

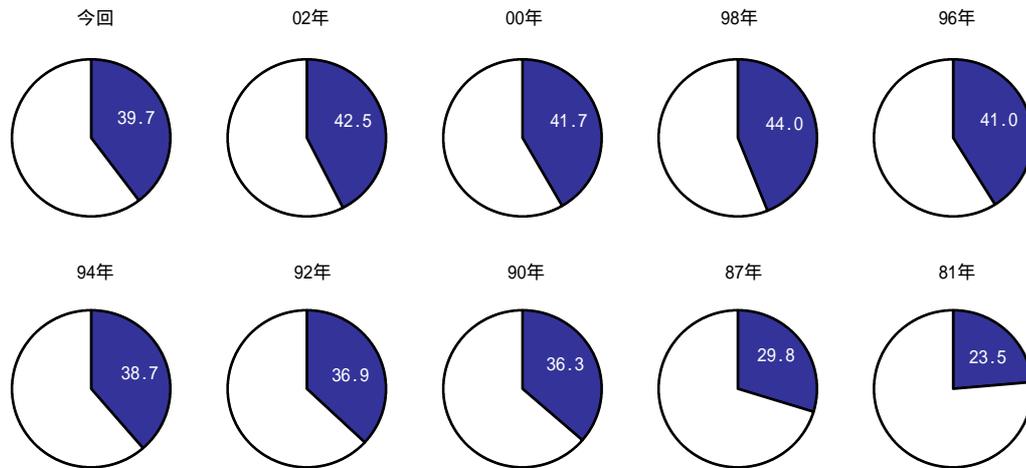
## 第11回 高齢化社会における企業と個人(従業員)の現状と対応に関する実態

### 調査結果の概要〔企業編〕

#### 1. 「再雇用（継続雇用）制度の導入・拡充」が上昇

- ・定年年齢は、1社が「63歳」、他はいずれも「60歳」と回答。しかし、高齢化対策として「再雇用（継続雇用）制度の導入・拡充」を図っている企業が62.7%と上昇。
- ・男子従業員に占める「45歳以上」の比率（中高年比率）は39.7%で、94年調査以来の30%台。

<男子従業員における「45歳以上」の平均構成比>



#### 2. 高齢化対策の実施率トップは、「退職者の組織化」

- ・「退職者の組織化」が引き続きトップ。「年功賃金の是正」はさらに実施率が上昇。

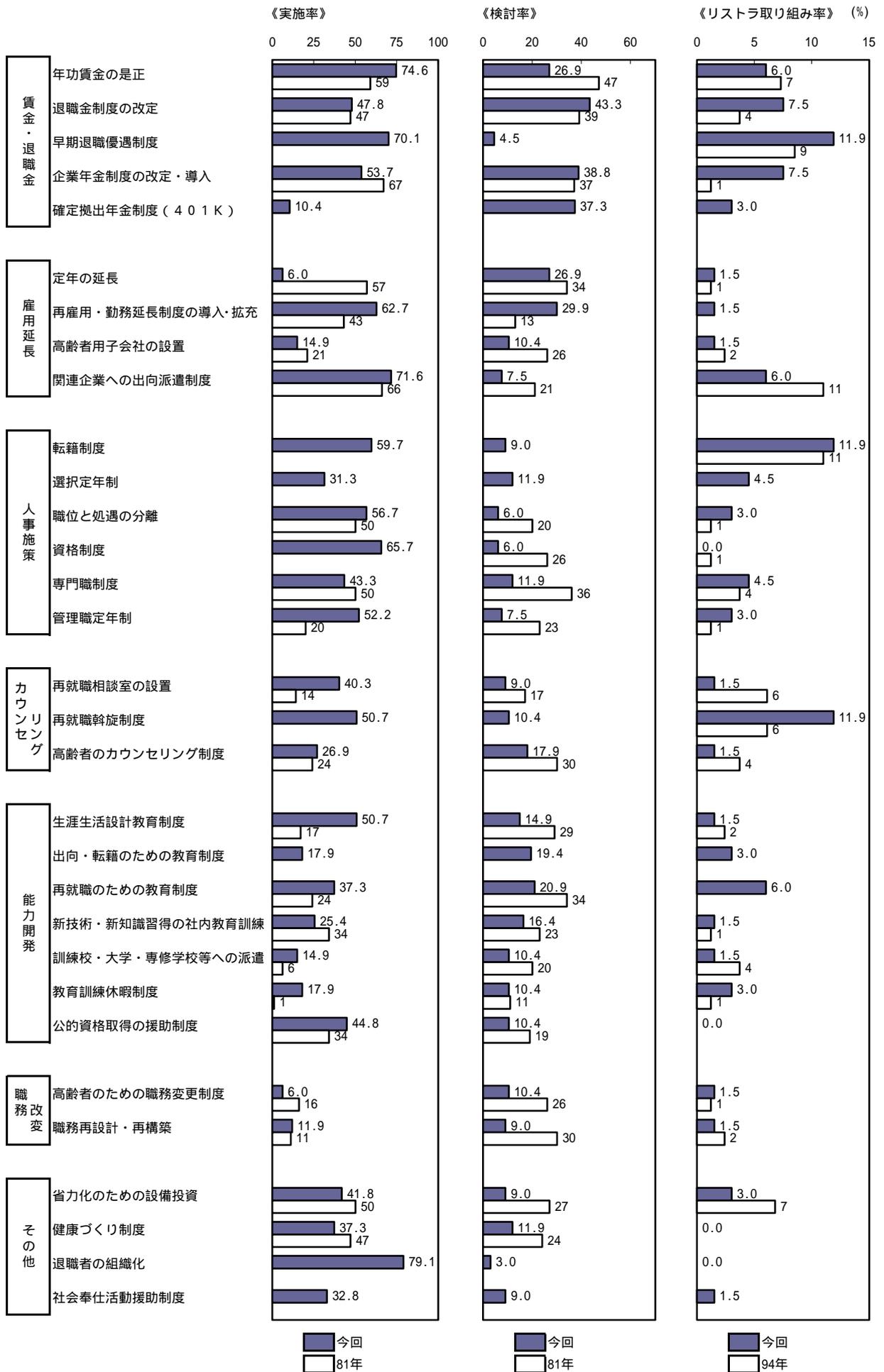
<実施している高齢化対策制度 / 上位5制度>

\*複数回答

	今回	02年	00年	98年	96年	94年	92年	90年	87年	81年
1位 退職者の組織化	79.1%	78.8%	81.0%	84.4%	87.8%	85.4%	73.3%	-%	-%	-%
2位 年功賃金の是正	74.6%	71.2%	62.0%	61.0%	50.0%	69.5%	68.0%	66.2%	67.1%	58.6%
3位 関連企業への出向派遣制度	71.6%	74.2%	83.0%	76.6%	79.7%	70.7%	60.0%	64.8%	62.9%	65.7%
4位 早期退職優遇制度	70.1%	68.2%	72.0%	70.1%	67.6%	62.2%	80.0%	60.6%	-%	-%
5位 資格制度	65.7%	56.1%	70.0%	71.4%	71.6%	71.0%	55.0%	61.0%	76.0%	76.0%

- ・リストラの一環として拡充・整備に取り組んでいる制度としては、「早期退職優遇制度」「転籍制度」「再就職斡旋制度」が11.9%で同率トップ。

<高齢化対策制度の実施率、検討率、リストラ取り組み率>



### 3. 検討中の高齢化対策のトップは「退職金制度の改定」

- ・今後の実施や拡充・整備を検討している制度は、「退職金制度の改定」が43.3%でトップ。前回1位の「確定拠出年金制度（401K）」は実施率の上昇もあり、検討中の比率はやや下がっている。

<実施（拡充・整備）を検討中の高齢化対策制度 / 上位5制度>

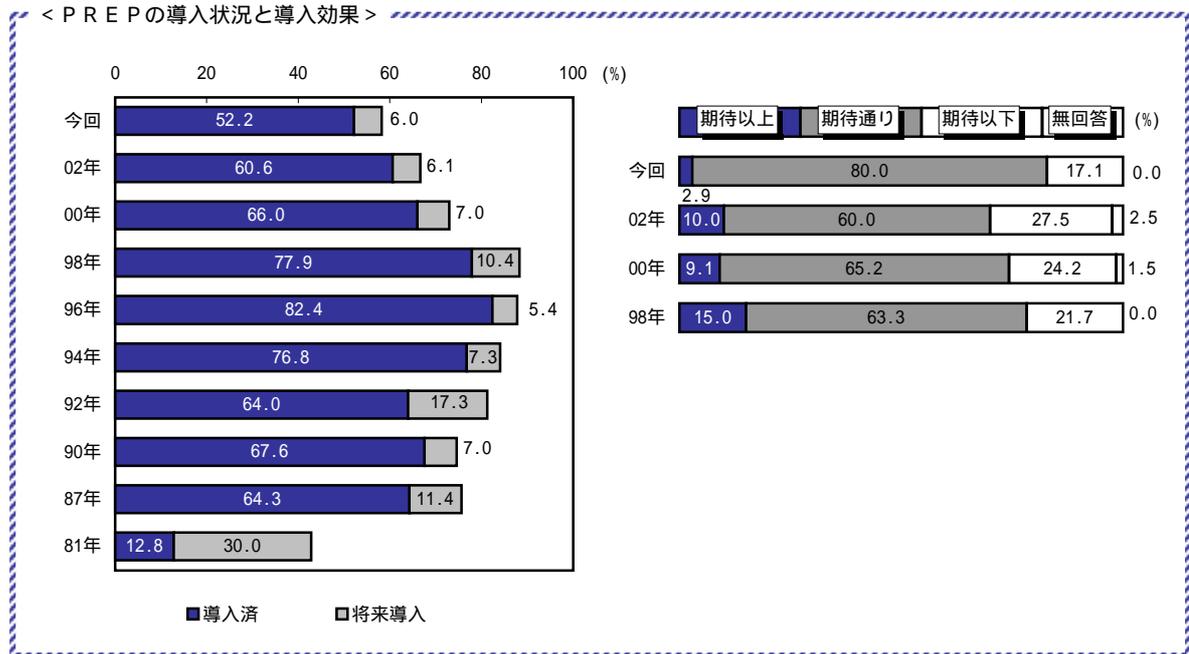
\* 複数回答

	今回	02年	00年	98年	96年	94年	92年	90年	87年	81年
1位 退職金制度の改定	43.3%	42.4%	49.0%	39.0%	31.1%	20.7%	17.3%	19.7%	15.7%	38.6%
2位 企業年金制度の導入・拡充	38.8%	39.4%	44.0%	27.3%	16.2%	6.1%	16.0%	21.1%	12.9%	37.1%
3位 確定拠出年金制度	37.3%	50.0%	-	-	-	-	-	-	-	-
4位 再雇用等の導入・拡充	29.9%	33.3%	55.0%	33.8%	21.6%	12.2%	21.3%	16.9%	14.3%	12.9%
5位 年功賃金の是正	26.9%	37.9%	45.0%	39.0%	48.6%	34.1%	14.7%	25.4%	20.0%	47.1%
5位 定年の延長	26.9%	34.1%	33.0%	26.0%	10.8%	6.0%	5.0%	10.0%	13.0%	34.0%

### 4. PREP導入率はやや減少、導入効果に対する評価は高い

- ・生涯生活設計プログラム（PREP）を「導入している」企業は87年調査以来最も低い52.2%にとどまり、「導入していないし将来の計画もない」企業も3割を占めている。
- ・PREP導入が「期待以下」との回答が増加傾向にあったが、今回は「期待通り」あるいは「期待以上」が8割以上と評価が高くなっている。

< PREPの導入状況と導入効果 >



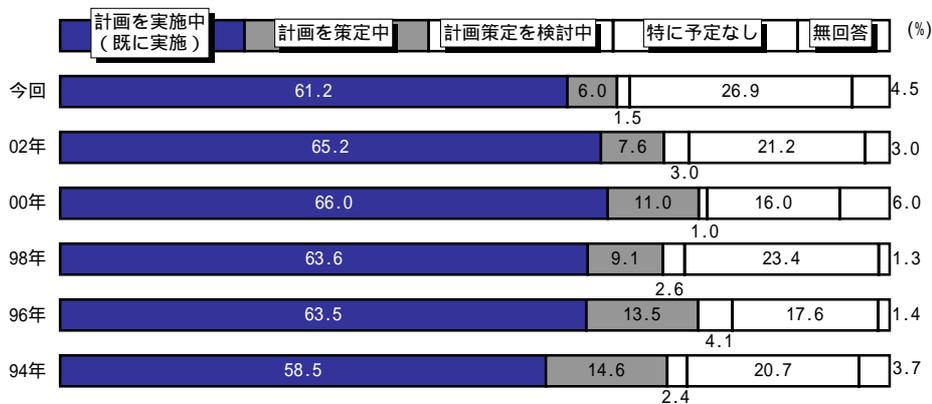
- ・なお、PREP実施運営に際して、外部のシステムやコンサルティングを「継続的に委託・導入」している企業は38.5%で、「必要に応じて」41.0%、「当初のみ」2.6%を合わせると、8割以上の企業が外部システムを活用している。

5. 6割の企業がここ1～2年の間にリストラの「計画を実施中（実施した）」

- ・ここ1～2年の間にリストラ「計画を実施中（実施した）」の企業は61.2%。「計画を策定中」「計画策定を検討中」を合わせると、約7割の企業がリストラに取り組んでいる。
- ・リストラの具体的な内容としては、「市場の変化に対応するための組織改変」が引き続きトップ。「事業拠点・生産設備等の統廃合」が「人事方針の見直し」を逆転して2位。
- ・リストラに伴う雇用調整としては、「配置転換」が69.6%で引き続きトップ。「出向」は10ポイント以上増えて再び2位。
- ・なお「人員余剰」あるいは「人員不足」を感じている企業は、ともに3割前後みられる。

<リストラチャリングの実施状況とその内容>

実施状況



リストラの内容

\* 複数回答

	今回	02年	00年	98年	96年	94年
1位 組織改変	80.4%	74.0%	80.8%	86.2%	83.3%	85.5%
2位 事業拠点等の統廃合	60.9%	56.0%	52.6%	39.7%	45.0%	56.5%
3位 人事方針の見直し	58.7%	68.0%	67.9%	67.2%	68.3%	38.7%
4位 事務管理部門の効率化	56.5%	54.0%	67.9%	69.0%	85.0%	72.6%
5位 部門別独立採算主義導入	23.9%	26.0%	29.5%	20.7%	23.3%	16.1%
6位 管理職年俸制の導入	17.4%	28.0%	34.6%	29.3%	20.0%	6.5%

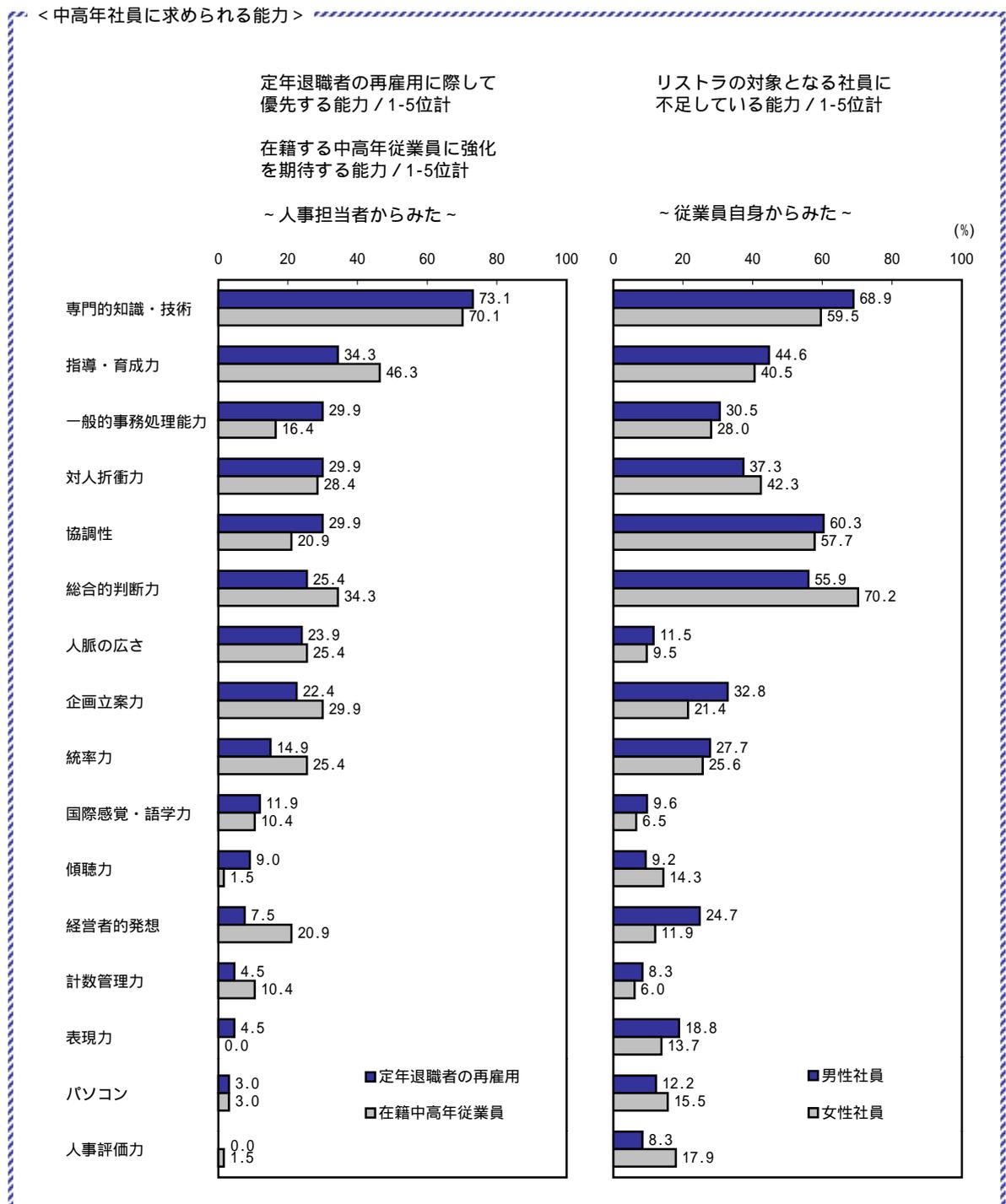
雇用調整のための実施内容

\* 複数回答

	今回	02年	00年	98年	96年	94年
1位 配置転換	69.6%	70.0%	57.7%	69.0%	65.0%	64.5%
2位 出向	63.0%	52.0%	62.8%	60.3%	75.0%	62.9%
3位 採用抑制	56.5%	66.0%	80.8%	56.9%	78.3%	77.4%
4位 早期退職優遇制度導入・見直し	43.5%	52.0%	50.0%	51.7%	55.0%	41.9%
5位 希望退職者の募集	28.3%	30.0%	14.1%	12.1%	13.3%	6.5%
6位 退職勧奨	4.3%	10.0%	2.6%	1.7%	3.3%	1.6%
7位 ワークシェアリング	0.0%	6.0%	-%	-%	-%	-%

6. 人事担当者は「専門的知識・技術」を重視、従業員は「総合的判断力」や「協調性」も必要と考える

- ・人事担当者からみて、定年退職者を再雇用（継続雇用）する場合の優先する能力は「専門的知識・技術」が圧倒的に多い。一方、在籍従業員に強化を期待する能力も「専門的知識・技術」がやはり最も多いが、「指導・育成力」「総合的判断力」「統率力」「経営者の発想」などは、再雇用する定年退職者以上に、在籍従業員により大きな期待がかけられている。
- ・一方、従業員からみて、リストラの際、早期退職の対象となる社員に不足しているとみる能力・技術は、男性の場合は、「専門的知識・技術」がトップ。以下、「協調性」「総合的判断力」と続いている。一方、女性は「総合的判断力」が最も高く、「専門的知識・技術」は2位となっている。

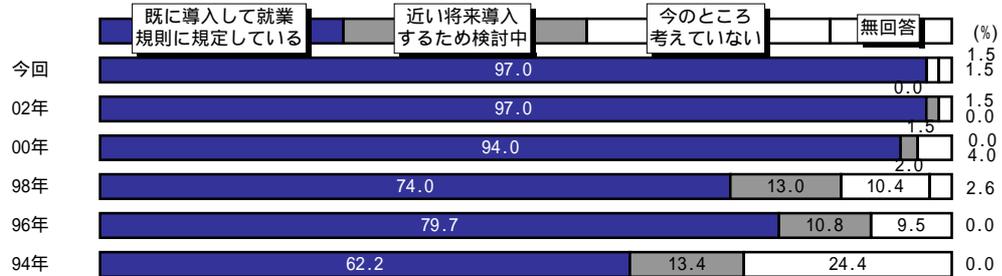


7. 大企業においては“介護休業制度”は完全に定着

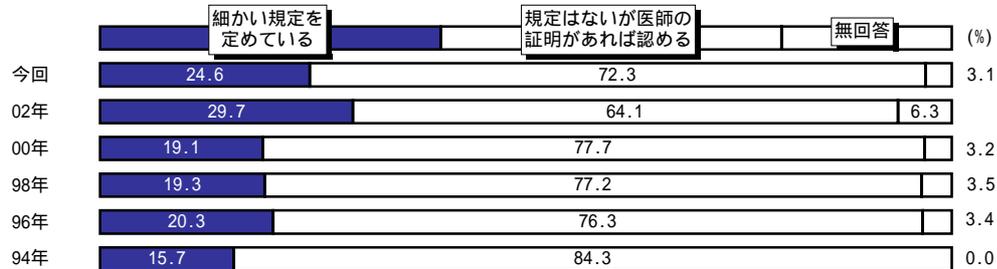
- ・ “介護休業制度”を「既に導入して就業規則に規定している」企業は前回と同じく97.0%。
- ・ 病気の規定は「医師の証明があれば認める」企業が72.3%を占め、「細かい規定を定めている」企業よりも多く、介護の対象者についても柔軟に対応する企業が目立つ。期間は「3ヶ月を限度」が23.1%と4社に1社の割合まで増えている。

< 介護休業制度への対応状況と規定内容 >

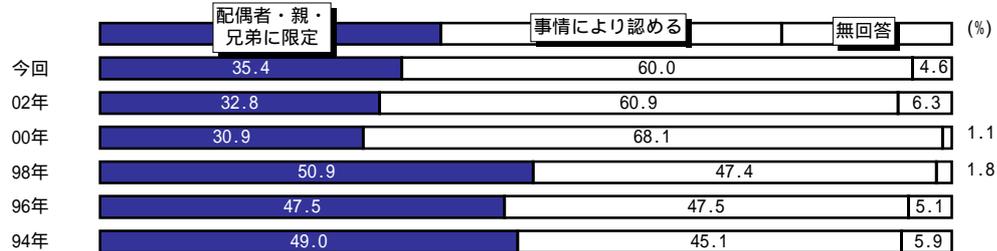
「介護休業制度」への対応状況



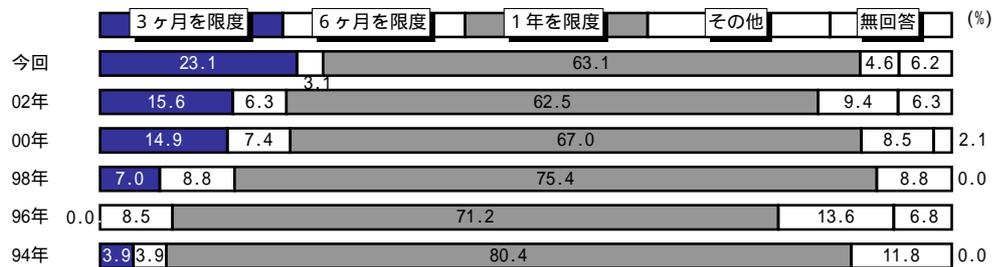
介護休業に対応する病気の規定



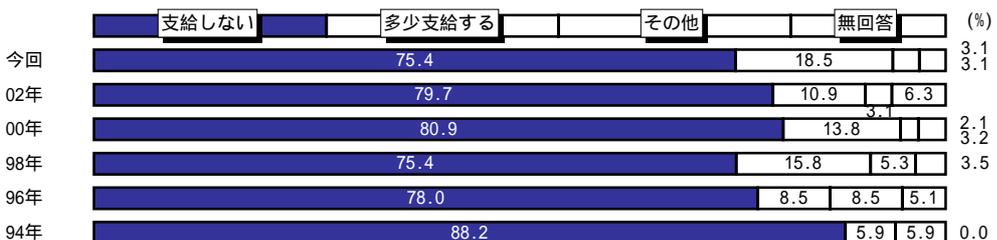
介護の対象者



介護休業の期間



介護休業期間の給与

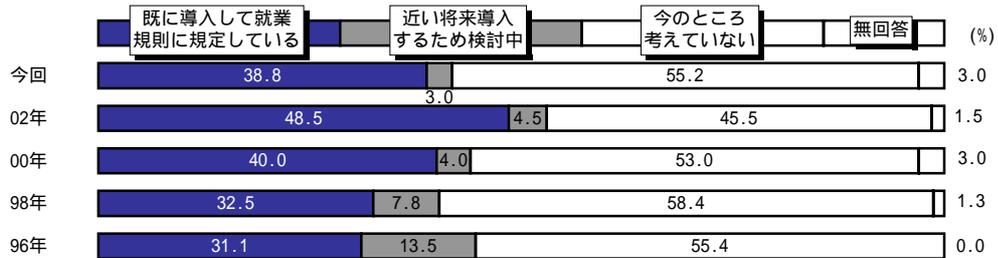


8. 約4割の企業が“ボランティア休暇制度”を就業規則に規定済み

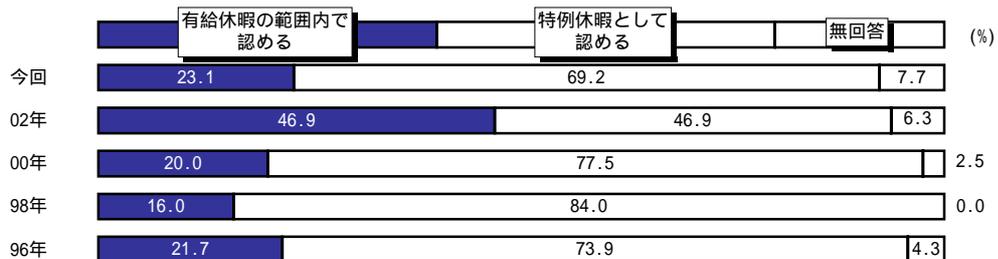
- ・ “ボランティア休暇制度”を「既に導入して就業規則に規定している」企業は38.8%にとどまり、「今のところ考えていない」企業の方が多い。
- ・ 就業規則で規定している企業では、「有給休暇の範囲内で認める」ケースよりも「特別休暇扱い」の方が多くなっている。

< ボランティア休暇への対応状況と規定内容 >

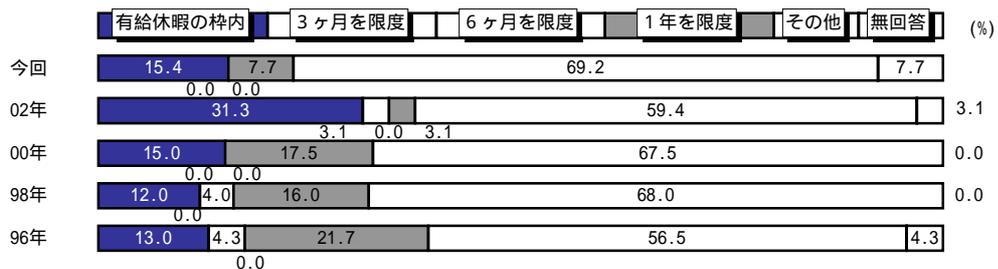
「ボランティア休暇制度」への対応状況<全体結果>



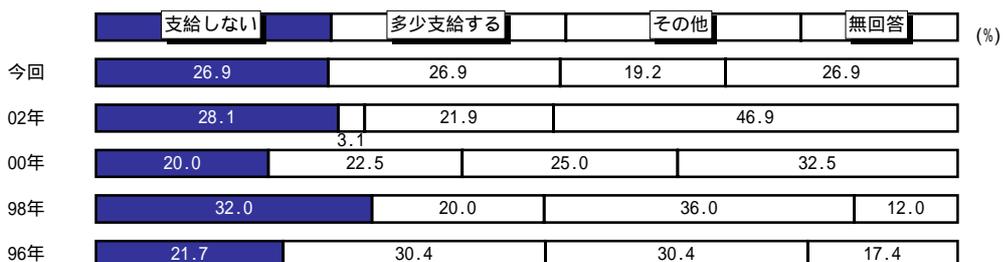
ボランティア休暇の取り扱い<全体結果>



ボランティア休暇の期間<全体結果>

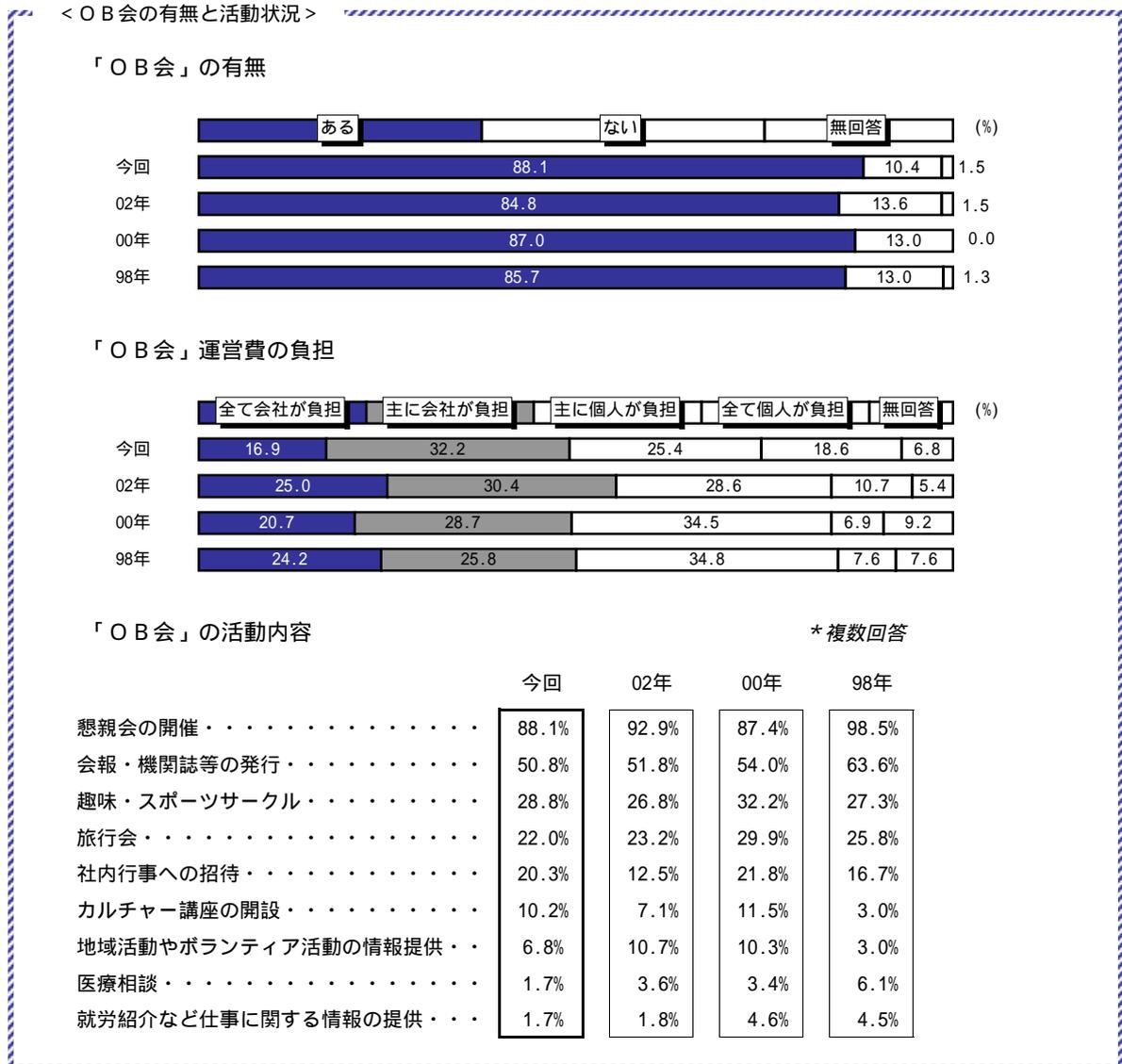


特別休暇の場合の給与の支払い<全体結果>



9. 9割近くの企業にOB会あり、「懇親会の開催」と「会報・機関誌等の発行」が2大活動

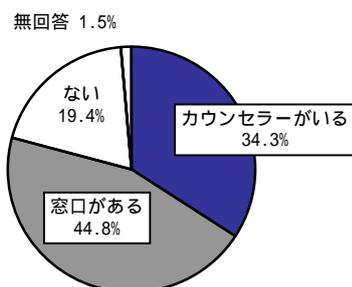
- ・OB会などの定年退職者のための組織が「ある」企業は88.1%と9割近くを占める。
- ・OB会の運営費を「全て会社が負担」「主に会社が負担」と会社負担が大きい企業が半数近くを占めるが、「全て個人負担」が18.6%と2割近くに増えた。
- ・活動内容としては、「懇親会の開催」が最も多く、次いで「会報・機関誌等の発行」となっている。



10. 8割近くの企業がカウンセラー制度を有している

- ・従業員の相談にのる「カウンセラーがいる」企業は34.3%、「カウンセラーはいないが窓口がある」企業も44.8%で、ほぼ8割がカウンセラー制度を有している。

カウンセラー制度の有無



主な相談内容

人間関係	54.7%
仕事上の悩み	54.7%
健康上の悩み	54.7%
家族問題	15.1%
金銭上の問題	7.5%
その他	3.8%

カウンセラー制度の効果

職場の安全衛生の向上	64.2%
人間関係の改善	47.2%
生産性の向上	39.6%
その他	9.4%
* とくに効果はない	0.0%