



# について

## ☑ 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

	(%)		
	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
特にない	8.4	13.1	5.5

## ☑ 70歳までの就業を確保する意義

70歳までの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「高齢者の能力や知識を活用できる」53.0%、「人手の確保が困難なため」42.4%、「高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%、「特にない」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歳までの就業を確保する意義

	(%)		
	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
高齢者の能力や知識を活用できる	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
特にない	7.2	8.2	6.5

## ☑ 70歳までの就業を確保することによる経営への影響

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。(吉嶺暢嗣)

### ●70歳までの就業を確保することによる経営への影響

	(%)		
	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

2021年7月実施。対象企業数1,007社、  
回答企業数328社、回答率32.6%。