



山梨県シニア世代の就労に  
係るニーズ・実態調査  
報告書

山梨県

平成 29 年 8 月

# 目 次

山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査県民アンケート報告	1
目的	1
調査方法	1
結果	1
1. 回答者の属性	1
回収率と代筆率	1
性別	1
年齢	1
居住場所	2
居住市町村	2
居住年数	4
家族構成	5
住居形態	5
住居の所有状況	5
付き合いの頻度	6
外出の頻度	7
趣味活動	8
経済的困窮	9
経済的困窮(市町村別状況)	9
生きがい	11
生きがい(市町村別状況)	12
2. 就労の状況	14
就労経験	14
最長職	14
現在の就労状況	15
現在の就労状況(市町村別状況)	15
生きがいと現在の就労状況	17
経済的困窮と現在の就労状況	18
離職後の経過年数	19
就労年数	20
現在の仕事の内容	21
現職の働き方(立場)	22
退職予定	23
退職までの年数	24
仕事を見つけたルート	25
3. 就労に関するニーズ	26
求職の状況	26
求職活動の種類、頻度	27
仕事をしたい理由	28
何歳まで働きたいか	30
活かしたい特技や資格	31
受講したい講座	33

働きたい日数と時間	34
働きたい時間帯	36
報酬額の希望	37
就労に必要な条件	38
働きたい仕事	39
働きたい仕事の職業分類	40
提案された仕事への関心	41
ワークシェアリングへの志向	42
山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査事業所アンケート報告	43
目的	43
調査方法	43
結果	44
1. 事業所の属性	44
回収率	44
回答者	44
業種	45
従業員数	46
2. 高齢者の雇用確保措置の実施状況等	46
定年制	46
継続雇用の導入	47
65歳以上の従業員数	47
65歳以上の従業員の職種	48
70歳以上の従業員数	49
70歳以上の従業員の職種	50
3. 従業員の採用状況	51
昨期の従業員採用数	51
採用コスト	51
65歳以上の昨期の従業員採用数	52
65歳以上の従業員の平均的な勤務日数、勤務時間、時給	52
65歳以上の従業員採用ルート	53
65歳以上の従業員の採用計画	54
4. 高齢者雇用に対する認識	55
高齢者雇用のデメリット	55
高齢者雇用のメリット	56
高齢者が働く条件	57
高齢者に勧めたい事前学習	58
高齢者就労支援の望ましい仕組み	60
5. 高齢者の活用にふさわしい仕事や高齢者へ委託できる業務	62
提供可能性	62
提供可能性のある業務	63

. まとめと考察	65
1. 県民アンケート	65
希望する仕事	65
希望する仕事	65
提案した仕事についての関心	65
職能講座	65
就労意欲と関連する要因	65
2. 事業所アンケート	65
開拓する仕事	65
介護、保育の分野の管理職補助	65
介護、保育の分野の正規職員の補助	65
調理補助、送迎運転手	66
教育の仕事	66
短時間の仕事	66
補助的な仕事	66
外部委託の仕事	66
人材の育成	66
事前の準備学習	66
高齢者就労に必要な仕組み	67
就労支援の仕組み	67
. 資料	68
1. 各業種の切り出せる仕事についての自由記述の内容	68
2. 各業種の課題・要望・提案についての自由記述の内容	91
3. アンケート調査票	102
県民アンケート	
事業者アンケート	
事業者アンケート(高齢者雇用が見込まれる産業向けアンケート)一部抜粋	

# 山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査 県民アンケート報告

## ○目的

本調査は、働く高齢者のニーズを満たす就労支援の仕組みとして、どのような仕組みが必要なのかを考えるために、高齢者の就労の実態とニーズを明らかにすること、および、それを就労につなげるための条件を明らかにすることを目的とする。

## ○調査方法

調査対象者は、住民基本台帳から無作為抽出した60歳から74歳(平成28年4月1日現在)までの各男女400名、合計800名とした。調査は、平成29年1月10日から1月23日までを調査期間とし、郵送法で行った。

無作為抽出に当たっては、平成27年国勢調査をもとに、山梨県内の60歳～74歳人口に占める県内各市町村の同人口割合により市町村毎の抽出人数を決定した。なお、小菅村、丹波山村は、その人口の割合が小さく、抽出人数が0人となるため、抽出していない。

調査の実施に当たっては、調査票の発送、回収、集計、分析等を一般社団法人セカンドライフファクトリーに委託して実施した。

## ○結果

### 1. 回答者の属性

#### 【回収率と代筆率】

回答者は、549名で、回収率は68.6%であった。本調査では、代筆も可としたが、代筆者は15名(2.7%)であった。

#### 【性別】

回答者のうち男性は261名(47.5%)、女性は288名(52.5%)であった。

#### 【年齢】

回答者の平均年齢は67.6歳。男女別の平均年齢はほとんど同じであった。

年齢		
性別	平均値	人数
男性	67.56	260
女性	67.61	288
合計	67.59	548

男性で年齢無回答の者1名あり

#### 【居住場所】

居住場所は、自宅が539名、98.2%で大部分を占め、病院、施設は5名、0.9%である。

	人数	パーセント
1 自宅	539	98.2
2 病院	2	0.4
3 施設	3	0.5
4 その他	5	0.9
合計	549	100.0

#### 【居住している市町村】

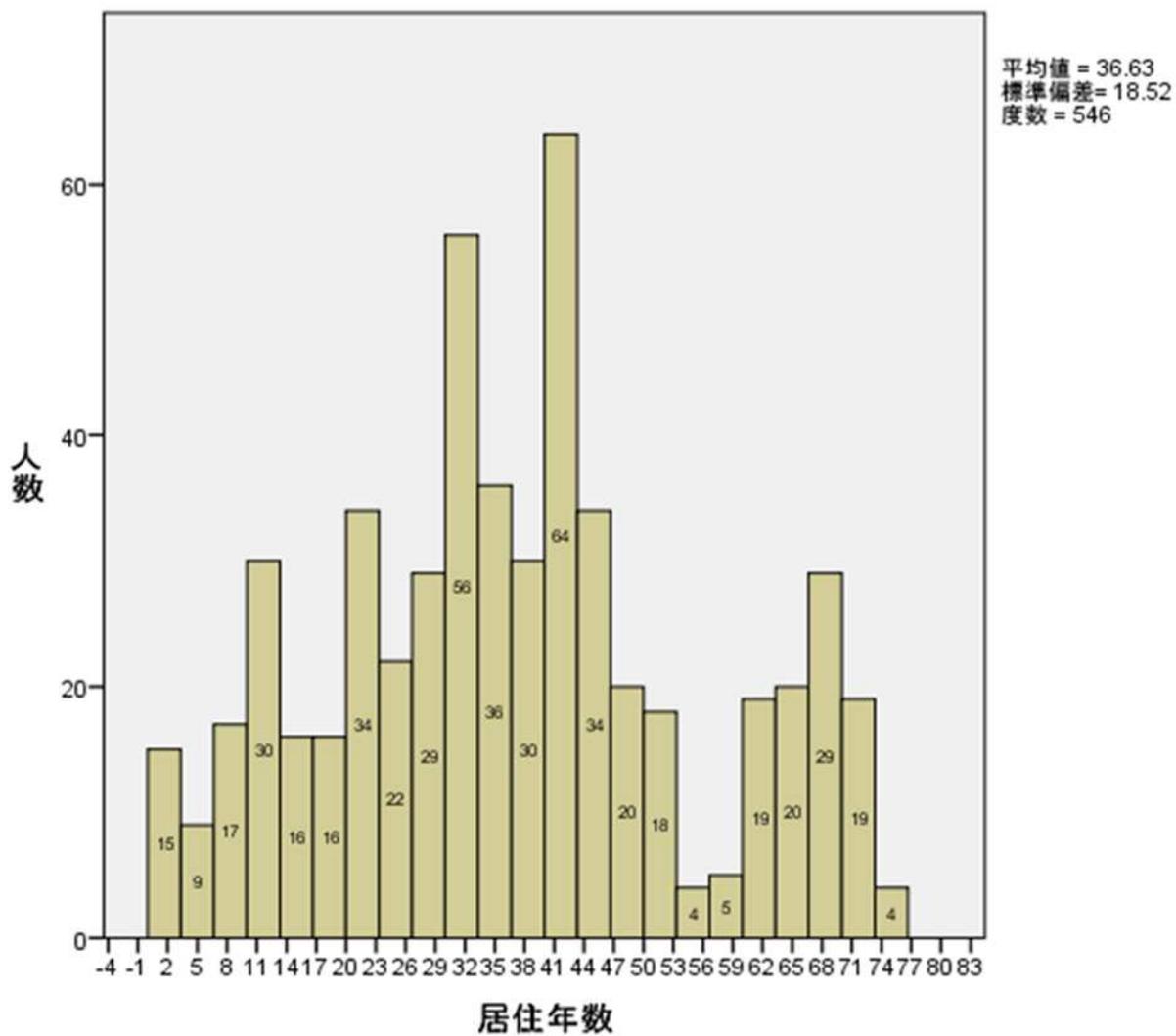
回答者のうち、甲府市居住者が100名（18.2%）、甲斐市居住者が56名（10.2%）、南アルプス市居住者が49名（8.9%）であった。この3市で回答者の約4割を占めていた。人口10万以上、5万から10万未満、5万未満の3区分で見ると、人口10万以上が（甲府市；100名、18.2%）、5万から10万未満が（甲斐市、南アルプス市、笛吹市；147名、26.8%）、5万未満が（302名、55.0%）であった。

(居住している市町村)

市町村名	人数	パーセント
甲府市	100	18.2
富士吉田市	35	6.4
都留市	18	3.3
山梨市	34	6.2
大月市	21	3.8
韮崎市	19	3.5
南アルプス市	49	8.9
北杜市	33	6.0
甲斐市	56	10.2
笛吹市	42	7.7
上野原市	16	2.9
甲州市	25	4.6
中央市	17	3.1
市川三郷町	10	1.8
早川町	1	0.2
身延町	14	2.6
南部町	10	1.8
富士川町	9	1.6
昭和町	8	1.5
道志村	2	0.4
西桂町	4	0.7
忍野村	6	1.1
山中湖村	3	0.5
鳴沢村	3	0.5
富士河口湖町	14	2.6
合計	549	100.0

### 【居住年数】

居住年数は平均年数が36.7年であったが、青年期以後に移り住んできた人と生まれてそのままとどまっている人に二分される。



回答があった 546 人を集計

### 【家族構成】

家族構成では夫婦のみの同居が238名、43.4%、家族と同居が239名、43.5%でほぼ拮抗している。独居が69名、12.6%であった。

家族構成

	人数	パーセント
1 独居	69	12.6
2 夫婦のみ	238	43.4
3 その他の同居	239	43.5
4 無回答	3	0.5
合計	549	100.0

### 【住居形態】

住居形態では、圧倒的に1戸建てに住んでいる人が多く（521名、94.9%）、集合住宅に住んでいる人が24名、4.3%であった。

住居形態

	人数	パーセント
1 一戸建て	521	94.9
2 民間の集合住宅	15	2.7
3 公営の集合住宅	9	1.6
4 施設	3	0.5
5 その他	1	0.2
合計	549	100.0

### 【住居の所有状況】

住居の所有状況では、持ち家が大部分で503名、91.6%、賃貸が38名、6.9%であった。

住居の所有

	人数	パーセント
1 持ち家	503	91.6
2 賃貸	38	6.9
3 その他	7	1.3
4 無回答	1	0.2
合計	549	100.0

【付き合いの頻度】

1週間のうちに、近隣、友人・知人と1時間以上過ごす回数は、0回が172人、31.3%と最も多く、次いで、週3回、77人、週2回、76人となっている。

付き合いの頻度

	人数	パーセント
0回	172	31.3
1回	82	14.9
1.5回	1	0.2
2回	76	13.8
3回	77	14.0
4回	31	5.6
5回	32	5.8
5.5回	1	0.2
6回	20	3.6
7回	17	3.1
7.5回	1	0.2
20回	1	0.2
無回答	38	6.9
合計	549	100.0

### 【外出の頻度】

1週間のうちに、通院以外の外出回数は、1週間に7回が87人、15.8%と最も多く、次いで1週間に5回が81人、14.8%、1週間に3回が79人、14.4%となっている。1週間に5回以上出かけている人は半数弱となっている。

外出の頻度

	人数	パーセント
0回	28	5.1
1回	26	4.7
2回	68	12.4
2.5回	1	0.2
3回	79	14.4
4回	61	11.1
5回	81	14.8
6回	65	11.8
6.5回	1	0.2
7回	87	15.8
7.5回	1	0.2
8回	1	0.2
10回	7	1.3
14回	3	0.5
20回	1	0.2
30回	1	0.2
無回答	38	6.9
	549	100.0

### 【趣味活動】

趣味活動を尋ねたところ、運動・スポーツの活動で最も多かったのは、ウォーキングの209名、38.1%、次いでゴルフの78名、14.2%であった。その他の趣味的な活動では、家庭菜園（195名、35.5%）、旅行（159名、29.0%）、園芸（153名、27.9%）、が多かった。数は少ないが、体験的観光に結び付く趣味活動では、山歩き（45名、8.2%）、山菜取り（50名、9.1%）、料理・お菓子作り（75名、13.7%）などが比較的多かった。

趣味活動

	人数	パーセント
ウォーキング	209	38.1
ジョギング	18	3.3
サイクリング	17	3.1
グラウンドゴルフ	30	5.5
ゴルフ	78	14.2
ゲートボール	7	1.3
旅行	159	29.0
キャンプ	1	0.2
山歩き	45	8.2
渓流釣り	19	3.5
山菜取り	50	9.1
園芸	153	27.9
家庭菜園	195	35.5
料理・お菓子作り	75	13.7
歴史・文化学習	35	6.4
語学学習	14	2.6
俳句	11	2.0
その他	175	31.9
特になし	81	14.8
無回答	6	1.1

複数回答

%は、回答者549人に対するもの。

【経済的困窮】

経済的に困っていると回答した人は、54名、9.8%、少し困っていると回答した人は、140名、25.5%である。経済的困窮度についての年齢差、性差はほとんどない。

経済的困窮度

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1 困っている	14( 9.9)	21( 9.4)	19(10.3)	26(10.0)	28( 9.7)	54( 9.8)
2 少し困っている	38(26.8)	48(21.5)	54(29.3)	64(24.5)	76(26.4)	140(25.5)
3 あまり困っていない	55(38.7)	89(39.9)	65(35.3)	105(40.2)	104(36.1)	209(38.1)
4 困っていない	34(23.9)	64(28.7)	43(23.4)	65(24.9)	76(26.4)	141(25.7)
5 無回答	1( 0.7)	1( 0.4)	3( 1.6)	1( 0.4)	4( 1.4)	5( 0.9)
合計	142(100.0)	223(100.0)	184(100.0)	261(100.0)	288(100.0)	549(100.0)

数字は人数、 ( )内の数字は%を示す

【経済的困窮(市町村別状況)】

経済的困窮(市町村別状況)

市区町村名		経済的困窮				合計
		困っている	少し困っている	あまり困っていない	困っていない	
甲府市	人数	11	30	36	21	98
	%	11.2%	30.6%	36.7%	21.4%	100.0%
富士吉田市	人数	2	9	18	6	35
	%	5.7%	25.7%	51.4%	17.1%	100.0%
都留市	人数	3	5	6	4	18
	%	16.7%	27.8%	33.3%	22.2%	100.0%
山梨市	人数	3	3	13	15	34
	%	8.8%	8.8%	38.2%	44.1%	100.0%
大月市	人数	1	6	5	8	20
	%	5.0%	30.0%	25.0%	40.0%	100.0%
韮崎市	人数	1	8	6	4	19
	%	5.3%	42.1%	31.6%	21.1%	100.0%
南アルプス市	人数	6	10	19	14	49
	%	12.2%	20.4%	38.8%	28.6%	100.0%
北杜市	人数	2	9	13	9	33
	%	6.1%	27.3%	39.4%	27.3%	100.0%
甲斐市	人数	5	16	17	17	55
	%	9.1%	29.1%	30.9%	30.9%	100.0%

笛吹市	人数	8	13	13	8	42
	%	19.0%	31.0%	31.0%	19.0%	100.0%
上野原市	人数	1	6	4	5	16
	%	6.3%	37.5%	25.0%	31.3%	100.0%
甲州市	人数	3	5	8	9	25
	%	12.0%	20.0%	32.0%	36.0%	100.0%
中央市	人数	2	4	6	5	17
	%	11.8%	23.5%	35.3%	29.4%	100.0%
市川三郷町	人数	0	2	6	2	10
	%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
早川町	人数	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
身延町	人数	2	4	5	2	13
	%	15.4%	30.8%	38.5%	15.4%	100.0%
南部町	人数	1	1	6	2	10
	%	10.0%	10.0%	60.0%	20.0%	100.0%
富士川町	人数	1	2	6	0	9
	%	11.1%	22.2%	66.7%	0.0%	100.0%
昭和町	人数	0	1	6	1	8
	%	0.0%	12.5%	75.0%	12.5%	100.0%
道志村	人数	0	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
西桂町	人数	0	0	1	3	4
	%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
忍野村	人数	0	1	3	2	6
	%	0.0%	16.7%	50.0%	33.3%	100.0%
山中湖村	人数	0	1	2	0	3
	%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
鳴沢村	人数	1	0	1	1	3
	%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%
富士河口湖町	人数	1	4	8	1	14
	%	7.1%	28.6%	57.1%	7.1%	100.0%
合計	人数	54	140	209	141	544
	%	9.9%	25.7%	38.4%	25.9%	100.0%

経済的困窮についての無回答の者5名を除いた544名を集計

【生きがい】

日々の暮らしで、どの程度生きがいを感じているか尋ねたところ、十分に感じている人は、198名、36.1%、多少感じている人は230名、41.9%、両者を加えると428名、78.0%が生きがいを感じる生活をしているようである。あまり感じていない人は79名、14.4%、全く感じていない人も14名、2.6%存在している。生きがいにおける年齢差、性差については、ほとんど差がない。

生きがい

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1 十分感じている	42(29.6)	85(38.1)	71(38.6)	87(33.3)	111(38.5)	198(36.1)
2 多少感じている	66(46.5)	96(43.0)	68(37.0)	119(45.6)	111(38.5)	230(41.9)
3 あまり感じていない	22(15.5)	24(10.8)	33(17.9)	36(13.8)	43(14.9)	79(14.4)
4 まったく感じていない	4( 2.8)	5( 2.2)	5( 2.7)	7( 2.7)	7( 2.4)	14( 2.6)
5 わからない	7( 4.9)	13(5.8)	5( 2.7)	10( 3.8)	15( 5.2)	25( 4.6)
6 無回答	1( 0.7)	0( 0.0)	2( 1.1)	2( 0.8)	1( 0.3)	3( 0.5)
合計	142(100.0)	223(100.0)	184(100.0)	261(100.0)	288(100.0)	549(100.0)

数字は人数、 ( )内の数字は%を示す

【生きがい(市町村別状況)】

		生きがい（市町村別状況）						合計
		生きがい					わからない	
		十分感じて いる	多少感じて いる	あまり感じ ていない	まったく感 じていない			
市町村 名	甲府市	人数	32	48	12	2	5	99
	%	32.3%	48.5%	12.1%	2.0%	5.1%	100.0%	
富士吉田市	人数	11	16	8	0	0	35	
	%	31.4%	45.7%	22.9%	0.0%	0.0%	100.0%	
都留市	人数	7	8	2	0	1	18	
	%	38.9%	44.4%	11.1%	0.0%	5.6%	100.0%	
山梨市	人数	20	12	1	0	1	34	
	%	58.8%	35.3%	2.9%	0.0%	2.9%	100.0%	
大月市	人数	8	7	3	1	1	20	
	%	40.0%	35.0%	15.0%	5.0%	5.0%	100.0%	
韮崎市	人数	6	8	3	2	0	19	
	%	31.6%	42.1%	15.8%	10.5%	0.0%	100.0%	
南アルプス市	人数	15	17	9	4	4	49	
	%	30.6%	34.7%	18.4%	8.2%	8.2%	100.0%	
北杜市	人数	13	16	3	0	1	33	
	%	39.4%	48.5%	9.1%	0.0%	3.0%	100.0%	
甲斐市	人数	19	24	9	1	2	55	
	%	34.5%	43.6%	16.4%	1.8%	3.6%	100.0%	
笛吹市	人数	13	16	8	0	5	42	
	%	31.0%	38.1%	19.0%	0.0%	11.9%	100.0%	
上野原市	人数	4	8	2	0	2	16	
	%	25.0%	50.0%	12.5%	0.0%	12.5%	100.0%	
甲州市	人数	12	9	1	1	2	25	
	%	48.0%	36.0%	4.0%	4.0%	8.0%	100.0%	
中央市	人数	5	7	3	1	1	17	
	%	29.4%	41.2%	17.6%	5.9%	5.9%	100.0%	
市川三郷町	人数	4	4	1	1	0	10	
	%	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%	
早川町	人数	0	1	0	0	0	1	
	%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
身延町	人数	4	8	2	0	0	14	
	%	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%	
南部町	人数	4	3	3	0	0	10	
	%	40.0%	30.0%	30.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

富士川町	人数	3	4	2	0	0	9
	%	33.3%	44.4%	22.2%	0.0%	0.0%	100.0%
昭和町	人数	4	2	2	0	0	8
	%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
道志村	人数	2	0	0	0	0	2
	%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
西桂町	人数	3	1	0	0	0	4
	%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
忍野村	人数	2	4	0	0	0	6
	%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
山中湖村	人数	1	1	1	0	0	3
	%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
鳴沢村	人数	3	0	0	0	0	3
	%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
富士河口湖町	人数	3	6	4	1	0	14
	%	21.4%	42.9%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%
合計	人数	198	230	79	14	25	546
	%	36.3%	42.1%	14.5%	2.6%	4.6%	100.0%

生きがいについての無回答の者3名を除いた546名で集計

## 2. 就労の状況

### 【就労経験】

現在、または、過去に何らかの仕事をしている人は、529名で、その割合は、96.4%でほとんどの人が就労を経験している人たちで、仕事をしたことのない人は16名、2.9%に過ぎない。

#### 就労経験

	人数	パーセント
1 現在または以前に仕事をしていた	529	96.4
2 仕事をしたことがない	16	2.9
3 無回答	4	0.7
合計	549	100.0

### 【最長職】

今まで一番長くした仕事はどんな仕事か尋ねたところ、現在、または、過去の最長職では、事務的職業が最も多く、102名、18.6%であった。次いで、サービスの職業（78名、14.2%）、生産工程の職業（58名、10.6%）が多かった。

#### 最長職

	人数	パーセント
1 管理的職業	39	7.1
2 専門的職業	44	8.0
3 技術的職業	34	6.2
4 事務的職業	102	18.6
5 販売の職業	48	8.7
6 サービスの職業	78	14.2
7 保安の職業	9	1.6
8 農林漁業の職業	23	4.2
9 生産工程の職業	58	10.6
10 輸送・機械運転の職業	6	1.1
11 建設・採掘の職業	22	4.0
12 運搬・清掃・包装の職業	3	0.5
13 その他の職業	54	9.8
14 仕事をしたことがない	16	2.9
15 無回答	13	2.4
合計	549	100.0

【現在の就労状況】

現在、仕事をしている人は、294名、53.6%である。年齢別にみると、就労率は70歳～74歳でもなおかつ41.3%を保っている。60歳～64歳の67.6%から70歳～74歳の41.3%まで26.3%の減少がある。男性は59.4%、女性も48.3%働いている実態がある。

現在の就労状況

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1 現在仕事をしている	96(67.6)	122(54.7)	76(41.3)	155(59.4)	139(48.3)	294(53.6)
2 現在はしていない	38(26.8)	98(43.9)	99(53.8)	98(37.5)	137(47.6)	235(42.8)
3 仕事をしたことがない	7(4.9)	3(1.3)	6( 3.3)	6( 2.3)	10( 3.5)	16( 2.9)
4 無回答	1(0.7)	0(0.0)	3( 1.6)	2( 0.8)	2( 0.7)	4( 0.7)
合計	142(100.0)	223(100.0)	184(100.0)	261(100.0)	288(100.0)	549(100.0)

【現在の就労状況(市町村別状況)】

現在の就労状況(市町村別状況)

市町村名		現在の就労状況		合計
		現在仕事をして いる	現在はしてい ない	
甲府市	人数	47	46	93
	%	50.5%	49.5%	100.0%
富士吉田市	人数	23	11	34
	%	67.6%	32.4%	100.0%
都留市	人数	10	8	18
	%	55.6%	44.4%	100.0%
山梨市	人数	19	15	34
	%	55.9%	44.1%	100.0%
大月市	人数	10	11	21
	%	47.6%	52.4%	100.0%
韮崎市	人数	11	7	18
	%	61.1%	38.9%	100.0%
南アルプス市	人数	25	24	49
	%	51.0%	49.0%	100.0%
北杜市	人数	19	13	32
	%	59.4%	40.6%	100.0%
甲斐市	人数	29	23	52
	%	55.8%	44.2%	100.0%
笛吹市	人数	22	19	41
	%	53.7%	46.3%	100.0%

上野原市	人数	9	5	14
	%	64.3%	35.7%	100.0%
甲州市	人数	19	5	24
	%	79.2%	20.8%	100.0%
中央市	人数	7	10	17
	%	41.2%	58.8%	100.0%
市川三郷町	人数	4	6	10
	%	40.0%	60.0%	100.0%
早川町	人数	1	0	1
	%	100.0%	0.0%	100.0%
身延町	人数	9	3	12
	%	75.0%	25.0%	100.0%
南部町	人数	7	3	10
	%	70.0%	30.0%	100.0%
富士川町	人数	5	4	9
	%	55.6%	44.4%	100.0%
昭和町	人数	2	6	8
	%	25.0%	75.0%	100.0%
道志村	人数	0	2	2
	%	0.0%	100.0%	100.0%
西桂町	人数	0	4	4
	%	0.0%	100.0%	100.0%
忍野村	人数	4	2	6
	%	66.7%	33.3%	100.0%
山中湖村	人数	1	2	3
	%	33.3%	66.7%	100.0%
鳴沢村	人数	2	1	3
	%	66.7%	33.3%	100.0%
富士河口湖町	人数	9	5	14
	%	64.3%	35.7%	100.0%
合計	人数	294	235	529
	%	55.6%	44.4%	100.0%

【生きがいと現在の就労状況】

生きがいと就労状況の関係を集計・分析したところ、現在仕事をしている人で生きがいを「十分感じている」「多少感じている」人は計83.3%で、現在は仕事をしていない人の同比率は計72.9%で、就労している人は就労していない人より、生きがいを感じている人の比率がやや高いといえる。

生きがいと現在の就労状況

			現在の就労状況			合計
			現在仕事を している	現在はして いない	仕事をしたこ とがない	
生きがい	十分感じている	人数	117	73	7	197
		%	39.8%	31.5%	43.8%	36.3%
	多少感じている	人数	128	96	5	229
		%	43.5%	41.4%	31.3%	42.3%
	あまり感じていない	人数	28	49	0	77
		%	9.5%	21.1%	0.0%	14.2%
	まったく感じていない	人数	9	4	1	14
		%	3.1%	1.7%	6.3%	2.6%
	わからない	人数	12	10	3	25
		%	4.1%	4.3%	18.8%	4.6%
合計		人数	294	232	16	542
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

「生きがい」又は「現在の就労状況」で無回答の者を除く

【経済的困窮と現在の就労状況】

経済的困窮と現在の就労状況を集計・分析したところ、現在仕事をしていない人は、現在仕事をしている人よりも、日々の暮らしで経済的に「困っている」「少し困っている」の比率がやや高い（39.7%:33.1%）。

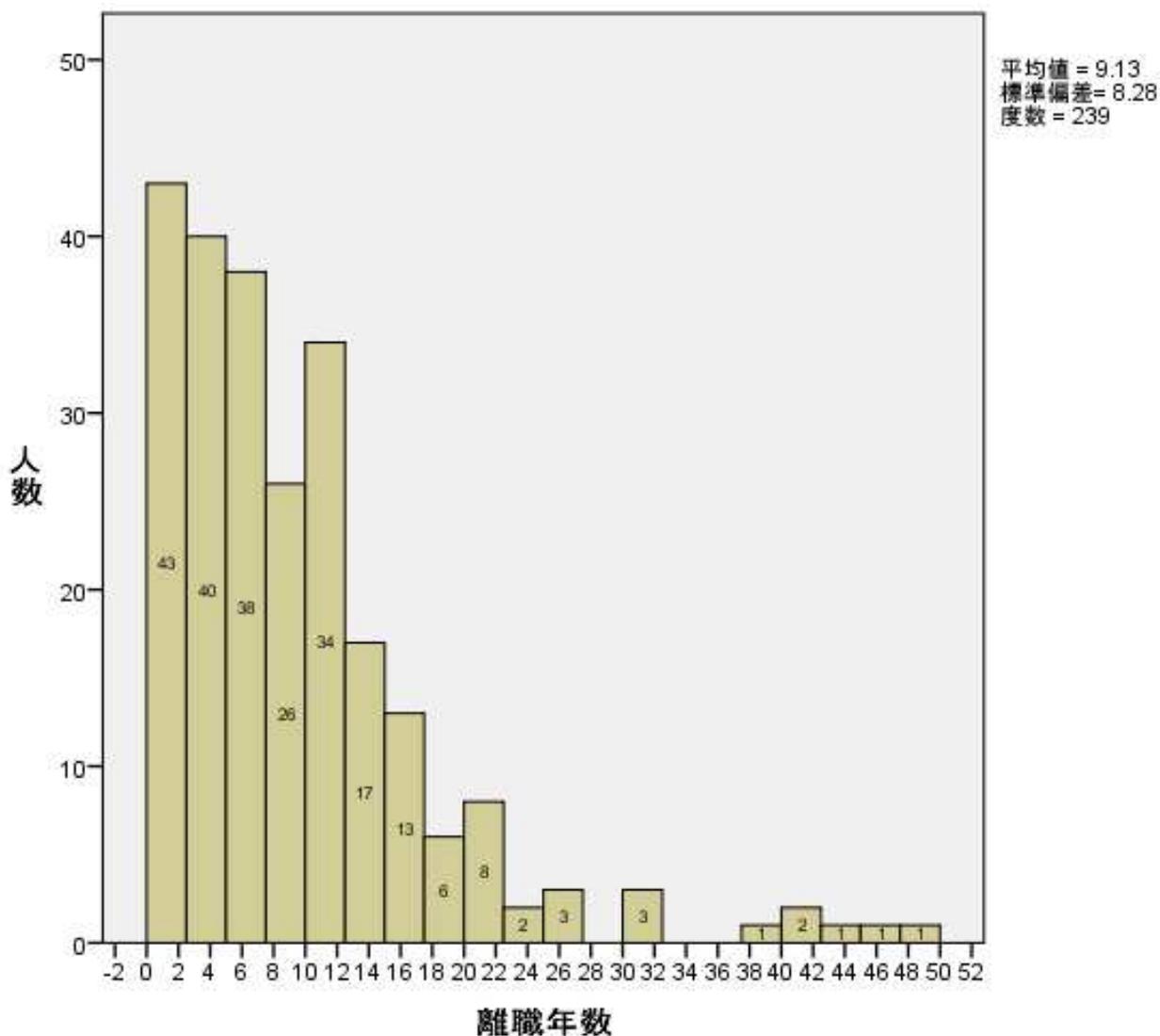
経済的困窮度と現在の就労状況

			現在の就労状況			合計
			現在仕事をしている	現在はしていない	仕事をし たことが ない	
経済的困窮	困っている	人数	27	25	2	54
		%	9.2%	10.8%	12.5%	10.0%
	少し困っている	人数	70	67	3	140
		%	23.9%	28.9%	18.8%	25.9%
	あまり困っていない	人数	111	91	5	207
		%	37.9%	39.2%	31.3%	38.3%
	困っていない	人数	85	49	6	140
		%	29.0%	21.1%	37.5%	25.9%
合計	人数	293	232	16	541	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

「生きがい」又は「経済的困窮」で無回答の者を除く

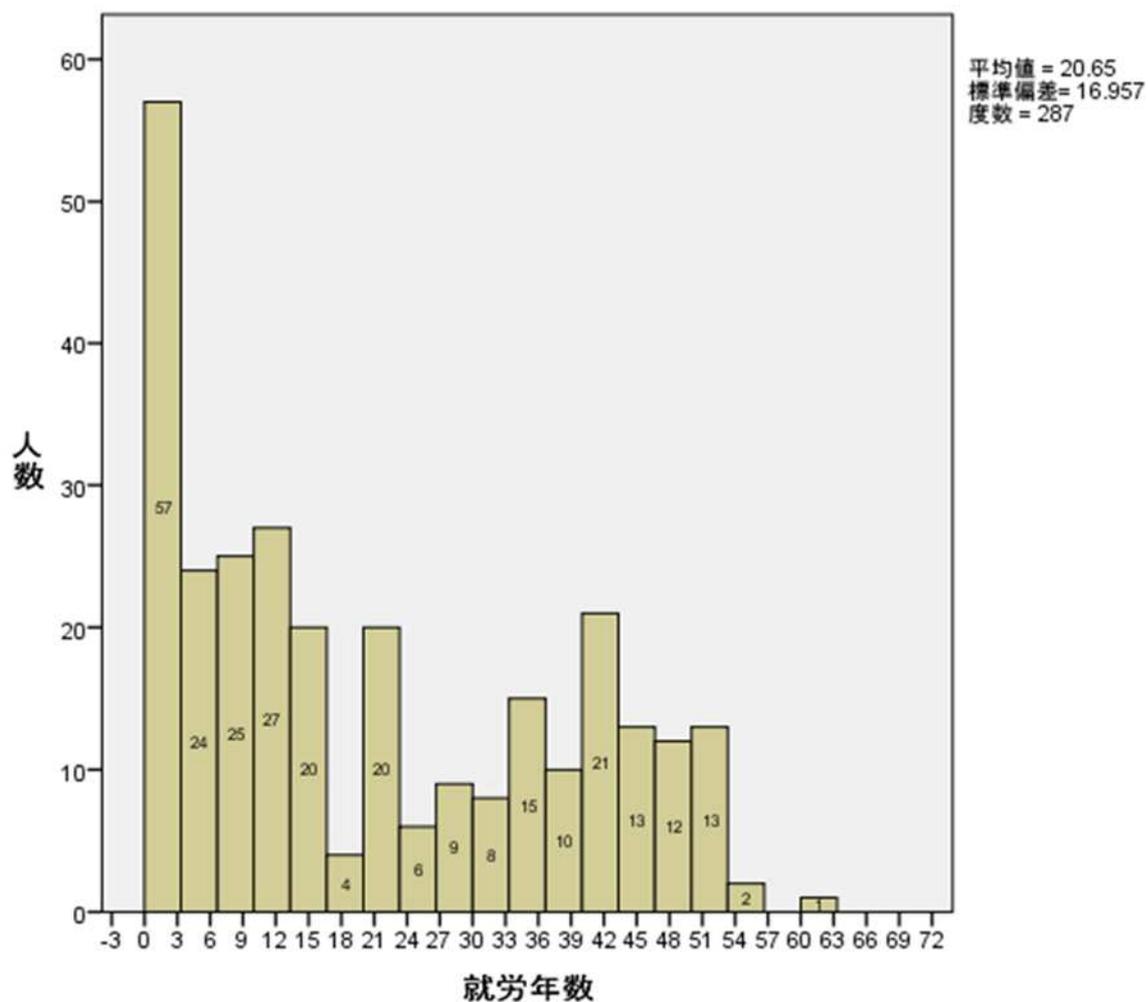
【離職後の経過年数】

最後の仕事を辞めてからどのくらいになるか（離職後の経過年数）を尋ねたところ、回答があった239名の平均離職年数は、9.1年であった。



### 【就労年数】

現在、仕事していると回答した294名のうち就労年数を回答した287名の継続年数は、平均20.65年であった。就労年数の分布をみると、3年の山と40年の山との二峰性を示している。



### 【現在の仕事の内容】

今、就いている職業は、サービスの職業が多く（50名、17.0%）、次いで農林漁業の職業が多かった（37名、12.6%）。最長職と比べると事務的職業が18.6%から9.2%に減り、生産工程の職業が10.6%から5.4%に減っている。サービスの職業はむしろ14.2%から17.0%に増え、農林漁業の職業が4.2%から12.6%と大幅に増えている。

現在の仕事の内容

	人数	パーセント
1 管理的職業	16	5.4
2 専門的職業	19	6.5
3 技術的職業	16	5.4
4 事務的職業	27	9.2
5 販売の職業	20	6.8
6 サービスの職業	50	17.0
7 保安の職業	7	2.4
8 農林漁業の職業	37	12.6
9 生産工程の職業	16	5.4
10 輸送・機械運転の職業	3	1.0
11 建設・採掘の職業	13	4.4
12 運搬・清掃・包装の職業	13	4.4
13 その他の職業	56	19.0
14 無回答	1	0.3
合計	294	100.0

【現在の働き方(立場)】

現在の仕事の働き方(立場)は、非正規社員が最も多く(122名、41.5%)、正規社員は47名、16.0%であった。また、自営が85名、28.9%と高い割合を示していた。

現在の働き方(立場)

	人数	パーセント
1 正規社員	47	16.0
2 非正規社員	122	41.5
3 自営	85	28.9
4 有償ボランティア	7	2.4
5 家業の手伝い	12	4.1
6 その他の身分	18	6.1
7 無回答	3	1.0
合計	294	100.0

【退職予定】

退職が決まっているかという質問に、205名、69.7%が決まっていなと回答し、決まっているのは、26名、8.8%に過ぎなかつた。正規社員の方が非正規社員よりも退職予定が決まっていると回答した人が多く、また、自営の人たちは、多くが決まっていなと回答している。

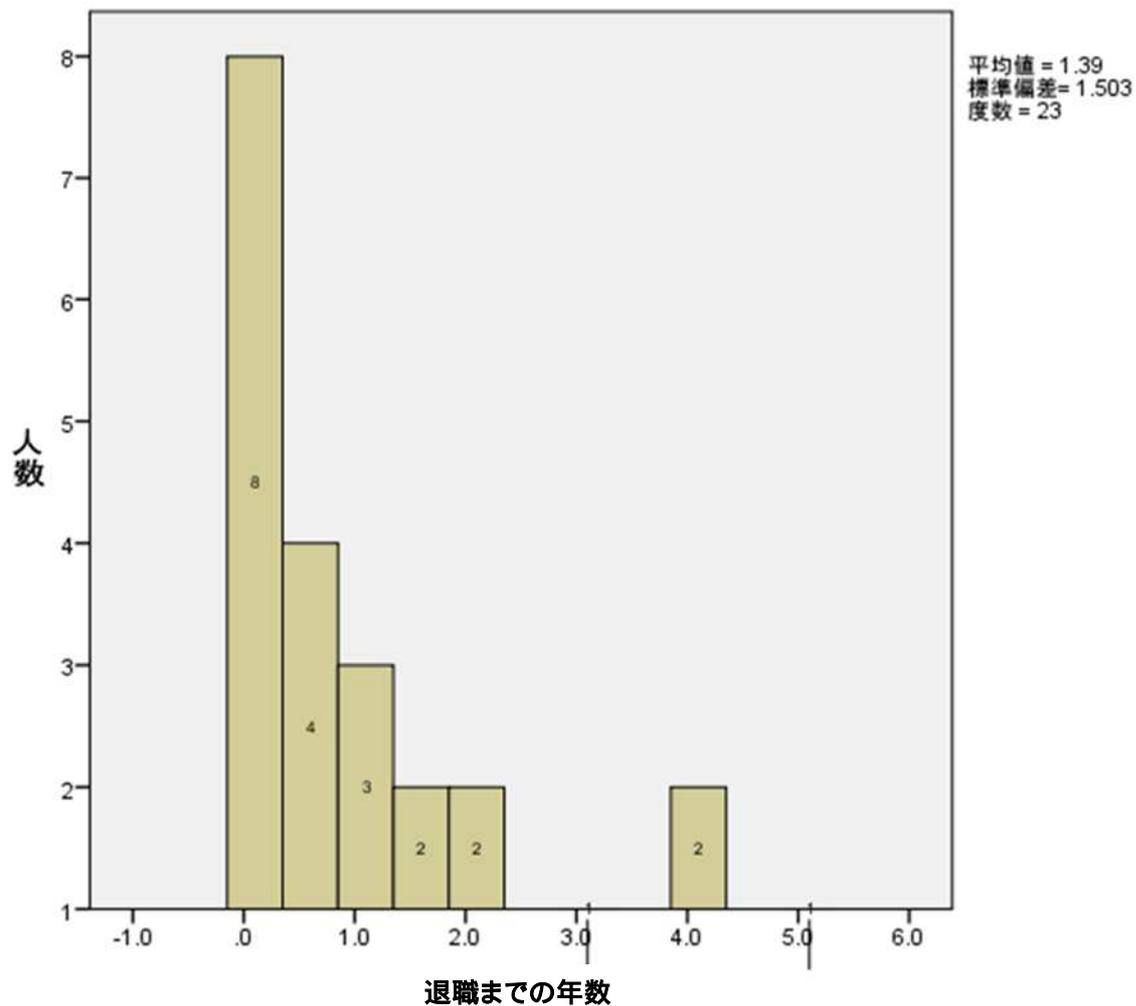
退職予定		人数	パーセント
1 決まっている		26	8.8
2 決まっていな		205	69.7
3 わからな		36	12.2
4 無回答		27	9.2
合計		294	100.0

退職予定

		1 決まっ ている	2 決まっ て いな	3 わから な い	4 無回答	合計
1 正規社員	人数	10	32	3	2	47
	%	21.3%	68.1%	6.4%	4.3%	100.0%
2 非正規社員	人数	13	78	19	12	122
	%	10.7%	63.9%	15.6%	9.8%	100.0%
3 自営	人数	0	68	11	6	85
	%	0.0%	80.0%	12.9%	7.1%	100.0%
4 有償ボランティア	人数	0	5	2	0	7
	%	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
5 家業の手伝い	人数	0	8	1	3	12
	%	0.0%	66.7%	8.3%	25.0%	100.0%
6 その他	人数	3	14	0	1	18
	%	16.7%	77.8%	0.0%	5.6%	100.0%
7 無回答	人数	0	0	0	3	3
	%	0	0	0	100.0%	100.0%
合計	人数	26	205	36	27	294
	%	8.8%	69.7%	12.2%	9.2%	100.0%

【退職までの年数】

退職が決まっている人の退職までの年数を尋ねた。平均は、1.4年でばらつきは大きいですが、ピークは1年以内であり、1年の契約で働いている人が多いのかもしれない。



回答があった者の年数を集計

### 【仕事を見つけたルート】

現在の仕事をどのように見つけたかを尋ねた。最も多いルートは口コミで74名、25.2%であった。その他に、求人広告が32名、10.9%、ハローワークが23名、7.8%であった。シルバー人材センター、民間サイトの利用は少ない。

#### 仕事を見つけたルート

	人数	パーセント
1 ハローワーク	23	7.8
2 シルバー人材センター	8	2.7
3 民間サイト	7	2.4
4 求人広告	32	10.9
5 口コミ	74	25.2
6 家業	69	23.5
7 その他	67	22.8
8 無回答	14	4.8
合計	294	100.0

### 3. 就労に関するニーズ

#### 【求職の状況】

現在仕事をしている人を除き、仕事をしていない人に対して現在仕事を探しているか質問したところ、仕事を探している人は、102名であった。また、実際に求職活動をしているのは6名にとどまっていた。仕事をしたい人は、70歳～74歳でも29.5%おり、年齢が進んでも一定の仕事への願望があることがうかがえる。男女差を見ると、男性の方が女性に比べて求職する人が多い(52.0%対32.7%)。

求職状況

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1 求職活動中	2(4.4)	4(4.0)	0(0.0)	6(5.8)	0(0.0)	6(2.4)
2 仕事をしたいが、具体的な活動はしていない	25(55.6)	40(39.6)	31(29.5)	48(46.2)	48(32.7)	96(38.2)
3 仕事をしたいとは思わない	18(40.0)	57(56.4)	74(70.5)	50(48.1)	99(67.3)	149(59.4)
合計	45(100.0)	101(100.0)	105(100.0)	104(100.0)	147(100.0)	251(100.0)

現在仕事はしていない人235名、仕事をしたことがない人16名の計251名を集計。

数字は人数、( )内の数字は%を示す

【求職活動の種類、頻度】

現在求職活動中の者に対して、具体的な活動状況を質問したところ、最も多いのは求人広告(10人)で、次いで口コミ(8人)、ハローワーク(5人)であった。

求職活動の種類、頻度

仕事を探している方法	している活動	月あたりの回数								
		0回	1回	2回	3回	4回	5回	7回	10回	無回答
1 求人広告で	10	1	4	1		4				2
2 口コミで	8	1	2							5
3 ハローワークで	5	1		1				1		3
4 民間サイトで	0									
5 シルバー人材センターで	3							1		2
6 その他で	2						1			1
7 求人応募	0									
8 面接	0									
合計	28									

複数回答

回答があった者の人数・内容・回数を集計

### 【仕事をしたい理由】

仕事をしたい理由で最も多かったのは、生活費のためで、238名、60.1%であった。次いで、健康のためが166名、41.9%、生きがいのためが159名、40.2%、人とのつながりのためが147名、37.1%であった。

現在仕事している人たちと仕事を探している人たちを比較すると、現在仕事をしている人たちは、生活費のための割合が高く、これに対して、仕事を探している人たちは生活費のための割合も高いが、生きがいのため、健康のための割合も高かった。

現在仕事している人たちの中で、年齢が70歳を超えると、また、女性であると、生活費のためという理由がやや減る傾向がある。また、仕事を求めている人でも同様の傾向があるが、さらに、年齢が70歳を超えると、また、女性であると、人とのつながりのためという理由が増える。

仕事をしたい理由

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1. 生活費のため	84(68.3)	97(58.4)	57(53.3)	134(64.1)	104(55.6)	238(60.1)
2. 生きがいのため	45(36.6)	72(43.4)	42(39.3)	84(40.2)	75(40.1)	159(40.2)
3. 健康のため	42(34.1)	75(45.2)	49(45.8)	92(44.0)	74(39.6)	166(41.9)
4. 人とのつながりのため	44(35.8)	62(37.3)	41(38.3)	64(30.6)	83(44.4)	147(37.1)
5. その他	6( 4.9)	10( 6.0)	1( 0.9)	6( 2.9)	11( 5.9)	17( 4.3)
6. わからない	2( 1.6)	0( 0.0)	0( 0.0)	2( 1.0)	0( 0.0)	2( 0.5)
7. 無回答	14(11.4)	22(13.3)	16(15.0)	23(11.0)	29(15.5)	52(13.1)
合計	123(100.0)	166(100)	107(100.0)	209(100.0)	187(100.0)	396(100.0)

複数回答。数字は人数、( )内の数字は%を示す。

現在仕事をしている人294名、仕事を探している人102名の計396名の回答件数を集計。%は、合計人数に対するもの。

現在仕事をしている人たちの仕事をしたい理由

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1.生活費のため	68(70.8)	70(57.4)	39(51.3)	101(65.2)	76(54.7)	177(60.2)
2.生きがいのため	31(32.3)	49(40.2)	29(38.2)	59(38.1)	50(36.0)	109(37.1)
3.健康のため	30(31.3)	55(45.1)	34(44.7)	67(43.2)	52(37.4)	119(40.5)
4.人とのつながりのため	37(38.5)	47(38.5)	26(34.2)	49(31.6)	61(43.9)	110(37.4)
5.その他	3( 3.1)	8( 6.6)	1( 1.3)	4( 2.6)	8( 5.8)	12( 4.1)
6.わからない	1( 1.0)	0( 0.0)	0( 0.0)	1( 0.6)	0( 0.0)	1( 0.3)
7.無回答	14(14.6)	21(17.2)	14(18.4)	23(14.8)	26(18.7)	49(16.7)
合計	96(100.0)	122(100)	76(100.0)	155(100.0)	139(100.0)	294(100.0)

複数回答。数字は人数、 ( )内の数字は%を示す。

現在仕事をしている人294名の回答件数を集計。%は、合計人数に対するもの。

仕事を探している人たちの仕事をしたい理由

	年齢群			性別		全体
	60歳～	65歳～	70歳～	男性	女性	
1. 生活費のため	16(59.3)	27(61.4)	18(58.1)	33(61.1)	28(58.3)	61(59.8)
2. 生きがいのため	14(51.9)	23(52.3)	13(41.9)	25(46.3)	25(52.1)	50(49.0)
3. 健康のため	12(44.4)	20(45.5)	15(48.4)	25(46.3)	22(45.8)	47(46.1)
4. 人とのつながりのため	7(25.9)	15(34.1)	15(48.4)	15(27.8)	22(45.8)	37(36.3)
5. その他	3(11.1)	2( 4.5)	0( 0.0)	2( 3.7)	3( 6.3)	5( 4.9)
6. わからない	1( 3.7)	0( 0.0)	0( 0.0)	1( 1.9)	0( 0.0)	1( 1.0)
7. 無回答	0( 0.0)	1( 2.3)	2( 6.5)	0( 0.0)	3(6.3)	3( 2.9)
合計	27(100.0)	44(100.0)	31(100.0)	54(100.0)	48(100.0)	102(100.0)

複数回答。数字は人数、 ( )内の数字は%を示す。

仕事を探している人102名の回答件数を集計。%は、合計人数に対するもの。

【何歳まで働きたいか】

何歳まで働くのが理想かを尋ねたところ、最も多かったのは70歳まで(110人、27.8%)、次に多かったのは75歳まで(74人、18.7%)であった。

仕事をしている人たちで最も多かったのは、70歳までで(81名、27.6%)、次に多かったのは65歳までで(64人、21.8%)であった。これに対して、仕事を探している人たちで、最も多かったのは、75歳までで(37名、36.3%)、次に70歳まで(29名、28.4%)という回答が多かった。仕事を探している人たちは、実際に働いている人たちよりも5歳ほど長く働きたいという傾向がある。

何歳まで働きたいか

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
100歳まで	1	0.3	1	1.0	2	0.5
90歳まで	0	0.0	0	0.0	0	0.0
85歳まで	2	0.7	1	1.0	3	0.8
80歳まで	7	2.4	10	9.8	17	4.3
75歳まで	37	12.6	37	36.3	74	18.7
70歳まで	81	27.6	29	28.4	110	27.8
65歳まで	64	21.8	5	4.9	69	17.4
わからない	31	10.5	17	16.7	48	12.1
無回答	71	24.1	2	2.0	73	18.4
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

【活かしたい特技や資格】

働くとしたら、どんな特技や資格を活かしたいか尋ねたところ、169 件の回答があった。最も多かったのは、パソコンで8件であった。その他、教員免許6件、調理師5件、料理4件、大工4件、ヘルパー2級4件などが比較的多かった。

生かしたい資格・特技	回答数	生かしたい資格・特技	回答数	生かしたい資格・特技	回答数
2種免許	1	介護助手	1	今持っている資格	1
F P	1	介護職員	1	司書	1
イラスト	1	介護福祉士	1	子育て経験（スポ少指導）	1
エネルギー管理士	1	絵画	2	子供にかかわる仕事	1
お華の生け込み	1	絵画の知識	1	施設長資格	1
グラフィック	1	楽器	1	趣味をいかした仕事	1
ケアマネージャー	1	瓦葺	1	歯科衛生師	1
サービス・接客	1	看護師の資格	1	事務	1
サービス業	1	危険物（乙種）	1	自営でもっている資格	1
テープ起こし	1	危険物乙4類	1	自衛消防技術認定証	2
トリマー	1	危険物取扱者免状	1	自彊術体操の普及	1
パソコン	8	技術	3	自分の資格をいかしたい	1
パソコンの運転資格	1	技能指導員	1	社会保険労務士	1
ビル管理士	1	教員免許	6	車の運転	1
ぶどうの手伝い	1	パッチワーク	1	車運転 草刈り	1
フラワーアレンジメント	1	手作業	1	車両系建設機械	1
ペットトリマー	1	書道	3	主婦なので家政婦	1
ヘルパー2級	4	経理経験簿記	1	陶芸	1
ボイラー 2種	1	建設機械	1	陶磁器の知識	2
ボランティア活動	1	建築の技術	1	働いている	1
マネジメント	1	建築士	1	食品衛生	1
サービス	1	検査等	1	食品衛生責任者	1
運転手	1	現在と同じ	1	人とのふれあい・会話	3
営業	1	現在の技術	1	生け花	1
屋根ヤ	1	現在の国家資格	1	製造技術	2
乙4種	1	現在の資格、特技	3	ベッドメーカー	1
音楽	1	古文書の整理	1	ピアノ・音楽	1
果樹農家	1	語学（英語）	1	掃除	1
介護支援専門員	1	今もっている専門技術	1	造園	1

生かしたい資格・特技	回答数	生かしたい資格・特技	回答数
造園管理師	1	美容業	1
学校卒業	1	保育士資格	1
体を使ってする仕事	1	訪問介護	1
退職前の仕事	1	洋裁（お直し）	1
大型クレーンの運転	1	理容業	1
大型自動車運転免許	1	料理	4
大型二種免許	1	冷凍 1種	2
大工	4	和紙の知識	1
宅地建物取引主任者	1	鍼灸師	1
茶道	2	合計	169
着付	2		
中・高等学校教員免許	1		
彫金	1		
調理	1		
調理関係	1		
調理師	5		
電機 1種	1		
電気工事士	3		
電気主任技術者	2		
登録販売者	1		
土木施工管理	1		
動物看護師	1		
特技、資格を生かしている	1		
特許	1		
毒劇物取扱	2		
読み聞かせ	1		
内装	1		
農業	1		
美術	1		

### 【受講したい講座】

働く準備として、どんな講座を受けたいか、仕事をしている人と仕事を探している人の両方に聞いた。

講座を受講する必要性を感じない人は、132名、33.3%で、感じる人は、148名、37.4%で、大きな差はなかったが、仕事を探している人では、講座を受講する必要性を感じている人の方が明らかに多かった(必要性を感じない33.3%:必要性を感じる50.0%)。

受けたい講座で最も多かったのは、スマホ・PC講座で、70名、17.7%、次に健康・体力講座で69名、17.4%、職能・技術講座が36名、9.1%で多かった。コミュニケーション講座、就職活動講座、生活設計講座などは、受けたい講座としては少なかった。

講座の必要性

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
1 必要性を感じない	98	33.3	34	33.3	132	33.3
2 必要性を感じる	97	33.0	51	50.0	148	37.4
3 無回答	99	33.7	17	16.7	116	29.3
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

受けたい講座

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
1 健康・体力講座	50	17.0	19	18.6	69	17.4
2 スマホ・PC講座	50	17.0	20	19.6	70	17.7
3 コミュニケーション講座	13	4.4	9	8.8	22	5.6
4 職能・技術講座	20	6.8	16	15.7	36	9.1
5 就職活動講座	4	1.4	6	5.9	10	2.5
6 生活設計講座	12	4.1	5	4.9	17	4.3
7 その他	2	0.7	1	1.0	3	0.8
8 無回答	143	48.6	26	25.5	169	42.7
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

複数回答

%は、回答した合計人数に対するもの。

### 【働きたい日数と時間】

仮に75歳まで働くとしたら、週に何日、1日に何時間働きたいかを尋ねた。働きたい日数で最も多かった日数は、週3日で131名、33.1%であった。次いで、週5日の83名、21.0%、週4日の68名、17.2%が多かった。

働きたい時間では、5時間(72名、18.2%)が最も多く、次いで、6時間(70名、17.7%)、4時間、4.5時間(67名、16.9%)、8時間(49名、12.4%)となっていた。

日数と時間の組み合わせでは、3日4時間(36名、9.1%)、3日5時間(34名、8.6%)が顕著に多かった。

仕事をしている人と仕事を探している人を比較すると、仕事をしている人の方が長い日数・時間を希望する傾向にある。

働きたい日数

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
1日	3	1.0	3	2.9	6	1.5
2日	14	4.8	11	10.8	25	6.3
3日	90	30.6	41	40.2	131	33.1
4日	49	16.7	19	18.6	68	17.2
5日	63	21.4	20	19.6	83	21.0
6日	19	6.5	1	1.0	20	5.1
7日	5	1.7	0	0	5	1.3
無回答	51	17.3	7	6.9	58	14.6
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

働きたい時間

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
1時間	1	0.3	0	0.0	1	0.3
2時間	4	1.4	0	0.0	4	1.0
3時間	28	9.5	14	13.7	42	10.6
4時間,4.5時間	44	15.0	23	22.5	67	16.9
5時間	47	16.0	25	24.5	72	18.2
6時間	51	17.3	19	18.6	70	17.7
7時間	15	5.1	3	2.9	18	4.5
8時間	44	15.0	5	4.9	49	12.4
10時間	1	0.3	1	1.0	2	0.5
無回答	59	20.1	12	11.8	71	17.9
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

## 働きたい日数・時間

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
1日2時間	1	0.3			1	0.3
1日3時間	2	0.7	3	2.9	5	1.3
2日3時間	4	1.4	3	2.9	7	1.8
2日4時間	6	2.0	1	1.0	7	1.8
2日5時間	1	0.3	3	2.9	4	1.0
2日6時間	1	0.3			1	0.3
2日7時間			2	2.0	2	0.5
2日8時間	1	0.3	1	1.0	2	0.5
3日2時間	1	0.3			1	0.3
3日3時間	13	4.4	4	3.9	17	4.3
3日4時間	23	7.8	13	12.8	36	9.1
3日5時間	22	7.5	12	11.8	34	8.6
3日6時間	16	5.4	7	6.9	23	5.8
3日7時間	3	1.0	1	1.0	4	1.0
3日8時間	7	2.4	2	2.0	9	2.3
4日3時間	3	1.0	2	2.0	5	1.3
4日4時間	9	3.1	5	4.9	14	3.5
4日5時間	7	2.4	6	5.9	13	3.3
4日6時間	15	5.1	6	5.9	21	5.3
4日7時間	2	0.7			2	0.5
4日8時間	9	3.1			9	2.3
4日10時間	1	0.3			1	0.3
5日2時間	2	0.7			2	0.5
5日3時間	5	1.7	2	2.0	7	1.8
5日4時間	5	1.7	4	3.9	9	2.3
5日5時間	11	3.7	4	3.9	15	3.8
5日6時間	13	4.4	6	5.9	19	4.8
5日7時間	9	3.1			9	2.3
5日8時間	12	4.1	2	2.0	14	3.5
6日3時間	1	0.3			1	0.3
6日4時間	1	0.3			1	0.3
6日5時間	4	1.4			4	1.0
6日6時間	3	1.0			3	0.8
6日8時間	9	3.1			9	2.3
6日10時間			1	1.0	1	0.3
7日6時間	1	0.3			1	0.3
7日8時間	4	1.4			4	1.0
無回答	67	22.8	12	11.8	79	19.9
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

### 【働きたい時間帯】

働きたい時間帯では、午前(9:00～12:00)が最も多く、156名、39.4%であったが、日中(9:00～17:00)も149名、37.6%と同程度に多かった。また、午後(13:00～17:00)は、76名、19.2%であったが、他の時間帯では、希望が少なかった。こだわらないとする人は、50名、12.6%であった。

仕事をしている人と仕事を探している人を比べると、仕事をしている人は日中の希望が多いが、仕事を探している人は午前の希望が多かった。

	働きたい時間帯					
	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
早朝(6:00～9:00)	15	5.1	8	7.8	23	5.8
午前(9:00～12:00)	100	34.0	56	54.9	156	39.4
午後(13:00～17:00)	50	17.0	26	25.5	76	19.2
日中(9:00～17:00)	113	38.4	36	35.3	149	37.6
夕方(16:00～19:00)	8	2.7	2	2.0	10	2.5
夜間(19:00～6:00)	0	0	0	0.0	0	0
こだわらない	41	13.9	9	8.8	50	12.6
わからない	7	2.4	1	1.0	8	2.0
無回答	43	14.6	3	2.9	46	11.6
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

複数回答

%は、回答した合計の人数に対するもの。

### 【報酬額の希望】

報酬額の希望については、時給759円から1,500円までがほぼ大部分で、1,500円以上は少なかった。最も多かったのは、時給901円から1,000円の68名、17.2%で、次いで、こだわらないが65名、16.4%、時給801円～900円が63名、15.9%となっている。働きたい時間帯に比べて、報酬額の方は、こだわらないという人が多かった。

仕事をしている人と仕事を探している人を比べると、仕事をしている人の方が高い時給を希望している(1,000円以上を希望する人の比率 仕事をしている人22.4%:仕事を探している人18.6%)。一方、こだわらない人は、仕事をしている人よりも仕事を探している人の方の比率が高い(仕事をしている人15.0%:仕事を探している人20.6%)。

報酬額（時給）の希望

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
1 759円～ 800円	18	6.1	14	13.7	32	8.1
2 801円～ 900円	44	15.0	19	18.6	63	15.9
3 901円～1,000円	51	17.3	17	16.7	68	17.2
4 1,001円～1,200円	39	13.3	13	12.7	52	13.1
5 1,201円～1,500円	14	4.8	3	2.9	17	4.3
6 1,501円～2,000円	4	1.4	3	2.9	7	1.8
7 2,000円以上	9	3.1	0	0	9	2.3
8 こだわらない	44	15.0	21	20.6	65	16.4
9 わからない	26	8.8	5	4.9	31	7.8
10 無回答	45	15.3	7	6.9	52	13.1
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

### 【就労に必要な条件】

75歳まで働くために必要な条件を、項目を用意して尋ねた。最も多く回答されたのが、当然のことながら健康の維持であった(325名、82.1%)。次いで多かったのは、車の運転(189名、47.7%)、謙虚・まじめな態度(139名、35.1%)、職業技能や知識(120名、30.3%)、仕事を覚える学習能力(115名、29.0%)であった。

仕事をしている人と仕事を探している人を比べると、仕事を探している人は、仕事を覚える学習能力を必要な条件として回答している人の比率が高い(仕事を覚える学習能力 仕事をしている人24.8%：仕事を探している人41.2%)。

就労に必要な条件

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
健康の維持	240	81.6	85	83.3	325	82.1
職業技能や知識	83	28.2	37	36.3	120	30.3
仕事を覚える学習能力	73	24.8	42	41.2	115	29.0
創意・工夫の力	54	18.4	20	19.6	74	18.7
スマホ・PCの技能	45	15.3	18	17.6	63	15.9
コミュニケーション能力	67	22.8	24	23.5	91	23.0
謙虚・まじめな態度	97	33.0	42	41.2	139	35.1
車の運転	139	47.3	50	49.0	189	47.7
家族や地域の人たちの協力	60	20.4	22	21.6	82	20.7
NPOや行政の支援	16	5.4	10	9.8	26	6.6
その他	2	0.7	1	1.0	3	0.8
わからない	5	1.7	3	2.9	8	2.0
無回答	41	13.9	5	4.9	46	11.6
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

#### 複数回答

%は、回答した合計の人数に対するもの。

【働きたい仕事】

75歳まで働きたい仕事を具体的に自由記述で回答を求め、その分類を行った。最も多かったのは、掃除などを含む軽作業であった(43名、10.9%)。次にサービスの仕事(29名、7.3%)、農業(28名、7.1%)などの分類の仕事が多かった。

また、仕事をしている人では、今までの仕事の継続(21名、7.1%)と専門的な仕事(8名、2.7%)が仕事を探している人に比べて多かった。

働きたい仕事の内容

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
今までの仕事の継続	21	7.1	4	3.9	25	6.3
高齢者福祉の仕事	11	3.7	6	5.9	17	4.3
保育の仕事	1	0.3	1	1.0	2	0.5
教育の仕事	3	1.0	5	4.9	8	2.0
販売の仕事	10	3.4	5	4.9	15	3.8
サービスの仕事	22	7.5	7	6.9	29	7.3
運転の仕事	6	2.0	4	3.9	10	2.5
事務の仕事	14	4.8	3	2.9	17	4.3
専門的な仕事	8	2.7			8	2.0
建設の仕事	7	2.4	4	3.9	11	2.8
自営	6	2.0			6	1.5
製造の仕事	3	1.0			3	0.8
軽作業の仕事	31	10.5	12	11.7	43	10.9
芸術の仕事	3	1.0	5	4.9	8	2.0
農業	24	8.2	4	3.9	28	7.1
こだわらない	4	1.4			4	1.0
分類不能	10	3.4	4	3.9	14	3.5
特にない	4	1.4	5	4.9	9	2.3
わからない	3	1.0	2	2.0	5	1.3
無回答	103	35.0	31	30.4	134	33.8
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

【働きたい仕事の職業分類】

75歳まで働きたい仕事の内容が、どの職業分類に当たるのかを尋ねた。最も多かったのは、サービスの職業で、72名、18.2%であった。自由記述の軽作業に分類された仕事がサービスの職業に重なっていたと考えられる。

働きたい仕事の職業分類

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
1 管理的職業	4	1.4	2	2.0	6	1.5
2 専門的職業	18	6.1	7	6.9	25	6.3
3 技術的職業	16	5.4	7	6.9	23	5.8
4 事務的職業	17	5.8	6	5.9	23	5.8
5 販売の職業	18	6.1	6	5.9	24	6.1
6 サービスの職業	49	16.7	23	22.5	72	18.2
7 保安の職業	1	0.3	1	1.0	2	0.5
8 農林漁業の職業	28	9.5	6	5.9	34	8.6
9 生産工程の職業	6	2.0	2	2.0	8	2.0
10 輸送・機械運転の職業	5	1.7	2	2.0	7	1.8
11 建設・採掘の職業	9	3.1	4	3.9	13	3.3
12 運搬・清掃・包装の職業	13	4.4	5	4.9	18	4.5
13 その他の職業	30	10.2	9	8.8	39	9.8
14 無回答	80	27.2	22	21.6	102	25.8
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

### 【提案された仕事への関心】

農業、観光、介護、保育、小売業に想定される21の仕事に対して、関心があるかを尋ねた。農業系の仕事の人気を博した。トップの果樹農家の援農(57名、14.4%)をはじめ、野菜農家の援農(56名、14.1%)、花き農家の援農(48名、12.1%)、農家レストラン(42名、10.6%)となっている。

農業系以外では、土産物販売(48名、12.1%)、歴史・文化財ガイド(36名、9.1%)、家事支援・生活支援(31名、7.8%)が多い。

5%以上の関心が寄せられた仕事は、21種類中12種類に上る。5%未満の関心しか寄せられなかった仕事は、外国観光客民泊、アウトドア体験ガイド、サイクリングガイド、旅行ガイド、畜産農家の援農、ホテル・旅館での接客、調理、スーパー等でのレジ係、販売係であった。

提案された仕事への関心

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
外国観光客民泊	13	4.4	6	5.9	19	4.8
農家レストラン	27	9.2	15	14.7	42	10.6
果樹・野菜の摘み取り体験ガイド	20	6.8	14	13.7	34	8.6
アウトドア体験ガイド	11	3.7	6	5.9	17	4.3
ウォーキングガイド	13	4.4	7	6.9	20	5.1
サイクリングガイド	1	0.3	2	2.0	3	0.8
旅行ガイド	13	4.4	2	2.0	15	3.8
歴史・文化財ガイド	27	9.2	9	8.8	36	9.1
観光・体験農園の援農	15	5.1	9	8.8	24	6.1
野菜農家の援農	38	12.9	18	17.6	56	14.1
果樹農家の援農	42	14.3	15	14.7	57	14.4
花き農家の援農	24	8.2	24	23.5	48	12.1
畜産農家の援農	2	0.7	0	0.0	2	0.5
ホテル・旅館での接客	13	4.4	5	4.9	18	4.5
ホテル・旅館での調理	12	4.1	4	3.9	16	4.0
土産物販売	36	12.2	12	11.8	48	12.1
保育園での保育補助	20	6.8	7	6.9	27	6.8
介護施設での介護補助	18	6.1	9	8.8	27	6.8
スーパー等でのレジ係	4	1.4	2	2.0	6	1.5
スーパー等での販売係	8	2.7	6	5.9	14	3.5
家事支援・生活支援	19	6.5	12	11.8	31	7.8
その他	8	2.7	8	7.8	16	4.0
関心のあるものはない	58	19.7	18	17.6	76	19.2
無回答	68	23.1	14	13.7	82	20.7
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

複数回答

%は、回答した合計の人数に対するもの。

### 【ワークシェアリングへの志向】

「仲間で仕事を分け合い、助け合いながら、週2日か3日、1日1時間から3時間程度で働く働き方」ができるとしたら、働いてみたいかという質問を行った。その結果、221名、55.8%の方がこの働き方で働きたいという意向を示した。特に、仕事を探している人にその傾向が強く、仕事を探している人のうち、80人、78.4%の人が働いてみたいと回答した。

#### ワークシェアリングへの志向

	仕事をしている人		仕事を探している人		合計	
	人数	パーセント	人数	パーセント	人数	パーセント
1 働いてみたい	141	48.0	80	78.4	221	55.8
2 働きたいとは思わない	45	15.3	7	6.9	52	13.1
3 わからない	48	16.3	9	8.8	57	14.4
4 その他	12	4.1	3	2.9	15	3.8
5 無回答	48	16.3	3	2.9	51	12.9
合計	294	100.0	102	100.0	396	100.0

## 山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査 事業所アンケート報告書

### ○目的

本調査は、山梨県下の事業所での高齢者就労の状況がどのようになっているのか、また、高齢者に対する雇用のニーズとして、どのようなニーズがあるのかを明らかにすることを目的としている。そのことによって、今後の就労支援の仕組みを構築する際の示唆を得ようとするものである。

### ○調査方法

調査対象者は、県下の5人以上の常用雇用者がいる民営事業所を無作為に1,100の事業所を抽出し対象とした(以下、「一般事業所」とする)。また、それに加えて、山梨県らしい社会資源を活かした産業や高齢者が働きやすいと考えられる産業のニーズや実態を重点的に把握するため、農業、観光(ホテル・旅館)、介護(特別養護老人ホーム)、保育(保育園・認定こども園)、小売業の5分野を抽出し、その事業所を対象にした。抽出基準等は、次のとおり。

農業:61事業所(パート雇用の実績のある事業所、大規模な事業所(農業生産額1億円以上又は耕作面積10ha以上を目指す法人を有意抽出)

観光:107事業所(定員150人以上のホテル・旅館を抽出(特定団体の保養施設等は除く))

介護:101事業所(県内の全ての特別養護老人ホームを対象)

保育:245事業所(県内の全ての保育園・認定こども園を対象)

小売:144事業所(県内小売業における常用雇用者が30人以上の事業所のうち、「百貨店、総合スーパー」「その他の各種小売業」「各種食料品小売業」「その他の飲食料品小売業」「書籍・文房具小売業」に該当する計144事業所を対象)

調査は、平成29年1月10日から1月23日までを、調査期間とし、郵送法で行った。

調査の実施に当たっては、調査票の発送、回収、集計、分析等を一般社団法人セカンドライフファクトリーに委託して実施した。

## ○結果

### 1. 事業所の属性

#### 【回収率】

回収率は、一般事業所が42.8%であった。5分野の回収率は、ばらつきが大きく、保育、介護が70%台であったのに対して、小売業は29.9%、観光は33.6%と低かった。

調査対象事業所の回収率

業種	対象事業所数	回答事業所数	回答率
農業	61	32	52.5
観光（ホテル・旅館）	107	36	33.6
介護（特別養護老人ホーム）	101	72	71.3
保育（保育園・認定こども園）	245	175	71.4
小売業	144	43	29.9
一般事業所	1,100	471	42.8

#### 【回答者】

回答者は、採用担当者が676名、81.5%であった。

回答者

	事業所数	パーセント
1 採用担当者	676	81.5
2 非担当者	144	17.4
9 無回答	9	1.1
合計	829	100.0

【業種】

一般事業所の業種のなかでは、医療・福祉と卸売・小売業の業種が多かった。

一般事業所の業種

	事業所数	パーセント
1 農、林、漁業	10	2.1
2 鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.6
3 建設業	54	11.5
4 食料品製造業	10	2.1
5 電子部品等製造業	6	1.3
6 電気機械器具製造業	9	1.9
7 その他の製造業	34	7.2
8 電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.4
9 情報通信業	6	1.3
10 運輸業、郵便業	18	3.8
11 卸売業、小売業	59	12.5
12 金融業、保険業	19	4.0
13 不動産業、物品賃貸業	4	0.8
14 学術研究、専門・技術サービス業	8	1.7
15 宿泊業、飲食サービス業	39	8.3
16 生活関連サービス業、娯楽業	7	1.5
17 教育、学習支援業	11	2.3
18 医療、福祉	88	18.7
19 複合サービス業	6	1.3
20 サービス業（他に分類されないもの）	48	10.2
21 その他	30	6.4
合計	471	100.0

### 【従業員数】

従業員数は、農業で少なく、特に正規職員は5.3人で他の業種に比べて少ない。小売業では、職員数が多いが、正規職員10.5人に対して、非正規職員数は65.9人で、非正規職員数の比率が他の業種に比べて高い。観光もほぼ同じ職員数を擁するが、非正規職員数は正規職員数を若干上回る程度で、それほど変わらない。

業種	正規職員数	非正規職員数	その他（家族・ボラ）
1 農業	5.28	14.38	0.28
2 観光（ホテル・旅館）	33.46	39.03	0.40
3 介護（特養ホーム）	33.09	16.43	0.07
4 保育（保育所・こども園）	17.95	13.94	0.08
5 小売業	10.51	65.88	0.14
6 一般事業所	17.91	14.96	2.45

## 2. 高齢者の雇用確保措置の実施状況等

### 【定年制】

定年制について、定年制を廃止した事業所は少なく、65歳に延長した事業所が多い。農業では、定年制廃止をした事業者が10業者、32.3%で、最も多い業種であった。

業種		定年制廃止	65歳に延長	70歳に延長	定年制無変更	回答事業者数
		1 農業	事業所数	10	8	0
	%	32.3%	25.8%	0.0%	41.9%	100.0%
2 観光	事業所数	1	13	1	17	32
	%	3.1%	40.6%	3.1%	53.1%	100.0%
3 介護	事業所数	0	13	1	57	71
	%	0.0%	18.3%	1.4%	80.3%	100.0%
4 保育	事業所数	2	42	2	115	161
	%	1.2%	26.1%	1.2%	71.4%	100.0%
5 小売業	事業所数	4	9	5	25	43
	%	9.3%	20.9%	11.6%	58.1%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	59	78	11	298	446
	%	13.2%	17.5%	2.5%	66.8%	100.0%

回答のない事業所は除く。

### 【継続雇用の導入】

継続雇用の制度を導入している事業所は業種によってばらつきが大きい。介護は65歳で完全実施が60事業所中41事業所、68.3%で群を抜いて高い。70歳で完全実施が10%を超えているのは、農業(2事業所、12.5%)、観光(3事業所、13.0%)、小売業(4事業所、12.1%)であった。

継続雇用の導入

業種		継	継	継	継	継	継	継	継	導入 してい ない	回答事 業者数
		65 全	65 一 部	68 全	68 一 部	70 全	70 一 部	75 全	75 一 部		
1 農業	事業所数	2	0	0	0	2	1	2	0	9	16
	%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	56.3%	100.0%
2 観光	事業所数	11	0	0	0	3	1	4	0	4	23
	%	47.8%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%	4.3%	17.4%	0.0%	17.4%	100.0%
3 介護	事業所数	41	8	0	0	4	1	4	0	2	60
	%	68.3%	13.3%	0.0%	0.0%	6.7%	1.7%	6.7%	0.0%	3.3%	100.0%
4 保育	事業所数	55	11	0	0	8	3	2	1	49	129
	%	42.6%	8.5%	0.0%	0.0%	6.2%	2.3%	1.6%	0.8%	38.0%	100.0%
5 小売業	事業所数	17	2	1	1	4	0	1	0	7	33
	%	51.5%	6.1%	3.0%	3.0%	12.1%	0.0%	3.0%	0.0%	21.2%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	159	23	6	0	23	4	25	0	107	347
	%	45.8%	6.6%	1.7%	0.0%	6.6%	1.2%	7.2%	0.0%	30.8%	100.0%

回答のない事業所は除く。

### 【65歳以上の従業員数】

65歳以上の正規従業員数は、少なく、1事業所当たり一人に達していない。最も少ないのが保育の0.3人である。非正規職員では、観光(8.0人)、小売業(8.9人)が多い。保育では非正規職員でも、1.3人と少ない。

65歳以上の従業員数

業種	正規職員数	非正規職 員数	その他(家 族・ボラ)
1 農業	0.67	4.57	0.13
2 観光(ホテル・旅館)	0.77	8.03	0.09
3 介護(特養ホーム)	0.90	3.79	0.00
4 保育(保育所・こども園)	0.27	1.34	0.02
5 小売業	0.60	8.93	0.05
6 一般事業所	0.60	2.17	0.09

### 【65歳以上の従業員の職種】

65歳以上の従業員の職種を3つまで挙げてもらった。管理的職業、専門的な職業では、介護と保育がともに多くの事業所が回答している。当然のことながら、観光では、サービスの職業が、農業では、農林水産の職業が突出して多かった。

65歳以上の従業員の職種

業種		管理的職業	専門的職業	技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農漁の職業	林業職業	生産工程の職業	輸送・機械運転の職業
1 農業	事業所数	3	0	1	1	0	0	0	21	1	1	
	%	12.5%	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	4.2%	4.2%	
2 観光	事業所数	2	0	2	4	1	25	2	0	0	0	
	%	6.5%	0.0%	6.5%	12.9%	3.2%	80.6%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	
3 介護	事業所数	21	23	4	7	0	17	5	0	0	3	
	%	30.9%	33.8%	5.9%	10.3%	0.0%	25.0%	7.4%	0.0%	0.0%	4.4%	
4 保育	事業所数	23	30	1	9	0	4	0	0	1	3	
	%	27.4%	35.7%	1.2%	10.7%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.2%	3.6%	
5 小売業	事業所数	2	0	3	3	19	7	0	0	1	1	
	%	5.1%	0.0%	7.7%	7.7%	48.7%	17.9%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%	
6 一般事業所	事業所数	44	29	33	52	28	67	4	4	30	19	
	%	14.4%	9.5%	10.8%	17.0%	9.2%	22.0%	1.3%	1.3%	9.8%	6.2%	

65歳以上の従業員の職種

業種		建設採掘の職業	運搬・清掃・包装の職業	回答事業者数
1 農業	事業所数	1	1	24
	%	4.2%	4.2%	100.0%
2 観光	事業所数	0	6	31
	%	0.0%	19.4%	100.0%
3 介護	事業所数	0	17	68
	%	0.0%	25.0%	100.0%
4 保育	事業所数	0	5	84
	%	0.0%	6.0%	100.0%
5 小売業	事業所数	0	7	39
	%	0.0%	17.9%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	21	47	305
	%	6.9%	15.4%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

【70歳以上の従業員数】

70歳以上の職員数は非常に少ない。保育では少なく、事業規模が比較的大きい観光や小売業では比較的多い。

70歳以上の従業員数

業種	正規職員数	非正規職員数	その他（家族・ボラ）
1 農業	0.48	1.88	0.04
2 観光（ホテル・旅館）	0.53	2.28	0.13
3 介護（特養ホーム）	0.25	1.25	0.00
4 保育（保育園・こども園）	0.16	0.52	0.02
5 小売業	0.10	2.71	0.02
6 一般事業所	0.16	0.69	0.08

【70歳以上の従業員の職種】

70歳以上の従業員の職種は、65歳以上の従業員と同様に、介護、保育の事業所の回答が多かった。農業では、農林漁業の仕事、観光では、サービスの仕事が目立った。

70歳以上の従業員の職種

		管理的 職業	専門的 職業	技術的 職業	事務的 職業	販売の 職業	サービ スの職 業	保安の 職業	農林漁 業の職 業	生産工 程の職 業	輸送・ 機械運 転の職 業
1 農業	事業所数	0	0	0	0	0	0	0	15	1	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.8%	6.3%	0.0%
2 観光	事業所数	2	0	1	5	0	18	1	0	0	0
	%	7.1%	0.0%	3.6%	17.9%	0.0%	64.3%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
3 介護	事業所数	11	9	1	4	0	9	4	0	0	2
	%	22.0%	18.0%	2.0%	8.0%	0.0%	18.0%	8.0%	0.0%	0.0%	4.0%
4 保育	事業所数	15	9	1	3	0	0	0	0	0	3
	%	34.1%	20.5%	2.3%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%
5 小売業	事業所数	2	0	0	1	10	4	0	0	1	1
	%	6.9%	0.0%	0.0%	3.4%	34.5%	13.8%	0.0%	0.0%	3.4%	3.4%
一般事業 所	事業所数	25	18	8	21	9	26	2	3	11	4
	%	15.2%	10.9%	4.8%	12.7%	5.5%	15.8%	1.2%	1.8%	6.7%	2.4%

		建設採 掘の職 業	運輸・ 清掃・ 包装の 職業	回答事 業者数
1 農業	事業所数	1	0	16
	%	6.3%	0.0%	100.0%
2 観光	事業所数	0	3	28
	%	0.0%	10.7%	100.0%
3 介護	事業所数	0	7	50
	%	0.0%	14.0%	100.0%
4 保育	事業所数	0	5	44
	%	0.0%	11.4%	100.0%
5 小売業	事業所数	0	7	29
	%	0.0%	24.1%	100.0%
一般事業 所	事業所数	13	23	165
	%	7.9%	13.9%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

### 3. 従業員の採用状況

#### 【昨期の従業員採用数】

昨期(1年間)の従業員の採用では、最も多く職員を採用していたのは、観光(ホテル・旅館)であった。正規職員についても観光がもっと多く、4.69人、非正規では10.37人と10人を超える採用があった。介護では正規職員の採用は3.87人で、観光に次いで多かった。小売業では、職員の全体の構成比を反映して、正規職員の採用は、0.37人であったのに対して、非正規職員は8.98人となっていた。保育は、正規職員が多い業種であるが、昨期の採用では、非正規職員の採用が目立つ。

昨期の採用従業員数

業種	正規職員数	非正規職員数	その他(家族・ボラ)
1 農業	1.19	6.35	0.00
2 観光(ホテル・旅館)	4.69	10.37	0.00
3 介護(特養ホーム)	3.87	4.29	0.00
4 保育(保育所・こども園)	1.45	7.62	0.00
5 小売業	0.37	8.98	0.05
6 一般事業所	1.56	4.27	0.24

#### 【採用コスト】

従業員の採用にどれくらいのコストがかかっているのか尋ねた。農業が51万円と非常に大きなコストをかけている。同様に保育園でも、40万円近くのコストをかけている。これに対して、観光や小売業の非正規職員の採用が多い業種では、4万円、5万円となっていた。

採用コスト

業種	コスト 万円
1 農業	51.00
2 観光(ホテル・旅館)	5.68
3 介護(特養ホーム)	12.19
4 保育(保育所・こども園)	38.53
5 小売業	4.78
6 一般事業所	14.57

【65歳以上の昨期の従業員採用数】

昨期の65歳以上の従業員の採用は、正規職員については、どの職種においても、ほとんど採用していないことが分かった。非正規では、農業、観光で2人程度、保育が1人程度、他は0.5人程度にとどまっており、65歳以上の人材の採用は低調である。

65歳以上の昨期の採用従業員数

業種	正規職員数	非正規職員数	その他(家族・ボラ)
1 農業	0.00	1.93	0.00
2 観光(ホテル・旅館)	0.00	2.00	0.00
3 介護(特養ホーム)	0.03	0.47	0.00
4 保育(保育所・こども園)	0.00	0.91	0.01
5 小売業	0.02	0.60	0.00
6 一般(5人以上事業所)	0.02	0.53	0.00

【65歳以上の従業員の平均的な勤務日数、勤務時間、時給】

65歳以上の従業員がどのくらい働いているのかを見ると、勤務日数は3日～4日、勤務時間は正規職員で、35時間、非正規職員で約20時間が平均的であった。また、時給は、正規職員で約1,200円、非正規職員で約1000円、その他が600円であった。

平均勤務日数

	正規職員	非正規職員	家族・ボラ
平均値	4.83	4.23	3.00
標準偏差	0.924	2.293	
回答事業所数	18	118	1

平均勤務時間

	正規職員	非正規職員	家族・ボラ
平均値	35.38	19.86	18.00
標準偏差	11.752	11.781	
回答事業所数	18	118	1

平均時給

	正規職員	非正規職員	家族・ボラ
平均値	1,206.25	997.58	600.00
標準偏差	414.417	628.528	
回答事業所数	18	118	1

### 【65歳以上の従業員の採用ルート】

65歳以上の職員をどのようなルートで採用したかを見ると、業種ごとの特徴がある。ハローワークを通じて採用しているのは、観光、介護、農業が多かった。これらはいずれも50%を超えている。一般事業所は、30%程度で、その他は10%程度であった。次に採用ルートとして目立つのは求人広告である。非常勤の採用が多い2つの業種、小売業、観光で、求人広告が多い。自社の再雇用では、観光、保育が40%程度が多かった。その他は、ほとんどが口コミのルートであるが、それが多かったのは、保育、介護、一般事業所で、約40%～50%に上っている。

65歳以上の従業員の採用ルート

業種		ハローワーク	シルバー人材	民間サイト	求人広告	関連会社の再雇用	自社の再雇用	その他	回答事業者数
1 農業	事業所数	5	0	0	2	0	1	3	9
	%	55.6%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	100.0%
2 観光	事業所数	7	1	0	6	0	4	1	10
	%	70.0%	10.0%	0.0%	60.0%	0.0%	40.0%	10.0%	100.0%
3 介護	事業所数	10	1	0	4	0	3	8	18
	%	55.6%	5.6%	0.0%	22.2%	0.0%	16.7%	44.4%	100.0%
4 保育	事業所数	2	0	0	0	0	9	10	21
	%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	47.6%	100.0%
5 小売業	事業所数	1	0	1	9	1	1	3	11
	%	9.1%	0.0%	9.1%	81.8%	9.1%	9.1%	27.3%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	19	3	6	16	8	10	26	62
	%	30.6%	4.8%	9.7%	25.8%	12.9%	16.1%	41.9%	100.0%

複数回答

%は、回答した合計の事業所数に対するもの  
回答のない事業所は除く

【65歳以上の従業員の採用計画】

今後の採用計画があるかということについて見ると、一般事業所、保育では採用の計画がない事業所が多い。しかし、他の業種では、採用計画を持っているところが多く、関心ありを含めて積極的な姿勢がうかがわれる。

採用計画

業種		ある	ない	関心あり	わからない	無回答	回答事業者数
1 農業	事業所数	17	4	4	4	3	32
	%	53.1%	12.5%	12.5%	12.5%	9.4%	100.0%
2 観光	事業所数	16	7	4	9	0	36
	%	44.4%	19.4%	11.1%	25.0%	0.0%	100.0%
3 介護	事業所数	32	5	20	15	0	72
	%	44.4%	6.9%	27.8%	20.8%	0.0%	100.0%
4 保育	事業所数	26	55	33	46	15	175
	%	14.9%	31.4%	18.9%	26.3%	8.6%	100.0%
5 小売業	事業所数	16	8	10	9	0	43
	%	37.2%	18.6%	23.3%	20.9%	0.0%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	81	173	73	121	23	471
	%	17.2%	36.7%	15.5%	25.7%	4.9%	100.0%

回答のない事業所は除く

## 4. 高齢者雇用に対する認識

### 【高齢者雇用のデメリット】

高齢者を雇用することのデメリットに関して質問を用意して、どのようなデメリットを認識しているのかを尋ねた。それらの質問は以下のようであった。

1. 健康状態が不安定で、いつ辞められるかわからない
2. 仕事を覚えるのに時間がかかる
3. 仕事上のミスが多い
4. 職場の若い人たちと労働観や価値観が違い使いづらい
5. 頑固なこだわりを持って柔軟さに欠ける人が多い
6. 認知機能が低下して処遇に困る恐れがある
7. その他
8. いずれも当てはまらない

もっと多く回答されたデメリットは、健康の懸念である。特に体力を必要とする農業では、この不安が強い。他にも、保育を除く業種で、多かった。

仕事を覚える学習能力に対する不安は、小売業で多くみられた。

一方、いずれも当てはまらないという回答も多く、高齢者に対する偏見を持っていない事業所も多いことが分かる。

高齢者雇用のデメリット

業種		健康	学習能力	ミス	価値観	頑固	認知機能低下	その他	いずれも当てはまらない	回答事業者数
1 農業	事業所数	16	7	5	5	12	4	4	8	32
	%	50.0%	21.9%	15.6%	15.6%	37.5%	12.5%	12.5%	25.0%	100.0%
2 観光	事業所数	10	8	5	1	9	3	2	10	31
	%	32.3%	25.8%	16.1%	3.2%	29.0%	9.7%	6.5%	32.3%	100.0%
3 介護	事業所数	22	15	7	5	14	5	11	27	70
	%	31.4%	21.4%	10.0%	7.1%	20.0%	7.1%	15.7%	38.6%	100.0%
4 保育	事業所数	44	21	14	31	34	16	37	57	157
	%	28.0%	13.4%	8.9%	19.7%	21.7%	10.2%	23.6%	36.3%	100.0%
5 小売業	事業所数	14	16	4	3	8	6	6	12	40
	%	35.0%	40.0%	10.0%	7.5%	20.0%	15.0%	15.0%	30.0%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	161	118	59	72	99	64	50	123	429
	%	37.5%	27.5%	13.8%	16.8%	23.1%	14.9%	11.7%	28.7%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

### 【高齢者雇用のメリット】

高齢者を雇用することのメリットについても同様に質問を用意して、どのようなメリットを認識しているのかを尋ねた。それらの質問は以下のようであった。

- 1．高齢者が仕事をして生きがいをもつことを支援すべきだ
- 2．高齢者の経験や知恵を活用すれば、事業の業績が伸びる
- 3．同じ能力を持つ若い人と比べて高齢者の方が、雇用コストが低い
- 4．高齢者は生活がかかっていなので、短時間の仕事や季節的な仕事で使いやすい
- 5．高齢者は真面目で、仕事を覚えると簡単にやめることが少ない
- 6．高齢者は時間があるので、有効な仕事の改善を提案してくれる
- 7．その他
- 8．いずれも当てはまらない

もっと多く回答されたメリットは、高齢者を支援する意義があるということである。どの業種においてもこの回答が多かったが、特に小売業では、78.0%がそのメリットを認識している。次に多かったのは、高齢者の知恵や経験を活用できるということで、保育、観光、介護のヒューマンサービスの分野で多かった。また、まじめでやめないというメリットを感じていることが多い分野は、小売業、農業、介護の分野で多かった。

高齢者雇用のメリット

業種		支援意義	経験	コスト	雇用調整	まじめ	提案	その他	いずれも当てはまらない	回答事業者数
1 農業	事業所数	17	11	6	12	14	5	2	2	29
	%	58.6%	37.9%	20.7%	41.4%	48.3%	17.2%	6.9%	6.9%	100.0%
2 観光	事業所数	20	17	9	12	9	4	2	4	34
	%	58.8%	50.0%	26.5%	35.3%	26.5%	11.8%	5.9%	11.8%	100.0%
3 介護	事業所数	51	32	29	19	31	3	3	4	72
	%	70.8%	44.4%	40.3%	26.4%	43.1%	4.2%	4.2%	5.6%	100.0%
4 保育	事業所数	113	90	18	44	32	27	17	9	164
	%	68.9%	54.9%	11.0%	26.8%	19.5%	16.5%	10.4%	5.5%	100.0%
5 小売業	事業所数	32	13	4	9	21	4	1	2	41
	%	78.0%	31.7%	9.8%	22.0%	51.2%	9.8%	2.4%	4.9%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	259	184	96	88	107	39	19	42	440
	%	58.9%	41.8%	21.8%	20.0%	24.3%	8.9%	4.3%	9.5%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

### 【高齢者が働く条件】

事業者が高齢者が働くのにどのような条件が必要かと考えているかには、高齢者に対する期待が反映されていると思われる。もっとも多くの事業所から挙げられたのは、健康維持であった(約 80% ~ 95%)。次に多かったのが謙虚・まじめな態度であった(約 40% ~ 70%)。コミュニケーション能力についても、全業種であげられていた(約 30% ~ 55%)。さらに、職業技能や知識が続いている。これについては、介護、保育、一般事業所、観光が重視している(約 30% ~ 50%)。仕事を覚える学習能力では、保育を除く業種が必要と感じている(約 30% ~ 50%)。車の運転では、農業で 42%の事業所が挙げている。

高齢者が働く条件

業種		健康維持	技能や知識	学習能力	創意・工夫の力	スマホ・PC技能	コミュニケーション能力	謙虚・まじめ	車の運転
1 農業	事業所数	26	7	10	5	1	13	19	13
	%	83.9%	22.6%	32.3%	16.1%	3.2%	41.9%	61.3%	41.9%
2 観光	事業所数	32	12	15	5	7	17	25	3
	%	91.4%	34.3%	42.9%	14.3%	20.0%	48.6%	71.4%	8.6%
3 介護	事業所数	69	38	34	11	14	33	46	20
	%	95.8%	52.8%	47.2%	15.3%	19.4%	45.8%	63.9%	27.8%
4 保育	事業所数	160	75	51	35	27	95	87	37
	%	93.0%	43.6%	29.7%	20.3%	15.7%	55.2%	50.6%	21.5%
5 小売業	事業所数	38	7	18	4	6	14	20	11
	%	90.5%	16.7%	42.9%	9.5%	14.3%	33.3%	47.6%	26.2%
6 一般事業所	事業所数	392	197	168	59	118	167	214	123
	%	86.5%	43.5%	37.1%	13.0%	26.0%	36.9%	47.2%	27.2%

高齢者が働く条件

業種		家族等の協力	NPO・行政の支援	その他	回答事業者数
1 農業	事業所数	4	3	0	31
	%	12.9%	9.7%	0.0%	100.0%
2 観光	事業所数	4	1	0	35
	%	11.4%	2.9%	0.0%	100.0%
3 介護	事業所数	15	2	2	72
	%	20.8%	2.8%	2.8%	100.0%
4 保育	事業所数	43	9	6	172
	%	25.0%	5.2%	3.5%	100.0%
5 小売業	事業所数	8	1	0	42
	%	19.0%	2.4%	0.0%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	58	14	12	453
	%	12.8%	3.1%	2.6%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

### 【高齢者に勧めたい事前学習】

高齢者が働くのにどのような講座で事前学習をすればよいと考えているか、最も多かった回答は、健康・体力講座であった(約 45%～60%)。次に多かったのが職能・技術講座で、介護、農業、保育の技術を必要とする業種であった(約 30%～50%)。コミュニケーション講座を勧めるのが多かったのは、観光、介護、保育のヒューマンサービスだけでなく農業でも多かった(約 30%～40%)。スマホ・PC 技術については、一般事業所、観光が重視している(約 30%～40%)。

高齢者に勧めたい講座

業種		健康・体力講座	スマホ・PC講座	コミュニケーション講座	職能・技術講座	生活設計講座	就職活動講座	その他の講座	回答事業者数
1 農業	事業所数	15	2	9	13	2	3	0	26
	%	57.7%	7.7%	34.6%	50.0%	7.7%	11.5%	0.0%	100.0%
2 観光	事業所数	19	10	15	8	1	2	0	31
	%	61.3%	32.3%	48.4%	25.8%	3.2%	6.5%	0.0%	100.0%
3 介護	事業所数	36	17	25	36	3	11	1	67
	%	53.7%	25.4%	37.3%	53.7%	4.5%	16.4%	1.5%	100.0%
4 保育	事業所数	89	40	65	64	11	21	7	149
	%	59.7%	26.8%	43.6%	43.0%	7.4%	14.1%	4.7%	100.0%
5 小売業	事業所数	20	10	7	7	5	7	0	34
	%	58.8%	29.4%	20.6%	20.6%	14.7%	20.6%	0.0%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	191	161	101	139	15	40	11	412
	%	46.4%	39.1%	24.5%	33.7%	3.6%	9.7%	2.7%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

職能・技術講座の自由記述の内容		
業種	事業所数	自由記述の内容
1 農業	1	農政事務所より月1回の指導を受けている
2 観光		
3 介護	1	介護技術
4 保育	1	なりたい職業の講座
5 小売業		
6 一般事業所		

その他の講座の自由記述の内容		
業種	事業所数	自由記述の内容
1 農業		
2 観光		
3 介護		
4 保育	1	その職種の現状を知る。
	1	高齢者が働くという意識のもち方、態度などの心がまえの講座
	1	今まで培ったもので結構です。
	1	人それぞれ個性があるため選択肢があるとよい
	1	年金がどのような事で無駄に使われたかの講座
5 小売業		
6 一般事業所	1	マナー
	1	介護
	1	向上心や、柔軟性を養う啓発する講座
	1	考える力
	1	食育・栄養講座
	1	接客講座
	1	専門的業務
	1	難しいことは無理これまでの経験を生かすことが大切であるという方向にもっていくセミナー

### 【高齢者就労支援の望ましい仕組み】

高齢者が働くのにどのような支援の仕組みを望んでいるのかを見てみると、最も多い回答は、職能を登録したデータベースが望ましいということであった(約 35% ~ 60%)。次に多かったのは、ネット上のマッチングシステムである。保育と農業を除いた、観光、介護、小売、一般事業所で多かった(約 35% ~ 40%)。アウトソーシングを受ける外部受注組織も農業、観光、保育で多かった(約 35% ~ 40%)。また、仲介スタッフの養成についても、農業、観光、保育で多かった(約 30% ~ 35%)。マッチングイベントでは、介護が多かった(約 50%)。

その他の各種講座、第三者による能力評価は比較的少なかった。

高齢者支援の仕組み

業種		職能データベース	ネット上のマッチングシステム	マッチングイベント	外部受注組織	第三者職能評価システム	各種職能講座	仲介スタッフの育成	その他	回答事業者数
1 農業	事業所数	11	7	3	11	2	5	8	2	26
	%	42.3%	26.9%	11.5%	42.3%	7.7%	19.2%	30.8%	7.7%	100.0%
2 観光	事業所数	20	13	5	12	0	5	11	0	32
	%	62.5%	40.6%	15.6%	37.5%	0.0%	15.6%	34.4%	0.0%	100.0%
3 介護	事業所数	40	30	36	13	8	14	19	1	71
	%	56.3%	42.3%	50.7%	18.3%	11.3%	19.7%	26.8%	1.4%	100.0%
4 保育	事業所数	97	43	29	63	16	43	58	5	160
	%	60.6%	26.9%	18.1%	39.4%	10.0%	26.9%	36.3%	3.1%	100.0%
5 小売業	事業所数	14	16	9	11	8	5	11	1	38
	%	36.8%	42.1%	23.7%	28.9%	21.1%	13.2%	28.9%	2.6%	100.0%
6 一般事業所	事業所数	210	145	85	118	54	63	112	9	414
	%	50.7%	35.0%	20.5%	28.5%	13.0%	15.2%	27.1%	2.2%	100.0%

複数回答

回答のない事業所は除く

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

望ましい仕組みその他の内容		
業種	事業所数	自由記述の内容
1 農業		雇用事業所への助成
2 観光		雇用事業所への助成
3 介護		
4 保育		ハローワークに高齢者に特化した窓口
5 小売業	1	まず行政が使える高齢者の雇用に積極的に参加し、一般企業に手本を見せる！
	1	現在生活している地域内でのデータ 遠距離就職は望ましくない
	1	事業所への公的補助金
	1	富士川町には人材センターがあります
6 一般事業所	1	時代通訳
	1	準公務員的な国による一括採用
	1	退職した企業からのすいせん書、どんな風に関与していたのか、などがわかるもの
	1	賃金の助成
	1	無理して働かせることはないと思う

## 5. 高齢者の活用にふさわしい仕事や高齢者へ委託できる業務

### 【提供可能性】

事業者が高齢者に仕事提供することが可能なか、そのような仕事があるのかを尋ねた。5分野では、短時間の仕事の可能性が多く回答されていた(約 45%～70%)。特に介護、保育は多い。補助的な仕事では、農業、介護、保育が多かった(約 60%～75%)。教育的な仕事では、保育が多く(32.5%)、外部委託できる仕事では農業が多かった(37.9%)。

業種		従業員 教育の 仕事	短時間 の仕事	補助的 な仕事	外部委託 できる仕 事	回答事 業者数
1 農業	事業所数	6	18	22	11	29
	%	20.7%	62.1%	75.9%	37.9%	100.0%
2 観光	事業所数	4	14	11	2	31
	%	12.9%	45.1%	35.5%	6.5%	100.0%
3 介護	事業所数	19	45	42	19	62
	%	30.6%	72.6%	67.7%	30.6%	100.0%
4 保育	事業所数	54	106	105	39	166
	%	32.5%	63.9%	63.3%	23.5%	100.0%
5 小売業	事業所数	3	25	13	9	40
	%	7.5%	62.5%	32.5%	22.5%	100.0%
6 一般事 業所	事業所数	62	104	107	32	438
	%	14.2%	23.7%	24.4%	7.3%	100.0%

複数回答

%は、回答した合計の事業所数に対するもの

### 【提供可能性のある業務】

自由記述で記載された可能性のある業務は多種多様であった。

農業分野では、教育的な仕事では、農業技術指導。短時間・季節的な業務では、収穫作業、出荷作業など。補助的な仕事では、植え替え、種まき、除草など。外部委託業務では、清掃、除草などが挙げられた。

観光分野では、教育的業務として、フロント業務、レストランサービスなど。短時間の業務としてナイトフロント業務、清掃、調理など。補助的な仕事では、調理補助、朝食準備など。外部委託業務として、除草、皿洗いなどが挙げられた。

介護分野では、教育的業務として業務指導、新人教育、接遇研修など。短時間の業務として掃除、洗濯、リネン交換、介護補助、送迎など。補助的な業務として、食事介助補助、見守り、入浴介助補助、清掃など。外部委託業務として、清掃、園庭管理、宿直、洗濯、送迎・運転などが挙げられた。

保育の分野では教育的業務として、補助保育士の教育、新人教育。短時間の業務として、早朝・延長保育の業務、清掃・設備整備、送迎バスの運転など。補助的な業務としては、早朝・延長保育補助、給食補助、清掃、送迎など。外部委託として、園庭管理、清掃、畑管理、道具作成などが挙げられた。

小売業分野では、教育的業務として、接客指導、新人教育。短時間の業務として、商品陳列・品出し、清掃、新聞配達、検品など。補助的な仕事については、品出し・陳列、清掃など。外部委託の業務として、清掃、除草などが挙げられた。

一般事業所の業務は、多種多様な仕事があげられているが、教育的な業務としては、清掃、安全指導、人材教育などがあつた。短時間の業務として、清掃、送迎、庭の管理。補助的な仕事として、清掃、調理補助など。また、外部委託の業務として清掃、除草、運転のほかに多種多様な業務が挙げられていた。

分野ごとの記載された業務内容

	分野	切り出せる業務
教育的な業務	農業	農作業の指導(3)、農産物の販売営業の指導など、
	観光	フロント、レストランなどサービス業務についての研修、駐車場、厨房などでのバックヤード業務研修など
	介護	業務指導(5)、新人の介護技術の研修(4)、介護技術指導(3)、接遇や接客技術の研修(3)他
	保育	補助の保育士の教育(18)、新人の保育士指導(10)、保育園巡回指導(5)、調理(3)、清掃、送迎
	小売業	接客指導、加工指導、新人教育
	一般事業所	清掃(9)、運転、安全指導(4)、新人教育(2)、技術指導、人材教育、接客教育など
短時間の業務	農業	収穫作業(6)、選別作業(3)、出荷作業(2)、他、ピニールハウスの天窓の開け閉めなど
	観光	調理補助(10)、清掃(6)、フロントなど
	介護	シーツ交換・掃除・洗濯(17)、送迎(7)、介護用品の整理、居室の整頓、移動介助、施設管理など
	保育	早朝保育補助・延長保育補助(45)、清掃・設備整備(28)、保育補助(18)、保育士代替(11)、送迎・バスの運転(4)など、
	小売業	商品の陳列・品出し(15)、清掃(5)、新聞配達(4)、検品(3)、夜間の商品補充(3)など
	一般事業所	清掃(27)、送迎・運転(6)、庭管理(4)、朝の介護補助(3)など多種多様な業務、
補助的な業務	農業	収穫(6)、農作業(4)、掃除など
	観光	調理補助(4)、朝食準備(2)など
	介護	食事介助補助(14)、見守り(6)、入浴介助補助(7)、清掃(5)、介護補助(4)、食事準備(4)、片付け(4)、リネン交換・メーカー(3)、送迎(2)など
	保育	延長保育補助・早朝保育補助(25)、給食補助(14)、保育補助(12)、清掃(5)、送迎など
	小売業	品出し・陳列(8)、清掃(4)、売り場手直し(3)など
	一般事業所	清掃(14)、介護事業所での補助(10)、調理補助(15)、除草(4)、農作業(4)、配送(3)など
外部委託業務	農業	除草(4)、農作業(2)、直売所配送(1)など
	観光	除草(1)、皿洗い(1)
	介護	清掃(6)、除草・園庭管理(6)、宿直(3)、洗濯(2)、送迎(2)など
	保育	園庭管理(15)、清掃(10)、畑管理(5)、行事の道具作成(4)など多種多様
	小売業	清掃(7)、除草(4)
	一般事業所	清掃(7)、除草(5)、運転(3)など多種多様

## まとめと考察

### 1 県民アンケート

#### 希望する仕事

【希望する仕事】

働きたい仕事の分類では、サービス業が 18.2%と最も高く、特に、仕事を探している人たちでは、22.5%と際だって高くなっている。

【提案した仕事についての関心】

果樹農家の援農、14.4%、野菜農家の援農、14.1%、花き農家の援農、12.1%、農家レストラン、10.6%、土産物販売、12.1%で、圧倒的に農業関連の仕事に興味を持っている人が多かった。

#### 職能講座

事前に受けたい講座で最も人気があるのは、スマホ・PC講座 17.7%であった。これに対し、事業者では、同講座を 39.1%が受けるように勧めている。他に、事前に受けたい講座では、健康体力講座、17.4%、職能・技術講座、9.1%コミュニケーションスキル講座、5.6%が多かった。

#### 就労意欲と関連する要因

今回の調査結果では、年齢が若いほど、仕事をしている人が多く、仕事をしている人は、経済的に困っている人が少ないという傾向があった。また、年齢が若い人ほど、仕事をしたい人が多かった。このような結果からは、就労支援は、高齢者でも比較的若い層、および、貧困層に向けて手厚いサービスが必要であるかもしれない。

### 2 事業所アンケート

#### 開拓する仕事

【介護、保育の分野の管理職補助】

介護、保育の分野では、他の分野に比べて管理職のポストは少ないと思われるが、65歳以上の職員がついている職種で見ると、他分野に比べて、管理職が多い。人手不足のヒューマンサービスの分野では、65歳以上の経験豊かな人が登用されている。若い職員が管理職に育つまでに、離職してしまう。そこで、若い職員を管理職として登用せざるを得ない。ノウハウが蓄積されず、離職を促進する悪循環が起こる。どの職種でも、若い職員を管理職として登用せざるを得ない時、ベテランの管理職経験者が補佐として支えると悪循環を断ち切れる。

介護、保育の分野の退職したベテランを再教育し、新人教育や、管理職補助の業務に送り込むことが可能と考えられる。

【介護、保育の分野の正規職員の補助】

調査結果からみると、介護、保育のヒューマンサービスの分野では、介護士、保育士の正規職員で業務が回っており、一般的に求人としても、介護職、保育職の要望が多い。

他の分野との比較では非正規職員の採用が少ない。正規職員を補う形で非正規職員がペアになって働くことで、人手不足の解消につながる。介護、保育の離職者や高齢者が忙しい時間帯の補助に回れば、良いと考えられる。

#### 【調理補助、送迎運転手】

観光(ホテル・旅館)、介護、保育では、食事を供するサービスを伴っているため、要望として調理補助の仕事が比較的多く提案されている。また、送迎用のバスなどの車両の運転手が多く提案されている。この分野でも、それぞれの技術がある程度、前もって研修できると就労する側は、心強いと思われる。安定的に人材を供給できる仕組みとして、この分野の派遣業を育成することを考えてよいかもしれない。

#### 【教育の仕事】

あらゆる職種分野で、教育の仕事は存在する。14.2%の事業所が教育の仕事を提供できると回答している。農業、介護及び保育のような専門的な新人教育のニーズも多いが、一般的に通用する接客技術のようなヒューマンサービスでの教育のニーズもある。

#### 【短時間の仕事】

短時間の仕事を提供できる可能性があるとした事業所は、23.7%で、農業、介護、保育、小売業では60%を超えている。切り出せる仕事はさまざまである。

#### 【補助的な仕事】

正規の職員の仕事を補う仕事では、24.4%の事業所が仕事を提供できる可能性があるとしている。特に農業では75.9%、介護、保育も60%を超えている。切り出せる仕事はさまざまである。農業では、種まき、収穫、定植などが多い。介護では、介護の補助、準備、レクリエーションなど。保育では、保育補助、給食の準備、洗濯など。一般事業所では、さまざまあるが、中では清掃のニーズが大きい。

#### 【外部委託の仕事】

外部に委託し、そこで高齢者が働いている状況を想定して外部に委託できる仕事を質問した。7.3%の事業所が仕事の提供できる可能性があるとしている。農業では37.9%と最も多く、介護30.6%、保育23.5%であった。切り出せる仕事は、農業では、草刈り、配送が挙げられていた。介護では、清掃など。保育では、園庭の管理など。一般事業所では、さまざまあるが、中では清掃のニーズが大きい。

## 人材の育成

#### 【事前の準備学習】

事業者が、高齢者を労働者として迎えるとき事前にスキルを身に付けていて欲しいと願っている。調査の結果では、事業者が推薦している講座で最も多かったのは、健康・体力の講座で、46.4%である。スマホ・PCのスキル講座、39.1%、職能・技術講座、33.7%、コミュニケーションスキル講座、24.5%が多かった。

事業者にとっては、健康リスクを抱えている人の雇用を避けたいというのが一番大きな関心事であることがわかる。高齢者を安心して雇用できるようにするためには、こうしたスキルを身に付ける講座を実施していくことが重要である。

## 高齢者就労に必要な仕組み

### 【就労支援の仕組み】

事業者が、高齢者就労を実現するために必要と考えている仕組みは何か？ 高齢者のデータベースの整備、50.7%が一番多く、次いで、ネット上のマッチングシステム、35%、アウトソーシングできる組織、28.5%、仲介スタッフの養成、27.1%、と多かった。一方で、能力の第三者評価、13%、職能講座、15.2%の必要性の認識は低い。

高齢者のデータベースの整備、ネット上のマッチングシステム、アウトソーシングできる組織、仲介スタッフの養成の仕組みを作り上げることが重要である。

## 資料

### 1. 各業種の切り出せる仕事についての自由記述の内容

#### 農業

教育の仕事
営業指導
草取り等
農作業(3)
農作業支援

短期的な仕事
・早朝の配達など・農業資材もそうじなど
収穫 選別 手入れ 作業
ビニールハウス天窓の開け閉め
ラベル貼り等
枝豆の収穫、選別、袋入れ
収穫や除草等
収穫作業、選別作業
収穫作業、草刈
商品の出荷準備作業
全作業可
早朝のトマト収穫
草刈り
農業支援
農作業の一部
農作物の収穫、草刈り
農産物の選別・春～秋・草とり
弊社は昨年から夏のいちご(夏秋いちご)の栽培を始めましたが早朝の収穫や箱詰め作業など
雨場管理

補助的な仕事
収穫 選別 手入れ 作業
コンテナ洗い
トマトの植え替え
簡単な作業
枝の片付け
枝豆の収穫・選別 袋入れ
種まき、定植、除草、収穫
収穫
収穫、剪定
商品の出荷準備作業
掃除その他
定植、収穫
田植え時に苗の消毒、苗運び作業 稲刈り時にもみを乾燥炉に出入
農作業の一部
農作業支援
農作業補助
農産物の選別・春～秋・草とり
苗運び作業 田植え補助作業
弊社は昨年夏から夏のいちご（夏秋いちご）の栽培を始めましたが早朝の収穫や箱詰め作業な
野菜の収穫

外部委託できる仕事
ハウス周辺の草刈り
月末の会計帳簿の折込 e t c
水田の水見・農作業
清掃、場外整備
草刈
草刈（土手や畦畔）
草刈り等
直売所へ農産物の配送作業
農作業、雨場管理
農産物の選別・春～秋・草とり

## 観光

教育の仕事
サービス技能研修
ナイトフロント、洗い場、清掃、サービス
レストラン業務 駐車場業務
調理師 若手への技術指導

短時間の仕事
ナイトフロント、清掃、サービス、洗い場
ホテルの調理補助及び洗い場
レストラン洗い場
館内・客室清掃など
客室、館内等の清掃
客室清掃、料理盛り付補助
施設管理
食器洗い、宴会場のセッティング、片付け
食洗業務（食器洗い）
清掃・厨房補助・洗い場・内務
朝食の準備・かたづけ
朝食提供
調理補助
部屋、お皿 清掃業務

補助的な仕事
レストラン 洗い場 駐車場誘導係
館内・客室清掃など
取引先からの納品の検品
食器洗い、宴会場のセッティング、片付け
清掃、朝食等の準備
朝食準備
調理補助
調理補助及び洗い場
部屋、お皿 清掃業務
夕食の準備 かたづけ

外部委託できる仕事
雑草抜き（庭園等）
皿洗い、かたづけ（食器類の）

## 介護

教育の仕事
ケアマネ、看護師、調理師、介助員
パソコンが得意の相談役が、退職後もパソコンの指導に来ていることがあった。
介護技術の教育
介護技術の講習
介護技術の講習、接遇の講習
介護施設なのでいっしょに仕事をしながら対応を考える。（教育となる退職者以外の者がするが）
介護職員
介護職員の悩みをきく、利用者の見守り
介護職員への業務指導や支援
介護必要者の見守り、シーツ支援等。
看護業務
経験を伝える教育
細かなところで目が届く介護
芝生の草刈
新人への実技指導
新人介護職員の教育
新人教育（介護サービス分野で）
新人職員へのOJT
接客業の分野で接遇指導
接遇技能

短時間の仕事
(高齢者向け)認知症予防学習療法 講師
早番・中番・遅番勤務等の短時間
シーツ交換、車イス清掃、居室清掃
そうじ、洗濯、片付け
デイサービスの送迎
衣類の整理など、食事介助
介護
介護の補助
介護現場での非介護者とのコミュニケーション
介護師による仕事の準備
介護職の補助など、また技術があれば介護サービスの向上になる
介護必要者の見守り、シーツ支援等。
介護用品の整理、居室の整頓、移動・食事介助等
業務員の仕事～施設内外の環境整備
午前中入浴時間帯
高令者の食事介助
施設の清掃 夕方の老人の見守り 早朝の老人の見守り
施設管理、定期的な設備点検修理
施設内の環境整備
施設利用者の入浴補助
宿直
植栽の管理
職員送迎、建物内管理
食事介護業務、清掃、洗濯業務
食事介助、介助員、入浴介助(着脱)、送迎
清掃 洗濯
清掃・衣類の整理・寝具の整理整頓
清掃・洗濯・構内美化整備等
清掃、運転手
清掃、洗濯、ベッドメイキング 洗い物
清掃、洗濯業務、レクリエーション担当
清掃、草とり、修繕他
清掃、送迎業務
洗濯
掃除
送迎業務(デイ、ショートステイ等
朝食・夕食の食事介助・片づけ・起床後の更衣補助・就寝の補助
入居者の見守り、話し相手、食事介助等

入居者の食事介助
利用者とのコミュニケーションや見守り、ベッドメイク
利用者の食事介助・風呂介助・レクリエーション
利用者の送迎
利用者の送迎、食事の補助、介助

補助的な仕事	
入浴時間の補助 食事介助の補助	
早番・中番・遅番勤務等の短時間	
ご利用者の見守り、トイレ誘導	
ベットメイキング・建物の管理	
リネン交換	
介護	
介護の補助	
介護必要者の見守り、シーツ支援等。	
介護補助	
軽易な食事介助、食事配下膳	
午前中入浴時間帯	
高齢者の食事介助、風呂介助	
高齢者福祉での入浴介助等。	
宿直	
食事の介助・見守り	
食事介助	
食事介助、オムツ交換、入浴介助の補助	
食事介助、かたづけ	
食事介助、介助員、入浴介助（着脱）、送迎	
食事時間のみ作業、入浴介助のみ等	
食事出しや食器洗い等などの簡単な生活援助	
食事準備、片付け等 家事的業務	
正規職員の補助業務	
清掃・衣類の整理・寝具の整理整頓	
清掃・洗濯・構内美化整備等	
清掃、洗濯、ベッドメイキング 洗い物	
掃除、清掃	
掃除、洗濯、シーツ交換	
朝、夕の食事準備、片づけ等	
朝食、夕食時の補助	
特養等利用者の食事介助、整客等	
日中のレクリエーション活動、送迎車の運転、清掃等	
入居者の見守り	

入居者の見守り、話し相手、食事介助等
入居者の食事介助
入浴の時間が忙しく、その時間帯の利用者の見守りや話し相手。
入浴介助補助（特養）
要介護者の食事介助や見守り業務 一定の技術は必要であるが
利用者さまの見守り
利用者の送迎、食事の補助、介助
利用者傾聴及び見守り

外部委託できる仕事
シーツ交換、窓そうじ、庭の手入れ等（２）
ボランティアのアクティビティの実施
介護
施設敷地の環境整備
宿直
宿直＜管理宿直の業務＞
宿直員
清掃・運転手
清掃・洗濯・構内美化整備等（２）
清掃・洗濯業務
清掃業務
清掃業務、植栽業務
掃除、洗濯、シーツ交換
送迎
庭園の芝刈り、草刈り、等、外部清掃
入居者の衣類 おやつ販売、出内記入、商品選別、配送、受け渡し補助

## 保育

教育の仕事
・初任者雇用者に対する専門的研修指導・保育アドバイザー・子育て相談員
その方の能力に応じたポジション。たとえば主任副主任等も、考えられると思う。他に、新人研修
ファミリーサポート
わらべうた、手遊びや昔に遊んでいた内容
園児との野菜づくり（畑の管理）
園児送迎バス運行管理、用務、雑務 その他
学卒で３年間位は体験不足で仕事の内容等経験不足も多く新人教育をお願いしたい。
看護師 職場の職員への保健衛生・疾病等への対応指導 子どもの健康管理、与薬
共に日々の保育をするという点ではありだと思ふ。講師というような教え方では、かながえられない

午睡中の見守り
子どもとかかわり交流 一緒に過ごす絵本を読むなど
子ども達の保育
事務の仕方やその他の保育に関する技術の指導
時間外保育の対応
若手の指導
職員の心のケア、カウンセリング
新採用保育教諭の補助
新人育成、教育
新人教育
早朝、夕方勤務
代替保育士
調理員のお休みした日にお手伝い
日々の新人教育
乳児の世話の仕方など
乳幼児の保育
畑等の管理、子どもの遊び相手
保育
保育サポート
保育のノウハウの指導
保育の補助（有資格者）
保育園の巡回指導
保育業務 資格が必ず必要
保育士
保育士、調理員
保育士、保育教諭の新人教育、中堅者教育、およびカウンセリング
保育士としての経験を活かし続けてもらう
保育士業務
保育士資格が有るなら保育の補助
保育士補助、早朝又は夕方勤務 延長保育補助
保育所なので、子どもをみてほしい
保育全般、子育て支援、保護者支援
保育補助・調理等
保育補助業務
臨時又は常勤保育士

## 短時間の仕事

1日3時間位
あるとすれば早朝とか夕方の保育
こども0才～1才の世話、保育
こどもの保育（延長時間、土曜日）
そうじ他
バスの添乗、施設の清掃
園児の保育補助員としての仕事
園庭周辺の草取り
延長、パート保育士
延長保育の補助、園内の施設整備
延長保育時間の家庭的な保育
延長保育担当
延長保育補助、園内の施設整備
環境整備
環境整備。保育。
給食業務
教室等の掃除
研修、有休等の代替え
午睡中の見守り
子どもたちとのふれあい
資格があれば短時間就労もあり
小さい子どもと遊ぶ
植栽の管理、園内・外の清掃作業
職員の休ケイ時間内の保育
職員の休暇、研修等における代替保育 早番・遅番の勤務
職員の手が少なくなる時間の保育援助
清掃
清掃 落ち葉掃き
清掃業
清掃業務、バス送迎添乗、pm3時～7時の預かり保育
掃除
掃除、片づけといったサポート
早朝・夕方の延長保育補助、園内の施設整備
早朝・夕方の保育
早朝、夕方、食事時の保育補助 送迎時の駐車場の誘導整理
早朝、夕方、土曜保育等少人数保育の補助（要免許）
早朝、夕方の保育担当
早朝7：00～8：30、夕方5：30～7：00の混合時間、午睡中の休けい時間をとるための人材として

早朝と夕方に乳幼児の預かり
早朝の清掃
早朝の保育と夕方の保育 いずれも補助
早朝や、夕方の保育
早朝や延長保育、土曜日保育の補助
早朝及び夕方 保育の援助
早朝時の子ども受け入れ
早朝受け入れ（園児）
早朝保育 AM7時
早朝保育、延長保育など
早番・遅番の園児の受け入れ
早番・遅番の朝・夕のパート
早番・遅番の保育士補助・調理員
早番・遅番の幼児の保育、補助など
早番、遅番の保育
早番、遅番等延長保育や病後児保育
早番、遅番保育士補助保育 保育士補助
早番（保育）遅番（保育）
早番と遅番
早番の仕事、各部屋の鍵を開ける。廊下、庭の掃除など
早番保育、遅番保育の補助
早番保育士 土曜保育保育士 遅番保育士
草取り・園庭のかたづけ など
草取り、草刈り、掃除 剪定
送迎バスの運転
代替職員として
代替保育士
短時間みの勤務にする。
短時間勤務（早番、遅番）
遅々の職員が少なくなる時間帯
遅番保育業務
昼寝時の見守り 保育士資格有 / 職員の休憩時間中や会議中
朝・夕の時間帯の子育て支援（保育士資格を持っている若い人は自身が自分の子育て時間とダブル時間帯なので）
朝、夕の保育補助
朝の保育士業務（有資格者に限ります。）
朝パート、遅パート 子どもの受け入れ、送り出し
朝番や遅番などの時間帯のカバー
乳幼児とのかかわり
乳幼児の世話
乳幼児の保育

年齢の低い子ども達への食事の介助
保育
保育・運転
保育の仕事
保育の補助
保育業務
保育士
保育士 調理師
保育士がなければ、保育補助的な役割や掃除等
保育士としての子どもの見守り
保育士の不足している日や時間帯の保育
保育士業務
保育士補助、早朝又は夕方勤務 延長保育補助
保育室等の掃除 洗濯等
保育所なので、子供の援助、保育業務の手伝い、保育士への手伝い補助
保育所はAM7:00~PM6:00迄は開所の為 PM6:30迄は延長時間
保育全般
保育補助
忙しい時間帯の保育補助 食時介助などと午睡までの時間

補助的な仕事
おやつ食事後の片付け 教材準備
お帰り時間の混合、保育の見守り
お昼寝前の寝かしつけ トイレの促し
シルバー人材センターに木のせん定や消毒を依頼している
パート保育士
園の清掃などの仕事
園庭、園の畑の整備
延長保育の保育補助（有資格者）
延長保育の補助
延長保育補助
加配援助等
学童の指導 送迎
環境整備
給食の時間の援助...一対一の対応
給食の補助
給食業務
給食時の保育室で準備、介助、片付け
給食手伝い、給食を運ぶ。配膳、子供に食べさせる時の補助0才~2才
給食補佐

共に日々の保育をするという点ではありだと思ふ。講師というような教え方では、かんがえ
行事（特に発表会）に際しての補助
行事や準備作業における代替保育
降園繁忙時、保護者対応の間の教室担当職員
子どもの服のせんたくや園の清掃
子どもの保育
施設内の清掃、洗濯
資格があれば
時間外保育（早番・遅番）
上記に記入。
食後の片付け、清掃、洗濯
食事の介助 e t c
食事中の応援、日中休憩を、正規がとるための代替。
食事前かけ、おしぼり、等の洗たく業務
正規職員サポート及び朝・夕
清掃
清掃 洗たくなど雑用 庭の清掃
清掃・調理など
清掃業務、バス送迎添乗、pm3時～7時の預かり保育
掃除
掃除、片づけといったサポート
早出、遅出、土曜保育の補助
早出出勤、残留時の保育
早朝・夕方の延長保育補助
早朝、延長保育の補助
早朝や夕方の保育
早朝保育（a.m7:30～）延長保育（p.m4:15～）土曜保育のみの勤務
早番・遅番の園児の受け入れ
早番・遅番の保育士補助・調理員
早番、遅番保育士補助保育 保育士補助
早番の子どもの受入れ
早番遅番の園児の預かり
早番保育、遅番保育の補助
早番保育士 土曜保育保育士 遅番保育士
草とり そうじ
草刈 草取 清掃窓拭き 行事後の片付等
代替保育士
短時間の保育補助
遅番保育業務
昼食の準備・片付け、お昼寝用布団の準備、清掃

昼食等の補助、洗たく他雑用
朝・夕の延長保育などの保育補助
朝・夕の時間帯の子育て支援 園農園の準備 園庭の清掃 遊具の管理
朝パート、遅パート 子どもの受け入れ、送り出し 及び代替保育士
朝早・遅番の保育補助
朝夕だけでなく、フリー保育士として、キャリアを生かせるのではないかと思う。
朝夕の延長保育
朝夕の保育 AM 7時 PM 7時～7時30分
土曜日保育
乳幼児の食事のお世話 歯みがき おむつ交換
乳幼児の食事の介助、清掃等
乳幼児の保育
年齢の低い子ども達への食事の介助
保育
保育・運転
保育（朝・夕）
保育プログラムの点検
保育業務
保育士
保育士がなければ、保育補助的な役割や掃除等
保育士の不足している日や時間帯の保育
保育士の補助（有資格者）
保育士業務
保育士補助、早朝又は夕方勤務 延長保育補助
保育士補助業務
保育室等の掃除 洗濯等
保育所 例のような仕事
保育所での早番7：30～8：30 遅番16：30～19：00の時間帯で補助
保育所なので、子供の援助、保育業務の手伝い、保育士への手伝い補助
保育所のプール利用時の安全の為の要員
保育所の朝・夕方正規職員の補助
保育補助
保育補助（乳幼児と一緒に遊ぶなど。授乳、おむつ交替、おんぶ、だっこなど乳児の世話）
保育補助（保育士資格要）
放課後の預かり保育
夕方のお預かり保育

## 外部委託できる仕事

シルバー人材センターに木の消毒剪定を頼んでいる

スクールバスの運転手

トイレ等の清掃等

園のまわりの草取り

園舎内外の清掃

園庭の草むしり等、乳児保育の見守り

園庭や園内の清掃、管理。

園庭整備 除草

園庭整備（落ち葉、草とり）、有給休暇簿、出張命令簿の整理

園農園の除草管理作業。

会計帳簿の整理

環境整備（庭木・草・畑）

教材の準備

具体的に言わなくても、その様な制度が出来たら色々とお願ひする事はある！

行事などに使う衣装や小道具の製作

行事前の大道具、準備品等作成の手伝いなど

仕事などで使う衣装や小道具の製作

施設清掃

除雪作業 清掃

除草

植栽関係

清掃 環境美化

掃除

草刈、草取り、花植、雪かき、農園管理

草取り・園庭のかたづけ など

草取り、清掃（はきそうじ、トイレそうじ）

草取り、草刈り、剪定

庭木の剪定等

土曜日の保育

日誌類 帳簿類の押印業務

畑の管理、美化清掃

畑の管理や作物育成指導

保育所への送迎、又は保護者の帰宅まで子供をあずかる。 保育サポーター 保育ママ

野菜等の作り方（食育指導）資格問題なし

## 小売業

教育の仕事
接客指導・鮮魚技術指導
専門職（水産加工、畜肉加工等）
役職の方が退職され、若い世代の教育

短時間の仕事
・駐車場のカート回収 ・店内清掃
レジ打 品出し、そうじ
検品・返品作業
集金業務
商品の陳列 夜間の補充
商品の陳列、補充 清掃作業
商品の陳列、夜間の清掃
商品の店出し、商品整理等
商品の品出しや、商品の検品など
商品陳列 など
商品陳列、商品作り
消耗品補充、品出し
上記内容（品出し業務）
新聞配達
新聞配達、集金、チラシ折込
新聞配達（1時間）、AM4：00～AM6：00の電話番
清掃作業
接客、品出し
早朝、夜間店出し
早朝のレジのみ
早朝品出し
配達
品出し

補助的な仕事
カート回収、商品の店出し
レジ業務（二人制フォロー）
レジ打 品出し そうじ
週末（日曜） 駐車場管理 一般道より駐車場の誘導
商品の陳列 夜間の補充 日中の売場手直し
商品の陳列、補充 清掃作業 日中の売場直し
商品の陳列、夜間の清掃 日中の売場手直し
商品陳列
体力あればカート回収等
品出し
品出し、清そうなど

外部委託できる仕事
一定の地域で何人かのグループを作り責任をもって、新聞配達をしてもらえたらありがたい
清掃業務
草取り、清掃
朝の商品陳列 夜間の清掃（２）
配達業務
緑地帯の清掃 除草作業
緑地帯の草とり（夏場に限る）

## 一般事業所

教育の仕事
製造業の退職者で新人の教育ができる方 手順、品質等
コインランドリー清掃
コーヒーの製造
そうじ
ハウスキーパー / 技能指導
パソコンでの書類作成、現場カントク
安全運転指導員
安全教育 車両構造の知識教育等
運転業務担当
営業
介護技術を教える コミュニケーション能力 マナーを教える
介護職の新人教育
介護職員として
冠婚葬祭の知識を若い人達に伝える
看ゴ師、介ゴ士

技術が必要な仕事
技術の伝承、講師
技術的な教育を次へとつなげる仕事 ・清掃業（特に技術をいらない人の為）
協力工場（外注）として作業ができると思う。
経験で得た知識・技能、コミュニケーション能力
経験を生かし、人間形成 人材教育
経理・会計・コンピュータ操作の新人教育など。
経理事務
建設機械整備技能職
研修会等の講師
現場担当者（資格を有する者）
現役社員の指導
顧客との信頼関係を継続させる事
国家試験合格者 取得者による継続的工作
産業廃棄物の選別作業、顧客情報入力
施設での補助
施設管理業務
事業所のPR活動
自動車整備分野での熟練経験者の整備の基本研修
住宅点検業務
商品販売の接客知識
新規入場者教育
新人技能教育
新人教育
新入乗務員への教育、安全教育等
清掃・材料供給等
清掃、庭の手入れ、洗い場
清掃業務、施設管理業務、接客業務
生徒や保護者対応のアドバイス
製造加工
専門技術の若手、中堅への継承、教育。
専門的な調理方法（野菜の切り方・味付など）
組立作業補助・検査補助
掃除等
単純な作業
調理技術
通常業務
当社の定年は65才となっておりますが従業員は大型運転士が働いております。会社が必要とし従業員本人が働きたいという意志の有る人は再雇用します。
農業関連、知識、経験を伝える

服薬指導
補佐やトイレの清掃
薬剤師の投薬のアドバイス
来客対応等

### 短時間の仕事

構内清掃、 植木管理、 送迎車運転
お客様への保守サービスの案内
コインランドリーの清掃
コインランドリー清掃
コーヒーの製造
そうじ、せんたく
デイサービス（介護事業所の早朝のエアコンの冷暖房スイッチを入れたり、整備整頓）
デジタルタコグラフのダウンロード Cube PDF管理
パソコンへのデータ入力等
プールの監視員、施設管理、清掃作業
フライヤー洗浄、品出し業務。
飲食業なので短時間でも手伝う人がいる事は助かる。今は高齢者でも飲食業は避けられる面があり、なかなか雇用にむすびつかない。
運転等
営業後の清掃
荷受けと梱包、開封
荷物の集荷（青果）
介護
介護業務で労働負荷が少ない仕事。
介護職
開店順備作業
器材の洗浄
機能訓練器具のセッティングや解除。
建設現場の安全性のチェック
現場の安全パトロール等
工場内の清掃
工場内外の清掃、及び材料の混練（機械へ入れる作業）
構内環境整備
高校非常勤講師
高齢者の入浴補助
在庫のチェック
昨年、夏秋イチゴの生産を始めたのでそれに係る作業
支援員の業務補助
施設管理

施設管理、補修、草取り、プール監視
資機材の管理、機械メンテナンス、修理
治具による検査
自動車の洗車
終業後の清掃 e t c .
出荷の準備を早目に出来る
準備、片付け、接客、衛生管理
書類整理 DM 発送 販売業務
上の例は単純作業で工場と言う単能工で多能なことができなければいけない。超繁盛店なら品揃えだけでもコストにみ あうがそんな仕事だけの人に給与を払える余裕はこのコンビニにもあるわけではない。
植栽、清掃
食品容器の洗い
図面等が作成出来る者（資格を持っている人に限る）
清掃
清掃・材料供給等
清掃、施設管理
清掃、送迎
清掃業務
清掃業務 フロント業務
清掃業務・車での送迎業務
清掃作業、ゴミ捨て
清掃作業、片付け、洗いもの
専門技術職
組立やバラシの単純作業
倉庫の管理
掃除
掃除等
早朝・夕方保育
早朝の庭の手入れ 水やり等
早朝時間での施設居住者（70名）への朝食提供
早朝補助・掃除
相談業務
送迎、営ぜん
袋詰め、箱組み、など単純な作業
宅配業務
単純作業
短時間ではありませんが、仕事内容の振り分けで十分仕事があります
置場片付
遅番の仕事
昼食の準備～片付け

朝、午後のゴルフバックの車からの降し、引渡し
朝の開店前清掃
朝の清掃
朝食の準備
調理したものの配膳など
庭のメンテ
店全体の清掃飾りなど、洗い物
店内の掃除
店内品出し（陳列補充）
伝票整理 掃除
電話の受付、単純作業等
冬季の灯油販売。 現場の声であって会社的にはGOサインは出していない
納品、品出し作業、清掃、店内調理
農産物の搬入チェック、指導
配送業務
配達
品出し、棚下ろし、在庫管理
福祉施設での送迎ドライバー 食事配達
閉店後の店内清掃
閉店作業
補佐やトイレの清掃等
補助的な仕事
利用者さんとの新聞購読等の会話
流通加工
例題と同様の仕事

補助的な仕事
6～7月もろこしの箱詰め作業 収穫体験時の誘導補助
検査キキの校正 工具の研磨、棚の整理整頓
クリンリネス、期限チェック、商品陳列、前出し
コピー作業、配達、事務用品の購入
コンサート等開催時の会場整理等
スズメバチや、かんたんな害虫駆除
デイサービス送迎業ム。
トイレ・館内清掃
パンのカマ入れ作業
もりつけ 片づけ
レジ接客、商品袋詰め
飲食業なので短時間でも手伝う人がいる事は助かる。今は高齢者でも飲食業は避けられる面
対応補助

加工、PC入力
加工作業
夏場の集荷場の荷出作業（きゅうり、トマトの出荷時に雇用しております。）
荷札はり
荷物の集荷（青果）
介護サービス（入浴介助、会話、体操他）
介護業務で労働負荷が少ない仕事。
器材の洗浄
技術があれば可能
客席でのお客様係、清掃
結婚式時の洗い場や料理補助
見守り、入浴後の整容
見守り、歩行介助、お茶だしなど
現場の片づけ等
工場内の清掃
高齢者の送迎
高齢者の入浴補助
高齢者施設、正規職員を補助する仕事
在庫管理
作業前の準備
昨年、夏秋イチゴの生産を始めたのでそれに係る作業
雑工
仕訳作業
支援員の業務補助
施設点検や修理など
資機材の管理、機械メンテナンス、修理
歯科助手業務において器械の洗浄や準備
車の洗車
車の販売、修理なので展示車の清掃、納車、引き取り車修理済の洗車
受け付けた書類の整理等事務仕事
終日通して、正規職員補助、高齢者話し相手、見守業務
宿泊者アメニティ等の補充
出荷の準備を早目に出来る
除草作業、施設管理等
食器の洗い物
食器洗いなど
食器洗浄・片付
食券に書いてある商品を手渡しする
食材の仕込み
食事の片付・食堂掃除など

食事介助、トイレ
食事作り、会話
食肉加工
深夜時間の作業
清掃
清掃・材料供給等
清掃、洗い物
清掃、緑の手入れ、等々
清掃、緑地管理作業
清掃や洗い物
清掃業務 フロント業務
清掃作業、品出し
製品の包装、工場のそうじなど、運搬 週一回の埼玉への納品等
接客 繁忙日（月末）
接客、配ぜん
洗車 車内清掃
倉庫 商材管理
倉庫、商品の管理
掃除
早朝・夕方保育
相談業務
草刈
送迎
造園業なので、例文のように剪定枝の片づけや水やり、落ち葉掃除にニーズがあります
駐車場警備
朝の清掃
調理の補助
店のそうじ
土・日・祭日の平日担当朝当番日の食事の提供（約70名）支援 洗濯作業
農業関連作業
配膳業務（料理、飲物の提供、食器洗い）
配送業務
配達
箱組み、福袋など年末始には1日5h
繁忙なプロジェクト時の製品のバリ取り作業。準備、片付け、清掃等
品出しと清掃（経験者）
布団しき、食事の片づけ、オムツタタミ、洗たく、等
副資材の整理
福祉施設での午前中の高齢者との関わり及び午後にしゅ味を生かした活動提供
保育補助

補助
補助的な仕事
本日納品、本日発送などの梱包作業
予製剤を作ってもら
幼稚の先生の教育以外の仕事
流通加工

<b>外部委託できる仕事</b>
ビルメンテナンス事業部
ラッピングなど
夏のみ
会計士に委託している
外まわりの清掃
記帳
技術があれば可能、今も外注としてお願いしています。
給与計算など
結婚式やイベント時のキッチン内の仕事 清掃
施設管理、補修、草取り、プール監視
施設内・外の環境整備
施設内そうじ
事業所のPR活動
車の運転による郵便局廻り 車の運転による集金業務
車の洗車
車の送迎ドライバー（大勢登録してあれば都合つく時間で当てることできる為）
商品の使用説明業務（現地訪問）
図面のトレース
清掃、緑地管理作業をシルバー人材センターへ委託している
清掃業務
製品加工手作業 組み立て等
早朝、深夜の清掃作業
草とりや、リサイクル品の回収
草取り、環境整備、書類作成（請求書等）
草取り、除草作業など
電話対応、一般事務
敷地内の清掃、草とり
落ち葉時期の掃き掃除、草刈、毛筆の宛名書き
流通加工

## 2. 各業種の課題・要望・提案についての自由記述の内容

### 農業

課題・要望・提案
マッチングの場がない（弊社はシルバーセンターに頼んだ）
過去に採用した事がありますが一日の暇つぶしのつもりで来て仕事が自分に出来ないとすぐにやめてしまった事や年の若い従業員との意志の疎通がうまくいかないくてやめてしまった事がありました。
業務の特性上、年間を通しての雇用は、きびしいのでスポット的に委託できるような、組織やしぐみが充実できれば利用したいと思います。
近くに住んでいて、継続的に農業に従事できる方、草刈、除草、収穫等の作業ができる方、真面目な方が希望です。日中の暑い時期はやらない。早朝すずしい時間など
健康への配慮は当然であるが軽作業の中にもいかにやりがいを見だし、自ら工夫していく方向にもっていくかが課題である。
高地（標高1000m）の農場は坂道が多く、冬の凍結時期は2ヶ月あり、慣れない高齢者の雇用は、ケガ（転倒が過去にあり）の不安が多く、60才～65才の間に仕事を覚え、その後の継続は本人の希望にそっていますが、65才以上の方を新規に雇用するリスクは負えません。
高齢者が、好きな時間に働ける用にしている。
農家にとって作業はたくさんあります。また、個人のペースで働いてもらうことも可能ですが、給与が払えません。頼みたくても頼めないのが現状です。農家で働くことは健康寿命を延ばすことにもつながります。
繁忙期に来て欲しい

### 観光

課題・要望・提案
やる気があったら若くても高齢でも問題はないと思います
レストランでの経験 駐車場警備の経験がある方
現在働いている高齢者は長年働いた結果高齢になりそのまま働いている方達で、65歳以上の人を新規採用したことはありません。通常に出している求人票の給与より安くてもよいのなら考えてもいいかなと思います。
合同就職面接会等をぜひ郡内で開催してほしい。
若年層の定着率が悪いので、高齢者の雇用は積極的に行っている。また65才定年を迎えた社員もそのまま残ってもらえるよう話をしている。
体力等に個人差があるので、当社で働けそうな場合は、採用している。（面接を実施）
通常（体が動ける）業務が出来れば雇用していきたいと思います。
老眼で細かい仕事は難しい。また、仕事をするスピードはどうしても遅くなりがちなので、若い人と同じ時給にはしにくいということを理解して欲しい。

## 介護

### 課題・要望・提案

・高齢者の求職者状況のえつ覧・高齢者専用の無料の職業紹介

・高齢者雇用でのコスト面、最低賃金の課題 ・身体等、体調不良時の雇用側の責任 ・雇用も考える必要はあるが、話し相手などボランティアを希望している

・自動車運転可（職員・利用者送迎、自己出退勤運転）・健康状態良好・自己都合休暇少

・当面希望はありません。・雇用、委託さまざまな手法を検討しています。

65歳以上の人を採用しているが、継続雇用者が多く、その理由は能力がわかっているからである。（人柄も）新たに採用となると前職場とのギャップや人間関係に不安もあるが、介護のプロ、若い職員と協力体制がとれる方なら歓迎します。

デイサービスのドライバー等週2、3回朝夕2、3Hで募集したことはあるが（ハローワーク）応募はなかった。ハローワークよりもっと身近な紹介・マッチング機関があればいいと思う。

介護・看護の経験者の方の高齢者雇用は全く問題なく可能と考えますが、未経験者の雇用は経験を伴う体力・技術の不足からかなり困難と考えられる。よって、問22のような短時間の切り出しによる業務の限られた仕事をどれくらいの期間で習得し、一般職員が業務を任せられる状態になれるかが課題と考えられる

介護、看護の人手不足が常態化している。看護師や介護員の知識、技能、経験を活かしていただき体力や健康面についてはロボットが補助できる仕組みが実現できれば、高齢者の活用、認知小防、老年者雇用による人件費抑制、以上総合して社会保障費の抑制につながる

介護の業界でな高齢者の雇用については、経験や資格がしっかりしている方であれば喜んで受け入れたいと思います。また、短時間での仕事としてもいろんな仕事がありますので期待します。

介護業界は、体力はもちろん知識も様々必要なため、ボランティアで話し相手になる事はできると思うが、仕事としては無理だと思う。

介護職・看護職・事務職ともに定年を過ぎても希望があればすべて継続雇用しています。特に介護職は技術と体力が大事なので、65歳以上で新規に雇用する形は非常に難しいです。派遣職員で短時間の方は何名か籍籍しております。継続雇用の方も常にキアリングしながら健康状態を把握して、働きやすい環境、勤務体制を心がけています。

雇用するにあたっては明るく健康な方、基礎的なマナーを必要とし取得できるような環境づくりが欲しい。

高齢者が健康で充実した生活を送るためにも、生きがい、目標を持つことは大切で、その中に仕事を通じて社会貢献することが重要。元気な高令者をつくるためにも、雇用確保を図っていくべきだ。

高齢者であっても、業務が可能であるが、求人がない。（年齢条件不問であっても、問合せがない）

高齢者に接する時同情が起きる。との仕事でもプランやシステムがある。理解する場を研修する機会を

高齢者の一人ひとりの経験や能力を活かし、やりがいを感じる業務の確保、労働条件や就業環境など雇用の質の改善も必要。

高齢者は、健康状態や職歴などで1人1人の能力、資質が異なるので、障害者雇用と同じようなシステムをつくってもらいたい。本人の想いと能力（体力、技能）に差があることも多いので、体験的なことができる仕組みや高齢で就労した方との交流ができる場があるとよいと思う。

高齢者へのサービス提供の場で、70才以上の方の仕事となると、経験した仕事の継続が現実的と思う。60才代で、くり返し身につけた仕事（作業）を継続できる環境や、体力を、コーディネートしてもらえらる機関や仕事を増やしてもらいたい。

今のところ考えていないが、これから考えていかなければならないと思う。

車の運転は必須 1日の時間を刻んでも良ければ助かる

人材不足

責任を持って仕事をする事。

体力と健康面が課題。

働らく方は年齢にかかわらず、他人と協調でき積極的に自分にまかされた仕事をする方を希望しています。自分優先の方は、周囲とのトラブルのもとになるのでおことわりします。

特養（介護員）は早番、遅番、夜勤があり、時間が不規則なので、体調を崩しやすい。特に夜勤は時間が長く、体力的にきつい。看護師やデイサービス職員は、65才以上でも問題なく働いている。

## 保育

### 課題・要望・提案

・園側と高齢者側の希望時間帯がマッチングするか。

・業務内容が幼児の保育で園庭を走り回ったりサッカー、ドッジボールなど体力勝負の仕事となる（乳児はおんぶ、抱っこ）ので、体力の低下は歳を重ねるごとに大きくなっていく。

・健康で元気のいい高齢者であること。子供を保育する事は自分の体をだいぶ動かさなくてはならないので...

・今後は、保育の経験を生かした子どもや保護者への適切な対応の出来る場があればいいと思う。ただ、子どもの人数が少なくなり小さな保育園なのですべて全国同じ基準での保育経営なので、コストの面で出来る事が限られている。地域に根ざしたその地域すべの人が活気ある生活が出来るようにと考えてはいるが、今はいろいろな面で、考慮しなければならない事が多く、なかなか実行に移せない。もう少しこちらを信頼してもらい、臨機応変な活動ができるといいなと思う。現実はとても厳しい

・子どもの送迎時（朝と夕の1時間づつ程度）の駐車場での見守り係や、午睡時の子どもの見守り（資格所持者）など、現職員では、賄いきれない、短時間の就業については、今後も課題として残っていくものと思われま。

・女性の多い職場なので、男手は、とても、助かっています。（行事等のとき）。又、おじいちゃん、目線で、子供に接して、いただけ、子どもたちの、オアシス的な、関係でもあります。どの方も、とても、まじめで、職務に取り組んで、いただき、感謝しています。

・常勤職員がローテーションで行う様な所を補助して貰えるとありがたい！提案 景気のいい企業に高齢者を雇用させ海外にも進出させ、国外から外貨を日本に持ち込める様なシステム作りを行うべき！また、年金等の運用も運用が上手い企業・人にまかせ確実に増やすべきである！

・調理など技能を有する人で、短時間あるいは特定の曜日だけでも対応できる人。・保育資格を有し、短時間あるいは特定の曜日だけでも対応できる人。

・当園に於いては就業規程で定年65才は謳っているがただし書きで、体力、技能、勤務成績優秀にして園が認める者は継続出来るとしている。

60～65歳まで継続雇用が可能だが子どもをおんぶしたり、抱っこしたりと、体力のいる仕事な為、体力的に続けられるか不安がある。

60～70くらいの年齢の方が働く意志があっても、事業所に伝わってこない 退職してしまうとなかなか連携が取れなくて、働く意志が有るのか無いのかさえわからない

60才で退職した後、引き続き働いていただけることで、保育の1日の流れや、子どもの扱いが慣れてい、安心できる。無理はせず、ゆったりと子どもたちに関わってくれるのでありがたい。若い保育士が動きやすいようにしてくれる。若い保育士も学ぶことができる。

いずれ労働力不足は深刻となるので、高齢者の雇用は必要となる

コミュニケーションを積極的に心がける工夫や努力をして頂きたい。現状を受け止める心の広さが必要。

これからの労働力を考えると大丈夫かと？不安になります。これからも高齢者が働ける環境がほしいです

バスの運転をしてもらっているが、高齢者がゆえに、事故を起こした場合のバッシングが怖い。
バス運転手について 退職後、時間もあり、更に大型運転免許を持つ方がなかなかいない現状は課題である。 また命を乗せるバスの為、運転技術やコミュニケーション能力も問われる。
運行業務では、高齢者による交通事故が多発しているため適正検査をする必要が生じています。 労働局などで適正検査を実施していただけると幸いです。
看護師、保健師の65才以上の方にその知識と経験を保育の中で生かして下さったら有難いと思うことしきりです。健康に配慮しながら、相談しながら、長く勤められるようにしていきたい。
健康面での心配。 身体の事であまり休む事が多いと困る。 急な欠勤も同様。
元気で健康ならば、子どもたちの保育は高齢者の方でもたのめます 時間にも余裕があります でも通勤手当は現在、片つけや、除草等、必要な時にお願いすると来て作業をしてくれています。雇用ではありませんのでお礼位になってしまっていますが、とても助かります。(60代後半の男性) = (雇用は責任が出るから困る。このままで出来ることは手を借す)とのことで甘えてしまっています。
雇用に関しては公立保育所のため役所でおこないます。保育士不足の折、経験のある高齢者は有効だと思います。体力、健康面の不安があります。個人差がありますがひざや手首が痛いなどあるとどうしても動きが悪く言葉(動かずに)で子どもを動かす傾向があるように思えます。今のところ保育職ではありませんが(まだいませんが)正職は再任用ができません。
高齢者ご本人に高い能力と判断力があっても組織として行動する理解があること。雑用と思える内容でも快く受けて下さる理解があること。こどもが大好きであることなどでしょうか
高齢者といっても様々な面で個人差が色々あると思います。能力・体力・気力があれば今の60才はリタイアするには早過ぎると思います、ので、当面は本人の希望があれば継続雇用をし、外部より新たに採用するということは可能性としては低いです。チームワーク、職場のカラーなどになじめる人でないと……。仕事の中味より、その人に気をつかうなどという事は避けたいです。
高齢者であることを理由に雇用をひかえることは考えません。健康で保育士として子どもに関わることに気力・意欲を持ち、体力・判断力等、本人が“働ける”と希望する場合は雇用したいと考えています。保育士の人材不足があり、クラス運営上“常勤(8H)”で働いてくださる方が必要です。高齢者であっても、その働き方が可能である方をみつけるのは、ハローワークを経由しても難しいと思うので、保育士専門の人材マッチングを県でしていただけるとありがたいです
高齢者の雇用は良いと思うし、必要だと思うが、保育業務等、体力が要求される業務内容に関しては難しいところもある。その分他の職員の負担増になってしまうのが心配である。
高齢者の体調管理が心配なので、しっかりとした健康診断などが大切だと思います。
高齢者は75歳以上と定義見直しの提言が出てきていますが、いくつであっても学びたい働きたいという前向きな意欲がある方でしたら、こちらとしては大変ありがたいし、有資格者であればなお良しと思っている。ただ体力勝負な部分もあるのでフルタイムでは無理があるので短時間であればお願いしたい。
高齢者は新しい仕事が不得意です。それがクリアーできる手段・方法をほしいと思います
高齢者を安く、都合よく使うという様な発想での施策は望ましいと思いません。それぞれの希望と能力に応じた就労ができるようになるとよいと考えます。
高齢者雇用に際して健康問題が憂慮される採用にあたってのチェックリスト等あればよいが。
採用出来る立場ではないので、現実的ではありませんが自分が高齢になった時の事を考えると保育所では、支援を必要とする子が多く、保育となると補助は厳しいのかなと思います。交流などで遊ぶのは良いのですが
仕事から年齢を重ねると難しい部分がある。園の中の単純作業的なことだったら高齢者でもOK
子どもにやさしく、親にも寄り添い話を聞いてくれる職員であれば、資格をもっていればだれにでも出来ます
施設利用者の安全、個人情報的なことが守られなければならない。雑用の補助は大変ありがたい

職場の雇用が年度後半に多く必要となり、一年間の安定した雇用需要となりにくい。また、年度毎に必要な雇用数が変わるので、正規雇用が困難である。（提案）過去3年間の雇用実績を考慮した職員配置の実現など。
清掃業務でシルバー人材センターにお願いしているが未だ申し込みがない、1日2、3時間だと短い。
対象になる方がおられたらぜひ、紹介ください。
退職（60歳で）された後の有資格者の方との出会いがあれば、積極的に雇用をしたいと考えています。
朝早い時間7：00～短時間で良いので、毎日園児の受入れをする。
特になし
乳幼児相手の体力勝負の仕事の為、65歳以上の方のゆっくりした動きで保育の仕事はかなり難しいのが現状です。ちょっとしたことで子供の命に係わる怪我をさせてしまうなど気の抜けない1日です。ミスが多くなったり、自分の体が限界だったり、正直60歳でもきつい仕事だと思います。「命を預かる」という仕事なので65歳を過ぎてからの雇用は難しいです。
乳幼児保育はやはり健康が基本です 色々な箇所に痛みがでると動きが大変で、元気な子ども達に関わるのに無理(負担)が出る可能性がある 専門職としての経験を聞けたり、援助・助言方法を学ぶ事ができ若手を育てる事につながる利点はある
年齢に関係なく、スキルとキャリアがあり日進月歩で新しい事を取り入れる柔軟性があり、若い人を育てる立場として、自己制御できる方であれば雇用したいと考えています。
保育そのものは、抱っこやおんぶ等、体力の必要な仕事なので、高齢者の個人の様子でやってもらえる仕事異なってくると思います。でも、保育士不足なので、資格のある方には、手伝ってもらいたいという希望はあります。賃金を払う余裕があまりないため、高齢者を雇用する場合には、補助金などあれば助かります。
保育の経験を若い人に伝える事は大切ですが、時として、若い人たちが仕事にやりづらさを感じてしまいます。また事業所としては職員の教育コストがかからなくて良いのですが、仕事(保育)内容が新しく変化していかないデメリットもあります。高齢者の意識改革のむずかしさを感じます。また、若者の職場が減ることも事実です。雇用を生むためには、高齢者の再雇用を減らすことも大切ではないでしょうか？
保育士としての経験がある方はその知識を生かし、ぜひ継続して、保育補助をして頂くことで、職場も又本人も社会と関わり収入を得られる等、相互にプラス面が大きいと思う
保育士の資格をお持ちの方であれば短時間の雇用は出来ると思います。
保育士資格のある高齢者が理想的ですが、資格がなくても資格のある人と一緒に補助的な手伝いは可能なので手伝ってほしいです。保育士不足です。代替保育士も不足しています(不定期)
保育士不足で困っています。資格をお持ちの高齢者を紹介していただきたい。
保育士不足の現在65才以上の退職した方も保育士として勤務している。健康であれば進んでその力を発揮していただきたいし自分も又働けたらと思っている。雇用が働く側にとっても事業所側においてもプラスにつながる社会であってほしい。
保育所で保育士として配置する場合、園児の安全優先の為、園児より早く動けることが望ましい。経験を積んだ方は知識、技術に優れているので確保はしたいが、保育士の最低基準配置分の財源しかないのが、困難。65歳以上の方を加配する為の公的な補助金が有れば有難い
保育所の場合は定年後仕事をするのみ 65才以上の保育士等の入所は無いです
保育所は0才から6才の子供たちが一緒に生活したり、あそんだりいろいろなことを経験するところです。職員も20代から50,60,70代までといろいろな世代と一緒に協力することで一つ家族のようにまとまりや人とのふれあいを通して優しさや思いやりが育っていくと思う。

問2 2～2 4でも記させていただきましたが、保育所では職員の人数がぎりぎり特に1才・2才児など未満児保育においては(規定の人数では生まれ月なので)どうしても手薄になってしまうと感じられる事があります。特に1才児6名に対して保育士1名は無理があります。まして、4月生まれと翌年の3月まで・・・4月1日までの成長差もあります。生まれ月以外にも1才児・2才児は特に個人差もありますので、経験豊かなシニアの方の手助や補助がほしいです。子供だけでなく若い職員も多く学べ

有能であれば年齢に関係なく雇用すべき ただ若い人の就業の機会も確保していく事も大切である

幼児にかかわる仕事なので、お年寄りが持つあたたかさを園児に伝えていけるような事が出来たら良いと思います。元気に過ごせる高齢者が数人が「ここの見守り」を行なう等、予算と施設があれば、いろんな事を行えると思う。

## 小売業

### 課題・要望・提案

高齢者と言っても個人のスキル、レベルの差があり、その見きわめにより採用を考えています。

これからは学校バイトが減少すると思います。当社でも高齢者の採用が増加することは間違えありません。高齢者専門の雇用形態が必要だと思います。

基本的には定年者の継続雇用が基本。新しい作業を学習することよりも、慣れた作業で継続する方が、本人にも会社にも負担が少ない。

現在就労している方を70歳まで延長して働いていただく制度は出ています。新たに採用するところみは60歳以上の方で何人が実施していますが、個人により働き方に差があり、年齢だけの問題ではないと思われます。

現場の仕事内容を考えると高齢の方に仕事を任せれない。

現状新規で採用する最長年齢は62才まで。最大勤務可能年齢は68才まで。単純な清掃作業など70才以上の健康の方なら雇用してもかまわないと思っている。

高齢者も通勤の際には車を運転するため、事故をおこさないか心配。

今まで通り積極的に雇用を続けたいと考えています(新規・継続ともに)

新聞販売店ですので、前にも書きましたが、恒常的に、労働力不足です。高齢者にかかわらず、働いてくれさえすれば、年齢は関係なく、誰れでもいいです。若年層の人達が採用できないから、やむをえず高齢者の方にお願いをしているのが現状です。

正直に考えた事が無いので判りません。

体力が落ちて来た事により商品を売場に出す量や運ぶ量が会社の希望する仕事量より落ちて来た時に雇い止めが出来る制度があれば良い

体力のいる仕事なので、高齢者の経験を生かすにも難しい。また、毎日配達場所に変更があるので、経験がない高齢者には対応が難しい。

当店は新聞店なので、新聞配達員をさがすのに苦労しています。高齢者の方は責任感があり、休まず働いてもらえますが、最近問題になっている車の運転ミスによる事故が心配です。

不動産の会社も経営しており、以前土地の除草などを依頼し、安く丁寧に仕事して下さいました。雑用のようで恐縮でしたが、気持ち良く対応して頂いて感謝しています。(シルバー人材に依頼しました)

## 一般事業所

課題・要望・提案
・健康面に不安あり ・不注意によるケガ等
・工場内での作業は危険がともないなかなかお願いできない ・溶接等の経験があると仕事にもいかせる事が多いと思います。 ・高齢者といっても年令、又、その人その人により違いがあるので働ける人もいます。
・車の運転、立ち仕事など体を使う仕事で、当社では、皆さん、55才過ぎると辞めていきます。
・前職の役職や賃金にこだわりを持っている方がいます。新しい職場ですから前歴の事を言われても困り、本人より退職の意向になるケースがありました。・自分が何をしたいかどれ位働けるか、体力的にはどうなのかを前もって職場の見学や体験を通して判断して頂きたいです。
・体力・身体能力の衰えがあり、骨折などが増加するのでシニア労働者には手厚い保険等の手当が欲しい。 ・県の雇用状況の情報を公開して欲しい。 ・資格保有し、経験者で働ける人の情報が欲しい。
・直接雇用でないですが、シルバー人材センターの方をお願いした時に感じたのですが、現役を引退したという意識があるようで、責任感がうすれているように感じられました。
・同業者ではデータベースがあれば活用できる ・他業種からの場合、補修期間を設けてはどうか
(課題)特殊技能(地上50m以上の高所作業)を要する工種が主なため、60歳以上の高齢者には勤まらない。なお、その経験を活かした工事準備業務や施工計画書の作成などを高齢者に担務してもらっているが高度のパソコン技術(CADなど)が必要な為未経験者の雇用は見送っている。
今のところ、特にありません。
1、健康な人 2、有資格者 3、即戦力
60代前半からの継続的雇用が望ましい。
65歳以上としてひとくくりには出来ない人もいますが、管理職でデスクワークのみだった人は当社の様な製造の現場には無理だと思えます。人を上下で区別する人は、製造の現場では不向きだと思えます。
ありません。
アルバイトの広告を繁忙期に出しましたが、年齢制限をした理由でなく、応募がありませんでした。
コンビニは競争が激しく個人経営と同じで夫婦がしゃかりきになって初めて利益が出る状況で高齢者(自分も含めて)の他人にまで気が回らない。
ご本人のやる気があれば、雇用可能と思います。雇用に関しては積極的に当事業所では考えています。
サービス業の好きな人 村内の人
すなおな気持で若い経営者の言う事を手伝ってくれたら年には関係なく来て頂きたい。
スマホ販売やパソコン操作等、高齢者が働ける環境ではない。また、職場の平均年齢も26歳と比較的若い職場の為厳しい。覚える事が多く、資格試験もあり、高齢者の働く職場ではない。
とくになし
どのような人も、年齢を重ねれば、体も頭も“ツカレ”てくると思えます。無理して、社会参加させなくてもよいのではと思えます。
ドライバーなど年配の職員が主に担ってくれているが人命を預かる仕事なので健康面や認知面またお客様とのコミュニケーション技術に安心感が必要。
へい社である一定程度の勤務年数や功績を考慮して再雇用しているので、中途の高齢者の採用は現在考えていない
ベテラン職員の指示に素直にしたがってもらうこと。皆様とのチームワークに心がけてもらうこと。働くことの意義を認識してもらうこと。(他の人々の為にはたらくことのいみ。)
まじめに楽しく仕事をしてくれる。別にないです。
まず、体力が必要です。高齢者、身障者等の介助、介護のため。

やる気のある人とやる気のない人の差が大きい
よく高齢者の皆様は雇用についてお金ではなく暇な時間が多いので御社の仕事の手助けをしたい等面接などで言いますがすこしむずかしい仕事や体力的にきつい仕事などをお願いしたり、若い従業員が仕事について指導するときにはいらぬ等を言いやめてしまう事がありました。 高齢者の人達も働き方について意識改革が必要と思います。
以前はシルバー人材センターの合同面接会で年に2～3回採用のチャンスがあって、大変助かりました。職安からの申込みは問い合わせさえない近年です
医療は直接命にかかわる仕事ですが、高齢化社会に伴い出来る事をして頂ける事は有難いです。我院でも検討していかなければいけないと思いました。若い世代に教育して頂けるような仕組みがあれば・・・と感じました。
飲食のサービス（接客）なので高齢者と言っても、本人しだいでたとえいくつになっても、うまくこなせる人は、ありだと思います。ただ本人が希望しないというのが多いと思います。
飲食店なので、立ち仕事で体力的に無理なことが多い
運転免許がない場合が多い
課題 高齢者には、体力（健康面等）や能力差があり希望する職務能力上の要件を満たしているか、どうか、雇用するのは難しい。
介護の現場なので、必然的に専門的な知識が求められ、体力も必要とされることを考えると、経験者や退職者が引き続き、継続雇用制度により雇用されることが望ましいと考えます。
会社内で経験を積まれた方の継続雇用は積極的に取り組んでいますが、当人と会社方針等のマッチングは非常に難しいのが現実です。 ただし労働力不足は現実として非常に大きな問題なので受け入れ体制の構築を図っていきたいと考えております。
看護師や医療事務などの経験、技能を持つ方が求人者のタイミングで見つかった場合に雇用の可能性があります。
関係各所との連携の調整や単純に人数が増えることによる統率の問題など。高齢者雇用への不安はないが、若者の雇用の問題もあるので（職を奪うなど）現状は不要。
希望する時間帯（朝早くと夜遅く）に募集してもなかなか人が集まらない。
求職情報、マッチング会などあれば是非ご教示ください
業種が専門的で若い頃からの経験を踏まえた能力が求められる（広告デザイン・文書校閲など）ため、広く高齢者に求職できる状況にない。
業務の充実（会社の業績のアップ）
経験があり良いのだが、経験を売りにして高給を望む人が多くなってきた!! 肉体的おとろえ等マイナス面を考えず売りを優先してくる。
経験と技術があれば、社内だと時間的问题がありますので、自由な時間帯で仕事ができる外注として、雇用する事ができますが、問題は、経験と技術力だと思います。
経験を活かせる仕事がよいと思う。新しいことを覚えるのは、むずかしいと思う。
健康
健康であり、仕事意欲が強くもっと学びたいという姿勢が大事。
健康でいままでの経験を生かした作業をやっていただきたい。
健康管理の徹底。年1回の市町村の健康診断だけでは不十分行政・医療機関・企業が、一体となって、働く高齢者の健康管理を徹底すべき。
健康状態、通勤時の交通事故、体力。
健康状態や体力の有無が現状の仕組みではわからない
健康問題（業務中にたおれた等）

建設業に関しては現場においては労働基準に制約が有り、厳しい事が有り、資格等を持って、パソコン等が使用出来れば採用の道は有ると思う。

元気で健康で、問題なく働ける方々がたくさんいます。その知識を社会・企業に活かさないのは本当にもったいないと思います。すぐに心を病んだり、主張ばかりの新人よりもずっとはるかに企業に貢献してくれると思います。

現在、高齢者を意識して採用しているわけではない。採用対象の仕事を行なうことができれば、年齢は関係なく採用している。高齢の方でもうまく定着できれば安定的就労になる。

現在、実行中、とても助かっている。まじめで、誠実、経験豊かで安心

現在、定年以降の高齢者も就業できる内容の訂規業務を検討中

現在の65歳雇用延長も将来さらに延びる可能性があります。高齢者に求められるのは即戦力であり、仕事の経験の有無は重要となります。雇用延長での高齢者はその可能性を否定しませんが会社としての将来展望が難しい。少子高齢化が進む中、人材確保は中小には大きな課題、その一つの選択肢ではありますが、雇用人材の問題、何れ労働者としての権利の問題ほか企業の負担も増えてきます。

現在高齢者に委託している作業は倉庫から蔵出した製品のピッキング作業を中心に実施しております。採用する際は前職での経験を重視しております。製品をピッキングしてパレットに荷揃えするため相応の体力は最低限必要となります。関連会社より作業員を受託するのは、こちらが必要とする作業を経験しておるためです。外部（ハローワークなど）からの採用は現在考えておりません。

現在当事業所では、残念ながら高齢者を雇用する余裕がございません。

高齢の方を1名、パートとして勤務していただいています。健康で、丁寧で、謙虚な方で、何より責任感を持って業務に当たっておられます。一緒に仕事をしていく中では、やはりその辺りが重要なかなと感じます。

高齢者を含む多様な人材の納得を得られるような処置体系

高齢者と呼ばず、先輩として、今までのキャリアを生かせるように現在勤務している方も60才を過ぎても続けられるよう自身も努力してほしいと思います。

高齢者には健康であれば働く職場が増えると思うので、健康診断や健康増進の施策が必要。

高齢者に対する固定概念が職場にあり、受入が困難（視力の低下、態度、動き等）

高齢者の方々の考え次第です賃金が多いのか...。生きがいとして仕事をするかで雇用の仕方は変わります。子育て世帯の貧困支援と高齢者の飲食事業を上手に組み合わせれば少しは楽しい社会になるのでは...？ 会社に必要とされる人は、高齢者でも雇用されると思います。若くても必要とされない人もいます。高齢者の方々に年金で生活できる方、年金なしで生活できる方。年金をもらっていない方 生活保護？ 年金を支払わない 人の就労を支援するのですか？・普通会社員であれば、年金で生活できます 社会貢献しながら・自営は少したりない、？ 雇用を考えても

高齢者の労災事故が多いのでなるべく雇用を控えたい

高齢者の芬集窓があれば。高齢者雇用の助成金があれば

高齢者よりも若い人への支援をしてあげたい

高齢者を面接しても、その面接でしか判断出来ないなので、リスクが高い。（1人教育するのに5万円くらいかかる）その人の人間性や性格が分かる様なものか、試用期間があり、その間の公的な補助があれば採用しやすい。

高齢者雇用とは65歳以上の人の雇用についてでしょうか。このアンケートではその定義付がはっきりしていません。私自身の考え方として、健康及び体力が大丈夫でしたら出来る限り働きたいと思うし、働く場所があって欲しいと思います。これからの高齢化の時代に重要な課題のひとつです。

今まで企業側がだす求人情報をみて求職者が応募するといった一方通行であったが、企業側にも同じ職種のキャリアを持っている人が何名位求職しているのかという情報がわかればマッチングもスムーズになり採用、教育コストもほとんどかからず、お互いにとってWIN、WINの関係になれるのではないかと

今まで高いレベルの経験（専門知識だけでなく、マネジメントや社会常識も含めて）としてきている人が多いです。又、体力的にもひと昔前に比べると10才程若返っていると感じています。特に中小企業にはマネジメントレベルの人材不足が深刻です。人材登録含めて、積極的な行政の取組みを望みます。

今後、60才定年後の継続雇用者が多くなって来るので、その方々の仕事を社内でどう作っていくかが課題です。

仕事内容に危険を伴う事が多いので、身体的な心配や、判断力の低下が、事故に繋がり、会社の存続にも大きく影響する可能性がある為。当社に勤務する者の継続雇用は、考えられるが、新たに雇用するための採用活動には積極的でない。

子供さんのいるパート女性の方は早朝就労がむずかしい方が多いのでその時間帯に来れる方なら年齢は問わないです。

時間や出勤が不規則の為、少しのおこづかい程度収入と考え働いて下さると助かるが経済状況から安定収入を求めるケースが多いと思う。年金額が安定してくる65才であるが、支給額低下に伴い、中高層（元公務員等）は働ける幅があると思うが一般的には狭い求人になると思う。安定したものには資格や元の肩がきを捨て新人として働ける心の整備が必要とも考える

自動車整備の有資格者を希望

若いスタッフとのコミュニケーション、調和がとれるか。運転は安全に正確に出来るか。体調面に問題はないか。

若い人より真面目 時間より早く出勤する 最後の努めと思って職を変えない

就労日時が不規則で繁忙期と閑散期があり対応していただけるか心配

傷病4日のけががあれば（労災事故）指名停止の措置がとられます。受注機会が減らされると死活問題になります。危険だから「安全第一」。体の動きが悪くなる高齢者には建設業はすすめません。今でも60才近くなる者に高い足場の上の作業はやめさせています。若い頃からの継続のみ雇用いたします。労働力不足対策は働く高齢者を増やすより、働いていない働かない若者を働かせることが大切だと思います。

商品知識を見に付ける。パソコンスキルを身に付ける

人材不足で高齢者の雇用はせざるおえなくなると思います。同時に、高齢者がいつまでもいるので、若者が職につけないということもあると思います。若い人に希望もてる世の中にしていけるよう一人一人でどの分野でも努力していくことが大切だと思います。高齢者は働いても数年～10年、そこに予算をとるよりはもっと結婚しても希望もてる、子供も増えるそういうところにお金をかけてほしい、若者の就労支援に力を入れてほしいと思います。長い目で見ると時間はかかっても、その方が大切なのではないでしょうか。我々の大切な血税ですから

専門職なので経験者でないと難しい。

全ての人を年齢で区切るのはどうかと思う。同じ65歳でも健康であれば、十分働けると思う。ただ、一番心配なのはやはり健康面なので、ただただ毎月健康診断を受ければ良いというものではないと思う。今日元気で突然何か起こるかもしれないので そこが難しいと思う。

早朝の牛乳配達ですが、健康な人で、早朝にできる人がいれば高令者でもよいと思います。

即戦力でないと難しい。

多人数を必要としない専門的な業務なので高齢者雇用は難しい。それに、危険（感電や高所）作業が多い

体力が必要な時もある（特に腰痛になりやすい）注意力も合わせて必要な時もある為、個人で多少能力のちがいはあるが、その部分の心配は有る。今は人数的に不足していない為その時になったら再度高齢者雇用について考えさせていただきま

体力を必要とする業務が多く非常に難しい

体力面とコミュニケーションが大事かと

単純作業が少ないため、経験年数のある方以外の高齢者を採用することはない。経験を生かした職種なら雇用してくれるのではないかと。

短時（月）の仕事なら色々あると思います

知識、経験のある人の採用。

知識や経験は有用であり積極的に行うべきだが、若年層の雇用のほうがもっと深刻。年金だけでは生活できない人が多すぎて、高齢者も働かざるをえない。

通勤手段が車しかないので高齢者は比較的近所の人に限られる。

定年を延長することは、やぶさかではない。体がつづくかぎり終身でも良いと思っている。新キで高齢者採用はない。若い人の雇用の機会をつぶすようなことはしてはいけない。

東京に本店がある為、オフィスで自由に雇用は出来ない。

当社の高齢者雇用は、その本人が特別な技術を持っており若い頃からずっと佐官業の経験があり、すばやく美しく作業をしてもらっている事が理由と若い頃からの当社の従業員として長く勤務していた。

当社はガソリンスタンド、LPガス、配達配送、コンビニなど高齢者の方でも活躍できる仕事です。(危険物免状やガス販売に関わる専門資格が必要ですが)現在サービス業分野で考えると非常に人員不足に悩まされているのが現状であり一人でも紹介していただければ非常に助かります。

働きたいが、どこに問い合わせしたら良いのか分からない場合が多く、市の広報で無料で求人載せるサービスがあればいい、と思います

入居者とのコミュニケーションを取ってもらい、安心安全な環境を創る。

忍耐力・コツコツやる・知識能力・突発的処理能力・段取りや計画が立てられる高齢者はたくさんいると思います。若手社員の育成につながっていけば良いかと考えます。

繁忙期に助っ人で来て欲しいと思うときもあるが、運転をお願いする不安や、お客様の愛車の安全を任せられるか疑問に感じるので積極的には雇用できない

福祉分野であり体力を使う作業などあるため、これから雇うとしたら若い方を採用したいと思っています。今までに働いていられる高齢の方に関しては、仕事のノウハウもよく心得てくれていますので、体力の続くかぎり、働いていてほしいと考えています

募集しても若い人が少なく又車離れでなかなか雇用しても見つからない状態です。こんな状況では会社は成り立っていきません。そこで高齢者にすぎるしかありません。意欲的な人であればこんなに助かる事は有りません。内には資格を持っている人もいます。それを生かして働く生き甲斐になると増々頑張り仕事も進み会社も高齢者も効率化するのではないのでしょうか。

法整備をしないと雇用できないのが現状

訪問介護にはなかなか人が集まらず、現状60歳代の方々が頑張っている状態。高齢者でも体力に自信がある方など受け入れ検討していますが、後継者育成がいまは重大課題

本社の評価制度が整っていない。

問5.と同じ専門職(薬剤師)は山梨県ではまだ不足の状況。65才以上でも健康状態が良い場合短時間の雇用を行いたい

野外での発掘調査に従事していただくので健康であることが第一に必要である。また調査期間が短期のものが多いため、採用と退職を繰り返される方が多い。

役職々員は、役所OBを理事長が任用している職場であり、高齢者雇用に関しては、プロパー職員が対象となるが、退職年令にはまだ数年あることから、再任用等法制化していく必要がある。

有資格者でないと就労が難しい職種ですので、高齢者のみならず、資格を取ろうとしている人への支援の充実を図って頂きたい。

高齢であっても、スペシャリストである、技能を生かした就労は、作業効率が良いと思う。また、新しい仕事にチャレンジする高齢者は、第1.2.3次産業に体験する場を設けて、得意とする分野を開拓してほしいと思います。

### 3. アンケート調査票

#### 県民アンケート

## 山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査 県民アンケート

#### 【回答方法】

選択肢が設けられている質問に対する回答には、該当する項目の番号に 印をつけてください。

また、記入式の回答には、( ) の中に、回答を記入してください。

【問1】この調査の回答者は本人ですか、それとも代筆者ですか？

1. 本人

2. 代筆者

【問2】この調査の記入年月日はいつですか？

平成29年( )月( )日

【問3】あなたの性別は？

1. 男性

2. 女性

【問4】あなたの年齢は？

( )歳

【問5】あなたの現在の居場所は？(一つだけ )

1. 自宅

3. 施設

2. 病院

4. その他( )

【問6】あなたが住んでいる市町村は？

市町村名( )

【問7】今のところに住んでどれくらいになりますか？

( )年( )カ月

【問 8】同居家族はいますか？（該当するものすべてに○）

（お子さん夫婦と同居の場合は、4・5に○印をつけてください）

- |              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| 1．同居家族はいない   | 5．子供の配偶者                      |
| 2．配偶者        | 6．孫                           |
| 3．自分または配偶者の親 | 7．孫の配偶者                       |
| 4．子供         | 8．その他（                      ） |

【問 9】あなたのお住まいは次のどれに当たりますか？（一つだけ）

- |           |       |
|-----------|-------|
| 1．一戸建て    | 4．施設  |
| 2．民間の集合住宅 | 5．その他 |
| 3．公営の集合住宅 |       |

【問 10】あなたのお住まいは次のどれに当たりますか？

- |       |      |       |
|-------|------|-------|
| 1．持ち家 | 2．賃貸 | 3．その他 |
|-------|------|-------|

【問 11】あなたは、近隣の人たち、または、友人・知人の人たちと1時間以上過ごすことは週に何回ありますか？

週に（              ）回      注． 週 1 回未満は 0 回

【問 12】あなたは、通院以外で週に何回外出していますか？

週に（              ）回      注． 週 1 回未満は 0 回

【問13】あなたは、趣味として次のような活動をしていますか？

(該当するものすべてに○)

1 . ウォーキング	11 . 山菜取り
2 . ジョギング	12 . 園芸
3 . サイクリング	13 . 家庭菜園
4 . グランドゴルフ	14 . 料理・お菓子作り
5 . ゴルフ	15 . 歴史・文化学習
6 . ゲートボール	16 . 語学学習
7 . 旅行	17 . 俳句
8 . キャンプ	18 . その他 ( )
9 . 山歩き	19 . 特になし
10 . 溪流釣り	

【問14】あなたは、日々の暮らしで経済的に困ることはありますか？

1 . 困っている	3 . あまり困っていない
2 . 少し困っている	4 . 困っていない

【問15】あなたは、日々の暮らしでどの程度生きがいを感じていますか？

1 . 十分感じている	4 . まったく感じていない
2 . 多少感じている	5 . わからない
3 . あまり感じていない	

【問16】現在、仕事をしていますか？ または、以前に仕事をしていましたか？

1 . 現在、仕事をしています、または、以前にしていた	→ 【問17】へ
2 . 仕事はしたことがない	→ 【問25】へ

【問 17】今まで一番長くした仕事はどんな仕事ですか？（一つだけ）

1. 課長相当職以上の管理的職業	8. 農林漁業の職業
2. 専門的職業（医師、弁護士、教師等）	9. 生産工程の職業（製造検査等）
3. 技術的職業（技術者、システムエンジニア等）	10. 輸送・機械運転の職業
4. 事務的職業	11. 建設・採掘の職業
5. 販売の職業	12. 運搬・清掃・包装の職業
6. サービスの職業	13. その他（ ）
7. 保安の職業（警察官、消防士、警備員等）	

【問 18】現在、仕事をしていますか？

1. 現在仕事をしている	→	【問 20】へ
2. 以前仕事をしていたが、現在はしていない	→	【問 19】へ

【問 19】最後の仕事を辞めてから、どれくらいになりますか？

( ) 年 ( ) カ月
--------------



【問 20】現在の仕事をして、どれくらいになりますか？

( ) 年 ( ) カ月
--------------

【問 2 1】現在の主な仕事は、どんな仕事ですか？（一つだけ ）

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| 1. 課長相当職以上の管理的職業         | 8. 農林漁業の職業        |
| 2. 専門的職業（医師、弁護士、教師等）     | 9. 生産工程の職業（製造検査等） |
| 3. 技術的職業（技術者、システムエンジニア等） | 10. 輸送・機械運転の職業    |
| 4. 事務的職業                 | 11. 建設・採掘の職業      |
| 5. 販売の職業                 | 12. 運搬・清掃・包装の職業   |
| 6. サービスの職業               | 13. その他（ ）        |
| 7. 保安の職業（警察官、消防士、警備員等）   |                   |

【問 2 2】上記で回答した仕事では、どのようなかたちで働いていますか？（一つだけ ）

- |                         |             |
|-------------------------|-------------|
| 1. 正規社員                 | 4. 有償ボランティア |
| 2. 非正規社員（パート、アルバイト、派遣等） | 5. 家業の手伝い   |
| 3. 自営                   | 6. その他      |

【問 2 3】退職の予定は、決まっていますか？

- |                     |
|---------------------|
| 1. 決まっている（ ）年（ ）ヵ月後 |
| 2. 決まっていない          |
| 3. わからない            |

【問 2 4】現在の仕事をどのように見つけましたか？（一つだけ ）

- |               |           |
|---------------|-----------|
| 1. ハローワーク     | 5. 口コミ    |
| 2. シルバー人材センター | 6. 家業     |
| 3. 民間サイト      | 7. その他（ ） |
| 4. 求人広告       |           |

→ 【問 2 7】へ

【問25】今、仕事を探していますか？

- |                         |   |         |
|-------------------------|---|---------|
| 1. 仕事を探す活動をしている         | → | 【問26】へ  |
| 2. 仕事をしたいが、具体的な活動はしていない | → | 【問27】へ  |
| 3. 仕事をしたいとは思わない         | → | 【終わりに】へ |

【問26】仕事を探すためにどんな活動を月に何回くらいしていますか？  
(該当するものすべてに○)

- |                        |       |
|------------------------|-------|
| 1. 求人広告で仕事を探している       | 月( )回 |
| 2. 口コミで仕事を探している        | 月( )回 |
| 3. ハローワークで仕事を探している     | 月( )回 |
| 4. 民間のサイトで仕事を探している     | 月( )回 |
| 5. シルバー人材センターで仕事を探している | 月( )回 |
| 6. その他の方法で仕事を探している( )  | 月( )回 |
| 7. 求人に応募する             | 月( )回 |
| 8. 面接を受ける              | 月( )回 |
| 9. その他何らかの活動をしている( )   | 月( )回 |

【問27】仕事をしたい理由は、どんな理由ですか？ (該当するものすべてに○)

- |            |               |
|------------|---------------|
| 1. 生活費のため  | 4. 人とのつながりのため |
| 2. 生きがいのため | 5. その他( )     |
| 3. 健康のため   | 6. わからない      |

【問28】何歳まで働くのが理想ですか？

- |           |          |
|-----------|----------|
| 1. 100歳まで | 5. 75歳まで |
| 2. 90歳まで  | 6. 70歳まで |
| 3. 85歳まで  | 7. 65歳まで |
| 4. 80歳まで  | 8. わからない |

【問29】働くとしたら、どんな特技や資格を生かしたいですか？

- |       |                  |
|-------|------------------|
| 1.( ) | 4.( )            |
| 2.( ) | 5.( )            |
| 3.( ) | 6. そのような特技や資格はない |

【問30】働く準備としてどんな講座を受けたいですか？（該当するものすべてに○）

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| 1. 健康・体力講座     | 5. 就職活動講座        |
| 2. スマホ・パソコン講座  | 6. 生活設計講座        |
| 3. コミュニケーション講座 | 7. その他( )        |
| 4. 職能・技術講座( )  | 8. 講座を受ける必要は感じない |

【問31】仮に75歳まで働くとしたら、週に何日、1日に何時間働くのが理想ですか？

週に( )日 1日に( )時間

【問32】働くとしたら、どの時間帯で働きたいですか？（該当するものすべてに○）

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1. 早朝(6:00~9:00)   | 5. 夕方(16:00~19:00) |
| 2. 午前(9:00~12:00)  | 6. 夜間(19:00~6:00)  |
| 3. 午後(13:00~17:00) | 7. 時間にはこだわらない      |
| 4. 日中(9:00~17:00)  | 8. わからない           |

【問33】75歳まで働くとしたら、時給はいくら位で働きたいですか？（一つだけ）

- |                  |                  |
|------------------|------------------|
| 1. 759円～800円     | 6. 1,501円～2,000円 |
| 2. 801円～900円     | 7. 2,001円以上      |
| 3. 901円～1,000円   | 8. 金額にこだわらない     |
| 4. 1,001円～1,200円 | 9. わからない         |
| 5. 1,201円～1,500円 |                  |

【問34】75歳まで働くとしたら、どんな条件が必要だと思いますか？

（該当するものすべてに○）

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1. 健康の維持       | 7. 謙虚・真面目な態度    |
| 2. 職業技能や知識     | 8. 車の運転         |
| 3. 仕事を覚える学習能力  | 9. 家族や地域の人たちの協力 |
| 4. 創意・工夫の力     | 10. NPOや行政の支援   |
| 5. スマホ・パソコンの技能 | 11. その他（ ）      |
| 6. コミュニケーション能力 | 12. わからない       |

【問35】75歳まで働くとしたら、具体的にどのような種類・内容の仕事をしたしたいと思いますか？ 一つだけお書きください。

（ ）

【問36】その仕事は、次のどの職業分類に当てはまりますか？（一つだけ○）

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| 1. 課長相当職以上の管理的職業         | 8. 農林漁業の職業        |
| 2. 専門的職業（医師、弁護士、教師等）     | 9. 生産工程の職業（製造検査等） |
| 3. 技術的職業（技術者、システムエンジニア等） | 10. 輸送・機械運転の職業    |
| 4. 事務的職業                 | 11. 建設・採掘の職業      |
| 5. 販売の職業                 | 12. 運搬・清掃・包装の職業   |
| 6. サービスの職業               | 13. その他（ ）        |
| 7. 保安の職業（警察官、消防士、警備員等）   |                   |



**山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査  
事業所アンケート**

**【回答方法】**

選択肢が設けられている問いに対する回答には、該当する項目の番号に 印をつけてください。

また、記入式の回答には、( ) の中に、回答を記入してください。

この調査票は、事業所の雇用担当者が記入してください。

【問1】この調査の記入年月日はいつですか？

平成 29年( )月( )日

### 事業所の属性について

【問2】あなたは、事業所の採用業務にかかわる担当者ですか？

1. はい

2. いいえ

【問3】あなたの事業所の業種は何ですか？（一つだけ○）

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| 1. 農、林、漁業        | 12. 金融業、保険業           |
| 2. 鉱業、採石業、砂利採取業  | 13. 不動産業、物品賃貸業        |
| 3. 建設業           | 14. 学術研究、専門・技術サービス業   |
| 4. 食料品製造業        | 15. 宿泊業、飲食サービス業       |
| 5. 電子部品等製造業      | 16. 生活関連サービス業、娯楽業     |
| 6. 電気機械器具製造業     | 17. 教育、学習支援業          |
| 7. その他の製造業       | 18. 医療、福祉             |
| 8. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 19. 複合サービス業           |
| 9. 情報通信業         | 20. サービス業（他に分類されないもの） |
| 10. 運輸業、郵便業      | 21. その他               |
| 11. 卸売業、小売業      |                       |

【問4】あなたの事業所の従業員数は何人ですか？

1. 正規職員( )人
2. 非正規職員(パート、アルバイト、契約、派遣他)( )人
3. その他(家族労働者、有償ボランティアなど)( )人

### 事業所の高齢者雇用確保措置の実施状況について

【問5】あなたの事業所では、次のような雇用確保措置を講じていますか？

(該当するものすべてに )

1. 定年を廃止した
2. 定年を65歳まで引き上げた
3. 定年を70歳まで引き上げた
4. 継続雇用制度を導入した(この項では一つだけ )
  1. 65歳までの継続雇用希望者の全員が働いている
  2. 65歳までの継続雇用希望者の全員は働けることになっていない
  3. 68歳までの継続雇用希望者の全員が働いている
  4. 68歳までの継続雇用希望者の全員は働けることになっていない
  5. 70歳までの継続雇用希望者の全員が働いている
  6. 70歳までの継続雇用希望者の全員は働けることになっていない
  7. 75歳までの継続雇用希望者の全員が働いている
  8. 75歳までの継続雇用希望者の全員は働けることになっていない
5. いずれも行っていない

【問6】従業員のうち65歳以上の従業員は何人ですか？

1. 正規職員( )人
2. 非正規職員(パート、アルバイト、契約、派遣他)( )人
3. その他(家族労働者、有償ボランティアなど)( )人



## 事業所の従業員採用について

【問10】 昨期（1年間）に採用した従業員は何人ですか？

1. 正規職員（ ）人
2. 非正規職員（パート、アルバイト、契約、派遣他）（ ）人
3. その他（家族労働者、有償ボランティアなど）（ ）人

【問11】 採用者一人当たり採用コストはどのくらいかかりましたか？

（ ）万円

【問12】 上記の採用した従業員のうち65歳以上は何人ですか？

1. 正規職員（ ）人
2. 非正規職員（パート、アルバイト、契約、派遣他）（ ）人
3. その他（家族労働者、有償ボランティアなど）（ ）人
4. 雇用していない → 【問15】 へ

【問13】 上記の採用した65歳以上の従業員の平均的な勤務日数と勤務時間、および時給はどの程度ですか？

1. 正規職員  
勤務日数：週（ ）日 勤務時間：週（ ）時間 時給：（ ）円
2. 非正規職員（パート、アルバイト、契約、派遣他）  
勤務日数：週（ ）日 勤務時間：週（ ）時間 時給：（ ）円
3. その他（家族労働者、有償ボランティアなど）  
勤務日数：週（ ）日 勤務時間：週（ ）時間 時給：（ ）円

【問14】65歳以上の採用者は、どのようなルートで採用しましたか？

(該当するものすべてに )

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1. ハローワーク     | 5. 関連会社の退職者の再雇用 |
| 2. シルバー人材センター | 6. 自社の退職者の再雇用   |
| 3. 民間サイト      | 7. その他( _____ ) |
| 4. 求人広告       |                 |

【問15】今後、特に65歳以上の人たちを雇用する計画はありますか？(一つだけ○)

- |                 |
|-----------------|
| 1. ある           |
| 2. ない           |
| 3. 計画はないが、関心はある |
| 4. わからない        |

### あなたの高齢者雇用に関する認識について

【問16】以下に65歳以上の人たちを積極的に雇用すべきでないとする理由が挙げられています。あなたはこれらの理由はもっともだと思えますか？(該当するものすべてに )

- |                             |
|-----------------------------|
| 1. 健康状態が不安定で、いつ辞められるかわからない  |
| 2. 仕事を覚えるのに時間がかかる           |
| 3. 仕事上のミスが多い                |
| 4. 職場の若い人たちと労働観や価値観が違い使いづらい |
| 5. 頑固なこだわりを持って柔軟さに欠ける人が多い   |
| 6. 認知機能が低下して処遇に困る恐れがある      |
| 7. その他( _____ )             |
| 8. いずれも当てはまらない              |

【問 1 7】以下に 65 歳以上の人たちを積極的に雇用すべきだとする理由が挙げられています。

あなたはこれらの理由はもっともだと思えますか？（該当するものすべてに ）

- 1 . 高齢者が仕事をして生きがいをもつことを支援すべきだ
- 2 . 高齢者の経験や知恵を活用すれば、事業の業績が伸びる
- 3 . 同じ能力を持つ若い人と比べて高齢者の方が、雇用コストが低い
- 4 . 高齢者は生活がかかっていなので、短時間の仕事や季節的な仕事で使いやすい
- 5 . 高齢者は真面目で、仕事を覚えると簡単にやめることが少ない
- 6 . 高齢者は時間があるので、有効な仕事の改善を提案してくれる
- 7 . その他（ ）
- 8 . いずれも当てはまらない

### 高齢者や就労支援に対する要望について

【問 1 8】働こうとする高齢者には、どんな条件が必要だと思えますか？

（該当するものすべてに ）

- |                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| 1 . 健康の維持       | 7 . 謙虚・真面目な態度     |
| 2 . 職業技能や知識     | 8 . 車の運転          |
| 3 . 仕事を覚える学習能力  | 9 . 家族や地域の人たちの協力  |
| 4 . 創意・工夫の力     | 10 . N P O や行政の支援 |
| 5 . スマホ、パソコンの技能 | 11 . その他（ ）       |
| 6 . コミュニケーション能力 |                   |

【問 1 9】高齢者が働く準備として、どんな講座を勧めたいと思いますか？

(該当するものすべてに )

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1 . 健康・体力講座     | 5 . 生活設計講座     |
| 2 . スマホ、パソコンの講座 | 6 . 就職活動講座     |
| 3 . コミュニケーション講座 | 7 . その他の講座 ( ) |
| 4 . 職能・技術講座 ( ) |                |

【問 2 0】高齢者就労支援としてどんな仕組みがあったらよいと思いますか？

(該当するものすべてに )

- |  |
|--|
| 1 . 高齢者の職能が登録されたデータベース                 |
| 2 . 高齢者に特化したインターネット上の求人・求職マッチングシステム    |
| 3 . 高齢者の求人・求職マッチングイベント(合同就職面接会等)       |
| 4 . 高齢者の技能を生かした、様々な仕事の外部発注を受けることができる組織 |
| 5 . 第三者的に高齢者の職能を評価する仕組み                |
| 6 . 各種職能講座による人材の育成                     |
| 7 . 高齢者に特化した仕事を仲介する専門スタッフの育成と配置        |
| 8 . その他 ( )                            |

## 高齢者の活用にふさわしい仕事や高齢者へ委託できる業務について

【問 2 1】あなたの事業所で、退職者ができる従業員教育の仕事は考えられますか？

(例えば、薬の営業の分野で、定年退職した人たちが新人教育を請け負って成功している事例があります)

- |                     |
|---------------------|
| 1 . あり(具体的な仕事内容 : ) |
| ( 想定就労時間帯 : )       |
| 2 . なし              |
| 3 . わからない           |

【問 2 2】あなたの事業所で、高齢者に切り出せる短時間の仕事は考えられますか？

(例えば、コンビニの店長の仕事の業務分析をしてみると、店長が行っている 6 種類の仕事のうち、3 種類は店長がやらなくてもよい仕事だそうです。そのうちのひとつが早朝の品ぞろえです。早朝のお客が来る前に棚に商品を並べる 1 時間の作業を高齢者に任せたところ、売り上げが増したそうです)

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1 . あり ( 具体的な仕事内容 : ) | ) |
| ( 想定就労時間帯 : )         | ) |
| 2 . なし                |   |
| 3 . わからない             |   |

【問 2 3】あなたの事業所で、繁忙な時間帯の仕事で、高齢者に切り出せる補助的な仕事は考えられますか？

(例えば、高齢者施設や保育施設の繁忙な時間帯に正規職員を補助する高齢者の仕事があります。繁忙な朝夕の時間帯だけに高齢者の労働力を活用することによって、正規の職員の仕事の質が向上します。また、農家の田植え作業では苗運び作業、梨の剪定時期の剪定された枝の片づけ作業なども補助的な仕事ですが、全体の作業を効率化するのに役立ちます)

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1 . あり ( 具体的な仕事内容 : ) | ) |
| ( 想定就労時間帯 : )         | ) |
| 2 . なし                |   |
| 3 . わからない             |   |

【問 2 4】あなたの事業所で、高齢者のグループに外部委託できる仕事はありませんか？

(例えば、月末の会計帳簿の記帳、個人の出張申請書類の作成など他の人に任せられる仕事を正規の従業員が残業をしながら行っていることはありませんか？ また、農家の方が直売所に農作物を出荷するのを高齢者が代行することによって、農家は、本来やるべき作業の時間が作れるようになった事例があります)

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1 . あり ( 具体的な仕事内容 : ) | ) |
| ( 想定就労時間帯 : )         | ) |
| 2 . なし                |   |
| 3 . わからない             |   |

## 高齢者雇用に関する課題、御希望、提案について

【問25】あなたの事業所で高齢者を雇用することに関する課題、御希望、提案などありましたら、下記に御自由にお書きください。

なお、シニア世代の就労に興味があり、今後県から必要な情報を受けることを希望する事業所につきましては下記に事業所名等を記入してください。

事業所名：	_____
担当者名：	_____
メールアドレス：	_____
電話番号：	_____

以上で、質問は終了です。御協力ありがとうございました。  
集計結果については、後日、山梨県ホームページなどで公表する予定です。  
記入した調査票は、1月23日(月)までに返送用封筒にて返送してください。

事業所アンケート(高齢者雇用が見込まれる産業向けアンケート)

**山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査  
事業所アンケート**  
(高齢者雇用が見込まれる産業向けアンケート)

**【回答方法】**

選択肢が設けられている問いに対する回答には、該当する項目の番号に 印をつけてください。  
また、記入式の回答には、( ) の中に、回答を記入してください。

この調査票は、事業所の雇用担当者が記入してください。

【問1】この調査の記入年月日はいつですか？

平成 29年( )月( )日

### 事業所の属性について

【問2】あなたは、事業所の採用業務にかかわる担当者ですか？

1. はい

2. いいえ

【問3】あなたの事業所の業種は何ですか？（一つだけ○）

1. 農業

2. 観光（ホテル・旅館）

3. 介護（特別養護老人ホーム）

4. 保育（保育所・認定こども園）

5. 小売業

以下、省略

事業所アンケートと同文