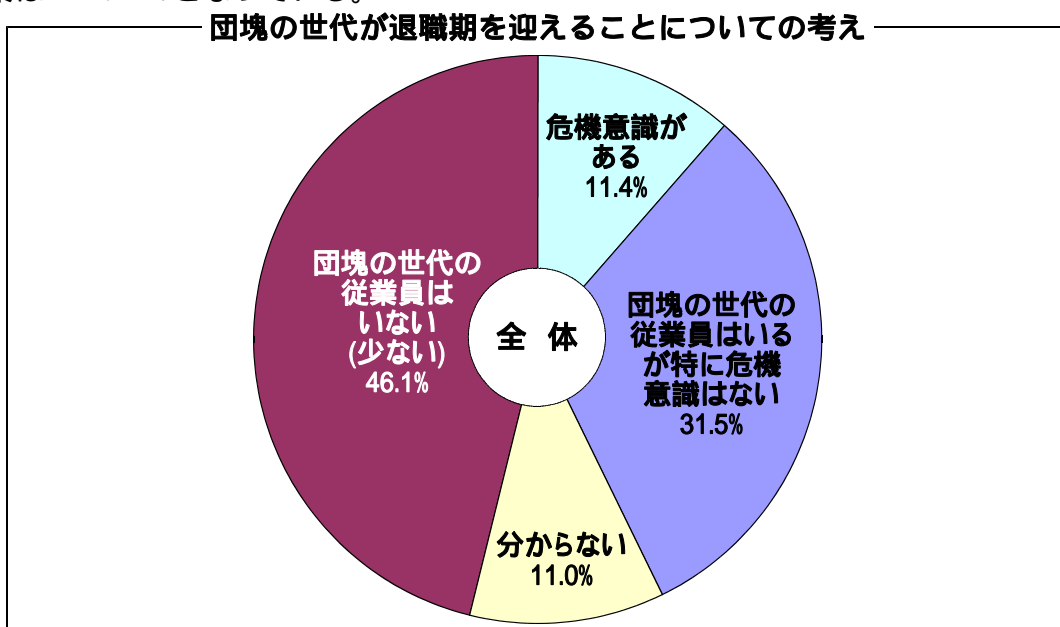


- ・ 団塊の世代が退職期を迎えることについての考えを尋ねたところ、「団塊の世代の従業員はいない(少ない)」とする企業がおおむね半数で最も多く、次いで「団塊の世代の従業員はいるが特に危機意識はない」となっており、「危機意識がある」とする企業は1割程度となっている。
- ・ 団塊の世代の退職が及ぼす影響については、「特に影響はない」とする企業がおおむね半数で最も多く、次いで「技能や技術の継承に困難が生じる」、「年齢構成の若返りにより組織が活性化する」と続いている。
- ・ 団塊の世代の退職に対する対応については、「特にない」とする企業が最も多く、次いで「雇用を継続する」、「新規若年者の採用を増やす」と続いている。
- ・ 高年齢者雇用安定法の改正(2)に対する対応については、「再雇用」とする企業が最も多く、次いで「対応する必要がない(定年がない又は定年が65歳以上)」、「未定」と続いている。
更に、「再雇用」及び「勤務延長(定年に達した者を退職させず引き続き雇用する)」と回答した企業に、対象とする従業員の範囲を尋ねたところ、「実績、資格・能力等に応じて選定」がおおむね7割と、「希望者全員」を大きく上回っている。
- ・ 今後の高年齢者の活用については、「定年後も引き続き(再)雇用したい」とする企業が最も多く、次いで「パート、契約社員、派遣等として活用したい」、「専門的な知識・技術を持つ高年齢者を新たに採用したい」と続いている。
 - 1 団塊の世代の定年時期到来により引き起こされる問題。
 - 2 平成18年4月1日から、年金支給開始年齢の段階的引き上げにあわせて、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務づけられている。
 - 3 本文中に関する数値については、グラフのほか、アンケート調査集計表(41頁以下)を参照して下さい。

1 団塊の世代が退職期を迎えることについての考え

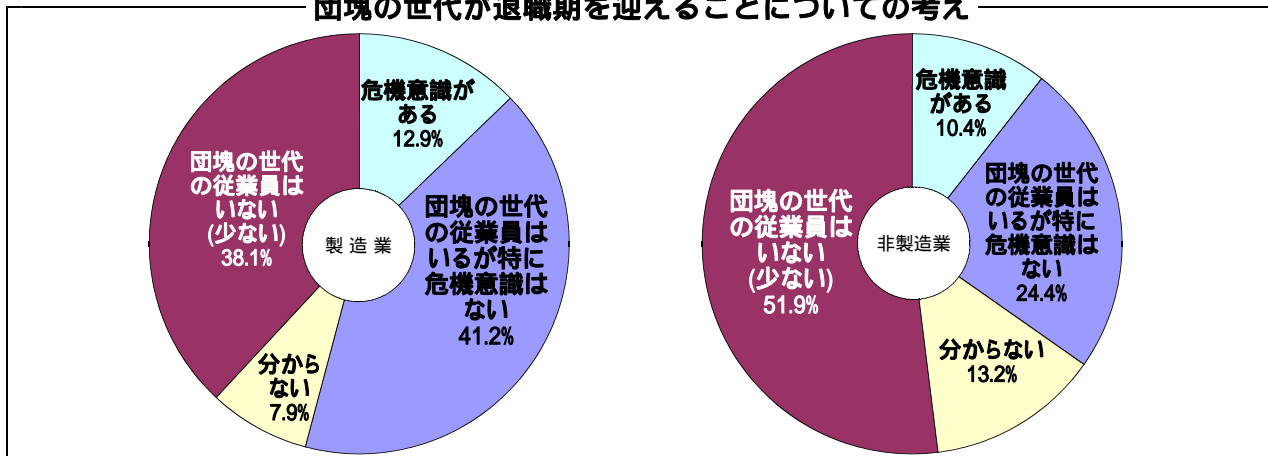
団塊の世代が退職期を迎えることについての考えを尋ねたところ、**全体では**「団塊の世代の従業員はいない(少ない)」とする企業が46.1%で最も多く、次いで「団塊の世代の従業員はいるが特に危機意識はない」が31.5%となっており、「危機意識がある」とする企業は11.4%となっている。



業種別に見ると、製造業では「団塊の世代の従業員はいるが特に危機意識はない」とする企業が41.2%で最も多く、次いで「団塊の世代の従業員はいない(少ない)」が38.1%となっている。また、「危機意識がある」とする企業は12.9%で、製造業の内訳(41頁参照)をみると、最も多いのは「一般機械器具」で23.0%となっている。

非製造業では「団塊の世代の従業員はいない(少ない)」とする企業が51.9%で最も多く、次いで「団塊の世代の従業員はいるが特に危機意識はない」が24.4%となっている。また、「危機意識がある」とする企業は10.4%になっており、非製造業の内訳(41頁参照)をみると、最も少ないのは「情報サービス業」で4.9%となっている。

団塊の世代が退職期を迎えることについての考え



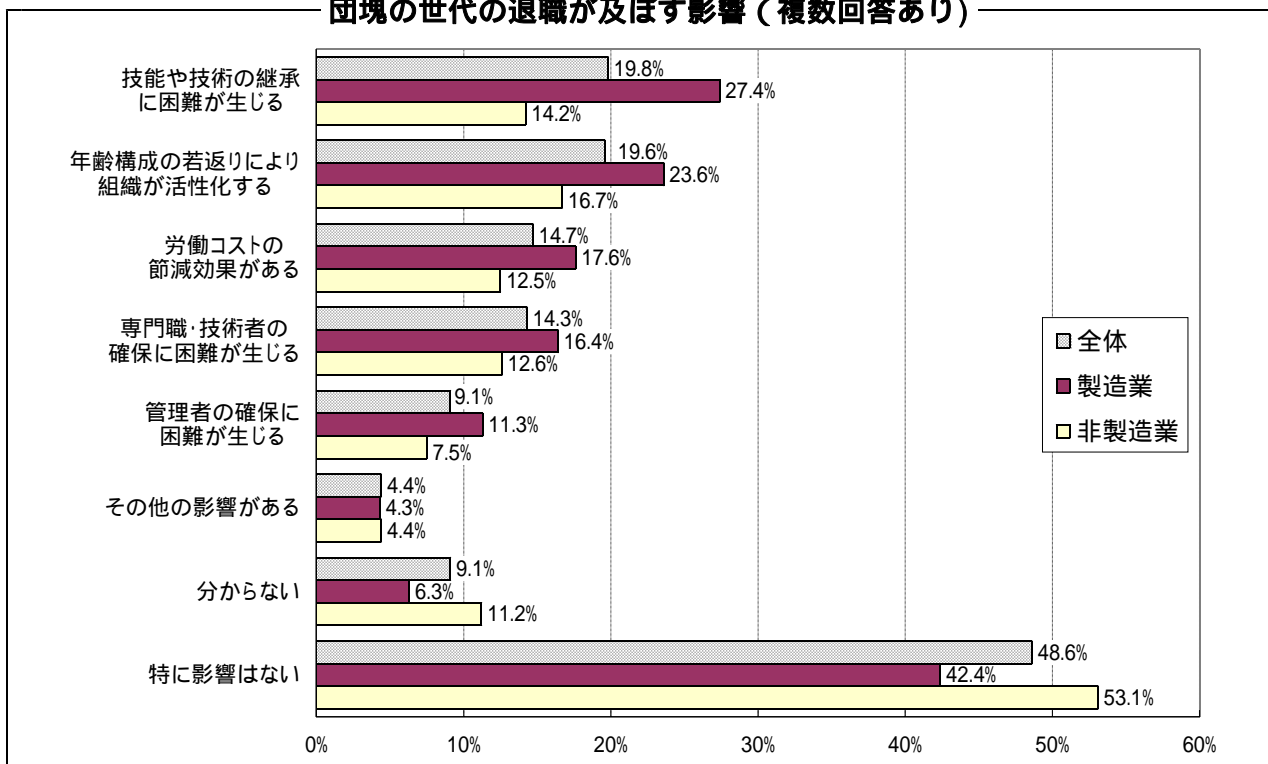
2 団塊の世代の退職が及ぼす影響について(複数回答あり)

団塊の世代の退職が及ぼす影響については、全体では「特に影響はない」とする企業が48.6%で最も多く、次いで「技能や技術の継承に困難が生じる」が19.8%、「年齢構成の若返りにより組織が活性化する」が19.6%で続いている。

業種別に見ると、製造業では「特に影響がない」とする企業が42.4%で最も多い。次いで「技能や技術の継承に困難が生じる」が27.4%となっており、特に「一般機械器具」では43.5%と高くなっている(42頁参照)。

非製造業では「特に影響がない」とする企業が53.1%で最も多い。次いで「年齢構成の若返りにより組織が活性化する」が16.7%となっているが、その割合は製造業を下回っている。

団塊の世代の退職が及ぼす影響(複数回答あり)



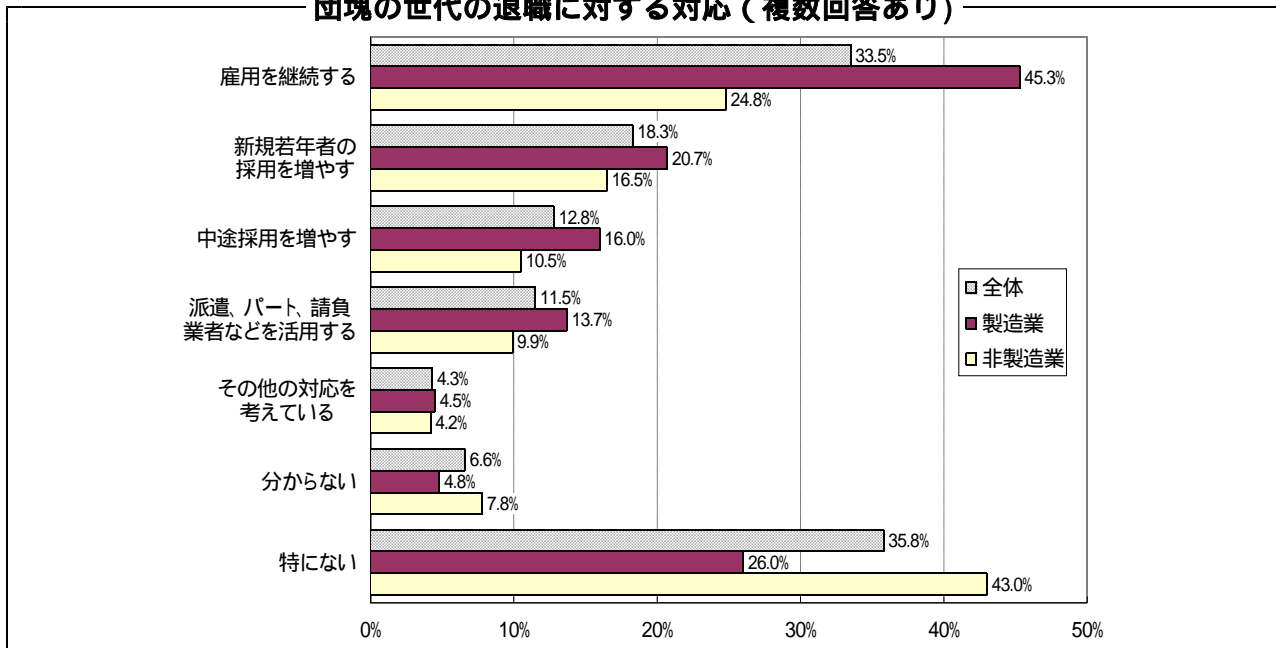
3 団塊の世代の退職に対する対応について（複数回答あり）

団塊の世代の退職に対する対応については、**全体では「特にない」とする企業が35.8%で最も多く**、次いで「雇用を継続する」が33.5%、「新規若年者の採用を増やす」が18.3%で続いている。

業種別にみると、製造業では「雇用を継続する」が45.3%で最も多く、次いで「特にない」が26.0%となっている。「雇用を継続する」では、特に「一般機械器具」が60.9%と高くなっている(43頁参照)。

非製造業では「特にない」とする企業が43.0%で最も多い。次いで「雇用を継続する」が24.8%となっているが、その割合は製造業に比べ低く、最も多い「医療業」でも35.4%と、製造業を下回っている(43頁参照)。

団塊の世代の退職に対する対応（複数回答あり）



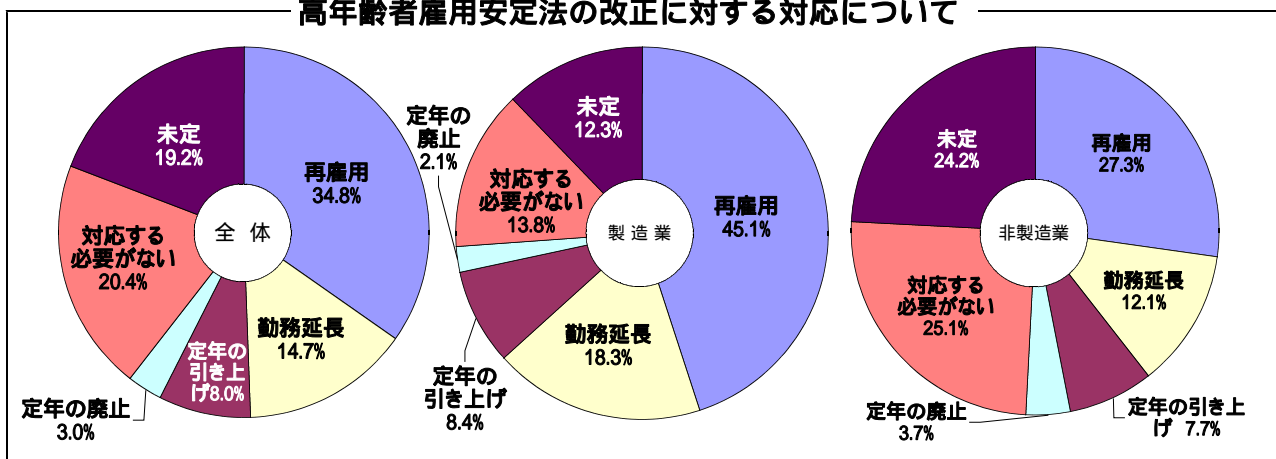
4 高齢者雇用安定法の改正に対する対応について

高齢者雇用安定法の改正に対する対応については、**全体では「再雇用」とする企業が34.8%で最も多く**、次いで「対応する必要がある(定年がない又は定年が65歳以上)」が20.4%、「未定」が19.2%で続いている。「定年の廃止」及び「定年の引き上げ」は、それぞれ1割未満であった。

業種別にみると、製造業では「再雇用」とする企業が45.1%で最も多く、次いで「勤務延長(定年に達した者を退職させず引き続き雇用する)」が18.3%となっている。最も多い「再雇用」では、「食料品」及び「輸送用機械器具」が5割を超えている(44頁参照)。

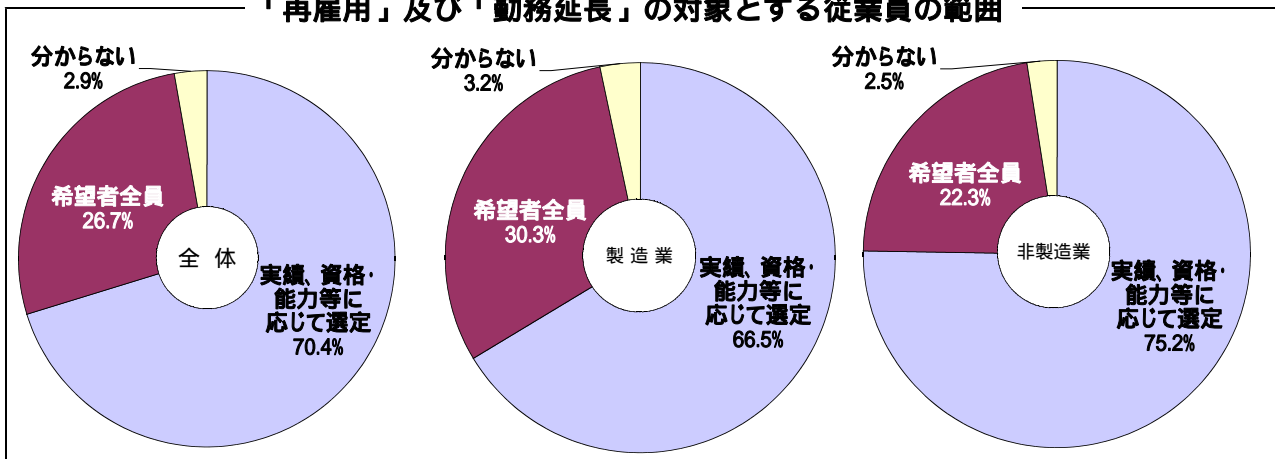
非製造業では、「再雇用」とする企業が27.3%で最も多い。次いで「対応する必要がある」が25.1%となっており、「建設業」及び「飲食店」では3割を超えている(44頁参照)。

高齢者雇用安定法の改正に対する対応について



更に、「再雇用」及び「勤務延長」と回答した企業に、対象とする従業員の範囲を尋ねたところ、「実績、資格・能力等に応じて選定」が70.4%で最も多く、「希望者全員」の26.7%を大きく上回っている。

「再雇用」及び「勤務延長」の対象とする従業員の範囲



5 今後の高齢者の活用について（複数回答あり）

今後の高齢者の活用については、**全体では**「定年後も引き続き(再)雇用したい」とする企業が41.6%で最も多く、次いで「パート、契約社員、派遣等として活用したい」が26.2%、「専門的な知識・技術を持つ高齢者を新たに採用したい」が15.2%が続いている。

業種別にみると、製造業では「定年後も引き続き(再)雇用したい」とする企業が52.6%で最も多く、次いで「パート、契約社員、派遣等として活用したい」が30.3%となっている。「定年後も引き続き(再)雇用したい」では、特に「輸送用機械器具」、「金属製品」及び「一般機械器具」が6割を超えている(46頁参照)。

非製造業では「定年後も引き続き(再)雇用したい」とする企業が33.4%で最も多く、次いで「パート、契約社員、派遣等として活用したい」が23.1%となっている。また、「活用を考えていない」とする企業が20.9%と、製造業の約3倍になっている。

今後の高齢者の活用（複数回答あり）

