

浜松市高齢者雇用に関する企業の実態調査
調査結果報告書

令和元年7月

浜松市

調査の概要

(1) 調査の目的

浜松市内の事業所に対し、高齢者雇用に関する実態調査を行い、実態を把握する。

(2) 調査対象

統計局に請求したデータの条件は上記の統計調査の対象先のうち「浜松市内単独・本所かつ事業所常用雇用者数10人以上の事業所」です。この先が3,219先あり、このうち1,000先をランダムに抽出しました。

(3) 調査期間

令和元年5月13日～令和元年6月7日

(4) 調査方法

郵送による配布・回収(自記式)

(5) 回収状況

発送数1000通、有効回収数468通、有効回収率46.8%

(6) 調査の信頼性

回答の精度(最大誤差)と母集団の大きさ(アンケート対象事業所)に対して必要とされる有効回収数は、精度を低く設定すると必要とされる有効回収数も少なくなり、精度を高く設定すると必要とされる有効回収数も多くなる関係にあります。今回の調査では、有効回収数を下記の計算式で求め、必要なアンケート対象事業所数を決定しています。例えば、回答の精度(最大誤差)を5%、調査の信頼度を95%とは、違う方を対象に同じ調査を100回行った場合でも、95回(信頼度95%)は調査結果の値が±5%以内でしか変わらないということになります。

$$\text{必要とされる有効回収数} = N / ((E/K)^2 \times (N-1) / (P \times (1-P)) + 1)$$

N: 母集団の大きさ(アンケート対象事業所数)

E: 回答の精度(最大誤差)5%

K: 信頼度係数1.96 (0.95(信頼度95%)における正規分布の値)

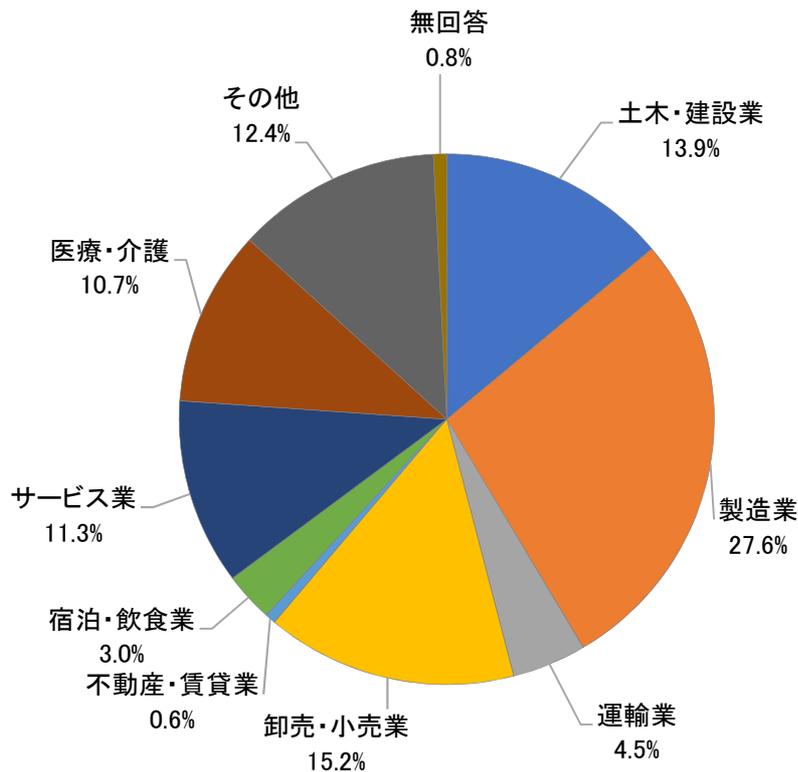
P: 回答比率(最も誤差が生じる0.5(50%)に設定)

1. 貴社・事業所の業種は何ですか(1つだけ○を付けてください)

【単純集計】

回答	件数	割合
土木・建設業	65	13.9%
製造業	129	27.6%
運輸業	21	4.5%
卸売・小売業	71	15.2%
不動産・賃貸業	3	0.6%
宿泊・飲食業	14	3.0%
サービス業	53	11.3%
医療・介護	50	10.7%
その他	58	12.4%
無回答	4	0.8%
合計	468	100.0%

その他の回答項目:()内の数字は回答件数
 教育(8)、幼稚園・保育所・こども園(6)、福祉(4)、情報通信・サービス業(3)、人材派遣業(2)、林業(2)、NPO法人(1)、インターネットメディア事業(1)、介護施設(1)、学習塾(1)、技術サービス業(1)、金属加工業(1)、金融保険業(1)、軽作業請負(1)、仕出し業(1)、社会保険労務士法人(1)、社会保障(1)、宗教法人(1)、染色繊維加工(1)、障害施設(1)、造園業(1)、農業(1)、障害福祉サービス事業(1)、し尿収集運搬等(1)、ソフトウェア業(1)、消防設備点検・ソフト開発(1)、非鉄金属リサイクル業(1)、ビルメンテナンス業(1)、リフォーム業(1)、マニュアル制作(1)、無回答(9)

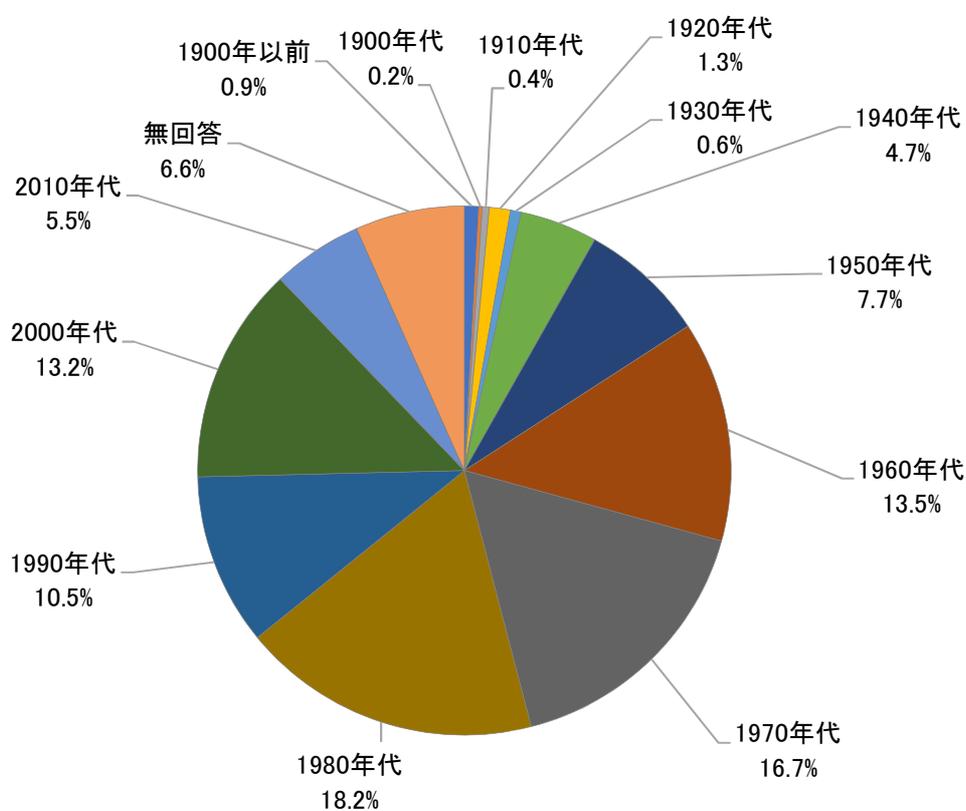


製造業が27.6%と最も高い数字となっており、続いて卸売・小売業15.2%、土木・建設業13.9%となっている。

2. 貴社・事業所の設立年

【単純集計】

回答	件数	割合
1900年以前	4	0.9%
1900年代	1	0.2%
1910年代	2	0.4%
1920年代	6	1.3%
1930年代	3	0.6%
1940年代	22	4.7%
1950年代	36	7.7%
1960年代	63	13.5%
1970年代	78	16.7%
1980年代	85	18.2%
1990年代	49	10.5%
2000年代	62	13.2%
2010年代	26	5.5%
無回答	31	6.6%
合計	468	100.0%

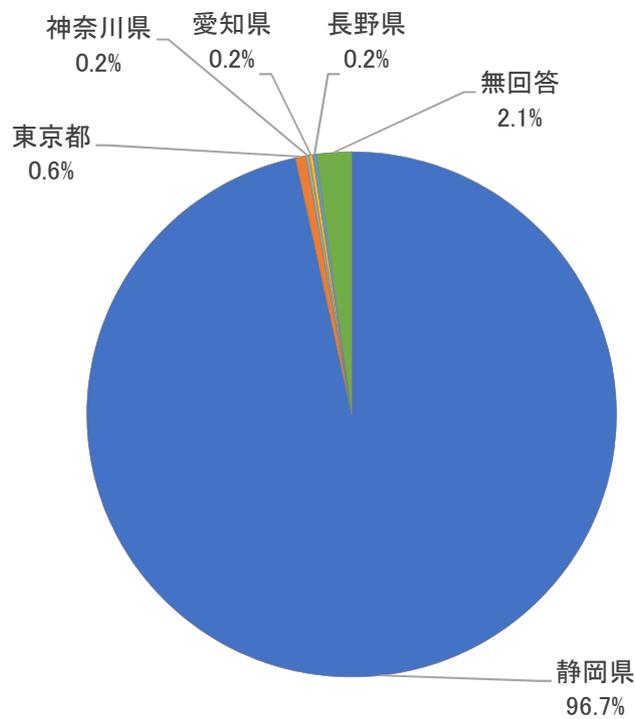


1960年代・1970年代で30.2%である。1980年代も含めると48.4%と約半数の事業所となった。また設立から40年未満の事業所が47.2%となった。

3. 貴社・事業所の本社所在地

【単純集計】

回答	件数	割合
静岡県	452	96.7%
東京都	3	0.6%
神奈川県	1	0.2%
愛知県	1	0.2%
長野県	1	0.2%
無回答	10	2.1%
合計	468	100.0%

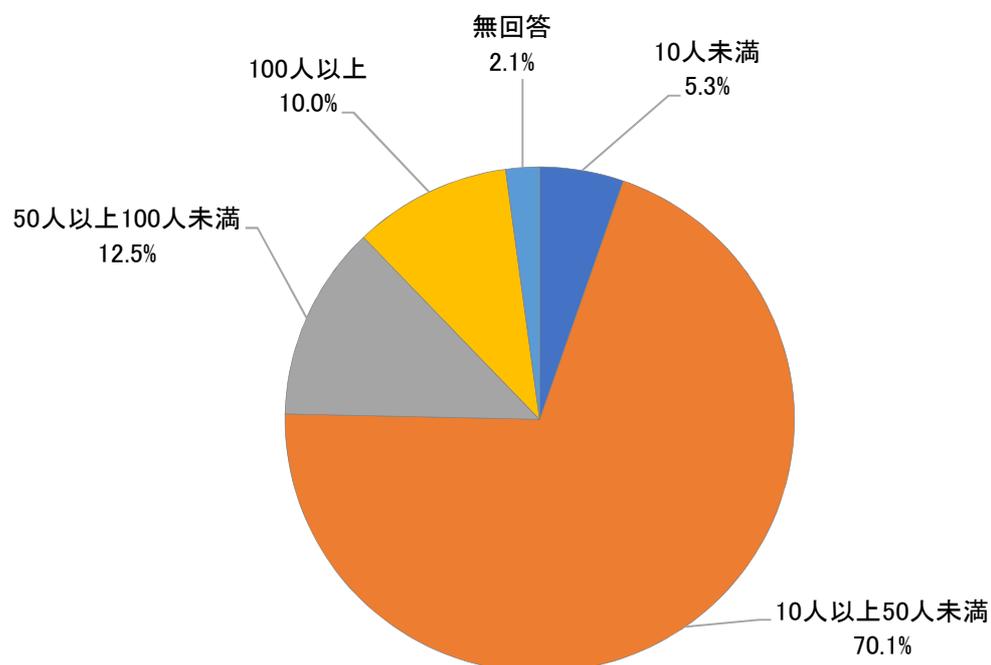


本社所在地は静岡県が96.7%である。

4. 貴社・事業所の従業員および正社員数(2019年4月1日時点)

(1) 従業員数【単純集計】

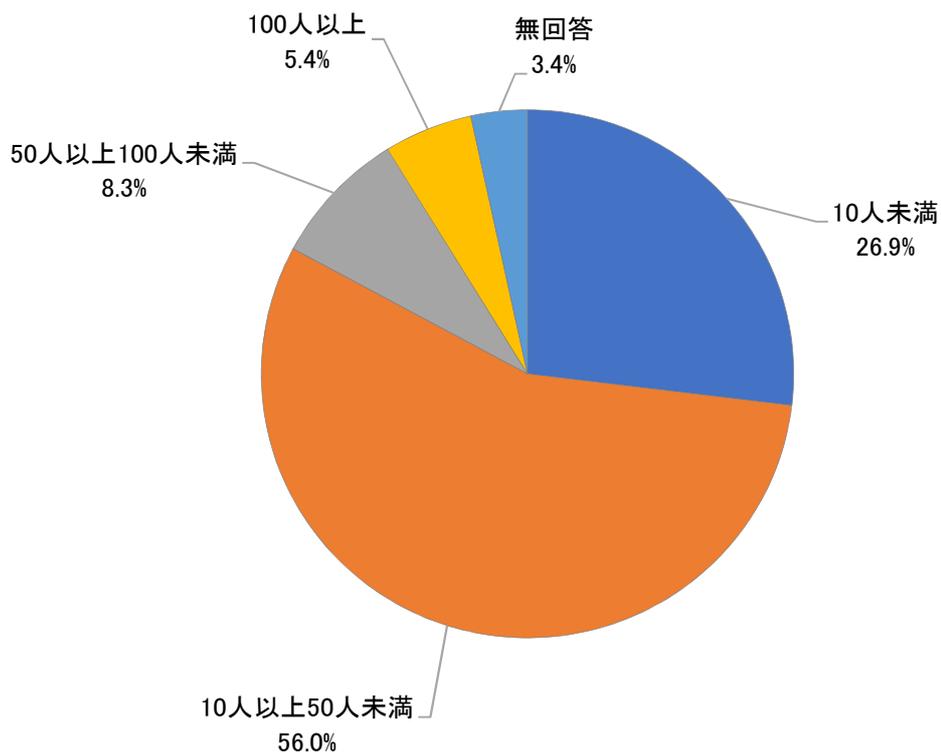
回答	件数	割合
10人未満	25	5.3%
10人以上50人未満	328	70.1%
50人以上100人未満	58	12.5%
100人以上	47	10.0%
無回答	10	2.1%
合計	468	100.0%



従業員数10人以上50人未満の事業所が70.1%となった。また100人未満の事業所の合計は87.9%となった。

(2) 正社員の人数【単純集計】

回答	件数	割合
10人未満	126	26.9%
10人以上50人未満	262	56.0%
50人以上100人未満	39	8.3%
100人以上	25	5.4%
無回答	16	3.4%
合計	468	100.0%

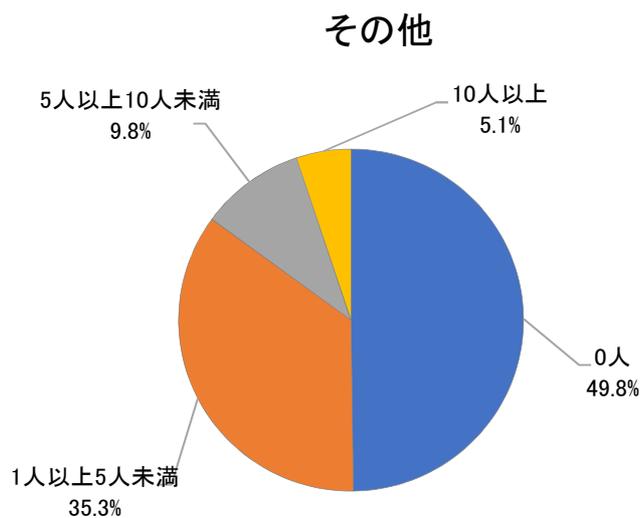
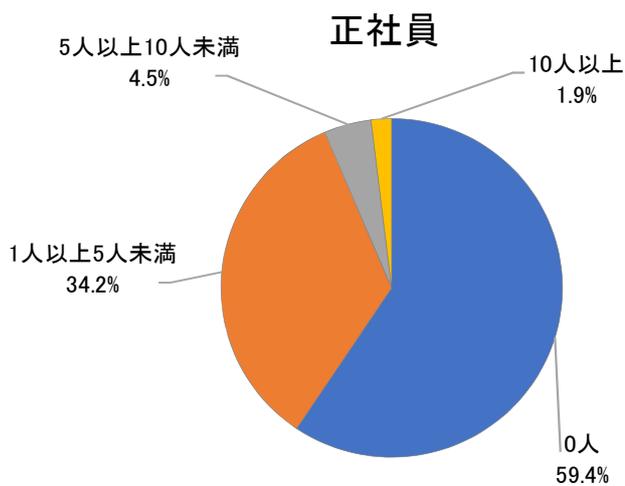


正社員数10人以上50人未満の事業所は56.0%であり、続いて10人未満が26.9%となっている。

(3) 年齢別従業員の人数の事業所数

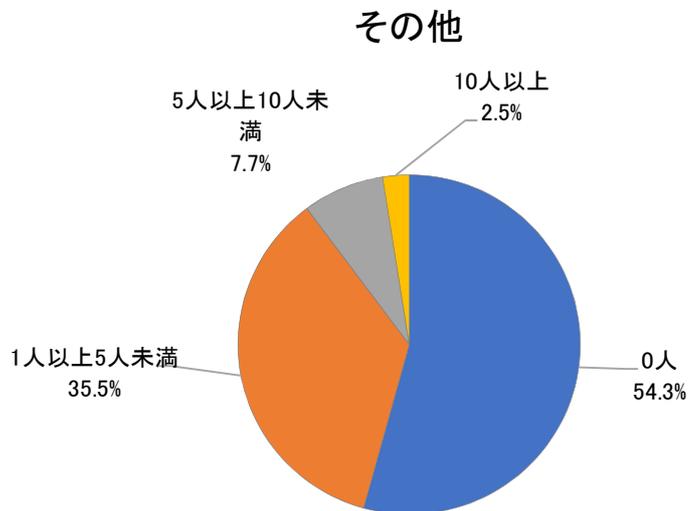
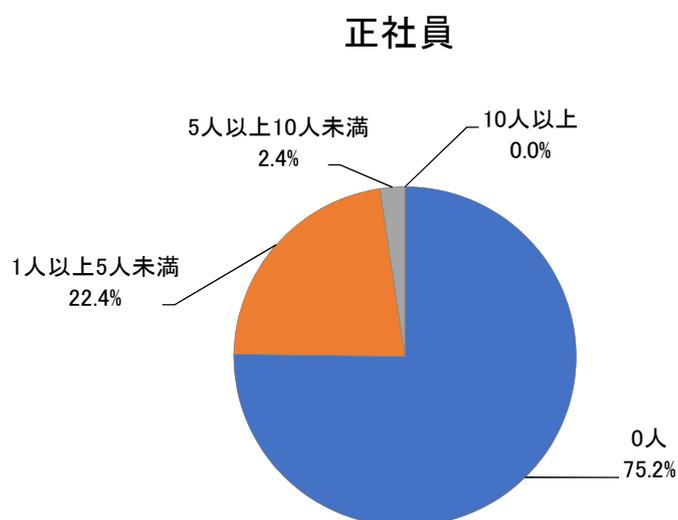
60歳～64歳 【単純集計】

回答	正社員		その他	
	件数	割合	件数	割合
0人	278	59.4%	233	49.8%
1人以上5人未満	160	34.2%	165	35.3%
5人以上10人未満	21	4.5%	46	9.8%
10人以上	9	1.9%	24	5.1%
合計	468	100.0%	468	100.0%



65歳～69歳 【単純集計】

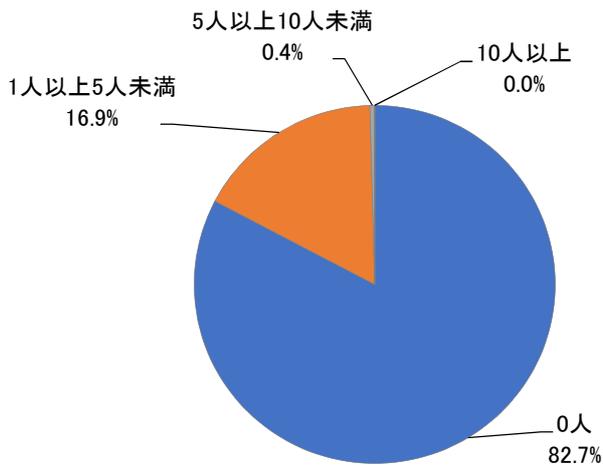
回答	正社員		その他	
	件数	割合	件数	割合
0人	352	75.2%	254	54.3%
1人以上5人未満	105	22.4%	166	35.5%
5人以上10人未満	11	2.4%	36	7.7%
10人以上	0	0.0%	12	2.5%
合計	468	100.0%	468	100.0%



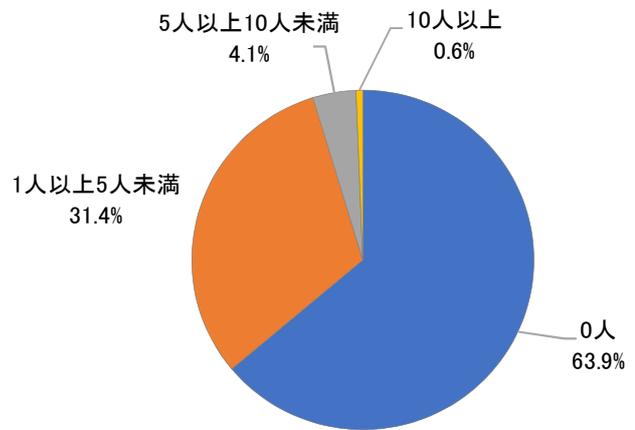
70歳～74歳 【単純集計】

回答	正社員		その他	
	件数	割合	件数	割合
0人	387	82.7%	299	63.9%
1人以上5人未満	79	16.9%	147	31.4%
5人以上10人未満	2	0.4%	19	4.1%
10人以上	0	0.0%	3	0.6%
合計	468	100.0%	468	100.0%

正社員



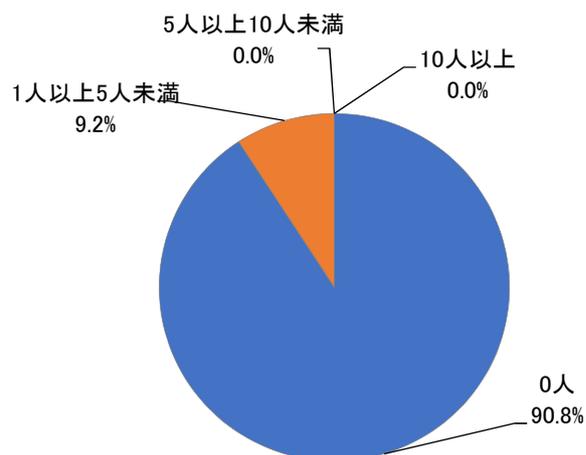
その他



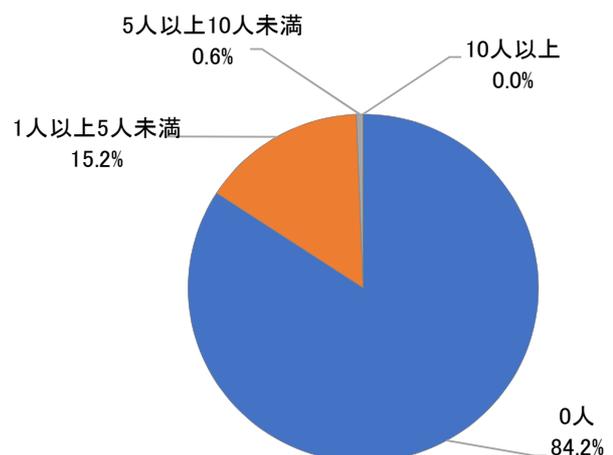
75歳以上 【単純集計】

回答	正社員		その他	
	件数	割合	件数	割合
0人	425	90.8%	394	84.2%
1人以上5人未満	43	9.2%	71	15.2%
5人以上10人未満	0	0.0%	3	0.6%
10人以上	0	0.0%	0	0.0%
合計	468	100.0%	468	100.0%

正社員



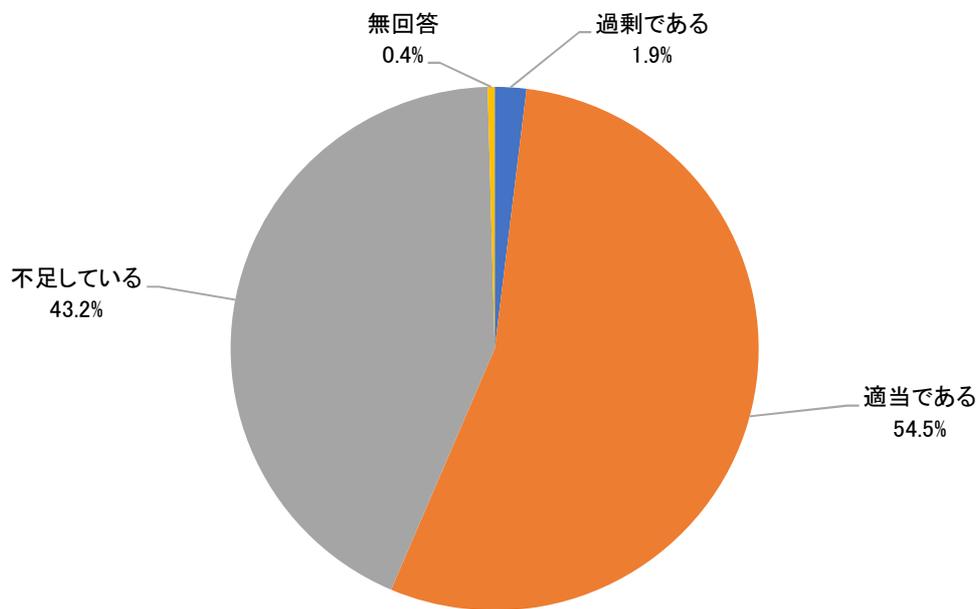
その他



5. 現在の人手の状況

【単純集計】

回答	件数	割合
過剰である	9	1.9%
適当である	255	54.5%
不足している	202	43.2%
無回答	2	0.4%
合計	468	100.0%

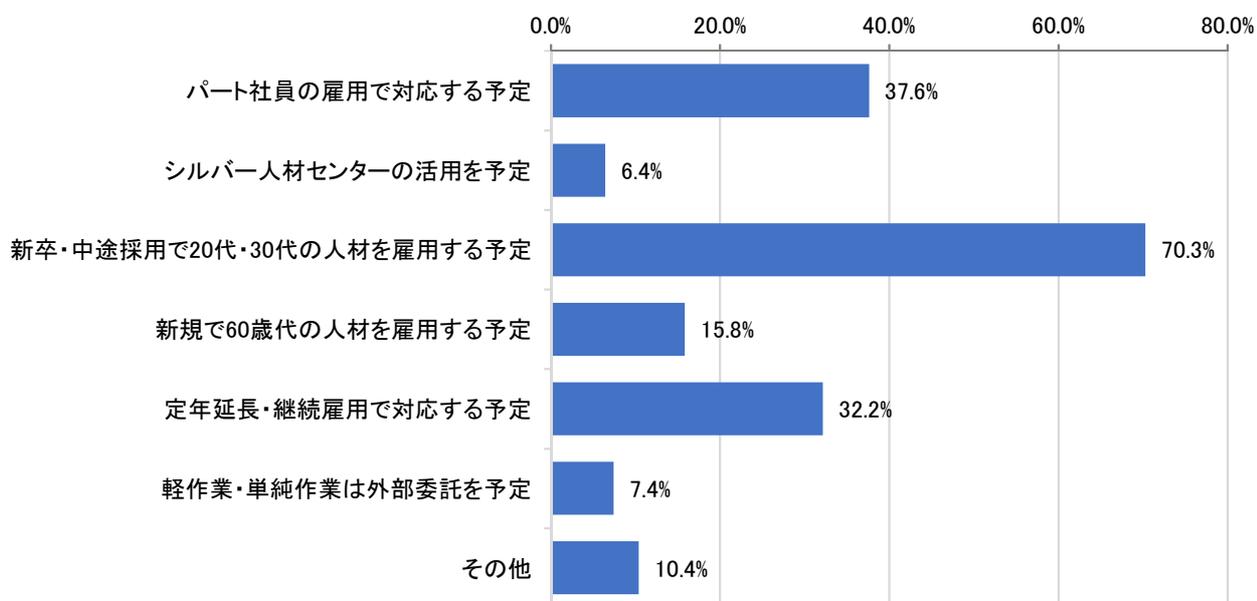


人手が「過剰である・適当である」を合わせると56.4%となり、半数以上の事業所が人手は足りていると回答している。

「不足している」と回答した企業の対応方法(複数回答)

【単純集計】

回答	件数	割合
パート社員の雇用で対応する予定	76	37.6%
シルバー人材センターの活用を予定	13	6.4%
新卒・中途採用で20代・30代の人材を雇用する予定	142	70.3%
新規で60歳代の人材を雇用する予定	32	15.8%
定年延長・継続雇用で対応する予定	65	32.2%
軽作業・単純作業は外部委託を予定	15	7.4%
その他	21	10.4%



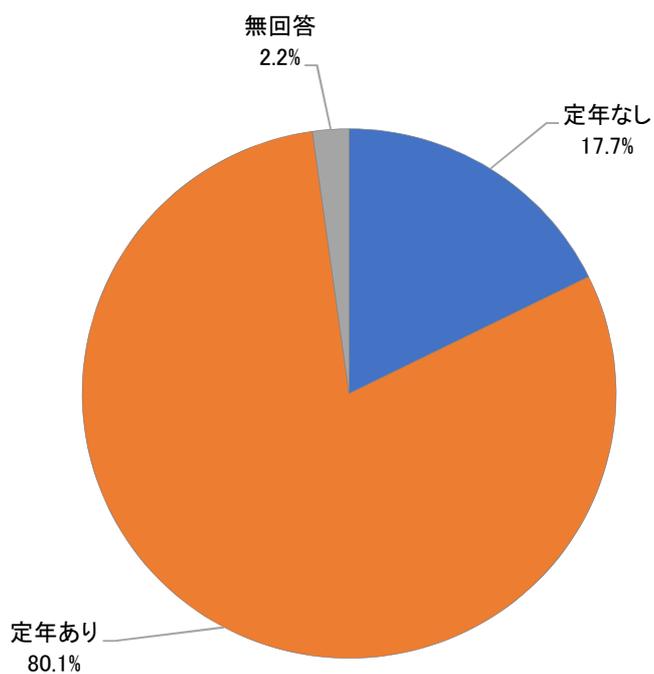
人手が「不足している」と回答した事業所では、その対応方法として「新卒・中途採用で20代・30代の人材を雇用する予定」が70.3%と最も高い割合となっている。次いで「パート社員の雇用で対応する予定」が37.6%、「定年延長・継続雇用で対応する予定」が32.2%となっている。

問1 貴社・事業所の正社員には定年がありますか(1つだけ○を付けてください)。

【単純集計】

回答	件数	割合
定年なし	83	17.7%
定年あり	375	80.1%
無回答	10	2.2%
合計	468	100.0%

定年のない場合の従業員の最高年齢
40歳代:45,49
50歳代:50,53,55,56,59
60歳代:60,61,63,64,65,66,67,68,69
70歳代:71,72,73,74,75,76,77,79
80歳代:84



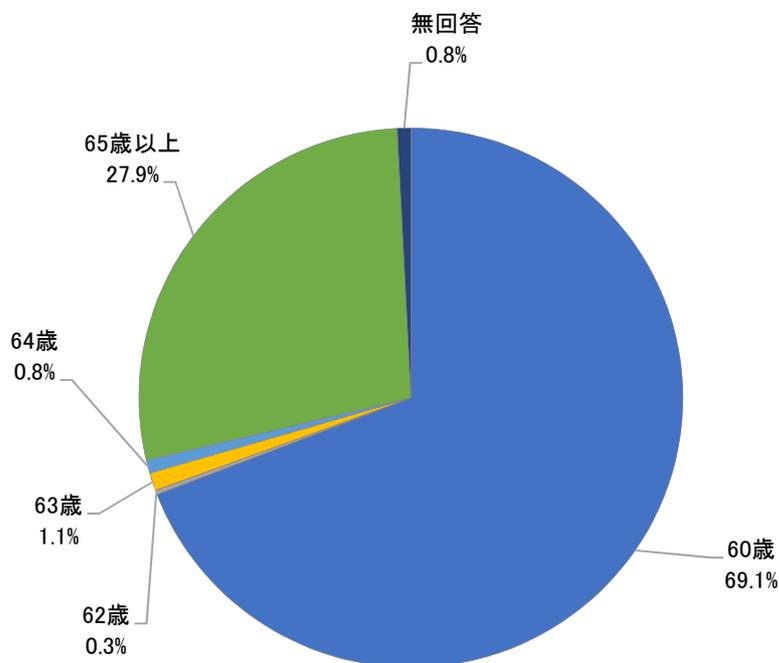
「定年あり」の事業所が80.1%となっている。

問1で「2 定年あり」と回答した企業に対して

問2 現在の定年年齢は何歳ですか(複数の定年年齢が設けられている場合、対象となる正社員が最も多い定年年齢を記入してください)(1つだけ○を付けてください)。

回答	件数	割合
60歳	259	69.1%
61歳	0	0.0%
62歳	1	0.3%
63歳	4	1.1%
64歳	3	0.8%
65歳以上	105	27.9%
無回答	3	0.8%
合計	375	100.0%

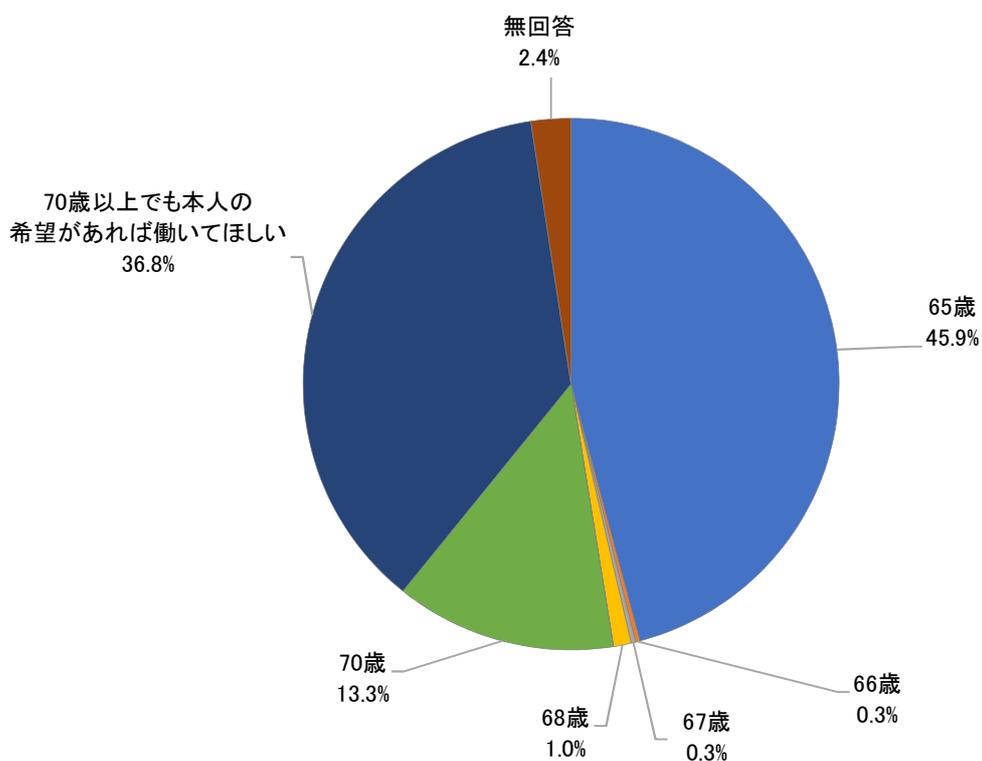
65歳以上の場合の年齢:
65,66,69,70,80歳



60歳を定年年齢と設定している事業所が69.1%と最も高く、65歳以上としている事業所は27.9%となっている。

問3 定年後の継続雇用の期間はおおむね何歳までですか。
【単純集計】

回答	件数	割合
65歳	172	45.9%
66歳	1	0.3%
67歳	1	0.3%
68歳	4	1.0%
69歳	0	0.0%
70歳	50	13.3%
70歳以上でも本人の希望があれば働いてほしい	138	36.8%
無回答	9	2.4%
合計	375	100.0%

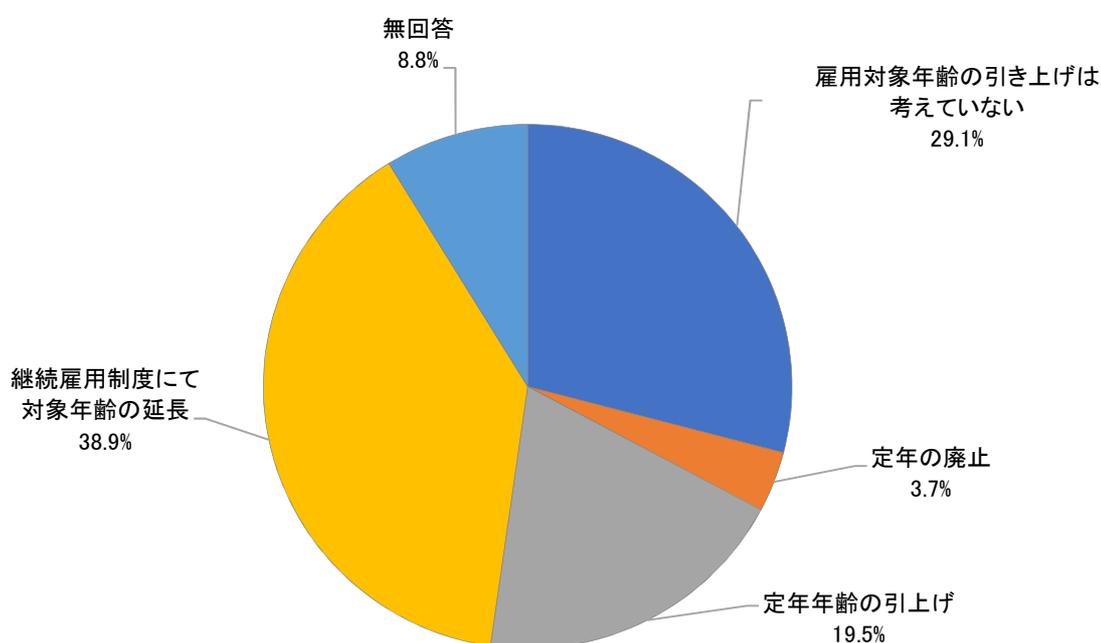


「定年後の継続雇用年齢」は、「65歳」とする事業所が45.9%と最も高いが、「70歳」や「70歳以上でも本人の希望があれば働いてほしい」と回答した、70歳以上の継続雇用に取り組む事業所は、合わせて5割を超えている。

問4 今後、雇用対象年齢を引き上げるとしたら、どのようにお考えでしょうか。その理由もご記入ください。

【単純集計】

回答	件数	割合
雇用対象年齢の引き上げは考えていない	109	29.1%
定年の廃止	14	3.7%
定年年齢の引上げ	73	19.5%
継続雇用制度にて対象年齢の延長	146	38.9%
無回答	33	8.8%
合計	375	100.0%



「継続雇用制度にて対象年齢の延長と考える」事業所が38.9%と最も高い。次いで「対象年齢の引き上げは考えていない」事業所が29.1%となっている。一方で「定年年齢の引上げについて考える」事業所は19.5%となっている。

【理由】

■雇用対象年齢の引き上げは考えていない理由

- ・人によって年齢を重ねた時に全員の能力や身体的な問題がないとは限らない(11)
- ・肉体労働や体力の問題や事故の恐れもあるため(10)

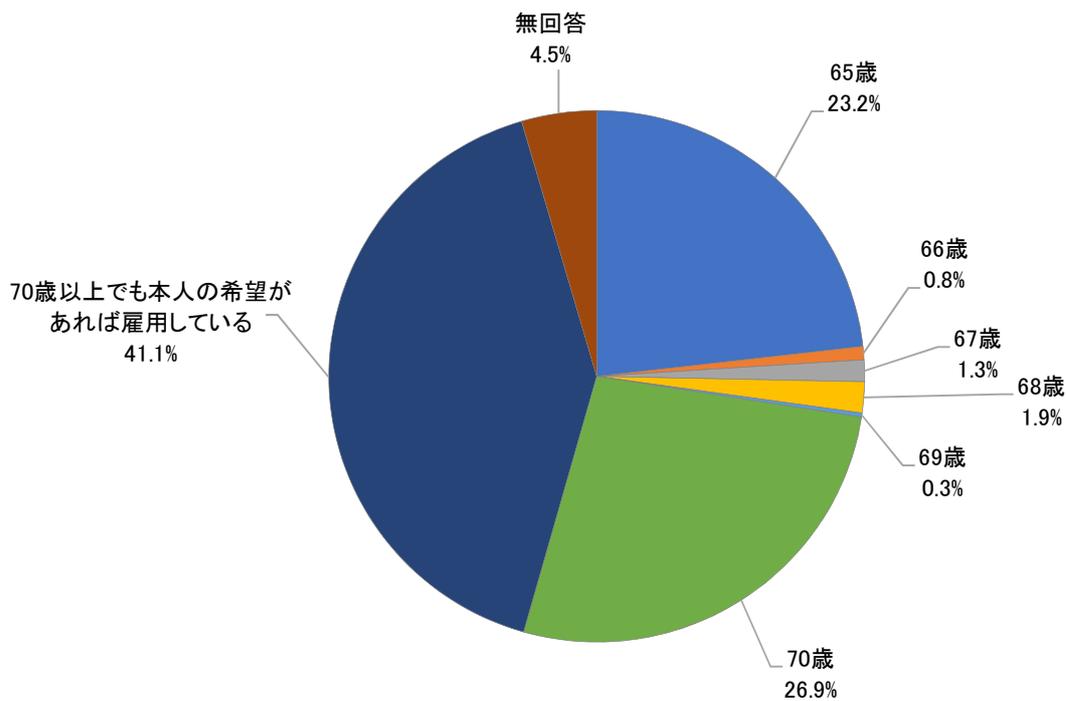
■定年の廃止・定年年齢の引き上げを考える理由

- ・就業規則では定年(60歳など)を定めているが、本人の希望、会社が必要とした場合には働けるうちは雇用を考えている(12)
- ・人手不足、人材確保が難しい(10)
- ・既に継続雇用の対応をしている(8)
- ・ノウハウの継承、仕事の経験を活用できるため(6)

問5 継続雇用の社員について、何歳くらいまで働いて欲しいとお考えですか。

【単純集計】

回答	件数	割合
65歳	87	23.2%
66歳	3	0.8%
67歳	5	1.3%
68歳	7	1.9%
69歳	1	0.3%
70歳	101	26.9%
70歳以上でも本人の希望があれば雇用している	154	41.1%
無回答	17	4.5%
合計	375	100.0%

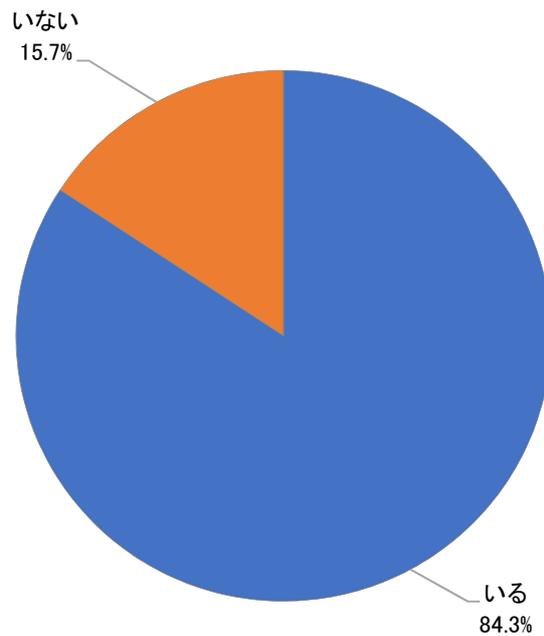


「70歳以上でも本人の希望があれば雇用している」が41.1%と最も高く、次いで「70歳くらいまで働いて欲しい」が26.9%、「65歳くらいまで働いて欲しい」が23.2%となっている。

問6 60歳代の継続雇用者は、どのような雇用形態で働いていますか。

【単純集計】

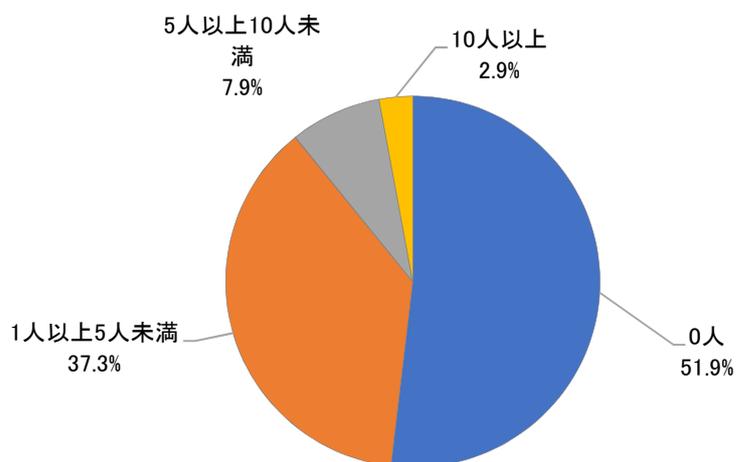
回答	件数	割合
いる	316	84.3%
いない	59	15.7%
無回答	0	0.0%
合計	375	100.0%



60歳代の継続雇用者がいる事業所は84.3%となっている。

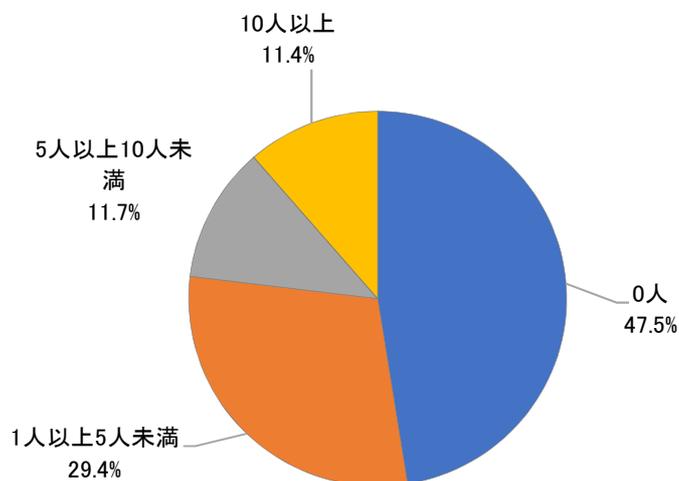
正社員【単純集計】

回答	件数	割合
0人	164	51.9%
1人以上5人未満	118	37.3%
5人以上10人未満	25	7.9%
10人以上	9	2.9%
合計	316	100.0%



嘱託・契約社員【単純集計】

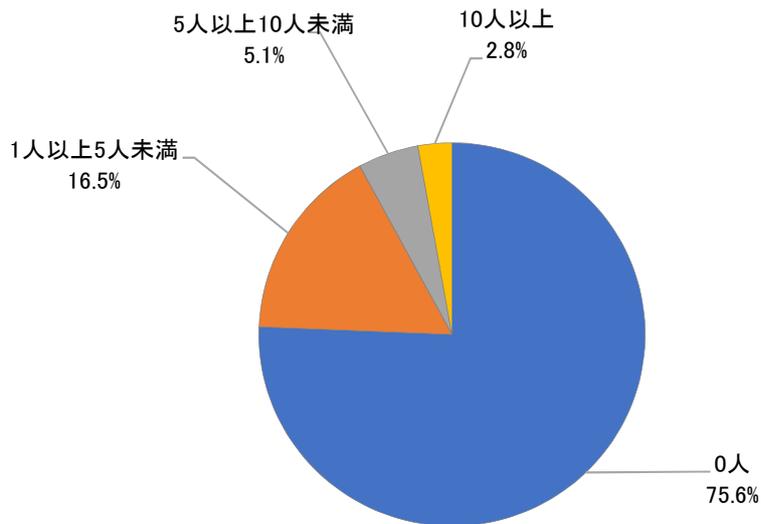
回答	件数	割合
0人	150	47.5%
1人以上5人未満	93	29.4%
5人以上10人未満	37	11.7%
10人以上	36	11.4%
合計	316	100.0%



その他【単純集計】

その他：パート、アルバイト、派遣、出向受け、非常勤、外注

回答	件数	割合
0人	239	75.6%
1人以上5人未満	52	16.5%
5人以上10人未満	16	5.1%
10人以上	9	2.8%
合計	316	100.0%



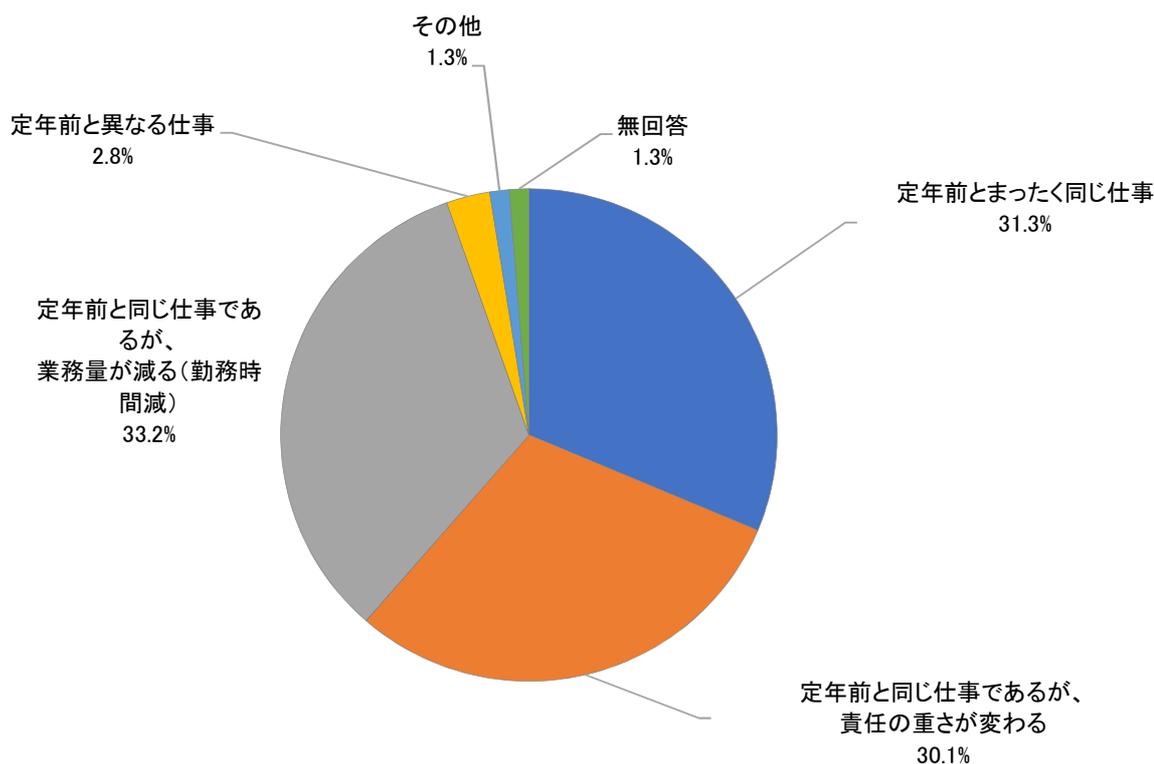
問7 継続雇用者の仕事内容は、定年前(60歳頃)とくらべて、仕事内容や責任は変わりますか(最も多いケースに1つだけ○を付けてください)。

【単純集計】

回答	件数	割合
定年前とまったく同じ仕事	99	31.3%
定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる	95	30.1%
定年前と同じ仕事であるが、業務量が減る(勤務時間減)	105	33.2%
定年前と異なる仕事	9	2.8%
その他	4	1.3%
無回答	4	1.3%
合計	316	100.0%

その他の回答:

- ・その時々で対応
- ・他社定年後にノウハウを活かした仕事として雇用
- ・定年前と同じ部署にて異なる仕事
- ・能力に合った仕事

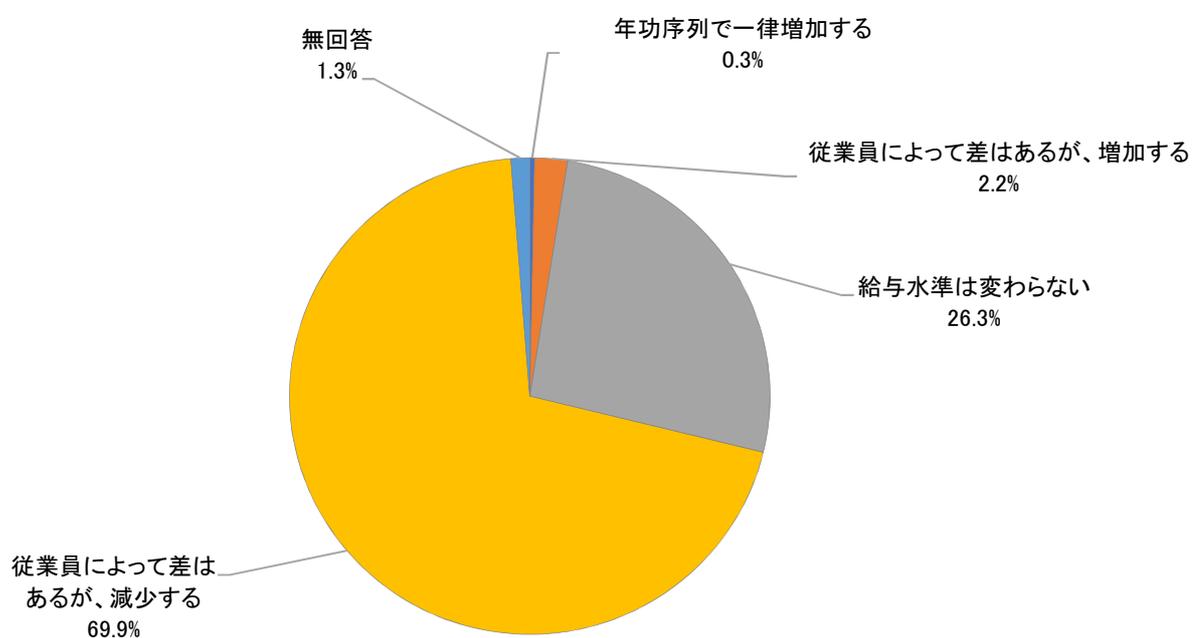


「定年前とまったく同じ仕事」31.3%と「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」30.1%と「定年前と同じ仕事であるが、業務量が減る」33.2%を合わせると、定年前と同じ仕事が94.6%となっている。

問8 定年後の賃金は、定年前までの給与水準と比べてどのように変わりますか
(最も多いケースに1つだけ○を付けてください)。

【単純集計】

回答	件数	割合
年功序列で一律増加する	1	0.3%
従業員によって差はあるが、増加する	7	2.2%
給与水準は変わらない	83	26.3%
従業員によって差はあるが、減少する	221	69.9%
無回答	4	1.3%
合計	316	100.0%

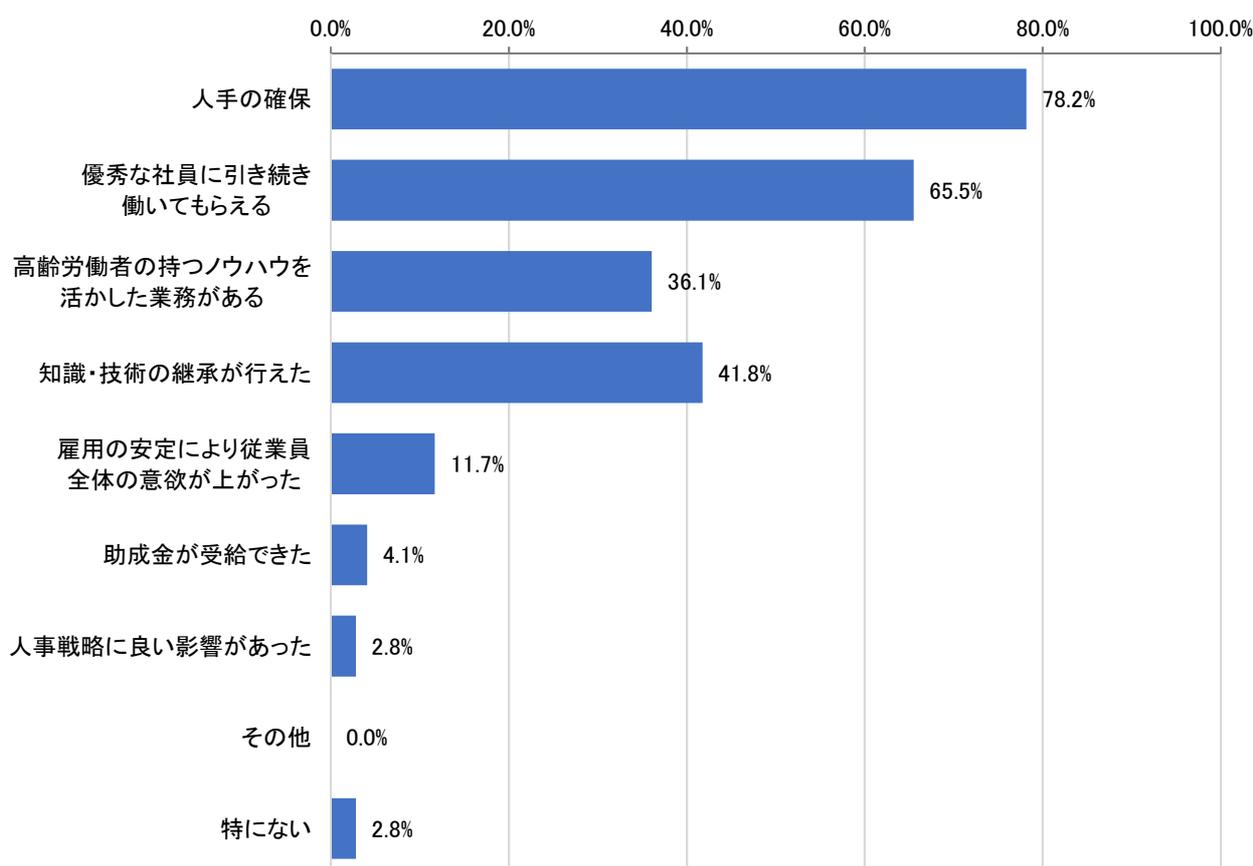


「従業員によって差はあるが、減少する」事業所が69.9%と最も高くなっており、次いで「給与水準は変わらない」が26.3%となっている。

問9 継続雇用を行うことで良かった点・メリットと捉えている点はありますか(あてはまるものすべてに○を付けてください)。

【単純集計】

回答	件数	割合
人手の確保	247	78.2%
優秀な社員に引き続き働いてもらえる	207	65.5%
高齢労働者の持つノウハウを活かした業務がある	114	36.1%
知識・技術の継承が行えた	132	41.8%
雇用の安定により従業員全体の意欲が上がった	37	11.7%
助成金が受給できた	13	4.1%
人事戦略に良い影響があった	9	2.8%
その他	0	0.0%
特にない	9	2.8%

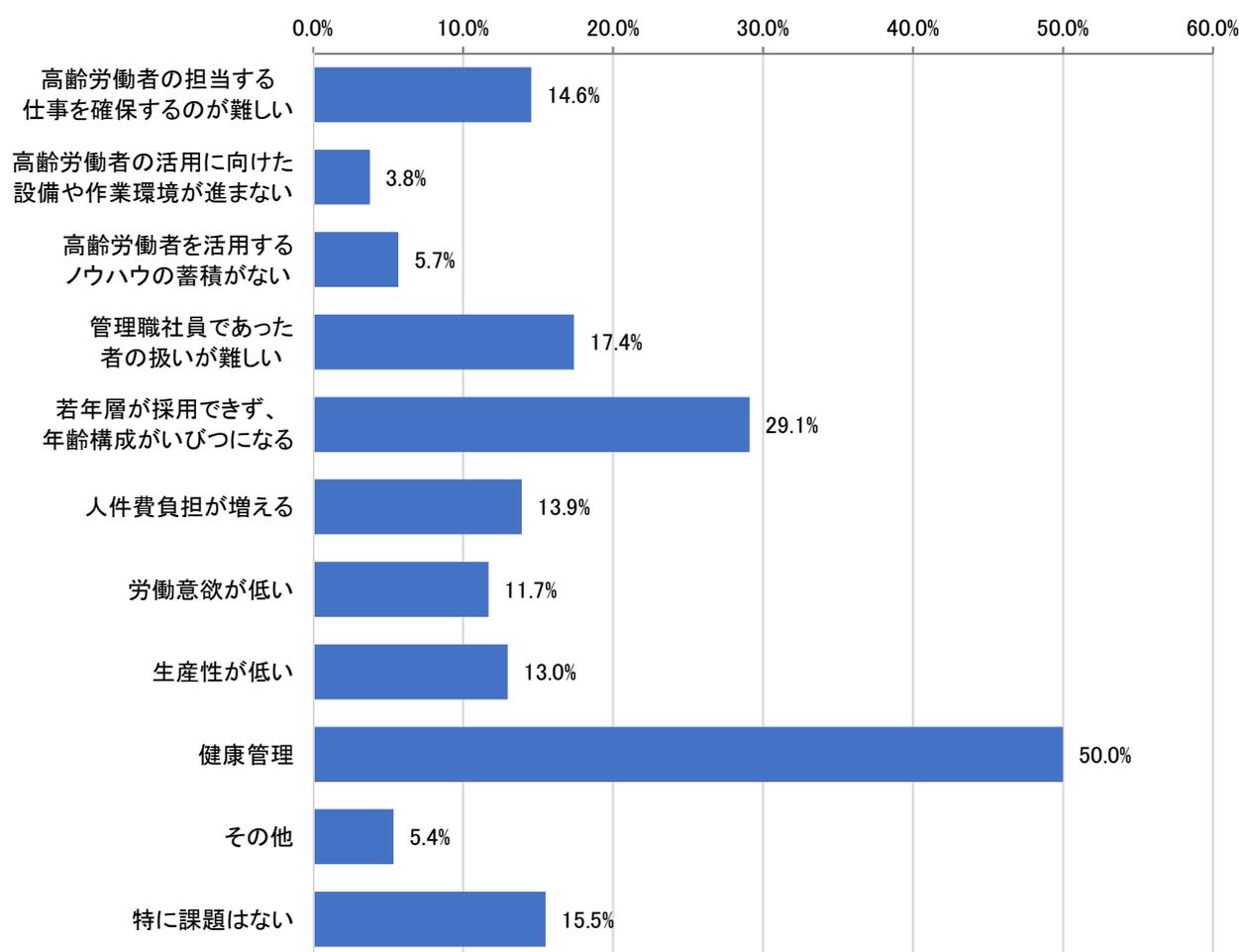


「人手の確保」が78.2%と最も高く、次いで「優秀な社員に引き続き働いてもらえる」が65.5%となっている。一方で「雇用の安定により従業員全体の意欲が上がった」が11.7%、「助成金が受給できた」が4.1%、「人事戦略に良い影響があった」が2.8%にとどまっている。また「高齢労働者の持つノウハウを活かした業務がある」「知識・技術の継承が行えた」も約4割の事業所がメリットとして回答している。

問10 継続雇用を行うにあたって、貴社・事業所で課題となっているのはどのような点ですか
(あてはまるものすべてに○を付けてください)。

【単純集計】

回答	件数	割合
高齢労働者の担当する仕事を確保するのが難しい	46	14.6%
高齢労働者の活用に向けた設備や作業環境が進まない	12	3.8%
高齢労働者を活用するノウハウの蓄積がない	18	5.7%
管理職社員であった者の扱いが難しい	55	17.4%
若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる	92	29.1%
人件費負担が増える	44	13.9%
労働意欲が低い	37	11.7%
生産性が低い	41	13.0%
健康管理	158	50.0%
その他	17	5.4%
特に課題はない	49	15.5%

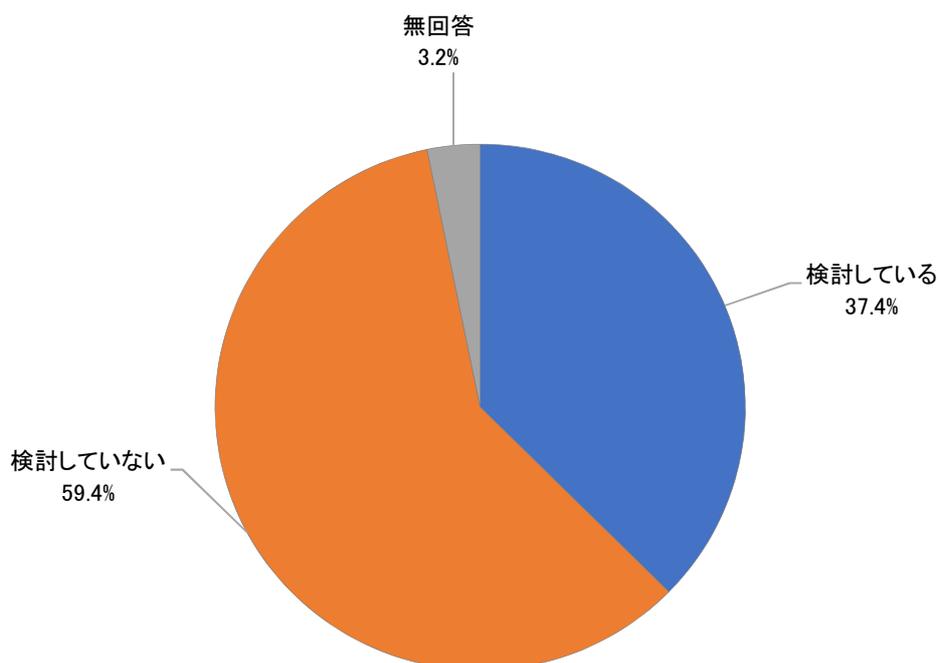


「健康管理」が50.0%と最も高く、次いで「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」が29.1%となっている。

問11 60歳代の高齢者の新規雇用を検討していますか。

【単純集計】

回答	件数	割合
検討している	175	37.4%
検討していない	278	59.4%
無回答	15	3.2%
合計	468	100.0%

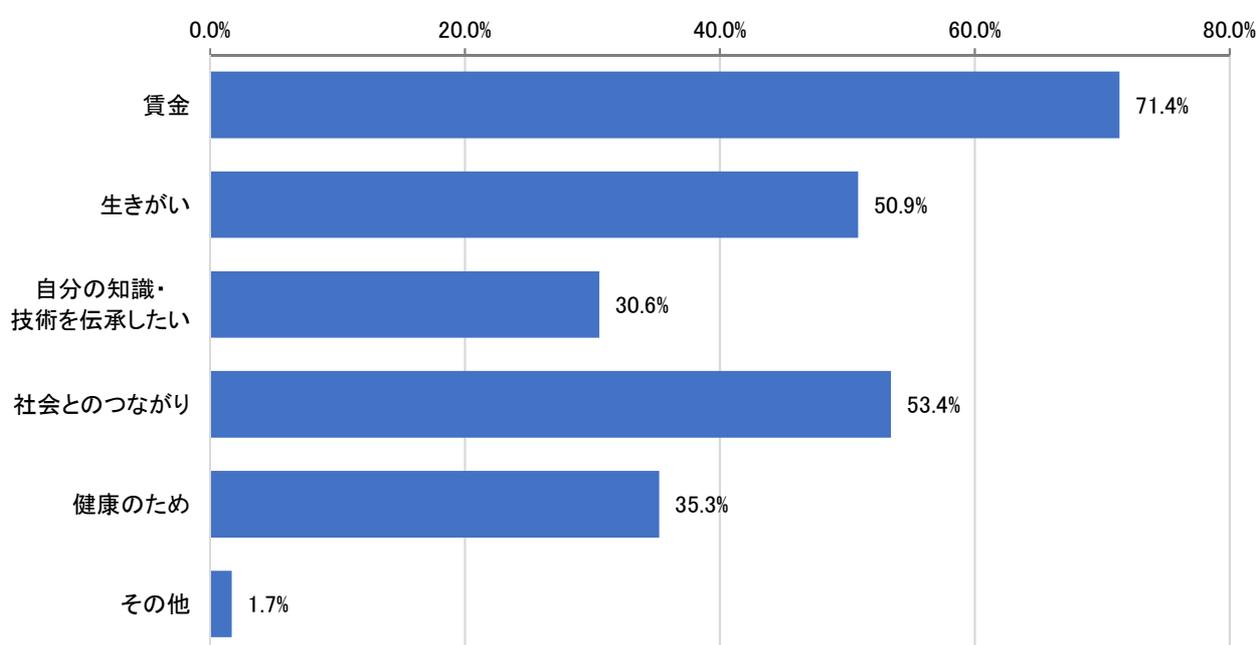


60歳代の高齢者の新規雇用を「検討してる」事業所が37.4%、「検討していない」事業所は59.4%となっている。

問12 貴社・事業所の高齢労働者の働く目的はどのようなものだとお考えですか。
(あてはまるものすべてに○を付けてください)

【単純集計】

回答	件数	割合
賃金	334	71.4%
生きがい	238	50.9%
自分の知識・技術を伝承したい	143	30.6%
社会とのつながり	250	53.4%
健康のため	165	35.3%
その他	8	1.7%

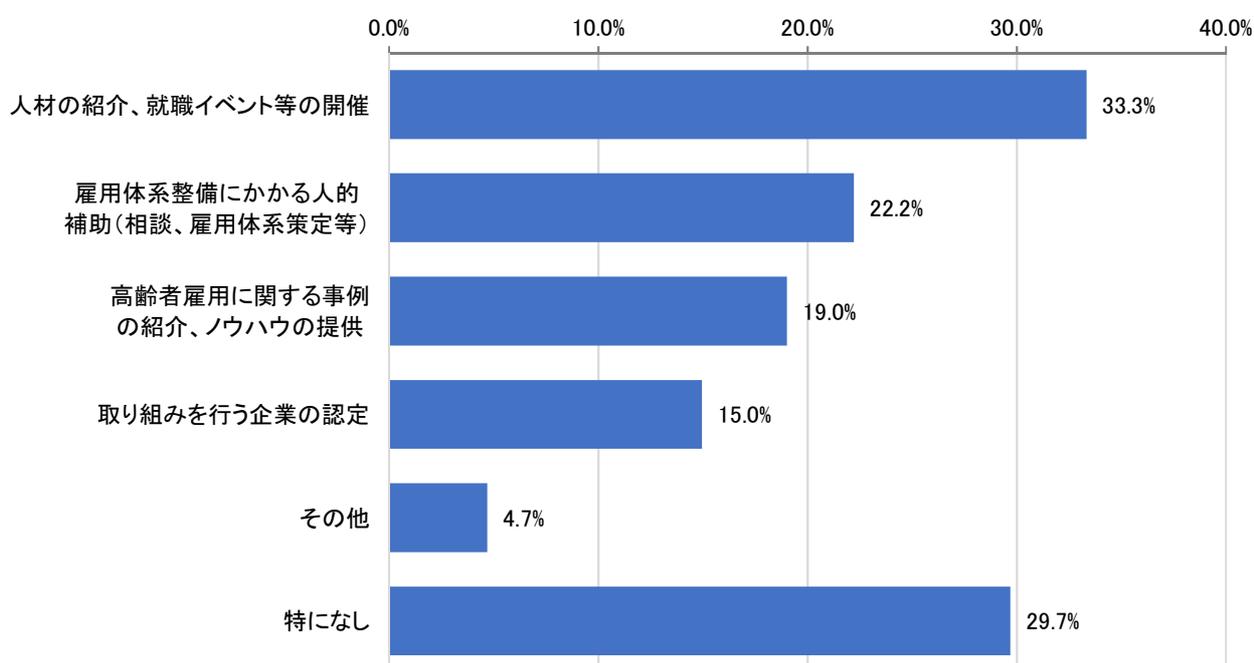


高齢労働者の働く目的は、「賃金」が71.4%と最も高く、次いで「社会とのつながり」が53.4%、「生きがい」が50.9%と続いている。

問13 高齢者雇用への取り組みを行う企業に対する公的支援としてどのようなものがあると思いますか(あてはまるものすべてに○を付けてください)。

【単純集計】

回答	件数	割合
人材の紹介、就職イベント等の開催	156	33.3%
雇用体系整備にかかる人的補助(相談、雇用体系策定等)	104	22.2%
高齢者雇用に関する事例の紹介、ノウハウの提供	89	19.0%
取り組みを行う企業の認定	70	15.0%
その他	22	4.7%
特になし	139	29.7%



高齢者雇用への取り組みを行う企業に対する公的支援は「人材の紹介、就職イベント等の開催」の33.3%が最も高く、次いで「雇用体系整備にかかる人的補助(相談、雇用体系策定等)」の22.2%となっている。

問14 今後の高齢者の雇用のあり方について、ご意見・お考えがあればお聞かせください。

- 適切な人材であれば、年齢問わず雇用したいと考えております。
- 健康で知識、技術がしっかりと伝えていくことができ、働ける意欲と人材が求める人であれば雇用が望ましいと考える。
- 働きたい人もいるし働きたくない人もいる。働かなくても生きていける人もいるし、働かなくては生きていけない人もいる。能力がある人もいれば能力がない人もいる。全て本人の心持ちだと思う。
- 健康寿命も延び、60歳を超えても元気な人が多い状況を考えると、定年延長もありかなと思います。
- 健康であればいつまでも雇用していきたいと考えております。
- 年齢に関係なく労働意欲の個人差は大きい。意欲ある人であれば、70歳後半ぐらいまで十分働けるので、定年年齢の表示をどうするかはこれからの課題と思う。
- 健康を維持できている方は活躍していただくのはとてもありがたいこと。ところが、自分自身の認識のない認知症等、想定外のことも起きかねない。そのような時の対処等も考案しておかなければいけないこともあると思います。(交通事故等も含め)
- 60歳以上の社員は健康面に大きな差があり、不安がある方の継続雇用は労務管理が若年層に比べてむしろ難しくなる。健康である事が制度の整備以前に大切な取組です。
- 一律に単純に定年延長を進めるのは無理があるので考えるべき。能力も個人差がある。中小企業の経営を圧迫しかねない。