

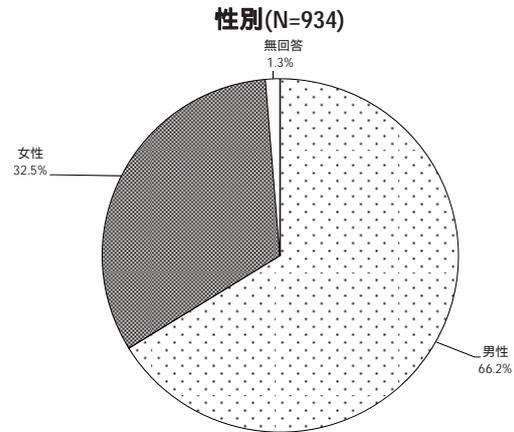
## 第3章 従業員調査の集計結果



## 1. 回答者の概要

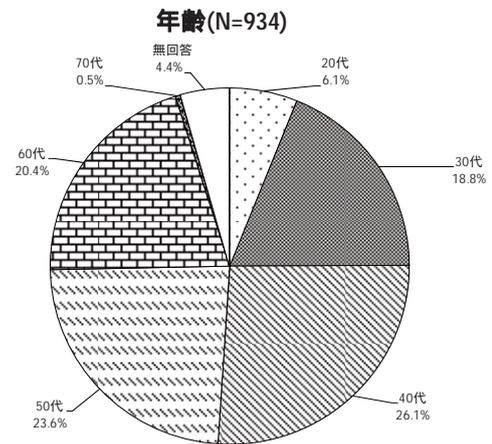
### 1.1 性別構成

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



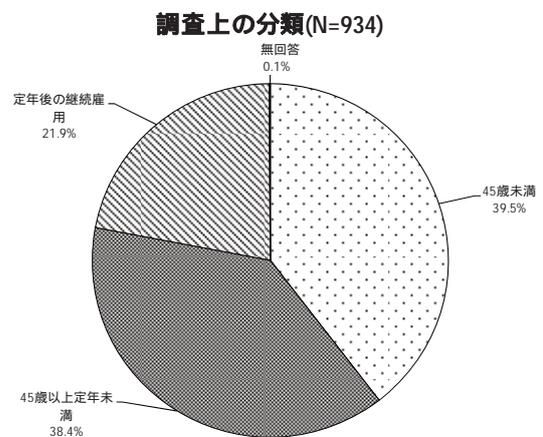
### 1.2 年代別構成

○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。



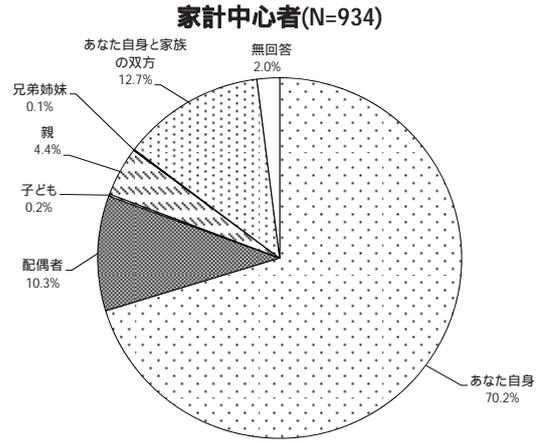
### 1.3 調査上の分類

○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。



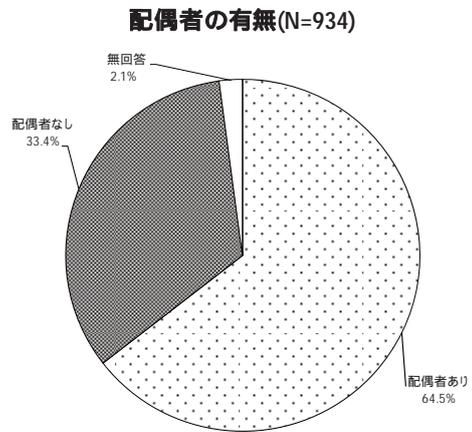
#### 1.4 家計中心者

○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。



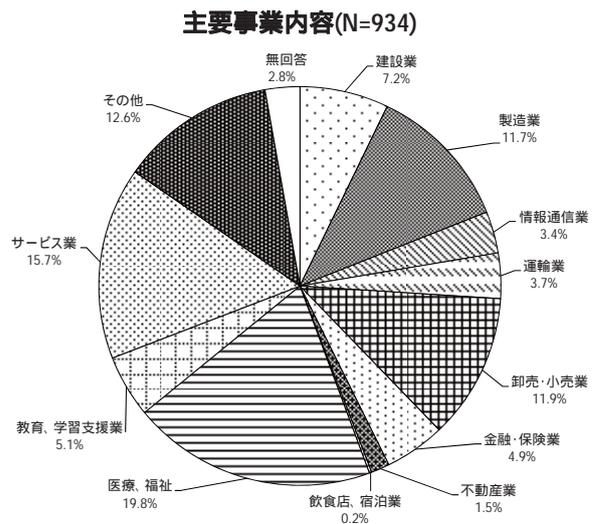
#### 1.5 配偶者の有無

○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。



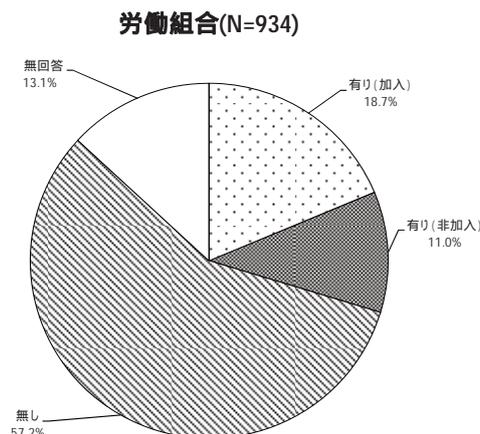
#### 1.6 勤務先の主要事業内容

○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

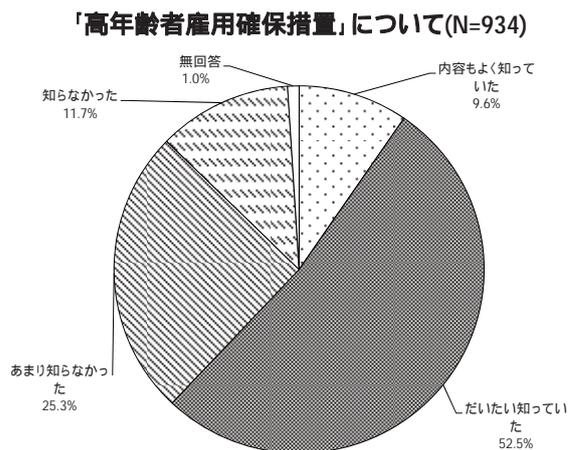
- 労働組合の有無では「無し」が 57.2%、「有り(加入)」が 18.7%、「有り(非加入)」が 11.0%となっている。
- 勤務先の主要内容事業別に見ると、「有り(加入)」について「運輸業」(34.3%)、「サービス業」(29.3%)、「金融・保険業」(28.3%)が高くなっている。〔第 129 表〕
- 調査分類別に見ると、「有り(加入)」は、「45歳未満」(22.5%)、「定年後の継続雇用」(12.2%)となっている。「有り(非加入)」は、「45歳未満」(8.7%)、「定年後の継続雇用」(13.7%)となっている。〔第 128 表〕



## 2.高年齢者の雇用継続について

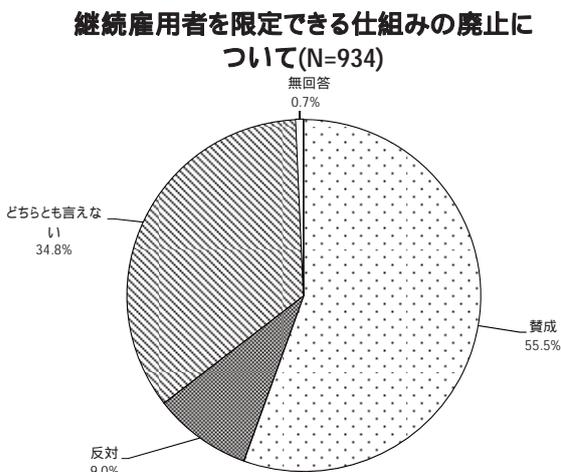
### 2.1 高年齢者雇用確保措置に関する知識

- 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、「あまり知らなかった」(25.3%)、「知らなかった」(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。〔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

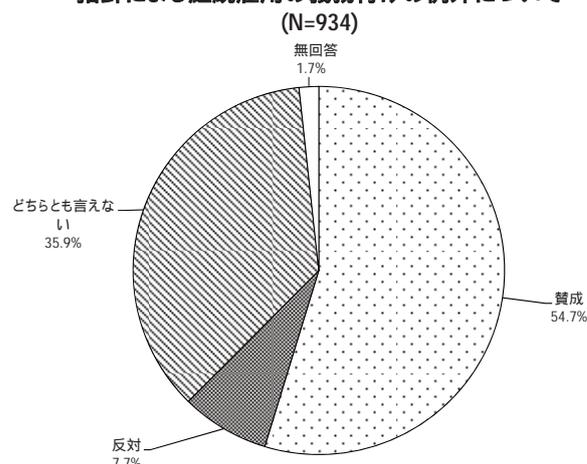
- 継続雇用者制度の対象者を限定できる仕組みの廃止については、「賛成」が 55.5%と過半数を占めており、以下、「どちらとも言えない」(34.8%)、「反対」(9.0%)となっている。
- 調査分類別に見ると、「賛成」については、「45歳未満」(48.5%)、「45歳以上定年未満」(56.3%)、「定年後の継続雇用」(66.8%)となっている。〔第 136 表〕



## 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



### < 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の義務付けするのは、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〕

- ・事業者の主観で業務遂行に「堪えない者」と不当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〕

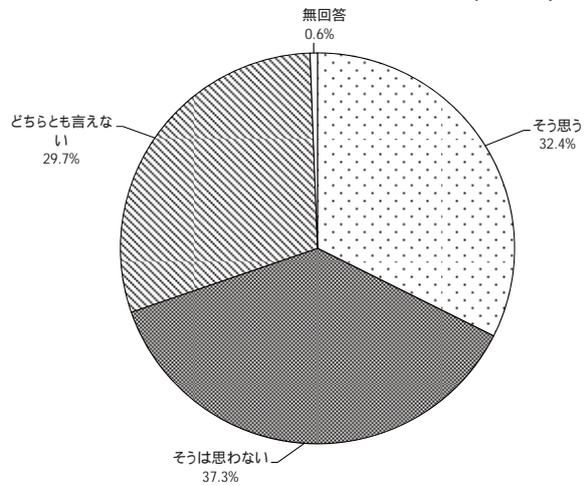
- ・実際に「例外とする取扱い」の内容が不明であるため判断がつかない。
- ・心身の故障があっても生活(収入)のために働く必要がある人がいる。雇用する側からは例外も必要なので、どちらとも言えない。
- ・年金支給開始年齢の引き上げもあるので、継続雇用の義務付けの例外とするのは、どうかと思います。
- ・例外にあたる方々が、働きたいと思っても、継続雇用しない、ということになりましたら、例外の方々が可哀そう。しかし、例外にあたるということは、それなりの理由があるということだと思うので、どちらとも言えません。

※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)

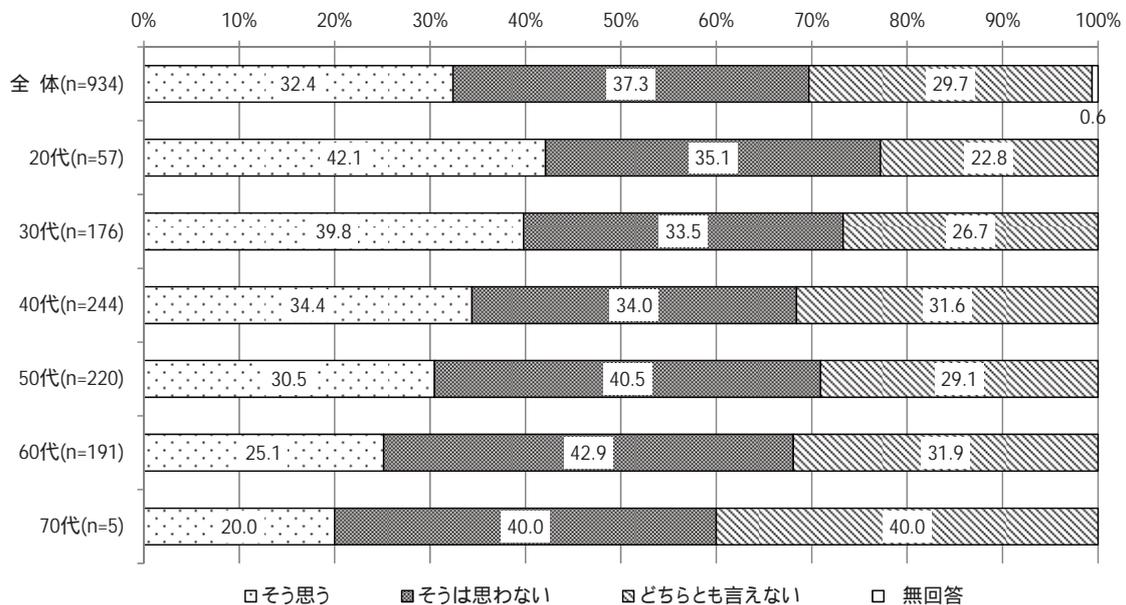
### 3.高年齢雇用確保策の拡充と若年者雇用

- 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)

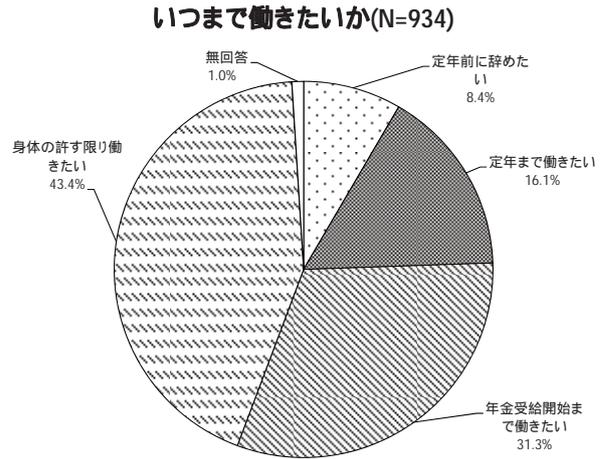


若年者の雇用に悪影響を与えるか  
(年代別)

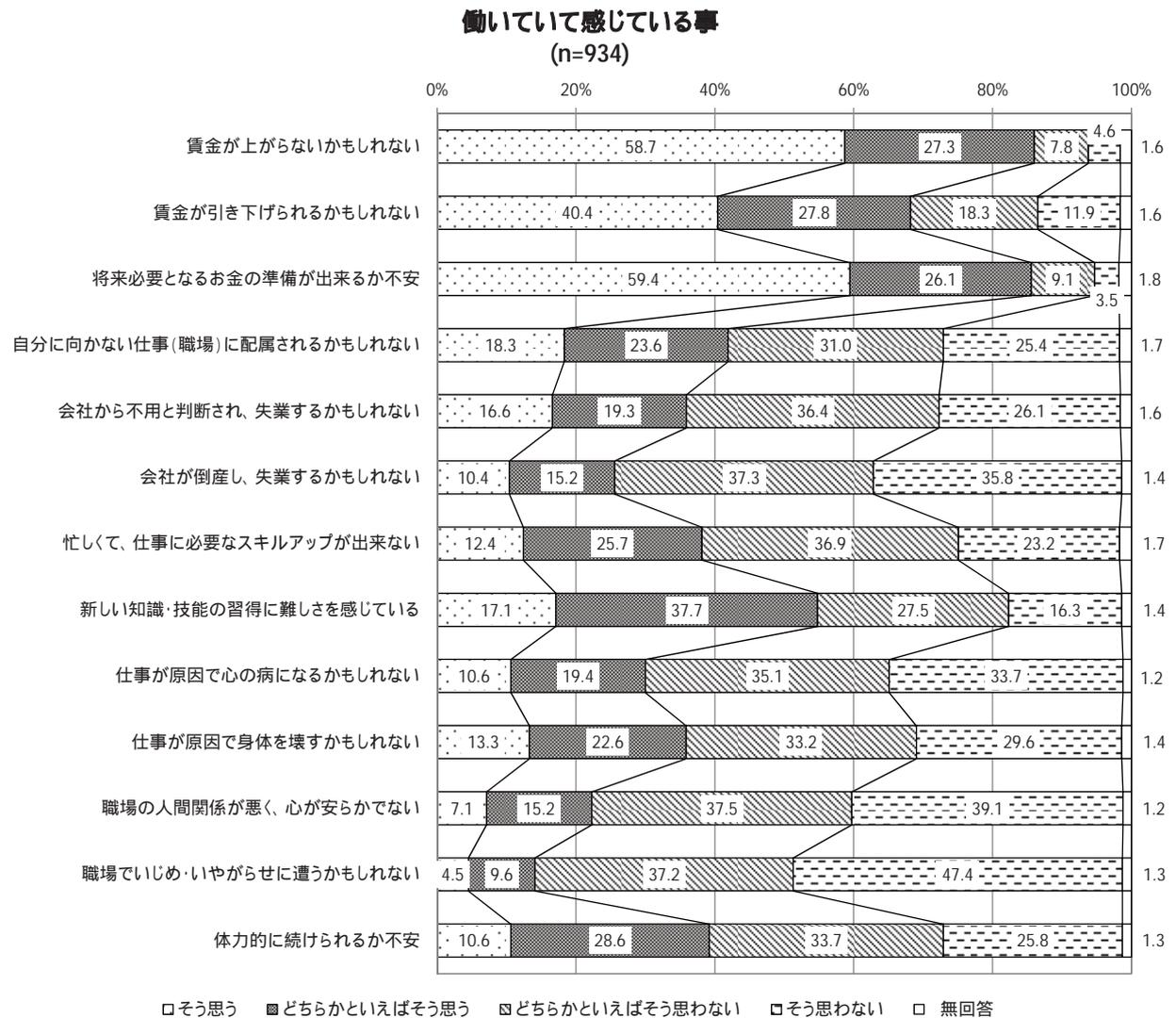


#### 4.いつまで働きたいか

- 「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った。〔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「どちらかと言えばそう思う」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〕

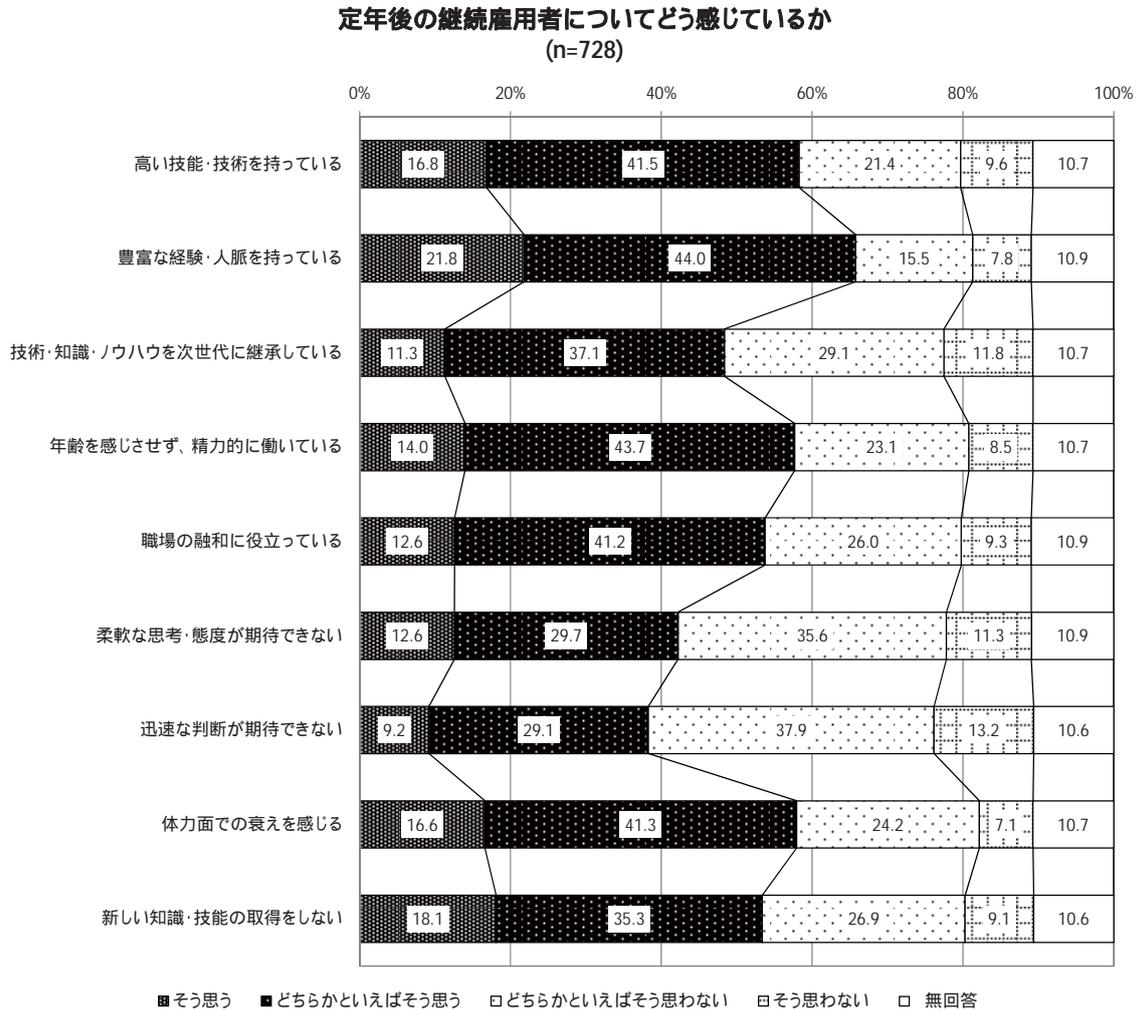
## 5.12 職場でいじめ・いやがらせに遭うかも

- 「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「どちらかと言えばそう思う」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割を超えている。〔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



### 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。〔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割を超えている。〔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。

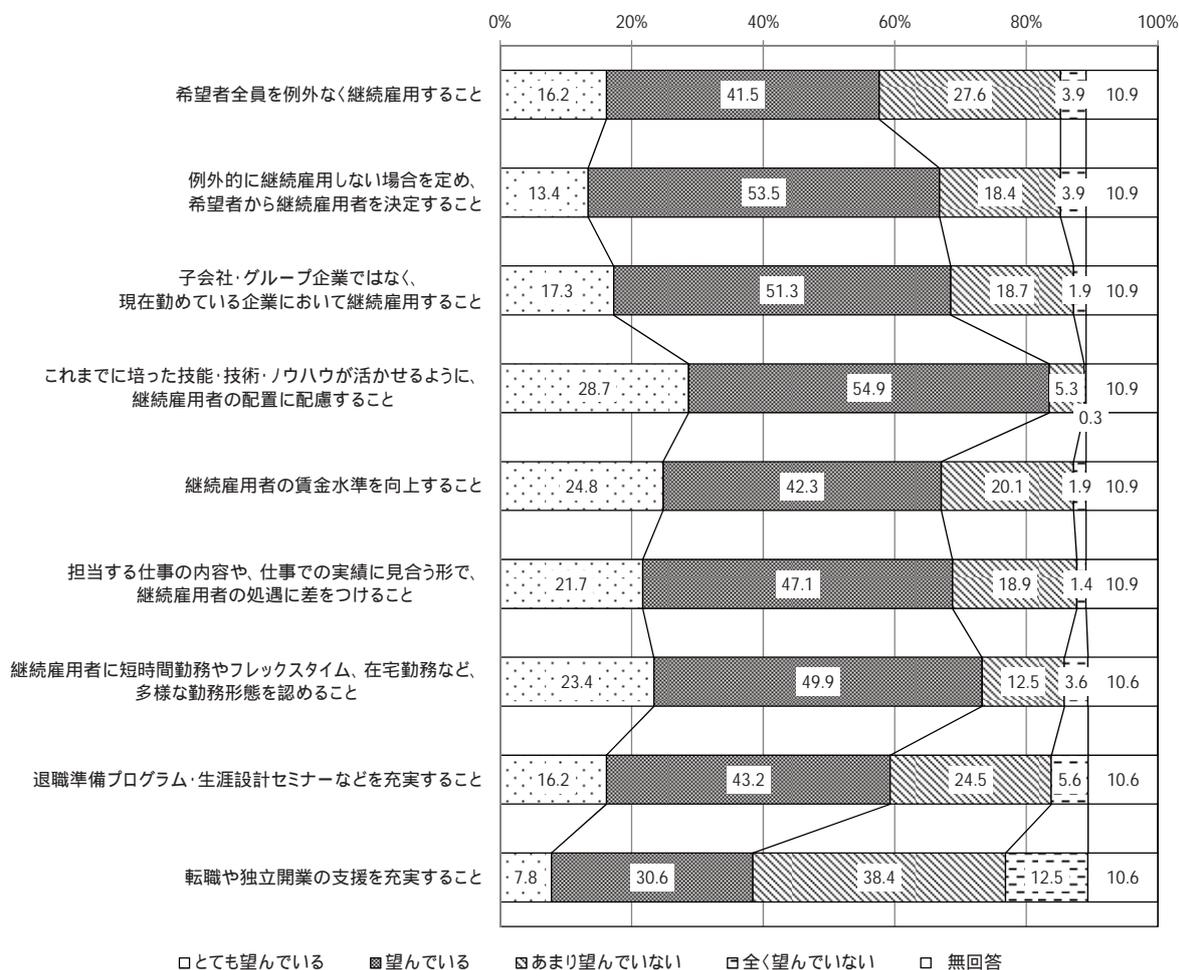
---

※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。

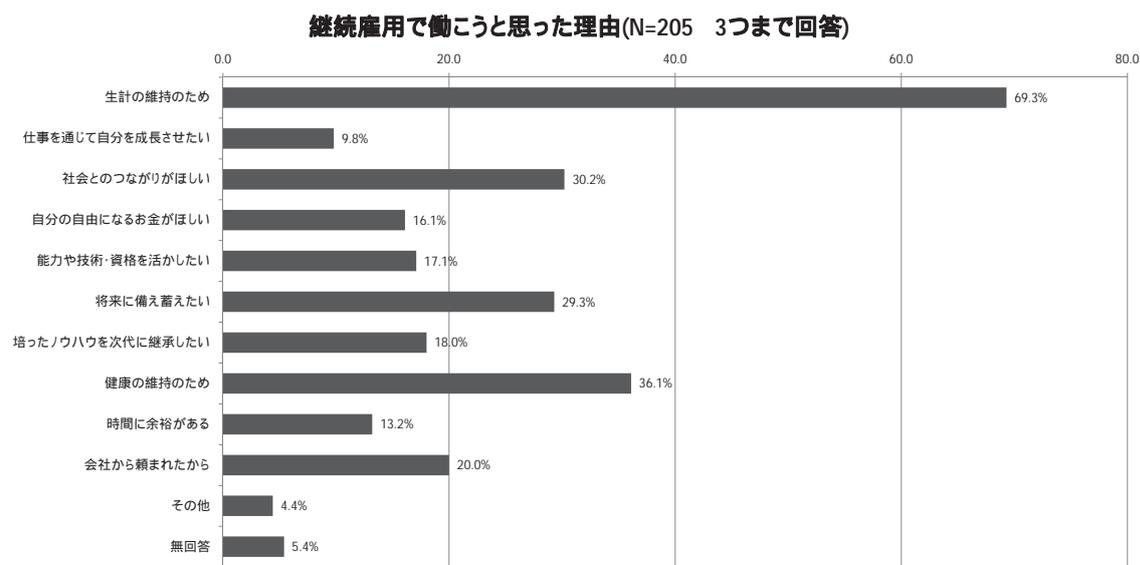
---

※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こうと思った理由



- 「定年後に継続雇用で働こうと思った理由」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〕

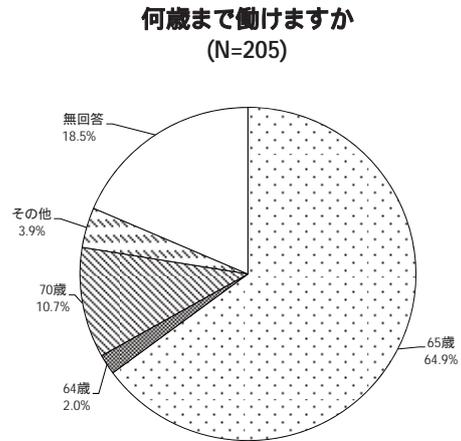
< 「その他」の具体的な記述内容(抜粋) >

- ・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

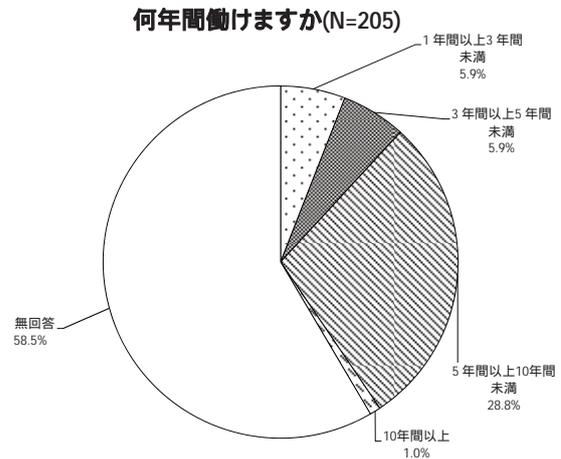
### 9.1 労働上限年齢

- 「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。



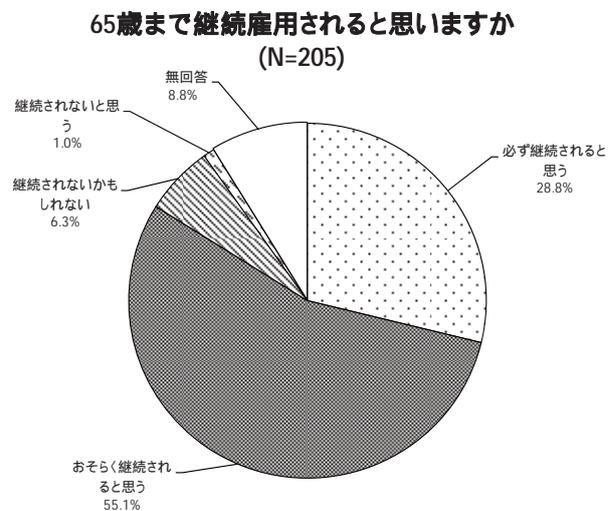
### 9.2 労働上限年数

- 「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。



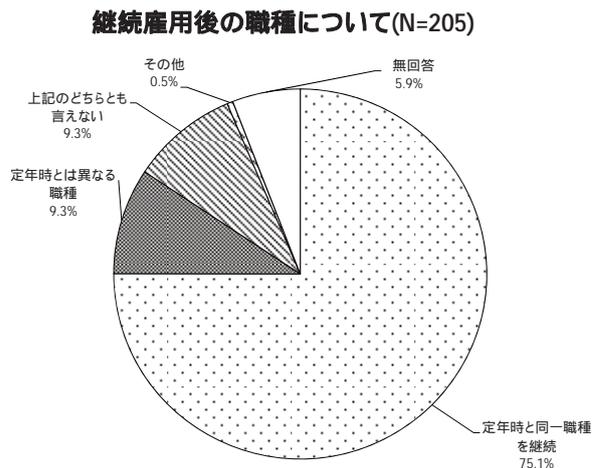
## 10.65歳まで継続雇用される見込み

- 「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。



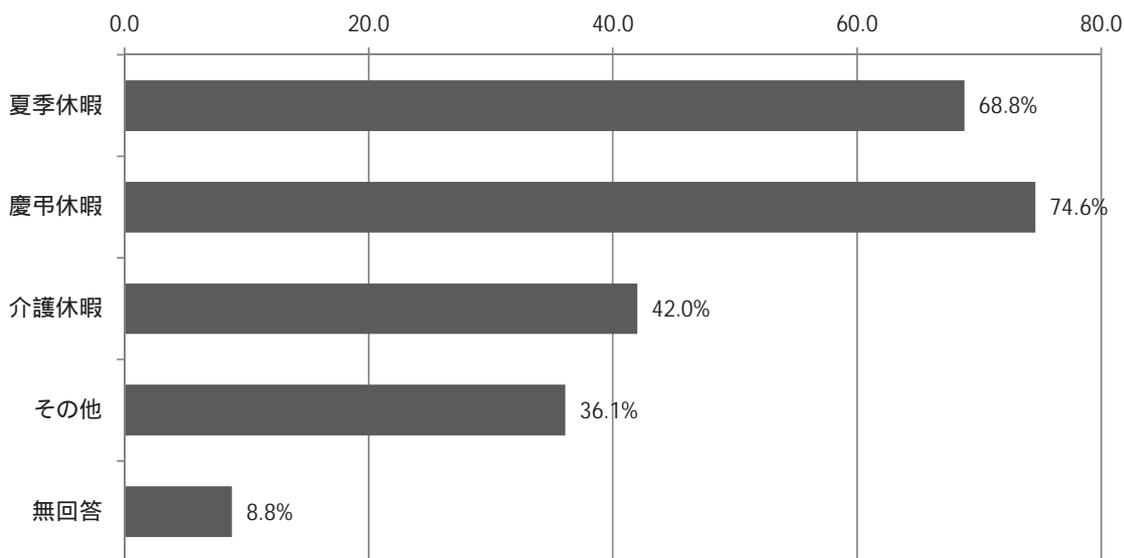
## 11. 継続雇用後の職種について

- 「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。



## 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)



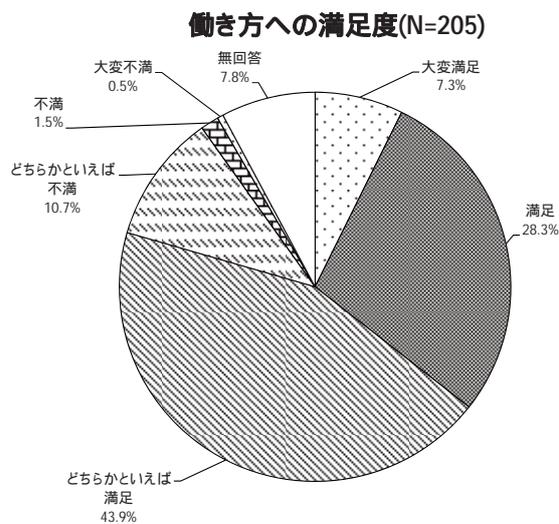
- 継続雇用後に取得できる休暇については、「慶弔休暇」(74.6%)が最も多く、以下、「夏季休暇」(68.8%)、「介護休暇」(42.0%)となっている。
- 産業別に見ると、「医療、福祉」では「夏季休暇」が56.7%と全事業平均と比べ低くなっている。〔第295表〕

※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。)

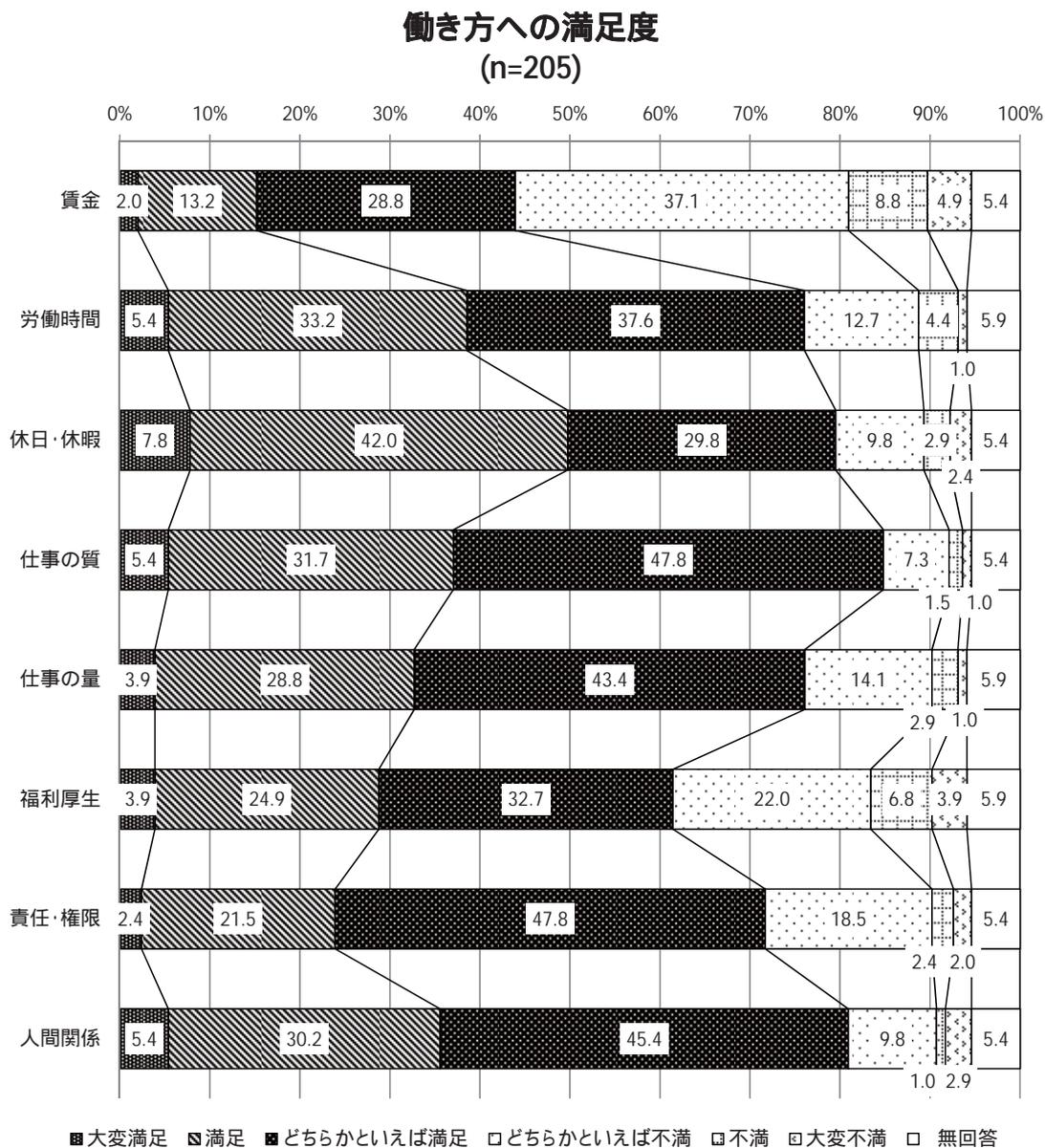
### 13.定年後の継続雇用での働き方への満足度

#### 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）



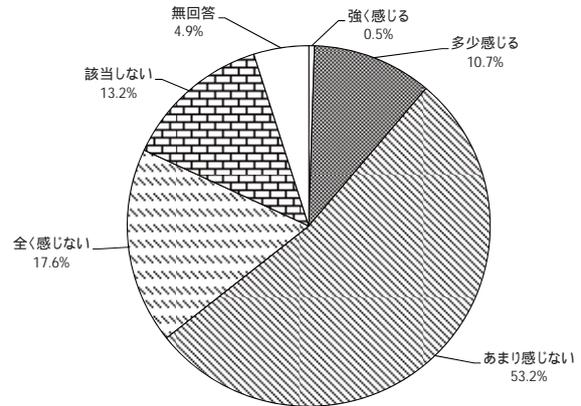
※「大変満足」、「満足」、「どちらかといえば満足」を合わせて『肯定的な回答』と、「どちらかといえば不満」、「不満」、「大変不満」を合わせて『否定的な回答』とする。

- 「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。

部下・同僚として働くことにストレスを感じますか(N=205)



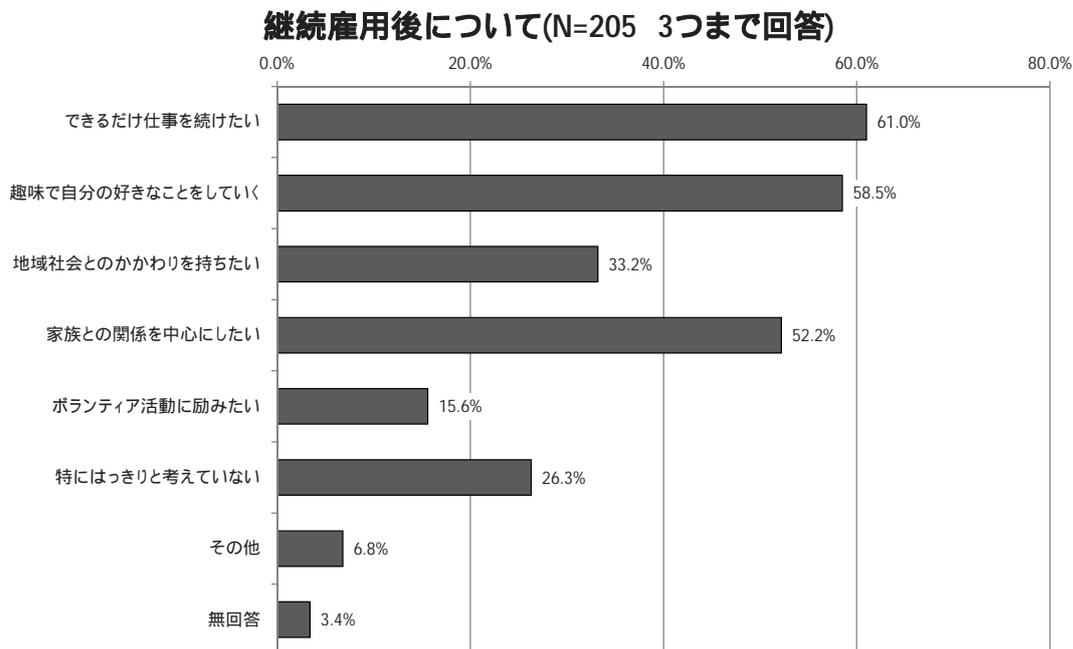
< 「強く感じる」の具体的な記述内容(抜粋) >

- ・考え方にズレがあるため。

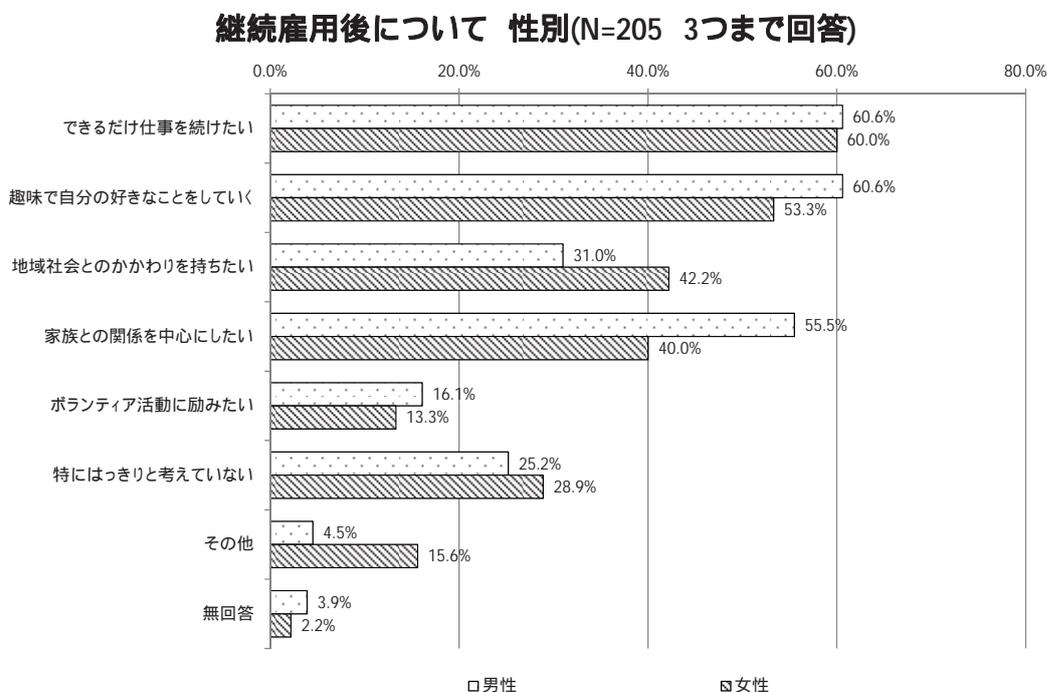
< 「多少感じる」の具体的な記述内容(抜粋) >

- ・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る、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、終わ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



○「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。



○性別に見ると、「家族との関係を中心にしたい」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おり、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、高齢者といっても、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。これからの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す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、ただ席にいただけで、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、職場の雰囲気や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、若い人にはない素晴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いたいと思う。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（立场上）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。威張ってはいは、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”の人が多く感じる。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、年齢は関係ないと思います。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ったように思う。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、若年層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は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、年金受給まで働けるのか不安。（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だと思います。 (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、年金支給時まで働かざるを得ない。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、高齢者も働かなくては無理です。また高年齢者の継続雇用は、社会と関わりを持ちつづけ適度な緊張感や、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のでしょうか。ただ企業にとっては賃金のコストアップにつながるの、労働者も多少の賃金ダウンを受けい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。社内の高年齢者の方達を見ると、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か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、これからの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くと思います (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と。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けるのだろうが、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あれば、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)

- これからの高齢者社会においては、必要な制度と思う。(男性・60歳代)
- 体が健康ならば、働きたいですね。(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、企業に押し着けているのが、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、元気で働けることは、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。元上司の方が多いため強く意見がいえぬ。賃金が下がるのでやる気のない人を見受けられる。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、そのまま頑張ってもらいた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は困ると思います。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っても働かな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ではなからうか?昔は新入社員をじっくり育てる風潮があったが、今は「使えなきゃ切ればいい」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ける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ると良いと思います。(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、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、仕事はまだただけど、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っているので、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が不安なため、制度はあった方が良くと思う。  
(男性・30 歳代)
- 高齢者が働かなければいけない環境、社会のしゅみを残念に思い、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になく、多くが働けるだけ働くという方が多い。なぜでしょう？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⇒働けるまで働く。  
(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。とはいえ、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)
- 現在の社会の高年齢化からすると、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ひます。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も無理をして働く方が増え、健全な会社でなくなると思ひますし、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ひます。  
(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ひている。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、会社にとっても周りの社員にとっても社会にとっても良い事だと思ひます。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。高齢者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、技術を盗みたい思ひもありますが、退職されて次の世代に継ぐ事も必要かと思ひます。  
(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ひますが、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、正社員の人の温度差が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/役目だと思ひます。経営者の役割は非常に高いと思ひます。  
(男性・40 歳代)
- 良い事でも有り、悪い事も有ると思ひます。  
(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ひ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かと思ひます。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ひるので、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ひます。  
(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はない。でも世の中がこんな状態では、金が必要でしょう。まあ、国がだらしなから高齢者に働かせて、そこから金を取りたいんでしょ？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られる。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)

○元気な内は働かせてもらいたい。

(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延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”職場の門戸を十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のでしょうか。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。すぐれた方には年齢関係なく教えていただきたい姿勢でありたいと思うし、自分がそうなりたいと思う。

(女性・50歳代)

- いいと思うが、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れないので、何とも言えない。又、高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は多いです。  
(女性・50歳代)
- 高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、働か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つ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が、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見ると、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せる代わりに、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かな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た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、働けなくても法律をたてに、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言うことに対し無関係でなく対応して欲しい。  
(女性・60歳代)
- 高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成ります。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、大いに不満があります。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すが、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のでしょうか？（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ける状態であるならば継続は良いのではないのでしょうか。(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、人員等に影響があってはならない。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、多少やりがい薄れてきている。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。働けるかぎり、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才が定年ですが働ける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、できるだけ働ける社会がいいと思う。但し、若い人の雇用の機会を奪ったり、やる気をなくするような職場の雰囲気にははいけないと思う。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。(男性・60歳代)

○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進んでいる点など。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、+α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。働ける間は、ずー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、物の考えかたが変わって行く。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、イスをへらしたつげ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。高年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、リタイアしてもらお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られているとも思います。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。高齢者と若年者では役割(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っ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ければ、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の心配。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ません。行政側は、縦割りと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)
- 高齢者が、勤めている企業で継続して働けることは、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だと思います。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けることにより、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)
- 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、辞退も必要かと思えます。(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。その中の高齢者継続雇用は大きな柱と思いますが、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、真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かされる場合がある。(男性・30歳代)
- 危険職種であるので高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(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だければと思います。(男性・40歳代)
- 高齢者の方々は、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、高齢に達しても働かざる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、賃金等問題点は多い。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いくのではと思う。収入の為に働く事と、やりがいの両立は難しいが、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)
- 高齢者といってもまだまだ働けると思います。(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いますが、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いたい。(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れています。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、いびったりするような人はいないと思う。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えます。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った危惧感はなく、「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感じます。(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、役職はなくなっても、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、人間関係を考りよすると定年前のそのままの配属というのは疑問が残る。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齢者の継続雇用が若年層の雇用に影響を与えてい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身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、高齢化になるのは必然です。働ける環境の場の設定が必要かと思います。(男性・40歳代)
- 高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行って欲しい。(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のではないかと思う。(女性・40歳代)
- 低賃金での高齢者の雇用は若年層の発展を防げるもの、又、高齢者は本来、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、高齢者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、必要となる制度ではあるが、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)
- 高齢化が進み労働人口が減少していく中で高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行って欲しいと思います。今企業では定年近くなってくると給料の減額が続きますが、今後はそういった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歳で定年になっても、年金をもらうことができない。もらえる年齢まで、

- 働かなければ、生活できない。したがって、働ける状況であれば、年齢関係なく、働きたいと思います。  
(男性・40歳代)
- 高齢者と若年者が共存して快適に働ける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、非常にパワーも感じるし、“定年”という形で、仕事という職を失うには正直“早い”のではないかと思います。私自身も、身体が許す限り、60才を過ぎてで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。高齢者が働ける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でも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いますが、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いますが、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ける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。(会社にとっても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、良いとは思いますが、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かりあると思う。  
(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、働かないと生活出来ない。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。継続雇用しなくても暮らしていける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いますが、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、年をとっていても、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とまず感謝しております。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  
 い人達と一体となり働きたい。(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斉にリタイアすることは日本国にとつ  
 て大きな損失であり、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ける  
 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な。一次、二次産業に注力すべき。多くの汗をかいた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、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、再雇用されなかった人がいます。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  
 コンセプ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、頑張つてやるつもりだ。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なと思う。(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よう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割位を目途)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で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と感じ、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。高齢者雇い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、老後へ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、意欲のある高齢者には若い人たちへの手本となるように頑張してほしいです。(女性・30歳代)
- 高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おります。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れば、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押し進めるのはどういう事なのか？高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えます。(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する。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史料する。(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才以上の人は、仕事の処理できる業務量に差がでていて感じる。(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、中小企業に比べて行いやすい所が多いのではないのでしょうか。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のでしょうか。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理解が必要に思う。ただし高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、若い人は夢が持てないでいると思う。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、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才まで働ける環境が必要です。(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つと思っています。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。その代わりに、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不安な状況。その中で、年金受給開始まで働ける制度がしっかりすることによって、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）を作っ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歳を過ぎてから、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、職場によっ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」と言われるものなどとしても）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えてならない。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)
- 高齢者の割合は多いので、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っ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、これまで行っ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、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、技術と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。年齢をとろうが働けるのなら、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生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い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)
- 高年齢者であっ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のではないかと思う(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るとやはり体力的な衰えを感じる。年齢だけの問題でなく、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、むずかしい人もいる。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わ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!!!働ける状態であるなら、働くのが良いと思う。65歳以上で働ける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1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、まだまだ元気で働ける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かない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。(とはいえ、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が)

(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、ストレスを感じる事が、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はないかとと思う。

(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「働ける」が釣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、職場の力となれ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。とはいえ、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のはある。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った感じもします。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ということもあります。高年齢者でも仕事がいちち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いると思うからです。(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遂行できるのならいつまでも頑張してほしいと思う。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。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のものが多少のおこづかいかせぎ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ものかもしれない。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、高齢になっ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こうとは思わない。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、是非働ける環境を！！ (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、他の人にとっ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

ども高くせに、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、新しい仕事をみつける方が、社会のため、自分のために結局はなるのではないのでしょうか。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、時間さえつづけ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かなければ生活できないことが考えられる。もうひとつは働かなくても蓄えがあり、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、働かなければ生活できない方は、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、働かざるを得ない。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持ち、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できれば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まれます。（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のでしょうか？継続雇用にメリットのある業種を調査してみてもはどうですか？（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ア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、働ける間は、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（高齢者の強みが活かされる）仕事が開発されることが、若者の仕事をも食い合わず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しないと、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ありません。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600~700万人を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きました。一部の特権を持った者だけが継続雇用の恩恵を受けられ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あれば、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”があればの話ですが…。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、みなら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、新人教育をしっかりとすべきと考えます。(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だと思います。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)
- 年金がでないのではかたない。(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。一律にということでは考えなければならぬ。(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、周りは若い人だら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)
- 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て、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のでしょうか。(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才で定年後はパートとなってしまいます。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ける(元気な)高齢者が今後増えて行くと思われれます。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来ました。定年後は、今までの分も含めて、妻と二人で過ごす時間をたいせつに考え、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ら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よう囑望され、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っています。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が、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ない、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。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、甘えが作る意見だと思います。・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.生きがいを持っているのか。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のでしょうか。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입니다。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입니다。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若い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がたでは「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力的にも若いし、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力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)
- 昔とちがいで、60才でもまだまだ元気な人が多い。年金ではくらししていけないのが現状である事から、健康であれば出来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と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って欲しい。 (女性・60歳代)
- 経験や技術のある高齢者が働ける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間を与えることはよいと考える (男性・60歳代)
- 高齢者と言っても、人それぞれ、個人差が大きい。経営者は、雇っ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ったらいいなと思う。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歳頃からは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(労)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ける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って社会全体に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的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。自立した人生をまっ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、高齢者の働く場所は必要であると思うので、高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)
- 自身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っ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てもらいたい。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)
- 高齢者なりの知識と経験を生かし、前向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、「将来のために今働かなければ」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、協力的に働ける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、まだまだ働ける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ぬため、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對して、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くて、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、若者雇用に影響が出ない範囲で、高齢者を活用して行けたら良いのと思う。

(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であると思う。中堅がもっと成長していければ…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まなう、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、何とも言い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、再雇用されなくて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上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、国にさく取され、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)

○仕事に対するの取り組み方は、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、年と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 e t c。高年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に限られ、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才までと保障させ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ってもらい、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ない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)

○労働者にとっては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、企業にとっては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、社会が悪いと転嫁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っても良い。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ける事は良いと思う。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、働けるうちは、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常々思っている。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っ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かなければならない。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、現状の定年で働かなくて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、働ける身体(体力面や時間等)であるなら、働け

- る環境制度があつてよいと思う。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)
- 最も働ける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”の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、働ける所があると、うれしいと思う。(男性・30歳代)
- 適材適所に配置させ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、高齢者に限らず、みんなが苦しい状況です。(男性・30歳代)
- 高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、老人優遇の制度を採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採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、いかにも日本の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ことは無いのではと思う。(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)
- 長く働ける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ゃないかとも思う。国も東京都にも何も期待はしてないから、いいです。(男性・30歳代)
- 高齢者でも働ける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ける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な企業や自治体には努力を求めます。(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は企業にとってマイナス。逆にたとえ法律で高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いう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齢者の継続雇用は必要です。 (女性・40歳代)
- 全ての高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を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。やる気のない高齢者や体が動かない高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齢者が気の毒に感じる場合があります。全ての高齢者を守ると、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、介護をしていたり、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ほしい。このことは、高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づ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齢者は働きつづけなさい、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かなければならない。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齢者も若年者も一緒に働いていけるのにね。 (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か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けると思うが、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でき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おります。  
(男性・50歳代)
- 知識や技術の継承には良いと思う。事業所の人件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、企業側の同意があって、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。ただでさえ、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のではなく、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ける人が多数います。私もそれぐらい迄は働ける自信があるので、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、国の勝手に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ってれば良い。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も、高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と。（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ってほしい。（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る。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、社内の給与規程に関係なく常勤で高い年棒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と。（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、優遇されている若年層の雇用が、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、要望が分かる年代者の継続雇用の推進を強くお願いいたします。(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る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、働ける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、雇用していかないと、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ける職場、年金とリンクさせながら、楽しく働ける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かざるをえない。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が、高齢者の仕事には、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、働かざる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価という平常？（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）が若い雰囲気は少なくなり欠ける。・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)

#### 〔その他の業種〕

- 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のが今後予想されます。その分現場の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える。(男性・20歳代)
- 高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は、一概にいいものとは思いません。継続して働く以上、責任を持って仕事していただくと、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ける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クヘッジにつながるのでは。(男性・20歳代)
- 高齢者の方々は、仕事内容もよくわかっていて、知識などもとてもあると思うので、やっぱり、必要だと思う。(女性・30歳代)
- 高齢者といっ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っ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、賃金も安くて上がらない。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。早く会社を去ってほしい人に限って会社に残る。モチベーションに欠ける部分が多いのではと思う。(周囲の人達の) (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、再雇用になっても、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、いかにして楽しようかという態度があからさまな人、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気という人、(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、不快なおもりの人が多い。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が) 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才まで働ける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、いつまでも働ける会社でいてほしい。(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れば、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歳での定年というのはいささか早いのではないかと?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っ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。(男性・40歳代)
- 今後の賃金が増え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。(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。現実には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と。(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の間は働き続

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。継続雇用になっても、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、ノウハウが活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、納得して働けると思う。継続雇用に関しては、65歳までと限定せず、雇う者の能力、体力、心身状態を加味して働けるだけ働けるようになるとうい。

(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でき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。指導員の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てし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かな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な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りません。なんでも実施してみるのも良いと思いますが、高齢者だけでなく全体的に雇用状況が良くなっ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ても自身で再雇用の道を助けられると思う。問題なのは、働かないせいで居続ける人等、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)

○年金の支給開始年齢が今後も引き上げられる可能性があるのではないかと。法律で一律に行うことは、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)望まれなかったら移動となり、別の職場で働くこととなります。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、高齢者で...60代の人をそう呼ぶのは、ちょっと... (名称が悪いとかイマイチ) 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っていけば、より雇用がしやすい働きやすい環境が出来ると思っています。 (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)
- 若者の雇い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いるので、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かざるを得ない。 (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入社してくると、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、経済的に働かなければ生計の成り立たない人には大変に重要だと思います。けれどもそのために若い人材雇用が妨げられるとしたら、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、働ける環境が必要です。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才まで働かねばと感じている。こどもの為、出来る限り働く必要がある。 (男性・50歳代)
- 高齢者の雇用といっても当社では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の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)
- 身体が続くかぎり仕事は続けて行きたい。(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アできる条件付きで、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ける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、継続雇用の方向であってくれ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するようにと会社に申し入れて、差額を補っ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、働かせてくれたらいいと思うけれど、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。受給開始年齢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)頑張ってください。(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、やる気等の問題も有り、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、なくなる。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っ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、働ける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)

