

高齢者の雇用に関する調査
〈 報 告 書 〉

瀬戸内市／岡山商科大学

目次

第1章 調査の趣旨、実施方法.....	3
1 本調査の趣旨・目的.....	3
2 調査名.....	3
3 実施方法.....	3
第2章 調査結果の概要.....	4
1 事業所の状況.....	4
(1) 業種別構成比.....	4
(2) 設立年の状況.....	6
(3) 売上高の状況.....	6
2 従業員の福利厚生.....	7
(1) 正社員数・女性従業者数・平均年齢・平均勤続年数.....	7
(2) 定年制の状況.....	8
(3) 継続雇用の状況.....	9
(4) 企業年金の状況.....	9
(5) 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー.....	10
第3章 高齢者の雇用に関する意識.....	10
1 人手不足の状況.....	10
(1) 現在の業務量について.....	10
(2) 不足している職種.....	11
(3) 高齢者雇用を増やす意思.....	12
(4) 高齢者雇用を増やそうとしない理由.....	14
(5) 高齢者雇用を拡大するために必要な条件.....	15

第1章 調査の趣旨、実施方法

1 本調査の趣旨・目的

瀬戸内市の高齢化率は34.4%と岡山県全体と比較しても高く、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年には35%を超える見込みである。労働力人口は1985年以来減少傾向が続いており、25年間で約7%減少している。農業・漁業といった第一次産業では半数以上が60歳を超えており、本市の基幹産業である製造業や医療・福祉、卸売・小売業においても人手不足が懸念されている。一方で、2018年に実施した「高齢期のくらしと仕事に関する調査(2018年)」によると、瀬戸内市内の高年齢者の就業意欲・社会貢献意欲は高く、高齢者の就業率は現在より大幅に高い水準になる余地がある。

このため、本調査では、市内800事業者を対象に、現在の人手不足感、60歳以上の雇用に関する意識、国や自治体に期待する支援などについて、郵送調査を実施した。

2 調査名

「高齢者の雇用に関する調査」

3 実施方法

調査目的：地域における高齢者の労働力需要を把握し、市内事業所のさらなる発展、地域とのつながりの深化に資するための基礎資料を得ることを目的とする。

調査対象：瀬戸内市に籍を置く企業・事業所

集計項目：

主なもの

- ・業種
- ・2018年度の売上
- ・従業員数
- ・現在の業務量に対する人手不足感
- ・人手不足と感じる職種
- ・今後3年間に60歳以上労働者の雇用を増やす意志
- ・60歳以上の雇用を拡大するのに必要な条件
- ・高齢者のより一層の活用に向けて、国や自治体に期待する支援

調査方法：郵送方式

調査期間：2019年5月10日～5月29日

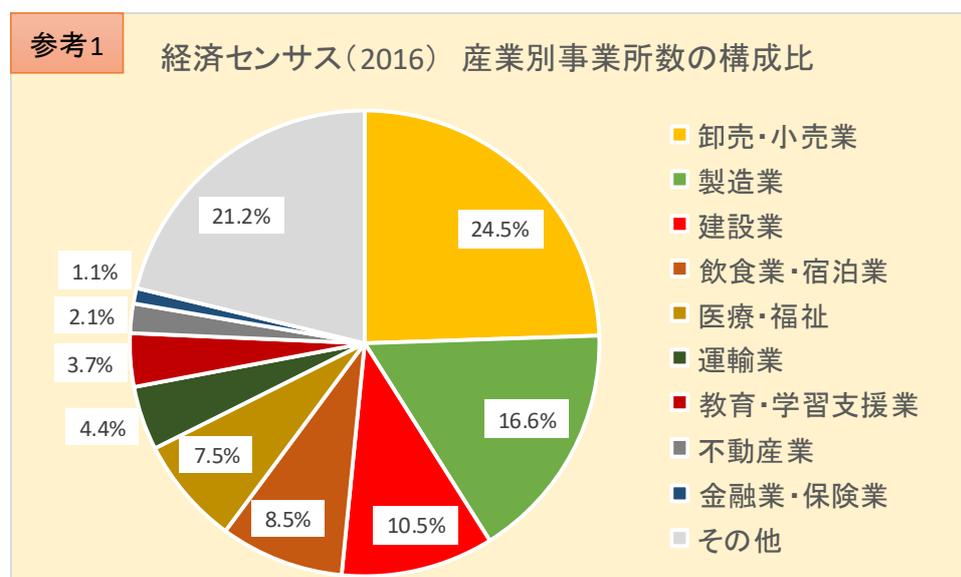
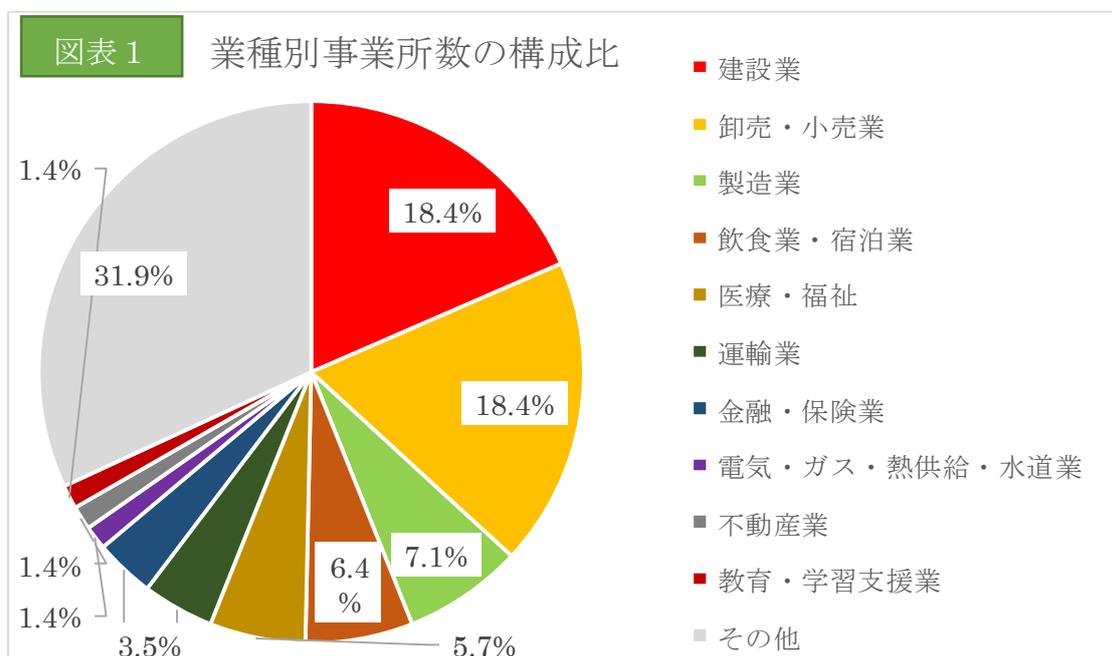
有効回答数：144社(回答率17%)

第2章 調査結果の概要

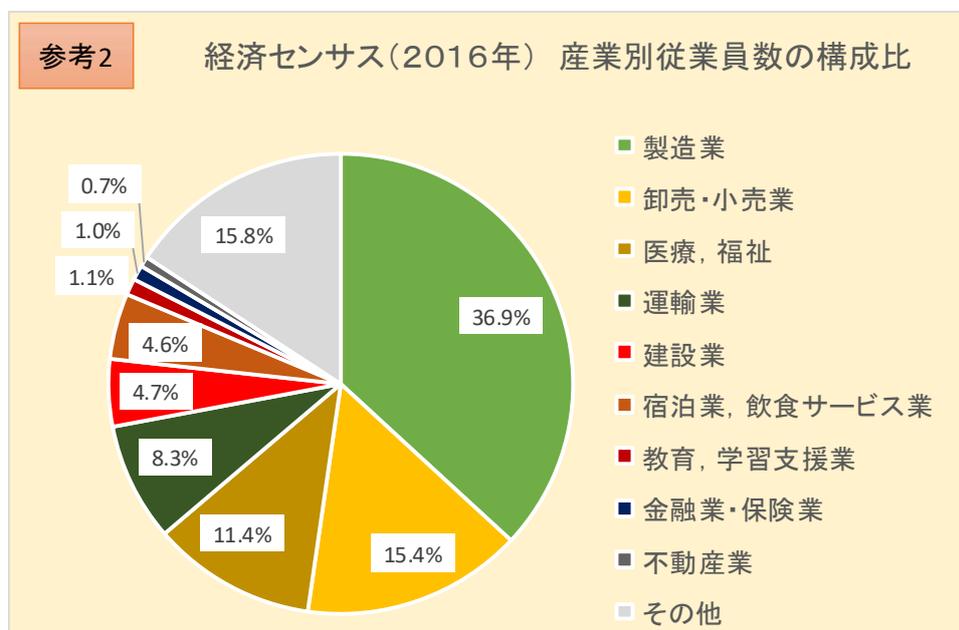
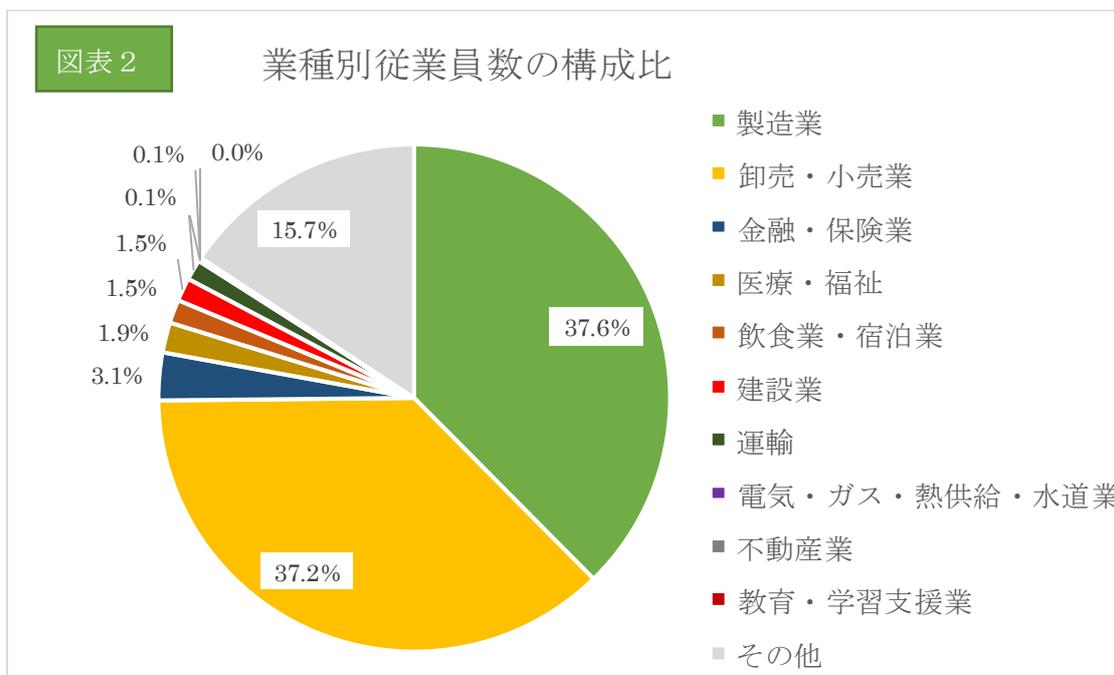
1 事業所の状況

(1) 業種別構成比

アンケートに回答した事業所は、「建設業」が最も多く全体の18.4%となっている（図表1）。2016年の「経済センサスー基本調査」（総務省）において、建設業は全体の10.5%であり、本調査の回答者にやや偏りがみられる。また、本調査において「製造業」の回答率が少ないため、業種別の分析には注意が必要である。

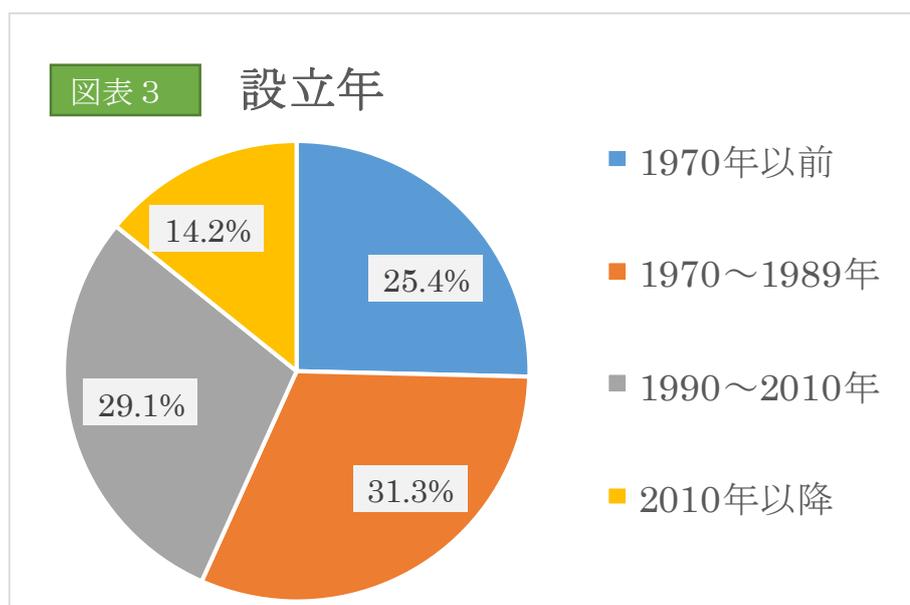


従業者数をみると、「製造業」が占める割合が最も高く 37.6%となっている（図表2）。経済センサスと比較してもかなり近い。一方で、「卸売・小売業」が 37.2%と、経済センサスに比べて割合が大きいことから、大規模事業所の影響が強く出る可能性がある。



(2) 設立年の状況

事業所の設立年をみると、1970～1989年が最も多く40事業所(31.3%)、次いで1990～2010年が39事業所(29.1%)、1970年以前が33事業所(25.4%)、2010年以降が20事業所(14.2%)であった(図表3)。なお、2010年以降に開設された事業所は、「飲食業・宿泊業」が4事業所で最も多く、「建設業」および「医療・福祉」が2事業であった。



(3) 売上高の状況

2018年度の売上高について、回答があった事業所数は124事業所(全体の88.2%)で、総額は2366億6748万円となっている。産業別にみると、最も高いのは「製造業」で1914億7800万円(80%)、次いで「卸売・小売業」が153億4144万円(6.5%)、「飲食業・宿泊業」が34億1500万円(1.4%)となっている(図表3)。

また、売上高を階級別でみると、1億円以上の事業所が最も多い産業は「卸売・小売業」で10事業所、次いで「建設業」が8事業所、「製造業」が5事業所であった。

(図表 3) 産業別の売上高・売上高階級別事業所数 (2018年度)

	売上高(万円)	事業所数			
		500万円 未満	500～ 4999万円	5000～ 9999万円	1億円 以上
建設業(N=21)	192,795	0	11	2	8
製造業(N=8)	19,147,800	0	3	0	5
電気・ガス・熱供給・水道業(N=2)	24,500	0	1	0	1
運輸業(N=6)	115,660	1	0	1	4
卸売・小売業(N=25)	1,534,144	2	9	4	10
金融・保険業(N=1)	1,000	0	1	0	0
不動産業(N=2)	29,399	0	0	1	1
飲食業・宿泊業(N=9)	341,500	1	5	1	2
医療・福祉(N=6)	48,700	1	1	2	2
教育・学習支援(N=2)	1,900	1	1	0	0
その他(N=42)	2,229,350	8	14	6	14
合計	23,666,748	14	35	15	39

2 従業員の福利厚生

(1) 正社員数・女性従業員数・平均年齢・平均勤続年数

産業別の正社員数をみると、「製造業」が2988人と最も多い。次いで、「卸売・小売業」が1276人、「金融・保険業」が256人となっている(図表4)。また、従業員に占める正社員の割合をみると、「不動産業」および「電気・ガス・水道業」が100%となっており、次いで「金融・保険業」が87.7%、「製造業」が83%と続く。

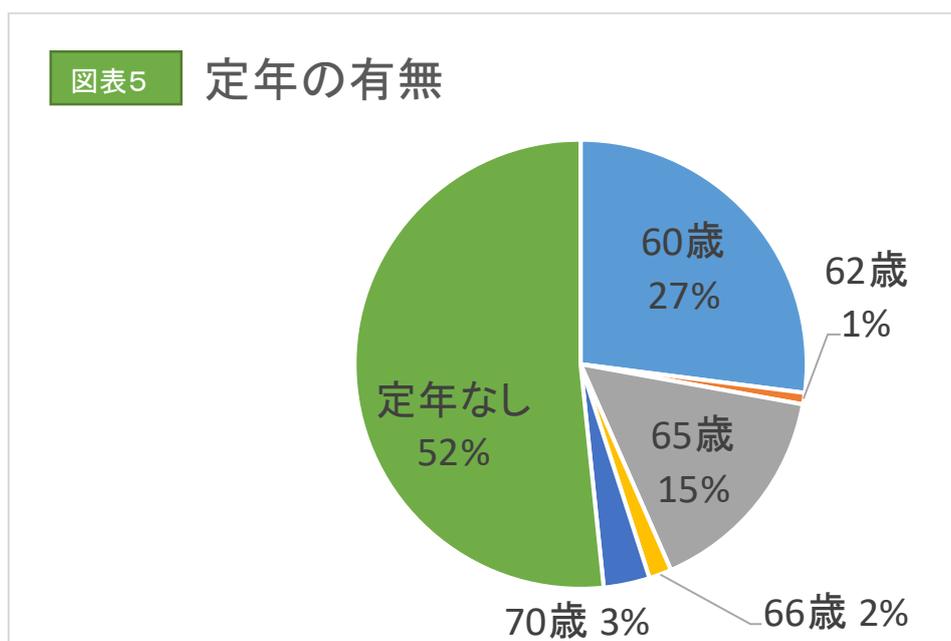
女性従業員の割合をみると、最も高いのが「金融・保険業」で34.9%、次いで「教育・学習支援」が33.3%、「製造業」が30.8%となっている。平均年齢は「卸売・小売業」が49.1歳と最も高く、次いで「建設業」が48.7歳、「運輸業」が48.5歳となっている。平均勤続年数は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が28.5年で最も長く、次いで「卸売・小売業」が18.6年、「金融・保険業」が13.8年となっている。

(図表 4) 産業別正社員数・女性従業者数・平均年齢・平均勤続年齢

	正社員数(割合)		女性従業者数(割合)		平均年齢	平均勤続年齢
	人数	割合	人数	割合		
建設業(N = 12)	114	80.3%	24	16.9%	48.7	11.2
製造業(N = 10)	2988	83.0%	373	10.4%	41.9	12.7
電気・ガス・熱供給・水道業(N = 1)	13	100%	4	30.8%	55	28.5
運輸業(N = 4)	114	82.6%	12	8.7%	48.5	48
卸売・小売業(N = 15)	1276	35.7%	761	21.3%	49.1	18.6
金融・保険業(N = 5)	256	87.7%	102	34.9%	39	13.8
不動産業(N = 1)	6	100%	1	16.7%	31	8
飲食業・宿泊業(N = 7)	87	60.4%	36	25.0%	35.5	12.8
医療・福祉(N = 7)	73	40.1%	52	28.6%	47.0	8.6
教育・学習支援(N = 1)	2	66.7%	1	33.3%	50	1
その他(N = 38)	897	59.8%	275	18.3%	48.2	12.8
回答事業者数	117		97		112	110

(2) 定年制の状況

定年の有無について尋ねたところ、「定年あり」が 58 事業所（回答者の 48%）であった。その内訳としては、「60 歳定年」が 27%で最も多く、次いで「65 歳定年」が 15%となっている。（図表 5）。



(3) 継続雇用の状況

継続雇用制度について尋ねたところ、就業規則で定めている事業所は 53 事業所（回答者の 46%）であった。産業別の割合では、「金融・保険業」が 80%で最も高く、次いで「製造業」が 60%となり、「運輸業」と「不動産業」が 50%と続く(図表 6)。

(図表 6) 継続雇用制度の就業規則がある事業所数

	就業規則のある事業所数	(割合)
建設業(N=22)	7	32%
製造業(N=10)	6	60%
電気・ガス・熱供給・水道業(N=2)	0	0%
運輸業(N=6)	3	50%
卸売・小売業(N=18)	7	39%
金融・保険業(N=5)	4	80%
不動産業(N=2)	1	50%
飲食業・宿泊業(N=6)	1	17%
医療・福祉(N=7)	5	71%
教育・学習支援(N=1)	0	0%
その他(N=36)	19	53%

(4) 企業年金の状況

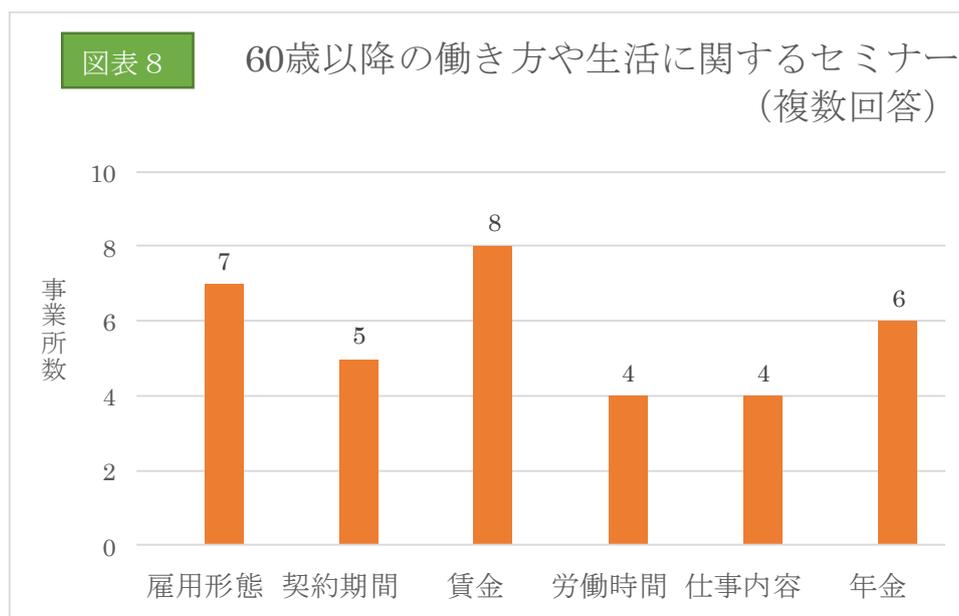
企業年金について尋ねたところ、企業年金制度を設けている事業所は 58 事業所（回答者の 58%）で、その内訳は「企業年金基金」が 46 事業所、「確定拠出企業年金」が 8 事業所、「基金型・確定給付企業年金」が 6 事業所であった（図表 7）。

(図表 7) 企業年金制度の実施状況

	厚生年金基金	規約型・確定給付	基金型・確定給付	確定拠出	キャッシュ・バランス	設けていない
建設業(N=22)	11	0	1	1	0	11
製造業(N=10)	4	0	2	3	0	2
電気・ガス・熱供給・水道業(N=2)	1	0	1	0	0	0
運輸業(N=5)	4	0	0	0	0	1
卸売・小売業(N=15)	7	0	0	1	0	7
金融・保険業(N=5)	4	2	0	0	0	1
不動産業(N=2)	0	0	0	0	0	2
飲食業・宿泊業(N=7)	0	0	0	0	0	6
医療・福祉(N=7)	4	1	0	0	0	3
教育・学習支援(N=1)	0	0	1	0	0	0
その他(N=35)	11	2	1	3	0	20
合計(N=111)	46	5	6	8	0	53

(5) 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー

正社員を対象とした定年後の働き方や生活に関するセミナーの実施状況について尋ねたところ、10事業所が「開催している」と回答した（回答者の8.4%）。その内訳は、「賃金」に関するものが8事業所、「雇用形態」に関するものが7事業所、「年金」が6事業所となっている（図表8）。



第3章 高齢者の雇用に関する意識

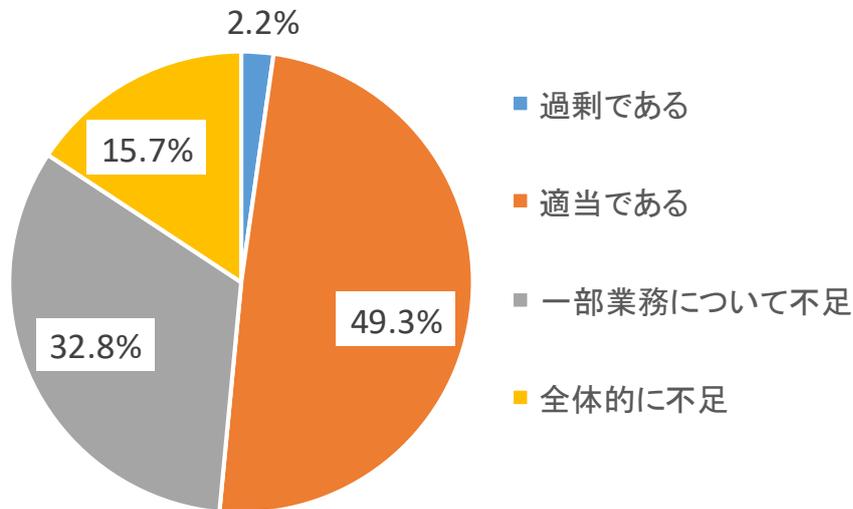
1 人手不足の状況

(1) 現在の業務量について

現在の業務量に対して、従業員が「不足している」と回答した事業所は64事業所（回答者の48.5%）であった。その内訳は、「全体的に不足」が15.7%、「一部業務について不足」が32.8%となっている（図表9）。次に、業種別にみると、「卸売・小売業」や「建設業」で人手不足が生じている一方で、「製造業」では「適当である」が6割を超えており、業種により不足感は異なる（図表10）。

図表9

現在の業務量に対する従業員数



(図表 10) 現在の業務量に対する不足感

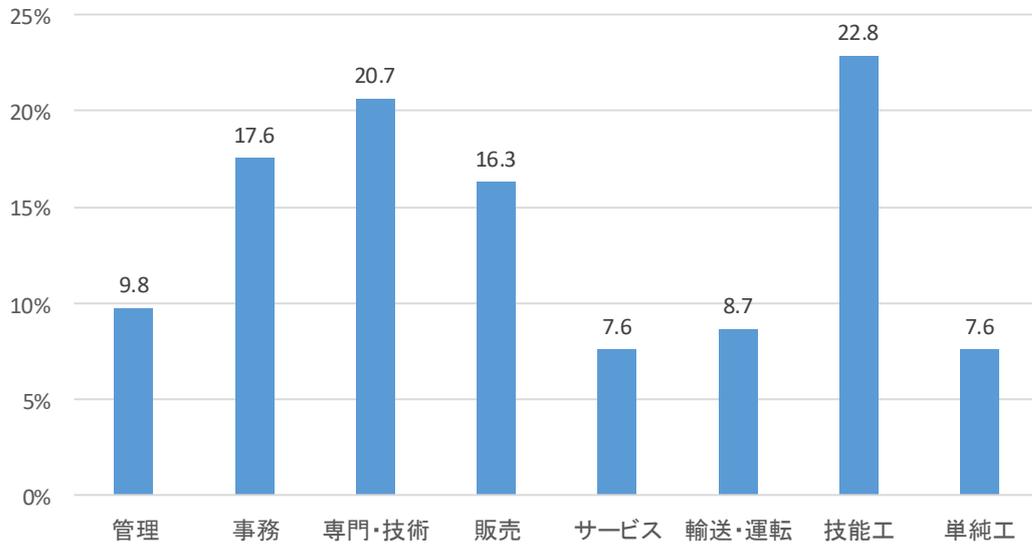
	過剰である	適当である	一部業務について不足	全体的に不足	無回答
建設業(N=24)	1	10	8	5	0
その他(N=42)	1	22	15	4	0
製造業(N=4)	0	7	2	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業(N=2)	0	2	0	0	0
運輸業(N=6)	0	3	2	1	0
卸売・小売業(N=26)	0	11	11	3	1
金融・保険業(N=5)	0	2	2	1	0
不動産業(N=1)	0	0	0	1	0
飲食業・宿泊業(N=8)	0	4	2	1	1
医療・福祉(N=8)	1	3	1	3	0
教育・学習支援行(N=2)	0	1	0	1	0
合計	3	65	43	21	2

(2) 不足している職種

現在の業務量について不足していると回答した企業を対象に、どの職種で不足しているか尋ねたところ、「技能工」が22.8%と最も高く、次いで「専門・技術」が20.7%であった(図表 11)。ある程度の熟練や専門知識を必要とする職種において需要が高いことから、高齢者が持つ能力とのマッチングが課題となりうる。

図表 11

不足する人材(複数回答)



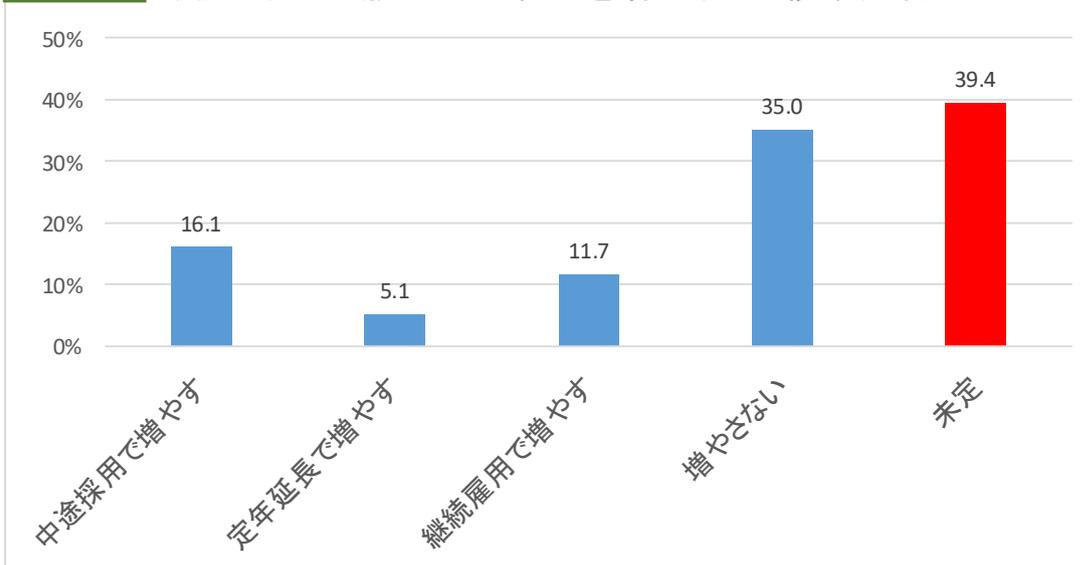
		管理	事務	専門・技術	販売	サービス	輸送・運転	技能工	単純工
建設業	(N=18)	4	1	6	0	0	1	9	2
製造業	(N=4)	0	0	2	0	0	0	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業	(N=2)	0	0	0	0	0	0	1	0
運輸業	(N=3)	0	0	1	0	0	3	0	0
卸売・小売業	(N=17)	1	3	2	8	1	0	1	0
金融・保険業	(N=4)	0	2	0	2	0	0	0	0
不動産業	(N=1)	0	0	0	0	1	0	0	0
飲食業・宿泊業	(N=6)	1	1	1	1	2	0	0	0
医療・福祉	(N=6)	0	1	2	0	2	1	0	0
教育・学習支援行	(N=2)	0	1	0	0	0	0	0	0
その他	(N=27)	3	6	5	4	1	2	9	5

2 高齢者雇用を増やす意思

(1) 今後3年で60歳以上の雇用を増やすか

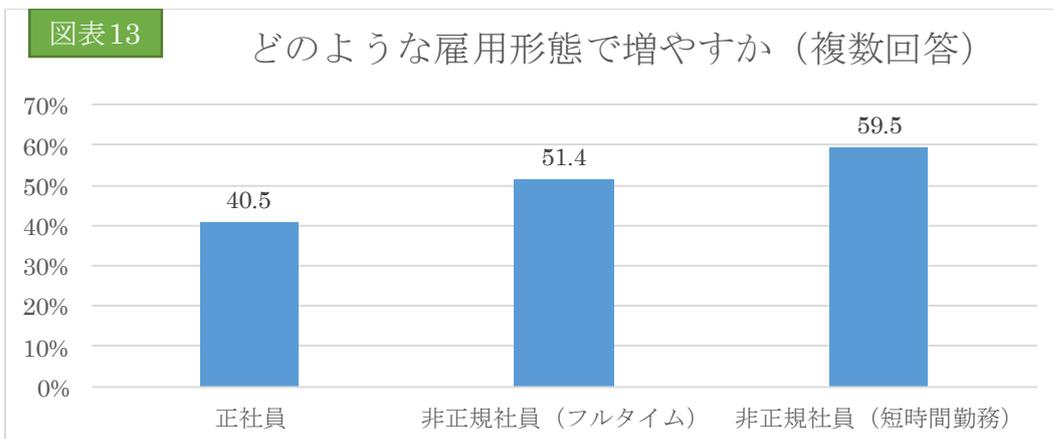
すべての事業者を対象に、今後3年間で60歳以上の雇用を増やす意思があるか尋ねたところ、「増やす」と回答した事業所は36事業所(回答数の26.3%)であった。そのうち、「中途採用で増やす」が22事業所(16.1%)、「定年延長で増やす」が7事業所(5.1%)、「継続雇用で増やす」が16事業所(11.7%)であった(図表12)。

図表 12 今後3年で60歳以上の雇用を増やすか(複数回答)



つづいて、60歳以上の雇用を増やすと回答した事業所を対象に、どのような雇用形態で増やすか尋ねたところ、「非正規社員（短時間勤務）」が59.5%で最も高い。次いで、「非正規社員（フルタイム）」が51.4%となり、「正社員」が40.5%となっている（図表 13）。

図表 13 どのような雇用形態で増やすか（複数回答）

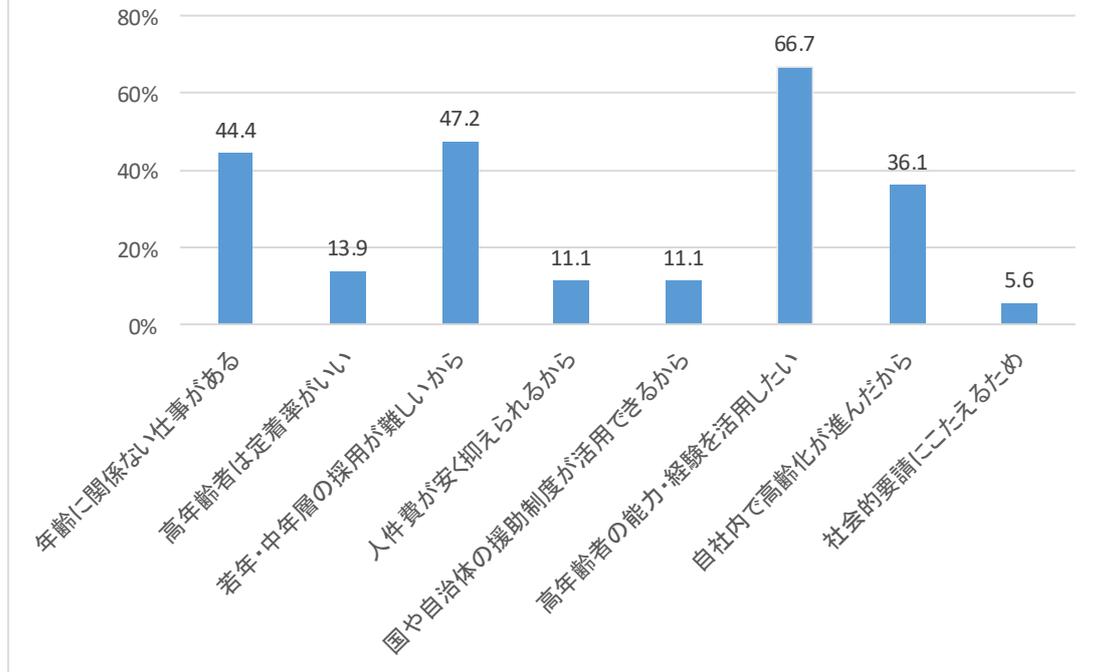


（2）60歳以上の雇用を増やす理由

また、60歳以上を増やす理由について尋ねたところ、最も高い理由が「高齢者の能力・経験を活用したいから」で66.7%であった。次いで、「若年・中年層の採用が難しいから」が47.2%で、「年齢に関係ない仕事がある」が44.4%となった（図表 14）。

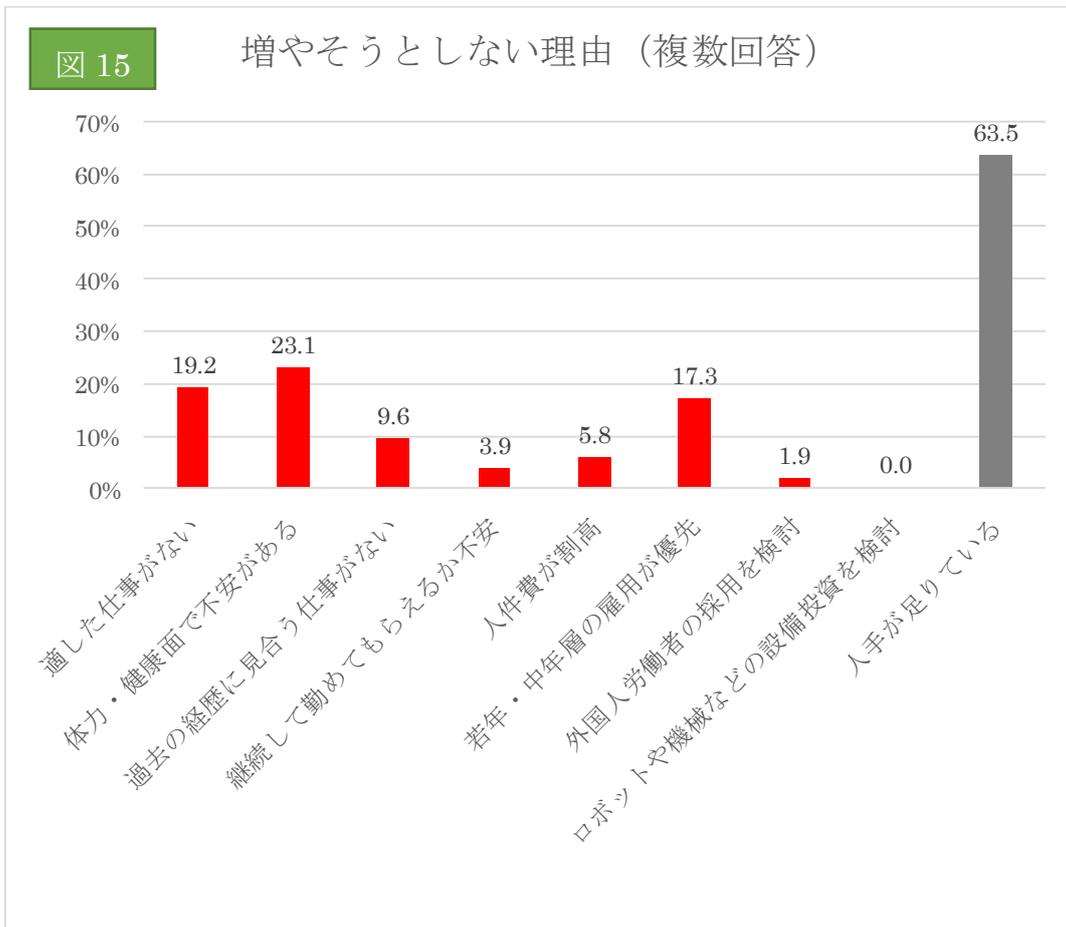
図表 14

60歳以上を増やす理由(複数回答)



(3) 高齢者雇用を増やそうとしない理由

今後3年以内に60歳以上の雇用者を「増やさない」と回答した企業を対象に、増やそうとしない理由を尋ねたところ、「人手が足りている」が最も多く63.5%であった。次いで、「体力・健康面で不安がある」が23.1%となり、「適した仕事がない」が19.2%と続く(図表15)。



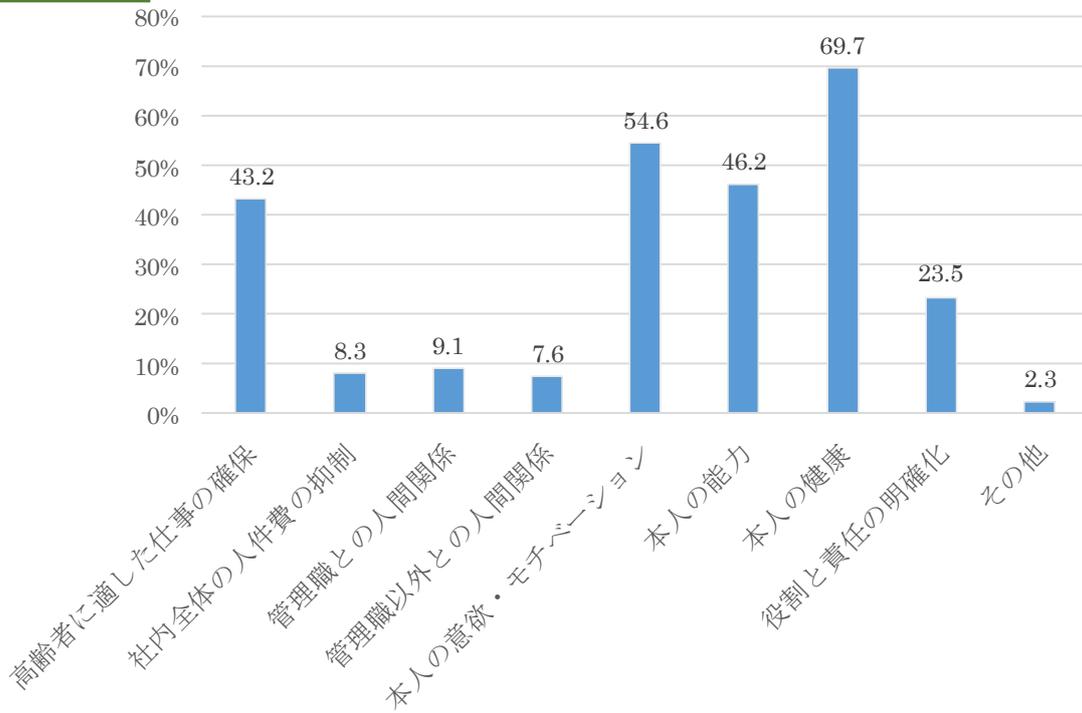
（４）高齢者雇用を拡大するために必要な条件

すべての事業所を対象に、60歳以上の雇用を拡大するために必要な条件について尋ねたところ、「本人の健康」が最も多く69.7%であった。次いで、「本人の意欲・モチベーション」が54.6%となり、「本人の能力」が46.2%と続く（図表16）。

そして、国や自治体に期待する支援について尋ねたところ、「貸金に対する助成」が46.9%と最も高い。次いで、「人材の紹介」が39.1%となり、「いずれも必要ない」が19.8%と続く（図表17）。

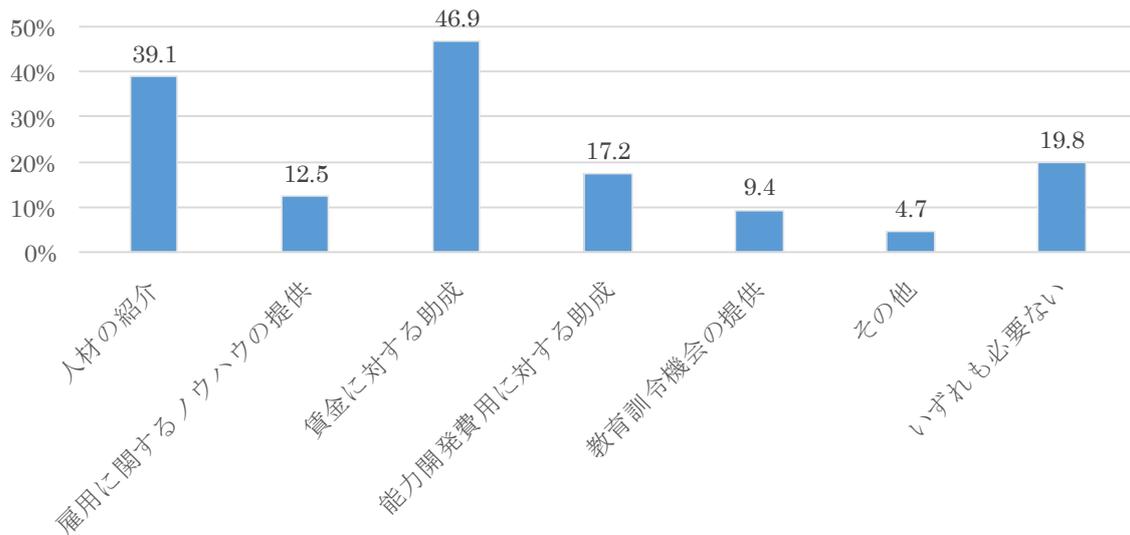
図表 16

60歳雇用を拡大するために必要な条件（複数回答）



図表 17

高齢者をより一層活用するにあたって
国や自治体からどのような支援が必要か
（複数回答）



60歳以上の労働者をより一層活用するにあたって、国や自治体にどのような支援が必要か						
人材の紹介	雇用に関する ノウハウの 提供	賃金に対する 助成	能力開発費用 に関する助成	教育訓練機会 の提供	その他	いずれも 必要ない
建設業	30.8%	7.7%	34.6%	15.4%	7.7%	15.4%
卸売・小売業	7.7%	3.8%	34.6%	7.7%	3.8%	23.1%
製造業	10.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	40.0%
飲食業・宿泊業	33.3%	11.1%	44.4%	11.1%	0.0%	22.2%
医療・福祉	62.5%	0.0%	62.5%	25.0%	0.0%	0.0%
運輸業	33.3%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%
金融・保険業	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
不動産業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
その他	46.7%	13.3%	48.9%	20.0%	6.7%	13.3%
5人未満	22.6%	4.8%	22.6%	16.1%	8.1%	29.0%
5～19人	50.0%	21.4%	50.0%	16.7%	2.4%	4.8%
20～49人	46.7%	0.0%	66.7%	13.3%	0.0%	6.7%
50～99人	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100人以上	33.3%	26.7%	46.7%	20.0%	0.0%	20.0%