第３章　アンケート調査結果

Ⅰ　調査の概要

1　調査の目的

地域の 60 歳以上 70 歳未満の高年齢者に対して、高年齢者の就業に関する実情や意見に関するアンケート調査を行い、その内容を分析することを目的とする。

2　調査の実施方法

- 調査対象:　富山市の 60～69 歳の男女個人。対象者年齢は平成 23 年 4 月 1 日時点
- 標 本 数:　300 人
- 抽出方法:　住民基本台帳に基づく任意抽出
- 調査方法:　郵送返送方式
- 調査期間:　平成 23 年 6 月 3 日から 6 月 20 日

3　回答の結果

・回 答 数:　195 人
・回 答 率:　65.0％
・回答状況：　年齢別回答状況と富山市人口構成比は下記のとおり

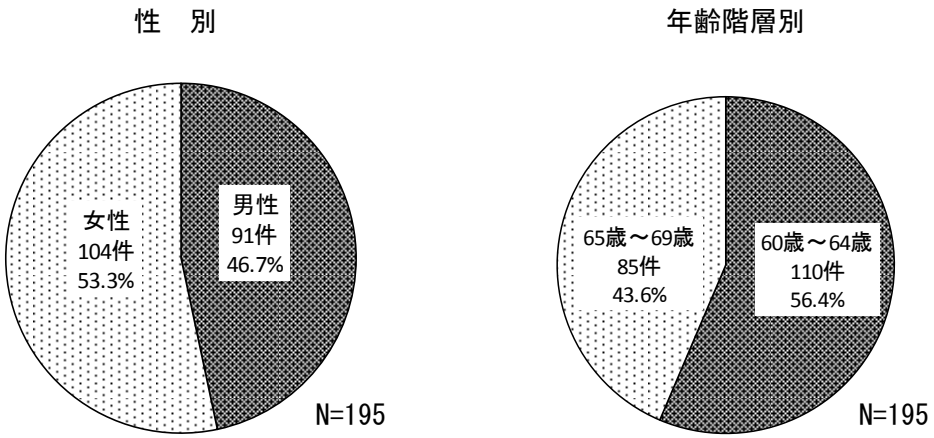
年齢	調査回答 件数 男	女	計	調査回答 構成比 男	女	計	富山市60-69歳H23/4/1現在人口構成比(計63,513人中) 男	女	計
60	7	6	13	3.6%	3.1%	6.7%	4.9%	5.2%	10.1%
61	11	10	21	5.6%	5.1%	10.8%	5.7%	6.0%	11.6%
62	11	15	26	5.6%	7.7%	13.3%	6.1%	6.2%	12.4%
63	10	18	28	5.1%	9.2%	14.4%	6.1%	6.7%	12.8%
64	11	11	22	5.6%	5.6%	11.3%	4.7%	5.2%	9.9%
65	4	5	9	2.1%	2.6%	4.6%	3.1%	3.4%	6.4%
66	8	10	18	4.1%	5.1%	9.2%	4.2%	4.7%	8.9%
67	13	9	22	6.7%	4.6%	11.3%	4.4%	5.1%	9.5%
68	6	11	17	3.1%	5.6%	8.7%	4.2%	4.6%	8.8%
69	10	9	19	5.1%	4.6%	9.7%	4.5%	5.1%	9.6%
計	91	104	195	46.7%	53.3%	100.0%	48.0%	52.0%	100.0%

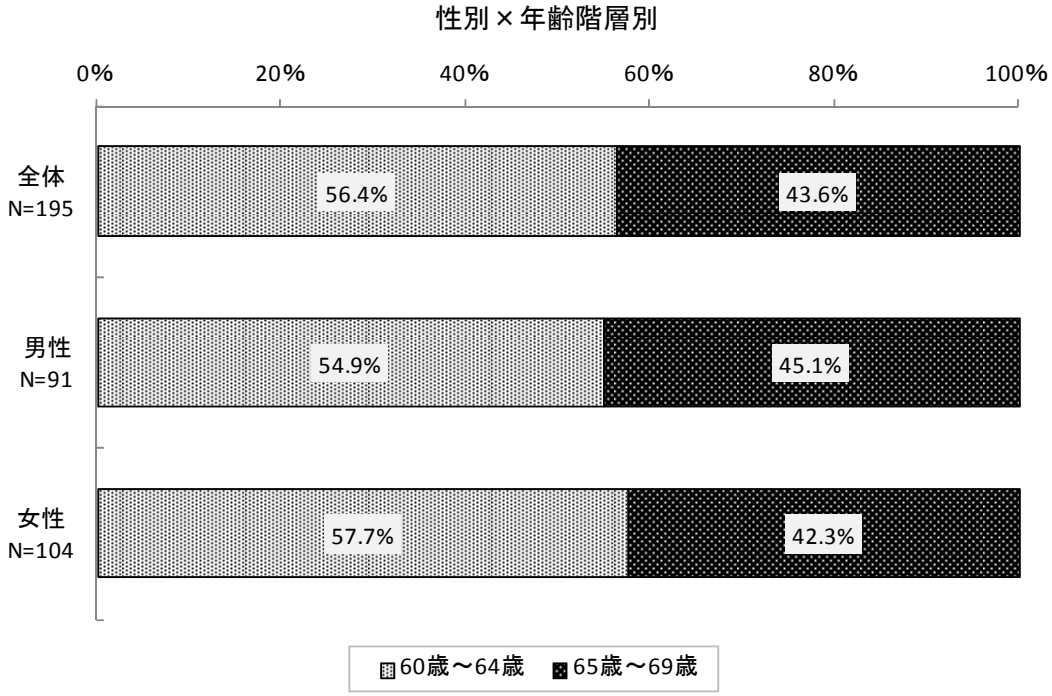
・回答状況と富山市 60－69 歳の人口合計に対しての各年齢別構成比との比較では、ほぼ同様の傾向が見られる。

Ⅱ　地域の高年齢者に対するアンケート調査結果

1　「回答者数」

回答者の割合を見ると、**性別では**「男性」が 46.7%（91 件）、「女性」が 53.3%（104 件）だった。**年齢階層別では**、「60 歳～64 歳」が 56.4%（110 件）、「65 歳～69 歳」が 43.6%（85 件）となっている。



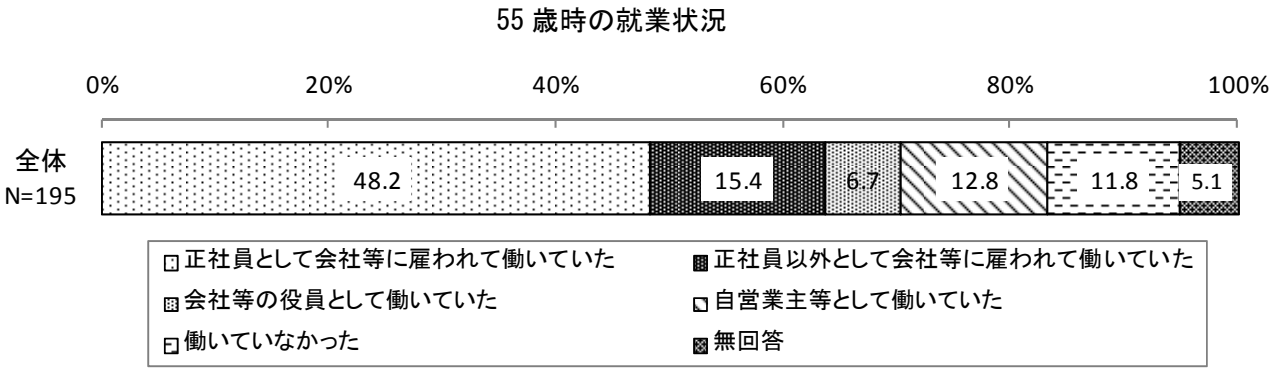


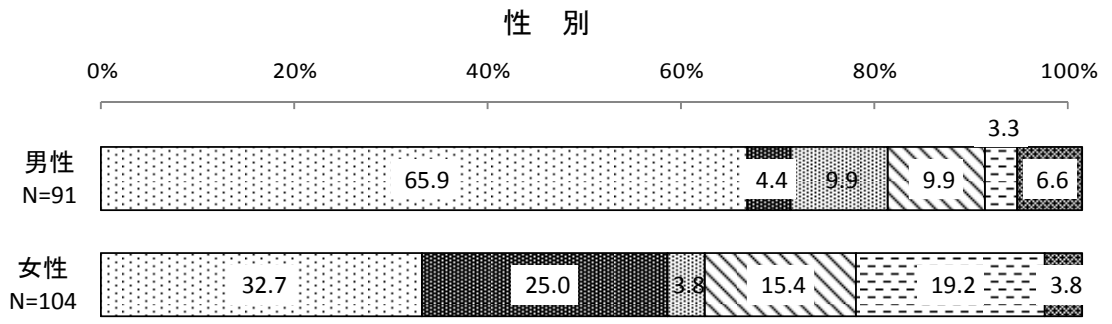
2 「55 歳時の就業状況」

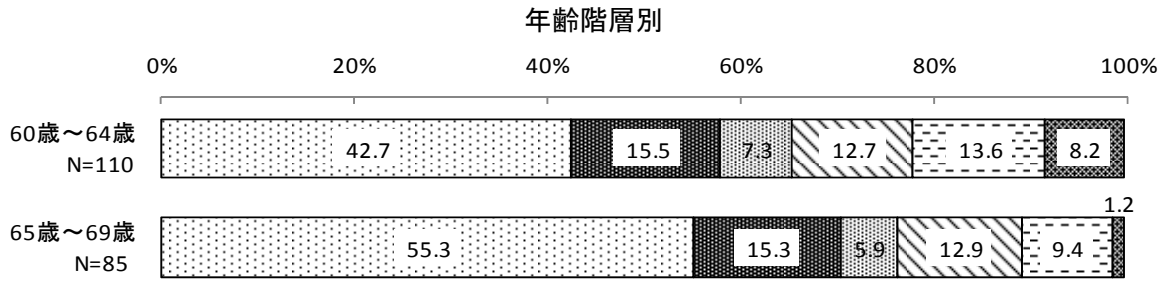
「55 歳時の就業状況」は、「正社員として会社等に雇われていた」が最も多く、48.2%（94 件)、次いで「正社員以外として会社等に雇われていた」15.4%（30 件)、「自営業主等として働いていた」12.8%（25 件）と続く。

性別で見ると「男性」、「女性」共に「正社員として会社等に雇われていた」がもっとも多くなっており、その割合は、「男性」では 65.9%（60 件)、「女性」では 32.7%（34 件）となっている。

年齢階層別で見ると、どの年齢階層でも「正社員として会社等に雇われていた」が最も多く「60 歳～64 歳」では 42.7%（47 件)、「65 歳～69 歳」においては 55.3%（47 件）だった。





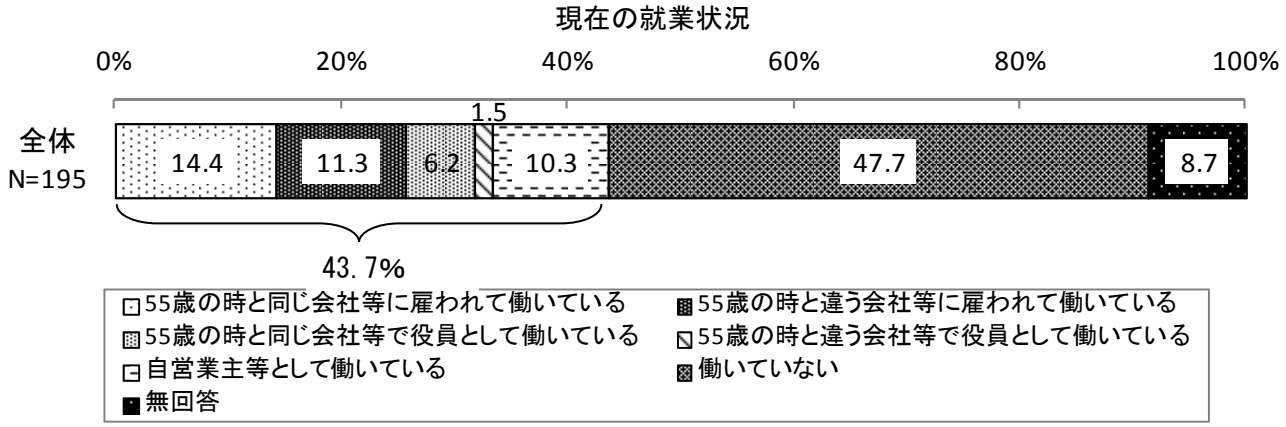


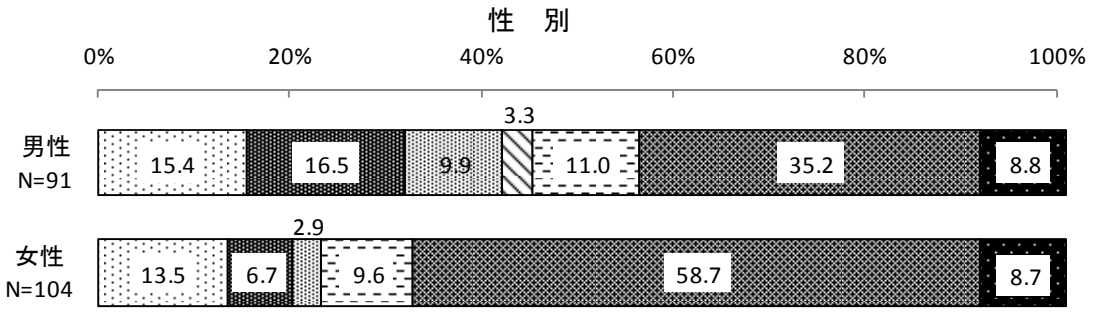
3 「現在の就業状況」

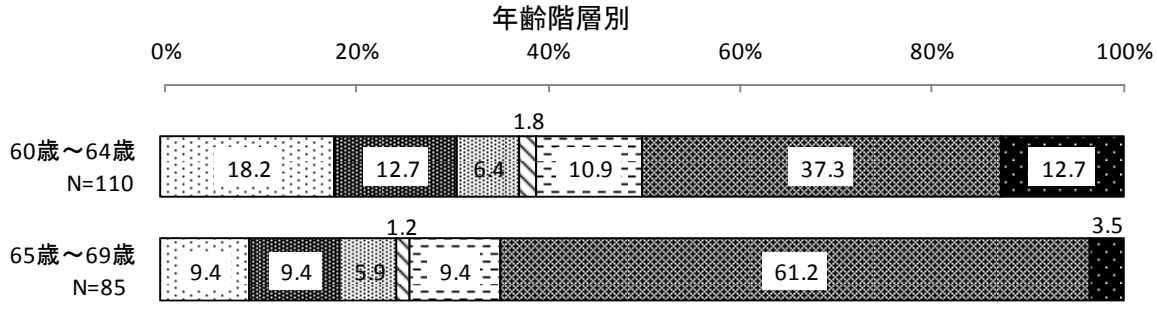
「現在の就業状況」で最も多かったものは、「働いていない」47.7%（93 件）と半数近くを占めた。一方、「働いている」と回答した割合は、全体の 43.7%（85 件）となっており、その内訳で最も多かったものは「55 歳時と同じ会社に雇われ働いている」の 14.4%（28 件）だった。

性別に見ると、男女共に「働いていない」が最も多く、「男性」では 35.2%（32 件）、「女性」では半数以上の 58.7%（61 件）となっている。

年齢階層別に見ると、どの階層においても「働いていない」が最も多く、「60 歳～64 歳」では 37.3%（41 件）、「65 歳～69 歳」においては、61.2%（52 件）と 6 割に達している。

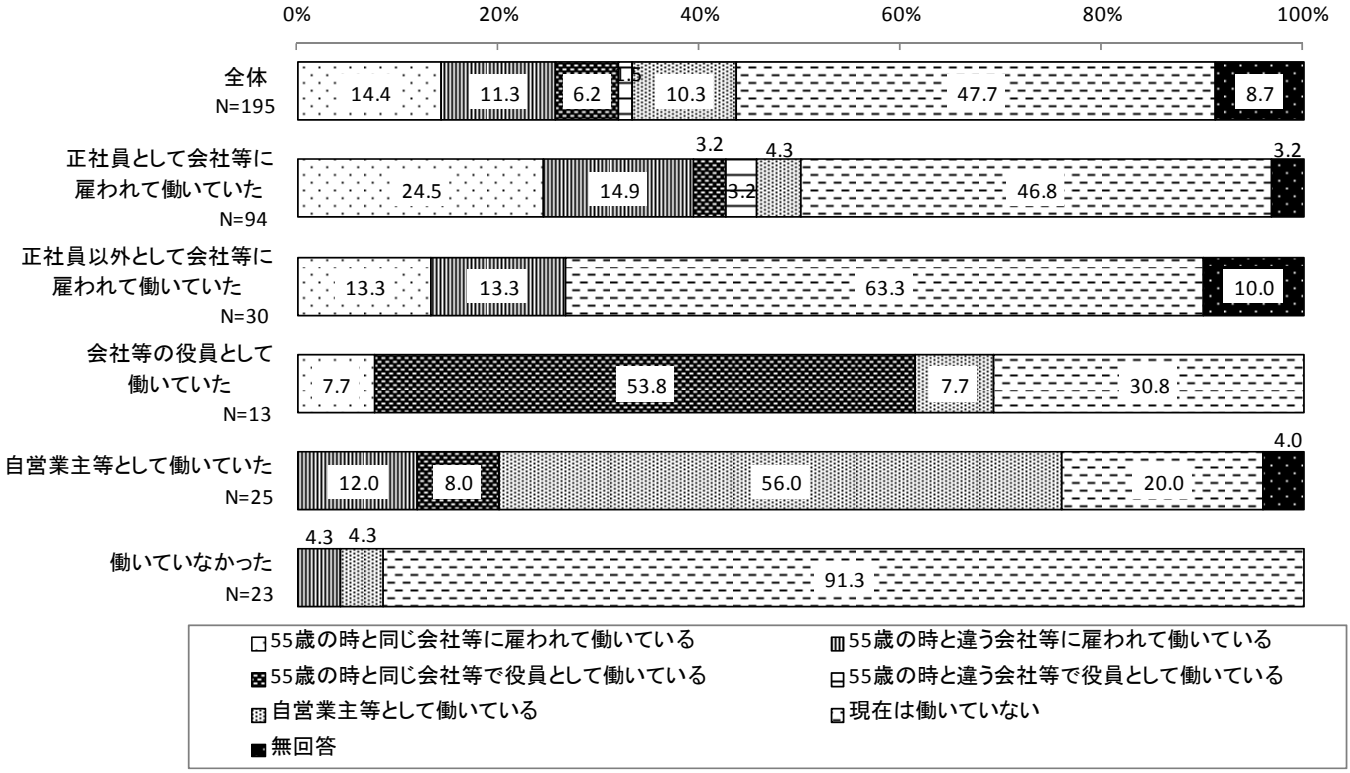






「55 歳時の就業状況」と「現在の就業状況」

「55歳時の就業状況」と「現在の就業状況」との関係を見ると、55歳時には「正社員として会社等に雇われて働いていた」と回答した人(94件)の内、46.8%(44件)が「現在は働いていない」と回答している。また、55歳時は「正社員以外として会社等に雇われて働いていた」と回答した人（30件）は、「現在は働いていない」63.3%(19件)と回答した割合が最も多い。さらに55歳時に「会社等の役員として働いていた」と回答した人（13件）では、現在の就業状況も「55歳の時と同じ会社等で役員として働いている」53.8%(7件)と回答し、「自営業主等として働いていた」と回答した人（25件）は、現在でも「自営業主等として働いている」56%（14件）と回答した。また、55歳時で「働いていなかった」と回答した人（23件）は、91.3%（21件）が「現在も働いていない」と回答している。

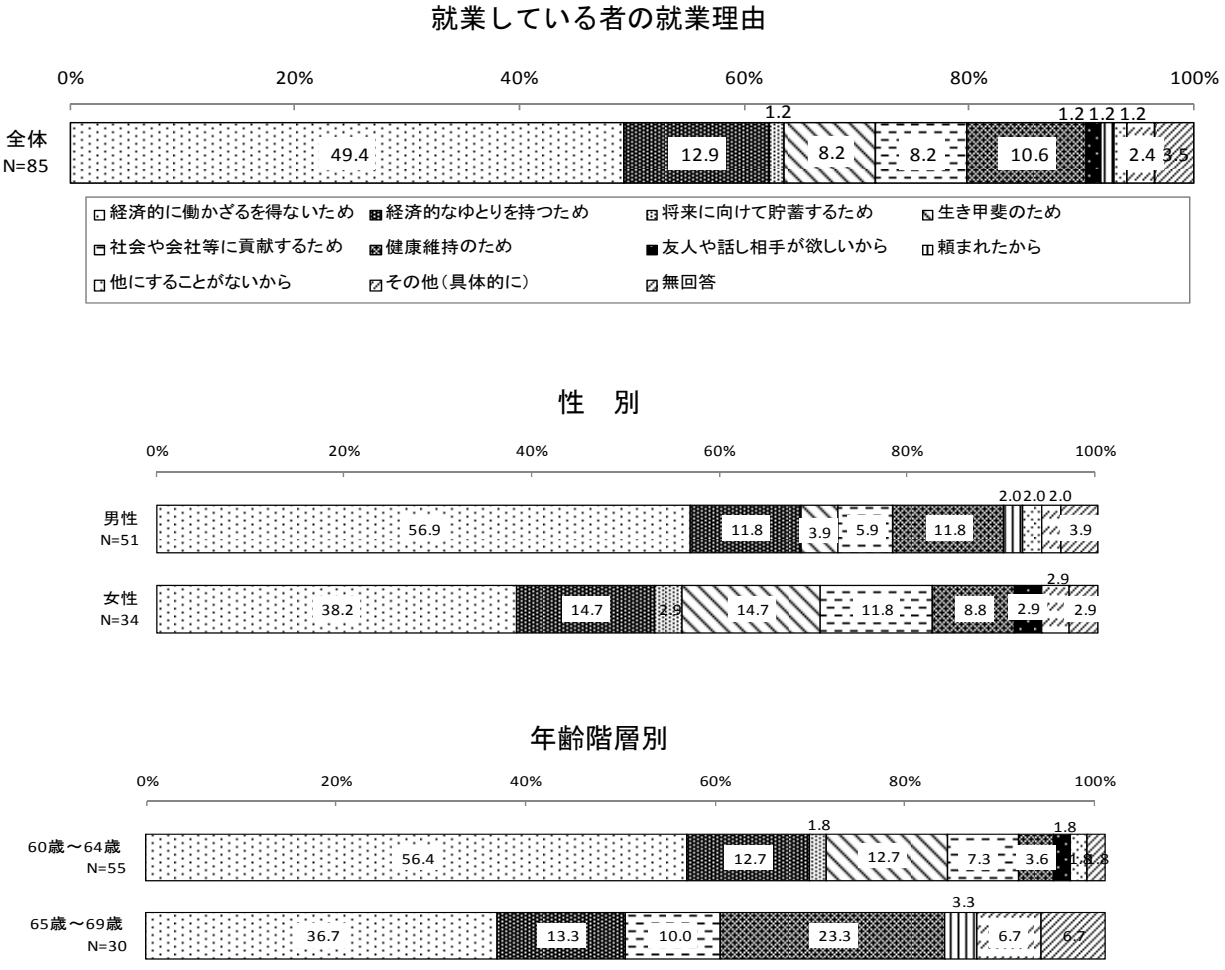


4「就業している者の就業理由」

「就業している者の就業理由」で最も多かったものは、「経済的に働かざるを得ないため」49.4%（42 件）だった。次いで「経済的なゆとりを持つため」12.9%（11 件）、「健康維持のため」10.6%（9 件）と続く。

性別で見ると、「男性」では「経済的に働かざるを得ないため」とする人が 56.9%（29 件）と半数以上を占め、次に「経済的なゆとりを持つため」、「健康維持のため」がそれぞれ 11.8%（6 件）と続く。「女性」を見ると、最も多いものは「経済的に働かざるを得ないため」が 38.2%（13 件）、次いで、「経済的なゆとりを持つため」、「生き甲斐のため」がそれぞれ 14.7%（5 件）挙げられている。男性、女性共に 1 番目、2 番目については同じ項目が挙げられ、同率の 2 番目の項目で「男性」では「健康維持のため」、「女性」は「生き甲斐のため」が挙げられた。

年齢階層別で見ると、どの年齢階層においても「経済的に働かざるを得ないため」が最も多い理由となっている。2 つ目以降の理由では、「60 歳～64 歳」は「経済的なゆとりを持つため」、「生き甲斐のため」が挙げられ、「65 歳～69 歳」では「健康維持のため」、「経済的なゆとりを持つため」が挙げられている。



「現在働いている者の就業理由」と「現在の就業状況」

「現在働いている者の理由」の問いに回答した人（85 件）の「現在の就業状況」を見たところ、下記の結果となった。　（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

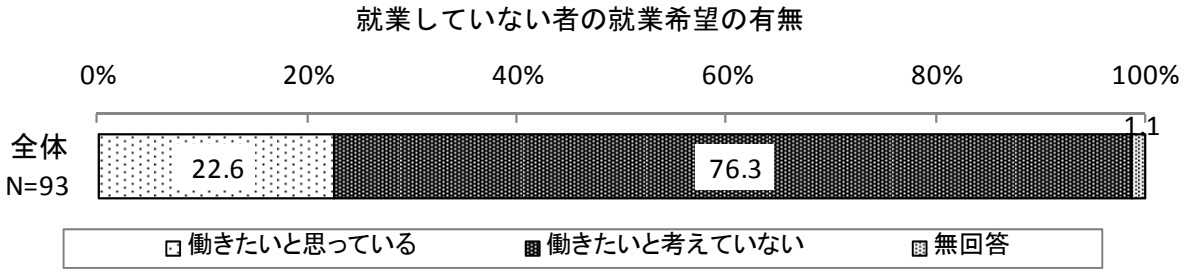
		現在働いている者の就業理由											
		該当者数	経済的に働かざるを得ないため	経済的なゆとりを持つため	将来に向けて貯蓄するため	生き甲斐のため	社会や会社等に貢献するため	健康維持のため	友人や話し相手が欲しいから	頼まれたから	他にすることがないから	その他（具体的に）	無回答
現在の就業状況	全体	85	42	11	1	7	7	9	1	1	1	2	3
		100.0	49.4	12.9	1.2	8.2	8.2	10.6	1.2	1.2	1.2	2.4	3.5
	55歳の時と同じ会社等に雇われて働いている	28	14	4	-	3	3	3	-	-	1	-	-
		100.0	50.0	14.3	-	10.7	10.7	10.7	-	-	3.6	-	-
	55歳の時と違う会社等に雇われて働いている	22	14	2	1	-	-	3	1	1	-	-	-
		100.0	63.6	9.1	4.5	-	-	13.6	4.5	4.5	-	-	-
	55歳の時と同じ会社等で役員として働いている	12	4	1	-	-	4	2	-	-	-	1	-
		100.0	33.3	8.3	-	-	33.3	16.7	-	-	-	8.3	-
	55歳の時と違う会社等で役員として働いている	3	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
		100.0	-	33.3	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-
	自営業主等として働いている	20	10	3	-	3	-	-	-	-	-	1	3
		100.0	50.0	15.0	-	15.0	-	-	-	-	-	5.0	15.0

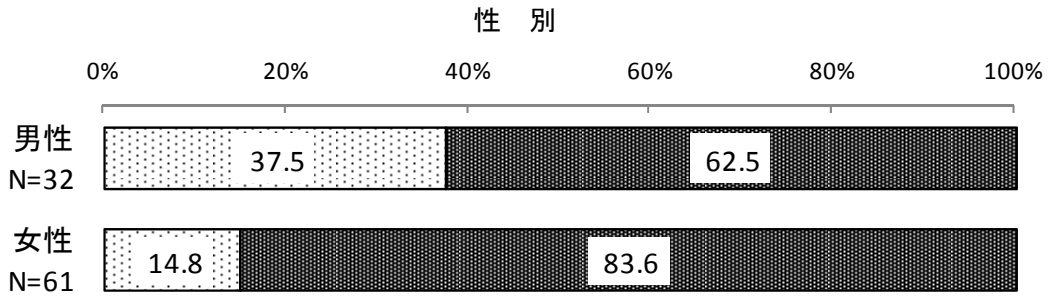
5　「就業していない者の就業希望の有無」

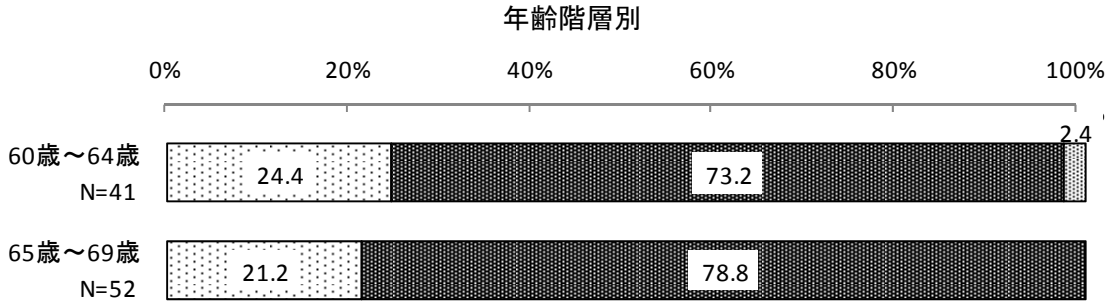
「就業していない者の就業希望の有無」を見ると、「働きたいと考えていない」とする人が全体の 76.3%（71 件）と 7 割以上を占めるのに対し、「働きたいと思っている」の割合は 22.6%（21 件）となった。

性別で見ると、「働きたいと考えていない」とする人が、「男性」では 62.5%（20 件）、「女性」では 83.6%（51 件）だった。

年齢階層別で見ると、「働きたいと考えていない」とする人が、「60 歳～64 歳」では 73.2%（30 件）、「65 歳～69 歳」では 78.8%（41 件）だった。一方、「働きたいと思っている」は、「60 歳～64 歳」では 24.4%（10 件）、「65 歳～69 歳」では 21.2%（11 件）となっている。





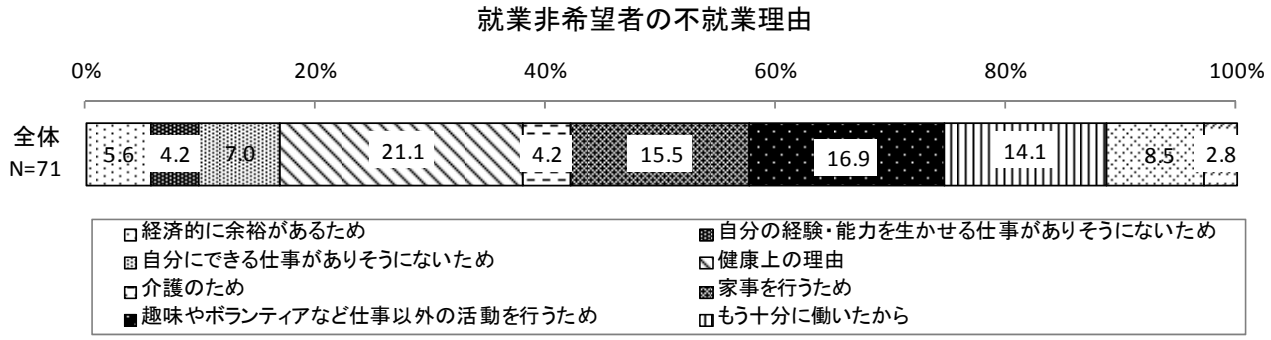


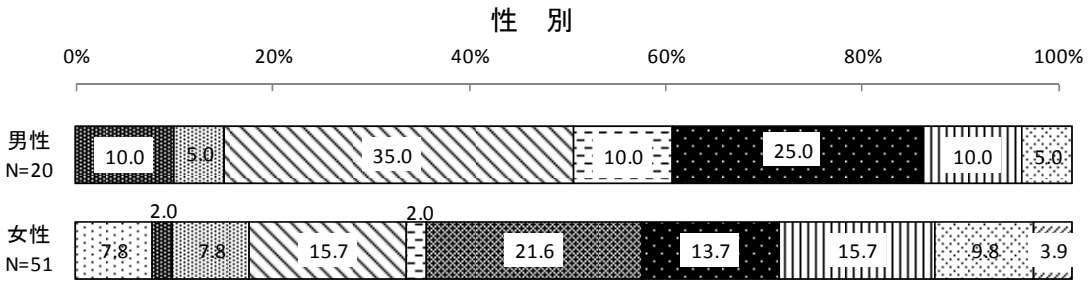
6 「就業非希望者の不就業理由」

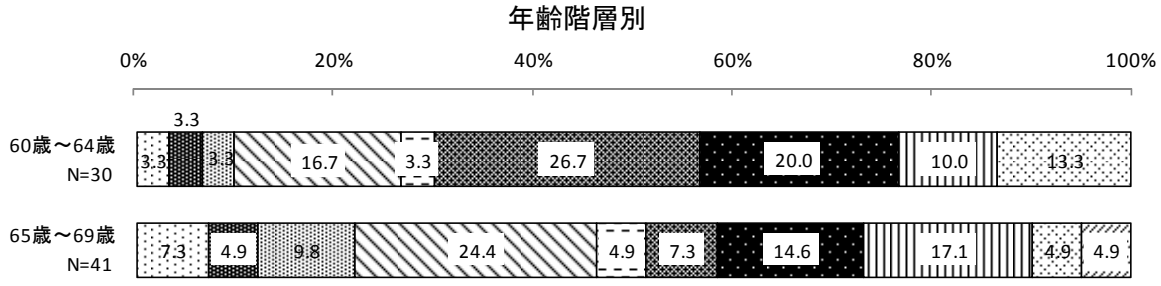
「就業非希望者の不就業理由」で最も多かったものは、「健康上の理由」21.1%（15 件）、次いで「趣味やボランティアなど仕事以外の活動を行うため」16.9%（12 件）、「家事を行うため」15.5%（11 件）が挙げられた。

性別で見ると、最も多かったものは「男性」では「健康上の理由」35.0%（7 件）、女性は「家事を行うため」21.6%（11 件）が挙げられた。

年齢階層別で見ると、最も多かったものは「60 歳～64 歳」では「家事を行うため」26.7%（8 件）が挙げられ、「65 歳～69 歳」では「健康上の理由」24.4%（10 件）が挙げられた。







「就業非希望者の不就業理由」と「55 歳時の就業状況」

「就業非希望者の不就業理由」の問いに回答した人（71 件）の「55 歳時の就業状況」を見たところ、下記の結果となった。　　（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

		就業非希望者の不就業理由										
		該当者数	経済的に余裕があるため	自分の経験・能力を生かせる仕事がありそうにないため	自分にできる仕事がありそうにないため	健康上の理由	介護のため	家事を行うため	趣味やボランティアなど仕事以外の活動を行うため	もう十分に働いたから	その他（具体的に）	不明
55歳時の就業状況	全体	71	4	3	5	15	3	11	12	10	6	2
		100.0	5.6	4.2	7.0	21.1	4.2	15.5	16.9	14.1	8.5	2.8
	正社員として会社等に雇われて働いていた	31	-	2	1	9	2	1	7	6	2	1
		100.0	-	6.5	3.2	29.0	6.5	3.2	22.6	19.4	6.5	3.2
	正社員以外として会社等に雇われて働いていた	14	1	-	-	2	1	4	2	2	2	-
		100.0	7.1	-	-	14.3	7.1	28.6	14.3	14.3	14.3	-
	会社等の役員として働いていた	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
		100.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-
	自営業主等として働いていた	4	1	-	1	-	-	-	-	1	1	-
		100.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0	25.0	-
	働いていなかった	20	2	-	3	3	-	6	3	1	1	1
		100.0	10.0	-	15.0	15.0	-	30.0	15.0	5.0	5.0	5.0

7 「今後の就労希望年齢」

「今後の就労希望年齢」で最も多かったものは、「働ける限りいつまでも」とする人が 34.0%（36 件）だった。次いで「65 歳まで」17.9%（19 件）、「70 歳まで」17.0%（18 件）と続く。

性別で見ると、「男性」、「女性」共に「働ける限りいつまでも」が最も多く全体の 3 割を超えた。

年齢階層別でも、「60 歳～64 歳」、「65 歳～69 歳」共に「働ける限りいつまでも」が最も多くなっており、さらに年齢階層の高い層でその割合が多くなっている。

（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

性別 / 年齢階層別　　**（上段：度数、下段%）**

	該当者数	60歳まで	61歳まで	62歳まで	63歳まで	64歳まで	65歳まで	66歳まで	67歳まで	68歳まで	69歳まで	70歳まで	70歳を超える年齢まで	働ける限りいつまでも	わからない	無回答
全体	106	-	-	-	-	5	19	-	2	3	2	18	8	36	5	8
	100.0	-	-	-	-	4.7	17.9	-	1.9	2.8	1.9	17.0	7.5	34.0	4.7	7.5
男性	63	-	-	-	-	4	13	-	-	-	2	10	8	22	1	3
	100.0	-	-	-	-	6.3	20.6	-	-	-	3.2	15.9	12.7	34.9	1.6	4.8
女性	43	-	-	-	-	1	6	-	2	3	-	8	-	14	4	5
	100.0	-	-	-	-	2.3	14.0	-	4.7	7.0	-	18.6	-	32.6	9.3	11.6
60歳～64歳	65	-	-	-	-	5	19	-	2	2	1	8	1	20	3	4
	100.0	-	-	-	-	7.7	29.2	-	3.1	3.1	1.5	12.3	1.5	30.8	4.6	6.2
65歳～69歳	41	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	10	7	16	2	4
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2.4	2.4	24.4	17.1	39.0	4.9	9.8

「今後の就労希望年齢」と「現在の就業状況」

「今後の就労希望年齢」の問いに回答した人（106 件）の「現在の就業状況」を見たところ、下記の結果となった。　　（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

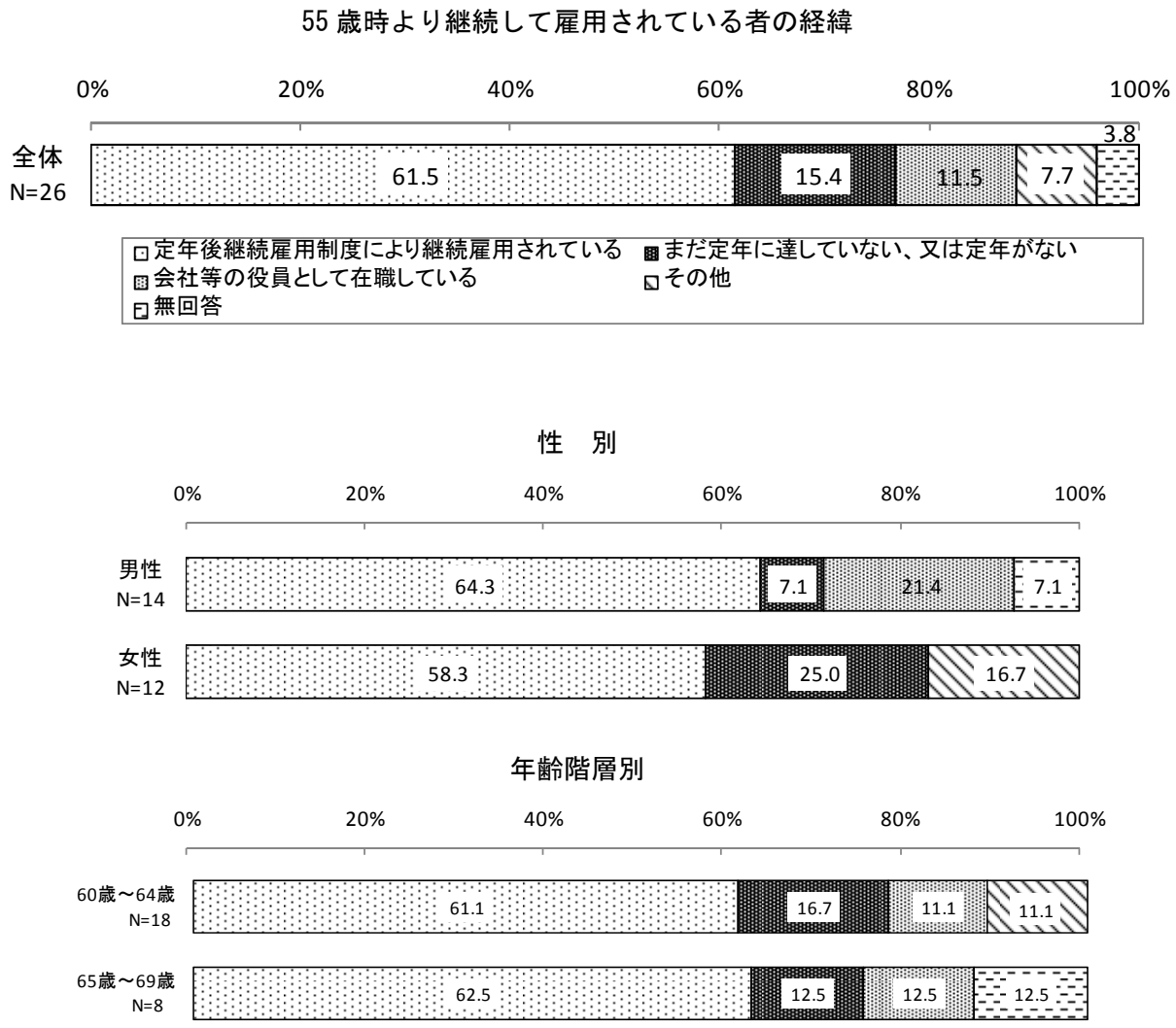
		今後の就労希望年齢															
		該当者数	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	70歳を超える年齢まで	働ける限りいつまでも	わからない	不明
現在の就業状況	全体	106	-	-	-	-	5	19	-	2	3	2	18	8	36	5	8
		100.0	-	-	-	-	4.7	17.9	-	1.9	2.8	1.9	17.0	7.5	34.0	4.7	7.5
	55歳の時と同じ会社等に雇われて働いている	28	-	-	-	-	2	10	-	-	2	1	2	2	7	2	-
		100.0	-	-	-	-	7.1	35.7	-	-	7.1	3.6	7.1	7.1	25.0	7.1	-
	55歳の時と違う会社等に雇われて働いている	22	-	-	-	-	1	2	-	1	-	1	6	2	8	-	1
		100.0	-	-	-	-	4.5	9.1	-	4.5	-	4.5	27.3	9.1	36.4	-	4.5
	55歳の時と同じ会社等で役員として働いている	12	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	1	4	1	1
		100.0	-	-	-	-	-	16.7	-	-	-	-	25.0	8.3	33.3	8.3	8.3
	55歳の時と違う会社等で役員として働いている	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
		100.0	-	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	66.7	-	-
	自営業主等として働いている	20	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	2	9	2	3
		100.0	-	-	-	-	5.0	5.0	-	-	-	-	10.0	10.0	45.0	10.0	15.0
	働いていない	21	-	-	-	-	-	4	-	1	1	-	5	1	6	-	3
		100.0	-	-	-	-	-	19.0	-	4.8	4.8	-	23.8	4.8	28.6	-	14.3

8 「55 歳時より継続して雇用されている者の経緯」

「55 歳時より継続して雇用されている者の経緯」を見ると、「定年後継続雇用制度により継続雇用されている」とする人が最も多く 61.5%（16 件）と半数を超える。次いで「まだ定年に達していない、又は定年がない」が 15.4%（4 件）、「会社等の役員として在職している」11.5%（4 件）と続く。

性別では、「男性」、「女性」共に「定年後継続雇用制度により継続雇用されている」が最も多く挙げられた。2 番目以降では、「男性」は「会社の役員として在職している」、「まだ定年に達していない、又は定年がない」と続き、一方「女性」では「まだ定年に達していない、又は定年がない」、「その他」となった。

年齢階層別では、「60 歳～64 歳」、「65 歳～69 歳」共に「定年後継続雇用制度により継続雇用されている」が最も多く、次いで「まだ定年に達していない、又は定年がない」、「会社等の役員として在職している」と続く。



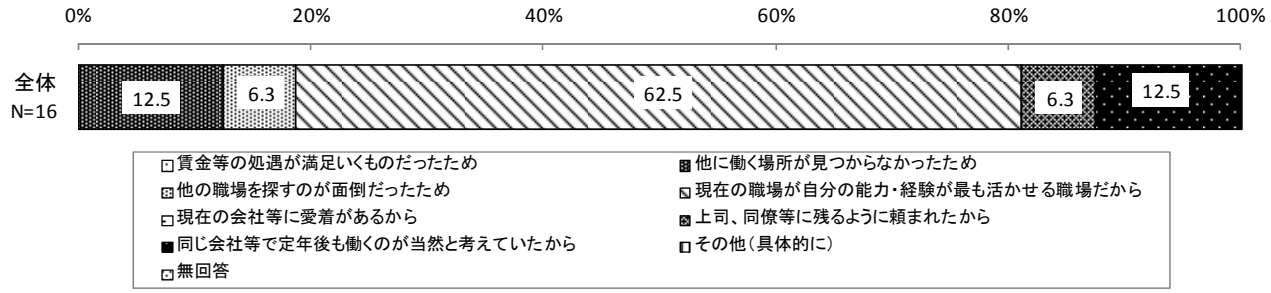
9 「継続雇用されている者の継続雇用を選択した理由」

「継続雇用されている者の継続雇用を選択した理由」を見ると、最も多いものは「現在の職場が自分の能力・経験が最も活かせる職場だから」62.5%（10 件）と半数を超える。次いで「他に働く場所が見つからなかったため」、「同じ会社等で定年後も働くのが当然と考えていたから」がそれぞれ 12.5%（2 件）と続く。

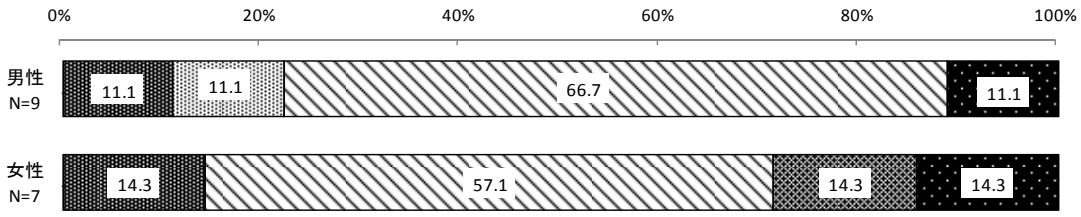
性別では、「男性」、「女性」共に「現在の職場が自分の能力・経験が最も活かせる職場だから」が最も多くなっている。

年齢階層別では、どの年齢階層においても「現在の職場が自分の能力・経験が最も活かせる職場だから」が最も多い。2 番目に挙げられた項目を見ると、「60 歳～64 歳」では「同じ会社等で定年後も働くのが当然と考えていたから」となっており、「65 歳～69 歳」では「他に働く場所が見つからなかったため」や「上司、同僚等に残るように頼まれたから」となっている。

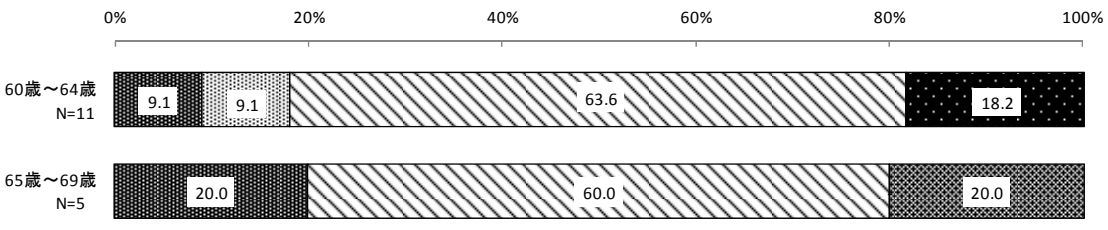
継続雇用されている者の継続雇用を選択した理由



性　別



年齢階層別

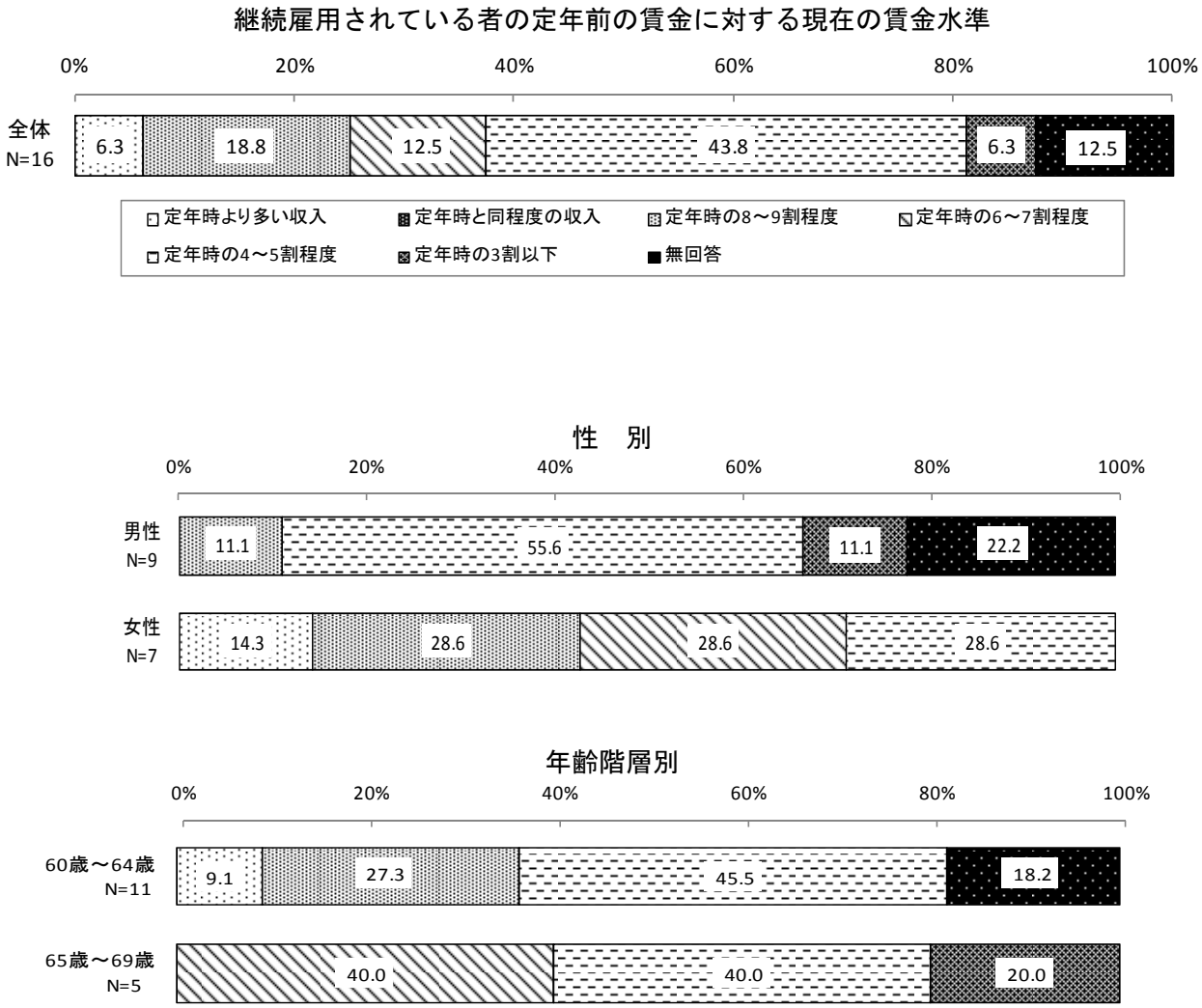


10　「継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準」

「継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準」で最も多く挙げられたものは、「定年時の 4～5 割程度」43.8％（16 件）だった。次いで「定年時の 8～9 割程度」18.8％（3 件）と続く。

性別で見ると、「男性」では、「定年時の 4～5 割程度」が最も多くなっている。「女性」では、「定年時より多い収入」を除き、「定年時の 8～9 割程度」、「定年時の 6～7 割程度」及び「定年時の 4～5 割程度」が 28.6％と同率となっている。

年齢階層別で見ると、「60 歳～64 歳」では「定年時の 4～5 割程度」45.5％（5 件）が最も多く、次に「定年時の 8～9 割程度」27.3％（3 件）と続く。一方「65 歳～69 歳」では「定年時の 4～5 割程度」及び「定年時の 6～7 割程度」がそれぞれ 40.0％（2 件）と同率で多かった。



「継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準」と「継続雇用を選択した理由」

「継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準」の問いに回答した人（16件）の「継続雇用を選択した理由」を見たところ、下記の結果となった。　　（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

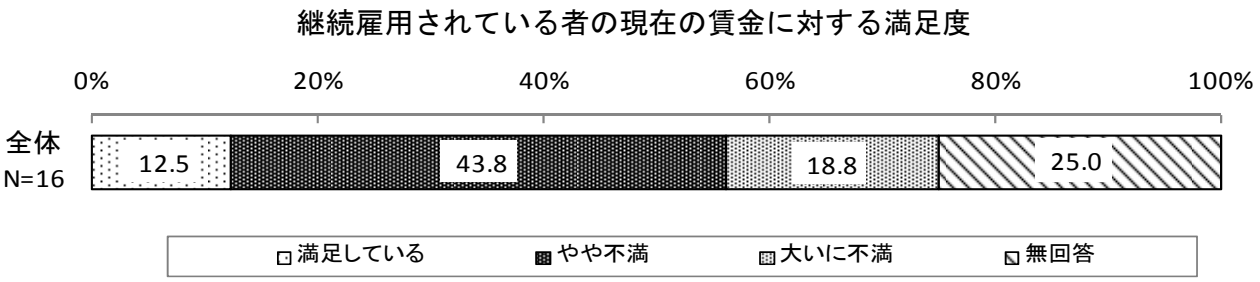
		継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準							
		該当者数	定年時より多い収入	定年時と同程度の収入	定年時の8～9割程度	定年時の6～7割程度	定年時の4～5割程度	定年時の3割以下	無回答
継続雇用を選択した理由	全体	16 100.0	1 6.3	- -	3 18.8	2 12.5	7 43.8	1 6.3	2 12.5
	賃金等の処遇が満足いくものだったため	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	他に働く場所が見つからなかったため	2 100.0	- -	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -
	他の職場を探すのが面倒だったため	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -
	現在の職場が自分の能力・経験が最も活かせる職場だから	10 100.0	1 10.0	- -	2 20.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0
	現在の会社等に愛着があるから	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	上司、同僚等に残るように頼まれたから	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	同じ会社等で定年後も働くのが当然と考えていたから	2 100.0	- -	- -	- -	- -	1 50.0	- -	1 50.0
	その他（具体的に ）	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

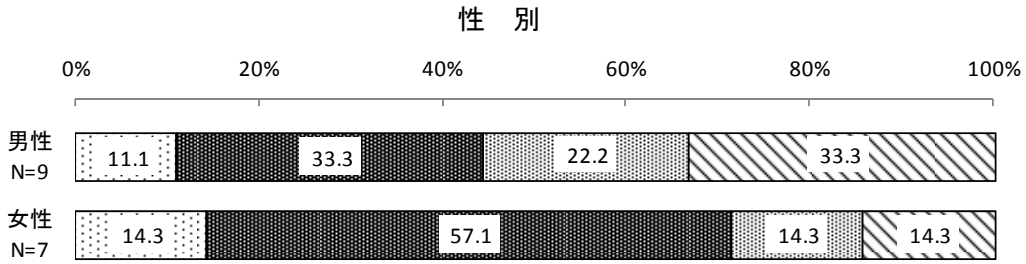
11「継続雇用されている者の現在の賃金に対する満足度」

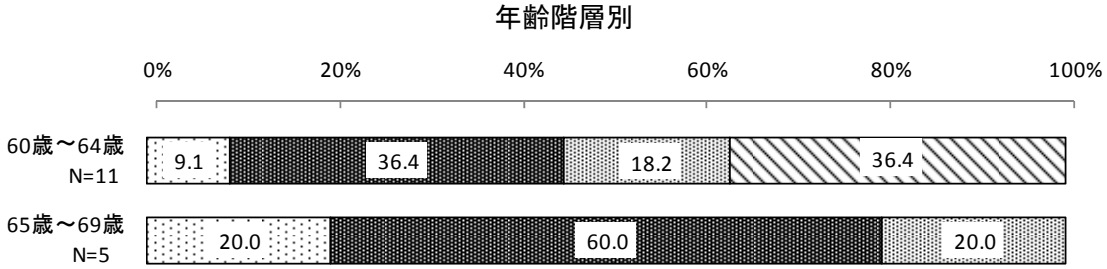
「継続雇用されている者の賃金に対する満足度」を見ると、「やや不満」43.8%（7件）が最も多く、「大いに不満」が18.8%（3件)、「満足している」は12.5%（2件）と続く。

性別では、「男性」を見ると「やや不満」が33.3%（3件)、次いで「大いに不満」22.2%（2件)、「満足している」11.1%（1件）と続く。「女性」では「やや不満」が57.1%（4件)。「満足している」「大いに不満」と回答した割合は、それぞれ14.3%（1件）だった。

年齢階層別で見ると、「60歳～64歳」では「やや不満」が36.4%（4件)、次いで「大いに不満」18.2%（2件)、「満足している」9.1%（1件）と続く。「65歳～69歳」においては、「やや不満」が60.0%（3件）に続いて、「満足している」20.0%（1件）及び「大いに不満」20.0%（1件）が同率だった。







「継続雇用されている者の現在の賃金に対する満足度」と「定年前の賃金に対する現在の賃金水準」

「継続雇用されている者の現在の賃金水準満足度」の問いに回答した人（16 件）の「定年前の賃金に対する現在の賃金水準」を見たところ、下記の結果となった。　　（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

		継続雇用されている者の現在の賃金水準満足度				
		該当者数	満足している	やや不満	大いに不満	無回答
定年前の賃金に対する現在の賃金水準	全体	16 100.0	2 12.5	7 43.8	3 18.8	4 25.0
	定年時より多い収入	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -
	定年時と同程度の収入	- -	- -	- -	- -	- -
	定年時の8～9割程度	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7	- -
	定年時の6～7割程度	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	定年時の4～5割程度	7 100.0	1 14.3	4 57.1	- -	2 28.6
	定年時の3割以下	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -

12 「55 歳時に雇用されていた会社を離職している者の離職経緯」

「55 歳時に雇用されていた会社を離職している者の離職経緯」を見ると、最も多かったものは「継続雇用制度が無かったため、定年で離職した」15.4%（10 件)、次いで「定年後継続雇用されたが、その上限年齢に達し、離職した」が 12.3%（8 件)、「自己都合により定年前に離職した」は 10.8%（7 件）と続く。

性別で見ると、「男性」では「継続雇用制度が無かったため」20.5%(9件)、「定年後継続雇用されたが、その上限年齢に達し、離職した」18.2%(8件)が主なものとして挙げられた。「女性」は「自己都合により定年前に離職した」が19.0%（4件）と最も多く、次いで、「継続雇用制度はあったが、継続雇用を希望せず、定年で離職した」14.3%（3件）と続く。

年齢階層別で見ると、「60 歳～64 歳」では「自己都合により定年前に離職した」が 19.2%（5 件) と最も多く挙げられ、「65 歳～69 歳」では「継続雇用制度が無かったため、定年で離職した」、「定年後継続雇用されたが、その上限年齢に達し、離職した」がそれぞれ 17.9%（7 件）と多く挙げられた。

（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

性別 / 年齢階層別　　（上段：度数、下段%）

	該当者数	継続雇用制度はあったが、継続雇用を希望せず定年で離職した	自己都合により定年前に離職した	定年後、継続雇用されたが、その上限年齢に達する前に自己都合により離職した	定年後、継続雇用されたが、その上限年齢に達する前に対象者の基準に該当しなくなったので離職した	元の会社から現在の会社に出向した	継続雇用制度が無かったため、定年で離職した	継続雇用制度はあったが、対象者の基準に該当しなかったため	会社の倒産又は解雇により離職した	定年後継続雇用されたが、その上限年齢に達し、離職した	その他（具体的に）	無回答
全体	65	5	7	2	1	4	10	-	5	8	2	21
	100.0	7.7	10.8	3.1	1.5	6.2	15.4	-	7.7	12.3	3.1	32.3
男性	44	2	3	-	1	4	9	-	3	8	-	14
	100.0	4.5	6.8	-	2.3	9.1	20.5	-	6.8	18.2	-	31.8
女性	21	3	4	2	-	-	1	-	2	-	2	7
	100.0	14.3	19.0	9.5	-	-	4.8	-	9.5	-	9.5	33.3
60歳～64歳	26	4	5	1	1	2	3	-	3	1	-	6
	100.0	15.4	19.2	3.8	3.8	7.7	11.5	-	11.5	3.8	-	23.1
65歳～69歳	39	1	2	1	-	2	7	-	2	7	2	15
	100.0	2.6	5.1	2.6	-	5.1	17.9	-	5.1	17.9	5.1	38.5

13 「55 歳時に雇用されていた会社で継続雇用の希望をしない又は自己都合により離職した者の理由」

「55 歳時に雇用されていた会社で継続雇用を希望しない又は、自己都合により離職した者の理由」で最も多く挙げられたものは、「体力、集中力、視力、瞬発力、記憶力等の関係から、同じ仕事を継続するのは大変だと思ったから」42.9%（6 件）、次いで「介護等の家庭の事情」が 28.6%（4 件）、「健康等の個人的問題」21.4%（3 件）と続く。

性別で見ると、「男性」の理由は「体力、集中力、視力、瞬発力、記憶力等の関係から、同じ仕事を継続するのは大変だと思ったから」60.0%（3 件）が最も多く、「女性」では「介護等の家庭の事情」44.4%（4 件）が最も多く挙げられた理由となっている。

年齢階層別では、「60 歳～64 歳」は、「体力、集中力、視力、瞬発力、記憶力等の関係から、同じ仕事を継続するのは大変だと思ったから」、「介護等の家庭の事情」がそれぞれ 30.0%（3 件）と最も多く、「65 歳～69 歳」では、「体力、集中力、視力、瞬発力、記憶力等の関係から、同じ仕事を継続するのは大変だと思ったから」75.0%（3 件）が最も多い。

（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

性別 ／ 年齢階層別　　**（上段：度数、下段%）**

	該当者数	継続雇用の基準に該当しそうになかったため	賃金水準が満足のいくものでなかったため	体力、集中力、視力、瞬発力、記憶力等の関係から、同じ仕事を続けるのは大変だと思ったから	勤務場所が希望どおりにならなさそうだったため	労働時間が希望どおりにならなさそうだったため	自分の能力・経験が持つと活かせる職場が他にあると考えたため	自分の好きな仕事をやりたいと考えたため	趣味やボランティア等の仕事以外の活動に力を入れたいと考えたため	自分にふさわしい役割が用意されていないと考えたため	自分が会社に残ることが歓迎されていないと考えたから	若い人に使われるのが嫌だから1	健康等の個人的理由	介護等の家庭の事情	別の会社に引き抜かれた、誘われたため	後進に道を譲るため	もう働きたくなかったから	その他（具体的に）	無回答
全体	14	-	2	6	1	2	1	2	2	2	1	-	3	4	-	1	2	1	-
	100.0	-	14.3	42.9	7.1	14.3	7.1	14.3	14.3	14.3	7.1	-	21.4	28.6	-	7.1	14.3	7.1	-
男性	5	-	1	3	-	1	1	1	1	2	1	-	1	-	-	1	-	-	-
	100.0	-	20.0	60.0	-	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	20.0	-	-	20.0	-	-	-
女性	9	-	1	3	1	1	-	1	1	-	-	-	2	4	-	-	2	1	-
	100.0	-	11.1	33.3	11.1	11.1	-	11.1	11.1	-	-	-	22.2	44.4	-	-	22.2	11.1	-
60歳～64歳	10	-	2	3	1	2	1	1	2	2	1	-	2	3	-	1	-	-	-
	100.0	-	20.0	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	20.0	20.0	10.0	-	20.0	30.0	-	10.0	-	-	-
65歳～69歳	4	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	2	1	-
	100.0	-	-	75.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0	25.0	-	-	50.0	25.0	-

「55 歳時に雇用されていた会社で継続雇用を希望しない又は自己都合により離職した者の理由」と「離職経緯」

「55 歳時に雇用されていた会社で継続雇用を希望しない又は自己都合により離職した者の理由」の問いに回答した人（14 件）の「離職経緯」を見たところ、下記の結果となった。

（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

		55歳時に雇用されていた会社で継続雇用を希望しない又は自己都合により離職した者の理由																		
		該当者数	継続雇用の基準に該当しそうになかったため	賃金水準が満足のいくものでなかったため	体力、集中力、視力、瞬発力、記憶力等の関係から、同じ仕事を続けるのは大変だと思ったから	勤務場所が希望どおりになさそうだったため	労働時間が希望どおりになさそうだったため	自分の能力・経験が持つと活かせる職場が他にあると考えたため	自分の好きな仕事をやりたいと考えたため	趣味やボランティア等の仕事以外の活動に力を入れたいと考えたため	自分にふさわしい役割が用意されていないと考えたため	自分が会社に残ることが歓迎されていないと考えたから	若い人に使われるのが嫌だから	健康等の個人的理由	介護等の家庭の事情	別の会社に引き抜かれた、誘われたため	後進に道を譲るため	もう働きたくなかったから	その他（具体的に）	無回答
離職経緯	全体	14 100.0	- -	2 14.3	6 42.9	1 7.1	2 14.3	1 7.1	2 14.3	2 14.3	2 14.3	1 7.1	- -	3 21.4	4 28.6	- -	1 7.1	2 14.3	1 7.1	- -
	継続雇用制度はあったが、継続雇用を希望せず定年で離職した	5 100.0	- -	2 40.0	3 60.0	- -	- -	- -	- -	1 20.0	1 20.0	- -	- -	1 20.0	1 20.0	- -	- -	- -	- -	- -
	自己都合により定年前に離職した	7 100.0	- -	- -	3 42.9	- -	1 14.3	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -	1 14.3	2 28.6	- -	1 14.3	2 28.6	1 14.3	- -
	定年後、継続雇用されたが、その上限年齢に達する前に自己都合により離職した	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -
	定年後、継続雇用されたが、その上限年齢に達する前に対象者の基準に該当しなくなったので離職した	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	元の会社から現在の会社に出向した	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	継続雇用制度が無かったため、定年で離職した	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	継続雇用制度はあったが、対象者の基準に該当しなかったため	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	会社の倒産又は解雇により離職した	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	定年後継続雇用されたが、その上限年齢に達し、離職した	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	その他（具体的に）	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

14 「高齢者雇用のための企業が取り組むべきと考える事項」

「高齢者雇用のための企業が取り組むべきと考える事項」で最も多かったものは、「柔軟な勤務時間が選択できる制度」43.6%（85 件）、次いで「高齢従業員の能力を正確に評価する仕組みの導入」が 41.0%（80 件）、「高齢者の働きに見合った賃金制度の導入」40.5%（79 件）と続く。

性別で見ると、「男性」では「高齢者の働きに見合った賃金制度の導入」49.5%（45 件）が最も多く、一方、「女性」では「柔軟な勤務時間が選択できる制度」47.1%（49 件）が最も多い。

年齢階層別で見ると、「60 歳～64 歳」で最も多かったもの、「高齢従業員の能力を正確に評価する仕組みの導入」47.3%（52 件）が挙げられ、「65 歳～69 歳」では「柔軟な勤務時間が選択できる制度」44.7%（38 件）が最も多く挙げられている。

性別 ／ 年齢階層別　　（上段：度数、下段%）

	該当者数	高齢者の働きに見合った賃金制度の導入	高齢従業員の能力を正確に評価する仕組みの導入	柔軟な勤務時間が選択できる制度の導入	在宅勤務制度の導入	体力や視力などの低下に応じた機械設備・作業方法	職場の温度・湿度を適正にするなどの職場環境の改善	職場のバリアフリー化	高年齢者に向く仕事の創出などの職域の拡大	専門職制度や資格制度の導入などによる高齢従業員のモチベーションの向上	高齢者が新たな技術を身につけるための能力開発	健康診断の充実など、健康管理の強化	福利厚生の充実	定年前からの従業員に対するライフプランの作成支援	管理職従業員に対する研修の実施	その他	特にない	無回答
全体	195	79	80	85	18	35	8	9	67	26	29	45	34	33	11	1	17	20
	100.0	40.5	41.0	43.6	9.2	17.9	4.1	4.6	34.4	13.3	14.9	23.1	17.4	16.9	5.6	0.5	8.7	10.3
男性	91	45	42	36	7	16	4	6	32	16	15	29	17	18	10	1	4	8
	100.0	49.5	46.2	39.6	7.7	17.6	4.4	6.6	35.2	17.6	16.5	31.9	18.7	19.8	11.0	1.1	4.4	8.8
女性	104	34	38	49	11	19	4	3	35	10	14	16	17	15	1	-	13	12
	100.0	32.7	36.5	47.1	10.6	18.3	3.8	2.9	33.7	9.6	13.5	15.4	16.3	14.4	1.0	-	12.5	11.5
60歳～64歳	110	46	52	47	13	21	5	5	39	17	20	28	20	19	7	-	10	4
	100.0	41.8	47.3	42.7	11.8	19.1	4.5	4.5	35.5	15.5	18.2	25.5	18.2	17.3	6.4	-	9.1	3.6
65歳～69歳	85	33	28	38	5	14	3	4	28	9	9	17	14	14	4	1	7	16
	100.0	38.8	32.9	44.7	5.9	16.5	3.5	4.7	32.9	10.6	10.6	20.0	16.5	16.5	4.7	1.2	8.2	18.8

「高齢者雇用のための企業が取り組むべきと考える事項」と「現在の就業状況」

「高齢者雇用のために企業が取り組むべきと考える事項」の問いに回答した人（195 件）の「現在の就業状態」を見たところ、下記の結果となった。（**＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの**）

（上段：度数、下段%）

		高齢者雇用のために企業が取り組むべきと考える事項																		
		該当者	高齢者の働きに見合った賃金制度の導入	高齢従業員の能力を正確に評価する仕組みの導入	柔軟な勤務時間が選択できる制度の導入	在宅勤務制度の導入	体力や視力などの低下に応じた機械設備・作業方法	職場の温度・湿度ヲ適正にするなどの職場環境の改善	職場のバリアフリー化	高年齢者に向く仕事の創出などの職域の拡大	専門職制度や資格制度の導入などによる高齢従業員のモチベーションの向上	高齢者が新たな技術を身につけるための能力開発	健康診断の充実など、健康管理の強化	福利厚生の充実	定年前からの従業員に対するライフプランの作成支援	管理職従業員に対する研修の実施	その他	特にない	無回答
現在の就業状況	全体	195	79	80	85	18	35	8	9	67	26	29	45	34	33	11	1	17	20
		100.0	40.5	41.0	43.6	9.2	17.9	4.1	4.6	34.4	13.3	14.9	23.1	17.4	16.9	5.6	0.5	8.7	10.3
	55歳の時と同じ会社等に雇われて働いている	28	11	14	12	-	2	1	1	7	7	6	7	8	6	2	-	3	2
		100.0	39.3	50.0	42.9	-	7.1	3.6	3.6	25.0	25.0	21.4	25.0	28.6	21.4	7.1	-	10.7	7.1
	55歳の時と違う会社等に雇われて働いている	22	12	10	8	1	6	-	1	6	4	2	8	7	2	2	-	-	1
		100.0	54.5	45.5	36.4	4.5	27.3	-	4.5	27.3	18.2	9.1	36.4	31.8	9.1	9.1	-	-	4.5
	55歳の時と同じ会社等で役員として働いている	12	6	6	3	-	2	1	-	6	3	2	3	1	3	-	-	-	2
		100.0	50.0	50.0	25.0	-	16.7	8.3	-	50.0	25.0	16.7	25.0	8.3	25.0	-	-	-	16.7
	55歳の時と違う会社等で役員として働いている	3	2	1	2	-	1	-	-	1	-	1	1	1	2	1	-	-	-
		100.0	66.7	33.3	66.7	-	33.3	-	-	33.3	-	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	-	-	-
	自営業主等として働いている	20	7	5	8	2	2	1	1	6	2	5	3	2	3	2	-	2	4
		100.0	35.0	25.0	40.0	10.0	10.0	5.0	5.0	30.0	10.0	25.0	15.0	10.0	15.0	10.0	-	10.0	20.0
	働いていない	93	36	39	48	15	20	4	5	37	8	13	21	12	15	4	1	10	6
		100.0	38.7	41.9	51.6	16.1	21.5	4.3	5.4	39.8	8.6	14.0	22.6	12.9	16.1	4.3	1.1	10.8	6.5

15 「55 歳時に就業していた会社等の定年年齢」と「継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準」

「継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準」の問いに回答した人(16 件)の「55 歳時に就業していた会社等の定年年齢」を見たところ、下記の結果となった。

（＊ 塗りつぶし箇所が、それぞれの項目で多かったもの）

（上段：度数、下段%）

		継続雇用されている者の定年前の賃金に対する現在の賃金水準							
		該当者数	定年時より多い収入	定年時と同程度の収入	定年時の8～9割程度	定年時の6～7割程度	定年時の4～5割程度	定年時の3割以下	無回答
55歳時に就業していた会社等の定年年齢	全体	16 100.0	1 6.3	- -	3 18.8	2 12.5	7 43.8	1 6.3	2 12.5
	55歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	56歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	57歳	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -
	58歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	59歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	60歳	13 100.0	1 7.7	- -	3 23.1	1 7.7	5 38.5	1 7.7	2 15.4
	61歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	62歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	63歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	64歳	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	65歳	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	66歳以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	定年なし	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -