

# 高齢者雇用意識調査

企業は高年齢者の持つ経験に有効性を感じつつも、  
世代交代の停滞と戦力化には課題感。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している企業の人事担当者を対象に「高齢者雇用」についてアンケート調査を行ない、438社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

## 調査結果概要

- ★ 改正高年齢者雇用安定法の施行以降、74%の企業が継続雇用制度を導入。継続雇用制度の導入後、約8割の企業が「給与」と「雇用形態」を変更。
- ★ 企業が高年齢者を雇用する目的は「経験・知識の活用」。一方、世代交代の停滞と戦力化には課題感。
- ★ 今後の高年齢者雇用の方針として多いのは、「法定義務の範囲での対応する」、「状況を見て対応を検討する」。

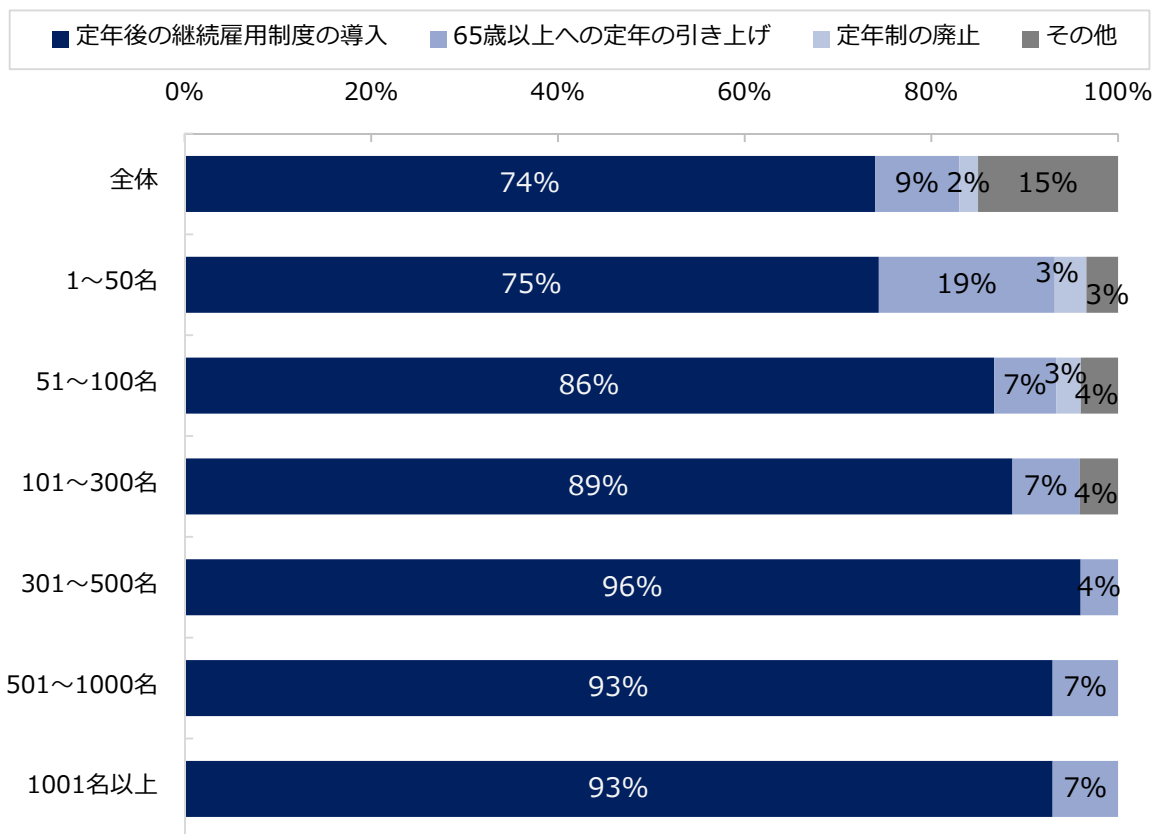
## ■ 調査結果詳細

**1：改正高年齢者雇用安定法の施行以降、74%の企業が継続雇用制度を導入。  
定年後の継続雇用制度の導入後、約8割の企業が「給与」と「雇用形態」を変更。  
(図1～図3)**

「改正高年齢者雇用安定法」の施行から3年。各社の対応を伺ったところ、74%が「定年後の継続雇用制度の導入」と回答しました。企業規模別でみると、企業規模が大きいほど「定年後の継続雇用制度の導入」と回答した割合が高い傾向にあります。その他には法律の制定以前から継続雇用や65歳定年制を導入している、といったコメントが挙げられました。

「定年後の継続雇用制度の導入」と回答した企業に、継続後に変更した条件や勤務形態について伺ったところ、多かったのは「給与」（84%）と「雇用形態」（75%）でした。また、「給与」と回答した企業に、給与水準が定年時に比べ何%程度になったか伺うと「61～80%」（44%）が最多となりました。

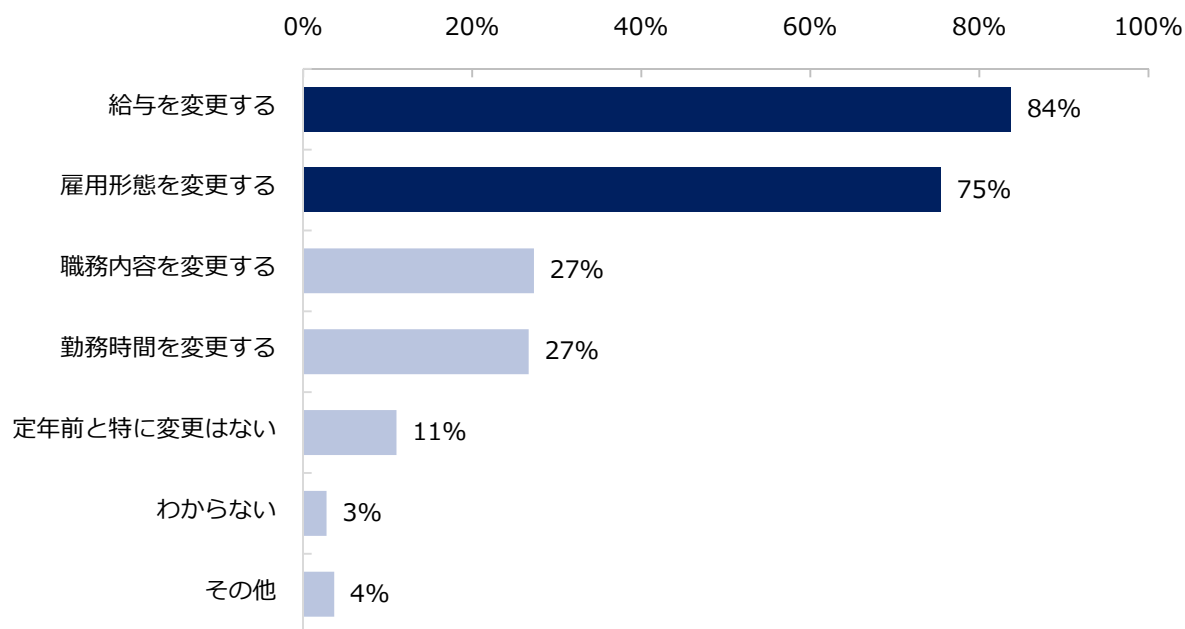
【図1】 2013年4月に「改正高年齢者雇用安定法」が施行されましたが、貴社ではどのような対応をされましたか？



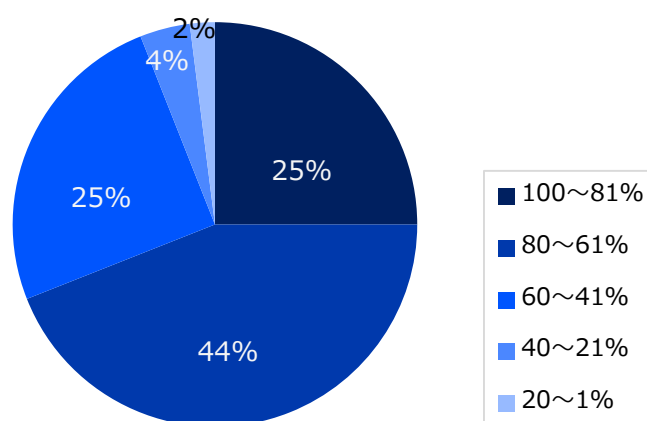
「その他」と回答した企業

- 60歳定年後、基本的に雇用延長を希望する職員へは65歳まで雇用として採用しているから。  
(メーカー関連/51～100名)
- 定年を定めていない。(IT・情報処理・インターネット関連/51～100名)
- もともと定年が65歳制。(サービス関連/101～300名)

【図2】（図1で「定年後の継続雇用制度の導入」と回答した企業）  
継続雇用後、変更した条件や勤務形態について教えてください。※複数選択可



【図3】（図2で「給与」と回答した企業）  
継続雇用者の年間給与水準は、定年到達時の年間給与を100とした場合、  
比較して、何%程度になりましたか？

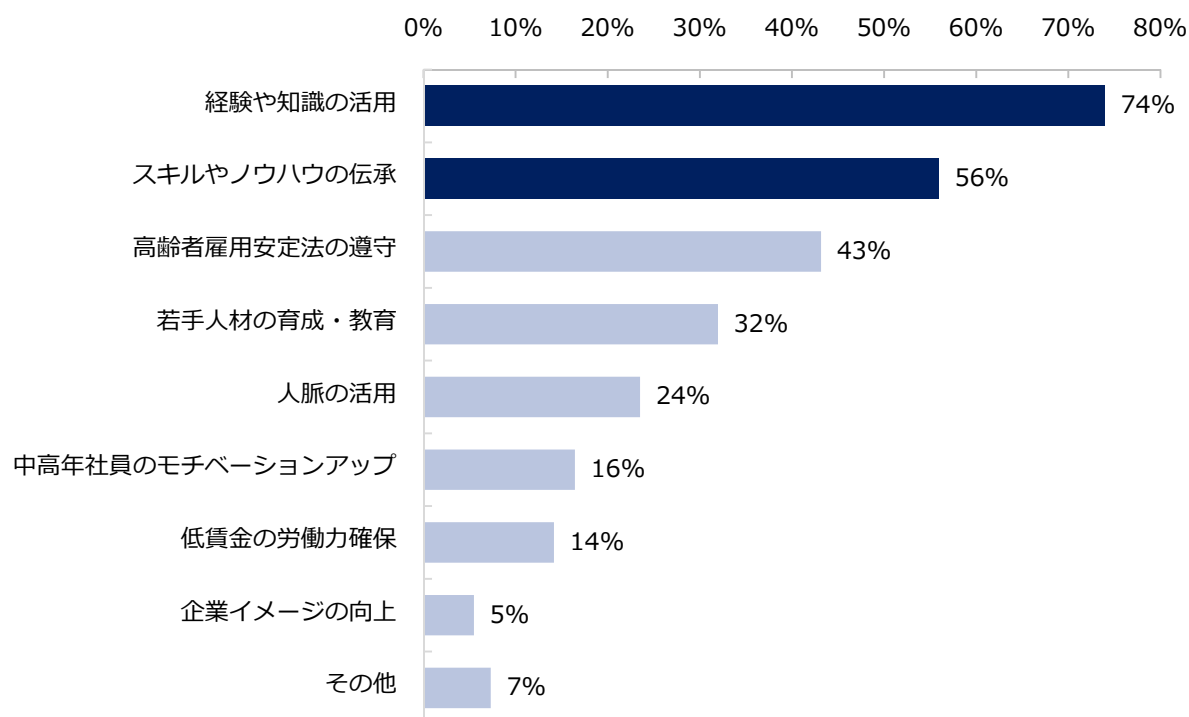


## 2：高年齢者を雇用する目的は「経験や知識の活用」。 一方、世代交代の停滞と戦力化に課題感。（図4、図5）

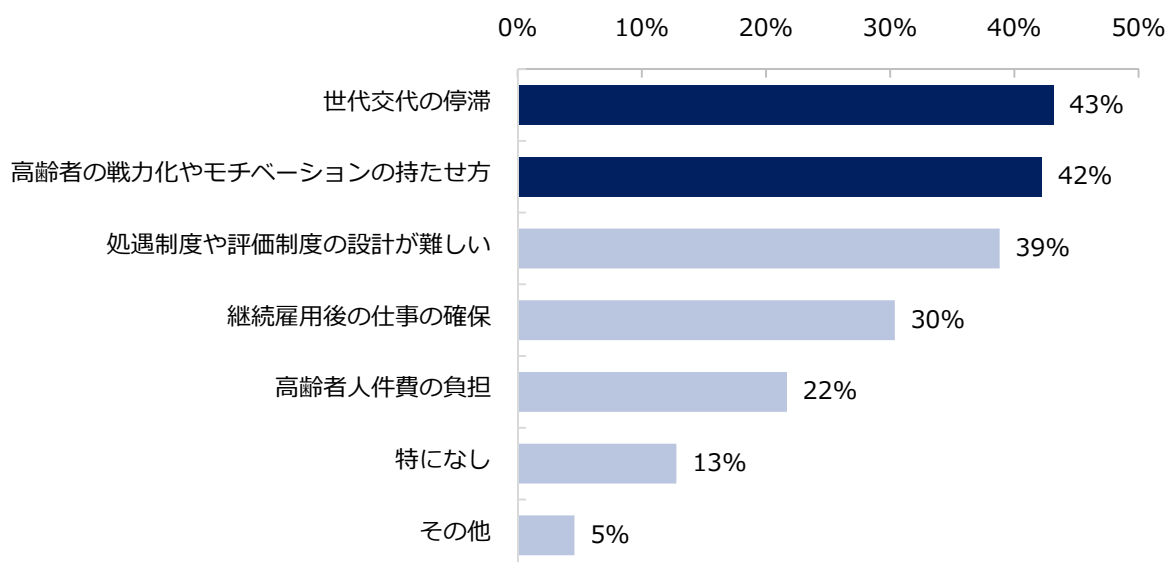
高年齢者雇用の目的をうかがったところ、もっとも多かったのは「経験や知識の活用」（74%）という回答。「ベテランの指導により教育の均一化がはかれた」、「役員指導に役立っている」など、高年者が長年培ってきた知識や経験が、企業の成長につながっているという声が多く挙げられました。

一方、課題として挙げられたのは「世代交代の停滞」（43%）、「高齢者の戦力化やモチベーションの持たせ方」（42%）。「高齢者が若手に教えず自分自身で仕事をしてしまう」「これまでのやり方に捉われてしまい、仕事の改革ができない」など、経験があるからこそその課題が浮き彫りになりました。

【図4】 高齢者雇用の目的は何ですか？※複数選択可



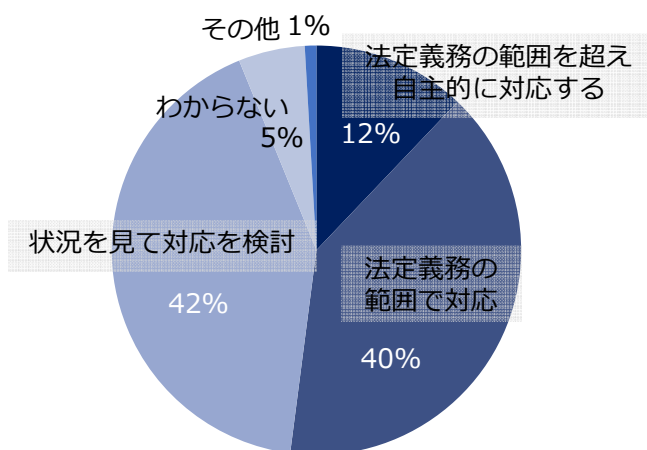
【図5】高齢者雇用の課題について教えてください。※複数選択可



**3：今後の高年齢者雇用の方針として多いのは、「法定義務の範囲での対応する」、「状況を見て対応を検討する」。(図6)**

企業に今後の高年齢者雇用についての方針を伺ったところ、多かったのは「法定義務の範囲で対応」(40%)、「状況を見て対応を検討」(42%)という回答でした。理由としては「社内の雇用状況や年齢のバランスを見た上で検討・対応したい」といった声が多く挙げられました。また、「法定義務の範囲を超え自主的に対応する」(12%)という回答は少数にとどまっており、各社コンプライアンスを守る範囲の対応にとどまっていることが伺えます。具体的な企業のコメントもご紹介します。

【図6】今後、高年齢者雇用についてどのような対応をお考えですか？





## 「法定義務の範囲を超え、自主的に対応していく」と回答した企業

- 業界全体が慢性的な人手不足である。安定的に人材を確保するため、シニア層向けの雇用枠を設けていくつもりである。（医療系／501～1000名）
- 経験や技術力等、若手では補えない部分が多くあるため（メーカー／1～50名）
- 人口減少、超高齢化社会になかで企業の社会的責任の一つとして対応していきたい（金融・コンサル関連／51～100名）
- 事業内容的に技術継承に時間がかかるため。（メーカー／1001名以上）

## 「法定義務の範囲内で対応」と回答した企業

- 営業職の平均年齢が若く、ケーススタディがまだまだ先のことなので社内の論点になっていないが法定は遵守します。（不動産・建設関連／1～50名）
- 比較的若い会社で60歳以上の社員も出てきおらず、現実として速やかに対応すべき課題だとは考えていないため。（IT・情報処理・インターネット関連／101～300名）
- 若年層雇用の促進、女性社員の活用など、高年齢者雇用以外にも人材の採用や活用に関する義務化が会社の負担になっている。とは思えない。（メーカー／101～300名）
- 人員補充が出来なければ、会社存続の為に法定義務を超えて雇用しなければならないが、若手採用が進めば法定内で対応していく考えです。（流通・小売関連／501～1000名）

## 「状況を見て対応を検討」と回答した企業

- 後任の雇用進捗に合わせて、年齢層のバランスを考えたい。（不動産・建設関連／1～50名）
- 働く人と会社の発展のバランスを考慮して検討。（サービス関連／101～300名）
- 会社の経営状況、社会情勢も踏まえ、その時々適切な対応を取る。（メーカー／101～300名）
- 高齢者の方の対応事案がまだ少ない為、もう少し時間が経過してから対応して体制を固めていく。（IT・情報処理・インターネット関連／301～500名）

### 【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）利用企業 438社
- 調査期間：2015年12月16日～2016年1月19日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com