

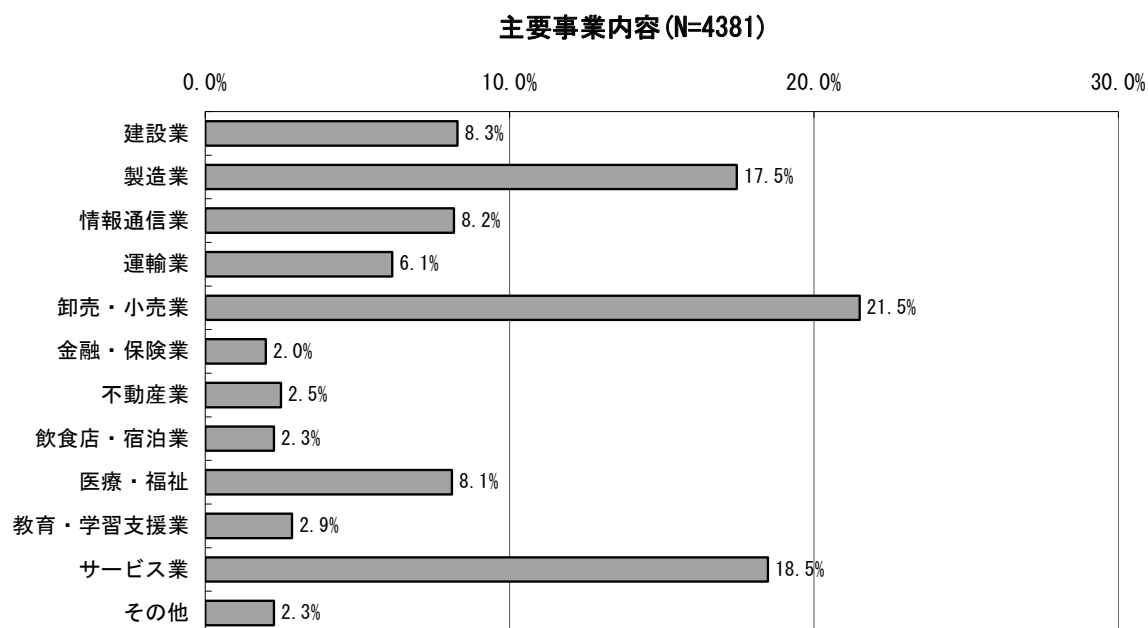
## 第2章 高年齢者雇用安定法改正に関する調査結果



## 1. 企業属性情報

### (1) 主要事業内容

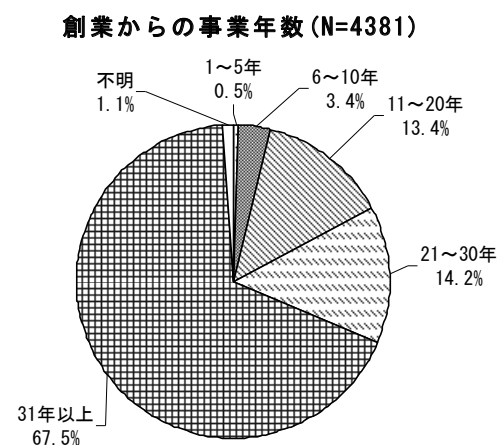
○主要事業内容（単数回答）は、「卸売・小売業」（21.5%）が最も多く、以下、「サービス業」（18.5%）、「製造業」（17.5%）が上位を占め、これらに「建設業」（8.3%）、「情報通信業」（8.2%）、「医療・福祉」（8.1%）が続いている。



### (2) 事業年数

○創業からの事業年数は、「31年以上」が67.5%と全体の7割をやや下回る。

続く「21~30年」（14.2%）、「11~20年」（13.4%）はそれぞれ全体の1割を上回っている。

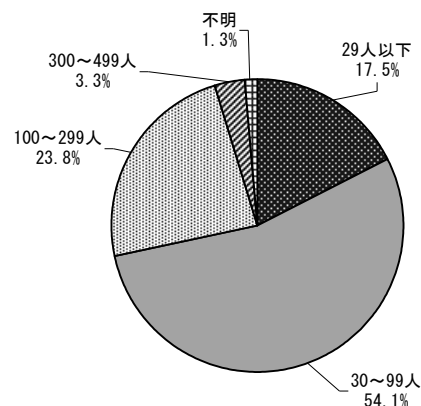


## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (3) 正社員数

○企業全体の正社員数は、「30～99人」(54.1%)が最も多く、これに「100～299人」(23.8%)、「29人以下」(17.5%)が続いている。

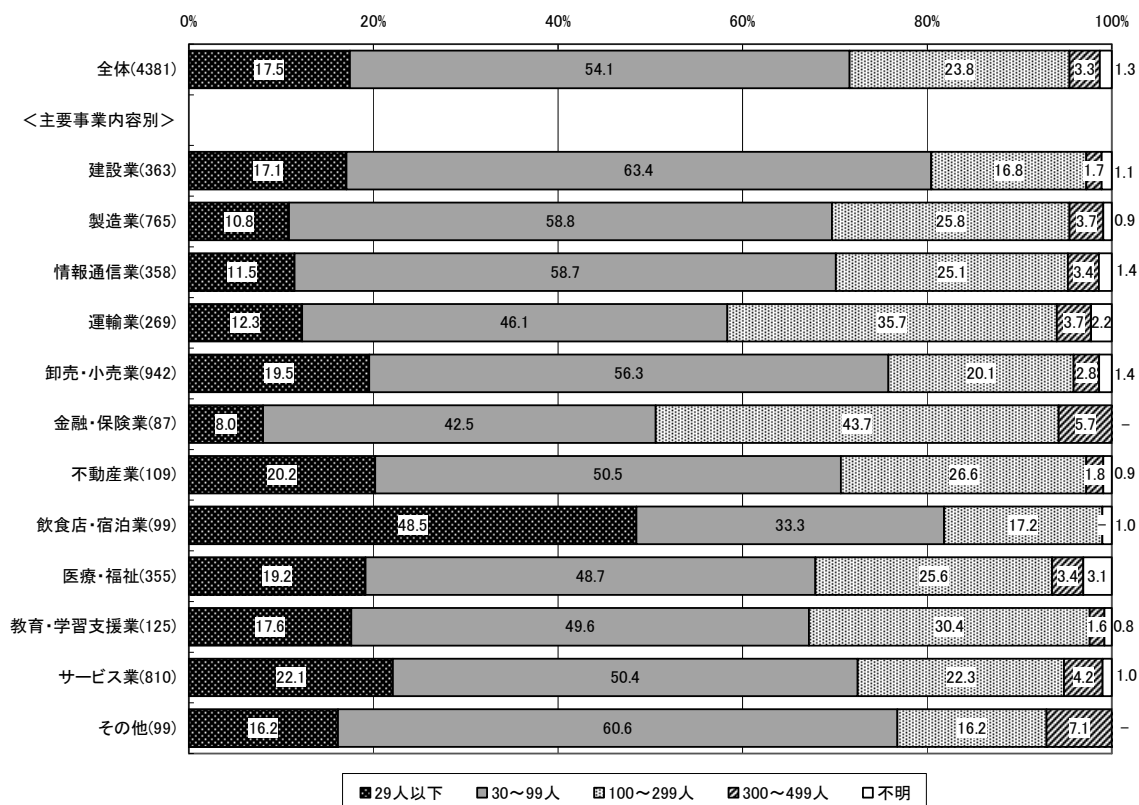
企業全体の正社員数(N=4381)



○主要事業内容別にみると、「100～299人」は「金融・保険業」(43.7%)と「運輸業」(35.7%)、「29人以下」は「飲食店・宿泊業」(48.5%)で他の業種よりも多くなっている。

※( )内はN数

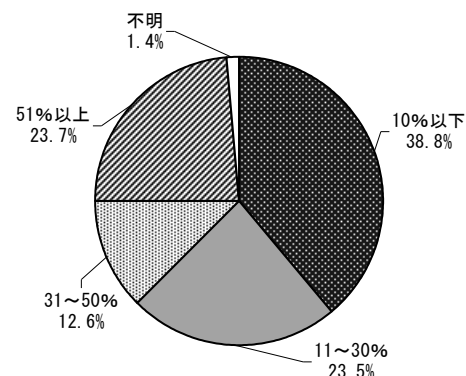
企業全体の正社員数(主要事業内容別)



(4) 非正社員比率

○企業全体の非正社員比率は、「10%以下」が38.8%と最も多く、以下、「51%以上」(23.7%)、「11~30%」(23.5%)となっている。

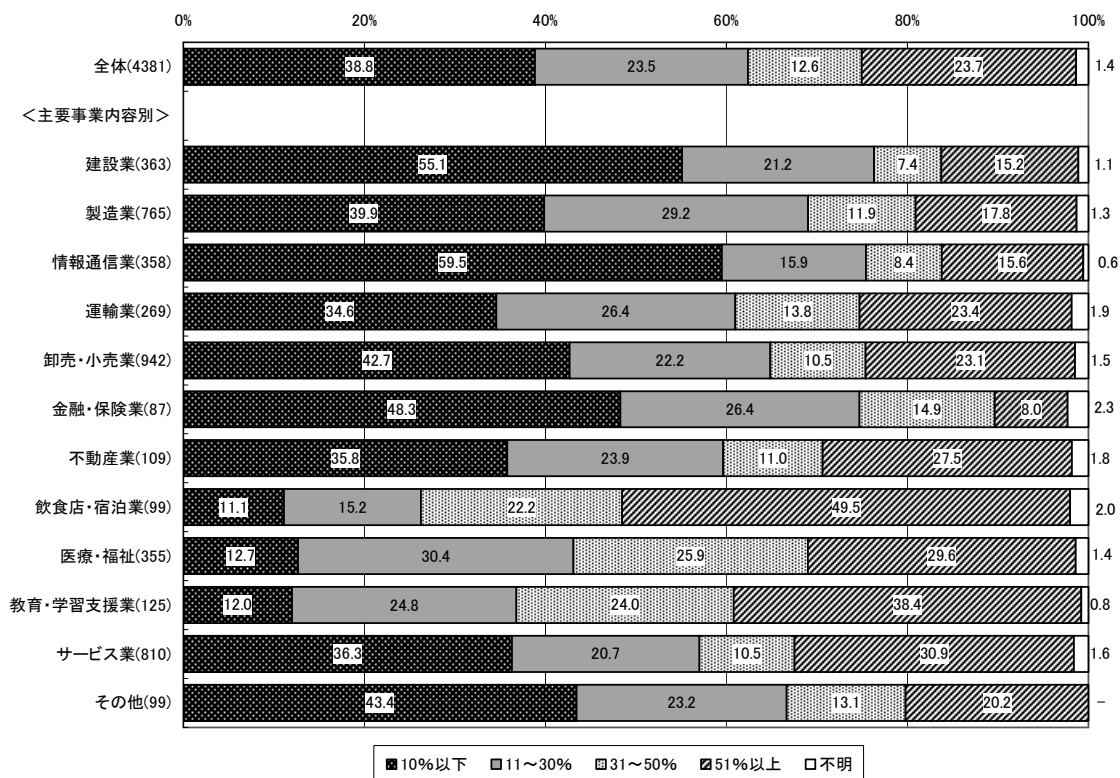
企業全体の非正社員比率(N=4381)



○主要事業内容別にみると、「10%以下」は「情報通信業」(59.5%)と「建設業」(55.1%)で多く、一方、「31%~50%」と「51%以上」を合わせた「31%以上」は「飲食店・宿泊業」(71.7%)「教育・学習支援業」(62.4%)「医療・福祉」(55.5%)で他の業種よりも多くなっている。

※( )内はN数

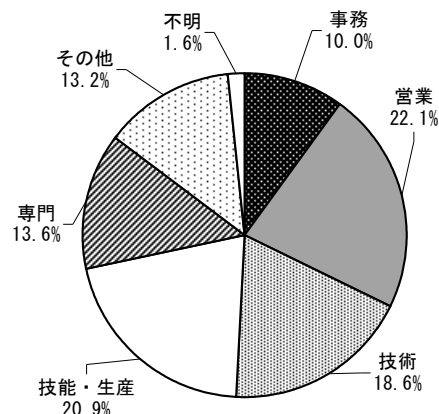
企業全体の非正社員比率(主要事業内容別)



(5) 最も多い従業員の職種

○各企業において最も多い従業員の職種は、「営業」(22.1%)、「技能・生産」(20.9%)、「技術」(18.6%)がそれぞれ全体の2割前後と多く、「専門」(13.6%)、「事務」(10.0%)が1割程度を占める。

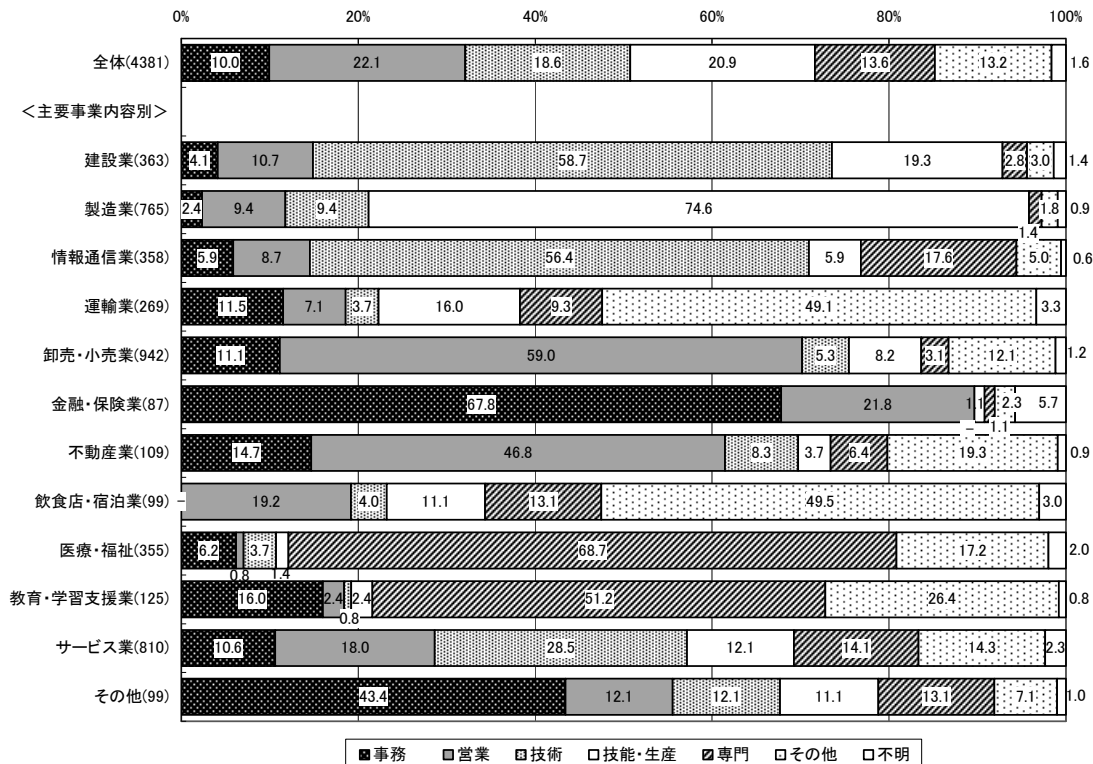
最も多い従業員の職種(N=4381)



○主要事業内容別にみると、「営業」は「卸売・小売業」(59.0%)と「不動産業」(46.8%)、「技能・生産」は「製造業」(74.6%)、「技術」は「建設業」(58.7%)と「情報通信業」(56.4%)、「専門」は「医療・福祉」(68.7%)と「教育・学習支援業」(51.2%)、「事務」は「金融・保険業」(67.8%)でそれぞれ他の業種よりも多くなっている。

※( )内はN数

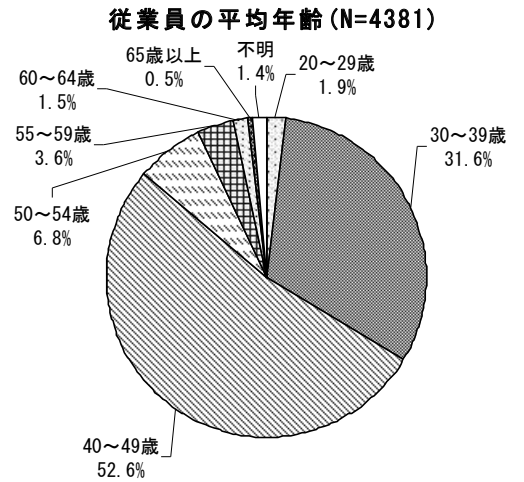
最も多い従業員の職種(主要事業内容別)



第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

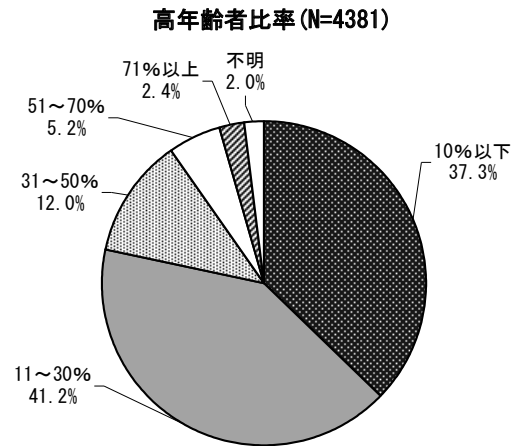
(6) 従業員の平均年齢

○従業員の平均年齢は、「40～49歳」(52.6%)が最も多く、「30～39歳」(31.6%)と合わせて30代・40代で全体の8割以上を占めている。「50～54歳」(6.8%)と「55～59歳」(3.6%)を合わせた50代は約1割、「60～64歳」(1.5%)と「65歳以上」(0.5%)を合わせた60歳以上は2.0%となっている。



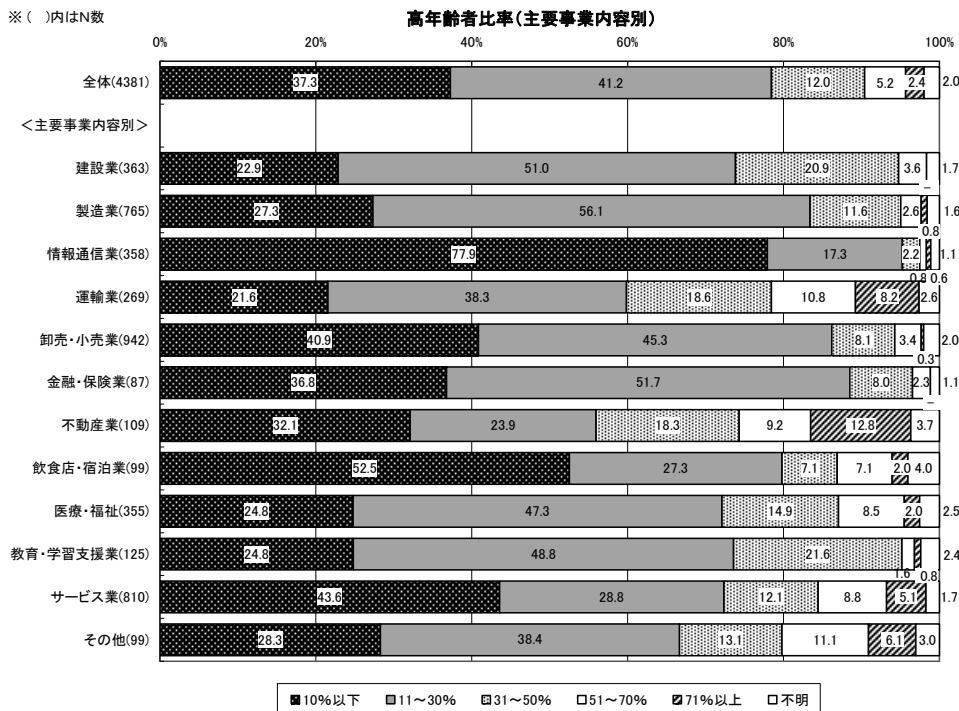
(7) 高齢者比率

○高齢者比率（全従業員のうち、55歳以上の従業員が占める割合）は、「11～30%」(41.2%)が最も多く、以下、「10%以下」(37.3%)、「31～50%」(12.0%)となっている。



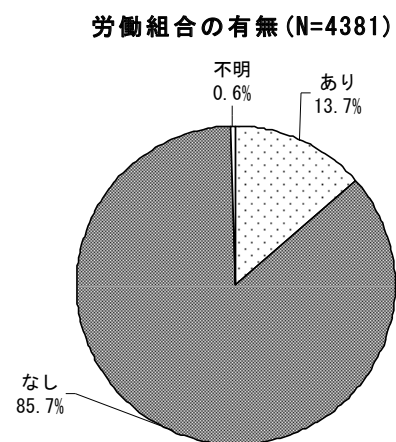
○主要事業内容別にみると、「情報通信業」と「飲食店・宿泊業」では「10%以下」が最も多く、それぞれ「情報通信業」(77.9%)、「飲食店・宿泊業」(52.5%)で、高齢者の比率が低くなっている。「不動産業」と「運輸業」では「71%以上」が他の業種よりも多く、それぞれ「不動産業」12.8%、「運輸業」8.2%と、高齢者の比率が高くなっている。

※( )内はN数



(8) 労働組合の有無

○労働組合のある企業は13.7%と、全体の1割を上回る程度である。





## 2. 高齢者雇用安定法改正の認知度

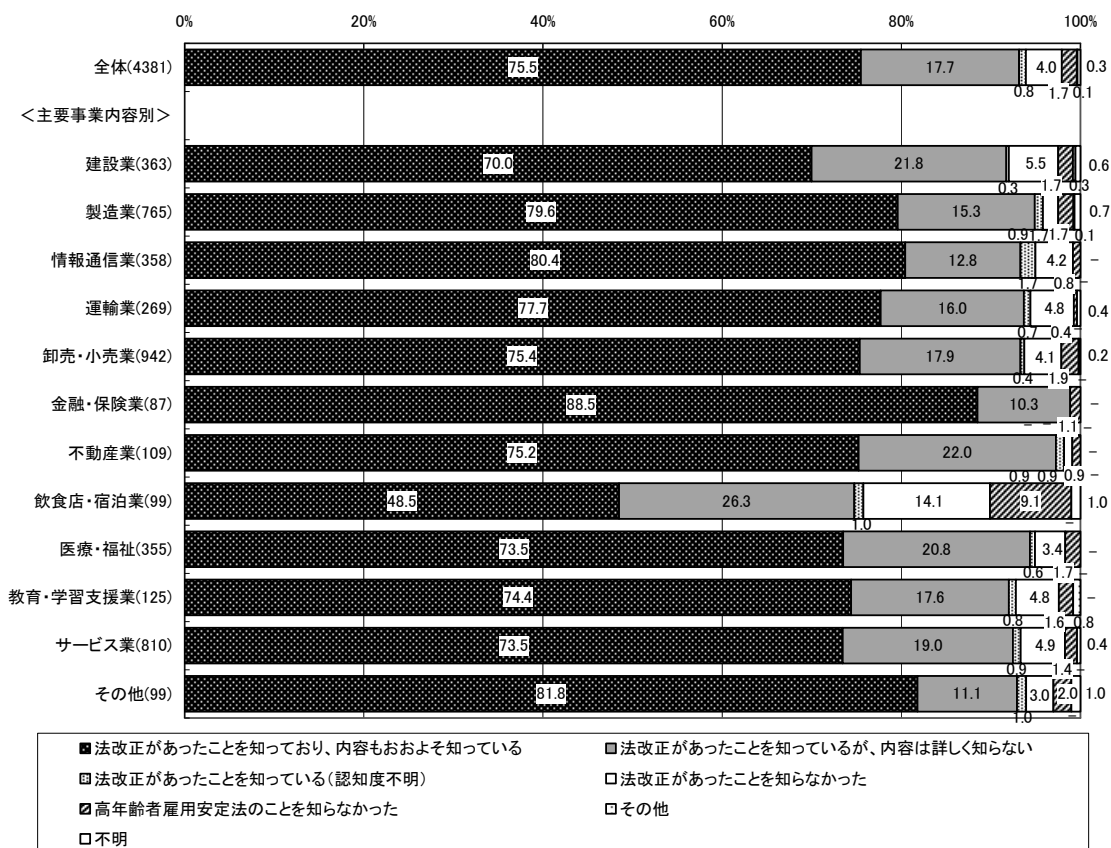
○高齢者雇用安定法改正の認知度は、「法改正があったことを知っており、内容もおおよそ知っている」が75.5%、「法改正があったことを知っているが、内容は詳しく知らない」が17.7%、「法改正があったことを知っている（認知度不明）」が0.8%、「法改正があったことを知らなかった」が4.0%となっている。

「法改正があったことを知っており、内容もおおよそ知っている」、「法改正があったことを知っているが、内容は詳しく知らない」と「法改正があったことを知っている（認知度不明）」の合計は94.0%となり、高齢者雇用安定法の改正があったことは概ね認知されている。

○主要事業内容別にみると、「金融・保険業」では「法改正があったことを知っており、内容もおおよそ知っている」が88.5%で最も多くなっている。一方、「飲食店・宿泊業」は「法改正があったことを知っており、内容もおおよそ知っている」が48.5%で他の業種よりも少なく、「法改正があったことを知らなかった」が14.1%、「高齢者雇用安定法のことを知らなかった」が9.1%と他の業種よりも多いことから、認知度が低くなっている。

※（ ）内はN数

高齢者雇用安定法改正の認知度(主要事業内容別)



### 3. 法改正に伴い対応したこと

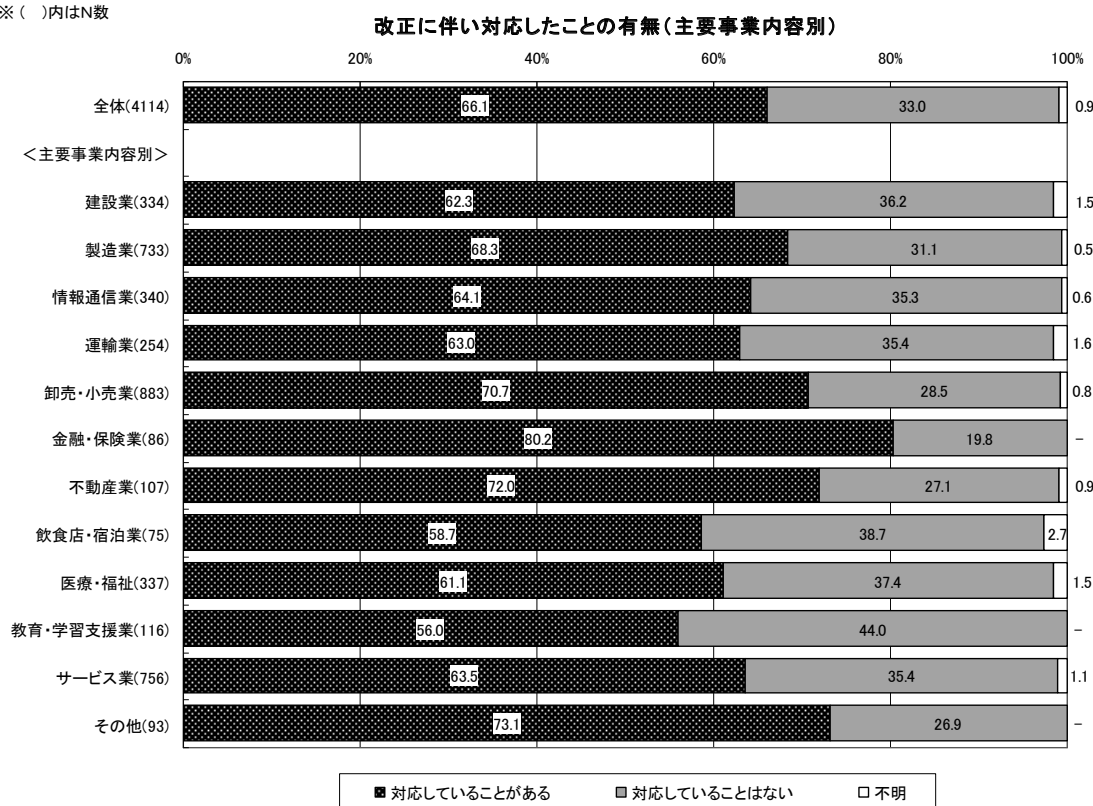
#### (1) 法改正に伴い対応したことの有無

○法改正があったことを知っている 4,114 社のうち、法改正に伴って「対応していることがある」とする企業は 66.1%である。

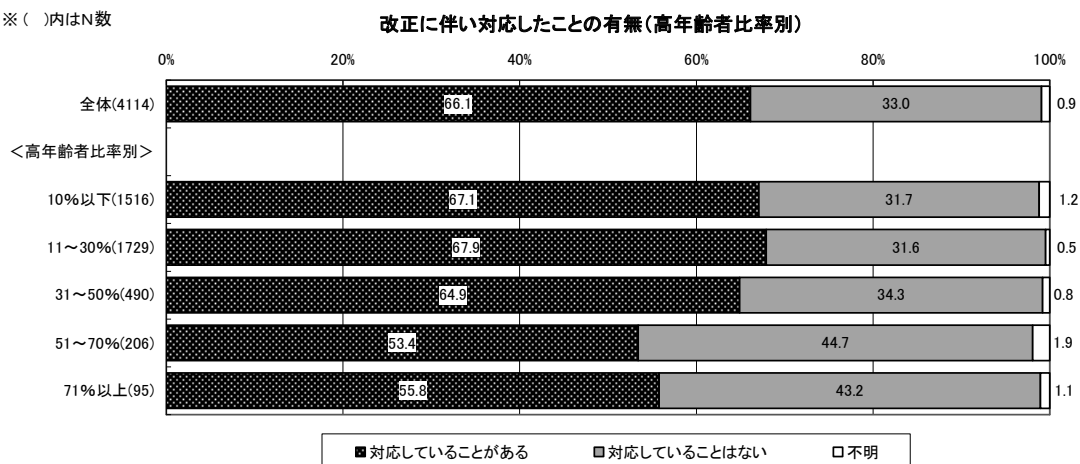
○主要事業内容別にみると、「金融・保険業」では 80.2%が「対応していることがある」と回答しているのに対し、「教育・学習支援業」では 56.0%、「飲食店・宿泊業」では 58.7%と、他の業種よりも少なくなっている。

○高齢者比率別にみると、高齢者比率が高い方が「対応していることがある」が少なくなる傾向にある。

※( )内はN数



※( )内はN数



※高齢者比率において、無回答だったもののデータは除く

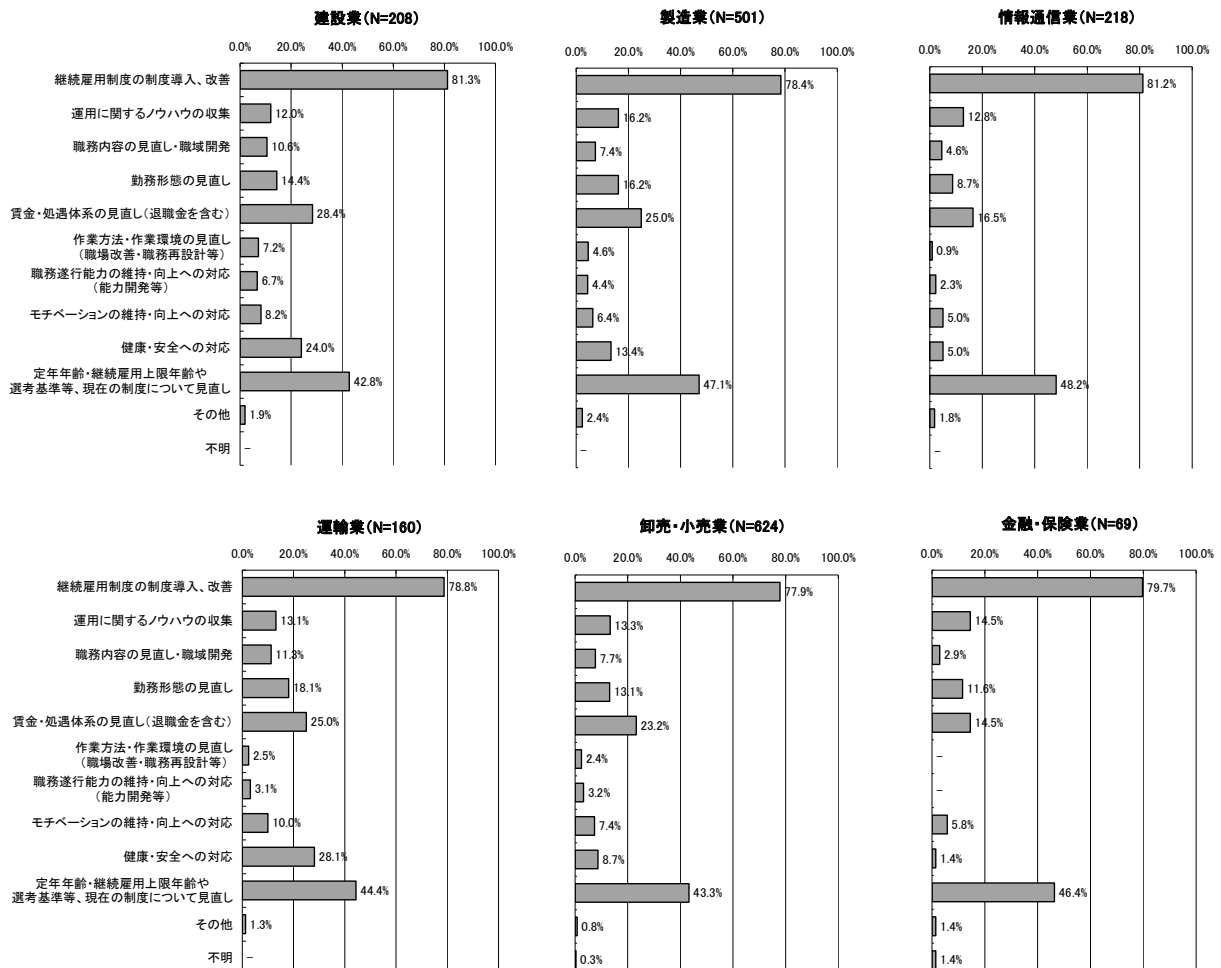
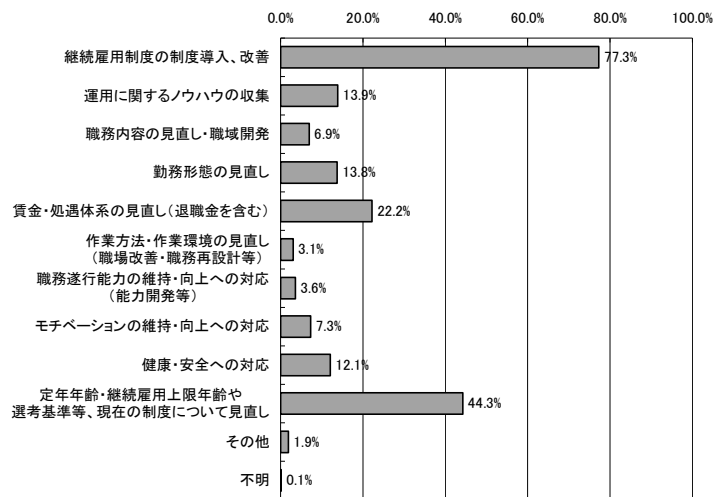
## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (2) 法改正に伴い対応した内容

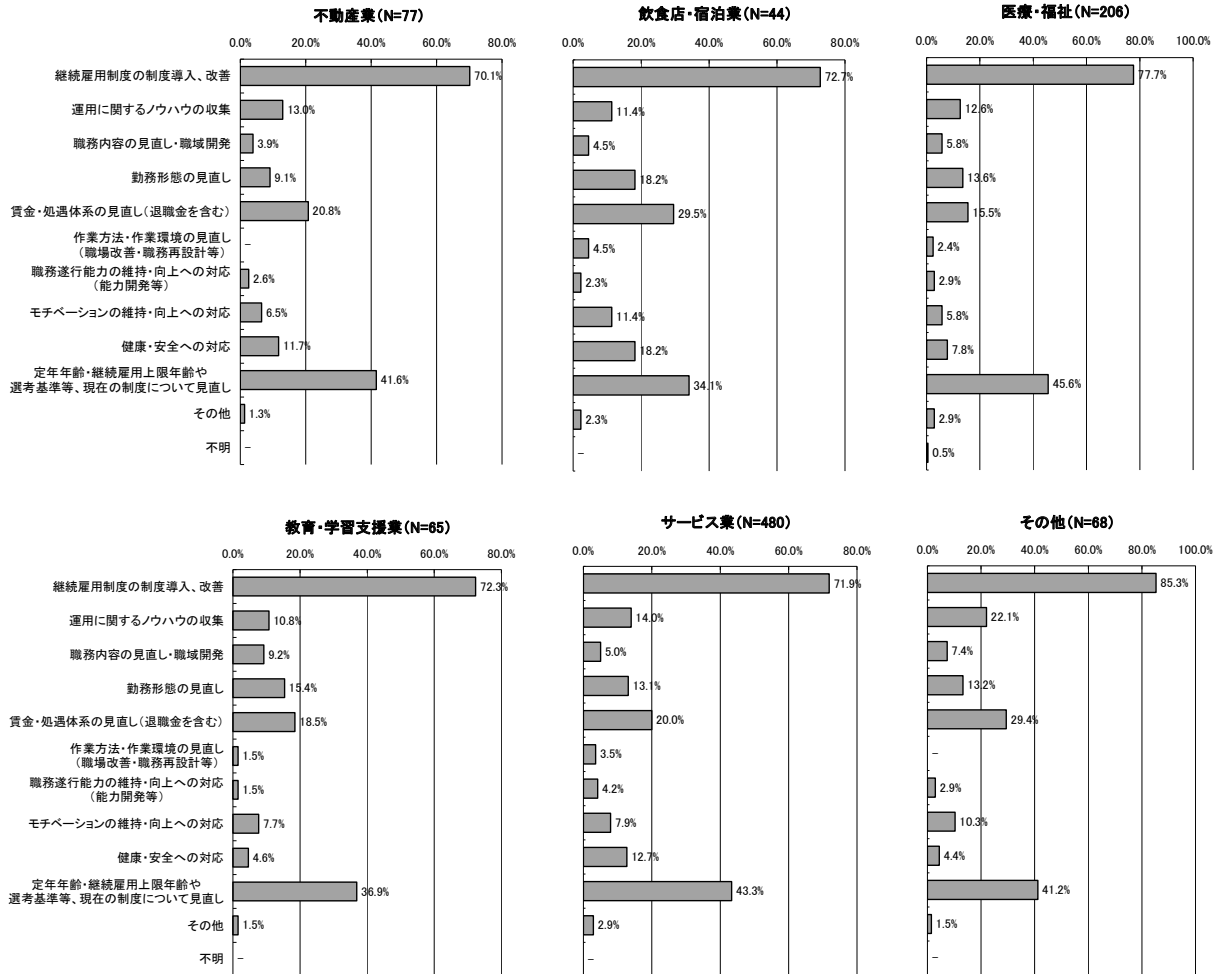
○法改正に伴って「対応していることがある」2,720社において、実際に対応していること（複数回答）は、「継続雇用制度の制度導入、改善」（77.3%）が最も多く、「定年年齢・継続雇用上限年齢や選考基準等、現在の制度について見直し」（44.3%）が続いている。

○主要事業内容別にみると、「健康・安全への対応」は、「建設業」（24.0%）、「運輸業」（28.1%）で他の業種よりも多くなっている。

実際に対応していること <複数回答>  
全体(N=2720)



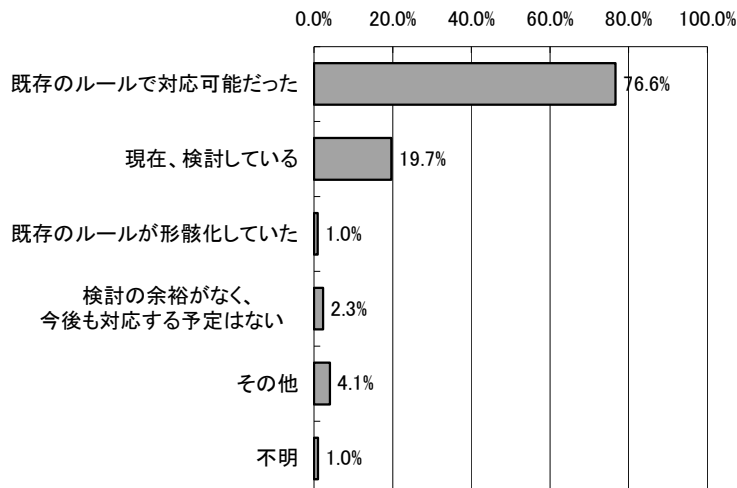
## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果



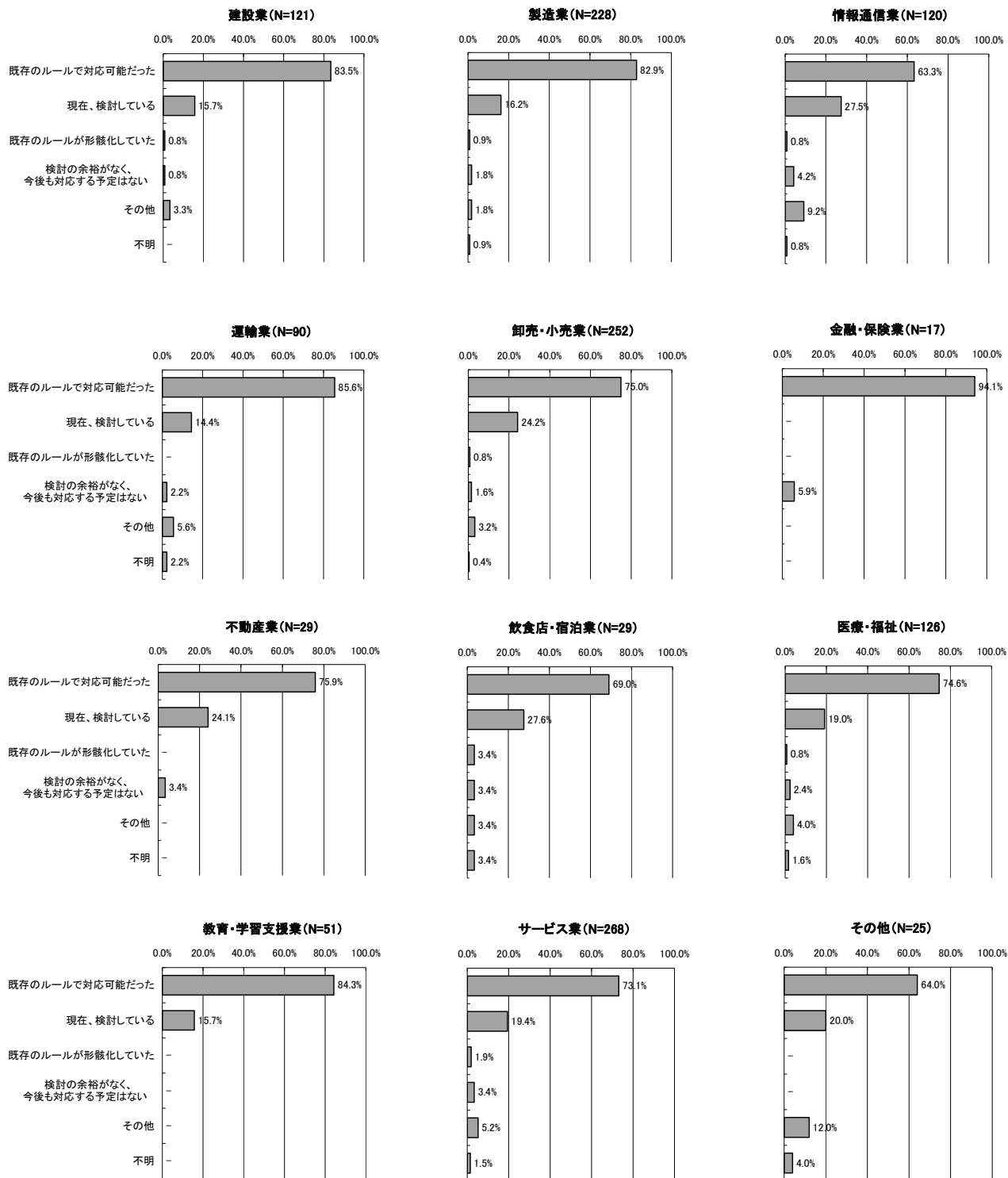
### (3) 対応していない理由

○法改正に伴い「対応していることはない」1,356社において、対応していない理由（複数回答）は、「既存のルールで対応可能だった」（76.6%）が最も多く、「現在、検討している」（19.7%）が続いている。

#### 対応していない理由 <複数回答> 全体(N=1356)



## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

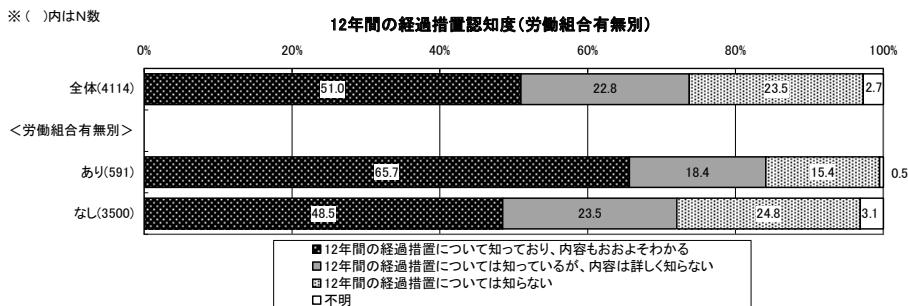
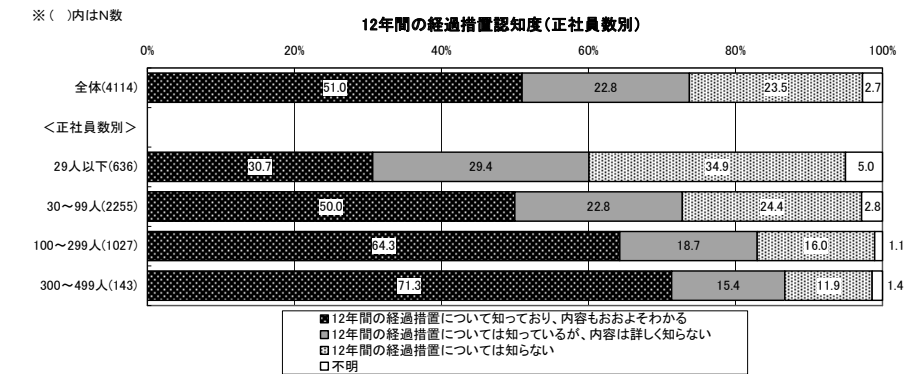
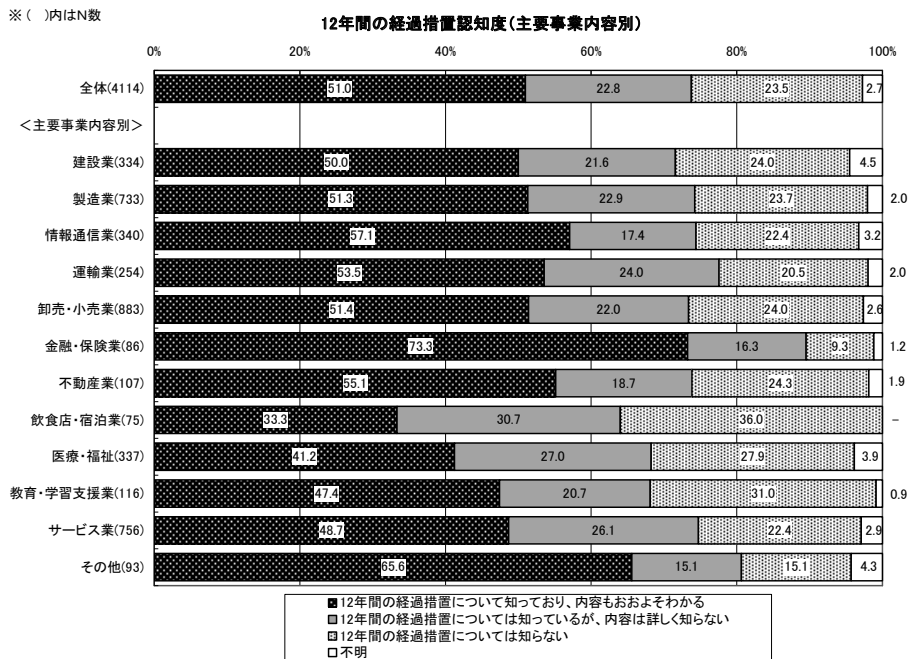


4. 経過措置

(1) 経過措置の認知度

○法改正があったことを知っている4,114社のうち、「12年間の経過措置について知っており、内容もおおよそわかる」とする企業は51.0%、「12年間の経過措置については知っているが、内容は詳しく知らない」は22.8%と、経過措置について知っている企業は合わせて73.8%に及んでいる。

○正社員数別にみると、「12年間の経過措置について知っており、内容もおおよそわかる」は、「300～499人」(71.3%)、「100～299人」(64.3%)で、他の規模よりも多くみられ、100人以上の企業での認知度が高くなっている。



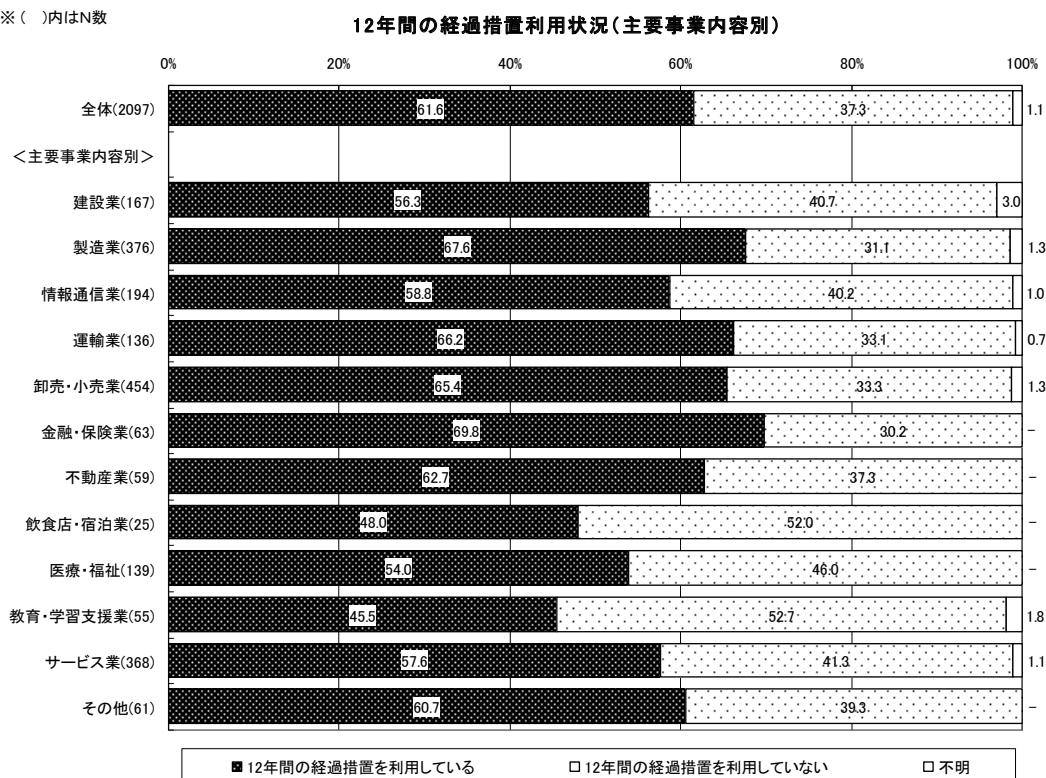
※労働組合の有無において、無回答だったもののデータは除く

(2) 経過措置の利用状況

○「12年間の経過措置について知っており、内容もおおよそわかる」2,097社のうち、「12年間の経過措置を利用している」企業は61.6%となっており、「経過措置について知っており、内容もおおよそわかる」企業の約6割を占める。

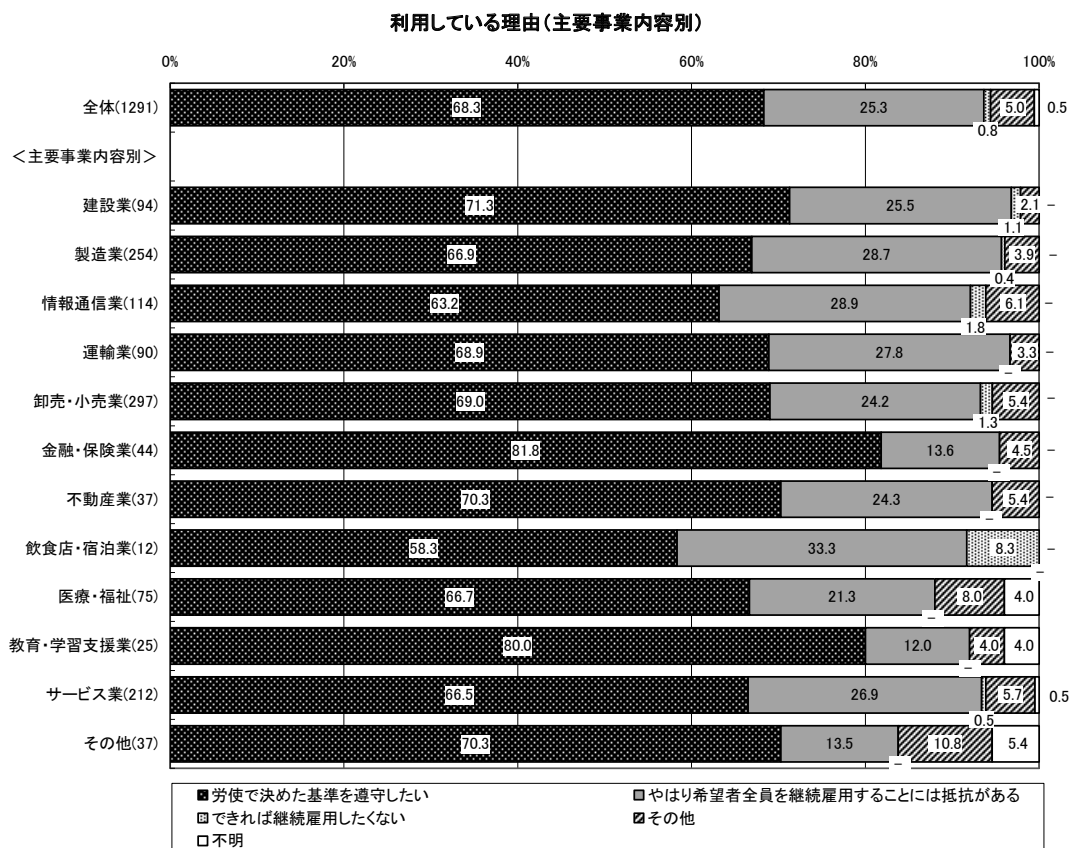
○12年間の経過措置利用状況を主要事業内容別に見ると、「金融・保険業」と「製造業」では「12年間の経過措置を利用している」が他の業種よりも多く、それぞれ「金融・保険業」(69.8%)、「製造業」(67.6%)となっている。逆に、「教育・学習支援業」(45.5%)と「飲食店・宿泊業」(48.0%)は他の業種よりも少なくなっている。

※( )内はN数



(2) -1 経過措置を利用している理由

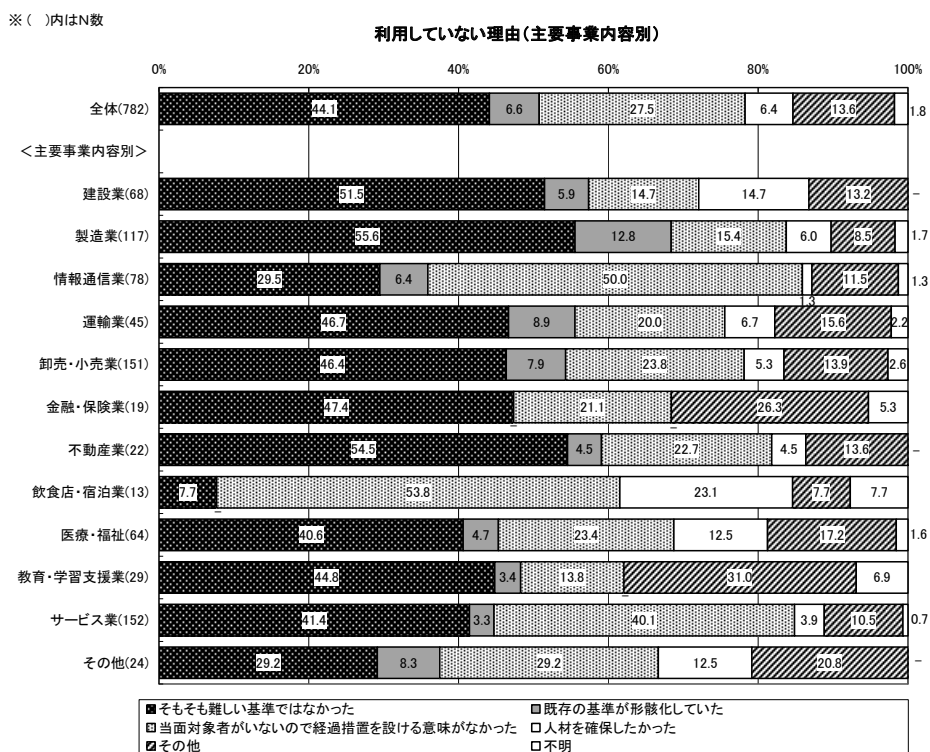
○「12年間の経過措置を利用している」1,291社において、経過措置を利用している理由（単数回答）は、「労使で決めた基準を遵守したい」（68.3%）が最も多く、次いで「やはり希望者全員を継続雇用することには抵抗がある」（25.3%）となっている。





(2) -2 経過措置を利用していない理由

○法改正及び12年間の経過措置の内容について知っており、12年間の経過措置を利用していない782社において、12年間の経過措置を利用していない理由（単数回答）は、「そもそも難しい基準ではなかった」（44.1%）が最も多く、次いで「当面对象者がいないので経過措置を設ける意味がなかった」（27.5%）となっている。



5. 指針の認知度

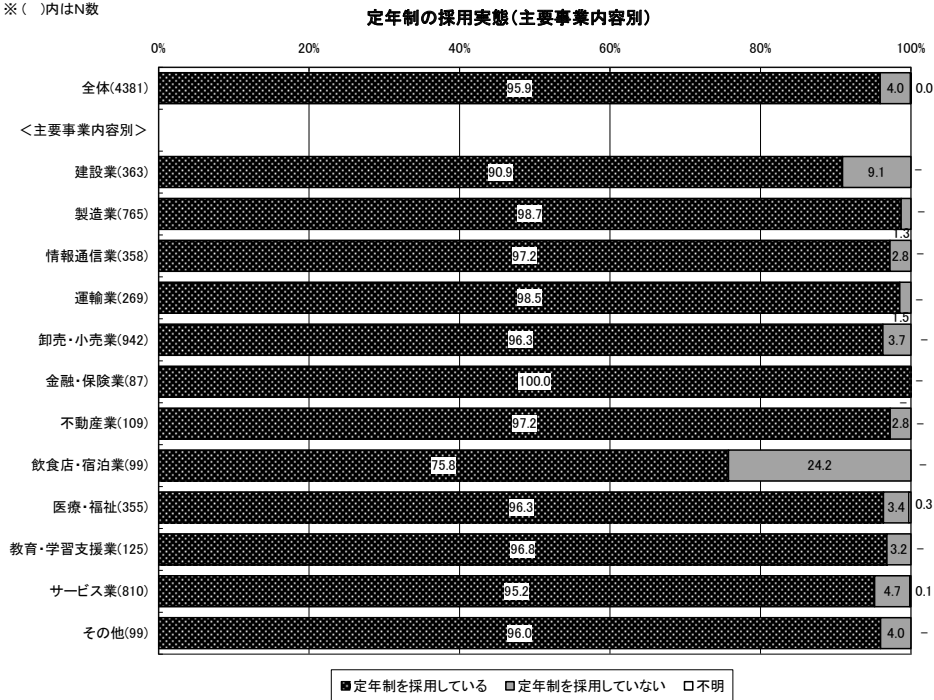
○法改正について知っており、12年間の経過措置の内容についても知っている2,097社において、「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」に関して、「指針のことを知っており、内容についても知っている」は75.3%、「指針のことは知っているが、内容については詳しく知らない」は17.6%となっている。

## 6. 定年制・継続雇用の利用実態

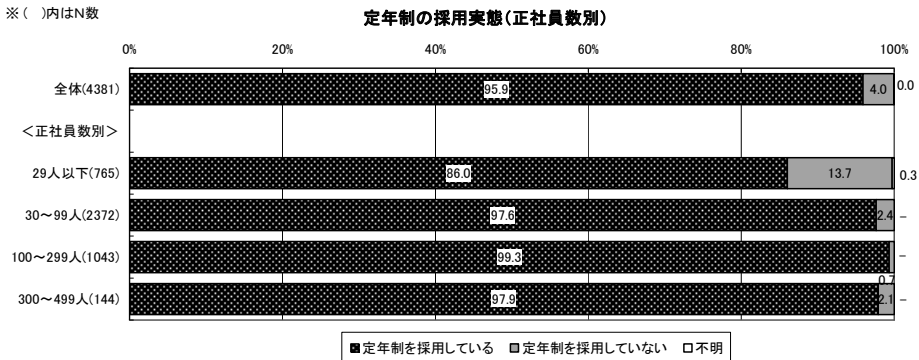
### (1) 定年制の利用状況

- 「定年制を採用している」企業は、95.9%と大半を占める。
- 主要事業内容別にみると、「飲食店・宿泊業」では「定年制を採用している」が75.8%で他の業種よりも少なくなっている。
- 高齢者比率別にみると、「71%以上」では「定年制を採用している」が85.6%で他の比率よりも少なくなっている。

※( )内はN数

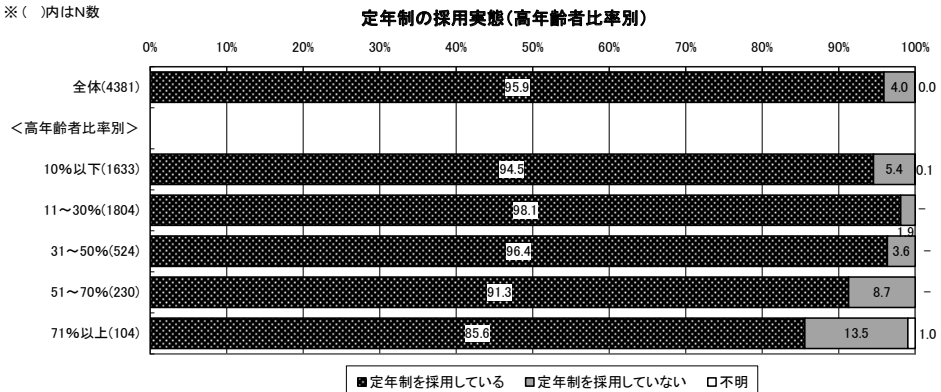


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

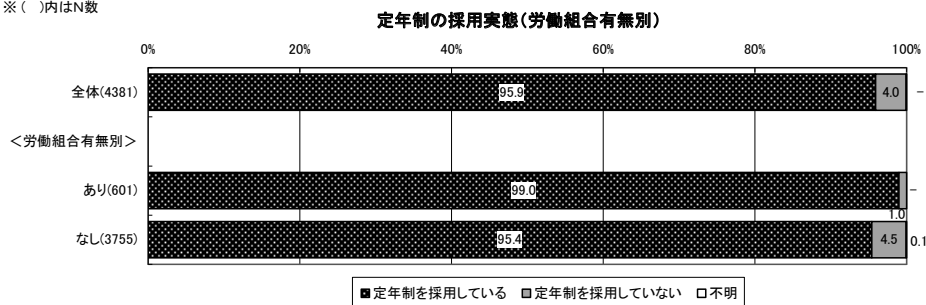
※( )内はN数



※高齢者比率において、無回答だったもののデータは除く

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

※( )内はN数



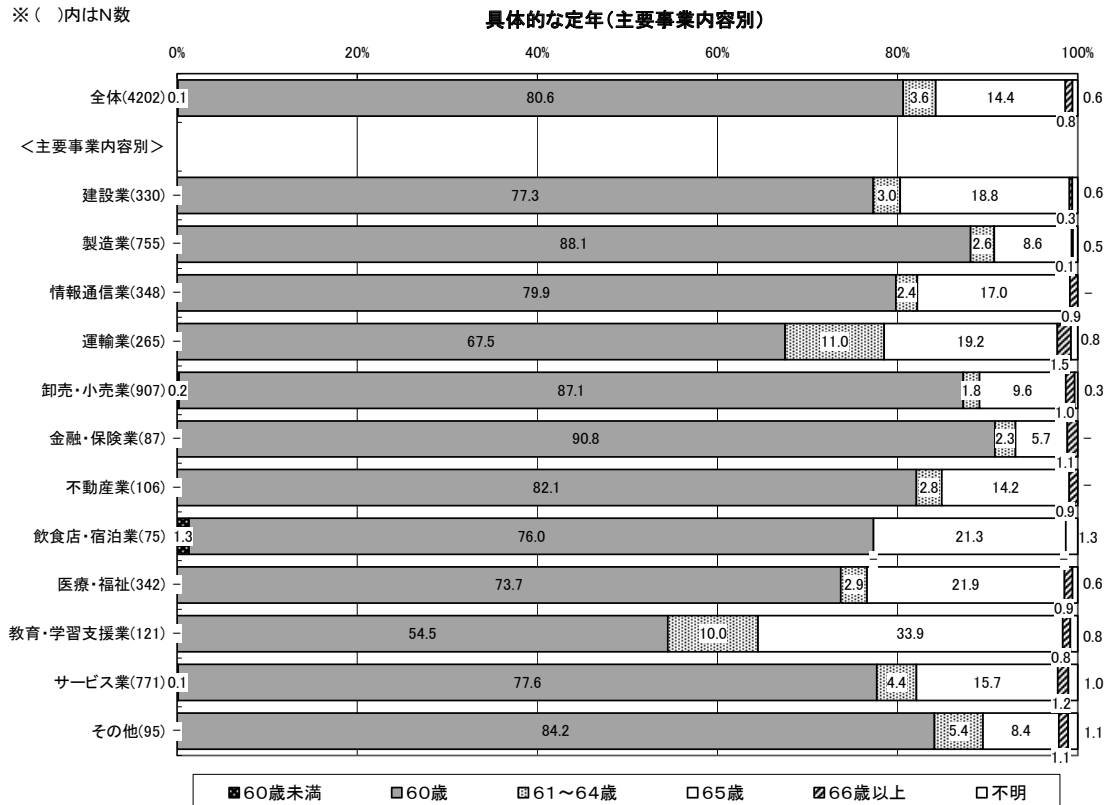
※労働組合の有無において、無回答だったもののデータは除く

### (2) 具体的な定年年齢

○定年制を採用している4,202社において、具体的な定年年齢は、「60歳」が80.6%で最も多く、次いで「65歳」(14.4%)となっている。

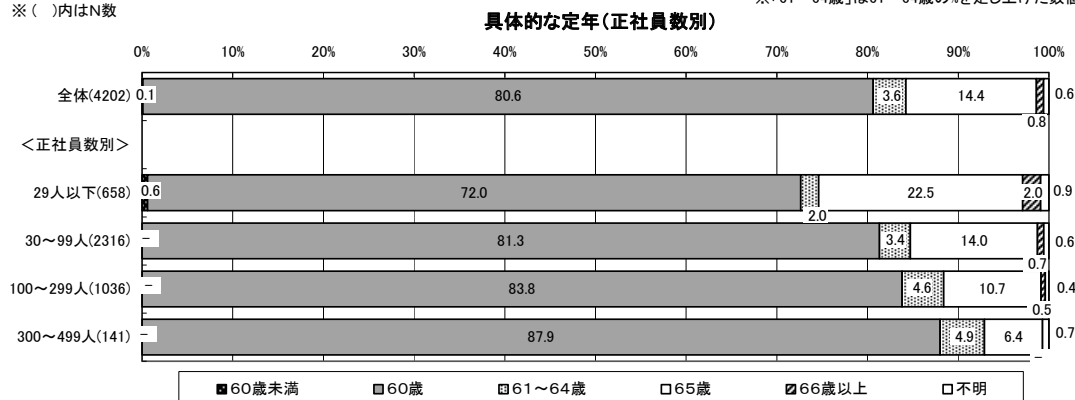
○「65歳」定年制を採用している企業は、主要事業内容別では、「教育・学習支援業」(33.9%)、「医療・福祉」(21.9%)、「飲食店・宿泊業」(21.3%)で他の業種よりも多く、正社員数別では、規模が大きい企業ほど少なくなる傾向にある。

※( )内はN数



※「61~64歳」は61~64歳の%を足上げた数値

※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

※「61~64歳」は61~64歳の%を足上げた数値

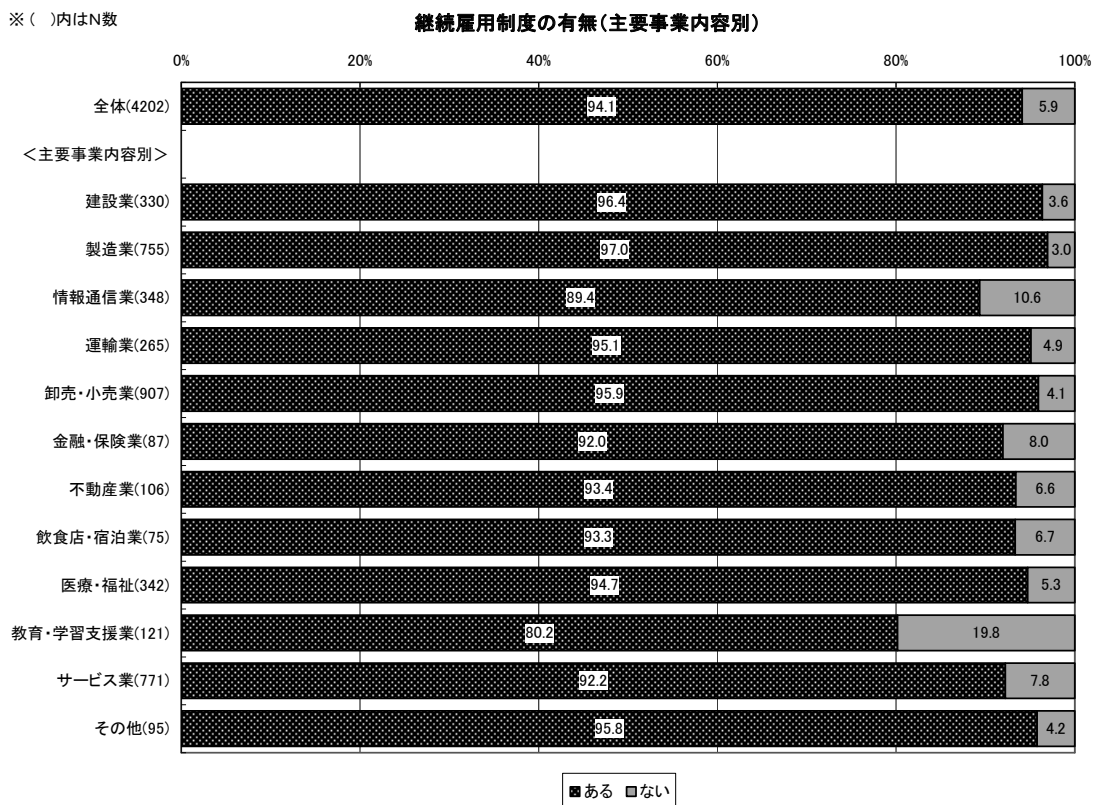
## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (3) 継続雇用制度の有無

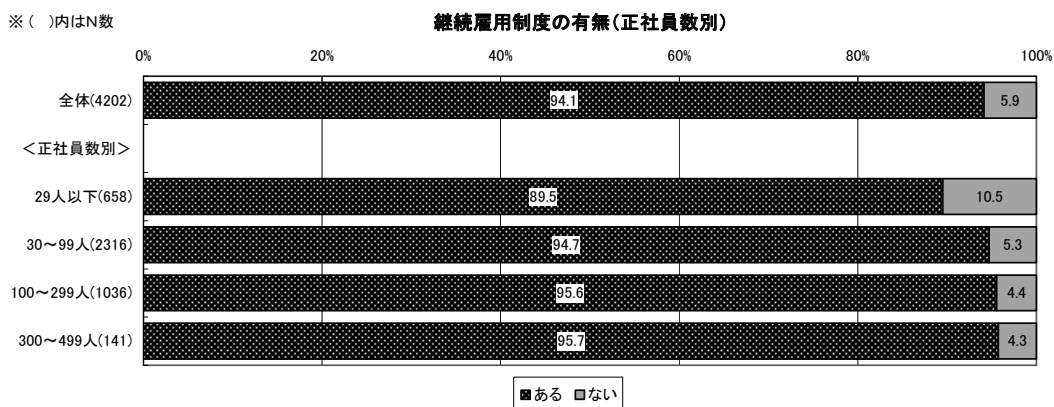
○定年制を採用している企業4,202社のうち、継続雇用制度が「ある」と回答した企業は94.1%を占める。

○主要事業内容別にみると、「教育・学習支援業」では継続雇用制度が「ある」という回答が80.2%で他の業種よりも少なくなっている。

※( )内はN数

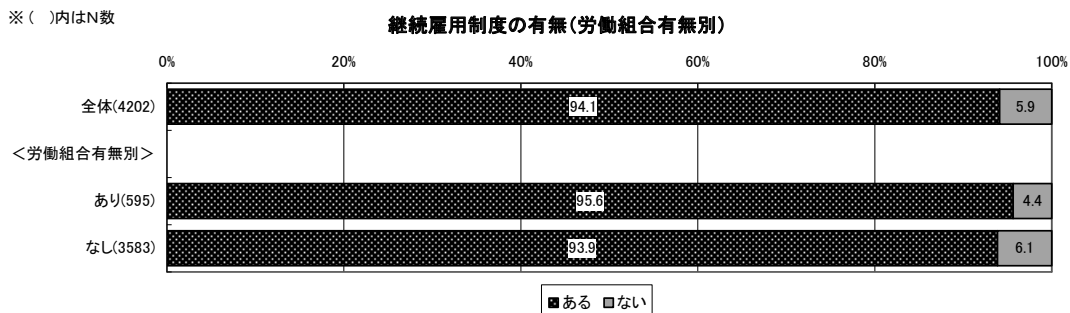


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

※( )内はN数



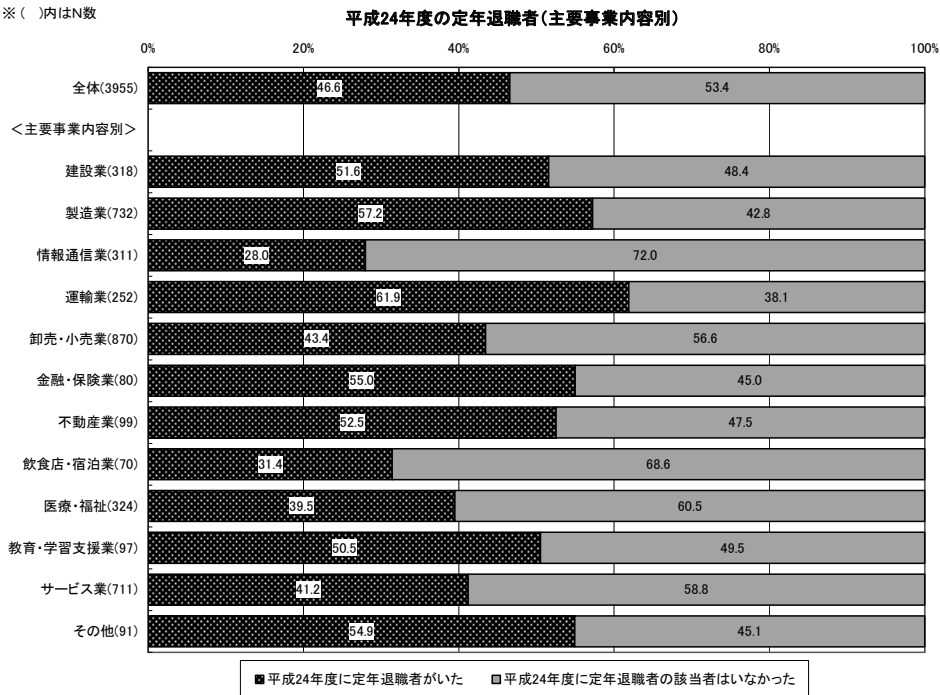
※労働組合の有無において、無回答だったもののデータは除く

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

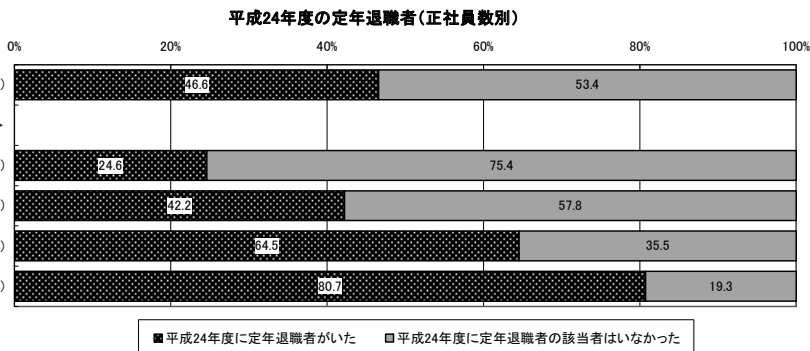
### (4) 平成24年度定年退職者の有無

- 定年制があり、継続雇用制度のある3,955社で、「平成24年度に定年退職者がいた」とする企業は46.6%である。
- 主要事業内容別にみると、「平成24年度に定年退職者がいた」企業は、「情報通信業」(28.0%)、「飲食店・宿泊業」(31.4%)で他の業種よりも少なくなっている。
- 正社員数別にみると、規模が小さくなるほど「平成24年度に定年退職者がいた」企業が少なくなる傾向が顕著で、「29人以下」では24.6%となっている。
- 労働組合有無別にみると、労働組合がある企業の方が「平成24年度に定年退職者がいた」企業は68.4%と多い。

※( )内はN数

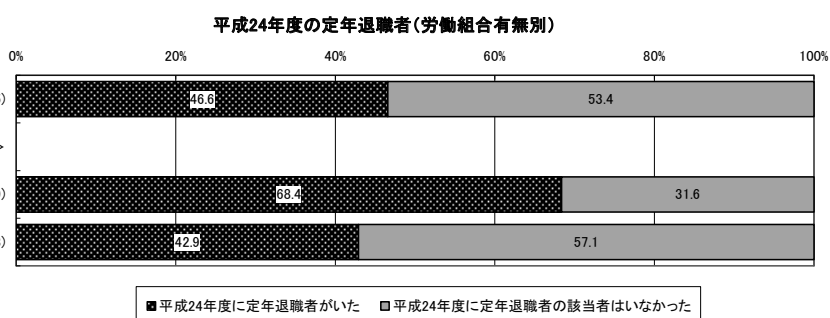


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

※( )内はN数

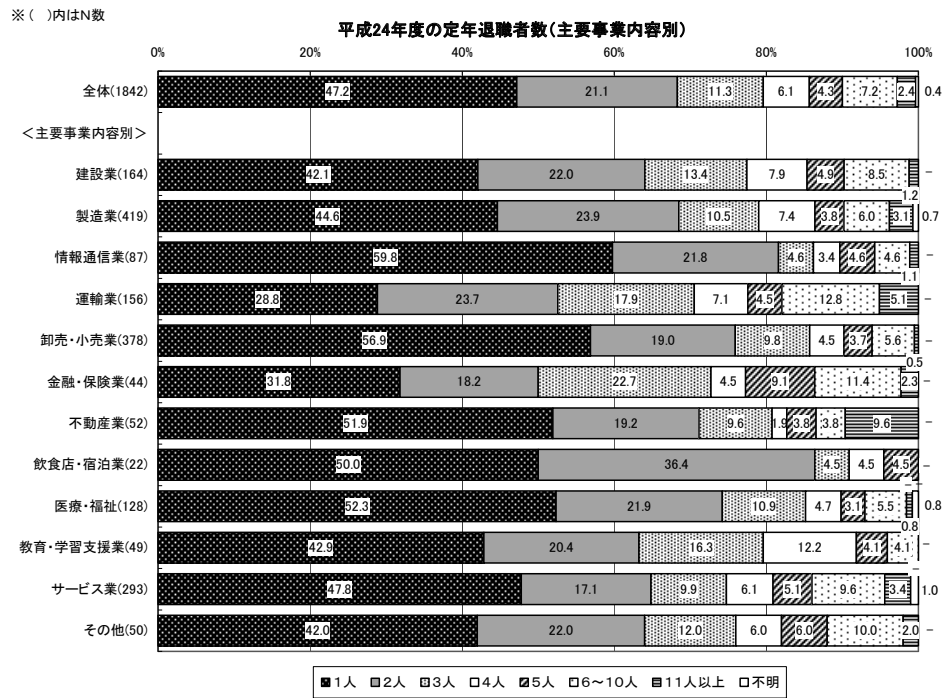


※労働組合の有無において、無回答だったもののデータは除く

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (4) -1 平成24年度定年退職者数

- 「平成24年度に定年退職者がいた」1,842社において、平成24年度の定年退職者数は「1人」が47.2%と多く、次いで「2人」(21.1%)となっている。
- 主要事業内容別にみると、「運輸業」では「6~10人」が12.8%、「不動産業」では「11人以上」が9.6%、「情報通信業」では「1人」が59.8%と、それぞれ他の業種よりも多くなっている。

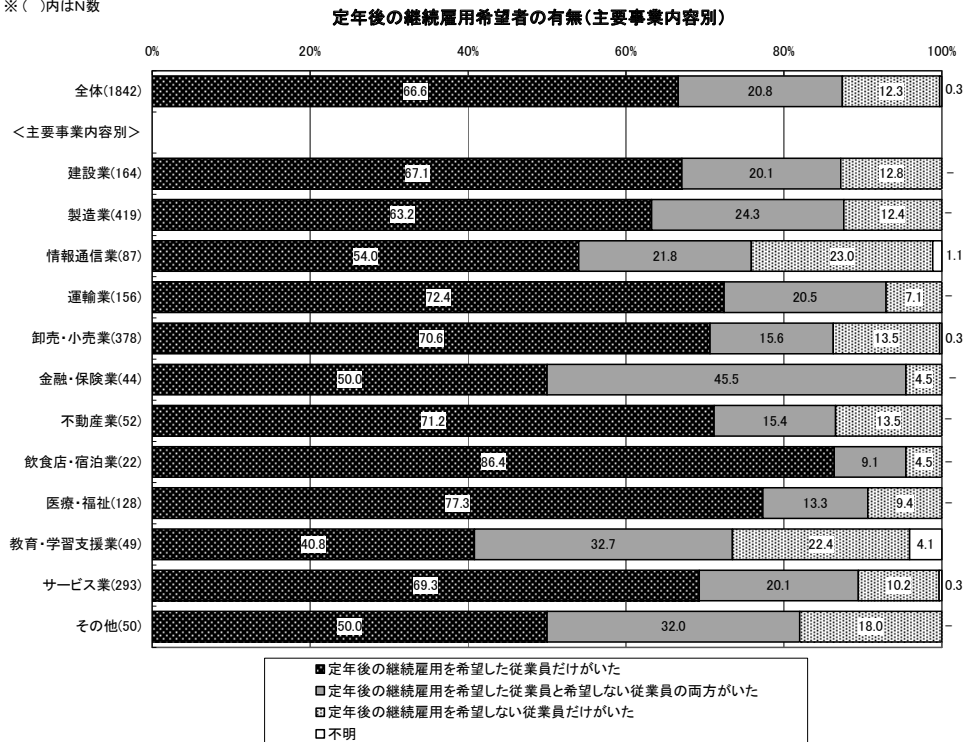


### (5) 平成24年度定年退職者における継続雇用希望者の有無

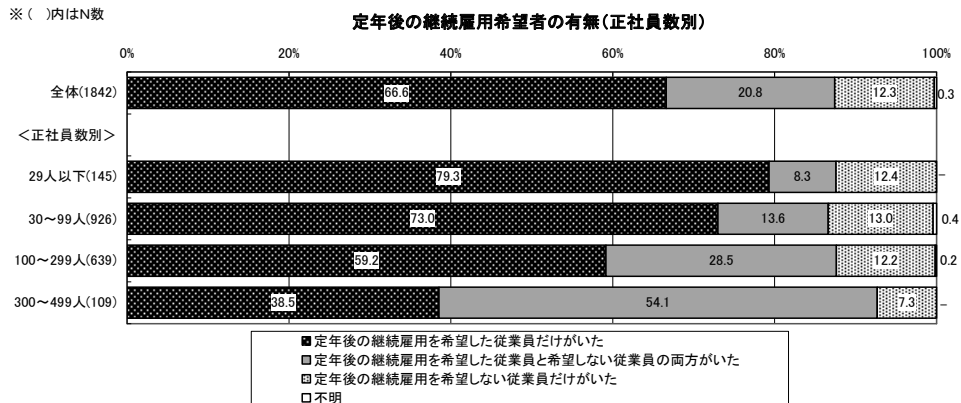
- 「平成24年度に定年退職者がいた」1,842社のうち、「定年後の継続雇用を希望した従業員だけがいた」企業は66.6%、「定年後の継続雇用を希望した従業員と希望しない従業員の両方がいた」企業が20.8%に上り、「定年後の継続雇用を希望した従業員がいた」企業は合わせて87.4%、「定年後の継続雇用を希望しない従業員だけがいた」企業が12.3%となっている。
- 主要事業内容別にみると、「定年後の継続雇用を希望した従業員だけがいた」企業は「飲食店・宿泊業」(86.4%)と「医療・福祉」(77.3%)、「定年後の継続雇用を希望した従業員と希望しない従業員の両方がいた」企業は「金融・保険業」(45.5%)と「教育・学習支援業」(32.7%)に多く、「定年後の継続雇用を希望しない従業員だけがいた」企業は「情報通信業」(23.0%)「教育・学習支援業」(22.4%)で他の業種よりも多くなっている。
- 正社員数別では、規模が大きくなるほど「定年後の継続雇用を希望した従業員と希望しない従業員の両方がいた」企業が多くなる傾向にあり、「300~499人」では54.1%と半数を超えている。
- 労働組合の有無別では、労働組合のある企業に「定年後の継続雇用を希望した従業員と希望しない従業員の両方がいた」が多く、31.4%となっている。

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

※( )内はN数

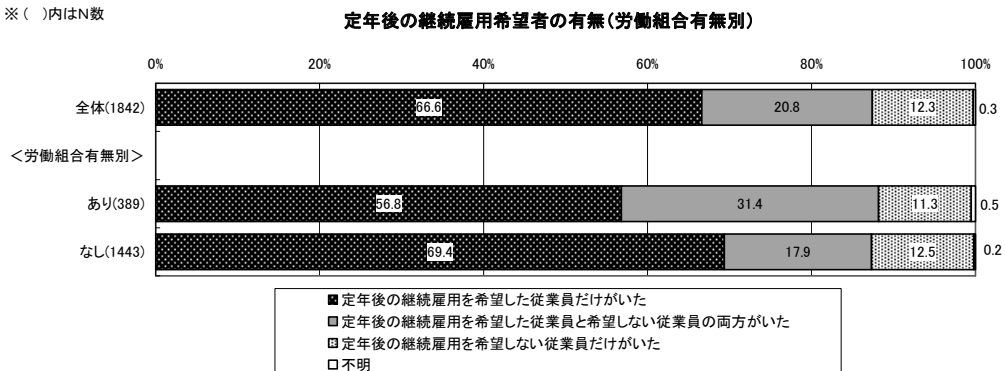


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

※( )内はN数

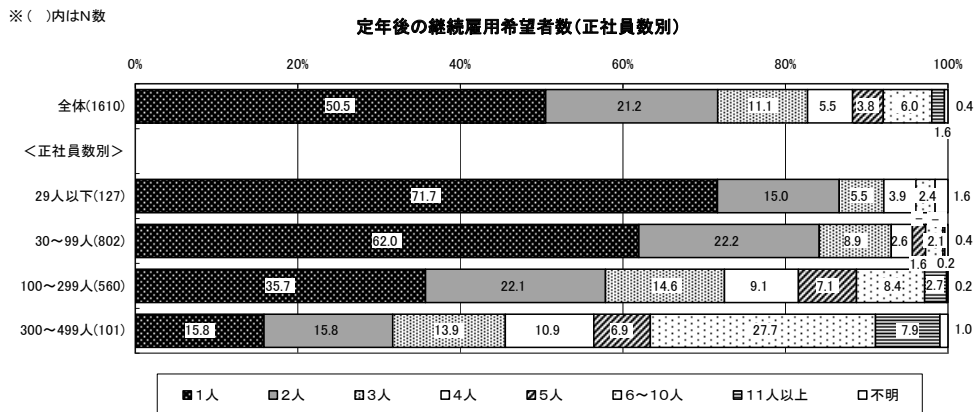
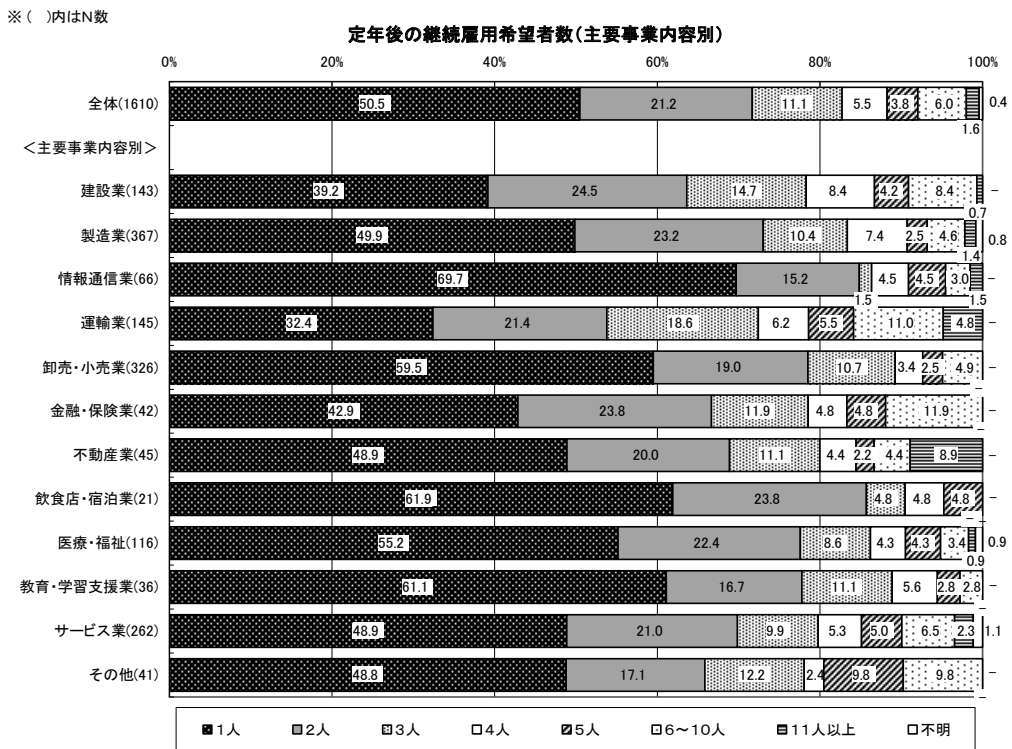


※労働組合の有無において、無回答だったもののデータは除く

第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

(5) -1 平成24年度定年退職者における継続雇用希望者数

- 定年制及び継続雇用制度があり、「平成24年度の定年退職者のうち、定年後の継続雇用を希望した従業員がいた」1,610社において、定年後の継続雇用制度希望者数「1人」の企業は50.5%と約半数、「2人」(21.2%)がこれに続く。
- 主要事業内容別にみると、定年後の継続雇用希望者が多かった業種は「不動産業」で「11人以上」が8.9%、「6～10人」は、「金融・保険業」(11.9%)、「運輸業」(11.0%)で他の業種よりも多くなっている。
- 正社員数別にみると、「300～499人」では「11人以上」が7.9%、「6～10人」が27.7%と他の規模よりも多くなっており、正社員数に応じた人数分布になっている。



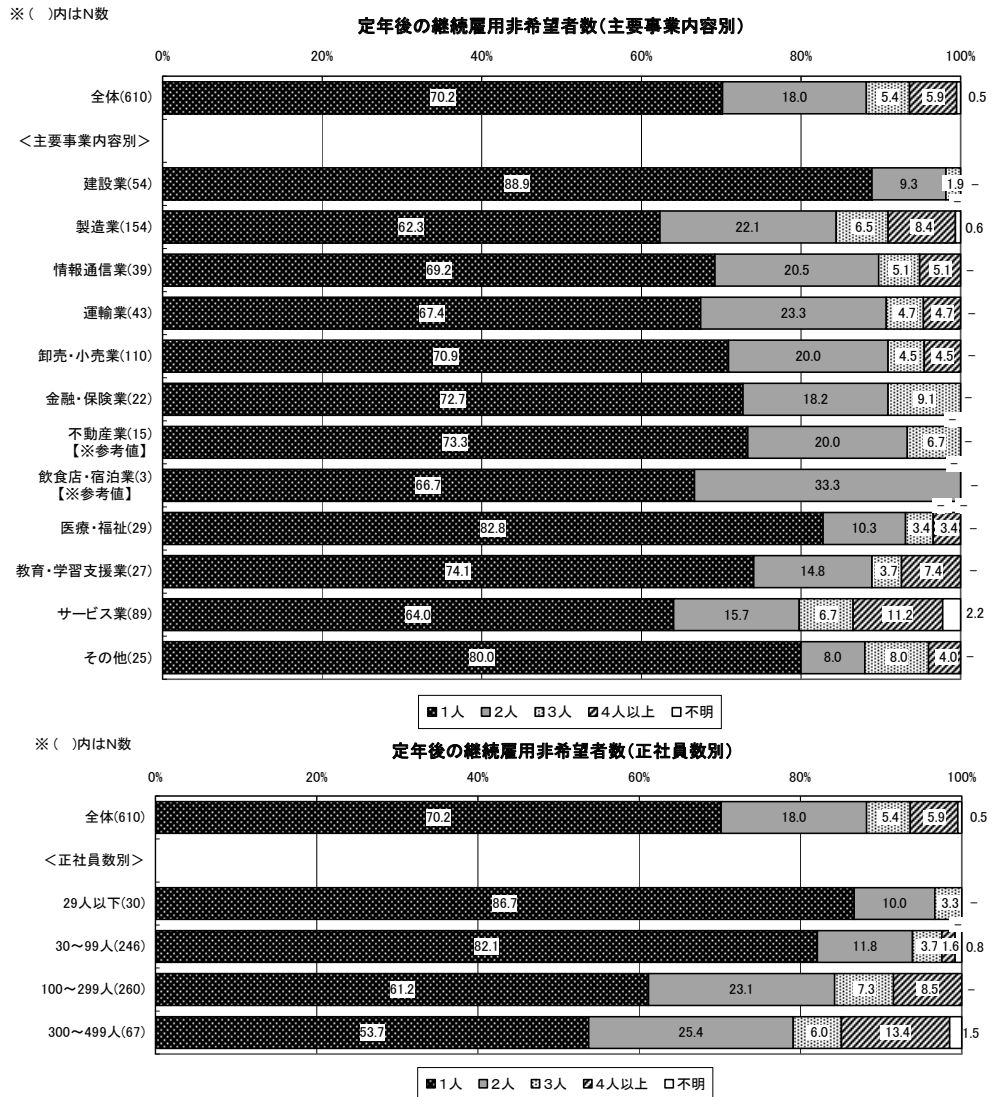
※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く



第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

(5) -2 平成24年度定年退職者における継続雇用非希望者数

- 定年制及び継続雇用制度があり、「平成24年度の定年退職者のうち、定年後の継続雇用を希望しない従業員がいた」610社において、定年後の継続雇用非希望者数「1人」の企業は70.2%、次いで「2人」が18.0%となっている。
- 主要事業内容別にみると、「サービス業」では「4人以上」が11.2%と多くなっている。
- 正社員数別にみると、規模が大きくなるほど、非希望者数も多くなる傾向にある。

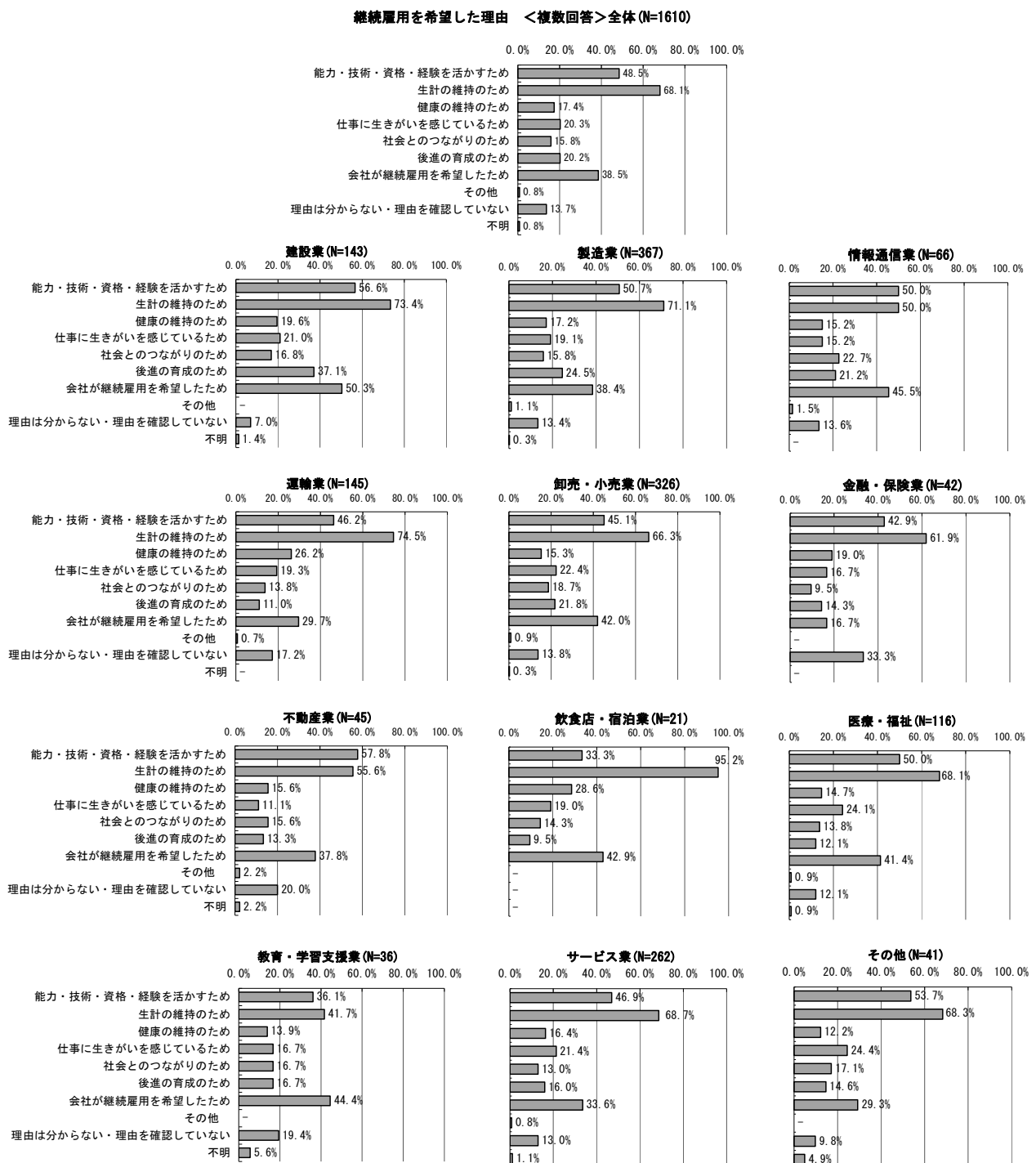


## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (6) 平成24年度定年退職者における継続雇用希望理由

○定年制及び継続雇用制度があり、「平成24年度の定年退職者のうち、定年後の継続雇用を希望した従業員がいた」1,610社において、従業員が継続雇用を希望した理由（平成24年度の定年退職者について企業が把握しているもの、複数回答）は、「生計の維持のため」が68.1%で最も多く、次いで「能力・技術・資格・経験を活かすため」（48.5%）、「会社が継続雇用を希望したため」（38.5%）となっている。

○主要事業内容別の特徴をみると、「建設業」では、「後進の育成のため」（37.1%）と「会社が継続雇用を希望したため」（50.3%）、「飲食店・宿泊業」では、「生計の維持のため」（95.2%）と「健康の維持のため」（28.6%）が他の業種よりも多くなっている。

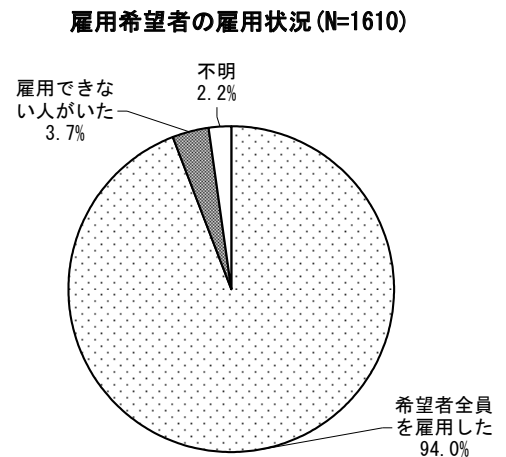


(6) -1 平成24年度定年退職者における継続雇用を希望した最も多い理由

- 従業員が「継続雇用を希望した理由（複数回答）」のうち、「最も人数の多い理由」は、「生計の維持のため」（47.3%）が最も多くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「生計の維持のため」は「運輸業」（60.7%）、「飲食店・宿泊業」（66.7%）で他の業種より多く、「教育・学習支援業」（29.4%）、「不動産業」（29.5%）、「情報通信業」（30.3%）で少なくなっている。

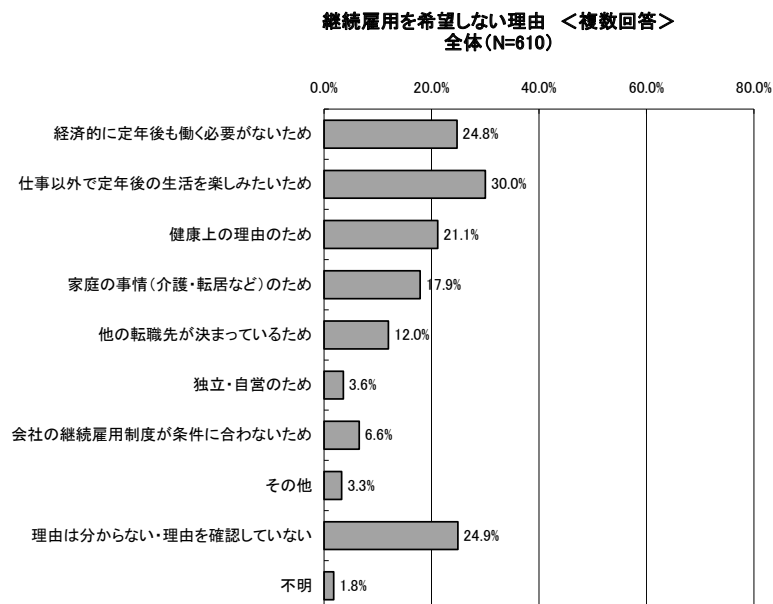
(7) 平成24年度定年退職者における継続雇用希望者の雇用状況

- 定年制及び継続雇用制度があり、「平成24年度の定年退職者のうち、定年後の継続雇用を希望した従業員がいた」1,610社における継続雇用希望者の雇用状況は、「希望者全員を雇用した」が94.0%で概ね希望者を雇用している。

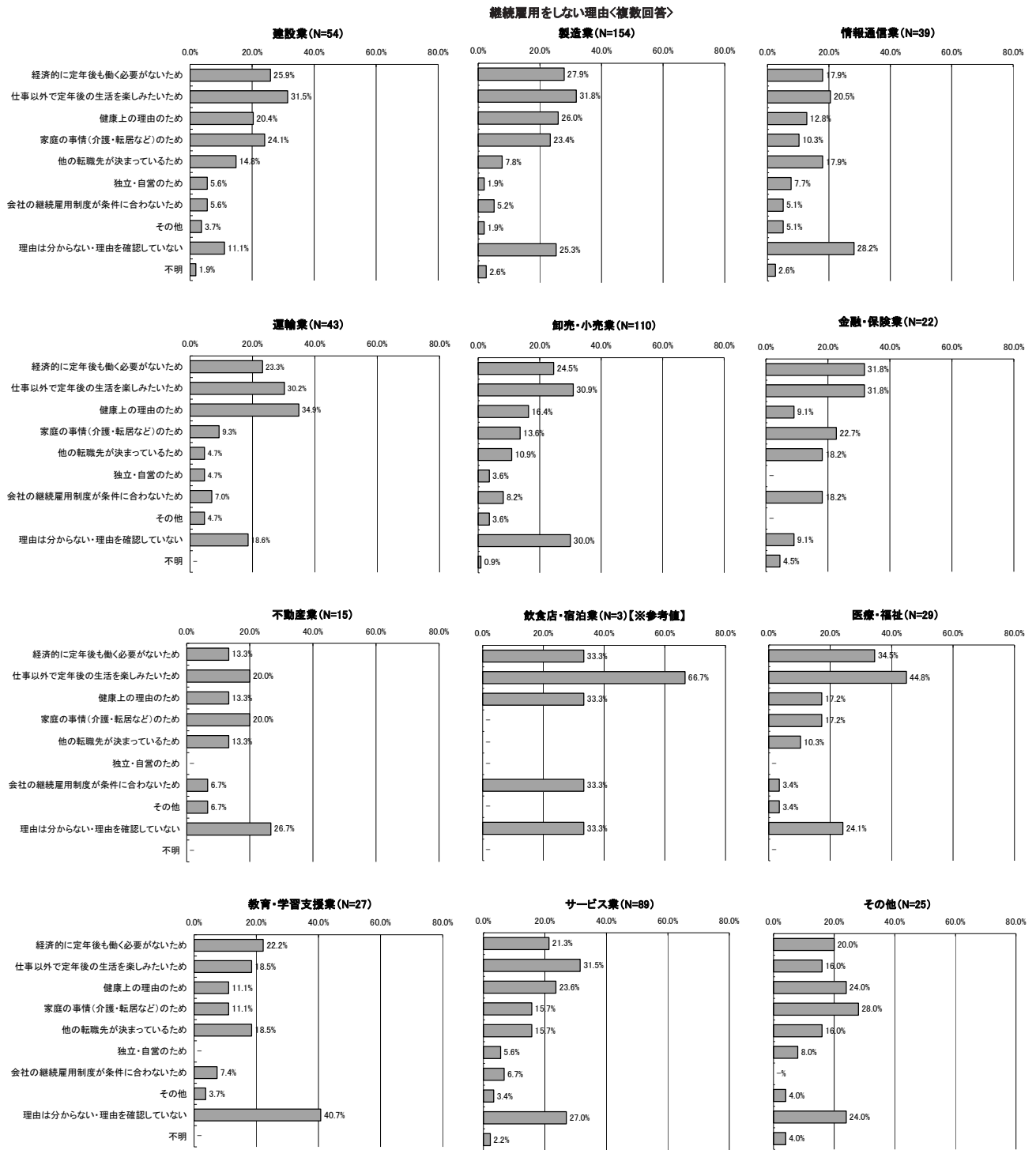


(8) 平成24年度定年退職者における継続雇用非希望理由

- 定年制及び継続雇用制度があり、「平成24年度の定年退職者のうち、定年後の継続雇用を希望しない従業員がいた」企業610社において、従業員が「継続雇用を希望しない理由」は、「仕事以外で定年後の生活を楽しまいたため」（30.0%）が最も多く、次いで「経済的に定年後も働く必要がないため」（24.8%）が多くなっている。「理由は分からない・理由を確認していない」（24.9%）も相当数に上る。
- 主要事業内容別にみると、「運輸業」では「健康上の理由のため」（34.9%）、「金融・保険業」では「会社の継続雇用制度が条件に合わないため」（18.2%）、「医療・福祉」では「仕事以外で定年後の生活を楽しまいたため」（44.8%）が他の業種よりも多く、「教育・学習支援業」では「理由は分からない・理由を確認していない」（40.7%）が多くなっている。



## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果



### (8) -1 平成24年度定年退職者における継続雇用を希望しない最も多い理由

○従業員が「継続雇用を希望しない理由(複数回答)」のうち、「最も人数の多い理由」としては、「理由は分からない・理由を確認していない」(22.9%)が最も多く、以下、「仕事以外の定年後の生活を楽しまたいため」(19.2%)、「健康上の理由のため」(14.5%)と続く。

○主要事業内容別にみると、「運輸業」では「健康上の理由のため」(30.2%)、「教育・学習支援業」では「理由は分からない・理由を確認していない」(40.7%)が多くなっている。

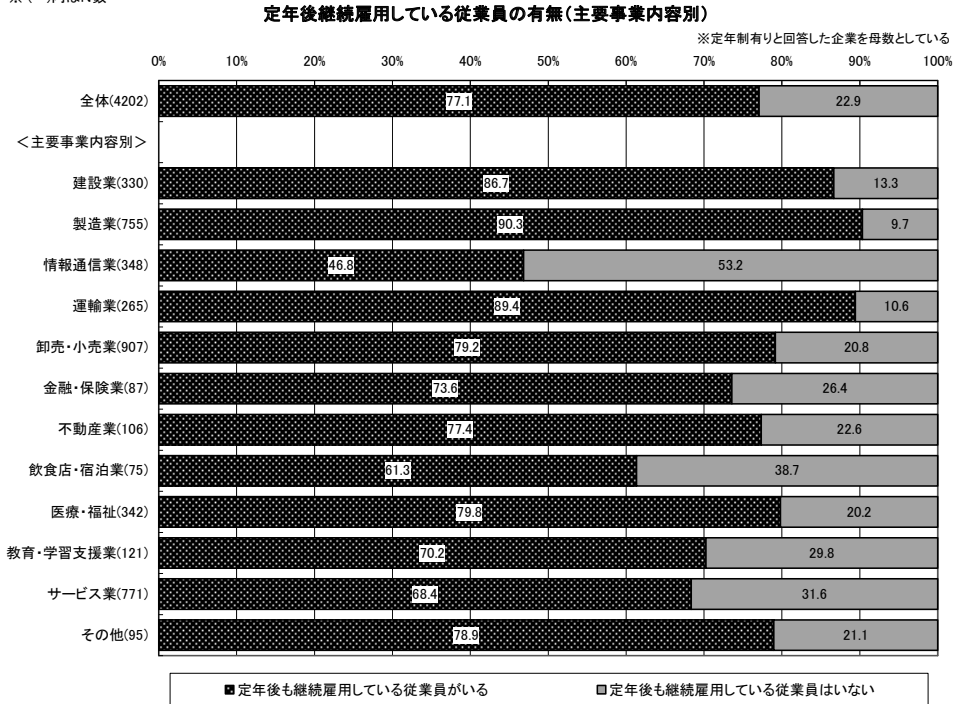
## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (9) 継続雇用している従業員の有無

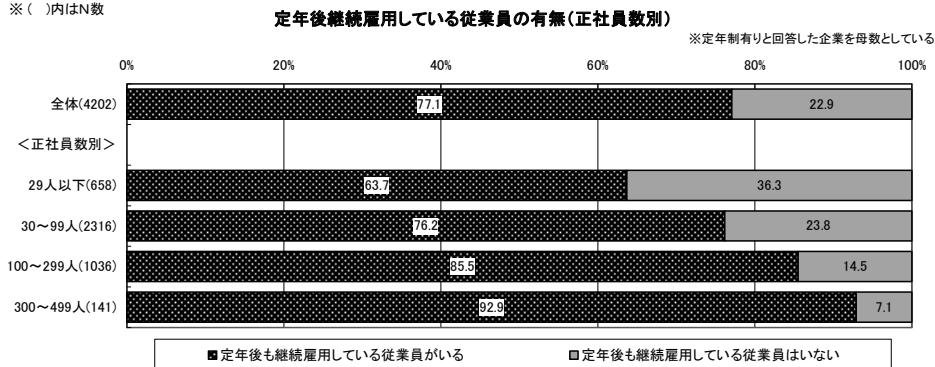
○定年制を持っている4,202社のうち、平成24年度の定年退職者に限らず、現在、「定年後も継続雇用している従業員がいる」とする企業は77.1%である。

○主要事業内容別にみると、「製造業」で90.3%と最も多く、以下、「運輸業」(89.4%)、「建設業」(86.7%)の順となっている。一方、「情報通信業」(46.8%)と「飲食店・宿泊業」(61.3%)では少なく、「サービス業」(68.4%)でもやや少ない。

※( )内はN数



※( )内はN数

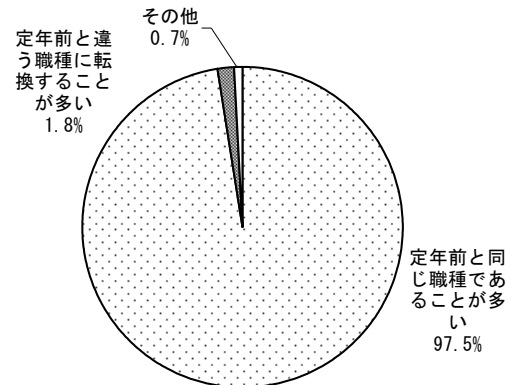


※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

(9) -1 継続雇用している従業員の職種

○定年制及び継続雇用制度があり、現在継続雇用している従業員がいる3,238社において、継続雇用している従業員の職種は、「定年前と同じ職種であることが多い」が97.5%である。

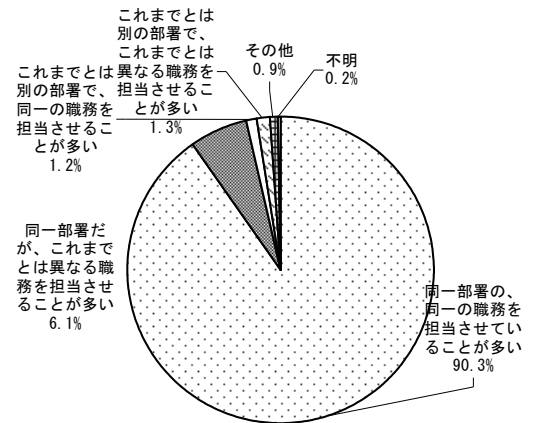
継続雇用している従業員の職種 (N=3238)



(9) -2 継続雇用している従業員の職務

○定年制及び継続雇用制度があり、現在継続雇用している従業員がいる3,238社において、継続雇用している従業員の職務は、「同一部署の、同一の職務を担当させていることが多い」が90.3%、「同一部署だが、これまでとは異なる職務を担当させることが多い」が6.1%、「これまでとは別の部署で、これまでとは異なる職務を担当させることが多い」が1.3%、「これまでとは別の部署で、同一の職務を担当させることが多い」が1.2%、「その他」が0.9%、「不明」が0.2%である。

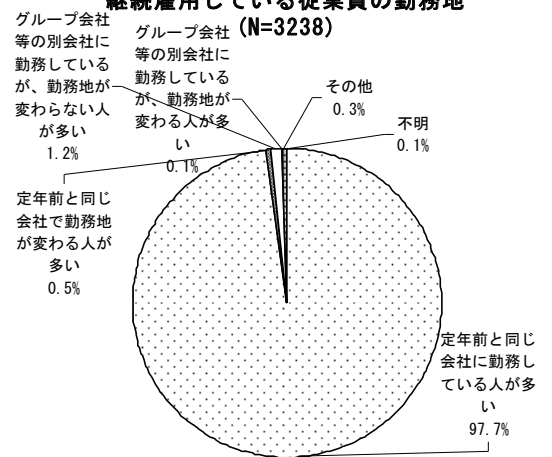
継続雇用している従業員の職務 (N=3238)



(9) -3 継続雇用している従業員の勤務地

○定年制及び継続雇用制度があり、現在継続雇用している従業員がいる3,238社において、継続雇用している従業員の勤務地は、「定年前と同じ会社に勤務している人が多い」が97.7%、「グループ会社等の別会社に勤務しているが、勤務地が変わらない人が多い」が1.2%、「グループ会社等の別会社に勤務しているが、勤務地が変わる人が多い」が0.1%、「定年前と同じ会社で勤務地が変わる人が多い」が0.5%、「その他」が0.3%、「不明」が0.1%である。

継続雇用している従業員の勤務地 (N=3238)

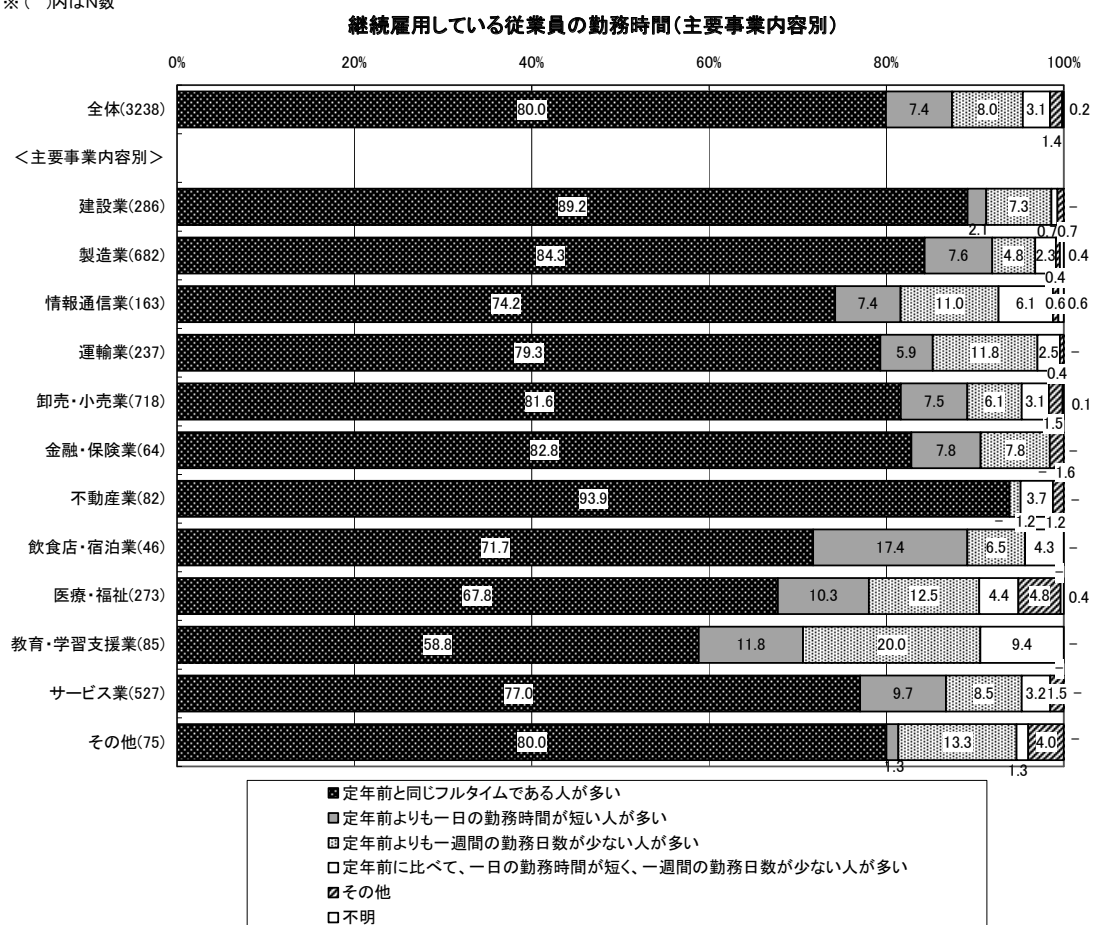


(9) -4 継続雇用している従業員の勤務時間

○定年制及び継続雇用制度があり、現在継続雇用している従業員がいる3,238社において、継続雇用している従業員の勤務時間は、「定年前と同じフルタイムである人が多い」が80.0%で最も多くなっている。

○主要事業内容別にみると、「定年前と同じフルタイムである人が多い」が少ない業種は、「教育・学習支援業」(58.8%)と「医療・福祉」(67.8%)である。他方、「定年前と同じフルタイムである人が多い」が他の業種よりも多いのは、「不動産業」(93.9%)、「建設業」(89.2%)である。

※( )内はN数



第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

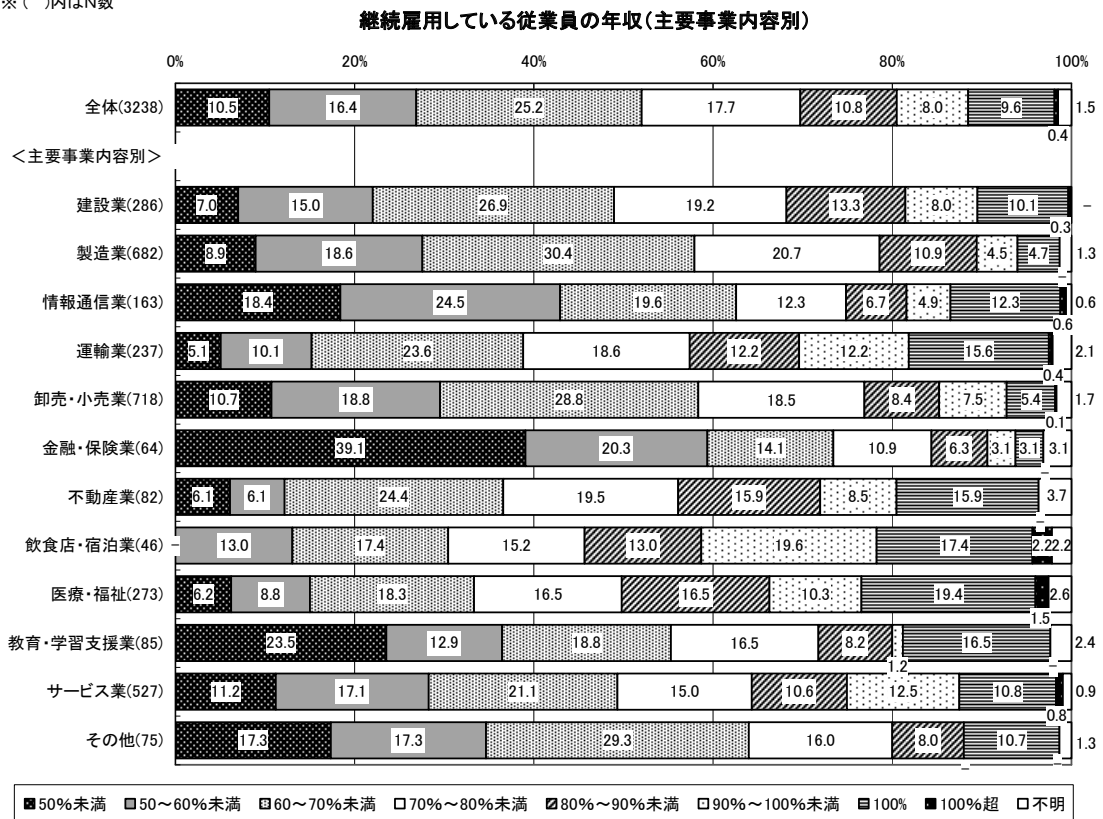
(9) -5 継続雇用している従業員の年収

○定年制及び継続雇用制度があり、現在継続雇用している従業員がいる3,238社において、継続雇用者の定年到達時の年収との比較をみると、「60～70%未満」(25.2%)、「70～80%未満」(17.7%)、「50～60%未満」(16.4%)の順となっており、「100%」と「100%超」を合わせて10.0%と、年収は抑えられている。

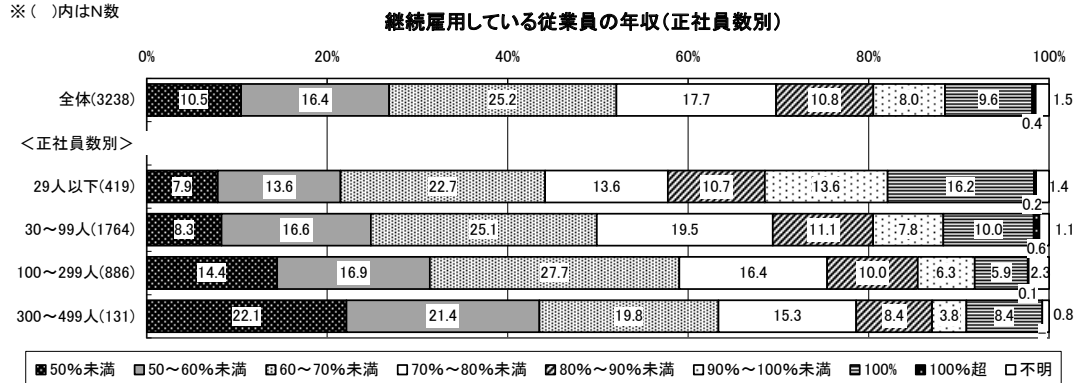
○主要事業内容別にみると、「50%未満」は、「金融・保険業」(39.1%)、「教育・学習支援業」(23.5%)で他の業種よりも多い。

○正社員数別にみると、「300～499人」は「50%未満」が22.1%、「50～60%未満」が21.4%で、それぞれ他の規模よりも多くなっている。

※( )内はN数



※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

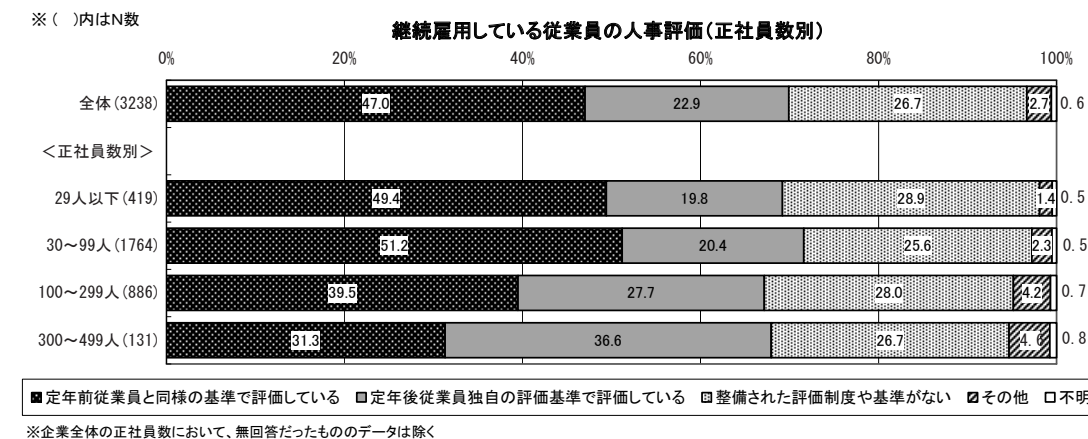
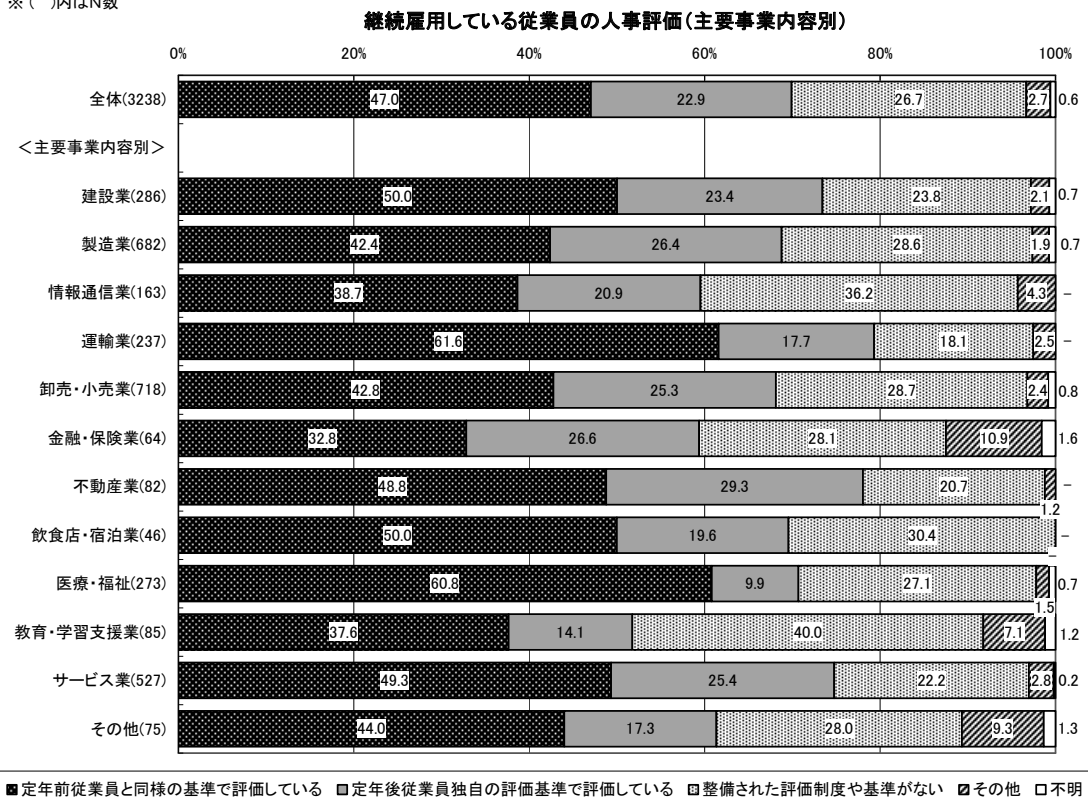


第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

(9) -6 継続雇用している従業員の人事評価

- 定年制及び継続雇用制度があり、現在継続雇用している従業員がいる3,238社における継続雇用している従業員に対する人事評価は、「定年前従業員と同様の基準で評価している」が47.0%、次いで「整備された評価制度や基準がない」(26.7%)の順となっている。
- 主要事業内容別にみると、「定年前従業員と同様の基準で評価している」は、「運輸業」(61.6%)、「医療・福祉」(60.8%)で、「整備された評価制度や基準がない」は、「教育・学習支援業」(40.0%)、「情報通信業」(36.2%)で他の業種よりも多くなっている。
- 正社員数規模が大きくなるにつれ、「定年前従業員と同様の基準で評価している」が少なくなり、「定年後従業員独自の評価基準で評価している」が多くなる傾向にある。

※( )内はN数



## 7. 50～59歳、及び60歳以上の従業員の雇用状況

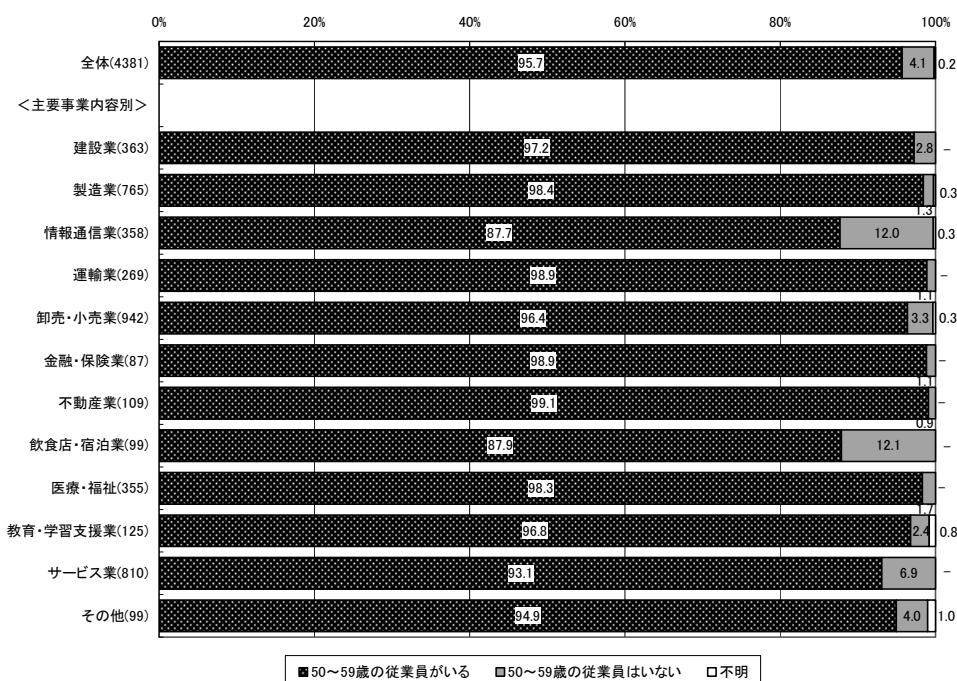
### (1) 50～59歳、及び60歳以上の従業員の有無

○「50～59歳の従業員がいる」企業は全体の95.7%であり、「60歳以上の従業員がいる」企業は85.7%と、10ポイント下回る。「いない」企業はそれぞれ4.1%、14.1%である。

○主要事業内容別にみると、「50～59歳の従業員はいない」企業は、「飲食店・宿泊業」(12.1%)と「情報通信業」(12.0%)に多く、「60歳以上の従業員はいない」企業は、「情報通信業」で43.0%、「飲食店・宿泊業」で25.3%と、これらの業種で高い割合となっており、「サービス業」(21.5%)にも多い。

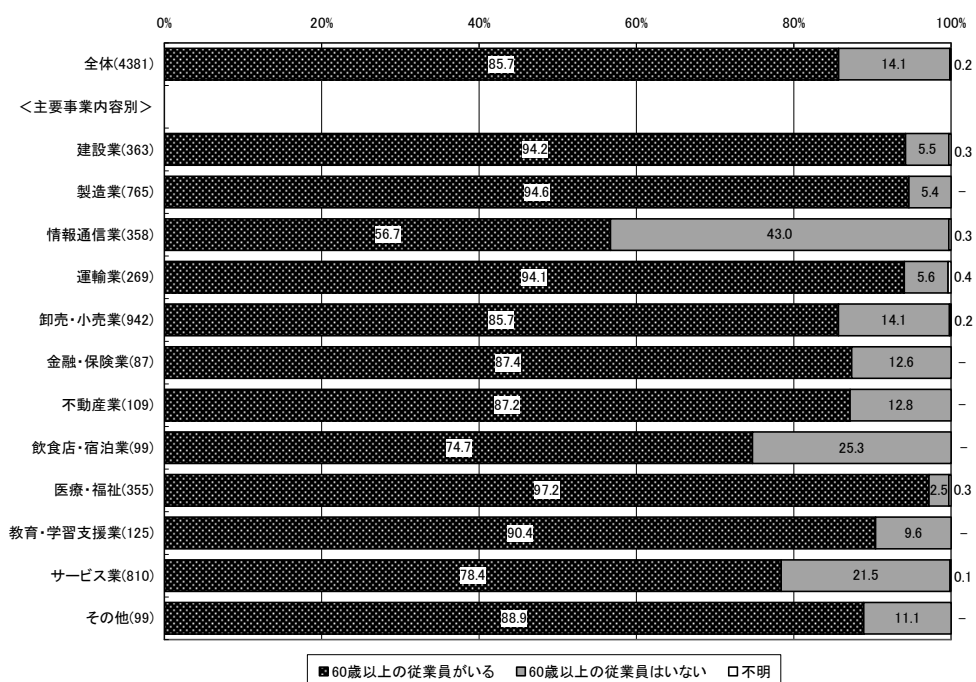
※( )内はN数

50～59歳の従業員の有無(主要事業内容別)



※( )内はN数

60歳以上の従業員の有無(主要事業内容別)



(2) 50～59歳、及び60歳以上の従業員の契約形態

○「50～59歳の従業員がいる」4,193社において、50～59歳の従業員の契約形態（複数回答）は、「正社員」で処遇する企業が96.0%と最も多く、以下、「パート（アルバイト）」（37.2%）、「契約社員」（18.6%）、「嘱託社員」（11.6%）の順である。

「60歳以上の従業員がいる」3,755社において、60歳以上の従業員の契約形態（複数回答）は、「嘱託社員」で処遇する企業が48.4%で最も多く、次いで「正社員」（41.0%）、「パート（アルバイト）」（40.9%）、「契約社員」（25.9%）となっている。

最も人数の多い勤務形態に絞った場合も、これらの順位傾向はあまり変わらない。

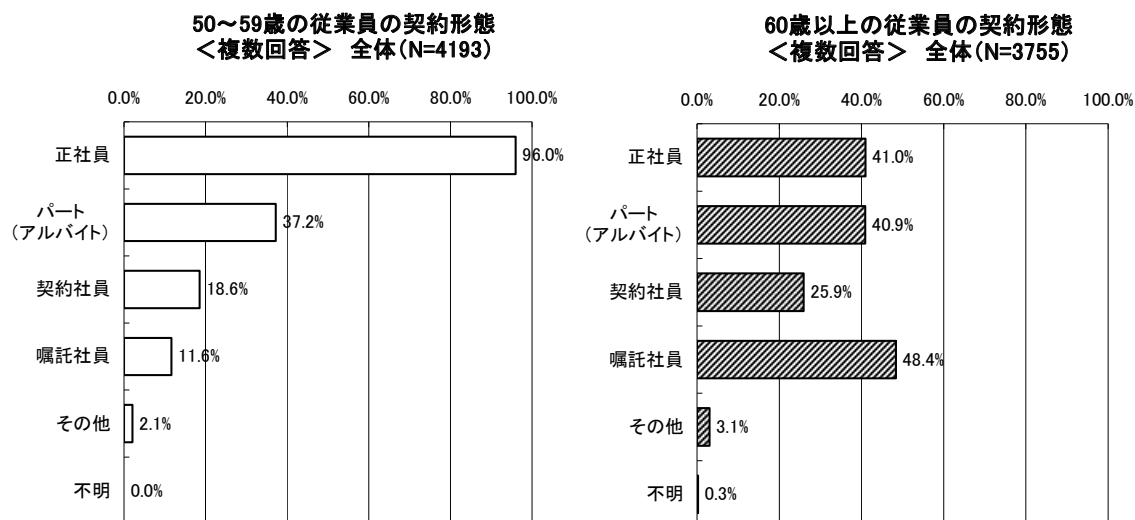
○主要事業内容別にみると、50～59歳の従業員を「パート（アルバイト）」で処遇する企業は、「医療・福祉」（75.9%）、「飲食店・宿泊業」（64.4%）、「契約社員」は、「金融・保険業」（34.9%）、「教育・学習支援業」（28.9%）で他の業種よりも多くなっている。

60歳以上の従業員を「嘱託社員」で処遇する企業は、「金融・保険業」（64.5%）、「不動産業」（62.1%）、「正社員」は「教育・学習支援業」（65.5%）、「医療・福祉」（60.6%）、「運輸業」（53.8%）、「飲食店・宿泊業」（52.7%）に多くみられる。

○正社員数別にみると、正社員数「29人以下」では50～59歳の従業員を「パート（アルバイト）」として処遇する企業が48.2%、「300～499人」では「パート（アルバイト）」が51.0%、「契約社員」が38.5%、「嘱託社員」が24.5%と他の規模よりも多くなっている。

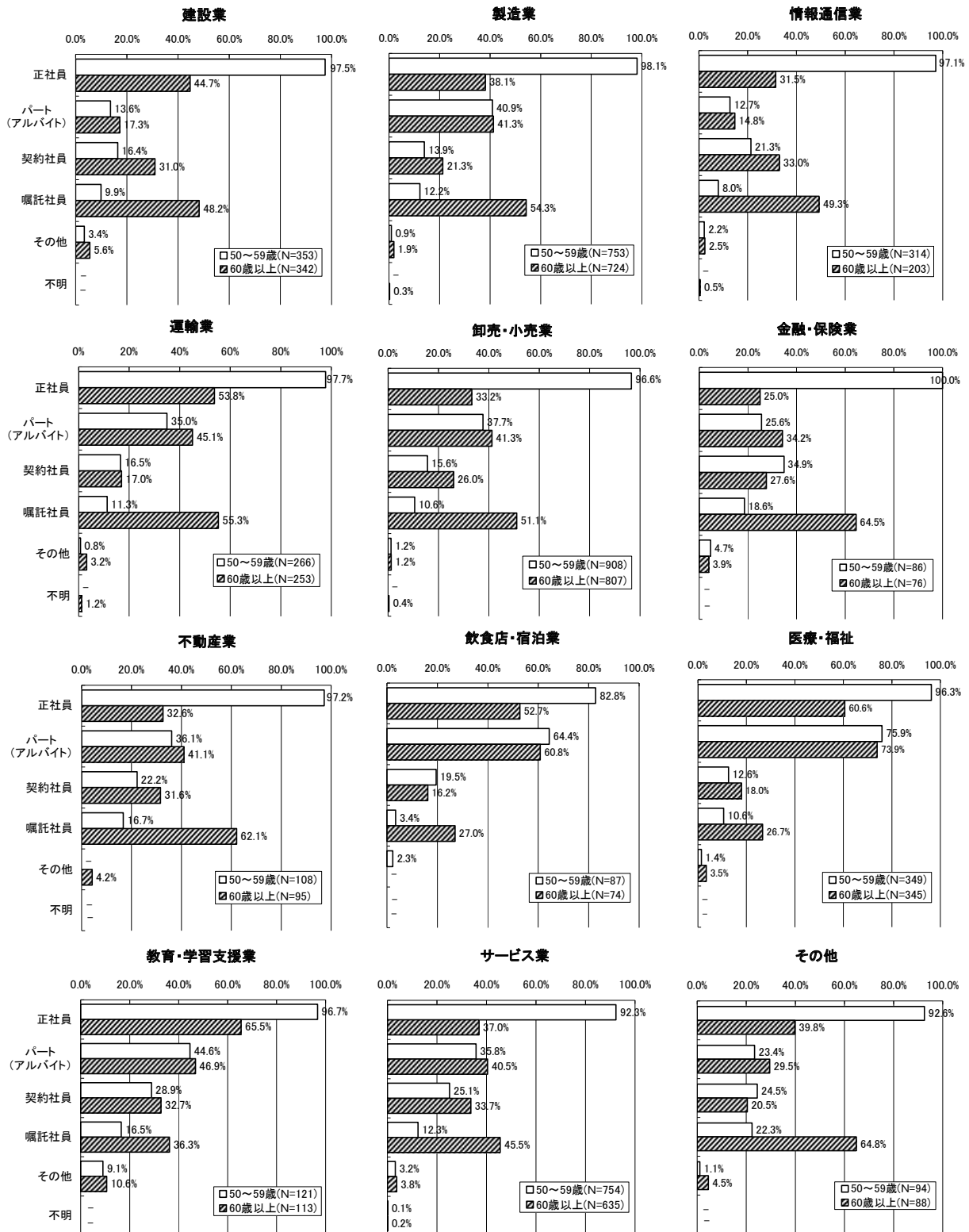
60歳以上の従業員を「嘱託社員」で処遇する企業は、正社員数「100～299人」（61.0%）、「300～499人」（62.5%）で他の規模よりも多くなっている。

○高齢者比率別にみると、50～59歳の従業員及び60歳以上の従業員を「パート（アルバイト）」として処遇する企業と、60歳以上の従業員を「正社員」として処遇する企業は、概ね高齢者比率の高い企業ほど多くなる傾向にある。



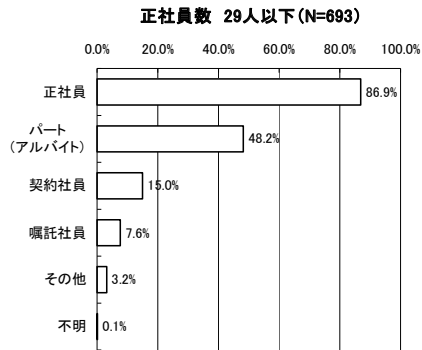
## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

50～59歳と60歳以上の従業員の契約形態<主要事業内容別>

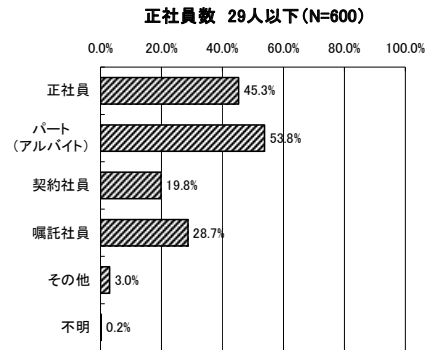


## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

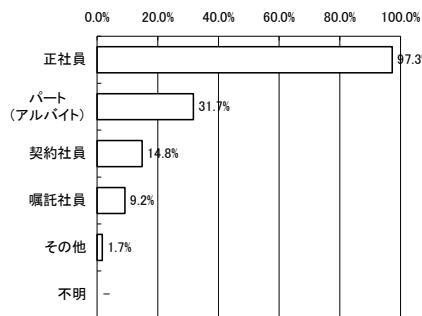
50～59歳の従業員の契約形態<正社員数別>



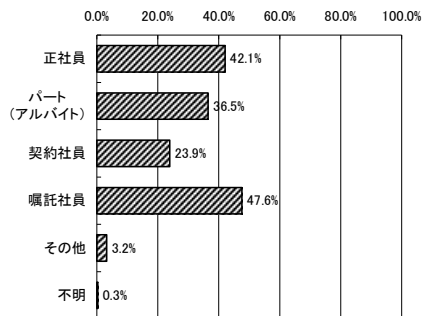
60歳以上の従業員の契約形態<正社員数別>



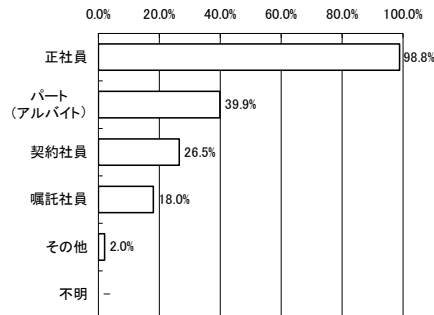
正社員数 30～99人 (N=2278)



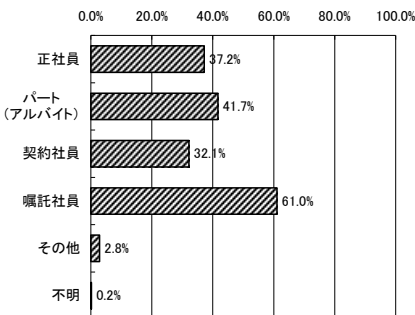
正社員数 30～99人 (N=2019)



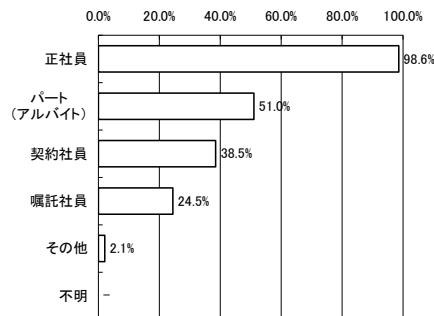
正社員数 100～299人 (N=1025)



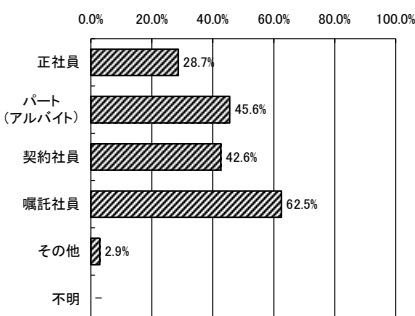
正社員数 100～299人 (N=952)



正社員数 300～499人 (N=143)

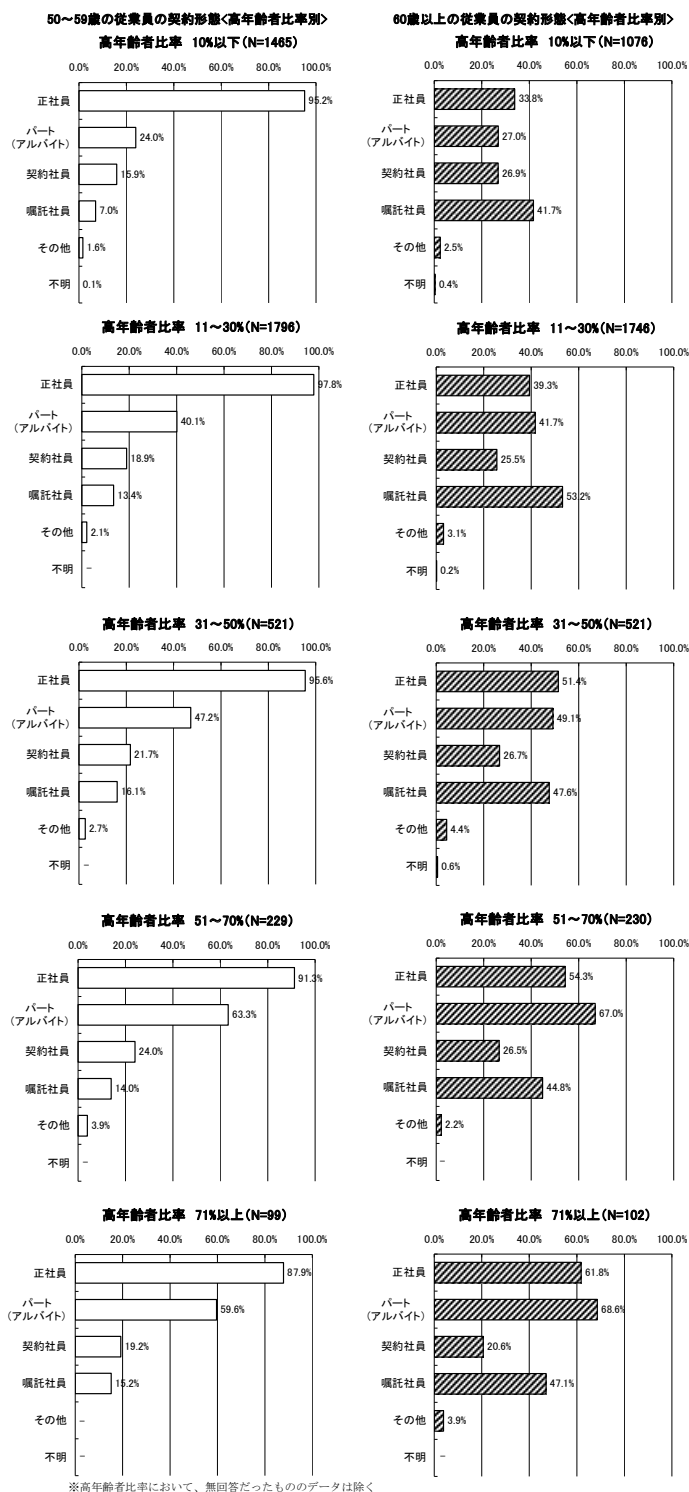


正社員数 300～499人 (N=136)



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果



### (2) -1 50～59歳、及び60歳以上の従業員の最も多い勤務形態

○「50～59歳の従業員がいる」4,193社において、50～59歳の従業員の最も人数の多い勤務形態は、「正社員」(79.7%)である。

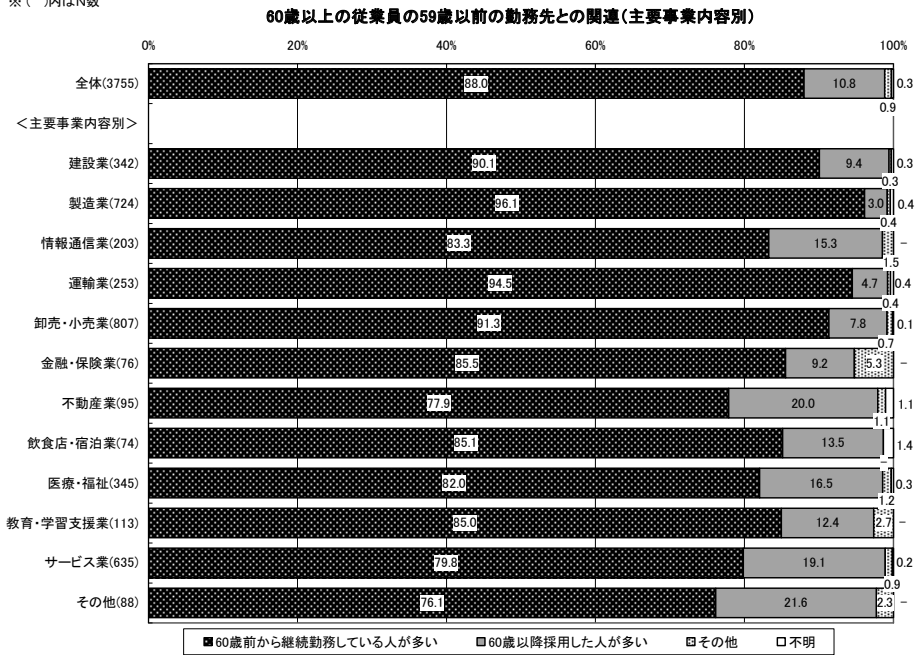
「60歳以上の従業員がいる」3,755社において、60歳以上の従業員の最も人数の多い勤務形態は、「嘱託社員」(34.0%)、「正社員」(24.0%)、「パート(アルバイト)」(22.5%)、「契約社員」(15.4%)の順となっている。

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

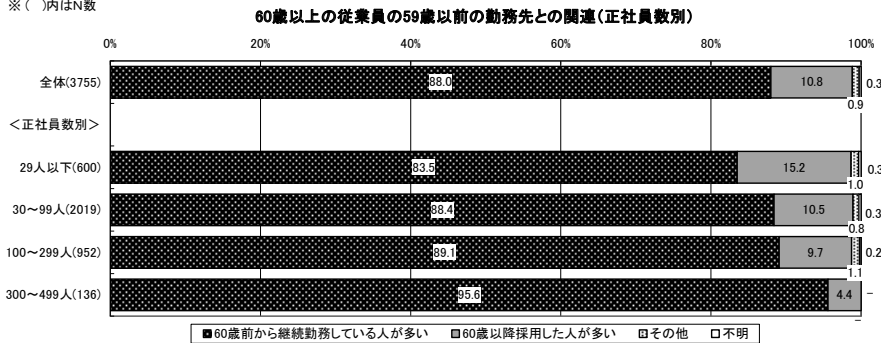
### (3) 60歳以上の従業員の59歳以前の勤務先との関連

- 「60歳以上の従業員がいる」3,755社のうち、60歳以上の従業員は「60歳前から継続勤務している人が多い」とした企業が88.0%と大半であるが、「60歳以降採用した人が多い」(10.8%)とする企業も1割程度みられる。
- 主要事業内容別にみると、「不動産業」(20.0%)、「サービス業」(19.1%)、「医療・福祉」(16.5%)や「その他」(21.6%)で「60歳以降採用した人が多い」が多くなっている。
- 高齢者比率別にみると、「71%以上」では「60歳以降採用した人が多い」が36.3%と多くなっている。

※( )内はN数

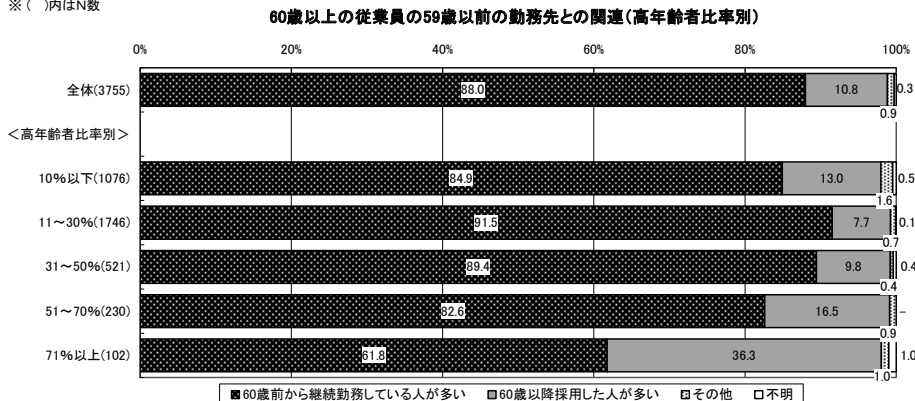


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

※( )内はN数



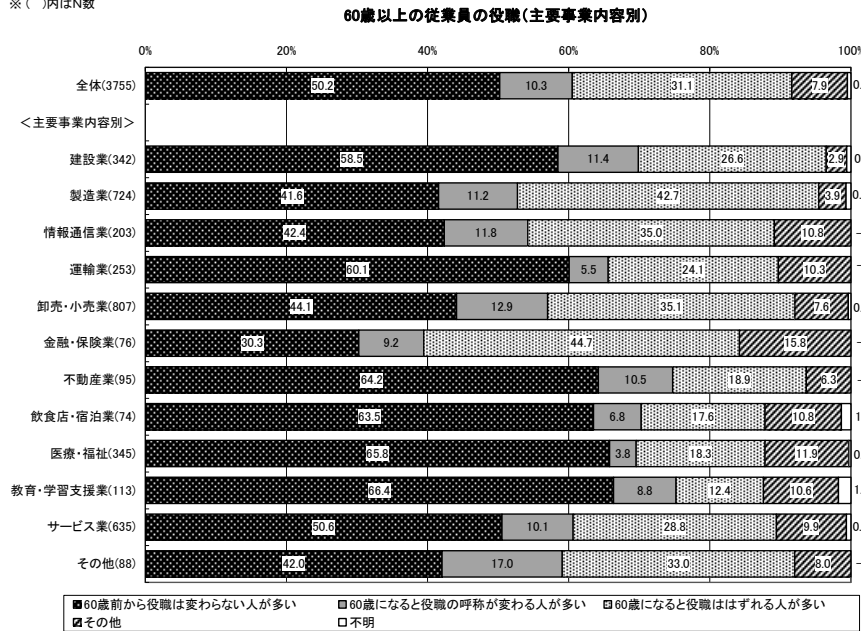
※高齢者比率において、無回答だったもののデータは除く

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

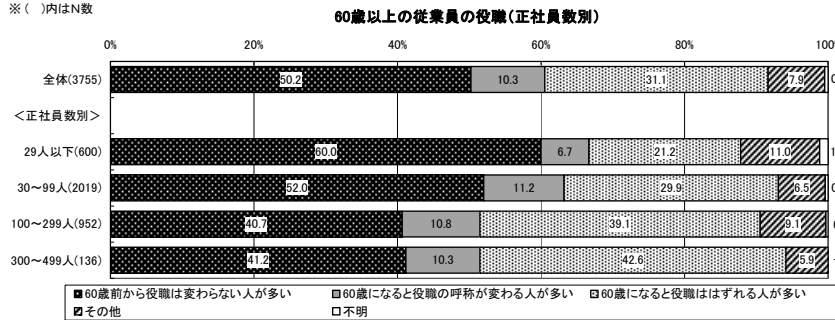
### (4) 60歳以上の従業員の役職

- 「60歳以上の従業員がいる」3,755社のうち、60歳以上の従業員の役職については、「60歳前から役職は変わらない人が多い」企業が50.2%で最も多く、次いで「60歳になると役職ははずれる人が多い」企業(31.1%)となっている。
- 主要事業内容別にみると、「60歳前から役職は変わらない人が多い」企業は「教育・学習支援業」(66.4%)、「医療・福祉」(65.8%)、「不動産業」(64.2%)、「飲食店・宿泊業」(63.5%)、「60歳になると役職ははずれる人が多い」企業は「金融・保険業」(44.7%)、「製造業」(42.7%)で多くなっている。
- 高齢者比率別にみると、概して高齢者比率が高い企業ほど、「60歳前から役職は変わらない人が多い」が多くなる傾向にある。

※( )内はN数

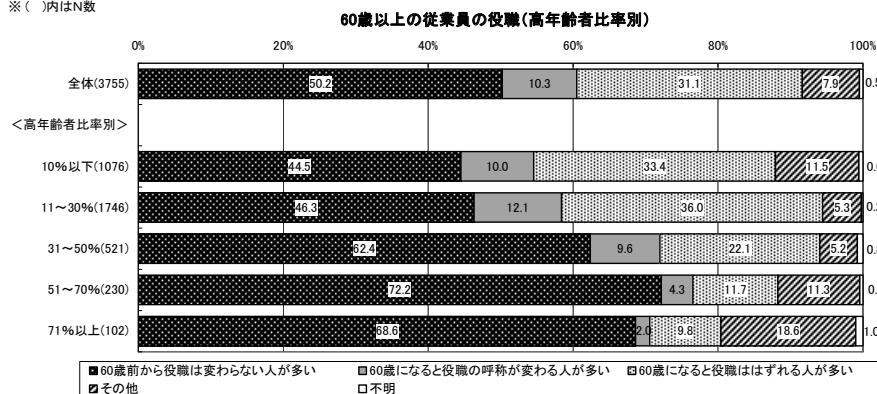


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったものは除く

※( )内はN数



※高齢者比率において、無回答だったものは除く

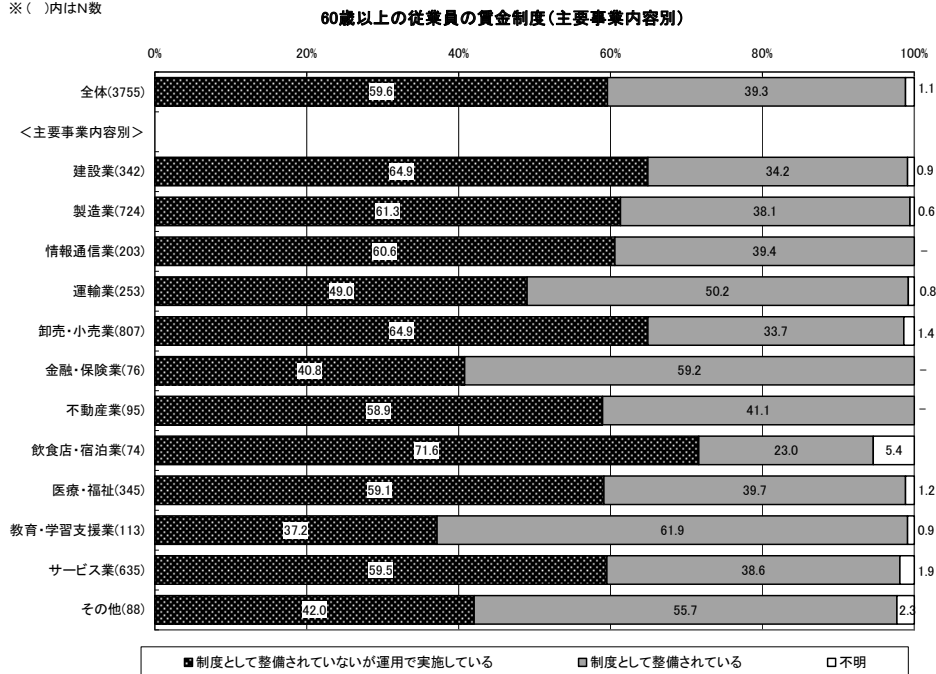


## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

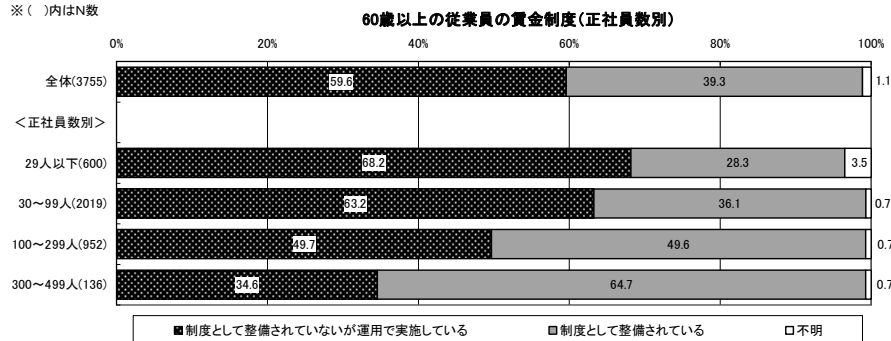
### (5) 60歳以上の従業員の賃金制度

- 「60歳以上の従業員がいる」3,755社において、60歳以上の従業員の賃金制度は、「制度として整備されていないが運用で実施している」(59.6%)が、「制度として整備されている」(39.3%)を上回っている。
- 主要事業内容別にみると、「制度として整備されている」は「教育・学習支援業」(61.9%)と「金融・保険業」(59.2%)、「運輸業」(50.2%)や「その他」(55.7%)に多く、「制度として整備されていないが運用で実施している」は「飲食店・宿泊業」で71.6%と多くなっている。
- 正社員数別にみると、規模が大きくなるほど「制度として整備されている」が多くなっている。
- 労働組合有無別にみると、労働組合「あり」の企業では、「制度として整備されている」が67.8%と多い。

※( )内はN数

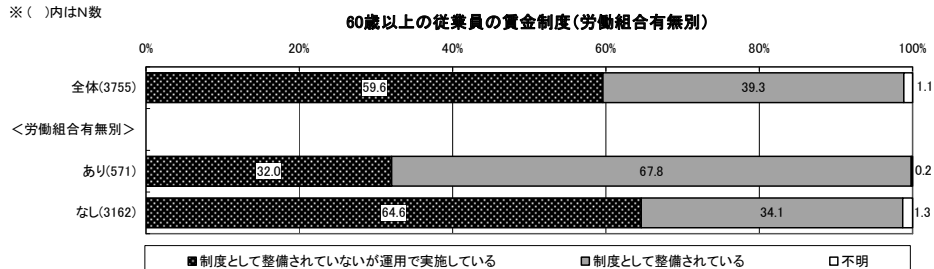


※( )内はN数



※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

※( )内はN数



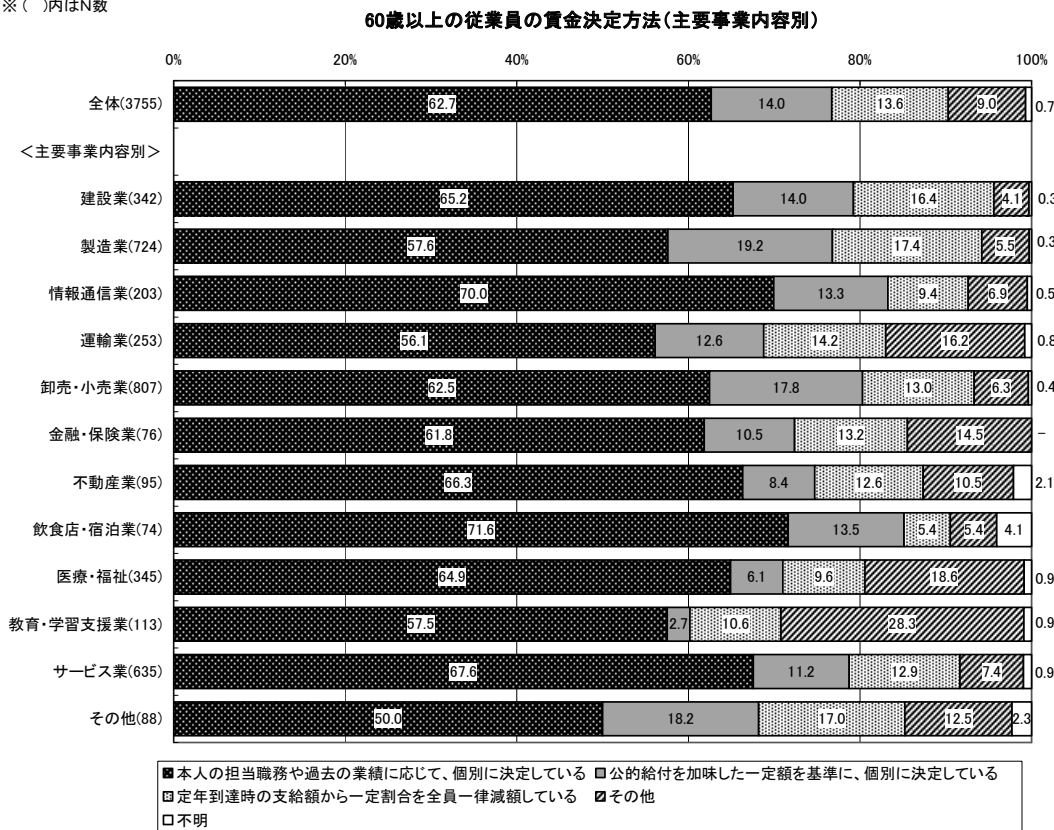
※労働組合の有無において、無回答だったもののデータは除く

第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

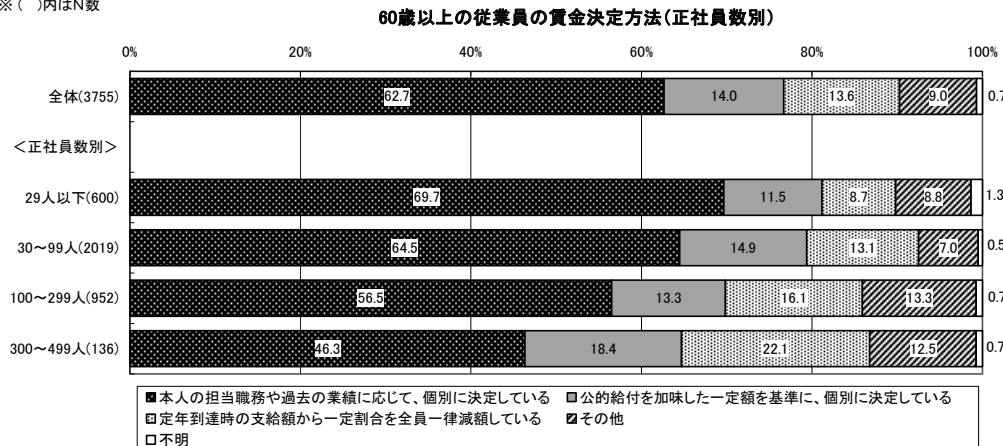
(6) 60歳以上の従業員の賃金決定方法

- 「60歳以上の従業員がいる」3,755社において、60歳以上の従業員の賃金決定方法は、「本人の担当職務や過去の業績に応じて、個別に決定している」が62.7%で最も多くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「本人の担当職務や過去の業績に応じて、個別に決定している」は「飲食店・宿泊業」(71.6%)、「情報通信業」(70.0%)、「公的給付を加味した一定額を基準に、個別に決定している」は「製造業」で19.2%と多くなっている。
- 正社員数別にみると、規模が大きくなるほど「定年到達時の支給額から一定割合を全員一律減額している」が多くなり、「本人の担当職務や過去の業績に応じて、個別に決定している」が少なくなっている。

※( )内はN数



※( )内はN数



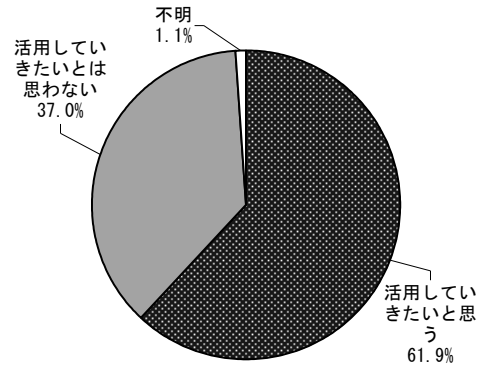
※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

## 8. 60歳以上の従業員の活用意向

### (1) 60歳以上の従業員の活用意向

○現在60歳以上の従業員がいない619社で、今後60歳以上の従業員を「活用していきたいと思う」とする企業は61.9%となっている。

60歳以上の従業員活用意向(N=619)

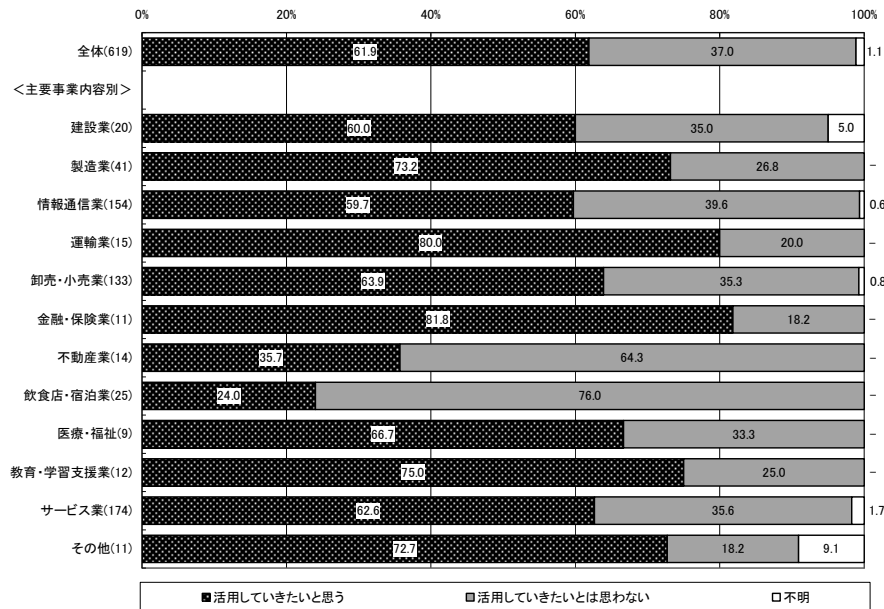


○主要事業内容別にみると、「活用していきたいと思う」は「製造業」(73.2%)に多く、「活用していきたいとは思わない」は「飲食店・宿泊業」(76.0%)に多くなっている。「建設業」「情報通信業」「卸売・小売業」「サービス業」は全体平均に近いが、他の業種はサンプル数が少ないので参考数値である。

○正社員数別にみると、概して規模が大きくなるに従って「活用していきたいと思う」が多くなる傾向がみられる。

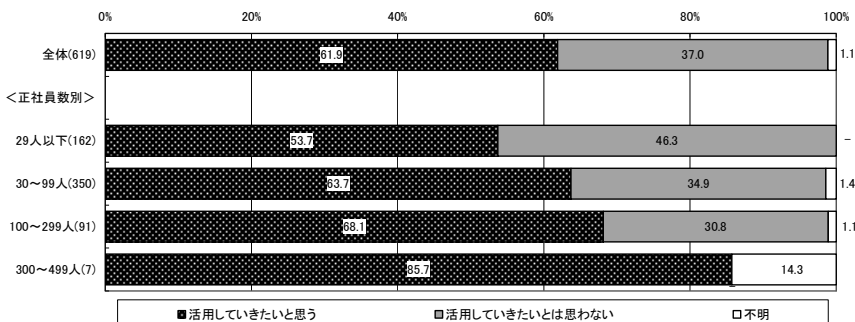
※( )内はN数

60歳以上の従業員活用意向(主要事業内容別)



※( )内はN数

60歳以上の従業員活用意向(正社員数別)



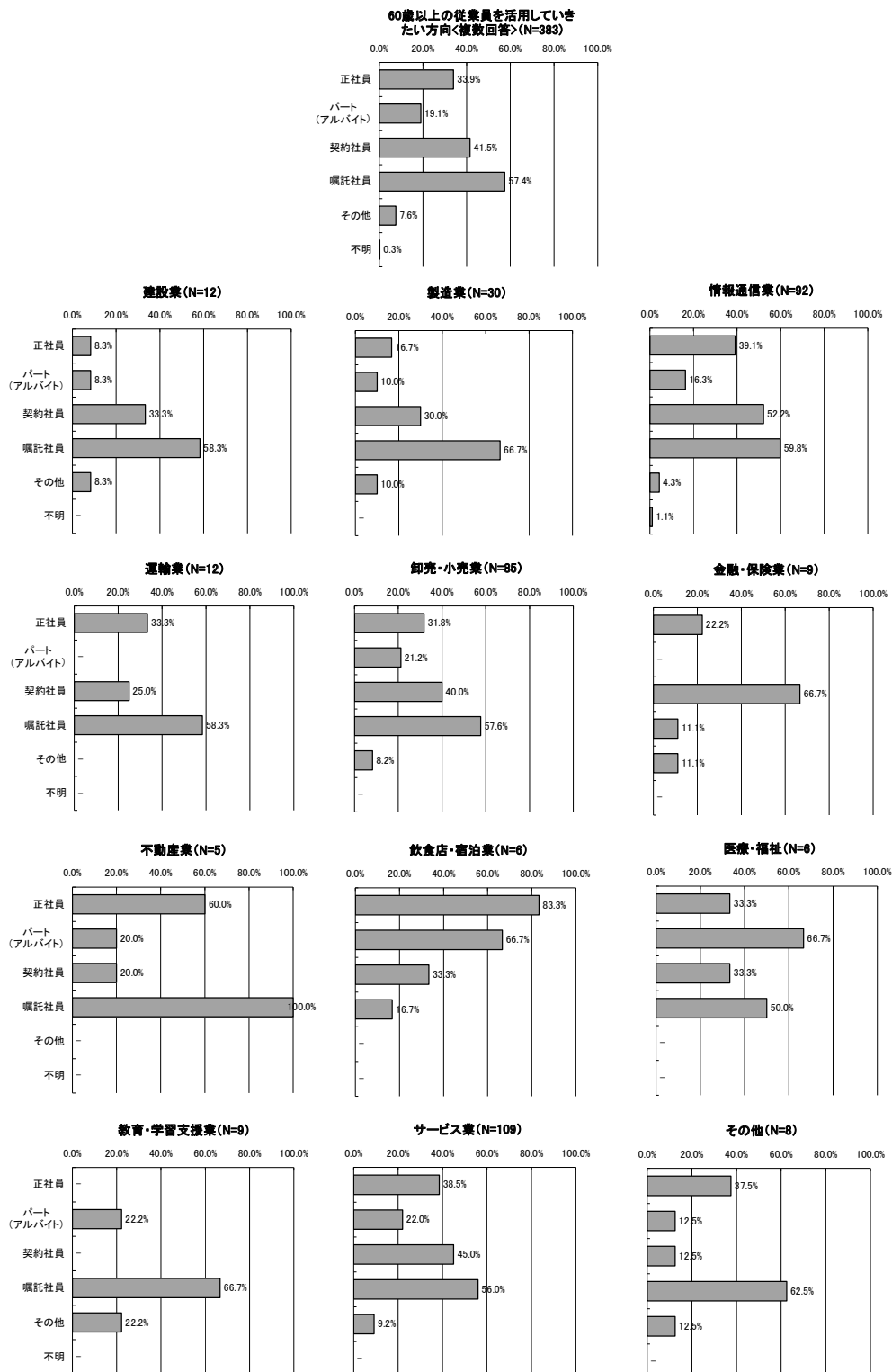
※企業全体の正社員数において、無回答だったもののデータは除く

## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (2) 60歳以上の従業員を活用していきたい方向

○現在60歳以上の従業員がおらず、今後「活用していきたい」とする企業383社において、60歳上の従業員を「嘱託社員」として活用していきたい企業が57.4%で最も多く、以下、「契約社員」(41.5%)、「正社員」(33.9%)、「パート(アルバイト)」(19.1%)となっている(複数回答)。

○主要事業内容別にみると、「情報通信業」では「契約社員」が52.2%と多い。「卸売・小売業」や「サービス業」は全体平均とあまり差がなく、他はサンプル数が少ないため参考数値である。



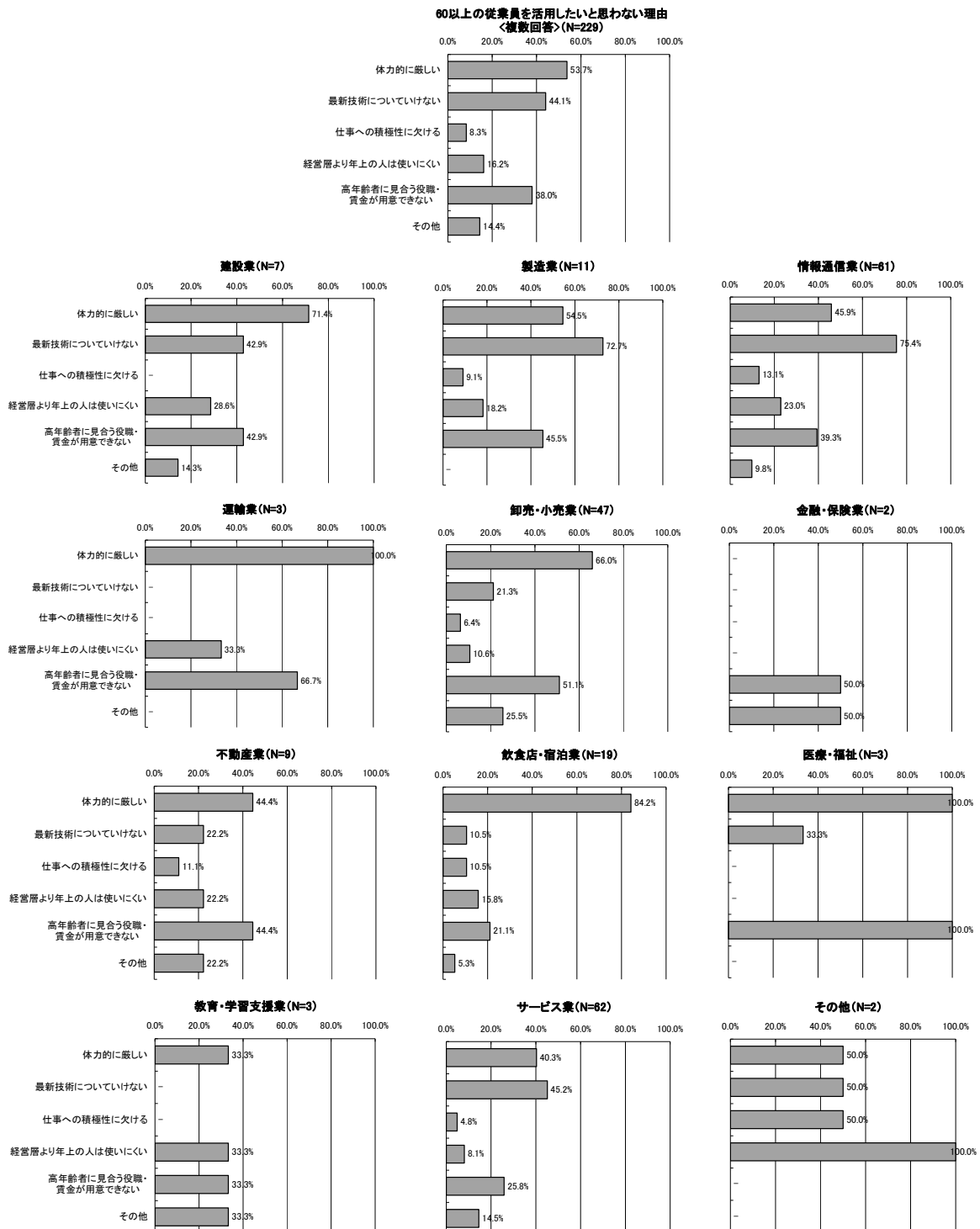
## 第2章 高齢者雇用安定法改正に関する調査結果

### (3) 60歳以上の従業員を活用したいと思わない理由

○現在60歳以上の従業員がおらず、今後「活用したいとは思わない」企業229社において、活用したいと思わない理由（複数回答）は、「体力的に厳しい」（53.7%）が最も多く、以下、「最新技術についていけない」（44.1%）、「高齢者に見合う役職・賃金が用意できない」（38.0%）となっている。

○主要事業内容別にみると、「卸売・小売業」では「体力的に厳しい」（66.0%）、「情報通信業」では「最新技術についていけない」（75.4%）が多い。「サービス業」でも「最新技術についていけない」（45.2%）、「体力的に厳しい」（40.3%）等の理由が挙げられている。

（他はサンプル数が少なく参考数値）

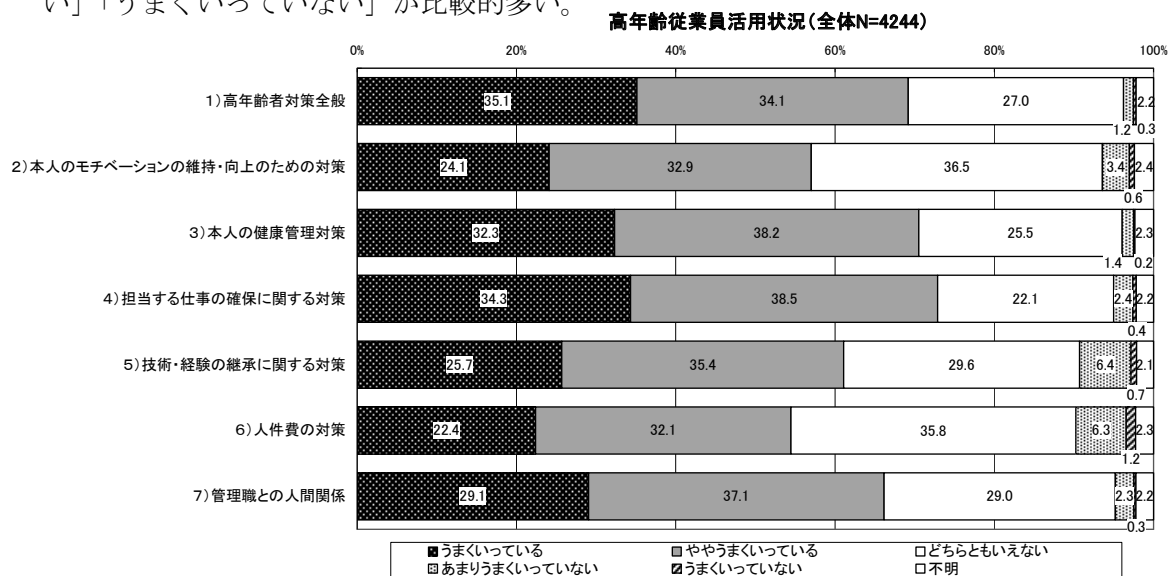


### 9. 概ね50歳以上の従業員の活用状況

○概ね50歳以上の従業員の活用が「うまくいっている」と「ややうまくいっている」の合計（「うまくいっている計」）は、「高齢者対策全般」では69.2%である。

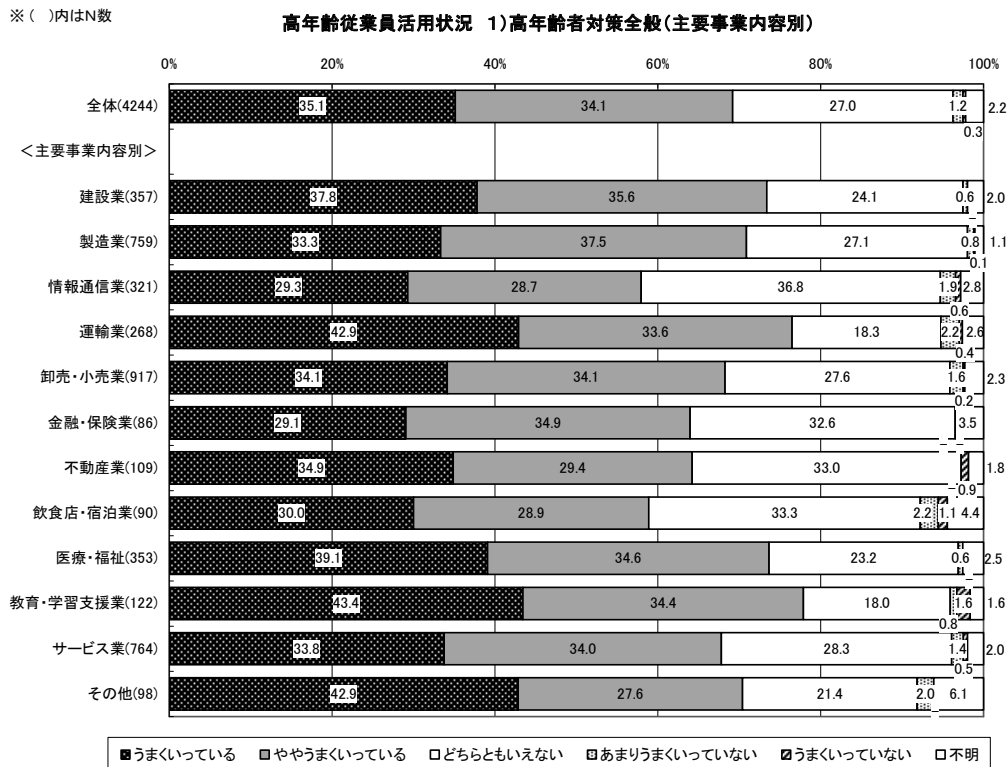
個別の要素で見ると、「うまくいっている計」は「担当する仕事の確保に関する対策」（72.8%）、  
「本人の健康管理対策」（70.5%）、「管理職との人間関係」（66.2%）と続いている。

一方、「技術・経験の継承に関する対策」と「人件費の対策」では「あまりうまくいっていない」「うまくいっていない」が比較的多い。



○「高齢者対策全般」について主要事業内容別にみると、「うまくいっている計」が比較的多いのは、「教育・学習支援業」（77.8%）、「運輸業」（76.5%）、「医療・福祉」（73.7%）、「建設業」（73.4%）であり、比較的小さいのは、「情報通信業」（58.0%）と「飲食店・宿泊業」（58.9%）である。

※（ ）内はN数



### 10. 労働相談情報センターの認知度

○労働相談情報センターを「知っている（利用したことがある）」は2.2%、「知っている（利用したことはない）」は30.7%となっており、「名前だけは聞いたことがある」（27.3%）を加えた認知率は60.2%となっている。

