



65歳を超える継続雇用延長について企業の皆さんに理解していただくために

『継続雇用、本当のところ』

調査結果から読み解く、課題と効果
を作成しました

当機構では、2010年以降に65歳を超える継続雇用延長を行った全企業を対象に調査を実施し、規模別・業種別に分析の上、結果を取りまとめました。

延長した企業の約3分の2の企業が上限年齢を70歳としていたほか、89.4%の企業が延長したことに満足していることがわかりました。

国では70歳までの就業機会の確保に向けた検討がなされているところですが、当機構では、この冊子を用いて、企業の皆さんに65歳を超えた継続雇用延長についての理解を深めていただき、専門的な支援を進めて参りたいと考えております。

【『継続雇用延長、本当のところ』の特徴】

65歳を超える継続雇用延長を行った企業における、

- ・65歳を超える社員に期待する役割
- ・賃金
- ・延長した理由、効果、課題

などについて、規模別、業種別に分析しています。

定年延長、継続雇用延長の両方を実施した企業と、継続雇用延長のみを実施した企業を比べ、その違いについて分析しています。

定年延長と継続雇用延長とでは、どちらの方が効果が大きいか、探っています。

別紙「『継続雇用、本当のところ』の概要」

11月16日以降に実施する『定年延長、継続雇用を考えるシンポジウム』（11/16福岡、12/13東京、1/18大阪）にて、配付いたします。

本年9月に公表いたしました『定年延長、本当のところ』、『継続雇用、本当のところ』については、ホームページでもご覧いただくこともできます。

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/index.html>

お問合せ：雇用推進・研究部研究開発課
（担当：杉山/鹿生）
TEL：043-297-9527
FAX：043-297-9550

発行：企画部情報公開広報課
TEL：043-213-6207
Mail：info@jeed.or.jp
URL：http://www.jeed.or.jp

『継続雇用、本当のところ』の概要

第 部 定年延長、継続雇用延長が必要な理由

第 部 65 歳超継続雇用企業は増えているか

第 部 継続雇用延長実施企業調査

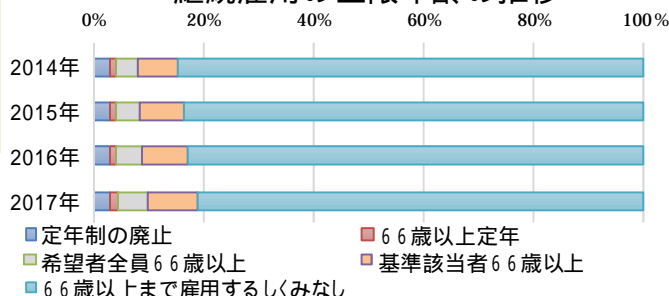
調査方法：調査票を人事担当者に送付・回収

調査期間：2017 年 12 月 15 日～2018 年 1 月 26 日

調査対象：2010 年以降に 65 歳以上に継続雇用延長した

全企業を対象に調査を実施、回答企業は 1,159 社。

継続雇用の上限年齢の推移



(資料出所) 厚生労働省 各年『高齢者の雇用状況』集計結果

『継続雇用、本当のところ』より

- 上限年齢
希望者全員、基準該当者とも、上限年齢は 70 歳が最多。
- 65 歳を超える社員に期待する役割
「知識・スキルの伝承」、「後輩の指導」、「担当者として成果を出すこと」。
- 65 歳を超える社員の賃金
60 歳代後半の賃金水準は 64 歳時の 88.4%。
- 賃金水準を変える場合の決定方法は、「個別に決定」、「等級・ランクで決定」、「一律」の順。
- 継続雇用延長した理由
「人手の確保」、「元気に働けるから」、「優秀な社員に働き続けてもらいたい」など。
これに、「実態として 65 歳を超えた社員が働いている」が続く。
- 継続雇用延長したことへの満足度
89.4%が継続雇用延長したことに満足。
- 継続雇用延長の効果
「人手の確保」、「優秀な社員に働いてもらえた」、「知識・スキル・ノウハウの発揮」など。
- 継続雇用延長にあたっての課題
健康管理支援、組織若返り、65 歳を超えた社員の賃金設定 など。
- 継続雇用延長後の課題
組織若返り、健康管理支援、66 歳以降の賃金制度、能力の維持・向上 など。

このほか、3つのコラムを用意しています。

- ・定年延長、継続雇用延長の両方実施企業と、継続雇用延長のみ実施企業は、どちらが満足しているか
- ・継続雇用延長のみ実施企業と、定年延長、継続雇用延長の両方実施企業の違いは何か
- ・定年延長と継続雇用延長とでは、どちらの方が効果が大きいのか