

東大阪市高齢者就労に関する  
実態・ニーズ調査

令和3年10月

東 大 阪 市  
東大阪商工会議所

# 目次

※調査要領とその経過

I. 調査回答事業所の概要	1
1. 業種	1
2. 従業員数(常勤雇用の非正規社員を含む)	1
3. 人手不足の状況	2
4. 人材が不足している職種	4
5. 正社員の定年制度の状況	6
6. 定年後の継続雇用制度の状況	6
7. 70歳までの就業確保努力義務にかかる措置の状況	8
II. 現在の65歳以上の高齢者の雇用について	9
1. 65歳以上の従業員の有無	9
2. 65歳以上の従業員の就労形態	11
3. 65歳以上の従業員の職種や仕事内容	12
4. 65歳以上の従業員の労働日数や労働時間	13
5. 社外から新規で採用された65歳以上の従業員の有無(採用時60歳以上)	15
III. 今後の65歳以上の高齢者の雇用について	18
1. 65歳以上の高齢者を活用する意向について	18
2. 65歳以上の高齢者を活用したい理由について	20
3. 有する能力別にみた労働時間・日数について	21
4. 高齢者を活用しない並びに高齢者を活用するかわからない理由について	23
IV. 将来、高齢者の能力を活かす可能性について	24
1. 高齢者の能力活用の望ましいあり方について	24
2. 高齢者が行うことのできる業務について	25
3. 高齢者が行うことのできる業務の具体的内容について	26
4. 65歳以上の高齢者を活用していく上での課題	28
5. シルバー人材センターに外注している業務	29
6. シルバー人材センターに外注している若しくは外注できる業務	32
7. 東大阪市の高齢者雇用を進めるための対策	33
IV. 総括	38

《調査票》

## 調査要領とその経過

### 1. 実施主体

本調査は東大阪市都市魅力産業スポーツ部の委託を受け、東大阪商工会議所が実施した。

### 2. 名 称

「東大阪市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査」

### 3. 目 的

東大阪市の65歳以上の高齢者人口は令和3年3月末現在137,042人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は28.3%となった（住民基本台帳人口）。現在、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）において、企業に対し65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務付けられているが、令和3年4月に法改正があり、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となり、企業を退職した65歳以降の高齢者の多様な就業機会の確保が、今後の課題となっている。本市では、第3次総合計画に掲げる「多様な働き方と働く場の創出」の実現を目指し、社会参加促進とくに「働く意欲がある高齢者が活躍し続けられるよう、高齢者就労支援としてニーズに応じたマッチングの機会等を提供することができる環境の整備」を重点プロジェクトと位置づけている。

以上を踏まえ、東大阪市の高齢者就労に関する実態・ニーズを把握することで、地域特性を踏まえた本市の就労モデルの実施につなげていくことを目的とする。

### 4. 調査期間

令和3年8月～令和3年9月

### 5. 調査対象

東大阪市内在所で従業員数5名以上の事業所より無作為に抽出した3,500社を本調査の対象とした。

有効回答 1,095社 回収率 31.3%

### 6. 調査方法

調査対象に郵送法によるアンケート調査

### 7. 調査班

東大阪商工会議所 企画調査部

### 8. スケジュール

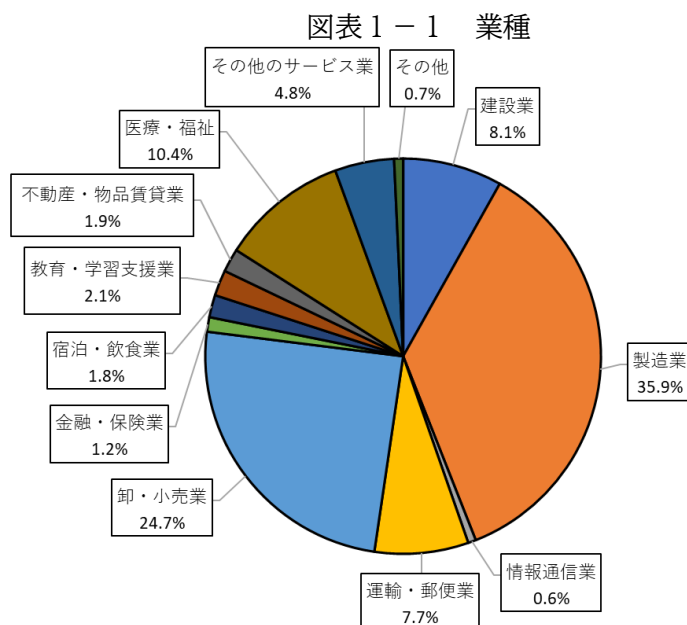
令和3年	8月	調査票発送
	9月	調査票回収・集計
	10月	調査内容分析・検討、報告書案作成、報告書完成

# I. 調査回答事業所の概要

## 1. 業種

	全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸・郵便業	卸・小売業	金融・保険業	宿泊・飲食業	教育・学習支援業	不動産・物品賃貸業	医療・福祉	その他のサービス業	その他	未回答
回答数	1,095	89	393	7	84	270	13	20	23	21	114	53	8	0
割合	100.0%	8.1%	35.9%	0.6%	7.7%	24.7%	1.2%	1.8%	2.1%	1.9%	10.4%	4.8%	0.7%	0.0%

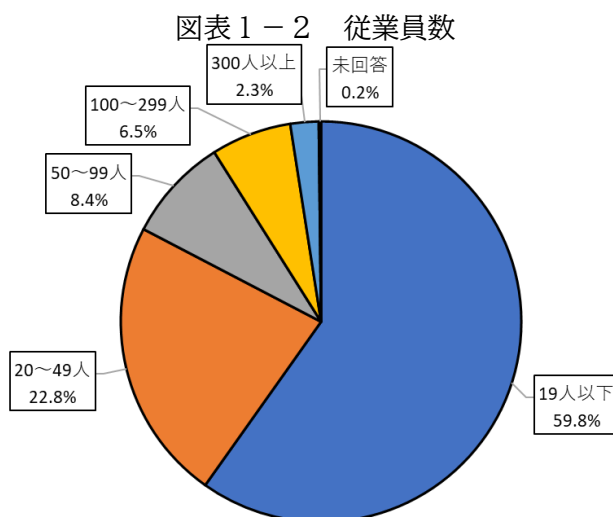
自社の業種について尋ねたところ、「製造業」が35.9%と最も多く、「卸・小売業」(24.7%)、「医療・福祉」(10.4%)、「建設業」(8.1%)、「運輸・郵便業」(7.7%)、「その他のサービス業」(4.8%)と続いている。



## 2. 従業員数(常勤雇用の非正規社員を含む)

	全体	19人以下	20~49人	50~99人	100~299人	300人以上	未回答
回答数	1,095	655	250	92	71	25	2
割合	100.0%	59.8%	22.8%	8.4%	6.5%	2.3%	0.2%

自社の従業員数について尋ねたところ、「19人以下」が59.8%と最も多く、「20~49人」(22.8%)、「50~99人」(8.4%)と続いており、従業員50人未満の事業所が8割を占める結果となった。

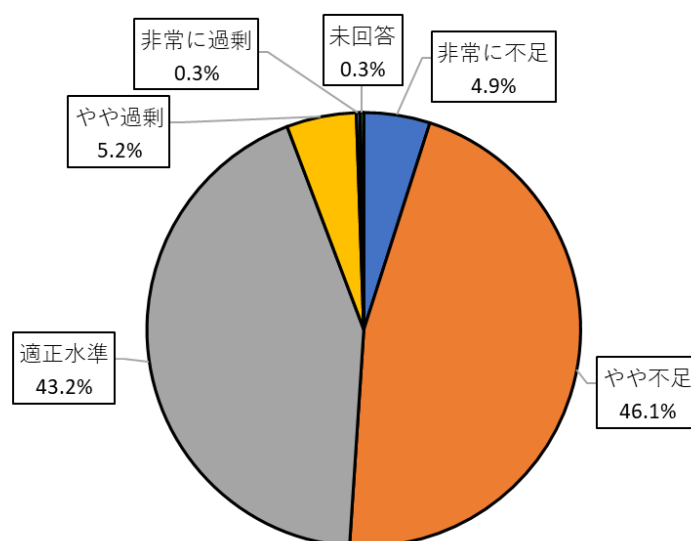


### 3. 人手不足の状況

	全体	非常に不足	やや不足	適正水準	やや過剰	非常に過剰	未回答
回答数	1,095	54	505	473	57	3	3
割合	100.0%	4.9%	46.1%	43.2%	5.2%	0.3%	0.3%

自社の人手不足の状況について尋ねたところ、「やや不足」が46.1%と最も多く、「適正水準」(43.2%)、「やや過剰」(5.2%)、「非常に不足」(4.9%)と続いており、「非常に不足」・「やや不足」を合計するとおよそ5割の事業所が人手不足であると回答し、過剰であると回答した事業所は、「非常に過剰」・「やや過剰」を合計すると5%程度となった。

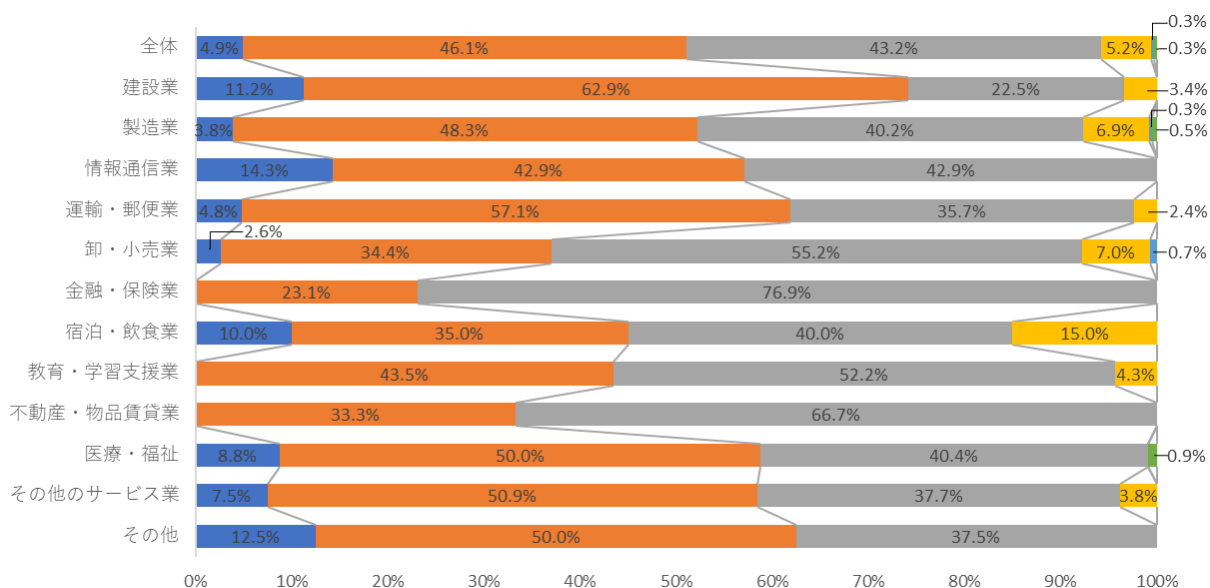
図表1-3-1 人手不足の状況



業種別にみると、「非常に不足」と「やや不足」の合計値は「建設業」が74.1%と最も多く、「その他」(62.5%)、「運輸・郵便業」(61.9%)、「医療・福祉」(58.8%)、「その他のサービス業」(58.4%)、「情報通信業」(57.2%)、「製造業」(52.1%)と続いており、「建設業」の人手不足が目立つ。また「適正水準」は、「金融・保険業」(76.9%)、「不動産・物品賃貸業」(66.7%)、「卸・小売業」(55.2%)、「教育・学習支援業」(52.2%)と、これらの業種では5割を超えている。一方、「やや過剰」と「非常に過剰」を合わせた回答率が最も多い業種は、「宿泊・飲食業」(15.0%)だけである。

図表1-3-2 業種別にみた人手不足の状況

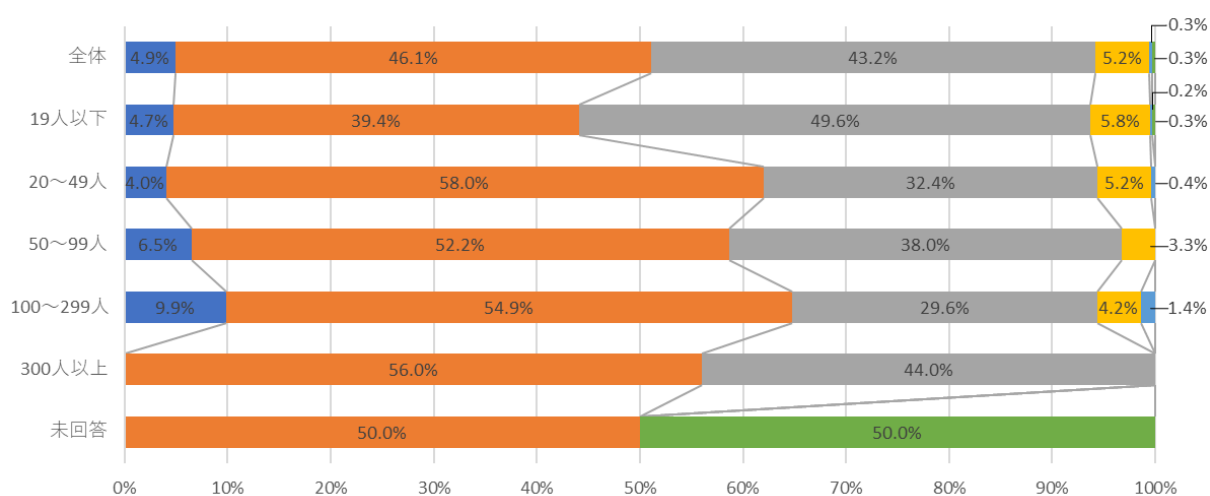
業種	人手不足の状況							
	全体	非常に不足	やや不足	適正水準	やや過剰	非常に過剰	未回答	
全体	回答数	1,095	54	505	473	57	3	3
	割合	100.0%	4.9%	46.1%	43.2%	5.2%	0.3%	0.3%
建設業	回答数	89	10	56	20	3	0	0
	割合	100.0%	11.2%	62.9%	22.5%	3.4%	0.0%	0.0%
製造業	回答数	393	15	190	158	27	1	2
	割合	100.0%	3.8%	48.3%	40.2%	6.9%	0.3%	0.5%
情報通信業	回答数	7	1	3	3	0	0	0
	割合	100.0%	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸・郵便業	回答数	84	4	48	30	2	0	0
	割合	100.0%	4.8%	57.1%	35.7%	2.4%	0.0%	0.0%
卸・小売業	回答数	270	7	93	149	19	2	0
	割合	100.0%	2.6%	34.4%	55.2%	7.0%	0.7%	0.0%
金融・保険業	回答数	13	0	3	10	0	0	0
	割合	100.0%	0.0%	23.1%	76.9%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊・飲食業	回答数	20	2	7	8	3	0	0
	割合	100.0%	10.0%	35.0%	40.0%	15.0%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業	回答数	23	0	10	12	1	0	0
	割合	100.0%	0.0%	43.5%	52.2%	4.3%	0.0%	0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数	21	0	7	14	0	0	0
	割合	100.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	回答数	114	10	57	46	0	0	1
	割合	100.0%	8.8%	50.0%	40.4%	0.0%	0.0%	0.9%
その他のサービス業	回答数	53	4	27	20	2	0	0
	割合	100.0%	7.5%	50.9%	37.7%	3.8%	0.0%	0.0%
その他	回答数	8	1	4	3	0	0	0
	割合	100.0%	12.5%	50.0%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%



従業員規模別にみると、「非常に不足」と「やや不足」の合計値は「100～299人」が64.8%と最も多く、「20～49人」(62.0%)、「50～99人」(58.7%)、「300人以上」(56.0%)で半数以上が人手不足と回答しているが、「19人以下」では44.1%となっている。一方、「非常に過剰」または「やや過剰」と回答した事業所は、「300人以上」が0%、「50～99人」が3.3%と全体と比較して少ないが、それ以外では規模による大きな差は見られない。総じて従業員数が多い事業所に、より人手不足の傾向が現れる結果となった。

図表 1-3-3 従業員規模別にみた人手不足の状況

従業員規模		人手不足の状況						
		全体	非常に不足	やや不足	適正水準	やや過剰	非常に過剰	未回答
全体	回答数	1,095	54	505	473	57	3	3
	割合	100.0%	4.9%	46.1%	43.2%	5.2%	0.3%	0.3%
19人以下	回答数	655	31	258	325	38	1	2
	割合	100.0%	4.7%	39.4%	49.6%	5.8%	0.2%	0.3%
20～49人	回答数	250	10	145	81	13	1	0
	割合	100.0%	4.0%	58.0%	32.4%	5.2%	0.4%	0.0%
50～99人	回答数	92	6	48	35	3	0	0
	割合	100.0%	6.5%	52.2%	38.0%	3.3%	0.0%	0.0%
100～299人	回答数	71	7	39	21	3	1	0
	割合	100.0%	9.9%	54.9%	29.6%	4.2%	1.4%	0.0%
300人以上	回答数	25	0	14	11	0	0	0
	割合	100.0%	0.0%	56.0%	44.0%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	回答数	2	0	1	0	0	0	1
	割合	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%

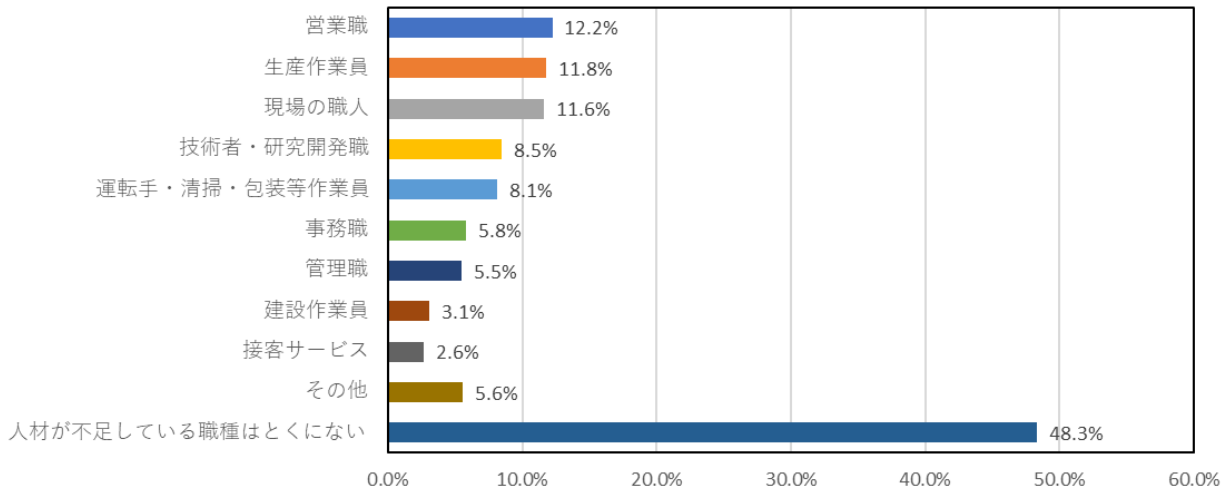


#### 4. 人材が不足している職種

	全体	建設 作業員	生産 作業員	現場の 職人	技術者 ・研究 開発職	管理職	事務職	営業職	接客 サービス	運転手・清 掃・包装等 作業員	その他	人材が不足し ている職種は とくにない
回答数	1,095	34	129	127	93	60	64	134	29	89	61	529
割合	100.0%	3.1%	11.8%	11.6%	8.5%	5.5%	5.8%	12.2%	2.6%	8.1%	5.6%	48.3%

自社の人手不足について、どのような職種が不足しているかを尋ねたところ、最も割合が高かったのは「営業職」で12.2%、以下、「生産作業員」(11.8%)、「現場の職人」(11.6%)、「技術者・研究開発職」(8.5%)、「運転手・清掃・包装等作業員」(8.1%)と続いている。一方、最も割合が低かったのは「接客サービス」で2.6%となっている。なお、「人材が不足している職種はとくにない」が48.3%とほぼ半数となった。

図表1-4-1 人材が不足している職種の状況



業種別にみると、最も不足感が高かったのが、「情報通信業」の「技術者・研究開発職」で57.1%と5割を超える結果となった。以下、「運輸・郵便業」の「運転手・清掃・包装等作業員」(54.8%)、「教育・学習支援業」の「その他」(43.5%)、「宿泊・飲食業」の「接客サービス」(40.0%)と続いている。

図表1-4-2 業種別にみた人材不足している職種の状況

(複数回答)

業種	人手不足の職種												
	全体	建設作業員	生産作業員	現場の職人	技術者・研究開発職	管理職	事務職	営業職	接客サービス	運転手・清掃・包装等作業員	その他	人材が不足している職種はとくにない	
全体	回答数	1,095	34	129	127	93	60	64	134	29	89	61	529
	割合	100.0%	3.1%	11.8%	11.6%	8.5%	5.5%	5.8%	12.2%	2.6%	8.1%	5.6%	48.3%
建設業	回答数	89	28	1	28	16	11	3	6	0	5	1	23
	割合	100.0%	31.5%	1.1%	31.5%	18.0%	12.4%	3.4%	6.7%	0.0%	5.6%	1.1%	25.8%
製造業	回答数	393	1	106	66	53	26	21	52	1	11	0	186
	割合	100.0%	0.3%	27.0%	16.8%	13.5%	6.6%	5.3%	13.2%	0.3%	2.8%	0.0%	47.3%
情報通信業	回答数	7	0	0	0	4	1	0	1	0	0	0	3
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%
運輸・郵便業	回答数	84	0	3	3	0	3	2	5	0	46	1	31
	割合	100.0%	0.0%	3.6%	3.6%	0.0%	3.6%	2.4%	6.0%	0.0%	54.8%	1.2%	36.9%
卸・小売業	回答数	270	3	17	11	14	7	16	55	10	12	1	167
	割合	100.0%	1.1%	6.3%	4.1%	5.2%	2.6%	5.9%	20.4%	3.7%	4.4%	0.4%	61.9%
金融・保険業	回答数	13	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	10
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	76.9%
宿泊・飲食業	回答数	20	0	0	1	0	0	0	0	8	1	0	11
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	5.0%	0.0%	55.0%
教育・学習支援業	回答数	23	0	0	0	0	1	1	0	0	3	10	13
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	13.0%	43.5%	56.5%
不動産・物品賃貸業	回答数	21	0	0	0	0	2	3	4	1	2	0	14
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	14.3%	19.0%	4.8%	9.5%	0.0%	66.7%
医療・福祉	回答数	114	0	0	11	0	4	11	1	5	4	42	46
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	9.6%	0.0%	3.5%	9.6%	0.9%	4.4%	3.5%	36.8%	40.4%
その他のサービス業	回答数	53	1	2	5	6	4	4	6	4	4	5	22
	割合	100.0%	1.9%	3.8%	9.4%	11.3%	7.5%	7.5%	11.3%	7.5%	7.5%	9.4%	41.5%
その他	回答数	8	1	0	2	0	1	2	2	0	0	1	3
	割合	100.0%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%

また、「人材が不足している職種はとくにない」と回答した事業所は、「金融・保険業」が76.9%と最も多く、「不動産・物品賃貸業」(66.7%)、「卸・小売業」(61.9%)と続いている。一方、「建設業」(25.8%)、「運輸・郵便業」(36.9%)、「その他」(37.5%)の3業種は、「金融・保険業」の半分にも満たず、人材不足が深刻であることがみてとれる。

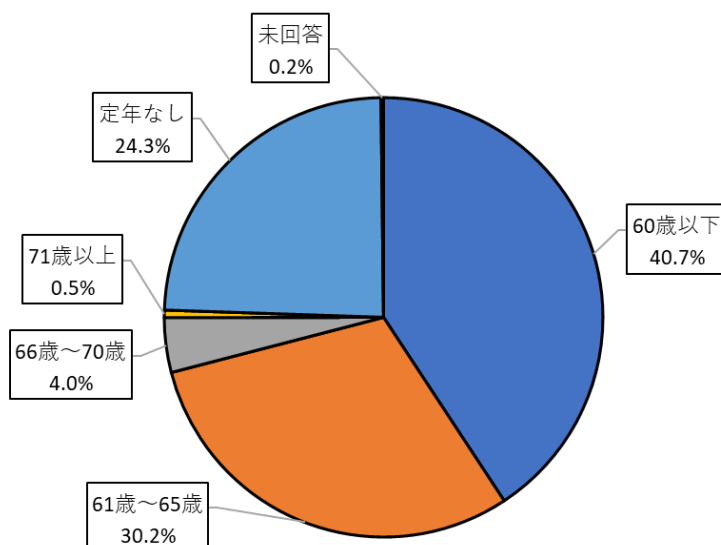


## 5. 正社員の定年制度の状況

	全体	60歳以下	61歳～65歳	66歳～70歳	71歳以上	定年なし	未回答
回答数	1,095	446	331	44	6	266	2
割合	100.0%	40.7%	30.2%	4.0%	0.5%	24.3%	0.2%

自社の定年制度について尋ねたところ、およそ4分の1の事業所が「定年なし」と回答。一方、定年制度がある事業所として、「60歳以下」が40.7%と最も多く、「61歳～65歳」(30.2%)、「66歳～70歳」(4.0%)と続いている。

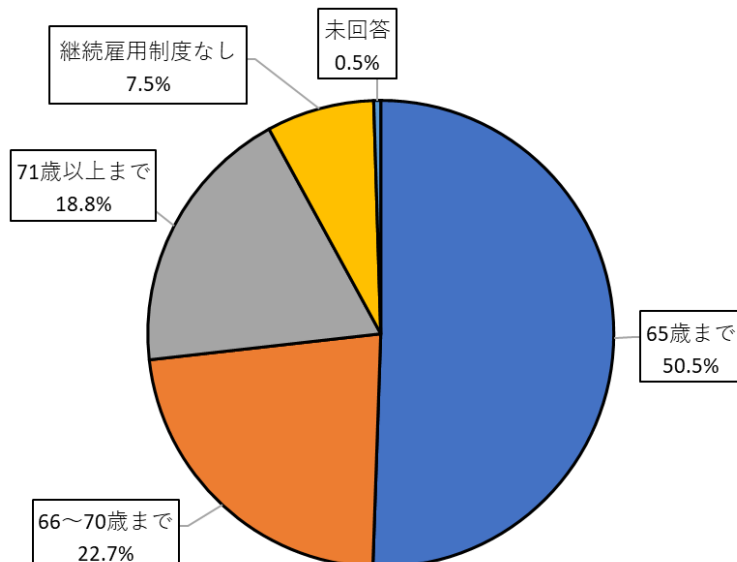
図表1-5 正社員の定年制度の状況



## 6. 定年後の継続雇用制度の状況

	全体	65歳まで	66～70歳まで	71歳以上まで	継続雇用制度なし	未回答
回答数	829	419	188	156	62	4
割合	100.0%	50.5%	22.7%	18.8%	7.5%	0.5%

図表1-6-1 定年後の継続雇用制度の状況

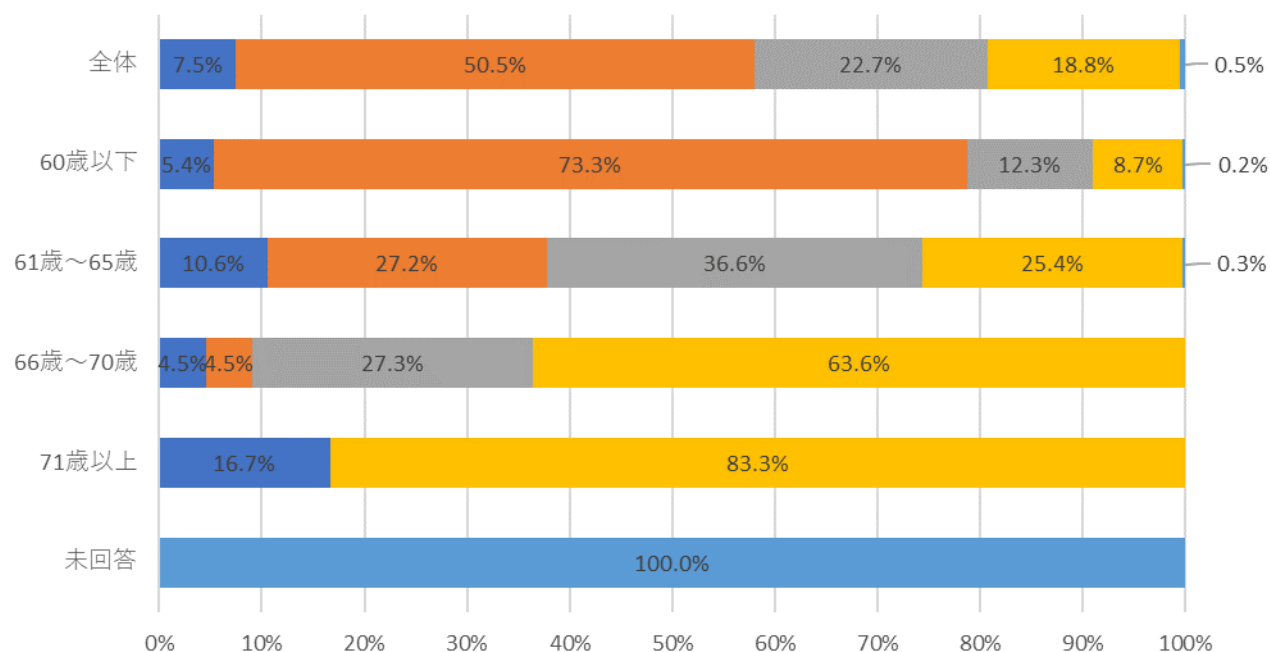


問5にて「定年制度がある」と回答した事業所（829社）のうち、定年後の継続雇用制度について尋ねたところ、「65歳まで」と回答した事業所が50.5%と半数以上を占め、以下「66～70歳まで」（22.7%）、「71歳以上まで」（18.8%）と続いている。一方、「継続雇用制度なし」と回答した事業所は7.5%であった。

定年年齢別にみると、定年年齢が「60歳以下」の事業所では、定年後の継続雇用制度の上限年齢が「65歳まで」となっているのが73.3%、定年「61～65歳」では、「66～70歳まで」が36.6%、定年「66～70歳」では、「71歳以上まで」が63.6%となっており、定年から1年～5年の継続雇用を考えている事業所が多い。なお、「71歳以上」では、「継続雇用制度なし」が16.7%と他の年齢層と比較して多くみられる。

図表1-6-2 定年年齢別にみた定年後の継続雇用制度の状況

継続雇用制度		全体	継続雇用制度なし	65歳まで	66～70歳まで	71歳以上まで	未回答
定年年齢							
全体	回答数	829	62	419	188	156	4
	割合	100.0%	7.5%	50.5%	22.7%	18.8%	0.5%
60歳以下	回答数	446	24	327	55	39	1
	割合	100.0%	5.4%	73.3%	12.3%	8.7%	0.2%
61歳～65歳	回答数	331	35	90	121	84	1
	割合	100.0%	10.6%	27.2%	36.6%	25.4%	0.3%
66歳～70歳	回答数	44	2	2	12	28	0
	割合	100.0%	4.5%	4.5%	27.3%	63.6%	0.0%
71歳以上	回答数	6	1	0	0	5	0
	割合	100.0%	16.7%	0.0%	0.0%	83.3%	0.0%
未回答	回答数	2	0	0	0	0	2
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

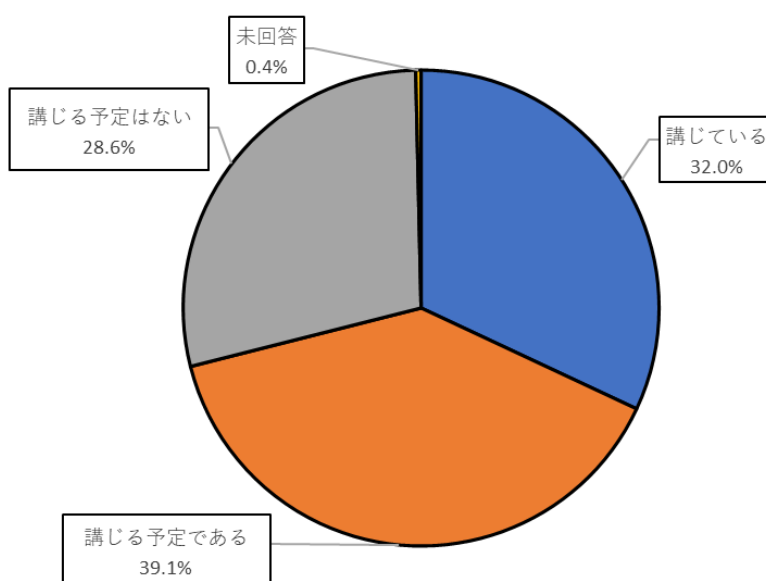


## 7. 70歳までの就業確保努力義務にかかる措置の状況

	全体	講じている	講じる予定である	講じる予定はない	未回答
回答数	829	265	324	237	3
割合	100.0%	32.0%	39.1%	28.6%	0.4%

問5にて「定年制度がある」と回答した事業所のうち、70歳までの就業確保努力義務にかかる措置について尋ねたところ、「講じる予定である」が39.1%と最も多く、「講じている」(32.0%)、「講じる予定はない」(28.6%)と続いている。このことから、約7割は70歳までの就業確保努力義務については前向きに考えていることが分かる。

図表1-7 70歳までの就業努力義務にかかる措置の状況



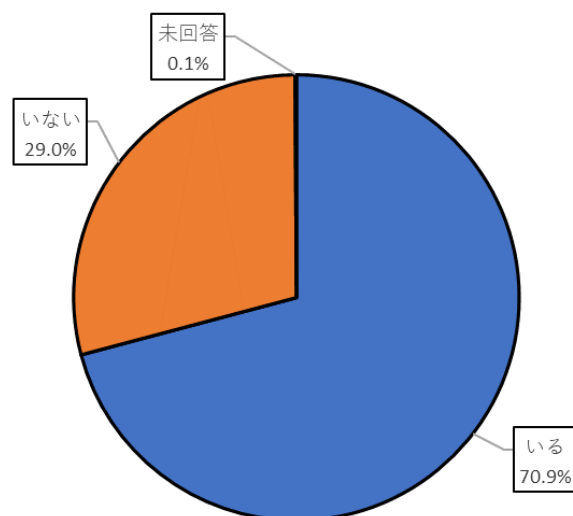
## Ⅱ. 現在の 65 歳以上の高齢者の雇用について

### 1. 65 歳以上の従業員の有無

	全体	いる	いない	未回答
回答数	1,095	776	318	1
割合	100.0%	70.9%	29.0%	0.1%

自社の従業員のうち、65 歳以上の方がいるかどうかを尋ねたところ、およそ 7 割の事業所が「いる」と回答した。

図表 2 - 1 - 1 65 歳以上の従業員の有無

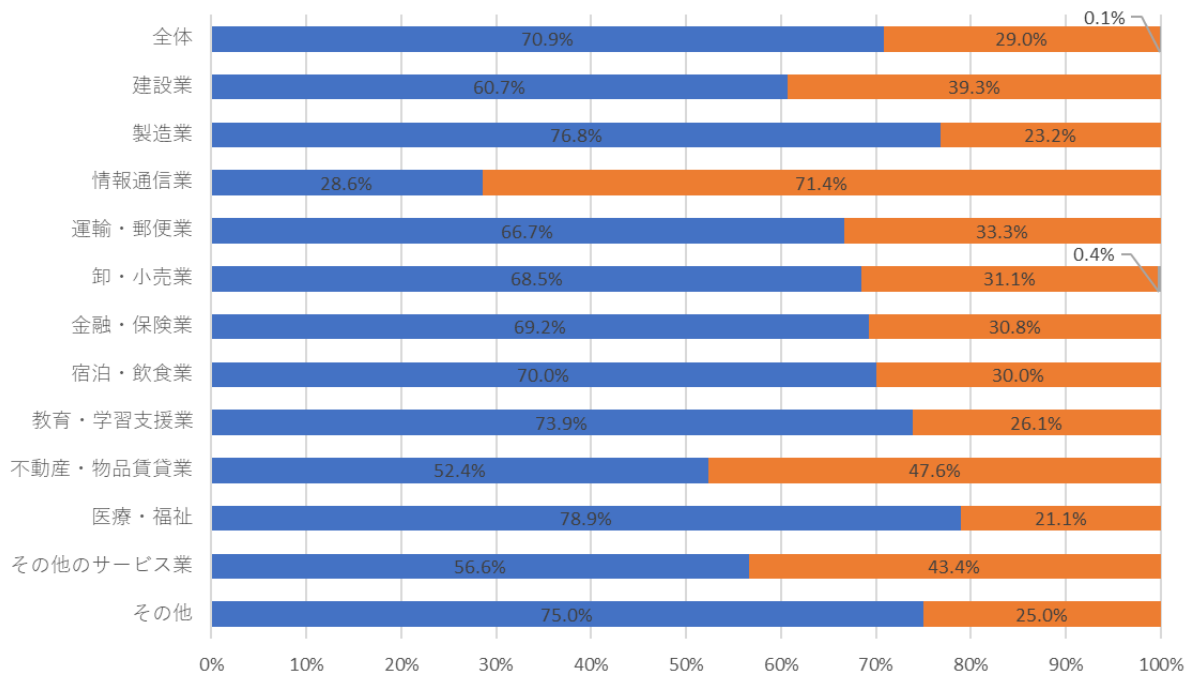


業種別にみると、ほとんどの業種で「いる」と回答した事業所がおよそ 5 割～7 割となっているが、「情報通信業」(28.6%) が極端に少なく、現在のところ、65 歳以上の高齢者を受け入れにくい業種であることが推測される。

従業員規模別にみると、「いる」と回答した事業所は、「100～299 人」が 90.1% と最も多く、以下、「300 人以上」(88.0%)、「50～99 人」(80.4%)、「20～49 人」(76.8%)、「19 人以下」(64.4%) と続いており、従業員規模が多いほど 65 歳以上の高齢者の雇用を続けている事業所が多いことが見てとれる。

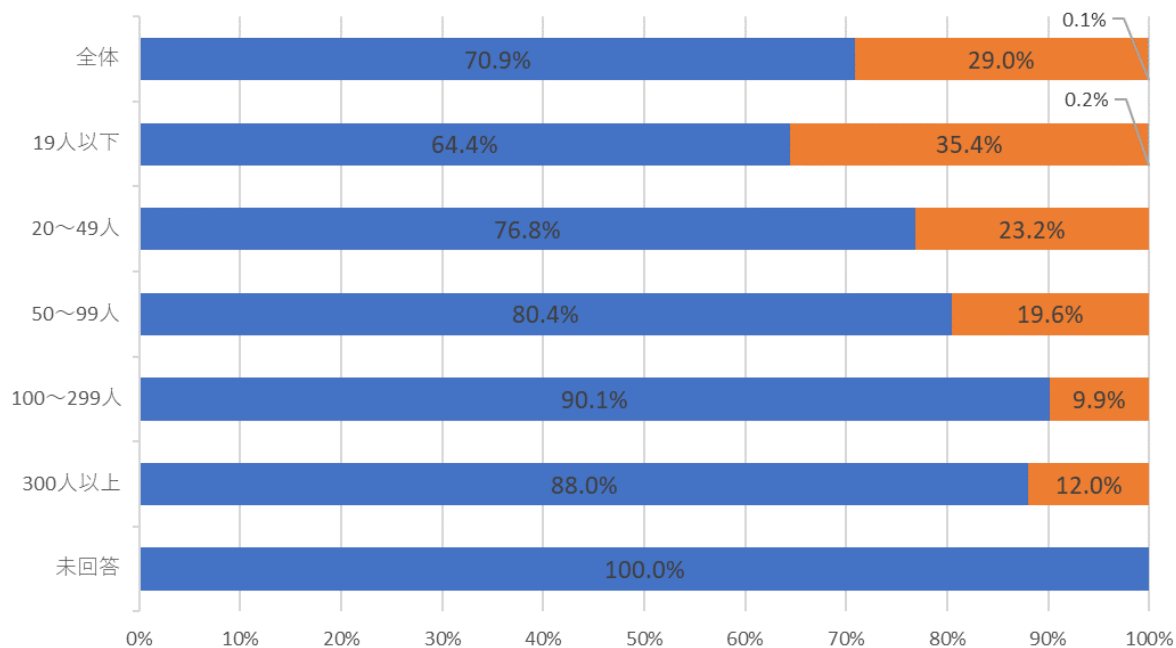
図表2-1-2 業種別にみた65歳以上の従業員の有無

65歳以上の従業員		全体	いる	いない	未回答
業種	回答数				
	割合				
全体	回答数	1,095	776	318	1
	割合	100.0%	70.9%	29.0%	0.1%
建設業	回答数	89	54	35	0
	割合	100.0%	60.7%	39.3%	0.0%
製造業	回答数	393	302	91	0
	割合	100.0%	76.8%	23.2%	0.0%
情報通信業	回答数	7	2	5	0
	割合	100.0%	28.6%	71.4%	0.0%
運輸・郵便業	回答数	84	56	28	0
	割合	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
卸・小売業	回答数	270	185	84	1
	割合	100.0%	68.5%	31.1%	0.4%
金融・保険業	回答数	13	9	4	0
	割合	100.0%	69.2%	30.8%	0.0%
宿泊・飲食業	回答数	20	14	6	0
	割合	100.0%	70.0%	30.0%	0.0%
教育・学習支援業	回答数	23	17	6	0
	割合	100.0%	73.9%	26.1%	0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数	21	11	10	0
	割合	100.0%	52.4%	47.6%	0.0%
医療・福祉	回答数	114	90	24	0
	割合	100.0%	78.9%	21.1%	0.0%
その他のサービス業	回答数	53	30	23	0
	割合	100.0%	56.6%	43.4%	0.0%
その他	回答数	8	6	2	0
	割合	100.0%	75.0%	25.0%	0.0%



図表 2-1-3 従業員規模別にみた 65 歳以上の従業員の有無

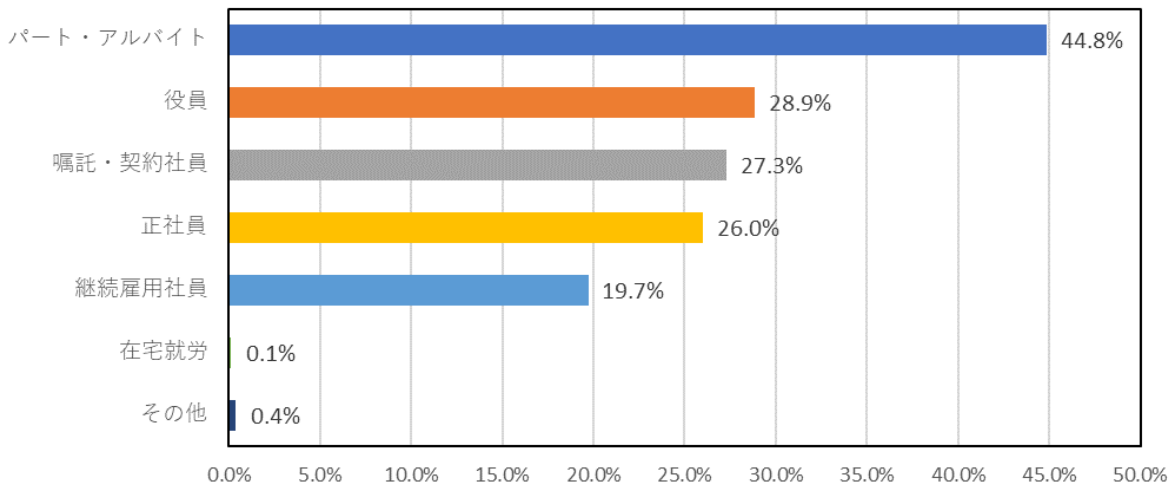
従業員規模		65歳以上の従業員			
		全体	いる	いない	未回答
全体	回答数	1,095	776	318	1
	割合	100.0%	70.9%	29.0%	0.1%
19人以下	回答数	655	422	232	1
	割合	100.0%	64.4%	35.4%	0.2%
20～49人	回答数	250	192	58	0
	割合	100.0%	76.8%	23.2%	0.0%
50～99人	回答数	92	74	18	0
	割合	100.0%	80.4%	19.6%	0.0%
100～299人	回答数	71	64	7	0
	割合	100.0%	90.1%	9.9%	0.0%
300人以上	回答数	25	22	3	0
	割合	100.0%	88.0%	12.0%	0.0%
未回答	回答数	2	2	0	0
	割合	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%



## 2. 65 歳以上の従業員の就労形態

	全体	役員	正社員	継続雇用社員	パート・アルバイト	嘱託・契約社員	在宅就労	その他
回答数	776	224	202	153	348	212	1	3
割合	100.0%	28.9%	26.0%	19.7%	44.8%	27.3%	0.1%	0.4%

図表 2-2-1 65 歳以上の従業員の就労形態



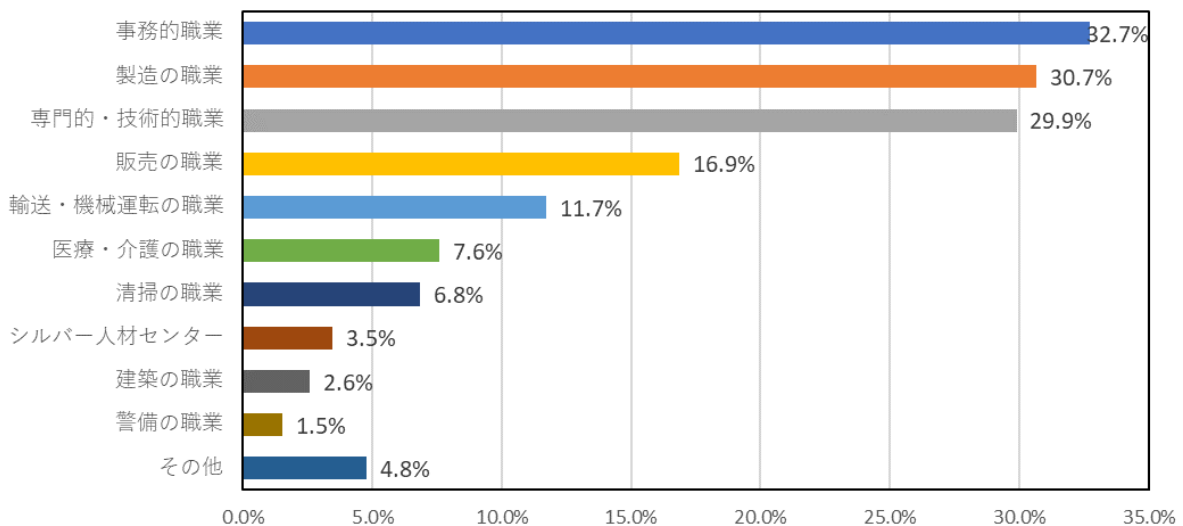
65 歳以上の従業員の就労形態について尋ねたところ、「パート・アルバイト」が 44.8%と最も多く、以下「役員」(28.9%)、「嘱託・契約社員」(27.3%)、「正社員」(26.0%)、「継続雇用社員」(19.7%)と続いている。

### 3. 65 歳以上の従業員の職種や仕事内容

	全体	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	医療・介護の職業	警備の職業	製造の職業	輸送・機械運転の職業	建築の職業	清掃の職業	シルバー人材センター	その他
回答数	776	232	254	131	59	12	238	91	20	53	27	37
割合	100.0%	29.9%	32.7%	16.9%	7.6%	1.5%	30.7%	11.7%	2.6%	6.8%	3.5%	4.8%

65 歳以上の従業員の職種や仕事内容について尋ねたところ、「事務的職業」が 32.7%と最も多く、以下「製造の職業」(30.7%)、「専門的・技術的職業」(29.9%)、「販売の職業」(16.9%)、「輸送・機械運転の職業」(11.7%)と続いている。

図表 2-3-1 65 歳以上の従業員の職種や仕事内容



図表 2-3-2 職種別にみた就労形態の割合

(複数回答)

職種	就労形態	全体	役員	正社員	継続雇用社員	パート・アルバイト	嘱託・契約社員	在宅就労	その他
		回答数	割合						
全体	回答数	1,154	361	313	253	554	367	1	5
	割合	100.0%	31.3%	27.1%	21.9%	48.0%	31.8%	0.1%	0.4%
専門的・技術的職業	回答数	232	77	67	53	90	79	0	2
	割合	100.0%	33.2%	28.9%	22.8%	38.8%	34.1%	0.0%	0.9%
事務的職業	回答数	254	112	65	52	105	82	0	1
	割合	100.0%	44.1%	25.6%	20.5%	41.3%	32.3%	0.0%	0.4%
販売の職業	回答数	131	38	33	24	48	47	0	0
	割合	100.0%	29.0%	25.2%	18.3%	36.6%	35.9%	0.0%	0.0%
医療・介護の職業	回答数	59	20	19	12	45	16	0	0
	割合	100.0%	33.9%	32.2%	20.3%	76.3%	27.1%	0.0%	0.0%
警備の職業	回答数	12	4	3	2	10	2	0	0
	割合	100.0%	33.3%	25.0%	16.7%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%
製造の職業	回答数	238	52	58	62	126	74	0	1
	割合	100.0%	21.8%	24.4%	26.1%	52.9%	31.1%	0.0%	0.4%
輸送・機械運転の職業	回答数	91	17	29	18	44	32	0	0
	割合	100.0%	18.7%	31.9%	19.8%	48.4%	35.2%	0.0%	0.0%
建築の職業	回答数	20	2	12	10	4	1	0	0
	割合	100.0%	10.0%	60.0%	50.0%	20.0%	5.0%	0.0%	0.0%
清掃の職業	回答数	53	17	12	12	41	16	0	0
	割合	100.0%	32.1%	22.6%	22.6%	77.4%	30.2%	0.0%	0.0%
シルバー人材センター	回答数	27	10	9	5	19	10	0	1
	割合	100.0%	37.0%	33.3%	18.5%	70.4%	37.0%	0.0%	3.7%
その他	回答数	37	12	6	3	22	8	1	0
	割合	100.0%	32.4%	16.2%	8.1%	59.5%	21.6%	2.7%	0.0%

職種別に就労形態をみると、「パート・アルバイト」として雇用している職種が大半を占める中、「建築の職業」では、「正社員」(60.0%)、「継続雇用社員」(50.0%)が他の職種と比べて多くみられることから、多くの経験を必要とする職種であることがみてとれる。また、「警備の職業」、「清掃の職業」、「医療・介護の職業」、「シルバー人材センター」では、「パート・アルバイト」が7割を超えている。

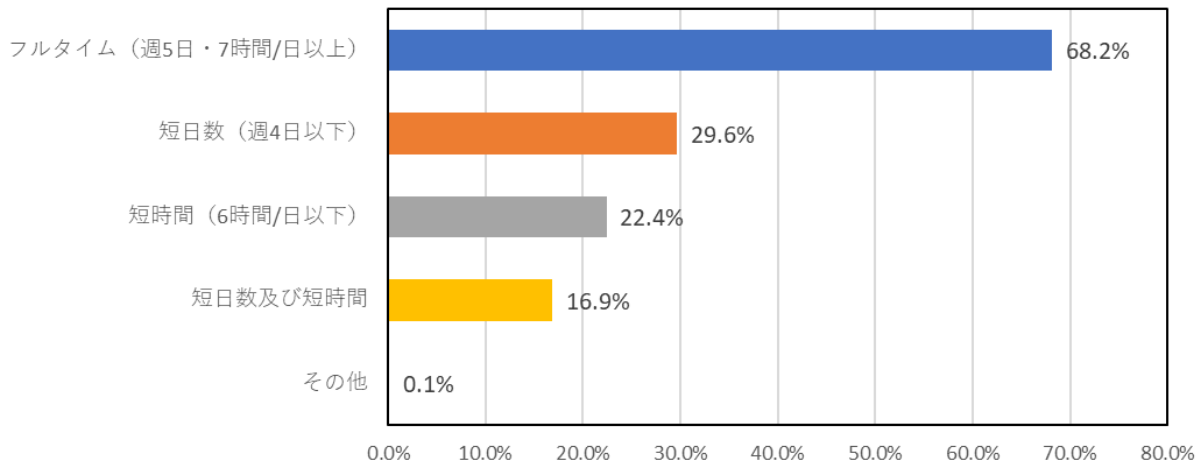
#### 4. 65歳以上の従業員の労働日数や労働時間

	全体	フルタイム (週5日・7時間/日以上)	短日数(週 4日以下)	短時間(6 時間/日以下)	短日数及び短時間	その他
回答数	776	529	230	174	131	1
割合	100.0%	68.2%	29.6%	22.4%	16.9%	0.1%

65歳以上の従業員の労働日数や労働時間について尋ねたところ、「フルタイム(週5日・7時間/日以上)」が68.2%と最も多く、以下「短日数(週4日以下)」(29.6%)、「短時間(6時間/日以下)」(22.4%)、「短日数及び短時間」(16.9%)と続いている。



図表2-4-1 65歳以上の従業員の労働日数や労働時間



図表2-4-2 業種別にみた65歳以上の従業員の労働日数や労働時間

(複数回答)

業種	労働日数・時間	全体	フルタイム (週5日・7時間/日以上)	短日数 (週4日以下)	短時間 (6時間/日以下)	短日数及び短時間	その他
			割合	割合	割合	割合	割合
全体	回答数	776	529	230	174	131	1
	割合	100.0%	68.2%	29.6%	22.4%	16.9%	0.1%
建設業	回答数	54	40	10	1	11	1
	割合	100.0%	74.1%	18.5%	1.9%	20.4%	1.9%
製造業	回答数	302	221	73	66	40	0
	割合	100.0%	73.2%	24.2%	21.9%	13.2%	0.0%
情報通信業	回答数	2	0	0	1	1	0
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
運輸・郵便業	回答数	56	40	10	11	8	0
	割合	100.0%	71.4%	17.9%	19.6%	14.3%	0.0%
卸・小売業	回答数	185	124	63	36	26	0
	割合	100.0%	67.0%	34.1%	19.5%	14.1%	0.0%
金融・保険業	回答数	9	6	3	2	2	0
	割合	100.0%	66.7%	33.3%	22.2%	22.2%	0.0%
宿泊・飲食業	回答数	14	3	6	7	2	0
	割合	100.0%	21.4%	42.9%	50.0%	14.3%	0.0%
教育・学習支援業	回答数	17	12	4	5	3	0
	割合	100.0%	70.6%	23.5%	29.4%	17.6%	0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数	11	7	4	1	2	0
	割合	100.0%	63.6%	36.4%	9.1%	18.2%	0.0%
医療・福祉	回答数	90	52	45	37	27	0
	割合	100.0%	57.8%	50.0%	41.1%	30.0%	0.0%
その他のサービス業	回答数	30	20	9	5	6	0
	割合	100.0%	66.7%	30.0%	16.7%	20.0%	0.0%
その他	回答数	6	4	3	2	3	0
	割合	100.0%	66.7%	50.0%	33.3%	50.0%	0.0%

業種別にみると、「フルタイム(週5日・7時間/日以上)」と回答した事業所の業種は、「建設業」が74.1%と最も多く、以下「製造業」(73.2%)、「運輸・郵便業」(71.4%)、「教育・学習支援業」(70.6%)と続いており、「情報通信業」、「宿泊・飲食業」を除くすべての業種で半数以上の回答割合となった。

なお、「フルタイム(週5日・7時間/日以上)」の回答割合が少なかった2業種についてみると、「情報通信業」は「短時間(6時間/日以下)」、「短日数及び短時間」で共に50.0%となっており、

「宿泊・飲食業」は「短時間(6時間/日以下)」が50.0%、「短日数(週4日以下)」が42.9%となっており、両業種ともに65歳以上の高齢者を短日数・短時間で活用しているところが多いことがみてとれる。

従業員規模別にみると、どの規模においても短日数・短時間の雇用形態よりもフルタイム雇用での採用をしていることがみてとれる。また、従業員規模が大きくなるにつれ、様々な雇用形態で65歳以上の高齢者を活用していることがみてとれる。

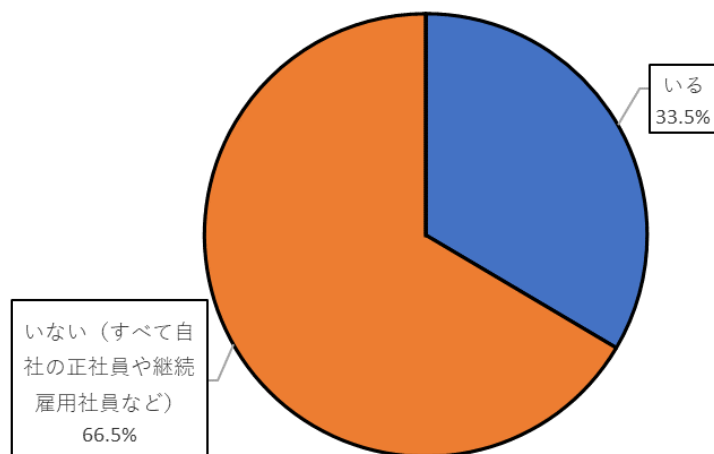
図表2-4-3 従業員規模別にみた65歳以上の従業員の労働日数や労働時間

従業員規模		労働日数・時間					(複数回答)	
							全体	フルタイム(週5日・7時間/日以上)
全体	回答数	776	529	230	174	131	1	
	割合	100.0%	68.2%	29.6%	22.4%	16.9%	0.1%	
19人以下	回答数	422	265	99	80	67	1	
	割合	100.0%	62.8%	23.5%	19.0%	15.9%	0.2%	
20~49人	回答数	192	141	63	47	25	0	
	割合	100.0%	73.4%	32.8%	24.5%	13.0%	0.0%	
50~99人	回答数	74	56	28	20	13	0	
	割合	100.0%	75.7%	37.8%	27.0%	17.6%	0.0%	
100~299人	回答数	64	48	27	19	15	0	
	割合	100.0%	75.0%	42.2%	29.7%	23.4%	0.0%	
300人以上	回答数	22	19	12	6	11	0	
	割合	100.0%	86.4%	54.5%	27.3%	50.0%	0.0%	
未回答	回答数	2	0	1	2	0	0	
	割合	100.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	

### 5. 社外から新規で採用された65歳以上の従業員の有無(採用時60歳以上)

	全体	いる	いない(すべて自社の正社員や継続雇用社員など)	未回答
回答数	776	260	516	0
割合	100.0%	33.5%	66.5%	0.0%

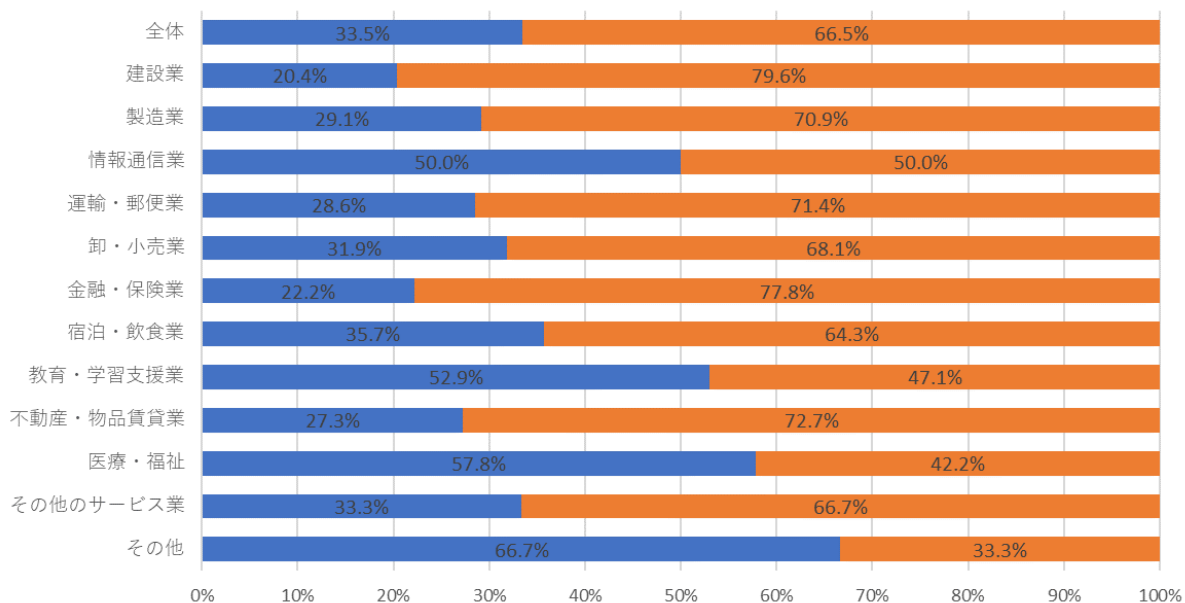
図表2-5-1 社外から新規で採用された65歳以上の従業員の有無(採用時60歳以上)



社外から新規で採用された65歳以上の従業員がいるかどうか(採用時60歳以上)を尋ねたところ、「いない」と回答した事業所が66.5%と6割を超え、高齢者を新規で採用した事業所は33.5%で全体の3分の1程度であった。

図表2-5-2 業種別にみた社外から新規で採用された65歳以上の従業員の有無(採用時60歳以上)

業種	65歳以上の従業員		全体	いる	いない(すべて自社の正社員や継続雇用社員など)
	回答数	割合			
全体	回答数		776	260	516
	割合		100.0%	33.5%	66.5%
建設業	回答数		54	11	43
	割合		100.0%	20.4%	79.6%
製造業	回答数		302	88	214
	割合		100.0%	29.1%	70.9%
情報通信業	回答数		2	1	1
	割合		100.0%	50.0%	50.0%
運輸・郵便業	回答数		56	16	40
	割合		100.0%	28.6%	71.4%
卸・小売業	回答数		185	59	126
	割合		100.0%	31.9%	68.1%
金融・保険業	回答数		9	2	7
	割合		100.0%	22.2%	77.8%
宿泊・飲食業	回答数		14	5	9
	割合		100.0%	35.7%	64.3%
教育・学習支援業	回答数		17	9	8
	割合		100.0%	52.9%	47.1%
不動産・物品賃貸業	回答数		11	3	8
	割合		100.0%	27.3%	72.7%
医療・福祉	回答数		90	52	38
	割合		100.0%	57.8%	42.2%
その他のサービス業	回答数		30	10	20
	割合		100.0%	33.3%	66.7%
その他	回答数		6	4	2
	割合		100.0%	66.7%	33.3%

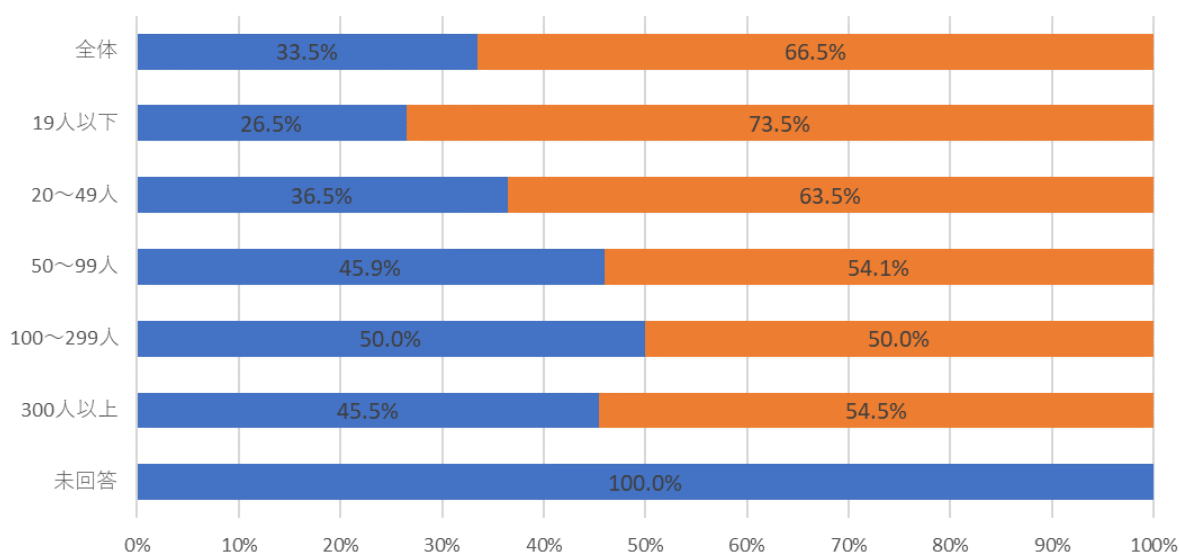


業種別にみると、「いる」と回答した事業所は、「その他」を除くと、「医療・福祉」(57.8%)、「教育・学習支援業」(52.9%)、「情報通信業」(50.0%)の3業種で、およそ半数の事業所が「いる」と回答。一方、「いない(すべて自社の正社員や継続雇用社員など)」と回答した事業所は、「建設業」(79.6%)が最も多く、以下「金融・保険業」(77.8%)、「不動産・物品賃貸業」(72.7%)、「運輸・郵便業」(71.4%)、「製造業」(70.9%)と続いている。

従業員規模別にみると、「いる」と回答した事業所は、「100～299人」が50.0%と最も多く、以下「50～99人」(45.9%)、「300人以上」(45.5%)、「20～49人」(36.5%)と続いている。

図表2-5-3 従業員規模別にみた社外から新規で採用された65歳以上の従業員の有無(採用時60歳以上)

業種	65歳以上の従業員		全体	いる	いない(すべて自社の正社員や継続雇用社員など)
	回答数	割合			
全体	回答数		776	260	516
	割合		100.0%	33.5%	66.5%
19人以下	回答数		422	112	310
	割合		100.0%	26.5%	73.5%
20～49人	回答数		192	70	122
	割合		100.0%	36.5%	63.5%
50～99人	回答数		74	34	40
	割合		100.0%	45.9%	54.1%
100～299人	回答数		64	32	32
	割合		100.0%	50.0%	50.0%
300人以上	回答数		22	10	12
	割合		100.0%	45.5%	54.5%
未回答	回答数		2	2	0
	割合		100.0%	100.0%	0.0%



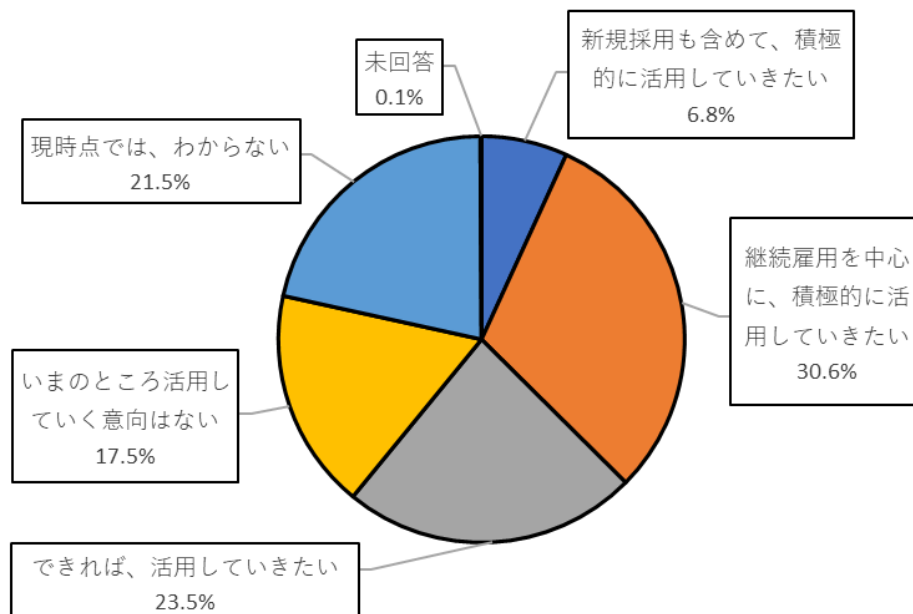
### Ⅲ. 今後の 65 歳以上の高齢者の雇用について

#### 1. 65 歳以上の高齢者を活用する意向について

	全体	新規採用も含めて、積極的に活用していきたい	継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい	できれば、活用していきたい	いまのところ活用していく意向はない	現時点では、わからない	未回答
回答数	1,095	75	335	257	192	235	1
割合	100.0%	6.8%	30.6%	23.5%	17.5%	21.5%	0.1%

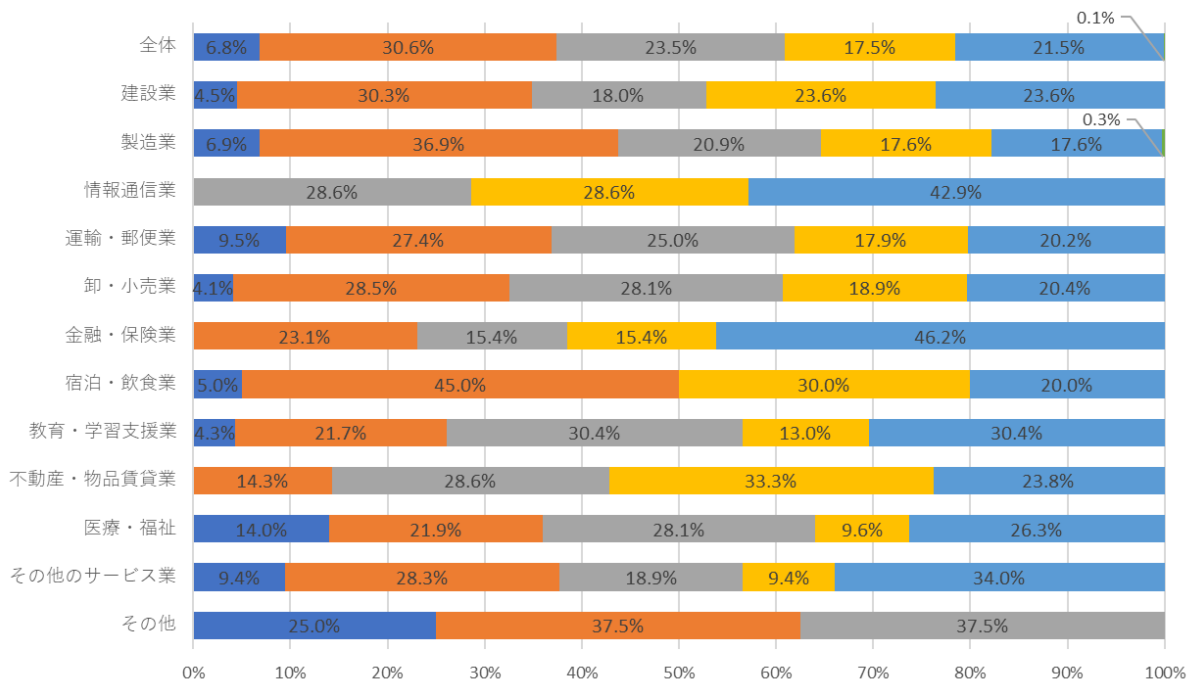
65 歳以上の高齢者を活用する意向について尋ねたところ、「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」が 30.6%と最も多く、「できれば、活用していきたい」(23.5%)、「現時点ではわからない」(21.5%)、「いまのところ活用していく意向はない」(17.5%)と続いている。「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」、「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」、「できれば、活用していきたい」を合計するとおよそ 6 割が高齢者を活用する意向があると回答した。

図表 3-1-1 65 歳以上の高齢者を活用する意向について



図表3-1-2 業種別にみた65歳以上の高齢者を活用していく意向について

高齢者活用意向		全体	新規採用も含めて、積極的に活用していきたい	継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい	できれば、活用していきたい	いまのところ活用していく意向はない	現時点では、わからない	未回答
従業員規模	回答数	1,095	75	335	257	192	235	1
	割合	100.0%	6.8%	30.6%	23.5%	17.5%	21.5%	0.1%
建設業	回答数	89	4	27	16	21	21	0
	割合	100.0%	4.5%	30.3%	18.0%	23.6%	23.6%	0.0%
製造業	回答数	393	27	145	82	69	69	1
	割合	100.0%	6.9%	36.9%	20.9%	17.6%	17.6%	0.3%
情報通信業	回答数	7	0	0	2	2	3	0
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%
運輸・郵便業	回答数	84	8	23	21	15	17	0
	割合	100.0%	9.5%	27.4%	25.0%	17.9%	20.2%	0.0%
卸・小売業	回答数	270	11	77	76	51	55	0
	割合	100.0%	4.1%	28.5%	28.1%	18.9%	20.4%	0.0%
金融・保険業	回答数	13	0	3	2	2	6	0
	割合	100.0%	0.0%	23.1%	15.4%	15.4%	46.2%	0.0%
宿泊・飲食業	回答数	20	1	9	0	6	4	0
	割合	100.0%	5.0%	45.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%
教育・学習支援業	回答数	23	1	5	7	3	7	0
	割合	100.0%	4.3%	21.7%	30.4%	13.0%	30.4%	0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数	21	0	3	6	7	5	0
	割合	100.0%	0.0%	14.3%	28.6%	33.3%	23.8%	0.0%
医療・福祉	回答数	114	16	25	32	11	30	0
	割合	100.0%	14.0%	21.9%	28.1%	9.6%	26.3%	0.0%
その他のサービス業	回答数	53	5	15	10	5	18	0
	割合	100.0%	9.4%	28.3%	18.9%	9.4%	34.0%	0.0%
その他	回答数	8	2	3	3	0	0	0
	割合	100.0%	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%



業種別にみても、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」、「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」、「できれば、活用していきたい」を合計すると、「情報通信業」(28.6%)、「金融・保険業」(38.5%)、「不動産・物品賃貸業」(42.9%)を除く9業種で、半数以上が高齢者を活用していく意向があると回答した。なお、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」との回答は、「医療・福祉」(14.0%)、「その他」(25.0%)で比較的多く、「継続雇用を中心に、積極

的に活用していきたい」は、「宿泊・飲食業」(45.0%)、「製造業」(36.9%)、「その他」(37.5%)で比較的多くみられる。

図表3-1-3 従業員規模別にみた65歳以上の高齢者を活用していく意向について

高齢者活用意向		全体	新規採用も含めて、積極的に活用していきたい	継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい	できれば、活用していきたい	いまのところ活用していく意向はない	現時点では、わからない	未回答
従業員規模	回答数	1,095	75	335	257	192	235	1
	割合	100.0%	6.8%	30.6%	23.5%	17.5%	21.5%	0.1%
19人以下	回答数	655	35	162	150	148	159	1
	割合	100.0%	5.3%	24.7%	22.9%	22.6%	24.3%	0.2%
20～49人	回答数	250	18	105	60	29	38	0
	割合	100.0%	7.2%	42.0%	24.0%	11.6%	15.2%	0.0%
50～99人	回答数	92	11	38	17	5	21	0
	割合	100.0%	12.0%	41.3%	18.5%	5.4%	22.8%	0.0%
100～299人	回答数	71	9	18	23	8	13	0
	割合	100.0%	12.7%	25.4%	32.4%	11.3%	18.3%	0.0%
300人以上	回答数	25	2	11	6	2	4	0
	割合	100.0%	8.0%	44.0%	24.0%	8.0%	16.0%	0.0%
未回答	回答数	2	0	1	1	0	0	0
	割合	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

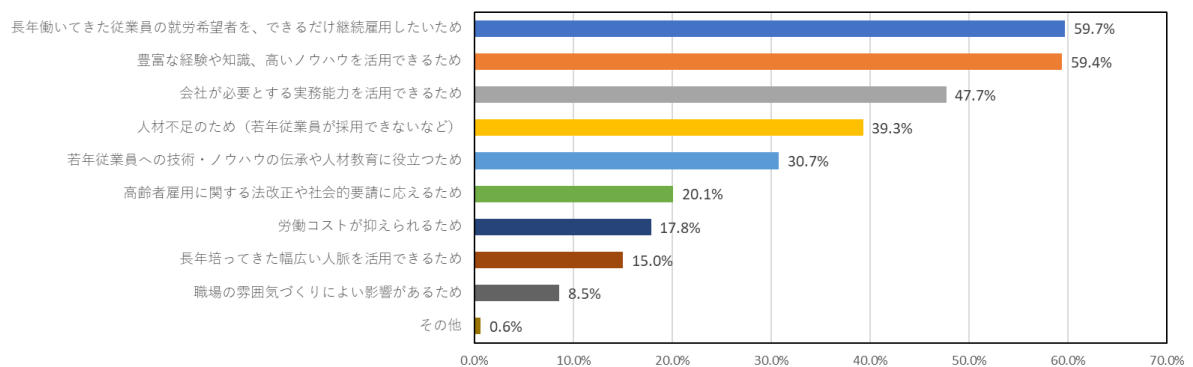
従業員規模別にみると、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」、「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」、「できれば、活用していきたい」を合計すると、「19人以下」では5割、それ以外では7割を超える事業所が高齢者を活用していく意向があることがみてとれる。

## 2. 65歳以上の高齢者を活用したい理由について

	全体	人材不足のため(若年従業員が採用できないなど)	労働コストが抑えられるため	会社が必要とする実務能力を活用できるため	豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため	長年培ってきた幅広い人脈を活用できるため	若年従業員への技術・ノウハウの伝承や人材教育に役立つため	職場の雰囲気づくりによる影響があるため	高齢者雇用に関する法改正や社会的要請に応えるため	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	その他
回答数	667	262	119	318	396	100	205	57	134	398	4
割合	100.0%	39.3%	17.8%	47.7%	59.4%	15.0%	30.7%	8.5%	20.1%	59.7%	0.6%

問13にて65歳以上の高齢者を活用していく意向があると回答した事業所(667社)のうち、活用したい理由を尋ねたところ、「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」が59.7%と最も多く、以下、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」(59.4%)、「会社が必要とする実務能力を活用できるため」(47.7%)、「人材不足のため(若年従業員が採用できないなど)」(39.3%)が続いている。

図表3-2-1 65歳以上の高齢者を活用したい理由について



図表3-2-2 業種別にみた65歳以上の高齢者を活用したい理由について

(複数回答)

従業員規模	高齢者活用理由		人材不足のため(若年従業員が採用できないなど)	労働コストが抑えられるため	会社が必要とする実務能力を活用できるため	豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため	長年培ってきた幅広い人脈を活用できるため	若年従業員への技術・ノウハウの伝承や人材教育に役立つため	職場の雰囲気づくりによい影響があるため	高齢者雇用に関する法改正や社会的要請に応えるため	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	その他
	回答数	割合										
全体	667	100.0%	262	119	318	396	100	205	57	134	398	4
			39.3%	17.8%	47.7%	59.4%	15.0%	30.7%	8.5%	20.1%	59.7%	0.6%
建設業	47	100.0%	24	5	31	26	9	17	9	9	31	0
			51.1%	10.6%	66.0%	55.3%	19.1%	36.2%	19.1%	19.1%	66.0%	0.0%
製造業	254	100.0%	86	54	136	170	25	104	21	48	156	2
			33.9%	21.3%	53.5%	66.9%	9.8%	40.9%	8.3%	18.9%	61.4%	0.8%
情報通信業	2	100.0%	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0
			0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
運輸・郵便業	52	100.0%	25	7	18	25	5	10	4	14	39	0
			48.1%	13.5%	34.6%	48.1%	9.6%	19.2%	7.7%	26.9%	75.0%	0.0%
卸・小売業	164	100.0%	60	36	81	97	41	38	9	32	96	1
			36.6%	22.0%	49.4%	59.1%	25.0%	23.2%	5.5%	19.5%	58.5%	0.6%
金融・保険業	5	100.0%	2	0	2	4	2	4	0	3	2	0
			40.0%	0.0%	40.0%	80.0%	40.0%	80.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%
宿泊・飲食業	10	100.0%	2	0	4	7	1	3	0	0	6	0
			20.0%	0.0%	40.0%	70.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%
教育・学習支援業	13	100.0%	5	1	5	5	0	2	1	2	4	0
			38.5%	7.7%	38.5%	38.5%	0.0%	15.4%	7.7%	15.4%	30.8%	0.0%
不動産・物品賃貸業	9	100.0%	1	3	3	5	1	1	1	4	4	0
			11.1%	33.3%	33.3%	55.6%	11.1%	11.1%	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%
医療・福祉	73	100.0%	44	6	21	34	9	16	11	16	41	1
			60.3%	8.2%	28.8%	46.6%	12.3%	21.9%	15.1%	21.9%	56.2%	1.4%
その他のサービス業	30	100.0%	12	7	12	19	4	7	1	5	14	0
			40.0%	23.3%	40.0%	63.3%	13.3%	23.3%	3.3%	16.7%	46.7%	0.0%
その他	8	100.0%	1	0	4	2	2	2	0	1	4	0
			12.5%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	12.5%	50.0%	0.0%

業種別にみると、全体で最も多かった「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」と回答したのは、「運輸・郵便業」が75.0%と最も多く、以下「建設業」(66.0%)、「製造業」(61.4%)、「宿泊・飲食業」(60.0%)と続いており、全12業種中8業種で50%を超えた。また、次に多かった「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」についても、「情報通信業」(100%)をはじめ、「金融・保険業」(80.0%)、「宿泊・飲食業」(70.0%)を含む8業種が50.0%を超え、これまで貯えてきた経験や知識を重視する事業所の意向がみてとれる。また、「人材不足のため(若手従業員が採用できないなど)」が比較的多く見られたのは、「医療・福祉」(60.3%)、「建設業」(51.1%)、「運輸・郵便業」(48.1%)などである。

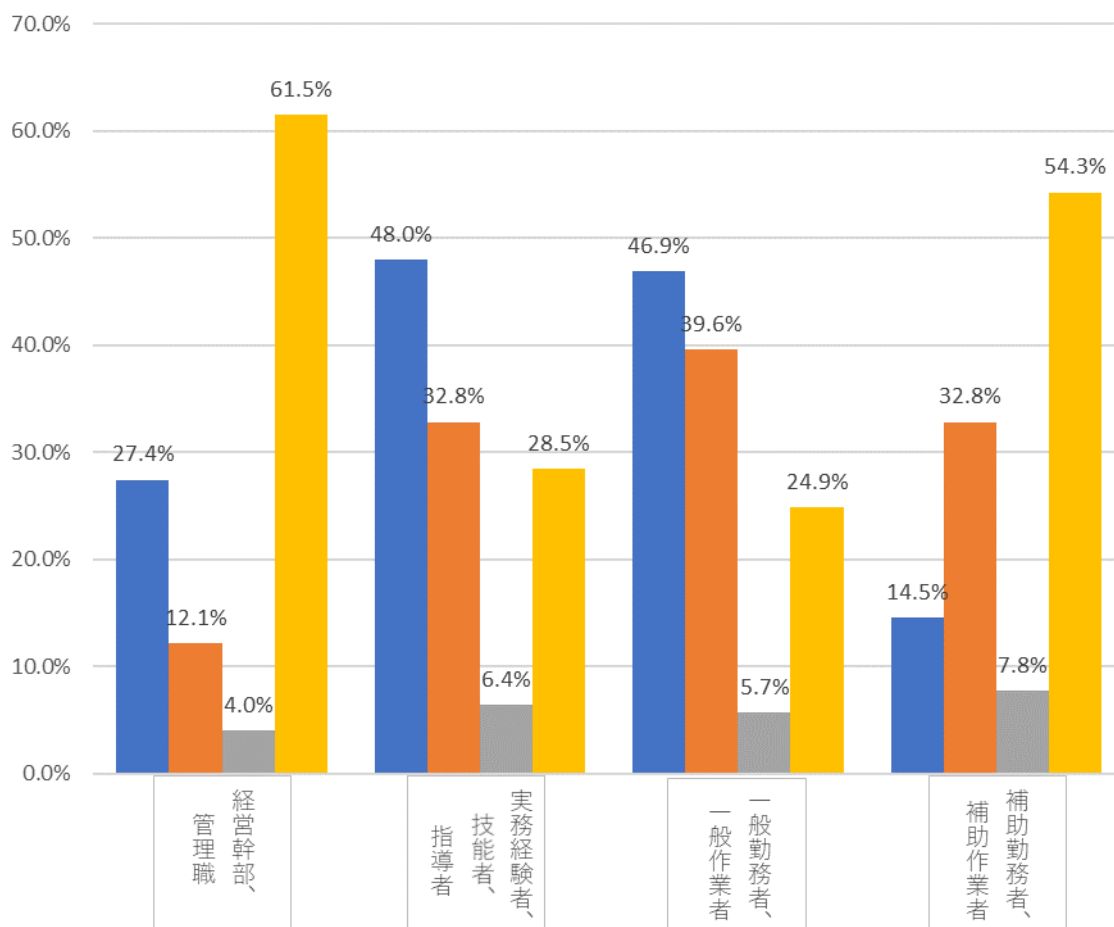
### 3. 有する能力別にみた労働時間・日数について

(複数回答)

有する能力	全体	フルタイム	短日数・短時間	一時的・非常勤	活用意向なし	
経営幹部、 管理職	回答数	667	183	81	27	410
	割合	100.0%	27.4%	12.1%	4.0%	61.5%
実務経験者、 技能者、指導者	回答数	667	320	219	43	190
	割合	100.0%	48.0%	32.8%	6.4%	28.5%
一般勤務者、 一般作業者	回答数	667	313	264	38	166
	割合	100.0%	46.9%	39.6%	5.7%	24.9%
補助勤務者、 補助作業者	回答数	667	97	219	52	362
	割合	100.0%	14.5%	32.8%	7.8%	54.3%



図表3-3 有する能力別にみた労働時間・日数について



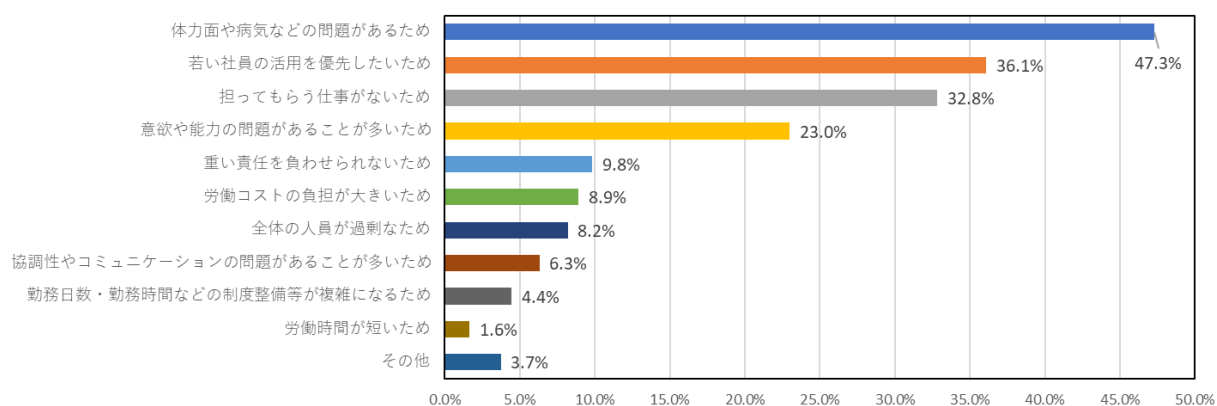
問13にて65歳以上の高齢者を活用していく意向があると回答した事業所のうち、どのような能力を有する高齢者に、どれくらい働いてもらいたいかを尋ねたところ、「経営幹部、管理職」では、「活用意向なし」が61.5%で最も多く、「フルタイム」での活用意向が27.4%とこれに次いでいる。「実務経験者、技能者、指導者」では、「フルタイム」での活用意向が48.0%で最も多く、「短日数・短時間」(32.8%)が次いでいる。「一般勤務者、一般作業者」では、「フルタイム」での活用意向が46.9%で最も多く、「短日数・短時間」(39.6%)が次いでいる。「補助勤務者、補助作業者」では、「活用意向なし」が54.3%で最も多く、「短日数・短時間」での活用意向が32.8%とこれに次いでいる。高齢者の有する能力として、「実務経験者、技能者、指導者」、「一般勤務者、一般作業者」といった現場の最前線で活かされる能力に対する需要は高いものの、「経営幹部、管理職」や「補助勤務者、補助作業者」の需要は乏しいことがみてとれる。

#### 4. 高齢者を活用しない、または、高齢者を活用するかわからない理由について

	全体	体力面や病気などの問題があるため	意欲や能力の問題があることが多いため	協調性やコミュニケーションの問題があることが多いため	労働時間が短いため	重い責任を負わせられないため	若い社員の活用を優先したいため	労働コストの負担が大きいため	全体の人員が過剰なため	担ってもらえないため	勤務日数・勤務時間などの制度整備等が複雑になるため	その他
回答数	427	202	98	27	7	42	154	38	35	140	19	16
割合	100.0%	47.3%	23.0%	6.3%	1.6%	9.8%	36.1%	8.9%	8.2%	32.8%	4.4%	3.7%

問13にて65歳以上の高齢者を活用していく意向がない、または、わからないと回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「体力面や病気などの問題があるため」と回答した事業所が47.3%と最も多く、以下「若い社員の活用を優先したいため」(36.1%)、「担ってもらえないため」(32.8%)、「意欲や能力の問題があることが多いため」(23.0%)と続いている。

図表3-4 高齢者を活用しない並びに高齢者を活用するかわからない理由について



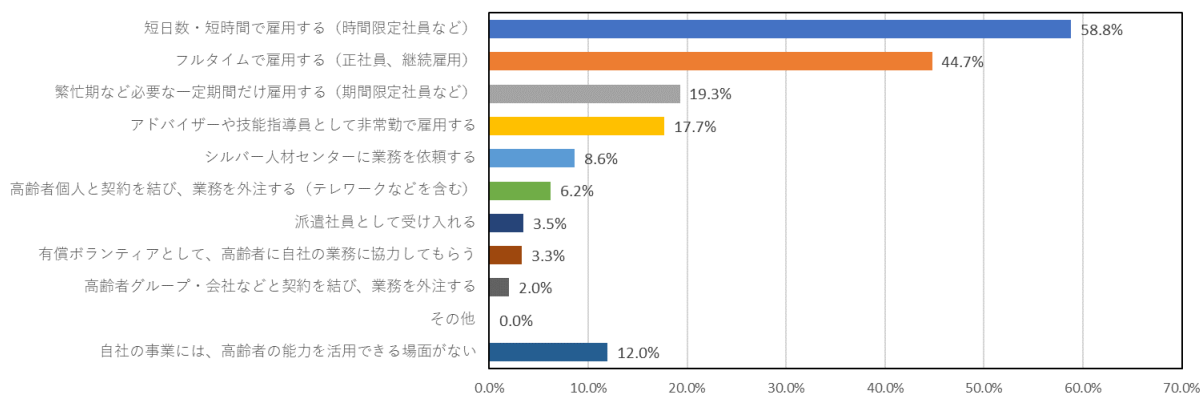
## IV. 将来、高齢者の能力を活かす可能性について

### 1. 高齢者の能力活用の望ましいあり方について

	全体	フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用）	短日数・短時間で雇用する（時間限定社員など）	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）	アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する	派遣社員として受け入れる	高齢者個人と契約を結び、業務を外注する（テレワークなどを含む）	高齢者グループ・会社などと契約を結び、業務を外注する	シルバー人材センターに業務を依頼する	有償ボランティアとして、高齢者に自社の業務に協力してもらう	その他	自社の事業には、高齢者の能力を活用できる場面がない
回答数	1,095	490	644	211	194	38	68	22	94	36	0	131
割合	100.0%	44.7%	58.8%	19.3%	17.7%	3.5%	6.2%	2.0%	8.6%	3.3%	0.0%	12.0%

将来、65歳以上の高齢者の能力を活用するための、望ましい形態を尋ねたところ、「短日数・短時間で雇用する（時間限定社員など）」が58.8%と最も多く、以下「フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用）」（44.7%）、「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）」（19.3%）、「アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する」（17.7%）等が続いており、比較的多くの事業所がフルタイム、短日数・短時間を問わず、直接雇用が望ましい形態であると考えていることがみてとれる。

図表4-1-1 高齢者の能力活用の望ましいあり方の集計



図表4-1-2 業種別にみた高齢者の能力活用の望ましいあり方の集計

業種	高齢者の能力活用のあり方	(複数回答)											
		全体	フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用）	短日数・短時間で雇用する（時間限定社員など）	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）	アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する	派遣社員として受け入れる	高齢者個人と契約を結び、業務を外注する（テレワークなどを含む）	高齢者グループ・会社などと契約を結び、業務を外注する	シルバー人材センターに業務を依頼する	有償ボランティアとして高齢者に自社の業務に協力してもらう	その他	自社の事業には、高齢者の能力を活用できる場面がない
全体	回答数	1,095	490	644	211	194	38	68	22	94	36	0	131
	割合	100.0%	44.7%	58.8%	19.3%	17.7%	3.5%	6.2%	2.0%	8.6%	3.3%	0.0%	12.0%
建設業	回答数	89	40	34	27	25	6	7	1	2	3	0	17
	割合	100.0%	44.9%	38.2%	30.3%	28.1%	6.7%	7.9%	1.1%	2.2%	3.4%	0.0%	19.1%
製造業	回答数	393	200	224	78	79	16	27	7	25	14	0	44
	割合	100.0%	50.9%	57.0%	19.8%	20.1%	4.1%	6.9%	1.8%	6.4%	3.6%	0.0%	11.2%
情報通信業	回答数	7	1	2	1	0	0	1	1	1	2	0	2
	割合	100.0%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	28.6%
運輸・郵便業	回答数	84	42	42	20	9	2	4	2	5	0	0	12
	割合	100.0%	50.0%	50.0%	23.8%	10.7%	2.4%	4.8%	2.4%	6.0%	0.0%	0.0%	14.3%
卸・小売業	回答数	270	116	159	47	46	6	20	6	25	3	0	33
	割合	100.0%	43.0%	58.9%	17.4%	17.0%	2.2%	7.4%	2.2%	9.3%	1.1%	0.0%	12.2%
金融・保険業	回答数	13	7	8	1	3	2	0	0	0	0	0	3
	割合	100.0%	53.8%	61.5%	7.7%	23.1%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%
宿泊・飲食業	回答数	20	3	15	6	0	1	0	0	0	0	0	3
	割合	100.0%	15.0%	75.0%	30.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%
教育・学習支援業	回答数	23	6	17	4	1	1	0	1	8	3	0	0
	割合	100.0%	26.1%	73.9%	17.4%	4.3%	4.3%	0.0%	4.3%	34.8%	13.0%	0.0%	0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数	21	7	11	3	5	0	3	1	7	2	0	3
	割合	100.0%	33.3%	52.4%	14.3%	23.8%	0.0%	14.3%	4.8%	33.3%	9.5%	0.0%	14.3%
医療・福祉	回答数	114	42	97	8	14	3	3	2	18	8	0	9
	割合	100.0%	36.8%	85.1%	7.0%	12.3%	2.6%	2.6%	1.8%	15.8%	7.0%	0.0%	7.9%
その他のサービス業	回答数	53	21	29	12	11	0	3	1	3	1	0	4
	割合	100.0%	39.6%	54.7%	22.6%	20.8%	0.0%	5.7%	1.9%	5.7%	1.9%	0.0%	7.5%
その他	回答数	8	5	6	4	1	1	0	0	0	0	0	1
	割合	100.0%	62.5%	75.0%	50.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%

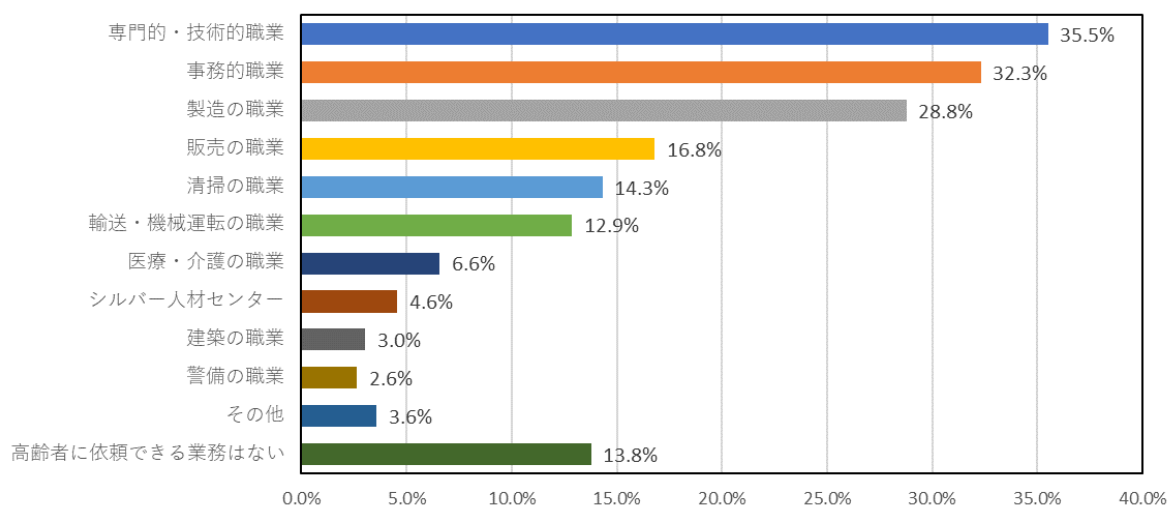
業種別にみると、全 12 業種中「建設業」以外の 11 業種で、「短日数・短時間で雇用する(時間限定社員など)」との回答が最も多い。「建設業」については「フルタイムで雇用する(正社員、継続雇用)」(44.9%)に次いで「短日数・短時間で雇用する」(38.2%)が多く、短時間雇用については、全ての業種で多くの事業所が望ましい形態であると回答している。また、「宿泊・飲食業」では「繁忙期など必要な一定期間だけ雇用する(期間限定社員など)」が 30.0%と比較的多く、「教育・学習支援業」、「不動産・物品賃貸業」では「シルバー人材センターに業務を依頼する」が 30%を超えている。

## 2. 高齢者が行うことのできる業務について

	全体	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	医療・介護の職業	警備の職業	製造の職業	輸送・機械運転の職業	建築の職業	清掃の職業	シルバー人材センター	その他	高齢者に依頼できる業務はない
回答数	1,095	389	354	184	72	29	315	141	33	157	50	39	151
割合	100.0%	35.5%	32.3%	16.8%	6.6%	2.6%	28.8%	12.9%	3.0%	14.3%	4.6%	3.6%	13.8%

自社の業務において、高齢者ができる可能性があると思われる業務を尋ねたところ、「専門的・技術的職業」が 35.5%と最も多く、「事務的職業」(32.3%)、「製造の職業」(28.8%)、「販売の職業」(16.8%)、「清掃の職業」(14.3%)、「輸送・機械運転の職業」(12.9%)等と続いている。一方「高齢者に依頼できる業務はない」は 13.8%であった。

図表 4-2-1 高齢者が行うことのできる業務の集計



業種別にみると、「運輸・郵便業」、「製造業」、「医療・福祉」においては、それぞれ主たる業種である「輸送・機械運転の職業」、「製造の職業」、「医療・介護の職業」が 60%を上回っている。また、「建設業」においては「建築の職業」は 29.2%に止まっているが、「専門的・技術的職業」は 56.2%と比較的多く、これは長年蓄積した技術を持つ職人を指すものと考えられる。また「宿泊・飲食業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」では、「清掃の職業」が全業種平均を大きく上回る。これらの業種においては、主たる職業に付随する清掃が、比較的多く挙げられている。

図表4-2-2 業種別にみた高齢者が行うことのできる業務の集計

業種	高齢者が可能な業務													(複数回答)	
	全体	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	医療・介護の職業	警備の職業	製造の職業	輸送・機械運転の職業	建築の職業	清掃の職業	シルバー人材センター	その他	高齢者に依頼できない業務はない		
全体	回答数	1,095	389	354	184	72	29	315	141	33	157	50	39	151	
	割合	100.0%	35.5%	32.3%	16.8%	6.6%	2.6%	28.8%	12.9%	3.0%	14.3%	4.6%	3.6%	13.8%	
建設業	回答数	89	50	26	5	0	0	6	6	26	4	1	2	18	
	割合	100.0%	56.2%	29.2%	5.6%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	29.2%	4.5%	1.1%	2.2%	20.2%	
製造業	回答数	393	167	98	35	0	4	253	34	0	35	7	5	54	
	割合	100.0%	42.5%	24.9%	8.9%	0.0%	1.0%	64.4%	8.7%	0.0%	8.9%	1.8%	1.3%	13.7%	
情報通信業	回答数	7	3	3	1	1	0	1	0	0	1	1	0	2	
	割合	100.0%	42.9%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%	
運輸・郵便業	回答数	84	7	23	1	0	1	6	57	0	7	3	0	15	
	割合	100.0%	8.3%	27.4%	1.2%	0.0%	1.2%	7.1%	67.9%	0.0%	8.3%	3.6%	0.0%	17.9%	
卸・小売業	回答数	270	77	117	115	1	5	42	34	3	29	12	12	36	
	割合	100.0%	28.5%	43.3%	42.6%	0.4%	1.9%	15.6%	12.6%	1.1%	10.7%	4.4%	4.4%	13.3%	
金融・保険業	回答数	13	3	10	6	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
	割合	100.0%	23.1%	76.9%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	
宿泊・飲食業	回答数	20	6	2	10	0	1	4	0	0	10	0	0	3	
	割合	100.0%	30.0%	10.0%	50.0%	0.0%	5.0%	20.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	15.0%	
教育・学習支援業	回答数	23	10	5	1	0	4	0	0	0	8	4	3	2	
	割合	100.0%	43.5%	21.7%	4.3%	0.0%	17.4%	0.0%	0.0%	0.0%	34.8%	17.4%	13.0%	8.7%	
不動産・物品賃貸業	回答数	21	7	8	3	0	1	0	2	3	5	4	1	4	
	割合	100.0%	33.3%	38.1%	14.3%	0.0%	4.8%	0.0%	9.5%	14.3%	23.8%	19.0%	4.8%	19.0%	
医療・福祉	回答数	114	31	37	2	70	8	2	6	0	44	15	11	8	
	割合	100.0%	27.2%	32.5%	1.8%	61.4%	7.0%	1.8%	5.3%	0.0%	38.6%	13.2%	9.6%	7.0%	
その他のサービス業	回答数	53	26	20	5	0	3	1	2	1	11	1	4	7	
	割合	100.0%	49.1%	37.7%	9.4%	0.0%	5.7%	1.9%	3.8%	1.9%	20.8%	1.9%	7.5%	13.2%	
その他	回答数	8	2	5	0	0	2	0	0	0	2	2	0	1	
	割合	100.0%	25.0%	62.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	12.5%	

### 3. 高齢者が行うことのできる業務の具体的内容について

自社の業務において、高齢者ができる可能性があると思われる業務の具体的な内容を尋ねたところ、まず「建設業」は、「技術指導・教育」が25.6%と最も多く、「製造業」も同業務が21.1%と最も多い。技術の伝承に年月がかかる「建設業」や「製造業」では、経験豊富な高齢者からの技術の伝承が求められていることがわかる。

また、「運輸・郵便業」は、「配送員・運転手」が72.3%と最も多く、「事務作業」(19.1%)や「倉庫内作業」(17.0%)等が続いている。「宿泊・飲食業」は、「調理作業」が73.3%と最も多く、「接客」(53.3%)、「清掃・整理整頓」(40.0%)等が続いている。「教育・学習支援業」は、「教員・保育士」が38.5%と最も多く、「清掃・整理整頓」(30.8%)がこれに次いでいる。「医療・福祉」は、「看護・介護士等」が62.0%と最も多く、「清掃・整理整頓」(35.4%)、「送迎運転」(30.4%)等が続いている。この事から「運輸・郵便業」、「宿泊・飲食業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」の4業種は、主たる業務を挙げる事業所が多い事から、根本的に人材不足であることがみてとれる。

それ以外の業種は、高齢者の気力や体力に合わせた「軽作業」や今までの経験を活かした「営業」との回答が多い結果となった。

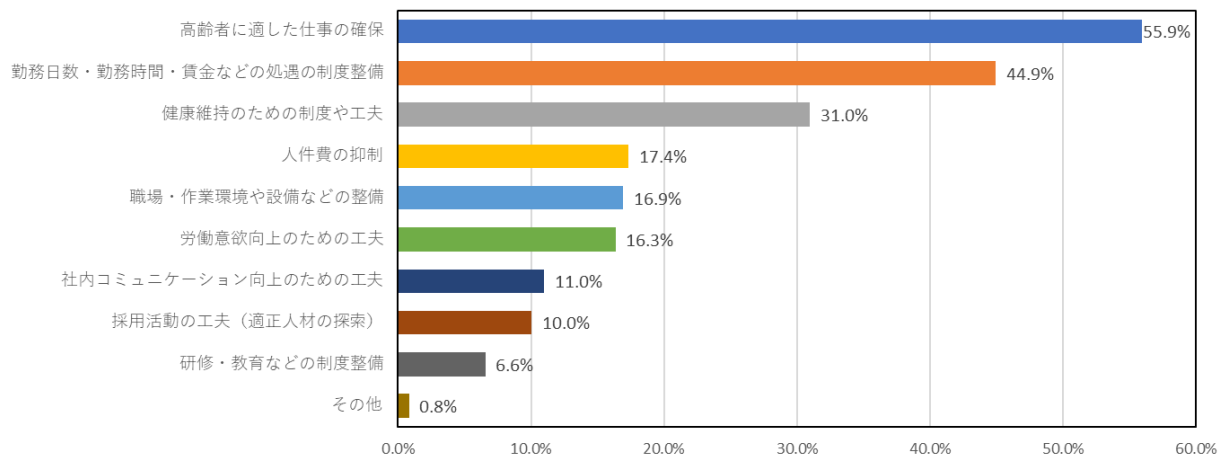
図表4-3 業種別にみる高齢者が行うことのできる業務の具体的内容の集計

業種	具体的内容	件数	%	業種	具体的内容	件数	%	業種	具体的内容	件数	%								
建設業 43社	技術指導・教育	11	25.6	情報 通信業 3社	事務作業	1	33.3	教育・ 学習 支援業 13社	教員・保育士	5	38.5								
	PC見積り作業	7	16.3		PCデータ入力	1	33.3		清掃・整理整頓	4	30.8								
	現場管理	7	16.3		営業	1	33.3		送迎運転	2	15.4								
	事務作業	6	14.0	その他	1	33.3	雑務		2	15.4									
	営業	5	11.6	運輸・ 郵便業 47社	業種	具体的内容	件数		%	事務職	1	7.7							
	設計作業	4	9.3							配送員・運転手	34	72.3	広報作業	1	7.7				
	軽作業	4	9.3							事務作業	9	19.1	管理業務	1	7.7				
	清掃・整理整頓	4	9.3							倉庫内作業	8	17.0	補助作業	1	7.7				
	PCデータ入力	3	7.0							オペレーター・運行管理	5	10.6	警備	1	7.7				
	現場作業全般	3	7.0							フォークリフト運転	4	8.5	技術指導・教育	1	7.7				
	溶接作業	3	7.0							PCデータ入力	3	6.4	業種	具体的内容	件数	%			
	トラック運転	3	7.0							清掃作業・整理整頓	3	6.4					営業	3	25.0
	重機運転	3	7.0							技術指導・教育	3	6.4					管理業務	3	25.0
	大工作業	2	4.7					軽作業		2	4.3	清掃・整理整頓					3	25.0	
	部品製造	2	4.7					検品作業		2	4.3	事務作業					2	16.7	
	補助作業	2	4.7					作業管理者		1	2.1	商品のメンテナンス					2	16.7	
	機材点検・整備	2	4.7					仕分け作業		1	2.1	PCデータ入力					1	8.3	
	製品運搬	2	4.7	梱包作業	1	2.1	調査	1	8.3										
	CADによる設計作業	1	2.3	車両整備	1	2.1	警備	1	8.3										
	経理事務	1	2.3	送迎車運転	1	2.1	送迎運転	1	8.3										
	倉庫管理	1	2.3	業種	具体的内容	件数	%	配送	1	8.3									
	監視人	1	2.3					営業	34	22.4	雑務	1					8.3		
	縫製作業	1	2.3					配送	26	17.1	業種	具体的内容	件数	%					
切削作業	1	2.3	入・出荷作業					25	16.4	看護・介護士等					49	62.0			
測定作業	1	2.3	PCデータ入力					23	15.1	清掃・整理整頓					28	35.4			
電気工事	1	2.3	販売員					23	15.1	送迎運転					24	30.4			
管工事	1	2.3	事務作業					20	13.2	事務作業					14	17.7			
設置工事	1	2.3	管理業務					17	11.2	厨房					13	16.5			
資材運搬	1	2.3	製品作成					15	9.9	PCデータ入力					8	10.1			
送迎車両運転	1	2.3	技術指導・教育					15	9.9	軽作業					8	10.1			
製造業 232社	技術指導・教育	49	21.1					業種	具体的内容	件数					%	軽作業	14	9.2	
	梱包作業	39	16.8													梱包作業	11	7.2	備品修繕・メンテナンス
	検品作業	24	10.3	経理	10	6.6	洗濯									4	5.1		
	製造全般	23	9.9	清掃作業・整理整頓	9	5.9	経理									3	3.8		
	組立作業	20	8.6	倉庫内作業	7	4.6	警備				3	3.8							
	事務作業	18	7.8	修理作業	6	3.9	管理業務				2	2.5							
	製品運搬	17	7.3	仕分け作業	5	3.3	医師				2	2.5							
	軽作業	16	6.9	検品作業	5	3.3	技工士				2	2.5							
	補助作業	15	6.5	工場内作業	3	2.0	営業				1	1.3							
	オペレーター	15	6.5	その他	3	2.0	技術指導・教育				1	1.3							
	切削作業	14	6.0	ホームページに関する業	2	1.3	業種				具体的内容	件数	%						
	清掃作業・整理整頓	12	5.2	製品開発	2	1.3								清掃・整理整頓		7	21.9		
	経理	11	4.7	補助作業	2	1.3		技術指導・教育	7	21.9									
	現場管理	10	4.3	経営サポート	1	0.7		PCデータ入力	4	12.5									
	プレス作業	9	3.9	プログラミング	1	0.7		業務全般	3	9.4									
	出荷作業	9	3.9	組立作業	1	0.7		事務作業	3	9.4									
	営業	8	3.4	集金業務	1	0.7		経理	2	6.3									
	PCデータ入力	8	3.4	電気工事・設置	1	0.7		接客	2	6.3									
	設計・図面作成	8	3.4	オペレーター	1	0.7		訪問員	2	6.3									
	仕上げ加工	8	3.4	雑務	1	0.7		仕分け作業	2	6.3									
	機械操作員	7	3.0	業種	具体的内容	件数		%	軽作業	2				6.3					
	その他	7	3.0						事務作業	6				66.7	調理	2	6.3		
	受発注業務	6	2.6				営業		5	55.6	警備	2	6.3						
溶接作業	6	2.6	PCデータ入力				2		22.2	製品メンテナンス	2	6.3							
製品開発	5	2.2	技術指導・教育				2		22.2	備品整備	2	6.3							
金属加工作業	5	2.2	販売員				1		11.1	管理業務	1	3.1							
過去の作業の継続	5	2.2	受付				1		11.1	営業	1	3.1							
倉庫管理	4	1.7	管理業務				1		11.1	製図・設計	1	3.1							
内職作業	4	1.7	業務全般				1		11.1	指導者	1	3.1							
穴あけ加工	4	1.7	業種				具体的内容		件数	%	講師	1	3.1						
縫製作業	3	1.3									調理作業	11	73.3	倉庫作業	1	3.1			
洗浄作業	3	1.3									接客	8	53.3	仕上げ作業	1	3.1			
倉庫内作業	3	1.3		清掃・整理整頓	6	40.0		梱包作業			1	3.1							
機材管理・修理	3	1.3		洗い場作業	3	20.0		補助作業			1	3.1							
重機運転	3	1.3		軽作業	2	13.3		配送			1	3.1							
電算業務	2	0.9		経営サポート	1	6.7		その他 のサー ビス業 32社			具体的内容	件数	%						
ライン作業	2	0.9		事務作業	1	6.7								製品メンテナンス	2	6.3			
職人	2	0.9		警備	1	6.7								備品整備	2	6.3			
見積り作業	1	0.4		運転	1	6.7								管理業務	1	3.1			
仕入調整	1	0.4		業種	具体的内容	件数								%	営業	1	3.1		
販売員	1	0.4													調理作業	11	73.3	営業	1
加工データ作成	1	0.4	接客				8		53.3	製図・設計					1	3.1			
CADによる設計	1	0.4	清掃・整理整頓				6		40.0	指導者					1	3.1			
曲げ加工	1	0.4	洗い場作業				3		20.0	講師					1	3.1			
磨き作業	1	0.4	軽作業				2		13.3	倉庫作業					1	3.1			
彫刻作業	1	0.4	経営サポート				1		6.7	仕上げ作業					1	3.1			
研磨作業	1	0.4	事務作業				1		6.7	梱包作業					1	3.1			
プラスチック成型	1	0.4	警備				1	6.7	補助作業	1	3.1								
			運転				1	6.7	配送	1	3.1								

#### 4. 65歳以上の高齢者を活用していく上での課題

	全体	高齢者に適した仕事の確保	勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備	研修・教育などの制度整備	職場・作業環境や設備などの整備	健康維持のための制度や工夫	労働意欲向上のための工夫	社内コミュニケーション向上のための工夫	人件費の抑制	採用活動の工夫（適正人材の探索）	その他
回答数	1,095	612	492	72	185	339	179	120	190	110	9
割合	100.0%	55.9%	44.9%	6.6%	16.9%	31.0%	16.3%	11.0%	17.4%	10.0%	0.8%

図表4-4-1 65歳以上の高齢者を活用していく上での課題となること



高齢者を活用していく上で課題となることを尋ねたところ、「高齢者に適した仕事の確保」との回答が55.9%と最も多く、以下「勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備」(44.9%)、「健康維持のための制度や工夫」(31.0%)、「人件費の抑制」(17.4%)、「職場・作業環境や設備などの整備」(16.9%)、「労働意欲向上のための工夫」(16.3%)、「社内コミュニケーション向上のための工夫」(11.0%)などが続いており、高齢者を受け入れる環境作りを課題に挙げている事業所が多い。

図表4-4-2 業種別にみた65歳以上の高齢者を活用していく上での課題となること

業種	高齢者活用の課題 (複数回答)										
	全体	高齢者に適した仕事の確保	勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備	研修・教育などの制度整備	職場・作業環境や設備などの整備	健康維持のための制度や工夫	労働意欲向上のための工夫	社内コミュニケーション向上のための工夫	人件費の抑制	採用活動の工夫（適正人材の探索）	その他
全体	回答数 1,095 割合 100.0%	612 55.9%	492 44.8%	72 6.6%	185 16.9%	339 31.0%	179 16.3%	120 11.0%	190 17.4%	110 10.0%	9 0.8%
建設業	回答数 89 割合 100.0%	56 62.9%	29 32.6%	2 2.2%	13 14.6%	28 31.5%	11 12.4%	12 13.5%	9 10.1%	8 9.0%	0 0.0%
製造業	回答数 393 割合 100.0%	230 58.5%	182 46.3%	9 2.3%	84 21.4%	103 26.2%	67 17.0%	41 10.4%	71 18.1%	38 9.7%	5 1.3%
情報通信業	回答数 7 割合 100.0%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	0 0.0%
運輸・郵便業	回答数 84 割合 100.0%	54 64.3%	37 44.0%	7 8.3%	11 13.1%	38 45.2%	12 14.3%	5 6.0%	12 14.3%	3 3.6%	0 0.0%
卸・小売業	回答数 270 割合 100.0%	138 51.1%	125 46.3%	20 7.4%	44 16.3%	89 33.0%	47 17.4%	28 10.4%	57 21.1%	22 8.1%	1 0.4%
金融・保険業	回答数 13 割合 100.0%	4 30.8%	9 69.2%	3 23.1%	1 7.7%	4 30.8%	4 30.8%	2 15.4%	2 15.4%	2 15.4%	0 0.0%
宿泊・飲食業	回答数 20 割合 100.0%	9 45.0%	9 45.0%	1 5.0%	1 5.0%	5 25.0%	3 15.0%	3 15.0%	2 10.0%	2 10.0%	1 5.0%
教育・学習支援業	回答数 23 割合 100.0%	13 56.5%	6 26.1%	3 13.0%	2 8.7%	8 34.8%	2 8.7%	4 17.4%	5 21.7%	4 17.4%	0 0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数 21 割合 100.0%	13 61.9%	11 52.4%	0 0.0%	5 23.8%	3 14.3%	3 14.3%	5 23.8%	4 19.0%	4 19.0%	0 0.0%
医療・福祉	回答数 114 割合 100.0%	60 52.6%	55 48.2%	19 16.7%	16 14.0%	44 38.6%	18 15.8%	13 11.4%	16 14.0%	18 15.8%	2 1.8%
その他のサービス業	回答数 53 割合 100.0%	27 50.9%	24 45.3%	7 13.2%	6 11.3%	13 24.5%	7 13.2%	6 11.3%	9 17.0%	6 11.3%	0 0.0%
その他	回答数 8 割合 100.0%	5 62.5%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	2 25.0%	3 37.5%	0 0.0%	2 25.0%	2 12.5%	0 0.0%

業種別にみても、全 12 業種中 11 業種で「高齢者に適した仕事の確保」との回答が最も多く、「金融・保険業」については、「勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備」が 69.2%と最も多く、他の業種と比較して高い割合を示している。

課題毎に業種特性をみると、「研修・教育などの制度整備」では「金融・保険業」(23.1%)、「医療・福祉」(16.7%)が、「健康維持のための制度や工夫」では「運輸・郵便業」(45.2%)が、「採用活動の工夫(適正人材の探索)」では「情報通信業」(28.6%)が他の業種と比較して多くみられ、業種の違いによる課題の差異が散見される。

図表 4-4-3 従業員規模別にみた 65 歳以上の高齢者を活用していく上での課題となること

(複数回答)

従業員規模	高齢者活用の課題											
	全体	高齢者に適した仕事の確保	勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備	研修・教育などの制度整備	職場・作業環境や設備などの整備	健康維持のための制度や工夫	労働意欲向上のための工夫	社内コミュニケーション向上のための工夫	人件費の抑制	採用活動の工夫(適正人材の探索)	その他	
全体	回答数	1,095	612	491	72	185	339	179	120	190	110	9
	割合	100.0%	55.9%	44.8%	6.6%	16.9%	31.0%	16.3%	11.0%	17.4%	10.0%	0.8%
19人以下	回答数	655	376	262	42	95	179	100	71	116	60	4
	割合	100.0%	57.4%	40.0%	6.4%	14.5%	27.3%	15.3%	10.8%	17.7%	9.2%	0.6%
20~49人	回答数	250	129	125	16	51	92	42	31	42	30	3
	割合	100.0%	51.6%	50.0%	6.4%	20.4%	36.8%	16.8%	12.4%	16.8%	12.0%	1.2%
50~99人	回答数	92	52	42	5	17	25	22	11	10	8	2
	割合	100.0%	56.5%	45.7%	5.4%	18.5%	27.2%	23.9%	12.0%	10.9%	8.7%	2.2%
100~299人	回答数	71	42	43	4	14	31	8	4	18	10	0
	割合	100.0%	59.2%	60.6%	5.6%	19.7%	43.7%	11.3%	5.6%	25.4%	14.1%	0.0%
300人以上	回答数	25	12	18	5	8	12	7	3	4	2	0
	割合	100.0%	48.0%	72.0%	20.0%	32.0%	48.0%	28.0%	12.0%	16.0%	8.0%	0.0%
未回答	回答数	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

従業員規模別にみると、全体で最も多かった「高齢者に適した仕事の確保」は、どの規模でも概ね 5 割前後となったが、次に多かった「勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備」については、100 人以上の規模で多くみられ、「300 人以上」で 72.0%となっている。また「健康維持のための制度や工夫」についても 100 人以上で多くみられる。なお、300 人以上では、「研修・教育などの制度整備」、「職場・作業環境や設備などの整備」、「労働意欲向上のための工夫」といった環境整備に関する課題が多く挙げられている。

このことから、300 人未満の規模層では高齢者に適した仕事の確保が、300 人以上の規模では高齢者の働く環境整備が課題となっている。

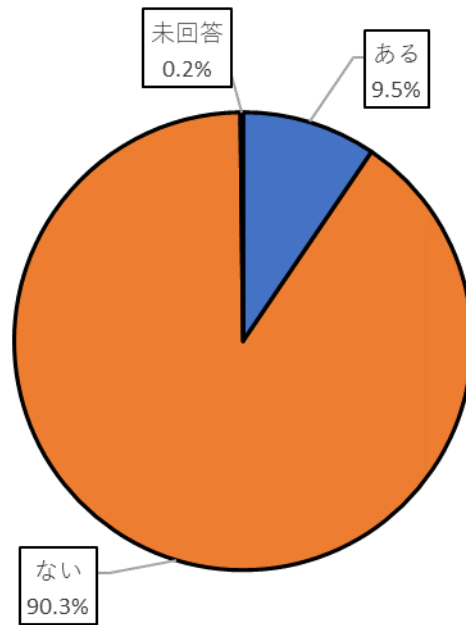
## 5. シルバー人材センターに外注している業務

	全体	ある	ない	未回答
回答数	1,095	104	989	2
割合	100.0%	9.5%	90.3%	0.2%

自社の業務において、シルバー人材センターに外注している業務があるかどうかを尋ねたところ、全体のおよそ 9 割が「ない」と回答した。

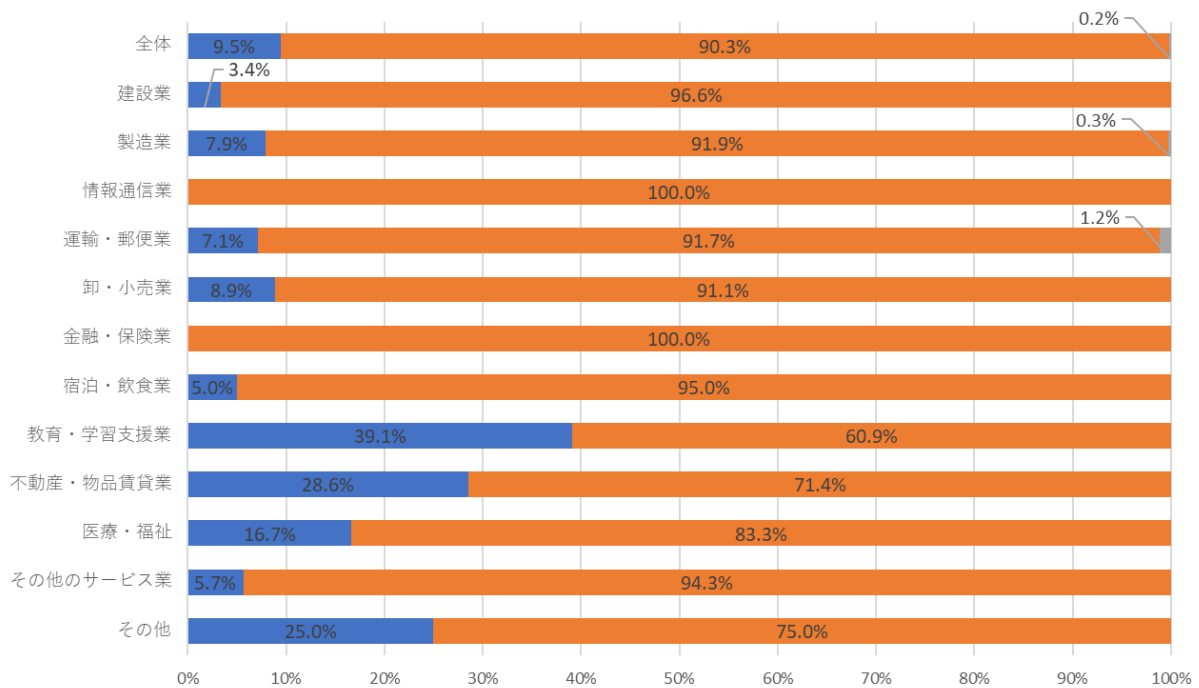


図表4-5-1 シルバー人材センターに外注している業務の有無



図表4-5-2 業種別にみたシルバー人材センターに外注している業務の有無

業種		シルバー人材への外注			
		全体	ある	ない	未回答
全体	回答数	1,095	104	989	2
	割合	100.0%	9.5%	90.3%	0.2%
建設業	回答数	89	3	86	0
	割合	100.0%	3.4%	96.6%	0.0%
製造業	回答数	393	31	361	1
	割合	100.0%	7.9%	91.9%	0.3%
情報通信業	回答数	7	0	7	0
	割合	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
運輸・郵便業	回答数	84	6	77	1
	割合	100.0%	7.1%	91.7%	1.2%
卸・小売業	回答数	270	24	246	0
	割合	100.0%	8.9%	91.1%	0.0%
金融・保険業	回答数	13	0	13	0
	割合	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
宿泊・飲食業	回答数	20	1	19	0
	割合	100.0%	5.0%	95.0%	0.0%
教育・学習支援業	回答数	23	9	14	0
	割合	100.0%	39.1%	60.9%	0.0%
不動産・物品賃貸業	回答数	21	6	15	0
	割合	100.0%	28.6%	71.4%	0.0%
医療・福祉	回答数	114	19	95	0
	割合	100.0%	16.7%	83.3%	0.0%
その他のサービス業	回答数	53	3	50	0
	割合	100.0%	5.7%	94.3%	0.0%
その他	回答数	8	2	6	0
	割合	100.0%	25.0%	75.0%	0.0%

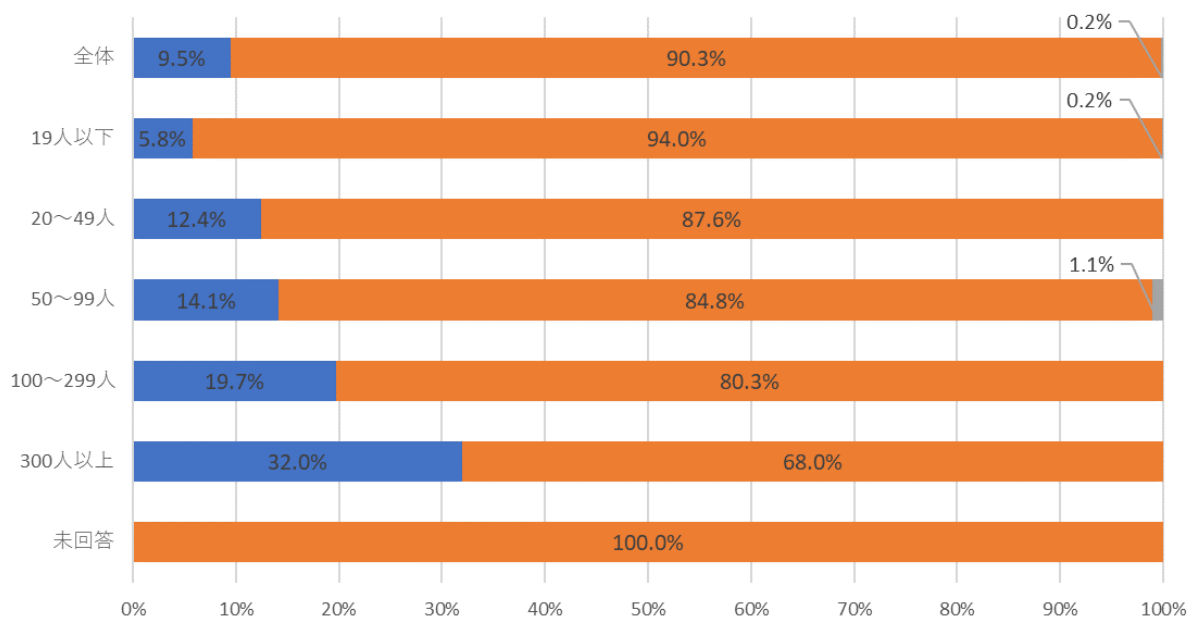


業種別にみると、シルバー人材センターに外注している業務が「ある」と回答した事業所が最も多いのは「教育・学習支援業」(39.1%)で、以下「不動産・物品賃貸業」(28.6%)、「その他」(25.0%)、「医療・福祉」(16.7%)が続いているが、これらの業種以外では10%を下回る。

従業員規模別にみると、「ある」と回答した事業所は、「300人以上」が32.0%で最も多く、以下「100~299人」(19.7%)、「50~99人」(14.1%)、「20~49人」(12.4%)、「19人以下」(5.8%)と、従業員規模が大きくなればなるほど、シルバー人材センターに外注している業務がある事業所が多くみられる。

図表4-5-3 従業員規模別にみたシルバー人材センターに外注している業務の有無

シルバー人材への外注		全体	ある	ない	未回答
従業員数	回答数				
	割合				
全体	回答数	1,095	104	989	2
	割合	100.0%	9.5%	90.3%	0.2%
19人以下	回答数	655	38	616	1
	割合	100.0%	5.8%	94.0%	0.2%
20~49人	回答数	250	31	219	0
	割合	100.0%	12.4%	87.6%	0.0%
50~99人	回答数	92	13	78	1
	割合	100.0%	14.1%	84.8%	1.1%
100~299人	回答数	71	14	57	0
	割合	100.0%	19.7%	80.3%	0.0%
300人以上	回答数	25	8	17	0
	割合	100.0%	32.0%	68.0%	0.0%
未回答	回答数	2	0	2	0
	割合	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

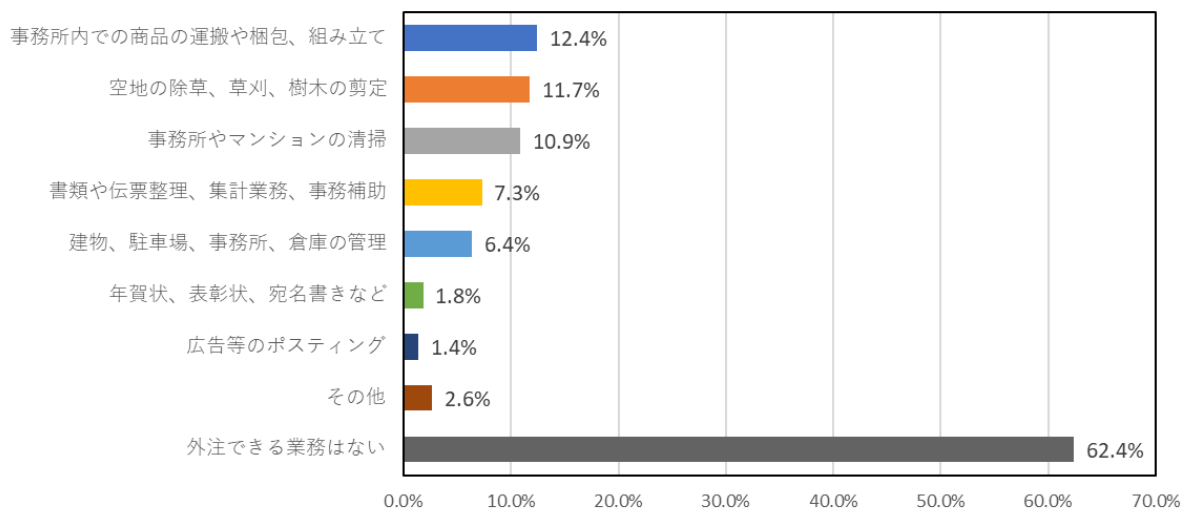


## 6. シルバー人材センターに外注している若しくは外注できる業務

	全体	書類や伝票整理、集計業務、事務補助	建物、駐車場、事務所、倉庫の管理	事務所内での商品の運搬や梱包、組み立て	空地の除草、草刈、樹木の剪定	広告等のポスティング	事務所やマンションの清掃	年賀状、表彰状、宛名書きなど	その他	外注できる業務はない
回答数	1,095	80	70	136	128	15	119	20	29	683
割合	100.0%	7.3%	6.4%	12.4%	11.7%	1.4%	10.9%	1.8%	2.6%	62.4%

自社の業務において、シルバー人材センターに「外注している」若しくは外注していないが「外注できる業務」があるかどうかを尋ねたところ、「外注できる業務はない」と回答した事業所が、62.4%みられた。一方、「ある」と回答した事業所では、「事務所内での商品の運搬や梱包、組み立て」との回答が12.4%で最も多く、以下「空地の除草、草刈、樹木の剪定」(11.7%)、「事務所やマンションの清掃」(10.9%)、「書類や伝票整理、集計業務、事務補助」(7.3%)と続いている。

図表4-6-1 シルバー人材センターに外注している若しくは外注できる業務



業種別にみると、「教育・学習支援業」、「不動産・物品賃貸業」、「その他」に於いて、シルバー人材センターに外注している若しくは外注できる業務があると回答した事業所が比較的多い。中でも、「教育・学習支援業」、「不動産・物品賃貸業」では「空地の除草、草刈、樹木の剪定」との回答がそれぞれ60.9%、38.1%となっており、「建物、駐車場、事務所、倉庫の管理」もそれぞれ26.1%、23.8%と比較的多くみられる。また「不動産・物品賃貸業」、「その他」では、「事務所やマンションの清掃」でそれぞれ42.9%、50.0%となっている。しかしこれらの業種以外では約5割から7割が「外注できる業務はない」と回答している。

図表4-6-2 業種別にみたシルバー人材センターに外注している若しくは外注できる業務  
(複数回答)

業種	シルバー人材への 外注可能業務		書類や伝票 整理、集計業 務、事務補助	建物、駐車 場、事務所、 倉庫の管理	事務所内での商 品の運搬や梱 包、組み立て	空地の除 草、草刈、 樹木の剪定	広告等の ポステ ィング	事務所や マンショ ンの清掃	年賀状、表 彰状、宛名 書きなど	その他	外注でき る業務 はない
	全体	割合									
全体	回答数 1,095	割合 100.0%	80 7.3%	70 6.4%	136 12.4%	128 11.7%	15 1.4%	118 10.8%	20 1.8%	29 2.6%	683 62.4%
建設業	回答数 89	割合 100.0%	8 9.0%	3 3.4%	3 3.4%	6 6.7%	1 1.1%	7 7.9%	1 1.1%	1 1.1%	65 73.0%
製造業	回答数 393	割合 100.0%	18 4.6%	16 4.1%	57 14.5%	34 8.7%	0 0.0%	31 7.9%	5 1.3%	5 1.3%	269 68.4%
情報通信業	回答数 7	割合 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 57.1%
運輸・郵便業	回答数 84	割合 100.0%	13 15.5%	3 3.6%	6 7.1%	9 10.7%	0 0.0%	3 3.6%	1 1.2%	1 1.2%	57 67.9%
卸・小売業	回答数 270	割合 100.0%	22 8.1%	23 8.5%	63 23.3%	21 7.8%	6 2.2%	19 7.0%	5 1.9%	4 1.5%	159 58.9%
金融・保険業	回答数 13	割合 100.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	9 69.2%
宿泊・飲食業	回答数 20	割合 100.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 75.0%
教育・学習支援業	回答数 23	割合 100.0%	0 0.0%	6 26.1%	2 8.7%	14 60.9%	2 8.7%	7 30.4%	1 4.3%	0 0.0%	5 21.7%
不動産・物品賃貸業	回答数 21	割合 100.0%	3 14.3%	5 23.8%	3 14.3%	8 38.1%	2 9.5%	9 42.9%	1 4.8%	1 4.8%	8 38.1%
医療・福祉	回答数 114	割合 100.0%	7 6.1%	8 7.0%	1 0.9%	23 20.2%	2 1.8%	28 24.6%	4 3.5%	13 11.4%	55 48.2%
その他のサービス業	回答数 53	割合 100.0%	5 9.4%	4 7.5%	0 0.0%	5 9.4%	1 1.9%	6 11.3%	2 3.8%	3 5.7%	34 64.2%
その他	回答数 8	割合 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	4 50.0%	0 0.0%	1 12.5%	3 37.5%

図表4-6-3 従業員規模別にみたシルバー人材センターに外注している若しくは外注できる業務  
(複数回答)

従業員規模	シルバー人材への 外注可能業務		書類や伝票整 理、集計業 務、事務補助	建物、駐車 場、事務所、 倉庫の管理	事務所内での商 品の運搬や梱 包、組み立て	空地の除 草、草刈、 樹木の剪定	広告等の ポステ ィング	事務所や マンショ ンの清掃	年賀状、表 彰状、宛名 書きなど	その他	外注でき る業務 はない
	全体	割合									
全体	回答数 1,095	割合 100.0%	80 7.3%	70 6.4%	136 12.4%	128 11.7%	15 1.4%	118 10.8%	20 1.8%	29 2.6%	683 62.4%
19人以下	回答数 655	割合 100.0%	44 6.7%	28 4.3%	73 11.1%	60 9.2%	12 1.8%	53 8.1%	10 1.5%	13 2.0%	442 67.5%
20～49人	回答数 250	割合 100.0%	22 8.8%	25 10.0%	41 16.4%	30 12.0%	1 0.4%	34 13.6%	7 2.8%	9 3.6%	141 56.4%
50～99人	回答数 92	割合 100.0%	8 8.7%	3 3.3%	10 10.9%	16 17.4%	2 2.2%	9 9.8%	1 1.1%	1 1.1%	57 62.0%
100～299人	回答数 71	割合 100.0%	5 7.0%	10 14.1%	11 15.5%	14 19.7%	0 0.0%	13 18.3%	0 0.0%	5 7.0%	30 42.3%
300人以上	回答数 25	割合 100.0%	1 4.0%	4 16.0%	1 4.0%	8 32.0%	0 0.0%	9 36.0%	2 8.0%	1 4.0%	11 44.0%
未回答	回答数 2	割合 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%

従業員規模別にみると、「300人以上」の規模では、「事務所やマンションの清掃」(36.0%)、「空地の除草、草刈、樹木の剪定」(32.0%)が多くみられる一方、「事務所内での商品の運搬や梱包、組み立て」(4.0%)は299人以下の各層と比較して少ない。なお、「空地の除草、草刈、樹木の剪定」は従業員規模が大きくなるほど多くみられる。また、「外注できる業務はない」と回答した事業所は、99人以下の層で、それ以上の層より多くみられる。

## 7. 東大阪市の高齢者雇用を進めるための対策

東大阪市において高齢者の雇用を進めるためには、どのような対策が必要かを尋ねたところ、様々な意見が得られた。まとめたものを次ページ以降に掲載する。

## 高齢者雇用の促進に関する対策・意見

### 【高齢者雇用に関する情報整理】

回答数	
12	高齢者が持つスキルや資格、キャリア、希望の賃金・勤務日数などを一覧化する（能力値など行政が判定）。
5	高齢者の出来る仕事をしっかり選定することが必要。
2	高齢者の雇用に伴うメリットやデメリット、賃金や福利厚生など必要な整備箇所のリスト化。
1	高齢者それぞれの過去の働きぶりが分かる動画の作成並びに公開。
	<b>【補助金・助成金・税の減免】</b>
32	高齢者雇用事業所に対する補助金・助成金・支援金の設置（継続的に）。
7	人件費の補助。
5	職場環境の改善や整備費用（バリアフリーや作業場温度の改善の為の機器導入費、健康診断料の負担など）に対する補助金や助成金の設置。
4	高齢者雇用事業所に対する減税・免税。
3	高齢者の健康管理に関する助成金の設置。
2	補助金や助成金の申請簡略化。
2	シルバー人材センターの使用料（手数料）の値下げ。東大阪市から補助金を出すべきでは。
2	高齢者に対しての補助金の設置。
2	金銭的支援。
	<b>【新しい仕組み作り】</b>
9	健康面の公的なサポート体制の充実。
8	高齢者が勤労意欲を持てるような環境づくり。
6	面接雇用も含めた地域におけるマッチング機能の充実。
4	高齢者と事業所は、もっと本音で話し合った上で雇用を決めるべきである。
3	高齢者雇用に精通したアドバイザーによる相談窓口の設置。
3	高齢者の枠組みに入る前（定年前など）からマッチングをしてはどうか。
2	高齢者の詳細を紹介できる窓口の設置。
2	高齢者を対象とした就職面談会の開催。継続することで定着するかも。
2	全ての事が出来なくても、活かせる場所はあるはず。東大阪市としてはそこを細分化し、各所へマッチングする仕組みを作るべきである。
2	スキルの高い高齢者のスカウト制度。
1	雇用者側にも雇用される側にも分かりやすく、入りやすいシステムの構築。
1	ネットの活用により、働く意欲のある方が簡単に登録できるシステム作り。

1	簡単に無料求人登録できるようなシステムの構築。
1	求人事業所が利用できる無料職業紹介所の増設。
1	保険制度（健康面・設備など）の充実。
1	高齢者の賃金（最低賃金）の見直し。
1	若年層向け高齢者との共働のための付き合い方講習の実施。
【高齢者活用の場の創出】	
1	子ども食堂的な支援に、高齢者の持つスキルを活かすため、食事作りや勉強など各分野に秀でた方を活用し、子供にも高齢者にも生きがいのあるコミュニティをつくる。
1	海外実習生達に日本語や文化などを教える方として高齢者を活用できるのでは。
1	いかに若い人を工業系に引きつけるかが重要。学校教育の一つとして技術を持った高齢者が教え、若者にモノづくりの面白さを伝えるといいのでは。
【シルバー人材センター】	
7	シルバー人材センター自体の活用方法などをもっと広報した方が良いのではないか。
3	シルバー人材センターは、高齢者の就労制限（職種、時間）を解除すべき。
1	シルバー人材センターのPR方法を変える。出来ない作業等マイナスのイメージがつく文言や注意事項が多い印象。
1	契約にシルバー人材センターを挟まないようにする（手間がかかるといふ）。
【PR活動】	
2	技能継承の促進。
2	中小企業での活用事例を公開し、課題や問題を知ることが必要。
1	高齢者が実際に働いているというイメージ戦略。働くことのメリット等が分かると良い。
1	高齢者雇用の啓蒙活動をもっとすべき。
【高齢求職者の教育】	
6	更なる研修や教育の充実。
2	高齢者向けの職業訓練及び資格制度の充実が必要。
1	資格取得の補助。
1	高齢者向けの安全講習。
1	働き始めてからも高齢者を指導しただけのスタッフを派遣してほしい。
【その他】	
2	行政がもっと積極的に高齢者雇用を推進し、併せて法整備も行うべき。
2	低賃金である必要がある。
1	東大阪市として高齢者でも構わない仕事をもっともっと積極的に発掘する努力をされてはどうか。

1	東大阪市がどんな取り組みをしているのかが不明。
1	市営で町工場跡地に施設を作り、機械などの設備を導入して知識や技術を持った高齢者を非正規でも雇用するのはどうか。
1	年金だけでは生活できないのが現実。行政がもっと本気になりきめ細やかな対策を行うべき。
<b>高齢者雇用に関する意見</b>	
【デメリット】	
6	高齢者は健康面や意欲面での懸念が大きい。
4	協調性に欠ける高齢者が多い。
2	定年後の暇つぶしとして仕事をしている人が多いと感じる。
1	高齢者は長続きしない。
1	過去新規で高齢者を採用したことがあるが、慣れてくると何かと理由を付けて休むことが多い、心象はよくない。
1	医療業における高齢者の方は働きたくないが給与は沢山ほしいという方が多くみられる。
1	高齢者とのトラブルの過去有。継続契約を終了しただけで、失業保険欲しさに解雇されたと主張。会社の雇用調整助成金も減額された。
1	男女平等など過去と比較すると随分と意識が変わったところを理解しない人が多い。そういうところも教育した上で送り出してほしい。
1	高齢者と既に雇用している社員との人間関係がうまくいくように見守る必要がある。
1	シルバー人材センター経由での経験で、高齢者は楽な仕事を与えないとすぐ辞めてしまう印象あり。
1	シルバー人材センターから来た人は軽い気持ちで仕事に来るので使えない。社内の雰囲気も悪くなる。
1	高齢者のための仕事のみをしてもらうとなるとコスト高になる。
1	連絡がとれなくなることがないように、連絡先をきちんと整理する必要がある。
【意見】	
7	高齢者の枠組みは必要ない。
3	自身の経験から病気がなければ75歳くらいまでは十分働ける。老人力をもっと活用し、社会に役立ててほしい。
3	現代人は体力があり、長寿なので、高齢者は65歳以上という常識を70歳以上に。
1	継続雇用を打切る場合の条件もあらかじめ明確にすべき。
1	70歳までは雇用を義務化すべき。
1	長く同じ職場で働いてきたからこそその高齢者の継続雇用。新規や外注で対応はできない。
1	高齢者が働くことによりコミュニケーションができ、健康を維持することができ、医療費が下がり、消費も上がるという良いサイクルができれば。
1	知識や技術が専門的かつ豊富である事が中小零細企業で働ける最低条件。条件に満たない人は、余裕のある企業でないと雇われないと思われる。
1	長年の社会経験者として、高齢者にしかない感性等を生かした職務を確立させる。
【雇用しない・できない理由】	
4	会社に余裕がないと雇用自体不可。

3	雇用の前にまず経済回復。経済が回復すれば自ずと人材が必要となる。
1	最低賃金の引き上げ。社会保険制度の見直しによる人件費の負担増。これらが解消されない限り、受け入れは難しい。
1	若年者の加工職人が少ないため、高齢者に頼らざるを得ないのが現状。高齢者もいなくなれば零細製造業は廃業せざるを得ない。
1	シルバニア人材センターに依頼しても全く反応なし。期待に応えようとすると努力や誠意が感じられない。
1	高齢者就労に頼る雇用体制の事業所は生き残れないと思う。
1	高齢者は自身の居場所ばかりを求めため、将来の社会の為に、高齢者は定年後余生をおとなく過ごし、若者達にチャンスを与える事が重要。
1	比較的若い人材に教育等のコストを注入し、長く戦力として成長して欲しい。将来的な事を考慮するとそうせざるを得ない現状がある。
1	軽作業や単純作業で責任負担が少ない仕事しか任せられない（高齢者自身もそのような仕事しか望まない）。
1	社会貢献しようと市に提案しても、なにも動いてくれない。
1	体力の衰えが著しくなり労働生産性が落ち、賃金形態なども通常では対応し難い。



## IV. 総括

### ○ 高年齢者の雇用・就業機会の創出に向けての考証

国では、人口の減少と高齢化の進展により労働力人口の大幅な減少を懸念し、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取り組みを推進している。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、希望者全員が65歳まで働くことのできる制度の導入が企業に義務付けられている。また、70歳までの就業機会を確保するために、「改正高年齢者雇用安定法」が2021年4月1日に施行され、高年齢者就業確保措置（①70歳までの定年の引上げ②定年の定め廃止③70歳までの継続雇用制度の導入④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入⑤70歳まで継続的に事業主等が実施する社会貢献事業に従事できる制度の導入、いずれかの措置）を講じる努力義務が課された。

生涯現役社会の実現に向けて、国では企業における高年齢者の就労促進のために次の施策等を講じている。

#### 1) 「65歳超雇用推進助成金」

65歳以降の定年延長、継続雇用制度の導入、高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に助成金を支給

#### 2) 「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」（公財 産業雇用安定センター）

高年齢退職予定者の情報を登録して、その能力の活用を希望する事業者を紹介

#### 3) 「生涯現役支援窓口」（主要ハローワークに設置）

65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や就労支援

#### 4) 「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）」

中高年齢者等（40歳以上）が起業する際に、従業員の募集・採用や教育訓練費の一部を助成

#### 5) 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給

高年齢者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対する助成等

#### 6) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助

実務的な知識や経験を有する専門家である「高年齢者雇用アドバイザー」による相談・助言サービスをはじめとした各種事業を実施

このように、様々な施策により高年齢者の雇用・就業機会の創出が進められているが、本調査結果より、本市における高年齢者雇用の現状は以下のとおりである。

本市企業の定年年齢は、65歳以下が7割を占めるが、66歳以上は1割に満たない。また2割超の事業所は「定年年齢なし」としている。一方、定年後の継続雇用制度の上限年齢は、66歳以上が約4割みられる。なお、70歳までの就業努力義務にかかる措置を講じているのは約3割、講じる予定は4割と、7割が努力義務に前向きである。

65歳以上の従業員が「いる」企業は7割で、就労形態は「パート・アルバイト」が4割超、「嘱託・契約社員」、「正社員」が各々3割弱、継続雇用社員が約2割。その職種や仕事内容は「事務

的職業」、「製造の職業」、「専門的・技術的職業」が各々約3割である。また、社外から新規で採用された従業員が「いる」企業は3割強で、7割弱が自社の正社員や継続雇用社員である。

65歳以上の高齢者を活用する意向をみると、6割が活用意志を示している。活用したい理由としては、「長年働いてきた従業員の就職希望者をできるだけ継続雇用したい」が6割、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できる」と「会社が必要とする実務能力を活用できる」が各々約5割と、長年に亘る経験や蓄積された技術・技能を重視する企業が多い。また、医療・福祉、建設業、運輸・郵便業では「人材不足のため」が多く業種間で事情は異なる。

この一方、高齢者を活用しない・活用するかわからない理由としては、「体力面や病気などの問題がある」が5割弱、「若い社員の活用を優先したい」が4割弱、「担ってもらえない仕事がない」が3割強、「意欲や能力の問題があることが多い」が2割強とこれらが主な理由である。

前述のように、高齢者を活用する理由としては経験を活かしたいとの回答が多く見られたが、高齢者が行うことができる業務を問うたところ、「専門的・技術的職業」、「事務的職業」が各々3割超、「製造の職業」が約3割、以下「販売の職業」、「清掃の職業」、「輸送・機械運転の職業」が続いている。製造業や建設業では「専門的・技術的職業」が多く、蓄積した技術や技能を有する職人的な人材がこれに当たると考えられ、技術指導や教育といった技術・技能の伝承も視野にいられているものと思われる。この一方、宿泊・飲食業、医療・福祉、教育・学習支援業においては「清掃の職業」が多く見られる。

65歳以上の高齢者を活用していく上での課題としては、「高齢者に適した仕事の確保」が5割を超え、「勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備」が4割超、「健康維持のための制度や工夫」が約3割で、以下「人件費の抑制」、「職場・作業環境や設備などの整備」などが続いている。

国では65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入、雇用管理制度の整備などを行う事業主に対して助成金を支給する他、人材バンクや相談窓口等様々な支援制度を備えている。地域事業所が助成金や各種制度を活用し、積極的に高齢者雇用を推進できるよう周知していく。

高齢者を活用していく課題として、「高齢者に適した仕事の確保」、「勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備」、「健康維持のための制度や工夫」などが上位に挙げられており、これらをクリアしていくことが高齢者雇用の促進につながるものと考えられる。

本調査では、社外から新規で採用された65歳以上の従業員がいる企業は3割強で、7割弱は自社の正社員や継続雇用社員であった。そのことから継続できる環境整備が必要とされる。また、より積極的に高齢者の経験価値を活かすためには、蓄積した経験を必要とする企業と高齢者との適切なマッチングの場の創出が必要とされる。

高齢者を活用しない・活用するかわからない理由として、3割強が「担ってもらえない仕事がない

い」、2割強が「意欲や能力の問題があることが多い」を挙げており、高齢者のスキルアップの場が求められる。

# 調 査 票

## 『高齢者就労に関する実態・ニーズ調査』ご協力をお願い

平素は、本市商工労働行政にご支援、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

現在、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）において、企業に対し65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務付けられておりますが、令和3年4月の法改正により、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となり、企業を退職した65歳以降の高齢者の多様な就業機会の確保が、今後の課題となっております。

今回のアンケート調査は、東大阪市が東大阪商工会議所に委託し、本市における中小企業の高齢者就労の現状を調査することにより、今後の施策策定の資料とさせていただくものです。

尚、本市では中小企業の振興施策を進めるため、様々なアンケート調査を実施しており、事業所様には大変ご負担をお掛けしておりますが、何卒趣旨をご理解の上、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

令和3年8月

東大阪市都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室

---

### ご回答についてのお願い

- ご回答は、設問ごとの指定の数だけ番号に○印を付けてください。
- その他に○印を付けた方は、( ) 内に具体的な内容をご記入ください。
- ★ 調査票に回答をご記入の上、令和3年8月31日（火）までに同封の返信用封筒にてご返送頂きますようお願い申し上げます。

#### 【お問合せ先（委託先）】

東大阪商工会議所 企画調査部

〒577-0809 東大阪市永和2-1-1

TEL. 06-6722-1151 / FAX. 06-6725-3611

※ご回答いただきました内容につきまして、調査目的以外に使用することはございません。



◆現在の、65歳以上の高齢者の雇用についてお答えください

問8. 現在、貴社で働いている方のうち、65歳以上の方はいますか

1. いる ( → 問9へ)
2. いない ( → 問13へ)

問9. 働いている65歳以上の方の、就労形態は次のうちのどれですか (○はいくつでも)

1. 役員
2. 正社員
3. 継続雇用社員
4. パート・アルバイト
5. 嘱託・契約社員
6. 在宅就労
7. その他 ( )

問10. 働いている65歳以上の方の、職種や仕事の内容は何ですか (○はいくつでも)

1. 専門的・技術的職業
2. 事務的職業
3. 販売の職業
4. 医療・介護の職業
5. 警備の職業
6. 製造の職業
7. 輸送・機械運転の職業
8. 建築の職業
9. 清掃の職業
10. シルバー人材センター
11. その他 ( )

問11. 働いている65歳以上の方の、労働日数や労働時間はどれくらいですか (○はいくつでも)

1. フルタイム (週5日・7時間/日以上)
2. 短日数 (週4日以下)
3. 短時間 (6時間/日以下)
4. 短日数及び短時間
5. その他 ( )

問12. 働いている65歳以上の方のうち、社外から新規で採用された方(採用時に60歳以上だった方)はいますか

1. いる
  2. いない (すべて自社の正社員や継続雇用社員など)
- } ( → 問13へ)

◆今後の、65歳以上の高齢者の雇用についてお答えください

問13. 今後、貴社では、65歳以上の高齢者を活用していく意向がありますか (1つだけ○をつけてください)

1. 新規採用も含めて、積極的に活用していきたい
  2. 継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい
  3. できれば、活用していきたい
  4. いまのところ活用していく意向はない
  5. 現時点では、わからない
- } ( → 問14へ)
- } ( → 問16へ)

問 14. 問 13 で、高齢者を「活用していきたい」と回答した企業にお尋ねします。65歳以上の方を  
活用  
したい理由はなんですか (○はいくつでも)

1. 人材不足のため (若年従業員が採用できないなど)
2. 労働コストが抑えられるため
3. 会社が必要とする実務能力を活用できるため
4. 豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため
5. 長年培ってきた幅広い人脈を活用できるため
6. 若年従業員への技術・ノウハウの伝承や人材教育に役立つため
7. 職場の雰囲気づくりにより影響があるため
8. 高齢者雇用に関する法改正や社会的要請に応えるため
9. 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
10. その他 (具体的に )

問 15. 問 13 で、高齢者を「活用していきたい」と回答した企業にお尋ねします。どのような能力を有す  
る  
高齢者に、どのくらい働いてもらいたいと思いますか (○はいくつでも)

↓有する能力	労働時間→	フルタイム	短日数 短時間	一時的 非常勤	活用意向 なし
	経営幹部、管理職	→	1	2	3
実務経験者、技能者、指導者	→	1	2	3	4
一般勤務者、一般作業員	→	1	2	3	4
補助勤務者、補助作業員	→	1	2	3	4

「フルタイム」・・・週35時間以上 (週5日×7時間/日)

「短日数・短時間」・・・週20時間程度 (週3日×7時間/日、週5日×4時間/日など)

「一時的・非常勤」・・・週1日以下、一定時期限定など

問 16. 問 13 で、高齢者を「活用していく意向はない」「わからない」と回答した企業にお尋ねします。  
その理由は何ですか (○はいくつでも)

1. 体力面や病気などの問題があるため
2. 意欲や能力の問題があることが多いため
3. 協調性やコミュニケーションの問題があることが多いため
4. 労働時間が短いため
5. 重い責任を負わせられないため
6. 若い社員の活用を優先したいため
7. 労働コストの負担が大きいため
8. 全体の人員が過剰なため
9. 担ってもらう仕事がないため
10. 勤務日数・勤務時間などの制度整備等が複雑になるため
11. その他 ( )



◆将来の、高齢者の能力を活かす可能性についてお答えください

問 17. 将来、貴社において、65歳以上の高齢者の能力を活用しようとした場合、どのような形態が望ましいと思いますか (〇はいくつでも)

1. フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用）
2. 短日数・短時間で雇用する（時間限定社員など）
3. 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）
4. アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する
5. 派遣社員として受け入れる
6. 高齢者個人と契約を結び、業務を外注する（テレワークなどを含む）
7. 高齢者グループ・会社などと契約を結び、業務を外注する
8. シルバー人材センターに業務を依頼する
9. 有償ボランティアとして、高齢者に自社の業務に協力してもらう
10. その他（)
11. 自社の事業には、高齢者の能力を活用できる場面がない

問 18. 貴社の業務において、65歳以上の高齢者が行うことのできる業務はありますか。  
高齢者ができる可能性があると思われる業務をすべて選んでください (〇はいくつでも)

1. 専門的・技術的職業
2. 事務的職業
3. 販売の職業
4. 医療・介護の職業
5. 警備の職業
6. 製造の職業
7. 輸送・機械運転の職業
8. 建築の職業
9. 清掃の職業
10. シルバー人材センター
11. その他（)
12. 高齢者に依頼できる業務はない

問 19. 貴社の業務において、65歳以上の高齢者が行うことができる業務について、具体的な内容を記入してください

(例) PC データ入力、従業員の送迎バス運転、切削加工の技術指導、医薬品など専門性の高い営業など

問 20. 65歳以上の高齢者を活用していく上で課題となることは何ですか (〇はいくつでも)

1. 高齢者に適した仕事の確保
2. 勤務日数・勤務時間・賃金などの処遇の制度整備
3. 研修・教育などの制度整備
4. 職場・作業環境や設備などの整備
5. 健康維持のための制度や工夫
6. 労働意欲向上のための工夫
7. 社内コミュニケーション向上のための工夫
8. 人件費の抑制
9. 採用活動の工夫（適正人材の探索）
10. その他（)

問 21. 貴社の業務において、シルバー人材センターに外注している業務はありますか

1. ある
2. ない

問 22. シルバー人材センターに外注している若しくは外注していないが外注できる業務は何ですか

1. 書類や伝票整理、集計業務、事務補助
2. 建物、駐車場、事務所、倉庫の管理
3. 事務所内での商品の運搬や梱包、組み立て
4. 空地の除草、草刈、樹木の剪定
5. 広告等のポスティング
6. 事務所やマンションの清掃
7. 年賀状、表彰状、宛名書きなど
8. その他 ( )
9. 外注できる業務はない

問 23. 東大阪市において高齢者の雇用を進めるためには、どのような対策が必要だと思いますか。  
必要だと思う公的支援やご意見・ご要望など、なんでも自由にご記入ください

～アンケートにご協力いただきありがとうございました～

## 東大阪市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査

(令和3年10月)

<問合せ等> 東大阪市 都市魅力産業スポーツ部 労働雇用政策室  
〒577-8521 東大阪市荒本北1-1-1  
TEL 06-4309-3178

東大阪商工会議所 企画調査部  
〒577-0809 東大阪市永和2-1-1  
TEL 06-6722-1151