平成 29 年度生涯現役促進地域連携事業

食料品製造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 30 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

食料品製造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 1

Ⅱ．アンケート調査結果 2

（１）回答者の属性 2

（２）従業員（高年齢者）の現状について 7

（３）定年制の状況について 9

（４）継続雇用制度の状況について 12

（５）高齢者を対象とした新規採用の状況について 18

（６）65 歳以上の雇用に対する考えについて 24

（７）高齢者雇用時に必要な外部からの支援等について 37

Ⅲ．参考資料（アンケート調査票） 41

Ⅰ．アンケート調査の概要

（１）調査の目的

本調査は、食料品製造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 526 件を按分した（図表 1-1）。なお、地域別のアンケート発送状況は、北九州地域が 18.3%（96 件）、福岡地域が 48.9%（257 件）、筑後地域が 24.1%（127 件）、筑豊地域が 8.7%（46 件）であった。

図表 1-1　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	96	18.3
福岡地域	257	48.9
筑後地域	127	24.1
筑豊地域	46	8.7
合計	526	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 11 月 10 日～平成 29 年 11 月 24 日

（５）調査時点

平成 29 年 10 月末

（６）回収結果

526 件発送したものの、主業種を食料品製造業としていない旨の連絡があった 2 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 524 件とした。実際の回収数は 187 件であり、回収率は 35.6%であった。

Ⅱ．アンケート調査結果

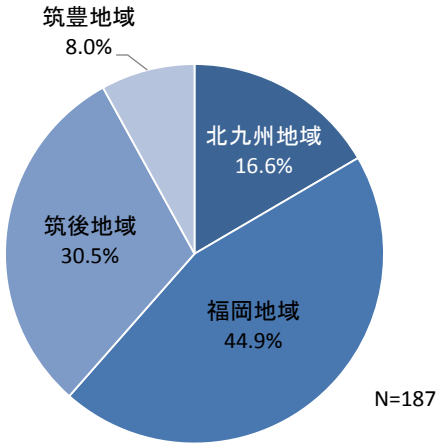
（１）回答者の属性

■立地状況

回答者の所在地をみると、北九州地域が 16.6%（31 件）、福岡地域が 44.9%（84 件）、筑後地域が 30.5%（57 件）、筑豊地域が 8.0%（15 件）となっている（図表 1-2）。

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。

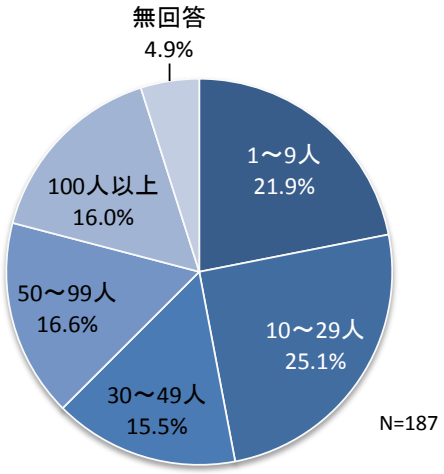
図表 1-2　回答者の所在地



■従業員規模

従業員規模をみると、「1～9 人」が 21.9%（41 件）、「10～29 人」が 25.1%（47 件）、「30～49 人」が 15.5%（29 件）、「50～99 人」が 16.6%（31 件）、「100 人以上」が 16.0%（30 件）となっている（図表 1-3）。

図表 1-3　従業員規模

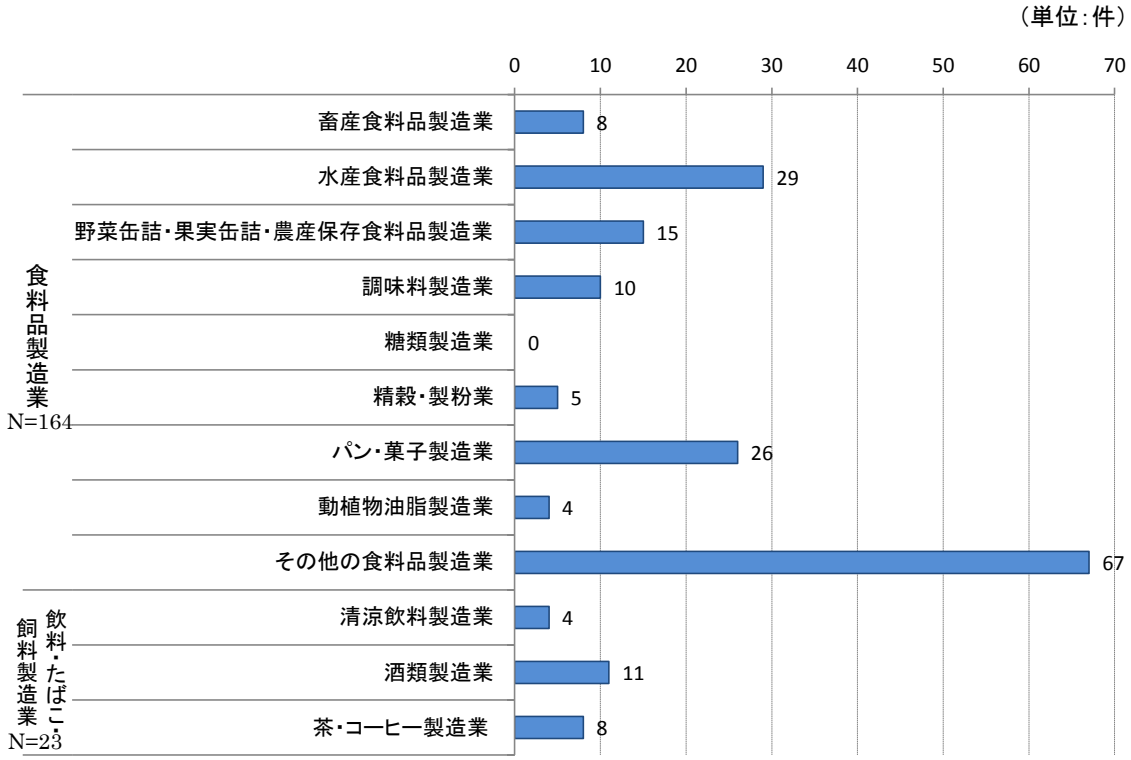


■業種構成

回答者の業種について、中分類をみると「食料品製造業」が 164 件、「飲料・たばこ・飼料製造業」が 23 件である（図表 1-4）。

小分類をみると、各業種のなかで最も大きなウェイトを占めているのは、スーパーや百貨店の食料品売り場等で販売される、いわゆる中食と呼ばれる産業などで、最終消費者が直接購入する商材を多く手掛ける業種を含む「その他の食料品製造業」[1]の 67 件である。その他、県内産出量が多い水産業に関係のある「水産食料品製造業」29 件、県内に工場が多く立地している「パン・菓子製造業」26 件と続く。

図表 1-4　業種構成（小分類）



[1] 日本標準産業分類（平成 25 年[2013 年]10 月改定） によると、「その他の食料品製造業」には、でんぷん製造業、めん類製造業、豆腐・油揚製造業、あん類製造業、冷凍調理食品製造業、そう（惣）菜製造業、すし・弁当・調理パン製造業、レトルト食品製造業、他に分類されない食料品製造業が含まれている。

従業員規模別にみると、全体で「1～9 人」が 41 件、「10～29 人」が 47 件となっている（図表 1-5）。小分類の各業種でみると、50 人未満の企業から回答が多いのは「精穀・製粉業」「清涼飲料製造業」「酒類製造業」「茶・コーヒー製造業」である。一方、50 人以上の企業から回答が多い傾向にある業種は「畜産食料品製造業」「調味料製造業」「その他の食品製造業」である。

図表 1-5　業種構成（従業員規模別）

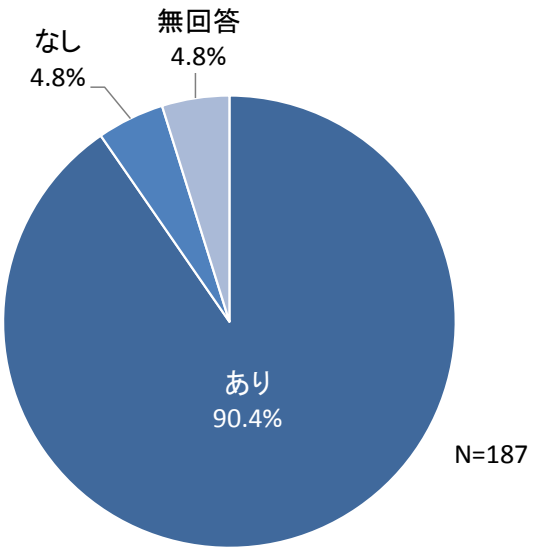
（単位：件）（単位：%）

業種	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答	合計	構成比
食料品製造業	35	37	24	30	30	8	164	87.7
畜産食料品製造業	0	2	1	2	3	0	8	4.3
水産食料品製造業	8	8	4	5	3	1	29	15.5
野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業	3	5	3	2	1	1	15	8.0
調味料製造業	2	2	0	3	3	0	10	5.3
糖類製造業	0	0	0	0	0	0	0	0.0
精穀・製粉業	1	2	1	1	0	0	5	2.7
パン・菓子製造業	6	7	5	2	6	0	26	13.9
動植物油脂製造業	1	0	1	1	1	0	4	2.1
その他の食料品製造業	14	11	9	14	13	6	67	35.8
飲料・たばこ・飼料製造業	6	10	5	1	0	1	23	12.3
清涼飲料製造業	4	0	0	0	0	0	4	2.1
酒類製造業	2	6	2	1	0	0	11	5.9
茶・コーヒー製造業	0	4	3	0	0	1	8	4.3
合計	41	47	29	31	30	9	187	100.0
（従業員規模別の構成比）	21.9%	25.1%	15.5%	16.6%	16.0%	4.8%	100.0%	－

■就業規則の有無

就業規則の有無をみると、「あり」が 90.4%（169 件）で「なし」は 4.8%（9 件）である。(図表 1-6)。

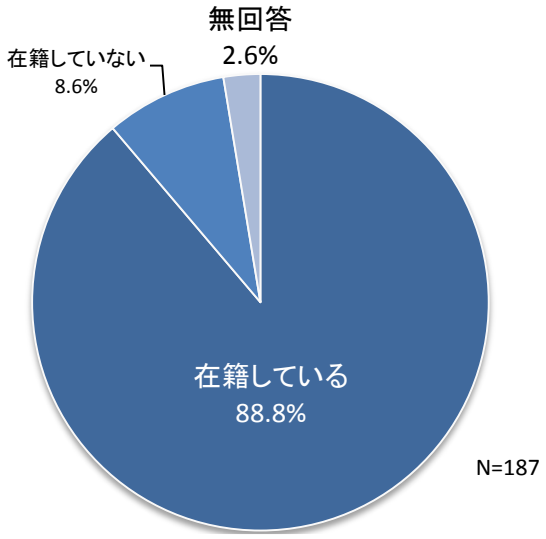
図表 1-6　就業規則の有無



■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、88.8%（166 件)、「在籍していない」と答えた企業は 8.6%（16 件）である（図表 1-7)。

図表 1-7　高年齢者の在籍有無



高年齢者の雇用状況を業種別にみると、食料品製造業では、「畜産食料品製造業」「調味料製造業」「動植物油脂製造業」の「在籍している」が 100%、飲料・たばこ・飼料製造業では「清涼飲料製造業」「酒類製造業」が 100%となっている（図表 1-8）。他の業種も、「在籍している」が 75%以上であり、高年齢者の雇用が進んでいる傾向にある。

図表 1-8　従業員（高年齢者）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	
		業種ごとの構成比		業種ごとの構成比
食料品製造業　N=164	145	88.4%	19	11.6%
畜産食料品製造業 N=8	8	100.0%	0	0.0%
水産食料品製造業 N=29	25	86.2%	4	13.8%
野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業 N=15	14	93.3%	1	6.7%
調味料製造業 N=10	10	100.0%	0	0.0%
糖類製造業 N=0	0	－	0	－
精穀・製粉業 N=5	4	80.0%	1	20.0%
パン・菓子製造業 N=26	22	84.6%	4	15.4%
動植物油脂製造業 N=4	4	100.0%	0	0.0%
その他の食料品製造業 N=67	58	86.6%	9	13.4%
飲料・たばこ・飼料製造業 N=23	21	91.3%	2	8.7%
清涼飲料製造業 N=4	4	100.0%	0	0.0%
酒類製造業 N=11	11	100.0%	0	0.0%
茶・コーヒー製造業 N=8	6	75.0%	2	25.0%
合計 N=187	166	88.8%	21	11.2%
（構成比）	88.8%		11.2%	

（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（「正社員」、「正社員以外」）を雇用している企業は、88.8%（166 件）である（図表 2-1）。年齢区分でみると、「60～64 歳」が 77.0%（144 件）、「65～69 歳」が 67.9%（127 件）、「70 歳以上」が 46.0%（86 件）となっている。割合の差（以下、ポイント差）みると、対象年齢が上がるほど雇用実績のある企業は加速度的に減少しており、65 歳時に 9.1 ポイント減、70 歳時に 21.9 ポイント減となっている。

雇用形態別にみると、どの年齢区分においても「正社員以外」の回答数が「正社員」の回答数を上回っている。ポイント差をみると、「正社員」では 65 歳時に 13.9 ポイント減、「正社員以外」では 70 歳時に 19.2 ポイント減と差が大きくなっている。つまり、「正社員」では 65 歳時、「正社員以外」では 70 歳時に、雇用状況の変化がみられる。

性別でみると、どの年齢区分においても「女性」の回答数が「男性」の回答数を上回っている。ポイント差をみると、「男性」の場合では年齢区分のみで見た時と同じく加速度的に減少する傾向があり、70 歳時で 21.4 ポイント減となっている。一方、「女性」の場合は、65 歳時に 17.6 ポイント減、70 歳時に 15.0 ポイント減となっており、「男性」と比べて平均的に減少する傾向がある。つまり、性別でみると「男性」は 70 歳時に雇用状況の変化がみられ、「女性」は年齢による状況の変化はみえにくい。

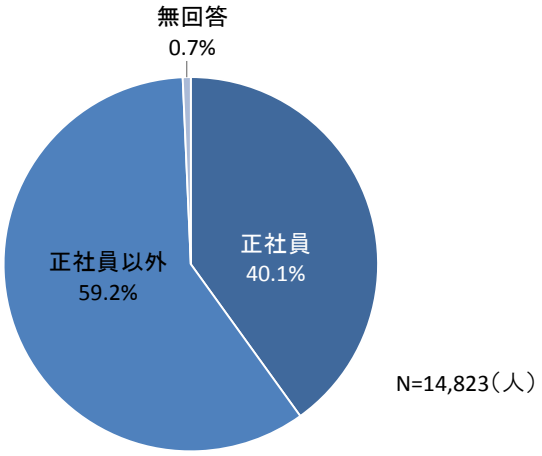
図表 2-1　従業員（高年齢者）の雇用状況（企業数）

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	
	件		件		件		件		件	
	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差
60～64歳	144		80		108		102		125	
	77.0		42.8		57.8		54.5		66.8	
65～69歳	127		54		96		83		92	
	67.9	9.1	28.9	13.9	51.3	6.5	44.4	10.1	49.2	17.6
70歳以上	86		33		60		43		64	
	46.0	21.9	17.6	11.3	32.1	19.2	23.0	21.4	34.2	15.0
60歳以上	166		101		128		127		151	
	88.8		54.0		68.4		67.9		80.7	

注）下段の構成比の分母は 187 件。
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 187 件の従業員（全年齢）を合計すると 14,823 人になる（図表 2-2）。「正社員」は 40.1%（5,939 人）、「正社員以外」は 59.2%（8,781 人）である。

図表 2-2　従業員（全年齢）の雇用状況（従業員数）



高年齢従業員数について、年齢区分でみると「60～64 歳」が 20.3%（3,015 人）、「65～69 歳が 9.1%（1,349 人）、「70 歳以上」が 3.8%（568 人）となっている（図表 2-3）。ポイント差をみると、65 歳時で 11.2 ポイント減、70 歳時で 5.3 ポイント減となり、65 歳での差が大きい。

雇用形態別にみると、「正社員以外」の従業員数が「正社員」の従業員数を上回る。年齢区分が上がるほど従業員数は少なくなるが、ポイント差を見ると、65 歳時に「正社員」では 3.3 ポイント減、「正社員以外」では 7.9 ポイント減となり、それぞれ 70 歳時よりも差が大きい。雇用形態に関わらず、65 歳時に雇用状況の変化がみられる。

性別でみると、「男性」よりも「女性」の方が多く、各年齢層で、「女性」は「男性」の約 4～5 倍程度となっている。ポイント差をみると、性別に関わらず 65 歳時に「男性」で 2.3 ポイント減、「女性」で 9.0 ポイント減と、それぞれ 70 歳時よりも差が大きい。男女ともに 65 歳時に雇用状況の変化がみられる。

図表 2-3　従業員（高年齢者）の雇用状況（従業員数）

年齢区分	高年齢従業員数		雇用形態				性別			
			正社員		正社員以外		男性		女性	
	人		人		人		人		人	
	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差
60～64歳	3,015		640		2,375		583		2,487	
	20.3		4.3		16.0		3.9		16.8	
65～69歳	1,349		149		1,200		238		1,163	
	9.1	11.2	1.0	3.3	8.1	7.9	1.6	2.3	7.8	9.0
70歳以上	568		55		513		84		490	
	3.8	5.3	0.4	0.6	3.5	4.6	0.6	1.0	3.3	4.5

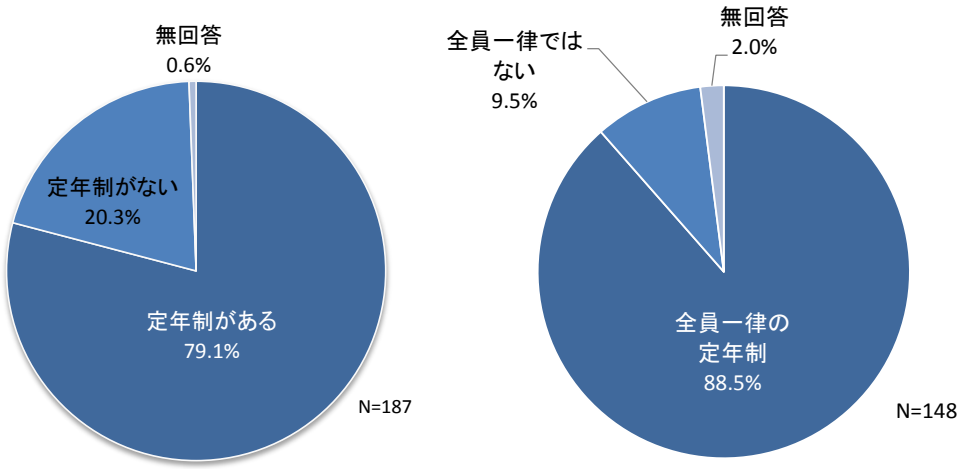
注）下段の構成比の分母はアンケートに回答した 187 件の従業員数を合計した 14,823 人。
従業員数は、雇用形態の従業員数（「正社員」と「正社員以外」の従業員数の和）。
雇用形態（「正社員」、「正社員以外」）と性別（「男性」、「女性」）は、記入人数をカウントしている。
雇用形態と性別について記入していない企業があるため、雇用形態の従業員数と性別の従業員数は一致しない場合がある。

（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、「定年制がある」が 79.1%（148 件）で、「定年制がない」は 20.3%（38 件）であった（図表 3-1）。また「定年制がある」と回答した企業（148 件）のうち、「全員一律の定年制」は 88.5%（131 件）で、「全員一律ではない」は 9.5%（14 件）であった。

図表 3-1　定年制の状況



従業員規模別に定年制の状況をみると、30 人以上の規模では、ほとんどの企業で「定年制がある」と回答している（図表 3-2）。一方、「1～9 人」の層では「定年制はない」が 51.2%と半数を超えている。

図表 3-2　定年制の状況（従業員規模別クロス）

（単位：%）

区分	定年制がある	定年制がない	無回答
1～9人　N=41	48.8	51.2	0.0
10～29人　N=47	72.3	27.7	0.0
30～49人　N=29	96.6	3.4	0.0
50～99人　N=31	96.8	3.2	0.0
100人以上　N=30	96.7	0.0	3.3
無回答　N=9	77.8	22.2	0.0

「定年制がある」と回答した企業（148 件）のうち、従業員規模別に「全員一律の定年制」「全員一律ではない」と回答した企業の状況をみると、「1～9 人」「50～99 人」「100 人以上」では 90%以上が「全員一律の定年制」と回答している（図表 3-3）。

図表 3-3　定年制の状況（従業員規模別クロス）

（単位：%）

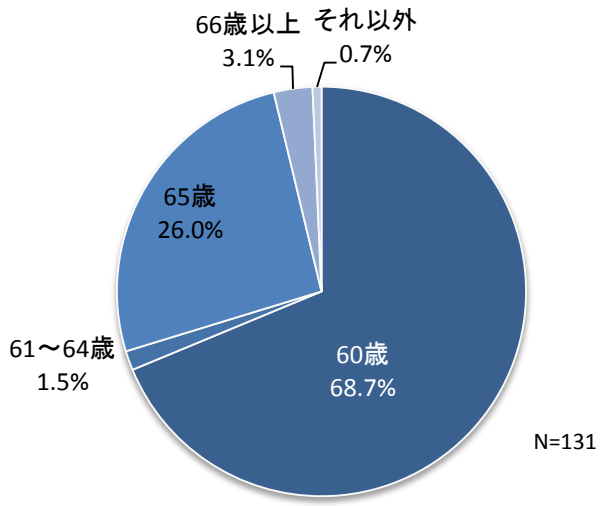
区分	全員一律の定年制	全員一律ではない	無回答
1～9人　N=20	95.0	5.0	0.0
10～29人　N=34	85.3	11.8	2.9
30～49人　N=28	78.6	14.3	7.1
50～99人　N=30	93.3	6.7	0.0
100人以上　N=29	96.6	3.4	0.0
無回答　N=7	71.4	28.6	0.0

■「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 68.7%、「61～64 歳」が 1.5%、「65 歳」が 26.0%、「66 歳以上」が 3.1%となっている（図表 3-4）。

現状では 60 歳定年の企業が圧倒的に多い。

図表 3-4　「全員一律の定年制」の企業の定年の年齢

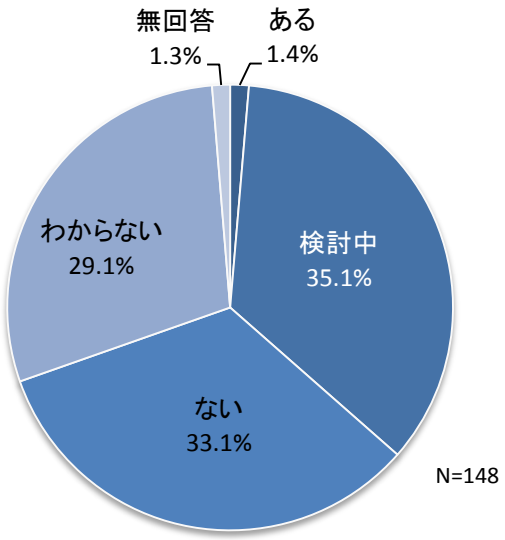


■定年制の改訂・廃止の予定（問３）

「定年制がある」と回答した企業（148 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 1.4%であり、「検討中」は 35.1%であった（図表 3-5）。一方で、「ない」は 33.1%、「わからない」は 29.1%となった。

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　定年制の改定・廃止の予定

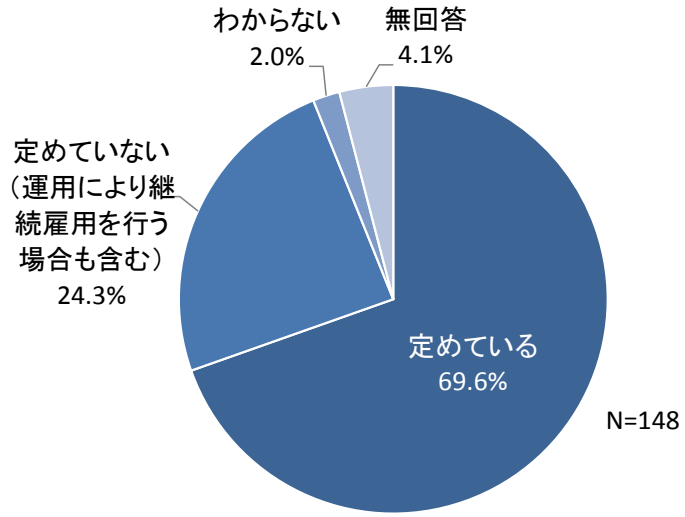


（４）継続雇用制度の状況について

■定年後の継続雇用制度の制定状況（問４）

「定年制がある」（問２）と答えた企業（148 件）のうち、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 69.6%（103 件）、「定めていない」が 24.3%（36 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



「定年制がある」と答えた企業（148 件）について、従業員規模別にみると、「100 人以上」では「定めている」が 9 割以上を占めている（図表 4-2）。

図表 4-2　定年後の継続雇用制度の制定状況（従業員規模別クロス）

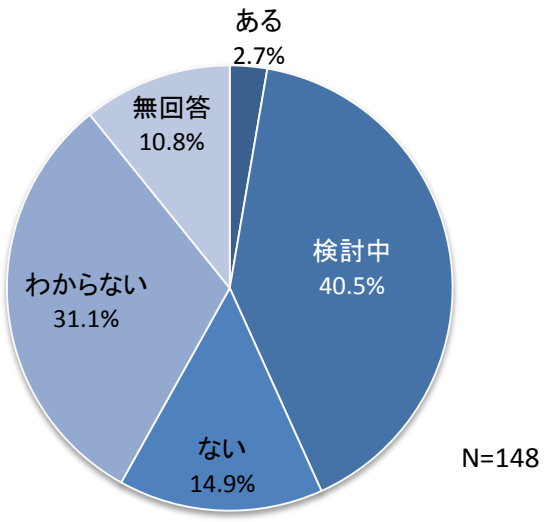
（単位：%）

区分	定めている
1～9人　N=20	25.0
10～29人　N=34	58.8
30～49人　N=28	78.6
50～99人　N=30	86.7
100人以上　N=29	96.6
無回答　N=7	28.6

■継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無（問５）

「定年制がある」と回答した企業（148 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 2.7%（4 件）、「検討中」が 40.5%（60 件）、「ない」が 14.9%（22 件）、「わからない」31.1%が（46 件）となっている（図表 4-3）。

図表 4-3　継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無



「定年制がある」と回答した企業（148 件）について、継続雇用の導入・改訂について、定年制の形態別にみると、「全員一律の定年制」の企業では「ある」2.3%、「検討中」40.5%となっている（図表 4-4）。「全員一律ではない」企業においても「検討中」が 42.9%となっている。

図表 4-4　継続雇用制度の導入・改訂の予定の有無（定年制の形態別クロス）

（単位：%）

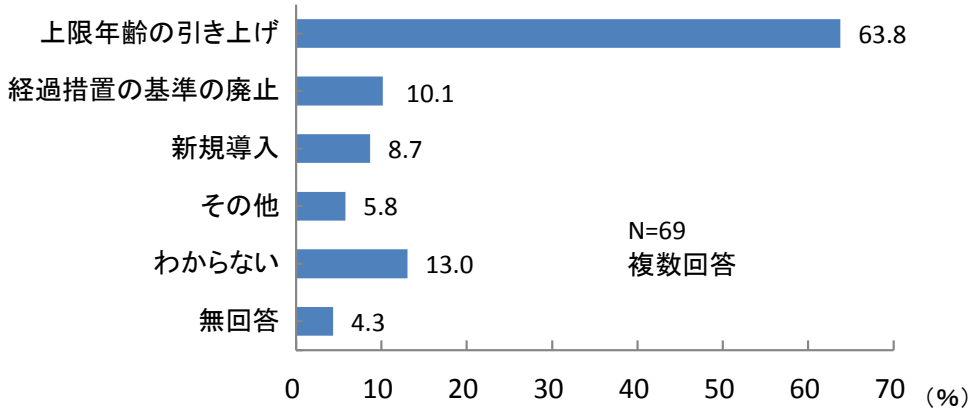
区分	ある	検討中	ない	わからない	無回答
全員一律の定年制　N=131	2.3	40.5	16.0	29.0	12.2
全員一律ではない　N=14	7.1	42.9	7.1	42.9	0.0
無回答　N=3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0

従業員規模別の導入・改訂の予定の有無をみると、規模による傾向の差は見られないことから、各企業の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。

■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 63.8%（44 件）で半数以上を占めており、次に「経過措置の基準[2]の廃止」を予定している企業が 10.1%（7 件）である（図表 4-5）。その他（自由回答）には、「全員を対象とするかの検討が必要である」「定年後も希望者は勤めてもらっている」「本人との面談、健康次第」といった意見があった。

図表 4-5　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。各企業がどういった要因で「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。

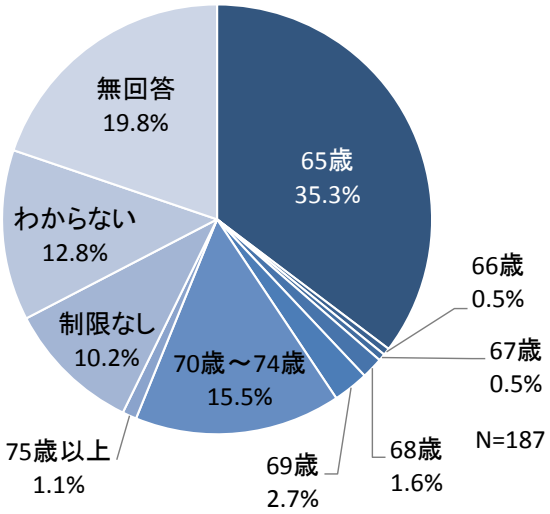
[2] 「経過措置の基準」とは、平成 25 年 3 月 31 日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合に、継続雇用の対象者を限定する基準を適用することができるものである。

■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 35.3%と多くなっている（図表 4-6）。

一方、「70～74 歳」は 15.5%、「75 歳以上」は 1.1%、雇用上限年齢の「制限なし」は 10.2%である。つまり、雇用上限年齢を 70 歳以上とする企業は、26.8%と４分の１を占める。

図表 4-6　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」では「65 歳」が 53.3%となっている（図表 4-7）。「30～49 人」では「70～74 歳」が 20.7%、「50～99 人」では、同年齢で 22.6%となっている。また、「制限なし」は「1～9 人」では 14.6%、「10～29 人」では 12.8%となっている。

従業員規模が小さいほど雇用上限年齢が高く設定される傾向にあり、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 4-7　継続雇用する場合の雇用上限年齢（従業員規模別クロス）

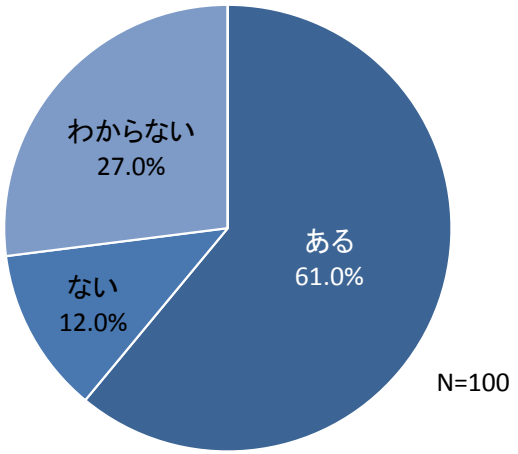
（単位：%）

区分	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳～74歳	75歳以上	制限なし	わからない	無回答
1～9人　N=41	19.5	0.0	0.0	2.4	2.4	12.2	2.4	14.6	14.6	31.7
10～29人　N=47	34.0	2.1	0.0	2.1	0.0	12.8	0.0	12.8	19.1	17.0
30～49人　N=29	34.5	0.0	3.4	3.4	6.9	20.7	3.4	6.9	6.9	13.8
50～99人　N=31	45.2	0.0	0.0	0.0	3.2	22.6	0.0	3.2	6.5	19.4
100人以上　N=30	53.3	0.0	0.0	0.0	3.3	13.3	0.0	10.0	13.3	6.7
無回答　N=9	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	44.4

■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について、「定年制がある」（問２）と「継続雇用する場合の雇用上限年齢」（問７）について回答した企業 100 件についてみると、再雇用の有無「ある」61.0%（61 件）が、「ない」12.0%（12 件）を大きく上回っている（図表 4-8）。継続雇用制度等で上限年齢を定める企業の半数以上が、対象者の再雇用を検討・実施する傾向にある。

図表 4-8　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



図表 4-8 について従業員規模別にみると、「1～9 人」を除いて、「ある」と回答した企業が 60%を超えている（図表 4-9）。「100 人以上」では、上限年齢に達した後の再雇用が「ある」との回答が 71.4%となり、各層の中で最も回答が多い。

一方、「1～9 人」では 54.5%が「わからない」と回答している。従業員規模が小さい企業においては、継続雇用制度の上限年齢を達した後の再雇用には慎重な可能性がある。

図表 4-9　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）

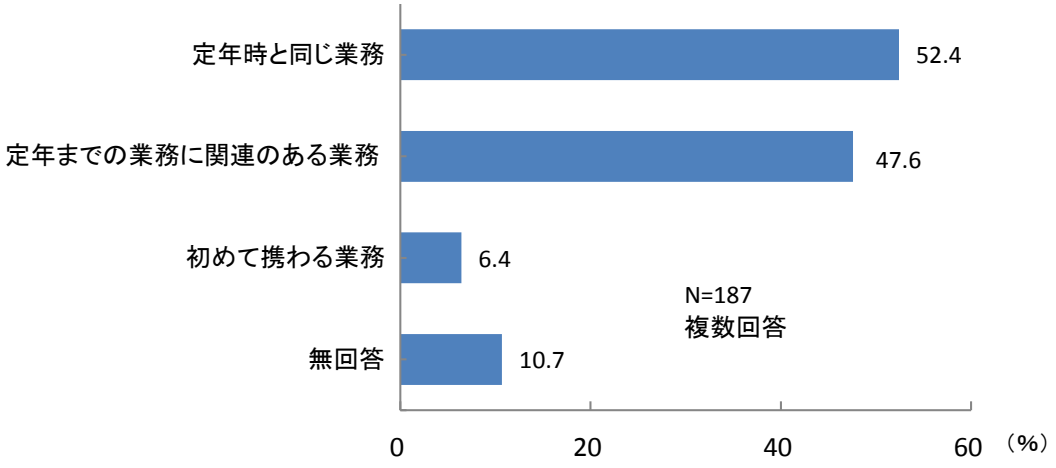
（単位：%）

	ある	ない	わからない
1～9人 N=11	36.4	9.1	54.5
10～29人 N=23	60.9	8.7	30.4
30～49人 N=20	65.0	15.0	20.0
50～99人 N=22	63.6	13.6	22.7
100人以上 N=21	71.4	14.3	14.3
無回答 N=3	33.3	0.0	66.7

■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 52.4%で「定年までの業務に関連のある業務」が 47.6%であるのに対して、「初めて携わる業務」はわずか 6.4%にとどまっている（図表 4-10）。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 4-10　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」では「初めて携わる業務」が 23.3%で、全体の 6.4%を大きく上回っている（図表 4-11）。

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可能性がある。

図表 4-11　継続雇用を行う場合の業務（従業員規模別クロス）

（単位：%）

区分	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=41	31.7	51.2	0.0	19.5
10～29人　N=47	40.4	48.9	2.1	12.8
30～49人　N=29	48.3	58.6	13.8	6.9
50～99人　N=31	54.8	48.4	0.0	6.5
100人以上　N=30	66.7	66.7	23.3	0.0
無回答　N=9	66.7	22.2	0.0	22.2

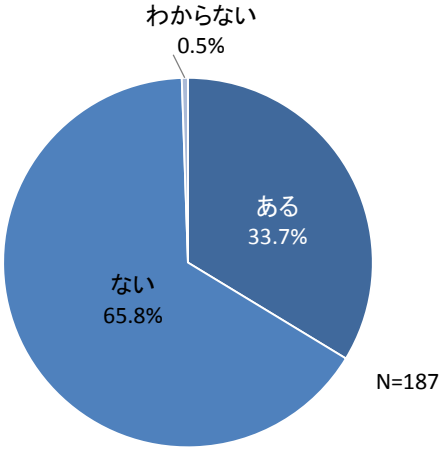
（５）高齢者を対象とした新規採用の状況について

■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 33.7%（63 件）であるのに対して「ない」が 65.8%（123 件）となっている（図表 5-1）。

現状としては、65 歳以上の新規採用を進める企業は少数派である。

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」では 17.1%であるのに対して、「100 人以上」では 56.7%となっており、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）

（単位：%）

区分	ある	ない	わからない	無回答
1～9人　N=41	17.1	80.5	2.4	0.0
10～29人　N=47	25.5	74.5	0.0	0.0
30～49人　N=29	27.6	72.4	0.0	0.0
50～99人　N=31	48.4	51.6	0.0	0.0
100人以上　N=30	56.7	43.3	0.0	0.0
無回答　N=9	44.4	55.6	0.0	0.0

業種別にみると、「ある」との回答が、「畜産食料品製造業」で 37.5%、「パン・菓子製造業」で 38.5%、「その他の食料品製造業」で 46.3%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）

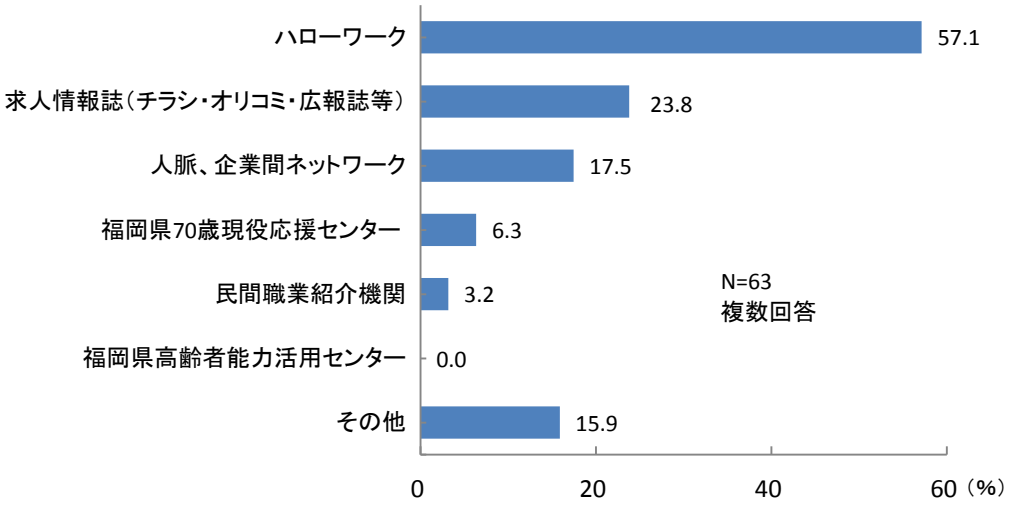
（単位：%）

区分	ある	ない	わからない
畜産食料品製造業　N=8	37.5	62.5	0.0
水産食料品製造業　N=29	27.6	72.4	0.0
野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業　N=15	26.7	73.3	0.0
調味料製造業　N=10	20.0	80.0	0.0
糖類製造業　N=0	－	－	－
精穀・製粉業　N=5	20.0	80.0	0.0
パン・菓子製造業　N=26	38.5	61.5	0.0
動植物油脂製造業　N=4	0.0	100.0	0.0
その他の食料品製造業　N=67	46.3	52.2	1.5
清涼飲料製造業　N=4	25.0	75.0	0.0
酒類製造業　N=11	27.3	72.7	0.0
茶・コーヒー製造業　N=8	0.0	100.0	0.0

■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 57.1%で最も多い（図表 5-4）。次いで「求人情報誌（チラシ・オリコミ・広報誌等）」が 23.8%、「人脈、企業間ネットワーク」が 17.5%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　65 歳以上採用の求人の方法



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 年間に 65～69 歳を新規に雇用した企業数は 42 件で、過去 3 年間に 65 歳以上を雇用したことが「ある」企業 63 件のうち 66.7%を占める（図表 5-5）。また、70 歳以上を雇用した企業は 15.9%（10 件）、65～69 歳と 70 歳以上の両方を雇用した企業は 7.9%（5 件）である。

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	42	66.7
②:70歳以上	10	15.9
③:①と②の両方	5	7.9

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 63 件

過去 1 年間に新規雇用した 65 歳以上の採用者数をみると、全体で 234 人になる（図表 5-6）。そのうち「65～69 歳」は、77.4%（181 人）であり、「70 歳以上」は 22.6%（53 人）である。現状として、「70 歳以上」の採用者数は少ない。

図表 5-6　過去 1 年間に新規雇用した 65 歳以上の採用者数

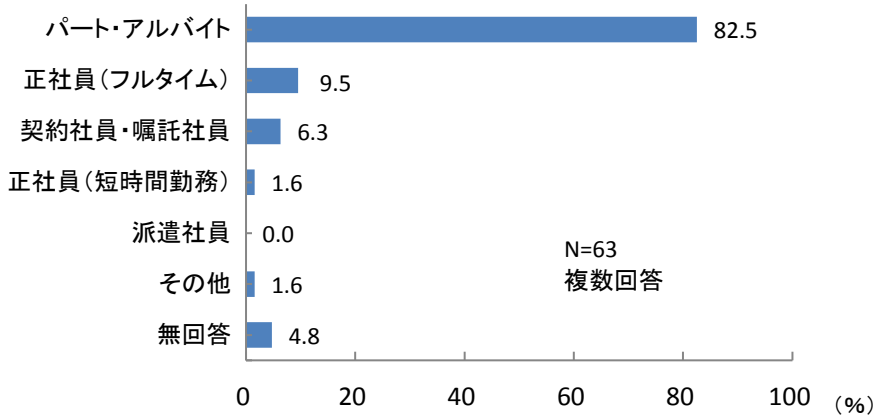
区分	採用者数（人）	構成比（%）
65～69歳	181	77.4
70歳以上	53	22.6
合計	234	100.0

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 82.5%で圧倒的に多くなっている（図表 5-7）。一方、「正社員（フルタイム）」は 9.5%、「契約社員・嘱託職員」は 6.3%、「正社員（短時間勤務）」は 1.6%と低調である。

図表 5-7　過去 3 年間に 65 歳以上を採用した際の雇用形態

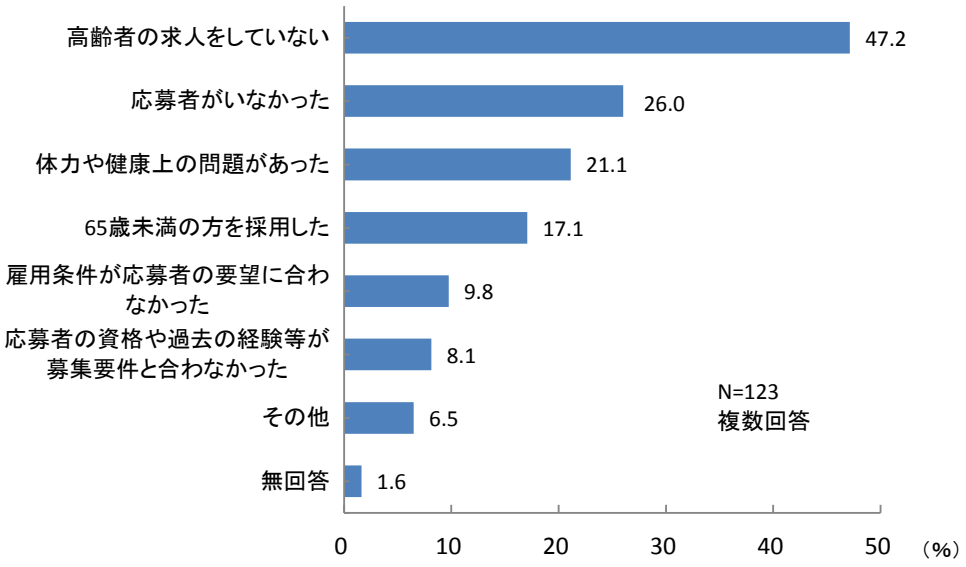


注）問 10 の限定質問

■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、「高齢者の求人をしていない」が 47.2%となっている（図表 5-8）。次いで「応募者がいなかった」が 26.0%、「体力や健康上の問題があった」が 21.1%と続いている。製造業では体力が必要な業務が多いため、高齢者に対する求人内容と応募者の要望のすりあわせに工夫が必要な可能性がある。

図表 5-8　過去 3 年間で 65 歳以上を採用しなかった理由



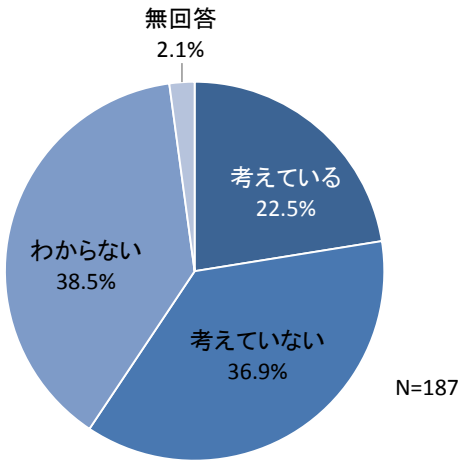
注）問 10 の限定質問

■将来の 65 歳以上の新規雇用予定（問 15）

将来の 65 歳以上の新規雇用の予定をみると、「考えている」が 22.5%で「考えていない」が 36.9%、「わからない」が 38.5%となっている（図表 5-9）。

現状では、新規雇用について検討段階の企業が多いといえる。

図表 5-9　将来の 65 歳以上の新規雇用予定



従業員規模別にみると、「考えている」では「1～9 人」の層を除き、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考えている企業が一定程度存在する（図表 5-10）。

ただし、従業員規模の「1～9 人」「50～99 人」「100 人以上」の企業では、「考えていない」と回答した企業よりも「わからない」と回答している企業が多く、現状で 65 歳以上の新規雇用に対して判断に迷っている可能性がある。よって、これらの企業に対しては、65 歳以上の新規雇用に関する情報提供を積極的に行う必要がある。

図表 5-10　将来の 65 歳以上の新規雇用予定（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=41	12.2	36.6	46.3	4.9
10～29人　N=47	31.9	42.6	25.5	0.0
30～49人　N=29	20.7	41.4	37.9	0.0
50～99人　N=31	25.8	25.8	45.2	3.2
100人以上　N=30	23.3	30.0	43.3	3.3
無回答　N=9	11.1	55.6	33.3	0.0

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を「考えている」が 31.7%である（図表 5-11）。一方、65 歳以上の新規雇用の経験が「ない」と回答した企業では、今後の雇用を「考えていない」が 48.8%となっており、経験が「ある」の「考えていない」14.3%の 3 倍以上となっている。

企業の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　将来の 65 歳以上の新規雇用予定（過去 3 年雇用経験有無クロス）

（単位：%）

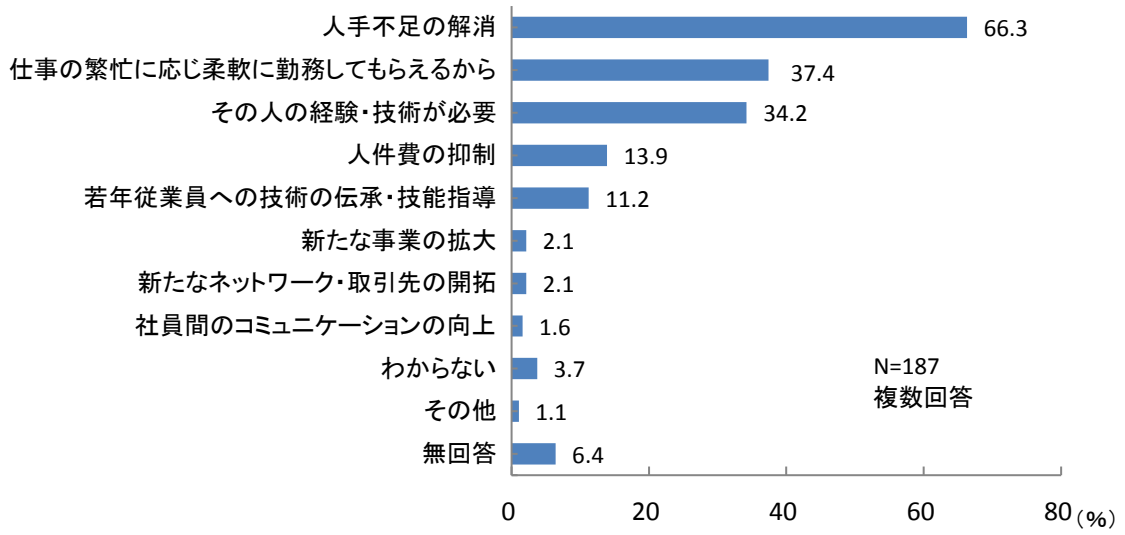
区分	考えている	考えていない	わからない	無回答
ある N=63	31.7	14.3	50.8	3.2
ない N=123	17.9	48.8	31.7	1.6
わからない N=1	0.0	0.0	100.0	0.0

（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 66.3%で最も多くなっている（図表 6-1）。次いで「仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから」が 37.4%となっている。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。

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、「50～99 人」で「人手不足の解消」が 83.9%と全体を大きく上回っている（図表 6-2）。「100 人以上」でも、73.3%と高いことから、従業員規模が大きくなるにつれて、人手不足を理由とする傾向がみられる。

一方で、従業員規模が小さくなるにつれ「仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから」と答える割合が増えており、従業員規模の小さい企業ほど、労働力の調整役として 65 歳以上を雇用する傾向があるとみられる。

また、「10～29 人」と「50～99 人」では「その人の経験・技術が必要」がそれぞれ 42.6%、48.4%となっており、その人個人の能力に対するニーズが大きいことがわかる。

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
1～9人　N=41	61.0	48.8	24.4	2.4	24.4	4.9	0.0	2.4	7.3	0.0	2.4
10～29人　N=47	59.6	40.4	8.5	14.9	42.6	2.1	4.3	2.1	4.3	0.0	8.5
30～49人　N=29	62.1	34.5	20.7	6.9	24.1	0.0	6.9	6.9	0.0	0.0	10.3
50～99人　N=31	83.9	25.8	9.7	12.9	48.4	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	3.2
100人以上　N=30	73.3	23.3	6.7	23.3	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	3.3
無回答　N=9	55.6	66.7	11.1	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2

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 79.4%と最も高く、次いで、「その人の経験・技術が必要」が 34.9%となっている（図表 6-3）。一方で、「ない」と回答した企業では、「人手不足の解消」が 59.3%と最も高く、次いで「仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから」が 39.8%、「その人の経験・技術が必要」が 34.1%となっている。

このことから、「ある」企業では、65 歳以上を雇用する際に人手不足の解消を目指した人員確保を求め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：%）

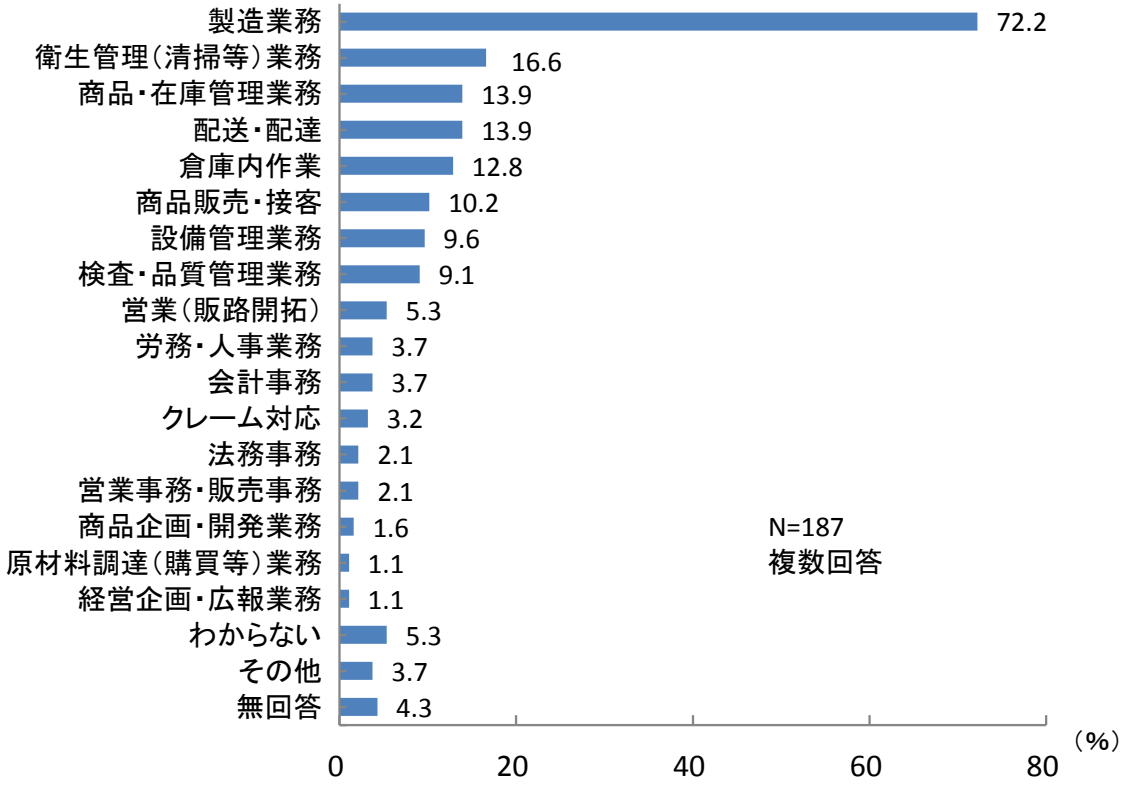
区分	人手不足の解消	仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから	人件費の抑制	若年従業員への技術の伝承・技能指導	その人の経験・技術が必要	社員間のコミュニケーションの向上	新たな事業の拡大	新たなネットワーク・取引先の開拓	わからない	その他	無回答
ある N=63	79.4	31.7	11.1	7.9	34.9	3.2	0.0	0.0	1.6	1.6	4.8
ない N=123	59.3	39.8	15.4	13.0	34.1	0.8	3.3	3.3	4.9	0.8	7.3
わからない N=1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■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、「製造業務」が 72.2%で最も多くなっている（図表 6-4）。その他については、「製造業務」に関わる周辺業務である「衛生管理（清掃等）業務」16.6%、「商品・在庫管理業務」「配送・配達」がともに 13.9%、「倉庫内作業」が 12.8%と続くが、大きなばらつきは見られない。また、事務関係等の管理部門の回答は少ない。

以上から、食料品製造業等における 65 歳以上の活躍の場面は、「製造業務」が中心になると思われる。

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、「50～99 人」で「設備管理業務」が 16.1%、「100 人以上」では 20.0%となっている。49 人以下の各層では、同業務はほとんど選ばれていない（図表 6-5）。同様に、「衛生管理（清掃等）業務」「倉庫内作業」においても、「50～99 人」「100 人以上」の企業で選ばれている傾向がみられることから、従業員規模が 50 人以上の企業においては、製造以外の管理業務や倉庫内作業等の単純作業でも 65 歳以上の活躍が期待されている。

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	製造業務	設備管理業務	検査・品質管理業務	衛生管理（清掃等）業務	商品企画・開発業務	原材料調達（購買等）業務	商品・在庫管理業務	経営企画・広報業務	労務・人事業務	法務事務	会計事務	営業事務・販売事務	営業（販路開拓）	倉庫内作業	配送・配達	商品販売・接客	クレーム対応	わからない	その他	無回答
1～9人　N=41	78.0	2.4	2.4	9.8	0.0	4.9	9.8	0.0	2.4	0.0	0.0	2.4	7.3	2.4	24.4	12.2	0.0	7.3	2.4	2.4
10～29人　N=47	70.2	6.4	6.4	10.6	0.0	0.0	21.3	0.0	6.4	4.3	6.4	4.3	6.4	19.1	8.5	12.8	6.4	8.5	0.0	2.1
30～49人　N=29	72.4	3.4	0.0	3.4	3.4	0.0	10.3	3.4	0.0	3.4	6.9	0.0	10.3	6.9	17.2	13.8	3.4	0.0	0.0	6.9
50～99人　N=31	71.0	16.1	16.1	29.0	0.0	0.0	12.9	0.0	3.2	3.2	0.0	3.2	3.2	16.1	16.1	9.7	0.0	6.5	6.5	3.2
100人以上　N=30	70.0	20.0	23.3	36.7	6.7	0.0	13.3	3.3	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	23.3	3.3	3.3	3.3	3.3	10.0	3.3
無回答　N=9	66.7	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2

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、「ある」と回答した企業では、「製造業務」が 82.5%と最も多い（図表 6-6）。

「ある」と「ない」で 10 ポイント以上の回答の差が出た項目として、「ある」の回答が「ない」を上回った項目は「製造業務」であった。一方「ない」の回答が「ある」を上回った回答は「商品・在庫管理業務」であった。

「ない」企業が考えていた「商品・在庫管理業務」が、「ある」企業では選ばれない理由など、配属業務のニーズの差がある点については、聞き取り調査等が必要となる。

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：%）

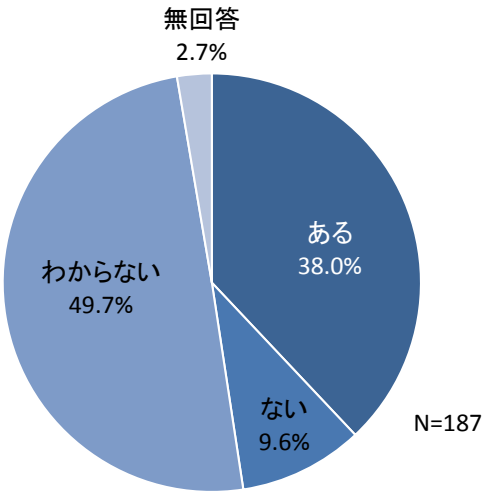
区分	製造業務	設備管理業務	検査・品質管理業務	衛生管理（清掃等）業務	商品企画・開発業務	原材料調達（購買等）業務	商品・在庫管理業務	経営企画・広報業務	労務・人事業務	法務事務
ある N=63	82.5	6.3	11.1	19.0	1.6	0.0	6.3	0.0	3.2	1.6
ない N=123	66.7	11.4	8.1	15.4	1.6	1.6	17.9	1.6	4.1	2.4
わからない N=1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

会計事務	営業事務・販売事務	営業（販路開拓）	倉庫内作業	配送・配達	商品販売・接客	クレーム対応	わからない	その他	無回答
3.2	1.6	1.6	11.1	15.9	11.1	3.2	1.6	3.2	3.2
4.1	2.4	7.3	13.8	13.0	9.8	3.3	7.3	4.1	4.9
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■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 38.0%（71 件）であり、「ない」の 9.6%（18 件）を大きく上回っている（図表 6-7）。しかしながら、「わからない」と回答した企業が 49.7%（93 件）であり、65 歳以上の雇用に対しては、各企業が様子を見ている可能性がある。

図表 6-7　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、「50～99 人」でメリットが「ある」との回答が 51.6%で全体を大きく上回っている（図表 6-8）。しかしながら、その他の層では「わからない」との回答が多く、規模別の明確な傾向はみられない。

図表 6-8　65 歳以上を雇用する場合のメリット感（従業員規模別クロス）

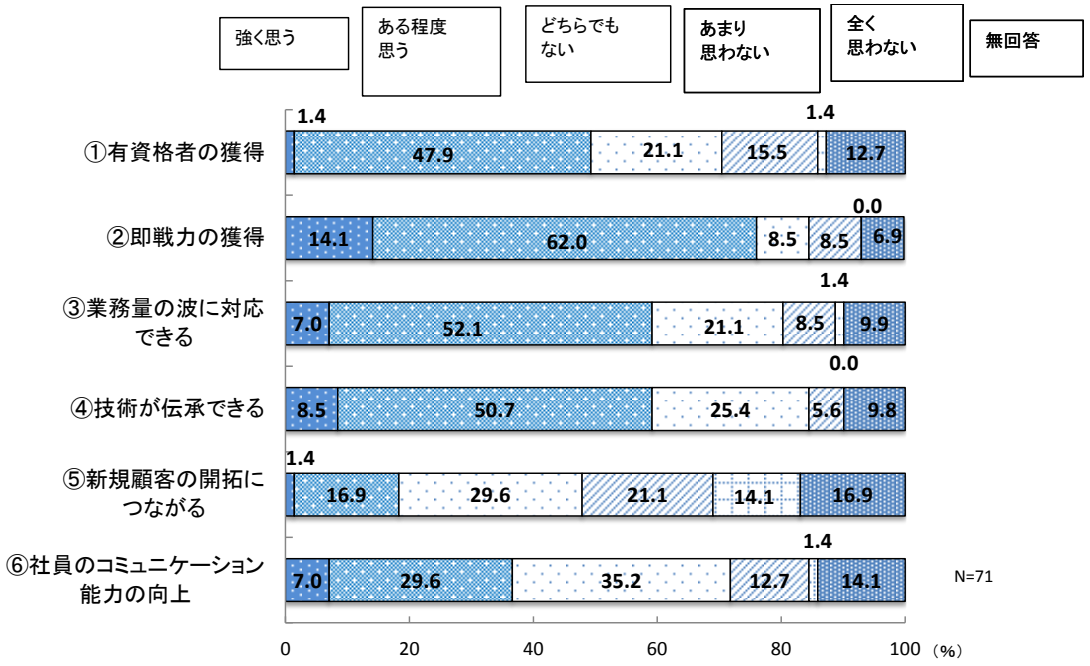
（単位：%）

区分	ある	ない	わからない	無回答
1～9人　N=41	31.7	9.8	56.1	2.4
10～29人　N=47	38.3	6.4	53.2	2.1
30～49人　N=29	31.0	6.9	62.1	0.0
50～99人　N=31	51.6	9.7	38.7	0.0
100人以上　N=30	33.3	16.7	46.7	3.3
無回答　N=9	55.6	11.1	11.1	22.2

■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 76.1%と最も高くなっており、次いで「業務量の波に対応できる」「技術が伝承できる」が約 6 割となっている（図表 6-9）。一方で、「新規顧客の開拓につながる」は低調である。

図表 6-9　65 歳以上を雇用する場合に考えられるメリット



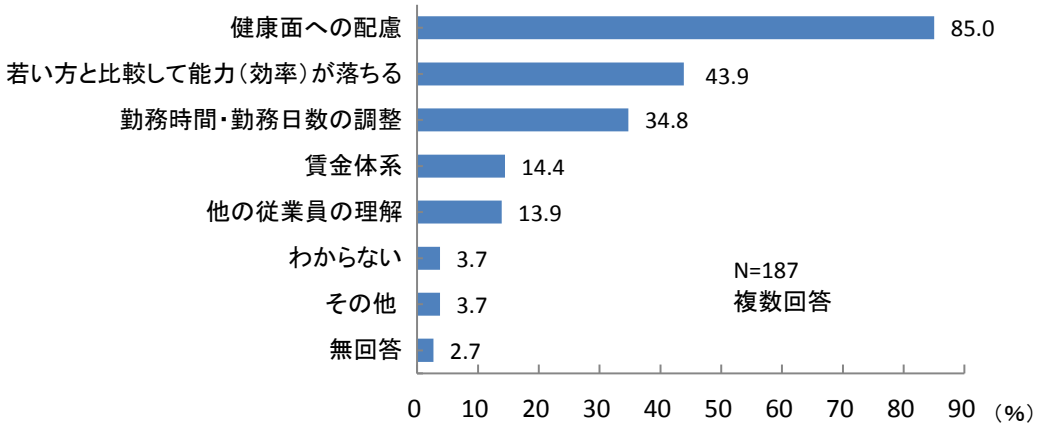
注）問 18 の限定質問

■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、「健康面への配慮」が 85.0%で突出して多くなっている（図表 6-10）。次いで「若い方と比較して能力（効率）が落ちる」が 43.9%、「勤務時間・勤務日数の調整」が 34.8%で 3 割を上回っている。

その他の意見（自由回答）には、「機械操作や業務災害、労災（事故・怪我等）」を心配する意見が挙がっている。製造業では避けられない課題ではあるが、特に 65 歳以上の雇用において安全性の確保が重視される傾向にあるといえる。

図表 6-10　65 歳以上を雇用する上での課題や問題点



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、「ない」と回答した企業では「ある」よりも「賃金体系」を課題とする割合が高い（図表 6-11）。その他の項目では、傾向に差は見られない。「賃金体系」に関する課題については、65 歳以上を雇用し、業務を運用していく中で対策がうまくとられてきた可能性がある。詳細については聞き取り調査等が必要である。

図表 6-11　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）

（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
ある　N=63	84.1	31.7	7.9	46.0	15.9	1.6	1.6	3.2
ない　N=123	86.2	36.6	17.9	43.1	13.0	4.1	4.9	2.4
わからない　N=1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

従業員規模別にみると、「1～9 人」「10～29 人」では「賃金体系」と答えた企業が集中している（図表 6-12）。

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）

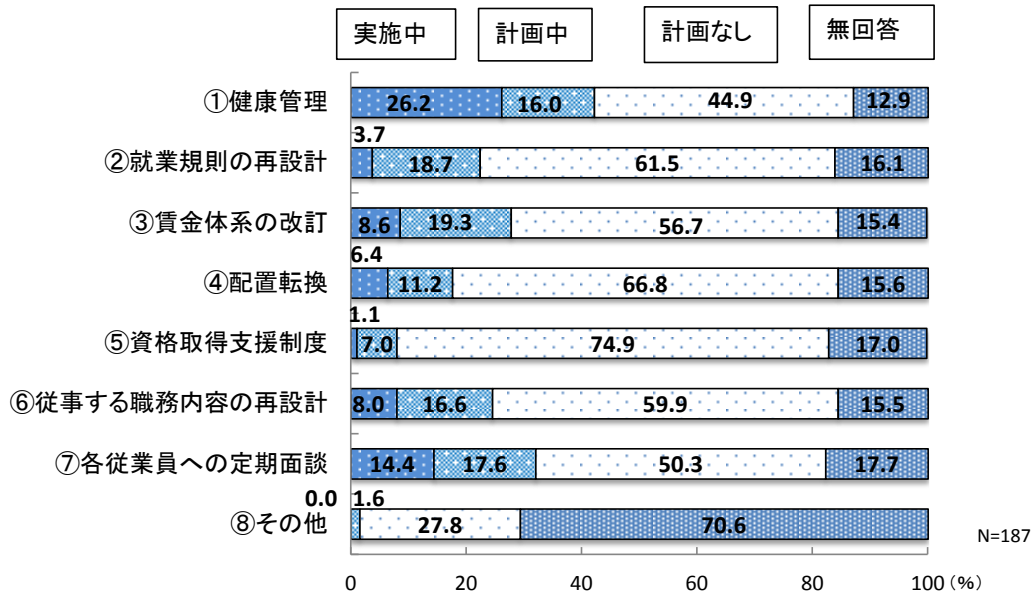
（単位：%）

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=41	75.6	41.5	24.4	43.9	14.6	4.9	7.3	2.4
10～29人　N=47	91.5	31.9	19.1	44.7	6.4	2.1	0.0	0.0
30～49人　N=29	86.2	37.9	3.4	37.9	10.3	10.3	3.4	3.4
50～99人　N=31	83.9	35.5	9.7	45.2	25.8	3.2	3.2	0.0
100人以上　N=30	90.0	30.0	10.0	43.3	13.3	0.0	6.7	3.3
無回答　N=9	77.8	22.2	11.1	55.6	22.2	0.0	0.0	22.2

■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 6-13）。その中で、「健康管理」を「実施中」は 26.2%と相対的に多い。また、「賃金体系の改訂」の「計画中」は 19.3%、「就業規則の再設計」の「計画中」は 18.7%となっており、65 歳以上の雇用に向けた準備が徐々に行われつつあるといえる。

図表 6-13　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）

【健康面に関する工夫】

- 面談時に、印象と健康面、体力面はどうかを見ている。（同様の意見が計２件）
- 健康面を配慮して、出来る業務をしてもらう。（同様の意見が計４件）
- 高齢のため、健康管理には特に注意をはらうようにして、皆で、作業中様子を見るようにしている。

【労働時間等の勤務条件に関する工夫】

- 休息を多めにとる。
- 体力に合った職務、勤務日数の調整を行う。
- 本人は長時間働きたいと言っているが、何かあると困るので基本的には短時間労働としている。
- 働く時間、休み等を比較的自由に決められる様にしている。休日の取得も希望を聞きながら実施している。
- 個人的に用事がある時に、事前に報告があれば休日としている。就業時間に関しても、一部の人を除いては、９時～16 時までとしている。

【高年齢従業員との関わり方に関する工夫】

- コミュニケーションをとる。
- 個人事業では 1 日２回お茶の時間を設けコミュニケーションを計っている。うまくいっていると思う。10 年以上勤務する従業員も多く、現在の最高齢者は 76 才。以前最高齢は 82 才まで雇用していた。
- 新規雇用の場合には、一人前を求めない。継続雇用の場合には、スキルの伝達を求めている。
- 年齢だけで判断できない部分。本人の能力や性別など、高齢従業員が皆同じ特性をもっているなどと考えないようにしている。個々でできる事やできない事の仕事の割り振りなどを工夫している。
- 再雇用の場合は、ある程度能力の把握はできるが、新規の場合は、雇って初めてどのような働き方ができるかがわかるという点で苦労している。その人に合う担当場所を用意してあげることで効果が出る。

【高齢者雇用に対する意見や課題等】

- （高齢従業員は）接客態度が丁寧。
- 体に無理のない様、家族の理解等を得られるようにしている。
- 食品加工工場なので新規の雇用は見送っているが、定年を迎え再雇用の際は従業員の意見、本人の意思確認、現場責任者の判断等を考慮している。健康面、体力面で問題なければよいが、危険がある工場内作業なのでリスクもある。

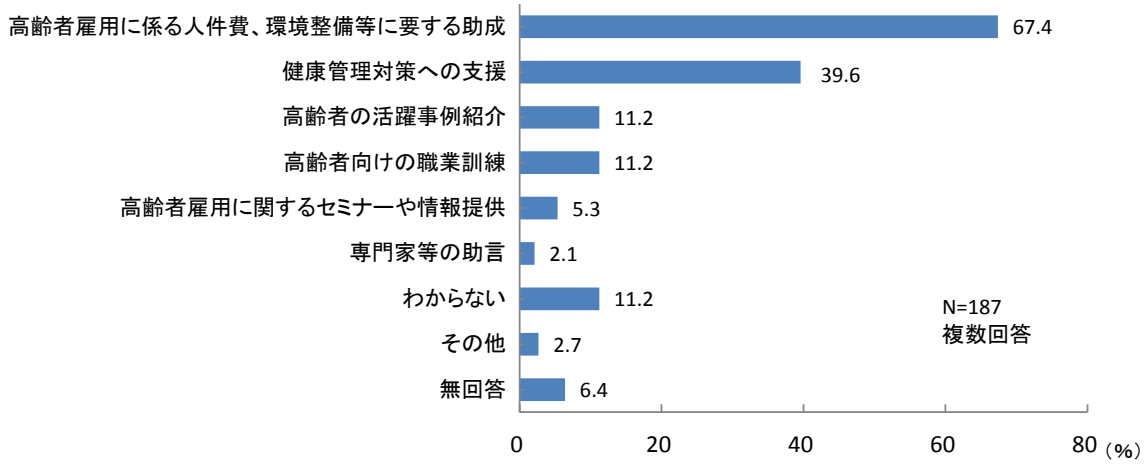
- 現在、定年 65 歳まで延長されて２年程の高齢従業員がいるが、やはり、体力的に負担がある様に見受けられる。手助けがないと職務遂行が難しくなっており、作業に介助を入れている。
- 特にない。本人の能力、技術力、経験次第。
- 人生経験の豊かな先輩方の知恵と若手の労働力をうまく使っていけるこちら側のスキルが必要だと思う。これからは社会全体が高齢者の方々の生きがいの為に職の門を開いていかなくてはと考えている。

（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 67.4%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 39.6%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、「100 人以上」で「高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成」が 76.7%となっている（図表 7-2）。また、「1～9 人」「10～29 人」でも費用助成に対するニーズが 70%を上回っており、規模が小さい企業でも金銭的支援を求めるニーズがみられる。

「100 人以上」では「健康管理対策への支援」が 60.0%と全体を大きく上回っており、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	高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成	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=41	70.7	2.4	14.6	12.2	4.9	39.0	12.2	2.4	2.4
10～29人　N=47	74.5	4.3	6.4	21.3	4.3	42.6	12.8	2.1	4.3
30～49人　N=29	55.2	0.0	13.8	0.0	6.9	37.9	10.3	0.0	10.3
50～99人　N=31	64.5	0.0	6.5	6.5	3.2	19.4	16.1	6.5	6.5
100人以上　N=30	76.7	0.0	6.7	13.3	6.7	60.0	3.3	6.7	3.3
無回答　N=9	33.3	11.1	44.4	0.0	11.1	33.3	11.1	0.0	22.2

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」「なし」に関わらず、「人件費や助成金」を求める企業が圧倒的に多い（図表 7-3）。

「ある」と回答した企業は「ない」と回答した企業と比較して高齢者雇用の具体的な事例や情報を必要としている。例えば、「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」のニーズが多くなっている。

以上から、「ある」企業に関しては、高齢者雇用のより具体的な情報提供や支援を提供し、各種制度の利用やセミナー等への参加を働きかけることが必要となる。「ない」企業に関しては、回答の多い「健康管理対策への支援」「高齢者の活躍事例紹介」から高齢者雇用への関心を持ってもらえるような働きかけが必要となる。

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）

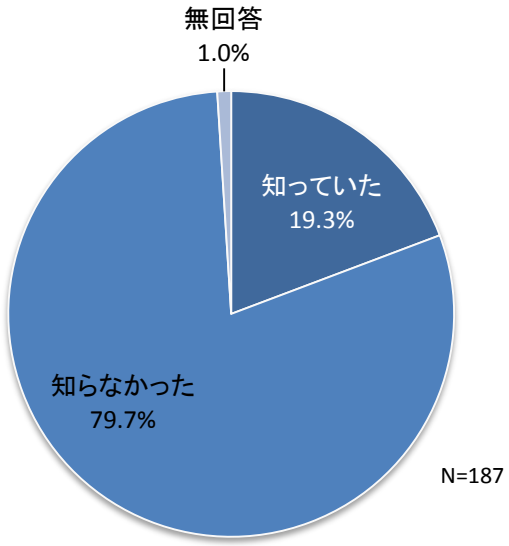
（単位：%）

区分	高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成	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
ある N=63	66.7	3.2	11.1	12.7	11.1	41.3	6.3	4.8	6.3
ない N=123	68.3	1.6	11.4	9.8	2.4	38.2	13.8	2.4	5.7
わからない N=1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

■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 19.3%（36 件）で、「知らなかった」が 79.7%（149 件）となっている（図表 7-4）。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 7-4　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 0%であるのに対して、30 人以上の企業では、認知度が 25%を超えている（図表 7-5）。

問 7～10 において、65 歳以上の雇用を実施もしくは検討する企業の従業員規模は、30 人以上の企業に集中する傾向にあった。つまり、30 人以上の企業におけるセンターの認知率を上げていく（「知らなかった」と回答した企業を少なくする）ことで、高齢者雇用拡大につながっていく可能性がある。

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=41	0.0	100.0	0.0
10～29人　N=47	12.8	85.1	2.1
30～49人　N=29	31.0	69.0	0.0
50～99人　N=31	35.5	64.5	0.0
100人以上　N=30	26.7	73.3	0.0
無回答　N=9	22.2	66.7	11.1

Ⅲ．参考資料（アンケート調査票）

食料品製造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 29（2017）年 10 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
11 月 24 日（金）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（木畠・竹下・野中）

■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	小分類 （以下より１つ選択）	
	①食料品製造業	①畜産食料品製造業	②水産食料品製造業
		③野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業	④調味料製造業
		⑤糖類製造業	⑥精穀・製粉業
		⑦パン・菓子製造業	⑧動植物油脂製造業
		⑨その他の食料品製造業	
	②飲料・たばこ・飼料製造業	⑩清涼飲料製造業	⑪酒類製造業
		⑫茶・コーヒー製造業	
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、以下についてお答えください（該当者がいない場合には、「0」をご記入ください）。

年齢（10 月末時点満年齢）	雇用形態	性別
１．60 歳～64 歳　　人	正社員　　人／正社員以外　　人	男性　　人／女性　　人
２．65 歳～69 歳　　人	正社員　　人／正社員以外　　人	男性　　人／女性　　人
３．70 歳以上　　人	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、年齢および理由をご記入ください。

１．定年制がある → １－a．全員一律の定年制（　　歳）
　　１－b．全員一律ではない

２．定年制がない

問３　将来、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　問２で「１．定年制がある」と答えた方にお尋ねします。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　将来、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　　４．わからない

問６　問５で「１．ある」「２．検討中」と答えた方にお尋ねします。継続雇用制度の導入・改訂を行う場合に、対象となる内容について、あてはまるものに〇を付けてください。（いくつでも）

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

問７　既に継続雇用制度を導入済もしくは今後導入予定がある場合の雇用上限年齢について、あてはまるものに〇を付けてください。

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

問８　継続雇用制度等で定めた上限年齢に達した後も再雇用する場合がありますか。

１．ある　　２．ない　　３．わからない

問９　継続雇用する場合の業務についてあてはまるものに〇を付けてください。（いくつでも）

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

高齢者を対象とした新規採用の状況について

問 10　過去３年間に 65 歳以上の方を新規に採用したことがありますか。

１．ある　　２．ない　⇒問 14 へ　　３．わからない⇒問 15 へ

問 11　問 10 で「１．ある」と答えた方にお尋ねします。求人はどのような機関・方法で行いましたか。あてはまるものに〇を付けてください。（いくつでも）

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（　　）

問 12　問 10 で「１．ある」と答えた方にお尋ねします。過去１年間で新規に採用した 65 歳以上の採用者の人数を教えてください。（該当者がいない場合には、「0」をご記入ください）。

計　　人	そのうち（採用時点の満年齢）	
	65～69 歳（　　）人	70 歳以上（　　）人

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）

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（　　）

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 15　将来、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

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．製造業務　２．設備管理業務　３．検査・品質管理業務
４．衛生管理（清掃等）業務　５．商品企画・開発業務　６．原材料調達（購買等）業務
７．商品・在庫管理業務　８．経営企画・広報業務　９．労務・人事業務
10．法務事務　11．会計事務　12．営業事務・販売事務
13．営業（販路開拓）　14．倉庫内作業　15．配送・配達
16．商品販売・接客　17．クレーム対応　18．わからない
19．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技術が伝承できる	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
⑤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
⑥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 歳以上の方を雇用する場合に、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、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各従業員への定期面談	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。

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　11 月 24 日（金）　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）

食料品製造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