

信販業

高齢者雇用推進ガイドライン策定事業フォローアップ調査結果

平成20年1月

目 次

| | |
|--------------------------|----------|
| 第1章 調査概要 | 1 |
| 第1節 調査の目的 | 1 |
| 1. 調査の目的..... | 1 |
| 第2節 調査の内容 | 1 |
| 1. 調査対象..... | 1 |
| 2. 主な調査項目 | 1 |
| 3. 調査手法..... | 1 |
| 4. 実査期間..... | 2 |
| 5. 回収状況..... | 2 |
| 第3節 調査結果の概要..... | 2 |
| 第2章 調査結果 | 4 |
| 第1節 基本属性 | 4 |
| 1. 従業員規模..... | 4 |
| 2. 60歳以上の従業員の割合 | 4 |
| 第2節 定年制、継続雇用制度について..... | 5 |
| 1. 定年制の有無 | 5 |
| 2. 定年年齢..... | 5 |
| 3. 継続雇用制度の有無..... | 5 |
| 4. 最高雇用年齢の定めの有無..... | 5 |
| 5. 最高雇用年齢 | 6 |
| 第3節 「ガイドライン」について..... | 7 |
| 1. 「ガイドライン」の所持状況 | 7 |
| 2. 「ガイドライン」の内容の認知..... | 7 |
| 3. 「ガイドライン」に対する評価..... | 8 |
| 4. 「ガイドライン」が役に立った理由..... | 8 |
| 5. 制度の変更..... | 9 |
| 6. 「ガイドライン」の活用 | 10 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 7. 「ガイドライン」が役に立たなかった理由 | 10 |
| 8. 分量・体裁等への評価 | 10 |
| 9. 高齢者雇用推進のためのセミナー（説明会）への参加状況 | 11 |
| 10. セミナーに参加した動機（複数回答） | 11 |
| 11. セミナーに対する評価（複数回答） | 12 |
| 12. セミナーが役に立った点（複数回答） | 12 |
| 13. 企業におけるセミナーの活用状況（複数回答） | 13 |
| | |
| 第4節 高年齢者雇用開発協会等について | 14 |
| 1. 道府県高年齢者雇用開発協会の利用、参加状況(複数回答) | 14 |
| 2. 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の活用 | 14 |
| 3. 高齢者雇用に関して現在抱えている問題点、(複数回答) | 15 |
| | |
| 第3章 資料編 | 16 |
| | |
| 第1節 集計表 | 16 |
| | |
| 第2節 調査票 | 29 |

第1章 調査概要

第1節 調査の目的

1. 調査の目的

本調査は、信販業高齢者雇用推進ガイドライン策定事業の成果の普及状況、並びに当該事業の実施前後における高齢者雇用状況等を調査・分析することにより、産業別高齢者雇用推進ガイドライン策定事業の効果及び現状課題等を把握することを目的とする。

第2節 調査の内容

1. 調査対象

社団法人全国信販協会 会員企業 31 社

※社団法人全国信販協会にて、加盟企業 38 社から 31 社（8 割強）を抽出。

2. 主な調査項目

(1) 企業概要

- ・社名、電話番号、所在地、記入者役職、記入社名
- ・従業員数、60 歳以上の従業員数

(2) 高齢者雇用制度について

- ・定年制の有無、定年年齢

(3) 高齢者雇用の実態について

- ・継続雇用制度の有無、最高雇用年齢

(4) ガイドラインと普及啓発事業（セミナー）等の評価について

- ・ガイドライン保有の有無、目を通したか、役に立ったか、分量・体裁
- ・セミナー参加の有無、参加の動機、役に立ったか
- ・本事業についての意見（記述式）

(5) 高年齢者雇用開発協会等について

- ・都道府県高年齢者雇用開発協会の業務についての利用有無、参加有無
- ・アドバイザーによる事業への活用希望
- ・高齢者雇用の問題点

3. 調査手法

質問紙法（郵送配布・郵送回収）

4. 実査期間

平成 19 年 12 月 5 日（水）～12 月 17 日（月）

※郵便物受取の締切りを 12 月 17 日（月）から 12 月 21 日（金）まで延長。

5. 回収状況

| 配布数 | 回収数 | 回収率 |
|-----|-----|-------|
| 31 | 21 | 67.7% |

第 3 節 調査結果の概要

- 当業界の 60 歳以上従業員の割合は「20%以下」のところが大半である。回答した全企業が 60 歳定年制と最高雇用年齢の定めのある継続雇用制度を採用している。最高雇用年齢は 65 歳が最も多い。
- 平成 19 年 3 月に配布された“信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”について、本「ガイドライン」を「持っている」と回答した企業は 20 社中の 19 社で、回答企業の 95.2%を占める。また、「持っている」と回答した企業は、その全ての企業が目を通して回答している。ガイドラインに目を通した企業のうち、「役に立った」「どちらかと言えば役に立った」と肯定的に回答した企業は両者併せて 95.0%（19 社中の 18 社）に達しており、概ね好評であったといえよう。
- 本「ガイドライン」が役に立った理由として、「団体全体の高齢者雇用の状況が分かった」が 42.1%（19 社中 8 社）、「継続雇用者を活用していくヒントが得られた」と「継続雇用者の勤務形態・就業形態を設計するときの参考になった」が共に 31.6%（19 社中 6 社）となっている。ガイドラインの「ガイドする」という役割・機能が字義どおり理解され、活用されているとみることができよう。
- 本ガイドラインが「役に立った」「どちらかと言えば役に立った」と肯定的に回答した企業のうち、制度変更を行った、或いは行う予定のある企業は 19 社中 11 社あり、「就業規則の見直し」が最多であった。
- 本ガイドラインの活用の仕方をみると、「人事・総務担当者が必要に応じ参考にしている」ケースが最も多く、次いで、「ガイドラインを基に自社の制度をチェックした」が続く。
- 本ガイドラインの分量・体裁等についての評価をみると、このくらいでよいという評価が多数を占めた。

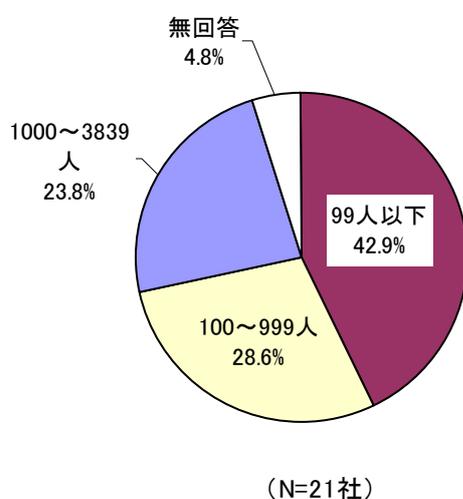
- セミナーに参加した企業は 20 社中 4 社にとどまった。
- 信販業界における 60 歳以上の従業員の割合をみると「20%以下」が 95.2% (21 社中の 20 社)を占めている。当業界における本格的な高齢化はこれからである。
- 高齢者雇用開発協会等の認知については、「知っている」が 72.4%と 7 割以上を占めている。高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助については 63.2%と 6 割以上の企業が認知していると回答している。
- 高齢者雇用に関して各社が抱えている問題点をみると、「高齢者の仕事の確保が最も難しい」が 21 社中 12 社と最多である。次いで「継続雇用後の処遇が難しい」が 7 社である。
- 信販業界は、従業員全員がホワイトカラーに属する業界であり、その意味では高齢者雇用推進事業の中では特色のある業界といえる。本ガイドラインは、実務上、人事・総務担当者の業務のヒントや参考に供されており、しかも大手企業も含めて実際に制度変更を行った企業も少なからず存在する。ホワイトカラー主体の当業界における高齢者雇用推進事業は、その狙い通り、一定の成果が得られたとみることができるといえよう。
- なお、都道府県高齢者雇用開発協会等やアドバイザー等の認知は進んでいるものの、実際に活用しているところは少なく、さらに積極的な広報活動や産業別雇用推進事業との連携活動等が必要になると考えられる。

第2章 調査結果

第1節 基本属性

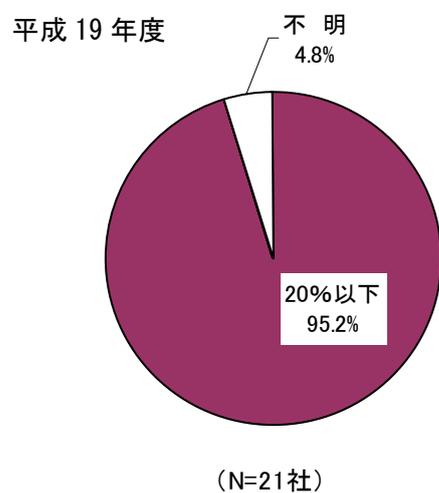
1. 従業員規模

従業員規模をみると、「99人以下」が42.9%で最も多く、次いで「100～999人」が28.6%、「1000人～3839人」が23.8%となっている。



2. 60歳以上の従業員の割合

60歳以上の従業員の割合をみると、21社中の20社（95.2%）で「20%以下」と回答している。



第2節 定年制、継続雇用制度について

1. 定年制の有無

定年制の有無についてみると、回答した21社全ての企業が定年制を有している。

2. 定年年齢

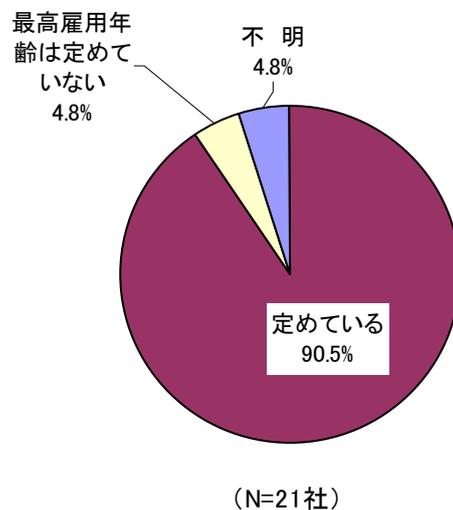
定年年齢についてみると、回答した21社全てが「60歳」を定年としている。

3. 継続雇用制度の有無

継続雇用制度の有無についてみると、これも回答した21社全てが継続雇用制度を定めている。

4. 最高雇用年齢の定めの有無

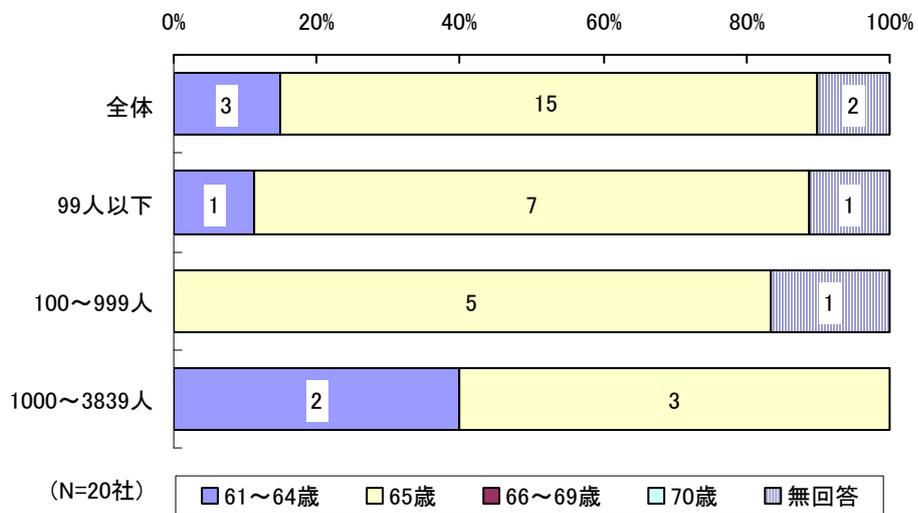
最高雇用年齢の定めの有無についてみると、90.5%の企業（18社）が最高雇用年齢を定めており、「定めていない」企業は4.8%（1社）にすぎない。残りの1社は、その実態が不明である。



5. 最高雇用年齢

最高雇用年齢についてみると、全体では「65歳」が15社で最も多く、次いで「61～64歳」という回答が3社みられた。

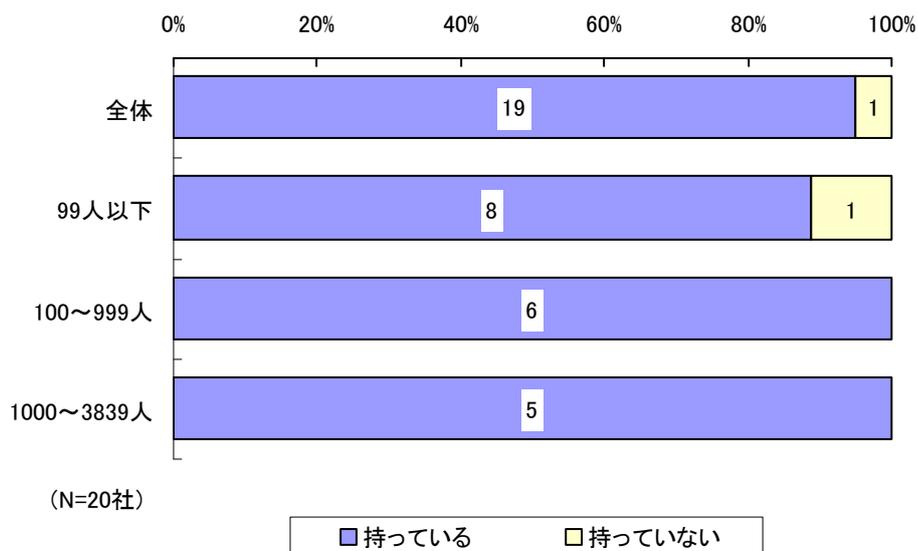
従業員規模別にみると、99人以下、100～999人の層が、ともに「65歳」を最高雇用年齢と定めている企業が最も多い。「61～64歳」と回答した企業をみると、99人以下で1社、1000～3839人クラスの企業では2社である。当業界では65歳を超える最高雇用年齢は皆無であった。



第3節 「ガイドライン」について

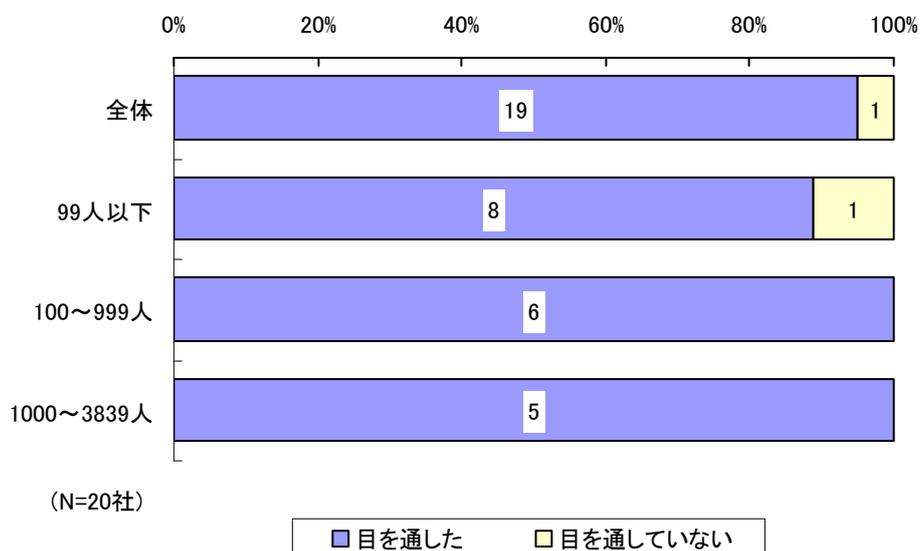
1. 「ガイドライン」の所持状況

本「ガイドライン」を現在持っているかという保有状況を尋ねたところ、回等のあった20社中の19社が「持っている」と回答している。「持っていない」という回答は、わずかに1社のみである。また、企業規模別の差異はみられない。



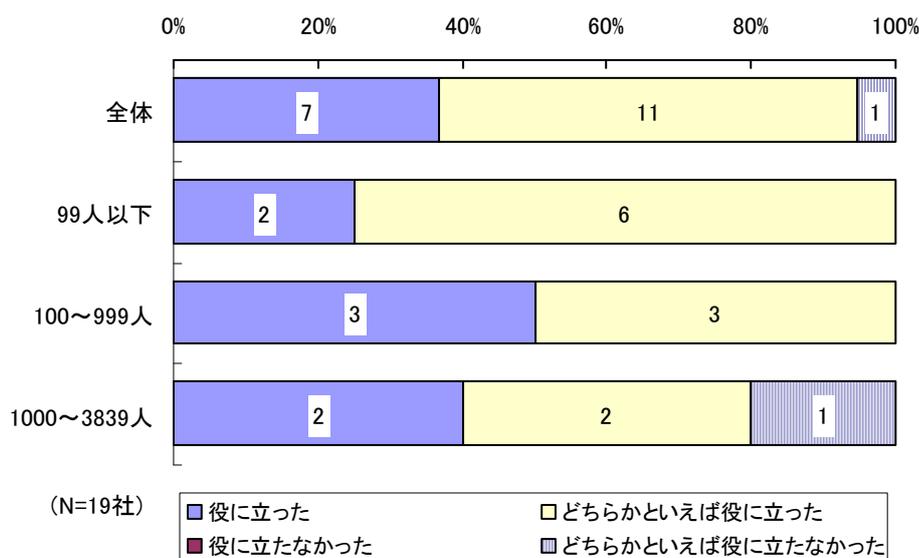
2. 「ガイドライン」の内容の認知

本「ガイドライン」に目を通したかという認知状況について尋ねたところ、全体では「目を通した」が19社、「目を通していない」は1社のみとなっている。目を通していないと回答した企業は、従業員が99人以下の企業1社のみであった。100人以上の企業は、全企業が目を通していると回答している。



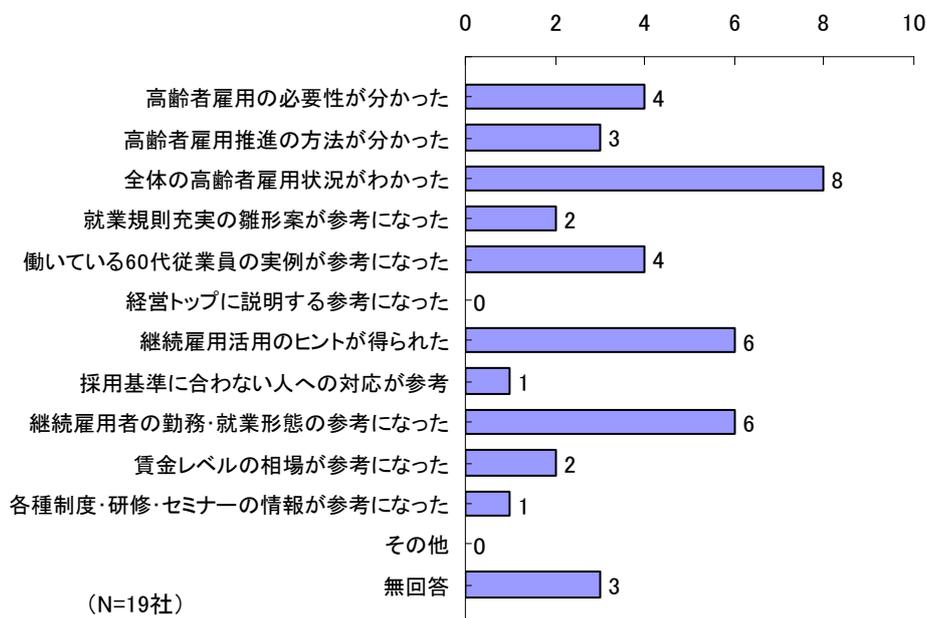
3. 「ガイドライン」に対する評価

本「ガイドライン」に「目を通した」と回答した企業（20社）に対して、「ガイドライン」が役に立ったか否かを尋ねたところ、「役に立った」という回答が7社、「どちらかといえば役に立った」という回答が11社、両者を併せると19社中の18社がガイドラインを肯定的に評価している。否定的な評価は1社のみで、「どちらかといえば役に立たなかった」という。この企業は、従業員規模が1000～3839人の企業である。総じてガイドラインは役に立ったとみてよいと思われる。



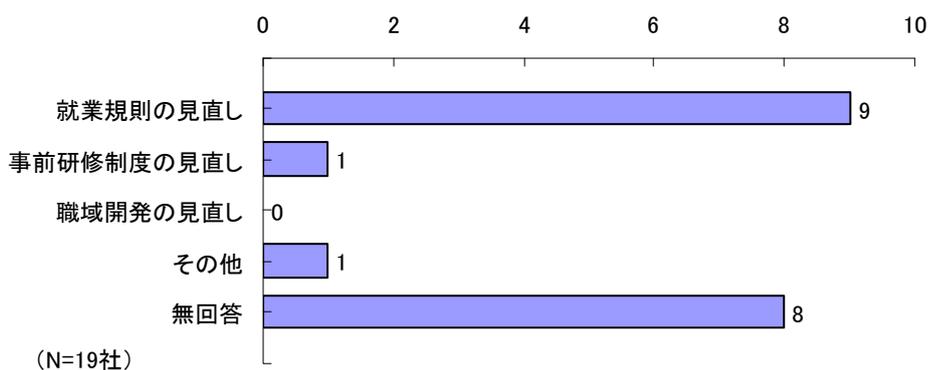
4. 「ガイドライン」が役に立った理由

本「ガイドライン」について、「役に立った」もしくは「どちらかといえば役に立った」と回答した企業（18社）に対して、役に立った理由をみると、「団体全体の高齢者雇用の状況が分かった」が8社で最も多く、次いで「継続雇用者を活用していくヒントが得られた」と「継続雇用者の勤務形態・就業形態を設計する時の参考になった」が各々6社と続いている。このほか、「高齢者雇用の必要性が分かった」という回答と「働いている60代従業員の事例が参考になった」という回答がそれぞれ4社となっている。このように、各社の回答をみると様々な理由が挙げられていることがわかる。これは、各社固有の事情を反映していると考えられることから、本ガイドラインが各社の多様なニーズに相応に対応できている、とみることができよう。



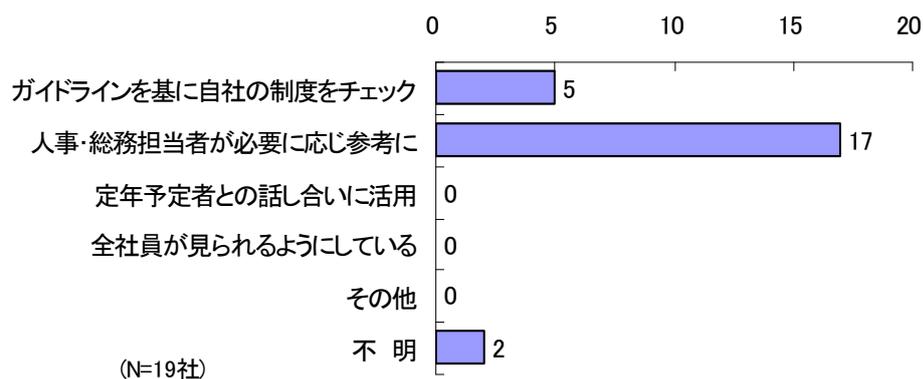
5. 制度の変更

本「ガイドライン」について、「役に立った」或いは「どちらかといえば役に立った」と回答した19社に対して、実際に制度を変更したか、もしくは制度を変更する予定があるかについて尋ねたところ、制度を変更した企業は11社と過半数を超えている。このうち最も多かった制度は「就業規則の見直し」で、11社のうちの9社と大宗を占めた。残りのうちの1社は、「事前研修制度の見直し」を挙げている。



6. 「ガイドライン」の活用

本「ガイドライン」について、「役に立った」もしくは「どちらかといえば役に立った」とした企業（19社）に対して、「ガイドライン」の活用方法を尋ねたところ、ほとんどの企業が「人事・総務の担当者が、必要に応じて参考になっている」と回答（17社）している。次いで「ガイドラインを基に自社の制度をチェックした」が5社となっている。

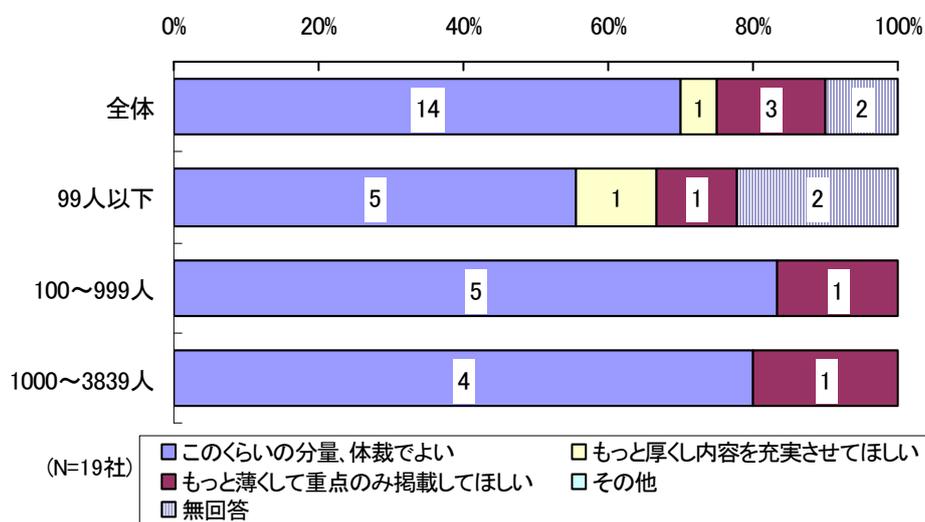


7. 「ガイドライン」が役に立たなかった理由

本「ガイドライン」について、「どちらかといえば役に立たなかった」もしくは「役に立たなかった」とした企業は1社のみであるが、理由として「その他」を選択しているため、その詳細は不明である。

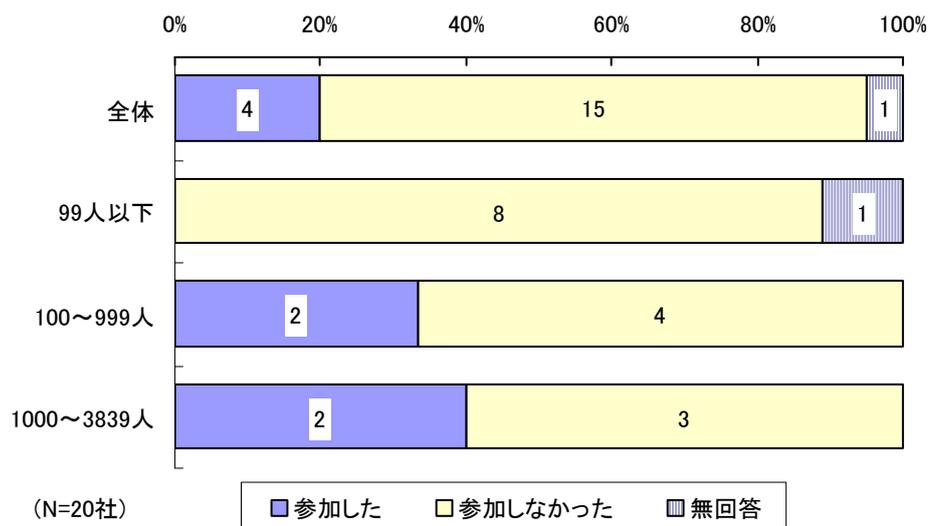
8. 分量・体裁等への評価

本「ガイドライン」は、A4サイズ、全79ページ、カラー印刷であるが、この分量・体裁等への評価をみると、「このくらいの分量・体裁でよい」が14社で最も多く、次いで「もっと薄くして重点のみ掲載してほしい」が3社となっている。「もっと厚くし内容を充実させてほしい」という回答は1社のみである。回答企業の7割近くが評価している。



9. 高齢者雇用推進のためのセミナー（説明会）への参加状況

セミナーへの参加については、「参加しなかった」が20社中15社となっている。参加した企業4社は、いずれも100人以上の企業であった。セミナーへの参加状況は、やや不芳であったといえる。



10. セミナーに参加した動機（複数回答）

セミナーに参加した企業（4社）について、参加した動機を尋ねたところ、「日ごろから高齢者雇用を進めなければならないと思っていたから」と「協会・支部等から参加するように勧められたから」が各々1社ずつであった。

| | 合計 | 日ごろから高齢者雇用を進めなければならないと思っていたから | 正の内容を知りたかったから | 高齢者雇用に関する法改正の内容を知りたかったから | 協会・支部等から参加するように勧められたから | その他 |
|---|-------|-------------------------------|---------------|--------------------------|------------------------|-----|
| N | 4 | 1 | 0 | 1 | 2 | |
| % | 100.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | |

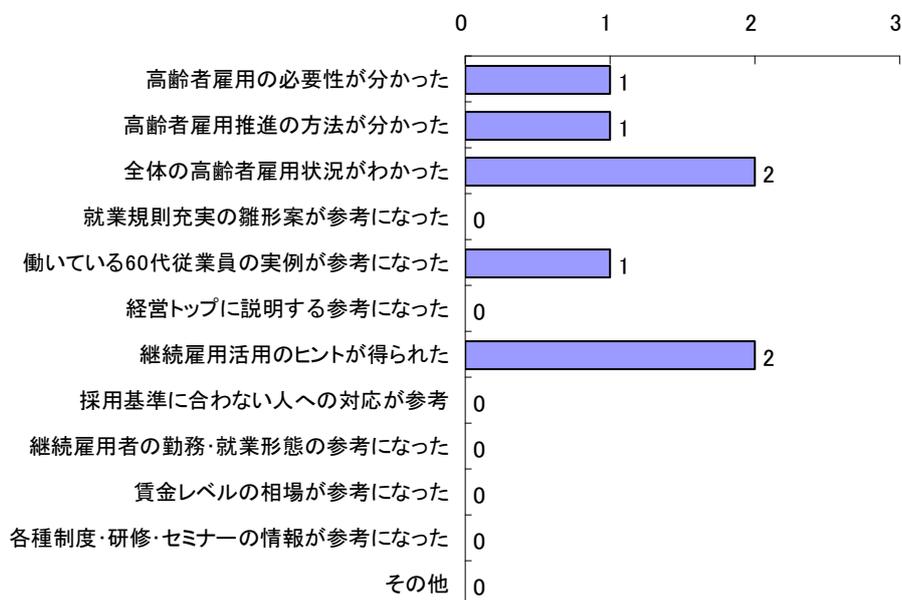
1.1. セミナーに対する評価（複数回答）

セミナーに「参加した」とした企業（4社）について、セミナーの評価を尋ねると、3企業が「役に立った」もしくは「どちらかといえば役に立った」と回答している。否定的評価は皆無であった。

| | 合計 | 役に立った | どちらか といえば 役に立っ た | どちらか といえば 役に立た なかった | 役に立た なかった | 無回答 |
|---|-------|-------|---------------------------|------------------------------|--------------|------|
| N | 4 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| % | 100.0 | 50.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 |

1.2. セミナーが役に立った点（複数回答）

セミナーについて「役に立った」「どちらかといえば役に立った」とした企業（3社）について、どのような点が役に立ったかを尋ねたところ、「団体全体の高齢者雇用の状況が分かった」と「継続雇用者を活用していくヒントが得られた」とする回答が各々2社あった。これは、ガイドラインが役に立った理由とほぼ同様の傾向を示しているといえよう。



13. 企業におけるセミナーの活用状況（複数回答）

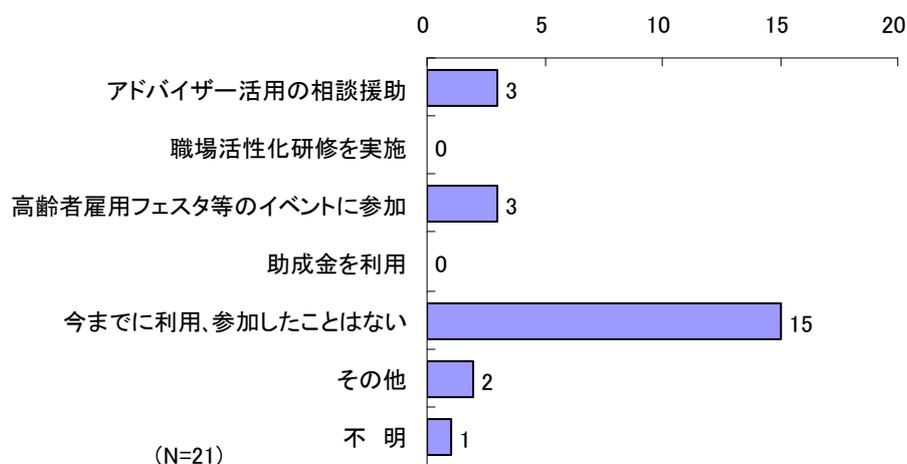
セミナーについて「役に立った」「どちらかといえば役に立った」と回答した企業（3社）について、企業におけるセミナーの活用状況について尋ねたところ、2社が「セミナーの内容を踏まえて自社の制度をチェックした」と答えている。

| | 合計 | セミナーの内容を踏まえて自社の制度を チェックした | セミナーの内容を踏まえて自社の制度を チェックした | 自社に帰ってセミナーの内容を報告した | その他 | 無回答 |
|---|-------|------------------------------|------------------------------|--------------------|-----|------|
| N | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| % | 100.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 |

第4節 高年齢者雇用開発協会等について

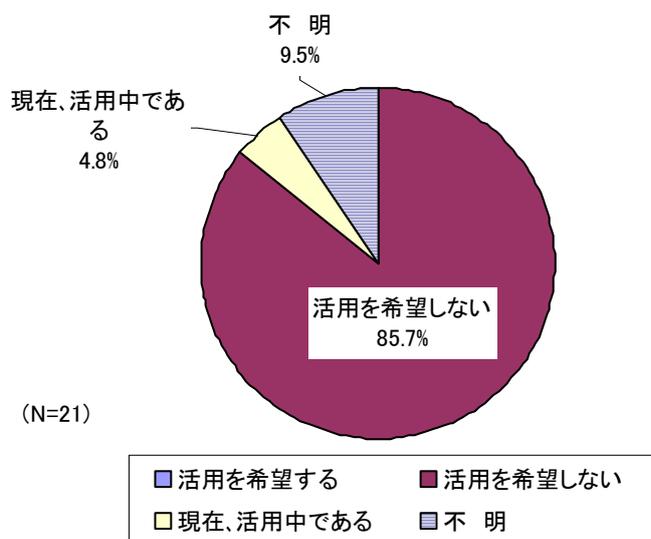
1. 都道府県高年齢者雇用開発協会の利用、参加状況（複数回答）

都道府県高年齢者雇用開発協会の各種業務についてその利用あるいは参加状況を尋ねたところ、利用したり参加したことがある企業は、21社中の6社であった。利用したり参加したことがある業務は、「アドバイザーを活用した相談援助」（3社）と「高年齢者雇用フェスタ等のイベントに参加」（3社）の2つである。残りの15社は「今までに利用、参加したことはない」と回答している。



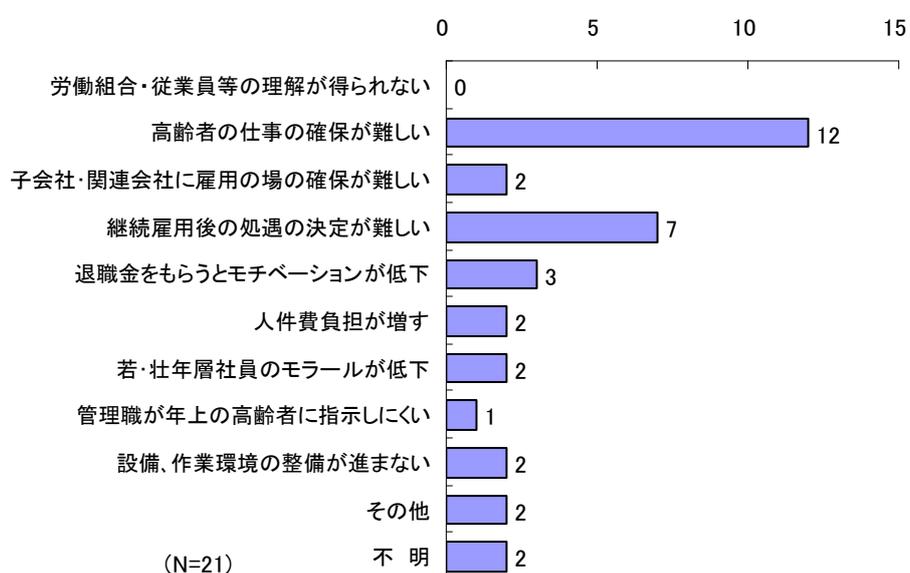
2. 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の活用

高年齢者雇用アドバイザーの活用希望の有無について尋ねたところ、「活用を希望しない」が18社（85.7%）と大半を占めた。「現在活用中である」は1社のみであった。



3. 高齢者雇用に関して現在抱えている問題点、(複数回答)

高齢者雇用に関してどのような問題があるかについて尋ねたところ、最も多かったのは「高齢者の仕事を確保するのが難しい」という回答で、21社中12社であった。続いて「継続雇用後の処遇の決定が難しい」という回答が7社、「退職金をもらおうとモチベーションが低下」という回答が3社であった。また、この他の大半の選択肢についても、少なくとも1社~2社の企業にとって「問題である」と認識されていることがわかる。記述式の回答を寄せた企業は1社のみであるが、その1社が指摘しているのは、正に「継続雇用後の処遇が難しい」という点であった。特に定年前の「高所得層」の取扱いに悩んでいるという。



第3章 資料編

第1節 集計表

従業員数

| | 回答数 | 割合 |
|------------|-----|--------|
| 99人以下 | 9 | 42.9% |
| 100～999人 | 6 | 28.6% |
| 1000～3839人 | 5 | 23.8% |
| 無回答 | 1 | 4.8% |
| 合計 | 21 | 100.0% |

問1 従業員数(うち60歳以上)

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|-----|
| 20%以下 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 0 | 20 |
| 20～40%以下 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 40～60%以下 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 60～80%以下 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 80～100%以下 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 平均値 | 2.3 | 3.9 | 2.6 | 2.8 | - | 2.8 |
| 回答数 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 0 | 20 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |

問2 定年制を定めているか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 定めている | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |
| 定年制を定めていない | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 回答数 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |

問2 定年制を定めている場合の定年(歳)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|--------|-------------|-------------|-------------|--------------|------|------|
| 58歳以下 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 59歳 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 60歳 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |
| 61~64歳 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 65歳 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 66~69歳 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 70歳以上 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 平均値 | 60.0 | 60.0 | 60.0 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| 回答数 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |

問3 定年到達者を引き続き継続雇用する仕組みの有無

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 定めている | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |
| 継続雇用制度はない | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 回答数 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |

問3-付問 継続雇用制度で最高年齢は定めているか

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 定めている | 8 100.0% | 5 83.3% | 5 100.0% | 18 94.7% | 1 | 19 |
| 最高雇用年齢は定めていない | 0 0.0% | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 5.3% | 0 | 1 |
| 回答数 | 8 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 19 100.0% | 1 | 20 |
| 無回答 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |

問3-付問 継続雇用制度で最高雇用年齢を定めている場合の年齢(歳)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|--------|-------------|-------------|-------------|--------------|------|------|
| 61~64歳 | 1 12.5% | 0 0.0% | 2 40.0% | 3 16.7% | 0 | 3 |
| 65歳 | 7 87.5% | 5 100.0% | 3 60.0% | 15 83.3% | 1 | 16 |
| 66~69歳 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 70歳 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 平均値 | 64.9 | 65.0 | 64.2 | 64.7 | 65.0 | 64.7 |
| 回答数 | 8 100.0% | 5 100.0% | 5 100.0% | 18 100.0% | 1 | 19 |
| 無回答 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |

問4 (1) 信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」を持っているか

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|--------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 持っている | 8 88.9% | 6 100.0% | 5 100.0% | 19 95.0% | 1 | 20 |
| 持っていない | 1 11.1% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 5.0% | 0 | 1 |
| 回答数 | 9 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 20 100.0% | 1 | 21 |

問4 (2) 信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」に目を通したか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|----------|--------|----------|------------|--------|-----|----|
| 目を通した | 8 | 6 | 5 | 19 | 1 | 20 |
| | 88.9% | 100.0% | 100.0% | 95.0% | | |
| 目を通していない | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 11.1% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | | |
| 回答数 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |

問4 (3) 信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」は役に立ったか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|------------------|--------|----------|------------|--------|-----|----|
| 役に立った | 2 | 3 | 2 | 7 | 0 | 7 |
| | 25.0% | 50.0% | 40.0% | 36.8% | | |
| どちらかといえば役に立った | 6 | 3 | 2 | 11 | 1 | 12 |
| | 75.0% | 50.0% | 40.0% | 57.9% | | |
| 役に立たなかった | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| どちらかといえば役に立たなかった | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 5.3% | | |
| 回答数 | 8 | 6 | 5 | 19 | 1 | 20 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| | | | | | | |

問4 (3) 一付問 どのような点が役に立ったか(複数回答)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 高齢者雇用の必要性が分かった | 1 16.7% | 2 33.3% | 1 25.0% | 4 25.0% | 0 | 4 |
| 高齢者雇用推進の方法が分かった | 0 0.0% | 2 33.3% | 1 25.0% | 3 18.8% | 0 | 3 |
| 全体の高齢者雇用状況がわかった | 1 16.7% | 4 66.7% | 3 75.0% | 8 50.0% | 0 | 8 |
| 就業規則充実の雛形案が参考になった | 1 16.7% | 1 16.7% | 0 0.0% | 2 12.5% | 0 | 2 |
| 働いている60代従業員の事例が参考になった | 1 16.7% | 2 33.3% | 1 25.0% | 4 25.0% | 0 | 4 |
| 経営トップに説明する参考になった | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 継続雇用活用のヒントが得られた | 1 16.7% | 3 50.0% | 2 50.0% | 6 37.5% | 0 | 6 |
| 採用基準に合わない人への対応が参考 | 0 0.0% | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 6.3% | 0 | 1 |
| 継続雇用者の勤務・就業形態の参考になった | 4 66.7% | 1 16.7% | 1 25.0% | 6 37.5% | 0 | 6 |
| 賃金レベルの相場が参考になった | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 50.0% | 2 12.5% | 0 | 2 |
| 各種制度・研修・セミナーの情報が参考になった | 0 0.0% | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 6.3% | 0 | 1 |
| その他 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 回答数 | 6 100.0% | 6 100.0% | 4 100.0% | 16 100.0% | 0 | 16 |
| 無回答 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| 回答合計 | 9 | 17 | 11 | 37 | 0 | 37 |

問4 (3) 一付問 実際に変更した、もしくは変更する予定の制度があるか(複数回答)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|------------|--------|----------|------------|--------|-----|----|
| 就業規則の見直し | 2 | 5 | 2 | 9 | 0 | 9 |
| | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 81.8% | | |
| 事前研修制度の見直し | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 9.1% | | |
| 職域開発の見直し | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| その他 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 9.1% | | |
| 回答数 | 4 | 5 | 2 | 11 | 0 | 11 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| 無回答 | 4 | 1 | 2 | 7 | 1 | 8 |
| | | | | | | |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| | | | | | | |
| 回答合計 | 4 | 5 | 2 | 11 | 0 | 11 |
| | | | | | | |

問4 (3) 一付問 企業においてどのように活用しているか(複数回答)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|---------------------|--------|----------|------------|--------|-----|----|
| ガイドラインを基に自社の制度をチェック | 1 | 2 | 2 | 5 | 0 | 5 |
| | 16.7% | 33.3% | 50.0% | 31.3% | | |
| 人事・総務担当者が必要に応じ参考に | 6 | 6 | 4 | 16 | 1 | 17 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| 定年予定者との話し合いに活用 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 全社員が見られるようにしている | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 回答数 | 6 | 6 | 4 | 16 | 1 | 17 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | |
| 無回答 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | | | | | |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| | | | | | | |
| 回答合計 | 7 | 8 | 6 | 21 | 1 | 22 |
| | | | | | | |

問4 (3) 一付問 どのような点が役に立たなかったか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 |
|----------|-------|----------|-------------|-------------|
| 内容が難しすぎる | 0 | 0 | 0 0.0% | 0 0.0% |
| 内容が簡単すぎる | 0 | 0 | 0 0.0% | 0 0.0% |
| その他 | 0 | 0 | 1 100.0% | 1 100.0% |
| 回答数 | 0 | 0 | 1 100.0% | 1 100.0% |
| 全 体 | 9 | 6 | 5 | 20 |

問4 (4) 信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」の分量、体裁等は適当か

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 | 無回答 | 合 計 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|-----|
| このくらいの分量、体裁でよい | 5 71.4% | 5 83.3% | 4 80.0% | 14 77.8% | 1 | 15 |
| もっと厚くし内容を充実させてほしい | 1 14.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 5.6% | 0 | 1 |
| もっと薄くして重点のみ掲載してほしい | 1 14.3% | 1 16.7% | 1 20.0% | 3 16.7% | 0 | 3 |
| その他 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 回答数 | 7 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 18 100.0% | 1 | 19 |
| 無回答 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 全 体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |

問5 (1) 高齢者雇用のためのセミナーに参加したか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|---------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 参加した | 0 0.0% | 2 33.3% | 2 40.0% | 4 21.1% | 0 | 4 |
| 参加しなかった | 8 100.0% | 4 66.7% | 3 60.0% | 15 78.9% | 1 | 16 |
| 回答数 | 8 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 19 100.0% | 1 | 20 |
| 無回答 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |

問5 (2) 高齢者雇用のためのセミナーに参加した動機(複数回答)

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 高齢者雇用を進めようと思っていた | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 50.0% | 1 25.0% |
| 法改正の内容を知りたかった | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% |
| 協会、支部等から参加を勧められた | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 50.0% | 1 25.0% |
| その他 | 0 100.0% | 2 100.0% | 0 0.0% | 2 50.0% |
| 回答数 | 0 100.0% | 2 100.0% | 2 100.0% | 4 100.0% |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 |
| 回答合計 | 0 | 2 | 2 | 4 |

問5 (3) 高齢者雇用のためのセミナーは役に立ったか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 |
|------------------|-------|----------|------------|--------|
| 役に立った | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | 100.0% | 50.0% | 66.7% |
| どちらかといえば役に立った | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 50.0% | 33.3% |
| 役に立たなかった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| どちらかといえば役に立たなかった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 回答数 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 無回答 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 |

問5 (3) 一付問 どのような点が役に立ったか(複数回答)

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 |
|------------------------|-------|----------|------------|--------|
| 高齢者雇用の必要性が分かった | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 50.0% | 33.3% |
| 高齢者雇用推進の方法が分かった | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 50.0% | 33.3% |
| 全体の高齢者雇用状況がわかった | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | 0.0% | 100.0% | 66.7% |
| 就業規則充実の雛形案が参考になった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 働いている60代従業員の事例が参考になった | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 50.0% | 33.3% |
| 経営トップに説明する参考になった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 継続雇用活用のヒントが得られた | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | 100.0% | 50.0% | 66.7% |
| 採用基準に合わない人への対応が参考 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 継続雇用者の勤務・就業形態の参考になった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 賃金レベルの相場が参考になった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 各種制度・研修・セミナーの情報が参考になった | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 回答数 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 全 体 | 9 | 6 | 5 | 20 |
| 回答合計 | 0 | 1 | 6 | 7 |

問5 (3)－付問 企業においてどのように活用したか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 |
|--------------------------|-------|----------|------------|--------|
| セミナーの内容を踏まえ 自社の制度チェック | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 自社に帰ってセミナーの 内容を報告 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 回答数 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 無回答 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 全 体 | 9 | 6 | 5 | 20 |

問5 (3)－付問 どのような点が役に立たなかったか

| | 99人以下 | 100～999人 | 1000～3839人 | 回答数 |
|----------|-------|----------|------------|-----|
| 内容が難しすぎた | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 内容が簡単すぎた | 0 | 0 | 0 | 0 |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 回答数 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 全 体 | 9 | 6 | 5 | 20 |

問6 一高齢者ガイドラインの作成もしくは内容についての意見(自由記述)

- ・ガイドラインの内容については特別に意見はないが、その後の「各社の実態」に非常に興味がある。
- ・重複する内容の記載が多く、ページ数の割に内容がうすい。

問7 高齢者雇用促進業務で、今までに利用あるいは参加したものの有無(複数回答)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| アドバイザー活用の相談援助 | 0 0.0% | 3 50.0% | 0 0.0% | 3 15.8% | 0 | 3 |
| 職場活性化研修を実施 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 高齢者雇用フェスタ等のイベントに参加 | 1 12.5% | 2 33.3% | 0 0.0% | 3 15.8% | 0 | 3 |
| 助成金を利用 | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 今までに利用、参加したことはない | 7 87.5% | 3 50.0% | 5 100.0% | 15 78.9% | 0 | 15 |
| その他 | 0 0.0% | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 5.3% | 1 | 2 |
| 回答数 | 8 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 19 100.0% | 1 | 20 |
| 無回答 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| 回答合計 | 8 | 9 | 5 | 22 | 1 | 23 |

問8 高齢者雇用アドバイザーによる総合的相談・援助を希望するか

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 活用を希望する | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 活用を希望しない | 7 100.0% | 5 83.3% | 5 100.0% | 17 94.4% | 1 | 18 |
| 現在、活用中である | 0 0.0% | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 5.6% | 0 | 1 |
| 回答数 | 7 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 18 100.0% | 1 | 19 |
| 無回答 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |

問9 高齢者雇用に関して現在抱えている問題点(複数回答)

| | 99人以下 | 100~999人 | 1000~3839人 | 回答数 | 無回答 | 合計 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|----|
| 労働組合・従業員等の理解が得られない | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 | 0 |
| 高齢者の仕事の確保が難しい | 7 87.5% | 2 33.3% | 3 60.0% | 12 63.2% | 0 | 12 |
| 子会社・関連会社に雇用の場の確保が難しい | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 40.0% | 2 10.5% | 0 | 2 |
| 継続雇用後の処遇の決定が難しい | 3 37.5% | 4 66.7% | 0 0.0% | 7 36.8% | 0 | 7 |
| 退職金をもらうとモチベーションが低下 | 0 0.0% | 2 33.3% | 1 20.0% | 3 15.8% | 0 | 3 |
| 人件費負担が増す | 1 12.5% | 1 16.7% | 0 0.0% | 2 10.5% | 0 | 2 |
| 若・壮年層社員のモラルが低下 | 0 0.0% | 1 16.7% | 1 20.0% | 2 10.5% | 0 | 2 |
| 管理職が年上の高齢者に指示しにくい | 1 12.5% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 5.3% | 0 | 1 |
| 設備、作業環境の整備が進まない | 2 25.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 10.5% | 0 | 2 |
| その他 | 0 0.0% | 1 16.7% | 1 20.0% | 2 10.5% | 0 | 2 |
| 回答数 | 8 100.0% | 6 100.0% | 5 100.0% | 19 100.0% | 0 | 19 |
| 無回答 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 全体 | 9 | 6 | 5 | 20 | 1 | 21 |
| 回答合計 | 14 | 11 | 8 | 33 | 0 | 33 |

問9.高齢者雇用に関して現在かかえている問題点の具体的内容(自由記入)

4(継続雇用後の処遇の決定が難しい)については今後の問題。定年退職前まで高額所得だった社員の継続雇用後の処遇の決定が悩ましい。明確な基準を設けて運営するべきだと考えるが、個別の決定となると懸念がある。

第2節 調査票

信販業 高齢者雇用推進ガイドライン策定事業 フォローアップ調査票

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

ご記入に当たってのお願い

1. ご回答は調査票に従い、該当欄に数値等を記入もしくは該当番号に○をつけるなどをお願いします。
2. この調査は統計的な資料を得るために実施するもので、本事業の目的以外に利用することはありませんので、ありのままをお答え下さい。
3. この調査に関する問い合わせは、調査委託者である（財）政策科学研究所：山藤（Tel：03-3523-7061）までをお願いします。
4. この調査票は平成19年12月17日（月）までに同封の返信用封筒にてお送り下さい。

貴社の企業概要についてお伺いします。

| | | | |
|-------|------|-------|--|
| 社名 | | TEL | |
| 本社所在地 | 〒 | | |
| ご記入者名 | （役職） | （お名前） | |

問1 貴社の従業員数を教えてください。（平成19年10月現在）

従業員数（ 人【内60歳以上 人】）

注）正社員のみならず契約社員・嘱託、パートなどを含んだすべての従業員数をお答え下さい。

問2 貴社では定年制を定めていますか（慣行としてある場合も含みます）。定めている場合は何歳ですか。

1. 定めている（ ）歳
2. 定年制を定めていない

▶ 問3 貴社には、定年到達者を引き続き継続雇用（再雇用、勤務延長）する仕組み（制度や慣行）がありますか。1つ選んで○を付けて下さい。

1. 定めている
2. 継続雇用制度はない

▶ 付問 継続雇用制度（再雇用、勤務延長制度）の内容についてお伺いします。

(1) 最高雇用年齢は定めていますか。定めている場合は何歳ですか。

1. 定めている () 歳
2. 最高雇用年齢は定めていない

問 4 昨春秋に社団法人全国信販協会が作成し、会員企業に配布した“信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”についてお尋ねします。なお、“信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”については、表紙のコピー（実物はカラー印刷）を同封しております。

(1) “信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”をお持ちですか。

1. 持っている
2. 持っていない

(2) “信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”に目を通しましたか。

1. 目を通した
2. 目を通していない

(3) “信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”は役に立ちましたか。

1. 役に立った
2. どちらかといえば役に立った
3. 役に立たなかった
4. どちらかといえば役に立たなかった

付問 どのような点が役に立ちましたか。（「○」はいくつでも）

1. 高齢者を雇用する必要性が分かった
2. 高齢者雇用を推進する方法が分かった
3. アンケート結果により団体全体の高齢者雇用の状況が分かった
4. 就業規則を充実させるための雛形案が参考になった
5. 実際に働いている60代の従業員の実例が参考になった
6. 経営トップに説明するときの参考として役立った
7. 継続雇用者を活用していくヒントが得られた
8. 採用基準に合わない人への対応が参考になった
9. 継続雇用者の勤務形態・就業形態を設計するときの参考になった
10. 賃金レベルの相場が参考になった
11. 各種制度・研修・セミナーに関する情報が参考になった
12. その他 ()

付問 貴社において実際に変更した、もしくは変更する予定の制度はありますか。（「○」はいくつでも）

1. 就業規則の見直し
2. 事前研修制度（事前ガイダンス）の見直し
3. 職域開発の見直し
4. その他 ()

付問 企業においてどのように活用していますか。（「○」はいくつでも）

1. “信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”を基に自社の制度をチェックした
2. 人事・総務の担当者が、必要に応じて参考になっている
3. 定年を迎える者との話し合いの際に活用している
4. 全社員が見ることができるようになっている

5. その他 ()

付問 それはどのような点でしょうか。

1. 内容が難しすぎる
2. 内容が簡単すぎる
3. その他 ()

(4) “信販業高齢者雇用推進事業「ガイドライン」”はA4サイズで79ページ、カラーフル印刷のパンフレットですが、分量、体裁等は適当でしたか。

1. このくらいの分量、体裁でよい
2. もっと厚くして内容を充実させてほしい
3. もっと薄くして重点のみを掲載してほしい
4. その他 ()

問5 平成19年1月12日に、全国信販協会が東京で実施した高齢者雇用推進のためのセミナー（説明会）についてお尋ねします。

(1) 高齢者雇用推進のためのセミナーに参加しましたか。

1. 参加した
2. 参加しなかった

(2) セミナーに参加した動機は何ですか。

1. 日ごろから高齢者雇用を進めなければならないと思っていたから
2. 高齢者雇用に関する法改正の内容を知りたかったから
3. 協会、支部等から参加するように進められたから
4. その他 ()

(3) セミナーは役に立ちましたか。

1. 役に立った
2. どちらかといえば役に立った
3. 役に立たなかった
4. どちらかといえば役に立たなかった

付問 どのような点が役に立ちましたか。

1. 高齢者を雇用する必要性が分かった
2. 高齢者雇用を推進する方法が分かった
3. アンケート結果により団体全体の高齢者雇用の状況が分かった
4. 就業規則を充実させるための雛形案が参考になった
5. 実際に働いている60代の従業員の事例が参考になった
6. 経営トップに説明するときの参考として役立った
7. 継続雇用者を活用していくヒントが得られた
8. 採用基準に合わない人への対応が参考になった
9. 継続雇用者の勤務形態・就業形態を設計するときの参考になった
10. 賃金レベルの相場が参考になった
11. 各種制度・研修・セミナーに関する情報が参考になった

12. その他 ()

▶ 付問 企業においてどのように活用しましたか。

1. セミナーの内容を踏まえて自社の制度をチェックした
2. 自社に帰ってセミナーの内容を報告した
3. その他 ()

▶ 付問 それはどのような点でしょうか。

1. 内容が難しすぎた
2. 内容が簡単すぎた
3. その他 ()

問6 産業団体が中心となって、業界独自の高齢者ガイドラインを作成する本事業について、もしくはガイドラインの内容についてご意見等ありましたら、ご自由にお書きください。

※当機構に関することについてお聞きします。

問7 全国に高齢者の雇用促進をサポートする都道府県高齢者雇用開発協会(※注)があり、各種業務を行っておりますが、貴社において今までに利用した、または参加したものはありますか。

(※注：県によっては「〇〇県高齢・障害者雇用支援協会」「〇〇県雇用支援協会」「〇〇県雇用促進協会」等の呼び名になっている場合もあります。)

都道府県高齢者雇用開発協会のURL→<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>

1. アドバイザーを活用した相談援助（人事管理制度、職場改善、職業能力の開発等について）
2. 職場活性化研修を実施
3. 高齢者雇用フェスタ等のイベントに参加
4. 助成金（定年引上げ等奨励金、継続雇用定着促進助成金（平成19年3月31日をもって終了））を利用
5. 今までに利用、参加したことはない
6. その他 ()

問8 各県の協会では問7の設問1のように高齢者雇用アドバイザーによる高齢者雇用に対する総合的な相談・援助を行っていますが、貴社において活用を希望されますか？（「1. はい」に○をした場合は、後日、協会の担当者から貴社あてご連絡をさせていただきます。）

1. 活用を希望する
2. 活用を希望しない
3. 現在、活用中である

問9 高齢者雇用に関して現在かかえている問題点はどのようなことですか（〇はいくつでも）。下記の項目から選択し、その問題点を具体的にご記入下さい。

1. 労働組合・従業員代表等の理解がなかなか得られない
2. 高齢者の仕事を確保するのが難しい
3. 自社の子会社・関連会社に高齢者の雇用の場を確保するのが難しい
4. 継続雇用後の処遇の決定が難しい
5. いったん退職金をもらおうとモチベーション（働く意欲）が低下してしまう
6. 人件費負担が増す
7. 若・壮年層社員のモラルが低下する
8. 管理職社員が自分よりも年上の高齢者にたいして指示を出しにくい
9. 高齢者の活用に向けた設備や作業環境の整備が進まない
10. その他（）

上記問題点の具体的な内容がありましたら、ご自由にお書きください。

| |
|--|
| |
|--|

以上で終了です。ご協力ありがとうございました。