

平成 18 年 9 月 20 日  
財団法人岩手経済研究所

担当：経済研究部  
谷藤  
TEL：019-622-1212

「団塊の世代」退職の影響（2007年問題）  
に関するアンケート調査結果

詳細は当研究所の機関誌「岩手経済研究」18年10月号に掲載しております。

# < 調査要領 >

## 1. 調査内容

昭和22年（1947年）から昭和24年（1949年）に生まれたいわゆる「団塊の世代」の勤労者が、平成19年（2007年）から一般的な退職年齢である60歳を迎えることから、「団塊の世代」の大量退職に伴う企業経営への影響等（いわゆる2007年問題）についてアンケート調査したものである。

## 2. 調査時期

平成18年7月中旬

## 3. 調査対象企業

岩手県内企業 450社

## 4. 回答企業

製造業	82社
建設業	40社
卸売業	46社
小売業	48社
運輸業	10社
サービス業	27社
合計	253社
(回収率)	(56.2%)

# 〈 調査結果の要約 〉

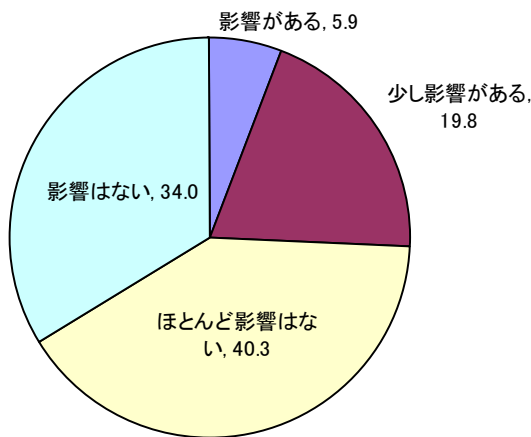
— 約4分の1の企業が「影響あり」 —

## 1. 「団塊の世代」退職の影響

回答企業の経営上「団塊の世代」の退職に伴うマイナスの影響があるかどうかについては、「影響がある」とする企業は5.9%、「少し影響がある」とする企業が19.8%で、両者を合わせると約4分の1（25.7%）の企業が何らかの影響があるとしている（図表1）。

産業別にみると、製造業では「影響がある」（7.3%）、「少し影響がある」（25.6%）を合わせると約3分の1（32.9%）の企業が影響ありとしている（図表2）。一方、非製造業では「影響がある」（5.3%）、「少し影響がある」（17.0%）の合計は22.3%と、製造業に比べ10ポイント以上低い。

図表1 「団塊の世代」退職の影響（単位：%）

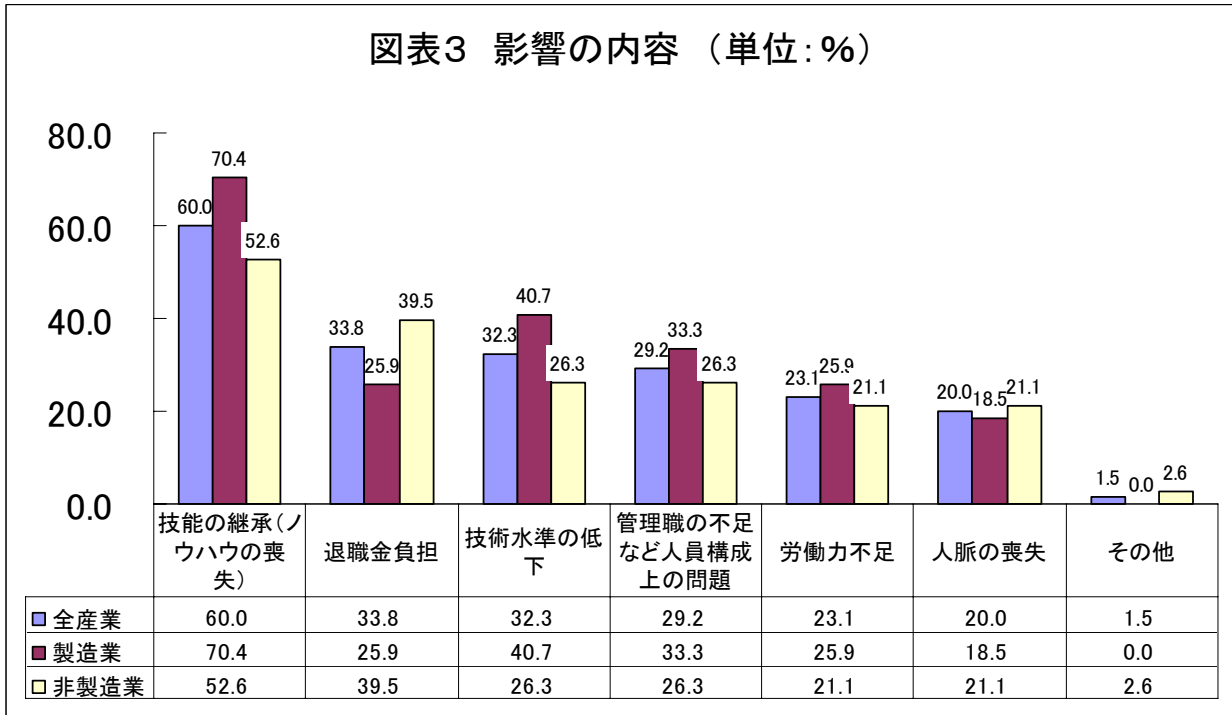


図表2 「団塊の世代」退職の影響（業種別）（単位：%）

	影響がある	少し影響がある	ほとんど影響はない	影響はない
全産業	5.9	19.8	40.3	34.0
製造業	7.3	25.6	36.6	30.5
食料品	4.8	19.0	47.6	28.6
木材・木製品	0.0	25.0	25.0	50.0
窯業・土石	0.0	33.3	33.3	33.3
金属製品	0.0	28.6	42.9	28.6
一般機械	0.0	33.3	33.3	33.3
電気機械	20.0	30.0	40.0	10.0
その他	17.6	23.5	29.4	29.4
非製造業	5.3	17.0	42.1	35.7
建設業	12.5	12.5	47.5	27.5
卸売業	0.0	17.4	52.2	30.4
小売業	8.3	16.7	31.3	43.8
運輸業	0.0	50.0	20.0	30.0
サービス業	0.0	11.1	44.4	44.4

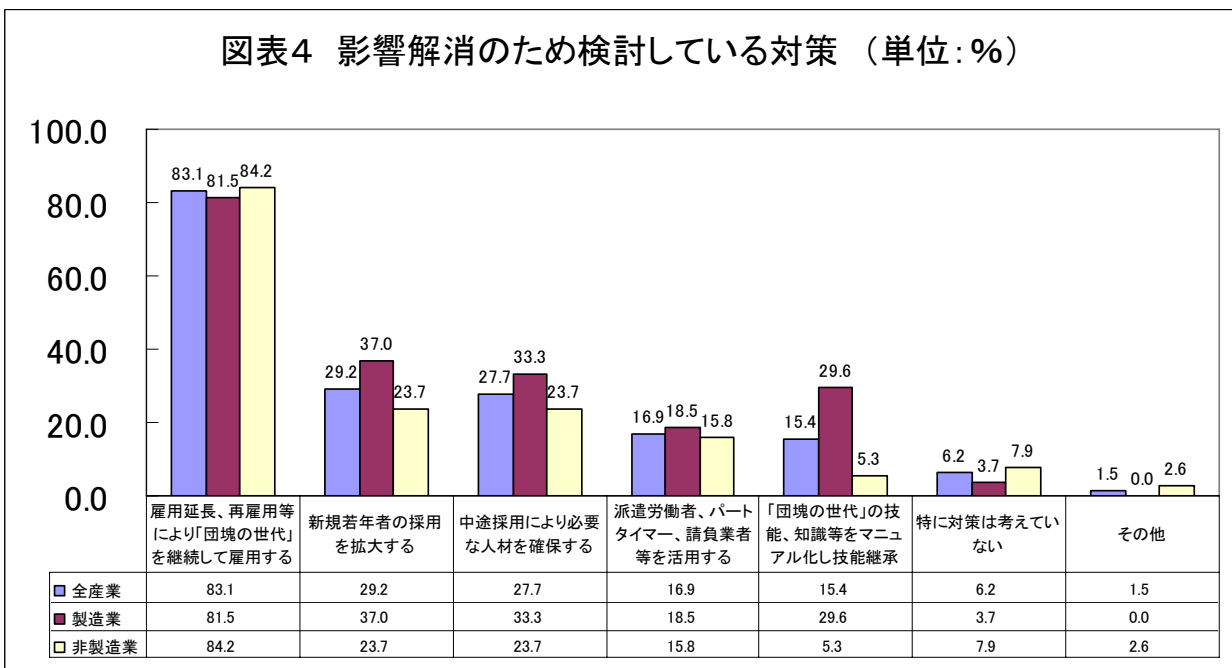
## 2. 影響の内容

経営上「影響がある」または「少し影響がある」と回答した企業（65社）が挙げた影響の内容（複数回答）としては、全産業では「技能の継承（ノウハウの喪失）」が60.0%で最も多く、次いで「退職金負担」（33.8%）、「技術水準の低下」（32.3%）となっている（図表3）。特に、製造業では「技能の継承（ノウハウの喪失）」（70.4%）、「技術水準の低下」（40.7%）の割合が高い。



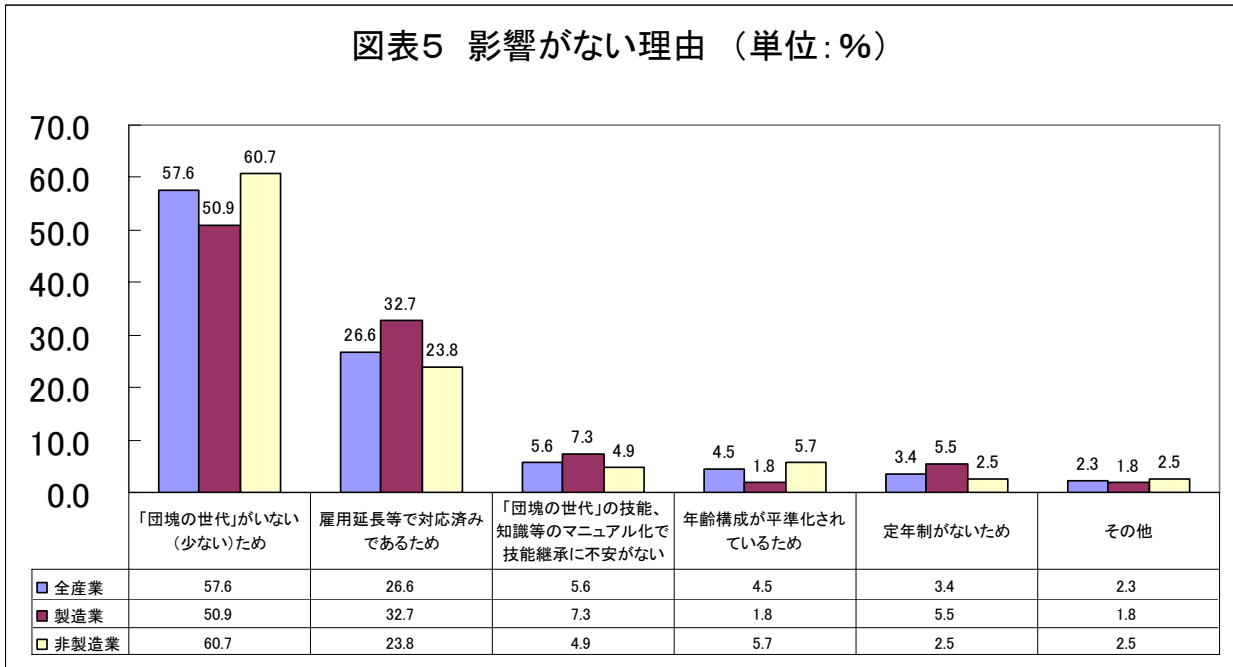
## 3. 検討している対策

影響解消のため検討している対策（複数回答）としては、全産業では「雇用延長、再雇用等により『団塊の世代』を継続して雇用する」が83.1%で圧倒的に多い（図表4）。なお、非製造業では5.3%にとどまる「『団塊の世代』の技能、知識等をマニュアル化し技能継承」が、製造業では29.6%となっている。



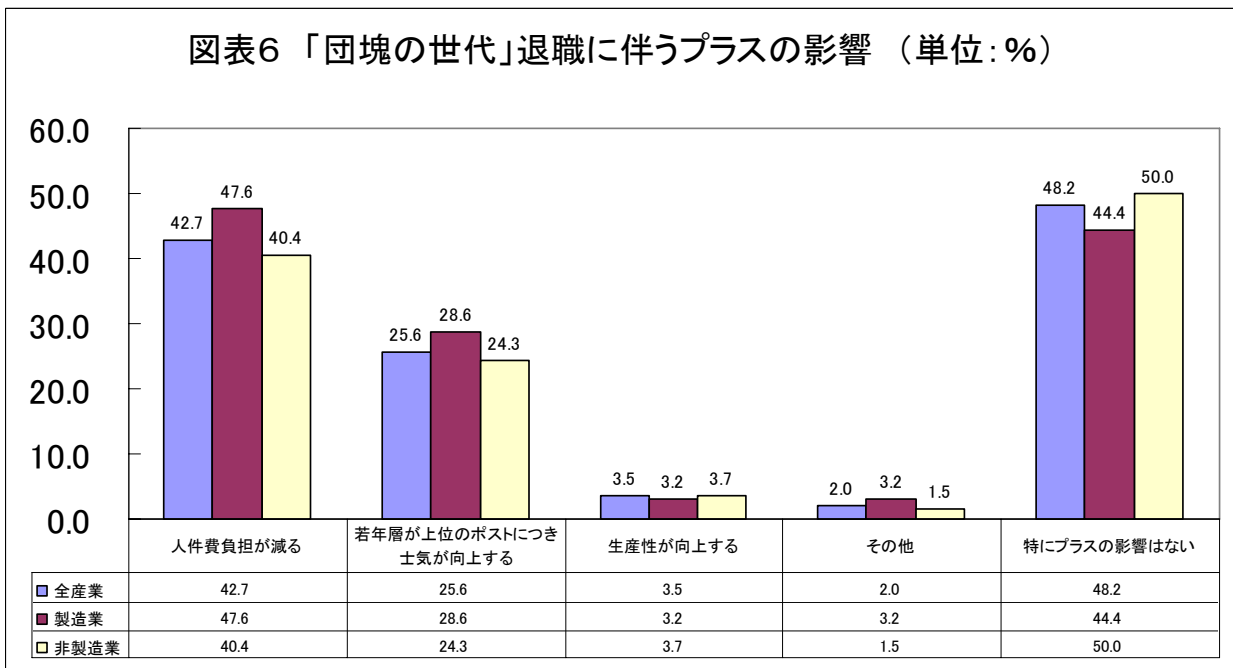
#### 4. 影響がない理由

経営上「影響はない」または「ほとんど影響はない」と回答した企業（有効回答177社）が挙げた影響がない理由としては、「『団塊の世代』がない（少ない）ため」が57.6%で最も多く、次いで「雇用延長等に対応済みであるため」が26.6%で続いている（図表5）。



#### 5. 「団塊の世代」退職に伴うプラスの影響

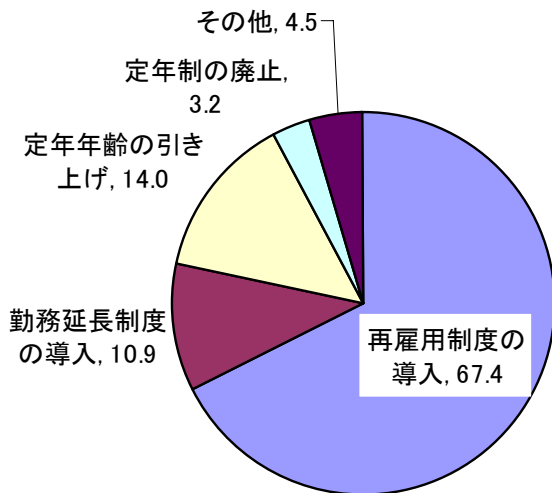
「団塊の世代」退職に伴うプラスの影響（複数回答：有効回答199社）については、「特にプラスの影響はない」とする回答が48.2%でトップであるが、これを除くと「人件費負担が減る」が42.7%で最も多い（図表6）。次いで「若年層が上位のポストにつき士気が向上する」が25.6%で続いている。



## 6. 雇用延長義務化への対応

雇用延長義務化（改正高年齢者雇用安定法）への対応については、「継続雇用制度のうち再雇用制度の導入」が67.4%で最も多い（図表7）。また、「継続雇用制度のうち勤務延長制度の導入」を挙げた企業も10.9%あり、両者合わせると78.3%と約8割の企業が継続雇用制度により対応している。

図表7 雇用延長義務化への対応（単位：%）



※雇用延長義務化 「団塊の世代」の大量退職を目前に控え、平成16年6月に「高年齢者雇用安定法」が改正され、18年4月より雇用延長が義務化されている。

雇用延長義務化により、65歳未満の定年制を定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

なお、「継続雇用制度」とは、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいい、「勤務延長制度」と「再雇用制度」の二種類がある。「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度であり、「再雇用制度」とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度である。

以上