しない場合」を含め、現状では全体の4分の3（74.5%）が就業することを視野に入れている。「働きたい」という積極的な意思、あるいは「働かざるを得ない」という消極的な動機が混在しているが、40～50歳代の7～8割の勤労者が65歳以降も働くことを見通しており、65歳でのリタイアを見通しているのは2～3割程度である。今回の勤労者調査で「収入を伴う労働」からの完全引退年齢（見通し）の平均値、中央値はともに68歳、最も回答数が多かったのは70歳（全回等の39.0%）であった。

仕事内容については、「現在と同じ仕事がいよい」が27.4%、「ある程度変わってもよい」は36.7%、「まったく変わってもよい」は20.8%、「現在と違う仕事がいよい」8.1%で、60歳代前半と比べると「キャリア慣性」の度合いは低下している。但し最も多数の「ある程度変わってもよい」の変化の程度はどのあたりを見通しているのか、65歳以降において希望に叶う形での高年齢期の転職が果たして可能なのか、が問題となろう。

一方、65歳以降の時期の希望年収は「50～100万円未満」20.8%、「100～200万円未満」24.4%、「200～300万円未満」18.8%、「300万円以上」23.2%となった。希望年収は年金支給額や生活に関わる必要経費、高齢期のライフスタイルなどに関係するが、10年後及びそれ以降の労働市場が需要側（企業側）、供給側（勤労者側）双方にとって望ましい形に近いものになるのか、年金支給額及び高年齢者労働市場の需給を見通しながら、政策的に改善すべきポイントがあれば、マクロ、ミクロ両面での対応をできるだけ早期に始める必要があるのではないか。今後、高年齢期の労働市場がどのように形成され、変化していくのか、不足する若年層との関連からも注目されるポイントである。

4. 勤労者としての高年齢者の必要性和評価

企業は高年齢者の勤労者としての必要性和評価をどのように捉えているのか。60歳代前期従業員雇用の長所（事業所調査 Q5）と短所（同 Q6）、60歳代後期従業員雇用の期待（同 Q8）と不安（同 Q9）、60歳代後期従業員雇用の必要性（同 Q7）及び60歳代従業員雇用の評価（同 Q11）などの回答を分析すると、従業員規模別では概ね規模が大きいほど必要性、評価が高い。また業種別では医療・福祉、建設業などで必要性、評価が高く、情報通信業、飲食業・宿泊業、金融業・保険業などで低い。

情報通信業は今後の社会のデジタル化推進において中心的な役割を担う業種であり、雇用の面でも期待が高いが、現状では高年齢者についての評価は60歳代前期、後期ともに低い。金融業・保険業は60歳代前期の評価は高いが、後期の評価は低く、65歳以上高年齢者の雇用実績が少ないことが影響している可能性がある。低評価、低実績業種における高年齢者雇用の開発・拡大については、一企業での対応は難しく、業界全体での取り組みや公的支援（作業内容の見直しや作業環境の改善、スキル開発や職業訓練など）なども必要となるだろう。

一方、医療・福祉、建設業などの業種では必要性、評価が高い。これらの業種は機械化、デジタル化等による「人手の合理化」が難しく、現在でも多くの職場で「人手不足」が生じており、その一部を高年齢者雇用で補っていることが推察される。今後も高年齢者を戦力として雇用する分野として期待されるが、フィジカル面を中心とする業務上の負荷軽減など、作業内容や就労環境の改善を継続的に進めていく必要がある。そのためには一定の設備投資も必要であり、この点についても業界全体での取り組みや公的な支援が求められる。

5. 総 括

～高年齢者の活用、高年齢者の仕事と生活

60歳未満のいわゆる「現役世代」の雇用は、労働により付加価値を生み出す「労働力」であることが当然であり、人事評価・業績評価が行われ、賃金も経験年数や熟練度等を考慮しつつ、概ね同一労働同一賃金などの考え方にに基づき決定される（ジェンダーや雇用区分などによる不合理な格差は依然存在するが）。一方で業種、企業によっては、必ずしも高年齢者雇用を「労働力」としてではなく、法的義務に基づく「福祉的なもの」と位置付けているところもあり¹⁾、そのような「消極的な雇用」は労使双方にとって望ましい形とは言い難く、十分な持続可能性を持つとは考えにくい。世界トップクラスの平均寿命を誇り、世界一の超高齢社会であるわが国において、多くの勤労者に60歳代半ば頃の時期にリタイアする意識は低く、高年齢者を労働力として積極的に活用する形を広げていく必要性は今後益々高くなるだろう。年金支給開始年齢が最大75歳まで繰り下げられる制度改正が行われた背景には、厳しい年金財政事情があることは確かだが、一定程度の高年齢者が（個人差はありながら）実質的な付加価値を生み出す労働力として十分に機能する社会が実現しなければ年金支給開始年齢の「繰り下げ」が広がる可能性は低い。すなわち高年齢者の勤労者としての積極的活用を図ることはわが国の労働市場のみならず、年金・医療・介護など高年齢期の社会保障の持続性を高めるためにも必要なことなのである。

従って「70歳までの就業継続」は、単に企業側に就業機会確保を要請、あるいは法的に義務化して済む問題ではない。高年齢者の就業の形について、個々人の個別事情と勤労志向を最大限に尊重しながらも、企業が戦力として積極的に活用できる形を社会全体で整えていかなければならない。一方、勤労者の側にも自らのキャリア・スキルの棚卸とシニア期の就労に向けた必要十分な情報収集及び準備（再教育、学び直し、職業訓練プログラムなど）が欠かせない。高年齢期の就業は必ずしも現在の職場、仕事の延長線上には見通せない可能性もあり得る。高年齢者雇用の環境整備に向けた公的な推進政策と高年齢期の就業継続を見越した勤労者個人の積極的なキャリア開発、自己管理が求められる。

1) 藤波美帆は「人事管理からみた中・高年期のキャリア支援」（『日本労働研究雑誌』September 2021）において、高齢社員の活用戦略を福祉的活用、弱い活用、強い活用、統合の4つに分類し、支援方針の分析を行っている。

第 五 章

ヒアリング調査

高年齢者の働き方研究では、高年齢者雇用の実態と課題をより具体的に把握すべく、アンケート調査とともに県内3事業所に対してヒアリング調査を行った（実施時期は2021年8月～9月）。

< A社 >

1. 会社・事業所の概要

業種：製造業 本社は東京都 県東部に事業所
従業員は全社で1万人弱、県内事業所は約1800人

2. 定年制度

- 「65歳定年制」を採用、60歳のタイミングで①～③を選択
- ① 65歳（定年）まで継続就業（フルタイム） 全体の8～9割が移行
「シニア処遇」に位置付け（役職・職位・報酬）
原則として「同職場」において技術伝承・現役業務のサポートを担う
（65歳到達前に退職の場合は自己都合扱い、関係会社への転籍は随時可能）
退職金は60歳時点のカウントで65歳到達時に支払い
 - ② 関係会社へ転籍・派遣として就労（週3～4日） 1割程度の社員が選択
関係会社の報酬体系に移行 基本的には元の職場で勤務（域内の異動はあり）
サポート的な技能伝承に努める（「シニア処遇」への移行は不可）
 - ③ 60歳でリタイア（稀にいるがほとんどいない）

3. 高年齢者雇用の考え方

- ・ 社内の年齢別人員構成 40代後半から50代前半が人員のボリュームゾーン
- ・ 高年齢者層がモチベーションを保って働ける環境の整備が必要
- ・ 制度見直し前の「再雇用制度」と比較して、成果が上がった場合はより多くの報酬が得られる仕組みに見直しとした（“ロー・パフォーマー”は以前より低くなる）
- ・ シニア処遇としての「昇格」あり
「雇用延長＝年金までの繋ぎ」の意識から「会社の一員として成果を出し、活躍してもらいたい」という考え方
報酬に成果連動を導入、嘱託・再雇用ではなくシニア処遇ながら「現役」という意識をより強く持ってもらうように制度変更

4. 課題

(1) 定年制と高年齢者雇用

- ・ 60歳時点で仕事上の役割及び報酬体系を変えるという制度変更だが、実際は仕事内容が“ほぼそのまま”というケースもある
- ・ 「技術・技能の伝承を担う」役割が期待されるが実態は以前と同様というケースも多い
- ・ 「同一労働同一賃金」の観点からどのように整合性をとるのか、企業側・従業員側の納得できるところを探っている状況。
現場の都合で同じ仕事をせざるを得ない、という実態もあり

- 成績評価で「最高」になれば現役とほぼ同様の処遇になるケースもあるが、皆がそうなるわけではないので、勤労者自身の「不満」はくすぶるし、周囲の社員も気を遣う
- 報酬切り下げに応じた時間的な調整は難しく、「シニア処遇」での短時間勤務は導入していない
- 退職金について、「シニア処遇」期間はポイント加算されない（60歳時点のカウントのまま65歳時に支給）、60歳時に退職金が必要な場合は転籍かりタイアを選択
- 技術伝承の役割期待、実際には高年齢者で現場の業務に“欠かせない人材”は多い
手作業の「匠の技」に依存する作業も多く、技能が適切に伝えられるかは難しい面も
- 技能伝承が進まず65歳以降に継続就業のケースもある
技能伝承は基本的に OJT、伝承方法に課題残る
- 勤労者の高齢化、作業環境・作業方法の配慮の必要性
- 65歳以降の対応（2020.4から）
現状でも70歳までの継続就業はあるが希望者全員ではない
業務上必要性高い人のみ
- 70歳までの継続就業については今後の検討課題
企業としての予想される課題は「健康管理」「安全管理」だが、継続就業が拡大すれば「原資」の問題が出てくる どのように再配分するのか全体的な見直しが必要（65歳定年に変更した際にも現役の処遇を見直した）
- 「新しいところでのチャレンジ」65歳過ぎてやれる人がどこまでいるか
- 知識・技術・技能の伝承の難しさはある 個人で抱え込まず客観化、標準化して伝承し、受け継ぐかたちにしないとスムーズにいかない
- 「70歳継続就業」については本社の人事部門で検討はされていると思われるが、「検討の必要アリ」というところでとまっているのではないか
- 高年齢者が能力を発揮する仕組みが必要 職務の見直しなど
- 「現役の一員として活躍し、経験知識を後輩に伝えてもらいたい」というのが2020.4の制度改正の狙い
- 社内の反応について 「シニア処遇」により以前の「再雇用」と比較して報酬増になったことは良かったが、現役層で削られた部分もあり（役職者の賞与の計算を調整）将来的にどうなるかは不透明な部分もあり
- 高年齢者の処遇 いずれは自分にかえてくる問題として、現役層にも将来を考えるきっかけにもなるかもしれない
- 定年延長で「雇用が守られている」という安心感はある
- 今後の雇用についての課題
若手社員の確保は難しくなる 若手社員の取り合いになるのは明らか
大卒・院卒は本社採用・研究室との関係で採用
高卒は地元密着で地域の高校との関係での採用を継続

(2) 人材育成

- 教育研修の重要性は認識 これまで昇格タイミングでの研修はあったが、今後は隙間をできるだけ作らず、継続的にカリキュラムを作る
- 研修の対象が幹部候補生に偏らないようにしていきたい

- ・安全教育は強化している 安全体感車で現場を巡回
昨年10月に技術研修センターを作り VR（仮想現実）、AR（拡張現実）を活用した安全教育に取り組む 研修内容、VR のインプット作業には現場の一線で活躍してきた人の経験が必要

(3) 健康管理等

- ・65歳までの勤務については健康管理などの対応は変化なし
65歳以降はより健康管理に配慮して契約更新

< B社 >

1. 会社・事業所の概要

業種：製造業 本社県西部 工場は県西部に数か所あり従業員は約800人

2. 定年制・再雇用制度について

定年は、60歳の誕生月、定年時に退職金を支給

① 正社員は定年退職後、嘱託社員（フルタイム）に移行（現状はほぼ100%）

嘱託社員は65歳まで継続雇用（5年契約）、
役職員は原則65歳時点で役付き定年となる

② 65歳到達後は本人の希望により1年ごとの契約更新で継続雇用、上限年齢はない

③ パート職員（1年更新）も同様の働き方が継続可能

※会社の経営方針（前会長から受け継ぐ）により、「大家族主義」「社員は宝」が掲げられ、会社側から雇用契約終了を申し入れることはない（就業規則抵触の場合は別）。

60歳以上の社員も即戦力として重視している。

3. 再雇用後の賃金水準・仕事内容について

- ・嘱託社員の賃金水準は退職前基本給の65～70%、仕事内容は、原則、退職前と同様
- ・65歳以降も継続して働く場合は、65歳時点基本給の90%を支給
特別な資格や技術を持った方は、65歳時点での給与が引き継がれる場合もあり
毎年、更新で賃金の見直しもある
- ・パート職員も更新時に賃金の見直しがある（最低賃金改訂の関係もあり）

4. 人材構成および採用について

- ・社内の人員構成 50歳代がボリュームゾーン
- ・60歳の退職時での離職は、ほぼ0である
- ・65歳以上になると体力面や家庭の事情等で離職される方もいるが、多くの方は年金との絡みで離職を決断された方である。
- ・70歳以上の従業員が数名、80歳近い従業員もいる。
- ・現状、新卒採用が厳しいこともあり、10数年前から中途採用にも力を入れている。

※従業員の年齢構成は50歳以上が多い。製造業全体が若い人材の取得に苦慮している状況が見受けられるが当社でも同様である。

5. 職員へのモチベーションへの対応

- ・60歳定年後、嘱託職員となり給与は現役より下がるが、成果・評価が上がれば、賃金にも反映される。
- ・嘱託職員は、フルタイムでの勤務になるが、本人の希望があれば短時間勤務に変更可能。
- ・収益が上がれば社員に還元する仕組み（賞与アップなど）がある。

6. 高齢者雇用および技能伝承への取組み

- ・正社員には、技術や技能が活かせるよう柔軟に職場の配置を決定しており、やりがいや満足度は高いと思う。
- ・技能伝承は、職場内でスムーズに行われるよう取り組んでいるが、ロボットやAIの活用など設備の更新等でも対応している。

7. 外国人労働者および派遣社員について

- ・外国人労働者は在留資格を持っている方のみ、外国人労働者を積極的に活用しているわけではない。
- ・創設者の従業員に対する思いが強く、家族同様の扱いで接しているため、直接および継続雇用を前提として、高齢者雇用制度が運用されている（当社の経営方針）。
- ・ここ10年ほどは離職率が低い。満足度を従業員にアンケートしたことはないが、多少の不満はあるものの満足度は高いと感じている。

8. 従業員の年齢層が高まるゆえの課題、またそれに対する対処について

- ・新卒採用に数年前から力を入れ、成果として毎年10人弱の大卒者が入社している。
- ・年齢層（特に若年層）の穴埋めに力を注いでいる。
- ・作業の自動化やユニバーサル化を重点的に進めているが、まだ課題は多い（設備の更新）。
- ・ロボットの活用を積極的に進め、作業負荷の軽減などに努めている。
- ・契約更新時の職場変更は、原則行わない。慣れた職場で仕事に従事して頂いている。職場を変更することへの抵抗感が強い。
- ・人事評価の低い方（過去に数人）に対しては、その方にあった職場を探し勤務している。

9. 職場のコミュニケーションと社員教育

- ・会社側と組合との連携は取れている。会社側も組合からの要望や意見を受け入れてくれる。コミュニケーションが取りやすく、風通しの良い環境である。
- ・苦情に関しても正社員だけでなくパート社員からの意見も汲み取り、改善できる点は改善し、働きやすい環境作りには十分配慮している。
- ・会社と組合との情報交換は密に行い組合から上がってきた課題については迅速に対応できる体制を取っている。
- ・社員教育にも力を注いでいる。資格取得や働くために必要なスキル取得のため、本人の希望に応じて学習に取り組める。パート社員を含む全社員が対象で、年齢制限はなく、嘱託社員でも可能。費用は100%会社負担。

10. 今後の課題

- ・70歳継続雇用に関して今後の対応を検討しているが、現行においても65歳以降の継続就業は可能（1年契約）で、会社側から雇用契約終了をいうことはないので、既に「70歳までの継続就業」は事実上実現できている。
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から就業規則に「65歳定年」「70歳まで雇用継続」を明記してはどうかとの提案があった。既存の制度を活用すれば、現状でも70歳まで（70歳以降も）雇用延長は可能。但し定年年齢の引き上げには課題も多い（退職金の関係か）。
- ・高齢者雇用以上に次の若手管理職を育てることの方が課題は大きい。コロナ前から若手社員層は同僚との交流が（以前に比べて）少なくなっており、信頼関係が十分に構築できていないと感じている。若手社員層の職場内のコミュニケーションをどう構築していくか、未来を担う若手社員への教育も重要と捉えている。
- ・社内イベントは労働組合が企画しているもののみで、会社が企画したイベントは行っていない。以前は飲み会など職場以外のところでコミュニケーションを活発に取ることができたが、今はなかなかできない（コロナの影響もあり）。

11. まとめ

- ・現状においても、事実上の「70歳継続就業」が実現しており、高齢者雇用に関しては大きな課題はない。
- ・継続雇用は、全社員（パート含む）が対象。パートのみ昇給あり（最低賃金の関係で）。
- ・組合員は、現状、正社員のみ。今後は60歳以上の嘱託社員とパート社員も含めるか検討中である。嘱託社員、パート社員も福利厚生への扱いは正社員と同じである。
- ・親等の介護の問題を抱えている社員は、数名程度である。
- ・コロナ禍による影響については、東京支店はリモートでの勤務となっているが、市内の事業所では通常通りの業務である。社員研修について従来は集合研修で行っていて、現在は感染対策で実施していない（リモートでは実施していない）。どのように実施すべきか、今後検討していきたい。

< C社 >

1. 会社・事業所の概要

業種：小売業 本社県東部

グループで数種類の小売業を展開、グループ全体で3,300名程の従業員がいる。山梨県・埼玉県・神奈川県にも店舗がある。年齢層では45歳前後の層でボリュームが最も大きい。

2. 何歳まで働くことは可能と考えるか

最低70歳までは可能と考える。すでに70歳以上の方も勤務しているが、70歳を超えているとは思えないくらい若い。上限は75歳ではないか。個人差はあるが、75歳以上になれば体力的や健康面で不安が出てくるため。

3. 来店者の年齢層の変化は

若干ではあるが、客層も年々高齢化している。若い方はネット注文を好む傾向がある。
高齢者・単身世帯への対応➡惣菜など一人用／少量販売

4. 定年制・再雇用制度について

- ・2019年度までは、60歳定年であったが、62歳に変更（退職金は62歳まで積立）
- ・62歳定年制は、正規職員のみが対象（職種関係なく、正規職員対象）。
- ・退職金は、62歳で支給。現在、定年延長を検討中（65歳）。
- ・退職後は、68歳まで嘱託職員として勤務可能（1年契約更新）。
- ・非正規職員は65歳定年、パート職員は68歳定年、契約社員は65歳定年。
- ・アルバイトは74歳まで（目安として）
※アルバイトは定年された方が圧倒的に多い（学生はほとんどいない）。75歳以上の方も働いている。

5. 賃金水準・仕事内容について

- ・嘱託社員（フルタイム）は退職前基本給の約80%、仕事内容は、原則、退職前と同様
- ・正規社員は業種柄、残業が多いが、嘱託社員は残業なしの7時間勤務を厳守
- ・職種により作業内容が異なる為、高齢でも働けるのは配置場所によるところが大きい。
- ・弁当や総菜を作る工場では立ち仕事がメインで、体力的に辛く、退職は早くなる傾向
- ・現在、店頭で働いている高齢者は70代前半である。

6. 課題

- ・平均年齢は45歳前後となっており、新規職員の定着率が悪く、若年層が少ない。若年層の定着率向上は大きな課題。（当社に限らず小売業は以前から新規採用が厳しい）
- ・定年後、正規職員の大多数が嘱託社員に移行するが、移行後にモチベーションが下がる職員が多いと感じる。高年齢者はパフォーマンスの向上はあまり期待できないが、お客様に対する対応は目を見張るものがあり、その点では安心して任せられる。若い世代の定着率が低い現状をカバーして頂けるよう高齢者雇用に期待している。

<考察> 3 事業所の事例を通して

1. ヒアリング調査の意義

今回はコロナ禍での調査研究ということもあり、ヒアリング調査の実施先は製造業 2 社と小売業 1 社の計 3 社に留まった。可能であればもう少し業種を広げたいところであったが、それでも現場の責任者、担当者から直接ヒアリング調査を実施する意義は大きく、実践の場での課題を掘り下げて聴取する機会を得られたことは大変有り難いことであったと思われる。ご協力頂いた事業所の皆様にはこの場をお借りして改めて御礼申し上げたい。

2. A 社～大規模製造業での事例

同じ製造業であっても A 社は東京に本社を置く大企業、B 社は県内に本社を置く中堅企業であり、高年齢者雇用についてもそれぞれのやり方で労使のコミュニケーションを重視しながら適切かつ着実に進めている印象を受けた。

A 社は全社で 1 万人規模の大企業ということから、高年齢者雇用についても一定の全社的ルールを労使で決定し、その枠組みの中で運用を進めざるを得ない。A 社では 60 歳時点で 65 歳までの働き方について勤労者自身が「例外のない選択」を迫られるが、60 歳時水準からの切り下げはあるものの安定雇用と一定水準の処遇が確保され、業務内容にも大きな変化がないという選択―「シニア処遇」―を 8～9 割の勤労者が選択するのは当然のことであろう。60 歳まで当該事業所の業務に専念してきた勤労者が 60 歳時点で他業種あるいは他社への転職などの選択をすることは相当ハードルが高い。一方で大規模製造業の現場業務は多様であり、熟練勤労者の匠の技が求められる場面も少なくないということであれば、60 歳以降の業務内容について「技術伝承と現役業務のサポート」という“建前”と実情に“ずれ”が生じることも多いことであろう。高年齢期の雇用について、処遇と職務の再設計の不十分性を指摘されることがあるが、特に大企業においては現場における多様な職務の再設計は困難を極め、賃金など処遇の切り下げ分を社内外に合理的に説明することは非常に難しいものとなることは容易に想像がつく。わかりやすいのは労働時間に差をつけることだが、A 社の「シニア処遇」は 60 歳以上でもフルタイムが原則である。同じ職場内で「シニア」であるがために「できない業務」が多々あるというのでは、職場の作業はスムーズに行われず、現役勤労者にも負担が生じ、労働生産性の低下にもつながりかねない。不十分な処遇と職務の再設計による不合理性は、建前上は改善すべき経営課題であるが、最も大切なことは現場の労働生産性と勤労者のモチベーションであり、そこに最大限留意しながら全体の中でバランスを取り、円滑に現場を回していくことが現実的であろう。

一方でこのような実態の中に、現段階で「70 歳までの継続就業」の課題を持ち込むことは極めて負担が大きいというのが正直なところである。実際 A 社では 70 歳までの継続就業については今のところ具体的な検討が進められていないようである。当分は現行のシステムの深化に注力することになるのではないかと。A 社の事例は大規模製造業の現場において 70 歳継続就業を実現することの困難性を明確に示しているように思われる。

3. B 社～中堅製造業の事例

これに対し地方の中堅企業である B 社の対応はある意味柔軟である。定年年齢は 60 歳となっており、その時点で退職金が支払われ、その後は再雇用となるが、65 歳までの 5 年契約終了後も勤労者

が望めば1年ごとの契約更新で就業継続が可能であり、年齢の上限は定められていない。同社の経営方針として、就業規則に抵触しない限り、会社側から雇用契約の終了を申し入れることはないという。A社をはじめ、国内の多くの企業が65歳などの一定年齢到達時に一律に雇用契約を終了する「一律型」なのに対し、B社は勤労者が自ら退職のタイミングを決定する「自主的フェードアウト型」である。再雇用後の基本給の切り下げ、原則として定年前と同じ仕事内容の継続などはA社と同様であり、仕事のモチベーションや同一労働同一賃金の原則に対する不合理性等に他社同様の課題は残しているものの、高年齢期の健康状態や仕事へのモチベーション、生活事情等個人間の様々な“バラッキ”に関しては、個人が自ら判断することを通じて最大限の配慮がなされているといえる。同時に改正高年齢者雇用安定法が要請する70歳までの継続就業も結果的に達成しており、現行の運用を継続する限り、何かを変える必要性も生じない。

但しB社のような「自主的フェードアウト型」はどこの企業でも導入が可能かという点、それは相当に難しいと思われる。特にA社のような大規模製造業においては恐らく不可能であり、「年齢による一律」でない場合でも、雇用契約終了に関する何らかの全社的ルールは必要になるだろう。「自主的フェードアウト型」はB社程度の規模（従業員数1000人未満）が限界ではないだろうか。高年齢者に対する配慮として、設備投資による作業の自動化やユニバーサル化も進められているというが、製造業以外の例えば建設業や対人サービス業などの業種ではどこまで改善が可能であろうか。

労使のコミュニケーションを重視し、臨機応変、柔軟に対応し、自主的に退職の時期を決められるB社は高年齢者雇用に関して、ある意味で最先端を行く存在と言える。今後の動向が非常に注目される。

4. C社～小売業の事例

製造業であるA社、B社に対して、小売業であるC社の場合はまた事情が異なる。定年年齢は雇用区分に応じて設定（正規社員62歳、契約社員65歳、パート社員68歳など）されているが、定年後もアルバイトとして就業継続が可能であり、一応の目安として74歳までとなっているものの、それ以後も就労が可能であれば働き続けることができる。勤務の負担を軽減すべく就労場所を変えるなど柔軟な対応によって高齢での就業が可能となっているが、その背景には、人手不足によって新規採用、特に若年層の採用が難しく、定着率も低いことから経験のある高齢者の継続就業に頼らざるを得ない、という事情がある。高年齢者への期待は他の業種よりも高くならざるを得ない。小売業も精算業務の無人化やキャッシュレス化など設備投資によって省人化が進められており、現場の負担も軽減される傾向にはあるが、一方で来店客の高齢化もあり、合理化には限度がある。小売業などの対人サービス業において、高年齢者雇用が今後どのように展開するか注目される。

5. 高年齢者の活用法を探る

従業員規模、業種の異なる企業への今回のヒアリング調査を通じて、高年齢者雇用の現場の事情を垣間見ることができた。わが国では当分の間、人口の高齢化とともに生産年齢人口の減少が進んでいくことは確実である。どの業種においても“若年労働者のとり合い”が起こることは必定であり、既に女性の労働力率が相当程度高まっている現状（雇用区分による賃金格差や扶養に関わる税制上の問題は残る）では、今後、事業を円滑に運営するためには外国人労働者などとともに高年齢者への期待が高まることは業種を問わない。各企業の様々な事情に応じて、高年齢者雇用を十分に活用していくための“知恵の出し合い”が展開されるのではないだろうか。

第六章

研究動向レビュー

高齢者雇用に関わる研究者の論文・論説等について

2021年4月、改正高齢者雇用安定法が施行（企業は65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保が努力義務となる）され、これを契機に多くの研究者から高齢者の就業に関わる現状と課題について、様々な発信（著作、論文、新聞連載等）が行われた。

1. 新聞掲載論説等

(1) 戎野淑子（立正大）「高齢者の就業と課題」（日本経済新聞2021.8.2～8.13）

日本経済新聞・「やさしい経済学」欄に10回にわたり連載された。日本の高齢化の状況を概観し、高齢者の雇用確保の経緯、国の支援制度など就業促進の動き、高齢者の就業意欲と企業における定年制などに言及し、わが国における高齢者雇用の変遷、背景、課題等が整理されている。また高齢者雇用におけるモチベーション低下の問題、能力開発の必要性和重要性を指摘し、高齢者の希望に沿い、かつ能力の発揮できる働き方を広げていくことによって「戦力化」を図ることが企業、さらには社会にとっても重要であるという。「高齢者が活躍できるよう工夫し、取り組みを進めた企業や地域社会では、高齢者のみならず、女性や障害者、病気を抱えている人、皆が活躍できる環境が整えられて」おり、「ダイバーシティ実現への道となっている」と結び、高齢者雇用の拡充により実現される社会像を示している。

(2) 日本経済新聞 Analysis「高齢者雇用 どう進めるか」

日本経済新聞 Analysis 欄に3回にわたり3人の研究者が寄稿した。

① 八代尚宏（昭和女子大）「40歳代からの働き方改革を」（日本経済新聞2021.10.1）

「他の先進国では原則禁止の定年退職制」について、その本質は「仕事能力に大きなばらつきがある高齢労働者を一律に解雇する「年齢による差別」であり、「これが日本で容認されているのは、雇用と年功賃金が保障される下で、どのような業務でも無限定に担う正規社員という「身分」が、定年年齢で失効するため」としている。また定年後の再雇用について「1年間の雇用契約を更新することが多く、能力が高くても企業内で責任あるポストに就くことは困難」な半面、「賃金は抑制されても雇用は守られるため、定年を契機に企業外で活躍する機会費用を高める「飼育効果」もある」と指摘する。元気で働ける60歳代の社員に年齢に基づく一律退職を強いる現行制度に対して批判的であり、「過去の高い経済成長と人口構造の下で適した慣行」としている。今後は「単に定年後の雇用対策でなく、少なくとも40歳代からの現役の働き方改革」が求められており、「人事部任せでなく」自ら選択したキャリア形成によって「自ら望む時期に退職することが、高齢化社会の望ましい働き方」であるという。

② 久米功一（東洋大）「処遇検討、若い世代巻き込め」（日本経済新聞2021.10.4）

高齢者雇用の特徴として、①職種の偏り（管理職、専門職、身体的負担の軽いサービス職など）、②再就職の難しさ（新規の就業率が低い）、③健康問題（労災発生率が高く、休業も長期化しやすい）の3つを挙げ、「定年前後のキャリアを断絶させることなく、かつ高齢者の特性を生かせるような雇用機会の創出が求められる」とし、その方策の一つとして継続雇用制度による雇用（契約社員や嘱託社員など）が期待されるが、その仕事満足度は継続雇用者以外の就業者に比べ低く、また継続雇用者

ほど65歳以降の就業意欲も低いという。「継続雇用者の一部は処遇と職務が十分に再設計されず、退職時期だけが先送りされたため、仕事満足度と就業意欲が低下し雇用維持が目的化している」と指摘し、現在、多くの企業で導入されている「60歳定年・65歳まで再雇用」制の問題点を明確化している。そして①定年前後の処遇変化の合理性について、若い世代を巻き込んで労使で議論を尽くすこと、②高齢者自身で過去の経験から新しい活動の種を掘り起こすこと、の2つの視点を提示し、前述の八代同様、「定年の区切りによらず、「いつ引退するかを自分で決める」というキャリア自律の実践」が現役世代にとっても励みになるとしている。

③ 近藤絢子（東京大）「年齢での一律雇用維持 限界」（日本経済新聞2021.10.5）

急速に高齢化が進むわが国において65～74歳の前期高齢者の就業意欲は高く、2020年の65～69歳の労働力率は51.0%、生産年齢人口の減少とも相まって労働力人口に占める高齢者の比率は上昇が続く。「生産年齢人口の減少を高齢労働力の活用で補った形になっており、今後の日本経済にとって高齢労働力の活用が果たす重要性を示唆している」という。これまでの高年齢者雇用促進政策は定年年齢と年金受給開始年齢のギャップを埋める側面が強く、「〇歳までの雇用維持」を努力目標、努力義務、義務と徐々に強化してきた。高年齢期になると体力や認知能力のばらつきも大きく、年齢を区切って一律に雇用維持を要請する方法はそろそろ限界であり、「在職老齢年金」や「高年齢雇用継続給付」など高齢者の労働供給をゆがめる制度を見直すべきとする。また年齢を区切ることでその年齢まで働き続けるべき、という規範が形成される点も無視できず、「働かない自由も保証しつつ、意欲と能力がある高齢者の活用を妨げない制度設計が求められる」という。

2. 書籍 濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か』、岩波書店、2021.9

（第2章 入口と出口 三 定年と高年齢者雇用の矛盾）

わが国で広く普及している現行の定年制、再雇用制度を、貢献に見合わない中高年の高給を定年後再雇用時の賃金引き下げによって精算しているシステムとし、メンバーシップ型雇用の年功制賃金を持つ積年の矛盾を露呈させている、という。また2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法について、「65歳までの継続雇用の義務付けをそのままにして、その上に増設されたこの仕組みは、矛盾に矛盾を重ねた感」があるとして、いくつかの制度上の問題点を示している。「純粹他社への再就職が元の会社における就業確保と位置付けられていること」を「奇妙」と評し、「他社への再就職が65歳までは外部労働市場政策なのに、65歳を超えると内部労働市場政策になってしまう」、こんなねじれた政策はなかなか考えつかないと批判する。フリーランスについても「労働者性が認められるような働き方とならないように留意」と言いながら、「雇用契約に匹敵するような保護が与えられるようにせよという要請」になっていて「据わりの悪い建て付けになっている」と指摘する。シルバー人材センターとの関係も曖昧で、「再就職のみならずフリーランスやボランティアまで内部労働市場型の政策枠組みに無理やり押し込めるようなやり方が持続可能なのか」、改めて考え直す必要がある、という。

3. 学術誌 『日本労働研究雑誌 No.734／ September 2021』

2021年9月号は「高齢者の活躍と雇用」が特集テーマとなっており、関連する論文が寄稿掲載された。

(1) 藤波美帆（千葉経済大）「人事管理からみた中・高年期のキャリア支援」

副題は「高齢社員の活用戦略と支援方針に着目して」となっており、高齢社員の活用戦略を「福祉的雇用」、「弱い活用」、「強い活用」、「統合」の4つに分類し、それぞれの雇用のタイプに応じた中高年期のキャリア支援について論じている。戦力として期待しない「福祉的雇用」から現役社員と全く同じ活用戦略をとる「統合」まで活用の程度は高くなっていくが、今後70歳までの継続就業が拡大していくと、活用戦略が年齢によって変わる可能性及び活用戦略の変化により人事管理が変化する可能性があるとする。60歳代前半と後半とで活用戦略を変える形として想定されるのは①前半後半ともに「弱い活用」、②前半「強い活用」あるいは「統合」、後半「弱い活用」、③前半後半ともに「統合」の3つである。

注)

藤波は冒頭の「論文要旨」において「福祉的雇用」「弱い活用」「強い活用」「統合」の定義とキャリア支援について次のように述べている。

「福祉的雇用」：戦力として期待をせず支援もない

「弱い雇用」：福祉的雇用よりやや活用の強度を強める。新たな役割を高齢社員と管理職に受容させるため、期待役割を伝え、希望や能力を把握し、労使での役割調整の仕組みを人事部内に整備する。事前準備を社員に促すためキャリア研修と定期的な面談機会を設ける。

「強い雇用」：期待する役割が現役社員に近づく。支援策は「弱い活用」時の拡充・改変を基本とする。定年後のキャリアは会社主導から自己責任ヘシフトし、準備期間となるキャリア研修の時期を早め、高齢期の活躍に向けた能力開発の投資量・内容を労使で時間をかけて話し合う。

「統合」：現役社員と全く同じ活用戦略をとる。第一線での活躍期間が長くなるため、社員の能力開発行動を強化し、早期にキャリア研修と相談機会の場を設け高齢期の期待役割を伝え、能力開発のあり方を労使で決める。

(2) 梶谷真也（京都産業大）「高齢者の雇用確保と企業側の調整」

本論文は企業が高齢者の雇用確保を進める上で実施している「調整」に注目し、企業調査のデータを使って、実際にどの程度の調整が行われているのかを論じている。使用データは労働政策研究・研修機構（JILPT）が2015年に実施した『高齢者の雇用に関する調査』のマイクロデータでやや古いものになるが、そこから得られた結果として、「60歳代前半の賃金は定年前と比べて減少するものの、継続雇用後の仕事内容や負担度の変更に応じて賃金が調整され」、「定年前と同じ仕事に従事する高齢者の賃金は相対的に高く、同じ仕事でも負担度が変わると賃金が下がる」、「定年前と異なる仕事ならば賃金がさらに減少する」などが明らかになった。定年までに蓄積した技能が活用できるかによって賃金を調整する仕組みは、労働生産性という観点から企業にとっては合理的なものということができると結論付けている。また「60歳以上従業員比率が高い企業ほど、そして、継続雇用後の仕事内容が定年前と変わらず責任の重さのみが変わる場合において、「若年層が採用できない」ことを60歳台前半の雇用確保の課題として挙げており、企業として高齢者と若年者の代替性を意識していることが示唆された」という。

上記2論文のほか本号には、
田口和雄（高千穂大学）「正社員化を進めた60歳代前半層の人事管理の特質と課題」
上野有子（一橋大）「わが国の60代労働者の就業変化と労働市場への影響」
小野晶子（JILPT）「改正高年法の「社会貢献事業」は企業ボランティア活動か？」
などの論文が掲載された。

4. 考 察

戎野の連載論説は高年齢者雇用に関わる経緯、現状と課題を一般向けに解説したもので、高年齢者雇用問題の「現在地」を確認する上で最適である。さらに高年齢者の雇用問題を従来の社会保障的な課題に留めず、「ダイバーシティ」の領域に拡大して論じているところに新たな視点がある。これまで「多様性」は（外国人などの）「多文化」やジェンダー平等などの視点が多かったが、日本のような超高齢社会においては「多世代」の視点も極めて重要であり、高齢化が必ずしも社会の負担になるばかりではない、という意味での多様性の指摘は今後益々重要になるであろう。

八代の論説は終身雇用制と定年退職の関係と問題点を明確にしており、「年齢による差別」、「飼いか殺し効果」などの指摘は従来の日本的雇用及び高年齢者雇用の在り方を批判するものである。その批判は的確ながら八代が「高齢化社会の望ましい働き方」という「自ら望む時期に退職する」ことが可能となるためのハードルは相当に高いと言わざるを得ない。サントリーホールディングスの新浪剛史社長が「45歳定年制」を提言（2021年9月）して、一定の共感とともに多くの反発を受けたのは、新浪のいう40歳代からのキャリアチェンジの環境が今のところ全く整っていないからであろう。同じ意味で八代の主張する「40歳代からの現役の働き方改革」の必要性も現状では労使多数の共感を得る可能性は低い。

久米の論説は現在多くの企業で導入されている「60歳定年・65歳まで再雇用」制の問題点を明らかにしている。現状の再雇用制度は処遇と職務が十分に再設計されておらず、雇用維持が目的化している、という久米の指摘は妥当なものである。現行の再雇用制度の再検討とともに、努力義務となった70歳までの継続就業についても、若い世代を含めた十分な労使のコミュニケーションが求められている。改正高年齢者雇用安定法の施行を契機に活発なコミュニケーションを通じて処遇と職務の再検討、再設計が進められ、70歳までの「働き方」について納得性の高い形が普及していくであろうか。

近藤の「年齢を区切って一律に雇用維持を要請する方法はそろそろ限界」の指摘も的確である。これまで高年齢者雇用の問題は主として年金との接続が意識され、「意欲と能力がある高齢者の活用」という視点が希薄であった。超高齢社会においては「高齢者の活躍」が今まで以上に意識され、「多世代参加・活躍型」の労働市場を志向すべきであろう。

労働法研究を専門とする濱口の著作は改正高年齢者雇用安定法の矛盾点を明確にしている。この改正法に多くの人が抱いていた違和感が理論的に整理されており、その持続可能性に疑問を投げかける。確かに改正法は矛盾やわかりにくい部分が多く、濱口の「据わりの悪い建て付け」とは絶妙な表現であろう。「何歳まで、どのように働くか」は、八代や久米も言う通り、本来は雇う側と雇われる側のコミュニケーションと調整の中で決めるべき問題であり、その中で「勤労者の健全に働く権利」を保障するために守るべきラインをどのように示すのか、施行されたばかりの改正法は法規制すべき部分とガイドラインで示す部分の区別が曖昧であり、違和感がぬぐえない。

前述の近藤の論説と同じ方向性を示しているものが藤波論文である。従来の高年齢者雇用は、定年

退職年齢と年金支給の接続の面から語られることが多く、それはすなわち仕事内容や生産性、社員のモチベーションなどではなく、雇用確保と処遇が議論の中心になっていた。藤波論文は人的資源管理論の視点から、企業の活用戦略と人事管理、キャリア支援、労働者のモチベーションなどに焦点を当てて論じており、70歳までの継続就業の在り方を考える上で、雇用する側（企業）からも雇用される側（勤労者）からも重要なポイントを示している。さらに言えば、超高齢社会の高年齢者雇用の在り方について、現行の終身雇用制、定年制、退職金制度などを抜本的に変更すべき、という八代などの議論に比べて、より現実的な方向性を示しているといえるのではないか。

梶谷論文の結論は藤波論文で論じられた活用戦略が賃金の調整に直結していること、及び活用戦略の背景には「若年層の採用難」など高年齢者を活用せざるを得ない事情があり、今後の高齢化の更なる進展を考えると高年齢者の労働市場は「売り手市場化」が進む可能性すらあり得る、ということかもしれない。梶谷論文の結論からすると今後は、藤波論文でいう「福祉的雇用」や「弱い雇用」ではなく、「強い雇用」「統合」の色合いが強まっていくと考えられるのだろうか。各企業は「若年層の採用難」を前提に高年齢者雇用戦略を早急に練り直す必要性が高まっている。高年齢者雇用の在り方は企業、勤労者、労働組合それぞれの立場でポストコロナの喫緊の課題となるであろう。高年齢者雇用をめぐる企業内のコミュニケーションが一層活発になっていくことが望まれる。（敬称略）

第七章

研究員レポート

高年齢者活用のための企業の取り組み

明星大学経営学部 教授

石 橋 貞 人

はじめに

高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの雇用確保措置が努力規定として施行された。企業においても、少子高齢化が進む中、高年齢者を積極的に活用することが今後ますます必要であるとの認識が高いが、一方で、どのように高年齢者の活用を進めていいのかわからないという企業も、また多い。

筆者は、過去に企業の高年齢者雇用促進を図るため、延べ350社以上の企業に訪問し、助言や研修等を行った。この時の知見や経験を踏まえ、本稿では、企業経営の立場から、高年齢者の活用のための取り組みについて、事例を交えながら考察する。

短時間労働などの勤務形態の柔軟化

体力的な問題のほか、家族の介護・看護、余暇時間の確保などから、フルタイム勤務ではなく短時間勤務を希望する高年齢者が多い。このような短時間労働に対応するために、労働時間を短縮するほかに、労働時間帯を見直すことにより高年齢者の活用が可能になる場合がある。例えば、ある部品製造業では、当日できた製品の出荷前検査を行うため、製品が出来上がる夕方3時から高年齢者の勤務時間にした。また、ある建設業では若年の現場監督の休日を増やすため、土曜日や祝日に工事現場が動いている現場の監督に高年齢者を活用している。

賃金制度など労働条件の見直し

60歳以降の再雇用時に、以前に比べ賃金を低下する仕組みをもった賃金制度へ変更している企業が多い。しかし、賃金の低下により、従業員のやる気が低下するののもまた事実である。そこで、出来高給や職務給といった仕事の内容・責任・困難に応じた「ジョブ型」の賃金に変更する方法もある。例えばある住宅販売会社では、正社員には定額支給されている賃金を、60歳超の再雇用の従業員に対しては「1棟売ったら利益の〇%」の出来高給に変更した。これにより、「稼ぎたい」従業員は、年間十数棟も売ってくるし、「仕事はほどほどに」と考えている従業員は、年に数棟程度しか売らないなど、高年齢者にとっては、自分の働き方に応じた賃金が得られ、企業にとっては人件費の変動費化を図ることができた。

役職定年など配置・処遇の機動化

定年前に従業員を役職定年や、職責や肉体的疲労が少ない部署へ配置転換する企業も多い。特に、「長幼の序」の意識が強い企業で配置転換・処遇をスムーズに行うためには、配置転換や役職定年した従業員が配属される管理職に対して、いわゆる「高齢部下」への対応を、研修などを通じて理解させることも必要である。例えば、ある建設業の管理職研修では、ケーススタディーを使って、高齢部下、高齢部下がいる職場のメンバー、そして管理職の各立場から「高齢部下」への対応について検討したり、高齢部下に、どのような声掛けを行うのか、あるいは高齢部下の面談をどのように行うのかについてロールプレイングを交えて理解をする、などの研修が行われていた。

肉体的負荷の低減を図るための職場環境の改善

高年齢者はどうしても体力的な衰えがみられるようになるため、それを補うような職場環境を整備する必要がある。例えば、ある菓子製造業では、10キロ超もある小麦や砂糖などが入った袋を、楽に持ち上げられるように、重量物持ち上げの助力をする「補助アーム」を生産ラインの各所に取り付けていた。また、ある食品製造業では、足腰が弱っている高年齢者が作業場の床濡れで足を滑らせないように、足ふきマットが各所に設置されていたり、作業靴も滑らない靴底のものを使っていた。このような職場改善は、高年齢者ばかりではなく、他の従業員にとっても安全が保たれ、能率の向上にもつながるであろう。

労働意欲を含めた能力開発

高年齢者の能力開発については、IT など最近の技術革新に対応するための技能開発のほか、従来よりも働く期間が延びている中高年の従業員に対し、従業員任せではなく、企業が積極的に健康や生活についての情報提供をしたり、働く意義を再認識する機会・時間を提供する必要がある。例えば、ある金融機関では50歳を対象に、今後の生活のあり方や働き方について、自分でデザインを行う研修会を一泊二日で行なうなど、企業が積極的に中高年齢者の生き方や働く意識にコミットし、高年齢者の活性化を図っている事例がある。

さいごに

高年齢者の雇用推進は、確かに高年齢者のための労働施策ではある。しかし、この施策の実施状況を見ている後輩の若年・壮年の従業員は、「会社は高年齢者に冷たくないか」、「歳をとってからでも、いきいき働くことができるか」など、会社の高年齢者に対する姿勢をよく「観察」しているに違いない。そして、もし会社が高齢者雇用促進に消極的である場合、若年・壮年世代の従業員は、転職してしまったり、あきらめムードで働いたりしてしまうかもしれない。若年・壮年の従業員のモチベーションの視点からも、企業は、高年齢者雇用促進をより積極的に取り組む必要があるのではないだろうか。

60代後半の労働と生活のジェンダー格差

元常葉大学 教授

居 城 舜 子

「高年齢者雇用安定法」においてはすでに事業者には65才までの雇用確保措置を義務化し、2021年から70才までの就業確保（努力義務）を促している。

「高年齢者の雇用状況」（厚生労働省、2020年）によると企業の3%が定年制廃止、21%が定年制を延長し、78%が継続雇用制度を導入している。また66才以上働ける企業は33%、70才以上は31%である。雇用確保義務化以前と比較して高年齢者が193万人（常用労働者）増加している。

しかし、その実現には課題も多い。「70才就業時代の展望と課題」（労働政策研究・研修機構、2021年）によると継続雇用制度を導入する企業の多くが60代前半の従業員を含む全社的な人事管理制度や賃金制度を適用していないことや従業員の年齢構成がいびつになることへの懸念も指摘している。

一方従業員の多くは60代後半まで収入ある仕事やその賃金水準の引上げを希望している（「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」同上機構、2012年）。60代後半の雇用に関する労使間の隔たりは大きい。

本調査「10年後の高年齢者の働き方—勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わりに関する研究」によると、事業所調査（373事業所）では60代後半の従業員を雇用している事業所の割合が45%、今後この世代を必要とするその割合が72%、高年齢者雇用の今後の課題も若手や女性従業員の確保や労働生産性を高めることなど、ともに全国調査と同傾向である。

近年非正規の女性高年齢労働者が急増しており60代後半の就業者の構成を変容させうる。そこで少ないサンプル数だが雇用形態と性別区分を組み込んだ同調査結果を紹介する。

表1によると、雇用形態・性別（3区分）にかかわらず65才以降働くという見通し（「働きたいし働ける」、「働きたくないが働かざるを得ない」）をもつ従業員の割合は70%前後である。同様に3区分共通して仕事で重視すべきことは「働く時間や日数が自由に選べること」「自宅から職場が近い」、65代才後半の働き方に関する関係機関（政府、企業、労働組合、その他）への施策の要望は「安心して生活できる賃金」「安心して働ける労働環境の整備」が多い。

女性非正規社員は65才以降の仕事で重視すべきことに関して「職場が自宅から近いこと」や職場の「人間関係がよい」ことを重視するものが多く、他方男女正社員の要望が多い施策である「定年制の廃止」については少ないなど雇用形態差がみられる。さらに働く場合の希望日数と時間について、男性正社員は週5日ないし4日フルタイム、女性正社員は週5日ないし4日短時間、女性非正規社員は週5日ないし3日短時間が多い。希望年収では男性正社員が300万円以上（39%）、200～300万円未満（22%）、女性正社員が100～200万円未満（32%）、200～300万円未満（24%）、女性非正規社員が50～100万円未満（43%）、100～200万円未満（29%）が多い。雇用形態とジェンダー差が重複してあらわれている。付言すると退職後の生活に関わる関心度にもジェンダー差がある。

調査対象者である45才以上の世代の多くは伝統的な慣習を受容している。60代後半の仕事における働く日数や時間、希望収入額や老後生活への関心度の低さなどは高年齢期においても男性が主たる生計維持者であるべきという観念の反照である。一方女性非正規社員は現役時の低年収や短時間労働を

基準に高年齢期の就業を想定するので60代後半の希望年収や働く日数及び時間も男女正社員より少ない。現役時の雇用形態・ジェンダー差が高年齢期にも延伸し具現化している。今後高年齢期の女性非正規社員が増加するので。60代後半の雇用形態・ジェンダー差が一層拡大する可能性もあるので注目したい。

表(1) 性別・雇用形態別に比較した60才代後半の仕事に関する従業員の意識

		男性正社員 268人	女性正社員 101人	女性非正社員 153人
65才以降の 仕事の状況	働きたいし、働けるだろう	29.9%	37.6%	32.0%
	働きたいが、働けないだろう	5.2%	9.9%	8.5%
	働きたくないが、働かざるをえないだろう	36.9%	35.6%	33.3%
	働きたくないし、働かなくてよいだろう	15.3%	8.9%	8.5%
	わからない	12.7%	7.9%	17.6%
65才以降の 仕事の重視点 (複数)	働く時間や日数が自由に選べること	43.0%	61.9%	53.1%
	働く時間や日数が少ないこと	19.2%	17.9%	22.1%
	自宅から職場が近いこと	37.8%	39.3%	51.3%
	自宅で働けること(在宅勤務を含む)	8.7%	7.1%	0.9%
	健康を損なわないこと	31.1%	36.9%	32.7%
	経験が生かせること	22.3%	17.9%	9.7%
	好きな仕事を選べること	12.4%	4.8%	12.4%
	収入が安定していること	35.8%	33.3%	29.2%
	収入が多いこと	10.9%	6.0%	5.3%
	人間関係がよいこと	20.2%	20.2%	41.6%
	社会に役立つこと	5.2%	2.4%	3.5%
	仲間ができること	0.5%	4.8%	1.8%
	一人で働けること	3.1%	2.4%	0.9%
	2種類以上の仕事を兼業できること		1.2%	
	その他			
65才以降の 働き方 (日数・時間)	週3日以内・短時間	12.4%	16.7%	29.2%
	週3日以内・フルタイム	8.8%	9.5%	3.5%
	週4日・短時間	15.0%	19.0%	23.0%
	週4日・フルタイム	17.1%	11.9%	4.4%
	週5日・短時間	11.9%	19.0%	23.9%
	週5日・フルタイム	22.3%	15.5%	8.8%
	その他	12.4%	8.3%	7.1%
	わからない			
65才以降の 希望年収	50万円未満	2.1%	2.4%	3.5%
	50万円 ～ 100万円未満	11.3%	11.9%	43.4%
	100万円 ～ 200万円未満	18.1%	32.1%	29.2%
	200万円 ～ 300万円未満	22.3%	23.8%	9.7%
	300万円以上	38.9%	11.9%	6.2%
	わからない	7.3%	17.9%	8.0%
65才以降の 働き方に関する 関係機関への 要望	定年年齢の引き上げ	25.9%	23.8%	13.3%
	定年制の廃止	10.9%	9.5%	17.7%
	安心して生活できる賃金	64.8%	61.9%	71.7%
	有期雇用から無期雇用への転換の促進	4.1%	4.8%	5.3%
	求人情報の充実	6.7%	2.4%	8.0%
	教育訓練の充実	3.1%	3.6%	3.5%
	安心して働ける労働環境の整備	34.2%	45.2%	46.9%
	起業促進策の充実	1.6%	1.2%	
	その他		3.6%	
	特になし／わからない		4.4%	

「10年後の高年齢者・勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わり」

(従業員調査より)

注 男性非正規社員は少数なので省略している。

「人生100年時代」における事業所の労務管理と勤労者の意識

立教大学 助教

跡 部 千 慧

ビジネスグランプリ書2021総合グランプリに選ばれた『シン・ニホン』（安宅和人著、NewsPicksパブリッシング、2020年）においては、過去15年間、GDP 成長率で一人負け状態の日本を救うカギは、若年層と女性、高齢者が働きやすい環境を整備することであると指摘されている。高齢者に関しては、65歳以上であっても、健康に問題がなく働ける勤労者が、経験やスキルを発揮する環境の再構築が必要である。

本稿では、自主研究「10年後の高年齢者の働き方：勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わり」による調査の結果の中から、今後の働き方を考える上での示唆的な点を焦点化して、日本社会が抱える課題に対する方策を見出していきたい。

高齢者が働く上で重要な視点は、A社が掲げる「会社の一員として成果を出し、活躍してもらいたい」というものである。同営業所においては、シニア処遇としての「昇格」を整備し、「現役」という意識をより強く持てるように制度を変更した。B社も、成果・評価が上がれば、賃金に反映される。

この企業の姿勢は、高齢者に限ったことではない。女性活躍推進、国際化、障がい者雇用、働き方改革においても主張される。すなわち、2000年代から一貫して、年齢や勤続年数、性別等の属性によって一括で労務管理をしてきた時代からの転換が叫ばれているのである。個々の勤労者の事情を把握し、個々の勤労者が「会社の一員として成果を出し、活躍」するためのカスタマイズされた労務管理が一層求められるだろう。

また、今後の日本社会を展望する上で興味深いのが、C社の見解である。C社がもつスーパーマーケットにおいては、若干ではあるが、客層も高齢化しているという。若年層は、インターネット注文を好む傾向があるからである。そのため、同社は、高齢者・単身世帯に向けて、惣菜などを一人用にし、少量販売する対応をとる。このように、高齢者の多くが利用するサービスや、コンピュータや機械で代替できない職種は、高齢者の働く場所となる可能性が高いだろう。

製造業においては、技術伝承の役割期待がある。一方、A社労働組合においては、現場が人手不足であるために、本来期待されている指導ではなく、給与が下がったにもかかわらず、定年前と同じ業務を担ってしまっているのではないかと推測している。

ここには、次の3つの日本の働き方の課題がある。第1に業務の可視化、第2に変化への対応、第3に健康管理等“生命を維持する労働時間”の確保から論じていきたい。

第1に、業務の可視化については、技術伝承や、本来の業務に時間を割くために必要なことである。属人化された業務を他の勤労者も担えるようにすることによって、急な欠勤等に対応しやすくすることは、高齢者だけでなく、育児・介護を抱える勤労者や、障がい者が働く上でも重要である。

第2に、変化への対応のために、「新しいところでのチャレンジ」を若年層から継続的に行う慣習が必要である。65歳まで同一の事業所で働いた後、転職することは難しい。若年のうちから、転職や、副業（複業）、事業所での勤務時間を短縮して、プロボノという専門性を活かしたボランティア活動に従事する等、事業所外での人的ネットワークを形成する経験を積むことによって始めて、65歳以

上の働く場所の選択肢が増えるだろう。また、職場は同一でも、前述の業務の可視化によって、自分の技術を継承し、新しい業務に挑戦する機会を継続的にもつことによって、転職や、副業（複業）へのハードルも下がる。

第3に、健康管理等“生命を維持する労働時間”の確保である。A社のように、高齢者が働き続ける場合、健康管理も視野に入れることによって、急な欠勤や長期の休業を事前に検知することが必要となる。だが、健康管理は高齢者に限ったことではない。2018年の働き方改革関連法の施行に付随して、睡眠時間の確保といった“健康経営”に力を入れる企業も出てきている。

また、ジェンダーの視点をもって高齢期の働き方をみた場合、A社においては、女性が介護を理由に60歳退職を選択したケースもあると回答している。育児・介護等のケア労働をする時間を確保する働き方は、長年、議論されてきたことである。

日本は、男性が稼ぎ、女性が家事やケア労働を担うという性別分業に基づいて、雇用慣行や社会保障制度が築かれてきた。だが、人口構造の変化を踏まえると、1980年代には、誰もが稼ぎ、家事やケア労働を担い、自分自身の健康管理をし、自治会等地域社会を維持するための労働に時間を割くことができるものに転換する必要があったのである。

40年以上積み残された課題に、われわれは取り組む必要がある。「人生100年時代」には、個々の勤労者が、その時々の事情に合わせて働き方を選択できる企業、そして、社会への転換が求められる。

（編集者注）文中のA社、B社、C社は本報告書44～49ページに掲載したヒアリング調査報告にあるA社、B社、C社に該当する。

高年齢者の積極的な活用を通じた企業戦略

静岡文化芸術大学 准教授

曾 根 秀 一

高年齢者の働き方と活用は、勤労者、企業側においても重要なテーマである。ロンドンビジネススクールのスコット教授とグラットン教授の共著、`The 100-year Life`（邦訳『Life Shift』）と続編の`The New Long Life`（邦訳『Life Shift 2』）が、わが国でもシリーズ50万部を超えるベストセラーとなっている。誰もが100年生きうる時代をどう生き抜くか、生き方や働き方、長寿社会について論じた本として注目されている。

また、わが国でも2019年に内閣府所管の「未来投資会議」（現・「新しい資本主義会議」の前身）において、60歳から65歳までは継続雇用制度を中心とする雇用確保措置を維持しながらも以後の70歳までは努力義務を課す案が示された。このことから国内外において、本研究テーマはホットな問題であることがうかがえよう。

今回の調査からも65歳以降の希望する勤労収入として、健康に自信があるほど、多く望む傾向が高いことが明らかとなった。正規雇用（社員）では、定年年齢引き上げを求める割合が大きく、非正規ではその割合が小さいことも明らかになった。加えて、希望する完全年齢に関心がある勤労者では、希望する完全引退年齢が高い。こうした勤労者に対し、企業がどれだけ応えられているのであろうか。筆者は、これまでも企業の高年齢者雇用について別途聞き取り調査を行ってきたが、その知見も含め論じたい。

定年年齢の引き上げに関して、当初、法制度への対応、助成金等を目当てとした高年齢者の後ろ向きな活用もみられた。しかしながら、本調査を通じて、勤労者の要望に対する企業側のあり方の変化も浮き彫りになった。大別すると3点あげられる。第1に人手不足の緩和である。特に生活関連サービス・娯楽業では、その期待の割合が大きいが明らかとなった。第2に長年働いてきた安心感である。65歳から69歳の割合が10%以上の企業では、長年働いてきた安心感に期待する割合が高いという。第3に培ってきた熟練した知識・技術の発揮に期待する割合が大きいがということである。建設業などがこれに該当するという。

加えて、高齢者が持つ知識や技能を企業の資源として捉え、企業発展に転用する企業もみられる。浜松市に本拠を構え、従業員1,000名超の自動車部品製造企業では、スピンオフするかたちで熟練者を集めた企業を設立し、効率性を高めるノウハウを社内だけでなく、地元地域に伝えるために高年齢者活用を試みている。

本調査で同席した株式会社クラブでは、定年年齢の60歳以降は、嘱託職員となり給与は現役より下がるものの、成果や評価が上があれば賃金にも反映される。60歳での退職は無く、継続勤務している。実際に70歳以上の従業員が数名、80歳近い従業員もいるという。この取り組みのメリットは、人材不足を補う以外に30代以下の世代への技能継承にも繋がっていることである。

また、高齢者活用を論じる上で先進的な企業にダイキン工業株式会社があげられる。実際、世界最大の高齢者支援団体、AARP（American Association of Retired Persons：全米退職者協会）から

2011年に表彰を受けている。同社は、55歳定年が一般的であった1979年に56歳から60歳に定年を引き上げている。能力や仕事、賃金等を再評価し、延長するというもので、他社のモデルにもなったことで知られる。再雇用制度の導入に関しても1991年に63歳、2001年に65歳までの再雇用制度を導入している。さらに2002年には、原則70歳までの再雇用制度を制定した（但し、体力、意欲があれば70歳以降も勤務）。この背景には、将来の高齢化社会を見据えて勤労意欲が高い人には働いてもらう制度が必要との判断とともに、人手不足解消の期待もあった。

本調査結果および昨今の企業の状況をみると、高年齢者を企業戦略に組み込み、戦力として積極活用する事例が増えていることが明らかになった。他方で、高年齢者の能力を活かしきれない企業も散見される。

今後の課題も示したい。特にホワイトカラーにおいて多くみられるが、高年齢者を継続雇用することで、他の従業員が働きにくくなる、年上の部下に指示を出しにくい、気を遣う、委縮するなどといった弊害もある。また、経営者や役員などは年齢による引退がないため、後継者が育ちにくいなどの問題も生じる。こうした課題について、今後、他社の事例なども参考にしながら進めていく必要がある。

人々がより健康かつ長寿であることは元来好ましく、その人材をどのようにいかしていくのか、今後も国や企業の動向にも着目していきたい。

引用文献

- Gratton, L. and Scott, A. (2016) *The 100-year Life: Living and Working in an Age of Longevity*, Bloomsbury Information Ltd. (池村千秋訳『Life Shift』東洋経済新報、2017年.)
- Scott, A. and Gratton, L. (2020) *The New Long Life*, Bloomsbury Information Ltd. (池村千秋訳『Life Shift 2』東洋経済新報、2021年.)

企業内福利厚生制度による、 従業員のライフプラン実現のための自助努力支援について

あおい FP サポート 代表

山 川 正 人

はじめに

2019年6月4日の第1回研究会に始まった「10年後の高齢者雇用：勤労者の人生設計と企業・労働組合のかかわりに関する調査研究」ですが、私は特定の金融機関に所属しない独立系ファイナンシャルプランナーとしての相談実務の経験と、おそらくろうきん職員であった経歴も考慮されて研究員を委嘱されました。

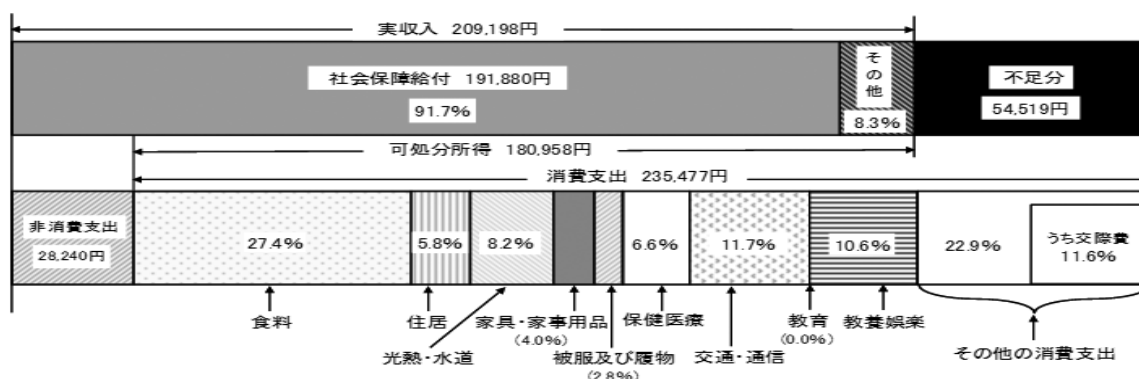
実務に携わるファイナンシャルプランナーとしては、調査を踏まえての現状分析も大切ですが、問題があるとすればそれをいかに改善していくか、具体的な提案ができることが望ましいと思います。個人として行う自助努力だけに任せるのではなく、企業の福利厚生制度や労働組合活動と相乗的に機能することで勤労者の将来不安を軽減する、そんな未来を描きたいと思いました。

第2回研究会で、私は「ファイナンシャルプランナーの視点による考察」と題して、一つの問題提起を行いましたので、本稿では調査結果も踏まえながら、あらためて構想を披歴させていただきたいと思います。

問題提起（老後2000万円問題）

研究が始まったまさにそのタイミングで、いわゆる「老後2000万円レポート」がメディアを騒がす事態となっていました。世間では、突然2000万円とかけしからん！という論調でしたが、生涯生活設計を行うファイナンシャルプランナーとしては、それは目を背けてはならない現実であり、速やかに対応を検討すべきであると思いました。しかし、半年ほど経過すると、その話題は下火となりメディアでもあまり取り上げられることはなくなりました。

高齢夫婦無職世帯の家計収支－2017年－



- (注) 1 高齢夫婦無職世帯とは、夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯である。
2 図中の「社会保障給付」及び「その他」の割合(%)は、実収入に占める割合である。
3 図中の「食料」から「その他の消費支出」までの割合(%)は、消費支出に占める割合である。

実際、勤労者調査の結果を見ると、現時点で貯蓄が1000万円以上という方は、不明を除くと約3割にとどまり、7割の方は1000万円以下、中央値は約400万円とのことでした。老後2000万円問題を認識しても、そこから問題解決のために行動を起こした人は多くはないということをおうかがわせる内容だと思います。

危機の認識が行動につながらないのはなぜでしょうか？

それは、具体的な解決の道筋が見えないからだだと思います。わからないから行動を起こせない、あるいは対策の内容が抽象的、または漠然としすぎていて問題の解決につながっているのか確信が持てない、ということなのではないでしょうか。

ならば、道筋を「見える化」すればよいのです。

望む将来の見える化

例えば、先ほどの調査結果。65歳までに2000万円を貯めるとして、現在の貯蓄残高が400万円なら、1600万円が不足しています。（不都合な現実）

積み立て貯蓄で1600万円を貯めるには、毎月いくらが必要でしょうか？ この答えを出すには、「何年間で？」という要素が必要になります。

【1600万円を貯めるには】

期間	計算式	月々の積立額
30年	1600万円 ÷ 30年 ÷ 12か月	44,444円
20年	1600万円 ÷ 20年 ÷ 12か月	66,666円
10年	1600万円 ÷ 10年 ÷ 12か月	133,333円

しかしながら、受け取れる退職金があるなら、その分は差し引けます。ただし、住宅ローンの残金があるなら、その分は加算しなければなりません。また、上の計算は金利ゼロですので積み立ての仕方によっては、期待される利回りの分積立額は少なく済む可能性もあります。

例えば、退職金が1000万円、住宅ローンの残金が300万円、準備期間が20年、想定する積立利率がそれぞれ0.0%、1.0%、3.0%、5.0%とした場合、次のようになります。

【目標となる貯蓄額】

1600万円－1000万円＋300万円＝900万円

【900万円を20年で貯めるには】

想定年利率	月々の積立額	差額	
0.0%	37,500円		900万円 ÷ 20年 ÷ 12か月
1.0%	33,879円	3,621円	
3.0%	27,468円	10,032円	
5.0%	22,089円	15,417円	

数値として目標が定まれば、目標に達するためにどの対策をどのように組み合わせればよいか考えやすくなります。上の例でいうと、次のような感じです。

想定利率3.0%の運用を行う前提なら、約2万8千円をねん出しなければなりません。

① 10年おきに買い替える自家用車の価格帯を、300万円から200万円に下げる。

⇒ 10年ごとに100万円の支出削減、20年なら200万円
 $200\text{万円} \div 20\text{年} \div 12\text{か月} \approx 8,333\text{円}$

② 子の大学の学費の一部に奨学金を利用してもらう

⇒ 月5万円を4年間=240万円
 $240\text{万円} \div 20\text{年} \div 12\text{か月} \approx 10,000\text{円}$

③ 生命保険の整理により、保険料を月3万円から1万5千円に削減

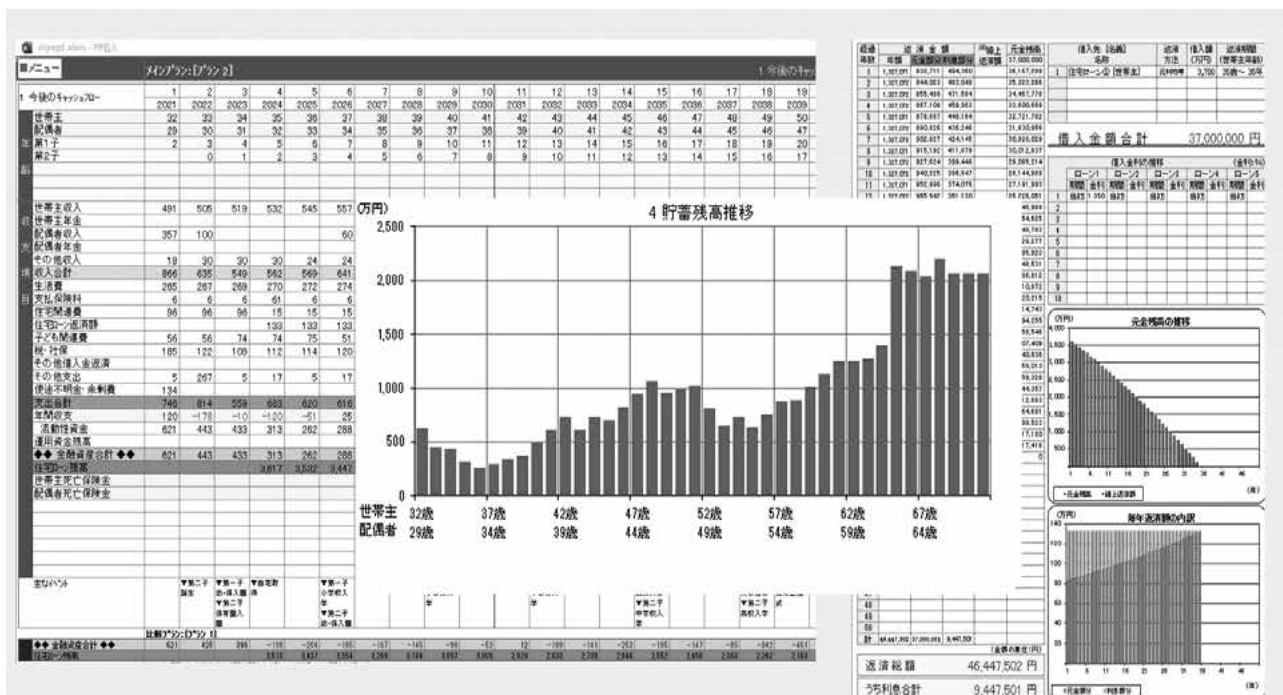
⇒ 月15,000円の削減

④ 週末の家族での外食を月2回に減らす

⇒ 1回6000円とすると、2回分、月12,000円の削減

合計すると約45,000円。目標の28,000円よりも月々17,000円ほど多く貯蓄ができるようになります。この+αの金額も年利率3%で20年間積み立てれば、約557万円になります。老後資金が2500万円に増えることが期待できますね。

あくまでも例えばの話です。人それぞれに何に価値を感じるかは違いますから、何を残し何をやるかに正解はありません。しかし、こうして目標が数値として具体的に「見える」と、なんだかやる気が出てきませんか？ それが「見える化」の意義だと思います。



ライフプランニング（人生設計）の普及

人生の三大資金という言葉があります。住宅資金、教育資金、老後資金の3つを指します。老後資金を準備する間にも、人生に必要な資金は発生し、マルチタスク的に準備しなければなりません。さらに、家庭ごと、個人ごとの人生観も反映して資金計画を作り実行していくとなると、正直かなり複雑です。

それでは、いったいどこに相談すればよいかということになるわけですが、条件としては、①ライフプラン作成が主業務で、金融商品の取り扱いは付随業務であること、②個別相談にじっくり付き合えること、③銀行・保険・証券の金融3分野のバランスを考慮した適切な提案ができること、④金融機関側ではなく、消費者側に軸足があること、などがあげられると思います。

現状もっともこの条件に近いのは、手前味噌ながら、独立系のファイナンシャルプランナーだと思います。しかし、独立系FPは個人事業規模のことが多く、広く勤労者にライフプランを普及していくには力不足です。

ライフプランの実現を生涯サポートするには、一定の要件が必要です。

- ① 消費者側の代理人であること
- ② 集合研修だけでなく個別相談対応ができること
- ③ 金融商品を幅広く取り扱えること
- ④ サポート料金が適正であること
- ⑤ サービスの提供が継続できること
- ⑥ サービスの品質を一定に保てること

これらを実現するには、今はまだ存在しない新しい事業モデルが必要になると思います。それは、かつてニーズがありながらもサービスを提供してくれる事業者がなく、自らが事業を立ち上げた協同組織事業団体と重なります。

FP－COOP

ろうきん（融資の生協）、こくみん共済COOP（保障の生協）のように、ライフプランサポートの生協を事業として行うことはできないでしょうか。

福利厚生事業の一環として、企業あるいは労働組合と提携し、相談料は個人から受け取らず企業・労働組合が負担する。

企業や労働組合は、従業員あるいは組合員の属性を一定把握しているため、人生の節目において個人からではなく、企業・労働組合の側から適切なタイミングで相談を受けるよう喚起ができる。あたかも、定期健康診断を毎年行い、人間ドックを適切なタイミングで奨めるのと同じようにです。

一足飛びには難しいかもしれませんが、従業員や組合員向けの特定年代層を対象としたライフプラン講座のレギュラーメニュー化やオンライン相談窓口の設置など、独立系FPとコラボしやすいところから始めてみるのはどうでしょう。もし、本稿を読んで興味を持たれた方がいれば、FP－COOPの可能性について意見交換させていただければ嬉しく思います。

ワークシェアリングによる高齢者の働き方改革

社会保険労務士法人人事給与

小豆川事務所

代表社員 小豆川 善 久

高齢社会白書（令和2年度版）によると60歳以上の高齢者の9割近くが70歳以上まで働くことを希望しているという。昨年改正された高齢者雇用安定法においても企業に70歳までの継続雇用を努力義務としていることから、労働者の意識と法律は一致しているようだ。ここでは、60歳定年後の高齢者の雇用の有り方を労使双方の立場から考えてみたい。

ワークシェアリングによる身体的負担の軽減

高齢者の就労への不安のひとつに体力的な衰えがある。ワークシェアリングはこうした不安をもつ高齢者の働き方に合致している。たとえば一人の仕事を二人でこなす働き方だ。働き手からみれば労働時間は短くなり、収入は減るが身体への負担は軽くなる。ワークシェアリングには企業側にもメリットがある。企業規模（従業員数）により一定の条件を満たした短時間労働者は社会保険の適用が免除される。社会保険料の負担が重荷となっている企業には大きなメリットといえる。

ワークシェアリングからダブルワークへ

ワークシェアリングはダブルワークにもつながる。積極的に新しい仕事に挑戦したい、現役並の収入を確保したいと考える高齢者にはダブルワークが適している。ひとつの方法として、本来の仕事の就労時間を半分として、残りの時間を別の会社でやりたかった仕事に振り向ける。企業側のメリットとして、労働時間の短縮次第で両社の社会保険の適用が免除される。

若年労働者との協働からはじまるワークシェアリング

職場でのコミュニケーション不足に不安を感じる高齢者は少なくない。これはIT技術の進歩やSNS等により企業規模を問わず、あらゆる職場に存在する不安材料である。

一時代前にはどこの職場にもいろいろな相談事を聞いてくれるいわゆる聞き役となる先輩社員がいた。仕事だけでなく時には家庭の悩みにも対応する聞き役は忙しいが、職場のコミュニケーションの有り様の一つであった。しかし、転職市場は拡大し、就労意識は大きく変化し、なによりネットワークが多様化しこの聞き役は職場から姿を消している。あらためて高齢者の職場でのポジションだが、この聞き役があてはまる。若年労働者は高齢者と協働することで困難な仕事に対しても安心感を得る。職制の壁が低ければ若年労働者も相談しやすい。高齢者の知識、経験は体力に余裕のある若年労働者との協働によって新しい価値を生む。特に中小・零細企業においては、高齢者を聞き役として位置づけ、若年労働者の確保、定着に活かしたい。つまりこれもワークシェアリングの一形態である。一人の高齢者に対して複数の若年労働者との協働があってもよい。若年労働者とのペアリングなら高齢者は短時間労働者という働き方もある。

機械に置き変わりにくい職務

ワークシェアリングから職務に話を転じてみたい。高年齢者の就労に対する不安に IT 化の流れがある。業種を問わず、IT 化や AI 技術の進歩により、多くの仕事が機械に置き換わるといわれている。これは高年齢者だけではなく、労働者全体にとっての大きな不安材料に違いない。ここでは企業側、労働者側双方へ「営業」を提案する。業種を問わず営業という職務は人だよりである。営業がすべて機械にとって変わるシーンは極限られた分野に留まり、それもまだまだ先の話に違いない。営業担当者が足を運び、顔と顔を合わせ、言葉を交わして取引が成立する。このスタイルは簡単には変わらないはずだ。また、営業には信頼関係が必要であり、信頼を得るには身なりや言葉遣いなど人間力が試される。正に機械に置き換わらない最後の仕事が営業かもしれない。雇われる側からみれば営業力さえ養っておけば高年齢者となってもやりがいのある仕事に就くことができる。賃金についても一般的には成果で判断されることから、賃金水準の確保は本人次第だ。企業側にとってもメリットがある。高年齢者の営業力は知識や経験からそのレベルアップが期待できる。顧客側にとっても商品や案件によっては、経験豊かな高年齢者の対応を必要とする。企業、労働者、顧客に良い関係が成り立つ可能性がある。

最後に

高年齢者の就労には新しい仕事への挑戦や知識、経験の活用など明るい部分がある一方、年齢による身体的な衰えという不安があることは確かである。労働時間と責任の度合いを軽減する仕組みは必要でありワークシェアリングを提案した。その一方、高年齢者となってもやりがいや成果を追求できる「営業」を例に挙げた。ただし、誰もが営業を担当できるわけではない。営業を専門職のモデルの一つとし、労働者側にはキャリアを活かした専門性をより高める働き方が基本的に求められている。

第八章

まとめ・提言

10年後の高年齢者の働き方に関するまとめと提言

静岡理工科大学 教授

秋 山 憲 治

1. 問題の所在とテーマ設定の経緯

今後、人生の後期における働き方をどうするのか、どうあるべきなのか、そのために何が必要なのか。この3年間、「10年後の高年齢者の働き方——勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わりに関する実証研究——」を題目とし、3種類の調査（事業所アンケート調査、勤労者アンケート調査、企業・労働組合ヒアリング調査）を実施しつつ研究会を重ね、このテーマを追究してきた。このテーマの背後には、65歳以上を老年人口とする区分への違和感が社会に浸透していること、「高年齢者の働き方」といえば、従来、定年退職年齢と公的年金受給開始年齢との一致・不一致に偏ってきたきらいがあること、さらに改正高年齢者雇用安定法（2020年4月施行）によって、その是非は別として「雇用」以外の「就業」の形が示されたこと、などがある。これらの点をふまえ、この研究では「高年齢者」の「働き方」を、しかも今後の対応を予測し、取り組みを期待して「10年後」とした。それゆえ勤労者アンケート調査では45～59歳を対象にした。

背後にある事象のうち、高年齢者雇用安定法の改正は、その目新しい発想や実現可能性をめぐる議論を呼んだ。事業主に対して、これまで65歳までの雇用確保の義務に加えて、新たに70歳までの就業確保の努力義務が盛り込まれ、その就業には、業務委託契約、事業主あるいは関連団体が実施する社会貢献事業といった制度の導入などが謳われていたからである。しかし雇用以外の高年齢者の各種の働き方は、早くも1986年に東京都の「高年者就業対策検討会議」で提起されていた。筆者も2001年の著書で、職業への従事における継続—離脱程度の軸と、勤務していた経営体への所属における継続—離脱程度の軸とを組み合わせたうえで、定年後の多様な就業形態を、定年制の希薄化という文脈で配置したことがある。

とはいえこの実証研究では、高年齢者の多様な働き方だけに焦点を合わせるのではなく、また定年退職だけに焦点を合わせるのではなく、高年齢期における働き方全体とそれに関連すると考えられる家族・親族状況、収入・資産、健康状態、社会参加、人生観・生活価値意識などに注目した。同時に働き方に強く影響を及ぼす、企業の雇用状況や問題認識、労働組合の活動方針や問題認識などに注目した。すなわち、その行方を見定め、望ましい形を追求するため、現在中年期にある勤労者の10年後の働き方と、企業や労働組合の10年後に向けた対応を実証的に問うのである。

2. 得られた知見のまとめ

その結果として得られた知見から、注目に値するいくつかの事項を次に取り上げる。

第一点は、もちろんすべての企業と勤労者ではないが、両者ともに、制度的枠組み、具体的には60歳以上の定年退職、65歳までの雇用確保などの法的裏づけをもった制度から規範的な影響を受け、60歳の前と後を、また60—64歳と65歳以上とを区別してとらえる認識と対応パターンの存在がうかがわれることである。たとえば事業所アンケート調査では、60歳以上従業員の雇用形態における各種の非

正規形態の導入、全従業員数に占める65歳以上従業員の小さな割合、65－69歳従業員の就業の検討・準備における従来からの対応の重視傾向に現れている。勤労者アンケート調査では、60－64歳働き方に適用される年齢の上限を予測するとき65歳という年齢が重みをもっていること、65歳以降の働き方における仕事内容よりも時間・日数や通勤の重視傾向、65歳以降の勤労収入の希望における金額の慎重さなどに現れている。このような認識と対応パターンは、制度的枠組みが背後に存在する以上、一定の必然性を有しているが、企業にも勤労者にも高年齢者の働き方について、受動的な傾向がみられる。連続した加齢過程よりも60歳や65歳で区切るとらえ方が優勢である。

第二点は、企業と勤労者ともに、高年齢者の働き方について、認識や取り組み実態に差異が大きいことである。差異があることは当然だが、背後に構造的な相違や一種の「体質」の存在がうかがわれるのである。たとえば事業所アンケート調査では、60歳以上従業員の雇用形態における正規雇用と各種非正規雇用の割合、60歳以上従業員への対応における対応自体の有無、65－69歳従業員雇用の認識における必要性の有無程度などである。勤労者アンケート調査では、65歳以降の就業の見通し・希望における認識のばらつき、65歳以降の労働時間・日数の希望に関するばらつき、老後資金の準備状況に関するばらつきなどである。規模や業種などの相違と認識や取り組みの相違との関連が散見される。たとえば、高年齢者雇用の必要性認識が弱い業種が見られる一方で、必要性認識が強く、その業種では活用に腐心している企業がみられる。また、高年齢者より若年者の採用を望んでも、企業規模にともなう若年者採用の難易がうかがわれる。勤労者においては、たとえば年齢の差異も影響している。60歳に近づいた年齢層では、高年齢期の実態に対して受容的になったり、現状維持志向が表面化したり、準備をしたりするのである。年齢上昇とともに高年齢期に対する現実感が増すからであろう。また、在学中の子や介護を要する家族の有無予測、65歳以降の健康への自信の程度、高年齢期の就業への関心度も、高年齢期に働き続ける希望や意欲の強弱に影響している。

第三点は、高年齢者に対する企業の評価の特徴である。たとえば、60歳以上全体の高年齢者雇用に対する評価のばらつきである。また、60－64歳従業員雇用の長所・短所認識の差異、65－69歳従業員雇用への期待と不安の差異である。60－64歳については、長所として積極的な理由（安心感、熟練など）を挙げる企業がある一方で、消極的な理由（人手不足対応など）を挙げる企業がある。また、短所としてある程度不可避免的な理由（事故・病気）を挙げる企業がある一方で、勤労者本人に帰する理由（適応力不足）を挙げる企業がある。65－69歳についても同様の傾向がみられ、期待として積極的な理由（安心感、熟練など）を挙げる企業がある一方で、消極的な理由（人手不足対応など）を挙げる企業がある。また、不安としてある程度不可避免的な理由（事故・病気）を挙げる企業がある一方で、勤労者本人に帰する理由（適応力不足）を挙げる企業がある。もちろん同一企業で異質な傾向の理由が併存する場合も一部あるが、これらの評価には、たとえば業種の相違のように事業分野や職務内容と結びついた高年齢者観の相違が反映している。企業・労働組合へのヒアリング調査では、高年齢者への良好な評価とその能力の活用とは表裏一体であることが看取された。

第四点は、企業における高年齢者雇用への慣れの重要性である。つまり高年齢者の雇用に慣れているか否かが、高年齢者への認識や実際の対応に影響している。たとえば、65－69歳従業員が全従業員の10%以上を占める企業は10%未満の企業に比較して、雇用の必要度が高く、長年働いてきた安心感に期待する割合と不安がない割合が大きい。反対に、下世代との感覚のずれに不安を抱く割合が小さい。10%以上の人数割合であれば職場において高年齢者の存在が現実感をもつので、企業からみて安心感が増し、必要性を認識しやすくなるのであろう。この傾向は、企業・労働組合へのヒアリング調査からも推測できたことである。他方、興味深い結果もある。それは、70歳以上従業員が10%以上占

める企業では、10年後に向けた雇用施策として、労働生産性の向上を挙げる割合が小さいことである。労働生産性の向上を期待することなく70歳以上従業員を雇用している傾向があるようだ。人手不足による多忙のためか、70歳以上従業員の能力活用まで手が回らず、従前どおり雇用しているのであろう。一方、ヒアリング調査の対象企業からは、実態をふまえて工夫しつつ高年齢者の雇用に慣れていった経緯が推察された。

第五点は、勤労者の性別と現時点での雇用形態（正規雇用・非正規雇用）が、高年齢期の働き方などに関する認識や対応行動に影響していることである。たとえば、男性に比較して女性は、60－64歳の働き方の希望として正規雇用（現勤務先企業＋他企業）を挙げる割合が小さい、65歳以降の働き方として非正規雇用を希望し、自宅から近いことや時間・日数を重視する割合が大きい、65歳以降の勤労収入の希望額が低い、65歳以降働き方施策として労働環境整備の割合が大きい、などである。正規雇用と比較して非正規雇用の勤労者は、65歳以降の働き方の重視事項として自宅から近いことや人間関係を挙げる割合が大きく、経験を生かすことを挙げる割合が小さい、65歳以降働き方の施策として労働環境整備の割合が大きい、などである。加齢にともなって非正規雇用から正規雇用へ移行しづらい構造が強まるため、雇用形態は性別という生得的・不可逆的属性に準じたものとして機能している。女性という属性と非正規雇用という準属性は相当程度重なっているから、認識や対応行動に共通性がみられる。

第六点は、勤労者の10年後の働き方に関する認識や対応行動に対して、家族・親族状況、収入・資産、健康状態に関する要因についてはその影響力を確認できたことである。家族・親族状況では、配偶者とその就労有無、現在在学中の子の有無、10年後に在学中の子の有無、10年後に介護が必要な親族の有無といった要因である。これらの要因によって、高年齢期の働き方に対する制約度・自由度が異なるからであろう。収入・資産では、現在の個人年収額、現在の世帯の金融資産額、世帯の負債完済予定年齢といった要因である。これらの要因は、収入の金額や安定性からみて、高年齢期にどのように働くかを勤労者に考えさせるからであろう。健康状態では、65歳以降の健康への自信の程度という要因である。この要因によって高年齢期の働き方に対する制約度・自由度が異なるからであろう。社会参加と人生観・生活価値意識については限定された影響力の確認にとどまった。前者については現状で不活発な傾向があるため、後者については勤労者アンケート調査に配置できた質問数が限られたため、と考えられる。

第七点は、70歳までの就業確保の努力義務化という法改正の観点から、65－69歳従業員に対する企業の検討・準備とその内容である。また、勤労者の65歳以降の働き方への認識である。未検討や内容が明瞭になっていない企業を除くと、再雇用（非正規雇用または正規雇用）の導入、定年年齢の引き上げという対応がほとんどを占めている。他の企業・団体への再就職の支援、フリーランス・起業などへの業務委託などの支援、自社が関わる社会貢献事業への従事などは、微々たる割合にすぎない。つまり現時点では、60－64歳の雇用確保と基本的に同様に対応しようという姿勢であろう。勤労者の希望も、現勤務先企業またはグループ内企業・団体で就業継続（正規雇用または非正規雇用）、他の企業・団体等で再就職（正規雇用または非正規雇用）がほとんどを占め、他にはシルバー人材センターでの任意就業が多少加わる程度である。フリーランス、起業、有償の社会貢献活動は微々たる割合にすぎない。つまり勤労者も60－64歳の雇用確保と基本的に同様に希望している。この法改正の内容は、それに対する理解不足を補ったとしても、企業からも勤労者からも違和感を抱かれざるをえないであろう。

3. 10年後に向けた課題と提言

以上のまとめと研究員からの各種報告をふまえて提言を行いたい。

総論的にいえば、定年退職年齢または一定の暦年齢で、高年齢者と年下世代の年齢層とを区切る認識とそれにもとづく対応は、限界に近づいている。高年齢層に限定した施策には手詰まり感が漂うが、区切らずに連続させた対応をすることは、年下世代の働き方へ波及せざるをえない。この波及への逡巡が、高年齢者の雇用や就業をめぐる施策の背景にうかがえる。とはいえ、一気に全年齢層を縦断するエイジレスの働き方に向けて、雇用全体を再構築することは容易ではないから、当面は若年層から70歳に亘る、その後は70歳以上も含む年齢層全体の雇用・就業のあり方を、徐々に改めていく長期的な戦略が必要になるだろう。

こうしてみると、主流の傾向としては、生木に枯れ木を接いだのが定年前と定年後65歳までの雇用確保とすれば、その後の70歳までの就業確保は枯れ木に枯れ竹を接いだ感がある。「枯れた」扱いは両者に共通であるが、木と竹は異種である。65歳までの雇用確保が義務化されている状況で、70歳まで就業確保（努力義務）として、雇用以外の「意外」な諸形態（他の企業・団体への再就職の支援、フリーランス・起業などへの業務委託などの支援、自社が関わる社会貢献事業への従事）が示されたからである。確かに従来の視点を超えた働き方ではあるが、企業はこれまでの延長線上では済まされない予兆を感じ取り、勤労者は65歳で大きな決断を迫られる感覚を抱くであろう。企業も勤労者も戸惑い、とりあえず65歳までの従来の仕組みを前提に対処しがちになる。

法改正にともなう70歳までの就業確保（努力義務化）は一契機に過ぎないのであり、今後は高年齢者にとどまらない働き方に関する包括的な対応が不可避といえよう。その対応の基本的方向として、大きくいえば次の二点が考えられる。

一つ目は、職務を核として、雇用を中心とした働き方を徐々に再構築することである。職務を核とすれば、賃金などの処遇も基本的に職務に準拠することになる。したがって職務の分析や評価とともに、職務遂行能力を高める教育訓練・能力開発がこれまで以上に重要になろう。企業における労働生産性の向上（能力を高める労働者をつなぎとめて活用）の観点からも、勤労者の生活・人生設計（より高度な職務を目指してキャリア形成）の観点からも、この重要性が否めない。職務を核とすることは、生活形態に合わせた時間・日数の勤務、同一価値労働同一賃金、横断的労働市場の形成、産業別労働組合への転換などを促す背景になる。高年齢者については、年下世代の年齢層と区切らず連続した位置づけが可能になろう。それは、企業からみれば高年齢者の活用と年下世代のスキルアップへの刺激に、勤労者からみれば高年齢期の働き方への安心や期待につながる。

二つ目は、属性主義的な制約の傾向を、働き方の様々な面で払拭していくことである。これは一つ目とある程度表裏の関係にある。具体的には特に性別の相違と雇用形態（正規雇用・非正規雇用）の相違が、高年齢期の働き方に入り込んでいく現状から、属性に規定されない当人次第の働き方を可能にするよう改めることである。前述した勤労者アンケート調査結果を深読みすると、女性と非正規雇用の勤労者に、現状への諦めや変化への恐れが散見され、高年齢期の働き方に対する消極性に結びついている。もちろん属性主義的制約の払拭とはいえ、高年齢者に対する健康管理、事故防止、職場環境改善などを重んじる必要がある。これは高年齢者に限らず年下世代の年齢層にとっても共通であるから、労働生産性の向上と勤労者の生活・人生設計を促す前提である。この意味で高年齢という属性への限定を超える方向といえよう。

以上の二点ともに、実現するには解決すべき諸々の具体的な課題があることはいうまでもない。そ

れでも働き方をめぐる閉塞状況において、これらの大きな方向性は避けて通れないと考えられる。しかし懸念材料もある。

たとえば事業所アンケート調査結果において、全従業員数に占める非正規雇用の割合が大きい企業ほど、60歳以上の雇用に対する総合的評価は高い傾向にあるが、65―69歳従業員に対する検討・準備の内容では再雇用（正規）の割合が小さく再雇用（非正規）の割合が大きいこと、10年後に向けた雇用施策として人件費抑制の割合が大きいことである。背後にある高年齢者観が問われるであろう。一方、勤労者アンケート調査結果においては、たとえば年収が少ないほど60―64歳の働き方の希望について現勤務先（正規）の割合が小さいこと、65歳以降の働き方の希望について現勤務先（非正規）の割合が大きいこと、65歳以降の勤労収入希望額が少ないことである。また世帯金融資産額が少ないほど、65歳以降に働きたくないが働く割合が大きい傾向にある。諦めと甘受の傾向を生み出す背景が問われるであろう。

これらに現れたような具体的な現況をふまえて取り組んでいくことを、企業、労働組合、行政、そして勤労者自身に期待したい。職務を核とした働き方への再構築と属性主義的制約の払拭という、前述した大きな方向をめぐって、企業と労働組合には、両者を調和させつつ、これまでの仕組みを改めていくことが求められる。企業にとって、組織としての構成員の統合のあり方が、大きな課題の一つになろう。労働組合にとっては、両者の調和のほころびやそこから漏れ落ちる状況への取り組みが、大きな課題の一つになろう。行政には、高年齢者の働き方を見据えて、年下世代を含めた働き方の包括的な見取り図を示すこと、および長中期的に増加が見込まれる労働移動に対して職業訓練と経済的生活保障の仕組みを示すことが必要である。勤労者自身は、働き方を中心として高年齢期を視野に入れた人生設計を、早くから着手する必要がある。計画どおりに進行しない場合があるにせよ、向老期を迎えてから検討を始めると、すでに種々の制約が生じているからである。以上の課題を含め、10年後にはどこまで取り組みが進み、どのような状態になっているであろうか。

付 属 資 料

■ 単純集計

【勤労者】

インターネット調査

F1 性別

男性	295	53.7%
女性	254	46.3%
回答者549人／回答計	549	100%

F2 年齢

45～50歳未満	215	39.2%
50～55歳未満	174	31.7%
55～60歳未満	160	29.1%
回答者549人／回答計	549	100%

F3 雇用形態

正規職員	369	67.2%
非正規職員(パート・アルバイト・派遣など)	180	32.8%
回答者549人／回答計	549	100%

F4 配偶者の有無および配偶者の就労の有無

配偶者はいない	175	31.9%
配偶者あり、就労あり	93	16.9%
配偶者あり、就労なし	281	51.2%
回答者549人／回答計	549	100%

F5 勤務先の業種

製造業	162	29.5%
建設業	22	4.0%
電気・ガス・水道・熱供給業	6	1.1%
情報通信業	18	3.3%
運輸業・郵便業	37	6.7%
卸売業・小売業	71	12.9%
飲食業・宿泊業	15	2.7%
金融業・保険業	18	3.3%
医療・福祉	53	9.7%
生活関連サービス業・娯楽業	60	10.9%
不動産業・物品賃貸業	5	0.9%
教育・学習支援業	0	0.0%
農林水産業	0	0.0%
公務	0	0.0%
その他	82	14.9%
回答者549人／回答計	549	100%

F6 職種

管理的職業	65	11.8%
専門的・技術的職業	101	18.4%
事務	108	19.7%
販売	65	11.8%
サービス・保安	46	8.4%
輸送・運搬業	40	7.3%
製造工程	90	16.4%
建設	6	1.1%
農林漁業作業者	0	0.0%
その他	28	5.1%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票A/Q1 仕事内容、給与、職場の人間関係など総合的に考え、現在の仕事の満足度について

不満	76	13.8%
やや不満	131	23.9%
どちらでもない	189	34.4%
やや満足	123	22.4%
満足	30	5.5%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B/Q2 現在、学校に在学中の子どもの有無

いる	223	40.6%
いない	326	59.4%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B/Q3 10年後、学校に在学中の子どもの有無

いると思う	68	12.4%
いないと思う	445	81.1%
わからない	36	6.6%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B/Q4 現在、介護が必要な親族の有無(同居・別居・年齢問わず)

いる	97	17.7%
いない	452	82.3%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B/Q5 10年後を想定し、介護が必要な親族の有無

いると思う	286	52.1%
いないと思う	101	18.4%
わからない	162	29.5%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q6 60～64歳の時、どのような働き方を希望するのか

働くつもりはない	57	10.4%
現在の勤務先等で就業継続(正規雇用)	188	34.2%
現在の勤務先等で就業継続(非正規雇用)	100	18.2%
他の企業等へ正規雇用で再就職	22	4.0%
他の企業等へ非正規雇用で再就職	46	8.4%
自営業	11	2.0%
その他	5	0.9%
わからない	120	21.9%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q7

調査票B／Q6で選んだ働き方は何歳まで適用されると思うか

※Q6で「働くつもりない」「わからない」を回答した177人を除く372人が回答

61歳まで	5	1.3%
62歳まで	5	1.3%
63歳まで	9	2.4%
64歳まで	6	1.6%
65歳まで	184	49.5%
66歳まで	109	29.3%
わからない	54	14.5%
回答者372人／回答計	372	100%

調査票B／Q8 65歳以降の仕事について

働きたい、働けるだろう	173	31.5%
働きたいが、働けないだろう	39	7.1%
働きたくないが、働かざるをえないだろう	197	35.9%
働きたくないし、働かなくてよいだろう	65	11.8%
わからない	75	13.7%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q9 65歳以降の働き方で重視するもの(複数回答／3つ)

※Q8で「働きたいし、働けるだろう」「働きたいが、働けないだろう」「働きたくないが、働かざるをえないだろう」と回答した409人が回答

働く時間や日数が自由に選べること	202	49.4%
働く時間や日数が少ないこと	78	19.1%
自宅から職場が近いこと	182	44.5%
自宅で働けること(在宅勤務を含む)	19	4.6%
健康を損なわないこと	137	33.5%
経験が活かせること	72	17.6%
好きな仕事を選べること	45	11.0%
収入が安定していること	136	33.3%
収入が多いこと	34	8.3%
人間関係がよいこと	109	26.7%
社会に役立つこと	19	4.6%
仲間ができること	11	2.7%
一人で働けること	11	2.7%
2種類以上の仕事を兼業できること	1	0.2%
その他	1	0.2%
回答者409人／回答計	1,057	

調査票B／Q10 65歳以降、どのような働き方を希望するか

※Q8で「働きたいし、働けるだろう」「働きたいが、働けないだろう」「働きたくないが、働かざるをえないだろう」と回答した409人が回答

現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続(正規雇用)	105	25.7%
現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続(非正規雇用)	83	20.3%
他の企業・団体等へ正規雇用で再就職	26	6.4%
他の企業・団体等へ非正規雇用で再就職	46	11.2%
シルバー人材センターで任意就業	32	7.8%
フリーランス	7	1.7%
起業(自営開業・法人設立)	12	2.9%
有償の社会貢献活動	3	0.7%
その他	3	0.7%
わからない	92	22.5%
回答者409人／回答計	409	100%

調査票B／Q11 65歳以降、どのくらいの日数や時間で働くことを希望するか

※Q8で「働きたいし、働けるだろう」「働きたいが、働けないだろう」「働きたくないが、働かざるをえないだろう」と回答した409人が回答

週3日以内・短時間	72	17.6%
週3日以内・フルタイム	31	7.6%
週4日・短時間	73	17.8%
週4日・フルタイム	53	13.0%
週5日・短時間	67	16.4%
週5日・フルタイム	71	17.4%
その他	0	0.0%
わからない	42	10.3%
回答者409人／回答計	409	100%

調査票B／Q12 65歳以降、働いて得る収入の希望額(個人年収額)

※Q8で「働きたいし、働けるだろう」「働きたいが、働けないだろう」「働きたくないが、働かざるをえないだろう」と回答した409人が回答

50万円未満	12	2.9%
50～100万円未満	85	20.8%
100～200万円未満	100	24.4%
200～300万円未満	77	18.8%
300万円以上	95	23.2%
わからない	40	9.8%
回答者409人／回答計	409	100%

調査票B／Q13 65歳以降、現在の仕事内容から変わることについて

※Q8で「働きたいし、働けるだろう」「働きたいが、働けないだろう」「働きたくないが、働かざるをえないだろう」と回答した409人が回答

現在と同じ仕事がよい	112	27.4%
ある程度変わってもよい	150	36.7%
まったく変わってもよい	85	20.8%
現在と違う仕事がよい	33	8.1%
わからない	29	7.1%
回答者409人／回答計	409	100%

調査票B／Q14 65歳以降の働き方について、関係機関（政府、企業、労働団体など）への要望（複数回答／2つ）

※Q8で「働きたいし、働けるだろう」「働きたいが、働けないだろう」「働きたくないが、働かざるをえないだろう」と回答した409人が回答

定年年齢の引き上げ	86	21.0%
定年制の廃止	51	12.5%
安心して生活できる賃金	272	66.5%
有期雇用から無期雇用への転換の促進	19	4.6%
求人情報の充実	25	6.1%
教育訓練の充実	13	3.2%
安心して働ける労働環境の整備	168	41.1%
起業促進策の充実	5	1.2%
その他	9	2.2%
わからない	27	6.6%
回答者409人／回答計	675	

調査票B／Q15 仕事からの完全引退は何歳か

50～60歳未満	15	2.7%
60～65歳未満	71	12.9%
65～70歳未満	164	29.9%
70～75歳未満	218	39.7%
75～80歳未満	54	9.8%
80歳以上	27	4.9%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q16 老後資金の準備状況

準備の必要性を感じていない	18	3.3%
準備の必要性を感じているが、検討していない	165	30.1%
検討しているが、実行していない	148	27.0%
貯蓄、資産運用などを実行している	214	39.0%
その他	4	0.7%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q17 65歳以降の健康について、どの程度自信があるか

ない	62	11.3%
あまりない	189	34.4%
どちらでもない	195	35.5%
ややある	87	15.8%
ある	16	2.9%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q18 現在、自己啓発をしているか

している	126	23.0%
していない	423	77.0%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q19 どのような領域の自己啓発を行っているか

（複数回答／いくつでも）

※Q18で「自己啓発をしている」と回答した126人が回答

個人生活（例：運動、新たな趣味など）	83	65.9%
家庭生活（例：家事の練習、介護の学習など）	25	19.8%
職業生活（職務遂行能力の向上、職業資格取得の学習など）	52	41.3%
社会生活（例：地域活動の参加、ボランティア活動など）	18	14.3%
その他	1	0.8%
回答者126人／回答計	179	

調査票B／Q20 高年齢期の生活についての関心度

<公的年金について>

※例：制度、受給開始年齢、受給金額、受給の条件など

関心がない	8	1.5%
あまり関心がない	32	5.8%
どちらでもない	107	19.5%
多少関心がある	202	36.8%
関心がある	200	36.4%
回答者549人／回答計	549	100%

<就業について>

※例：就業するか否か、どの程度か、どのように働くか、就業期間など

関心がない	25	4.6%
あまり関心がない	40	7.3%
どちらでもない	129	23.5%
多少関心がある	223	40.6%
関心がある	132	24.0%
回答者549人／回答計	549	100%

<家族に関することについて>

※例：家族との関係、同居別、家事、介護、相続など

関心がない	19	3.5%
あまり関心がない	43	7.8%
どちらでもない	125	22.8%
多少関心がある	202	36.8%
関心がある	160	29.1%
回答者549人／回答計	549	100%

<健康について>

※例：健康診断、生活習慣、持病、老化防止など

関心がない	10	1.8%
あまり関心がない	26	4.7%
どちらでもない	100	18.2%
多少関心がある	211	38.4%
関心がある	202	36.8%
回答者549人／回答計	549	100%

<社会参加について>

※例：地域活動、趣味サークル、ボランティア、NPOの無給活動など

関心がない	81	14.8%
あまり関心がない	133	24.2%
どちらでもない	169	30.8%
多少関心がある	121	22.0%
関心がある	45	8.2%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q21 あなたの個人年収について

100万円未満	55	10.0%
100～300万円未満	123	22.4%
300～500万円未満	112	20.4%
500～700万円未満	94	17.1%
700～900万円未満	55	10.0%
900万円以上	32	5.8%
答えたくない	78	14.2%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q22 あなたが住んでいる住宅について

自分もしくは、同居家族の持ち家（共有含む）	409	74.5%
賃貸住宅（社宅、借り上げ、官舎、公営住宅を含む）	140	25.5%
その他	0	0.0%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q23 あなたの世帯が保有している金融資産

ほぼ0円	56	10.2%
200万円未満	60	10.9%
200～400万円未満	42	7.7%
400～600万円未満	46	8.4%
600～800万円未満	26	4.7%
800～1000万円未満	16	2.9%
1000万円以上	104	18.9%
わからない／答えたくない	199	36.2%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q24 あなたの世帯での負債（住宅ローン、教育ローン、自動車ローンなど）は、何歳の時に完済する予定か。

借入したことがない	139	25.3%
すでに負債は完済した	105	19.1%
60歳までに完済予定である	96	17.5%
65歳までに完済予定である	76	13.8%
70歳までに完済予定である	33	6.0%
70歳以降に完済予定である	42	7.7%
決まっていない	11	2.0%
わからない	47	8.6%
回答者549人／回答計	549	100%

調査票B／Q25

あなたは、社会参加活動（家族以外の人とともに行う趣味、学習、運動、社会貢献などの何らかの活動）をどの程度行っているか。

していない	341	62.1%
年に1回程度	27	4.9%
年に数回程度	81	14.8%
月に1～2回程度	55	10.0%
週に1回程度	26	4.7%
それ以上	19	3.5%
回答者549人／回答計	549	100%

【事業所】

回収率 37.3%

F1 貴社の業種

製造業	137	36.7%
建設業	72	19.3%
電気・ガス・水道・熱供給業	7	1.9%
情報通信業	14	3.8%
運輸業・郵便業	17	4.6%
卸売業・小売業	62	16.6%
飲食業・宿泊業	6	1.6%
金融業・保険業	6	1.6%
医療・福祉	7	1.9%
生活関連サービス業・娯楽業	37	9.9%
不動産業・物品賃貸業	1	0.3%
その他	3	0.8%
無回答	4	1.1%
回答事業所373団体／回答計	373	100%

F2 貴社の各従業員数（非正規従業員には派遣を含む）

正規従業員割合（男性）

0%	1	0.3%
1%未満		
10%未満	12	3.2%
20%未満	19	5.1%
30%未満	18	4.8%
40%未満	25	6.7%
50%未満	30	8.0%
60%未満	56	15.0%
70%未満	61	16.4%
80%未満	68	18.2%
90%未満	62	16.6%
100%未満	12	3.2%
100%	1	0.3%
無回答	8	2.1%
総計	373	100%

F2 貴社の各従業員数（非正規従業員には派遣を含む）

全従業員

10人未満	15	4.0%
10～30人未満	128	34.3%
30～50人未満	80	21.4%
50～100人未満	71	19.0%
100～300人未満	40	10.7%
300人以上	32	8.6%
無回答	7	1.9%
回答事業所373団体／回答計	373	100%

非正規従業員割合（男性）

0%	138	37.0%
1%未満	1	0.3%
10%未満	103	27.6%
20%未満	74	19.8%
30%未満	19	5.1%
40%未満	17	4.6%
50%未満	6	1.6%
60%未満	6	1.6%
70%未満	1	0.3%
80%未満		
90%未満		
100%未満		
100%		
無回答	8	2.1%
総計	373	100%

正規従業員割合(女性)

0%	13	3.5%
1%未満		
10%未満	68	18.2%
20%未満	138	37.0%
30%未満	81	21.7%
40%未満	37	9.9%
50%未満	16	4.3%
60%未満	8	2.1%
70%未満	2	0.5%
80%未満	1	0.3%
90%未満	1	0.3%
100%未満		
100%		
無回答	8	2.1%
総計	373	100%

Q1 45歳以上の従業員割合(非正規・正規含む)

従業員(45～59歳)の割合

0%	6	1.6%
10%未満	3	0.8%
20%未満	38	10.2%
30%未満	69	18.5%
40%未満	106	28.4%
50%未満	61	16.4%
60%未満	36	9.7%
70%未満	15	4.0%
80%未満	12	3.2%
90%未満	10	2.7%
100%未満	3	0.8%
100%	1	0.3%
無回答	13	3.5%
総計	373	100%

非正規従業員割合(女性)

0%	117	31.4%
1%未満	5	1.3%
10%未満	113	30.3%
20%未満	45	12.1%
30%未満	28	7.5%
40%未満	19	5.1%
50%未満	12	3.2%
60%未満	15	4.0%
70%未満	8	2.1%
80%未満	1	0.3%
90%未満	2	0.5%
100%未満		
100%		
無回答	8	2.1%
総計	373	100%

従業員(60～64歳)の割合

0%	50	13.4%
1%未満	184	49.3%
10%未満	100	26.8%
20%未満	20	5.4%
30%未満	5	1.3%
40%未満		
50%未満	1	0.3%
60%未満		
80%未満		
90%未満		
100%未満		
100%		
無回答	13	3.5%
総計	373	100%

従業員（65～69歳）の割合

0%	103	27.6%
1%未満	188	50.4%
10%未満	56	15.0%
20%未満	12	3.2%
30%未満	1	0.3%
40%未満		
50%未満		
60%未満		
70%未満		
80%未満		
90%未満		
100%未満		
100%		
無回答	13	3.5%
総計	373	100%

従業員（70歳以上）の割合

0%	142	38.1%
10%未満	163	43.7%
20%未満	40	10.7%
30%未満	11	2.9%
40%未満	1	0.3%
50%未満	2	0.5%
60%未満		
70%未満		
80%未満		
90%未満		
100%未満	1	0.3%
100%		
無回答	13	3.5%
総計	231	100%

Q2 定年制について

定年制 / なし	26	7.0%
定年制 / あり	334	89.5%
（年齢）60歳	243	72.8%
（年齢）61歳	3	0.9%
（年齢）62歳	1	0.3%
（年齢）63歳	5	1.5%
（年齢）65歳	73	21.9%
（年齢）66歳	2	0.6%
（年齢）70歳	5	1.5%
無回答	2	0.6%
回答事業所334団体／回答計	334	100%
定年制 / 職種別	4	1.1%
定年制 / その他	9	2.4%
回答事業所373団体／回答計	373	100%

Q3 60歳以上の従業員の雇用形態（複数回答／すべて）

<無回答7社を除く366社が回答>

正規雇用	201	54.9%
非正規雇用（パートタイマー）	141	38.5%
非正規雇用（アルバイト）	46	12.6%
非正規雇用（派遣）	19	5.2%
非正規雇用（契約）	77	21.0%
非正規雇用（嘱託）	139	38.0%
非正規雇用（その他）	4	1.1%
回答事業所366団体／回答計	627	

Q4 60歳以上の従業員への対応（複数回答／3つ以内）

<無回答6社を除く367社が回答>

特に対応はしていない	148	40.3%
勤務時間・勤務日数の軽減	121	33.0%
通勤しやすい職場に配置	11	3.0%
負担の軽い職務を割当	97	26.4%
責任の軽い職務を割当	85	23.2%
健康状態を把握	127	34.6%
什器・設備・施設の改善	6	1.6%
特別な教育・訓練の実施	1	0.3%
福利厚生の改善	5	1.4%
その他	2	0.5%
回答事業所367団体／回答計	603	

Q5 60～64歳の従業員雇用の長所

(複数回答／3つ以内) <無回答5社を除く368社が回答>

特に長所はない	12	3.3%
人手不足の緩和・解消につながる	212	57.6%
人件費の抑制につながる	57	15.5%
今後の雇用期間が短い	7	1.9%
長年働いてきた安心感がある	242	65.8%
熟練した知識・技術を発揮してもらえる	267	72.6%
調整・とりまとめ能力を発揮してもらえる	45	12.2%
下の世代のよき相談相手になれる	49	13.3%
下の世代への指導力がある	40	10.9%
その他	3	0.8%
回答事業所368団体／回答計	934	

Q8 65～69歳の従業員雇用への期待(複数回答／3つ以内)

<無回答8社を除く365社が回答>

特に期待していない	38	10.4%
人手不足の緩和・解消につながる	193	52.9%
人件費の抑制につながる	64	17.5%
職場集団の安定した存続ができる	35	9.6%
長年働いてきた安心感がある	181	49.6%
熟練した知識・技術を発揮してもらえる	227	62.2%
調整・とりまとめ能力を発揮してもらえる	36	9.9%
下の世代のよき相談相手になる	36	9.9%
下の世代への指導力がある	28	7.7%
その他	8	2.2%
回答事業所365団体／回答計	846	

Q6 60～64歳の従業員雇用の短所

(複数回答／3つ以内) <無回答6社を除く367社が回答>

特に短所はない	71	19.3%
病気・ケガ・事故の心配がある	229	62.4%
勤務日数・時間の制約がある	32	8.7%
新しいことに対する適応力が不足している	174	47.4%
働く意欲が不足している	55	15.0%
下の世代と感覚がずれている	63	17.2%
下の世代との不公平感が生じる	21	5.7%
従業経験を過度に重視する	29	7.9%
肩書きに固執する	8	2.2%
その他	4	1.1%
回答事業所367団体／回答計	686	

Q9 65～69歳の従業員雇用への不安

(複数回答／3つ以内) <無回答6社を除く367社が回答>

特に不安はない	44	12.0%
人件費が膨張する	21	5.7%
病気・怪我・事故が発生する	253	68.9%
勤務日数・勤務時間の制約が生じる	59	16.1%
新しいことへ適応力が不足する	167	45.5%
働く意欲が不足する	68	18.5%
下の世代との感覚のずれが生じる	72	19.6%
下の世代との不公平感が生じる	18	4.9%
従業経験を過度に重視する	22	6.0%
肩書きに固執する	1	0.3%
その他	2	0.5%
回答事業所367団体／回答計	727	

Q7 65～69歳の従業員雇用の必要性

ほとんど必要としていない	38	10.2%
それほど必要としていない	62	16.6%
ある程度、必要としている	212	56.8%
必要としている	56	15.0%
無回答	5	1.3%
回答事業所373団体／回答計	373	100%

Q10 65～69歳の従業員雇用の検討について

検討していない	115	30.8%
検討を開始する予定である	53	14.2%
実際に検討中である	28	7.5%
具体的に準備中である	4	1.1%
すでに雇用している	168	45.0%
無回答	5	1.3%
回答事業所373団体／回答計	373	100%

Q10-1 検討、準備はどの程度しているか(複数回答/2つ以内)

「Q10で2～5を回答した事業所253社が回答」のうち

無回答10社を除く243社が回答

現段階では、具体的に検討していない	40	16.5%
検討しているが現段階では不明瞭	44	18.1%
定年制の廃止	16	6.6%
定年年齢の引き上げ	43	17.7%
再雇用(正規雇用)の導入	63	25.9%
再雇用(非正規雇用)の導入	98	40.3%
他の企業・団体等への再就職の支援	1	0.4%
フリーランス・起業への業務委託等の支援	1	0.4%
自社が関わる社会貢献事業への従事	1	0.4%
他年齢層を含む雇用制度の再検討	9	3.7%
その他	3	1.2%
回答事業所243団体／回答計	319	

Q11 60歳以上の従業員雇用の評価

短所のほうが大きい	8	2.1%
短所のほうがやや大きい	24	6.4%
長所と短所が半々ぐらい	147	39.4%
長所のほうがやや大きい	133	35.7%
長所のほうが大きい	53	14.2%
無回答	8	2.1%
回答事業所373団体／回答計	373	100%

Q12 10年後を見据えたとき、雇用に関する施策

(複数回答／3つ以内)＜無回答6社を除く367社が回答＞

若手従業員の確保	274	74.7%
中途採用の強化	108	29.4%
正規雇用・非正規雇用の割合の変更	15	4.1%
女性労働者の活用	76	20.7%
高齢者労働者の活用	46	12.5%
外国人労働者の活用	33	9.0%
離職防止・定着度向上	87	23.7%
労働環境の整備	76	20.7%
教育訓練の充実	55	15.0%
時間外勤務の削減	34	9.3%
テレワーク、在宅勤務の整備	14	3.8%
年間総労働時間の短縮	28	7.6%
労働生産性の向上	116	31.6%
賃金制度の改革	30	8.2%
人件費の抑制	14	3.8%
その他	6	1.6%
回答事業所367団体／回答計	1,012	

■ 付 表

【勤労者】

付表2-1-1 仕事内容、給与、職場の人間関係など総合的に見た満足度／性別

	総計	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	評価 ポイント
総計	549 100%	76 13.8%	131 23.9%	189 34.4%	123 22.4%	30 5.5%	2.82
男性	295 53.7%	53 18.0%	70 23.7%	106 35.9%	52 17.6%	14 4.7%	2.67
女性	254 46.3%	23 9.1%	61 24.0%	83 32.7%	71 28.0%	16 6.3%	2.98

付表2-1-2 仕事内容、給与、職場の人間関係など総合的に見た満足度／雇用形態別

	総計	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	評価 ポイント
総計	549 100%	76 13.8%	131 23.9%	189 34.4%	123 22.4%	30 5.5%	2.82
正規	369 67.2%	60 16.3%	99 26.8%	123 33.3%	72 19.5%	15 4.1%	2.68
非正規	180 32.8%	16 8.9%	32 17.8%	66 36.7%	51 28.3%	15 8.3%	3.09

付表2-1-3 仕事の満足度／性・雇用形態別

	総計	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	評価 ポイント
総計	369 100%	60 16.3%	99 26.8%	123 33.3%	72 19.5%	15 4.1%	2.68
正規・男性	268 72.6%	50 18.7%	67 25.0%	93 34.7%	46 17.2%	12 4.5%	2.64
正規・女性	101 27.4%	10 9.9%	32 31.7%	30 29.7%	26 25.7%	3 3.0%	2.80
総計	180 100%	16 8.9%	32 17.8%	66 36.7%	51 28.3%	15 8.3%	3.09
非正規・男性	27 15.0%	3 11.1%	3 11.1%	13 48.1%	6 22.2%	2 7.4%	3.04
非正規・女性	153 85.0%	13 8.5%	29 19.0%	53 34.6%	45 29.4%	13 8.5%	3.10

付表2-2-1 60～64歳の時、どのような働き方を希望するか／性別・雇用形態

	総計	働くつもりはない	現在の勤務先等で就業継続 (正規)	現在の勤務先等で就業継続 (非正規)	他企業で再就職(正規)	他企業で再就職(非正規)	自営業	その他	わからない
総計	369 100%	57 15.4%	188 50.9%	100 27.1%	22 6.0%	46 12.5%	11 3.0%	5 1.4%	120 32.5%
男性・正規	268 72.6%	30 11.2%	121 45.1%	29 10.8%	15 5.6%	19 7.1%	7 2.6%	1 0.4%	46 17.2%
女性・正規	101 27.4%	11 10.9%	51 50.5%	10 9.9%	4 4.0%	4 4.0%	1 1.0%	1 1.0%	19 18.8%
総計	180 100%	16 8.9%	16 8.9%	61 33.9%	3 1.7%	23 12.8%	3 1.7%	3 1.7%	55 30.6%
男性・非正規	27 15.0%	1 3.7%	2 7.4%	9 33.3%		7 25.9%	1 3.7%		7 25.9%
女性・非正規	153 85.0%	15 9.8%	14 9.2%	52 34.0%	3 2.0%	16 10.5%	2 1.3%	3 2.0%	48 31.4%

付表2-2-2 60～64歳の働き方／現在の個人年収額別

	総計	働くつもりはない	現在の勤務先等で就業継続 (正規)	現在の勤務先等で就業継続 (非正規)	他企業で再就職 (正規)	他企業で再就職 (非正規)	自営業	その他	わからない
総計	549 100%	57 10.4%	188 34.2%	100 18.2%	22 4.0%	46 8.4%	11 2.0%	5 0.9%	120 21.9%
100万円未満	55 10.0%	10 18.2%	4 7.3%	13 23.6%	2 3.6%	10 18.2%	1 1.8%	3 5.5%	12 21.8%
100～300万円未満	123 22.4%	9 7.3%	25 20.3%	39 31.7%	4 3.3%	12 9.8%	2 1.6%	1 0.8%	31 25.2%
300～500万円未満	112 20.4%	11 9.8%	56 50.0%	12 10.7%	4 3.6%	7 6.3%	4 3.6%		18 16.1%
500～700万円未満	94 17.1%	10 10.6%	40 42.6%	11 11.7%	8 8.5%	4 4.3%	3 3.2%		18 19.1%
700～900万円未満	55 10.0%	6 10.9%	25 45.5%	11 20.0%	2 3.6%	3 5.5%		1 1.8%	7 12.7%
900万円以上	32 5.8%	5 15.6%	19 59.4%	2 6.3%	1 3.1%	3 9.4%			2 6.3%
答えたくない	78 14.2%	6 7.7%	19 24.4%	12 15.4%	1 1.3%	7 9.0%	1 1.3%		32 41.0%

付表2-3-1-1 65歳以降の仕事について／性別 < Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く>

	総計	働きたい、働ける	働きたいが、働けない	働きたくないが、働く	働きたくないし、働かない	わからない
総計	549 100%	173 31.5%	39 7.1%	197 35.9%	65 11.8%	75 13.7%
男性	295 53.7%	86 29.2%	16 5.4%	110 37.3%	43 14.6%	40 13.6%
女性	254 46.3%	87 34.3%	23 9.1%	87 34.3%	22 8.7%	35 13.8%

付表2-3-1-2 65歳以降の仕事について／年収別 < Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く>

	総計	働きたい、働ける	働きたいが、働けない	働きたくないが、働く	働きたくないし、働かない	わからない
総計	549 100%	173 31.5%	39 7.1%	197 35.9%	65 11.8%	75 13.7%
100万円未満	55 10.0%	20 36.4%	3 5.5%	16 29.1%	10 18.2%	6 10.9%
100～300万円未満	123 22.4%	35 28.5%	16 13.0%	53 43.1%	4 3.3%	15 12.2%
300～500万円未満	112 20.4%	42 37.5%	8 7.1%	40 35.7%	9 8.0%	13 11.6%
500～700万円未満	94 17.1%	29 30.9%	2 2.1%	40 42.6%	13 13.8%	10 10.6%
700～900万円未満	55 10.0%	16 29.1%	4 7.3%	17 30.9%	13 23.6%	5 9.1%
900万円以上	32 5.8%	15 46.9%	1 3.1%	5 15.6%	9 28.1%	2 6.3%
答えたくない	78 14.2%	16 20.5%	5 6.4%	26 33.3%	7 9.0%	24 30.8%

付表2-3-2-1 65歳以降の働き方の重要点／性別 ＜Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く＞＜複数回答・3つ＞

	時間・日数と選べる	時間・日数が少ない	自宅から近い	在宅勤務	健康を損なわないこと	経験を活かせること	好きな仕事を選べること	収入が安定していること	収入が多いこと	人間関係がよいこと	社会に役立つこと	仲間ができること	1人で働けること	2種類以上の仕事を兼業出来ること
総計	202 49.4%	78 19.1%	182 44.5%	19 4.6%	137 33.5%	72 17.6%	45 11.0%	136 33.3%	34 8.3%	109 26.7%	19 4.6%	11 2.7%	11 2.7%	
男性	90 42.5%	38 17.9%	81 38.2%	11 5.2%	70 33.0%	46 21.7%	27 12.7%	75 35.4%	22 10.4%	45 21.2%	13 6.1%	5 2.4%	8 3.8%	
女性	112 56.9%	40 20.3%	101 51.3%	8 4.1%	67 34.0%	26 13.2%	18 9.1%	61 31.0%	12 6.1%	64 32.5%	6 3.0%	6 3.0%	3 1.5%	

付表2-3-2-2 65歳以降の働き方で重視する点／性別・雇用形態別 ＜Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く＞＜複数回答・3つ＞

	時間・日数と選べる	時間・日数が少ない	自宅から近い	在宅勤務	健康を損なわないこと	経験を活かせること	好きな仕事を選べること	収入が安定していること	収入が多いこと	人間関係がよいこと	社会に役立つこと	仲間ができること	1人で働けること	2種類以上の仕事を兼業出来ること
総計	135 48.7%	52 18.8%	106 38.3%	16 5.8%	90 32.5%	58 20.9%	28 10.1%	97 23.7%	27 6.6%	56 20.2%	13 4.7%	9 2.2%	8 2.9%	1 0.4%
男性・正規	83 43.0%	37 19.2%	73 37.8%	9 4.7%	60 31.1%	43 22.3%	24 12.4%	69 32.5%	21 9.9%	39 20.2%	11 5.7%	5 2.4%	6 3.1%	
女性・正規	52 61.9%	15 17.9%	33 39.3%	7 8.3%	30 35.7%	15 17.9%	4 4.8%	28 14.2%	6 3.0%	17 20.2%	2 2.4%	4 2.0%	2 2.4%	1 1.2%
総計	67 50.8%	26 19.7%	76 57.6%	3 2.3%	47 35.6%	14 10.6%	17 12.9%	39 29.5%	7 5.3%	53 40.2%	6 4.5%	2 1.5%	3 2.3%	
男性・非正規	7 36.8%	1 5.3%	8 42.1%	2 10.5%	10 52.6%	3 15.8%	3 15.8%	6 31.6%	1 5.3%	6 31.6%	2 10.5%		2 10.5%	
女性・非正規	60 53.1%	25 22.1%	68 60.2%	1 0.9%	37 32.7%	11 9.7%	14 12.4%	33 29.2%	6 5.3%	47 41.6%	4 3.5%	2 1.8%	1 0.9%	

付表2-3-3-1 65歳以降、どのような働き方を希望するか／性別 ＜Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く＞

	総計	現在の企業・団体等では就業継続（正規）	現在の企業・団体等では就業継続（非正規）	他の企業・団体等へ正規雇用	他の企業・団体等へ非正規雇用	任意でシニア人材センターで就業	フリーランス	起業	有償の社会貢献活動	その他	わからない
総計	409 100%	105 25.7%	83 20.3%	26 6.4%	46 11.2%	32 7.8%	7 1.7%	12 2.9%	3 0.7%	3 0.7%	92 22.5%
男性	212 51.8%	61 28.8%	32 15.1%	19 9.0%	26 12.3%	15 7.1%	4 1.9%	12 5.7%	1 0.5%	1 0.5%	41 19.3%
女性	197 48.2%	44 22.3%	51 25.9%	7 3.6%	20 10.2%	17 8.6%	3 1.5%		2 1.0%	2 1.0%	51 25.9%

付表2-3-3-2 65歳以降、どのような働き方を希望するか／年収別 < Q8「働きたくない(65)」 「わからない(75)」を除く >

	総計	現在の企業・団体等 (正規)	現在の企業・団体等 (非正規)	他の企業・団体等 へ正規雇用	他の企業・団体等 へ非正規雇用	シニア 人材センター で 任意就業	フリー ランス	起 業	有償の 社会貢献活動	その他	わ か ら な い
総計	409 100%	105 25.7%	83 20.3%	26 6.4%	46 11.2%	32 7.8%	7 1.7%	12 2.9%	3 0.7%	3 0.7%	92 22.5%
100万円未満	39 9.5%	1 2.6%	10 25.6%	1 2.6%	5 12.8%	8 20.5%	2 5.1%		1 2.6%		11 28.2%
100～300 万円未満	104 25.4%	21 20.2%	30 28.8%	3 2.9%	9 8.7%	13 12.5%		2 1.9%	1 1.0%	1 1.0%	24 23.1%
300～500 万円未満	90 22.0%	27 30.0%	17 18.9%	10 11.1%	6 6.7%	3 3.3%	2 2.2%	3 3.3%		1 1.1%	21 23.3%
500～700 万円未満	71 17.4%	23 32.4%	5 7.0%	6 8.5%	13 18.3%	5 7.0%	1 1.4%	4 5.6%			14 19.7%
700～900 万円未満	37 9.0%	10 27.0%	9 24.3%	3 8.1%	5 13.5%	1 2.7%		2 5.4%		1 2.7%	6 16.2%
900万円以上	21 5.1%	9 42.9%	3 14.3%	3 14.3%	2 9.5%	1 4.8%	1 4.8%				2 9.5%
答えたくない	47 11.5%	14 29.8%	9 19.1%		6 12.8%	1 2.1%	1 2.1%	1 2.1%	1 2.1%		14 29.8%

付表2-3-4-1 65歳以降の希望する日数・時間／性別 < Q8「働きたくない(65)」 「わからない(75)」を除く >

	総計	週 3 日 以 内、 短 時 間	週 3 日 以 内、 フル タ イ ム	週 4 日、 短 時 間	週 4 日、 フル タ イ ム	週 5 日、 短 時 間	週 5 日、 フル タ イ ム	わ か ら な い
総計	409 100%	72 17.6%	31 7.6%	73 17.8%	53 13.0%	67 16.4%	71 17.4%	42 10.3%
男性	212 51.8%	25 11.8%	19 9.0%	31 14.6%	38 17.9%	24 11.3%	48 22.6%	27 12.7%
女性	197 48.2%	47 23.9%	12 6.1%	42 21.3%	15 7.6%	43 21.8%	23 11.7%	15 7.6%

付表2-3-5-1 65歳以降の希望年収／性・雇用形態別 < Q8「働きたくない(65)」 「わからない(75)」を除く >

	総計	50万円未満	50～100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300万円以上	わからない
総計	277 100%	6 2.2%	32 11.6%	62 22.4%	63 22.7%	85 30.7%	29 10.5%
男性・正規	193 69.7%	4 2.1%	22 11.4%	35 18.1%	43 22.3%	75 38.9%	14 7.3%
女性・正規	84 30.3%	2 2.4%	10 11.9%	27 32.1%	20 23.8%	10 11.9%	15 17.9%
総計	132 100%	6 4.5%	53 40.2%	38 28.8%	14 10.6%	10 7.6%	11 8.3%
男性・非正規	19 14.4%	2 10.5%	4 21.1%	5 26.3%	3 15.8%	3 15.8%	2 10.5%
女性・非正規	113 85.6%	4 3.5%	49 43.4%	33 29.2%	11 9.7%	7 6.2%	9 8.0%

付表2-3-5-2 65歳以降の収入／年収別 < Q8「働きたくない(65)」 「わからない(75)」を除く >

	総計	50万円未満	50～100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300万円以上	わからない
総計	409 100%	12 2.9%	85 20.8%	100 24.4%	77 18.8%	95 23.2%	40 9.8%
100万円未満	39 9.5%	7 17.9%	25 64.1%	2 5.1%	2 5.1%	2 5.1%	1 2.6%
100～300万円未満	104 25.4%	1 1.0%	30 28.8%	46 44.2%	14 13.5%	6 5.8%	7 6.7%
300～500万円未満	90 22.0%	1 1.1%	14 15.6%	23 25.6%	19 21.1%	28 31.1%	5 5.6%
500～700万円未満	71 17.4%	1 1.4%	8 11.3%	10 14.1%	21 29.6%	26 36.6%	5 7.0%
700～900万円未満	37 9.0%		2 5.4%	8 21.6%	11 29.7%	13 35.1%	3 8.1%
900万円以上	21 5.1%			2 9.5%	3 14.3%	14 66.7%	2 9.5%
答えたくない	47 11.5%	2 4.3%	6 12.8%	9 19.1%	7 14.9%	6 12.8%	17 36.2%

付表2-3-6-1 65歳以降、現在の仕事内容が変わることについて／性別 < Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く>

	総計	現在と同じ仕事 がよい	ある程度 変わってもよい	まったく 変わってもよい	現在と違う仕事 がよい	わからない
総計	409 100%	112 27.4%	150 36.7%	85 20.8%	33 8.1%	29 7.1%
男性	212 51.8%	46 21.7%	77 36.3%	49 23.1%	25 11.8%	15 7.1%
女性	197 48.2%	66 33.5%	73 37.1%	36 18.3%	8 4.1%	14 7.1%

付表2-3-7-1 65歳以降働き方施策／性別 < Q8「働きたくない(65)」「わからない(75)」を除く> <複数回答2つ>

	定年 引上げ	定年 制度廃止	安心 賃金	転換 促進	求 人情報 充実	教育 訓練 充実	労働 環境 整備	起 業 促進	そ の 他	わ か ら な い
総計	86 21.0%	51 12.5%	272 66.5%	19 4.6%	25 6.1%	13 3.2%	168 41.1%	5 1.2%	9 2.2%	27 6.6%
男性	51 24.1%	23 10.8%	139 65.6%	9 4.2%	14 6.6%	6 2.8%	77 36.3%	4 1.9%	6 2.8%	16 7.5%
女性	35 17.8%	28 14.2%	133 67.5%	10 5.1%	11 5.6%	7 3.6%	91 46.2%	1 0.5%	3 1.5%	11 5.6%

付表2-5-1 老後資金について／性別

	総計	ない	あまり ない	どちら でもない	貯蓄 等 実行	そ の 他
総計	549 100%	18 3.3%	165 30.1%	148 27.0%	214 39.0%	4 0.7%
男性	295 53.7%	10 3.4%	93 31.5%	74 25.1%	115 39.0%	3 1.0%
女性	254 46.3%	8 3.1%	72 28.3%	74 29.1%	99 39.0%	1 0.4%

付表2-6-1 65歳以降の健康／性別

	総計	自信はない	あまりない	どちらでもない	ややある	自信がある	評価ポイント
総計	549 100%	62 11.3%	189 34.4%	195 35.5%	87 15.8%	16 2.9%	2.65
男性	295 53.7%	36 12.2%	90 30.5%	110 37.3%	51 17.3%	8 2.7%	2.68
女性	254 46.3%	26 10.2%	99 39.0%	85 33.5%	36 14.2%	8 3.1%	2.61

付表2-7-1 自己啓発の有無／性別

	総計	している	していない
総計	549 100%	62 11.3%	189 34.4%
男性	295 53.7%	36 12.2%	90 30.5%
女性	254 46.3%	26 10.2%	99 39.0%

付表2-7-2 自己啓発の有無／性・雇用形態別

	総計	している	していない
総計	369 100%	85 23.0%	284 77.0%
男性・正規	268 72.6%	67 25.0%	201 75.0%
女性・正規	101 27.4%	18 17.8%	83 82.2%
総計	180 100%	41 22.8%	139 77.2%
男性・非正規	27 15.0%	9 33.3%	18 66.7%
女性・非正規	153 85.0%	32 20.9%	121 79.1%

付表2-8-1 関心度（公的年金・就業・家族・健康・社会参加）／性別

公的年金	総計	関心がない	あまり関心がない	どちらでもない	多少関心あり	関心がある	評価ポイント
総計	549 100%	8 1.5%	32 5.8%	107 19.5%	202 36.8%	200 36.4%	4.01
男性	295 53.7%	6 2.0%	20 6.8%	67 22.7%	94 31.9%	108 36.6%	3.94
女性	254 46.3%	2 0.8%	12 4.7%	40 15.7%	108 42.5%	92 36.2%	4.09
就業	総計	関心がない	あまり関心がない	どちらでもない	多少関心あり	関心がある	評価ポイント
総計	549 100%	25 4.6%	40 7.3%	129 23.5%	223 40.6%	132 24.0%	3.72
男性	295 53.7%	16 5.4%	28 9.5%	82 27.8%	112 38.0%	57 19.3%	3.56
女性	254 46.3%	9 3.5%	12 4.7%	47 18.5%	111 43.7%	75 29.5%	3.91
家族	総計	関心がない	あまり関心がない	どちらでもない	多少関心あり	関心がある	評価ポイント
総計	549 100%	19 3.5%	43 7.8%	125 22.8%	202 36.8%	160 29.1%	3.8
男性	295 53.7%	11 3.7%	29 9.8%	75 25.4%	103 34.9%	77 26.1%	3.7
女性	254 46.3%	8 3.1%	14 5.5%	50 19.7%	99 39.0%	83 32.7%	3.93
健康	総計	関心がない	あまり関心がない	どちらでもない	多少関心あり	関心がある	評価ポイント
総計	549 100%	10 1.8%	26 4.7%	100 18.2%	211 38.4%	202 36.8%	4.04
男性	295 53.7%	7 2.4%	19 6.4%	69 23.4%	107 36.3%	93 31.5%	3.88
女性	254 46.3%	3 1.2%	7 2.8%	31 12.2%	104 40.9%	109 42.9%	4.22
社会参加	総計	関心がない	あまり関心がない	どちらでもない	多少関心あり	関心がある	評価ポイント
総計	549 100%	81 14.8%	133 24.2%	169 30.8%	121 22.0%	45 8.2%	2.85
男性	295 53.7%	44 14.9%	69 23.4%	101 34.2%	66 22.4%	15 5.1%	2.79
女性	254 46.3%	37 14.6%	64 25.2%	68 26.8%	55 21.7%	30 11.8%	2.91

【事業所】

付表1-3-1-1 非正規比率／業種別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	363 100%	83 22.9%	2 0.6%	64 17.6%	72 19.8%	43 11.8%	26 7.2%	20 5.5%	19 5.2%	12 3.3%	12 3.3%	6 1.7%	4 1.1%		363 100%
製造業	134 36.9%	25 18.7%	1 0.7%	23 17.2%	34 25.4%	19 14.2%	11 8.2%	6 4.5%	7 5.2%	3 2.2%	4 3.0%	1 0.7%			134 100%
建設業	72 19.8%	35 48.6%		17 23.6%	11 15.3%	7 9.7%	1 1.4%			1 1.4%					72 100%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	4 57.1%		1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%									7 100%
情報通信業	14 3.9%	1 7.1%		5 35.7%	2 14.3%	1 7.1%	2 14.3%		1 7.1%	1 7.1%	1 7.1%				14 100%
運輸業・郵便業	17 4.7%	2 11.8%			4 23.5%	3 17.6%	4 23.5%	3 17.6%		1 5.9%					17 100%
卸売業・小売業	60 16.5%	7 11.7%	1 1.7%	12 20.0%	13 21.7%	7 11.7%	5 8.3%	5 8.3%	4 6.7%	2 3.3%	2 3.3%	1 1.7%	1 1.7%		60 100%
飲食業・宿泊業	6 1.7%			1 16.7%					1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%			6 100%
金融業・保険業	6 1.7%	1 16.7%		1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%									6 100%
医療・福祉	7 1.9%							3 42.9%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%				7 100%
生活関連サービス業・娯楽業	36 9.9%	8 22.2%		4 11.1%	4 11.1%	3 8.3%	1 2.8%	3 8.3%	5 13.9%		3 8.3%	2 5.6%	3 8.3%		36 100%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%						1 100.0%								1 100%
その他	3 0.8%				1 33.3%		1 33.3%					1 33.3%			3 100%

付表1-3-1-2 非正規比率／従業員規模別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	366 100%	83 22.7%	2 0.5%	64 17.5%	72 19.7%	44 12.0%	27 7.4%	20 5.5%	19 5.2%	12 3.3%	12 3.3%	6 1.6%	5 1.4%		366 100%
10人未満	15 4.1%	6 40.0%			5 33.3%	1 6.7%		1 6.7%	1 6.7%	1 6.7%					15 100%
10～30人未満	128 35.0%	42 32.8%		18 14.1%	23 18.0%	15 11.7%	10 7.8%	5 3.9%	4 3.1%	4 3.1%	4 3.1%	2 1.6%	1 0.8%		128 100%
30～50人未満	80 21.9%	22 27.5%		18 22.5%	15 18.8%	12 15.0%	3 3.8%	4 5.0%	3 3.8%		2 2.5%	1 1.3%			80 100%
50～100人未満	71 19.4%	9 12.7%		18 25.4%	17 23.9%	8 11.3%	5 7.0%	5 7.0%	6 8.5%	2 2.8%	1 1.4%				71 100%
100～200人未満	40 10.9%	3 7.5%	2 5.0%	7 17.5%	5 12.5%	6 15.0%	6 15.0%	2 5.0%	3 7.5%	2 5.0%	2 5.0%	1 2.5%	1 2.5%		40 100%
200人以上	32 8.7%	1 3.1%		3 9.4%	7 21.9%	2 6.3%	3 9.4%	3 9.4%	2 6.3%	3 9.4%	3 9.4%	2 6.3%	3 9.4%		32 100%

付表1-3-2-1 年齢（60～64歳）の割合／従業員規模別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	360 100%	50 13.9%	184 51.1%	100 27.8%	20 5.6%	5 1.4%		1 0.3%							360 100%
10人未満	14 3.9%	7 50.0%		3 21.4%	2 14.3%	1 7.1%		1 7.1%							14 100%
10～30人未満	126 35.0%	35 27.8%	44 34.9%	32 25.4%	12 9.5%	3 2.4%									126 100%
30～50人未満	79 21.9%	6 7.6%	47 59.5%	22 27.8%	3 3.8%	1 1.3%									79 100%
50～100人未満	71 19.7%	2 2.8%	45 63.4%	23 32.4%	1 1.4%										71 100%
100～200人未満	40 11.1%		32 80.0%	8 20.0%											40 100%
200人以上	30 8.3%		16 53.3%	12 40.0%	2 6.7%										30 100%

付表1-3-2-2 年齢（60～64歳）の従業員割合／業種別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	357 100%	49 13.7%	184 51.5%	99 27.7%	19 5.3%	5 1.4%		1 0.3%							357 100%
製造業	133 37.3%	13 9.8%	86 64.7%	31 23.3%	2 1.5%			1 0.8%							133 100%
建設業	72 20.2%	8 11.1%	34 47.2%	23 31.9%	4 5.6%	3 4.2%									72 100%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 2.0%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%											7 100%
情報通信業	13 3.6%	7 53.8%	6 46.2%												13 100%
運輸業・郵便業	17 4.8%	1 5.9%	8 47.1%	6 35.3%	2 11.8%										17 100%
卸売業・小売業	58 16.2%	6 10.3%	31 53.4%	16 27.6%	5 8.6%										58 100%
飲食業・宿泊業	5 1.4%		2 40.0%	3 60.0%											5 100%
金融業・保険業	6 1.7%	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%										6 100%
医療・福祉	7 2.0%		3 42.9%	3 42.9%		1 14.3%									7 100%
生活関連サービス業・娯楽業	35 9.8%	6 17.1%	9 25.7%	14 40.0%	5 14.3%	1 2.9%									35 100%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%			1 100.0%											1 100%
その他	3 0.8%	1 33.3%	2 66.7%												3 100%

付表1-3-2-3 年齢（65～69歳）の割合／従業員規模別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	360 100%	103 28.6%	188 52.2%	56 15.6%	12 3.3%	1 0.3%									360 100%
10人未満	14 3.9%	9 64.3%		4 28.6%	1 7.1%										14 100%
10～30人未満	126 35.0%	52 41.3%	41 32.5%	27 21.4%	5 4.0%	1 0.8%									126 100%
30～50人未満	79 21.9%	20 25.3%	49 62.0%	8 10.1%	2 2.5%										79 100%
50～100人未満	71 19.7%	16 22.5%	44 62.0%	10 14.1%	1 1.4%										71 100%
100～200人未満	40 11.1%	5 12.5%	31 77.5%	4 10.0%											40 100%
200人以上	30 8.3%	1 3.3%	23 76.7%	3 10.0%	3 10.0%										30 100%

付表1-3-2-4 年齢（65～69歳）の従業員割合／業種別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	357 100%	102 28.6%	188 52.7%	54 15.1%	12 3.4%	1 0.3%									357 100%
製造業	133 37.3%	28 21.1%	85 63.9%	16 12.0%	3 2.3%	1 0.8%									133 100%
建設業	72 20.2%	20 27.8%	39 54.2%	11 15.3%	2 2.8%										72 100%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 2.0%	5 71.4%	1 14.3%		1 14.3%										7 100%
情報通信業	13 3.6%	9 69.2%	3 23.1%	1 7.7%											13 100%
運輸業・郵便業	17 4.8%	3 17.6%	9 52.9%	4 23.5%	1 5.9%										17 100%
卸売業・小売業	58 16.2%	18 31.0%	33 56.9%	7 12.1%											58 100%
飲食業・宿泊業	5 1.4%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%										5 100%
金融業・保険業	6 1.7%	5 83.3%	1 16.7%												6 100%
医療・福祉	7 2.0%		3 42.9%	4 57.1%											7 100%
生活関連サービス業・娯楽業	35 9.8%	11 31.4%	10 28.6%	10 28.6%	4 11.4%										35 100%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%		1 100.0%												1 100%
その他	3 0.8%	1 33.3%	2 66.7%												3 100%

付表1-3-2-5 年齢（70歳以上）の割合／従業員規模別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	360 100%	142 39.4%	163 45.3%	40 11.1%	11 3.1%	1 0.3%	2 0.6%							1 0.3%	360 100%
10人未満	14 3.9%	8 57.1%		4 28.6%	1 7.1%									1 7.1%	14 100%
10～30人未満	126 35.0%	58 46.0%	42 33.3%	19 15.1%	5 4.0%	1 0.8%	1 0.8%								126 100%
30～50人未満	79 21.9%	35 44.3%	36 45.6%	8 10.1%											79 100%
50～100人未満	71 19.7%	25 35.2%	37 52.1%	5 7.0%	4 5.6%										71 100%
100～200人未満	40 11.1%	10 25.0%	28 70.0%	2 5.0%											40 100%
200人以上	30 8.3%	6 20.0%	20 66.7%	2 6.7%	1 3.3%		1 3.3%								30 100%

付表1-3-2-6 年齢（70歳以上）の従業員割合／業種別

	総計	0%	1%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	100%未満	100%	総計
総計	357 100%	141 39.5%	163 45.7%	38 10.6%	11 3.1%	1 0.3%	2 0.6%						1 0.3%		357 100%
製造業	133 37.3%	54 40.6%	71 53.4%	5 3.8%	2 1.5%		1 0.8%								133 100%
建設業	72 20.2%	28 38.9%	32 44.4%	10 13.9%	2 2.8%										72 100%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 2.0%	2 28.6%	3 42.9%	2 28.6%											7 100%
情報通信業	13 3.6%	10 76.9%	3 23.1%												13 100%
運輸業・郵便業	17 4.8%	8 47.1%	7 41.2%	2 11.8%											17 100%
卸売業・小売業	58 16.2%	18 31.0%	27 46.6%	10 17.2%	3 5.2%										58 100%
飲食業・宿泊業	5 1.4%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%		1 20.0%									5 100%
金融業・保険業	6 1.7%	4 66.7%	1 16.7%										1 16.7%		6 100%
医療・福祉	7 2.0%	1 14.3%	4 57.1%	2 28.6%											7 100%
生活関連サービス業・娯楽業	35 9.8%	13 37.1%	11 31.4%	6 17.1%	4 11.4%		1 2.9%								35 100%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%	1 100.0%													1 100%
その他	3 0.8%		3 100.0%												3 100%

付表2-1-1 定年制について（複数回答すべて・無回答7事業所を除く）／従業員規模別

	総計	ない	一律定年制	職種別定年制	その他
総計	366 100%	24 6.6%	329 89.9%	4 1.1%	9 2.5%
10人未満	15 4.1%	5 33.3%	9 60.0%		1 6.7%
10～30人未満	128 35.0%	12 9.4%	111 86.7%	1 0.8%	4 3.1%
30～50人未満	80 21.9%	5 6.3%	73 91.3%	1 1.3%	2 2.5%
50～100人未満	71 19.4%	1 1.4%	69 97.2%		
100～300人未満	54 14.8%		53 98.1%	2 3.7%	1 1.9%
300人以上	18 4.9%	1 5.6%	14 77.8%		1 5.6%

付表2-1-2 定年制ありと回答した事業所329社（年齢別）／規模別

	総計	60歳	61歳	62歳	63歳	65歳	66歳	70歳	無回答
総計	329 100%	239 72.6%	3 0.9%	1 0.3%	5 1.5%	72 21.9%	2 0.6%	5 1.5%	2 0.6%
10人未満	9 2.7%	4 44.4%				5 55.6%			
10～30人未満	111 33.7%	85 76.6%		1 0.9%	2 1.8%	20 18.0%	1 0.9%	2 1.8%	
30～50人未満	73 22.2%	52 71.2%			1 1.4%	18 24.7%		1 1.4%	1 1.4%
50～100人未満	69 21.0%	50 72.5%	3 4.3%		1 1.4%	13 18.8%	1 1.4%	1 1.4%	
100～300人未満	53 16.1%	40 75.5%				12 22.6%			1 1.9%
300人以上	14 4.3%	8 57.1%			1 7.1%	4 28.6%		1 7.1%	

付表2-1-3 定年制ありと回答した事業所332社（年齢別）／業種別

	総計	60歳	61歳	62歳	63歳	65歳	66歳	70歳	無回答	総計
総計	332 100%	242 72.9%	3 0.9%	1 0.3%	5 1.5%	73 22.0%	1 0.3%	5 1.5%	2 0.6%	332 100%
製造業	126 38.0%	96 76.2%	2 1.6%		2 1.6%	22 17.5%		4 3.2%		126 100%
建設業	67 20.2%	51 76.1%	1 1.5%		1 1.5%	14 20.9%				67 100%
電気・ガス・水道・熱供給業	6 1.8%	4 66.7%		1 16.7%		1 16.7%				6 100%
情報通信業	13 3.9%	10 76.9%				3 23.1%				13 100%
運輸業・郵便業	14 4.2%	9 64.3%			1 7.1%	3 21.4%			1 7.1%	14 100%
卸売業・小売業	56 16.9%	37 66.1%			1 1.8%	17 30.4%			1 1.8%	56 100%
飲食業・宿泊業	3 0.9%	2 66.7%				1 33.3%				3 100%
金融業・保険業	5 1.5%	4 80.0%				1 20.0%				5 100%
医療・福祉	5 1.5%	1 20.0%				4 80.0%				5 100%
生活関連サービス業・娯楽業	33 9.9%	25 75.8%				6 18.2%	1 3.0%	1 3.0%		33 100%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%	1 100.0%								1 100%
その他	3 0.9%	2 66.7%				1 33.3%				3 100%

付表2-2-1 貴社における60歳以上の従業員の雇用形態について（複数回答すべて・無回答7事業所を除く）／規模別

	総計	正規雇用	非正規雇用 (パート)	非正規雇用 (アルバイト)	非正規雇用 (派遣)	非正規雇用 (契約)	非正規雇用 (嘱託)	非正規雇用 (その他)
総計	360 100%	197 54.7%	138 38.3%	44 12.2%	19 5.3%	76 21.1%	138 38.3%	4 1.1%
10人未満	12 3.3%	7 58.3%	3 25.0%	2 16.7%		1 8.3%	1 8.3%	2 16.7%
10～30人未満	125 34.7%	74 50.0%	40 32.0%	10 8.0%	1 0.8%	23 18.4%	33 26.4%	
30～50人未満	80 22.2%	50 62.5%	22 27.5%	9 11.3%	1 1.3%	16 20.0%	27 33.8%	
50～100人未満	71 19.7%	34 47.9%	33 46.5%	10 14.1%	4 5.6%	13 18.3%	36 50.7%	1 1.4%
100～300人未満	54 15.0%	23 42.6%	27 50.0%	9 16.7%	9 16.7%	17 31.5%	28 51.9%	1 1.9%
300人以上	18 5.0%	9 50.0%	13 72.2%	4 22.2%	4 22.2%	6 33.3%	13 72.2%	

付表2-2-2 貴社における60歳以上の従業員の雇用形態について（複数回答すべて・無回答10事業所を除く）／業種別

	総計	正規雇用	非正規雇用 (パート)	非正規雇用 (アルバイト)	非正規雇用 (派遣)	非正規雇用 (契約)	非正規雇用 (嘱託)	非正規雇用 (その他)
総計	363 100%	200 55.1%	139 38.3%	45 12.4%	19 5.2%	77 21.2%	138 38.0%	4 1.1%
製造業	137 37.7%	69 50.4%	57 41.6%	15 10.9%	10 7.3%	22 16.1%	52 38.0%	
建設業	72 19.8%	52 72.2%	10 13.9%	2 2.8%		11 15.3%	22 30.6%	1 1.4%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	4 57.1%	4 57.1%	1 14.3%		4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%
情報通信業	12 3.3%	6 50.0%	5 41.7%	1 8.3%	1 8.3%	8 66.7%	5 41.7%	
運輸業・郵便業	17 4.7%	10 58.8%	7 41.2%	4 23.5%	1 5.9%	6 35.3%	5 29.4%	
卸売業・小売業	60 16.5%	32 53.3%	23 38.3%	10 16.7%	1 1.7%	12 20.0%	27 45.0%	1 1.7%
飲食業・宿泊業	6 1.7%	2 33.3%	4 66.7%	1 16.7%		1 16.7%		
金融業・保険業	6 1.7%	2 33.3%	4 66.7%			1 16.7%	4 66.7%	
医療・福祉	7 1.9%	6 85.7%	7 100.0%				3 42.9%	
生活関連サービス業・娯楽業	35 9.6%	16 45.7%	15 42.9%	10 28.6%	5 14.3%	11 31.4%	16 45.7%	1 2.9%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%		1 100.0%				1 100.0%	
その他	3 0.8%	1 33.3%	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	

付表2-3-1 貴社における60歳以上の従業員に対する対策（3つ以内／無回答12事業所を除く）／規模別

	総計	特になし	勤務時間・ 日数の軽減	通勤しやすい 配置	負担の軽い 職務	責任の軽い 職務	健康状態を 把握	設備の改善	特別な教 育・訓練	福利厚生 の改善	その他
総計	361 100%	146 40.4%	119 33.0%	11 3.0%	95 26.3%	83 23.0%	125 34.6%	6 1.7%	1 0.3%	5 1.4%	2 0.6%
10人未満	13 3.6%	7 53.8%	2 15.4%			2 15.4%	5 38.5%		1 7.7%		
10～30人未満	126 34.9%	59 46.8%	39 31.0%	4 3.2%	27 21.4%	16 12.7%	43 34.1%	3 2.4%		3 2.4%	1 0.8%
30～50人未満	80 22.2%	33 41.3%	23 28.8%	2 2.5%	17 21.3%	17 21.3%	30 37.5%	2 2.5%		1 1.3%	1 1.3%
50～100人未満	71 19.7%	22 31.0%	29 40.8%	3 4.2%	29 40.8%	24 33.8%	25 35.2%				
100～300人未満	53 14.7%	16 30.2%	23 43.4%	1 1.9%	18 34.0%	19 35.8%	15 28.3%				
300人以上	18 5.0%	9 50.0%	3 16.7%	1 5.6%	4 22.2%	5 27.8%	7 38.9%	1 5.6%		1 5.6%	

付表2-3-2 貴社における60歳以上の従業員に対する対策（3つ以内／無回答9事業所を除く）／業種別

	総計	特になし	勤務時間・ 日数の軽減	通勤しやすい 配置	負担の軽い 職務	責任の軽い 職務	健康状態を 把握	設備の改善	特別な教 育・訓練	福利厚生 の改善	その他
総計	364 100%	147 40.4%	119 32.7%	11 3.0%	97 26.6%	84 23.1%	126 34.6%	6 1.6%	1 0.3%	5 1.4%	2 0.5%
製造業	136 37.4%	53 39.0%	52 38.2%	2 1.5%	35 25.7%	46 33.8%	39 28.7%	3 2.2%		1 0.7%	
建設業	72 19.8%	28 38.9%	15 20.8%	3 4.2%	19 26.4%	12 16.7%	32 44.4%	2 2.8%			1 1.4%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	5 71.4%	2 28.6%		3 42.9%	1 14.3%					1 14.3%
情報通信業	13 3.6%	7 53.8%	3 23.1%		2 15.4%	2 15.4%	4 30.8%			1 7.7%	
運輸業・郵便業	17 4.7%	4 23.5%	8 47.1%	1 5.9%	7 41.2%	2 11.8%	7 41.2%			1 5.9%	
卸売業・小売業	60 16.5%	24 40.0%	20 33.3%	2 3.3%	21 35.0%	12 20.0%	27 45.0%	1 1.7%		1 1.7%	
飲食業・宿泊業	6 1.6%	5 83.3%	1 16.7%	1 16.7%							
金融業・保険業	6 1.6%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%		1 16.7%		
医療・福祉	7 1.9%	3 42.9%	2 28.6%		1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%				
生活関連サービス業・娯楽業	36 9.9%	14 38.9%	15 41.7%	1 2.8%	8 22.2%	5 13.9%	13 36.1%			1 2.8%	
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%	1 100.0%									
その他	3 0.8%	1 33.3%				1 33.3%	1 33.3%				

付表2-4-1 60～64歳の従業員の長所（3つ以内／無回答6事業所を除く）／規模別

	総計	特になし	人手不足 緩和	人件費の 抑制	雇用期間 が短い	安心感	熟練した 知識・技術	調整・取り 纏め役	相談相手	指導力	その他
総計	362 100%	11 3.0%	211 58.3%	57 15.7%	7 1.9%	241 66.6%	263 72.7%	44 12.2%	48 13.3%	37 10.2%	3 0.8%
10人未満	12 3.3%	1 8.3%	3 25.0%	1 8.3%		8 66.7%	7 58.3%	3 25.0%	1 8.3%	2 16.7%	
10～30人未満	128 35.4%	3 2.3%	73 57.0%	19 14.8%	4 3.1%	83 64.8%	87 68.0%	18 14.1%	24 18.8%	15 11.7%	1 0.8%
30～50人未満	80 22.1%	4 5.0%	45 56.3%	15 18.8%		51 63.8%	65 81.3%	11 13.8%	13 16.3%	7 8.8%	1 1.3%
50～100人未満	70 19.3%	2 2.9%	43 61.4%	12 17.1%	2 2.9%	47 67.1%	52 74.3%	4 5.7%	5 7.1%	4 5.7%	
100～300人未満	54 14.9%	1 1.9%	37 68.5%	8 14.8%	1 1.9%	37 68.5%	39 72.2%	4 7.4%	3 5.6%	6 11.1%	1 1.9%
300人以上	18 5.0%		10 55.6%	2 11.1%		15 83.3%	13 72.2%	4 22.2%	2 11.1%	3 16.7%	

付表2-4-2 60～64歳の従業員の長所（3つ以内／無回答5事業所を除く）／業種別

	総計	特になし	人手不足 緩和	人件費の 抑制	雇用期間 が短い	安心感	熟練した 知識・技術	調整・取り 纏め役	相談相手	指導力	その他
総計	365 100%	12 3.3%	210 57.5%	57 15.6%	6 1.6%	239 65.5%	267 73.2%	44 12.1%	49 13.4%	40 11.0%	3 0.8%
製造業	137 37.5%	6 4.4%	73 53.3%	26 19.0%	2 1.5%	90 65.7%	101 73.7%	14 10.2%	15 10.9%	18 13.1%	
建設業	72 19.7%	1 1.4%	42 58.3%	10 13.9%		50 69.4%	58 80.6%	11 15.3%	12 16.7%	10 13.9%	1 1.4%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	1 14.3%	4 57.1%	3 42.9%		4 57.1%	4 57.1%			1 14.3%	
情報通信業	14 3.8%	1 7.1%	4 28.6%		1 7.1%	4 28.6%	8 57.1%	5 35.7%	3 21.4%	2 14.3%	
運輸業・郵便業	17 4.7%		14 82.4%	2 11.8%		12 70.6%	11 64.7%	2 11.8%	1 5.9%	1 5.9%	
卸売業・小売業	60 16.4%	1 1.7%	34 56.7%	9 15.0%	2 3.3%	43 71.7%	44 73.3%	4 6.7%	11 18.3%	4 6.7%	1 1.7%
飲食業・宿泊業	6 1.6%	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%		4 66.7%	3 50.0%		1 16.7%		
金融業・保険業	5 1.4%		2 40.0%	1 20.0%		3 60.0%	4 80.0%	1 20.0%	2 40.0%		
医療・福祉	7 1.9%		4 57.1%	1 14.3%		6 85.7%	6 85.7%	1 14.3%			
生活関連サービス業・娯楽業	36 9.9%	1 2.8%	26 72.2%	4 11.1%	1 2.8%	21 58.3%	25 69.4%	5 13.9%	3 8.3%	3 8.3%	1 2.8%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%					1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%			
その他	3 0.8%		3 100.0%			1 33.3%	2 66.7%		1 33.3%	1 33.3%	

付表2-5-1 60～64歳従業員の雇用の短所（複数回答3つ・無回答12事業所を除く）／規模別

	総計	特になし	病気・怪 我・事故の 心配	勤務日数・ 時間の制約	適応力 不足	働く意欲が 不足	下の世代と の感覚の ズレ	下の世代と の不公平感	従業員経験を 過度に重視	肩書きに 固執	その他
総計	361 100%	71 19.7%	224 62.0%	32 8.9%	171 47.4%	54 15.0%	63 17.5%	21 5.8%	29 8.0%	7 1.9%	4 1.1%
10人未満	12 3.3%	4 33.3%	4 33.3%	1 8.3%	6 50.0%	2 16.7%	1 8.3%		1 8.3%		
10～30人未満	126 34.9%	28 22.2%	80 63.5%	5 4.0%	53 42.1%	18 14.3%	22 17.5%	8 6.3%	9 7.1%	4 3.2%	1 0.8%
30～50人未満	80 22.2%	16 20.0%	54 67.5%	7 8.8%	44 55.0%	10 12.5%	14 17.5%	3 3.8%	7 8.8%	1 1.3%	2 2.5%
50～100人未満	71 19.7%	17 23.9%	36 50.7%	7 9.9%	30 42.3%	11 15.5%	15 21.1%	4 5.6%	4 5.6%	2 2.8%	
100～300人未満	54 15.0%	3 5.6%	37 68.5%	11 20.4%	27 50.0%	10 18.5%	9 16.7%	4 7.4%	5 9.3%		1 1.9%
300人以上	18 5.0%	3 16.7%	13 72.2%	1 5.6%	11 61.1%	3 16.7%	2 11.1%	2 11.1%	3 16.7%		

付表2-5-2 60～64歳従業員の雇用の短所（複数回答3つ・無回答9事業所を除く）／業種別

	総計	特になし	病気・怪我・事故の心配	勤務日数・時間の制約	適応力不足	働く意欲が不足	下の世代との感覚のズレ	下の世代との不公平感	従業経験を過度に重視	肩書きに固執	その他
総計	364 100%	71 19.5%	226 62.1%	32 8.8%	172 47.3%	54 14.8%	63 17.3%	21 5.8%	28 7.7%	8 2.2%	4 1.1%
製造業	135 37.1%	26 19.3%	80 59.3%	12 8.9%	58 43.0%	21 15.6%	26 19.3%	8 5.9%	14 10.4%	2 1.5%	2 1.5%
建設業	72 19.8%	19 26.4%	47 65.3%	3 4.2%	33 45.8%	10 13.9%	16 22.2%	3 4.2%	5 6.9%	2 2.8%	1 1.4%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	1 14.3%	4 57.1%		1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%			
情報通信業	14 3.8%	3 21.4%	8 57.1%		7 50.0%	3 21.4%	4 28.6%	1 7.1%			
運輸業・郵便業	17 4.7%	3 17.6%	11 64.7%	3 17.6%	9 52.9%	2 11.8%		1 5.9%	2 11.8%		
卸売業・小売業	61 16.8%	7 11.5%	42 68.9%	4 6.6%	35 57.4%	9 14.8%	9 14.8%	5 8.2%	3 4.9%	2 3.3%	1 1.6%
飲食業・宿泊業	6 1.6%	2 33.3%	4 66.7%	2 33.3%	4 66.7%	1 16.7%				1 16.7%	
金融業・保険業	5 1.4%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%			1 20.0%	
医療・福祉	7 1.9%	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%	5 71.4%		1 14.3%				
生活関連サービス業・娯楽業	36 9.9%	7 19.4%	23 63.9%	5 13.9%	15 41.7%	5 13.9%	4 11.1%	2 5.6%	4 11.1%		
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%				1 100.0%	1 100.0%					
その他	3 0.8%		1 33.3%	1 33.3%	3 100.0%						

付表2-6-1 65～69歳従業員の雇用の必要性／規模別

	総計	ほとんど必要なし	それほど必要なし	ある程度必要	必要	無回答	総計	評価ポイント
総計	366 100%	36 9.8%	61 16.7%	209 57.1%	56 15.3%	4 1.1%	366 100%	2.79
10人未満	15 4.1%	1 6.7%	6 40.0%	3 20.0%	3 20.0%	2 13.3%	15 100%	2.62
10～30人未満	128 35.0%	16 12.5%	22 17.2%	67 52.3%	21 16.4%	2 1.6%	128 100%	2.74
30～50人未満	80 21.9%	9 11.3%	9 11.3%	51 63.8%	11 13.8%		80 100%	2.80
50～100人未満	71 19.4%	7 9.9%	10 14.1%	42 59.2%	12 16.9%		71 100%	2.83
100～300人未満	54 14.8%	3 5.6%	10 18.5%	34 63.0%	7 13.0%		54 100%	2.83
300人以上	18 4.9%		4 22.2%	12 66.7%	2 11.1%		18 100%	2.89

付表2-6-2 65～69歳従業員の雇用の必要性／業種別

	総計	ほとんど 必要なし	それほど 必要なし	ある程度 必要	必要	無回答	総計	評価 ポイント
総計	369 100%	41 11.1%	60 16.3%	210 56.9%	54 14.6%	4 1.1%	369 100%	2.76
製造業	137 37.1%	15 10.9%	21 15.3%	87 63.5%	14 10.2%		137 100%	2.73
建設業	72 19.5%	3 4.2%	9 12.5%	44 61.1%	16 22.2%		72 100%	3.01
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	1 14.3%		4 57.1%	2 28.6%		7 100%	3.00
情報通信業	14 3.8%	4 28.6%	4 28.6%	5 35.7%	1 7.1%		14 100%	2.21
運輸業・郵便業	17 4.6%	1 5.9%	2 11.8%	11 64.7%	3 17.6%		17 100%	2.94
卸売業・小売業	62 16.8%	7 11.3%	18 29.0%	27 43.5%	10 16.1%		62 100%	2.65
飲食業・宿泊業	6 1.6%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%		1 16.7%	6 100%	2.40
金融業・保険業	6 1.6%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%		1 16.7%	6 100%	2.40
医療・福祉	7 1.9%			5 71.4%	2 28.6%		7 100%	3.29
生活関連サービス業・娯楽業	37 10.0%	5 13.5%	4 10.8%	21 56.8%	6 16.2%	1 2.7%	37 100%	2.78
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%	1 100.0%					1 100%	1.00
その他	3 0.8%	2 66.7%				1 33.3%	3 100%	1.00

付表2-7-1 65～69歳の従業員雇用に関する期待度（複数回答3つ・無回答14事業所を除く）／規模別

	総 計	特になし	人手不足の 緩和・解消	人件費の 抑制	職場集団の 安定した 存続	長年の 安心感	熟練した 知識・技術	調整・取り 纏め能力発 揮	下の世代の 相談相手	下の世代の 指導力	その他
総計	359 100%	35 9.7%	192 53.5%	64 17.8%	35 9.7%	180 50.1%	224 62.4%	36 10.0%	36 10.0%	27 7.5%	
10人未満	12 3.3%	3 25.0%	2 16.7%	3 25.0%	1 8.3%	5 41.7%	4 33.3%	2 16.7%	1 8.3%		
10～30人未満	126 35.1%	14 11.1%	65 51.6%	22 17.5%	8 6.3%	59 46.8%	75 59.5%	14 11.1%	15 11.9%	11 8.7%	
30～50人未満	80 22.3%	7 8.8%	50 62.5%	19 23.8%	9 11.3%	34 42.5%	55 68.8%	10 12.5%	8 10.0%	4 5.0%	
50～100人未満	69 19.2%	6 8.7%	36 52.2%	10 14.5%	10 14.5%	37 53.6%	44 63.8%	4 5.8%	6 8.7%	6 8.7%	
100～300人未満	54 15.0%	5 9.3%	28 51.9%	9 16.7%	5 9.3%	31 57.4%	35 64.8%	4 7.4%	3 5.6%	4 7.4%	
300人以上	18 5.0%		11 61.1%	1 5.6%	2 11.1%	14 77.8%	11 61.1%	2 11.1%	3 16.7%	2 11.1%	

付表2-8-1 65～69歳の従業員の雇用についての不安（複数回答3つ・無回答12事業所を除く）／規模別

	総計	特になし	人件費の 膨張	病気・怪 我・事故の 発生	勤務日数・ 時間の制約	適応力不 足	働く 意欲不足	下の世代 との感覚 のズレ	下の世代 との 不公平感	従業経験を 過度に 重視	肩書きに 固執
総計	361 100%	44 12.2%	20 5.5%	248 68.7%	58 16.1%	164 45.4%	66 18.3%	72 19.9%	18 5.0%	22 6.1%	1 0.3%
10人未満	12 3.3%	4 33.3%	1 8.3%	5 41.7%	4 33.3%	4 33.3%		1 8.3%			
10～30人未満	126 34.9%	18 14.3%	9 7.1%	86 68.3%	14 11.1%	55 43.7%	19 15.1%	30 23.8%	4 3.2%	8 6.3%	1 0.8%
30～50人未満	80 22.2%	9 11.3%	5 6.3%	54 67.5%	13 16.3%	33 41.3%	13 16.3%	13 16.3%	6 7.5%	6 7.5%	
50～100人未満	71 19.7%	7 9.9%	2 2.8%	46 64.8%	11 15.5%	37 52.1%	16 22.5%	15 21.1%	5 7.0%	3 4.2%	
100～300人未満	54 15.0%	5 9.3%	2 3.7%	40 74.1%	14 25.9%	28 51.9%	11 20.4%	9 16.7%	2 3.7%	5 9.3%	
300人以上	18 5.0%	1 5.6%	1 5.6%	17 94.4%	2 11.1%	7 38.9%	7 38.9%	4 22.2%	1 5.6%		

付表2-8-2 65～69歳の従業員の雇用についての不安（複数回答3つ・無回答9事業所を除く）／業種別

	総計	特になし	人件費の 膨張	病気・怪 我・事故の 発生	勤務日数・ 時間の制約	適応力不 足	働く 意欲不足	下の世代 との感覚 のズレ	下の世代 との 不公平感	従業経験を 過度に重視	肩書きに 固執
総計	364 103%	43 11.8%	21 5.8%	251 69.0%	59 16.2%	165 45.3%	68 18.7%	71 19.5%	18 4.9%	22 6.0%	1 0.3%
製造業	136 37.4%	14 10.3%	4 2.9%	96 70.6%	19 14.0%	56 41.2%	34 25.0%	27 19.9%	6 4.4%	11 8.1%	
建設業	72 19.8%	12 16.7%	4 5.6%	53 73.6%	9 12.5%	33 45.8%	11 15.3%	17 23.6%	2 2.8%	6 8.3%	
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%			4 57.1%		3 42.9%	1 14.3%	2 28.6%			
情報通信業	14 3.8%		4 28.6%	7 50.0%	2 14.3%	7 50.0%	3 21.4%	5 35.7%	2 14.3%	1 7.1%	
運輸業・郵便業	17 4.7%	1 5.9%	1 5.9%	13 76.5%	4 23.5%	9 52.9%	3 17.6%	1 5.9%	1 5.9%	1 5.9%	
卸売業・小売業	61 16.8%	6 9.8%	6 9.8%	41 67.2%	13 21.3%	29 47.5%	9 14.8%	11 18.0%	5 8.2%		
飲食業・宿泊業	5 1.4%			4 80.0%		4 80.0%		2 40.0%			1 20.0%
金融業・保険業	5 1.4%		1 20.0%	4 80.0%		1 20.0%	2 40.0%				
医療・福祉	7 1.9%	2 28.6%		4 57.1%	3 42.9%	5 71.4%		1 14.3%			
生活関連サービス業・娯楽業	36 9.9%	7 19.4%	1 2.8%	24 66.7%	8 22.2%	16 44.4%	3 8.3%	5 13.9%	2 5.6%	3 8.3%	
不動産業・物品賃貸業	1 3.0%					1 100.0%	1 100.0%				
その他	3 0.8%	1 33.3%		1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%				

付表2-9-1 65～69歳従業員の雇用に関する施策の検討・準備について／規模別

	総計	検討していない	検討を開始する予定	実際に検討中	具体的に準備中	すでに雇用している	無回答	総計
総計	366 100%	112 30.6%	52 14.2%	28 7.7%	4 1.1%	166 45.4%	4 1.1%	366 100%
10人未満	15 4.1%	9 60.0%			1 6.7%	3 20.0%	2 13.3%	15 100%
10～30人未満	128 35.0%	43 33.6%	22 17.2%	5 3.9%		56 43.8%	2 1.6%	128 100%
30～50人未満	80 21.9%	24 30.0%	9 11.3%	11 13.8%		36 45.0%		80 100%
50～100人未満	71 19.4%	18 25.4%	10 14.1%	8 11.3%	2 2.8%	33 46.5%		71 100%
100～300人未満	54 14.8%	14 25.9%	10 18.5%	3 5.6%	1 1.9%	26 48.1%		54 100%
300人以上	18 4.9%	4 22.2%	1 5.6%	1 5.6%		12 66.7%		18 100%

付表2-9-2 65～69歳従業員の雇用に関する施策の検討・準備について／業種別

	総計	検討していない	検討を開始する予定	実際に検討中	具体的に準備中	すでに雇用している	無回答	総計
総計	369 100%	114 30.9%	53 14.4%	28 7.6%	4 1.1%	166 45.0%	4 1.1%	369 100%
製造業	137 37.1%	40 29.2%	20 14.6%	8 5.8%	3 2.2%	65 47.4%	1 0.7%	137 100%
建設業	72 19.5%	18 25.0%	15 20.8%	8 11.1%		31 43.1%		72 100%
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	4 57.1%	2 28.6%			1 14.3%		7 100%
情報通信業	14 3.8%	6 42.9%	4 28.6%	3 21.4%		1 7.1%		14 100%
運輸業・郵便業	17 4.6%	8 47.1%		1 5.9%		8 47.1%		17 100%
卸売業・小売業	62 16.8%	16 25.8%	7 11.3%	4 6.5%		35 56.5%		62 100%
飲食業・宿泊業	6 1.6%	3 50.0%				2 33.3%	1 16.7%	6 100%
金融業・保険業	6 1.6%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%		1 16.7%	1 16.7%	6 100%
医療・福祉	7 1.9%	1 14.3%	2 28.6%			4 57.1%		7 100%
生活関連サービス業・娯楽業	37 10.0%	15 40.5%	2 5.4%	2 5.4%	1 2.7%	16 43.2%	1 2.7%	37 100%
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%	1 100.0%						1 100%
その他	3 0.8%	1 33.3%				2 66.7%		3 100%

付表2-10-1 60歳以上の従業員雇用についての総合的／規模別

	総計	短所のほうが大きい	短所のほうがやや大きい	長所短所が半々	長所のほうがやや大きい	長所のほうが大きい	無回答	総計	評価ポイント
総計	366 100%	7 1.9%	23 6.3%	145 39.6%	131 35.8%	53 14.5%	7 1.9%	366 100%	3.56
10人未満	15 4.1%		1 6.7%	5 33.3%	4 26.7%	1 6.7%	4 26.7%	15 100%	3.45
10～30人未満	128 35.0%	4 3.1%	10 7.8%	55 43.0%	39 30.5%	18 14.1%	2 1.6%	128 100%	3.45
30～50人未満	80 21.9%	2 2.5%	4 5.0%	33 41.3%	27 33.8%	14 17.5%		80 100%	3.59
50～100人未満	71 19.4%	1 1.4%	6 8.5%	26 36.6%	25 35.2%	13 18.3%		71 100%	3.61
100～300人未満	54 14.8%		2 3.7%	22 40.7%	24 44.4%	5 9.3%	1 1.9%	54 100%	3.60
300人以上	18 4.9%			4 22.2%	12 66.7%	2 11.1%		18 100%	3.89

付表2-10-2 60歳以上の従業員雇用についての総合的／業種別

	総計	短所のほうが大きい	短所のほうがやや大きい	長所短所が半々	長所のほうがやや大きい	長所のほうが大きい	無回答	総計	評価ポイント
総計	369 100%	8 2.2%	24 6.5%	145 39.3%	132 35.8%	53 14.4%	7 1.9%	369 100%	3.55
製造業	137 37.1%	4 2.9%	12 8.8%	53 38.7%	51 37.2%	16 11.7%	1 0.7%	137 100%	3.46
建設業	72 19.5%		3 4.2%	24 33.3%	26 36.1%	17 23.6%	2 2.8%	72 100%	3.81
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%			5 71.4%	2 28.6%			7 100%	3.29
情報通信業	14 3.8%		4 28.6%	7 50.0%	3 21.4%			14 100%	2.93
運輸業・郵便業	17 4.6%			8 47.1%	5 29.4%	4 23.5%		17 100%	3.76
卸売業・小売業	62 16.8%	2 3.2%	3 4.8%	23 37.1%	26 41.9%	7 11.3%	1 1.6%	62 100%	3.54
飲食業・宿泊業	6 1.6%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%			6 100%	3.00
金融業・保険業	6 1.6%			3 50.0%	2 33.3%		1 16.7%	6 100%	3.40
医療・福祉	7 1.9%			2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%		7 100%	3.86
生活関連サービス業・娯楽業	37 10.0%	1 2.7%	1 2.7%	16 43.2%	9 24.3%	8 21.6%	2 5.4%	37 100%	3.63
不動産業・物品賃貸業	1 0.3%			1 100.0%				1 100%	3.00
その他	3 0.8%			2 66.7%	1 33.3%			3 100%	3.33

付表2-11-1 10年後を見据えたとき、雇用に関する施策で重視するもの（複数回答3つ・無回答12事業所を除く）／規模別

	総計	若手従業員の確保	中途採用の強化	正規・非正規の割合変更	女性労働者の活用	高齢労働者の活用	外国人労働者の活用	離職防止・定着度向上	労働環境整備	教育訓練の充実	時間外勤務の削減	テレワーク・在宅勤務の整備	年間総労働時間の短縮	労働生産性の向上	賃金制度の改革	人件費の抑制
総計	361 100%	270 74.8%	108 29.9%	15 4.2%	75 20.8%	44 12.2%	33 9.1%	86 23.8%	76 21.1%	52 14.4%	34 9.4%	14 3.9%	28 7.8%	112 31.0%	29 8.0%	14 3.9%
10人未満	13 3.6%	9 69.2%	4 30.8%			4 30.8%		6 46.2%	4 30.8%	1 7.7%			2 15.4%	5 38.5%	1 7.7%	
10～30人未満	126 34.9%	99 78.6%	44 34.9%	5 4.0%	28 22.2%	12 9.5%	11 8.7%	22 17.5%	23 18.3%	16 12.7%	10 7.9%	6 4.8%	12 9.5%	36 28.6%	6 4.8%	7 5.6%
30～50人未満	80 22.2%	61 76.3%	25 31.3%	2 2.5%	17 21.3%	12 15.0%	8 10.0%	19 23.8%	16 20.0%	12 15.0%	9 11.3%	1 1.3%	5 6.3%	22 27.5%	7 8.8%	3 3.8%
50～100人未満	71 19.7%	54 76.1%	21 29.6%	4 5.6%	13 18.3%	8 11.3%	6 8.5%	18 25.4%	19 26.8%	8 11.3%	5 7.0%	3 4.2%	4 5.6%	24 33.8%	9 12.7%	1 1.4%
100～300人未満	53 14.7%	35 66.0%	9 17.0%	3 5.7%	13 24.5%	8 15.1%	5 9.4%	16 30.2%	11 20.8%	10 18.9%	8 15.1%	2 3.8%	3 5.7%	18 34.0%	6 11.3%	2 3.8%
300人以上	18 5.0%	12 66.7%	5 27.8%	1 5.6%	4 22.2%		3 16.7%	5 27.8%	3 16.7%	5 27.8%	2 11.1%	2 11.1%	2 11.1%	7 38.9%		1 5.6%

付表2-11-2 10年後を見据えたとき、雇用に関する施策で重視するもの（複数回答3つ・無回答9事業所を除く）／業種別

	総計	若手従業員の確保	中途採用の強化	正規・非正規の割合変更	女性労働者の活用	高齢労働者の活用	外国人労働者の活用	離職防止・定着度向上	労働環境整備	教育訓練の充実	時間外勤務の削減	テレワーク・在宅勤務の整備	年間総労働時間の短縮	労働生産性の向上	賃金制度の改革	人件費の抑制
総計	364 103%	274 75.3%	107 29.4%	15 4.1%	74 20.3%	45 12.4%	32 8.8%	86 23.6%	75 20.6%	55 15.1%	34 9.3%	14 3.8%	27 7.4%	115 31.6%	30 8.2%	14 3.8%
製造業	135 37.1%	101 74.8%	34 25.2%	5 3.7%	24 17.8%	17 12.6%	14 10.4%	32 23.7%	34 25.2%	20 14.8%	10 7.4%	5 3.7%	7 5.2%	49 36.3%	10 7.4%	8 5.9%
建設業	72 19.8%	59 81.9%	31 43.1%		15 20.8%	8 11.1%	8 11.1%	19 26.4%	11 15.3%	11 15.3%	12 16.7%		5 6.9%	18 25.0%	9 12.5%	
電気・ガス・水道・熱供給業	7 1.9%	5 71.4%	1 14.3%			1 14.3%	1 14.3%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%			2 28.6%	1 14.3%		
情報通信業	14 3.8%	8 57.1%	2 14.3%	1 7.1%	6 42.9%	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%	2 14.3%	2 14.3%		1 7.1%	3 21.4%	8 57.1%	1 7.1%	1 7.1%
運輸業・郵便業	17 4.7%	15 88.2%	5 29.4%		5 29.4%			6 35.3%	4 23.5%		4 23.5%	1 5.9%	4 23.5%	4 23.5%	1 5.9%	
卸売業・小売業	61 16.8%	46 75.4%	16 26.2%	5 8.2%	17 27.9%	9 14.8%	3 4.9%	13 21.3%	12 19.7%	8 13.1%	4 6.6%	2 3.3%	2 3.3%	18 29.5%	6 9.8%	3 4.9%
飲食業・宿泊業	6 1.6%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%		2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%				1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%
金融業・保険業	6 1.6%	5 83.3%	2 33.3%		1 16.7%	1 16.7%			1 16.7%			1 16.7%				
医療・福祉	7 1.9%	3 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	3 42.9%	1 14.3%	3 42.9%		1 14.3%		1 14.3%	1 14.3%	
生活関連サービス業・娯楽業	35 9.6%	26 74.3%	12 34.3%	2 5.7%	2 5.7%	3 8.6%	1 2.9%	7 20.0%	7 20.0%	6 17.1%	4 11.4%	3 8.6%	3 8.6%	14 40.0%	1 2.9%	1 2.9%
不動産業・物品賃貸業	1 3.0%	1 100.0%			1 100.0%					1 100.0%						
その他	3 0.8%	1 33.3%	1 33.3%		1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%			1 33.3%			1 33.3%	1 33.3%		

【勤労者A】

モニタ専用アンケート回答ページ

あなたご自身に関するアンケート

配信日：-- ポイント：--

モニタの皆さまへのお願い

※ アンケートの回答にはあせらず、正確に記入してください。間違いや虚偽の回答があった場合は、正式なデータとして採用できず、加算されたポイントも無効になってしまう場合があります。

※ モニタ規約にてご同意いただいているとおり、当アンケートで知り得た情報については、決して第三者に口外しないようご協力お願いします（掲示板やホームページへの書き込みを含む）。

※ 当アンケートにより取得した回答結果につきましては、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして利用いたします。

※ アンケートによっては機微情報をお伺いする設問が含まれる場合があります。回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われますが、回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。

※ アンケートに参加されない場合は、ブラウザ閉じるボタンを押して終了してください。

回答をやめる

アンケート回答を始める

-----<改ページ>-----

お勤めされているとご登録の方にお伺いします。

Q1.あなたの雇用形態としてあてはまるものをお選びください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 正規雇用（正社員など）
- ☐ 2. 非正規雇用（パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託など）

-----<改ページ>-----

Q2.あなたの現在の仕事（職種）について、主なものを1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 管理的職業（課長・部長等の管理職相当）
- ☐ 2. 専門的・技術的職業（看護師、保育士、教師、プログラマー、エンジニアなど）
- ☐ 3. 事務（一般事務、会計事務、営業事務、窓口事務、外勤事務、事務用機器操作など）
- ☐ 4. 販売（小売店員、レジ係、保険外交員、営業職、ルートセールス員、売買仲介人など）
- ☐ 5. サービス・保安（看護助手、介護職員、調理人、美容師、飲食店給仕、警備員など）
- ☐ 6. 輸送・運搬等（車両運転士、車掌、建設機械運転員、配達員、倉庫作業員、梱包員など）
- ☐ 7. 生産工程（設備制御・監視員、製造・加工処理員、組立工、検査工、修理工、労務員など）
- ☐ 8. 建設（大工、鉄筋工、とび職、電気工事員、左官、屋根ふき工、配管工など）
- ☐ 9. 農林水産（農耕作業員、家畜飼育員、植木職、造林作業員、漁師、水産養殖人など）
- ☐ 10. その他

-----<改ページ>-----

Q3.現在の勤務先事業所の業種について、主なものを1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 製造業
- ☐ 2. 建設業
- ☐ 3. 電気・ガス・水道・熱供給業
- ☐ 4. 情報通信業
- ☐ 5. 運輸業・郵便業
- ☐ 6. 卸売業・小売業
- ☐ 7. 飲食業・宿泊業
- ☐ 8. 金融業・保険業
- ☐ 9. 医療・福祉
- ☐ 10. 教育・学習支援業
- ☐ 11. 生活関連サービス業・娯楽業
- ☐ 12. 不動産業・物品賃貸業
- ☐ 13. 農林水産業
- ☐ 14. 公務
- ☐ 15. その他

-----<改ページ>-----

Q4.あなたは、仕事内容、給与、職場の人間関係など総合的に考え、現在の仕事にどのくらい満足していますか。1つだけ選んでください。2種類以上の仕事に就いている場合は、主な仕事について回答してください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 不満
- ☐ 2. やや不満
- ☐ 3. どちらでもない
- ☐ 4. やや満足
- ☐ 5. 満足

----- <改ページ> -----

Q5.現在、あなたには配偶者がいますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

※正規／非正規雇用、パート・アルバイト、自営など就労の形態は問いません。

- ☐ 1. 配偶者はいない
- ☐ 2. 就業していない配偶者がいる
- ☐ 3. 就業している配偶者がいる

以上でこのアンケートは終了です。
ご協力ありがとうございました。

ポイントを加算させていただきましたので
マイページでご確認ください。

[マイページに戻る](#)

【勤労者B】

モニタ専用アンケート回答ページ

あなたご自身に関するアンケート

配信日：-- ポイント：--

モニタの皆さまへのお願い

※ アンケートの回答にはあせらず、正確に記入してください。間違いや虚偽の回答があった場合は、正式なデータとして採用できず、加算されたポイントも無効になってしまう場合があります。

※ モニタ規約にてご同意いただいているとおり、当アンケートで知り得た情報については、決して第三者に口外しないようご協力をお願いします（掲示板やホームページへの書き込みを含む）。

※ 当アンケートにより取得した回答結果につきましては、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして利用いたします。

※ アンケートによっては機微情報をお伺いする設問が含まれる場合があります。回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われますが、回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。

※ アンケートに参加されない場合は、ブラウザ閉じるボタンを押して終了してください。

回答をやめる

アンケート回答を始める

-----<改ページ>-----

正規雇用（正社員など）としてお勤めされているとご回答の方にお伺いします。

Q1.このアンケートでは、介護が必要な親族がいるかや、10年後に介護が必要な親族がいると思うか、今後のお勤めや働き方に対する意向、老後の資金や世帯での負債（住宅ローン、教育ローン、自動車ローンなど）の完済予定時期などについて具体的に何う設問が含まれます。
以上をご了承いただきアンケートにご回答いただける場合は、「アンケートを開始する」をお選びください。

【答えは1つです】

※回答内容は、個人が特定されない形で統計的に処理されたデータとして扱われます。回答したくない場合はアンケートに参加しなくても問題ありません。また、途中で回答を止めても問題ありません。

- ☐ 1. アンケートを開始する
- ☐ 2. アンケートを終了する

【終了】 Q1.で『2.アンケートを終了する』いずれかを選択した

-----<改ページ>-----

Q2. 現在、あなたには学校に在学中のお子さまがいますか。

【答えは1つです】

※学校には大学院や専門学校も含めます。

- ☐ 1. いる
- ☐ 2. いない

-----<改ページ>-----

Q3. 10年後を考えたとき、あなたには学校に在学中のお子さまがいますか。

【答えは1つです】

- ☐ 1. いると思う
- ☐ 2. いないと思う
- ☐ 3. わからない

-----<改ページ>-----

Q4. 現在、あなたには、在宅か施設入所、または同居、別居を問わず、介護が必要な親族（高齢者に限らない）がいますか。

【答えは1つです】

- ☐ 1. いる
- ☐ 2. いない

-----<改ページ>-----

Q5. 10年後を考えたとき、あなたには介護が必要な親族がいますか。

【答えは1つです】

- ☐ 1. いると思う
- ☐ 2. いないと思う
- ☐ 3. わからない

-----<改ページ>-----

Q6.あなたは60～64歳のとき、どのような働き方を希望しますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 働くつもりはない
- ☐ 2. 現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続（正規雇用）
- ☐ 3. 現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続（非正規雇用）
- ☐ 4. 他の企業・団体等へ正規雇用で再就職
- ☐ 5. 他の企業・団体等へ非正規雇用で再就職
- ☐ 6. 自営業
- ☐ 7. その他
- ☐ 8. わからない

-----<改ページ>-----

【条件】Q6.で『2.現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続（正規雇用）』『3.現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続（非正規雇用）』『4.他の企業・団体等へ正規雇用で再就職』『5.他の企業・団体等へ非正規雇用で再就職』『6.自営業』『7.その他』いずれかを選択した

前問で『1.働くつもりはない』『8.わからない』以外の回答をした方にお伺いします。

Q7.前問でお選びになった働き方は何歳まで適用されると予測していますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 61歳まで
- ☐ 62歳まで
- ☐ 63歳まで
- ☐ 64歳まで
- ☐ 65歳まで
- ☐ 66歳以上
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

Q8.あなたは65歳以降、仕事（収入をとまなう労働）をするかしないかについて、どのように考えていますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 働きたいし、働けるだろう
- ☐ 2. 働きたいが、働けないだろう
- ☐ 3. 働きたくないが、働かざるをえないだろう
- ☐ 4. 働きたくないし、働かなくてよいだろう
- ☐ 5. わからない

-----<改ページ>-----

【条件】Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』いずれかを選択した

Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』のいずれかを選択した方にお伺いします。

Q9.あなたは65歳以降の働き方について何を重視しますか。主なものを3つ以内で選んでください。

【3つまで選択してください】

- ☐ 1. 働く時間や日数が自由に選べること
- ☐ 2. 働く時間や日数が少ないこと
- ☐ 3. 自宅から職場が近いこと
- ☐ 4. 自宅で働けること（在宅勤務を含む）
- ☐ 5. 健康を損なわないこと
- ☐ 6. 経験が生かせること
- ☐ 7. 好きな仕事を選べること
- ☐ 8. 収入が安定していること
- ☐ 9. 収入が多いこと
- ☐ 10. 人間関係がよいこと
- ☐ 11. 社会に役立つこと
- ☐ 12. 仲間ができること
- ☐ 13. 一人で働けること
- ☐ 14. 2種類以上の仕事を兼業できること
- ☐ 15. その他

-----<改ページ>-----

【条件】Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』いずれかを選択した

Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』のいずれかを選択した方にお伺いします。

Q10.あなたは、65歳以降にどのような働き方を希望しますか。最も希望するものを1つだけ選んでください。あくまで現時点での希望で結構です。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続（正規雇用）
- ☐ 2. 現在の勤務先またはグループ内の企業・団体等で就業継続（非正規雇用）
- ☐ 3. 他の企業・団体等へ正規雇用で再就職
- ☐ 4. 他の企業・団体等へ非正規雇用で再就職
- ☐ 5. シルバー人材センターで任意就業
- ☐ 6. フリーランス
- ☐ 7. 起業（自営開業・法人設立）
- ☐ 8. 有償の社会貢献活動
- ☐ 9. その他
- ☐ 10. わからない

-----<改ページ>-----

【条件】Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』いずれかを選択した

Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』のいずれかを選択した方にお伺いします。

Q11.あなたは65歳以降にどのくらいの日数や時間で働くことを希望しますか。最も希望するものを1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 週3日以内・短時間
- ☐ 2. 週3日以内・フルタイム
- ☐ 3. 週4日・短時間
- ☐ 4. 週4日・フルタイム
- ☐ 5. 週5日・短時間
- ☐ 6. 週5日・フルタイム
- ☐ 7. その他
- ☐ 8. わからない

-----<改ページ>-----

【条件】Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』いずれかを選択した

Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』のいずれかを選択した方にお伺いします。

Q12.あなたは65歳以降に、働いて得る収入として、どのくらいの個人年収額を希望しますか。最も希望するものを1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 50万円未満
- ☐ 50万円 ～ 100万円未満
- ☐ 100万円 ～ 200万円未満
- ☐ 200万円 ～ 300万円未満
- ☐ 300万円以上
- ☐ わからない

-----<改ページ>-----

【条件】Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』いずれかを選択した

Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』のいずれかを選択した方にお伺いします。

Q13.あなたは65歳以降に、現在の仕事内容から変わることについてどう思いますか。最も希望するものを1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 現在と同じ仕事が良い
- ☐ 2. ある程度変わってもよい
- ☐ 3. まったく変わってもよい
- ☐ 4. 現在と違う仕事が良い
- ☐ 5. その他
- ☐ 6. わからない

-----<改ページ>-----

【条件】Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』いずれかを選択した

Q8.で『1.働きたいし、働けるだろう』『2.働きたいが、働けないだろう』『3.働きたくないが、働かざるをえないだろう』のいずれかを選択した方にお伺いします。

Q14.あなたは65歳以降の働き方について、関係機関（政府、企業、労働組合、その他団体など）によるどのような施策を要望しますか。主なものを2つ以内で選んでください。

【2つまで選択してください】

- ☐ 1. 定年年齢の引き上げ
- ☐ 2. 定年制の廃止
- ☐ 3. 安心して生活できる賃金
- ☐ 4. 有期雇用から無期雇用への転換の促進
- ☐ 5. 求人情報の充実
- ☐ 6. 教育訓練の充実
- ☐ 7. 安心して働ける労働環境の整備
- ☐ 8. 起業促進策の充実
- ☐ 9. その他
- ☐ 10. 特になし／わからない

【オプション】 排除：『10.特になし／わからない』

-----<改ページ>-----

Q15.あなたは何歳のとき、仕事（収入をとまなう労働）から完全に引退したいと思いますか。年齢を具体的に記入してください。

歳前後

※100までの数字でお答えください。

【オプション】 入力値制限：『1.』（45～100）

-----<改ページ>-----

Q16.あなたは老後の資金について何か準備をしていますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 準備の必要性を感じていない
- ☐ 2. 準備の必要性は感じているが、検討していない
- ☐ 3. 検討しているが、実行していない
- ☐ 4. 貯蓄、資産運用などを実行している
- ☐ 5. その他

-----<改ページ>-----

Q17.あなたは65歳以降の健康にどのくらい自信がありますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. ない
- ☐ 2. あまりない
- ☐ 3. どちらでもない
- ☐ 4. ややある
- ☐ 5. ある

-----<改ページ>-----

Q18.現在、あなたは自己啓発をしていますか。

【答えは1つです】

- ☐ 1. している
- ☐ 2. していない

-----<改ページ>-----

【条件】Q18.で『1.している』いずれかを選択した

前問で『1.している』を選択した方にお伺いします。

Q19.どのような領域で自己啓発をしていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

【答えはいくつでも】

- ☐ 1. 個人生活（例：健康増進のための運動、新たな趣味など）
- ☐ 2. 家庭生活（例：家事の練習、介護の学習など）
- ☐ 3. 職業生活（例：職務遂行能力の向上、職業資格取得の学習など）
- ☐ 4. 社会生活（例：地域活動への参加、ボランティア活動など）
- ☐ 5. その他

-----<改ページ>-----

Q20.あなたは高年齢期の生活について、どのくらい関心がありますか。以下の項目について1つずつ選んでください。

【答えはそれぞれ1つです】

1. 関
心
が
な
い
2. あ
ま
り
関
心
が
な
い
3. ど
ち
ら
で
も
な
い
4. 少
し
関
心
が
あ
る
5. 関
心
が
あ
る

- | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1.公的年金について（例：年金の制度、受給開始年齢、受給金額、受給の条件など） | → | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2.就業について（例：就業するか否か、どの程度働くか、どのように働くか、いつまで働くかなど） | → | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3.家族に関することについて（例：家族との関係、同居別、家事、介護、相続など） | → | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4.健康について（例：健康診断、生活習慣（運動、食生活、睡眠など）、持病、老化防止など） | → | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5.社会参加について（例：地域活動、趣味サークル、ボランティア活動、NPOの無給活動など） | → | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Q21.現在、あなたの個人年収はどのくらいですか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 100万円未満
- ☐ 100万円 ～ 300万円未満
- ☐ 300万円 ～ 500万円未満
- ☐ 500万円 ～ 700万円未満
- ☐ 700万円 ～ 900万円未満
- ☐ 900万円以上
- ☐ 答えたくない

-----<改ページ>-----

Q22.現在、あなたが住んでいる住宅はどれですか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. 自分もしくは、同居家族の持ち家（共有含む）
- ☐ 2. 賃貸住宅（社宅、借り上げ、官舎、公営住宅を含む）
- ☐ 3. その他

-----<改ページ>-----

Q23.現在、あなたの世帯が保有している金融資産（預貯金、株式、投資信託など）の合計金額はおおよそどのくらいですか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ ほぼ0円
- ☐ 200万円未満
- ☐ 200万円 ～ 400万円未満
- ☐ 400万円 ～ 600万円未満
- ☐ 600万円 ～ 800万円未満
- ☐ 800万円 ～ 1000万円未満
- ☐ 1000万円以上
- ☐ わからない／答えたくない

-----<改ページ>-----

Q24.あなたの世帯での負債（住宅ローン、教育ローン、自動車ローンなど）は、あなたが何歳の時に完済する予定ですか？
次のうちから最もあてはまるものを1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 借入したことがない
- ☐ すでに負債は完済した
- ☐ 60歳までに完済予定である
- ☐ 65歳までに完済予定である
- ☐ 70歳までに完済予定である
- ☐ 70歳以降に完済予定である
- ☐ 決まっていない
- ☐ わからない／答えたくない

-----<改ページ>-----

Q25.現在、あなたは、社会参加活動（家族以外の人とともに行う趣味、学習、運動、社会貢献などの何らかの活動）をどのくらいしていますか。1つだけ選んでください。

【答えは1つです】

- ☐ 1. していない
- ☐ 2. 年に1回以下
- ☐ 3. 年に数回程度
- ☐ 4. 月に1～2回程度
- ☐ 5. 週に1回程度
- ☐ 6. それ以上

以上でこのアンケートは終了です。
ご協力ありがとうございました。

ポイントを加算させていただきましたので
マイページでご確認ください。

[マイページに戻る](#)

【事業所】

<事業所調査>

10年後の高年齢者の働き方：
勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わりに関する調査研究

アンケートご協力のお願い

このたび（公財）静岡県労働者福祉基金協会では、静岡県内企業を対象に「10年後の高年齢者の働き方に関する調査研究」のアンケート調査を実施することといたしました。

昨年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、働き方が大きく変化した一年でしたが、本年4月からは企業に70歳まで働ける機会の確保を求める「改正高年齢者雇用安定法」が施行され、各企業においても高年齢者の就業についての検討が本格的に求められることとなりました。

今回のアンケート調査では、事業所側の高年齢者雇用への取り組み状況を把握し、静岡県内の高年齢者雇用の課題を明らかにしていきたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2021年6月1日

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会
静岡県経済産業部 労働雇用政策課

<ご記入にあたって>

- この調査は、2021年6月1日現在でご記入下さい。
- 無記名で回答して下さい。
- 回答は、設問ごとに選べる選択肢の数に制限がありますので、その制限にしたがって、あてはまる番号に○をつける方法でお答え下さい。「その他」を選んだ場合、数値記入回答の設問、自由記述回答の設問は、（ ）に具体的にご記入下さい。

《調査に関するお問い合わせ先》 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会・調査研究事業部

〒420-0851 静岡市葵区黒金町 5-1

☎054-273-3000

F1 貴社の業種は何ですか。主なものを 1つだけ 選んでください。

- 1 製造業
- 2 建設業
- 3 電気・ガス・水道・熱供給業
- 4 情報通信業
- 5 運輸業・郵便業
- 6 卸売業・小売業
- 7 飲食業・宿泊業
- 8 金融業・保険業
- 9 医療・福祉
- 10 生活関連サービス業・娯楽業
- 11 不動産業・物品賃貸業
- 12 その他（ ）

Q5 貴社は 60～64 歳 の従業員雇用の長所としてどのように考えていますか。主なものを 3 つ以内 選んでください。

- 1 特に長所はない
- 2 人手不足の緩和・解消につながる
- 3 人件費の抑制につながる
- 4 今後の雇用期間が短い
- 5 長年働いてきた安心感がある
- 6 熟練した知識・技術を発揮してもらえる
- 7 調整・とりまとめ能力を発揮してもらえる
- 8 下の世代のよき相談相手になれる
- 9 下の世代への指導力がある
- 10 その他 ()

Q6 貴社は 60～64 歳 の従業員雇用の短所としてどのように考えていますか。主なものを 3 つ以内 選んでください。

- 1 特に短所はない
- 2 病気・怪我・事故の心配がある
- 3 勤務日数・時間の制約がある
- 4 新しいことに対する適応力が不足している
- 5 働く意欲が不足している
- 6 下の世代と感覚がずれている
- 7 下の世代との不公平感が生じる
- 8 従業経験を過度に重視する
- 9 肩書きに固執する
- 10 その他 ()

Q7 貴社は 65～69 歳 の従業員雇用にどの程度の必要性を感じていますか。 1 つだけ 選んでください。

- 1 ほとんど必要としていない
- 2 それほど必要としていない
- 3 ある程度、必要としている
- 4 必要としている

Q8 貴社は 65～69 歳 の従業員雇用について、どのような期待をもっていますか。主なものを 3 つ以内 選んでください。

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1 特に期待していない | 6 熟練した知識・技術を発揮してもらえる |
| 2 人手不足の緩和・解消につながる | 7 調整・とりまとめ能力を発揮してもらえる |
| 3 人件費の抑制につながる | 8 下の世代のよき相談相手になる |
| 4 職場集団の安定した存続ができる | 9 下の世代への指導力がある |
| 5 長年働いてきた安心感がある | 10 その他 () |

Q9 貴社は 65～69 歳 の従業員雇用について、どのような不安をもっていますか。主なものを 3 つ以内 選んでください。

- 1 特に不安はない
- 2 人件費が膨張する
- 3 病気・怪我・事故が発生する
- 4 勤務日数・勤務時間の制約が生じる
- 5 新しいことへ適応力が不足する
- 6 働く意欲が不足する
- 7 下の世代との感覚のずれが生じる
- 8 下の世代との不公平感が生じる
- 9 従業経験を過度に重視する
- 10 肩書きに固執する
- 11 その他 ()

Q10 貴社は 65～69 歳 の従業員雇用について、どの程度、施策の検討、準備などを行っていますか。
1 つだけ 選んでください。

- 1 検討していない
- 2 検討を開始する予定である
- 3 実際に検討中である
- 4 具体的に準備中である
- 5 すでに雇用している

【Q10 で 2 ～ 5 を選んだ回答者に対して】

SQ10-1 その検討、準備などにおいて、どのような施策を、検討、準備または実施していますか。
主なものを 2 つ以内 選んでください。

- 1 現段階では、具体的に検討していない
- 2 検討しているが現段階では不明瞭
- 3 定年制の廃止
- 4 定年年齢の引き上げ
- 5 再雇用（正規雇用）の導入
- 6 再雇用（非正規雇用）の導入
- 7 他の企業・団体等への再就職の支援
- 8 フリーランス・起業への業務委託等の支援
- 9 自社が関わる社会貢献事業への従事
- 10 他年齢層を含む雇用制度の再設計
- 11 その他 ()

Q11 貴社は 60 歳以上の従業員雇用について、総合的にみてどのように評価しますか。 1 つだけ選んでください。

- 1 短所のほうが大きい
- 2 短所のほうがやや大きい
- 3 長所と短所が半々ぐらい
- 4 長所のほうがやや大きい
- 5 長所のほうが大きい

Q12 貴社は 10 年後を見据えたとき、雇用に関してどのような施策を重視しますか。主なものを 3 つ以内選んでください。

- 1 若手従業員の確保
- 2 中途採用の強化
- 3 正規雇用・非正規雇用の割合の変更
- 4 女性労働者の活用
- 5 高齢労働者の活用
- 6 外国人労働者の活用
- 7 離職防止・定着度向上
- 8 労働環境の整備
- 9 教育訓練の充実
- 10 時間外勤務の削減
- 11 テレワーク、在宅勤務の整備
- 12 年間総労働時間の短縮
- 13 労働生産性の向上
- 14 賃金制度の改革
- 15 人件費の抑制
- 16 その他 ()

以上でアンケート調査は終了致しました。

ご協力頂きまして、誠に有難うございました。

10年後の高年齢者の働き方
勤労者の人生設計と企業・労働組合の関わりに関する調査研究
報 告 書

2022年 3 月

編集・発行 公益財団法人 静岡県労働者福祉基金協会
〒420-0851 静岡県静岡市葵区黒金町5-1
電話 〈054〉 273-3000 FAX 〈054〉 205-3153
©公益財団法人 静岡県労働者福祉基金協会