

企業の「高齢者雇用」意識調査

高齢者雇用のメリットは「経験・知識の活用」、課題は「世代交代の停滞」。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『人事のミカタ』アンケート—

2018/05/29 UPDATE

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している企業の人事担当者を対象に「高齢者雇用」についてアンケート調査を実施。241社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

★ 改正高齢者雇用安定法の施行以降、「高齢者雇用確保措置」を実施した企業は72%。そのうち、93%が「定年後の継続雇用制度の導入」。継続雇用制度導入後、「給与」と「雇用形態」を変更した企業が多数。

★ 高齢者雇用のメリットは「経験・知識の活用」、課題は「世代交代の停滞」。

★ 今後の高齢者雇用の方針、「法定義務の範囲での対応」「状況次第で検討」。

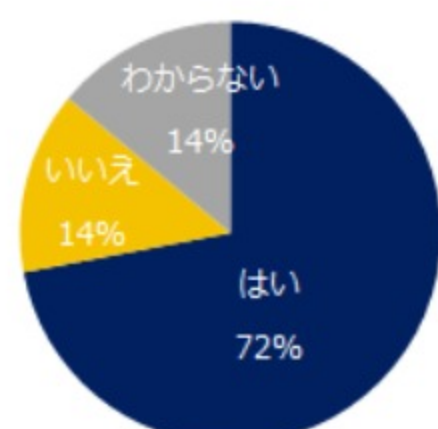
調査結果 詳細

1：改正高齢者雇用安定法の施行以降、「高齢者雇用確保措置」を実施した企業は72%。そのうち、93%が「定年後の継続雇用制度の導入」。継続雇用制度導入後、「給与」と「雇用形態」を変更した企業が多数。（図1、図2、図3）

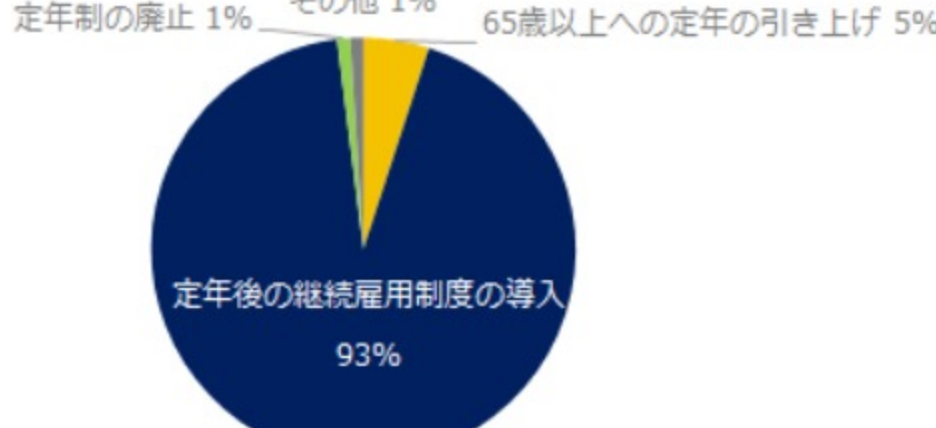
「改正高齢者雇用安定法」の施行から5年。高齢者雇用確保措置を実施有無に企業に伺ったところ、実施した企業は72%。実施企業へ具体的な対応策について伺うと、93%が「定年後の継続雇用制度の導入」と回答しました。

「定年後の継続雇用制度の導入」と回答した企業に、継続後に変更した条件や勤務形態について伺ったところ、最も多かったのは「給与を変更する」（84%）、続いて「雇用形態を変更する」（70%）でした。

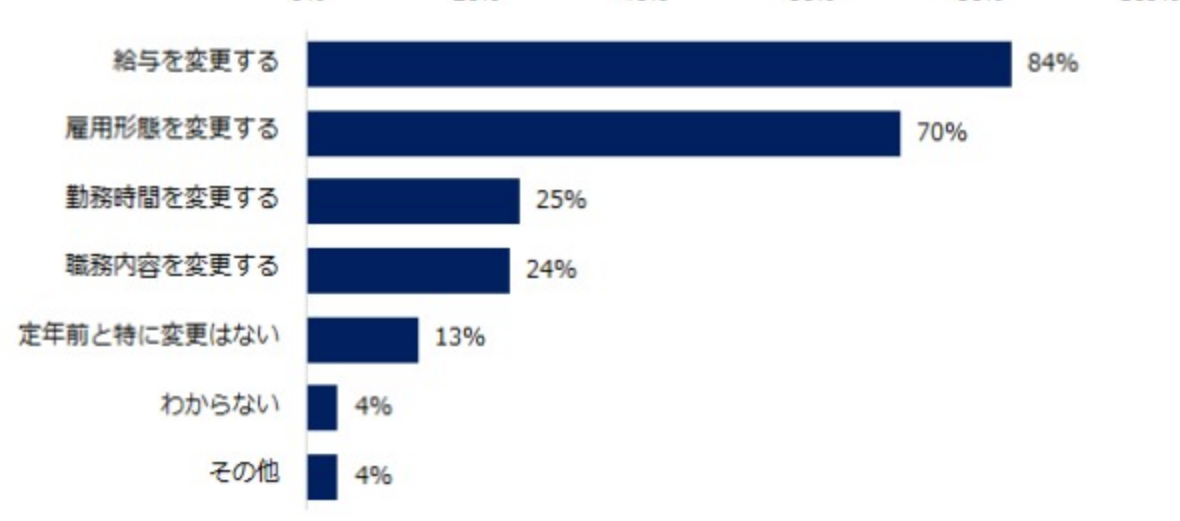
【図1】貴社では、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」を実施されましたか？



【図2】高齢者雇用確保措置を実施している企業に伺います。貴社ではどのような「高齢者雇用確保措置」を実施されましたか？



【図3】「定年後の継続雇用制度の導入」と回答した企業にお伺いします。継続雇用後、変更した条件や勤務形態について教えてください。（複数選択可）

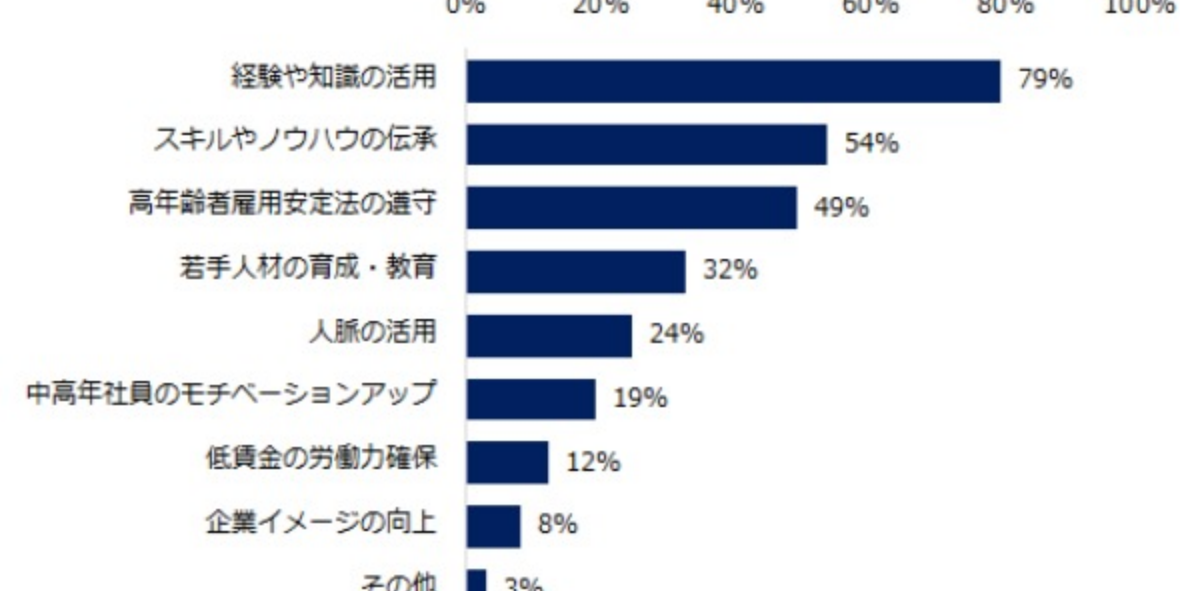


2：高齢者雇用のメリットは「経験・知識の活用」、課題は「世代交代の停滞」。（図4、図5）

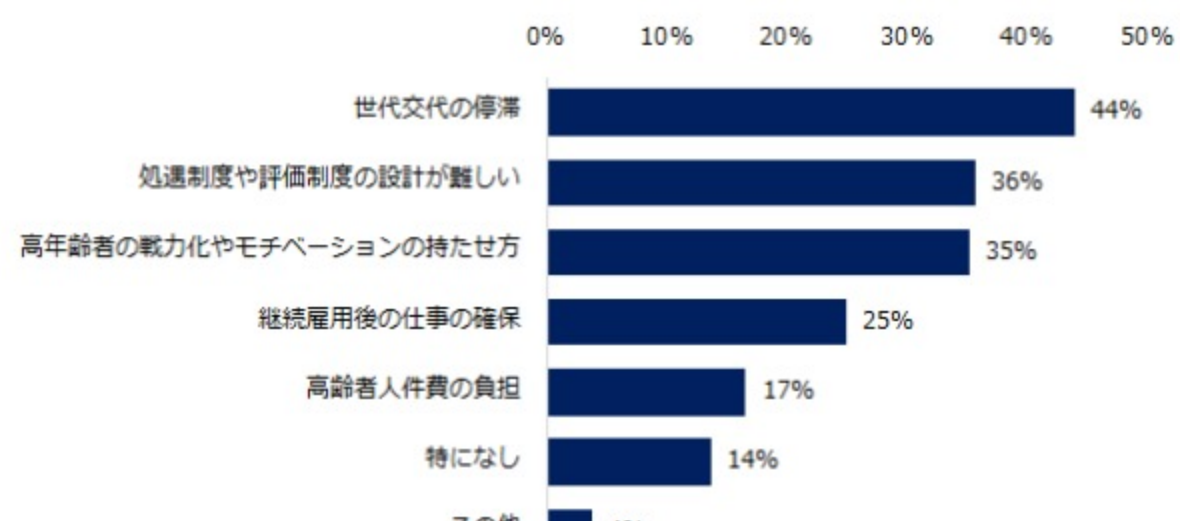
高齢者雇用の目的をうかがったところ、もっとも多かったのは「経験や知識の活用」（79%）でした。「これまでの経験を活かし、顧客との関係性も良好」、「年齢を重ねた分の気配りや人当たり、丁寧さなどに期待」「経験・知識・人脈を保有し、企業イメージアップにもつながっている」といったコメントが寄せられました。

一方、課題として最も多かったのが「世代交代の停滞」（44%）でした。「本来権限を持つはずの若い世代が遠慮・萎縮し、高齢者の発言力が強く社内で通ってしまうことがある」といった、ベテランを再雇用するからこそ課題が浮き彫りになりました。

【図4】貴社での高齢者雇用の目的は何ですか？（複数選択可）



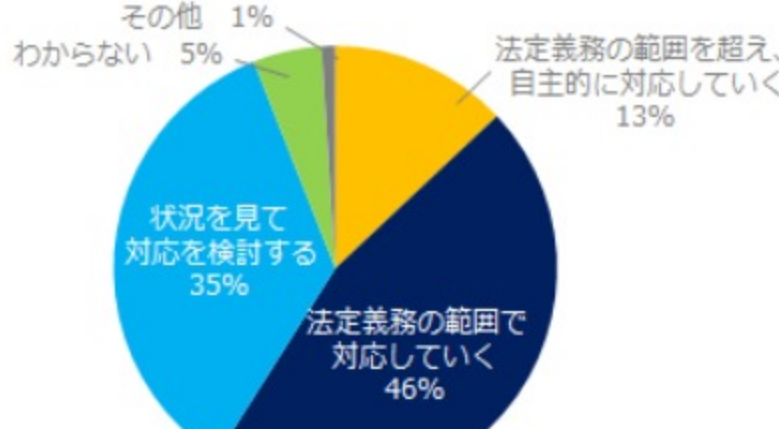
【図5】高齢者雇用の課題について教えてください。（複数選択可）



3：今後の高齢者雇用の方針、「法定義務の範囲での対応」「状況次第で検討」。（図6）

今後の高齢者雇用の方針を伺ったところ、最も多かったのは「法定義務の範囲で対応していく」（46%）、次いで「状況を見て対応を検討する」（35%）が挙げられました。また、「法定義務の範囲を超え自主的に対応する」（13%）という回答は少なく、各社コンプライアンスを守る範囲の対応にとどまっていることがうかがえます。

【図6】今後、高齢者雇用についてどのような対応をお考えですか？



「法定義務の範囲を超え、自主的に対応していく」と回答した企業

○設備設計業界は、慢性的な人員不足。健康面・意欲面で問題なければ70歳までは設計者として続行可能。（設備設計/30~49名）

○求人状況が厳しいため、高齢者を活用することで当面は対応していく。（流通・小売関連/100~299名）

○社員の定着率の向上や新規採用に繋げるため。いずれも、社員・求職者に「安心して働ける環境」であることを伝えるのが目的の1つです。（サービス関連/300~999名）

「法定義務の範囲で対応していく」と回答した企業

○法定以上の対応については、まだ社内制度が確立されていないため困難である。（リース/50~99名）

○できれば62歳、長くても63歳くらいで引退していただき、世代交代していくほうがありがたい。しかし、法律なので仕方なく行っている面がある。62歳くらいから、体調や精神面で第三者から見て、老化による能力の低下を感じさせる方が増える傾向にある。（サービス関連/100~299名）

「状況を見て、対応を検討する」と回答した企業

○健康状態や身体能力の判断を誤ると事故、大怪我に直結する為。（運送業/50~99名）

○法定義務を果たしつつ、将来的な労働力確保に向けての検討が必須であるが、高齢者の職務遂行力や能力により、適材適所への配備が難しい。（商社/100~299名）

【調査概要】

■調査方法：インターネットによるアンケート

■調査期間：2018年3月26日～4月24日

■回答企業数：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業241社