

第 I 部 調査概要

第1章 調査目的、概要、回答企業の特徴

第1節 調査目的

日本は人口減少社会を迎えており、労働力を確保・維持するために、働く意欲と能力のある高年齢者が年齢を問わず働くことができる社会へと歩みを進めている。それを背景に、「一億総活躍プラン」及び「働き方改革実行計画」では、高齢者就業の実態を調査し、継続雇用延長・定年引き上げに係る制度のあり方を再検討することとされている。

当該検討を行うため、現行の高年齢者雇用安定法の下で、企業はどのように高年齢者の雇用管理を行っているか、どのような意向を持っているかを把握することが、本調査の目的である。高年齢者の雇用に関しては、厚生労働省『高年齢者の雇用状況』による実態把握も行われているが、この調査は雇用確保措置や定年制といった制度の把握に特化している。それに対して、本調査は高年齢者の雇用状況や雇用管理の実態、企業の意向について、継続雇用と中途採用を分け、さらに年齢層別（60代前半層、60代後半層、70代前半層）に詳細に尋ねている点が特徴である。また、2015年にも本調査とほぼ同様の質問紙を用いて調査を実施している（以下、「2015年調査」と記述）。同一の企業を対象としているわけではないため厳密な比較はできないものの、全体の分布や大まかな傾向などについて4年間の変化が把握できる点も本調査の特徴である。

第2節 調査概要

本調査の対象、方法、回収状況は、以下の通りである。

対象	常用労働者 50人以上を雇用している企業 20,000社。 ただし農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務は除く。
抽出	・東京商工リサーチが保有する企業データベースに基づき、「経済センサス」（H26年基礎調査）の産業・従業員規模に合わせて比例割当層化無作為抽出法によって抽出した。 ・なお、業種は14業種（農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務を除く）、従業員規模は4区分（50～99人、100～299人、300～999人、1,000人以上）とした。
方法	郵送調査
時期	2019年5月20日～2019年6月30日。 調査時点は2019年5月1日。
回収状況	有効回収数：5,891、有効回収率：29.5%。

第3節 回答企業の特徴

まずは、本調査に回答した企業の特徴について、2015年調査との比較も交えながら、見ていこう。

1 業種

図表 1-1 は、回答企業の業種について、2019年調査と2015年調査の分布を示したものである。2019年調査で最も多いのは「医療・福祉」(19.4%)であり、次いで卸売・小売業(14.3%)、その他の製造業(12.5%)、サービス業(12.0%)となっている。ただし、製造業全てを足すと回答全体の22.9%を占めており、これは医療・福祉よりも多い。下段に示した2015年調査の比率と比べると、医療・福祉が占める比率が大きく増している。2015年調査の結果と比較する際は、この点に留意しなければならない。

図表 1-1 業種(単位:%)

	n	建設業	一般機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	精密機械器具製造業	電気機械器具製造業	その他の製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業
2019年調査	5,891	6.5	3.2	2.6	2.0	2.6	12.5	0.4	2.9	7.9
2015年調査	6,187	7.4	4.1	3.0	1.8	3.0	16.5	0.5	3.0	9.9
		卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食業・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業	その他	無回答
2019年調査		14.3	1.0	1.0	4.0	19.4	4.1	12.0	0.5	3.2
2015年調査		18.4	1.0	0.8	3.8	3.2	1.4	16.2	2.9	3.1

注) 2015年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

2 設立年・所在地

設立年に関しては、「1971年～1990年」が27.6%、「1951年～1970年」が26.4%を占めている。1901年～1950年と1990年代、2000年代もそれぞれ1割強を占めている。これらの分布は2015年調査とあまり変わらない(図表 1-2)。

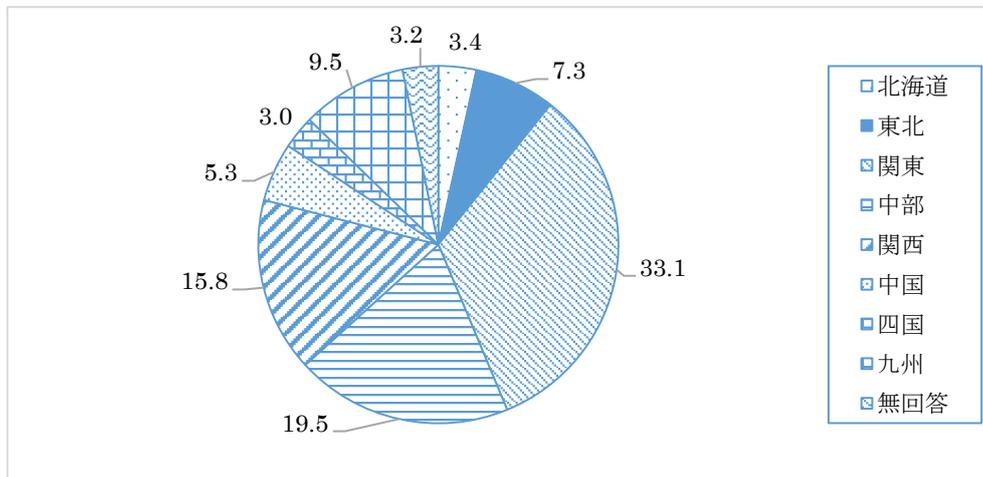
図表 1-2 設立年(単位:%)

	n	1900年以前	1901年～1950年	1951年～1970年	1971年～1990年	1991年～2000年	2001年～2010年	2011年以降	無回答
2019年調査	5,891	0.9	13.8	26.4	27.6	10.7	10.2	3.4	6.9
2015年調査	6,187	1.1	17.0	30.4	26.9	9.6	7.5	1.6	6.0

注) 2015年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

回答企業の本社所在地を地域別に見ると、「関東」が全体の 33.1%を占め、次いで「中部」(19.5%)、「関西」(15.8%) となっている (図表 1-3)。

図表 1-3 本社所在地(n=5,891、単位:%)



3 従業員数・正社員数

(1) 従業員数

調査時点の従業員数(正社員・非正社員を含む)は、100人未満の小企業が全体の 47.0%を占め最も多い。「100人～299人」は 36.2%、「300人～999人」は 11.8%、「1,000人以上」は 2.8%となっている。この分布は 2015年調査とほぼ変わらない(図表 1-4)。

図表 1-4 従業員数(正社員・非正社員を含む、単位:%)

	n	100人未満	100人～ 299人	300人～ 999人	1,000人 以上	無回答
2019年調査	5,891	47.0	36.2	11.8	2.8	2.2
2015年調査	6,187	46.1	35.6	11.2	3.6	3.4

注) 2015年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

(2) 正社員数、平均年齢、平均勤続年数

図表 1-5 は、調査時点の正社員数や平均年齢、平均勤続年数の分布と、平均値、標準偏差を示したものである。2019年調査の平均正社員数は 169.2人であり、2015年調査の平均と比べて約 25人少ない。2019年調査の従業員規模別の分布を見ると、「50人～99人」が全体の 41.2%を占め最も多く、次いで「100人～299人」(27.7%)、「49人以下」(17.2%) となっている。

正社員のうち女性の人数は、2019年調査の平均が 56.3人であり、2015年調査の平均に比べて 10人ほど多い。正社員全体の平均人数は 2019年調査の方が少ないにも関わら

ず女性の平均人数が多い要因として、回答企業に占める「医療・福祉」の比率が増加したことが考えられる。

正社員の平均年齢の平均値は 42.0 歳で、2015 年調査とほぼ同じ値である。年齢階層別の分布を見ると、「40～45 歳未満」が 35.9%、「35～40 歳未満」が 21.2%、「45～50 歳未満」が 20.0%を占めており、30 歳代後半から 40 歳代に多くが集中している。

正社員の平均勤続年数の平均値は 11.0 年で、2015 年調査の 11.6 年とほぼ変わらない。勤続年数別に見ると、「10～15 年未満」が 32.4%、「5～10 年未満」が 27.4%、「15～20 年未満」が 15.7%を占める。

図表 1-5 正社員数、平均年齢、平均勤続年数(単位: %)

正社員数

	n	49人以下	50人～ 99人	100人～ 299人	300人～ 999人	1,000人 以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
2019年調査	5,891	17.2	41.2	27.7	6.4	1.4	6.1	169.2	914.9
2015年調査	6,187	17.7	38.4	24.5	5.6	1.8	12.1	195.8	1009.7

正社員のうち、女性の人数

	n	10人未満	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人	100人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
2019年調査	5,891	20.3	20.2	12.5	9.1	6.4	14.0	10.5	7.0	56.3	242.4
2015年調査	6,187	28.0	22.1	12.8	7.2	4.8	9.5	6.3	9.3	46.8	195.1

正社員の平均年齢

	n	30歳未満	30～35歳 未満	35～40歳 未満	40～45歳 未満	45～50歳 未満	50歳以上	無回答	平均値 (歳)	標準偏差 (歳)
2019年調査	5,891	1.0	6.6	21.2	35.9	20.0	8.8	6.6	42.0	5.8
2015年調査	6,187	1.7	8.1	24.3	36.3	15.9	6.8	6.9	41.1	5.8

正社員の平均勤続年数

	n	5年未満	5～10年 未満	10～15年 未満	15～20年 未満	20年以上	無回答	平均値 (年)	標準偏差 (年)
2019年調査	5,891	6.8	27.4	32.4	15.7	5.7	12.0	11.0	4.9
2015年調査	6,187	5.9	25.4	30.5	19.2	6.8	12.2	11.6	5.1

注) 2015 年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

4 年齢層別従業員構成

次に、年齢層別の正社員数と非正社員を示したものが図表 1-6 である。まず正社員数の平均を見ると、「50～54 歳」が 20.8 人、「55～59 歳」が 16.0 人、「60～64 歳」が 4.8 人、「65～69 歳」が 1.9 人、「70 歳以上」が 0.9 人となっている。一方、非正社員数の平均は「50～54 歳」が 8.7 人、「55～59 歳」が 8.2 人、「60～64 歳」が 12.4 人、「65～69 歳」が 9.0 人、「70 歳以上」が 5.2 人である。正社員数は 60 歳代前半で大きく低下し、65 歳を超えるとさらに下がるのに対して、非正社員数の平均は 60 歳代前半で一度増加

し、60歳代後半以降減少していることがわかる。

また、2015年調査の平均人数と比較すると、正社員、非正社員数のいずれも、60歳代前半までは2015年調査の平均値の方が高いのに対して、60歳代後半と70歳以上は2019年調査の平均値の方が高い。従業員規模別にみても、60歳以降はほとんどのカテゴリーにおいて、正社員数、非正社員数ともに4年前よりも増加しており、市場全体として労働力が高齢化していることがわかる。

図表 1-6 従業員数の比較(年齢層別・従業員規模別、単位:人)

2019年調査											
	n	正社員					非正社員				
		50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上
合計	5,001	20.8	16.0	4.8	1.9	0.9	8.7	8.2	12.4	9.0	5.2
100人未満	2,361	6.3	5.1	2.9	1.4	0.7	1.2	1.1	2.3	1.9	1.2
100人~299人	1,841	13.3	10.8	4.7	2.0	0.9	4.3	3.9	7.0	5.3	3.2
300人~999人	597	30.8	23.9	8.5	3.0	1.4	15.4	13.7	19.7	14.3	8.2
1,000人以上	146	311.1	229.6	23.2	3.7	1.0	161.0	154.8	215.3	149.8	83.7

2015年調査											
	n	正社員					非正社員				
		50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上
合計	5,710	22.7	16.5	4.8	1.5	0.5	11.4	10.3	14.5	6.9	2.2
100人未満	2,724	5.9	4.9	2.7	1.2	0.4	0.9	0.9	2.1	1.5	0.6
100人~299人	2,065	12.4	9.9	4.2	1.6	0.4	3.7	3.3	6.3	3.8	1.4
300人~999人	634	31.4	23.8	6.8	1.8	0.6	17.4	15.5	23.3	12.6	4.3
1,000人以上	205	263.0	176.1	26.1	3.8	0.4	192.5	174.1	212.5	89.1	22.0

注) 2015年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

次に年齢層別の正社員数、非正社員数を業種ごとに示したものが図表 1-7 である。正社員数をみると、情報通信業や不動産業では60代前半以降、製造業や卸売・小売業、金融・保険業、不動産業では60代後半の従業員数が少なく、正社員として雇用されている高齢者がほとんどいない。反対に、運輸業や建設業、教育・学習支援業、サービス業は、60代後半以降の正社員数が他業種よりも多い。

次に、50代後半と60代前半、並びに60代前半と60代後半の平均従業員数の差に注目したい。興味深いのは、電気・ガス・熱供給・水道業と教育・学習支援業は、後者の差の方が前者の差よりも大きい点である。つまり、この2業種では、60代前半ではなく、65歳を境に離職する従業員の方が多い。また、建設業や製造業全般、情報通信業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食業・宿泊業は両者の減少幅の違いが顕著であり、60歳を境に多くの方が退職していることが示唆される。それに対して、医療・福祉やサ

サービス業は両者の差がそこまで大きくなく 60 代前半以降も比較的多くの人が働き続けている。

一方、非正社員数は、飲食業・宿泊業やサービス業において、60 歳以降一貫して従業員数が多い。また、電気機械器具製造業や卸売・小売業、金融・保険業でも 60 代前半の従業員数が全体平均を上回っている。年齢層による変化については、60 歳を境にそれまでよりも全体の平均人数が増加しているが、特に、電気機械器具製造業、建設業、金融・保険業、サービス業の増加が著しい。ただし、電気機械器具製造業や金融・保険業では、60 代前半から 60 代後半にかけての減少分も大きいことから、60 歳まで正社員として働いた人が 60 代前半に非正社員に転換し、65 歳で離職していることが示唆される。反対に、飲食業・宿泊業やサービス業で非正社員として働く 60 代前半の高年齢者は 60 代後半も働き続けていることが窺える。

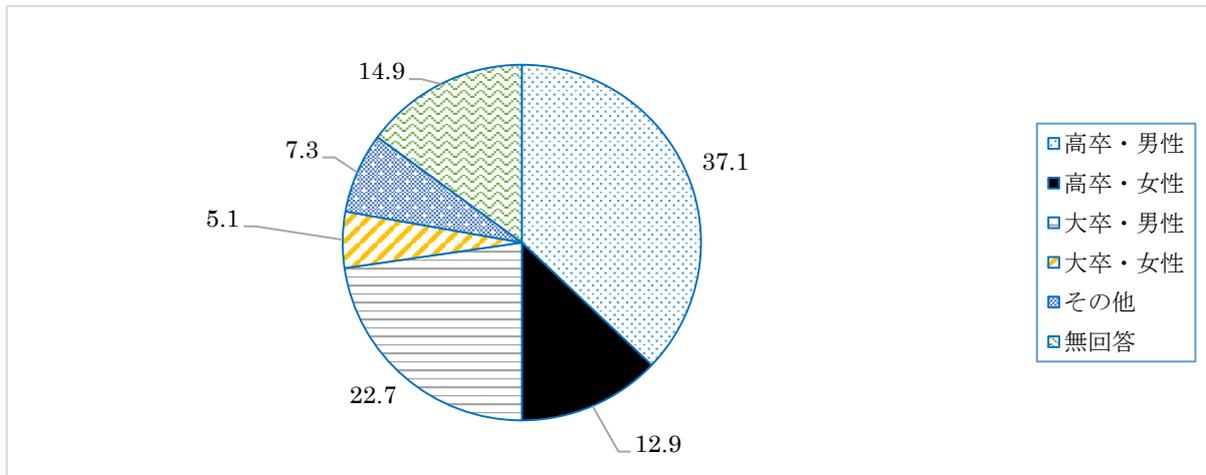
図表 1-7 年齢層別、従業員数(業種別、単位:人)

	n	正社員					非正社員				
		50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
合計	5,001	20.8	16.0	4.8	1.9	0.9	8.7	8.2	12.4	9.0	5.2
【業種】											
建設業	321	16.9	14.5	6.3	2.9	1.2	1.8	1.7	8.9	5.6	1.6
一般機械器具製造業	165	19.2	13.6	4.1	1.0	0.5	2.1	1.8	5.4	2.7	1.1
輸送用機械器具製造業	134	18.8	13.5	4.0	1.6	0.6	2.5	2.4	5.8	3.1	1.3
精密機械器具製造業	104	13.7	13.1	3.8	1.1	0.5	2.6	1.3	4.3	1.6	0.8
電気機械器具製造業	136	154.7	115.9	4.6	1.0	0.4	3.4	3.2	22.4	3.3	1.3
その他の製造業	635	24.2	18.1	3.8	1.3	0.5	3.9	3.5	9.3	3.5	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	21	10.1	8.1	5.2	1.1	0.3	1.2	1.4	3.2	2.1	0.4
情報通信業	153	9.1	5.6	0.7	0.2	0.1	1.6	1.1	2.2	0.7	0.3
運輸業	395	25.5	18.1	7.2	4.2	2.3	5.6	4.1	7.3	5.1	4.3
卸売・小売業	717	16.1	11.9	3.0	0.8	0.4	12.9	12.6	14.5	8.6	2.8
金融・保険業	51	33.7	24.0	4.4	0.8	0.0	11.7	10.4	18.3	5.2	1.2
不動産業	51	11.1	6.2	1.7	0.8	0.2	4.0	2.8	5.1	4.2	2.4
飲食業・宿泊業	204	16.7	12.9	3.2	1.3	0.5	63.7	57.9	60.9	60.7	45.9
医療・福祉	960	14.4	12.0	5.4	1.9	1.0	6.3	6.2	8.7	7.6	4.5
教育・学習支援業	213	16.1	15.9	10.2	3.1	1.0	8.0	6.9	8.8	5.9	2.6
サービス業	604	10.8	8.8	4.7	2.4	1.2	8.4	9.1	16.0	15.3	9.0
その他	25	9.9	7.6	2.8	1.4	0.8	2.3	1.3	4.0	2.4	1.5

5 賃金制度

図表 1-8 は、回答企業の正社員の中で、最も多くを占める性・学歴階層の分布を表している。「高卒・男性」が 37.1%と最も多く、「大卒・男性」(22.7%)、「高卒・女性」(12.9%)、「大卒・女性」(5.1%)と続く。

図表 1-8 正社員の中で、最も多い性・学歴階層 (n=5,891、単位：%)



この最多階層に関して、図表 1-9 は正社員全体に占める比率を、図表 1-10 は初任給の平均的な給与月額を、図表 1-11 は各年齢の平均的な給与月額（初任給を 100 とした時のおよその指数）を表している。まず正社員全体に占める比率をみると、「高卒・男性」が最も多くを占める企業では、平均で 61.1% を高卒男性が占めている。同様に、「大卒・男性」や女性に関しては、半数強を最多階層の従業員が占めている。また、初任給（月額）の平均は、「高卒・男性」が 18 万 9 千円、「高卒・女性」が 17 万 7 千円、「大卒・男性」が 21 万 1 千円、「大卒・女性」が 21 万円となっている。

性別・学歴階層別の賃金カーブについては、大卒・男性の賃金上昇幅が非常に大きい。初任給を 100 とした時、30 歳時は 128.1 と他の階層と大差ないが、40 歳時は 159.1、50 歳時は 194.6 と上昇し、55 歳時（203.6）にピークを迎え、60 歳直前（200.9）に若干下降する。60 歳直前までの他の階層のピークは、高卒・男性が 177.1（55 歳）、大卒・女性が 177.8（60 歳直前）、高卒・女性は 156.1（55 歳）であり、これらの値は大卒・男性の 77%～87% ほどである。一方、60 歳代前半以降は、階層による差がほとんどない。例えば、60 歳代前半の指数は、大卒・男性が 148.7、高卒・男性が 140.5、大卒・女性が 150.8、高卒・女性が 137.8、60 歳代後半は、大卒・男性が 126.9、高卒・男性が 124.3、大卒・女性が 137.7、高卒・女性が 125.6 となっている。

図表 1-9 最も多い性・学歴階層が正社員全体に占める比率

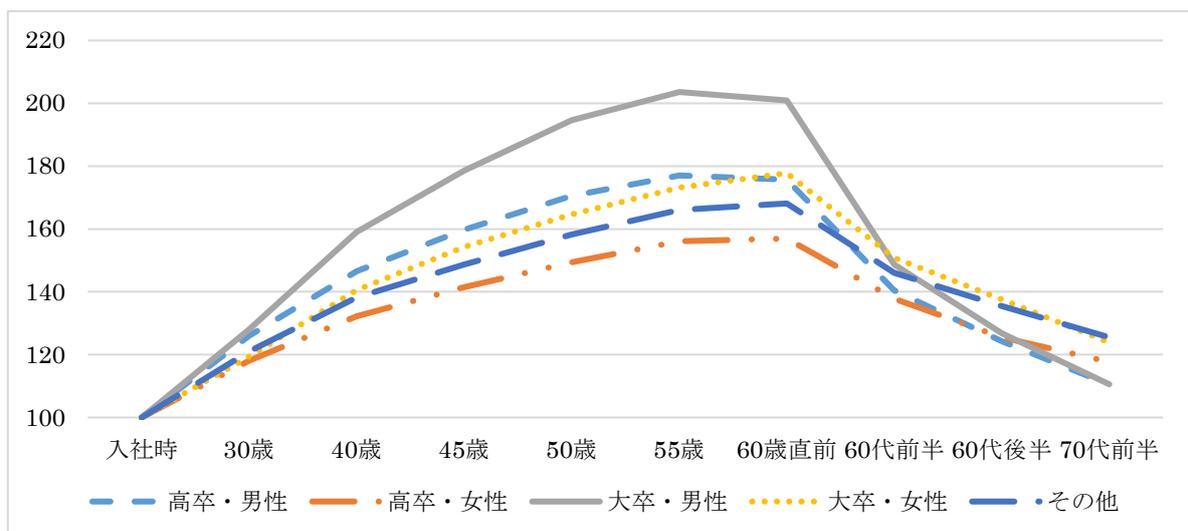
	n	平均値 (%)	標準偏差 (%)
高卒・男性	1,746	61.1	19.6
高卒・女性	623	55.3	19.6
大卒・男性	1,081	52.9	18.2
大卒・女性	239	54.4	20.2
その他	342	52.7	21.4

図表 1-10 最も多い性・学歴階層別、初任給の平均的な給与月額

	n	平均値 (千円)	標準偏差 (千円)
高卒・男性	1,925	189.0	37.1
高卒・女性	665	176.6	31.0
大卒・男性	1,195	211.0	30.0
大卒・女性	258	210.3	39.2
その他	377	195.9	32.3

図表 1-11 最も多い性・学歴階層別、各年齢の平均的な給与月額

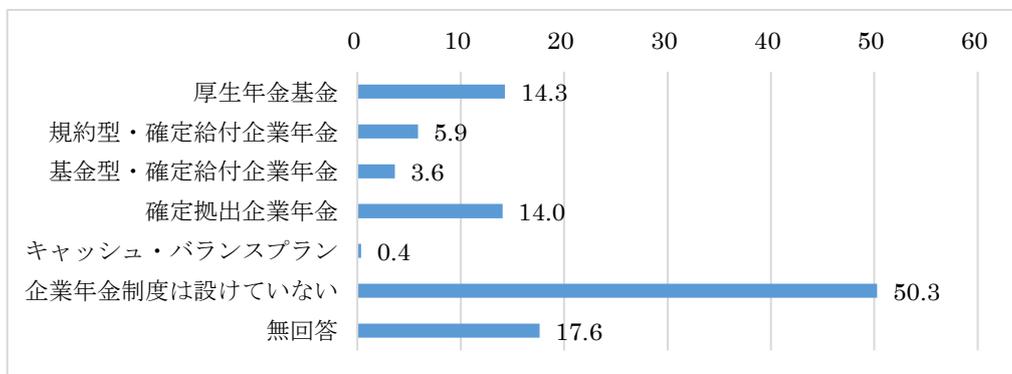
(初任給を 100 としたときのおおよその指数)



6 企業年金制度

次に、回答企業の年金等の制度について確認しよう。図表 1-12 は、企業年金制度の設置状況を複数回答で尋ねた結果を示している。全体のうち、約半数は企業年金制度を設置しておらず、14.3%が厚生年金基金を、14.0%が確定拠出企業年金を、5.9%が規約型・確定給付企業年金を、3.6%が基金型・確定給付企業年金を設置している。なお、図表では示していないが、企業年金の支給開始年齢の平均は 61.1 歳で、無回答を除くと 76.4%は 60 歳時に、20.8%は 65 歳時に支給を開始している。また、支給期間の平均は 12.1 年である。

図表 1-12 企業年金制度の設置状況(複数回答、n=5,891、単位：%)

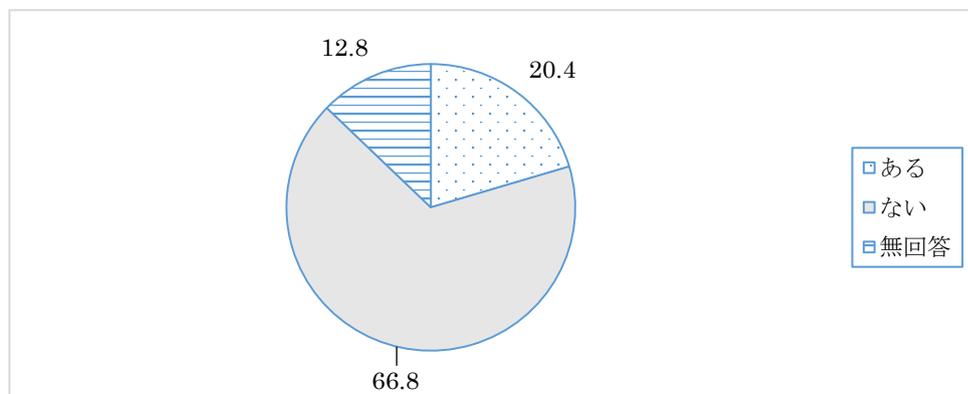


注) 調査時点での厚生年金基金の基金数は 8 であることに留意が必要。

7 労働組合や常設的な労使協議機関の有無

労働組合や常設的な労使協議機関の設置状況を見ると、設置されているのは全体の 20.4%となっていた (図表 1-13)。

図表 1-13 労働組合や常設的な労使協議機関の有無 (n=5,891、単位：%)



第2章 定年制の状況と法改正への対応

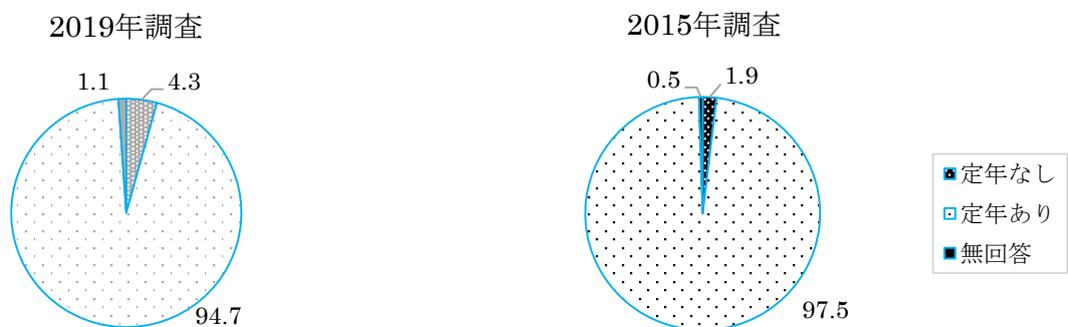
本章では、定年制や継続雇用制度の状況について集計する。

第1節 定年制の状況

1 定年制の有無

図表 2-1 は、2019年調査と 2015年調査に回答した企業の定年制の有無を表している。2019年は 94.7%、2015年は 97.5%と 3ポイントほど差はあるものの、極めて多くの企業に定年制が設けられていることがわかる。

図表 2-1 定年制の有無(2019年調査:n=5,891、2015年調査:n=6,187、単位:%)



注) 2015年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

では、業種や従業員規模によって、定年制の有無に違いはあるだろうか。この点を図表 2-2 で確認すると、ほぼすべての業種の 9 割以上が定年制を設けているものの、「飲食業・宿泊業」のみ若干低く 9 割に満たない。なお、従業員規模による定年制の有無には大きな差がない。

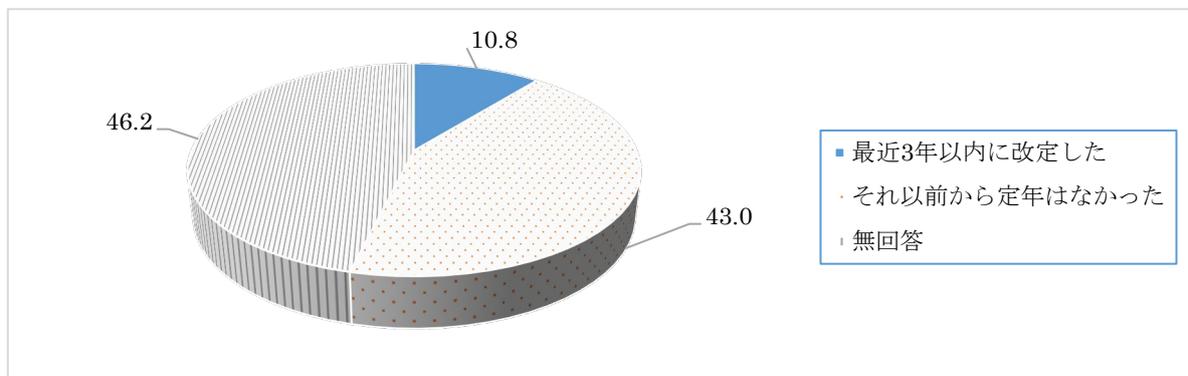
図表 2-2 定年制の有無(業種別・従業員規模別、単位:%)

	n	定年あり	定年なし	無回答
合計	5,891	94.7	4.3	1.1
【業種】				
建設業	382	96.9	2.6	0.5
一般機械器具製造業	188	95.2	3.7	1.1
輸送用機械器具製造業	151	94.7	4.6	0.7
精密機械器具製造業	117	98.3	1.7	0.0
電気機械器具製造業	152	96.7	3.3	0.0
その他の製造業	739	98.0	1.8	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	91.7	8.3	0.0
情報通信業	170	97.1	2.9	0.0
運輸業	468	91.9	5.8	2.4
卸売・小売業	843	95.7	3.4	0.8
金融・保険業	56	100.0	0.0	0.0
不動産業	60	90.0	10.0	0.0
飲食業・宿泊業	235	86.8	12.3	0.9
医療・福祉	1,140	95.0	3.4	1.6
教育・学習支援業	241	97.5	2.5	0.0
サービス業	706	91.5	7.4	1.1
その他	30	93.3	6.7	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,771	94.2	4.8	1.0
100人～299人	2,131	96.3	3.0	0.8
300人～999人	694	94.1	4.6	1.3
1,000人以上	167	91.6	7.8	0.6

2 「定年なし」となった時期

「定年なし」と回答した企業 251 社に対して、定年なしとなった時期を尋ねると、10.8%は「最近3年以内に改定した」、43.0%は「それ以前から定年はなかった」と答えている(図表 2-3)。

図表 2-3 「定年なし」となった時期(n=251、単位:%)



3 定年年齢

「定年あり」と回答した企業 5,578 社に対して、定年年齢を尋ねた結果が図表 2-4 である。2019 年調査において、定年制度を設けている企業の 75.6%は「60 歳」、18.5%は「65 歳」、1.8%は「66 歳以上」に定年年齢を設定している。2015 年調査の比率と比べると、60 歳定年が 5.6 ポイント低下しているのに対して、65 歳定年は 4.6 ポイント、66 歳以上定年が 1.2 ポイント上昇しており、定年年齢を引き上げる企業が微増している。

図表 2-4 定年年齢(単位:%)

	n	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
2019年調査	5,578	75.6	0.3	1.2	1.7	0.2	18.5
2015年調査	6,187	81.2	1.1	1.0	1.2	0.2	13.9
	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	無回答
2019年調査	0.6	0.1	0.1	0.0	1.1	0.1	0.5
2015年調査	0.0	-	0.1	-	0.7	0.0	0.4

注) 2015 年調査の値は、労働政策研究・研修機構(2016)から抜粋。

定年年齢を業種別や従業員規模別、及び労働組合等の有無によって比べると、製造業や電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、金融・保険業といった伝統的産業では 60 歳定年が 8 割を超えている。それに対して、運輸業や不動産業、サービス業は 65 歳定年の企業の比率が全体平均 (18.5%) よりもやや高く 2 割を超えている。また、運輸業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉、サービス業の 3~5%は定年年齢を 66 歳以上に設定している。従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど 60 歳定年となっている企業が多いのに対し、小規模企業ほど定年年齢が若干高い。なお、労働組合や常設協議機関の有無による定年年齢に大きな違いはない (図表 2-5)。

図表 2-5 定年年齢

(業種別・従業員規模別・労働組合・常設協議機関の有無別、単位：%)

	n	60歳	61～64歳	65歳	66歳以上	無回答
合計	5,578	75.6	3.4	18.5	1.9	0.5
【業種】						
建設業	370	73.5	4.3	19.7	2.4	0.0
一般機械器具製造業	179	82.7	3.4	12.3	0.6	1.1
輸送用機械器具製造業	143	86.7	2.8	9.1	0.7	0.7
精密機械器具製造業	115	87.0	1.7	10.4	0.9	0.0
電気機械器具製造業	147	90.5	2.0	6.1	1.4	0.0
その他の製造業	724	85.4	3.0	10.8	0.4	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	22	86.4	0.0	9.1	4.5	0.0
情報通信業	165	83.0	1.2	13.3	1.2	1.2
運輸業	430	60.0	5.6	28.4	5.1	0.9
卸売・小売業	807	85.4	2.5	11.0	0.7	0.4
金融・保険業	56	85.7	1.8	12.5	0.0	0.0
不動産業	54	75.9	1.9	22.2	0.0	0.0
飲食業・宿泊業	204	68.6	2.5	26.5	1.5	1.0
医療・福祉	1,083	69.1	3.2	24.2	3.0	0.6
教育・学習支援業	235	67.7	8.5	23.4	0.4	0.0
サービス業	646	68.9	3.4	24.0	3.1	0.6
その他	28	82.1	0.0	17.9	0.0	0.0
【従業員数】						
100人未満	2,609	73.5	3.3	20.0	2.7	0.4
100人～299人	2,052	78.2	3.2	16.8	1.2	0.6
300人～999人	653	77.5	3.8	17.2	1.1	0.5
1,000人以上	153	79.7	3.3	15.0	1.3	0.7
【労働組合、常設協議機関の有無】						
ある	1,147	79.7	5.6	13.3	0.8	0.6
ない	3,733	75.0	2.8	19.4	2.3	0.5

第2節 継続雇用制度

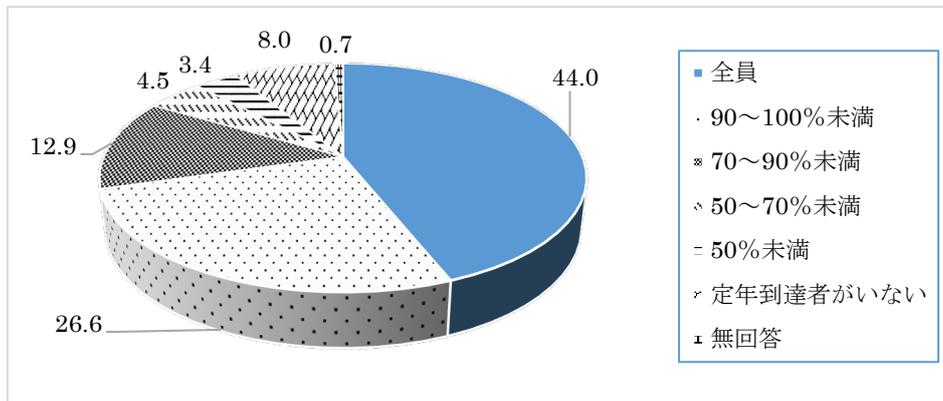
次に、定年年齢を64歳以下に設定している4,407社に対して、希望者全員を対象とする継続雇用制度を就業規則等で定めているかを尋ねた。その結果、97.2%の企業が継続雇用制度を定めており、従業員規模による差も見られなかった（図表2-6）。

図表 2-6 継続雇用制度の有無（従業員規模別、単位：%）

	n	就業規則等で継続雇用制度を定めている	制度として定めていない	無回答
合計	4,407	97.2	2.7	0.1
100人未満	2,004	96.4	3.5	0.0
100人～299人	1,670	98.0	2.0	0.1
300人～999人	531	97.7	2.3	0.0
1,000人以上	127	99.2	0.8	0.0

また、定年に到達した正社員のうち、継続雇用を希望している人のおおよその比率（過去3年間でのおおよその平均）を尋ねると、44.0%の企業で「全員」が、約4分の3の企業で「90%以上」の定年到達者が継続雇用を希望していた（図表2-7）

図表2-7 継続雇用を希望する従業員の割合（n=4,407、単位：%）



さらに、継続雇用先を複数回答で尋ねると、98.7%の企業が「自社」、4.0%が「親会社・子会社等」、3.5%が「関連会社等」と回答していた。これを従業員規模別にみると、従業員数1,000人以上の大企業の2割程度で、子会社や関連会社が継続雇用の受け入れ先となっていた（図表2-8）。

図表2-8 継続雇用先（複数回答、単位：%）

	n	自社	親会社・ 子会社等	関連会社 等	無回答
合計	4,284	98.7	4.0	3.5	0.7
100人未満	1,932	98.4	2.6	2.9	0.9
100人～299人	1,636	99.0	4.0	2.6	0.7
300人～999人	519	99.0	5.4	5.6	0.2
1,000人以上	126	98.4	23.0	17.5	0.0

第3章 高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取組み状況

本章では、高年齢期（50代以上）の正社員の自社内勤務継続率や会社で実施している制度的取組みについて集計する。

第1節 正社員の自社内勤務継続割合

図表 3-1 は、50歳時点の正社員数を 100 としたときの正社員数の割合を年齢層別に示したものである。平均値は、50代前半が 77.8%、50代後半が 69.3%、60代前半が 38.3%、60代後半が 16.1%、70歳以上が 8.2%である。詳しく見ると、50歳時点で在籍していた従業員の「90%以上」が働き続けている企業は、50代前半で 35.6%、50代後半で 28.3%となり、60代前半では 12.3%にまで低下する。一方、「0%（いない）」の企業は、60代前半で 2割、60代後半で 3分の1を超え、70歳以上ではおよそ半数に至る。

図表 3-1 自社内勤務継続率（年齢層別、n=5,891、単位：%）

	0% (いない)	1~10% 未満	10%~ 30%未満	30%~ 50%未満	50~70% 未満	70~90% 未満	90%以上	無回答	
50代前半	2.4	8.1	14.8	8.8	7.9	6.7	35.6	15.7	
50代後半	4.5	10.2	17.3	10.0	6.0	7.3	28.3	16.4	
60代前半	21.4	13.1	17.4	5.9	4.8	6.2	12.3	18.8	
60代後半	36.0	16.5	14.3	2.8	2.4	1.8	4.1	22.1	
70歳以上	48.1	16.9	6.6	1.2	1.0	0.5	2.0	23.5	
	平均値 (%)	標準偏差 (%)							
50代前半	77.8	104.3							
50代後半	69.3	116.6							
60代前半	38.3	69.3							
60代後半	16.1	48.4							
70歳以上	8.2	64.9							

第2節 早期退職優遇制度等の実施状況

50歳以上の正社員を対象に「早期退職優遇制度」を実施している企業の比率は 4.2%、「転籍」は 3.5%、「出向後定年時に移籍」は 2.8%、「転職支援のための取組み（転籍は除く）」は 2.4%、「独立開業支援のための取組み」は 2.1%とごくわずかである。また、それぞれの取組みを実施している企業を対象に、2018年に制度を活用した人数を尋ねた結果、「早期退職優遇制度」は平均 5.1人で、70.9%の企業は活用人数が「0人」だった。同様に「転籍」を活用した人は平均 2.2人（61.8%の企業が「0人」）、「出向後定年時に移籍」は平均 0.8人（70.9%の企業が「0人」）、「転職支援のための取組み（転籍は除く）」は平均 1.3人（81.8%の企業が「0人」）、「独立開業支援のための取組み」は平均 0.2人（92.7%の企業が「0人」）であった。これらの取組み自体を行っている企業が極めて少なく、それらを活用した従業員はさらに少ない（図表 3-2）。

図表 3-2 早期退職優遇制度などの実施状況(単位:%)

	n	0人	1~5人	6~10人	11~30人	31~50人	51人以上	無回答
早期退職優遇制度	247	70.9	19.0	2.0	0.8	0.8	0.8	5.7
転籍	207	61.8	30.0	1.4	1.4	0.0	0.5	4.8
出向後定年時に移籍	165	70.9	21.2	1.2	0.6	0.0	0.0	6.1
転職支援のための取組み	143	81.8	11.9	0.7	0.0	0.7	0.7	4.2
独立開業支援のための取組み	124	92.7	4.8	0.0	0.8	0.0	0.0	1.6
	平均値 (人)	標準偏差 (人)						
早期退職優遇制度	5.1	48.4						
転籍	2.2	17.2						
出向後定年時に移籍	0.8	2.8						
転職支援のための取組み	1.3	8.3						
独立開業支援のための取組み	0.2	1.7						

第3節 60歳に到達する前の正社員を対象としたセミナー、能力開発等の取組み

(1) 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会

図表 3-3 は、60歳に到達する前の正社員を対象とした60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の実施の有無について、業種別、従業員規模別に見たものである。回答企業のうち、セミナー等を実施しているのは8.4%と1割に満たない。業種別に見ると、製造業や卸売・小売業、金融・保険業は実施率が1割を超えている。また規模が大きい企業ほど実施率が高く、従業員数1,000人以上の大企業の26.3%がなんらかのセミナー等を実施している。

セミナー等を実施している企業492社に対して、参加可能な年齢を尋ねたところ、「59歳」が31.3%と最も多く、「50代前半」は12.0%、「56~58歳」は10.7%、「50歳以下」が9.1%となっていた(図表 3-4)。

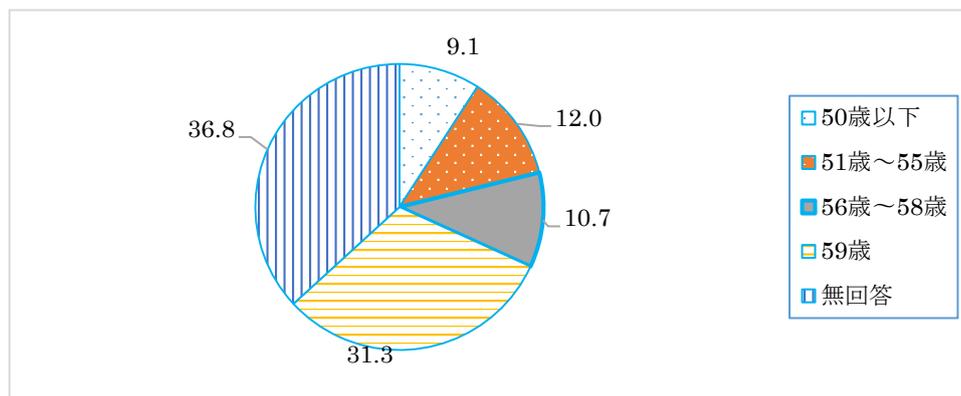
また、セミナー等の中で説明している事項は、8割の企業が「雇用形態」、「雇用契約期間」、「賃金水準」を、6割の企業が「労働時間、勤務日数」、「仕事内容」を、5割の企業が「年金など公的給付の状況」、「勤務場所」を説明している(図表 3-5)。

図表 3-3 60歳に到達する前の正社員を対象としたセミナー・説明会の実施の有無

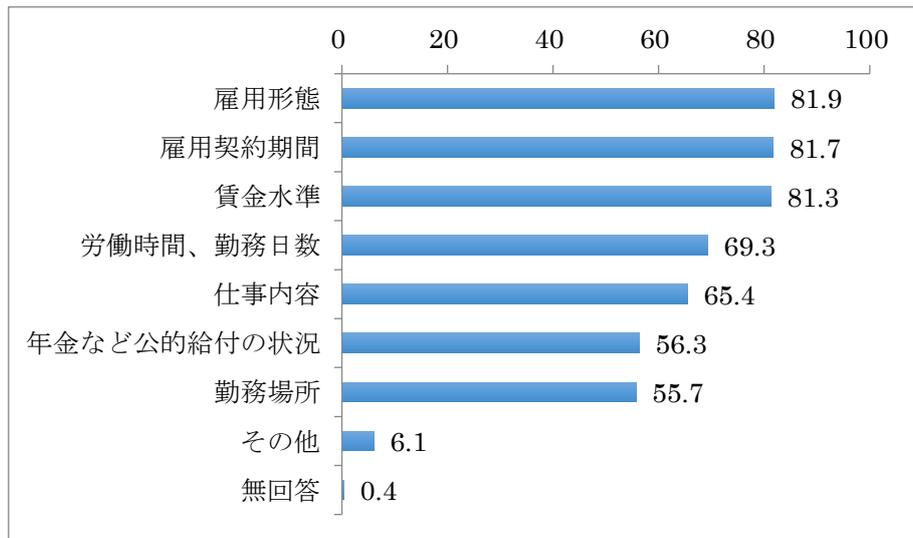
(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	実施して いる	実施して いない	無回答
合計	5,891	8.4	90.0	1.7
【業種】				
建設業	382	7.6	90.3	2.1
一般機械器具製造業	188	11.7	86.2	2.1
輸送用機械器具製造業	151	14.6	84.1	1.3
精密機械器具製造業	117	10.3	88.0	1.7
電気機械器具製造業	152	14.5	83.6	2.0
その他の製造業	739	11.5	88.2	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	0.0	95.8	4.2
情報通信業	170	5.9	91.8	2.4
運輸業	468	8.5	90.0	1.5
卸売・小売業	843	11.2	86.7	2.1
金融・保険業	56	10.7	89.3	0.0
不動産業	60	1.7	98.3	0.0
飲食業・宿泊業	235	3.8	93.2	3.0
医療・福祉	1,140	5.9	92.5	1.6
教育・学習支援業	241	8.3	91.7	0.0
サービス業	706	5.8	92.1	2.1
その他	30	6.7	90.0	3.3
【従業員数】				
100人未満	2,771	6.8	91.5	1.7
100人～299人	2,131	8.1	90.3	1.6
300人～999人	694	11.8	87.5	0.7
1,000人以上	167	26.3	70.7	3.0

図表 3-4 セミナー・説明会に参加可能な年齢(n=492、単位：%)



図表 3-5 セミナー・説明会の参加者に説明している項目 (n=492、単位：%)



(2) 能力開発

図表 3-6 は、60 歳に到達する前の正社員を対象とした能力開発（研修）の実施状況を、業種別、従業員規模別に表したものである。回答企業のうち、能力開発を行っているのは 1.8% とごくわずかである。また、業種による実施率に大差はないものの、従業員規模別にみると、従業員数 1,000 人以上の大企業における実施率は 6.6% とわずかに高い。

能力開発を実施している企業 104 社に対して、実施を始める年齢を尋ねたところ、「50 歳以下」が 23.1% と最も多く、「50 代前半」が 11.5%、「59 歳」が 9.6%、「56～58 歳」は 1.9% となっていた（図表 3-7）。

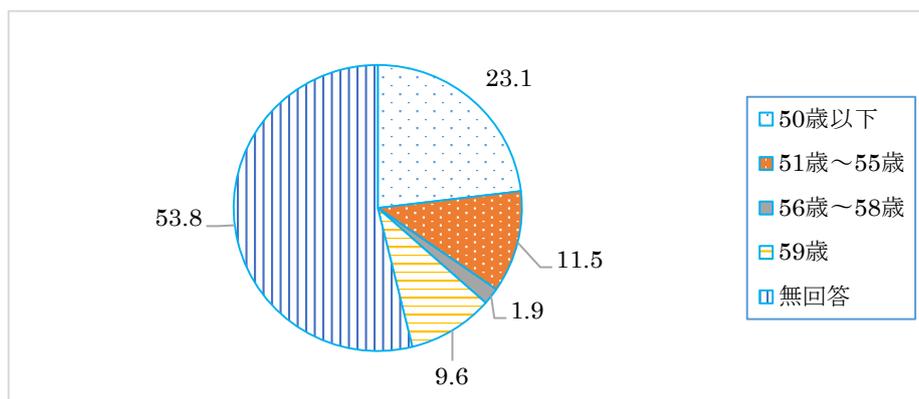
また、実施の目的を尋ねると、「蓄積してきたスキルやノウハウをさらに伸ばすため」（61.5%）が最も多く、「60 歳以降、継続雇用の際の基本的な心構えのため」（53.8%）、「予想される仕事の変更に対応するため」（43.3%）、「職場でのコミュニケーションのため」（33.7%）、「管理職経験者等に対する意識改革のため」（28.8%）と続いている（図表 3-8）。

図表 3-6 60 歳到達前の正社員に対する能力開発の実施の有無

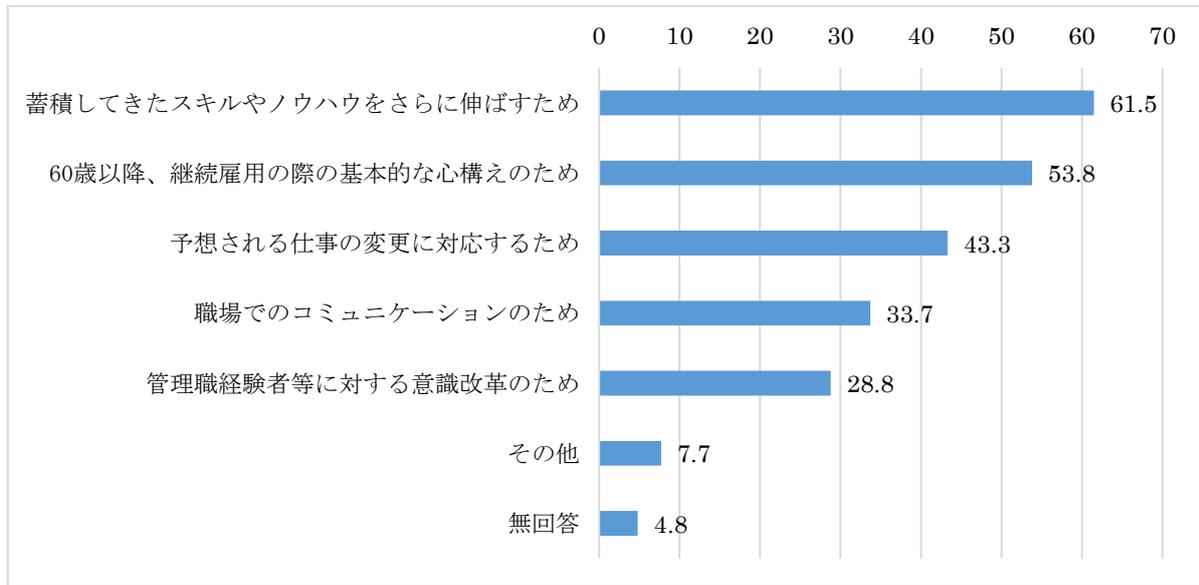
(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	実施して いる	実施して いない	無回答
合計	5,891	1.8	95.9	2.3
【業種】				
建設業	382	2.4	95.3	2.4
一般機械器具製造業	188	1.1	96.8	2.1
輸送用機械器具製造業	151	2.0	96.0	2.0
精密機械器具製造業	117	1.7	95.7	2.6
電気機械器具製造業	152	2.0	96.1	2.0
その他の製造業	739	2.0	97.2	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	0.0	95.8	4.2
情報通信業	170	0.6	97.1	2.4
運輸業	468	3.0	94.0	3.0
卸売・小売業	843	2.1	95.0	2.8
金融・保険業	56	3.6	96.4	0.0
不動産業	60	1.7	98.3	0.0
飲食業・宿泊業	235	0.9	95.3	3.8
医療・福祉	1,140	1.5	96.1	2.5
教育・学習支援業	241	1.7	97.5	0.8
サービス業	706	1.4	96.2	2.4
その他	30	0.0	96.7	3.3
【従業員数】				
100人未満	2,771	1.9	95.6	2.5
100人～299人	2,131	1.2	96.9	2.0
300人～999人	694	1.9	96.5	1.6
1,000人以上	167	6.6	89.8	3.6

図表 3-7 能力開発を開始している年齢(n=104、単位：%)



図表 3-8 能力開発を実施する目的(n=104、複数回答、単位：%)



(3) 個別面談

図表 3-9 は、60 歳以降の雇用（継続雇用等）に際して、個別面談等の機会を設けているか否かを尋ねた結果を、業種別、従業員規模別に表している。回答企業の約 4 分の 3 にあたる 72.4%の企業が面談の機会を設けている。その中でも、製造業や金融・保険業の実施率は概ね高く、8 割を超えている。一方で、従業員規模による実施率にはあまり差がない。

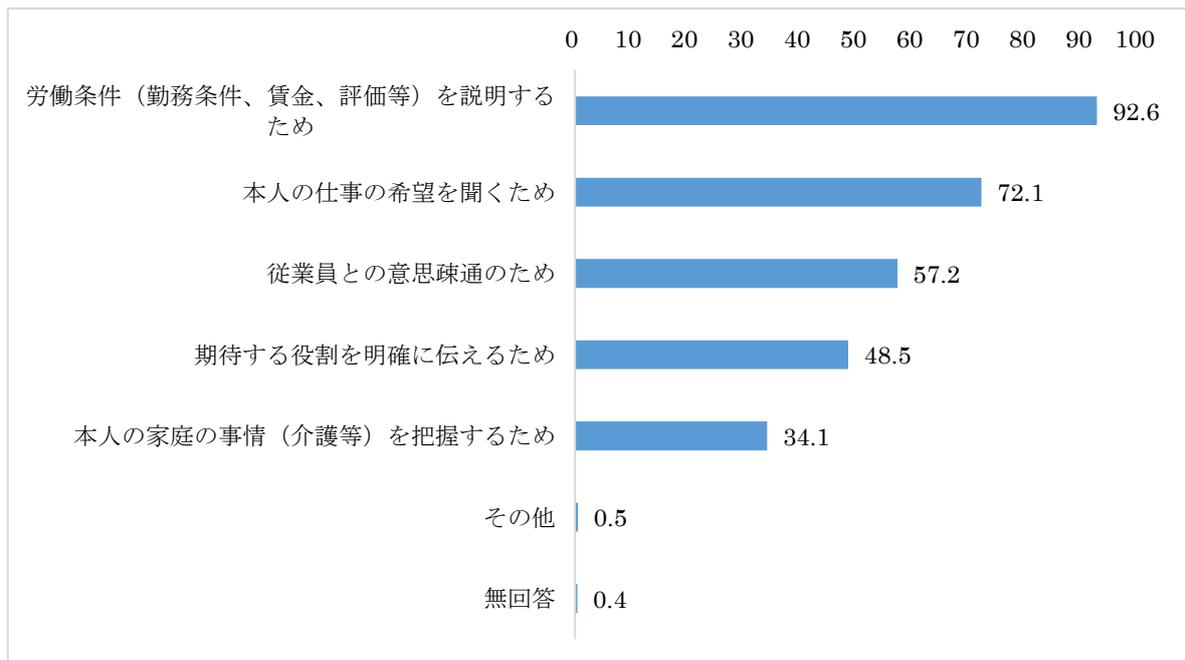
実施の目的を複数回答で尋ねると、個別面談等の機会を設けている企業の 92.6%が「労働条件（勤務条件、賃金、評価等）を説明するため」、72.1%が「本人の仕事の希望を聞くため」、57.2%が「従業員との意思疎通のため」、48.5%が「期待する役割を明確に伝えるため」、34.1%が「本人の家庭の事情（介護等）を把握するため」に面談等を実施していた（図表 3-10）。

図表 3-9 60歳以降の雇用に際しての個別面談等の機会の有無

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	設けてい る	設けてい ない	無回答
合計	5,891	72.4	25.3	2.3
【業種】				
建設業	382	75.1	22.5	2.4
一般機械器具製造業	188	83.0	14.9	2.1
輸送用機械器具製造業	151	76.8	21.2	2.0
精密機械器具製造業	117	85.5	12.8	1.7
電気機械器具製造業	152	80.3	17.8	2.0
その他の製造業	739	80.9	17.7	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	24	70.8	25.0	4.2
情報通信業	170	54.1	42.4	3.5
運輸業	468	67.1	30.6	2.4
卸売・小売業	843	78.8	19.3	1.9
金融・保険業	56	80.4	19.6	0.0
不動産業	60	68.3	31.7	0.0
飲食業・宿泊業	235	60.0	35.3	4.7
医療・福祉	1,140	72.3	25.1	2.6
教育・学習支援業	241	66.4	33.2	0.4
サービス業	706	62.2	35.1	2.7
その他	30	76.7	16.7	6.7
【従業員数】				
100人未満	2,771	71.5	26.2	2.3
100人～299人	2,131	73.8	24.0	2.2
300人～999人	694	75.4	23.3	1.3
1,000人以上	167	70.7	24.6	4.8

図表 3-10 個別面談等の目的(複数回答、n=4,263、単位：%)



第4章 60代前半層の継続雇用者の勤務実態

本章では、60代前半層（60～64歳）における継続雇用者¹の勤務実態や雇用確保上の課題についてまとめる。

第1節 60代前半層の雇用形態

図表4-1は、60代前半の継続雇用者の雇用形態を、業種別、従業員規模別に表したものである。全体では、「嘱託・契約社員」が57.9%と最も多く、「正社員」が41.6%、「パート・アルバイト」が25.1%、「関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」が4.7%となっている。2015年調査における継続雇用者の雇用形態は、「嘱託・契約社員」が60.7%、「正社員」が34.2%、「パート・アルバイト」が21.7%、「関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」が3.9%となっている（労働政策研究・研修機構2016）。正社員として継続雇用される高年齢者の比率がこの4年間で若干高まっていることがわかる。

業種別にみると、正社員である継続雇用者がいる企業の比率は運輸業と医療・福祉が5割を超えているのに対して、輸送用機械器具製造業や電気機械器具製造業、その他の製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、金融・保険業は3割前後と低い。これらの比率が低い産業の多くでは、嘱託・契約社員である継続雇用者がいる企業の比率が高い。「パート・アルバイト」の継続雇用者がいる企業の比率は、嘱託・契約社員とはまた異なる様相を見せており、医療・福祉（42.0%）や飲食業・宿泊業（34.0%）が高いのに対して、建設業（6.8%）や情報通信業（10.0%）、電気・ガス・熱供給・水道業（12.5%）は低い。また、関連会社での継続雇用（出向・転籍）率が比較的高い産業は、金融・保険業（8.9%）と情報通信業（8.2%）である。

従業員規模で各雇用形態の雇用率を比較すると、規模が大きい企業ほど正社員である継続雇用者がいる企業の比率が低く、嘱託・契約社員、パート・アルバイトの継続雇用者がいる企業比率や、関連会社での継続雇用率が高い。従業員数300人以上の企業で、60代前半の従業員を正社員として継続雇用しているのは35%ほどなのに対して、約4分の3の企業は嘱託・契約社員として、3割強はパート・アルバイトとして、この年齢層の従業員を継続雇用している。また、1,000人以上の大企業の18.6%は、出向・転籍により継続雇用を図っている。

次に60代前半の継続雇用者全体を100%とした時に、各雇用形態が占めるおおよその割合を尋ねると、嘱託・契約社員は平均で83.5%を、正社員は74.2%を占めていた。パ

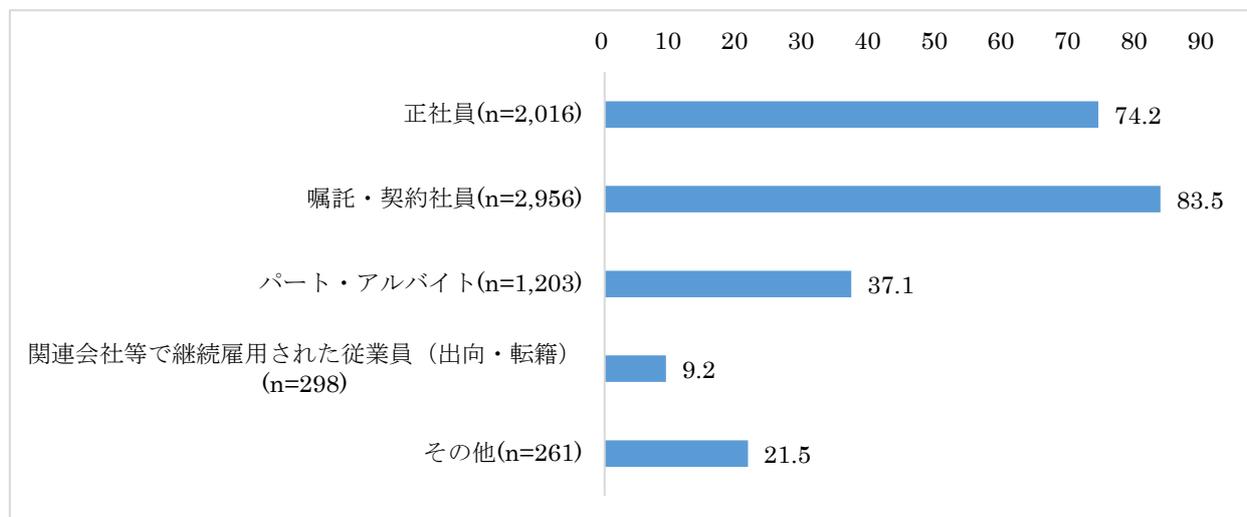
¹ 「継続雇用者」は、60歳に到達するまで正社員として勤務し、60歳以降も雇用され続けている従業員（正社員または非正社員）と定義している。また、雇用確保措置としてグループ・関連会社等に継続雇用された者も含まれる。

ート・アルバイトが占める比率は平均で 37.1%と低く、関連会社への出向・転籍者は継続雇用者全体の 1 割に満たなかった（図表 4-2）。

図表 4-1 60 代前半の継続雇用者の雇用形態（複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）	その他	無回答
合計	5,891	41.6	57.9	25.1	4.7	4.0	9.3
【業種】							
建設業	382	46.9	56.3	6.8	3.9	2.4	6.0
一般機械器具製造業	188	41.0	68.1	19.1	5.3	3.2	3.2
輸送用機械器具製造業	151	31.1	72.8	23.8	4.6	3.3	4.0
精密機械器具製造業	117	45.3	54.7	25.6	5.1	3.4	6.0
電気機械器具製造業	152	31.6	73.0	17.8	5.9	3.3	5.9
その他の製造業	739	33.3	66.4	23.1	4.9	2.6	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	24	33.3	75.0	12.5	0.0	0.0	8.3
情報通信業	170	25.3	48.8	10.0	8.2	8.2	33.5
運輸業	468	53.6	50.6	21.6	5.1	4.3	6.4
卸売・小売業	843	31.9	67.0	20.0	4.9	3.2	9.0
金融・保険業	56	25.0	67.9	16.1	8.9	7.1	16.1
不動産業	60	33.3	60.0	10.0	5.0	1.7	20.0
飲食業・宿泊業	235	41.3	46.0	34.0	3.8	5.1	17.4
医療・福祉	1,140	51.6	51.1	42.0	4.4	4.9	8.4
教育・学習支援業	241	48.1	62.2	20.3	2.5	6.2	6.2
サービス業	706	42.5	51.7	24.2	4.8	4.1	14.7
その他	30	23.3	66.7	20.0	0.0	0.0	6.7
【従業員数】							
100人未満	2,771	46.1	48.6	20.9	3.6	3.4	11.3
100人～299人	2,131	37.6	64.6	26.3	4.3	3.9	7.3
300人～999人	694	36.6	73.3	34.0	7.1	4.9	6.3
1,000人以上	167	35.9	71.3	37.7	18.6	10.2	9.0

図表 4-2 60 代前半の継続雇用者に占めるおおよその割合（雇用形態別、単位：%）



第2節 60代前半層の仕事内容と配置

1 定年前後の仕事の変化

図表4-3は、60代前半の継続雇用者の仕事内容について、定年前（60歳頃）からどのように変化したかを表したものである。全体の44.2%の企業は「定年前とまったく同じ仕事」、38.4%の企業は「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが軽くなる」としており、定年前と一部、あるいは全く異なる仕事と回答した企業は6.1%であった。

図表4-3 定年前後の仕事の変化（業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	定年前と まったく 同じ仕事	定年前と 同じ仕事 である が、責任 の重さが 軽くなる	定年前と 同じ仕事 である が、責任 の重さが 重くなる	定年前と 一部異な る仕事	定年前と まったく 異なる仕 事	その他	無回答
合計	5,891	44.2	38.4	0.4	5.6	0.5	0.7	10.1
【業種】								
建設業	382	51.0	38.5	0.5	2.9	0.3	1.0	5.8
一般機械器具製造業	188	34.6	53.7	0.0	5.9	0.0	1.6	4.3
輸送用機械器具製造業	151	38.4	47.0	1.3	6.0	0.0	0.7	6.6
精密機械器具製造業	117	38.5	48.7	0.0	4.3	0.9	0.0	7.7
電気機械器具製造業	152	36.2	49.3	0.0	7.2	0.7	0.0	6.6
その他の製造業	739	33.7	52.0	0.4	7.6	0.8	0.3	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	25.0	58.3	0.0	4.2	4.2	0.0	8.3
情報通信業	170	30.0	24.1	0.6	3.5	1.8	0.6	39.4
運輸業	468	61.3	25.0	0.0	4.9	0.4	1.3	7.1
卸売・小売業	843	36.2	45.8	0.8	6.2	0.8	0.6	9.6
金融・保険業	56	23.2	46.4	0.0	10.7	0.0	1.8	17.9
不動産業	60	41.7	31.7	0.0	5.0	1.7	1.7	18.3
飲食業・宿泊業	235	41.3	35.7	0.0	3.4	1.7	1.3	16.6
医療・福祉	1,140	55.2	31.2	0.3	4.4	0.0	0.4	8.6
教育・学習支援業	241	45.6	34.4	0.0	10.4	0.8	0.8	7.9
サービス業	706	44.2	32.9	0.3	5.2	0.4	1.3	15.7
その他	30	43.3	30.0	0.0	16.7	0.0	3.3	6.7
【従業員数】								
100人未満	2,771	47.0	34.0	0.4	5.0	0.5	0.9	12.2
100人～299人	2,131	43.8	41.3	0.3	5.8	0.5	0.6	7.7
300人～999人	694	35.9	48.1	0.4	6.9	0.6	0.6	7.5
1,000人以上	167	34.1	44.3	0.0	8.4	1.8	1.8	9.6

業種別に傾向を見ると、定年前とまったく同じ仕事を行っている企業の割合が高いのは、運輸業（61.3%）、医療・福祉（55.2%）、建設業（51.0%）、定年前と同じ仕事だが責任の重さが軽くなる企業の割合が高いのは、製造業全てと電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、金融・保険業である。一方で、金融・保険業と教育・学習支援業は、定年前と一部異なる仕事を60代前半の継続雇用者が担っている比率が比較的高い。また、従業員規模別にみると、小規模企業では定年前とまったく同じ仕事を行っている傾向があるのに対して、従業員規模が大きいほど、定年前と内容は同じでも責任の重さが軽くなったり、仕事内容自体が一部変化する割合も高い。

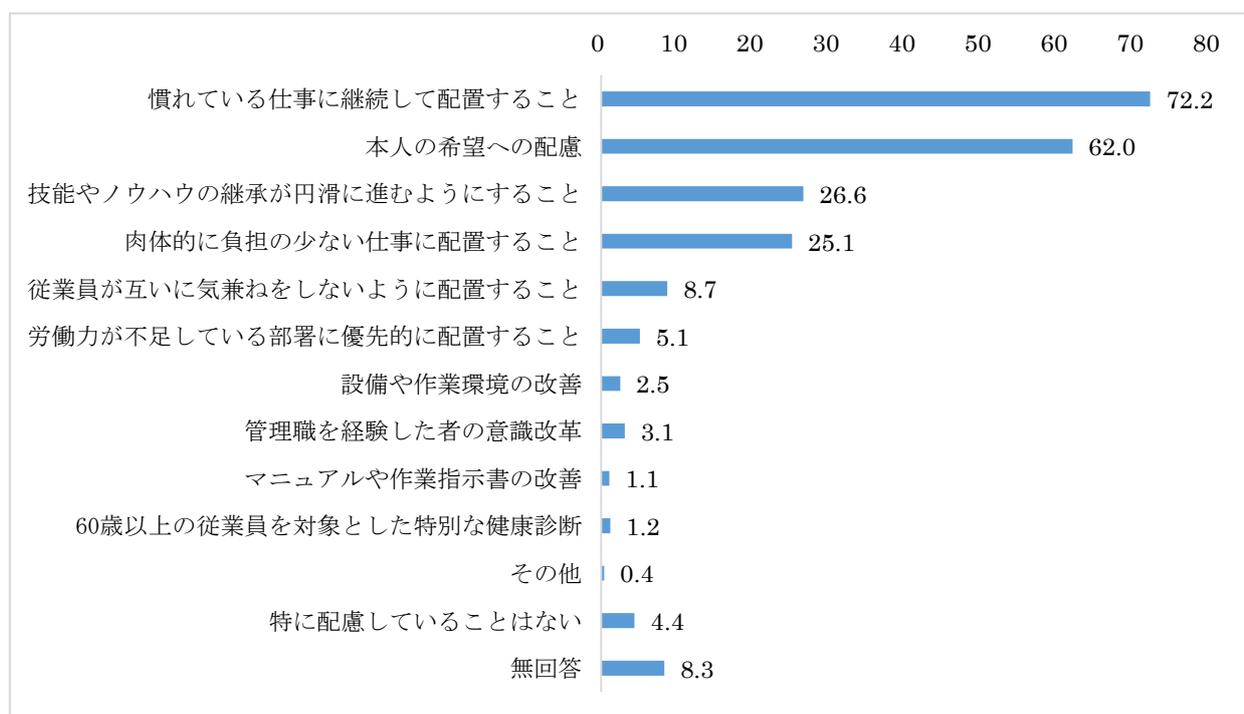
まとめると、正社員である継続雇用者がいる企業の比率が高い産業では、概ね定年後にも以前とまったく同じ仕事に就いている傾向が見られる。一方、嘱託・契約社員の継

続雇用者がいる企業の比率が高い産業では、定年前と同じ仕事だが責任の重さが軽くなる仕事に就いていることが窺える。

2 継続雇用者の配置における配慮

継続雇用者を配置する際に配慮している点を尋ねた結果、最も多くの企業が配慮しているのは「慣れている仕事に継続して配置すること」(72.2%)であり、「本人の希望への配慮」も62.0%の企業が行っていた。「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」や「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」を考慮しているのは回答企業全体の約4分1、他の項目に関しては1割以下と少なかった。なお、「特に配慮していることがない」と回答した企業は全体の4.4%だった(図表4-4)。

図表 4-4 継続雇用者の配置における配慮
(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%)



第3節 60代前半層の雇用確保における課題

60代前半層の雇用確保に関する課題について、業種別、従業員規模別に見たものが図表4-5である。全体の2割前後の企業は、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」(22.1%)、「管理職社員であった者の扱いが難しい」(20.0%)、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」(19.6%)といった課題を抱えている。これらを業種別に見ると、建設業、製造業、金融・保険業の企業は、他の産業に比べて、処遇や管理職社員の扱いを課題視している企業が多い。従業員規模別では、規模の大きな企業ほど

これらの課題を抱えている。

また、全体の 12.0%の企業が「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」と考えている。特に、情報通信業や電気・ガス・熱供給・水道業の 4 分の 1 が仕事の確保面の課題を抱えている。それに対して、医療・福祉や建設業、教育・学習支援業、飲食業・宿泊業でこの点を課題視している企業は相対的に少ない。その他には、1 割強の企業が「人件費負担が増える」、「労働意欲が低い」という点を課題と考えている。人件費負担については教育・学習支援業や不動産業で、労働意欲については一般機械器具製造業や電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で課題視している企業の割合が比較的高い。

反対に、全体の 31.1%は「特に課題はない」と回答している。この点に関して、業種による大きな差は確認できないものの、従業員規模別にみると、小規模企業ほど課題なしと回答している企業の割合が高い。

図表 4-5 60代前半の雇用確保における課題

(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	高齢社 員の仕 事を自 社内に 確保す るのが 難しい	関連会 社等に 、高年 齢社員 雇用の 場の確 保が難 しい	高年齢 者活用 にむけ た設備 や作業 環境整 備が進 まない	高年齢 社員を 活用す るノウ ハウの 蓄積が ない	管理職 社であ つた者 の扱い が難し い	定年後 も雇用 し続け ている 従業員 の処遇 決定が 難しい	定年後 雇用に ついて 、労働 組合等 の理解 が得ら れない	
合計	5,891	12.0	2.0	5.1	8.0	20.0	22.1	0.2	
【業種】									
建設業	382	8.6	1.3	4.5	4.7	20.7	28.8	0.5	
一般機械器具製造業	188	10.6	2.1	7.4	8.0	24.5	29.8	0.0	
輸送用機械器具製造業	151	13.2	1.3	8.6	8.6	21.2	19.9	0.0	
精密機械器具製造業	117	13.7	0.9	7.7	12.8	21.4	29.9	0.0	
電気機械器具製造業	152	13.8	2.0	9.2	11.2	21.7	30.3	0.0	
その他の製造業	739	13.1	2.7	8.9	10.6	25.3	22.9	0.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	24	25.0	4.2	8.3	4.2	20.8	12.5	0.0	
情報通信業	170	25.9	4.7	4.1	12.4	14.7	15.9	0.0	
運輸業	468	12.6	1.7	4.1	5.1	11.3	14.5	0.0	
卸売・小売業	843	13.0	2.3	3.9	9.3	25.0	23.8	0.1	
金融・保険業	56	10.7	0.0	1.8	14.3	25.0	30.4	0.0	
不動産業	60	13.3	5.0	3.3	15.0	11.7	25.0	0.0	
飲食業・宿泊業	235	9.4	3.8	4.7	11.9	20.4	23.0	0.0	
医療・福祉	1,140	8.0	1.5	3.9	6.2	18.2	22.0	0.1	
教育・学習支援業	241	8.7	0.4	0.8	6.2	21.6	19.9	0.4	
サービス業	706	15.0	2.1	4.2	7.1	16.3	17.8	0.0	
その他	30	26.7	3.3	16.7	10.0	23.3	16.7	0.0	
【従業員数】									
100人未満	2,771	11.5	1.4	4.9	7.0	16.5	20.4	0.1	
100人～299人	2,131	12.3	2.1	5.3	8.4	21.1	22.2	0.3	
300人～999人	694	13.3	4.0	5.9	9.8	28.7	26.8	0.0	
1,000人以上	167	11.4	3.6	2.4	12.0	31.7	32.3	0.6	
		若年層が 若・壮年 層のモ ラルが 低下す る	若年層が 採用でき ず、年齢 構成がい びつにな る	人件費負 担が増え る	労働意欲 が低い	生産性が 低い	その他	体力や能 力等の衰 え	特に課題 はない
合計	4.0	19.6	10.7	10.7	8.8	1.1	1.0	31.1	
【業種】									
建設業	5.5	20.4	10.2	10.5	6.0	2.4	1.0	32.2	
一般機械器具製造業	8.5	22.3	9.6	20.2	11.2	0.0	0.0	28.2	
輸送用機械器具製造業	3.3	23.2	10.6	15.9	13.2	2.6	0.7	33.8	
精密機械器具製造業	3.4	21.4	12.0	6.8	7.7	0.0	0.0	29.1	
電気機械器具製造業	7.2	25.7	12.5	10.5	9.2	0.0	0.7	30.3	
その他の製造業	3.4	21.4	8.5	14.1	11.0	0.9	1.4	29.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	8.3	16.7	4.2	16.7	12.5	0.0	4.2	25.0	
情報通信業	4.1	6.5	11.2	4.7	5.3	0.0	0.6	22.9	
運輸業	3.8	24.6	7.5	9.6	9.2	0.9	1.9	33.5	
卸売・小売業	5.9	19.3	10.1	13.5	9.3	0.6	0.7	28.0	
金融・保険業	5.4	12.5	7.1	16.1	7.1	0.0	0.0	23.2	
不動産業	0.0	13.3	18.3	1.7	6.7	0.0	1.7	33.3	
飲食業・宿泊業	3.8	17.0	9.8	10.2	12.8	0.0	0.0	30.2	
医療・福祉	2.7	18.0	14.6	8.9	7.3	1.8	1.4	35.4	
教育・学習支援業	3.3	25.3	19.5	10.4	4.1	0.4	0.4	31.1	
サービス業	2.8	18.3	7.6	8.1	10.1	1.6	1.0	32.0	
その他	6.7	16.7	10.0	3.3	10.0	3.3	0.0	33.3	
【従業員数】									
100人未満	3.8	19.6	10.2	9.9	8.6	1.0	1.0	32.2	
100人～299人	4.0	20.8	11.1	10.6	9.0	1.4	1.0	32.4	
300人～999人	4.6	16.9	11.2	14.0	8.6	0.7	0.9	27.1	
1,000人以上	6.6	15.0	13.2	15.6	9.6	0.6	2.4	21.6	

第5章 60代前半の賃金・評価制度

本章では、60代前半層（60歳～64歳）の賃金水準や評価制度、高年齢雇用継続給付の支給状況について集計する。

第1節 60代前半層の従業員の年収・賃金

1 年収

回答企業のうち、フルタイム勤務の継続雇用者が在籍しているのは79.5%（4,682社）だった。図表5-1は、その4,682社について、フルタイム勤務の継続雇用者の平均年収を業種別・従業員規模別に示したものである。ここでいう年収には給与に加えて企業年金と公的給付が含まれている。全体の年収の平均値は374.7万円、標準偏差は290.8万円である。平均年収の分布を詳しくみると、「200万円未満」が8.5%、「200万～300万円未満」が16.5%、「300万～400万円未満」が32.3%、「400万～500万円未満」が20.4%、「500万円以上」が16.4%を占めている。

業種別の収入の平均値が最も高いのは金融・保険業（506.8万円）であり、平均的な年収が600万円以上である企業が2割を超えている。また、教育・学習支援業（480.0万円）、建設業（479.6万円）、情報通信業（470.5万円）、不動産業（438.7万円）も平均値が400万円を超えている。反対に、製造業は全て平均年収が400万円に満たず、電気・ガス・熱供給・水道業（331.0万円）やサービス業（325.1万円）も年収が低い。これらの年収が低い業種では、「300万～400万円未満」と「200万～300万円未満」の比率が高い。加えて、電気・ガス・熱供給・水道業やサービス業、飲食業・宿泊業のうち1割ほどは、フルタイム継続雇用者の平均年収が100万円に満たない。また、従業員規模別では1,000人以上の大企業の平均値が424.5万円と高く、その1割弱が平均で700万円以上の給与を支払っている。60代前半層の雇用形態との関連を確認すると（図表4-1）、正社員比率が高い業種や規模の企業における年収が、必ずしも高かったり低かったりするわけではないようである。

なお、2015年調査の年収の平均値は376.7万円、標準偏差は256.1万円だった。業種別では、金融・保険業（529.2万円）が最も高く、教育・学習支援業（501.5万円）、情報通信業（454.4円）、建設業（429.5万円）、不動産業（420.8万円）も平均で400万円を超えているのに対して、製造業や飲食業・宿泊業、サービス業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉は300万円台となっていた（労働政策研究・研修機構2016）。このように、フルタイム継続雇用者の業種と年収の関係は、おおむね4年間で変化していない。

図表 5-1 60代前半のフルタイム勤務・継続雇用者の平均的な年収の分布

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	100万円未満	100万～200万円未満	200万～300万円未満	300万～400万円未満	400万～500万円未満
合計	4,682	7.2	1.3	16.5	32.3	20.4
【業種】						
建設業	323	5.3	0.0	3.1	22.0	26.9
一般機械器具製造業	162	9.3	0.6	13.0	32.7	19.8
輸送用機械器具製造業	129	7.0	2.3	20.2	41.9	17.8
精密機械器具製造業	100	0.0	1.0	25.0	33.0	24.0
電気機械器具製造業	120	6.7	1.7	26.7	29.2	20.0
その他の製造業	632	7.3	2.7	20.6	34.8	19.1
電気・ガス・熱供給・水道業	20	15.0	0.0	10.0	45.0	10.0
情報通信業	82	3.7	0.0	8.5	28.0	12.2
運輸業	394	8.6	0.5	12.2	36.3	29.4
卸売・小売業	679	8.5	1.2	13.7	30.5	21.9
金融・保険業	40	2.5	0.0	7.5	40.0	15.0
不動産業	43	2.3	0.0	14.0	23.3	20.9
飲食業・宿泊業	170	10.0	0.6	20.6	38.2	18.2
医療・福祉	935	5.1	0.9	17.9	36.1	18.8
教育・学習支援業	189	6.3	0.0	10.6	25.4	18.5
サービス業	509	10.2	3.3	23.2	28.5	15.1
その他	24	8.3	0.0	20.8	16.7	25.0
【従業員数】						
100人未満	2,119	7.8	1.7	16.9	31.2	19.9
100人～299人	1,787	6.7	1.1	16.7	33.2	20.6
300人～999人	558	6.6	0.5	16.5	34.4	20.1
1,000人以上	127	4.7	1.6	7.9	33.9	22.0
		600万～700万円未満	700万円以上	無回答	平均値(万円)	標準偏差(万円)
合計	8.8	3.8	3.8	5.8	374.7	290.8
【業種】						
建設業	20.4	9.0	7.4	5.9	479.6	421.8
一般機械器具製造業	11.7	1.9	5.6	5.6	386.9	302.7
輸送用機械器具製造業	7.0	0.8	0.0	3.1	319.6	120.9
精密機械器具製造業	8.0	3.0	0.0	6.0	354.3	103.6
電気機械器具製造業	5.0	5.0	2.5	3.3	334.2	147.6
その他の製造業	6.0	2.1	1.3	6.2	332.6	185.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10.0	5.0	5.0	0.0	331.0	175.3
情報通信業	18.3	14.6	9.8	4.9	470.5	256.5
運輸業	5.8	1.3	0.5	5.3	340.5	128.5
卸売・小売業	9.9	4.0	4.7	5.6	393.1	396.3
金融・保険業	7.5	10.0	12.5	5.0	506.8	473.2
不動産業	11.6	9.3	11.6	7.0	438.7	179.4
飲食業・宿泊業	3.5	1.8	1.8	5.3	342.4	361.0
医療・福祉	8.2	3.1	2.8	7.1	371.1	252.6
教育・学習支援業	9.5	6.3	20.1	3.2	480.0	268.5
サービス業	7.7	4.7	2.2	5.1	325.1	169.2
その他	16.7	4.2	4.2	4.2	367.9	167.0
【従業員数】						
100人未満	9.6	3.5	4.1	5.2	379.2	340.0
100人～299人	8.7	3.8	3.0	6.2	359.3	176.7
300人～999人	7.2	4.8	4.7	5.2	383.9	302.3
1,000人以上	6.3	4.7	9.4	9.4	424.5	224.6

また、フルタイム勤務の継続雇用者の平均年収を定年の有無別に見ると、定年がある企業（377.0万円）の方が、定年がない企業（325.0万円）よりも52.0万円高い。さらに、定年がある企業に関して、定年年齢別に平均年収を見ると、定年年齢を「65歳」に定めている企業の収入の平均値が411.5万円でもっと高く、「61～64歳」（388.8万円）、「60歳」（369.8万円）、「66歳以上」（333.2万円）と続く（図表5-2）。「66歳以上」を定年年齢に定めている企業の平均年収が低いのは、該当する企業の多くが相対的に規模の小さな企業であり（図表2-5参照）、小規模企業の年収は規模の大きな企業よりも低いと考えられる。

図表 5-2 60代前半のフルタイム勤務・継続雇用者の平均的な年収の分布

(定年の有無・定年年齢別、単位：%)

		n	100万円未満	100万～200万円未満	200万～300万円未満	300万～400万円未満	400万～500万円未満	
定年なし		180	13.3	3.9	20.0	25.6	20.0	
定年あり		4,460	7.0	1.2	16.3	32.6	20.4	
定 年 年 齢	60歳	3,415	6.7	1.3	16.2	34.1	20.5	
	61～64歳	157	5.7	0.6	14.0	31.2	20.4	
	65歳	781	7.8	1.4	15.7	26.5	20.2	
	66歳以上	86	7.0	0.0	29.1	32.6	16.3	
			500万～600万円未満	600万～700万円未満	700万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準偏差 (万円)
定年なし		6.7	2.2	3.9	4.4	325.0	180.1	
定年あり		8.9	3.9	3.9	5.9	377.0	295.4	
定 年 年 齢	60歳	8.8	3.7	2.7	6.1	369.8	286.6	
	61～64歳	11.5	3.2	7.0	6.4	388.8	191.0	
	65歳	9.7	5.2	8.5	4.9	411.5	354.8	
	66歳以上	4.7	3.5	2.3	4.7	333.2	165.4	

2 年収に占める賃金・賞与、企業年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合

フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収について、「賃金・給与」、「企業年金の支給部分」、「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」それぞれの割合を尋ねると、「賃金・給与」が大部分を占めており、平均値は94.8%に上る（図表5-3）。

図表 5-3 年収に占める賃金・賞与、企業年金、在職老齢年金、
高年齢雇用継続給付の割合の分布(単位:%)

	n	60%未満	60%～ 70%未満	70%～ 80%未満	80%～ 90%未満	90%～ 100%未満	100%	無回答	平均値 (%)	標準偏差 (%)
貴社が支給する賃金・賞与	4,682	0.5	1.5	3.0	9.4	18.9	53.1	13.6	94.8	9.1

	n	0%	1～10%未 満	10～20% 未満	20%以上	無回答	平均値 (%)	標準偏差 (%)
企業年金	4,682	43.4	1.6	1.6	0.8	52.6	0.9	3.9
在職老齢年金	4,682	37.4	3.0	4.9	4.0	50.7	3.7	8.5
高年齢雇用継続給付	4,682	29.3	12.5	14.4	0.0	43.8	4.0	5.0

3 60歳直前の賃金と61歳時点の賃金との比較

図表 5-4 は、フルタイム勤務の継続雇用者（60歳まで正社員として勤続し、60歳以降も雇用され続けている正社員・非正社員）の61歳時点での賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）について、60歳直前の水準を100とした時の指数を、「最も高い水準の人」、「平均的な水準の人」、「最も低い水準の人」に分けて尋ねた結果を表している。全体平均は「最も高い水準の人」が89.6、「平均的な水準の人」が78.7、「最も低い水準の人」が70.8となっており、平均的な水準の人で、収入は60歳を境に4分の3ほどに減少している。

業種別では、医療・福祉や運輸業、建設業、飲食業・宿泊業、不動産業の指数が全体傾向よりも若干高いのに対して、電気・ガス・熱供給・水道業や卸売・小売業、金融・保険業の指数は低い。また、従業員規模別では、規模の小さい企業ほど指数の平均値が高い。これらの結果を60代前半のフルタイム継続雇用者の平均年収（図表 5-1）と合わせて考えると、60歳直前から61歳以降にかけての収入の減少幅が比較的小さく年収額自体も高い業種（建設業、医療・福祉）、収入の減少幅は比較的小さいものの年収が低い業種（飲食業・宿泊業、サービス業、運輸業）、収入の減少幅は大きいものの年収額は高い業種（金融・保険業、卸売・小売業、不動産業、情報通信業、教育・学習支援業）、収入の減少幅が大きく年収も低い業種（電気・ガス・熱供給・水道業、製造業）に分けられる。また、従業員規模の面から見ると、規模の小さい企業ほど、60代前半における収入の減少幅は比較的小さいが年収額自体は低い。

図表 5-4 フルタイム勤務・継続雇用者の 61 歳時点の賃金水準の平均値
 (業種別・従業員規模別、60 歳直前の賃金を 100 とした時の指数)

	最も高い水準の人	平均的な水準の人	最も低い水準の人
合計	89.6	78.7	70.8
【業種】			
建設業	91.5	81.8	74.6
一般機械器具製造業	87.0	75.3	67.3
輸送用機械器具製造業	85.0	74.6	67.7
精密機械器具製造業	93.2	75.5	65.8
電気機械器具製造業	86.9	75.1	65.6
その他の製造業	86.2	74.4	66.2
電気・ガス・熱供給・水道業	83.3	71.5	65.3
情報通信業	87.4	75.1	68.2
運輸業	91.9	84.0	76.8
卸売・小売業	86.5	72.9	65.0
金融・保険業	79.2	72.1	63.7
不動産業	89.7	80.1	72.3
飲食業・宿泊業	96.0	81.2	70.3
医療・福祉	93.6	84.7	77.8
教育・学習支援業	87.3	75.6	67.5
サービス業	89.7	79.5	71.1
その他	90.5	81.6	76.5
【従業員数】			
100人未満	90.0	80.5	73.7
100人～299人	89.4	78.2	70.0
300人～999人	88.0	74.7	66.0
1,000人以上	91.4	70.9	59.8

注) 集計に用いたサンプルサイズ(合計)は、「最も高い水準の人」が n=4,224、「平均的な水準の人」が n=4,434、「最も低い水準の人」が n=4,015 である。

また、60 歳直前の賃金を 100 とした時の 61 歳時点の賃金水準について、定年の有無別に見ると、定年がある企業では平均的な水準の人が 78.5 であるのに対して、定年がない企業は 83.8 と賃金の減少幅が小さい。さらに定年年齢別に見ると、61 歳時点の平均的な賃金水準は、「66 歳以上」を定年年齢に定めている企業が 92.0 と最も減少幅が小さく、「65 歳」定年の企業は 90.2、「61～64 歳」定年の企業は 86.6、「60 歳」定年の企業は 75.2 となっている(図表 5-5)。

図表 5-5 フルタイム勤務・継続雇用者の 61 歳時点の賃金水準の平均値
 (定年の有無・定年年齢別、60 歳直前の賃金を 100 とした時の指数)

			最も高い 水準の人	平均的な 水準の人	最も低い 水準の人
定年なし	平均		95.3	83.8	73.8
	n		164	173	155
定年あり	平均		89.3	78.5	70.7
	n		4,017	4,220	3,821
定 年 年 齢	60歳	平均	87.2	75.2	66.8
		n	3,092	3,253	2,950
	61～64歳	平均	96.5	86.6	80.6
		n	142	148	136
	65歳	平均	96.3	90.2	84.5
		n	688	723	648
	66歳以上	平均	99.2	92.0	87.0
		n	78	79	72

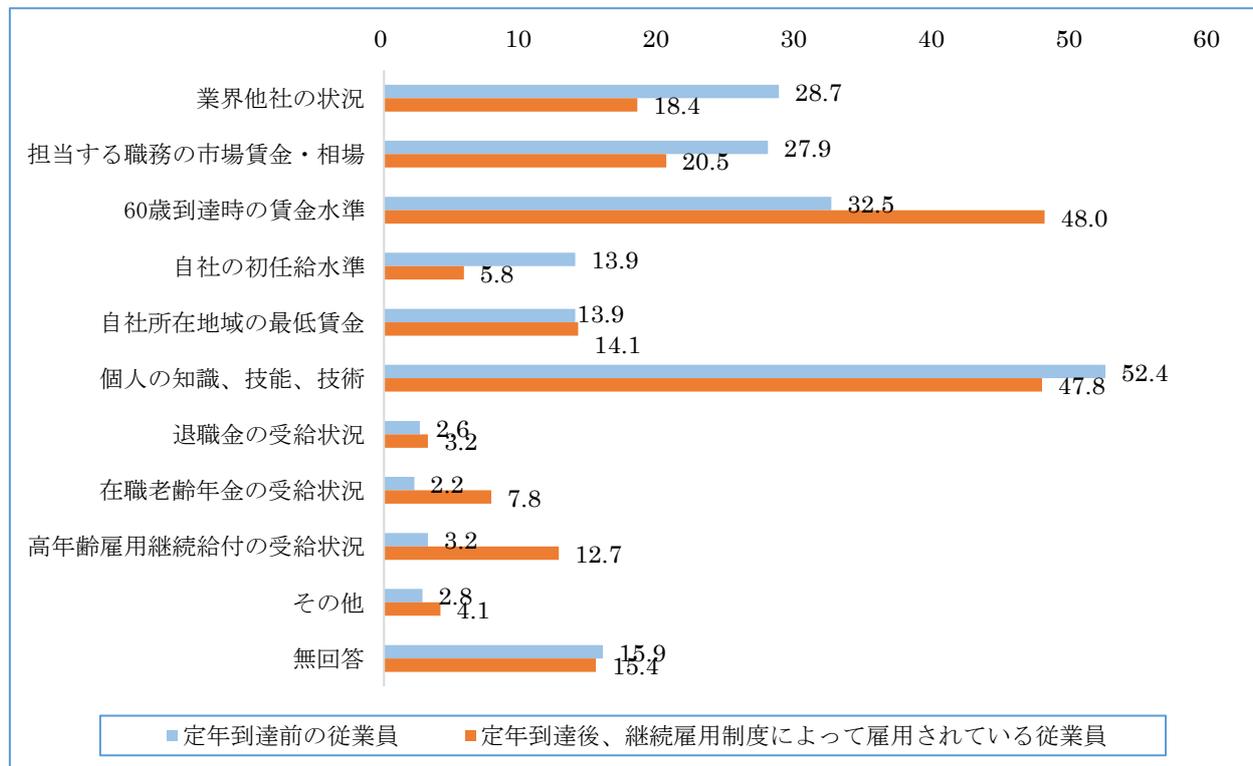
第 2 節 60 代前半層の賃金水準の決定

60 代前半の継続雇用者の賃金水準を決める際、企業はどのような点を考慮しているのだろうか。図表 5-6 は、この点について、「定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）」と「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」を分けて複数回答で質問した結果を示している。

定年到達前か後かに関わらず考慮されているのは「個人の知識、技能、技術」であり、半数前後の企業で賃金水準の決定に影響している。また、定年後の継続雇用者の賃金は、「60 歳到達時の賃金水準」を考慮し決めている企業も半数ほどに上る。「業界他社の状況」や「担当する職務の市場賃金・相場」は、定年到達前の賃金決定には全体の 3 割弱の企業が考慮しているものの、定年後の継続雇用者の賃金決定時に考慮している企業は 2 割ほどに落ちる。その他には、定年後の賃金決定に関して、1 割強が「高年齢雇用継続給付の受給状況」を考慮に入れている。

図表 5-6 60代前半の継続雇用者の賃金水準を決定する際に考慮している点

(複数回答、n=5,891、単位：%)



次にこれらの項目の中で最も重視する点を尋ねても、定年到達前の従業員に関しては「個人の知識、技能、技術」(32.9%)の割合が最も高く、「60歳到達時の賃金水準」(18.1%)、「業界他社の状況」(9.5%)、「担当する職務の市場賃金・相場」(9.5%)と続く。一方、定年到達後に継続雇用制度によって雇用されている従業員に関しては、「個人の知識、技能、技術」(28.9%)と「60歳到達時の賃金水準」(28.6%)を挙げた企業がほぼ同程度である。

業種別にみると、「個人の知識、技能、技術」を重視するのは、定年の前後に関わらず、建設業、精密機械器具製造業、電気機械器具製造業の割合が比較的高い。また、一般機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、その他の製造業では「60歳到達時の賃金水準」を最も重視して賃金を決めている。それに対して、医療・福祉、教育・学習支援業では「業界他社の状況」や「市場賃金・相場」を最も重視する企業が相対的に多い。また、「業界他社の状況」に関しては運輸業も、「市場賃金・相場」に関しては金融・保険業も重視する企業の割合が比較的高い。

従業員規模別では、従業員数999人未満の企業では「個人の知識等」を最も重視する企業の割合が高いのに対して、1,000人以上の企業では「業界他社の状況」や「市場賃金・相場」を最も重視する企業の割合が比較的高い(図表5-7)。

図表 5-7 60代前半の継続雇用者の賃金水準を決定する際に考慮している点

(業種別・従業員規模別、単位：%)

定年到達前

	n	業界他社 の状況	担当する 職務の市 場賃金・ 相場	60歳到達 時の賃金 水準	自社の初 任給水準	自社所在 地域の最 低賃金	個人の知 識、技 能、技術	退職金の 受給状況	在職老齢 年金の受 給状況	高齢雇用 継続給付の 受給状況	その他	無回答
合計	5,891	9.5	9.5	18.1	3.3	2.3	32.9	0.2	0.3	0.2	2.3	21.4
【業種】												
建設業	382	9.7	6.0	19.9	2.4	0.8	45.3	0.0	0.3	0.0	1.3	14.4
一般機械器具製造業	188	8.5	5.9	26.1	3.7	1.6	36.2	0.0	0.0	0.0	2.7	15.4
輸送用機械器具製造業	151	9.9	11.3	21.2	4.0	2.0	34.4	0.0	0.0	0.7	2.6	13.9
精密機械器具製造業	117	6.0	7.7	17.1	1.7	0.9	46.2	0.9	0.0	0.0	2.6	17.1
電気機械器具製造業	152	7.9	5.9	18.4	3.3	4.6	45.4	0.0	0.0	0.0	2.0	12.5
その他の製造業	739	7.2	7.8	20.4	5.3	2.8	38.2	0.1	0.4	0.3	0.9	16.5
電気・ガス・熱供給・水道業	24	4.2	0.0	20.8	8.3	0.0	58.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
情報通信業	170	5.9	8.2	10.6	2.4	1.8	33.5	0.0	0.0	0.0	1.2	36.5
運輸業	468	15.4	9.8	16.7	1.9	7.3	22.4	0.6	0.6	0.2	3.0	22.0
卸売・小売業	843	8.9	9.4	18.3	3.0	0.8	36.3	0.4	0.2	0.1	2.4	20.3
金融・保険業	56	3.6	16.1	21.4	1.8	1.8	30.4	0.0	0.0	0.0	5.4	19.6
不動産業	60	3.3	11.7	13.3	5.0	1.7	38.3	0.0	0.0	0.0	3.3	23.3
飲食業・宿泊業	235	9.8	8.5	13.2	3.0	2.6	34.0	0.0	1.3	0.0	1.3	26.4
医療・福祉	1,140	11.8	13.8	19.1	4.0	0.9	25.3	0.2	0.3	0.1	2.5	22.2
教育・学習支援業	241	12.0	12.0	21.2	3.3	0.8	19.5	0.4	0.0	0.4	7.9	22.4
サービス業	706	7.8	8.8	14.6	2.7	3.4	34.7	0.3	0.6	0.4	1.8	24.9
その他	30	10.0	6.7	13.3	0.0	6.7	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	23.3
【従業員数】												
100人未満	2,771	8.7	8.8	17.8	3.2	2.1	33.5	0.3	0.4	0.2	2.0	23.1
100人～299人	2,131	10.1	10.5	18.6	3.5	2.9	33.3	0.1	0.3	0.2	2.3	18.2
300人～999人	694	9.7	10.1	18.3	3.7	1.9	32.3	0.1	0.0	0.0	3.0	20.9
1,000人以上	167	16.8	11.4	18.6	2.4	0.0	28.7	0.0	0.0	0.0	4.8	17.4

定年到達後

	n	業界他社 の状況	担当する 職務の市 場賃金・ 相場	60歳到達 時の賃金 水準	自社の初 任給水準	自社所在 地域の最 低賃金	個人の知 識、技 能、技術	退職金の 受給状況	在職老齢 年金の受 給状況	高齢雇用 継続給付の 受給状況	その他	無回答
合計	5,891	4.7	5.4	28.6	1.5	3.1	28.9	0.3	1.4	2.3	3.4	20.5
【業種】												
建設業	382	3.4	5.0	28.0	0.5	0.5	43.2	0.3	1.8	2.1	2.4	12.8
一般機械器具製造業	188	4.3	3.7	31.4	0.5	2.1	31.4	0.0	1.6	4.8	3.7	16.5
輸送用機械器具製造業	151	3.3	7.3	38.4	1.3	4.6	26.5	0.7	0.7	2.6	2.6	11.9
精密機械器具製造業	117	2.6	2.6	31.6	0.0	2.6	37.6	0.0	0.9	1.7	3.4	17.1
電気機械器具製造業	152	3.9	2.6	32.2	0.7	5.3	34.9	0.0	2.0	1.3	4.6	12.5
その他の製造業	739	3.8	3.2	36.7	1.5	4.6	28.3	0.1	1.5	3.7	3.1	13.5
電気・ガス・熱供給・水道業	24	4.2	0.0	33.3	0.0	4.2	33.3	0.0	0.0	0.0	4.2	20.8
情報通信業	170	3.5	5.9	21.8	0.0	0.6	24.7	0.0	0.0	1.2	3.5	38.8
運輸業	468	8.5	7.5	24.1	1.1	7.3	21.2	0.4	1.7	2.8	3.6	21.8
卸売・小売業	843	3.7	3.6	29.1	1.5	2.7	29.7	0.5	2.8	4.2	3.8	18.5
金融・保険業	56	0.0	7.1	32.1	0.0	1.8	30.4	0.0	1.8	1.8	5.4	19.6
不動産業	60	3.3	8.3	18.3	3.3	1.7	31.7	0.0	1.7	1.7	6.7	23.3
飲食業・宿泊業	235	3.8	3.0	25.1	0.9	2.6	34.5	0.0	1.7	1.7	2.1	24.7
医療・福祉	1,140	5.4	7.7	30.8	2.5	1.9	26.2	0.4	0.6	1.1	3.0	20.5
教育・学習支援業	241	9.5	7.9	23.2	3.3	1.2	20.7	1.2	0.8	2.1	7.9	22.0
サービス業	706	4.7	6.5	23.2	1.7	4.1	28.8	0.0	0.6	1.6	3.0	25.9
その他	30	6.7	6.7	16.7	0.0	3.3	43.3	0.0	0.0	0.0	0.0	23.3
【従業員数】												
100人未満	2,771	4.6	5.1	26.5	1.2	2.5	29.7	0.3	1.6	2.5	3.4	22.5
100人～299人	2,131	5.0	5.8	30.1	1.8	4.2	28.7	0.3	1.1	2.5	3.2	17.3
300人～999人	694	4.5	4.9	30.8	2.0	2.9	29.8	0.1	1.3	1.9	3.7	18.0
1,000人以上	167	3.6	8.4	39.5	0.6	1.8	23.4	0.0	0.6	0.6	5.4	16.2

第3節 60代前半層を対象とした評価制度

1 評価制度の導入状況

図表 5-8 は、高齢者の仕事に対する評価制度の導入状況について、業種別、従業員規模別に見たものである。全体的には、「導入済」の企業が 29.3%、「導入を検討中」の企業が 23.9%に対して、「導入する予定はない」と答えた企業は全体の 40.2%と最も多かった。業種別にみると、金融・保険業の 51.8%が既に導入しているのに対して、導入の予定がない企業の割合が高い産業は、運輸業や教育・学習支援業だった。また、従業員規模との間に明確な関係が見られ、規模の大きな企業ほど既に導入済、もしくは検討中なのに対して、規模の小さい企業ほど導入を予定していない。

図表 5-8 60代前半層を対象とした評価制度の導入状況

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	導入済	導入を検討中	導入する予定はない	無回答
合計	5,891	29.3	23.9	40.2	6.6
【業種】					
建設業	382	33.8	24.9	35.3	6.0
一般機械器具製造業	188	31.4	22.3	42.0	4.3
輸送用機械器具製造業	151	31.8	22.5	42.4	3.3
精密機械器具製造業	117	32.5	26.5	35.9	5.1
電気機械器具製造業	152	36.2	21.7	39.5	2.6
その他の製造業	739	30.2	25.6	39.8	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	24	33.3	29.2	37.5	0.0
情報通信業	170	18.2	19.4	37.6	24.7
運輸業	468	18.8	25.2	52.8	3.2
卸売・小売業	843	33.5	23.7	36.8	6.0
金融・保険業	56	51.8	23.2	17.9	7.1
不動産業	60	26.7	28.3	35.0	10.0
飲食業・宿泊業	235	29.8	27.7	34.5	8.1
医療・福祉	1,140	31.1	24.6	38.6	5.8
教育・学習支援業	241	21.2	19.9	53.9	5.0
サービス業	706	25.4	22.8	43.1	8.8
その他	30	26.7	23.3	46.7	3.3
【従業員数】					
100人未満	2,771	24.0	25.8	42.7	7.6
100人～299人	2,131	30.9	24.0	40.4	4.7
300人～999人	694	39.0	19.0	36.3	5.6
1,000人以上	167	61.1	16.2	18.0	4.8

2 評価結果の活用方法

評価制度を既に導入している 1,724 社を対象に、評価結果の活用方法を尋ねると、58.6%の企業は「評価結果に基づき個別面談等を行い、賃金を改定」していた。それに対して、20.1%は「評価結果に基づき個別面談等行うものの賃金には反映せず」、8.1%は「評価は行うものの、個別面談等を行わず賃金にも反映していなかった」。評価を賃金改定に活用している企業の割合が高い業種は、建設業（69.0%）、不動産業（68.8%）、情報通信業（67.7%）、サービス業（66.5%）、精密機械器具製造業（65.8%）、飲食業・宿泊業（65.7%）、卸売・小売業（62.8%）だった。

また、従業員規模に注目すると、1,000 人以上の企業の 7 割が評価を賃金改定に活かしており、100 人以上 999 人以下の企業と比較すると、従業員規模と評価結果の活用との間に正の相関関係が見られる。しかし 100 人未満の企業でも 6 割が面談等を通して評価を賃金に活かしており、単純に線形関係があるとは言いきれない（図表 5-9）。

図表 5-9 60 代前半層を対象とした評価結果の活用

（業種別・従業員規模別、単位：％）

	n	評価結果に基づき個別面談等を行い、賃金を改定	評価結果に基づき個別面談等行うが賃金には反映せず	評価は行うが個別面談等を行わず賃金にも反映しない	その他	無回答
合計	1,724	58.6	20.1	8.1	11.0	2.1
【業種】						
建設業	129	69.0	10.9	9.3	10.1	0.8
一般機械器具製造業	59	45.8	23.7	8.5	22.0	0.0
輸送用機械器具製造業	48	37.5	35.4	12.5	12.5	2.1
精密機械器具製造業	38	65.8	15.8	5.3	13.2	0.0
電気機械器具製造業	55	52.7	25.5	10.9	10.9	0.0
その他の製造業	223	54.7	20.2	11.7	11.2	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	8	37.5	37.5	12.5	12.5	0.0
情報通信業	31	67.7	9.7	9.7	6.5	6.5
運輸業	88	54.5	20.5	8.0	12.5	4.5
卸売・小売業	282	62.8	20.6	6.0	8.9	1.8
金融・保険業	29	75.9	17.2	0.0	3.4	3.4
不動産業	16	68.8	25.0	0.0	6.3	0.0
飲食業・宿泊業	70	65.7	12.9	7.1	12.9	1.4
医療・福祉	354	52.5	24.0	8.5	12.1	2.8
教育・学習支援業	51	41.2	33.3	15.7	9.8	0.0
サービス業	179	66.5	14.0	5.6	12.3	1.7
その他	8	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0
【従業員数】						
100人未満	664	60.5	20.0	7.8	9.3	2.3
100人～299人	659	54.3	21.5	10.6	11.5	2.0
300人～999人	271	58.7	19.2	5.2	14.4	2.6
1,000人以上	102	70.6	14.7	2.9	10.8	1.0

第4節 在職老齢年金の支給に伴う賃金調整

在職老齢年金が支給される場合、支給対象となっている従業員の賃金の調整を行うかどうかを尋ねた結果、全体の50.6%の企業は賃金を調整していなかった。また、27.7%は在職老齢年金の支給状況を把握しておらず、支給額と同額または一部を賃金で調整しているのはわずか10.4%である。特に、従業員数が多い企業ほど賃金を調整しておらず、1,000人以上の大企業の59.9%が調整していなかった（図表5-10）。

図表5-10 在職老齢年金の支給に伴う賃金調整の有無（従業員規模別、単位：%）

	n	支給額と同額を賃金で調整する	支給額の一部を賃金で調整する	賃金は調整しない	その他	在職老齢年金の支給状況を把握していない	無回答
合計	5,891	2.0	8.4	50.6	1.3	27.7	10.0
100人未満	2,771	2.3	10.1	46.8	1.2	28.8	10.8
100人～299人	2,131	1.9	7.1	53.4	1.7	27.9	8.0
300人～999人	694	1.4	5.2	55.5	0.7	27.1	10.1
1,000人以上	167	0.6	9.0	59.9	2.4	21.0	7.2

第5節 高年齢雇用継続給付

1 高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員の有無

図表5-11は、高年齢雇用継続給付の支給の有無を、業種別、従業員規模別に見たものである。回答企業全体のうち支給を受けている人がいる企業は42.6%と半数を割っている。その中で受給者がいる企業の割合が高いのは、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業である。また、従業員数が多い企業ほど受給者がいる。なお、受給者がいる企業に関して、支給を受けている60歳以上の従業員数の平均は6.4人だった。

図表 5-11 高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員の有無
(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	いる	いない	無回答
合計	5,891	42.6	51.8	5.6
【業種】				
建設業	382	39.5	54.7	5.8
一般機械器具製造業	188	63.3	31.9	4.8
輸送用機械器具製造業	151	59.6	35.8	4.6
精密機械器具製造業	117	48.7	49.6	1.7
電気機械器具製造業	152	54.6	40.8	4.6
その他の製造業	739	59.4	36.3	4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	58.3	41.7	0.0
情報通信業	170	25.3	56.5	18.2
運輸業	468	37.4	59.0	3.6
卸売・小売業	843	52.1	43.2	4.7
金融・保険業	56	46.4	50.0	3.6
不動産業	60	28.3	61.7	10.0
飲食業・宿泊業	235	28.9	65.5	5.5
医療・福祉	1,140	29.8	65.4	4.7
教育・学習支援業	241	48.5	46.5	5.0
サービス業	706	36.3	56.7	7.1
その他	30	33.3	60.0	6.7
【従業員数】				
100人未満	2,771	34.4	59.2	6.4
100人～299人	2,131	47.7	48.4	3.8
300人～999人	694	58.4	36.6	5.0
1,000人以上	167	59.9	33.5	6.6

2 高年齢雇用継続給付の支給による影響

高年齢雇用継続給付が支給される場合、支給対象となっている従業員の賃金の調整を行うかを尋ねると、80.5%は賃金の調整は行わず、支給額と同額または一部を賃金で調整しているのは16.4%だった。特に従業員規模の大きな企業ほど、賃金による調整を行っていない（図表 5-12）。

図表 5-12 高年齢雇用継続給付の支給に伴う賃金調整の有無
(従業員規模別、単位：%)

	n	支給額と同額を賃金で調整する	支給額の一部を賃金で調整する	賃金は調整しない	その他	無回答
合計	2,507	3.2	13.2	80.5	1.3	1.8
100人未満	953	4.3	17.2	74.8	1.5	2.2
100人～299人	1,017	2.5	12.4	82.4	1.4	1.4
300人～999人	405	2.5	7.2	86.9	1.2	2.2
1,000人以上	100	2.0	7.0	89.0	0.0	2.0

また、高年齢雇用継続給付の支給が雇用継続を決める要因になったかを尋ねると、「なかった」と回答した企業が67.3%に上り、少しでも「決定要因となった」と回答したのは受給者がいる企業の31.1%ほどだった。特に従業員数の多い企業ほど、この給付が雇用継続の決定要因になっていないようである（図表5-13）。

図表5-13 高年齢雇用継続給付の支給が雇用継続の要因となったか

(従業員規模別、単位：%)

	n	雇用継続 を決める 大きな要 因になっ た	雇用継続 を決める 要因の一 つには なった	要因には ならな かった	無回答
合計	2,507	4.8	26.3	67.3	1.6
100人未満	953	6.7	28.0	63.4	1.9
100人～299人	1,017	4.0	26.6	68.2	1.1
300人～999人	405	3.5	22.2	71.9	2.5
1,000人以上	100	1.0	24.0	74.0	1.0

第6節 60代前半の継続雇用実施を目的とした若年者・中年者の賃金水準や制度の変更

図表5-14は、60代前半の継続雇用を実施するために、近年、若年者・中年者の賃金水準や制度を変更したかどうかを尋ね、業種別、従業員規模別に見たものである。全体的には、回答企業の54.0%が賃金水準も制度も変更しておらず、28.5%は賃金を見直しても継続雇用実施とは関係ないと考えている。継続雇用を踏まえて賃金を見直した企業は7.0%にとどまり、その中でも若中年者の賃金水準を低下させたのは、全体のわずか0.3%だった。

業種別にみると、建設業や運輸業、医療・福祉において、継続雇用を踏まえた賃金の見直しを実施している企業の割合が若干高いものの、やはりそのほとんどは若・中年者の賃金水準を低下させていない。また、従業員規模と継続雇用を踏まえた賃金の見直しとの間に明確な関連性は見られない。

図表 5-14 60代前半の継続雇用実施を目的とした若年者・中年者の賃金水準や
制度の変更状況(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	若中年者の賃金水準・制度は近年変更していない	賃金を見直したが、継続雇用の実施は直接関係がない	継続雇用踏まえ賃金見直したが若年者水準低下なし	継続雇用実施のため若中年者の賃金水準を低下させた	無回答
合計	5,891	54.0	28.5	6.7	0.3	10.5
【業種】						
建設業	382	45.0	37.7	8.9	0.3	8.1
一般機械器具製造業	188	54.3	28.7	6.9	0.0	10.1
輸送用機械器具製造業	151	61.6	28.5	4.6	0.0	5.3
精密機械器具製造業	117	60.7	25.6	4.3	0.0	9.4
電気機械器具製造業	152	56.6	29.6	3.3	0.7	9.9
その他の製造業	739	54.3	32.6	6.0	0.3	6.9
電気・ガス・熱供給・水道業	24	33.3	58.3	4.2	0.0	4.2
情報通信業	170	45.3	23.5	2.9	0.6	27.6
運輸業	468	58.5	24.6	8.3	0.2	8.3
卸売・小売業	843	52.6	31.0	7.2	0.4	8.9
金融・保険業	56	48.2	37.5	5.4	0.0	8.9
不動産業	60	53.3	23.3	6.7	0.0	16.7
飲食業・宿泊業	235	48.1	28.9	5.5	0.9	16.6
医療・福祉	1,140	56.8	25.4	8.1	0.4	9.4
教育・学習支援業	241	63.1	22.4	5.0	0.0	9.5
サービス業	706	52.0	28.6	6.2	0.6	12.6
その他	30	60.0	26.7	6.7	0.0	6.7
【従業員数】						
100人未満	2,771	54.4	27.1	6.9	0.3	11.3
100人～299人	2,131	54.6	29.4	6.9	0.4	8.7
300人～999人	694	51.7	32.4	6.2	0.1	9.5
1,000人以上	167	48.5	33.5	7.2	0.0	10.8

第7節 高年齢者の賃金に対する考え方

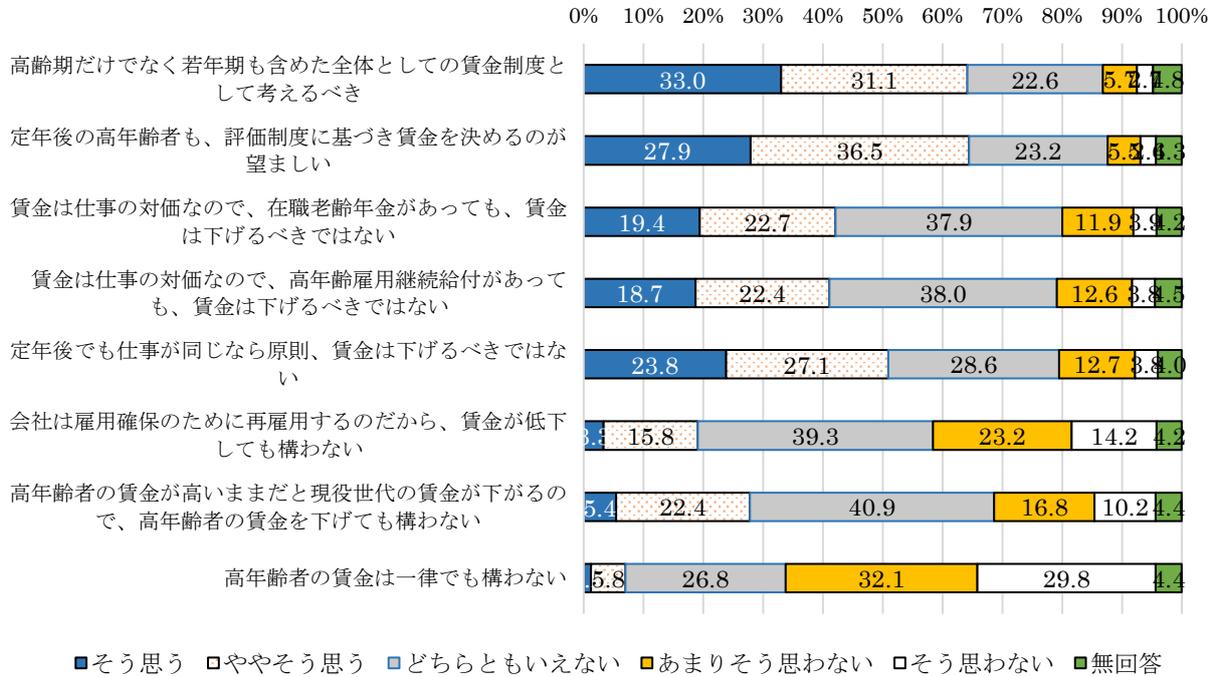
図表 5-15 は、フルタイムで定年前と同じ仕事をしている高年齢者に対する賃金制度のあり方について、60歳以上の正社員の在籍状況を分けて図示したものである。結果を見ると、60歳以上の正社員の在籍の有無に関わらず、傾向は同じだった。「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」や「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という項目では、60歳以上の正社員が在籍している企業の6割以上、在籍していない企業でも半数以上が「そう思う」または「ややそう思う」と回答している。

また、「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という項目でも、60歳以上の正社員が在籍している企業の約5割、在籍していない企業でも約4割が「そう思う」、「ややそう思う」と答えている。一方、「賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない」、「賃金は仕事の対価なので、高年齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない」と考えている企業は4割前後、「高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」と答えた企業は3割弱だった。「会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」と考えている企業は2割ほどであり、「高年齢者の賃金は一律でも構わない」と考えている企業は1割に満たなかった。

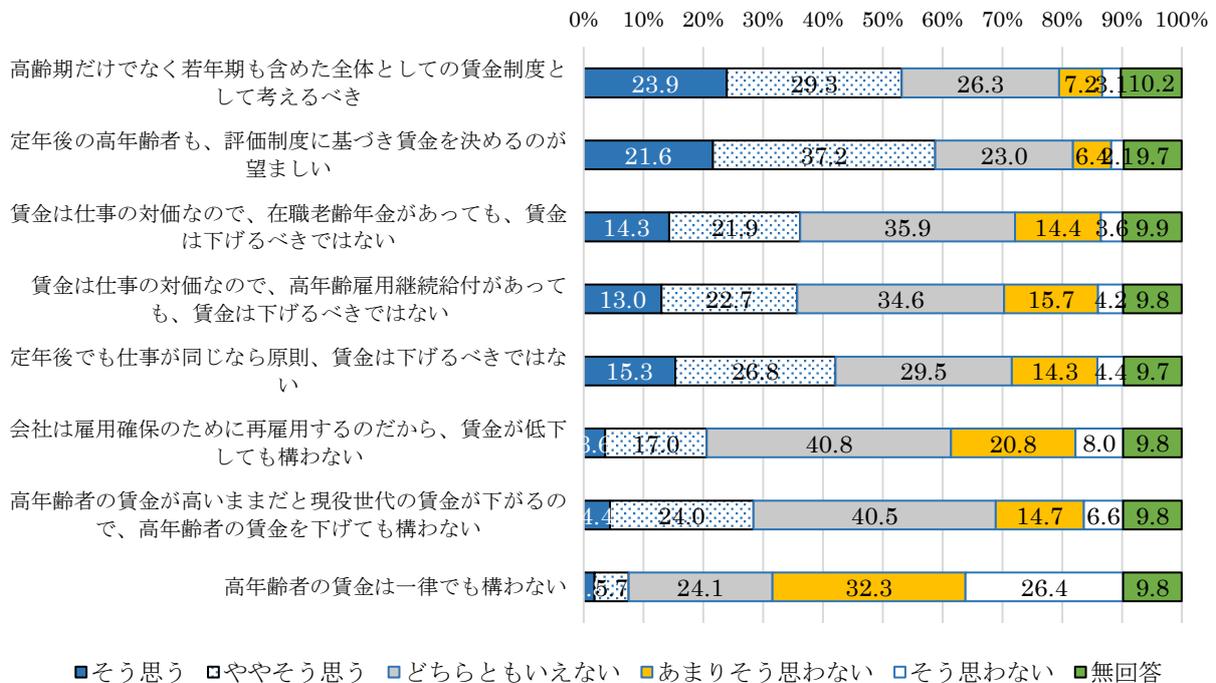
図表 5-15 フルタイムで定年前と同じ仕事をしている高齢者の賃金に対する考え方

(60歳以上の正社員の在籍状況別、単位：%)

60歳以上の正社員が在籍している



60歳以上の正社員は在籍していない



第6章 65歳以降の高年齢者の雇用

本章では、65歳以降の高年齢者の雇用状況、労働条件等をまとめる。

第1節 65歳以降の雇用を確保する制度・仕組み

1 65歳以降の高年齢者の雇用

図表6-1は、65歳以降の高年齢者が希望すれば働き続けられる企業と働くことができない企業の割合を表している。回答企業全体の21.8%が「希望者全員が働くことができる」、58.0%が「希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」としている。2015年調査では、「希望者全員が働くことができる」のは10.4%、「希望したら基準に該当した者は働くことができる」のは55.5%だったことから、希望者全員が働くことができる企業が10%ポイント以上増加していることがわかる（労働政策研究・研修機構 2016）。

図表6-1 希望すれば65歳以降も働き続けることができるか
(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	働くことが できない	希望者のうち 基準に該当した者の み働くこと ができる	希望者全員 が働くこと ができる	無回答
合計	5,891	17.3	58.0	21.8	2.8
【業種】					
建設業	382	7.1	66.8	24.9	1.3
一般機械器具製造業	188	21.3	63.3	14.4	1.1
輸送用機械器具製造業	151	19.9	57.6	21.9	0.7
精密機械器具製造業	117	20.5	60.7	18.8	0.0
電気機械器具製造業	152	26.3	56.6	13.8	3.3
その他の製造業	739	21.5	59.0	17.6	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	24	29.2	41.7	29.2	0.0
情報通信業	170	50.0	36.5	5.9	7.6
運輸業	468	8.5	56.2	32.9	2.4
卸売・小売業	843	24.1	58.1	14.9	2.8
金融・保険業	56	60.7	37.5	1.8	0.0
不動産業	60	20.0	48.3	23.3	8.3
飲食業・宿泊業	235	8.9	57.9	30.6	2.6
医療・福祉	1,140	7.4	62.7	27.6	2.3
教育・学習支援業	241	28.6	56.8	13.3	1.2
サービス業	706	16.4	54.8	25.4	3.4
その他	30	33.3	46.7	16.7	3.3
【従業員数】					
100人未満	2,771	16.5	55.5	24.8	3.2
100人～299人	2,131	16.5	61.3	20.5	1.7
300人～999人	694	22.5	59.7	16.4	1.4
1,000人以上	167	27.5	56.3	13.2	3.0

希望者全員が 65 歳以降も働くことができる割合は、運輸業（32.9%）、飲食業・宿泊業（30.6%）、医療・福祉（27.6%）、サービス業（25.4%）、建設業（24.9%）の順が多い。反対に、65 歳以降の高年齢者が働くことができないのは、全体では 2 割に満たないものの、金融・保険業の 60.7%、情報通信業の 50.0%は希望の有無にかかわらず働けないとしている。

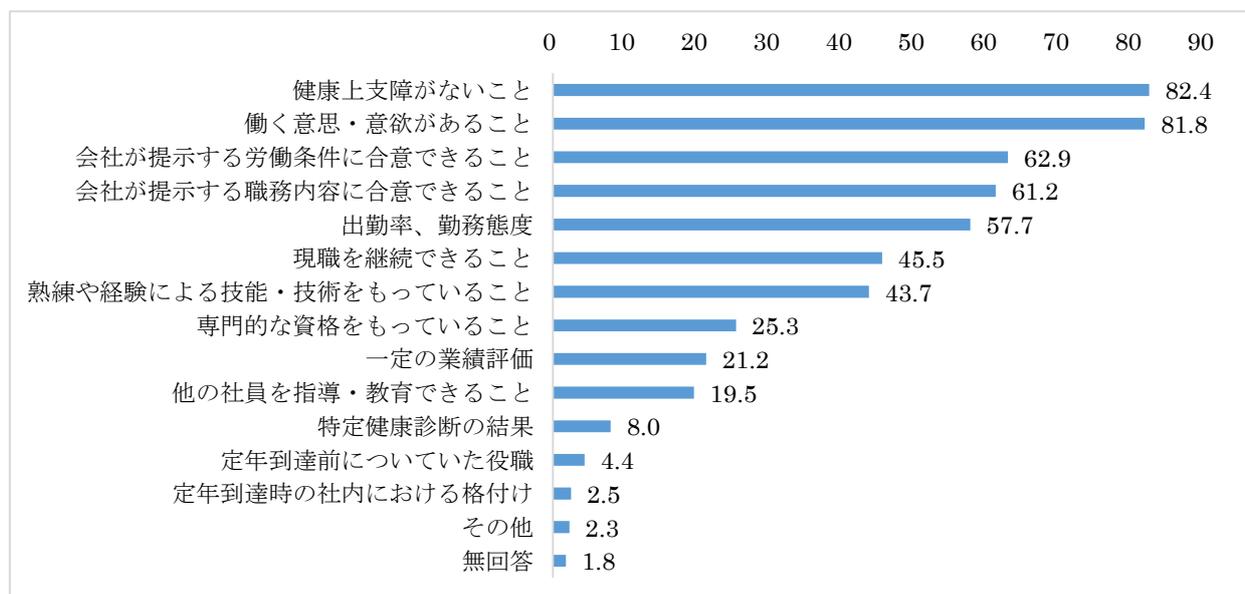
従業員規模別に見ると、規模が小さい企業ほど希望者全員が働くことができるのに対して、従業員数が 300 人以上の企業の 2 割以上は「働くことができない」となっている。

2 65 歳以降も働く際の基準

65 歳以降の高年齢者が「希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」とした 3,419 社に対して、基準の内容を複数回答で尋ねたところ、8 割以上の企業は「健康上支障がないこと」、「働く意思・意欲があること」を挙げた。また、6 割前後の企業が「会社が提示する労働条件に合意できること」、「会社が提示する職務内容に合意できること」、「出勤率、勤務態度」を、4 割強の企業が「現職を継続できること」、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」を基準にしている。それに対して、「専門的な資格をもっていること」や「一定の業績評価」、「他の社員を指導・教育できること」を挙げた企業は 2 割前後であり、「特定健康診断の結果」や「定年到達前の役職」、「格付け」を基準にしている企業は 1 割にも満たなかった（図表 6-2）。

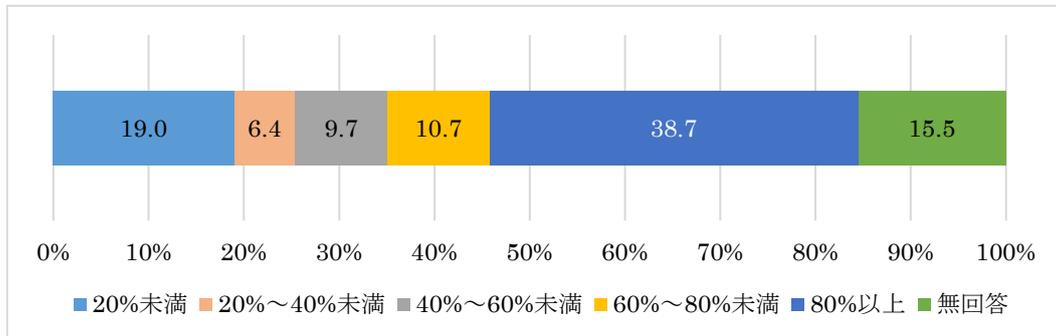
また、65 歳以降も継続勤務を希望する高年齢者の中で、上記の基準に該当した者の割合は、「80%以上」が 38.7%と最も多いものの、「20%未満」と回答した企業も 19.0%あり、二極化傾向が見られる（図表 6-3）。

図表 6-2 65 歳以降も働く際の基準（複数回答、n=3,419、単位：%）



図表 6-3 継続勤務を希望する 65 歳到達者の中で基準に該当する者の割合

(n=3,419、単位：%)



3 上限年齢

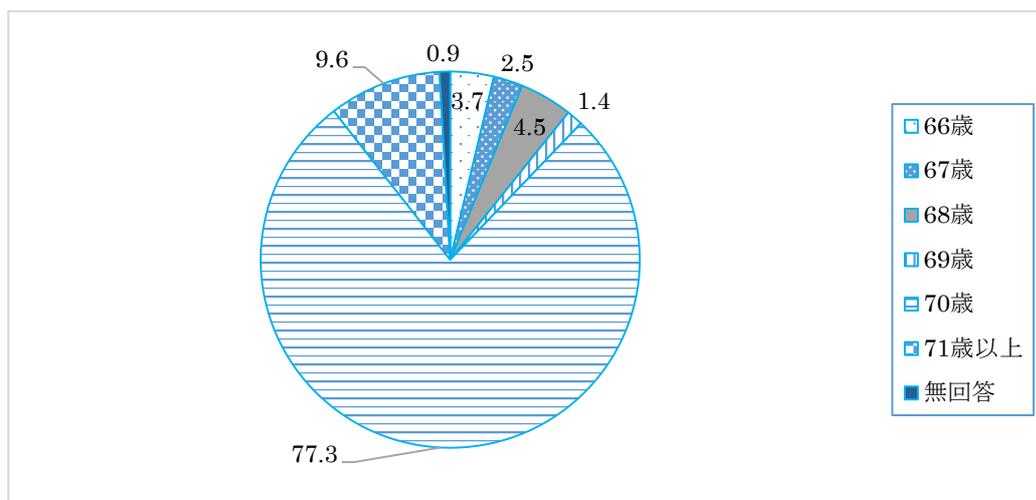
次に、「希望者全員もしくは基準に該当した 65 歳以上の高年齢者は働くことができる」と回答した 4,705 社に対して、制度として 65 歳以降の上限年齢を定めているかどうかを尋ねた結果が、図表 6-4 である。該当企業のうち上限年齢を定めているのは 24.5% だった。ただし、電気・ガス・熱供給・水道業 (47.1%) や教育・学習支援業 (35.5%)、運輸業 (31.9%) は、上限年齢を定めている企業の割合が比較的高い。また、従業員規模別に見ると、従業員数が多い企業ほど上限年齢を定めていた。

上限年齢を定めている 1,152 社に対して、制度上の上限年齢を尋ねると、「70 歳」が 77.3% と圧倒的多数を占めているが、71 歳以上を上限にしている企業も 9.6% ある (図表 6-5)。なお、2015 年調査でも 76.7% の企業が上限年齢を「70 歳」と定めており、この 4 年間での変化はほとんどない (労働政策研究・研修機構 2016)。

図表 6-4 65歳以降の高年齢者を雇用する際の上限年齢の有無
(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	定めてい る	定めてい ない	無回答
合計	4,705	24.5	69.3	6.2
【業種】				
建設業	350	24.6	72.6	2.9
一般機械器具製造業	146	17.1	78.1	4.8
輸送用機械器具製造業	120	21.7	73.3	5.0
精密機械器具製造業	93	19.4	73.1	7.5
電気機械器具製造業	107	19.6	78.5	1.9
その他の製造業	566	20.1	72.4	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17	47.1	52.9	0.0
情報通信業	72	16.7	75.0	8.3
運輸業	417	31.9	62.4	5.8
卸売・小売業	616	21.1	71.3	7.6
金融・保険業	22	27.3	63.6	9.1
不動産業	43	23.3	67.4	9.3
飲食業・宿泊業	208	19.2	72.6	8.2
医療・福祉	1,030	26.1	67.5	6.4
教育・学習支援業	169	35.5	58.6	5.9
サービス業	566	26.1	69.1	4.8
その他	19	21.1	73.7	5.3
【従業員数】				
100人未満	2,224	21.0	72.6	6.5
100人～299人	1,742	26.5	67.3	6.2
300人～999人	528	30.3	64.8	4.9
1,000人以上	116	32.8	63.8	3.4

図表 6-5 65歳以降の高年齢者を雇用する際の上限年齢(n=1,152、単位：%)

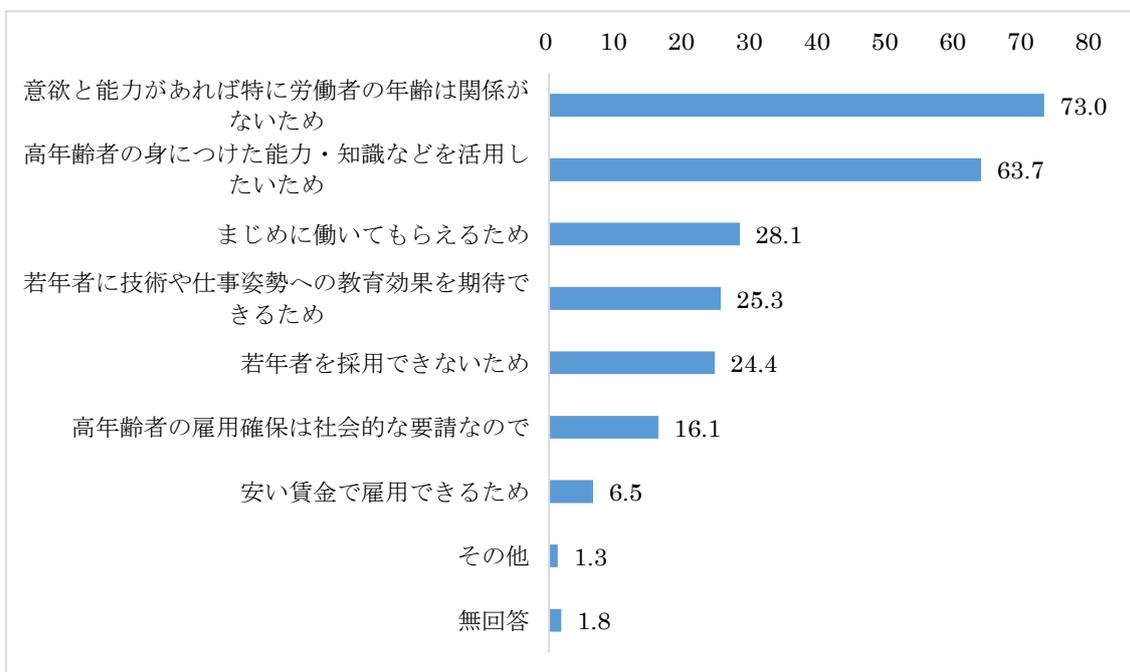


4 65歳以降の高年齢者を雇用している理由

65歳以降にも希望者全員または基準該当者が働き続けられる企業に対して、その理由を尋ねた結果、73.0%の企業が「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」、63.7%の企業が「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」を挙げた。この2つが多数を占めたのに対して、「まじめに働いてもらえるため」、「若年者に技術や仕事姿勢への教育効果を期待できるため」、「若年者を採用できないため」を挙げた企業は4分の1ほどであり、「高年齢者の雇用確保は社会的な要請なので」や、「安い賃金で雇用できるため」を挙げた企業はわずかだった（図表 6-6）。

図表 6-6 65歳以降の高年齢者が働き続けられることにしている理由

（複数回答、n=4,705、単位：％）



5 65歳以降の高年齢者の勤務状況

図表 6-7 は、65歳以降の高年齢者の勤務形態を表している。65歳以降の高年齢者が働くことができる企業のうち、57.8%は「フルタイムで働く者がほとんど」なのに対して、35.7%は「フルタイム以外で働く者がほとんど」だった。フルタイムで働く65歳以降の高年齢者が多い業種は、建設業（82.3%）、不動産業（65.1%）、製造業全般（58.1%～69.3%）、運輸業（66.2%）だった一方、フルタイム以外と回答した企業は、飲食業・宿泊業（50.5%）や医療・福祉（49.6%）で多かった。

図表 6-7 65歳以降の高年齢者の勤務状況(業種別・従業員規模別、単位:%)

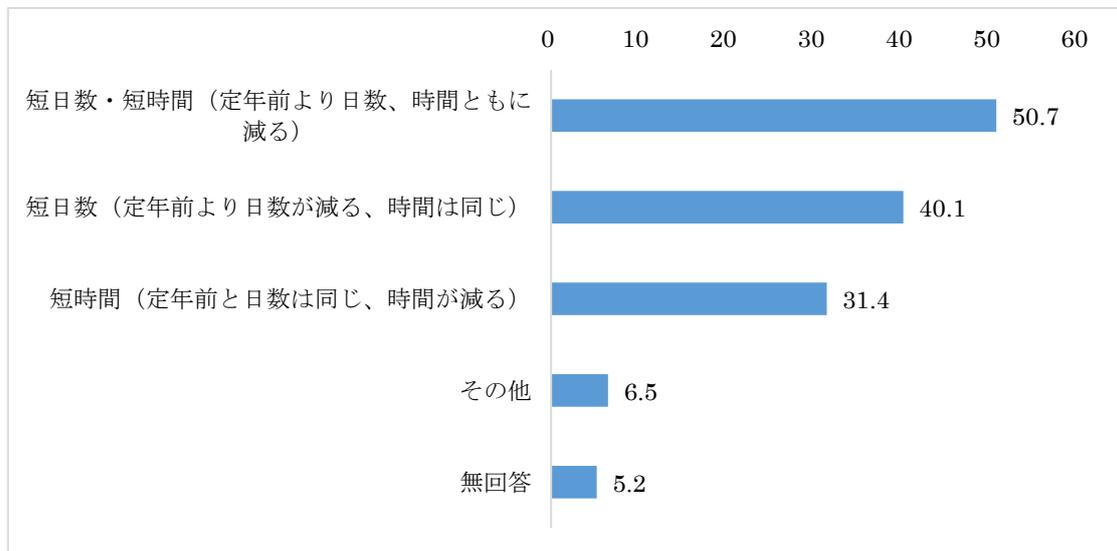
	n	フルタイムで働く者がほとんどである	フルタイム以外で働く者がほとんどである	無回答
合計	4,705	57.8	35.7	6.4
【業種】				
建設業	350	82.3	14.3	3.4
一般機械器具製造業	146	66.4	29.5	4.1
輸送用機械器具製造業	120	60.0	34.2	5.8
精密機械器具製造業	93	58.1	36.6	5.4
電気機械器具製造業	107	66.4	31.8	1.9
その他の製造業	566	69.3	26.5	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	17	52.9	41.2	5.9
情報通信業	72	44.4	30.6	25.0
運輸業	417	66.2	28.1	5.8
卸売・小売業	616	57.0	35.7	7.3
金融・保険業	22	45.5	45.5	9.1
不動産業	43	65.1	25.6	9.3
飲食業・宿泊業	208	40.9	50.5	8.7
医療・福祉	1,030	45.5	49.6	4.9
教育・学習支援業	169	51.5	43.2	5.3
サービス業	566	54.1	35.5	10.4
その他	19	84.2	15.8	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,224	60.9	31.3	7.7
100人～299人	1,742	56.4	38.3	5.3
300人～999人	528	53.4	43.2	3.4
1,000人以上	116	44.0	53.4	2.6

65歳以降の従業員は「フルタイム以外で働く者がほとんどである」と回答した1,682社に対して、具体的な勤務日数と勤務時間を尋ねると、「短日数・短時間（定年前より日数、時間ともに減る）」で働く高年齢者が在籍している企業は50.7%、「短日数（定年前より日数が減る、時間は同じ）」の者が在籍している企業は40.1%、「短時間（定年前と日数は同じ、時間が減る）」の者が在籍している企業が31.4%だった（図表6-8）。

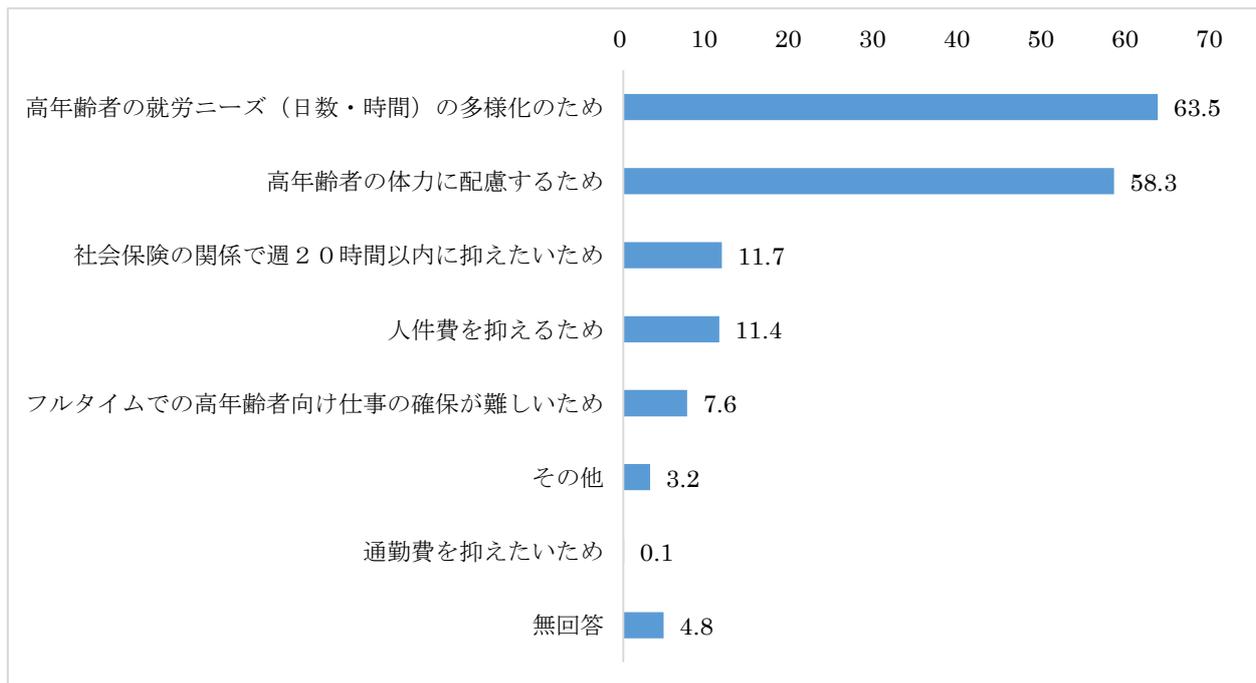
さらに、フルタイム以外で働く高年齢者が多い理由については、「高年齢者の就労ニーズ（日数・時間）の多様化のため」と「高年齢者の体力に配慮するため」を挙げた企業が6割前後を占めていた。この2つの理由に比べて、「社会保険の関係で週20時間以内に抑えたいため」、「人件費を抑えるため」、「フルタイムでの高年齢者向け仕事の確保が難しいため」を挙げた企業は1割前後と少なかった（図表6-9）。

図表 6-8 65歳以降の高年齢者の勤務日数と勤務時間

(複数回答、n=1,682、単位：%)



図表 6-9 フルタイム以外で働く者が多い理由（複数回答、n=1,682、単位：%）



第2節 65歳以降の高年齢者の雇用状況の実態

1 65歳以降の高年齢者の雇用の有無

図表 6-10 は、65歳以降の高年齢者（定年後の継続雇用者または定年を迎えていない者）の雇用の状況を示している。65歳以降も働くことができる4,705社の中で、実際に雇用しているのは84.0%に上る。業種別では情報通信業と不動産業を除いた産業におい

て、7割以上の企業が65歳以上の高年齢者を雇用している。また、従業員規模と高年齢者の雇用の有無との間には明確な関連は見られない。

図表 6-10 65歳以降の高年齢者雇用の有無(業種別・従業員規模別、単位：%)

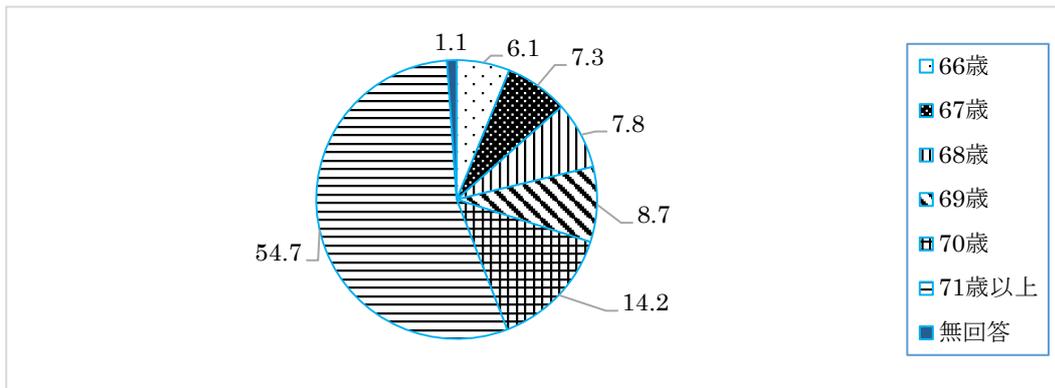
	n	雇用して いる	雇用して いない	無回答
合計	4,705	84.0	15.3	0.7
【業種】				
建設業	350	88.6	10.9	0.6
一般機械器具製造業	146	84.2	15.1	0.7
輸送用機械器具製造業	120	84.2	15.8	0.0
精密機械器具製造業	93	83.9	16.1	0.0
電気機械器具製造業	107	86.0	14.0	0.0
その他の製造業	566	86.7	12.9	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17	88.2	11.8	0.0
情報通信業	72	54.2	44.4	1.4
運輸業	417	89.4	10.1	0.5
卸売・小売業	616	81.8	17.4	0.8
金融・保険業	22	77.3	22.7	0.0
不動産業	43	65.1	34.9	0.0
飲食業・宿泊業	208	78.4	20.7	1.0
医療・福祉	1,030	85.1	14.6	0.3
教育・学習支援業	169	87.6	11.2	1.2
サービス業	566	80.2	18.4	1.4
その他	19	89.5	10.5	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,224	82.0	17.3	0.7
100人～299人	1,742	85.2	14.4	0.4
300人～999人	528	88.3	11.0	0.8
1,000人以上	116	87.1	12.9	0.0

2 65歳以降の雇用者の年齢、職種

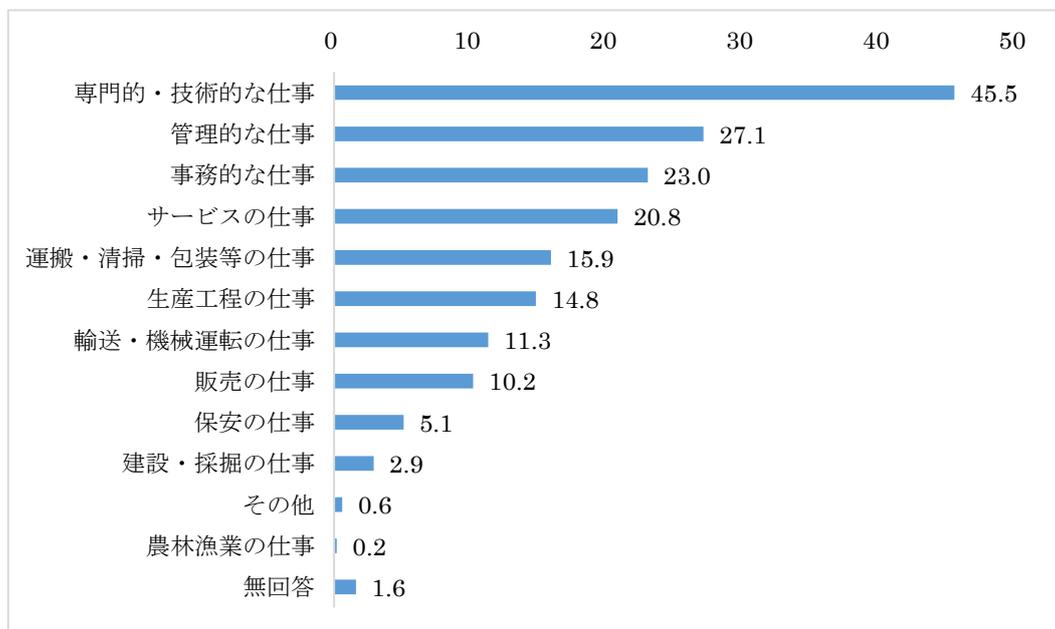
65歳以上の高年齢者を雇用している3,952社に対して、従業員の最長年齢を尋ねると、「71歳以上」が54.7%、「70歳」が14.2%と、両者を合わせて7割弱を占めていた(図表6-11)。

また、65歳以上の高年齢者が就いている職種を複数回答で尋ねると、「専門・技術職」が45.5%で最も多く、「管理職」(27.1%)、「事務職」(23.0%)、「サービス職」(20.8%)、「運搬・清掃・包装等の職」(15.9%)、「生産工程職」(14.8%)、「輸送・機械運転職」(11.3%)、「販売職」(10.2%)、「保安職」(5.1%)、「建設・採掘職」(2.9%)と続いている(図表6-12)。

図表 6-11 雇用されている65歳以降の高年齢者の最長年齢(n=3,952、単位：%)



図表 6-12 65歳以降の高年齢者が就いている職種(複数回答、n=3,952、単位：%)



これらの職種の中で最も該当者が多いものについて、業種別に示したものが図表 6-13 である。全体の 29.9%の企業は、最も多い仕事として「専門的・技術的な仕事」を挙げている。特に、教育・学習支援業や電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉、精密機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信業、建設業では、その割合が 4 割以上と高い。また、全体の約 1 割の企業では、サービス職、生産工程職を担う高年齢者が最も多いと回答している。サービス職は飲食業・宿泊業、医療・福祉、不動産業で、生産工程職は精密機械器具製造業を除く製造業において、その比率が高い。

その他に特徴的な点を確認すると、情報通信業や金融・保険業では管理職や事務職に就く高年齢者が最も多いとする企業の割合が全体の傾向よりやや高い。運輸業の半数強は輸送・機械運転の仕事に就いている高年齢者が最も多い。サービス業や不動産業、運

輸業の1割強は、運搬・清掃・包装といった軽作業を担う高年齢者が最も多い。

なお、図表には示していないが、65歳以降の高年齢者の仕事が65歳直前の時点と同じかどうかについては、9割の企業では「ほとんどの者が同じ仕事（職種）に就いている」とし、「ほとんどの者が異なる仕事（職種）に就いている」、「ケース・バイ・ケース」と回答した企業は合わせても1割に満たない。

図表 6-13 65歳以降の高年齢者が最も多く就いている職種（業種別、単位：%）

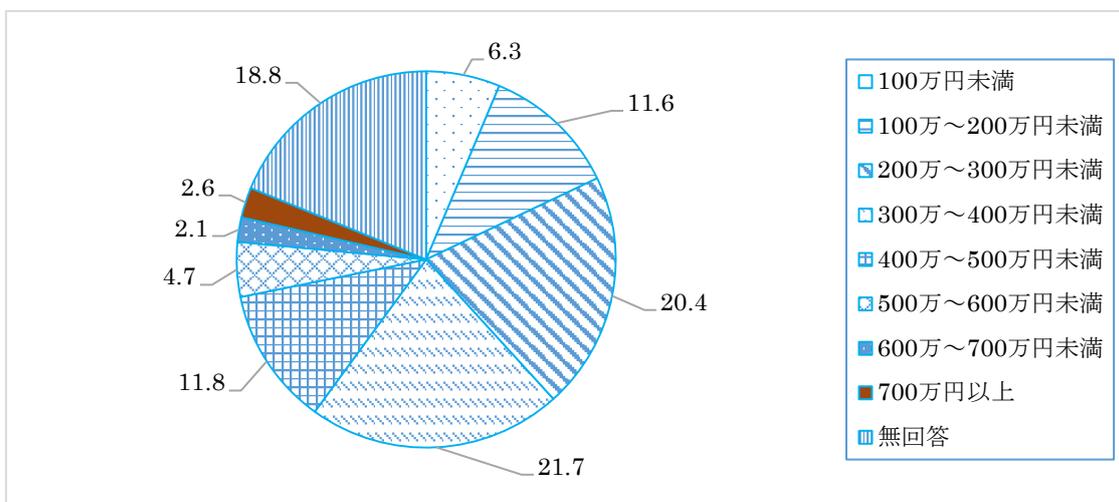
	n	管理的な 仕事	専門的・ 技術的な 仕事	事務的な 仕事	販売の仕 事	サービス の仕事	保安の仕 事	
合計	3,952	7.2	29.9	5.7	4.5	11.2	1.8	
建設業	310	12.3	40.6	6.1	1.9	0.3	0.6	
一般機械器具製造業	123	4.9	37.4	2.4	3.3	0.8	0.0	
輸送用機械器具製造業	101	6.9	33.7	4.0	1.0	1.0	2.0	
精密機械器具製造業	78	7.7	43.6	1.3	0.0	0.0	0.0	
電気機械器具製造業	92	6.5	42.4	1.1	1.1	1.1	0.0	
その他の製造業	491	6.3	20.8	4.7	3.1	2.0	0.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	15	6.7	46.7	6.7	0.0	6.7	33.3	
情報通信業	39	20.5	41.0	20.5	10.3	2.6	0.0	
運輸業	373	4.0	6.4	7.8	0.0	2.9	0.3	
卸売・小売業	504	9.3	20.4	11.5	25.2	4.4	0.8	
金融・保険業	17	17.6	29.4	23.5	17.6	5.9	0.0	
不動産業	28	7.1	21.4	14.3	0.0	21.4	0.0	
飲食業・宿泊業	163	6.1	15.3	4.3	4.3	47.9	3.1	
医療・福祉	877	5.9	45.4	2.5	0.2	22.5	0.5	
教育・学習支援業	148	11.5	51.4	6.1	0.0	8.8	0.7	
サービス業	454	5.3	23.8	6.2	1.1	18.7	9.3	
その他	17	5.9	17.6	0.0	0.0	5.9	0.0	
		農林漁業 の仕事	生産工程 の仕事	輸送・機 械運転の 仕事	建設・採 掘の仕事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	その他	無回答
合計	0.0	11.3	6.9	2.0	7.6	5.8	6.0	
建設業	0.0	1.9	2.3	23.2	2.9	1.9	5.8	
一般機械器具製造業	0.0	39.8	0.0	0.0	5.7	0.8	4.9	
輸送用機械器具製造業	0.0	40.6	1.0	0.0	3.0	4.0	3.0	
精密機械器具製造業	0.0	28.2	2.6	0.0	7.7	5.1	3.8	
電気機械器具製造業	0.0	31.5	0.0	0.0	7.6	3.3	5.4	
その他の製造業	0.0	44.0	2.2	0.2	7.3	4.3	4.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	
運輸業	0.0	1.9	52.8	0.5	13.4	5.4	4.6	
卸売・小売業	0.0	5.8	4.4	0.2	7.5	3.2	7.3	
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	
不動産業	0.0	3.6	3.6	0.0	14.3	3.6	10.7	
飲食業・宿泊業	0.0	3.1	0.6	0.0	4.9	4.9	5.5	
医療・福祉	0.0	0.5	1.5	0.0	4.9	9.7	6.5	
教育・学習支援業	0.0	0.0	2.7	0.0	2.7	11.5	4.7	
サービス業	0.2	4.6	1.1	0.0	15.4	8.1	6.2	
その他	0.0	23.5	5.9	0.0	11.8	0.0	29.4	

第3節 65歳以降の従業員の年収・賃金

1 年収

図表 6-14 は、65 歳以上の高年齢者の平均年収の分布を示したものである。全体の年収の平均値は 312.3 万円、標準偏差が 294.9 万円である。詳しく見ると、「100 万円未満」が 6.3%、「100 万～200 万円未満」が 11.6%、「200 万～300 万円未満」が 20.4%、「300 万～400 万円未満」が 21.7%、「400 万～500 万円未満」が 11.8%、「500 万円以上」が 9.4%を占めている。

図表 6-14 65 歳以降の高年齢者の年収(単位: %)



2 年収に占める賃金・賞与、企業年金、厚生年金、その他の公的給付の割合

65 歳以上の高年齢者の年収の内訳について、「賃金・給与」、「企業年金」、「厚生年金」、「そのほかの公的給付」それぞれの割合を尋ねると、「賃金・給与」が 87.7%を、厚生年金が 16.3%を占めており、企業年金やその他の公的給付の割合はごくわずかである（図表 6-15）。

図表 6-15 年収に占める賃金・賞与、企業年金、厚生年金、
その他の公的給付の割合の分布(単位: %)

	n	60%未満	60%～70%未満	70%～80%未満	80%～90%未満	90%～100%未満	100%	無回答	平均値 (%)
貴社が支給する賃金・賞与	3,952	6.4	6.2	6.0	7.0	5.1	43.9	25.5	87.7

	n	0%	1～10%未満	10～20%未満	20%以上	無回答	平均値 (%)
企業年金	3,952	31.2	1.3	1.9	0.9	64.7	1.5
厚生年金	3,952	19.6	1.7	5.6	19.5	53.7	16.3
その他公的給付	3,952	29.0	1.6	3.3	2.2	63.9	3.1

3 65歳直前の賃金と66歳時点の賃金との比較

次に、図表 6-16 は、66 歳時点の賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）について、65 歳直前の水準を 100 とした時の指数を、「最も高い水準の人」、「平均的な水準の人」、「最も低い水準の人」に分けて尋ねた結果を表している。全体平均は「最も高い水準の人」が 96.0、「平均的な水準の人」が 88.4、「最も低い水準の人」が 81.2 となっている。60 歳直前から 61 歳時にかけての賃金変化（図表 5-4）に比べて、全体的に減少幅は小さい。

業種別では、サービス業、不動産業の指数が全体傾向よりも若干高い。飲食業・宿泊業は水準の高い人と低い人の差が大きく、教育・学習支援業は水準の低い人の指数が全体の傾向よりも低い。従業員規模との関連性は明確ではない。

図表 6-16 66 歳時点の賃金水準の平均値

（業種別・従業員規模別、65 歳直前の賃金を 100 とした時の指数）

	最も高い 水準の人	平均的な 水準の人	最も低い 水準の人
合計	96.0	88.4	81.2
【業種】			
建設業	93.3	87.5	81.8
一般機械器具製造業	94.7	88.1	82.4
輸送用機械器具製造業	92.4	86.8	81.5
精密機械器具製造業	97.1	88.4	79.6
電気機械器具製造業	96.6	89.1	81.8
その他の製造業	95.0	87.9	81.6
電気・ガス・熱供給・水道業	87.3	81.1	76.4
情報通信業	93.4	88.2	85.4
運輸業	95.8	88.6	81.4
卸売・小売業	94.4	86.5	80.0
金融・保険業	97.0	89.0	77.0
不動産業	99.2	92.3	89.7
飲食業・宿泊業	100.0	85.1	72.0
医療・福祉	96.4	89.9	83.0
教育・学習支援業	92.1	82.6	72.5
サービス業	101.8	92.9	84.2
その他	93.2	87.4	85.0
【従業員数】			
100人未満	95.1	88.4	82.5
100人～299人	96.7	89.1	81.5
300人～999人	97.1	87.8	78.8
1,000人以上	98.4	83.7	69.7

注）集計に用いたサンプルサイズ（合計）は、「最も高い水準の人」が n=2,858、「平均的な水準の人」が n=2,938、「最も低い水準の人」が n=2,653 である。

第4節 65歳以降の高年齢者が働くことができない企業における継続雇用希望者の有無

図表 6-17 は、65 歳以降の高年齢者は働くことができないとしている 1,021 社に対して、過去 3 年間で 65 歳以降の継続雇用を希望した人がいたかについて、業種別、従業員規模別に尋ねた結果を示している。52.8%の企業では「希望者がいなかった」、29.8%は「明確にはわからないが、希望者がいた可能性がある」と回答しており、「希望者がいた」と回答したのは 7.1%だった。その中でも、希望者がいたとする割合が比較的高いのは一般機械器具製造業（22.5%）であり、製造業全体において、可能性も含めて希望者が多い。反対に、不動産業の 83.3%、情報通信業の 68.2%は「希望者はいなかった」としている。また、従業員規模別でみると、小規模の企業ほど「希望者はいなかった」と回答している。

図表 6-17 過去 3 年間に 65 歳で辞めた人のうち、65 歳以降も継続雇用を希望していた人の有無

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	希望者が いた	明確には わからな いが、希 望者がい た可能性 がある	希望者は いなかった	無回答
合計	1,021	7.1	29.8	52.8	10.4
【業種】					
建設業	27	11.1	29.6	51.9	7.4
一般機械器具製造業	40	22.5	37.5	35.0	5.0
輸送用機械器具製造業	30	10.0	53.3	36.7	0.0
精密機械器具製造業	24	4.2	45.8	41.7	8.3
電気機械器具製造業	40	2.5	40.0	40.0	17.5
その他の製造業	159	13.8	35.2	42.8	8.2
電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	28.6	57.1	0.0
情報通信業	85	2.4	14.1	68.2	15.3
運輸業	40	5.0	37.5	52.5	5.0
卸売・小売業	203	4.9	28.1	56.7	10.3
金融・保険業	34	0.0	35.3	47.1	17.6
不動産業	12	0.0	8.3	83.3	8.3
飲食業・宿泊業	21	4.8	19.0	57.1	19.0
医療・福祉	84	9.5	27.4	54.8	8.3
教育・学習支援業	69	2.9	26.1	62.3	8.7
サービス業	116	6.0	23.3	58.6	12.1
その他	10	0.0	50.0	40.0	10.0
【従業員数】					
100人未満	458	3.9	19.0	62.9	14.2
100人～299人	352	10.2	31.5	51.4	6.8
300人～999人	156	9.0	46.8	35.9	8.3
1,000人以上	46	8.7	67.4	19.6	4.3

第7章 65歳以降の高年齢者の雇用に対する考え方

本章では、65歳以降の高年齢者の雇用に対する企業の考え方について集計する。

第1節 60代後半層の雇用に対する考え方と雇用確保措置

1 60代後半層の雇用・就業のあり方に対する考え方

図表 7-1 は、60代後半層の雇用のあり方に対する考え方を複数回答で尋ね、業種別、従業員規模別、及び65～69歳の正社員の有無別に表したものである。全体のうち42.7%の企業は、「希望者全員をできるだけ雇用したい」としている。その中で、運輸業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉の半数超が希望者全員の雇用を考えている。また、従業員規模が小さいほど、そして65～69歳の正社員が在籍している企業ほど、可能な限り希望者全員を雇用したいとしている。

図表 7-1 60代後半層の雇用・就業のあり方に対する考え方

(複数回答、業種別・従業員規模別・60代後半の正社員の有無別、単位：%)

	n	企業として希望者全員をできるだけ雇用したい	高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい	高年齢者の創業を支援したい	子会社・関連会社等で高年齢者を活用したい	再就職を斡旋したい	雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい	雇用よりシルバー人材センター利用で就労してほしい	雇用より、NPOで活躍してほしい	健康の維持・管理に注力してほしい	その他	無回答
合計	5,891	42.7	57.5	2.8	3.5	2.3	3.9	4.6	2.0	36.9	1.4	6.4
【業種】												
建設業	382	48.2	57.1	2.9	5.5	1.0	2.1	1.6	0.8	37.7	0.3	3.9
一般機械器具製造業	188	34.6	63.3	1.1	2.7	0.5	7.4	7.4	2.7	36.7	0.5	6.4
輸送用機械器具製造業	151	45.7	61.6	3.3	4.0	3.3	4.6	4.0	1.3	41.1	1.3	2.0
精密機械器具製造業	117	40.2	63.2	0.9	2.6	0.9	7.7	9.4	3.4	37.6	0.9	0.9
電気機械器具製造業	152	33.6	61.2	1.3	2.6	3.9	4.6	7.9	3.3	38.2	1.3	5.9
その他の製造業	739	37.9	62.2	1.4	2.4	1.5	4.2	6.2	2.3	39.9	1.8	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	24	54.2	58.3	0.0	8.3	0.0	4.2	4.2	4.2	50.0	0.0	0.0
情報通信業	170	24.1	55.9	4.7	3.5	2.9	7.1	8.8	4.1	35.9	1.8	15.9
運輸業	468	58.8	50.9	5.6	4.1	3.8	2.6	2.1	0.6	43.4	1.3	4.5
卸売・小売業	843	36.3	61.6	1.7	3.9	1.9	4.4	5.9	3.0	38.9	1.2	6.8
金融・保険業	56	14.3	67.9	0.0	3.6	5.4	5.4	1.8	5.4	32.1	1.8	10.7
不動産業	60	43.3	61.7	0.0	3.3	0.0	0.0	3.3	0.0	26.7	3.3	6.7
飲食業・宿泊業	235	45.5	55.3	2.6	2.6	2.1	1.3	1.3	1.3	34.5	0.4	7.2
医療・福祉	1,140	50.1	55.7	2.7	1.9	2.1	3.6	2.7	1.7	32.9	1.8	5.0
教育・学習支援業	241	22.8	64.3	1.7	2.1	2.9	7.9	9.1	4.1	30.7	1.7	7.1
サービス業	706	46.5	51.8	5.0	5.7	3.5	3.5	5.1	1.8	37.8	2.0	7.8
その他	30	36.7	60.0	6.7	6.7	3.3	3.3	3.3	0.0	36.7	0.0	6.7
【従業員数】												
100人未満	2,771	46.2	55.6	2.7	3.6	2.6	4.2	4.7	1.9	36.3	1.2	6.5
100人～299人	2,131	41.4	58.8	2.9	2.7	1.9	4.0	4.7	2.2	37.9	1.6	5.1
300人～999人	694	38.3	63.1	3.0	4.8	2.4	2.7	3.7	1.3	36.7	1.3	6.1
1,000人以上	167	27.5	62.9	1.8	6.6	2.4	6.6	6.6	6.0	41.9	3.0	4.8
【65-69歳の正社員の有無】												
在籍している	1,979	53.3	55.7	3.1	3.2	2	2.8	3.2	1.2	38	1.2	3.3
在籍していない	3,022	34.9	61.1	2.6	3.7	2.5	4.9	5.9	2.6	37.2	1.5	6.6

一方、全体の57.5%の企業が「会社の基準を設けて適合者を雇用したい」としている。特に製造業や卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、教育・学習支援業の6割強の企業が、基準に沿った雇用を考えている。一方で、従業員規模や60代後半の正社員の有無による違いはあまりない。

子会社等での活用や創業支援、再就職の斡旋、ボランティアなど企業外での就労や活躍を考えている企業はわずかである。ただし、電気・ガス・熱供給・水道業や従業員数1,000人以上の企業は、子会社での高年齢者活用を考えている割合が比較的高い。

2 60代後半層の雇用確保措置

(1) 雇用確保措置の実施状況と内容

図表7-2は、65歳～69歳の高年齢者を対象とした雇用確保措置の実施または予定の有無を表したものである。結果から、「実施または予定あり」と「予定無し」がほぼ半分に分かれていることがわかる。「実施または予定あり」と回答した企業の割合が比較的高いのは、運輸業(57.7%)、医療・福祉(55.8%)、建設業(53.7%)である。なお、従業員規模や労働組合等の機関の有無と雇用確保措置の実施や予定との間に明確な関連性は確認できない。

図表7-2 60代後半層の雇用確保措置の実施状況

(業種別・従業員規模別・労働組合・常設協議機関の有無別、単位：%)

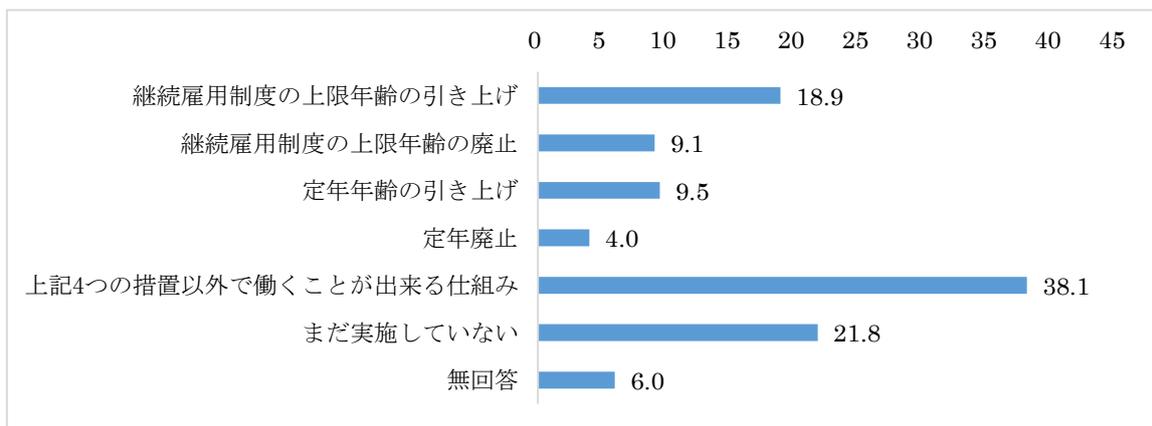
	n	実施または予定あり		
		実施または予定あり	予定無し	無回答
合計	5,891	46.0	51.1	2.9
【業種】				
建設業	382	53.7	44.8	1.6
一般機械器具製造業	188	39.4	59.0	1.6
輸送用機械器具製造業	151	41.7	57.0	1.3
精密機械器具製造業	117	45.3	54.7	0.0
電気機械器具製造業	152	32.9	63.8	3.3
その他の製造業	739	41.7	56.6	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	41.7	58.3	0.0
情報通信業	170	20.6	72.4	7.1
運輸業	468	57.7	40.8	1.5
卸売・小売業	843	40.1	57.3	2.6
金融・保険業	56	30.4	69.6	0.0
不動産業	60	38.3	56.7	5.0
飲食業・宿泊業	235	47.2	49.4	3.4
医療・福祉	1,140	55.8	42.0	2.2
教育・学習支援業	241	32.4	65.6	2.1
サービス業	706	49.0	47.6	3.4
その他	30	36.7	63.3	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,771	46.4	50.2	3.4
100人～299人	2,131	47.2	51.3	1.5
300人～999人	694	42.5	55.8	1.7
1,000人以上	167	43.7	55.1	1.2
【労働組合、常設協議機関の有無】				
ある	1,199	41.0	58.1	0.8
ない	3,936	48.0	49.9	2.1

60代後半層に対する雇用確保措置の実施または予定ありと回答した2,708社に対して、実際に行っている措置の内容を尋ねると、18.9%の企業が「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」を、1割弱が「継続雇用制度の上限年齢の廃止」(9.1%)や「定年年齢の引き上げ」(9.5%)を、4.0%が「定年廃止」を、38.1%が「これらの4つの措置以外で働くことが出来る仕組み」を実施していた。また予定はあるものの、調査時点では未実施とした企業が21.8%だった(図表7-3)。

今後予定している措置に関しては、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」(6.7%)、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」(2.9%)、「定年年齢の引き上げ」(7.2%)、「定年廃止」(2.4%)の4項目ともに1割未満と少なく、「これらの4つの措置以外で働くことが出来る仕組み」を予定している企業も16.4%だった。なお、29.3%は「既に実施した措置以外には予定していない」としている(図表7-4)。

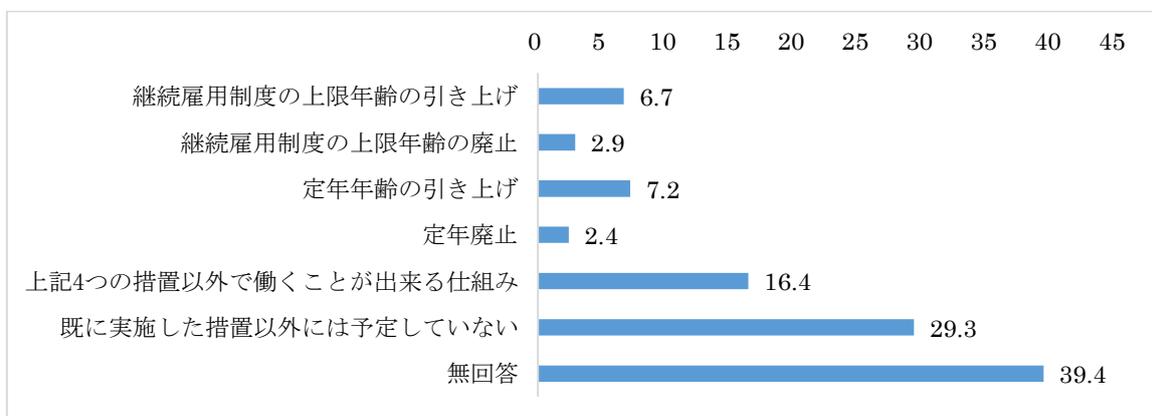
図表 7-3 60代後半層に対して実施している雇用確保措置の内容

(複数回答、n=2,708、単位：%)



図表 7-4 60代後半層に対して今後予定している雇用確保措置の内容

(複数回答、n=2,708、単位：%)

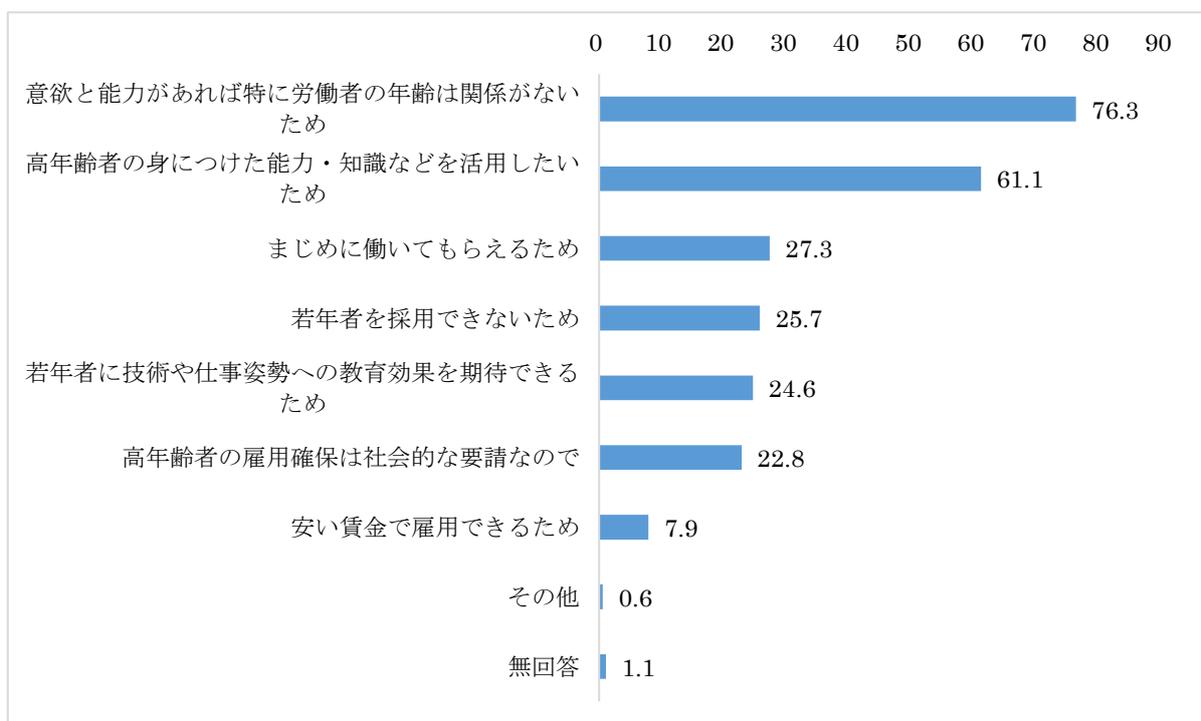


（２）雇用確保措置が必要と考える理由

60代後半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由を複数回答で尋ねると、76.3%の企業が「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」、61.1%が「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」を挙げた。また、20%～30%の企業が「まじめに働いてもらえるため」、「若年者を採用できないため」、「若年者に技術や仕事姿勢への教育効果を期待できるため」、「高年齢者の雇用確保は社会的な要請なので」を挙げ、「安い賃金で雇用できるため」を挙げた企業は7.9%だった（図表 7-5）。

図表 7-5 60代後半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由

（複数回答、n=2,708、単位：％）

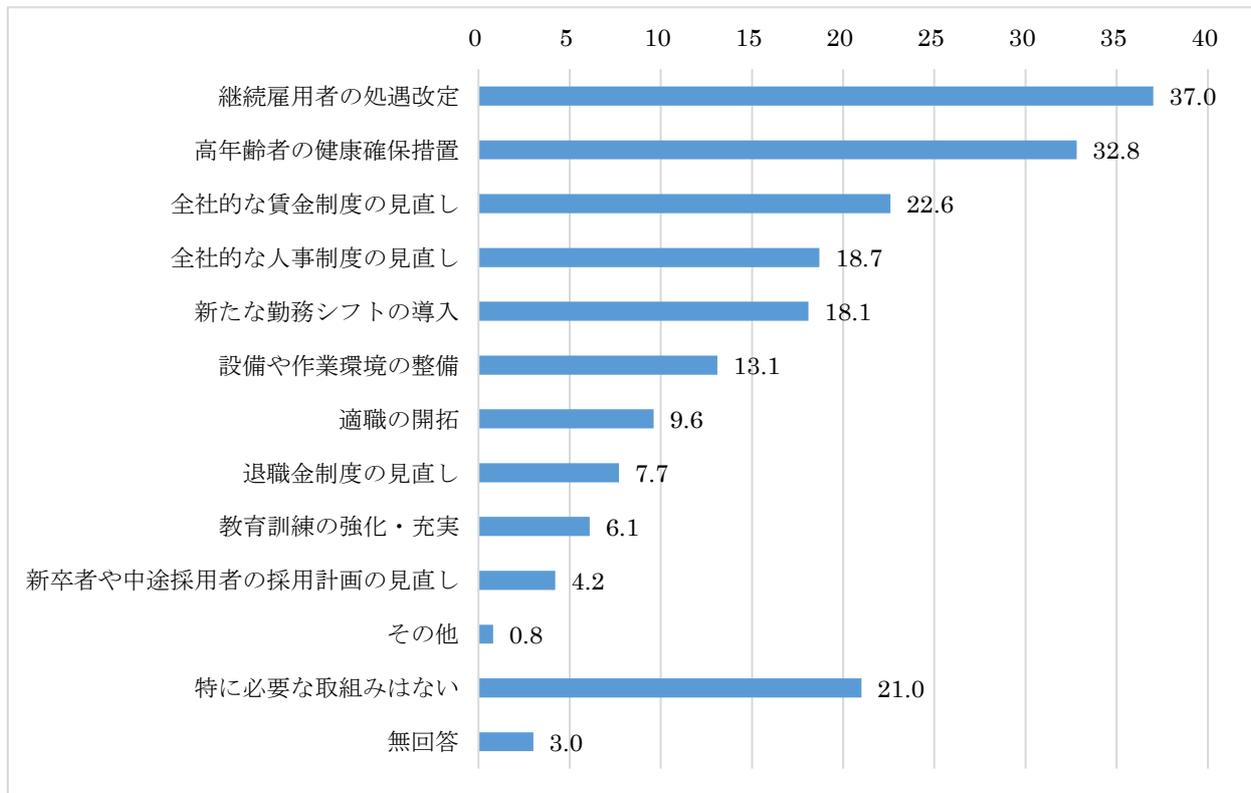


（３）雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み

また、60代後半の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み（既に実施している取組みを含む）を尋ねると、37.0%の企業が「継続雇用者の処遇改定」を、32.8%が「高年齢者の健康確保措置」を、2割前後の企業が「全社的な賃金制度の見直し」（22.6%）や「全社的な人事制度の見直し」（18.7%）、「新たな勤務シフトの導入」（18.1%）を、13.1%の企業が「設備や作業環境の整備」を挙げた。「適職の開拓」や「退職金制度の見直し」、「教育訓練の強化・充実」、「新卒者や中途採用者の採用計画の見直し」を挙げた企業は1割に満たなかった。また、「特に必要な取組みはない」と考えている企業も21.0%を占めていた（図表 7-6）。

図表 7-6 60代後半層の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み

(複数回答、n=2,708、単位：%)

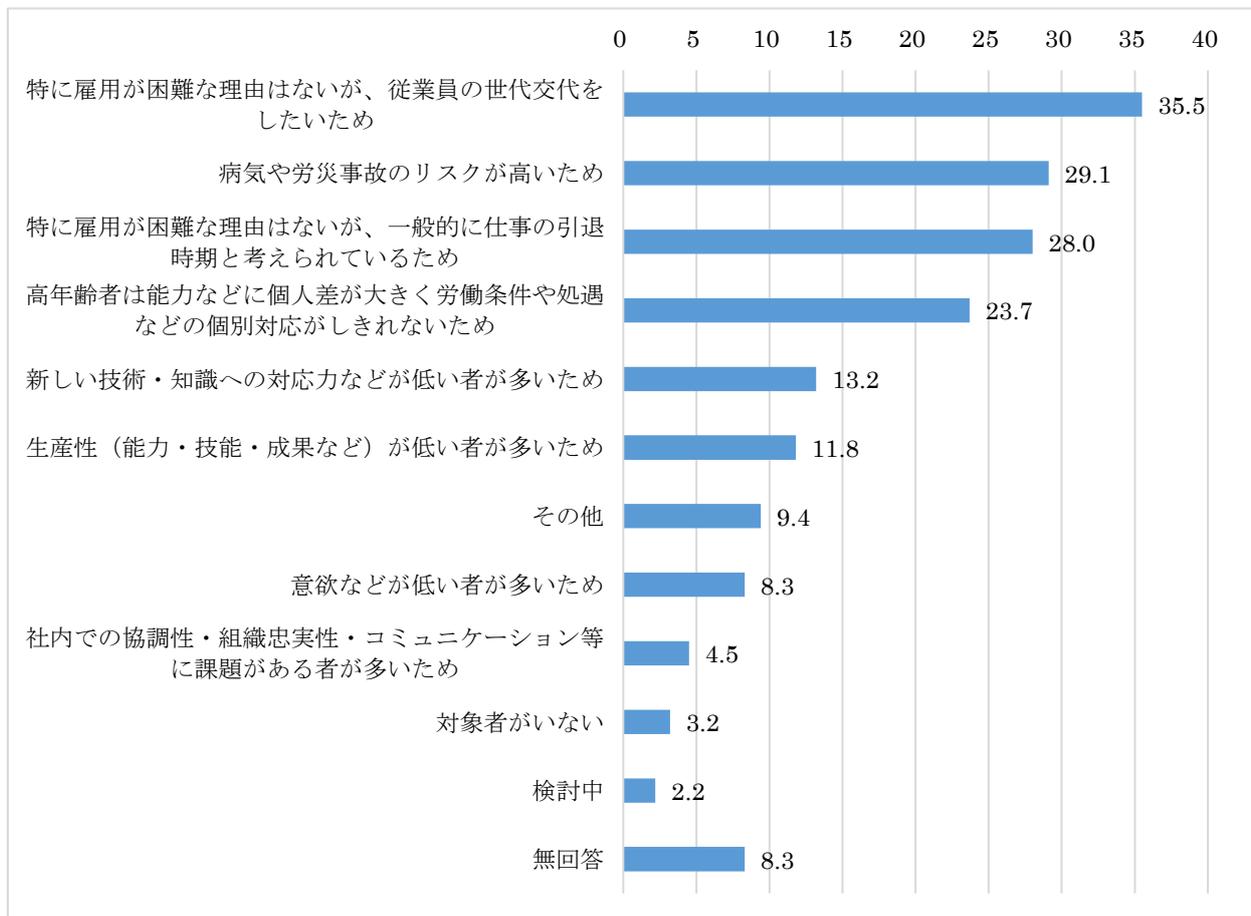


(4) 雇用確保措置が不要と考える理由

図表 7-7 は、60代後半の雇用確保措置の予定がないと回答した 3,012 社に対し、措置が不要と考える理由について複数回答で尋ねた結果を表している。最も多い理由は「特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世界交代をしたいため」(35.5%)であり、「病気や労災事故のリスクが高いため」(29.1%)、「特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えられているため」(28.0%)といった理由を挙げる企業も 3 割ほどあった。また、23.7%の企業は「高年齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」、1 割強は「新しい技術・知識への対応力などが低い者が多いため」(13.2%)、「生産性(能力・技能・成果など)が低い者が多いため」(11.8%)に、雇用確保措置は必要ないと考えていた。一方、「意欲などが低い者が多いため」、「社内での協調性・組織忠実性・コミュニケーション等に課題がある者が多いため」を挙げる企業は 1 割未満だった。「対象者がいない」ことや「検討中」とした企業もわずかにあった。

図表 7-7 60代後半層の雇用確保が不要と考える理由

(複数回答、n=3,012、単位：%)

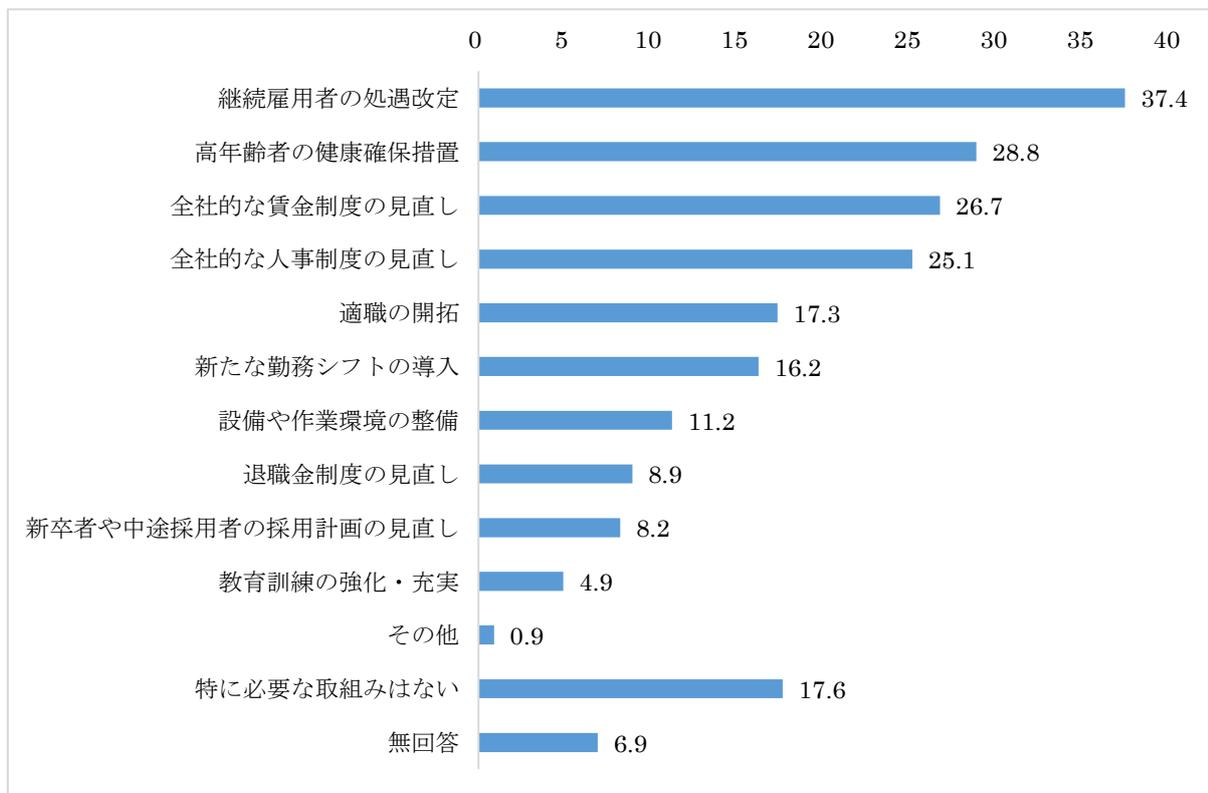


注)「その他」の記述内容についてアフターコーディングを行い、「対象者がいない」、「検討中」を独立したカテゴリーとして集計時に抜き出した。

(5) 雇用・就業機会を提供する場合に必要な取組み

では、60代後半に対する雇用確保措置の予定がない企業において、就業機会を提供しようとする場合、どのような取組みが必要になると考えているのだろうか。最も必要とされる取組みは、「継続雇用者の処遇改定」(37.4%)であり、「高齢者の健康確保措置」(28.8%)、「全社的な賃金制度の見直し」(26.7%)、「全社的な人事制度の見直し」(25.1%)といった取組みを挙げる企業も4分の1を超えていた。また、2割弱の企業は「適職の開拓」(17.3%)や「新たな勤務シフトの導入」(16.2%)を、11.2%の企業が「設備や作業環境の整備」を挙げた。一方、「退職金制度の見直し」、「新卒者や中途採用者の採用計画の見直し」、「教育訓練の強化・充実」を挙げた企業は1割に満たなかった。また、「特に必要な取組みはない」と考えている企業も17.6%を占めていた(図表7-8)。

図表 7-8 60代後半層に雇用・就業機会を提供する場合に必要な取組み
(複数回答、n=3,012、単位：%)



第2節 70代前半層の雇用に対する考え方と雇用確保措置

1 70代前半層の雇用・就業のあり方に対する考え方

図表 7-9 は、70代前半層（70～74歳）の雇用のあり方に対する考え方を複数回答で尋ね、業種別、従業員規模別、70歳以上の正社員の有無別に見たものである。60代後半層を対象とした結果（図表 7-1）に比べて、「希望者全員をできるだけ雇用したい」とする企業が 18.9%と大幅に低下している。ただし運輸業、宿泊業・飲食業、医療・福祉、サービス業でそのような考えている企業の割合は全体よりも若干高い。また、従業員規模が小さいほど、そして70歳以上の正社員が在籍している企業ほど、可能な限り希望者全員を雇用したいとしている。

45.3%の企業は、70代前半の高年齢者を「会社の基準を設けて適合者を雇用したい」としている。特に、一般機械器具製造業や精密機械器具製造業、不動産業、医療・福祉の半数以上の企業、そして70歳以上の正社員が在籍している企業が、基準に沿った雇用を考えている。また、子会社等での高年齢者活用を考えている企業の割合が、電気・ガス・熱供給・水道業で高い点は、60代後半層と同様である。

図表 7-9 70代前半層の雇用・就業のあり方に対する考え方

(複数回答、業種別・従業員規模別・70歳以上の正社員の有無別、単位：%)

	n	企業として希望者全員をできるだけ雇いたい	高齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇いたい	高齢者の創業を支援したい	子会社・関連会社等で高齢者を活用したい	再就職を斡旋したい	雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい	雇用よりシルバー人材センター利用で就労してほしい	雇用より、NPOで活躍してほしい	健康の維持・管理に注力してほしい	その他	無回答
合計	5,891	18.9	45.3	1.3	2.1	1.5	8.7	8.5	3.6	40.9	1.5	20.1
【業種】												
建設業	382	21.5	40.6	0.8	2.9	1.3	7.3	5.8	2.9	42.7	0.8	21.2
一般機械器具製造業	188	11.7	51.6	0.0	1.6	0.5	10.6	10.1	3.7	44.1	1.1	17.0
輸送用機械器具製造業	151	17.2	47.7	0.7	2.6	2.6	10.6	9.3	2.0	45.7	0.7	14.6
精密機械器具製造業	117	13.7	53.0	0.9	0.9	1.7	13.7	12.8	5.1	44.4	0.9	18.8
電気機械器具製造業	152	11.2	48.0	0.0	2.0	2.0	9.9	13.2	3.9	44.7	1.3	20.4
その他の製造業	739	16.0	44.5	0.1	1.4	0.8	10.0	11.6	3.8	44.9	1.9	17.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	20.8	37.5	4.2	12.5	8.3	16.7	20.8	16.7	54.2	0.0	12.5
情報通信業	170	9.4	30.6	2.4	2.4	2.4	11.8	14.1	8.2	39.4	1.8	31.2
運輸業	468	24.6	44.4	2.1	1.7	1.1	9.2	8.8	4.3	45.5	1.5	20.5
卸売・小売業	843	14.0	43.1	0.6	2.5	0.8	8.7	10.2	4.6	43.8	1.3	21.8
金融・保険業	56	3.6	35.7	0.0	0.0	1.8	8.9	7.1	7.1	41.1	0.0	30.4
不動産業	60	18.3	50.0	1.7	1.7	0.0	0.0	3.3	0.0	28.3	5.0	20.0
飲食業・宿泊業	235	24.7	48.9	2.6	3.8	1.3	6.4	5.1	3.0	38.7	0.4	18.7
医療・福祉	1,140	24.4	50.8	1.4	1.2	1.6	8.6	6.0	2.5	36.6	2.3	16.0
教育・学習支援業	241	10.8	45.6	0.0	0.8	1.2	11.2	7.9	2.9	32.4	1.7	22.4
サービス業	706	23.2	45.0	2.7	3.1	2.5	6.9	7.5	3.0	39.7	1.3	20.7
その他	30	16.7	40.0	3.3	0.0	6.7	3.3	6.7	3.3	33.3	0.0	23.3
【従業員数】												
100人未満	2,771	20.0	43.0	1.3	2.0	1.7	9.1	8.9	3.5	40.2	1.2	21.8
100人～299人	2,131	18.5	47.3	1.3	1.7	1.2	9.2	8.7	3.8	41.4	1.7	17.8
300人～999人	694	18.7	49.3	1.4	2.6	1.4	6.1	5.8	2.2	42.9	1.6	17.0
1,000人以上	167	10.8	51.5	0.6	4.8	1.2	11.4	12.6	8.4	45.5	3.6	14.4
【70歳以上の正社員の有無】												
在籍している	1,277	29.8	52.9	2.2	1.8	1.2	6.9	6.0	2.4	43.9	1.3	12.1
在籍していない	3,724	15.0	44.4	1.0	2.3	1.6	9.8	9.8	4.1	41.4	1.5	20.8

2 70代前半層の雇用確保措置

(1) 雇用確保措置の実施状況と内容

図表 7-10 は、70代前半の高年齢者を対象とした雇用確保措置の実施または予定の有無を表したものである。この質問の対象は、60代後半に対する雇用確保措置を実施または予定している企業(2,708社)に限定されている。まず「実施または予定あり」が56.6%を、「予定無し」が39.9%を占めていることがわかる。「実施または予定あり」と回答した企業の割合が比較的高いのは、不動産業(65.2%)、医療・福祉(63.2%)、飲食業・宿泊業(63.1%)、運輸業(61.9%)、サービス業(60.7%)である。なお、従業員規模や労働組合等の機関の有無と雇用確保措置の実施や予定との間に明確な関連性は確認できない。

図表 7-10 70代前半層の雇用確保措置の実施状況

(業種別・従業員規模別・労働組合・常設協議機関の有無別、単位：%)

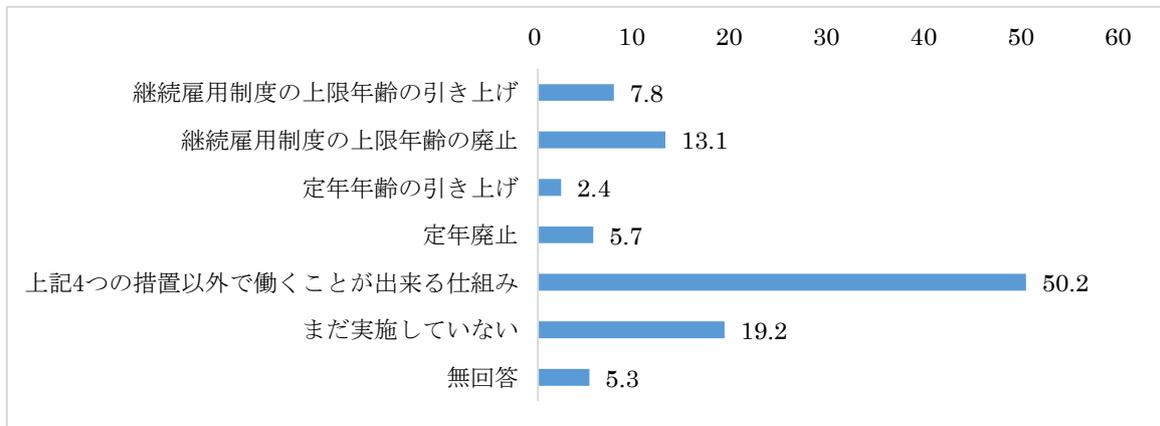
	n	実施または 予定あり	予定無し	無回答
合計	2,708	56.6	39.9	3.5
【業種】				
建設業	205	51.7	44.4	3.9
一般機械器具製造業	74	51.4	47.3	1.4
輸送用機械器具製造業	63	54.0	46.0	0.0
精密機械器具製造業	53	52.8	45.3	1.9
電気機械器具製造業	50	52.0	42.0	6.0
その他の製造業	308	47.7	49.4	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	10	40.0	50.0	10.0
情報通信業	35	34.3	62.9	2.9
運輸業	270	61.9	34.1	4.1
卸売・小売業	338	50.6	46.7	2.7
金融・保険業	17	35.3	64.7	0.0
不動産業	23	65.2	30.4	4.3
飲食業・宿泊業	111	63.1	32.4	4.5
医療・福祉	636	63.2	33.3	3.5
教育・学習支援業	78	59.0	38.5	2.6
サービス業	346	60.7	36.4	2.9
その他	11	54.5	45.5	0.0
【従業員数】				
100人未満	1,287	53.9	42.2	3.9
100人～299人	1,006	58.9	38.1	3.0
300人～999人	295	61.4	36.3	2.4
1,000人以上	73	52.1	46.6	1.4
【労働組合、常設協議機関の有無】				
ある	492	55.1	43.1	1.8
ない	1,889	57.8	38.9	3.3

70代前半層に対する雇用確保措置の実施または予定ありと回答した1,533社に対して、実際に行っている措置の内容を尋ねると、13.1%の企業が「継続雇用制度の上限年齢の廃止」を行っているものの、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」(7.8%)、「定年年齢の引き上げ」(2.4%)、「定年廃止」(2.4%)を実施している企業は1割に満たない。その一方で50.2%は「これらの4つの措置以外で働くことが出来る仕組み」を実施していた。また予定はあるものの、調査時点でまだ実施していない企業は19.2%だった(図表7-11)。

今後予定している措置に関しては、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」(2.0%)、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」(3.5%)、「定年年齢の引き上げ」(1.6%)、「定年廃止」(2.6%)の4項目ともに極めて少なく、「これらの4つの措置以外で働くことが出来る仕組み」を予定している企業も16.4%だった。また、31.5%は「既に実施した措置以外には予定していない」と回答している(図表7-12)。

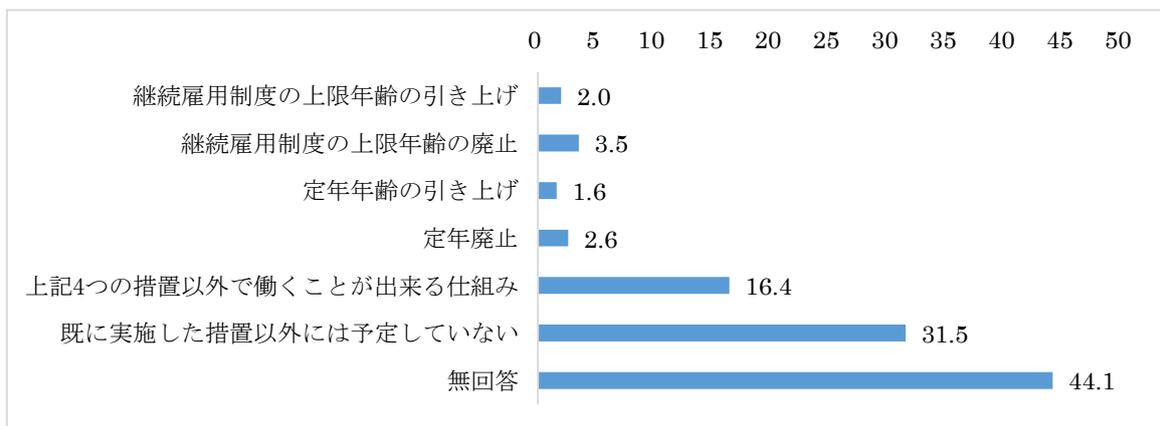
図表 7-11 70代前半層に対して実施している雇用確保措置の内容

(複数回答、n=1,533、単位：%)



図表 7-12 70代前半層に対して今後予定している雇用確保措置の内容

(複数回答、n=1,533、単位：%)

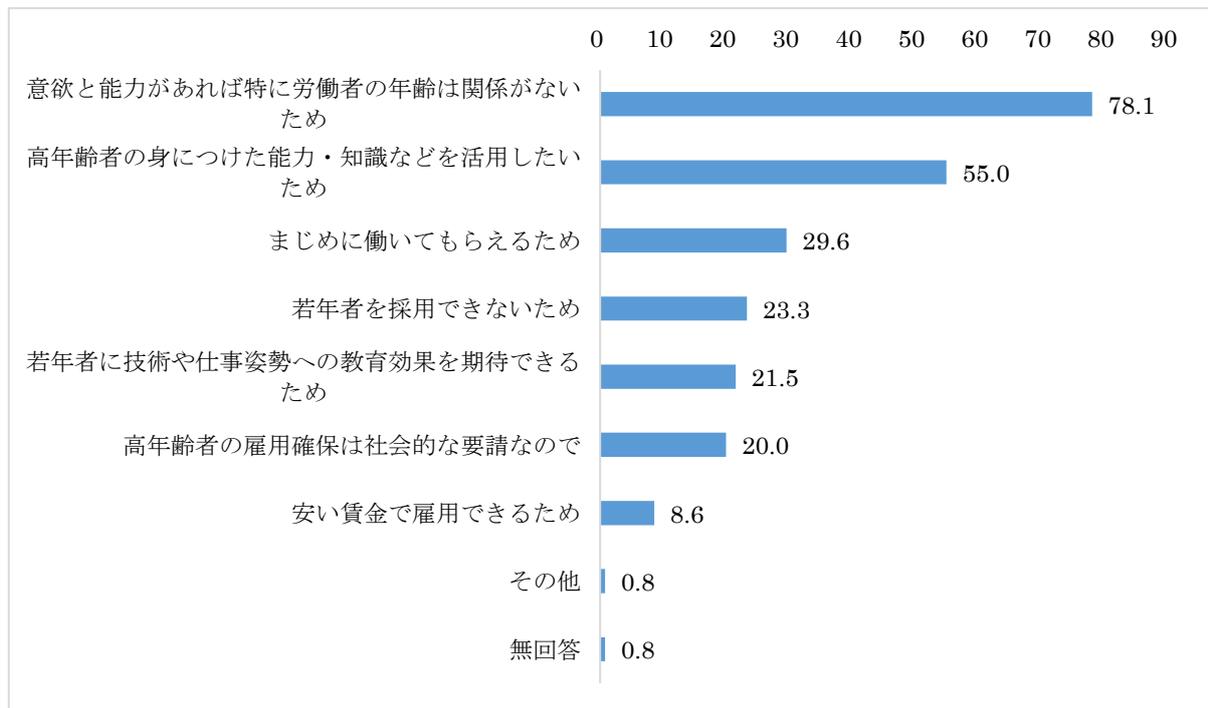


(2) 雇用確保措置が必要と考える理由、実施する場合に必要な取組み

70代前半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由(図表 7-13)や、措置を実施する場合に必要な取組み(図表 7-14)の分布は、60代後半層に対する理由等と同様である。措置が必要と考える理由については、78.1%の企業が「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」、55.0%の企業が「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」を理由として挙げた。また、実施する場合に必要な取組みについては、39.0%の企業が「高年齢者の健康確保措置」を、32.1%が「継続雇用者の処遇改定」を、2割弱が「新たな勤務シフトの導入」(19.7%)、「全社的な賃金制度の見直し」(17.1%)を、15%ほどが「設備や作業環境の整備」(15.0%)や「全社的な人事制度の見直し」(14.8%)を挙げた。

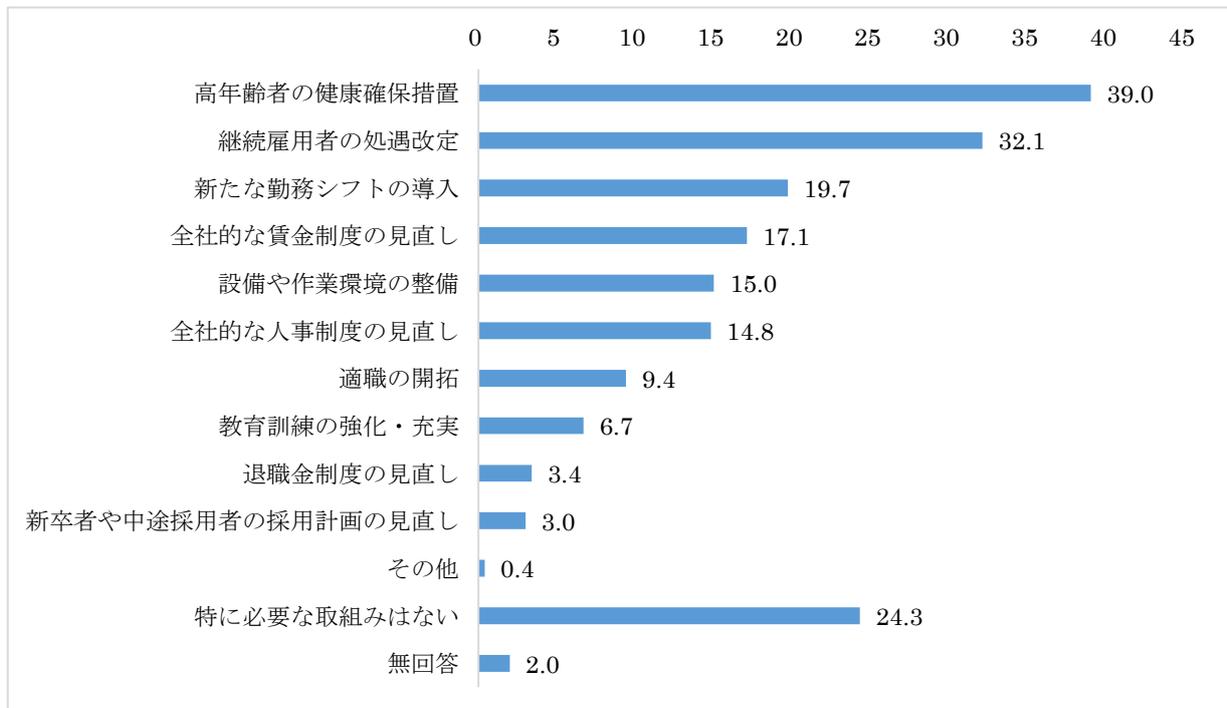
図表 7-13 70代前半層に対して雇用確保措置が必要と考える理由

(複数回答、n=1,533、単位：%)



図表 7-14 70代前半層の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み

(複数回答、n=1,533、単位：%)

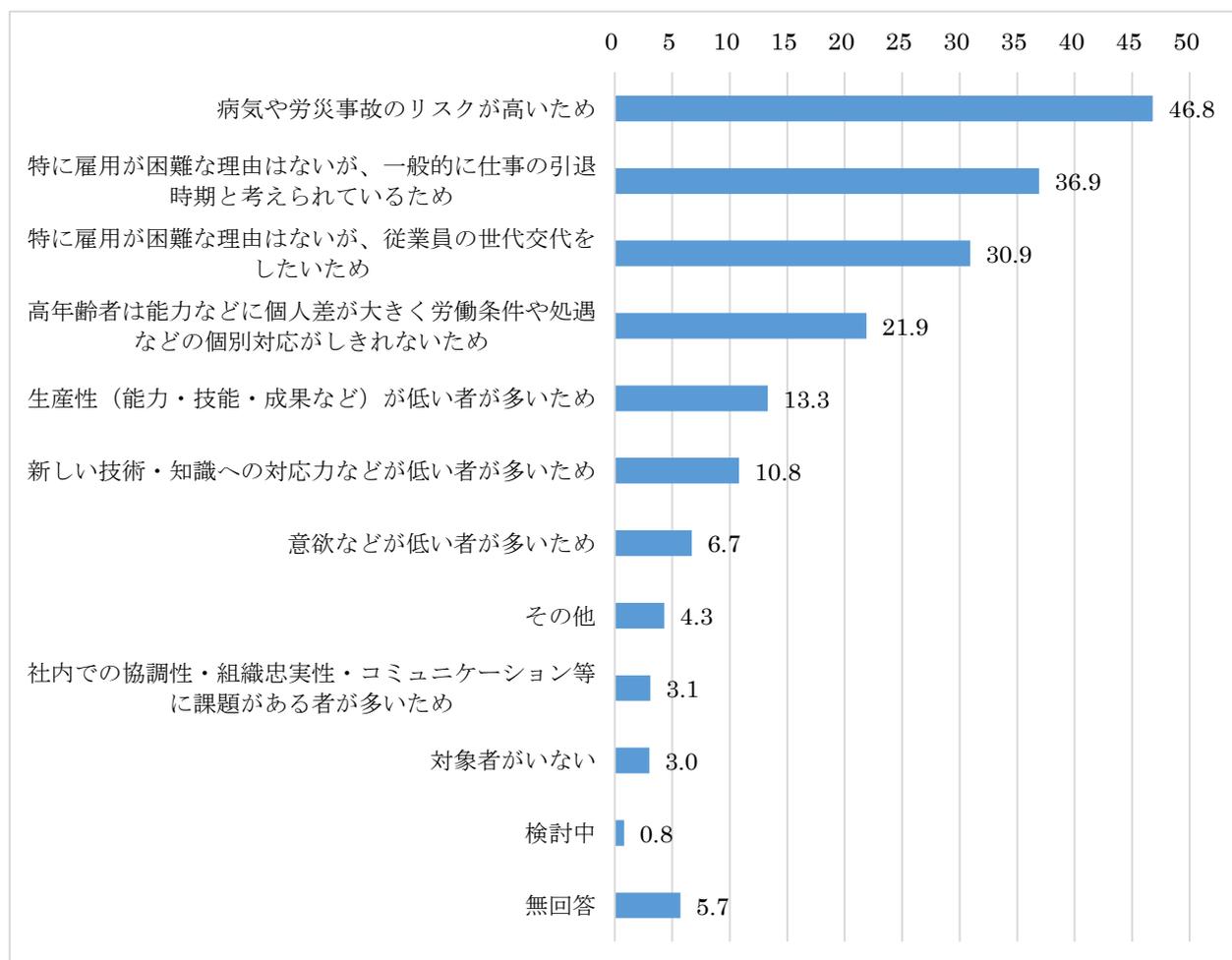


（3）雇用確保措置が不要と考える理由

図表 7-15 は、70 代前半層に対する雇用確保措置の予定がないと回答した 1,081 社について、措置が不要と考える理由を示したものである。最も多い理由は「病気や労災事故のリスクが高いため」（46.8%）となったが、全体的に結果は 60 代後半対象の質問と変わらない。3 割以上の企業は、「特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えられているため」（36.9%）、「特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世代交代をしたいため」（30.9%）といった理由を挙げ、21.9%の企業は「高年齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」、1 割強は、「生産性（能力・技能・成果など）が低い者が多いため」（13.3%）、「新しい技術・知識への対応力などが低い者が多いため」（10.8%）に雇用確保措置は必要ないと考えていた。

図表 7-15 70 代前半層の雇用確保が不要と考える理由

（複数回答、n=1,081、単位：%）



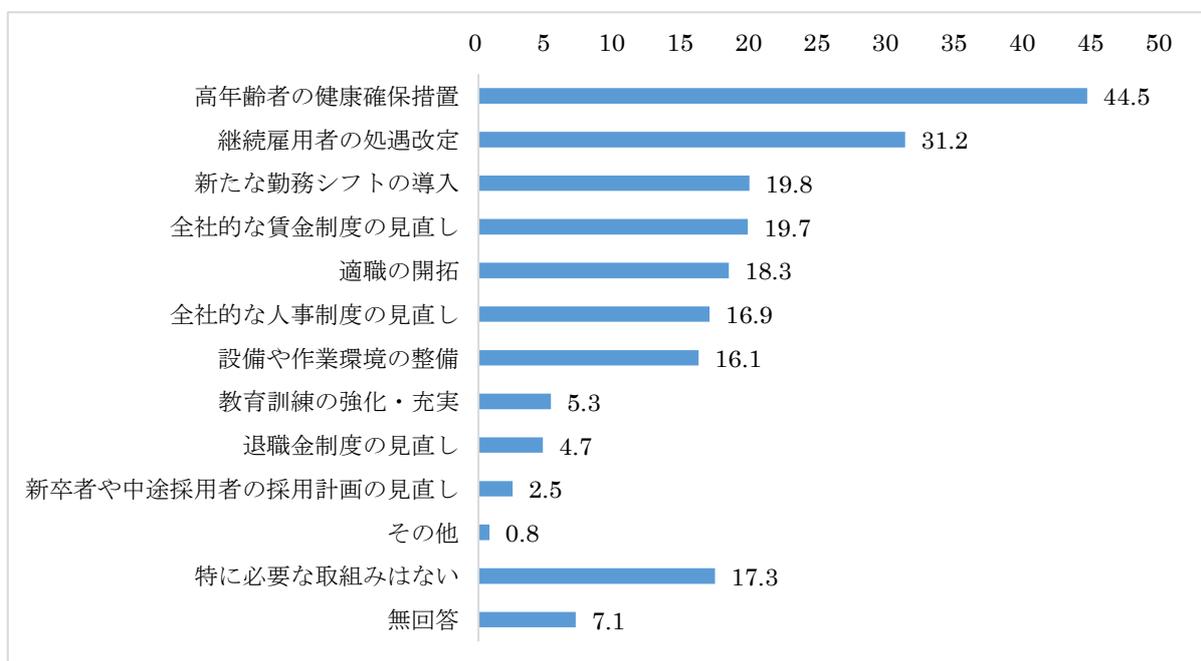
注)「その他」の記述内容についてアフターコーディングを行い、「対象者がいない」、「検討中」を独立したカテゴリーとして集計時に抜き出した。

(4) 雇用・就業機会を提供する場合に必要なとなる取組み

70代前半の高年齢者に就業機会を提供しようとする場合に必要となる取組みについても、回答の傾向は60代後半層とやはり同じである。最も必要とされる取組みは、「高年齢者の健康確保措置」(44.5%)であり、31.2%の企業は「継続雇用者の処遇改定」を挙げた。また、2割弱の企業は「新たな勤務シフトの導入」(19.8%)、「全社的な賃金制度の見直し」(19.7%)、「適職の開拓」(18.3%)を挙げた。一方で、「特に必要な取組みはない」と考えている企業も17.3%を占めている(図表7-16)。

図表 7-16 70代前半層の雇用・就業機会を提供する場合に必要なとなる取組み

(複数回答、n=1,081、単位：%)



第3節 65歳以降の高年齢者に就業機会を提供するための労働条件

1 労働時間

仮に、すべての従業員に対して65歳以降にも就業する機会を提供しようとする場合、企業はどのような働き方であれば、それが可能になると考えているのだろうか。働き方のうち、労働時間について尋ねた結果が図表7-17、就業形態等について尋ねた結果が図表7-18である。なお、労働時間、就業形態等ともに、複数回答で尋ねている。

労働時間に関しては、55.9%の企業が「フルタイム」就業の機会を、また40%~50%の企業は「短時間」勤務の就業機会を提供可能と考えている。特にフルタイム就業が可能と考えている企業の割合は、建設業(72.8%)や運輸業(63.0%)、輸送用機械器具製造業(62.3%)、その他の製造業(60.1%)が高いのに対して、教育・学習支援業(38.2%)でフルタイム就業の機会提供が可能と考えている企業は相対的に少ない。

一方、短時間勤務での就業機会が提供可能と考えている企業の割合が比較的高いのは、飲食業・宿泊業や医療・福祉である。また、教育・学習支援業は、週20時間未満の短時間勤務であれば、提供することができると考えている企業が比較的多い。すなわち、建設業や製造業は短時間勤務よりもフルタイムでの就業機会を提供可能と考えているのに対して、飲食業・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業は、短時間勤務での就業機会を設ける方が現実的だと考えているようである。

図表 7-17 65歳以降の高年齢者に就業機会を提供するための労働条件：労働時間

(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	フルタイム	短時間 (週30時間以上)	短時間 (週20～ 30時間未満)	短時間 (週20時間未満)	その他	無回答
合計	5,891	55.9	44.4	49.0	40.1	5.6	6.0
【業種】							
建設業	382	72.8	41.6	33.0	20.2	3.4	5.2
一般機械器具製造業	188	56.4	44.1	44.7	29.3	5.3	4.8
輸送用機械器具製造業	151	62.3	40.4	45.7	32.5	4.0	1.3
精密機械器具製造業	117	58.1	43.6	44.4	31.6	2.6	2.6
電気機械器具製造業	152	54.6	43.4	44.7	33.6	2.6	7.2
その他の製造業	739	60.1	43.4	43.2	31.8	5.3	4.6
電気・ガス・熱供給・水道業	24	54.2	37.5	37.5	37.5	8.3	8.3
情報通信業	170	41.8	31.8	31.8	41.2	7.6	14.1
運輸業	468	63.0	44.4	43.6	34.0	3.4	4.5
卸売・小売業	843	50.5	40.6	48.6	36.3	6.3	6.6
金融・保険業	56	57.1	46.4	44.6	37.5	5.4	7.1
不動産業	60	58.3	45.0	51.7	33.3	6.7	8.3
飲食業・宿泊業	235	49.4	51.1	61.3	52.3	4.7	5.1
医療・福祉	1,140	57.9	55.7	67.3	56.9	7.0	3.5
教育・学習支援業	241	38.2	28.6	44.4	62.2	4.1	5.0
サービス業	706	53.8	42.5	46.9	40.5	6.5	7.4
その他	30	60.0	33.3	36.7	26.7	6.7	6.7
【従業員数】							
100人未満	2,771	55.8	39.6	42.7	33.0	6.0	6.6
100人～299人	2,131	55.9	47.2	54.7	44.5	5.3	4.2
300人～999人	694	59.2	52.3	56.3	52.2	5.6	4.9
1,000人以上	167	55.7	61.1	61.7	59.9	3.6	4.8

2 就業形態等

次に、就業形態等について、正社員の実業機会を提供可能としている企業は全体の27.8%だった(図表7-18)。その中で、建設業(39.5%)や運輸業(38.2%)、医療・福祉(32.7%)、サービス業(30.9%)は、正社員として雇用することが可能と考えている企業の割合が比較的高い。また、全体の12.8%は、役員として迎えることが可能と考えており、その中でも金融・保険業の20.3%が役員のポストを設けることができるとしている。

図表 7-18 65歳以降の高年齢者に就業機会を提供するための労働条件：就業形態等

(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	役員	正社員	パート・ アルバイト	契約社員	嘱託	派遣労働者 (貴社の社員として他社 に派遣)
合計	5,891	12.8	27.8	61.0	34.0	47.7	1.6
【業種】							
建設業	382	16.8	39.5	31.7	41.1	55.0	1.6
一般機械器具製造業	188	10.6	23.4	58.5	31.4	48.9	2.1
輸送用機械器具製造業	151	13.9	26.5	60.9	31.8	60.9	2.0
精密機械器具製造業	117	10.3	29.1	61.5	33.3	52.1	0.9
電気機械器具製造業	152	10.5	15.1	55.3	36.2	52.0	2.0
その他の製造業	739	12.0	22.1	58.9	34.9	53.7	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	24	12.5	25.0	58.3	16.7	58.3	4.2
情報通信業	170	15.9	20.0	35.9	45.3	51.2	4.7
運輸業	468	10.9	38.2	57.1	34.2	46.8	1.5
卸売・小売業	843	13.8	20.3	58.5	32.7	50.5	0.4
金融・保険業	56	19.6	17.9	33.9	39.3	64.3	0.0
不動産業	60	16.7	16.7	51.7	43.3	63.3	1.7
飲食業・宿泊業	235	9.4	26.0	84.7	31.5	37.0	0.0
医療・福祉	1,140	12.6	32.7	78.2	28.6	40.0	0.5
教育・学習支援業	241	17.8	22.4	60.6	36.9	56.0	0.8
サービス業	706	11.0	30.9	62.9	38.7	41.6	5.4
その他	30	10.0	23.3	60.0	26.7	36.7	3.3
【従業員数】							
100人未満	2,771	13.2	33.1	56.5	32.1	44.3	1.4
100人～299人	2,131	11.9	23.5	64.1	36.0	51.3	1.5
300人～999人	694	14.0	21.8	68.9	35.2	51.9	2.7
1,000人以上	167	16.2	18.0	74.3	41.3	51.5	1.8
		他社へ 出向	起業支援	シルバー 人材セン ター等で の就業を 支援	個人事業 主として 契約し、 貴社が業 務を発注	その他	無回答
合計	1.6	0.2	1.3	2.6	0.5	5.6	
【業種】							
建設業	1.8	0.0	0.5	4.2	0.0	3.7	
一般機械器具製造業	0.5	0.0	0.5	3.7	0.5	4.8	
輸送用機械器具製造業	1.3	0.7	1.3	2.6	0.7	1.3	
精密機械器具製造業	0.0	0.9	5.1	2.6	0.0	1.7	
電気機械器具製造業	0.0	0.0	1.3	3.9	0.0	6.6	
その他の製造業	2.7	0.0	2.7	2.2	0.4	4.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	
情報通信業	2.9	1.2	2.9	11.2	2.4	12.4	
運輸業	1.9	0.0	0.2	0.2	0.4	3.4	
卸売・小売業	2.3	0.0	0.9	3.1	0.8	6.5	
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	5.4	
不動産業	1.7	0.0	0.0	8.3	0.0	6.7	
飲食業・宿泊業	0.9	0.4	0.4	1.7	0.4	6.0	
医療・福祉	0.4	0.1	1.1	0.9	0.4	4.9	
教育・学習支援業	1.2	0.4	2.1	1.7	0.4	4.6	
サービス業	2.8	0.3	1.6	3.7	0.4	5.7	
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	
【従業員数】							
100人未満	1.2	0.1	1.2	2.6	0.5	6.6	
100人～299人	1.8	0.2	1.3	2.6	0.3	3.2	
300人～999人	1.6	0.1	1.9	2.6	0.6	5.2	
1,000人以上	6.0	0.0	1.2	3.6	1.2	4.8	

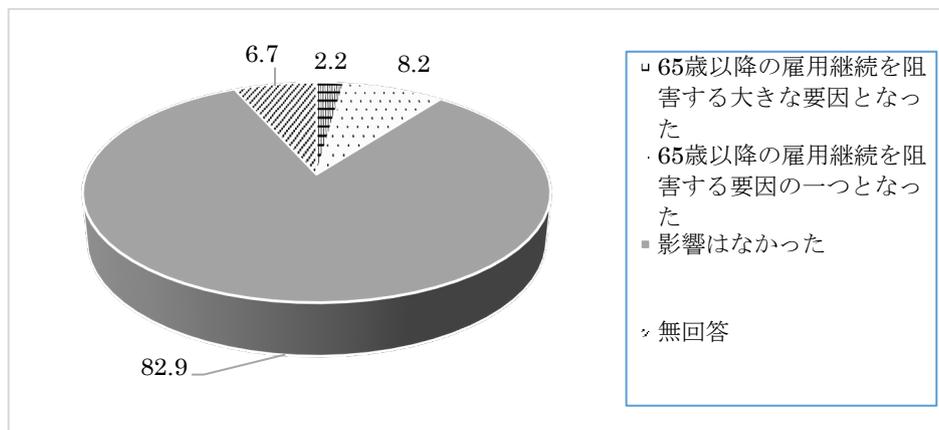
一方、非正規雇用であれば65歳以降の就業機会を設けることができるとする企業は多く、全体の61.0%が「パート・アルバイト」として、47.7%が「嘱託」として、34.0%が「契約社員」としての就業機会の提供を可能としていた。パート・アルバイトの就業機会が提供可能な企業は、飲食業・宿泊業や医療・福祉で多く、8割前後の企業が提供できるとしている。また、金融・保険業、不動産業、輸送用機械器具製造業の6割は嘱託として、情報通信業や建設業、不動産業の4割は契約社員として雇用機会を設けることが可能と考えている。

従業員規模別に見ると、従業員数が少ない企業ほど正社員としての就業機会を提供できると考えているのに対して、規模の大きな企業ではパート・アルバイトや契約社員として雇用の機会を設けられると考えている。

第4節 高年齢雇用継続給付の有無が雇用継続に及ぼす影響

高年齢雇用継続給付の支給がされないことは、65歳以降の雇用継続の阻害要因になっているのだろうか。図表7-19をみると、少しでも「阻害要因になっている」と回答しているのは全体の10.4%であり、82.9%の企業は「影響はなかった」としている。

図表7-19 高年齢雇用継続給付の有無が雇用継続に及ぼす影響(n=5,891、単位：%)



第8章 高年齢者の中途採用

本章では、高年齢者の中途採用の状況をまとめる。

第1節 中途採用の状況

1 55歳以上の中途採用者の有無

図表 8-1 は、55 歳以上の中途採用者（非正社員も含む）の有無を、業種別、従業員規模別に見たものである。回答企業のうち、中途採用の実績があるのは 70.9% である。特に実績のある企業の割合が高い業種は、医療・福祉（87.5%）と運輸業（81.6%）、飲食業・福祉業（81.3%）である。また、従業員規模が大きいほど中途採用実績があり、従業員数 1,000 人以上の大企業の 80.2% が、55 歳以上の労働者を中途採用した経験がある。

図表 8-1 中途採用実施の有無（業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	ある	ない	無回答
合計	5,891	70.9	27.8	1.3
【業種】				
建設業	382	71.5	28.0	0.5
一般機械器具製造業	188	59.0	39.4	1.6
輸送用機械器具製造業	151	66.9	33.1	0.0
精密機械器具製造業	117	61.5	38.5	0.0
電気機械器具製造業	152	66.4	32.9	0.7
その他の製造業	739	62.0	37.2	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	70.8	29.2	0.0
情報通信業	170	45.3	54.7	0.0
運輸業	468	81.6	18.2	0.2
卸売・小売業	843	59.8	39.6	0.6
金融・保険業	56	58.9	41.1	0.0
不動産業	60	63.3	35.0	1.7
飲食業・宿泊業	235	81.3	18.3	0.4
医療・福祉	1,140	87.5	11.9	0.5
教育・学習支援業	241	76.8	23.2	0.0
サービス業	706	72.1	26.9	1.0
その他	30	70.0	30.0	0.0
【従業員数】				
100人未満	2,771	66.3	32.7	0.9
100人～299人	2,131	75.3	24.4	0.3
300人～999人	694	77.7	22.2	0.1
1,000人以上	167	80.2	18.6	1.2

2 中途採用人数

2018 年度に 55 歳以上の中途採用を行った企業は、全体の 47.7%（2,810 社）だった。この 2,810 社について、2018 年度に中途採用した正社員数、非正社員数、合計人数を示したものが図表 8-2 から図表 8-4 である。質問は年齢階層別に行っており、図表 8-2 は

55～59歳の中途採用実績がある1,947社、図表8-3は60～64歳の採用実績がある1,703社、図表8-4は65歳以上の採用実績がある1,222社について尋ねた結果を示している。

まず、55～59歳の中途採用人数は、正社員の平均が1.5人、非正社員の平均が3.2人、合計の平均が4.7人である。詳しく見ると、正社員の中途採用人数は業種や従業員規模による大きな差はないものの、運輸業(2.3人)や建設業(2.2人)でやや多い。一方で、卸売・小売業や飲食業・宿泊業の4割強は、50代後半の労働者を正社員として中途採用していない。同様に、従業員数1,000人以上の大企業の37.9%が、この年齢層を正社員として採用していない。

非正社員の中途採用人数は、飲食業・宿泊業(15.4人)とサービス業(9.0人)が極めて多く、他の業種の平均は概ね2人以下である。また、従業員規模と50代後半の非正規社員の中途採用人数に正の相関関係が見られる。従業員数1,000人以上の企業の採用人数は平均39.8人なのに対して、100人未満の企業の58.7%は、非正社員として50代後半の労働者を採用していない。なお、正社員と非正社員を足した合計人数に関しても、非正社員の採用人数が多いために同様の傾向を示しており、飲食業・宿泊業とサービス業、そして大企業の採用人数が多い。

図表8-2 中途採用した人数(55～59歳)(業種別・従業員規模別、単位:%)

正社員

	n	0人	1～5人	6～10人	11～30人	31～50人	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,947	28.6	57.1	2.0	0.8	0.1	11.4	1.5	2.6
【業種】									
建設業	85	16.5	64.7	1.2	1.2	1.2	15.3	2.2	5.0
一般機械器具製造業	39	12.8	76.9	2.6	2.6	0.0	5.1	1.9	4.7
輸送用機械器具製造業	39	23.1	61.5	2.6	0.0	0.0	12.8	1.3	1.6
精密機械器具製造業	26	19.2	73.1	0.0	0.0	0.0	7.7	1.1	0.8
電気機械器具製造業	38	18.4	65.8	0.0	0.0	0.0	15.8	1.1	0.8
その他の製造業	159	28.9	56.6	1.9	0.6	0.0	11.9	1.2	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.8
情報通信業	28	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	1.1
運輸業	202	14.9	68.8	4.0	2.5	0.0	9.9	2.3	3.4
卸売・小売業	197	41.1	48.7	0.0	0.0	0.0	10.2	0.8	1.0
金融・保険業	14	28.6	57.1	7.1	0.0	0.0	7.1	1.5	1.7
不動産業	12	33.3	41.7	0.0	0.0	0.0	25.0	0.9	1.1
飲食業・宿泊業	108	43.5	43.5	1.9	0.9	0.0	10.2	1.2	2.6
医療・福祉	607	29.3	58.8	2.0	0.3	0.0	9.6	1.3	1.7
教育・学習支援業	66	34.8	42.4	1.5	0.0	0.0	21.2	0.9	1.2
サービス業	264	32.6	49.2	3.4	1.1	0.4	13.3	1.9	3.4
その他	9	22.2	44.4	0.0	0.0	0.0	33.3	1.2	1.5
【従業員数】									
100人未満	639	22.1	66.0	0.6	0.0	0.0	11.3	1.2	1.2
100人～299人	828	30.6	54.8	2.4	0.5	0.0	11.7	1.4	2.0
300人～999人	355	33.8	51.8	2.3	1.4	0.3	10.4	1.7	3.4
1,000人以上	95	37.9	37.9	6.3	5.3	1.1	11.6	3.0	6.3

非正社員

	n	0人	1~5人	6~10人	11~30人	31~50人	51人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,947	43.7	39.8	3.6	1.9	0.2	0.5	10.3	3.2	30.5
【業種】										
建設業	85	61.2	21.2	3.5	1.2	0.0	0.0	12.9	0.9	2.1
一般機械器具製造業	39	82.1	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.2	0.6
輸送用機械器具製造業	39	56.4	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	12.8	0.4	0.6
精密機械器具製造業	26	65.4	26.9	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.5	0.9
電気機械器具製造業	38	55.3	28.9	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8	0.5	0.9
その他の製造業	159	46.5	36.5	4.4	0.6	0.6	0.0	11.3	1.7	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	6	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	2.8
情報通信業	28	67.9	32.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.1
運輸業	202	62.9	23.8	1.5	1.0	0.0	0.5	10.4	1.1	4.8
卸売・小売業	197	34.5	50.3	3.0	3.0	0.0	0.5	8.6	2.1	5.3
金融・保険業	14	50.0	28.6	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	2.2	4.2
不動産業	12	33.3	58.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.4
飲食業・宿泊業	108	25.9	44.4	10.2	6.5	0.9	1.9	10.2	15.4	99.4
医療・福祉	607	36.2	51.1	3.1	0.8	0.2	0.0	8.6	1.4	2.6
教育・学習支援業	66	30.3	43.9	4.5	4.5	0.0	0.0	16.7	2.1	4.5
サービス業	264	42.0	35.2	4.9	3.4	0.4	2.3	11.7	9.0	52.1
その他	9	44.4	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	1.1	1.7
【従業員数】										
100人未満	639	58.7	29.7	0.6	0.0	0.0	0.0	11.0	0.5	1.0
100人～299人	828	40.2	47.1	2.3	0.5	0.0	0.0	9.9	1.2	1.8
300人～999人	355	32.4	42.8	10.1	4.8	0.8	0.0	9.0	3.2	5.5
1,000人以上	95	18.9	30.5	11.6	15.8	1.1	10.5	11.6	39.8	134.1

合計

	n	1~5人	6~10人	11~30人	31~50人	51人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,947	78.9	5.6	3.2	0.5	0.5	11.2	4.7	31.2
【業種】									
建設業	85	80.0	3.5	4.7	1.2	0.0	10.6	3.4	6.4
一般機械器具製造業	39	89.7	2.6	2.6	0.0	0.0	5.1	2.1	4.6
輸送用機械器具製造業	39	82.1	2.6	0.0	0.0	0.0	15.4	1.7	1.4
精密機械器具製造業	26	96.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	1.7	0.8
電気機械器具製造業	38	84.2	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8	1.6	0.9
その他の製造業	159	79.2	5.0	1.9	1.3	0.0	12.6	2.9	5.5
電気・ガス・熱供給・水道業	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	2.4
情報通信業	28	96.4	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	1.5
運輸業	202	80.7	6.4	2.0	0.5	0.5	9.9	3.4	6.8
卸売・小売業	197	81.7	4.6	2.5	0.0	0.5	10.7	2.8	5.2
金融・保険業	14	78.6	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0	3.5	3.9
不動産業	12	66.7	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	2.8	2.3
飲食業・宿泊業	108	67.6	11.1	7.4	0.9	1.9	11.1	16.6	102.2
医療・福祉	607	81.4	5.8	2.6	0.2	0.0	10.0	2.7	3.1
教育・学習支援業	66	72.7	1.5	7.6	0.0	0.0	18.2	3.0	4.8
サービス業	264	71.2	7.6	4.9	1.1	2.3	12.9	10.9	52.6
その他	9	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	2.3	1.5
【従業員数】									
100人未満	639	87.6	1.6	0.0	0.0	0.0	10.8	1.7	1.2
100人～299人	828	81.6	5.3	1.6	0.0	0.0	11.5	2.5	2.4
300人～999人	355	67.6	12.1	8.7	1.4	0.0	10.1	5.0	6.4
1,000人以上	95	41.1	11.6	18.9	4.2	10.5	13.7	43.7	137.4

次に、60～64歳の中途採用人数の平均は、正社員が0.9人、非正社員が4.0人、合計が4.8人である。正社員の中途採用数の平均が1人を超えているのは、金融・保険業（1.7人）と運輸業（1.5人）、サービス業（1.3人）、建設業（1.0人）である。反対に、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食業・宿泊業、不動産業、卸売・小売業の6割以上は、60代前半の高年齢者を正社員として中途採用していない。

非正社員の中途採用人数は、全体平均が4.0人となっており、50代後半（3.2人）よりも若干多い。業種別にみると50代後半と同様に、飲食業・宿泊業（23.1人）とサービス業（9.1人）が多い。特に飲食業・宿泊業の中途採用人数は50代後半よりも平均で8人ほど多い。加えて、教育・学習支援業や卸売・小売業、医療・福祉の平均採用数は2人以上、その他の製造業や運輸業は1人以上である。また、該当する人数は少ないが金融・保険業や不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業の中途採用人数も多く平均で2.5人を超えている。これらの業種を中心に、60歳を境にして正社員から非正社員に移行していることが示唆される。従業員規模別でも50代後半と同様に1,000人以上の大企業での採用が平均で40人を超えているのに対して、100人未満の小企業の4割は60代後半の高年齢者を中途採用していない。

図表 8-3 中途採用した人数(60～64歳)(業種別・従業員規模別、単位:%)

正社員

	n	0人	1～5人	6～10人	11～30人	31～50人	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,703	48.9	35.1	1.2	0.4	0.1	14.4	0.9	1.8
【業種】									
建設業	89	41.6	43.8	1.1	1.1	0.0	12.4	1.0	1.8
一般機械器具製造業	24	50.0	41.7	4.2	0.0	0.0	4.2	0.9	1.7
輸送用機械器具製造業	36	47.2	41.7	0.0	0.0	0.0	11.1	0.8	1.1
精密機械器具製造業	22	45.5	45.5	0.0	0.0	0.0	9.1	0.5	0.5
電気機械器具製造業	23	52.2	30.4	0.0	0.0	0.0	17.4	0.4	0.6
その他の製造業	137	46.7	37.2	0.0	0.7	0.0	15.3	0.7	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	15	66.7	26.7	0.0	0.0	0.0	6.7	0.4	0.6
運輸業	157	32.5	47.1	1.9	0.6	0.0	17.8	1.5	2.4
卸売・小売業	157	60.5	22.9	0.0	0.0	0.0	16.6	0.3	0.6
金融・保険業	12	41.7	33.3	16.7	0.0	0.0	8.3	1.7	2.5
不動産業	13	61.5	23.1	0.0	0.0	0.0	15.4	0.3	0.5
飲食業・宿泊業	86	66.3	16.3	1.2	0.0	0.0	16.3	0.3	0.9
医療・福祉	539	51.8	35.1	0.7	0.2	0.0	12.2	0.7	1.3
教育・学習支援業	88	43.2	40.9	0.0	0.0	0.0	15.9	0.9	1.1
サービス業	251	47.4	35.1	2.4	0.4	0.4	14.3	1.3	3.0
その他	8	37.5	50.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.6	0.5
【従業員数】									
100人未満	571	38.4	46.4	0.4	0.0	0.0	14.9	0.8	1.0
100人～299人	714	53.2	31.0	1.4	0.1	0.0	14.3	0.7	1.4
300人～999人	305	56.4	27.2	1.6	1.0	0.3	13.4	1.1	3.1
1,000人以上	88	59.1	22.7	3.4	1.1	0.0	13.6	1.0	2.3

非正社員

	n	0人	1～5人	6～10人	11～30人	31～50人	51人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,703	25.9	55.7	4.1	2.5	0.2	0.4	11.3	4.0	38.6
【業種】										
建設業	89	46.1	40.4	1.1	1.1	0.0	0.0	11.2	1.2	3.0
一般機械器具製造業	24	37.5	58.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	0.8	0.7
輸送用機械器具製造業	36	33.3	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.9	0.9
精密機械器具製造業	22	40.9	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.9	1.1
電気機械器具製造業	23	26.1	56.5	0.0	0.0	0.0	0.0	17.4	1.1	1.0
その他の製造業	137	33.6	50.4	3.6	0.7	0.7	0.0	10.9	1.7	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	1.7
情報通信業	15	26.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	1.1	1.0
運輸業	157	39.5	40.8	3.2	0.0	0.6	0.0	15.9	1.5	3.4
卸売・小売業	157	17.2	63.7	2.5	3.2	0.0	0.0	13.4	2.0	2.7
金融・保険業	12	33.3	50.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	3.1	5.5
不動産業	13	23.1	61.5	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	3.1	4.6
飲食業・宿泊業	86	9.3	59.3	14.0	7.0	0.0	1.2	9.3	23.1	148.7
医療・福祉	539	19.7	66.8	3.9	1.5	0.0	0.0	8.2	2.0	2.4
教育・学習支援業	88	25.0	53.4	8.0	0.0	1.1	0.0	12.5	2.2	4.2
サービス業	251	26.3	46.6	5.2	6.8	0.0	2.0	13.1	9.1	46.8
その他	8	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.9
【従業員数】										
100人未満	571	39.8	46.9	1.1	0.0	0.0	0.0	12.3	0.9	1.3
100人～299人	714	21.0	64.7	3.2	0.6	0.0	0.0	10.5	1.8	2.2
300人～999人	305	16.1	57.0	9.2	7.5	0.0	0.0	10.2	3.6	4.4
1,000人以上	88	10.2	36.4	14.8	15.9	3.4	6.8	12.5	43.1	165.6

合計

	n	1～5人	6～10人	11～30人	31～50人	51人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,703	77.3	5.9	2.9	0.3	0.4	13.3	4.8	39.1
【業種】									
建設業	89	88.8	2.2	2.2	0.0	0.0	6.7	2.1	3.0
一般機械器具製造業	24	91.7	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	1.7	1.5
輸送用機械器具製造業	36	86.1	0.0	0.0	0.0	0.0	13.9	1.7	0.9
精密機械器具製造業	22	95.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	1.4	0.7
電気機械器具製造業	23	82.6	0.0	0.0	0.0	0.0	17.4	1.5	0.8
その他の製造業	137	80.3	3.6	0.7	0.7	0.0	14.6	2.3	4.6
電気・ガス・熱供給・水道業	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	1.7
情報通信業	15	93.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	1.4	0.8
運輸業	157	77.7	6.4	0.6	0.6	0.0	14.6	2.8	4.0
卸売・小売業	157	78.3	3.2	3.2	0.0	0.0	15.3	2.3	2.7
金融・保険業	12	75.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	4.5	5.3
不動産業	13	69.2	7.7	7.7	0.0	0.0	15.4	3.3	4.8
飲食業・宿泊業	86	64.0	11.6	8.1	0.0	1.2	15.1	24.7	153.7
医療・福祉	539	79.8	6.5	2.0	0.0	0.0	11.7	2.7	2.6
教育・学習支援業	88	73.9	10.2	0.0	1.1	0.0	14.8	3.1	4.4
サービス業	251	68.5	7.6	7.2	0.4	2.0	14.3	10.3	47.2
その他	8	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	1.3	0.5
【従業員数】									
100人未満	571	84.8	1.1	0.4	0.0	0.0	13.8	1.7	1.3
100人～299人	714	80.8	6.0	0.8	0.0	0.0	12.3	2.4	2.4
300人～999人	305	65.9	11.8	9.2	0.3	0.0	12.8	4.6	5.1
1,000人以上	88	42.0	18.2	14.8	3.4	6.8	14.8	44.9	167.8

65歳以上の中途採用人数の平均は、正社員が0.5人、非正社員が6.8人、合計が7.5人である。年齢幅が違うので単純な比較はできないが、60代前半よりも非正社員及び合計の中途採用人数は多い。65歳以上の高年齢者は主に非正社員として活用されていることがわかる。

正社員の中途採用人数の平均は、回答数が少ない業種を除くと、サービス業や運輸業、建設業で若干高い。これらの業種の3割前後が、60代後半の高年齢層を1人以上中途採用している。一方、従業員規模による中途採用人数に差はない。

非正社員の採用傾向は、50代後半層や60代前半層の傾向と同じである。飲食業・宿泊業（44.2人）やサービス業（14.6人）の中途採用人数がやはり際立っている。それに加えて、その他の製造業（3.5人）、医療・福祉（2.7人）、建設業（2.5人）、卸売・小売業（2.3人）などでも、比較的多くの65歳以上の高年齢層が採用されている。また、従業員規模で見ると、1,000人以上の大企業における採用人数がやはり多く、平均で約80人を採用している。

図表 8-4 中途採用した人数(65歳以上)(業種別・従業員規模別、単位:%)

正社員

	n	0人	1~5人	6~10人	11~30人	31~50人	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,222	62.4	18.8	0.9	0.4	0.1	17.4	0.5	1.8
【業種】									
建設業	61	52.5	31.1	0.0	1.6	0.0	14.8	0.8	1.8
一般機械器具製造業	11	63.6	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0	1.1	2.2
輸送用機械器具製造業	11	54.5	27.3	0.0	0.0	0.0	18.2	0.7	1.1
精密機械器具製造業	10	70.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.2	0.4
電気機械器具製造業	14	57.1	7.1	0.0	0.0	0.0	35.7	0.1	0.3
その他の製造業	72	56.9	19.4	0.0	1.4	0.0	22.2	0.6	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.3	0.6
情報通信業	8	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.1	0.4
運輸業	128	46.9	31.3	1.6	0.8	0.0	19.5	0.9	1.7
卸売・小売業	107	72.0	8.4	0.0	0.0	0.0	19.6	0.1	0.4
金融・保険業	6	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	33.3	4.5	7.7
不動産業	9	88.9	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
飲食業・宿泊業	67	74.6	9.0	0.0	0.0	0.0	16.4	0.2	0.7
医療・福祉	432	69.9	15.0	0.9	0.0	0.0	14.1	0.3	0.9
教育・学習支援業	55	60.0	21.8	0.0	0.0	0.0	18.2	0.4	0.6
サービス業	194	54.6	23.7	2.1	0.5	0.5	18.6	1.1	3.5
その他	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.7
【従業員数】									
100人未満	371	52.0	28.8	0.0	0.0	0.0	19.1	0.5	0.8
100人~299人	531	66.3	16.0	1.3	0.4	0.2	15.8	0.6	2.3
300人~999人	237	67.5	13.1	0.8	0.8	0.0	17.7	0.5	1.8
1,000人以上	63	73.0	6.3	3.2	1.6	0.0	15.9	0.6	2.4

非正社員

	n	0人	1~5人	6~10人	11~30人	31~50人	51人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,222	12.8	62.8	7.0	3.2	0.2	0.7	13.3	6.8	70.9
【業種】										
建設業	61	27.9	52.5	4.9	0.0	0.0	1.6	13.1	2.5	8.5
一般機械器具製造業	11	36.4	63.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.6
輸送用機械器具製造業	11	18.2	63.6	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	1.3	1.1
精密機械器具製造業	10	20.0	70.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	1.2	0.8
電気機械器具製造業	14	7.1	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	1.6	1.0
その他の製造業	72	13.9	65.3	0.0	1.4	0.0	1.4	18.1	3.5	14.3
電気・ガス・熱供給・水道業	4	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.7	0.6
情報通信業	8	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	2.0
運輸業	128	23.4	57.0	2.3	0.8	0.0	0.0	16.4	1.8	2.0
卸売・小売業	107	6.5	72.9	4.7	1.9	0.0	0.0	14.0	2.3	3.6
金融・保険業	6	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	3.8	6.9
不動産業	9	0.0	88.9	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	4.6	8.8
飲食業・宿泊業	67	1.5	64.2	11.9	10.4	1.5	1.5	9.0	44.2	271.3
医療・福祉	432	7.9	72.0	8.8	2.1	0.0	0.0	9.3	2.7	2.8
教育・学習支援業	55	10.9	67.3	5.5	1.8	1.8	0.0	12.7	2.7	5.5
サービス業	194	18.0	44.3	11.3	7.2	0.5	3.1	15.5	14.6	65.2
その他	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.7
【従業員数】										
100人未満	371	20.2	62.0	2.7	0.0	0.0	0.0	15.1	1.5	1.6
100人~299人	531	10.0	70.6	6.2	2.1	0.0	0.0	11.1	2.4	2.7
300人~999人	237	9.3	54.0	14.3	7.2	0.8	0.4	13.9	5.1	8.4
1,000人以上	63	6.3	41.3	11.1	15.9	1.6	12.7	11.1	79.7	298.1

合計

	n	1~5人	6~10人	11~30人	31~50人	51人以上	無回答	平均値 (人)	標準偏差 (人)
合計	1,222	71.5	7.5	3.8	0.4	0.7	16.0	7.5	72.0
【業種】									
建設業	61	78.7	6.6	3.3	0.0	1.6	9.8	3.6	8.8
一般機械器具製造業	11	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8
輸送用機械器具製造業	11	72.7	9.1	0.0	0.0	0.0	18.2	2.0	1.7
精密機械器具製造業	10	90.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	1.4	0.5
電気機械器具製造業	14	64.3	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	1.7	0.9
その他の製造業	72	77.8	0.0	1.4	0.0	1.4	19.4	4.2	16.4
電気・ガス・熱供給・水道業	4	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	1.0	0.0
情報通信業	8	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.8
運輸業	128	76.6	3.9	2.3	0.0	0.0	17.2	2.6	2.5
卸売・小売業	107	73.8	4.7	1.9	0.0	0.0	19.6	2.5	3.7
金融・保険業	6	50.0	0.0	33.3	0.0	0.0	16.7	6.8	7.5
不動産業	9	77.8	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	4.9	9.4
飲食業・宿泊業	67	62.7	10.4	10.4	1.5	1.5	13.4	46.4	278.0
医療・福祉	432	74.5	9.5	2.5	0.0	0.0	13.4	2.9	2.8
教育・学習支援業	55	72.7	5.5	1.8	1.8	0.0	18.2	3.1	5.8
サービス業	194	58.8	11.3	7.7	1.5	3.1	17.5	15.8	65.9
その他	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
【従業員数】									
100人未満	371	79.0	3.5	0.0	0.0	0.0	17.5	2.0	1.5
100人~299人	531	75.5	7.3	2.6	0.4	0.0	14.1	2.9	3.5
300人~999人	237	59.9	13.5	9.3	0.8	0.4	16.0	5.7	8.7
1,000人以上	63	42.9	11.1	15.9	1.6	12.7	15.9	84.3	305.9

3 中途採用者の職種

図表 8-5 は、2018 年度に 55 歳以上の高年齢層を中途採用した実績がある企業に対して、採用した従業員の職種を尋ねた結果を表している。結果は、採用した年齢層に加えて、正社員のみを採用した企業、非正社員のみを採用した企業、両形態ともに採用した企業に分けて示している。

全ての年齢層で最も多いのは「専門・技術職」で、階層別に見ると、50 代後半で 40.2%、60 代前半で 38.2% の高年齢者を採用しており、60 代後半でも 32.4% を占めている。正社員のみを採用した企業と非正社員のみを採用した企業を比較すると、全年齢層において、正社員の 4 割前後、非正社員の 3 割前後が専門・技術職の高年齢者を採用している。正社員だけでなく非正社員としても、専門的な仕事に就く多くの高年齢者が中途採用されていることがわかる。

その次に割合が高いのは「サービス職」で、全年齢階層の 2 割以上の企業がサービスの仕事に携わる高年齢者を中途採用している。また、年齢層が高いほど採用している企業の割合が若干増加している。これは非正社員として採用する企業の割合が増加するためだと考えられる。さらに、サービスの仕事は、正社員として採用する企業に比べて、非正社員として採用する企業の割合がかなり高い。このように、非正社員の採用割合が高く、年齢層が上がるにつれて、その割合も増す傾向は、「運搬・清掃・包装等」の仕事についても見られる。

反対に、正社員としての採用割合が顕著に高いのは「管理職」や「輸送・機械運転職」である。管理職については、50 代後半のみならず、60 歳以上でも、およそ 2 割の企業が中途採用の実績がある。輸送・機械運転職の仕事についても、全ての年齢層において 1 割以上の企業が高年齢者を正社員として採用している。

その他、「事務職」と「販売職」で中途採用の実績がある企業の割合は、年齢層が上がるにつれて正社員、非正社員ともに減少する。それに対して、全体として数は少ないものの、「保安職」は年齢層の上昇とともに、特に正社員としての採用割合が増加している。

図表 8-5 中途採用者の職種(複数回答、雇用形態別、単位:%)

	n	管理	専門・技術	事務	販売	サービス	保安	
【55～59歳】								
合計	1,695	13.6	40.2	10.6	7.1	22.7	3.7	
正規のみ	850	18.2	43.4	8.7	5.1	15.3	2.7	
非正規のみ	554	4.3	27.4	10.3	10.6	27.8	4.9	
両方	291	17.9	55.3	16.8	6.2	34.4	4.5	
【60～64歳】								
合計	1,442	13.5	38.2	8.9	6.3	23.2	4.4	
正規のみ	441	22.7	41.5	8.8	4.8	10.7	4.1	
非正規のみ	829	7.4	33.4	8.6	8.0	26.4	4.3	
両方	172	19.2	52.9	10.5	2.3	39.5	5.2	
【65歳以上】								
合計	1,001	8.0	32.4	7.6	4.9	26.7	6.4	
正規のみ	156	17.9	36.5	9.0	3.8	12.8	7.7	
非正規のみ	759	4.9	29.6	7.2	5.0	29.0	5.5	
両方	86	17.4	48.8	8.1	5.8	31.4	11.6	
		農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	その他	無回答
【55～59歳】								
合計	0.1	9.9	9.4	1.4	9.7	6.1	0.9	
正規のみ	0.0	8.4	13.6	2.2	5.6	4.2	0.9	
非正規のみ	0.2	12.8	4.5	0.5	13.2	7.4	0.7	
両方	0.0	8.9	6.5	0.7	15.1	9.3	1.4	
【60～64歳】								
合計	0.3	8.5	7.8	1.0	11.3	7.3	1.6	
正規のみ	0.0	9.1	12.7	2.0	4.3	4.1	1.4	
非正規のみ	0.5	9.0	5.2	0.6	14.6	9.0	1.6	
両方	0.0	4.7	8.1	0.0	13.4	7.0	2.3	
【65歳以上】								
合計	0.3	6.7	8.3	1.0	15.1	10.8	2.0	
正規のみ	0.6	6.4	16.7	2.6	5.1	6.4	1.9	
非正規のみ	0.1	7.4	6.2	0.7	17.4	11.5	2.1	
両方	1.2	1.2	11.6	1.2	12.8	12.8	1.2	

では、これらの仕事に携わる高年齢者は、どのような業種の企業で中途採用されているのだろうか。この点について年齢層別に集計した結果が図表 8-6 である。

全体的な傾向として、どの年齢層でも業種と中途採用者の職種との関連は同様である。建設業、精密機械器具製造業、情報通信業、医療・福祉、教育・学習支援業では専門・技術職の採用割合が、情報通信業や金融・保険業では管理職の採用割合が比較的高い。また、当然ながら製造業全般が生産工程の仕事を行う高年齢者を採用している。一方、非正社員としての採用が多いサービスの仕事は、飲食業・宿泊業や不動産業、医療・福祉での採用割合が高く、運搬・清掃・包装等の仕事は、サービス業での採用割合が高い。

その他には、卸売・小売業では販売職に携わる高年齢者の中途採用割合が相対的に高い。また、数は少ないものの、金融・保険業は管理職に加えて、事務職や販売職の仕事に

就く高年齢者を比較的多く採用している。

図表 8-6 中途採用者の職種(複数回答、業種別、単位:%)

55-59 歳

	n	管理	専門・技術	事務	販売	サービス	保安	
合計	1,947	13.0	38.5	10.1	7.0	22.3	3.7	
建設業	85	21.2	51.8	17.6	9.4	0.0	2.4	
一般機械器具製造業	39	17.9	46.2	5.1	2.6	2.6	0.0	
輸送用機械器具製造業	39	30.8	33.3	15.4	0.0	0.0	2.6	
精密機械器具製造業	26	26.9	46.2	0.0	3.8	0.0	0.0	
電気機械器具製造業	38	23.7	28.9	10.5	2.6	0.0	0.0	
その他の製造業	159	22.6	27.0	7.5	8.2	4.4	1.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	6	16.7	50.0	0.0	16.7	16.7	16.7	
情報通信業	28	42.9	64.3	3.6	3.6	0.0	0.0	
運輸業	202	7.9	8.9	6.4	0.0	5.4	0.0	
卸売・小売業	197	17.3	26.4	9.6	36.5	11.7	2.5	
金融・保険業	14	50.0	35.7	35.7	35.7	7.1	0.0	
不動産業	12	0.0	16.7	25.0	16.7	50.0	8.3	
飲食業・宿泊業	108	9.3	24.1	9.3	11.1	63.9	1.9	
医療・福祉	607	6.8	57.8	10.4	1.3	36.4	1.0	
教育・学習支援業	66	10.6	68.2	12.1	0.0	7.6	1.5	
サービス業	264	10.2	26.9	11.7	3.8	28.8	18.2	
その他	9	0.0	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	
		農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	その他	無回答
合計	0.1	9.7	9.0	1.3	9.5	5.9	3.7	
建設業	0.0	3.5	4.7	23.5	1.2	2.4	4.7	
一般機械器具製造業	0.0	43.6	0.0	0.0	5.1	2.6	0.0	
輸送用機械器具製造業	0.0	38.5	7.7	0.0	5.1	5.1	5.1	
精密機械器具製造業	0.0	19.2	3.8	0.0	15.4	0.0	0.0	
電気機械器具製造業	0.0	42.1	5.3	0.0	7.9	0.0	7.9	
その他の製造業	0.0	47.2	2.5	0.0	6.9	4.4	3.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	
運輸業	0.0	2.0	66.3	1.5	13.9	5.9	4.5	
卸売・小売業	0.0	9.6	2.5	0.5	12.2	5.6	2.5	
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
不動産業	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
飲食業・宿泊業	0.0	4.6	4.6	0.0	8.3	6.5	3.7	
医療・福祉	0.0	0.8	0.8	0.0	5.8	7.2	3.6	
教育・学習支援業	0.0	0.0	1.5	0.0	9.1	10.6	3.0	
サービス業	0.4	7.2	2.7	0.8	18.9	7.2	3.8	
その他	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	

60-64 歳

	n	管理	専門・技術	事務	販売	サービス	保安	
合計	1,704	12.4	35.7	8.0	6.3	22.2	4.4	
建設業	89	21.3	56.2	7.9	7.9	2.2	5.6	
一般機械器具製造業	24	16.7	25.0	4.2	0.0	0.0	0.0	
輸送用機械器具製造業	36	30.6	50.0	2.8	0.0	2.8	2.8	
精密機械器具製造業	22	22.7	36.4	13.6	0.0	0.0	0.0	
電気機械器具製造業	23	13.0	21.7	13.0	8.7	0.0	0.0	
その他の製造業	137	16.8	21.9	8.8	7.3	2.9	0.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	
情報通信業	15	26.7	66.7	13.3	0.0	13.3	0.0	
運輸業	157	7.0	8.3	7.6	0.0	8.3	0.6	
卸売・小売業	157	8.9	19.1	4.5	33.8	12.1	3.8	
金融・保険業	12	50.0	50.0	33.3	25.0	8.3	0.0	
不動産業	13	7.7	30.8	7.7	0.0	38.5	7.7	
飲食業・宿泊業	87	3.4	26.4	5.7	9.2	55.2	3.4	
医療・福祉	539	10.9	49.7	6.1	1.3	35.1	1.7	
教育・学習支援業	88	21.6	68.2	19.3	0.0	9.1	0.0	
サービス業	251	10.0	24.3	8.8	4.8	29.9	17.9	
その他	8	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	
		農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	その他	無回答
合計	0.3	7.9	8.2	0.9	10.7	6.8	6.2	
建設業	1.1	1.1	3.4	13.5	3.4	3.4	5.6	
一般機械器具製造業	0.0	33.3	4.2	0.0	8.3	4.2	4.2	
輸送用機械器具製造業	0.0	33.3	5.6	0.0	8.3	0.0	8.3	
精密機械器具製造業	0.0	31.8	0.0	0.0	13.6	4.5	0.0	
電気機械器具製造業	0.0	43.5	0.0	0.0	13.0	4.3	13.0	
その他の製造業	0.7	41.6	4.4	0.0	6.6	5.8	5.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	
運輸業	0.6	3.8	53.5	0.6	13.4	7.6	7.0	
卸売・小売業	0.0	5.7	6.4	0.0	12.1	6.4	8.9	
金融・保険業	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	
不動産業	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	7.7	0.0	
飲食業・宿泊業	0.0	4.6	4.6	0.0	10.3	4.6	10.3	
医療・福祉	0.2	0.2	2.6	0.0	7.6	9.3	5.9	
教育・学習支援業	0.0	0.0	5.7	0.0	5.7	9.1	0.0	
サービス業	0.4	6.0	1.6	0.8	21.9	5.2	6.0	
その他	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	12.5	0.0	

65 歳以上

	n	管理	専門・技術	事務	販売	サービス	保安	
合計	1,223	7.6	29.8	6.7	4.7	24.6	6.1	
建設業	61	23.0	49.2	9.8	3.3	1.6	3.3	
一般機械器具製造業	11	0.0	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0	
輸送用機械器具製造業	11	0.0	45.5	0.0	9.1	9.1	9.1	
精密機械器具製造業	10	20.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
電気機械器具製造業	14	14.3	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他の製造業	72	13.9	19.4	6.9	2.8	4.2	1.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	75.0	
情報通信業	8	12.5	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
運輸業	128	6.3	3.9	10.2	0.0	7.8	2.3	
卸売・小売業	107	3.7	13.1	11.2	30.8	14.0	1.9	
金融・保険業	6	33.3	33.3	33.3	33.3	16.7	0.0	
不動産業	9	0.0	11.1	0.0	0.0	44.4	11.1	
飲食業・宿泊業	68	0.0	22.1	4.4	10.3	57.4	2.9	
医療・福祉	432	6.3	38.9	5.8	1.2	35.2	3.7	
教育・学習支援業	55	20.0	67.3	7.3	1.8	5.5	0.0	
サービス業	194	4.6	23.2	4.6	2.1	32.5	22.2	
その他	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	その他	無回答
合計	0.2	5.9	8.1	1.0	13.7	9.9	8.5	
建設業	1.6	0.0	4.9	18.0	3.3	1.6	9.8	
一般機械器具製造業	0.0	45.5	0.0	0.0	18.2	9.1	0.0	
輸送用機械器具製造業	0.0	18.2	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1	
精密機械器具製造業	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	20.0	0.0	
電気機械器具製造業	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	7.1	28.6	
その他の製造業	0.0	43.1	4.2	0.0	12.5	6.9	9.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	25.0	0.0	
運輸業	0.0	2.3	50.8	0.8	8.6	9.4	10.2	
卸売・小売業	0.0	8.4	4.7	0.0	17.8	5.6	6.5	
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	
不動産業	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	22.2	0.0	
飲食業・宿泊業	1.5	4.4	1.5	0.0	13.2	5.9	11.8	
医療・福祉	0.2	0.5	3.2	0.0	11.6	15.0	8.8	
教育・学習支援業	0.0	0.0	5.5	0.0	3.6	9.1	1.8	
サービス業	0.0	5.2	1.5	0.0	26.3	6.7	6.7	
その他	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	

4 中途採用者の採用経路

図表 8-7 は、中途採用者の採用経路を、採用時の年齢層及び雇用形態別に見たものである。全年齢階層において、採用実績がある企業の 50.3%が「ハローワーク」、26.3%が「求人誌・新聞・広告」によって、中途採用を行っている。「非正規のみ」の採用経路は求人誌等やインターネットの割合が比較的高い。年齢層別で見た際に特徴的なのは、60代前半の採用では「親会社・関連会社」からの採用で、出向等と思われる採用が正規・非正規とも 2 割を占めている点や 65 歳以上では「縁故」による採用が同じく 3 割弱を占めている点が挙げられる。

図表 8-7 中途採用者の採用経路(複数回答、中途採用時の雇用形態別、単位:%)

	n	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	縁故	紹介予定派遣	その他	無回答
【55～59歳】										
合計	1,947	50.3	16.5	26.3	12.5	3.4	15.2	2.6	10.5	6.4
正規のみ	850	45.6	17.5	16.0	8.9	4.1	16.4	1.8	10.8	4.1
非正規のみ	554	51.1	11.2	37.4	13.9	2.5	12.8	2.3	10.3	4.0
正規&非正規	291	66.0	26.1	40.5	22.3	2.7	20.3	4.1	12.4	3.8
【60～64歳】										
合計	1,704	47.5	11.6	24.4	9.4	5.1	20.4	1.8	11.6	8.6
正規のみ	441	38.8	14.3	14.5	5.9	23.8	6.8	2.7	14.1	4.5
非正規のみ	829	51.5	9.7	28.3	10.3	20.3	4.8	1.0	11.8	4.0
正規&非正規	172	61.6	19.8	40.1	16.3	22.7	5.2	3.5	12.2	4.1
【65歳以上】										
合計	1,223	43.8	8.6	28.3	8.5	5.5	25.3	1.3	11.7	10.1
正規のみ	156	36.5	10.3	14.7	6.4	9.6	30.1	0.6	14.7	5.1
非正規のみ	759	46.8	8.3	31.8	9.0	5.1	26.5	1.1	12.8	3.8
正規&非正規	86	61.6	15.1	39.5	11.6	7.0	27.9	2.3	12.8	3.5

注) 中途採用時の雇用形態別の分析は、雇用形態が無回答だったケース除いて集計しているため、「合計」のnと雇用形態別(「正規のみ」+「非正規のみ」+「正規&非正規」)のnの計は合わない。

5 中途採用者の採用理由

図表 8-8 は、中途採用者の採用理由を、採用時の年齢層及び雇用形態別に見たものである。全年齢層において最も多い理由は、「応募があったから」で、特に非正社員のみを中途採用した企業の約 6 割がこの理由を選択している。一方、正社員のみを中途採用した企業の 3～4 割は「高い技能・技術・ノウハウの活用」を採用理由に挙げている。また、採用した高年齢者の雇用形態、年齢層にかかわらず、約 2 割の企業が「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」であることを採用理由に挙げている。なお、他の理由を挙げた企業は、概ね 1 割に満たない。

図表 8-8 中途採用者の採用理由(複数回答、中途採用時の雇用形態別、単位:%)

	n	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技術・ノウハウの活用	若い従業員への技術・ノウハウの伝授	勤務態度や仕事ぶりがまじめ	応募があったから	比較的安い賃金で採用できるため	その他	無回答
【55～59歳】										
合計	1,947	4.8	8.6	27.9	5.0	19.5	55.9	4.4	7.3	5.4
正規のみ	850	6.9	10.6	33.9	5.8	21.2	47.9	2.6	5.5	4.0
非正規のみ	554	7.9	15.1	30.2	7.6	19.6	69.8	4.1	7.2	4.3
両方	291	5.2	8.7	28.6	5.4	20.4	56.5	4.2	7.1	3.4
【60～64歳】										
合計	1,704	6.2	5.5	28.8	6.3	20.0	52.5	6.3	7.7	5.9
正規のみ	441	11.8	9.8	39.0	8.8	20.9	38.1	3.9	5.7	4.3
非正規のみ	829	3.5	2.7	26.8	5.4	21.0	58.0	7.7	8.9	3.0
両方	172	8.7	6.4	30.2	7.6	20.3	72.1	5.2	7.0	2.9
【65歳以上】										
合計	1,223	3.5	2.5	26.1	5.4	21.6	54.0	9.0	8.8	7.7
正規のみ	156	7.7	3.8	41.0	9.0	22.4	39.7	6.4	7.7	3.8
非正規のみ	759	1.4	1.2	25.0	4.7	23.1	58.5	10.1	9.0	4.0
両方	86	11.6	5.8	31.4	7.0	23.3	69.8	4.7	12.8	1.2

注) 中途採用時の雇用形態別の分析は、雇用形態が無回答だったケース除いて集計しているため、「合計」のnと雇用形態別(「正規のみ」+「非正規のみ」+「正規&非正規」)のnの計は合わない。

6 中途採用者の労働条件

(1) 雇用形態

高年齢者はどのような労働時間や賃金を条件に中途採用されているのだろうか。各年齢層において最も中途採用人数が多い雇用形態を尋ねた上で(図表 8-9)、各雇用形態の中途採用者の1週あたりの所定労働時間を見た結果が図表 8-10、賃金を見た結果が図表 8-11である。

まず図表 8-9を確認すると、55～59歳では正社員として中途採用するケースが最も多い企業が51.5%であり、パート・アルバイトとして採用するケースが23.6%となっている。60歳以上ではパート・アルバイトとして採用するケースが最も多く、60代前半の36.4%、65歳以上の52.9%がパート等として中途採用している。一方、正社員として中途採用するケースが最も多い企業の割合は、60代前半が23.3%、65歳以上が10.7%である。

図表 8-9 中途採用時の雇用形態(単位:%)

	n	正社員	契約社員	パート・アルバイト	嘱託	その他	無回答
55～59歳	1,947	51.5	9.4	23.6	2.8	0.4	12.3
60～64歳	1,704	23.3	14.1	36.4	11.5	0.7	14.0
65歳以上	1,223	10.7	11.8	52.9	9.6	0.8	14.2

(2) 所定労働時間

各雇用形態の所定労働時間を見ると、年齢層による平均労働時間には若干の差しかない。正社員は50代後半の所定労働時間の平均が39.2時間で、「40時間」が75.5%を占める。それが60代前半の平均時間は38.3時間、65歳以上は37.5時間となっており、50代後半に比べると2時間ほど少ない。また、契約社員や嘱託の平均時間は、50代後半、60代前半ともに36～37時間ほどだが、65歳以上は両形態ともに約33時間になっている。

これらに比べて、「パート・アルバイト」の所定労働時間の平均は10時間以上少なく、50代後半は27.2時間、60代前半は25.9時間、65歳以上は23.0時間である。全ての年齢層において最も割合が高いのは、週に「20～30時間未満」働いているケースであり3割強を占める。また、パート等の所定労働時間の平均が30時間未満の企業の割合は年齢層が上がるにつれて増すのに対して、35時間以上の企業の割合は減少している。

図表 8-10 中途採用者の所定労働時間

(中途採用時の年齢層別・雇用形態別、単位：%)

		n	20時間未満	20～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40時間	40時間超	無回答	平均値(時間)	標準偏差(時間)
55～59歳	正社員	1,002	0.5	0.2	2.7	15.6	75.5	1.1	4.4	39.2	3.0
	契約社員	183	5.5	1.6	5.5	20.2	61.2	0.0	6.0	36.7	8.0
	パート・アルバイト	460	14.3	30.9	17.0	7.2	19.3	0.2	11.1	27.2	9.9
	嘱託	54	0.0	1.9	13.0	31.5	46.3	0.0	7.4	37.6	3.6
	その他	8	0.0	25.0	12.5	12.5	37.5	0.0	12.5	33.1	8.5
60～64歳	正社員	397	2.5	0.5	4.5	11.6	76.1	0.8	4.0	38.3	5.5
	契約社員	240	3.3	2.9	9.2	21.7	59.2	0.4	3.3	37.0	6.6
	パート・アルバイト	620	17.4	31.3	21.5	6.0	14.4	0.0	9.5	25.9	9.7
	嘱託	196	2.6	4.6	6.6	26.5	52.0	0.0	7.7	37.1	6.1
	その他	12	8.3	8.3	16.7	8.3	33.3	8.3	16.7	33.6	8.8
65歳以上	正社員	131	1.5	3.1	11.5	10.7	68.7	0.0	4.6	37.5	5.7
	契約社員	144	6.9	13.9	13.2	13.9	42.4	0.0	9.7	33.4	8.9
	パート・アルバイト	647	26.0	35.2	16.7	3.9	7.9	0.0	10.4	23.0	9.4
	嘱託	117	7.7	16.2	12.0	16.2	40.2	0.0	7.7	33.2	9.0
	その他	10	10.0	40.0	10.0	0.0	10.0	0.0	30.0	24.4	9.4

(3) 賃金

では、賃金はどうだろうか(図表 8-11)。本調査では中途採用者の賃金を「月額」、「日額」、「時間額」に分けて尋ねているが、正社員は月額が、パート・アルバイトは時間額が多数を占めており、他の項目(正社員は日額と月額、パート・アルバイトは月額と日額)は全年齢階層において8割以上が無回答となっている。契約社員は月額と時間額で支払われているケースが混在しているが、月額の無回答比率は37.1%～45.1%であるのに対して、時間額の無回答比率は72.1%～79.2%であり、月額で支払っている企業の方が多い。嘱託は月額の無回答比率が24.1%～43.6%であるのに対して、日額や時間額の無回答比率は75.2%～98.1%となっており、日額や時間額で支払っている企業はあまりない。

図表 8-11 中途採用者の賃金(中途採用時の年齢層別・雇用形態別、単位：%)

月給

		n	10万円未満	10万～15万円未満	15万～20万円未満	20万～25万円未満	25万～30万円未満	30万円以上	無回答	平均値(万円)	標準偏差(万円)
55～59歳	正社員	1,002	0.2	0.8	12.5	19.0	14.5	33.8	19.3	38.4	59.4
	契約社員	183	0.0	3.3	14.8	13.7	2.7	21.9	43.7	27.3	13.4
	パート・アルバイト	460	5.2	2.0	3.3	1.1	1.1	0.4	87.0	19.5	39.3
	嘱託	54	0.0	5.6	20.4	11.1	0.0	38.9	24.1	46.9	64.0
	その他	8	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	87.5	16.0	-
60～64歳	正社員	397	0.3	0.8	13.6	15.6	11.8	35.5	22.4	42.0	73.7
	契約社員	240	0.4	2.9	14.2	10.0	10.0	25.4	37.1	31.7	37.9
	パート・アルバイト	620	4.0	4.4	4.2	1.1	0.6	1.0	84.7	19.4	29.4
	嘱託	196	1.0	3.1	11.7	18.4	10.2	27.6	28.1	35.5	54.1
	その他	12	0.0	8.3	16.7	25.0	0.0	8.3	41.7	19.7	5.2
65歳以上	正社員	131	0.0	3.1	14.5	18.3	14.5	23.7	26.0	30.5	25.6
	契約社員	144	0.7	6.9	13.2	11.8	5.6	16.7	45.1	26.0	17.0
	パート・アルバイト	647	5.1	3.9	3.7	0.9	0.3	0.9	85.2	15.3	17.3
	嘱託	117	3.4	6.0	12.8	13.7	8.5	12.0	43.6	38.4	86.8
	その他	10	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0	10.0	50.0	22.4	13.2

日給

		n	5千円未満	5千～8千円未満	8千～1万円未満	1万～2万円未満	2万円以上	無回答	平均値(円)	標準偏差(円)
55～59歳	正社員	1,002	0.5	3.1	2.8	3.0	0.2	90.4	9151.0	4230.5
	契約社員	183	0.0	8.7	4.9	5.5	2.2	78.7	12766.6	18325.6
	パート・アルバイト	460	2.0	5.7	2.6	2.6	0.2	87.0	8868.1	11328.2
	嘱託	54	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	98.1	8530.0	-
	その他	8	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	87.5	6500.0	-
60～64歳	正社員	397	0.0	4.8	3.0	2.8	0.5	88.9	9412.3	3610.1
	契約社員	240	0.4	9.6	3.3	5.0	0.8	80.8	9306.8	4770.8
	パート・アルバイト	620	2.3	4.2	2.1	2.1	0.5	88.9	8792.8	10891.0
	嘱託	196	0.5	1.5	4.1	2.6	0.0	91.3	8342.4	2823.1
	その他	12	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	91.7	8000.0	-
65歳以上	正社員	131	1.5	7.6	5.3	2.3	0.8	82.4	8171.2	4633.2
	契約社員	144	0.0	6.3	2.1	5.6	0.0	86.1	9599.0	3400.3
	パート・アルバイト	647	1.7	3.9	2.2	1.1	0.0	91.2	6748.0	2734.5
	嘱託	117	0.0	2.6	3.4	0.9	1.7	91.5	11371.0	7709.0
	その他	10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	-	-

時給

		n	1000円未満	1000～1500円未満	1500～2000円未満	2000～3000円未満	3000円以上	無回答	平均値(円)	標準偏差(円)
55～59歳	正社員	1,002	2.1	2.1	0.9	0.2	0.1	94.6	1159.8	603.3
	契約社員	183	11.5	12.0	1.1	2.2	1.1	72.1	1311.6	1025.9
	パート・アルバイト	460	52.0	26.3	0.7	1.3	0.2	19.6	982.4	323.4
	嘱託	54	3.7	7.4	0.0	0.0	0.0	88.9	1105.0	182.6
	その他	8	25.0	25.0	12.5	0.0	12.5	25.0	5385.0	10470.9
60～64歳	正社員	397	3.3	3.5	0.8	0.3	0.3	91.9	1188.8	515.3
	契約社員	240	10.0	7.5	0.8	1.7	0.8	79.2	1215.1	670.3
	パート・アルバイト	620	48.7	26.3	2.6	0.3	0.6	21.5	1001.0	347.3
	嘱託	196	5.6	5.6	0.5	1.0	1.0	86.2	1356.2	1055.3
	その他	12	0.0	16.7	8.3	0.0	8.3	66.7	7700.0	12702.8
65歳以上	正社員	131	5.3	2.3	0.8	0.0	0.8	90.8	1135.8	753.5
	契約社員	144	11.1	7.6	1.4	4.2	0.0	75.7	1265.1	573.8
	パート・アルバイト	647	48.4	25.8	1.2	1.2	0.8	22.6	1159.6	3549.5
	嘱託	117	9.4	11.1	0.9	0.9	2.6	75.2	1508.0	1437.2
	その他	10	20.0	10.0	0.0	10.0	10.0	50.0	6524.0	11338.5

中途採用された正社員の平均月給は、50代後半が38.4万円、60代前半が42.0万円、65歳以上が30.5万円である。60代前半の中途採用者の平均月給の方が50代後半よりも高い点は興味深い。60歳を超えた後も正社員として中途採用される人材には、その技能等に見合った高い賃金が支払われていることが示唆される。ただし同時に、標準偏差も大きいことから、60代前半における高年齢者の賃金格差が大きいことも窺える。同様の傾向は契約社員にも見られる。また、嘱託として中途採用されている高年齢者の平均月給は50代後半が46.9万円、60代前半が35.5万円、65歳以上が38.4万円となっている。50代後半や65歳以上の値は正社員より高い点から、高年齢層の労働市場では、必ずしも正社員に最も高い賃金が支払われているわけではないことがわかる。

次に、パート・アルバイトの時間給を見ると、50代後半の平均額は982.4円、60代前半は1,001円、65歳以上は1,159.6円である。わずかながら年齢層が高くなるにつれて平均時給も上がっているように見えるが、標準偏差も考慮すると、年齢層による時給の差は実質的にはないと考えてよいだろう。

7 中途採用者の予定雇用年齢

図表 8-12 は、2018 年度に高年齢者を中途採用した実績がある企業に対し、何歳まで雇用する予定かを尋ねた結果を、中途採用時の年齢層別に見たものである。55～59歳の人を中途採用したケースで最も多いのは「65歳」（34.4%）だが、「70歳」あるいは「71歳以上」と回答した企業も4割弱を占めている。60代前半で中途採用したケースでは、70歳以上が50.7%を占め、65歳までと考えている企業は25.5%である。65歳以上で採用したケースでは、無回答を除くと大多数の企業が70歳以上までの雇用を見込んでいる。

図表 8-12 中途採用者の予定雇用年齢(単位:%)

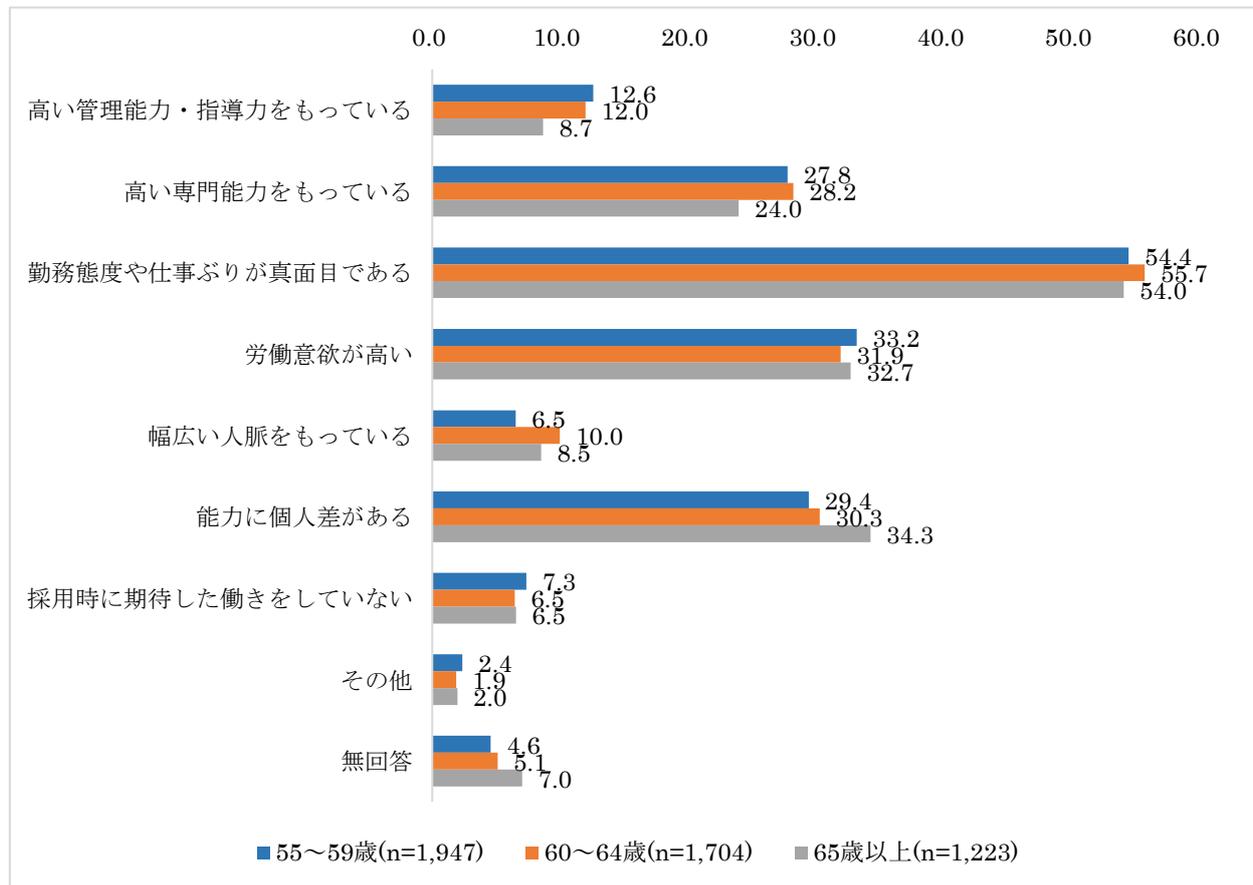
	n	65歳未満	65歳	66～69歳	70歳	71歳以上	無回答
55～59歳	1,947	12.0	34.4	2.7	20.4	17.2	13.4
60～64歳	1,704	5.7	25.5	4.9	30.0	20.7	14.0
65歳以上	1,223	—	1.1	6.2	38.5	38.1	16.2

8 中途採用者の仕事ぶりに対する評価

企業は中途採用した高年齢者の仕事ぶりをどのように評価しているのだろうか。各年齢階層とも、最も評価されているのは、「勤務態度や仕事ぶりが真面目である」で5割を超えている。同様に「労働意欲が高い」点も中途採用者の年齢層に関わらず3割強の企業が評価している。「高い専門能力をもっている」、「高い管理能力・指導力をもっている」といった項目は、中途採用者の年齢層が高いほど、評価している企業の割合が若干少ないのに対して、「能力に個人差がある」点を評価している企業の割合は、中途採用者の年

年齢層が高いほど、若干多い。なお、「採用時に期待した働きをしていない」、「幅広い人脈をもっている」点を評価している企業は、どの年齢層でも1割に満たない（図表 8-13）。

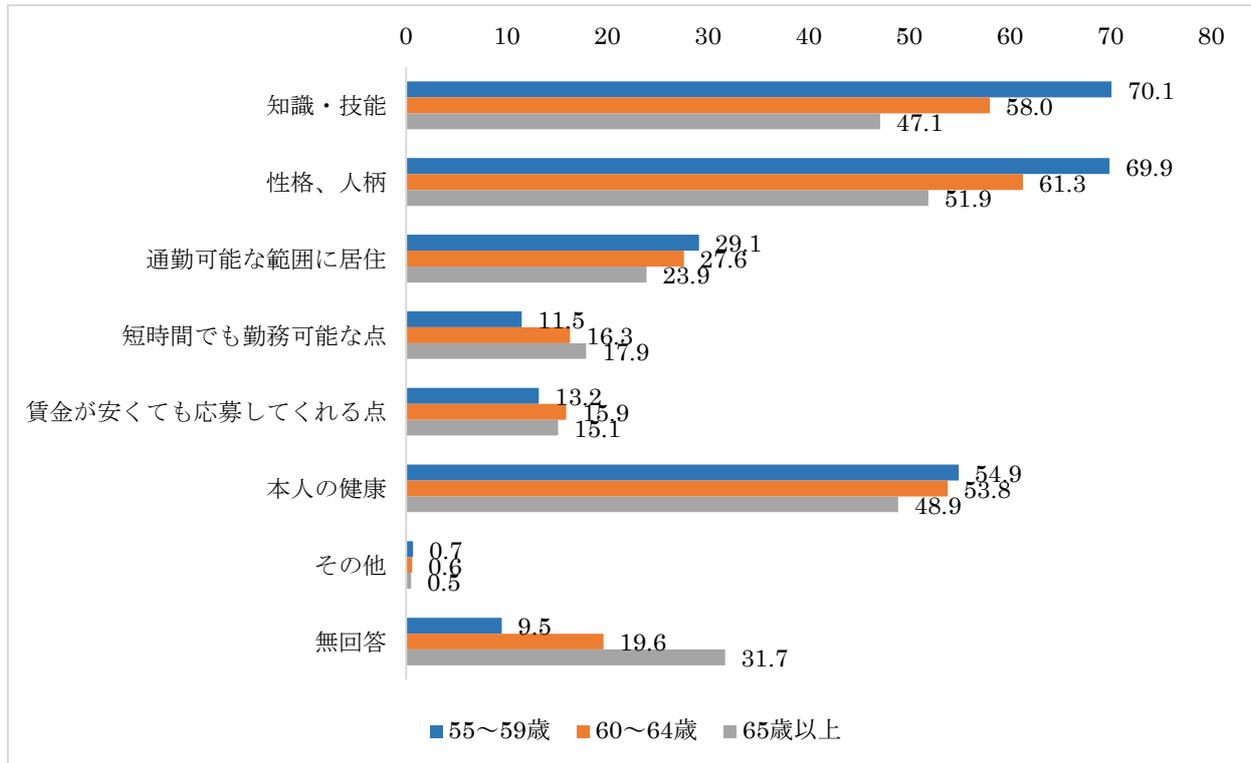
図表 8-13 中途採用者の仕事ぶりに対する評価（複数回答、単位：％）



9 中途採用時に重視する点

図表 8-14 は、採用時に重視する事項について、中途採用時の年齢層別に見たものである。50 代後半で採用する場合、7 割の企業が「知識・技能」（70.1％）と「性格・人柄」（69.9％）を重視しているが、採用者の年齢が上がるにつれて、その割合は低下している。この 2 項目と並んで重視しているのが「本人の健康」であり、およそ半数の企業がこの点を重視している。ただし、採用者の年齢による比率に大きな差はない。その他には、いずれの年齢層においても、約 4 分の 1 の企業が「通勤可能な範囲に居住」していることを、1 割強の企業が「短時間でも勤務可能な点」や「賃金が安くても応募してくれる点」を重視している。

図表 8-14 高年齢者の中途採用時に重視する項目(複数回答、n=4,178、単位：%)



第2節 高年齢者の中途採用の見通し

1 中途採用拡大に必要な条件

次に、55歳以上の各年齢階層における採用を拡大するために、どのような点を考慮するかを尋ねた。その結果、どの年齢階層でも、6割程度の企業が「本人の健康」を考慮している。また、半数前後の企業が50代後半の高年齢者の採用を拡大する際に、「本人の意欲・モチベーションの維持・向上」(52.1%)や「本人の能力の維持・向上」(46.9%)を考慮するが、中途採用者の年齢が上がるにつれて、その割合は低下している。その他には、どの年齢階層でも、2～3割の企業が「役割と責任の明確化」を、2割前後の企業が「高年齢者の仕事確保」、「社内全体の年齢構成」、「人件費の増加」、「社内の人間関係」を考慮する必要があると考えている(図表 8-15)。

図表 8-15 高年齢者の中途採用拡大に必要な条件(複数回答、単位：%)

	n	55歳以上の者の仕事の確保	社内全体の年齢構成	社内全体の人の人件費の増加	管理職と人間関係	管理職以外との人間関係	本人の意欲・モチベーションの維持・向上	本人の能力の維持・向上	本人の健康	役割と責任の明確化	その他
55～59歳	4,178	19.6	22.3	21.6	20.6	21.1	52.1	46.9	59.5	28.5	0.6
60～64歳	4,178	18.0	19.7	18.4	17.1	18.3	48.4	41.8	60.8	25.2	0.7
65歳以上	4,178	17.2	17.7	15.5	15.0	16.3	43.3	36.9	59.0	21.8	0.6

2 今後、中途採用の可能性のある職種

図表 8-16 は、今後 60 歳以上の高年齢者を中途採用する可能性がある職種について、年齢層別に見たものである。すべての年齢階層において最も可能性が高いのは「専門・技術職」で、60 代前半では 53.9%、60 代後半では 39.5%、70 代前半では 27.3%の企業が中途採用の可能性ありと回答している。次に可能性が高いのは「管理職」であり、60 代前半では 31.1%の企業が可能性ありとしているが、60 代後半では 19.4%、70 代前半では 12.7%に低下する。また、「事務職」は、60 代前半では 24.4%の企業が採用の可能性があるとしているが、60 代後半では 15.1%、70 代前半では 9.5%に減少している。

60 代後半や 70 代前半にかけて、相対的に中途採用の可能性が高まるのは、「サービス職」と「運搬・清掃・包装等」の職である。両職種ともに 60 代後半では約 15%の企業が、70 代前半では約 1 割の企業が採用の可能性があるとしている。

図表 8-16 高年齢層における今後の中途採用の可能性
(複数回答、年齢層別、単位：%)

	60～64歳		65～69歳		70～74歳	
	中途採用 の可能性 あり	経験や専 門的な知 識・スキ ルを問う	中途採用 の可能性 あり	経験や専 門的な知 識・スキ ルを問う	中途採用 の可能性 あり	経験や専 門的な知 識・スキ ルを問う
管理	31.1	→ 93.8	19.4	→ 92.2	12.7	→ 92.0
専門・技術	53.9	→ 94.8	39.5	→ 94.5	27.3	→ 93.2
事務	24.4	→ 79.0	15.1	→ 76.2	9.5	→ 73.3
販売	10.7	→ 67.2	6.7	→ 64.8	4.2	→ 61.1
サービス	18.4	→ 53.8	15.0	→ 50.1	10.5	→ 48.2
保安	7.5	→ 48.0	6.2	→ 43.5	4.4	→ 44.2
農林漁業	1.0	→ 24.6	0.9	→ 24.1	0.8	→ 26.1
生産工程	12.5	→ 50.5	9.1	→ 49.7	5.5	→ 48.1
輸送・機械運転	9.0	→ 71.6	6.1	→ 73.2	3.5	→ 72.3
建設・採掘	6.1	→ 79.6	4.2	→ 77.9	2.6	→ 73.7
運搬・清掃・包装等	17.0	→ 26.7	14.8	→ 25.9	10.9	→ 26.3
その他	4.9	→ 37.7	4.4	→ 39.8	3.8	→ 37.5
無回答	17.9		31.9		48.0	

注) 中途採用の可能性のある職種の集計に用いたサンプルサイズは、3つの年齢層ともに n=5,891 である。また、経験や専門的な知識・スキルを問うか否かについては、各職種で「中途採用の可能性あり」を選択したケースを対象に集計している。

各職種に携わる高年齢者を中途採用する際に、経験や専門的な知識・スキルを問うか否かについては、「専門・技術職」と「管理職」を採用する場合は 9 割以上の企業が、「事務職」を採用する場合は 7～8 割の企業が経験等を問うとしている。反対に「サービス職」を採用する場合に経験を問う企業は半数ほどである。「保安職」や「生産工程職」に関し

ても、経験を問うとする企業は半数ほどになっている。さらに「運搬・清掃・包装等」に至っては、経験等を問う企業は4分の1ほどである。なお、経験等を問うか否かに関して、年齢層による比率の高低は確認されない。

3 派遣労働者の受け入れ可能性

図表 8-17 は、65 歳以上の高年齢者を派遣労働者として受け入れる可能性について、業種別、従業員規模別に見たものである。「意欲と能力がある高齢者なら受け入れる可能性がある」としているのは全体の 22.2%であり、67.4%は「受け入れる可能性はない」と回答している。その中で、受け入れの可能性ありと回答した企業の割合が比較的高いのは、飲食業・宿泊業（29.8%）、不動産業（28.3%）、医療・福祉（27.6%）である。また、従業員規模が大きい企業ほど、受け入れの可能性ありと答えている。

図表 8-17 65 歳以上の派遣労働者の受け入れ可能性

(業種別・従業員規模別、単位：%)

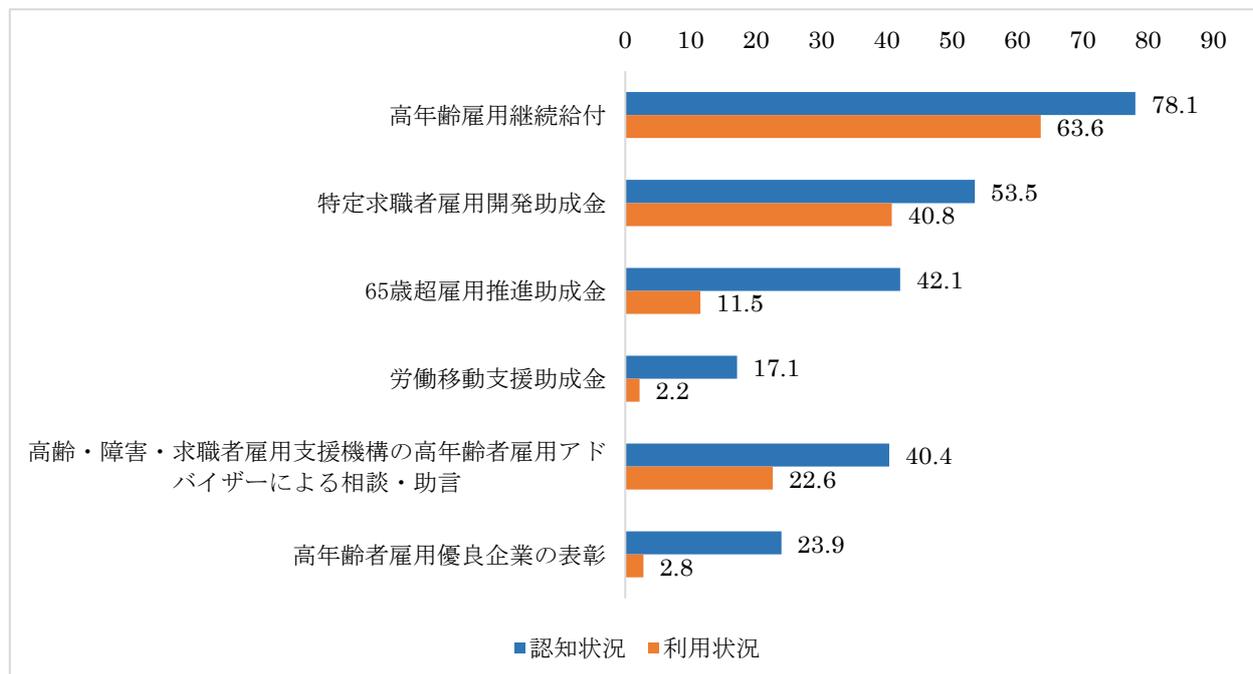
	n	意欲と能力 がある高齢 者なら受け 入れる可能 性がある	受け入れる 可能性はな い	その他	無回答
合計	5,891	22.2	67.4	1.2	9.2
【業種】					
建設業	382	16.5	75.7	0.8	7.1
一般機械器具製造業	188	21.3	69.1	0.5	9.0
輸送用機械器具製造業	151	15.9	77.5	0.7	6.0
精密機械器具製造業	117	14.5	82.1	0.0	3.4
電気機械器具製造業	152	19.7	70.4	0.7	9.2
その他の製造業	739	22.2	70.1	0.9	6.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	25.0	70.8	0.0	4.2
情報通信業	170	13.5	69.4	1.2	15.9
運輸業	468	25.6	64.7	1.3	8.3
卸売・小売業	843	17.8	71.5	1.1	9.6
金融・保険業	56	16.1	76.8	1.8	5.4
不動産業	60	28.3	58.3	1.7	11.7
飲食業・宿泊業	235	29.8	62.1	0.4	7.7
医療・福祉	1,140	27.6	62.6	1.2	8.5
教育・学習支援業	241	22.4	67.6	2.5	7.5
サービス業	706	24.2	66.4	1.8	7.5
その他	30	26.7	60.0	3.3	10.0
【従業員数】					
100人未満	2,771	19.3	70.0	1.0	9.6
100人～299人	2,131	25.3	66.1	1.1	7.4
300人～999人	694	24.1	67.6	1.6	6.8
1,000人以上	167	26.3	64.1	2.4	7.2

第9章 各種支援制度の認知・利用状況

図表 9-1 は、高年齢者雇用に関する 6 つの支援制度（高年齢雇用継続給付、特定求職者雇用開発助成金、65 歳超雇用推進助成金、労働移動支援助成金、高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言、高年齢者雇用優良企業の表彰）の認知状況と利用状況を表している。利用状況は、各種の制度を「知っている」と回答した企業のみ質問している。

最も認知されているのは「高年齢雇用継続給付」（78.1%）であり、そのうち 63.6% の企業が実際に利用している。「特定求職者雇用開発助成金」を認知しているのは 53.5% であり、その中で 40.8% の企業が利用している。「65 歳超雇用推進助成金」と「高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言」も 4 割強の企業が認知しているが、利用状況は 1～2 割と低い。「高年齢者雇用優良企業の表彰」や「労働移動支援助成金」は、認知している企業自体が 2 割前後であったが、実際に利用している企業はほとんどない。

図表 9-1 各種支援制度の認知・利用状況（複数回答、単位：%）



注）認知状況の集計に用いたサンプルサイズは n=5,891。利用状況の集計に用いたサンプルサイズは、「高年齢雇用継続給付」が n=4,599、「特定求職者雇用開発助成金」が n=3,149、「65 歳超雇用推進助成金」が n=2,479、「労働移動支援助成金」が n=1,010、「高齢・障害求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言」が n=2,381、「高年齢者雇用優良企業の表彰」が n=1,409 である。

第10章 まとめ

本調査の主要な結果を、章ごとにまとめよう。

第2章 定年制の状況と法改正への対応

定年制は94.7%の企業で設けられている。60歳を定年としている企業が全体の75.6%を、65歳定年が18.5%を占める。ただし2015年調査時と比べると65歳定年の比率がわずかに増加している。定年年齢を65歳以上としている企業の割合が相対的に高いのは、運輸業や不動産業、サービス業、医療・福祉、あるいは小規模企業である。

また、64歳以下を定年としている企業の97.2%が継続雇用制度を定めており、90%以上の従業員が継続雇用を希望している企業が70.6%を占めている。

第3章 高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取組み状況

50歳時点の正社員数を100とし、その後も自社内で勤務継続している正社員の比率の平均値は、50代前半が77.8%、50代後半が69.3%、60代前半が38.3%、60代後半が16.1%、70歳以上が8.2%である。

正社員に対する取組みに関して、早期退職優遇制度や転籍、働き方や能力開発等のセミナーを実施している企業は1割に満たないが、60歳以降の雇用に関する個別面談は72.4%の企業で実施されている。

第4章 60代前半層の継続雇用者の勤務実態

60代前半の継続雇用者の雇用形態は、「嘱託・契約社員」が57.9%、「正社員」が41.6%、「パート・アルバイト」が25.1%となっているが、2015年調査時と比べると、正社員継続雇用者の比率が若干増加している。継続雇用者の雇用形態と業種との間には関連が見られる。運輸業や医療・福祉では正社員としての継続雇用比率が相対的に高いのに対して、製造業や電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、金融・保険業は、嘱託・契約社員の継続雇用率が高い。医療・福祉や飲食業・宿泊業は、パート・アルバイトの継続雇用率が比較的高い。また、正社員としての継続雇用率が高い産業では、定年前後の仕事内容が変わらないのに対して、嘱託・契約社員の継続雇用率が高い産業では、同一の仕事内容だが責任の重さが軽くなる傾向がある。

60代前半層の雇用確保に関する課題として多いのは、処遇決定の困難さや管理職だった従業員の扱い、年齢構成の維持である。また、情報通信業等は、高年齢者の仕事の確保を課題として挙げる企業が比較的多い。ただし、課題はないとする企業も全体の31.1%を占める。

第5章 60代前半層の賃金・評価制度

79.5%の企業に60代前半層のフルタイム勤務の継続雇用者が在籍している。その平均年収は374.7万円であり、金融・保険業、教育・学習支援業、建設業、情報通信業、不動産業は平均年収が400万円を超えている。それに対して、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業の平均年収は400万円に満たない。また、従業員規模が大きい企業ほど収入が高い。なお、2015年調査時との変化は確認できない。

60歳直前から61歳以降にかけての賃金の変化も併せてまとめると、61歳に移る際の収入の減少幅が比較的小さく年収額自体も高い業種（建設業、金融・保険業、卸売・小売業、医療・福祉）、収入の減少幅は比較的小さいものの年収額が低い業種（飲食業・宿泊業、サービス業）、収入の減少幅は大きいものの年収額は高い業種（金融・保険業、不動産業、情報通信業、教育・学習支援業）、収入の減少幅が大きく年収額も低い業種（電気・ガス・熱供給・水道業、製造業）に分けられる。

賃金水準を決める際に最も考慮されているのは、定年到達前後に関わらず「個人の知識、技能、技術」である。また、「60歳到達時の賃金」が定年後の賃金水準の決定要因の一つになっている企業も多い。なお、60代前半層の継続雇用を実施するために若年者・中年者の賃金水準や制度を変更した企業はほとんどなく、大半の企業は両者を独立したものとして考えている。

60代前半層を対象とした評価制度は29.3%の企業で既に導入され、23.9%の企業で現在検討されている。また、導入されている企業の58.6%は、評価結果を賃金改定に反映させていた。

高年齢雇用継続給付を受けている人が在籍している企業は全体の42.6%にのぼるものの、支給対象の従業員の賃金を調整している企業はあまりない。また、これが雇用継続の一要因となっている企業は31.1%である。

第6章 65歳以降の高年齢者の雇用

65歳以降の高年齢者が希望すれば全員働くことができる企業は21.8%、基準該当者が働くことができる企業は58.0%、働くことができない企業は17.3%である。運輸業や飲食業・宿泊業、医療・福祉、サービス業、建設業では希望者全員が働き続けられる企業の割合が高いのに対して、金融・保険業と情報通信業は半数以上の企業が希望の有無にかかわらず働けないとしている。継続雇用の基準として多く挙げられたのは、健康上支障がないことや働く意思・意欲があること、会社が提示する労働条件に合意できること、会社が提示する職務内容に合意できること、出勤率、勤務態度である。

65歳以降の高年齢者の中で継続勤務を希望する割合について、38.7%の企業は「80%以上」と回答しているものの、19.0%は「20%未満」と回答しており、二極化している。また、制度として上限年齢を定めている企業は24.5%であり、そのうち77.3%は70歳

を上限に設定している。65歳以降の雇用継続の理由は、「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」と「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」が多数を占めている。

65歳以降も働くことができる企業のうち、84.0%はこの年齢階層の従業員を実際に雇用している。職種は専門・技術職を雇用している企業が45.5%を、管理職（27.1%）や事務職（23.0%）、サービス職（20.8%）を雇用している企業が2割強を占めている。特に、教育・学習支援業や電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉、精密機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信業、建設業で、専門的・技術的な仕事に就いている65歳以上の高年齢者が多い。

65歳以降の高年齢者の平均年収は312.3万円である。また、66歳時点の賃金について、65歳直前の水準を100とした時の指数は、最も高い水準の人の平均が96.0、平均的な水準の人の平均が88.4、最も低い水準の人の平均が81.2である。

一方、65歳以降の高年齢者は働くことができないと回答した企業の52.8%は、継続雇用の「希望者はいなかった」と回答し、明らかに希望者がいたのはわずか7.1%だった。

第7章 65歳以降の高年齢者の雇用に対する考え方

42.7%の企業は、65～69歳の希望者全員をできるだけ雇用したいと考えている。その中でも、運輸業や電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉で、このように考えている企業が比較的多い。しかし、70歳以上でも希望者全員をできるだけ雇用したいとする企業の割合は18.9%まで下がる。また、60代後半層に対しては57.5%、70歳以上に対しては45.3%の企業が、会社の基準を設けて適合者を雇用したいと考えている。

仮に、すべての従業員に対して65歳以降にも就業する機会を提供しようとする場合、55.9%の企業が「フルタイム」就業の機会を提供できると考えている。特に建設業や運輸業、輸送用機械器具製造業、その他の製造業における割合が高い。また40%～50%の企業は「短時間」勤務の就業機会が提供可能であり、飲食業・宿泊業や医療・福祉でその割合が比較的高い。就業形態については、61.0%の企業が「パート・アルバイト」、47.7%が「嘱託」、34.0%が「契約社員」、27.8%が「正社員」としての就業機会を提供できると考えている。正社員としての就業機会が提供可能とする企業が比較的多い産業は、建設業、運輸業、医療・福祉、サービス業である。

60代後半層を対象とする雇用確保措置を実施または予定している企業は全体の46.0%である。また、70歳以上が対象の措置を実施・予定しているのは、その56.6%である。一方で、上限年齢の引き上げや廃止を実施・予定している企業は、そのうち2割に満たない。雇用確保措置を実施する場合に必要な取組みとして多く挙げられたのは、「継続雇用者の処遇改定」や「健康確保措置」、「全社的な人事制度、賃金制度の見直し」である。一方、雇用確保措置の予定がない企業は、「従業員の世代交代のため」、「病

気や労災事故のリスクが高いため」、「一般的に引退時期と考えられるため」といった理由で特段の措置を行わないとされていた。

第8章 高年齢者の中途採用

55歳以上の労働者を中途採用した実績があるのは70.9%の企業である。特に医療・福祉や運輸業、飲食業・福祉業の割合は80%を超える。

正社員の中途採用の平均人数は加齢とともに減少するのに対して、非正社員は増加している。正社員の中途採用人数が比較的多い産業は、50代後半が運輸業と建設業、60代前半が金融・保険業、運輸業、サービス業、建設業である。非正社員の中途採用人数は、年齢階層にかかわらず飲食業・宿泊業とサービス業で顕著に多い。

採用者の職種は、全年齢階層で専門・技術職が最も多い。正社員としての中途採用割合が高いのは管理職や輸送・機械運転職であるのに対して、非正社員としての採用割合が高いのは、サービス職、運搬・清掃・包装等の職である。この2つの職種の採用割合は、年齢が高いほど増している。

中途採用された高年齢者の所定労働時間は、年齢階層による違いはあまりなく、雇用形態による差が大きい。正社員や契約社員、嘱託に比べて、パート・アルバイトの所定労働時間は週平均で10時間以上短い。また、賃金に関しては、60代前半の中途採用者の平均月給は、50代後半より約4万円、60代後半よりも11.5万円高い。同時に、60代前半層の標準偏差も大きいことから、60代前半に中途採用された高年齢者の賃金格差が大きいことがわかる。同様の傾向は契約社員にも見られる。さらに、嘱託として中途採用されている高年齢者の平均月給に関して、50代後半や65歳以上の平均額は正社員よりも高い。高年齢階層の労働市場では、必ずしも正社員に最も高い賃金が支払われているわけではないといえよう。一方、パート・アルバイトに関して、年齢階層による時給の差がない。

中途採用時に重視する事項として多いのは、知識・技能や性格・人柄、健康である。このうち、知識や人柄を重視する企業の割合は年齢の上昇とともに低下する。中途採用の拡大に必要な条件としても、健康面や意欲・モチベーション、能力の維持・向上が多く挙げられている。

今後60歳以上の高年齢者を中途採用する可能性がある職種は、全年齢階層において「専門・技術職」が最も多く、管理職と並んで、採用時に経験や専門的知識等が問われる。反対に、年齢が上がるにつれて、経験等をあまり問わないサービス職や運搬・清掃・包装等の職の採用可能性が高まる。

第9章 各種支援制度の認知・利用状況

高年齢者雇用に関する支援制度の中で、高年齢雇用継続給付や特定求職者雇用開発助

成金は認知率、利用率ともに比較的高い。しかし、65歳超雇用推進助成金や高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言は利用率が低く、高年齢者雇用優良企業の表彰や労働移動支援助成金は認知率が低い。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2016）『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』JILPT 調査シリーズ No.156.

