

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.23 '14年6月期-

(ご協力いただいたモニター数: 148社、調査時期: 2014年7月15日~22日)

公益財団法人 大阪市都市型産業振興センター 経済調査室
8/4 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

《6月の景況判断に関する要点》

「消費増税の影響が緩和され、緩やかな持ち直しの動き」

- **6月の景況(前月比)**をみると、「上昇・好転」とする回答の割合が横ばい、「下降・悪化」が1.4ポイント減少したため、**DI***は**僅かに上昇し+0.7**となった(図1)。
- 「上昇・好転」した理由は、「内需が増大したから」が5割で最多、次いで「時期的、季節的な要因」が4割強。他方、「下降・悪化」した理由は「内需が減少したから」、「時期的、季節的な要因」がともに4割強で、「他社との競合の状況で」が2割台半ば(図なし)。
- **3か月後(9月)の見通し**は、6月と比べて「上昇・好転」が17.8ポイント増加、「下降・悪化」が10.0ポイント減少して、9月の**DIは大幅上昇で+28.5**(図1)。先行きDIは3か月連続の改善。
- **6月の前年同月比**をみると、「上昇・好転」がほぼ3割、「下降・悪化」が2割弱で、**DIは5月より9.5ポイント上昇の+11.5**(図1)。駆け込み需要が本格化する前の1月の水準に接近。

DI(Diffusion Index)「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

《高年齢者の活用について》

- 定年制の制定状況(2014年度当初時点)をみると、製造業では「64歳以下の定年制あり」が半数以上を占めるが、非製造業では3割台半ばに留まり、代わって「定年制なし、あるいは、特に定めていない」が4割台半ばで最多を占める。また、昨年1月期調査での同様な質問への回答状況と比較すると、「65歳以上の定年制あり」が数ポイント増加している(図2)。

図1 景況判断

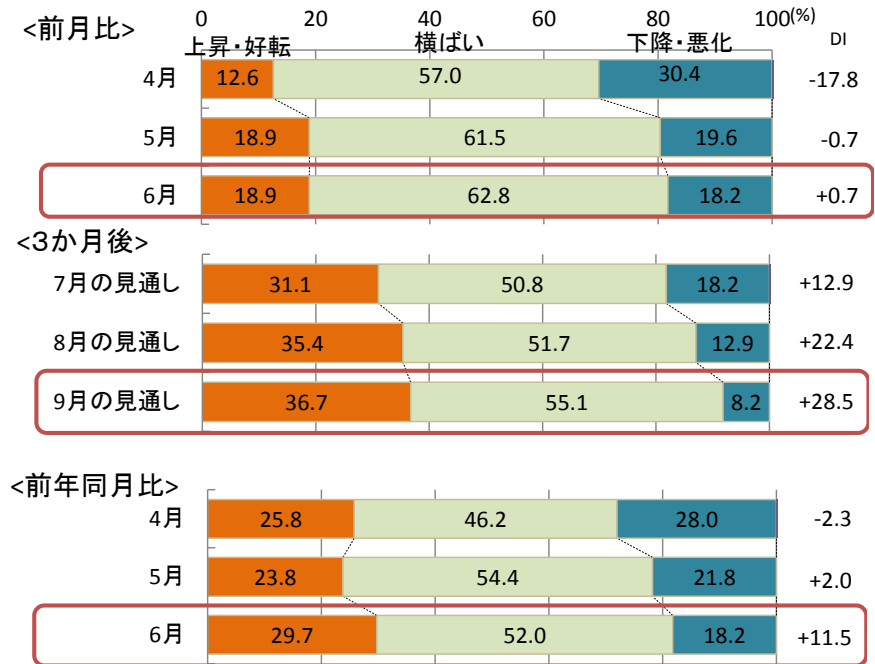
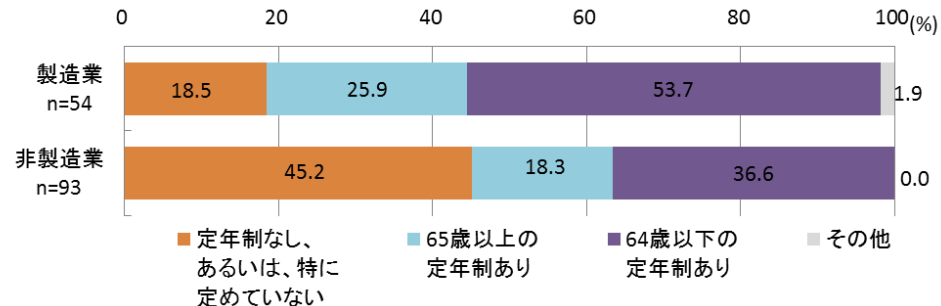


図2 定年制の制定状況(2014年度当初時点)



《60歳以上の従業員の継続的雇用状況》

- 60歳以上で継続的に働いている従業員がいる企業の割合は、製造業で8割と多いが、非製造業では4割台半ば(図3)。
- 60歳を超えた従業員の現状の勤務/退職状況を見ると、業種によって状況がやや異なっている。製造業では、“週5日以上勤務”が6割で、“週4日以下”を含めると3/4が継続的に勤務している。他方、非製造業では“継続雇用を希望せず退職”する人が4割を占める一方、4割弱の従業員は“週5日以上勤務”を継続しているなど、“週4日以下”を含めると3/5近くが継続的に勤務している(図4)。

図3 60歳以上で継続的に働いている従業員の有無
※家族以外の雇用者で60歳になる前から勤務されている方のうち

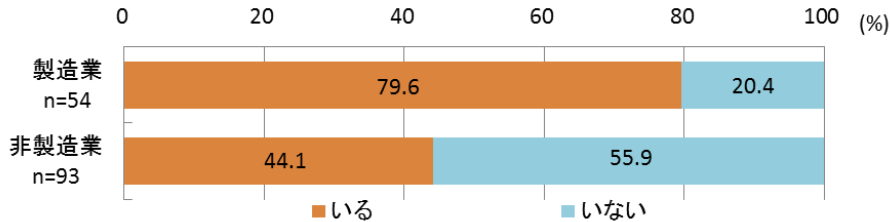
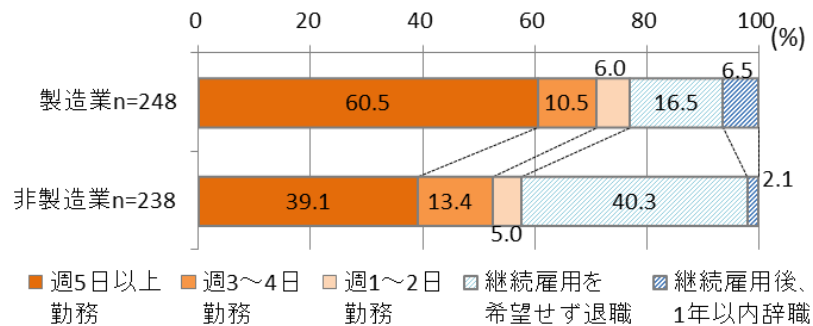


図4 60歳を超えた従業員の勤務/退職状況(従業員数ベース)



※退職については、過去3年間の状況、図3で60歳以上の従業員がいると回答した企業のみ
※nは回答数ではなく、60歳を超えた従業員数(数値での回答)の合計値

《60歳以上の従業員の新規雇用の状況》

- 60歳以上の従業員を新規に雇用したと回答する企業の割合は、製造業で3割弱、非製造業で2割弱。製造業での割合がやや高いものの、全体としては少数派である(図5)。
- 60歳超の新規雇用者の人材像を見ると、製造業・非製造業ともに“スキルを問わないアルバイトやパート”が最も多く、製造業では7割を占めた。次に多いのは“取引先と関係なく、技術や経験、人脈を持つ人材”であり、2~3割を占める。また、非製造業では、“金融機関以外の取引先の社員”が1/4の割合で採用されている(図6)。

図5 60歳以上の新規雇用者の有無
※過去3年間における採用。非常勤を含む

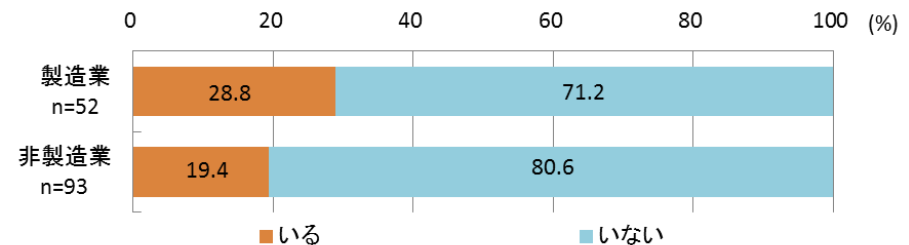
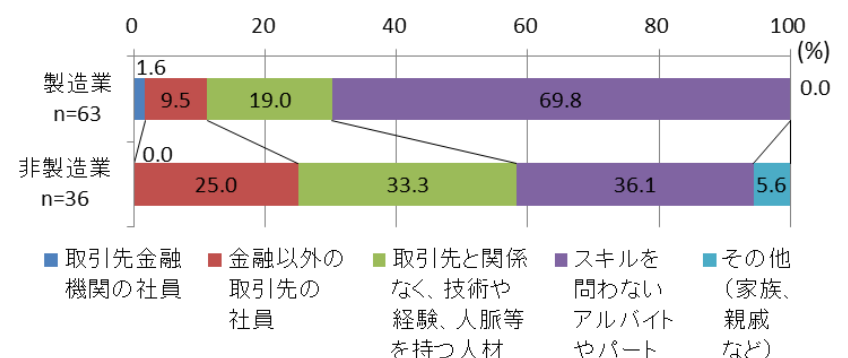


図6 60歳を超えた新規雇用者の人材像(従業員数ベース)



※図5で60歳以上の新規雇用者がいると回答した企業のみ
※nは回答数ではなく、60歳を超えた従業員数(数値での回答)の合計値

《60歳以上の従業員の見通し・意向と高齢者雇用》

・60歳以上の従業員が全体に占める割合について今後の見通し・意向を聞いたところ、意外にも両業種ともに「未定／わからない」が最多で製造業が4割、非製造業で6割以上を占める。この結果は、従業員の採用や退職意向に関して、企業が確度の高い見通しを有していない状況を示唆している。次いで、製造業では「現在の割合を維持するように調整する」が2割。「定年制がないなどのため、加齢とともに増加する」が両業種ともに1割強を占める。(図7)。

・高齢従業員に期待する役割として、最も多いのは「技術や経験を活かした社内的実務」であり、特に製造業の3/4が期待している。製造業では、以下「後進の指導、技能等の継承」が6割弱、「相談役、知恵袋」が4割弱で続く。他方、非製造業では「外部とのネットワークを生かした実務」と「後進の指導」がとともに4割弱の企業が期待している(図8)。

・高齢者を雇用して感じている課題は、経験が豊富な製造業の方が多くを指摘している。具体的には「健康面でリスク」が半数弱で最多、次いで「年下の管理責任者への負担」、「身体能力での非効率性」が約3割で続く。非製造業では「雇用したことがない」や「特にない」が多い(図9)。

図7 60歳以上の従業員割合の今後の見通し・意向

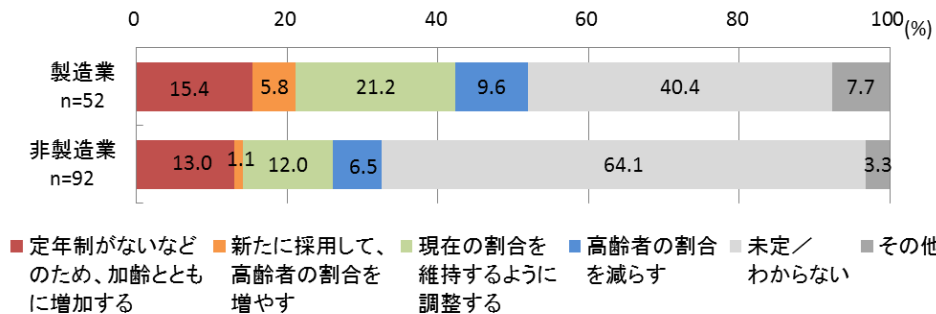


図8 高齢従業員に期待する役割【複数回答】

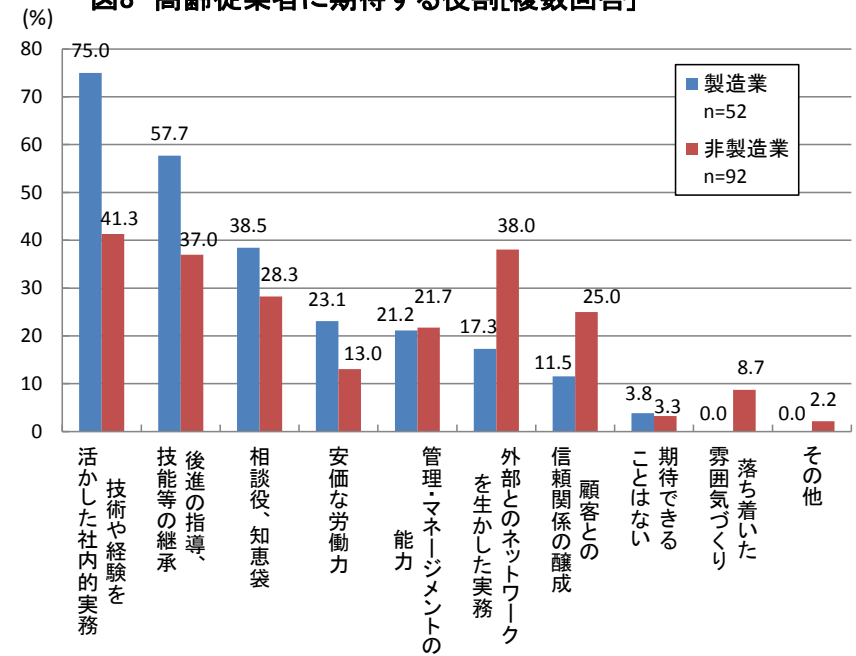
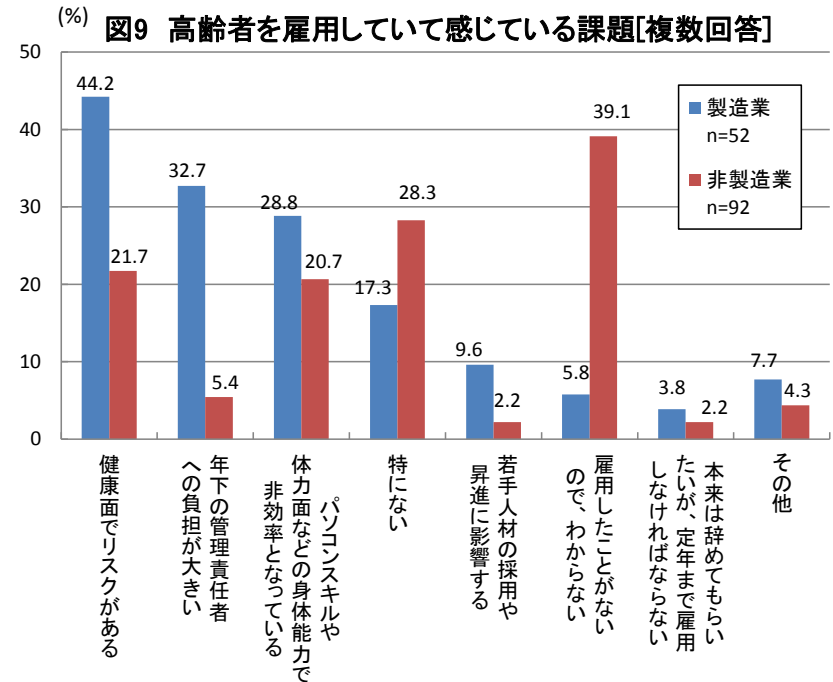


図9 高齢者を雇用して感じている課題【複数回答】



《60歳以上の雇用についての自由意見》

- ・自由意見だが、1/3近い47社の企業から意見を頂いた。
- ・「積極的に活用」したいとする意見は17件で、技術、経験、ノウハウ等の活用や若手社員への伝授を期待する意見が多い。
- ・「高齢者雇用の課題等」も11件と多く、新卒者採用との兼ね合いの問題や、高齢者の変化への対応力が課題等の意見。
- ・「雇用は人物次第」とする意見が6件寄せられ、年齢よりも、人物重視で採用をする姿勢がうかがえる。
- ・「国・行政の施策への期待」として、障害者や女性の雇用と合わせて雇用促進に対する支援を求める声が見られる。
- ・その他、雇用する高齢者の位置づけ等に関する意見あり。

主な自由意見(要約)

A: 積極的に活用(17件)

- ・技術の伝承のためには、欠かすことができない
- ・経験や人間力に期待している
- ・高度なスキルを持たれた高齢経験者の採用を検討している
- ・高齢者のもっているノウハウを社内に落とし込みたい
- ・経験を生かしてもらえれば、十二分に戦力となっていると思う
- ・高度成長を支えた人たちだからこそできる企業間ネットワークと、何も無いところから形を作るエネルギーを私たちに与えてほしい。そういう人なら喜んで一緒に仕事をしたい
- ・年上との関わりで若手社員が礼儀を重んじるようになった
- ・高齢者も含めて平等に選考したい 等

B: 高齢者雇用の課題等(11件)

- ・高齢者雇用よりも新卒者雇いを推進(したい)(4件)
- ・高齢になるほど、(時代の)変化に対応しにくい(2件)
- ・新体制への適応力や社内ルール、パソコンなどのスキルにおいてマイナス部分がある
- ・年配の方の人件費を出せるほど余裕がない
- ・高齢者は体力の面が問題

- ・会話の内容がつつい持病や健康管理になったり、「昔は」と言うフレーズが多く、ムダ話が増えることにつながる
- ・仕事を希望する高齢者がどこにいるかわからない 等

C: 雇用は人物次第(6件)

- ・人材は「年齢より、その人の能力と体力と個性」なので、一概に年齢では計れない
- ・高齢の雇用対象の人材像は、①強い健康管理意識、②自身に高齢者の意識が無く、何事も前向きに取り組む意欲、③社会人経験のスキルを活かし、他人の話をしっかり聴くことが出来る、④働く目的を明確に持っている、⑤気が若い、の5点
- ・高齢者といっても人それぞれだと思う。各人が抱える問題に早くから取り組むことで若者と同様に活躍してもらえると考える
- ・高齢者も人間性が重要で、大企業OBの場合、本当に溶け込もうと思う気持ちがなければ、中小企業には溶け込めない。単なる腰掛で就職を希望されるのが非常に困る
- ・老後の暇つぶしや趣味で会社に出て来ているような方もいるので、人選は必要だと思う 等

D: 国・行政の施策への期待(7件)

- ・65歳までの雇用や身障者雇いを義務付けるべき
- ・身体障害者、女性キャリア、高齢者などの雇用について国、自治体からの支援などあるが不十分
- ・高齢者雇用の推進のためには、企業側にメリットが出る法律の策定が望ましい
- ・能力試験など一定の基準を決めて運用すべき
- ・役に立たない高齢者を解雇しやすい施策も併せて欲しい 等

E: その他

- ・今後、高齢者は社員ではなくアルバイト程度が妥当と思っている
- ・若者の代わりに高齢者を3Kの仕事に就かせているのが現状
- ・高齢者は雇用されるより自分の本当にしたいことを見つけて、好きなことで事業主になる方が社会的に幸せ感が高くなるのではないかと 等