３章 高齢者雇用施策と雇用の現状

１節 「60歳以降の職業生活」設計に対する支援体制

企業は、「従業員に自分自身で60歳以降の職業生活を考えてもらう」場として、「上司との面談」（62.8%）を最も重視しており、「自己申告制度」（36.3%）がそれに次いでいる。このような人事評価関連の場が中心であるが、「人事部門担当者の面談」（33.6%）、「ライフプラン策定のための研修」（11.4%）、「教育訓練機会の情報提供を通して」（2.8%）も一部活用されている（図表3－1）。

こうした支援体制の整備状況について、1節に、業種別にみると、すべての業種で「上司との面談」が多くなっているが、ときに、その傾向は建設業で顕著に見られる。また、建設業では「自己申告を通じて」及び「ライフプラン策定のための研修」、金融・保険業、不動産業では「人事部門の担当者の面談」及び「自己申告を通じて」、製造業では「ライフプラン策定のための研修」を整備している企業が多くなっている。第2に、規模別にみると、「上司との面談」、「リフレッシュ休暇」及び「ライフプラン策定のための研修」は大手企業ほど整備している企業が多くなっており、従業員規模100人以下から501人以上の間でそれぞれ59.0%から65.0%、1.3%から7.5%、2.2%から29.5%に増加している。第3に、60歳代前半の雇用形態別にみると、60歳時点を契機として、期待する役割を考慮するの場（複数回答）として「上司との面談」、「リフレッシュ休暇」及び「ライフプラン策定のための研修」は大手企業ほど整備している企業が多くなっており、従業員規模100人以下から501人以上の間でそれぞれ59.0%から65.0%、1.3%から7.5%、2.2%から29.5%に増加している。

第3に、60歳代前半の雇用形態別にみると、60歳時点を契機として、期待する役割を考慮するの場（複数回答）として「上司との面談」、「リフレッシュ休暇」及び「ライフプラン策定のための研修」は大手企業ほど整備している企業が多くなっており、従業員規模100人以下から501人以上の間でそれぞれ59.0%から65.0%、1.3%から7.5%、2.2%から29.5%に増加している。

図表3－1 「60歳以降の職業生活」を考えてもらう場（複数回答）（単位：%）
2節 定年制の状況と定年制の見直しの方針

（1）定年制の状況

正社員に対する定年制の状況は「定年なし」は0.6%に過ぎず、何らかの「定年」を定めている。定めている定年制は、 「60歳の定年を定めている」が86.9%で最も多く、「61歳以上 64歳以下の定年を定めている」（6.1%）と「61歳以上64歳以下の定年を定めている」（4.2%）は少ない（図表3-2）。

こうした定年制の状況について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「60歳の定年を定めている」企業が多くなっているが、とくに、その傾向は製造業（92.2%）、卸売・小売業、飲食店・宿泊業（91.9%）及び情報通信業（91.7%）で多くなっている。また、運輸業では、「61歳以上64歳以下の定年を定めている」（11.7%）及び「65歳以上の定年を定めている」（13.7%）が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「60歳の定年を定めている」企業が多くなっており、定めている比率は従業員規模100人以下の71.2%から501人以上の90.1%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「65歳以上の定年を定めている」企業が多くなっており、定めている比率は従業員規模501人以上の4.0%から100人以下の15.7%へと大きく増加している。

<table>
<thead>
<tr>
<th>図表3-2 正社員に対する定年制の状況（単位：%）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>年齢</td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
</tr>
<tr>
<td>業種</td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
</tr>
<tr>
<td>製造業</td>
</tr>
<tr>
<td>電気・ガス・熱供給・水道業</td>
</tr>
<tr>
<td>建設機械業</td>
</tr>
<tr>
<td>運輸業</td>
</tr>
<tr>
<td>卸売・小売業、飲食店・宿泊業</td>
</tr>
<tr>
<td>金融・保険業、不動産業</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス業</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
</tr>
<tr>
<td>正社員数</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以下</td>
</tr>
<tr>
<td>101～300人</td>
</tr>
<tr>
<td>301～500人</td>
</tr>
<tr>
<td>501人以上</td>
</tr>
</tbody>
</table>

（2）定年制の見直しの方針

定年制の見直しについては、「現行の制度を維持するつもりである」（90.6%）が9割強を占めており、「定年年齢の延長を検討している」（6.8%）は1割弱であり、「定年年齢の廃止を検討している」（0.2%）は1%にも満たない（図表3-3）。

こうした定年制の見直しについて、第1に、業種別には、すべての業種で「現行の制度を
維持するつもりである」が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業（94.6%）で顕著に見られる。また、運輸業では「定年年齢の延長を検討している」（10.3%）が多くなっている。

第2に、規模別にみると、規模に関わらず、定年年齢の見直しの方針は変わらない。

第3に、60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず、第4に、60歳以上比率別にみると、比率に関わらず、定年年齢の見直しの方針は変わらない。

図表3－3 定年制の見直しの方針

（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>業種</th>
<th>全体</th>
<th>建設業</th>
<th>情報通信業</th>
<th>電気・ガス・熱供給・水道業</th>
<th>鉱業・製造業</th>
<th>運輸業</th>
<th>その他</th>
<th>無回答</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>件数</td>
<td>4088</td>
<td>0.2</td>
<td>6.3</td>
<td>90.6</td>
<td>2.6</td>
<td>0.4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>定年制の廃止を検討している</td>
<td>267</td>
<td>0.6</td>
<td>3.2</td>
<td>88.8</td>
<td>1.2</td>
<td>0.1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>定年年齢の延長を検討している</td>
<td>1289</td>
<td>0.2</td>
<td>4.6</td>
<td>92.9</td>
<td>2.3</td>
<td>0.1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>現行の制度を維持するつもりである</td>
<td>224</td>
<td>0.4</td>
<td>2.7</td>
<td>94.5</td>
<td>2.3</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>524</td>
<td>0.2</td>
<td>10.3</td>
<td>89.8</td>
<td>1.0</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

正社員数

<table>
<thead>
<tr>
<th>年齢層</th>
<th>全体</th>
<th>100人以下</th>
<th>101～500人</th>
<th>501人以上</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>件数</td>
<td>4088</td>
<td>0.2</td>
<td>0.1</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>定年制の廃止を検討している</td>
<td>267</td>
<td>0.6</td>
<td>0.1</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>定年年齢の延長を検討している</td>
<td>1289</td>
<td>0.2</td>
<td>4.6</td>
<td>92.9</td>
</tr>
<tr>
<td>現行の制度を維持するつもりである</td>
<td>224</td>
<td>0.4</td>
<td>2.7</td>
<td>94.5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

60歳以上比率

<table>
<thead>
<tr>
<th>年齢層</th>
<th>全体</th>
<th>～2%未満</th>
<th>2～5%未満</th>
<th>5～10%未満</th>
<th>10%以上</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>件数</td>
<td>4088</td>
<td>0.2</td>
<td>0.2</td>
<td>0.2</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>定年制の廃止を検討している</td>
<td>267</td>
<td>0.6</td>
<td>0.2</td>
<td>0.2</td>
<td>0.1</td>
</tr>
<tr>
<td>定年年齢の延長を検討している</td>
<td>1289</td>
<td>0.2</td>
<td>4.6</td>
<td>92.9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>現行の制度を維持するつもりである</td>
<td>224</td>
<td>0.4</td>
<td>2.7</td>
<td>94.5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

60歳代前半層活用形態

<table>
<thead>
<tr>
<th>形態</th>
<th>全体</th>
<th>正社員</th>
<th>非正社員</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>件数</td>
<td>4088</td>
<td>0.2</td>
<td>0.2</td>
</tr>
<tr>
<td>定年制の廃止を検討している</td>
<td>267</td>
<td>0.6</td>
<td>0.6</td>
</tr>
<tr>
<td>定年年齢の延長を検討している</td>
<td>1289</td>
<td>0.2</td>
<td>4.6</td>
</tr>
<tr>
<td>現行の制度を維持するつもりである</td>
<td>224</td>
<td>0.4</td>
<td>2.7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3節 60歳代前半層の活用状況と60歳代後半層の活用の仕組み

（1）60歳代前半層の活用状況

60歳時点で在籍していた正社員を「100」とした場合の60歳時点の活用状況は、「自社内引き続き直接雇用」が8割強（83.3%）を占め最も多く、「引退」（8.8%）がこれに続き、「子会社（派遣子会社を含む）・関連会社で雇用（出向・転籍を含む）」（3.1%）、「請負契約への変更」（0.3%）はわずかである（図表3－4）。

こうした60歳代前半層の活用状況について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「自社内引き続き直接雇用」が多くなっているが、こうした傾向は運輸業（88.0%）及び建設業（87.0%）で顕著に見られる。また、情報通信業（10.5%）及び製造業（10.4%）では「引退」が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「引退」の比率が高く、および「引退」比率は従業員規模100人以下の6.1%から501人以上の14.1%へと増加している。
図表 3-4 60 歳以降の活用状況
（単位：%）

|                | 件数 | (a) 各社内で引き続き直接雇用した割合 | (b) 介護老人福祉施設等子会社を含む・関連会社で雇用した割合 | (c) 雇用契約を変更した割合 | (d) 引退した割合 | (e) 介護老人福祉施設等子会社を含む・関連会社で雇用した割合
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全体</td>
<td>3953</td>
<td>83.3</td>
<td>3.1</td>
<td>0.3</td>
<td>8.8</td>
<td>1.1</td>
</tr>
<tr>
<td>業種</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>265</td>
<td>87.0</td>
<td>3.8</td>
<td>0.2</td>
<td>7.8</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>鉱業</td>
<td>1235</td>
<td>83.2</td>
<td>3.6</td>
<td>0.3</td>
<td>10.4</td>
<td>0.8</td>
</tr>
<tr>
<td>空港、港湾、鉄道運輸業</td>
<td>36</td>
<td>80.3</td>
<td>4.7</td>
<td>0.0</td>
<td>7.2</td>
<td>0.4</td>
</tr>
<tr>
<td>鉱業</td>
<td>216</td>
<td>83.9</td>
<td>4.1</td>
<td>0.4</td>
<td>10.5</td>
<td>2.3</td>
</tr>
<tr>
<td>運輸業</td>
<td>513</td>
<td>88.0</td>
<td>2.3</td>
<td>0.1</td>
<td>6.8</td>
<td>1.5</td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>555</td>
<td>84.2</td>
<td>2.7</td>
<td>0.2</td>
<td>8.3</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>鉱業</td>
<td>116</td>
<td>80.8</td>
<td>4.7</td>
<td>0.6</td>
<td>8.4</td>
<td>1.3</td>
</tr>
<tr>
<td>地下鉱業、鉱山業</td>
<td>134</td>
<td>82.8</td>
<td>2.3</td>
<td>0.6</td>
<td>7.8</td>
<td>0.8</td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>13</td>
<td>83.1</td>
<td>6.9</td>
<td>0.0</td>
<td>9.1</td>
<td>0.8</td>
</tr>
<tr>
<td>正社員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人以下</td>
<td>280</td>
<td>82.5</td>
<td>1.8</td>
<td>0.1</td>
<td>9.1</td>
<td>0.9</td>
</tr>
<tr>
<td>101〜300人</td>
<td>240</td>
<td>84.7</td>
<td>2.4</td>
<td>0.4</td>
<td>7.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>301〜500人</td>
<td>62</td>
<td>83.5</td>
<td>2.9</td>
<td>0.3</td>
<td>9.8</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>501人以上</td>
<td>602</td>
<td>77.5</td>
<td>5.2</td>
<td>0.3</td>
<td>14.1</td>
<td>1.5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

（2）60 歳代前半層の活用の仕組み

①雇用上限年齢

正社員として定年を迎えた社員を引き続き雇用した場合における雇用契約で定めている雇用上限年齢で最も多いのは「65歳以下（法定通り）」（85.5%）で8割強を占めている。以下、「（雇用上限年齢は）特に定めていない」（9.2%）、「66〜70歳」（4.4%）の順で続いている（図表3-5）。

こうした雇用契約で定めている雇用上限年齢について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「65歳以下（法定通り）」が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業（91.5%）及び製造業（91.3%）で顕著に見られる。また、運輸業（14.9%）及びサービス業（14.7%）では「特に定めていない」が多くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「65歳以下（法定通り）」企業が多くなっており、法定通り比率は従業員規模100人以下の68.0%から501人以上の91.4%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「とくに定めていない」企業が多くなっており、定めていない比率は従業員規模501人以上の4.5%から100人以下の22.1%へと大きく増加している。
種で「非正社員」が多くなっているが、こうした傾向は情報通信業（76.8%）を大きく上回る（図表3～6）。

こうした60歳前半層の主な雇用形態について、第1に、業種別にみると、すべての業種で「非正社員」が多いになっているが、こうした傾向は情報通信業（77.7%）、金融・保険・不動産業（77.0%）、製造業（76.2%）で顕著に見られる。また、運輸業（40.8%）では「正社員」が多くなっている。

第3に、規模別にみると、大手企業ほど主な雇用形態が「非正社員である」企業が多くなってきており、非正社員比率は従業員規模100人以下の65.3%から501人以上の80.6%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「正社員である」企業が多くなっており、正社員比率は従業員規模501人以上の18.7%から100人以下の34.0%へと大きく増加している。

第3に、60歳以上比率別にみると、比率が高い企業ほど、「正社員である」企業が多くなっており、正社員比率は60歳以上比率が2%未満の22.7%から10%以上の41.5%と大きく増加している。これに対して、比率が低い企業ほど、「非正社員である」企業が多くなっていて、非正社員比率は60歳以上比率が10%以上の57.7%から2%未満の76.8%と大きく増加している。
図表 3-6
60歳前半層の主な雇用形態及び60歳までの雇用契約で定めた1回あたりの主な雇用期間

（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>業種</th>
<th>件数</th>
<th>正社員（50歳以上含む）</th>
<th>未正社員</th>
<th>無回答</th>
<th>6ヶ月以下</th>
<th>7〜12ヶ月（1年以内）</th>
<th>13ヶ月以上</th>
<th>雇用期間の定めはない（定年が65歳以降を含む）</th>
<th>無回答</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全体</td>
<td>4089</td>
<td>28.4</td>
<td>70.9</td>
<td>0.8</td>
<td>8.1</td>
<td>78.7</td>
<td>1.4</td>
<td>9.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

③60歳前半層の契約単位期間

65歳までの雇用契約で定めた1回あたりの主な雇用期間（以下、「契約単位期間」）は（前掲図表3-6）、最も多いのは「7〜12ヶ月（1年以内）」（78.7%）で8割弱を占めており、以下、「雇用期間は定めていない」（定年が65歳以降を含む）（9.4%）、「6ヶ月以下」（8.1%）が続くている。

こうした60歳前半層の契約単位期間については、第1に、業種別にみると、すべての業種で「7〜12ヶ月（1年以内）」が多くなっているが、こうした傾向は建設業（86.1%）及び情報通信業（84.8%）で顕著に見られる。また、運輸業（18.3%）及びサービス業（15.7%）では「雇用期間は定めていない」が多くなる傾向にある。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど「7〜12ヶ月（1年以内）」企業が多くなっており、その比率は従業員規模100人以下の63.6%から501人以上の82.9%へと大きく増加している。これに対して、小規模企業ほど「雇用期間は定めていない」企業が多くなっており、その比率は従業員規模501人以上の5.8%から100人以下の22.4%へと大きく増加している。

4節 「60歳以降の社員」の現状と今後の5年間の動向

（1）60歳前半層の現状

「60歳以降」（59歳以前は自社で正社員として雇用し、かつ、60歳以降も引き続き自社内で正社員または非正社員として直接雇用している60歳以上の従業員）の現状について、「60歳以上64歳以下（60歳前半層）」と「65歳以上」の2つに分けてみてみよう。
前者についてみると、「いる」企業は92.0％、「いない」企業は6.7％である。平均すると26.2名で、全従業員数に占める60歳以上64歳以下の社員数の比率（「60歳代前半層人数」）は平均すると5.19％になる（図表3－7）。
こうした60歳代前半層比率について、第1に、業種別にみると、運輸業（9.20％）で比率が高く、情報通信業（2.13％）で低くなっている。
第2に、規模別にみると、小規模企業ほど、60歳前半層比率が高くなっており、その比率は従業員規模501人以上の4.21％から100人以下の8.00％へと大きく増加している。
第3に、60歳代前半層の雇用形態別にみると、正社員型の企業ほど、60歳前半層比率が高くなっている。

図表 3－7 60歳代前半層の現状

<table>
<thead>
<tr>
<th>業種</th>
<th>全体</th>
<th>60歳代前半層の有無</th>
<th>60歳代前半層の人数</th>
<th>60歳代前半層の比率 (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>件数</td>
<td>いない</td>
<td>いる</td>
<td>無回答</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>187</td>
<td>11.9</td>
<td>85.3</td>
<td>2.8</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以下</td>
<td>252</td>
<td>7.0</td>
<td>91.6</td>
<td>1.4</td>
</tr>
<tr>
<td>101～300人</td>
<td>523</td>
<td>5.5</td>
<td>93.4</td>
<td>1.1</td>
</tr>
<tr>
<td>301～500人</td>
<td>891</td>
<td>5.5</td>
<td>93.8</td>
<td>0.7</td>
</tr>
<tr>
<td>501人以上</td>
<td>629</td>
<td>4.0</td>
<td>95.1</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>正社員</td>
<td>1182</td>
<td>5.5</td>
<td>93.4</td>
<td>1.1</td>
</tr>
<tr>
<td>非正社員</td>
<td>219</td>
<td>7.1</td>
<td>91.7</td>
<td>1.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：2013年4月1日現在

後者についてみると（図表3－8）、「いる」企業は58.8％、「いない」企業は38.9％である。平均すると9.4名で、全従業員数に占める65歳以上の社員数の比率（「65歳以上比率」）は平均すると1.95％になる。
こうした65歳以上比率について、第1に、業種別にみると、60歳前半層比率と同様に、運輸業（5.92％）で比率が高く、情報通信業（0.18％）で低くなっている。
第2に、規模別にみると、60歳前半層比率と同様に、小規模企業で65歳以上比率が高くなっており、その比率は従業員規模501人以上の0.94％から100人以下の5.59％へと大きく増加している。
第3に、60歳前半層の雇用形態別にみると、60歳前半層比率と同様に、正社員型の企業ほど、65歳以上比率が高くなっている。
図表 3-8 65歳以上の社員の現状

（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>件数</th>
<th>65歳以上の社員の件数</th>
<th>無回答</th>
<th>平均（名）</th>
<th>標準偏差</th>
<th>65歳以上比率</th>
<th>平均（%）</th>
<th>標準偏差</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全体</td>
<td>4203</td>
<td>38.9</td>
<td>58.8</td>
<td>2.2</td>
<td>9.4</td>
<td>89.5</td>
<td>1.95</td>
</tr>
<tr>
<td>業種</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>274</td>
<td>28.8</td>
<td>70.1</td>
<td>1.1</td>
<td>5.6</td>
<td>10.6</td>
<td>1.54</td>
</tr>
<tr>
<td>製造業</td>
<td>1301</td>
<td>45.3</td>
<td>52.8</td>
<td>2.3</td>
<td>17.4</td>
<td>51.2</td>
<td>2.83</td>
</tr>
<tr>
<td>電気・ガス・熱供給・水道業</td>
<td>30</td>
<td>26.7</td>
<td>70</td>
<td>3.3</td>
<td>11.4</td>
<td>51.2</td>
<td>2.83</td>
</tr>
<tr>
<td>情報通信業</td>
<td>230</td>
<td>70.9</td>
<td>28.7</td>
<td>2.9</td>
<td>0.6</td>
<td>51.2</td>
<td>5.92</td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>539</td>
<td>18.9</td>
<td>78.3</td>
<td>2.8</td>
<td>17.8</td>
<td>32.1</td>
<td>0.19</td>
</tr>
<tr>
<td>鉱物・小売業、飲食業、宿泊業</td>
<td>400</td>
<td>41.1</td>
<td>50</td>
<td>3.3</td>
<td>31.4</td>
<td>49.7</td>
<td>1.24</td>
</tr>
<tr>
<td>金属・機械業、不動産業</td>
<td>375</td>
<td>44.4</td>
<td>52.2</td>
<td>2.4</td>
<td>21.4</td>
<td>49.7</td>
<td>1.24</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス業</td>
<td>789</td>
<td>33</td>
<td>65.7</td>
<td>1.4</td>
<td>21.4</td>
<td>17.4</td>
<td>3.12</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>14</td>
<td>28.6</td>
<td>71.3</td>
<td>8.6</td>
<td>13.0</td>
<td>1.20</td>
<td>1.80</td>
</tr>
<tr>
<td>正社員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人以下</td>
<td>312</td>
<td>35.9</td>
<td>62.2</td>
<td>1.9</td>
<td>22.4</td>
<td>188.1</td>
<td>5.59</td>
</tr>
<tr>
<td>101-200人</td>
<td>290</td>
<td>38.4</td>
<td>56.3</td>
<td>2.4</td>
<td>22.4</td>
<td>177.2</td>
<td>1.72</td>
</tr>
<tr>
<td>201-500人</td>
<td>693</td>
<td>39.3</td>
<td>58.8</td>
<td>1.9</td>
<td>8.6</td>
<td>34.4</td>
<td>1.32</td>
</tr>
<tr>
<td>501人以上</td>
<td>629</td>
<td>41.7</td>
<td>56.4</td>
<td>1.9</td>
<td>19.5</td>
<td>85.1</td>
<td>0.94</td>
</tr>
<tr>
<td>60歳代前半層雇用形態</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>正社員</td>
<td>1185</td>
<td>33.3</td>
<td>64.6</td>
<td>2.2</td>
<td>11.8</td>
<td>28.7</td>
<td>3.45</td>
</tr>
<tr>
<td>非正社員</td>
<td>2895</td>
<td>41.3</td>
<td>55.3</td>
<td>2.2</td>
<td>8.6</td>
<td>105.3</td>
<td>1.31</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：2013年4月1日現在

（2）今後5年間の「60歳以降の社員」の増減

今後、5年間で「60歳以降の社員」がどの程度増減するのであろうか。現在の「60歳以降の社員の人数」を100とした場合、5年後には182.2になり、約2倍、60歳以降の社員が増えることになる（図表3-9）。

こうした今後5年間の60歳以降の社員の増減について、第1に、業種別にみると、情報通信業（285.1）で増加する比率が高く、これに対して、運輸業（136.9）では低くなっている。

第2に、規模別にみると、大手企業ほど、今後5年間で、60歳以降の社員が増える傾向にあり、増減指数は従業員規模100人以下の153.2から501人以上の203.5へと大きく増加している。

第3に、60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、非正社員型の企業ほど、第4に、60歳以上比率別にみると、比率が高い企業ほど、今後、5年間で60歳以降の社員が増える企業が多くなっている。
図表 3-9 今後5年間の60歳以降の社員の増減

<table>
<thead>
<tr>
<th>業種</th>
<th>件数</th>
<th>平均</th>
<th>標準偏差</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>268</td>
<td>155.6</td>
<td>126.0</td>
</tr>
<tr>
<td>製造業</td>
<td>127</td>
<td>187.7</td>
<td>199.8</td>
</tr>
<tr>
<td>電気・ガス・熱供給・水道業</td>
<td>25</td>
<td>126.6</td>
<td>62.2</td>
</tr>
<tr>
<td>情報通信業</td>
<td>224</td>
<td>265.1</td>
<td>282.8</td>
</tr>
<tr>
<td>運輸業</td>
<td>515</td>
<td>136.9</td>
<td>111.3</td>
</tr>
<tr>
<td>部売・小売業、飲食店・宿泊業</td>
<td>878</td>
<td>190.2</td>
<td>184.2</td>
</tr>
<tr>
<td>金融・保険業、不動産業</td>
<td>125</td>
<td>208.0</td>
<td>207.3</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス業</td>
<td>764</td>
<td>171.5</td>
<td>194.6</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>14</td>
<td>172.9</td>
<td>99.5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

正社員数

<table>
<thead>
<tr>
<th>60歳以上比率</th>
<th>件数</th>
<th>平均</th>
<th>標準偏差</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100人以下</td>
<td>303</td>
<td>153.2</td>
<td>167.4</td>
</tr>
<tr>
<td>101〜300人</td>
<td>245</td>
<td>170.0</td>
<td>192.4</td>
</tr>
<tr>
<td>301〜500人</td>
<td>661</td>
<td>188.3</td>
<td>183.5</td>
</tr>
<tr>
<td>501人以上</td>
<td>615</td>
<td>203.5</td>
<td>194.6</td>
</tr>
<tr>
<td>2〜5%未満</td>
<td>1146</td>
<td>296.4</td>
<td>302.2</td>
</tr>
<tr>
<td>5〜10%未満</td>
<td>834</td>
<td>157.2</td>
<td>92.7</td>
</tr>
<tr>
<td>10%以上</td>
<td>846</td>
<td>128.3</td>
<td>66.8</td>
</tr>
<tr>
<td>60歳代前半層雇用形態</td>
<td>761</td>
<td>108.5</td>
<td>41.3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

60歳以降の社員の今後の活用方針

今後、企業は「60歳以降の社員」を何歳まで活用しようと考えているのか。図表3-10から明らかのように、最も多いのは「改正高齢法（段階的に65歳まで）の範囲にとどめたい」（78.0%）で、以下、「66〜69歳程度まで活用したい」（11.8%）、「上限年齢なく活用したい」（5.8%）、「70歳以上まで活用したい」（3.1%）の順で続いていっている。改正高齢法の範囲内での活用を考えている企業が8割弱を占めている一方、約2割の企業は65歳を超えた高齢者活用を考えている。

こうした「60歳以降の社員」の今後の活用方針について、得点化してみると（算出方法は図表3-10の注を参照のこと）、第1に、業種別では、すべての業種で「改正高齢法（段階的に65歳まで）の範囲にとどめたい」と考えている企業が多くなっているが、その傾向は情報通信業で顕著に見られる。また、運輸業（得点1.73点）及びサービス業（同1.51点）で、65歳超えた高齢者活用を考えている企業が多くなっている。

第2に、規模別にみると、小規模企業ほど、65歳を超えた高齢者活用を考えている企業が多かっており、得点は従業員規模500人以上の1.19から100人以下の1.70へと大きく増加している。

第3に、60歳代前半層の活用の雇用形態別にみると、正社員の企業ほど、第4に、60歳以上比率別にみると、比率が高い企業ほど、65歳を超えた高齢者活用を考えている企業が多くなっていている。
図表 3-10 「60歳以降の社員」の今後の活用方針

（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>件数</th>
<th>改正高齢法（65歳まで）の範囲にとどめたい</th>
<th>65歳～69歳まで活用したい</th>
<th>70歳以上まで活用したい</th>
<th>上限年齢なく活用したい</th>
<th>無回答</th>
<th>得点</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全体</td>
<td>4293</td>
<td>78.0</td>
<td>11.6</td>
<td>3.5</td>
<td>5.8</td>
<td>1.4</td>
<td>1.30</td>
</tr>
<tr>
<td>業種</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>建設業</td>
<td>274</td>
<td>84.7</td>
<td>9.5</td>
<td>0.3</td>
<td>4.4</td>
<td>0.7</td>
<td>1.24</td>
</tr>
<tr>
<td>製造業</td>
<td>300</td>
<td>82.0</td>
<td>6.7</td>
<td>6.7</td>
<td>7.7</td>
<td>5.7</td>
<td>1.40</td>
</tr>
<tr>
<td>薬品・ガス・ガス供給・火災防業</td>
<td>290</td>
<td>82.5</td>
<td>7.4</td>
<td>3.5</td>
<td>2.5</td>
<td>2.5</td>
<td>1.40</td>
</tr>
<tr>
<td>飲食業</td>
<td>529</td>
<td>85.9</td>
<td>17.1</td>
<td>11.1</td>
<td>10.8</td>
<td>1.1</td>
<td>1.73</td>
</tr>
<tr>
<td>外国・小売業、設備・修理業</td>
<td>602</td>
<td>84.8</td>
<td>12.3</td>
<td>2.1</td>
<td>3.8</td>
<td>1.6</td>
<td>1.21</td>
</tr>
<tr>
<td>客船・小売業、設備・修理業</td>
<td>126</td>
<td>91.7</td>
<td>15.3</td>
<td>0.8</td>
<td>5.6</td>
<td>1.6</td>
<td>1.29</td>
</tr>
<tr>
<td>金券・販売業、不動産業</td>
<td>769</td>
<td>87.4</td>
<td>18.6</td>
<td>4.6</td>
<td>5.7</td>
<td>1.9</td>
<td>1.51</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス業</td>
<td>156</td>
<td>84.3</td>
<td>26.6</td>
<td>2.2</td>
<td>7.1</td>
<td>2.6</td>
<td>1.50</td>
</tr>
<tr>
<td>正社員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人以下</td>
<td>312</td>
<td>59.3</td>
<td>19.2</td>
<td>7.7</td>
<td>11.2</td>
<td>2.6</td>
<td>1.70</td>
</tr>
<tr>
<td>101～300人</td>
<td>2024</td>
<td>77.7</td>
<td>11.5</td>
<td>2.9</td>
<td>6.5</td>
<td>1.4</td>
<td>1.37</td>
</tr>
<tr>
<td>301～500人</td>
<td>877</td>
<td>86.7</td>
<td>11.0</td>
<td>3.0</td>
<td>2.2</td>
<td>0.9</td>
<td>1.00</td>
</tr>
<tr>
<td>501人以上</td>
<td>628</td>
<td>86.9</td>
<td>8.4</td>
<td>1.6</td>
<td>2.2</td>
<td>1.1</td>
<td>1.19</td>
</tr>
<tr>
<td>60歳以上比率</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>－2%未満</td>
<td>1168</td>
<td>87.3</td>
<td>6.8</td>
<td>0.8</td>
<td>2.5</td>
<td>1.5</td>
<td>1.19</td>
</tr>
<tr>
<td>－5%未満</td>
<td>849</td>
<td>87.3</td>
<td>8.5</td>
<td>1.1</td>
<td>4.2</td>
<td>0.6</td>
<td>1.22</td>
</tr>
<tr>
<td>－10%未満</td>
<td>858</td>
<td>77.0</td>
<td>13.5</td>
<td>1.7</td>
<td>4.9</td>
<td>0.8</td>
<td>1.29</td>
</tr>
<tr>
<td>10%以上</td>
<td>771</td>
<td>54.8</td>
<td>24.6</td>
<td>8.8</td>
<td>10.6</td>
<td>0.6</td>
<td>1.76</td>
</tr>
<tr>
<td>正社員</td>
<td>1185</td>
<td>85.1</td>
<td>16.0</td>
<td>6.9</td>
<td>10.7</td>
<td>1.3</td>
<td>1.63</td>
</tr>
<tr>
<td>非正社員</td>
<td>2893</td>
<td>83.8</td>
<td>9.6</td>
<td>1.5</td>
<td>3.8</td>
<td>1.4</td>
<td>1.24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：「得点」とは、「改正高齢法（65歳まで）の範囲にとどめたい」の件数×1点＋「66歳～69歳まで活用したい」の件数×2点＋「70歳以上まで活用したい」の件数×3点＋「上限年齢なく活用したい」の件数×4点を、（全体－無回答）の件数で除した値である。

（大木栄一）