

小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート 調査結果

平成 29 年 3 月

公益社団法人福岡県雇用対策協会
福岡県 70 歳現役応援センター

小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート調査結果

目 次

I. アンケート調査の概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査規模	1
(3) アンケート調査の方法.....	1
(4) 調査期間	1
(5) 調査時点	1
(6) 回収結果	2
II. アンケート調査結果	3
(1) 回答者の属性	3
(2) 従業員（高年齢者）の現状について.....	9
(3) 定年制の状況について.....	11
(4) 継続雇用制度の状況について.....	14
(5) 高齢者を対象とした新規採用の状況について.....	22
(6) 65 歳以上の雇用に対する考えについて	28
(7) 高齢者雇用時に必要な外部からの支援等について.....	41
III. 参考資料（アンケート調査票）	47

I. アンケート調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は、小売業における高齢者雇用の状況や課題等を把握、分析し、高齢者の新たな職域の開拓や就業支援の参考とすることを目的として実施した。

(2) 調査規模

東京商工リサーチの企業情報を活用した。経済センサスにおける福岡県の企業の立地状況や業種別構成を考慮し、従業員 5 人以上の企業を対象として、より実態に即するように 1,600 件を按分した。なお、地域別のアンケート発送状況は、北九州地域が 26.2% (419 件)、福岡地域が 46.8% (748 件)、筑豊地域が 9.2% (147 件)、筑後地域が 17.9% (286 件) であった。

図表 1 地域別のアンケート発送状況

地域	発送数	割合(%)
北九州地域	419	26.2
福岡地域	748	46.8
筑豊地域	147	9.2
筑後地域	286	17.9
合計	1600	100.0

(3) アンケート調査の方法

郵送によるアンケート調査票の配布。調査票の回収は、返信用封筒での郵送、もしくは FAX で実施。

(4) 調査期間

平成 29 年 1 月 11 日～平成 29 年 1 月 25 日

(5) 調査時点

平成 28 年 12 月末

（６）回収結果

1,600 件発送したものの、宛先不明等で 26 件が無効となった。よって、本アンケート調査のサンプルの母数は 1,574 件とした。実際の回収数は 462 件であり、回収率は 29.4%であった。

Ⅱ．アンケート調査結果

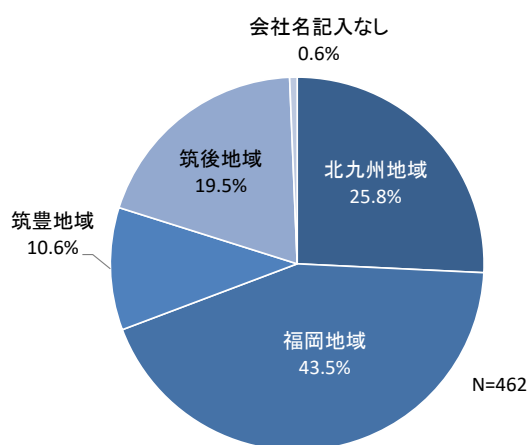
(1) 回答者の属性

■立地状況

回答者の所在地をみると、北九州地域が 25.8% (119 件)、福岡地域が 43.5% (201 件)、筑豊地域が 10.6% (49 件)、筑後地域が 19.5% (90 件) となっている (図表 1-1)。

地域別の発送割合と回答割合に大きな差異はみられない。

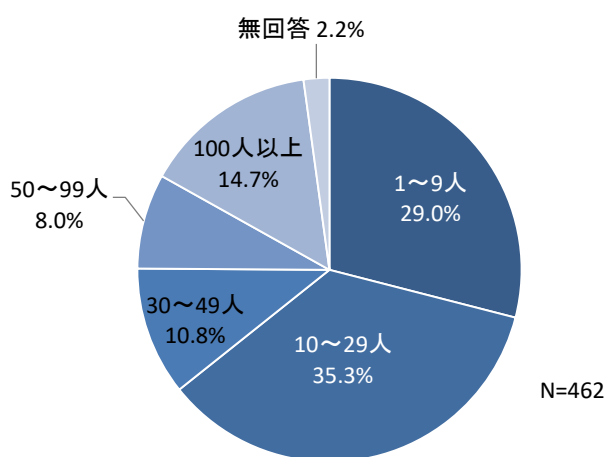
図表 1-1 回答者の所在地



■従業員規模

従業員規模をみると、「1～9 人」が 29.0% (134 件)、「10～29 人」が 35.3% (163 件)、「30～49 人」が 10.8% (50 件)、「50～99 人」が 8.0% (37 件)、「100 人以上」が 14.7% (68 件) となっている (図表 1-2)。

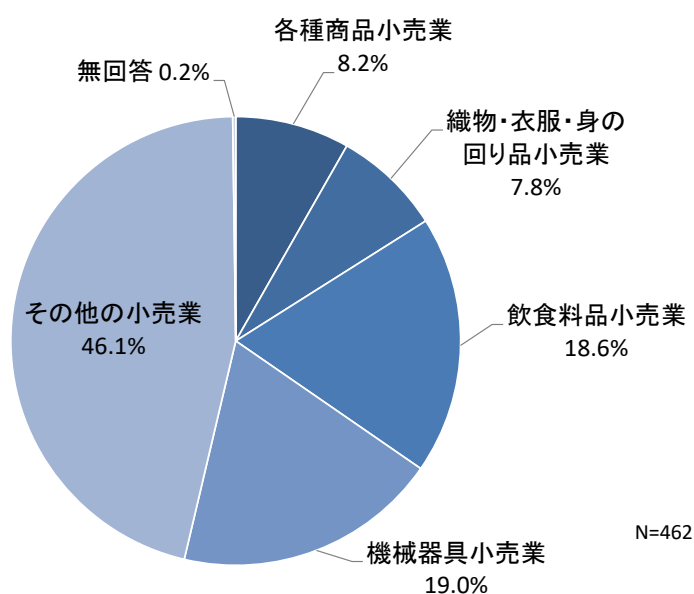
図表 1-2 従業員規模



■業種構成

回答者の業種（中分類）をみると、「各種商品小売業」が 8.2%（38 件）、「織物・衣服・身の回り小売業」が 7.8%（36 件）、「飲食料品小売業」が 18.6%（86 件）、「機械器具小売業」が 19.0%（88 件）、「その他の小売業」が 46.1%（213 件）となっている（図表 1-3）。

図表 1-3 回答者の業種（中分類）

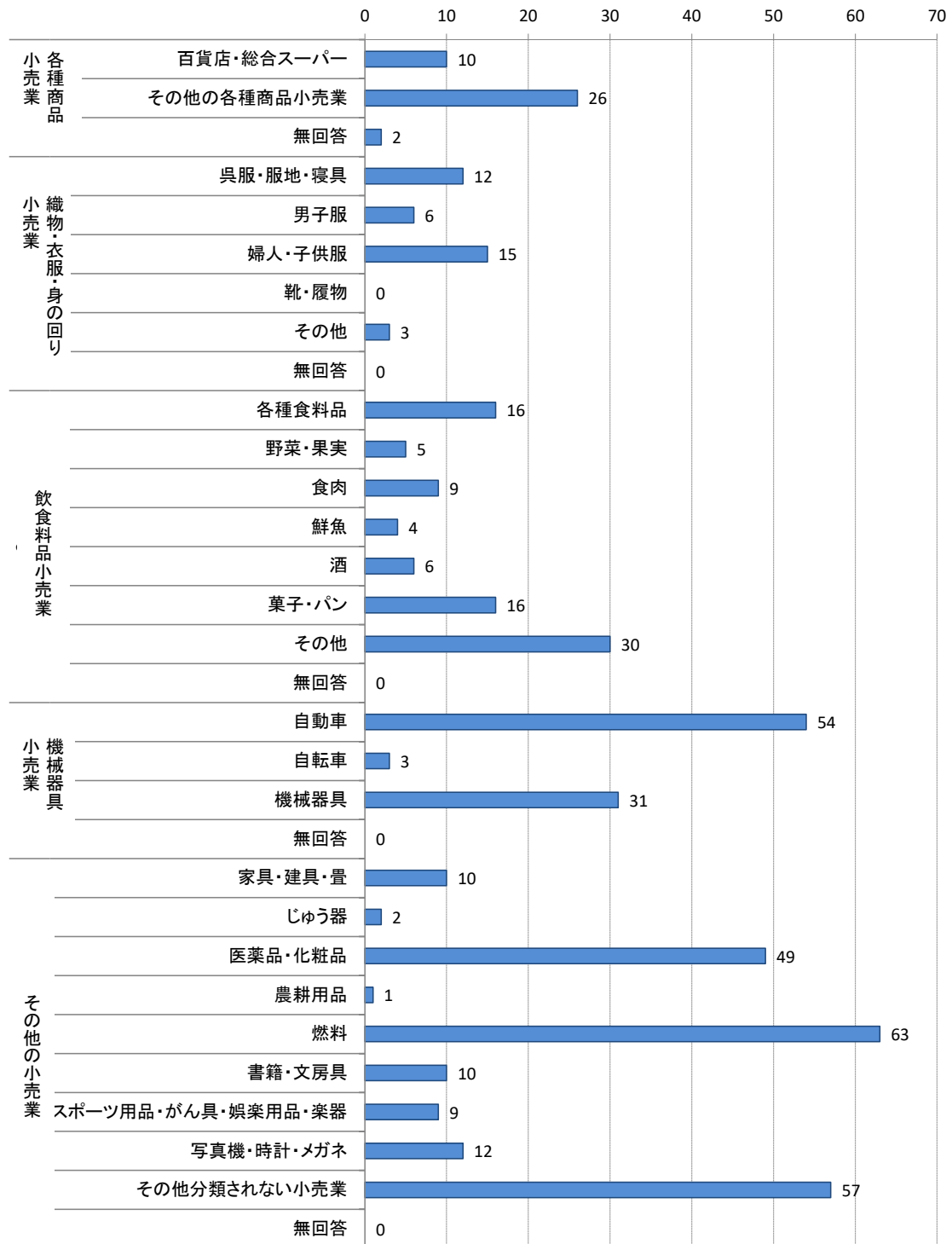


業種（小分類）別にみると、各業種のなかで最も大きなウェイトを占めているのは、各種商品小売業では「その他の各種商品小売業」、織物・衣服・身の回り小売業では「婦人・子供服」、飲食料品小売業では「飲食料品小売業 その他」、機械器具小売業では「自動車」、その他小売業では「燃料」である（図表 1-4）。

従業員規模別にみると、「各種商品小売業」では「100 人以上」が 42.1%（16 件）と最も多い（図表 1-5）。「織物・衣服・身の回り小売業」は「1～9 人」「10～29 人」で 75.0%（27 件）になる。

図表 1-4 業種構成（小分類）

（単位：件）



注）無回答（1件）を除く

図表 1-5 業種構成（従業員規模別）

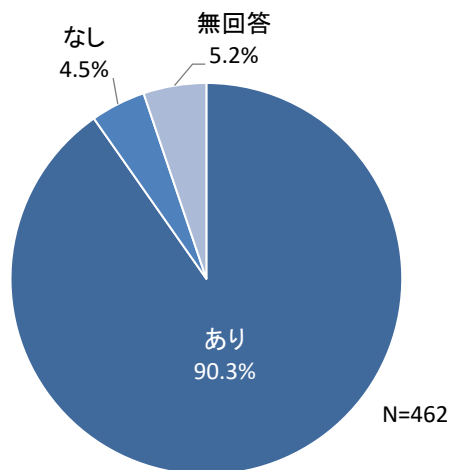
（単位：件）

業種	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答	合計	業種中分類内における構成比
各種商品小売業	5	9	3	5	16	0	38	100.0%
百貨店・総合スーパー	0	0	1	1	8	0	10	26.3%
その他の各種商品小売業	4	9	2	4	7	0	26	68.4%
無回答	1	0	0	0	1	0	2	5.3%
織物・衣服・身の回り小売業	12	15	1	1	5	2	36	100.0%
呉服・服地・寝具	5	5	0	1	1	0	12	33.3%
男子服	3	2	1	0	0	0	6	16.7%
婦人・子供服	3	8	0	0	2	2	15	41.7%
靴・履物	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
織物・衣服・身の回り小売業 その他	1	0	0	0	2	0	3	8.3%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
飲食料品小売業	16	25	10	14	18	3	86	100.0%
各種食料品	3	3	0	3	6	1	16	18.6%
野菜・果実	0	2	1	2	0	0	5	5.8%
食肉	1	3	1	1	1	2	9	10.5%
鮮魚	1	0	1	1	1	0	4	4.7%
酒	2	2	1	1	0	0	6	7.0%
菓子・パン	1	6	3	2	4	0	16	18.6%
飲食料品小売業 その他	8	9	3	4	6	0	30	34.9%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
機械器具小売業	26	27	10	7	15	3	88	100.0%
自動車	16	19	5	1	12	1	54	61.4%
自転車	1	2	0	0	0	0	3	3.4%
機械器具	9	6	5	6	3	2	31	35.2%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
その他の小売業	75	87	26	10	14	1	213	100.0%
家具・建具・量	6	4	0	0	0	0	10	4.7%
じゅう器	2	0	0	0	0	0	2	0.9%
医薬品・化粧品	20	16	7	3	3	0	49	23.0%
農耕用品	0	0	1	0	0	0	1	0.5%
燃料	19	27	9	4	4	0	63	29.6%
書籍・文房具	3	2	0	2	3	0	10	4.7%
スポーツ用品・がん具・娯楽用品・楽器	1	7	0	0	1	0	9	4.2%
写真機・時計・メガネ	4	6	1	0	0	1	12	5.6%
その他分類されない小売業	20	25	8	1	3	0	57	26.8%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
無回答	0	0	0	0	0	1	1	
合計	134	163	50	37	68	10	462	
（従業員規模別の構成比）	29.0%	35.3%	10.8%	8.0%	14.7%	2.2%		

■就業規則の有無

就業規則の有無をみると、「あり」が90.3%（417件）で「なし」は4.5%（21件）である。（図表 1-6）。

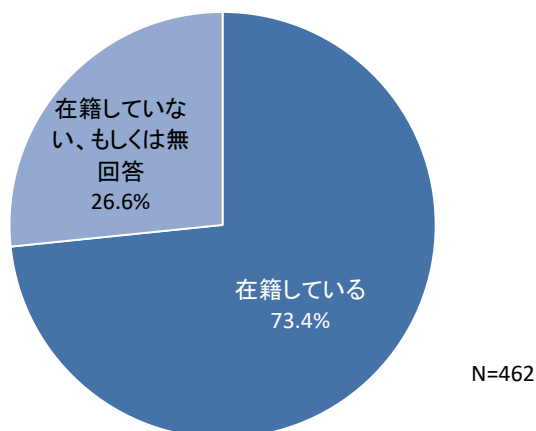
図表 1-6 就業規則の有無



■高年齢者の在籍有無

60歳以上の高年齢者が「在籍している」と答えた企業は、73.4%（339件）、「在籍していない、もしくは無回答」と答えた企業は26.6%（123件）である（図表 1-7）。

図表 1-7 高年齢者の在籍有無



高齢者の雇用状況を業種別にみると、「その他の小売業」の「燃料」が 52 件、「機械器具小売業」の「自動車」が 39 件、「医薬品・化粧品」が 30 件となっており、専門知識が必要な業種で雇用が進んでいる傾向にある（図表 1-8）。

図表 1-8 従業員（高齢者）の雇用状況（業種別）

(単位:件)

業種	在籍している		在籍していない もしくは無回答		合計	
		構成比 (N=339)		構成比 (N=123)		構成比 (N=462)
各種商品小売業	32	9.4%	6	4.9%	38	8.2%
百貨店・総合スーパー	10	2.9%	0	0.0%	10	2.2%
その他の各種商品小売業	20	5.9%	6	4.9%	26	5.6%
無回答	2	0.6%	0	0.0%	2	0.4%
織物・衣服・身の回り小売業	27	8.0%	9	7.3%	36	7.8%
呉服・服地・寝具	11	3.2%	1	0.8%	12	2.6%
男子服	5	1.5%	1	0.8%	6	1.3%
婦人・子供服	11	3.2%	4	3.3%	15	3.2%
靴・履物	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
織物・衣服・身の回り小売業 その他	0	0.0%	3	2.4%	3	0.6%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
飲食料品小売業	65	19.2%	21	17.1%	86	18.6%
各種食料品	15	4.4%	1	0.8%	16	3.5%
野菜・果実	4	1.2%	1	0.8%	5	1.1%
食肉	8	2.4%	1	0.8%	9	1.9%
鮮魚	4	1.2%	0	0.0%	4	0.9%
酒	2	0.6%	4	3.3%	6	1.3%
菓子・パン	13	3.8%	3	2.4%	16	3.5%
飲食料品小売業 その他	19	5.6%	11	8.9%	30	6.5%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
機械器具小売業	63	18.6%	25	20.3%	88	19.0%
自動車	39	11.5%	15	12.2%	54	11.7%
自転車	2	0.6%	1	0.8%	3	0.6%
機械器具	22	6.5%	9	7.3%	31	6.7%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他の小売業	152	44.8%	61	49.6%	213	46.1%
家具・建具・畳	5	1.5%	5	4.1%	10	2.2%
じゅう器	1	0.3%	1	0.8%	2	0.4%
医薬品・化粧品	30	8.8%	19	15.4%	49	10.6%
農耕用品	1	0.3%	0	0.0%	1	0.2%
燃料	52	15.3%	11	8.9%	63	13.6%
書籍・文房具	8	2.4%	2	1.6%	10	2.2%
スポーツ用品・がん具・娯楽用品・楽器	8	2.4%	1	0.8%	9	1.9%
写真機・時計・メガネ	10	2.9%	2	1.6%	12	2.6%
その他分類されない小売業	37	10.9%	20	16.3%	57	12.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	0.8%	1	0.2%
合計	339	100.0%	123	100.0%	462	100.0%
(構成比)	73.4%		26.6%		100.0%	

（２）従業員（高年齢者）の現状について

■従業員（高年齢者）の状況（問１）

60 歳以上の高年齢者を雇用（「正社員」、「正社員以外」）している企業は、339 社（73.4%）である（図表 2-1）。

雇用形態別に各年齢区分をみると「正社員以外」の雇用形態で高年齢者を採用している企業が多い。「正社員」と「正社員以外」とともに、「60～64 歳」では 3 割を超す企業が雇用しているものの、年齢が上がるに連れて、高年齢者を雇用している企業は少なくなる傾向にある。

性別でみると、どの年齢層においても、「女性」よりも「男性」の方を雇用している企業が多くなっている。

図表 2-1 従業員（高年齢者）の雇用状況（企業数）

（単位：上段＝社、下段＝％）

年齢区分	雇用企業数	雇用形態		性別	
		正社員	正社員以外	男性	女性
60歳～64歳	267 (57.8)	155 (33.5)	163 (35.3)	197 (42.6)	165 (35.7)
65歳～69歳	203 (43.9)	101 (21.9)	128 (27.7)	146 (31.6)	123 (22.6)
70歳以上	142 (30.7)	60 (13.0)	90 (19.5)	93 (20.1)	85 (18.4)
60歳以上	339 (73.4)	222 (48.1)	208 (45.0)	267 (57.8)	226 (48.9)

注）下段の構成比の分母は 462 社。

雇用形態（「正社員」、「正社員以外」）と性別（「男性」、「女性」）は、回答企業数をカウントしている。そのため、雇用企業数と雇用形態及び性別の企業数は一致しない場合がある。

アンケートに回答した 462 社の従業員数を合計すると 52,702 人になる（図表 2-2）。「正社員」は 36.7%（19,354 人）、「正社員以外」は 62.8%（33,094 人）である。

雇用形態別にみると、「60～64 歳」の「正社員」は 530 名で全体のわずか 1.0%、「正社員以外」は 4,827 人で 9.2%となっている（図表 2-3）。年齢が上がるに連れて従業員数は少なくなる。「70 歳以上」の「正社員」は 84 人（0.2%）、「正社員以外」は 358 人（0.7%）であり、現時点での 70 歳以上の雇用は低調である。

性別でみると、企業数では女性より男性を雇用している企業が多かった一方で、従業員数では各年齢層で男性よりも女性の方が多くなっている。特に「60～64 歳」では女性は 3,829 人であり、男性を 2 倍以上も上回っている。

表 2-2 従業員（全年齢）の雇用状況（従業員数）

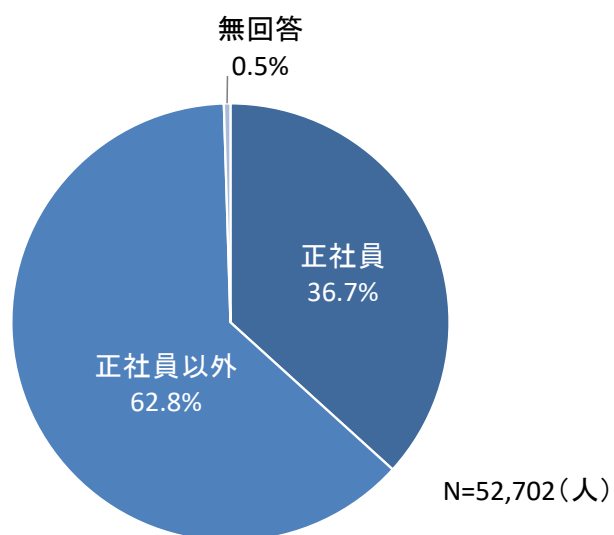


表 2-3 従業員（高年齢者）の雇用状況（従業員数）

（単位：上段＝人、下段＝％）

年齢区分	雇用形態		性別	
	正社員	正社員以外	男性	女性
60～64歳	530 (1.0)	4,827 (9.2)	1,512 (2.9)	3,829 (7.3)
65～69歳	175 (0.3)	1,702 (3.2)	624 (1.2)	1,273 (2.4)
70歳以上	84 (0.2)	358 (0.7)	220 (0.4)	235 (0.4)

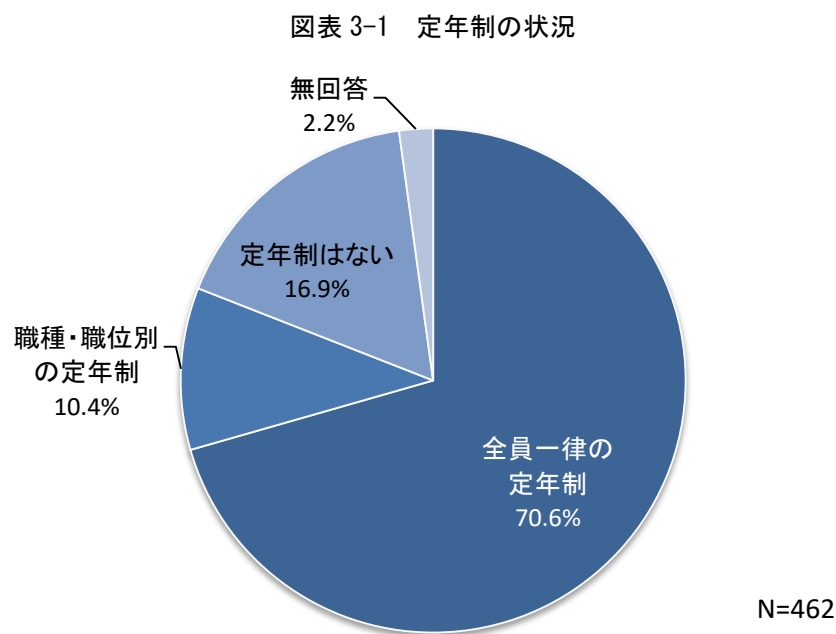
注）下段の構成比の分母はアンケートに回答した 462 社の従業員数を合計した 52,702 人

（３）定年制の状況について

■定年制の状況（問２）

定年制の状況をみると、「全員一律の定年制」が 70.6%（326 件）で最も多く、「職種・職位別の定年制」を合わせると、81.0%の企業で定年制度を採用している（図表 3-1）。

一方で、「定年制はない」は 16.9%（78 件）であった。



従業員規模別に定年制の状況をみると、規模が大きくなるにつれて「全員一律の定年制」の割合が高くなる傾向にある。一方、「1～9 人」の層では「定年制はない」が 31.3%で全体を上回っている（図表 3-2）。

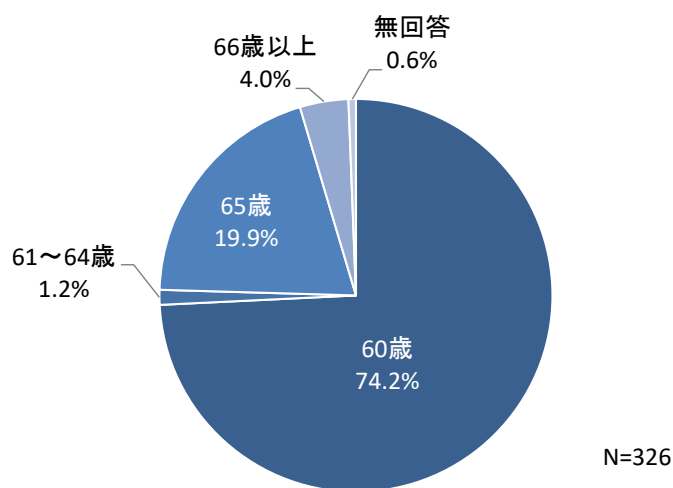
図表 3-2 定年制の状況（従業員規模別クロス）

	単位 (%)			
	全員一律の定年制	職種・職位別の定年制	定年制はない	無回答
1～9人 N=134	55.2	9.7	31.3	3.7
10～29人 N=163	73.6	10.4	15.3	0.6
30～49人 N=50	74.0	18.0	8.0	0.0
50～99人 N=37	83.8	5.4	10.8	0.0
100人以上 N=68	86.8	8.8	4.4	0.0
無回答 N=10	50.0	10.0	0.0	40.0

■「全員一律の定年制」の企業の定年の年齢

「全員一律の定年制」と回答した企業のうち、定年の年齢をみると、「60歳」が74.2%、「61～64歳」が1.2%、「65歳」が19.9%、「66歳以上」が4.0%となっている（図表3-3）。現状では60歳定年の企業が圧倒的に多い。

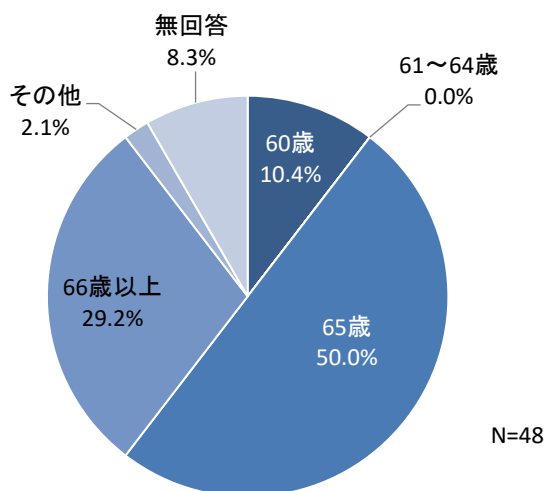
図表 3-3 「全員一律の定年制」の企業の定年の年齢



■「職種・職位別の定年制」の企業の定年の最高年齢

「職種・職位別の定年制」と回答した企業のうち定年の最高年齢をみると、「60歳」が10.4%、「61～64歳」が0.0%、「65歳」が50.0%、「66歳以上」が29.2%となっている（図表3-4）。全員一律の定年と比較して、定年の最高年齢は高く設定されていることがわかる。

図表 3-4 「職種・職位別の定年制」の企業の定年の最高年齢

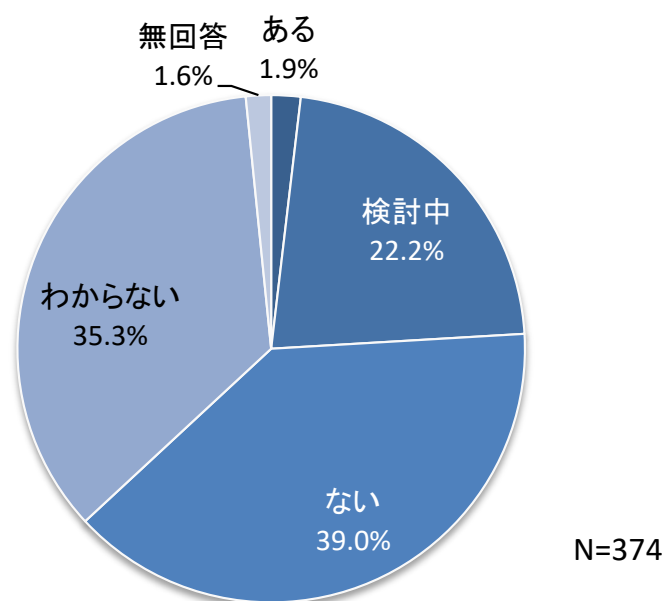


■定年制の改訂・廃止の予定（問3）

「全員一律の定年制」「職種・職位別の定年制」と回答した企業（374 件）のうち、今後の定年制の改訂・廃止の予定をみると、「ある」はわずか 1.9%（7 件）であり、「検討中」は 22.2%（83 件）であった。一方で、「ない」は 39.0%（146 件）、「わからない」は 35.3%（132 件）となった（図表 3-5）。

定年制の見直しについては消極的な状況にある。

図表 3-5 定年制の改訂・廃止の予定

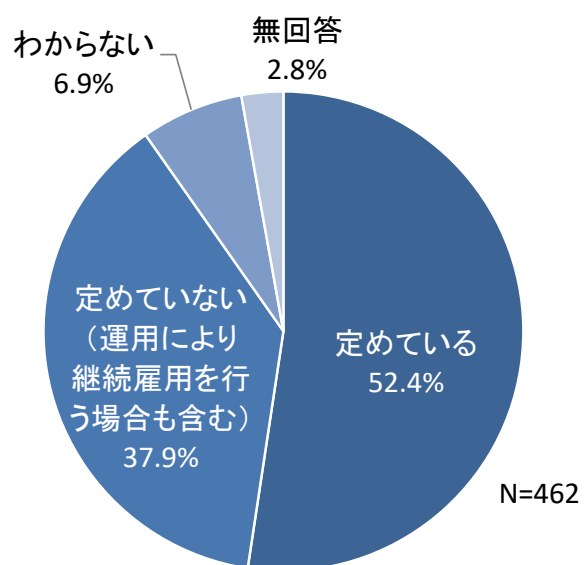


（４）継続雇用制度の状況について

■定年後の継続雇用制度の制定状況（問４）

定年後の継続雇用制度の制定状況をみると「定めている」が 52.4%（242 件）、「定めていない」が 37.9%（175 件）である（図表 4-1）。

図表 4-1 定年後の継続雇用制度の制定状況



定年制の形態別にみると、「全員一律の定年制」と回答した企業のうち、64.7%が継続雇用制度を「定めている」としている一方で、30.7%が「定めていない」としている（図表 4-2）。

職種・職位別の定年制の企業のうち継続雇用制度を「定めている」のは 56.3%であるのに対して、「定めていない」は 41.7%であった。

図表 4-2 定年後の継続雇用制度の制定状況（定年制の形態別クロス）

(単位: %)

区分	定めている	定めていない (運用により継続雇用を行う場合も含む)	わからない	無回答
全員一律の定年制 N=326	64.7	30.7	4.3	0.3
職種・職位別の定年制 N=48	56.3	41.7	2.1	0.0

従業員規模別にみると、100 人以上の層では「定めている」が 9 割近くを占めている（図表 4-3）。

図表 4-3 定年後の継続雇用制度の制定状況（従業員規模別クロス）

(単位: %)

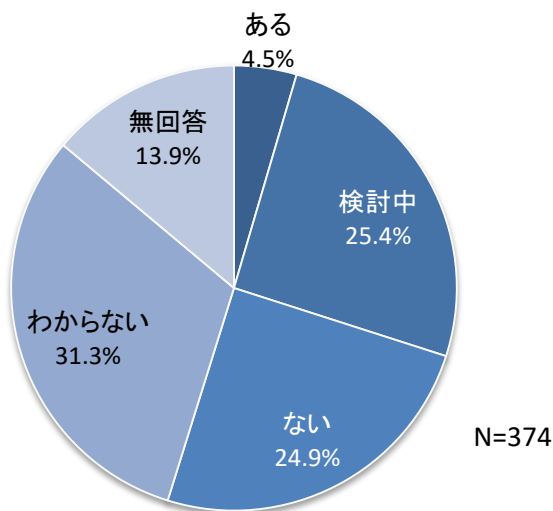
区分	定めている
1～9人 N=134	27.6
10～29人 N=163	46.6
30～49人 N=50	74.0
50～99人 N=37	73.0
100人以上 N=68	89.7
無回答 N=10	40.0

■継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無（問5）

「全員一律の定年制」「職種・職位別の定年制」と回答した企業（374 件）について継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無をみると、「ある」が 4.5%（17 件）、「検討中」が 25.4%（95 件）となっている（図表 4-4）。

「検討中」と回答した企業の業種は、「飲食料品小売業」「機械器具小売業」「その他の小売業」などが多い。

図表 4-4 継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無



定年制の形態別にみると、継続雇用の導入・改訂について、職種・職位別の定年制をとる企業では「検討中」が 45.8%で多くなっている（図表 4-5）

図表 4-5 継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無（定年制の形態別クロス）

区分	(単位: %)				
	ある	検討中	ない	わからない	無回答
全員一律の定年制 N=326	4.6	22.4	26.1	33.1	13.8
職種・職位別の定年制 N=48	4.2	45.8	16.7	18.8	14.6

従業員規模別にみると、「50～99人」の層で9.1%（3件）、「10～29人」の層で「ある」が5.8%（8件）となっている（図表4-6）。「1～9人」の層では「検討中」が33.3%（29件）、「10～29人」の層の「検討中」が26.3%（36件）となっており、規模の小さな会社における継続雇用制度の導入・改訂の動向については引き続き注目していく必要がある。

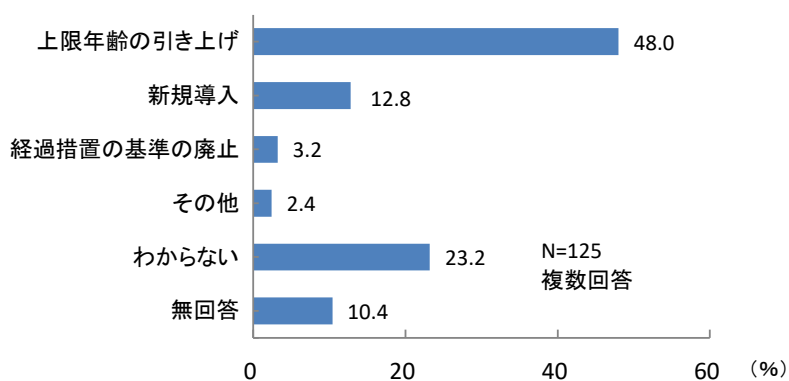
図表 4-6 継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無（従業員規模別クロス）

(単位: %)					
	ある	検討中	ない	わからない	無回答
1～9人 N=87	2.3	33.3	26.4	27.6	10.3
10～29人 N=137	5.8	26.3	22.6	33.6	11.7
30～49人 N=46	2.2	19.6	23.9	37.0	17.4
50～99人 N=33	9.1	30.3	12.1	36.4	12.1
100人以上 N=65	4.6	12.3	36.9	26.2	20.0
無回答 N=6	0.0	50.0	0.0	16.7	33.3

■継続雇用制度導入・改訂において対象となる内容（問6）

継続雇用制度導入・改訂を検討している場合に、その対象となる内容をみると、「上限年齢の引き上げ」が48.0%（60件）で約半数を占めており、次に「新規導入」を予定している企業が12.8%（16件）である（図表4-7）。

図表 4-7 継続雇用制度導入・改訂において対象となる内容



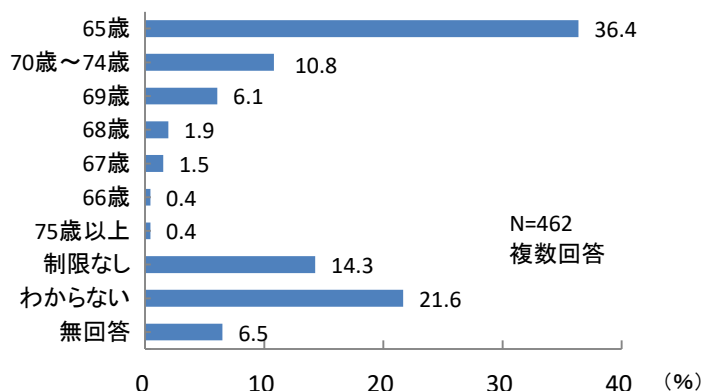
注) 問5の限定質問

従業員規模別、業種別でそれぞれクロス分析を行った結果、導入・改訂の対象の選好についてはばらつきがあり、一定の傾向が見られなかった。各企業がこういった要因で「上限年齢の引き上げ」や「新規導入」を検討しているかについては、今後、各企業に対し個別のヒアリングなどを通して分析を行う必要がある。

■継続雇用する場合の雇用上限年齢（問7）

継続雇用する場合の雇用上限年齢をみると、「65 歳」が 36.4%で突出して多くなっている（図表 4-8）。一方で、「70～74 歳」は 10.8%、「75 歳以上」は 0.4%であり、70 歳以上を上限とする企業は 1 割程度にとどまっている。

図表 4-8 継続雇用する場合の雇用上限年齢



従業員規模別にみると、「100 人以上」の層では「65 歳」が 67.6%と全体を大きく上回っている（図表 4-9）。一方、「制限なし」は「1～9 人」の層で 16.4%、「10～29 人」の層で 16.0%と全体を上回っている。従業員規模が小さいほど上限年齢が緩やかであり、規模が大きいほど上限年齢が低い傾向にあるといえる。

図表 4-9 継続雇用する場合の雇用上限年齢（従業員規模別クロス）

(単位: %)

区分	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70～74歳	75歳以上	制限なし	わからない	無回答
1～9人 N=134	23.1	0.7	2.2	3.0	6.7	12.7	0.0	16.4	28.4	6.7
10～29人 N=163	30.7	0.0	1.2	3.1	7.4	10.4	0.6	16.0	24.5	6.1
30～49人 N=50	48.0	2.0	4.0	0.0	4.0	10.0	2.0	12.0	18.0	0.0
50～99人 N=37	40.5	0.0	0.0	0.0	5.4	21.6	0.0	13.5	10.8	8.1
100人以上 N=68	67.6	0.0	0.0	0.0	4.4	2.9	0.0	10.3	8.8	5.9
無回答 N=10	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	30.0	40.0

業種別にみると、「飲食料品小売業」で「70～74 歳」が 22.1%となっており、他の業種と比較して多くなっている（図表 4-10）。また、サンプル数は少ないが、「織物・衣服・身の回り品小売業」で「制限なし」が 30.6%と他の業種と比較して多くなっている。

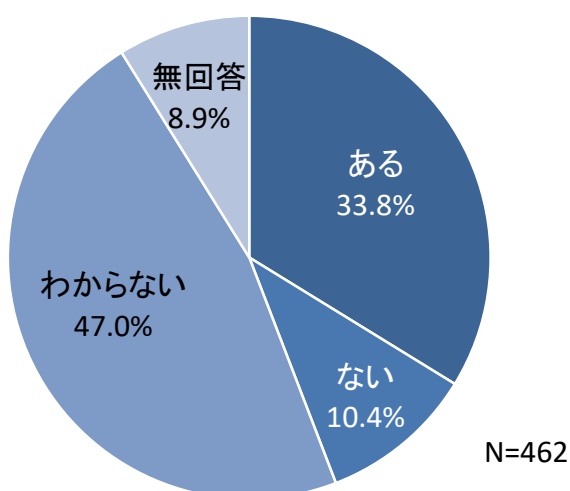
図表 4-10 継続雇用する場合の雇用上限年齢（業種別クロス）

区分	(単位: %)									
	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70～74歳	75歳以上	制限なし	わからない	無回答
各種商品小売業 N=38	39.5	0.0	2.6	2.6	5.3	5.3	2.6	13.2	21.1	7.9
織物・衣服・身の回り品小売業 N=36	19.4	0.0	0.0	2.8	8.3	5.6	0.0	30.6	22.2	11.1
飲食料品小売業 N=86	27.9	0.0	0.0	0.0	7.0	22.1	1.2	18.6	18.6	4.7
機械器具小売業 N=88	48.9	0.0	2.3	0.0	6.8	8.0	0.0	9.1	14.8	10.2
その他の小売業 N=213	37.1	0.9	1.9	3.3	5.2	9.4	0.0	12.2	25.8	4.2
無回答 N=1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

■継続雇用制度等で定めた上限年齢に達した後の再雇用の有無（問 8）

継続雇用制度等で定めた上限年齢に達した後の再雇用の有無をみると、「ある」が 33.8%（156 件）で「ない」の 10.4%（48 件）を大きく上回っている（図表 4-11）。ただし、まだそのようなケースを経験していない企業が多いと思われるため、「わからない」が 47.0%（217 件）と約半数を占めている。

図表 4-11 継続雇用制度等で定めた上限年齢に達した後の再雇用の有無



従業員規模別にみると、100人以上の層で上限年齢に達した後の再雇用が「ない」との回答が23.5%と全体を大きく上回っている（図表4-12）。ただし、全体的に「わからない」が多く、明確な傾向はみられない。

図表4-12 継続雇用制度等で定めた上限年齢に達した後の再雇用の有無（従業員規模別クロス）

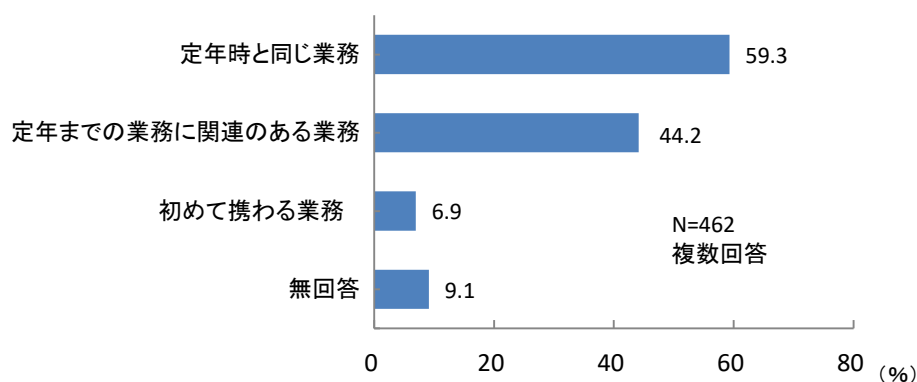
（単位：％）

区分	ある	ない	わからない	無回答
1～9人 N=134	24.6	9.7	54.5	11.2
10～29人 N=163	31.9	6.7	56.4	4.9
30～49人 N=50	44.0	10.0	40.0	6.0
50～99人 N=37	45.9	8.1	37.8	8.1
100人以上 N=68	39.7	23.5	26.5	10.3
無回答 N=10	50.0	0.0	0.0	50.0

■継続雇用を行う場合の業務（問9）

継続雇用を行う場合の業務をみると、「定年時と同じ業務」が59.3%で「定年までの業務に関連のある業務」が44.2%であるのに対して、「初めて携わる業務」はわずか6.9%にとどまっている（図表4-13）。これまでの経験を生かしてほしいと考える企業が多いことが分かる。

図表4-13 継続雇用を行う場合の業務



従業員規模別にみると、100 人以上の層で「初めて携わる業務」が 17.6%で、全体の 6.9% (図表 4-13) を大きく上回っている (図表 4-14)。

業界全体からすると定年時までに経験のある業務や同じような業務での活躍が期待されているが、規模が大きい企業では新たな領域での活躍も期待されている。

図表 4-14 継続雇用を行う場合の業務

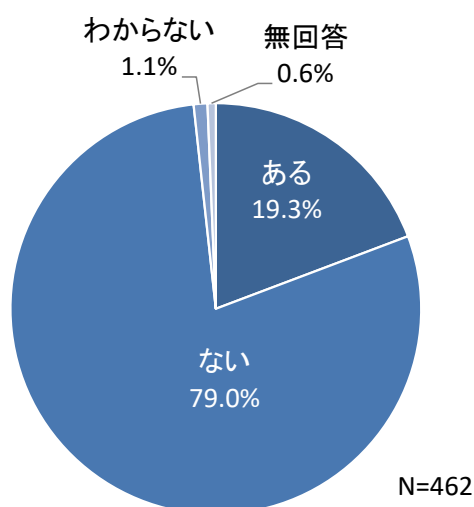
区分	(単位: %)			
	定年までの業務に関連のある業務	定年時と同じ業務	初めて携わる業務	無回答
1～9人 N=134	29.1	61.2	1.5	12.7
10～29人 N=163	45.4	60.7	6.7	8.6
30～49人 N=50	50.0	60.0	8.0	2.0
50～99人 N=37	51.4	62.2	8.1	8.1
100人以上 N=68	64.7	54.4	17.6	4.4
無回答 N=10	30.0	30.0	0.0	40.0

（５）高齢者を対象とした新規採用の状況について

■過去３年間の６５歳以上の新規採用の有無（問１０）

過去３年間の６５歳以上の新規採用の状況をみると、「ある」が１９.３％（８９件）であるのに対して「ない」が７９.０％（３６５件）となっている。現状としては、６５歳以上の雇用は低調といえる（図表５-１）。

図表５-１ 過去３年間の６５歳以上の新規採用の有無



従業員規模別にみると、「ある」との回答は、「１～９人」の層ではわずか５.２％であるのに対して、「１００人以上」の層では４７.１％となっており、大きな差異がみられる（図表５-２）。従業員規模が大きくなるほど過去３年以内に６５歳以上を採用している。

図表５-２ 過去３年間の６５歳以上の新規採用の有無（従業員規模別クロス）

区分	(単位: %)			
	ある	ない	わからない	無回答
１～９人 N=134	5.2	93.3	1.5	0.0
１０～２９人 N=163	14.7	84.0	1.2	0.0
３０～４９人 N=50	18.0	82.0	0.0	0.0
５０～９９人 N=37	37.8	62.2	0.0	0.0
１００人以上 N=68	47.1	51.5	1.5	0.0
無回答 N=10	30.0	40.0	0.0	30.0

業種別にみると、各種商品小売業で「ある」との回答が 42.1%であり、他の業種と比較して高くなっている（図表 5-3）。

図表 5-3 過去 3 年間の 65 歳以上の新規採用の有無（業種別クロス）

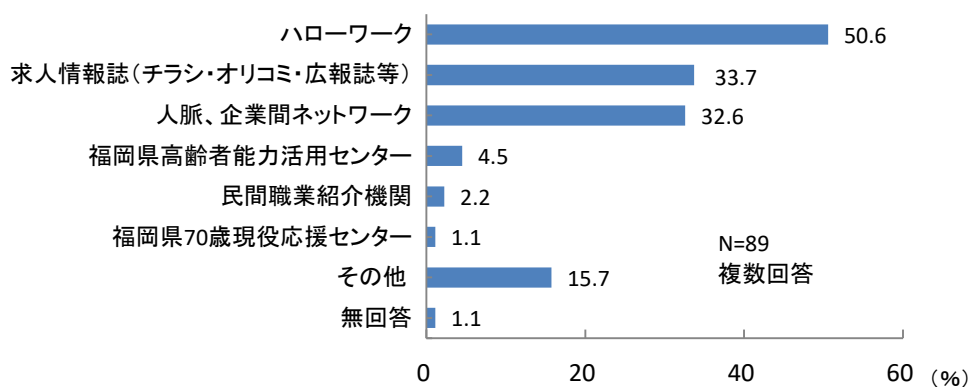
（単位：％）

区分	ある	ない	わからない	無回答
各種商品小売業 N=38	42.1	57.9	0.0	0.0
織物・衣服・身の回り品小売業 N=36	16.7	83.3	0.0	0.0
飲食料品小売業 N=86	29.1	67.4	2.3	1.2
機械器具小売業 N=88	13.6	85.2	0.0	1.1
その他の小売業 N=213	14.1	84.5	1.4	0.0
無回答 N=1	0.0	0.0	0.0	100.0

■ 65 歳以上採用の求人方法（問 11）

過去 3 年間に 65 歳以上を採用したことがある企業の求人方法をみると、「ハローワーク」が 50.6%で最も多い。次いで「求人情報誌（チラシ・オリコミ・広報誌等）」が 33.7%、「人脈、企業間ネットワーク」が 32.6%である。一方で、福岡県の関連機関を通じた採用は、現時点では低調である（図表 5-4）。

図表 5-4 65 歳以上採用の求人方法



注) 問 10 の限定質問

■新規雇用した 65 歳以上の採用者数（問 12）

過去 1 年間（平成 28 年 1 月～12 月）に 65～69 歳を新規に雇用した企業数は 47 社で、過去 3 年間に 65 歳以上を雇用したことがある企業 89 社のうち 52.8%を占める（図表 5-5）。また、70 歳以上を雇用した企業は 6 社（6.7%）、65～69 歳と 70 歳以上の両方を雇用した企業は 18 社（20.2%）となった。

図表 5-5 過去 1 年間に 65 歳以上を新規雇用した企業数

区分	企業数(社)	構成比(%)
①:65～69 歳	47	52.8
②:70 歳以上	6	6.7
③:①と②の両方	18	20.2

注) 問 10 の限定質問

注) 構成比の分母は、問 10 で過去 3 年間に 65 歳以上を雇用したことが「ある」と回答した 89 社

過去 1 年間（平成 28 年 1 月～12 月）に新規雇用した 65 歳以上の採用者数をみると、全体で 405 人になる（図表 5-6）。そのうち「65～69 歳」は全体の 82.2%にあたる 333 人であり、「70 歳以上」は 17.8%にあたる 72 人である。現状として、70 歳以上の雇用数はまだまだ少ないと言わざるをえない。

図表 5-6 新規雇用した 65 歳以上の採用者数

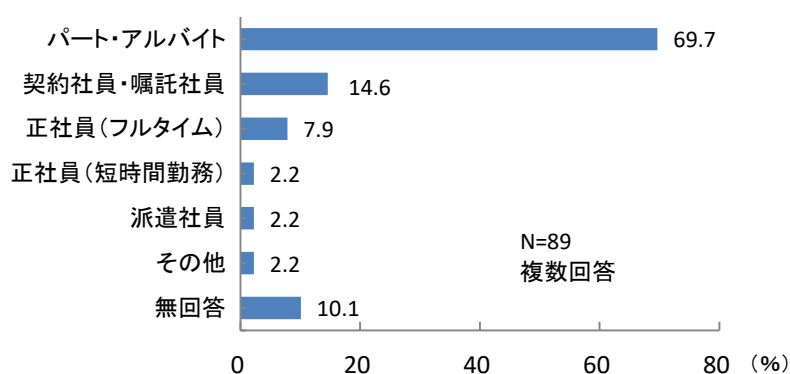
区分	採用者数(人)	構成比(%)
65～69 歳	333	82.2
70 歳以上	72	17.8
合計	405	100.0

注) 問 10 の限定質問

■過去3年間に65歳以上を採用した際の雇用形態（問13）

過去3年間に65歳以上を採用した際の雇用形態をみると、「パート・アルバイト」が69.7%で圧倒的に多くなっている（図表5-7）。一方、「契約社員・嘱託職員」は14.6%、「正社員（フルタイム）」は7.9%、「正社員（短時間勤務）」は2.2%と低調である。

図表 5-7 過去3年間に65歳以上の採用した際の雇用形態

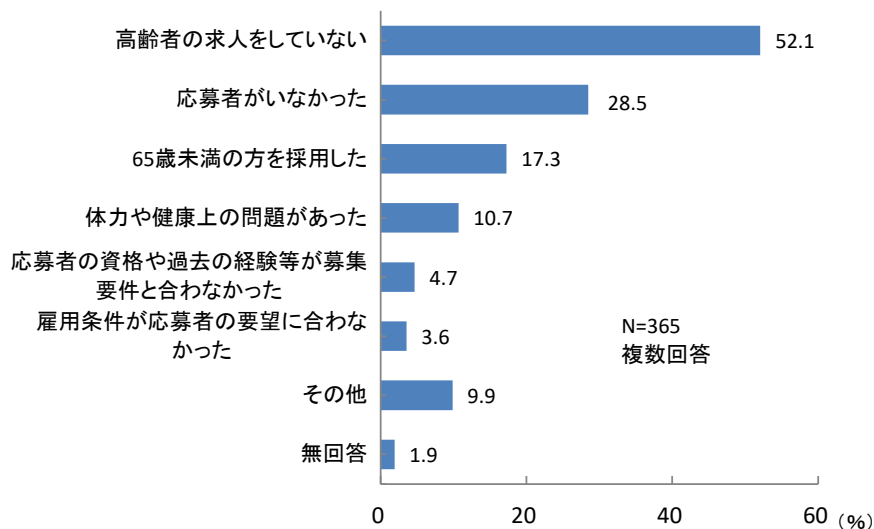


注) 問10の限定質問

■過去3年間で65歳以上を採用しなかった理由（問14）

過去3年間で65歳以上を採用しなかった理由をみると、そもそも「高齢者の求人をしていない」が52.1%となっている（図表5-8）。次いで「応募者がいなかった」が28.5%となっており、雇用のミスマッチがみて取れる。

図表 5-8 過去3年間で65歳以上を採用しなかった理由

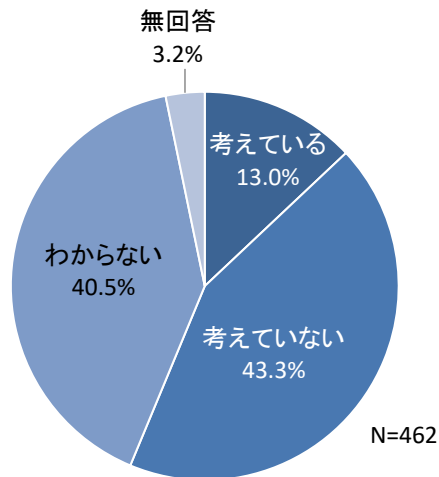


注) 問10の限定質問

■今後の 65 歳以上の新規雇用の予定（問 15）

今後の 65 歳以上の新規雇用の予定をみると、「考えている」が 13.0%で「考えていない」が 43.3%となっている（図表 5-9）。現状では、65 歳以上の雇用は積極的な状況にはないといえる。

図表 5-9 今後の 65 歳以上の新規雇用の予定



従業員規模別にみると、「考えている」では各層で大きな違いはなく、どの層でも 65 歳以上の新規雇用を予定している企業が一定程度存在する（図表 5-10）。一方で、従業員規模の 1～9 人の半数が「考えていない」と回答していることから、今後企業側に 65 歳以上の新規雇用を促す場合には、規模が一定程度ある企業から働きかけを始める必要がある。

図表 5-10 今後の 65 歳以上の新規雇用の予定（従業員規模別クロス）

（単位：％）

区分	考えている	考えていない	わからない	無回答
1～9人 N=134	7.5	56.7	33.6	2.2
10～29人 N=163	12.9	41.7	42.9	2.5
30～49人 N=50	10.0	34.0	54.0	2.0
50～99人 N=37	21.6	40.5	32.4	5.4
100人以上 N=68	19.1	32.4	45.6	2.9
無回答 N=10	30.0	20.0	20.0	30.0

過去 3 年間で 65 歳以上を新規雇用した経験の有無別にみると、「ある」と回答した企業のうち、今後 65 歳以上の新規雇用の予定が「ある」が 32.6%であり、「ない」と回答した企業の約 4 倍になっている（図表 5-11）。過去の雇用経験の有無が、今後の予定に影響していると思われる。

図表 5-11 今後の 65 歳以上の新規雇用の予定（過去 3 年雇用経験有無クロス）

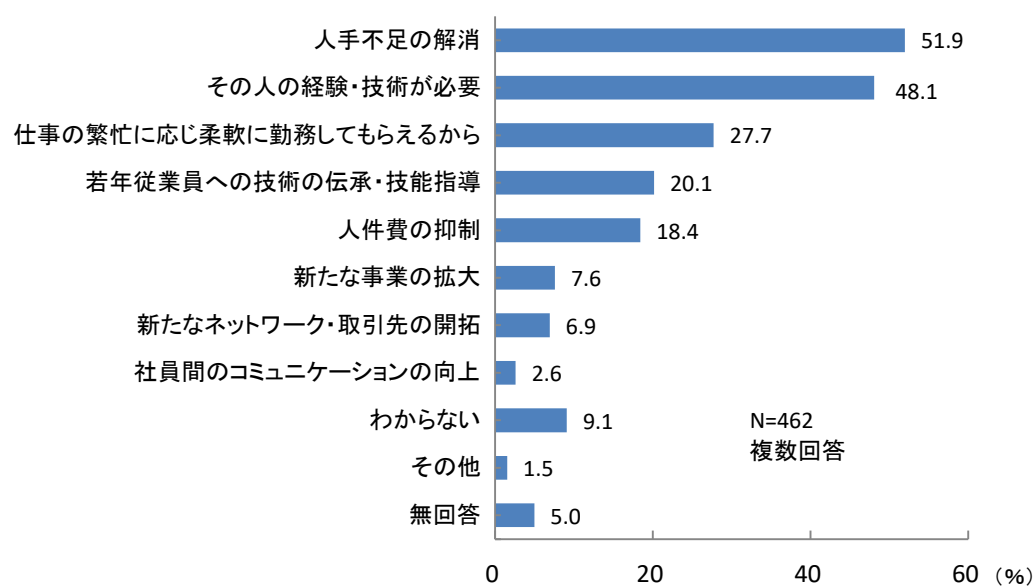
区分	(単位: %)			
	考えている	考えていない	わからない	無回答
ある N=89	32.6	12.4	47.2	7.9
ない N=365	8.2	51.8	38.1	1.9
わからない N=5	0.0	0.0	100.0	0.0
無回答 N=3	33.3	0.0	33.3	33.3

（６）65 歳以上の雇用に対する考えについて

■65 歳以上を雇用する理由（問 16）

65 歳以上を雇用する理由をみると、「人手不足の解消」が 51.9%で最も多くなっている（図表 6-1）。社会的に大きな問題になっている人手不足の問題が影響していると思われる。次いで「その人の経験・技術が必要」が 48.1%となっている。

図表 6-1 65 歳以上を雇用する理由



従業員規模別にみると、「100人以上」の層で「人手不足の解消」が75.0%で全体を大きく上回っている（図表 6-2）。規模が大きくなるに連れて、人手不足を理由とする傾向がみられる。

一方で、「1～9人」と「50～99人」の層では「その人の経験・技術が必要」が全体を上回っている。また、「10～29人」の層では「若年従業員への技術の伝承・技能指導」が27.0%となっており、いわゆる“人”へのニーズが大きい。

図表 6-2 65歳以上を雇用する理由（従業員規模別クロス）

（単位：％）

区分	人手不足の解消	仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえから	人件費の抑制	若年従業員への技術の伝承・技能指導	その人の経験・技術が必要	社員間のコミュニケーションの向上	新たな事業の拡大	新たなネットワーク・取引先の開拓	わからない	その他	無回答
1～9人 N=134	37.3	23.1	17.9	14.9	53.7	0.0	6.0	6.0	11.2	1.5	6.7
10～29人 N=163	54.0	30.7	22.1	27.0	47.2	5.5	11.0	9.2	10.4	1.2	4.3
30～49人 N=50	52.0	24.0	14.0	16.0	42.0	0.0	6.0	4.0	6.0	0.0	4.0
50～99人 N=37	54.1	35.1	18.9	21.6	54.1	0.0	10.8	8.1	5.4	0.0	5.4
100人以上 N=68	75.0	27.9	16.2	17.6	39.7	2.9	2.9	4.4	5.9	2.9	1.5
無回答 N=10	50.0	30.0	0.0	10.0	50.0	10.0	0.0	10.0	10.0	10.0	20.0

過去 3 年間に 65 歳以上を新規雇用した経験の有無別にみると、「ある」と回答した企業は「人手不足の解消」が 71.9%（64 件）と最も高く、次いで、「その人の経験・技術が必要」が 44.9%（40 件）となっている（図表 6-3）。一方で、「ない」と回答した企業では、「その人の経験・技術が必要」が 49.3%（180 件）と最も高く、次いで「人手不足の解消」が 47.1%（172 社）となっている。このことから、各企業が 65 歳以上を雇用する際には「経験・技術」の伝承・担保を求めているも、実際には、人手不足の解消への貢献が優先されている傾向があると認識できる。

図表 6-3 65 歳以上を雇用する理由（過去 3 年雇用経験有無クロス）

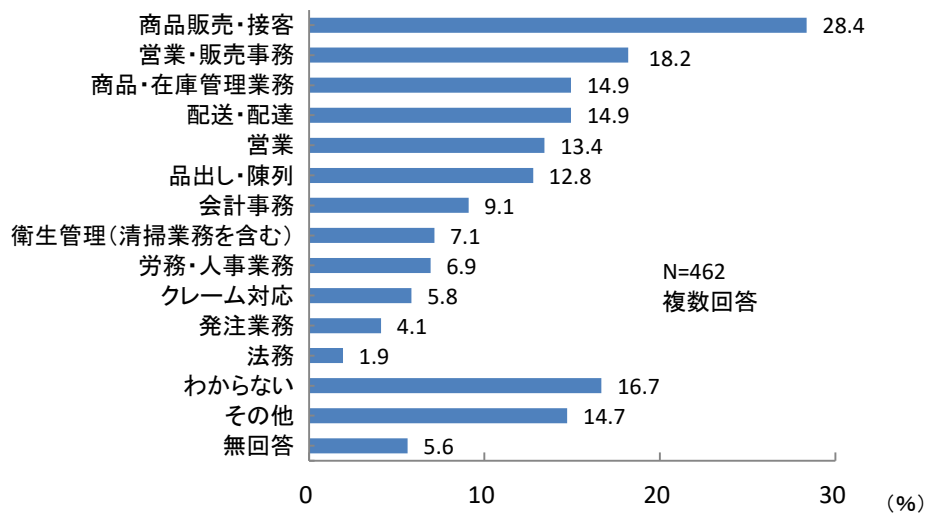
（単位：％）

区分	人手不足の解消	仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから	人件費の抑制	若年従業員への技術の伝承・技能指導	その人の経験・技術が必要	社員間のコミュニケーションの向上	新たな事業の拡大	新たなネットワーク・取引先の開拓	わからない	その他	無回答
ある N=89	71.9	28.1	18.0	14.6	44.9	0.0	3.4	6.7	0.0	1.1	5.6
ない N=365	47.1	27.7	18.9	21.9	49.3	3.3	8.5	7.1	11.2	1.4	4.7
わからない N=5	60.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
無回答 N=3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3

■65 歳以上を雇用する場合の配属したい業務内容（問 17）

65 歳以上を雇用する場合の配属したい業務内容をみると、「商品販売・接客」が 28.4%で最も多くなっている（図表 6-4）。一方、「わからない」が 16.7%となっており、配属したい業務内容のイメージが持てない企業も一定程度存在する。

図表 6-4 65 歳以上を雇用する場合の配属したい業務内容



従業員規模別にみると、明確な傾向は現れていない。その中で、「50～99 人」の層で「労務・人事業務」が 13.5%で全体の 6.9%を倍近く上回っている（図表 6-5）。また、「10～29 人」の層で「営業」が 22.1%で全体を大きく上回っている。

図表 6-5 65 歳以上を雇用する場合の配属したい業務内容（従業員規模別クロス）

(単位: %)

区分	労務・人事業務	会計事務	法務	営業・販売事務	衛生管理（清掃業務を含む）	商品販売・接客	クレーム対応	営業	発注業務	商品・在庫管理業務	配送・配達	品出し・陳列	わからない	その他	無回答
1～9人 N=134	4.5	9.0	0.7	28.4	3.7	23.9	5.2	12.7	4.5	14.9	12.7	5.2	14.9	10.4	7.5
10～29人 N=163	6.7	9.2	1.8	16.6	3.7	27.6	6.7	22.1	3.7	16.0	14.7	10.4	20.9	12.3	4.3
30～49人 N=50	6.0	6.0	0.0	8.0	6.0	30.0	2.0	6.0	2.0	8.0	14.0	6.0	28.0	20.0	4.0
50～99人 N=37	13.5	10.8	5.4	16.2	5.4	35.1	2.7	8.1	0.0	13.5	5.4	13.5	8.1	27.0	8.1
100人以上 N=68	7.4	7.4	4.4	11.8	23.5	35.3	10.3	2.9	8.8	17.6	26.5	35.3	7.4	20.6	1.5
無回答 N=10	20.0	30.0	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0	10.0	0.0	20.0	10.0	30.0	10.0	0.0	30.0

過去3年間に65歳以上を新規に雇用した経験の有無別にみると、「ない」と回答した企業は「営業・販売事務」が21.1%で「ある」と回答した企業を大きく上回っている（図表6-6）。

図表 6-6 65歳以上を雇用する場合の配属したい業務内容（過去3年雇用経験有無クロス）

(単位: %)

区分	労務・人事業務	会計事務	法務	営業・販売事務	衛生管理（清掃業務を含む）	商品販売・接客	クレーム対応	営業	発注業務	商品・在庫管理業務	配送・配達	品出し・陳列	わからない	その他	無回答
ある N=89	5.6	7.9	2.2	7.9	13.5	34.8	2.2	10.1	6.7	14.6	23.6	22.5	5.6	25.8	5.6
ない N=365	7.4	9.0	1.9	21.1	5.8	26.8	6.8	14.2	3.6	15.1	12.6	10.4	19.5	11.8	5.5
わからない N=5	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0
無回答 N=3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3

業種別にみると、織物・衣服・身の回り品小売業では「労務・人事業務」と「会計事務」が相対的に多くなっている（図表6-7）。また、各種商品小売業と飲食料品小売業では「商品販売・接客」と「配送・配達」が相対的に多くなっている。

図表 6-7 65歳以上を雇用する場合の配属したい業務内容（業種別クロス）

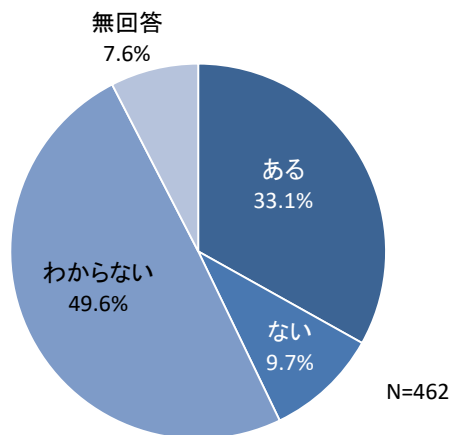
(単位: %)

区分	労務・人事業務	会計事務	法務	営業・販売事務	衛生管理（清掃業務を含む）	商品販売・接客	クレーム対応	営業	発注業務	商品・在庫管理業務	配送・配達	品出し・陳列	わからない	その他	無回答
各種商品小売業 N=38	0.0	10.5	2.6	13.2	5.3	47.4	5.3	7.9	7.9	18.4	23.7	34.2	10.5	18.4	5.3
織物・衣服・身の回り品小売業 N=36	16.7	22.2	2.8	16.7	2.8	33.3	2.8	16.7	0.0	13.9	2.8	13.9	13.9	5.6	5.6
飲食料品小売業 N=86	4.7	2.3	0.0	9.3	15.1	46.5	8.1	9.3	9.3	16.3	20.9	26.7	10.5	14.0	4.7
機械器具小売業 N=88	10.2	6.8	2.3	22.7	13.6	13.6	8.0	15.9	1.1	14.8	15.9	4.5	21.6	19.3	3.4
その他の小売業 N=213	6.1	10.3	2.3	21.1	2.3	23.0	4.7	14.6	3.3	14.1	12.7	6.6	18.8	14.1	6.6
無回答 N=1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

■65 歳以上を雇用する場合のメリット感（問 18）

65 歳以上を雇用する場合、メリットが「ある」と感じる企業は 33.1%（153 件）であり、「ない」の 9.7%（45 件）を大きく上回っている（図表 6-8）。しかしながら、「わからない」と回答した企業が 49.6%（229 件）であり、65 歳以上の雇用が進んでいないことがわかる。

図表 6-8 65 歳以上を雇用する場合のメリット感



従業員規模別にみると、「30～49 人」の層でメリットが「ある」との回答が 46.0%で全体を大きく上回っている（図表 6-9）。しかしながら、各層とも「わからない」との回答が多く、明確な傾向はみられない。

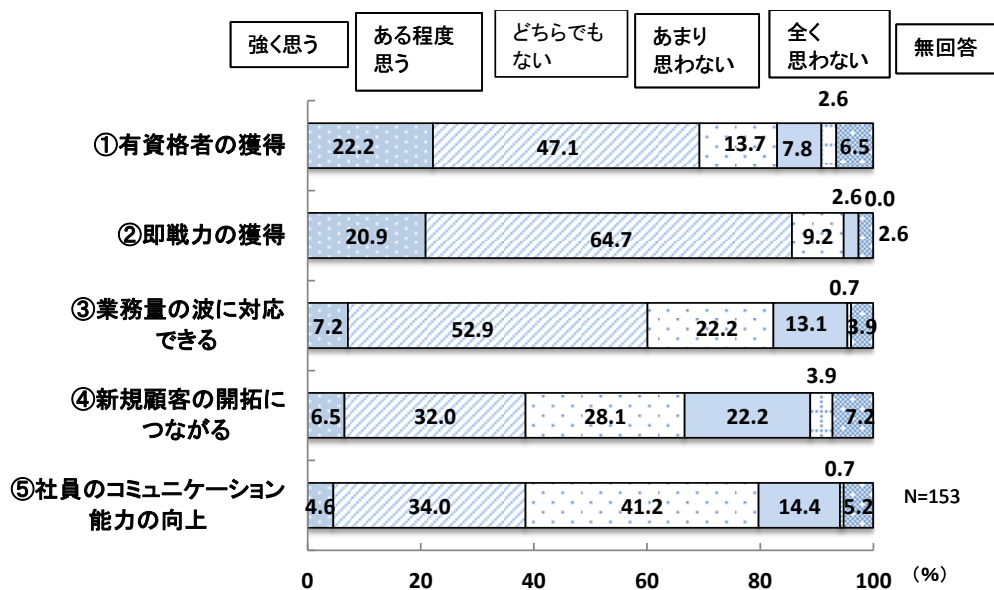
図表 6-9 65 歳以上を雇用する場合のメリット感（従業員規模別クロス）

(単位: %)				
区分	ある	ない	わからない	無回答
1～9人 N=134	25.4	11.9	53.0	9.7
10～29人 N=163	30.7	10.4	52.8	6.1
30～49人 N=50	46.0	12.0	36.0	6.0
50～99人 N=37	40.5	8.1	37.8	13.5
100人以上 N=68	42.6	4.4	51.5	1.5
無回答 N=10	20.0	0.0	50.0	30.0

■65 歳以上を雇用する場合に考えられるメリット（問 19）

65 歳以上を雇用する場合に考えられるメリットとして「強く思う」と「ある程度思う」の合計値を見た場合に、「即戦力の獲得」が最も高くなっており、次いで「有資格者の獲得」、「業務量の波に対応できる」が 5 割を上回っている（図表 6-10）。一方で、「新規顧客の開拓につながる」と「社員のコミュニケーション能力の向上」は低調である。

図表 6-10 65 歳以上を雇用する場合に考えられるメリット

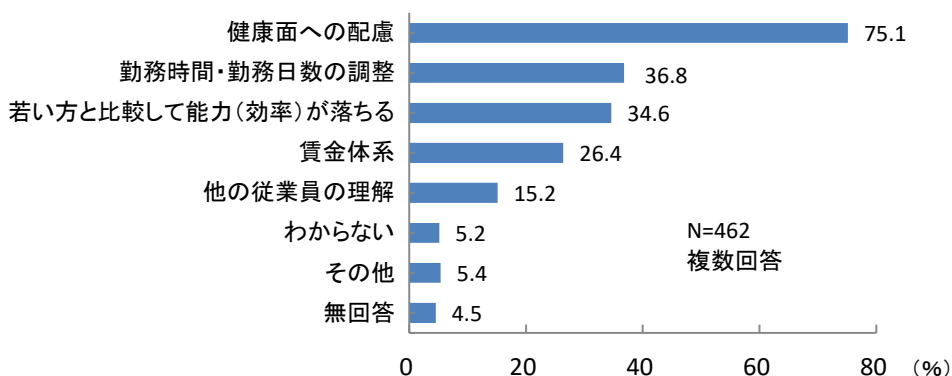


注) 問 18 の限定質問

■65 歳以上を雇用する上での課題や問題点（問 20）

65 歳以上を雇用する上での課題や問題点をみると、「健康面での配慮」が 75.1%で突出して多くなっている（図表 6-11）。次いで「勤務時間・勤務日数の調整」が 36.8%、「若い方と比較して能力（効率）が落ちる」が 34.6%で 3 割を上回っている。

図表 6-11 65 歳以上を雇用する上での課題や問題点



従業員規模別にみると、50 人以上の層で「健康面への配慮」が全体よりも高くなっている（図表 6-12）。また、30～49 人の層で「勤務時間・勤務日数の調整」が 46.0%であり、他の層と比べると高くなっている。

図表 6-12 65 歳以上を雇用する上での課題や問題点（従業員規模別クロス）

(単位: %)

区分	健康面への配慮	勤務時間・勤務日数の調整	賃金体系	若い方と比較して能力(効率)が落ちる	他の従業員の理解	わからない	その他	無回答
1～9人 N=37	72.4	32.1	26.1	37.3	11.2	7.5	4.5	4.5
10～29人 N=48	73.0	38.0	27.6	38.7	17.2	4.9	5.5	4.3
30～49人 N=11	78.0	46.0	22.0	28.0	14.0	6.0	6.0	4.0
50～99人 N=14	83.8	37.8	21.6	35.1	27.0	0.0	8.1	5.4
100人以上 N=12	83.8	35.3	27.9	26.5	13.2	2.9	4.4	2.9
無回答 N=3	40.0	40.0	40.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0

過去3年間に65歳以上を新規雇用した経験の有無別にみると、「ある」と回答した企業では「勤務時間・勤務日数の調整」が「ない」と回答した企業を上回っている（図表6-13）。一方で、「ない」と回答した企業は「若い方と比較して能力（効率）が落ちる」が「ある」と回答した企業を上回っている。

図表 6-13 65歳以上を雇用する上での課題や問題点（過去3年雇用経験有無クロス）

区分	健康面への配慮	勤務時間・勤務日数の調整	賃金体系	若い方と比較して能力（効率）が落ちる	他の従業員の理解	わからない	その他	無回答
ある N=89	79.8	42.7	28.1	27.0	19.1	0.0	1.1	6.7
ない N=365	74.5	35.6	26.6	37.0	14.5	6.0	6.6	3.8
わからない N=5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
無回答 N=3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3

業種別にみると、機械器具小売業は「健康面への配慮」が他の業種と比較して多くなっている（図表6-14）。また、飲食料品小売業は「若い方と比較して能力（効率）が落ちる」が相対的に多くなっている。

図表 6-14 65歳以上を雇用する上での課題や問題点（業種別クロス）

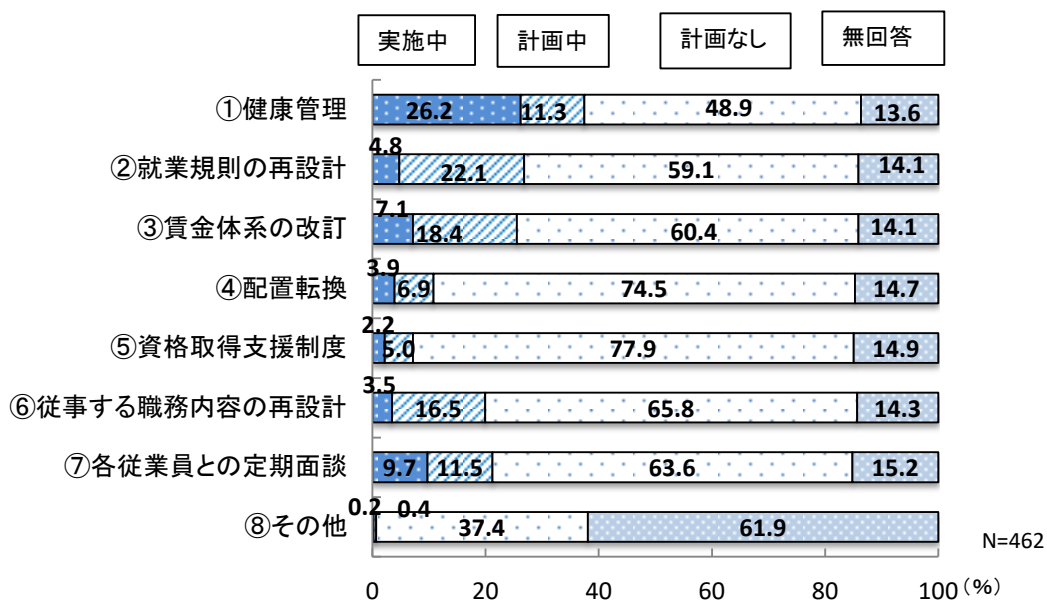
（単位：％）

区分	健康面への配慮	勤務時間・勤務日数の調整	賃金体系	若い方と比較して能力（効率）が落ちる	他の従業員の理解	わからない	その他	無回答
各種商品小売業 N=38	76.3	39.5	36.8	18.4	10.5	2.6	2.6	5.3
織物・衣服・身の回り品小売業 N=36	69.4	30.6	16.7	16.7	16.7	11.1	13.9	8.3
飲食料品小売業 N=86	76.7	34.9	20.9	45.3	15.1	2.3	8.1	4.7
機械器具小売業 N=88	81.8	38.6	36.4	37.5	17.0	5.7	4.5	1.1
その他の小売業 N=213	72.8	37.6	24.4	35.2	15.0	5.6	3.8	4.7
無回答 N=1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

■ 65 歳以上を雇用する際に取り組むべき事項（問 21）

65 歳以上を雇用する際に取り組むべき事項をみると、全体的に「計画なし」が多くなっている（図表 6-15）。その中で、「健康管理」を「実施中」は 26.2%と相対的に多い。また、「就業規則の再設計」を「計画中」は 22.1%となっており、65 歳以上の雇用に向けた準備が行われつつあるといえる。

図表 6-15 65 歳以上を雇用する際に取り組むべき事項



■65 歳以上を雇用する際に工夫している事項（問 22・自由記入抜粋）

【健康面に関する工夫】

- 経験の有無が重要です。体力を考慮することが必要。
- 健康面に配慮し、無理のないよう心がける。
- 健康に関するコミュニケーション。
- 健康管理、パソコン教育。
- コミュニケーションをとり、その方の顔色や変化を見ています。
- 休みを取りやすくしている。仕事時間に病院に行くなど・・・。
- 65 歳以上の方は現在雇用していません。現在、勤務中の従業員が継続雇用により、その年齢に達する時は健康面への留意、業務オペレーションの健忘によるミスの発生が無いようにする。
- 性格と健康面に特に注意して採用しています。
- 働き過ぎない様健康面を配慮しています。

【労働時間等の勤務条件に関する工夫】

- 体力・健康面で無理のないような勤務体系とすること。
- なるべく負担の少ない配置にして、長く続けてもらえるようにする。
- 短時間勤務。
- 労働時間の短縮で 2 日勤務 2 日休、及び 1 日 5 時間勤務の実施。
- 休日を多く取ってもらっている。
- パートタイマー的雇用体系を考えている。
- 現在 65 歳に達する方については、現職場が必要とする方ならば、雇用形態を契約社員・嘱託員から長期アルバイトへと変更しながら雇用の継続を行っています。
- 現在週三日勤務で頑張ってもらっています。継続雇用は考えますが・・・新規にての雇用は今の所考えていません。
- 高齢者の新規採用については、技術職ということもあり難しい面もありますが、継続雇用については、当人の要望（勤務月数・時間）も考慮の上、話し合って決めるようにしています。
- 週休 3 日制～4 日制を導入。
- 働く人の勤務時間、日数曜日等の意見を取り入れる様工夫している。
- 年金＋給与＝64 歳までの給与になるように努力している。
- 夜の勤務は除く。
- 話を良く聞き、無理のない勤務体制を整えていくこと。報酬については十分に満足されている為、休みに気を配る。
- 社会保険、雇用保険上での労働日時の配慮。

【高年齢従業員との関わり方に関する工夫】

- その道のベテランの方であれば、できるだけ尊重する。ゆっくり話す。若い意見をおしつけない。感謝する。
- IT化では対応しづらい部分の専門的知識や経験を活用したいという視点をもっています。
- 継続雇用出来るよう、65歳で再度面接し、安心して勤務出来る状況。
- 今までの経験やキャリアを上手に引きだせる職場の環境づくり。
- 私共の職業が販売業(ファッション産業)である為常に若々しい服装をさせている。
- 責任感の強い人が多い為、重荷にならない工夫。
- 特別ないけれど間違いのないように他の人がチェックする。
- 得意な仕事に専念できるようにしている。
- 本人の聞き取り（業務は多すぎないか体調はどうかなど）会話の中で気をつけて聞き取ります。

【希望する人材】

- 業務の経験者であれば雇用する。
- 仕事の対応能力／健康な人。
- 仕事の内容をある程度わかる即戦力の方とっております。
- 歩き方が、きちっとしている人が、仕事の面でもまちがいが少ないので、面接の際重要と考えている。
- 当社は継続雇用で新規雇用はしていない。今まで培ってきた社員のスキルを新しい世代に受け継ぎ、その高齢社員の希望するまでいてもらっていた、そういう形はどうかとも考えている。

【求人】

- 応募に対して年齢の制限はないが応募はまずない。
- 家族経営にて雇用する機会はない。
- 希望する人材がいない。
- 求人がこない。
- 高齢者能力活用センターとの連携が必要。
- 今からやろうとしています。ハローワークへの働きかけ。
- 面接時に具体的な職務内容についての説明をし、入社後にギャップがないように努めている（知力、体力の面など）。

【課題、その他の意見】

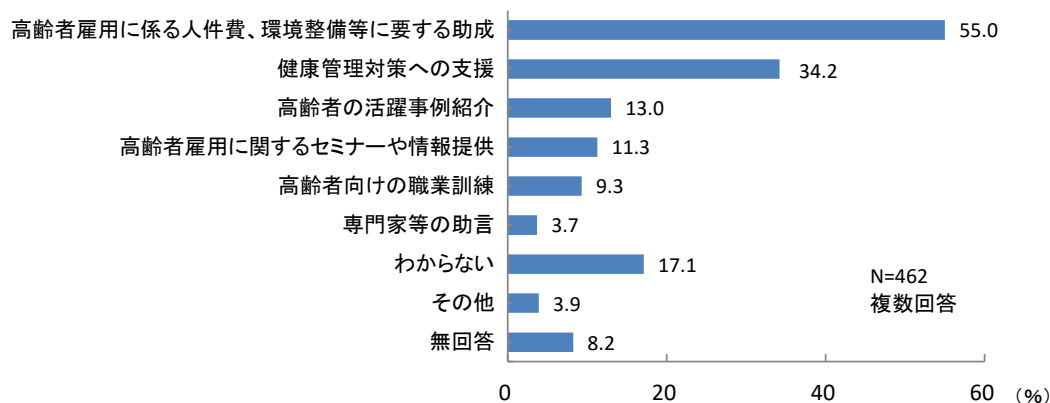
- 今のところ難しい。何故ならば化粧品専門のカウンセリング販売員なので、レジ及び勉強するところが多くて新規は難しいと思います。
- 高齢者雇用には取り組んでおりますが、今の弊社の業務上お任せする事に躊躇し、65歳以上の方の雇用には至っておりません。
- 経験知識の習得に時間を要するため、継続雇用は体調に問題がなければ、制限は考えないが、新規雇用は考えていないのが現状。
- まだ雇用していない。歩合制給料だからむずかしい。
- 雇用の延長（今は65才）が検討される、ただし個人差があると思うので、一律にはいかないでしょう。新規での採用はかなり困難だと思う。
- 今まで例がないので解らない。事務以外は店頭に立つ仕事なので求人はない。現在の社員の高齢化が今後の課題。
- 仕事の作業はムリだと思います。今の従業員を60才すぎても働ける職場に出来ればと思っております。
- 65歳以上の人をこの3年間で1人しか雇用していないのは、継続再雇用の上限が65歳迄となっており、65歳で退職しているからです。長年苦勞を共にしてきた従業員をまだ働きたい人はいるという中で退職してもらい、まったく関係のない65歳以上の人を雇うことは、その人達に対して出来ないからです。解決は、70歳迄の継続雇用の延長しかないと考えます。

（７）高齢者雇用時に必要な外部からの支援等について

■高齢者雇用拡大に向けて必要と思われる支援策（問 23）

今後、高齢者の雇用拡大に向けて行政等から必要と思われる支援策は、「高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成」が 55.0%で圧倒的に多くなっている（図表 7-1）。次いで「健康管理対策への支援」が 34.2%となっている。現状では、情報提供よりも金銭的支援の方が、ニーズが大きいといえる。

図表 7-1 高齢者雇用拡大に向けて必要と思われる支援策



従業員規模別にみると、10～29 人の層で「高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成」が 61.3%で全体を上回っている（図表 7-2）。また、1～9 人の層でも費用助成に対するニーズは全体を上回っており、規模が小さい企業で金銭的支援を求めるニーズがみられる。

一方、100 人以上の層では「健康管理対策への支援」が 42.6%と全体を大きく上回っている。50～99 人の層でも健康管理対策へのニーズは大きく、事業規模が大きくなると健康管理対策へのニーズが顕在化する傾向にあるといえる。

図表 7-2 高齢者雇用拡大に向けて必要と思われる支援策（従業員規模別クロス）

(単位: %)

区分	高齢者雇用等に 係る人件費 成、	専門 家等 の 助 言	高 齢 者 の 活 躍 事 例 紹 介	高 齢 者 向 け の 職 業 訓 練	高 齢 者 雇 用 に 関 する セ ミ ナ ー や 情 報 提 供	健 康 管 理 対 策 へ の 支 援	わ か ら な い	そ の 他	無 回 答
1～9人 N=37	56.7	3.7	11.9	7.5	11.9	33.6	17.9	3.7	9.0
10～29人 N=48	61.3	4.9	13.5	9.8	11.0	33.1	12.3	3.1	9.8
30～49人 N=11	44.0	2.0	12.0	8.0	8.0	32.0	30.0	2.0	8.0
50～99人 N=14	48.6	5.4	8.1	13.5	10.8	37.8	21.6	0.0	2.7
100人以上 N=12	48.5	1.5	19.1	11.8	14.7	42.6	16.2	8.8	2.9
無回答 N=3	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	30.0

過去3年間に65歳以上を新規雇用した経験の有無別にみると、「ある」と回答した企業は「ない」と回答した企業と比較して「健康管理対策への支援」のニーズが多くなっている（図表 7-3）。全体的に、過去3年間に65歳以上を新規雇用したことが「ない」企業は、必要と思われる支援策がばらついている。

図表 7-3 高齢者雇用拡大に向けて必要と思われる支援策（過去3年雇用経験有無クロス）

(単位: %)

区分	環境整備等に要する人件助成、	高齢者雇用に関する専門家等の助言	高齢者の活躍事例紹介	高齢者向けの職業訓練	高齢者雇用に関するセミナーや情報提供	健康管理対策への支援	わからない	その他	無回答
ある N=89	57.3	0.0	11.2	4.5	9.0	38.2	19.1	3.4	5.6
ない N=365	54.2	4.7	13.7	10.7	12.1	33.4	17.0	3.8	8.8
わからない N=5	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
無回答 N=3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3

業種別にみると、機械器具小売業は「高齢者の活用事例紹介」と「健康管理対策への支援」が他の業種と比較して多くなっている（図表 7-4）。

図表 7-4 高齢者雇用拡大に向けて必要と思われる支援策（業種別クロス）

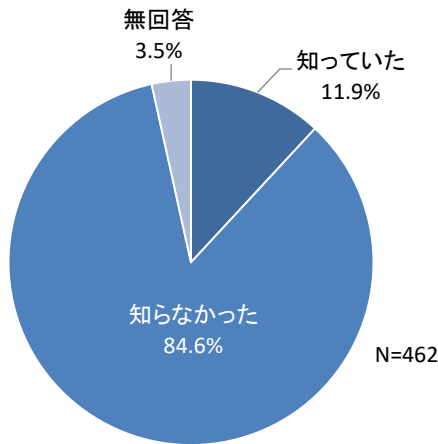
(単位: %)

区分	環境整備等に要する人件助成、	高齢者雇用に関する専門家等の助言	高齢者の活躍事例紹介	高齢者向けの職業訓練	高齢者雇用に関するセミナーや情報提供	健康管理対策への支援	わからない	その他	無回答
各種商品小売業 N=38	55.3	0.0	7.9	0.0	10.5	28.9	23.7	0.0	13.2
織物・衣服・身の回り品小売業 N=36	58.3	0.0	8.3	5.6	2.8	22.2	22.2	2.8	11.1
飲食料品小売業 N=86	48.8	5.8	14.0	8.1	10.5	40.7	12.8	5.8	8.1
機械器具小売業 N=88	54.5	4.5	18.2	14.8	17.0	43.2	12.5	3.4	6.8
その他の小売業 N=213	57.3	3.8	12.2	9.9	10.8	31.0	18.8	4.2	7.0
無回答 N=1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

■福岡県 70 歳現役応援センターの認知度（問 24）

福岡県 70 歳現役応援センターの認知度をみると、「知っていた」が 11.9%（55 件）で、「知らなかった」が 84.6%（391 件）となっている（図表 7-5）。現時点では、同センターの認知度は高いとはいえない。

図表 7-5 福岡県 70 歳現役応援センターの認知度



従業員規模別にみると、「知っていた」との回答は 1～9 人では 6.0%であるのに対して、100 人以上では 20.6%と 14.6 ポイントの差がある（図表 7-6）。従業員規模が大きいほど認知度が高い。

図表 7-6 福岡県 70 歳現役応援センターの認知度（従業員規模別クロス）

(単位: %)			
区分	知っていた	知らなかった	無回答
1～9人 N=134	6.0	89.6	4.5
10～29人 N=163	10.4	87.7	1.8
30～49人 N=50	18.0	80.0	2.0
50～99人 N=37	13.5	83.8	2.7
100人以上 N=68	20.6	73.5	5.9
無回答 N=10	20.0	70.0	10.0

Ⅲ. 参考資料（アンケート調査票）

小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート

【ご回答にあたってのお願い】

- ・調査時点：平成 28（2016）年 12 月末の状況について教えてください。
- ・対 象：経営者・役員を除いた従業員の状況を教えてください。
- ・ご 返 信：同封の返信用封筒でご郵送、もしくは、FAX：092-432-2513 にて
1 月 25 日（水） までにご返信ください。
- ・調査のお問合せ：福岡県 70 歳現役応援センター TEL：092-432-2540（木島・松岡）

■貴社の概況についてご記入下さい■

貴社名		
所 在 地	(〒)	
ご記入者	所属・役職	お名前
ご連絡先	TEL	FAX E-mail
業種	中分類（以下より 1 つ選択）	小分類（以下より 1 つ選択）
	①各種商品小売業	1. 百貨店・総合スーパー 2. その他（ ）
	②織物・衣服・身の回り品小売業	1. 呉服・服地・寝具 2. 男子服 3. 婦人・子供服 4. 靴・履物 5. その他（ ）
	③飲食料品小売業	1. 各種食料品 2. 野菜・果実 3. 食肉 4. 鮮魚 5. 酒 6. 菓子・パン 7. その他（ ）
	④機械器具小売業	1. 自動車 2. 自転車 3. 機械器具（ ）
	⑤その他の小売業	1. 家具・建具・畳 2. じゅう器 3. 医薬品・化粧品 4. 農耕用品 5. 燃料 6. 書籍・文房具 7. スポーツ用品・がん具・娯楽用品・楽器 8. 写真機・時計・メガネ 9. その他分類されない小売業（ ）
就業規則の有無	①あり ②なし	

従業員（高年齢者）の現状について

問1 貴社の従業員数（正社員・パート等を含む）についてお答えください。

従業員総数 _____ 人（正社員 _____ 人／正社員以外 _____ 人）

※従業員総数のうち

年齢	雇用形態	性別
1. 60歳～64歳 _____ 人 ※1952年生まれ～56年生まれ	正社員 _____ 人／正社員以外 _____ 人	男性 _____ 人／女性 _____ 人
2. 65歳～69歳 _____ 人 ※1947年生まれ～51年生まれ	正社員 _____ 人／正社員以外 _____ 人	男性 _____ 人／女性 _____ 人
3. 70歳以上 _____ 人 ※1946年以前生まれ	正社員 _____ 人／正社員以外 _____ 人	男性 _____ 人／女性 _____ 人

定年制の状況について

問2 貴社の定年制についてあてはまるものに○を付け、年齢または理由をご記入ください。

1. 全員一律の定年制（_____歳） 2. 職種・職位別の定年制（最高_____歳）
3. 定年制はない（理由：_____）

問3 今後、定年制の改訂・廃止の予定がありますか。

1. ある（平成 _____ 年 _____ 月より） 2. 検討中 3. ない 4. わからない

継続雇用制度の状況について

問4 貴社では定年後の継続雇用制度（勤務延長制度／再雇用制度）を定めていますか。

1. 定めている 2. 定めていない（運用により継続雇用を行う場合も含む） 3. わからない

問5 今後、継続雇用制度の導入・改訂の予定がありますか。

1. ある（平成 _____ 年 _____ 月より） 2. 検討中
3. ない ⇒問7へ 4. わからない ⇒問7へ

1. 経過措置の基準の廃止 2. 新規導入 3. 上限年齢の引き上げ
4. その他() 5. わからない

1. 65 歳 2. 66 歳 3. 67 歳 4. 68 歳 5. 69 歳
6. 70 歳～74 歳 7. 75 歳以上（ 歳） 8. 制限なし 9. わからない

1. ある 2. ない 3. わからない

1. 定年までの業務に関連のある業務 2. 定年時と同じ業務 3. 初めて携わる業務

1. ある 2. ない ⇒問 14 へ 3. わからない⇒問 15 へ

1. 福岡県 70 歳現役応援センター
2. ハローワーク
3. 福岡県高齢者能力活用センター
4. 民間職業紹介機関
5. 求人情報誌（チラシ・オリコミ・広報誌等）
6. 人脈、企業間ネットワーク
7. その他（ ）

計 _____人	そのうち	
	65～69 歳 (_____) 人 ＊1947 年生まれ～51 年生まれ	70 歳以上 (_____) 人 ＊1946 年以前生まれ

問 13 問 10 で「1. ある」と答えた方にお尋ねします。採用時の雇用形態（雇用条件）について、あてはまるものに○を付けてください。（いくつでも） ⇒問 15 へ

- | | | |
|---------------|---------------|--------------------------------|
| 1. 正社員（フルタイム） | 2. 正社員（短時間勤務） | 3. 契約社員・嘱託社員 |
| 4. 派遣社員 | 5. パート・アルバイト | 6. その他（ ） |

問 14 問 10 で「2. ない」と答えた方にお尋ねします。65 歳以上の方を新規に採用しなかった理由について、あてはまるものに○を付けてください。（いくつでも） ⇒問 15 へ

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1. 高齢者の求人をしていない | 2. 応募者がいなかった |
| 3. 65 歳未満の方を採用した | 4. 雇用条件が応募者の要望に合わなかった |
| 5. 体力や健康上の問題があった | 6. 応募者の資格や過去の経験等が募集要件と合わなかった |
| 7. その他（ ） | |

問 15 今後、65 歳以上の方の新規採用を増やしたい、又は始めたいと考えていますか。

- | | | |
|----------|-----------|----------|
| 1. 考えている | 2. 考えていない | 3. わからない |
|----------|-----------|----------|

65 歳以上の雇用（新規採用又は継続雇用）に対する考えについて

問 16 貴社が 65 歳以上の方を雇用（現在、雇用実績がない場合は、仮に雇用を検討することを想定してお答えください）する理由は何ですか。あてはまるものに○を付けてください。（いくつでも）

- | | |
|-----------------|---------------------------------|
| 1. 人手不足の解消 | 2. 仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから |
| 3. 人件費の抑制 | 4. 若年従業員への技術の伝承・技能指導 |
| 5. その人の経験・技術が必要 | 6. 社員間のコミュニケーションの向上 |
| 7. 新たな事業の拡大 | 8. 新たなネットワーク・取引先の開拓 |
| 9. わからない | 10. その他（ ） |

問 17 65 歳以上の方を雇用する場合に配属したい業務内容について、あてはまるものに○を付けてください。（いくつでも）

- | | | |
|---------------|---------------------------------|------------|
| 1. 労務・人事業務 | 2. 会計事務 | 3. 法務 |
| 4. 営業・販売事務 | 5. 衛生管理（清掃業務を含む） | 6. 商品販売・接客 |
| 7. クレーム対応 | 8. 営業 | 9. 発注業務 |
| 10. 商品・在庫管理業務 | 11. 配送・配達 | 12. 品出し・陳列 |
| 13. わからない | 14. その他（ ） | |

問 18 65 歳以上の方を雇用する場合に、企業側に何らかのメリットがあると思いますか。

1. ある 2. ない ⇒問 20へ 3. わからない ⇒問 20へ

問19 問18で「1. ある」と答えた方にお尋ねします。65歳以上の方を雇用する場合に考えられる企業側のメリットについて、あてはまるものに○を付けてください。（それぞれ○はひとつ）

①有資格者の獲得	1. 強く思う	2. ある程度思う	3. どちらでもない	4. あまり思わない	5. 全く思わない
②即戦力の獲得	1. 強く思う	2. ある程度思う	3. どちらでもない	4. あまり思わない	5. 全く思わない
③業務量の波に対応できる	1. 強く思う	2. ある程度思う	3. どちらでもない	4. あまり思わない	5. 全く思わない
④新規顧客の開拓につながる	1. 強く思う	2. ある程度思う	3. どちらでもない	4. あまり思わない	5. 全く思わない
⑤社員のコミュニケーション能力の向上	1. 強く思う	2. ある程度思う	3. どちらでもない	4. あまり思わない	5. 全く思わない

問 20 65 歳以上の人を雇用する上での課題や問題点は何ですか。あてはまるものに○を付けてください。(いくつでも)

1. 健康面への配慮
2. 勤務時間・勤務日数の調整
3. 賃金体系
4. 若い方と比較して能力（効率）が落ちる
5. 他の従業員の理解
6. わからない
7. その他

問 21 65 歳以上の人を雇用する際に、取り組むべきことは何かありますか。次の各項目について、
1. 実施中 2. 計画中 3. 計画なし のいずれかで、あてはまるものに○を付けてください。

①健康管理	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
②就業規則の再設計	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
③賃金体系の改訂	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
④配置転換	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
⑤資格取得支援制度	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
⑥従事する職務内容の再設計	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
⑦各従業員との定期面談	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
⑧その他（ ）	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし

問 22 65 歳以上の人を雇用する際に、工夫していることがあれば教えてください。

高齢者雇用時に必要な外部からの支援等について

問 23 高齢者雇用を拡大するためには、行政等からどのような支援が必要ですか。あてはまるものに○を付けてください。(いくつでも)

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. 高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成 | 2. 専門家等の助言 |
| 3. 高齢者の活躍事例紹介 | 4. 高齢者向けの職業訓練 |
| 5. 高齢者雇用に関するセミナーや情報提供 | 6. 健康管理対策への支援 |
| 7. わからない | |
| 8. その他 | |

問 24 これまで、福岡県 70 歳現役応援センターをご存じでしたか。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

質問は以上です。ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

調査票は 1 月 25 日 (水) までに

同封の返信用封筒又は FAXにてご返信ください。

(禁無断転載)

小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート
調査結果

発注元：公益社団法人福岡県雇用対策協会

福岡県 70 歳現役応援センター

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 1 丁目 1-33 はかた近代ビル 5 階

TEL : 092-432-2540

<http://70-f.net>

委託先：公益財団法人九州経済調査協会

〒810-0004 福岡市中央区渡辺通 2-1-82

TEL : 092-721-4900

<http://www.kerc.or.jp>