

# 幸田町シニア・シルバー世代支援のための アンケート調査

(事業所編)

2023年10月

幸田町生涯現役推進協議会

## <目 次>

はじめに	2
調査要領	4
調査結果	6
1 回答社の概要(業種)	6
2 採用予定について	7
2-① 従業員の採用予定	7
2-② 採用を希望する年代	8
2-③ 未整備・整備中のこと	8
2-④ 現在の求人活動	9
3 副業・兼業について	10
4 目下の課題	12
5 ホームページについて	13
6 幸田町へのご相談・ご要望	14
7 まとめ	15

## はじめに

現在、幸田町では厚生労働省が目指す健康寿命の延伸を目的に、55歳以上のシニア・シルバー世代の方が、生涯に渡りご本人の意欲に応じて就労、起業、社会活動参加などを通じて健康で生き生きとした生活を送ることで、健康維持や介護予防につなげる「ウェルビーイングのまちづくり」の実現に資する事業「シニア・シルバー世代サポート事業」を進めています。ここで言う「ウェルビーイング」とは、心身と社会的な健康を意味し、満足した日々の生活を送ることができる状態・幸福な状態・充実した状態などの多面的な幸せを意味します。

本アンケート調査は、事業所とともに町内在住の50歳から70歳のシニア・シルバー世代の方にも実施しています。その結果を見ると、55歳から70歳の方の48.5%が「定年(60歳)後も何らかの活動をしたい」、「活動したいがまだ何もしていない」と答えた方が16.2%となっています。そのうち「70歳くらいまで働きたい(37.9%)」「75歳くらいまで働きたい(18.8%)」「働けるうちはいつまでも(30.7%)」と労働意欲は旺盛です。

従って、シニア・シルバー世代の方が生き生きと生活を送れるまちづくりには、町内に所在する事業所の発展とご理解・ご協力が不可欠です。人手不足が顕著な中小企業や農業・サービス業においては、シニア・シルバー世代の方の活躍の場づくりをお考えいただきたいところです。

2021年には高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの雇用機会の確保が努力義務とされ、健康寿命の延伸と共に定年延長の流れがあります。それを受けて当センターでは2021年11月に厚生労働大臣許可の無料職業紹介所を設置しました。事業所とシニア・シルバー世代の間には互いのニーズのミスマッチもあるようですが、いかにそのギャップを埋めていくかが、当センターの存在理由であり使命だと感じます。

本調査では、事業所の意識や要望をより正確に把握するため、質問項目が同じものは前回の調査と比較しながら、今後の支援事業をより実効あるものとするための参考にすることが目的です。

調査結果からは、需要回復や人手不足などを背景に、事業所の皆さんがシニア・シルバー世代の方を活用していきたいという意欲を感じます。事業主と求職者それぞれの意識のギャップや、ニーズのミスマッチを解消するような事業を企画・実施していきたいと考えます。

# 調査要領

## 調査目的

幸田町内所在の事業所の求人に関する意識と新型コロナウイルス感染症や法改正等の影響を把握し、今後実施すべき事業の参考にすること。

## 第1回調査

- 1) 調査時期 2020年1月
- 2) 対象 幸田町内所在の事業所200社
- 3) 抽出方法 無作為抽出
- 4) 調査方法 郵送によるアンケート
- 5) 調査者 幸田町(調査委託先:株式会社タスクール Plus)
- 6) 回収数 62

## 第2回調査

- 1) 調査時期 2022年7月
- 2) 対象 幸田町内所在の事業所200社
- 3) 抽出方法 無作為抽出
- 4) 調査方法 郵送によるアンケート
- 5) 調査者 幸田町シニア・シルバー世代サポート推進協議会  
(調査委託先:株式会社タスクール Plus)
- 6) 回収数 41

## 第3回調査

- 1) 調査時期 2023年8月
- 2) 対象 幸田町内所在の事業所200社
- 3) 抽出方法 無作為抽出
- 4) 調査方法 郵送によるアンケート
- 5) 調査者 幸田町シニア・シルバー世代サポート推進協議会  
(調査委託先:株式会社タスクール Plus)
- 6) 回収数 55

●2022年と2020年の回収数に差があるのは、無作為抽出のため前回と同じ事業所に送られた可能性があり、前回のアンケート内容に大きな違いがないことから、「回答済み」と感じた等の原因が考えられる

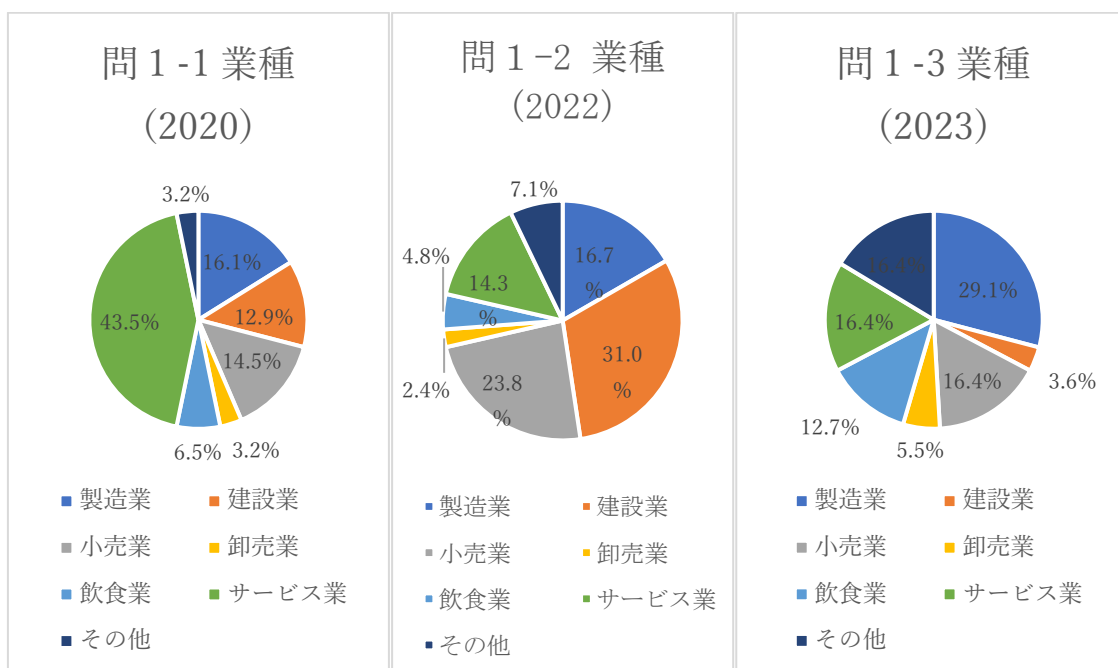
●しかしながら、2022年から2023年の回収数は増加した。その原因としては、①人手不足がより深刻になっていること、②当センターの認知度が上がった、③設問を減らし答えやすくした、などが考えられる

# 調査結果

## 1 回答社の概要（業種）

問1 貴社の概要についてお伺いします。それぞれの項目についてご回答願います。

	2020		2022		2023	
	回答数	有効回答率	回答数	有効回答率	回答数	有効回答率
製造業	10	16.1%	7	16.7%	16	29.1%
建設業	8	12.9%	13	31.0%	2	3.6%
小売業	9	14.5%	10	23.8%	9	16.4%
卸売業	2	3.2%	1	2.4%	3	5.5%
飲食業	4	6.5%	2	4.8%	7	12.7%
サービス業	27	43.5%	6	14.3%	9	16.4%
その他	2	3.2%	3	7.1%	9	16.4%
回答数/有効回答率	62	100.0%	42	100.0%	55	100.0%



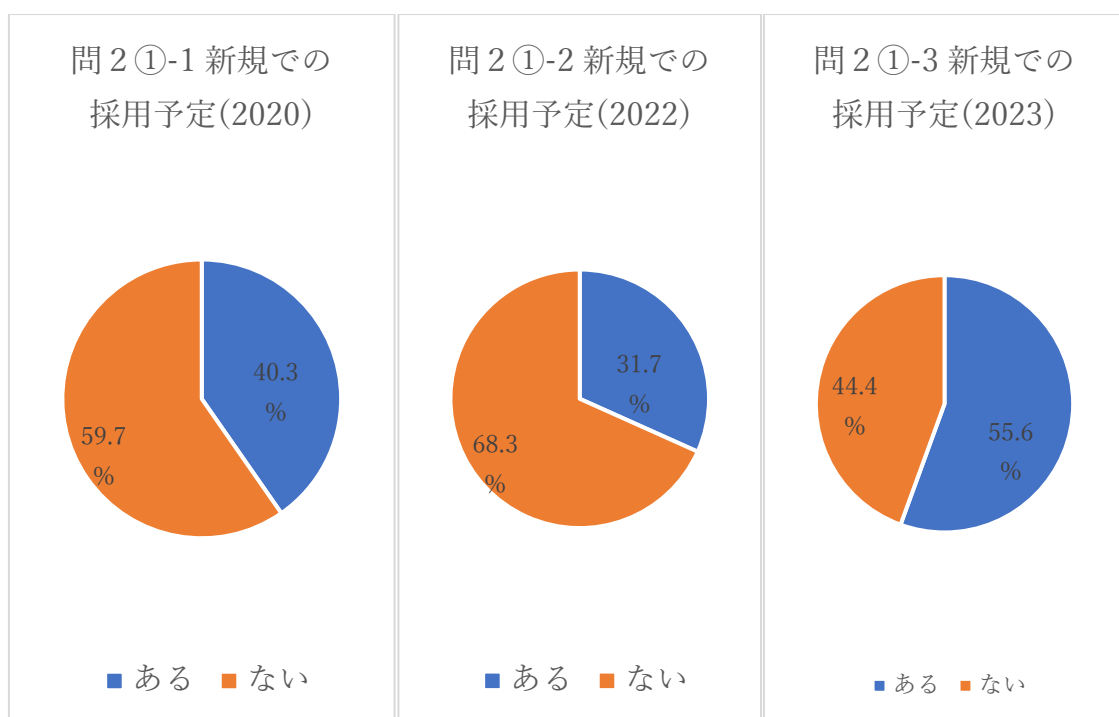
●前年も今回も無作為抽出での調査のため、回答者の業種の内訳が大きく変化しているため、単純比較はできない

## 2 採用予定について

問2-①: 現在、従業員の採用希望はありますか。

1 採用希望がある(問2-②へ)      2 採用予定はない(問3へ)

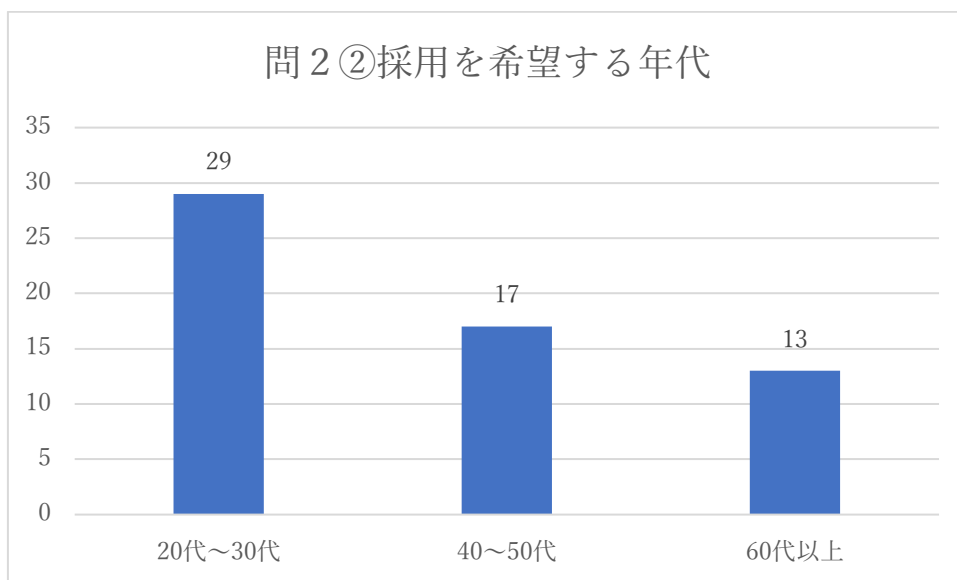
	2020		2022		2023	
ある	25	40.3%	13	31.7%	30	55.6%
ない	37	59.7%	28	68.3%	24	44.4%
回答数/有効回答率	62	100.0%	41	100.0%	54	100.0%



●業種の内訳が変化しているので、一概には言い切れないが、2023年の調査では採用を考えている事業所が半数を超え、企業の採用意欲は高まっていると言えるだろう

問2-② 問2-①で「採用希望がある」と答えた方にお伺いします。  
どの年代の方の採用をご希望ですか(複数回答可)。

- 1 20代~30代    2 40代~50代    3 60代以上(問2-③へ)  
4 その他( )



●絶対数は若手の希望が多いが、シニア・シルバー世代の雇用を意識している事業所は多い

問2-③: 問2-②で、3の「60代以上」と答えた方にお伺いします。  
シニア・シルバー人材の採用について貴社で現在未整備・整備中だと思われることはありますか。(複数回答可)

- 1 就業規則    2 勤務体系    3 給与体系    4 助成金の活用  
5 受け入れ未経験    6 現場の教育    7 その他( )

<2件>

- ・受け入れ未経験

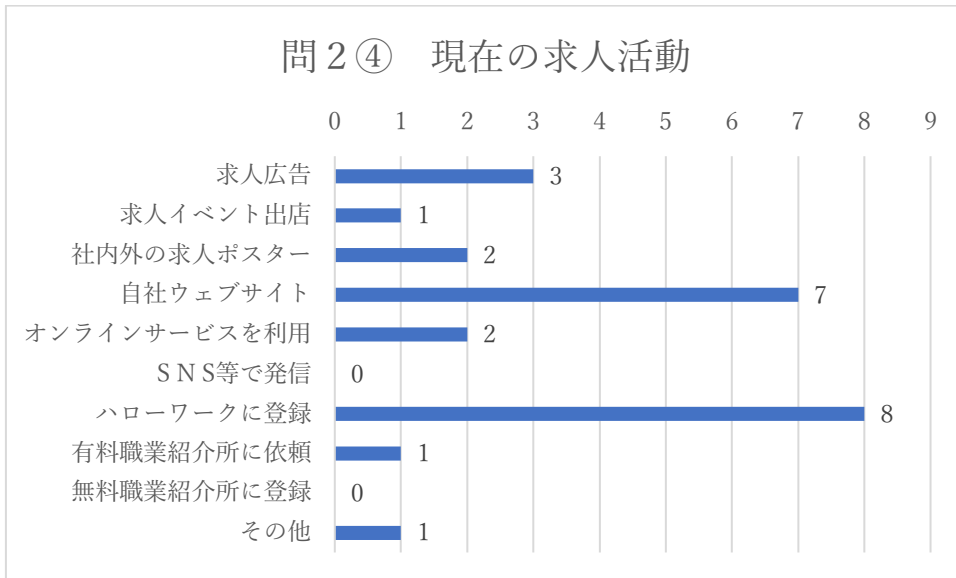
<1件>

- ・就業規則
- ・勤務体系
- ・助成金活用

●問2-①で「採用希望がある」が30社ある中、未整備の回答は5件にとどまっている。未経験の事業所には就労体験などを提案したい。助成金セミナーなども企画して活用促進を啓発したい



問2-④:問2-②で、3の「60代以上」と答えた方で、思うような人材が見つからないという方にお伺いします。現在どのような求人活動をされていますか。(複数回答可)

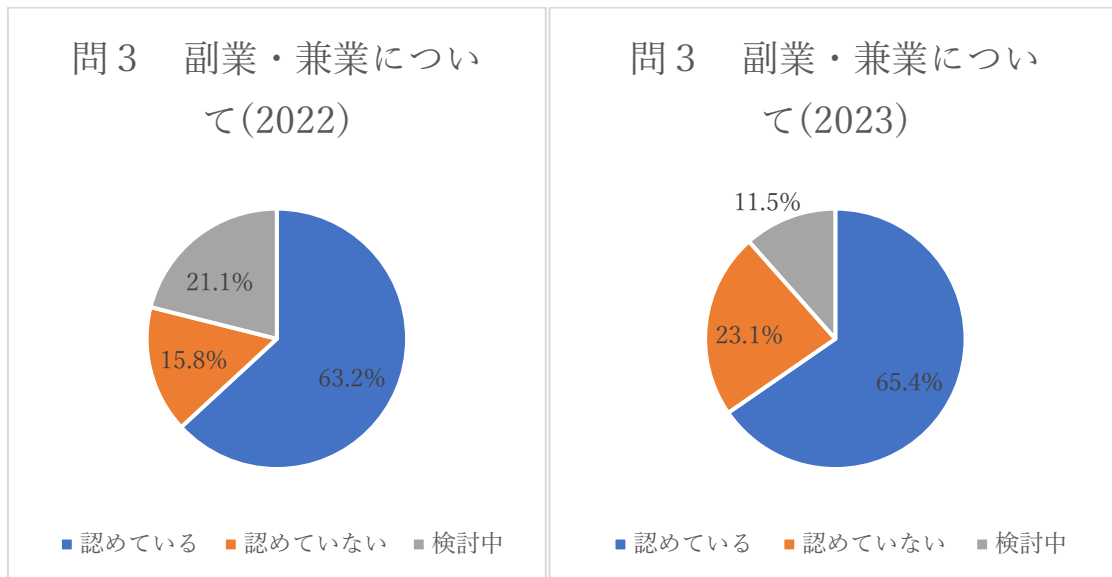


- ハローワークへの信頼度は高いようだが、無料職業紹介所を開設している当センターとしては、利用促進のアピールを強化する必要がある
- 無料で利用できるSNSも活用したい。活用セミナーなども企画したい

### 3 副業・兼業について

問3 貴社において副業・兼業は認められていますか。当てはまるものに○印を。

- 1 副業・兼業を認めている                      2 副業・兼業は認めていない  
3 副業・兼業について検討中⇒①今後認める予定    ②認めるのは難しい見込み



●業種の内訳が異なるので単純な比較は難しいが、「検討中」の事業所は減っているようだ

●国も「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を打ち出し、積極的に副業・兼業を認めることを推奨している(\*1)ので、認めない事業所は今後減少していくと予想される。しかしながら幸田町内の50～54歳の方を対象に行った別調査(\*2)によれば、「定年後なんらかの活動をしたい」という人が60.3%と過半数を超える半面、定年後の活動のための準備は「特に何もしていない」が84.5%という結果が出ている。

定年退職をしてからセカンドライフを考えるのではなく、比較的若年(50代)のうちから副業・兼業やボランティアの体験をして、セカンドキャリアデザインの啓発をしたいところだ

●事業所と従業員双方に、留意点も踏まえつつ、メリットのある働き方(\*3)を模索したい

(\*1)「副業・兼業について、企業や働く方が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成」(2018年、厚生労働省)その後「企業も働く方も安心して副業・兼業を行うことができるようルールを明確化」(2020年、同)、さらに「副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進する」ため、2022年に改定されている

(\*2)「幸田町シニア・シルバー世代支援のためのアンケート調査」(2023年、幸田町)

(\*3)副業・兼業のメリット・デメリット「副業・兼業の促進に関するガイドライン（2022年、厚生労働省）」より

#### 【労働者】

##### <メリット>

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

##### <留意点>

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

#### 【企業】

##### <メリット>

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

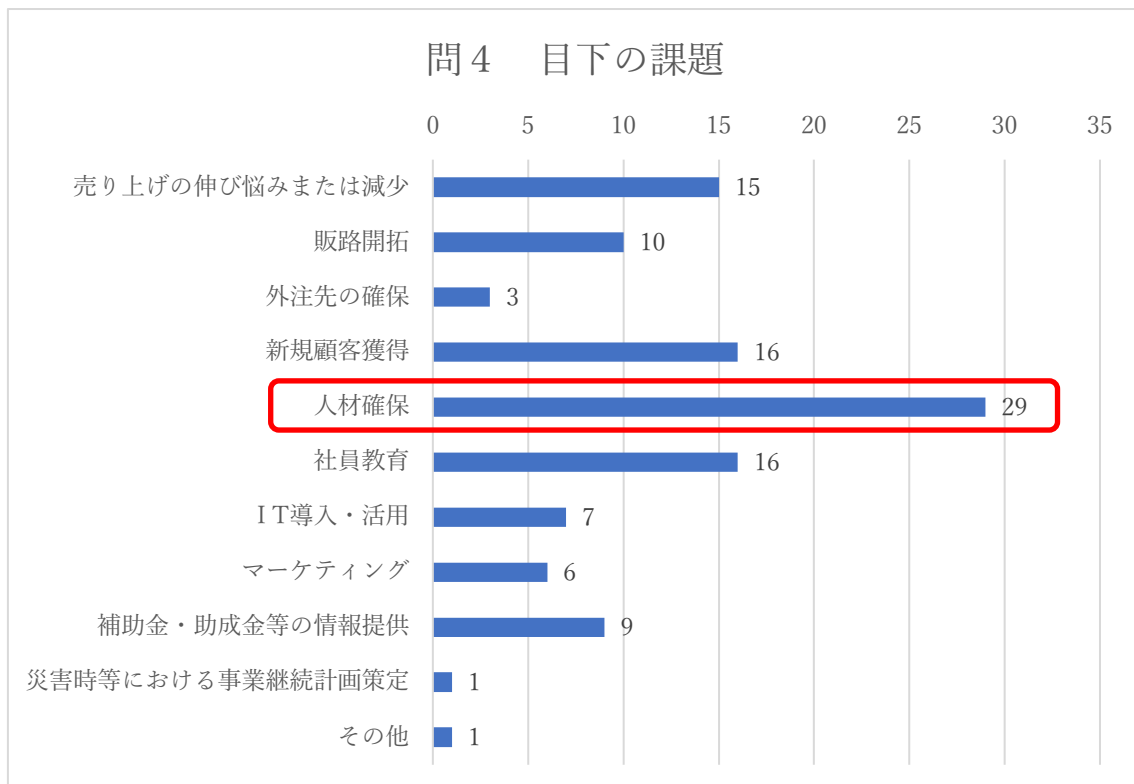
##### <留意点>

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

## 4 目下の課題

問4 貴社の目下の課題について、当てはまるものに○印を。（複数回答可）

- 1 売上げの伸び悩みまたは減少      2 販路開拓      3 外注先の確保  
4 新規顧客獲得      5 人材確保      6 社員教育      7 IT導入・活用  
8 マーケティング（市場調査や販売戦略策定の支援）  
9 補助金・助成金等の情報提供      10 災害時等における事業継続計画策定  
11 その他（      ）

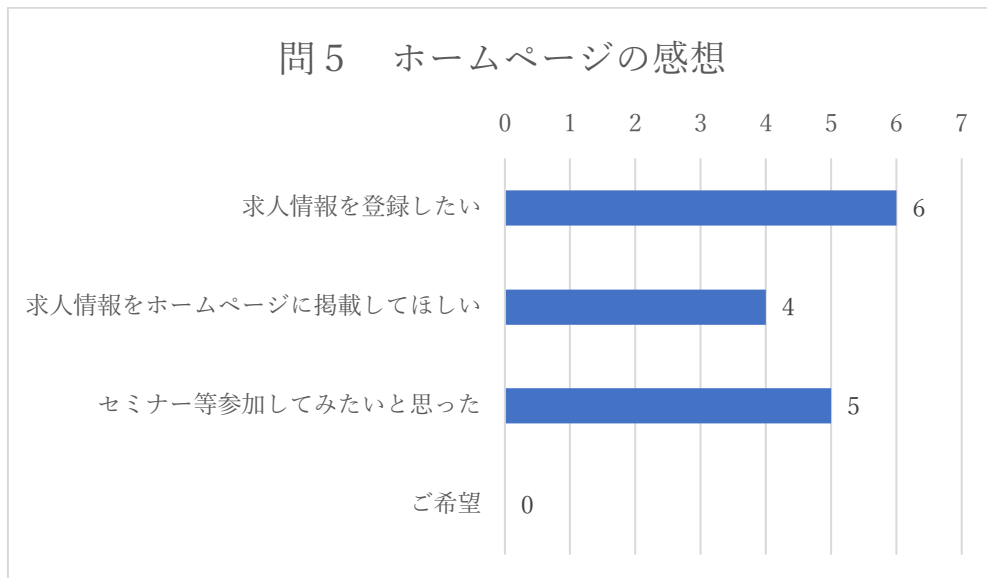


●事業所にとって人材確保は喫緊の課題のようだ。受け入れ体制を整え、高年齢者の雇用にシフトすることで人手不足が改善できる可能性があることを啓発するイベントやセミナーを企画したい

## 5 ホームページについて

問5 幸田町では、誰もがいつまでも役割を持っていきいきと暮らせる「ウェルビーイングのまちづくり」を目指しており、幸田町生涯現役推進協議会が「幸田町シニア・シルバー世代サポートセンター」を事務局として町内事業者への求人支援などを行っています。ホームページには求人情報も無料で掲載可能です。ホームページをご確認いただき、ご感想やご要望などお聞かせいただければ幸いです。(任意)

- 1 当社も求人情報を登録したい
- 2 当社の求人情報をホームページに掲載してほしい
- 3 セミナー等参加してみたいと思った
- 4 こんな情報を掲載してほしいというご希望があれば自由にお書きください  
( )



- 求人ニーズが高いことと、無料職業紹介所の周知が足りないことが伺える
- 企業向けに説明会を開催し、助成金情報なども提供したい

## 6 ご相談・ご要望

- 現在、弊社は芦谷で賃貸の事務所で活動しておりますが、新事務所建設のため、幸田町内で土地を探しております。良い物件がありましたら教えて頂けたら幸いです
- 60代以上の方は製造業人事退職者の方、営業を長く経験された方を募集しております
- 派遣業では製造業のクレーン等資格者でフルタイム勤務できる方でしたら
- 次回欠員募集時に検討したい

## 7 まとめ

シニア・シルバー世代の方と事業所を対象にした今回の2つのアンケート調査結果からは、高齢者は「働きたい」、事業所は「人が欲しい」と感じているのに、そのマッチングが不十分であると感じられます。

待遇、労働時間、通勤、健康、期待される役割、求められる能力など、原因は多々あると思われませんが、事業所も求職者もお互いに歩み寄り、新たな働き方・生き方を考えなければなりません。それらミスマッチの解消のためにどこをどう支援していくのかが、幸田町や当協議会のみならず、全国的な課題なのかもしれません。

当協議会では厚生労働省の後押しをいただきながら、求人者と求職者のセカンドライフ・サードライフにおける雇い方・働き方の認識ギャップ解消のためにどこをどのように支援していくのが良いのか、いくつかの支援事業を通じて模索をしています。

コロナ禍も一段落し、人材ニーズも高まっているだけに、事業所や商工会、J A、ボランティア団体とも連携や情報交換をさらに密にして、「新たな高齢者雇用のあり方」を見い出したいところです。

↓ <アンケート結果を基に、>

●事業所の求人意欲は高まっている。しかしながら個人向けの調査では働きたい高齢者が多いにもかかわらず、実際には「年齢が理由で採用されない」というケースも多い。

事業所の希望としては若年層を求めたいようだが、人生100年時代となった昨今、人材確保のためには「脱年齢」「消齢化」を意識して高齢者雇用へのシフトを進めることや、「フルタイム」「正社員」にこだわらず、アウトソーシングによる拘束時間の削減、短時間シフトの工夫、一人でやる業務を二人ペアで行う、助成金の活用など、高齢者のライフスタイルに対応した業務見直しを啓発したい。無料職業紹介所としてのアプローチやセミナー開催が必要と思われる。

●大企業退職者が中小企業に対し、指導役としての就業、あるいは在職中から副業として中小企業の支援を行い、定年後に備える、なども考えられる。マッチングを成立させるためには、双方のニーズや条件などを擦り合わせる必要があるが、採用企業にとってのメリットを訴えたい。まさに無料職業紹介所の役割であろう。

●求人情報のホームページ掲載希望は少なからずある。直接コンタクトをとりたい。

●今回の回答者には無料職業紹介所の利用者は少なかった。200社中30社に採用ニーズがあることから潜在需要はまだまだありそうだ。積極的に利用を呼びかけたい。