

4. 現状調査

4.1. 調査概要

(1) 調査目的

本調査は、厚生労働省社会福祉推進事業(福祉施策に携わる人材の育成・確保、専門性の向上に関する調査・研究事業)において、「生涯現役社会を目指す多様な世代による元気活性化事業」の一貫として行う。

本調査の意義は、就労側・雇用側双方の視点からの課題やニーズを探ることで、実現性のある仕組みづくりを検討することにある。

先行研究においては、高齢者の就業実態調査や、高齢者雇用の実態に関する定量的調査は定期的に行われてきたが、現状の数的把握の範囲に留まっており、就労側、雇用側の生の声を拾い、潜在化するニーズや課題を把握する定性的調査は少ない。

また、これらの調査を同時期に同じエリアで実施し、就労側と雇用側の比較検証を行った上で抽出される課題整理などを行った調査研究は見られない。

そこで本調査では、「就労希望調査」として、中高齢者の健康実態、就労実態、就労条件、就労に関する意見等を把握するとともに、「雇用可能性調査」として、雇用実態、雇用要件、高齢者雇用に関する意見等を把握する。

更に、把握された結果を基に、就労ニーズと雇用ニーズのマッチングを図りながら、元気高齢者の創出と、福祉領域に携わる人材の育成・確保に向けた仕組みづくりの検討へつなげていくことを目的とする。

(2) 調査方法

① 就労希望に関する調査

■ 対象地域

A:長野県松本市

B:首都圏(東京都を中心とする1都4県:都心から100km圏内)

■ 調査対象・対象件数 ※各都市の人口構成比率を基に按分

A:長野県松本市 500件

B:首都圏 500件

表4 調査対象者の内訳

	松本市	件数		首都圏	件数
1	55-59歳	117	1	55-59歳	118
2	60-64歳	146	2	60-64歳	153
3	65-69歳	124	3	65-69歳	119
4	70-74歳	113	4	70-74歳	110
	合計	500		合計	500

■ 方法:自記式の調査票を作成し、郵送にて送付し回収を行った。

■ 調査期間:平成24年11月25日～平成24年12月28日

- 調査内容
 - I 調査回答者の概況
 - II 就労可能性と就労実態の状況
 - III 就労希望の状況
 - IV 生涯現役社会に向けた健康づくり・介護予防事業への参加意向等
 - V 生涯現役社会に向けた就労に関する意見

② 雇用可能性に関する調査

- 対象地域
 - A:長野県松本市
 - B:首都圏(東京都を中心とする1都4県:都心から100 km圏内)
- 調査対象・対象件数
 - A:長野県松本市 250 件
 - B:首都圏 250 件

表 5 調査対象職業区分の内訳

		件数			件数
1	製造業	24	7	公務（保健・福祉領域）	5
2	卸売・小売業	24	8	公務（その他の領域）	5
3	医療	24	9	飲食・宿泊業	24
4	福祉	24	10	サービス業（健康関連）	24
5	建設業	24	11	サービス業（その他）	24
6	運輸業	24	12	その他 ※対象にない前提	－
7	教育・学生支援業	24	合計		250

- 方法:自記式の調査票を作成し、郵送にて送付し回収を行った。
- 調査期間:平成 24 年 11 月 25 日～平成 24 年 12 月 28 日
- 調査内容
 - I 調査回答者の概況
 - II 高齢者の雇用環境
 - III 今後の高齢者の雇用意向と要件
 - IV 生涯現役社会に向けた健康づくり・介護予防事業に関する意見等
 - V 生涯現役社会に向けた雇用に関する意見

4.2. 調査結果

(1) 就労希望に関する調査

調査対象 1,000 件のうち、有効回答のあった 680 件の調査票について分析を行った。

■ 回答率: 68.0%

I 調査回答者の概況

① 居住地

回答があった方の内訳は、「松本市」が 372 件 (54.7%) で、「首都圏」が 308 件 (45.3%) であった。

表 6 居住地

	松本市	首都圏	合計
件数(%)	372 件 (54.7%)	308 件 (45.3%)	680 件 (100%)

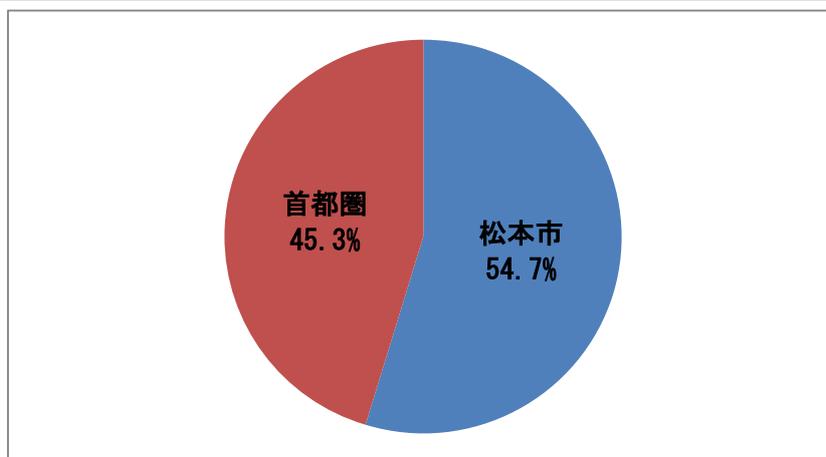


図 4 居住地(n=680)

② 性別

回答者の性別を見てみると、「男性」が 394 件 (57.9%) で、「女性」が 274 件 (40.3%) であった。

表 7 性別

	男性	女性	未回答	合計
件数(%)	394 件 (57.9%)	274 件 (40.3%)	12 件 (1.8%)	680 件 (100%)

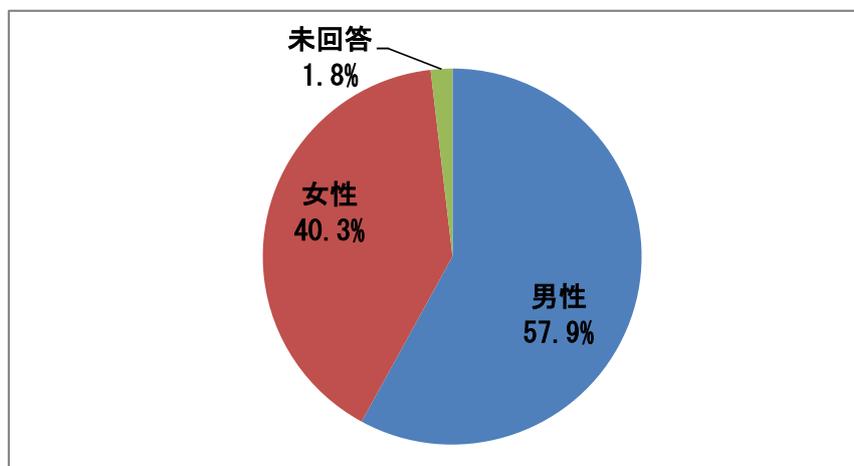


図 5 性別 (n=680)

③ 年齢(全体)

回答者の年齢を見てみると、「65-69歳」が221件(32.5%とあわせて12部作成いただいて、残りの分は、月曜日に再度修正版を送りますので、残りの分188部は修正版で印刷をお願いします。

荒尾

%)で、次いで「70-74歳」が183件(29.6%)であった。

表 8 年齢

	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	合計
全体件数 (%)	98件 (14.4%)	178件 (26.2%)	221件 (32.5%)	183件 (26.9%)	680件 (100%)

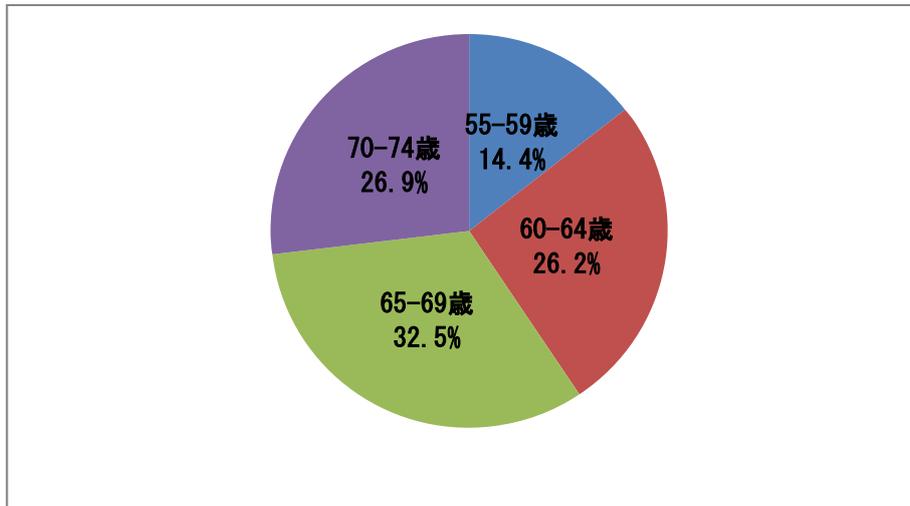


図 6 年齢(n=680)

◆年齢(地域別)

なお、回答者の年齢構成割合を地域別に見てみると、首都圏と松本市でさほど大きな年齢構成比の違いはみられていない。

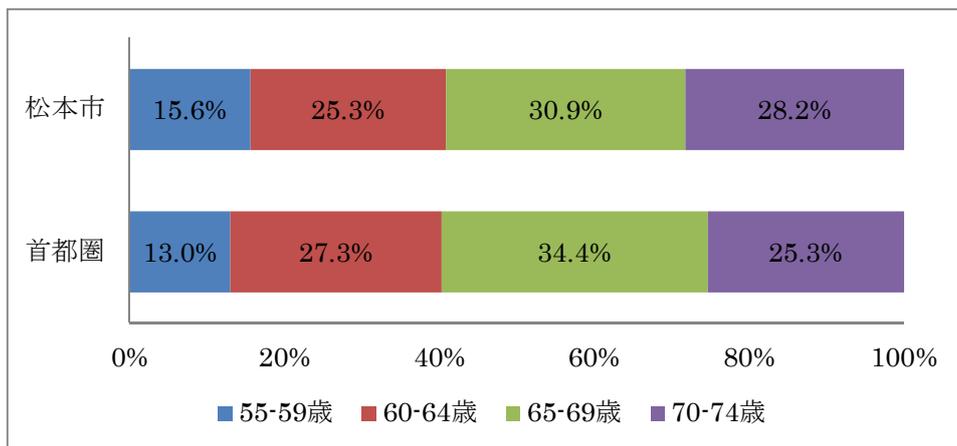


図 7 年齢(地域別) n=680

④ 現在の生きがいや楽しみの実感度

現在の生きがいや楽しみの実感度を見てみると、「十分感じている」が 349 件 (51.3%) で、「多少感じている」まで合わせると、約 9 割の方が生きがいや楽しみなどを感じ、過ごしていることがうかがえる。

表 9 生きがいや楽しみの実感度

	十分 感じて いる	多少 感じて いる	あまり 感じて いない	全く 感じて いない	わから ない	未回答	合計
件数 (%)	349 件 (51.3%)	260 件 (38.2%)	50 件 (7.4%)	4 件 (0.6%)	6 件 (0.9%)	11 件 (1.6%)	680 件 (100%)

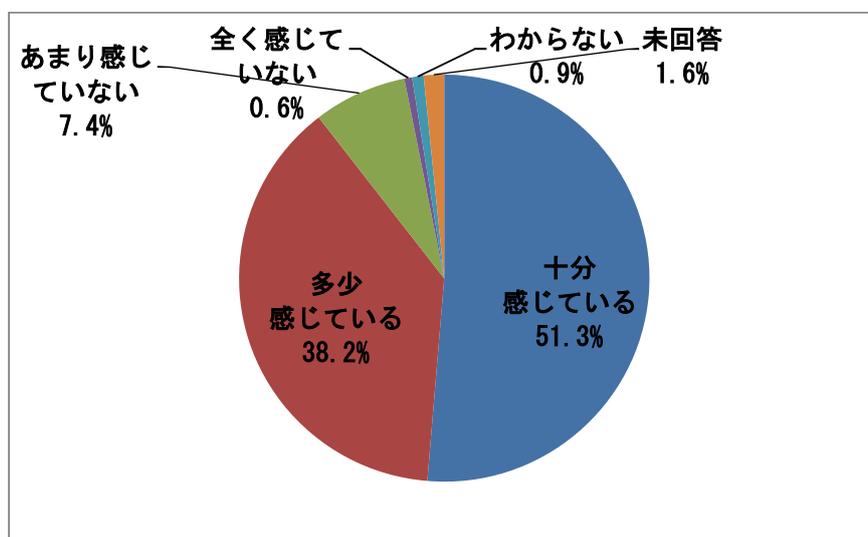


図 8 生きがいや楽しみの実感度 (n=680)

◆ 生きがいや楽しみの実感度 (地域別)

生きがいや楽しみの実感度を地域別で見ると、松本市も首都圏も約 5 割の方が生きがいや楽しみを感じていることがうかがえる。

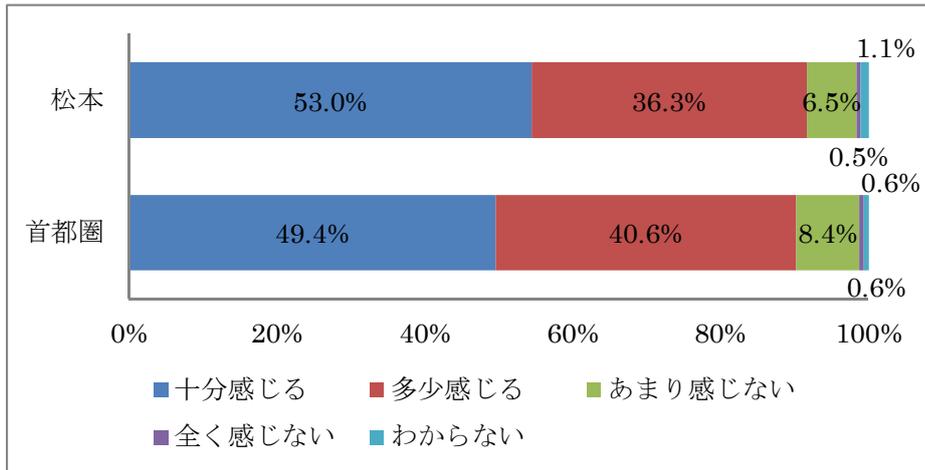


図 9 生きがいや楽しみの実感度(地域別) (n=680)

⑤ 現在の健康状態

現在の健康状態を見てみると、「元気」が 582 件(81.6%)と、約 8 割が元気な状態であることがうかがえる。

表 10 現在の健康状態

	元気	あまり元気ではない	病気がち 病気	未回答	合計
件数	582 件	70 件	50 件	11 件	680 件
(%)	(81.6%)	(9.8%)	(7.1%)	(1.5%)	(100%)

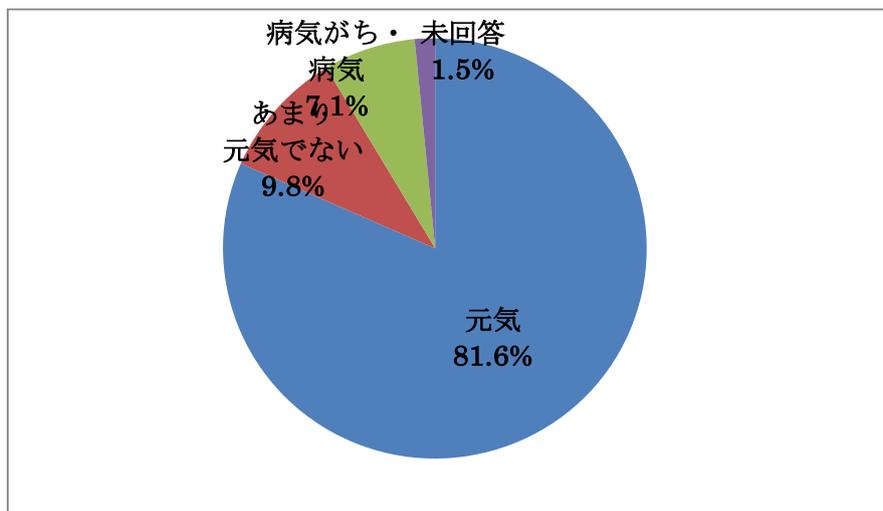


図 10 現在の健康度(n=680)

◆ 現在の健康度(地域別)

現在の健康度を、地域別で見ると、松本市も首都圏も約 8 割が元気であり、病気がちと答えた方は、約 1 割程度であった。

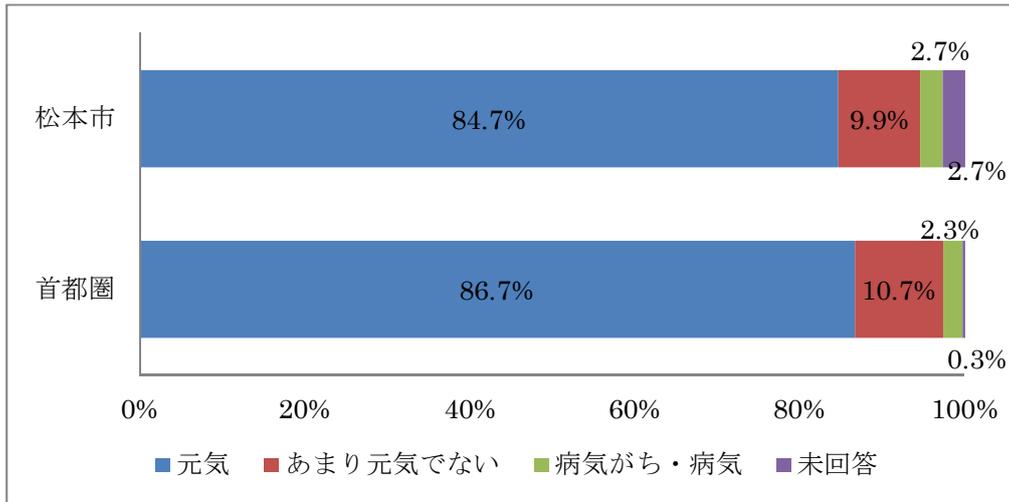


図 11 現在の健康度(地域別) (n=680)

II 就労可能性と就労実態の状況

① 就労可能性

現在の自身の身体機能、健康・体力面からみた就労の可能性をしてみると、職場・勤務条件によっては可能と回答した者が 410 件(60.2%)と最も多く、フルタイムで働くことが可能なのは 159 件(23.4%)であった。また就労ができないものは、84 件(12.4%)と 1 割程度であった。

表 11 就労可能性

	フルタイム 就労可能	条件次第で 就労可能	就労不可能	未回答	合計
件数 (%)	159 件 (23.4%)	410 件 (60.2%)	84 件 (12.4%)	27 件 (4.0%)	680 件 (100%)

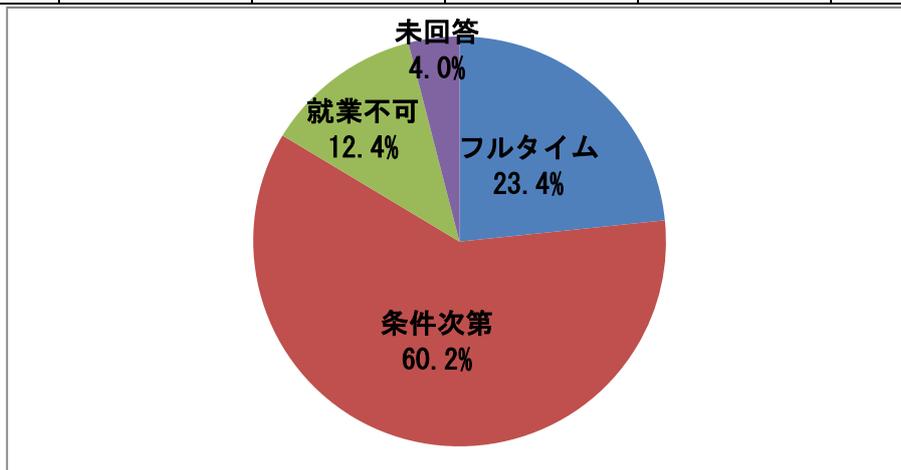


図 12 就労可能性(n=680)

◆ 就労可能性 (年齢別)

就労可能性を年齢別で見ると、年齢とともにフルタイム勤務の希望は減少し、60 歳以降になると、「条件次第で就労可能」の割合が増加する。

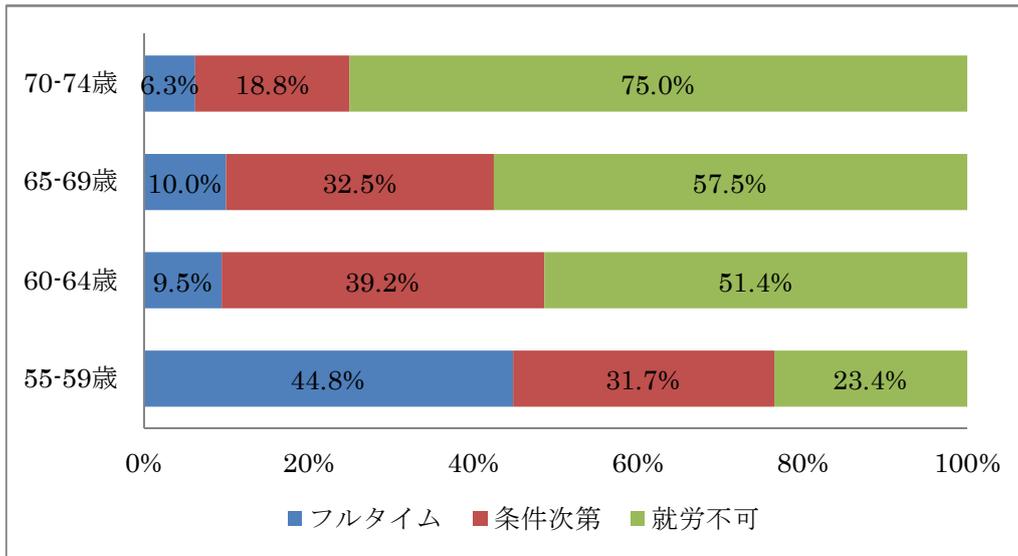


図 13 就労可能性(年齢別) (n=680)

◆ 就労可能性(地域別)

就労可能性を地域別で見ると、松本市に比べ首都圏の方が就労可能性が高いことがうかがえる。ただし、松本市が就労意向が低い背景として、農業などの作業があり、時間がないとの自由記載のコメントが複数見られることから、その影響も考えられる。

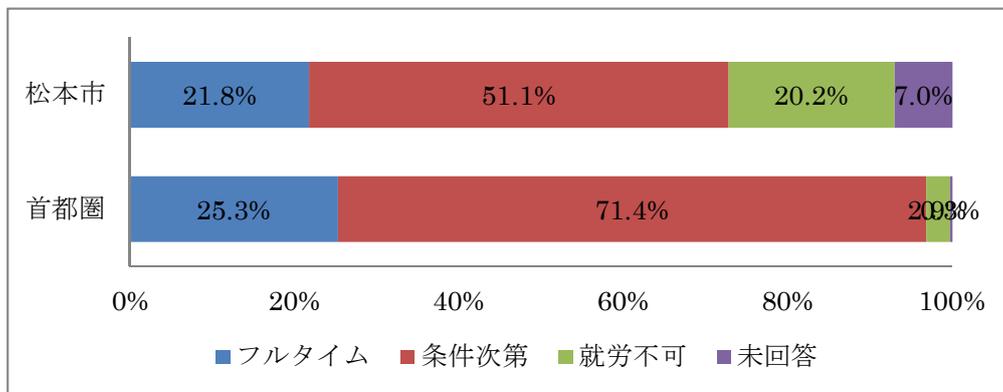


図 14 就労可能性(地域別) (n=680)

【参考】「高齢者の雇用・就業実態に関する調査 (H22年7月調査結果)」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 高齢者について肉体的な面から見た就業の可能性を見ると、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が 43.1%で最も多く、次いで「フルタイムで働くことが可能である」が 37.5%、「働くことはできない」が 17.5%となっている。

- ◆ 就労希望者の性別、年代、生きがい、健康度、就労可能性に関する関係性
 就労を希望する方の「性別」、「年代」、「生きがい」、「健康度」、「就労可能性」に関する多重コレスポネンス分析を行ったところ、「65-69歳」「70-74歳」の男性は、「生きがい」を十分に感じており、健康状態も「元気」で、職場・勤務の条件によっては働くことは可能という傾向が強いことがうかがえる。
 また、各要件どうしの相関を見てみると、特に「年代」と「就労可能性」は相関が強いことがうかがえる。

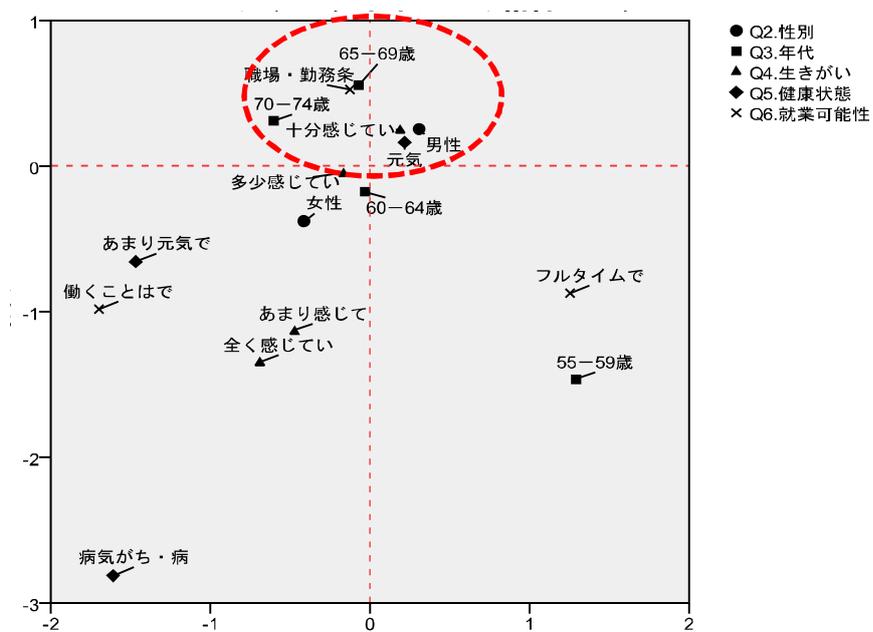


図 15 就労希望者の傾向 (n=630)

変換された変数の相関

次元: 1

	Q2.性別	Q3.年代	Q4.生きがい	Q5.健康状態	Q6.就業可能性
Q2.性別 ^a	1.000	-.115	-.079	.044	.282
Q3.年代	-.115	1.000	-.038	.041	.401
Q4.生きがい ^a	-.079	-.038	1.000	.289	.003
Q5.健康状態 ^a	.044	.041	.289	1.000	.236
Q6.就業可能性 ^a	.282	.401	.003	.236	1.000
次元	1	2	3	4	5
固有値	1.542	1.252	1.112	.667	.427

a. 欠損値が、数値化された変数の最頻値で代入されました。

② 現在の就労状況

フルタイムもしくは、職場・勤務条件によって就労可能とした方(569件)の現在の就労状況について見てみると、「働いている」が 389件(68.4%)であり、3割近くの人が就労可能な状態ではあるが、働けていないもしくは働いていない状況にあることがうかがえる。

表 12 現在の就労状況

	働いている	働いていない	未回答	合計
件数	389件	165件	15件	569件
(%)	(68.4%)	(29.0%)	(2.6%)	(100%)

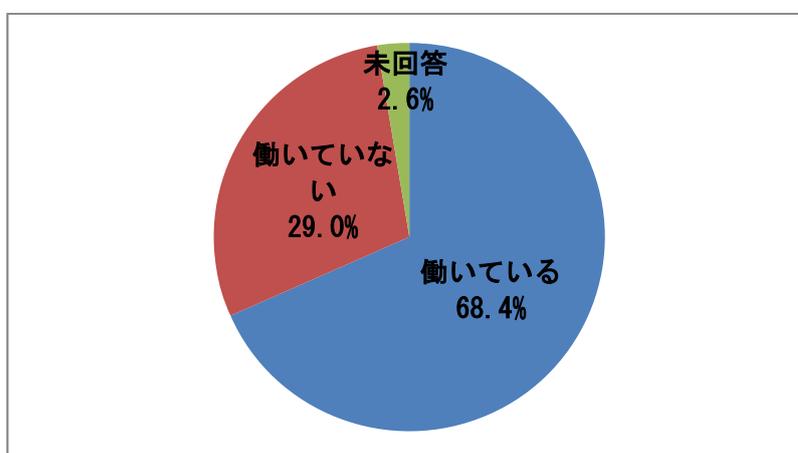


図 16 現在の就労状況(n=569)

【参考】「高齢者の雇用・就業実態に関する調査（H22年7月調査結果）」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 55歳以上69歳までの高齢者の就業率は、男性が72.2%、女性が48.5%であり、男性では60～64歳で75.1%、65～69歳でも52.0%と過半を占める。
- ✓ 不就業者のうち就業希望率は、男性が45.8%、女性が23.3%であり、男性では60～64歳で46.1%、65～69歳でも36.9%を占める。

◆ 就労状況（地域別）

現在の就労状況を地域別で見ると、首都圏の方が就労している方が多いことがうかがえる。

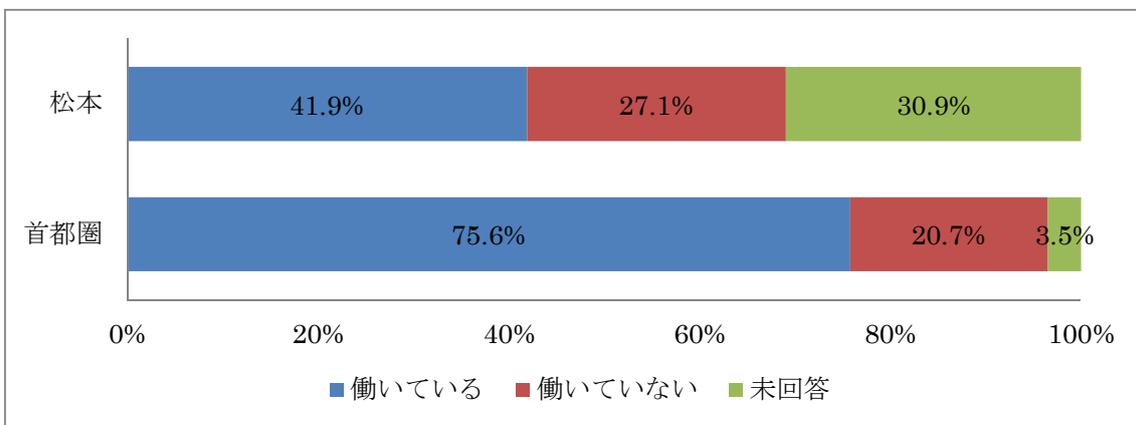


図 17 就労状況(地域別) (n=569)

③ 就労者の雇用形態

現在就労中の方(389件)の雇用形態を見ると、「派遣社員」が117件(30.1%)と最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が104件(26.7%)であった。

表 13 就労者の雇用形態

	正社員	嘱託契約	パート アルバイト	派遣社員	未回答	合計
件数	86件	71件	104件	117件	11件	389件
(%)	(22.1%)	(18.3%)	(26.7%)	(30.1%)	(2.8%)	(100%)

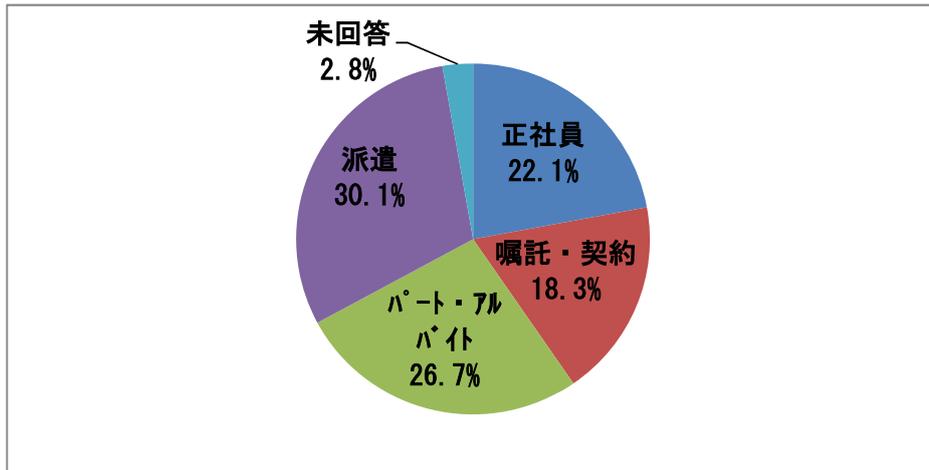


図 18 就労者の雇用形態 (n=389)

④ 就労者の就労時間

現在就労中の方(389件)の就労時間を見てみると、「フルタイム」が177件(45.5%)と最も多く、次いで、「短時間(4～8時間未満)」が157件(40.4%)であった。

表 14 就労者の就労時間

	フルタイム	短時間 (4～8時間未満)	短時間 (4時間未満)	未回答	合計
件数	177件	157件	48件	7件	389
(%)	(45.5%)	(40.4%)	(12.3%)	(1.8%)	(100%)

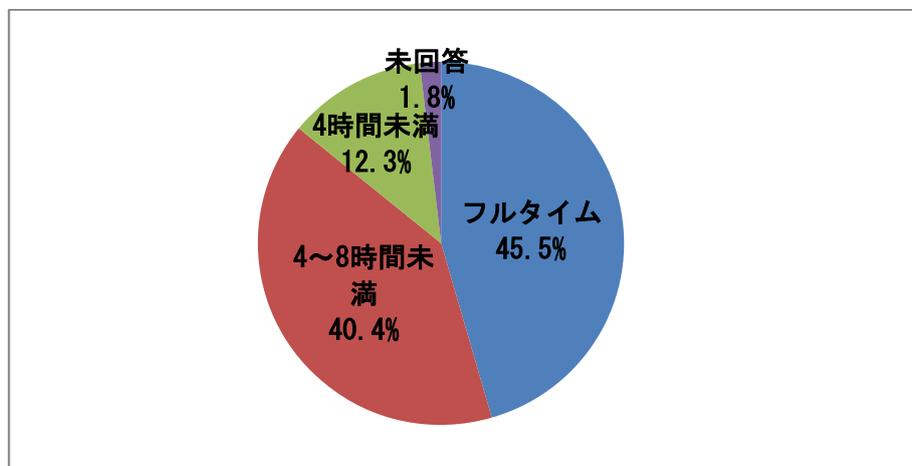


図 19 就労者の就労時間 (n=389)

⑤ 就労者の業務内容 (※複数の業務に従事している者は複数回答)

現在就労中の方(389件)の業務内容を見てみると、「専門的・技術的な仕事」が78件(20.1%)と最も多く、次いで「サービスの仕事」が、54件(13.9%)あった。

そのほか、「その他」が82件(21.1%)と多く、その具体的内容を見ると、調査、検査・点検の補助業務が多くみられた。

表 15 就労者の業務内容 (n=389/複数回答)

	項目	件数	割合 (%)
1	管理的な仕事	50	12.9

2	専門的・技術的な仕事	78	20.1
3	事務的な仕事	52	13.4
4	販売の仕事	32	8.2
5	サービスの仕事	54	13.9
6	情報システムの仕事	6	1.5
7	生産・製造の仕事	22	5.6
8	輸送・運搬の仕事	16	4.1
9	建設の仕事	6	1.5
10	保安・清掃の仕事	38	9.8
11	その他	82	21.1

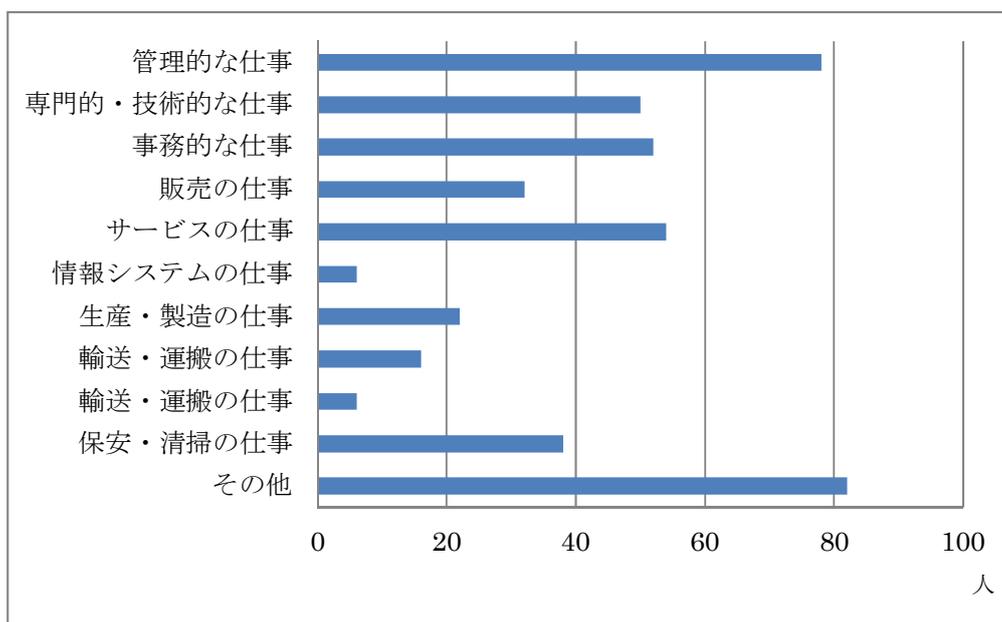


図 20 就労者の就労内容 (n=389/複数回答)

Ⅲ 就労希望の状況

① 今後の就労希望

現在就労が可能な方(569 件)で、今後の就労希望の有無について見てみると、「就労を希望する」が 422 件(74.2%)であり、その多くが就労を希望していることがうかがえる。

表 16 就労希望

	希望する	希望しない	未回答	合計
--	------	-------	-----	----

件数(%)	422 件 (74.2%)	85 件 (14.9%)	62 (10.9%)	569 (100%)
-------	---------------	--------------	------------	------------

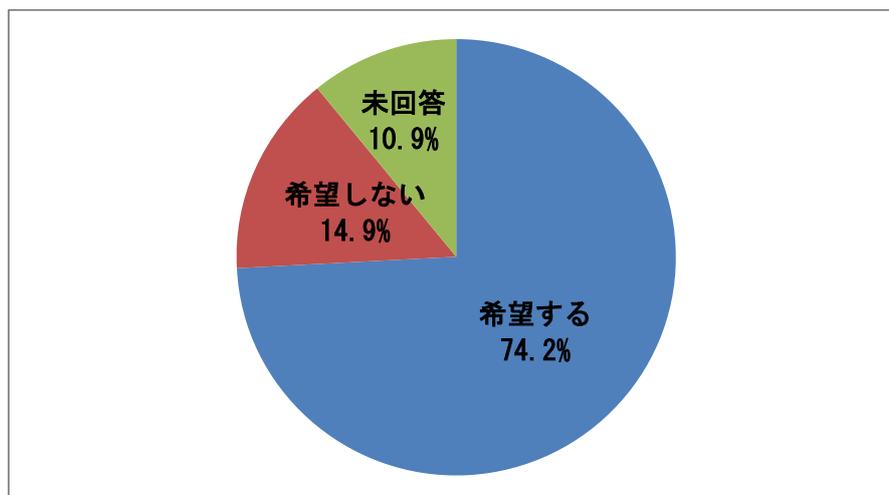


図 21 就労希望 (n=569)

◆ 就労希望 (地域別)

就労希望を地域別で見ると、首都圏の方が就労希望が高い。

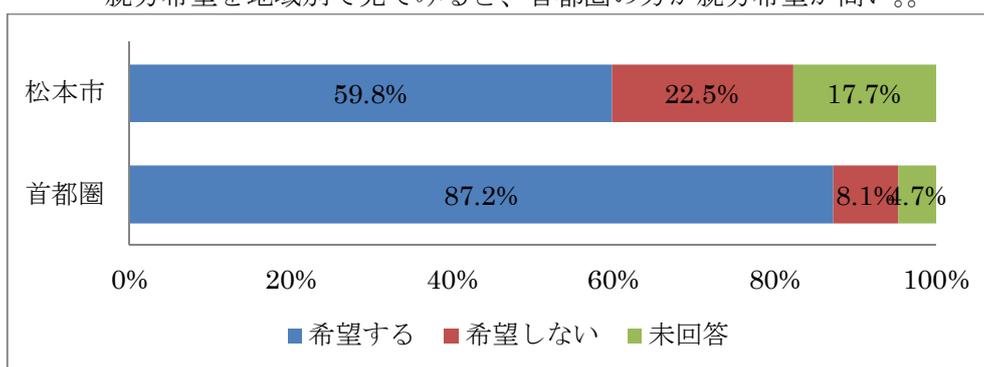


図 22 就労希望(地域別) (n=42)

◆ 就労希望 (現在の就労の有無別)

就労希望を現在の就労の有無別で見ると、就労希望 389 件のうち、95 件 (24.4%) は現在就労していない状況である。

表 17 就労希望(現在の就労の有無米)

	働いている	働いていない	未回答	合計
希望する	323 件 (83.0%)	95 件 (24.4%)	3 件 (0.8%)	389 件 (100%)

希望しない	27件 (31.8%)	58件 (68.2%)	0件 (9%)	85件 (100%)
未回答	39件 (61.9%)	12件 (19.0%)	12件 (19.0%)	63件 (100%)

② 就労を希望する理由

現在就労を希望する方(422件)で、就労を希望する理由について見てみると、「生きがい・社会参加」が298件(71.3%)であり、多くの方が、生活の充実のために就労をとらえていることがうかがえる。また、「経済上の理由」と回答した者も約5割はおり、金銭収入が得られる社会参加の仕組みへのニーズを感じとることができる。

表 18 就労を希望する理由(n=422/複数回答)

		件数	割合(%)
1	経済上の理由	214	50.6
2	健康上の理由	148	35.7
3	生きがい・社会参加	298	71.3
4	頼まれたから・時間に余裕があるから	77	11.3
5	その他	15	3.8

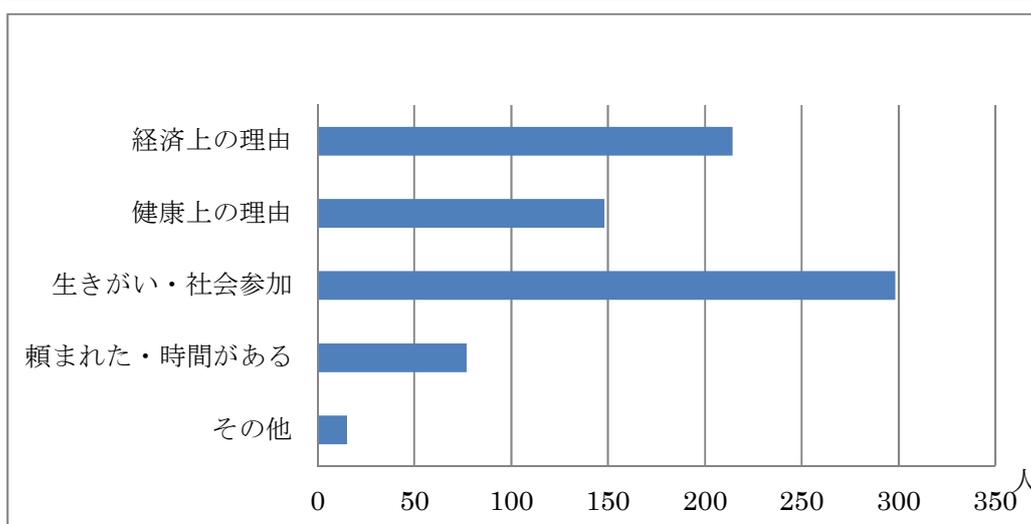


図 23 就労希望理由 (n=422/複数回答)

◆ 就労理由 (現在の就労の有無別)

就労理由を現在の就労の有無別で見ると、働いている人も働いていない人も「生きがい・社会参加」を就労の第一目的としていることがうかがえる。

表 19 就労理由(現在の就労有無別)

		働らいて いる	働らいて いない	未回答
1	経済上の理由	188件	0件	2件

2	健康上の理由	124 件	16 件	0 件
3	生きがい・社会参加	223 件	57 件	2 件
4	頼まれたから 時間に余裕があるから	55 件	21 件	0 件
5	その他	11 件	4 件	0 件

【参考】「高齢者の雇用・就業実態に関する調査（H22年7月調査結果）」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 就業者について仕事をした理由（複数回答）を見ると、「経済上の理由」が最も多く 72.8%、次いで「いきがい、社会参加」が 22.3%、「時間に余裕」が 11.8%、「健康上の理由」が 11.4%となっている。

③ 就労希望年齢(いくつまで働きたいか)

就労を希望する方(422 件)の希望年齢(いくつまで働きたいか)を見てみると、「65-69 歳」が 139 件(32.9%)で、「70-74 歳」が 134 件(31.8%)であった。

表 20 就労希望年齢(いくつまで働きたいか)

	55-59 歳	60-64 歳	65-69 歳	70-74 歳	75 歳以上	未回答	合計
全体 件数 (%)	2 件 (0.5%)	55 件 (13.0%)	139 件 (32.9%)	134 件 (31.8%)	90 件 (21.3%)	2 件 (0.5%)	422 件 (100%)

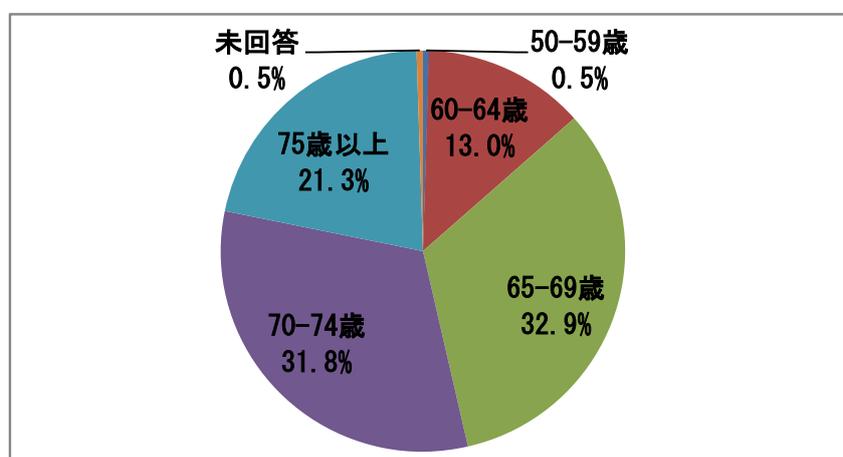


図 24 就労希望年齢(n=422)

◆ 就労希望年齢（現在の就労の有無別）

就労希望年齢を現在の就労の有無別で見ると、現在働いている人は、70-74 歳まで働くことを希望しているものが最も多く、65 歳以降の就労希望は 7 割に及び。また、現在働いていない人も、65-60 歳まで働くことを希望している者が最も多く、65 歳以降の就労希望は 5 割を超える。

表 21 就労希望年齢(現状の就労の有無の別)

	55-59 歳	60-64 歳	65-69 歳	70-74 歳	75 歳以上	未回答	合計
--	---------	---------	---------	---------	--------	-----	----

働いている	1件 (0%)	50件 (12.9%)	101件 (26.0%)	105件 (27.9%)	67件 (17.2%)	65件 (16.7%)	389件 (100%)
働いていない	2件 (1.2%)	6件 (3.6%)	37件 (22.4%)	28件 (17.0%)	24件 (14.5%)	68件 (41.2%)	165件 (100%)

【参考】「高齢者の雇用・就業実態に関する調査（H22年7月調査結果）」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 就業希望年齢を見ると、「65歳」が41.5%で最も多く、次いで「70歳」が27.1%、「60歳」が11.8%で、平均66.0歳となっている。

④ 希望する雇用形態

就労を希望する方(422件)の、希望する雇用形態を見てみると、「パート・アルバイト」が159件(37.7%)と最も多く、次いで「嘱託・契約」が128件(30.3%)であった。

表 22 希望する雇用形態 (n=422/複数回答)

	正社員	嘱託 契約	パート アルバイト	派遣社員	未回答
件数	73件	128件	159件	98	2
(%)	(17.3%)	(30.3%)	(37.7%)	(23.2%)	(0.5%)

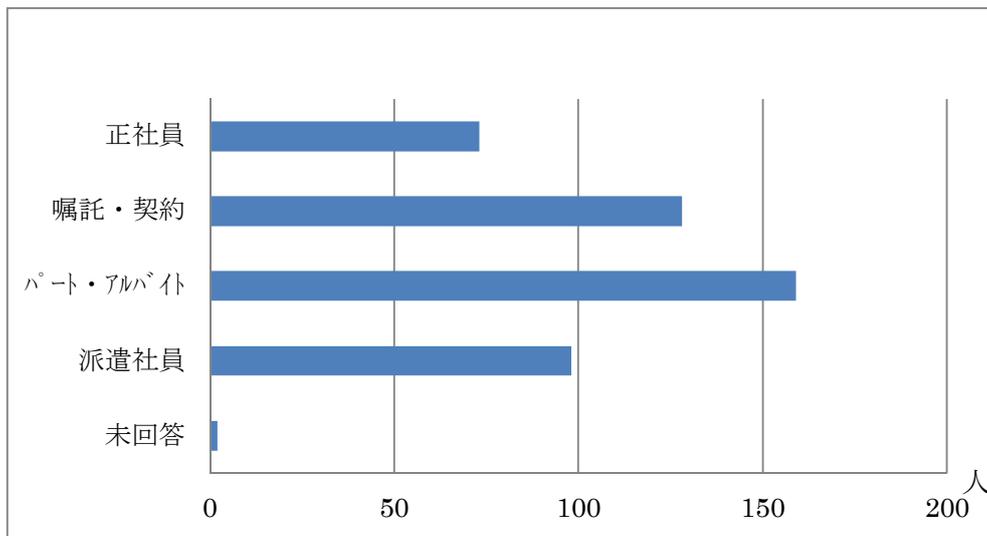


図 25 希望する雇用形態 (n=422/複数回答)

⑤ 希望する勤務時間

就労を希望する方(422件)の希望する勤務時間を見てみると、「短時間(4～8時間未満)」が238件(56.4%)と最も多く、次いで「フルタイム」が118件(28.0%)であった。

表 23 希望する勤務時間 (n=422/複数回答)

	フルタイム	短時間 (4～8時間未満)	短時間 (4時間未満)	未回答
件数	118	238	66	2
(%)	(28.0%)	(56.4%)	(15.6%)	(0.5%)

件数 (%)	118件 (28.0%)	238件 (56.4%)	65件 (15.4%)	7 (1.7%)
-----------	-----------------	-----------------	----------------	-------------

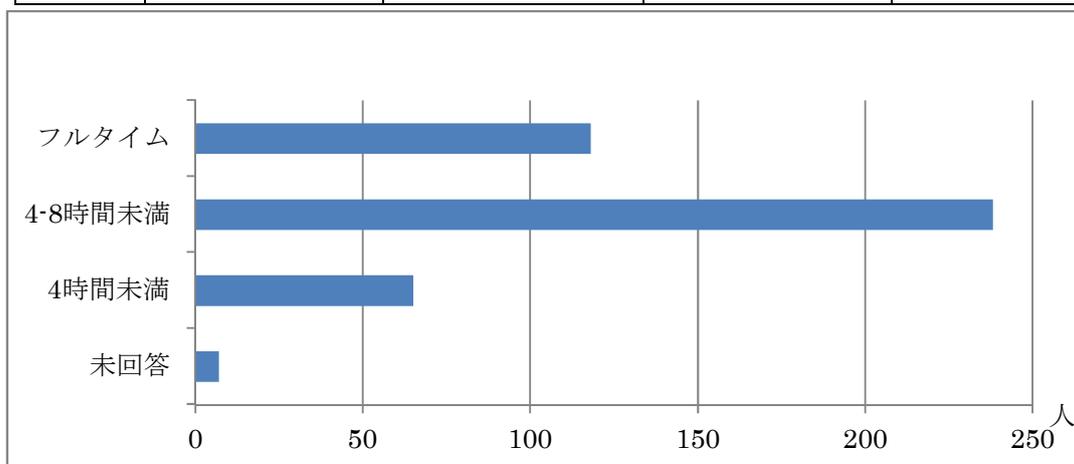


図 26 希望する勤務時間 (n=422/複数回答)

⑥ 希望する業務内容

就労を希望する方(422 件)の希望する業務内容を見てみると、「専門的・技術的な仕事」が 137 件(32.5%)と最も多く、次いで「事務的な仕事」が、126 件(29.9%)であった。その他の具体的内容を見ると、調査、検査・点検の補助業務などが多くみられた。

表 24 希望する業務内容(n=422/複数回答)

	項目	件数	割合 (%)
1	管理的な仕事	79	18.7
2	専門的・技術的な仕事	137	32.5
3	事務的な仕事	126	29.9
4	販売の仕事	60	14.2
5	サービスの仕事	64	15.1
6	情報システムの仕事	10	2.4
7	生産・製造の仕事	47	11.1
8	輸送・運搬の仕事	27	6.3
9	建設の仕事	10	2.4
10	保安・清掃の仕事	59	14.0
11	その他	52	12.3

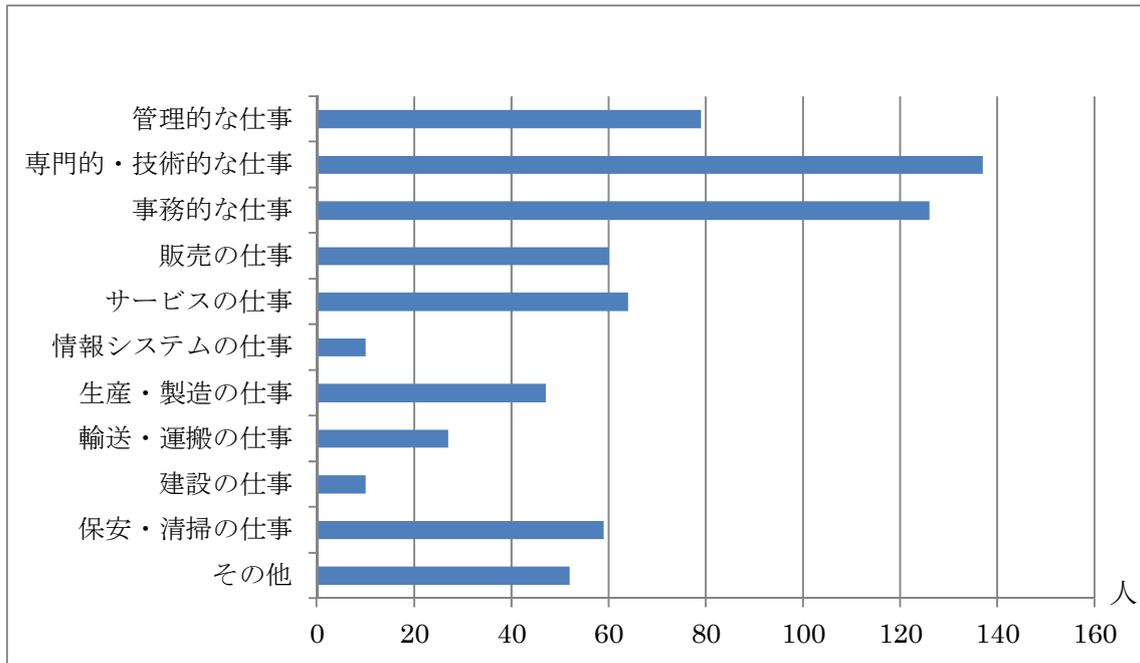


図 27 希望する業務内容 (n=422/複数回答)

◆ 希望する就労時間と業務内容の関係性

就労を希望する方の希望する就労時間と業務内容に関する分析を行ったところ、フルタイムを希望する方は、「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」の希望が多く、短時間（4-8 時間未満）を希望する方は、「サービスの仕事」「専門的・技術的な仕事」の希望と、「その他」で多かった補助的仕事を希望していることがうかがえる。また、短時間（4 時間未満）を希望する方は、「保安・清掃」の仕事が多く、「その他」で多かった補助的仕事を希望していることがうかがえる。

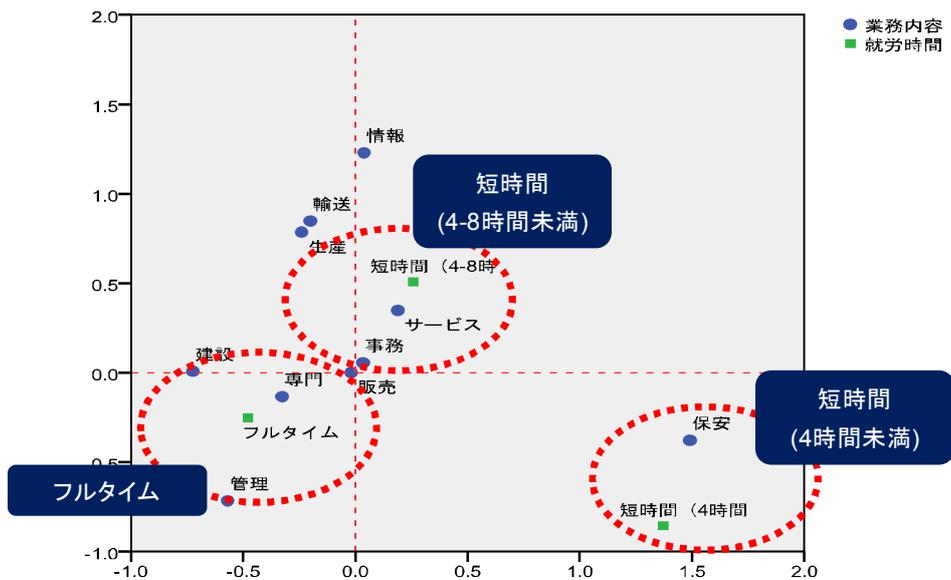


図 28 希望就労時間と業務内容の関係

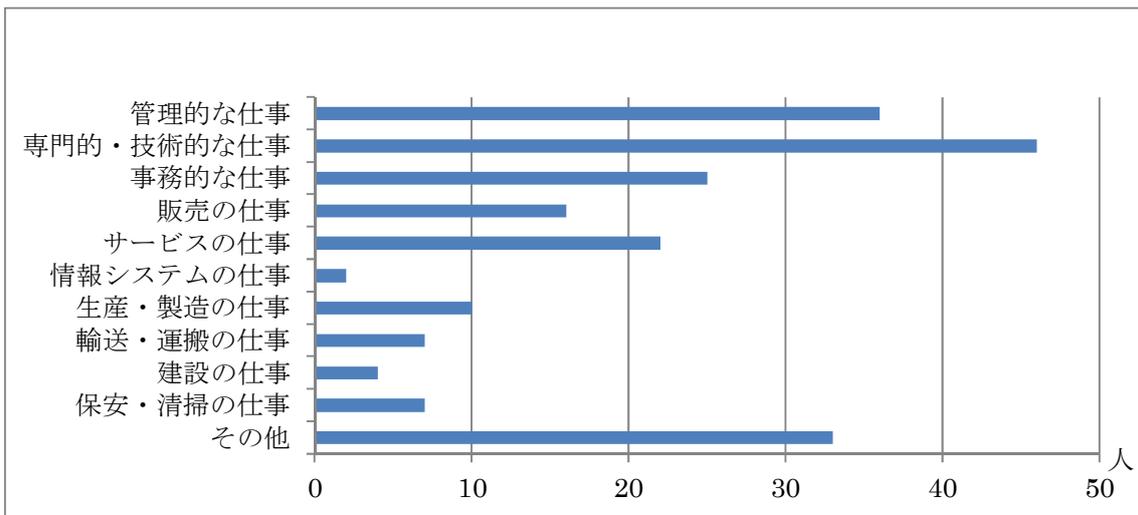


図 29 フルタイムを希望する場合の業務内容

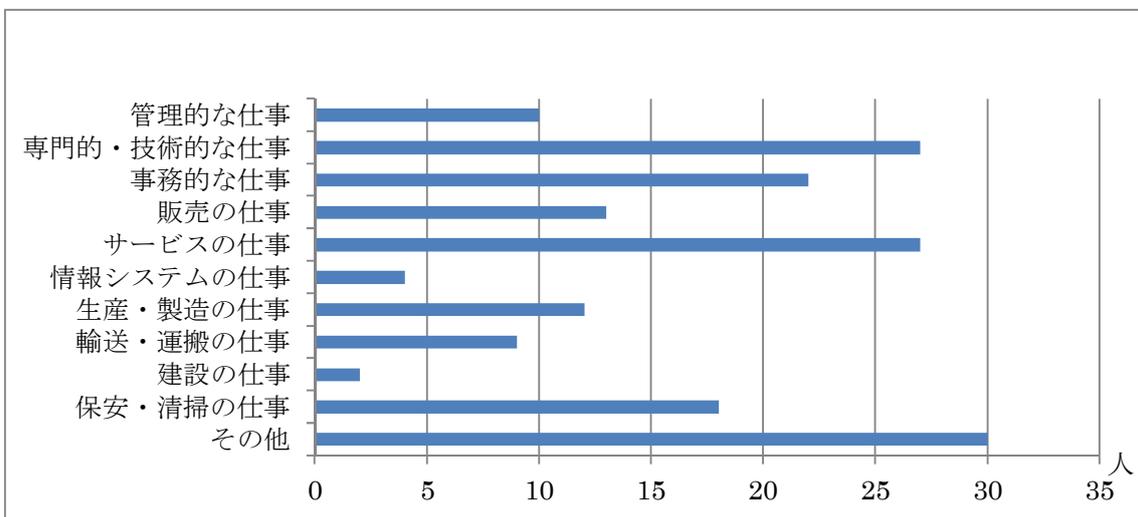


図 30 短時間(4-8時間未満)を希望する場合の業務内容

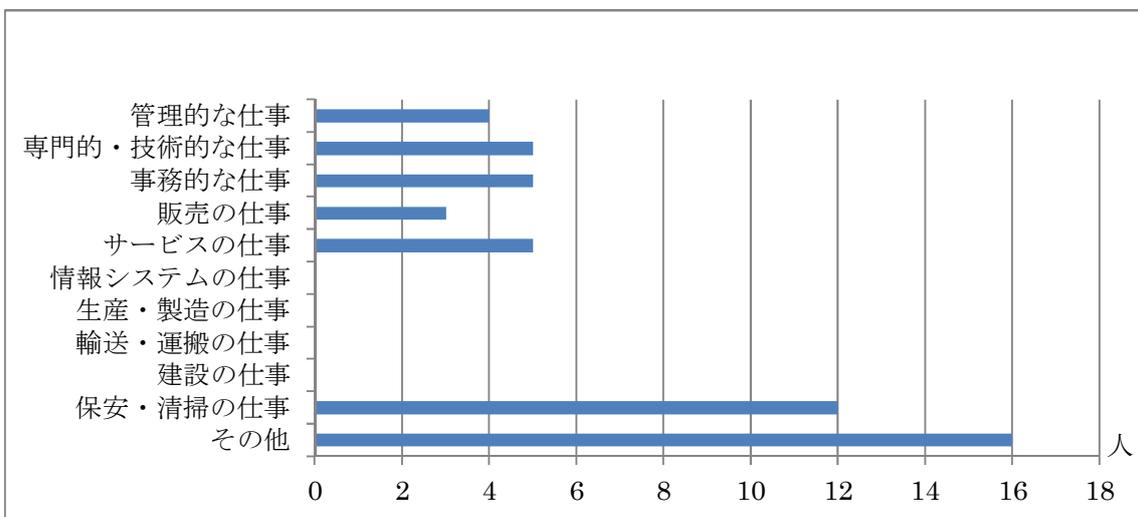


図 31 短時間(4時間未満)を希望する場合の業務内容

⑦ 希望する1月あたりの総収入額（正社員の場合）

「正社員」で就労を希望する場合の、1か月あたりの希望する総収入額を見てみると、15-20万円未満が60件(14.2%)と最も多かった。また、未回答が約半数を占める理由として、その多くが正社員を希望していないため、未回答になっていると思われる。

表 25 希望する1月あたりの総収入額

	項目	件数	割合 (%)
1	10-15万円未満	37	8.8
2	15-20万円未満	60	14.2
3	20-25万円未満	45	10.7
4	25-30万円未満	26	6.2
5	30-35万円未満	20	4.7
6	35-40万円未満	7	1.7
7	40万円以上	10	2.4
8	いくらでもよい	22	5.2
9	未回答	195	46.2
	合計	422	100.0

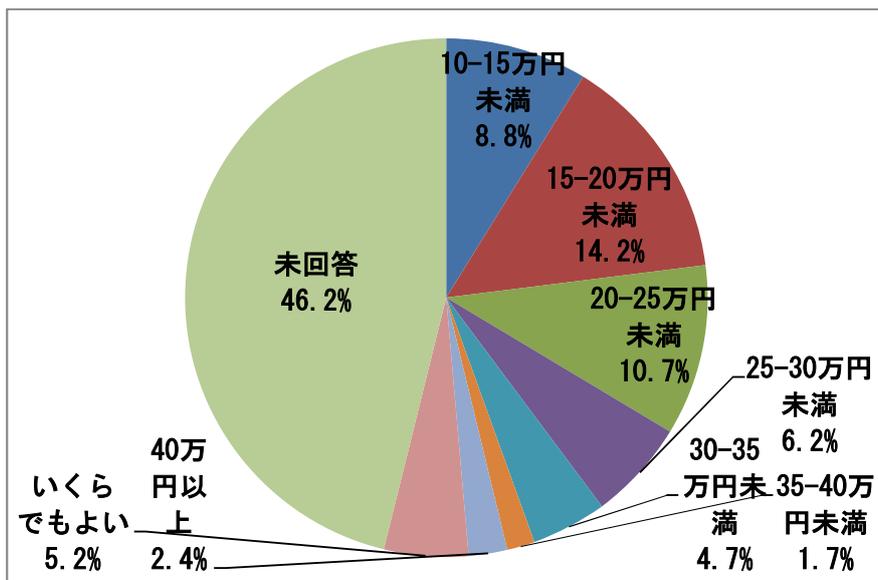


図 32 希望する1か月あたりの総収入額 (n=422)

⑧ 平均時給額(嘱託・契約、パート・アルバイト、派遣社員の場合)

就労を希望する場合の、平均時給額を見てみると、「1,000-1,200円未満」が148件(35.1%)と最も多く、次いで「800-1,000円未満」が92件(21.8%)であった。

表 26 希望する平均時給額

	項目	件数	割合 (%)
1	800円未満	11	2.6
2	800-1,000円未満	92	21.8
3	1,000-1,200円未満	148	35.1
4	1,200-1,400円未満	57	13.5
5	1,400-1,600円未満	29	6.9
6	1,600-1,800円未満	7	1.7
7	1,800円以上	10	2.4
8	いくらでもよい	24	5.7
9	未回答	44	10.4
	合計	422	100.0

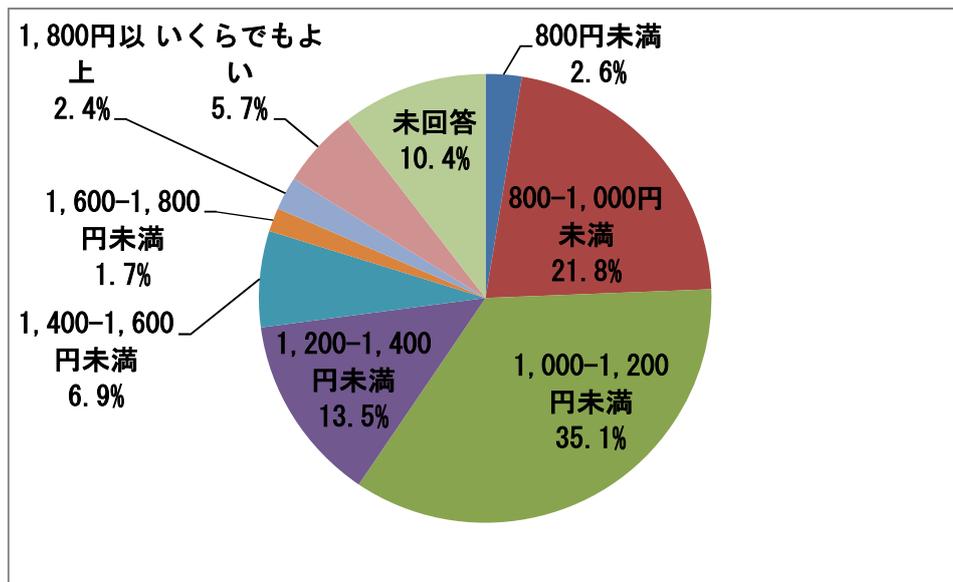


図 33 希望する平均時給額 (n=422)

⑨ 就労を希望しない理由

就労は可能であるが就労を希望しない理由について見てみると、「趣味、社会活動に専念したいから」が 45 件(52.9%)であり、自分の時間を確保したいことが就労を希望しない最大の理由だといえる。

表 27 就労希望しない理由(n=85/複数回答)

		件数	割合(%)
1	経済上働く必要がない	12	14.1
2	今までの技能、経験が通用しなくなった	4	4.7
3	適当な就職口がみつからなくなった	8	9.4
4	自身の健康上の理由	3	3.5
5	家族の健康上の理由(介護など)	7	8.2
6	趣味、社会活動に専念したいから	45	52.9
7	家事などに専念したいから	12	14.1
8	その他	10	11.8

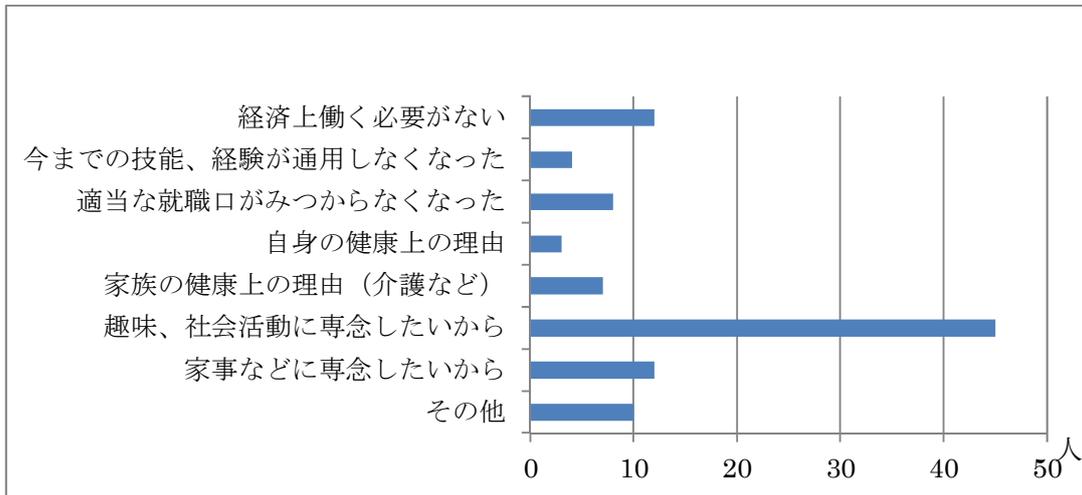


図 34 就労を希望しない理由(n=85/複数回答)

IV 生涯現役に向けた健康づくり・介護予防事業への参加意向

① 健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることについてどう思うか

自身の健康・体力を維持するために、健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることに関する参加意向を見てみると、「参加したい」が 338 件(49.7%)であり、半数近くが健康づくりの知識・技術の修得に意欲的であることがうかがえる。

表 28 健康づくりの知識・技術を修得する機会への参加意向

	参加したい	参加したくない	その他	未回答	合計
件数	338 件	124 件	78 件	140	680
(%)	(49.7%)	(18.2%)	(11.5%)	(20.6%)	(100%)

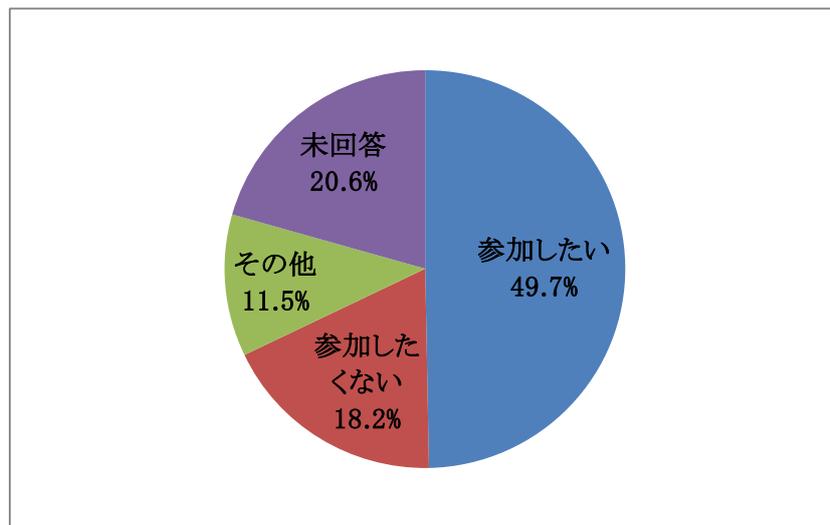


図 35 健康づくりの知識・技術を修得する機会への参加意向 (n=680)

- ◆ 健康づくりの知識・技術を修得する機会への参加の有無に関する具体的意見
健康づくりの知識・技術を修得する機会への参加意向について、「参加したい」338件(49.7%)と回答した方の理由(自由記載分)を、整理すると「健康づくり・体力づくり」という意見が多く、その他「知識・技術の修得」、「社会貢献・社会参加」、「興味・関心」、「生きがいづくり・仲間づくり」の意見が見られた(表 27)。

表 29 参加希望理由(自由記載)

キーワード	件数	主な意見
健康づくり 体力維持	145 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 意識的に取り組むことで、体力低下等予防できる ✓ 周囲の人に迷惑をかけたくない ✓ 全てにおいて健康第一が基本
知識・技術 の修得	51 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 健康づくりの知識・技術を身につけ、自分や周囲の人のために役立てたい ✓ 体系的に知識を得たい ✓ 新しいスキルとして身に着けたい
社会貢献 社会参加	29 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地域や社会に貢献でき役に立つ仕事がしたい ✓ 社会活動に専念したい ✓ 高齢者の健康維持に貢献していきたい
興味・関心	22 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事業内容の主旨に賛同する ✓ これからの社会に必要で興味がある ✓ 機会があればぜひ参加したい
生きがい 仲間づくり	19 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自分の生きがいや一緒に仲間がいることは張り合いになる ✓ 社会とつながることで自分の生きがいにもなる ✓ 親の介護などあり自分自身の息抜きにしたい

「参加したくない」124件(18.2%)と回答した方の理由(自由記載分)を、整理すると「自己管理・自己選択」という意見が多く、その他「時間がない・自分の時間がほしい」、「必要性を感じない」、「健康課題あり」、「既得の知識・技術を活用したい」という意見が見られた(表 28)。

表 30 参加を希望しない理由(自由記載)

キーワード	件数	主な意見
自己管理 自己選択	32 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自分に適した内容を選択し自分で行いたい ✓ 自分自身で気を付けている ✓ 自分のペースでやっていきたい
時間なし 自分の時間	11 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 妻の介護があり時間がとれない ✓ 地域で活動していて忙しい
必要性なし	7 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 具体的な場面になってから考えたい ✓ 希望する人にとっては良いが、自分は他のことをしたい
健康問題 あり	6 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 持病があり治療中 ✓ 治療中で、体力的に自信がない
既存の 知識・技術 の活用	2 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 農業経営をされており今後も継続していきたいから ✓ これまで自分が培った経験が技術を活用してできるものや っていきたい

② 簡単な運動指導を補助的に行うサポーターとしての活動意向

健康づくり・介護予防等のための簡単な運動指導を補助的に行えるサポーターとしての活動意向を見てみると、「希望あり」が 221 件(32.5%)であり、「希望なし」が 255 件(37.5%)であった。

また、その他の内容を見てみると、条件によって希望するというものが多く、それらを含めると希望ありと希望なしはほぼ同数程度である。

表 31 簡単な運動指導を補助的に行うサポーターとしての活動意向(n=680)

	希望あり	希望なし	その他	未回答	合計
件数	221 件	255 件	42 件	162	680
(%)	(32.5%)	(37.5%)	(6.2%)	(23.8%)	(100%)

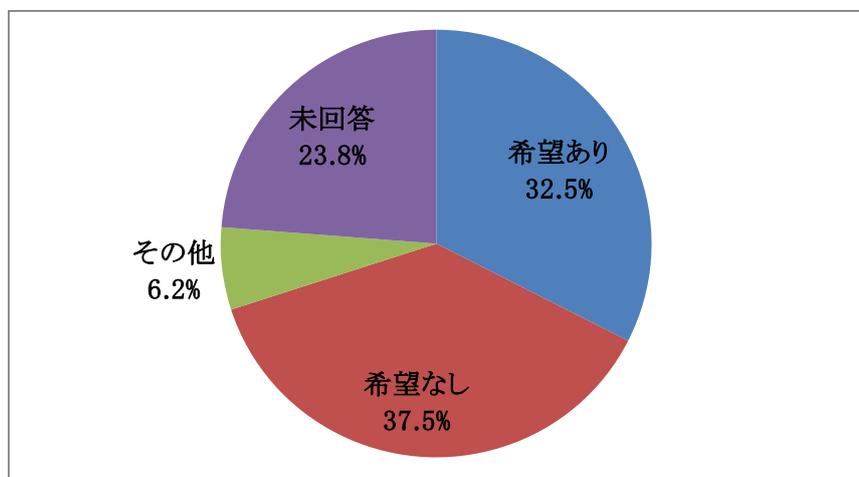


図 36 簡単な運動指導を補助的に行うサポーターとしての活動意向(n=680)

- ◆ サポーターとしての活動意向の有無等に関する具体的理由(自由記載)
健康づくり・介護予防等のための簡単な運動指導を補助的に行えるサポーターとしての活動意向について、「希望あり」221件(32.5%)と回答した方の理由(自由記載分)を、整理すると「社会貢献・社会参加」という意見が多く、その他「活躍の場・自己実現の場」、「自身の健康管理」、「生きがい・仲間づくり」、「働ける気力・体力があるり」の意見が見られた(表 30)。

表 32 簡単な運動指導を補助的に行うサポーターとしての参加希望ありの理由

キーワード	件数	主な意見
社会貢献 社会参加	37 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地域の健康づくり活動を通じて社会に貢献したい ✓ 人の役に立つことをしたい ✓ 高齢社会において介護予防等の需要はますます高まり大事である
活躍の場 自己実現の場	23 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 元気な高齢者が活動する場として適所だと思われるから ✓ 自分の経験やスキルを活かして活動したい ✓ 自分を高めることができる、自分にプラスになる
自身の健康	16 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自分の健康・体力維持にもつながる ✓ 生涯現役でいることができる ✓ 自分が見本となれるようにしたい
生きがい 仲間づくり	7 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 人と接することが好きで積極的にかかわりたい ✓ 自分自身がいきいき活躍できる場を持ちたい ✓ 自分と他者の両者にとってコミュニケーションと生きがいになる
働ける体力 気力あり	7 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 体力・気力とも十分ある ✓ まだまだ元気である

「希望なし」255件(37.5%)と回答した方の理由(自由記載分)を、整理すると「時間がない」という意見が多く、その他「苦手/興味・関心なし」、「健康問題あり」、「他の活動をしたい」という意見が見られた(表 31)。

表 33 簡単な運動指導を補助的に行うサポーターとしての参加希望なしの理由

キーワード	件数	主な意見
時間がない	20 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 家族の介護などで忙しい ✓ 趣味などで外出の機会が多い ✓ 時間的余裕がない
苦手 興味・関心 なし	11 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ あまり好きでない(人と関わるのが苦手) ✓ 人に指導できる自信がない ✓ 健康づくり事業にはあまり興味がわからない
健康問題 あり	9 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 体力が落ちており人の世話は難しい ✓ 持病がある ✓ 自身の体がもつか不安、年齢的に無理
他の活動	8 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 他にやりたいことがある ✓ 今やっているボランティアの活動を続けていきたい ✓ 地域活動が忙しい

IV 生涯現役社会に向けた就労に関する意見

生涯現役社会に向け、就労する場合の必要な条件や意見(自由記載)を見てみると、就労意欲は高いものの、就労する要件としていくつかのキーワードが抽出された。これらを整理すると、大きく4つのカテゴリーに要約することができる(図 37)。

1つめのキーワードは「**場・機会**」である。

就労意欲が高いにも関わらず、「就労できる環境が整っていない」との意見が多かった。また、年齢で一律断られている傾向もあり、元気な高齢者(意欲があるもの)が働ける社会システムをつかってほしいとの意見が見られた。

現状として、ニーズに見合う就労の場の確保や機会の創出が不十分であることがうかがえた。

2つめのキーワードは、「**時間**」である。

先述したとおり、「生きがいや社会参加」を働くことの主目的としている中高年層にとって、「無理なく継続して働ける」ということは重要な要件である。具体的には、週3~4日、1日4時間~8時間未満程度という意見が多く見られた。

また、「時間」に関わってくる要件として、「介護」があげられる。年齢的に、身内に要介護者を抱えている者も多く、介護しながらでも就労できる環境を望む声が聞かれた。

生涯現役社会にむけては、就労環境の整備として、仕事量の調整、労働時間の短縮、勤務時間の弾力化、仕事の分担調整などが鍵になってくると思われる。

3つめのキーワードは、「**体力**」である。

就労要件として、「自分の体力・体調に見合った内容のものだと就労できる」という意見が多い。この体力という言葉には、「健康」といったニアンスも含まれるが、無理のない範囲で働くことが長続きの要因である。また就労希望者が自信を持って働けるように、体力や健康面を低下させない支援が必要であることがうかがえる。

4つめのキーワードは、「**知識・技術**」である。

先述したとおり、希望する業務内容としては「**専門的・技術的仕事**」が約3割と上位にあったが、自由記載においても自分の知識・技術や、経験を活用して社会に役立ちたいという思いが強く聞かれた。

よって、本人の就労意欲とのマッチングを図る上でも、永年培ったノウハウが活用できることが場を提供していくことが重要である。

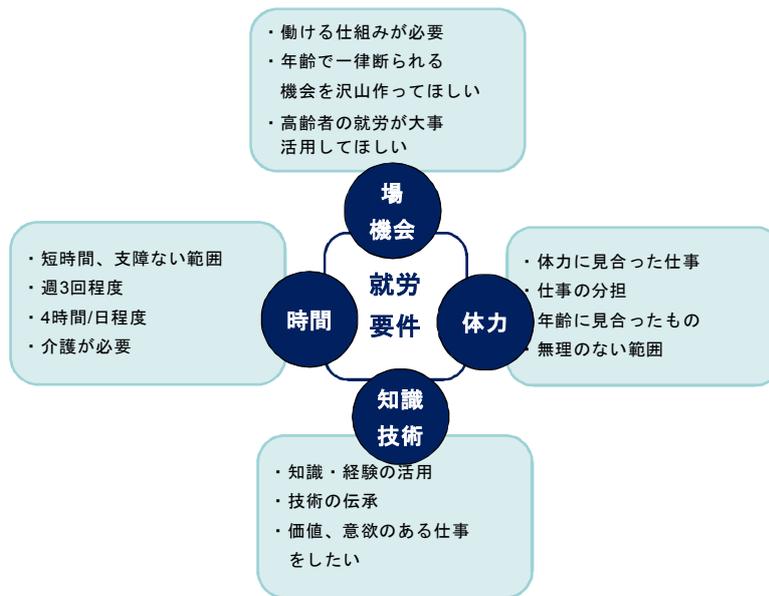


図 37 生涯現役社会に向けた就業要件のキーワード（筆者作成）

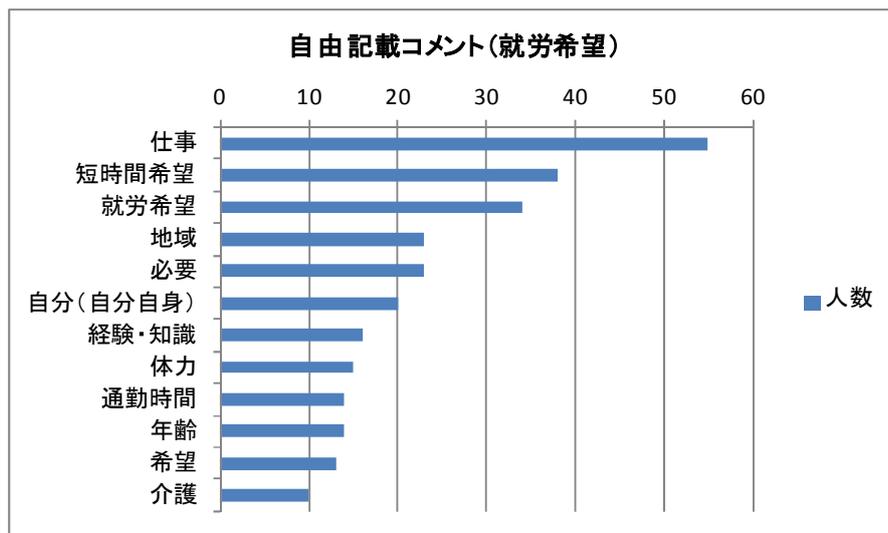


図 38 (参考) 就労希望要件に関する言語分析の頻出ワード

(2) 雇用可能性に関する調査

調査対象 500 件のうち、有効回答のあった 141 件の調査票について分析を行った。

■ 回答率:28.2%

I 調査対象者の概況

① 所在地

調査回答があった141件の内訳は、松本市が 92 件(65.2%)で、首都圏が 49 件(34.8%)であった。

表 34 所在値

	松本市	首都圏	合計
件数(%)	92 件 (65.2%)	49 件 (34.8%)	141 件 (100%)

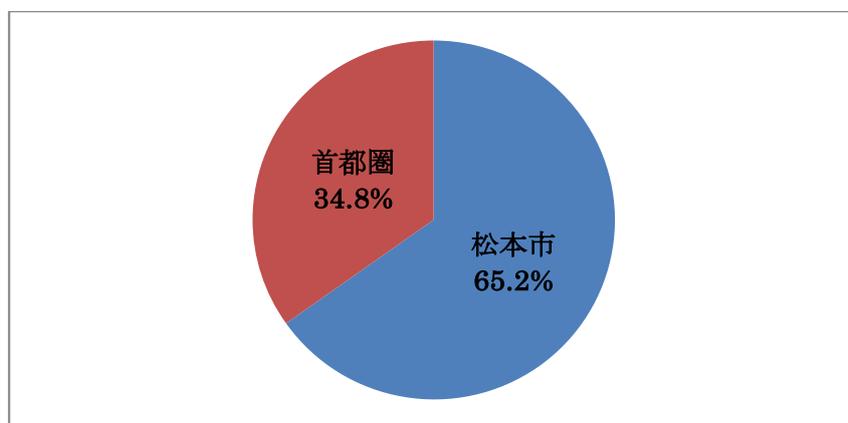


図 39 所在地 (n=141)

② 事業種別

調査回答があった141件の事業種別内訳は、表 32 に示すとおりである。

表 35 事業種別

	項目	件数	割合 (%)
1	製造業	14	9.9
2	卸売・小売業	14	9.9
3	医療	8	5.7
4	福祉	15	10.6
5	建設業	13	9.2
6	運輸業	16	11.3
7	教育・学生支援業	21	14.9
8	公務(保健・福祉領域)	4	2.8
9	公務(その他の領域)	6	4.3
10	飲食・宿泊業	4	2.8
11	サービス業(スポーツ施設提供業)	9	6.4
12	サービス業(その他)	12	8.5
13	その他	5	3.5
	合計	141	100.0

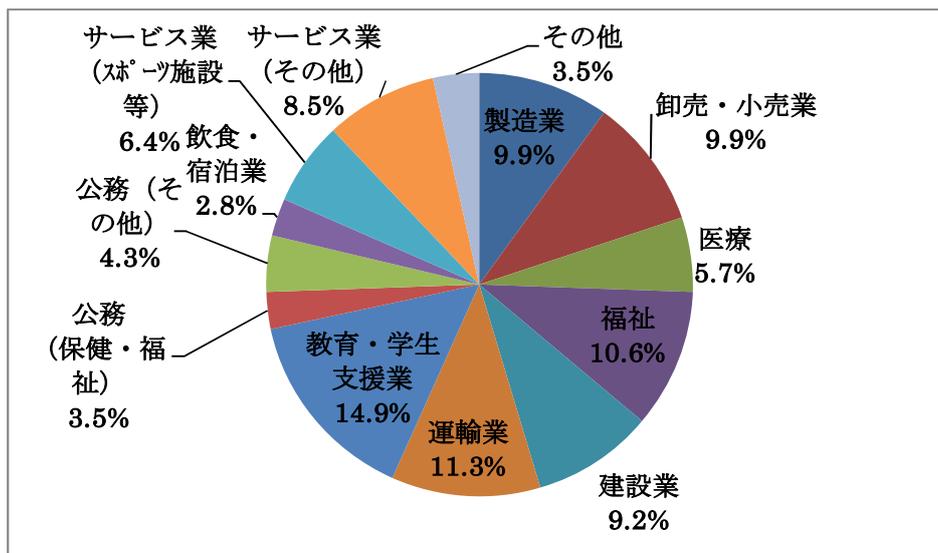


図 40 事業種別 (n=141)

③ 常用労働者数

調査回答があった141件の常用労働者数を見てみると、「30-99 人」が 53 件 (37.6%)と最も多く、次いで「30 人未満」が 52 件 (36.9%)であり、中小規模の事業所・団体が多いことがうかがえる。

表 36 常用労働者数

項目	件数	割合 (%)
1,000～4,999 人	6	4.3
300～4,999 人	10	7.1
100～299 人	20	14.2
30～99 人	53	37.6
30 人未満	52	36.9
合計	141	100.0

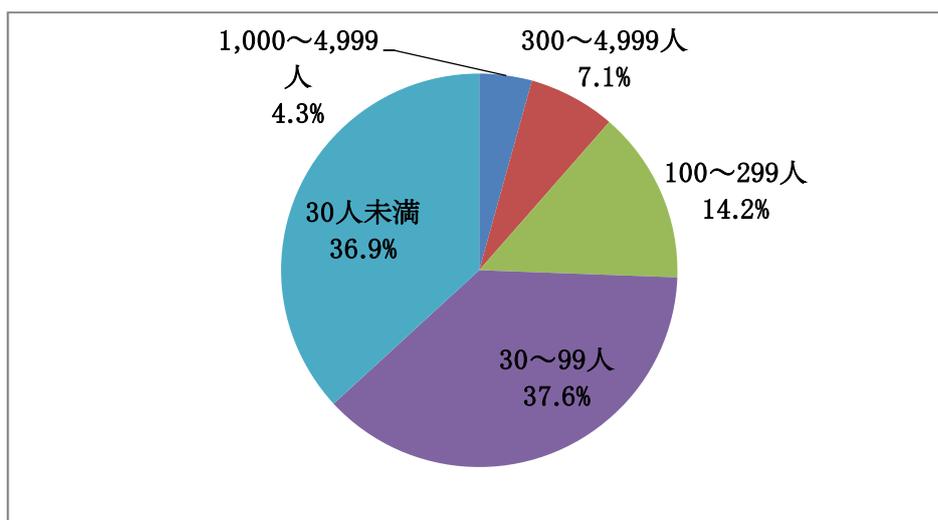


図 41 常用労働者数 (n=141)

◆ 常用労働者数（地域別）

地域別の常用労働者数を見てみると、松本は「30～99人未満」が36件（39.1%）と最も多く、首都圏は「30人未満」が22件（44.9件）と最も多かった。

表 37 常用労働者数

	項目	松本市	首都圏
1	1,000～4,999人	4件（4.3%）	2件（4.1%）
2	300～4,999人	6件（6.5%）	4件（8.2%）
3	100～299人	16件（17.4%）	4件（8.2%）
4	30～99人	36件（39.1%）	17件（34.7%）
5	30人未満	30件（32.6%）	22件（44.9%）
	合計	92件（100%）	49件（100%）

④ 今後の常用労働者の雇用意向

今後の常用労働者の雇用意向をみてみると、「増員予定あり」と「増員予定なし」がほぼ同程度の割合であった。

表 38 今後の常用労働者の雇用意向

	増員予定あり	増員予定なし	未定	未回答	合計
件数 (%)	56件 (39.7%)	57件 (40.4%)	27件 (19.1%)	1件 (0.7%)	141件 (100%)

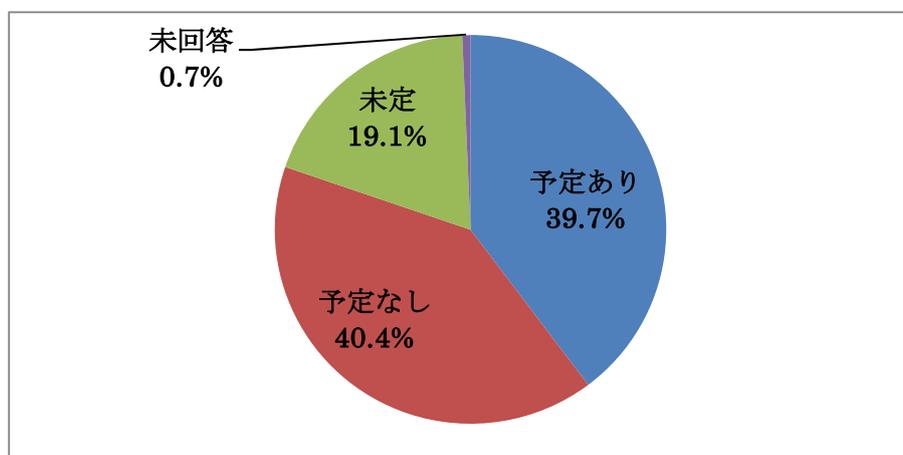


図 42 今後の常用労働者の雇用意向 (n=141)

⑤ 55歳以上の常用労働者数(平均)

55歳以上の常用の労働者数の平均を、「男性」「女性」別に見てみると、60歳以降では男性の方が女性より常用労働者数が多いことがうかがえる。

また、「一般労働者」、「短時間労働者」別に見てみると、65歳以降になると短時間労働者が増える傾向にある。

表 39 55歳以上の常用労働者数(性別・年代別平均)

性別	55-59歳	60-64歳	65-70歳	70-74歳	75歳以上
男性	7.1人	6.4人	3.6人	0.9人	0.1人
女性	7.8人	4.7人	1.8人	0.3人	0.0人

表 40 55歳以上の常用労働者数(勤務時間別・年代別平均)

勤務形態	55-59歳	60-64歳	65-70歳	70-74歳	75歳以上
一般	8.9人	6.5人	2.3人	0.4人	0.1人
短時間	5.3人	4.3人	3.2人	0.7人	0.1人

II 高齢者の雇用環境

① 定年制の有無

定年制の有無を尋ねたところ、「定めている」のは127件(90.1%)であった。

表 41 定年制の有無

	定めている	定めていない	未回答	合計
件数	127件	13件	1件	141件
(%)	(90.1%)	(9.2%)	(0.7%)	(100%)

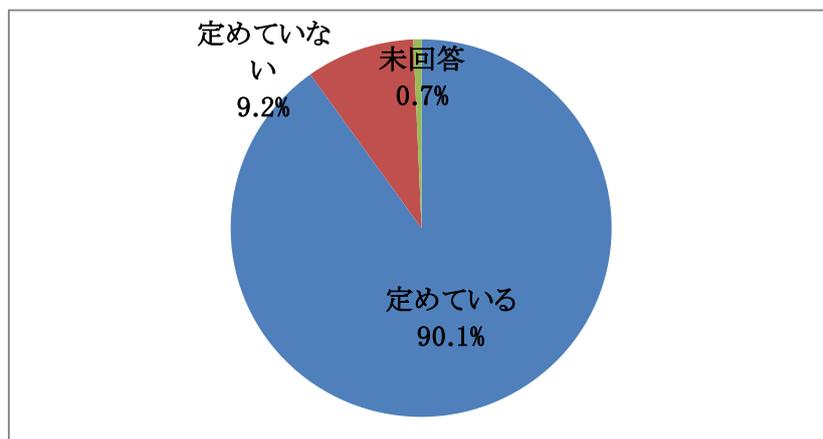


図 43 定年制の有無 (n=141)

【参考】「高齢者の雇用・採用に関する調査 (H22年3月調査結果)」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 2008年8月1日現在、正社員について、「全員定年がある」92.8%、「定年がある正社員と、ない正社員がいる」2.0%であり、「定年制がある」企業は94.8%と大多数である。「全員、定年がない」は1.6%(62社)となっている。

② 定年条件

定年制有の場合の条件をしてみると、「年齢で一律」が117件(92.0%)であった。

表 42 定年条件

	年齢で一律	職種別	その他	合計
件数	117件	8件	2件	127件
(%)	(92.0%)	(6.4%)	(1.6%)	(100%)

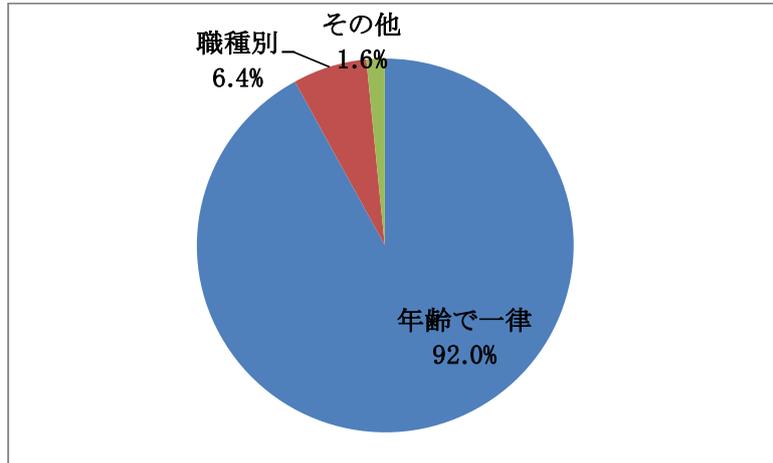


図 44 定年条件 (n=127)

③ 65歳以上が働ける仕組みの有無

65歳以上の方の働ける仕組みの有無をしてみると、「仕組みがある」は77件(54.6%)であり、「仕組みを検討中」も14件(9.9%)あった。

表 43 65歳以上の働ける仕組みの有無

	仕組みがある	仕組みを検討中	仕組みがない	合計
件数	77件	14件	50件	141件
(%)	(54.6%)	(9.9%)	(35.5%)	(100%)

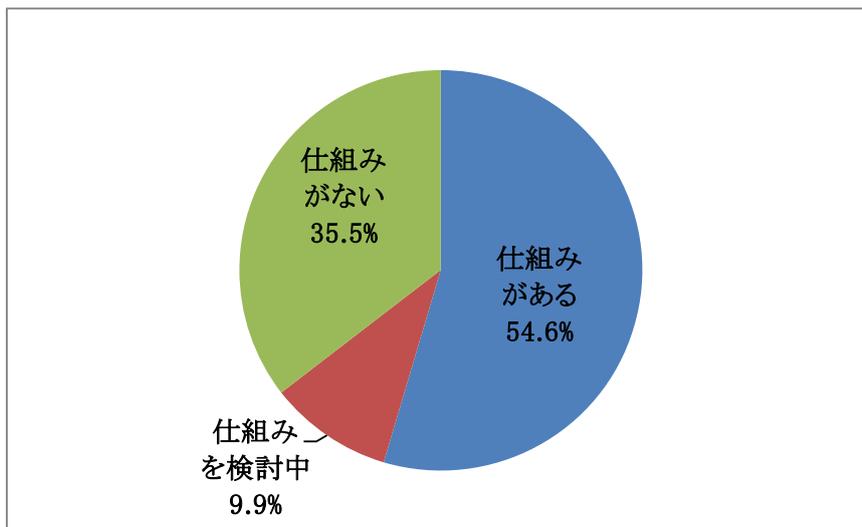


図 45 65歳以上が働ける仕組みの有無(n=141)

④ 65歳以上の就労可能年齢

65歳以上が就労可能な場合の就労可能年齢を見てみると、70歳が35件(38.5%)と最も多く、また本人が希望すればいつまでも可能(上限なし)という場合も16件(17.6%)あった。

表 44 65歳以上の就労可能年齢

	65歳	68歳	69歳	70歳	72歳	75歳	上限なし	未回答	合計
件数	11件	4件	2件	35件	1件	8件	16件	14件	91件
(%)	12.1%	4.4%	2.2%	38.5%	1.1%	8.8%	17.6%	15.4%	100%

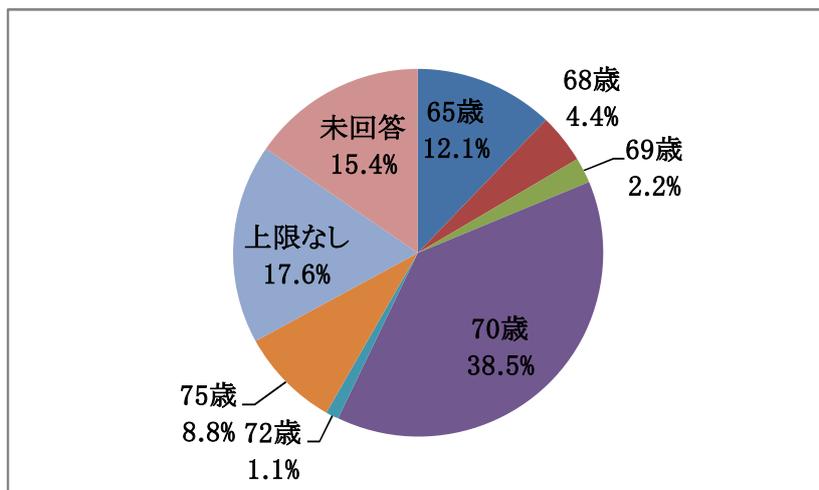


図 46 65歳以上の就労可能年齢 (n=91)

【参考】「高齢者の雇用・採用に関する調査 (H22年3月調査結果)」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 継続雇用制度がある企業(3506社)のうち、上限年齢を「定めている」企業が79.9%(2802社)で「定めていない」企業が19.7%(691社)である。継続雇用制度の上限年齢を定めている企業の上限年齢(複数回答)は「65歳」が86.5%と最も多く、次いで「63歳」10.4%、「64歳」7.8%、「70歳以上」3.0%で「65歳以上計」は91.2%となっている。

- ⑤ 65歳以上の者が「正社員」として勤務する際の1月あたりの平均支給額
 65歳以上の者が「正社員」として勤務する場合の1月の平均支給額を見てみると、「15-20万円未満」が24件(26.4%)と最も多かった

表 45 1月あたりの平均支給額

	項目	件数	割合 (%)
1	10-15万円未満	5	5.5
2	15-20万円未満	24	26.4
3	20-25万円未満	17	18.7
4	25-30万円未満	6	6.6
5	30-35万円未満	2	2.2
6	40万円以上	1	1.1
7	該当なし	24	26.4
8	未回答	12	13.2
	合計	91	100.0

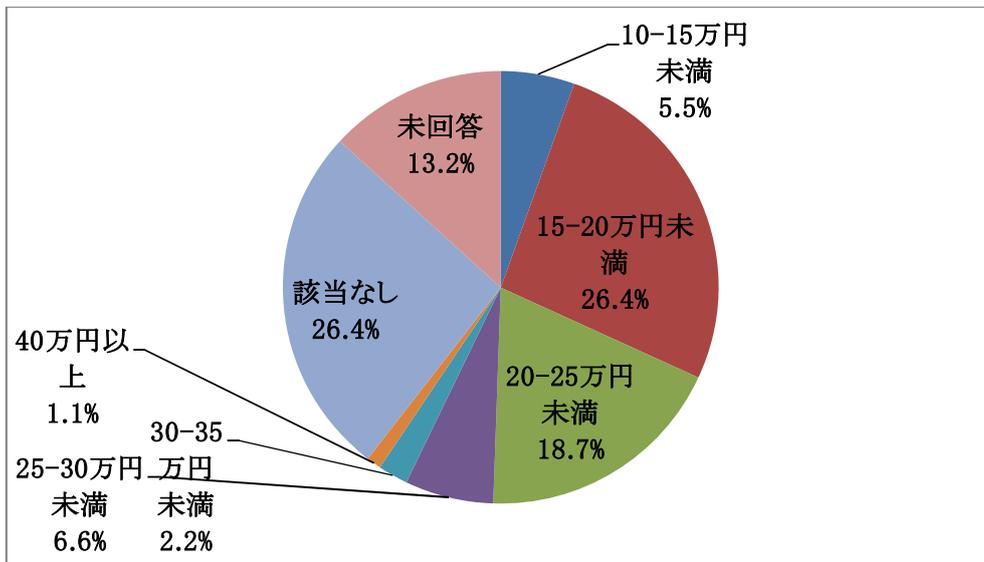


図 47 1月あたりの平均支給額

- ⑥ 65歳以上の者が「嘱託・契約」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」で勤務する際の65歳以上の者が嘱託・契約、「パート・アルバイト」、「派遣社員」として勤務する場合の平均時給額を見てみると、「800-1,000円未満」が37件(40.7%)と最も多かった。

表 46 平均時給額

項目	件数	割合 (%)
1 800円未満	6	6.6
2 800-1,000円未満	37	40.7
3 1,000-1,200円未満	13	14.3
4 1,200-1,400円未満	4	4.4
5 1,400-1,600円未満	1	1.1
6 1,600-1,800円未満	1	1.1
7 1,800円以上	3	3.3
8 該当なし	14	15.4
9 未回答	12	13.2
合計	91	100.0

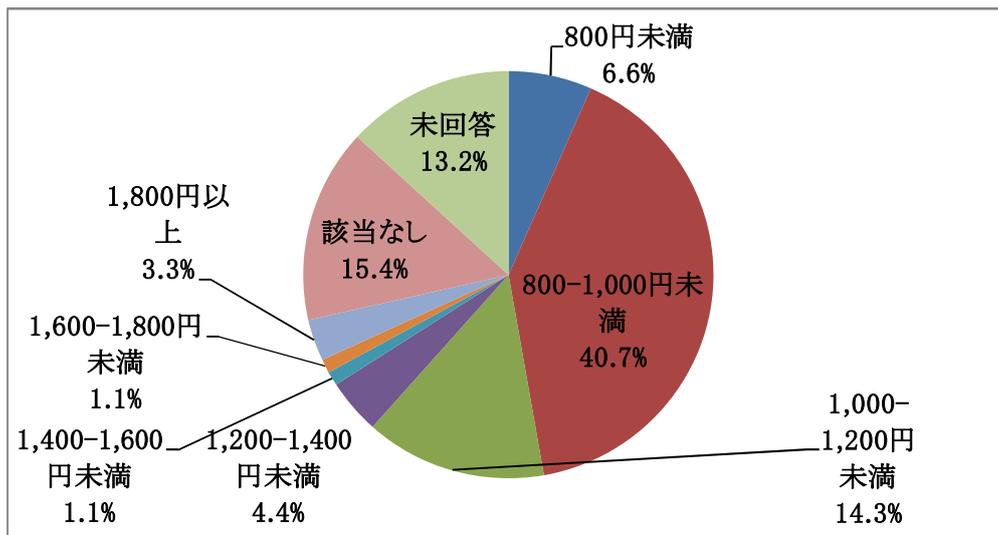


図 48 平均時給額 (n=91)

Ⅲ 今後の高齢者の雇用意向

① 今後の65歳以上の雇用意向

今後の65歳以上の雇用意向を見てみると、「積極的に雇用」が6件(4.3%)であり、「条件該当の場合雇用」が85件(60.3%)であった。その反面、「雇用予定なし」は42件(29.8%)であった。

表 47 65歳以上の雇用意向

	積極的に雇用	条件該当の場合雇用	雇用予定なし	その他	未回答	合計
件数	6件	85件	42件	3件	5件	141件
(%)	(4.3%)	(60.3%)	(29.8%)	(2.1%)	(3.5%)	(100%)

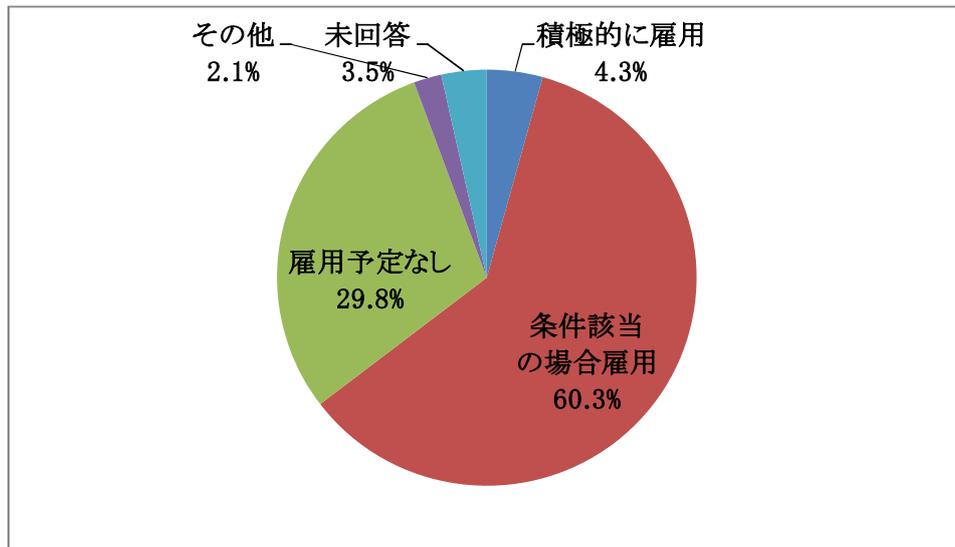


図 49 65歳以上の雇用意向

◆65歳以上の雇用意向(地域別)

65歳以上の雇用意向について地域別に見てみると、松本市の方が高齢者雇用により積極的であることがうかがえる。

また、その他の意見としては、本部の決定や、社内定年者の再雇用にとどまるなどの回答がみられた。

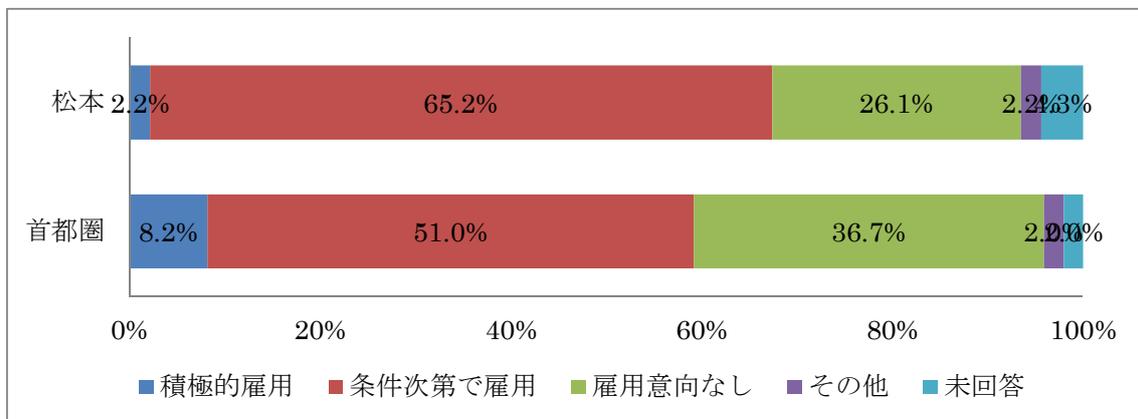


図 50 65歳以上の雇用意向(地域別) (n=141)

◆「条件該当の場合」の雇用条件

今後の65歳以上の雇用として、条件に該当すれば雇用したいと回答した者の条件内容を見てみると、「健康・体力面」が74件（87.1%）であり、次いで「知識・技術面」が73件（85.9%）であった。

表 48 条件該当の場合の雇用条件（n=85件/複数回答）

	知識・技術面	健康・体力面	金銭面	その他
件数	73件	74件	26件	2件
(%)	(85.9%)	(87.1%)	(30.6%)	(2.4%)

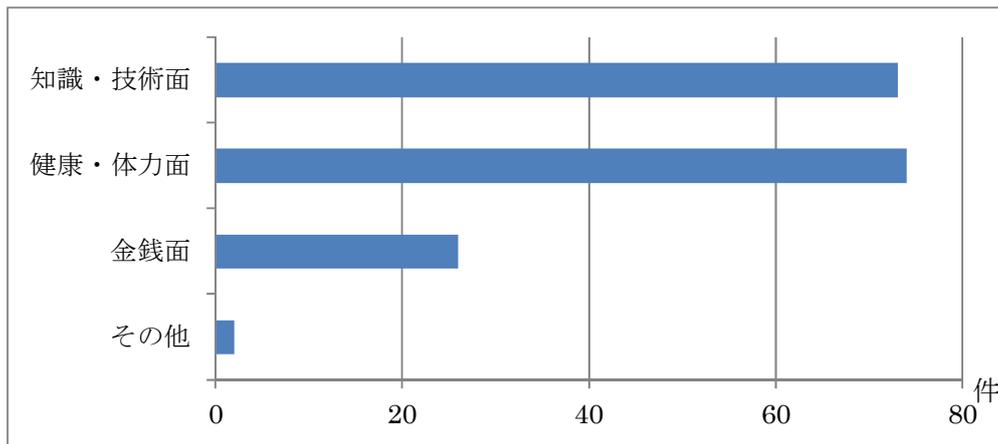


図 51 条件該当の場合の雇用条件（n=85件/複数回答）

② 65歳以上の雇用に向けた特別な措置の有無

65歳以上の雇用に向けた特別な措置の有無を現在・将来で見ると、現在おこなっているものは、「適職への配置、仕事の分担・調整」が50件であり、次いで「労働時間の短縮、勤務時間の弾力化」が45件であった。また、将来の予定としては「適職への配置、仕事の分担の調整」が60件であり、「仕事の量を調整」と「労働時間の短縮、勤務時間の弾力化」が53件であった。先述した就労希望要件の「時間」への環境づくりにつながると思う。

また、現在特別な措置をとっていないのは、64件であり、将来も特別な措置を取る予定がないのは59件であり、まだ半数近くの企業において生涯現役で働きやすい雇用環境の整備が未充足である傾向がうかがえる。

表 49 65歳以上の雇用に向けた特別な措置の有無

	区分	現在有(件)	将来有(件)
1	仕事の量を調整	41	53
2	職務の再設計、職務の開発	13	24
3	適職への配置、仕事の分担の調整	50	60
4	労働時間の短縮、勤務時間の弾力化	45	53
5	作業方法の改善、作業施設・作業設備の整備	16	27
6	安全衛生・健康管理面での配慮	35	45
7	教育訓練の実施	19	28
8	在宅勤務、サテライトオフィス勤務の導入	3	3
9	地域の企業等との共同受け皿会社の設置又は独立支援	1	2
10	上記以外の措置	2	5
11	特別な措置をとっていない	64	59

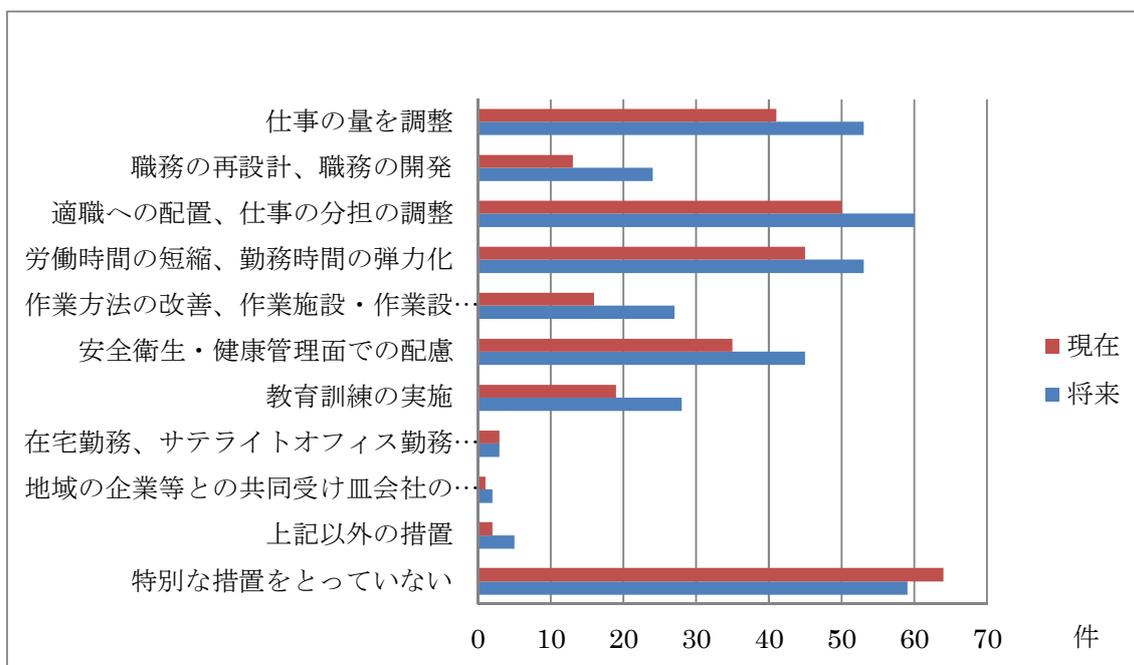


図 52 65歳以上の雇用に向けた特別な措置の有無 (n=141)

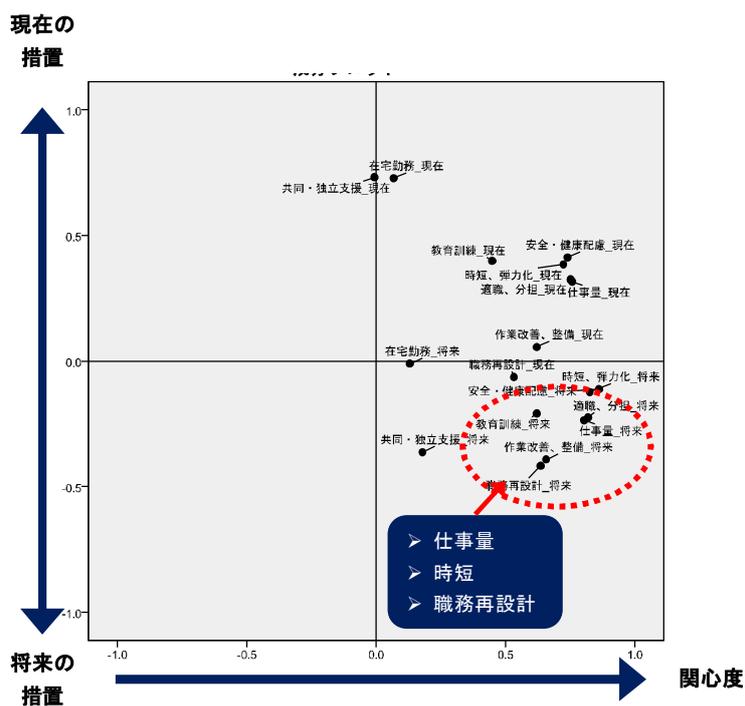


図 53 65 歳以上の雇用に向けた特別な措置の有無 (n=141)

◆ 65 歳以上の雇用に向けた特別な措置の状況 (地域別)

65 歳以上の雇用に向けた特別な措置の状況を地域別に見てみると、松本市の方が 65 歳以上の雇用に向けた特別な措置に積極的である傾向がうかがえる。

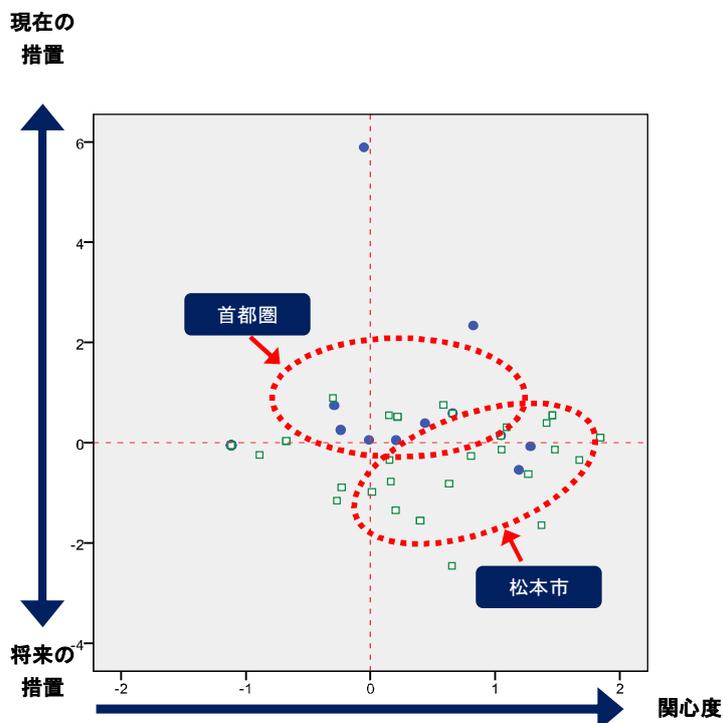


図 54 65 歳の雇用に向けた特別な措置の状況

③ 高齢者雇用のメリット

高齢者雇用のメリットを見てみると、「永年培った知識・経験がある」が103件(73.0%)と最も多く、次いで「永年培った技術・技能がある」が78件(55.3%)であった。

表 50 高齢者雇用のメリット (n=141/複数回答)

		件数	割合
1	永年培った技術・技能がある	78	55.3
2	永年培った知識・経験がある	103	73.0
3	仕事に対する熱意・責任感が強い	42	29.8
4	段取りや突発事態への対応ができる	24	17.0
5	若い人への指導ができる	49	34.8
6	その他	1	0.7

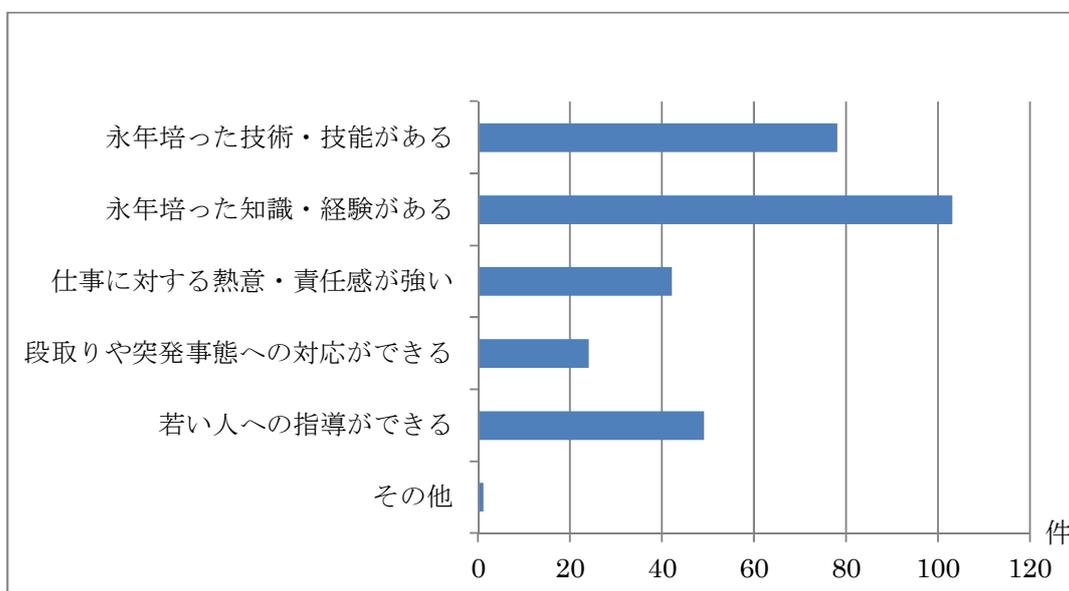


図 55 高齢者雇用のメリット (n=141/複数回答)

④ 高齢者雇用のデメリット

高齢者雇用のデメリットを見てみると、「健康・体力面」が110件(78.0%)であり、次いで「身体機能面」が96件(68.1%)と、体に関する点が最も懸念されるデメリットであることがうかがえる。

表 51 高齢者雇用のデメリット(n=141/複数回答)

		件数	割合
1	身体機能の低下(視・聴力、俊敏性)	96	68.1
2	健康・体力面の不安	110	78.0
3	知識・技能が古い/新しい知識・技能の取得が難しい	40	28.4
4	管理者が年長者を扱いきれない	34	24.1
5	チームワークの維持が難しい	23	16.3
6	その他	2	1.4

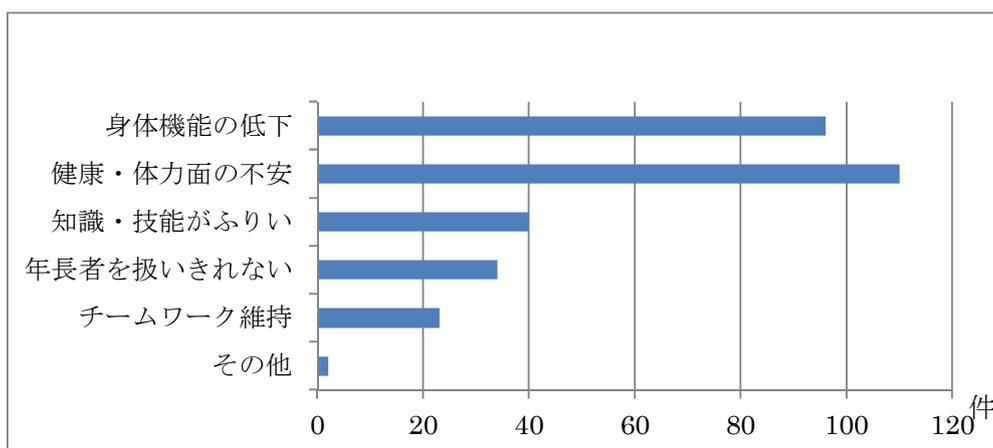


図 56 高齢者雇用のデメリット(n=141/複数回答)

⑤ 65 歳以上を雇用する際の雇用形態

65 歳以上を雇用する際の雇用形態を見てみると、「嘱託・契約」が 100 件(70.9%)と最も多く、次いで「パート・アルバイト」が 82 件(58.2%)であった。

表 52 65 歳以上を雇用する際の雇用形態 (n=141/複数回答)

	正社員	嘱託 契約	パート アルバイト	派遣社員	未回答
件数	14 件	100 件	82 件	2 件	3 件
(%)	(9.9%)	(70.9%)	(58.2%)	(1.4%)	(2.1%)

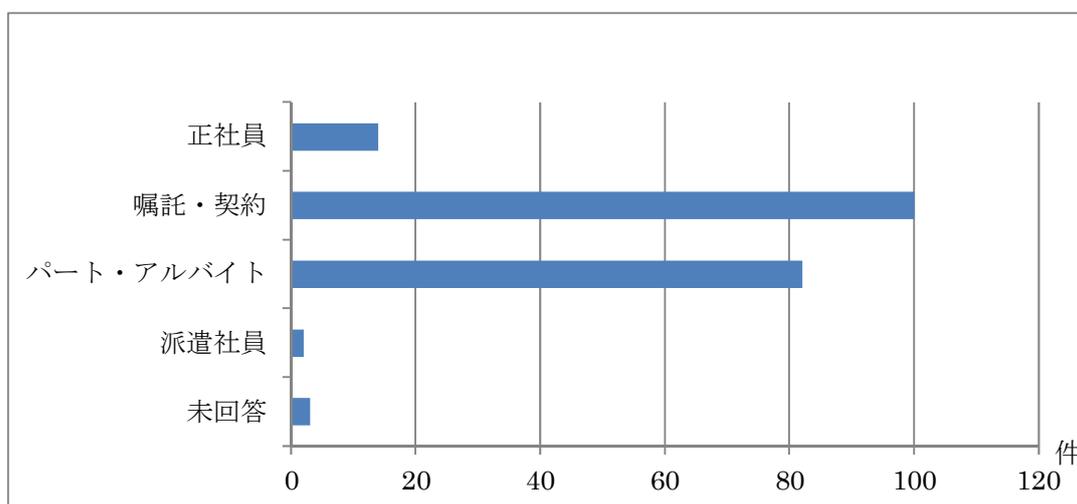


図 57 65 歳以上を雇用する際の雇用形態 (n=141/複数回答)

【参考】「高齢者の雇用・採用に関する調査 (H22 年 3 月調査結果)」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

- ✓ 正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態(複数回答)については、「嘱託・契約社員」が 79.4%と大多数で、「正社員」23.0%、「パート・アルバイト」18.7%等となっている。

⑥ 65歳以上を雇用する際の勤務時間

65歳以上を雇用する際の勤務時間を見てみると、「短時間(4～8時間)」が102件(72.3%)であった。

表 53 65歳以上を雇用する際の勤務時間 (n=141/複数回答)

	フルタイム	短時間 (4～8時間未満)	短時間 (4時間未満)	未回答
件数	66件	102件	30件	5件
(%)	(46.8%)	(72.3%)	(21.3%)	(3.5%)

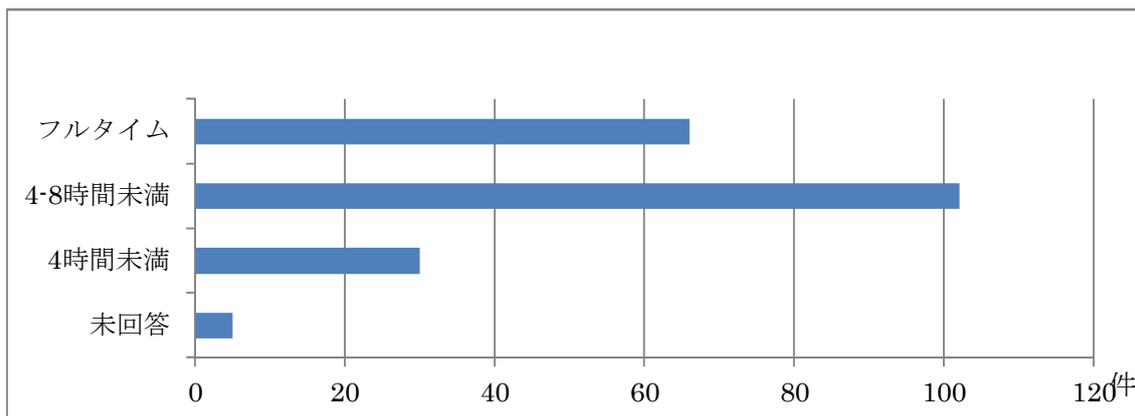


図 58 65歳以上を雇用する際の勤務時間 (n=141/複数回答)

⑦ 65歳以上を雇用する際の業務内容

65歳以上を雇用する際の業務内容を見てみると、「専門的・技術的な仕事」が、75件(58.2%)と最も多く、次いで「事務的な仕事」が42件(29.8%)、「保安・清掃の仕事」が41件(29.1%)であった。

表 54 65歳以上を雇用する際の業務内容 (n=141/複数回答)

	項目	件数	割合 (%)
1	管理的な仕事	38	27.0
2	専門的・技術的な仕事	75	53.2
3	事務的な仕事	42	29.8
4	販売の仕事	12	8.5
5	サービスの仕事	20	14.2
6	情報システムの仕事	1	0.7
7	生産・製造の仕事	15	10.6
8	輸送・運搬の仕事	20	14.2
9	建設の仕事	7	5.0
10	保安・清掃の仕事	41	29.1
11	その他	11	7.8

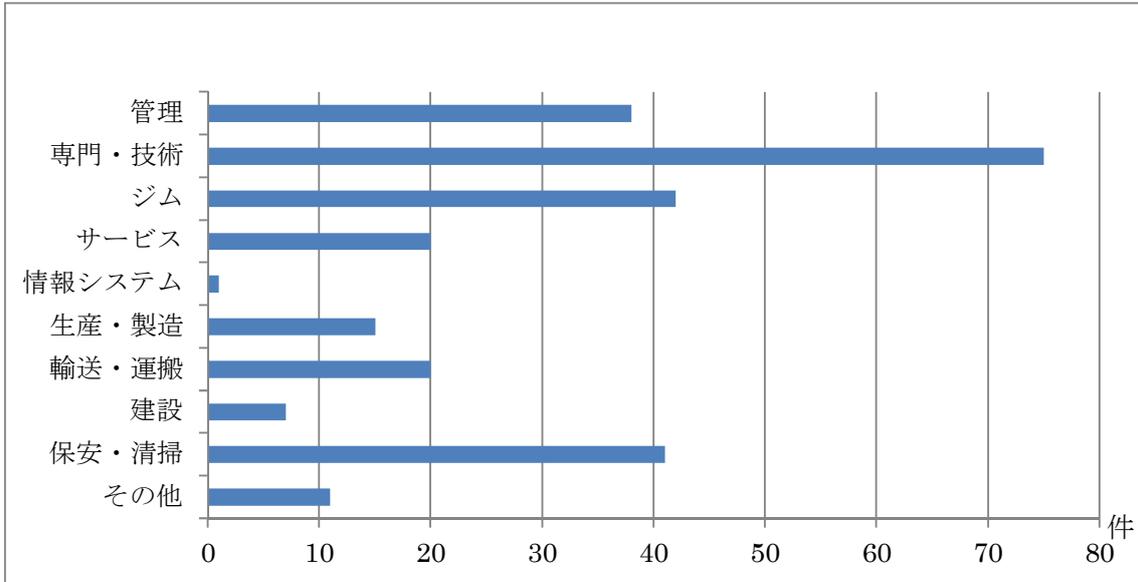


図 59 65 歳以上を雇用する際の業務内容 (n=141/複数回答)

IV 生涯現役に向けた健康づくり・介護予防事業への意見

① 健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることについてどう思うか

就労希望者が自身の健康・体力を維持するために、健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることに関する意見を見ても、「積極的に行うべき」81件(57.5%)であり、約6割の企業等が肯定的であることが伺える。

表 55 健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることへの意見

	積極的に 行うべき	行う 必要はない	その他	未回答	合計
件数	81件	14件	23件	23	141
(%)	(57.5%)	(9.9%)	(16.3%)	(16.3%)	(100%)

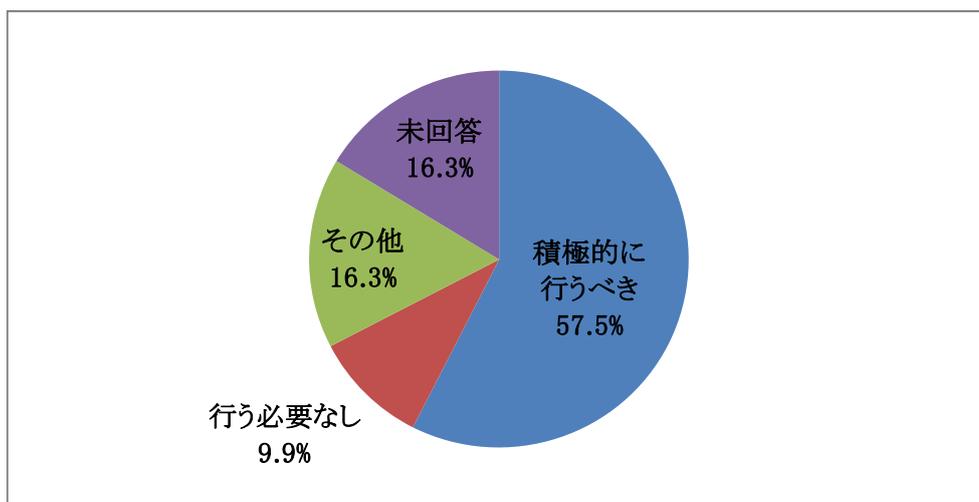


図 60 健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることへの意見 (n=141)

◆ 健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることへの意見(自由記載)

健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることへの意見について、「積極的に
行うべき」81件(57.5%)と回答した方の理由(自由記載分)を整理すると、「健康・
体力面の不安の解消」、「社会保障費の面で重要」という意見が多く、その他「就労
人口の確保」、「生産性の向上・就労機会の拡大」、「主旨がよい、必要なこと」、「知
識の活用」の意見が見られた(表 54)。

健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることへの意見について、「行う必
要はない」14件(9.9%)と回答した方の理由(自由記載分)を見てみると、自己管理で
行うべきといった意見や、若い人のサポートをまずやるべきといった意見がみられ
た。

表 56 健康づくりの知識・技術を修得する機会を設けることへの意見(積極的に行うべき)

キーワード	件数	主な意見
健康 体力面 の不安解消	13 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 健康、体力が持続すれば、経験値は高いレベルにあるため必要な人材と考える ✓ 自身で就労しながら健康体力を維持していくよい機会となる ✓ 体力のある方の就労を求めている
社会保障等 の観点から 重要	13 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社会全体で考え方を变える必要があり、社会保障費にも影響する ✓ 社会の活力維持につながる ✓ 医療・介護の支出を抑えるのにも役立つ
就労人口の 確保	8 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 少子高齢化を迎え高齢者の労働力が必要 ✓ 体力・意欲のある労働力は、コスト的にも有効 ✓ これからの中心的に働いていただくことが必要
生産性向上 就労機会の 拡大	8 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 不要な税金を使わず生産性があがる ✓ 健康・体力面が維持されれば、就労機会の拡大につながる ✓ 介護業界は中高年が就労し活躍できる場が沢山あると思う
主旨がよい 必要なこと	7 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ これからの時代に必要なこと ✓ 健康であることが社会貢献
知識の活用	5 件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 修得した知識を仕事にも活かせる ✓ 若い人たちへのバトンタッチの準備

② 健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性

健康づくりの知識・技術を修得したものに関する雇用可能性を見てみると、「可能性あり」と答えたのは、35 件(24.8%)であった。

表 57 健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性

	可能性あり	可能性なし	その他	未回答	合計
件数	35 件	60 件	23 件	23	141
(%)	(24.8%)	(42.6%)	(16.3%)	(16.3%)	(100%)

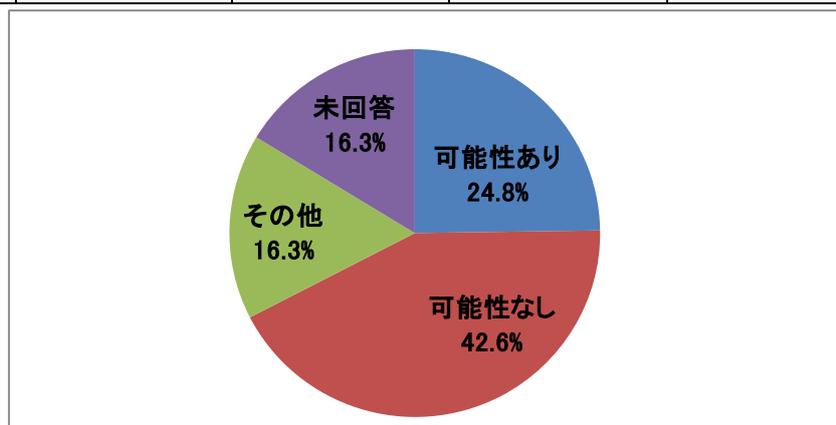


図 61 健康づくりの知識・技術を修得した者の雇用可能性(n=141)

◆ 健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性への意見(自由記載)

健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性について、「可能性あり」35件(24.8%)と回答した方の理由(自由記載分)を整理すると、「雇用することでの効果が期待できる」、「人材として活用できる」という意見が多く、その他「健康度が向上し安心でもある」との意見が見られた(表 56)。

表 58 健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性への意見(可能性あり)

キーワード	件数	主な意見
効果が期待できる	5件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 相互に良い結果が期待できる ✓ 安価な労働力として期待 ✓ 活性化につながる
人材として活用できる	5件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 介護業界は人手不足で就労の場として可能性がある ✓ 有能な人材として活用できる ✓ 知識があればなお可能
健康度の向上・安心	3件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ みんなが健康に気を使うようになる ✓ 健康であれば雇用できる ✓ あかるく元気にふるまえる

健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性について、「可能性なし」60件(42.6%)と回答した方の理由(自由記載分)を見てみると、「コスト負担」に関する意見が最も多く、その他、「社外雇用の困難性」、「自己管理で行うべき」といった意見がみられた(表 57)。

表 59 健康づくりの知識・技術を修得した方の雇用可能性への意見(可能性なし)

キーワード	件数	主な意見
コスト負担	10件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 人件費がかさむので難しい ✓ 財政的余力がない ✓ 雇用する余力はないが、社外か呼んで行いたい
社外雇用の困難性	5件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社員の再雇用で精一杯 ✓ 雇用は考えていない ✓ ボランティアとして考えたい
自己管理	4件	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自己管理で行ってもらうべきこと ✓ 自分で責任をもつべきこと

IV 生涯現役社会に向けた雇用に関する意見

生涯現役社会に向け、就労する場合の必要な条件や意見(自由記載)を見てみると、高齢者の雇用に関し、比較的前向きに捉えている企業等が多い傾向があるものの、現状の課題をふまえた雇用する要件として、いくつかのキーワードが抽出された。これらを整理すると、大きく4つのカテゴリーにまとめることができる。

1つめのキーワードは、「人材・雇用」である。

就労人口が減少する中で、高齢者の労働力に期待し、雇用に比較的前向きである傾向がうかがえる。しかしその反面、65歳までの定年延長などを背景に、経営的負担などにより、他まで余力がないという意見もいくつかみられた。

また、「若者の就労機会の確保の面など、どちらかを選択するとどちらかができなくなる」といった仕組みにならないよう、仕組みを考えていくべき」という意見がいくつか見られた。

これらは、雇用側だけで解決できる課題ではなく、社会全体の仕組みとして考えていく必要がある。

2つめのキーワードは、「生涯現役」である。

今回の事業主旨である「生涯現役社会」に関して肯定的な意見が多く、事業主旨は良いことであり、「本人もそれを望むのであれば意識、自覚を持って過ごすことが大事」との意見が見られた。また、「就労環境を整備していくことが、生涯現役社会につながる」との意見もみられ、雇用側も生涯現役に資する環境づくりの必要性を感じていることがうかがえる。

3つめのキーワードは「知識・技術」である。

先述したとおり、「雇用のメリット」であげられた、「知識・技術」は高齢者雇用の目的であり、「活かせる経験・技術の活用」や、その「継承を行うために就労してほしい」との意見が多く見られた。「知識・技術」の活用は、就労希望者のニーズでも見られており、双方のマッチングを上手くしていく仕組みの必要性がうかがえる。

4つめのキーワードは、「健康・体力」である。

先述したとおり、「雇用のデメリット」であげられた、「健康・身体機能面」をリスクと捉えている面も見られる。また、「雇用することで健康づくりにつながるのを積極的に雇用していくべき」といった意見も見られた。

よって、高齢者の雇用を望む企業がリスク面を軽減して積極的に雇用できるよう、健康づくり支援の取組が必要なことがうかがえる。

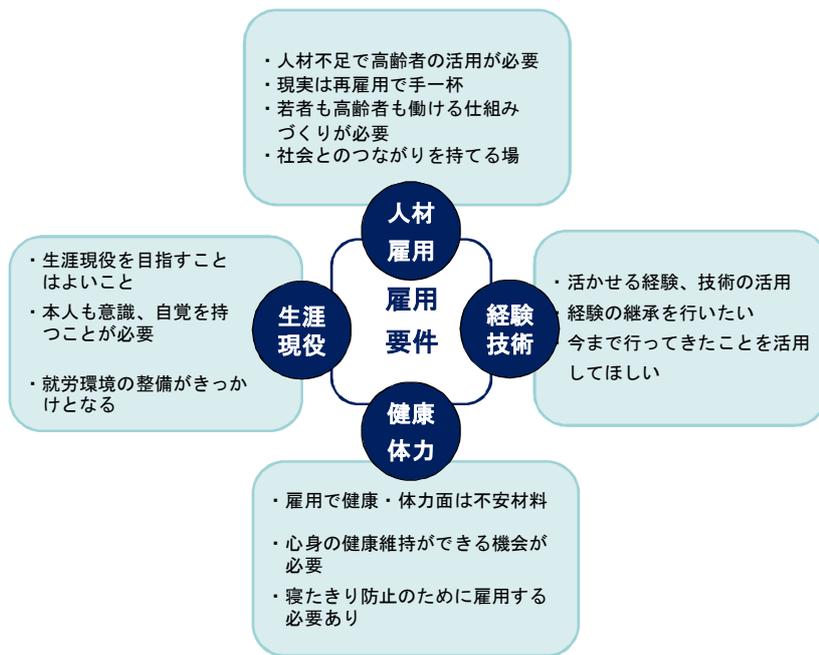


図 62 雇用要件のキーワード（筆者作成）

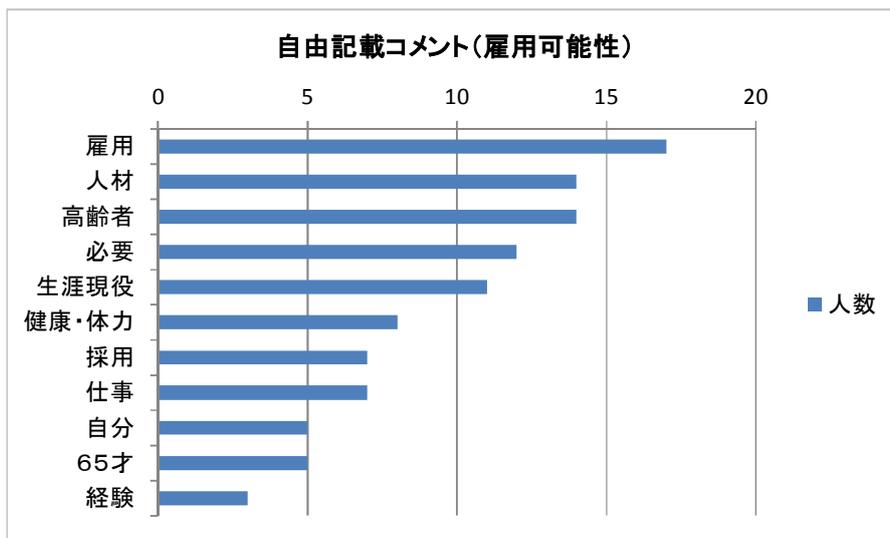


図 63（参考）雇用要件に関する言語分析による頻出ワード

(1) 「就労希望に関する調査」と「雇用可能性に関する比較分析

「A:就労希望に関する調査」680件、「B:雇用可能性に関する調査」141件に関して、就労ニーズと雇用ニーズのマッチング状況を把握するために、具体的雇用要件(「雇用形態」「雇用時間」「給与」)に関する比較分析を行った。

① 本人が希望する雇用形態と雇用側が想定する雇用形態

◆ 「正社員」の場合

本人が希望する雇用形態と雇用側が想定する雇用形態を見てみると、就労希望者は17.3%が「正社員」を希望しているのに対し、雇用側の想定は10.1%であった。検定では、 p 値 <0.05 で有意のため、本人と、雇用側の意向は異なるといえる。

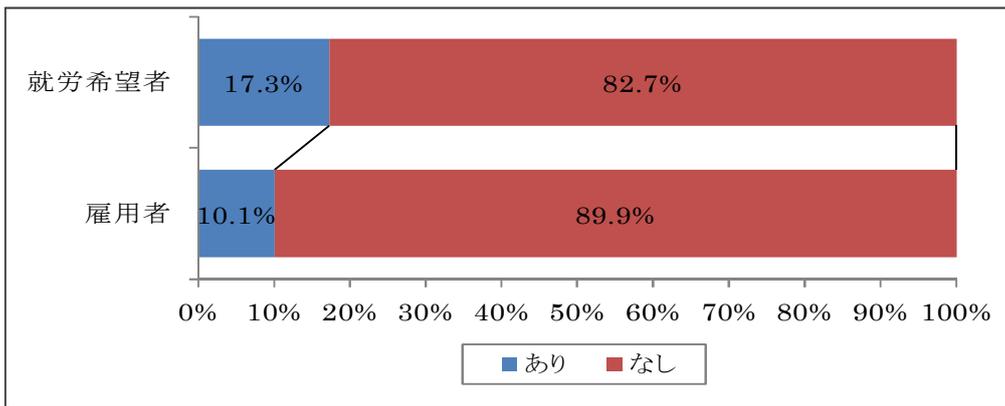


図 64 雇用形態(正社員)の意向比較

カイ2乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ2乗	4.129 ^a	1	.042		
連続修正 ^b	3.598	1	.058		
尤度比	4.463	1	.035		
Fisher の直接法				.043	.026
線型と線型による連関	4.121	1	.042		
有効なケースの数	562				

a. 0セル(0.0%)は期待度数が5未満です。最小期待度数は21.52です。

b. 2x2表に対してのみ計算

◆ 「嘱託・契約」の場合

本人が希望する雇用形態と雇用側が想定する雇用形態を見てみると、就労希望者は 30.2%が「嘱託・契約」を希望しているのに対し、雇用側の想定は 70.1%であった。検定では、 p 値 <0.05 で有意のため、本人と雇用側の意向は異なるといえる。

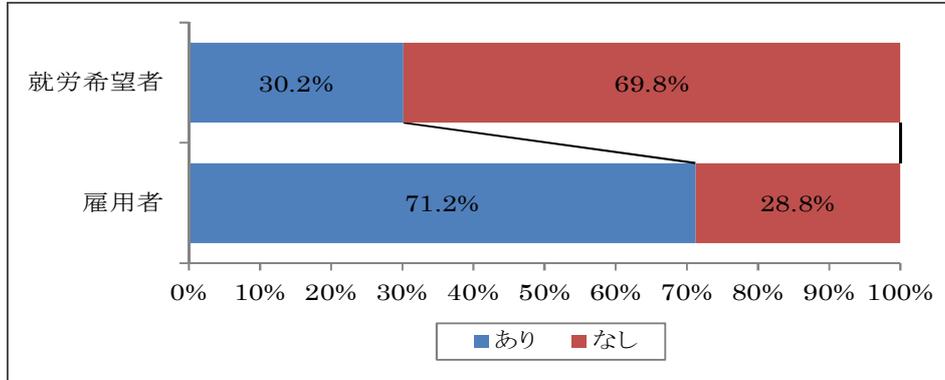


図 65 雇用形態(嘱託・契約)の意向比較

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ 2 乗	73.252 ^a	1	.000		
連続修正 ^b	71.557	1	.000		
尤度比	73.046	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
線型と線型による連関	73.122	1	.000		
有効なケースの数	563				

a. 0 セル (0.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 56.04 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

◆ 「パート・アルバイト」の場合

本人が希望する雇用形態と雇用側が想定する雇用形態を見てみると、就労希望者は 37.6%が「パート・アルバイト」を希望しているのに対し、雇用側の想定は 58.3%であった。検定では、 p 値 <0.05 で有意のため、本人と雇用側の意向は異なるといえる。

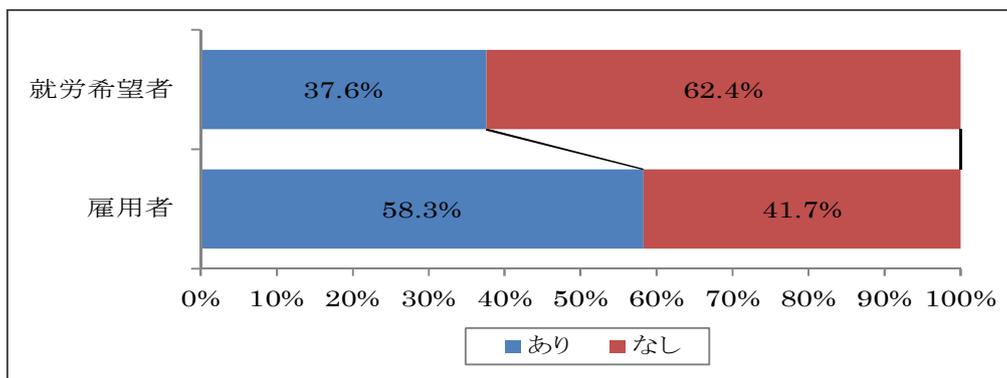


図 66 雇用形態(パート・アルバイト)の意向比較

カイ2乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ2乗	18.295 ^a	1	.000		
連続修正 ^b	17.459	1	.000		
尤度比	18.154	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
線型と線型による連関	18.262	1	.000		
有効なケースの数	562				

a. 0セル(0.0%)は期待度数が5未満です。最小期待度数は59.36です。

b. 2x2表に対してのみ計算

◆ 「派遣社員」の場合

本人が希望する雇用形態と雇用側が想定する雇用形態を見てみると、就労希望者は23.2%が「派遣社員」を希望しているのに対し、雇用側の想定は1.4%であった。検定では、p値<0.05で有意のため、本人と雇用側の意向は異なるといえる。

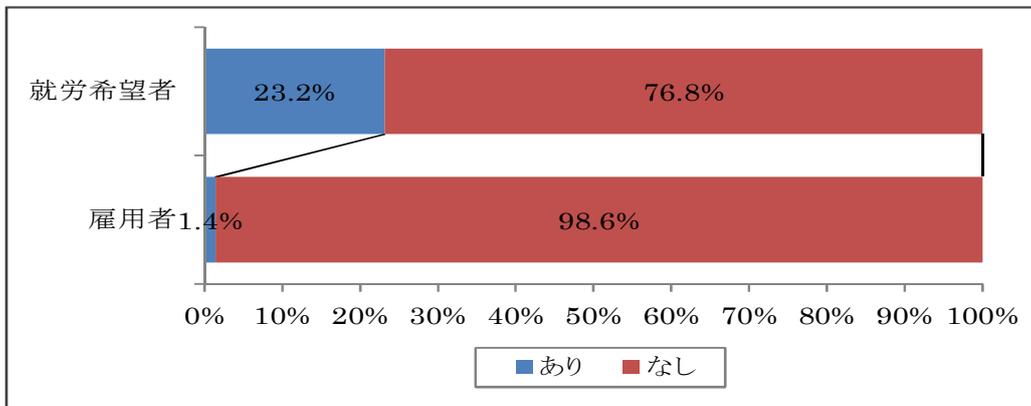


図 67 雇用形態(派遣社員)の意向比較

カイ2乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ2乗	33.874 ^a	1	.000		
連続修正 ^b	32.403	1	.000		
尤度比	47.574	1	.000		
Fisher の直接法				.000	.000
線型と線型による連関	33.813	1	.000		
有効なケースの数	561				

a. 0セル(0.0%)は期待度数が5未満です。最小期待度数は24.78です。

b. 2x2表に対してのみ計算

雇用形態に関する就労希望者と雇用側のニーズを比較すると、どの雇用形態に関しても、両者の意識にずれがあることがうかがえる。

今後高齢者の就労・雇用を促進していく上では、両者のニーズを検討・協議した上で雇用の在り方を考えていく必要がある。

② 本人が希望する雇用時間と雇用側が想定する雇用時間

◆ 「フルタイム」の場合

本人が希望する雇用時間と雇用側が想定する雇用時間を見てみると、就労希望者は 36.6%が「フルタイム」を希望しているのに対し、雇用側の想定は 47.5%であった。検定では、 p 値 <0.05 で有意のため、本人と雇用側の意向は異なるといえる。

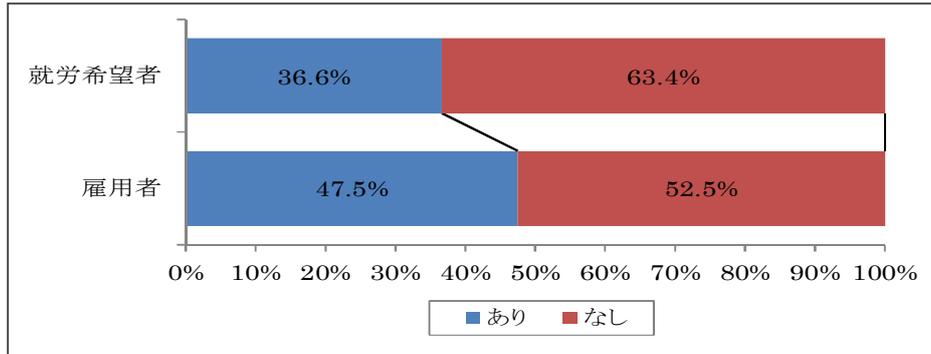


図 68 雇用時間(フルタイム)の意向比較

カイ 2 乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ 2 乗	4.754 ^a	1	.029		
連続修正 ^b	4.312	1	.038		
尤度比	4.712	1	.030		
Fisher の直接法				.038	.019
線型と線型による連関	4.743	1	.029		
有効なケースの数	461				

a. 0 セル (0.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 55.48 です。

b. 2x2 表に対してのみ計算

◆ 「短時間(4~8 時間)」の場合

本人が希望する雇用時間と雇用側が想定する雇用時間を見てみると、就労希望者は 65.0%が「短時間(4~8 時間)」を希望しているのに対し、雇用側の想定は 72.7%であった。検定では、 p 値 >0.05 で有意でないため、本人と雇用側の意向は合っているといえる。

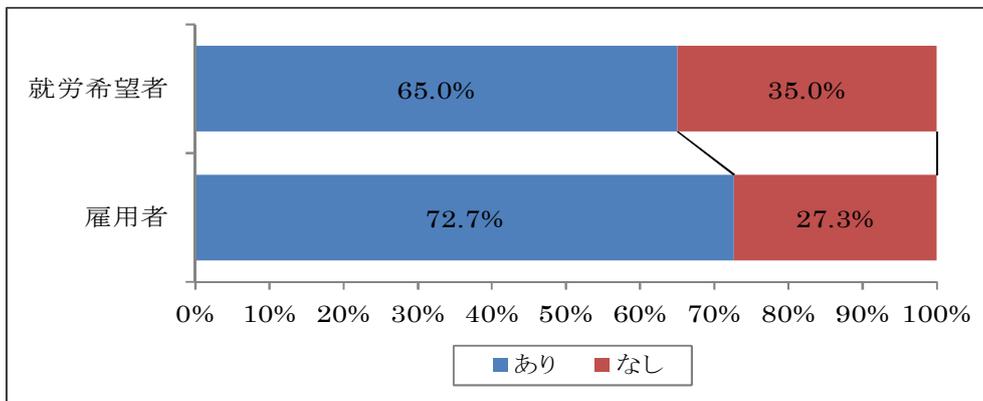


図 69 雇用時間(短時間 4~8 時間)の意向比較

カイ2乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ2乗	2.661 ^a	1	.103		
連続修正 ^b	2.326	1	.127		
尤度比	2.716	1	.099		
Fisher の直接法				.112	.063
線型と線型による連関	2.656	1	.103		
有効なケースの数	505				

a. 0セル(0.0%)は期待度数が5未満です。最小期待度数は45.69です。

b. 2x2表に対してのみ計算

◆ 「短時間(4時間未満)」の場合

本人が希望する雇用時間と雇用側が想定する雇用時間を見てみると、就労希望者は21.3%が「短時間(4時間未満)」を希望しているのに対し、雇用側の想定は21.6%であった。検定では、 p 値 >0.05 で有意でないため、本人と雇用側の意向は合っているといえる。

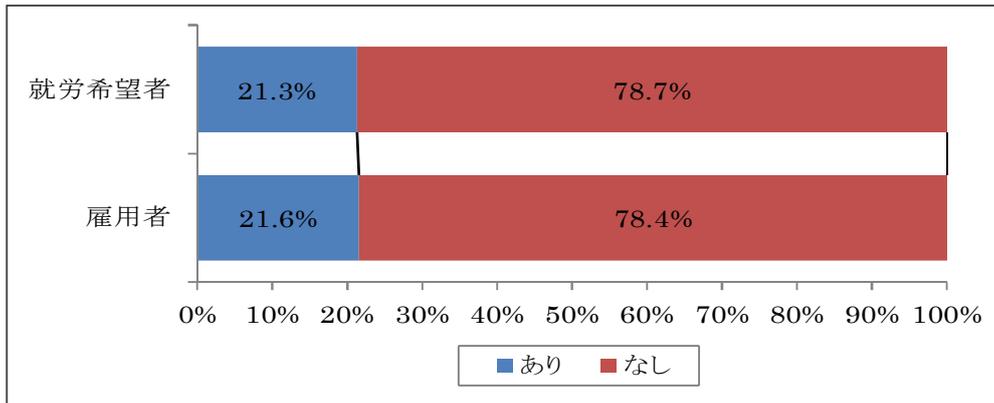


図 70 雇用時間(短時間 4時間未満)の意向比較

カイ2乗検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 (両側)	正確有意確率 (片側)
Pearson のカイ2乗	.004 ^a	1	.948		
連続修正 ^b	.000	1	1.000		
尤度比	.004	1	.948		
Fisher の直接法				1.000	.520
線型と線型による連関	.004	1	.949		
有効なケースの数	444				

a. 0セル(0.0%)は期待度数が5未満です。最小期待度数は29.74です。

b. 2x2表に対してのみ計算

雇用時間に関する就労希望者と雇用側のニーズを比較すると、就労側が一番希望する「4時間~8時間未満」の要件が企業側のニーズとマッチしていくところがうかがえた。この短時間勤務に関しては、本人の体力、介護時間などを考慮していくことも鍵であり、これらを考慮した柔軟な勤務時間の設定が望まれる。

③ 本人が希望する1か月の総収入と雇用側が想定する1か月の支給額(正社員)

◆ 1か月の総収入額(支給額)の場合

本人が希望する1か月の総収入と雇用側が想定する1か月の支給額を見てみると、就労希望者は1か月「15万～20万」を最も多く希望しており(29.3%)、雇用側の想定は同じく、1か月「15万～20万」が最も多かった。検定では、 p 値 >0.05 で有意でないため、本人と雇用側の意向は合っているといえる。

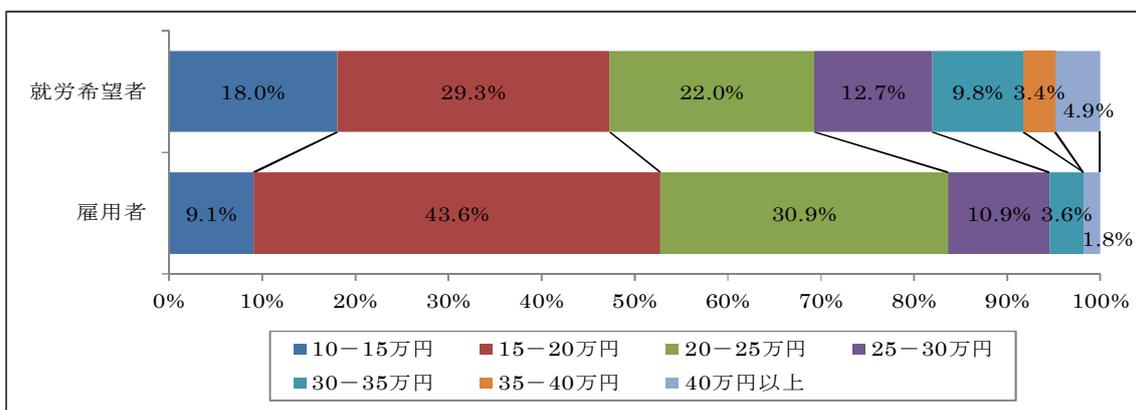


図 71 1か月の総収入額の意向比較

検定統計量^a

	有無
Mann-Whitney の U	5218.000
Wilcoxon の W	6758.000
Z	-.871
漸近有意確率(両側)	.384

a. グループ化変数: 対象者

◆ 平均時給額の場合

本人が希望する平均時給額と雇用側が想定する平均時給額を見てみると、就労希望者は「1,000～1,200円」を最も多く希望しており(41.9%)、雇用側の想定は「800-1,000円」が最も多かった(56.3%)。カイ二乗検定では、 p 値 <0.05 で有意であり、本人と雇用側の意向は異なるといえる。

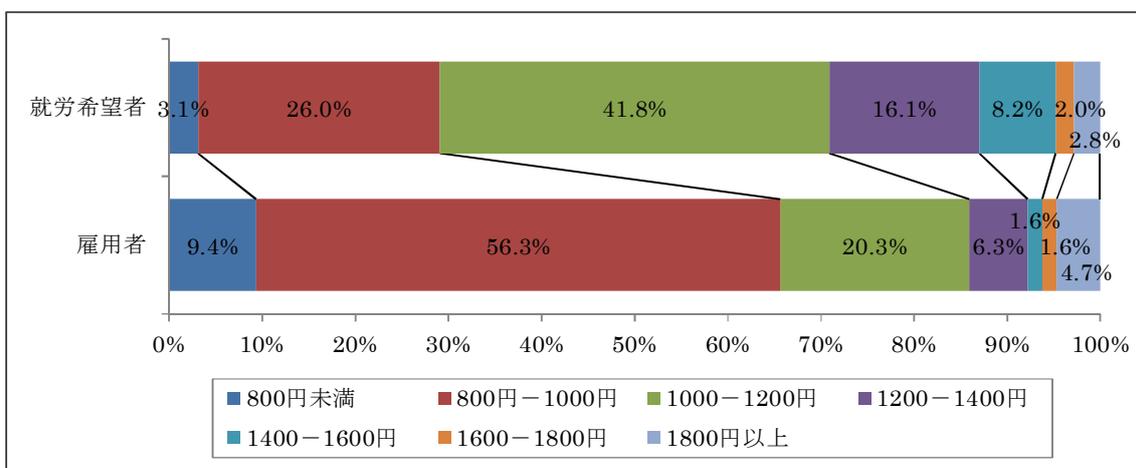


図 72 平均時給額の意向比較

検定統計量^a

	有無
Mann-Whitney の U	7214.000
Wilcoxon の W	9294.000
Z	-4.847
漸近有意確率 (両側)	.000

a. グループ化変数: 対象者

給与に関する就労希望者と雇用側のニーズを比較すると、正社員で勤務する場合の1月あたりの希望金額は、両者のニーズがマッチしている。

また、平均時給額に関しては、両者のニーズにズレがあるものの、就労の目的が「生きがい・社会貢献」であり、経済的要因が第一義でないことを考慮すると、両者のニーズに大きな齟齬が生じる金額の差ではないと考えられる。