

第2章 事業所等向けアンケート調査の結果

1. アンケート結果の要約

①人手不足の状況

- ◆回答事業所の人手不足の状況は、「非常に不足」(13%)と「やや不足」(59.2%)を合わせて7割以上の事業所で人手不足の状態にある。一方、「やや過剰」「非常に過剰」を合わせても2%に満たない。

②定年制度と継続雇用

- ◆「定年60歳、定年後は65歳まで継続して雇用」する制度となっている事業所、つまり従業員が65歳までは働くことができる事業所が主流であるが、一方、「定年なし」(4%)、「定年66歳以上」(1%)、「定年65歳以下だが、継続雇用の上限年齢なし」(23%)、「定年65歳以下だが、継続雇用の上限年齢66歳以上」(10%)をあわせて、65歳を超えて働くことができる事業所が全体の37%ある。

③65歳以上の高齢者の雇用状況

- ◆65歳以上の高齢者で働いている人が「いる」事業所は、回答企業全体の78%である。
- ◆働いている65歳以上の高齢者の就労形態は、半数以上の事業所で「パート・アルバイト」(56%)と「嘱託・契約社員」(52%)が挙げられているほか、「役員」も3割程度ある。
- ◆働いている65歳以上の高齢者の労働時間・労働日数は、76%の事業所が「フルタイム」(一日7時間×週5日以上)で働いている。また、「短日数(週3~4日)」が約4割、「短時間(一日6時間以下)」が約3割と続く。
- ◆働いている65歳以上の高齢者のうち新規採用された人の有無については、約4割の事業所で「いる」と回答している。その他の約6割の事業所では、すべて自社やグループ会社内で継続雇用や再雇用された高齢者である。

④今後の65歳以上の高齢者の雇用意向

- ◆何らかの形で高齢者を活用していく意向がある事業所は7割で、ほとんどの事業所が高齢者を「活用していきたい」と考えている。
- ◆このうち、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」とする事業所は全体の10%で、多くは「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」(34%)としており、現在働いている従業員を継続的に雇用していく意向の事業所が多い。さらに、「できれば、活用していきたい」(16%)や「活用していく必要がある」(10%)など、“消極的”な活用意向を示している事業所も一定数あり、事業所によって温度差がみられる。

⑤高齢者を活用していく理由

- ◆「人手不足のため」とする事業所が68%と最も多く、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」(66%)もほぼ同程度存在し、「会社が必要とする実務能力を活用できるため」(50%)の回答も半数あり、高齢者の能力そのものの活用を理由とする事業所も多い。また、「長年働いてきた従業員の就労希望者を、できるだけ継続雇用したいため」(59%)も6割近くあり、自社への貢献実績がある従業員にこれまで以上に長期間働いてもらおうとする事業所の意向も見られる。

⑥高齢者を活用しない理由

- ◆「若い社員の活用を優先したいため」が約半数と最も多く、「体力面や病気などの問題があるため」が4割強と続く。

⑦将来、高齢者の能力を活かす可能性

- ◆将来、65歳以上の高齢者の能力を活用するための望ましいあり方については、「短時間・短日数で雇用する」が73%と最も多くなっているが、「フルタイムで雇用する」と回答する事業所も59%あり、かならずしも限定的な時間での就労が望ましいと思っている事業所ばかりではない。

⑧高齢者が担うことができる業務

- ◆「事務的業務」(35%)、「運転・配送・包装業務」(24%)、「生産工程(製造作業)」(23%)、「管理職業務(役員を含む)」(21%)などを挙げる事業所が多いが、その他の業務でもそれぞれ1割以上の回答率があるなど多様である。

⑨高齢者を活用するときの課題

- ◆「勤務時間・勤務日数などの制度や工夫」(59%)が最も多く、「賃金など処遇に関する制度や工夫」(46%)を挙げる事業所も多く、高齢者の労働条件に関連する人事制度や職場の工夫が課題となる。また、その前提として、「高齢者に適した仕事の確保」(50%)も半数の事業所が課題として挙げている。その他、「健康維持のための制度や工夫」も4割弱と多くなっている。

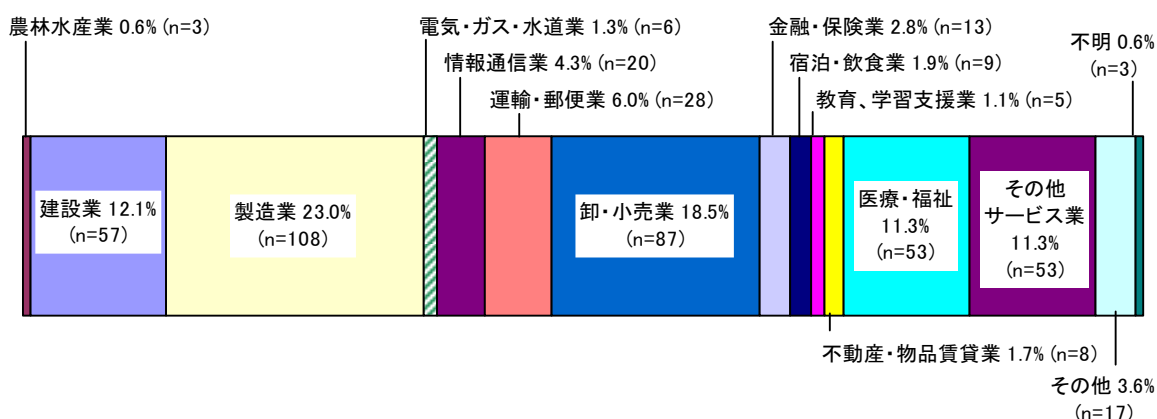
2. 回答事業所の概要

(1) 基本属性

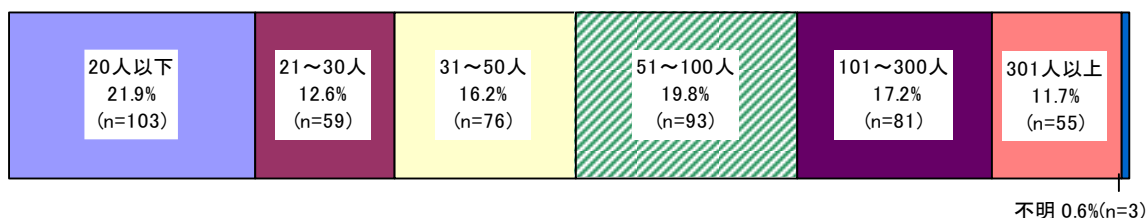
回答事業所の業種は、「製造業」と「卸・小売業」の割合が2割前後、「建設業」「医療・福祉」「その他サービス業」の割合が1割程度を占めている。

従業員規模別では、従業員「20人以下」が約2割と小規模事業所が多く、全体の半数が従業員50人以下となっている。一方、従業員「101人以上」の中堅・大規模事業所も3割弱のウェイトがある。

図表 2-1 業種 (サンプル数 n=470)



図表 2-2 従業員規模 (n=470)



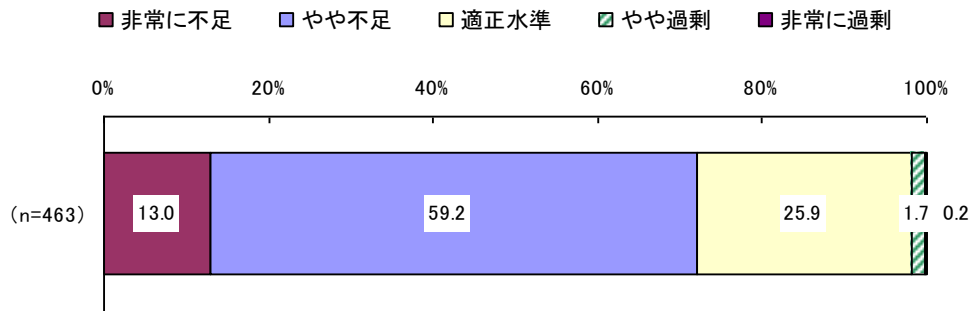
(2) 人手不足の状況

回答事業所の人手不足の状況は、「非常に不足」(13%)と「やや不足」(59.2%)を合わせて7割以上の事業所で人手不足の状態にある。一方、「やや過剰」「非常に過剰」を合わせても2%に満たない。

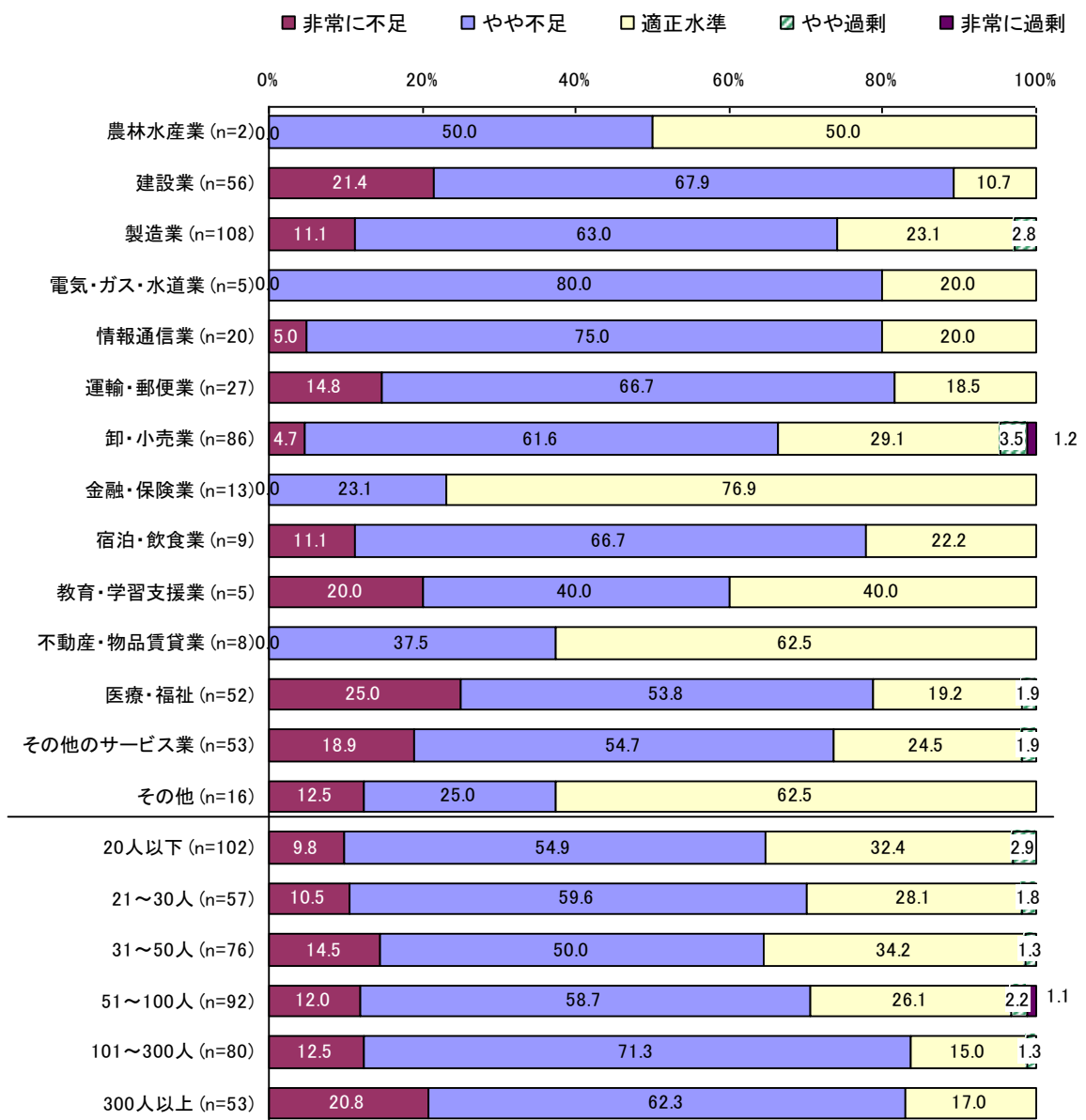
業種別にみると、人手不足の事業所の割合が高い業種は、「建設業」「製造業」「運輸・郵便業」「宿泊・飲食業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」「その他のサービス業」で、このなかでも特に「建設業」「医療・福祉」「その他のサービス業」において、人手不足の状況が深刻な事業所が多い。

従業員規模別では、「301人以上」の事業所で約2割が「非常に不足」と回答するなど、大規模事業所ほど人手不足の状況にある事業所の割合が多くなっている。

図表 2-3 人手不足の状況



図表 2-4 人手不足の状況（業種別、従業員規模別）

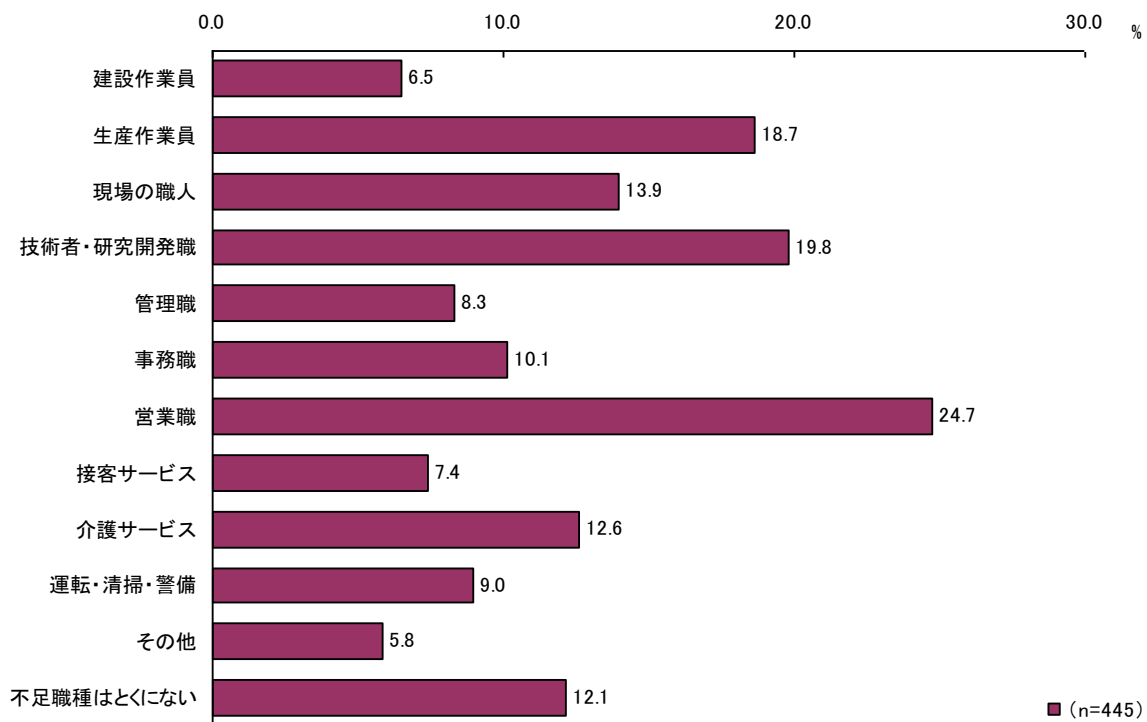


人材が不足している職種については、「営業職」が25%と最も多く、以下「技術職・研究開発職」「生産作業員」が2割弱と続く。その他、「現場の職人」「介護サービス」「事務職」なども1割以上の事業所で不足している。

業種別にみると、「営業職」が不足している事業所が多い業種は、「卸・小売業」「教育・学習支援業」「情報通信業」である。「技術職・研究開発職」が不足している事業所が多い業種は、「情報通信業」「建設業」「製造業」「その他のサービス業」である。また、「生産作業員」が不足している業種は、「農林水産業」「製造業」で、「現場の職人」は「電気・ガス・水道業」「建設業」「その他のサービス業」などで不足している事業所の割合が高い。

一方、業種ごとの特徴として、建設業では「建設作業員」が、運輸・郵便業では「運転・清掃・警備」が、金融・保険業では「事務職」が、宿泊・飲食業では「接客サービス」が、医療・福祉では「介護サービス」が、それぞれ不足している事業所の割合が最も高くなっている。

図表 2-5 人材が不足している職種



(3) 定年制度と継続雇用

正社員の定年制度については、回答事業所の96%が「定年あり」としている。

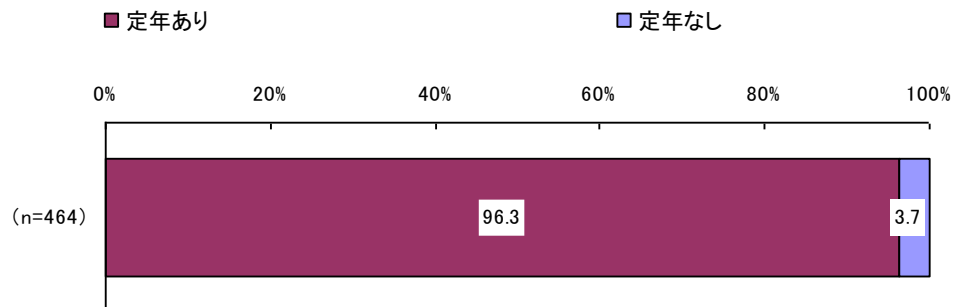
また、定年がある事業所における定年年齢は、82%の事業所が「60歳」としており、全体の約8割の事業所が「60歳定年」となっている。一方、定年年齢を「65歳」以上に行っている事業所は17%存在する。

定年がある事業所において、定年後も継続して雇用する制度の有無については、「雇用する制度がある」とする事業所が96%とほとんどである。

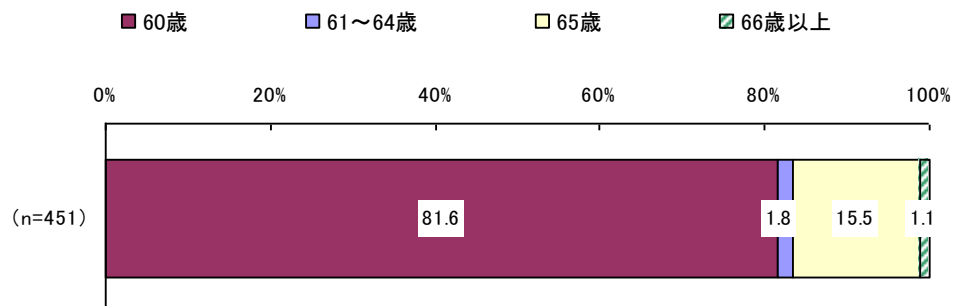
継続的に雇用する制度がある事業所において、継続雇用の上限年齢においては、「上限年齢がない」事業所が25%存在する。一方、上限年齢がある75%の事業所においては、その85%が上限年齢を「65歳」としている。また、「66歳以上」まで継続して雇用する事業所も15%存在する。

これらの結果を整理してみると、「定年60歳、定年後は65歳まで継続して雇用」する制度となっている事業所、つまり従業員が65歳までは働くことができる事業所が主流であるが、一方、「定年なし」(4%)、「定年66歳以上」(1%)、「定年65歳以下だが、継続雇用の上限年齢なし」(23%)、「定年65歳以下だが、継続雇用の上限年齢66歳以上」(10%)をあわせて、65歳を超えて働くことができる事業所が全体の37%ある。

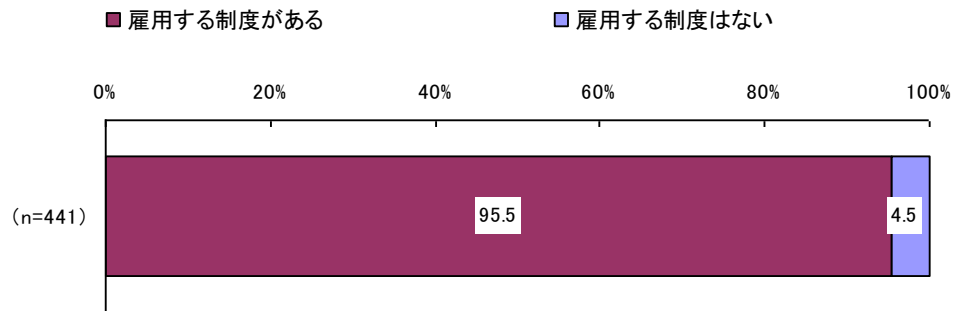
図表 2-7 定年制の有無



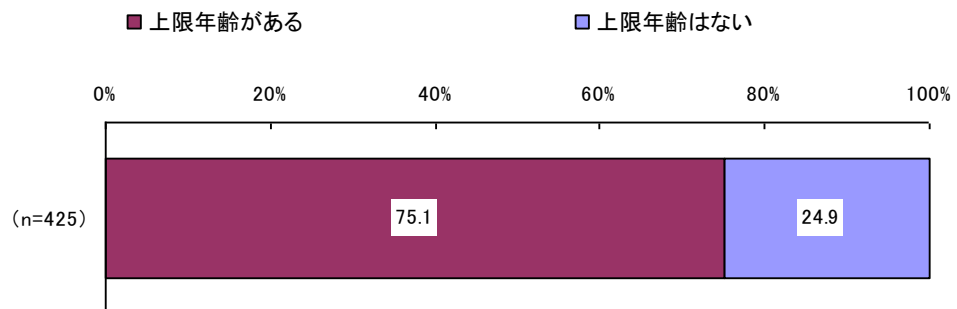
図表 2-8 定年年齢



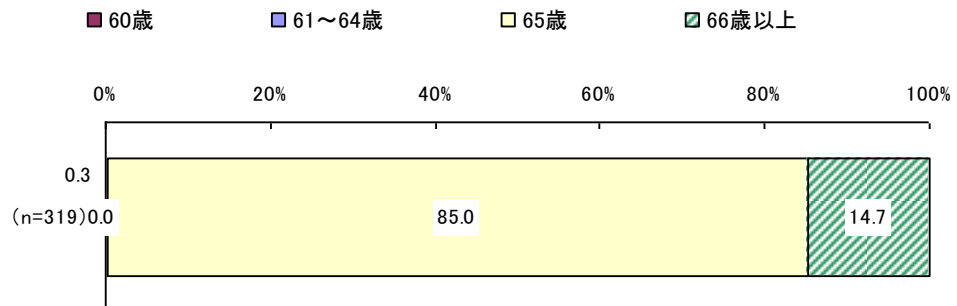
図表 2-9 定年後、継続して雇用する制度の有無



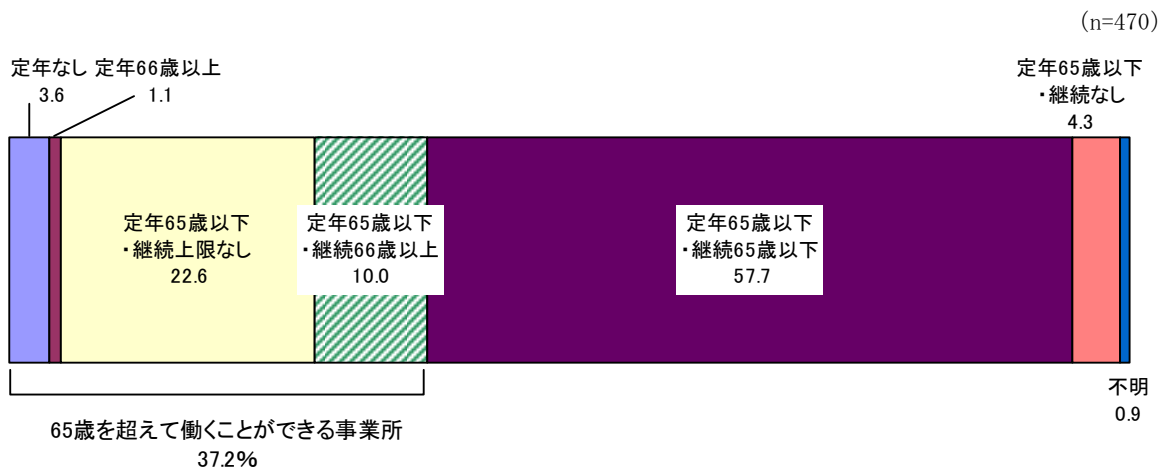
図表 2-10 継続して雇用する上限年齢の有無



図表 2-11 継続して雇用する上限年齢



図表 2-12 定年制度と、定年後に継続して雇用する制度の有無および年齢（全体の割合）



3. 65歳以上の高齢者の雇用状況

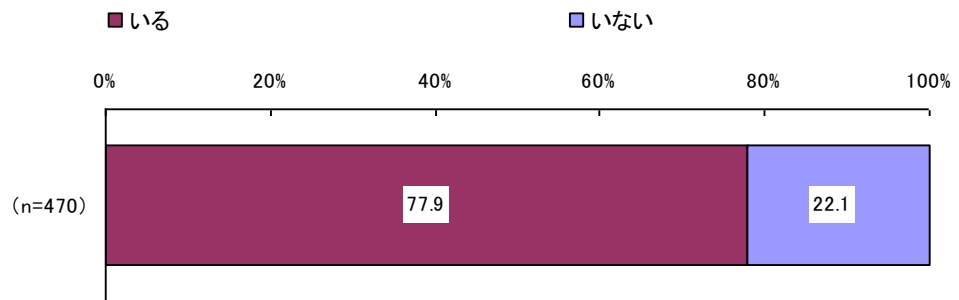
(1) 仕事の内容

現在、65歳以上の高齢者で働いている人が「いる」事業所は、回答企業全体の78%である。

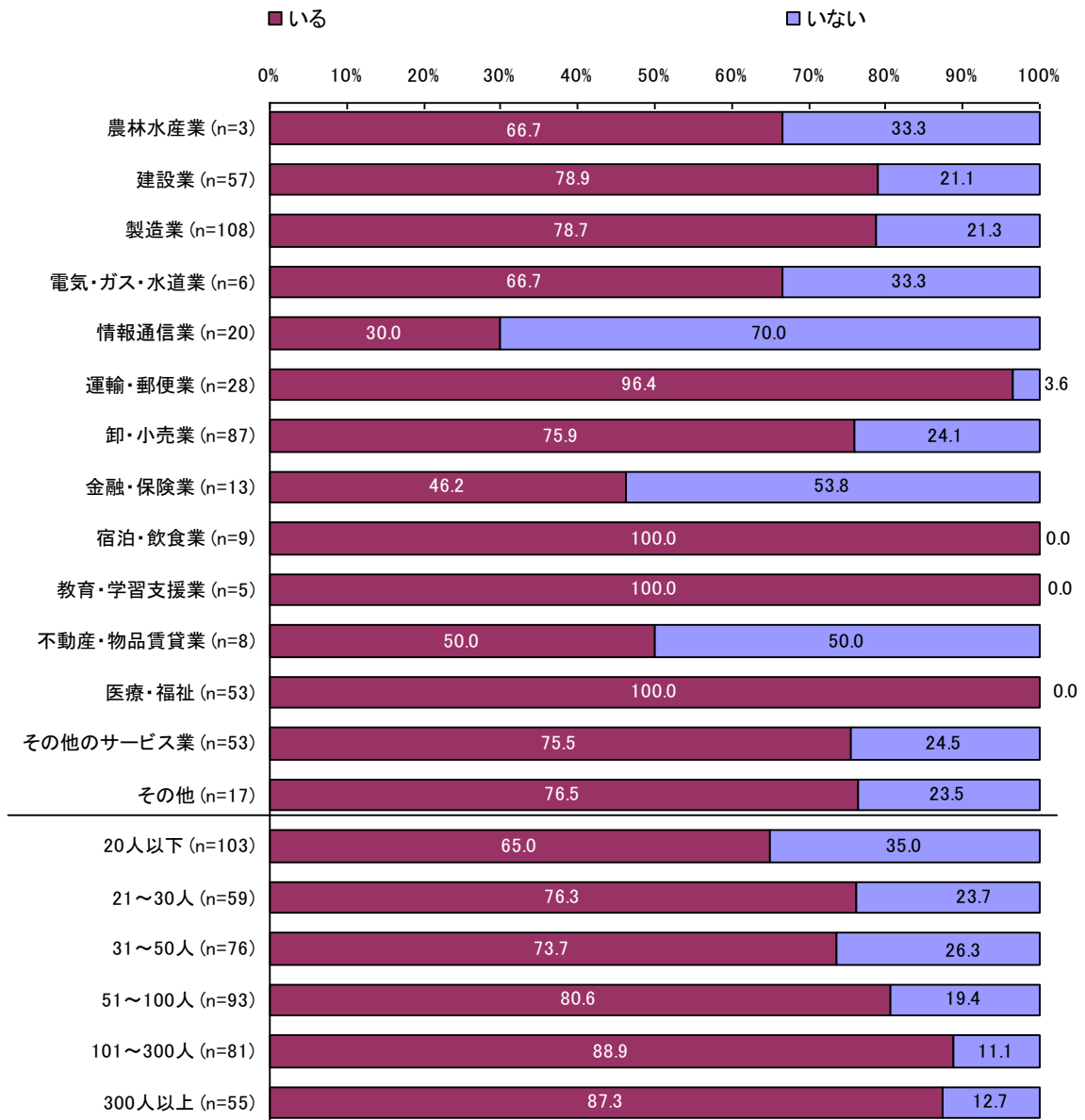
業種別にみると、高齢者が働いている事業所の割合が高い業種は、「運輸・郵便業」「宿泊・飲食業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」などである。一方、高齢者が働いていない事業所の割合が多い業種は、「情報通信業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」などである。

従業員規模別にみると、大規模事業所ほど働いている高齢者が「いる」事業所の割合が高く、逆に「20人以下」の小規模事業所では、35%が「いない」と回答している。

図表 2-13 65 歳以上の高齢者の雇用の有無



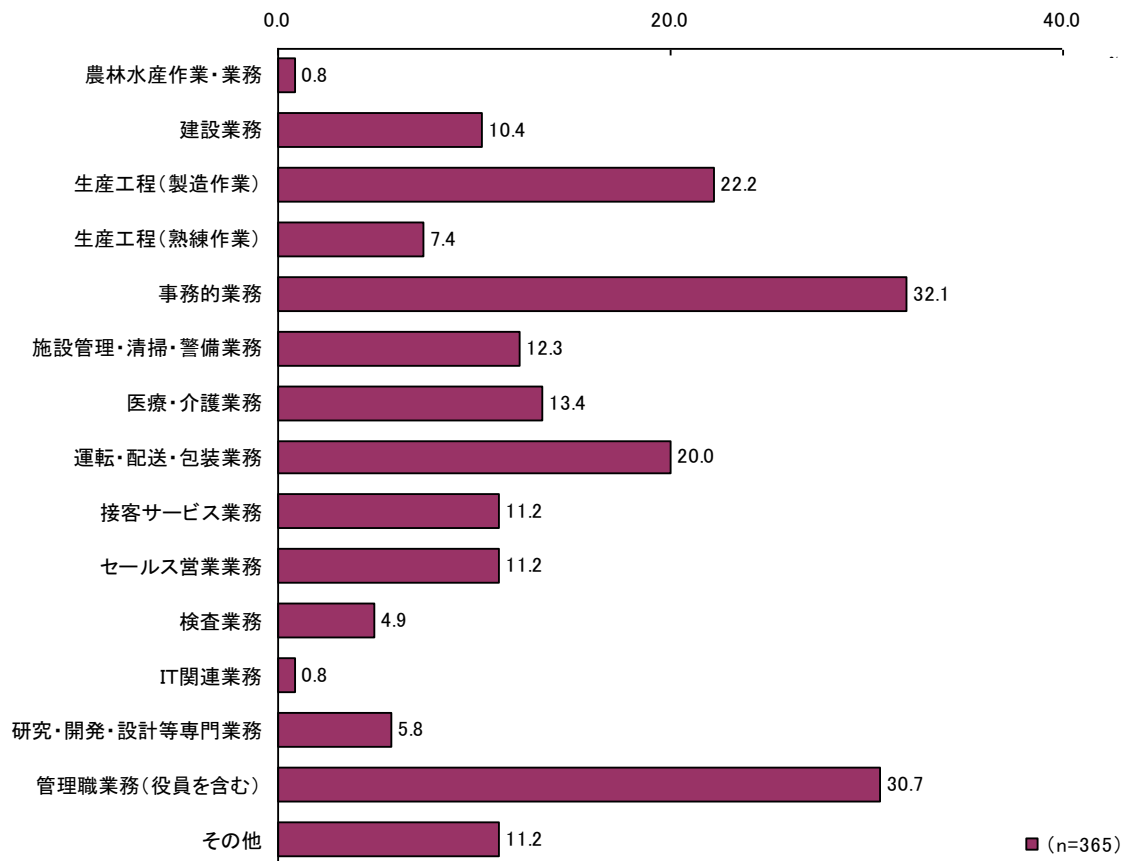
図表 2-14 65 歳以上の高齢者の雇用の有無（業種別、従業員規模別）



65歳以上で働いている高齢者の職種や仕事の内容としては、3割以上の事業所で「事務的業務」(32%)や「管理職業務(役員を含む)」(31%)と回答している。また、「生産工程(製造作業)」(22%)や「運転・配送・包装業務」(20%)も多くなっている。

業種別にみると、「建設業」では「建設業務」が約7割だが「管理職業務」や「事務的業務」も多くなっている。「製造業」では「生産工程(製造作業)」が7割だが「事務的業務」も4割と高い。「生産工程(熟練作業)」は2割程度に止まる。「運輸・郵便業」では「運転・配送・包装業務」が8割近いが「事務的業務」も4割ある。「卸・小売業」では「事務的業務」「運転・配送・包装業務」「接客サービス業務」「セールス営業業務」など多様な業務が挙げられている。「医療・福祉」は9割が「医療・介護業務」であり「運転・配送・包装業務」も多い。「その他のサービス業」では「管理職業務」以外では、「施設管理・清掃・警備業務」が3割以上となっている。

図表 2-15 65歳以上の高齢者の職種や仕事

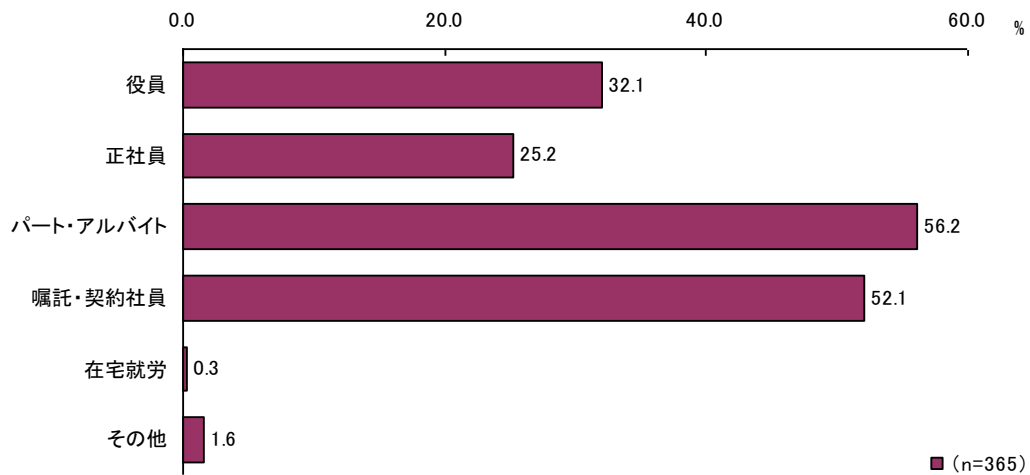


(2) 就労形態、労働時間・労働日数

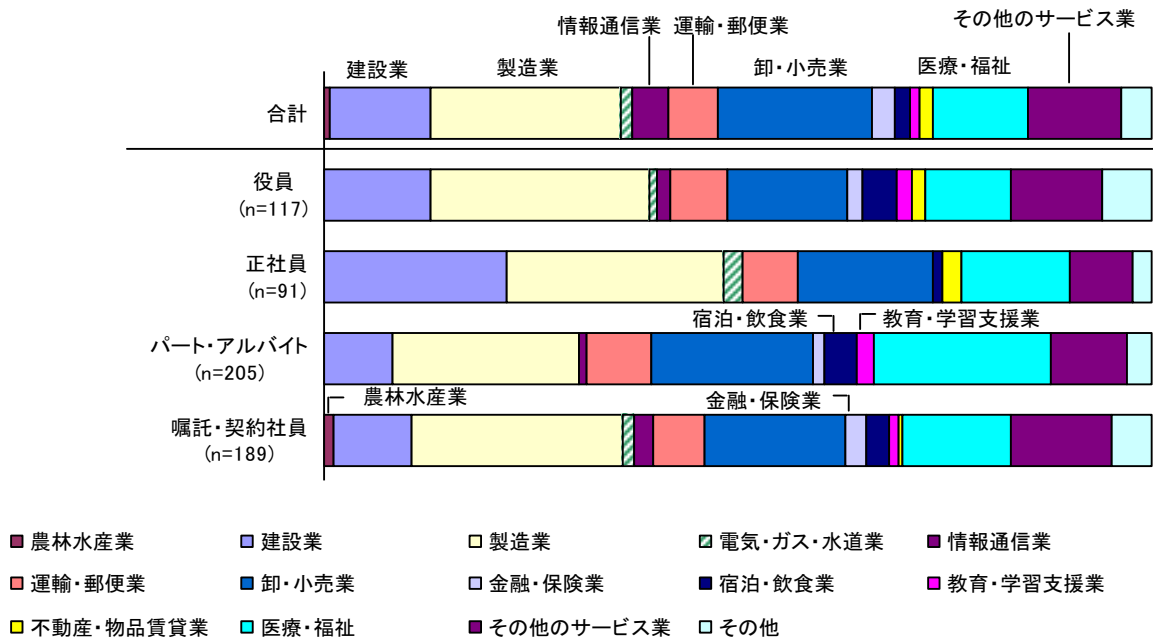
働いている 65 歳以上の高齢者の就労形態は、半数以上の事業所で「パート・アルバイト」(56%)と「嘱託・契約社員」(52%)が挙げられているほか、「役員」も3割程度ある。一方、「正社員」として働いている高齢者がいる事業所は25%と4分の1に止まる。

就労形態ごとの業種別割合をみると、「正社員」として雇用していると回答した事業所が比較的多い業種は「建設業」や「製造業」である。一方、「パート・アルバイト」として雇用している業種は「医療・福祉」や「宿泊・飲食業」の割合が比較的高い。

図表 2-17 65 歳以上の高齢者の就労形態



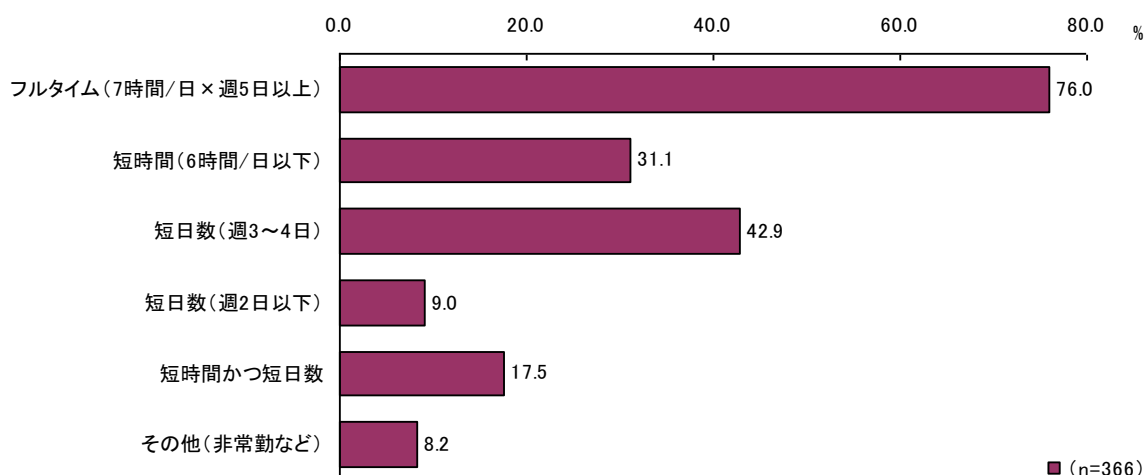
図表 2-18 65 歳以上の高齢者の就労形態（業種別）



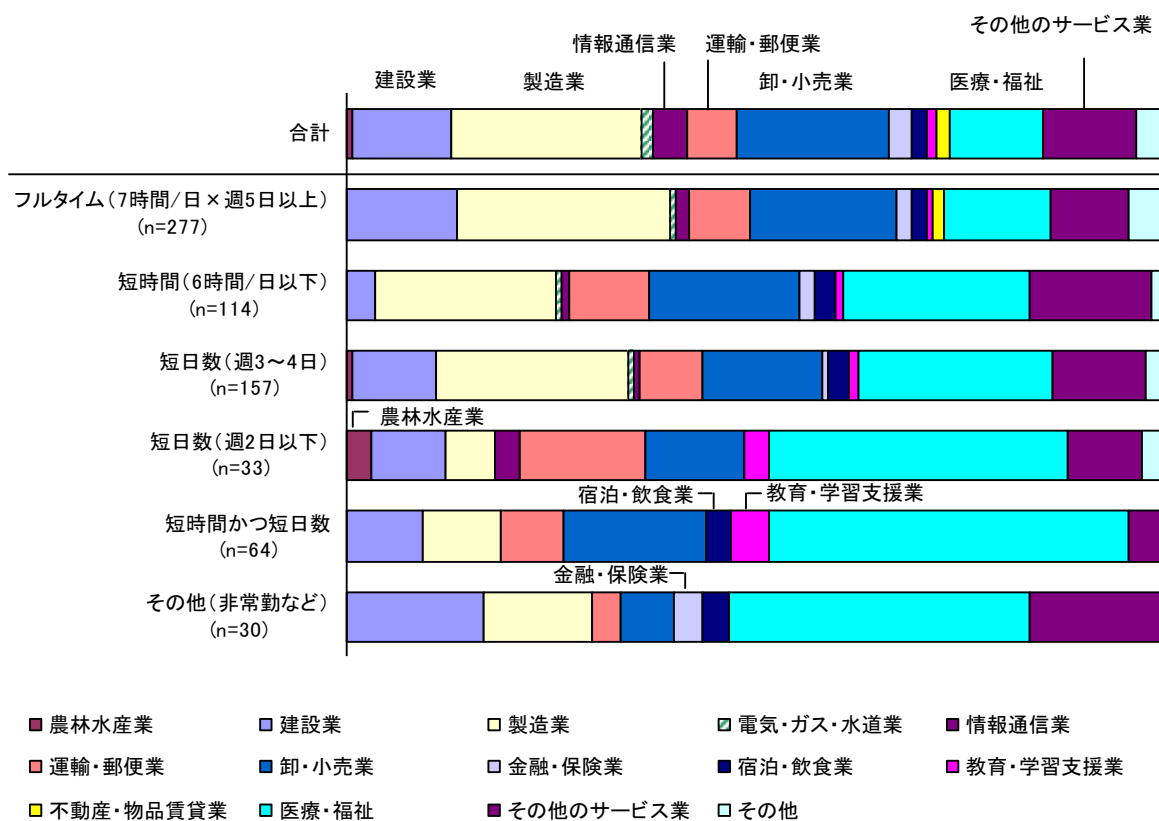
働いている 65 歳以上の高齢者の労働時間・労働日数は、76%の事業所が「フルタイム」（一日 7 時間×週 5 日以上）で働いていると回答している。また、「短日数（週 3～4 日）」が約 4 割、「短時間（一日 6 時間以下）」が約 3 割と続く。「短日数（週 2 日以下）」は 1 割未満と少なく、「短時間かつ短日数」も 2 割弱の事業所に止まる。

労働時間・労働日数ごとの業種別割合をみると、高齢者がフルタイムより短い時間・日数で働いていると回答した事業所の割合が多いのは「医療・福祉」である。特に「短時間かつ短日数」で 4 割を超えている。その他、「短日数（週 2 日以下）」では「農林水産業」「運輸・郵便業」の割合が、「短時間」では、「その他のサービス業」の割合が、それぞれ比較的高くなっている。

図表 2-19 65 歳以上の高齢者の労働時間・労働日数



図表 2-20 65 歳以上の高齢者の労働時間・労働日数（業種別）

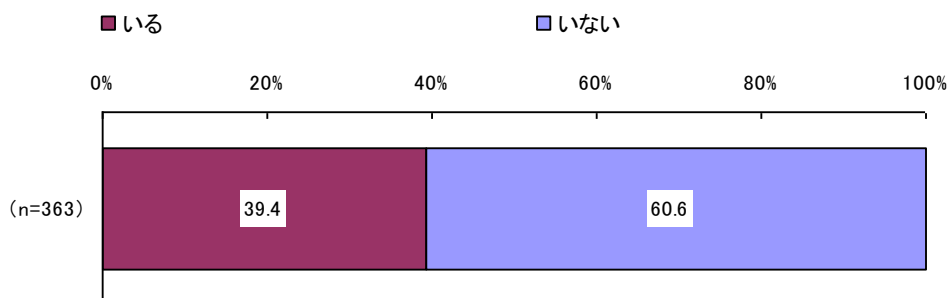


(3) 新規採用の有無

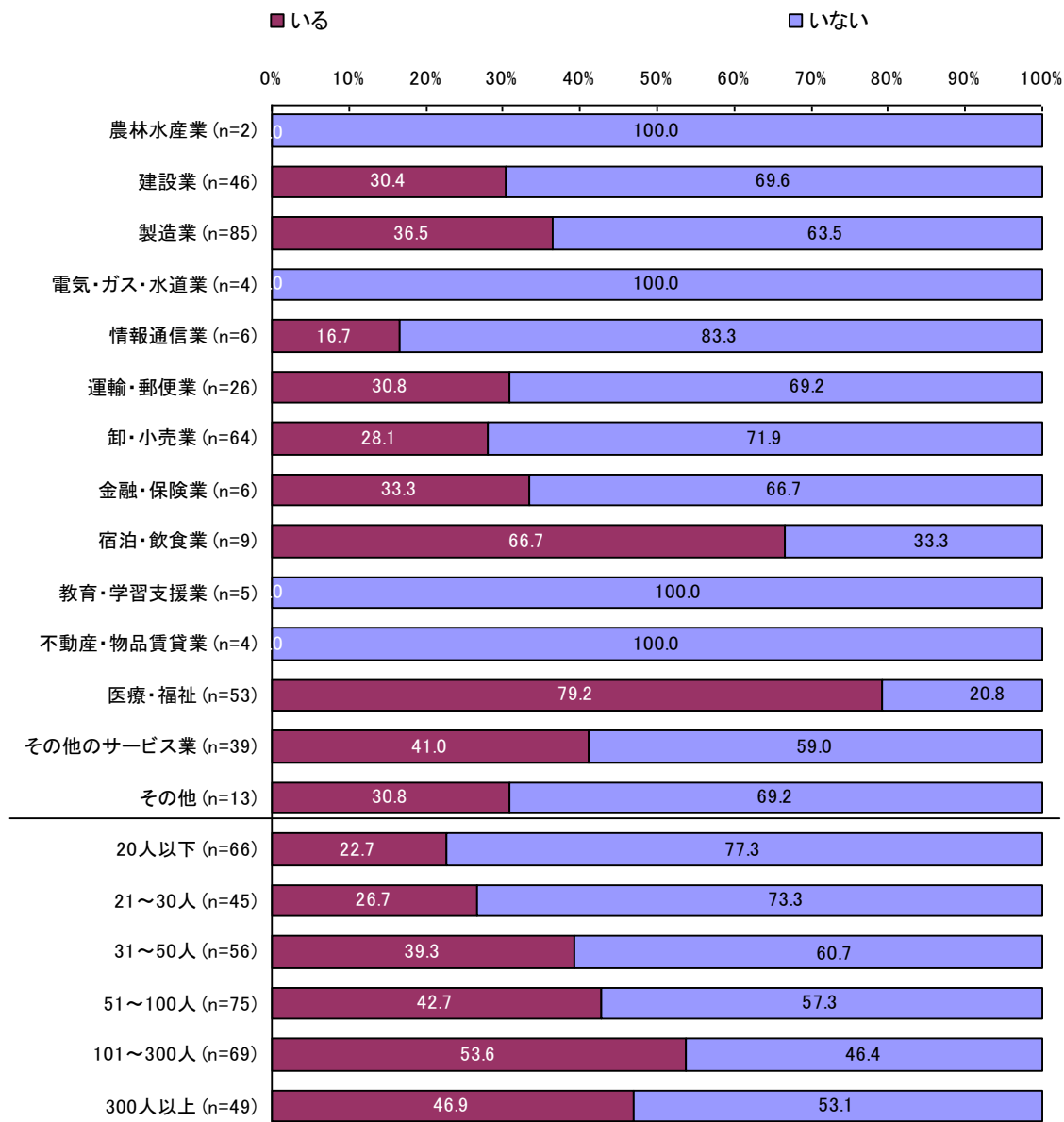
働いている65歳以上の高齢者のうち新規採用された人の有無については、約4割の事業所で「いる」と回答している。その他の約6割の事業所では、すべて自社やグループ会社内で継続雇用や再雇用された高齢者であると回答している。

新規雇用の高齢者がいる事業所の割合が高い業種は、「宿泊・飲食業」や「医療・福祉」であり、従業員規模別では、大規模事業所ほど新規採用を行っている事業所が多い傾向がある。

図表 2-21 働いている65歳以上の人のうち新規採用された人の有無



図表 2-22 働いている65歳以上の人のうち新規採用された人の有無（業種別、従業員規模別）



4. 今後の65歳以上の高齢者の雇用意向

(1) 高齢者の活用意向

今後の65歳以上の高齢者の活用意向については、何らかの形で高齢者を活用していく意向がある事業所は7割で、「いまのところ活用していく意向はない」は約1割に止まり、「現時点ではわからない」が2割程度あることを考慮すると、ほとんどの事業所が高齢者を「活用していきたい」と考えていることが分かる。

高齢者を「活用していきたい」とする事業所のうち、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」とする事業所は全体の10%で、多くは「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」(34%)としており、高齢者を新たに社外から採用するのではなく、現在働いている従業員を継続的に雇用していく意向の事業所が多いことが分かる。

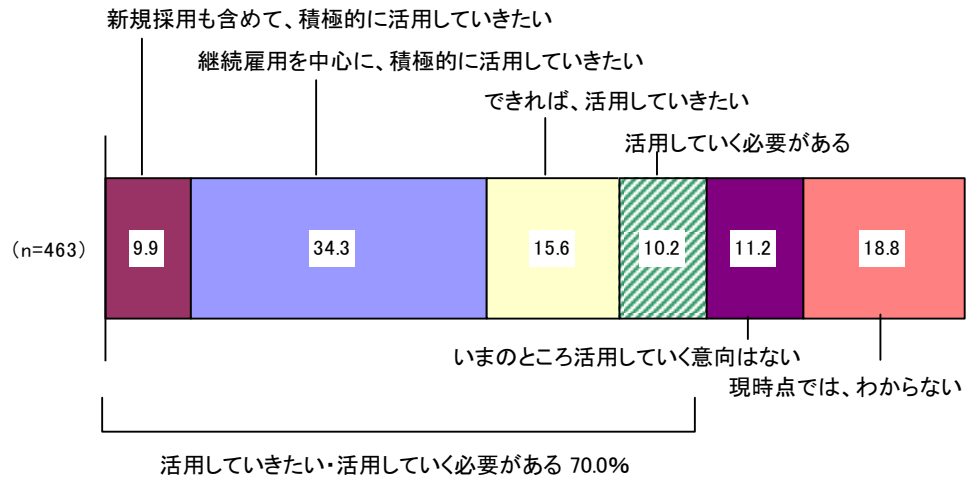
さらに、「できれば、活用していきたい」(16%)や「活用していく必要がある」(10%)など、“消極的”な活用意向を示している事業所も一定数あり、高齢者の活用意向は事業所によって温度差がみられる。

業種別にみると、活用意向に大きな差がみられる。「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」とする事業所の割合が高い業種は「宿泊・飲食業」と「医療・福祉」でそれぞれ3割を超えている。「継続雇用を中心に～」や「できれば～」や「～必要がある」を含めてみると、「運輸・郵便業」「教育・学習支援業」「その他のサービス業」などでも活用意向がある事業所の割合が高い。

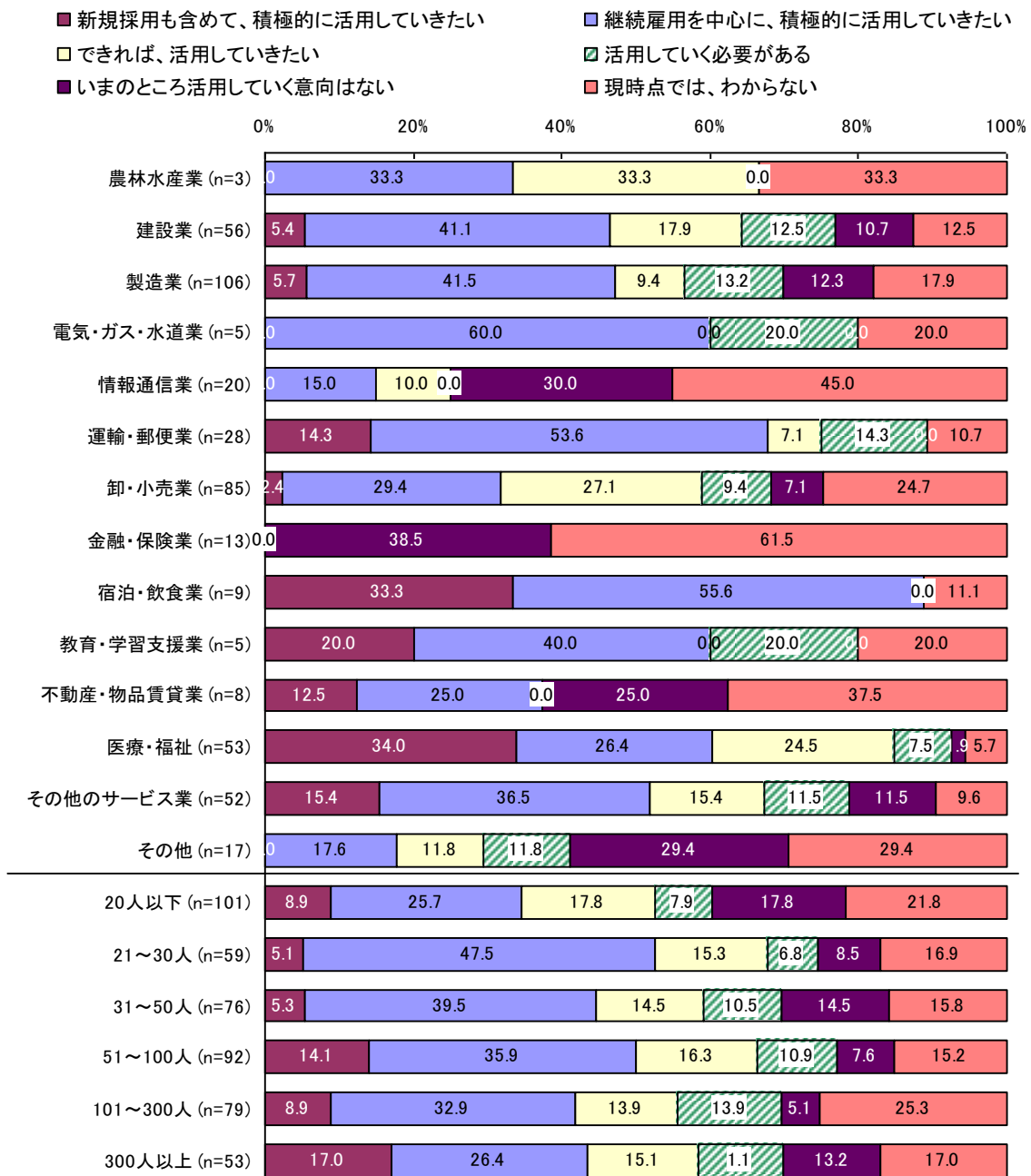
一方、「いまのところ活用していく意向がない」「現時点では、わからない」とする事業所の割合が高い業種は「情報通信業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」である。

従業員規模別でみると、「20人以下」の小規模事業所でやや活用に消極的な事業所が多い傾向がみられるが、事業所の規模による明確な差はみられない。

図表 2-23 65 歳以上の高齢者を活用していく意向

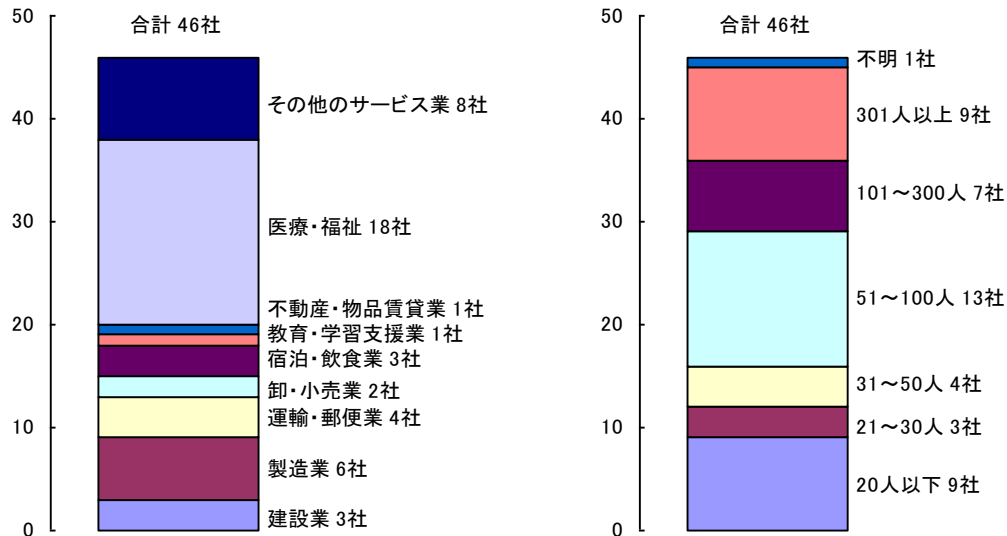


図表 2-24 65 歳以上の高齢者を活用していく意向（業種別、従業員規模別）



65 歳以上の高齢者を「新規採用も含めて、積極的に採用していきたい」事業所 46 社の内訳をみると、業種別では「医療・福祉」が 18 社と最も多く、「その他のサービス業」が 8 社と続く。従業員規模別では「51～100 人」が 13 社と最も多いが、「301 人以上」が 9 社ある一方、「20 人以下」も 9 社あるなど、高齢者の新規採用に積極的な事業所は、大規模事業者から小規模事業者まで存在する。

図表 2-25 65 歳以上の高齢者を「新規採用も含めて、積極的に採用していきたい」と回答した事業所 46 社の内訳



(2) 高齢者の活用理由

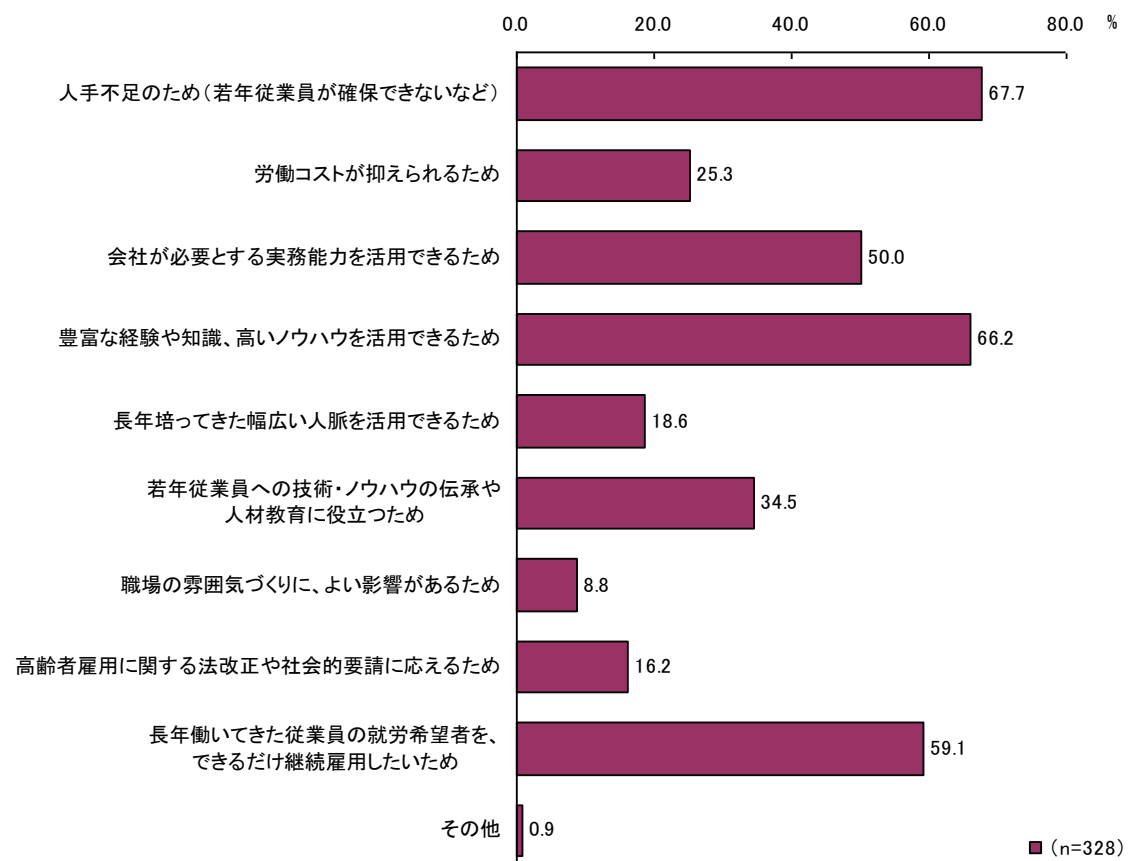
今後、65歳以上の高齢者を活用していく意向がある事業所では、高齢者を活用したい理由については、「人手不足のため（若年従業員が確保できないなど）」とする事業所が68%と最も多く、業務遂行のために人手を確保するという必要性・緊急性の高い経営課題を抱えていることが背景にあることが伺われる。

一方、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」（66%）という、高齢者ならではの有用性に期待している事業所もほぼ同程度存在する。「会社が必要とする実務能力を活用できるため」（50%）の回答も半数あり、高齢者の能力そのものの活用を理由とする事業所も多い。

また、「長年働いてきた従業員の就労希望者を、できるだけ継続雇用したいため」（59%）も6割近くあり、自社への貢献実績がある従業員にこれまで以上に長期間働いてもらおうとする事業所の意向も見られる。

業種別にみると、「人手不足のため」を理由とする事業所が多い業種は、「農林水産業」「建設業」「製造業」「運輸・郵便業」「教育・学習支援業」そして「医療・福祉」で7割を超えている。また、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」を理由とする業種は「建設業」「製造業」「その他のサービス業」である。

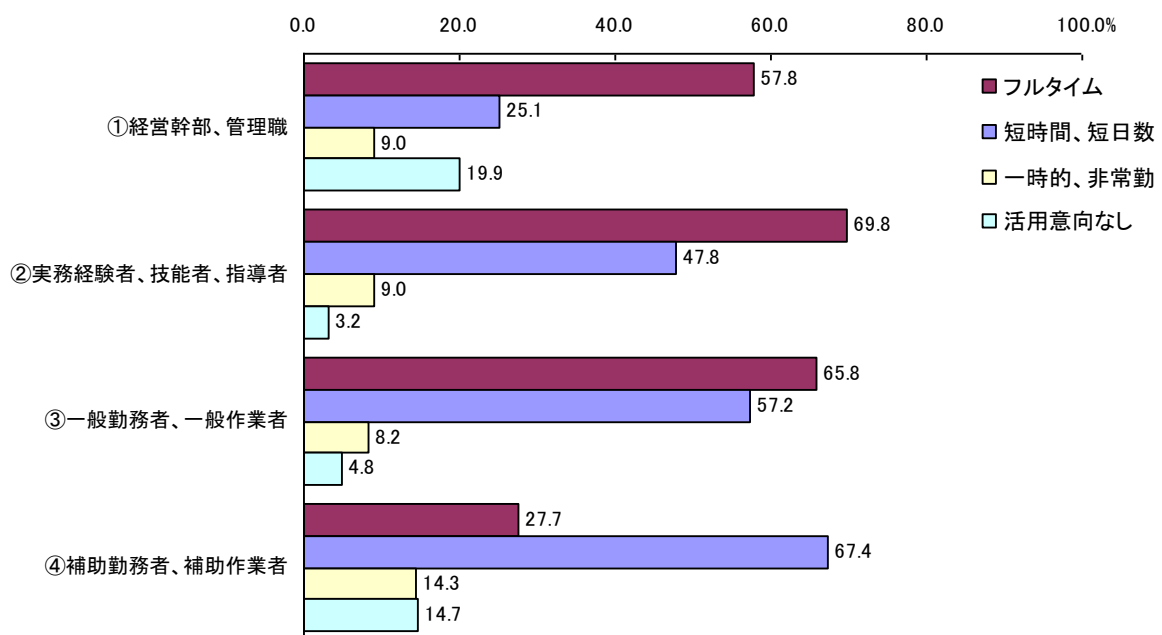
図表 2-26 65歳以上の高齢者を活用していく理由



(3) 高齢者に期待する役割と労働時間

今後、65歳以上の高齢者を活用していく意向がある事業所では、高齢者に希望する役割（能力）と労働時間・労働日数について、「①経営幹部、管理職」については、約6割の事業所が「フルタイム」で働いてもらいたいと考えている。また、「②実務経験者、技能者、指導者」については、約7割の事業所が「フルタイム」で、半数弱の事業所が「短時間、短日数」で働いてもらいたいと考えている。また、「③一般勤務者、一般作業員」については、「フルタイム」と「短時間、短日数」の回答率が均衡しており、それぞれ6割程度となっている。一方、「④補助勤務者、補助作業員」については、「短時間、短勤務」が7割弱と多く、「フルタイム」で働いてもらいたいとする事業所は3割以下に止まる。

図表 2-28 希望する高齢者の能力と労働時間・日数

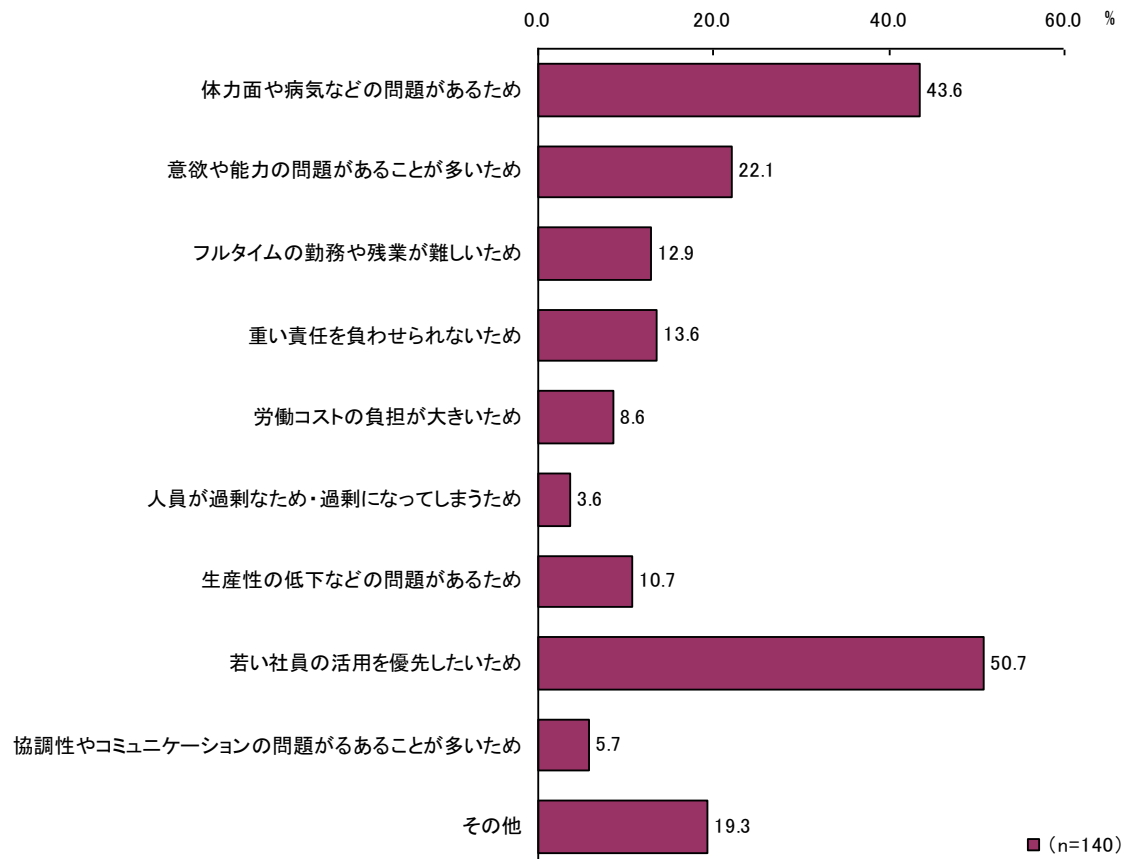


(4) 高齢者を活用しない理由

一方、今後、65歳以上の高齢者を活用していく意向がない事業所に、その理由を尋ねたところ、「若い社員の活用を優先したいため」が約半数と最も多くなっている。先に見た、高齢者を活用する理由では、「人手不足のため（若年従業員が確保できないなど）」が最も多くなっていることから、若年者が採用できる場合は若年者を、それが難しく人手不足が生じている場合は高齢者を活用するといった、若年層の確保の可否によって事業所の高齢者活用の判断が分かれるケースが多いと推察される。

その他の理由としては、「体力面や病気などの問題があるため」が4割強と続き、「意欲や能力の問題があることが多いため」も2割程度とやや多いが、「フルタイムの勤務や残業が難しいため」「重い責任を負わせられないため」「生産性の低下などの問題があるため」など、高齢者ゆえに人事管理上、活用しにくいといった理由を挙げる事業所は1割程度に止まっている。

図表 2-29 高齢者を活用しない理由



5. 将来、高齢者の能力を活かす可能性

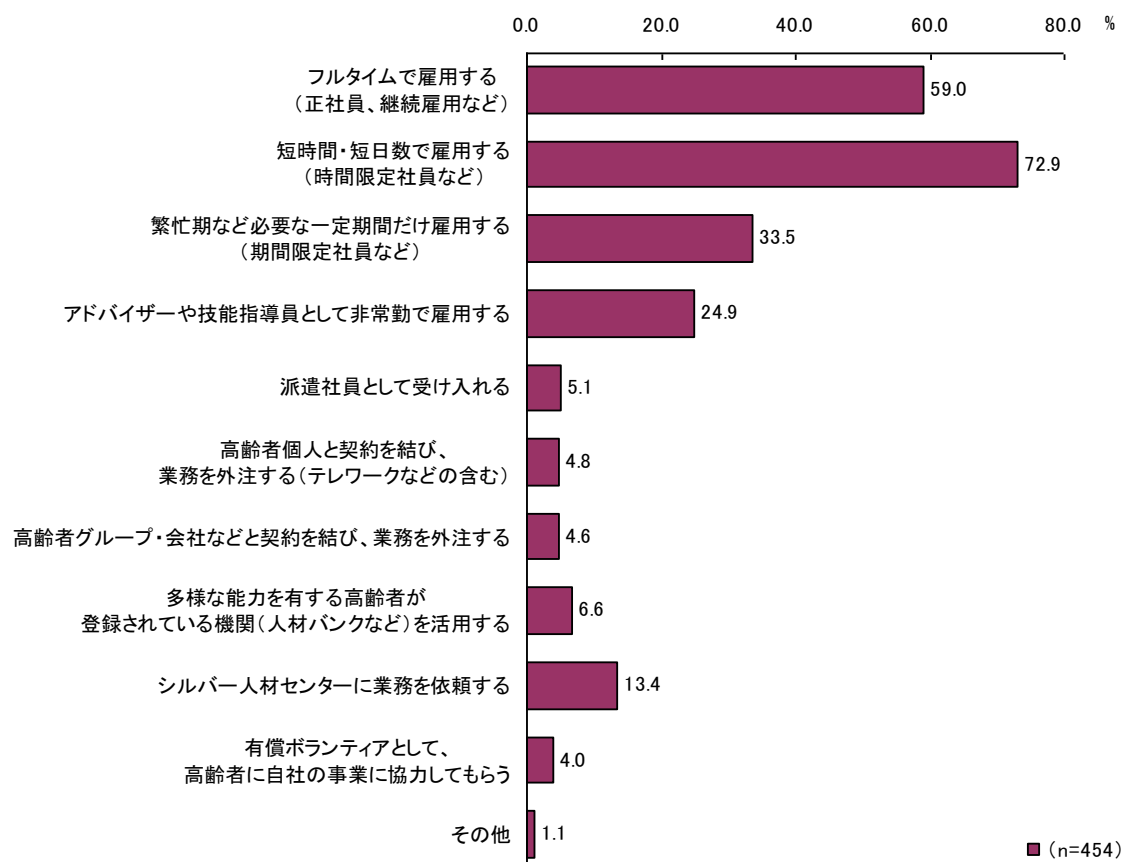
(1) 高齢者の能力活用の望ましいあり方

若年人口が減少する中、将来、65歳以上の高齢者の能力を活用するための望ましいあり方については、「短時間・短日数で雇用する（時間限定社員など）」が73%と最も多くなっているが、「フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用など）」と回答する事業所も59%あり、かならずしも限定的な時間での就労が望ましいと思っている事業所ばかりではないといえる。

また、「繁忙期など必要な一定期間だけ雇用する（期間限定社員など）」(34%)や「アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する」(25%)など、より限定した就労を希望している事業所もあり、仕事の内容や高齢者の能力等との組み合わせの中で、さまざまな形態が考えられると思われる。

業種別にみると、「短時間・短日数」が望ましいとの回答率が高い業種は、「卸・小売業」「宿泊・飲食業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」「その他のサービス業」などである。一方、「フルタイム」が望ましいとの回答率が高い業種は、「建設業」「運輸・郵便業」であり、「医療・福祉」も回答率が高くなっている。

図表 2-30 高齢者の能力活用の望ましいあり方



(2) 高齢者が担うことができる業務

実際に65歳以上の高齢者が担うことができる業務については、「事務的業務」(35%)、「運転・配送・包装業務」(24%)、「生産工程(製造作業)」(23%)、「管理職業務(役員を含む)」(21%)などを挙げる事業所が多いが、その他の業務でもそれぞれ1割以上の回答率が業務が多い。

業種別にみると、「農林水産業」では「農林水産作業・業務」の他に「生産工程(製造作業)」の回答もある。

「建設業」では、「建設業務」のほかに「事務的業務」「管理職業務」を挙げる事業所が多い。

「製造業」では「生産工程(製造作業)」の他に「生産工程(熟練作業)」もある。

「情報通信業」では「IT関連業務」の回答率は高くなく「事務的業務」が最も多くなっている。

「運輸・郵便業」では「運転・配送・包装業務」の他に「事務的業務」「管理職業務」を挙げる事業所が多い。

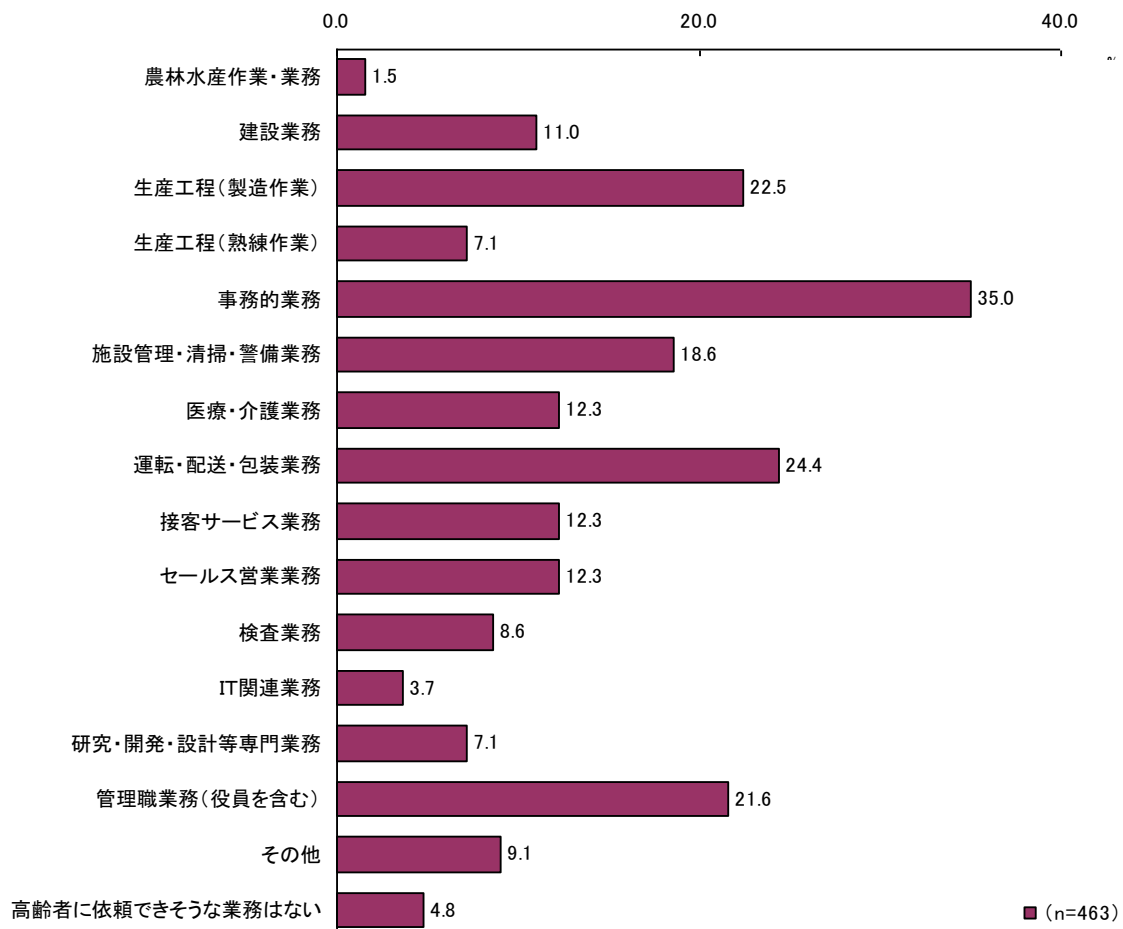
「卸・小売業」では「運転・配送・包装業務」が最も多くも「接客サービス業務」「セールス営業業務」も多くなっている。

「宿泊・飲食業」では「接客サービス」が最も多く「施設管理・清掃・警備業務」が続く。

「医療・福祉」では「医療・介護業務」の他に「施設管理・清掃・警備業務」「運転・配送・包装業務」なども多くなっている。

「その他のサービス業」では「施設管理・清掃・警備業務」が最も多くなっている。

図表 2-32 高齢者が行うことができる業務



(3) 高齢者を活用するときの課題

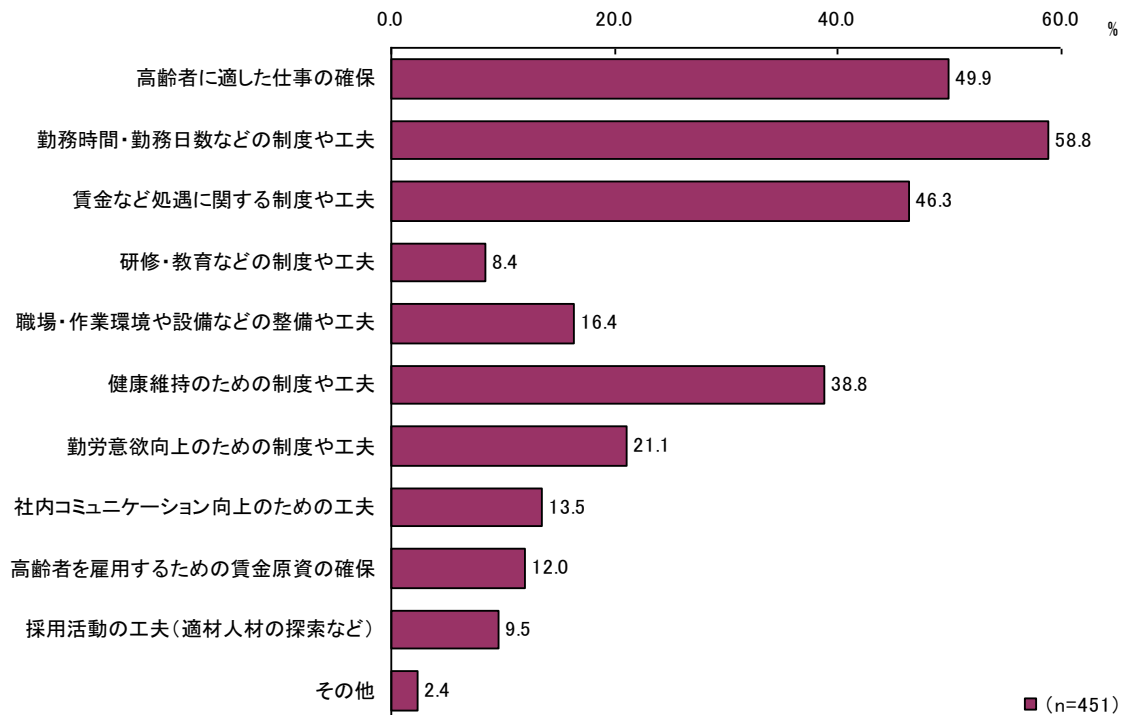
65 歳以上の高齢者を活用していく上で課題となることについては、「勤務時間・勤務日数などの制度や工夫」(59%) が最も多く、「賃金など処遇に関する制度や工夫」(46%) を挙げる事業所も多く、高齢者の労働条件に関連する人事制度や職場の工夫が課題となる。

また、その前提として、「高齢者に適した仕事の確保」(50%) も半数の事業所が課題として挙げている。事業所が行っている業務の中で、高齢者ができる業務を抽出することが第一の課題といえよう。

その他、「健康維持のための制度や工夫」も 4 割弱と多くなっている。

業種別にみると、「勤務時間・勤務日数などの制度や工夫」や「賃金など処遇に関する制度や工夫」は多くの業種で上位の課題として挙げられているが、「高齢者に適した仕事の確保」については、「農林水産業」「建設業」「情報通信業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」等の事業所の回答率が高く、高齢者向きの仕事の選定に工夫が必要であることが伺える。その他、「健康維持のための制度や工夫」については、「運輸・郵便業」「医療・福祉」「その他のサービス業」などで比較的高くなっている。

図表 2-34 高齢者を活用していく上で課題となること



図表 2-36 65 歳以上の高齢者が行うことができる業務・具体的な内容（抜粋）

業種	高齢者ができる業務・具体例
農林水産業	茶園管理、収穫等、草刈り、水やり、配送手配、鶏の管理、店員
建設業	現場監督、体に負担をかけない程度の現場作業、配管の加工、電気工事施工、職人技術（左官）、設計業務、CADによる設計図、施工図の作成、リフォーム営業、客先への工事提案、人脈を活用しての顧客の新規開拓 現場技術指導、若手社員指導、積算（工事見積もり等）、工事前の現場調査、建設現場における書類管理、現場のバトロール、マンションの清掃管理、定期的な保守管理業務、ダンプの運転、総務・経理
製造業	成形作業補助、切断、溶接等の作業、工作機械へのデータ入力、ラベル貼り、計量、選別などの軽作業、製品の仕上げ作業、製品の梱包作業、製品の検査、梱包業務、製品の配達、物流作業（フォークリフト運転）、事務作業に関する定型的業務、書類のファイリング、製造現場や事務所の清掃、新システム導入において高齢者向け指導 切削加工の技術指導や設計等の専門業務、経験者による技術指導、機械設計、溶接作業の指導、NC加工オペレーター、金型製作技術指導、外注先の指導と調整、ラインの技術的指導、改善運動などのアドバイザー、若手社員の育成トレーナー 営業セールス業務、ソリューション的営業、コールセンターにおけるの営業業務、経理の補助業務（伝票の整理など）、経理管理職、生産管理職、プロジェクトマネジメント、総務・人事・経理の管理業務、研究開発に必要な法令指導、経営の統括管理と戦略の策定
電気・ガス・水道業	電気設備の保守・点検、設備設計、現場作業の補助、土木・配管作業、ラインの定期巡回、購買業務、倉庫の清掃、修繕作業、現物作業
情報通信業	プログラム作成、テスト作業、ネットワーク作業補助、プログラム修正作業、プログラマーとしてのシステム開発（経験ありの場合のみ）、PCのデータ入力 営業支援、見学者の案内、管理部門業務（総務、経理など）
運輸・郵便業	大型トラックのドライバー、タクシーの運転業務、路線バスの運転業務、フォークリフトの運転、企業や学校の送迎バスの運転、トラックの集荷助手、商品のピッキング（仕分け）作業、整備管理者、運行管理者、社内清掃、配車センターの電話応対
卸・小売業	得意先への営業、配達、店舗での接客業務、取引先との各種折衝業務、開店準備（品出しなど）、レジ、包装、在庫管理、PC入力、清掃、警備、自動車の洗浄、飲食コーナーにおける調理、洗い場、取扱商品の電話サポート窓口 若手社員への営業ノウハウ指導やリスクマネジメント指導、事務（経理・PCデータの入力）、総務・経理（管理部門）、顧客満足度調査の関連事務業務
金融・保険業	債権督促、PCデータ入力、伝票・届出書類等の検証業務、担保物件現地調査、書類点検作業、自動車共済の損害調査、支払いにかかる事務的業務、書類記載内容の精査、PC入力、会員からの電話応対等業務知識・ノウハウの伝承
宿泊・飲食業	お客様の接客、電話の応対、フロント業務、朝・夕食の配膳、片づけ、ホール係、若い従業員への指導、チェックアウト業務、車両の誘導（立体駐車場内の案内）、ビル清掃、庭園の管理、駐車場案内・誘導、厨房調理補助、バスの運転手
教育・学習支援業	講師、教材の作成、電話対応、授業、役員
不動産・物品賃貸業	新規開拓等の営業面、管理物件の清掃、管理物件等のクレーム対応処理、物件の巡回、情報収集、若手社員の指導、債権・管理職、総務
医療・福祉	介護業務全般、介護補助、看護、身体的負担の少ない介護業務（バイタルチェック、レクリエーション、散歩・介護補助、口腔ケア介護）、清掃業務（室内清掃、ベッドメイク、洗濯など）、食事、お茶等の準備作業、デイサービス利用者の送迎、施設設備保守、夜間警備業務、洗濯業務、看護・介護の技術指導や人材育成、コンサルタント・アドバイザー的業務
その他のサービス業	PCデータ入力、電話応対、来客対応、接客サービス、給与計算、チェック、技能指導、備品メンテナンス、搬入出、営業、部品調達、試作品製作手配、品質検査、運転・配送、書類確認、書類作成、ビルメンテナンスの作業員、駐車場係員、警備員、交通誘導業務、施設利用者の送迎バスの運転、車を運転して集金業務、営業企画、管理職、非常勤のアドバイザー
その他	放送技術者、旅行業経験者によるアドバイザーや営業支援、会計処理の確認、本支店間の文書等配達、荷物運送、見学者の案内、総合的な見識に基づくアドバイザー、営業、補助業務

図表 2-37 高齢者の雇用を進めるために必要な対策、公的支援など（抜粋）

<p>高齢者就労全般</p> <p>パートで日数、時間を決めてプライベートも充実させながら、社会と何かしらつながっていくことで認知症の予防にもつながる。生きがいが見つけられるような働き方ができるとよいと思う。（建設業）</p> <p>身体の負担にならない短時間の仕事を高齢者向けに用意するように企業への周知を図ること、その活動。弱者へのやさしさを持てるように、経営者だけでなく従業員への指導も必要。（製造業）</p> <p>大企業が義務として高齢者を雇用しなければならない法律をつくる必要があると考える。中小企業では、毎月勝負の決算で余力体力は無い（その他のサービス業）</p>
<p>定年制・雇用延長・継続雇用など</p> <p>70歳定年制の推奨及び広報活動（定年制排除）（建設業）</p> <p>各自社で高齢者継続雇用を充実すべき。支援費の積極的な案内をする（建設業）</p> <p>高齢者が新しい業務につくのはなかなか大変だと思います。本人にとっても会社にとっても望ましいのは65歳を過ぎてもそのままの職場で働き続ける事ではないかと思えます。（その他のサービス業）</p> <p>高齢者の雇用には、今まで培ってきたことを発揮させることが大切だと考える。同じような会社、同じような作業のできる会社へ、スムーズに行ける公的支援に期待したい。（製造業）</p>
<p>年金減額の問題など</p> <p>働き手の年金が減額されない様に上限を上げるか、助成する制度がほしい。（建設業）</p> <p>年金受給者が一定の収入があると年金カットされるので勤労意欲が低下するので、そのカット分を市が補助する等で就労に見合った対価を受け取れるようになればよいと思う。（建設業）</p> <p>現行制度では、退職後も働くことが年金需給等デメリットに作用するという印象が強い。「高齢者ができるだけ長く現役で働く」ことが、単なる生きがい、健康維持のみならず、社会生活上のメリットにつながる制度づくりが必要だと思ふ。（医療・福祉）</p>
<p>高齢者と企業とのマッチング支援など</p> <p>能力・意欲のある方の探索の支援が必要（建設業）</p> <p>豊富な経験や知識、高いノウハウを持っている人材を探すのが難しい。希望する人材をどう発掘するかが課題（その他）</p> <p>個別企業の高齢者ニーズとそれに見合うスキルをお持ちの方とのマッチングが簡単に可能な仕組みづくり（例えば資格・能力、可能な作業等）。（製造業）</p> <p>仕事をしてもらいたくても、どうやって探してよいか分かりにくいと思うので、人材を集めておき、必要なときに相談できる窓口があれば良いと思う。（建設業）</p> <p>人材情報（具体的なスキル等）、労働日数・時間等の希望などの情報バンク活動（卸・小売業）</p> <p>高齢者の仕事の意欲と能力が評価できる仕組みがあれば、企業としてのニーズに合った人材が発掘できると思われます。がん患者やその他の病気など、個人的リスクを負っている高齢就労者に対する、きめ細かな職場環境と、行政の支援が得られるような体制があれば良いと思えます。（製造業）</p> <p>ハローワーク等との協働体制の確立（不動産・物品賃貸業）</p> <p>高齢者の雇用対策。申告登録制度の新設。ハローワークだけでなく市独自の制度設定を行う。両者の希望を容易にマッチングさせる。未就労者への再雇用を促進させ、働く意欲を創出する。（その他のサービス業）</p> <p>Iターン・Uターン希望者とのマッチングに関する仕組みづくり（建設業）</p>
<p>助成金・優遇措置の充実など</p> <p>助成金の充実、手続きの簡素化（製造業）</p> <p>高齢者を雇用した際の助成金があることを幅広く知ってもらおう。助成金の額を増やす。（建設業）</p> <p>簡易申請による高齢者雇用助成金の大幅拡充。企業の大小に関係なく安心して働ける雇用制度が必要である。（卸・小売業）</p> <p>高齢者雇用に対する行政の補助金制度等を新設していただきたい。（医療・福祉）</p> <p>65歳超え雇用助成金の申請についてHP等を見たがわかりづらい。もう少しわかりやすく表記することで助成金を使っている65歳超の雇用に企業が動くのではないかと思います。（運輸・郵便業）</p> <p>現在の65歳まで助成されている継続雇用給付金を65歳以上の従業員も個々に渡るようにしてほしい。会社に対する支援よりも分かりやすく、労働意欲も向上すると思われたい。（製造業）</p> <p>高齢者の雇用に力を入れている企業には何らかのメリット（特典）を得られるような仕組みをつくって欲しい。（製造業）</p> <p>高齢者で働いている方の所得税や市県民税等の優遇措置があればいいなと思えます。（卸・小売業）</p> <p>当社の事業では健康管理がより重要となってくるため、そちらの分野での支援策を何か提供いただけるとありがたいです。（運輸・郵便業）</p>
<p>賃金や規制緩和など</p> <p>最低賃金がネックです。能力に見合う時給設定ができれば高齢者でもいろいろな業務で働いてもらいたい。（製造業）</p> <p>現場入場における年齢制限の緩和（建設業）</p> <p>高所作業の年齢制限の引き上げ（建設業）</p> <p>高齢者雇用の相談を行政にしたが、高齢者に対してやらせてはいけないことがとても多かった。車の運転、高いところの荷物の整理など・・・その規則があるのでは、とても高齢者を雇用することはできないと思った。規則を再度見直していただきたいです。（その他のサービス業）</p>

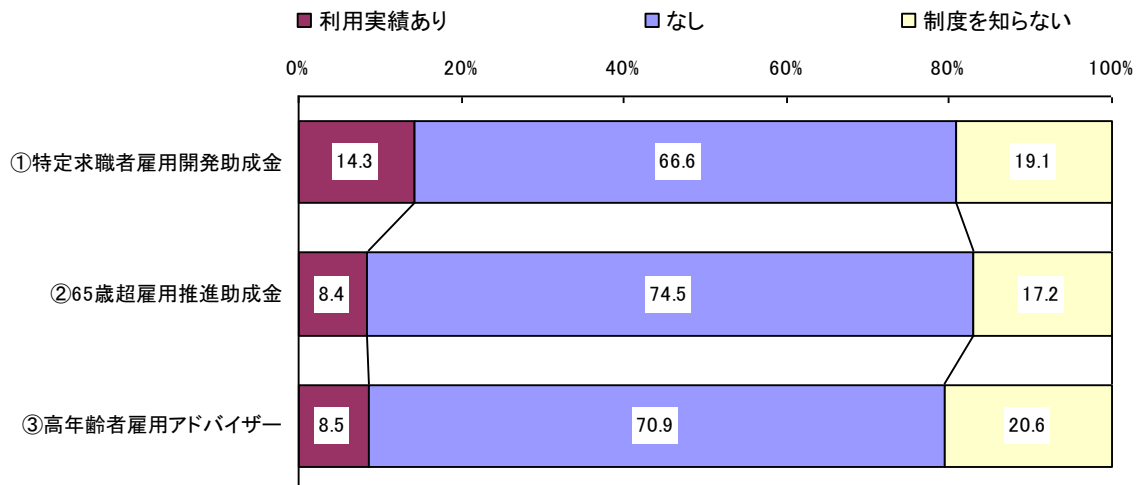
(4) 公的支援制度の活用状況と就労体験への対応可能性

高齢者雇用に関する公的支援制度の利用実績がある事業所の割合は、「①特定求職者雇用開発助成金」は14%、「②65歳超雇用推進助成金」と「③高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助」が1割未満と、限られている。「制度を知らない」事業所がそれぞれ2割程度存在している。

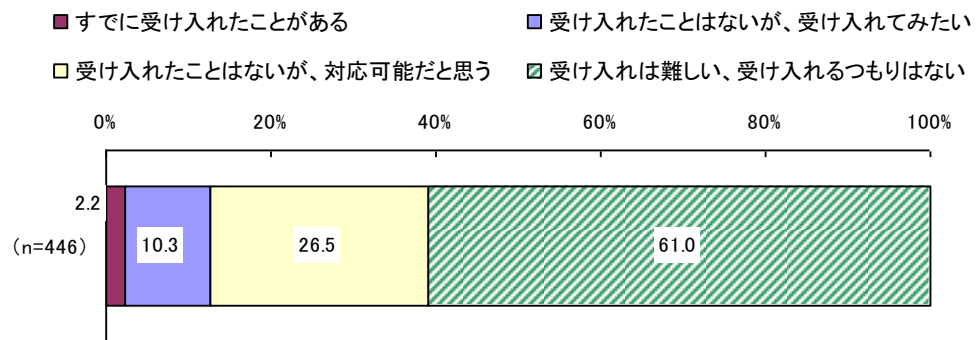
就労体験(インターンシップ)を希望する65歳以上の高齢者の受け入れの可能性については、「受け入れてみたい」が10%、「対応可能だと思う」が27%で、「すでに受け入れたことがある」事業所を合わせると、約4割の事業所で高齢者の就労体験を行うことができる可能性がある。

業種別では、「農林水産業」「運輸・郵便業」「宿泊・飲食業」「医療・福祉」で受け入れる意向のある事業所が多く、特に「宿泊・飲食業」や「医療・福祉」では「受け入れてみたい」とする事業所の割合が多い。

図表 2-38 公的支援制度の利用状況



図表 2-39 高齢者の就労体験の受け入れ



図表 2-40 高齢者の就労体験の受け入れ

