

6 高齢者(65歳以上)の就労環境整備

(1) 定年制度の有無

① 正規従業員の定年制度の有無

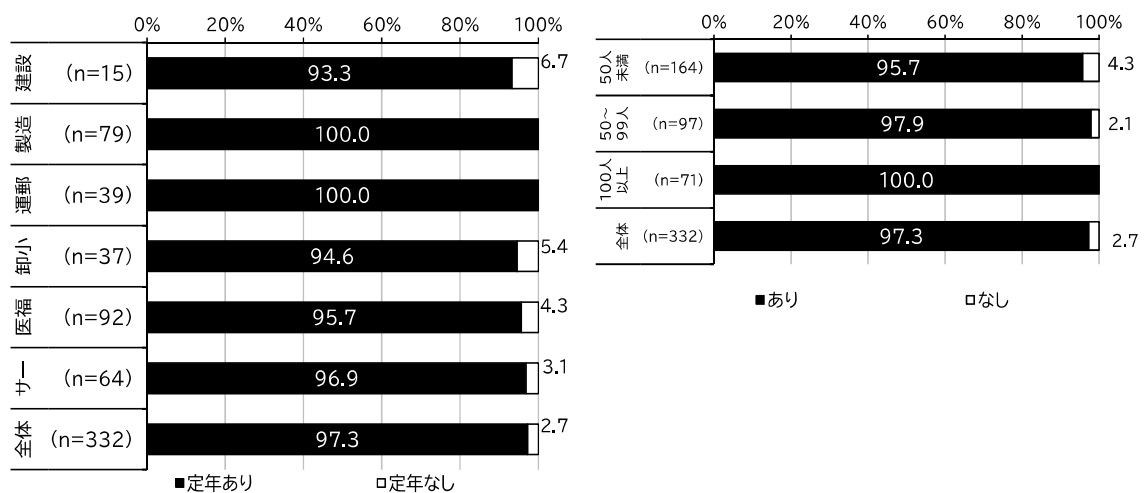
正規従業員の定年制度の有無について業種別・規模別に示したものが図6-1である。

全体では、「定年あり」と回答したのは97.3%である。

業種別にみると、全業種で9割以上が「定年あり」と回答しており、中でも、「製造業」と「運輸業,郵便業」では、100%の事業所が「定年あり」と回答した。

規模別にみると、全ての規模で「定年あり」は95%を上回るが、従業員規模が大きいほど割合は高く、「100人以上」では100%となっている。

図6-1 正規従業員の定年制度の有無(業種別・規模別)



② 定年の年齢

定年の年齢について、業種別に示したものが図6-2-1、規模別に示したものが図6-2-2である。

全体では、「60歳」と回答した事業所の割合が54.9%、「65歳」が41.4%である。そのほかの年齢は、それぞれ2%に満たない。なお、60歳未満という事業所はなかった。

業種別にみると、「60歳」の割合が高かったのは、「製造業」の65.4%、「サービス業」の62.9%であり、「卸売業、小売業」及び「医療、福祉」も「60歳」が「65歳」を上回っている。一方、「建設業」と「運輸業、郵便業」では「65歳」の方が高く、それぞれ57.1%、55.3%である。その他の年齢は少なく、「建設業」で「61～64歳」が7.1%となっている。

規模別にみると、全ての規模で「60歳」が5割台、「65歳」が4割台であり、「60歳」「65歳」以外の年齢は、ともに5%未満である。

図6-2-1 定年の年齢（業種別）

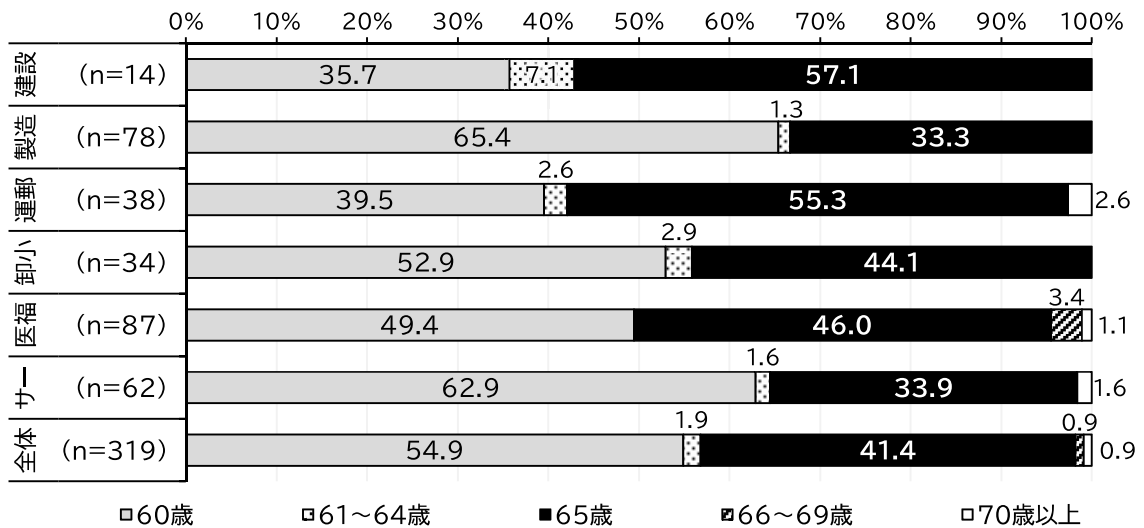
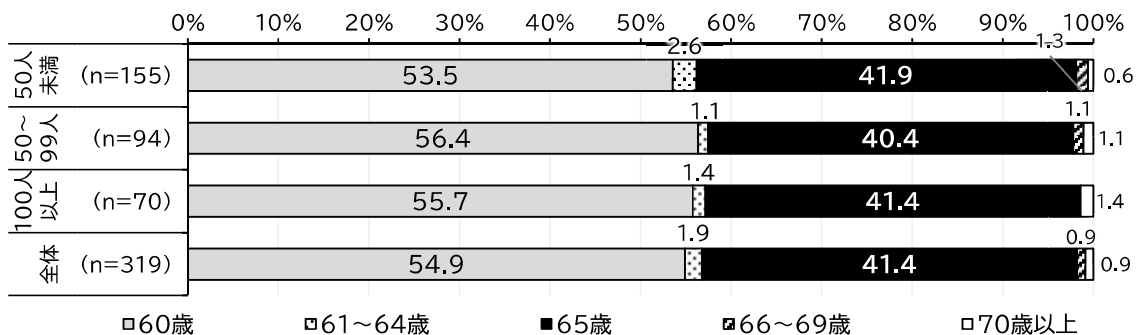


図6-2-2 定年の年齢（規模別）



(2) 定年後も働ける体制の状況

① 継続して働ける制度の有無

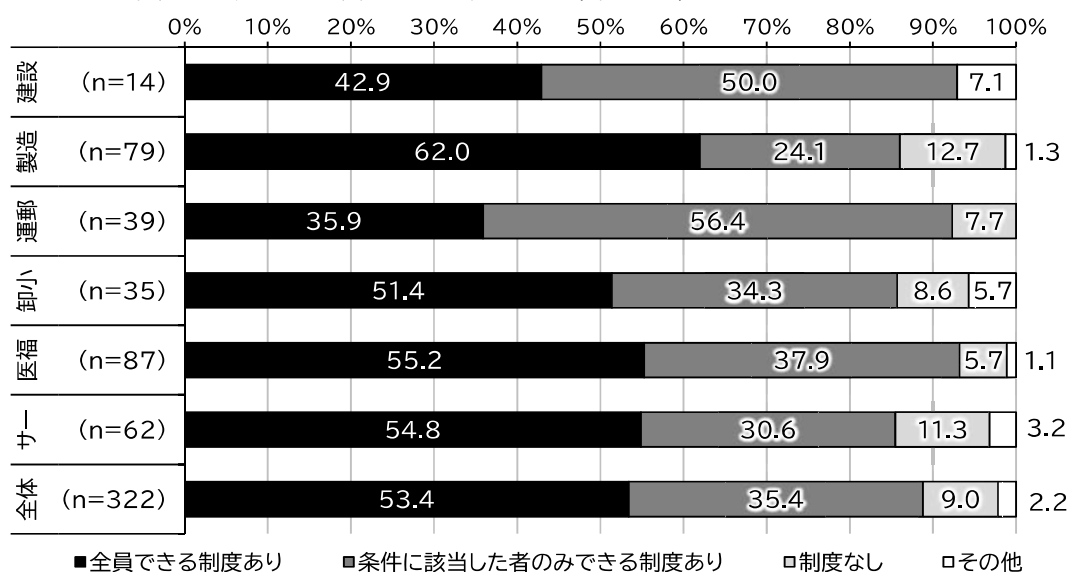
正規従業員が定年後も継続して働ける制度の有無について、業種別に示したものが図6-3-1、規模別に示したものが図6-3-2である。

全体では、「全員できる制度あり」が53.4%と最も高く、次いで「条件に該当した者のみできる制度あり」が35.4%、「制度なし」が9.0%と続く。

業種別にみると、「全員できる制度あり」は「製造業」では62.0%と6業種で最も高く、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「サービス業」では5割台である。一方で、「建設業」及び「運輸業、郵便業」では「条件に該当した者のみできる制度あり」が上記の制度を上回り、それぞれ50.0%、56.4%である。

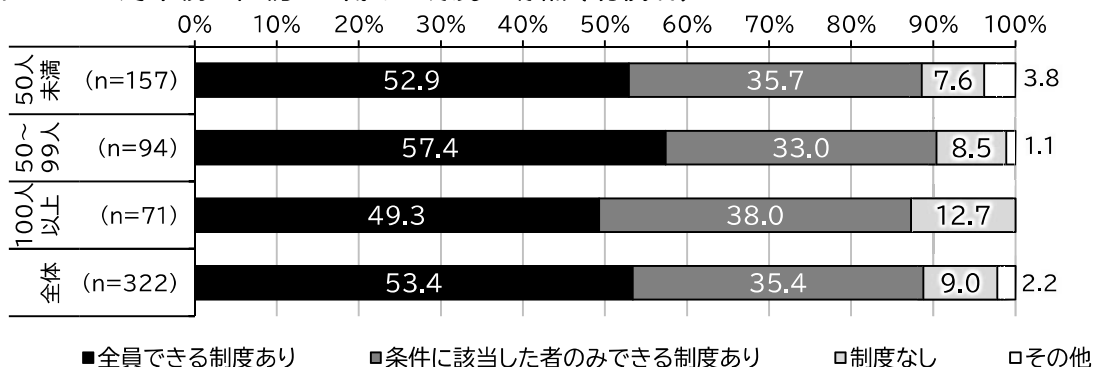
規模別にみると、全ての規模で「全員できる制度あり」は約5～6割を占める。特に、「50～99人」では57.4%と、他の規模より高くなっている。

図6-3-1 定年後も継続して働ける制度の有無（業種別）



※「その他」の主な回答：技能職に限り有期雇用あり／該当者との交渉／継続雇用の制度はないが希望があれば年度契約で更新する（以上、各1件）

図6-3-2 定年後も継続して働ける制度の有無（規模別）



② 年齢上限

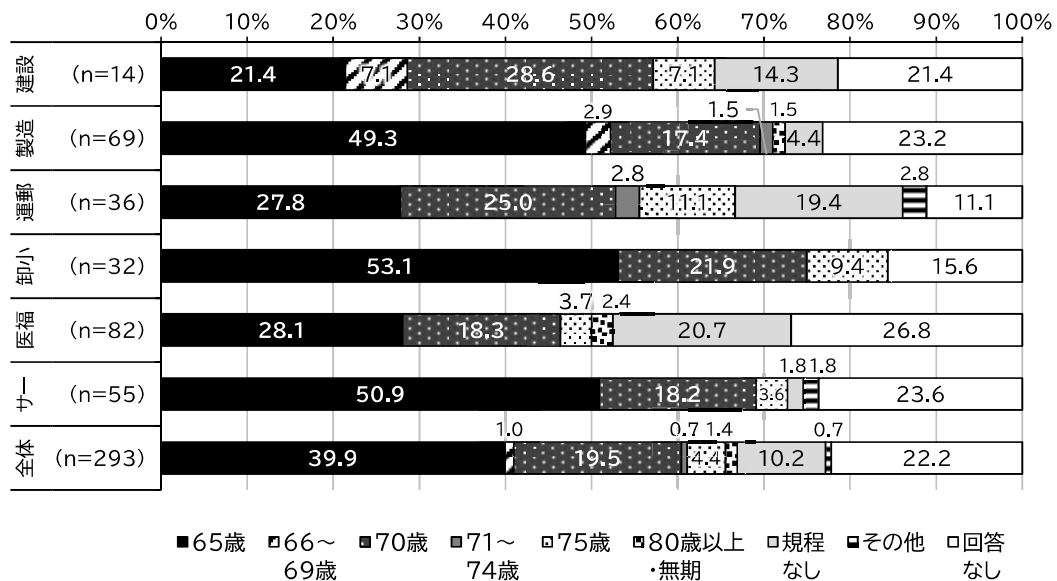
定年後も継続して働ける制度の年齢上限について、業種別に示したものが図6-4-1、規模別に示したものが図6-4-2である。

全体では、「65歳」が39.9%、次いで「70歳」が19.5%と割合が高い。「80歳以上・無期」が1.4%となったほか、上限を定めない「規程なし」が10.2%である。年齢上限を回答しなかった事業所が22.2%あり、これらは「規程なし」と同義の可能性がある。

業種別にみると、「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業」では、「65歳」が約5割である。「建設業」、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」では「65歳」は2割台と低い一方、「70歳」の割合が相対的に高い。「規程なし」は「医療、福祉」で20.7%、「運輸業、郵便業」で19.4%あり、人手不足が課題の分野で、年齢上限が高い、あるいは定めないという傾向がうかがえる。

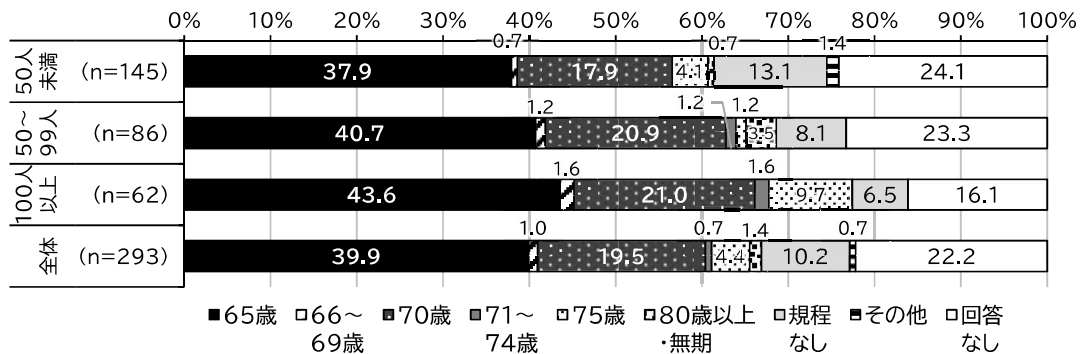
規模別にみると、いずれも「65歳」は4割前後、「70歳」は2割前後であるが、規模が大きいほど、両者の割合が高い。「規程なし」は規模が小さいほど割合が高くなっている。

図6-4-1 定年後に働ける制度の年齢上限（業種別）



※定年制度がある事業所のうち、定年後も継続して働ける制度がない事業所を除く。
 ※「その他」の主な回答：元気な間／本人と相談しながら決定（以上、各1件）

図6-4-2 定年後に働ける制度の年齢上限（規模別）



③ 定年後も継続して働くことを希望する従業員の割合

定年後も継続して働くことを希望する正規従業員の割合を業種別に示したものが図6-5-1、規模別に示したものが図6-5-2である。

全体では、「全員」が18.8%、「7~9割」が44.3%で、合計すると、7割以上の従業員が継続して働くことを希望する事業所は63.1%である。

業種別にみると、全ての業種で、正規従業員の7割以上が継続を希望する事業所は約5~7割である。特に、「製造業」では「全員」が22.1%、「7~9割」が50.6%で、72.7%に達する。「医療、福祉」では、「全員」が27.1%と6業種で最も高く、「卸売業、小売業」では「7~9割」が54.5%と半数を超えている。

規模別にみると、全ての規模で「全員」が2割弱である。「7~9割」は規模が大きいほど割合が高く、「100人以上」で53.7%である。「5~6割」は規模が小さいほど割合が高く、「50人未満」では15.9%である。

図6-5-1 定年後も継続して働くことを希望する従業員の割合（業種別）

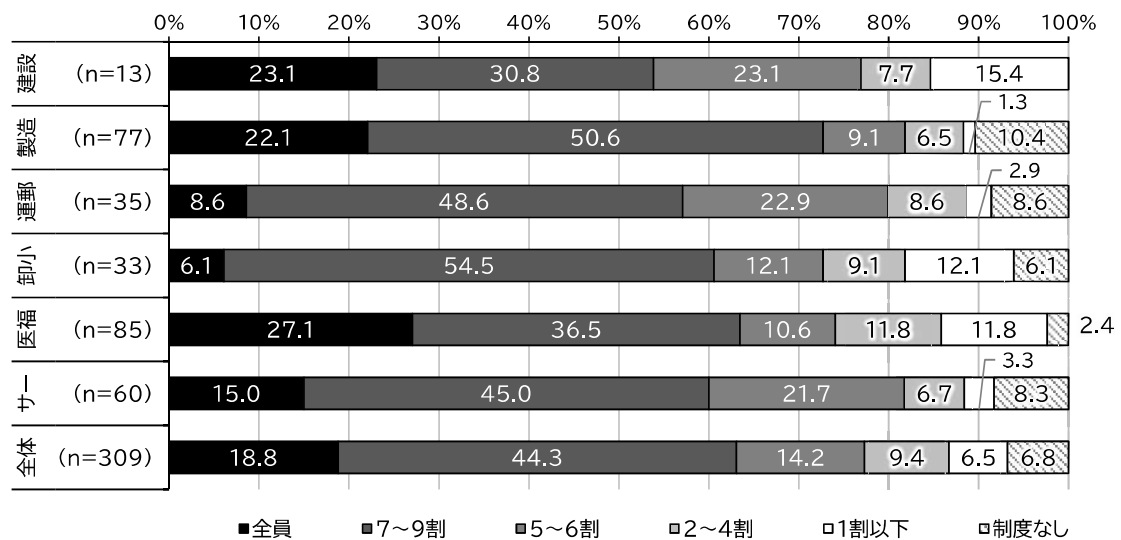
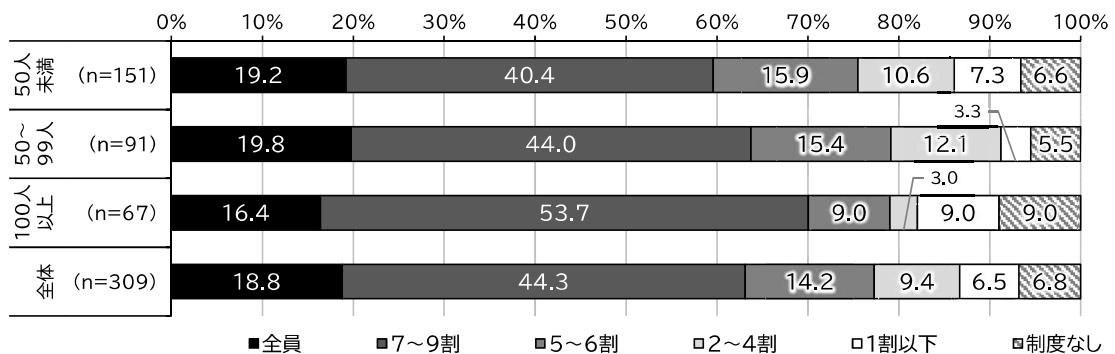


図6-5-2 定年後も継続して働くことを希望する従業員の割合（規模別）



④ 高齢者に期待する能力や経験等

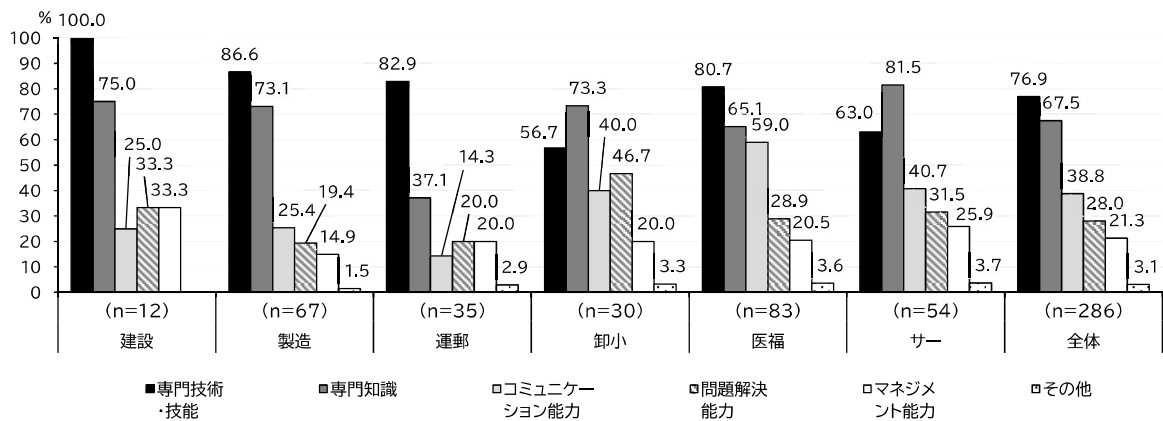
上記①で正規従業員の全員あるいは条件に該当する者が、定年後も継続して働ける制度があると回答した事業所に対して、高齢者に期待する能力や経験等について尋ねた結果を、業種別に示したものが図6-6-1、規模別に示したものが図6-6-2である。

全体では、「専門技術・技能」が76.9%と最も高く、次いで「専門知識」の67.5%、「コミュニケーション能力」の38.8%、「問題解決能力」の28.0%と続く。

業種別にみると、「専門技術・技能」が8割以上となったのは「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」である。また、「専門知識」が最も高かったのは「サービス業」、「卸売業、小売業」である。一方で、「医療、福祉」では「コミュニケーション能力」が59.0%と、全体より20.2ポイントも高く、「卸売業、小売業」では「問題解決能力」が46.7%と、全体より18.7ポイント高くなっており、業種により、期待する能力や経験に差があることがわかる。

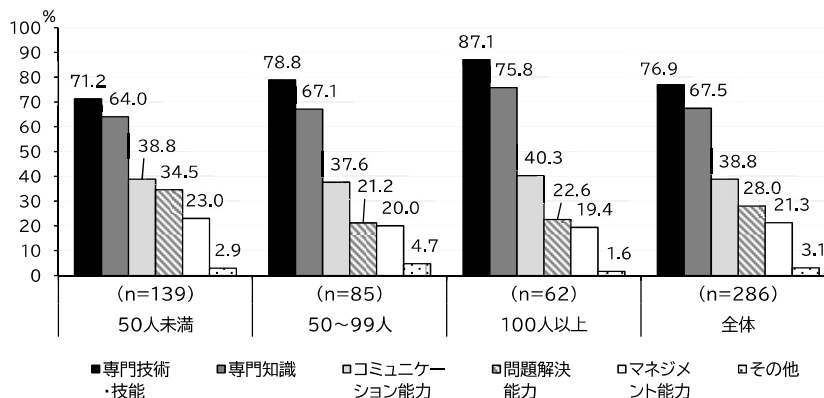
規模別にみると、「100人以上」では、「専門技術・技能」が87.1%、「専門知識」が75.8%と、全体より高い。「50人未満」では、「問題解決能力」が34.5%と、全体に比べ高くなっている。

図6-6-1 高齢者に期待する能力や経験等（業種別）【複数回答】



※「その他」の主な回答：職務対応にまじめに取り組むこと／業務上ミスがないようにすること／知見や運営の円滑化／身体能力／瞬発力、反応の速さ／実務能力／体力／同じルート配送の運転や作業／雑用（以上、各1件）

図6-6-2 高齢者に期待する能力や経験等（規模別）【複数回答】



④ 高齢者の勤務形態

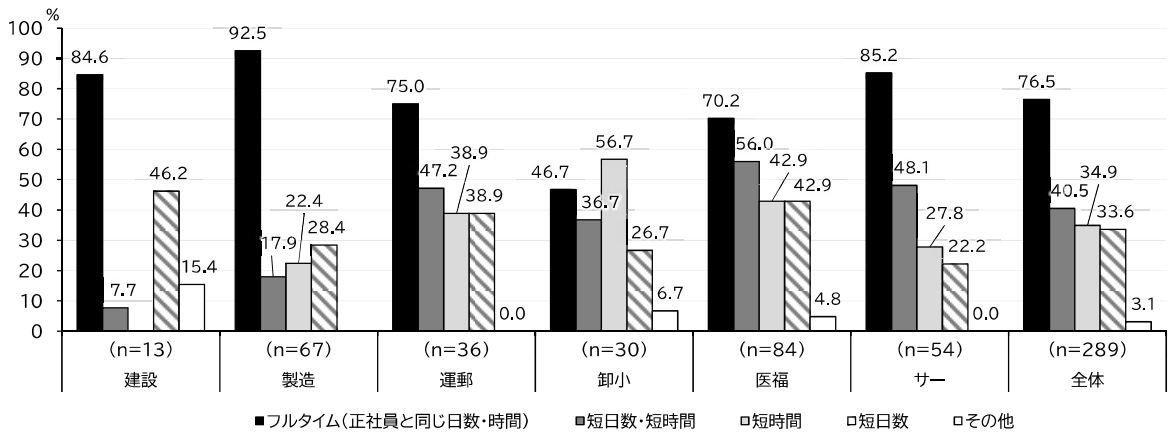
上記①で定年後も継続して働ける制度があると回答した事業所における、高齢者の勤務形態について、業種別に示したものが図6-7-1、規模別に示したものが、図6-7-2である。

全体では、「フルタイム（正社員と同じ日数・時間）」が76.5%と突出して高く、「短日数・短時間」が40.5%、「短時間」が34.9%、「短日数」が33.6%となっている。

業種別にみると、「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「サービス業」では、「フルタイム（正社員と同じ日数・時間）」が突出して高く、「卸売業、小売業」では、「短時間」が56.7%と最も高い。「医療、福祉」では、「短日数・短時間」が56.0%と相対的に高い割合である。

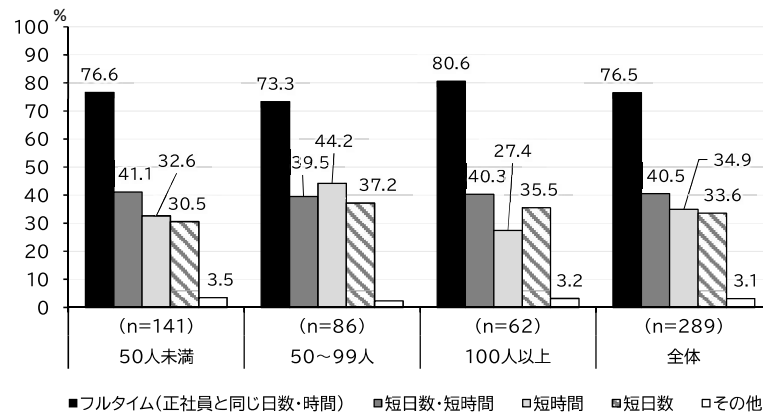
規模別にみると、全ての規模で、「フルタイム（正社員と同じ日数・時間）」が突出して高い。「50～99人」では「短時間」が44.2%と、相対的に高い割合となっている。

図6-7-1 高齢者の勤務形態（業種別）【複数回答】



※「その他」の主な回答：他のパートと同じ勤務形態／本人希望により幅広く対応／一部はフルパート（8時間/日）／定年前と同条件（正社員は契約社員となる）／高齢者勤務の規程なし（以上、各1件）

図6-7-2 高齢者の勤務形態（規模別）【複数回答】



⑤ 高齢従業員の健康面への配慮と取組み

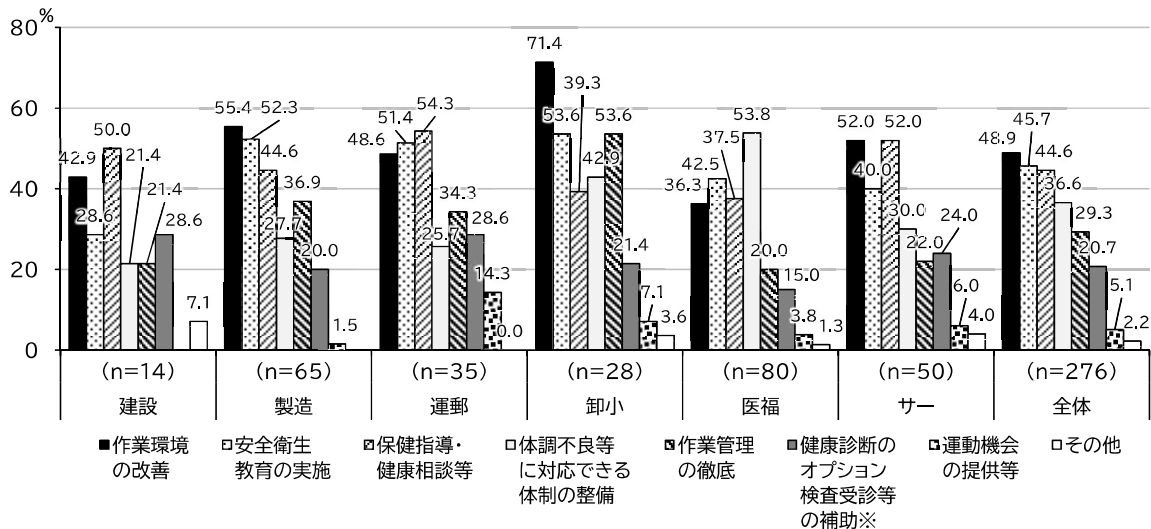
上記①で定年後も継続して働ける制度があると回答した事業所が実施している、高齢従業員の健康面に配慮した取組みを、業種別に示したものが図6-8-1、規模別に示したものが図6-8-2である。

全体では、「作業環境の改善」が48.9%と最も高く、「安全衛生教育の実施」が45.7%、「保健指導・健康相談等」が44.6%という順で高く、これらは4割台となっている。

業種別に、実施割合が全体を大きく上回る取組をみると、「卸売業、小売業」で「作業管理の徹底」が53.6%で24.3ポイント高く、「作業環境の改善」が71.4%で22.5ポイント高く、作業管理、環境への関心が高いといえる。「医療、福祉」では「体調不良等に対応できる体制の整備」が53.8%と17.2ポイント高い。「運輸業、郵便業」では、「保健指導・健康相談等」が54.3%で9.7ポイント、「運動機会の提供等」が14.3%で9.2ポイント高く、健康面への関心が高い様子がうかがえる。

規模別にみると、「作業環境の改善」や「安全衛生教育の実施」は規模による差は比較的小さい一方、「作業管理の徹底」は規模が大きいほど実施割合が高く、「健康診断のオプション検査受診等の補助」は、規模が小さいほど高くなっている。

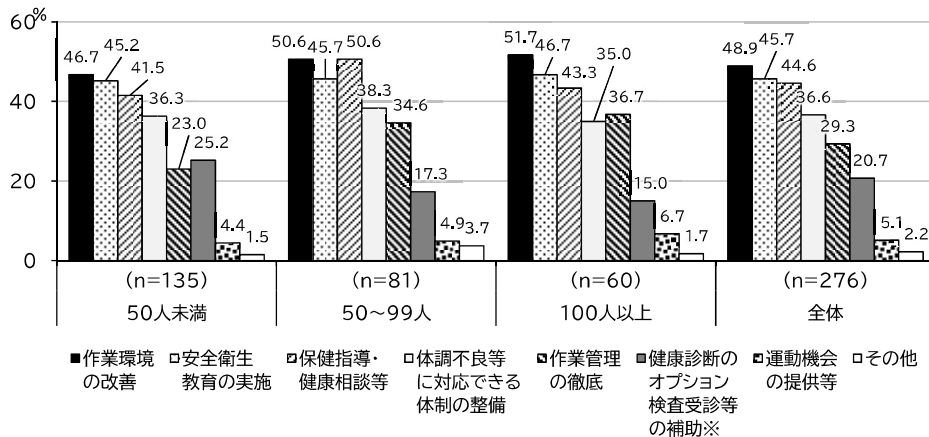
図6-8-1 高齢従業員の健康面に配慮するために実施している取組（業種別）【複数回答】



※「健康診断のオプション検査受診等の補助」は、脳ドック・動脈硬化ドック等への補助である。

「その他」の主な回答：定期的な健康診断(2件)

図6-8-2 高齢従業員の健康面に配慮するために実施している取組（規模別）【複数回答】



④ 高齢の従業員に受けさせたい研修等

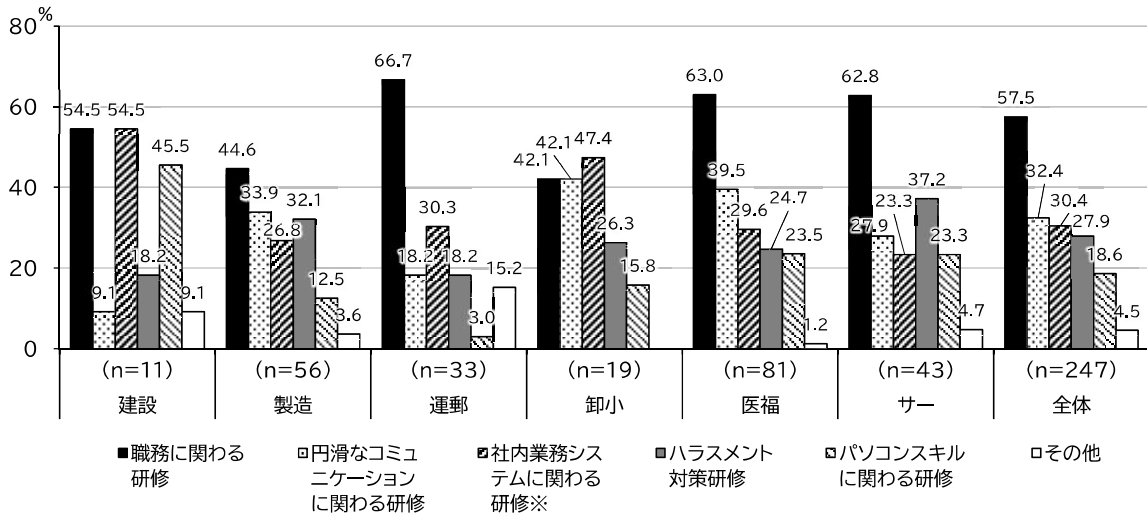
定年後も継続して働ける制度がある事業所が、高齢の従業員に受けさせたいと考える研修等について、業種別に示したものが図6-9-1、規模別に示したものが図6-9-2である。

全体では、「職務に関わる研修」が57.5%と突出して高く、次いで「円滑なコミュニケーションに関わる研修」が32.4%、「社内業務システムに関わる研修」が30.4%の順に高い。

業種別にみると、「職務に関わる研修」は、「運輸業,郵便業」で66.7%、「医療,福祉」で63.0%、「サービス業」で62.8%と6割台と高かった。また、「建設業」では、「社内業務システムに関わる研修」が54.5%、「パソコンスキルに関わる研修」が45.5%と全体を約24~27%上回る。「卸売業,小売業」でも「社内業務システムに関わる研修」が47.4%と全体より17.0ポイント高く、これらの業種でのIT、DX対応への関心がうかがえる。

規模別にみると、全ての規模で「職務に関わる研修」が最も高くなっている。また、「100人以上」では、「円滑なコミュニケーションに関わる研修」が42.6%、「ハラスメント研修」が35.2%と、職場のコミュニケーションに関わる研修の割合が、全体と比べて高くなっている。

図6-9-1 高齢の従業員に受けさせたい研修等（業種別）【複数回答】

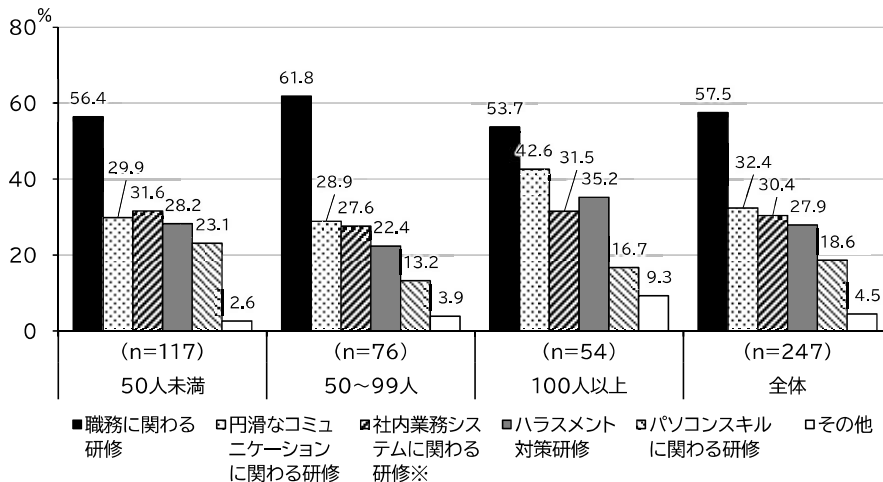


※DX,IT 化に伴う場合等。

※「その他」の主な回答：()は回答数

組織内の後進育成に関する研修(4)、未検討(以下各1)、適正診断の高齢者研修、キャリアシフト研修、等

図6-9-2 高齢の従業員に受けさせたい研修等（規模別）【複数回答】



(4) シルバー人材センターの活用

① シルバー人材センターからの人材派遣・請負の有無

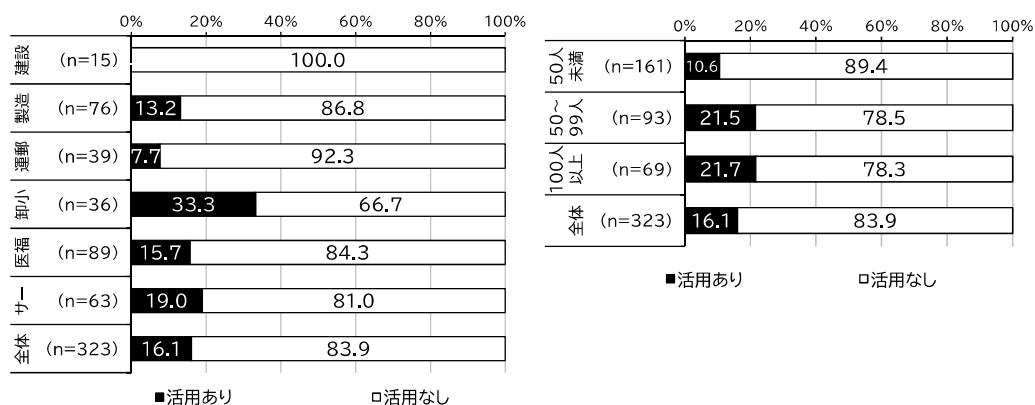
シルバー人材センターからの派遣や請負の活用について、業種別・規模別に示したものが図6-10である。

全体では、「活用あり」と回答した事業所は16.1%であった。

業種別にみると、「活用あり」が最も高いのは、「卸売業、小売業」の33.3%、次いで「サービス業」の19.0%が高く、「製造業」、「医療、福祉」はともに1割台である。

規模別にみると、「100人以上」では、「活用あり」が21.7%、「50~99人」で21.5%と、約2割となった。

図6-10 シルバー人材センターからの派遣や請負の活用の有無（業種別・規模別）



② 活用するシルバー人材の人数

派遣や請負等で活用するシルバー人材の人数について回答があった事業所数を、業種別・規模別に示したものが表6-11である。

全体では、43事業所のうち、活用人数が「2~4人」が18事業所、「5~9人」が8事業所の順で多い。「20人以上」は5事業所で、活用人数が最多の事業所では66人であった。

業種別では「製造業」、「医療、福祉」において、規模別では「50~99人」、「100人以上」においては、活用人数が「2~4人」の事業所が最も多い。

表6-11 活用するシルバー人材の人数（業種別・規模別）

(単位：事業所)

	総数	1人	2~4人	5~9人	10~19人	20人以上
全体	43	7	18	8	5	5
業種別						
製造	10	2	6	1	1	0
医福	13	0	8	2	1	2
サー	11	3	3	3	2	0
規模別						
50人未満	15	5	5	4	1	0
50~99人	15	1	8	2	2	2
100人以上	13	1	5	2	2	3

※上記(4)-①でシルバー人材を活用すると回答した事業所が10件以上の業種のみ。

③ シルバー人材が担う職務

シルバー人材を活用する職務内容について、業種別に示したものが表6-12である。

「卸売業,小売業」では、「品出し・陳列」が5事業所と最も多く、ほか4業種では清掃が最も多い。職務内容は多岐にわたるが、清掃、食事、備品補充などのエッセンシャル・ワークが多い傾向がうかがえる。

表6-12 活用するシルバー人材の職務内容（業種別）

業種	職務内容 （ ）はのべ回答数。記載がないものは1件。
製造	清掃（5）／製造／検査／実験補助／梱包／商品出庫作業／商品容器のシール貼り／配送／事務／備品補充／食事の準備
運郵	清掃（2）／トラック横乗り／現場作業
卸小	品出し・陳列（5）／荷受け／販売／食品加工／レジ／見守り／カート回収／洗車／事務／清掃／除草
医福	清掃（4）／宿直（4）／洗濯・クリーニング（2）／調理・調理補助（2）／食器洗い（2）／グループホームの世話人／リネン交換／物品補充
サー	清掃（4）／玄関見守り（2）／預かり保育補助／警備／校務員／施設管理／会場設営／駐輪整理／バス添乗／商品管理／園芸／軽作業