

1. あなたが勤務する会社について

※ここでいう「会社」とは、特に断りがない限り、あなたが現在勤めている事業所や親会社を含めた企業グループ全体を指します。

Q1

会社の業種をお答えください。

- 建設業
- 一般機械器具製造業
- 電気機械器具製造業
- 輸送用機械器具製造業
- 精密機械器具製造業
- 上記以外の製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業
- 卸売・小売業
- 金融・保険業
- 不動産業
- 飲食・宿泊業
- サービス業
- その他

Q2

会社(企業グループ)の従業員数をお答えください。

- 299人以下
- 300-499人
- 500-999人
- 1,000-2,999人

- 3,000-4,999人
- 5,000-9,999人
- 10,000人-49,999人
- 50,000人-99,999人
- 100,000人以上

Q3

あなたは労働組合(産業別、企業別など)に所属していますか。

- はい
- いいえ

Q4

最近3年間におけるあなたの会社の経営状況についてお答えください。

- とてもよい
- よい
- 普通
- 苦しい
- 非常に苦しい

Q5

最近3年間における従業員数の増減についてお答えください。

- 増えた
- やや増えた
- 変わらない
- やや減った
- 減った

Q6

最近3年間における中高年社員の増減についてお答えください。

- 増えた
- やや増えた
- 変わらない
- やや減った
- 減った

Q7

あなたの勤務先のある都市名をお答えください。

.....

Q8

あなたの会社は、経営方針として、どちらかといえばどのようなことを重視してきたと思いますか。次にあげる項目ごとにそれぞれお答えください。

A	Aに近い ややAに近い ややBに近い Bに近い				B
投資収益率(ROI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	新製品やサービスの開発
株価の上昇や企業の市場価値の向上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	既存事業の強化による市場占有率
業務のアウトソーシング化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	新規事業への積極的進出
製品やサービスの他社との差別化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	製品やサービスのコストダウン

Q9

あなたの会社は、人事管理についてどのようなことを重視してきたと思いますか。次にあげる項目ごとに教えてください。

	どちらかとい えは重視して きた	どちらともい えない	どちらかとい えは重視して こなかった
自己申告や社内公募など個人の意向に配慮した人事異動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社より個人の意向を優先した教育訓練や能力開発	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人事考課の基準や査定結果など人事情報の公開	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事の分担や役割・権限の明確化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

必要人材の内育育成	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員の雇用維持	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
高齢社員の雇用継続などによる活用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
非正規(パート・アルバイト)や外部人材(派遣・請負)の活用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
新卒者の積極的採用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
中途入社者の積極的採用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員が転職したり独立開業するための支援	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員が仕事と家庭生活の調和をはかるための支援	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
退職準備プログラムや生涯生活設計セミナーなどの充実	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10

最近3年間における人事評価や処遇方法について、あなたの会社ではどのような変化がありましたか。次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

	はい	いいえ	以前からそう であった
社員間で賃金格差が拡大した	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
昇進・昇格の差をつける時期が早まった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
年齢・勤続年数よりも成果・業績を重視するようになった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一部の社員の選抜育成や抜擢人事が行われるようになった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. 60歳以降の雇用について

Q11

現在ドイツの公式引退年齢は65歳ですが、実引退年齢は60歳前後となっています。あなたの会社では、60歳以降の雇用のためにどのような取り組みを行っていますか。

- 60歳以降の雇用継続制度がある
- 定年年齢が60歳より上に一律に引き上げられている
- 定年制がない
- 必要に応じて個別に契約が交わされている

- 特に行っていない
- わからない

Q11S1

定年は何歳ですか。

.....歳

Q11S2

社員の方々は、平均すると何歳くらいで引退していますか。

一般社員歳

上位管理職歳

Q12

あなたは60歳以降も収入のある仕事を続けたいですか。

- はい
- いいえ

Q13

60歳以降、仕事を続けたくない理由をお答えください。

[あてはまるものをすべてお知らせください]

- 貯蓄や財産収入で生活できるから
- 年金や退職金で生活ができるから
- 親などの介護があるから
- 趣味やボランティアなどの活動をしたいから
- 従来知識・技能が通用しなくなったから
- 健康に自信がないから
- 仕事から解放されて気楽に過ごしたいから
- その他 [.....]

Q14

60歳以降も仕事を続けたい理由をお答えください。

[あてはまるものをすべてお知らせください]

- 自分の知識・技能を活かすため
- 後進の指導・教育のため
- 自分の健康のため
- 友人や仲間がいるから
- 仕事が好きだから
- 会社が好きだから
- 社会への貢献のため
- 会社への貢献のため
- 仕事以外にやることがないから
- 自分の存在意義を確かめるため
- 家には自分の居場所がないから
- 地域社会には自分の居場所がないから
- 家族の生活安定のため
- 年金だけでは老後の生活が不安だから
- その他 [.....]

Q15

あなたは60歳以降も現在の会社で継続して働きたいですか。

- はい
- いいえ

Q16

60歳以降、現在の会社で継続して働きたい理由をお答えください。

- 自分のやりたい仕事ができないから
- 余剰扱いされそうだから
- 職場の雰囲気や人間関係がよくないから

- 高齢になると労働条件が変わり、賃金が安すぎるから
- 高齢になると働き方(身分、勤務時間・勤務場所)が変わり、納得がいかないから
- 職場に前例がないから
- 家業を継ぐ予定だから
- 他の会社に転職したいから
- 独立開業したいから
- その他

Q17

転職または独立開業の見通しは立っていますか。

- ほぼ見通しが立っている
- どちらともいえない
- まったく見通しが立っていない

Q18

60歳以降の雇用継続の希望を会社に出しましたか。

- すでに会社側に継続雇用の希望を出した
- まだ出していないが、今後希望を出す予定である
- 今後も希望を出す予定はない

Q19

実際に雇用される可能性はどのくらいあると思いますか。

- ほぼ確実に雇用される
- 確実とは言えないが雇用される可能性は高い
- 雇用される可能性はあまり高くない
- 雇用される可能性はほとんどない

Q20

具体的には、あなたは何歳くらいで収入のある仕事から引退したいと考えていますか。

- 61～65歳
- 66～70歳
- 働けるうちは働き続けたい

Q21

職業からの引退プロセスとして、あなたが理想とするのはどのタイプですか。

- 60歳以降もフルタイムで働き、ある時点で引退する
- 60歳以降もフルタイムで働き、その後短日・短時間勤務に切り替え、ある時点で引退する
- 60歳以降からは短日・短時間勤務で働き、ある時点で引退する
- 50歳代から短日・短時間勤務に切り替え、60歳前後で引退する
- 年金等の受給により経済的に困らなくなった時点で引退する
- 50歳代で早期引退する
- その他

60歳以降も現在の会社で働き続ける場合、最も希望するのはどのような働き方ですか。

次における項目ごとにあてはまるものを教えてください。

Q22_1_1

就業形態

- 正社員
- 嘱託・契約社員
- パート・アルバイト
- 派遣社員
- その他

Q22_2_1

勤務時間

- フルタイム
- 短日・短時間

- 在宅勤務
- その他

Q22_3_1

勤務場所

- 60歳前と同じ職場
- 60歳前と異なる職場
- 子会社・関連会社
- その他

Q22_4_1

仕事内容

- 現在と同じ仕事
- 現在とは異なる仕事

Q22_5_1

年収

- 現在の年収とほぼ同じかそれ以上
- 現在の年収の7割程度
- 現在の年収の5割程度
- 現在の年収の3割程度以下

60歳以降も現在の会社で働き続ける場合、最も可能性が高いのはどのような働き方ですか。

次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

Q22_1_2

就業形態

- 正社員

- 嘱託・契約社員
- パート・アルバイト
- 派遣社員
- その他

Q22_2_2

勤務時間

- フルタイム
- 短日・短時間
- 在宅勤務
- その他

Q22_3_2

勤務場所

- 60歳前と同じ職場
- 60歳前と異なる職場
- 子会社・関連会社
- その他

Q22_4_2

仕事内容

- 現在と同じ仕事
- 現在とは異なる仕事

Q22_5_2

年収

- 現在の年収とほぼ同じかそれ以上
- 現在の年収の7割程度
- 現在の年収の5割程度

- 現在の年収の3割程度以下

3. あなたのお仕事と職場について

※ここでいう「職場」とは、特に断りがない限り、あなたが現在勤めている事業所や、あるいは親会社等を含めた企業グループ全体の職場を指します。

Q23

現在の会社での勤続年数をお答えください。

※あなたが親・関連会社から出向・転籍している場合は、親・関連会社での就業期間も含めてください。

年

Q24

あなたは、外資系企業(ドイツ企業以外の会社)での勤務経験はありますか。

※ここでいう外資系企業とは外資比率51%以上で、主たる活動拠点をドイツ以外の国におく企業を指します。

- ある
 ない

Q25

外資系企業での勤務年数は、通算するとおおよそ何年になりますか。

年

あなたが

1. 現在担当しているお仕事
2. これまでに経験してきたお仕事
3. これまで最も経験年数が長いお仕事

4. 自分が最も自信を持っているお仕事

はそれぞれのお仕事ですか。

次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

Q26_1

現在担当しているお仕事

- 専門的・技術的な仕事(研究者、技術者、設計者、教員、弁護士、医療専門職など)
 情報関連の仕事(情報技術、情報処理、SE、情報システム開発、など)
 管理的な仕事(役員、監査、経営企画など)
 事務関係の仕事(総務、人事、経理、広報、調査、秘書など)
 営業・販売関係の仕事(営業、販売員、外交員など)
 保安関係の仕事(警備員、守衛など)
 運輸・通信関係の仕事(運転、通信、集配送作業など)
 生産工程・労務作業関係の仕事(製品組立、加工、修理、工務、建設作業、清掃など)
 その他

Q26_2

これまでに経験してきたお仕事

[あてはまるものをすべてお知らせください]

- 専門的・技術的な仕事(研究者、技術者、設計者、教員、弁護士、医療専門職など)
 情報関連の仕事(情報技術、情報処理、SE、情報システム開発、など)
 管理的な仕事(役員、監査、経営企画など)
 事務関係の仕事(総務、人事、経理、広報、調査、秘書など)
 営業・販売関係の仕事(営業、販売員、外交員など)
 保安関係の仕事(警備員、守衛など)
 運輸・通信関係の仕事(運転、通信、集配送作業など)
 生産工程・労務作業関係の仕事(製品組立、加工、修理、工務、建設作業、清掃など)

その他

Q26_3

これまで最も経験年数が長いお仕事

- 専門的・技術的な仕事(研究者、技術者、設計者、教員、弁護士、医療専門職など)
- 情報関連の仕事(情報技術、情報処理、SE、情報システム開発、など)
- 管理的な仕事(役員、監査、経営企画など)
- 事務関係の仕事(総務、人事、経理、広報、調査、秘書など)
- 営業・販売関係の仕事(営業、販売員、外交員など)
- 保安関係の仕事(警備員、守衛など)
- 運輸・通信関係の仕事(運転、通信、集配送作業など)
- 生産工程・労務作業関係の仕事(製品組立、加工、修理、工務、建設作業、清掃など)
- その他

Q26_4

自分が最も自信を持っているお仕事

- 専門的・技術的な仕事(研究者、技術者、設計者、教員、弁護士、医療専門職など)
- 情報関連の仕事(情報技術、情報処理、SE、情報システム開発、など)
- 管理的な仕事(役員、監査、経営企画など)
- 事務関係の仕事(総務、人事、経理、広報、調査、秘書など)
- 営業・販売関係の仕事(営業、販売員、外交員など)
- 保安関係の仕事(警備員、守衛など)
- 運輸・通信関係の仕事(運転、通信、集配送作業など)
- 生産工程・労務作業関係の仕事(製品組立、加工、修理、工務、建設作業、清掃など)
- その他

Q27

Q26_3の「これまで最も経験年数が長いお仕事」についてお答えください。このお仕事の通算経験年数をお答えください。

.....年

Q26_4の「自分が最も自信を持っているお仕事」についてお答えください。

Q28_1

あなたの知識・技能は、同業他社でも通用すると思いますか。

- 十分通用する
- ある程度通用する
- あまり通用しない
- 全く通用しない

Q28_2

もし同業他社に転職した場合、あなたの賃金はどうなると思いますか。

- 上がる
- 同じ
- 下がる

Q29

現在の会社にはどのような経緯で勤めはじめましたか。

- 新卒入社した
- 中途入社した
- 親・関連会社等から出向している
- 親・関連会社等から転籍した

Q30

これまでいくつの会社を経験しましたか。

※たとえば2回転職している方は「3社」となります。親・関連会社間の出向・転籍は数に含めません。

.....社

Q31

あなたの職場には、どのような雰囲気があるとお思いですか。
次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

	ある	少しある	あまりない	ない
部下や後進を育てようという雰囲気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員同士が競い合っているような雰囲気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ゆとりを持って仕事をしている雰囲気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仲間と協力して仕事をしようという雰囲気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社の経営理念や哲学を大切にしようという雰囲気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q32

あなたの職場では、最近3年間でどのような変化がありましたか。
次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

	はい	いいえ	以前からそうであった
短期的な成果や業績を求められるようになった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場の結束力は薄れ、個人主義的な雰囲気が強まった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
機会があれば転職や独立開業しようという人が増えた	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事ができる人とできない人の差が顕著になった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場の働く意欲やモラルが低下した	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q33

あなたのお仕事に対する姿勢についておたずねします。
次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
人一倍努力してもいい仕事をしたい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事をしている時に最も充実感を感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分は今の職場にすっかり馴染んでいる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
上司の指示であれば仕事の内容に執着しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

会社の発展のために私生活を犠牲にすることもありえる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
中長期的な自分のキャリアプランを持つことが大切だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q34

あなたの仕事観、会社観についておたずねします。
次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
現在の会社でこれからも働き続けたい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
転職もしくは独立開業したい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分は会社への忠誠心や所属意識が強いほうだ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社名や社内での地位が自分の励みになっている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
今勤めている会社の採用はかなり難しいほうだ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自社の経営理念や哲学には共感すべきところが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社は社員の生活を長期にわたって保障すべきだ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社とは雇い雇われるだけの関係だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
採用や人事はその人の人格を重視して決めるべきだ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
賞金や職位は能力によって差がつくべきだ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
残業をしている人が多いと、仕事が終わっても掃りにくい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
同僚や部下が忙しい時は、自分に関係のない仕事でも手伝う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場以外でも上司や同僚、部下との付き合いを大切にする	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社や職場の行事には気が進まなくても参加する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事のためならば多少は自分の時間を犠牲にしてもやむをえない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社のためならば多少は自分の時間を犠牲にしてもやむをえない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事より家庭が大事である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社と自分とは運命共同体である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社以外に地域社会との付き合いを広げておくことが大事だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社以外に夫婦や子供など家族との絆を密にすることが大事だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q35

あなたはご自分のお仕事についてどのようにお考えですか。
次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
自分にとって今の仕事は天職である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の仕事に誇りを持っている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
今の仕事にやりがいや生きがいを感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
今の会社に誇りを持っている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
今の会社に満足している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
今の会社では手ごたえのある仕事ができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
今の仕事は自分の能力・適正にあっている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の仕事は専門的な知識や技能が必要とされる仕事である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の仕事は独自の創造性を必要とされる仕事である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の賃金は同業他社で同じ仕事をしている人より高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の職位は同業他社の同年齢の人より高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q36

あなたのお仕事について、次にあげる項目ごとにあてはまるものを教えてください。

A		B	
	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い
仕事の計画や遂行は、自分ひとりですることが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社内の人的ネットワークを活用することが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場では、人間関係の維持を重視している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事上の諸問題は、人間関係から生じることが多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自社独自のノウハウの維持や伝承すべきスキルを習得することが大切だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
専門分野で必要なスペシャリストとしての能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			仕事の計画や遂行は、職場の人と一緒にすることが多い
			会社外の人的ネットワークを活用することが多い
			職場では、仕事の完遂を重視している
			仕事上の諸問題は、仕事の特性から生じることが多い
			他社でも活用できる汎用性の高い能力やスキルを習得することが大切だ
			管理職に必要なジェネラリストとしての能力

やスキルを習得することが大切だ

やスキルを習得することが大切だ

4. 60歳以降の生活について

Q37

あなたは職業から引退した後の生活設計を具体的に立てていますか。

- 社会保険労務士やファイナンシャルプランナー等の専門家に相談している
- 会社の生涯生活設計セミナーや退職準備プログラムなどを受講している
- 自分で総資産や年金受給額等を試算して、概ねの生活設計を立てている
- 具体的には特に立てていない
- その他

あなたは、(1)60歳以降も働き続けた場合の賃金や勤務形態等の労働条件、また(2)引退した場合の退職金や企業年金の受給額について、具体的にご存知ですか。

Q38_1

60歳以降の労働条件

- 会社側から説明を受け、知っている
- 説明は受けていないが、だいたい知っている
- 今は知らないが、今後説明を受ける予定である
- 知らない、会社側から説明を受ける予定もない
- 原則60歳前と変わらない

Q38_2

退職金や企業年金の受給額

- 会社側から説明を受け、知っている

- 説明は受けていないが、だいたい知っている
- 今は知らないが、今後説明を受ける予定である
- 知らない、会社側から説明を受ける予定もない
- 退職金、企業年金はない

Q39

あなたは、(1)公的年金の受給額、また(2)公的年金の満額受給年齢について、具体的にご存知ですか。

	会社側から説明を受け、知っている	説明は受けていないが、自分で調べて知っている	社会保険労務士などに相談し、知っている	行政機関から通知が来たので、知っている	今は知らないが、今後説明を受ける予定である	知らない、説明を受ける予定もない
(1)公的年金の受給額	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)公的年金(満額)の受給年齢	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q40

あなたが60歳になる頃に、介護が必要なご家族がいる可能性はありますか。

- 現在いる
- 可能性は高い
- 可能性は低い
- ほとんどない

Q41

あなたが60歳になる頃に、扶養義務のあるお子さんがいる可能性はありますか。

- ほぼ確実にいる
- 可能性は高い
- 可能性は低い
- ほとんどない

Q42

あなたが60歳になる頃に、住宅ローンの返済はどのようになっていると思いますか。

- 60歳以降も残っている
- 60歳までに終わる
- 現在すでに終わっている
- 住宅ローンを組んだことがない
- その他(二世帯ローンなど)

Q43_1

60歳以降の収入についておたずねします。

どのような収入で暮らすご予定ですか。

[あてはまるものをすべてお知らせください]

- あなたの賃金収入
- 配偶者の賃金収入
- 子供の賃金収入
- 自営業などの事業収入
- 財産からの収入(家賃・利子・配当金など)
- 貯蓄の取りぐずし
- 子供や親戚からの仕送り
- 公的年金(厚生年金など)
- 企業年金
- 個人年金(生命保険等の積み立てなど)

Q43_2

60歳以降の主たる収入はどれになると思いますか。

- あなたの賃金収入
- 配偶者の賃金収入
- 子供の賃金収入
- 自営業などの事業収入
- 財産からの収入(家賃・利子・配当金など)

- 貯蓄の取りくずし
- 子供や親戚からの仕送り
- 公的年金(厚生年金など)
- 企業年金
- 個人年金(生命保険等の積み立てなど)

F1

あなたの学歴についておたずねします。

- 中学卒
- 高校卒
- 短大・高専・専門学校卒
- 大学卒
- 大学院卒

F2

現在のあなたの役職をお答えください。

- 現場管理・監督者相当
- 係長相当
- 課長相当
- 部長相当
- 役員相当
- 以前は役職についていたが、今はついていない
- 役職についたことはない

F3

あなたの現在の健康状態はいかがですか。

- とても良い
- 良い
- あまり良くない

- 良くない

F4

あなたの現在のお住まいは。

※あなたが単身赴任の場合は、生計を共にしているご家族がふだん暮らしているお住まいをお答えください。

- 持家(一戸建)
- 持家(分譲マンション)
- 公営・公団賃貸住宅
- 借家・民間賃貸マンション・アパートなど
- 社宅・寮
- その他

F5

昨年1年間のあなたの賃金収入(税引き前、給与・賞与の合計)はどのくらいでしたか。

- euro 25000
- euro 25,000-euro 37,999
- euro 38,000-euro 49,999
- euro 50,000-euro 62,999
- euro 63,000-euro 74,999
- euro 75,000-euro 87,999
- euro 88,000-euro 99,999
- euro 100,000-

F6

設問は以上です。最後に、60歳以降の雇用や年金に関して、企業の取り組みや国の政策(自国でも他国を含めた全般的なことでも構いません)に対するご意見やご要望などがございましたら、ご自由にお書きください。

IV. 研究成果の刊行に関する一覧表

IV. 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
高木 朋代	—	単著	高齢者雇用の マネジメント —必要とされ続ける人材の育成と活用	日本経済 新聞出版社	日本	平成20年 6月	503p
同 上	高齢者の多様な働きかた	監修: 橋木俊詔 佐藤博樹 第8巻編者: 清家篤	『叢書 働くということ』(全8巻) 第8巻「高齢者の雇用・就業」第2部第3章	ミネルヴァ 書房	日本	近刊	—

雑誌

発表者氏名	論文タイトル	発表誌名	巻号	ページ	出版年
高木 朋代	高齢者の雇用と引退の マネジメント —自己選別とすりかえ 合意による摩擦の回避	『組織科学』	第41巻 第2号	pp. 42-56	平成19年12月
同 上	60歳定年以降における 雇用・不雇用の分岐点 —「自己選別」による雇用 可能性の事前診断	『高齢者の就業実 態に関する研究』 (労働政策研究・ 研修機構)	労働政策研究 報告書No. 100	pp. 66-97	平成20年5月

報告論文

発表者氏名	論文タイトル	発表学会又は 発表誌名	巻号	ページ	発表年
Takagi, Tomoyo	Structural Reform of the Workforce in Ageing Society : In What Type of Career Have Elderly Workers in Japan Been Employed?	<i>Reforms of Economic Institutions and Pub lic Attitudes in Jap an and Germany</i> (Symposium on Japanese and German Economies)	—	pp. 161-185	December, 2007
高木 朋代	高齢者雇用における 就業希望と就業実現の間 にある壁 —「自己選別」はなぜ始動 されるのか	関西労働研究会	—	24p	平成20年7月 予定

V. 研究成果の刊行物・別刷

研究成果の刊行物・別冊-1

『叢書 働くということ』ミネルヴァ書房（近刊予定）

第8巻『高齢者の雇用・就業』第Ⅱ部第7章 掲載予定

高齢者の多様な働きかた —短時間勤務による雇用促進への展望—

高木 朋代

第1節 多様な働きかたをめぐる個人と企業

少子高齢化の進展の中で、高齢者雇用の可能性を検討することが、日本の経済社会にとって重要な課題となっている。しかしこの問題は、単にこれからの社会の活力を維持するという観点からのみ重要なのではない。誰にでもいずれ訪れる高齢期をどのように過ごすのか、その選択肢に係わる個人の生き方における尊厳の問題でもある。

働くということに強い意義を見出す人が多い日本では、幸いなことに、他の高齢国の中でも高齢者の就業意欲が極めて高い。後述するように、定年を控えた雇用労働者の多くは、定年到達後も従前企業で従来どおりの仕事を続けることを望んでおり、他社への転職や独立創業に積極的な人は少ない。しかし60歳以降も働きたいとするものの、これまでよりも労働負荷を少しだけ軽減する短時間勤務への要望は強い。そして勿論、定年以降は働きたくないという人も少数派だがいる。

このような状況を踏まえると、個人の多様な価値観に即した生き方を尊重するには、60歳以降の就業を一律の労働条件によって規定するのではなく、また全員に65歳まで働くことを求めるのではなく、自由度の高い働きかたを用意し、就業・引退について個人が選択できる余地を幅広く残しておく必要がある。60歳以降も働きたいと考える人が7~8割いる日本では、多様な選択肢の中で、全員が働かないという選択をすることはまずありえない¹⁾。したがって選択の自由度を高めることで、定年到達者の多くが引退し働き手がいなくなってしまうといった心配は、日本の場合には不要と思われる。むしろ働き方の選択肢に自由度がないために、最終的に労働市場から退出することを選択してしまう人々がいるとすれば、それは日本社会にとって損失といえるだろう。

だが一方で、企業にとっては、そうした高齢者の多様な働きかたを実現する仕組みが、経営活動においてそれなりの合理性を備えていなければならない。なぜならば、高齢者雇用の主要な担い手である企業は、まず前提として、地域や人々の要請に応じていく社会的存在であると同時に、利潤を追求する経済組織なのであり、現実的かつ実効性のある高齢者雇用施策を考える上で、そのような経済性を求める企業の本来的姿を議論の外に置くことはできない。つまり高齢者の雇用機会を広く確保する具体的な方策を考えるため

には、高齢者の多様な就業希望を捉えるとともに、高齢者雇用における企業のマネジメントの観点が必要である。

本章は、企業の中で働く報酬労働に焦点を絞り、特に高齢者の希望が多い短時間勤務という自由度のある勤務形態に着目する²⁾。そして短時間勤務を実施する企業がどのような特徴を持つのか、また同制度を希望する高齢者がどのような人的資源としての特徴を有するのかを考察し、高齢者の多様な働きかたを確保していくために企業のマネジメントに求められる視点を展望していく。

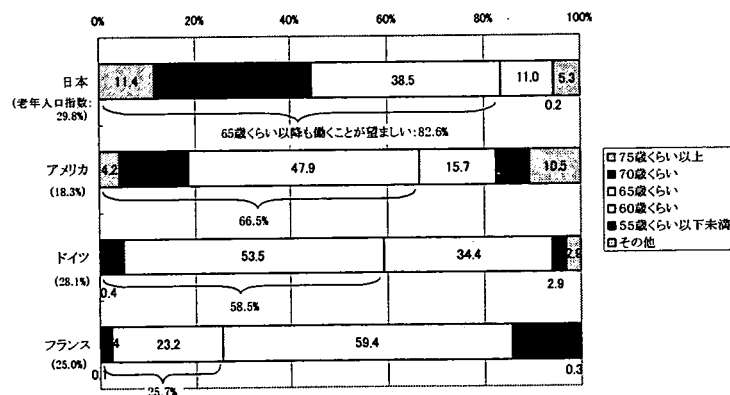
第2節 就業・引退の選択と企業のマネジメント

1. 短時間勤務への強い要望

日本の高齢層の労働力率、すなわち現就業者と就業希望者の割合は他国に比して高いといわれるが、具体的にどのくらいの人は何歳ぐらいまで働きたいと思っているのか、他国との比較を交えて見てみよう。図表1によると、日本では60歳以下での引退希望は少なく、82.6%がそれ以降、すなわちここで示される「65歳くらい」以降も働くことが望ましいと考えていることがわかる。アメリカではこの数値は66.5%、ドイツで58.5%、フランスで25.7%となっている。ここで示すように、日本は老年人口指数（15~64歳人口に対する65歳以上人口比率）が29.8%と高く、高齢層の労働力が必要とされているが、実際に高齢者自身の就業意欲も他国より抜きん出て高いといえることができる。

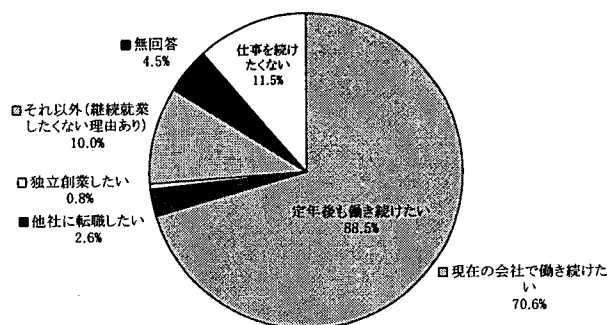
日本では60歳以降も働き続けたいと考える人が多いとして、具体的にどのようなかたちでの就業を望んでいるのだろうか。この点について図表2を見てみると、就業希望者88.5%のうち、「現在の会社で働き続けたい」人がもっとも多く、70.6%に及んでいることがわかる。また他社への転職や独立創業への希望は少なく、それぞれ2.6%、0.8%に留まっている。また何らかの理由で現企業での就業を希望しない人々も10.0%いる。その理由の一部をここで紹介すると、労働条件（賃金、働き方）に納得がいかない、やりたい仕事ができ

図表1 希望引退年齢に関する国際比較



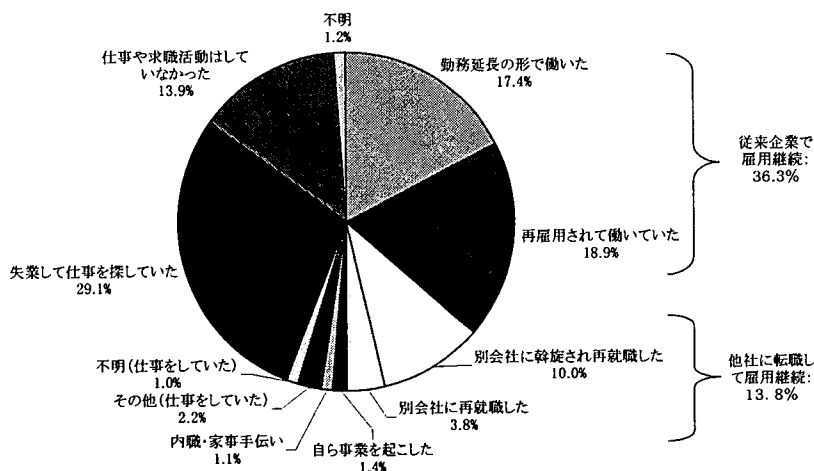
データ出所：希望引退年齢は、内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2005年)より作成。
老年人口指数(15~64歳人口に対する65歳以上人口比率)は、United Nations「World Population Prospects」population databaseより算出。
注) 60歳以上(自営業者含む)を対象とする質問の回答であり、数値は男性回答である。

図表2 定年後の就業希望の状況



データ出所:労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007年)より作成。
 注) 1) 回答は企業に勤務する50歳代後半の雇用労働者である。
 2) 数値は「定年後も就業を続けたいか」に対する回答で、無回答者を除く。

図表3 60歳代前半層での退職直後の状況



データ出所:厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)より作成。
 注) 1) 数値は60~64歳の男性高齢者回答である。
 2) 55歳当時会社に雇われていた者のうち、定年を経験または定年前に退職した高齢者で働く意志を持っていた者を100%とした数値である。

ないなどといった項目が挙がっており、つまり定年到達者の一部には、定年以降の働き方に不満を持ち、はじめから就業を断念している人々がいることがうかがえる。

それでは、現在の会社で働きつづけたいという希望は、実際にどのくらい叶えられているのだろうか。図表3は60歳以降の就業・不就業の状況を示したものである。これによると、これまで勤めていた企業で引き続き就業している人は、36.3%に過ぎないことがわかる。つまり、60歳以降も従来企業で働き続けたいと考える人は多いが、実際に雇用継続される比率は現状では決して多くはないといえる。そして他社に転職することで60歳以降の就業を実現する人も、僅かに13.8%となっている。

図表4 雇用継続した場合の働き方に関する希望と実際

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
現在と同じ仕事	77.7%	現在と同じ仕事	71.0%
現在と異なる仕事	15.4%	現在と異なる仕事	20.4%
同じ事業所同じ部署	75.0%	同じ事業所同じ部署	65.8%
同じ事業所だが異なる部署	10.2%	同じ事業所だが異なる部署	15.3%
異なる事業所	4.9%	異なる事業所	5.6%
子会社・関連会社	1.6%	子会社・関連会社	2.6%
フルタイム勤務	51.1%	フルタイム勤務	64.9%
短時間勤務	41.6%	短時間勤務	26.3%
在宅勤務	0.2%	在宅勤務	0.1%

データ出所：労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（2007年）より作成。

注）1）回答は企業に勤務する50歳代後半層の雇用労働者である。

2）項目および数値は設問からの抜粋であり、各欄の合計が100%になるとは限らない。

それではもし、従来企業での就業が果たされるとして、当該者たちはどのような働き方を望み、また実際にはどのような労働条件で就業することになるのだろうか。図表4によると、多くの人がこれまでと同じ仕事、同じ職場での就業を希望しており、その比率は75%を超えている。そして実際にそのとおりになる人は多く、71.0%が同じ仕事、65.8%が同じ職場で働くことになるが、一部には異なる仕事、異なる職場になる人たちもいることがわかる。しかし概ね仕事内容と職場環境は希望どおりになる可能性が高いといえるだろう。また子会社・関連会社を希望する例は少なく、実際にそうしたグループ企業での就業は2.6%と少なくなっている。しかし勤務時間について見てみると、フルタイム勤務を希望する人と並んで、短時間勤務を希望する人が多く、その比率は41.6%に及んでいる。しかし実際には26.3%が短時間勤務になるのみで、多くの場合がフルタイム勤務となっており、その比率は64.9%にのぼっている。

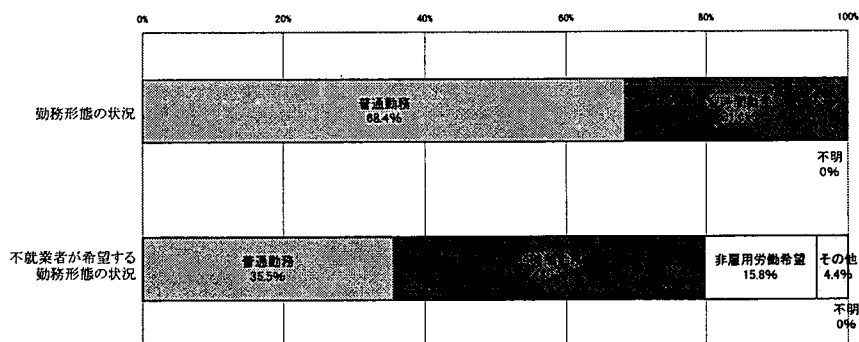
この点について図表5を見てみると、60歳以降も就業する場合、実際に普通勤務すなわちフルタイム勤務となる場合が多く、全体の約7割を占めているが、これに対して就業が実現できなかった人の希望を見てみると、フルタイム勤務より短時間勤務を希望している人が多く、44.1%にのぼっていることがわかる。つまり、短時間勤務で働くことを希望しても、その機会が得られないために、最終的に60歳以降の就業を実現できない状況にいる人々が少なからずいるものと推察される。

さらに引退プロセスに関する希望について見てみると、図表6からわかるように、引退するまでフルタイム勤務で働くことを希望している人は25.4%で、60歳以降あるいは60歳代のある時点から短時間勤務に切り替えて、漸進的な引退を希望している人が55.9%もいることがわかる。

つまりまとめると、60歳以降も従来企業で就業しつづけたいたいという人は多い。そして実際に働くことになった場合、現在では60歳以降もフルタイムで勤務することが主流となっ

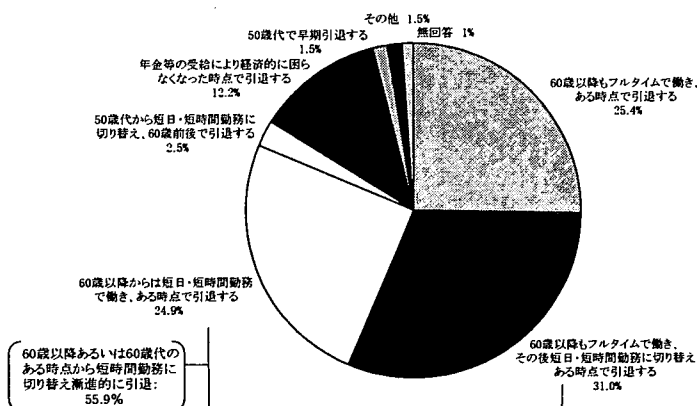
ている。しかし高年齢層の中には、これまでよりも労働負担を軽くする短時間勤務を希望している人が少なくない。また60歳直後でなくとも、徐々に短時間勤務に移行していくような漸進的な引退を要望している人も多い。このような状況を鑑みると、高年齢者雇用を促進していくひとつの方法として、現状ではまだ充分には浸透していない短時間勤務制度という多様な働きかたについて検討していくことが、さらなる高齢化が予測される日本の労働社会において必要と考えられる。

図表5 60歳代前半層の勤務形態と不就業者の希望状況



データ出所:厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(C004年)から作成。
 注) 1)数値は60～64歳の男性労働者回答である。
 2)普通勤務とはフルタイム勤務を、また短時間勤務とは1日の労働時間または1週間の勤務日数が短い場合をいう。
 3)非雇用労働希望とは、雇われて働くのではなく、任意就業や内職もしくは自営業主を希望する場合をいう。

図表6 理想的な引退プロセス



データ出所:厚生労働科学研究費補助金事業「60歳以降の雇用と仕事・職場に関する意識調査」(C007年)から作成。
 注) 数値は50歳代後半層の雇用労働者回答である。

2. 高年齢者の就業と引退に関する理論

加齢とともに高年齢者が社会との関わりから徐々に撤退していくことを、老年学では「離脱理論 (disengagement theory, あるいは withdrawal theory)」(Cumming and Henry, 1961) と呼んでいる。これは加齢による生物的機能の低下の過程で、社会と高年齢者の双方が社会から徐々に撤退することを期待しているという考えに基づいている。この理論は、フルタイム勤務から短時間勤務への移行や、漸進的な引退を望む高年齢従業員の意識を反映しているといえるだろう。

これに対置させられるもうひとつの理論が、Friedman and Havighurst (1954) の「活動理論 (activity theory)」である。彼らは、加齢と共に身体的機能は低下しても心理的には中年期と同じであり、本来的には高年齢者は何らかの活動を望んでいると説いた。さらにこの「活動理論」を継承する「継続理論 (continuity theory)」(Atchley, 1972) では、活動を続ける点に着目するのであれば、職務に変わる代替的活動ではなく、これまでの職務や役割を継続することによって活動を続ける方がよいと主張されている³⁾。

この老年学における「活動理論」対「離脱理論」の論争は、最終的には「離脱理論」が主流的考えとして支持されることで終結した。その理由の第一は、その頃盛んになった老年医学によって高年齢者の生物的機能の低下が強調されたこと、第二は、高齢期にも中年期と同じ活動レベルを維持したならば、本当に身体的活動が困難となった場合には老いが挫折として体験され、悲観的なエイジングに繋がると懸念されたこと、第三は、活動理論を必要としているのは、実際には特殊な技能や知識によって就業しているごく一部の人々であることが実証的に示されたことにある⁴⁾。

おそらく健康な限りフルタイムで現役時代と同じように働きたいという人々は、「活動理論」の延長線上にいる高年齢者であろう。日本の高年齢者の就業意欲は高く、活動理論の考えに則った人々が多くいる。しかし図表で見てきたように、一方では、「離脱理論」に依拠し、徐々に職業生活から引退していくことを望む短時間勤務希望者も、決して少なくはない割合でいることが明らかである。老年学での論争が「離脱理論」の勝利で決着がついたとおり、日本でもこの立場に則った高年齢者が多くいる以上、個々人の職業・余暇選好の境界線を緩やかにし、漸進的な引退を可能にしていく短時間勤務制度の推進が求められている。

3. 高年齢者雇用におけるマネジメントの難しさ

一方、企業における高年齢者雇用はどのような状況はあるのか。図表3で見たように、60歳以降の雇用継続数は必ずしも多いとはいえない。平成16年度高年齢者就業実態調査によると、企業における60歳以上労働者の割合は7.6%で、5000人以上規模の大企業では僅かに2.4%に過ぎない。同年の日本の労働力人口における60歳以上比率が15.3%であることを考えると、企業で雇用されている高年齢層の割合は、決して多いとはいえ、特に大企業ほど高年齢者雇用が難しくなっていると予測される。