

News Release

No. 55-157

平成30年11月22日

8割以上の企業で65歳以降の雇用に肯定的

——埼玉県内企業の「高齢者雇用」への対応状況調査——

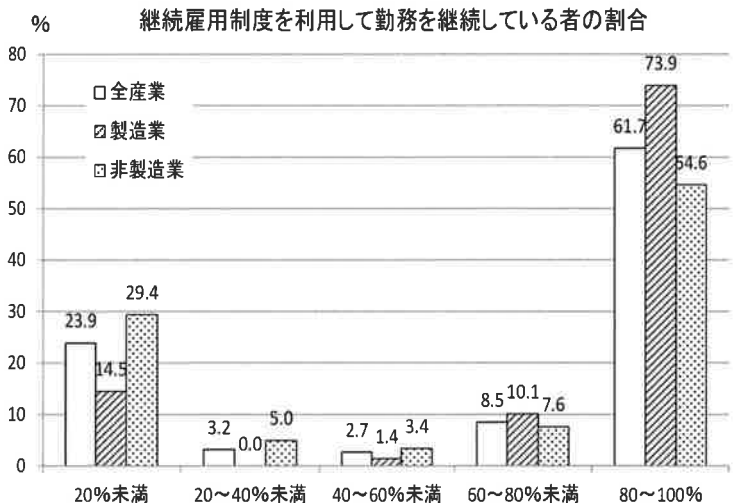
県内企業の「高齢者雇用」への対応について、アンケート調査を実施した（10月中旬実施。対象企業960社、回答企業236社、回答率24.6%）。

継続雇用制度を利用して勤務を継続している者の割合

2012年8月に改正された「高年齢者雇用安定法」により、①定年を定めない、②定年年齢の65歳以降への引き上げ、③60歳以降の継続雇用制度のいずれかにより、65歳までは働きたい人全員を雇用することが企業に義務付けられている。本アンケートによると、県内企業の81.8%で継続雇用制度を導入している。

「継続雇用制度」を導入している企業で、対象者のうち制度を利用して60歳以降、勤務を継続している者の割合は、「20%未満」が23.9%、「20～40%未満」が3.2%、「40～60%未満」が2.7%、「60～80%未満」が8.5%、「80～100%」が61.7%となった。「80～100%」とほとんどの対象者が勤務を継続しているところが多い一方、20%未満とするところも多い。

なお、当財団では同様のアンケート調査を「高年齢者雇用安定法」が改正された2012年の10月に行っている。2012年時点では、「20%未満」が34.1%、「80～100%」が41.8%であった。今回調査と比べると、「0～20%未満」が10.2ポイント減少する一方、「80～100%」が19.9ポイント増加しており、勤務を継続する者の割合が増加している。



65歳以降の雇用について

65歳以降の雇用については、「積極的に雇用したい」が21.5%、「環境、条件等が整備されれば雇用したい」が65.7%、「雇用は考えていない」が12.9%となった。「積極的に雇用したい」、「環境、条件等が整備されれば雇用したい」を合わせた「雇用したい」とするところは、87.2%にのぼっており、65歳以降の雇用に肯定的に考える企業が多い。

65歳以降の雇用について

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
積極的に雇用したい	21.5	20.3	22.1
環境、条件等が整備されれば雇用したい	65.7	65.8	65.6
雇用は考えていない	12.9	13.9	12.3

65歳以降の雇用で懸念すること

65歳以降の雇用で懸念することとしては（複数回答）、「健康管理」が最も多く85.3%、次いで「モチベーションの維持」68.4%、「世代交代の停滞」54.5%、「新技術や環境等への対応」34.6%、「人件費の負担増」10.0%となった。健康面を懸念する企業が8割以上と多かった。（照会先 吉嶺）

65歳以降の雇用について懸念すること

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
健康管理	85.3	81.0	87.5
モチベーションの維持	68.4	64.6	70.4
世代交代の停滞	54.5	64.6	49.3
新技術や環境等への対応	34.6	27.8	38.2
人件費の負担増	10.0	8.9	10.5

「高齢者の雇用」への対応について

生産年齢人口の減少が続き、企業では働き手の確保が経営課題となり、政府でも高齢者雇用のための環境整備を進めている。こうしたなか、県内企業に対して「高齢者の雇用」についてアンケート調査を実施した(対象企業960社、回答企業数236社、回答率24.6%)。

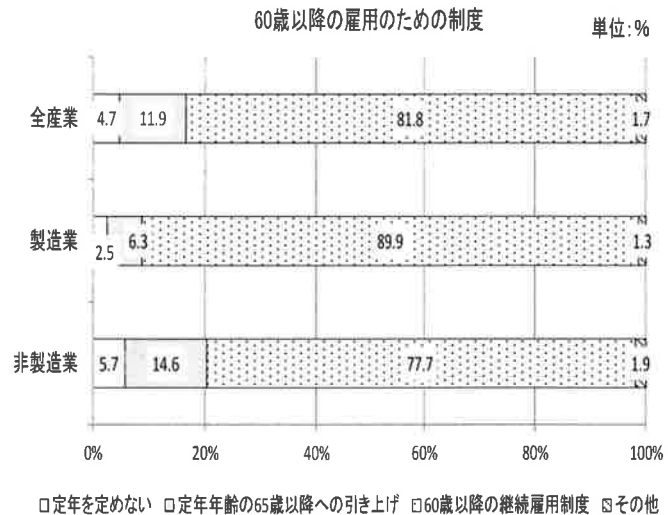
(1) 60歳以降の雇用のための制度

2012年8月に「高年齢者雇用安定法」が改正され、①定年を定めない、②定年年齢の65歳以降への引き上げ、③60歳以降の継続雇用制度のいずれかにより、65歳までは働きたい人全員を雇用することが企業に義務付けられている。

60歳以降の雇用のための制度について聞いたところ、「定年を定めない」4.7%、「定年年齢の65歳以降への引き上げ」11.9%、

「60歳以降の継続雇用制度」81.8%となり、8割以上の企業で「継続雇用制度」としている。「継続雇用制度」では、一旦定年を設け、以降の雇用について、労働条件を変更することが比較的容易なためとみられる。

業種別では、非製造業で「定年を定めない」、「定年年齢の65歳以降への引き上げ」が製造業に比べ多かった。



(2) 継続雇用制度を利用して勤務を継続している者の割合

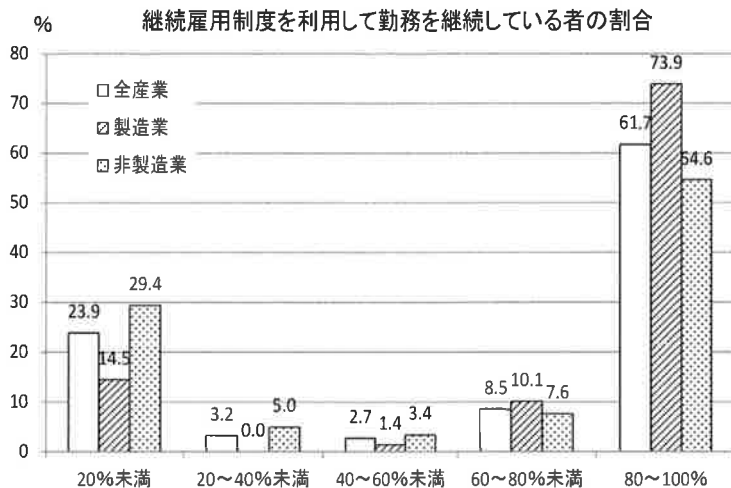
「継続雇用制度」を導入している企業において、対象者のうち制度を利用して60歳以降、勤務を継続している者の割合は、「20%未満」が23.9%、「20~40%未満」が3.2%、「40~60%未満」が2.7%、「60~80%未満」が8.5%、「80~100%」が61.7%となった。

「80~100%」とほとんどの対象者が勤務を継続しているところが多い一方、「20%未満」とするところも多い。

なお、当財団では同様のアンケート調査を「高年齢者雇用安定法」が改正された2012年の10月に行っている。2012年時点では、「20%未満」が34.1%、「80~100%」が41.8%であった。今回調査と比べると、「0~20%未満」が10.2ポイント減少する一方、「80~100%」

が19.9ポイント増加しており、勤務を継続する者の割合が増加している。

業種別にみると、製造業では、「80～100%」が73.9%、非製造業では54.6%であり、製造業で勤務を継続する者の割合が多い。



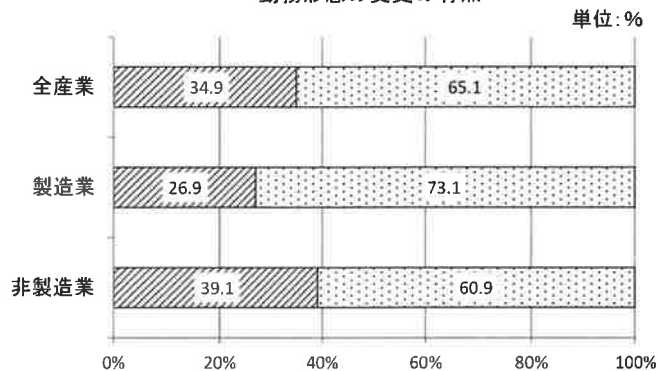
(3) 勤務形態等の変更

60歳以降の雇用を行った場合（定年を定めない、定年を65歳以降に引き上げている企業を含む）勤務形態等の変更について聞いた。

①勤務日数や勤務時間

「勤務日数や勤務時間」の変更については、「行った」が34.9%、「行わなかった」が65.1%となった。業種別では、「行った」とするところは、製造業で26.9%、非製造業で39.1%となっており、非製造業で「行った」とするところが多い。

勤務形態の変更の有無

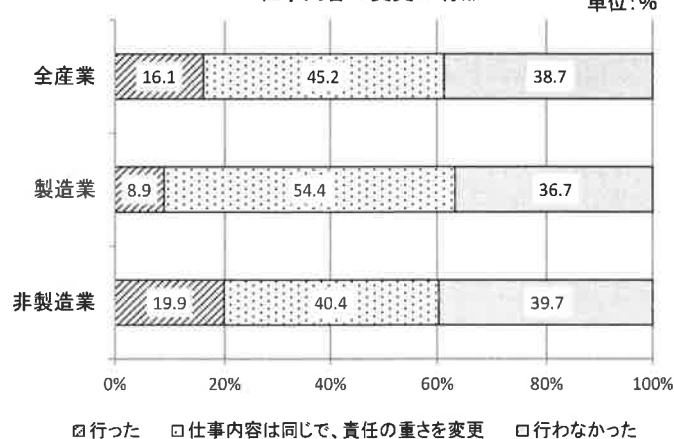


②仕事内容

「仕事内容」の変更については、「行った」が16.1%、「仕事内容は同じで、責任の重さを変更」が45.2%、「行わなかった」が38.7%となった。仕事内容の変更を行ったところは少ないが、責任の重さを変更したとするところが多かった。

業種別では、「仕事内容は同じで、責任の重さを変更」とするところが、製造業で非製造業に比べ多かった。

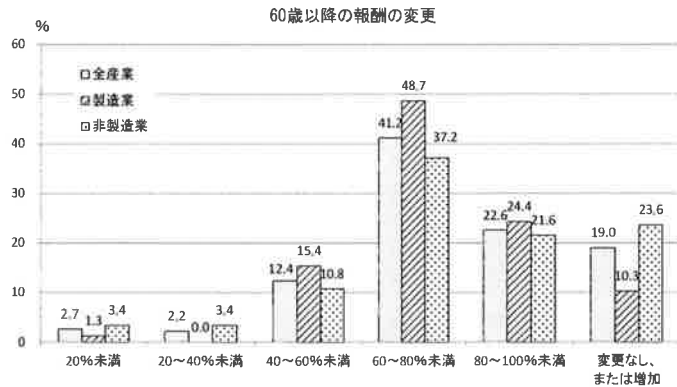
仕事内容の変更の有無



③報酬

「報酬」の変更については、以前の年収に対して「20%未満」が2.7%、「20～40%未満」が2.2%、「40～60%未満」が12.4%、「60～80%未満」が41.2%、「80～100%未満」が22.6%、「変更なし、または増加」が19.0%となった。「60～80%未満」が最も多くなっている。

業種別では、非製造業で「変更なし、または増加」が製造業に比べ多かった。



(4) 高齢者に期待すること

高齢者に期待することとしては（複数回答）、「熟練した技術や知見の活用、伝承」が最も多く87.5%、次いで「人手不足への対応」70.7%、「若手の育成」63.8%、「社会的信用や人脈」31.9%、「人件費の削減」14.7%となった。「熟練した技術や知見の活用、伝承」に期待するところが多いが、人手不足が深刻化するなか、「人手不足への対応」とするところも7割以上と多い。

業種別では、製造業で「若手の育成」が非製造業に比べ多く、非製造業で「社会的信用や人脈」が製造業に比べ多かった。

高齢者に期待すること

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
熟練した技術や知見の活用、伝承	87.5	93.7	84.3
人手不足への対応	70.7	68.4	71.9
若手の育成	63.8	79.7	55.6
社会的信用や人脈	31.9	17.7	39.2
人件費の削減	14.7	15.2	14.4

(5) 高齢者雇用に関する課題

高齢者雇用に関する課題としては（複数回答）、「健康管理」が最も多く77.5%、次いで「モチベーションの維持」69.3%、「世代交代の停滞」57.6%、「新技術や環境等への対応」33.8%、「人件費の負担増」9.5%となった。なお、業種別で差はあまりみられない。

高齢者雇用に関する課題

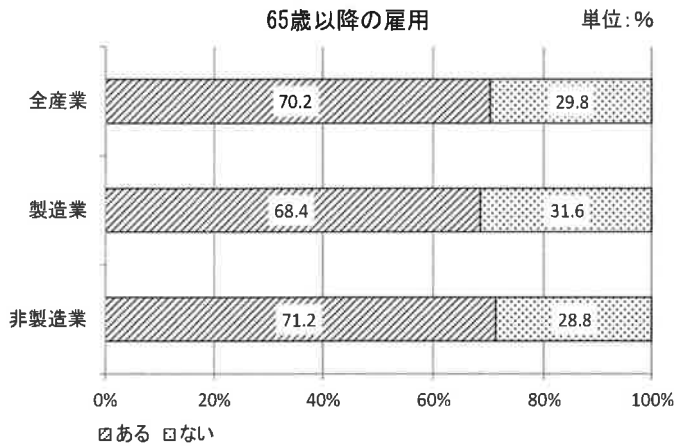
単位: %

	全産業	製造業	非製造業
健康管理	77.5	73.4	79.6
モチベーションの維持	69.3	68.4	69.7
世代交代の停滞	57.6	60.8	55.9
新技術や環境等への対応	33.8	26.6	37.5
人件費の負担増	9.5	7.6	10.5

(6) 65歳以降の雇用

政府では65歳以降の雇用環境の整備を検討している。

現在、65歳以降の雇用が「ある」としたところは70.2%、「ない」としたところは29.8%で、7割以上で「ある」としている。業種別では、「ある」とするところは、製造業で68.4%、非製造業で71.2%と大きな差はなかった。



(7) 65歳以降の雇用について

65歳以降の雇用については、「積極的に雇用したい」が21.5%、「環境、条件等が整備されれば雇用したい」が65.7%、「雇用は考えていない」が12.9%となった。「積極的に雇用したい」、「環境、条件等が整備されれば雇用したい」を合わせた「雇用したい」とするところは、87.2%にのぼっており、65歳以降の雇用を肯定的に考える企業が多い。なお、業種別で差はあまりみられない。

65歳以降の雇用について 単位：%

	全産業	製造業	非製造業
積極的に雇用したい	21.5	20.3	22.1
環境、条件等が整備されれば雇用したい	65.7	65.8	65.6
雇用は考えていない	12.9	13.9	12.3

(8) 65歳以降の雇用で懸念すること

65歳以降の雇用で懸念することとしては(複数回答)、「健康管理」が最も多く85.3%、次いで「モチベーションの維持」68.4%、「世代交代の停滞」54.5%、「新技術や環境等への対応」34.6%、「人件費の負担増」10.0%となった。なお、業種別で差はあまりみられない。

65歳以降の雇用で懸念すること 単位：%

	全産業	製造業	非製造業
健康管理	85.3	81.0	87.5
モチベーションの維持	68.4	64.6	70.4
世代交代の停滞	54.5	64.6	49.3
新技術や環境等への対応	34.6	27.8	38.2
人件費の負担増	10.0	8.9	10.5

業種別対象・回答企業数（高齢者の雇用について）

	対象企業数	回答企業数	業種別構成比	うち中小企業の占める比率
			(%)	(%)
全 産 業	960	236	100.0	90.7
製 造 業	316	79	33.5	96.2
食 料 品	37	5	2.1	100.0
織 維	12	2	0.8	100.0
化 学	30	5	2.1	100.0
窯 業 ・ 土 石	9	1	0.4	100.0
鉄 鋼	9	1	0.4	100.0
非 鉄 金 属	9	4	1.7	100.0
金 属 製 品	19	6	2.5	100.0
一 般 機 械	35	5	2.1	100.0
電 気 機 械	37	11	4.7	100.0
輸 送 機 械	33	12	5.1	75.0
精 密 機 械	14	4	1.7	100.0
木 材 ・ 木 製 品	9	3	1.3	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	5	2.1	100.0
印 刷	27	4	1.7	100.0
そ の 他 製 造	24	11	4.7	100.0
非 製 造 業	644	157	66.5	87.9
卸 売	98	27	11.4	92.6
小 売	88	23	9.7	52.2
建 設	70	28	11.9	100.0
不 動 産	60	14	5.9	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	84	13	5.5	100.0
電 気 ・ ガ ス	14	5	2.1	100.0
情 報 通 信	53	7	3.0	100.0
飲 食 店 ・ 宿 泊	43	6	2.5	100.0
サ ー ビ ス	134	34	14.4	82.4