

高齢者の雇用に関する実態調査  
調査結果

## ◆ 調査の概要

### ◆ 調査目的

高齢期の雇用に対する企業の意識や実態等を調査し、課題を分析して、今後の施策に活用する。

- 企業における高齢者雇用の状況や、高齢者を雇用する際の課題を把握
- 職場環境整備への支援や求職者とのマッチング支援に活用

### ◆ 調査対象

山口しごとセンター登録企業 1,900社

### ◆ 有効回答数

1,094社（有効回答率57.6%）

※ 本調査では、「高齢者」を65歳以上として調査を実施した。

## ◆ 調査結果の集計・分析について

回答企業全体の集計・分析のほか、一部の設問については、「従業員規模」「業種」で集計・分析を行った。

## ◆ 調査結果のポイント

### ◆ 高齢者の雇用・就業継続

- ・ 約7割の企業が「進める必要がある」と回答しているが、業種別に見ると、製造業で58.1%、医療・福祉業で84.4%など、業種によって大きな差が見られる。
- ・ 高齢者の持つ資格や能力・経験に期待しているほか、若者や中堅世代の人材確保が困難なため、という回答も多い。

### ◆ 高齢者の雇用形態・仕事内容

- ・ 雇用形態は、全体では「パート・アルバイト」が最も多いが、従業員規模別で見ると、100人未満の企業では「正社員（フルタイム）」が、100人以上の企業では「パート・アルバイト」が最も多いなど、規模によって違いが見られる。
- ・ 仕事内容では、多くの企業が「専門的・技術的な仕事」を期待している。

### ◆ 高齢者が働きやすい職場環境づくり

- ・ 高齢者が働きやすい職場環境づくりのための取り組みでは、「希望に応じた柔軟な労働時間や休暇制度の導入」や「従業員の健康管理」が多い。

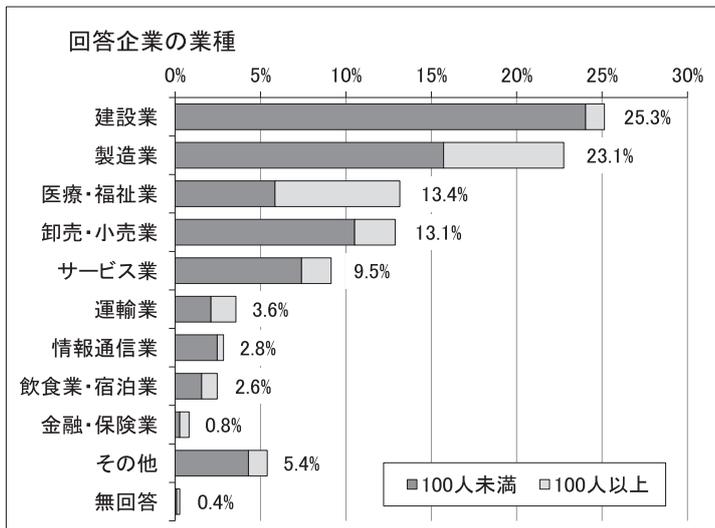
### ◆ 高齢者を雇用するための課題・必要な支援

- ・ 「従業員の健康管理・安全確保」や「能力や体力の個人差が大きい」ことを課題として挙げる企業が多い。
- ・ 必要な支援として、半数以上の企業が「人件費等への助成」を挙げているほか、「法制度や助成金などの情報提供」や「求職者とのマッチング」を挙げる企業が多い。

# 1 回答企業の概要

## (1) 業種

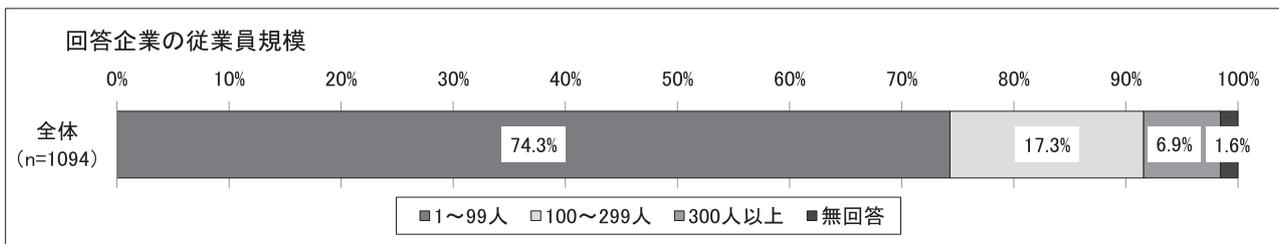
回答があった企業の業種は、「建設業」(25.3%)が最も多く、次いで、「製造業」(23.1%)、「医療・福祉業」(13.4%)、「卸売・小売業」(13.1%)などとなっている。



業種	全体	100人未満	100人以上
	n=1094	n=813	n=264
建設業	25.3%	24.0%	1.1%
製造業	23.1%	15.7%	7.0%
医療・福祉業	13.4%	5.9%	7.3%
卸売・小売業	13.1%	10.5%	2.4%
サービス業	9.5%	7.4%	1.7%
運輸業	3.6%	2.1%	1.5%
情報通信業	2.8%	2.5%	0.4%
飲食業・宿泊業	2.6%	1.6%	0.9%
金融・保険業	0.8%	0.3%	0.5%
その他	5.4%	4.3%	1.1%
無回答	0.4%	0.1%	0.2%

## (2) 従業員規模

回答があった企業の従業員規模は、「1~99人」(74.3%)、「100~299人」(17.3%)、「300人以上」(6.9%)となっている。

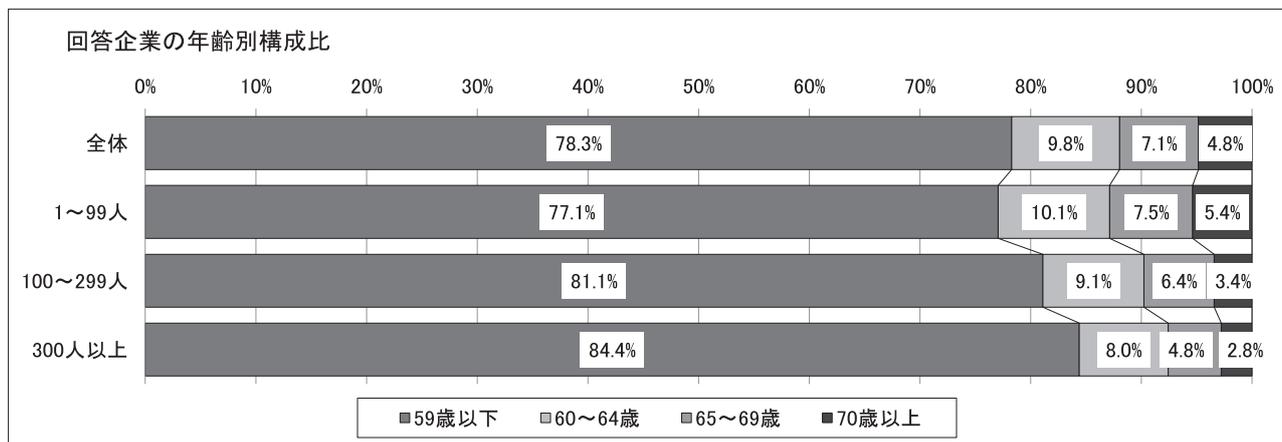


従業員規模	割合
1~99人の企業	74.3%
100~299人の企業	17.3%
300人以上の企業	6.9%
無回答	1.6%

### (3) 従業員の年齢別構成比

回答があった企業の従業員の年齢別構成比を従業員規模別に見ると下表のとおりとなっている。（※回答企業ごとの構成比の単純平均）

従業員規模の小さな企業ほど「65歳以上」の従業員の構成比が高く、「1～99人の企業」では、従業員の12.9%が「65歳以上」となっている。



従業員規模／年齢	59歳以下	60～64歳	65歳以上	
			65～69歳	70歳以上
全体	78.3%	9.8%	11.9%	4.8%
1～99人の企業	77.1%	10.1%	12.9%	5.4%
100～299人の企業	81.1%	9.1%	9.8%	3.4%
300人以上の企業	84.4%	8.0%	7.6%	2.8%

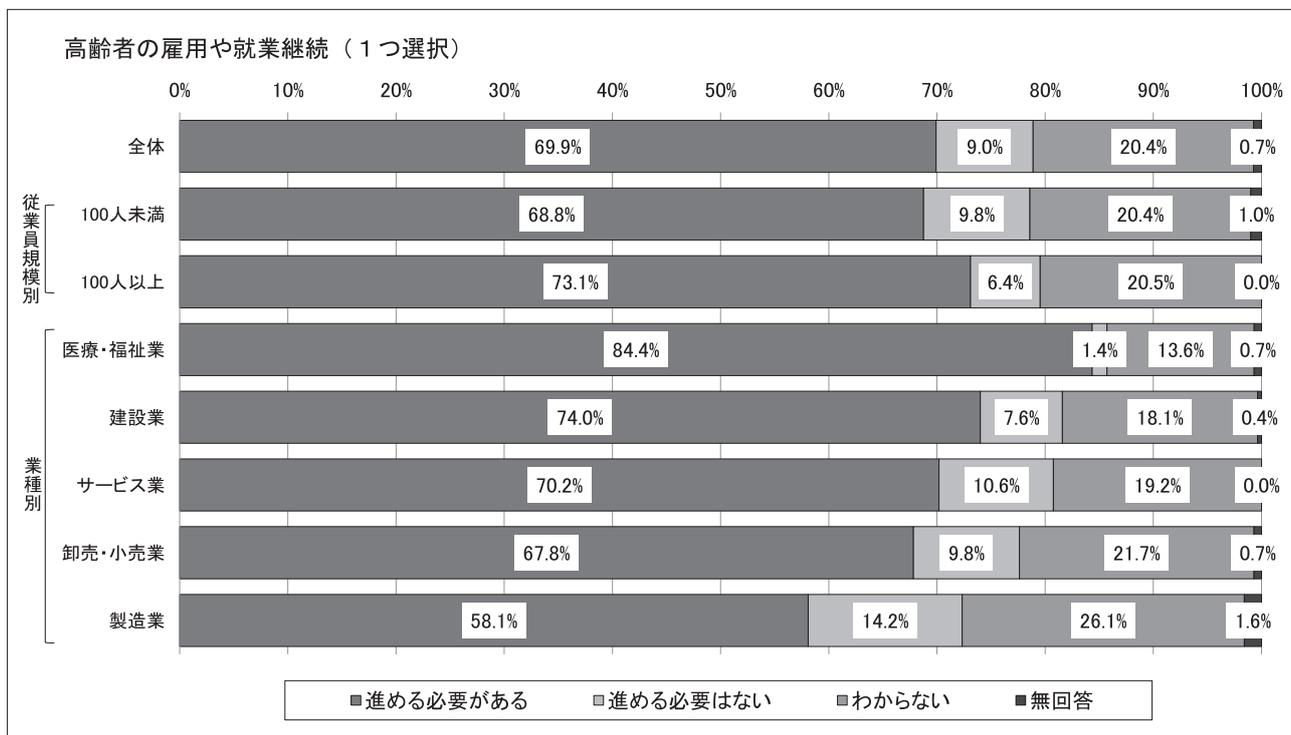
## 2 高齢者の雇用・就業継続

### (1) 高齢者の雇用や就業継続の必要性

回答企業の約7割の企業が、高齢者の雇用や就業継続を「進める必要がある」と回答している。

「進める必要がある」と回答している企業は、従業員規模別に見ると、「100人以上」（73.1%）の方が、「100人未満」（68.8%）に比べて、やや多くなっている。

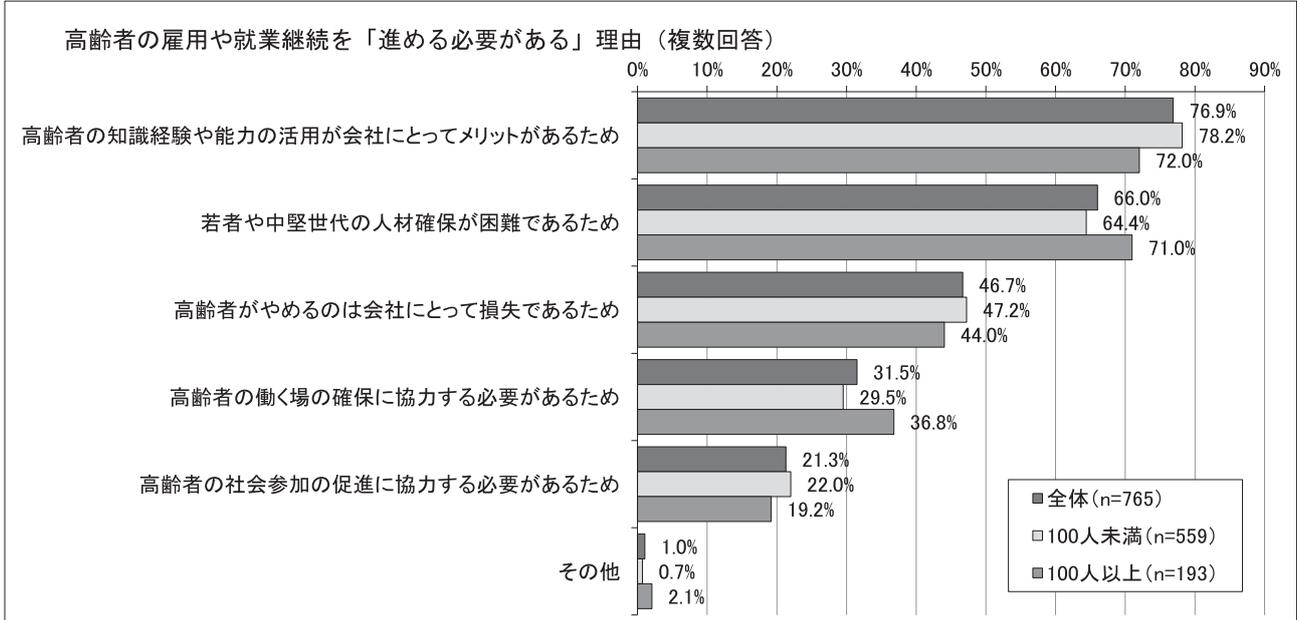
また、業種別に見ると、「製造業」（58.1%）、「医療・福祉業」（84.4%）などとなっており、業種によって大きな差が見られる。



高齢者の雇用や就業継続		必要がある	必要はない	わからない	無回答
全体	n=1094	69.9%	9.0%	20.4%	0.7%
従業員規模別	100人未満 n=813	68.8%	9.8%	20.4%	1.0%
	100人以上 n=264	73.1%	6.4%	20.5%	0.0%
業種別	医療・福祉業 n=147	84.4%	1.4%	13.6%	0.7%
	建設業 n=277	74.0%	7.6%	18.1%	0.4%
	サービス業 n=104	70.2%	10.6%	19.2%	0.0%
	卸売・小売業 n=143	67.8%	9.8%	21.7%	0.7%
	製造業 n=253	58.1%	14.2%	26.1%	1.6%

## (2) 高齢者の雇用や就業継続を「進める必要がある」とした理由

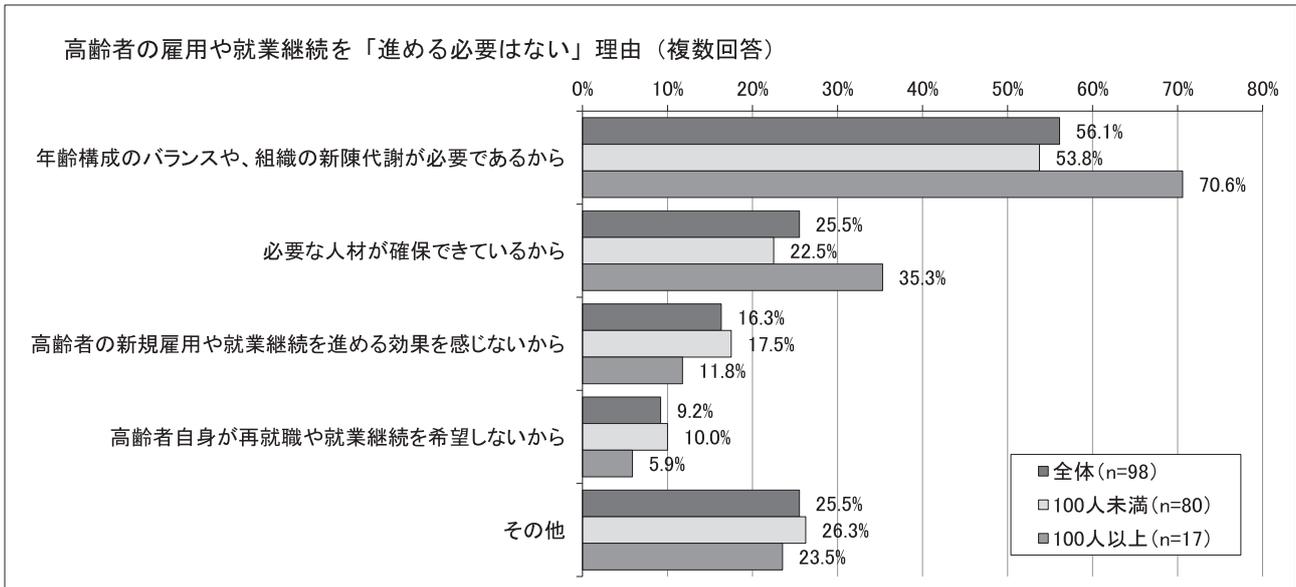
「高齢者の知識経験や能力の活用が会社にとってメリットがあるため」(76.9%)が最も多く、次いで、「若者や中堅世代の人材確保が困難であるため」(66.0%)となっている。



「進める必要がある」理由	全体		
	n=765	100人未満 n=559	100人以上 n=193
高齢者の知識経験や能力の活用が会社にとってメリットがあるため	76.9%	78.2%	72.0%
若者や中堅世代の人材確保が困難であるため	66.0%	64.4%	71.0%
高齢者がやめるのは会社にとって損失であるため	46.7%	47.2%	44.0%
高齢者の働く場の確保に協力する必要があるため	31.5%	29.5%	36.8%
高齢者の社会参加の促進に協力する必要があるため	21.3%	22.0%	19.2%
その他	1.0%	0.7%	2.1%

### （3）高齢者の雇用や就業継続を「進める必要はない」とした理由

「年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから」（56.1%）が最も多く、次いで、「必要な人材が確保できているから」（25.5%）となっている。



「進める必要はない」理由	全体		
	n=98	100人未満 n=80	100人以上 n=17
年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから	56.1%	53.8%	70.6%
必要な人材が確保できているから	25.5%	22.5%	35.3%
高齢者の新規雇用や就業継続を進める効果を感じないから	16.3%	17.5%	11.8%
高齢者自身が再就職や就業継続を希望しないから	9.2%	10.0%	5.9%
その他	25.5%	26.3%	23.5%

#### 【主な「その他」の内容】

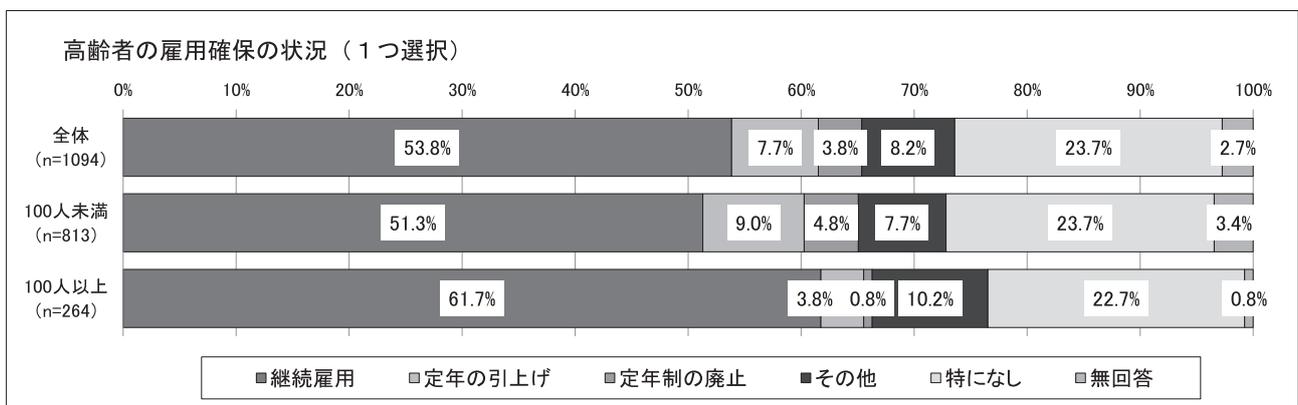
- ・ 営業主体の会社なので、高齢者を使いづらい。
- ・ 業種上、体力を使うため、高齢者を雇用しにくい。
- ・ 義務ではないため。
- ・ 車を必要とする業種のため、65歳以上の運転に不安を感じる。
- ・ 年齢制限のある現場ばかりのため。
- ・ すでに高齢者の就業継続を行っているため。

### 3 高齢者の雇用確保の状況・計画

#### (1) 現在の雇用確保の状況

現在、高齢者の雇用確保を実施している企業は、「再雇用により65歳以上も引き続き雇用（継続雇用）」（53.8%）が最も多く、それ以外の「定年を65歳以上に引き上げ（定年の引上げ）」（7.7%）、「定年制の廃止」（3.8%）は、いずれも1割に満たない。

従業員規模別で見ると、「継続雇用」を実施している企業は、「100人以上」が多く、「定年の引上げ」や「定年制の廃止」を実施している企業は、「100人未満」が多い。

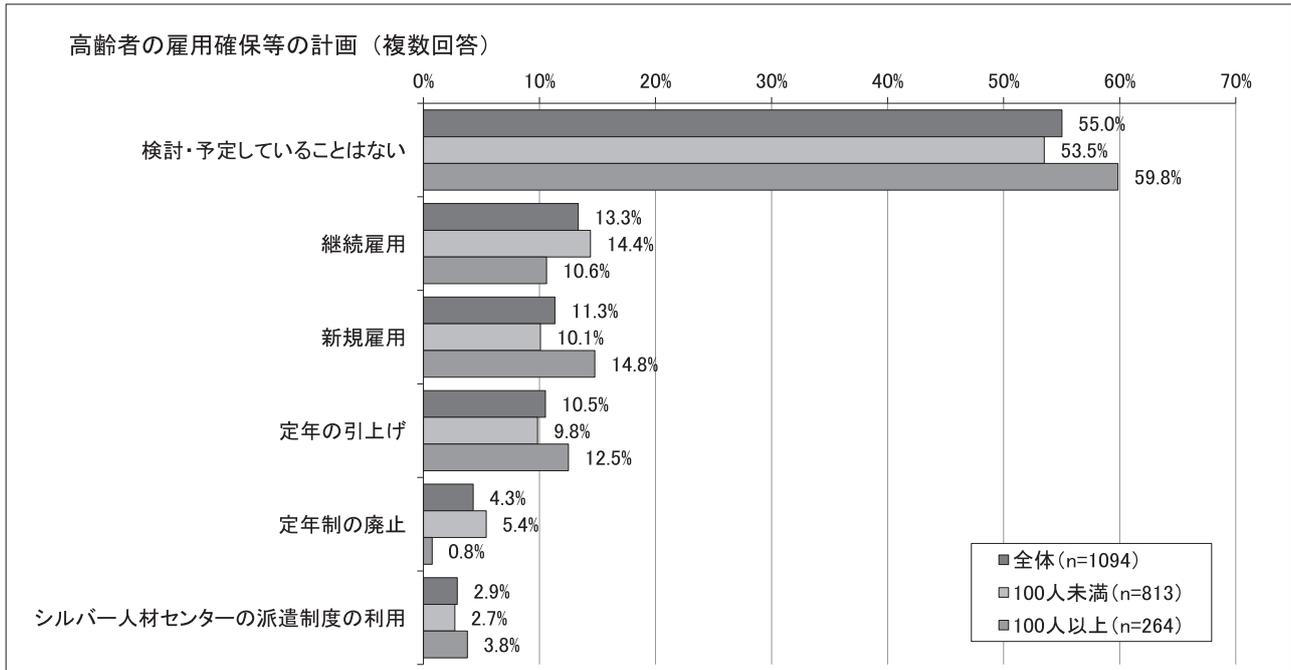


高齢者の雇用確保の状況	高齢者の雇用確保の状況		
	全体 n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264
再雇用により65歳以上も引き続き雇用している（継続雇用）	53.8%	51.3%	61.7%
定年を65歳以上に引き上げている（定年の引上げ）	7.7%	9.0%	3.8%
定年制を廃止している	3.8%	4.8%	0.8%
その他	8.2%	7.7%	10.2%
特になし	23.7%	23.7%	22.7%
無回答	2.7%	3.4%	0.8%

## (2) 今後の雇用確保等の計画

今後の高齢者の雇用確保等の計画は、「検討・予定していることはない」（55.0%）が最も多くなっている。これには、既に何らかの雇用確保を実施しており、これ以上の計画はない、という企業も含まれると考えられる。

このほか、それぞれ1割程度の企業が、「継続雇用」（13.3%）や「定年の引上げ」（10.5%）といった雇用確保措置を検討・導入予定のほか、「新規雇用」（11.3%）を検討・実施予定と回答している。



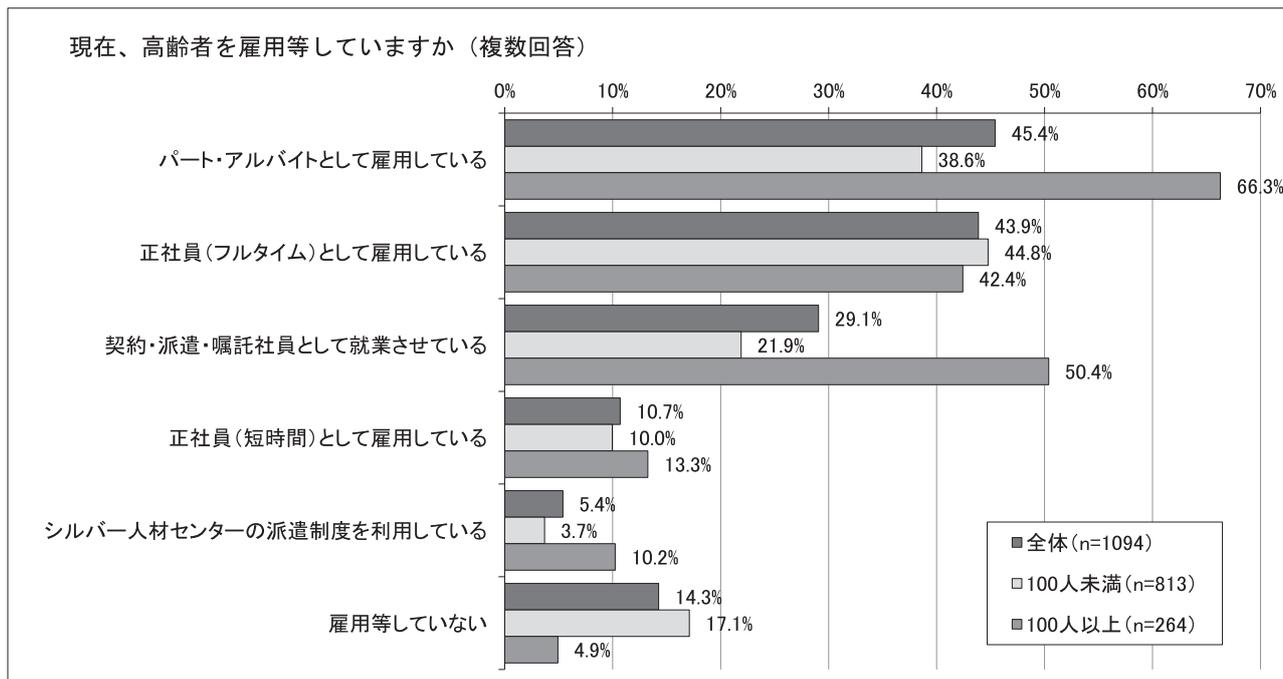
高齢者の雇用確保等の計画	全体		
	n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264
検討・予定していることはない	55.0%	53.5%	59.8%
再雇用の上限を65歳以上に引上げ（継続雇用）	13.3%	14.4%	10.6%
新規雇用	11.3%	10.1%	14.8%
定年を65歳以上に引き上げ（定年の引上げ）	10.5%	9.8%	12.5%
定年制の廃止	4.3%	5.4%	0.8%
シルバー人材センターの派遣制度の利用	2.9%	2.7%	3.8%

## 4 高齢者の雇用形態・仕事内容

### (1) 現在雇用している高齢者の雇用形態

現在雇用している高齢者の雇用形態では、「パート・アルバイト」(45.4%)が最も多く、次いで、「正社員(フルタイム)」(43.9%)となっている。

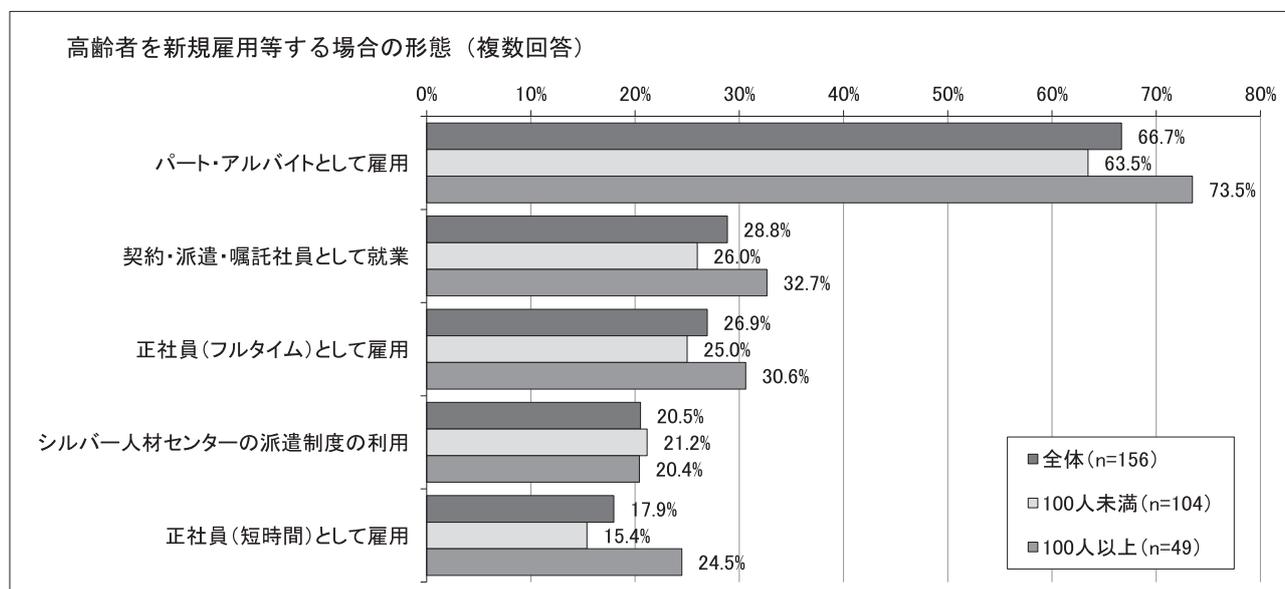
従業員規模別で見ると、「100人以上」では「パート・アルバイト」(66.3%)や「契約・派遣・嘱託社員」(50.4%)が多いが、「100人未満」では「正社員(フルタイム)」(44.8%)が多いなど、規模による違いが見られる。



現在の雇用等の状況	雇用形態		
	全体 n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264
パート・アルバイト	45.4%	38.6%	66.3%
正社員(フルタイム)	43.9%	44.8%	42.4%
契約・派遣・嘱託社員	29.1%	21.9%	50.4%
正社員(短時間)	10.7%	10.0%	13.3%
シルバー人材センターの派遣制度を利用	5.4%	3.7%	10.2%
雇用等していない	14.3%	17.1%	4.9%

## (2) 今後、新規雇用等する場合の雇用形態

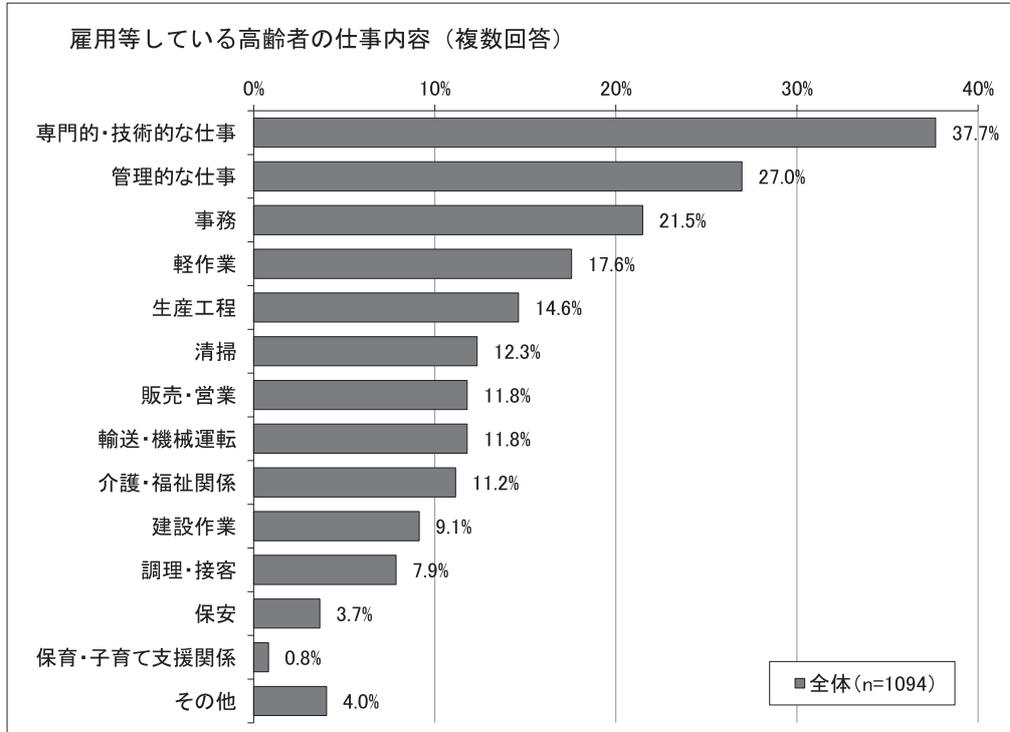
今後、新規雇用等を計画している企業における雇用形態では、「パート・アルバイト」(66.7%)が最も多くなっている。



新規雇用等の計画	雇用形態		
	全体 n=156	100人未満 n=104	100人以上 n=49
パート・アルバイト	66.7%	63.5%	73.5%
契約・派遣・嘱託社員	28.8%	26.0%	32.7%
正社員(フルタイム)	26.9%	25.0%	30.6%
シルバー人材センターの派遣制度を利用	20.5%	21.2%	20.4%
正社員(短時間)	17.9%	15.4%	24.5%

### (3) 現在雇用等している高齢者の仕事内容

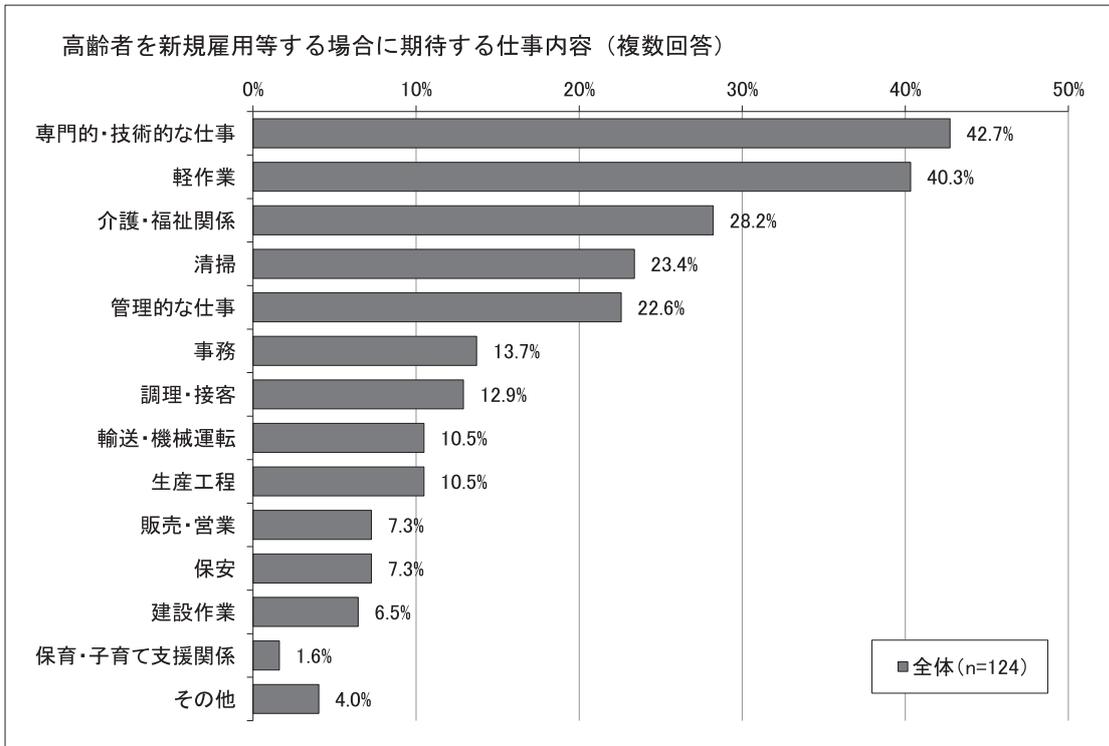
現在雇用等している高齢者の仕事内容では、「専門的・技術的な仕事」（37.7%）が最も多く、次いで、「管理的な仕事」（27.0%）、「事務」（21.5%）となっている。



現在の仕事内容	全体					
	n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264	建設業 n=277	製造業 n=253	医療・福祉業 n=147
専門的・技術的な仕事	37.7%	33.8%	50.0%	49.1%	31.2%	42.9%
管理的な仕事	27.0%	24.5%	34.5%	41.2%	17.8%	31.3%
事務	21.5%	17.7%	33.3%	19.1%	14.2%	27.2%
軽作業	17.6%	16.5%	20.5%	18.4%	18.2%	13.6%
生産工程	14.6%	11.8%	23.9%	4.0%	50.2%	0.0%
清掃	12.3%	9.1%	22.3%	4.3%	7.9%	30.6%
販売・営業	11.8%	11.4%	12.5%	5.8%	10.7%	0.7%
輸送・機械運転	11.8%	9.7%	18.2%	5.8%	7.9%	12.2%
介護・福祉関係	11.2%	6.4%	25.4%	0.4%	0.4%	74.1%
建設作業	9.1%	11.6%	1.9%	34.3%	0.4%	0.0%
調理・接客	7.9%	4.6%	17.8%	0.4%	1.2%	28.6%
保安	3.7%	1.7%	9.8%	1.8%	4.0%	6.8%
保育・子育て支援関係	0.8%	0.2%	2.3%	0.0%	0.0%	6.1%
その他	4.0%	3.3%	6.1%	2.2%	3.6%	8.2%

(4) 今後新規雇用等する場合に期待する仕事内容

今後、高齢者を新規雇用等する場合に期待する仕事内容では、「専門的・技術的な仕事」(42.7%)が最も多く、次いで、「軽作業」(40.3%)となっている。

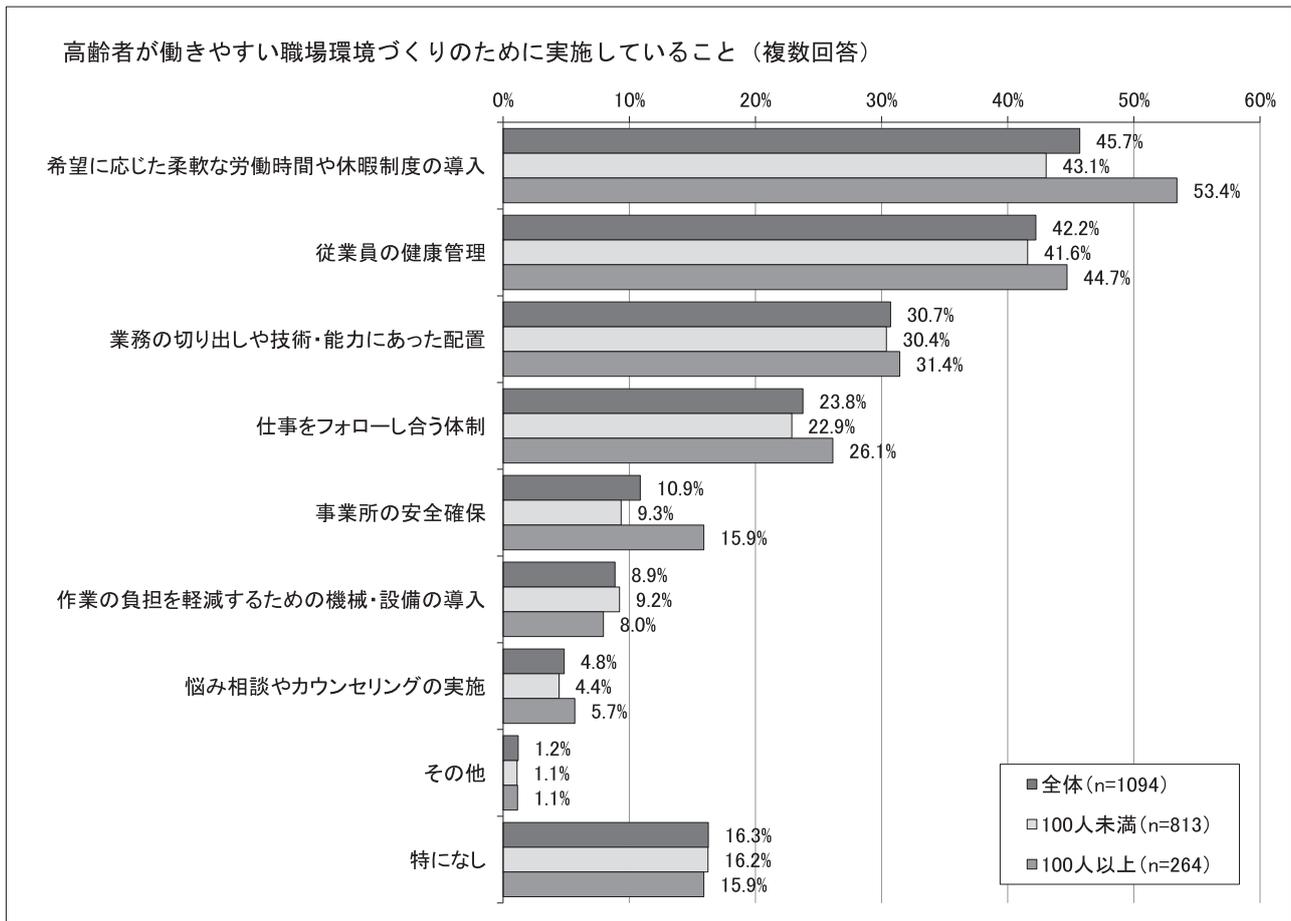


高齢者に期待する仕事内容	全体					
	n=124	100人未満 n=82	100人以上 n=39	建設業 n=24	製造業 n=19	医療・福祉業 n=37
専門的・技術的な仕事	42.7%	41.5%	41.0%	66.7%	42.1%	27.0%
軽作業	40.3%	36.6%	46.2%	37.5%	52.6%	32.4%
介護・福祉関係	28.2%	17.1%	51.3%	0.0%	0.0%	91.9%
清掃	23.4%	17.1%	35.9%	4.2%	10.5%	37.8%
管理的な仕事	22.6%	22.0%	20.5%	41.7%	26.3%	16.2%
事務	13.7%	8.5%	23.1%	0.0%	0.0%	16.2%
調理・接客	12.9%	7.3%	23.1%	0.0%	0.0%	27.2%
輸送・機械運転	10.5%	11.0%	10.3%	0.0%	15.8%	5.4%
生産工程	10.5%	11.0%	10.3%	0.0%	47.4%	0.0%
販売・営業	7.3%	7.3%	5.1%	12.5%	0.0%	0.0%
保安	7.3%	4.9%	12.8%	4.2%	10.5%	2.7%
建設作業	6.5%	9.8%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
保育・子育て支援関係	1.6%	1.2%	2.6%	0.0%	0.0%	5.4%
その他	4.0%	4.9%	2.6%	0.0%	0.0%	5.4%

## 5 高齢者が働きやすい職場環境づくり

高齢者が働きやすい職場環境づくりのために実施していることでは、「希望に応じた柔軟な労働時間や休暇制度の導入」（45.7%）が最も多く、次いで、「従業員の健康管理」（42.2%）となっている。

このほか、「業務の切り出しや技術・能力にあった配置」（30.7%）や「仕事をフォローし合う体制」（23.8%）などの取組も多い。

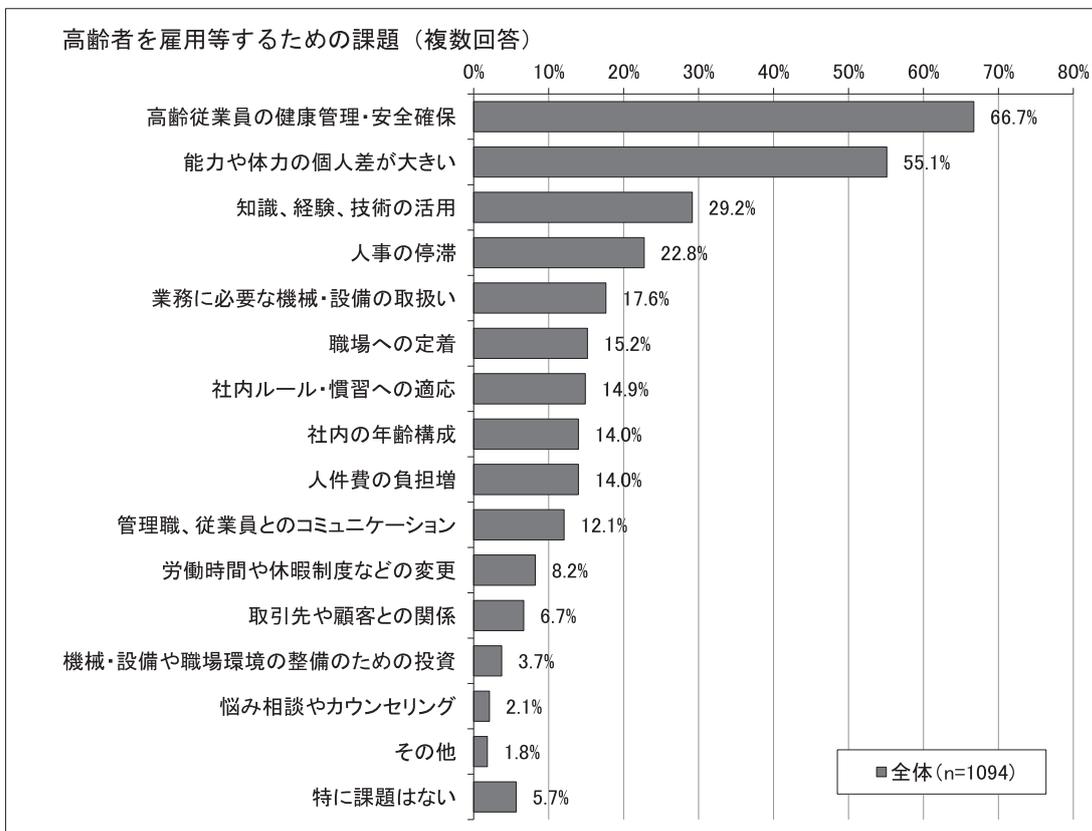


働きやすい職場環境づくりのための取組	全体		
	n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264
希望に応じた柔軟な労働時間や休暇制度の導入	45.7%	43.1%	53.4%
従業員の健康管理	42.2%	41.6%	44.7%
業務の切り出しや技術・能力にあった配置	30.7%	30.4%	31.4%
仕事をフォローし合う体制	23.8%	22.9%	26.1%
事業所の安全確保	10.9%	9.3%	15.9%
作業の負担を軽減するための機械・設備の導入	8.9%	9.2%	8.0%
悩み相談やカウンセリングの実施	4.8%	4.4%	5.7%
その他	1.2%	1.1%	1.1%
特になし	16.3%	16.2%	15.9%

## 6 高齢者を雇用するための課題・必要な支援

### (1) 高齢者を雇用するための課題

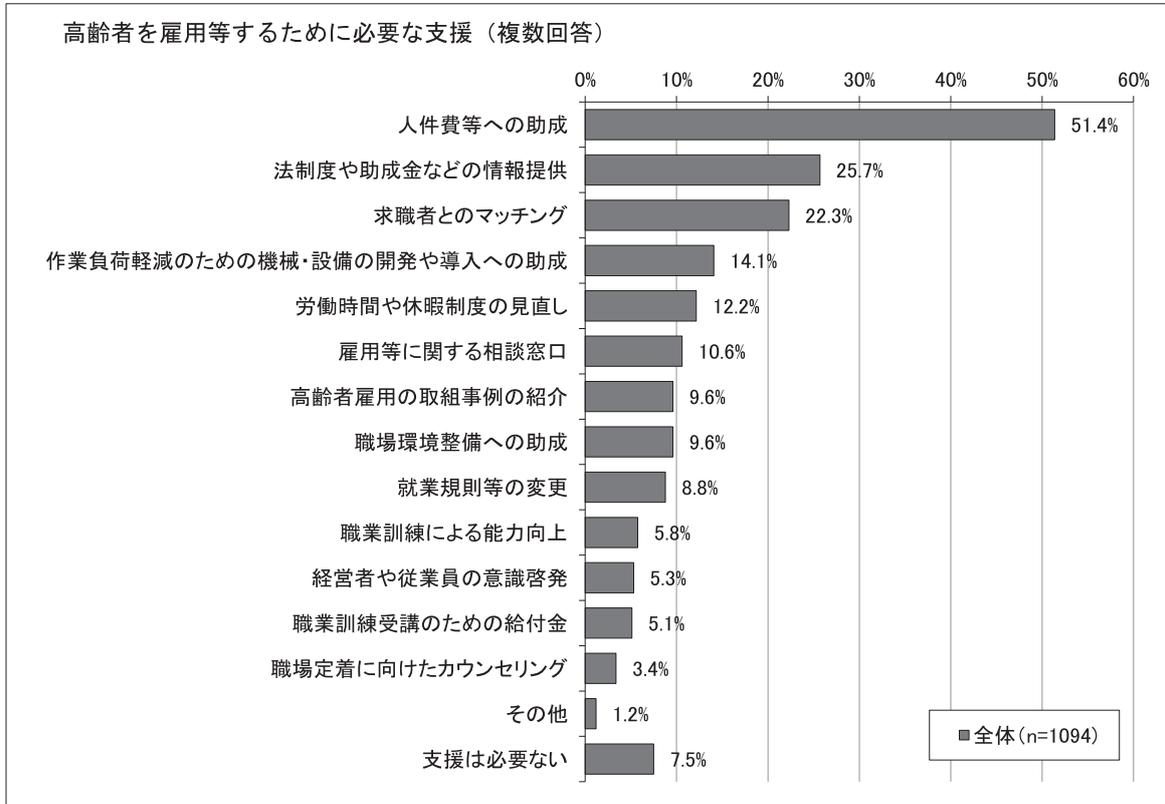
高齢者を雇用するための課題では、「高齢従業員の健康管理・安全確保」(66.7%)が最も多く、次いで、「能力や体力の個人差が大きい」(55.1%)となっている。



高齢者を雇用等するための課題	全体		
	n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264
高齢従業員の健康管理・安全確保	66.7%	65.6%	69.7%
能力や体力の個人差が大きい	55.1%	52.8%	62.1%
知識、経験、技術の活用	29.2%	30.8%	24.2%
人事の停滞	22.8%	20.9%	29.2%
業務に必要な機械・設備の取扱い	17.6%	18.1%	15.9%
職場への定着	15.2%	13.7%	19.7%
社内ルール・慣習への適応	14.9%	14.4%	15.2%
社内の年齢構成	14.0%	13.0%	17.0%
人件費の負担増	14.0%	12.7%	17.0%
管理職、従業員とのコミュニケーション	12.1%	11.1%	14.8%
労働時間や休暇制度などの変更	8.2%	7.5%	10.2%
取引先や顧客との関係	6.7%	7.0%	5.3%
機械・設備や職場環境の整備のための投資	3.7%	3.7%	3.4%
悩み相談やカウンセリング	2.1%	1.6%	3.4%
その他	1.8%	1.6%	2.7%
特に課題はない	5.7%	6.4%	3.4%

## (2) 高齢者を雇用するために必要な支援

高齢者を雇用するために必要な支援では、「人件費等への助成」(51.4%)が最も多く、次いで、「法制度や助成金などの情報提供」(25.7%)、「求職者とのマッチング」(22.3%)となっている。



高齢者を雇用等するために必要な支援	全体		
	n=1094	100人未満 n=813	100人以上 n=264
人件費等への助成	51.4%	50.8%	51.9%
法制度や助成金などの情報提供	25.7%	27.3%	21.6%
求職者とのマッチング	22.3%	21.3%	25.8%
作業負荷軽減のための機械・設備の開発や導入への助成	14.1%	13.2%	16.7%
労働時間や休暇制度の見直し	12.2%	12.1%	11.7%
雇用等に関する相談窓口	10.6%	10.3%	10.6%
高齢者雇用の取組事例の紹介	9.6%	8.5%	13.3%
職場環境整備への助成	9.6%	9.3%	9.8%
就業規則等の変更	8.8%	8.1%	10.6%
職業訓練による能力向上	5.8%	5.3%	6.8%
経営者や従業員の意識啓発	5.3%	4.3%	7.6%
職業訓練受講のための給付金	5.1%	5.2%	4.5%
職場定着に向けたカウンセリング	3.4%	2.6%	5.3%
その他	1.2%	1.4%	0.8%
支援は必要ない	7.5%	6.9%	9.1%