

高年齢者の継続雇用に関する実態調査

平成 25 年 3 月

東京都産業労働局

まえがき

少子高齢化の進展による労働力人口の減少が見込まれる中、高年齢者の知識や経験を経済社会の中で有効に活用することが必要となっています。

高年齢者雇用安定法では、事業主が定年を定める場合、60歳を下回ることができないと規定されているとともに、事業主は65歳までの雇用を確保するために、継続雇用制度の導入等の措置を講じなくてはならないとされており、年金（厚生年金）の受給開始年齢が65歳に引上げられることを背景に、雇用と年金の確実な接続のための対応が急務となっています。

平成24年8月には、高年齢者雇用安定法の一部改正が成立し、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準により限定できる仕組みの廃止等について、平成25年4月1日から施行されることとなりました。また、法改正に伴い示された指針において、継続雇用制度を導入する場合には、基本的に、希望者全員を対象とした制度とすることが明記されました。

一方、高年齢者の雇用については、継続雇用制度の運用に関する労使間のトラブルをはじめとして、多くの問題を抱えています。

東京都産業労働局では、一昨年度の派遣労働者、昨年度の契約社員に続いて、本年度は、高年齢者の継続雇用に関する実態調査を実施し、その働き方の実態と労使双方の意識を把握することとしました。

この調査結果を労使の皆さまをはじめ多くの方々にご利用いただき、雇用環境の整備、改善の一助となれば幸いです。

最後に、この調査の実施に当たりまして、ご協力をいただきました事業所並びに従業員の皆様、またご多忙の中、専門的見地からご助言いただきました専修大学法学部准教授の長谷川聰先生に厚く御礼を申し上げます。

平成25年3月

東京都産業労働局
労働相談情報センター

目 次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の趣旨	3
2. 調査の対象	3
3. 調査の方法	3
4. 調査の期間	3
5. 調査票の回収及び集計状況	4
6. 利用上の注意	4
7. 調査結果の概要	5
第2章 事業所調査の集計結果	15
1.回答事業所の概要	17
1.1 主要事業内容の構成	17
1.2 常用労働者数（事業所単位）	17
1.3 継続雇用者の割合	18
1.4 非正社員の割合	18
1.5 常用労働者数（企業単位）	18
1.6 労働組合の有無	19
2.事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について	19
3.継続雇用の基準	20
3.1 継続雇用の基準の有無	20
3.2 継続雇用の基準内容	20
3.3 労使協定の締結の有無	21
4.継続雇用の契約期間等	21
4.1 継続雇用期間の定めの有無	21
4.2 継続雇用の更新条件の有無	21
4.3 更新条件の内容	22

4.4 更新上限年齢	22
4.5 更新上限年数	23
4.6 更新上限到達前に退職した理由.....	23
4.7 更新上限到達前に退職した労働者数の内訳.....	24
5.定年に到達した労働者の有無とその後の動向.....	24
5.1 定年到達者の有無	24
5.2 定年到達者のその後の動向.....	25
6.継続雇用の契約期間	26
7.継続雇用後の所属企業.....	26
8.継続雇用後の職種	26
9.継続雇用後の勤務時間等.....	27
9.1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択.....	27
9.2 継続雇用の週所定労働時間.....	28
10.年次有給休暇の繰り越し	28
11.継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間の取扱い	29
12.継続雇用者が取得できる休暇.....	29
13.継続雇用者の賃金水準	30
13.1 所定時間内賃金（対定年時）	30
13.2 夏季一時金の支給月数比較.....	30
14.継続雇用開始前の取組み	31
15.定年の引上げの時期及び引上げ前後の定年年齢	31
15.1 定年引上げの時期	31
15.2 引上げ前後の定年年齢	32
16.今後の定年引上げ予定	32
16.1 定年引上げ予定の有無	32
16.2 引上げ予定期	33
17.定年制廃止時期	33
18.定年制の廃止による影響.....	34

19 定年制廃止に伴う新ルールの作成.....	34
20.高年齢者雇用の利点	35
21.高年齢者雇用の課題	36
22.65 歳より先の雇用確保措置	37
22.1 65 歳より先の雇用確保措置の実施状況.....	37
22.2 65 歳より先の雇用確保措置の内容.....	37
23.高齢者継続雇用について（自由意見欄）	38
第3章 従業員調査の集計結果	47
1.回答者の概要	49
1.1 性別構成	49
1.2 年代別構成	49
1.3 調査上の分類	49
1.4 家計中心者	50
1.5 配偶者の有無	50
1.6 勤務先の主要事業内容	50
1.7 労働組合の有無	51
2.高年齢者の雇用継続について	51
2.1 高年齢者雇用確保措置に関する知識.....	51
2.2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止	51
2.3 指針による継続雇用の義務付けの例外.....	52
3.高年齢雇用確保策の拡充と若年者雇用	53
4.いつまで働きたいか	54
5.働いていて感じていること	54
6.定年後の継続雇用者についてどう感じているか.....	57
7.定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取り組みについての要望	59
8.定年後に継続雇用で働くと思った理由	61
9.継続雇用制度による労働上限年齢、労働上限年数	62
9.1 労働上限年齢	62

9.2 労働上限年数.....	62
10.65 歳まで継続雇用される見込み	62
11.継続雇用後の職種について	63
12.継続雇用後に取得できる休暇.....	63
13.定年後の継続雇用での働き方への満足度.....	64
13.1 定年後の継続雇用での満足度（全般）	64
13.2 定年後の継続雇用での働き方への満足度（個別項目）	65
14.部下・同僚として働くこと	66
15.継続雇用後についての考え方	67
16.高年齢者の継続雇用について感じていること（自由意見欄）	68
第4章 集計表.....	107
1.クロス集計表（事業所調査）	109
2.クロス集計表（従業員調査）	151
第5章 資料.....	223
1. 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要.....	225
2.高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針	228
参考 今回使用した調査票.....	231

第 1 章 調査の概要

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨

少子高齢化の進展による労働力人口の減少が見込まれる中、高年齢者の知識や経験を経済社会の中で有効に活用することが必要となっている。

高年齢者雇用安定法では、事業主が定年を定める場合、60歳を下回ることができないと規定されているとともに、事業主は65歳までの雇用を確保するために、継続雇用制度の導入等の措置を講じなくてはならないとされており、年金（厚生年金）の受給開始年齢が65歳に引上げられることを背景に、雇用と年金の確実な接続のための対応が急務となっている。

一方、高年齢者の雇用については、継続雇用制度の運用に関するトラブルをはじめとした労使間の問題を多く抱えている。

東京都産業労働局では、高年齢者の働き方に関する実態と労使双方の意識について調査し、これらの結果を各関係機関並びに労使に還元するとともに、労使関係の安定、職場環境の整備など、今後の行政施策に活用していく。

2. 調査の対象

以下を調査の対象とした。

(1) 都内の常用従業者規模30人以上の3,000事業所

(2) 従業員：事業所調査の結果から協力を得られた事業所の従業員2,000人

※調査対象事業所については、平成21年経済センサス基礎調査（42,951社）より無作為抽出した。なお、常用労働者規模が30人未満と回答した事業所については、本来の調査対象ではないため、集計対象とはしたが、分析の対象からは外した。

※調査対象従業員については、協力を得られた事業所に属する従業員を対象とした。

3. 調査の方法

事業所及び従業員に対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

(1) 事業所：調査票の郵送配布、郵送回収

(2) 従業員：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

4. 調査の期間

事業所及び従業員本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

(1) 事業所：平成24年9月14日に郵送し、同年10月12日を返信投函締切りとした。

(2) 従業員：平成24年10月19日に郵送し、同年11月16日を返信投函締切りとした。

5 . 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所調査及び従業員調査別に以下のとおりであった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C)	回収率 (B/A)	有効回答率 (C/A)
事業所調査	3,000	951	951	31.7%	31.7%
従業員調査	2,000	934	934	46.7%	46.7%

※回収数（B）より白紙回答票、無効回答票を除いたものを有効回答数（C）とした。

6 . 利用上の注意

(1) 用語について

調査票及び報告書において用いている用語の定義は以下のとおり。

(ア) 常用労働者

以下のいずれかに該当する者を言う。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者、又はパートタイム労働者であっても上記①、②のいずれかに該当すれば、常用労働者とする。但し、派遣労働者については、常用労働者に含まない。

(イ) 高年齢者雇用確保措置

高年齢者雇用安定法では、事業主は①定年の引上げ、②雇用継続制度の導入、③定年の定めの廃止、のいずれかの措置を実施しなければなりません。このうち定年の引上げ、雇用継続制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて2013年度までに段階的に実施することとなっており、2012年度時点の措置義務年齢は64歳、2013年度以降65歳となっています。

(ウ) 調査分類別

報告書中の分析において、「調査分類別に見ると」とあるのは、従業員調査の問1で、回答者の属性として「①45歳未満」、「②45歳以上定年未満」、「③定年後の継続雇用」のいずれに該当するかをたずね、その属性ごとに集計したものである。

(2) 統計表の集計についての注意点

- (ア) 集計表の数値の単位未満は、四捨五入しているので、総数と内訳の計が一致しない場合がある。
- (イ) 概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。
- (ウ) 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)である。
- (エ) 母数が10未満のものは、集計対象とはしたが、原則として分析の対象からは外した。

7. 調査結果の概要

(1) 定年後の継続雇用制度の実態〔事業所調査〕

(1.1) 事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について

- 高年齢者雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」(86.1%)が最も多く、以下「定年の引上げ」(9.1%)、「定年の定めの廃止」(2.4%)となっている。
一方、いずれの措置も実施していないとする事業所が5.9%であった。
- 「定年の引上げ」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(23.4%)、「医療、福祉」(15.3%)、「運輸業」(14.7%)で高くなっている。
- 「定年の定めの廃止」を実施しているのは、300人未満の事業所だけであった。

(1.2) 継続雇用者を選定する基準

(1.2.1) 継続雇用の基準の有無

- 継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準の有無についてたずねたところ、「基準あり」が91.1%、「基準なし」が8.5%となっている。
- 「基準なし」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(20.0%)、「運輸業」(11.7%)、「卸売・小売業」(11.3%)であった。

(1.2.2) 継続雇用の基準内容

- 基準がある場合の基準内容については、「働く意思・意欲があること」(92.6%)が最も多く、以下、「健康上支障がないこと」(87.9%)、「出勤率、勤務態度」(64.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(52.4%)、「一定の業績評価」(48.4%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(31.0%)、「現職を継続できること」(26.4%)と続いている。

(1.2.3) 労使協定の締結の有無

- 基準があるとした事業所に対し、労使協定の有無をたずねたところ、「労使協定を締結している」が73.9%と約4分の3を占めていた。
一方、「労使協定を締結していない」とした事業所は24.5%に上った。
- 企業規模別に見ると、人数規模の小さい企業ほど「労使協定を締結していない」が多い傾向があった。
- 「労使協定を締結していない」について、労働組合の有無別に見ると、労働組合が「あり」は12.6%なのに対し、「なし」は29.1%に上がっている。

(1.3) 継続雇用の契約期間等

(1.3.1) 更新条件の内容

- 更新条件がある場合、条件として「働く意思・意欲があること」(90.3%)が最も多く、以下、「健康上支障がないこと」(87.3%)、「出勤率、勤務態度」(66.4%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(50.7%)、「一定の業績評価」(40.0%)、「現職を継続できること」(28.5%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(28.1%)と続いている。
- 「熟練や経験による技能・技術をもっていること」を産業別に見ると、「建設業」(46.7%)、「運輸業」(46.0%)、「教育、学習支援業」(34.6%)で高くなっている。

(1.3.2) 更新上限年齢

- 更新により上限として何歳まで働くことができるかについては、「65歳」(76.2%)が最も多くなっており、以下「64歳」(5.3%)、「70歳」(5.3%)と続いている。

(1.4) 定年到達者のその後の動向

- 定年到達者のうち、「継続雇用者」は65.8%で、「退職者」は34.2%となっている。
「継続雇用を希望したが採用されなかつた人数」は、「退職者」のうち8.7%を占めている。
- 産業別に見ると、定年到達者のうち、「退職者」の占める割合については、「金融・保険業」(56.2%)、「医療、福祉」(44.6%)、「教育、学習支援業」(41.6%)で高くなっている。

(1.5) 継続雇用の契約期間

- 継続雇用した労働者の雇用契約期間については、「1年」(71.9%)が最も多く、以下、「5年」(11.4%)、「6ヶ月」(4.3%)となっている。
- 「5年契約」を産業別にみると、「運輸業」(21.6%)、「製造業」(16.9%)、「建設業」(14.9%)で高くなっている。
「6ヶ月契約」は、「卸売・小売業」(10.8%)で高くなっている。

(1.6) 継続雇用後の勤務時間等

(1.6.1) 継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択

○継続雇用後の勤務日数と勤務時間について、労働者が選択できるかについては、「複数の制度から労働者が選択できる」が 25.7%となっている。制度の数としては「制度は 1つしかない」が 46.5%を占める一方で、「制度が複数ある」（「会社が決める」と「労働者が選択できる」の合計）とする事業所も 35.6%に上った。

また、その他の具体的な記述として、「労使双方の話し合いにより決定する」とするものが 30 件(5.0%)、「個別に対応する」とするものが 13 件(2.1%)あった。

(1.6.2) 継続雇用の週所定労働時間

○継続雇用後の週所定労働時間については、「35 時間超 40 時間以内」(68.8%)が最も多く、以下、「30 時間超 35 時間以内」(11.6%)となっている。

○継続雇用後の週所定労働時間の 1 時間ごとの分布を見ると。「40 時間」が 40.3%と最も多く、以下、「38 時間」(14.9%)、「35 時間」(10.2%)となっている。

(1.7) 継続雇用者の賃金水準

(1.7.1) 所定時間内賃金（対定年時）

○所定時間内賃金について、定年時を 10 割とした場合の比率は、「5~6 割未満」(23.3%)が最も多く、以下、「6~7 割未満」(22.6%)、「7~8 割未満」(15.3%)と続いている。

○企業規模別に見ると「1000 人以上」では「5 割未満」(18.2%)、「5~6 割未満」(33.3%)が他の規模に比べて多かった。

○「5 割未満」を産業別に見ると、「不動産業」(38.5%)、「金融・保険業」(37.5%)で高くなっている。「医療、福祉」では「10 割」(22.9%)が最も多い。

(1.8) 高年齢者雇用の課題

○高年齢者を雇用することによる課題については、「能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い」(48.2%)が最も高く、以下、「若年者の採用を抑制せざるを得ない」(36.4%)、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」(30.8%)、「管理職社員の扱いが難しい」(28.6%)と続いている。

○「若年者の採用を抑制せざるを得ない」を企業規模別に見ると、企業規模が小さくなるにつれて割合が高い傾向が見られた。

(2) 定年後の継続雇用に関する意識〔従業員調査〕

(2.1) 全員を対象とした設問〔従業員調査〕

(2.1.1) 高年齢者雇用確保措置に関する知識

- 高年齢者雇用確保措置については、「だいたい知っていた」(52.5%)が最も多く、以下、「あまり知らなかった」(25.3%)、「知らないかった」(11.7%)となっている。
- 年代別に見ると、「知っていた（内容もよく知っていた）」と「だいたい知っていた」の合計とする割合は、「60代」(74.9%)、「50代」(68.2%)、「40代」(61.9%)、「30代」(51.7%)、「20代」(45.7%)となっており、年代が上がるにつれ雇用確保措置について知っていた割合が高くなっている。

(2.1.2) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止については、「賛成」(55.5%)が最も多く、以下、「どちらとも言えない」(34.8%)、「反対」(9.0%)となっている。
- 調査分類別に見ると、「賛成」については、「45歳未満」(48.5%)、「45歳以上定年未満」(56.3%)、「定年後の継続雇用」(66.8%)となっている。

(2.1.3) 指針による継続雇用の義務付けの例外

- 心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針で定めることについては、「賛成」(54.7%)が過半数を占め、以下、「どちらとも言えない」(35.9%)、「反対」(7.7%)となった。
- 年代別に見ると、全ての年代で「賛成」が過半数で、年代別による特段の差異はみられなかった。

(2.1.4) 高年齢雇用確保策の拡充と若年者雇用

- 高年齢者の雇用確保策の拡充が若年者の雇用に悪影響を与えるという意見については、「そうは思わない」(37.3%)が最も多く、以下、「そう思う」(32.4%)、「どちらとも言えない」(29.7%)となっている。
- 調査分類別に見ると、「45歳未満」では「そう思う」(38.5%)が最も多いが、「45歳以上定年未満」と「定年後の継続雇用」では「そうは思わない」が最も多い。
- 「そう思う」を年代別に見ると、「20代」(42.1%)が最も多く、次いで「30代」(39.8%)、「40代」(34.4%)となり、若い世代での割合が多くなっている。「そうは思わない」では「60代」(42.9%)が最も多く、次いで「50代」(40.5%)となっている。
- 事業所調査では、高年齢者雇用の課題として、「若年者の雇用を抑制せざるを得ない」との意見は、企業規模が小さくなるにつれて割合が高い傾向が見られた。

(2.1.5) いつまで働きたいか

- 「いつまで働きたいと思いますか」については、「身体の許す限り働きたい」(43.4%)が最も多く、以下、「年金受給開始まで働きたい」(31.3%)、「定年まで働きたい」(16.1%)となっている。
- 年代別に見ると、「20代」を除き「身体の許す限り働きたい」が最も多く、高年代ほど多い傾向がみられた。また、「20代」だけは「定年前に辞めたい」(33.3%)が最も多い結果となった。

(2.1.6) 働いていて感じていること

賃金が上がらない

- 「賃金が上がらないかもしれない」については、「そう思う」(58.7%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(27.3%)と合わせると8割を超えていている。

賃金が引き下げられる

- 「賃金が引き下げられるかもしれない」については、「そう思う」(40.4%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(27.8%)を合わせると7割近くを占めている。
- 調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思う」が48.8%と半数近い結果となった。

将来必要なお金の準備が不安

- 「将来必要となるお金の準備が出来るか不安」については、「そう思う」(59.4%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(26.1%)と合わせると8割を超えていている。
- 調査分類別に見ると、全ての分類で「そう思う」が最も多く、「定年後の継続雇用」でも46.3%と半数近くを占めている。

向かない仕事に配属されるかも

- 「自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(31.0%)が最も多くなっている。

会社から不用と判断される失業危機感

- 「会社から不用と判断され、失業するかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(36.4%)が最も多くなっている。

会社の倒産による失業危機感

- 「会社が倒産し、失業するかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(37.3%)が最も多くなっている。

スキルアップ出来ない

- 「忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない」については、「どちらかといえばそう思わない」(36.9%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(20.8%)と「どちらかといえばそう思う」(29.2%)の合計が半数を占めている。

知識・技能の習得が難しい

- 「新しい知識・技能の習得に難しさを感じている」については、「どちらかといえばそう思う」(37.7%)が最も多くなっている。

仕事が原因で心の病になるかも

- 「仕事が原因で心の病になるかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(35.1%)が最も多くなっている。
- 年代別に見ると、「そう思う」は「20代」で17.5%、「60代」で2.6%となっており、若年代ほど高い傾向が見られた。

仕事が原因で身体を壊すかも

- 「仕事が原因で身体を壊すかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(33.2%)が最も多くなっている。
- 調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思わない」が46.8%と半数近くを占めている。

人間関係が悪く、心が安らかでない

- 「職場の人間関係が悪く、心が安らかでない」については、「そう思わない」(39.1%)が最も多くなっている。
- 年代別に見ると、ほぼ半々で「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」が最も多い結果となり、全ての年代で否定的な回答の合計が過半数となつた。肯定的な回答の合計は全ての年代で3割未満となつた。

職場でいじめ・いやがらせに遭うかも

- 「職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない」については、「そう思わない」(47.4%)が最も多くなっている。
- 年代別に見ると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が最も多かったのは「40代」(19.3%)で、最も少なかったのは「60代」(7.8%)であった。

体力的に続けられるか不安

- 「体力的に続けられるか不安」については、「どちらかといえばそう思わない」(33.7%)が最も多くなっている。
- 調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では、「そう思わない」(30.2%)と「どちらかといえばそう思わない」(30.2%)の割合の合計が6割を超えている。

(2.2) 定年後の継続雇用者を対象とした調査〔従業員調査〕

(2.2.1) 定年後に継続雇用で働くと思った理由

- 「定年後に継続雇用で働くと思った理由」については、「生計の維持のため」(69.3%)が突出して多くなっており、以下、「健康の維持のため」(36.1%)、「社会とのつながりがほしい」(30.2%)となっている。
- 「将来に備え蓄えたい」を性別に見ると、「男性」(26.5%)、「女性」(40.0%)と男女で差があった。

(2.2.2) 65歳まで継続雇用される見込み

- 「65歳まで継続雇用されると思いますか」については、「おそらく継続されると思う」(55.1%)が最も多くなっている。
- 65歳までの継続雇用が期待できるとする方【「必ず継続されると思う」(28.8%)と「おそらく継続雇用される(55.1%)の合計】が83.9%と8割を越える一方、継続雇用に不安がある方【「継続されないかもしれない」(6.3%)と「継続されないと思う」(1.0%)の合計】が7.3%に上った。

(2.2.3) 継続雇用後に取得できる休暇

- 継続雇用後に取得できる休暇については、「慶弔休暇」(74.6%)が最も多く、以下、「夏季休暇」(68.8%)、「介護休暇」(42.0%)となっている。
- 産業別に見ると、「医療、福祉」では「夏季休暇」が56.7%と全事業平均と比べ低くなっている。

(2.2.4) 現在の働き方への満足度

(2.2.4.1) 働き方への満足度（全般）

- 「現在の働き方に満足していますか」については、「どちらかと言えば満足」(43.9%)が最も多く、以下、「満足」(28.3%)、「どちらかといえれば不満」(10.7%)となっている。

(2.2.4.2) 働き方への満足度（個別項目）

※「大変満足」、「満足」、「どちらかといえれば満足」を合わせて『肯定的な回答』と、「どちらかといえれば不満」、「不満」、「大変不満」を合わせて『否定的な回答』とする。

- 「賃金」については、満足に肯定的な回答が44.0%と半数を下回っており、調査項目8項目中で最も低くなっている。
- 「福利厚生」についても、満足に肯定的な回答が61.5%と他の項目と比べて低くなっている。
- 満足に肯定的な回答が最も多かったのは、「仕事の質」で84.9%と8割を上回っており、以下、「人間関係」(81.0%)、「休日・休暇」(79.6%)と続いている。
- 人間関係については、「どちらかといえれば満足」(45.4%)が最も多くなっている。性別に見ると、人間関係についての満足度に肯定的な回答は、「男性」(82.6%)、「女性」(75.5%)と男女で差があった。

(2.3) 定年到達前の方を対象とした設問〔従業員調査〕

(2.3.1) 定年後の継続雇用者についてどう感じているか

高い技能・技術を持っている

- 定年後の継続雇用者と一緒に仕事をする上で、日ごろ感じることについて定年到達前の方にたずねたところ、「高い技能・技術を持っている」については、「どちらかといえばそう思う」(41.5%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「そう思う」が多かったのは、「情報通信業」(32.1%)、建設業(29.3%)であった。

豊富な経験・人脈を持っている

- 「豊富な経験・人脈を持っている」については、「どちらかといえばそう思う」(44.0%)が最も多くなっている。

技術・知識・ノウハウを次世代に継承している

- 「技術・知識・ノウハウを次世代に継承している」については、「どちらかといえばそう思う」(37.1%)が最も多くなっている。

年齢を感じさせず、精力的に働いている

- 「年齢を感じさせず、精力的に働いている」については、「どちらかといえばそう思う」(43.7%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「そう思う」が多かったのは、「情報通信業」(25.0%)、「建設業」(20.7%)であった。

職場の融和に役立っている

- 「職場の融和に役立っている」については、「どちらかといえばそう思う」(41.2%)が最も多くなっている。

柔軟な思考・態度が期待できない

- 「柔軟な思考・態度が期待できない」については、「どちらかといえばそう思わない」(35.6%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(15.8%)と「どちらかといえばそう思う」(44.7%)の合計が60.5%と6割を超えており。

迅速な判断が期待できない

- 「迅速な判断が期待できない」については、「どちらかといえばそう思わない」(37.9%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(13.2%)と「どちらかといえばそう思う」(39.5%)の合計が52.7%と過半数となっている。

体力面での衰えを感じる

- 「体力面での衰えを感じる」については、「どちらかといえばそう思う」(41.3%)が最も多くなっている。

新しい知識・技能の取得をしない

- 「新しい知識・技能の取得をしない」については、「どちらかといえばそう思う」(35.3%)が最も多くなっている。

(2.4) 45歳以上定年未満の方を対象とした設問〔従業員調査〕

(2.4.1) 定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取組についての要望

希望者全員を例外なく継続雇用すること

- 「45歳以上定年未満」の方に対し、定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取組についての会社への要望についてたずねたところ、「希望者全員を例外なく継続雇用すること」については、「望んでいる」(41.5%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(27.6%)、「とても望んでいる」(16.2%)となっている。
- 性別に見ると、「男性」は「とても望んでいる」の割合が18.5%と「女性」(11.4%)と比べ高かった。

例外的に継続雇用しない場合を定め希望者から継続雇用者を決定

- 「例外的に継続雇用しない場合を定め希望者から継続雇用者を決定すること」については、「望んでいる」(53.5%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(18.4%)、「とても望んでいる」(13.4%)となっている。

現在勤続企業での継続雇用

- 「子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用すること」については、「望んでいる」(51.3%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(18.7%)、「とても望んでいる」(17.3%)となっている。

継続雇用者の配置への配慮

- 「継続雇用者の配置に配慮すること」については、「望んでいる」(54.9%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(28.7%)となっている。

継続雇用者の賃金水準向上

- 「継続雇用者の賃金水準を向上すること」については、「望んでいる」(42.3%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(24.8%)、「あまり望んでいない」(20.1%)となっている。
- 産業別に見ると、「とても望んでいる」が他業種と比べ多かったのは、「金融・保険業」(35.0%)、「卸売・小売業」(31.6%)であった。

継続雇用者の待遇に差をつけること

- 「継続雇用者の待遇に差をつけること」については、「望んでいる」(47.1%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(21.7%)、「あまり望んでいない」(18.9%)となっている。
- 産業別に見ると、「とても望んでいる」が他業種と比べ多かったのは、「建設業」(33.3%)、「金融・保険業」(30.0%)であった。

多様な勤務形態を認めること

- 「多様な勤務形態を認めること」については、「望んでいる」(49.9%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(23.4%)、「あまり望んでいない」(12.5%)となっている。
- 性別に見ると、「とても望んでいる」は「男性」(20.2%)、「女性」(29.3%)と差異が見られた。

退職準備プログラム・生涯設計セミナーの充実

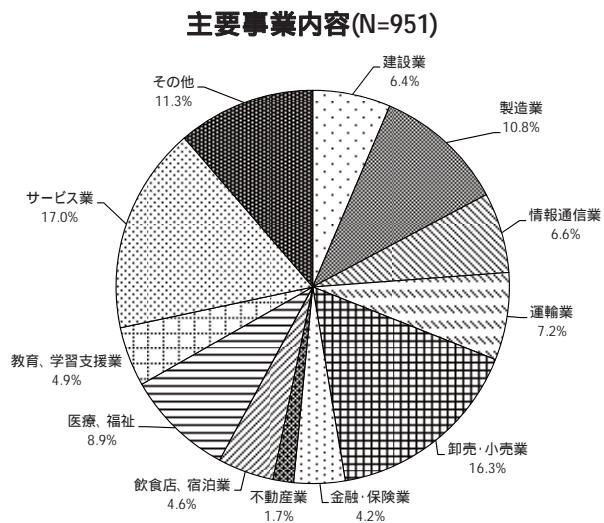
- 「退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること」については、「望んでいる」(43.2%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(24.5%)、「とても望んでいる」(16.2%)となっている。

第2章 事業所調査の集計結果

1.回答事業所の概要

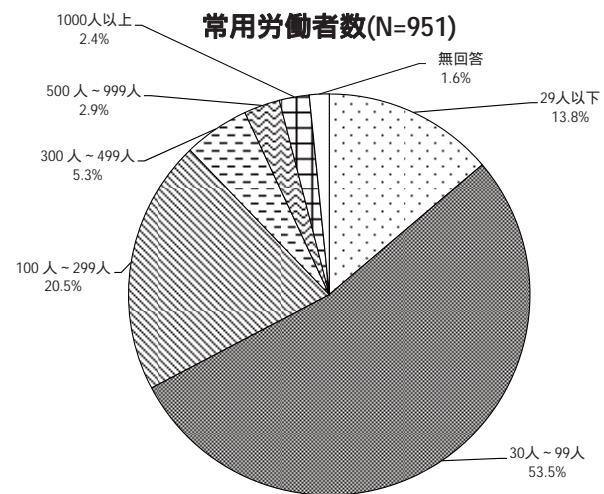
1.1 主要事業内容の構成

○主要事業内容の構成では、「サービス業」(17.0%)が最も多く、以下、「卸売・小売業」(16.3%)、「その他」(11.3%)、「製造業」(10.8%)、「医療、福祉」(8.9%)となっている。



1.2 常用労働者数（事業所単位）

○事業所ごとの常用労働者数では「30～99人」規模事業所(53.5%)が最も多く、以下、「100～299人」(20.5%)、と続いている。また、「100人未満」規模事業所が67.3%と約3分の2を占め、「500人以上」は5.4%となっている。



1.3 継続雇用者の割合

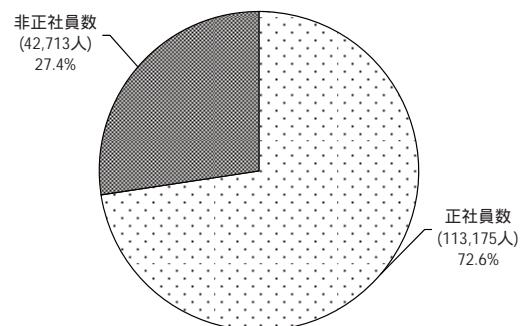
- 常用労働者数(155,415人)に占める継続雇用者数(5,963人)の割合は3.8%となっている。
- 産業別に見ると「運輸業」(10.4%)、「建設業」(7.8%)、「製造業」(5.7%)の割合が高く、「情報通信業」(1.4%)が低い。〔第2表〕

人数ベース		
常用労働者のうち、継続雇用者の割合		
常用労働者	継続雇用者	継続雇用者割合
155,415人	5,963人	3.8%

1.4 非正社員の割合

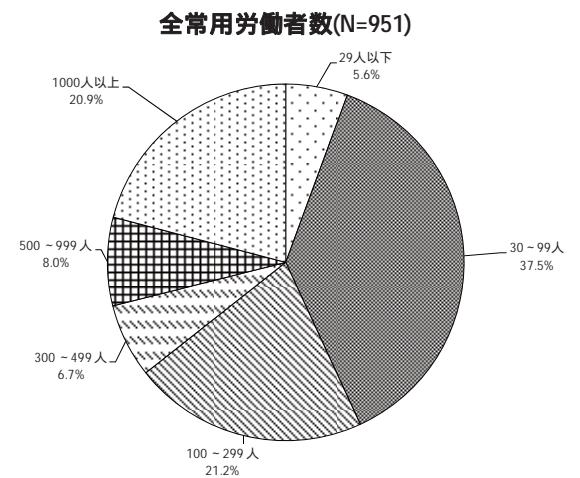
- 常用労働者のうち非正社員の割合は27.4%となっている。

常用労働者(155,415人)のうち非正社員の割合



1.5 常用労働者数(企業単位)

- 企業ごとの全常用労働者数では「30~99人」規模企業(37.5%)が最も多く、以下、「100~299人未満」(21.2%)、「1000人以上」(20.9%)、と続いている。

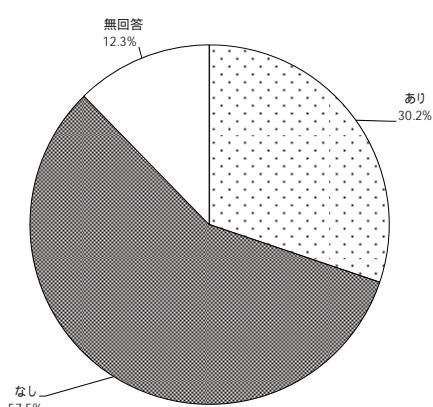


1.6 労働組合の有無

- 労働組合の有無については、「あり」が30.2%となっている。
- 産業別に見ると「あり」については「運輸業」(61.8%)、「金融・保険業」(52.5%)、「教育、学習支援業」(44.7%)で多く、「不動産業」(12.5%)、「情報通信業」(19.0%)、「サービス業」(19.1%)で少なかった。

[第4表]

労働組合の有無(N=951)



2. 事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について

実施している高年齢者雇用確保措置(N=951 複数回答)



- 高年齢者雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」(86.1%)が最も多く、以下「定年の引上げ」(9.1%)、「定年の定めの廃止」(2.4%)となっている。一方、いずれの措置も実施していない※とする事業所が5.9%であった。
- 「定年の引上げ」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(23.4%)、「医療、福祉」(15.3%)、「運輸業」(14.7%)で高くなっている。[第6表]
- 「定年の定めの廃止」を実施しているのは、300人未満の事業所だけであった。

[第7表]

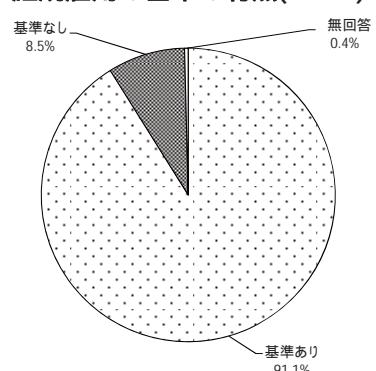
※調査時点において、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止、のいずれかの措置が義務付けられている。

3.継続雇用の基準

3.1 継続雇用の基準の有無

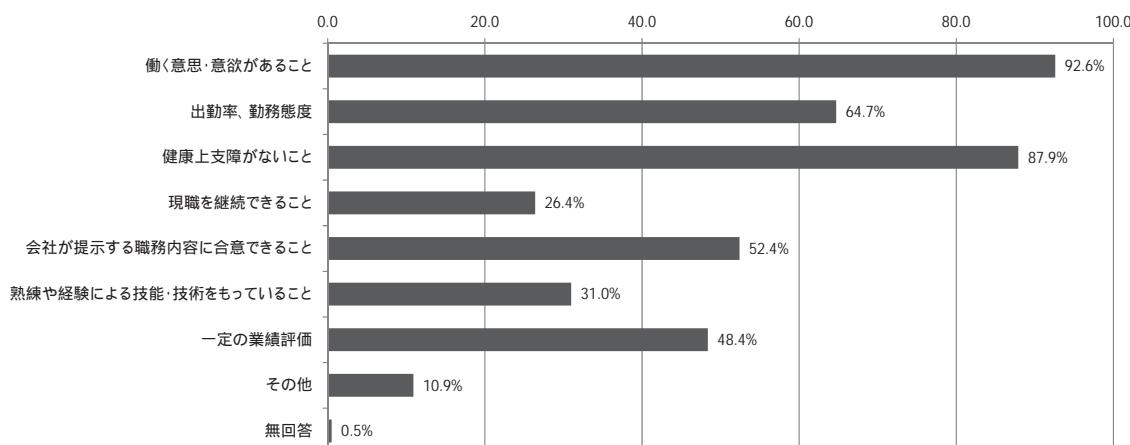
- 継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準の有無についてたずねたところ、「基準あり」が91.1%、「基準なし」が8.5%となっている。
- 「基準なし」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(20.0%)、「運輸業」(11.7%)、「卸売・小売業」(11.3%)で高くなっている。〔第8表〕

継続雇用の基準の有無(N=819)



3.2 継続雇用の基準内容

継続雇用の基準内容(N=746 複数回答)



- 基準がある場合の基準内容については、「働く意思・意欲があること」(92.6%)が最も多く、以下、「健康上支障がないこと」(87.9%)、「出勤率、勤務態度」(64.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(52.4%)、「一定の業績評価」(48.4%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(31.0%)、「現職を継続できること」(26.4%)と続いている。
- 「熟練や経験による技能・技術をもっていること」を産業別に見ると、「建設業」(49.0%)、「運輸業」(45.3%)、「医療、福祉」(37.5%)で高くなっている。〔第11表〕
- 「現職を継続できること」を産業別に見ると、「建設業」(40.8%)、「医療、福祉」(35.9%)、「運輸業」(34.0%)で高くなっている。〔第11表〕

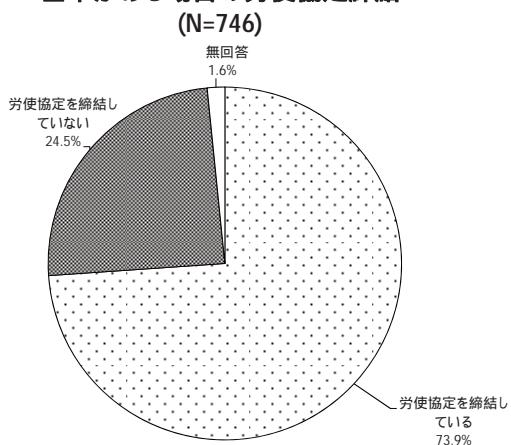
<基準内容「その他」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・過去3年間以内に減給以上の懲戒処分を受けていないこと
- ・自宅又は自己の用意する住居より通勤可能な者
- ・定年後ただちに業務に従事できる

3.3 労使協定の締結の有無

- 基準があるとした事業所に対し、労使協定の有無をたずねたところ、「労使協定を締結している」が 73.9%と約 4 分の 3 を占めていた。
一方、「労使協定を締結していない」とした事業所は 24.5%に上った。※
- 企業規模別に見ると、人数規模の小さい企業ほど「労使協定を締結していない」が多い傾向があった。〔第 15 表〕
- 「労使協定を締結していない」について、労働組合の有無別に見ると、労働組合が「あり」は 12.6%なのに対し、「なし」は 29.1%に上っている。〔第 16 表〕

基準がある場合の労使協定締結

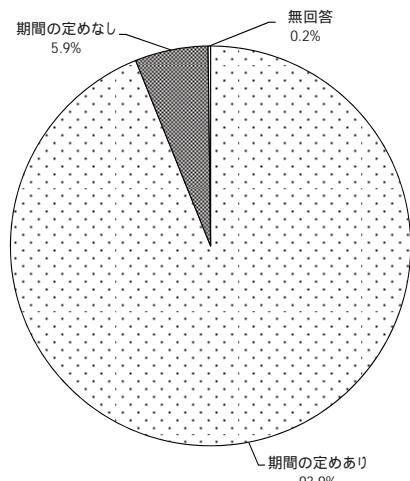


4.継続雇用の契約期間等

4.1 継続雇用期間の定めの有無

- 継続雇用の期間については「期間の定めあり」が 93.9%となっている。

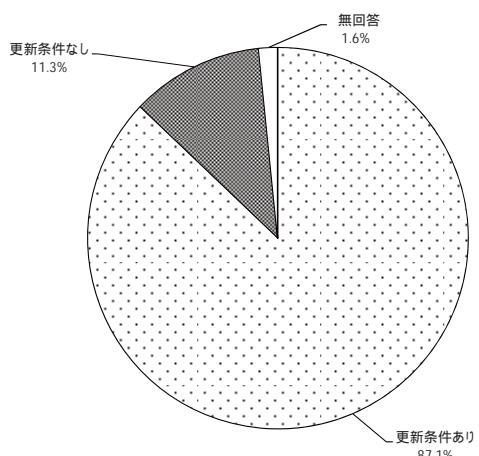
継続雇用期間の定めの有無(N=819)



4.2 継続雇用の更新条件の有無

- 継続雇用の更新条件については「更新条件あり」が 87.1%となっている。
- 「更新条件なし」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(17.6%)で最も多かった。
〔第 19 表〕

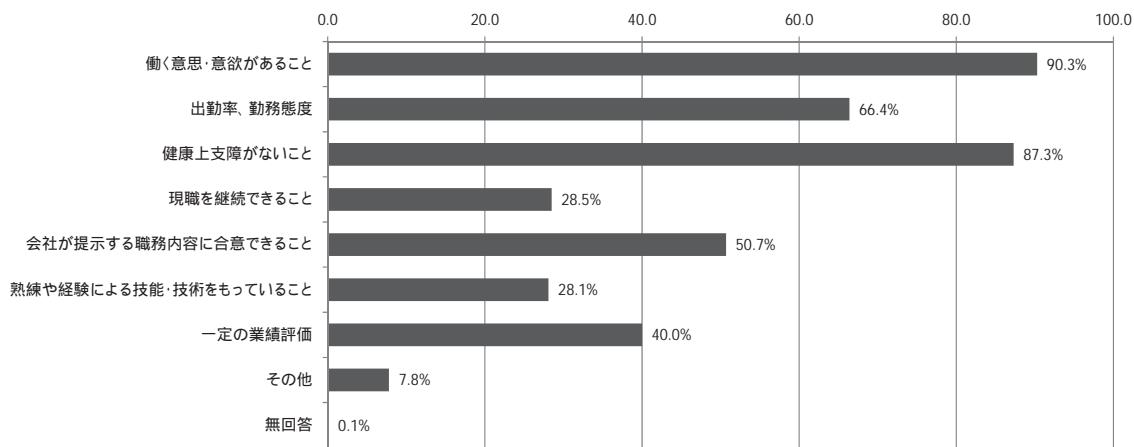
継続雇用更新条件の有無(N=769)



※調査時点において、労使協定ではなく就業規則等で基準を定めることを可とする中小企業向けの特例措置期間は終了している。

4.3 更新条件の内容

更新条件の内容(N=670 複数回答)



○更新条件がある場合、条件として「働く意思・意欲があること」(90.3%)が最も多く、以下、「健康上支障がないこと」(87.3%)、「出勤率、勤務態度」(66.4%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(50.7%)、「一定の業績評価」(40.0%)、「現職を継続できること」(28.5%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(28.1%)と続いている。

○「熟練や経験による技能・技術をもっていること」を産業別に見ると、「建設業」(46.7%)、「運輸業」(46.0%)、「教育、学習支援業」(34.6%)で高くなっている。

[第21表]

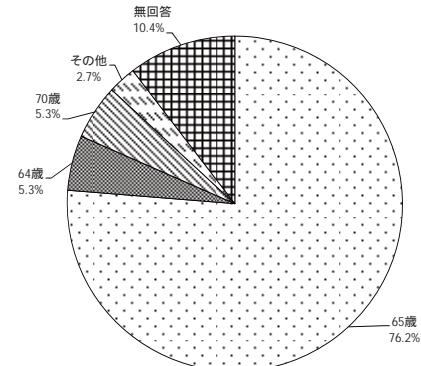
<更新条件「その他」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・過去3年以内に減給以上の懲戒処分を受けていない者
- ・会社の経営状況
- ・著しい能力低下等で業務遂行し得ないと認められる場合は更新しない
- ・自宅もしくは自己の用意する住居より通勤可能
- ・満65歳に達していないこと

4.4 更新上限年齢

○更新により上限として何歳まで働くことができるかについては、「65歳」(76.2%)が最も多くなっており、以下「64歳」(5.3%)、「70歳」(5.3%)と続いている。※

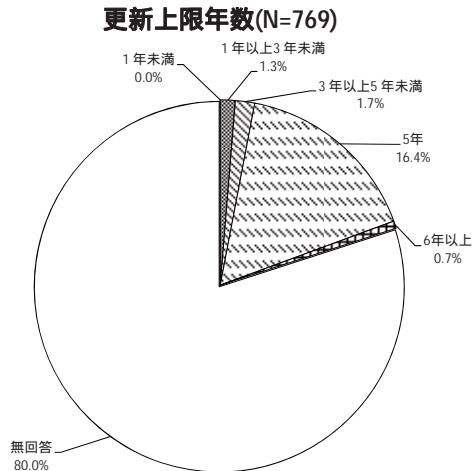
更新上限年齢(N=769)



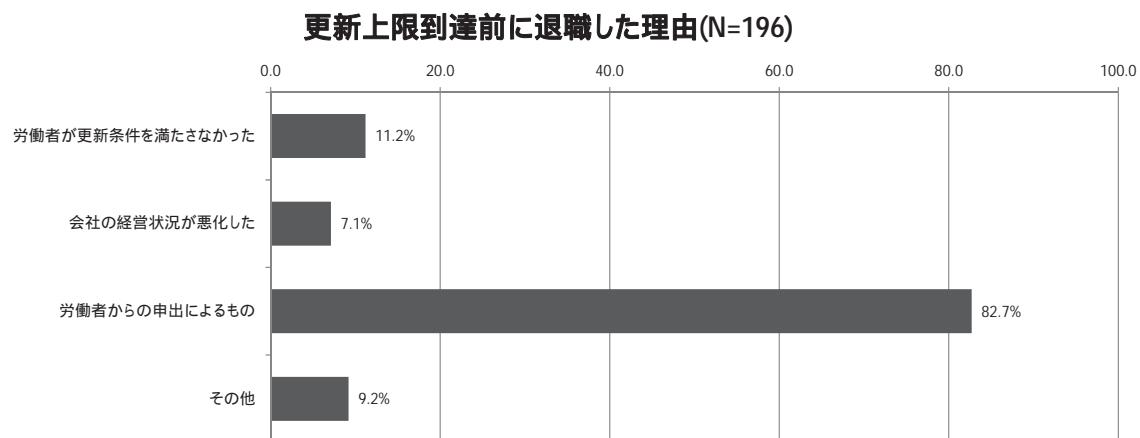
※雇用継続制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施することになっており、調査時点での措置義務年齢は64歳、2013年度以降は65歳となっています。

4.5 更新上限年数

- 更新により上限として何年間働くことができ
るかについては、「5年」(16.4%)が最も多
くなっている。



4.6 更新上限到達前に退職した理由



- 過去1年間に、更新上限到達前に退職した継続雇用労働者がいるとする事業所に対し、そ
の理由をたずねたところ、「労働者からの申出によるもの」(82.7%)が最も多く、以下
「労働者が更新条件を満たさなかった」(11.2%)、「その他」(9.2%)と続いている。

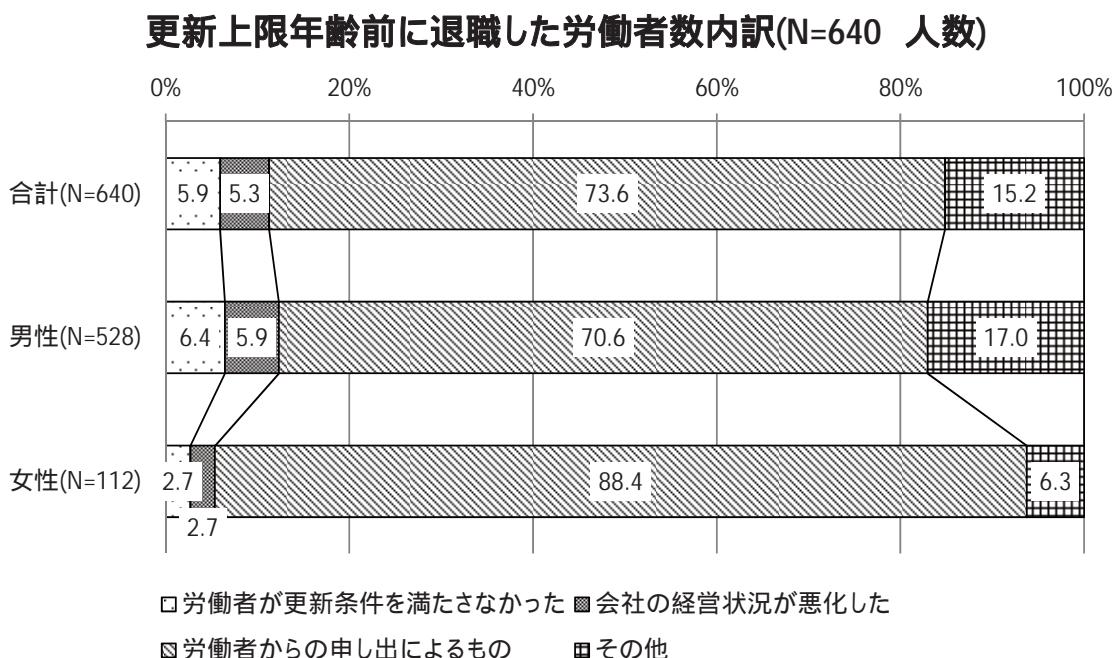
- 企業規模別に見ると、どの規模でも「労働者からの申出によるもの」が最も多い。

[第28表]

<更新上限年齢到達前「その他」の具体的記述内容(抜粋)>

- ・関連会社への転籍
- ・会社人員計画との関係
- ・死亡退職

4.7 更新上限到達前に退職した労働者数の内訳

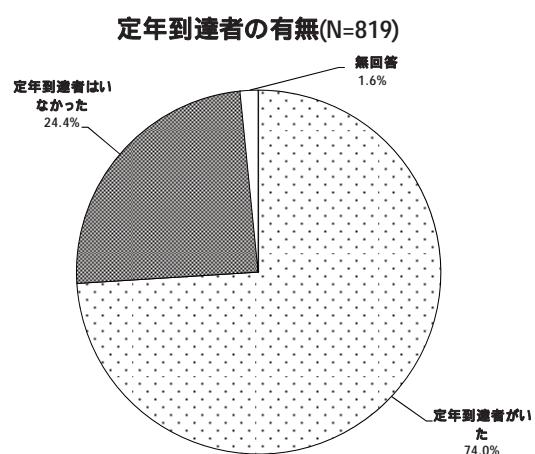


- 更新上限年齢または更新上限年齢到達前に退職した継続雇用労働者数については、「労働者からの申し出によるもの」が合計で73.6%と最も多い。
- また、「労働者の申し出によるもの」を性別に見ると、「女性」(88.4%)、「男性」(70.6%)と男女差が生じている。〔第31表〕
- 「労働者からの申し出によるもの」を産業別に見ると、「運輸業」(48.9%)、「教育、学習支援業」(50.0%)で低くなっている。〔第29表〕

5.定年に到達した労働者の有無とその後の動向

5.1 定年到達者の有無

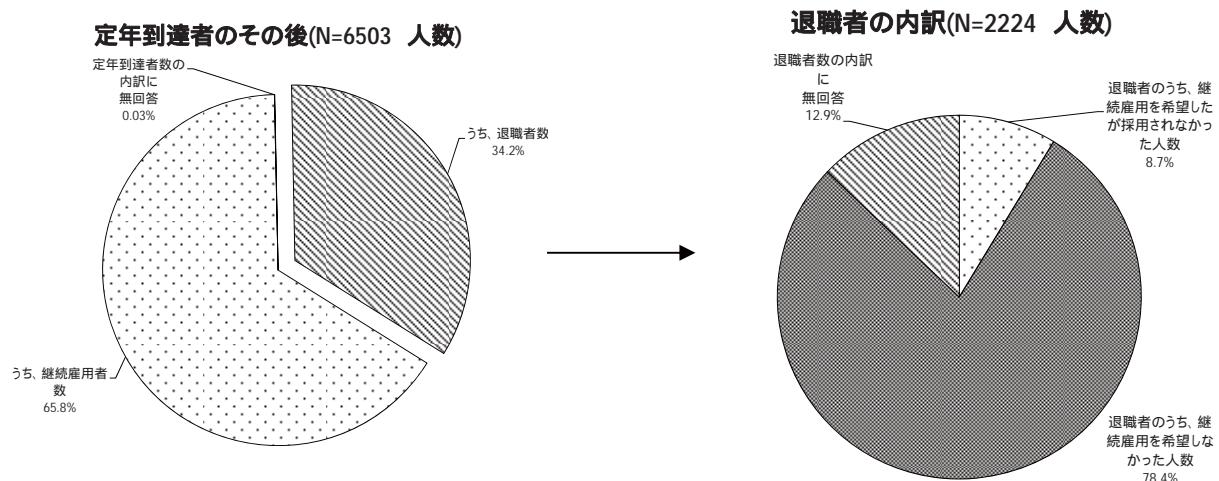
- 過去3年間に、定年に到達した方については、「定年到達者がいた」が74.0%となっている。



5.2 定年到達者のその後の動向

○定年到達者のうち、「継続雇用者」は 65.8%で、「退職者」は 34.2%となっている。「継続雇用を希望したが採用されなかった人数」は、「退職者」のうち 8.7%を占めている。

定年 到達者数 計	うち、継続 雇用者数	定年到達者 数の内訳に 無回答	うち、退職者 数	退職者のう ち、継続雇用 を希望したが 採用されな かった人数	退職者のう ち、継続雇用 を希望しな かった人数	退職者数の 内訳に 無回答
6503人	4277人	2人	2224人	193人	1744人	287人
100.0	65.8	0.03	34.2	3.0	26.8	4.4
				100.0	8.7	78.4
						12.9

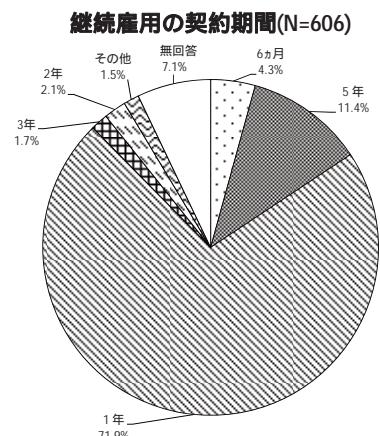


○産業別に見ると、定年到達者のうち、「退職者」の占める割合については、「金融・保険業」(56.2%)、「医療、福祉」(44.6%)、「教育、学習支援業」(41.6%)で高くなっている。

[第 35 表]

6.継続雇用の契約期間

- 継続雇用した労働者の雇用契約期間については、「1年」(71.9%)が最も多く、以下、「5年」(11.4%)、「6ヶ月」(4.3%)となっている。
- 「5年契約」を産業別にみると、「運輸業」(21.6%)、「製造業」(16.9%)、「建設業」(14.9%)で高くなっている。「6ヶ月契約」は、「卸売・小売業」(10.8%)で高くなっている。〔第40表〕



7.継続雇用後の所属企業

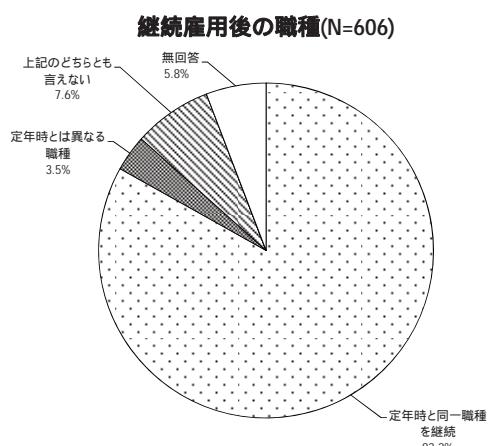
- 継続雇用後の所属企業については、「同一企業」(91.9%)が最も多く、以下、「子会社」(5.8%)、「関連会社」(5.0%)と続いている。



8.継続雇用後の職種

- 継続雇用後の職種については、「定年時と同一職種を継続」(83.2%)が最も多く、「定年時とは異なる職種」は3.5%にとどまっている。※
- 「定年時とは異なる職種」を産業別に見ると、「金融・保険業」(16.7%)で高くなっている。

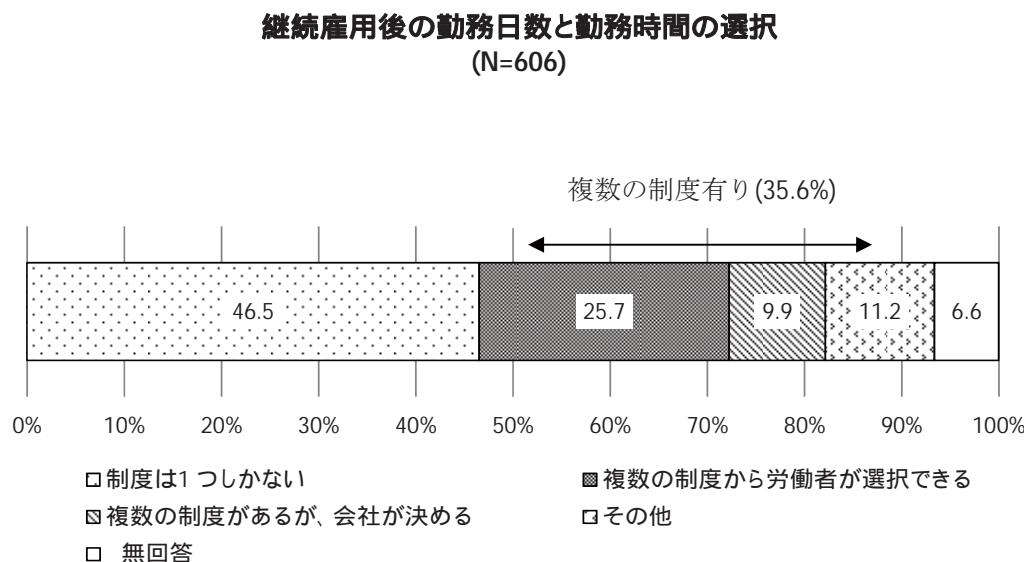
〔第44表〕



※職種について、労働者により内容が異なる場合は、最も多いケースについて回答

9.継続雇用後の勤務時間等

9.1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択



○継続雇用後の勤務日数と勤務時間について、労働者が選択できるかについては、「複数の制度から労働者が選択できる」が 25.7% となっている。制度の数としては「制度は 1 つしかない」が 46.5% を占める一方で、「制度が複数ある」（「会社が決める」と「労働者が選択できる」の合計）とする事業所も 35.6% に上った。

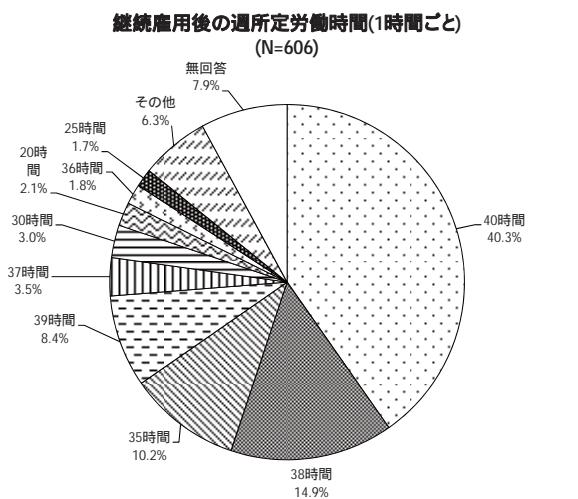
また、その他の具体的な記述として、「労使双方の話し合いにより決定する」とするものが 30 件(5.0%)、「個別に対応する」とするものが 13 件(2.1%) あった。

<「継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択」の具体的な記述内容(抜粋)>

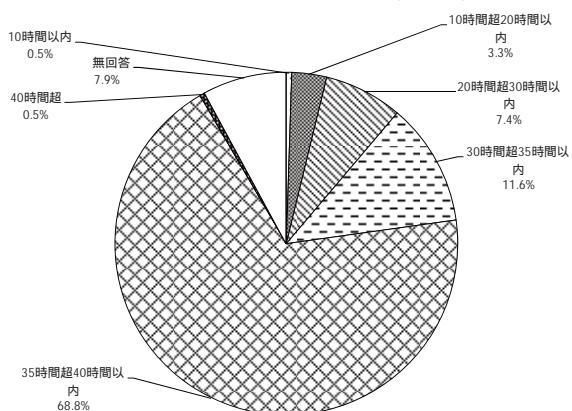
- ・会社と労働者が協議して決める
- ・個別に相談の上決定
- ・複数の制度があり、労働者と会社との合意により決定する
- ・制度は 1 つだが労働者の希望に応じる
- ・週 30 時間から 40 時間の間で、設定可能

9.2 継続雇用の週所定労働時間

- 継続雇用後の週所定労働時間については、「35時間超 40時間以内」(68.8%)が最も多く、以下、「30時間超 35時間以内」(11.6%)となっている。
- 継続雇用後の週所定労働時間の1時間ごとの分布を見ると、「40時間」が40.3%と最も多く、以下、「38時間」(14.9%)、「35時間」(10.2%)となっている。



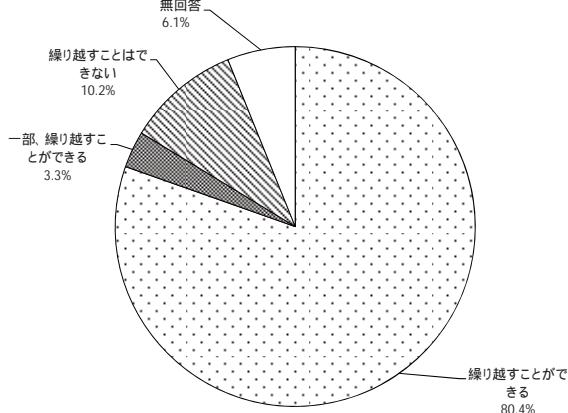
継続雇用後の週所定労働時間(N=606)



10. 年次有給休暇の繰り越し

- 継続雇用前の年次有給休暇を繰り越すことができるかについては、「繰り越すことができる」が80.4%と多数を占める一方で、「繰り返すことができない」が10.2%となっている。
- 「繰り越すことができる」を産業別に見ると、「不動産業」(100%)、「サービス業」(87.3%)、「卸売・小売業」(86.5%)で高くなっている、「教育、学習支援業」(67.9%)では低くなっている。〔第52表〕

**継続雇用時における継続雇用前の年次有給休暇繰り越し
(N=606)**



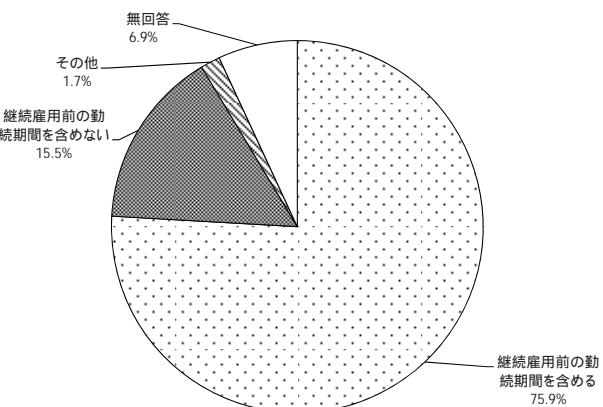
11.継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間の取扱い

○継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間については、「継続雇用前の勤続期間を含める」が75.9%と多数を占める一方で、継続雇用前の勤続期間を含めない」が15.5%に上っている。

<継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間」の具体的な記述内容（抜粋）>

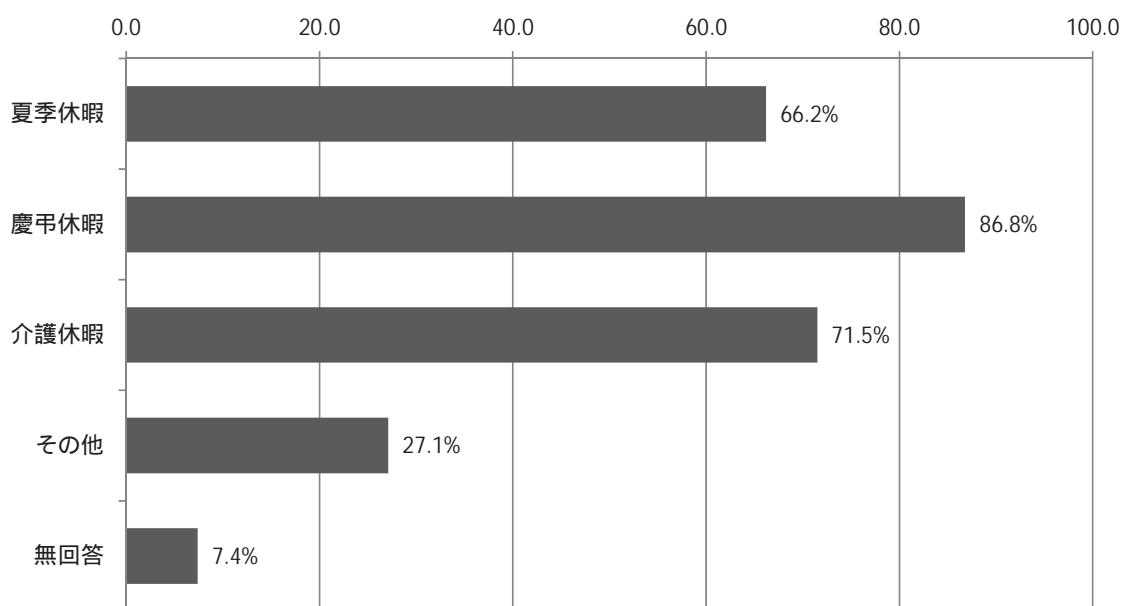
- ・定年延長制度については、継続雇用前についても含めるが、再雇用制度については含めない。
- ・勤続期間は含めないが全労働日の8割以上出勤した社員には20日付与する。

年次有給休暇を付与する際の勤続期間の取り扱い
(N=606)



12.継続雇用者が取得できる休暇

継続雇用者が取得できる休暇
(N=606 複数回答)



○継続雇用者が取得できる休暇については、「慶弔休暇」(86.8%)が最も多く、以下、「介護休暇」(71.5%)、「夏季休暇」(66.2%)と続いている。

13.継続雇用者の賃金水準

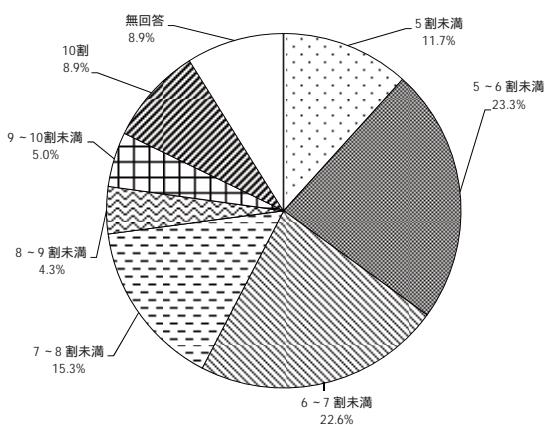
13.1 所定時間内賃金（対定年時）

○所定時間内賃金について、定年時を 10 割とした場合の比率は、「5~6 割未満」(23.3%) が最も多く、以下、「6~7 割未満」(22.6%)、「7~8 割未満」(15.3%) と続いている。8 割以上は 18.2% と 2 割弱を占めている。一方、5 割未満は 11.7% と 1 割強にとどまっている。

○企業規模別に見ると「1000 人以上」では「5 割未満」(18.2%)、「5~6 割未満」(33.3%) が他の規模に比べて多かった。〔第 59 表〕

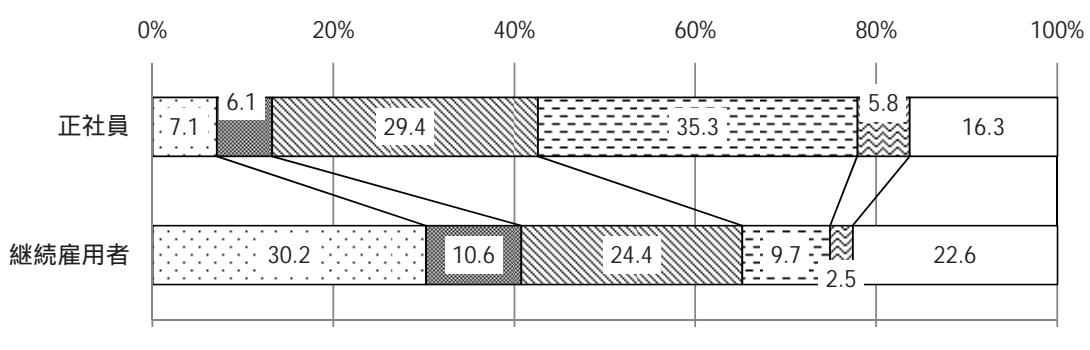
○「5 割未満」を産業別に見ると、「不動産業」(38.5%)、「金融・保険業」(37.5%) で高くなっている。「医療、福祉」では「10 割」(22.9%) が最も多い。〔第 58 表〕

所定時間内賃金額(対定年時)(N=606)



夏季一時金の支給月数(正社員・継続雇用者比較)

(n=606)



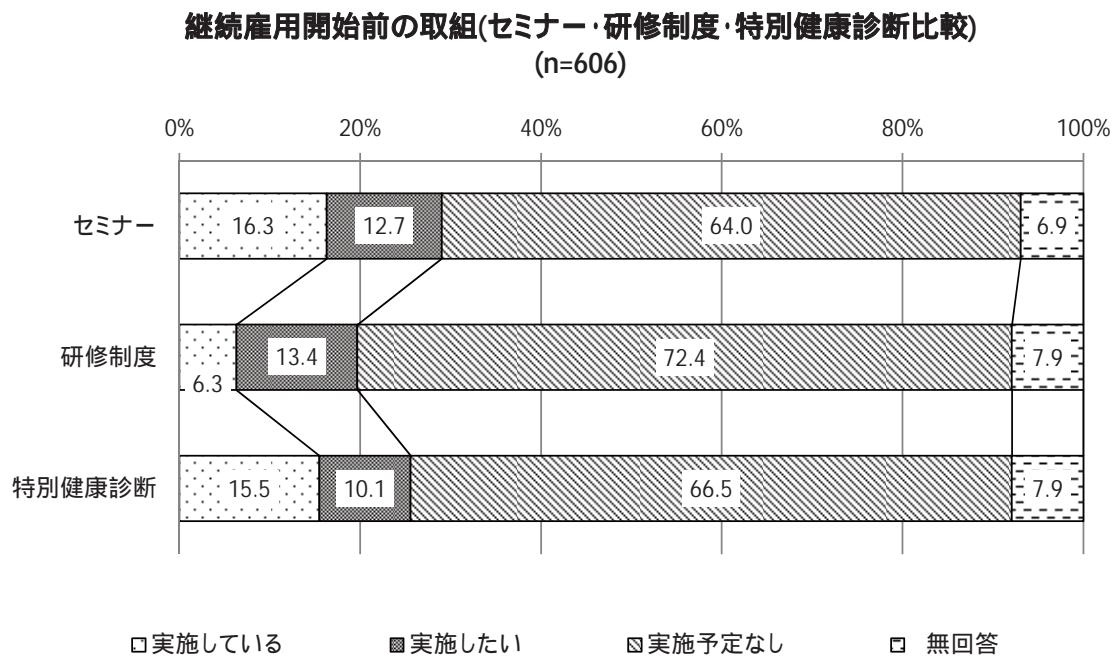
13.2 夏季一時金の支給月数比較

○2012 年の夏季一時金の正社員の支給月数については、「2 か月以上 3 か月未満」(35.3%) が最も多く、以下、「1 か月以上 2 か月未満」(29.4%) と続いている。

○継続雇用者の支給月数については、0 カ月(30.2%) が最も多く、以下、「1 か月以上 2 か月未満」(24.4%) と続いている。

○正社員と継続雇用者を比較すると、「0 カ月」は「正社員」(7.1%) に比べて「継続雇用者」(30.2%) が多くなっている。一方「2 か月以上 3 か月未満」は「正社員」(35.3%) に比べて「継続雇用者」(9.7%) が少なくなっている。

14.継続雇用開始前の取組み

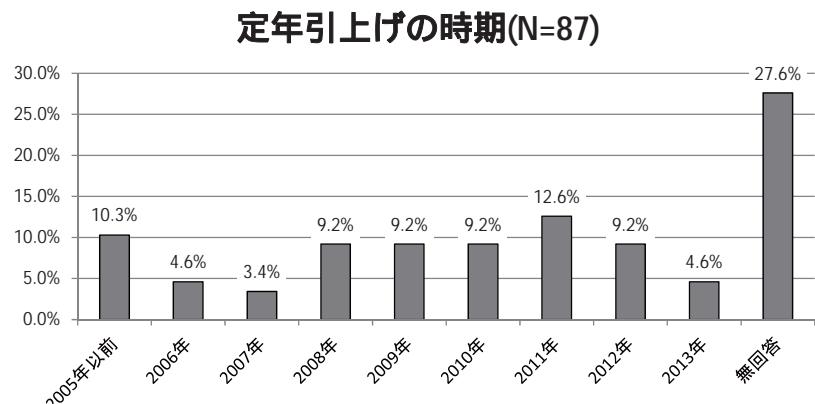


- 継続雇用開始にあたり実施していることについて尋ねたところ「実施している」は「セミナー」(16.3%)、「特別健康診断」(15.5%)で比較的多かった。一方「研修制度」については「実施予定なし」が72.4%で他に比べて多くなっている。
- 企業規模別に見ると、「1000人以上」では「定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー」を実施している(46.2%)、「定年後の雇用を円滑に進めるための研修制度」を実施している(18.2%)で他の階層より多くなったが、「特別健康診断」については産業別による明らかな違いは見られなかった。〔第68・71・74表〕

15.定年の引上げの時期及び引上げ前後の定年年齢

15.1 定年引上げの時期

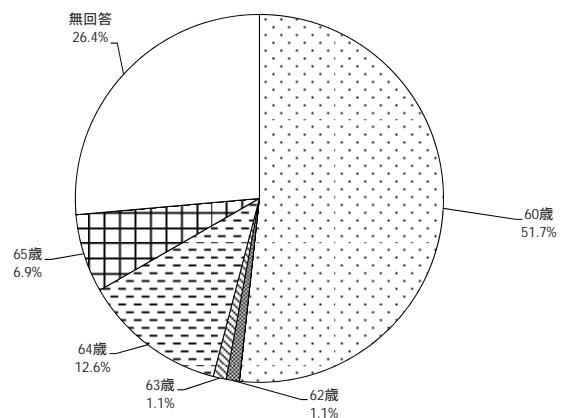
- 定年の引上げの時期については、「2011年」(12.6%)が最も多く、以下、高年齢者雇用確保措置に関する法施行(2006年4月)より前の「2005年以前」(10.3%)、「2008年」(9.2%)、「2009年」(9.2%)、「2010年」(9.2%)、「2012年」(9.2%)と続いている。



**定年年齢(引き上げ前)
(n=87)**

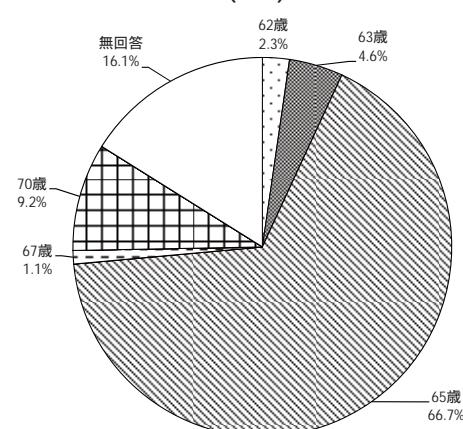
15.2 引上げ前後の定年年齢

- 引上げ前の定年年齢については、「60歳」(51.7%)が最も多く、以下、「64歳」(12.6%)、「65歳」(6.9%)と続いている。



**定年年齢(引き上げ後)
(n=87)**

- 引上げ後の定年年齢については、「65歳」(66.7%)が最も多く、以下、「70歳」(9.2%)と続いている。

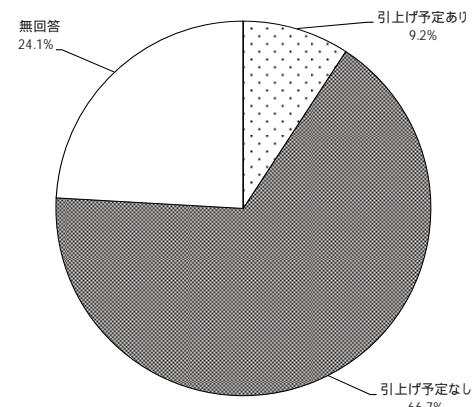


定年引上げ予定(N=87)

16.今後の定年引上げ予定

16.1 定年引上げ予定の有無

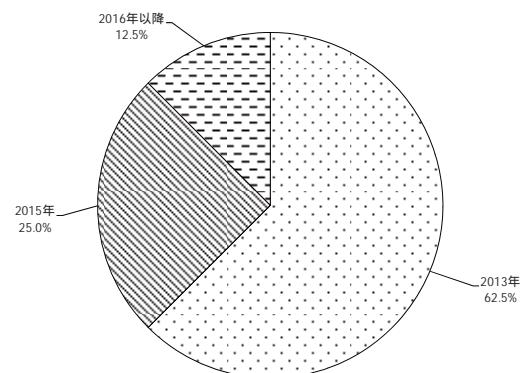
- 今後の定年引上げ予定については、「引上げ予定なし」が66.7%となっている。



16.2 引上げ予定時期

○引上げ予定ありと回答した事業所に対し引上げ予定の時期をたずねたところ、「2013年」(62.5%)が最も高くなっている。

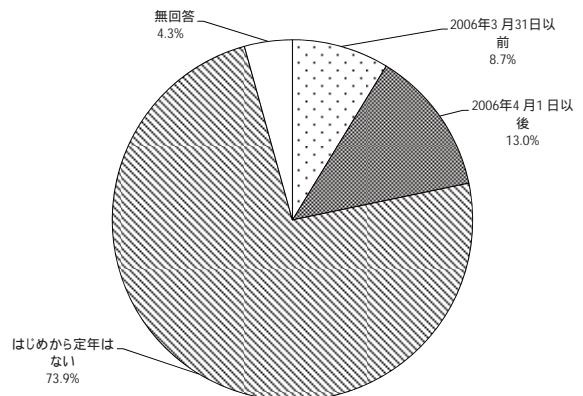
定年引上げの予定時期(N=8)



17.定年制廃止時期

○定年制を廃止した時期については、「はじめから定年はない」(73.9%)が最も多く、以下、高年齢者雇用確保措置に関する法施行(2006年4月)以降の「2006年4月1日以後」(13.0%)となっている。

定年制廃止時期(N=23)



18.定年制の廃止による影響

<定年制の廃止による影響の具体的記述内容(抜粋)>

[良かった点]

- ・人間関係の向上に役立った。仕事分担に協調性が出た。
- ・まだ働ける人をやめさせなくてすむ
- ・今まで積み上げてきた知識・技術を若年者へ時間をかけて教育指導に費やすことができた。
- ・年齢の心配なく技能・技術を発揮できる。

[悪かった点]

- ・ずるずると勤続を続ける者がいた。
- ・柔軟な思考・態度が期待できない。
- ・人件費の増大、若い人材・後継者が育たない。

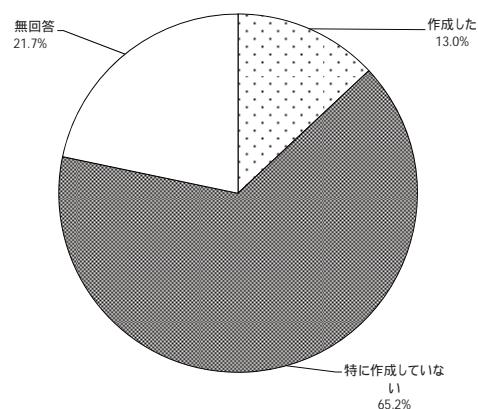
19.定年制廃止に伴う新ルールの作成

○契約終了に関する新しいルールについては、「特に作成していない」が65.2%となっている。

<作成したルールの具体的な記述内容(抜粋)>

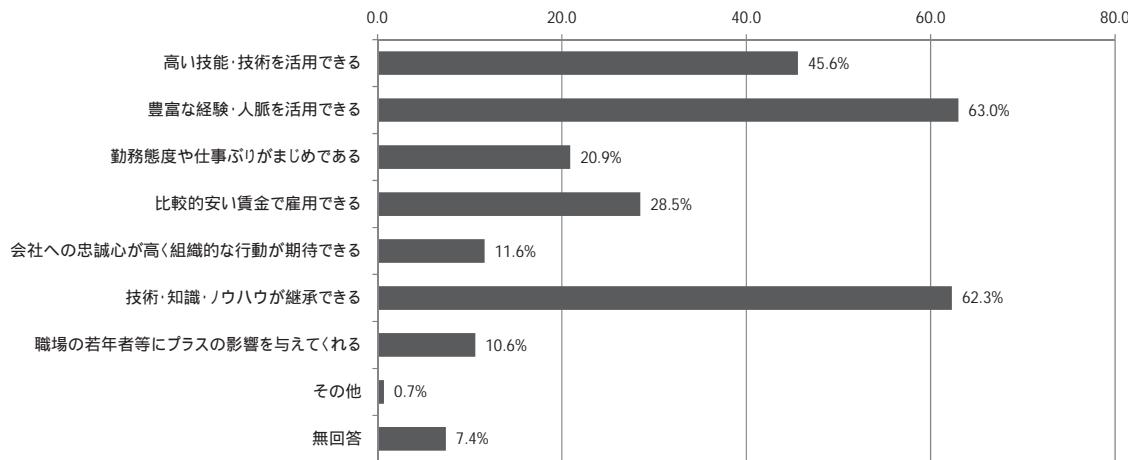
- ・継続雇用職員就業規則の制定

定年制廃止に伴う新ルールの作成(N=23)



20.高年齢者雇用の利点

高年齢者を雇用する利点(N=951 3つまで回答)



○高年齢者を雇用する利点については、「豊富な経験・人脈を活用できる」(63.0%)が最も高く、以下、「技術・知識・ノウハウが継承できる」(62.3%)、「高い技能・技術を活用できる」(45.6%)、「比較的安い賃金で雇用できる。」(28.5%)と続いている。

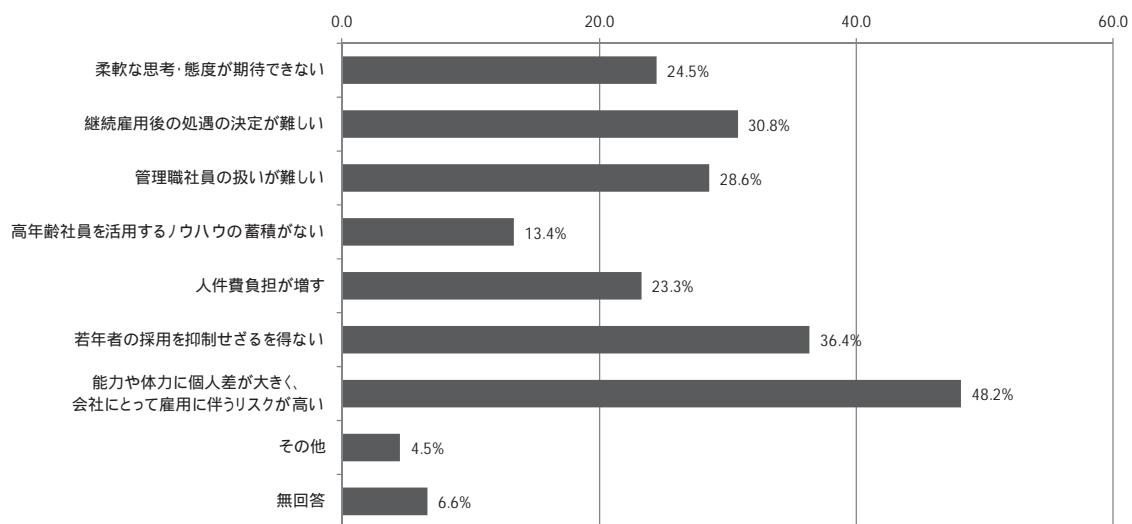
○「豊富な経験・人脈を活用できる」を産業別に見ると、「不動産業」(81.3%)、「金融・保険業」(80.0%)、「教育、学習支援業」(74.5%)、「情報通信業」(73.0%)で高くなっている。「技術・知識・ノウハウが継承できる」を産業別に見ると、「不動産業」(87.5%)で最も高く、「運輸業」(45.6%)で最も低かった。〔第97表〕

<「その他」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・年金支給まで会社が守る姿勢を他の社員へ見せられるし、本人も安心して仕事が出来る。
- ・人材不足の解消

21.高年齢者雇用の課題

高年齢者を雇用する課題(N=951)



- 高年齢者を雇用することによる課題については、「能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い」(48.2%)が最も高く、以下、「若年者の採用を抑制せざるを得ない」(36.4%)、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」(30.8%)、「管理職社員の扱いが難しい」(28.6%)と続いている。
- 「若年層の採用を抑制せざるを得ない」を産業別に見ると、「製造業」(46.6%)、「卸売・小売業」(46.5%)で高くなっている。「管理職社員の扱いが難しい」は「金融・保険業」(45.0%)で高くなっている。〔第100表〕
- 「若年者の採用を抑制せざるを得ない」を企業規模別に見ると、企業規模が小さくなるにつれて割合が高い傾向が見られた。〔第101表〕

<「その他」の具体的記述内容(抜粋)>

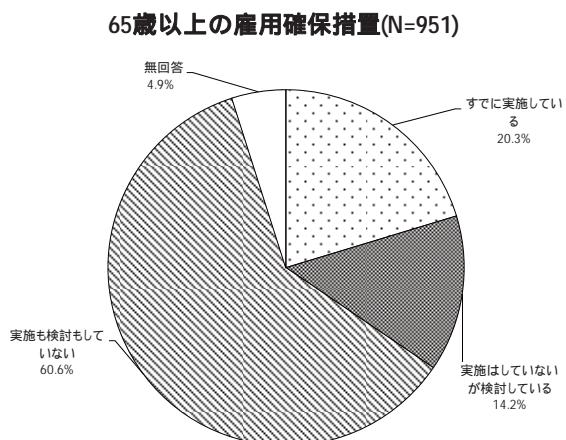
- ・賃金低下後のモチベーションの維持
- ・技術を伝承しきれず、後進の育成が進まない事（いつまでもシニア社員に頼ってしまっている状況）
- ・健康状態の把握
- ・雇用契約期間に関係なく、年金受給に達すると雇用契約解除をする社員が多く、運用が難しい。
- ・業務改善等の提案が少ない

22.65歳より先の雇用確保措置

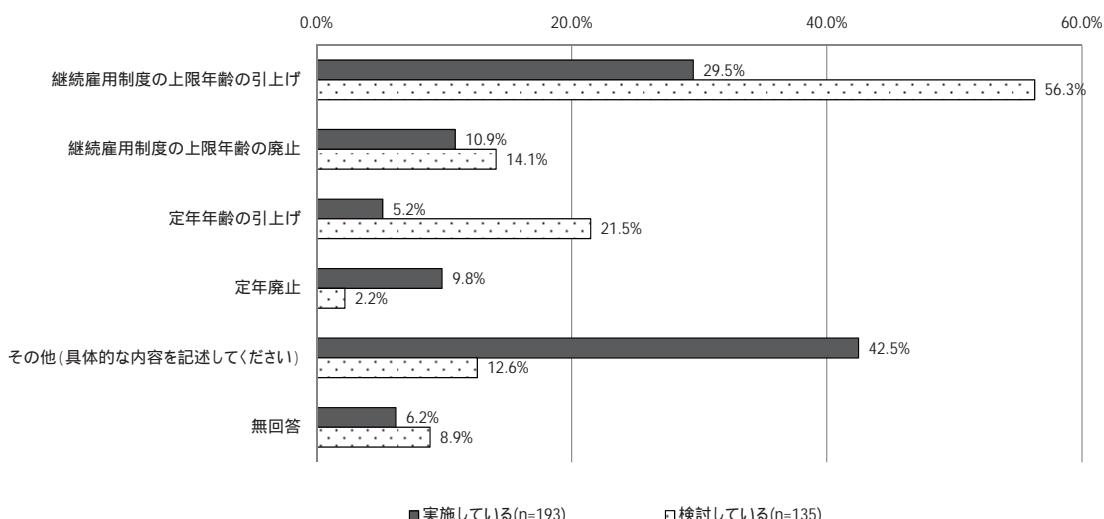
22.1 65歳より先の雇用確保措置の実施状況

○65歳より先の雇用確保措置の実施・検討については、「実施も検討もしていない」(60.6%)が最も高く、以下、「すでに実施している」(20.3%)、「実施はしていないが検討している。」(14.2%)となっている。

22.2 65歳より先の雇用確保措置の内容



65歳以上の雇用確保措置の内容(N=328)



○すでに実施している内容については、「継続雇用制度の上限年齢の引上げ」(29.5%)が最も高く、以下、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」(10.9%)、「定年廃止」(9.8%)となっている。

○検討している内容については、「継続雇用制度の上限年齢の引上げ」(56.3%)が最も高く、「定年年齢の引上げ」(21.5%)が続いている。

<「その他」の具体的記述内容(抜粋)>

〔実施している〕

- ・アルバイトとして雇用
- ・場合（その人の能力や人脈）によっては、66才以上の雇用もしている
- ・本人の勤務態度により働けるまで働いてもらっている。
- ・特に有能な人は、継続雇用の後も嘱託として雇用
- ・65才定年後の継続雇用
- ・継続雇用制度の上限年齢を定めていない
- ・一部職種のみ継続雇用の上限年令を廃止した
- ・専門職については、一部上限年齢を上回って雇用している。（確保が難しいため）

23.高齢者継続雇用について（自由意見欄）

注意：自由意見の後ろにある〈数字〉は、以下のとおり企業規模を表す。

- 〈1〉 29人以下 〈2〉 30人～99人 〈3〉 100人～299人 〈4〉 300人～499人
- 〈5〉 500人～999人 〈6〉 1000人以上

〔建設業〕

- 定年年齢（60歳）になれば、体力面や性格、また仕事の実力においても個人差が大きくなっている。また、以降の教育効果もあまり期待できないことを踏まえると、希望者を一律同様の条件にて再雇用しなければならない法則では企業のリスクは大きくなる。提示する条件（再雇用後の職種職位および給与条件）を変えることにより、再雇用による会社リスクを抑えることが必須と考える。差別的な分類は厳に慎まなければならないが、企業側には採用としての一定の選択権が補償されるような指針が策定されることを望む。〈6〉
- 現在のところ、賃金及び就労日数に関する指針がない為雇用条件について、後日争いが起きることが想定される。〈5〉
- 就業規則に定める解雇事由に該当する従業員については、当然、定年後継続雇用も非該当と考える。再雇用制度については、人事考課、給与水準、業務内容、雇用基準等、業態、企業毎に課題が違うと思われる為、一律に考えるのは困難であると考えます。〈3〉
- この改正により若年層へのシフトが遅くなったり、若年層の雇用を積極的に行えなくなるのは明白。65才以上の雇用に対して補助金や税制優遇措置をとらなければ、結果的に失業率の増加や各個人の所得削減につながり、経済としてまわっていかなくなる。また60才を過ぎた者全てが健康という訳にはいかないのも事実。一律で物事を考えると該当しないものがはじかれる社会になってしまいます。60才からの社会的なバックアップも必要である。〈2〉
- 法令の施行に伴い、対応していきたい。働く意思があって、会社にとってプラスになり、又健康で仕事に耐えられれば、年齢は無関係だと思う。〈2〉
- 企業が高年齢者を継続雇用する目的は、永年培った技能、ノウハウ等の次世代への伝承にある、いかに伝承してもらうかが課題である。この課題を満たすために、さしつけ12年以降（経過措置終了後）継続雇用の義務化について、どういった例外的取扱いを指針して頂けるのか、期待し、大いに関心を持っています。〈5〉
- 何年経っても組織が若返らず、企業自体が高齢化し、時代からとり残されてしまうであろう。若い者に「ゆづる、たくす」といったような事がなくなり、高齢ゆえの病気、体調不良などで大切な「技」は失伝していくであろう。それにもない企業も縮小する事になる。若い人を採用できなくなり、不安になる。全ての企業が高齢でもできる「稼げる」事業ができるわけではない。〈2〉
- 元請け（ゼネコン等）にもっとはたらきかけてほしい。現状60才までの所もある70才にしてもいいのでは？（職種によって）〈2〉
- 現在、平成25年4月1日の法施行に向け、人事部において、制度の検討中です。詳細は決めておりません。〈6〉
- 65才を超えた方でも、まだ現役で仕事を出来る方はやった方がいいと思います。出来るか、出来ないかの判断は本人と会社との話し合いで決定していきたいと思っています。高齢化が進む中、仕事を出来る方には、継続して仕事を続けられる環境作りも必要かと思います。〈1〉
- 高年齢者雇用安定法は民間法人企業に負担がかかりすぎる。法人税等企業税金を引き下げるべき。行政からの高年齢者雇用に関する情報発信が少ない。この法律を正しく履行している企業には、優遇措置を！守らない企業は罰則を！賞罰を！〈2〉
- 高年齢者を雇用する上で、重要なのは健康面であり、ご本人は問題無いとおっしゃる方が多いが、健康診断等で重大な疾患が発見される事があり、例外的取扱いを指針で定めるとしてありますが、ご本人が納得しなければ雇用を継続しなければならない事が今後多くなってくるのではないかでしょうか。現に、当社でも過去に勤務中に倒れた方もいます。指針で定めてもご本人に納得していただける様なツール等が必要になってくると思われ、我々中小企業に対してのフォローを十二分に講じていただきたいと思います。〈3〉
- 建設現場では、60才以上の方の災害発生率が多いため、60才以上の作業員の入場が制限される場合もあります。高年齢者の扱いを、60才でなく、65才としていただければ定年年齢を65才とすることができます。抜本的に変える必要があると思います。（労働関係法令すべてを！！）〈2〉
- 現場勤務であり、安全確保に課題を残しますので、70才迄が雇用限度年齢としています。現場作業中、人身災害が発生しますと、労働基準局等より高年齢者ゆえの原因を追及されます。〈2〉

[製造業]

- 現制度でも再雇用を希望するものはほとんど再雇用しており、今回の法改正による影響はそれほど大きくないと思われる。〈6〉
- やめて欲しい人（評判の悪い人）が残ってしまう。若い人が雇用出来なくなる。〈2〉
- 高年齢雇用継続給付と在職老齢年金の調整を説明するのが難しいので、冊子等があればと思います。
（3）
- 解雇の条件を緩和すべき。当社現行の再雇用制度では、健康に支障がない人、人事考課が一定以上の人、欠勤のない人等々の限定を設けているが、法改正後は、パフォーマンスの悪い人でも無条件で雇用せねばならず、人件費が増加する可能性がある。現在成績の悪い人でも、定年まで待ち、限定条件で再雇用しないケースが少なからずあった。無条件65才雇用は、人件費の増加により、企業の体力を低下させ、特に中小企業に大きな影響が出る可能性がある。解雇条件の緩和とセットで施行すべきではないか。
（3）
- 働く意欲のある高齢者が安い賃金で働けば充分メリットがあると思います。日本の競争力の弱体化は賃金の高騰にも原因があります。同じ労働力でも1/5の給与で中国やインドは人が雇えてしまうので、技術力や英語語学力の高い労働者が現役時より安い給与で働けば、日本企業が日本国内で、外資も日本国内で雇用を促進すると思います。その為には高齢者が低賃金で働く事（1/5位）が必須となります。
（2）
- 店舗での営業活動が主であり、心身の故障した者は基本的に継続雇用したくない。若年層の賃金の改善の方を重視している。〈2〉
- 高年齢者の雇用の確保は年金制度のからみからしがない部分もあるのでしょうか、若者達が希望を持って働く社会を提供してあげるのが、大人の責任だと思います。〈2〉
- ・雇用の人数と質は、経済活動の結果として生まれるものであり、民間企業で経営環境が停滞している状況では、労働市場に転職環境が整わず、企業の平均年齢も高くなっている。・労働に関して加齢や障害や未経験の若者等の労務提供能力の弱者が働く場所を新しく生み出して行くことを対象者の雇用率で求めていることは理解しているが、付加価値の比較的の低くても能力に応じて働く環境を、自動化や安易な海外からの低価格商品により縮小せざるを得なくなっているのが現実であろう。・年金の開始年齢の引き上げという国の政策により会社の定年を引き上げたとしても、その繋ぎの期間は以前より低い賃金により生活を続けて行くことになる。加齢や障害などによる労働対価の不足による生活については、収入保険制度を公的に完備して、いきなり生活保護という段階に行かないような国への対応も期待したいものである。・柔軟な勤務時間や仕事の内容で選択できる働き方ということも特に高齢者には計画的にも必要であるし、その後の近隣活動やボランティア運動などを行う社会参加ができる高齢者の生きがい創出にもつながると思う。・現状では、より一層、新卒の雇用に影響すると見込まれる。〈3〉
- 厚生年金の支給開始年齢の引き上げとリンクした形での法対応であるが、年金財政問題を企業がカバーしなければならない様なかたちであり、若年層の採用への影響も含め非常に大きな問題であると思う。また、大臣指針として、「心身の故障のため～」を定めるとなっていることについては、どこまで踏み込んだ内容となるか注目したい。〈不明〉
- 企業側へ無理に65歳までの雇用を押しつけるのは良くないと思う。結局は年金問題のしわよせにすぎないと考えます。〈3〉
- 希望するすべての人の継続雇用は、企業にとってリスクが高い。会社への貢献度も認めるべき、年金政策が社会保険政策の失敗を民間企業に押しつけているとしか思えない。〈3〉
- 若年層の雇用ができなくなり世代交代が進まない。〈3〉
- 無収入期間への対応策として致し方ないのかもしれないが、人件費の問題が大きい。その影響で若年層の昇格や新卒者採用を制限せざるを得なくなると懸念される。〈3〉
- 改正に伴い原則65歳まで希望するすべての社員を雇用する事は中小企業においては賃金と労働条件の問題がかなり重要課題となると思われる。能力限界、理解力、行動力においてもやはり衰えていると思われる。重要仕事をさせる事も出来ず、また軽仕事をさせる事も難しい問題となると思われます。〈2〉
- 当社では正社員、パートタイマーにおいても気力体力の続く限り本人の希望に添う様応えて行きたい。高齢であっても熟練技術者を新規採用することも検討しております。又65歳を過ぎても本人の希望があれば今迄の就労実績を踏まえ前向きに取り組んでいます。〈2〉
- 少なからず、新卒採用、障害者雇用にも影響を及ぼす可能性がある。すべての雇用についてそれぞれ調整をしていかないと共倒れになってしまふのではないだろうか。〈3〉

[情報通信業]

- 比較的若い社員が多く、まだあまり切実な問題としては捉えられていない面もある。ただボリュームゾーン（社員の）は30代半ば～40代なのでこの層が老後の不安など抱え始めると、改めて制度等の見直しが進んでいくものと思われます。〈3〉
- 能力があり、活躍が期待できる高年齢者については雇用する価値はあると思うが、一律で雇用すべき、という方針には賛成できかねる。弊社のような情報通信業界では、常に新しい技術、知識、高い稼働が求められる。その為、本人が限界を感じることも多く、高年齢者の雇用にそぐわない面が多い。また、管理系業務側での雇用においても同様で、中小企業であればある程、フットワークが軽く、効果的、効率的に動けて、ハイパフォーマーである人材を求めたいと考える。だからこそ、企業従業員双方にメリ

ットのある雇用を実施することを検討していただきたい。〈2〉

○高齢者限定の合同企画説明会があれば是非参加したいです。〈4〉

○例外的取扱いについて、指針等（具体的な）を早く示して欲しい。〈5〉

○高年齢者はそこまで働きたいのだろうか？余生をのんびり送れる社会、年金制度に力を入れて頂きたい。〈2〉

○昨今の高齢者福祉制度は手厚くなりすぎていると思います。団塊の世代の人達は、数とパワーで自分達の福祉を充実させているのでは？と思うほどです。次の世代を担う若者の教育や雇用に、国も地方ももっと知恵と力とお金を使うべきだと思います。〈2〉

〔運輸業〕

○高年齢者を65歳まで雇用するという事は、逆に言えば新卒採用を5年間見送るという事態にもつながりかねない。業務が拡大していない状況では、非常に苦しい。〈不明〉

○この改正は、年金受給年齢の改正にあわせたものである。当社は、労働集約型の業種であり、体力、知力の個人差が多くなる60才以上は、交通安全、事故防止に懸念あり。〈5〉

○当社では、すでに上記改正法と同様の制度を実施しています。〈6〉

○①専門的業務に従事する社員が多い。中小企業の会社は、その業務以外の業務の確保が難しいかと思う。指針策定時に是非、取扱いを検討願います。②上記①に関連して、免許資格が専門的業務に従事する場合の必須条件の場合、免許更新ができないなど資格喪失したときの対策についても検討願います。〈2〉

○厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、企業に雇用義務を負わせることは、一定の理解をすることができるが、一方で、企業への社会保険料負担は、上がる一方である。については、企業の総合的な負担を踏まえた制度設計をしていただきたいと思う。〈6〉

○・健康へのリスク。・管理責任者の負担。・従事する（できる）業務が限られる。〈不明〉

○弊社では既に希望者全員を65歳まで継続雇用する旨の取り決めを労使協定で締結している。〈2〉

○65才への定年引き上げは年金受給年齢の引き上げに伴うものであり、この点に関して企業のみにその責任を押しつけるのはおかしい（国の失策によるもの）。職種によっては高齢者のための仕事を創設するのが困難な職種もある。年齢という個人差のあるもので定年を設けることはナンセンスであるが若年者の雇用を奪う可能性もあり、年齢でなく「入社×年で雇用関係を見なおす」などの制度に移行すべきだと思う。〈3〉

○8/29の法改正を受けて、グループ会社全体の高年齢者雇用支援制度への移行について、社員会との調整を行っている。 従来：当社の嘱託制度及び協定による限定 提案：グループ会社全体における高年齢者雇用支援制度（65才まで希望者全員を雇用する案）〈3〉

○厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、企業に雇用義務を負わせることは、一定の理解をすることができるが、企業への社会保険料負担は上がる一方である。については、企業の総合的な負担を踏まえた制度設計をしていただきたいと思う。〈6〉

○能力や体力に個人差があるので全員が雇用できるか、わからない。〈2〉

○高年齢者雇用は私共運輸業にとって、体力的に継続が難しい人材がいます。定年の引上げは論外として、継続雇用にしても体力や身体能力の衰えた者を使用し、重大事故の要因やリスクを負う結果となり、安全運行の継続が難しいものになります。また、比較的に安価な労働力が増加する事で新卒者や若年層の就職や機会が奪われるものと考えられ、特殊技能者以外の適用は経過措置も含め延長が望ましく思われます。〈2〉

○弊社は特に定年制がないので、やる気があれば、続ける事ができるが、運送業なので体力に合った作業に配車担当の者が考慮している。事務では豊富な経験を持ち、会社にとっては大事な存在となっている。中途退職もほとんどないので毎年平均年齢が上がっている。仕事を持ち、それが生きがいとなっていると思うので、本人が働く意欲があれば、会社としてはそれを受け入れる。〈2〉

○当社では、すでに上記法改正後の制度同様の制度を実施しています。

○年金の支払原資が無いことにより弱小企業にまで、労働者の生活を守る義務を負わされると非常に苦しく厳しい問題である。国民の生活を守ることは勿論大事なことであるが、企業をも守る体制も併せて検討し企業を元気にさせる大きな施策が先ず必要である。〈2〉

○当社の業務のような旅客の命を預かって運送する事業では（バス、タクシー）、特に心身の故障及び加齢による運動能力の低下が最大の問題である。さらに、その状況の個人差が大きく、また元来事務職が少なく、転職が困難であり、どのような指針になるか不明です。〈3〉

〔卸売・小売業〕

○若年層の雇用がそれにより圧迫されるのではないか？大きな懸念を抱いている。〈2〉

○継続雇用義務付けは、年金支給年齢を雇用の確実な接続を狙ったものとして評価はできますが、一方では高年齢労働者の増加が、若年層労働者の労働機会を奪うという弊害が生じます。企業においては、利益確保のために人件費を抑制せざるをえないという環境の中で、雇用延長（定年延長）は大きな問題となってきます。（若年層を正規雇用できない。世代交代がうまくなされない。社内活力の低下など）社会全体での雇用拡大を実現する政策に期待します。〈3〉

- 弊社も定年該当者が今年初めて出たので、相談できる窓口があればよいと思います。〈2〉
- 年金詐欺のために企業の負担が増すのがおかしい。人件費が増えて若い人材の雇用ができず負担が増すだけ。〈2〉
- ①要望に関する書面は必要か。②心身故障と業務の遂行不能を証明することは必要か。会社が行うのか。〈3〉
- ますます企業に負担を強いるような法になることを改“正”と呼べるのでしょうか。国が全てを保障する必要はありませんが、それは企業も同じ話で、最終的には誰が助ける、雇う、という話ではなく、高年齢者自身が何とかする問題ではないかと思います。酷なようでも、そういった高齢者が自立して何とかする（出来る？）ようなシステムを構築しない限り、どんどん社会から緊張感が抜けていくのではないかと考えております。もちろん個人的には長期の安定雇用は非常にありがたい面もありますので、一概に「NO！」とは言えないところもあるのですが…。〈4〉
- 高年齢者雇用の主旨は理解するが、小規模企業に於いては若手社員が採用できず、平均年齢が上がり社内活性化ができない。社会的にみても、若者の就職の機会を奪っているのではないかという気がする。〈2〉
- 高齢者雇用の義務化により、総額人件費が増える為、若者の採用を抑えざるを得なく、組織を維持させていく事が課題となっている。その為、企業へ判断を委ねた柔軟な制度となる事を望む。〈4〉
- 高齢者が増え、若者の採用が困難になる。人員的に増やすことが、むづかしい。〈3〉
- 高年齢社雇用については賛成であるが、経営状況により、やむを得ず人員削減をせねばならない時があり、その場合、いわゆる“リストラ”的第一候補としてあげられるのが、定年後再雇用の嘱託社員である。その場合、年金支給開始年齢前の場合もあり得る。定年を過ぎた高齢者が再就職をするのは非常に難しく、収入がなくなる場合もある。かと言つて、会社が人件費倒産をしては、通常の雇用も維持できなくなる。それに対するセーフティネットを考える必要がある。昨今の経済情勢では、新規採用など考えられず、リストラ候補として高年齢者がノミネートされるのは避けられないと思う。消費税をあげて、社会保障を充実させるべきである。高所得者キャピタルゲインへの税負担を高め、その分を社会保障費へまわすべきだ。永年会社のために頑張ってくれた定年者の再雇用に異論はないが、政府の無策を無力な中小零細企業に押しつけるのは如何なものか？義務化は大企業で充分。〈2〉
- 新規学卒者の採用を控えざるをえない。〈2〉
- 有能な社員ばかりでは無いので、全員一律というのは、企業としては大変なのではないか？〈3〉
- 60才～65才までの方々も大事ではありますが、これからの方々の生活や能力の向上に障害となりケースも鑑みられ、偏った政策がとられていると感じます。若者、壮年層の労働とともに考えるべきであり、たとえば年金の未納状態をほぼ対応できないまま、しづ寄せが、まじめな人間にくる状況を打破してから、定めるべきと考えます。〈2〉
- 継続雇用後の処遇を決めるにあたって、試算に苦労しています。雇用者側／スタッフ側のコスト（年金雇保の収支）を試算（シミュレーション）できるシステムができると大変助かります。〈2〉
- 中小企業は定年退職者の受け皿が乏しい。何故なら、一般社員としては体力が要求されるから。（義務化すると）人件費に余裕がなくなる為、若い人を雇うことが難しくなる。〈3〉
- ①の内容と人数は経験上、決まっているので法律で決めたら、若者の採用は減ってしまうのは当然である。②ワークシェアと休み時間、休暇についての国民意識が変わらなければならない。③残業は悪だという認識。④解雇要件の緩和 〈2〉
- 既に高年齢者雇用アドバイザーの指導助言を頂き、検討を始めている。出来ていない部分は多々あるものの、規則だけでなく、当社の実態がどこに問題があるのか、業界の体制がネックなのか？整理し、明らかな部分から、着手していきたい。よって、道半ばで多くの試みを取ることは避け、今のアドバイスに集中して改善をはかりたい。〈2〉
- 業種や事業内容によっては、高齢者を必ずしも活用できる訳ではないので、義務化されると人件費バランスや若年者雇用の抑制に影響が出ると思います。助成金や雇用継続給付はありますが、改正と同時に広く周知させていく事も必要ではないでしょうか？〈2〉
- 1. 機会はごく少ないが、企業の管理職を経験し、社会的良識をもつ人材を採用したいと考えている。
2. 上記の様な人材を肉体的な単純作業で終わらせるのは、社会的損失と考える。3. その為には、若い世代の雇用拡充策も大切だが、高年層の雇用促進策が必須である。4. 雇用促進策として補助金の交付もあるが、むしろ高度で、こまめな情報発信が大事と考える。〈2〉
- 財源不足の為に引き上げを法令化することは企業に対する押し付けでしかない。高齢者であろうが無からうが、企業にとって使える人財であるかどうかが、問題。視点が全く違う。法に逆らうつもりは無いが合点はいかない。〈3〉
- 景気の低迷などによる事業規模の縮小で、職場の確保が難しくなってきているのも、実情です。〈1〉
- 病気などのリスクが高くなり業務に穴があくリスクも高くなる。健康を考えた仕事配分になるので100%の働きが出来るか問題。〈5〉
- 高齢者雇用において、技術や人脈の継承という利点もあるが、年齢から生ずる健康的な不安やリスクが高い。本人の意志とは別に、健康上のリスクをジャッジできるような制度・仕組みを期待する。〈5〉
- 1. 若年者の雇用は抑えざるを得ない。2. 個人、個人の能力差、体力差が非常に大きい。〈2〉
- 高齢者のすべての社員が、若手に良い影響を与えると考えるのは不可能である。60歳以上の中にも、『ぶ

ら下がり』社員が少なからずいる。こうした社員は早急に排除すべきである。高齢者継続雇用については、雇用の流動化と合わせて実施しなければならない。今回、流動化をせずに継続雇用制度を導入したことは、まったく理解できない。『悪法』と言わざるを得ない。〈3〉

○現在、検討中につき特に業務の改善することはありません。〈4〉

○1. 若年層の雇用は抑える事となります。2. 個々の体力、能力差は非常に大きい。〈2〉

○①あくまでも本人の意思によるものである事。②基本的には60才で年金を受け取り、ゆったり暮したい人も多い事。③ゆったり楽しく毎日仕事をしたい事。〈不明〉

[金融・保険業]

○・高齢者雇用は必要。〈理由〉①将来の公的年金支給開始年齢の引き上げによる所得補償の必要性。②若年人口の減少による、労働人口全体の減少への対策。③社会との関わりによる高齢者の精神的満足度の向上。④労働による適度な緊張・責任感等による身体・精神の健康面へのプラスへの影響。⑤④による医療介護費用の抑制、以上から高齢者の活用は至極当然な選択であると思います。・希望する政策：高齢者が民間のジム等の運動施設を利用する際の一部利用料金の補助（1人1年間限定）。〈理由〉都が新規に設備を持つことなく、またよい運動習慣を持ってもらう契機にもなり、医療費抑制効果が期待できる。都バス無料券と同じ考え方。ただし無料にすると入りびたりになるおそれがあるので、自己負担は必要と考える。民間企業が高齢者の開拓に資金をかけてくれれば、都の広報費も抑えることが可能。運動習慣により衣料代交通費ちょっとした飲食代等が発生し、経済の波及効果や、高齢者が持つ預貯金を緩やかに若年層へ移動させる効果も期待できる。企業に助成金を支給する高齢者雇用の動機付けには反対。助成金をだすことで経済合理性がゆがめられ助成金の終了とともに、雇用も終了になるおそれがあるため。

〈2〉

○70才を越えても、現役で活躍しています。全員女性です。30年以上勤めて築いた顧客基盤があるからこそ、続けられるし、会社の財産でもあります。〈2〉

○65歳までの継続雇用義務化は、企業に多くの負担とリスクを強いるだけでなく、新規採用への影響など、今後さらに社会問題化していくのではないか。「例外的取扱いの指針」が具体的にどのようになるのか不明ではありますが、勤務状況や労働意欲などの継続雇用の基準を設けず希望者全員が継続雇用となれば新たな担当業務や待遇など難しい問題に直面すると思われます。〈3〉

○①現役社員（20歳代～60歳）と高年齢者では年齢的、体力的、能力、スピード、時代の変化等で大きな差が生じてしまい、現役の仕事をそのまま引きつづき続けるのが困難な場合がある。その場合何らかの措置が必要だと思う。②現役の時は週5日1日8時間の労働時間だが、高年齢者について、もっと柔軟な勤務条件をできるようにしたほうがよい。（一度契約してしまうと一年間勤務条件が変更することが難しいので半年に1回程度雇用条件の見直しがあるとよい）③又、8時間雇用以外も事前に選択できる等高年齢者の配慮も必要と思われる。〈2〉

○高齢者の雇用確保は社会の要請として大変重要な課題である事は認識しております。当社としても、高齢者の保有している技術やノウハウを後任に引き継ぎ、将来の人材の育成に役立てたいという意向がございます。ただし、高齢者の雇用にばかり重点を置くと、若年層の雇用やモチベーションに悪影響が出ることも想定され、結果として企業としての今後の成長を阻害しかねません。以上の事を踏まえて、今後はより役割や目的を明確にした、全体として納得感のあるバランスのとれた継続雇用制度を再構築していく予定です。〈6〉

[不動産業]

○今後の継続雇用については、「指針」を待って対応する。社会保険労務士との打ち合せを経て、適切な採用基準を定めたい。〈2〉

○雇用保険の給付金（高年齢雇用継続給付）がどうなるのか分からぬため、具体的な対応策を考えるのが難しい状況です。〈4〉

○人口減に伴い高齢者の雇用は必要だと思います。問題はその事によって若年者の雇用をおさえる企業がないかが心配です。若年者の為の、雇用促進を行って欲しいです。〈2〉

[飲食店、宿泊業]

○・店舗での営業活動が主であり、心身の故障した者は基本的に継続雇用したくない・若年層の賃金の改善の方を重視している。〈2〉

○高年齢者の健康管理の強化を図り、医療費の抑制を図らないと健康保険組合の財政収支が厳しく、健康保険組合の存続にかかわる。健保から全国健保に破綻して移行しても、財政収支の赤字が全国健保に振替られて、最終負担は国民の税金であり、増税となる。生活習慣病等、高年齢者雇用を単に年金支給の引き上げとからめ延長するのではなく、医療費の抑制が必要である。〈4〉

○高年齢者でも技術やノウハウを持ち、会社が担当していただくべき仕事を割り当てる人は良いが、終身雇用の名のもと、ただ定年まで在籍し、定年以前より配属に困るような社員まで、継続雇用する事で、会社の大幅な体力低下につながってしまう。同時に個人自営等の方々との大きな格差につながってしまうと懸念します。〈4〉

○接客職の場合、ある程度の外見的要素も含まれます。容姿ではなく、姿勢や目つき、歩き方など。年令に関係なく元気にキビキビ動ける方もいらっしゃいますが、基準を設けにくい部分もあります。調理

職の場合、キビキビ動けないと重大な事故となる場合もあります。重たいものを持ち運ぶこともあります。働く意欲と能力（身体的）が比例しない、自分で若い時と違うと認められるか？本当に個人差があるのが現実だと思います。〈6〉

[医療、福祉]

- 心身の故障が一番の問題になると思われるので、その指針はしっかりと早期に決めて頂きたい。〈6〉
- 介護職は身体能力が問われる所以、例外的取扱いを定めざるを得ないと思います。〈2〉
- 一番の課題は、「個人差」への対応と考えています。年齢を機械的に決める事は簡単ですが、その時の体力などの状況は千差万別です。「心身の故障」と言える状態でなくとも、体力が落ちていて勤務時間が少ない形態を選んだとしても継続するのが困難という方もいれば、有資格職は退職して他法人で非常勤務する方が収入で有利になる為継続を選ばないという事もあります。「医療」という性格上、体力が落ちている事に配慮して配属できる職場はありません。そういう場合は、特に有資格職の方の配置に苦慮する事になります。また、継続雇用ではそれまでと違う仕事がしてみたいという希望がある方もおいでですが、そこから新たな仕事の研修をしてという事は、よほど余裕のある職場でない限りは負荷が増えてしまい受け入れられないということになります。法人で抱えられる人員はほぼ定数で決まっている以上、継続雇用の方が増えれば、その分新人の採用は少なくなることになります。できる限り世代間の人員数にバラツキ出ないようにするのが当法人の採用における基本的考え方ですが、どうしても継続雇用者の状況に影響を受けざるを得ないというのも悩みの種になります。それでも、働く体力や新しい事を学んだりトライするエネルギーのある方が、働き続けることを追及する分にはそれほど問題にはなりませんが、働かないと食べていけないという事だけで仕事にしがみつく方には問題も多いというのが実感です。〈5〉
- 1. 人員構成上（日本全体の）、今後女性や高齢者層に頼らざるを得ない部分が出て来ており、企業としても高齢者雇用を有効に活用していきたい。但し、年金受給もない中での高齢者への賃金体系の問題等今後の課題は多いものと想定されるので、できるだけ早い時期に対応していきたい。（現在は、60才以上の人は再雇用制度として1年毎の更新にて減額し雇用している。）2. 高齢者層は、今迄の経験等踏まえてみると、個々の能力に差が大きく、生産性にどのくらい寄与できるかが問題。また、個々の考え方で、能力のある人でも第二の人生へと転職したい人もおり、企業全体として活用できる場の提供等今後も考えていく必要がある。〈2〉
- 保育士不足のため、継続雇用はうれしい制度です。しかし、体力勝負、健康第一の職でもありますので、高齢になって、現役として、どの位、活躍していただけるか、不安の点もあります。補助金により運営していますので、人件費が、どの位ふくらんでいくのか、その分の加算があるのか、というところも、解決されなければならない点であると思います。役職にある者の継続の仕方も、若い人が主力となっていくには、難しい問題だと思います。〈2〉
- 能力的な面での個人差があるため、本人希望に添えない場合、心身の故障のため業務遂行に堪えないという根拠の取り扱いが非常に難しいと思います。特に、当事業所では車いす利用者の移動介助等があり、腰痛等深刻な問題を抱えております。それでも若年層と比べて仕事への取り組み、考え方等において高齢者の熟練や経験による技能、技術を含めて評価している点です。こうしたことを考慮しながら、いかに現在60歳定年、65歳再雇用という就業規則を再考察していくかなければならないと感じています。〈5〉
- 当方では、働く意志と体力があれば定年65才まで雇用し、その後は可能であれば再雇用する方針ですが、業務内容が介護となると、こちらで危険と判断した場合は、他職種に空きがあれば本人との話し合により配置転換も検討する方向ですが、空きがない場合、又、本人の意に反する場合は、継続雇用は困難であると考えます。〈2〉
- 熟練した技術と施設勤務経験は貴重な資源と考えている。〈3〉
- 当初より65才定年の実施しているため、それ以上のことは考えていない。〈3〉
- とくに賃金、労働条件の合意において、労働者はどうしても弱い立場になり、低条件を受け入れざるをえない。やはり労使協定の義務継続と、監査を徹底して頂きたい。〈3〉
- 1. 職員年齢層が若いため定年問題を実感することが少ないので現状です。既に再雇用による定年が65歳になっている。2. 非正規職員の定年は65歳になっているが、採用困難な職種については65歳以上でも充分経験や技術を活かせるようにする制度にしたい。人材確保の困難職種とは、医師、看護師である。就業規則の改正等の工夫で、今後検討したいと思っています。3. 福祉現場（介護中心）における再雇用は、まだ、未知であるが体力面等で不安はある。そのため「希望するすべての人の継続雇用の義務化」に対応するには、新たな職種職域の準備が必要となる。職員の意識調査を実施しながら準備をしたいと思っています。〈2〉
- 一般的に60歳を過ぎての労働は体力的にも精神的にも負担感が強くなります。ご存知のように、ヨーロッパの一部の国では「定年制延長」に併せて50歳後半から仕事の質量を調整し、心身への影響を軽減する取り組みが行なわれています。また、この仕事量軽減措置により若年労働者の雇用が広がり実質的なワークシェアリングとなっています。次に「心身の故障者で仕事に堪えない者等」への対応は、その原因や状態にもよるが、基本的には早期退職制度及び年金の繰上げ支給を認めて生活の安定維持を図ることが必要と考えます。〈2〉

[教育、学習支援業]

- 高年齢雇用継続給付などの制度がある一方、年金の支給停止や、以前のような働きに対する賃金は得られない為、労働に対するモチベーションがあがらない。当学校においては知識経験豊かな者の60才又は65才以上過ぎての雇用の実績はあるが、働いた分はお金が残る制度改革が必要であり、その分は働くかなでも楽に暮らしていく人たちに負担させる事により、働くという高齢者のモチベーションを上げていく事が少子化労働力不足に対応していく際には不可欠と思われる。働く意志のある者への積極的な支援を今後とも期待する。〈1〉
- 労働契約であるため、労働者への保護を目的とする主旨は理解できますが、社会的に相当と判断される範囲で契約の自由の原則が使用者にも守られることを、指針で示していただきたい。〈6〉
- 教育研究機関である学校法人としては、新しい知識、技術を取り入れ、学生生徒に教育、指導をしていく必要性が大きい為、教員については特に希望するすべての人の継続雇用が教育の質を考えた場合に有効とは成り得ません。本法人は既に65歳を定年年齢としていますが、これ以上の定年年齢令の引き上げが検討される場合には、研究者である教員と、労働者である職員とは別のものとしてお考えいただけます。〈6〉
- 今回の改正で希望者全員を再雇用することが求められているが、教育等、特殊な業務だとこの改正に準ずる対策を十分に検討しなければならないと思う。特に業種、能力等においてかなりバラつきがあるのでは。新卒採用（若年者）の人達への対応も影響が出るのではないかだろうか。〈3〉
- 学内規程の整備を図る。〈3〉
- 本学園が、65歳定年制を施行してから、40年が経過いたしました。確かに日本人の平均寿命が伸びてきたことも事実であるが、高年齢者雇用安定法が、年金対策のための法であるとするならば、如何だろうか。確かに働きたい高齢者が、働けないのは問題ではあるが、企業にそれを押し付けるだけで良いのだろうか。それによって起こる弊害として、若年労働者の雇用機会が奪われてしまうことも背景にあることを忘れてはならないし、これから年金を支えていかなければならぬのが若年労働者であるなら、若年者の雇用を安定させることが先決ではないのだろうか。さらに平成27年から障害者雇用が義務化され、障害者の雇用にも影響が出てくるのではないかだろうか。〈3〉
- 12年間の経過措置は長すぎるよう思う。〈2〉

[サービス業]

- 心身の健康状態の個人差が大きい。例外的扱いを十分に広く定めるべきである。経済停滞の中、企業競争力がさらにマイナスとなる。〈6〉
- 制度については、特にありませんが調査方法については以下の通りです。同時期にハローワークの調査及び訪問がありました。内容等ほぼ重複しており、同じ目的であるならば一緒に行っていただきたいと思います。〈2〉
- 高齢者が多くなり、税収入が少なくなる、という事で年金支給開始年齢が遅くなる事は由々しき問題である。私達サラリーマンは天引き、という事で、特にその影響を受け易いと思われる。医療費の負担増、病気に対する備えの預金、若い人の雇用問題、企業負担の増大など政府与党の責務は重大であると思う。自営等（商売、農業、工業）の人達との税の不公平感を拭えないのが実感である。この種のアンケートも厚生労働省、東京都、ハローワークなどから来るが、一元化してもらいたい。〈2〉
- 高齢者になると、個々の能力、健康面に差が出やすくなり、一概に年齢だけでは判断ができない。継続雇用制度の例外的取扱いを指針で定めるとの事ですが、企業活動を圧迫するものにならない様に、客観的に判断できる、明確な条件設定を明示して欲しい。〈4〉
- 継続雇用に際し、心身の故障のため業務の遂行に堪えない場合の例外的取り扱い事例について、できるだけ具体的に指針を提示してほしいです。〈5〉
- 定年に達する社員全員が必ずしも能力や、仕事に対しての意欲が高いとは言えない為、希望者全員を雇用するとなると不安が残る。〈6〉
- 基本的に希望者は継続雇用をいたします。〈3〉
- 高齢者の健康状態について具体的な指針が欲しい。60歳前後となると、なにかしらの持病を持っていることが多く、又、持病が無くとも、体力や体の調子について、不調を感じている者もいる。当社は事務職はほとんどなく、再雇用者についても、定年前と同じ現場で作業をすることになる。本人のためにも、会社のためにも、災害事故がおこらないようにしたい。そのためにも「例外的取扱い」については具体的であり、そして柔軟な指針となつてもらいたい。〈2〉
- 高年齢者の継続雇用を実施する事で、技術、知識ノウハウの継承が行なわれる一方、若年者の雇用を抑える企業も増え、社会問題になっている、今後60歳以上の人口は増えるので、年金問題も含めて、働きやすい環境を行政側で整えてほしい。〈2〉
- 保険料の範囲が拡大し、最低賃金が上り、末端の中小企業への負担が多くなるがその分を価格に反映できない。大手や役所などのような体力はないと思います。〈4〉
- 高年齢者雇用について考えますと、我社は自動車運転業務が多い為、高年齢による心身のおとろえを考えますと、事故等で大惨事につながる事を非常に危惧します。〈2〉
- 当社のような業務（警備や現場作業など）には、比較的高年齢者の応募が多く且つ大切な戦力にもなっています。ただ、やはり年齢なりの業務（体力、気力のおとろえなどにより）しかできないような人達も多くいるのも現実です。年齢だけで雇用しない…という事はしていませんが、あまり労働者の言い分

ばかりは聞いていられません。お客様のご要望も「なるべく若手」ということが多いです。労働者の側もしっかりと仕事ができる体力気力を兼ね備えて頂きたいと思います。〈3〉

○①“心身の故障”だけではなく”勤務成績が著しく不良な社員”についても適用除外としていただかないと周囲の社員の士気の低下が懸念されます。②継続雇用後の契約更新においては、継続雇用時と同様の条件を更新時の要件とすることを認めていただきたいです（心身の故障勤務成績不良は更新しない）。③定年退職後、1日でも空白が空いた場合は雇用の義務を負わないようにしていただきたいです。（後任を配置済のため）〈6〉

○基準を満たしていれば、継続雇用について問題はない。〈2〉

○職業柄 60 才代の従業員が多い当社ですが職種によっては 60 才代の従業員さんが一番落ちついて真面目に働いてくれます。働く人もここで頑張らないと働く場所がないと半分あきらめ、意欲を増す人が多いです。〈2〉

[その他の業種]

○若年者の採用を抑制せざるを得ないため、企業の成長を考えると将来に不安が残る。高齢者の健康問題等（家族を含む）があり、活用するためのノウハウが必要と思われる。〈1〉

○現在、高齢者雇用確保措置は未実施ですが、今後整備する予定です。〈1〉

○当社では、従来、定年時に継続雇用を希望した者については結果的に全員を雇用しております。対象者それぞれのノウハウ・スキル、ならびに個別事情も勘案しながら対応することが重要であると考えます。なお、その分、労務管理の負荷は大きくなりますから、企業は高齢社会における社会的責任を充分認識し、対応していく必要があると考えます。〈4〉

○高齢者の年金支給開始年齢の引き上げのために、継続雇用が義務付けられたことは、ますます若者の雇用が進まないことになり、年金を支える人が減少すると考えます。その場しのぎの施策ではないでしょうか。〈2〉

○私共の会社は婦人ファッション販売の人材派遣会社です。高齢者雇用で一番苦労するのがクライアント（百貨店、アパレルメーカー）の高齢者雇用の理解不足です。50 才台以降の新規採用はほとんど不可が現状です。継続して 60 才台までいたスタッフが何らかの理由で売場撤退になった時、次の職場の確保は全く出来ません。スタッフの若返りという方策の下に行われていると思いますが、高齢者雇用を推進していくためには、現状ファッション販売業界では厳しい面が多くございます。深い経験の中で、販売技術、顧客管理に卓越した力を持っているだけに、60 才台で仕事の延長が出来るのは残念な事です。〈2〉

○高齢者を優遇するよりも若年層の失業をくい止める方に、日本国の将来を考えた場合、重点を置くべきと考えます。〈1〉

○業務規模が拡大しない場合、雇用出来る人数に制限がある。（コストだけではなく、職の割り振りやスペースにも）どうしても若い採用を抑えなくてはならず、雇用市場や社内活性化に問題が発生する。〈5〉

○再雇用者の労働条件、査定に応じた賃金アップ等、新しい制度の準備に着手しているが、既存業務及び新規事業の展開予定等を精査しても職域が確保できるのか不安です。〈5〉

○弊社では、会社設立時から高齢者雇用では、豊富な経験と Know&How を有する者を主に管理職に再雇用して事業運営の中心的な業務に従事させてきました。従って、60 歳以上の構成比は 40% であり高比率になっている。弊社の問題は、高齢者の雇用促進もさることながら「将来を担う若い社員の採用・育成」が最も可及的な課題である。〈4〉

○例外的な取扱いに関する指針により大きく左右されるのが現実だと考えられます。希望するすべての社員の継続雇用することにより、事故等の安全上の問題が発生する業種もあると思っております（運転手等）。〈4〉

○高齢化に伴い、ある程度の定年引き上げはやむを得ないと思いますが、引き上げればそれだけ若年者の雇用を抑制せざるをえません。会社にとどまらず新陳代謝が進まず、柔軟な会社運営に支障をきたしかねません。当社は極力法律の精神にのっとった雇用を心がけていますが、時節柄、経営も苦しく、高齢者と若年者を同時に採用する余裕はありません。そのあたりどちらに重点を置いて今後政府関係機関の皆様が施策を進めていくのか、明らかにしていただければと思います。〈2〉

○気力、能力の選別が出来ないと、企業にとって負担となると共に、労働者のモチベーションが低下しないか心配。〈6〉

○若い労働者の雇用が制限される。〈2〉

○当社では定年後再雇用に際し条件は付しているものの実態としては全員再雇用しております。個人差はあるものの 60 歳を超えるとパフォーマンスが落ちる社員もあり対応に苦慮するケースも出てきております。そのため、体力に応じた短時間勤務の制度化など対応を考えなくてはと思っております。〈3〉

○「スピード感」や「柔軟性」は若い人の方があると言われているので、全ての業種に対して高齢者の雇用を義務付けるのは無理があるよう思う。一方、経験値イコール技量となる業種においては、是非、経験値の高い、高齢者の活躍の場を提供してもらいたい。高齢者の雇用は、「継続雇用」がメインとなろうが、雇用条件（例えば、成果・達成度）について、雇用する側・される側双方がしっかりと把握し、ビジネスライクに対応できる状況設定が必要であろう。〈2〉

○当社では特に勤務内容に問題のない定年到達者は継続雇用しております。〈3〉

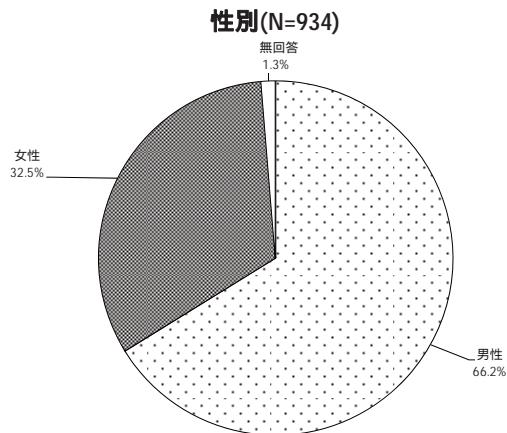
第3章 従業員調査の集計結果

第3章 従業員調査の集計結果

1.回答者の概要

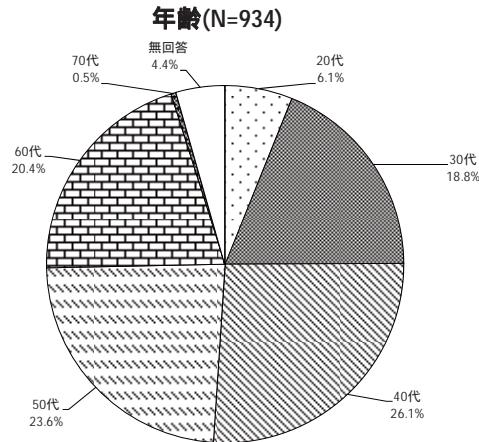
1.1 性別構成

- 男女別構成は、「男性」が 66.2%、「女性」が 32.5%となっている。



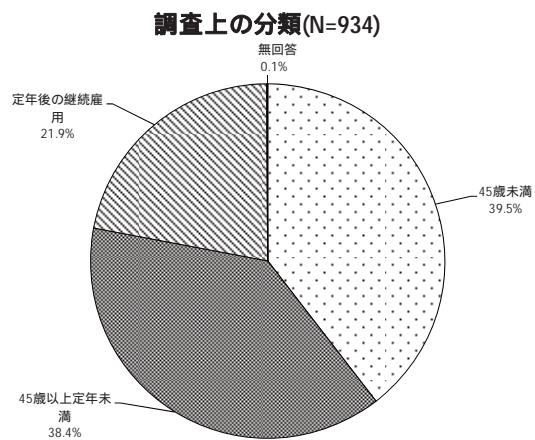
1.2 年代別構成

- 年代別構成は、「40代」(26.1%)が最も多く、以下、「50代」(23.6%)、「60代」(20.4%)となっている。



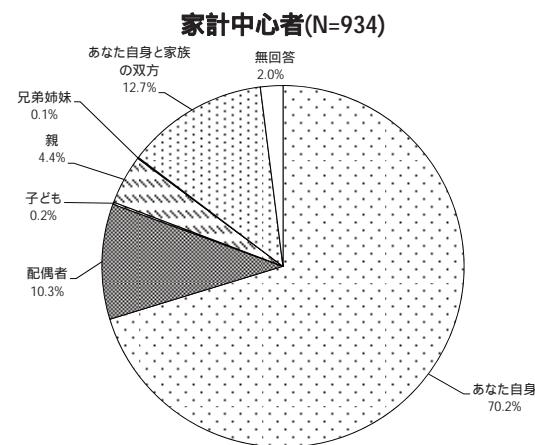
1.3 調査上の分類

- 調査上の分類では「45歳未満」(39.5%)が最も多く、以下、「45歳以上定年未満」(38.4%)、「定年後の継続雇用」(21.9%)となっている。



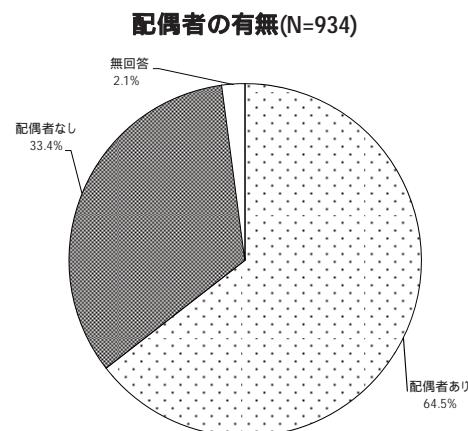
1.4 家計中心者

○家計中心者では「あなた自身」(70.2%)が最も多く、以下、「あなた自身と家族の双方」(12.7%)、「配偶者」(10.3%)となっている。



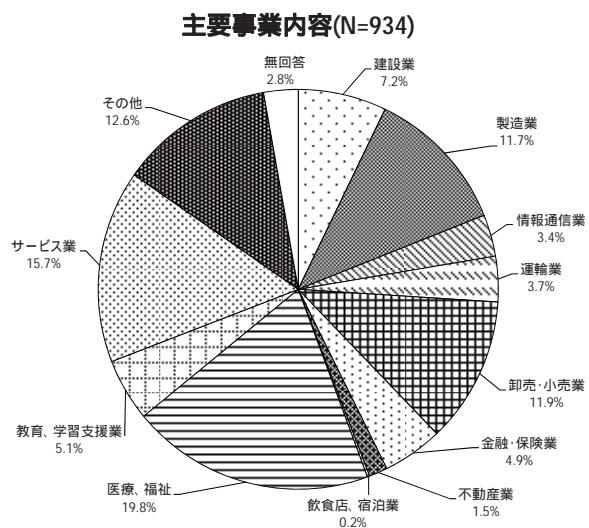
1.5 配偶者の有無

○配偶者の有無では「配偶者あり」が 64.5%、「配偶者なし」が 33.4%となっている。



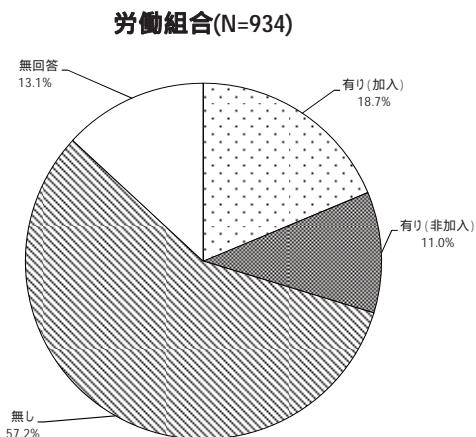
1.6 勤務先の主要事業内容

○勤務先の主要事業内容では「医療、福祉」(19.8%)が最も多く、以下、「サービス業」(15.7%)、「卸売・小売業」(11.9%)、「製造業」(11.7%)となっている。



1.7 労働組合の有無

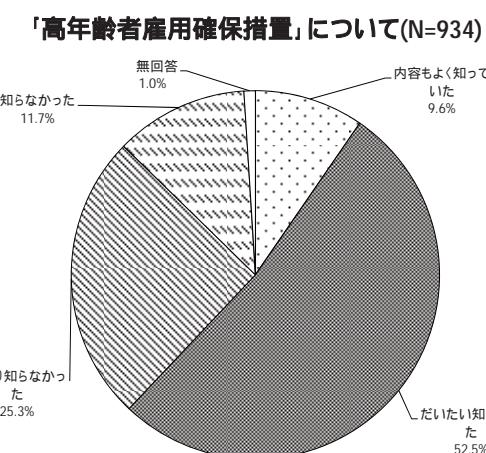
- 労働組合の有無では「無し」が 57.2%、「有り(加入)」が 18.7%、「有り(非加入)」が 11.0.%となっている。
- 勤務先の主要内容事業別に見ると、「有り(加入)」について「運輸業」(34.3%)、「サービス業」(29.3%)、「金融・保険業」(28.3%)が高くなっている。〔第 129 表〕
- 調査分類別に見ると、「有り(加入)」は、「45 歳未満」(22.5%)、「定年後の継続雇用」(12.2%)となっている。「有り(非加入)」は、「45 歳未満」(8.7%)、「定年後の継続雇用」(13.7%)となっている。〔第 128 表〕



2.高年齢者の雇用継続について

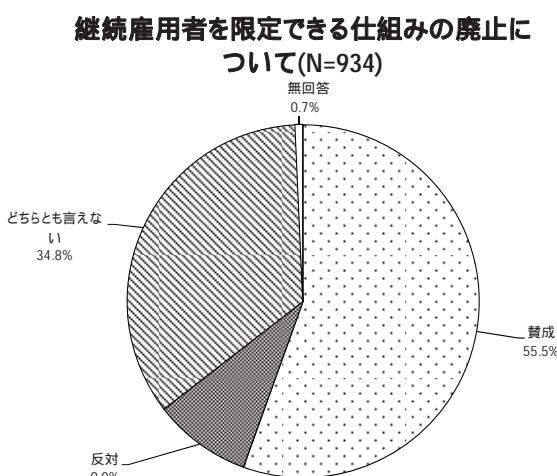
2.1 高年齢者雇用確保措置に関する知識

- 高年齢者雇用確保措置については、「だいたい知っていた」(52.5%)が最も多く、以下、「あまり知らなかつた」(25.3%)、「知らないかた」(11.7%)となっている。
- 年代別に見ると、【知っていた「内容もよく知っていた」と「だいたい知っていた」の合計】とする割合は、「60 代」(74.9%)、「50 代」(68.2%)、「40 代」(61.9%)、「30 代」(51.7%)、「20 代」(45.7%)となっており、年代が上がるにつれ雇用確保措置について知っていた割合が高くなっている。〔第 134 表〕



2.2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止については、「賛成」が 55.5%と過半数を占めており、以下、「どちらとも言えない」(34.8%)、「反対」(9.0%)となっている。
- 調査分類別に見ると、「賛成」については、「45 歳未満」(48.5%)、「45 歳以上定年未満」(56.3%)、「定年後の継続雇用」(66.8%)となっている。〔第 136 表〕

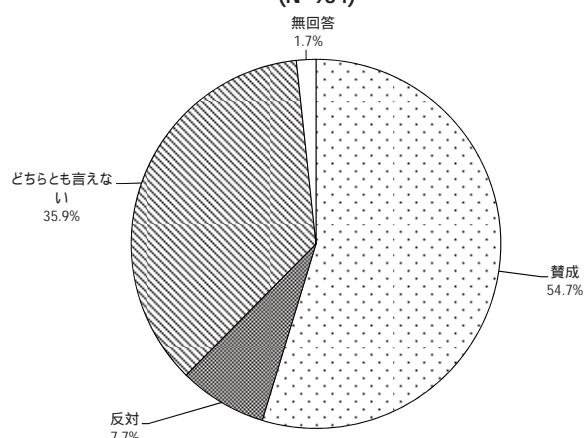


2.3 指針による継続雇用の義務付けの例外

○心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針※で定めることについては、「賛成」(54.7%)が過半数を占め、以下、「どちらとも言えない」(35.9%)、「反対」(7.7%)となった。

○年代別に見ると、全ての年代で「賛成」が過半数で、年代別による特段の差異はみられなかった。 [第142表]

指針による継続雇用の義務付けの例外について
(N=934)



<例外を定める指針に対する賛否の理由(抜粋)>

[賛成]

- ・心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に対してまで継続雇用を義務付けするのは、企業にとって負担となると思われる。
- ・企業が賃金を払うには、一定以上のパフォーマンスを期待せざるを得ないと思われます。
- ・高年齢者の雇用確保には賛成するが、例外指針がないと、労働力の提供がない従業員をかかえることになりかねない。
- ・すべての高年齢者が優秀で、スキルを持っているわけではない。働く意欲があり、心身共に健康な方のみ、再雇用すればよいと思う。
- ・指針が妥当なものであれば良いと思います。例外が出来てしまうのはやむを得ないと考えます。
- ・他の法律で生活を守ってあげることが可能ならば。

[反対]

- ・事業者の主觀で業務遂行に「堪えない者」と不當に判断される可能性があるため。
- ・片方で義務付けるとしながら、例外をもうけることは信義に反する。また、企業はこれを逆手に取り、無理やり理由を付けて、高年齢者を排除する動きにつながりかねない。
- ・年金支給までの空白期間を作らないため。

[どちらとも言えない]

- ・実際に「例外とする取扱い」の内容が不明であるため判断がつかない。
- ・心身の故障があつても生活(収入)のために働く必要がある人がいる。雇用する側からは例外も必要なので、どちらとも言えない。
- ・年金支給開始年齢の引き上げもあるので、継続雇用の義務付けの例外とするのは、どうかと思います。
- ・例外にあたる方が、働きたいと思っても、継続雇用しない、ということになりましたら、例外の方々が可哀そう。しかし、例外にあたるということは、それなりの理由があるということだと思うので、どちらとも言えません。

※調査時点では、指針を定めることが予定されていた。その後、平成24年11月9日付の指針が本調査終了後に厚生労働省から発表された。(指針は228ページに掲載)

3.高年齢雇用確保策の拡充と若年者雇用

○高年齢者の雇用確保策の拡充が若年者の雇用に悪影響を与えるという意見については、「そうは思わない」(37.3%)が最も多く、以下、「そう思う」(32.4%)、「どちらとも言えない」(29.7%)となっている。

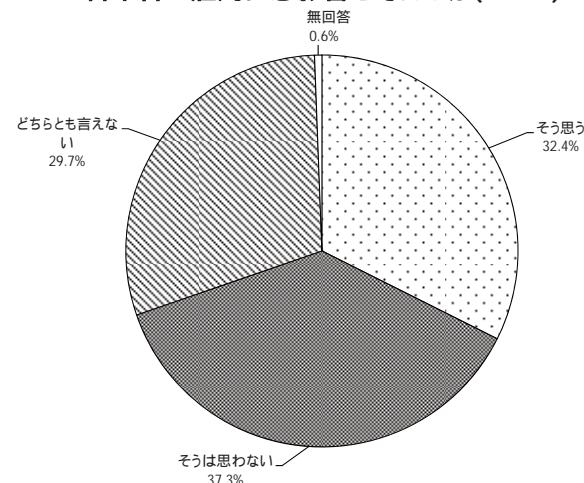
○調査分類別に見ると、「45歳未満」では「そう思う」(38.5%)が最も多いが、「45歳以上定年未満」と「定年後の継続雇用」では「そうは思わない」が最も多い。

[第144表]

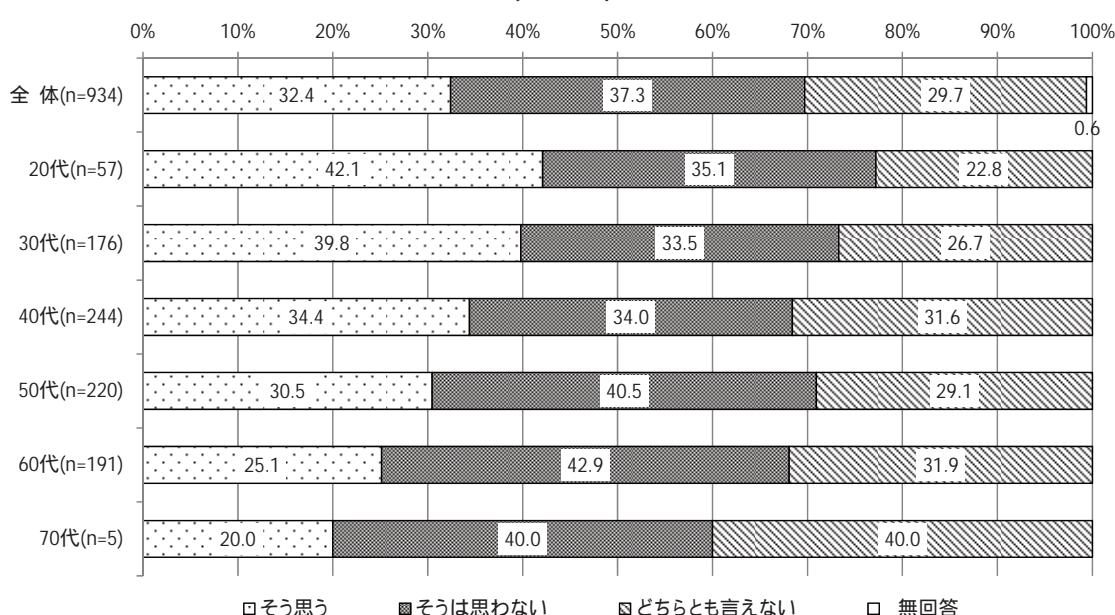
○「そう思う」を年代別に見ると、「20代」(42.1%)が最も多く、次いで「30代」(39.8%)、「40代」(34.4%)となり、若い世代での割合が多くなっている。「そうは思わない」では「60代」(42.9%)が最も多く、次いで「50代」(40.5%)となっている。[第146表]

○事業所調査では、高年齢者雇用の課題として、「若年者の雇用を抑制せざるを得ない」との意見は、企業規模が小さくなるにつれて割合が高い傾向が見られた。

若年者の雇用に悪影響を与えるか(N=934)



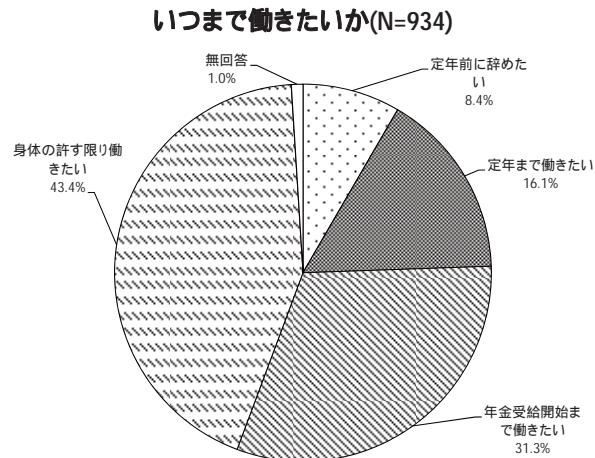
**若年者の雇用に悪影響を与えるか
(年代別)**



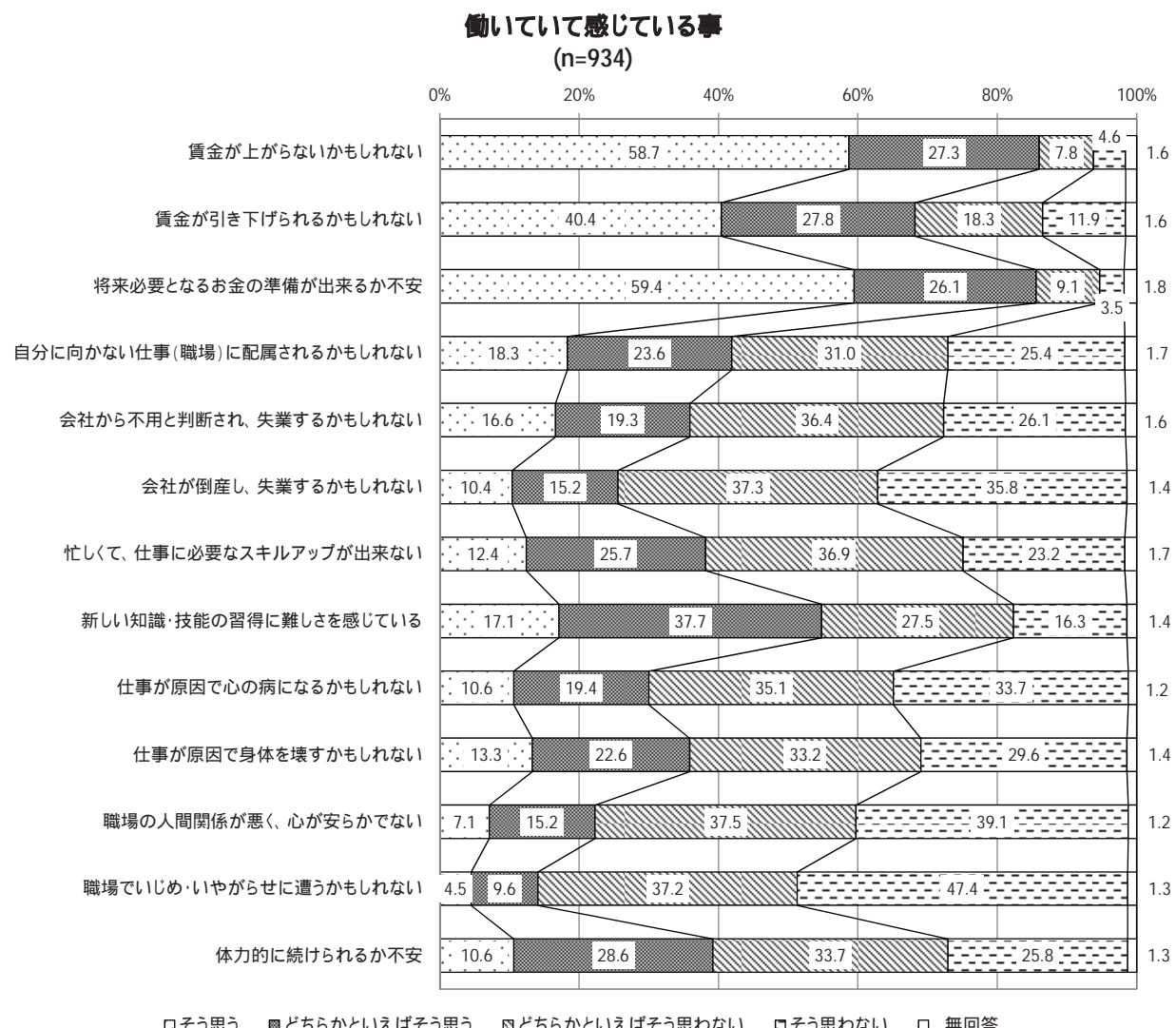
4.いつまで働きたいか

○「いつまで働きたいと思いますか」については、「身体の許す限り働きたい」(43.4%)が最も多く、以下、「年金受給開始まで働きたい」(31.3%)、「定年まで働きたい」(16.1%)となっている。

○年代別に見ると、「20代」を除き「身体の許す限り働きたい」が最も多く、高年代ほど多い傾向がみられた。また、「20代」だけは「定年前に辞めたい」(33.3%)が最も多い結果となった。〔第150表〕



5.働いていて感じていること



5.1 賃金が上がらない

○「賃金が上がらないかもしれない」については、「そう思う」(58.7%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(27.3%)と合わせると8割を超えていている。

○産業別に見ると、「そう思う」が最も多かったのは「金融・保険業」(73.9%)であった。

[第153表]

5.2 賃金が引き下げられる

○「賃金が引き下げられるかもしれない」については、「そう思う」(40.4%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(27.8%)を合わせると7割近くを占めている。

○調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思う」が48.8%と半数近い結果となつた。[第156表]

5.3 将来必要なお金の準備が不安

○「将来必要となるお金の準備ができるか不安」については、「そう思う」(59.4%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(26.1%)と合わせると8割を超えていている。

○調査分類別に見ると、全ての分類で「そう思う」が最も多く、「定年後の継続雇用」でも46.3%と半数近くを占めている。[第160表]

5.4 向かない仕事に配属されるかも

○「自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(31.0%)が最も多くなっている。

5.5 会社から不用と判断される失業危機感

○「会社から不用と判断され、失業するかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(36.4%)が最も多くなっている。

○産業別に見ると、「金融・保険業」では、「そう思う」(23.9%)と「どちらかといえばそう思う」(28.3%)の合計が52.2%と過半数を占めている。[第169表]

5.6 会社の倒産による失業危機感

○「会社が倒産し、失業するかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(37.3%)が最も多くなっている。

○産業別に見ると、「運輸業」では、「そう思う」(14.3%)と「どちらかといえばそう思う」(34.3%)の合計が48.6%と半数近くを占めている。[第173表]

5.7 スキルアップ出来ない

○「忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない」については、「どちらかといえばそう思わない」(36.9%)が最も多くなっている。

○産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(20.8%)と「どちらかといえばそう思う」(29.2%)の合計が半数を占めている。[第177表]

5.8 知識・技能の習得が難しい

○「新しい知識・技能の習得に難しさを感じている」については、「どちらかといえばそう思う」(37.7%)が最も多くなっている。

○産業別に見ると、「金融・保険業」では、「そう思う」(28.3%)と「どちらかといえばそう思う」(39.1%)の合計が67.4%と3分の2を上回っている。[第181表]

5.9 仕事が原因で心の病になるかも

- 「仕事が原因で心の病になるかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(35.1%)が最も多くなっている。
- 調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思わない」が50.7%と過半数であった。〔第184表〕
- 年代別に見ると、「そう思う」は「20代」(17.5%)、「30代」(16.5%)、「40代」(12.3%)、「50代」(8.6%)、「60代」(2.6%)となっており、若年代ほど高い傾向が見られた。〔第186表〕

5.10 仕事が原因で身体を壊すかも

- 「仕事が原因で身体を壊すかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(33.2%)が最も多くなっている。
- 調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思わない」が46.8%と半数近くを占めている。〔第188表〕
- 産業別に見ると、「医療、福祉」では、「そう思う」(20.0%)と「どちらかといえばそう思う」(29.2%)の合計が49.2%と半数近くを占めている。〔第189表〕

5.11 人間関係が悪く、心が安らかでない

- 「職場の人間関係が悪く、心が安らかでない」については、「そう思わない」(39.1%)が最も多くなっている。「そう思う」(7.1%)と「どちらかと言えばそう思う」(15.2%)の合計は22.3%であった。
- 産業別に見ると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計は、「運輸業」(37.1%)、「情報通信業」(31.3%)、「教育、学習支援業」(29.2%)で高くなっている。

〔第193表〕

5.12 職場でいじめ・いやがらせに遭うかも

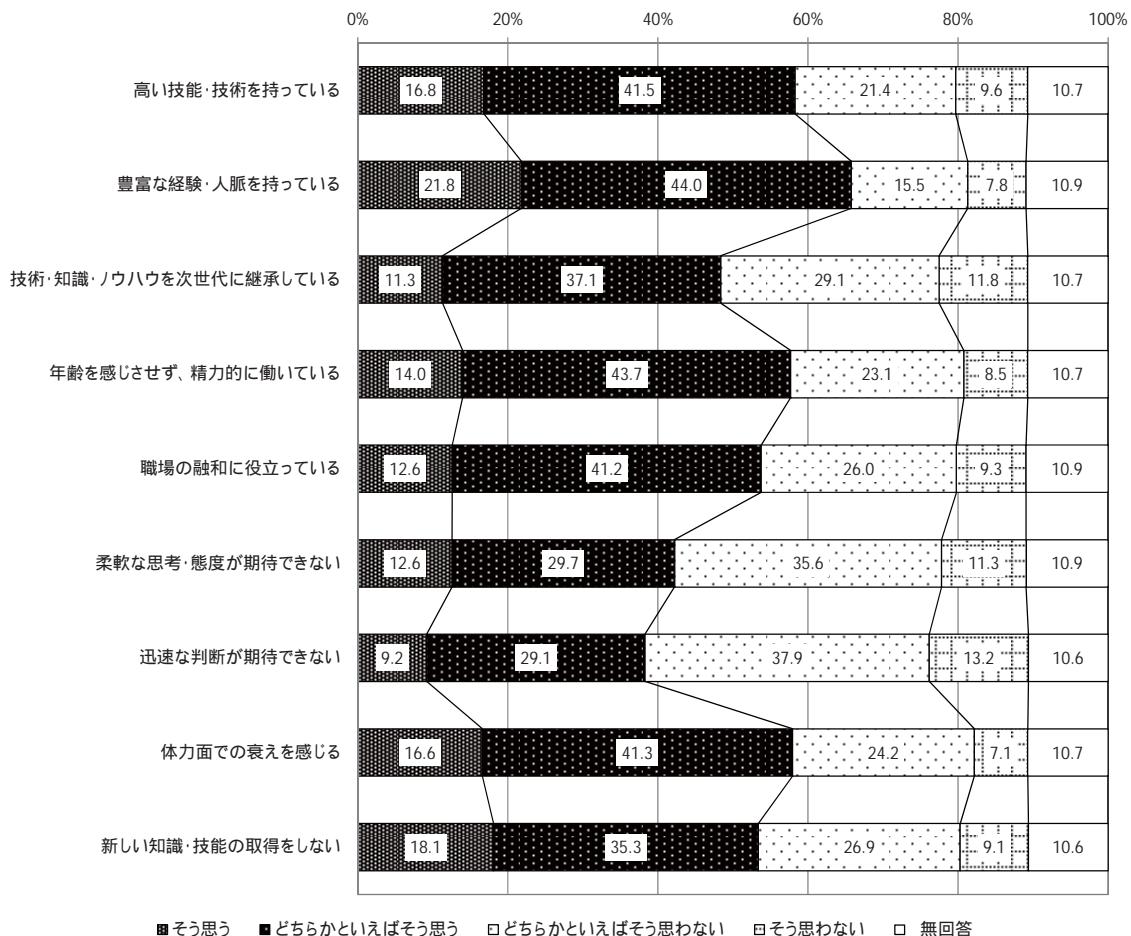
- 「職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない」については、「そう思わない」(47.4%)が最も多くなっている。「そう思う」(4.5%)と「どちらかと言えばそう思う」(9.6%)の合計は14.1%であった。
- 年代別に見ると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が最も多かったのは、「40代」(19.3%)で、最も少なかったのは「60代」(7.8%)であった。〔第198表〕

5.13 体力的に続けられるか不安

- 「体力的に続けられるか不安」については、「どちらかといえばそう思わない」(33.7%)が最も多くなっている。
- 調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では、「そう思わない」(30.2%)と「どちらかといえばそう思わない」(30.2%)の合計が6割を超えていた。〔第200表〕

6.定年後の継続雇用者についてどう感じているか

**定年後の継続雇用者についてどう感じているか
(n=728)**



6.1 高い技能・技術を持っている

○定年後の継続雇用者と一緒に仕事をする上で、日ごろ感じることについて、定年到達の方にたずねたところ、「高い技能・技術を持っている」については、「どちらかといえばそう思う」(41.5%)が最も多くなっている。

○産業別に見ると、「そう思う」が多かったのは、「情報通信業」(32.1%)、建設業(29.3%)であった。〔第205表〕

6.2 豊富な経験・人脈を持っている

○「豊富な経験・人脈を持っている」については、「どちらかといえばそう思う」(44.0%)が最も多くなっている。

6.3 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している

- 「技術・知識・ノウハウを次世代に継承している」については、「どちらかといえばそう思う」(37.1%)が最も多くなっている。

6.4 年齢を感じさせず、精力的に働いている

- 「年齢を感じさせず、精力的に働いている」については、「どちらかといえばそう思う」(43.7%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「そう思う」が多かったのは、「情報通信業」(25.0%)、「建設業」(20.7%)であった。〔第220表〕

6.5 職場の融和に役立っている

- 「職場の融和に役立っている」については、「どちらかといえばそう思う」(41.2%)が最も多くなっている。

6.6 柔軟な思考・態度が期待できない

- 「柔軟な思考・態度が期待できない」については、「どちらかといえばそう思わない」(35.6%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(15.8%)と「どちらかといえばそう思う」(44.7%)の合計が60.5%と6割を超える。〔第230表〕

6.7 迅速な判断が期待できない

- 「迅速な判断が期待できない」については、「どちらかといえばそう思わない」(37.9%)が最も多くなっている。
- 産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(13.2%)と「どちらかといえばそう思う」(39.5%)の合計が52.7%と過半数となっている。〔第235表〕

6.8 体力面での衰えを感じる

- 「体力面での衰えを感じる」については、「どちらかといえばそう思う」(41.3%)が最も多くなっている。

6.9 新しい知識・技能の取得をしない

- 「新しい知識・技能の取得をしない」については、「どちらかといえばそう思う」(35.3%)が最も多くなっている。

○事業所調査〔問20〕との比較※

事業所調査では「豊富な経験・人脈を活用できる」(63.0%)が最も高く、従業員調査でも「豊富な経験・人脈を持っている」について「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を合わせると65.8%で最も高くなっている。高年齢者の経験や人脈について、事業所・従業員双方で高く評価していることが分かる。

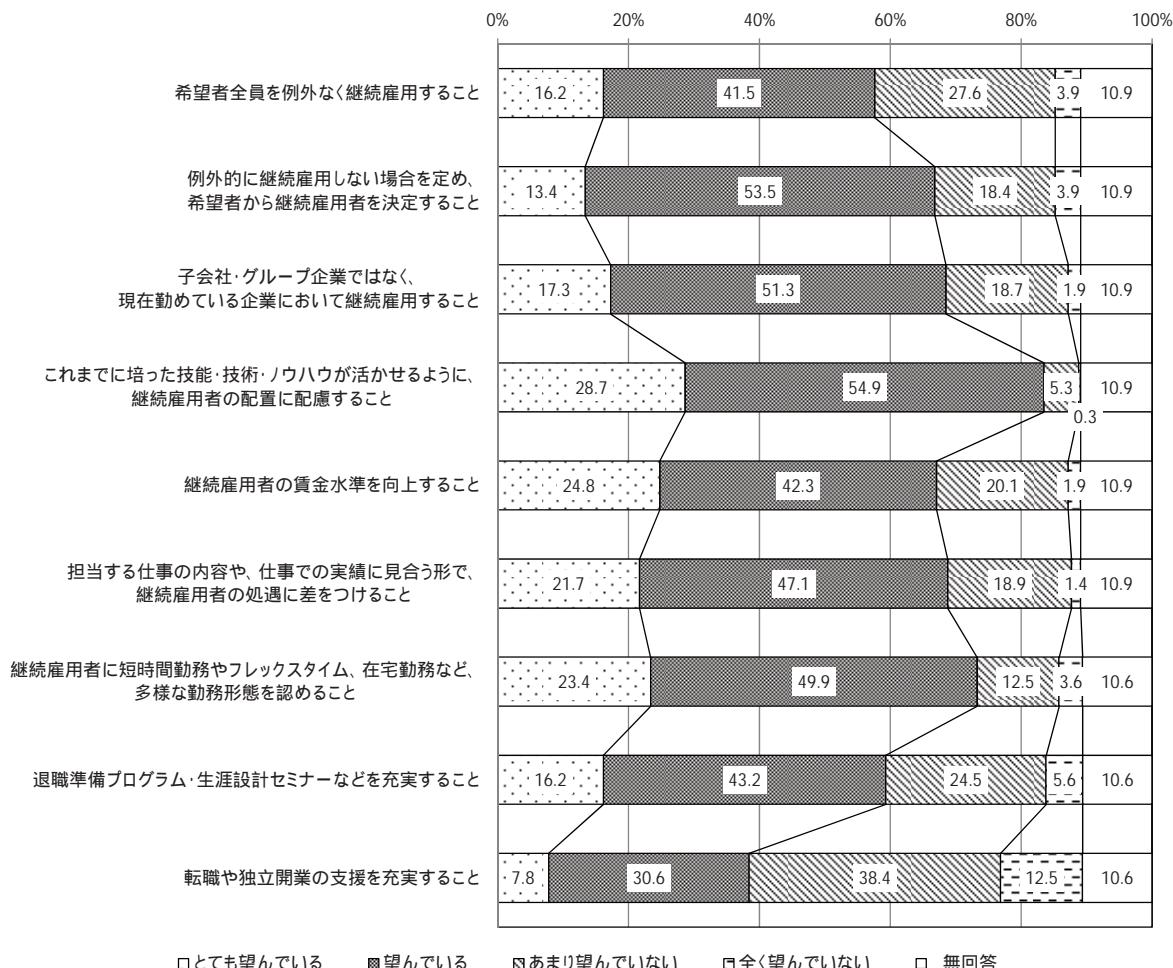
※事業所調査〔問20〕では、高年齢者を雇用する利点についてたずねている。

(主なものを3つまで選択)

7. 定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取り組みについての要望

定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取り組みについての要望

(n=359)



7.1 希望者全員を例外なく継続雇用すること

- 「45歳以上定年未満」の方に対し、定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取組についての会社への要望についてたずねたところ、「希望者全員を例外なく継続雇用すること」については、「望んでいる」(41.5%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(27.6%)、「とても望んでいる」(16.2%)となっている。

- 性別に見ると、「男性」は「とても望んでいる」の割合が18.5%と「女性」(11.4%)と比べ高かった。〔第248表〕

7.2 例外的に継続雇用しない場合を定め希望者から継続雇用者を決定

- 「例外的に継続雇用しない場合を定め希望者から継続雇用者を決定すること」については、「望んでいる」(53.5%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(18.4%)、「とても望んでいる」(13.4%)となっている。

7.3 現在勤続企業での継続雇用

- 「子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用すること」については、「望んでいる」(51.3%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(18.7%)、「とても望んでいる」(17.3%)となっている。

7.4 継続雇用者の配置への配慮

- 「継続雇用者の配置に配慮すること」については、「望んでいる」(54.9%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(28.7%)となっている。

7.5 継続雇用者の賃金水準向上

- 「継続雇用者の賃金水準を向上すること」については、「望んでいる」(42.3%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(24.8%)「あまり望んでいない」(20.1%)となっている。
- 産業別に見ると、「とても望んでいる」が他業種と比べ多かったのは、「金融・保険業」(35.0%)、「卸売・小売業」(31.6%)であった。〔第265表〕

7.6 継続雇用者の処遇に差をつけること

- 「継続雇用者の処遇に差をつけること」については、「望んでいる」(47.1%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(21.7%)「あまり望んでいない」(18.9%)となっている。
- 産業別に見ると、「とても望んでいる」が他業種と比べ多かったのは、「建設業」(33.3%)、「金融・保険業」(30.0%)であった。〔第269表〕

7.7 多様な勤務形態を認めること

- 「多様な勤務形態を認めること」については、「望んでいる」(49.9%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(23.4%)「あまり望んでいない」(12.5%)となっている。
- 性別に見ると、「とても望んでいる」は「男性」(20.2%)、「女性」(29.3%)と差異が見られた。〔第272表〕

7.8 退職準備プログラム・生涯設計セミナーの充実

- 「退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること」については、「望んでいる」(43.2%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(24.5%)、「とても望んでいる」(16.2%)となっている。
- 事業所調査〔問14(ア)〕との比較※
セミナーの実施について、従業員調査では、「とても望んでいる」(16.2%)と「望んでいる」(43.2%)の合計が約6割であるのに対し、事業所調査で「実施済み」は16.3%で、「実施したい」(12.7%)と合わせて3割弱となっている。

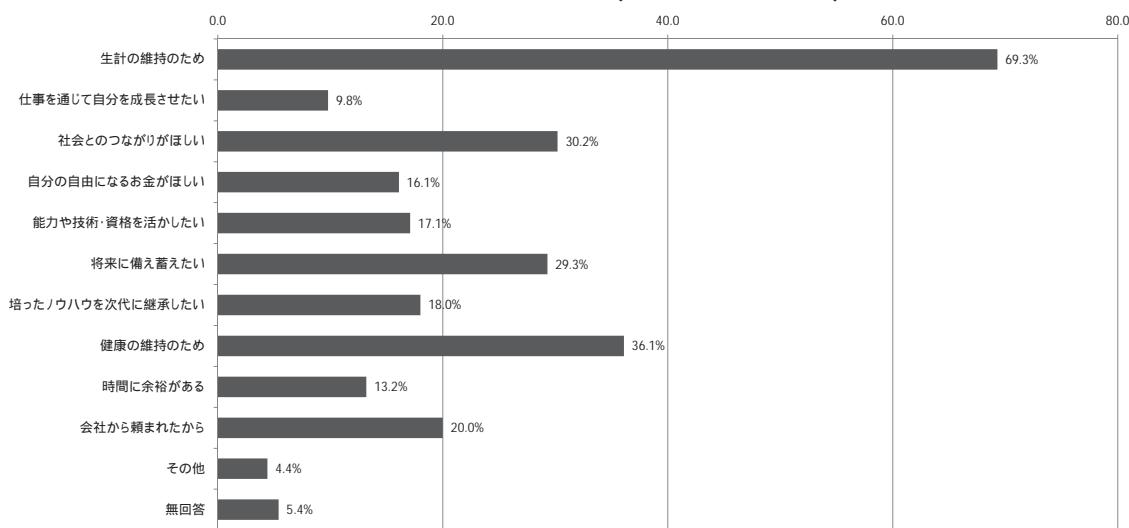
※事業所調査〔問14(ア)〕では、継続雇用の開始にあたり、「定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー」の実施状況をたずねている。

7.9 転職・独立開業の支援充実

- 「転職や独立開業の支援を充実すること」については、「あまり望んでいない」(38.4%)が最も多く、以下、「望んでいる」(30.6%)、「全く望んでいない」(12.5%)となっている。
- 性別に見ると、「とても望んでいる」と「望んでいる」の合計は、「男性」(43.4%)、「女性」(29.3%)と男女で差があった。〔第280表〕

8.定年後に継続雇用で働くと思った理由

継続雇用で働くと思った理由(N=205 3つまで回答)



- 「定年後に継続雇用で働くと思った理由」については、「生計の維持のため」(69.3%)が突出して多くなっており、以下、「健康の維持のため」(36.1%)、「社会とのつながりがほしい」(30.2%)となっている。
- 「将来に備え蓄えたい」を性別に見ると、「男性」(26.5%)、「女性」(40.0%)と男女で差があった。〔第284表〕

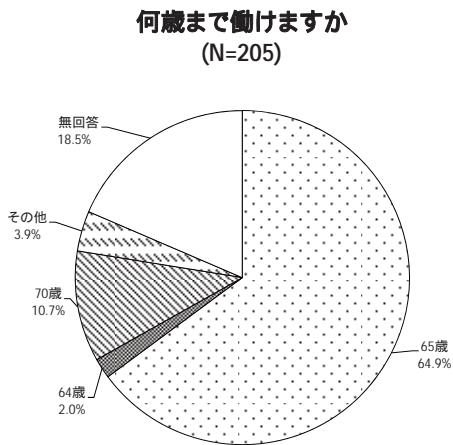
<「その他」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・妻の勧め
- ・家にいても、やる事がない。
- ・仕事が面白い

9.継続雇用制度による労働上限年齢、労働上限年数

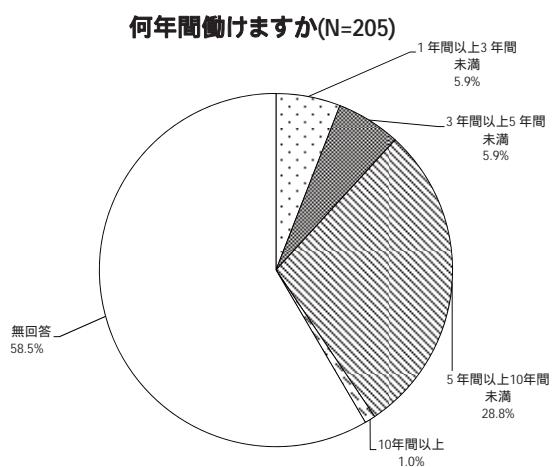
9.1 労働上限年齢

- 「何歳まで働けますか」については、「65歳」(64.9%)が最も多く、以下、「70歳」(10.7%)、「64歳」(2.0%)となっている。



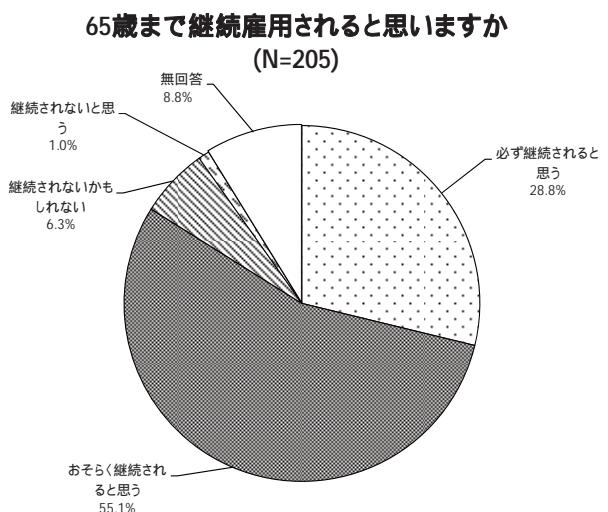
9.2 労働上限年数

- 「何年間働けますか」については、「5年間以上10年間未満」(28.8%)が最も多くなっている。



10.65歳まで継続雇用される見込み

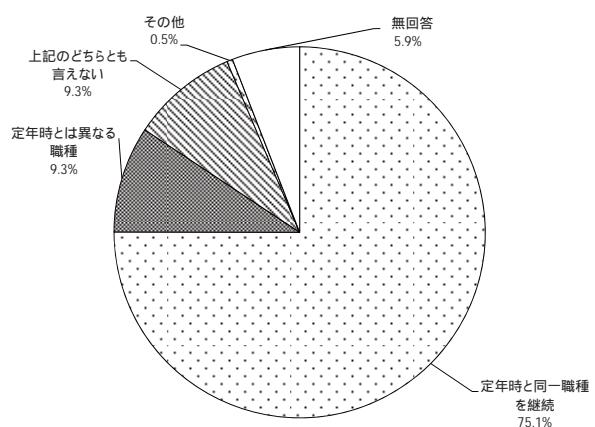
- 「65歳まで継続雇用されると思いますか」については、「おそらく継続されるとと思う」(55.1%)が最も多くなっている。
- 65歳までの継続雇用が期待できるとすると方【「必ず継続されるとと思う」(28.8%)と「おそらく継続雇用される(55.1%)の合計】が83.9%と8割を越える一方、継続雇用に不安がある方【「継続されないかもしれない」と「継続されないとと思う」(6.3%)と「おそらく継続されないとと思う」(1.0%)の合計】が7.3%に上った。



11.継続雇用後の職種について

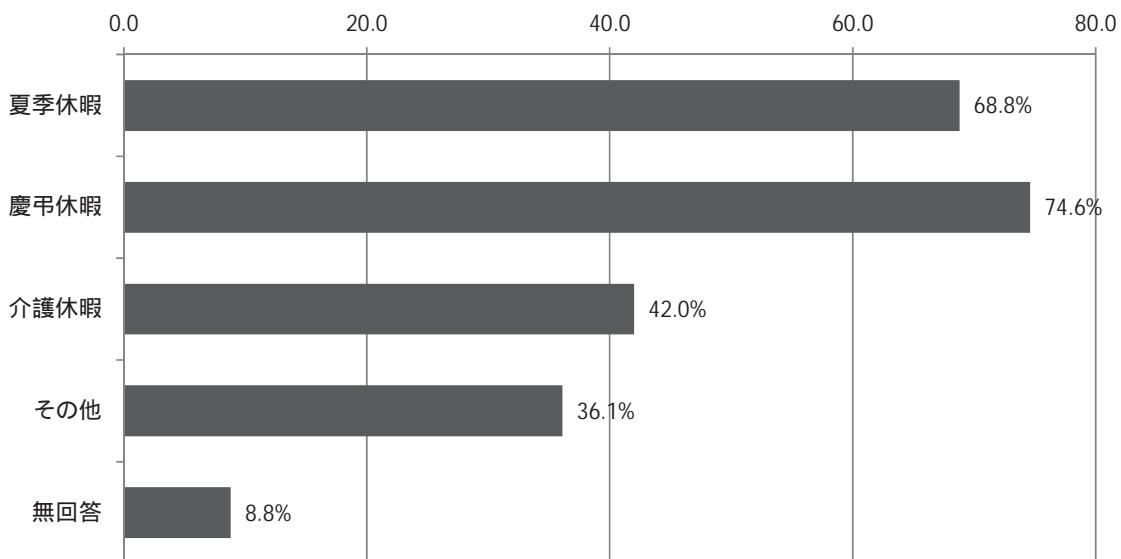
- 「継続雇用後の職種」については、「定年時と同一職種を継続」(75.1%)が最も多くなっている。
- 事業所調査〔問8〕との比較※
「定年時とは異なる職種」との回答は、事業所調査では3.5%で、従業員調査では9.3%であった。

継続雇用後の職種について(N=205)



12.継続雇用後に取得できる休暇

継続雇用後に取得できる休暇について
(N=205 複数回答)



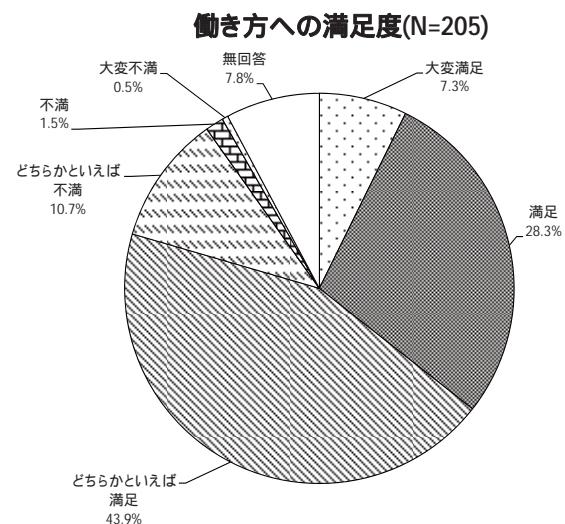
- 継続雇用後に取得できる休暇については、「慶弔休暇」(74.6%)が最も多く、以下、「夏季休暇」(68.8%)、「介護休暇」(42.0%)となっている。
- 産業別に見ると、「医療、福祉」では「夏季休暇」が56.7%と全事業平均と比べ低くなっている。〔第295表〕

※事業所調査〔問8〕では、継続雇用後の職種についてたずねている。(最も多いケースについての回答のため分析に注意。)

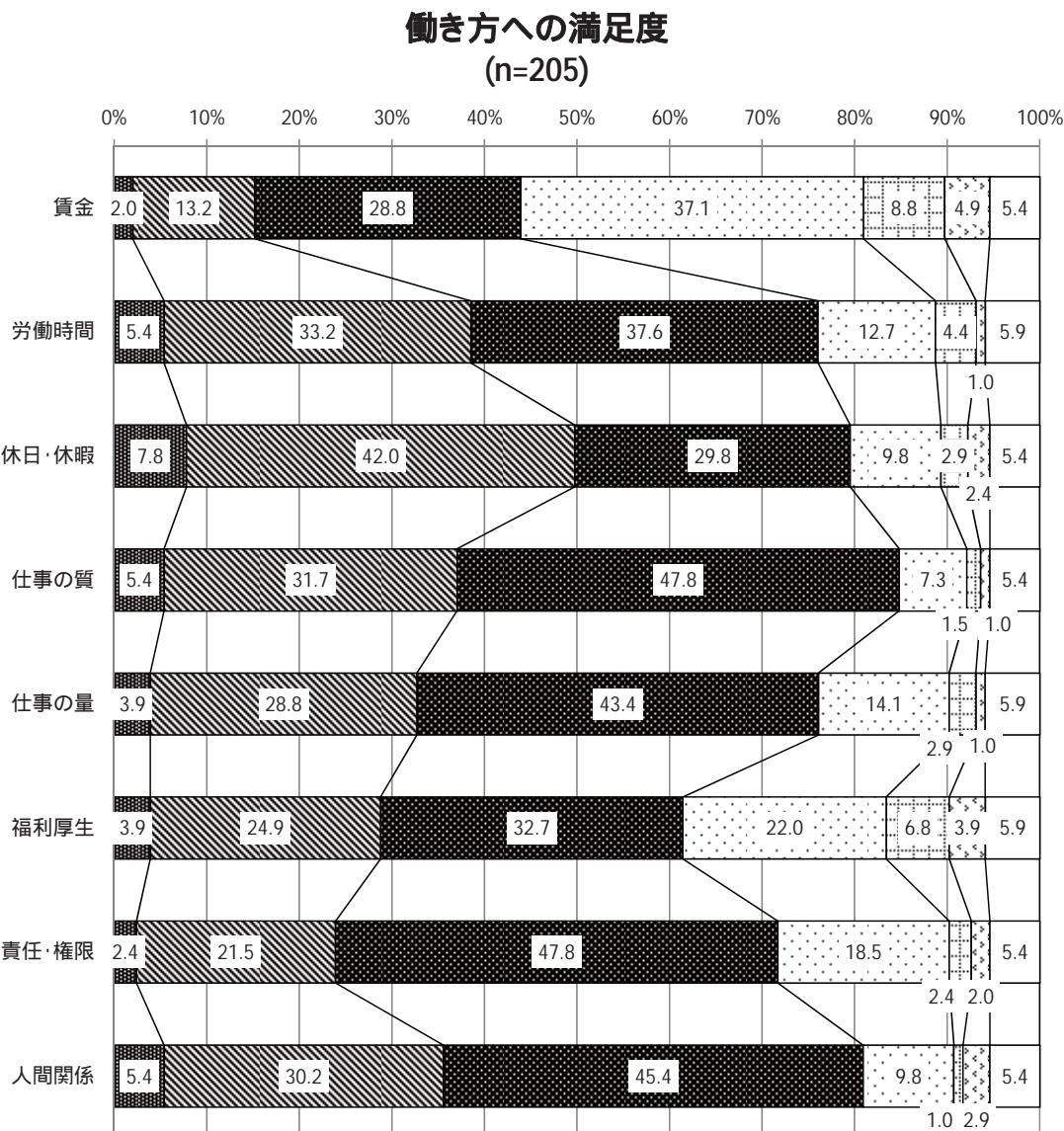
13.定年後の継続雇用での働き方への満足度

13.1 定年後の継続雇用での満足度（全般）

- 「現在の働き方に満足していますか」については、「どちらかといえば満足」(43.9%)が最も多く、以下、「満足」(28.3%)、「どちらかといえば不満」(10.7%)となっている。



13.2 定年後の継続雇用での働き方への満足度（個別項目）



■ 大変満足 ▨ 満足 ▨ どちらかといえば満足 □ どちらかといえば不満 ▨ 不満 ▨ 大変不満 ▨ 無回答

※ 「大変満足」、「満足」、「どちらかといえば満足」を合わせて『肯定的な回答』と、
「どちらかといえば不満」、「不満」、「大変不満」を合わせて『否定的な回答』とする。

- 「賃金」については、満足に肯定的な回答が 44.0%と半数を下回っており、調査項目 8 項目中で最も低くなっている。
- 「福利厚生」についても、満足に肯定的な回答が 61.5%と他の項目と比べて低くなっている。
- 満足に肯定的な回答が最も多かったのは、「仕事の質」で 84.9%と 8 割を上回っており、以下、「人間関係」(81.0%)、「休日・休暇」(79.6%)と続いている。
- 人間関係については、「どちらかといえば満足」(45.4%)が最も多くなっている。
- 性別に見ると、人間関係についての満足度に肯定的な回答は、「男性」(82.6%)、「女性」(75.5%)と男女で差があった。〔第 312 表〕

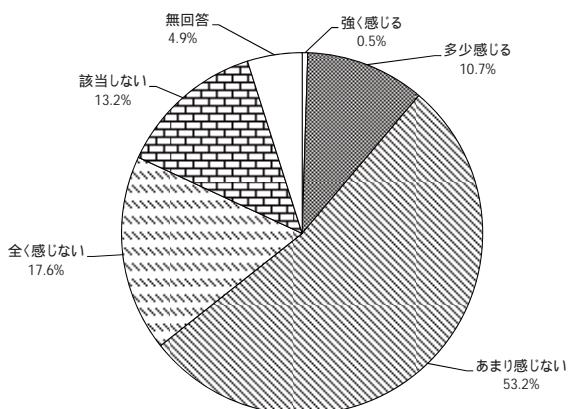
14 部下・同僚として働くこと

- 「定年時に自分より役職が下位であった者の部下または同僚として働くことにストレスを感じますか」については、「あまり感じない」(53.2%)が最も多く、以下、「全く感じない」(17.6%)、「該当しない」(13.2%)、「多少感じる」(10.7%)となっている。

<「強く感じる」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・考え方にはズレがあるため。

部下・同僚として働くことにストレスを感じますか(N=205)

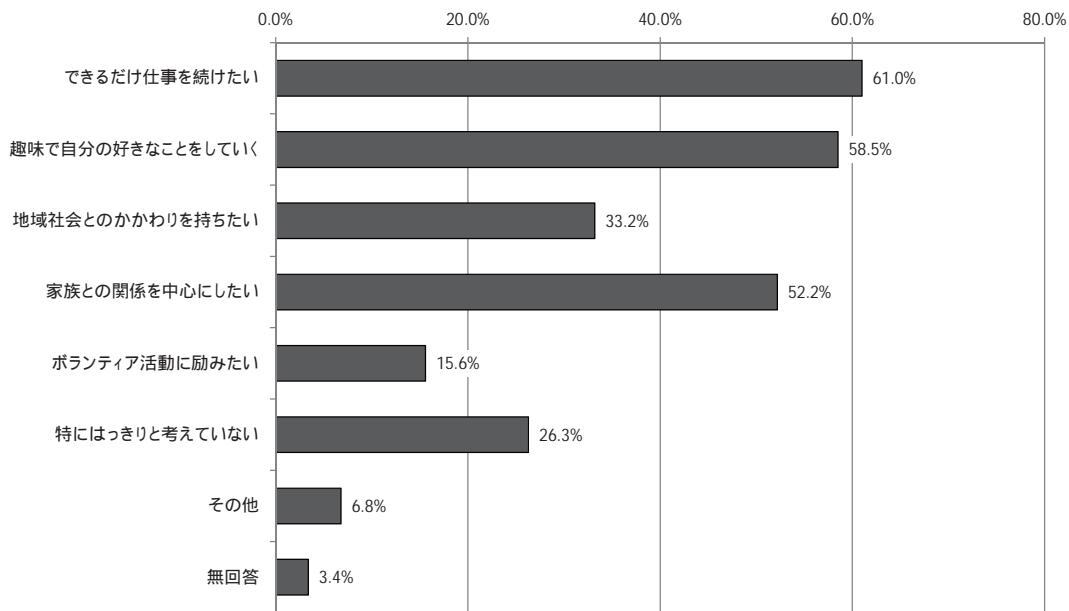


<「多少感じる」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・今まで自分の判断でやってきた事が、指示をされるようになった。
- ・言葉使いが、以前より悪くなった。
- ・ちょっと年をとったというだけで、突然、上下関係が逆になり、正当な意見をもっていても、常に低姿勢でいなくてはならない。
- ・している仕事は同じなのに、終った人みたいな扱いはあまり気分の良いものではない。

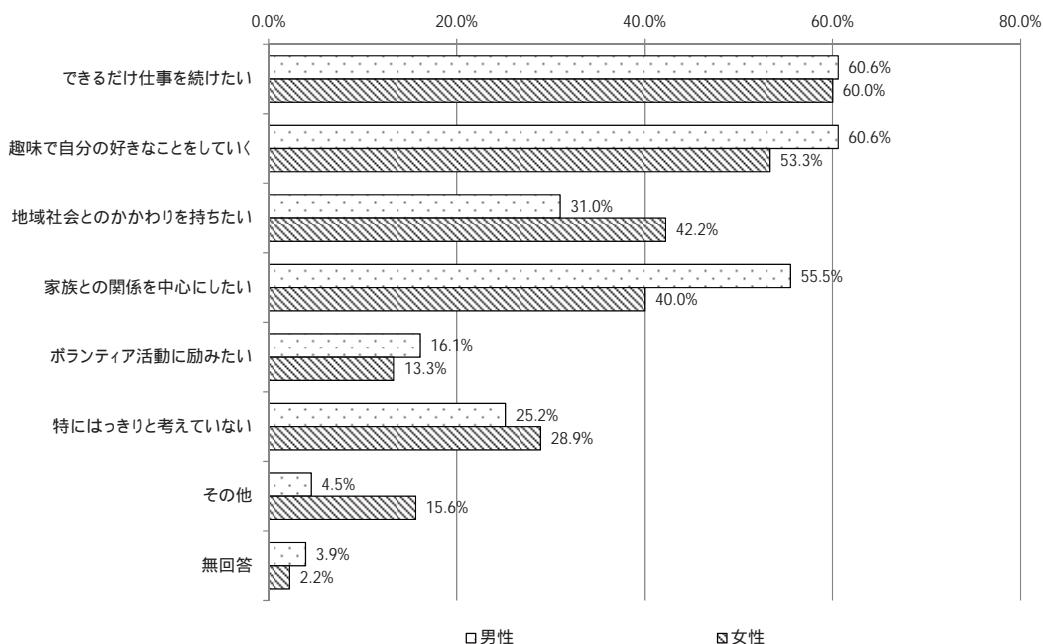
15.継続雇用後についての考え方

継続雇用後について(N=205 3つまで回答)



- 「継続雇用後について、どのようにしたいと考えていますか」については、「できるだけ仕事を続けたい」(61.0%)が最も多く、以下、「趣味で自分の好きなことをしていく」(58.5%)、「家族との関係を中心にしていきたい」(52.2%)、「地域社会とのかかわりを持ちたい」(33.2%)となっている。

継続雇用後について 性別(N=205 3つまで回答)



- 性別に見ると、「家族との関係を中心にしていきたい」では、「女性」(40.0%)に比べて「男性」(55.5%)が大きく上回っている。一方、「地域社会とのかかわりを持ちたい」では「女性」(42.2%)が「男性」(31.0%)を上回っている。〔第316表〕

16.高年齢者の継続雇用について感じていること（自由意見欄）

[建設業]

- 技術や知識の継承の為にも必要だと思う。また若年世代の給与増が見込めない為、若年世代の仕事量を減らして、モチベーション維持の為にも必要。高齢者へ雇用の機会を与える事で、社会保障の負担も増やして欲しい。
(男性・20歳代)
- 本人の意志に従うべきだと思う。
(男性・20歳代)
- 高齢者ばかりが職場に増えると、若者が働きづらい。また、年齢により若者が損をする状況が長く続いている、これをなんとかして欲しい。
(男性・30歳代)
- ・若手労働者の教育伝承方法をどうするか。・継続雇用後は、継続学習（CPDのようなもの）や定期的に試験などを実施（どうしても遊んでしまう者がいるような気がする。）・若手への教育成果として…顧客の評価により、高年齢者の評価等をする（高年齢者への労働意欲や活気を継続させる。）・インセンティブを与える。
(男性・30歳代)
- やる気のある人材であれば年齢は関係ないと考えます。
(男性・30歳代)
- とても良いことだと感じています。今の時代、高齢者といつても、元気な方がとても多いと感じます。逆に私の方が先にダメになる様な気がするほど元気です。これから高齢化社会において、60歳で定年とする制度は、抜本から変えるべきだと思います。
(男性・30歳代)
- 働くことができ、知識がある人を職場にいることは会社にとって良いことだと思います。
(男性・30歳代)
- 期待通りの仕事を遂行する方もいれば、ただ席にいるだけで、何もやらない人も中には存在しており、個人によって、差が大きいと感じられる。その結果、職場の雰囲気を乱す方もいる事から、一言で良いと言えない実態があると感じられる。
(男性・30歳代)
- 知識、経験等、若い人にはないすばらしいものをもった人達が多いので、会社はもっと雇用すべきだと思う。ただし、雇用環境（賃金や働き方）などをもっと考えて働いてもらうべきだと思う。自分のまわり（会社）では、ただ勤めてもらっているだけのような気がする。責任ある仕事をまかせるのが難しいのであれば（立場上）若い人材の教育の手助けをしてもらう等、高年齢者に働く意欲がわくような環境を考えるべきだと思う。高年齢者も、今までの地位や立場のままの対応では、なかなか、継続雇用が難しいと思う。その考え方やプライドを少しでもなくさないと長く働くのは難しいのではないかと。威張っていては、良い環境で働けないと思う。
(女性・30歳代)
- 自分自身も体のゆるす限り、働きたいと考えております。社会とかかわり続けていきたいです。安心して続けて働いていける環境整備を希望します。
(女性・30歳代)
- 会社の経営状況が厳しい中、通常の賃金を支払うことは難しいと思う。ただし、高い技能技術、豊富な経験を有することを考慮すると継続雇用をしてほしい。そのギャップを埋めることができが今後の課題かと思う。
(男性・30歳代)
- 元気な高年齢者は多くなるが、実務に適する人材が必ずいる訳ではない。継続雇用は法で定めるのではなく、各法人事業者が決めればよい。若年層としては、あまり高年齢者が多いことにより、固い思考が形成されることがよくあるため、いい影響を感じない。60歳以上高年齢者の中には、引退が近いゆえに責任を持たない“口だけ”的人が多く感じる。聞くだけが自分の立場と割切っているのでレスポンス実行力が悪い。経験上、会社に多くの高年齢者がいると良い影響を感じないため、積極的に賛成しません。
(男性・30歳代)
- 本人が働きたい気持ちと能力があれば継続した方が良いと思う
(男性・30歳代)
- 働く意欲があれば、年齢は関係ないといます。若年層と高年齢者のお互い理解し合える職場作りが今後、必要になってくると思います。
(男性・30歳代)
- 高年齢者の経験や考え方をもっと会社内で優遇するといいように思う。年齢の差による役割も、もっと目に見えて違っていてもいいはずだと思う。
(女性・30歳代)
- 年金受給開始年齢が、今後も引き上げられることが確実だと思う。だから、生活の基盤を守る＜収入を得る＞為には、必要な制度だと思う。しかし、継続雇用が、会社の業績低下や、若年齢者の雇用の悪化など、社会全体の問題を発生させる事につながってはいけないと思う。
(男性・40歳代)
- 今の若者の姿を見ていると社会がつぶれていくのではないかと思っている。携帯電話等の影響で会話や客先との商談も出来ないのでないかと思っている。
(男性・40歳代)
- 高齢者の継続雇用制度があっても、年金受給まで働くのか不安。
(男性・40歳代)

- 高齢者になっても、心身ともに健康な状態であれば、働きたいと思う反面、若者の就職難を押し上げる要因の一つと思います。
(男性・40歳代)
- 国の財政がきびしい為、年金支給が遅くなる。遅くなれば私たちは、年金支給時まで働くを得ない。若い労働者が人口減少の為、へっていきます。国の経済をたもつためには、高齢者も働くなくては無理です。また高年齢者の継続雇用は、社会と関わりを持ちつけ適度な緊張感や、人生の目標を持ちやすくなるので健康維持にも、多少は役立つのではないでしょうか。ただ企業にとっては賃金のコストアップにつながるので、労働者も多少の賃金ダウンを受け入れなければならないと思う。以上の理由で、高齢者の継続雇用は賛成です。
(男性・40歳代)
- ①年齢にかかわらず、意欲のある人、学ぶ姿勢がある人は、体が健康で、周囲とうまくやる能力があれば、なんとかなると思う。②年金が減るので、働けるのにあまり働きたくないという人がいるが、そういうことは、一面では、バランスを保つために良い国の制度なのかもしれないが、企業や事業者は、やる気のある若い人にシフトするか、中高年者の賃金を抑えるのではないか。③若い人（特に女性）は高いレベルの学歴があってもあまり活かされていないように思う。→職場が遠い、子育てとの両立
(男性・40歳代)
- 自分は、今の会社に限らずとも、何らかの仕事をしていきたいと考える。社内の高年齢の方達を見ていると、やる気・責任のなさも散見される。
(男性・40歳代)
- 会社経営者の判断で良いと思う。年齢のみで個人の能力ははかれない。体力的なものはおちるかもしれないが、技術、経験は豊富なものが有る。もちろんそうでない者もいるので経営者の判断でプラスになると思えば継続雇用は有ると思う。
(男性・40歳代)
- 年金受給までの間は、働くことが出来る限り、働きたい。
(男性・40歳代)
- 自分自身の事を考えると長く仕事をしていきたいが、高年齢者の増加に伴って、雇用問題はしっかりと制度を作っていくなければならないと感じます。
(男性・40歳代)
- 企業の求める能力を維持できている者が、継続雇用（契約更改でもいいですが）において、企業とうまく折り合いをつける形が望ましいと思います。
(男性・40歳代)
- 業種や、職種によるかも知れませんが、これから高齢化社会を考えると、高年齢者の年を引き上げるくらいの切替がなければ、日本の社会自体が続かなくなると思います。やはり、65才定年も70才くらいの定年に徐々に引き上げなければいけないし、体力の続く限り健康の為にも労働した方が良いと思います
(男性・50歳代)
- 体力的、能力的に働けるのであれば、仕事のできる環境があるのは望ましい。
(男性・50歳代)
- 健康であれば働いて税金を納め、社会に貢献する事が、本来の姿でないでしょうか。
(男性・50歳代)
- 今の時代において、生活に支障の出ない最低ラインのレベルでの給与等が保障されていない現状では不安が非常に大きくなり、今の生活を保つように今の会社での継続雇用を望む気持ちが強い。国の保障が見込めない限り、できるだけ今の仕事を継続し、雇用をお願いしたい。
(男性・50歳代)
- 本人の意志、個人差があるので、一律に、規定するのは難しいのではないか。柔軟な対応は必要。本人の意志は尊重してほしい。今は未だ、自分自身の事は、厳密に考えられない。法制度や職場の状況にもよる
ので、その時の判断となるものと思われる。
(男性・50歳代)
- 65才を過ぎても、頭も体も若い人と同じレベルでいられるのはわずかな人だと思う。職人の世界なら熟練した技術を身につけているから指導的な立場で働くのだろうが、大半のサラリーマンは自分としては経済的な理由で働きたいと思っても、まわりに、どう思われているかで働きづらくなると思う。自分は、定年後は会社をやめて、例えばシルバー人材センターのような所で高齢者を雇用してくれる仕事ができれば、体が許す限りはやりたいと思う。
(女性・50歳代)
- 60才過ぎても体力気力が十分ある人達が多く今後、年齢はあまり関係なく継続雇用を進めて行く必要があると思う。
(男性・50歳代)
- 心身共に健康であり（もしくはそれに近いもの）前向きに仕事をしてきた人は、継続雇用を行なうのは賛成である。しかし、何らかの原因で、労働提供できない人は、会社からの限られた条件のもとで働くべきだと思う。
(女性・50歳代)
- 身体が元気なうちは働き続けたいと思う。年金だけでは生活がこの先不安な為、少しでも貯えられたらと同時に仕事をしていることで、活性化にも繋がりそうな気がする。社会との繋がりもありそうに思う。
(女性・60歳代)
- 体力がつづくかぎり働きたいし、会社側もよく見てもらいたい。
(男性・60歳代)
- 体力が弱くなるので、肉体的、長時間的な仕事は向かない。給料は安くてもソコソコ皆の役に立って、自分の過去の経験を生かせる仕事をしていきたい。皆の役に立っているという役割が必要。周りからも感謝されていると満足感があり、ストレスも小さくなると思う。
(男性・60歳代)
- 大変良い制度だと思うが賃金が大幅にダウンしたことが不満である。
(男性・60歳代)

○これからの中高齢者社会においては、必要な制度と思う。
○体が健康ならば、働きたいですね。

(男性・60歳代)
(女性・60歳代)

[製造業]

○定年後も仕事を続けないと生活できないので、仕事はしたいが、継続雇用を希望するかどうかは、まだ決めていない。若年層の雇用に影響を及ぼすと思う。年金を、これまでの官僚や政治家が食い物にして無駄使いしたツケを、企業に押し迫っているのが、腹立たしい。官僚は、自分が損をする法案は、立案しない。まず、共済年金との一元化をして公務員も血を流すべき。

(男性・50歳代)

○高齢者の方々が社会での居場所を確保できることはとても良い。ただし、若い世代の雇用が減るなら問題。

(女性・20歳代)

○いつまでも、元気で働くことは、良いことだと思う。若い方と一緒に働くことで、気持ちも若くなると思う。年齢的に1つ1つの作業が遅くなる気がする。長い年数勤めて、色々な面で余裕がある分、大らかな人が多く、話しやすい。

(女性・20歳代)

○技術の伝承の為に積極的に登用すべき。企業のシステムや雇用形態で、技術を安定的に継続していく必要がある。企業努力で高年齢者と若い現役の人間がうまく共存できる場をつくることが重要。

(男性・30歳代)

○高い技能、技術をもっているので必要（技術の継承）。自分のわからない所を教えてくれる。悩み事や相談がしやすい。頑固で自分の間違いをあまり認めない。元上司の方が多くの強く意見がいえない。賃金が下がるのでやる気のない人が見受けられる。役職がなくなり現役職の方に昔の仕返しでいじめられている人を見かけることがある。

(男性・30歳代)

○たくさんの人材がいる中で、そのまま頑張ってほしい人やちょっと無理のある人さまざまです。しかし、各個人も生活があったり、色々な事情があったりすると思います。しかし、仕事でミスがあったり、ケガがあったりして困ると思います。それは会社が一人一人個人の能力を把握して、採用できれば良いと思います。私たちも高年齢者とうまくつき合って行かなくてはならないと考えます。長い間働いている人はその年になんでも働くくてはならないのはつらいと思う。将来的に自分も不安を感じます。いつまで働くのかなあ、など。

(女性・30歳代)

○本人の意志を尊重して欲しい。

(男性・30歳代)

○昔の高年齢者と違い、今の定年（60才位）の方々は元気だし、若々しくしている。仕事のノウハウもあり会社の維持発展には必要な存在である事は確かである。しかし、定年前の正社員の頃と同じ感覚で仕事に取り組んでいる人も多い。昔のままの思考で「俺の時はこうだったからお前たちも同じようにやれ」みたいな感じで若い人たち（経験の少ない人たち）が委縮している所もあるように見える。生きていく上で、収入を得て生活する事も重要で昔と同様に豊かな暮らしをしたい高年齢者の気持ちもわかるが、将来のある若い人々の正規による雇用の方を充実させた方が、会社のみならず、社会のためにも重要な所も多いのか？昔は新入社員をじっくり育てる風潮があったが、今は「使えないや切れいい」みたいな所も多いので、ゆっくり（会社にとっては先行投資位の感覚）で一人前の社員を育てる環境をもう一度日本に取り戻して欲しいものです。

(男性・30歳代)

○次の世代にお持ちのもの全てを教えてあげてください。

(男性・30歳代)

○年金支給額が減少しているため、働いている方が多いと思う。若年の方の仕事量を減らしていると思う。

(男性・30歳代)

○必要だと思います。

(男性・30歳代)

○高年齢者の再就職は極めて困難な為、希望者には定年後も継続雇用で働くのはとても有難い制度だと思います。体力面等、個人差があるので、時短勤務等、本人の希望に合った働き方が出来るとなお良いと思います。

(女性・30歳代)

○私の身近にいる継続雇用者の多くは、新しいことを覚えようとせず、「年寄りだから無理！」という言い訳をして、仕事を若手社員に任せているため、若手社員の負担が増えている。そういった職場の雰囲気に、モチベーションが下がっているのも事実である。一人分の仕事が出来ない（しない）継続雇用者と働くよりも、仕事はまだまだだけど、意欲的に取り組む若い社員と働きたい。就職出来ずにいる若者にチャンスの場を広げるためにも高年齢者の再雇用は反対である。

(女性・30歳代)

○希望する高年齢者の全てが雇用機会を得られるのが理想の社会である。しかしこの不況下でその実現は難しいとは思うので、各自の能力に見合った雇用状況であってほしいと思う。

(男性・30歳代)

○経済不況の為、高年齢になっても働かなければ生活が成り立たない。現状では継続雇用は必要な事だと思いますが、国がもっとしっかり経済不況の緩和、年金問題など将来の不安を解消して頂ければ、高年齢者は定年で速やかに退職し、後に続く若者への道を開けとくべきだと思います。

(男性・30歳代)

- 国民の生活の安定のためには、必要な制度だが、寿命が延びすぎていることが、そもそもの問題。
(男性・30歳代)
- 年金が現在 65 才以上からなので、職がないと暮らしていけるだけの蓄えができるのかが不安なため、制度はあった方が良いと思う。
(男性・30歳代)
- 高齢者が働かなければいけない環境、社会のしくみを残念に思い、自身の老後、将来に憂慮している。継続雇用制度があってもいいと思うが選べる環境なく、多くが働くだけ働くという方が多い。なぜでしょうか？前述の若年層の雇用に影響がある場合も想定できます。自分にも幼い子供がおりますので…子供達の負担になるような生き方はしたくない=働くまで働く。
(男性・30歳代)
- 既得権で語られることが多いが、その考え方は次世代にとってプラスになることが少ない。このままでは、日本の経済、行政は立ち行かなくなる。とはいっても、高齢者が増えるのも避けられない現実。難しい問題ですが、先送りにすれば、事態はひどくなる一方。年金等も含め、早急な対応をお願いします。
(女性・40歳代)
- 継続雇用は、良い事ではあるが、個人としては、60 才定年で年金にてゆっくりくらしたい。
(男性・40歳代)
- 現在の社会の高齢化からすると、仕方が無い所もありますが、年金支給年齢まで収入無く生活する事には不安が有り、生活の為に手に職を持っておくという事での意味は有るかと思います。但し、60 歳定年までは頑張ろうと働いていた方が、60～65 歳の間モチベーションを持って働く事は難しそうに感じます。また、健康面でも不安が有り、強制的に定年は 65 歳、退職金の満額もその時支給するという様な会社規則になってしまって無理をして働く方が増え、健全な会社でなくなると思われますし、働く方にもよろしくないと感じます。基本的には賛成ですが、他の社会保障などと合わせて考えないと、年金の積み立て不足から支給開始が 65 歳になったという事の補填であり、ビジョンの無い考えに見えます。
(男性・40歳代)
- 会社としても有能な人材なら定年以降も継続雇用すると思う。それは働いている本人の努力が必要。すべての社員を継続することで定年者のモチベーションが下がることもある。
(女性・40歳代)
- 少子化の時代では、高齢者の雇用継続は不可欠である。但し、本当に会社内で役に立っている方を優先的に継続雇用をするべきと考える。もっと、できる方（高齢者の方）については、給与待遇面を良くする必要もあると思います。
(男性・40歳代)
- 制度が空洞化しないよう適時、時代にあった法整備が必要と考えます。
(男性・40歳代)
- 希望すれば全員が継続雇用できるのは反対。仕事ができない人、やる気がない人も実際に居るので、金銭的な面で周りの社員のモチベーションが下がってしまう。実際にその様な社員が居て皆おもしろくないと思っている。雇用してほしいのであれば、本人も必要とされる様に頑張る意識が出て、会社にとても周りの社員にとても社会にとても良い事だと思う。当社ではシニアスタッフ制度があり、賃金が一気に減って半分以下になってしまうので本人もモチベーションが下がり、周りの士気にも影響してしまう。
(男性・40歳代)
- 若者の雇用問題の方がより深刻に感じる。子供を育てる環境作りが先決。高齢の雇用が若者の雇用の障害になってはいけない。若者とは別の雇用形態が必要ではないか？もしくは高齢者の起業支援など若者の雇用につながる対策を考えてほしい。
(男性・40歳代)
- 先人の方の知恵や、技術を盗みたい思いもありますが、退職されて次の世代に継ぐ事も必要かと思います。
(男性・40歳代)
- 雇用に関し、大企業ではある程度の雇用体制が整備されていると思うが、中小企業以下の会社では基準が定められていないケースがあり、正社員の人との温度差を感じられ互いに遠慮し合い会社として効率の良い仕事の進め方が出来ていない会社が多く感じる。若者を育てる事が会社の継続/役目だと思う。経営者の役割は非常に高いと思います。
(男性・40歳代)
- 良い事でも有り、悪い事も有ると思います。
(女性・40歳代)
- 複雑な気持ち。若者に譲りたい気持ちと、まだまだ働きたいと思う気持ちでどう答えて良いかわかりません。将来が不安である気持ちは若者も高齢者も同じなのかなと思います。社会が良い方向にむかう事を望みます。
(男性・40歳代)
- 良いことだと考えています。
(男性・40歳代)
- 賃金が安い。便利に使われている。
(男性・40歳代)
- 年金だけで生活するのが不安な世の中なので、高齢者の方も生活のため仕事をする必要になると思うので、慣れた仕事の場で継続して雇用していただけたら働きやすいと思う。
(女性・40歳代)
- 働きたい人が働けばいい。
(男性・40歳代)
- 賛成だが、危険も伴う。AED 等の義務化。
(男性・40歳代)
- 老後の生活は不安なので、長く働きたいが、自分自身のおとろえは日々感じている。我が子も含め、若い

人が職場でハードに働いているのに比べて、中高年はのうのうとしているように見える。たとえどんなに優れた功績があっても、現状の能力に合わせて雇用、待遇されてなければ、不公平だと思う。

(女性・40歳代)

○本来の能力と勤務形態に合わせ柔軟に勤め、辞め、企業をかえられる環境を用意する方が、企業及び働く人の双方に役立つのではないか。古巣にいつまでも若返りがないと変化も進歩もなく、停滞と衰退ばかりをよぶ。

(女性・40歳代)

○本人の働く意欲があり、その技術を会社の為に使えるのであれば、高年齢者であろうが関係ないと思う。実際に、業務の中でもその人に聞いて解決した事があるので技術や知識は活用できると思う。

(男性・40歳代)

○正直な所、お金に困ってなければ働きたくない。でも世の中がこんな状態では、金が必要でしょう。まあ、国がだらしないから高齢者に働きさせて、そこからも金を取りたいんでしょう？年金も先送りですか？

(男性・40歳代)

○賃金上げてもらいたい！

(男性・50歳代)

○年金の受給できる年齢が、高齢となる事で、収入面での心配があり、継続雇用は、非常に重要であると考える一方、自身が高齢となった場合、体力面等で仕事を続けて行けるかは、大変に不安である。又、高齢者雇用が、若い世代の就職難、正規雇用への足かせとなっていくのは、明白な事実だと考えられる。若者の就職難や非正規雇用による、社会全体へ及ぶ悪影響を考えれば、高齢者、継続雇用と同時に若者や働き盛りと言われる年齢の人々の正規雇用も、重要な問題として、一層取り組むべき事だと思う。

(女性・50歳代)

○給与が減少していくのに伴い就業時間の短縮をしてもよいのでは。

(女性・50歳代)

○やりがいを持ちながら継続雇用する為には、本人の意識の持ち方も大きい。会社から一方的に与えられるものでもないので、それに至るまでのライフプランを考える研修の充実が必要と考えます。

(男性・50歳代)

○今の時代、60歳以上でも十分に働ける人は存在する。仕事の内容や賃金にもよると思うが、本人に働く意志がある限り、継続雇用させるべきである。又、その経験が若い人たちに受け継がれることは、会社にとっても有益なものと考える。高年齢者の継続雇用が、若い人の採用の妨げになるとは思えない。それは若い人の資質の問題だと思う。

(男性・50歳代)

○元気な内は働きさせてもらいたい。

(男性・50歳代)

○体の許す限り働きたいと思っている人がほとんどだと思います。

(女性・50歳代)

○経済状況等から今後の生活設計に大変不安を感じている。

(男性・50歳代)

○最近の高年齢者はかつてと比較すると元気なので、労働することは認知症防止にもつながり良いことであるが、年金支給年齢に比例して雇用の継続期間が伸びるのは間違っていると考える。高年齢者の継続雇用は、若年者の雇用に何らかの悪影響を及ぼすと考えられ、社会全体が不健全な方向へ向かって行くと懸念される。高年齢者の継続雇用は必要と考えるが、年金支給年齢とは関係なく、また勤務形態が自由に選べ、第二の人生が謳歌できるようなものでなくてはならない。

(男性・50歳代)

○昔の人に比べれば、今の人たちはみんな年齢よりも若いと思うので、一様に60才で定年と決めるのは問題ありと感じる。ただ、若い人たちの雇用の機会をうばうことになるのも問題なので、いかに千差万別の人年齢の人たちが共存して働いていけるのか環境を整えるのが事業主の大きな課題と感じる。

(女性・50歳代)

○“元気なうちは働ける”職場の門戸を充分に社会に広げること。

(男性・50歳代)

○高年齢者の継続雇用が生活の安定の為というのは理解できるが、その為に若年者の働く機会を奪ってはならないと思います。人によって様々なので一律に線引きはできないと思いますが、そんなに高い収入は必要ないと思います。そうであればフリーターみたいなカタチで働くのでいいのではないかでしょうか。正社員というポストはむしろ若い人達にゆずってあげるべきだと思います。若い人達が普通に家庭を持ち、子どもを育てる環境をつくってあげないで将来の日本があるのでしょうか。自分自身は高年齢者に近い立場で高年齢者に対するサポートシステムはありがたいのですが、それ以上に若い人達が希望を持って働いていける社会を望みます。

(男性・50歳代)

○高年齢だからすべての方が経験豊富とは言えず、最終的には本当に多くのタイプの先輩がいる。魅力的な、まだまだ何か得られる、学びたいと思う対象者が居ない現実は淋しいし、とても残念である。すぐれた方には年令関係なく教えていただきたい姿勢でありたいと思うし、自分がそなりたいと思う。

(女性・50歳代)

○いいとは思うが、使えない人材（自分も含めて）は、別の道を探した方がいいかもしないので、何とも言えない。又、高年齢者が断続雇用になると企業は大変だと思うし、もらえる賃金も上がらず、生活が苦しくなるだけかもしれない。
(男性・50歳代)

○高齢者の継続雇用については若年層の雇用に影響を与えるものと考えております。一定の年齢の就業の終了は必要なことと考えています。
(男性・50歳代)

○後継者等、若年層に「ノウハウや知識を伝授する」場合や「技術や知識を活かせる」のであれば、年齢を問わず、高年齢者の継続雇用は行うべきと考えています。しかしながら実態は、必ずしもそうではなく、個人差がある様です。自身の地位を守るため、独占的な仕事のしかたや人脈を利用し他人を貶めるケースもあるため、制度化する際には、様々な条件を付与することは止むを得ないと考えます。何が平等で、公平なのか、不況の中での企業の継続において高年齢者の活用に向け何が必要なのか、正直なところ見えない部分が多いです。
(女性・50歳代)

○高年齢者の雇用は賛成するが、能力、体力、知識に欠けている人材の雇用には反対である。職場の活力となる高年齢者の雇用を望みたい。
(男性・50歳代)

○継続雇用は良いと思う。これ以上年金を受け取る年齢が引き上げ続くと継続雇用も良いのだが体的にキツイかも？
(男性・50歳代)

○定年後の再雇用の6掛けはあまりにも低すぎると思います！！まだまだ現役で働いているのに年齢が定年に達したからと言って、急に6掛けは、ヒドイと思います！！
(男性・50歳代)

○体力、能力に個人差がある。一律皆を雇用するのは無理があると思う。60才以降、体力（年令的におとろえる）知力に難がある場合には、社会が生活を保障できるようにして、働くなくても良いようにして欲しい。職場の中で足手まといになる場合や危険に対しても、周囲の目くばりが必要な方もいる。
(男性・50歳代)

○定年を終えても働きたいという意欲をもつ高齢者は、社会の大きな変動期にあって老後の不安も大きいことから今後ますます増えると思います。一方、労働人口減少の対策として、高齢者や女性の雇用を企業が活用するというニーズにも一部マッチするかもしれません。しかし、日本企業が今後さらに厳しいグローバル市場の中で戦っていかざるを得ない状況を考えると、高齢者の継続雇用を国が法で一律に企業へ義務づけることは、得策ではないと思います。それは結果として、可能性のある若年層の雇用を奪うことになるでしょう。むしろ解雇規則を弱め、企業にフレキシビリティをもたらす代わりに、労働意欲が高く学習意欲も高い高齢者人材が新しい技術や知識を学び習得できる機会やそれをサポートするしくみをつくり、自ら仕事を獲得し、結果として新しい産業への労働者のシフトが可能となるような環境こそを国は整備すべきと考えます。
(男性・50歳代)

○精神的肉体的に健康であれば人間働くべきだと思います。受入側が許す限り私は働きたい。
(男性・60歳代)

○会社が頑張って働いている私達をいつまでも使ってくれるか心配です。最近の売り上げが滞っている感じではあるというか現在の社会がこの様なので無理はできないと思うが、若い人も今仕事の無い人が多いので高齢者ばかり頑張っていこうとしても良くならないのでは。とにかく企業がもっとたくさんお金を使って回していくかなくては社会が元気ない世の中になってしまうのでは、元気なご老人ばかりではやっていけないですから。子育てに高額を使っているが老人一人になると病院にも行けずお金もかかるので、その人達も若い頃多くの税金を払ってきているのに貧しい生活をさせている世間はどうかと思う。もっと安心してくらしていけないと気持ちまで貧しくなってしまう感じです。
(女性・60歳代)

○健康で働けるのであれば、厚生年金が支給される65才までは働きたいので、高齢者雇用安定法が改正されるのはありがたい。ただし、生活保護の不正受給があるように、働けなくとも法律をたてに、継続雇用を主張し、会社に迷惑をかけるような者が出てこないような改正にしてもらいたい。
(男性・60歳代)

○単なる継続雇用ではなく、タイトルは無くても責任感を持って仕事をする現在の時代で、定年後と言ってもスキルアップは必要で、事業主も単に雇うだけでなく向上とすることに対し無関係でなく対応して欲しい。
(女性・60歳代)

○高年齢者の継続雇用は必要と思われる。
(男性・60歳代)

○比較的高齢者も扱っている職場に現在いる為、そういう会社も必要と感じております。(女性・60歳代)

○来年の1月でやっと年金が満額支給になります。継続雇用で働いても、月に28万超えると年金がカットされるという仕組みには、大いに不満が有ります。要は、28万で生活しなさいよという事なのですね。確かに28万は高いかも知れませんが、それから家賃を払ったりすると、とてもじゃないが生活が成り立ちません。毎月貯金をとりくずして、なんとかやりくりしている状態です。定年後に働く人は、持ち家の有る人が、働くには良い制度かも知れませんが、年金満額支給になったら、田舎（故郷）で、年金を頼りに細々と暮らすつもりでいます。60才定年で65才までは、何とか頑張ろうと思っていましたが、体力的に

にもきつく感じているこの頃です。仕事場にも何か、自分の居場所がない感じがします。この足かけ4年間、よくがまんして頑張ったなど自分自身を誉めてやりたい気がします。故郷へ帰ったら、半年くらいゆっくり休みたいです。本来ならもう一年雇用継続給付金を給付されて頑張れば良いのでしょうかが、もう限界です。40年もかけて年金を支払い続けたのですから、それなりの見返りが有ってもいいのではないでしょうか？（それにしてももらえる額が少ない！！）それでもストレス感じて働くよりは良いか…

（男性・60歳代）

○継続雇用について、作業に差し支えなく、従業員一丸となって働く状態であるならば継続は良いのではないでしょうか。

（女性・60歳代）

○個人の持っている能力を有効に活用できる職場が必ずしもない。

（男性・60歳代）

○大変良い事だと思っています。

（男性・60歳代）

○賃金が大幅に下がっても仕事が出来る喜びを得る方が残る人生にプラス。しかしその事によって若い人の賃金、その他、人員等に影響があつてはならない。その辺のバランスを重視して雇用を考えてほしい。

（男性・60歳代）

○継続雇用よりも、定年の延長の方が良かった様に思われる。賃金仕事内容の変化等、多少やりがいが薄れています。又、年金の満額受給により継続雇用が打ち切られるのは、合点がいかない。働くかぎりは、働いていたいので、職種が変わらないままの方が、働き易いと思う。

（男性・60歳代）

○体が動く間は出来るだけ働きたいと思っております。会社も65才が定年ですが働く内はいつまでも働いてよいといってくれています。感謝しております。

（男性・60歳代）

○総論としては、若い人たちが少なくなるので、元気な高齢者は、できるだけ働く社会がいいと思う。但し、若い人の雇用の機会を奪ったり、やる気をなくすような職場の雰囲気にしてはいけないと思う。迷惑をかけないように貢献したい。

（男性・60歳代）

○65才まで定年延長が望ましい。

（男性・60歳代）

○賃金、福利厚生の充実UPをお願いしたい。定年前の待遇を望みたい。

（男性・60歳代）

○仕事（業務）を遂行する能力（ノウハウ）、技術の伝承を行うために必要と思う。

○少子高齢化時代を先取した当社の姿勢に共鳴している。具体的には女性及び高齢者が働き易い環境作りを社員の声を聞くなどして積極的に行なっている点など。これらについて国も積極的に支援する（具体的に見える形で）よう切望する。

（男性・60歳代）

○働けば、年金を減額される。賃金は、 $+ \alpha$ で考えないと、意欲が無くなる。

（男性・60歳代）

○年金が早くもらえるなら働かない。

（男性・60歳代）

○1. 給料については定年前のままで継続出来るようになって欲しい。2. 仕事も減らないので多少は減らして欲しい。3. 継続雇用が5年になると定年退職者が多くなり、新入社員の雇用の減少が心配。

（男性・60歳代）

○段階的な年金の支給開始の為、継続雇用と言う形になっているが、65才となった時点で、現在60才の定年を65才に延長していかなければならない。現在の継続雇用制度では、賃金も仕事も大いに不満である。

（男性・60歳代）

○最近の高年齢者も昔とは違い皆若いし、元気だと思います。自分も元気のうちは、働ければと思う。働く間は、ずっと仕事を続けたい。

（男性・60歳代）

○大変良い事です、続けて下さい。

（男性・70歳以上）

○各人に合った対応をお願いしたい。また、行政については、いろいろな情報を提供して頂けると助かります。

（男性・不明）

○社長の入れ替えによって、物の考え方たが変つて行く。責任のみ押し付けられて自由がきかなくなる。

（男性・不明）

○息子がいますが、高年齢者がいつまでも働いていると若者の働く場所が少なくなる。

（女性・不明）

[情報通信業]

○年金受給開始年齢の引き上げに伴い、定年も引き上げるべきであると思う。一般の労働者だけでなく、国家公務員、地方公務員についても同様にすべきだと思う。

（女性・20歳代）

○定年をなくし、働く意思と能力のある者のみ雇用すべき。義務づけて、イスをへらしたつけが若者に行くのは良くない。

（男性・30歳代）

○労働人口が減少し、税収入が期待通りにあがらないので、仕方がないとは思う。しかし、新規採用を見送ったりして、労働者がうまく循環していないので社会が何となくよどんでいるような雰囲気である。高齢者の強みは経験と知識だと思う。それらを若い世代に受け継ぐようにして、ある程度の引継ぎが終了したら、リタイヤしてもらうようにすれば良いと思う。現在の日本を造ったのは、定年後も働いている先輩

達であるが、このように不景気にしてしまったのもまた同じ方々である。その尻ぬぐいをしている若年者の雇用をうばってまで、彼らが働く理由はあるのだろうか？また本当にそれは許されることなのだろうかと思っている。

(女性・30歳代)

○高年齢者の雇用で若者の雇用がへるのは問題だと思います。決まった枠しかないので難しい問題ですね。

(女性・30歳代)

○若年層の雇用が絞られると思う。ただし、それによって雇用の競争がうまれるような環境・制度が必要になると思う。

(男性・30歳代)

○実際、親が60歳を超えても働いていますが、まだまだ元気ですし、仕事をすることで体を動かし健康でいると思っています。自分の状況を自分で判断し、働ける環境が得られることはよいことだと思う。高年齢者と若年齢者では役割（できること）が違うと思うので、継続雇用には賛成です。高年齢であることには変わりはないので、職種によっては勤務時間を短くする、複数人でワーキングシェアするなどがあるてもいいのかもしれない。

(女性・30歳代)

○長年の政治の怠慢によって、年金制度の信頼性が著しく低下した事が、継続雇用（定年の延長）が年金支給年齢の上昇に繋がっているものと思っています。高年齢者の継続雇用については、大賛成ですが、前述のように年金制度の信頼性が低くなれば、私の親世代のように60歳定年かつ年金支給開始という今の時代では夢のような時代を過ごす事が出来たものだと考えてしまいます。何れにせよ、年齢を重ねても社会に貢献かつ携わる事が出来る仕組みという意味に於いて、良いものだと考えます。

(男性・40歳代)

○少子高齢化が進む中、必要な事だと思う。次世代のためにも何とかしなければいけない課題だと思う。

(男性・40歳代)

○年金制度改革が場当たり的で心配。継続雇用だけを抽出して考えるのは難しく、企業（雇用者）の体力低下を招くだけの制度であってはいけない。行政側は、縦割りとの批判を真摯に受けとめて欲しい。

(男性・40歳代)

○退職後も体が動くうちは、できるだけ今の職場で働きたいと希望します。アルバイト、パートの短時間でもよいので、雇用してもらいたいです。

(男性・40歳代)

○高年齢者に見合うたくさんの雇用口を用意しておいて欲しい。仕事がないから仕事が出来ないというのが一番困る、老後も不安だ。

(男性・40歳代)

○高年齢者が、勤めている企業で継続して働くことは、とてもよいことだと思います。しかし、それが企業の負担にならないように上手に運用していく方法が必要と思います。また若年者の就職に悪影響を与えないよう、人員の配置や、業務の振り分けなどに工夫が必要になると思います。高齢者が継続的に働くことにより、社会保障制度に過度に頼ることなく、自立して、健全な老後生活を送れるようになればよいと思います。

(男性・40歳代)

代)

○継続雇用の延長期間に関しては65才を過ぎても雇用者が問題ないと判断すれば、お互いの話し合いの上で延長して欲しい。仕事内容が変わらないのにもかかわらず年々給与が減少していくのはやめて欲しい。年金受け取り額が少ないため（親のころと比べて）生活に対する不安がぬぐえないので、給与面では生活出来る金額（一定レベル）は保って欲しい。

(女性・50歳代)

○差別なく雇用してもらいたい。

(女性・50歳代)

○年金制度の破たんが原因で、この調査票の実施に結びついている。罰せられた人は居るのか疑問に思う。

(男性・50歳代)

○高年齢者の継続雇用の施策には賛同し、感謝している。ただ施策だけでなく、現在の60才代は若年者と対等に仕事が出来ることを社会が認識してくれればと思う。施策と言えば、働く高齢者の場合、私のように年金受取額より、はるかに多額の積立を継続させられる制度には疑問を感じている。（男性・60歳代）

○私の場合は、定年退職前のミッションをそのまま継続させてもらっており、やりがいも感じています。若い人の雇用機会に影響があるのであれば、辞退も必要かと思います。

(男性・60歳代)

○公的年金制度の維持が年々難しくなっていく現状を様々な手立てで補うことにする方法論は良いと思う。その中の高年齢者継続雇用は大きな柱だと思いますが、企業への負担が不景気で大きくなるなど、抜本的な経済対策が先ではないでしょうか？働く者としては賛成ですが。

(男性・不明)

[運輸業]

○将来的には、労働力人口が減少していくことが懸念されていることから、高年齢者の継続雇用が労働力需給の一助になることを期待する一方、若年者の雇用や高年齢者雇用のリスクについてもあわせて検討する必要があると思います。

(男性・40歳代)

○高齢でも働く意欲がある人は頑張ってもらいたいと思います。

(男性・20歳代)

- 年齢の限度を法律で定めるのには違和感がある。元気な高齢者は働くべきとの風潮が強いが、若年層の雇用を圧迫し、年金の上積みとして安い賃金でもかまわないと考える高齢者が賃金面の比較優位のみで採用されるのには問題があると思われる。目先の年金への不満解消や、まだ大きな問題になっていない労働力不足を理由に高齢者雇用を進めるようでは、眞の競争力を持った日本は創造できない。(男性・30歳代)
- 個人としては、継続雇用については賛成できるが、対象者全員というと賛成できない部分がある。継続雇用時の賃金の取り決めを、明確にしてほしい。企業まかせだと、かなり安い賃金で働く場合がある。
(男性・30歳代)
- 危険職種であるので高年齢者の継続雇用を法令でしばるのはどちらかといえば賛成できない。理想的で机上の空論的な感じがしてならない。
(男性・30歳代)
- 良いことだと思う。
(男性・30歳代)
- できるだけ高年齢者は年金で暮らせるようになり、若年者が元気に働いている明るい社会、国を望みます。
(女性・30歳代)
- 働く気があって、体が大丈夫なら働いていいと思います。
(男性・30歳代)
- 若者が定職につける社会でないと、消費も上がらないし、福祉に使えるお金も生まれてこないし、年金の将来も無くなると思います。将来に不安がある為に高年齢者も仕事をしなければならなくなっているしか思えません。高年齢者が仕事を続ける事により若手の仕事をうばう形になるというわるい流れをたち切る為に高年齢者の継続雇用については、将来の不安を取りのぞく努力（お金をつぎこめる）があれば、正直必要がないと思います。60才まで仕事をして定年を迎える（趣味で仕事を続ける人はのぞき）たら大学へ再度行って学ぶ。こういう社会にしていただければと思います。
(男性・40歳代)
- 高年齢者の方々は、体力は無いかもしれないが豊富な知識とノウハウを持っている。精神力も若い世代の方よりも高く、ふところも大きい。とはいえ、結局は、若者だろうが、年寄だろうが本人のやる気の問題で、年齢ではない。
(女性・40歳代)
- 希望は、年金受給年齢が上がれば、継続的に雇用されたい。人生設計も必要であるが、それ以上に生きがいを見い出したい。
(男性・40歳代)
- 現在の社会情勢においては、生活をしていく上で継続雇用は必要と考えます。生活レベルがきびしい中で、高年齢に達しても働くを得ないと現在の時点で考えなくてはならないのは、さびしい限りです。
(男性・40歳代)
- 企業に余裕があるならば、当然の事ながら、高年齢者の継続雇用をしてもらいたい。それ以前に、残業、賃金、休日等の労働基準法の遵守の徹底をさせるように強くお願いしたい。
(男性・40歳代)
- 現実的には、必要だと思うが、業務内容、賃金等問題点が多い。社会的に定着するまでに時間がかかるのではと思う。年齢とは関係なく、個人の能力に対して評価し、それに見合った賃金を、支払うようになれば、多少は、違う意見や、問題点も出て、改善点もわかりやすくなってくるのではと思う。収入の為に働く事と、やりがいとの両立は難しいが、バランスを上手くとれないと長い期間、働き続ける事は出来ないと思う。
(男性・40歳代)
- 高年齢者といつてもまだまだ働くと思います。
(女性・50歳代)
- 年金制度の抜本的改革が必要。必要な人材は年齢に関係なく雇用されるはず。「高年齢者雇用確保措置」は年金制度の問題を企業に肩代わりさせている様に思える。企業の体力が失われ、若年者の採用が絞られれば年金制度自体おかしくなるし、社会構造も歪になる。
(男性・50歳代)
- 労働は三大義務の一つだとは思うが、年を取ってまで働きたくは無い。年金、医療制度を充実させ、暮らし易い社会になるためには税金の使い方を見なおすことも必要かと思う。
(男性・50歳代)
- 年金が充てにならないのでとにかく65歳以降も働かなくてはならない。が高齢の親の面倒をみながら働かねばならず、なかなか難しいと思う。
(男性・50歳代)
- 皆いつかは高齢者になるので決める方はその立場をもっと理解してから決めるべき。雇用する側、される側の利害関係が問題では?
(男性・50歳代)
- 年金制度が信用できないので働ける場所があれば体の続く限り働いてみたい。
(男性・50歳代)
- 体力に自信がある方は、定年後も雇用していただきたい。63歳定年の職場に勤務していますが、60歳になると昇格試験、昇級試験を受ける資格がなくなります。定年になるまで、受験資格がある事を希望したいです。
(女性・60歳代)
- 年齢だけの判断でなく仕事の内容で継続雇用すべきと思う。
(男性・60歳代)
- 体力が続く限り継続雇用を続けたい。
(男性・不明)

[卸売・小売業]

○当社で働いている継続雇用者の中でも精力的に働く人、あそびにきている人とわかっています。なので、

いちがいに継続雇用が悪いとは思いませんが、継続雇用が義務となると、雇用してもらうのがあたり前となり、仕事をおろそかにしている人が今以上に増える可能性があると考えています。経験や知識の面で雇用していても、その面での活やくは、私としてはあまりみられていないし、周囲に対してむしろ悪影響をあたえていると思っています。
(女性・20歳代)

○高年齢者の雇用には賛成ですが、若者（若手社員）に対していばったり、いびつたりするような人はいると思う。自分が培ってきた知識や技術を下の世代に継承していくことが、高年齢者の役割ではないでしょうか。
(女性・20歳代)

○今の高年齢者が元気な方が多いので、働く意欲、体力があれば継続しても良いと思う。知識や経験も多く、頼りになると思う。退職してしまったら、代わりの方を探したり、異動になったりと時間がかかる時があると思うので、その時間も短縮できる気がする。
(女性・20歳代)

○経済が不安定なので、働きたいのは分かるし、まだ働いてほしい人も居るので、基本的には賛成だが、なかなかには正社員じゃないという意識のせいか、やる気がないような人もいるので、義務というのは賛成できない。クビをなかなかしないような会社にとってはこの制度はやっかいでしかない。
(女性・20歳代)

○私は高年齢者の継続雇用に賛成です。年齢の問題ではなく、経験、知識、考え方、仕事に対する姿勢だと思います。会社の雇用形態によっては、年を重ねる毎に等級があがり、地位が高くなる会社もあると思います。若者だから、高年齢だからという見方もありますが、私はその人が会社に貢献できるのであれば、継続雇用は賛成です。また、若者の視点からすると、決して高年齢者が残ることで、若者の雇用が減るという危惧感はなく、「経験や知識を奪うチャンスが増える」という気持ちです。教育の一環として高年齢者を残していない会社には、魅力を感じません。
(男性・20歳代)

○高年齢の方の経験知識技術ノウハウは会社にとって大変に有益であり、若い社員にはない点を補い、そしてそれを継承してもらえることで、会社の維持発展のために必要な人材であると感じることは多い。ただ、一つの考えに固執し、新しい技術、新しい他種の作業をしようとせず、頑なな態度を取る方も少なからずおり、会社側が必要な人材であるかどうかを判断し、継続雇用者を限定できる仕組みは残してほしいと感じる。継続雇用制度の年齢の引き上げはつまりは年金が払えないからその分自分で働け、という制度ではないかと感じる。
(女性・20歳代)

○高齢者が築き上げた実績や人脈は大変貴重なものであると思いますが、新卒の採用数が絞られるということは日本経済の成長を抑止することにつながると思います。
(男性・20歳代)

○高年齢者の継続雇用は、定年後も「働かなくてはいけない」「生活できない」という社会保障の不足が原因でもあると思う。また職場で若い世代を育てる余力がない事も問題だと思う。若者を育てる事が今後の社会の為にもなる事を忘れずにいるなら高齢者の雇用のあり方自体をきちんと考えるべきだ。
(女性・30歳代)

○継続雇用について、基本的にはいいことだと思うが、中にはあまりにも働く意欲がなかったり、ただいるだけの人がいたり、向上心のない人も多い。そういう人の場合は、社内の輪（チームワーク）などを壊すことになるので、そのあたりが問題だと思う。
(男性・30歳代)

○年金の受給開始にもよるが、基本的には若い人に早く世代交代をはかっていくほうが良いと思う。体力的に、まかせられない仕事が増えてきたり、役職はなくなても、以前のような態度は変わらないと現役社員が気を使ってしまう。今まで通りが、ちょうどベストであると思う。
(男性・30歳代)

○定年後の生計への不安や健康管理面などからも継続雇用には賛成。但し、人間関係を考りよると定年前のそのままの配属というのには疑問が残る。活かすべきスキルやノウハウと、体力面などももっと考えるべきではないかと思う。
(女性・30歳代)

○継続雇用については仕方ないと考える。地方自治体、国の運営の仕方がこのままの状態であるならばいたしかたないと思う。
(男性・30歳代)

○年金受給年齢との絡みもある為、慎重かつ公平な考察で判断が必要と考えます。
(男性・30歳代)

○会社に必要とされる人だけ雇用。技術知識体力の有る者のみ雇用。
(男性・30歳代)

○現役世代への負担の先送りの一環としての政策としか思えず、一時しのぎの方法だと思う。将来への希望が全く見えてこない。
(男性・30歳代)

○惰性で仕事をしているだけならやめていただきたい。
(男性・30歳代)

○高年齢者とはいえ、若者よりモチベーションが高い方も沢山おられます。逆にただただ居座ったり、古い悪習を残す人もいます。個々の能力モチベーションを見ながら継続雇用を選択するのか?会社と個人の本来の意味での関係になるのでは。
(男性・30歳代)

○私自身は会社の中では中堅クラスになりますが、正直継続雇用の方の働くことは賛成です。しかし、人それぞれですが向上心がなく以前役職の方ともなると今も変わらず態度がデカイなど、まわりに悪影響を与えていているのも確かです。それだけに本人の希望ということのみでの継続雇用というのは会社側にもリスク

を背負うことになるだけにどうなんだろうと悩むところです。アンケートでこの高年齢者の継続雇用が若年層の雇用に影響を与えるのかは別問題だと思いますが、やる気のある若者が働くことができない現状の方が問題だと思うので東京都としても真剣に考えてもらいたいと思います。 (男性・30歳代)

○高年齢者の雇用となるといろいろ問題があると思うが、自身が60歳以上となると、年金等不安部分もある為、継続雇用制度は、絶対に必要だと思う。 (男性・30歳代)

○長年勤めた会社へのご奉公という態度で自分が持っている経験やスキルをできる限り次世代へ伝えようとする方がいる一方で、金銭面の問題で働き続けている方もいる。後者の場合は若いスタッフを雇用した方が望ましいのではと正直思ってしまう。 (女性・30歳代)

○今、自分に無い知識などのアドバイスをもらって助かっている。 (男性・30歳代)

○継続雇用制度自体にはおおむね賛成だが、一方で中小企業にとってはそれが原因で若者の雇用に悪影響が出ている。また、継続雇用が65歳まで義務付けされると、企業はそれを回避するために非正規雇用が増える可能性がある。 (男性・40歳代)

○現在医学の進歩により、高年齢化になるのは必然です。働く環境の場の設定が必要かと思います。 (男性・40歳代)

○高年齢者でも健康で体力的に自信がある人は本人が希望する限り働けばいいと思います。反対に病気がちで休みが多いとか離席が多い人は自宅で余生を送ってもらえばいいと思います。 (女性・40歳代)

○年金支給開始年齢の引き上げにより、定年後の生活が苦しくなる人々もいると思うので、選択肢が増えることは良い事だと思う。 (男性・40歳代)

○定年の引き上げにより、新入社員の採用の縮小となる。高年齢者の給与がどこまで下げられるかが企業の問題になる。 (男性・40歳代)

○年金支給にあわせて65才まで雇用を継続すると思いますが、企業によって若年者抑制するなど対応すると思います。受け皿が必要だと思います。企業の負担が大きいと私たちの生活に影響します。 (男性・40歳代)

○継続雇用という制度は定年を過ぎても働きたい、長く働きたいという人にとっては素晴らしいと思うが、結局は、年金受給開始年齢の引き上げに伴い作られた制度であり、早く引退したいと思っている人もしくは企業にとっては、必ずしも良い制度とは言えないと思う。高齢社会になっていき、自分も60歳で年金をもらえるわけではないので、働き口があるのはありがたいが、老後はのんびりしたい、という気持ちもある。皆が幸せになれる方向に向かっていって欲しい。 (女性・40歳代)

○継続雇用が決まったからといって、その人の知識や技術を次世代の者が習わないのでは問題があると思う。同時に雇用される側も後継者に伝えていくのが義務だと思う。高年齢者である事は事実なわけだから、諸々の事情で働き続けられなくなった時のことも考えるべき。そのための準備もお互いに必要なではないかと思う。 (女性・40歳代)

○低賃金での高年齢者の雇用は若年層の発展を防げるもの、又、高年齢者は本来、会社にノウハウを残すべきが、それができていない。目下からも使いづらいのではないか (男性・40歳代)

○年金の受給資格が引き上がっている以上、高年齢でも働く意欲のある人は事業主として継続雇用が必要だと思います。 (男性・40歳代)

○とてもよい事だと思います。もっているスキルを若い世代に伝えてほしい。人を選んで継続雇用してほしいと感じる。なぜなら「こんな安い給料でこき使われて」とか、「自分はこんな仕事をやるなんて考えられない」等ぐちっぽい事を言う人がいる為、こういう人は若いスタッフに悪影響だと感じます。 (女性・40歳代)

○これから先、必要となる制度はあるが、一律にする必要性はない。個人の選択性を導入すべきである。 (女性・40歳代)

○個々の会社の状況により異なると思う。法で決める必要があるのか? (男性・40歳代)

○必要な制度であると思う、反面、辞める辞めないの選択や仕事内容の選択も出来ると更に良いと思います (女性・40歳代)

○高年齢化が進み労働人口が減少していく中で高年齢者登用は今後必須となっていくと思います。企業としてもそのような人員を確保する体制作りを今後考えていく欲しいと思います。今企業では定年近くなつてくると給料の減額が続きますが、今後はそういう制度を見直すとともに、更に定年後の継続雇用についても賃金体系の見直し改善を行って欲しいと思います。年金支給が不安視される中で高年齢者の雇用を伸ばしていく制度改革を望みます。 (男性・40歳代)

○・まず高年齢者という位置付けがおかしい。・会社にとって、必要とする人材であれば、年齢は関係ないのではないかと思います。60歳で定年になつても、年金をもらうことができない。もらえる年齢まで、

- 働くかなければ、生活できない。したがって、働く状況であれば、年齢関係なく、働きたいと思います。
(男性・40歳代)
- 高年齢者と若年者が共存して快適に働く組織作りが今後必要だと思われる。
(女性・40歳代)
- 必要性を感じる。
(男性・40歳代)
- 労働人口を確保するために継続雇用は必要である。一方で、職場の事情にもよりますが、若年層の雇用のさまたげになってはいけない。
(男性・40歳代)
- 今、現在の60才～65才の方々を見ていても、非常にパワーを感じるし、“定年”という形で、仕事という職を失うには正直“早い”的ではないかと思います。私自身も、身体が許す限り、60才を過ぎても働いていたい気持ちは持っております。ですので、せめて、“65才”までは自分の意思を尊重でき、“誰もが”スムーズに“65才まで労働”が出来易い形になって欲しいと強く望みます。宜しくお願い致します。
(女性・40歳代)
- 高年齢者を企業や国、地方自治体で雇用するのは賛成であるが、継続雇用という形にするのは反対である。結局は退職推奨という形でのリストラが横行するだけ。高年齢者が働く仕組みや積極的に採用している組織を補助する仕組みを作るべき。雇用しない組織からは雇用についての費用を少しだけ徴収して雇用状況に応じて助成を行う方向を徹底すべき。
(男性・40歳代)
- 年金の支給開始が伸びる事に対応したやむをえない制度だとは思うが、職場のスピード感の欠如にもつながり、難しい側面がある。また、給与水準が下がった後、仕事に対する姿勢で個人差が大きく、職場によっては厳しい対応を迫られる事もある点等、課題も多い。
(男性・50歳代)
- 年金との関係での措置としては必要なことだとは思う。しかし、今後給付される年金額や継続雇用後の生活環境に対する不安が増している中では、対象の1つとしか受け取れない。継続雇用後、家族の支援は期待できない中、高年齢者が独自で生活を維持しなければならない状況は既成の事実である。継続雇用が若年者新規雇用の障害となるならば、年金等の制度と基本的な矛盾と混乱になりかねないと感じる。
(男性・50歳代)
- 年金支給開始年齢まで働くことは基本的に大賛成です。ただし、同じ会社の同じ仕事を継続することは現実的には難しいと思います。(会社にとってマイナスになり本人も理解できる)問7である退職準備プログラム、生涯設計セミナーなどを充実して、転職、独立開業の支援を有効的に実施することで初めて実現可能性がでてくることだと思います。基本的には働きたいと思っている人が大多数だと思います。
(男性・50歳代)
- 年金受給までの収入の確保の為には継続雇用は大前提と思う。
(男性・50歳代)
- 本音は、希望者全員を雇用出来れば、良いとは思うが、職場で害を及ぼす人間迄一律に雇用するのは、問題。又、高齢者を雇用しつづける事で、若年の採用が抑えられて行くのは、企業の成長にマイナス部分がかなりあると思う。
(男性・50歳代)
- 定年後に給与形態を一律下げるのには賛成できない。おそらく業務的にはさほど変わらないと思う。
(男性・50歳代)
- まずは65歳迄は、本人希望があれば継続雇用にすべきであると思うが、やはり本人のやる気、気力が問題となる。生活のためのみならず、自分自身の経験など後輩へ継承していくうえにおいても、必要であると感じる(現役時代はひとり当たりの仕事量が多く継承するにも時間的制限がある)。
(男性・50歳代)
- 家のローンも残り、働かないで生活出来ない。少しでも長く働ければ良い。
(男性・50歳代)
- 継続雇用、一方では良いが、他方では?と思う。
(男性・50歳代)
- 高齢者に望む事は、人脈、経験豊富など、とても重要な人材だと思います。
(女性・50歳代)
- 年金受給年齢を引き上げて、金を払わないのは振り込めサギのたぐいと一緒に。継続雇用しなくとも暮らしていくだけの年金を支給してもらいたい。
(男性・50歳代)
- 自分も間もなくその年になるので、継続雇用はありがたいが、若年層への影響が心配ではある。
(男性・50歳代)
- 中小企業には、大きな負担。国や都が援助するべきである。
(男性・50歳代)
- 年金受給開始迄は働かなければ生活ができません。その為には、継続雇用は必要です。ですが60才以上は給与が30%はカットされると聞いています。そのところはすごく心配です。
(女性・50歳代)
- 60才定年後、全員の雇用義務化を望みます。支障のある人は、できる範囲での仕事で延長する。心身の障害は、現時点の雇用で発生させた訳だから。雇用機会は、均等が良い(国民平等)。
(男性・50歳代)
- 通常の会社では高齢者のノウハウ、人脈、様々なスキルを期待してくるかのような対応を望む向きもあると思うが、弊社という微視的な視点で言及すると、それによる閉塞感や弊害が発生している。ノウハウ、スキル等を他者に付与することができない人間が多く、あまり利点はないと考える。
(男性・50歳代)

- 豊富な経験や技術を若い人達に継承させることをやってもらえたなら雇用者が満足して働くことができると思います。
(男性・50歳代)
- 弊社でも定年者再雇用制度を導入しており、定年を迎えた正規職員が定年後も働くことを希望する場合に再雇用できるようにしています。今後も定年者の経験や技術、知識を継承できる体制を拡大できればと思っています。
(男性・50歳代)
- 非常に良い制度とは思うが、高齢者が第二の人生を楽しめる様な国の福祉の充実を常に望んでいる。
(男性・60歳代)
- 若くても仕事の出来ない人間、年をとっても、それに応じた仕事で元気なうちは仕事を出来る社会にしてほしいと思います。
(女性・60歳代)
- 来年2月で満65歳になりますが、すでに、会社側より来年2月以降の継続勤務の依頼を受けていますので、体が動く限り働きたいと考えています。高年齢者の継続雇用の期間は、若い人達への技術の継承ができる時であると思い、後輩達を指導しています。
(男性・60歳代)
- 厚生年金が65才以上となる為、本人の退職希望を除き、定年を65才とすべき。
(男性・60歳代)
- いくつになっても心身健康維持の為、自分は働く事を望みます。
(男性・60歳代)
- ①高齢にもかかわらず雇用して頂きありがとうございます。自分自身の考え方、行動等会社方針に従い明るい職場作りに参加売上貢献につとめたい。②明るい職場環境を目指す為にも自身を替え若い人達と一緒に働きたい。
(男性・60歳代)
- 仕事の内容と仕事の量は変わらないのに給料だけが半分ぐらいになる事が納得出来ない。
(男性・60歳代)
- 1.60歳定年が比較的多いが、年金が65歳支給となると65歳まで働けと言うことになり、そもそも年金の国の政策が無責任、誰も責任を取らず、年金引き上げ、金額減少、年金支給先延ばし、一元化（とんでもない）元がないから消費増税とは大変にくるっている。2.企業の立場ですと、大変に経費増となり苦しくなる。法律的に65歳定年とすると賃金も従来通り支給が何らかの各企業が対策をとらざるを得ない。
(男性・60歳代)
- 健康寿命が長くなった今日、生きがいや自分の趣味を活かしていくためにも、お金は必要であり、その為に自分の得意な分野で、仕事を続けていくにもスムーズにやっていける点で継続雇用はありがたい。若者の雇用に支障をきたすという心配の声を聞くが我々団塊世代が一齊にリタイアすることは日本国にとっても大きな損失であり、まだまだ上手に承継していくべきものと考えます。政治の強い指導で若者の働く場所は沢山あり、特に3Kといわれる人気のない職種でも高い賃金で報いることができれば、頑張る人が出てくるのではないか。一次、二次産業に注力すべき。多くの汗をかいだ人が相応の賃金がもらえる仕組み作りを考えて欲しい。
(男性・60歳代)
- 現在63才で嘱託社員で働かせて頂いています。定年制は、まだまだ元気で働ける現在、60才では早すぎると思います。給料面でも毎年減っていくのではと不安を感じます。仕事が出来る、出来ないで定年を決めて頂けたらと思います。65才をすぎると、嘱託社員からパート扱いになると聞き、これも不安です。
元気に働ける内は仕事を続けていきたいと強く思います。
(女性・60歳代)
- 生計、健康、身心の安定の為継続的に仕事を続ける。
(男性・60歳代)
- 高年齢者の継続雇用制度は必須です。年金受給とのからみもあり生活が安定する制度として必要。お隣りさんに60才定年後、再雇用されなかつた人がいます。その方は技術をもっていた様ですが、その技術が生かされない事は、日本の損失でしょう。
(男性・60歳代)
- ①適材適所の職場でそれに見合った賃金。②本人の職場での仕事におけるビジョンと会社の求める仕事のコンセサンスによる効率的な働き。
(男性・60歳代)
- 平均寿命が50歳から80歳となっている時である。定年が60歳というのはおかしいとも思う。できれば定年の制度はなくすべきである。若年層の雇用は別途施策が必要である。
(男性・60歳代)
- 今迄の生活、生計を維持する為、働いている。体力的に毎日の通勤ラッシュに耐えられるか心配はあるが、出来るだけ、頑張ってやるつもりだ。長年、営業という仕事をして、対お客様に、感謝される、仕入先にも感謝される、たよりにされる、…いろいろな感動もある。人に感謝し、仕事を通じて、自分を成長させたい。健康で、定年迄(65才)、頑張っていけたら良いと思う。
(男性・60歳代)
- 高年齢者でも、働く気力がある人は働いて良いのではないかと思う。
(男性・60歳代)
- 高年齢者が継続雇用されるのは非常にありがたいと思う反面、継続雇用の補助金を（税金で）支給する等や若者の雇用問題（雇用に補助金）（税金）、年金問題等、問題は山積みなのに今の政治家の資質が低下している現状では全て手先だけのごまかし行政でしかない様に思う。根本的な高齢者雇用についての解決を望みます。
(男性・60歳代)

- 現在は一年契約で継続雇用となっているが収入も低く、この先私企業がどの様な状態になるかで不安を感じる。 (男性・60歳代)
- 定年と年金支給期に整合性がとれれば良い。 (男性・60歳代)
- 今の60才はひと昔前の60才と比べて心身共に若く、リタイヤするにはもったいない、仕事をしたいと思う人にとってはありがたい。定年前と同じ仕事をしているが、常に継続雇用の身である事を忘れないよう心がけている。 (女性・60歳代)
- 当社は60才定年制の為、厚生年金を満額受給するまでの間が継続雇用となっている。私が入社した当時と比べ現在の60才は身体も心も若いので定年は本人が望まない限り65才で良いと思う。ただし、新卒採用に響かない様に賃金を60才から65才まで段階的に(60才時の2割位から始め5割位を目指す)落として行けば良いと思う。定年が65才にならない現在であれば継続雇用は非常に良いと思います。オーナー会社では定年後、年金受給が開始されても本人が退職を申し出るまで継続雇用される所もあり、うらやましく思います。 (男性・60歳代)
- 60才~62才位で定年の会社が多いと思います。60才~62才ではまだまだ健康な人が多く、仕事を続けていきたいと思う人が多いことを感じ、継続雇用は良い制度であると思います。 (男性・60歳代)
- 私自身、健康であるならば生涯現役と常日頃思っておりますので、高年齢者継続雇用については大賛成です。ただ若い人の雇用の場を奪ってしまうのではと危惧しております。景気が良くなり雇用の場がどんどん増える世の中になる様、行政の方々に頑張っていただきたいものです。 (女性・不明)

[金融・保険業]

- 無駄にポストだけを増やすのではなく、技術者や必要と思われる技能を持った人に適用するようにしてほしい。制度として決まった際には、高給のポストのみが先行するような役職員が増えることは避けてほしい。そのような人たちが増えることが、若年層の雇用に悪影響を与えることになりかねないと思う。 (女性・20歳代)
- 若い世代を育てる為にも、70歳近くの雇用は良いとは思わない。 (女性・20歳代)
- まだ先のことなので、あまり考えていらない。 (女性・30歳代)
- 若年採用についても法律を作ってはどうかと思う。高年齢者雇用で税収が上がったら、子供世代へ還元して欲しい。 (女性・30歳代)
- 年金の受給年齢の引き上げとの関連で、このような制度があると存じますが、若年層の雇用対策もより重点を置いて対応すべきと考えます。 (男性・30歳代)
- 高年齢者の継続雇用によって財源不足の年金受給を遅らせたり、企業や雇用者への給付金を手厚くすることで、老後の不安が少しでも解消される事を希望します。私の世代では年金は全くあてになりません。若い人は年金に入っていない人も多く、不公平感も感じます。「遊ぶお金はあるのに年金は払わない」その人達の分まで将来自分達が負担しなければならないと思うと腹が立ちます。今、高年齢の方でも一生懸命働いて下さっている方に私は敬意を表します。是非、意欲のある高年齢者には若い人たちへの手本となるように頑張ってほしいです。 (女性・30歳代)
- 高年齢者の継続雇用は当然のことだと思いますが、その分、バイトやパートをやとうお金がなくなる。そして個人差が大きく、がんばる人はがんばってくれるし、あきらめちゃう人はあきらめるという二極化されてしまうと思います。メリットデメリットそれぞれありますが、これから高齢者が増加していく以上は継続雇用は仕方のないことと、考えなくてはいけない問題だと思います。 (女性・30歳代)
- 高年齢者の人口が増えていくので当然定年後も働きたいという人は増えていくと思う。(男性・30歳代)
- 高齢化が進むと同時に、産業の空洞化が始まっています。人口も減少傾向にある状況であれば内需を充実させ国内企業を活性化させねば、労働力は必要になると思われるが、国家が企業や人材の海外流出を推し進めるのはどういう事なのか?高年齢者の継続雇用制度を設けても、肝心の働く場所がなければどうにもなりません。また、政府はこのような制度をつくり、国の責任を企業に責任転換しているとしか思えません。為替を円安に誘導し、海外企業の国内現地法人の義務化等をすすめて、同じ土俵で国内企業との競争を促進させるなどの対策が必要ではないかと思います。 (男性・40歳代)
- 年金受給まで働きたいが、体力能力の低下が不安で、働くことができなくなることが心配である。 (女性・40歳代)
- 高年齢者世代が増加していく中では、社会保障の問題もある為、ある程度は継続雇用の年齢引き上げは対応すべきと考える。働き方(ワークシェア・タイムシェア)を工夫することで、雇用の確保は図れるものと考える。少子化が進む中で、高齢者の知識、経験、技術の伝承を行うためにも、継続雇用は活用すべきと思料する。 (男性・40歳代)
- 自分としては、60才の定年時には、退職したいので、あまり関心が無い。 (男性・40歳代)

- 60才以上の人には、仕事の処理できる業務量に差がでているのを感じる。 (男性・40歳代)
- 今後、自分も含め、厚生年金の支給が遅れていく中で、継続雇用はどうしても必要なものとなる。 (男性・40歳代)
- 高年齢者の継続雇用は基本的に賛同。但し、若い年代と取得の調和、継続仕事するため、スキルの学習など、問題と安心感がない。 (女性・40歳代)
- 年金支給開始年齢の引き上げにより、継続雇用は必要だと思います。しかし、中小企業にとっては、負担となる状況で雇用が難しいと思います。大企業は給与も多く、継続雇用についても、中小企業にくらべて行いやすい所が多いのではないかでしょうか。現役時代に老後の資金を貯蓄することができ、さらに継続雇用もできるという恵まれた社員も多くなるでしょう。そして年金も多くもらえる。しかし、その為に若者の雇用に影響も出るでしょう。正直定年後に継続雇用されている社員の中には、働く意欲のとても低い人もいます。そのような人達を雇用するより、若い人達の職を確保するべきではないでしょうか。企業にとってマイナスとならない人材の継続雇用は行うべきだと思いますが、若者の雇用に力を入れ、働きたくても働く場所のない若年層をなくしてほしいと思います。働く意欲のない高齢者に働く場所を与えるのではなく、若者が働く意欲をもてる場を与えてください。 (女性・40歳代)
- 若年層への採用や賃金抑制につながる可能性を感じており、仕事をシェアすることについて社員の意識徹底と了解が必要に思う。ただし高年齢者のいままでのスキルやノウハウは本人や会社にとっても有効に活かし、若年に継承する必要を感じている。 (男性・40歳代)
- 継続雇用は原則として望ましい。①高齢化社会の中で労働資源として活かすべき。②ノウハウの継承にメリットがある。 (男性・50歳代)
- 現状の年金崩壊問題を抱える日本にとって高年齢者の継続雇用は必要不可欠なものと考えます。尚、継続雇用ができるように労働者の健康面にも対応して頂けると良いと思います。 (男性・50歳代)
- 能力がある者にとっては良い事だと思う。 (男性・50歳代)
- 高年齢者の継続雇用よりも若い人（次世代）の雇用を考えるべきだ。若い人を育てる事が、未来平和につながるのではないかと思う。学校を卒業しても「就職口がない！」という今の世の中で、若い人は夢を持つないでいると思う。世の中に出て、社会勉強をする事が、その人の人間性をも育てていくのではないかですか？雇用継続制度の年齢は、各企業にゆだねるべきである。 (女性・50歳代)
- 継続雇用よりも定年の年齢を引き上げてもらいたい (男性・50歳代)
- まだ具体的に考えていない。 (男性・50歳代)
- 高年齢者の働く意欲のある人が、働きやすい環境を整えてもらいたい。 (男性・50歳代)
- 賃金が低くなる割には、仕事の内容等かなりハードな気がします。仕事の内容に見合う賃金支給を望みます。 (女性・50歳代)
- 定年後も仕事を続けたいと考える最も大きな要素は継続的な理由が上げられる。年金制度がどんどん劣悪化していく現状では継続雇用制度はありがたいと感じている。年金の満額支給の日までは頑張って、働き職場の同僚達に頼りにされる存在であり続けたいと思う。 (女性・60歳代)
- 年金の支給開始が遅くなりつつある状況では65才まで働く環境が必要です。 (男性・60歳代)
- 60才定年は現状早すぎる。将来に不安があるから。健康維持したいから。 (男性・60歳代)
- 高年齢者の継続雇用については賛成。定年後の職は単年度契約となるので職域が増えるとよい。 (男性・60歳代)
- 働きたい人には働く場を確保することが重要。 (男性・60歳代)
- 高年齢者の職務や労働時間について会社として十分検討が進んでいない。 (男性・60歳代)
- 高年齢者の継続雇用については、年金支給開始年齢の引き上げられた間の不安を解消でき、継続雇用者からは、職場における豊富な経験、人脈を持っている方々がたくさんいますので、職場内の環境作りにも役立っていると思います。企業と継続雇用者、お互いが満足できる継続雇用制度を望んでいます。 (女性・不明)

[不動産業]

- 65歳までは、皆さん働けるので、定年年齢を引き上げるのは、すごく良いことだと思います。能力のある方や手に職を持ち年齢問わず働ける方はどんどん会社に残って働いてもいいと思います。その代わり、週3～4日程度と決めて働けば、皆さんが働きやすいのではないかと思います。 (女性・30歳代)
- 年金受給までの期間の雇用を確保することは、生活を維持するためには、必要なことで、国が法整備をするべきだと思う。継続雇用だけではなく、高年齢者の転職がスムーズに行える制度があれば、有能なベテランが活躍できると思う。 (男性・40歳代)
- 現代では60歳は元気で、高年齢者ではなく、十分会社の戦力だと思う。 (男性・40歳代)

○現在の能力等による継続雇用とすべきで、残念ながら業務に不必要な方も存在する。定年で終わるあるいは終わらせる考え方もあるべきだ。
(男性・50歳代)

○年金がどのくらいもらえるのか不安を抱える若者は多い。かつ貯蓄して備えようとしても今後賃金が理想通りに上がるかどうかも不安な状況。その中で、年金受給開始まで働く制度がしっかりとすることによって、若干の安心感はある。
(女性・不明)

[飲食店、宿泊業]

○大企業と国が高年齢者中心の会社（ビジネスモデル）を作つてみたらどうだろうか。（今の労基法ではむりだと思うが）
(男性・不明)

○60歳をすぎてから、自分の思うとおりにできればよいと思っています。継続雇用はできるだけお願いしたいと思っています。
(男性・50歳代)

[医療、福祉業]

○年金がもらえないのであれば、もらえる年齢まで働いていないと生活がままならないと思うが、職場によつては定年で退職をしてもらいたい頭のかたい人もいる。
(男性・20歳代)

○自分は出来ると思っていても周りからは足りないということがあるため、その見極めが必要ではないか。若年者ばかりの職場ではわからないことも出て来ると思う。
(女性・20歳代)

○私が現在働いている職場では、長年働いている人ほど古いやり方（それが「不適切」と言われるものだとしても）に固執し、新しい知識や考え方を吸収しない傾向があるため、そのような人たちが長く職場に留まれば留まるほど、職場に悪影響を及ぼし続けるように思つてならない。長年働いている人のスキルや考え方などが尊敬できて、見習おうと思えるような人なら長く職場にいてもらいたいが、私の職場に関してはそういう人がいないので、残念に感じている。
(女性・20歳代)

○次世代へスキルや情報を伝達してくれるのはありがたい。ですが、現役時よりも仕事へのやる気が感じられない。高齢化率がどんどん増加し、若年層の負担が大きくなるので、高齢者自身が自立して生活力を見出す為には良い制度だと思う。しかし、若年層のジャマにならないような雇用方法を考えるべきだと思う。
(女性・20歳代)

○高齢者の割合が多いので、働ける人は働いてほしい。ボケの防止、孤立の防止にもつながるのでは。
(不明・20歳代)

○定年をむかえても長く働けることは、良いことだと思う。
(女性・20歳代)

○事業主側だとしたら、若年層の力を拡大していきたいという思いの方が強いので、高年齢者の継続雇用の義務付けは厄介だなあと思うかもしれない。
(女性・20歳代)

○特に自分が感じているのは、定年後も継続して働いている方は、固定観念にとらわれ、仕事に関して融通が利かないような人が多いように思います。特に自分が働いているような福祉現場では多く見られると思います。若い世代にとってはやりづらくなっていると言つても言い過ぎではない気がします。
(男性・20歳代)

○中には衰えを感じる方もいるが、これまで行つてきた知識や技術は、いかしてもらいたいです。又、信頼ある方、本人が継続を希望しているのにも関わらず、退職しなければいけない方もいました。とても残念でした。
(男性・20歳代)

○優秀な方はスキルや人脈を持っているが、そういった方ばかりではない。誰でも再雇用とするわけではなく、再雇用に関してもある程度、選考はするべき。（若者とのバランスも含めて）
(女性・20歳代)

○高齢でも仕事が出来る人はたくさん居るから、定年だからそれで切るという考えはしてはいけないと思う。高齢の方には、教えてもらうことがたくさんあるから、そういう場をもっと増やしてほしい。
(女性・20歳代)

○高齢化社会で高年齢者の継続雇用は良いと思います。経験も多くしてて、その場その場の対応も勉強になっている。介護職だと利用者の方とも話し、対応など聞き入れやすい時も多くあると思う。
(女性・20歳代)

○一緒に仕事をする上で、安心する部分と、相手の体調を気にしながら働いています。「キツイ」「疲れる」など言いながら働いている所を見ると、心配になる。
(女性・20歳代)

○高年齢者の経験、知識、技術は一緒に働く者にとって、とても有意義な事であると思う。お互いの立場を理解し、情報を共有、仕事に活かしていく事が大切だと思います。年齢をとろうが働くのならば、それが一番だと思います。
(男性・20歳代)

○家庭の事情で働かなければならない時にこの制度があると助かるし、ありがたいと思う。

(女性・20歳代)

- 今の自分の立場からするとあまり賛成できない。メリットもデメリットもあるから難しい問題であると思った。
(女性・20歳代)
- 私の職場の先輩を見ていると60才～65才迄の5年間は、その方のそれまでの経験が活きて十分働けるなと実感しています。65才を超えた方々を見ると年々気力はあるものの体力が衰え、それが仕事に影響をしている事がわかります。65才以後はボランティア的な形で週1日か2日働くといった方が良いのかなと思ったりしています。
(男性・20歳代)
- いいと思います。まだまだ元気で体力のある方が、働きたいと思う職場で、受け入れてもらえる状況なら問題なく、一緒に働けると思う。でも体力を使う仕事内容の職場で金だけの為に無理して働かなきゃいけなくなる状況はどうかと思う。定年後、すぐに年金が開始されればいいのに。
(女性・30歳代)
- 知識や技術を持っており、若い世代に継承し、現場のレベルUPにも繋がり、良い効果と思える時もある。その反面、体力の衰えも感じられ、身体的に心配になる事がある。仕事の内容を分けられれば良いが、中々難しい面もある。
(男性・30歳代)
- 本人の希望があつての事ですが、体力的にも精神的にもまだまだやれると企業側で判断できる人材であれば、年齢に関係なく継続雇用されるべきと考えます。
(女性・30歳代)
- 高年齢者であつても頼れる人脈があり、会社として必要とされる人材であれば良いが、体力的にどうか?不安もある。人に迷惑をかけてまでも、会社に居る必要はないし、貢献できない(限界)もあると思うので、ある程度で見切りをつけるのも必要なではないかと思う(職種にもよると思うが)。自分の限界を知り、続けていく事も大切だと思う。だが、経済的に苦しいとできるだけギリギリまで働かないと生活できないといった問題も生じてくるので、難しい。年金がしっかりともらえて、老後は安心して生活できるのなら良いが。
(女性・30歳代)
- 会社、社員の利益となる事を目的とした継続雇用であつて欲しい。給料も現役の頃より下がる事を理由にそれなりの仕事をするような事があれば、その人が会社に居ることがメリットとはならない、その人の存在がその下の者への手本とならない。高い役職で高い退職金を支払われた人は、賃金の為ではなく、後に続く者を指導育成することを目的として、会社に居て欲しい。そのような心がけが、会社全体の活性化につながるような高年齢者の継続雇用であつて欲しいと思います。
(女性・30歳代)
- 時代に即した法律を見直していく事が必要だと考える。60才を定年と決めた時代と現代とでは、60才の体力や感性や情報量等、取り巻く環境が違うのではないだろうか。若年者の雇用に悪影響を与えるという見方ではなく、若年者が自助努力して仕事を作っていくという意識を培っていかなければならないと思う。
(男性・30歳代)
- 実力に見合う能力があるのならいいと思うが、法律で決めてしまうのは疑問に思う。
(女性・30歳代)
- 自分自身がその年齢に達していない為、あまり深く考えた事がないが、職場内のその年齢に近い者を見ているとやはり体力的な衰えを感じる。年令だけの問題でなく、その職種職場に合った者の雇用が望ましいと思う。
(女性・30歳代)
- 働く意欲のある方、身体的に問題ない方はどんどん働いて良いと思います。必要とされているという実感は、生きる意欲にもなるし、何のために生きているのかということにつながると思います。
(女性・30歳代)
- 60歳になったら役職から降りてほしい。裏方で若手を支えてほしい。影響力を見せつけるようなことはやめてほしい。若者の雇用を奪うとの意見もあるが、高年齢者には、そこそこの賃金にして、若者に回せばよいのでは?若者(私も含めて)お手本となるような高年齢者ならどんどん働いてほしい。(特に謙虚な姿勢の面)
(男性・30歳代)
- 部署によって継続雇用はしても良いと思うが、介護職のように、体力を使う所やその場ですぐに判断を求められる所や瞬発的に行わなくてはならない様な所では、むづかしい人もいる。現に高年齢者のスタッフによるミスは多い。
(女性・30歳代)
- 判断能力や適応力はやはり年々低下はする。継続雇用をするのであれば、同じ仕事内容での継続でなければ難しいと思う。ただ、ドライバーや医療など人の命にかかる仕事の際は適応能力があるのかの検査が年1回などで必要だと思います。又、高年齢者の雇用によって若年者の雇用が減るというのは考えにくい。求人倍率がほとんど変化ない現状でなぜ雇用が減るのだろうか。日本経済の見通しについて、厳しい見方を崩していない企業、社内人材育成に手をかけない企業の大学のランクにこだわった採用、学生側(若年者)の職種や企業ブランドにこだわる傾向、就職支援体制の弱さなどが考えられる。
(女性・30歳代)
- 若年者との関係性に不安を持ちます。配置をされて、自身の希望の仕事が出来るか心配。賃金について不安。
(男性・30歳代)
- 高年齢者同士で支えあえるシステム作りが必要。今払っている年金がこのまま継続されない生活が保障されないと働く意欲が低下します。ただ65歳まで上げれば済む問題ではないと思います。

(男性・30歳代)

○超高齢化社会となるわが国において、高年齢者の職場を創出することには賛成。しかし制度設計においては、事業所に対する一方的な義務づけや労働者側の権利の過剰な偏重とならないよう期待する。

(男性・30歳代)

○今の時代60歳は若い！！！働く状態であるなら、働くのが良いと思う。65歳以上で働くなら現代ではパート？シルバー？働きたい人がいつまでも働けるのが一番良いが、フルタイムでは無理なので、事業主と働く側で問題が生じる…年金が少ない人達は本当に大変だと思う。80才になっても働きたい心境であろう…

(女性・30歳代)

○高齢社会の中、まだまだ元気で働く方は多勢いるのだと思います。そうした方々が力を発揮できる場があることは大切だと思いますが、企業側の考え方もあると思うので、両方が納得いく形で折り合いがつくと良いと思っています。

(女性・30歳代)

○反対ではないが、若者の雇用についての制度、保証も充実させてほしい。

(男性・30歳代)

○能力を評価し、会社に有益な仕事ができるのであれば、年齢に関係なく働き続けることが可能な社会になって欲しいと感じます。

(男性・30歳代)

○高齢者の福祉の仕事において、みている利用者様の事を理解してくれるのは近い年齢の方だと思います。この仕事は若い方、そうではない方の力が必要だと思います。

(女性・30歳代)

○老人のつけを若い世代が負うべきなのか？

(男性・30歳代)

○年齢で言えば高年齢に属するかもしれないが、はつらつと仕事をされている方も多いし、その方々の経験や知識はとても尊敬できるものなのでいちがいに、高年齢だから雇用されないというのは厳しいかなと思います。ただ、一緒に働く上で、体力的なことや新しい技能習慣に慣れていくという場面においては不安になることがあるということも確かです。(とはいっても、結局は年齢に関係なく個人のパーソナリティによるものが大きいのだとは思います)

(女性・30歳代)

○社会の中で世代交代は必要だと思いますが、高年齢者から色々学んで自分自身も向上出来れば良いと思います。社会も会社もバランス良く人間関係が保たれれば良いと思います。

(男性・30歳代)

○高齢者施設で働いている者として、今後、超高齢化社会をむかえることを考えると、働くことの出来る人間は希望すれば働いた方がよいと思う。適度な人間関係や責任、ストレスを感じることが、認知症の予防などになり要介護状態にならないよう予防が出来ると感じます。人材の不足も予想されるので、働いていただきたい、と感じます。要介護1～5、要支援1,2とあるように、高年齢者の働くことの出来る内容によって、個人ひとり一人に区分を作っては、どうでしょうか。例①週に40時間働くことが出来る。②週に24時間働くことが出来る。～⑤週に8時間働くことが出来る、など。

(男性・30歳代)

○良いことだと思います。仕事を失ってしまってから、「生きる気力がなくなった」、「生活にハリがなくなった」など聞きます。今まで培ってきた経験を若い世代に伝えてもらいたいと思います。

(女性・30歳代)

○高年齢者の継続雇用は必要だと思う。今後も不景気が続ければ年金が全く支給されなくなる可能性は否めない。その為にも定年制度は廃止し、年令を問わず誰もが働きやすい環境を作っていく必要があるのでないかと思う。

(男性・30歳代)

○経験年数、スキル、レベルに見合った仕事ができる人ならば高年齢者の継続雇用は、とても良いと思う。そのような仕事をせず、言いたいことを言ったり、役割を果していないような高年齢者の継続雇用は、必要ないと思う。

(女性・30歳代)

○仕事の能力は年齢では決められない。雇用主が雇いたいと思えば何歳でも、良いと考える。

(男性・30歳代)

○「働きたい」と「働く」がつり合っている人に対しては、継続してよいと思う。ただし、「老害」にならないように役職や役割を明確化してほしい。

(男性・30歳代)

○能力があり、職場の力となる人がいたなら受入れるとよい。

(男性・30歳代)

○高年齢者は個体の能力差が大きく、一概に年齢で評価され、働く場を提供されない事には問題があり、働く場所が残される事は良い事だと感じる。とはいっても、職種によっては、同じように継続可能とはいかない事もあると思うので、適材適所な生かし方がされるシステムがあれば良いなと感じる。(働きたいのに、働く場所がないという65歳以上の方は、もったいないので)

(女性・30歳代)

○自分が高年齢者になるまで制度は残して頂きたい。

(男性・30歳代)

○個人的には定年(60歳)で働くのはやめようと考えているが、その時の経済事情により考えが変わるかもしれない。その時に柔軟に対応してもらえる環境であって欲しいというはある。しかし、反して若年層の雇用状況に影響を与える様では駄目だと思われる。その場合、仕事内容etcの考慮が必要と考える。又、身体、健康上の問題で急に働けなくなった場合の対応etc、これらの問題がクリアできればよい制度

と思う。

(男性・30歳代)

○業務に対するやる気、向上心などは人それぞれで、年齢が高いから、というのはあまり関係がない。若い人でもやる気のない人は多い。60歳まで常勤で働いてきたなら、その後の5年など問題なく働けるし、若い人を育ててほしいと思う。「年だから」と遠りよせずに。

(女性・40歳代)

○仕事を無理なくスムーズにこなせる方なら継続していただけると戦力としてとてもたすかりますが、足をひっぱるような方なら定年までで退いていただき、若い人材を補充していただいた方が助かります。資格を多く持っている、持っていないじゃなく、技術的にできるか、できないかです。

(女性・40歳代)

○最近の高年齢者といわれる年代の方は以前に比べて、はるかに若いし、活気も体力もあると思います。ですが、やはり知力の衰えや記憶力の低下は20代と比べると顕著だと思います。豊富な知識を生かして職場をもりあげていきたい、いってもらいたいとも思いますが、なかなか難しいところです。若い世代は仕事のみこみも早いですし、手際もいい。それは魅力的です。でも責任感がなかったりとか、これもやはり育てるのがなかなか難しい。高年齢者と若い世代が程よくマッチングされていけばいいのでしょうか。今は昔に比べて厳しく叱る上司がいなくなつた感じもします。そこが若い世代が上手く育たない原因なのかもしれません。ただ厳しく叱るとすぐやめてしまうこともあります。高年齢者でも仕事がきちんとこなせるのであれば継続雇用は賛成です。

(女性・40歳代)

○私自身、出来るかぎり働きたいと思っています。生活の為のお金だけでは無く社会とのつながりを持ってみたいと思うからです。(現在の職場環境に恵まれているからその様に感じるのかと思いますが)

(女性・40歳代)

○現在の年金制度、賃金では将来がとても不安。体力、知力の続くかぎり働きたい。ますます高齢化が進み、医療、福祉と課題がさんせきしているなかでとても不安です。

(男性・40歳代)

○(高年齢者は….) なにかしてもらおうと思わず、高年齢者は、自分の役割の範囲を自覚し、自分の為でなく、公の為を中心に考え、働くべきと考え、その考えに基く制度設計が必要と考えます。

(男性・40歳代)

○今は、高年齢者でも元気な方はいっぱいいるので一定の年齢で職を失ってしまうというのは、おかしいと思う。今の世の中、生活が豊かな人ばかりでないので、心身共に元気で業務がしっかりと遂行できるのならいつまでも頑張ってほしいと思う。今、現在、私の両親はシルバーで働かせてもらっているが、自分を必要と思われる事で、心身共に元気でいられているのでありがたいと思う。

(女性・40歳代)

○希望すれば、継続雇用してほしい。

(男性・40歳代)

○若年層の雇用の問題。年齢に応じた資格だけでなく、実務的経験など求められるものが違うと思います。助成金など画一的なものでなく、いろいろと対応できるように制度が作っていってほしいです。

(男性・40歳代)

○生活を営んでいく上で働く環境が必要な者も多く、単に高齢だけを理由に雇用契約を解除することは理不尽であると考える。その一方で働きたい意志はあるものの生産性が向上しなければ、企業にも打撃が大きい。ある程度の線引きは必要であるかもしれない。

(男性・40歳代)

○経済的に安定していれば、長く働きたくないと思う。高齢者になり何かしら生きがい的なものが多少のおこづかいかけで収入になるのがうれしい。しかし若い人が少なくなり働き手がいなくなることを考えると働き続けられるしくみが必要だとも思う。今の世の中はお金がないと人間らしい生活がつづけられない。福祉も充実していない中、お金が全てとなっている。結局、その収入を得るため労働が必要なのかもしれない。ノウハウを蓄積したベテランが後輩を育てていくことの意味は大きい。58才頃で全ての役職は停止し、若い人が管理職となるしくみづくりも必要。年齢の高い人はオブザーバー的な立場で、働くような形もよい。しかし、本来の生産的労働を仕う若い人がいないなら、高齢になつてもだれかが危険な作業もする必要が出てくると思う。

(女性・40歳代)

○自分も定年後も働きたいと思うが、周りに気をつかってまでは働くとは思わない。自分の体が動くなら働きたい。

(男性・40歳代)

○60歳過ぎたら、毎日ではなくていいので、週に3日位社会と関わりが持てるような仕事が出来たらと思う。年金も不安なので、是非働く環境を！！

(女性・40歳代)

○高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲的に仕事ができる方が良いと思います。又、その為には”働きやすい環境作り”も大切である。

(女性・40歳代)

○年齢だけでは何も言えないと思う。一般職の希望はあまり通らないと思うので、仕事ができる、できないの判断はむずかしいと思う。結局、仕事ができなくても管理職の決定が全てではないかと思う。

(女性・40歳代)

○ずっと同じ職場で働き続けるということは高齢者にとっては魅力だと思いますが、他の人にとつてはどうでしょうか。前の職場では、定年退職された方が数名働いていましたが、私達若い者にとっては、プライ

ドも高いくせに、仕事もイマイチ、あつかいにくい存在でした。同じ職場で働き続けるなら、せめて（自分は第一線を退いている）ひかえめさを持ってほしいものだと思っていました。若い人の雇用が危ぶまれているなか、さらに会社にしがみつこうとするのは良くないと思います。高齢者には高齢者にふさわしい仕事があると思うのです。プライドを捨て、頭を切りかえ、新しい仕事先を見つける方が、社会のため、自分のために結局はなるのではないでしょうか。私の願いは、出来る限り働き続けること。でも、それは職場にしがみつくことではありません。職場に期待もしていないので、自分でスキルアップに励んでいます。

（女性・40歳代）

○高齢者の雇用も若年者の雇用も、今後重要になると思います。片方だけでなく全体的に考える必要があると考えます。

（男性・40歳代）

○必要とされている高年齢者と生活の為、時間さえつぶせれば良いとわりきって働いている人と両極端になっている気がします。義務化されてしまうと否が応でも給与を支払わなければならない。選択肢の一つであれば良いが、若い人達の雇用の場が益々なくなってしまう。

（女性・40歳代）

○何のために働くのか。高年齢者の場合、ふたつに分類されると思う。ひとつは高年齢者でも年金支給年齢の引き上げにより働くなければ生活できないことが考えられる。もうひとつは働く方でも蓄えがあり、お金には困っていないが何もすることがなく働くことによって生きがい、やりがいにつながっている。そういう背景もあり、継続雇用が可能になれば、働く方は慣れ親しんだ環境の中で働けるので、精神的にもストレスが生じないですむと思われるが、働く方には生活できない方は、本当はそこまでして働きたくないと思っている場合もあり、その場合はストレスも増大し、ちょっとした事故につながることも予想される。継続雇用は歓迎するが、高年齢者がどんな心境なのかを充分に把握しておくことが大切と思われる。

（男性・40歳代）

○今後、年金に期待できない以上、働くを得ない。国は雇用の事をどこまで考えているのか不安がある。民間にまかせては、ぜったいに雇用は失われると考える。

（男性・40歳代）

○年齢という一定条件だけのものさしで計ってしまうのはもったいないと思う。沢山の知識や経験技術をもち、備えている人材を有効に利用し、又、その知識、技術を、次を担う若い方へ継承していくべきだと思うので、うまく融合できる社会が出ると良いなあと思います。

（女性・40歳代）

○高年齢者の方の経験、人脈は不可欠だと思います。ただし人によっては柔軟な思考や新たな考え方を見い出せない場合もあるので、若い力と高年齢者が上手に融合出来る事が望れます。

（男性・40歳代）

○体力を使う、技術を生かす、人脈を持っている、人を育てるのが上手等色々仕事によって違うのに、単に年で線引きをする事は難しいと思います。かえって定年をネタに異動や、その前になんらかの理由をつけてリストラ等が増えるのではないか？継続雇用にメリットのある業種を調査してみてはどうですか？

（男性・40歳代）

○高年齢者の継続雇用は必要だと思われます。

（男性・40歳代）

○年齢に関係なく、知識や技術を持っている人材は大切だと思う。責任感のある人間は自らでリタイヤ時期の決定を図れると思っている。

（女性・40歳代）

○定年後の収入の事を考えると不安を感じる。体力面と折り合いを付け、働く間は、働きたいと思う。ただ、デスクワークでない為、かなり厳しいと思う。（年金受給資格を得るまでは少なくとも…。）

（男性・40歳代）

○「社会保障」できない（財源不足）から、雇用を推めているのでは、と感じている。最低生活費の保障が出来ていれば、それ以上はある程度若者も含め、低賃金でも若さ、力、知識、スキル、経験…etc 何で選ばれるかは仕事によると思う。高齢者向けの（高齢者の強みが生かされる）仕事が開発されることが、若者の仕事をも食い合わせに済む共生の道と思う。介護予防という意味でも仕事（活動）をすることは大切。保障がないからボランティアする人も減少している。ポイント制のボランティアや、シルバー人材センターのような業者と、提携する会社が増えるとよい。継続雇用は、会社が雇用したい人を決められるようになると、日本の会社は弱くなっていくと思う。

（女性・40歳代）

○所謂、年寄りが働き続けるのは“悪”です。ですが、年金はあてにならないし、受給を運良くできたとしても生活保護費以下で、老後はホームレスになるか、刑務所にお世話になるしか生きる方法が有りません。年収 200～300 万円台の国民が増加し、生活保護受給者や失業者が実質 600～700 万人は超えそうな勢いの日本です。少ないパイ（仕事）の奪い合いで、60 才を超えてどころか、35 才で肩叩きに合うご時勢です。継続雇用はとても有り難いですが、IT 化が進み、世界競争が進み、資源が減っていく中で、“仕事”自体が少なくなっています。一部の特権を持った者だけが継続雇用の恩恵を受けるようになると思います。あるいは、身体は丈夫で、ストレスを感じない、仕事上のパフォーマンスが極端に悪い“使えない人”だけが恩恵を受けそうです。老後の十分な貯えが有れば、好んで 60 才以降に働きたいとは思いません。社会との関わりは仕事をしなくてもできます。但し、生活に困らない“お金”が有ればの話しですが…。60

- 才以降に年金を20万もらえて（月に）、医療費や交通費が無料になるような社会にならないものでしょうか？老後のお金が絶対的に不足しています。
（男性・40歳代）
- 身体の許す限り働きながら社会との接点を持ち続けたいと思うが、この先、考えが変わらないとも言い切れない。年金の受給年齢も、変わることがあるだろうし豊かな老後は、程遠いように思われる
（女性・40歳代）
- あまり実感がありませんが、もし自分だったら、能力に問題なく、やる気があれば働いていきたいと思う。その時の、能力に応じた仕事を。
（男性・40歳代）
- 高年齢者を継続雇用することで、若者の雇用がへるのかもしれないが、仕事への取りくみ方姿勢等、みなうべき点がたくさんあるのも事実である。職場の環境にもよるとは思うが、新人教育がしっかりと出来ていればいいが、年代や、時代の違いで今までしっかりと仕事をこなしていた人を老人扱いするのは違うと思う。その年齢にしか出来ない事はある。尊敬する気持ちをもっと大切にし、新人教育をしっかりととするべきと考えます。
（女性・40歳代）
- 若者の雇用を守りつつ、やりがいを持って働き続けられる方向に進むことは良いことだと思う。
（男性・40歳代）
- 寿命が伸びている以上、定年にかかわらず高齢になっても働き続ける必要はあると思います。90才までいきるのに60才そこそこまでしか働かないという状態では社会が成り立つ訳がありません。生活保障、年金の見直しと併せて整理すべき問題だと思います。何故いつまでも解決しないのでしょうか。
（女性・40歳代）
- 高年齢者の継続雇用がアップするにつれ若年者の雇用の機会をうばってしまう。高年齢者はノウハウを持っているが、そればかりに頼っているとこれも若年層の雇用の機会がなくなってしまう。
（女性・40歳代）
- 年金額が減少して生活できない人が多くなることが予想されるため、気力があり、身体が普通平均並みに動けるのであれば、経験が豊富な高年齢者を継続的に雇用していいと思う。
（女性・40歳代）
- どのような年代であっても、やたらな事がない限りクビにはならないという時代ではないと思われるため、個々の業務に対する努力は今まで以上に必要と思っている。
（女性・40歳代）
- 自分自身は、今仕事をさせて頂いている事が精一杯なので、定年の事や定年後の継続雇用について考える事はありませんでした。高年齢者の雇用確保策の拡充では、若年の採用に影響が出ると感じました。
（女性・40歳代）
- イメージでは世の中がさらに活性化していかないのではと悪い印象を持っています。自分としては、まずは若者の生活を第一に考え、そこで労働力が不足しているのであれば、高齢者を雇用させるという優先順位をつけるべきと思います。長く働き、いい条件で雇用されている高年齢者は、当然辞めたいなんて考えないし企業への経済的な負担になってくることが目に見えております。日本経済を活性化させるためにも、高齢者の継続雇用についてもう少し慎重に検討されるべきではないでしょうか。
（男性・40歳代）
- 個人の自由でいいと思う。
（男性・40歳代）
- 今後は増加していく体力に余裕のある高年齢者の継続は有用だと思います。労働時間を少なくしたり、業務内容を減量する等の工夫ができる環境であれば、取り入れる方が慢性疾患の治療現場や、緩和治療等を行っている事業であればメリットが大きいと思います。
（女性・40歳代）
- 体力もあり働く意欲があれば、継続雇用も良いと思います。
（女性・40歳代）
- 年金がでないのでしかたない。
（男性・40歳代）
- 高い技能をもっているので、学ぶという点ではとても良いと思いますが、現場では難しい所もあり（肉体的に）職場配置によっては良いと思います。
（女性・40歳代）
- 課題は、その対象個人一人ひとりの能力によるところが大きいこと。一律にというところは考えなければならない。
（男性・50歳代）
- 高齢化社会の到来のなか、労働力人口の減少を考えると、健康面が大丈夫なら長期雇用は不可欠の問題と思う。
（男性・50歳代）
- 仕事内容は定年前と同じですが、賃金やボーナスは差があり不公平に感じる。もう少し仕事内容にも差をつけてほしい。
（女性・50歳代）
- 一度事務系の仕事に転職し、再び介護職に復帰したが、周りは若い人だけで人間関係の構築が難しく、ともすると孤立しがちである。また介護の仕事は若い時と違って当然体力的にきつく、また若い職員が多い為、サービス残業の事務的仕事が多く、さらに体力的にきついものがあるが、年齢的にも転職は難しいと思い、自分を鼓舞しながら何とかやっている感じである。この先腰痛などになるリスクに怯えながら
（男性・50歳代）
（女性・50歳代）
- 健康に問題がない場合、働きたいと思っています。
（女性・50歳代）

- 高齢者の雇用には賛成であるが、職種、何歳までかということが問題だと思う。私は、福祉系現場の仕事をしています。一度70才の方を採用したことがあります。3ヶ月の試用期間をへて、体力面、判断能力等から契約をお断りしました。福祉系は体力を使う仕事です。採用年齢は60才代と考えております。事務系、技術系でしたらもっているスキルを後輩へ伝承できるのではないかでしょうか。（女性・50歳代）
- 年金をもらえるまでの雇用が義務付けされるとよいと思う。（女性・50歳代）
- 年金受給年齢が引き上げられているので、定年も60才ではなく年金年齢と共に伸ばしてほしいが今の会社は、60才で定年で後はパートとなってしまう。給料も57才で昇給がストップする為、もう少し配慮してほしいと思っています。（女性・50歳代）
- 体力的能力的にも、会社にとってプラスになる人材を継続雇用する事には異議は無しです。ただ、年齢を言い訳に、スキルアップもせず、仕事を他人任せにしている人も多いです。（女性・50歳代）
- 技術や能力があり、職場内で必要な存在である人たちばかりではないので、働く環境を整えながら実施してほしいと思う。（女性・50歳代）
- 体力が伴い、意欲のある人は継続雇用を是非してほしい。賃金の引き下げ幅を少なく。（女性・50歳代）
- 仕事内容が違う事、賃金はどうなっているのか。（女性・50歳代）
- 高年齢者だから… 賃金の引き下げ等せず、その人、それぞれの技能に合わせて対応をしてほしい。（女性・50歳代）
- 現在60才以上でも元気な方が多く、人手不足の福祉業界では重要なマンパワーとなっています。継続雇用は賛成です。（女性・50歳代）
- 社会の高齢化に伴い働く（元気な）高齢者が今後増えて行くと思われます。又、少子化、核家族化で高齢者の生活水準や収入の維持にもつながり、社会保障費の削減や社会全体の活性化にもなると思います。若年者の雇用への悪影響との考えもありますが、働く場所を増やしたり、役割の分担で雇用の機会を増やして行けば良いのではと思います。一定の条件は必要だと思いますが、高年齢者の継続雇用については賛成です。（男性・50歳代）
- 経済的に余裕があれば、継続雇用の必要はないが、制度としてあれば、それぞれ個人の事情に合わせて選択ができるのでとても助かると思う。（女性・50歳代）
- 今後の年金受給の見込が不明瞭な中、高齢者雇用の体制づくりは、ぜひ進めていただきたい。（男性・50歳代）
- 今の時代60歳代はとても若いし、特に働いておられる方はそれなりに元気だと感じています。本人が希望する限りは雇用して頂けるとありがたいし、また新たに希望や生きがい等が見いだせるのでは、と思います。（女性・50歳代）
- 私は大学を卒業して以来、30年以上、家庭をかえりみず、子どもや家のことは、すべて妻に任せきりにして、会社に尽して来たつもりです。ただひたすら定年60才のゴールをめざして、会社人間として働いてきました。定年後は、今までの分も含めて、妻と二人で過ごす時間たいせつに考え、身体が元気な内に国内旅行とか妻の喜ぶことをしながら、物質ではなく、精神的な幸福感を求めて暮したいと思っています。しかし、継続雇用制度が一般化すると、労働条件だけが悪くなり、実質的には定年が65才に延長されることと同じで、円満退職が難しくなって来ているような気がします。今までがんばって来たのだから出来れば円満退職をしたいと思っていますが、今現在でも会社から残るよう囁きされ、それを断って退職するといままでのその人の功績までも否定されているように思います。人の体力、気力は個人差があります。また、こういう言い方はあまり良くないと思いますが、今まで全力で働いて来た者と、適当に手をぬいて来た者との差もあるかと思います。実際、私は疲れました。日本人が日本で生まれて、住んで、良かったなあ、幸せだなあと思えるようにするには、これはちょっと違う気がします。問題は別かもしれません、私の子供2人とも真面目で成績も悪くなく有名私立大学を卒業しましたが、希望する職業にはつけず、今はアルバイトと契約社員として働いています。私よりも子供たちを正社員として雇用してもらいたいです。（男性・50歳代）
- 私の職種（介護）の場合、体力が重視されるのは仕方の無い事だと思っています。ただ、年金支給が65才となっている現状では65才までの収入をどうするのかー。政府の対応が遅れていると思っています。（女性・50歳代）
- 一律に何才まで雇用すると決めるのではなく、もっと働く側が、選べる様な、システムがあれば良いと思う。（女性・50歳代）
- ・高年齢者の継続雇用で確保策の拡充により若年者の採用を絞る、若年者の雇用に悪影響を与えるなどは、問題外と思う。仕事、働く、生計と努力が必要で、甘えが作る意見と思います。・人は適材適所に進む事で社会での継続が出来ると私は思っています。・ネガティブ志向が希望を失う。・介護に携わる仕事の為、私の年齢の必要性を強くに実感しています。・上記必要性を雇用先又、若年者全員の方へ。・高年齢者の必

要性を雇用に活かして頂きたい。

(女性・50歳代)

○長寿になった現代、60才定年退職では、多くの事で難しいと思われる1.経済的な事。1.生きがいを持てるのか。1.社会とのかかわりが失われないか。健康であれば短時間でも働く事で得られるメリットは多いのではないかと思います。家庭でも社会でも自分の居場所があれば、生きていく上では大きな力となるのではないかでしょうか。継続雇用賛成です。

(女性・50歳代)

○今までとは違って定年で仕事を辞め老後を安心して生活出来る人は本当に少なくなってきたていると思います。高齢者の継続雇用はこれからは必要となってくると思います。ただし業種によってむずかしい部分はあると思うし、若者の事を考えると、本当にむずかしい措置だと思います。

(男性・50歳代)

○超高齢社会、生活保護受給者、少子化、結婚しない風潮、核家族などが深刻化し、国家の負担が多くなり、益々、消費税も底上げされることを心配します。一人でも多くの定年後の方々が、定年後も自立し、また老年の自立出来るような、スキルアップの場も必要でしょう。特に専門職では、若いから年長者よりも仕事が出来るとは、全く限りません。

(女性・50歳代)

○今の年金額では、到底生活が困窮すると思われます。それに対しての準備をすればと言われるかも知れませんが、現状でいっぱいいっぱいです。今の年金で病気になったら、病院へもなかなか行けないのではないか、と不安でいっぱいです。安心して、生活できるよう、身体状況が良ければ、仕事は継続して行けたら良いと思います。公園で高齢者（まだまだ元気）の方が、一日、たむろしている姿はあまり見たくない光景です。

(女性・50歳代)

○年金が老後安定して支給されるか不安があるので、継続雇用が選択できる事は大きいです。ただ、健康上の都合等諸問題もあるので希望と不安が重なります。

(男性・50歳代)

○現在の社会情勢、雇用情勢では、高齢者の継続雇用は若年者の雇用に悪影響（雇用の減少等）を及ぼすと思う。（特に今の日本のように景気の悪い状況においては）又、年金等に不安を感じる／年金支給の繰り延べの状況においては、働いて生計を維持せざるを得ない状況である。これらにおいて、本来は政治が対応すべきと考えるが、政治は対応していないだけでなく、悪化させていると感じます。

(男性・60歳代)

○年金をうける歳までは継続雇用があると良いと思います。又、病気や怪我で働けなくなった時の社会保障などもそういううちから対応していく「しくみ」がほしい。今の日本の国会のすぐたでは「としもとれないし」高齢者も子供たちも大切にできるしくみを望みたい。都、労働相談センターの役割は良いですね！

(男性・60歳代)

○体力の許す限り仕事は継続した方が良いと思います。ただ地域の福祉の増進にもかかわりたいと思っています。

(男性・60歳代)

○高齢者の継続雇用は絶対に必要だと思う。理由として一つは生計維持の為、もう一つは社会的なつながり健康維持の為でもあり、生きがいをもつ事でもあると思う。高齢者と言っても今はほとんどの人が体力的にも知的にも若いし、まだ社会的にも貢献できると思う。しかし例外として体力や知的に無理が生じたら身をひくべきだし、継続雇用は成り立たないと思う。

(女性・60歳代)

○若い人達の雇用の安定と高齢者の資質や体力に合わせた個別的な雇用体制など、それぞれのニーズに合った雇用環境がほしいものです。

(女性・60歳代)

○雇用期間の延長を検討していただきたい。

(男性・60歳代)

○高齢者でも、昔と違って、元気で働ける人が多いので仕事が出来る人は、年齢に関係なく働ける場所があつていいと思います。

(女性・60歳代)

○昔とちがい、60才でもまだまだ元気な人が多い。年金ではくらしていけないのが現状である事から、健康であれば出来うる限り働ける場所を提供してほしいと思う。

(女性・60歳代)

○肉体的（身体）に問題がない場合、精神的な安定等（若い時は、まだ何年も仕事をしなければいけないのかと継続のストレスのようなものがありました、いざ定年という年になりますと、培ってきたものを失ってしまうのかという抵抗できない自分の年齢になんともむなしさを感じます。）を考えた場合、個人の立場からは、大変良い制度だと思います。自分の制約された時間をやむを得ないと思いつつ、認めたくない自分とのジレンマに理解できない（しない）自分がもうひとりいるからです。ただ会社の事情等、後輩の成長等を考えた場合、やはり引き際も必要かと考えます。大変複雑な心境です。（生きるためにには、やはりお金が…（生活費）が必要です。）年金で生活できない時代は、もっと難しく思います。

(男性・60歳代)

○社会との係わり維持の手段だと思います。

(女性・60歳代)

○人によっては、年金だけで、暮らせない人もいます。なるべくだったら健康なうちは、働きたいと思っている人は、大勢いると思います。

(女性・60歳代)

- 定年後も継続して雇用され、定年時と同様の業務をしているので満足している。心身共に健康であるが、継続雇用は64才までとなっている。出来れば継続して勤務したい。定年後の給与は、大幅に減少したことは不満である。
 (男性・60歳代)
- 定年廃止が望ましい。
 (男性・60歳代)
- 仕事を続ける事で生き生きした生活が送れるので、その機会が多く、又長く続くような制度を作りたい。
 (女性・60歳代)
- 経験や技術のある高年齢者が働く場があれば次世代の教育、仕事場の発展につながると思うので的確な仕事の場を与えることはよいと考える
 (男性・60歳代)
- 高齢者と言つても、人それぞれ、個人差が大きい。経営者は、雇つてあげているとの思いが強いのではないか。正社員とは名ばかりで、さまざまな差別がある。同じ時間、同じ仕事をこなしているのに、基本給を極端に下げたり、ボーナスをなしか、適当にしたり。(もうかっているのに)。経営者その他上層部(関係者)の教育、指導を徹底してくれるような組織があつたらいいなーと思う。又、不審感をいだいた時など、気軽に相談など利用できる場があればなお可。
 (女性・60歳代)
- 60才定年を向かえて2年、定年前と後では仕事量が増えて給料が下がって65才の年金をもらえるまでの5年間、時間外の手当を入れても生活が苦しい。体力的な事もあり今後の事を考えると不安である。
 (女性・60歳代)
- 企業を活性化させ、経済成長を国家レベルで考えた場合、60歳定年制が妥当に思われる。60歳頃からやはり気力や向上心が劣えてきてしまい、今まで勤めてきた企業では惰性的勤務になりかねない。60歳過ぎたら、今までの業界とは異なる職種での再チャレンジをしていくための社会的制度の充実が望まれる。たとえば介護福祉業界に若者を過度に入職させるのではなく、高齢者の老(勞)働力を注入していくべきであり、高齢者の継続雇用のために投下される行政予算をむしろ新規雇用にふさわしい業界への支援として投下すべきである。
 (男性・60歳代)
- 高年齢者の継続雇用と年金の受給年とがリンクしている現在の法律はおかしい。この制度を続けるかぎり年金の受給年が繰り上げられるたびに雇用年限も引き上げられなくてはならない。それでは雇用される人間及び民間の企業はとても負担が大きいと思う。
 (男性・60歳代)
- 現在平均寿命も延びている時代で、現代の65歳は、まだまだ皆さんお若くて元気で働く方が大半を含めていると思われます。働けて収入のある人は税金を払ってもらうと社会全体に65歳定年は早すぎると思います。将来は年金受給年齢は引き上げられ、年金は引き下げられ不安だと思います。だいたい労働者は定年制で国会議員は定年が無いって矛盾していると思います。
 (男性・60歳代)
- 61才になった今も仕事がある事に感謝です
 (女性・60歳代)
- 働き続けることで、認知症予防となったり、体の健康を保てる方が大勢いる。社会保険料の抑制にもつながる。
 (男性・不明)
- 介護にならないようにする為には外へ出て、周りから必要とされるといいと思います。
 (女性・不明)
- 老後の生活資金を確保できている人は限られていると思います。高齢でありながらも働き続けなければ、日常生活資金が不足となります。核家族化の進む中で老親の生活を支えるとの日本の家族制度では無くなっている現状と社会参加を続けて行きたいとの高齢者の思いも以前より強く感じていると思っています。自立した人生をまとうしたいとの思いを強く思っています。
 (女性・不明)
- 年金受給年齢が65才以上に引きあがってしまった以上、高年齢者の働く場所は必要であると思うので、高年齢者の継続雇用には賛成であるが、役職者としては、難しいと思う。新しい技能や知識の取得への感心がうすれ、challenge精神の面でジェネレーションギャップを感じる。
 (女性・不明)
- 自分が心身ともに健康な状況又家族も同様の場合は65才までの雇用確保は賛成だが、自分自身が病気になつたり家族に介護者がでた場合には働けなくなる。その時に年金支給を考えもらいたい。又、職種によって65才まで継続が問題が生じるのか生じないのかは何とも言えない。
 (女性・不明)
- 高年齢者なりの知識と経験を生かし、前むきに仕事をとり組めば、納得のいく人生を歩めると思う。若い人達の努力が足りない現代において、体が動くかぎり、高年齢者でも認められる職場を見つけ外との交流をたえず、持ちつづけていたい。若い人達より高齢者の方がパワーがあると思うが?高齢者の心配より若い人達の働く気力にもっと力をそいで！?
 (女性・不明)

[教育、学習支援業]

- 当事業所は、65歳定年制なので、当然の事に感じます。
 (女性・30歳代)
- 社会の高齢化に伴い、継続雇用の推進は必要な制度、求められていることだと思います。しかし必ずしも継続雇用者が職場で高いパフォーマンスを発揮するとは限らず、継続雇用者がいることが、士気の低下、生産性の低下につながる可能性も考える必要があると感じます。継続雇用を義務化するのではなく、弾力

的な措置にとどめ、日本の組織、企業が先細っていかないような、工夫も必要かも知れません。

(男性・30歳代)

○年金受給年齢の引き上げに伴って継続雇用が必要だと思いますが、それよりも若年層の雇用を確保して頂き、年金への不安を解消することが、高齢者若年層のどちらの立場でも良い解決策であると思います。働いていても将来の不安は尽きませんので、「将来のために今働くべき」と思えるような制度を作って頂きたいです。
(女性・20歳代)

○高年齢者の知識や経験を下の世代につなぐための継続期間と考えれば、無意味ではないと思うが、その場合は他の社員と同等に研修を受ける機会などを与えられるべきであるし、また、他の社員と同様のモチベーションを持ち、協力的に働くよう雇用側も工夫すべきである。継続雇用であるから、研修費用は出せないという扱いを受ける社員がいたり、若い意見を全く受け入れずに協力体制をとれない社員がいたりするのが弊社で問題視されている。
(女性・20歳代)

○現在は高年齢者と若年者との雇用関係の状況を鑑みると企業にとっては、かなりな高負担となる場合もあると思うが、四半世紀、半世紀後、若年者の人数も少しずつ減少傾向にあり、高年齢者の知恵や人脈、技術などを今から継承していく事が、今後の日本を支えていく上で必要となると感じています。また、そこにおいては、企業だけの努力では難しい部分もあるので、国や地方自治体による協力も同時に必要である事も理解して欲しい部分である。
(男性・30歳代)

○継続雇用前の役職にとらわれず、柔軟な思考、態度をしてほしい。
(男性・30歳代)

○健康上（体力的）には問題ないため、まだまだ働く方も多いということは理解できるが、今ちょうど継続雇用されている方々の普段の仕事ぶりを見ている限り、特にIT技術を使いこなすことが難しく、それをサポートしなければならないため、むしろ周りに業務負担を増やしていると思うケースがよくある。一方で、矛盾しているとは分かりつつ、自分がその年になった時は、きっとまだ働きたいと考えると思うので、継続雇用の制度には大きく賛成できる。
(女性・30歳代)

○年金の受給開始年齢が引き上がることに対して、身体が元気な方は、まだまだ働いても良いと思う。最低限の生活ができる収入を自分で得る喜びは、どの年齢になっても、感じたいことだと思う。次代に対して、技術やノウハウの継承のために役立っている高年齢者も実際おり、ある程度の年齢制限を設けて継続雇用するのは、会社にとって悪いことではないと思う。ただし、高年齢者の雇用の問題には、若年者の雇用の問題も並行して考えなくてはならない、賃金の正当な分配方法や、雇用形態、給与のバランスを考えていかなくてはならないと思う。勤務時間を調整することや、勤務日を限定するなど、若者雇用に影響がない範囲で、高年齢者を活用して行けたら良いのだと思う。
(女性・30歳代)

○年配者の知識経験は、会社部下にとって不可欠なものだが、それが、若者の新規雇用に対して影響している事は確かに思う。中堅がもっと成長していかれれば…と思うが、就職後に勉強する時間体力がないのも事実。
(女性・30歳代)

○会社の将来、社員にとって有益になる方は残って頂き、そうでない方々には引退して頂くべき。もちろん、過去の実績、本人の希望も加味されるべきだが、厳しく経営判断されてよいと思う。
(不明・30歳代)

○元々何故高年齢者の継続雇用を問題にしているのか。就労者の生活支援なのか。年金の支給年齢引き上げにともなう、つなぎの為の事なのか。年金の財源であれば、もっと考えるべき事も多いと思う。社会福祉予算不足も。公務員（一般職）の定年は60歳など、一般企業と同じレベルでも良いが、議員も60～65歳定年制に国地方で導入したり報酬制度を正していけば財源も生まれるであろう。高年齢者の中には定年前に仕事を辞めたい人、定年で仕事を辞めたい人の方が多いはずであるが、生活出来ないから定年後も仕方なく働く人が多いと思う。だからこそ継続雇用を望むのである。社会保障が国地方レベルで充実してさえいれば、労働者、雇用者共に負担を減らせると考えられる。本気で、体が続く限り働きたいと思っている人は本当は少ないであろう。仕方なく働いている。働かざるを得ないのである。圧倒的大多数の国民は退職金も少なく貯金も無いのである。
(男性・40歳代)

○定年年齢はあくまでも事業主が定めるものであり、国が介入する事ではない。若年層の雇用問題が社会問題化する中で、優先すべき事を考えた方が良い。
(男性・40歳代)

○働く意思が強く、職場においてベテランの立場から若手の参考になるような働きができるのであれば、継続雇用する方が結果的にその職場のためになるとを考えている。待遇面については、家庭の状況によりまちまち（子どもが独立しているか、子どもが学校に通っている年齢かにもよる）なので、何とも言えないところがあります。
(男性・40歳代)

○高齢者の方で知識や経験、判断力が若者より、優れている方は大勢いるので、そのような方々については、是非引き続き職場に残って頂きたい。一方、人望、熱意、判断力、常識が全くないにもかかわらず、年配というだけで役職に就き、組織の活性化や若手の手助けにならない組織の害となっている方も多く見受けられるので、きちんと能力、適性を判定して、ふさわしい方を継続雇用して頂きたいです。また、能力に

応じて、給与などが異なるのも当然だと思います。また、心身が不具合の方については、業務に応じ、こなせる業務があれば雇用、体力的に無理ということであれば、再雇用されなくとも仕方ないと思います。いずれにしても、組織には公平、正しい目で、能力や貢献度を見とどけて欲しいと思います。

(女性・40歳代)

○雇用の継続は、将来生活をしていく上では、必ず実施されるべきであるが、それによって若者の雇用機会を奪ってしまっている状況も否定出来ない。高年齢者も、基本的には仕事を続けたい気持ちが強いので、国や自治体としての長い目で将来を見据えた政策が急務である。私は、40代という中堅であるため、これから約20年～25年の間、本当に現在の職場が続くか心配である。

(男性・40歳代)

○そもそも論として社会保障の仕組みに問題がある。年金給付年齢をひきあげるための雇用継続であり、国民個人に選択の余地がない。結局、死ぬまで働かされ、国にさく取られ、ろくな福祉も享受できない。

(男性・40歳代)

○高齢社会にあっては必要な制度だと思う。技術ノウハウの継承などプラスの面を生かして定着させていけばよいと思います。

(男性・40歳代)

○心技体が揃っていて、職場に必要とされると判断できる方は積極的に依頼し、継続雇用するべきだと思う。無条件で希望する全員を継続雇用すると、若い世代の雇用や、経験する機会を奪うことになりかねない。また給与の面でも会社を圧迫することになるので再雇用（給与も若者並）という形で希望を募るべきだと考える。

(男性・40歳代)

○まだ、40歳ですが、老後のことは、漠然と不安に感じています。もし、自分が元気だったら、できるかぎり働いた方が、生活にハリができるし、お金にも多少余裕ができるので体の許す限り頑張りたいです。ただ、そのことで、若者の雇用が悪くなるとなると日本の将来のためにはならないのでそのことが心配です。

(男性・40歳代)

○高年齢者であってもなくても、組織にとって有用かどうかの判断基準が必要と感じる。若者の採用への道を確保するためにも、条件抜きの継続雇用はすべきではない。

(男性・40歳代)

○必要とされる人材は年齢に関係なく必要とされる。自分も必要とされる人材になれるよう努力する。

(男性・50歳代)

○仕事に対しての取り組み方は、人それぞれ違います。時間から時間過ぎれば良い、これで十分な働きが出来たと感じる人、責任をもった仕事を片付ける為にはボランティア残業をしても良く、これで十分な働きが出来たと感じる人。又、年齢制限というのが最もやっかい。若くても病院通いをし、病気を理由に休む人、年はとっても体に自信があり、働く為に休みの日などは十分に体をいたわり努力する人etc。高齢者でも働く意欲をみて、又仕事に対して愛着を持っている人の採用継続雇用を願います。

(女性・50歳代)

○継続雇用については、望んでいますが、組織の中での立場を考えると業務が限られ、若い人の成長を期待している事業主との摩擦が生じると思う。

(男性・50歳代)

○年金制度に不安がある時代、心身が元気で働く意欲がある者に対し雇用を保障することは社会の活性化につながり、良いことだと思います。

(女性・50歳代)

○画一的に、制度によって、65才までと保障されることには反対です。企業や職場にとって必要な人が残り、その他の方は退職いただき、若い人を雇用すべきだ。その方が日本のためになる。夢の持てない若者が多過ぎる。今の制度は老人保護でなく、財政のためにあるとしか思えない。年金を払いたくないがゆえに65才まで働かせようとしている。60才で必要な人だけ残り、他の方は、それなりの仕事に移つてもらい、若い人を正職員として多く雇うべきだ。そんな目先の政策は将来性が全くない。

(男性・50歳代)

○働きたい人が働ける環境であるのはとても良いことだと思う。反面経済的理由で定年後も働かなければならぬことはストレスになる。

(女性・50歳代)

○若い人に仕事をゆずり、定年は60才でよい。

(男性・50歳代)

○「高年齢者」とひとくくりには出来ないと思う。社会にとって有益な年齢を重ねた方もいるし、無駄に年をとっている方もいる。継続雇用について全員一律ではなく、何らかのハードルを設ける必要を感じる。

(男性・50歳代)

○労働者にとって年金受給まで収入があるかどうかは死活問題なので、雇用継続制度は望ましいが、一方では職場の活性能力の陳腐化、企業にとってあまり望ましくない（やる気のない）者も雇用しなければならない等々大きなデメリットがあることも事実である。それをどうしていくのか大きな課題である。

(女性・50歳代)

○定年後（62才以降）の再雇用の給与が極端に低くなるため、定年時の給与額を一定の率で保証して欲しい。

(男性・50歳代)

○今までどおりにいかないことも多々あるが、その場に居ると多くの意見があり、経験により、問題解決に

繋がることがあるので、経営者の方々には、前向きな考え方で雇用して頂きたいと思うが、高年齢者にも教育の場をもうけて頂き常に、教育的指導をして頂けたらと思う。また当事者も勉強し、もっと自分に磨きをかけねばと思う。
(女性・50歳代)

○高年齢者でもまだ働ける、体力、知識、技術などがある人はどんどん働いてほしいと思う。若い人に伝えていってほしい。若い人を育てていかなくてはだめ。技術の伝承が必要だと思います。環境を整えていってほしい。
(女性・50歳代)

○仕事を後輩につたえていきたい。
(男性・60歳代)

○高年齢者は甘え過ぎているような気がします。65才になる前の準備を怠り、いざその時になって会社が悪い、社会が悪いと転職している人が非常に多いような気がする。若年からその意識をしっかりと持たせる必要があるような気がする。
(男性・60歳代)

○定年の60歳の後の再雇用では給料が40%程度に減らされてびっくりしました。60%は欲しかったです。仕事の内容は主任級はなくなりましたが、学校の仕事は限りなく、いつも忙しい毎日です。だから、給料だけは60%程度でもよいが、65歳までは他と同じ扱いにして欲しいです。
(男性・60歳代)

○健康であれば、出来るだけ働きたいと思っていますが、ただ、年金受給前に健康をそこない働くことが無理な場合、金銭的な備えがあまりないため、常に不安を感じています。
(男性・60歳代)

○継続雇用中で、仕事は前と同じですが、給料は下がりました。継続雇用が必要と思われる理由：年金だけでは、ある程度余裕のある生活ができない。毎日が規則正しい生活リズムであり、仕事という刺激もあり、健康に良い。パソコン操作、若い人との会話等により、世の中の動きについて行ける。ボケを遅らせることができる。など。役職は若い人の下になんでも良い。その方が若い人のやりがいが出てくる。若い人の補佐でも良い。若い人を育てる事ができる。若い人の仕事が減る事にはならない。給料が下がった分、若い人を雇用すれば良いと思う。
(男性・60歳代)

○高年齢者の継続雇用が法律で決まっていることは、とても良いことだと思う。健康で、高い技能、技術を持っていて、まだ働く意欲のある人達にとっては、とても良いことだと思う。
(女性・60歳代)

○現在は60歳を過ぎても元気な人が多いので、働く意欲がある人はどんどん社会の為に継続して働く事は良いと思う。企業も元気で技術力のある人を雇用して若い世代の養成をしてほしいので、少子高齢化のこの時代に高年齢の継続雇用は、どんどん進めてほしい。
(女性・60歳代)

○形だけ継続雇用になっても、雇用の契約形態が悪化すること。
(男性・70歳以上)

○人間関係が円満に進む中で業務に従事できる環境づくりが大切。
(男性・70歳以上)

[サービス業]

○1. 年金受給開始年と支給額について、国および民間の厚生年金、基金等が、定年と同時に生活していくだけの額が支給されれば、定年後は働くことを止めたい。現状としては、将来に不安を感じるので、働くうちは、なるべく働いておきたいと思っている。国の政策を変えることは難しいと思うが子供、孫の世代にまで、「多額の借金」を累積するのではなく、改善するように努力してほしいと日々思っている。2. 若い世代の正社員への雇用改善、若い世代（20～35才くらいまで）が結婚し、子供を育てられるような環境整備として「経済的自立」が急務である。これが経済界も含めて協力体制をとらないと少子化がますます進み、国の活力が乏しいものとなっていくことが心配である。
(男性・60歳代)

○高齢でもまだ働ける人はたくさんいるので継続雇用は必要だと思います。
(女性・20歳代)

○体力とやる気のある高年齢者は、精神的に社会活動を行った方が良いと思う。高年齢者の雇用によって、若年層の給与や昇給に影響がないように仕組みを作つてもらいたいと思う。
(女性・20歳代)

○年金受給額引き上げに伴い、否応なしに定年以降も働くなければならない。食べていけない世の中はどうかと思う。
(男性・20歳代)

○次世代へスキルや情報を伝達してくれるのはありがたい。ですが、現役時よりも仕事へのやる気が感じられない。高齢化率がどんどん増加し、若年層の負担が大きくなるので、高齢者自身が自立して生活力を見出す為には良い制度だと思う。しかし、若年層のジャマにならないような雇用方法を考えるべきだと思う。
(女性・20歳代)

○生活していく為に雇用してもらえるのはありがたいが、ずっと働いていかないと生活できないという事でもあり、一体いつまで働くかされるのか不安です。仕事ばかりで人生の豊かさが日本では足りないと感じます。それより、現状の定年で働くなくともすむように社会保障をしっかりしてほしい。
(女性・20歳代)

○とてもいいことだと思います。自分もそうですが、親が定年をむかえたこともあり、とくにそう思います。働きたいという気持ちがある人は年齢関係なく平等に働けたらいいと思います。
(女性・20歳代)

○今現在の60代は、すごく若いと思う。働く気があり、働く身体（体力面や時間等）であるなら、働け

- る環境制度があってよいと思う。平均寿命が延び、高齢者の割合が多くなっているため、全員が年金のみでの生活となると、支える若者の負担が今以上に増えるのではないだろうか。 (女性・20歳代)
- 若年者の採用を絞るような事にならなければ、高年齢者の継続雇用は良いと思います。(女性・30歳代)
- 積み上げて来た知識や技術を次世代に継承する役目は必要だと思う。やる気のある人は歓迎だが、足を引っぱるような人は迷惑でしかない。 (男性・30歳代)
- 最も働く時代に最も給料が高い方が正しい。ただ上に座っているだけで、給料が高いのは困る。”責任者”が世の中に多すぎる。その為、意志決定がおくれ、若年層に賃金が行きわたらないのでは?”責任者”的な人数を限定する法律をつくってはどうか? (男性・30歳代)
- 仕事をせず給料のみもらう人を雇用する場合もあると思うので、納得できない点もあるが、義務であれば仕方がないとも思う。 (女性・30歳代)
- 高齢化により、労働者の確保のためには、高年齢者でも、働く意思のある者は、継続雇用するべきと考える。また、高年齢者にとっても、生活維持のためには、働くことが必要になると考える。 (男性・30歳代)
- 高齢者の雇用の拡大には、持続的な経済成長が必要であり、若年層の就労支援や子育て支援策を優先的に取り組むべきと感じる。 (男性・30歳代)
- まだ先すぎて特に何も感じない。 (女性・30歳代)
- 身体の許す限り、働く所があると、うれしいと思う。 (男性・30歳代)
- 適材適所に配置されれば望ましいと思う。今まで培ったものを発揮できればベストです。 (女性・30歳代)
- すごく難しい問題だと思います。国の経済が良くならなければ、高年齢者に限らず、みんなが苦しい状況です。 (男性・30歳代)
- 高年齢者の方でも生活が厳しく働きたい人は多くいると思います。 (男性・30歳代)
- 何故今、老人優遇の制度を探らねばならないのか甚だ疑問である。このような制度は今から20年くらい経ち、今の若者世代が老いてきたら採用すればよい制度である。若者の雇用労働環境の整備が急務のはずである。老人に媚びる施策を探り社会から将来の活力の芽を摘むのはいかがなものだろうか。物事の本質から離れた事柄に力を入れるのは、いかにも日本的なお役所仕事という印象を受けた。高齢者の優遇制度や現在の雇用情勢には著しい不満を抱いている。 (男性・30歳代)
- 会社として業務上、差し支えなく健康であれば継続して勤務しても良いと思う。全ての人ではなく希望するのであれば年齢の理由だけで雇用しないとする事はないのではと思う。 (男性・30歳代)
- 体力気力ともに十分ある方、会社にとって存在価値のある方には継続して働いていただきたい。豊富な知識や経験は会社にとっても大事な資産だと思う。大きな組織だと高年齢者が継続雇用されても問題にならないかもしれないが、小さな組織にとっては構成人数を変えられない場合、若返りができない等の問題が生じる可能性がある。会社の経営にプラスの効果がある制度であってほしい。 (女性・30歳代)
- 今後特に重要な事になり得る事とは思いますが、それによって若年層の雇用に影響が生じる可能性もあるし、メリットもデメリットも考え方で人によって変わるものであるし、私にはまだ何とも言えません。 (男性・30歳代)
- 長く働くのは良い事だと思うが、元々60才で定年だったものが65才まで働かなくては生活できない現状が悪い。年金を払ったって自分の時には貰えるかもわからないのに、払い続けている自分ら世代はバカじやないかとも思う。国も東京都にも何も期待はしていないから、いいです。 (男性・30歳代)
- 高年齢者でも働くなら継続してほしい。体力面では低いが高い技術、知識をもっている人が多く、若い人に教えたり社会に貢献できる。仕事をして豊かになれば、景気が少しでも良くなると思われる。 (男性・30歳代)
- 年金支給開始年齢が引き上げられ、仮に定年が60才として、5年間の収入空白期間が生じるのは大きな不安であり、高年齢者雇用の施策は方向性としてはそうした社会不安を取りのぞくものとして正しいと思います。あとは、個々人の資質の問題であり、その人物の能力に見合った賃金支給がなされることで、現役世代の納得も得られるのではと思います。 (男性・30歳代)
- 自分もその立場になって元気なら働きたいと思う。実際に今いる方達のおかげで勉強になる事もある。 (女性・30歳代)
- 心身共に健康で、若者から老人まで元気に働く社会になって欲しいです。老人の為に若者が職に就けないなどということのないよう、それぞれ仕事上の住み分けが出来るような、そんな職場を創り出せるよう企業や自治体には努力を求める。 (男性・40歳代)
- 基本的には賛成、なぜなら年金だけでは暮らせないから。ただし、能力のない人間まで雇用していくは企業にとってマイナス。逆にたとえ法律で高年齢者の継続雇用を義務づけたとしても、リストラ名目で企業

- が実質解雇することも想定される。 (男性・40歳代)
- 働けるうちは働くべき (女性・40歳代)
- 実際、今から15年後の体力、気力と業務（量）能力が見合うのか全く未知の状況で良し悪しを断言できない。 (女性・40歳代)
- 現在の雇用環境が不安定な状況下において将来の点や前世代の方々の雇用については考え難いところが本音にはある。国の政治を主導している議員に高齢者が多いことを考えれば、これらに関連する義務等も高年齢者の雇用を一般から率先して採用する。すなわち民間に頼るのではなく自治体（国も含め）で考えることも必要ではないだろうか。 (男性・40歳代)
- 企業に対するある程度の義務化は避けられないとも思うものの、これだけに限らない行政による雇用機会の創出努力が大いに必要であると感じております。 (男性・40歳代)
- 高年齢者でも健康であれば継続雇用で後継者に技術、知識、ノウハウを継承出来るので、継続雇用は必要な気がします。 (男性・40歳代)
- 将来、年金の受給額が減額するかもしれないなど、不安がある為、出来るだけ受給年齢になるまで貯蓄を増やしておきたい。その為には働く職場が必要だと思うので高年齢者の継続雇用は必要です。 (女性・40歳代)
- 全ての高年齢者を継続雇用するのはやる気のある者とやる気のない者と同じにあつかっているとみなされ、やる気のある者に対しよくないと思います。やる気のない高年齢者や体が動かない高年齢者を同じように雇用するのは危険や事故につながりこわいです。また、同じように働いているやる気のある高年齢者が気の毒に感じことがあります。全ての高年齢者を守ると、若い人間にも悪い影響が出ると思います。 (女性・40歳代)
- 60才は、まだ元気な人が多いので、定年後に継続雇用する事は、本人もまた会社にとっても良い事だと思う。でも、60才の時に、人によっては、病気になっていたり、体力がなかったり、介護をしてしたり、その時の状況によって適した働き方ができればよいと思う。その為の法律にしてほしい。年金のつなぎだけではなくて…。 (女性・40歳代)
- 財源の無い国が年金の支給を遅らせ、年寄りの老いた体をムチ打って働け！と言っている様にしか聞こえない。 (男性・40歳代)
- 雇用と年金とが深くつながっていると思うので、雇用のみ、年金のみではなく、全体的な協議を望みます。今のままでは将来が不安です。 (女性・40歳代)
- 高い技能技術、豊富な人脈をもつ高年齢者はなくてはならない存在であり、何らかの形で会社とのつながりを持っていていい。このことは、高年齢者にとっても生きる上でのやりがいでもある。賃金や制度と社会における生き方とのバランスがうまく取れ、しくみとして円滑になればと思う。 (男性・40歳代)
- 組織によって異なると思うのですが、個人的には、その人がそれまでに得た知識技術経験を次の世代へ伝えていくことが役目だと考えていますが、現状として、引き続きただの職員の一人として取り扱われている。それでは、もったいなくて、本人に対しても組織においてもポジションを明確化すべきだと思います。 (男性・40歳代)
- 心身とも健康に努めている方であるならば、積極的に継続雇用してもよいと考えます。 (男性・40歳代)
- 多様な働き方を認め、知識経験を生かせるような働き方が理想。若い人に刺激を与えつけられる自信がある人を継続してほしい。 (女性・40歳代)
- 年金の支給開始年齢が65才になると、60才定年制では5年間は無収入になってしまう。その対策として65才までの雇用を義務化する。これが「高年齢者の継続雇用」の主な理由と理解している。年金を払わないから高年齢者は働きつけなさい、また企業はそのためのコストを負担しなさいといっているようだ。個人にとっても企業にとってもよいものではないと感じる。(特に金持ちでない者と中小企業にとって) (男性・40歳代)
- 現在年金を貰っている世代及びもうすぐ貰おうとする世代の年金額が国の年金、厚生年金も含め高すぎる。一定額以上を受給している人は減額し、現役世代の負担を減らす事が必要。現役時代に収入が多い人間は企業年金等の割合を増やし、厚生年金は平均的な収入を上限とし、それ以上は保障されないようすべき。 (男性・40歳代)
- 60歳を過ぎた人の経験は貴重であり、出来る限り長く同じ職場で働いていただきたい。しかしながら本人たちも身を引こうと決める日が来る。それまでに我々は技術技能を継承していくなければならない。世の現在の仕事は機械コンピューターを駆使するオートメーション化で効率的に進められている。このため人件費を削り、働ける人数が減っている。この様な効率化をやめ、人間が中心になって作業する世の中になれば高年齢者も若年者も一緒に働いていけるのね。 (男性・40歳代)
- 企業だけに雇用責任を押し付けるのではなく、様々な、企業の実態に合わせた、制度設計を行うべきだと

思う。無理に義務化をすることにより、働いている者へのしわ寄せが起こり、停滞した企業活動の要因となりかねないと思う。
(男性・40歳代)

○年金を払いたくないので、5年間雇用を延長して、庶民の食いぶちを企業に押しつけたとしか思えない。
(男性・40歳代)

○給与が下がる。20歳代の若い人と同じレベルで（能力）働くかなければならず、新たな知識等を憶えるのがとても大変でついていけない。年金までは、この先病気があっても働くなくてはならないが、高齢者が増加すればよりスキルの高い人や能力が高い人、資格を持っている人が雇用される傾向に絶対かたむくのでそこに競争が生まれてしまい、ローン等残っている人、子供が学生で金がかかる人にとっては雇用の機会がうばわれてしまうのではないかと心配する。
(男性・40歳代)

○高齢者の雇用機会の確保も重要な問題ですが、やはり、若年層へのしわ寄せが発生するのではと危惧しています。雇用社会保障など、様々な不安を抱える若年層に負担となる可能性があることを忘れてはならないと思います。
(男性・40歳代)

○本人の働く意欲があり、その技術を会社の為に使えるのであれば、高齢者であろうが関係ないと思う。実際に、業務の中でもその人に聞いて解決した事があるので技術や知識は活用できると思う。
(男性・40歳代)

○年金受給開始年齢が、引き上げられたり、受給金額が少なくなりそうな中、なるべく長く働きたい。（生活の不安を感じている）高齢者の今までの技術的な経験等、伝達してもらいたい。有益な事がたくさんあるので、ぜひ引きつづき職場に残っていてほしい。
(女性・40歳代)

○60才～65才はまだ若いので十分に精力的に働くと思うが、継続雇用の段階でやる気がなくなっている人が多いと思う。一緒に仕事をすると得るものもあるが、柔軟に対応することができないこともあるので、扱いづらいことも多い。
(女性・40歳代)

○我が社では継続雇用についてはアンケートを募っており希望についてはその通りになるか否かは別としても関連会社での仕事が出来る仕組みにはなっていますが、全く現在とは異なった職種の為不安が無いと言ったらウソになりますが、その場その場に適応しやっていくしか仕方が無いと諦めています。
(男性・50歳代)

○知識や技術の継承には良いと思う。事業所の人事費等企業に及ぼす影響は大きいと思う。従業員の収入の希望、働き方（短時間、隔日勤務）、健康状態などを検討することが必要だと思う。
(男性・50歳代)

○日本の年金制度が崩壊したのだから、当然、年金支給開始まで雇用できる環境を整備すべきである。
(男性・50歳代)

○現在の定年制度又は定年延長においても65才程度は例外を除いて働くことが可である。経済的にも欲している方もおり、若年世代が減少するなか、社会も企業も有効活用を考えていくべきである。ただ現行制度では安いコストでそれなりの業務でにごしているとしか感じない。これでは企業にとってマイナスであり、法律で縛りつけても表面のみであり本質は変わらず、高齢者は退職をし、在職時代のノウハウを生かすことなく、アルバイトをしているなどが現状ではないでしょうか。
(男性・50歳代)

○誰でもできる仕事ではない特殊な知識、技能を有する人材は、一定水準に達する迄、本人も企業もそれなりのコストと時間を掛けており、本人のやる気と能力、体力があり、企業側もその者にニーズがあるなら、年齢で職場を奪うのは、お互いにとってデメリットが大きい。労働者側、企業側の同意があつて、高齢者の継続雇用は実施されるべきである。反面、高齢者のセーフティネットのために、その者の能力、モチベーション、体力等を考慮せずに一律、企業に本件を義務づけるのは、行政の怠慢だろう。たださえ、厳しい日本企業により一層のコスト負担を強いるだけである。
(男性・50歳代)

○問3にある内容で若年者の雇用機会が減ると思うので悪影響を発生させそう。個人的に賛成だが、総合的には反対である。
(男性・50歳代)

○継続の雇用は本人の自由な選択で良いのでは。
(男性・50歳代)

○年金支給開始年齢までの雇用確保は最低限の条件と考えます。その前提の上で年金受給者でも労働意欲がある人が働くことができる社会のしくみが必要なのではないかと考えます。また、年金受給者が労働する場合には収入に応じて年金が減額されることもやむをえないと考えます。平均所得以上の高額所得者が年金を受給しているのは再考の必要があると思います。
(男性・50歳代)

○日本という国は健康への意識が非常に高い国。それにより寿命が高く高齢者が増えるのは当たり前、国がコマーシャル等で健康に気を付ける国を作り上げている。よって元気な人、特にベテランのノウハウや技術を年齢で区切ることではなく、物作り、知恵の日本なのだから、70才ぐらいまでは現役で働く人が多数います。私もそれぐらい迄は働く自信があるので、雇用延長をのぞめるシステムにしてほしい。
(男性・50歳代)

○法的に年金受給の年まで会社で働けないのは、国の勝手で一方的なやり方の結果だと思います。早急に定

年イコール年金受給にすべきです。長い間の経験、知識、スキルは定年後も無理なく働け、また健康維持や本人のやる気も多少なりともいい結果に結び付けると考えます。働く機会をまずは増やして頂けると助かります。年金受給の足切りが厚生年金（28万）と共済年金（40万）では大差があります。この件も早く見直し、働く意欲につなげて欲しいです。 (男性・50歳代)

○現在、継続雇用については65才まで認めてもらっていますが、仕事の内容が変わってくるので経験が生かされていない。 (男性・50歳代)

○高齢者が進みたい道を自由に選択出来る様な会社のしくみが成り立つれば良い。ある程度の定年制はあってしかるべき。各会社の事情にもよるが、65才程度までは勤められればと考える。業務内容により賃金が低くなってしまっても、高年齢者でも危険性の無い作業、職域を会社自体が創成出来るなら長期雇用が実現出来るのではないか。 (男性・50歳代)

○継続雇用、年金受給共に将来に向かってとても不安に感じるので、是非実現して欲しい。

(女性・50歳代)

○働きたい人に対し最大限のチャンスを作つてほしい。（スキル、技能、経験を活かせる事）

(男性・50歳代)

○仕事を選べる時代でない。まして、高齢者となり心身共について行くのがやっとなので仕事を見つけるのは大変な事だと思う。更に歳を重ねながら仕事もやっていくので本当に自分に合った仕事に就きたいと思うが…。・仕事量の調整が可能。・就業時間がある程度幅が有る。・時間に余裕があつて失敗しても直接影響を受けない。・チームでの仕事、個別での仕事等選択肢が有る。・自分に合った仕事内容の他に上記に記すものがあれば更に有難いと思う。 (男性・50歳代)

○日本だけでなく、世界経済が不況の中で、事業主に継続雇用を義務づけるのは、かなりの負担と思われます。特に中小企業のオーナー経営者は、何らかの理由をつけて、雇用者に対し自主的に退社を促すことになると思われます。多くの雇用者がこれまで以上に不平等感をつのらせることになると思います。これまで通り60歳定年で、第2の人生を違った形で迎えれば良いかと。その変わり年金支給は60歳からを希望します。第2の人生での収益の補てんになれば良いと思います。その為には景気がよくなり60歳以上の雇用市場が拡大しないと難しいですね。又、会社勤務の高年齢者の意識改革も必要かと。

(男性・50歳代)

○現在の職場は官公庁（都）で定年を迎えた方が来られて、5年間在職されています。管理職以外でも、社内の給与規程に關係なく常勤で高い年俸と賞与を保障されている一方で、固有の職員で定年を迎えた者は、非常勤職員となり、給与も低く、賞与も支給されないような給与改定が平成24年4月1日に一方的になされました。しかし、定年後も同じ分量の仕事をそのまま引き続き担当する事が多く、あらゆる面での格差に、私自身将来を考えると不安でなりません。高年齢者の継続雇用については、結局、仕事は同じなのに待遇が低くなるだけで、これでは労働意欲もなくなります。不満があれば退職したら…という、置いてあげているという意識が雇用者側には感じられます。肩身のせまい立場で、生活をしていく為にがまんして働き続けるのではなく、誰もが平等に、納得して、日々働くことのできる社会になればと願っています。 (女性・50歳代)

○現役時と同程度の業務を継続していきたいが、昔のような体力は無いので、技能知識を活用し有能な若い者と共に業務が行えれば、再雇用者は気が楽であり今後は、その方向で業務していきたい。

(男性・50歳代)

○役員職は60才で定年にしてほしい。 (男性・50歳代)

○年金受給開始年齢の引き上げとともに、働く場は必要であり、高年齢者の継続雇用の義務付けは、必要だと思う。一方で、企業側に対しても人件費の一部負担となるような支援策があるといいのではないか (女性・50歳代)

○若い人たちの雇用も大変重要だが、反面、年金の支給もなく、仕事もない状況では生活できない。安心して、年金支給まで働ける社会を望む。 (女性・50歳代)

○年金の支給年令があがるので、継続雇用は必要だと思います。 (男性・50歳代)

○健康で、一定以上のスキルを持っている者であれば、継続雇用の上限を70歳程度に引き上げるべきだと考える。 (男性・50歳代)

○高齢化社会を向えた現在継続雇用は必要と考える (男性・50歳代)

○60歳を過ぎて、生き生きと働いている人が多い会社です。皆のお手本になります。しかし、高齢者ばかりが、優遇されていては若年層の雇用が、難しくなるのも事実です。高齢者が若者に仕事を引き継ぐ、という気持ちがとても大切だと思います。 (女性・50歳代)

○若年層の雇用を見ても非常に厳しい情勢下、高年齢者は更に仕事をしたくてもほとんど案件が無い状況です。今までそれぞれの職種で培ったノウハウを活かせる受け入れ先の拡充をぜひ実現していただきたいと

思います。ボランティア活動の参加をしたくても年金支給の先行き不透明ばかりが取り沙汰されるようではそれも実現不可能です。高年齢者の増加に伴い、高年齢者の気持ち、要望が分かる同年代者の継続雇用の推進を強くお願ひいたします。
(男性・50歳代)

○65才まで継続雇用を希望しますが、企業経営が危ぶまれる場合には、労働局で雇用者へのバックアップをしていただきたい。
(男性・50歳代)

○採用に当たり、人物等の検証。
(男性・50歳代)

○本当は健康であるうちは、働きたいと思う反面、子供達が就職するまで働いて、その後はのんびりしたい。
(男性・50歳代)

○健康である以上、70歳まで働きたい
(男性・60歳代)

○若年層の職場をうばうことなく、能力を生かし、年金も支払う側に立つことにつながることはよい
(男性・60歳代)

○現状、自分のペースで仕事ができていますので特にコメントはありません。恵まれていると思います。
(男性・60歳代)

○少子高齢化社会で、働く総人口が減少している現在及び将来、高齢者も働く機会を得、雇用していくないと、国力に関して将来の見通しが悪くなる。一方若年者の雇用に悪影響が出るとの、意見もあるが総労働人数の減に歯止めをかける意味でも、かつ高齢者が賃金を得、消費を拡大していけば、経済の活性化になり、若年層の雇用拡大にもつながっていくと思われる。又、高齢者の一部が少しでも社会保険に加入していけば、年金及び健康保険に関しての国の負担を軽減するはずである。
(男性・60歳代)

○働く意欲がある方には、継続雇用すべきである。
(男性・60歳代)

○現在の高齢化社会においては、継続雇用は必要で今後更に重要性が高まると考えます。又雇用される者は、従来からの延長戦で捉えるのではなく、新たなステージに入ったことを認識し仕事に従事することが肝要だと思います。
(男性・60歳代)

○賃金カットが大変不満、高い賃金であればカットはいいと思う。低給与の場合は、カットは差別と考える。
(男性・60歳代)

○今の60才はまだ若い、継続雇用は賛成、出来れば、体力続く限り働きたい。
(男性・60歳代)

○継続雇用という制度は必要であると思うが、若年者の雇用の縮小につながってしまうという状況もあるので、そのバランスが非常にむずかしいと思う。
(男性・60歳代)

○ある程度、割り切って仕事を続ける必要があると思います。また、お世話になった分、恩返しのつもりで働くという考え方もいいと思います。体力、気力が続く限り、働いて、体、心とも健康でいたいと思います。高年齢化社会の中で、継続雇用は有効と考えますが、又、若者の就職についても、バランスをとっていくことが、今後、益々重要になってくるのではないかと思います。
(男性・60歳代)

○非常にたすかりました。
(男性・60歳代)

○高年齢者にとっての労働は、気持ちはあっても体力のおとろえがあり長時間、長い日数の労働はむずかしい。
(男性・60歳代)

○働くのが苦にならない雇用、健康管理をしながら働く職場、年金とリンクさせながら、楽しく働く職場があれば理想と思う。
(男性・60歳代)

○定年後も差別することなく自分の能力の発揮できる仕事をしたいと思います。先輩風を吹かず、若い人と謙虚になって一緒に仲良く仕事をしたいと思います。体力気力の衰えを感じたら潔く引退したいと思います。
(男性・60歳代)

○継続雇用になった途端に現役時の賃金の50%～60%にダウンするのは疑問。大方は現役時の仕事を継続するのに。継続雇用をみすえた（考慮に入れた）賃金体系が配慮されるべきと考える。
(男性・60歳代)

○年金が少ない者は生活のため働くをえない。そのためには高年齢者の継続雇用が必要だと思います。
(男性・60歳代)

○健康、精神面で健全であれば、継続雇用を推進すべき。税制面での負担軽減と所得の関係の見直しを行なうべき。期間限定でのボランティア等の登録制度を設ける施策の検討（時期、場所、回数は自由、個人意志にまかせる）被災地支援等々。
(男性・60歳代)

○同じ高年齢者間で賃金の差が大きく、立場的なものもあるが不公平感がある（天下り的な雇用が一部ある）。雇用主は従業員が「長期間働けば良いとは思わない」との考えがあることを全員に話があった。
(男性・60歳代)

○身体の許す限り働くことが必要ではないかと思います。
(男性・60歳代)

○継続雇用は、高齢化社会には、必要だと思う。
(男性・60歳代)

○働きたくてもなかなか年齢制限があり見つからないのが現状です。毎月の給料がもう少し上げていただけ

たらなあと思っています。

(女性・60歳代)

○もっと現場に近い所で若い人達といっしょに働くようにし、アドバイスができればいいと思う。

(男性・60歳代)

○年金制度とのかねあいから必要な制度である。

(男性・60歳代)

○昔の高齢者が定年後に働く状況と現在は環境が大きく異なっており、定年後も生活のための費用を手に入れるために、必要にせまられて働く人が多くなっています。したがって、生活設計は65歳までフルに働いて賃金もそれなりに確保された環境で働きつづける、それが実現できるような形態が必要であると感じています。

(男性・60歳代)

○高年齢者は十分働ける体力と、仕事上のノウハウを持っているので、継続雇用しても使用企業に貢献できる。但しこの制度に頼り過ぎると若い人への技術の伝承が進まないので、高年齢者の仕事には、技術伝承も必要である。

(男性・60歳代)

○年金受給年齢がどんどんあがって来る、働くを得ない状況となるが、少子化とは言え、若年層の失業率も高い。競争社会（国際的にも）となり、高齢者を使わざるをえないが、長期的に見て、技術の伝承や、技能等が、日本に残って、経済が発展していくとは感じられない。特定の高成績をあげている企業は存在するが、利益は海外進出によるものと思われ国内での雇用につながらない。やはり、円安になるように向け、国内需要を増やし、その中で高齢者の継続雇用を考えるべき。

(男性・60歳代)

○単に年金延長に伴う高齢者継続雇用制度であれば、企業の負担、高齢者の仕事に対する意欲、更に日本の生産性といった点で問題。企業は、過剰な人材を雇用するため、最適な課業や報酬を与えることができない。結果的に、一律スキルや、貢献にかかわらず時間単金という平常？（結果の平常か機会の平常かという意味）な仕組となる。高齢者は、貢献度にかかわらず一律の評価と報酬を受けるため、モラルの低下、仕事への意欲がそがれる。更に若手の雇用や育成にもしわよせが来る。

(男性・60歳代)

○大変良いことと思うが、・若い人材の職場進出の阻害。・有能な人材の才能の芽をつむ。・全体（会社）が若い雰囲気が少なくなり欠ける。・イノベーションが生まれる契機、雰囲気を阻害。・ただただ、無為に出社してくる雇用者も多く、モラル（職場）の低下を招きかねない、など問題は多いと思う。高年齢者において、上記の問題を生まない仕事の考え方、モラル教育・責任の持たせ方、他業種への流動活用など、真剣に考える必要ある。

(女性・60歳代)

○採用基準に疑問を感じている→上司の感情による面もある。過去は全くダメでも現在は頑張っている社員が受験しようとした場合、合格するのが厳しい状況と言わざるを得ない。管理者の資質向上を求む。

(男性・不明)

[他の業種]

○高齢化が進む日本において、この雇用を認めるのは、どうかと思います。一企業あたりの対象者がかなり多くなることが今後予想されます。その分現場の会社員の雇用条件の悪化につながる恐れがあり、企業としても決して健康的であるとは言えないと思います。社会全体から見ても良い影響を与えるとは思いません。

(男性・20歳代)

○高年齢者の継続雇用について、若者の雇用を圧縮すると反対意見があるが、そうは思わない。絶対数が圧縮されるのはあると思うが本人の能力の問題。高年齢、若者等、年齢に関係なく能力で考えるべき。ただし、それで職を失った人には、能力開発、就職支援等、国として支援体制の構築が必要不可欠であると考える。

(男性・20歳代)

○高年齢者の中でも精力的に勤務されている方もいらっしゃいますが、なかには、どうなんだろう？と感じる方もいらっしゃるので、一概にいいものだとは思いません。継続して働く以上、責任を持って仕事していただけると、知識や経験がたくさんある方々なので若い世代も様々なことを吸収していくようになるのでいいと思います。

(女性・20歳代)

○年金受給までの期間、働きたいと思うのは自然なことだと思う。おそらく自分がそうなった場合でも希望すると思う。

(女性・20歳代)

○能力のある者であれば継続雇用は賛成だが、周りの人間より劣っている人間を継続雇用しなければいけないのはおかしい。継続雇用によって新たに採用しなくなる原因にもなる。継続雇用の義務化は定年前のリストラへつながるのでは。

(男性・20歳代)

○高年齢者の方々は、仕事内容もよくわかっていて、知識などもとてあると思うので、やっぱり、必要だと思う。

(女性・30歳代)

○高年齢者といつても元気な方が多いのでよい制度だと思いますが、年々悪化している若年者雇用についての対策も考えてほしいです。

(男性・30歳代)

○ただ時間があり、お金の欲しさゆえに会社に来ているとしか思えない。大事なポジションからも外れるし、

緊張感が一気になくなつたように働いている。このような方々が多い我が社では、そのため新入社員の採用も少ないし、賃金も安く上がらない。定年後の「時間のもてあまし」のために働きに来ている人のために働いていると思うと意欲がなくなる。もうすぐ定年を迎える何の仕事もしない人が、更に定年後も働き続けると思うとやる気にならない。早く会社を去つてほしい人に限つて会社に残る。モチベーションに欠ける部分が多いのではと思う。(周囲の人達)

(女性・30歳代)

○人によるのだろうけど、すばらしい人は本当に少数。残りの方は、再雇用になつても、意識は偉い時のまま、電話もでない、少しの雑用さえしない、仕事の文句ばかり、いかにして楽しむかという態度があからざまな人、もう昇進も関係ないし、くびにもならないから、仕事したくないと平氣でいう人、(でも絶対辞めない)仕事も少ない人は、朝からおしゃべり、人のぐち、一緒に働いていて、不快なおもりの方が多い。やる気のなさもだけど、もの忘れのはげしさ、「あれ」「それ」... 独り語のひどい人、1日中独り語。新しい仕事は渡せないし、「もうすぐいなくなるから」と覚える気もない。正直うんざり。本当にスキルのある、やる気のある人が少ないと思います。(私のまわりだけかもしれません) しりぬぐいばかりさせられて、老害ってこういう事? て日々おもいます。

(女性・30歳代)

○年金の支給開始年齢が将来的に65才になることを考えると、65才まで働くような仕組みは必要かもしれない。さらに言えば、65才を過ぎても、働く意欲のある人は年齢に関わらず、ずっと働きつづけられるということが理想なのだろう。しかしながら、自分の会社において考えてみると、給料の高い上の人達は適当に仕事をやってもとがめる人もなく、一方で新規採用は減らされるなど、職場の高齢化におけるモチベーションの低下、コストパフォーマンスの低下など、マイナス面の影響が現在よりも大きく現われてこないだろうかと心配になる。

(女性・30歳代)

○「今」よりも自分がその立場になったら、働き続けたいと思っていますので、今のうちに制度を充実させてほしいです。

(男性・30歳代)

○体が丈夫な限り、いつまでも働く会社でいてほしい。

(男性・30歳代)

○定年から年金が満額支給されるまでの期間がながいので高齢者雇用安定法の改正は良かったと思う。

(男性・30歳代)

○・定年退職後、すぐに年金をもらえば、継続雇用の必要なし。・年金をムダに運用するな。・能力のある人の継続雇用は、次世代の育成に繋がるので良いと思う。・ムダな継続雇用は必要なし。

(男性・30歳代)

○高齢者人口が増える中、継続雇用は必要である。雇用収入による、内需の維持、年金支給年齢の引き上げ、労働による健康の維持、社会との繋がりによる孤立化の防止等、良い面は多く有ると思います。

(男性・30歳代)

○これから高齢社会になっていくのでこういった事は良いと思う。

(男性・30歳代)

○技術ノウハウは、貴重な国力として扱うべき。

(男性・40歳代)

○年金の受取時期や受取金額等を考慮して、現在の日本の経済状況を考えると64、65歳での定年といふのはいさか早いのではないか? 退職後の生活をしていくうえで、十分な金額を受け取る者が、どの程度いるのであろうか? そういう意味では、高齢者の継続雇用は(本人の意志さえあれば)必要な事だと考えます。しかし、その事により、若年層の雇用が狭められる事があつてはならないと思います。いずれにしても、日本の経済が活性化されない事には難しいでしょうが。

(男性・40歳代)

○今後の賃金が上がることはあまり考えられず、また、年金もどれくらいの支給があるのか不安が大きい。そのため、できるだけ長く、安定した職につき、収入を得たいと思う。

(女性・40歳代)

○若年者の雇用にもっと力を入れないといけないと思います。高齢者がいつまでも働けるわけではありませんので。

(男性・40歳代)

○現在の仕事で高齢者に見合う仕事があるのか? と思う。自身においてはまだまだ先のことなので高齢者の継続雇用はあまりピンとこない。

(男性・40歳代)

○継続雇用が出来る会社は、全てでは無いと思える。現実に退職者の何割の方が、継続して働いているか分からない。相談役的な地位で、継続して行く事が望ましいのではないか。

(女性・40歳代)

○高齢者の継続雇用について基本的には賛成です。しかし、現状では人件費削減のため、新規雇用を控える傾向にあり、職場内の年齢構成がいびつになってきています。勤務時間、業務等、ワークシェアリングが実施されればと思うのですが、上層部にそのような発想がなく、また、聞く耳も持たないため、現在のような状況が続くのかなと感じています。

(女性・40歳代)

○現在の賃金水準(60才以上半減)では、生計を維持できない可能性があるため、消費を極力抑える貯蓄を増やす方向にある。

(男性・40歳代)

○フルタイムで働くだけではなく、様々な形で雇用すればいいと思う。

(男性・40歳代)

○継続雇用されている方は、技術、知識に優れていると思います。後継者がいないと元気でいる間は働き続

けてほしいと思います。

(男性・40歳代)

○継続雇用か否かに関わらず、業務量、業務内容、能力に応じた賃金体制にして欲しい。継続雇用になつても、業務量や業務内容は変わらず賃金だけが引き下げられることのないようにして欲しい。賃金だけが引き下げられても、これまでの技術、ノウハウが生かせる仕事をするか、賃金に見合った仕事への配置転換など、雇用者が選択できれば、納得して働くと思う。継続雇用に関しては、65歳までと限定せず、雇用者の能力、体力、心身状態を加味して働くだけ働くようになるよい。

(女性・40歳代)

○職種によりけりとは思いますが、私の職場では60才以上の再雇用該当者が、年下の上司を付けられるという処遇によって居心地が悪く感じ、遠慮して仕事をされておられ、結果退職されてしまったケースと、年下の上司を付けられても懐柔の末、結果、長く現場に居た時の専門スキルを活かせる一方で、その職務を年少者に受け渡さずに独占状態となっているケースがあります。両極端な事例ですが、人によって差が生じるのは不公平で、このような実態を是正する職場内の仕組みづくりが必要だと思っています。60~65才の5~6年間で若年社員へ自らの輝かしいスキルの遺産を託す、また産休メンバーの不在をうまく埋めて短期アルバイト雇用の経費を削減する、など、各社の人事に於ける問題の把握と改善、システムづくりが求められると思います。

(女性・40歳代)

○個人差はありますが、65才位まであれば十分戦力になり会社にも、社会にも貢献できると思いますので、その“場”を作るための制度は必要だと考えます。ただ、現在の経済状況では、企業だけが負担となることは避ける必要があると思います。何らかのインセンティブを与えるとか、支える仕組みなどもあわせて整備し、若年層の雇用に悪影響が及ばないような施策を望みます。

(男性・40歳代)

○年金支給開始年齢の段階的引き上げにともない住宅ローンをかかえている現状では定年で仕事をやめられない。少なくとも60~65歳まで働かないとい生活ができないため継続雇用は必要であると思う。ただし、雇用の内容については不透明な部分もあると思われるのでしっかりと明示するよう行政でも指示してもらいたい。

(男性・40歳代)

○高年齢者の継続雇用は賛成です。技術、ノウハウを次世代に継承していく大きな力になり、また精神的にも若い人は安心して仕事が出来る大きなメリットがあります。

(女性・40歳代)

○実際、働いている方に、やる気を感じない方もいる。(給与のために来ているだけ) バリバリやる方との差が激しい。

(男性・40歳代)

○若年者の採用を妨げない範囲で必要。指導員的ポストが用意できれば尚可。また継続雇用される側も積極性は必要であるが、高慢な態度は控えるようにする等、働くにあたっての事前教育が必要。これまで、年金にしろ退職金にしろ団塊の世代を優遇しすぎてきた。今後このような偏りのない政策が望まれる。

(女性・40歳代)

○知識技能経験は高いものを持っている。それを活かすための体力が厳しい。又、本当にやりがいを見出せる内容でなければモチベーションを持続させることは難しい。雇用形態・内容勤務・時間等実態にあわせたものとなるようにしたい。

(男性・40歳代)

○年金の支給年齢が引き上げられ、支給開始までの生活費を工面していくかなくてはならないため、新たな職を探すのは困難であるとともに、新たな場所に慣れるのも大変の重いことだと思います。継続雇用はそれらの心配が少ないのが良いと思う。しかし、私個人としては、60才以降はいつでも辞められる状態が良いので、定年の引き上げや定年廃止は重いかなと思います。あとよく言われているのが、若い人の雇用が少なくなること。益々就職難に拍車がかかると思われますが、それについての対策はどのようにしようとしているのか分からないです。なんでも実施してみるのも良いと思いますが、高年齢者だけでなく全体的に雇用状況が良くなつてほしいと思います。

(女性・40歳代)

○国で法律として定めて、年金受給までの継続雇用を確保していただきたい。

(男性・40歳代)

○現在高齢化が進む中、本当に65才まで働く事が出来るのか?また、会社が高齢者の割合が増えた場合、現在の給料を支払う事が出来るのか不安です。高齢者の雇用問題より年金の支給年齢を考えるべきではないかと考えます。

(男性・40歳代)

○ある年齢に到達してそれなりに熟練したスキルや能力、人脈を兼ねている方は、法律でわざわざ制定しなくとも自身で再雇用の道を助けられると思う。問題なのは、働かないとせに居続ける人等、問題を抱えた人材を辞めさせる事が困難なのが現在の労働環境なので、現場としてそういう人材と一緒に働く事には強い憤りとストレスを感じる事が多々あります。申し訳ないですが、現職場の元東京都職員OB、OG達は給与の出所が東京都なだけに税金のムダ遣いこの最たるものです。若年層を救済する政策を策定すべきです。若者達の未来のために税金は扱入されるべきだと思っています。

(女性・40歳代)

○継続雇用前と労働条件が全くかわらないのに給与や賞与が大きく下がるので、不満です。

(女性・50歳代)

○年金の支給開始年令が今後も引き上げられる可能性があるのでないか。法律で一律に行うこととは、個々

の事業所の事情を無視した政策である。

(男性・50歳代)

○H24.8.29に改正→H25.4.1施行が決まってほっとしています。でも会社は65才延長されることになっていますが、現在の職場の出向先の会社が（10年勤務）望まれなかつたら移動となり、別の職場で働くことになります。新しい仕事、人間関係、大変になると思っています。私達が働く事で若い人の職場が減らない様にと思います。

(女性・50歳代)

○希望者の継続雇用はとても良いと思いますが、あまり働かない人、いばっている人、体力面で衰えている人、新しい知識を取り入れない人等にとってはマイナスであると思います。もっと若い人達が働ける社会であってほしいです。

(女性・50歳代)

○若者の雇用の阻害しない範囲での方法を考えるべき。

(男性・50歳代)

○高齢者には、会社のラインでは無く、熟練した技能の若者への継承を中心に期待する。尚、体力的、精神的なハンディキャップがあるとすれば、フレキシブルな勤務体制を取ることも必要と思う。

(男性・50歳代)

○少子化や年金の受給が65才になる事を踏まえると高齢者の継続雇用は妥当だと思います。しかし、高齢って…60代の人をそう呼ぶのは、ちょっと…（名称が悪いというかマイマイチ）そんな歳ではないと思いますが…。更なる内容制度の充実を図つていけば、より雇用がしやすい働きやすい環境が出来ると思います。

(女性・50歳代)

○労働者側も現役意識を強く持ち、会社もそれに見合った責任のある仕事を任せ、職務に相応しい報酬を支払うことが良いと思います。

(男性・50歳代)

○定年以後も働くつもりだが体力面や精神面で不安を感じている。

(男性・50歳代)

○65才まで仕事ができる事が義務化されるのは、働きたい人にとっては、とても有難いですが、雇用の側にとって果して良い事なのでしょうか？全ての人に権利がある事により、仕事ができない人も会社に残る事になります。やはり会社で働けるかどうか本人の頑張り次第という事であれば努力しなければ会社に残れない訳ですから。（緊張感を持った仕事がむずかしくなるように思います）もちろん若い人達の仕事がなくなってしまう不安もあり、継続雇用に関して疑問です。

(女性・50歳代)

○若者の雇用を阻害しているとの声があるが、賃金調整をすればよいし、現在受給している年金で高額者の引下げを実施すればよい。現在55才～60才の人達がいつも不遇にあってるので、本当にお金の必要な世代にきちんとお金が回るような体系にすべきである。

(男性・50歳代)

○今の年金制度では必要である。雇用主としては他の職場を斡旋しなければならない状況もある。心身の障害で継続雇用できない人には年金の受給で補うよう制度の見直しも必要（働きたいが雇用してもらえない場合。働きたくない人とは違う）

(男性・50歳代)

○男女差がとてもあり、女性は現役時の格差を引き継いで低給与で働くを得ない。（女性・50歳代）
○高齢化が進む中で、再雇用については、あらゆる面で会社側が受け入れることが大切と思う（技術、技能のスキル、経験からの安全指導が行える）。高齢化の中で、65才までは、国や都区にて民生委員を給与面でもある程度取り決め、雇用制度として取り入れる。定年までに住宅ローン等が返済できない現状が発生している。住宅ローン金利等について、高齢者（例えば55才以上とか）への配慮がほしい。

(男性・50歳代)

○継続雇用とは言うものの、「一度気持ちをリセット」しているからなのか特別休暇から明けて出社していくと、どこか遠慮がちな態度で仕事している様子が伺えるケースもある。これは職位も賃金も下がるから自分なりに今まで以上のことまでして働きたくない表れかも。周囲も今までとは一線を引いて接している様子が伺えるケースもある。

(男性・50歳代)

○現在の社会状況において継続雇用は、技術や知識の継承のためよりも、経済的に働くなければ生計の成り立たない人には大変に重要なと思います。けれどもそのために若い人材雇用が妨げられるしたら、それも問題なのではと思います。

(女性・50歳代)

○自分自身においては、継続雇用は希望するが、組織という観点から言えば、年齢バランスが悪くなり、生産性は落ちると思う。組織の方向性にもよるが、よほど配置する職種や内容を考えないと、人材の有効活用は難しい。

(男性・50歳代)

○定年以後も働く意欲の有る人は、働く環境が必要です。特に専門職（技術職）等は後輩に引き継がないとならないし、人脈（営業職）が大切な事も有るので、これからも高齢者の雇用は必要です。現に、当社も65才まで継続雇用者がいます。自分も65才まで働くねばと感じている。こどもの為、出来る限り働く必要性がある。

(男性・50歳代)

○高齢者の雇用といつても当社では60才以上と以下では同じ仕事の内容でも給料は2/3くらい減額されます。同じ仕事をしていても給料が減額される理由がわかりません。年齢の高さはひとつリスクではあるが若い人でもスキルがなくて満足に仕事が出来ない者もいます。やはりある程度成果主義も年齢関係な

- く必要なことかもしれません。ただ高齢者はそれなりに場数を踏んでいるので経験値は高いので有効に活用すべき点はあると思います。
(男性・50歳代)
- 身体が続くかぎりは仕事を続けて行きたい。
(男性・50歳代)
- 職場に迷惑をかけない限り、継続雇用はされるべきと思う。「迷惑をかけない」という、程度の斟酌はかなり難しいと思われるが、そこは個人の判断ではなく、広い観点からの判断が必要と考えます。
(男性・50歳代)
- 若年層に比べ体力的に劣ることは仕方ないにしても、60才台はまだまだ十分に活躍できる。少子高齢化がますます進む日本においては、段階的にではあっても、比較的近い将来に、例えば、60才を過ぎたら体力との兼ね合いでいつでもリタイヤできる条件付きで、定年を70才とする等々思い切った改革が必要ではないか。
(男性・50歳代)
- 短時間勤務、フレックスタイムの適用が望ましい。若いときのように無理がきかないし、職場以外の時間も増やすべきと思う。ただの「会社人間」では、退職後の人生がむなしい。収入が減っても、仕方ないと思う。若い人の支援や助言ができればよい。
(女性・50歳代)
- 体力が衰えるまで働きたい。賃金は社員の2/3程度。
(男性・50歳代)
- 65才まで希望すれば継続して働くということはとてもありがたいお話だと思いますが、中にはもうムリなのでは…と上司から見られれば仕方のない部分もあると思います。よほどでない限り、継続雇用の方に向であってくれるとうれしく思います。
(女性・50歳代)
- 高年齢化社会の進む中において働く職場の拡大を早急に進めてほしい。
(男性・50歳代)
- 給料が下がるのはやむを得ないと思うが、フルタイムの勤務はきつい。自由な時間が持てない。65歳以降のステップに進むための準備の時間がほしい。
(男性・60歳代)
- 60才になるまでと全く変わらない仕事をしているのに賃金だけが大幅に下がってしまい、がっかりしています。70%の賃金になり、最低賃金を割っていたので、せめてそれをクリアーするようにと会社に申し入れて、差額を補てんしてもらいました。現在最低賃金で毎日働いています。悔しい思いを毎日しています。
(女性・60歳代)
- 身体がゆるすかぎり、働かせてくれたらしいと思うけれど、若い人がいないといざ退職しようと仕事の引き継ぎができないようでは、会社も私自身もこまってしまうのは最低限避けられればよいが。
(女性・60歳代)
- 年金のみでは、生活できない。相当の蓄えが必要。健康で若年層への育成指導ができるので、継続雇用は必要と思う。
(男性・60歳代)
- 企業にとって経験のある人材は必要ではないかと思います。当社においても本人がやる気があれば必要とされています。私自身年齢という事は、あまり考えておりません。体力とやる気があれば働くべきだと思います。個人のおかれている環境（私生活）によって左右し気持ちの持ち方が違ってくると思います。今後も企業の実態調査を定期的に実施しては、と思います。
(男性・60歳代)
- 年金の受給開始までは働かざるを得ないのが現状。受給開始年令が引き上げられる場合、継続雇用の年齢もあわせて引き上げる必要があると思う。
(男性・60歳代)
- 良い事である。
(男性・60歳代)
- 健康維持継続。仕事を続けていきたい。能力を発揮したい。
(男性・60歳代)
- 年金受給までに間があく事はよくないので、継続雇用は良いと思う。その反面、雇ってやるからと最低の賃金しか出さず生活保護費よりも少ないようでは問題である。
(男性・60歳代)
- 最後になる日はいつかわからないが、65才（満）までは、働きたい。若い人達の仕事を「取ってしまう」と言う意見はありますが、若くても、年を重ねても、社会と「つながりを持つ」ということは誰にも、大切なことだと思います。私達は働く（お金を頂く）時間は限りがあります。若い皆さんもあまり選びすぎず（就活）頑張って下さい。
(女性・60歳代)
- 定年前と比べ、労働時間をもう少し少なくしてもらえると良い。
(男性・60歳代)
- 従業員（高年齢者）全員を継続雇用するのが理想であるが、従業員のスキル、質、やる気等の問題もあり、全てを雇用するのは限度がある。人員を選別して雇用するのが良いと思う。
(男性・60歳代)
- 65才まで、働ける様になったが、仕事に対する賃金が低下される。早く退職しても、実際の賃金が少ない場合、不満になる。若い人の仕事は今後、人口が減るので、なくならない。労働に対する意欲が、足りないのでは。最終的には65才以上でも働けるような体制が必要だと思う。
(男性・60歳代)
- 良いことだと思います。
(男性・60歳代)
- 高年齢者が若い人の仕事を奪うのではなく、若い人のためになる働き方があつてよいのではないかと思う。
(男性・60歳代)
- 賃金が引き下げられて行くのが不満です。（60才で20%下げ61才で10%さらに引き下げられて行く。）
仕事の内容は変わらずなのに。
(女性・60歳代)

- 各自それぞれ事情がありますが、働くうちは継続雇用を利用して働いた方が、収入も得ることが出来、金銭的な余裕が生じる為、旅行や趣味をしながら楽しく生活することが出来るのではないかと思います。
(男性・60歳代)
- 必要と感じている。
(男性・不明)
- 平均寿命、健康を考えると企業は、年齢に関わらず働く場所を提供すべきである。
(男性・不明)
- 基本的には賛成だが、若年者の雇用が心配。
(男性・不明)
- 健康維持のためにも、働き続けられることは大切。行政には、その環境づくりをお願いしたい。
(女性・不明)
- 健康で仕事ができるのであればいつまでも続けることが良いと思いますが、仕事の内容や職場によっては無理があるかもしれません。その後は、自分自身の趣味を楽しむことが良いと思う。
(女性・不明)
- 年金が払えないから企業に高年齢者の継続雇用を義務づけている側面はありませんか？
(男性・不明)

第4章 集計表

1. クロス集計表（事業所調査）

[第1表]

上段: 実数 下段: %

		問1 常用労働者数 (貴社全体)						
		全 体	29人以下	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上
主要事業内容	全 体	951 100.0	53 100.0	357 100.0	202 100.0	64 100.0	76 100.0	199 100.0
	建設業	61 100.0	5 9.4	25 7.0	10 5.0	3 4.7	7 9.2	11 5.5
	製造業	103 100.0	- -	40 11.2	32 15.8	6 9.4	8 10.5	17 8.5
	情報通信業	63 100.0	5 9.4	28 7.8	11 5.4	6 9.4	3 3.9	10 5.0
	運輸業	68 100.0	1 1.9	16 4.5	18 8.9	2 3.1	3 3.9	28 14.1
	卸売・小売業	155 100.0	4 7.5	69 19.3	28 13.9	14 21.9	12 15.8	28 14.1
	金融・保険業	40 100.0	- -	7 2.0	7 17.5	1 1.6	3 3.9	22 11.1
	不動産業	16 100.0	- -	7 2.0	4 2.0	2 3.1	3 3.9	- -
	飲食店、宿泊業	44 100.0	- -	12 3.4	2 1.0	4 6.3	6 7.9	20 10.1
	医療、福祉	85 100.0	- -	34 9.5	26 12.9	9 14.1	7 9.2	9 4.5
	教育、学習支援業	47 100.0	4 7.5	10 2.8	14 6.9	1 1.6	4 5.3	14 7.0
	サービス業	162 100.0	23 43.4	61 17.1	31 15.3	8 12.5	15 19.7	24 12.1
	その他	107 100.0	11 20.8	48 13.4	19 9.4	8 12.5	5 6.6	16 8.0

[第2表]

上段: 人数 下段: %

		事業所の常用労働者数	
		常用労働者数	うち継続雇用者数
主要事業内容	全 体	155415 100.0	5963 3.8
	建設業	9677 100.0	756 7.8
	製造業	12689 100.0	720 5.7
	情報通信業	19147 100.0	259 1.4
	運輸業	10077 100.0	1048 10.4
	卸売・小売業	23821 100.0	613 2.6
	金融・保険業	12379 100.0	210 1.7
	不動産業	2216 100.0	85 3.8
	飲食店、宿泊業	3082 100.0	53 1.7
	医療、福祉	17580 100.0	340 1.9
	教育、学習支援業	8645 100.0	164 1.9
	サービス業	17978 100.0	853 4.7
	その他	18124 100.0	862 4.8

〔第3表〕

		上段: 人数 下段: %	
		事業所の常用労働者数	
		常用労働者数	うち継続雇用者数
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	155415 100.0	5963 3.8
	29人以下	888 100.0	79 8.9
	30~99人	19636 100.0	1055 5.4
	100~299人	25052 100.0	1713 6.8
	300~499人	10696 100.0	660 6.2
	500~999人	16416 100.0	419 2.6
	1000人以上	82727 100.0	2037 2.5

〔第4表〕

		上段: 実数 下段: %			
		問1 労働組合の有無			
		全 体	あり	なし	無回答
主要事業内容	全 体	951 100.0	287 30.2	547 57.5	117 12.3
	建設業	61 100.0	23 37.7	26 42.6	12 19.7
	製造業	103 100.0	40 38.8	55 53.4	8 7.8
	情報通信業	63 100.0	12 19.0	47 74.6	4 6.3
	運輸業	68 100.0	42 61.8	20 29.4	6 8.8
	卸売・小売業	155 100.0	31 20.0	107 69.0	17 11.0
	金融・保険業	40 100.0	21 52.5	14 35.0	5 12.5
	不動産業	16 100.0	2 12.5	13 81.3	1 6.3
	飲食店・宿泊業	44 100.0	18 40.9	20 45.5	6 13.6
	医療、福祉	85 100.0	18 21.2	53 62.4	14 16.5
	教育、学習支援業	47 100.0	21 44.7	20 42.6	6 12.8
	サービス業	162 100.0	31 19.1	109 67.3	22 13.6
	その他	107 100.0	28 26.2	63 58.9	16 15.0

〔第5表〕

		上段: 実数 下段: %			
		問1 労働組合の有無			
		全 体	あり	なし	無回答
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	951 100.0	287 30.2	547 57.5	117 12.3
	29人以下	53 100.0	4 7.5	39 73.6	10 18.9
	30~99人	357 100.0	37 10.4	247 69.2	73 20.4
	100~299人	202 100.0	51 25.2	128 63.4	23 11.4
	300~499人	64 100.0	23 35.9	38 59.4	3 4.7
	500~999人	76 100.0	26 34.2	48 63.2	2 2.6
	1000人以上	199 100.0	146 73.4	47 23.6	6 3.0

〔第6表〕

上段: 実数 下段: %

		問2 貴事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について					
		全 体	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	定年の定めの廃止	未実施	無回答
主要事業内容	全 体	951 100.0	87 9.1	819 86.1	23 2.4	56 5.9	6 0.6
	建設業	61 100.0	5 8.2	52 85.2	1 1.6	6 9.8	- -
	製造業	103 100.0	3 2.9	99 96.1	1 1.0	2 1.9	1 1.0
	情報通信業	63 100.0	7 11.1	51 81.0	2 3.2	4 6.3	1 1.6
	運輸業	68 100.0	10 14.7	60 88.2	1 1.5	3 4.4	- -
	卸売・小売業	155 100.0	11 7.1	142 91.6	3 1.9	5 3.2	2 1.3
	金融・保険業	40 100.0	1 2.5	38 95.0	- -	2 5.0	- -
	不動産業	16 100.0	- -	15 93.8	- -	1 6.3	- -
	飲食店・宿泊業	44 100.0	1 2.3	40 90.9	1 2.3	3 6.8	- -
	医療・福祉	85 100.0	13 15.3	71 83.5	2 2.4	5 5.9	- -
	教育・学習支援業	47 100.0	11 23.4	35 74.5	- -	4 8.5	- -
	サービス業	162 100.0	17 10.5	127 78.4	10 6.2	13 8.0	- -
	その他	107 100.0	8 7.5	89 83.2	2 1.9	8 7.5	2 1.9

〔第7表〕

上段: 実数 下段: %

		問2 貴事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について					
		全 体	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	定年の定めの廃止	未実施	無回答
全常用労働者数	全 体	951 100.0	87 9.1	819 86.1	23 2.4	56 5.9	6 0.6
	29人以下	53 100.0	6 11.3	28 52.8	6 11.3	14 26.4	1 1.9
	30~99人	357 100.0	45 12.6	293 82.1	13 3.6	25 7.0	3 0.8
	100~299人	202 100.0	17 8.4	180 89.1	4 2.0	5 2.5	1 0.5
	300~499人	64 100.0	2 3.1	61 95.3	- -	2 3.1	- -
	500~999人	76 100.0	1 1.3	70 92.1	- -	5 6.6	- -
	1000人以上	199 100.0	16 8.0	187 94.0	- -	5 2.5	1 0.5

〔第8表〕

上段:実数 下段: %

		問3-1 継続雇用にあたっての基準			
		全 体	基 準 有り	基 準 無し	無 回 答
主要事業内容	全 体	819 100.0	746 91.1	70 8.5	3 0.4
	建設業	52 100.0	49 94.2	3 5.8	-
	製造業	99 100.0	94 94.9	5 5.1	-
	情報通信業	51 100.0	50 98.0	1 2.0	-
	運輸業	60 100.0	53 88.3	7 11.7	-
	卸売・小売業	142 100.0	124 87.3	16 11.3	2 1.4
	金融・保険業	38 100.0	38 100.0	- -	-
	不動産業	15 100.0	15 100.0	- -	-
	飲食店、宿泊業	40 100.0	39 97.5	1 2.5	-
	医療、福祉	71 100.0	64 90.1	7 9.9	-
	教育、学習支援業	35 100.0	28 80.0	7 20.0	-
	サービス業	127 100.0	112 88.2	14 11.0	1 0.8
	その他	89 100.0	80 89.9	9 10.1	-

〔第9表〕

上段:実数 下段: %

		問3-1 継続雇用にあたっての基準			
		全 体	基 準 有り	基 準 無し	無 回 答
全常用労働者数 【實社全体】	全 体	819 100.0	746 91.1	70 8.5	3 0.4
	29人以下	28 100.0	23 82.1	5 17.9	-
	30~99人	293 100.0	262 89.4	30 10.2	1 0.3
	100~299人	180 100.0	168 93.3	12 6.7	-
	300~499人	61 100.0	57 93.4	3 4.9	1 1.6
	500~999人	70 100.0	65 92.9	5 7.1	-
	1000人以上	187 100.0	171 91.4	15 8.0	1 0.5

〔第10表〕

上段:実数 下段: %

		問3-1 継続雇用にあたっての基準			
		全 体	基 準 有り	基 準 無し	無 回 答
問1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	819 100.0	746 91.1	70 8.5	3 0.4
	あり	264 100.0	247 93.6	15 5.7	2 0.8
	なし	464 100.0	416 89.7	47 10.1	1 0.2
	無回答	91 100.0	83 91.2	8 8.8	-

〔第11表〕

		問3-1 基準ありの場合 上段: 実数 下段: %									
		全 体	働く意思・意 欲があること	出勤率、勤 務態度	健康上支障 がないこと	現職を継続 できること	会社が提示 する職務内 容に合意で きること	熟練や経験 による技能・ 技術をもって いること	一定の業績 評価	その他	無回答
主要事業内容	全 体	746 100.0	691 92.6	483 64.7	656 87.9	197 26.4	391 52.4	231 31.0	361 48.4	81 10.9	4 0.5
	建設業	49 100.0	48 98.0	35 71.4	46 93.9	20 40.8	33 67.3	24 49.0	29 59.2	5 10.2	-
	製造業	94 100.0	91 96.8	59 62.8	85 90.4	21 22.3	51 54.3	26 27.7	48 51.1	6 6.4	-
	情報通信業	50 100.0	43 86.0	30 60.0	46 92.0	8 16.0	23 46.0	15 30.0	33 66.0	2 4.0	-
	運輸業	53 100.0	51 96.2	31 58.5	48 90.6	18 34.0	23 43.4	24 45.3	13 24.5	4 7.5	1 1.9
	卸売・小売業	124 100.0	115 92.7	90 72.6	111 89.5	26 21.0	72 58.1	27 21.8	62 50.0	11 8.9	1 0.8
	金融・保険業	38 100.0	32 84.2	19 50.0	35 92.1	7 18.4	18 47.4	8 21.1	24 63.2	8 21.1	-
	不動産業	15 100.0	15 100.0	9 60.0	14 93.3	2 13.3	10 66.7	5 33.3	10 66.7	2 13.3	-
	飲食店、宿泊業	39 100.0	37 94.9	17 43.6	24 61.5	12 30.8	12 30.8	9 23.1	11 28.2	2 5.1	-
	医療、福祉	64 100.0	60 93.8	40 62.5	51 79.7	23 35.9	35 54.7	24 37.5	25 39.1	5 7.8	-
	教育、学習支援業	28 100.0	23 82.1	17 60.7	23 82.1	6 21.4	15 53.6	9 32.1	11 39.3	6 21.4	-
	サービス業	112 100.0	102 91.1	78 69.6	100 89.3	31 27.7	57 50.9	36 32.1	53 47.3	18 16.1	2 1.8
	その他	80 100.0	74 92.5	58 72.5	73 91.3	23 28.8	42 52.5	24 30.0	42 52.5	12 15.0	-

〔第12表〕

		問3-1 基準ありの場合 上段: 実数 下段: %									
		全 体	働く意思・意 欲があること	出勤率、勤 務態度	健康上支障 がないこと	現職を継続 できること	会社が提示 する職務内 容に合意で きること	熟練や経験 による技能・ 技術をもって いること	一定の業績 評価	その他	無回答
全常用労働者数 〔實社会全体〕	全 体	746 100.0	691 92.6	483 64.7	656 87.9	197 26.4	391 52.4	231 31.0	361 48.4	81 10.9	4 0.5
	29人以下	23 100.0	20 87.0	15 65.2	20 87.0	7 30.4	9 39.1	9 39.1	9 39.1	3 13.0	1 4.3
	30～99人	262 100.0	246 93.9	177 67.6	224 85.5	87 33.2	142 54.2	85 32.4	113 43.1	24 9.2	1 0.4
	100～299人	168 100.0	157 93.5	110 65.5	152 90.5	45 26.8	89 53.0	51 30.4	88 52.4	22 13.1	2 1.2
	300～499人	57 100.0	52 91.2	34 59.6	47 82.5	13 22.8	29 50.9	22 38.6	29 50.9	8 14.0	-
	500～999人	65 100.0	61 93.8	49 75.4	62 95.4	19 29.2	35 53.8	19 29.2	37 56.9	7 10.8	-
	1000人以上	171 100.0	155 90.6	98 57.3	151 88.3	26 15.2	87 50.9	45 26.3	85 49.7	17 9.9	-

〔第13表〕

		問3-1 基準ありの場合 上段: 実数 下段: %									
		全 体	働く意思・意 欲があること	出勤率、勤 務態度	健康上支障 がないこと	現職を継続 できること	会社が提示 する職務内 容に合意で きること	熟練や経験 による技能・ 技術をもって いること	一定の業績 評価	その他	無回答
問1 の有労働組合	全 体	746 100.0	691 92.6	483 64.7	656 87.9	197 26.4	391 52.4	231 31.0	361 48.4	81 10.9	4 0.5
	あり	247 100.0	226 91.5	150 60.7	218 88.3	43 17.4	131 53.0	71 28.7	120 48.6	26 10.5	2 0.8
	なし	416 100.0	387 93.0	283 68.0	364 87.5	126 30.3	209 50.2	134 32.2	205 49.3	44 10.6	1 0.2
	無回答	83 100.0	78 94.0	50 60.2	74 89.2	28 33.7	51 61.4	26 31.3	36 43.4	11 13.3	1 1.2

〔第14表〕

		問3-2 労使協定の締結の有無			
		全 体	労使協定を締結している	労使協定を締結していない	無回答
主要事業内容	全 体	746 100.0	551 73.9	183 24.5	12 1.6
	建設業	49 100.0	40 81.6	9 18.4	-
	製造業	94 100.0	70 74.5	22 23.4	2 2.1
	情報通信業	50 100.0	36 72.0	14 28.0	-
	運輸業	53 100.0	42 79.2	10 18.9	1 1.9
	卸売・小売業	124 100.0	100 80.6	21 16.9	3 2.4
	金融・保険業	38 100.0	33 86.8	4 10.5	1 2.6
	不動産業	15 100.0	12 80.0	3 20.0	-
	飲食店、宿泊業	39 100.0	23 59.0	16 41.0	-
	医療、福祉	64 100.0	62.5 62.5	37.5 37.5	-
	教育、学習支援業	28 100.0	18 64.3	9 32.1	1 3.6
	サービス業	112 100.0	77 68.8	34 30.4	1 0.9
	その他	80 100.0	60 75.0	17 21.3	3 3.8

〔第15表〕

		問3-2 労使協定の締結の有無			
		全 体	労使協定を締結している	労使協定を締結していない	無回答
全常用労働者数 〔實社全体〕	全 体	746 100.0	551 73.9	183 24.5	12 1.6
	29人以下	23 100.0	14 60.9	8 34.8	1 4.3
	30~99人	262 100.0	173 66.0	83 31.7	6 2.3
	100~299人	168 100.0	130 77.4	37 22.0	1 0.6
	300~499人	57 100.0	44 77.2	13 22.8	-
	500~999人	65 100.0	52 80.0	13 20.0	-
	1000人以上	171 100.0	138 80.7	29 17.0	4 2.3

〔第16表〕

		問3-2 労使協定の締結の有無			
		全 体	労使協定を締結している	労使協定を締結していない	無回答
問1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	746 100.0	551 73.9	183 24.5	12 1.6
	あり	247 100.0	211 85.4	31 12.6	5 2.0
	なし	416 100.0	289 69.5	121 29.1	6 1.4
	無回答	83 100.0	51 61.4	31 37.3	1 1.2

〔第17表〕

上段:実数 下段: %

		問4-1 継続雇用の期間に定め			
		全 体	期間の定め あり	期間の定め なし	無回答
主要事業内容	全 体	819 100.0	769 93.9	48 5.9	2 0.2
	建設業	52 100.0	51 98.1	1 1.9	-
	製造業	99 100.0	93 93.9	5 5.1	1 1.0
	情報通信業	51 100.0	46 90.2	5 9.8	-
	運輸業	60 100.0	59 98.3	1 1.7	-
	卸売・小売業	142 100.0	133 93.7	9 6.3	-
	金融・保険業	38 100.0	38 100.0	- -	-
	不動産業	15 100.0	15 100.0	- -	-
	飲食店、宿泊業	40 100.0	34 85.0	6 15.0	-
	医療、福祉	71 100.0	62 87.3	9 12.7	-
	教育、学習支援業	35 100.0	34 97.1	1 2.9	-
	サービス業	127 100.0	118 92.9	9 7.1	-
	その他	89 100.0	86 96.6	2 2.2	1 1.1

〔第18表〕

上段:実数 下段: %

		問4-1 継続雇用の期間に定め			
		全 体	期間の定め あり	期間の定め なし	無回答
全常用労働者数 〔 社 全 体 〕	全 体	819 100.0	769 93.9	48 5.9	2 0.2
	29人以下	28 100.0	25 89.3	3 10.7	-
	30～99人	293 100.0	264 90.1	28 9.6	1 0.3
	100～299人	180 100.0	174 96.7	5 2.8	1 0.6
	300～499人	61 100.0	56 91.8	5 8.2	-
	500～999人	70 100.0	68 97.1	2 2.9	-
	1000人以上	187 100.0	182 97.3	5 2.7	-

〔第19表〕

上段:実数 下段: %

		問4-2 継続雇用の更新条件			
		全 体	更新条件あり	更新条件なし	無回答
主要事業内容	全 体	769 100.0	670 87.1	87 11.3	12 1.6
	建設業	51 100.0	45 88.2	3 5.9	3 5.9
	製造業	93 100.0	86 92.5	6 6.5	1 1.1
	情報通信業	46 100.0	42 91.3	4 8.7	-
	運輸業	59 100.0	50 84.7	9 15.3	-
	卸売・小売業	133 100.0	112 84.2	19 14.3	2 1.5
	金融・保険業	38 100.0	32 84.2	6 15.8	-
	不動産業	15 100.0	15 100.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	34 100.0	31 91.2	1 2.9	2 5.9
	医療、福祉	62 100.0	56 90.3	6 9.7	-
	教育、学習支援業	34 100.0	26 76.5	6 17.6	2 5.9
	サービス業	118 100.0	99 83.9	17 14.4	2 1.7
	その他	86 100.0	76 88.4	10 11.6	-

〔第20表〕

上段:実数 下段: %

		問4-2 継続雇用の更新条件			
		全 体	更新条件あり	更新条件なし	無回答
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	769 100.0	670 87.1	87 11.3	12 1.6
	29人以下	25 100.0	20 80.0	3 12.0	2 8.0
	30~99人	264 100.0	226 85.6	32 12.1	6 2.3
	100~299人	174 100.0	155 89.1	17 9.8	2 1.1
	300~499人	56 100.0	51 91.1	4 7.1	1 1.8
	500~999人	68 100.0	57 83.8	11 16.2	-
	1000人以上	182 100.0	161 88.5	20 11.0	1 0.5

〔第21表〕

		問4-2 更新条件がある場合 上段: 実数 下段: %									
		全 体	働く意思・意 欲があること	出勤率、勤 務態度	健康上支障 がないこと	現職を継続 できること	会社が提示 する職務内 容に合意で きること	熟練や経験 による技能・ 技術をもって いること	一定の業績 評価	その他の 回答	無回答
主要事業 内容	全 体	670 100.0	605 90.3	445 66.4	585 87.3	191 28.5	340 50.7	188 28.1	268 40.0	52 7.8	1 0.1
	建設業	45 100.0	44 97.8	29 64.4	42 93.3	18 40.0	30 66.7	21 46.7	22 48.9	2 4.4	-
	製造業	86 100.0	80 93.0	53 61.6	76 88.4	19 22.1	45 52.3	18 20.9	31 36.0	4 4.7	-
	情報通信業	42 100.0	32 76.2	29 69.0	38 90.5	7 16.7	17 40.5	11 26.2	23 54.8	2 4.8	-
	運輸業	50 100.0	46 92.0	31 62.0	48 96.0	15 30.0	21 42.0	23 46.0	10 20.0	3 6.0	-
	卸売・小売業	112 100.0	104 92.9	83 74.1	98 87.5	25 22.3	64 57.1	16 14.3	45 40.2	8 7.1	-
	金融・保険業	32 100.0	27 84.4	17 53.1	29 90.6	7 21.9	14 43.8	7 21.9	16 50.0	7 21.9	-
	不動産業	15 100.0	15 100.0	10 66.7	14 93.3	3 20.0	8 53.3	3 20.0	9 60.0	1 6.7	-
	飲食店、宿泊業	31 100.0	28 90.3	17 54.8	22 71.0	12 38.7	8 25.8	5 16.1	9 29.0	- -	1 3.2
	医療、福祉	56 100.0	52 92.9	35 62.5	43 76.8	23 41.1	29 51.8	19 33.9	22 39.3	2 3.6	-
	教育、学習支援業	26 100.0	22 84.6	17 65.4	20 76.9	7 26.9	12 46.2	9 34.6	9 34.6	3 11.5	-
	サービス業	99 100.0	86 86.9	70 70.7	90 90.9	30 30.3	52 52.5	34 34.3	40 40.4	14 14.1	-
	その他	76 100.0	69 90.8	54 71.1	65 85.5	25 32.9	40 52.6	22 28.9	32 42.1	6 7.9	-

〔第22表〕

		問4-2 更新条件がある場合 上段: 実数 下段: %									
		全 体	働く意思・意 欲があること	出勤率、勤 務態度	健康上支障 がないこと	現職を継続 できること	会社が提示 する職務内 容に合意で きること	熟練や経験 による技能・ 技術をもって いること	一定の業績 評価	その他の 回答	無回答
全常用 労働者 数 【 責 社 全 体 】	全 体	670 100.0	605 90.3	445 66.4	585 87.3	191 28.5	340 50.7	188 28.1	268 40.0	52 7.8	1 0.1
	29人以下	20 100.0	17 85.0	15 75.0	18 90.0	6 30.0	9 45.0	7 35.0	7 35.0	2 10.0	-
	30~99人	226 100.0	211 93.4	159 70.4	195 86.3	82 36.3	127 56.2	70 31.0	86 38.1	13 5.8	-
	100~299人	155 100.0	139 89.7	104 67.1	137 88.4	50 32.3	71 45.8	41 26.5	59 38.1	16 10.3	-
	300~499人	51 100.0	44 86.3	27 52.9	39 76.5	11 21.6	24 47.1	17 33.3	19 37.3	5 9.8	-
	500~999人	57 100.0	50 87.7	44 77.2	53 93.0	15 26.3	30 52.6	14 24.6	30 52.6	8 14.0	1 1.8
	1000人以上	161 100.0	144 89.4	96 59.6	143 88.8	27 16.8	79 49.1	39 24.2	67 41.6	8 5.0	-

〔第23表〕

上段:実数 下段: %

		問4-3 更新により何歳まで働くことができるか(1歳刻み)					
		全 体	65歳	64歳	70歳	その他	無回答
主要事業内容	全 体	769 100.0	586 76.2	41 5.3	41 5.3	21 2.7	80 10.4
	建設業	51 100.0	40 78.4	1 2.0	3 5.9	0 0.0	7 13.7
	製造業	93 100.0	74 79.6	8 8.6	3 3.2	1 1.1	7 7.5
	情報通信業	46 100.0	41 89.1	2 4.3	0 0.0	1 2.2	2 4.3
	運輸業	59 100.0	37 62.7	2 3.4	2 3.4	6 10.2	12 20.3
	卸売・小売業	133 100.0	101 75.9	6 4.5	10 7.5	5 3.8	11 8.3
	金融・保険業	38 100.0	34 89.5	3 7.9	0 0.0	1 2.6	- -
	不動産業	15 100.0	14 93.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.7
	飲食店・宿泊業	34 100.0	21 61.8	3 8.8	2 5.9	0 0.0	8 29.4
	医療・福祉	62 100.0	48 77.4	1 1.6	6 9.7	2 3.2	5 8.1
	教育・学習支援業	34 100.0	21 61.8	2 5.9	4 11.8	2 5.9	5 14.7
	サービス業	118 100.0	88 74.6	7 5.9	10 8.5	1 0.8	12 10.2
	その他	86 100.0	65 75.6	7 8.1	4 4.7	2 2.3	8 9.3

〔第24表〕

上段:実数 下段: %

		問4-3 更新により何歳まで働くことができるか(1歳刻み)					
		全 体	65歳	64歳	70歳	その他	無回答
全常用労働者数 【社全体】	全 体	769 100.0	586 76.2	41 5.3	41 5.3	21 2.7	80 10.4
	29人以下	25 100.0	18 72.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	5 20.0
	30~99人	264 100.0	202 76.5	7 2.7	16 6.1	4 1.5	35 13.3
	100~299人	174 100.0	135 77.6	10 5.7	11 6.3	10 5.7	8 4.6
	300~499人	56 100.0	42 75.0	5 8.9	1 1.8	2 3.6	6 10.7
	500~999人	68 100.0	56 82.4	5 7.4	2 2.9	0 0.0	5 7.4
	1000人以上	182 100.0	129 70.9	15 8.2	13 7.1	4 2.2	21 11.5

〔第25表〕

上段: 実数 下段: %

		問4-3 何年間働くことができるか						
		全 体	1 年未満	1 年以上3 年未満	3 年以上5 年未満	5 年	6 年以上	無回答
主要事業内容	全 体	769	-	10	13	126	5	615
	100.0	-	1.3	1.7	16.4	0.7	80.0	
	建設業	51	-	1	-	10	-	40
	100.0	-	2.0	-	19.6	-	78.4	
	製造業	93	-	1	1	16	-	75
	100.0	-	1.1	1.1	17.2	-	80.6	
	情報通信業	46	-	-	1	8	-	37
	100.0	-	-	2.2	17.4	-	80.4	
	運輸業	59	-	1	3	11	1	43
	100.0	-	1.7	5.1	18.6	1.7	72.9	
	卸売・小売業	133	-	1	1	22	1	108
	100.0	-	0.8	0.8	16.5	0.8	81.2	
	金融・保険業	38	-	-	-	5	-	33
	100.0	-	-	-	13.2	-	86.8	
	不動産業	15	-	-	-	3	-	12
	100.0	-	-	-	20.0	-	80.0	
	飲食店・宿泊業	34	-	2	1	2	-	29
	100.0	-	5.9	2.9	5.9	-	85.3	
	医療、福祉	62	-	-	1	13	1	47
	100.0	-	-	1.6	21.0	1.6	75.8	
	教育、学習支援業	34	-	1	2	4	1	26
	100.0	-	2.9	5.9	11.8	2.9	76.5	
	サービス業	118	-	2	1	18	1	96
	100.0	-	1.7	0.8	15.3	0.8	81.4	
	その他	86	-	1	2	14	-	69
	100.0	-	1.2	2.3	16.3	-	80.2	

〔第26表〕

上段: 実数 下段: %

		問4-3 何年間働くことができるか						
		全 体	1 年未満	1 年以上3 年未満	3 年以上5 年未満	5 年	6 年以上	無回答
全 常用労働者数 【 貢社全体】	全 体	769	-	10	13	126	5	615
	100.0	-	1.3	1.7	16.4	0.7	80.0	
	29人以下	25	-	-	1	4	1	19
	100.0	-	-	4.0	16.0	4.0	76.0	
	30 ~ 99人	264	-	3	3	51	2	205
	100.0	-	1.1	1.1	19.3	0.8	77.7	
	100 ~ 299 人	174	-	2	2	28	2	140
	100.0	-	1.1	1.1	16.1	1.1	80.5	
	300 ~ 499 人	56	-	1	-	10	-	45
	100.0	-	1.8	-	17.9	-	80.4	
	500 ~ 999 人	68	-	1	1	12	-	54
	100.0	-	1.5	1.5	17.6	-	79.4	
	1000人以上	182	-	3	6	21	-	152
	100.0	-	1.6	3.3	11.5	-	83.5	

〔第27表〕

上段:実数 下段: %

		問4-4 過去1年間に、更新上限到達前に退職した継続雇用労働者				
		全 体	労働者が更新条件を満たさなかった	会社の経営状況が悪化した	労働者からの申出によるもの	その他
主要事業内容	全 体	196 100.0	22 11.2	14 7.1	162 82.7	18 9.2
	建設業	17 100.0	2 11.8	2 11.8	13 76.5	3 17.6
	製造業	25 100.0	4 16.0	1 4.0	20 80.0	1 4.0
	情報通信業	14 100.0	2 14.3	1 7.1	12 85.7	2 14.3
	運輸業	20 100.0	- -	- -	17 85.0	4 20.0
	卸売・小売業	40 100.0	3 7.5	6 15.0	32 80.0	1 2.5
	金融・保険業	9 100.0	2 22.2	- -	8 88.9	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0
	飲食店、宿泊業	5 100.0	1 20.0	- -	4 80.0	1 20.0
	医療、福祉	14 100.0	- -	- -	12 85.7	2 14.3
	教育、学習支援業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	3 75.0	- -
	サービス業	20 100.0	4 20.0	2 10.0	15 75.0	1 5.0
	その他	24 100.0	3 12.5	1 4.2	23 95.8	1 4.2

〔第28表〕

上段:実数 下段: %

		問4-4 過去1年間に、更新上限到達前に退職した継続雇用労働者				
		全 体	労働者が更新条件を満たさなかった	会社の経営状況が悪化した	労働者からの申出によるもの	その他
全常用労働者数	全 体	196 100.0	22 11.2	14 7.1	162 82.7	18 9.2
	29人以下	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -
	30~99人	42 100.0	6 14.3	5 11.9	34 81.0	2 4.8
	100~299人	57 100.0	8 14.0	6 10.5	45 78.9	4 7.0
	300~499人	18 100.0	1 5.6	- -	15 83.3	2 11.1
	500~999人	19 100.0	2 10.5	- -	17 89.5	1 5.3
	1000人以上	55 100.0	4 7.3	2 3.6	50 90.9	9 16.4

〔第 29 表〕

上段: 実数 下段: %

		問4-4 過去1年間に、更新上限到達前に退職した継続雇用労働者(人数)					
		全体	労働者が更新条件を満たさなかった	会社の経営状況が悪化した	労働者から申し出によるもの	その他	無回答
主要事業内容	全 体	640 100.0	38 5.9	34 5.3	471 73.6	97 15.2	- -
	建設業	50 100.0	4 8.0	2 4.0	40 80.0	4 8.0	- -
	製造業	57 100.0	5 8.8	3 5.3	48 84.2	1 1.8	- -
	情報通信業	50 100.0	4 8.0	3 6.0	40 80.0	3 6.0	- -
	運輸業	135 100.0	- -	- -	66 48.9	69 51.1	- -
	卸売・小売業	126 100.0	4 3.2	19 15.1	94 74.6	9 7.1	- -
	金融・保険業	54 100.0	2 3.7	- -	51 94.4	1 1.9	- -
	不動産業	6 100.0	- -	- -	4 66.7	2 33.3	- -
	飲食店、宿泊業	7 100.0	1 14.3	- -	6 85.7	0 0.0	- -
	医療、福祉	23 100.0	- -	- -	20 87.0	3 13.0	- -
	教育、学習支援業	14 100.0	1 7.1	2 14.3	7 50.0	4 28.6	- -
	サービス業	50 100.0	9 18.0	3 6.0	37 74.0	1 2.0	- -
	その他	68 100.0	6 8.8	1 1.5	58 85.3	3 4.4	- -

〔第 30 表〕

上段: 実数 下段: %

		問4-4 過去1年間に、更新上限到達前に退職した継続雇用労働者(人数)					
		全体	労働者が更新条件を満たさなかった	会社の経営状況が悪化した	労働者から申し出によるもの	その他	無回答
全常用労働者数	全 体	640 100.0	38 5.9	34 5.3	471 73.6	97 15.2	- -
	29人以下	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	- -
	30~99人	90 100.0	6 6.7	7 7.8	67 74.4	10 11.1	- -
	100~299人	153 100.0	11 7.2	14 9.2	101 66.0	23 15.0	- -
	300~499人	56 100.0	1 1.8	0 0.0	23 41.1	31 55.4	- -
	500~999人	61 100.0	9 14.8	0 0.0	51 83.6	1 1.6	- -
	1000人以上	275 100.0	8 2.9	9 3.3	226 82.2	32 11.6	- -

〔第 31 表〕

更新上限年齢または更新上限期間到達前に退職した継続雇用労働者(人数)

	全体	労働者が更新条件を満たさなかった	会社の経営状況が悪化した	労働者から申し出によるもの	その他
合計	640 100.0	38 5.9	34 5.3	471 73.6	97 15.2
男性	528 100.0	34 6.4	31 5.9	372 70.6	90 17.0
女性	112 100.0	3 2.7	3 2.7	99 88.4	7 6.3

〔第32表〕

		問5 過去3年間に、定年に到達した労働者の有無			
		全 体	定年到達者 がいた	定年到達者 はいなかった	無回答
主要事業内容	全 体	819 100.0	606 74.0	200 24.4	13 1.6
	建設業	52 100.0	47 90.4	5 9.6	-
	製造業	99 100.0	89 89.9	7 7.1	3 3.0
	情報通信業	51 100.0	30 58.8	19 37.3	2 3.9
	運輸業	60 100.0	51 85.0	9 15.0	-
	卸売・小売業	142 100.0	111 78.2	31 21.8	-
	金融・保険業	38 100.0	24 63.2	14 36.8	-
	不動産業	15 100.0	13 86.7	2 13.3	-
	飲食店・宿泊業	40 100.0	13 32.5	23 57.5	4 10.0
	医療・福祉	71 100.0	48 67.6	22 31.0	1 1.4
	教育・学習支援業	35 100.0	28 80.0	7 20.0	-
	サービス業	127 100.0	79 62.2	47 37.0	1 0.8
	その他	89 100.0	73 82.0	14 15.7	2 2.2

〔第33表〕

		問5 過去3年間に、定年に到達した労働者の有無			
		全 体	定年到達者 がいた	定年到達者 はいなかった	無回答
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	819 100.0	606 74.0	200 24.4	13 1.6
	29人以下	28 100.0	16 57.1	12 42.9	-
	30~99人	293 100.0	201 68.6	88 30.0	4 1.4
	100~299人	180 100.0	153 85.0	26 14.4	1 0.6
	300~499人	61 100.0	48 78.7	12 19.7	1 1.6
	500~999人	70 100.0	56 80.0	14 20.0	-
	1000人以上	187 100.0	132 70.6	48 25.7	7 3.7

〔第34表〕

		問5 過去3年間に、定年に到達した労働者の有無(人数)				
		全 体	うち、継続雇用者数	うち、退職者数	うち、継続雇用を希望したが採用されなかつた人数	うち、継続雇用を希望しなかつた人数
労働組合の有無	全 体	6503 100.0	4277 65.8	2224 34.2	193 8.7	1744 78.4
	有り	4369 100.0	2674 61.2	1695 38.8	159 9.4	1286 75.9
	無し	1817 100.0	1376 75.7	439 24.2	31 7.1	379 86.3
	無回答	317 100.0	227 71.6	90 28.4	3 3.3	79 87.8

〔第35表〕

		問5 過去3年間に、定年に到達した方はいましたか。 (人数)				
		全体	うち、継続雇用者数	うち、退職者数	うち、継続雇用を希望したが採用されなかつた人 数	うち、継続雇用を希望しなかつた人 数
主要事業内容	全 体	6503 100.0	4277 65.8	2224 34.2	193 8.7	1744 78.4
	建設業	644 100.0	475 73.8	169 26.2	5 3.0	150 88.8
	製造業	640 100.0	475 74.2	165 25.8	19 11.5	146 88.5
	情報通信業	455 100.0	305 67.0	150 33.0	4 2.7	110 73.3
	運輸業	769 100.0	623 81.0	146 19.0	1 0.7	141 96.6
	卸売・小売業	1396 100.0	854 61.2	542 38.8	9 1.7	358 66.1
	金融・保険業	965 100.0	423 43.8	542 56.2	143 26.4	395 72.9
	不動産業	50 100.0	42 84.0	8 16.0	2 25.0	6 75.0
	飲食店・宿泊業	42 100.0	32 76.2	10 23.8	0 0.0	6 60.0
	医療・福祉	323 100.0	179 55.4	144 44.6	3 2.1	116 80.6
	教育・学習支援業	173 100.0	101 58.4	72 41.6	0 0.0	66 91.7
	サービス業	422 100.0	352 83.4	68 16.1	3 4.4	63 92.6
	その他	624 100.0	416 66.7	208 33.3	4 1.9	187 89.9

〔第36表〕

		問5 過去3年間に、定年に到達した方はいましたか。 (人数)				
		全体	うち、継続雇用者数	うち、退職者数	うち、継続雇用を希望したが採用されなかつた人 数	うち、継続雇用を希望しなかつた人 数
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	6503 100.0	4277 65.8	2224 34.2	193 8.7	1744 78.4
	29人以下	39 100.0	30 76.9	9 23.1	0 0.0	8 88.9
	30~99人	731 100.0	533 72.9	198 27.1	14 7.1	175 88.4
	100~299人	921 100.0	746 81.0	173 18.8	18 10.4	151 87.3
	300~499人	376 100.0	278 73.9	98 26.1	4 4.1	92 93.9
	500~999人	531 100.0	407 76.6	124 23.4	1 0.8	116 93.5
	1000人以上	3905 100.0	2283 58.5	1622 41.5	156 9.6	1202 74.1

〔第37表〕

		問5 過去3年間に、定年に到達した労働者の有無(人 数)				
		全体(退職者 数)	うち、継続雇用を希望した が採用されなかつた人 数	うち、継続雇用を希望しな かつた人 数	内訳に無回答	
労働組合の有無	全 体	2224 100.0	193 8.7	1744 78.4	287 12.9	
	有り	1695 100.0	159 9.4	1286 75.9	250 14.7	
	無し	439 100.0	31 7.1	379 86.3	29 6.6	
	無回答	90 100.0	3 3.3	79 87.8	8 8.9	

〔第38表〕

上段:実数 下段: %

		問5 過去3年間に、定年に到達した方はいましたか。 (人數)			
		全体(退職者 数)	うち、継続雇 用を希望した が採用され なかつた人 数	うち、継続雇 用を希望しな かつた人數	内訳に無 回答
主要事業 内容	全 体	2224 100.0	193 8.7	1744 78.4	287 12.9
	建設業	169 100.0	5 3.0	150 88.8	14 8.3
	製造業	165 100.0	19 11.5	146 88.5	0 0.0
	情報通信業	150 100.0	4 2.7	110 73.3	36 24.0
	運輸業	146 100.0	1 0.7	141 96.6	4 2.7
	卸売・小売業	542 100.0	9 1.7	358 66.1	175 32.3
	金融・保険業	542 100.0	143 26.4	395 72.9	4 0.7
	不動産業	8 100.0	2 25.0	6 75.0	0 0.0
	飲食店、宿泊業	10 100.0	0 0.0	6 60.0	4 40.0
	医療、福祉	144 100.0	3 2.1	116 80.6	25 17.4
	教育、学習支援業	72 100.0	0 0.0	66 91.7	6 8.3
	サービス業	68 100.0	3 4.4	63 92.6	2 2.9
	その他	208 100.0	4 1.9	187 89.9	17 8.2

〔第39表〕

上段:実数 下段: %

		問5 過去3年間に、定年に到達した方はいましたか。 (人數)			
		全体(退職者 数)	うち、継続雇 用を希望した が採用され なかつた人 数	うち、継続雇 用を希望しな かつた人數	内訳に無 回答
全常用 労働者 数 〔 会社 全 体 〕	全 体	2224 100.0	193 8.7	1744 78.4	287 12.9
	29人以下	9 100.0	0 0.0	8 88.9	1 11.1
	30~99人	198 100.0	14 7.1	175 88.4	9 4.5
	100~299人	173 100.0	18 10.4	151 87.3	4 2.3
	300~499人	98 100.0	4 4.1	92 93.9	2 2.0
	500~999人	124 100.0	1 0.8	116 93.5	7 5.6
	1000人以上	1622 100.0	156 9.6	1202 74.1	264 16.3

〔第 40 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 継続雇用した労働者の雇用契約期間							
		全 体	6ヵ月	5 年	1 年	3年	2年	その他の	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	26 4.3	69 11.4	436 71.9	10 1.7	13 2.1	9 1.5	43 7.1
	建設業	47 100.0	2 4.3	7 14.9	35 74.5	0 0.0	1 2.1	0 0.0	2 4.3
	製造業	89 100.0	2 2.2	15 16.9	65 73.0	1 1.1	2 2.2	0 0.0	4 4.5
	情報通信業	30 100.0	1 3.3	1 3.3	22 73.3	2 6.7	0 0.0	1 3.3	3 10.0
	運輸業	51 100.0	1 2.0	11 21.6	37 72.5	1 2.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0
	卸売・小売業	111 100.0	12 10.8	13 11.7	73 65.8	2 1.8	1 0.9	4 3.6	6 5.4
	金融・保険業	24 100.0	0 0.0	1 4.2	21 87.5	0 0.0	1 4.2	0 0.0	1 4.2
	不動産業	13 100.0	0 0.0	0 0.0	13 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食店、宿泊業	13 100.0	0 0.0	0 0.0	9 69.2	0 0.0	0 0.0	1 7.7	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	1 2.1	2 4.2	35 72.9	2 4.2	2 4.2	0 0.0	6 12.5
	教育、学習支援業	28 100.0	2 7.1	4 14.3	19 67.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 10.7
	サービス業	79 100.0	2 2.5	9 11.4	58 73.4	1 1.3	1 1.3	3 3.8	5 6.3
	その他	73 100.0	3 4.1	6 8.2	49 67.1	1 1.4	4 5.5	0 0.0	10 13.7

〔第 41 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 継続雇用した労働者の雇用契約期間							
		全 体	6ヵ月	5 年	1 年	3年	2年	その他の	無回答
全常用労働者数 〔實社全体〕	全 体	606 100.0	26 4.3	69 11.4	436 71.9	10 1.7	13 2.1	9 1.5	43 7.1
	29人以下	16 100.0	0 0.0	3 18.8	11 68.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 12.5
	30~99人	201 100.0	5 2.5	30 14.9	131 65.2	6 3.0	0 0.0	9 4.5	20 10.0
	100~299人	153 100.0	2 1.3	17 11.1	120 78.4	3 2.0	0 0.0	3 2.0	8 5.2
	300~499人	48 100.0	1 2.1	4 8.3	37 77.1	0 0.0	1 2.1	0 0.0	5 10.4
	500~999人	56 100.0	5 8.9	3 5.4	39 69.6	0 0.0	0 0.0	5 8.9	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	13 9.8	12 9.1	98 74.2	4 3.0	0 0.0	1 0.8	4 3.0

〔第 42 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 継続雇用後の所属企業について					
		全 体	同一企業	子会社	関連会社	その他	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	557 91.9	35 5.8	30 5.0	5 0.8	39 6.4
	建設業	47 100.0	43 91.5	3 6.4	1 2.1	1 2.1	2 4.3
	製造業	89 100.0	82 92.1	7 7.9	5 5.6	1 1.1	3 3.4
	情報通信業	30 100.0	26 86.7	1 3.3	2 6.7	- -	3 10.0
	運輸業	51 100.0	48 94.1	7 13.7	5 9.8	- -	2 3.9
	卸売・小売業	111 100.0	106 95.5	3 2.7	6 5.4	- -	4 3.6
	金融・保険業	24 100.0	23 95.8	3 12.5	4 16.7	- -	1 4.2
	不動産業	13 100.0	13 100.0	2 15.4	2 15.4	- -	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	10 76.9	- -	- -	- -	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	43 89.6	- -	- -	1 2.1	5 10.4
	教育、学習支援業	28 100.0	25 89.3	- -	- -	- -	3 10.7
	サービス業	79 100.0	73 92.4	7 8.9	3 3.8	2 2.5	5 6.3
	その他	73 100.0	65 89.0	2 2.7	2 2.7	- -	8 11.0

〔第 43 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 継続雇用後の所属企業について					
		全 体	同一企業	子会社	関連会社	その他	無回答
全常用労働者数	全 体	606 100.0	557 91.9	35 5.8	30 5.0	5 0.8	39 6.4
	29人以下	16 100.0	14 87.5	- -	- -	- -	2 12.5
	30~99人	201 100.0	179 89.1	7 3.5	8 4.0	2 1.0	18 9.0
	100~299人	153 100.0	142 92.8	2 1.3	3 2.0	1 0.7	9 5.9
	300~499人	48 100.0	44 91.7	2 4.2	5 10.4	- -	3 6.3
	500~999人	56 100.0	51 91.1	4 7.1	5 8.9	1 1.8	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	127 96.2	20 15.2	9 6.8	1 0.8	3 2.3

〔第 44 表〕

		問8 継続雇用後の職種について					
		全 体	定年時と同一職種を継続	定年時とは異なる職種	上記のどちらとも言えない	その他	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	504 83.2	21 3.5	46 7.6	-	35 5.8
	建設業	47 100.0	41 87.2	1 2.1	3 6.4	-	2 4.3
	製造業	89 100.0	80 89.9	1 1.1	5 5.6	-	3 3.4
	情報通信業	30 100.0	24 80.0	1 3.3	2 6.7	-	3 10.0
	運輸業	51 100.0	49 96.1	- -	1 2.0	-	1 2.0
	卸売・小売業	111 100.0	88 79.3	7 6.3	12 10.8	-	4 3.6
	金融・保険業	24 100.0	17 70.8	4 16.7	2 8.3	-	1 4.2
	不動産業	13 100.0	10 76.9	1 7.7	2 15.4	-	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	10 76.9	- -	- -	-	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	42 87.5	- -	2 4.2	-	4 8.3
	教育、学習支援業	28 100.0	21 75.0	1 3.6	3 10.7	-	3 10.7
	サービス業	79 100.0	62 78.5	4 5.1	10 12.7	-	3 3.8
	その他	73 100.0	60 82.2	1 1.4	4 5.5	-	8 11.0

〔第 45 表〕

		問8 継続雇用後の職種について					
		全 体	定年時と同一職種を継続	定年時とは異なる職種	上記のどちらとも言えない	その他	無回答
全常用労働者数【社全体】	全 体	606 100.0	504 83.2	21 3.5	46 7.6	-	35 5.8
	29人以下	16 100.0	14 87.5	- -	- -	-	2 12.5
	30~99人	201 100.0	165 82.1	5 2.5	15 7.5	-	16 8.0
	100~299人	153 100.0	128 83.7	7 4.6	11 7.2	-	7 4.6
	300~499人	48 100.0	41 85.4	- -	4 8.3	-	3 6.3
	500~999人	56 100.0	47 83.9	- -	5 8.9	-	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	109 82.6	9 6.8	11 8.3	-	3 2.3

〔第46表〕

上段:実数 下段: %

		問9-1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間について					
		全 体	制度は1つしかない	複数の制度から労働者が選択できる	複数の制度があるが、会社が決める	その他の	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	282 46.5	156 25.7	60 9.9	68 11.2	40 6.6
	建設業	47 100.0	25 53.2	12 25.5	3 6.4	4 8.5	3 6.4
	製造業	89 100.0	49 55.1	17 19.1	9 10.1	9 10.1	5 5.6
	情報通信業	30 100.0	13 43.3	6 20.0	3 10.0	5 16.7	3 10.0
	運輸業	51 100.0	20 39.2	24 47.1	6 11.8	1 2.0	- -
	卸売・小売業	111 100.0	50 45.0	30 27.0	13 11.7	14 12.6	4 3.6
	金融・保険業	24 100.0	11 45.8	6 25.0	3 12.5	2 8.3	2 8.3
	不動産業	13 100.0	7 53.8	1 7.7	4 30.8	1 7.7	- -
	飲食店・宿泊業	13 100.0	3 23.1	1 7.7	3 23.1	2 15.4	4 30.8
	医療・福祉	48 100.0	18 37.5	16 33.3	3 6.3	7 14.6	4 8.3
	教育・学習支援業	28 100.0	12 42.9	4 14.3	3 10.7	6 21.4	3 10.7
	サービス業	79 100.0	42 53.2	18 22.8	8 10.1	8 10.1	3 3.8
	その他	73 100.0	32 43.8	21 28.8	2 2.7	9 12.3	9 12.3

〔第47表〕

上段:実数 下段: %

		問9-1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間について					
		全 体	制度は1つしかない	複数の制度から労働者が選択できる	複数の制度があるが、会社が決める	その他の	無回答
全常用労働者数	全 体	606 100.0	282 46.5	156 25.7	60 9.9	68 11.2	40 6.6
	29人以下	16 100.0	9 56.3	2 12.5	1 6.3	2 12.5	2 12.5
	30~99人	201 100.0	106 52.7	36 17.9	17 8.5	21 10.4	21 10.4
	100~299人	153 100.0	77 50.3	39 25.5	10 6.5	21 13.7	6 3.9
	300~499人	48 100.0	20 41.7	9 18.8	5 10.4	10 20.8	4 8.3
	500~999人	56 100.0	25 44.6	16 28.6	5 8.9	6 10.7	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	45 34.1	54 40.9	22 16.7	8 6.1	3 2.3

〔第48表〕

上段:実数 下段: %

		問9-2 継続雇用後の週所定労働時間について							
		全 体	10時間以内	10時間超20時間以内	20時間超30時間以内	30時間超35時間以内	35時間超40時間以内	40時間超	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	3 0.5	20 3.3	45 7.4	70 11.6	417 68.8	3 0.5	48 7.9
	建設業	47 100.0	- -	- -	1 2.1	4 8.5	39 83.0	- -	3 6.4
	製造業	89 100.0	- -	- -	5 5.6	7 7.9	72 80.9	1 1.1	4 4.5
	情報通信業	30 100.0	1 3.3	2 6.7	2 6.7	3 10.0	19 63.3	- -	3 10.0
	運輸業	51 100.0	1 2.0	2 3.9	6 11.8	1 2.0	36 70.6	2 3.9	3 5.9
	卸売・小売業	111 100.0	1 0.9	10 9.0	12 10.8	17 15.3	66 59.5	- -	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	- -	- -	- -	9 37.5	13 54.2	- -	2 8.3
	不動産業	13 100.0	- -	1 7.7	1 7.7	2 15.4	8 61.5	- -	1 7.7
	飲食店・宿泊業	13 100.0	- -	1 7.7	2 15.4	1 7.7	6 46.2	- -	3 23.1
	医療・福祉	48 100.0	- -	1 2.1	6 12.5	4 8.3	33 68.8	- -	4 8.3
	教育・学習支援業	28 100.0	- -	2 7.1	2 7.1	2 7.1	19 67.9	- -	3 10.7
	サービス業	79 100.0	- -	1 1.3	5 6.3	11 13.9	57 72.2	- -	5 6.3
	その他	73 100.0	- -	- -	3 4.1	9 12.3	49 67.1	- -	12 16.4

〔第49表〕

上段:実数 下段: %

		問9-2 継続雇用後の週所定労働時間について							
		全 体	10時間以内	10時間超20時間以内	20時間超30時間以内	30時間超35時間以内	35時間超40時間以内	40時間超	無回答
全常用労働者数 【貴社全体】	全 体	606 100.0	3 0.5	20 3.3	45 7.4	70 11.6	417 68.8	3 0.5	48 7.9
	29人以下	16 100.0	- -	- -	1 6.3	3 18.8	9 56.3	- -	3 18.8
	30～99人	201 100.0	- -	4 2.0	17 8.5	26 12.9	129 64.2	1 0.5	24 11.9
	100～299人	153 100.0	2 1.3	2 1.3	10 6.5	20 13.1	108 70.6	2 1.3	9 5.9
	300～499人	48 100.0	- -	- -	6 12.5	6 12.5	33 68.8	- -	3 6.3
	500～999人	56 100.0	- -	3 5.4	1 1.8	7 12.5	40 71.4	- -	5 8.9
	1000人以上	132 100.0	1 0.8	11 8.3	10 7.6	8 6.1	98 74.2	- -	4 3.0

〔第50表〕

		問9-2 継続雇用後の週所定労働時間について											
		全 体	40時間	38時間	35時間	39時間	37時間	30時間	20時間	36時間	25時間		
主要事業内容	全 体	606 100.0	244 40.3	90 14.9	62 10.2	51 8.4	21 3.5	18 3.0	13 2.1	11 1.8	10 1.7	38 6.3	48 7.9
	建設業	47 100.0	34 72.3	1 2.1	3 6.4	4 8.5	- -	1 2.1	- -	- -	- -	1 2.1	3 6.4
	製造業	89 100.0	47 52.8	10 11.2	7 7.9	12 13.5	2 2.2	1 1.1	- -	1 1.1	2 2.2	3 3.4	4 4.5
	情報通信業	30 100.0	5 16.7	7 23.3	3 10.0	6 20.0	- -	1 3.3	1 3.3	1 3.3	- -	3 10.0	3 10.0
	運輸業	51 100.0	16 31.4	15 29.4	1 2.0	4 7.8	1 2.0	2 3.9	2 3.9	- -	1 2.0	6 11.8	3 5.9
	卸売・小売業	111 100.0	41 36.9	10 9.0	16 14.4	5 4.5	7 6.3	5 4.5	8 7.2	2 1.8	5 4.5	7 6.3	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	6 25.0	6 25.0	9 37.5	- -	1 4.2	- -	- -	- -	- -	- -	2 8.3
	不動産業	13 100.0	2 15.4	2 15.4	3 15.4	1 23.1	1 7.7	- -	1 7.7	- -	- -	1 7.7	1 1
	飲食店・宿泊業	13 100.0	5 38.5	1 7.7	- -	- -	- -	2 15.4	1 7.7	- -	- -	1 7.7	3 23.1
	医療・福祉	48 100.0	18 37.5	7 14.6	2 4.2	5 10.4	1 2.1	2 4.2	- -	2 4.2	1 2.1	6 12.5	4 8.3
	教育・学習支援業	28 100.0	12 42.9	5 17.9	- -	1 3.6	1 3.6	1 3.6	- -	- -	1 3.6	4 14.3	3 10.7
	サービス業	79 100.0	35 44.3	13 16.5	11 13.9	6 7.6	3 3.8	2 2.5	- -	- -	- -	4 5.1	5 6.3
	その他	73 100.0	23 31.5	13 17.8	8 11.0	4 5.5	4 5.5	1 1.4	- -	5 6.8	- -	3 4.1	12 16.4

〔第 51 表〕

		問9-2 継続雇用後の週所定労働時間について											
		全 体	40時間	38時間	35時間	39時間	37時間	30時間	20時間	36時間	25時間	その他	無回答
全常用 労働者数 【 賃社 全体 】	全 体	606 100.0	244 40.3	90 14.9	62 10.2	51 8.4	21 3.5	18 3.0	13 2.1	11 1.8	10 1.7	38 6.3	48 7.9
	29人以下	16 100.0	3 18.8	2 12.5	3 18.8	- -	3 18.8	1 6.3	- -	1 6.3	- -	- -	3 18.8
	30~99人	201 100.0	91 45.3	13 6.5	23 11.4	13 6.5	9 4.5	9 4.5	3 1.5	3 1.5	2 1.0	11 5.5	24 11.9
	100~299人	153 100.0	61 39.9	19 12.4	15 9.8	17 11.1	4 2.6	3 2.0	1 0.7	6 3.9	1 0.7	17 11.1	9 5.9
	300~499人	48 100.0	35.4	11 22.9	6 12.5	4 8.3	- -	3 6.3	- -	1 2.1	- -	3 6.3	3 6.3
	500~999人	56 100.0	26 46.4	9 16.1	7 12.5	2 3.6	3 5.4	- -	2 3.6	- -	- -	2 3.6	5 8.9
	1000人以上	132 100.0	46 34.8	36 27.3	8 6.1	15 11.4	2 1.5	2 1.5	7 5.3	- -	7 5.3	4 3.0	4 3.0

〔第 52 表〕

		問10 継続雇用時に継続雇用前の年次有給休暇を繰り越すことができますか。				
		全 体	繰り越すこと ができる	一部、繰り越 すことができる	繰り越すこと はできない	無回答
主要事業内容 【 賃社 】	全 体	606 100.0	487 80.4	20 3.3	62 10.2	37 6.1
	建設業	47 100.0	37 78.7	1 2.1	6 12.8	3 6.4
	製造業	89 100.0	67 75.3	5 5.6	14 15.7	3 3.4
	情報通信業	30 100.0	21 70.0	2 6.7	4 13.3	3 10.0
	運輸業	51 100.0	41 80.4	2 3.9	7 13.7	1 2.0
	卸売・小売業	111 100.0	96 86.5	2 1.8	8 7.2	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	19 79.2	3 12.5	1 4.2	1 4.2
	不動産業	13 100.0	13 100.0	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	10 76.9	- -	- -	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	41 85.4	1 2.1	2 4.2	4 8.3
	教育、学習支援業	28 100.0	19 67.9	2 7.1	4 14.3	3 10.7
	サービス業	79 100.0	69 87.3	1 1.3	6 7.6	3 3.8
	その他	73 100.0	54 74.0	1 1.4	10 13.7	8 11.0

〔第 53 表〕

		問10 継続雇用時に継続雇用前の年次有給休暇の繰り越しについて				
		全 体	繰り越すこと ができる	一部、繰り越 すことができる	繰り越すこと はできない	無回答
全常用 労働者数 【 賃社 全体 】	全 体	606 100.0	487 80.4	20 3.3	62 10.2	37 6.1
	29人以下	16 100.0	11 68.8	- -	3 18.8	2 12.5
	30~99人	201 100.0	152 75.6	5 2.5	27 13.4	17 8.5
	100~299人	153 100.0	124 81.0	5 3.3	18 11.8	6 3.9
	300~499人	48 100.0	39 81.3	2 4.2	3 6.3	4 8.3
	500~999人	56 100.0	49 87.5	1 1.8	2 3.6	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	112 84.8	7 5.3	9 6.8	4 3.0

〔第 54 表〕

上段:実数 下段: %

		問11 継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間				
		全 体	継続雇用前 の勤続期間 を含める	継続雇用前 の勤続期間 を含めない	その他	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	460 75.9	94 15.5	10 1.7	42 6.9
	建設業	47 100.0	39 83.0	3 6.4	- -	5 10.6
	製造業	89 100.0	68 76.4	16 18.0	1 1.1	4 4.5
	情報通信業	30 100.0	17 56.7	8 26.7	1 3.3	4 13.3
	運輸業	51 100.0	33 64.7	15 29.4	1 2.0	2 3.9
	卸売・小売業	111 100.0	92 82.9	15 13.5	- -	4 3.6
	金融・保険業	24 100.0	19 79.2	4 16.7	- -	1 4.2
	不動産業	13 100.0	11 84.6	2 15.4	- -	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	8 61.5	2 15.4	- -	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	38 79.2	6 12.5	- -	4 8.3
	教育、学習支援業	28 100.0	18 64.3	5 17.9	2 7.1	3 10.7
	サービス業	79 100.0	66 83.5	10 12.7	- -	3 3.8
	その他	73 100.0	51 69.9	8 11.0	5 6.8	9 12.3

〔第 55 表〕

上段:実数 下段: %

		問11 継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間				
		全 体	継続雇用前 の勤続期間 を含める	継続雇用前 の勤続期間 を含めない	その他	無回答
全常用労働者数 〔賃社全体〕	全 体	606 100.0	460 75.9	94 15.5	10 1.7	42 6.9
	29人以下	16 100.0	11 68.8	1 6.3	1 6.3	3 18.8
	30~99人	201 100.0	140 69.7	41 20.4	1 0.5	19 9.5
	100~299人	153 100.0	125 81.7	20 13.1	1 0.7	7 4.6
	300~499人	48 100.0	38 79.2	4 8.3	2 4.2	4 8.3
	500~999人	56 100.0	44 78.6	7 12.5	1 1.8	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	102 77.3	21 15.9	4 3.0	5 3.8

〔第 56 表〕

上段: 実数 下段: %

		問12 継続雇用者が取得できる休暇について					
		全 体	夏季休暇	慶弔休暇	介護休暇	その他	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	401 66.2	526 86.8	433 71.5	164 27.1	45 7.4
	建設業	47 100.0	38 80.9	43 91.5	34 72.3	11 23.4	2 4.3
	製造業	89 100.0	67 75.3	81 91.0	62 69.7	23 25.8	5 5.6
	情報通信業	30 100.0	19 63.3	25 83.3	19 63.3	10 33.3	3 10.0
	運輸業	51 100.0	20 39.2	43 84.3	32 62.7	21 41.2	2 3.9
	卸売・小売業	111 100.0	84 75.7	102 91.9	88 79.3	24 21.6	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	17 70.8	22 91.7	21 87.5	9 37.5	1 4.2
	不動産業	13 100.0	10 76.9	13 100.0	12 92.3	6 46.2	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	4 30.8	8 61.5	6 46.2	3 23.1	5 38.5
	医療、福祉	48 100.0	28 58.3	40 83.3	33 68.8	12 25.0	4 8.3
	教育、学習支援業	28 100.0	20 71.4	20 71.4	14 50.0	8 28.6	4 14.3
	サービス業	79 100.0	41 51.9	69 87.3	62 78.5	19 24.1	4 5.1
	その他	73 100.0	53 72.6	60 82.2	50 68.5	18 24.7	10 13.7

〔第 57 表〕

上段: 実数 下段: %

		問12 継続雇用者が取得できる休暇について					
		全 体	夏季休暇	慶弔休暇	介護休暇	その他	無回答
全常用労働者数	全 体	606 100.0	401 66.2	526 86.8	433 71.5	164 27.1	45 7.4
	29人以下	16 100.0	12 75.0	11 68.8	10 62.5	4 25.0	2 12.5
	30~99人	201 100.0	145 72.1	175 87.1	122 60.7	36 17.9	22 10.9
	100~299人	153 100.0	108 70.6	133 86.9	112 73.2	48 31.4	8 5.2
	300~499人	48 100.0	27 56.3	42 87.5	39 81.3	12 25.0	4 8.3
	500~999人	56 100.0	35 62.5	47 83.9	41 73.2	15 26.8	5 8.9
	1000人以上	132 100.0	74 56.1	118 89.4	109 82.6	49 37.1	4 3.0

〔第 58 表〕

		問13-1 所定時間内賃金について								
		全 体	5 割未満	5 ~ 6 割未満	6 ~ 7 割未満	7 ~ 8 割未満	8 ~ 9 割未満	9 ~ 10 割未満	10割	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	71 11.7	141 23.3	137 22.6	93 15.3	26 4.3	30 5.0	54 8.9	54 8.9
	建設業	47 100.0	8 17.0	14 29.8	6 12.8	8 17.0	2 4.3	3 6.4	4 8.5	2 4.3
	製造業	89 100.0	15 16.9	25 28.1	25 28.1	11 12.4	5 5.6	1 1.1	- -	7 7.9
	情報通信業	30 100.0	5 16.7	4 13.3	10 33.3	6 20.0	- -	- -	2 6.7	3 10.0
	運輸業	51 100.0	2 3.9	19 37.3	4 7.8	5 9.8	3 5.9	2 3.9	8 15.7	8 15.7
	卸売・小売業	111 100.0	9 8.1	31 27.9	28 25.2	17 15.3	7 6.3	6 5.4	5 4.5	8 7.2
	金融・保険業	24 100.0	9 37.5	8 33.3	2 8.3	2 8.3	- -	- -	2 8.3	1 4.2
	不動産業	13 100.0	5 38.5	3 23.1	5 38.5	- -	- -	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	13 100.0	- -	1 7.7	4 30.8	1 7.7	- -	1 7.7	2 15.4	4 30.8
	医療・福祉	48 100.0	3 6.3	5 10.4	7 14.6	6 12.5	2 4.2	9 18.8	11 22.9	5 10.4
	教育・学習支援業	28 100.0	4 14.3	6 21.4	6 21.4	4 14.3	2 7.1	1 3.6	2 7.1	3 10.7
	サービス業	79 100.0	2 2.5	17 21.5	21 26.6	17 21.5	2 2.5	4 5.1	12 15.2	4 5.1
	その他	73 100.0	9 12.3	8 11.0	19 26.0	16 21.9	3 4.1	3 4.1	6 8.2	9 12.3

〔第 59 表〕

		問13-1 所定時間内賃金について								
		全 体	5 割未満	5 ~ 6 割未満	6 ~ 7 割未満	7 ~ 8 割未満	8 ~ 9 割未満	9 ~ 10 割未満	10割	無回答
全常用労働者数	全 体	606 100.0	71 11.7	141 23.3	137 22.6	93 15.3	26 4.3	30 5.0	54 8.9	54 8.9
	29人以下	16 100.0	1 6.3	2 12.5	3 18.8	4 25.0	1 6.3	1 6.3	2 12.5	2 12.5
	30 ~ 99人	201 100.0	15 7.5	33 16.4	47 23.4	36 17.9	10 5.0	13 6.5	25 12.4	22 10.9
	100 ~ 299人	153 100.0	16 10.5	38 24.8	39 25.5	25 16.3	6 3.9	6 3.9	13 8.5	10 6.5
	300 ~ 499人	48 100.0	7 14.6	11 22.9	7 14.6	6 12.5	3 6.3	6 12.5	5 10.4	3 6.3
	500 ~ 999人	56 100.0	8 14.3	13 23.2	19 33.9	6 10.7	2 3.6	- -	2 3.6	6 10.7
	1000人以上	132 100.0	24 18.2	44 33.3	22 16.7	16 12.1	4 3.0	4 3.0	7 5.3	11 8.3

〔第 60 表〕

		問13-1 所定時間内賃金について								
		全 体	5 割未満	5 ~ 6 割未満	6 ~ 7 割未満	7 ~ 8 割未満	8 ~ 9 割未満	9 ~ 10 割未満	10割	無回答
問1の有労働組合	全 体	606 100.0	71 11.7	141 23.3	137 22.6	93 15.3	26 4.3	30 5.0	54 8.9	54 8.9
	あり	217 100.0	36 16.6	67 30.9	52 24.0	22 10.1	7 3.2	6 2.8	11 5.1	16 7.4
	なし	332 100.0	28 8.4	65 19.6	75 22.6	62 18.7	15 4.5	21 6.3	31 9.3	35 10.5
	無回答	57 100.0	7 12.3	9 15.8	10 17.5	9 15.8	4 7.0	3 5.3	12 21.1	3 5.3

〔第61表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 2012年の夏季一時金の正社員の支給月数について						
		全 体	0 か月	1 か月未満	1 か月以上2 か月未満	2 か月以上3 か月未満	3 か月以上	無回答
主 要 事 業 内 容	全 体	606 100.0	43 7.1	37 6.1	178 29.4	214 35.3	35 5.8	99 16.3
	建設業	47 100.0	2 4.3	3 6.4	17 36.2	15 31.9	2 4.3	8 17.0
	製造業	89 100.0	2 2.2	5 5.6	25 28.1	36 40.4	5 5.6	16 18.0
	情報通信業	30 100.0	3 10.0	2 6.7	9 30.0	9 30.0	2 6.7	5 16.7
	運輸業	51 100.0	5 9.8	4 7.8	9 17.6	23 45.1	2 3.9	8 15.7
	卸売・小売業	111 100.0	10 9.0	6 5.4	31 27.9	42 37.8	5 4.5	17 15.3
	金融・保険業	24 100.0	- -	- -	4 16.7	10 41.7	1 4.2	9 37.5
	不動産業	13 100.0	- -	2 15.4	2 15.4	5 38.5	3 23.1	1 7.7
	飲食店・宿泊業	13 100.0	1 7.7	3 23.1	6 46.2	- -	- -	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	1 2.1	2 4.2	21 43.8	14 29.2	5 10.4	5 10.4
	教育、学習支援業	28 100.0	1 3.6	1 3.6	6 21.4	14 50.0	2 7.1	4 14.3
	サービス業	79 100.0	12 15.2	4 5.1	28 35.4	26 32.9	1 1.3	8 10.1
	その他	73 100.0	6 8.2	5 6.8	20 27.4	20 27.4	7 9.6	15 20.5

〔第62表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 2012年の夏季一時金の正社員の支給月数について						
		全 体	0 か月	1 か月未満	1 か月以上2 か月未満	2 か月以上3 か月未満	3 か月以上	無回答
全 常 用 労 働 者 数 【 貴 社 全 体 】	全 体	606 100.0	43 7.1	37 6.1	178 29.4	214 35.3	35 5.8	99 16.3
	29人以下	16 100.0	3 18.8	- -	5 31.3	5 31.3	- -	3 18.8
	30~99人	201 100.0	24 11.9	18 9.0	63 31.3	43 21.4	12 6.0	41 20.4
	100~299人	153 100.0	10 6.5	9 5.9	45 29.4	62 40.5	7 4.6	20 13.1
	300~499人	48 100.0	2 4.2	5 10.4	16 33.3	13 27.1	2 4.2	10 20.8
	500~999人	56 100.0	- -	2 3.6	19 33.9	25 44.6	3 5.4	7 12.5
	1000人以上	132 100.0	4 3.0	3 2.3	30 22.7	66 50.0	11 8.3	18 13.6

〔第63表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 2012年の夏季一時金の正社員の支給月数について						
		全 体	0 か月	1 か月未満	1 か月以上2 か月未満	2 か月以上3 か月未満	3 か月以上	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	606 100.0	43 7.1	37 6.1	178 29.4	214 35.3	35 5.8	99 16.3
	あり	217 100.0	6 2.8	9 4.1	66 30.4	89 41.0	17 7.8	30 13.8
	なし	332 100.0	30 9.0	25 7.5	90 27.1	112 33.7	16 4.8	59 17.8
	無回答	57 100.0	7 12.3	3 5.3	22 38.6	13 22.8	2 3.5	10 17.5

〔第 64 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 2012年の夏季一時金の継続雇用者の支給月数について						
		全 体	0 か月	1 か月未満	1 か月以上2 か月未満	2 か月以上3 か月未満	3 か月以上	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	183 30.2	64 10.6	148 24.4	59 9.7	15 2.5	137 22.6
	建設業	47 100.0	13 27.7	5 10.6	16 34.0	1 2.1	2 4.3	10 21.3
	製造業	89 100.0	20 22.5	11 12.4	26 29.2	8 9.0	3 3.4	21 23.6
	情報通信業	30 100.0	12 40.0	4 13.3	5 16.7	4 13.3	- -	5 16.7
	運輸業	51 100.0	11 21.6	9 17.6	8 15.7	10 19.6	1 2.0	12 23.5
	卸売・小売業	111 100.0	43 38.7	13 11.7	27 24.3	7 6.3	2 1.8	19 17.1
	金融・保険業	24 100.0	3 12.5	1 4.2	5 20.8	3 12.5	1 4.2	11 45.8
	不動産業	13 100.0	3 23.1	- -	3 23.1	2 15.4	1 7.7	4 30.8
	飲食店、宿泊業	13 100.0	3 23.1	3 23.1	3 23.1	- -	- -	4 30.8
	医療、福祉	48 100.0	14 29.2	5 10.4	15 31.3	4 8.3	2 4.2	8 16.7
	教育、学習支援業	28 100.0	8 28.6	1 3.6	5 17.9	4 14.3	1 3.6	9 32.1
	サービス業	79 100.0	28 35.4	6 7.6	22 27.8	8 10.1	- -	15 19.0
	その他	73 100.0	25 34.2	6 8.2	13 17.8	8 11.0	2 2.7	19 26.0

〔第 65 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 2012年の夏季一時金の継続雇用者の支給月数について						
		全 体	0 か月	1 か月未満	1 か月以上2 か月未満	2 か月以上3 か月未満	3 か月以上	無回答
全常用労働者数 【社全体】	全 体	606 100.0	183 30.2	64 10.6	148 24.4	59 9.7	15 2.5	137 22.6
	29人以下	16 100.0	6 37.5	1 6.3	5 31.3	1 6.3	- -	3 18.8
	30~99人	201 100.0	71 35.3	28 13.9	42 20.9	9 4.5	4 2.0	47 23.4
	100~299人	153 100.0	47 30.7	18 11.8	44 28.8	15 9.8	3 2.0	26 17.0
	300~499人	48 100.0	17 35.4	5 10.4	9 18.8	3 6.3	1 2.1	13 27.1
	500~999人	56 100.0	14 25.0	5 8.9	18 32.1	4 7.1	3 5.4	12 21.4
	1000人以上	132 100.0	28 21.2	7 5.3	30 22.7	27 20.5	4 3.0	36 27.3

〔第 66 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 2012年の夏季一時金の継続雇用者の支給月数についてお答えください。						
		全 体	0 か月	1 か月未満	1 か月以上2 か月未満	2 か月以上3 か月未満	3 か月以上	無回答
問1 の有無労働組合	全 体	606 100.0	183 30.2	64 10.6	148 24.4	59 9.7	15 2.5	137 22.6
	あり	217 100.0	55 25.3	17 7.8	54 24.9	32 14.7	6 2.8	53 24.4
	なし	332 100.0	109 32.8	38 11.4	81 24.4	25 7.5	6 1.8	73 22.0
	無回答	57 100.0	19 33.3	9 15.8	13 22.8	2 3.5	3 5.3	11 19.3

〔第 67 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(ア) 定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	99 16.3	77 12.7	388 64.0	42 6.9
	建設業	47 100.0	9 19.1	10 21.3	25 53.2	3 6.4
	製造業	89 100.0	16 18.0	13 14.6	57 64.0	3 3.4
	情報通信業	30 100.0	7 23.3	4 13.3	16 53.3	3 10.0
	運輸業	51 100.0	14 27.5	5 9.8	30 58.8	2 3.9
	卸売・小売業	111 100.0	20 18.0	14 12.6	72 64.9	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	6 25.0	3 12.5	13 54.2	2 8.3
	不動産業	13 100.0	2 15.4	2 15.4	9 69.2	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	2 15.4	1 7.7	8 61.5	2 15.4
	医療、福祉	48 100.0	1 2.1	6 12.5	37 77.1	4 8.3
	教育、学習支援業	28 100.0	- -	- -	25 89.3	3 10.7
	サービス業	79 100.0	6 7.6	13 16.5	55 69.6	5 6.3
	その他	73 100.0	16 21.9	6 8.2	41 56.2	10 13.7

〔第 68 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(ア) 定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
全常用労働者数 【貴社全体】	全 体	606 100.0	99 16.3	77 12.7	388 64.0	42 6.9
	29人以下	16 100.0	- -	2 12.5	12 75.0	2 12.5
	30~99人	201 100.0	14 7.0	12 6.0	156 77.6	19 9.5
	100~299人	153 100.0	6 3.9	32 20.9	107 69.9	8 5.2
	300~499人	48 100.0	5 10.4	9 18.8	30 62.5	4 8.3
	500~999人	56 100.0	13 23.2	7 12.5	32 57.1	4 7.1
	1000人以上	132 100.0	61 46.2	15 11.4	51 38.6	5 3.8

〔第 69 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(ア) 定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
問1の有効無効組合	全 体	606 100.0	99 16.3	77 12.7	388 64.0	42 6.9
	あり	217 100.0	71 32.7	24 11.1	108 49.8	14 6.5
	なし	332 100.0	24 7.2	48 14.5	234 70.5	26 7.8
	無回答	57 100.0	4 7.0	5 8.8	46 80.7	2 3.5

〔第 70 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(イ) 定年後の雇用を円滑に進めるための研修制度				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	38 6.3	81 13.4	439 72.4	48 7.9
	建設業	47 100.0	2 4.3	9 19.1	32 68.1	4 8.5
	製造業	89 100.0	5 5.6	12 13.5	68 76.4	4 4.5
	情報通信業	30 100.0	1 3.3	5 16.7	21 70.0	3 10.0
	運輸業	51 100.0	4 7.8	6 11.8	38 74.5	3 5.9
	卸売・小売業	111 100.0	9 8.1	12 10.8	85 76.6	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	4 16.7	2 8.3	16 66.7	2 8.3
	不動産業	13 100.0	1 7.7	3 23.1	9 69.2	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	1 7.7	2 15.4	7 53.8	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	1 2.1	11 22.9	31 64.6	5 10.4
	教育、学習支援業	28 100.0	- -	2 7.1	23 82.1	3 10.7
	サービス業	79 100.0	2 2.5	11 13.9	61 77.2	5 6.3
	その他	73 100.0	8 11.0	6 8.2	48 65.8	11 15.1

〔第 71 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(イ) 定年後の雇用を円滑に進めるための研修制度				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
全常用労働者数 〔賃社全体〕	全 体	606 100.0	38 6.3	81 13.4	439 72.4	48 7.9
	29人以下	16 100.0	- -	2 12.5	12 75.0	2 12.5
	30~99人	201 100.0	8 4.0	20 10.0	154 76.6	19 9.5
	100~299人	153 100.0	4 2.6	29 19.0	111 72.5	9 5.9
	300~499人	48 100.0	- -	9 18.8	34 70.8	5 10.4
	500~999人	56 100.0	2 3.6	7 12.5	41 73.2	6 10.7
	1000人以上	132 100.0	24 18.2	14 10.6	87 65.9	7 5.3

〔第 72 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(イ) 定年後の雇用を円滑に進めるための研修制度				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	606 100.0	38 6.3	81 13.4	439 72.4	48 7.9
	あり	217 100.0	25 11.5	27 12.4	147 67.7	18 8.3
	なし	332 100.0	11 3.3	47 14.2	247 74.4	27 8.1
	無回答	57 100.0	2 3.5	7 12.3	45 78.9	3 5.3

〔第 73 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(ウ) 特別健康診断				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
主要事業内容	全 体	606 100.0	94 15.5	61 10.1	403 66.5	48 7.9
	建設業	47 100.0	10 21.3	5 10.6	29 61.7	3 6.4
	製造業	89 100.0	9 10.1	5 5.6	71 79.8	4 4.5
	情報通信業	30 100.0	6 20.0	2 6.7	19 63.3	3 10.0
	運輸業	51 100.0	10 19.6	8 15.7	30 58.8	3 5.9
	卸売・小売業	111 100.0	17 15.3	15 13.5	74 66.7	5 4.5
	金融・保険業	24 100.0	4 16.7	- -	18 75.0	2 8.3
	不動産業	13 100.0	2 15.4	2 15.4	9 69.2	- -
	飲食店、宿泊業	13 100.0	3 23.1	2 15.4	5 38.5	3 23.1
	医療、福祉	48 100.0	8 16.7	7 14.6	27 56.3	6 12.5
	教育、学習支援業	28 100.0	7 25.0	2 7.1	15 53.6	4 14.3
	サービス業	79 100.0	11 13.9	9 11.4	55 69.6	4 5.1
	その他	73 100.0	7 9.6	4 5.5	51 69.9	11 15.1

〔第 74 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(ウ) 特別健康診断				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
全常用労働者数 〔貴社全体〕	全 体	606 100.0	94 15.5	61 10.1	403 66.5	48 7.9
	29人以下	16 100.0	3 18.8	1 6.3	10 62.5	2 12.5
	30~99人	201 100.0	43 21.4	19 9.5	120 59.7	19 9.5
	100~299人	153 100.0	17 11.1	23 15.0	105 68.6	8 5.2
	300~499人	48 100.0	4 8.3	5 10.4	34 70.8	5 10.4
	500~999人	56 100.0	9 16.1	4 7.1	35 62.5	8 14.3
	1000人以上	132 100.0	18 13.6	9 6.8	99 75.0	6 4.5

〔第 75 表〕

上段:実数 下段: %

		問14(ウ) 特別健康診断				
		全 体	実施している	実施したい	実施予定な し	無回答
問1の有効組合	全 体	606 100.0	94 15.5	61 10.1	403 66.5	48 7.9
	あり	217 100.0	37 17.1	14 6.5	148 68.2	18 8.3
	なし	332 100.0	44 13.3	41 12.3	220 66.3	27 8.1
	無回答	57 100.0	13 22.8	6 10.5	35 61.4	3 5.3

〔第 76 表〕

		問15 定年の引上げの時期についておたずねします。										
		全 体	2005年以前	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	無回答
問 1 主 要 事 業 内 容	全 体	87 100.0	9 10.3	4 4.6	3 3.4	8 9.2	8 9.2	8 9.2	11 12.6	8 8.2	4 4.6	28 26.4
	建設業	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	1 20.0	1 20.0	-	-	2 40.0
	製造業	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 33.3	-	2 66.7
	情報通信業	7 100.0	-	1 14.3	-	1 14.3	2 28.6	1 14.3	2 28.6	-	-	-
	運輸業	10 100.0	-	-	-	2 20.0	-	-	4 40.0	-	-	4 40.0
	卸売・小売業	11 100.0	1 9.1	-	2 18.2	1 9.1	3 27.3	-	-	1 9.1	-	3 27.3
	金融・保険業	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	医療、福祉	13 100.0	-	1 7.7	-	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	6 46.2
	教育、学習支援業	11 100.0	3 27.3	-	-	1 9.1	1 9.1	1 9.1	-	-	-	5 45.5
	サービス業	17 100.0	3 17.6	2 11.8	1 5.9	1 5.9	1 5.9	1 5.9	3 17.6	4 23.5	1 5.9	-
	その他	8 100.0	1 12.5	-	-	1 12.5	-	3 37.5	-	-	2 25.0	1 12.5

〔第 77 表〕

		問15 定年の引上げの時期についておたずねします。										
		全 体	2005年以前	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	無回答
問 1 全 常 用 労 働 者 数	全 体	87 100.0	9 10.3	4 4.6	3 3.4	8 9.2	8 9.2	8 9.2	11 12.6	8 8.2	4 4.6	28 26.4
	29人以下	6 100.0	-	-	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	1 16.7
	30~99人	45 100.0	5 11.1	4 8.9	2 4.4	4 8.9	4 8.9	5 11.1	4 8.9	4 8.9	2 4.4	11 24.4
	100~299人	17 100.0	1 5.9	-	1 5.9	3 17.6	-	2 11.8	2 11.8	-	2 11.8	6 35.3
	300~499人	2 100.0	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-
	500~999人	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1000人以上	16 100.0	2 12.5	-	-	-	2 12.5	-	4 25.0	2 12.5	-	6 37.5

〔第 78 表〕

		問15 定年の引上げの時期についておたずねします。										
		全 体	2005年以前	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	87 100.0	9 10.3	4 4.6	3 3.4	8 9.2	8 9.2	8 9.2	11 12.6	8 8.2	4 4.6	24 27.6
	あり	17 100.0	-	-	-	2 11.8	-	4 23.5	1 5.9	1 5.9	1 5.9	9 52.9
	なし	55 100.0	8 14.5	4 7.3	3 5.5	5 9.1	6 10.9	7 12.7	5 9.1	6 10.9	2 3.6	9 16.4
	無回答	15 100.0	1 6.7	-	-	3 20.0	-	1 6.7	2 13.3	1 6.7	1 6.7	6 40.0

〔第 79 表〕

		問15 引上げ前の定年年齢についておたずねします。								
		全 体	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答
問 1 主 要 事 業 内 容	全 体	87 100.0	45 51.7	- -	1 1.1	1 1.1	11 12.6	6 6.9	- -	23 26.4
	建設業	5 100.0	4 80.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 20.0
	製造業	3 100.0	1 33.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 66.7
	情報通信業	7 100.0	6 85.7	- -	1 14.3	- -	- -	- -	- -	- -
	運輸業	10 100.0	2 20.0	- -	- -	- -	5 50.0	2 20.0	- -	1 10.0
	卸売・小売業	11 100.0	7 63.6	- -	- -	- -	1 9.1	- -	- -	3 27.3
	金融・保険業	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -
	不動産業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療・福祉	13 100.0	5 38.5	- -	- -	- -	1 7.7	2 15.4	- -	5 38.5
	教育・学習支援業	11 100.0	4 36.4	- -	- -	- -	- -	- -	- -	7 63.6
	サービス業	17 100.0	11 64.7	- -	- -	1 5.9	3 17.6	- -	- -	2 11.8
	その他	8 100.0	4 50.0	- -	- -	- -	1 12.5	1 12.5	- -	2 25.0

〔第 80 表〕

		問15 引上げ前の定年年齢についておたずねします。								
		全 体	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答
問 1 全 常 用 労 働 者 数	全 体	87 100.0	45 51.7	- -	1 1.1	1 1.1	11 12.6	6 6.9	- -	23 26.4
	29人以下	6 100.0	4 66.7	- -	1 16.7	- -	- -	- -	- -	1 16.7
	30~99人	45 100.0	28 62.2	- -	- -	- -	4 8.9	4 8.9	- -	9 20.0
	100~299人	17 100.0	8 47.1	- -	- -	- -	3 17.6	2 11.8	- -	4 23.5
	300~499人	2 100.0	1 50.0	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -
	500~999人	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	1000人以上	16 100.0	4 25.0	- -	- -	- -	3 18.8	- -	- -	9 56.3

〔第 81 表〕

		問15 引上げ前の定年年齢についておたずねします。								
		全 体	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	87 100.0	45 51.7	- -	1 1.1	1 1.1	11 12.6	6 6.9	- -	23 26.4
	あり	17 100.0	4 23.5	- -	- -	- -	4 23.5	1 5.9	- -	8 47.1
	なし	55 100.0	34 61.8	- -	1 1.8	1 1.8	6 10.9	2 3.6	- -	11 20.0
	無回答	15 100.0	7 46.7	- -	- -	- -	1 6.7	3 20.0	- -	4 26.7

〔第 82 表〕

		問15 引上げ後の定年年齢についておたずねします。													
		全 体	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	無回答
問 1 主要 事 業 内 容	全 体	87 100.0	-	-	2 2.3	4 4.6	-	58 66.7	-	1 1.1	-	-	8 9.2	-	14 16.1
	建設業	5 100.0	-	-	-	-	-	4 80.0	-	-	-	-	-	-	1 20.0
	製造業	3 100.0	-	-	-	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 66.7
	情報通信業	7 100.0	-	-	-	-	-	7 100.0	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	10 100.0	-	-	-	-	-	7 70.0	-	1 10.0	-	-	1 10.0	-	1 10.0
	卸売・小売業	11 100.0	-	-	-	1 9.1	3 27.3	-	5 45.5	-	-	-	-	-	2 18.2
	金融・保険業	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	不動産業	- -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	13 100.0	-	-	-	-	-	7 53.8	-	-	-	-	1 7.7	-	5 38.5
	教育・学習支援業	11 100.0	-	-	-	-	-	7 63.6	-	-	-	-	1 9.1	-	3 27.3
	サービス業	17 100.0	-	-	-	1 5.9	-	13 76.5	-	-	-	-	3 17.6	-	-
	その他	8 100.0	-	-	-	-	-	7 87.5	-	-	-	-	1 12.5	-	-

〔第 83 表〕

		問15 引上げ後の定年年齢についておたずねします。													
		全 体	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	無回答
問 1 全 用 労 働 者 数 〔 社 会 〕	全 体	87 100.0	-	-	2 2.3	4 4.6	-	58 66.7	-	1 1.1	-	-	8 9.2	-	14 16.1
	29人以下	6 100.0	-	-	-	-	-	5 83.3	-	-	-	-	-	-	1 16.7
	30~99人	45 100.0	-	-	-	-	-	34 75.6	-	1 2.2	-	-	4 8.9	-	6 13.3
	100~299人	17 100.0	-	-	1 5.9	1 5.9	-	11 64.7	-	-	-	-	2 11.8	-	2 11.8
	300~499人	2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-
	500~999人	1 100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	1000人以上	16 100.0	-	-	1 6.3	2 12.5	-	6 37.5	-	-	-	-	2 12.5	-	5 31.3

〔第 84 表〕

		問15 引上げ後の定年年齢についておたずねします。													
		全 体	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	87 100.0	-	-	2 2.3	4 4.6	-	58 66.7	-	1 1.1	-	-	8 9.2	-	14 16.1
	あり	17 100.0	-	-	-	3 17.6	-	5 29.4	-	-	-	-	1 5.9	-	8 47.1
	なし	55 100.0	-	-	1 1.8	1 1.8	-	44 80.0	-	1 1.8	-	-	4 7.3	-	4 7.3
	無回答	15 100.0	-	-	1 6.7	-	-	9 60.0	-	-	-	-	3 20.0	-	2 13.3

〔第 85 表〕

		問16 今後の定年引上げ予定について			
		全 体	引上げ予定あり	引上げ予定なし	無回答
主 要 事 業 内 容	全 体	87 100.0	8 9.2	58 66.7	21 24.1
	建設業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0
	製造業	3 100.0	- -	- -	3 100.0
	情報通信業	7 100.0	- -	6 85.7	1 14.3
	運輸業	10 100.0	2 20.0	6 60.0	2 20.0
	卸売・小売業	11 100.0	- -	9 81.8	2 18.2
	金融・保険業	1 100.0	- -	- -	1 100.0
	不動産業	- -	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	医療・福祉	13 100.0	2 15.4	7 53.8	4 30.8
	教育・学習支援業	11 100.0	- -	8 72.7	3 27.3
	サービス業	17 100.0	1 5.9	13 76.5	3 17.6
	その他	8 100.0	1 12.5	6 75.0	1 12.5

〔第 86 表〕

		問16 今後の定年引上げ予定について			
		全 体	引上げ予定あり	引上げ予定なし	無回答
全 常 用 労 働 者 数 【 貴 社 全 体 】	全 体	87 100.0	8 9.2	58 66.7	21 24.1
	29人以下	6 100.0	- -	4 66.7	2 33.3
	30~99人	45 100.0	6 13.3	28 62.2	11 24.4
	100~299人	17 100.0	2 11.8	12 70.6	3 17.6
	300~499人	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	500~999人	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	1000人以上	16 100.0	- -	12 75.0	4 25.0

〔第 87 表〕

		問16 今後の定年引上げ予定について			
		全 体	引上げ予定あり	引上げ予定なし	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	87 100.0	8 9.2	58 66.7	21 24.1
	あり	17 100.0	- -	10 58.8	7 41.2
	なし	55 100.0	7 12.7	39 70.9	9 16.4
	無回答	15 100.0	1 6.7	9 60.0	5 33.3

〔第 88 表〕

上段: 実数 下段: %

		問16 引上げ予定の時期について						
		全 体	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年以降	無回答
主要事業内容	全 体	8 100.0	-	5 62.5	-	2 25.0	1 12.5	-
	建設業	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-
	製造業	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-
	卸売・小売業	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-	-
	教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-
	その他	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-

〔第 89 表〕

上段: 実数 下段: %

		問16 引上げ予定の時期について						
		全 体	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年以降	無回答
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	8 100.0	-	5 62.5	-	2 25.0	1 12.5	-
	29人以下	-	-	-	-	-	-	-
	30~99人	6 100.0	-	3 50.0	-	2 33.3	1 16.7	-
	100~299人	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-	-
	300~499人	-	-	-	-	-	-	-
	500~999人	-	-	-	-	-	-	-
	1000人以上	-	-	-	-	-	-	-

〔第 90 表〕

上段: 実数 下段: %

		問16 引上げ予定の時期について						
		全 体	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年以降	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	8 100.0	-	5 62.5	-	2 25.0	1 12.5	-
	あり	-	-	-	-	-	-	-
	なし	7 100.0	-	4 57.1	-	2 28.6	1 14.3	-
	無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-

〔第 91 表〕

上段: 実数 下段: %

		問17 定年制を廃止した時期について				
		全 体	2006年3月 31日以前	2006年4月1 日以後	はじめから定 年はない	無回答
主要事業内容	全 体	23 100.0	2 8.7	3 13.0	17 73.9	1 4.3
	建設業	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -
	製造業	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0
	情報通信業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -
	運輸業	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -
	卸売・小売業	3 100.0	- -	- -	3 100.0	- -
	金融・保険業	- -	- -	- -	- -	- -
	不動産業	- -	- -	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -
	医療、福祉	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	教育、学習支援業	- -	- -	- -	- -	- -
	サービス業	10 100.0	1 10.0	- -	9 90.0	- -
	その他	2 100.0	- -	- -	2 100.0	- -

〔第 92 表〕

上段: 実数 下段: %

		問17 定年制を廃止した時期について				
		全 体	2006年3月 31日以前	2006年4月1 日以後	はじめから定 年はない	無回答
全常用労働者数 【賃社全体】	全 体	23 100.0	2 8.7	3 13.0	17 73.9	1 4.3
	29人以下	6 100.0	- -	- -	6 100.0	- -
	30~99人	13 100.0	2 15.4	2 15.4	8 61.5	1 7.7
	100~299人	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -
	300~499人	- -	- -	- -	- -	- -
	500~999人	- -	- -	- -	- -	- -
	1000人以上	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 93 表〕

上段: 実数 下段: %

		問17 定年制を廃止した時期について				
		全 体	2006年3月 31日以前	2006年4月1 日以後	はじめから定 年はない	無回答
問1 の有無 労働組合	全 体	23 100.0	2 8.7	3 13.0	17 73.9	1 4.3
	あり	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7	- -
	なし	18 100.0	2 11.1	2 11.1	13 72.2	1 5.6
	無回答	2 100.0	- -	- -	2 100.0	- -

〔第 94 表〕

		上段:実数 下段: %			
		問19 定年制の廃止に伴い、退職や解雇などの契約終了に関する新しいルールの作成			
		全 体	作成した	特に作成していない	無回答
主 要 事 業 内 容	全 体	23 100.0	3 13.0	15 65.2	5 21.7
	建設業	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	製造業	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	情報通信業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	運輸業	1 100.0	- -	- -	1 100.0
	卸売・小売業	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3
	金融・保険業	- -	- -	- -	- -
	不動産業	- -	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	医療、福祉	2 100.0	- -	2 100.0	- -
	教育、学習支援業	- -	- -	- -	- -
	サービス業	10 100.0	1 10.0	7 70.0	2 20.0
	その他	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0

〔第 95 表〕

		上段:実数 下段: %			
		問19 定年制の廃止に伴い、退職や解雇などの契約終了に関する新しいルールの作成			
		全 体	作成した	特に作成していない	無回答
全 常 用 労 働 者 数 〔 社 会 保 険 組 合 〕	全 体	23 100.0	3 13.0	15 65.2	5 21.7
	29人以下	6 100.0	- -	4 66.7	2 33.3
	30~99人	13 100.0	2 15.4	8 61.5	3 23.1
	100~299人	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -
	300~499人	- -	- -	- -	- -
	500~999人	- -	- -	- -	- -
	1000人以上	- -	- -	- -	- -

〔第 96 表〕

		上段:実数 下段: %			
		問19 定年制の廃止に伴い、退職や解雇などの契約終了に関する新しいルールの作成			
		全 体	作成した	特に作成していない	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	23 100.0	3 13.0	15 65.2	5 21.7
	あり	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3
	なし	18 100.0	2 11.1	13 72.2	3 16.7
	無回答	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0

〔第 97 表〕

上段: 実数 下段: %

		問20 高年齢者を雇用する利点									
		全 体	高い技能・技術を活用できる	豊富な経験・人脈を活用できる	勤務態度や仕事ぶりがまじめである	比較的安い賃金で雇用できる	会社への忠誠心が高く組織的な行動が期待できる	技術・知識・ノウハウが継承できる	職場の若年者等にプラスの影響を与えてくれる	その他	無回答
主要事業内容	全 体	951 100.0	434 45.6	599 63.0	199 20.9	271 28.5	110 11.6	592 62.3	101 10.6	7 0.7	70 7.4
	建設業	61 100.0	39 63.9	42 68.9	9 14.8	23 37.7	5 8.2	41 67.2	6 9.8	- -	3 4.9
	製造業	103 100.0	54 52.4	61 59.2	23 22.3	43 41.7	7 6.8	70 68.0	9 8.7	- -	5 4.9
	情報通信業	63 100.0	18 28.6	46 73.0	6 9.5	19 30.2	5 7.9	43 68.3	10 15.9	- -	3 4.8
	運輸業	68 100.0	25 36.8	36 52.9	23 33.8	19 27.9	8 11.8	31 45.6	10 14.7	1 1.5	9 13.2
	卸売・小売業	155 100.0	64 41.3	94 60.6	33 21.3	37 23.9	23 14.8	102 65.8	14 9.0	2 1.3	14 9.0
	金融・保険業	40 100.0	16 40.0	32 80.0	4 10.0	7 17.5	5 12.5	27 67.5	1 2.5	- -	2 5.0
	不動産業	16 100.0	10 62.5	13 81.3	1 6.3	5 31.3	2 12.5	14 87.5	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	44 100.0	21 47.7	22 50.0	14 31.8	7 15.9	7 15.9	21 47.7	8 18.2	1 2.3	5 11.4
	医療・福祉	85 100.0	36 42.4	46 54.1	28 32.9	22 25.9	16 18.8	50 58.8	15 17.6	2 2.4	4 4.7
	教育・学習支援業	47 100.0	21 44.7	35 74.5	9 19.1	14 29.8	6 12.8	28 59.6	4 8.5	- -	2 4.3
	サービス業	162 100.0	80 49.4	102 63.0	37 22.8	46 28.4	17 10.5	88 54.3	16 9.9	1 0.6	12 7.4
	その他	107 100.0	50 46.7	70 65.4	12 11.2	29 27.1	9 8.4	77 72.0	8 7.5	- -	11 10.3

〔第 98 表〕

上段: 実数 下段: %

		問20 高年齢者を雇用する利点									
		全 体	高い技能・技術を活用できる	豊富な経験・人脈を活用できる	勤務態度や仕事ぶりがまじめである	比較的安い賃金で雇用できる	会社への忠誠心が高く組織的な行動が期待できる	技術・知識・ノウハウが継承できる	職場の若年者等にプラスの影響を与えてくれる	その他	無回答
全常用労働者数 〔實社全体〕	全 体	951 100.0	434 45.6	599 63.0	199 20.9	271 28.5	110 11.6	592 62.3	101 10.6	7 0.7	70 7.4
	29人以下	53 100.0	24 45.3	37 69.8	12 22.6	14 26.4	3 5.7	27 50.9	4 7.5	- -	5 9.4
	30~99人	357 100.0	143 40.1	212 59.4	89 24.9	117 32.8	52 14.6	196 54.9	42 11.8	1 0.3	26 7.3
	100~299人	202 100.0	87 43.1	128 63.4	46 22.8	67 33.2	23 11.4	141 69.8	25 12.4	5 2.5	11 5.4
	300~499人	64 100.0	33 51.6	42 65.6	12 18.8	14 21.9	6 9.4	42 65.6	3 4.7	- -	3 4.7
	500~999人	76 100.0	42 55.3	48 63.2	10 13.2	21 27.6	2 2.6	51 67.1	9 11.8	- -	7 9.2
	1000人以上	199 100.0	105 52.8	132 66.3	30 15.1	38 19.1	24 12.1	135 67.8	18 9.0	1 0.5	18 9.0

〔第 99 表〕

上段: 実数 下段: %

		問20 高年齢者を雇用する利点									
		全 体	高い技能・技術を活用できる	豊富な経験・人脈を活用できる	勤務態度や仕事ぶりがまじめである	比較的安い賃金で雇用できる	会社への忠誠心が高く組織的な行動が期待できる	技術・知識・ノウハウが継承できる	職場の若年者等にプラスの影響を与えてくれる	その他	無回答
問1 の有効無効組合	全 体	951 100.0	434 45.6	599 63.0	199 20.9	271 28.5	110 11.6	592 62.3	101 10.6	7 0.7	70 7.4
	あり	287 100.0	150 52.3	178 62.0	44 15.3	78 27.2	28 9.8	193 67.2	22 7.7	1 0.3	23 8.0
	なし	547 100.0	240 43.9	356 65.1	120 21.9	161 29.4	58 10.6	340 62.2	62 11.3	5 0.9	35 6.4
	無回答	117 100.0	44 37.6	65 55.6	35 29.9	32 27.4	24 20.5	59 50.4	17 14.5	1 0.9	12 10.3

〔第 100 表〕

		問21 高年齢者を雇用することによる課題									
		全 体	柔軟な思考・態度が期待できない	継続雇用後の処遇の決定が難しい	管理職社員の扱いが難しい	高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない	人件費負担が増す	若年者の採用を抑制せざるを得ない	能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い	その他の	無回答
主要事業内容	全 体	951 100.0	233 24.5	293 30.8	272 28.6	127 13.4	222 23.3	346 36.4	458 48.2	43 4.5	63 6.6
	建設業	61 100.0	16 26.2	21 34.4	18 29.5	6 9.8	17 27.9	18 29.5	31 50.8	3 4.9	4 6.6
	製造業	103 100.0	23 22.3	39 37.9	37 35.9	19 18.4	17 16.5	48 46.6	46 44.7	2 1.9	3 2.9
	情報通信業	63 100.0	13 20.6	25 39.7	14 22.2	15 23.8	22 34.9	22 34.9	30 47.6	1 1.6	3 4.8
	運輸業	68 100.0	15 22.1	13 19.1	13 19.1	2 2.9	9 13.2	17 25.0	45 66.2	6 8.8	8 11.8
	卸売・小売業	155 100.0	40 25.8	46 29.7	53 34.2	21 13.5	48 31.0	72 46.5	70 45.2	4 2.6	9 5.8
	金融・保険業	40 100.0	5 12.5	17 42.5	18 45.0	6 15.0	7 17.5	10 25.0	15 37.5	2 5.0	2 5.0
	不動産業	16 100.0	3 18.8	12 75.0	6 37.5	1 6.3	3 18.8	4 25.0	7 43.8	- -	- -
	飲食店・宿泊業	44 100.0	12 27.3	16 36.4	9 20.5	8 18.2	12 27.3	8 18.2	18 40.9	2 4.5	4 9.1
	医療・福祉	85 100.0	17 20.0	23 27.1	24 28.2	11 12.9	15 17.6	29 34.1	44 51.8	7 8.2	7 8.2
	教育・学習支援業	47 100.0	10 21.3	14 29.8	12 25.5	7 14.9	16 34.0	20 42.6	23 48.9	3 6.4	2 4.3
	サービス業	162 100.0	58 35.8	40 24.7	41 25.3	19 11.7	34 21.0	57 35.2	83 51.2	7 4.3	9 5.6
	その他	107 100.0	21 19.6	27 25.2	27 25.2	12 11.2	22 20.6	41 38.3	46 43.0	6 5.6	12 11.2

〔第 101 表〕

		問21 高年齢者を雇用することによる課題									
		全 体	柔軟な思考・態度が期待できない	継続雇用後の処遇の決定が難しい	管理職社員の扱いが難しい	高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない	人件費負担が増す	若年者の採用を抑制せざるを得ない	能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い	その他の	無回答
全常用労働者数	全 体	951 100.0	233 24.5	293 30.8	272 28.6	127 13.4	222 23.3	346 36.4	458 48.2	43 4.5	63 6.6
	29人以下	53 100.0	17 32.1	14 26.4	8 15.1	7 13.2	11 20.8	25 47.2	28 52.8	4 7.5	3 5.7
	30~99人	357 100.0	88 24.6	106 29.7	73 20.4	44 12.3	89 24.9	141 39.5	170 47.6	16 4.5	28 7.8
	100~299人	202 100.0	51 25.2	61 30.2	76 37.6	13.9 16.8	28 40.6	82 51.5	104 51.5	12 5.9	10 5.0
	300~499人	64 100.0	14 21.9	20 31.3	20 31.3	8 12.5	20 31.3	22 34.4	27 42.2	2 3.1	3 4.7
	500~999人	76 100.0	15 19.7	25 32.9	22 28.9	13 17.1	20 26.3	25 32.9	43 56.6	4 5.3	2 2.6
	1000人以上	199 100.0	48 24.1	67 33.7	73 36.7	27 13.6	48 24.1	51 25.6	86 43.2	5 2.5	17 8.5

〔第 102 表〕

		問21 高年齢者を雇用することによる課題									
		全 体	柔軟な思考・態度が期待できない	継続雇用後の処遇の決定が難しい	管理職社員の扱いが難しい	高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない	人件費負担が増す	若年者の採用を抑制せざるを得ない	能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い	その他の	無回答
問1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	951 100.0	233 24.5	293 30.8	272 28.6	127 13.4	222 23.3	346 36.4	458 48.2	43 4.5	63 6.6
	あり	287 100.0	67 23.3	87 30.3	89 31.0	32 11.1	67 23.3	98 34.1	135 47.0	12 4.2	26 9.1
	なし	547 100.0	136 24.9	181 33.1	158 28.9	80 14.6	137 25.0	202 36.9	257 47.0	22 4.0	29 5.3
	無回答	117 100.0	30 25.6	25 21.4	25 21.4	15 12.8	18 15.4	46 39.3	66 56.4	9 7.7	8 6.8

〔第 103 表〕

上段: 実数 下段: %

		問22 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討について				
		全 体	すでに実施している	実施はしていないが検討している	実施も検討もしていない	無回答
主要事業内容	全 体	951 100.0	193 20.3	135 14.2	576 60.6	47 4.9
	建設業	61 100.0	15 24.6	9 14.8	34 55.7	3 4.9
	製造業	103 100.0	14 13.6	21 20.4	66 64.1	2 1.9
	情報通信業	63 100.0	7 11.1	8 12.7	47 74.6	1 1.6
	運輸業	68 100.0	18 26.5	6 8.8	38 55.9	6 8.8
	卸売・小売業	155 100.0	31 20.0	22 14.2	96 61.9	6 3.9
	金融・保険業	40 100.0	2 5.0	6 15.0	29 72.5	3 7.5
	不動産業	16 100.0	1 6.3	3 18.8	12 75.0	- -
	飲食店、宿泊業	44 100.0	10 22.7	6 13.6	22 50.0	6 13.6
	医療、福祉	85 100.0	26 30.6	20 23.5	35 41.2	4 4.7
	教育、学習支援業	47 100.0	14 29.8	4 8.5	29 61.7	- -
	サービス業	162 100.0	37 22.8	21 13.0	98 60.5	6 3.7
	その他	107 100.0	18 16.8	9 8.4	70 65.4	10 9.3

〔第 104 表〕

上段: 実数 下段: %

		問22 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討について				
		全 体	すでに実施している	実施はしていないが検討している	実施も検討もしていない	無回答
全常用労働者数 【書社全体】	全 体	951 100.0	193 20.3	135 14.2	576 60.6	47 4.9
	29人以下	53 100.0	14 26.4	6 11.3	29 54.7	4 7.5
	30~99人	357 100.0	84 23.5	59 16.5	197 55.2	17 4.8
	100~299人	202 100.0	44 21.8	29 14.4	123 60.9	6 3.0
	300~499人	64 100.0	11 17.2	6 9.4	44 68.8	3 4.7
	500~999人	76 100.0	10 13.2	15 19.7	51 67.1	- -
	1000人以上	199 100.0	30 15.1	20 10.1	132 66.3	17 8.5

〔第 105 表〕

上段: 実数 下段: %

		問22 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討について				
		全 体	すでに実施している	実施はしていないが検討している	実施も検討もしていない	無回答
問1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	951 100.0	193 20.3	135 14.2	576 60.6	47 4.9
	あり	287 100.0	54 18.8	34 11.8	180 62.7	19 6.6
	なし	547 100.0	113 20.7	85 15.5	332 60.7	17 3.1
	無回答	117 100.0	26 22.2	16 13.7	64 54.7	11 9.4

〔第 106 表〕

		問22 実施または検討している内容(実施)						
		全 体	継続雇用制度の上限年齢の引上げ	継続雇用制度の上限年齢の廃止	定年年齢の引上げ	定年廃止	その他(具体的な内容を記述してください)	無回答
問 1 主 要 事 業 内 容	全 体	193 100.0	57 29.5	21 10.9	10 5.2	19 9.8	82 42.5	12 6.2
	建設業	15 100.0	7 46.7	- -	1 6.7	1 6.7	8 53.3	- -
	製造業	14 100.0	3 21.4	1 7.1	- -	1 7.1	6 42.9	3 21.4
	情報通信業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	2 28.6	1 14.3	- -
	運輸業	18 100.0	8 44.4	1 5.6	1 5.6	- -	8 44.4	1 5.6
	卸売・小売業	31 100.0	15 48.4	5 16.1	- -	1 3.2	11 35.5	- -
	金融・保険業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	不動産業	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	飲食店、宿泊業	10 100.0	1 10.0	1 10.0	- -	1 10.0	7 70.0	- -
	医療、福祉	26 100.0	6 23.1	3 11.5	1 3.8	3 11.5	13 50.0	1 3.8
	教育、学習支援業	14 100.0	1 7.1	3 21.4	1 7.1	- -	9 64.3	1 7.1
	サービス業	37 100.0	10 27.0	5 13.5	4 10.8	8 21.6	9 24.3	2 5.4
	その他	18 100.0	4 22.2	- -	- -	2 11.1	8 44.4	4 22.2

〔第 107 表〕

		問22 実施または検討している内容(実施)						
		全 体	継続雇用制度の上限年齢の引上げ	継続雇用制度の上限年齢の廃止	定年年齢の引上げ	定年廃止	その他(具体的な内容を記述してください)	無回答
全 常 用 労 働 者 数 【 賃 社 全 体 】	全 体	193 100.0	57 29.5	21 10.9	10 5.2	19 9.8	82 42.5	12 6.2
	29人以下	14 100.0	2 14.3	2 14.3	- -	6 42.9	4 28.6	- -
	30~99人	84 100.0	23 27.4	12 14.3	7 8.3	11 13.1	30 35.7	7 8.3
	100~299人	44 100.0	17 38.6	3 6.8	1 2.3	2 4.5	19 43.2	3 6.8
	300~499人	11 100.0	2 18.2	1 9.1	- -	- -	6 54.5	2 18.2
	500~999人	10 100.0	2 20.0	- -	- -	- -	8 80.0	- -
	1000人以上	30 100.0	11 36.7	3 10.0	2 6.7	- -	15 50.0	- -

〔第 108 表〕

		問22 実施または検討している内容(実施)						
		全 体	継続雇用制度の上限年齢の引上げ	継続雇用制度の上限年齢の廃止	定年年齢の引上げ	定年廃止	その他(具体的な内容を記述してください)	無回答
問 1 の 有 無 労 働 組 合	全 体	193 100.0	57 29.5	21 10.9	10 5.2	19 9.8	82 42.5	12 6.2
	あり	54 100.0	18 33.3	6 11.1	1 1.9	2 3.7	28 51.9	1 1.9
	なし	113 100.0	30 26.5	14 12.4	6 5.3	17 15.0	41 36.3	8 7.1
	無回答	26 100.0	9 34.6	1 3.8	3 11.5	- -	13 50.0	3 11.5

〔第 109 表〕

上段: 実数 下段: %

		問22 実施または検討している内容について(検討)						
		全 体	継続雇用制 度の上限年 齢の引上げ	継続雇用制 度の上限年 齢の廃止	定年年齢の 引上げ	定年廃止	その他(具 体的な内容を 記述してくだ さい)	無回答
主要 事業 内 容	全 体	135 100.0	76 56.3	19 14.1	29 21.5	3 2.2	17 12.6	12 8.9
	建設業	9 100.0	7 77.8	3 33.3	1 11.1	- -	- -	1 11.1
	製造業	21 100.0	10 47.6	3 14.3	6 28.6	- -	3 14.3	3 14.3
	情報通信業	8 100.0	6 75.0	1 12.5	2 25.0	- -	1 12.5	- -
	運輸業	6 100.0	5 83.3	- -	- -	1 16.7	- -	- -
	卸売・小売業	22 100.0	14 63.6	1 4.5	5 22.7	- -	2 9.1	2 9.1
	金融・保険業	6 100.0	5 83.3	1 16.7	- -	- -	- -	- -
	不動産業	3 100.0	2 66.7	- -	2 66.7	- -	1 33.3	- -
	飲食店、宿泊業	6 100.0	3 50.0	2 33.3	- -	- -	- -	2 33.3
	医療、福祉	20 100.0	8 40.0	5 25.0	5 25.0	1 5.0	4 20.0	1 5.0
	教育、学習支援業	4 100.0	4 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
	サービス業	21 100.0	9 42.9	2 9.5	8 38.1	1 4.8	1 4.8	3 14.3
	その他	9 100.0	3 33.3	1 11.1	- -	- -	5 55.6	- -

〔第 110 表〕

上段: 実数 下段: %

		問22 実施または検討している内容について(検討)						
		全 体	継続雇用制 度の上限年 齢の引上げ	継続雇用制 度の上限年 齢の廃止	定年年齢の 引上げ	定年廃止	その他(具 体的な内容を 記述してくだ さい)	無回答
全 常 用 労 働 者 数 【 實 社 全 體 】	全 体	135 100.0	76 56.3	19 14.1	29 21.5	3 2.2	17 12.6	12 8.9
	29人以下	6 100.0	4 66.7	- -	2 33.3	- -	- -	- -
	30~99人	59 100.0	38 64.4	11 18.6	14 23.7	1 1.7	6 10.2	4 6.8
	100~299人	29 100.0	15 51.7	3 10.3	7 24.1	1 3.4	2 6.9	3 10.3
	300~499人	6 100.0	3 50.0	1 16.7	- -	- -	1 16.7	1 16.7
	500~999人	15 100.0	7 46.7	2 13.3	3 20.0	1 6.7	2 13.3	2 13.3
	1000人以上	20 100.0	9 45.0	2 10.0	3 15.0	- -	6 30.0	2 10.0

〔第 111 表〕

上段: 実数 下段: %

		問22 実施または検討している内容について(検討)						
		全 体	継続雇用制 度の上限年 齢の引上げ	継続雇用制 度の上限年 齢の廃止	定年年齢の 引上げ	定年廃止	その他(具 体的な内容を 記述してくだ さい)	無回答
労 働 組 合 の 有 無	全 体	135 100.0	76 56.3	19 14.1	29 21.5	3 2.2	17 12.6	12 8.9
	あり	34 100.0	20 58.8	3 8.8	6 17.6	- -	6 17.6	2 5.9
	なし	85 100.0	47 55.3	12 14.1	20 23.5	1 1.2	10 11.8	9 10.6
	無回答	16 100.0	9 56.3	4 25.0	3 18.8	2 12.5	1 6.3	1 6.3

2. クロス集計表(従業員調査)

[第 112 表]

		問1- (1) 性別			
		全 体	男性	女性	無回答
調 査 上 の 分 類 ～ 3	全 体	934 100.0	618 66.2	304 32.5	12 1.3
	45歳未満	369 100.0	229 62.1	136 36.9	4 1.1
	45歳以上定年未満	359 100.0	233 64.9	123 34.3	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	155 75.6	45 22.0	5 2.4

[第 113 表]

		問1- (1) 性別			
		全 体	男性	女性	無回答
問 1 ～ 6 ～ 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	618 66.2	304 32.5	12 1.3
	建設業	67 100.0	57 85.1	10 14.9	-
	製造業	109 100.0	87 79.8	22 20.2	-
	情報通信業	32 100.0	24 75.0	8 25.0	-
	運輸業	35 100.0	29 82.9	6 17.1	-
	卸売・小売業	111 100.0	83 74.8	27 24.3	1 0.9
	金融・保険業	46 100.0	29 63.0	17 37.0	-
	不動産業	14 100.0	11 78.6	3 21.4	-
	飲食店、宿泊業	2 100.0	2 100.0	- -	-
	医療、福祉	185 100.0	78 42.2	106 57.3	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	26 54.2	21 43.8	1 2.1
	サービス業	147 100.0	114 77.6	33 22.4	-
	その他	118 100.0	76 64.4	42 35.6	-

[第 114 表]

		年齢									
		全 体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80歳以上	無回答
性 別 ～ 1	全 体	934 100.0	-	57 6.1	176 18.8	244 26.1	220 23.6	191 20.4	5 0.5	-	41 4.4
	男性	618 100.0	-	20 3.2	113 18.3	166 26.9	149 24.1	149 24.1	5 0.8	-	16 2.6
	女性	304 100.0	-	36 11.8	62 20.4	78 25.7	71 23.4	41 13.5	-	-	16 5.3
	無回答	12 100.0	-	1 8.3	1 8.3	-	-	1 8.3	-	-	9 75.0

〔第 115 表〕

		年齢									
		全 体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80歳以上	無回答
上問 の1 分(一 類3) 調 査	全 体	934 100.0	- -	57 6.1	176 18.8	244 26.1	220 23.6	191 20.4	5 0.5	- -	41 4.4
	45歳未満	369 100.0	- -	57 15.4	174 47.2	128 34.7	- -	- -	- -	- -	10 2.7
	45歳以上定年未満	359 100.0	- -	- -	2 0.6	116 32.3	206 57.4	15 4.2	- -	- -	20 5.6
	定年後の継続雇用	205 100.0	- -	- -	- -	- -	14 6.8	175 85.4	5 2.4	- -	11 5.4

〔第 116 表〕

		年齢									
		全 体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80歳以上	無回答
問 1 (一 6 一 勤務 先の 主要事 業内 容)	全 体	934 100.0	- -	57 6.1	176 18.8	244 26.1	220 23.6	191 20.4	5 0.5	- -	41 4.4
	建設業	67 100.0	- -	4 6.0	21 31.3	18 26.9	13 19.4	10 14.9	1 1.5	- -	- -
	製造業	109 100.0	- -	2 1.8	19 17.4	25 22.9	28 25.7	31 28.4	1 0.9	- -	3 2.8
	情報通信業	32 100.0	- -	2 6.3	10 31.3	11 34.4	5 15.6	3 9.4	- -	- -	1 3.1
	運輸業	35 100.0	- -	1 2.9	8 22.9	11 31.4	7 20.0	6 17.1	- -	- -	2 5.7
	卸売・小売業	111 100.0	- -	8 7.2	17 15.3	27 24.3	26 23.4	29 26.1	- -	- -	4 3.6
	金融・保険業	46 100.0	- -	3 6.5	7 15.2	12 26.1	11 23.9	11 23.9	- -	- -	2 4.3
	不動産業	14 100.0	- -	2 14.3	1 7.1	5 35.7	1 7.1	3 21.4	1 7.1	- -	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0
	医療・福祉	185 100.0	- -	19 10.3	37 20.0	54 29.2	39 21.1	28 15.1	- -	- -	8 4.3
	教育・学習支援業	48 100.0	- -	3 6.3	9 18.8	11 22.9	14 29.2	8 16.7	2 4.2	- -	1 2.1
	サービス業	147 100.0	- -	7 4.8	23 15.6	37 25.2	42 28.6	36 24.5	- -	- -	2 1.4
	その他	118 100.0	- -	6 5.1	21 17.8	29 24.6	31 26.3	24 20.3	1 0.8	- -	6 5.1

〔第 117 表〕

		問1 (3) 調査上の分類				
		全 体	45歳未満	45歳以上定年未満	定年後の継続雇用	無回答
問 1 (一 性 別)	全 体	934 100.0	369 39.5	359 38.4	205 21.9	1 0.1
	男性	618 100.0	229 37.1	233 37.7	155 25.1	1 0.2
	女性	304 100.0	136 44.7	123 40.5	45 14.8	- -
	無回答	12 100.0	4 33.3	3 25.0	5 41.7	- -

〔第 118 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (3) 調査上の分類				
		全 体	45歳未満	45歳以上定年未満	定年後の継続雇用	無回答
問 1 ～ 6 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	369 39.5	359 38.4	205 21.9	1 0.1
	建設業	67 100.0	34 50.7	24 35.8	9 13.4	-
	製造業	109 100.0	33 30.3	42 38.5	34 31.2	-
	情報通信業	32 100.0	17 53.1	11 34.4	4 12.5	-
	運輸業	35 100.0	16 45.7	15 42.9	4 11.4	-
	卸売・小売業	111 100.0	44 39.6	38 34.2	29 26.1	-
	金融・保険業	46 100.0	17 37.0	20 43.5	9 19.6	-
	不動産業	14 100.0	5 35.7	5 35.7	4 28.6	-
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	-
	医療、福祉	185 100.0	87 47.0	68 36.8	30 16.2	-
	教育、学習支援業	48 100.0	17 35.4	21 43.8	10 20.8	-
	サービス業	147 100.0	51 34.7	58 39.5	37 25.2	1 0.7
	その他	118 100.0	40 33.9	48 40.7	30 25.4	-

〔第 119 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (4) 家計中心者						
		全 体	あなたの自身	配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	あなたの自身と家族の双方
性別 （ 1 ）	全 体	934 100.0	656 70.2	96 10.3	2 0.2	41 4.4	1 0.1	119 12.7
	男性	618 100.0	528 85.4	14 2.3	1 0.2	13 2.1	- -	56 9.1
	女性	304 100.0	126 41.4	82 27.0	1 0.3	27 8.9	1 0.3	63 20.7
	無回答	12 100.0	2 16.7	- -	- -	1 8.3	- -	9 75.0

〔第 120 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (4) 家計中心者						
		全 体	あなたの自身	配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	あなたの自身と家族の双方
調 査 上 の 分 類 （ 1 ） ～ 3 ）	全 体	934 100.0	656 70.2	96 10.3	2 0.2	41 4.4	1 0.1	119 12.7
	45歳未満	369 100.0	240 65.0	34 9.2	- -	36 9.8	- -	55 14.9
	45歳以上定年未満	359 100.0	260 72.4	41 11.4	- -	3 0.8	- -	48 13.4
	定年後の継続雇用	205 100.0	155 75.6	21 10.2	2 1.0	2 1.0	1 0.5	16 7.8

〔第 121 表〕

		問1 (4) 家計中心者							
		全 体	あなた自身	配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	あなたの自身と 家族の双方	無回答
問 1 ～ 6 ～ 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	656 70.2	96 10.3	2 0.2	41 4.4	1 0.1	119 12.7	19 2.0
	建設業	67 100.0	56 83.6	6 9.0	- -	- -	- -	5 7.5	- -
	製造業	109 100.0	85 78.0	5 4.6	- -	2 1.8	- -	16 14.7	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	25 78.1	1 3.1	- -	3 9.4	- -	3 9.4	- -
	運輸業	35 100.0	22 62.9	6 17.1	- -	2 5.7	- -	4 11.4	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	79 71.2	6 5.4	- -	12 10.8	- -	13 11.7	1 0.9
	金融・保険業	46 100.0	37 80.4	4 8.7	- -	1 2.2	- -	4 8.7	- -
	不動産業	14 100.0	12 85.7	1 7.1	- -	- -	- -	1 7.1	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	109 58.9	34 18.4	1 0.5	11 5.9	- -	29 15.7	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	28 58.3	6 12.5	- -	1 2.1	1 2.1	12 25.0	- -
	サービス業	147 100.0	108 73.5	16 10.9	- -	3 2.0	- -	20 13.6	- -
	その他	118 100.0	89 75.4	8 6.8	1 0.8	4 3.4	- -	12 10.2	4 3.4

〔第 122 表〕

		問1 (5) 配偶者の有無			
		全 体	配偶者あり	配偶者なし	無回答
性 別 （ 1 ～ ）	全 体	934 100.0	602 64.5	312 33.4	20 2.1
	男性	618 100.0	463 74.9	151 24.4	4 0.6
	女性	304 100.0	137 45.1	160 52.6	7 2.3
	無回答	12 100.0	2 16.7	1 8.3	9 75.0

〔第 123 表〕

		問1 (5) 配偶者の有無			
		全 体	配偶者あり	配偶者なし	無回答
調 査 上 の 分 類 （ 1 ～ 3 ）	全 体	934 100.0	602 64.5	312 33.4	20 2.1
	45歳未満	369 100.0	186 50.4	179 48.5	4 1.1
	45歳以上定年未満	359 100.0	251 69.9	98 27.3	10 2.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	164 80.0	35 17.1	6 2.9

〔第 124 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (5) 配偶者の有無			
		全 体	配偶者あり	配偶者なし	無回答
問 1 (6) 勤務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	602 64.5	312 33.4	20 2.1
	建設業	67 100.0	46 68.7	21 31.3	-
	製造業	109 100.0	80 73.4	29 26.6	-
	情報通信業	32 100.0	22 68.8	10 31.3	-
	運輸業	35 100.0	22 62.9	11 31.4	2 5.7
	卸売・小売業	111 100.0	65 58.6	46 41.4	-
	金融・保険業	46 100.0	31 67.4	15 32.6	-
	不動産業	14 100.0	8 57.1	6 42.9	-
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	2 100.0	-
	医療、福祉	185 100.0	105 56.8	77 41.6	3 1.6
	教育、学習支援業	48 100.0	32 66.7	16 33.3	-
	サービス業	147 100.0	109 74.1	35 23.8	3 2.0
	その他	118 100.0	78 66.1	39 33.1	1 0.8

〔第 125 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (6) 勤務先の主要事業内容													
		全 体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・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
性別 (1)	全 体	934 100.0	67 7.2	109 11.7	32 3.4	35 3.7	111 11.9	46 4.9	14 1.5	2 0.2	185 19.8	48 5.1	147 15.7	118 12.6	26 2.8
	男性	618 100.0	57 9.2	87 14.1	24 3.9	29 4.7	83 13.4	29 4.7	11 1.8	2 0.3	78 12.6	26 4.2	114 18.4	76 12.3	6 1.0
	女性	304 100.0	10 3.3	22 7.2	8 2.6	6 2.0	27 8.9	17 5.6	3 1.0	- -	106 34.9	21 6.9	33 10.9	42 13.8	11 3.6
	無回答	12 100.0	- -	- -	- -	- -	1 8.3	- -	- -	- -	1 8.3	1 8.3	- -	- -	9 7.50

〔第 126 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (6) 勤務先の主要事業内容													
		全 体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・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
調査 上の 分類 (3)	全 体	934 100.0	67 7.2	109 11.7	32 3.4	35 3.7	111 11.9	46 4.9	14 1.5	2 0.2	185 19.8	48 5.1	147 15.7	118 12.6	26 2.8
	45歳未満	369 100.0	34 9.2	33 8.9	17 4.6	16 4.3	44 11.9	17 4.6	5 1.4	- -	87 23.6	17 4.6	51 13.8	40 10.8	10 2.7
	45歳以上定年未満	359 100.0	24 6.7	42 11.7	11 3.1	15 4.2	38 10.6	20 5.6	5 1.4	2 0.6	68 18.9	21 5.8	58 16.2	48 13.4	9 2.5
	定年後の継続雇用	205 100.0	9 4.4	34 16.6	4 2.0	4 14.1	29 4.4	9 2.0	4 2.0	- -	30 14.6	10 4.9	37 18.0	30 14.6	7 3.4

〔第 127 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (7) 労働組合				
		全 体	有り(加入)	有り(非加入)	無し	無回答
性別 (1)	全 体	934 100.0	175 18.7	103 11.0	534 57.2	122 13.1
	男性	618 100.0	118 19.1	86 13.9	337 54.5	77 12.5
	女性	304 100.0	57 18.8	17 5.6	196 64.5	34 11.2
	無回答	12 100.0	- -	- -	1 8.3	11 91.7

〔第 128 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (7) 労働組合				
		全 体	有り(加入)	有り(非加 入)	無し	無回答
調 査 上 の 分 類 一	全 体	934 100.0	175 18.7	103 11.0	534 57.2	122 13.1
	45歳未満	369 100.0	83 22.5	32 8.7	200 54.2	54 14.6
	45歳以上定年未満	359 100.0	66 18.4	43 12.0	208 57.9	42 11.7
	定年後の継続雇用	205 100.0	25 12.2	28 13.7	126 61.5	26 12.7

〔第 129 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (7) 労働組合				
		全 体	有り(加入)	有り(非加 入)	無し	無回答
問 1 （ 6 ） 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	175 18.7	103 11.0	534 57.2	122 13.1
	建設業	67 100.0	7 10.4	9 13.4	43 64.2	8 11.9
	製造業	109 100.0	27 24.8	17 15.6	50 45.9	15 13.8
	情報通信業	32 100.0	4 12.5	4 12.5	20 62.5	4 12.5
	運輸業	35 100.0	12 34.3	5 14.3	11 31.4	7 20.0
	卸売・小売業	111 100.0	13 11.7	8 7.2	73 65.8	17 15.3
	金融・保険業	46 100.0	13 28.3	6 13.0	19 41.3	8 17.4
	不動産業	14 100.0	2 14.3	- -	8 57.1	4 28.6
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	- -	- -	2 100.0
	医療、福祉	185 100.0	11 5.9	10 5.4	132 71.4	32 17.3
	教育、学習支援業	48 100.0	3 6.3	7 14.6	38 79.2	- -
	サービス業	147 100.0	43 29.3	21 14.3	79 53.7	4 2.7
	その他	118 100.0	38 32.2	17 14.4	57 48.3	6 5.1

〔第 130 表〕

上段: 実数 下段: %

		問1 (7) 労働組合				
		全 体	有り(加入)	有り(非加 入)	無し	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	175 18.7	103 11.0	534 57.2	122 13.1
	10代	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	12 21.1	5 8.8	28 49.1	12 21.1
	30代	176 100.0	43 24.4	12 6.8	99 56.3	22 12.5
	40代	244 100.0	42 17.2	27 11.1	146 59.8	29 11.9
	50代	220 100.0	47 21.4	27 12.3	124 56.4	22 10.0
	60代	191 100.0	26 13.6	28 14.7	114 59.7	23 12.0
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	4 80.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -

〔第131表〕

上段:実数 下段: %

		問2-1 「高年齢者雇用確保措置」について知っていましたか。					
		全 体	内容もよく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかつた	知らなかつた	無回答
問 性 別 (1)	全 体	934 100.0	90 9.6	490 52.5	236 25.3	109 11.7	9 1.0
	男性	618 100.0	68 11.0	340 55.0	138 22.3	70 11.3	2 0.3
	女性	304 100.0	22 7.2	149 49.0	94 30.9	39 12.8	- -
	無回答	12 100.0	- -	1 8.3	4 33.3	- -	7 58.3

〔第132表〕

上段:実数 下段: %

		問2-1 「高年齢者雇用確保措置」について知っていましたか。					
		全 体	内容もよく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかつた	知らなかつた	無回答
調 査 上 の 分 類 (1) (3)	全 体	934 100.0	90 9.6	490 52.5	236 25.3	109 11.7	9 1.0
	45歳未満	369 100.0	21 5.7	169 45.8	119 32.2	56 15.2	4 1.1
	45歳以上定年未満	359 100.0	39 10.9	205 57.1	79 22.0	33 9.2	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	30 14.6	115 56.1	38 18.5	20 9.8	2 1.0

〔第133表〕

上段:実数 下段: %

		問2-1 「高年齢者雇用確保措置」について知っていましたか。					
		全 体	内容もよく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかつた	知らなかつた	無回答
問 1 (6) 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	90 9.6	490 52.5	236 25.3	109 11.7	9 1.0
	建設業	67 100.0	1 1.5	38 56.7	20 29.9	8 11.9	- -
	製造業	109 100.0	15 13.8	63 57.8	24 22.0	6 5.5	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	- -	16 50.0	9 28.1	7 21.9	- -
	運輸業	35 100.0	6 17.1	20 57.1	7 20.0	2 5.7	- -
	卸売・小売業	111 100.0	11 9.9	55 49.5	31 27.9	14 12.6	- -
	金融・保険業	46 100.0	7 15.2	28 60.9	6 13.0	5 10.9	- -
	不動産業	14 100.0	4 28.6	7 50.0	1 7.1	2 14.3	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -
	医療、福祉	185 100.0	10 5.4	80 43.2	65 35.1	30 16.2	- -
	教育、学習支援業	48 100.0	4 8.3	27 56.3	9 18.8	8 16.7	- -
	サービス業	147 100.0	19 12.9	81 55.1	33 22.4	13 8.8	1 0.7
	その他	118 100.0	14 11.9	71 60.2	22 18.6	11 9.3	- -

〔第 134 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-1 「高年齢者雇用確保措置」について知っていましたか。					
		全 体	内容もよく知っていた	だいたい知っていた	あまり知らなかつた	知らなかつた	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	90 9.6	490 52.5	236 25.3	109 11.7	9 1.0
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	3 5.3	23 40.4	22 38.6	9 15.8	- -
	30代	176 100.0	9 5.1	82 46.6	57 32.4	27 15.3	1 0.6
	40代	244 100.0	18 7.4	133 54.5	61 25.0	31 12.7	1 0.4
	50代	220 100.0	24 10.9	126 57.3	50 22.7	20 9.1	- -
	60代	191 100.0	30 15.7	113 59.2	35 18.3	13 6.8	- -
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	- -	4 80.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 135 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-2 労使協定で定める基準により継続雇用者を限定できる仕組みの廃止について、どのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
性 別 (-)	全 体	934 100.0	518 55.5	84 9.0	325 34.8	7 0.7
	男性	618 100.0	344 55.7	58 9.4	215 34.8	1 0.2
	女性	304 100.0	172 56.6	25 8.2	107 35.2	- -
	無回答	12 100.0	2 16.7	1 8.3	3 25.0	6 50.0

〔第 136 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-2 労使協定で定める基準により継続雇用者を限定できる仕組みの廃止について、どのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
調 査 上 の 分 類 (-) 1	全 体	934 100.0	518 55.5	84 9.0	325 34.8	7 0.7
	45歳未満	369 100.0	179 48.5	42 11.4	145 39.3	3 0.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	202 56.3	37 10.3	117 32.6	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	137 66.8	5 2.4	62 30.2	1 0.5

〔第 137 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-2 労使協定で定める基準により継続雇用者を限定できる仕組みの廃止について、どのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
問 1 (6) 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	518 55.5	84 9.0	325 34.8	7 0.7
	建設業	67 100.0	36 53.7	6 9.0	25 37.3	-
	製造業	109 100.0	52 47.7	12 11.0	45 41.3	-
	情報通信業	32 100.0	18 56.3	3 9.4	11 34.4	-
	運輸業	35 100.0	13 37.1	5 14.3	17 48.6	-
	卸売・小売業	111 100.0	51 45.9	13 11.7	47 42.3	-
	金融・保険業	46 100.0	29 63.0	2 4.3	15 32.6	-
	不動産業	14 100.0	7 50.0	3 21.4	4 28.6	-
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	-
	医療、福祉	185 100.0	111 60.0	11 5.9	63 34.1	-
	教育、学習支援業	48 100.0	27 56.3	6 12.5	15 31.3	-
	サービス業	147 100.0	84 57.1	12 8.2	50 34.0	1 0.7
	その他	118 100.0	77 65.3	10 8.5	31 26.3	-

〔第 138 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-2 労使協定で定める基準により継続雇用者を限定できる仕組みの廃止について、どのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	518 55.5	84 9.0	325 34.8	7 0.7
	10代	- -	- -	- -	- -	-
	20代	57 100.0	29 50.9	5 8.8	23 40.4	-
	30代	176 100.0	79 44.9	21 11.9	76 43.2	-
	40代	244 100.0	125 51.2	28 11.5	90 36.9	1 0.4
	50代	220 100.0	131 59.5	21 9.5	68 30.9	-
	60代	191 100.0	128 67.0	5 2.6	58 30.4	-
	70代	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	-
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	-

〔第 139 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-3 心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針で定めることとなっていますが、このことについてどのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
性 別 (1)	全 体	934 100.0	511 54.7	72 7.7	335 35.9	16 1.7
	男性	618 100.0	330 53.4	55 8.9	226 36.6	7 1.1
	女性	304 100.0	177 58.2	17 5.6	107 35.2	3 1.0
	無回答	12 100.0	4 33.3	- -	2 16.7	6 50.0

〔第 140 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-3 心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針で定めることとなっていますが、このことについてどのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
調査上の分類	全 体	934 100.0	511 54.7	72 7.7	335 35.9	16 1.7
	45歳未満	369 100.0	205 55.6	25 6.8	136 36.9	3 0.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	198 55.2	26 7.2	127 35.4	8 2.2
	定年後の継続雇用	205 100.0	107 52.2	21 10.2	72 35.1	5 2.4

〔第 141 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-3 心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針で定めることとなっていますが、このことについてどのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
勤務先の主要事業内容	全 体	934 100.0	511 54.7	72 7.7	335 35.9	16 1.7
	建設業	67 100.0	41 61.2	4 6.0	22 32.8	- -
	製造業	109 100.0	63 57.8	5 4.6	40 36.7	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	14 43.8	6 18.8	12 37.5	- -
	運輸業	35 100.0	21 60.0	1 2.9	12 34.3	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	59 53.2	11 9.9	38 34.2	3 2.7
	金融・保険業	46 100.0	31 67.4	2 4.3	13 28.3	- -
	不動産業	14 100.0	7 50.0	3 21.4	4 28.6	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	96 51.9	11 5.9	75 40.5	3 1.6
	教育、学習支援業	48 100.0	23 47.9	8 16.7	17 35.4	- -
	サービス業	147 100.0	80 54.4	7 4.8	59 40.1	1 0.7
	その他	118 100.0	69 58.5	11 9.3	38 32.2	- -

〔第 142 表〕

上段: 実数 下段: %

		問2-3 心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針で定めることとなっていますが、このことについてどのように思いますか。				
		全 体	賛成	反対	どちらとも言えない	無回答
年齢	全 体	934 100.0	511 54.7	72 7.7	335 35.9	16 1.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	31 54.4	5 8.8	21 36.8	- -
	30代	176 100.0	96 54.5	14 8.0	66 37.5	- -
	40代	244 100.0	134 54.9	17 7.0	91 37.3	2 0.8
	50代	220 100.0	125 56.8	15 6.8	77 35.0	3 1.4
	60代	191 100.0	104 54.5	20 10.5	64 33.5	3 1.6
	70代	5 100.0	3 60.0	- -	1 20.0	1 20.0
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 143 表〕

上段: 実数 下段: %

		問3 高年齢者の雇用確保策の拡充は、代わりに若年者の採用を絞るなど、若年者の雇用に悪影響を与えることになるとの意見もありますが、こうした考え方についてどう思いますか。				
		全 体	そ う 思 う	そ う は 思 わ な い	ど ち ら と も 言 え な い	無 回 答
性 別 （1）	全 体	934 100.0	303 32.4	348 37.3	277 29.7	6 0.6
	男 性	618 100.0	202 32.7	240 38.8	176 28.5	- -
	女 性	304 100.0	100 32.9	105 34.5	99 32.6	- -
	無回答	12 100.0	1 8.3	3 25.0	2 16.7	6 50.0

〔第 144 表〕

上段: 実数 下段: %

		問3 高年齢者の雇用確保策の拡充は、代わりに若年者の採用を絞るなど、若年者の雇用に悪影響を与えることになるとの意見もありますが、こうした考え方についてどう思いますか。				
		全 体	そ う 思 う	そ う は 思 わ な い	ど ち ら と も 言 え な い	無 回 答
調査上の分類 （3）	全 体	934 100.0	303 32.4	348 37.3	277 29.7	6 0.6
	45歳未満	369 100.0	142 38.5	124 33.6	101 27.4	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	114 31.8	133 37.0	109 30.4	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	46 22.4	91 44.4	67 32.7	1 0.5

〔第 145 表〕

上段: 実数 下段: %

		問3 高年齢者の雇用確保策の拡充は、代わりに若年者の採用を絞るなど、若年者の雇用に悪影響を与えることになるとの意見もありますが、こうした考え方についてどう思いますか。				
		全 体	そ う 思 う	そ う は 思 わ な い	ど ち ら と も 言 え な い	無 回 答
問1～6 勤務先の主要事業内容	全 体	934 100.0	303 32.4	348 37.3	277 29.7	6 0.6
	建設業	67 100.0	32 47.8	24 35.8	11 16.4	- -
	製造業	109 100.0	42 38.5	40 36.7	27 24.8	- -
	情報通信業	32 100.0	10 31.3	16 50.0	6 18.8	- -
	運輸業	35 100.0	13 37.1	8 22.9	14 40.0	- -
	卸売・小売業	111 100.0	33 29.7	54 48.6	24 21.6	- -
	金融・保険業	46 100.0	21 45.7	15 32.6	10 21.7	- -
	不動産業	14 100.0	5 35.7	3 21.4	6 42.9	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	45 24.3	77 41.6	63 34.1	- -
	教育、学習支援業	48 100.0	18 37.5	13 27.1	17 35.4	- -
	サービス業	147 100.0	45 30.6	56 38.1	46 31.3	- -
	その他	118 100.0	34 28.8	35 29.7	49 41.5	- -

〔第 146 表〕

		上段: 実数 下段: %				
		全 体	そ う 思 う	そ う は 思 わ な い	ど ち ら と も 言 え な い	無 回 答
年 齢	全 体	934 100.0	303 32.4	348 37.3	277 29.7	6 0.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	24 42.1	20 35.1	13 22.8	- -
	30代	176 100.0	70 39.8	59 33.5	47 26.7	- -
	40代	244 100.0	84 34.4	83 34.0	77 31.6	- -
	50代	220 100.0	67 30.5	89 40.5	64 29.1	- -
	60代	191 100.0	48 25.1	82 42.9	61 31.9	- -
	70代	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 147 表〕

		上段: 実数 下段: %					
		問4 いつまで働きたいと思いますか。(現在お勤めの会社に限りません)					
		全 体	定年前に辞めたい	定年まで働きたい	年金受給開始まで働きたい	身体の許す限り働きたい	無回答
性 別	全 体	934 100.0	78 8.4	150 16.1	292 31.3	405 43.4	9 1.0
	男性	618 100.0	36 5.8	96 15.5	215 34.8	270 43.7	1 0.2
	女性	304 100.0	41 13.5	54 17.8	76 25.0	131 43.1	2 0.7
	無回答	12 100.0	1 8.3	- -	1 8.3	4 33.3	6 50.0

〔第 148 表〕

		上段: 実数 下段: %					
		問4 いつまで働きたいと思いますか。(現在お勤めの会社に限りません)					
		全 体	定年前に辞めたい	定年まで働きたい	年金受給開始まで働きたい	身体の許す限り働きたい	無回答
調査の分類	全 体	934 100.0	78 8.4	150 16.1	292 31.3	405 43.4	9 1.0
	45歳未満	369 100.0	59 16.0	69 18.7	95 25.7	143 38.8	3 0.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	17 4.7	69 19.2	128 35.7	141 39.3	4 1.1
	定年後の継続雇用	205 100.0	2 1.0	12 5.9	68 33.2	121 59.0	2 1.0

〔第 149 表〕

上段: 実数 下段: %

		問4 いつまで働きたいと思いますか。(現在お勤めの会社に限りません)					
		全 体	定年前に辞 めたい	定年まで働 きたい	年金受給開 始まで働き たい	身体の許す 限り働きたい	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	78 8.4	150 16.1	292 31.3	405 43.4	9 1.0
	建設業	67 100.0	5 7.5	8 11.9	17 25.4	37 55.2	- -
	製造業	109 100.0	12 11.0	16 14.7	34 31.2	47 43.1	- -
	情報通信業	32 100.0	4 12.5	4 12.5	11 34.4	13 40.6	- -
	運輸業	35 100.0	2 5.7	6 17.1	7 20.0	20 57.1	- -
	卸売・小売業	111 100.0	9 8.1	22 19.8	39 35.1	41 36.9	- -
	金融・保険業	46 100.0	3 6.5	7 15.2	16 34.8	19 41.3	1 2.2
	不動産業	14 100.0	1 7.1	3 21.4	2 14.3	8 57.1	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -
	医療、福祉	185 100.0	18 9.7	28 15.1	45 24.3	94 50.8	- -
	教育、学習支援業	48 100.0	6 12.5	9 18.8	17 35.4	16 33.3	- -
	サービス業	147 100.0	13 8.8	23 15.6	49 33.3	61 41.5	1 0.7
	その他	118 100.0	5 4.2	21 17.8	48 40.7	43 36.4	1 0.8

〔第 150 表〕

上段: 実数 下段: %

		問4 いつまで働きたいと思いますか。(現在お勤めの会社に限りません)					
		全 体	定年前に辞 めたい	定年まで働 きたい	年金受給開 始まで働き たい	身体の許す 限り働きたい	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	78 8.4	150 16.1	292 31.3	405 43.4	9 1.0
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	19 33.3	9 15.8	11 19.3	18 31.6	- -
	30代	176 100.0	27 15.3	35 19.9	47 26.7	66 37.5	1 0.6
	40代	244 100.0	22 9.0	49 20.1	75 30.7	98 40.2	- -
	50代	220 100.0	5 2.3	43 19.5	79 35.9	92 41.8	1 0.5
	60代	191 100.0	3 1.6	10 5.2	67 35.1	110 57.6	1 0.5
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	- -	4 80.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 151 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (1) 賃金が上がらないかもしれません					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 性 別 （ 1 ）	全 体	934 100.0	548 58.7	255 27.3	73 7.8	43 4.6	15 1.6
	男性	618 100.0	366 59.2	160 25.9	53 8.6	30 4.9	9 1.5
	女性	304 100.0	174 57.2	92 30.3	19 6.3	13 4.3	6 2.0
	無回答	12 100.0	8 66.7	3 25.0	1 8.3	- -	- -

〔第 152 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (1) 賃金が上がらないかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (3)	全 体	934 100.0	548 58.7	255 27.3	73 7.8	43 4.6	15 1.6
	45歳未満	369 100.0	165 44.7	136 36.9	41 11.1	25 6.8	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	220 61.3	95 26.5	26 7.2	15 4.2	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	163 79.5	23 11.2	6 2.9	3 1.5	10 4.9

〔第 153 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (1) 賃金が上がらないかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 (6) 勤務 先の 主要 事業 内 容	全 体	934 100.0	548 58.7	255 27.3	73 7.8	43 4.6	15 1.6
	建設業	67 100.0	35 52.2	16 23.9	11 16.4	5 7.5	- -
	製造業	109 100.0	67 61.5	27 24.8	7 6.4	7 6.4	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	17 53.1	12 37.5	1 3.1	1 3.1	1 3.1
	運輸業	35 100.0	23 65.7	9 25.7	2 5.7	- -	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	65 58.6	35 31.5	4 3.6	4 3.6	3 2.7
	金融・保険業	46 100.0	34 73.9	7 15.2	4 8.7	1 2.2	- -
	不動産業	14 100.0	6 42.9	5 35.7	2 14.3	- -	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	医療・福祉	185 100.0	98 53.0	58 31.4	16 8.6	12 6.5	1 0.5
	教育・学習支援業	48 100.0	25 52.1	13 27.1	6 12.5	3 6.3	1 2.1
	サービス業	147 100.0	95 64.6	31 21.1	14 9.5	5 3.4	2 1.4
	その他	118 100.0	71 60.2	32 27.1	8 6.8	5 4.2	2 1.7

〔第 154 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (1) 賃金が上がらないかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	548 58.7	255 27.3	73 7.8	43 4.6	15 1.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	23 40.4	19 33.3	13 22.8	2 3.5	- -
	30代	176 100.0	86 48.9	62 35.2	16 9.1	11 6.3	1 0.6
	40代	244 100.0	117 48.0	89 36.5	19 7.8	17 7.0	2 0.8
	50代	220 100.0	143 65.0	51 23.2	14 6.4	10 4.5	2 0.9
	60代	191 100.0	151 79.1	21 11.0	6 3.1	3 1.6	10 5.2
	70代	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 155 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (2) 賃金が引き下げられるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 性 別 (1)	全 体	934 100.0	377 40.4	260 27.8	171 18.3	111 11.9	15 1.6
	男性	618 100.0	259 41.9	182 29.4	100 16.2	68 11.0	9 1.5
	女性	304 100.0	113 37.2	74 24.3	68 22.4	43 14.1	6 2.0
	無回答	12 100.0	5 41.7	4 33.3	3 25.0	- -	- -

〔第 156 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (2) 賃金が引き下げられるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (1) 3	全 体	934 100.0	377 40.4	260 27.8	171 18.3	111 11.9	15 1.6
	45歳未満	369 100.0	122 33.1	105 28.5	91 24.7	49 13.3	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	155 43.2	112 31.2	60 16.7	28 7.8	4 1.1
	定年後の継続雇用	205 100.0	100 48.8	42 20.5	20 9.8	34 16.6	9 4.4

〔第 157 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (2) 賃金が引き下げられるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 ～ 6 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	377 40.4	260 27.8	171 18.3	111 11.9	15 1.6
	建設業	67 100.0	30 44.8	16 23.9	18 26.9	3 4.5	- -
	製造業	109 100.0	49 45.0	26 23.9	18 16.5	15 13.8	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	17 53.1	6 18.8	6 18.8	2 6.3	1 3.1
	運輸業	35 100.0	17 48.6	12 34.3	4 11.4	1 2.9	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	38 34.2	35 31.5	20 18.0	16 14.4	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	22 47.8	13 28.3	7 15.2	4 8.7	- -
	不動産業	14 100.0	4 28.6	7 50.0	2 14.3	- -	1 7.1
	飲食店、宿泊業	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	61 33.0	51 27.6	39 21.1	33 17.8	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	16 33.3	14 29.2	12 25.0	5 10.4	1 2.1
	サービス業	147 100.0	69 46.9	36 24.5	22 15.0	18 12.2	2 1.4
	その他	118 100.0	46 39.0	36 30.5	19 16.1	14 11.9	3 2.5

〔第 158 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (2) 賃金が引き下げられるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年齢	全 体	934 100.0	377 40.4	260 27.8	171 18.3	111 11.9	15 1.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	12 21.1	14 24.6	18 31.6	13 22.8	- -
	30代	176 100.0	60 34.1	49 27.8	41 23.3	25 14.2	1 0.6
	40代	244 100.0	94 38.5	78 32.0	50 20.5	20 8.2	2 0.8
	50代	220 100.0	99 45.0	67 30.5	34 15.5	17 7.7	3 1.4
	60代	191 100.0	90 47.1	38 19.9	20 10.5	34 17.8	9 4.7
	70代	5 100.0	3 60.0	1 20.0	- -	1 20.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 159 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (3) 将来必要となるお金の準備が出来るか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性別	全 体	934 100.0	555 59.4	244 26.1	85 9.1	33 3.5	17 1.8
	男性	618 100.0	362 58.6	165 26.7	60 9.7	21 3.4	10 1.6
	女性	304 100.0	189 62.2	74 24.3	24 7.9	11 3.6	6 2.0
	無回答	12 100.0	4 33.3	5 41.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3

〔第 160 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (3) 将来必要となるお金の準備が出来るか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調査の分類	全 体	934 100.0	555 59.4	244 26.1	85 9.1	33 3.5	17 1.8
	45歳未満	369 100.0	239 64.8	97 26.3	26 7.0	5 1.4	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	220 61.3	95 26.5	32 8.9	8 2.2	4 1.1
	定年後の継続雇用	205 100.0	95 46.3	52 25.4	27 13.2	20 9.8	11 5.4

〔第 161 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (3) 将来必要となるお金の準備が出来るか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	555 59.4	244 26.1	85 9.1	33 3.5	17 1.8
	建設業	67 100.0	41 61.2	19 28.4	6 9.0	1 1.5	- -
	製造業	109 100.0	68 62.4	27 24.8	9 8.3	4 3.7	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	21 65.6	7 21.9	3 9.4	- -	1 3.1
	運輸業	35 100.0	21 60.0	9 25.7	3 8.6	1 2.9	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	67 60.4	28 25.2	9 8.1	5 4.5	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	27 58.7	15 32.6	2 4.3	2 4.3	- -
	不動産業	14 100.0	6 42.9	5 35.7	1 7.1	1 7.1	1 7.1
	飲食店、宿泊業	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	110 59.5	47 25.4	18 9.7	9 4.9	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	29 60.4	13 27.1	5 10.4	- -	1 2.1
	サービス業	147 100.0	89 60.5	36 24.5	15 10.2	4 2.7	3 2.0
	その他	118 100.0	64 54.2	33 28.0	13 11.0	5 4.2	3 2.5

〔第 162 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (3) 将来必要となるお金の準備が出来るか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	555 59.4	244 26.1	85 9.1	33 3.5	17 1.8
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	33 57.9	20 35.1	4 7.0	- -	- -
	30代	176 100.0	118 67.0	43 24.4	11 6.3	3 1.7	1 0.6
	40代	244 100.0	157 64.3	59 24.2	21 8.6	5 2.0	2 0.8
	50代	220 100.0	135 61.4	59 26.8	19 8.6	4 1.8	3 1.4
	60代	191 100.0	86 45.0	50 26.2	27 14.1	18 9.4	10 5.2
	70代	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 163 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (4) 自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 1 ） 性 別	全 体	934 100.0	171 18.3	220 23.6	290 31.0	237 25.4	16 1.7
	男性	618 100.0	116 18.8	156 25.2	193 31.2	142 23.0	11 1.8
	女性	304 100.0	54 17.8	59 19.4	94 30.9	92 30.3	5 1.6
	無回答	12 100.0	1 8.3	5 41.7	3 25.0	3 25.0	- -

〔第 164 表〕

		問5 (4) 自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 一 （ 3 ）	全 体	934 100.0	171 18.3	220 23.6	290 31.0	237 25.4	16 1.7
	45歳未満	369 100.0	79 21.4	94 25.5	110 29.8	82 22.2	4 1.1
	45歳以上定年未満	359 100.0	70 19.5	96 26.7	114 31.8	76 21.2	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	22 10.7	30 14.6	65 31.7	79 38.5	9 4.4

〔第 165 表〕

		問5 (4) 自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	171 18.3	220 23.6	290 31.0	237 25.4	16 1.7
	建設業	67 100.0	17 25.4	11 16.4	24 35.8	15 22.4	- -
	製造業	109 100.0	14 12.8	23 21.1	44 40.4	27 24.8	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	10 31.3	11 34.4	5 15.6	5 15.6	1 3.1
	運輸業	35 100.0	10 28.6	8 22.9	8 22.9	7 20.0	2 5.7
	卸売・小売業	111 100.0	12 10.8	31 27.9	35 31.5	31 27.9	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	11 23.9	15 32.6	15 32.6	5 10.9	- -
	不動産業	14 100.0	2 14.3	3 21.4	5 35.7	3 21.4	1 7.1
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	27 14.6	33 17.8	56 30.3	67 36.2	2 1.1
	教育、学習支援業	48 100.0	8 16.7	10 20.8	16 33.3	13 27.1	1 2.1
	サービス業	147 100.0	32 21.8	40 27.2	44 29.9	29 19.7	2 1.4
	その他	118 100.0	23 19.5	29 24.6	34 28.8	30 25.4	2 1.7

〔第 166 表〕

		問5 (4) 自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	171 18.3	220 23.6	290 31.0	237 25.4	16 1.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	10 17.5	17 29.8	14 24.6	16 28.1	- -
	30代	176 100.0	43 24.4	40 22.7	52 29.5	39 22.2	2 1.1
	40代	244 100.0	48 19.7	73 29.9	71 29.1	49 20.1	3 1.2
	50代	220 100.0	41 18.6	51 23.2	75 34.1	51 23.2	2 0.9
	60代	191 100.0	22 11.5	27 14.1	63 33.0	70 36.6	9 4.7
	70代	5 100.0	- -	- -	1 20.0	4 80.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 167 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (5) 会社から不用と判断され、失業するかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 性 別 (1) (2)	全 体	934 100.0	155 16.6	180 19.3	340 36.4	244 26.1	15 1.6
	男性	618 100.0	104 16.8	122 19.7	225 36.4	158 25.6	9 1.5
	女性	304 100.0	49 16.1	55 18.1	111 36.5	83 27.3	6 2.0
	無回答	12 100.0	2 16.7	3 25.0	4 33.3	3 25.0	- -

〔第 168 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (5) 会社から不用と判断され、失業するかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (1) (2) (3)	全 体	934 100.0	155 16.6	180 19.3	340 36.4	244 26.1	15 1.6
	45歳未満	369 100.0	56 15.2	78 21.1	131 35.5	102 27.6	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	69 19.2	61 17.0	144 40.1	81 22.6	4 1.1
	定年後の継続雇用	205 100.0	30 14.6	41 20.0	64 31.2	61 29.8	9 4.4

〔第 169 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (5) 会社から不用と判断され、失業するかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 ～ 6 ～ 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	155 16.6	180 19.3	340 36.4	244 26.1	15 1.6
	建設業	67 100.0	13 19.4	9 13.4	27 40.3	18 26.9	- -
	製造業	109 100.0	18 16.5	20 18.3	39 35.8	30 27.5	2 1.8
	情報通信業	32 100.0	7 21.9	9 28.1	12 37.5	3 9.4	1 3.1
	運輸業	35 100.0	8 22.9	9 25.7	11 31.4	6 17.1	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	16 14.4	20 18.0	39 35.1	34 30.6	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	11 23.9	13 28.3	18 39.1	4 8.7	- -
	不動産業	14 100.0	- -	2 14.3	6 42.9	5 35.7	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	医療・福祉	185 100.0	26 14.1	31 16.8	67 36.2	60 32.4	1 0.5
	教育・学習支援業	48 100.0	6 12.5	10 20.8	18 37.5	13 27.1	1 2.1
	サービス業	147 100.0	32 21.8	34 23.1	44 29.9	35 23.8	2 1.4
	その他	118 100.0	14 11.9	19 16.1	51 43.2	32 27.1	2 1.7

〔第 170 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (5) 会社から不用と判断され、失業するかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	155 16.6	180 19.3	340 36.4	244 26.1	15 1.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	6 10.5	11 19.3	20 35.1	20 35.1	- -
	30代	176 100.0	30 17.0	32 18.2	66 37.5	47 26.7	1 0.6
	40代	244 100.0	43 17.6	57 23.4	80 32.8	62 25.4	2 0.8
	50代	220 100.0	39 17.7	30 13.6	96 43.6	52 23.6	3 1.4
	60代	191 100.0	27 14.1	39 20.4	61 31.9	55 28.8	9 4.7
	70代	5 100.0	1 20.0	- -	1 20.0	3 60.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 171 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (6) 会社が倒産し、失業するかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性 別	全 体	934 100.0	97 10.4	142 15.2	348 37.3	334 35.8	13 1.4
	男性	618 100.0	74 12.0	92 14.9	238 38.5	205 33.2	9 1.5
	女性	304 100.0	21 6.9	47 15.5	108 35.5	124 40.8	4 1.3
	無回答	12 100.0	2 16.7	3 25.0	2 16.7	5 51.7	- -

〔第 172 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (6) 会社が倒産し、失業するかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 の 分 類	全 体	934 100.0	97 10.4	142 15.2	348 37.3	334 35.8	13 1.4
	45歳未満	369 100.0	51 13.8	60 16.3	150 40.7	105 28.5	3 0.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	31 8.6	58 16.2	146 40.7	123 34.3	1 0.3
	定年後の継続雇用	205 100.0	15 7.3	23 11.2	52 25.4	106 51.7	9 4.4

〔第 173 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (6) 会社が倒産し、失業するかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 ～ 6 ～	全 体	934 100.0	97 10.4	142 15.2	348 37.3	334 35.8	13 1.4
	建設業	67 100.0	9 13.4	11 16.4	27 40.3	20 29.9	- -
	製造業	109 100.0	17 15.6	17 15.6	42 38.5	32 29.4	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	6 18.8	4 12.5	13 40.6	8 25.0	1 3.1
	運輸業	35 100.0	5 14.3	12 34.3	11 31.4	6 17.1	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	10 9.0	15 13.5	46 41.4	38 34.2	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	6 13.0	4 8.7	24 52.2	12 26.1	- -
	不動産業	14 100.0	- -	1 7.1	9 64.3	3 21.4	1 7.1
	飲食店、宿泊業	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	8 4.3	14 7.6	67 36.2	95 51.4	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	4 8.3	11 22.9	18 37.5	14 29.2	1 2.1
	サービス業	147 100.0	20 13.6	27 18.4	46 31.3	51 34.7	3 2.0
	その他	118 100.0	8 6.8	20 16.9	41 34.7	49 41.5	- -

〔第 174 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (6) 会社が倒産し、失業するかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	97 10.4	142 15.2	348 37.3	334 35.8	13 1.4
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	3 5.3	9 15.8	25 43.9	20 35.1	- -
	30代	176 100.0	32 18.2	34 19.3	71 40.3	38 21.6	1 0.6
	40代	244 100.0	26 10.7	42 17.2	97 39.8	77 31.6	2 0.8
	50代	220 100.0	20 9.1	28 12.7	84 38.2	87 39.5	1 0.5
	60代	191 100.0	12 6.3	21 11.0	54 28.3	95 49.7	9 4.7
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 175 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (7) 忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性 別	全 体	934 100.0	116 12.4	240 25.7	345 36.9	217 23.2	16 1.7
	男性	618 100.0	76 12.3	148 23.9	244 39.5	140 22.7	10 1.6
	女性	304 100.0	38 12.5	85 28.0	100 32.9	76 25.0	5 1.6
	無回答	12 100.0	2 16.7	7 58.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3

〔第 176 表〕

		問5 (7) 忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (1) (3)	全 体	934 100.0	116 12.4	240 25.7	345 36.9	217 23.2	16 1.7
	45歳未満	369 100.0	47 12.7	112 30.4	132 35.8	76 20.6	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	48 13.4	97 27.0	138 38.4	74 20.6	2 0.6
(2) (3)	定年後の継続雇用	205 100.0	21 10.2	31 15.1	75 36.6	66 32.2	12 5.9

〔第 177 表〕

		問5 (7) 忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 (1) (6) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	全 体	934 100.0	116 12.4	240 25.7	345 36.9	217 23.2	16 1.7
	建設業	67 100.0	13 19.4	12 17.9	25 37.3	17 25.4	- -
	製造業	109 100.0	11 10.1	25 22.9	38 34.9	33 30.3	2 1.8
	情報通信業	32 100.0	1 3.1	12 37.5	11 34.4	7 21.9	1 3.1
	運輸業	35 100.0	6 17.1	10 28.6	9 25.7	9 25.7	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	8 7.2	26 23.4	43 38.7	32 28.8	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	5 10.9	15 32.6	17 37.0	9 19.6	- -
	不動産業	14 100.0	- -	2 14.3	8 57.1	3 21.4	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療・福祉	185 100.0	28 15.1	54 29.2	64 34.6	38 20.5	1 0.5
勤務 先の 主要 事業 内容	教育・学習支援業	48 100.0	10 20.8	14 29.2	16 33.3	7 14.6	1 2.1
	サービス業	147 100.0	14 9.5	37 25.2	63 42.9	29 19.7	4 2.7
	その他	118 100.0	17 14.4	22 18.6	47 39.8	32 27.1	- -

〔第 178 表〕

		問5 (7) 忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	116 12.4	240 25.7	345 36.9	217 23.2	16 1.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	6 10.5	18 31.6	22 38.6	11 19.3	- -
	30代	176 100.0	30 17.0	44 25.0	64 36.4	37 21.0	1 0.6
	40代	244 100.0	29 11.9	79 32.4	85 34.8	49 20.1	2 0.8
	50代	220 100.0	29 13.2	57 25.9	86 39.1	47 21.4	1 0.5
	60代	191 100.0	15 7.9	31 16.2	72 37.7	62 32.5	11 5.8
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 179 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (8) 新しい知識・技能の習得に難しさを感じている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性別	全 体	934 100.0	160 17.1	352 37.7	257 27.5	152 16.3	13 1.4
	男性	618 100.0	105 17.0	234 37.9	173 28.0	98 15.9	8 1.3
	女性	304 100.0	51 16.8	113 37.2	83 27.3	52 17.1	5 1.6
	無回答	12 100.0	4 33.3	5 41.7	1 8.3	2 16.7	- -

〔第 180 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (8) 新しい知識・技能の習得に難しさを感じている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調査上の分類	全 体	934 100.0	160 17.1	352 37.7	257 27.5	152 16.3	13 1.4
	45歳未満	369 100.0	61 16.5	130 35.2	121 32.8	55 14.9	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	66 18.4	157 43.7	81 22.6	52 14.5	3 0.8
	定年後の継続雇用	205 100.0	33 16.1	65 31.7	55 26.8	44 21.5	8 3.9

〔第 181 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (8) 新しい知識・技能の習得に難しさを感じている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問1 ～ 6 ～ 勤務先の 主要事業 内容	全 体	934 100.0	160 17.1	352 37.7	257 27.5	152 16.3	13 1.4
	建設業	67 100.0	11 16.4	24 35.8	18 26.9	14 20.9	- -
	製造業	109 100.0	15 13.8	42 38.5	34 31.2	17 15.6	1 0.9
	情報通信業	32 100.0	6 18.8	10 31.3	10 31.3	5 15.6	1 3.1
	運輸業	35 100.0	3 8.6	17 48.6	7 20.0	7 20.0	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	19 17.1	38 34.2	26 23.4	26 23.4	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	13 28.3	18 39.1	13 28.3	2 4.3	- -
	不動産業	14 100.0	- -	5 35.7	6 42.9	2 14.3	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -	- -
	医療・福祉	185 100.0	33 17.8	72 38.9	51 27.6	28 15.1	1 0.5
	教育・学習支援業	48 100.0	7 14.6	21 43.8	16 33.3	3 6.3	1 2.1
	サービス業	147 100.0	27 18.4	52 35.4	38 25.9	27 18.4	3 2.0
	その他	118 100.0	21 17.8	42 35.6	36 30.5	19 16.1	- -

〔第 182 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (8) 新しい知識・技能の習得に難しさを感じている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	160 17.1	352 37.7	257 27.5	152 16.3	13 1.4
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	10 17.5	17 29.8	20 35.1	10 17.5	- -
	30代	176 100.0	34 19.3	57 32.4	63 35.8	21 11.9	1 0.6
	40代	244 100.0	33 13.5	107 43.9	63 25.8	39 16.0	2 0.8
	50代	220 100.0	44 20.0	92 41.8	49 22.3	33 15.0	2 0.9
	60代	191 100.0	32 16.8	64 33.5	48 25.1	39 20.4	8 4.2
	70代	5 100.0	- -	- -	2 40.0	3 60.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 183 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (9) 仕事が原因で心の病になるかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性 別	全 体	934 100.0	99 10.6	181 19.4	328 35.1	315 33.7	11 1.2
	男性	618 100.0	58 9.4	121 19.6	223 36.1	209 33.8	7 1.1
	女性	304 100.0	38 12.5	58 19.1	101 33.2	103 33.9	4 1.3
	無回答	12 100.0	3 25.0	2 16.7	4 33.3	3 25.0	- -

〔第 184 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (9) 仕事が原因で心の病になるかもしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類	全 体	934 100.0	99 10.6	181 19.4	328 35.1	315 33.7	11 1.2
	45歳未満	369 100.0	56 15.2	82 22.2	140 37.9	89 24.1	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	33 9.2	76 21.2	128 35.7	121 33.7	1 0.3
	定年後の継続雇用	205 100.0	10 4.9	23 11.2	60 29.3	104 50.7	8 3.9

〔第 185 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (9) 仕事が原因で心の病になるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	99 10.6	181 19.4	328 35.1	315 33.7	11 1.2
	建設業	67 100.0	8 11.9	13 19.4	25 37.3	21 31.3	- -
	製造業	109 100.0	11 10.1	13 11.9	32 29.4	53 48.6	- -
	情報通信業	32 100.0	6 18.8	5 15.6	11 34.4	9 28.1	1 3.1
	運輸業	35 100.0	4 11.4	11 31.4	7 20.0	12 34.3	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	10 9.0	20 18.0	36 32.4	44 39.6	1 0.9
	金融・保険業	46 100.0	5 10.9	9 19.6	19 41.3	13 28.3	- -
	不動産業	14 100.0	- -	- -	8 57.1	5 35.7	1 7.1
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	26 14.1	38 20.5	63 34.1	57 30.8	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	3 6.3	13 27.1	16 33.3	14 29.2	2 4.2
	サービス業	147 100.0	14 9.5	30 20.4	56 38.1	45 30.6	2 1.4
	その他	118 100.0	7 5.9	22 18.6	50 42.4	39 33.1	- -

〔第 186 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (9) 仕事が原因で心の病になるかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	99 10.6	181 19.4	328 35.1	315 33.7	11 1.2
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	10 17.5	14 24.6	22 38.6	11 19.3	- -
	30代	176 100.0	29 16.5	37 21.0	64 36.4	45 25.6	1 0.6
	40代	244 100.0	30 12.3	63 25.8	87 35.7	63 25.8	1 0.4
	50代	220 100.0	19 8.6	39 17.7	75 34.1	86 39.1	1 0.5
	60代	191 100.0	5 2.6	23 12.0	60 31.4	95 49.7	8 4.2
	70代	5 100.0	- -	- -	1 20.0	4 80.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 187 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (10)仕事が原因で身体を壊すかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 性 別 （ 1 ）	全 体	934 100.0	124 13.3	211 22.6	310 33.2	276 29.6	13 1.4
	男性	618 100.0	76 12.3	145 23.5	213 34.5	176 28.5	8 1.3
	女性	304 100.0	47 15.5	62 20.4	94 30.9	96 31.6	5 1.6
	無回答	12 100.0	1 8.3	4 33.3	3 25.0	4 33.3	- -

〔第 188 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (10)仕事が原因で身体を壊すかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (一) 3	全 体	934 100.0	124 13.3	211 22.6	310 33.2	276 29.6	13 1.4
	45歳未満	369 100.0	70 19.0	101 27.4	117 31.7	79 21.4	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	42 11.7	86 24.0	127 35.4	101 28.1	3 0.8
(二) 3	定年後の継続雇用	205 100.0	12 5.9	24 11.7	65 31.7	96 46.8	8 3.9

〔第 189 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (10)仕事が原因で身体を壊すかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 (一) 6 勤務 先の 主要 事業 内 容	全 体	934 100.0	124 13.3	211 22.6	310 33.2	276 29.6	13 1.4
	建設業	67 100.0	12 17.9	11 16.4	22 32.8	22 32.8	- -
	製造業	109 100.0	10 9.2	17 15.6	36 33.0	46 42.2	- -
	情報通信業	32 100.0	6 18.8	8 25.0	10 31.3	7 21.9	1 3.1
	運輸業	35 100.0	5 14.3	10 28.6	9 25.7	10 28.6	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	11 9.9	18 16.2	41 36.9	39 35.1	2 1.8
	金融・保険業	46 100.0	5 10.9	10 21.7	18 39.1	13 28.3	- -
	不動産業	14 100.0	- -	2 14.3	6 42.9	5 35.7	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	37 20.0	54 29.2	49 26.5	44 23.8	1 0.5
(二) 6	教育、学習支援業	48 100.0	5 10.4	12 25.0	17 35.4	12 25.0	2 4.2
	サービス業	147 100.0	17 11.6	38 25.9	50 34.0	40 27.2	2 1.4
	その他	118 100.0	12 10.2	24 20.3	46 39.0	36 30.5	- -

〔第 190 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (10)仕事が原因で身体を壊すかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	124 13.3	211 22.6	310 33.2	276 29.6	13 1.4
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	11 19.3	17 29.8	21 36.8	8 14.0	- -
	30代	176 100.0	36 20.5	44 25.0	61 34.7	34 19.3	1 0.6
	40代	244 100.0	41 16.8	77 31.6	68 27.9	57 23.4	1 0.4
	50代	220 100.0	22 10.0	40 18.2	80 36.4	76 34.5	2 0.9
	60代	191 100.0	9 4.7	25 13.1	63 33.0	86 45.0	8 4.2
	70代	5 100.0	- -	- -	2 40.0	3 60.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 191 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (11)職場の人間関係が悪く、心が安らかでない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性 別	全 体	934 100.0	66 7.1	142 15.2	350 37.5	365 39.1	11 1.2
	男性	618 100.0	38 6.1	100 16.2	229 37.1	244 39.5	7 1.1
	女性	304 100.0	28 9.2	41 13.5	116 38.2	115 37.8	4 1.3
	無回答	12 100.0	- -	1 8.3	5 41.7	6 50.0	- -

〔第 192 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (11)職場の人間関係が悪く、心が安らかでない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調査上の分類	全 体	934 100.0	66 7.1	142 15.2	350 37.5	365 39.1	11 1.2
	45歳未満	369 100.0	31 8.4	59 16.0	143 38.8	134 36.3	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	28 7.8	60 16.7	134 37.3	136 37.9	1 0.3
	定年後の継続雇用	205 100.0	7 3.4	23 11.2	73 35.6	94 45.9	8 3.9

〔第 193 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (11)職場の人間関係が悪く、心が安らかでない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問1	全 体	934 100.0	66 7.1	142 15.2	350 37.5	365 39.1	11 1.2
	建設業	67 100.0	3 4.5	9 13.4	23 34.3	32 47.8	- -
	製造業	109 100.0	6 5.5	18 16.5	33 30.3	52 47.7	- -
	情報通信業	32 100.0	4 12.5	6 18.8	9 28.1	12 37.5	1 3.1
問6	運輸業	35 100.0	2 5.7	11 31.4	7 20.0	14 40.0	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	7 6.3	16 14.4	43 38.7	44 39.6	1 0.9
	金融・保険業	46 100.0	3 6.5	6 13.0	19 41.3	18 39.1	- -
	不動産業	14 100.0	2 14.3	1 7.1	6 42.9	4 28.6	1 7.1
勤務先の主要事業内容	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	17 9.2	29 15.7	71 38.4	67 36.2	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	3 6.3	11 22.9	19 39.6	13 27.1	2 4.2
	サービス業	147 100.0	9 6.1	21 14.3	60 40.8	55 37.4	2 1.4
その他		118 100.0	9 7.6	11 9.3	48 40.7	50 42.4	- -

〔第 194 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (11)職場の人間関係が悪く、心が安らかでない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	66 7.1	142 15.2	350 37.5	365 39.1	11 1.2
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	6 10.5	10 17.5	17 29.8	24 42.1	- -
	30代	176 100.0	11 6.3	27 15.3	72 40.9	65 36.9	1 0.6
	40代	244 100.0	24 9.8	49 20.1	98 40.2	72 29.5	1 0.4
	50代	220 100.0	18 8.2	26 11.8	77 35.0	98 44.5	1 0.5
	60代	191 100.0	6 3.1	19 9.9	69 36.1	89 46.6	8 4.2
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 195 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (12)職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性 別	全 体	934 100.0	42 4.5	90 9.6	347 37.2	443 47.4	12 1.3
	男性	618 100.0	25 4.0	58 9.4	237 38.3	290 46.9	8 1.3
	女性	304 100.0	17 5.6	32 10.5	106 34.9	145 47.7	4 1.3
	無回答	12 100.0	- -	- -	4 33.3	8 66.7	- -

〔第 196 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (12)職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 の 分 類	全 体	934 100.0	42 4.5	90 9.6	347 37.2	443 47.4	12 1.3
	45歳未満	369 100.0	17 4.6	34 9.2	134 36.3	182 49.3	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	20 5.6	44 12.3	146 40.7	147 40.9	2 0.6
	定年後の継続雇用	205 100.0	5 2.4	12 5.9	67 32.7	113 55.1	8 3.9

〔第 197 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (12)職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	42 4.5	90 9.6	347 37.2	443 47.4	12 1.3
	建設業	67 100.0	1 1.5	3 4.5	24 35.8	39 58.2	- -
	製造業	109 100.0	5 4.6	13 11.9	34 31.2	57 52.3	- -
	情報通信業	32 100.0	2 6.3	6 18.8	11 34.4	12 37.5	1 3.1
	運輸業	35 100.0	1 2.9	6 17.1	11 31.4	16 45.7	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	7 6.3	4 3.6	39 35.1	60 54.1	1 0.9
	金融・保険業	46 100.0	2 4.3	4 8.7	22 47.8	18 39.1	- -
	不動産業	14 100.0	- -	1 7.1	6 42.9	6 42.9	1 7.1
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療・福祉	185 100.0	10 5.4	19 10.3	60 32.4	95 51.4	1 0.5
	教育・学習支援業	48 100.0	4 8.3	5 10.4	19 39.6	18 37.5	2 4.2
	サービス業	147 100.0	5 3.4	11 7.5	65 44.2	63 42.9	3 2.0
	その他	118 100.0	5 4.2	16 13.6	44 37.3	53 44.9	- -

〔第 198 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (12)職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	42 4.5	90 9.6	347 37.2	443 47.4	12 1.3
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	2 3.5	5 8.8	21 36.8	29 50.9	- -
	30代	176 100.0	8 4.5	15 8.5	61 34.7	91 51.7	1 0.6
	40代	244 100.0	11 4.5	36 14.8	102 41.8	94 38.5	1 0.4
	50代	220 100.0	15 6.8	18 8.2	82 37.3	103 46.8	2 0.9
	60代	191 100.0	6 3.1	9 4.7	65 34.0	103 53.9	8 4.2
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	- -	4 80.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 199 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (13)体力的に続けられるか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 性 別 （ 1 ）	全 体	934 100.0	99 10.6	267 28.6	315 33.7	241 25.8	12 1.3
	男性	618 100.0	63 10.2	164 26.5	209 33.8	174 28.2	8 1.3
	女性	304 100.0	33 10.9	98 32.2	103 33.9	66 21.7	4 1.3
	無回答	12 100.0	3 25.0	5 41.7	3 25.0	1 8.3	- -

〔第 200 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (13)体力的に続けられるか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (3)	全 体	934 100.0	99 10.6	267 28.6	315 33.7	241 25.8	12 1.3
	45歳未満	369 100.0	44 11.9	102 27.6	122 33.1	99 26.8	2 0.5
	45歳以上定年未満	359 100.0	37 10.3	109 30.4	131 36.5	80 22.3	2 0.6
	定年後の継続雇用	205 100.0	18 8.8	55 26.8	62 30.2	62 30.2	8 3.9

〔第 201 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (13)体力的に続けられるか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 (6) 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	934 100.0	99 10.6	267 28.6	315 33.7	241 25.8	12 1.3
	建設業	67 100.0	7 10.4	14 20.9	23 34.3	23 34.3	- -
	製造業	109 100.0	7 6.4	34 31.2	28 25.7	40 36.7	- -
	情報通信業	32 100.0	3 9.4	5 15.6	16 50.0	7 21.9	1 3.1
	運輸業	35 100.0	4 11.4	9 25.7	12 34.3	9 25.7	1 2.9
	卸売・小売業	111 100.0	12 10.8	22 19.8	35 31.5	41 36.9	1 0.9
	金融・保険業	46 100.0	2 4.3	13 28.3	19 41.3	12 26.1	- -
	不動産業	14 100.0	- -	2 14.3	6 42.9	5 35.7	1 7.1
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	185 100.0	33 17.8	74 40.0	45 24.3	32 17.3	1 0.5
	教育、学習支援業	48 100.0	3 6.3	16 33.3	18 37.5	9 18.8	2 4.2
	サービス業	147 100.0	12 8.2	50 34.0	55 37.4	27 18.4	3 2.0
	その他	118 100.0	10 8.5	20 16.9	54 45.8	34 28.8	- -

〔第 202 表〕

上段: 実数 下段: %

		問5 (13)体力的に続けられるか不安					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	934 100.0	99 10.6	267 28.6	315 33.7	241 25.8	12 1.3
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	4 7.0	20 35.1	18 31.6	15 26.3	- -
	30代	176 100.0	21 11.9	43 24.4	59 33.5	52 29.5	1 0.6
	40代	244 100.0	30 12.3	76 31.1	88 36.1	49 20.1	1 0.4
	50代	220 100.0	21 9.5	62 28.2	73 33.2	62 28.2	2 0.9
	60代	191 100.0	18 9.4	52 27.2	61 31.9	52 27.2	8 4.2
	70代	5 100.0	- -	1 20.0	1 20.0	3 60.0	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 203 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (1) 高い技能・技術を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性別	全 体	728 100.0	122 16.8	302 41.5	156 21.4	70 9.6	78 10.7
	男性	462 100.0	86 18.6	191 41.3	96 20.8	48 10.4	41 8.9
	女性	259 100.0	34 13.1	106 40.9	60 23.2	22 8.5	37 14.3
	無回答	7 100.0	2 28.6	5 71.4	- -	- -	- -

〔第 204 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (1) 高い技能・技術を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調査上の分類	全 体	728 100.0	122 16.8	302 41.5	156 21.4	70 9.6	78 10.7
	45歳未満	369 100.0	69 18.7	157 42.5	73 19.8	30 8.1	40 10.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	53 14.8	145 40.4	83 23.1	40 11.1	38 10.6
	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 205 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (1) 高い技能・技術を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問1 の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	122 16.8	302 41.5	156 21.4	70 9.6	78 10.7
	建設業	58 100.0	17 29.3	23 39.7	8 13.8	7 12.1	3 5.2
	製造業	75 100.0	13 17.3	35 46.7	17 22.7	9 12.0	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	9 32.1	10 35.7	- -	- -	9 32.1
	運輸業	31 100.0	2 6.5	12 38.7	9 29.0	5 16.1	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	15 18.3	34 41.5	20 24.4	6 7.3	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	7 18.9	16 43.2	6 16.2	2 5.4	6 16.2
	不動産業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	3 30.0	- -	1 10.0
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	- 50.0	1 50.0	1 50.0	- -
	医療・福祉	155 100.0	21 13.5	54 34.8	42 27.1	14 9.0	24 15.5
	教育・学習支援業	38 100.0	5 13.2	21 55.3	7 18.4	4 10.5	1 2.6
	サービス業	109 100.0	22 20.2	45 41.3	19 17.4	13 11.9	10 9.2
	その他	88 100.0	9 10.2	38 43.2	22 25.0	9 10.2	10 11.4

〔第 206 表〕

		問6 (1) 高い技能・技術を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年齢	全 体	728 100.0	122 16.8	302 41.5	156 21.4	70 9.6	78 10.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	10 17.5	20 35.1	11 19.3	5 8.8	11 19.3
	30代	176 100.0	30 17.0	84 47.7	32 18.2	12 6.8	18 10.2
	40代	244 100.0	45 18.4	96 39.3	56 23.0	23 9.4	24 9.8
	50代	206 100.0	31 15.0	82 39.8	47 22.8	24 11.7	22 10.7
	60代	15 100.0	2 13.3	5 33.3	2 13.3	5 33.3	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 207 表〕

		問6 (1) 高い技能・技術を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
労 働 組 合	全 体	728 100.0	122 16.8	302 41.5	156 21.4	70 9.6	78 10.7
	有り(加入)	149 100.0	25 16.8	72 48.3	27 18.1	12 8.1	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	10 13.3	28 37.3	25 33.3	8 10.7	4 5.3
	無し	408 100.0	71 17.4	161 39.5	82 20.1	43 10.5	51 12.5

〔第 208 表〕

		問6 (2) 豊富な経験・人脈を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性 別	全 体	728 100.0	159 21.8	320 44.0	113 15.5	57 7.8	79 10.9
	男性	462 100.0	103 22.3	209 45.2	71 15.4	38 8.2	41 8.9
	女性	259 100.0	54 20.8	106 40.9	42 16.2	19 7.3	38 14.7
	無回答	7 100.0	2 28.6	5 71.4	- -	- -	- -

〔第 209 表〕

		問6 (2) 豊富な経験・人脈を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 の 分 類	全 体	728 100.0	159 21.8	320 44.0	113 15.5	57 7.8	79 10.9
	45歳未満	369 100.0	95 25.7	164 44.4	47 12.7	22 6.0	41 11.1
	45歳以上定年未満	359 100.0	64 17.8	156 43.5	66 18.4	35 9.7	38 10.6
	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 210 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (2) 豊富な経験・人脈を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	159 21.8	320 44.0	113 15.5	57 7.8	79 10.9
	建設業	58 100.0	19 32.8	28 48.3	4 6.9	4 6.9	3 5.2
	製造業	75 100.0	15 20.0	36 48.0	15 20.0	8 10.7	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	10 35.7	7 25.0	2 7.1	- -	9 32.1
	運輸業	31 100.0	2 6.5	12 38.7	10 32.3	4 12.9	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	19 23.2	35 42.7	17 20.7	4 4.9	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	7 18.9	21 56.8	2 5.4	1 2.7	6 16.2
	不動産業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	3 30.0	- -	1 10.0
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	医療・福祉	155 100.0	28 18.1	64 41.3	25 16.1	13 8.4	25 16.1
	教育・学習支援業	38 100.0	9 23.7	22 57.9	3 7.9	3 7.9	1 2.6
	サービス業	109 100.0	30 27.5	46 42.2	13 11.9	10 9.2	10 9.2
	その他	88 100.0	15 17.0	37 42.0	17 19.3	9 10.2	10 11.4

〔第 211 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (2) 豊富な経験・人脈を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	728 100.0	159 21.8	320 44.0	113 15.5	57 7.8	79 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	18 31.6	20 35.1	7 12.3	1 1.8	11 19.3
	30代	176 100.0	41 23.3	85 48.3	20 11.4	11 6.3	19 10.8
	40代	244 100.0	56 23.0	106 43.4	39 16.0	19 7.8	24 9.8
	50代	206 100.0	38 18.4	88 42.7	39 18.9	19 9.2	22 10.7
	60代	15 100.0	2 13.3	4 26.7	4 26.7	4 26.7	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 212 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (2) 豊富な経験・人脈を持っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 7 ） 労 働 組 合	全 体	728 100.0	159 21.8	320 44.0	113 15.5	57 7.8	79 10.9
	有り(加入)	149 100.0	32 21.5	71 47.7	18 12.1	14 9.4	14 9.4
	有り(非加入)	75 100.0	18 24.0	30 40.0	16 21.3	7 9.3	4 5.3
	無し	408 100.0	91 22.3	172 42.2	61 15.0	33 8.1	51 12.5

〔第 213 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (3) 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している						
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答	
別 別 別 別 別	問 1	全 体	728 100.0	82 11.3	270 37.1	212 29.1	86 11.8	78 10.7
	性 別 別 別 別	男性	462 100.0	59 12.8	163 35.3	146 31.6	53 11.5	41 8.9
	性 別 別 別 別	女性	259 100.0	23 8.9	101 39.0	65 25.1	33 12.7	37 14.3
	性 別 別 別 別	無回答	7 100.0	- -	6 85.7	1 14.3	- -	- -

〔第 214 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (3) 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している						
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答	
調 査 の 分 類 別 別 別 別 別	問 1	全 体	728 100.0	82 11.3	270 37.1	212 29.1	86 11.8	78 10.7
	上	45歳未満	369 100.0	45 12.2	138 37.4	107 29.0	39 10.6	40 10.8
	中	45歳以上定年未満	359 100.0	37 10.3	132 36.8	105 29.2	47 13.1	38 10.6
	下	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 215 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (3) 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 の 主 要 事 業 内 容 別 別 別 別 別	全 体	728 100.0	82 11.3	270 37.1	212 29.1	86 11.8	78 10.7
	建設業	58 100.0	9 15.5	23 39.7	15 25.9	8 13.8	3 5.2
	製造業	75 100.0	10 13.3	24 32.0	29 38.7	11 14.7	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	5 17.9	8 28.6	5 17.9	1 3.6	9 32.1
	運輸業	31 100.0	1 3.2	7 22.6	15 48.4	5 16.1	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	14 17.1	24 29.3	25 30.5	12 14.6	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	4 10.8	17 45.9	7 18.9	3 8.1	6 16.2
	不動産業	10 100.0	- -	4 40.0	5 50.0	- -	1 10.0
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -
	医療、福祉	155 100.0	10 6.5	65 41.9	40 25.8	16 10.3	24 15.5
	教育、学習支援業	38 100.0	2 5.3	18 47.4	11 28.9	6 15.8	1 2.6
	サービス業	109 100.0	14 12.8	42 38.5	26 23.9	17 15.6	10 9.2
	その他	88 100.0	11 12.5	31 35.2	29 33.0	7 8.0	10 11.4

〔第 216 表〕

		問6 (3) 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年齢	全 体	728 100.0	82 11.3	270 37.1	212 29.1	86 11.8	78 10.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	8 14.0	18 31.6	12 21.1	8 14.0	11 19.3
	30代	176 100.0	21 11.9	62 35.2	59 33.5	16 9.1	18 10.2
	40代	244 100.0	26 10.7	96 39.3	73 29.9	25 10.2	24 9.8
	50代	206 100.0	25 12.1	76 36.9	54 26.2	29 14.1	22 10.7
	60代	15 100.0	1 6.7	6 40.0	3 20.0	4 26.7	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 217 表〕

		問6 (3) 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
労 働 組 合	全 体	728 100.0	82 11.3	270 37.1	212 29.1	86 11.8	78 10.7
	有り(加入)	149 100.0	20 13.4	61 40.9	39 26.2	16 10.7	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	7 9.3	30 40.0	25 33.3	9 12.0	4 5.3
	無し	408 100.0	43 10.5	146 35.8	115 28.2	53 13.0	51 12.5

〔第 218 表〕

		問6 (4) 年齢を感じさせず、精力的に働いている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性別	全 体	728 100.0	102 14.0	318 43.7	168 23.1	62 8.5	78 10.7
	男性	462 100.0	71 15.4	192 41.6	114 24.7	44 9.5	41 8.9
	女性	259 100.0	31 12.0	121 46.7	52 20.1	18 6.9	37 14.3
	無回答	7 100.0	- -	5 71.4	2 28.6	- -	- -

〔第 219 表〕

		問6 (4) 年齢を感じさせず、精力的に働いている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調査の分類	全 体	728 100.0	102 14.0	318 43.7	168 23.1	62 8.5	78 10.7
	45歳未満	369 100.0	56 15.2	153 41.5	81 22.0	39 10.6	40 10.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	46 12.8	165 46.0	87 24.2	23 6.4	38 10.6
	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 220 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (4) 年齢を感じさせず、精力的に働いている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	102 14.0	318 43.7	168 23.1	62 8.5	78 10.7
	建設業	58 100.0	12 20.7	25 43.1	11 19.0	7 12.1	3 5.2
	製造業	75 100.0	7 9.3	41 54.7	19 25.3	7 9.3	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	7 25.0	8 28.6	3 10.7	1 3.6	9 32.1
	運輸業	31 100.0	4 12.9	15 48.4	8 25.8	1 3.2	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	15 18.3	28 34.1	21 25.6	11 13.4	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	4 10.8	18 48.6	8 21.6	1 2.7	6 16.2
	不動産業	10 100.0	- -	3 30.0	5 50.0	1 10.0	1 10.0
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療・福祉	155 100.0	19 12.3	69 44.5	29 18.7	14 9.0	24 15.5
	教育・学習支援業	38 100.0	4 10.5	19 50.0	10 26.3	4 10.5	1 2.6
	サービス業	109 100.0	18 16.5	48 44.0	26 23.9	7 6.4	10 9.2
	その他	88 100.0	9 10.2	39 44.3	21 23.9	9 10.2	10 11.4

〔第 221 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (4) 年齢を感じさせず、精力的に働いている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	728 100.0	102 14.0	318 43.7	168 23.1	62 8.5	78 10.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	11 19.3	21 36.8	7 12.3	7 12.3	11 19.3
	30代	176 100.0	24 13.6	79 44.9	35 19.9	20 11.4	18 10.2
	40代	244 100.0	37 15.2	100 41.0	65 26.6	18 7.4	24 9.8
	50代	206 100.0	28 13.6	87 42.2	52 25.2	17 8.3	22 10.7
	60代	15 100.0	- -	12 80.0	2 13.3	- -	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 222 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (4) 年齢を感じさせず、精力的に働いている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 7 ） 労 働 組 合	全 体	728 100.0	102 14.0	318 43.7	168 23.1	62 8.5	78 10.7
	有り(加入)	149 100.0	23 15.4	62 41.6	42 28.2	9 6.0	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	6 8.0	39 52.0	18 24.0	8 10.7	4 5.3
	無し	408 100.0	58 14.2	174 42.6	85 20.8	40 9.8	51 12.5

〔第 223 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (5) 職場の融和に役立っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 性 別 (1))	全 体	728 100.0	92 12.6	300 41.2	189 26.0	68 9.3	79 10.9
	男性	462 100.0	57 12.3	196 42.4	123 26.6	45 9.7	41 8.9
	女性	259 100.0	35 13.5	99 38.2	64 24.7	23 8.9	38 14.7
	無回答	7 100.0	-	5 71.4	2 28.6	-	-

〔第 224 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (5) 職場の融和に役立っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 類 (1))	全 体	728 100.0	92 12.6	300 41.2	189 26.0	68 9.3	79 10.9
	45歳未満	369 100.0	49 13.3	136 36.9	102 27.6	42 11.4	40 10.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	43 12.0	164 45.7	87 24.2	26 7.2	39 10.9
	定年後の継続雇用	-	-	-	-	-	-

〔第 225 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (5) 職場の融和に役立っている					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 (6) 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	92 12.6	300 41.2	189 26.0	68 9.3	79 10.9
	建設業	58 100.0	12 20.7	24 41.4	12 20.7	7 12.1	3 5.2
	製造業	75 100.0	7 9.3	34 45.3	23 30.7	10 13.3	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	4 14.3	4 14.3	11 39.3	- -	9 32.1
	運輸業	31 100.0	3 9.7	13 41.9	10 32.3	2 6.5	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	9 11.0	33 40.2	24 29.3	9 11.0	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	2 5.4	18 48.6	8 21.6	3 8.1	6 16.2
	不動産業	10 100.0	- -	6 60.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	医療、福祉	155 100.0	23 14.8	62 40.0	36 23.2	9 5.8	25 16.1
	教育、学習支援業	38 100.0	2 5.3	18 47.4	11 28.9	6 15.8	1 2.6
	サービス業	109 100.0	19 17.4	45 41.3	23 21.1	12 11.0	10 9.2
	その他	88 100.0	8 9.1	35 39.8	27 30.7	8 9.1	10 11.4

〔第 226 表〕

		問6 (5) 職場の融和に役立っている					
		全 体	そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	そ う 思 な い	無 回 答
年 齢	全 体	728 100.0	92 12.6	300 41.2	189 26.0	68 9.3	79 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	10 17.5	16 28.1	12 21.1	8 14.0	11 19.3
	30代	176 100.0	16 9.1	65 36.9	53 30.1	24 13.6	18 10.2
	40代	244 100.0	36 14.8	95 38.9	72 29.5	17 7.0	24 9.8
	50代	206 100.0	25 12.1	97 47.1	43 20.9	18 8.7	23 11.2
	60代	15 100.0	2 13.3	9 60.0	2 13.3	1 6.7	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 227 表〕

		問6 (5) 職場の融和に役立っている					
		全 体	そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	そ う 思 な い	無 回 答
問 1 労 働 組 合 （ 7 —)	全 体	728 100.0	92 12.6	300 41.2	189 26.0	68 9.3	79 10.9
	有り(加入)	149 100.0	19 12.8	67 45.0	36 24.2	14 9.4	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	9 12.0	37 49.3	21 28.0	4 5.3	4 5.3
	無し	408 100.0	49 12.0	156 38.2	107 26.2	45 11.0	51 12.5

〔第 228 表〕

		問6 (6) 柔軟な思考・態度が期待できない					
		全 体	そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	そ う 思 な い	無 回 答
問 1 性 別 （ 1 —)	全 体	728 100.0	92 12.6	216 29.7	259 35.6	82 11.3	79 10.9
	男性	462 100.0	61 13.2	126 27.3	179 38.7	55 11.9	41 8.9
	女性	259 100.0	31 12.0	87 33.6	76 29.3	27 10.4	38 14.7
	無回答	7 100.0	- -	3 42.9	4 57.1	- -	- -

〔第 229 表〕

		問6 (6) 柔軟な思考・態度が期待できない					
		全 体	そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う ない	そ う 思 な い	無 回 答
問 1 調 査 上 の 分 類 （ 3 —)	全 体	728 100.0	92 12.6	216 29.7	259 35.6	82 11.3	79 10.9
	45歳未満	369 100.0	57 15.4	111 30.1	129 35.0	31 8.4	41 11.1
	45歳以上定年未満	359 100.0	35 9.7	105 29.2	130 36.2	51 14.2	38 10.6
	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 230 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (6) 柔軟な思考・態度が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	92 12.6	216 29.7	259 35.6	82 11.3	79 10.9
	建設業	58 100.0	5 8.6	16 27.6	26 44.8	7 12.1	4 6.9
	製造業	75 100.0	7 9.3	28 37.3	28 37.3	11 14.7	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	3 10.7	6 21.4	7 25.0	3 10.7	9 32.1
	運輸業	31 100.0	5 16.1	6 19.4	14 45.2	3 9.7	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	14 17.1	26 31.7	29 35.4	6 7.3	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	5 13.5	6 16.2	17 45.9	3 8.1	6 16.2
	不動産業	10 100.0	2 20.0	- -	5 50.0	2 20.0	1 10.0
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	155 100.0	18 11.6	42 27.1	53 34.2	18 11.6	24 15.5
	教育、学習支援業	38 100.0	6 15.8	17 44.7	9 23.7	5 13.2	1 2.6
	サービス業	109 100.0	18 16.5	31 28.4	39 35.8	11 10.1	10 9.2
	その他	88 100.0	8 9.1	32 36.4	26 29.5	12 13.6	10 11.4

〔第 231 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (6) 柔軟な思考・態度が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	728 100.0	92 12.6	216 29.7	259 35.6	82 11.3	79 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	8 14.0	14 24.6	19 33.3	5 8.8	11 19.3
	30代	176 100.0	30 17.0	60 34.1	56 31.8	11 6.3	19 10.8
	40代	244 100.0	31 12.7	77 31.6	84 34.4	28 11.5	24 9.8
	50代	206 100.0	22 10.7	52 25.2	77 37.4	33 16.0	22 10.7
	60代	15 100.0	1 6.7	4 26.7	8 53.3	1 6.7	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 232 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (6) 柔軟な思考・態度が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 7 ） 労 働 組 合	全 体	728 100.0	92 12.6	216 29.7	259 35.6	82 11.3	79 10.9
	有り(加入)	149 100.0	19 12.8	48 32.2	54 36.2	15 10.1	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	10 13.3	25 33.3	28 37.3	8 10.7	4 5.3
	無し	408 100.0	52 12.7	120 29.4	135 33.1	49 12.0	52 12.7

〔第 233 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (7) 迅速な判断が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 性 別 (1))	全 体	728 100.0	67 9.2	212 29.1	276 37.9	96 13.2	77 10.6
	男性	462 100.0	44 9.5	137 29.7	174 37.7	66 14.3	41 8.9
	女性	259 100.0	23 8.9	72 27.8	98 37.8	30 11.6	36 13.9
	無回答	7 100.0	-	3	4	-	-

〔第 234 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (7) 迅速な判断が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 上 の 分 (1))	全 体	728 100.0	67 9.2	212 29.1	276 37.9	96 13.2	77 10.6
	45歳未満	369 100.0	39 10.6	100 27.1	147 39.8	43 11.7	40 10.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	28 7.8	112 31.2	129 35.9	53 14.8	37 10.3
	定年後の継続雇用	-	-	-	-	-	-

〔第 235 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (7) 迅速な判断が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 (6) 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	67 9.2	212 29.1	276 37.9	96 13.2	77 10.6
	建設業	58 100.0	6 10.3	13 22.4	23 39.7	13 22.4	3 5.2
	製造業	75 100.0	4 5.3	21 28.0	38 50.7	11 14.7	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	4 14.3	5 17.9	7 25.0	3 10.7	9 32.1
	運輸業	31 100.0	3 9.7	11 35.5	12 38.7	2 6.5	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	11 13.4	25 30.5	34 41.5	5 6.1	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	2 5.4	10 27.0	15 40.5	4 10.8	6 16.2
	不動産業	10 100.0	- -	3 30.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -	- -
	医療・福祉	155 100.0	17 11.0	44 28.4	52 33.5	18 11.6	24 15.5
	教育・学習支援業	38 100.0	5 13.2	15 39.5	12 31.6	5 13.2	1 2.6
	サービス業	109 100.0	7 6.4	34 31.2	40 36.7	18 16.5	10 9.2
	その他	88 100.0	8 9.1	24 27.3	33 37.5	14 15.9	9 10.2

〔第 236 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (7) 迅速な判断が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	728 100.0	67 9.2	212 29.1	276 37.9	96 13.2	77 10.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	4 7.0	12 21.1	23 40.4	7 12.3	11 19.3
	30代	176 100.0	17 9.7	54 30.7	67 38.1	20 11.4	18 10.2
	40代	244 100.0	26 10.7	66 27.0	99 40.6	29 11.9	24 9.8
	50代	206 100.0	17 8.3	67 32.5	66 32.0	35 17.0	21 10.2
	60代	15 100.0	1 6.7	4 26.7	7 46.7	2 13.3	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 237 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (7) 迅速な判断が期待できない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 労 働 組 合 ～ 7	全 体	728 100.0	67 9.2	212 29.1	276 37.9	96 13.2	77 10.6
	有り(加入)	149 100.0	13 8.7	46 30.9	61 40.9	16 10.7	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	8 10.7	18 24.0	31 41.3	14 18.7	4 5.3
	無し	408 100.0	38 9.3	120 29.4	141 34.6	59 14.5	50 12.3

〔第 238 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (8) 体力面での衰えを感じる					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 性 別 ～ 1	全 体	728 100.0	121 16.6	301 41.3	176 24.2	52 7.1	78 10.7
	男性	462 100.0	80 17.3	198 42.9	110 23.8	32 6.9	42 9.1
	女性	259 100.0	40 15.4	99 38.2	64 24.7	20 7.7	36 13.9
	無回答	7 100.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6	- -	- -

〔第 239 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (8) 体力面での衰えを感じる					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調 査 の 分 類 ～ 1	全 体	728 100.0	121 16.6	301 41.3	176 24.2	52 7.1	78 10.7
	45歳未満	369 100.0	74 20.1	137 37.1	98 26.6	20 5.4	40 10.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	47 13.1	164 45.7	78 21.7	32 8.9	38 10.6
	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 240 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (8) 体力面での衰えを感じる					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	121 16.6	301 41.3	176 24.2	52 7.1	78 10.7
	建設業	58 100.0	10 17.2	27 46.6	13 22.4	5 8.6	3 5.2
	製造業	75 100.0	15 20.0	32 42.7	20 26.7	7 9.3	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	3 10.7	9 32.1	3 10.7	4 14.3	9 32.1
	運輸業	31 100.0	4 12.9	16 51.6	7 22.6	1 3.2	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	15 18.3	31 37.8	22 26.8	7 8.5	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	4 10.8	14 37.8	13 35.1	- -	6 16.2
	不動産業	10 100.0	- -	3 30.0	5 50.0	1 10.0	1 10.0
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療・福祉	155 100.0	25 16.1	66 42.6	33 21.3	7 4.5	24 15.5
	教育・学習支援業	38 100.0	9 23.7	14 36.8	9 23.7	5 13.2	1 2.6
	サービス業	109 100.0	17 15.6	50 45.9	23 21.1	8 7.3	11 10.1
	その他	88 100.0	20 22.7	29 33.0	24 27.3	6 6.8	9 10.2

〔第 241 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (8) 体力面での衰えを感じる					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	728 100.0	121 16.6	301 41.3	176 24.2	52 7.1	78 10.7
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	10 17.5	16 28.1	15 26.3	5 8.8	11 19.3
	30代	176 100.0	35 19.9	74 42.0	41 23.3	8 4.5	18 10.2
	40代	244 100.0	38 15.6	97 39.8	68 27.9	17 7.0	24 9.8
	50代	206 100.0	32 15.5	95 46.1	39 18.9	19 9.2	21 10.2
	60代	15 100.0	3 20.0	8 53.3	3 20.0	- -	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 242 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (8) 体力面での衰えを感じる					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 1 （ 7 ） 労 働 組 合	全 体	728 100.0	121 16.6	301 41.3	176 24.2	52 7.1	78 10.7
	有り(加入)	149 100.0	22 14.8	67 45.0	37 24.8	10 6.7	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	10 13.3	34 45.3	20 26.7	6 8.0	5 6.7
	無し	408 100.0	77 18.9	157 38.5	92 22.5	32 7.8	50 12.3

〔第 243 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (9) 新しい知識・技能の取得をしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
性別	全 体	728 100.0	132 18.1	257 35.3	196 26.9	66 9.1	77 10.6
	男性	462 100.0	93 20.1	154 33.3	135 29.2	39 8.4	41 8.9
	女性	259 100.0	38 14.7	100 38.6	58 22.4	27 10.4	36 13.9
	無回答	7 100.0	1 14.3	3 42.9	3 42.9	- -	- -

〔第 244 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (9) 新しい知識・技能の取得をしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
調査上の分類	全 体	728 100.0	132 18.1	257 35.3	196 26.9	66 9.1	77 10.6
	45歳未満	369 100.0	73 19.8	121 32.8	101 27.4	34 9.2	40 10.8
	45歳以上定年未満	359 100.0	59 16.4	136 37.9	95 26.5	32 8.9	37 10.3
	定年後の継続雇用	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 245 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (9) 新しい知識・技能の取得をしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う ない	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問1 の 主 要 事 業 内 容	全 体	728 100.0	132 18.1	257 35.3	196 26.9	66 9.1	77 10.6
	建設業	58 100.0	10 17.2	24 41.4	16 27.6	5 8.6	3 5.2
	製造業	75 100.0	16 21.3	33 44.0	20 26.7	5 6.7	1 1.3
	情報通信業	28 100.0	3 10.7	8 28.6	4 14.3	4 14.3	9 32.1
	運輸業	31 100.0	8 25.8	12 38.7	6 19.4	2 6.5	3 9.7
	卸売・小売業	82 100.0	20 24.4	29 35.4	22 26.8	4 4.9	7 8.5
	金融・保険業	37 100.0	7 18.9	8 21.6	15 40.5	1 2.7	6 16.2
	不動産業	10 100.0	3 30.0	2 20.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	155 100.0	21 13.5	55 35.5	37 23.9	18 11.6	24 15.5
	教育、学習支援業	38 100.0	10 26.3	13 34.2	9 23.7	5 13.2	1 2.6
	サービス業	109 100.0	21 19.3	27 24.8	42 38.5	9 8.3	10 9.2
	その他	88 100.0	13 14.8	40 45.5	16 18.2	10 11.4	9 10.2

〔第 246 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (9) 新しい知識・技能の取得をしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
年 齢	全 体	728 100.0	132 18.1	257 35.3	196 26.9	66 9.1	77 10.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	57 100.0	9 15.8	15 26.3	14 24.6	8 14.0	11 19.3
	30代	176 100.0	38 21.6	61 34.7	46 26.1	13 7.4	18 10.2
	40代	244 100.0	40 16.4	93 38.1	65 26.6	22 9.0	24 9.8
	50代	206 100.0	38 18.4	70 34.0	57 27.7	20 9.7	21 10.2
	60代	15 100.0	4 26.7	7 46.7	3 20.0	- -	1 6.7
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 247 表〕

上段: 実数 下段: %

		問6 (9) 新しい知識・技能の取得をしない					
		全 体	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思わ ない	そう思わない	無回答
問 労 働 組 合 一 七 ～	全 体	728 100.0	132 18.1	257 35.3	196 26.9	66 9.1	77 10.6
	有り(加入)	149 100.0	27 18.1	57 38.3	43 28.9	9 6.0	13 8.7
	有り(非加入)	75 100.0	15 20.0	25 33.3	23 30.7	8 10.7	4 5.3
	無し	408 100.0	75 18.4	142 34.8	99 24.3	42 10.3	50 12.3

〔第 248 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (1) 希望者全員を例外なく継続雇用すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 性 別 一 七 ～	全 体	359 100.0	58 16.2	149 41.5	99 27.6	14 3.9	39 10.9
	男性	233 100.0	43 18.5	93 39.9	64 27.5	10 4.3	23 9.9
	女性	123 100.0	14 11.4	55 44.7	34 27.6	4 3.3	16 13.0
	無回答	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -	- -

〔第 249 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (1) 希望者全員を例外なく継続雇用すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主要 事業 内 容	全 体	359 100.0	58 16.2	149 41.5	99 27.6	14 3.9	39 10.9
	建設業	24 100.0	3 12.5	6 25.0	13 54.2	- -	2 8.3
	製造業	42 100.0	5 11.9	19 45.2	11 26.2	3 7.1	4 9.5
	情報通信業	11 100.0	3 27.3	4 36.4	1 9.1	1 9.1	2 18.2
	運輸業	15 100.0	4 26.7	2 13.3	7 46.7	- -	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	8 21.1	17 44.7	10 26.3	- -	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	3 15.0	8 40.0	6 30.0	- -	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	- -	2 100.0	- -	- -
	医療、福祉	68 100.0	10 14.7	29 42.6	18 26.5	3 4.4	8 11.8
	教育、学習支援業	21 100.0	1 4.8	9 42.9	7 33.3	2 9.5	2 9.5
	サービス業	58 100.0	11 19.0	26 44.8	16 27.6	1 1.7	4 6.9
	その他	48 100.0	8 16.7	24 50.0	5 10.4	3 6.3	8 16.7

〔第 250 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (1) 希望者全員を例外なく継続雇用すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	58 16.2	149 41.5	99 27.6	14 3.9	39 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	12 10.3	45 38.8	38 32.8	10 8.6	11 9.5
	50代	206 100.0	34 16.5	91 44.2	54 26.2	4 1.9	23 11.2
	60代	15 100.0	5 33.3	6 40.0	2 13.3	- -	2 13.3
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 251 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (1) 希望者全員を例外なく継続雇用すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 （ 7 ） 労 働 組 合	全 体	359 100.0	58 16.2	149 41.5	99 27.6	14 3.9	39 10.9
	有り(加入)	66 100.0	17 25.8	28 42.4	14 21.2	1 1.5	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	4 9.3	15 34.9	16 37.2	3 7.0	5 11.6
	無し	208 100.0	32 15.4	89 42.8	56 26.9	9 4.3	22 10.6

〔第 252 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (2) 例外的に継続雇用しない場合を定め、希望者から継続雇用者を決定すること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
問 性 別 (1)	全 体	359 100.0	48 13.4	192 53.5	66 18.4	14 3.9	39 10.9
	男性	233 100.0	34 14.6	118 50.6	50 21.5	8 3.4	23 9.9
	女性	123 100.0	14 11.4	71 57.7	16 13.0	6 4.9	16 13.0
	無回答	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-

〔第 253 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (2) 例外的に継続雇用しない場合を定め、希望者から継続雇用者を決定すること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
問 1 (6) 勤務 先の 主要 事業 内 容	全 体	359 100.0	48 13.4	192 53.5	66 18.4	14 3.9	39 10.9
	建設業	24 100.0	3 12.5	11 45.8	8 33.3	- -	2 8.3
	製造業	42 100.0	1 2.4	27 64.3	10 23.8	1 2.4	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	2 18.2	5 45.5	- -	2 18.2	2 18.2
	運輸業	15 100.0	1 6.7	7 46.7	5 33.3	- -	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	6 15.8	25 65.8	3 7.9	1 2.6	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	4 20.0	8 40.0	5 25.0	- -	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	3 60.0	2 40.0	- -	- -
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	- -	2 100.0	- -	- -
	医療・福祉	68 100.0	13 19.1	37 54.4	7 10.3	3 4.4	8 11.8
	教育・学習支援業	21 100.0	4 19.0	12 57.1	3 14.3	- -	2 9.5
	サービス業	58 100.0	9 15.5	34 58.6	7 12.1	4 6.9	4 6.9
	その他	48 100.0	5 10.4	18 37.5	14 29.2	3 6.3	8 16.7

〔第 254 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (2) 例外的に継続雇用しない場合を定め、希望者から継続雇用者を決定すること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	48 13.4	192 53.5	66 18.4	14 3.9	39 10.9
	10代	-	-	-	-	-	-
	20代	-	-	-	-	-	-
	30代	2 100.0	-	-	-	-	2 100.0
	40代	116 100.0	15 12.9	61 52.6	25 21.6	4 3.4	11 9.5
	50代	206 100.0	29 14.1	114 55.3	33 16.0	7 3.4	23 11.2
	60代	15 100.0	2 13.3	6 40.0	3 20.0	2 13.3	2 13.3
	70代	-	-	-	-	-	-
	80歳以上	-	-	-	-	-	-

〔第 255 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (2) 例外的に継続雇用しない場合を定め、希望者から継続雇用者を決定すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 労 働 組 合 (7)	全 体	359 100.0	48 13.4	192 53.5	66 18.4	14 3.9	39 10.9
	有り(加入)	66 100.0	14 21.2	34 51.5	8 12.1	4 6.1	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	4 9.3	25 58.1	9 20.9	1 2.3	4 9.3
	無し	208 100.0	27 13.0	110 52.9	40 19.2	9 4.3	22 10.6

〔第 256 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (3) 子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用す ること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 性 別 (1)	全 体	359 100.0	62 17.3	184 51.3	67 18.7	7 1.9	39 10.9
	男性	233 100.0	42 18.0	113 48.5	51 21.9	4 1.7	23 9.9
	女性	123 100.0	20 16.3	69 56.1	15 12.2	3 2.4	16 13.0
	無回答	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3	- -	- -

〔第 257 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (3) 子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用す ること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	359 100.0	62 17.3	184 51.3	67 18.7	7 1.9	39 10.9
	建設業	24 100.0	3 12.5	8 33.3	11 45.8	- -	2 8.3
	製造業	42 100.0	6 14.3	23 54.8	9 21.4	1 2.4	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	3 27.3	5 45.5	- -	1 9.1	2 18.2
	運輸業	15 100.0	- -	10 66.7	2 13.3	1 6.7	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	8 21.1	20 52.6	7 18.4	- -	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	3 15.0	8 40.0	5 25.0	- -	4 20.0
	不動産業	5 100.0	- -	4 80.0	1 20.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	68 100.0	17 25.0	35 51.5	8 11.8	- -	8 11.8
	教育、学習支援業	21 100.0	3 14.3	10 47.6	5 23.8	1 4.8	2 9.5
	サービス業	58 100.0	9 15.5	33 56.9	11 19.0	1 1.7	4 6.9
	その他	48 100.0	9 18.8	22 45.8	7 14.6	2 4.2	8 16.7

〔第 258 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (3) 子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
年齢	全 体	359 100.0	62 17.3	184 51.3	67 18.7	7 1.9	39 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	15 12.9	65 56.0	21 18.1	4 3.4	11 9.5
	50代	206 100.0	40 19.4	103 50.0	38 18.4	2 1.0	23 11.2
	60代	15 100.0	4 26.7	6 40.0	3 20.0	- -	2 13.3
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 259 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (3) 子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
労 働 組 合	全 体	359 100.0	62 17.3	184 51.3	67 18.7	7 1.9	39 10.9
	有り(加入)	66 100.0	14 21.2	35 53.0	10 15.2	1 1.5	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	4 9.3	16 37.2	17 39.5	2 4.7	4 9.3
	無し	208 100.0	40 19.2	111 53.4	31 14.9	3 1.4	23 11.1

〔第 260 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (4) これまでに培った技能・技術・ノウハウが活かせるように、継続雇用者の配 置に配慮すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
性 別	全 体	359 100.0	103 28.7	197 54.9	19 5.3	1 0.3	39 10.9
	男性	233 100.0	64 27.5	131 56.2	16 6.9	- -	22 9.4
	女性	123 100.0	37 30.1	65 52.8	3 2.4	1 0.8	17 13.8
	無回答	3 100.0	2 66.7	1 33.3	- -	- -	- -

〔第 261 表〕

		問7 (4) これまでに培った技能・技術・ノウハウが活かせるように、継続雇用者の配置に配慮すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 ～ 6 ～	全 体	359 100.0	103 28.7	197 54.9	19 5.3	1 0.3	39 10.9
	建設業	24 100.0	5 20.8	16 66.7	1 4.2	- -	2 8.3
	製造業	42 100.0	10 23.8	23 54.8	4 9.5	1 2.4	4 9.5
	情報通信業	11 100.0	6 54.5	3 27.3	- -	- -	2 18.2
	運輸業	15 100.0	1 6.7	11 73.3	1 6.7	- -	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	7 18.4	27 71.1	1 2.6	- -	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	6 30.0	9 45.0	2 10.0	- -	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	5 100.0	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -	- -
	医療・福祉	68 100.0	23 33.8	33 48.5	4 5.9	- -	8 11.8
	教育・学習支援業	21 100.0	7 33.3	10 47.6	2 9.5	- -	2 9.5
	サービス業	58 100.0	20 34.5	30 51.7	4 6.9	- -	4 6.9
	その他	48 100.0	13 27.1	27 56.3	- -	- -	8 16.7

〔第 262 表〕

		問7 (4) これまでに培った技能・技術・ノウハウが活かせるように、継続雇用者の配置に配慮すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	103 28.7	197 54.9	19 5.3	1 0.3	39 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	33 28.4	64 55.2	7 6.0	1 0.9	11 9.5
	50代	206 100.0	60 29.1	113 54.9	11 5.3	- -	22 10.7
	60代	15 100.0	4 26.7	8 53.3	- -	- -	3 20.0
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 263 表〕

		問7 (4) これまでに培った技能・技術・ノウハウが活かせるように、継続雇用者の配置に配慮すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 ～ 7 ～	全 体	359 100.0	103 28.7	197 54.9	19 5.3	1 0.3	39 10.9
	有り(加入)	66 100.0	20 30.3	37 56.1	3 4.5	- -	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	6 14.0	28 65.1	5 11.6	- -	4 9.3
	無し	208 100.0	65 31.3	110 52.9	9 4.3	1 0.5	23 11.1

〔第 264 表〕

		問7 (5) 継続雇用者の賃金水準を向上すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
性別 (1)	全 体	359 100.0	89 24.8	152 42.3	72 20.1	7 1.9	39 10.9
	男性	233 100.0	58 24.9	100 42.9	47 20.2	5 2.1	23 9.9
	女性	123 100.0	31 25.2	50 40.7	24 19.5	2 1.6	16 13.0
	無回答	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-	-

〔第 265 表〕

		問7 (5) 継続雇用者の賃金水準を向上すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
勤務先の 主要事業 内容 (6)	全 体	359 100.0	89 24.8	152 42.3	72 20.1	7 1.9	39 10.9
	建設業	24 100.0	3 12.5	13 54.2	5 20.8	1 4.2	2 8.3
	製造業	42 100.0	11 26.2	18 42.9	6 14.3	4 9.5	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	2 18.2	6 54.5	1 9.1	- -	2 18.2
	運輸業	15 100.0	1 6.7	9 60.0	3 20.0	- -	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	12 31.6	12 31.6	11 28.9	- -	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	7 35.0	7 35.0	3 15.0	- -	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	4 80.0	1 20.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	68 100.0	21 30.9	27 39.7	10 14.7	1 1.5	9 13.2
勤務先の 主要事業 内容 (6)	教育、学習支援業	21 100.0	4 19.0	10 47.6	5 23.8	- -	2 9.5
	サービス業	58 100.0	17 29.3	24 41.4	12 20.7	1 1.7	4 6.9
	その他	48 100.0	8 16.7	20 41.7	12 25.0	- -	8 16.7

〔第 266 表〕

		問7 (5) 継続雇用者の賃金水準を向上すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
年齢 (8)	全 体	359 100.0	89 24.8	152 42.3	72 20.1	7 1.9	39 10.9
	10代	-	-	-	-	-	-
	20代	-	-	-	-	-	-
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	29 25.0	47 40.5	25 21.6	4 3.4	11 9.5
	50代	206 100.0	53 25.7	90 43.7	37 18.0	3 1.5	23 11.2
	60代	15 100.0	3 20.0	5 33.3	5 33.3	- -	2 13.3
	70代	-	-	-	-	-	-
	80歳以上	-	-	-	-	-	-

〔第 267 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (5) 継続雇用者の賃金水準を向上すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 労 働 組 合 (一) 一	全 体	359 100.0	89 24.8	152 42.3	72 20.1	7 1.9	39 10.9
	有り(加入)	66 100.0	19 28.8	30 45.5	9 13.6	2 3.0	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	2 4.7	26 60.5	11 25.6	- -	4 9.3
	無し	208 100.0	57 27.4	78 37.5	45 21.6	5 2.4	23 11.1

〔第 268 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (6) 担当する仕事の内容や、仕事での実績に見合う形で、継続雇用者の処遇に差をつけること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 性 別 (一) 一	全 体	359 100.0	78 21.7	169 47.1	68 18.9	5 1.4	39 10.9
	男性	233 100.0	49 21.0	112 48.1	44 18.9	5 2.1	23 9.9
	女性	123 100.0	29 23.6	55 44.7	23 18.7	- -	16 13.0
	無回答	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3	- -	- -

〔第 269 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (6) 担当する仕事の内容や、仕事での実績に見合う形で、継続雇用者の処遇に差をつけること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	359 100.0	78 21.7	169 47.1	68 18.9	5 1.4	39 10.9
	建設業	24 100.0	8 33.3	8 33.3	4 16.7	2 8.3	2 8.3
	製造業	42 100.0	10 23.8	21 50.0	8 19.0	- -	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	1 9.1	5 45.5	3 27.3	- -	2 18.2
	運輸業	15 100.0	1 6.7	7 46.7	5 33.3	- -	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	9 23.7	19 50.0	6 15.8	1 2.6	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	6 30.0	10 50.0	1 5.0	- -	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	5 100.0	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	医療・福祉	68 100.0	16 23.5	32 47.1	11 16.2	- -	9 13.2
	教育・学習支援業	21 100.0	5 23.8	10 47.6	4 19.0	- -	2 9.5
	サービス業	58 100.0	10 17.2	25 43.1	18 31.0	1 1.7	4 6.9
	その他	48 100.0	10 20.8	21 43.8	8 16.7	1 2.1	8 16.7

〔第 270 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (6) 担当する仕事の内容や、仕事での実績に見合う形で、継続雇用者の処遇に差をつけること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	78 21.7	169 47.1	68 18.9	5 1.4	39 10.9
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	28 24.1	59 50.9	17 14.7	1 0.9	11 9.5
	50代	206 100.0	43 20.9	96 46.6	41 19.9	3 1.5	23 11.2
	60代	15 100.0	3 20.0	5 33.3	4 26.7	1 6.7	2 13.3
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 271 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (6) 担当する仕事の内容や、仕事での実績に見合う形で、継続雇用者の処遇に差をつけること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
問 1 労 働 組 合 7 ～	全 体	359 100.0	78 21.7	169 47.1	68 18.9	5 1.4	39 10.9
	有り(加入)	66 100.0	16 24.2	28 42.4	14 21.2	2 3.0	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	10 23.3	22 51.2	6 14.0	1 2.3	4 9.3
	無し	208 100.0	44 21.2	99 47.6	40 19.2	2 1.0	23 11.1

〔第 272 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (7) 継続雇用者に短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など、多様な勤務形態を認めること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
問 1 性 別 7 ～	全 体	359 100.0	84 23.4	179 49.9	45 12.5	13 3.6	38 10.6
	男性	233 100.0	47 20.2	124 53.2	32 13.7	8 3.4	22 9.4
	女性	123 100.0	36 29.3	53 43.1	13 10.6	5 4.1	16 13.0
	無回答	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -	- -	- -

〔第 273 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (7) 継続雇用者に短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など、多様な勤務形態を認めること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務 先の 主 要 事 業 内 容	全 体	359 100.0	84 23.4	179 49.9	45 12.5	13 3.6	38 10.6
	建設業	24 100.0	5 20.8	12 50.0	- -	5 20.8	2 8.3
	製造業	42 100.0	12 28.6	18 42.9	8 19.0	1 2.4	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	2 18.2	5 45.5	2 18.2	- -	2 18.2
	運輸業	15 100.0	1 6.7	9 60.0	2 13.3	1 6.7	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	10 26.3	21 55.3	3 7.9	1 2.6	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	3 15.0	11 55.0	3 15.0	- -	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	4 80.0	1 20.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	医療、福祉	68 100.0	17 25.0	33 48.5	7 10.3	3 4.4	8 11.8
	教育、学習支援業	21 100.0	5 23.8	9 42.9	5 23.8	- -	2 9.5
	サービス業	58 100.0	12 20.7	33 56.9	8 13.8	1 1.7	4 6.9
	その他	48 100.0	15 31.3	18 37.5	6 12.5	1 2.1	8 16.7

〔第 274 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (7) 継続雇用者に短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など、多様な勤務形態を認めること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	84 23.4	179 49.9	45 12.5	13 3.6	38 10.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	32 27.6	57 49.1	13 11.2	3 2.6	11 9.5
	50代	206 100.0	40 19.4	109 52.9	28 13.6	7 3.4	22 10.7
	60代	15 100.0	5 33.3	5 33.3	- -	3 20.0	2 13.3
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 275 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (7) 継続雇用者に短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など、多様な勤務形態を認めること					
		全 体	とても望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
問 1 （ 7 ） 労 働 組 合	全 体	359 100.0	84 23.4	179 49.9	45 12.5	13 3.6	38 10.6
	有り(加入)	66 100.0	19 28.8	29 43.9	9 13.6	3 4.5	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	6 14.0	27 62.8	6 14.0	- -	4 9.3
	無し	208 100.0	48 23.1	108 51.9	22 10.6	8 3.8	22 10.6

〔第 276 表〕

		問7 (8) 退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 性 別 (1)	全 体	359 100.0	58 16.2	155 43.2	88 24.5	20 5.6	38 10.6
	男性	233 100.0	39 16.7	105 45.1	52 22.3	15 6.4	22 9.4
	女性	123 100.0	19 15.4	48 39.0	35 28.5	5 4.1	16 13.0
	無回答	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-	-

〔第 277 表〕

		問7 (8) 退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 業 種 (1)	全 体	359 100.0	58 16.2	155 43.2	88 24.5	20 5.6	38 10.6
	建設業	24 100.0	2 8.3	8 33.3	8 33.3	4 16.7	2 8.3
	製造業	42 100.0	7 16.7	19 45.2	9 21.4	4 9.5	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	1 9.1	4 36.4	2 18.2	2 18.2	2 18.2
問 1 業 種 (6)	運輸業	15 100.0	2 13.3	6 40.0	5 33.3	-	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	8 21.1	18 47.4	7 18.4	2 5.3	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	3 15.0	9 45.0	5 25.0	-	3 15.0
	不動産業	5 100.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	飲食店・宿泊業	2 100.0	1 50.0	- 50.0	1 50.0	- -	- -
	医療・福祉	68 100.0	11 16.2	29 42.6	16 23.5	4 5.9	8 11.8
	教育・学習支援業	21 100.0	3 14.3	9 42.9	7 33.3	-	2 9.5
	サービス業	58 100.0	11 19.0	30 51.7	12 20.7	1 1.7	4 6.9
	その他	48 100.0	8 16.7	16 33.3	14 29.2	2 4.2	8 16.7

〔第 278 表〕

		問7 (8) 退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	58 16.2	155 43.2	88 24.5	20 5.6	38 10.6
	10代	-	-	-	-	-	-
	20代	-	-	-	-	-	-
	30代	2 100.0	-	-	-	-	2 100.0
	40代	116 100.0	20 17.2	50 43.1	29 25.0	6 5.2	11 9.5
	50代	206 100.0	31 15.0	95 46.1	46 22.3	12 5.8	22 10.7
	60代	15 100.0	3 20.0	2 13.3	6 40.0	2 13.3	2 13.3
	70代	-	-	-	-	-	-
	80歳以上	-	-	-	-	-	-

〔第 279 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (8) 退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 労 働 組 合 (7)	全 体	359 100.0	58 16.2	155 43.2	88 24.5	20 5.6	38 10.6
	有り(加入)	66 100.0	15 22.7	32 48.5	11 16.7	2 3.0	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	7 16.3	19 44.2	13 30.2	- -	4 9.3
	無し	208 100.0	31 14.9	87 41.8	53 25.5	15 7.2	22 10.6

〔第 280 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (9) 転職や独立開業の支援を充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 性 別 (1)	全 体	359 100.0	28 7.8	110 30.6	138 38.4	45 12.5	38 10.6
	男性	233 100.0	19 8.2	82 35.2	81 34.8	29 12.4	22 9.4
	女性	123 100.0	9 7.3	27 22.0	55 44.7	16 13.0	16 13.0
	無回答	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7	- -	- -

〔第 281 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (9) 転職や独立開業の支援を充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 1 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	359 100.0	28 7.8	110 30.6	138 38.4	45 12.5	38 10.6
	建設業	24 100.0	1 4.2	7 29.2	9 37.5	5 20.8	2 8.3
	製造業	42 100.0	2 4.8	20 47.6	11 26.2	6 14.3	3 7.1
	情報通信業	11 100.0	1 9.1	4 36.4	4 36.4	- -	2 18.2
	運輸業	15 100.0	2 13.3	5 33.3	5 33.3	1 6.7	2 13.3
	卸売・小売業	38 100.0	3 7.9	15 39.5	13 34.2	4 10.5	3 7.9
	金融・保険業	20 100.0	3 15.0	6 30.0	7 35.0	1 5.0	3 15.0
	不動産業	5 100.0	- -	2 40.0	1 20.0	2 40.0	- -
	飲食店、宿泊業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	医療、福祉	68 100.0	3 4.4	19 27.9	28 41.2	10 14.7	8 11.8
	教育、学習支援業	21 100.0	3 14.3	5 23.8	9 42.9	2 9.5	2 9.5
	サービス業	58 100.0	6 10.3	16 27.6	24 41.4	8 13.8	4 6.9
	その他	48 100.0	3 6.3	9 18.8	22 45.8	6 12.5	8 16.7

〔第 282 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (9) 転職や独立開業の支援を充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
年 齢	全 体	359 100.0	28 7.8	110 30.6	138 38.4	45 12.5	38 10.6
	10代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	20代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	30代	2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	40代	116 100.0	8 6.9	44 37.9	43 37.1	10 8.6	11 9.5
	50代	206 100.0	16 7.8	57 27.7	84 40.8	27 13.1	22 10.7
	60代	15 100.0	1 6.7	2 13.3	3 20.0	7 46.7	2 13.3
	70代	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	80歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -

〔第 283 表〕

上段: 実数 下段: %

		問7 (9) 転職や独立開業の支援を充実すること					
		全 体	とても望んで いる	望んでいる	あまり望んで いない	全く望んでい ない	無回答
問 労 働 組 合 ～ 7	全 体	359 100.0	28 7.8	110 30.6	138 38.4	45 12.5	38 10.6
	有り(加入)	66 100.0	9 13.6	21 31.8	21 31.8	9 13.6	6 9.1
	有り(非加入)	43 100.0	3 7.0	17 39.5	17 39.5	2 4.7	4 9.3
	無し	208 100.0	13 6.3	59 28.4	84 40.4	30 14.4	22 10.6

〔第 284 表〕

上段: 実数 下段: %

		問8 定年後に継続雇用で働くと思った理由についておたずねします。主なもの3つまでに〇印をあつけください。												
		全 体	生計の維持 のため	仕事を通じて 自分を成長させたい	社会とのつな がりがほしい	自分の自由 になるお金 がほしい	能力や技術 資格を活かしたい	将来に備え 蓄えたい	培ったノウハ ウを次代に 継承したい	健康の維持 のため	時間に余裕 がある	会社から頼 まれたから	その他	無回答
問 性 別 ～ 1	全 体	205 100.0	142 69.3	20 9.8	62 30.2	33 16.1	35 17.1	60 29.3	37 18.0	74 36.1	27 13.2	41 20.0	9 4.4	11 5.4
	男性	155 100.0	113 72.9	16 10.3	47 30.3	27 17.4	25 16.1	41 26.5	34 21.9	54 34.8	19 12.3	32 20.6	8 5.2	7 4.5
	女性	45 100.0	26 57.8	4 8.9	14 31.1	5 11.1	9 20.0	18 40.0	3 6.7	3 37.8	17 17.8	8 17.8	1 2.2	4 8.9
	無回答	5 100.0	3 60.0	- -	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	3 60.0	- -	1 20.0	- -	- -

〔第 285 表〕

上段: 実数 下段: %

		問8 定年後に継続雇用で働くと思った理由についておたずねします。主なもの3つまでに○印をおつけください。												
		全 体	生計の維持のため	仕事を通じて自分を成長させたい	社会とのつながりがほしい	自分の自由になるお金がほしい	能力や技術の資格をかしあたい	将来に備え蓄えたい	培ったノウハウを次代に継承したい	健康の維持のため	時間に余裕がある	会社から頼まれたから	その他	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業 内容	全 体	205 100.0	142 69.3	20 9.8	62 30.2	33 16.1	35 17.1	60 29.3	37 18.0	74 36.1	27 13.2	41 20.0	9 4.4	11 5.4
	建設業	9 100.0	5 55.6	4 44.4	4 44.4	- -	2 22.2	3 33.3	2 22.2	4 44.4	1 11.1	1 11.1	- -	- -
	製造業	34 100.0	23 67.6	2 5.9	9 26.5	7 20.6	4 11.8	9 26.5	8 23.5	11 32.4	5 14.7	5 14.7	3 8.8	3 8.8
	情報通信業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0	- -	1 25.0	2 50.0	- -	25.0 -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	2 50.0	- -	- -	- -	1 25.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	22 75.9	2 6.9	9 31.0	4 13.8	3 10.3	3 44.8	13 20.7	6 41.4	12 24.1	7 6.9	1 3.4	1 3.4
勤務先の 主要事業 内容	金融・保険業	9 100.0	8 88.9	- -	4 44.4	1 11.1	1 11.1	3 33.3	1 11.1	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	- -	2 50.0	- -	- -	2 50.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	22 73.3	4 13.3	9 30.0	5 16.7	8 26.7	8 26.7	1 3.3	11 36.7	1 13.3	4 16.7	5 3.3	1 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	- -	4 40.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	- -	4 40.0	1 10.0	- -
	サービス業	37 100.0	29 78.4	3 8.1	10 27.0	9 24.3	4 10.8	9 24.3	6 16.2	13 35.1	3 8.1	13 35.1	3 8.1	- -
勤務先の 主要事業 内容	その他	30 100.0	21 70.0	1 3.3	9 30.0	5 16.7	4 13.3	33.3 33.3	26.7 26.7	10 33.3	5 16.7	6 20.0	- -	2 6.7

〔第 286 表〕

上段: 実数 下段: %

		問9 '何歳まで働けますか'					
		全 体	65歳	64歳	70歳	その他	無回答
性別 (1) 無回答	全 体	205 100.0	133 64.9	4 2.0	22 10.7	8 3.9	38 18.5
	男性	155 100.0	103 66.5	2 1.3	19 12.3	6 3.9	25 16.1
	女性	45 100.0	29 64.4	2 4.4	2 4.4	- -26.7	12 26.7
	無回答	5 100.0	1 20.0	- -	1 20.0	2 40.0	1 20.0

〔第 287 表〕

上段: 実数 下段: %

		問9 '何歳まで働けますか'					
		全 体	65歳	64歳	70歳	その他	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業 内容	全 体	205 100.0	133 64.9	4 2.0	22 10.7	8 3.9	38 18.5
	建設業	9 100.0	3 33.3	- -	2 22.2	2 22.2	2 22.2
	製造業	34 100.0	21 61.8	1 2.9	- -	1 2.9	11 32.4
	情報通信業	4 100.0	4 100.0	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	1 25.0	- -	2 50.0	- -	1 25.0
	卸売・小売業	29 100.0	19 65.5	1 3.4	4 13.8	1 3.4	4 13.8
勤務先の 主要事業 内容	金融・保険業	9 100.0	7 77.8	- -	1 11.1	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	3 75.0	- -	- -	1 25.0	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	21 70.0	1 3.3	3 10.0	1 -13.3	4 13.3
	教育、学習支援業	10 100.0	6 60.0	1 10.0	2 20.0	- -	1 10.0
	サービス業	37 100.0	25 67.6	- -	5 13.5	1 2.7	6 16.2
勤務先の 主要事業 内容	その他	30 100.0	23 76.7	- -	2 6.7	- -	5 16.7
	無回答	100.0 100.0	76.7 76.7	- -	6.7 6.7	- -	16.7 16.7

〔第 288 表〕

上段: 実数 下段: %

		問9 '何年間働けますか'						
		全 体	1 年間未満	1 年間以上3 年間未満	3 年間以上5 年間未満	5 年間以上10 年間未満	10 年間以上	無回答
性別 (1)	全 体	205 100.0	- -	12 5.9	12 5.9	59 28.8	2 1.0	120 58.5
	男性	155 100.0	- -	7 4.5	8 5.2	42 27.1	1 0.6	97 62.6
	女性	45 100.0	- -	5 11.1	3 6.7	16 35.6	- -	21 46.7
	無回答	5 100.0	- -	- -	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0

〔第 289 表〕

上段: 実数 下段: %

		問9 '何年間働けますか'						
		全 体	1 年間未満	1 年間以上3 年間未満	3 年間以上5 年間未満	5 年間以上10 年間未満	10 年間以上	無回答
勤務先の主要事業内容 (6)	全 体	205 100.0	- -	12 5.9	12 5.9	59 28.8	2 1.0	120 58.5
	建設業	9 100.0	- -	1 11.1	1 11.1	2 22.2	- -	5 55.6
	製造業	34 100.0	- -	1 2.9	- -	7 20.6	- -	26 76.5
	情報通信業	4 100.0	- -	- -	- -	2 50.0	- -	2 50.0
	運輸業	4 100.0	- -	- -	- -	1 25.0	- -	3 75.0
	卸売・小売業	29 100.0	- -	2 6.9	3 10.3	10 34.5	- -	14 48.3
	金融・保険業	9 100.0	- -	- -	- -	2 22.2	- -	7 77.8
	不動産業	4 100.0	- -	- -	- -	4 100.0	- -	- -
	飲食店・宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療・福祉	30 100.0	- -	2 6.7	3 10.0	8 26.7	1 3.3	16 53.3
	教育・学習支援業	10 100.0	- -	2 20.0	1 10.0	2 20.0	- -	5 50.0
	サービス業	37 100.0	- -	3 8.1	3 8.1	8 21.6	- -	23 62.2
	その他	30 100.0	- -	1 3.3	1 3.3	14 46.7	- -	14 46.7

〔第 290 表〕

上段: 実数 下段: %

		問10 希望した場合、あなたは65歳まで継続雇用されると思いますか。(1つだけに○)					
		全 体	必ず継続されると思う	おそらく継続されるとと思う	継続されないかも知れない	継続されないと思う	無回答
性別 (1)	全 体	205 100.0	59 28.8	113 55.1	13 6.3	2 1.0	18 8.8
	男性	155 100.0	47 30.3	87 56.1	7 4.5	2 1.3	12 7.7
	女性	45 100.0	9 20.0	25 55.6	6 13.3	- -	5 11.1
	無回答	5 100.0	3 60.0	1 20.0	- -	- -	1 20.0

〔第 291 表〕

上段: 実数 下段: %

		問10 希望した場合、あなたは65歳まで継続雇用されると思いますか。(1つだけに○)					
		全 体	必ず継続されると思う	おそらく継続されると思う	継続されないかも知れない	継続されないとと思う	無回答
問 1 （ 6 ） 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	59 28.8	113 55.1	13 6.3	2 1.0	18 8.8
	建設業	9 100.0	3 33.3	5 55.6	1 11.1	- -	- -
	製造業	34 100.0	10 29.4	20 58.8	1 2.9	- -	3 8.8
	情報通信業	4 100.0	- -	4 100.0	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	1 25.0	2 50.0	- -	- -	1 25.0
	卸売・小売業	29 100.0	9 31.0	17 58.6	1 3.4	1 3.4	1 3.4
	金融・保険業	9 100.0	3 33.3	3 33.3	1 11.1	- -	2 22.2
	不動産業	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療・福祉	30 100.0	10 33.3	16 53.3	2 6.7	- -	2 6.7
	教育・学習支援業	10 100.0	- -	8 80.0	- -	- -	2 20.0
	サービス業	37 100.0	11 29.7	22 59.5	2 5.4	- -	2 5.4
	その他	30 100.0	10 33.3	12 40.0	5 16.7	1 3.3	2 6.7

〔第 292 表〕

上段: 実数 下段: %

		問11 継続雇用後の職種についておたずねします。(1つだけに○)					
		全 体	定年時と同一職種を継続	定年時とは異なる職種	上記のどちらとも言えない	その他	無回答
性別 （ 1 ）	全 体	205 100.0	154 75.1	19 9.3	19 9.3	1 0.5	12 5.9
	男性	155 100.0	116 74.8	14 9.0	17 11.0	1 0.6	7 4.5
	女性	45 100.0	35 77.8	5 11.1	1 2.2	- -	4 8.9
	無回答	5 100.0	3 60.0	- -	1 20.0	- -	1 20.0

〔第 293 表〕

上段:実数 下段: %

		問11 継続雇用後の職種についておたずねします。(1つだけに○)					
		全 体	定年時と同一職種を継続	定年時とは異なる職種	上記のどちらとも言えない	その他	無回答
問 1 ～ 6 ～ 勤務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	205 100.0	154 75.1	19 9.3	19 9.3	1 0.5	12 5.9
	建設業	9 100.0	5 55.6	2 22.2	2 22.2	- -	- -
	製造業	34 100.0	23 67.6	2 5.9	6 17.6	- -	3 8.8
	情報通信業	4 100.0	4 100.0	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	3 75.0	- -	- -	1 25.0	- -
	卸売・小売業	29 100.0	23 79.3	3 10.3	2 6.9	- -	1 3.4
	金融・保険業	9 100.0	6 66.7	2 22.2	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	3 75.0	- -	1 25.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	23 76.7	5 16.7	- -	- -	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	8 80.0	- -	2 20.0	- -	- -
	サービス業	37 100.0	30 81.1	3 8.1	3 8.1	- -	1 2.7
	その他	30 100.0	24 80.0	2 6.7	3 10.0	- -	1 3.3

〔第 294 表〕

上段:実数 下段: %

		問12 継続雇用後に取得できる休暇についてお答え願います。(該当するものすべてに○印をおつけください。)					
		全 体	夏季休暇	慶弔休暇	介護休暇	その他	無回答
問 1 ～ 性 別 ～ 1	全 体	205 100.0	141 68.8	153 74.6	86 42.0	74 36.1	18 8.8
	男性	155 100.0	111 71.6	121 78.1	69 44.5	56 36.1	10 6.5
	女性	45 100.0	27 60.0	30 66.7	15 33.3	16 35.6	8 17.8
	無回答	5 100.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	- -

〔第 295 表〕

上段:実数 下段: %

		問12 繼続雇用後に取得できる休暇についてお答え願います。 (該当するものすべてに○印をおつけください。)					
		全 体	夏季休暇	慶弔休暇	介護休暇	その他	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	141 68.8	153 74.6	86 42.0	74 36.1	18 8.8
	建設業	9 100.0	7 77.8	7 77.8	3 33.3	5 55.6	- -
	製造業	34 100.0	23 67.6	23 67.6	15 44.1	14 41.2	5 14.7
	情報通信業	4 100.0	2 50.0	3 75.0	2 50.0	2 50.0	- -
	運輸業	4 100.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0
	卸売・小売業	29 100.0	19 65.5	20 69.0	11 37.9	14 48.3	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	6 66.7	7 77.8	2 22.2	3 33.3	1 11.1
	不動産業	4 100.0	4 100.0	3 75.0	3 75.0	2 50.0	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	17 56.7	22 73.3	12 40.0	8 26.7	4 13.3
	教育、学習支援業	10 100.0	8 80.0	7 70.0	2 20.0	2 20.0	- -
	サービス業	37 100.0	26 70.3	28 75.7	19 51.4	11 29.7	2 5.4
	その他	30 100.0	24 80.0	28 93.3	16 53.3	10 33.3	1 3.3

〔第 296 表〕

上段:実数 下段: %

		問13-1 現在の働き方に満足していますか。(1つだけに○)							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不 満	無回答
性別 (1) 問 1	全 体	205 100.0	15 7.3	58 28.3	90 43.9	22 10.7	3 1.5	1 0.5	16 7.8
	男性	155 100.0	12 7.7	47 30.3	66 42.6	16 10.3	3 1.9	1 0.6	10 6.5
	女性	45 100.0	3 6.7	10 22.2	21 46.7	5 11.1	- -	- -	6 13.3
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	3 60.0	1 20.0	- -	- -	- -

〔第 297 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-1 現在の働き方に満足していますか。(1つだけに○)							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 ～ 6 （ 一 ） 勤務先 の主 要事 業内 容	全 体	205 100.0	15 7.3	58 28.3	90 43.9	22 10.7	3 1.5	1 0.5	16 7.8
	建設業	9 100.0	1 11.1	4 44.4	3 33.3	1 11.1	- -	- -	- -
	製造業	34 100.0	2 5.9	12 35.3	11 32.4	5 14.7	1 2.9	- -	3 8.8
	情報通信業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	1 3.4	8 27.6	11 37.9	5 17.2	- -	1 3.4	3 10.3
	金融・保険業	9 100.0	1 11.1	2 22.2	4 44.4	1 11.1	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	1 25.0	2 50.0	1 25.0	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	3 10.0	7 23.3	18 60.0	- -	- -	- -	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	- -	4 40.0	5 50.0	1 10.0	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	3 8.1	13 35.1	14 37.8	4 10.8	2 5.4	- -	1 2.7
	その他	30 100.0	4 13.3	5 16.7	14 46.7	3 10.0	- -	- -	4 13.3

〔第 298 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (1)賃金							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性 別 （ 一 ）	全 体	205 100.0	4 2.0	27 13.2	59 28.8	76 37.1	18 8.8	10 4.9	11 5.4
	男性	155 100.0	4 2.6	19 12.3	41 26.5	59 38.1	17 11.0	8 5.2	7 4.5
	女性	45 100.0	- -	7 15.6	15 33.3	16 35.6	1 2.2	2 4.4	4 8.9
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	3 60.0	1 20.0	- -	- -	- -

〔第 299 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (1)賃金							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (一) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	4 2.0	27 13.2	59 28.8	76 37.1	18 8.8	10 4.9	11 5.4
	建設業	9 100.0	- -	- -	4 44.4	4 44.4	1 11.1	- -	- -
	製造業	34 100.0	1 2.9	3 8.8	7 20.6	13 38.2	6 17.6	2 5.9	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	- -	25.0 50.0	50.0 25.0	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	- -	1 3.4	9 31.0	13 44.8	4 13.8	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	- -	2 22.2	2 22.2	4 44.4	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	- -	5 16.7	13 43.3	7 23.3	1 3.3	2 6.7	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	- -	2 20.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	- -
	サービス業	37 100.0	2 5.4	7 18.9	9 24.3	14 37.8	2 5.4	2 5.4	1 2.7
	その他	30 100.0	1 3.3	4 13.3	8 26.7	11 36.7	2 6.7	3 10.0	1 3.3

〔第 300 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (2)労働時間							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性別 (一)	全 体	205 100.0	11 5.4	68 33.2	77 37.6	26 12.7	9 4.4	2 1.0	12 5.9
	男性	155 100.0	10 6.5	53 34.2	54 34.8	19 12.3	9 5.8	2 1.3	8 5.2
	女性	45 100.0	1 2.2	14 31.1	20 44.4	6 13.3	- -	- -	4 8.9
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	3 60.0	1 20.0	- -	- -	- -

〔第301表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 (2)労働時間							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	11 5.4	68 33.2	77 37.6	26 12.7	9 4.4	2 1.0	12 5.9
	建設業	9 100.0	1 11.1	1 11.1	4 44.4	3 33.3	- -	- -	- -
	製造業	34 100.0	2 5.9	10 29.4	15 44.1	3 8.8	2 5.9	- -	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	25.0 75.0	- -	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	1 3.4	10 34.5	11 37.9	2 6.9	1 3.4	1 3.4	3 10.3
	金融・保険業	9 100.0	2 22.2	5 55.6	1 11.1	- -	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	- -	12 40.0	11 36.7	5 16.7	- -	- -	2 6.7
問 1 (1) 性別	教育、学習支援業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	3 30.0	1 10.0	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	2 5.4	12 32.4	15 40.5	5 13.5	2 5.4	- -	1 2.7
	その他	30 100.0	2 6.7	9 30.0	8 26.7	5 16.7	4 13.3	1 3.3	1 3.3

〔第302表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 (3)休日・休暇							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (1) 性別	全 体	205 100.0	16 7.8	86 42.0	61 29.8	20 9.8	6 2.9	5 2.4	11 5.4
	男性	155 100.0	14 9.0	69 44.5	43 27.7	15 9.7	4 2.6	3 1.9	7 4.5
	女性	45 100.0	2 4.4	16 35.6	15 33.3	4 8.9	2 4.4	2 4.4	4 8.9
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	3 60.0	1 20.0	- -	- -	- -

〔第 303 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (3)休日・休暇							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	16 7.8	86 42.0	61 29.8	20 9.8	6 2.9	5 2.4	11 5.4
	建設業	9 100.0	- -	3 33.3	3 33.3	3 33.3	- -	- -	- -
	製造業	34 100.0	3 8.8	16 47.1	7 20.6	3 8.8	3 8.8	- -	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	1 3.4	16 55.2	6 20.7	3 10.3	1 3.4	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	2 22.2	4 44.4	2 22.2	- -	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	1 3.3	11 36.7	12 40.0	3 10.0	- -	1 3.3	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	1 10.0	4 40.0	3 30.0	2 20.0	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	3 8.1	15 40.5	13 35.1	3 8.1	2 5.4	- -	1 2.7
	その他	30 100.0	5 16.7	12 40.0	6 20.0	2 6.7	- -	4 13.3	1 3.3

〔第 304 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (4)仕事の質							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性 別 (1) 問 1	全 体	205 100.0	11 5.4	65 31.7	98 47.8	15 7.3	3 1.5	2 1.0	11 5.4
	男性	155 100.0	9 5.8	48 31.0	75 48.4	12 7.7	2 1.3	2 1.3	7 4.5
	女性	45 100.0	2 4.4	16 35.6	19 42.2	3 6.7	1 2.2	- -	4 8.9
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	4 80.0	- -	- -	- -	- -

〔第 305 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (4)仕事の質							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	11 5.4	65 31.7	98 47.8	15 7.3	3 1.5	2 1.0	11 5.4
	建設業	9 100.0	2 22.2	1 11.1	5 55.6	- -	1 11.1	- -	- -
	製造業	34 100.0	1 2.9	10 29.4	15 44.1	5 14.7	- -	1 2.9	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	- -	9 31.0	13 44.8	4 13.8	1 3.4	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	1 11.1	5 55.6	1 11.1	1 11.1	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	1 25.0	- -	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	- -	11 36.7	16 53.3	- -	1 3.3	- -	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	2 20.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	3 8.1	10 27.0	19 51.4	3 8.1	- -	1 2.7	1 2.7
	その他	30 100.0	2 6.7	12 40.0	14 46.7	1 3.3	- -	- -	1 3.3

〔第 306 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (5)仕事の量							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性 別 (1) 問 1	全 体	205 100.0	8 3.9	59 28.8	89 43.4	29 14.1	6 2.9	2 1.0	12 5.9
	男性	155 100.0	7 4.5	46 29.7	66 42.6	24 15.5	4 2.6	1 0.6	7 4.5
	女性	45 100.0	1 2.2	12 26.7	19 42.2	5 11.1	2 4.4	1 2.2	5 11.1
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	4 80.0	- -	- -	- -	- -

〔第 307 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (5)仕事の量							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (6) 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	205 100.0	8 3.9	59 28.8	89 43.4	29 14.1	6 2.9	2 1.0	12 5.9
	建設業	9 100.0	2 22.2	1 11.1	5 55.6	- -	1 11.1	- -	- -
	製造業	34 100.0	1 2.9	11 32.4	10 29.4	8 23.5	- -	1 2.9	3 8.8
	情報通信業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	1 3.4	8 27.6	11 37.9	6 20.7	1 3.4	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	- -	5 55.6	2 22.2	1 11.1	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	1 25.0	- -	2 50.0	- -	1 25.0	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	- -	8 26.7	13 43.3	5 16.7	1 3.3	1 3.3	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	3 30.0	- -	1 10.0	- -	- -
	サービス業	37 100.0	2 5.4	8 21.6	19 51.4	6 16.2	1 2.7	- -	1 2.7
	その他	30 100.0	1 3.3	11 36.7	14 46.7	3 10.0	- -	- -	1 3.3

〔第 308 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (6)福利厚生							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性 別 (1) 問 1	全 体	205 100.0	8 3.9	51 24.9	67 32.7	45 22.0	14 6.8	8 3.9	12 5.9
	男性	155 100.0	8 5.2	37 23.9	51 32.9	35 22.6	11 7.1	5 3.2	8 5.2
	女性	45 100.0	- -	13 28.9	13 28.9	10 22.2	2 4.4	3 6.7	4 8.9
	無回答	5 100.0	- -	1 20.0	3 60.0	- -	1 20.0	- -	- -

〔第 309 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (6)福利厚生							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (一) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	8 3.9	51 24.9	67 32.7	45 22.0	14 6.8	8 3.9	12 5.9
	建設業	9 100.0	- -	- -	5 55.6	3 33.3	1 11.1	- -	- -
	製造業	34 100.0	2 5.9	7 20.6	9 26.5	6 17.6	4 11.8	4 11.8	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	2 50.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	- -	8 27.6	9 31.0	9 31.0	1 3.4	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	1 11.1	3 33.3	4 44.4	- -	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療・福祉	30 100.0	1 3.3	6 20.0	11 36.7	8 26.7	1 3.3	1 3.3	2 6.7
	教育・学習支援業	10 100.0	1 10.0	6 60.0	3 30.0	- -	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	2 5.4	7 18.9	12 32.4	10 27.0	3 8.1	2 5.4	1 2.7
	その他	30 100.0	1 3.3	9 30.0	6 20.0	8 26.7	3 10.0	1 3.3	2 6.7

〔第 310 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (7)責任・権限							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性別 (一)	全 体	205 100.0	5 2.4	44 21.5	98 47.8	38 18.5	5 2.4	4 2.0	11 5.4
	男性	155 100.0	4 2.6	30 19.4	79 51.0	29 18.7	3 1.9	3 1.9	7 4.5
	女性	45 100.0	1 2.2	12 26.7	18 40.0	8 17.8	1 2.2	1 2.2	4 8.9
	無回答	5 100.0	- -	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -

〔第311表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 (7)責任・権限							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	5 2.4	44 21.5	98 47.8	38 18.5	5 2.4	4 2.0	11 5.4
	建設業	9 100.0	1 11.1	- -	4 44.4	4 44.4	- -	- -	- -
	製造業	34 100.0	- -	8 23.5	13 38.2	6 17.6	1 2.9	4 11.8	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	- -	3 10.3	16 55.2	7 24.1	1 3.4	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	1 11.1	4 44.4	3 33.3	- -	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	1 3.3	7 23.3	16 53.3	4 13.3	- -	- -	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	1 10.0	2 20.0	5 50.0	2 20.0	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	1 2.7	10 27.0	19 51.4	6 16.2	- -	- -	1 2.7
	その他	30 100.0	- -	7 23.3	12 40.0	8 26.7	2 6.7	- -	1 3.3

〔第312表〕

上段:実数 下段: %

		問13-2 (8)人間関係							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不 満	大変不満	無回答
性 別 (1) 問 1	全 体	205 100.0	11 5.4	62 30.2	93 45.4	20 9.8	2 1.0	6 2.9	11 5.4
	男性	155 100.0	8 5.2	46 29.7	74 47.7	16 10.3	1 0.6	3 1.9	7 4.5
	女性	45 100.0	2 4.4	15 33.3	17 37.8	4 8.9	- -	3 6.7	4 8.9
	無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	- -	1 20.0	- -	- -

〔第 313 表〕

上段: 実数 下段: %

		問13-2 (8)人間関係							
		全 体	大変満足	満足	どちらかとい えば満足	どちらかとい えば不満	不満	大変不満	無回答
問 1 ～ 6 （ 一 ） 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	205 100.0	11 5.4	62 30.2	93 45.4	20 9.8	2 1.0	6 2.9	11 5.4
	建設業	9 100.0	- -	1 11.1	6 66.7	1 11.1	- -	1 11.1	- -
	製造業	34 100.0	1 2.9	14 41.2	14 41.2	- -	1 2.9	2 5.9	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -	- -
	運輸業	4 100.0	- -	1 25.0	3 75.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	29 100.0	1 3.4	6 20.7	15 51.7	5 17.2	- -	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	1 11.1	4 44.4	3 33.3	- -	- -	- -	1 11.1
	不動産業	4 100.0	- -	- -	4 100.0	- -	- -	- -	- -
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	1 3.3	9 30.0	15 50.0	2 6.7	- -	1 3.3	2 6.7
	教育、学習支援業	10 100.0	- -	4 40.0	4 40.0	2 20.0	- -	- -	- -
	サービス業	37 100.0	3 8.1	14 37.8	13 35.1	5 13.5	- -	1 2.7	1 2.7
	その他	30 100.0	3 10.0	8 26.7	13 43.3	4 13.3	- -	1 3.3	1 3.3

〔第 314 表〕

上段: 実数 下段: %

		問14 定年時に自分より役職が下位であった者の、部下または同僚として働くことにストレスを感じますか。(1つだけに○)						
		全 体	強く感じる	多少感じる	あまり感じな い	全(感じない	該当しない	無回答
問 1 ～ 性 別 （ 一 ）	全 体	205 100.0	1 0.5	22 10.7	109 53.2	36 17.6	27 13.2	10 4.9
	男性	155 100.0	1 0.6	12 7.7	85 54.8	30 19.4	19 12.3	8 5.2
	女性	45 100.0	- -	10 22.2	20 44.4	5 11.1	8 17.8	2 4.4
	無回答	5 100.0	- -	- -	4 80.0	1 20.0	- -	- -

〔第315表〕

上段: 実数 下段: %

		問14 定年時に自分より役職が下位であった者の、部下または同僚として働くことにストレスを感じますか。(1つだけに○)						
		全 体	強く感じる	多少感じる	あまり感じない	全く感じない	該当しない	無回答
問 1 (6) 勤務先の 主要事業内 容	全 体	205 100.0	1 0.5	22 10.7	109 53.2	36 17.6	27 13.2	10 4.9
	建設業	9 100.0	- -	1 11.1	3 33.3	3 33.3	2 22.2	- -
	製造業	34 100.0	- -	4 11.8	17 50.0	6 17.6	5 14.7	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	- -	- -	2 50.0	- -	2 50.0	- -
	運輸業	4 100.0	- -	- -	2 50.0	- -	1 25.0	1 25.0
	卸売・小売業	29 100.0	- -	5 17.2	18 62.1	4 13.8	- -	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	- -	1 11.1	5 55.6	2 22.2	1 11.1	- -
	不動産業	4 100.0	- -	- -	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0
	飲食店、宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	医療、福祉	30 100.0	- -	4 13.3	12 40.0	4 13.3	10 33.3	- -
	教育、学習支援業	10 100.0	1 10.0	2 20.0	6 60.0	1 10.0	- -	- -
	サービス業	37 100.0	- -	4 10.8	20 54.1	8 21.6	3 8.1	2 5.4
	その他	30 100.0	- -	2 6.7	18 60.0	6 20.0	3 10.0	1 3.3

〔第316表〕

上段: 実数 下段: %

		問15 継続雇用後について、どのようにしたいと考えていますか。主なもの3つまでに○印をあつけください。								
		全 体	できるだけ仕事を続けたい	趣味で自分の好きなことをしていく	地域社会とのかかわりを持ちたい	家族との関係を中心にしてたい	ボランティア活動に励みたい	特にはっきりと考えていな い	その他	無回答
性 別 (1)	全 体	205 100.0	125 61.0	120 58.5	68 33.2	107 52.2	32 15.6	54 26.3	14 6.8	7 3.4
	男性	155 100.0	94 60.6	94 60.6	48 31.0	86 55.5	25 16.1	39 25.2	7 4.5	6 3.9
	女性	45 100.0	27 60.0	24 53.3	19 42.2	18 40.0	6 13.3	13 28.9	7 15.6	1 2.2
	無回答	5 100.0	4 80.0	2 40.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	- -	- -

〔第317表〕

		問15 継続雇用後について、どのようにしたいと考えていますか。主なもの3つまでに○印をおつけください。								
		全 体	できるだけ仕事を続けたい	趣味で自分の好きなことをしていく	地域社会とのかかわりを持ちたい	家族との関係を中心にしていきたい	ボランティア活動に励みたい	特にはっきりと考えていなさい	その他	無回答
問 1 ～ 6 ～ 勤 務 先 の 主 要 事 業 内 容	全 体	205 100.0	125 61.0	120 58.5	68 33.2	107 52.2	32 15.6	54 26.3	14 6.8	7 3.4
	建設業	9 100.0	8 88.9	6 66.7	3 33.3	5 55.6	2 22.2	2 22.2	-	-
	製造業	34 100.0	19 55.9	18 52.9	8 23.5	16 47.1	1 2.9	16 47.1	1 2.9	2 5.9
	情報通信業	4 100.0	3 75.0	4 100.0	-	3 75.0	-	-	-	-
	運輸業	4 100.0	2 50.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-	-
	卸売・小売業	29 100.0	16 55.2	20 69.0	6 20.7	17 58.6	4 13.8	6 20.7	4 13.8	2 6.9
	金融・保険業	9 100.0	5 55.6	6 66.7	4 44.4	5 55.6	1 11.1	1 11.1	-	-
	不動産業	4 100.0	2 50.0	3 75.0	1 25.0	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-
	飲食店・宿泊業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	-	-
	医療・福祉	30 100.0	21 70.0	12 40.0	12 40.0	11 36.7	4 13.3	12 40.0	4 13.3	-
	教育・学習支援業	10 100.0	6 60.0	5 50.0	4 40.0	7 70.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	-
	サービス業	37 100.0	24 64.9	19 51.4	14 37.8	19 51.4	6 16.2	8 21.6	2 5.4	1 2.7
	その他	30 100.0	17 56.7	23 76.7	13 43.3	16 53.3	8 26.7	3 10.0	2 6.7	1 3.3

第5章 資料

1. 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要 (厚生労働省ホームページより)

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

- ・事業主が講すべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

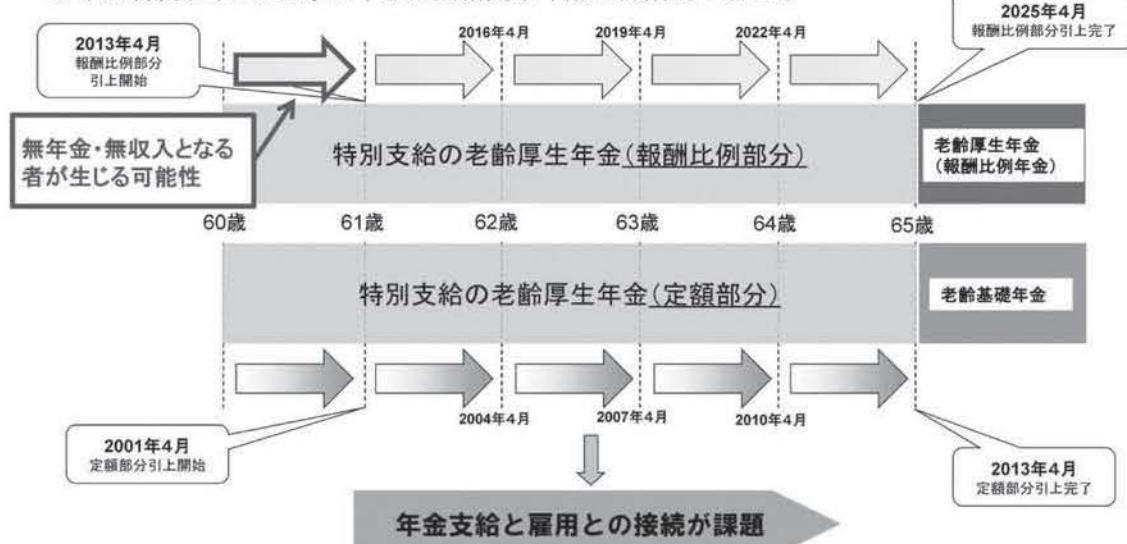
- ・厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日:平成25年4月1日

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

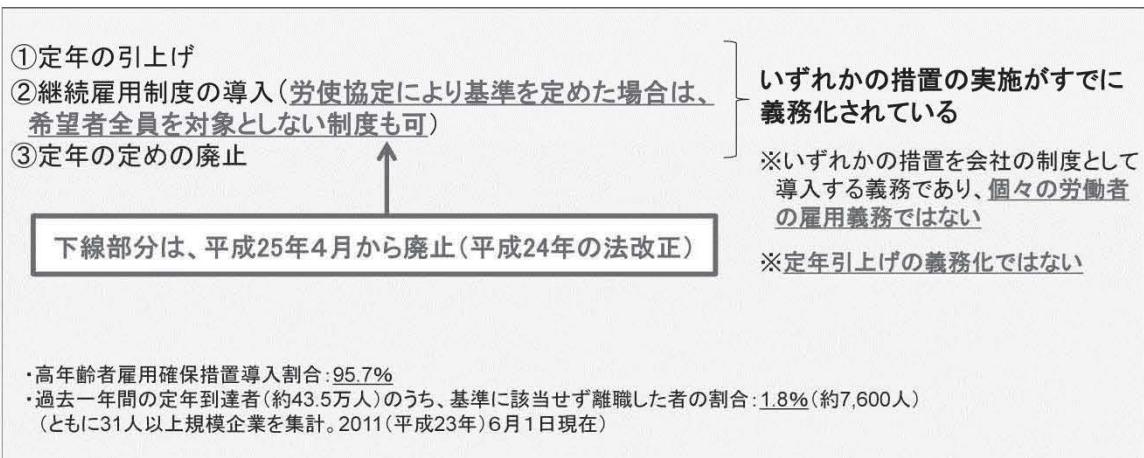
公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以後、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



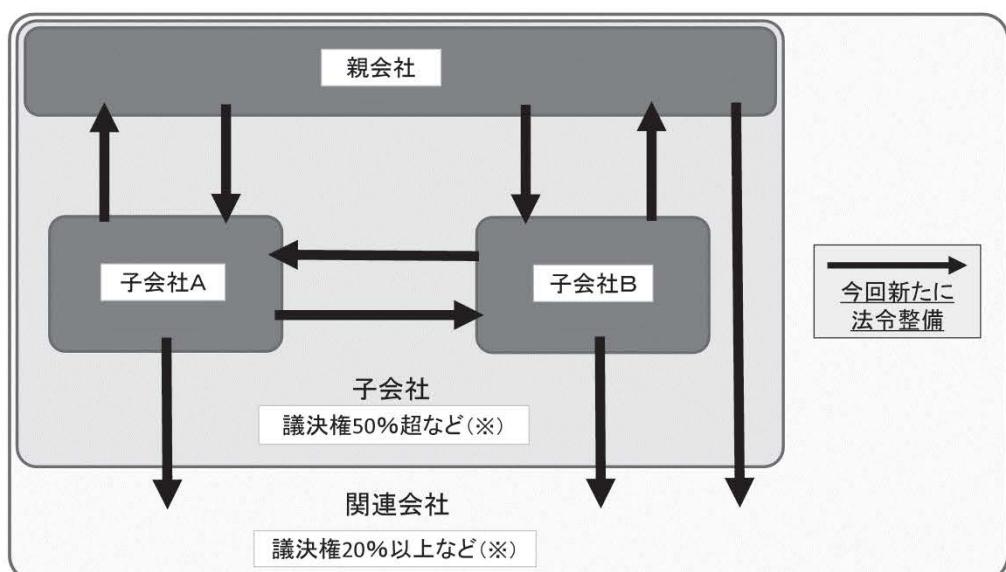
継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正すでに義務付けられている。



継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

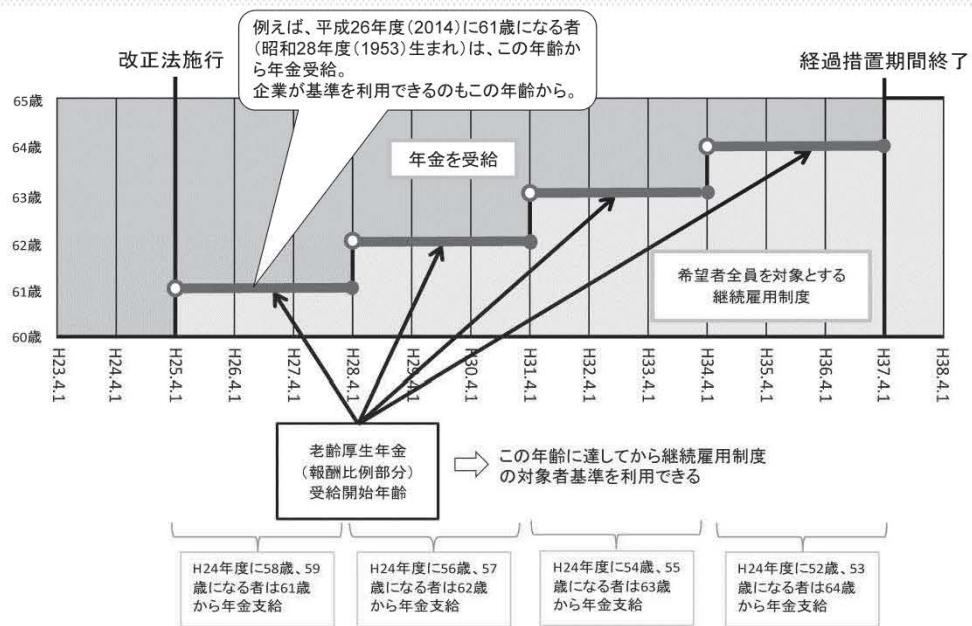
継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。



※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



2. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

平成24年11月9日厚生労働省告示第560号

第1 趣旨

この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第9条第3項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき同条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

1 高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

2 継続雇用制度

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

3 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

4 賃金・人事待遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事待遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

- (1) 年齢的要素を重視する賃金・人事待遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。
この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。
- (2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。
また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- (5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び待遇の実現に努めること。
- (6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事待遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。
この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。
- (7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事待遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

参考 今回調査に使用した調査票

高年齢者の継続雇用に関する実態調査〔事業所調査票〕

ご協力のお願い

この調査は、都内の企業における定年到達後の労働者が、各事業所においてどのように雇用されているのか、各事業所では高年齢者の雇用をどのように捉えているのかを調査することにより、今後の東京都の労働施策に役立てようとするものです。

結果は、統計的数値としてまとめますので、貴企業のお名前などが出ることは一切ありません。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

【調査のお問い合わせ】

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3

東京しごとセンター9階

東京都産業労働局 労働相談情報センター 相談調査課 【担当】小黒（おぐろ）、坂本
電話 03（5211）2347

〈ご記入にあたってのお願い〉

- 1 ご記入は、貴企業または貴事業所としてのお立場から、人事担当の方にお願いいたします。
- 2 この調査は、貴事業所（支社、支店）のことについてお答えください（本社の場合は、本社のみについてお答えください）。
- 3 雇用人数などのデータは、平成 24 年 10 月 1 日現在のものでご記入ください。
- 4 ご記入内容はすべて統計的に処理いたしますので、個々の調査票の結果が公表されたり、これに基づき行政の指導が行われることは一切ありません。
- 5 ご記入は下記の要領でお願いします。

- イ あらかじめ選択肢として回答が用意されている場合には、該当する番号を○印で囲んでください。なお、これらの質問には、1つだけ、2つまで、全てに、といったことわり書きが付してありますので、ご回答にご注意ください。
- ロ 空欄の には、数字を記入してください。正確な数字がわからない場合には、おおよその数字で結構ですので必ずご記入ください。

ご記入後は、同封の返信用封筒（切手不要）にて、**10月12日（金）**までにご投函くださいますようお願い申し上げます。

問 1 貴事業所についておたずねします。

事業所名			
所在地			
電話			
記入者役職氏名			
主要事業内容	1 建設業	2 製造業	3 情報通信業
	4 運輸業	5 卸売・小売業	6 金融・保険業
	7 不動産業	8 飲食店、宿泊業	9 医療、福祉
	10 教育、学習支援業	11 サービス業	12 その他 []
全常用労働者数 【貴事業所】	常用労働者数	[]	人 ※注 1
	常用労働者のうち、定年後の継続雇用者数	[]	人
	常用労働者のうち	正社員数	非正社員数
全常用労働者数 【貴社全体】	[]	人	[] 人
労働組合の有無	1 あり	2 なし	

注 1 常用労働者…以下のいずれかに該当する者をいう。

(1) 期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者

(2) 臨時又は日雇労働者で、調査日前の 2 か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者

なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者、又はパートタイム労働者であっても上記(1)、(2)のいずれかに該当すれば、常用労働者とする。但し、派遣労働者については、常用労働者に含まない。

問 2 貴事業所において実施している高年齢者雇用確保措置（※注 2）についておたずねします。

（該当するもの全てに○）

1 定年の引上げ	2 継続雇用制度の導入	3 定年の定めの廃止※	4 未実施
----------	-------------	-------------	-------

1 のみを選択した方→問 15 へお進みください

2 のみを選択した方→問 3 へお進みください

3 を選択した方→問 17 へお進みください

4 を選択した方→問 20 へお進みください

1 及び 2 の 2 つを選択した方→問 3 へお進みください

※定年をはじめから定めていない場合は、「3 定年の定めの廃止」とご回答願います。

注 2 高年齢者雇用確保措置…高年齢者雇用安定法では、事業主は(1)定年の引き上げ、(2)雇用継続制度の導入、(3)定年の定めの廃止、のいずれかの措置を実施しなければなりません。このうち定年の引き上げ、雇用継続制度の年齢は年金支給開始年齢の引き上げに合わせて 2013 年度までに段階的に実施することとなっており、2012 年度時点の措置義務年齢は 64 歳、2013 年度以降 65 歳となっています。

ここからは、定年後の継続雇用制度を定めている（問2で選択肢2に○をつけた）事業所の方のみお答えください

継続雇用制度を定めていない事業所の方は、問2の回答に伴い指定した問い合わせにお進みください

問3 繼続雇用制度の対象となる労働者に係る基準についておたずねします。

問3-1 繙続雇用にあたり、基準はありますか。基準がある場合、該当するもの全てに○印をつけてください。

1 基準あり 2 基準なし

1	働く意思・意欲があること	2	出勤率、勤務態度	3	健康上支障がないこと	4	現職を継続できること
5	会社が提示する職務内容に合意できること	6	熟練や経験による技能・技術をもっていること	7	一定の業績評価		
8	その他（具体的な内容を記述してください）						

問3-2は、問3-1で「1. 基準あり」と回答された事業所の方のみお答えください

問3-2 基準を定めるにあたり、労使協定を締結していますか。(1つだけに○)

1 労使協定を締結している 2 労使協定を締結していない

問4 継続雇用の契約期間等についておたずねします。

問 4-1 継続雇用の期間に定めがありますか。(1つだけに○)

1 期間の定めあり 2 期間の定めなし

1を選択した方→問4-2へお進みください

2を選択した方へ間5へお進みください

対象者により、期間の定めがある場合とない場合があるときは、「1. 期間の定めあり」として回答願います。

問4-2 継続雇用の更新条件はありますか。更新条件がある場合、該当するもの全てに○印をつけてください。

1 更新条件あり 2 更新条件なし

1	働く意思・意欲があること	2	出勤率、勤務態度	3	健康上支障がないこと	4	現職を継続できること
5	会社が提示する職務内容に合意できること	6	熟練や経験による技能・技術をもっていること	7	一定の業績評価		
8	その他（具体的な内容を記述してください）						

問4-3 更新により何歳まで、あるいは何年間働くことができますか。

歳 年間

※年齢、年数ともに上限がある場合は、両方についてお書きください。

問4-4 過去1年間に、更新上限年齢または更新上限期間到達前に退職した継続雇用労働者はいましたか。該当するもの全てに〇印をつけてください。該当者がいた場合、該当する理由の欄に該当者の人数をご記入ください。

理由		男性		女性		計	
1	労働者が更新条件を満たさなかった		人		人		人
2	会社の経営状況が悪化した		人		人		人
3	労働者からの申出によるもの		人		人		人
4	その他（具体的な理由を下の欄に）		人		人		人

ANSWER

問5 過去3年間に、定年に到達した方はいましたか。該当者がいた場合、その後継続雇用されたかどうか、該当する区分の欄に、該当者の人數をご記入ください。

1 定年到達者がいた 2 定年到達者はいなかった

定年到達者数 計			人
うち、継続雇用者数			人
うち、退職者数			人

うち、継続雇用を希望したが採用されなかつた人数			人
うち、継続雇用を希望しなかつた人数			人

ここからは、過去3年間に定年に到達し、その後継続雇用をした労働者がいる（問5で選択肢1に○をつけた）事業所の方のみお答えください		
上記に該当する労働者がいない事業所の方は、問15にお進みください		

問6 継続雇用した労働者の雇用契約期間についておたずねします。（労働者により期間が異なる場合は、最も多いケースについて回答願います。）（1つだけに○）

1 1年	2 5年	3 その他（　年）、（　月）
------	------	----------------

※その他の場合、その期間(年数または月数)を数字で記入願います。

※1年契約を更新する場合には、1年に○をおつけください。

参考：有期雇用の場合は、原則として最長3年の雇用期間となります。満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約の場合、最長5年の雇用契約が締結できます。（労働基準法第14条）

問7 継続雇用後の所属企業についておたずねします（労働者により所属が異なる場合、該当するもの全てに○印をつけてください。）

1 同一企業	2 子会社	3 関連会社
4 その他（具体的な内容を記述してください）		

問8 継続雇用後の職種についておたずねします。（労働者により内容が異なる場合は、最も多いケースについて回答願います。）（1つだけに○）

1 定年時と同一職種を継続	2 定年時とは異なる職種
3 上記のどちらとも言えない	4 その他

問9 継続雇用後の勤務時間等についておたずねします

問9-1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間について、労働者が選択できますか。（その他を選択した事業所の方は具体的な内容についてご記入願います。）（1つだけに○）

1 制度は1つしかない
2 複数の制度から労働者が選択できる
3 複数の制度があるが、会社が決める
4 その他（具体的な内容を記述してください）

問9-2 継続雇用後の週所定労働時間についておたずねします。（労働者により内容が異なる場合は、最も多いケースについて回答願います。）

※端数については、30分未満は切り捨て、30分以上は切り上げて回答願います。

□□	時間
----	----

問10 継続雇用時に継続雇用前の年次有給休暇を繰り越すことができますか。
(1つだけに○)

1 繰り越すことができる	2 一部、繰り越すことができる
3 繰り越すことはできない	

問11 継続雇用中に年次有給休暇を付与する際、勤続期間はどのように扱われますか。
(1つだけに○)

1 継続雇用前の勤続期間を含める	2 継続雇用前の勤続期間を含めない
3 その他（具体的な内容を記述してください）	

問12 継続雇用者が取得できる休暇についてお答え願います。（該当するもの全てに○印をつけてください。）

1 夏季休暇	2 慶弔休暇	3 介護休暇	4 その他
--------	--------	--------	-------

参考：期間雇用者（有期契約者）であっても、①同一事業主の雇用期間が1年以上の場合で、かつ②介護休業開始予定日から93日を超えて引き続き雇用されると見込まれる場合は、介護休暇の対象となります。

問13 継続雇用者の賃金水準についておたずねします。

問13-1 所定時間内賃金（注3）について、定年時を10割とした場合の比率をお答えください。（1つだけに○）

1 5割未満	2 5～6割未満	3 6～7割未満	4 7～8割未満
5 8～9割未満	6 9～10割未満	7 10割	

注3 所定時間内賃金…月例給与（基本給+諸手当）のうち、所定外賃金を除くものを指す。

問13-2 2012年の夏季一時金について、正社員及び継続雇用者の支給月数について各自お答えください。

2012年 夏季一時金 正社員 □□月 継続雇用者 □□月

※記入例: 2.3月、2.0月

問 14 繼続雇用の開始にあたり実施していること、今後の実施予定についておたずねします。
設問（ア）（イ）（ウ）について「実施している」、「実施したい」、「実施予定なし」のうちからそれぞれ該当するもの1つだけに○ををつけください。

	実施 している	実施 したい	実施 予定なし
(ア) 定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー	1	2	3
(イ) 定年後の雇用を円滑に進めるための研修制度	1	2	3
(ウ) 特別健康診断	1	2	3

ここからは、問2において、「3.定年の定めの廃止」を選択した事業所の方のみお答えください

問 17 定年制を廃止した時期についておたずねします。（1つだけに○）

1	2006年3月31日以前	2	2006年4月1日以後
3	はじめから定年はない		

問 18 定年制の廃止により、どのような影響がありましたか。良かった点、悪かった点について、それぞれ具体的な内容をご記述ください。

良かった点	
悪かった点	

問 15 定年の引上げの時期及び引上げ前後の定年年齢についておたずねします。（直近の引上げ時期についてご回答願います）

【引上げ時期】 年（西暦でお答えください 例 2012年）

【定年の年齢】 （引上げ前） 歳 （引上げ後） 歳

問 16 今後の定年引上げ予定についておたずねします。引上げ予定のある事業所の方はその時期についてもお答えください。

1 引上げ予定あり	2 引上げ予定なし
-----------	-----------

【引上げ予定期】 年（西暦でお答えください 例 2012年）

問 16 の次は、問 20 からお答えください。

問 19 定年制の廃止に伴い、退職や解雇などの契約終了に関する新しいルールを作成しましたか。

1 作成した	2 特に作成していない
--------	-------------

作成したルールの具体的な内容を記述してください

ここからは、すべての事業所の方がお答えください

問 20 高年齢者を雇用する利点はなんだと思いますか。主なもの 3 つまでに○印をおつけください。

1	高い技能・技術を活用できる
2	豊富な経験・人脈を活用できる
3	勤務態度や仕事ぶりがまじめである
4	比較的安い賃金で雇用できる
5	会社への忠誠心が高く組織的な行動が期待できる
6	技術・知識・ノウハウが継承できる
7	職場の若年者等にプラスの影響を与えてくれる
8	その他（具体的な内容を記述してください）

問 21 高年齢者を雇用することによる課題はなんだと思いますか。主なもの 3 つまでに○を
おつけください。

1	柔軟な思考・態度が期待できない
2	継続雇用後の処遇の決定が難しい
3	管理職社員の扱いが難しい
4	高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない
5	人件費負担が増す
6	若年者の採用を抑制せざるを得ない
7	能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い
8	その他（具体的な内容を記述してください）

問 22 65 歳より先の雇用確保措置の実施・検討についておたずねします。実施または検討している事業所の方はその内容についてもお答えください。（1つだけに○）

1	すでに実施している	2	実施はしていないが検討している	3	実施も検討もしていない
---	-----------	---	-----------------	---	-------------



実施または検討している内容について該当するものにすべて○をおつけください

1	継続雇用制度の上限年齢の引上げ	2	継続雇用制度の上限年齢の廃止
3	定年年齢の引上げ	4	定年廃止
5	その他（具体的な内容を記述してください）		

問 23 高年齢者雇用安定法の改正が平成 24 年 8 月 29 日に成立し、平成 25 年 4 月 1 日から施行されます。この改正により、継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定により限定できる仕組みは、12 年間の経過措置を経て廃止されることとなりました。このことに伴い、今後事業主は、原則として 65 歳までの希望するすべて人の継続雇用を義務付けられることとなります。心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関する例外的取扱いを指針で定めることとなっています。

このことを含め、高年齢者雇用全般について、ご意見がありましたらご記入ください（欄が足りない場合は、お手数ですが別の用紙にご記入し、ご提出ください）。

10月に予定している「従業員個人に対する調査」へのご協力のお願い

この調査では、あわせて個々の従業員の方を対象としたアンケートを予定しています。従業員の方々の高年齢者の継続雇用に関する意識などについてお聞きするものです。

つきましては、貴事業所で現在雇用されている従業員の方（6名程度）へのアンケート配布について、ご協力いただけるかどうかお伺いしたいと存じます。

調査結果は、統計的数値としてまとめますので、貴企業のお名前などが出ることは一切ありません。ぜひご理解、ご協力のほどよろしくお願ひ申し上げます。

1 協力してもよい

2 協力できない

最後に高年齢者の継続雇用に関する実態調査の結果報告書（概要版）の送付（無料）について、下記のいずれかにご回答ください。

1 希望する

2 希望しない

238

お忙しい中、アンケートにご協力いただきまして誠にありがとうございました。

ご記入内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて**10月12日（火）**までにご投函くださいますようお願い申し上げます。

東京都労働相談情報センターでは、労働問題に関する労使双方からのご相談をお受けしております。各種労働関連資料の提供も行っておりますので、どうぞご利用ください。

【労働相談情報センターホームページ】

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>



高年齢者の継続雇用に関する実態調査[従業員調査票]

ご協力のお願い

この調査は、都内の企業における定年到達後の労働者が、各事業所においてどのように雇用されているのか、また、継続雇用者を含むすべての労働者が高年齢者の雇用をどのように捉えているのかを調査することにより、今後の東京都の労働施策に役立てようとするものです。

結果は、統計的数値としてまとめますので、企業や個人のお名前などが出ることは一切ありません。

なお、本調査における継続雇用者とは、定年に到達するまで正社員として勤続し、定年以後も定年到達時の企業またはその企業と密接な関係にある企業で雇用され続けている労働者と定義します。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう重ねてお願い申し上げます。

【調査のお問い合わせ】

東京都産業労働局 労働相談情報センター 相談調査課 (担当) 小黒(おぐろ)、坂本
電話 03(5211)2347

(ご記入にあたってのお願い)

- 1 ご回答は、従業員個人としてのお立場からお願ひいたします。
- 2 ご記入は、平成 24 年 11 月 1 日現在のものでお願いいたします。
- 3 ご記入内容はすべて統計的に処理いたしますので、個々の調査票の結果が公表されることはありません。また、ご回答の内容があなたの上司や同僚などに知られる恐れはまったくありません。
- 4 ご記入は次の要領で直接この調査票にお願いします。
 - イ あらかじめ選択肢として回答が用意されている場合には、該当する番号を○印で囲んでください。なお、これらの質問には、**1つだけ、2つまで、全てに**、といったことわり書きが付してある質問もありますので、ご回答にご注意ください。
 - ロ 空欄の には、数字を記入してください。正確な数字がわからない場合には、おおよその数字で結構ですので必ずご記入ください。
 - ハ 「その他」に○印をおつけになった場合は、[] 内にできるだけ具体的にご記入ください。

ご記入後は、東京都で用意した返信用封筒（切手不要。事業主の方にこの調査票と一緒にお渡してあります。）にて、**11月16日(金)**までに直接ご投函くださいますようお願い申し上げます。

問 1 あなたご自身のことについておたずねします。

(1) 性別	1 男性	2 女性		
(2) 年齢	歳 (平成 24 年 11 月 1 日現在の年齢を数字で記入願います)			
(3) 調査上の分類	1 45 歳未満	2 45 歳以上定年未満	3 定年後の継続雇用	
(4) 家計中心者	1 あなた自身	2 配偶者	3 子ども	4 親
	5 兄弟姉妹	6 あなた自身と家族の双方		
(5) 配偶者の有無	1 配偶者あり	2 配偶者なし		
(6) 勤務先の主要事業内容	1 建設業	2 製造業	3 情報通信業	
	4 運輸業	5 卸売・小売業	6 金融・保険業	
	7 不動産業	8 飲食店、宿泊業	9 医療、福祉	
	10 教育、学習支援業	11 サービス業	12 その他 []	
(7) 労働組合	1 有り(加入)	2 有り(非加入)	3 無し	

問 2 高年齢者の雇用継続についておたずねします。(以下の説明をお読みの上、お答えください)

定年と高年齢者雇用確保措置について…高年齢者雇用安定法では、定年を定める場合、60 歳を下回ることができないと定められています。また、高年齢者雇用確保措置として、2006 年 4 月から、(1)定年の引き上げ、(2)雇用継続制度の導入、(3)定年の定めの廃止、のいずれかの措置の実施が事業主に義務付けられています。このうち定年の引き上げ、雇用継続制度の年齢は年金支給開始年齢の引き上げに合わせて 2013 年度までに段階的に実施することとなっており、2012 年度時点の措置義務年齢は 64 歳、2013 年度以降 65 歳となっています。

問 2-1 上記の「高年齢者雇用確保措置」について知っていましたか。(1つだけに○)

1 内容もよく知っていた	2 だいたい知っていた	3 あまり知らなかつた	4 知らなかつた
--------------	-------------	-------------	----------

問 2-2 労使協定で定める基準により継続雇用者を限定できる仕組みの廃止について、どのように思いますか。（以下の説明をお読みの上、お答えください）
(1つだけに○)

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止…高年齢者雇用安定法の改正が平成 24 年 8 月 29 日に成立し、平成 25 年 4 月 1 日から施行されます。この改正により、継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準により限定できる仕組みは、12 年間の経過措置を経て廃止されることとなりました。このことに伴い、今後事業主は、原則として 65 歳までの希望するすべての人の継続雇用を義務付けられることがとなりました。

1 賛成	2 反対	3 どちらとも言えない
------	------	-------------

問 2-3 心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針で定めることとなっていますが、このことについてどのように思いますか。（1つだけに○）

1 賛成	2 反対	3 どちらとも言えない
------	------	-------------

問 2-4 問 2-3 の選択肢を選んだ理由についてご記入ください。

問 3 高年齢者の雇用確保策の拡充は、代わりに若年者の採用を絞るなど、若年者の雇用に悪影響を与えることになるとの意見もありますが、こうした考え方についてどう思いますか。（1つだけに○）

1 そう思う	2 そうは思わない	3 どちらとも言えない
--------	-----------	-------------

問 4 いつまで働きたいと思いますか。（現在お勤めの会社に限りません）（1つだけに○）

1 定年前に辞めたい	2 定年まで働きたい	3 年金受給開始まで働きたい	4 身体の許す限り働きたい
------------	------------	----------------	---------------

問 5 今、働いていて、あなたが感じていることについておたずねします。それぞれの項目について、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

	項 目	そう思う	そう思っている	どちらかども思っている	どちらかども思っていない	そう思わない
1	賃金が上がらないかもしれない	1	2	3	4	
2	賃金が引き下げられるかもしれない	1	2	3	4	
3	将来必要となるお金の準備が出来るか不安	1	2	3	4	
4	自分に向かない仕事（職場）に配属されるかもしれない	1	2	3	4	
5	会社から不用と判断され、失業するかもしれない	1	2	3	4	
6	会社が倒産し、失業するかもしれない	1	2	3	4	
7	忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない	1	2	3	4	
8	新しい知識・技能の習得に難しさを感じている	1	2	3	4	
9	仕事が原因で心の病になるかもしれない	1	2	3	4	
10	仕事が原因で身体を壊すかもしれない	1	2	3	4	
11	職場の人間関係が悪く、心が安らかでない	1	2	3	4	
12	職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない	1	2	3	4	
13	体力的に続けられるか不安	1	2	3	4	

45 歳未満の方は 問 6 へお進みください

45 歳以上定年未満の方は 問 6 へお進みください

定年後の継続雇用の方は 問 8 へお進みください

問6 「45歳未満」・「45歳以上定年未満」の方のみお答えください

問6 定年後の継続雇用者（以下、「継続雇用者」という）と一緒に仕事をする上で、あなたが日ごろ継続雇用者についてどう感じているかおたずねします。それぞれの項目について、あてはまるもの1つに○をつけてください。（職場に継続雇用者がいない場合は、問15へお進みください。）

	項目	そう思う	どちらかといえ	どちらかといえ	ばそう思わない	ばそう思わない	そう思わない
1	高い技能・技術を持っている	1	2	3	4		
2	豊富な経験・人脈を持っている	1	2	3	4		
3	技術・知識・ノウハウを次世代に継承している	1	2	3	4		
4	年齢を感じさせず、精力的に働いている	1	2	3	4		
5	職場の融和に役立っている	1	2	3	4		
6	柔軟な思考・態度が期待できない	1	2	3	4		
7	迅速な判断が期待できない	1	2	3	4		
8	体力面での衰えを感じる	1	2	3	4		
9	新しい知識・技能の取得をしない	1	2	3	4		

45歳未満の方は、問16へお進みください

45歳以上定年未満の方は、問7へお進みください

問7 「45歳以上定年未満」の方のみお答えください

問7 定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取り組みについて、あなたが今お勤めの企業に対しどのような要望をお持ちですか。それぞれの項目について、あてはまるもの1つに○印をおつけください。

	項目	とても望ん	望んでい	あまり望ん	でいない	全く望んで
1	希望者全員を例外なく継続雇用すること	1	2	3	4	
2	例外的に継続雇用しない場合を定め、希望者から継続雇用者を決定すること	1	2	3	4	
3	子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用すること	1	2	3	4	
4	これまでに培った技能・技術・ノウハウが活かせるように、継続雇用者の配置に配慮すること	1	2	3	4	
5	継続雇用者の賃金水準を向上すること	1	2	3	4	
6	担当する仕事の内容や、仕事での実績に見合う形で、継続雇用者の待遇に差をつけること	1	2	3	4	
7	継続雇用者に短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など、多様な勤務形態を認めること	1	2	3	4	
8	退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること	1	2	3	4	
9	転職や独立開業の支援を充実すること	1	2	3	4	

45歳以上定年未満の方は、問16へお進みください

問8から問15までは、「定年後の継続雇用」の方のみお答えください

問8 定年後に継続雇用で働くと思った理由についておたずねします。主なもの3つまでに○印をおつけください。

1 生計の維持のため	2 仕事を通じて自分を成長させたい	3 社会とのつながりがほしい
4 自分の自由になるお金がほしい	5 能力や技術・資格を活かしたい	6 将来に備え蓄えたい
7 塗ったノウハウを次代に継承したい	8 健康の維持のため	9 時間に余裕がある
10 会社から頼まれたから	11 その他（具体的な理由を記述してください）	

問9 継続雇用制度により何歳まで、あるいは何年間働くことができることになっていますか。

□□歳 □□年間

※年齢、年数ともに上限がある場合は、両方についてお書きください。

問10 希望した場合、あなたは65歳まで継続雇用されると思いますか。（1つだけに○）

1 必ず継続されると思う	2 おそらく継続されると思う	3 継続されないかもしれない	4 継続されないとと思う
--------------	----------------	----------------	--------------

問11 継続雇用後の職種についておたずねします。（1つだけに○）

1 定年時と同一職種を継続	2 定年時とは異なる職種
3 上記のどちらとも言えない	4 その他

問12 継続雇用後に取得できる休暇についてお答え願います。（該当するものすべてに○印をおつけください。）

1 夏季休暇	2 慶弔休暇	3 介護休暇	4 その他
--------	--------	--------	-------

参考：育児・介護休業法の改正により、平成22年6月30日から、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できることになりました。なお、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、適用が2年間猶予されていましたが、平成24年7月1日から全面施行されています。

問13 現在の働き方への満足度についておたずねします。

問13-1 現在の働き方に満足していますか。（1つだけに○）

1 大変満足	2 満足	3 どちらかといえど満足	4 どちらかといえど不満	5 不満	6 大変不満
--------	------	--------------	--------------	------	--------

問13-2 働く上で満足な点、あるいは不満な点についておたずねします。それぞれの項目について、該当する箇所に○印をおつけください。

項目	大変満足	満足	どちらかといえど満足	どちらかといえど不満	不満	大変不満
1 賃金	1	2	3	4	5	6
2 労働時間	1	2	3	4	5	6
3 休日・休暇	1	2	3	4	5	6
4 仕事の質	1	2	3	4	5	6
5 仕事の量	1	2	3	4	5	6
6 福利厚生	1	2	3	4	5	6
7 責任・権限	1	2	3	4	5	6
8 人間関係	1	2	3	4	5	6

問 14 定年時に自分より役職が下位であった者の、部下または同僚として働くことにストレスを感じますか。（1つだけに○）

1 強く感じる	2 少し感じる	3 あまり感じない	4 全く感じない	5 該当しない
---------	---------	-----------	----------	---------

（具体的な内容について記述してください）

問 15 繼続雇用後について、どのようにしたいと考えていますか。主なもの3つまでに○印をおつけください。

1 できるだけ仕事を続けたい
2 趣味で自分の好きなことをしていく
3 地域社会とのかかわりを持ちたい
4 家族との関係を中心にしたい
5 ボランティア活動に励みたい
6 特にはっきりと考えていない
7 その他（具体的な内容を記入してください）

問 16 は、全員におたずねします

問 16 高年齢者の継続雇用について、あなたの感じていることを自由にご記入ください。

お忙しい中、アンケートにご協力いただきまして誠にありがとうございました。

ご記入内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて**11月16日（金）**までに
ご投函くださいますようお願い申し上げます。

なお、本調査の結果は、9月に行われた事業所調査の結果とあわせて、平成25年3月に調査結果報告書を作成します。当該調査結果報告書は、都内各労働相談情報センターにて閲覧可能なほか、東京都労働相談情報センターホームページでも概要をご覧いただけます（下記URL参照）。

また、労働相談情報センターでは、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。あわせてご利用ください。

【東京都労働相談情報センターホームページ】

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

東京都ろうどう 110番

検索



平成 25 年 3 月印刷
平成 25 年 3 月発行

平成 24 年度
登録第 44 号

高年齢者の継続雇用に関する実態調査

編集・発行 東京都労働相談情報センター
所 在 地 東京都千代田区飯田橋 3-10-3
印 刷 所 共立速記印刷株式会社
東京都千代田区飯田橋 3-11-24
電話 (03) 5211-2200 (代)
電話 (03) 3234-5511 (代)





TOKYO ● 2020
CANDIDATE CITY

今、ニッポンにはこの夢の力が必要だ。

2020年 オリンピック・パラリンピックを日本で!