

## 「70歳まで就業確保」する企業は約半数にとどまる。 懸念事項は健康面や疾病等が多い。

———県内企業の高年齢者雇用についてのアンケート調査———

「高年齢者雇用安定法」の改正が行われ、現在65歳まで義務化されている高年齢者の雇用について、2021年4月より70歳までの就業確保が努力義務とされた。70歳までの就業確保について県内企業へのアンケートを実施した（7月実施。対象企業1,007社、回答企業328社、回答率32.6%）。

○70歳までの就業を確保する制度については、「定年を定めない」2.4%、「定年の引き上げ」2.1%、「継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）」36.0%、「継続的に業務委託契約を締結する制度」6.1%、「継続的に事業主自らが行う、または、委託、出資する社会貢献事業に従事できる制度」0.3%となり、合わせて「70歳まで就業確保」する制度を設けている企業は46.9%と約半数にとどまっている。就業確保の制度としては、「継続雇用制度」が多くを占めている。

70歳までの就業確保のための制度 単位：%

	全産業	製造業	非製造業
定年を定めない	2.4	0.8	3.4
定年の引き上げ	2.1	0.8	3.0
継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）	36.0	37.6	35.0
継続的に業務委託契約を締結する制度	6.1	6.4	5.9
継続的に事業主自らが行う、または、委託、出資する社会貢献事業に従事できる制度	0.3	0.8	0.0
上記計（70歳まで就業確保）	46.9	46.4	47.3
対応を検討中	47.6	47.2	47.8
その他	5.5	6.4	4.9

○70歳までの就業確保における課題・懸念事項としては（複数回答）、「本人の健康面や疾病等」が最も多く83.0%、次いで「若い年齢層の採用や活躍の阻害となる」35.6%、「労働生産性が低下する」32.2%、「ふさわしい仕事や職域がない」20.4%、「人件費の負担が大きくなる」18.6%、「人員が過多となる」16.4%、「高年齢社員とのコミュニケーションやマネジメントが難しくなる」15.5%などとなった。「本人の健康面や疾病等」が8割以上と圧倒的に多く、70歳までの就業では健康面を心配するところが多くなっている。

70歳までの就業確保における課題・懸念事項（複数回答） 単位：%

	全産業	製造業	非製造業
本人の健康面や疾病等	83.0	82.0	83.6
若い年齢層の採用や活躍の阻害となる	35.6	42.6	31.3
労働生産性が低下する	32.2	26.2	35.8
ふさわしい仕事や職域がない	20.4	21.3	19.9
人件費の負担が大きくなる	18.6	16.4	19.9
人員が過多となる	16.4	21.3	13.4
高年齢社員とのコミュニケーションやマネジメントが難しくなる	15.5	17.2	14.4
特になし	8.4	13.1	5.5

○70歳までの就業を確保することによる経営への影響については、「プラス面が大きい」28.0%、「マイナス面が大きい」8.7%、「どちらでもない」46.9%、「わからない」16.5%となった。「どちらでもない」が半数近くを占め、「わからない」とするところも多いが、「プラス面が大きい」が「マイナス面が大きい」を上回り、「マイナス面が大きい」とするところは1割に満たないことから、70歳までの就業確保は、経営にとって概ね肯定的にとらえられている。（照会先 吉嶺）

70歳まで就業を確保することによる経営への影響

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
プラス面が大きい	28.0	28.5	27.6
マイナス面が大きい	8.7	11.4	7.0
どちらでもない	46.9	46.3	47.2
わからない	16.5	13.8	18.1

## 県内企業の高齢者雇用について

「高年齢者雇用安定法」の改正が行われ、現在65歳まで義務化されている高年齢者の雇用について、2021年4月より70歳までの就業確保が努力義務とされた。70歳までの就業確保について県内企業へのアンケート調査を実施した（対象企業1,007社、回答企業数328社、回答率32.6%）。

### （1）高年齢者雇用安定法の改正

「高年齢者雇用安定法」の改正が行われ、2021年4月より施行された。従来「高年齢者雇用安定法」は65歳までの雇用確保を事業主に義務づけていたが、今回の改正で70歳までの就業確保を努力義務とした。

65歳までの雇用確保については①定年を定めない、②定年の引き上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）のいずれかの措置の実施を事業主に対して義務づけているが、今回の改正により70歳までの就業機会確保については、上記①～③に加え、④継続的に業務委託契約を締結する制度、⑤継続的に事業主自らが行う、または、委託、出資する社会貢献事業に従事できる制度が加えられた。

なお、65歳までは雇用確保の義務であるのに対し、70歳までは就業確保の努力義務とされ、雇用契約の他、業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約も認められている。

### （2）就業確保のための制度

まず、65歳まで雇用確保のための制度については、「定年を定めない」4.0%、「定年の引き上げ」11.6%、「継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）」80.2%、「その他」4.3%となった。8割以上の企業が「継続雇用制度」としている。「継続雇用制度」では一旦60歳等で定年を設け、以降に継続雇用または再雇用するに当たって、労働時間、賃金、待遇などの労働条件を変更することが定年の延長に比べ容易であるためと考えられる。

業種別にみると、「継続雇用制度」とするところが製造業で85.7%と非製造業に比

	全産業	製造業	非製造業
定年を定めない	4.0	0.8	5.9
定年の引き上げ	11.6	10.3	12.4
継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)	80.2	85.7	76.7
その他	4.3	3.2	5.0

べ高い割合となっている。一方、非製造業では、「定年を定めない」5.9%、「定年の引き上げ」12.4%が製造業に比べ多くなっている。

70歳まで就業を確保する制度については、「定年を定めない」2.4%、「定年の引き上げ」2.1%、「継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）」36.0%、「継続的に業務委託契約を締結する制度」6.1%、「継続的に事業主自らが行う、または、委託、出資する社会貢献事業に従事できる制度」0.3%となり、合わせて「70歳まで就業確保」する制度を設けている企業は46.9%と約半数にとどまっている。就業確保の制度としては、「継続雇用制度」が多くを占めている。なお、65歳までの雇用確保で「定年を定めない」とするところでも、70歳まででは「対応を検討中」とするところがあり、同様に「65歳以上の定年」とするところでも、70歳まででは「継続雇用」とするところが多い。

70歳までの就業確保のための制度

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
定年を定めない	2.4	0.8	3.4
定年の引き上げ	2.1	0.8	3.0
継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）	36.0	37.6	35.0
継続的に業務委託契約を締結する制度	6.1	6.4	5.9
継続的に事業主自らが行う、または、委託、出資する社会貢献事業に従事できる制度	0.3	0.8	0.0
上記計（70歳まで就業確保）	46.9	46.4	47.3
対応を検討中	47.6	47.2	47.8
その他	5.5	6.4	4.9

### （3）65歳以降の勤務形態や条件の変更

65歳以降の勤務形態や条件の変更については（複数回答）、「給与が変更される」64.1%、「雇用形態が変更される（嘱託・契約社員等）」57.1%、「勤務日数、時間等が変更される」34.9%、「人事査定が変更される」19.4%、「勤務先や勤務場所が変更される」5.1%などとなった。給与の変更が6割以上となったほか、雇用形態の変更や勤務日数、勤務時間の変更も多かった。また、「60歳時に変更し、65歳時の変更はない」20.3%、「60歳時、65歳時とも変更はない」11.1%となり、65歳時での変更はないとするところは合わせて31.4%であった。

業種別では「給与が変更される」、「雇用形態が変更される（嘱託・契約社員等）」、「勤務日数、時間等が変更される」のいずれも非製造業で製造業に比べ多いのが目立った。

65歳以降の勤務形態や条件の変更(複数回答) 単位: %

	全産業	製造業	非製造業
給与が変更される	64.1	62.7	65.0
雇用形態が変更される(嘱託・契約社員等)	57.1	51.7	60.4
勤務日数、時間等が変更される	34.9	33.1	36.0
人事査定が変更される	19.4	19.5	19.3
勤務先や勤務場所が変更される	5.1	1.7	7.1
60歳時に変更し、65歳時での変更はない	20.3	23.7	18.3
60歳時、65歳時とも変更はない	11.1	10.2	11.7
その他	6.3	5.9	6.6

#### (4) 65歳以降の仕事内容等の変更

65歳以降の仕事内容等の変更については(複数回答)、「同じ仕事だが、責任が軽くなる」47.1%、「仕事の量が少なくなる」30.3%、「変わらない」30.2%、「一部異なる仕事となる」21.0%、「全く違う仕事となる」2.5%となった。同じ仕事でも責任や仕事量を軽くするところが多い。「全く違う仕事となる」は少なかった。

業種別では製造業で「同じ仕事だが、責任が軽くなる」、「仕事の量が少なくなる」が非製造業に比べ多く、非製造業で「変わらない」が製造業に比べ多くなっている。

65歳以降の仕事内容の変更(複数回答) 単位: %

	全産業	製造業	非製造業
同じ仕事だが、責任が軽くなる	47.1	49.2	45.9
仕事の量が少なくなる	30.3	32.2	29.1
変らない	30.2	28.8	31.1
一部異なる仕事となる	21.0	22.0	20.4
全く違う仕事となる	2.5	1.7	3.1
その他	6.7	6.8	6.6

#### (5) 70歳までの就業確保における課題・懸念事項

70歳までの就業確保における課題・懸念事項としては(複数回答)、「本人の健康面や疾病等」が最も多く83.0%、次いで「若い年齢層の採用や活躍の阻害となる」35.6%、「労働生産性が低下する」32.2%、「ふさわしい仕事や職域がない」20.4%、「人件費の負担が大きくなる」18.6%、「人員が過多となる」16.4%、「高年齢社員とのコミュニケーションやマネジメントが難しくなる」15.5%、「特にない」8.4%となった。「本人の健康面や疾病等」が8割以上と圧倒的に多く、70歳まで

の就業では健康面を心配するところが多くなっている。

業種別にみると、製造業で「若い年齢層の採用や活躍の阻害となる」が非製造業に比べ多く、非製造業で「労働生産性が低下する」が製造業に比べ多くなっている。

70歳までの就業確保における課題・懸念事項(複数回答)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
本人の健康面や疾病等	83.0	82.0	83.6
若い年齢層の採用や活躍の阻害となる	35.6	42.6	31.3
労働生産性が低下する	32.2	26.2	35.8
ふさわしい仕事や職域がない	20.4	21.3	19.9
人件費の負担が大きくなる	18.6	16.4	19.9
人員が過多となる	16.4	21.3	13.4
高年齢社員とのコミュニケーションやマネジメントが難しくなる	15.5	17.2	14.4
特になし	8.4	13.1	5.5

#### (6) 70歳まで就業を確保する意義

70歳まで就業を確保する意義としては(複数回答)、「意欲と能力があれば年齢は関係ない」が最も多く69.8%、次いで「高年齢者の能力や知識が活用できる」53.0%「人手の確保が困難なため」42.4%、「高年齢者の雇用が社会的要請である」40.5%、「若年層に対する教育・指導が期待できる」29.3%、「安い賃金で雇用できる」20.9%、「特になし」7.2%となった。「意欲と能力があれば年齢は関係ない」が7割近くとなっており、年齢に関係なく戦力として期待しているところが多い。「高年齢者の能力や知識が活用できる」も半数以上となっており、高年齢者の能力等に期待しているところも多い。

業種別にみると、非製造業で「人手の確保が困難なため」が製造業に比べて多く、製造業で「若年層に対する教育・指導が期待できる」が非製造業に比べて多い。

70歳まで就業を確保する意義(複数回答)

単位: %

	全産業	製造業	非製造業
意欲と能力があれば年齢は関係ない	69.8	69.7	69.8
高年齢者の能力や知識が活用できる	53.0	53.3	52.8
人手の確保が困難なため	42.4	32.0	46.7
高年齢者の雇用が社会的要請である	40.5	38.5	41.7
若年層に対する教育・指導が期待できる	29.3	36.1	25.1
安い賃金で雇用できる	20.9	23.0	19.6
特になし	7.2	8.2	6.5

### (7) 70歳まで就業を確保することによる経営への影響

70歳まで就業を確保することによる経営への影響については、「プラス面が大きい」28.0%、「マイナス面が大きい」8.7%、「どちらでもない」46.9%、「わからない」16.5%となった。「どちらでもない」が半数近くを占め、「わからない」とするところも多いが、「プラス面が大きい」が「マイナス面が大きい」を上回り、「マイナス面が大きい」とするところは1割に満たないことから、70歳までの就業確保は、経営にとって概ね肯定的にとらえられている。

70歳まで就業を確保することによる経営への影響

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
プラス面が大きい	28.0	28.5	27.6
マイナス面が大きい	8.7	11.4	7.0
どちらでもない	46.9	46.3	47.2
わからない	16.5	13.8	18.1

別 表

業種別対象・回答企業数

	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	1,007	328	100.0	93.3
製 造 業	384	126	38.4	97.6
食 料 品	50	17	5.2	100.0
織 維	20	9	2.7	100.0
紙・紙加工品	19	7	2.1	100.0
化 学	50	16	4.9	100.0
窯業・土石	20	7	2.1	100.0
鉄鋼・非鉄金属	19	4	1.2	100.0
金 属 製 品	20	10	3.0	100.0
一 般 機 械	47	5	1.5	100.0
電 気 機 械	39	14	4.3	92.9
輸 送 機 械	47	14	4.3	92.9
印 刷	21	7	2.1	100.0
そ の 他 製 造	32	16	4.9	93.8
非 製 造 業	623	202	61.6	90.6
卸 売	79	37	11.3	94.6
小 売	87	21	6.4	61.9
建 設	85	36	11.0	100.0
不 動 産	47	18	5.5	94.4
運 輸 ・ 倉 庫	68	22	6.7	100.0
電 気 ・ ガ ス	17	6	1.8	100.0
情 報 通 信	38	5	1.5	100.0
飲 食 店 ・ 宿 泊	41	10	3.0	100.0
サ ー ビ ス	161	47	14.3	83.0