

第4章

まとめ

第4章 まとめ

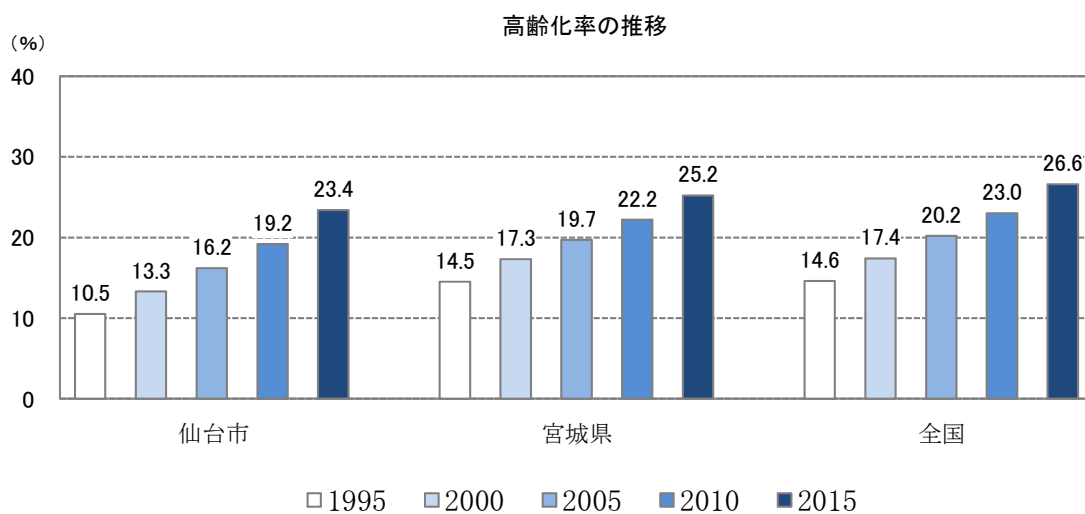
本章において仙台市と比較している調査は、生涯現役地域連携事業採択自治体のうち、先行して高齢者の就業環境の整備に取り組み、仙台市と比較可能な人口規模で、同規模・同種の調査を実施していることを基準に選定しています（対象自治体については151ページを参照）。

1 高齢者雇用・就労の実態

(1) 本市の現状について

① 高齢化率の推移

国勢調査における仙台市の高齢化率は、1995年の10.5%から2015年の23.4%へと20年間で12.9ポイントの上昇となっています。全国、宮城県の前平均高齢化率を下回っていますが、2015年はその差が小さくなっていることがわかります。

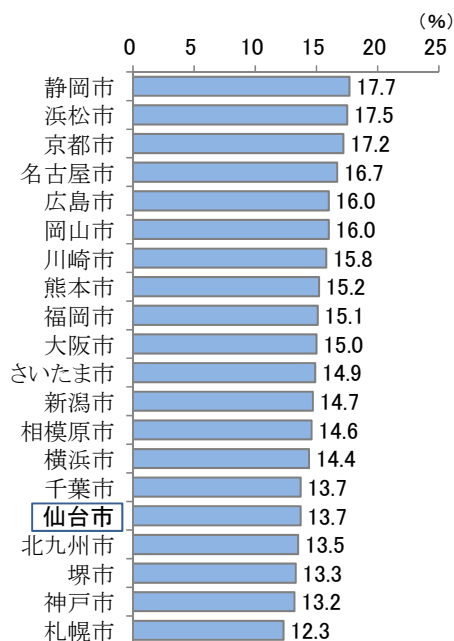


第4章 まとめ

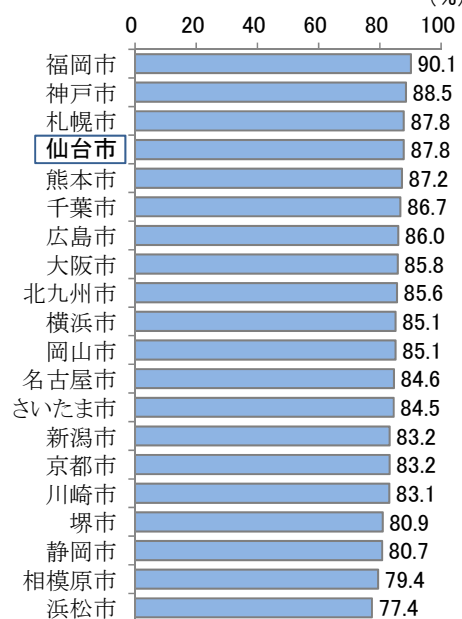
②政令市の中での本市の位置づけ

政令市の中での本市の位置づけをみると、平成27年国勢調査における65歳以上の高齢者の就業率は、20政令市中15位同率の13.7%となっており、就業率の高い静岡市の17.7%、浜松市の17.5%に比べ約4ポイント下回っています。平成28年経済センサス-活動調査における第3次産業事業所数の割合は20政令市中3位同率の87.8%であり、支店の割合は42.9%と1位となっています。

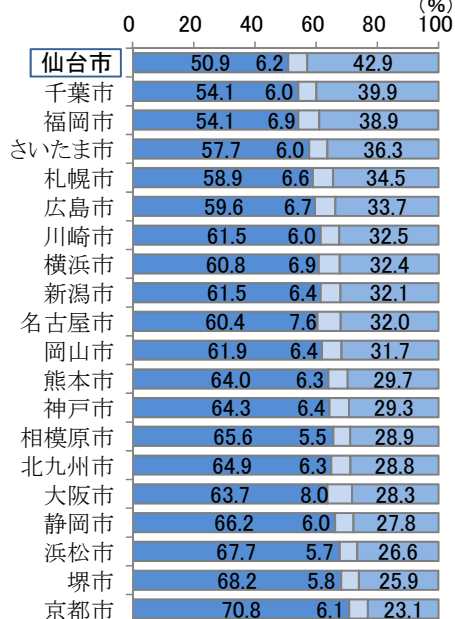
政令市における高齢者の就業率



政令市における
第3次産業事業所数の割合 (%)



政令市における単独・本店・支店別
民営事業所の割合 (%)



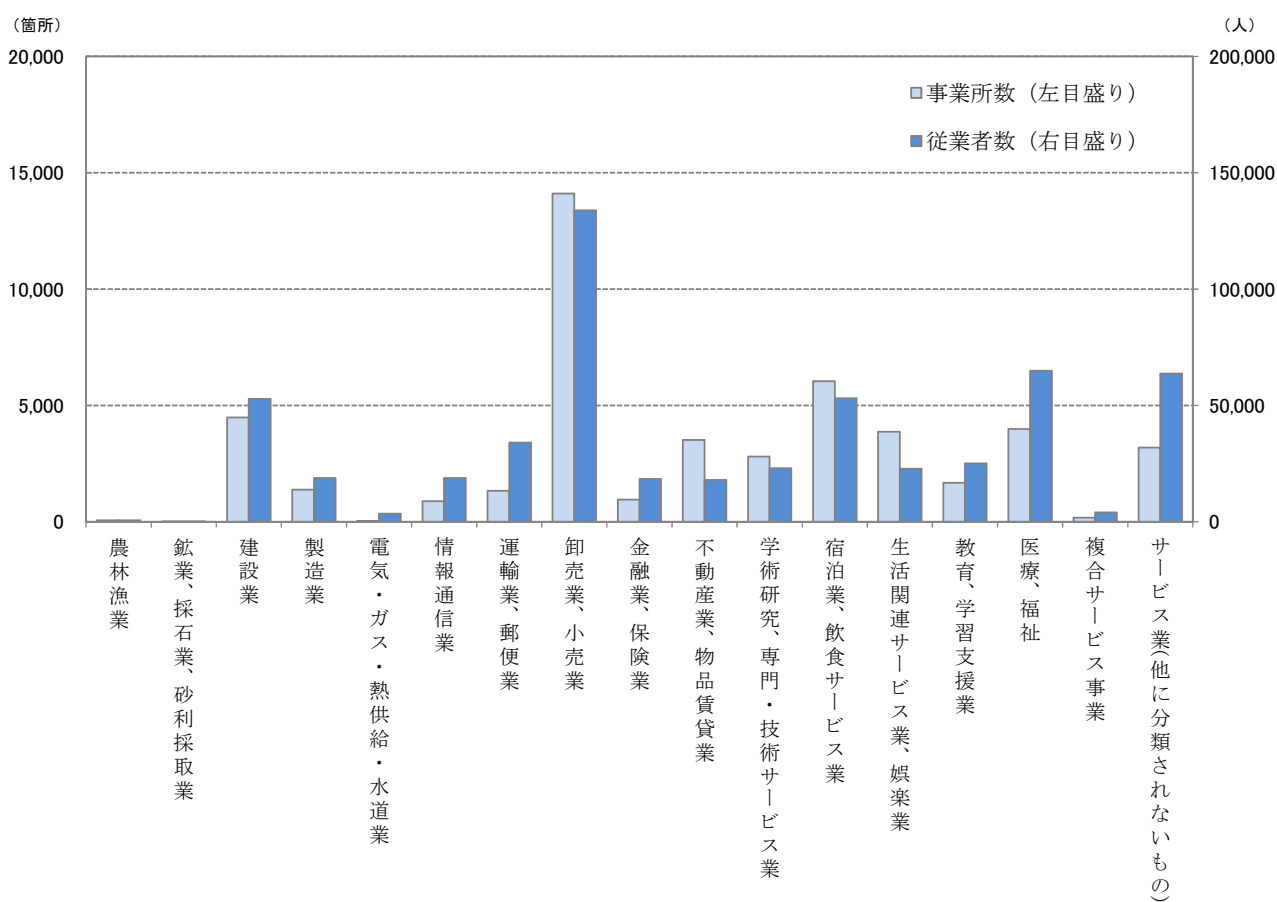
■ 単独事業所
 □ 本所・本社・本店
 ■ 支所・支社・支店

③労働市場

平成28年（2016年）経済センサス-活動調査における労働市場をみると、仙台市の事業所数は48,419事業所で、従業者数は554,801人となっています。

産業別にみると、事業所数が多い産業は「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」、「医療、福祉」等で、従業者数が多い産業は「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」等となっています。

仙台市の産業別事業所数と従業者数(2016年)



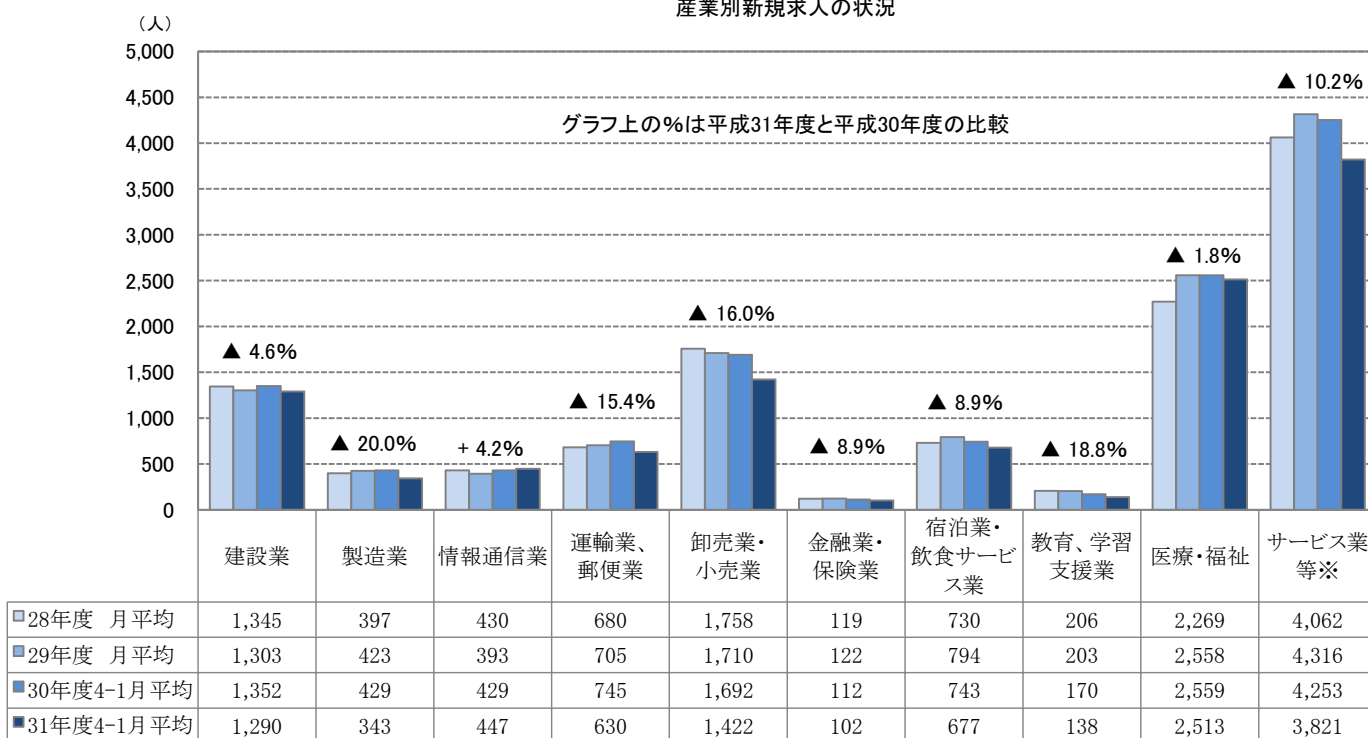
第4章 まとめ

④一般職業紹介状況

ハローワーク仙台管内（仙台市、名取市、岩沼市、亶理町、山元町）の一般職業紹介状況の産業別新規求人の状況をみると、サービス業等、卸売業・小売業、医療・福祉、建設業の求人数が多くなっています。直近2年でみると、医療・福祉、建設業では高い状況を維持しています。

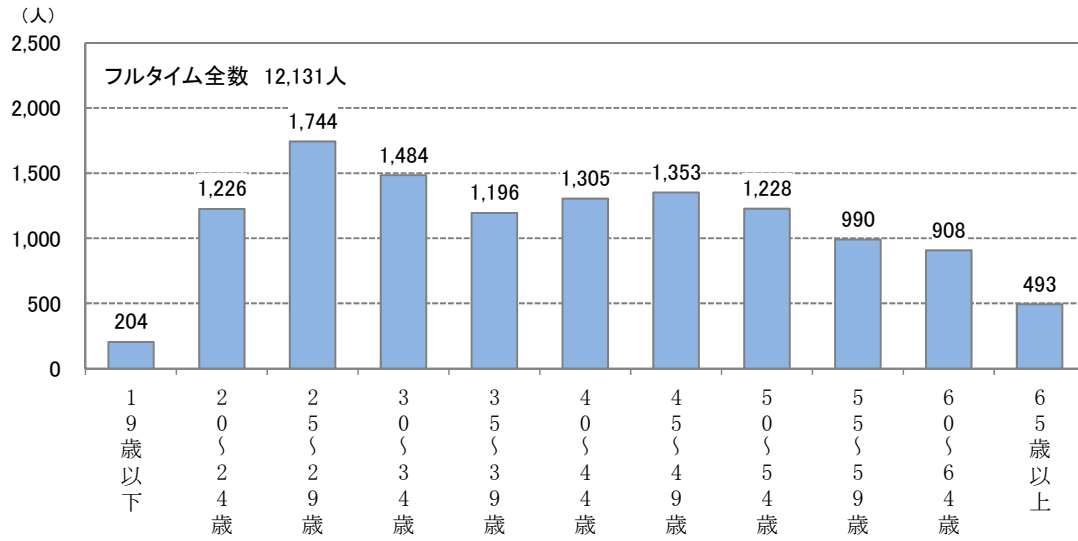
ハローワーク仙台管内の年齢別有効常用求職者の状況を令和2年1月末現在でみると、年齢が高くなるにしたがって、フルタイムからパートタイムへとニーズが変化しています。

産業別新規求人の状況

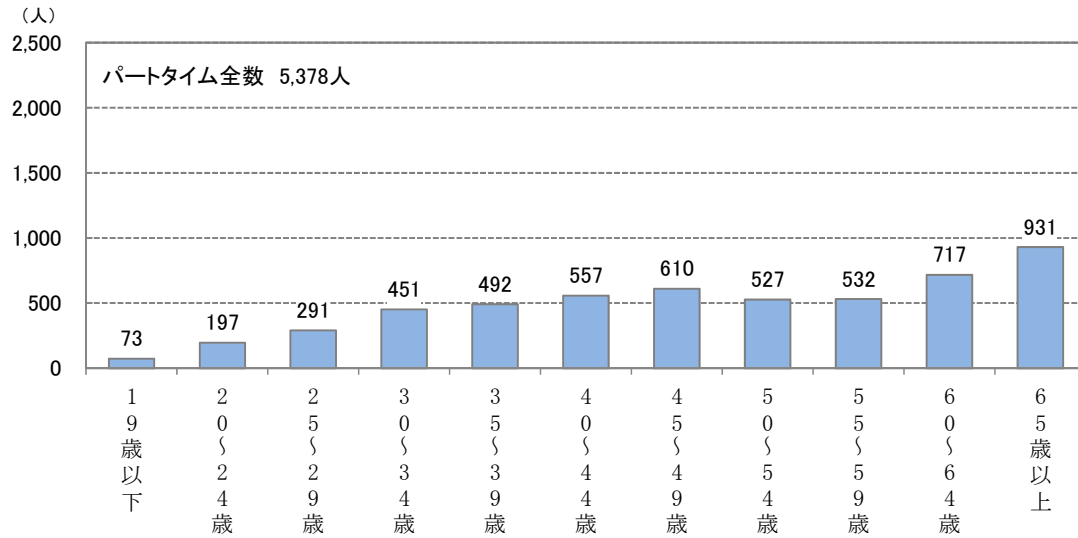


※サービス業は、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」および「物品賃貸業」の合計。

年齢別有効常用求職者の状況<令和2年1月末現在>(フルタイム)



年齢別有効常用求職者の状況<令和2年1月末現在>(パートタイム)



(2) 雇用・就労の現状について

① 高齢者の就労状況

本調査（市民）では、55歳～64歳の75.6%が「現在、働いている」と回答しており、65歳以上でも33.5%となっています。

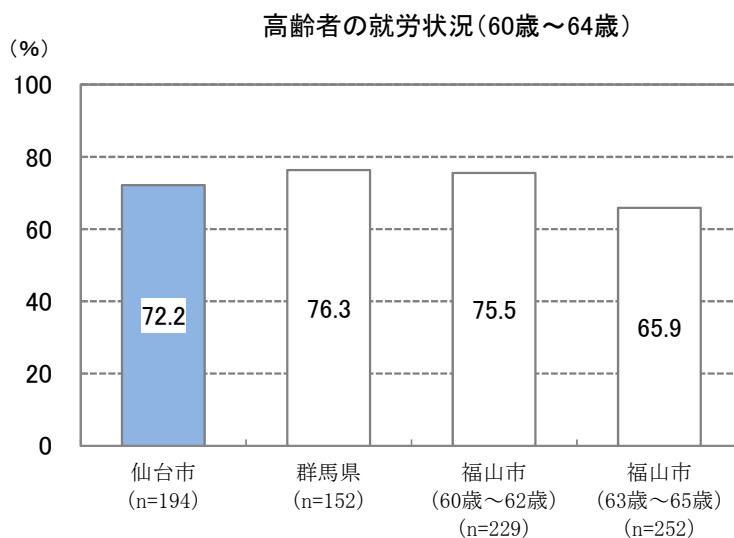
仙台市の65歳以上の高齢者の就労状況を3年ごとに実施している高齢者一般調査で見ると、平成22年調査では18.7%でしたが、平成28年調査では21.2%と2.5ポイント増加しています。本調査（市民）の結果は33.5%となっていることから、近年65歳以上の就労率は上昇傾向にあります。

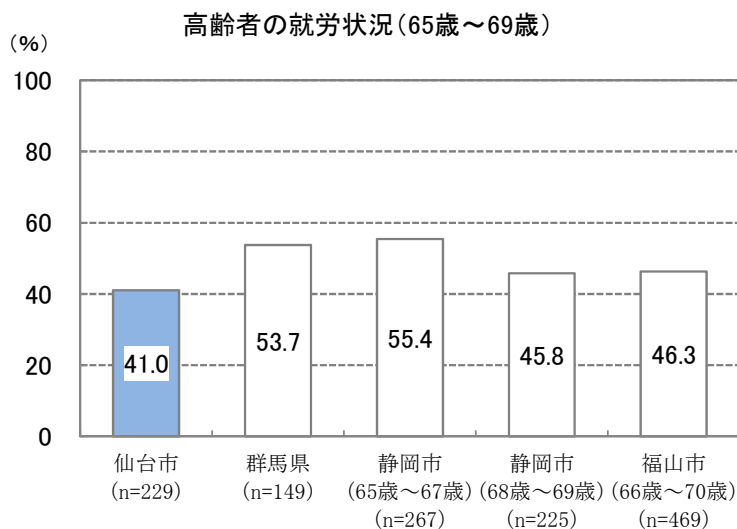
65歳以上の就労状況の比較（「仕事をしている」の割合）

本調査 (市民)	仙台市高齢者一般調査		
	平成 28 年度	平成 25 年度	平成 22 年度
33.5% (n=540)	21.2% (n=3,139)	18.8% (n=3,144)	18.7% (n=3,542)

仙台市の60歳以上の高齢者の就労状況を他調査と比較すると、60歳～64歳では群馬県（76.3%）、福山市（60歳～62歳で75.5%、63歳～65歳で65.9%）とほぼ同様ですが、65歳～69歳では群馬県（53.7%）、静岡市（65歳～67歳で55.4%、68歳～69歳で45.8%）、福山市（66歳～70歳で46.3%）よりも低い状況となっています。

60歳～64歳の就労率が高く、65歳以上が低いということは、高年齢者雇用確保措置が65歳以上については制度の対象外であることが要因の1つである可能性が考えられます。2020年2月4日に、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法などの改正案が閣議決定されたことから、今後65歳以上の就労率に影響がある可能性があります。





就業形態は55歳～59歳では「正社員・正職員」が54.9%、「パート・アルバイト」19.5%、「嘱託・契約社員」6.8%となっています。

60歳～64歳では「定年後の再雇用」が25.0%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」22.9%、「正社員・正職員」18.6%、「嘱託・契約社員」14.3%となっています。

65歳以上では「正社員・正職員」は3.9%、「定年後の再雇用」は3.9%に減少し、「パート・アルバイト」は37.0%、「自営業・個人事業主」は18.8%に増加し、年齢が高くなるにしたがって就業形態が正規から非正規に変化していくことがわかります。

65歳以上で「定年後の再雇用」が低くなるのは、前述の通り高年齢者雇用確保措置が65歳以上については制度の対象外であることが影響しているものと思われます。

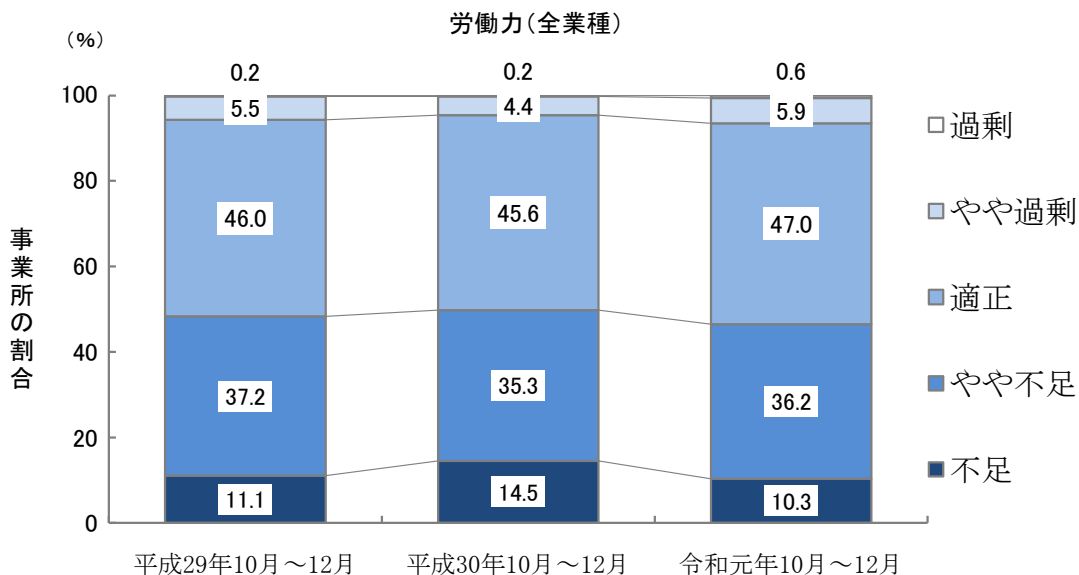
この「正社員・正職員」の減少、「パート・アルバイト」の増加に伴い、就業日数・勤務時間もそれぞれ減少し、職種も「専門技術」「販売」「事務」などから「建設・土木」、「運搬・清掃・包装などの軽作業」「保安警備（警備員等）」等にシフトしている傾向が見られます。

②事業所の雇用状況

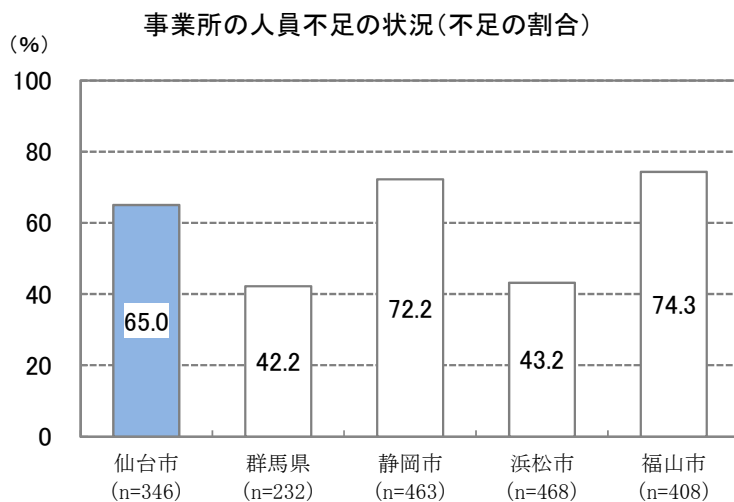
本調査（事業所）でみると、事業所における60歳以上の雇用率は正社員で8.7%、非正規社員（パートなど）で33.4%となっており、本調査（市民）でもみられる通り、正社員としての雇用は少なくなっていますが、非正規社員の約3人に1人は60歳以上となっています。人員不足の状況において人員不足であると回答した事業所ほど60歳以上の非正規の雇用率が高く、人員不足を高年齢者が支えていることがうかがえます。

第4章 まとめ

仙台市地域経済動向調査で人員不足の状況を見ると、「やや不足」「不足」を合わせた「人員不足」は平成29年10月～12月の48.3%から、令和元年10月～12月の46.5%と、ほぼ水準で推移し、本調査の結果でも65.0%が「人員不足」と回答していることから、「人員不足」が解消されていない現状がうかがえます。



人員不足の状況について他調査と比較してみると、仙台市は65.0%と静岡市、福山市よりも「不足」との回答が少ないですが、上記で述べたように人員不足を非正規の高齢者が支えていること、近年、人員不足が解消に向かっていない状況も踏まえると、多くの事業所で高齢者の雇用、特に非正規雇用の需要は高いと考えられます。



正社員も含めて60歳以上の雇用率が高い業種は「運輸業、郵便業」（24.6%、約4人に1人）、「サービス業（他に分類されないもの）」（36.0%、約3人に1人）となっており、非正規では「建設業」の雇用率が47.9%（約2人に1人）と高くなっています。一方、「情報通信業（情報サービス、インターネット付随サービス業）」（3.5%、約30人に1人）、「小売業」（10.9%、約9人に1人）では雇用率が低くなっています。

また、高齢者雇用確保措置で「定年制を廃止」している事業所は60歳以上の雇用率が28.3%と高く、「定年年齢を65歳まで引き上げ」ている事業所は正社員の雇用率が15.9%と高くなっています。

高齢者雇用確保措置の導入状況について他調査と比較してみると、仙台市は定年制の廃止、定年年齢の引き上げについては静岡市、福山市と同水準ですが、浜松市では本市を上回り、静岡市では定年後の継続雇用制度の導入率が90.3%と高くなっています。

65歳までの就労については仙台市でも雇用確保措置の導入は進んでいるといえますが、今後は制度の対象拡大により65歳以上の雇用確保措置の導入率を上げることが課題と考えられます。

高齢者雇用確保措置の種類	仙台市 (n=346)	静岡市	浜松市	福山市 (n=408)
定年制の廃止	4.6%	3.7% (n=464)	17.7% (n=468)	8.8%
定年年齢を65歳まで引き上げ	20.2%	18.4% (n=441)	27.9% (n=不明)	22.3%
希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度を導入	66.8%	90.3% (n=470)	84.3% (n=468)	67.9%

③事業所の60歳以上雇用に関する考え

60歳以上の方を雇用するメリットは、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できる」（55.8%）が最も多く、次いで、「会社が必要とする実務能力を活用できる」（37.3%）、「長年培ってきた幅広い人脈を活用できる」（31.8%）、「若年従業員への技術・ノウハウの伝承や人材教育に役立つ」（31.2%）、「労働コストが抑えられる」（23.1%）、「若年者が応募しない職種等でも応募が期待できる」（21.7%）となっています。一方、デメリットは、「体力面や健康面での問題があることが多い」（56.4%）が最も多くなっています。

主な業種別に雇用するメリットをみると、建設業では「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できる」（80.0%）、「会社が必要とする実務能力を活用できる」（55.4%）、「若年従業員への技術・ノウハウの伝承や人材教育に役立つ」（53.8%）など技術に関することが多くなっています。運輸業、郵便業及び社会福祉（介護などを含む）では「若年者が応募しない職種等でも応募が期待できる」（運輸業、郵便業：42.9%、社会福祉：38.9%）が他の業種と比べてメリットと捉えられています。

第4章 まとめ

なお、60歳以上の方を活用していく上での一番の課題は、「60歳以上の方に適した仕事の確保（仕事の切り出し）」（45.1%）となっています。

60歳以上の方の能力を活用するために望ましい形態は、「フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用など）」（48.0%）、「短日数・短時間で雇用する（時間限定社員など）」（46.5%）がともに多く、次いで、「繁忙期・中期休業スタッフの代理など必要な一定期間だけ雇用する（期間限定社員等）」（17.9%）、「アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する」（15.9%）となっています。

主な業種別にみると、建設業の64.6%、運輸業、郵便業の66.7%では「フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用など）」としていますが、社会福祉（介護などを含む）の86.1%では「短日数・短時間で雇用する（時間限定社員など）」となっています。

(3) 今後の就労意向・60歳以上の新規採用について

① 高齢者の就労意向

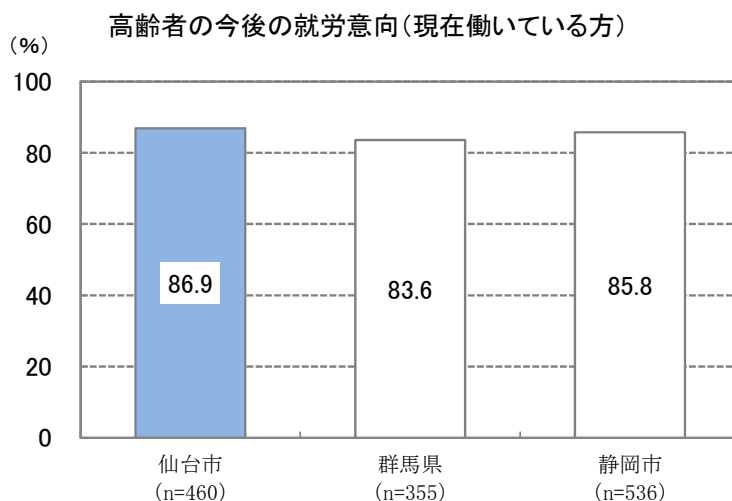
本調査（市民）では、55歳～64歳の78.3%が今後も《就業希望》と回答しており、65歳以上でも35.0%となっています。就業を希望している方は、家計にゆとりがない世帯ほど多く、「健康でない」方より「健康である」方が多くなっています。

仙台市の65歳以上の高齢者の就労意向を3年ごとに実施している高齢者一般調査で見ると、平成22年調査では25.1%でしたが、平成28年調査では27.9%と6年で2.8ポイント増加しています。本調査（市民）の結果は35.0%となっていることから、65歳以上の就労意向は就労率と同様に上昇傾向にあります。

65歳以上の就労意向の比較（「仕事をしたい（続けたい）」の割合）

本調査 （市民）	仙台市高齢者一般調査		
	平成28年度	平成25年度	平成22年度
35.0% (n=540)	27.9% (n=3,139)	26.0% (n=3,144)	25.1% (n=3,542)

今後の就労意向を他調査と比較すると、現在働いている方については、今後の就労意向がいずれの調査も80%を超えており高い状況となっています。先述した通り、現在は65歳以上の就労率は他調査より低い状況ですが、現在働いている方の継続勤務意向が高いことから、事業者側がこれに応えるのであれば、今後65歳以上の就労率が上昇してくるものと考えられます。



また、働きたい方は55歳～59歳では「65歳くらいまで」働きたいという方が41.5%と一番多くなっていますが、年齢が高くなるにしたがって自身の年齢よりも5歳～10歳高い

年齢の回答が多くなり、年齢を重ねると、さらに先の年齢まで働きたいという傾向が読み取れます。このことから、65歳以上の就労意向は今後高まっていくことが予測されます。

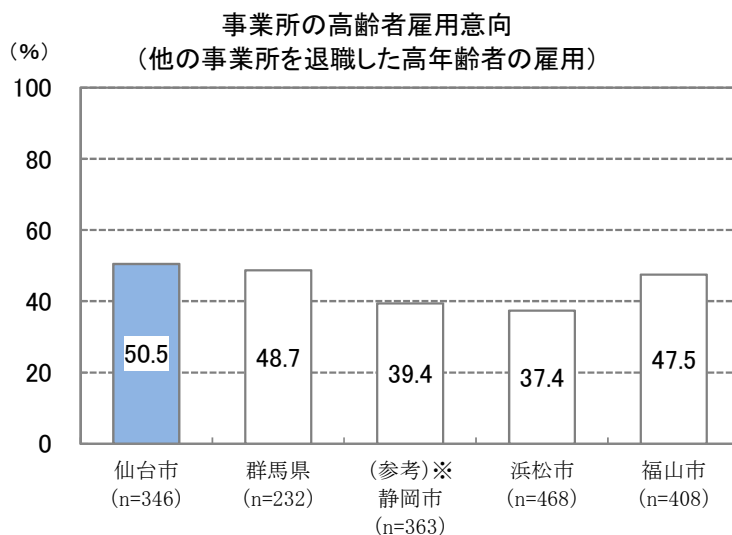
就業形態としては、「正社員・正職員」は55歳～59歳では44.6%が希望していますが、60歳～64歳では15.2%、65歳以上では6.8%と減少し、「パート・アルバイト」や「シルバー人材センター」、「在宅就労」など他の就業形態を希望する方が多くなっています。

②他の事業所を退職した60歳以上の雇用状況

本調査（市民）では、今後の就労意向について、全体の31.9%が「現在の職場で条件を変えずに」就業を希望しており、「条件を変える、もしくは新たな職場」で就業を希望しているのは20.7%となっています。

本調査（事業所）でみると、他の事業所を退職した60歳以上の方の雇用状況について、「行っている」のが38.7%、「行う予定がある・検討している」が11.8%、合わせて50.5%となっており、約半数の事業所が60歳以上を受け入れている、もしくは受け入れ意向があると回答しています。

他の事業所を退職した高齢者の雇用状況を他調査と比較すると、群馬県48.7%、福山市47.5%と仙台市と同様の状況となっており、浜松市は37.4%と低くなっています。



※働いている65歳以上の人のうち新規採用された人の有無：「いる」の割合

現状でも雇用意向は低くない状況にはあるといえますが、規模別にみると従業員100人以上の事業所では「行っている」が69.4%と受け入れが進んでいるものの、20～99人の事業所では43.7%、19人以下の事業所では19.4%となっており、従業員規模が小さくなるにしたがって多くの事業所で60歳以上の高齢者雇用が進んでいないことがわかります。

19人以下の事業所では、高齢者雇用確保措置を「未実施」との回答が多い（「4人以下」

で35.0%、「5～19人」で14.8%）ことから、受け入れ環境の整備が進んでいないことも要因の一つとなっているのではないかと考えられます。

受け入れの多い業種としては、「運輸業、郵便業」（「行っている」が61.9%）、「社会福祉」（同75.0%）が挙げられます。また、正社員は「建設業」（46.9%）、「製造業」（50.0%）で多く、契約社員やパート・アルバイトは「社会福祉（介護などを含む）」、「サービス業（他に分類されないもの）」で多くなっています。

「社会福祉（介護などを含む）」、「サービス業（他に分類されないもの）」は、本調査（市民）においても希望する業種として上位となっています。

また、前項で述べたように、高齢者はパート・アルバイトを希望する方が多くなっていることから、「社会福祉（介護などを含む）」、「サービス業（他に分類されないもの）」は特に就労側と雇用側のニーズがマッチしていることがわかります。

事業所が60歳以上を雇用する際の採用手段としては、「ハローワーク」が56.6%と最も多く、次いで「求人広告」（30.3%）、「自社ホームページ」（26.3%）となっています。一方、応募者が求職活動をする際に使用した手段についてみると、「ハローワーク」が最も多く、「求人情報誌・求人チラシ」が次いで多いですが、どちらも年齢が高くなるにしたがって利用率は減少し、「新聞・雑誌の求人広告」の利用率が上昇しています。

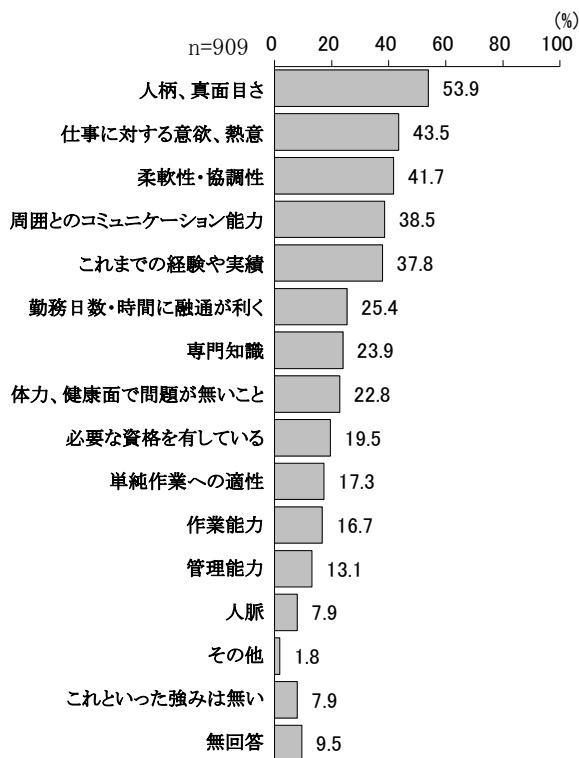
③60歳以上の採用にあたり重視する点と就労者が強みと考える点のギャップ

事業所が60歳以上の雇用で期待する役割や成果は「経験を活かした作業の効率化」が53.1%と最も多く、雇用するメリットとしては「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できる」が55.8%と最も多いことから、「経験」が重要と考えていることがわかります。

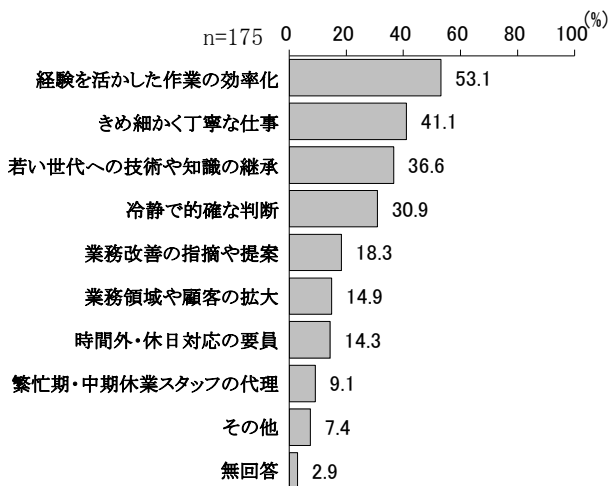
一方、「これまでの経験や実績」を強みと考えている高齢者は37.8%にとどまり、事業所の期待に応じることのできる方が多くないことから、採用側とのギャップが生じていることがうかがえます。

第4章 まとめ

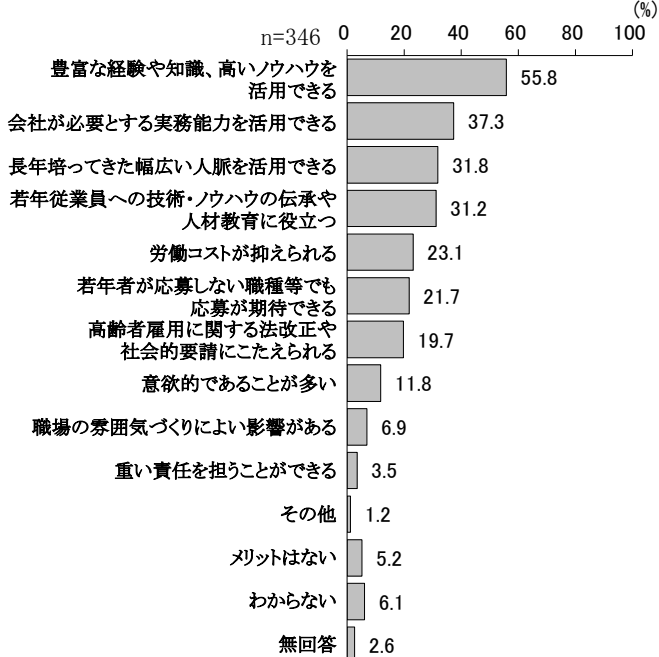
【本調査（市民）：問7 働く上でのあなたの強み】



【本調査（事業所）：問11 他の事業所を退職した60歳以上の方の雇用で期待する役割や成果】



【本調査（事業所）：問12 60歳以上の方を雇用するメリット】



④業種の特徴について

以下に主要業種の特徴をまとめます。

業種	特徴
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の全従業員のうち、全正社員に占める 60 歳以上の正社員雇用割合は 12.5%、全非正規社員に占める 60 歳以上の非正規社員雇用割合は 47.9%となっています（雇用形態を問わない場合、全従業員に占める 60 歳以上の雇用割合は 17.7%）。 ・高齢者雇用確保措置は、「希望者全員を対象とする、65 歳までの継続雇用制度を導入」（76.9%）、「定年制の廃止」（13.8%）が他の業種に比べて多くなっています。 ・雇用中または雇用予定・検討中の 60 歳以上の従業員の就業形態は、「正社員」（46.9%）が多くなっています。 ・60 歳以上の方を雇用するメリットは、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できる」（80.0%）、「会社が必要とする実務能力を活用できる」（55.4%）、「若年従業員への技術・ノウハウの伝承や人材教育に役立つ」（53.8%）など技術に関するが多くなっています。 ・将来、60 歳以上の方の能力を活用するために望ましい形態は、「フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用など）」（64.6%）、「アドバイザーや技能指導員として非常勤で雇用する」（27.7%）が他の業種に比べて多くなっています。 ・60 歳以上の方の雇用を促進するための仕組みでよいと思うことは、「補助制度」（52.3%）が他の業種に比べて多くなっています。
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の全従業員のうち、全正社員に占める 60 歳以上の正社員雇用割合は 6.7%、全非正規社員に占める 60 歳以上の非正規社員雇用割合は 28.2%となっています（雇用形態を問わない場合、全従業員に占める 60 歳以上の雇用割合は 16.8%）。 ・高齢者雇用確保措置は、「希望者全員を対象とする、65 歳までの継続雇用制度を導入」（78.6%）が他の業種に比べて多くなっています。 ・雇用中または雇用予定・検討中の 60 歳以上の従業員の就業形態は、「正社員」（50.0%）が多くなっています。 ・60 歳以上の方を雇用するメリットは、「労働コストが抑えられる」（39.3%）が他の業種と比べてメリットと捉えられています。 ・60 歳以上の方の雇用を促進するための仕組みでよいと思うことは、「60 歳以上の方の就業、雇用に関する相談窓口」（35.7%）が他の業種に比べてやや多くなっています。
運輸業、郵便業	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の全従業員のうち、全正社員に占める 60 歳以上の正社員雇用割合は 14.9%、全非正規社員に占める 60 歳以上の非正規社員雇用割合は 48.5%となっています（雇用形態を問わない場合、全従業員に占める 60 歳以上の雇用割合は 24.6%）。 ・高齢者雇用確保措置は、「定年年齢を 65 歳まで引き上げ」（47.6%）が他の業種に比べて多くなっています。 ・他の事業所を退職した 60 歳以上の方の雇用を「行っている」が 61.9%と他の業種に比べて多くなっています。 ・60 歳以上の方を雇用するメリットは、「若年者が応募しない職種等でも応募が期待できる」（42.9%）が他の業種と比べてメリットと捉えられています。 ・将来、60 歳以上の方の能力を活用するために望ましい形態は、「フルタイムで雇用する（正社員、継続雇用など）」（66.7%）が他の業種に比べて多くなっています。

第4章 まとめ

業種	特徴
社会福祉 (介護など を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の全従業員のうち、全正社員に占める 60 歳以上の正社員雇用割合は 5.2%、全非正規社員に占める 60 歳以上の非正規社員雇用割合は 34.0%となっています (雇用形態を問わない場合、全従業員に占める 60 歳以上の雇用割合は 13.9%)。 ・他の事業所を退職した 60 歳以上の方の雇用を「行っている」が 75.0%と他の業種に比べて多くなっています。 ・雇用中または雇用予定・検討中の 60 歳以上の従業員の就業形態は、「契約社員」(56.7%)、「アルバイト・パート」(76.7%)が多くなっています。 ・60 歳以上の方を雇用するメリットは、「若年者が応募しない職種等でも応募が期待できる」(38.9%)が他の業種と比べてメリットと捉えられています。 ・将来、60 歳以上の方の能力を活用するために望ましい形態は、「短日数・短時間で雇用する(時間限定社員など)」(86.1%)が他の業種に比べて多くなっています。 ・60 歳以上の方の雇用を促進するための仕組みでよいと思うことは、「60 歳以上の方の求人・求職マッチングイベント(合同就職面接会等)」(38.9%)、「職場見学会」(22.2%)が他の業種に比べて多くなっています。 ・60 歳以上の方を対象とした職場見学やインターンシップ受け入れは、「可能である」(66.7%)が他の業種に比べて多くなっています。
サービス業 (他に分類 されない もの)	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の全従業員のうち、全正社員に占める 60 歳以上の正社員雇用割合は 19.4%、全非正規社員に占める 60 歳以上の非正規社員雇用割合は 44.9%となっています (雇用形態を問わない場合、全従業員に占める 60 歳以上の雇用割合は 36.0%)。 ・雇用中または雇用予定・検討中の 60 歳以上の従業員の就業形態は、「契約社員」(52.4%)、「アルバイト・パート」(66.7%)が多くなっています。 ・将来、60 歳以上の方の能力を活用するために望ましい形態は、「繁忙期・中期休業スタッフの代理など必要な一定期間だけ雇用する(期間限定社員等)」(30.8%)が他の業種に比べて多くなっています。

2 高齢者雇用・就労における課題

(1) 健康維持の重要性

本調査（事業所）では、60歳以上の方を雇用するデメリットは、「体力面や健康面での問題があることが多い」（56.4%）が最も多く、他の事業所を退職した60歳以上の方の採否で重視した（する）ことは、「人柄、真面目さ」（76.0%）に次いで「体力、健康面で問題が無いこと」（68.0%）となっています。

本調査（市民）では、働く上での市民自身が考える強みは、「人柄、真面目さ」（53.9%）が最も多く、「体力、健康面で問題が無いこと」は22.8%にとどまり、採用の要件として重視されている自覚が高くありません。健康である方の54.3%が現在就労中であり、55.9%が今後も就労を希望し、健康でない方の57.2%は就労を希望せず、高齢者の就労は健康状態をいつまで維持できるかによるところが大きいことがわかります。

(2) 求職活動・雇用における課題

市民が求職活動をするうえで課題と考えていることは、「年齢制限が壁になっている」が36.5%と最も多く、次いで「体力面での苦勞」（23.2%）となっています。

事業所で60歳以上の方を雇用するデメリットとして「体力面や健康面での問題があることが多い」が56.4%と突出して多いことから、求職側・雇用側双方で「体力・健康面」が課題となっていることがうかがえます。

また、事業所が60歳以上の方を雇用する上で課題となることについては、「60歳以上の方に適した仕事の確保（仕事の切り出し）」が45.1%と最も多く、次いで「賃金など処遇の制度整備」（33.5%）、「健康維持のための制度や工夫」（30.1%）が上位に挙げられています。

他調査と比較してみると、静岡市では「勤務時間・勤務日数などの制度や工夫」（58.8%）が最も多いのが仙台市との違いですが、「高齢者に適した仕事の確保」（49.9%）、「賃金など処遇に関する制度や工夫」（46.3%）、「健康維持のための制度や工夫」（38.8%）が仙台市と同様上位に挙げられています。群馬県では選択肢が違うため単純比較はできませんが、「体力面の不安」「健康面の不安」が上位に挙げられており、浜松市では「健康管理」が最上位であり、「体力・健康面」は共通の課題であるといえます。

高齢者の雇用・就労においては、求職者は体力面や健康面での問題がないように努め、雇用側は「高齢者に適した仕事の切り出し」を考えることが必要であることがわかります。

第4章 まとめ

	仙台市 (n=346)		群馬県 (n=142)		静岡市 (n=451)		浜松市 (n=468)	
1位	60歳以上の方に適した仕事の確保(仕事の切り出し)	45.1%	体力面で不安がある	57.7%	勤務時間・勤務日数などの制度や工夫	58.8%	健康管理	50.0%
2位	賃金など処遇の制度整備	33.5%	健康面で課題がある	55.6%	高齢者に適した仕事の確保	49.9%	若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる	29.1%
3位	健康維持のための制度や工夫	30.1%	対応能力や作業能力に不安がある	46.5%	賃金など処遇に関する制度や工夫	46.3%	管理職社員であった者の扱いが難しい	17.4%
4位	勤務日数・勤務時間などの制度整備	23.7%	長期雇用が望めない	33.8%	健康維持のための制度や工夫	38.8%	高齢労働者の担当する仕事を確保するのが難しい	14.6%
その他	※参考※ 体力面や健康面での問題があることが多い (高齢者雇用のデメリットより)	56.4%						

3 高齢者雇用・就労における要望

市民が仕事を探す上で必要な支援やサービスは、「60歳以上の方向けの職業紹介・就職のあっせん」が41.0%と最も多く、次いで「60歳以上の方向けの求人情報の提供」(37.6%)、「60歳以上の方向けの就労に関する相談窓口」(28.3%)となっています。

働きたいと思っているが、現在働いていない方は、「60歳以上の方向けの職場体験会」が30.1%、「職場見学会」が23.3%と現在働いている方より多くなっています。

なお、本調査(事業所)では、60歳以上の方を対象とした職場見学やインターンシップ受け入れが「可能である」との回答が23.4%あり、特に社会福祉(介護などを含む)の業種では66.7%が「可能である」と回答しています。

事業所側の要望としては、60歳以上の方の雇用を促進するための仕組みでよいと思うことについて、「補助制度」が40.2%と最も多く、次いで「具体的な活用事例の情報提供」(21.7%)、「60歳以上の方の就業、雇用に関する相談窓口」(20.8%)、「60歳以上の方の求人・求職マッチングイベント」(16.5%)が上位に挙げられています。

業種別では建設業は「補助制度」が52.3%と他業種より多く、小売業では「労務管理や給与体系などに関するセミナー」(34.4%)、社会福祉(介護などを含む)では「60歳以上の方の求人・求職マッチングイベント」(38.9%)、「職場見学会」(22.2%)が他の業種より多くなっています。

これらのことから、60歳以上正社員の雇用が多い建設業には「補助制度」による支援が、60歳以上非正規社員の雇用が多い社会福祉(介護などを含む)の業種には、働きたいと思っているが現在働いていない方向けの「60歳以上の方の求人・求職マッチングイベント」「60歳以上の方向けの職場体験会(インターンシップ)」「職場見学会」の支援が効果的であると考えられます。

また、これまでも述べてきたように、今後は70歳までの雇用についての企業の努力義務が課されることを踏まえ、今後、65歳以上の就労や雇用についての支援ニーズが高くなることが想定されます。

4 総括

(1) 多様な働き方を支える環境整備

本市の人員不足の状況は近年ほぼ横ばいで推移し、本調査（事業所）では65.0%となっており、多くの事業所で高齢者雇用、特に非正規雇用の潜在的需要は高いことが考えられます。

本調査（市民）において就業形態は60歳～64歳で定年後の再雇用が25.0%、パート・アルバイトが22.9%、65歳以上はパート・アルバイトが37.0%、自営業・個人事業主が18.8%など、年齢が高くなるにしたがって正社員以外の働き方にシフトしている状況がうかがえます。65歳以上が希望する就業形態もパート・アルバイトが63.5%と最も多くなっており、希望する週の勤務日数や勤務時間も短くなっています。

事業所でも非正規社員のうち60歳以上が3人に1人を占め、特に人員不足の事業所では非正規社員として60歳以上の雇用率が高くなっています。

このことから、特に65歳以上の高齢者の働き方として、フルタイムでない、パート・アルバイトという形態が現状ではマッチしているものと考えられます。

一方、年齢とともに正社員を希望する割合は減少しているものの、60歳以上の正社員を雇用、もしくは雇用を検討している事業所が多くなっていることから、正社員の需要も一定数はあると考えられます。

多様な働き方を選択できる環境整備として、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大や、「短時間正社員制度」の導入・定着促進支援を行う国の方針があり、今後、正社員を求める事業所においては、高齢者が希望する短時間労働にも対応できるように、こうした支援策の活用を一層啓発することが重要です。

さらに、年齢や経験などを理由にした採用時のハードルの存在が潜在下にあることを考えると、働きたい高齢者と雇用したい事業所を結びつける機会の充実が必要です。

(2) 高齢者の就労継続を支える環境整備

政令市間で比較した本市の事業所の環境は、支店割合が政令市で1位の42.9%、第3次産業割合が3位同率の87.8%と、第1次・第2次産業割合と本店割合が高く高齢者雇用が進んだ浜松市等に比べ異なっています。高齢者の雇用を維持・増加をさせるためには、本市の産業構造に合わせた雇用の継続対策が必要になります。

就労継続においては、「高年齢者雇用確保措置」等を有効活用を推進するために、行政等による、事業所への導入を推進することが有効であると考えられます。

本調査において、本市事業所における65歳までの継続雇用制度導入は66.8%であり、

浜松市で行った実態調査結果での導入率84.3%と比較しても低い水準にあることがわかります。一方で、現在就労している55歳以上の市民の63.0%は現在の職場で条件を変えずに就労継続を希望していることから、継続希望は多いことがわかります。雇用継続を推進するためには、制度の導入促進に向けた対策を講じ、取り組む必要があります。

また、市民の60歳～64歳の23.7%、65歳以上の13.7%が「現在の職場で条件を変える、もしくは新たな職場での就業を希望」しており、退職後も他職場を含め就業を継続する希望を持っている高齢者がいることから、現在の職場における働き方とのギャップが少ない条件にて事業所における高齢者の継続雇用を促進することにより、高齢者雇用の受け入れ拡大が見込まれます。

以上のことから、生涯現役社会を見据えたキャリアプランを、雇用する企業・事業所の中で作ることができ、年齢やキャリアに応じ、活躍しつづけることができる就労環境の整備を図ることが重要と考えられます。具体的対策としては、高齢時を見据えた早い段階からのキャリア教育、対象社員の意向に適した業務（専門性の高い業務、健康面に考慮した業務等）への人員配置、既存業務の切り分け、高齢社員を戦力化する経営方針の明確化、短日数・短時間就労制度の導入（時間限定社員など）などが挙げられます。また、具体的な高齢者活躍の好事例の情報提供、高齢者の継続雇用に重要な環境や制度に関する知識の共有等の啓発活動を本市の施策として行うことにより、継続雇用を促すことに寄与できると考えられます。

（3）高齢者と事業所のマッチング機会の環境整備

高齢者の再就職においては、求職者側と事業所側のギャップ解消と、マッチング機会の充実が必要と考えられます。

高齢者を雇用する上で重視しているのは、事業所側は「高い知識や経験」「実務能力」「人脈」「技術・ノウハウの伝承」などであるのに対し、求職者側は、「人柄」「熱意・意欲」「柔軟性・協調性」などが強みであると考えていることから、双方にギャップがあることがわかります。ギャップを解消するために、求職者側と事業所側双方への支援が必要です。

マッチング機会の充実においては、事業所と求職者双方が、求人情報としてハローワークや求人広告を利用していますが、卸売業、小売業、医療・福祉、サービス業といった第3次産業の割合が高い産業構造や、支店経済都市である本市の特性を踏まえると、高齢者の目線からは、未経験者にはハードルが高いと感じられる業種及び職種が多く、従来の採用手法、就職活動のみでは、ミスマッチが発生してしまう可能性があると考えられます。

そのため求職者に対しては従来の就業経験にだけに囚われないように、求人情報のみでなく具体的な働くイメージを持つための情報発信や、事業所と求職者との直接交流を持てる機会を提供することが望ましいといえます。

第4章 まとめ

具体的には、就職の斡旋や求人情報の提供、相談窓口に関するニーズが本調査（市民）の調査結果からも多かったことから、高齢者の就職に特化した窓口による相談対応、シルバーセンターや本市窓口に専門相談窓口を設置する等により、個別相談を通じて求職者自身のキャリアにおける強みを浮き彫りにする等の支援を行うことが考えられます。

事業所側向けには、意向や特性を把握・周知するために高齢者採用に特化したセミナーの開催、情報発信等の機会提供などが考えられます。

また、マッチングイベントや職場見学会は、求職者にとって参加がし易く、更に高齢者の求人及び参加者に絞ったものとするにより、高齢者採用が前提である事業所との接点を持ちやすい機会となるため、求職者側のニーズからも有効であると思われます。

追記 他調査結果との比較について

本章において用いている調査結果については下記に掲載されている報告書を参照しています。

<p>【仙台市】 高齢者保健福祉計画策定のための実態調査「高齢者一般調査」報告書 ※以下「高齢者一般調査」と表記 本文中の調査年度は発行の1年前の調査時期にて表記 (発行 平成29年3月、平成26年5月、平成23年3月 仙台市) http://www.city.sendai.jp/korekikaku-kikaku/kurashi/kenkotofukushi/korenokata/fukushi/hokokusho/hokokusho.html</p>
<p>【仙台市】 地域経済動向調査 (令和元年10月~12月、平成30年10月~12月、平成29年10月~12月) http://www.city.sendai.jp/kezai-chose/kurashi/machi/kezaikoyo/kezai/hokoku.html</p>
<p>【静岡市】 静岡市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査 (発行 平成30年3月 静岡市) https://www.nextworkshizuoka.jp/about_council/</p>
<p>【静岡県浜松市】 ※以下「浜松市」と表記 浜松市高齢者雇用に関する企業の実態調査 (発行 令和2年1月 浜松市) https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/sangyosomu/roudou/koureishajittaichousa.html</p>
<p>【広島県福山市】 ※以下「福山市」と表記 シニア活躍推進に向けた企業及び高年齢者ニーズ調査 (発行 平成31年3月 福山市生涯現役促進地域連携協議会) https://fukuyama-geneki.jp/news/ 「シニア活躍推進に向けた企業及び高年齢者ニ-</p>
<p>【群馬県】 群馬県「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」 (発行 平成31年3月 赤城山プロジェクト評議会) https://www.pref.gunma.jp/O6/g22g_00075.html</p>

第4章 まとめ

○調査対象と有効回収数

	一般市民・県民調査		事業所調査	
	調査対象 調査対象者数	有効回収数 (有効回収率)	調査対象 調査対象事業所数	有効回収数 (有効回収率)
仙台市 (今回調査)	55歳以上の市民 2,000人	909人 (45.5%)	市内事業所 1,000社	346社 (34.6%)
仙台市 (高齢者 一般調査)	65歳以上の市民 (介護保険事業計 画策定のための実 態調査(要介護者等 実態調査)の対象者 を除く) 5,000人	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年3月 3,236人 (64.7%) ・平成26年5月 3,229人 (64.6%) ・平成23年3月 3,542人 (70.8%) 		
仙台市 (地域経済 動向調査)			市内の事業所 1,000社	<ul style="list-style-type: none"> ・令和元年 10月~12月 704社 (70.4%) ・平成30年 10月~12月 703社 (70.3%) ・平成29年 10月~12月 726社 (72.6%)
静岡市	65歳以上の市民 2,000人	1,286人 (64.3%)	市内事業所・ 社会福祉法人 1,000社	470社 (47.0%)
浜松市			市内の事業所 1,000社	468社 (46.8%)
福山市	60歳~70歳の市 民 2,200人	1,036人 (47.1%)	市内事業所 1,200社	414社 (34.5%)
群馬県	55歳以上の県民 2,000人	687人 (34.4%)	県内事業所 1,000社	232社 (23.2%)