

飲食サービス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31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

飲食サービス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) 目的	1
(2) 調査規模	1
(3) 調査方法	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	7
(3) 定年制の状況	9
(4) 継続雇用制度の状況	12
(5) 高年齢者を対象とした新規採用の状況	18
(6) 65歳以上の雇用に対する考え	26
(7) 高年齢者雇用時に必要な外部からの支援等	38
III. アンケート調査を行った3業種の比較	41
IV. 参考資料（アンケート調査票）	47

注：この調査結果では、60歳以上を高年齢者、65歳以上を高年齢者として表記する。

I. アンケート調査の概要

(1) 目的

本調査は、飲食サービス業における高齢者雇用の状況や課題を把握、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。福岡県内に本社（本店）がある従業員数5人以上の企業135件、福岡県外に本社があり福岡県内に事業所・支店等がある企業668件の合計803件を調査対象とした。地域別のアンケート発送数は北九州地域22.9%（184件）、福岡地域が61.5%（494件）、筑後地域が11.5%（92件）、筑豊地域4.1%（33件）であった。

地域別のアンケート発送状況

（単位：件）

区分	福岡県内に 本社（本店）が ある企業	福岡県内に 支店（事業所）が ある企業	発送数合計	構成比
北九州地域	34	150	184	22.9%
福岡地域	87	407	494	61.5%
筑後地域	11	81	92	11.5%
筑豊地域	3	30	33	4.1%
合 計	135	668	803	100.0%

(3) 調査方法

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30年11月15日～平成30年11月30日

(5) 調査時点

平成30年10月末

(6) 回収結果

803件発送したものの、宛先不在と業種相違先（飲食サービス業を主業、従業員ともに行っていないと回答）55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748件とした。実際の回収数は187件であり、回収率は25.0%であった。

回収結果

（単位：件）

発送数	宛先不在・ 業種相違	対象数	回収数	回収率
803	55	748	187	25.0%

Ⅱ. アンケート調査結果

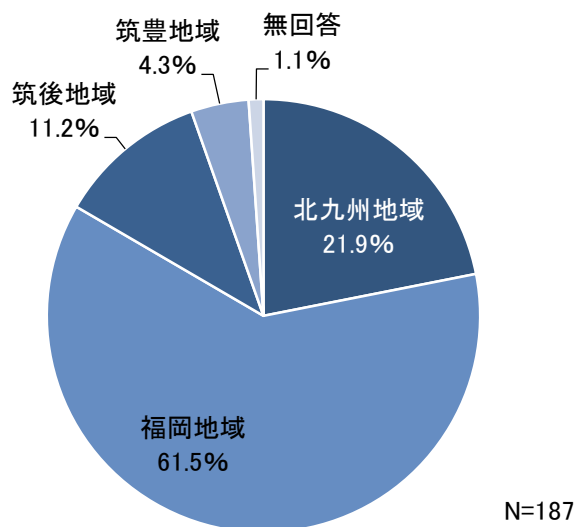
(1) 回答者の属性

■立地状況

回答者の所在地をみると、「北九州地域」が21.9% (41件)、「福岡地域」が61.5% (115件)、「筑後地域」が11.2% (21件)、「筑豊地域」が4.3% (8件)、調査票に記入がなかった「無回答」が1.1% (2件)となっている(図表1-1)。

地域別の発送割合と回答割合はおおむね同じになっている。

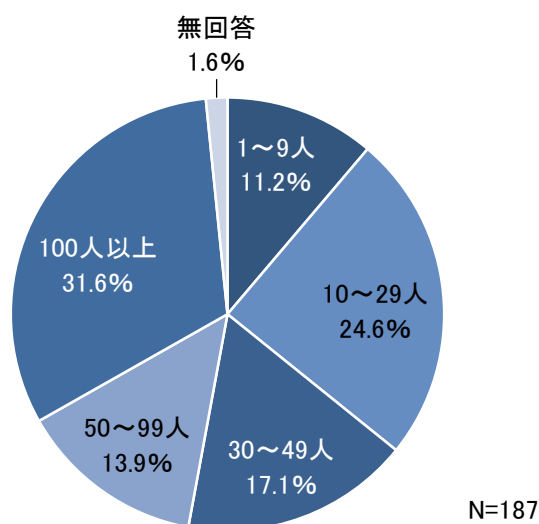
図表1-1 回答者の所在地



■従業員規模

従業員規模をみると、「1～9人」が11.2% (21件)、「10～29人」が24.6% (46件)、「30～49人」が17.1% (32件)、「50～99人」が13.9% (26件)、「100人以上」が31.6% (59件)となっている(図表1-2)。

図表1-2 従業員規模

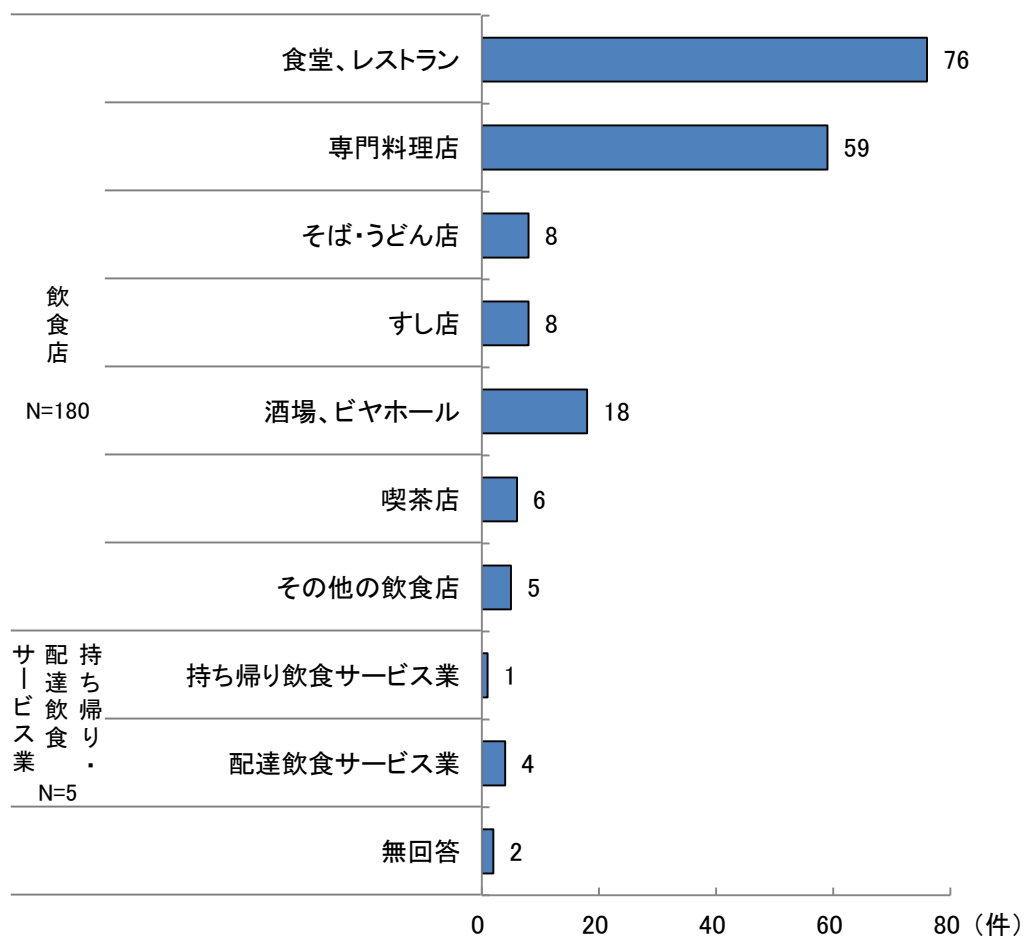


■業種構成

回答者の業種について中分類をみると、「飲食店」が180件、「持ち帰り・配達飲食サービス業」が5件となっている。

小分類をみると、「食堂、レストラン（専門料理店を除く）」が76件、「専門料理店（日本料理店・料亭・中華料理店・ラーメン店・焼肉店など）」が59件、「酒場、ビヤホール」が18件で、これらの業種が全体の約8割を占めている（図表1－3）。

図表1－3 業種構成（小分類）



注：業種名は表記が長いため、図表中では省略している（以下同じ）。

主たる業種で分類しているため、例えば飲食店の「出前」は飲食店に含み、持ち帰り・配達飲食サービス業には含んでいないが、店舗で料理を提供しない場合には持ち帰り・配達飲食サービス業に含み、飲食店には含んでいない。

業種について従業員規模別にみると、「食堂、レストラン（専門料理店を除く）」では「10～29人」が24件、「100人以上」が22件、「専門料理店（日本料理店・料亭・中華料理店・ラーメン店・焼肉店など）」では「10～29人」が12件、「100人以上」が20件となっている。（図表１－４）。

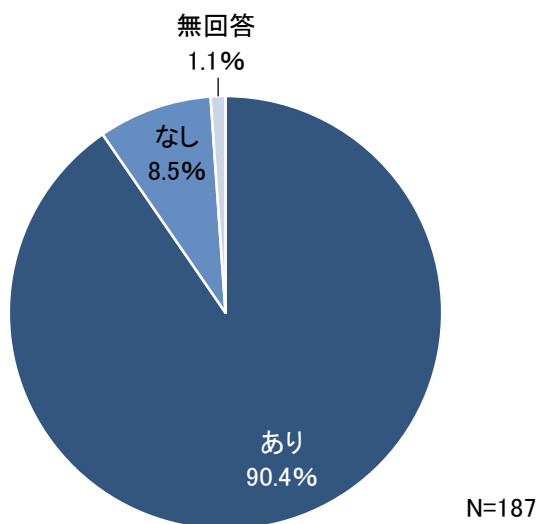
図表 1－4 業種構成（従業員規模別）

(単位:件)								
区分	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答	合計	構成比
飲食店	21	46	28	26	57	2	180	96.3%
食堂、レストラン	8	24	10	12	22	0	76	40.6%
専門料理店	9	12	10	7	20	1	59	31.6%
そば・うどん店	0	1	2	1	4	0	8	4.3%
すし店	1	2	0	2	2	1	8	4.3%
酒場、ビヤホール	0	5	2	3	8	0	18	9.6%
喫茶店	1	1	2	1	1	0	6	3.2%
その他の飲食店	2	1	2	0	0	0	5	2.7%
持ち帰り・配達飲食サービス業	0	0	3	0	1	1	5	2.6%
持ち帰り飲食サービス業	0	0	0	0	1	0	1	0.5%
配達飲食サービス業	0	0	3	0	0	1	4	2.1%
無回答	0	0	1	0	1	0	2	1.1%
合 計	21	46	32	26	59	3	187	100.0%
従業員規模別の構成比	11.2%	24.6%	17.1%	13.9%	31.6%	1.6%	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）、「なし」が8.5%（16件）となっている（図表1－5）。

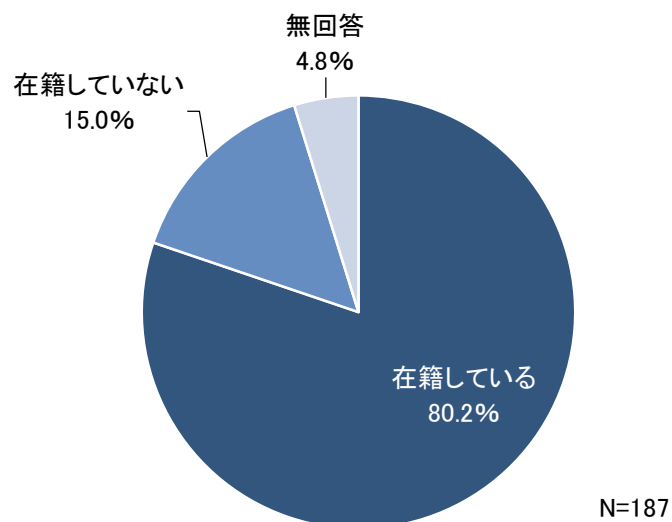
図表1－5 就業規則の有無



■高年齢者の在籍の有無

60歳以上の高年齢者が「在籍している」と回答した企業は80.2%（150件）、「在籍していない」と回答した企業は15.0%（28件）となっている（図表1－6）。

図表1－6 高年齢者の在籍の有無



高年齢者が在籍していると回答した企業を業種別にみると、「在籍している」は「すし店」で100%（8件）、「そば・うどん店」で87.5%（7件）、「酒場、ビヤホール」（15件）と「喫茶店」（5件）で83.3%となっている。「すし店」「そば・うどん店」では特に高く、「その他の飲食店（ハンバーガー店・お好み焼・焼きそば・たこ焼店など）」では低い傾向があるため、ヒアリングで要因を分析していく必要がある（図表1－7）。

図表1－7 高年齢者の在籍の有無（業種別）

区分	(単位:件)		(単位:%)	
	在籍している	在籍していない もしくは無回答	在籍している	在籍していない もしくは無回答
飲食店 N=180	146	34	81.1	18.9
食堂、レストラン N=76	62	14	81.6	18.4
専門料理店 N=59	46	13	78.0	22.0
そば・うどん店 N=8	7	1	87.5	12.5
すし店 N=8	8	0	100.0	0.0
酒場、ビヤホール N=18	15	3	83.3	16.7
喫茶店 N=6	5	1	83.3	16.7
その他の飲食店 N=5	3	2	60.0	40.0
持ち帰り・配達飲食サービス業 N=5	4	1	80.0	20.0
持ち帰り飲食サービス業 N=1	1	0	100.0	0.0
配達飲食サービス業 N=4	3	1	75.0	25.0
無回答 N=2	0	2	0.0	100.0
合 計 N=187	150	37	80.2	19.8

（２）従業員（高年齢者）の現状

■従業員（高年齢者）の雇用状況（問１）

60歳以上の高年齢者を「正社員」および「正社員以外」で雇用している企業は80.2%（150件）で、「60～64歳」が65.8%（123件）、「65～69歳」が62.0%（116件）、「70歳以上」が49.7%（93件）となっている。

雇用の割合を年齢区分で比較すると、「65～69歳」は「60～64歳」と比べて3.8ポイント減少し、「70歳以上」は「65～69歳」と比べて12.3ポイント減少している。

雇用形態別にみると、いずれの年齢層でも「正社員以外」が「正社員」を上回っており、「60～64歳」では「正社員以外」が51.3%（96件）となっている。

性別にみると、いずれの年齢層でも「女性」が「男性」を上回っている。60歳以上の高年齢従業員全体では、「女性」が72.2%（135件）と7割を超えている。

各企業がどのような要因で「女性」を「男性」よりも多く雇用しているかを、個別のヒアリングを通じて分析を行う必要がある（図表２－１）。

図表２－１ 従業員（高年齢者）の雇用状況（企業数）

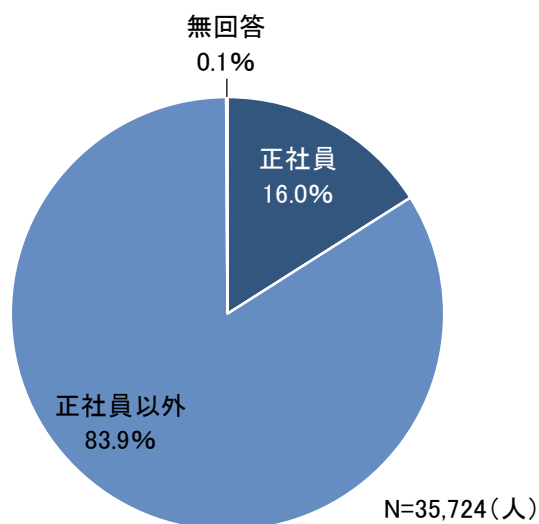
年齢区分	雇用企業数		雇用形態				性別			
			正社員		正社員以外		男性		女性	
	件		件		件		件		件	
	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差	%	ポイント差
60～64歳	123 65.8		71 38.0		96 51.3		82 43.9		110 58.8	
65～69歳	116 62.0	3.8	48 25.7	12.3	91 48.7	2.6	69 36.9	7.0	95 50.8	8.0
70歳以上	93 49.7	12.3	26 13.9	11.8	83 44.4	4.3	51 27.3	9.6	84 44.9	5.9
60歳以上	150 80.2		96 51.3		124 66.3		107 57.2		135 72.2	

注：構成比の母数は187件である。

雇用形態（正社員、正社員以外）と性別（男性、女性）は、それぞれ在籍していると回答した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（件数）は一致しない。

回答した企業（187件）の従業員数（全年齢）を合計すると35,724人であり、「正社員」が16.0%（5,697人）、「正社員以外」が83.9%（29,987人）となっている（図表2-2）。

図表2-2 従業員数（全年齢）



高年齢従業員数について年齢別にみると、「60～64歳」が3.5%（1,236人）、「65～69歳」が2.6%（933人）、「70歳以上」が1.4%（513人）となっており、全従業員に占める高年齢従業員の割合はいずれの年齢区分でも低くなっている（図表2-3）。

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	1,236 3.5		232 0.6		912 2.6		373 1.0		863 2.4	
65～69歳	933 2.6	0.9	102 0.3	0.3	789 2.2	0.4	205 0.6	0.4	722 2.0	0.4
70歳以上	513 1.4	1.2	40 0.1	0.2	451 1.3	0.9	124 0.3	0.3	389 1.1	0.9

注：構成比の母数は、回答した企業の従業員数（全年齢）の合計35,724である。

高年齢従業員数、雇用形態（正社員、正社員以外）と性別（男性、女性）は、企業の記入した人数をカウントしている。

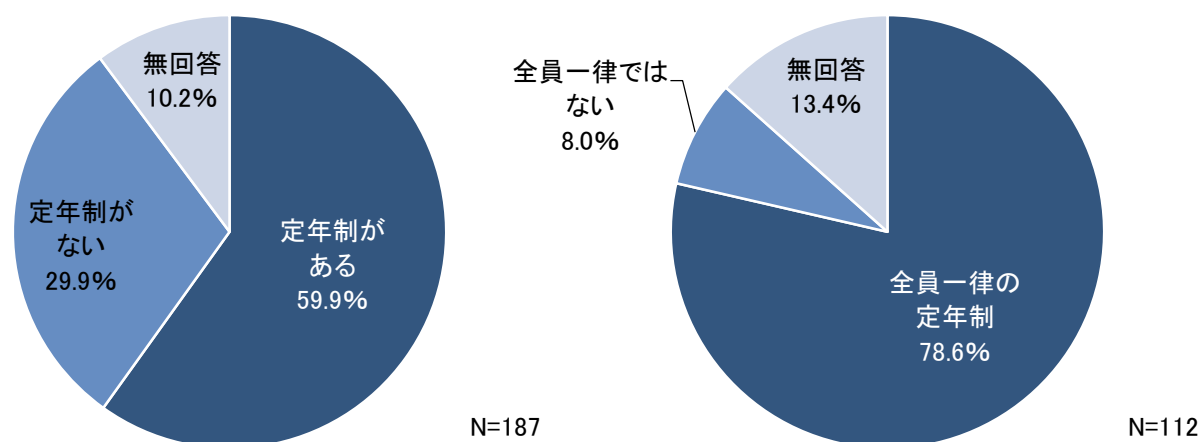
雇用形態、性別の従業員数を回答していない場合があるため、高年齢者従業員数と雇用形態及び性別のそれぞれの合計は一致しない。

（３）定年制の状況

■定年制の状況（問２）

定年制の有無をみると、「定年制がある」と回答した企業が59.9%（112件）、「定年制がない」と回答した企業が29.9%（56件）となっている。「定年制がある」企業（112件）について定年制の状況をみると、「全員一律の定年制」が78.6%（88件）、「全員一律ではない」が8.0%（9件）となっている（図表3－1）。

図表 3－1 定年制の有無とその状況



定年制の有無を従業員規模別にみると、「100人以上」では「定年制がある」が83.0%（49件）と高くなっている。「定年制がない」と回答した企業は「1～9人」で57.1%（12件）、「10～29人」で52.2%（24件）と30人未満の小規模の企業で5割を超えており、「30人未満」と「30人以上」で定年制の有無に違いがあるため、個別のヒアリングを通じて分析を行う必要がある（図表3－2）。

図表 3－2 定年制の有無（従業員規模別）

区分	(単位: %)		
	定年制がある	定年制がない	無回答
1～9人 N=21	33.4	57.1	9.5
10～29人 N=46	39.1	52.2	8.7
30～49人 N=32	59.4	31.3	9.3
50～99人 N=26	65.4	15.4	19.2
100人以上 N=59	83.0	10.2	6.8
無回答 N=3	66.7	0.0	33.3

定年制の状況を従業員規模別にみると、「全員一律の定年制」と回答した企業がすべての区分で7割を超えている（図表3－3）。

図表3－3 定年制の状況（従業員規模別）

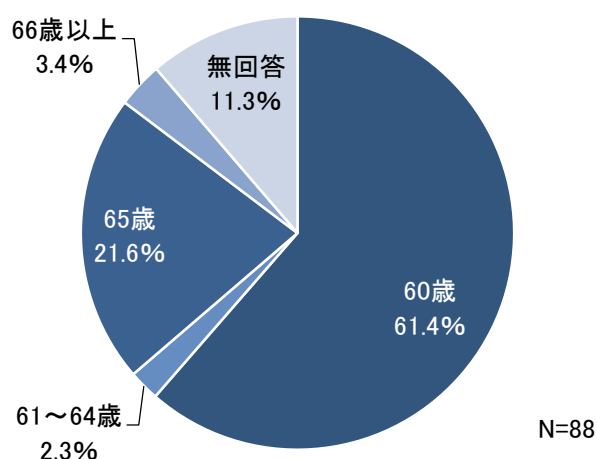
（単位：％）

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=7	71.4	28.6	0.0
10～29人 N=18	72.2	11.1	16.7
30～49人 N=19	79.0	10.5	10.5
50～99人 N=17	76.5	0.0	23.5
100人以上 N=49	81.6	6.1	12.3
無回答 N=2	100.0	0.0	0.0

■定年の年齢（全員一律の定年制の場合）

「全員一律の定年制」と回答した企業（88件）の定年の年齢をみると、「60歳」が61.4％（54件）、「61～64歳」が2.3％（2件）、「65歳」が21.6％（19件）、「66歳以上」が3.4％（3件）となっている（図表3－4）。

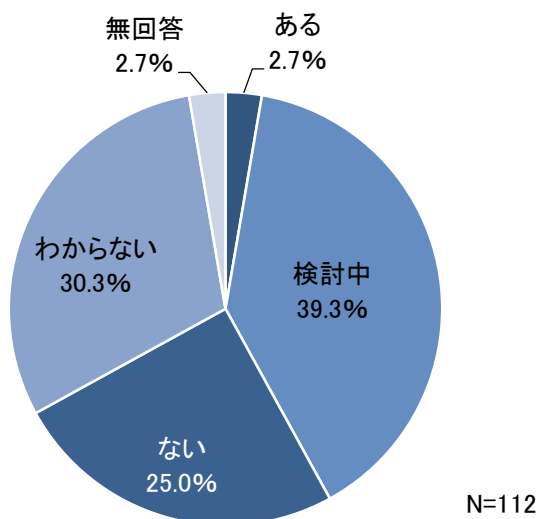
図表3－4 定年の年齢（全員一律の定年制の場合）



■定年制の改定・廃止の予定（問３）

「定年制がある」と回答した企業（112件）について定年制の改定・廃止の予定をみると、「ある」が2.7%（3件）、「検討中」が39.3%（44件）、「ない」が25.0%（28件）、「わからない」が30.3%（34件）となっている（図表３－５）。

図表３－５ 定年制の改定・廃止の予定

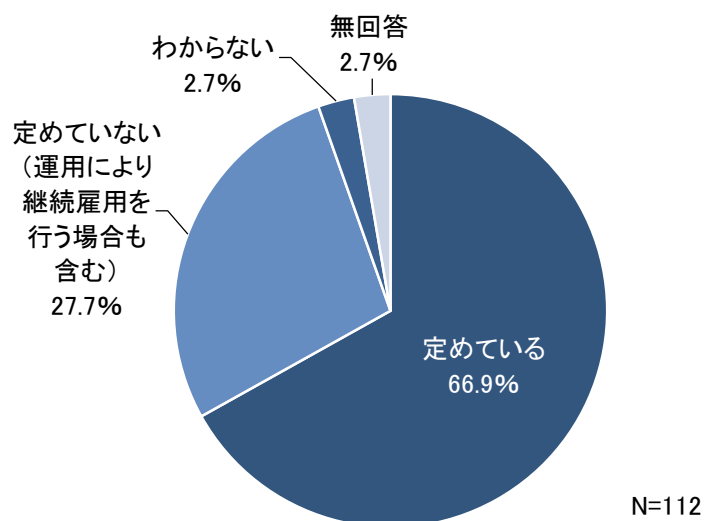


（４）継続雇用制度の状況

■定年後の継続雇用制度の制定状況（問４）

「定年制がある」と回答した企業（112件）について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66.9%（75件）、「定めていない（運用により継続雇用を行う場合も含む）」が27.7%（31件）となっている（図表４－１）。

図表４－１ 定年後の継続雇用制度の制定状況



注：問２の限定質問

定年後の継続雇用制度の制定状況を従業員規模別にみると、「100人以上」では「定めている」が79.6%（39件）となっている（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）

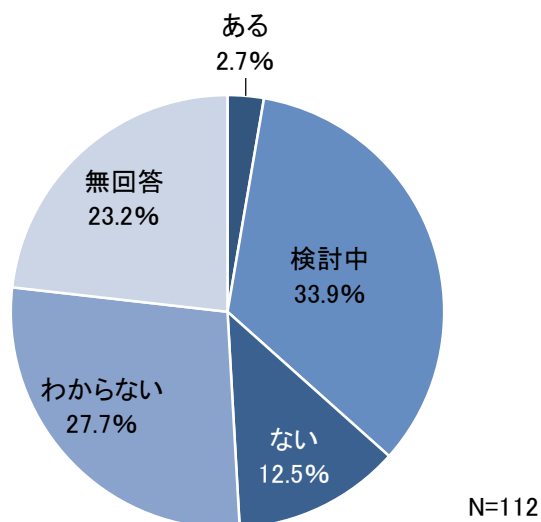
(単位：%)	
区分	定めている
1～9人 N=7	42.9
10～29人 N=18	66.7
30～49人 N=19	47.4
50～99人 N=17	70.6
100人以上 N=49	79.6
無回答 N=2	0.0

注：問２の限定質問

■継続雇用制度の導入・改定の予定（問5）

「定年制がある」と回答した企業（112件）について継続雇用制度の導入・改定の予定をみると、「ある」が2.7%（3件）、「検討中」が33.9%（38件）、「ない」が12.5%（14件）、「わからない」が27.7%（31件）となっている（図表4－3）。

図表4－3 継続雇用制度の導入・改定の予定



継続雇用制度の導入・改定の予定を定年制の状況別にみると、「全員一律の定年制」と回答した企業では、「ある」が2.3%（2件）、「検討中」が30.7%（27件）、「わからない」が31.8%（28件）となっている。「全員一律の定年制ではない」と回答した企業では、「ある」が11.1%（1件）、「検討中」が66.7%（6件）と高くなっている（図表4－4）。

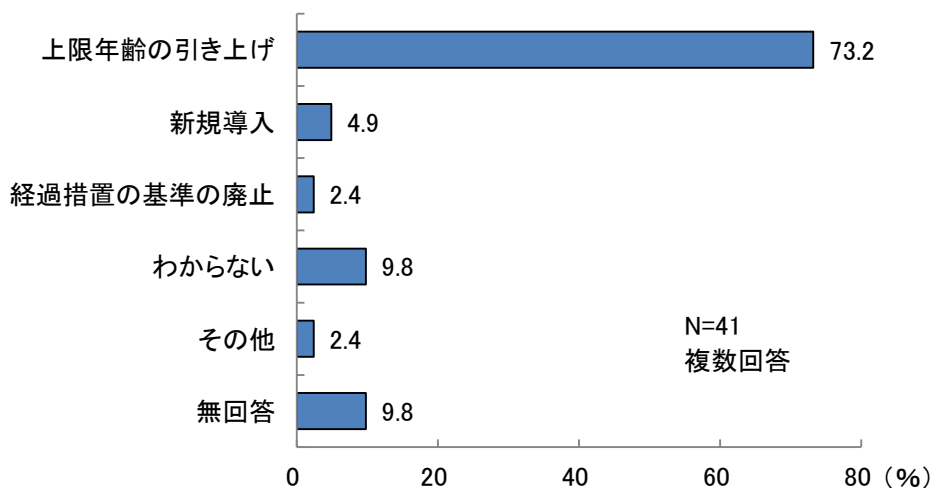
図表4－4 継続雇用制度の導入・改定の予定（定年制の状況別）

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=88	2.3	30.7	13.6	31.8	21.6
全員一律ではない N=9	11.1	66.7	0.0	0.0	22.2
無回答 N=15	0.0	33.4	13.3	20.0	33.3

■継続雇用制度の導入・改定において対象となる内容（問6）

継続雇用制度の導入・改定において対象となる内容をみると、「上限年齢の引き上げ」が73.2%（30件）で最も高く、次いで「新規導入」が4.9%（2件）、「経過措置の基準の廃止」が2.4%（1件）となっている。その他（自由記入）には、「すでに行っている」といったものがあつた（図表4-5）。

図表4-5 継続雇用制度の導入・改定において対象となる内容



注：問5の限定質問

「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。

継続雇用制度の導入・改定において対象となる内容を定年制の状況別にみると、「新規導入」は「全員一律ではない」と回答した企業のみ（28.6%（2件））である（図表4-6）。

業種別でクロス分析を行った結果、「食堂、レストラン（専門料理店を除く）」では特に「上限年齢の引き上げ」が高くなっており、新規雇用での問題や現在雇用している人の維持などについてのヒアリングを実施して、要因の分析をしていく必要がある。

図表4-6 継続雇用制度の導入・改定において対象となる内容（定年制の状況別）

（単位：%）

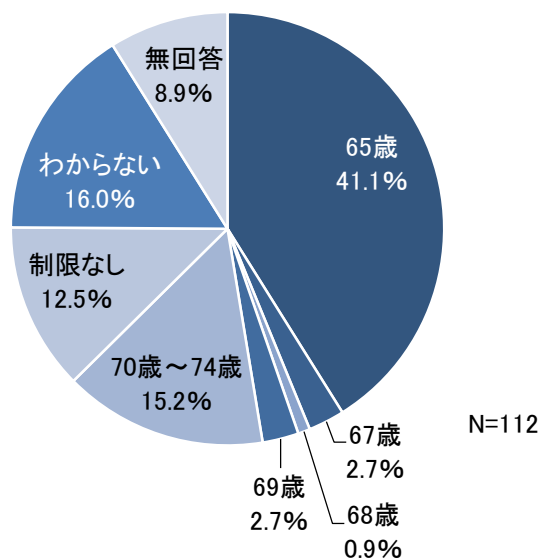
区分	上限年齢の 引き上げ	新規導入	経過措置の 基準の廃止	わからない	その他	無回答
全員一律の定年制 N=29	79.3	0.0	3.4	6.9	0.0	10.3
全員一律ではない N=7	71.4	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0
無回答 N=5	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0

注：問5の限定質問

■継続雇用制度の雇用上限年齢（問7）

継続雇用制度の雇用上限年齢をみると、「65歳」が41.1%（46件）で最も高く、次いで「70歳～74歳」が15.2%（17件）、「制限なし」が12.5%（14件）となっている。「70歳～74歳」と「制限なし」を合わせた『70歳以上』は27.7%（31件）となっている（図表4-7）。

図表4-7 継続雇用制度の雇用上限年齢



継続雇用制度の雇用上限年齢を従業員規模別にみると、「70歳～74歳」では、「10～29人」が22.2%（4件）、「30～49人」が31.6%（6件）、「50～99人」が23.5%（4件）で、「70歳～74歳」全体の割合15.2%（17件）を上回っており、「100人以上」は4.1%（2件）で最も低くなっている。「制限なし」は、すべての規模で1割を超えている（図表4-8）。

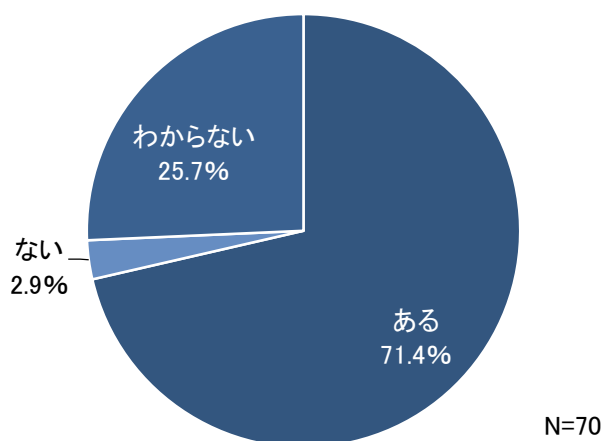
図表4-8 継続雇用制度の雇用上限年齢（従業員規模別）

(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=7	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	14.2
10～29人 N=18	33.3	0.0	0.0	0.0	5.6	22.2	0.0	11.1	11.1	16.7
30～49人 N=19	26.3	0.0	0.0	0.0	0.0	31.6	0.0	15.8	26.3	0.0
50～99人 N=17	35.3	0.0	0.0	0.0	5.9	23.5	0.0	11.8	11.8	11.7
100人以上 N=49	53.1	0.0	4.1	2.0	0.0	4.1	0.0	12.2	16.3	8.2
無回答 N=2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0

■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）

定年制があり、かつ継続雇用制度の雇用上限年齢の定めがあると回答した企業（70件）について、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71.4%（50件）、「ない」が2.9%（2件）、「わからない」が25.7%（18件）となっている（図表4－9）。

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



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従業員規模別にみると、「ある」と回答した企業は「50～99人」を除くすべての規模で7割を超え、「100人以上」では80.7%（25件）と最も高くなっている（図表4－10）。

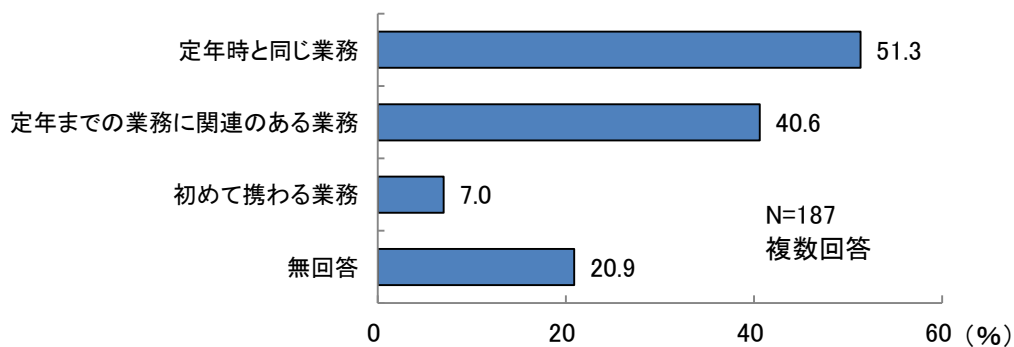
図表4－10 継続雇用制度等で定めた上限年齢に達した後の再雇用の有無（従業員規模別）

区分	(単位: %)		
	ある	ない	わからない
1～9人 N=5	80.0	0.0	20.0
10～29人 N=11	72.7	0.0	27.3
30～49人 N=11	72.7	9.1	18.2
50～99人 N=11	45.5	0.0	54.5
100人以上 N=31	80.7	3.2	16.1
無回答 N=1	0.0	0.0	100.0

■継続雇用を行う場合の業務内容（問9）

継続雇用を行う場合の業務内容をみると、「定年時と同じ業務」が51.3%（96件）で最も高く、次いで「定年までの業務に関連のある業務」が40.6%（76件）となっている。「初めて携わる業務」は7.0%（13件）で、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わかる（図表4-11）。

図表4-11 継続雇用を行う場合の業務内容



継続雇用を行う場合の業務内容を従業員規模別にみると、「初めて携わる業務」は「30～49人」で12.5%（4件）、「100人以上」で10.2%（6件）となっている（図表4-12）。

図表4-12 継続雇用を行う場合の業務内容（従業員規模別）

（単位：%）

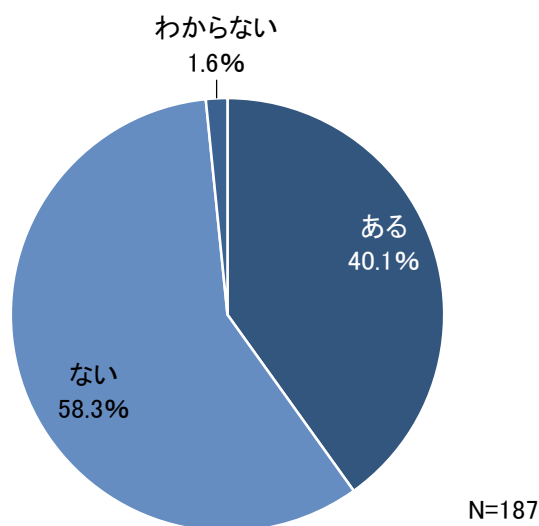
区分	定年時と同じ業務	定年までの業務に関連のある業務	初めて携わる業務	無回答
1～9人 N=21	52.4	9.5	4.8	33.3
10～29人 N=46	50.0	28.3	2.2	28.3
30～49人 N=32	43.8	53.1	12.5	21.9
50～99人 N=26	53.8	46.2	3.8	15.4
100人以上 N=59	55.9	50.8	10.2	13.6
無回答 N=3	33.3	66.7	0.0	0.0

（５）高齢者を対象とした新規採用の状況

■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有無をみると、「ある」が40.1%（75件）、「ない」が58.3%（109件）となっている（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



過去３年間の65歳以上の新規採用の有無を従業員規模別にみると、「ある」と回答した企業は、「50～99人」で53.9%（14件）、「100人以上」が50.8%（30件）と５割を超えている。「ない」と回答した企業は、「１～９人」で85.7%（18件）と８割を超え、「10～29人」で67.4%（31件）、「30～49人」が62.5%（20件）となっている。従業員規模が大きくなるほど、過去３年間の65歳以上の採用実績があることがうかがえる（図表５－２）。

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）

区分	(単位: %)		
	ある	ない	わからない
1～9人 N=21	14.3	85.7	0.0
10～29人 N=46	32.6	67.4	0.0
30～49人 N=32	37.5	62.5	0.0
50～99人 N=26	53.9	42.3	3.8
100人以上 N=59	50.8	45.8	3.4
無回答 N=3	33.3	66.7	0.0

過去3年間の65歳以上の新規採用の有無を業種別にみると、「ある」と回答した企業は「そば・うどん店」で50.0%（4件）、「喫茶店」で50.0%（3件）と5割となっており、「ない」と回答した企業は「その他の飲食店（ハンバーガー店・お好み焼・焼きそば・たこ焼店など）」で80.0%（4件）、「すし店」で75.0%（6件）となっている。業種によって新規採用の有無の状況に違いがあるため、65歳以上の新規採用が多い企業と少ない企業の両面でヒアリングを行う必要がある（図表5－3）。

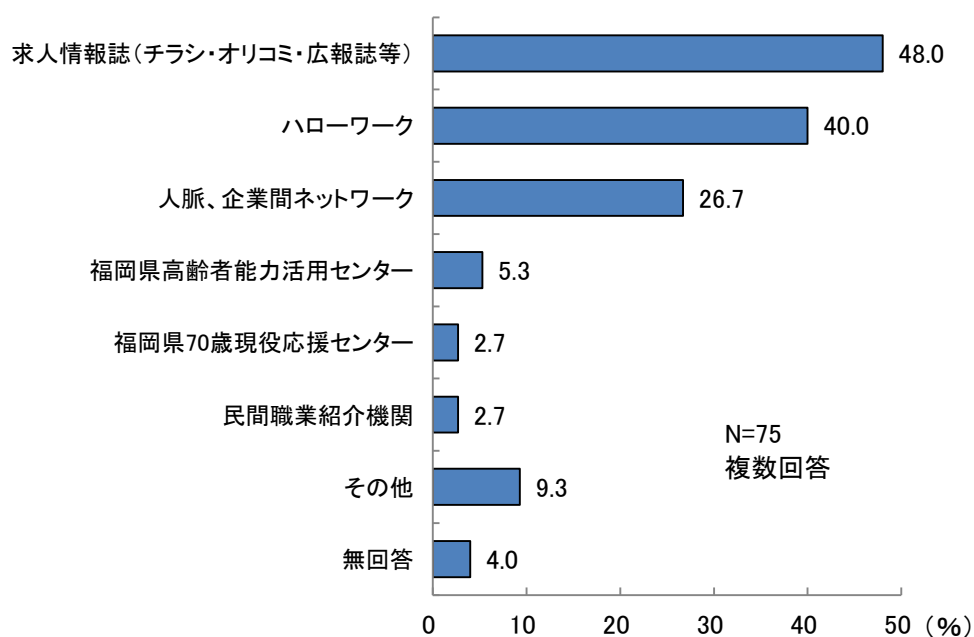
図表5－3 過去3年間の65歳以上の新規採用の有無（業種別）

(単位: %)			
区分	ある	ない	わからない
飲食店 N=180	40.0	58.3	1.7
食堂、レストラン N=76	40.8	59.2	0.0
専門料理店 N=59	44.1	55.9	0.0
そば・うどん店 N=8	50.0	37.5	12.5
すし店 N=8	25.0	75.0	0.0
酒場、ビヤホール N=18	27.8	61.1	11.1
喫茶店 N=6	50.0	50.0	0.0
その他の飲食店 N=5	20.0	80.0	0.0
持ち帰り・配達飲食サービス業 N=5	60.0	40.0	0.0
持ち帰り飲食サービス業 N=1	0.0	100.0	0.0
配達飲食サービス業 N=4	75.0	25.0	0.0
無回答 N=2	0.0	100.0	0.0

■65歳以上の新規採用の際に使用した求人機関・方法（問11）

過去3年間に65歳以上の新規採用を行った企業（75件）について、その際の求人機関・方法をみると、「求人情報誌（チラシ・オリコミ・広報誌等）」が48.0%（36件）で最も高く、次いで「ハローワーク」が40.0%（30件）、「人脈、企業間ネットワーク」が26.7%（20件）、「福岡県高齢者能力活用センター」が5.3%（4件）となっている。福岡県の関連機関を通じた採用は低調である（図表5－4）。

図表5－4 65歳以上の新規採用の際に使用した求人機関・方法



注：問10の限定質問

■過去 1 年間の65歳以上の新規採用状況（問12）

過去 3 年間に65歳以上の新規採用を行った企業（75件）のうち過去 1 年間に行った企業は75.9%（57件）である。年齢別の採用状況は、「65～69歳」が45.3%（34件）、「65～69歳と70歳以上の両方」が21.3%（16件）、「70歳以上」が9.3%（7件）となっている（図表 5－5）。

図表 5－5 過去 1 年間に65歳以上の新規採用を行った企業数

区分	企業数(社)	構成比(%)
①: 65～69歳	34	45.3
②: 70歳以上	7	9.3
③: ①と②の両方	16	21.3
合 計	57	75.9

注：問10の限定質問

構成比の母数は、問10で過去 3 年間に65歳以上の新規採用が「ある」と回答した75件のため、図表 5－5 の割合は100%にならない

過去 1 年間に65歳以上の新規採用を行った企業（57件）の採用人数は186人で、年齢別では「65～69歳」が71.5%（133人）、「70歳以上」が25.3%（47人）となっている（図表 5－6）。

図表 5－6 過去 1 年間に65歳以上の新規採用を行った人数

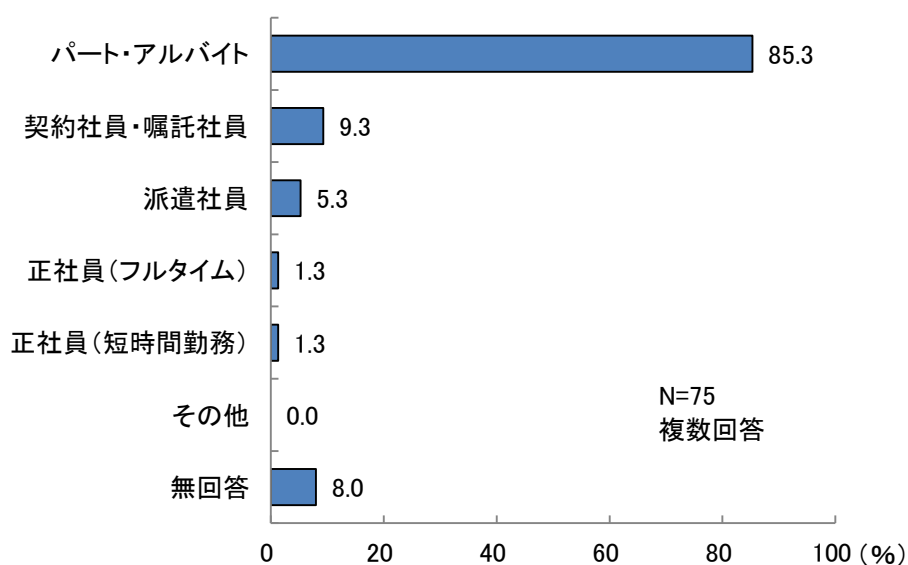
区分	採用者数(人)	構成比(%)
65～69歳	133	71.5
70歳以上	47	25.3
無回答	6	3.2
合 計	186	100.0

注：問10の限定質問

■65歳以上の新規採用時の雇用形態（雇用条件）（問13）

過去3年間に65歳以上の新規採用を行った企業（75件）について、採用時の雇用形態（雇用条件）をみると、「パート・アルバイト」が85.3%（64件）で最も高く、次いで「契約社員・嘱託社員」が9.3%（7件）、「派遣社員」が5.3%（4件）、「正社員（フルタイム）」「正社員（短時間勤務）」がそれぞれ1.3%（1件）となっている（図表5－7）。

図表5－7 65歳以上の新規採用時の雇用形態（雇用条件）

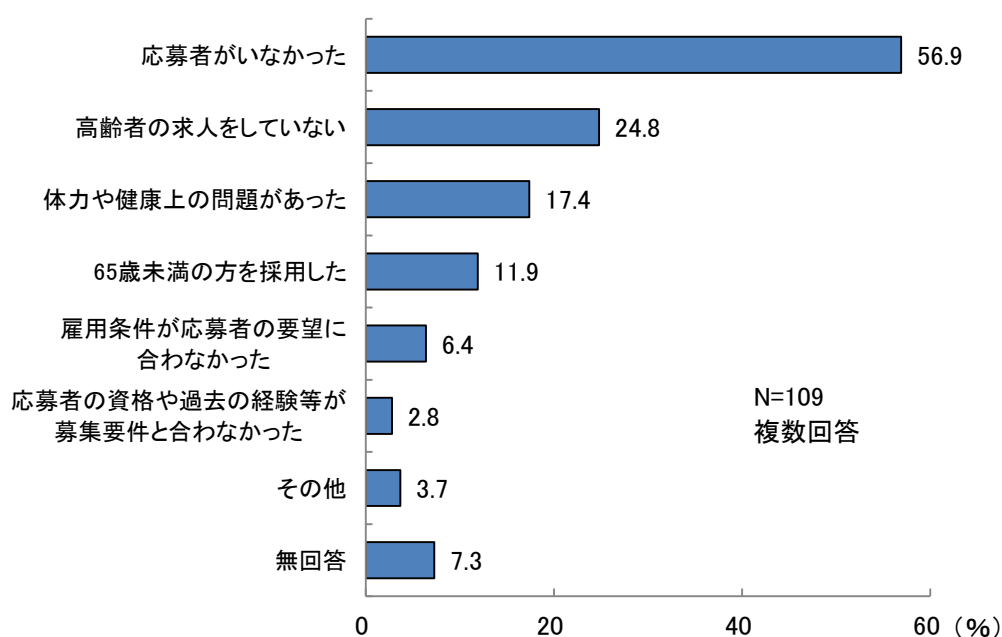


注：問10の限定質問

■65歳以上の新規採用を行わなかった理由（問14）

過去3年間に65歳以上の新規採用を行わなかった企業（109件）についてその理由をみると、「応募者がいなかった」が56.9%（62件）で最も高く、次いで「高齢者の求人をしていない」が24.8%（27件）、「体力や健康上の問題があった」が17.4%（19件）、「65歳未満の方を採用した」が11.9%（13件）、「雇用条件が応募者の要望に合わなかった」が6.4%（7件）となっている。飲食サービス業では、お昼の時間帯と夜の時間帯にピークを迎えるため、高年齢者の求職のニーズと企業の求人のニーズのすり合わせに工夫が必要な可能性がある。応募者がいなかった企業に対してその求人のニーズについてヒアリングを実施し、時短や日数などの雇用条件なのか、あるいは別の理由なのかを把握する必要がある（図表5－8）。

図表5－8 65歳以上の新規採用を行わなかった理由

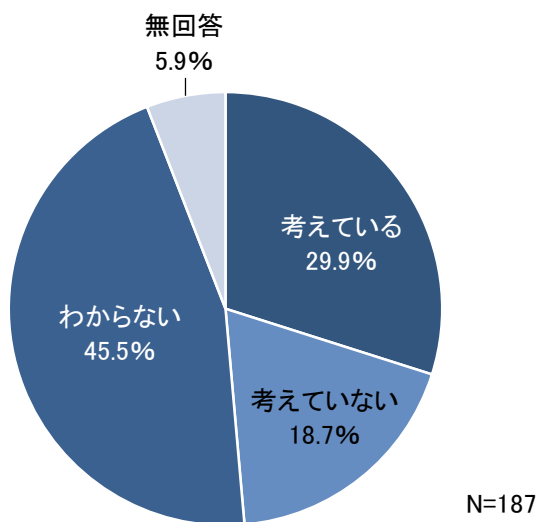


注：問10の限定質問

■今後の65歳以上の新規採用の計画（問15）

今後の65歳以上の新規採用の計画をみると、「考えている」が29.9%（56件）、「考えていない」が18.7%（35件）、「わからない」が45.5%（85件）となっている（図表5－9）。

図表5－9 今後の65歳以上の新規採用の計画



今後の65歳以上の新規採用の計画に従業員規模別にみると、すべての規模で「わからない」が約5割となっているが、「1～9人」を除く規模では、「考えている」が「考えていない」を上回っている。現状では65歳以上の新規雇用について判断に迷っている可能性があり、「わからない」と回答した企業に対しては、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）。

図表5－10 今後の65歳以上の新規採用の計画（従業員規模別）

区分	(単位: %)			
	考えている	考えていない	わからない	無回答
1～9人 N=21	19.0	28.6	47.6	4.8
10～29人 N=46	30.4	17.4	45.7	6.5
30～49人 N=32	28.1	21.9	50.0	0.0
50～99人 N=26	34.6	7.7	46.2	11.5
100人以上 N=59	30.5	20.3	44.1	5.1
無回答 N=3	66.7	0.0	0.0	33.3

今後の65歳以上の新規採用の計画を過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別にみると、今後の採用を「考えている」では、採用したことが「ある」企業で44.0%（33件）、「ない」企業で20.2%（22件）と大きな差が出ている。「ない」企業は「考えていない」「わからない」と回答しているので、65歳以上の新規雇用に関する情報提供が必要である（図表5－11）。

図表5－11 今後の65歳以上の新規採用の計画（過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別）

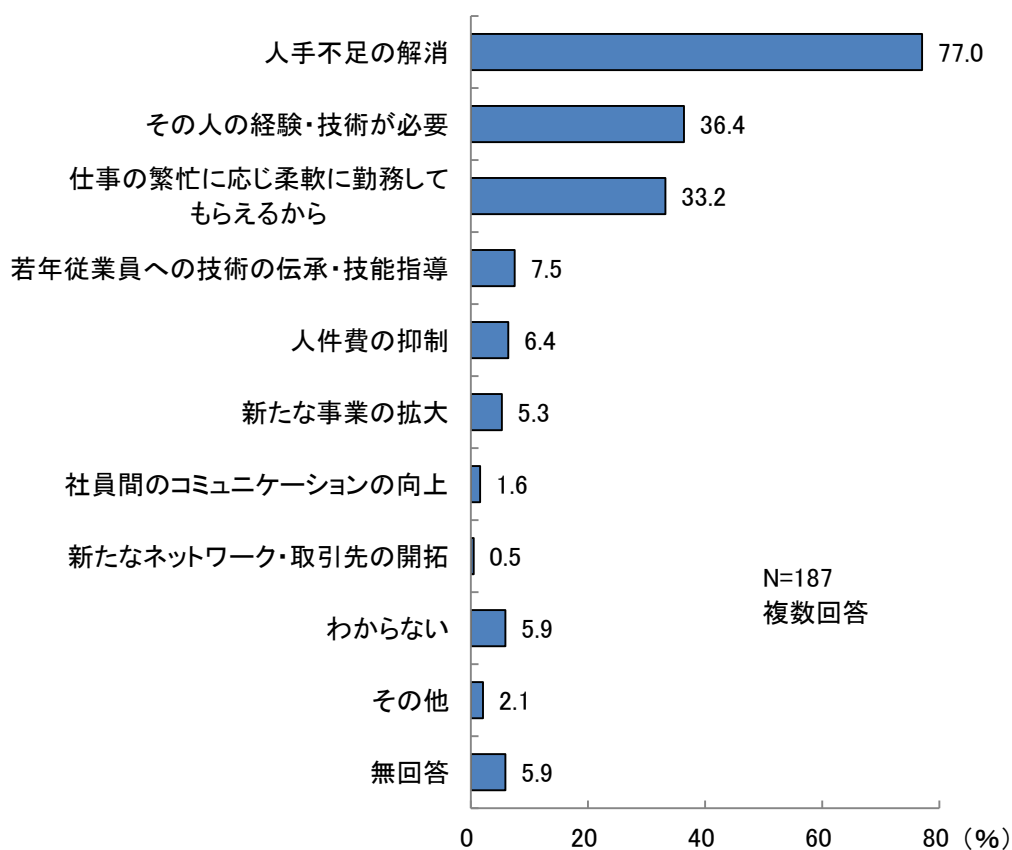
区分	(単位: %)			
	考えている	考えていない	わからない	無回答
ある N=75	44.0	6.7	38.7	10.6
ない N=109	20.2	27.5	49.5	2.8
わからない N=3	33.3	0.0	66.7	0.0

（６）65歳以上の雇用に対する考え

■65歳以上の雇用を行う理由（問16）

65歳以上の雇用を行う理由をみると、「人手不足の解消」が77.0%（144件）で最も高く、次いで「その人の経験・技術が必要」が36.4%（68件）、「仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえるから」が33.2%（62件）、「若年従業員への技術の伝承・技能指導」が7.5%（14件）、「人件費の抑制」が6.4%（12件）となっている。社会的に問題となっている人手不足の問題が影響していると考えられる（図表6－1）。

図表6－1 65歳以上の雇用を行う理由



65歳以上の雇用を行う理由について従業員規模別にみると、「100人以上」では「人手不足の解消」が83.1%（49件）と最も高くなっている。「30～49人」では「その人の経験・技術が必要」が46.9%（15件）、「若年従業員への技術の伝承・技能指導」が21.9%（7件）と他の規模に比べて高くなっている（図表6－2）。

図表6－2 65歳以上の雇用を行う理由（従業員規模別）

（単位：％）

区分	人手不足の解消	その人の経験・技術が必要	仕事の繁忙に際して柔軟に対応	若年従業員への技術の伝承・技能指導	人件費の抑制	新たな事業の拡大	社員間のコミュニケーションの向上	新たな取引先の開拓	わからない	その他	無回答
1～9人 N=21	42.9	23.8	33.3	0.0	0.0	9.5	0.0	0.0	14.3	0.0	9.5
10～29人 N=46	82.6	34.8	34.8	4.3	6.5	8.7	0.0	0.0	6.5	0.0	6.5
30～49人 N=32	78.1	46.9	40.6	21.9	9.4	3.1	6.3	0.0	3.1	3.1	0.0
50～99人 N=26	80.8	34.6	42.3	11.5	7.7	7.7	0.0	3.8	3.8	7.7	7.7
100人以上 N=59	83.1	37.3	25.4	3.4	6.8	1.7	1.7	0.0	5.1	1.7	5.1
無回答 N=3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3

65歳以上の雇用を行う理由について過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別にみると、採用したことが「ある」と回答した企業では、「人手不足の解消」が85.3%（64件）と最も高く、次いで「その人の経験・技術が必要」が41.3%（31件）となっている。採用したことが「ない」と回答した企業でも、「人手不足の解消」が71.6%（78件）と最も高く、次いで「その人の経験・技術が必要」が33.9%（37件）と同様の傾向がみられ、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考えられる。また、「社員間のコミュニケーションの向上」「新たなネットワーク・取引先の開拓」は「ある」企業では回答があったが「ない」企業では選ばれなかったため、実際に雇用を行った場合にはその利点を感じて、雇用を行う理由が広がっていると考えることができ、雇用の拡大のためにもさらに雇用の利点を伝えることが重要である（図表6－3）。

図表6－3 65歳以上の雇用を行う理由（過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別）

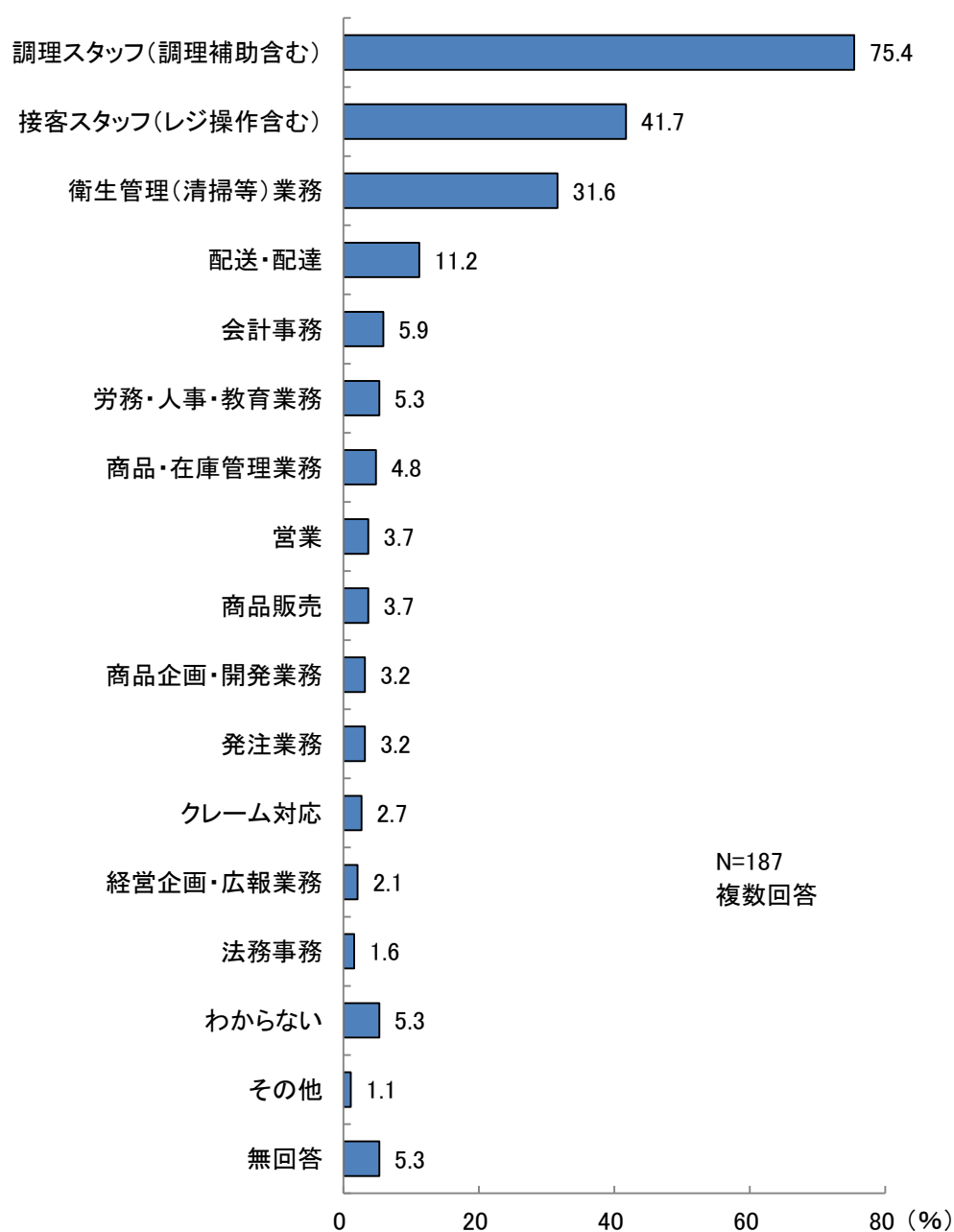
（単位：％）

区分	人手不足の解消	仕事の繁忙に際して柔軟に対応	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	新たな取引先の開拓	わからない	その他	無回答
ある N=75	85.3	37.3	9.3	5.3	41.3	4.0	4.0	1.3	1.3	2.7	8.0
ない N=109	71.6	30.3	4.6	9.2	33.9	0.0	6.4	0.0	8.3	1.8	4.6
わからない N=3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0

■65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容（問17）

65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容をみると、「調理スタッフ（調理補助含む）」が75.4%（141件）で最も高く、次いで「接客スタッフ（レジ操作含む）」が41.7%（78件）、「衛生管理（清掃等）業務」が31.6%（59件）、「配送・配達」が11.2%（21件）、「会計事務」が5.9%（11件）となっている（図表6－4）。

図表6－4 65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容



65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容について従業員規模別にみると、「30～49人」では「調理スタッフ（調理補助含む）」が90.6%（29件）、「接客スタッフ（レジ操作含む）」と「衛生管理（清掃等）業務」が40.6%（13件）となっている。また、ほかの規模に比べて「労務・人事・教育業務」が15.6%（5件）、「会計事務」が12.5%（4件）と高くなっている（図表6－5）。

図表6－5 65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容（従業員規模別）

（単位：％）

区分	調理スタッフ （調理補助含む）	接客スタッフ （レジ操作含む）	衛生管理 （清掃等）	配送・配達	会計事務	労務・人事・教育業務	商品・在庫管理業務	営業	商品販売
1～9人 N=21	57.1	47.6	23.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10～29人 N=46	65.2	39.1	32.6	8.7	6.5	2.2	6.5	4.3	4.3
30～49人 N=32	90.6	40.6	40.6	12.5	12.5	15.6	9.4	6.3	3.1
50～99人 N=26	76.9	30.8	30.8	23.1	7.7	7.7	3.8	7.7	7.7
100人以上 N=59	81.4	49.2	28.8	11.9	1.7	3.4	3.4	1.7	3.4
無回答 N=3	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

区分	商品企画・開発業務	発注業務	クレーム対応	経営企画・広報業務	法務事務	わからない	その他	無回答
1～9人 N=21	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0	4.8	0.0	4.8
10～29人 N=46	2.2	0.0	0.0	2.2	0.0	6.5	0.0	8.7
30～49人 N=32	6.3	6.3	9.4	3.1	3.1	3.1	3.1	0.0
50～99人 N=26	3.8	3.8	0.0	3.8	3.8	3.8	3.8	7.7
100人以上 N=59	1.7	3.4	1.7	1.7	1.7	6.8	0.0	3.4
無回答 N=3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3

65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容について過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別にみると、採用したことが「ある」と回答した企業では「調理スタッフ（調理補助含む）」が82.7%（62件）で最も高く、「ない」企業でも70.6%（77件）で最も高い。「ある」と「ない」で回答の差がある項目としては、「労務・人事・教育業務」と「会計事務」が「ない」企業では多くなっていることから、「ある」企業と「ない」企業とのニーズの差をヒアリングで確認していく必要がある（図表6-6）。

図表6-6 65歳以上の人を雇用する場合に配属したい業務内容
（過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別）

（単位：％）

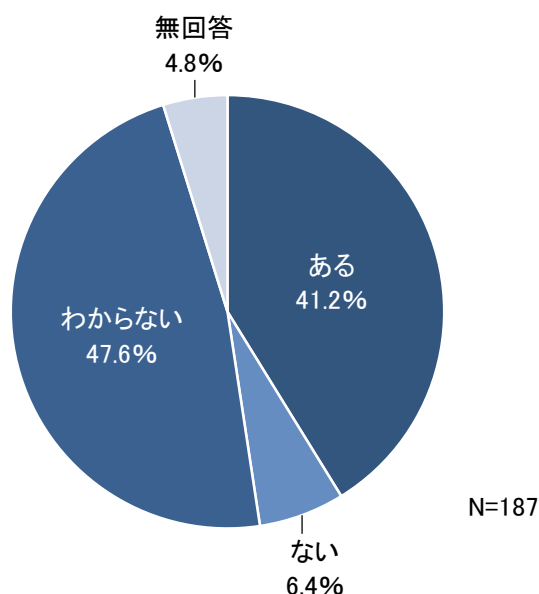
区分	調理スタッフ（調理補助含む）	接客スタッフ（レジ操作含む）	衛生管理（清掃等）	配送・配達	会計事務	労務・人事・教育業務	商品・在庫管理業務	営業	商品販売
ある N=75	82.7	40.0	29.3	10.7	2.7	2.7	4.0	1.3	2.7
ない N=109	70.6	43.1	33.9	11.0	8.3	7.3	5.5	4.6	4.6
わからない N=3	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0

区分	商品企画・開発業務	発注業務	クレーム対応	経営企画・広報業務	法務事務	わからない	その他	無回答
ある N=75	4.0	1.3	1.3	1.3	0.0	1.3	2.7	8.0
ない N=109	2.8	4.6	3.7	2.8	2.8	7.3	0.0	3.7
わからない N=3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0

■65歳以上の人を雇用するメリットの有無（問18）

65歳以上の人を雇用するメリットの有無をみると、「ある」が41.2%（77件）で、「ない」の6.4%（12件）を大きく上回っている。しかしながら、「わからない」と回答した企業も47.6%（89件）と5割弱となっている（図表6－7）。

図表6－7 65歳以上の人を雇用するメリットの有無



65歳以上の人を雇用するメリットの有無について従業員規模別にみると、メリットが「ある」は「30～49人」で46.9%（15件）、「50～99人」で50.0%（13件）と最も高くなっているが、そのほかの規模では「わからない」が高く、規模別の明確な傾向はみられない（図表6－8）。

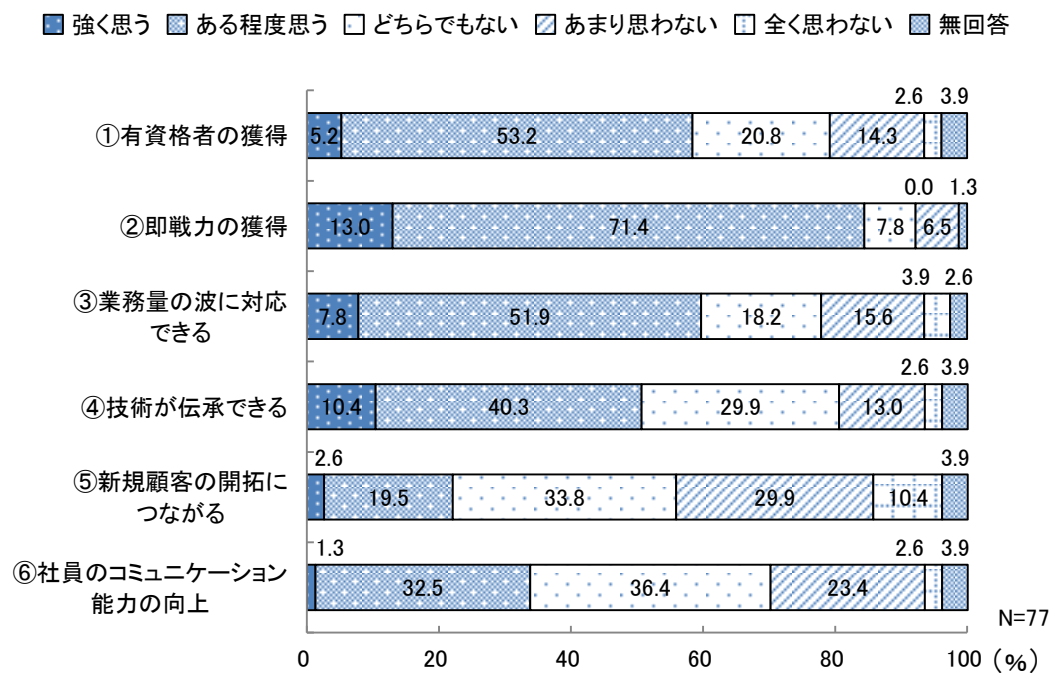
図表6－8 65歳以上の人を雇用するメリットの有無（従業員規模別）

区分	(単位: %)			
	ある	ない	わからない	無回答
1～9人 N=21	38.1	4.8	47.6	9.5
10～29人 N=46	32.6	10.9	50.0	6.5
30～49人 N=32	46.9	9.4	43.7	0.0
50～99人 N=26	50.0	0.0	42.3	7.7
100人以上 N=59	40.7	5.1	52.5	1.7
無回答 N=3	66.7	0.0	0.0	33.3

■65歳以上の人を雇用するメリット（問19）

65歳以上の人を雇用する場合に考えられるメリットについて、「強く思う」「ある程度思う」を合わせた割合をみると、「②即戦力の獲得」は84.4%（65件）と最も高く、次いで「③業務量の波に対応できる」が59.7%（46件）、「①有資格者の獲得」が58.4%（45件）となっている（図表6－9）。

図表6－9 65歳以上の人を雇用するメリット

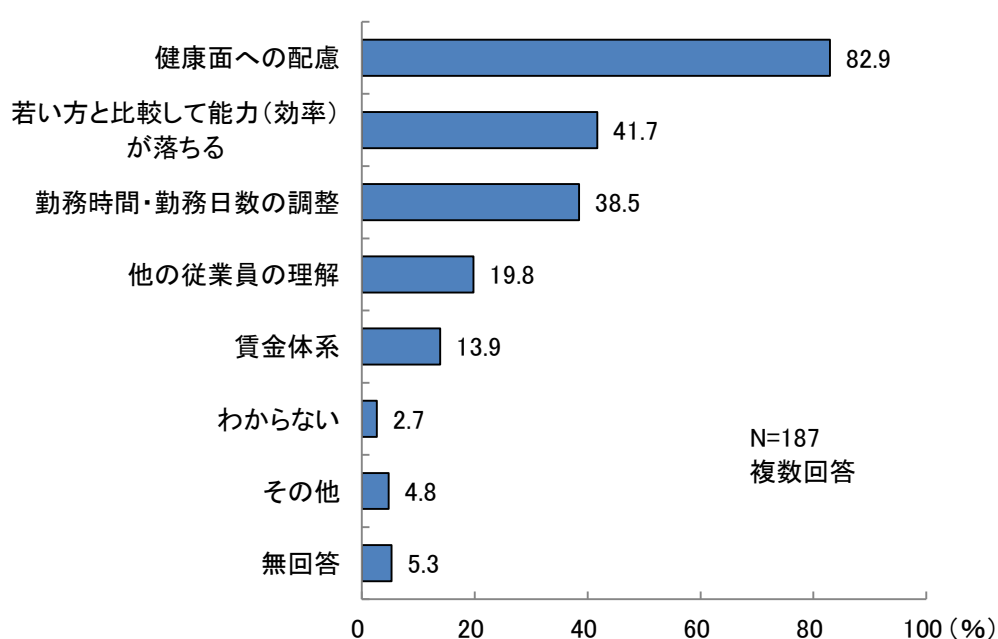


注：問18の限定質問

■65歳以上の人を雇用する上での課題や問題点（問20）

65歳以上の人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82.9%（155件）で最も高く、次いで「若い方と比較して能力（効率）が落ちる」が41.7%（78件）、「勤務時間・勤務日数の調整」が38.5%（72件）、「他の従業員の理解」が19.8%（37件）、「賃金体系」が13.9%（26件）となっている（図表6－10）。その他（自由記入）には「IT（オーダーの受け方やレジ）が使えないので効率化になかなか進めない」「若い人たちから仕事を教わることが、今までの経験からプライドもあり、双方むずかしい」との意見もあった。

図表6－10 65歳以上の人を雇用する上での課題や問題点



65歳以上の人を雇用する上での課題や問題点について過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別にみると、「賃金体系」については採用したことが「ある」と回答した企業では割合が低くなっている。「ない」企業では懸念されているものの、実際に65歳以上を雇用している中で対策がうまくとられた可能性があると思われ、詳細についてはヒアリングが必要である（図表6－11）。

図表6－11 65歳以上の人を雇用する上での課題や問題点
（過去3年間の65歳以上の新規採用の有無別）

（単位：％）

区分	健康面への配慮	若い方と比較して能力（効率）が落ちる	勤務時間・勤務日数の調整	他の従業員の理解	賃金体系	わからない	その他	無回答
ある N=75	81.3	44.0	37.3	16.0	6.7	1.3	1.3	8.0
ない N=109	84.4	40.4	40.4	22.9	18.3	2.8	7.3	3.7
わからない N=3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0

65歳以上の人を雇用する上での課題や問題点について従業員規模別にみると、「1～9人」では「他の従業員の理解」が33.3%（7件）、「50～99人」では「賃金体系」が26.9%（7件）となっている（図表6－12）。

図表6－12 65歳以上の人を雇用する上での課題や問題点（従業員規模別）

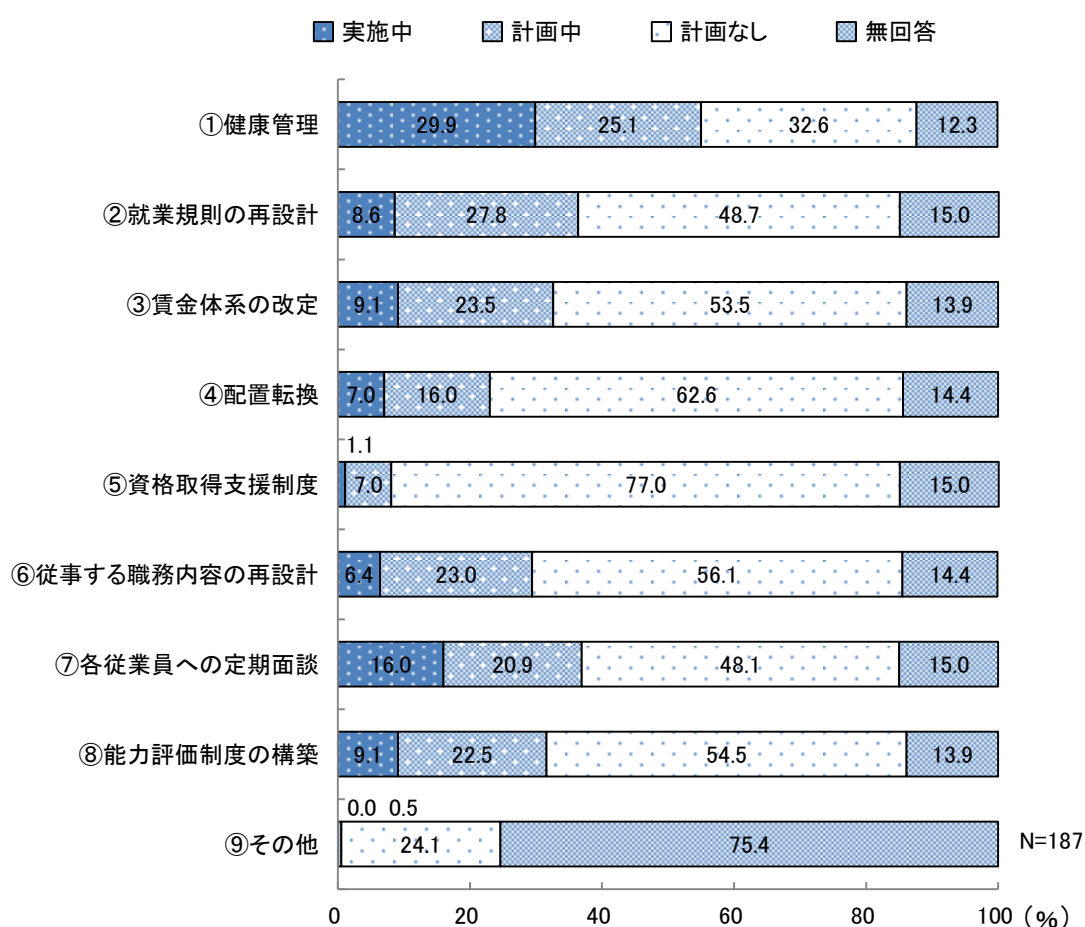
（単位：％）

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=21	71.4	33.3	9.5	23.8	33.3	4.8	4.8	14.3
10～29人 N=46	76.1	30.4	15.2	39.1	15.2	4.3	4.3	4.3
30～49人 N=32	93.8	50.0	12.5	46.9	28.1	3.1	6.3	3.1
50～99人 N=26	84.6	46.2	26.9	46.2	15.4	0.0	3.8	3.8
100人以上 N=59	86.4	35.6	8.5	45.8	15.3	1.7	5.1	3.4
無回答 N=3	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3

■65歳以上の雇用を行う場合に取り組むべきこと（問21）

65歳以上の雇用を行う場合に取り組むべきことについては、いずれの項目も「計画なし」の割合が高くなっている。その中で「①健康管理」は「実施中」が29.9%（56件）、「計画中」が25.1%（47件）であり、雇用する上での課題である「健康面への配慮」に対応していることがうかがえる。「②就業規則の再設計」「③賃金体系の改定」「⑥従事する職務内容の再設計」「⑦各従業員への定期面談」「⑧能力評価制度の構築」はいずれも「計画中」が2割を超えており、65歳以上の雇用に向けた準備が徐々に進みつつあると考えられる。一方で「⑤資格取得支援制度」は「計画なし」が77.0%（144件）となっており、65歳以上の雇用の際にはそれまでに取得した資格や経験に期待していることがうかがえる（図表6－13）。

図表6－13 65歳以上の雇用を行う場合に取り組むべきこと



■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】

- ムリをさせない。
- 絶対に無理な（体力的に）仕事をさせないように、気をつけている。
- 身体や健康面に過度なストレスがかからないよう留意している。

【労働時間等の勤務条件に関する工夫】

- 勤務時間（日数）（労働時間調整）と健康相談。
- 休日、時間帯、時間数等は本人申告制にしている。
- 勤務時間を含め希望シフトの確認に重点を置いて面接を実施している。
- 周辺の理解（勤務日数や時間）が必要な事が多いため、ケースバイケースにて周知している。
- 適材適所、できるだけ自分が仕事に貢献できている感を持ってもらえるように配置を工夫している。
- 早朝など高齢の方が働きやすい時間に、時給ではなく、作業単位で働いてもらっている。
- シフト等を柔軟に設定すること。

【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重視する。
- 掲示物やオーダー通しの文字を大きく（色表示も）している（老眼で読めない・見えない）。
- 健康状態のチェック、コミュニケーション能力（聴力、理解力も含む）、労働意欲、目的。

【高年齢者雇用に対する意見や課題等】

- 年齢では測れない方が増えているため、年齢より本人の経験、やる気、体力等を参考にして採用している。
- 特別な調理技術があれば正社員として雇用可能と考えているが、レストランなので大体、力が必要。65才からは時短、勤務日数の調整等を行ってきた（本人希望又は会社判断）。アルバイトであれば職種は限られるが、本人が希望するだけ働いてもらえるように努めている。当社では能力、体力が基準であり、年齢が基準とは考えていない。
- 弊社の店舗運営での作業は、対お客様ということで少し無理があるため、系列会社である製麺会社にて採用。現在71歳と66歳の2名を雇用中。
- 人手不足の解消のため、明るく接客マナーに問題がないと判断された方は、年齢にあまりこだわらず採用している。
- 飲食関係の経験のある方、実績のある方を採用する。
- 大勢の社員やパート社員さんを雇用できる事業所は良いが、弊社のように少数精鋭でやらないと利益が出ない店舗では65歳や70歳以上の雇用は非常に難しい。
- 会社にとって役に立つプロじゃないと雇用しない。
- シルバー人材センターへの登録。

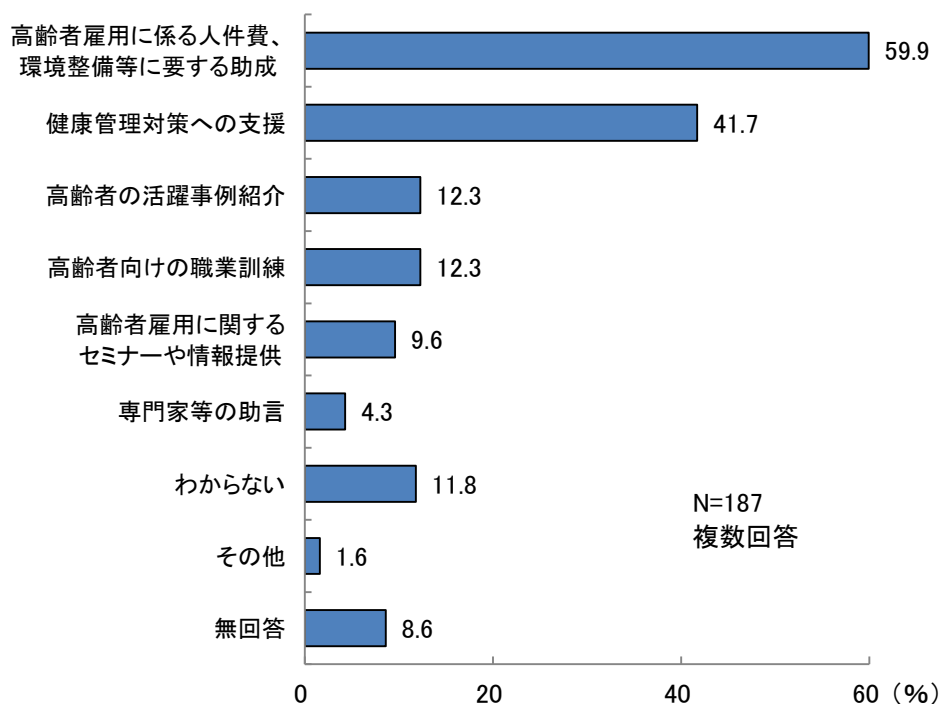
- 商品のアイテムが多く、覚えて調理することに順応していただける方であれば良いが、65歳以上の経験のない方に合わせる工夫をすると、会社のコンセプトを変更しなければならなくなる、工夫することがあるとすれば、極端な労働時間短縮等の補助の補助からと考えている。
- 掃除のみなど募集で面接に来られる方はいるが難しい。（車の運転、地図の説明など）
仕事の作業の再構築で65歳以上の方の仕事と若手の時短、生産性UPにつながる方法、前代未聞のこと、65歳を過ぎても働かざるを得ないことなどあり。そうすると機械化の導入の方にメリットがあるなどの現場の声もある。

（７）高齢者雇用時に必要な外部からの支援等

■高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援（問23）

高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援をみると、「高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成」が59.9%（112件）で最も高く、次いで「健康管理対策への支援」が41.7%（78件）、「高齢者の活躍事例紹介」が12.3%（23件）、「高齢者向けの職業訓練」が12.3%（23件）となっている（図表7-1）。

図表7-1 高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援



高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援について従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成」の割合が高くなっている。「1～9」人では「健康管理対策への支援」が61.9%（13件）とほかの規模に比べて高くなっており、事業規模が小さいと健康管理対策支援のニーズが増える傾向にある（図表7-2）。

図表7-2 高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援（従業員規模別）

区分	(単位: %)								
	等 人 高 に 件 齢 要 費 者 す、雇 る 環 用 助 境 に 成 整 係 備 する	支 健 援 康 管 理 対 策 へ の	紹 高 介 齢 者 の 活 躍 事 例	訓 高 練 齢 者 向 け の 職 業	提 高 供 セ 齢 ミ 者 ナ 雇 ー 用 や に 情 関 報 す	専 門 家 等 の 助 言	わ か ら 不 い	そ の 他	無 回 答
1～9人 N=21	52.4	61.9	19.0	14.3	4.8	0.0	14.3	0.0	4.8
10～29人 N=46	54.3	26.1	10.9	8.7	13.0	6.5	8.7	2.2	10.9
30～49人 N=32	59.4	56.3	9.4	12.5	9.4	6.3	18.8	3.1	6.3
50～99人 N=26	69.2	30.8	19.2	7.7	11.5	3.8	15.4	0.0	11.5
100人以上 N=59	62.7	42.4	8.5	16.9	6.8	3.4	8.5	1.7	8.5
無回答 N=3	66.7	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援について過去３年間の65歳以上の新規採用の有無別にみると、採用したことが「ある」「ない」に関わらず、「人件費、環境整備等の助成」を必要とする割合が最も高くなっている（「ある」で57.3%（43件）、「ない」で62.4%（68件））。「ある」と回答した企業では「高齢者雇用に関するセミナーや情報提供」（10.7%（8件））、「ない」と回答した企業では「高齢者の活躍事例」（14.7%（16件））「高齢者向けの職業訓練」（13.8%（15件））を必要としている。新規採用の有無で企業が求める支援が異なっており、より効果的に支援を行うためにも働きかける内容を分ける必要がある（図表７－３）。

図表 7－3 高齢者雇用を拡大するために必要な行政等の支援
（過去３年間の65歳以上の新規採用の有無別）

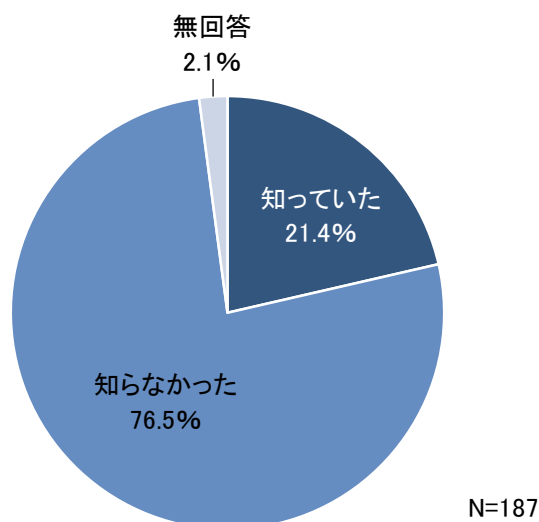
（単位：％）

区分	等 人 高 に 件 齢 要 費 者 す 、雇 る 環 用 成 境 に 備 係 る 備 る	支 健 援 康 管 理 対 策 へ の	紹 高 介 齢 者 の 活 躍 事 例	訓 高 練 齢 者 向 け の 職 業	提 高 供 セ 齢 ミ 者 ナ 雇 ー 用 や に 情 関 報 す	専 門 家 等 の 助 言	わ か ら な い	そ の 他	無 回 答
ある N=75	57.3	44.0	9.3	9.3	10.7	4.0	10.7	1.3	12.0
ない N=109	62.4	41.3	14.7	13.8	8.3	3.7	11.0	1.8	6.4
わからない N=3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	66.7	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21.4%（40件）、「知らなかった」が76.5%（143件）となっている（図表7－4）。

図表7－4 福岡県70歳現役応援センターの認知度



福岡県70歳現役応援センターの認知度について従業員規模別にみると、「1～9人」では「知らなかった」が95.2%（20件）と最も高くなっている。（図表7－5）。

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）

（単位：％）			
区分	知っていた	知らなかった	無回答
1～9人 N=21	4.8	95.2	0.0
10～29人 N=46	19.6	80.4	0.0
30～49人 N=32	15.6	81.3	3.1
50～99人 N=26	23.1	73.1	3.8
100人以上 N=59	30.5	66.1	3.4
無回答 N=3	33.3	66.7	0.0

福岡県70歳現役応援センターの認知度を高年齢者の在籍の有無別にみると、高年齢者が「在籍している」企業は「知っていた」が20.7%（31件）で、「在籍していない」企業の14.3%（4件）を上回っている（図表7－6）。

図表7－6 福岡県70歳現役応援センターの認知度（高年齢者の在籍の有無別）

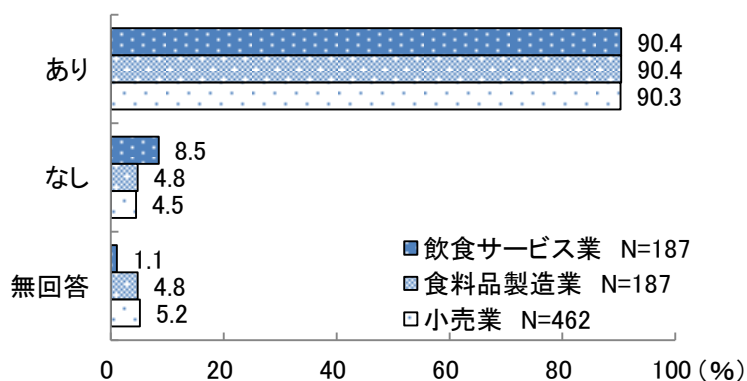
（単位：％）			
区分	知っていた	知らなかった	無回答
在籍している N=150	20.7	76.7	2.6
在籍していない N=28	14.3	85.7	0.0
無回答 N=9	55.6	44.4	0.0

Ⅲ. アンケート調査を行った３業種の比較

過去に調査を実施した小売業（平成28年度）、食料品製造業（平成29年度）と今回実施した飲食サービス業との比較を行った。

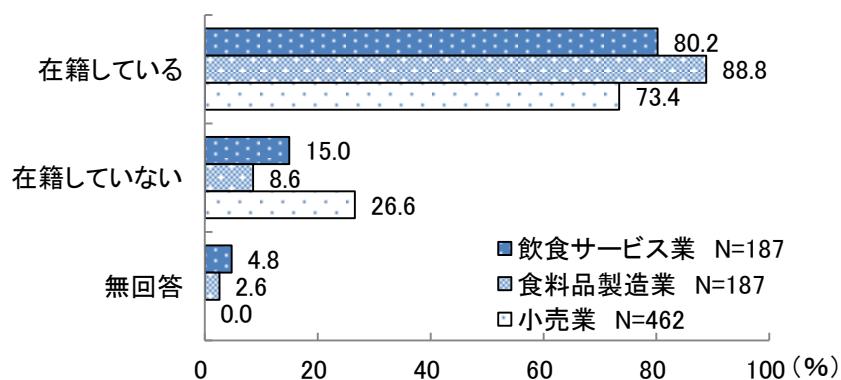
■就業規則の有無

就業規則の有無をみると、「あり」と回答した企業が３業種（飲食サービス業・食料品製造業・小売業）ともに９割を超えている。



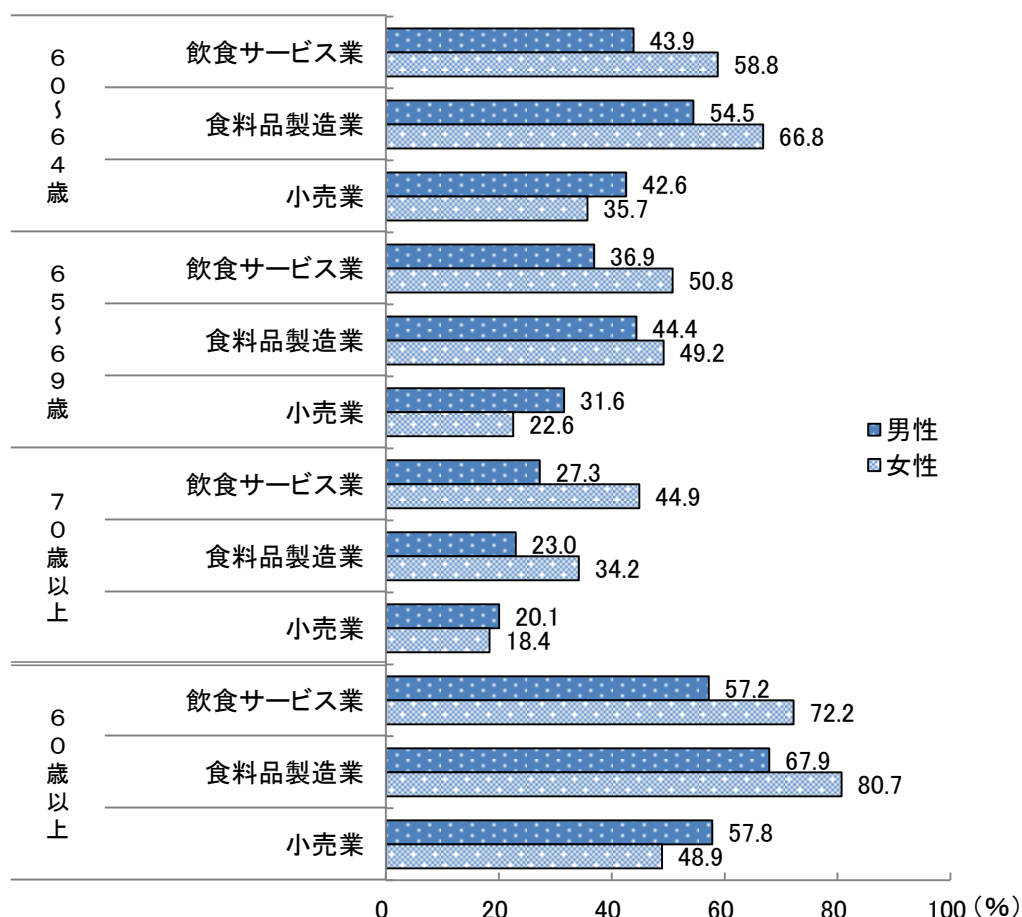
■高年齢者の在籍の有無

60歳以上の高年齢者が「在籍している」と回答した企業は、「食料品製造業」で88.8%（166件）、「飲食サービス業」で80.2%（150件）となっている。また、「小売業」では「在籍していない」との回答が26.6%（123件）となっている。



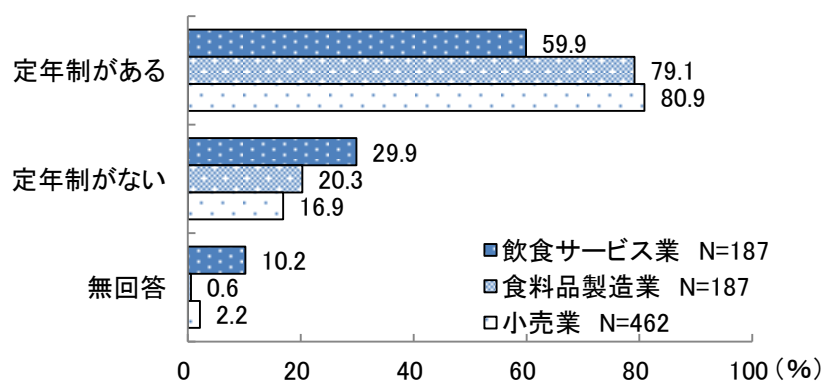
■従業員（高年齢者）の状況

高年齢従業員を性別でみると、「60歳以上の女性」は「食料品製造業」で80.7%（151件）、「飲食サービス業」で72.2%（135件）となっている。特に「70歳以上の女性」は「飲食サービス業」で44.9%（84件）と他の業種よりも高くなっている。このことから、食料品製造業では60歳代の女性の雇用が多く、飲食サービス業では60～70歳以上の女性の雇用が多い傾向にある。



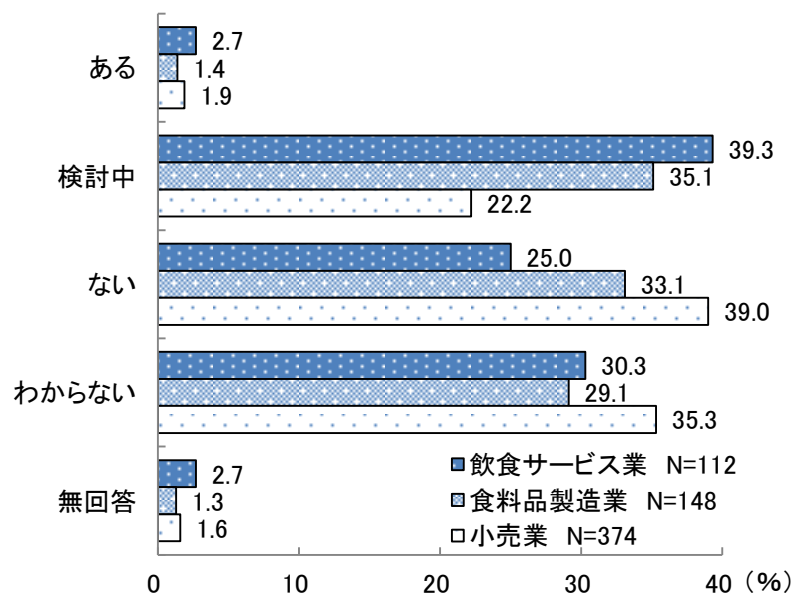
■定年制の状況

定年制の状況をみると、「定年制がある」と回答した企業は「小売業」で80.9%（374件）、「食料品製造業」で79.1%（148件）、「飲食サービス業」で59.9%（112件）となっており、飲食サービス業は「定年制がない」企業が多い傾向にある。



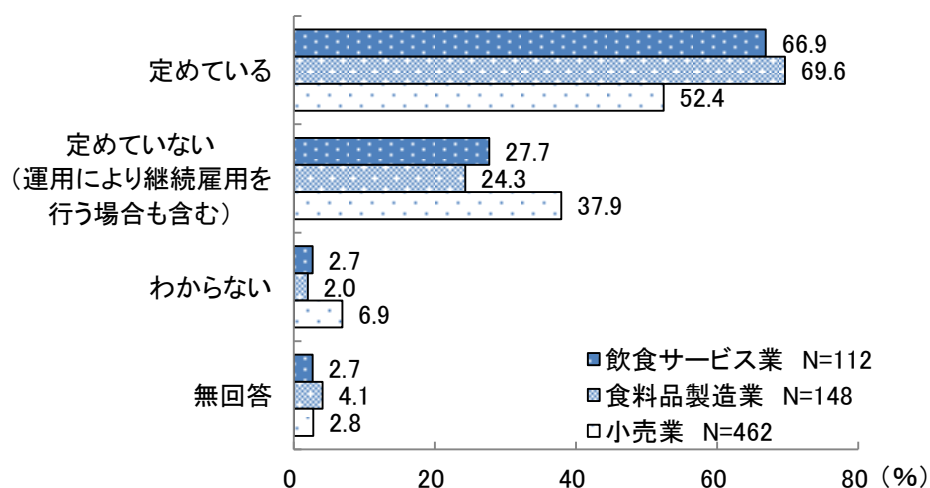
■定年制の改定・廃止の予定

「定年制がある」と回答した企業のうち、今後の定年制の改定・廃止の予定をみると、「飲食サービス業」では「検討中」が39.3%（44件）となっており、他の業種に比べて定年制の見直しについては前向きに取り組んでいる状況にある。



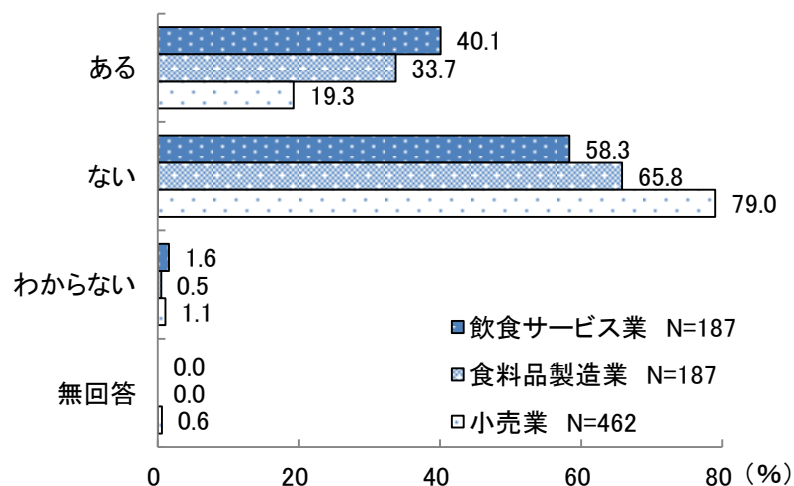
■定年後の継続雇用制度の制定状況

「定年制がある」と回答した企業のうち、定年後の継続雇用制度の制定状況をみると、「定めている」は「食料品製造業」で69.6%（103件）、「飲食サービス業」で66.9%（75件）となっており、食料品製造業と飲食サービス業では積極的に継続雇用制度を設けている。



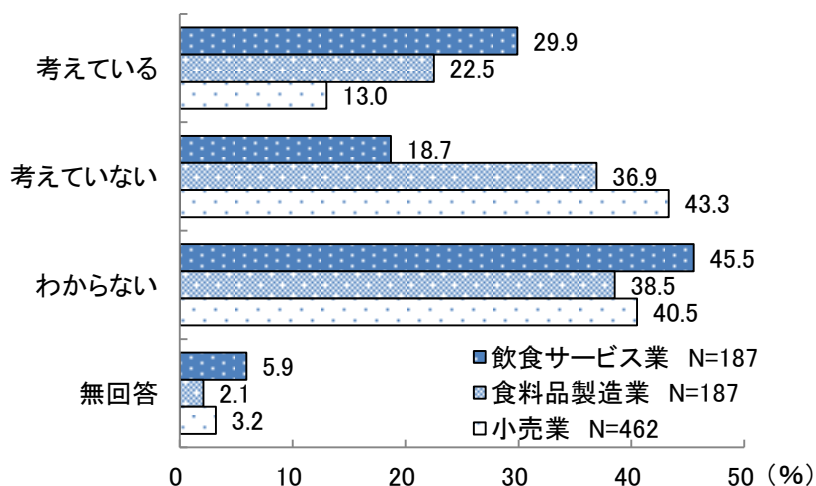
■過去3年間の65歳以上の新規採用の有無

過去3年間の65歳以上の新規採用の有無をみると、「ある」と回答した企業は「飲食サービス業」で40.1%（75件）、「食料品製造業」で33.7%（63件）となっている。「小売業」では採用したことが「ない」企業が約8割となっている。



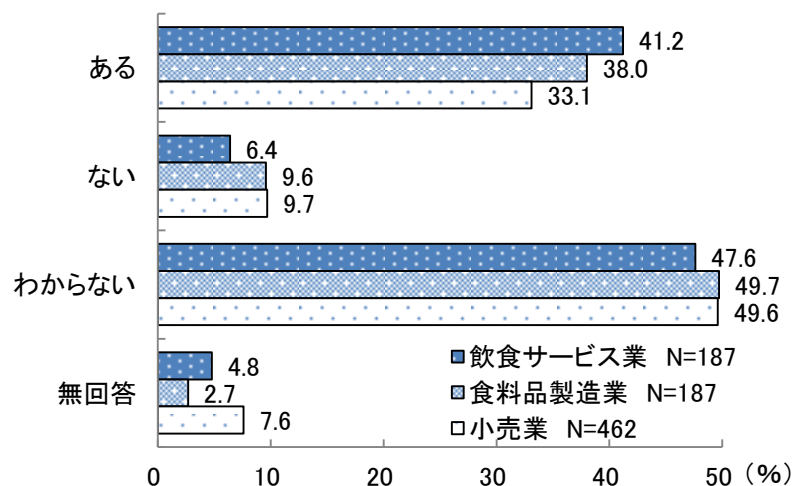
■今後の65歳以上の新規採用の計画

今後の65歳以上の新規採用の計画をみると、「考えている」と回答した企業は「飲食サービス業」で29.9%（56件）、「食料品製造業」で22.5%（42件）、「小売業」で13.0%（60件）にとどまっており、3業種のいずれも「わからない」と回答した企業が多くなっている。



■65歳以上を雇用する場合のメリット感

65歳以上を雇用する場合のメリットをみると、メリットが「ある」と回答した企業は「飲食サービス業」で41.2%（77件）、「食料品製造業」で38.0%（71件）となっている。「わからない」と回答した企業はいずれの業種でも約5割となっている。



■飲食サービス業における高年齢者雇用の今後に向けた展開

飲食サービス業は、他の2業種に比べて女性の高年齢者（60歳以上）を積極的に雇用している。また、雇用のメリットがあると回答している割合が高いため、今後も継続して雇用を行うと考えられる。女性の高年齢者雇用を積極的に行っている企業における取組内容や雇用形態等を把握して、今後の高年齢者雇用を進めることが重要になってくると考えられる。

IV. 参考資料（アンケート調査票）

飲食サービス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30（2018）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30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（田中・木島）

■ 貴社の概況についてご記入ください ■

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飲食店	①食堂、レストラン (専門料理店を除く)	②専門料理店 (日本料理店・料亭・中華料理店・ラーメン店・焼肉店など)
		③そば・うどん店	④すし店
		⑤酒場、ビヤホール	⑥喫茶店
		⑦その他の飲食店 (ハンバーガー店・お好み焼・焼きそば・たこ焼店など)	
	②持ち帰り・配達飲食サービス業	⑧持ち帰り飲食サービス業	⑨配達飲食サービス業
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、定年制の改定・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・改定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・改定を行う場合に、対象となる内容について、あてはまるものに○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. わからない 5. その他 ()

問7 既に継続雇用制度を導入済み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○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○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○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. 調理スタッフ（調理補助含む） | 2. 接客スタッフ（レジ操作含む） | 3. 衛生管理（清掃等）業務 |
| 4. 商品企画・開発業務 | 5. 発注業務 | 6. 商品・在庫管理業務 |
| 7. 経営企画・広報業務 | 8. 労務・人事・教育業務 | 9. 法務事務 |
| 10. 会計事務 | 11. 営業 | 12. 配送・配達 |
| 13. 商品販売 | 14. クレーム対応 | 15. わからない |
| 16. その他（ ） | | |

1. ある 2. ない ⇒問20へ 3. わからない ⇒問20へ

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

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 { }

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賃金体系の改定	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能力評価制度の構築	1. 実施中	2. 計画中	3. 計画なし
⑨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 **11月30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)

飲食サービス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

電話：092-432-2540

<http://www.70-f.net/>

委託先：株式会社サーベイリサーチセンター九州事務所

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目6-26 安川産業ビル4階

電話：092-411-8811

<http://www.surece.co.jp/>