

- 調査対象 全国23,702社
- 調査方法 インターネット調査
- 有効回答数 11,073社（回答率46.7%）
- 調査時期 2021年2月12日～28日

70歳までの就業確保措置で最も多かったのは「継続雇用制度の導入」25.4%

70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が、2021年4月に施行された。

今回は、改正法が施行される前の2021年2月に実施された雇用動向に関する企業の意識調査の結果から、改正法に対する企業の対応についてみてみたい。

「(現段階で) 対応は考えていない」…………… **32.4%**
「分からない」…………… **14.9%**

改正法の施行を前に、70歳までの就業機会確保についてどのような対応を予定しているかについて尋ねたところ、最も多かったのは、「70歳までの継続雇用制度の導入」(25.4%)であった。

「70歳まで継続的に業務委託契

約を締結する制度の導入」(6.9%)、「定年制の廃止」(5.1%)、「70歳までの定年引き上げ」(3.4%)、「70歳まで継続的に事業（事業主自ら実施する社会貢献事業／事業主が委託、出資等する団体が行なう社会貢献事業）に従事できる制度の導入」(2.8%)などの措置については10%に満たない結果となった。

また、改正法の施行前であったためか、「(現段階で) 対応は考えていない」(32.4%)、「分からない」(14.9%)など、対応を明らかにしていない企業が多くなっている。

「もともと70歳まで働ける制度がある」…………… **16.4%**

「70歳まで継続的に業務委託契

約を締結する制度」と「70歳まで継続的に事業（事業主自ら実施する社会貢献事業／事業主が委託、出資等する団体が行なう社会貢献事業）に従事できる制度」については、創業支援等措置（雇用によらない措置）として、今回の改正法において新たに設けられた就業確保措置だ。

対象となる高年齢者にとっては、多様な働き方を選択できる点でメリットがありそうだが、施行前のタイミングで創業支援等措置の導入を予定している企業は少ないようだ。

ちなみに、「もともと70歳まで働ける制度がある」と回答した企業は全体の2割弱、16.4%にのぼっている。

（インテリジェンスバリューコーポレーション株式会社 岩村克俊）

「70歳までの就業機会確保」への対応予定（複数回答）（n=11,073）

