

鎌倉市のシニア世代の就労についての アンケート調査報告書

平成 29 年 3 月

生涯現役促進地域連携鎌倉協議会

目次

1.調査概要	1
1-1.調査実施概要	3
1-2.調査結果のまとめ	4
2.高年齢者アンケートの結果	11
2-1.回答者について	13
2-2.現在の就労の有無	15
2-3.就労状況.....	17
2-4.就労していない方の状況.....	24
2-5.今後の就労について	26
3.事業所アンケートの結果	43
3-1.回答者について	45
3-2.現在の雇用状況.....	48
3-3.60 歳以上の従業員がいる事業所の状況.....	52
3-4.60 歳以上の従業員がいない事業所の状況	62
3-5.今後のシニア世代の就労について	64
4.資 料	79

【注意事項】

- ・ グラフ中の（n＝ ）はそのグラフの有効回答数を示しています。
- ・ 複数回答の質問では、グラフ中の割合（%）を合計すると 100.0%を超えることがあります。また、単一回答の場合でも四捨五入の関係で 100.0%にならないことがあります。

1.調査概要

1-1.調査実施概要

(1)調査の目的

鎌倉市では定年まで働いてリタイアした後の市民の方の「セカンドライフ」充実を図るとともに、人材を活用することで鎌倉市を活性化し、「生涯現役の社会」をつくる事業に取り組むため、生涯現役促進地域連携鎌倉協議会を立ち上げて事業を推進しているところである。

本年度は事業の一環として、鎌倉市内のシニア層の市民と鎌倉市内の事業所を対象に、シニアの雇用についての実態や意識を把握し、今後の事業の推進のための資料とすることを目的にアンケート調査を実施した。

(2)調査対象

本調査では、鎌倉市内のシニア層の意識や就労実態を把握するための「高年齢者調査」と事業所におけるシニア層の雇用実態を把握するための事業所調査を実施している。調査対象は次のとおりである。

①高年齢者調査

鎌倉市内の 55 歳以上 75 歳未満の市民を住民基本台帳から無作為に 2,000 名抽出した。

②事業所調査

鎌倉市内に本店、本社、支社、支店などを持つ事業所を鎌倉商工会議所の特定商工業社名簿および電話帳から 2,000 事業所抽出した。

(3)回収結果

3 月 24 日時点での回収結果は次のとおりである。ただし、3 月 8 日までに回収された調査票（高年齢者 737 件、事業所 409 件）を集計対象としているため、以降調査結果の回答件数と一致しない。

調査種別	配布数 (A)	回収数 (B)	返戻数 ¹ (C)	回収率 (B/A-C)
①高年齢者調査	2,000 件	754 件	4 件	37.8%
②事業所調査	2,000 件	415 件	42 件	21.2%
合 計	4,000 件	1,169 件	46 件	29.6%

(4)調査実施時期

平成 29 年 2 月 13 日（月）～平成 29 年 3 月 3 日（金）

¹ 宛所訪ね無し等の理由により返送があった調査票のほか、廃業等の連絡があったものを含む。

1-2.調査結果のまとめ

(1)事業の成果

①アウトプット

鎌倉市内の高年齢者（55歳以上の市民）および事業所を対象としたアンケート調査を平成29年2月13日（月）～平成29年3月3日（金）の期間で実施した。

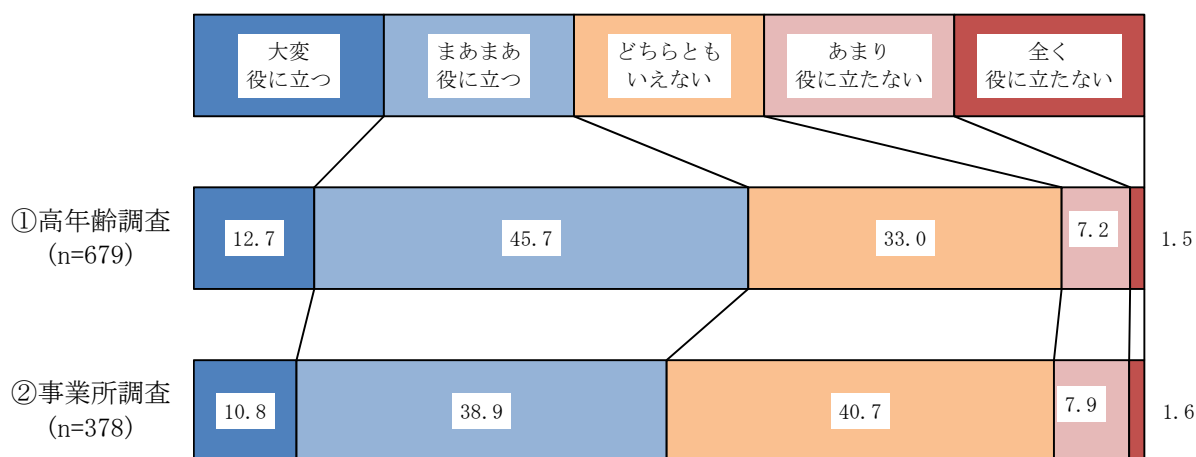
アンケートはいずれも郵送調査である。各2,000件抽出し、高年齢者調査で有効回収率37.8%、事業所調査で21.2%、合計で29.5%の回収を得た。回収状況は次のとおりである。

調査種別	配布数 (A)	回収数 (B)	返戻数 ² (C)	回収率 (B/A-C)
①高年齢者調査	2,000件	754件	4件	37.8%
②事業所調査	2,000件	415件	42件	21.2%
合 計	4,000件	1,169件	46件	29.6%

②アウトカム³

本事業のアウトカム指標として、アンケートが今後の鎌倉市の就労支援事業に役立つかどうかを質問している。具体的には高年齢者調査の間21、事業所調査の間19の質問「鎌倉市のシニア世代の現状やニーズを把握し、今後の就業支援に関する取組を進めていく上で、このアンケートが役に立つと思いますか」がその質問となっている。

回答の結果をみると、「大変役に立つ」と「まあまあ役に立つ」の合計で高年齢者調査が58.4%、事業所調査が49.7%となっている。



² 宛所訪ね無し等の理由により返送があった調査票のほか、廃業等の連絡があったものを含む。

³ 無回答の影響を除くため「不明」を除いた割合でグラフを作成している。そのため本文のグラフとは一致しない。

(2) 高年齢者調査の結果のまとめ

①回答者のプロフィール

性別は「女性」が 51.3%、「男性」が 42.5%となっている。年齢は「65 歳～69 歳」が 27.1%、「60 歳～64 歳」が 23.3%、「55 歳～59 歳」が 22.3%となっている。居住地域は「鎌倉地域」が 40.6%、「大船地域」が 19.5%である。年金については「年金を受給している」が 57.1%と約 6 割となっている。

②現在の就労について

現在の就労は「就労していない」が 37.2%で高い。「正社員・契約社員などフルタイムで働いている」が 20.6%、「アルバイト・パートタイマーなどフルタイム以外で働いている」は 15.5%、「自営業・自由業を行っている／手伝っている」は 11.0%となっている。就労割合は全体で 55.0%である。

③就労の状況

現在就労している場合の状況をみると就労場所は「鎌倉市内」が 46.7%、「東京都」が 23.5%、「横浜市」が 15.8%の順で市内の割合が高い。就労日数は「5 日以上」が 57.3%、「3～4 日」が 23.7%となっている。1 週間あたりの就業時間は「30 時間以上」が 54.8%、「20 時間～30 時間未満」は 15.8%となっている。「55～59 歳」と「60～64 歳」では過半数が週 5 日就労しており、日数、時間とも比較的長くなっている。

働いている理由は「生活費を稼ぐため」の 47.2%、「経済的余裕がほしいから」の 38.3%、「定年前／定年がないため」の 32.1%が上位 3 項目となっている。なお、現在の仕事は「定年後の再就職である」が 27.4%、「定年後の再就職でない」が 71.9%である。

④就労していない理由

就労していない場合の理由は、「就労よりもやりたいことがあるから」が 41.2%、「体力面／病気がある／具合が良くないなどで難しい」は 25.9%となっている。

⑤今後の就労希望

今後の就労については「就労したい」が 37.7%、「できれば就労したい」が 21.7%で合計 59.4%が就労希望あるいは就労し続ける希望を持っている。働く場合何歳まで働きたいかについては「働けるうちはいつまでも」が 34.6%、「65～69 歳」が 17.9%、「70～74 歳」で 13.0%となっている。

⑥就労する場合の希望

就労する場合に希望する場所は、「鎌倉市内」が 62.1%、「横浜市」が 15.5%でそれ以外は 1 割以下となっている。1 週間あたりの希望日数は「3～4 日」が 42.6%、「5 日以上」が 15.1%、時間は「20 時間～30 時間未満」が 24.6%、「30 時間以上」が 18.5%、「10 時間～20 時間未満」は 16.8%となっている。

⑦就労する場合重視する条件

就労する場合重視する条件（複数回答）は「就労場所が通いやすいこと」が 61.3%、「勤務日数・時間の融通が利くこと」が 53.3%、「経験・スキルが活かせること」が 39.9%となっている。

⑧鎌倉市の就労支援について

鎌倉市の就労支援については「満足」が 26.6%、「どちらかといえば満足」が 30.9%となっており、合計で 57.5%と 6 割近くが満足している。また、関心については「とても関心がある」が 19.7%、「やや関心がある」が 35.4%となっており、合計で 55.1%と過半数が関心を持っている。

(3) 事業所調査の結果のまとめ

①回答者の属性

資本金は「300 万円超～1 千万円以下」が 31.3%、「300 万円以下」が 25.4%の順で高く、過半数が 1 千万円以下である。従業員数は、「5 人以下」が 54.5%と過半数であり、規模の比較的小さい事業所が多くなっている。本社（本店）所在地は「鎌倉市内」が 82.2%となっている。業種は「卸・小売業」が 23.7%、「建設業」が 15.4%などで幅広い業種に分散している。

②現在の雇用状況

平均で「正社員」が 16.1 人でうち 60 歳以上が 1.1 人、「正社員以外」が 7.5 人でうち 60 歳以上が 2.2 人、合計 23.5 人でうち 60 歳以上が 3.3 人となっている。従業員数に占める割合は正社員で 6.8%、正社員以外で 29.3%、全体で 14.0%となっている。なお、60 歳以上の従業員について、正社員、正社員以外のいずれもない事業所は 35.2%となっている。

③60 歳以上の従業員の雇用

高年齢者を対象とした制度自体があるのは「定年延長、再雇用等（フルタイム）」の 52.1%、「定年延長、再雇用等（フルタイム以外）」の 41.1%が高い。新規採用についてみると「正社員以外の新規採用（フルタイム以外）」が 33.8%、「正社員以外の新規採用（フルタイム）」が 29.7%、「正社員としての新規採用（フルタイム）」が 26.6%の順となっている。なお、現在の 60 歳以上の採用方法は、全体で「雇用延長等」が 59.7%で最も高く 6 割近くとなっている。

④60 歳以上の従業員の職務内容

職務内容は「技術職」の 34.2%、「管理職」の 33.8%、「事務職」の 32.3%、「販売・接客」の 31.6%がいずれも 3 割前後で高い。また 60 歳以上の従業員を雇用している理由は、「豊富な経験や知識があるから」が 50.2%で高く、次いで「年齢にこだわりのないから」が 34.2%となっている。

⑤60 歳以上の従業員がいない理由

60 歳以上の従業員がいない理由は「年齢は意識していないが、条件に合う人材がいない」が 32.2%で最も高く、次いで「定年を設けていないあるいは定年が 61 歳以上であるが、60 歳を超えた従業員がいない」の 21.9%となっている。

⑥今後のシニア世代の雇用について

今後の 60 歳以上の雇用については「どちらともいえない」が 39.4%で最も高い。「積極的に考えている」が 14.9%、「どちらかといえば積極的」が 16.6%で、合計 31.5%となっている。

想定する年齢層は「60～64 歳」が 37.4%、「年齢にはこだわらない」が 29.1%、「シニア世代の採用は予定しない」が 26.4%の順となっている。期待する職務内容については「技術職」が 28.4%、「販売・接客」が 19.8%、「事務職」が 14.7%となっている。

⑦シニア世代を雇用する理由

60 歳以上の従業員を雇用する場合の理由は、「豊富な経験や知識があるから」が 37.2%で最も高く、次いで「人手不足だから」の 22.7%と高くなっている。

⑧シニア世代を雇用する場合の方法

60 歳以上の従業員を雇用する方法は、「従業員・友人知人等の紹介」が 33.5%、「雇用延長等」が 30.1%、「ハローワーク等公的機関」で 18.6%の順となっている。

⑨シニア世代を雇用する場合重視する条件

今後、60 歳以上の従業員を雇用する場合に重視する条件（複数回答）は「健康であること」が 47.9%、「知識・経験があること」が 45.5%で高くなっている。

⑩鎌倉市の就労支援について

鎌倉市の就労支援については「満足」が 29.1%、「どちらかといえば満足」が 25.7%となっており、合計で 54.8%と過半数が満足している。また、関心については「とても関心がある」が 14.4%、「やや関心がある」が 29.3%となっており、合計で 43.7%と関心は 4 割あまりにとどまっている。

(4) 考察

本調査からみえてくる現状は、シニア世代の就労ニーズは旺盛であるものの、企業側からみたシニア世代の就労については潜在的なニーズにとどまっている状況である。企業側への啓発を進め求人ニーズを掘り起こすことや、シニア世代においてもよりスムーズに就労できるような意識改革等積極的な事業の推進が必要である。

①中小企業が多く、シニア世代求人ニーズが十分とは言えない

事業所調査の結果から従業員が 5 名以下の企業が過半数となるなど、小規模事業者が多くなっている。したがって、シニア世代に限らず求人自体が少ないことが想定される。実際にアンケートでも、正社員 0 人の企業が 18.8%、正社員以外 0 人が 35.7%、従業員が 0 人の企業が 12.7%となっている。さらにアンケートへの問い合わせにおいても、「そもそも従業員がいない」、「家族経営のため回答できない」といった内容のものがああり、従業員がいない、新規雇用をしないということで回答しなかった企業を考えるとさらに数が増える可能性がある。

シニア世代が求める就労先の条件では「就労場所が通いやすいこと」が 6 割を超えており、また就業を希望する場所でも「鎌倉市内」が 6 割を超えているが、このニーズを満たすだけの求人が鎌倉市にない可能性がある。

今回のアンケート調査からはどの程度求職者と求人側企業のアンバランスがあるかわからないものの、シニアの雇用推進のための啓発活動や、企業とのマッチング以前に求人数を増やすような対応が必要になる可能性が高いといえよう。

②シニア世代の就労の中心は定年延長・再雇用が中心となっており、新規雇用は少ない

現状では 60 歳以上の就労の中心は定年延長、再雇用、定年がない、自営業などであって、再就職は限られている。60 歳以上の就業者であっても定年後の再就職は 4 割程度となっている。

企業側でも雇用延長等については、ある程度制度があるものの、新規雇用についてはシニア世代へのニーズは必ずしも高くない。アンケートの結果では「定年延長、再雇用等（フルタイム）」は 52.1%、「定年延長、再雇用等（フルタイム以外）」は 41.1%と比較的高いものの、新規採用では制度の採用割合が高い「正社員以外の新規採用（フルタイム以外）」でも 33.8%と 3 割程度となっている。今後 60 歳以上の従業員を雇用する方法についても、全体で「従業員・友人知人等の紹介」が 33.5%、次いで「雇用延長等」の 30.1%となっており、幅広い求人手段としては「ハローワーク等公的機関」の 18.6%程度になっている。また「採用は予定していない」も 36.2%と比較的多くなっている。

③シニア世代の就労ニーズの中心は 60～64 歳で、70 歳以上は就労ニーズが低い

シニア世代がいつまで就労したいかをみると、全体で「働けるうちはいつまでも」が 34.6%で最も高いが 1/3 程度となっている。これから定年を迎える就労者が多い 55～59 歳でも「働けるうちはいつまでも」は 36.6%で最も高いが、「65～69 歳」と「60～64 歳」まで働きたいとする割合がそれぞれ 1/4 程度であり合計すると半数は 70 歳までの就労を考えていることがわかる。なお 70 歳以上では「働けるうちはいつまでも」より「就労を希望しない」が高くなり、相対的に就労意識が低くなる傾向となっている。

企業側で想定する年代は「60～64 歳」が 37.4%で 4 割近い。「年齢にはこだわらない」も 29.1%であるが、高い年代を前提としていないことは必ずしも高い世代を優遇している回答ではない可能性もある点に留意が必要であろう。実際に「65～69 歳」は 15.6%であるが「70～74 歳」は 1.5%に急減する。

以上をまとめると、シニア世代側、企業側のいずれからみても、就労ニーズが高いのは 60～64 歳で、65～69 歳までは少ないながらもニーズがあり、70 歳以上のニーズは少ないことがうかがえる。

＜今後の事業についての考察＞

①シニア世代の就労のあり方の提示

現状では、企業側がシニア世代に期待しつつも不安を持っている様子が見えてくる。また就労者側も体力的な問題等について不安を持っているケースが多くなっている。これらについては、次のようなことで解消を図ることが期待できる。

事例による啓発

- ・ 現状は企業のシニア世代の求人ニーズは潜在的である。これを変えていくには市内に小規模事業者が多いことを踏まえた上で、シニア世代を雇用することによって経営改善が図られたような事例を提示する必要がある。小規模事業者では多くの従業員を雇う余裕がない場合があるが、週 5 日・40 時間ではない短時間勤務で経験を生かした仕事を依頼するようなケースがこれにあたる。
- ・ シニア世代の雇用の事例を公開していくことで、企業側が求人により積極的になれるだけでなく、シニア世代にとっても働き方についてのモデルになることが期待できる。
- ・ 事例をウェブサイトでの情報提供やセミナーなどで提示することで潜在的な求人ニーズの掘り起こしが期待できる。
- ・ これらの事例についてはすでに高齢者雇用の実績がある企業の訪問で収集でき、また、シニア世代の就労分野ですでに長い活動実績があるシルバー人材センターにおいても成功事例として紹介できるケースもあると思われる。
- ・ なお、小規模事業者が多いのは鎌倉市に限った特性ではなく、全国的にみれば 85.1%となっており⁴、他地域の既存事例についても活用が可能であると思われる。

相互理解の推進

- ・ 企業側の希望する人物像で”パソコンが問題なく使える”、自由回答で”新しい仕事になじみにくい”などの意見がある。
- ・ これらのイメージにあてはまるシニアもいると思われるが、多くのシニア層、特に 60 歳代で就労意欲の高い年代ではそれまでの業務でパソコンを使うことも多くなっており、すべてのシニアが新しい仕事に柔軟に対応できない状況でもない。イメージや限られた経験によりそのよう

⁴ 経済産業省中小企業庁『小規模企業白書』18 ページ http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/PDF/shokibo/03sHakusyo_part1_chap1_web.pdf

に考えているケースも多いと想定される。

- ・ またシニア世代にとっても企業側のニーズを把握することは重要である。そのために相互理解の場を設けることが必要であると考え。インターンシップのような職業体験などを推進することも考えられる。

②就職対策セミナー

アンケート結果をうけ、シニア世代に向けた就職対策セミナーを実施する場合にポイントとすべき事項は、次の点である。

経験・知識への期待

- ・ 企業側の期待は知識・経験である。これまでの経験や知識に立ったものを活かしていくことが大切である。その中で共通しているのは、情報化への対応である。
- ・ 業種によっても異なると思われるが、通常の業務で使う基本操作に加えてワープロや表計算、あるいは電子メールが実務的に使いこなせることを求めているケースも多く、共通する基礎的な IT スキルを身に着けることは有効であると考えられる。
- ・ また、個人情報やセキュリティなどについても、年々重視されるようになっているため、このような基礎知識も重要である。

懸念事項について

- ・ 企業側が求める条件は第一に健康であり、懸念されている点である。また、新しいことへの対応、若年層とのコミュニケーションなど、今回のアンケートでもいくつか不安を感じる点が指摘されている。
- ・ 今後企業訪問などで得た事例を含めて、これらの懸念への対応方法などについても周知を図っていくことが重要である。

③求人情報・相談窓口の提供

求人情報の提供

- ・ シニア世代が再就職に苦労した点として自由回答で”年齢的に働く場所が少ない”、”希望の仕事は年齢的に無理なことが多かった”などがある。
- ・ 現状ではシニア世代向けの求人自体が必ずしも多くないことから、求人情報の提供だけでは効果が薄いと思われるが、上記①のような形でシニア世代向けの求人ニーズを掘り起こしながら、求人情報の提供をしていくことは重要である。

相談窓口の提供

- ・ アンケートからもわかるように、シニア世代は、勤務日数や時間、就労内容などにおいて多様な希望がある。これらについて相談をできる窓口が必要である。
- ・ これはシニア世代側にとっても自分に適した就労のあり方を探すという点で重要であるし、企業側にとっても個別相談が可能な窓口があることは、シニア世代の就労を進める上で有用であると考えられる。

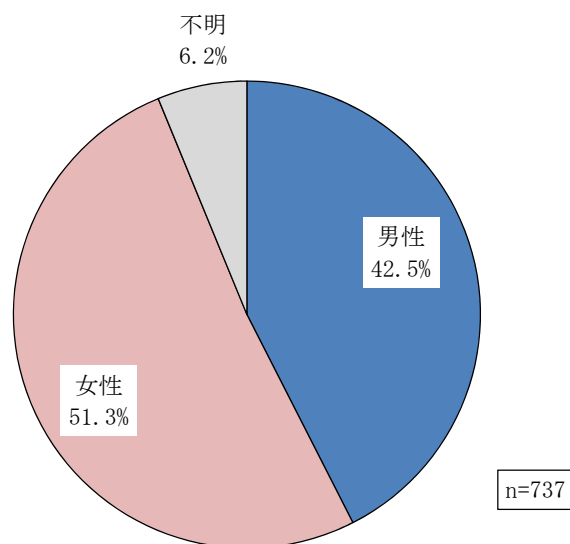
2.高年齢者アンケートの結果

2-1.回答者について

(1) 性別

回答者は「女性」が 51.3%と過半数となっている。「男性」は 42.5%で女性の方が約 9 ポイント多く
なっている（図表 1）。

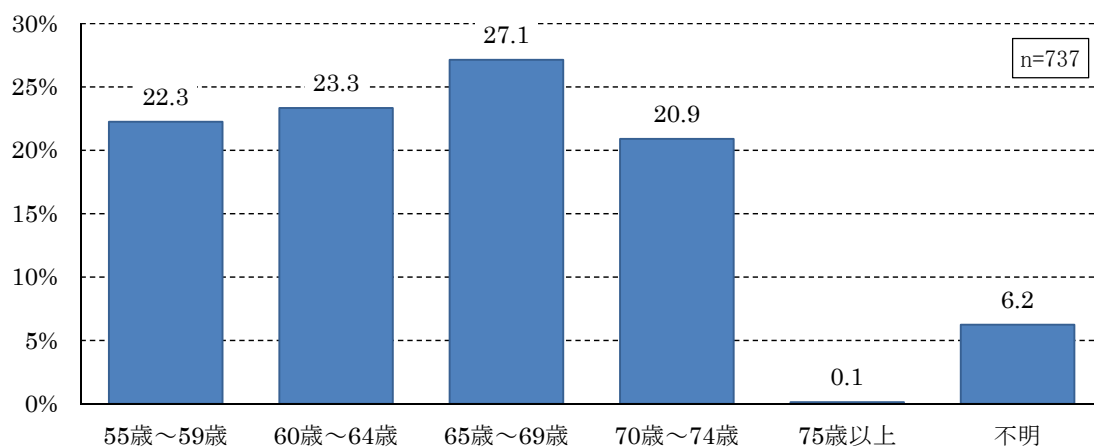
図表 1：性別



(2) 年齢

年齢は「65 歳～69 歳」が 27.1%で最も高く、次いで「60 歳～64 歳」が 23.3%、「55 歳～59 歳」が 22.3%で多い。なお、アンケートの対象者は 55 歳～74 歳としているが「75 歳以上」との回答が 1 名（0.1%）ある。調査期間中に誕生日を迎えたものと思われるが、人数が少ないため年齢別の分析では「70 歳～74 歳」と統合し、「70 歳以上」として分析する（図表 2）。

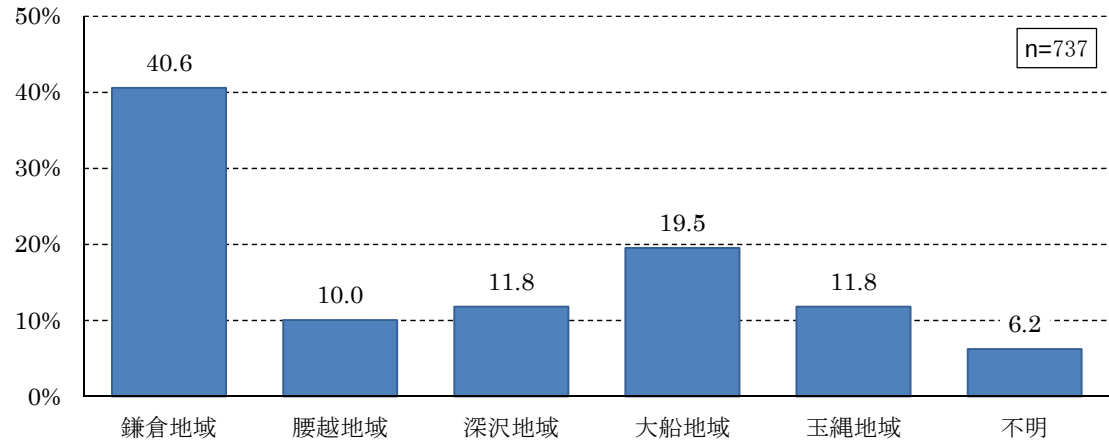
図表 2：年齢



(3) 居住地域

居住地域は「鎌倉地域」が 40.6%で最も高く、次いで「大船地域」が 19.5%で高い（図表 3）。

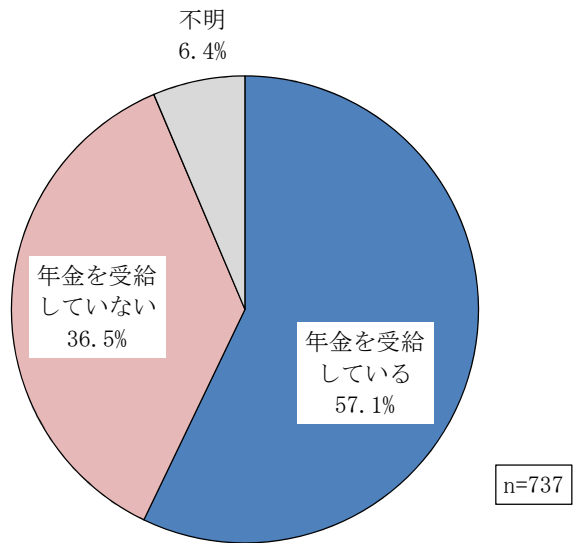
図表 3：お住まいの地域



(4) 年金受給の有無

年金については「年金を受給している」が 57.1%、「年金を受給していない」が 36.5%となっている（図表 4）。

図表 4：年金受給の有無

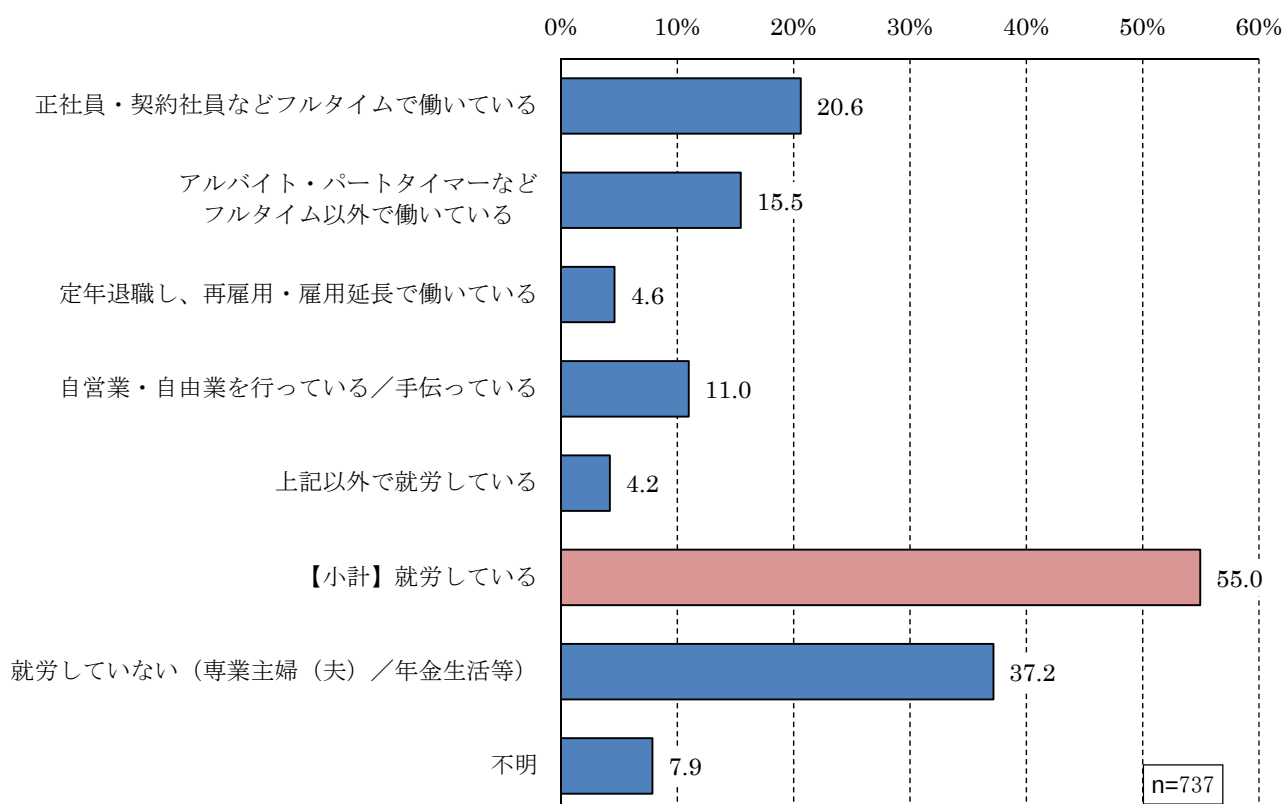


2-2.現在の就労の有無

現在の就労の有無については「就労していない」が 37.2%で最も高くなっている。次いで「正社員・契約社員などフルタイムで働いている」が 20.6%、「アルバイト・パートタイマーなどフルタイム以外で働いている」が 15.5%、「自営業・自由業を行っている／手伝っている」が 11.0%の順となっている。

就労している割合は全体で 55.0%となっている（図表 5-6）。

図表 5：問 1.現在の就労状況としてあてはまるものを選んでください



※「【小計】 就労している」は、問 1 の選択肢「就労していない」以外を 1 つでも選んだ高年齢者を 1 として算出しているため、問 1 の割合の合計と一致しない。

属性別で就労している割合をみると、性別では「男性」が 68.1%で、「女性」の 46.6%より 20 ポイント以上高い。年齢別では「55～59 歳」は 77.4%であるのに対して「70 歳以上」では 30.3%と年齢が高くなるほど就労している割合も減少している。また、居住地域では「鎌倉地域」と「大船地域」が 6 割前後で就労している割合が高く、「腰越地域」「深沢地域」「玉縄地域」では半数足らずとやや低くなっている。その他属性別で特徴的なのは「定年退職し、再雇用・雇用延長で働いている」が「60～64 歳」で高く、それ以外では低くなっている。また、「アルバイト・パートタイマーなどフルタイム以外で働いている」については年齢を問わず 1 割以上となっている（図表 6）。

図表 6：問 1.現在の就労状況としてあてはまるものを選んでください_表

		回答数	正社員・契約社員などフルタイムで働いている	アルバイト・パートタイマーなどフルタイム以外で働いている	定年退職し、再雇用・雇用延長で働いている	自営業・自由業を行っている／手伝っている	左記以外で就労している	就労していない (専業主婦 (夫)／年金生活等)	不明	【小計】就労している
全 体		737	20.6	15.5	4.6	11.0	4.2	37.2	7.9	55.0
性別	男性	313	33.5	8.3	9.6	12.8	5.8	24.6	7.3	68.1
	女性	378	10.8	22.2	1.1	9.8	2.9	46.6	6.9	46.6
年齢別	55-59 歳	164	48.8	17.1	0.6	10.4	0.6	15.2	7.3	77.4
	60-64 歳	172	24.4	15.1	16.3	8.7	2.9	27.9	5.8	66.3
	65-69 歳	200	8.5	18.5	1.5	15.5	8.5	44.0	5.5	50.5
	70 歳以上	155	4.5	12.3	1.3	9.0	3.9	59.4	10.3	30.3
居住地域	鎌倉地域	299	25.4	15.4	3.0	13.7	5.7	29.8	8.7	61.5
	腰越地域	74	17.6	10.8	6.8	13.5	0.0	45.9	5.4	48.6
	深沢地域	87	12.6	17.2	6.9	9.2	2.3	46.0	5.7	48.3
	大船地域	144	22.2	18.8	6.3	7.6	4.9	36.8	4.2	59.0
	玉縄地域	87	16.1	16.1	5.7	8.0	3.4	42.5	9.2	48.3

※年齢別で「75 歳以上」は回答者が 1 名のため「70 歳～74 歳」と統合し「70 歳以上」としている。以下同じ。

※「【小計】就労している」は、問 1 の選択肢「就労していない」以外を 1 つでも選んだ高年齢者を 1 として算出しているため、問 1 の割合の合計と一致しない。

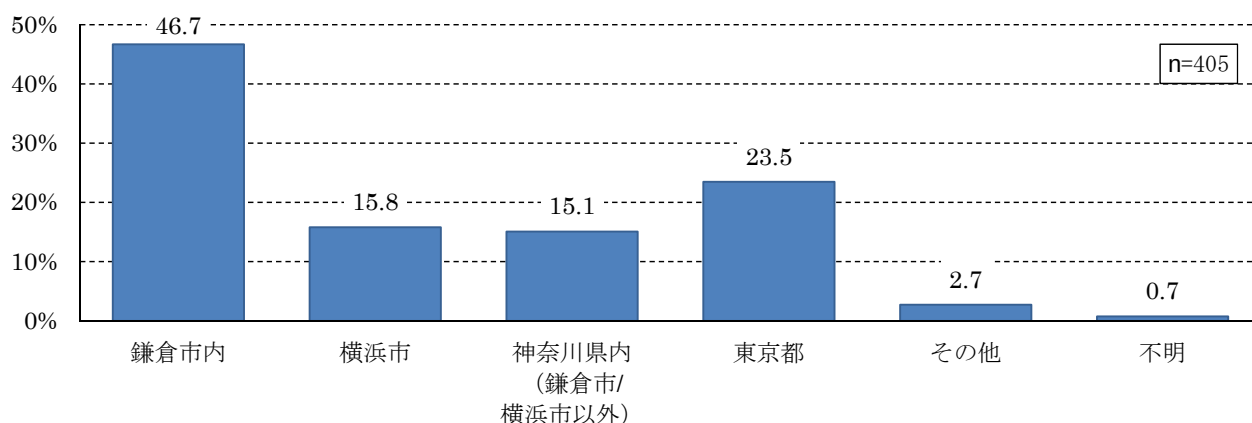
2-3.就労状況

(1)就労場所

現在就労している 405 名を対象として、就労場所を質問している。その結果をみると「鎌倉市内」が 46.7%で、次いで「東京都」の 23.5%、「横浜市」の 15.8%の順となっている。

属性別では「男性」は「東京都」の 35.7%と「鎌倉市内」の 32.9%がいずれ 3 割台で高いのに対し、「女性」は「鎌倉市内」が 63.1%で高くなっている。年齢別では 65 歳以上で「鎌倉市内」が過半数となる一方、「東京都」は 2 割を下回る結果となっている。しかしながら「70 歳以上」であっても「東京都」と「神奈川県内（鎌倉市／横浜市以外）」がいずれも 14.9%、「横浜市」が 4.3%と合計すると 1/3 以上が鎌倉市外で就労していることがわかる（図表 7-8）。

図表 7：問 2.現在どちらで働いていらっしゃいますか



図表 8：問 2.現在どちらで働いていらっしゃいますか_表

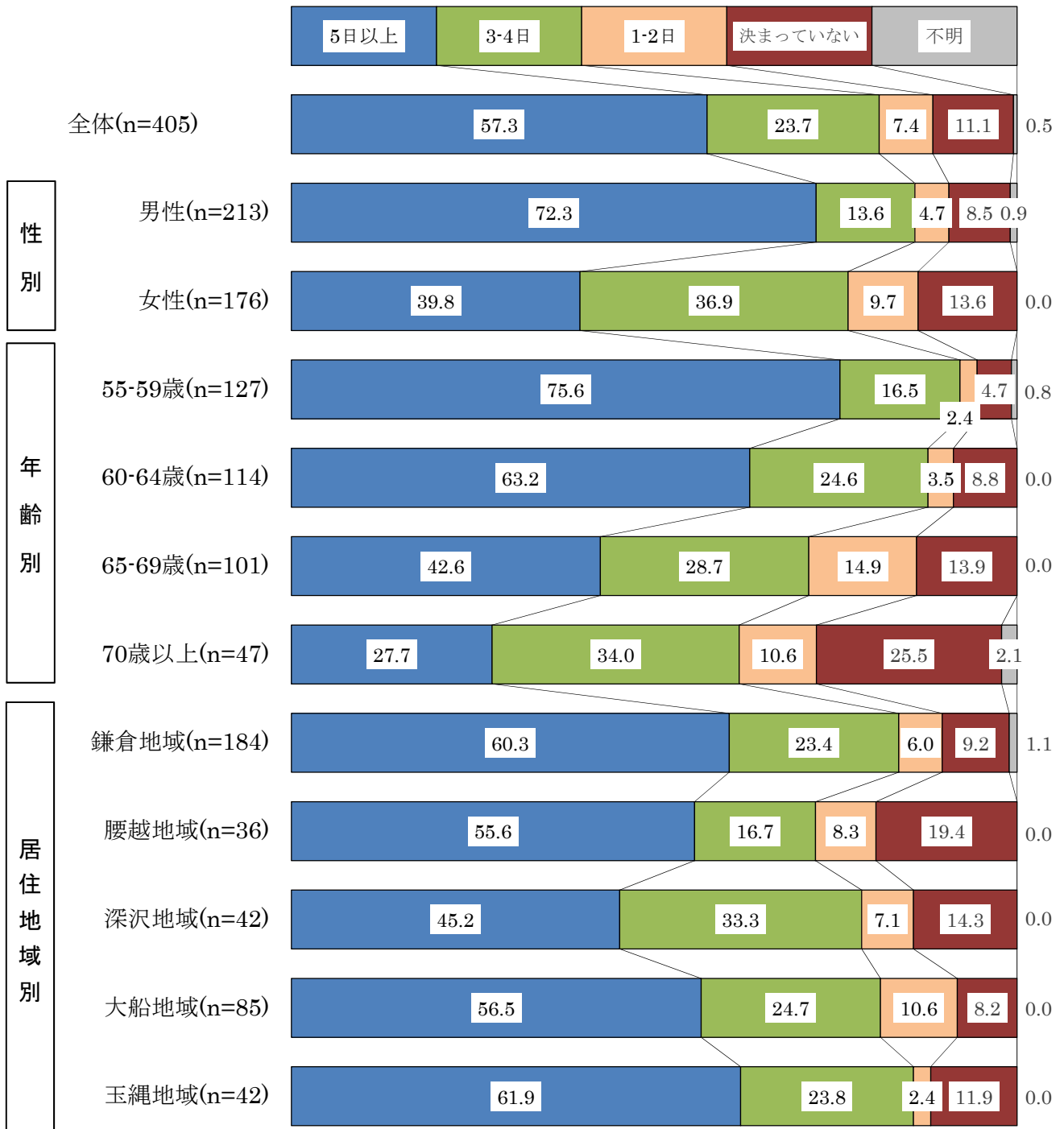
		回答数	鎌倉市内	横浜市	神奈川県内 (鎌倉市／横浜市以外)	東京都	その他	不明
全 体		405	46.7	15.8	15.1	23.5	2.7	0.7
性別	男 性	213	32.9	15.5	16.9	35.7	2.3	0.5
	女 性	176	63.1	15.3	13.1	8.0	3.4	1.1
年齢別	55-59 歳	127	42.5	15.7	15.7	27.6	0.8	0.8
	60-64 歳	114	37.7	19.3	16.7	25.4	2.6	0.9
	65-69 歳	101	52.5	15.8	12.9	18.8	5.9	1.0
	70 歳以上	47	66.0	4.3	14.9	14.9	2.1	0.0
居住地域	鎌倉地域	184	47.8	15.8	14.1	22.8	3.3	0.5
	腰越地域	36	44.4	11.1	25.0	22.2	2.8	0.0
	深沢地域	42	59.5	9.5	11.9	11.9	4.8	2.4
	大船地域	85	41.2	18.8	11.8	29.4	1.2	1.2
	玉縄地域	42	40.5	16.7	21.4	23.8	2.4	0.0

(2) 就労日数・時間

就労日数については、全体で「5日以上」が57.3%、次いで「3～4日」が23.7%となっている。

属性別では「男性」は「5日以上」が72.3%と高いのに対して「女性」は「5日以上」と「3～4日」がいずれも30%台となっている。年齢別では年齢が上がるほど「5日以上」の割合が減る傾向にある。また居住地域別では「深沢地域」で「5日以上」が半数以下と低くなっている（図表9）。

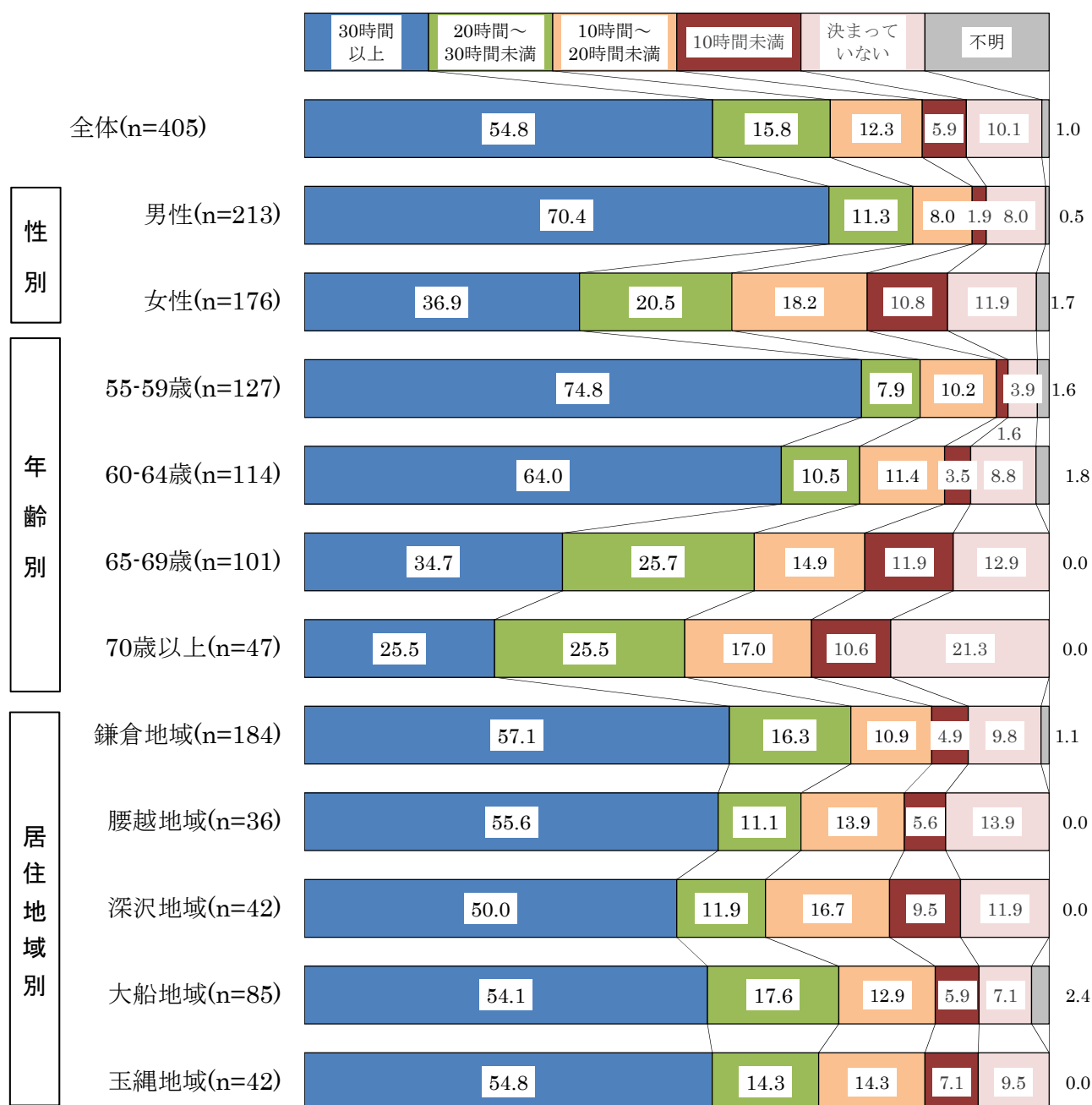
図表 9：問 3.現在どの程度就労していますか(1)日数



1 週間あたりの就業時間について全体では「30 時間以上」が 54.8%と高く、次いで「20 時間～30 時間未満」が 15.8%となっている。

属性別では、性別では男女とも「30 時間以上」が多いが「男性」は 70.4%で「女性」は 36.9%で女性が 30 ポイント以上低い。また年齢別では年齢が高くなるほど短い時間の割合が増える。しかしながら「70 歳以上」で「30 時間以上」と「20 時間～30 時間未満」が 25.5%で 1/4 が 30 時間以上、過半数が 20 時間以上働いていることがわかる（図表 10）。

図表 10：問 3.現在どの程度就労していますか(2)時間

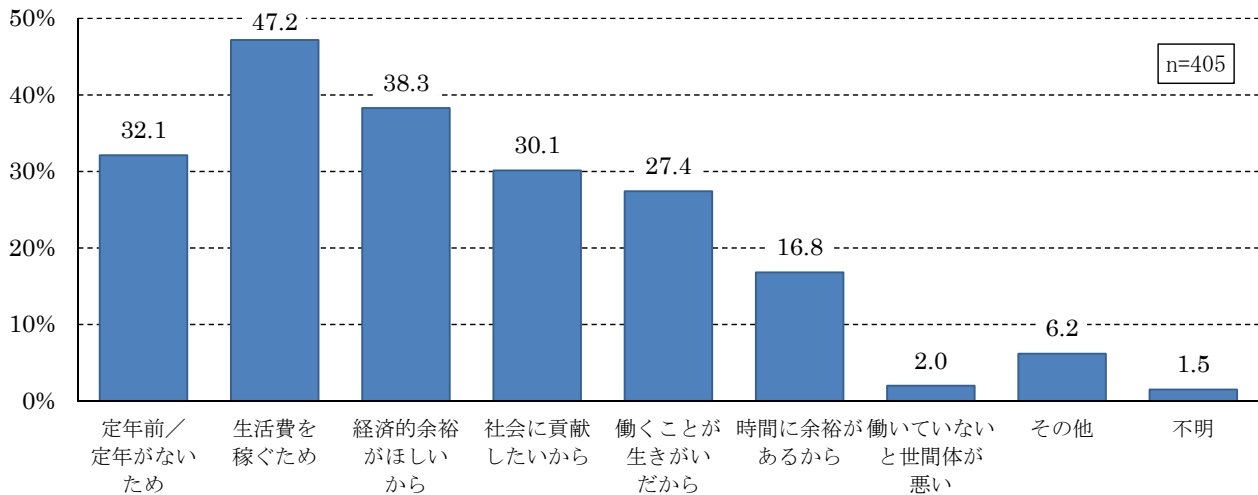


(3) 現在働いている理由

全体では「生活費を稼ぐため」が 47.2%で最も高く、次いで「経済的余裕がほしいから」の 38.3%、「定年前／定年がないため」の 32.1%が続いている。

属性別では、性別では男女とも「生活費を稼ぐため」が最も高く、次いで「経済的余裕がほしいから」となっているが、3 番目は「男性」が「定年前／定年がないため」、「女性」は「社会に貢献したいから」で違いがある。年齢別では年齢が高くなるほど「生活費を稼ぐため」の割合が減少し、「社会に貢献したいから」「働くことが生きがいだから」「時間に余裕があるから」が増える傾向にある（図表 11-12）。

図表 11：問 4.現在就労している理由としてあてはまるものをすべて選んでください



図表 12：問 4.現在就労している理由としてあてはまるものをすべて選んでください_表

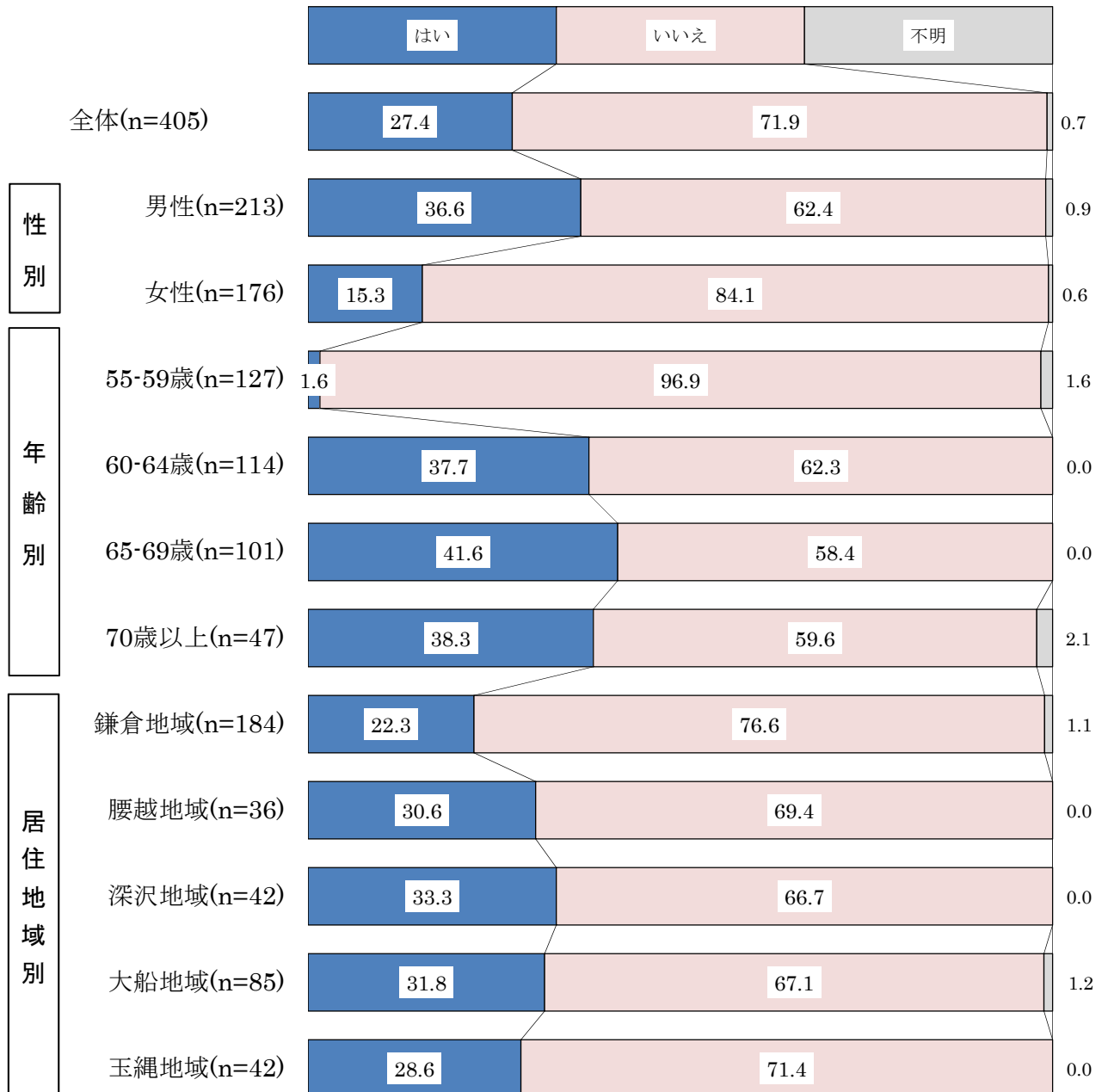
		回答数	定年前／定年がないため	生活費を稼ぐため	経済的余裕がほしいから	社会に貢献したいから	働くことが生きがいだから	時間に余裕があるから	働いていないと世間体が悪い	その他	不明
全 体		405	32.1	47.2	38.3	30.1	27.4	16.8	2.0	6.2	1.5
性別	男 性	213	35.2	51.6	40.4	25.4	24.4	14.6	3.8	5.2	0.5
	女 性	176	28.4	40.3	36.4	34.7	33.0	20.5	0.0	6.8	2.3
年齢別	55-59 歳	127	53.5	60.6	32.3	25.2	19.7	8.7	1.6	3.9	1.6
	60-64 歳	114	27.2	55.3	43.9	30.7	28.1	12.3	3.5	7.0	0.0
	65-69 歳	101	19.8	32.7	41.6	28.7	31.7	24.8	2.0	7.9	1.0
	70 歳以上	47	12.8	17.0	36.2	40.4	44.7	36.2	0.0	4.3	4.3
居住地域	鎌倉地域	36	34.8	44.0	29.3	23.9	25.5	14.7	1.6	6.0	1.6
	腰越地域	42	22.2	50.0	30.6	50.0	30.6	11.1	2.8	8.3	0.0
	深沢地域	85	33.3	42.9	47.6	40.5	35.7	21.4	0.0	4.8	0.0
	大船地域	42	27.1	49.4	48.2	31.8	28.2	23.5	4.7	7.1	2.4
	玉縄地域	213	38.1	52.4	57.1	21.4	31.0	16.7	0.0	2.4	0.0

(4) 現在の就労先が定年後の再就職か

現在の仕事について全体では「はい（定年後の再就職である）」が 27.4%、「いいえ（定年後の再就職でない）」が 71.9%となっており、定年後の再就職の割合は 1/3 以下である。

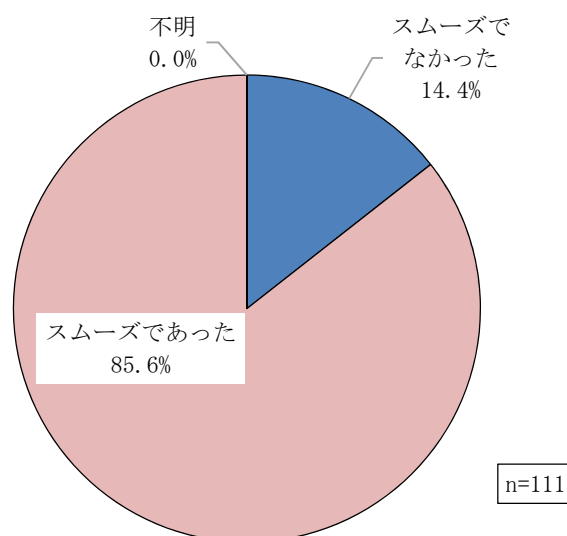
属性別では性別で「男性」が「はい」の割合が高くなっている。また、年齢別では定年前の割合が多いと考えられる「55～59 歳」を除くと「はい」がいずれも 4 割前後で大きな差はない。また居住地別でも傾向に違いはみられない（図表 13）。

図表 13：問 5.現在のお仕事は、定年後の再就職ですか



現在の就労先が定年後の再就職であると回答した 111 名を対象に、再就職がスムーズであったかを質問している。その結果をみると、「スムーズであった」が 85.6%と高い割合となっており「スムーズでなかった」は 14.4%となっている（図表 14）。

図表 14：問 5.SQ1.定年後の再就職はスムーズでしたか



定年退職後の就職がスムーズでなかった場合の具体的内容としては、下記のように年齢が理由となって求人数が少なかったり、希望の職に就けなかったりした回答がみられる。

【問 5.SQ2.スムーズでなかった点をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 体力的、家庭環境的に職種が限られていた。
- ・ 資格が無い。年齢的な部分。
- ・ 希望する仕事の求人がなかった。
- ・ 職業技術校に入校し、新たな技能を身につけようと思ったが、ハローワーク自体が受験を否定した。何回も足を運び説得し、ようやく受験がかない、入校できた。結果 1 年コースを首席卒業(最優秀賞)、即開業。
- ・ ハローワークからの紹介件数が少ない。有っても面接まで至らない。
- ・ 年令的に働く場所が少ない。
- ・ 今の仕事に就くのに半月位かかりました。
- ・ ハローワークに 1 年間通ってもなかなか仕事は見つけることができなかった。希望の仕事は、年齢的に無理なことが多かった。
- ・ 60 才以上になると仕事がない。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

(5) 働く上での課題・問題点

働く上での課題・問題点に関する自由回答は下記のとおりとなる。

【問 6.現在働く上での課題や問題点をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 給与が低い。
- ・ 仕事の内容や責任は変わらないが給料がどんどん下がっている。
- ・ 仕事量が多い。
- ・ パソコンの使用が当然なので、今までフルタイムで仕事をしていてパソコンを習得する機会など無く、困っている。
- ・ 能力を年齢で判断されることが多い。
- ・ 健康上の問題で。
- ・ 体力の減退が気になる。
- ・ 来年 5 月に、65 才を迎えるが、もう少し短時間勤務の仕事をさがしたい。
- ・ 現在は、再就職先の定年前で働いていますが、今年 3 月末で定年となります。その後の就労に関して、情報がほしいと思っています。
- ・ 週 3～4 回の仕事では社会保険等の適用がない。組合等の労働改善の協議の場がない。
- ・ 仕事の検索をしても結果的には 65 才以上だと募集からはずれる。大ぐくりで 65 才以上は無理では無く、個人差があるので、若い方よりがんばれる人もいますと思っています。募集時の幅を広げてほしい。
- ・ 意識改革です。自分の立場のちがいをうまく受け入れて現役世代とどう向き合うかということです。
- ・ 希望の職種ではない。以前の経験等、全く関係のない仕事になっている。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

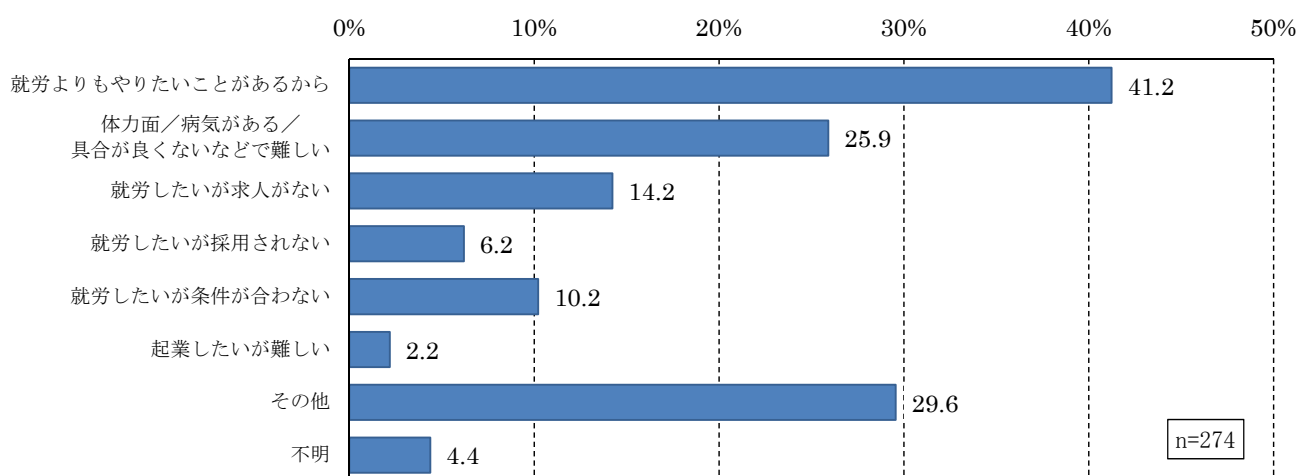
2-4.就労していない方の状況

(1)就労していない理由

全体では「就労よりもやりたいことがあるから」が 41.2%で最も高く、次いで「体力面／病気がある／具合が良くないなどで難しい」の 25.9%が続いている。また「その他」も 29.6%と 3 割近い。

属性別では、性別では男女とも「就労よりもやりたいことがあるから」最も高いが、「男性」の 2 番目は「就労したいが求人がない」で「女性」は「体力面／病気がある／具合が良くないなどで難しい」と差がある。年齢別では年齢が高くなるほど「就労よりもやりたいことがあるから」が増加する傾向にある（図表 15-16）。

図表 15：問 7.現在就労していない理由としてあてはまるものをすべて選んでください



図表 16：問 7.現在就労していない理由としてあてはまるものをすべて選んでください_表

		回答数	就労よりもやりたい ことがあるから	体力面／病気がある／ 具合が良くないなどで難しい	就労したいが求人がない	就労したいが採用されない	就労したいが条件が合わない	起業したいが難しい	その他	不明
全 体		274	41.2	25.9	14.2	6.2	10.2	2.2	29.6	4.4
性別	男 性	77	45.5	19.5	22.1	13.0	14.3	2.6	20.8	2.6
	女 性	176	38.6	28.4	11.9	2.8	9.7	1.7	33.5	5.7
年齢別	55-59 歳	25*	12.0	24.0	4.0	0.0	16.0	0.0	60.0	8.0
	60-64 歳	48	37.5	33.3	6.3	8.3	12.5	4.2	37.5	4.2
	65-69 歳	88	45.5	20.5	22.7	6.8	13.6	3.4	23.9	2.3
	70 歳以上	92	45.7	27.2	15.2	5.4	6.5	0.0	22.8	6.5
居住地域	鎌倉地域	89	36.0	20.2	16.9	5.6	15.7	3.4	29.2	2.2
	腰越地域	34	47.1	17.6	8.8	8.8	5.9	0.0	20.6	8.8
	深沢地域	40	45.0	25.0	10.0	0.0	5.0	0.0	32.5	5.0
	大船地域	53	47.2	34.0	11.3	7.5	7.5	0.0	30.2	3.8
	玉縄地域	37	32.4	35.1	27.0	8.1	16.2	5.4	35.1	8.1

*「55 歳～59 歳」は回答数が 25 と少ないので参考値

(2) 今後どう過ごしたいか

今後どう過ごしたいかに関する自由回答は以下のとおりとなる。

【問 8.今後どのように過ごしたいかなど自由にお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 可能な限り、現在の仕事を。
- ・ 趣味に 1 日/週(PC 勉強 or ジム通いなど)、ボランティアに 1 日/週(現在、町内会長等自治活動有り)、家族と伴に 2 日/週(主に土、日)、就労できれば 3 日/週(2～3 日/週でも可)というスタイルで今後過ごしたいと思います。
- ・ 自分の経験、専門知識を活かせる仕事があれば、フルタイムではなくても就労の機会を得たい。業務のない日は、趣味を楽しむこととしたい。
- ・ 母の介護は、大きな仕事です。今後、この経験を活かして何か仕事ができればと思う気持ちもありますが、体力的には、限度があると思います。子育て支援でお手伝いできる事があるかとも思いますがすべては、今の介護生活が終わった後と思っています。
- ・ 週に 2 日趣味に過ごしていますので後の 3 日程は就労したいと思います。
- ・ 健康維持のために、ほどよい運動と庭いじり等を楽しみ、のんびり過したい。
- ・ 若い人に就労の機会は譲り縁の下で力持ちとして家族、友人、地域社会に役立ちたい。質素に暮らせば年金や貯金で何とかなる。日本の文化伝統、鎌倉の良さを周囲に発信したい。
- ・ 親の介護がいつまで続くのか分かりませんが、自分としては今も働きたい気持ちは持っています。ですが、現在はそれができない状況ですので今後の生活設計は未定です。
- ・ 小学校で子どもたちと交流したい。植物の世話や図書館指導など。
- ・ 家族の生活とボランティア活動、ジムで身体を動かすことを中心に健康に暮らしたい。時間、体力に余力があれば社会に貢献したいと思うが、義務、責任などにしばられたくない気持ちが強いのでお手伝い、手助けなどのゆるい形でしかできないと思う。
- ・ 今は二つのボランティア活動(ガイド+医療通訳)をしているため、それぞれでスキルを上達したいと思っております。実は日本語が母国語でないため、ボランティア活動を通じて日本語の勉強をしながら外国語の知識を生かして少しでも役に立つ事をしたいと思っております。
- ・ 趣味の仲間やボランティア活動を通して気力、体力を維持していきたいと思っています。年金生活をしだして 1 年目で何とか生活していますが、就労することは、大変素晴らしいことなので、今後機会を見てチャレンジしてみたいと思っています。
- ・ 自分の専門性、知識、体験などをどう使い社会に役立てるかが大切だと思いながらそのとりかかりになるネットワーク、仕組みがありません。
- ・ 健康を維持し、少しでも社会に貢献したい。何か新しい趣味をみつけてみたい。
- ・ 趣味やボランティア活動などを通して地域に密着して近隣の人たちと仲良くしたい。
- ・ 長い時間でなくとも社会と繋がっていたい。
- ・ 孫達(11、9、3、1 才)も段々と私の助けを必要としなくなるので、今迄の経験を生かしファミリーサポート的な仕事や介護を必要としている方の簡単な仕事をしてみたい。微かでも収入がある事は生きる喜びにつながると思うので。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

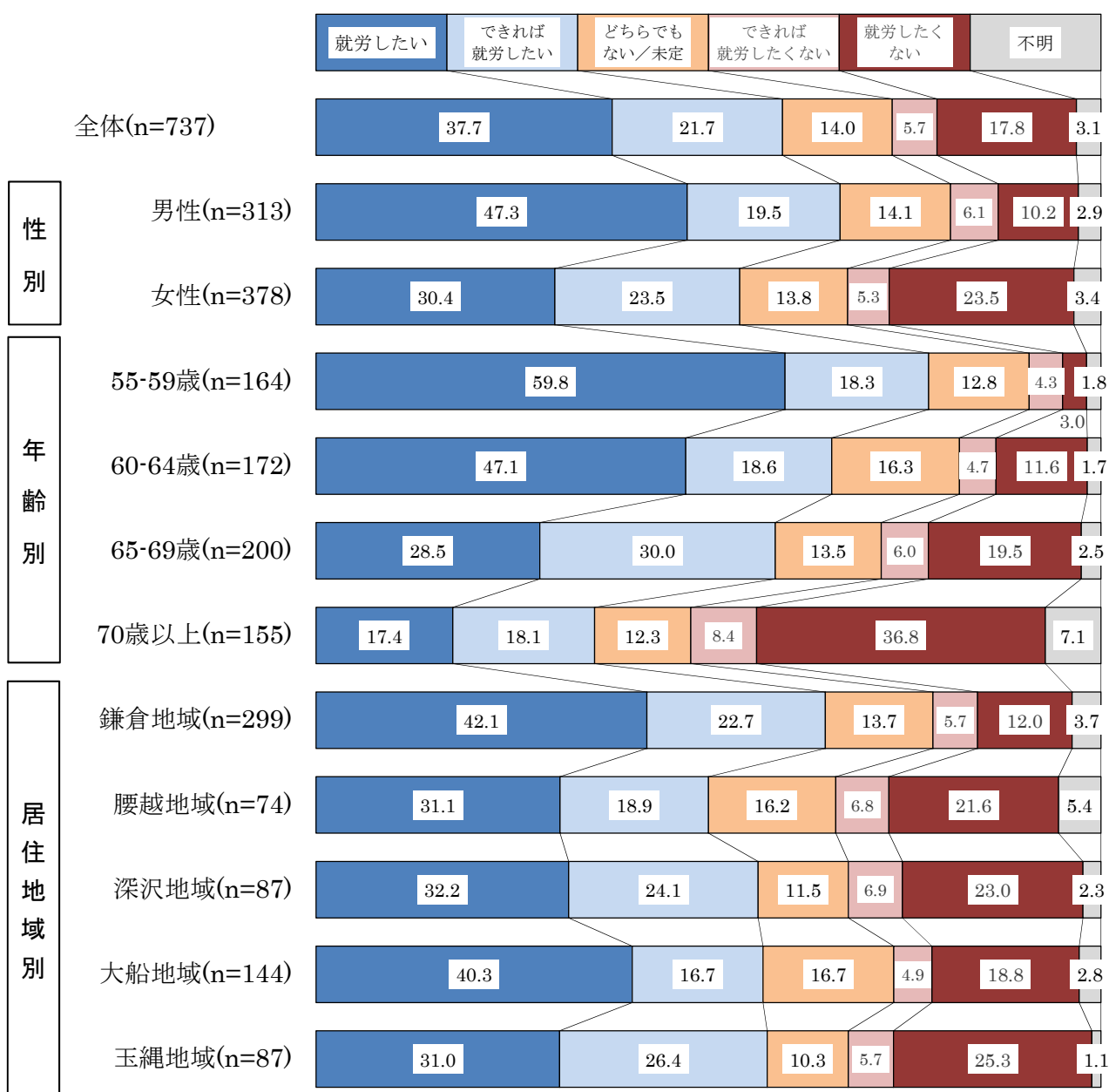
2-5.今後の就労について

(1) 今後の就労希望

全体で「就労したい」が37.7%、「できれば就労したい」が21.7%で合計59.4%が就労希望あるいは就労し続ける希望を持っている。

属性別では「就労したい」が男性で47.3%、「女性」で30.4%となるなど男性の方が就業希望が高い。年齢別では年齢が上がるほど就労希望の割合は減少する。また居住地域別では「鎌倉地域」で就労希望が最も高い（図表17）。

図表 17：問 9.今後就労したいと考えていますか

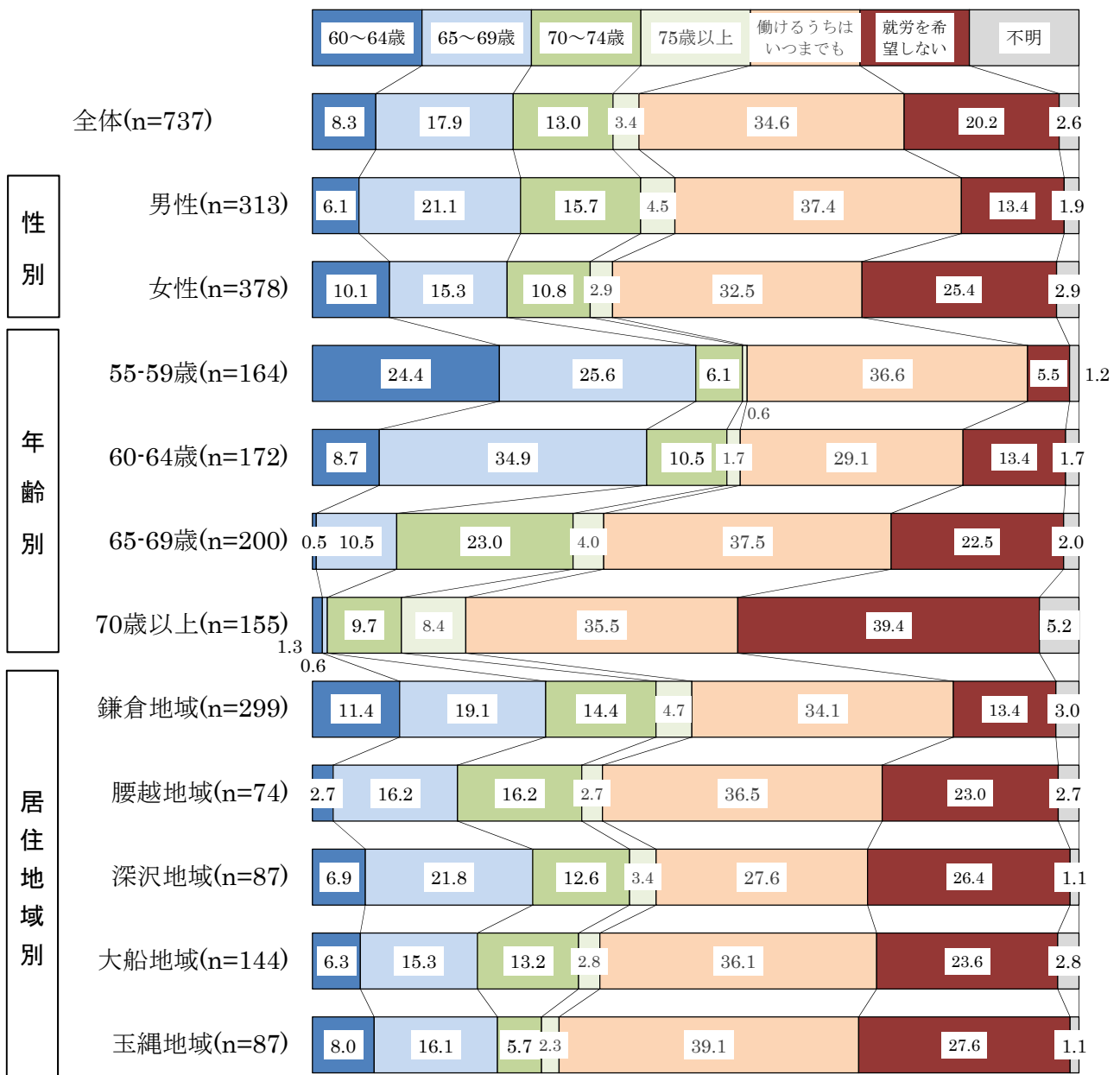


(2) 何歳まで働くことを希望するか

全体で「働けるうちはいつまでも」が34.6%で最も高い。具体的な年齢の中では「65～69歳」が17.9%、「70～74歳」13.0%の順で多くなっている。

属性別では「働けるうちはいつまでも」が男女とも最も高い。年齢別では「55～59歳」と「65～69歳」は「働けるうちはいつまでも」が最も高く、「60～64歳」は「65～69歳」が最も高い。「70歳以上」は「就労を希望しない」が最も高い（図表18）。

図表 18：問 10.今後就労する場合、何歳くらいまで働くことを希望しますか

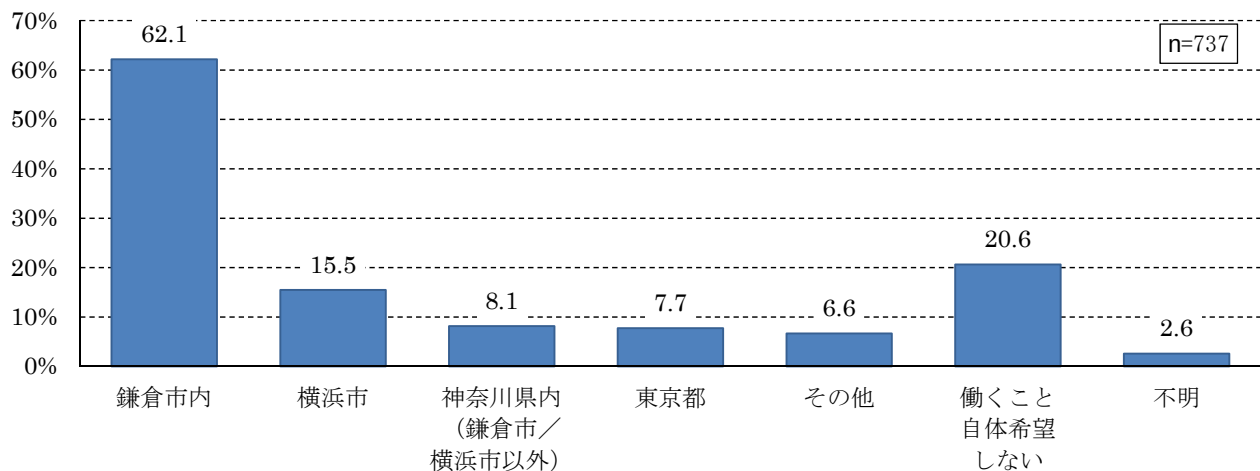


(3) 就労を希望する場所

今後、就労する場合に希望する場所は、「鎌倉市内」が 62.1%で最も高くなっている。次いで「横浜市」の 15.5%でそれ以外は 1 割以下となっている。

属性別では男女とも「鎌倉市内」が高いものの「男性」では「横浜市」の 23.6%、「東京都」の 14.4% など市外も希望する割合がやや高い。年齢別ではいずれの年代でも「鎌倉市内」の割合が最も高い。年齢が高くなるほど「働くこと自体希望しない」が増える傾向となっている。居住地域別では「大船地域」「玉縄地域」で「横浜市」の割合がやや高く、「腰越地域」で「神奈川県内（鎌倉市／横浜市以外）」がやや高い（図表 19-20）。

図表 19：問 11.今後就労する場合、希望する場所としてあてはまるものを選んでください



図表 20：問 11.今後就労する場合、希望する場所としてあてはまるものを選んでください_表

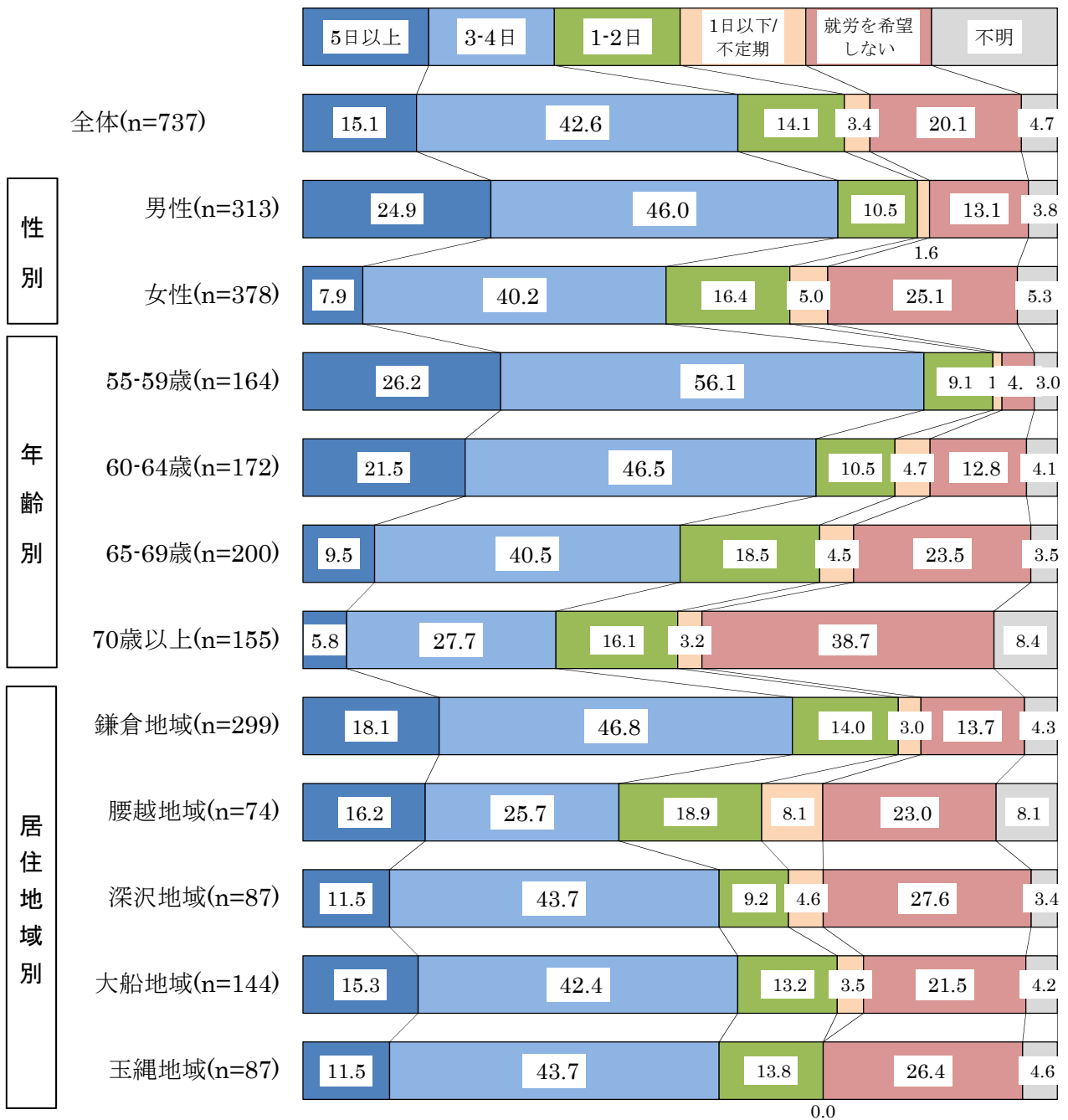
		回答数	鎌倉市内	横浜市	神奈川県内 (鎌倉市／横浜市以外)	東京都	その他	働くこと自体 希望しない	不明
全 体		737	62.1	15.5	8.1	7.7	6.6	20.6	2.6
性別	男 性	313	62.6	23.6	11.2	14.4	8.6	13.1	2.2
	女 性	378	61.9	8.2	6.1	2.6	5.3	26.2	2.6
年齢別	55-59 歳	164	83.5	20.1	10.4	11.0	6.1	4.3	0.6
	60-64 歳	172	67.4	20.9	7.6	11.6	9.9	12.8	1.7
	65-69 歳	200	55.0	12.5	8.0	7.0	5.0	23.5	3.5
	70 歳以上	155	43.2	7.1	7.7	1.9	6.5	41.3	3.9
居住地域	鎌倉地域	299	68.9	15.4	7.7	10.0	4.7	13.7	2.7
	腰越地域	74	59.5	10.8	12.2	5.4	6.8	23.0	4.1
	深沢地域	87	55.2	8.0	5.7	2.3	12.6	27.6	1.1
	大船地域	144	58.3	18.1	9.7	10.4	6.9	22.2	2.1
	玉縄地域	87	55.2	20.7	8.0	4.6	8.0	29.9	2.3

(4) 就労日数・時間

就労する場合の希望日数は、全体で「3～4日」が42.6%で最も高く、次いで「5日以上」が15.1%となっている。

属性別では性別で「3～4日」が男女とも高いが、「男性」が「5日以上」、「女性」は「就労を希望しない」が2番目に高い。年齢別では年齢が上がるほど「5日以上」と「3～4日」が減る傾向にある（図表21）。

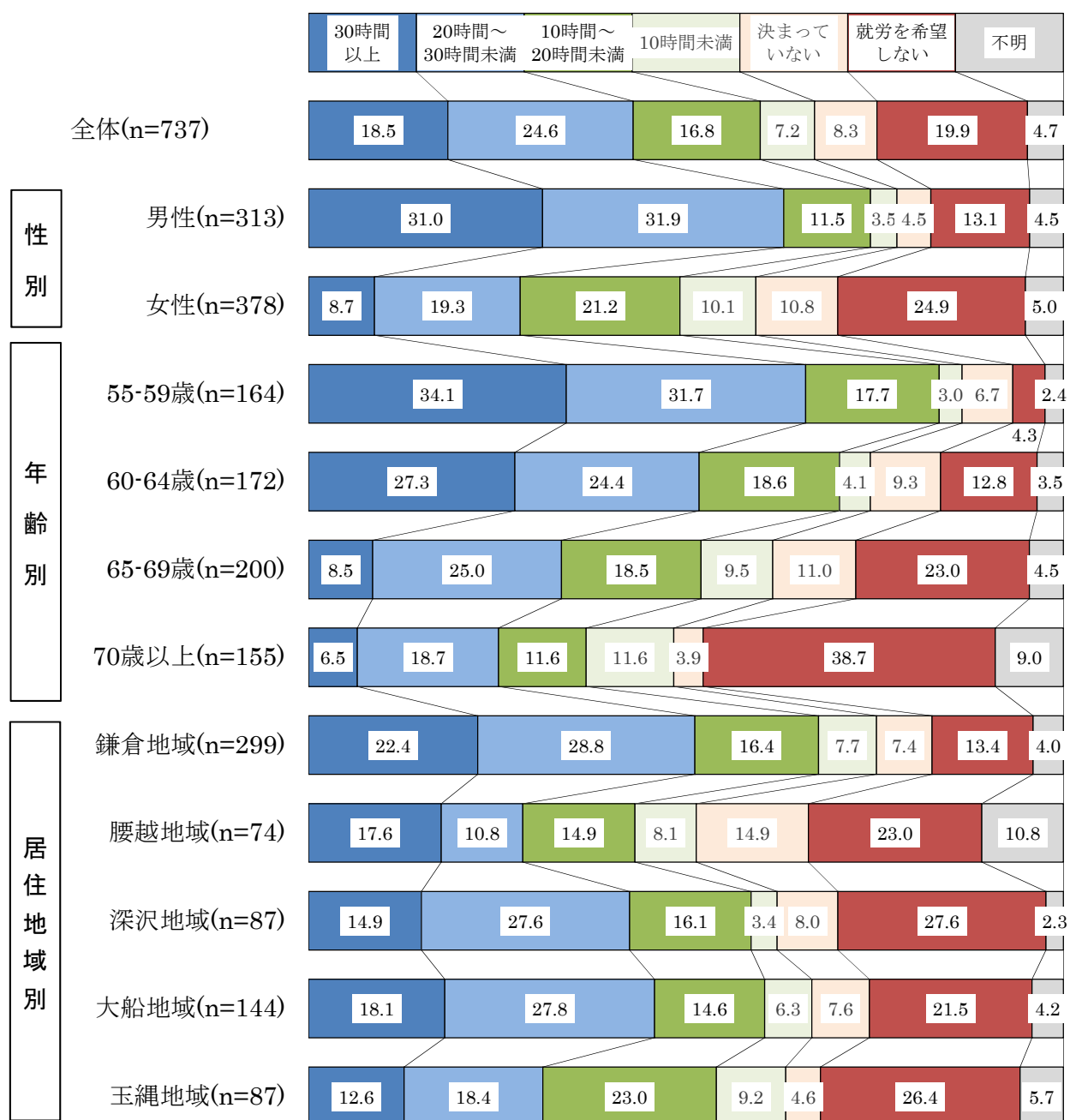
図表 21：問 12.今後就労する場合、どの程度を希望しますか(1)日数



1週間あたりの就業時間について全体では「20 時間～30 時間未満」が 24.6%で最も高く、次いで「30 時間以上」の 18.5%、「10 時間～20 時間未満」の 16.8%が続いている。

属性別では、性別は「男性」で「20 時間～30 時間未満」「30 時間以上」が高く、「女性」は「10～20 時間未満」「20 時間～30 時間未満」が高い。また女性では「就労を希望しない」も高い。年齢別では年齢が高くなるほど「30 時間以上」や「20 時間～30 時間未満」などが減る一方で「就労を希望しない」が増える傾向となっている（図表 22）。

図表 22：問 12.今後就労する場合、どの程度を希望しますか(2)時間



(5) スキル・資格、経験・経歴

スキル・資格、経験・経歴に関する自由回答は下記のとおりとなる。

【問 13.今後就労する上での強みとなるスキルや資格がありましたらご記入ください(自由回答／抜粋)】

＜現在持っている資格＞

- ・ 英検 2 級、普通自動車免許証、防火管理者
- ・ 看護師
- ・ ヘルパー2 級、食品衛生責任者
- ・ 宅建、普通免許
- ・ 高等学校教員免許(社会)
- ・ 自動車免許(普)、PC(ワード・エクセル可)

＜これから必要と思われる資格＞

- ・ 中国語
- ・ エクセル、ワードをもっと使いこなせること
- ・ ヘルパー1 級、2 級
- ・ 英会話
- ・ パソコン
- ・ ファイナンシャルプランナー

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

【問 14.今後就労する上での強みとなる経験・経歴がありましたらご記入ください(自由回答／抜粋)】

＜強みとなる経験・経歴＞

- ・ SE、営業、教育企画など
- ・ 経理、銀行業務、損保、パソコン
- ・ 欧米駐在経験
- ・ 介護現場に従事していた経験
- ・ 現在の仕事(接客)を 20 年近く経験している事
- ・ 営業職、人脈

＜これから必要と思われる経験＞

- ・ 話術
- ・ 人との出会い
- ・ 英会話(語学力)
- ・ パソコン、語学
- ・ データ分析技術、AI 関連技術
- ・ コミュニケーション能力

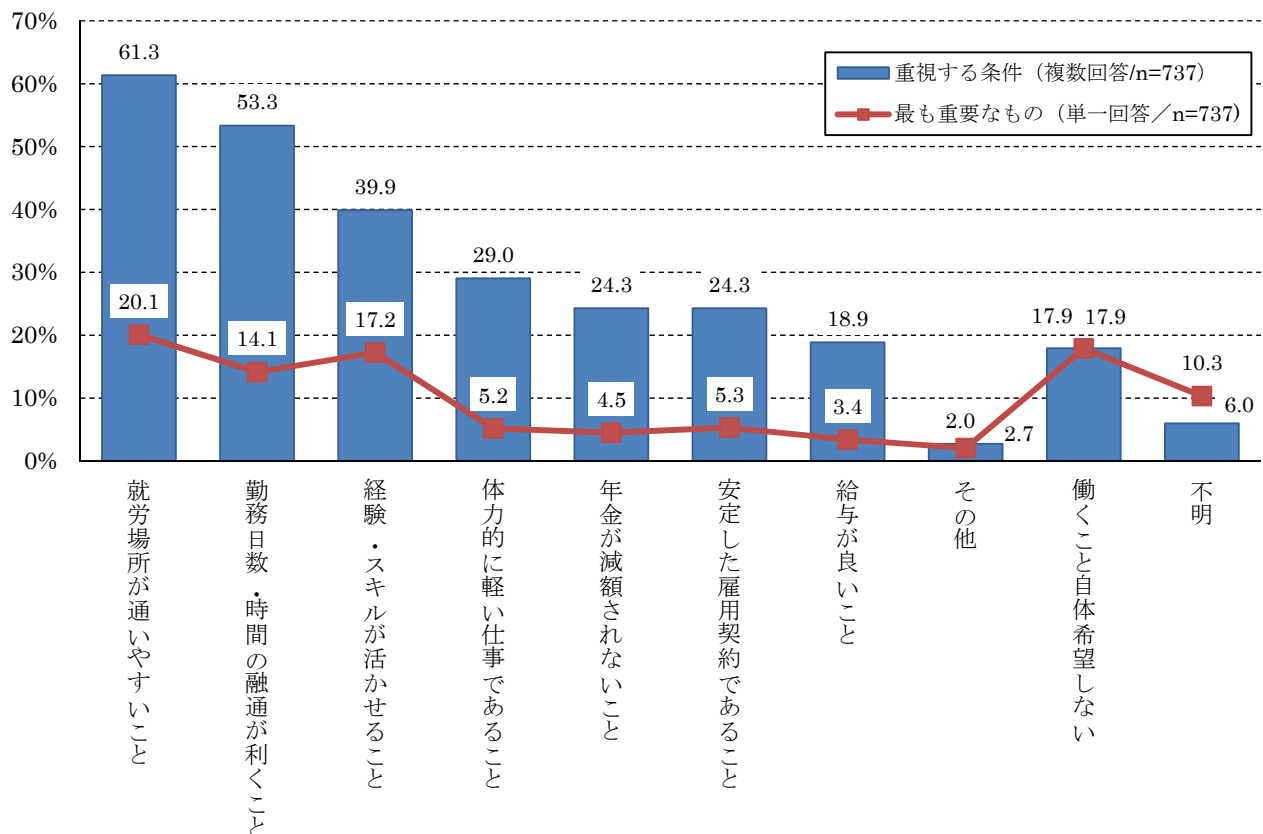
※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

(6) 就労する場合重視する条件

今後、就労する場合に重視する条件（複数回答）は「就労場所が通いやすいこと」が 61.3%で最も高く、次いで「勤務日数・時間の融通が利くこと」が 53.3%で高くなっている。

最も重視する条件（単一回答）でも「就労場所が通いやすいこと」が 20.1%で最も高いが、2 番目は「経験・スキルが活かせること」が高くなっている（図表 23）。

図表 23：問 15.今後就労する場合、重視する条件をすべて選んでください／最も重視するものを選んでください



就労する場合に重視する条件（複数回答）を属性別でみると、性別では男女とも「就労場所が通いやすいこと」「勤務日数・時間の融通が利くこと」の順で高いが、「男性」では「経験・スキルが活かせること」も過半数と重視されている。年齢別でもいずれも「就業場所が通いやすいこと」「勤務日数・時間の融通が利くこと」が高いが、年齢が高くなると「働くこと自体を希望しない」が増える。

最も希望する条件（単一回答）を属性別でみると、性別では「男性」では「経験・スキルが活かせること」、女性では「就労場所が通いやすいこと」が最も重視されている。年齢別では 70 歳までは「就労場所が通いやすいこと」が最も高いが、「70 歳以上」では「経験・スキルが活かせること」が最も高い（図表 24）。

図表 24：問 15.今後就労する場合、重視する条件をすべて／最も重視するものを選んでください_表

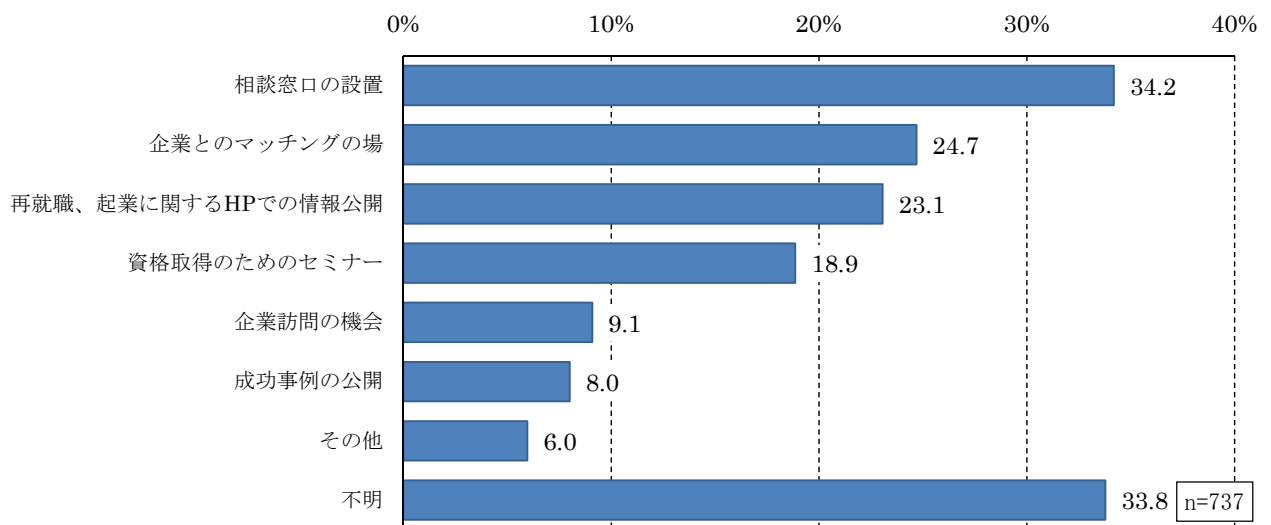
			回答数	就労場所が通いやすいこと	勤務日数・時間の融通が利くこと	経験・スキルが活かせること	体力的に軽い仕事であること	年金が減額されないこと	安定した雇用契約であること	給与が良いこと	その他	働くこと自体希望しない	不明
重視するもの （複数回答）	全 体		737	61.3	53.3	39.9	29.0	24.3	24.3	18.9	2.7	17.9	6.0
	性別	男 性	313	63.3	55.3	52.1	27.8	26.2	29.1	23.6	3.2	11.2	5.4
		女 性	378	60.8	53.7	30.7	29.4	23.8	20.6	15.9	2.6	22.5	6.3
	年齢別	55-59 歳	164	81.1	65.9	51.8	33.5	28.0	38.4	28.7	3.0	4.3	3.0
		60-64 歳	172	66.9	57.6	45.9	32.0	28.5	27.3	26.2	4.7	12.2	2.3
		65-69 歳	200	57.0	57.0	38.5	27.5	27.0	23.0	17.5	3.0	20.5	6.0
		70 歳以上	155	41.9	34.8	24.5	21.3	14.8	8.4	4.5	0.6	33.5	12.9
	居住地域	鎌倉地域	299	64.5	57.5	43.8	31.1	24.1	25.8	21.7	3.7	11.7	5.4
		腰越地域	74	58.1	47.3	36.5	17.6	29.7	14.9	16.2	4.1	20.3	10.8
		深沢地域	87	58.6	54.0	34.5	29.9	27.6	25.3	17.2	2.3	23.0	4.6
		大船地域	144	63.2	55.6	40.3	27.8	22.9	27.8	20.1	2.1	19.4	5.6
		玉縄地域	87	57.5	48.3	36.8	29.9	24.1	21.8	13.8	1.1	26.4	5.7
最も重視するもの （単一回答）	全 体		737	20.1	14.1	17.2	5.2	4.5	5.3	3.4	2.0	17.9	10.3
	性別	男 性	313	18.5	12.1	24.6	4.5	5.4	5.8	4.8	2.9	11.2	10.2
		女 性	378	21.7	15.6	11.9	5.6	4.0	4.8	2.4	1.6	22.5	10.1
	年齢別	55-59 歳	164	27.4	22.6	17.1	4.9	3.7	8.5	4.3	1.8	4.3	5.5
		60-64 歳	172	21.5	12.8	20.9	5.8	5.2	5.2	6.4	4.1	12.2	5.8
		65-69 歳	200	20.0	12.5	16.0	5.5	5.5	5.0	2.0	2.0	20.5	11.0
		70 歳以上	155	11.0	8.4	16.8	3.9	3.9	1.9	1.3	0.6	33.5	18.7
	居住地域	鎌倉地域	299	22.4	14.7	18.1	5.7	4.3	6.4	3.3	3.3	11.7	10.0
		腰越地域	74	23.0	9.5	14.9	2.7	5.4	1.4	4.1	2.7	20.3	16.2
		深沢地域	87	19.5	14.9	18.4	5.7	3.4	4.6	3.4	1.1	23.0	5.7
		大船地域	144	19.4	14.6	16.7	6.3	2.8	5.6	3.5	1.4	19.4	10.4
		玉縄地域	87	12.6	13.8	19.5	2.3	9.2	4.6	2.3	0.0	26.4	9.2

(7) 今後就労するために必要なこと

全体では「相談窓口の設置」が 34.2%で最も高く、次いで「企業とのマッチングの場」が 24.7%、「再就職、起業に関するHPでの情報公開」が 23.1%で続いている。また本設問では就労が難しいと考えている対象者を含めた質問とするために「働くこと自体を希望しない」を外したこともあり、就労を希望しない回答者による「不明」も多くなっている。

属性別では、性別では男女とも「相談窓口の設置」が最も高いが、「男性」では2番目が「企業とのマッチングの場」であるのに対して「女性」では「資格取得のためのセミナー」となっており差がある。年齢別ではいずれの年代も「相談窓口の設置」が多いが、年齢が高くなるほど減少し「不明」の割合が増えており、就労への積極性が少なくなる傾向がみられる（図表 25-26）。

図表 25：問 16.今後就労するために必要なことについてあてはまるものすべてを選んでください



図表 26：問 16.今後就労するために必要なことについてあてはまるものすべてを選んでください_表

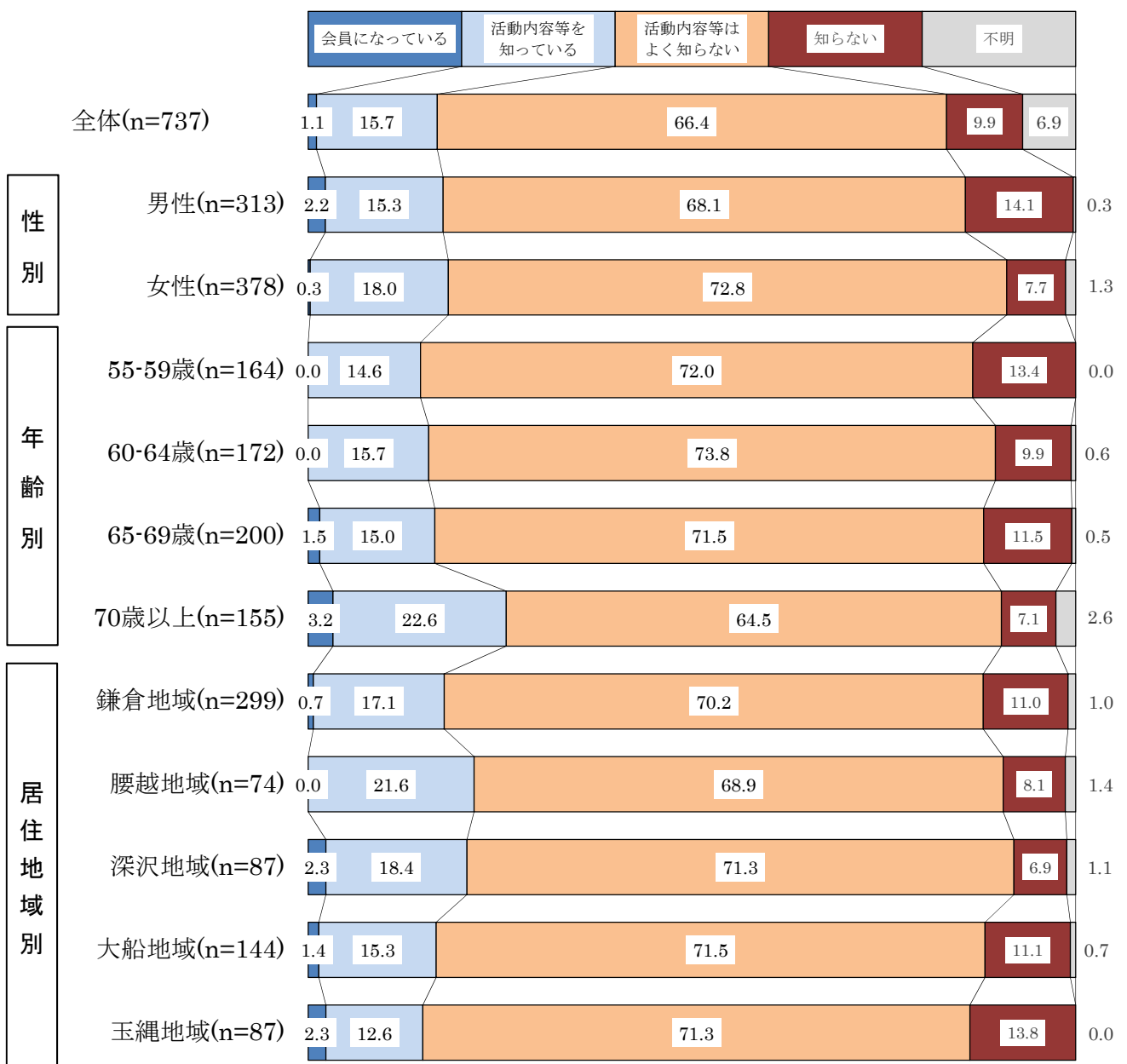
	回答数	相談窓口の設置	企業とのマッチングの場	再就職、起業に関するHPでの情報公開	資格取得のためのセミナー	企業訪問の機会	成功事例の公開	その他	不明
全 体	737	34.2	24.7	23.1	18.9	9.1	8.0	6.0	33.8
性別	男 性	313	36.1	33.2	27.5	16.9	11.5	11.2	27.2
	女 性	378	32.5	17.7	19.6	20.6	7.1	5.8	38.6
年齢別	55-59 歳	164	46.3	34.8	36.6	30.5	14.6	9.8	4.3
	60-64 歳	172	37.2	32.6	26.7	18.6	9.3	14.5	7.6
	65-69 歳	200	30.0	18.0	18.5	12.5	9.5	2.0	4.5
	70 歳以上	155	22.6	13.5	11.0	15.5	2.6	7.7	7.1
居住地域	鎌倉地域	299	32.4	24.1	25.4	19.1	9.0	5.7	5.4
	腰越地域	74	35.1	24.3	16.2	14.9	9.5	9.5	2.7
	深沢地域	87	42.5	18.4	24.1	19.5	9.2	6.9	4.6
	大船地域	144	34.0	28.5	20.8	17.4	5.6	9.0	9.0
	玉縄地域	87	31.0	27.6	23.0	24.1	14.9	14.9	5.7

(8) シルバー人材センターについて

全体で「名前は知っているが活動内容やシステムはよく知らない」が 66.4%と高い割合となっている。「活動内容やシステムを知っている」は 15.7%で知名度が高い割に内容が知られていない。また「会員になっている」は 1.1%となっている。なお全体では「不明」が他の属性よりも多いが、これは属性に回答していない回答者に「不明」が多いことが原因となっている。

属性別でも性別、年齢、居住地のいずれも「名前は知っているが活動内容やシステムはよく知らない」の割合が高い。全体的に知名度が高い割に具体的な内容が認知されていないことから、シニア世代の就労促進の一環として活動内容の周知をさらに進めることが必要であろう（図表 27）。

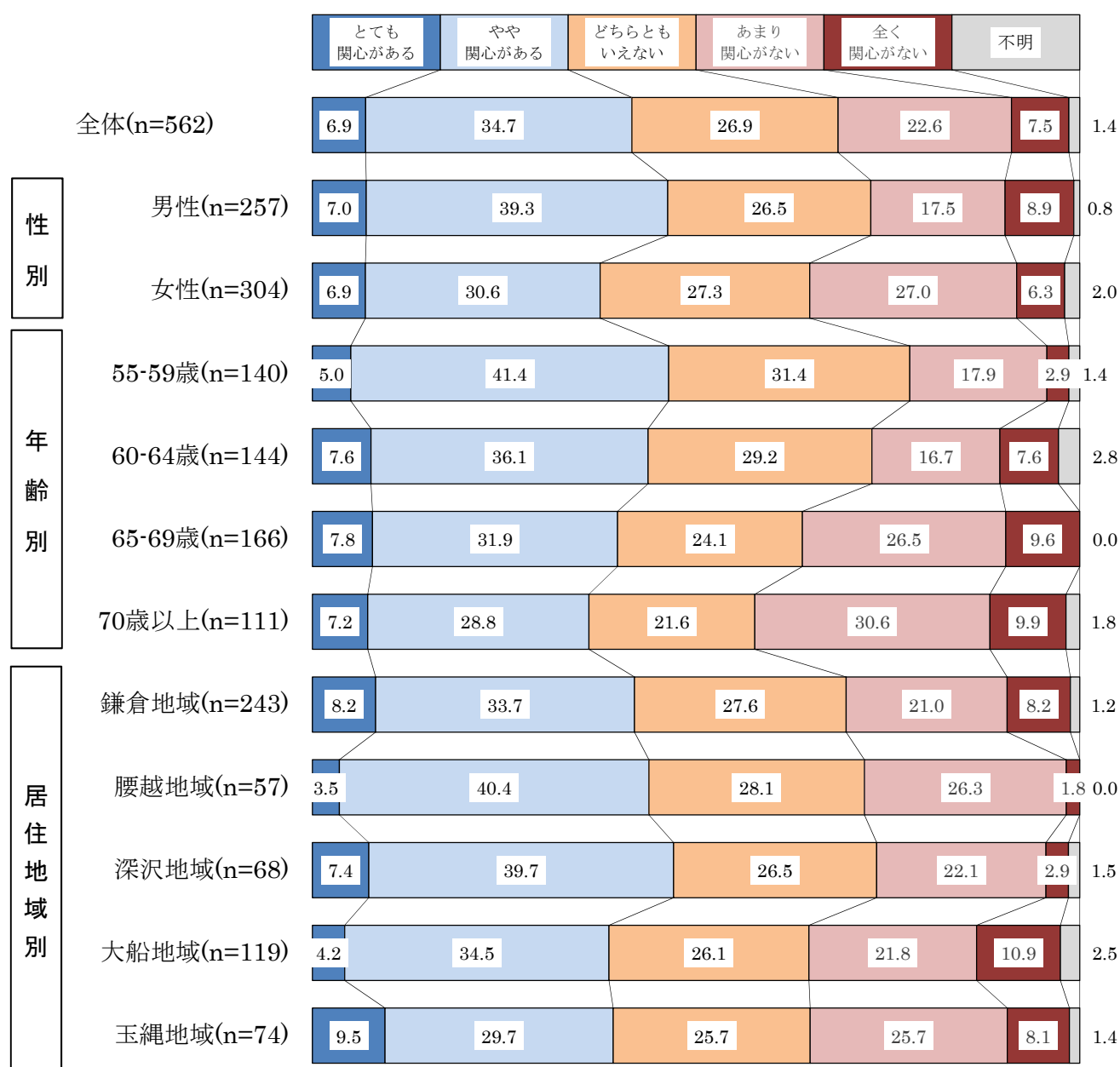
図表 27：問 17.就労先の 1 つにシルバー人材センターがありますが、この団体をご存知ですか



シルバー人材センターについて「名前は知っているが活動内容やシステムはよく知らない」もしくは「知らない」と回答した 562 名について、シルバー人材センターへの関心について質問している。その結果をみると、全体で「やや関心がある」が 34.7%、「とても関心がある」が 6.9%で合計 41.6%が関心を持っている。

属性別では性別で「男性」は合計 46.3%で関心があり、「女性」の合計 37.5%よりも 10 ポイント近く関心が高い。年齢別では年齢が上がるほど関心がある割合は減少する。また居住地域別では「深沢地域」で合計 47.1%と最も関心が高い（図表 28）。

図表 28：問 18.シルバー人材センターにどの程度関心をお持ちですか

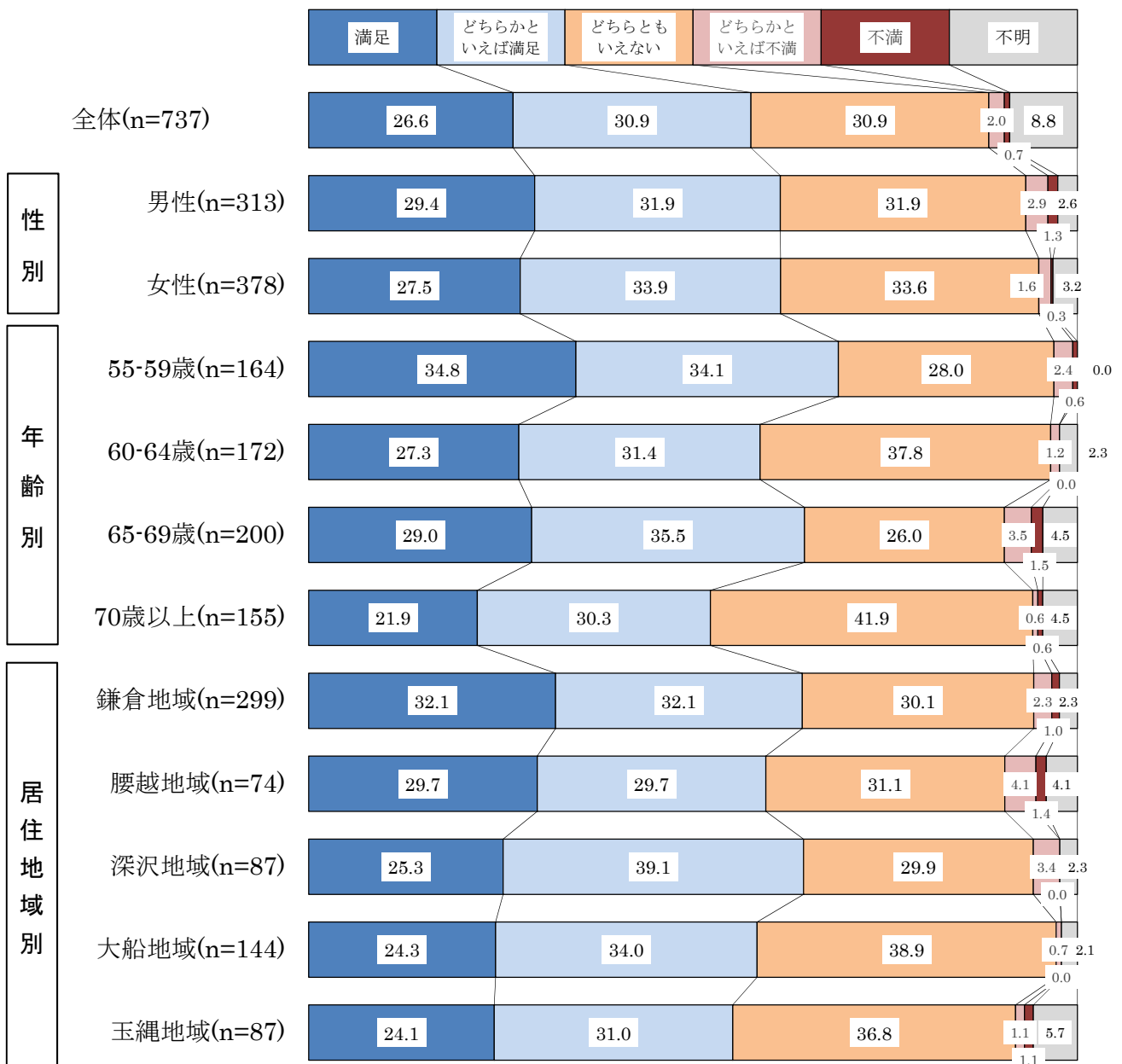


(9) 鎌倉市の就労支援について

全体で「満足」が 26.6%、「どちらかといえば満足」が 30.9%となっており、合計で 57.5%と 6 割近くが満足している。これに対して「不満」は 0.7%、「どちらかといえば不満」は 2.0%で合計しても 3% 未満にとどまっている。

属性別でも性別、年齢、居住地のいずれも満足している割合が高く、不満を持つ割合は低くなっている（図表 29）。

図表 29：問 19.鎌倉市がシニア世代の就労を支援することについてどう評価しますか

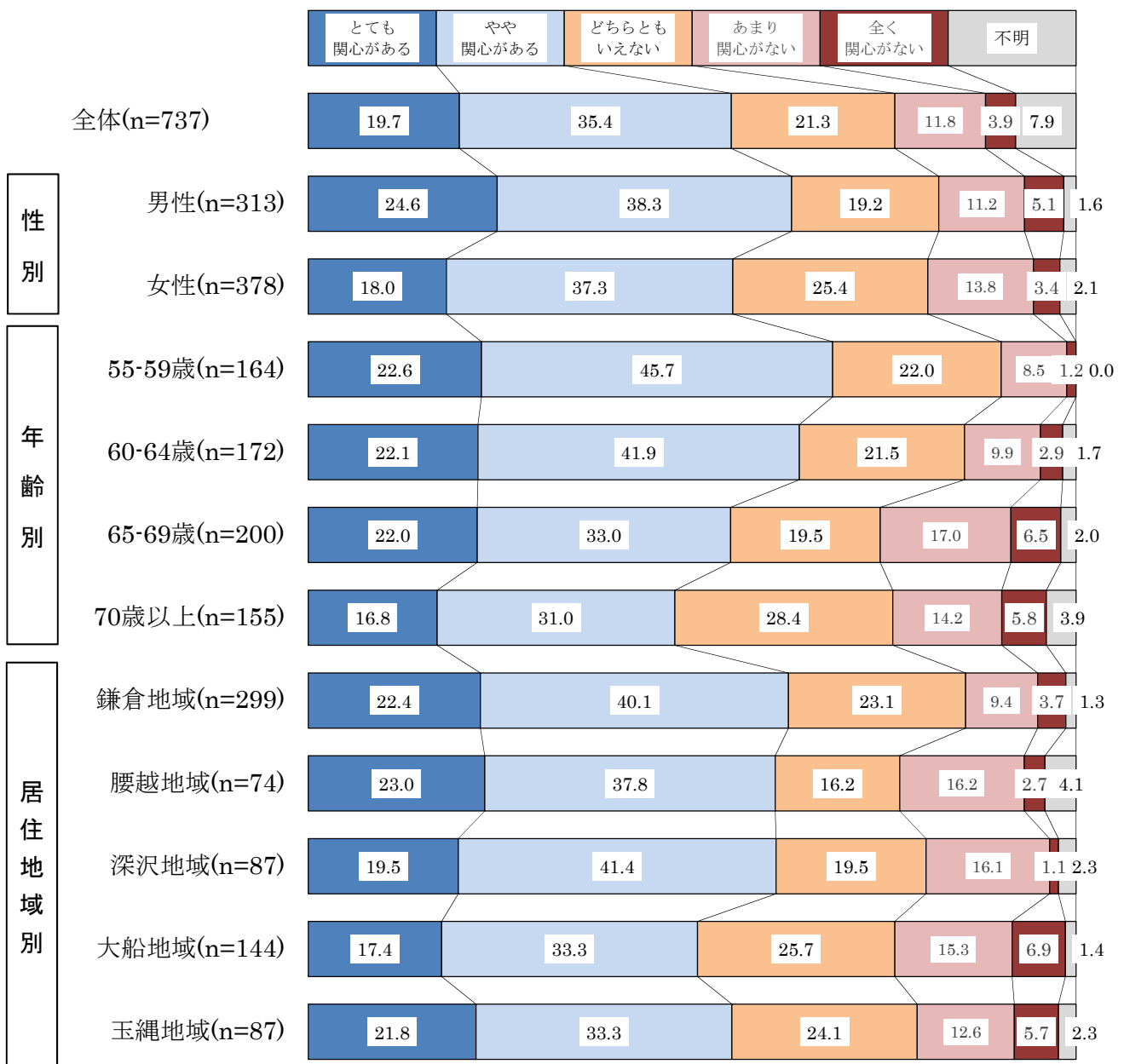


(10) 鎌倉市のシニア世代の就労支援についての関心

全体で「とても関心がある」が19.7%、「やや関心がある」が35.4%となっており、合計で55.1%と過半数が関心を持っている。これに対して「あまり関心がない」は11.8%、「全く関心がない」は3.9%で合計15.7%となっている。シニア世代の就労支援の満足度と比較すると関心のなさが高いが、これは回答者に就労を積極的に考えていないケースが含まれているからと推測できる。

属性別では性別で「男性」が「女性」よりも関心が高くなっている。また年齢別では年齢が高くなるほど関心が低くなる傾向となっている。居住地域別では「鎌倉地域」で最も関心が高い（図表30）。

図表 30：問 20.鎌倉市のシニア世代の就業支援について、どの程度関心をお持ちですか

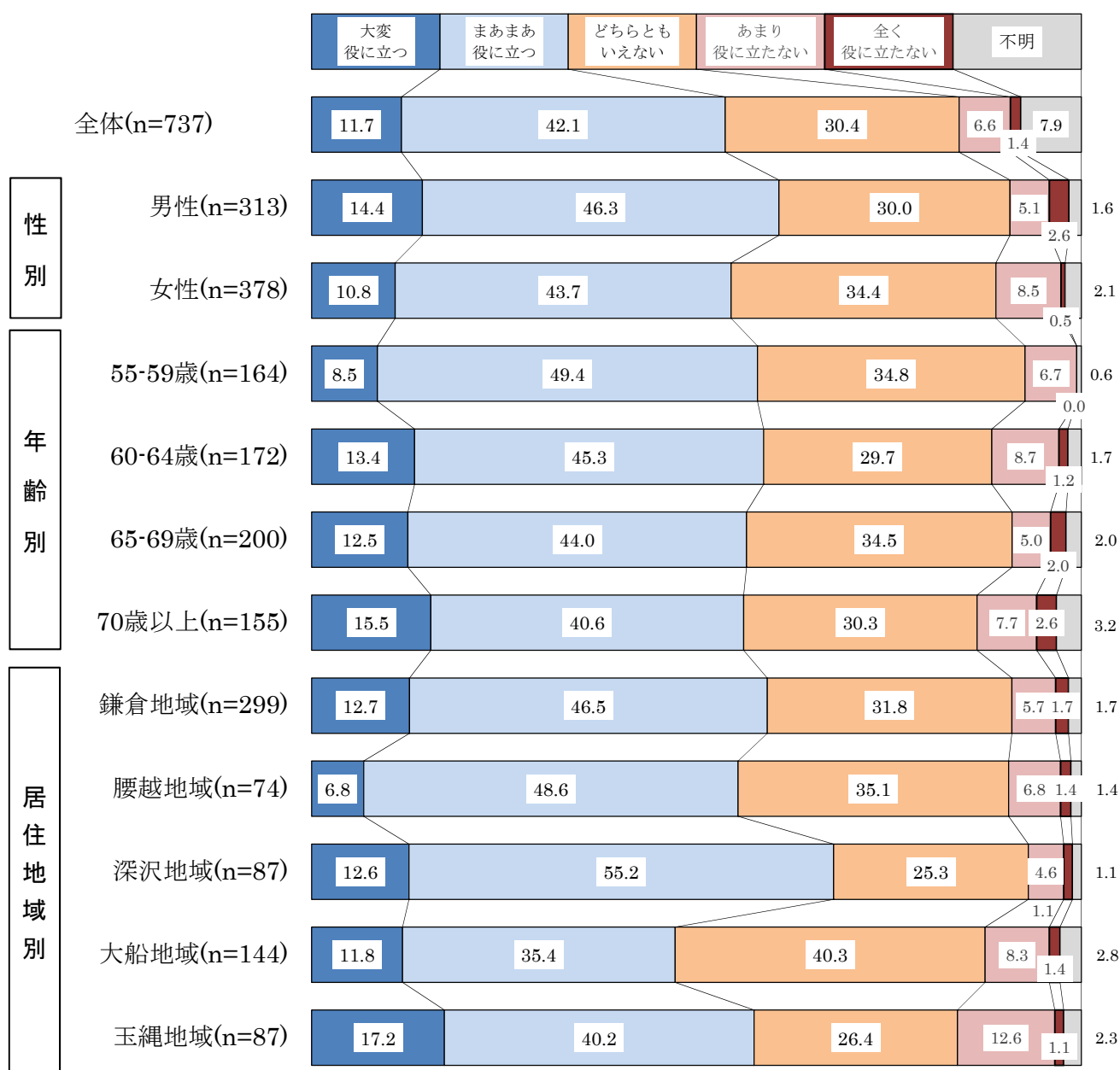


(11) アンケート実施についての評価

全体で「大変役に立つ」が 11.7%、「まあまあ役に立つ」が 42.1%で合計 53.8%が役に立つと回答している。これに対して「あまり役に立たない」は 6.6%、「全く役に立たない」は 1.4%で、合計 8.0%となっている。

属性別では、性別は「男性」で役に立つとする割合が高い。年齢別で傾向的な違いはみられない。また居住地域別では「深沢地域」で就労希望が最も高い（図表 31）。

図表 31：問 21.鎌倉市のシニア世代の現状やニーズを把握し、今後の就業支援に関する取組を進めていく上で、このアンケートが役に立つと思いますか



(12) 自由意見

シニア世代の就労に関するご意見は、次のとおりとなる。

【問 22.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ これからの若い方々の人材育成の一助になれば(少しでもお役に)と思っています(偉そうですが)。まだ健康なので、ムダに人生を過ごしたくないと思っています。
- ・ 健康で働けるうちは、働く場所が必要だと考える。いろいろなニーズにも対応できるシルバー人材センターであってほしい。
- ・ 鎌倉市は高齢者が多く、中には健康で多才な方も多いと思います。無理のない範囲で働くことは心身両面でいいことだと思うのでよい形で就労される方が増えるのを希望します。
- ・ 給与が下がるのはやむをえないが、極端に低すぎる。同じ仕事をして、なぜ?と思う。
- ・ 金銭的な面から就労が必要な事も考える必要があると思うが、社会への奉仕という面から就労を考えることも必要と思う。
- ・ 高齢者が持つスキルや経験と、地元企業が求める機能をマッチングさせる仕組みがあれば、東京勤務から引退した方々の能力を活かし、時間の無駄(長距離通勤など)を省き、コストも低く事業強化が可能になり、高齢者側も、貢献が続けられる満足感を得られるに違いないと思います。
- ・ 体力や記憶力の衰えがある中、企業がどれだけの対応をし受け入れてくれるのか気がかりです。私はまだ定年の年に達していないので、真剣には考えていませんでしたが、家のローン返済のため 75 歳まで頑張らねばなりません。その時、その時に見合った仕事が見えたら嬉しく思います。
- ・ 藤沢市から 鎌倉市に引越して、一年たちました。観光地鎌倉ならではのシニア世代の活躍できる場所があれば嬉しいです。たとえば、寺の受付とか寺のおみやげ店の店番とか。週一回ぐらいの、できれば椅子にすわってできる仕事とかあれば体力的にもシニア世代の方には大丈夫ではないでしょうか。
- ・ 新たな就労を推進する場合、企業の顧問など、長年の経験を次世代に伝えられる様なチャンスが与えられると嬉しい。又長年培った人的チャネル等の無形資産を次世代へ伝える必要が有と感じる。
- ・ シニアになってから、新たな資格を取得し、就労に生かすのは現実的ではないと思う。資格取得のセミナーなどは、カルチャースクール的な感じになってしまうのではないかな。それより、一定期間の講習を受けて、その仕事をするというように、しくみが出来れば、目指すものがより具体的に意欲につながるのではないかな。
- ・ 少子高齢化時代、働く意欲、能力のある人材の活用は、今後の社会にとって益々重要となってくと思う。
- ・ 年寄りのケアにかかわる仕事をしていて思うこととして、出来ることはなるべく何でもやっている方が、いつまでも健康で、ボケずにいられる、ということです。鎌倉には、とても優秀な年輩の方が沢山いらっしゃいます。そのお力を、何かの役に立てる場所があるなら、それは、シニアの健康にもなり、地域への還元にもなるので、今後、もっとさかんになると良いと思います。60代 70代は、まだまだお元気で、丸 1 日は疲れますが半日程度の就労は充分出来ると思います。気軽に参加できるよう、なるべく目につくよう、お仕事をアピールしていったらどうでしょう。

【問 22.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 定年と同時に親の介護が始まり、家にずっといる状態ですが、自分の時間もあるので、自宅で仕事を持てるような組織づくりもあれば、よいと思います(昔あった内職のような仕事)。
- ・ 現在の仕事を退職した時は、相談先としてシルバー人材センターがある事を知り、よかったと思います。
- ・ 「生涯現役」と言われると、もっと働けと言われていてようで、何となく嫌です。みんなそれぞれでいいじゃないですか。働きたい人には場を、というだけで。若い世代の仕事の確保も同時に考えていますか。
- ・ シニアの方を募集する時窓口があれば良い。
- ・ シニア世代の就労は個人々々の状況によって異なると思いますが、就労しなければ公的年金での生活がむずかしい世代では、行政が支援し補完することに大きな意味があると思います。是非支援体制の構築をお願いします。
- ・ 高齢化が進む昨今、生涯現役促進は大切な試みかとは思いますが、意欲のある方々の働く場が確保される事は重要です。しかし就労第一主義には疑問があります。地域の活動や趣味に頑張っている方、又家庭の中で家族を支える為に忙しく働いている方々も十分意欲のあるシニアだと思います。
- ・ 就労希望者とニーズが合うことが望ましいが、まずは就労希望者のスキルのデータベース化とそのスキルを必要とするニーズがあるかのデータベース化が必要だと思います。働くことにより、生きがい、健康維持がはかられしいては医療費の増加を少しでも抑制できるのではと考えます。
- ・ シニア世代の就労は厳しいと感じました。求人がほとんど無い。
- ・ 自分の持っている技術が生かせるなら働きたいと思う。しかし、気力や体力は衰えるので、どれだけできるか自信がない。
- ・ 受け入れる企業の理解がポイント。雇用先のメリットが、制度として反映されることが重要ではないかと思います。
- ・ 現在は、市内の企業で勤務しているが、近々退職する事が、決定しています。年金受給は、数年先ですし、最低限の生活費(住居費含む)を確保しなければならないので不安を感じている状況です。今後も住み慣れた鎌倉市で生活していきたいので、早々に就職先を見つける必要があるため、多岐にわたる情報を提供していただきたいと思います。
- ・ 鎌倉の前向きな同世代ともっと知りあうチャンスがほしい。ボランティアガイド(鎌倉)のことも知りたいと思っています。
- ・ シニアになっても体力、気力があって、スキル、経験を活かせる仕事があるなら、働き続けることは良い事だと思う。少子高齢化の時代だから。但し、シニアが職を得ることによって、若い人達の職が無くなってしまわないよう配慮すべき。
- ・ シニア世代の方がお持ちのスキルは様々な物があるのでどう分類、評価するかが、再就職のポイントになるのでは。
- ・ 希望職種について、未経験の仕事については難しい面があると思いますが、適性検査なるものを企業側で独自に考えていただく事で、より良い人材が見つかると思うし、就労する側も前向きに仕事をみつけやすいと思います。年齢だけで敬遠されてしまうのは、言語道断です。

【問 22.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 公的年金が低いと、生活が苦しくなっているシニアが増えている。好むと好まざるとにかかわらず、働かねば生活できない状況だ。こうしたことは自己責任ではなく社会の責任なので支援は当然していかねばならないと考えている。しっかり取組んで欲しい。
- ・ 働きたいと思う人がそれぞれ自分に合った仕事につける事が相談できる窓口が必要だと思う。
- ・ 「60 歳定年」は現状にふさわしくないと思います。一番経験と人脈が充実する年齢ではないでしょうか。同時に、若年層時期からの職業意識を高めシニアから「継承」するシステムの必要性を実感しています。若い年齢層が搾取されずに経験を積み重ねていくことを補助する働き方をしたいです。
- ・ 生活のためもあるが、人間社会とのつながりが無くなると「ボケ」るような気がする。かといって重すぎる責任を負うのは、もうつかれた。ほどほどが良い。
- ・ もともと人口 17 万人程度で企業が少ないまちで就労先は多くない。20 代以上で働くことを希望する人も就労先を見つけられていない。まずそこから支援してほしいと思う。
- ・ 企業とのマッチング機能が重要。"ボランティア"には疑問を感じる(相応の支払いは必須のハズ)。
- ・ 鎌倉市は人口、企業数とも少ないので就労に対しては希望がもてません。
- ・ 年金が安いから、元気なうちは収入を得たい。皆に迷惑をかけたくないから。
- ・ 主人はとても技術のある人なので、それを生かせる事が出来ればと思っています。シルバー、シニア世代の活躍、出来る場というのは、高い技術の必要のない場所というイメージがあります。そうではなく、積み重ねたたくさんの知識があるので、その事を高く評価してくれる仕事を増やすべきだと思います。
- ・ これからは、シニア世代が注目されて来ます。ますます就労については、期待が高まってくると思います。鎌倉市の取組みについても非常に興味をもってますし、期待しております。
- ・ シニア世代が生きがいで就労することには問題はないと思うが、過度の報酬には抵抗がある。もっと若い人にワークシェアするべきと思われる。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

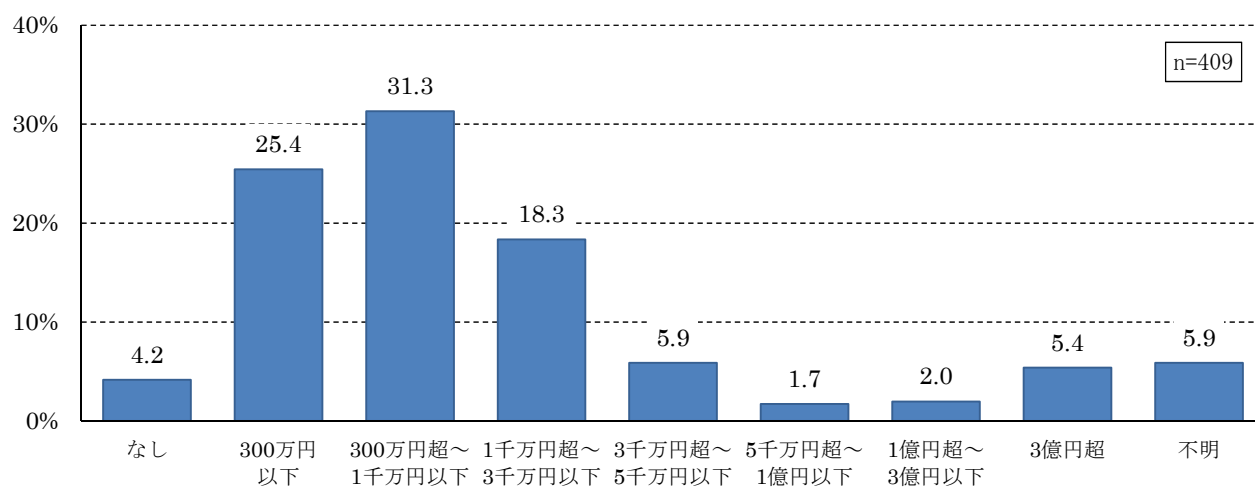
3.事業所アンケートの結果

3-1.回答者について

(1) 資本金

資本金は、「300 万円超～1 千万円以下」が 31.3%と最も高く、これに「300 万円以下」の 25.4%、「1 千万円超～3 千万円以下」の 18.3%が続く。資本金 1 千万円以下が 60.9%と 6 割を超え高いため、以降分析では「なし／300 万円以下」、「300 万円超 1 千万円以下」、「1 千万円超」と分類して行う（図表 32）。

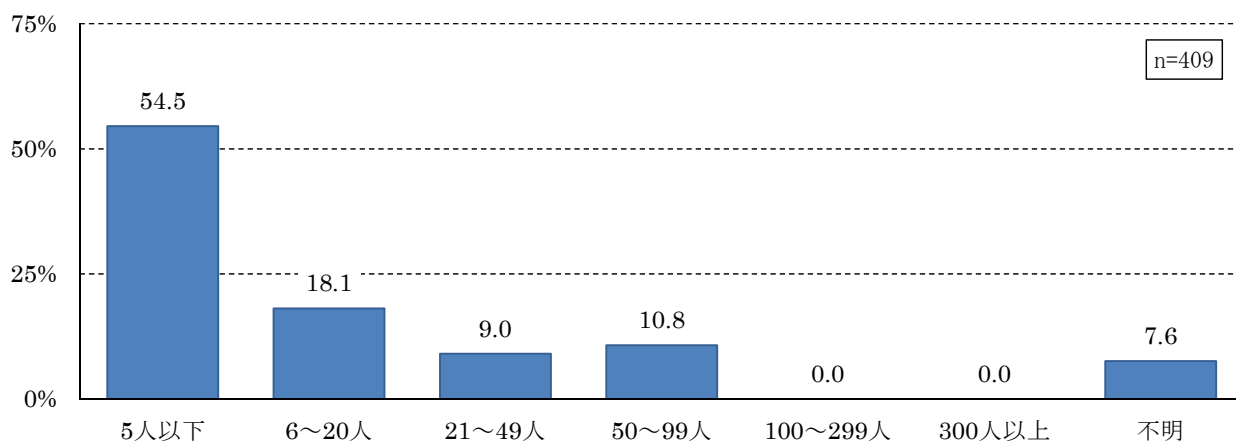
図表 32：資本金



(2) 従業員数（全社）

事業所単位でない全社での従業員数は、「5 人以下」が 54.5%と最も高く、過半数となっている（図表 33）。

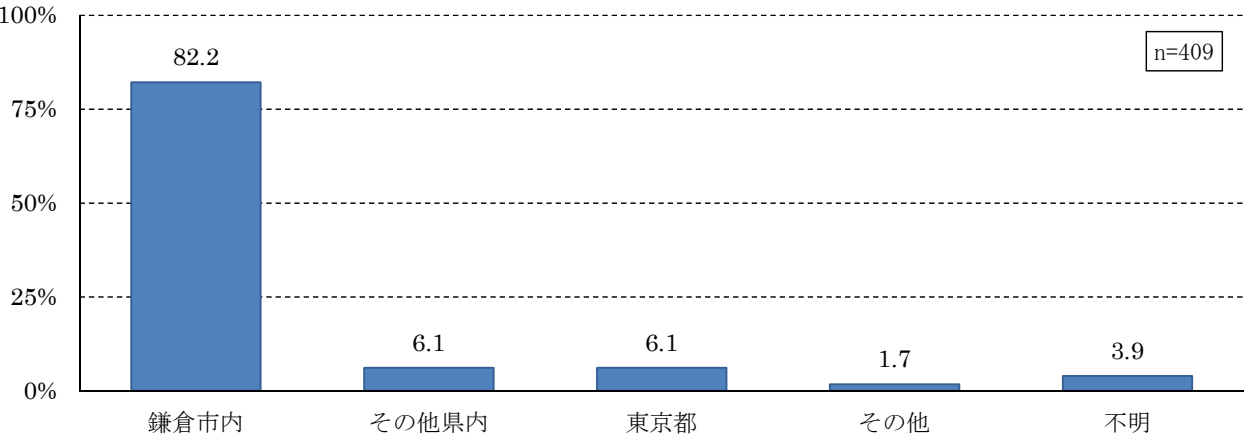
図表 33：従業員数（全社）



(3) 本社（本店）所在地

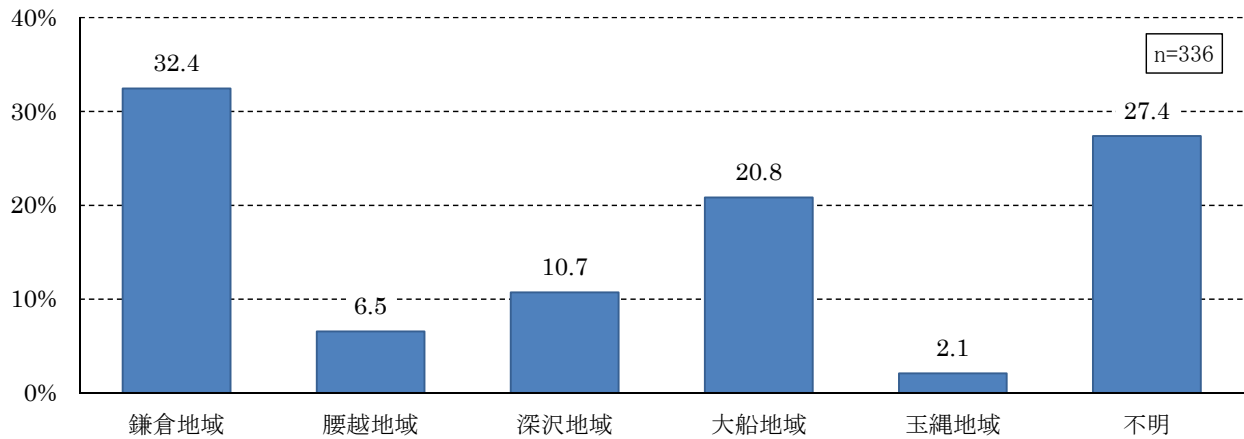
本社（本店）所在地は、「鎌倉市内」が 82.2%と 8 割を超えている。「その他県内」、「東京都」はそれぞれ 1 割未満となっている（図表 34）。

図表 34：本社（本店）所在地



鎌倉市内の地域別にみると、「鎌倉地域」が 32.4%と最も高く、これに「大船地域」、「深沢地域」、「腰越地域」と続いている（図表 35）。

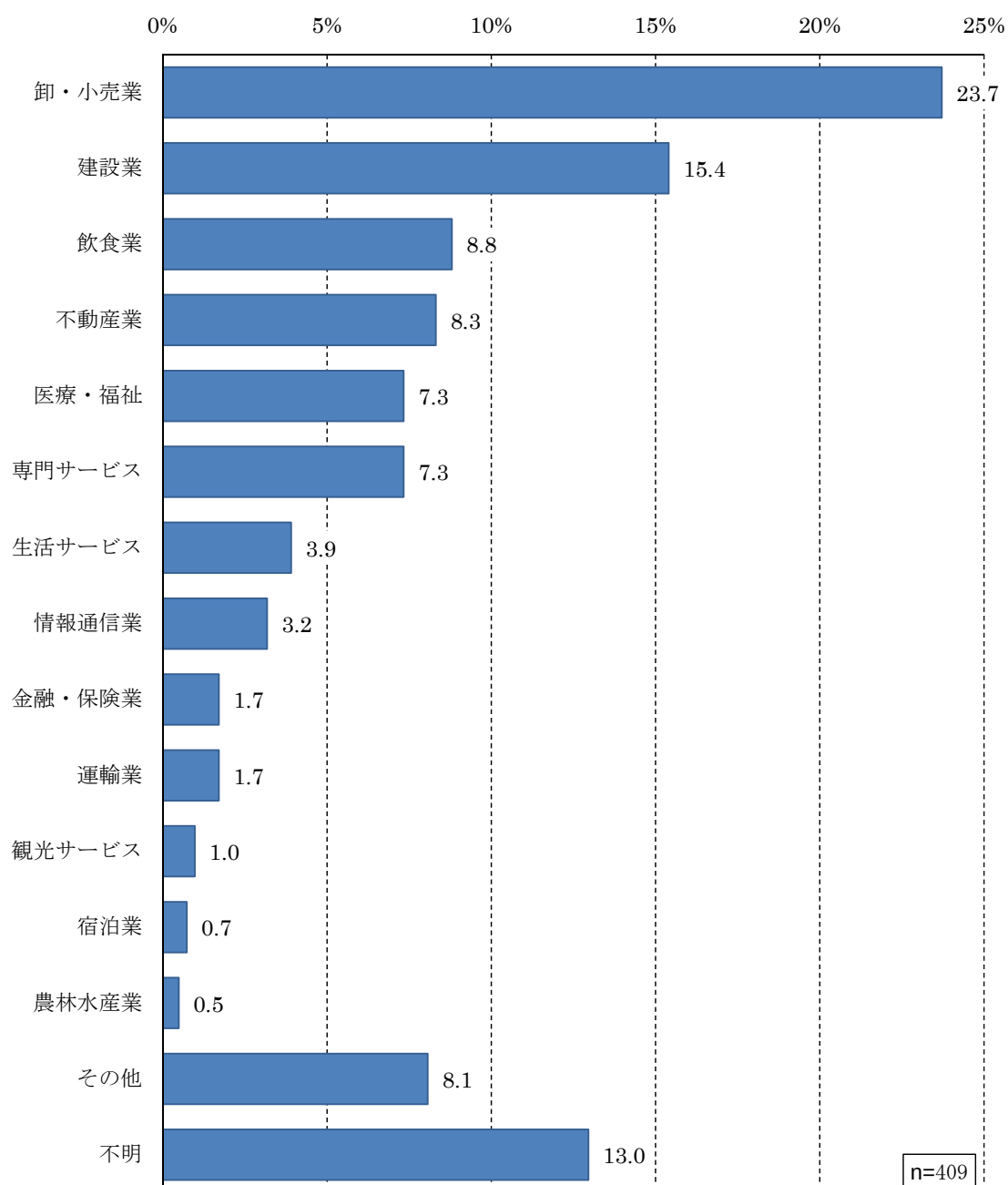
図表 35：鎌倉市内の地域別本社（本店）所在地



(4) 業種

業種は「卸・小売業」が 23.7%と最も多く、これに「建設業」の 15.4%が続いている。「飲食業」、「不動産業」、「医療・福祉」、「専門サービス」は 7～8%台、以降は 4%未満となっている。
(図表 36)

図表 36：業種



3-2.現在の雇用状況

アンケートの最初に、雇用状況を確認するため平成29年2月1日現在の状況について質問している。質問は、「正社員」、「正社員以外」のそれぞれについて、従業員全体とそのうち60歳以上別に質問している。なお、正社員は雇用期間の定めがない雇用者で社会保険対象者としている。

(1)従業員数（全体平均）

回答をみると、全体平均では「正社員」が16.1人でうち60歳以上が1.1人、「正社員以外」が7.5人でうち60歳以上が2.2人、「合計」が23.5人でうち60歳以上が3.3人となっている。60歳以上が従業員数に占める割合は「正社員」で6.8%、「正社員以外」で29.3%、「合計」で14.0%となっている。以上のように、60歳以上の従業員は正社員よりも正社員以外の数が多くなっている。

資本金額別における60歳以上の人数をみると、「なし/300万円以下」と「300万円超1千万円以下」では、いずれも「正社員」は0.8人、「正社員以外」は1.2人と、「正社員」、「正社員以外」のいずれも1人前後となっている。「1千万円超」では「正社員」は1.7人、「正社員以外」は3.8人と多くなっている。しかしながら従業員数に占める割合をみると、「合計」は「なし/300万円以下」、「300万円超1千万円以下」がそれぞれ28.6%、23.2%と全体より高いのに対して、「1千万円超」では11.9%と低くなっている（図表37）。

図表 37：平成29年2月1日現在の従業員数をお答えください（全体平均）

			正社員	正社員以外	合計
全体		従業員数	16.1人	7.5人	23.5人
		うち60歳以上	1.1人	2.2人	3.3人
資本金	なし/300万円以下	従業員数	2.9人	4.1人	7.0人
		うち60歳以上	0.8人	1.2人	2.0人
	300万円超1千万円以下	従業員数	4.2人	3.9人	8.2人
		うち60歳以上	0.8人	1.2人	1.9人
	1千万円超	従業員数	33.8人	13.3人	47.0人
		うち60歳以上	1.7人	3.8人	5.6人

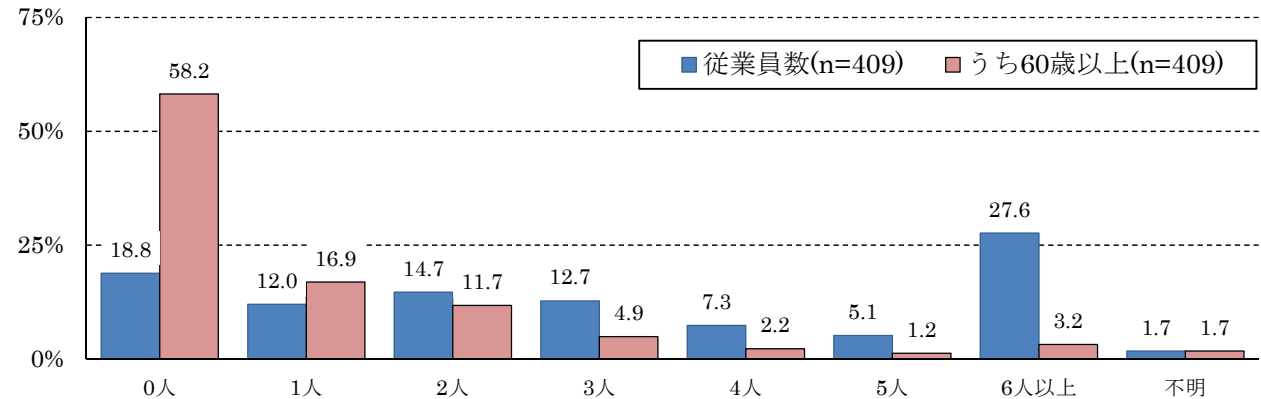
(2) 正社員数

正社員数について、その分布をみると全体では「6人以上」が27.6%、「0人」が18.8%の順となっている。これに対して「うち60歳以上」では「0人」が58.2%と高い割合を占めており、60歳以上の従業員がいる事業所は少なくなっている。

資本金額別でも従業員全体の数は増えるものの、3区分のいずれの資本金額であっても「うち60歳以上」の人数は「0人」が過半数となっている。(図表 38-39)。

図表 38：平成 29 年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください（正社員）

従業員数（正社員）



図表 39：平成 29 年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください（正社員）_表

		回答数	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	不明	平均人数
正社員／全体		409	18.8	12.0	14.7	12.7	7.3	5.1	27.6	1.7	16.07
資本金	なし/300万円以下	121	25.6	17.4	19.0	15.7	6.6	2.5	10.7	2.5	2.94
	300万円超 1千万円以下	128	18.8	11.7	18.8	15.6	10.2	8.6	15.6	0.8	4.21
	1千万円超	136	9.6	8.1	6.6	8.8	5.9	4.4	54.4	2.2	33.77
正社員のうち 60 歳以上/全体		409	58.2	16.9	11.7	4.9	2.2	1.2	3.2	1.7	1.05
資本金	なし/300万円以下	121	62.0	17.4	10.7	3.3	0.8	0.8	2.5	2.5	0.75
	300万円超 1千万円以下	128	57.0	20.3	14.8	4.7	1.6	0.0	0.8	0.8	0.76
	1千万円超	136	54.4	13.2	10.3	6.6	4.4	2.9	5.9	2.2	1.65

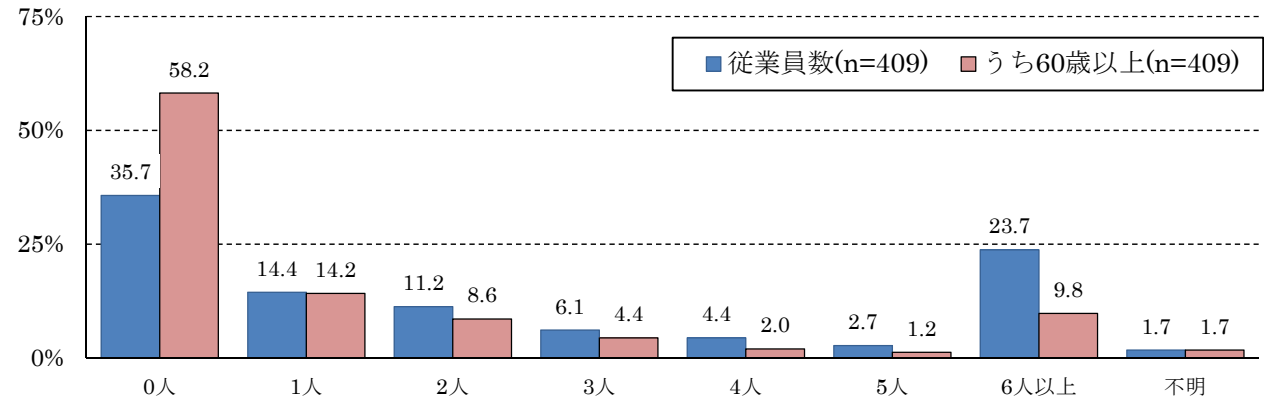
(3) 正社員以外

正社員以外の数の分布をみると、全体では「0人」が35.7%、「6人以上」が23.7%の順となっている。これに対して「うち60歳以上」では「0人」が58.2%と高い割合を占めており、60歳以上の従業員がいる事業所は少なくなっている。

資本金額別における60歳以上の人数をみると、「なし/300万円以下」と「300万円超1千万円以下」は「0人」の割合がそれぞれ66.1%、67.2%と2/3前後であるのに対して、「1千万円超」では44.9%となっており、資本金額が多い事業所では60歳以上の従業員がいる割合が過半数となっている。また、「1千万円超」では「6人以上」が16.9%と高くなっており、前ページの正社員に比べ60歳以上の従業員の割合が多くなっている（図表40・41）。

図表 40：平成 29 年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください（正社員以外）

従業員数（正社員以外）



図表 41：平成 29 年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください（正社員以外）_表

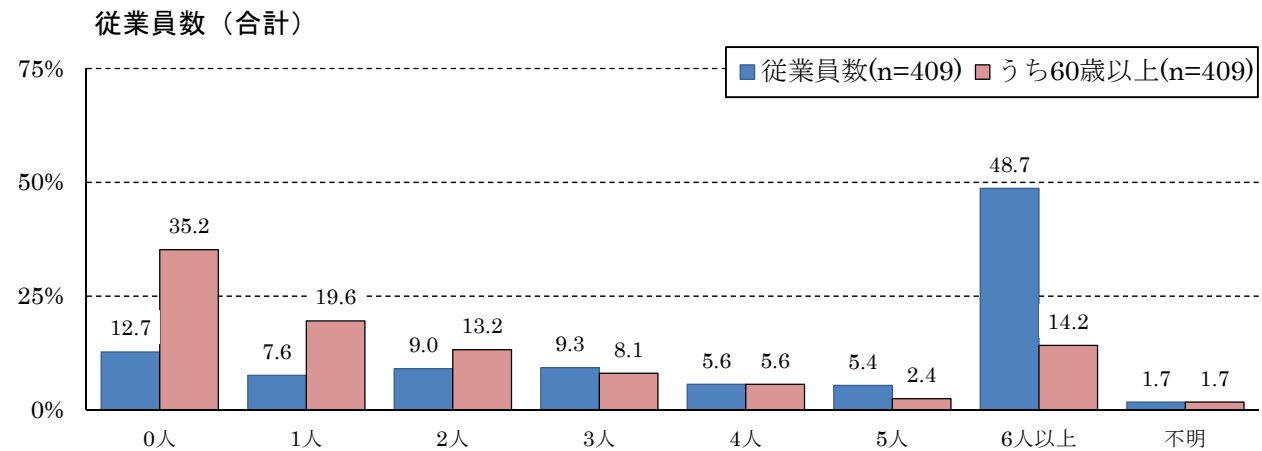
		回答数	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	不明	平均人数
正社員以外／全体		409	35.7	14.4	11.2	6.1	4.4	2.7	23.7	1.7	7.48
資本金	なし/300万円以下	121	45.5	13.2	6.6	5.0	5.0	3.3	19.0	2.5	4.09
	300万円超1千万円以下	128	42.2	18.8	12.5	6.3	2.3	1.6	15.6	0.8	3.94
	1千万円超	136	19.1	14.0	14.0	7.4	5.1	3.7	34.6	2.2	13.31
正社員以外のうち60歳以上/全体		409	58.2	14.2	8.6	4.4	2.0	1.2	9.8	1.7	2.17
資本金	なし/300万円以下	121	66.1	10.7	10.7	2.5	0.8	1.7	5.0	2.5	1.17
	300万円超1千万円以下	128	67.2	14.1	7.0	4.7	0.0	2.3	3.9	0.8	1.17
	1千万円超	136	44.9	16.2	8.8	6.6	4.4	0.0	16.9	2.2	3.83

(4) 従業員／合計

正社員と正社員以外を合計した従業員数の分布をみると、「従業員数」では「6人以上」が48.7%と半数近くになっている。次いで、「0人」が12.7%となっている。これに対して「うち60歳以上」では「0人」が35.2%で最も高く、次いで「1人」が19.6%、「6人以上」が14.2%の順となっている。

資本金額別では「うち60歳以上」の人数が「0人」である割合が「なし／300万円以下」と「300万円超1千万円以下」ではそれぞれ4割前後であるのに対して、「1千万円超」は25.7%と60歳以上の従業員がいない割合が低い。「1人」～「6人以上」の割合をみても「1千万円超」では「6人以上」が24.3%で最も高いのに対して「なし／300万円以下」と「300万円超1千万円以下」では「1人」がそれぞれ20.7%、21.9%と高くなっており、差がみられる（図表42-43）。

図表 42：平成 29 年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください（合計）



図表 43：平成 29 年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください（合計）_表

		回答数	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	不明	平均人数
従業員合計／全体		409	12.7	7.6	9.0	9.3	5.6	5.4	48.7	1.7	23.52
資本金	なし/300万円以下	121	17.4	11.6	11.6	14.0	6.6	3.3	33.1	2.5	7.04
	300万円超1千万円以下	128	13.3	8.6	10.9	9.4	7.0	10.2	39.8	0.8	8.17
	1千万円超	136	5.1	3.7	4.4	5.9	3.7	3.7	71.3	2.2	46.96
従業員合計のうち60歳以上/全体		409	35.2	19.6	13.2	8.1	5.6	2.4	14.2	1.7	3.28
資本金	なし/300万円以下	121	41.3	20.7	14.0	6.6	3.3	1.7	9.9	2.5	2.00
	300万円超1千万円以下	128	39.1	21.9	17.2	7.8	3.9	3.9	5.5	0.8	1.94
	1千万円超	136	25.7	16.2	11.0	9.6	8.8	2.2	24.3	2.2	5.58

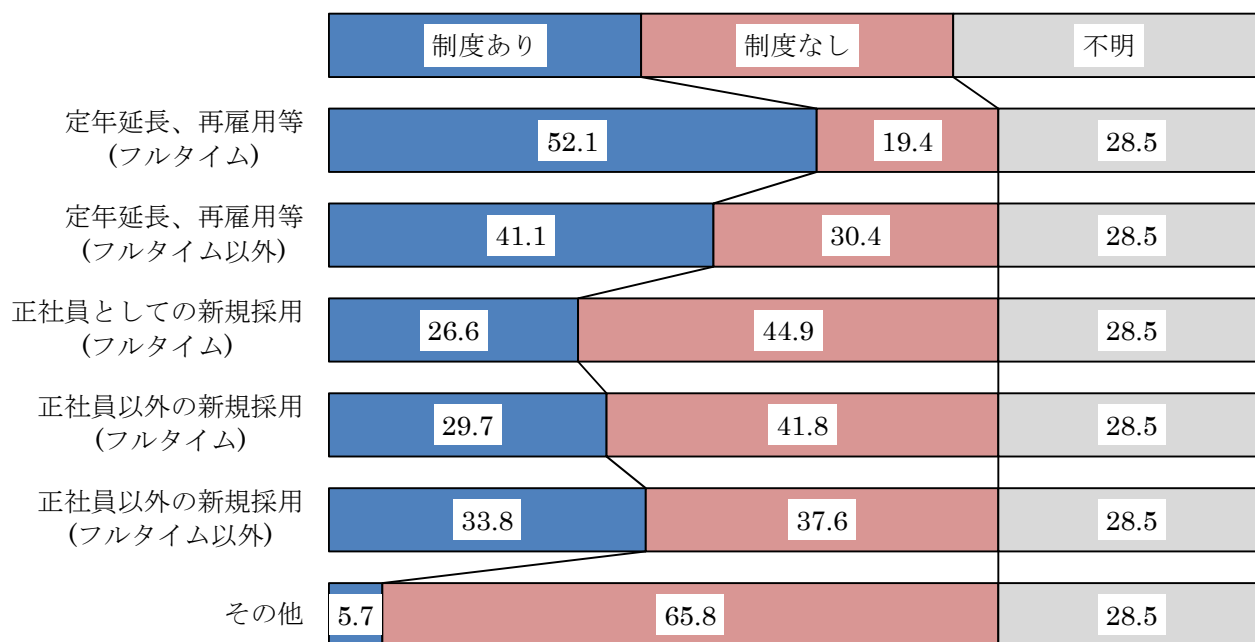
以上のように、60歳以上の従業員が1人もいない「0人」の事業所は、「正社員」、「正社員以外」でいずれも58.2%、「従業員合計」で35.2%となっている。このように60歳以上の正社員、正社員以外のいずれもない事業所が1/3を超えていることがわかる（図表37～43）。

3-3.60 歳以上の従業員がいる事業所の状況

(1) 60 歳以上の従業員の雇用形態

60 歳以上の雇用形態について、現在の制度と実績を質問している。制度があるのは「定年延長、再雇用等（フルタイム）」が 52.1%で最も高く唯一過半数となっている。次いで「定年延長、再雇用等（フルタイム以外）」が 41.1%となっている。実績（表）をみてもこれらの定年延長、再雇用の割合が高く 60 歳以上の従業員は新規採用よりも雇用延長、再雇用が多いことがわかる。新規採用についてみると「正社員以外の新規採用（フルタイム以外）」が 33.8%で最も高く、次いで「正社員以外の新規採用（フルタイム）」の 29.7%、「正社員としての新規採用（フルタイム）」の 26.6%が続いている。なお「不明」の割合が高いが、これは回答企業の多くが従業員 5 人以下で、従業員がいない事業所もあることから制度がなくその都度柔軟に対応しているケースがあると推測される（図表 44-45）。

図表 44：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください（全体／n=263）



図表 45：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください（全体／n=263）_表

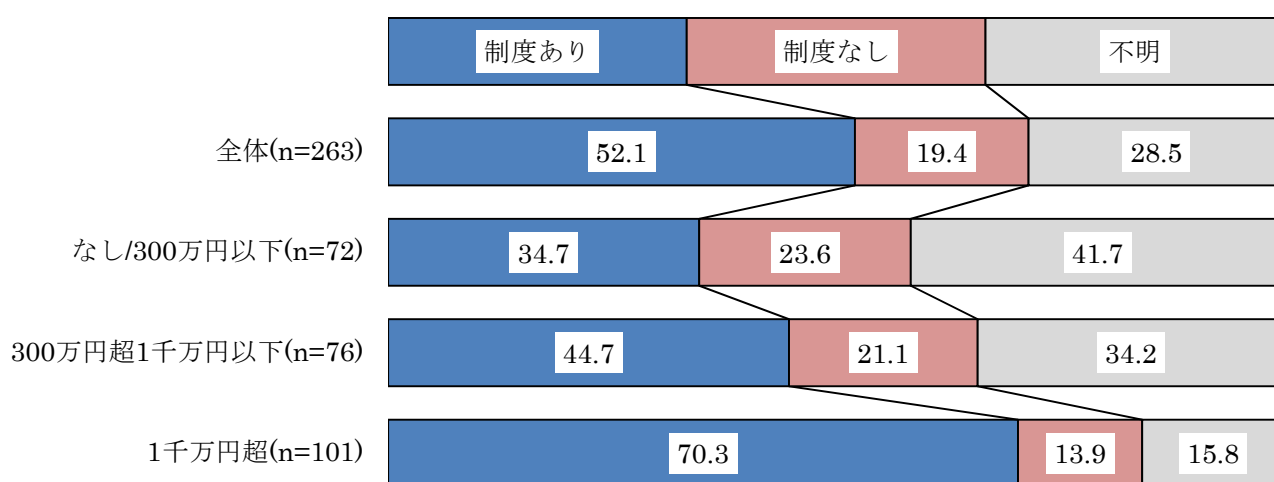
	回答数	制度あり 合計	制度あり			制度なし	不明
			現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし		
定年延長、再雇用等（フルタイム）	263	52.1	41.8	3.8	8.0	19.4	28.5
定年延長、再雇用等（フルタイム以外）	263	41.1	30.0	3.8	8.4	30.4	28.5
正社員としての新規採用（フルタイム）	263	26.6	6.8	4.9	15.2	44.9	28.5
正社員以外の新規採用（フルタイム）	263	29.7	9.1	3.0	18.3	41.8	28.5
正社員以外の新規採用（フルタイム以外）	263	33.8	19.0	3.4	11.8	37.6	28.5
その他	263	5.7	4.6	0.0	1.1	65.8	28.5

①定年延長、再雇用等（フルタイム）

定年延長、再雇用等（フルタイム）については、「制度あり」が全体で 52.1%となっており、資本金が「なし／300 万円以下」では 34.7%、「300 万円超 1 千万円以下」では 44.7%と全体より低い割合となっている。これに対して、「1 千万円超」では 70.3%と高くなっている。

なお、「不明」の割合をみると、「なし／300 万円以下」では 41.7%「300 万円超 1 千万円以下」では 34.2%、「1 千万円超」では 15.8%と少なくなっており、小規模な事業者では制度がないという推測とも矛盾しない結果となっている（図表 46・47）。

図表 46：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ①定年延長、再雇用等（フルタイム）



図表 47：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ①定年延長、再雇用等（フルタイム）_表

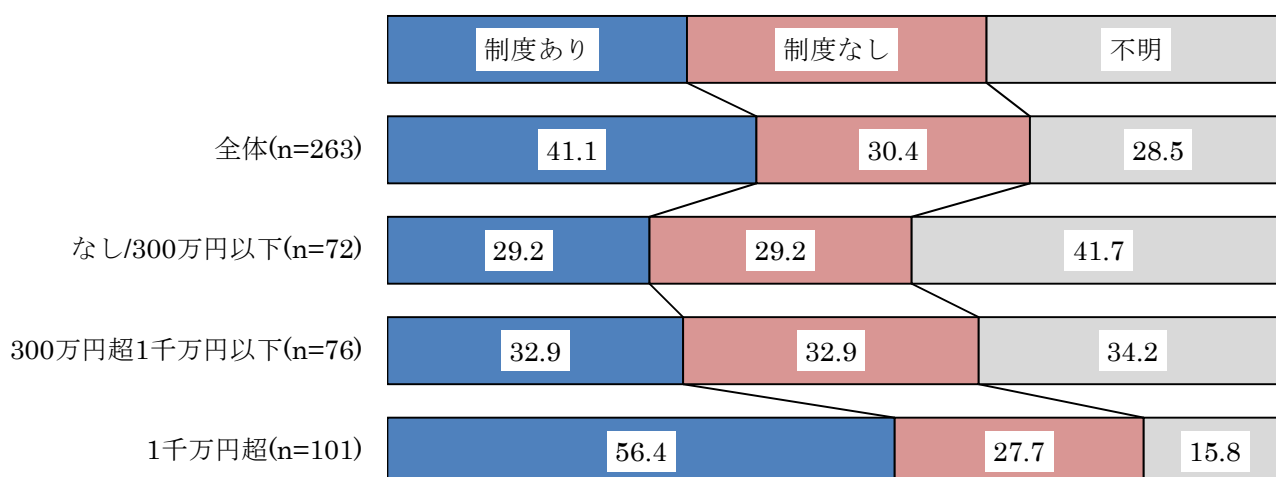
	回答数	制度あり 合計	制度あり			制度なし	不明
			現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし		
全体	263	52.1	41.8	3.8	8.0	19.4	28.5
なし/300 万円以下	72	34.7	23.6	1.4	9.7	23.6	41.7
300 万円超 1 千万円以下	76	44.7	35.5	3.9	7.9	21.1	34.2
1 千万円超	101	70.3	59.4	5.9	6.9	13.9	15.8

②定年延長、再雇用等（フルタイム以外）

定年延長、再雇用等（フルタイム以外）については、「制度あり」が全体で 41.1%となっており、「制度なし」の 30.4%を 10 ポイントあまり上回っている。

資本金額別では「なし／300 万円以下」が 29.2%、「300 万円超 1 千万円以下」では 32.9%と全体より低い割合となっている。これに対して、「1 千万円超」では 56.4%と過半数となっている（図表 48・49）。

図表 48：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ②定年延長、再雇用等（フルタイム以外）



図表 49：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ②定年延長、再雇用等（フルタイム以外）_表

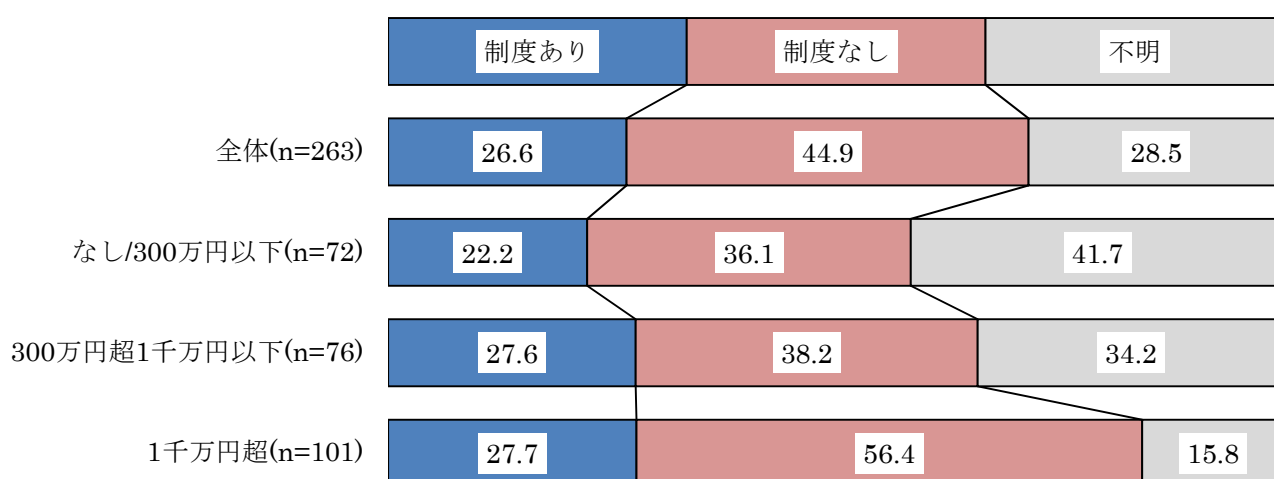
	回答数	制度あり 合計	制度あり			制度なし	不明
			現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし		
全体	263	41.1	30.0	3.8	8.4	30.4	28.5
なし/300 万円以下	72	29.2	26.4	1.4	2.8	29.2	41.7
300 万円超 1 千万円以下	76	32.9	21.1	3.9	9.2	32.9	34.2
1 千万円超	101	56.4	39.6	5.9	11.9	27.7	15.8

③正社員としての新規採用（フルタイム）

正社員としての新規採用（フルタイム）については、「制度あり」が全体で 26.6%となっており、「制度なし」の 44.9%を 20 ポイント近く下回っている。現状では正社員としての新規採用については積極的に活用されていないことがわかる。また「実績なし」の割合も 15.2%となっている。「定年延長、再雇用等（フルタイム）」では「実績なし」が 8.0%であったことと比較すると、制度が整備されている割合が低い上に活用される割合も低くなっていることがうかがえる。

資本金額別では「なし／300 万円以下」では 22.2%であるのに対し、「300 万円超 1 千万円以下」、「1 千万円超」ではそれぞれ 27.6%、27.7%とわずかに高い割合となっている。しかしながらいずれも 3 割足らずとなっており、資本金額にかかわらず制度がない割合が高い。また「実績なし」の割合も資本金区分にかかわらず 1 割を超えており活用も進んでいない様子が見え（図表 50-51）。

図表 50：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ③正社員としての新規採用（フルタイム）



図表 51：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ②定年延長、再雇用等（フルタイム）_表

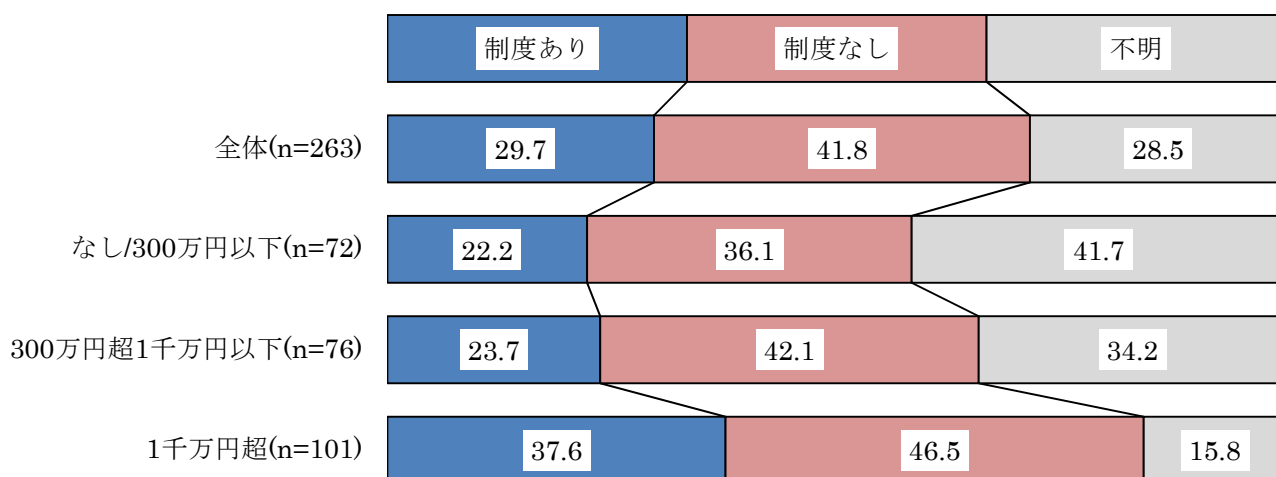
	回答数	制度あり 合計	制度あり			制度なし	不明
			現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし		
全体	263	26.6	6.8	4.9	15.2	44.9	28.5
なし/300 万円以下	72	22.2	5.6	2.8	15.3	36.1	41.7
300 万円超 1 千万円以下	76	27.6	6.6	7.9	13.2	38.2	34.2
1 千万円超	101	27.7	8.9	4.0	14.9	56.4	15.8

④正社員以外としての新規採用（フルタイム）

正社員以外としての新規採用（フルタイム）については、「制度あり」が全体で 29.7%となっており、「制度なし」の 41.8%を 10 ポイント以上下回っている。現状では正社員としての新規採用と並んでフルタイムの新規採用については積極的に活用されていないといえよう。また「実績なし」の割合も 18.3%と高い。これは「正社員としての新規採用（フルタイム）」の 15.2%よりも高く、活用される割合が最も低くなっている。

資本金別では「なし／300 万円以下」で 22.2%、「300 万円超 1 千万円以下」では 23.7%であるのに対して、「1 千万円超」では 37.6%と高い割合となっている。「1 千万円超」では制度のある割合が 4 割近くと比較的高くなっているが「実績なし」の割合も 20.8%とやや高くなっている（図表 52・53）。

図表 52：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ④正社員以外の新規採用（フルタイム）



図表 53：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ④正社員以外の新規採用（フルタイム）_表

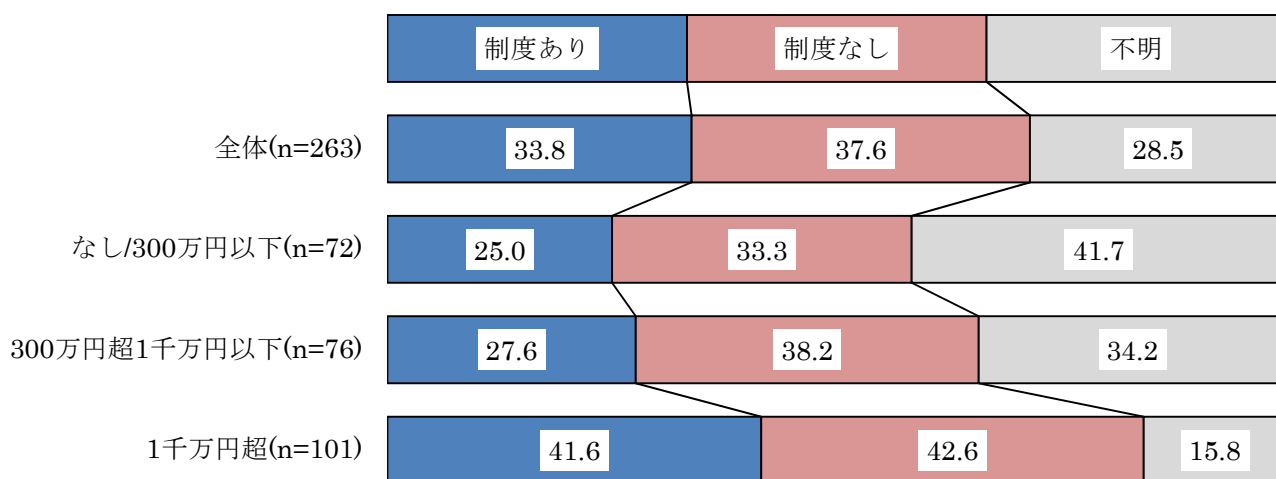
	回答数	制度あり 合計	制度あり			制度なし	不明
			現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし		
全体	263	29.7	9.1	3.0	18.3	41.8	28.5
なし/300 万円以下	72	22.2	5.6	2.8	16.7	36.1	41.7
300 万円超 1 千万円以下	76	23.7	7.9	2.6	13.2	42.1	34.2
1 千万円超	101	37.6	12.9	4.0	20.8	46.5	15.8

⑤正社員以外の新規採用（フルタイム以外）

正社員以外としての新規採用（フルタイム以外）では、「制度あり」が全体で 33.8%と「制度なし」の 37.6%よりも 4 ポイント程度下回っているものの、新規採用の中では制度がある割合が高くなっている。

資本金別では「なし／300 万円以下」では 25.0%、「300 万円超 1 千万円以下」では 27.6%であるのに対して、「1 千万円超」は 41.6%と 4 割以上と高い割合となっている。しかしながら「1 千万円超」では実績なしの割合が 17.8%と資本金 1 千万円以下と比較すると 10 ポイント以上高くなっている。実際に「現在在籍あり」の割合は資本金の 3 区分を問わず 19%前後となっており、利用状況に大きな差がみられない状況となっている（図表 54-55）。

図表 54：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ⑤正社員以外の新規採用（フルタイム以外）



図表 55：問 2.貴事業所の 60 歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください ⑤正社員以外の新規採用（フルタイム以外）_表

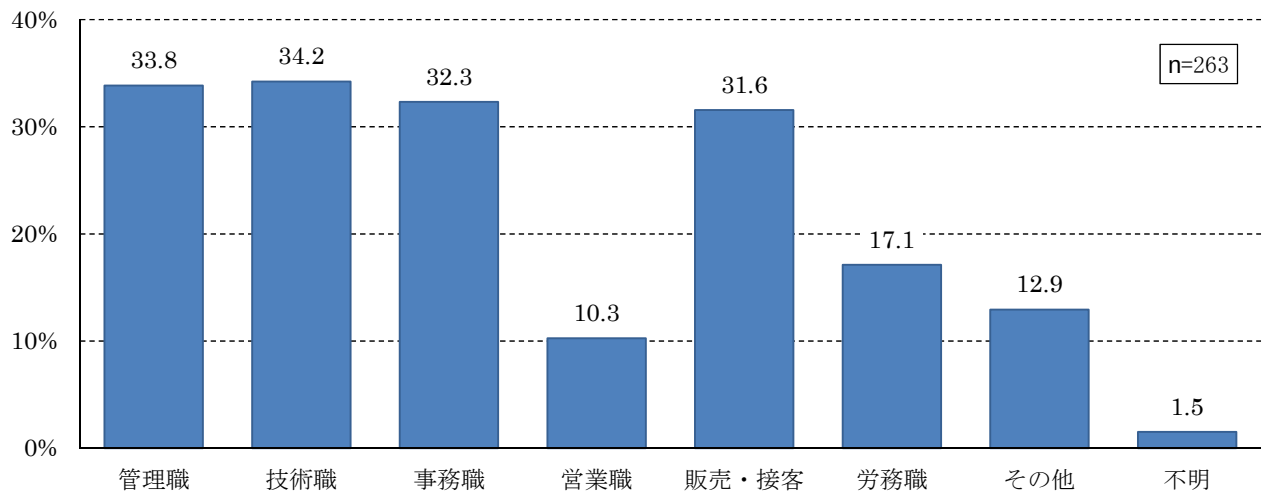
	回答数	制度あり 合計	制度あり			制度なし	不明
			現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし		
全体	263	33.8	19.0	3.4	11.8	37.6	28.5
なし/300 万円以下	72	25.0	19.4	1.4	5.6	33.3	41.7
300 万円超 1 千万円以下	76	27.6	18.4	2.6	6.6	38.2	34.2
1 千万円超	101	41.6	18.8	5.0	17.8	42.6	15.8

(2) 現在の 60 歳以上の従業員の職務内容

現在の 60 歳以上の職務内容については、全体で「技術職」が 34.2%で最も高く、次いで「管理職」が 33.8%、「事務職」が 32.3%、「販売・接客」は 31.6%となっている。これら 4 項目はいずれも 3 割前後で大きな違いはみられない。「技術職」、「管理職」の上位 2 項目は経験やスキルが必要なものであり、高年齢者の特性に合っているといえよう。職務内容として低いのは「労務職」の 17.1%、「営業職」の 10.3%となっている。

資本金別でも傾向的な違いはみられないが、「なし/300 万円以下」では「事務職」の割合が低く、「1 千万円超」で「営業職」、「労務職」の割合が高く、「販売・接客」が低いのが特徴となっている（図表 56-57）。

図表 56：問 3.現在の 60 歳以上の従業員の職務内容を選んでください



図表 57：問 3.現在の 60 歳以上の従業員の職務内容を選んでください_表

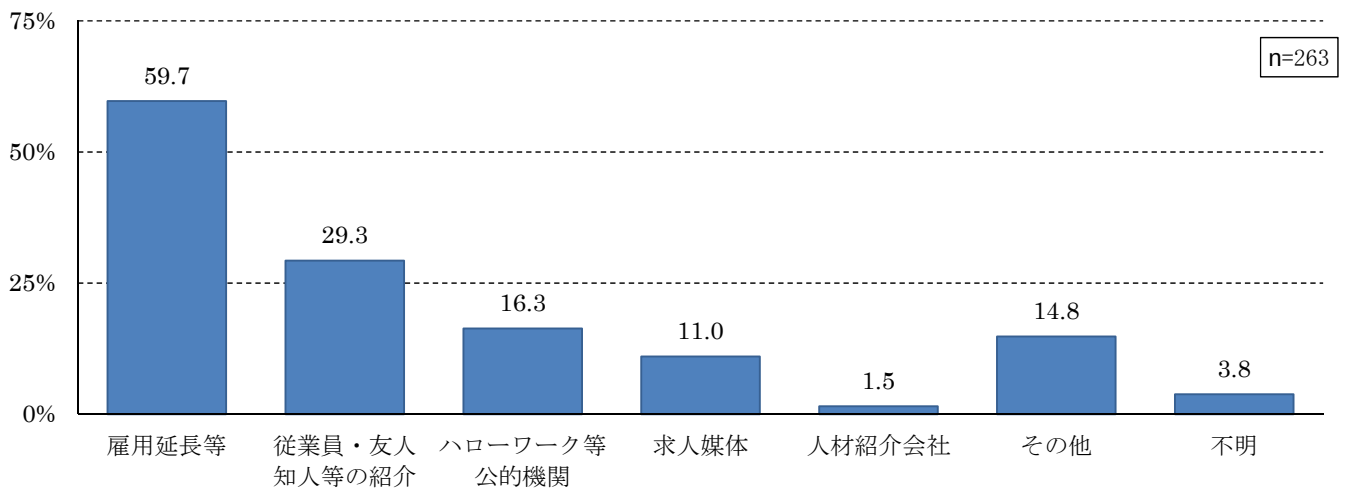
		回答数	管理職	技術職	事務職	営業職	販売・接客	労務職	その他	不明
全 体		263	33. 8	34. 2	32. 3	10. 3	31. 6	17. 1	12. 9	1. 5
資本金	なし/300 万円以下	72	34. 7	31. 9	22. 2	8. 3	34. 7	15. 3	16. 7	1. 4
	300 万円超 1 千万円以下	76	35. 5	36. 8	36. 8	9. 2	35. 5	13. 2	10. 5	1. 3
	1 千万円超	101	34. 7	32. 7	35. 6	11. 9	27. 7	21. 8	10. 9	2. 0

(3) 現在の 60 歳以上の従業員の採用方法

現在の 60 歳以上の採用方法は、全体で「雇用延長等」が 59.7%で最も高く 6 割近くになっている。次いで「従業員・友人知人等の紹介」の 29.3%、「ハローワーク等公的機関」の 16.3%の順となっている。

資本金別でみると「雇用延長等」は「なし／300 万円以下」では 45.8%と半数以下であるのに対して「300 万円超 1 千万円以下」では 53.9%、「1 千万円超」では 72.3%と割合が高くなる（図表 58-59）。

図表 58：問 4.現在の 60 歳以上の従業員の採用方法を選んでください



図表 59：問 4.現在の 60 歳以上の従業員の採用方法を選んでください_表

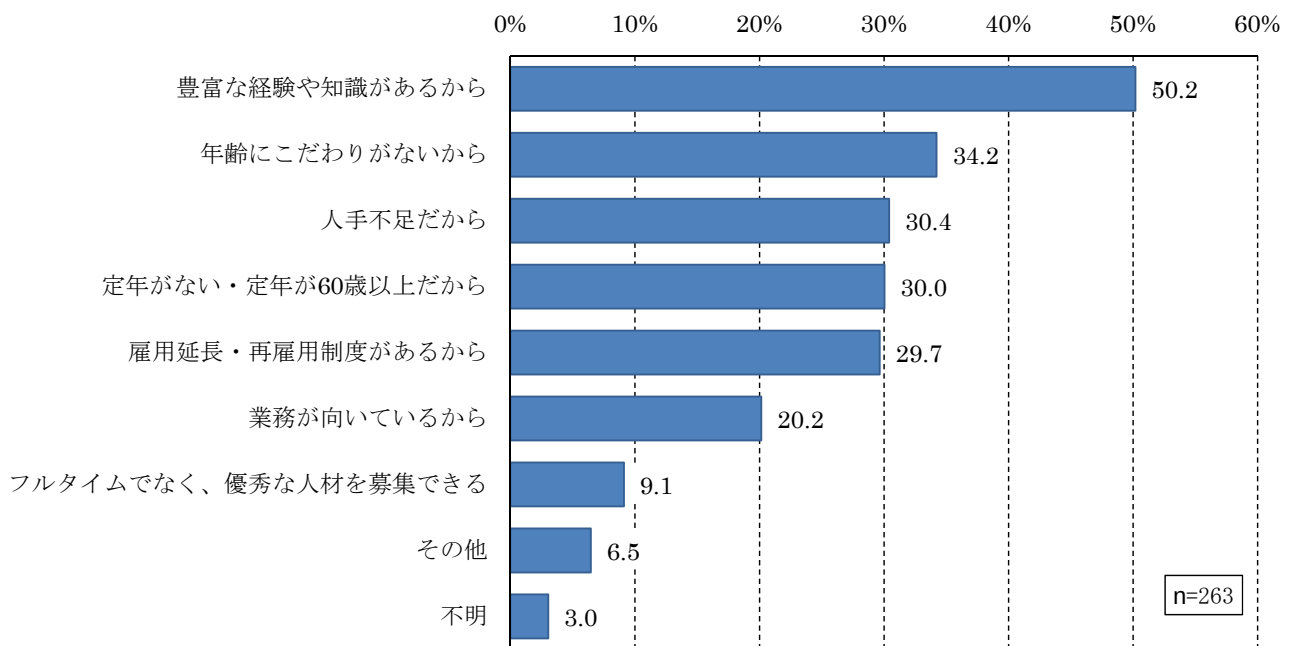
		回答数	雇用延長等	従業員・友人知人等の紹介	ハローワーク等公的機関	求人媒体	人材紹介会社	その他	不明
全 体		263	59.7	29.3	16.3	11.0	1.5	14.8	3.8
資本金	なし/300 万円以下	72	45.8	40.3	11.1	9.7	1.4	25.0	6.9
	300 万円超 1 千万円以下	76	53.9	25.0	13.2	13.2	0.0	9.2	3.9
	1 千万円超	101	72.3	24.8	21.8	7.9	2.0	8.9	2.0

(4) 60 歳以上の従業員を雇用している理由

60 歳以上の従業員を雇用している理由は、全体で「豊富な経験や知識があるから」が 50.2%で高く、次いで「年齢にこだわりのないから」が 34.2%で高くなっている。

資本金別でもいずれも「豊富な経験や知識があるから」の割合が高い。「定年がない・定年が 60 歳以上だから」と「雇用延長・再雇用制度があるから」は全体ではいずれも 30%程度となっているが、前者は資本金が少ない企業で割合が高く、後者は資本金の多い企業で割合が高い傾向となっている（図表 60-61）。

図表 60：問 5. 60 歳以上の従業員を雇用している理由を選んでください



図表 61：問 5. 60 歳以上の従業員を雇用している理由を選んでください_表

			豊富な経験や知識があるから	年齢にこだわりのないから	人手不足だから	定年がない・定年が60歳以上だから	雇用延長・再雇用制度があるから	業務が向いているから	優秀な人材を募集できる	フルタイムでなく、 優秀な人材を募集できる	その他	不明
		回答数										
全 体		263	50.2	34.2	30.4	30.0	29.7	20.2	9.1	6.5	3.0	
資本金	なし/300万円以下	72	38.9	45.8	31.9	34.7	9.7	15.3	11.1	11.1	4.2	
	300万円超1千万円以下	76	51.3	36.8	26.3	39.5	11.8	23.7	5.3	6.6	2.6	
	1千万円超	101	57.4	25.7	33.7	20.8	54.5	20.8	11.9	2.0	2.0	

(5) 60 歳以上の従業員の雇用のメリット

60 歳以上の従業員の雇用のメリットに関する自由回答は下記のとおりとなる。

【問 6. 60 歳以上の従業員の雇用のメリットと感じていることをお書きください(自由回答／抜粋)】

- ・ 組織のコミュニケーションが良くなり安定感をもたらす。
- ・ 豊かな経験と接客術の良好さ。
- ・ 豊かな人間性、責任感がある。子供の病気、行事などでお休みすることがない。
- ・ フルタイムでなく採用できる。
- ・ 未経験者の新規採用よりも、即戦力としてそのまま業務遂行できる。
- ・ 時間に融通がきく。
- ・ 作業をきちっと行う。若い従業員の手本となる。
- ・ 豊富な経験や知識を継続して業務に活かしていただける点。また、それらの経験を後進育成に活かしていただける点。
- ・ 昇給、賞与含め労務コストが低い。玉石混淆だが、まれに能力の高い人材がいる。
- ・ 豊富な人脈、ネットワーク、コミュニケーションワーク。
- ・ 安定していて、信頼できる。
- ・ 豊富な知識や技術がある。まだまだ元気で働く意欲がある。
- ・ みんなをまとめる力がある。
- ・ 給与が安くおさえられる。
- ・ 時間に融通が利く方が多く、手の回らない時間帯にも出勤してもらえること。
- ・ 経験や知識が豊富だから、後進に対しても指導を行える。
- ・ 経験や知識が豊富で業務に精通している。
- ・ シニア世代のお客様と話が合う。
- ・ やめられてしまうリスクが少ない。
- ・ 継続雇用が中心となるため、従業員の能力気質等が把握できている。
- ・ 信頼が出来る。対外的な対応に常識がある。
- ・ 責任感がありきっちり仕事をしてくれる。
- ・ 再雇用なので業務知識がある。
- ・ 社員教育の必要性が少ない。時間的な融通が効く為、急な人手不足時にも出勤してもらえる。
- ・ お客様と世代が近い為、会話を合わせることが出来る。
- ・ 人柄が落ち着いていて気分の変化や急用などで仕事への影響がない。
- ・ 60 才以上の従業員は大卒入社 10 年より経験豊富で即戦力があり、忍耐力も強いから雇用しない理由はない。現状の人材不足の中にあり 80 才現役時代と考え事業に取り組んでいるから 60 才以上を積極的に採用して行きたい。
- ・ 真面目に休まず働いてくれる。
- ・ 経験や知識のわりには低賃金。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

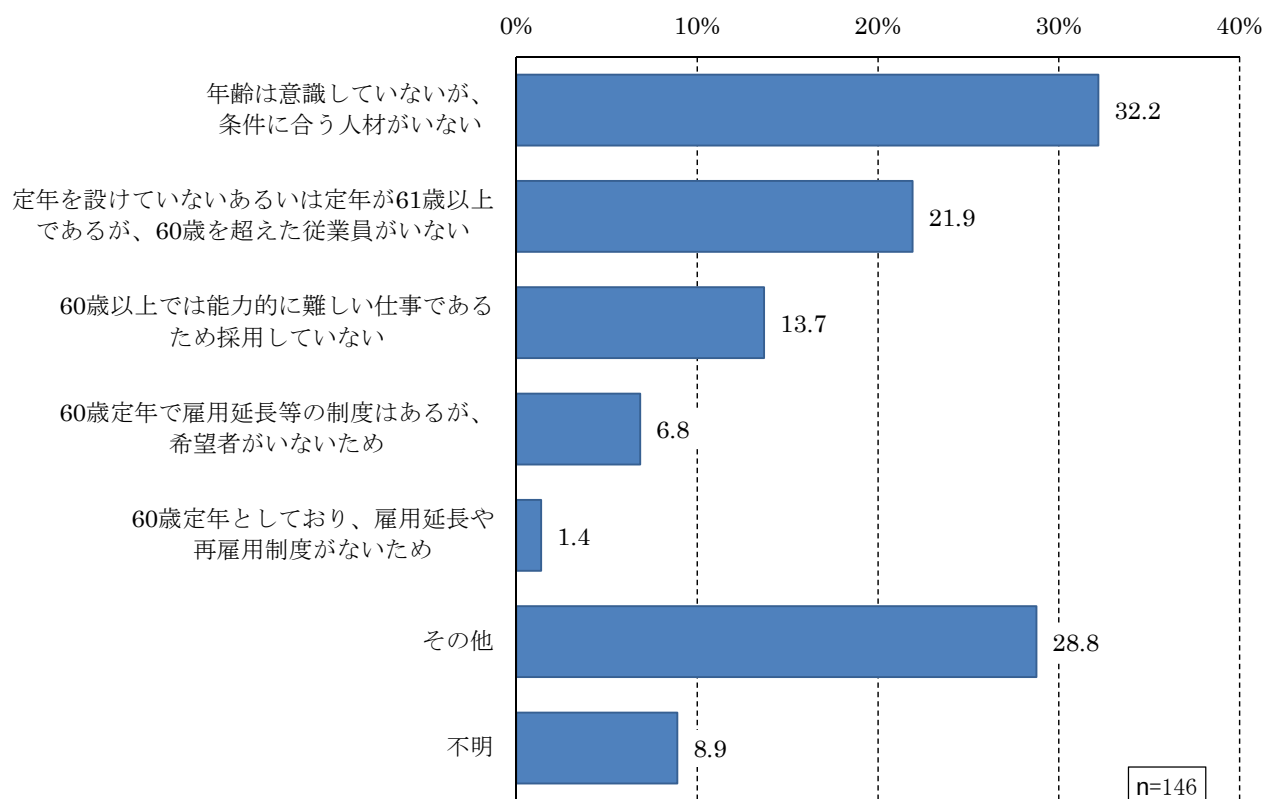
3-4.60 歳以上の従業員がいない事業所の状況

(1) 60 歳以上の従業員がいない理由

60 歳以上の従業員がいない理由は「年齢は意識していないが、条件に合う人材がいない」が 32.2% で最も高く、次いで「定年を設けていないあるいは定年が 61 歳以上であるが、60 歳を超えた従業員がいない」の 21.9% となっている。「60 歳以上では能力的に難しい仕事であるため採用していない」は 13.7%にとどまっている（図表 62）。

なお、「60 歳以上では能力的に難しい仕事であるため採用していない」と回答した 20 名に、その理由を質問している。その結果をみると「重いものを運ぶ、夜勤があるなど体力面で難しいため」が 11 件、「新しいテクノロジーや知識の取得等が困難であるため」が 8 件、「細かい作業など、体力面以外の衰えがあるため」が 7 件、「他の従業員との処遇のバランスや人間関係を築くのが難しいため」が 6 件となっている。

図表 62：問 7.現在 60 歳以上の従業員がいない理由は何ですか



(2) 60 歳以上の従業員の雇用の課題

60 歳以上の従業員の雇用の課題に関する自由回答は下記のとおりとなる。

【問 8.60 歳以上の従業員の雇用の課題について自由にお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 私達 40 代の世代でもいまの若者、特に平成生まれの世代の教育にかなり困惑しております。高度成長期の中、身を粉にし、一生懸命働いてきた世代には、かなり理解に苦しむのでは。また昨今のコンプライアンスも 60 代世代には少し過剰なのでは。
- ・ 柔軟な思考が出来るか。
- ・ 現状雇用しない予定。試験等 3 年位かかる内容のトレーニングが必要。経験者であれば考える。
- ・ 体力面、他従業員との調和。
- ・ 体力がない。知識取得の向上心がない。
- ・ 能力と経験が活かされれば問題はないが体力に合わせた働き方を選べるといいと思う。
- ・ 仕事柄、自分もそうであったが肉体的にかなり厳しい現実がある。事務仕事での雇用以外は無理。
- ・ 忘れっぽくなりやすい。自分と年が近いので余り強く言えない。
- ・ 能力と仕事内容が合わない。
- ・ 資格があるかが重要。
- ・ 週 40 時間、8 時間勤務の枠をゆるやかにして正社員もしくはそれに準じる立場として、働ける環境づくりが必要。
- ・ 事務的な仕事又簡単な作業に限定されるため規模の小さい会社では必要性が少ない。昨年まで雇用していたが、経理に長けていたため。
- ・ 本人の能力、具体的に何が出来るか?…専門性管理職としてではなく、どの分野で自分の能力を発揮できるか?を認識している人が少ない。
- ・ 主張が強い(特に男性)。プライドが高い。人の話が聞けない(人にもよりますが…)
- ・ 私的に 60 歳以上の町内の方々に助けていただくことが多いので、仕事面でもいろいろお力を貸りたいと思うことはあります。自社の経営状況の問題が無ければ。
- ・ 少子高齢化対策として国と地方自治体と企業が連携して 60 才以上の雇用を積極的に推進して行く必要がある。これまで推進策が不十分であったと考えます。
- ・ 個性が強い方、若い方に馴染めない、対話が一方的。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

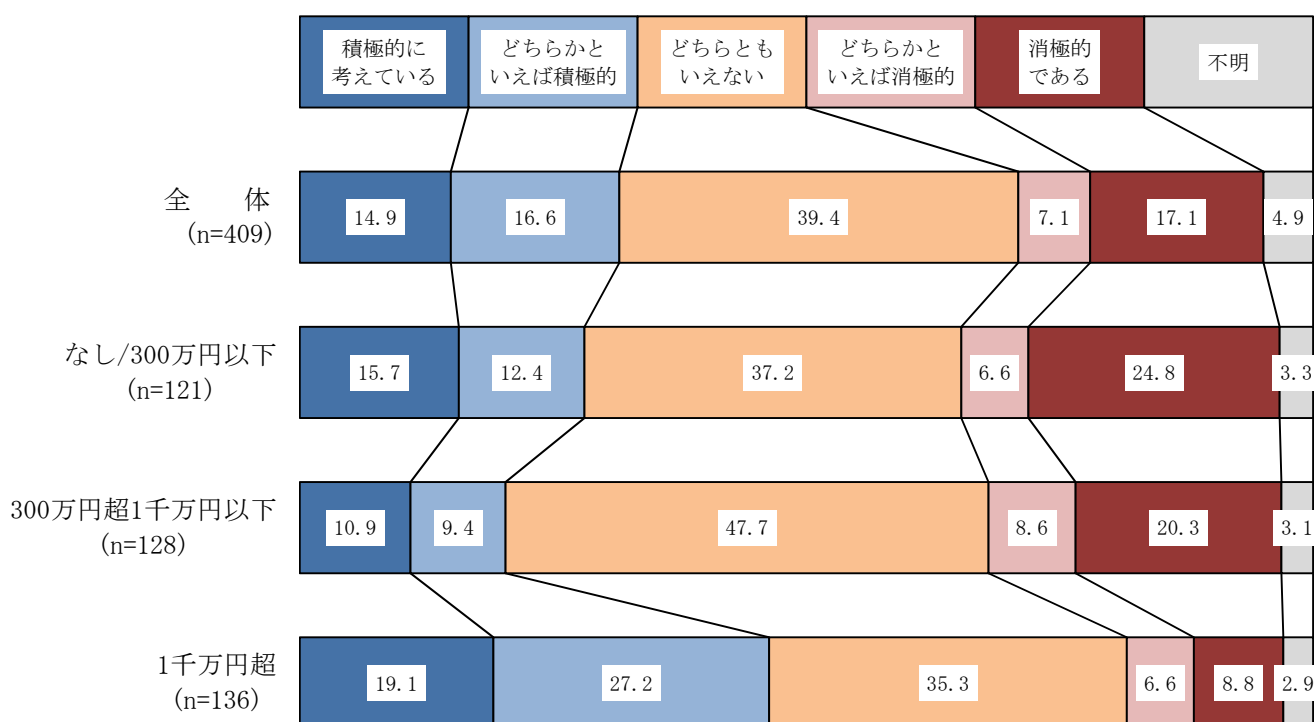
3-5.今後のシニア世代の就労について

(1) 今後の 60 歳以上の雇用について

今後の 60 歳以上の雇用について、全体では「どちらともいえない」が 39.4%で最も多くなっている。「積極的に考えている」が 14.9%、「どちらかといえば積極的」が 16.6%で、積極的に考えているのが 31.5%となっている。これに対して「どちらかといえば消極的」が 7.1%、「消極的」が 17.1%で消極的に考えているのが 24.2%となっている。両者の合計を比較すると、積極的に考えている割合が 7.3 ポイント高くなっている。

資本金別にみてもいずれも「どちらともいえない」の割合が高い点は共通している。しかしながら「1 千万円超」で積極的に考えている割合の合計が 46.3%、消極的に考えている割合の合計が 15.4%と積極的に考えている事業所の方が 30.9 ポイント多くなっているのに対して、「なし/300 万円以下」と「300 万円超 1 千万円以下」ではいずれも消極的に考えている割合が多くなっており、企業規模による差が大きくなっている（図表 63）。

図表 63：問 9.今後の 60 歳以上の雇用についてどのようにお考えですか

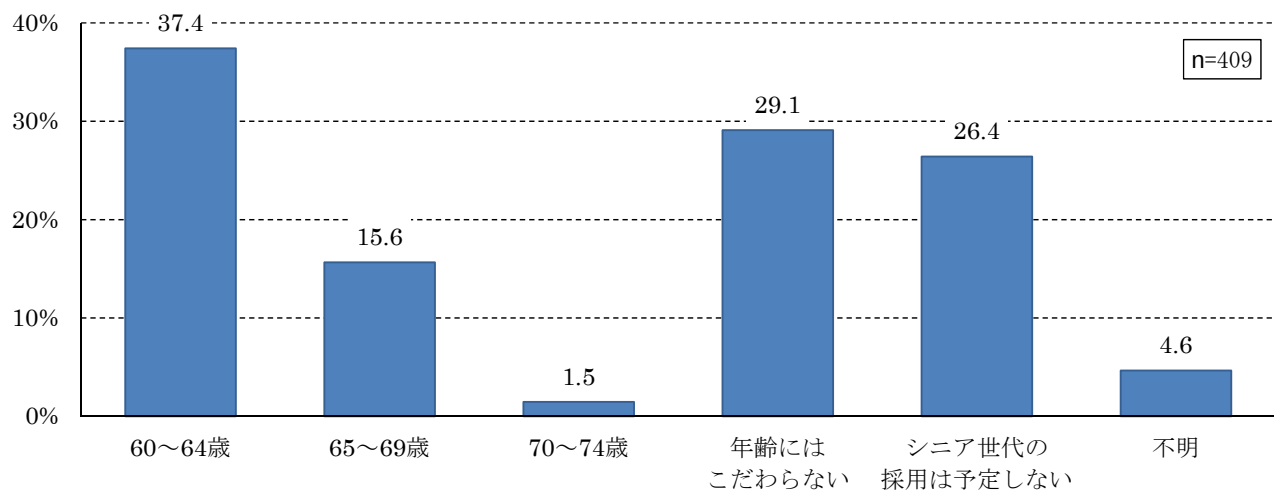


(2) 今後シニア世代を雇用する場合の想定年齢層

今後シニア世代を雇用する場合、どの年齢層を想定するかについては、全体で「60～64 歳」が 37.4%で最も高くなっている。次いで「年齢にはこだわらない」の 29.1%、「シニア世代の採用は予定しない」の 26.4%が続いている。

資本金別でみると「シニア世代の採用は予定しない」は「300 万円超 1 千万円以下」、「なし／300 万円以下」では「年齢にはこだわらない」の割合が高くなっている。「1 千万円超」では「60～64 歳」が 54.4%で高く、「65～69 歳」も 1 千万円以下の層と比較すると高い値になっている。その一方で「年齢にはこだわらない」はやや低くなっている（図表 64・65）。

図表 64：問 10.今後シニア世代を雇用する場合、どの年齢層を想定していますか



図表 65：問 10.今後シニア世代を雇用する場合、どの年齢層を想定していますか_表

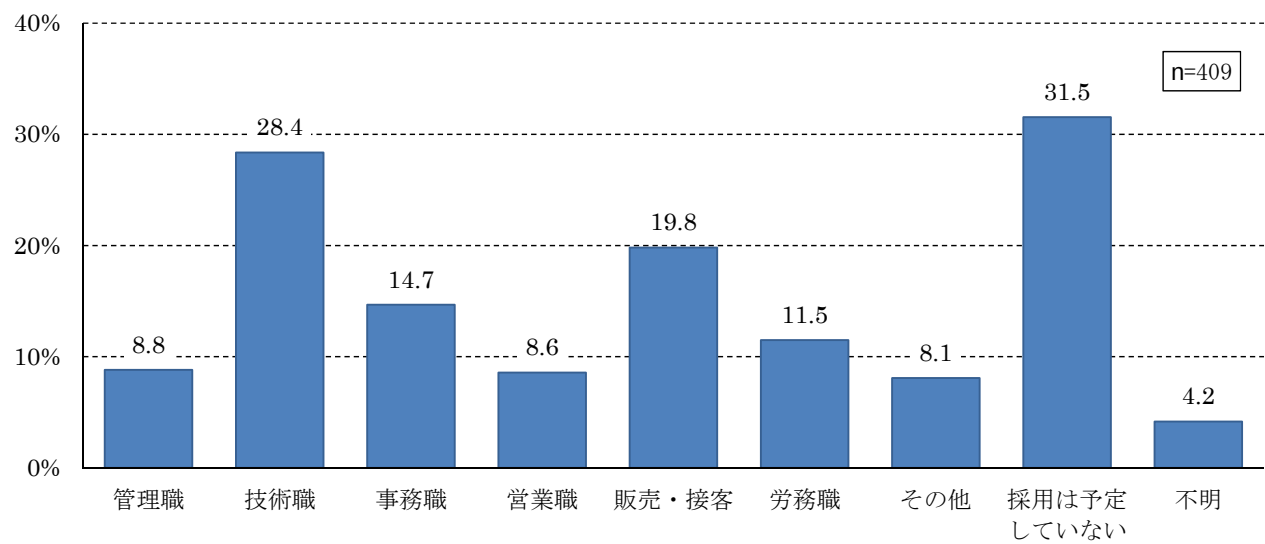
			60～64歳	65～69歳	70～74歳	年齢にはこだわらない	シニア世代の採用は予定しない	不明
	回答数							
全 体	409		37.4	15.6	1.5	29.1	26.4	4.6
資本金	なし/300 万円以下	121	28.1	14.9	2.5	36.4	31.4	3.3
	300 万円超 1 千万円以下	128	28.9	10.9	0.8	31.3	35.2	3.1
	1 千万円超	136	54.4	22.8	1.5	22.1	16.9	2.2

(3) シニア世代に期待する職務内容

今後 60 歳以上の従業員に期待する職務内容については「技術職」が 28.4%で最も高く、次いで「販売・接客」・19.8%、「事務職」・14.7%が高くなっている。また「採用は予定していない」の割合も高くなっている。

資本金別でみると「採用は予定していない」は「なし／300 万円以下」で 42.1%、「300 万円超 1 千万円以下」で 35.9%、「1 千万円超」で 21.3%と資本金額が高くなるほど低くなる傾向となっている。また「技術職」では「なし／300 万円以下」で 19.0%、「300 万円超 1 千万円以下」で 29.7%、「1 千万円超」で 36.8%と資本金が高くなるほど、高い割合になっている（図表 66-67）。

図表 66：問 11.今後 60 歳以上の従業員に期待する職務内容を選んでください



図表 67：問 11.今後 60 歳以上の従業員に期待する職務内容を選んでください_表

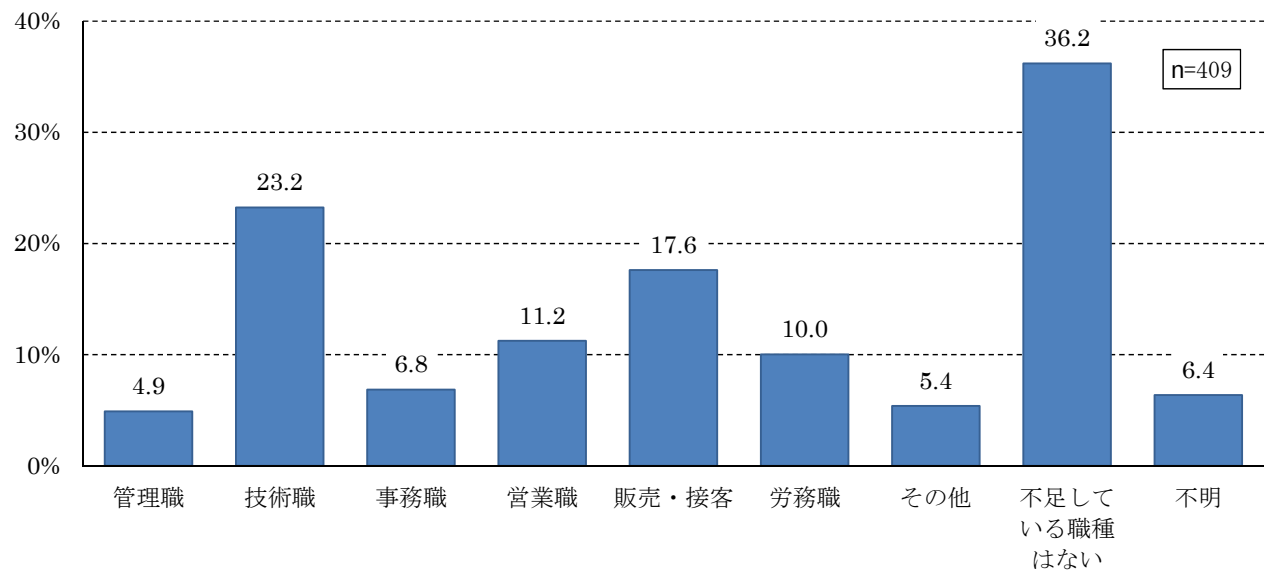
		回答数	管理職	技術職	事務職	営業職	販売・接客	労務職	その他	採用は予定していない	不明
全 体		409	8.8	28.4	14.7	8.6	19.8	11.5	8.1	31.5	4.2
資本金	なし/300 万円以下	121	2.5	19.0	5.8	4.1	20.7	9.9	9.9	42.1	1.7
	300 万円超 1 千万円以下	128	12.5	29.7	15.6	10.9	17.2	9.4	3.9	35.9	2.3
	1 千万円超	136	12.5	36.8	19.9	10.3	23.5	15.4	10.3	21.3	2.9

(4) 現在不足している職種

現在不足している職種については、全体では「技術職」が 23.2%で最も高く、次いで「販売・接客」の 17.6%、「営業職」の 11.2%、「労務職」の 10.0%の順で高くなっている。また「不足している職種はない」の割合も高くなっている。

資本金別でみると「不足している職種はない」は「なし／300 万円以下」で 43.8%、「300 万円超 1 千万円以下」で 38.3%、「1 千万円超」で 30.9%と資本金額が高くなるほど低くなる傾向となっている。また「技術職」、「営業職」、「労務職」はいずれも「なし／300 万円以下」から「1 千万円超」まで資本金が高くなるほど、高い割合になる傾向がみられる（図表 68-69）。

図表 68：問 12.現在不足している職種はなんですか



図表 69：問 12.現在不足している職種はなんですか_表

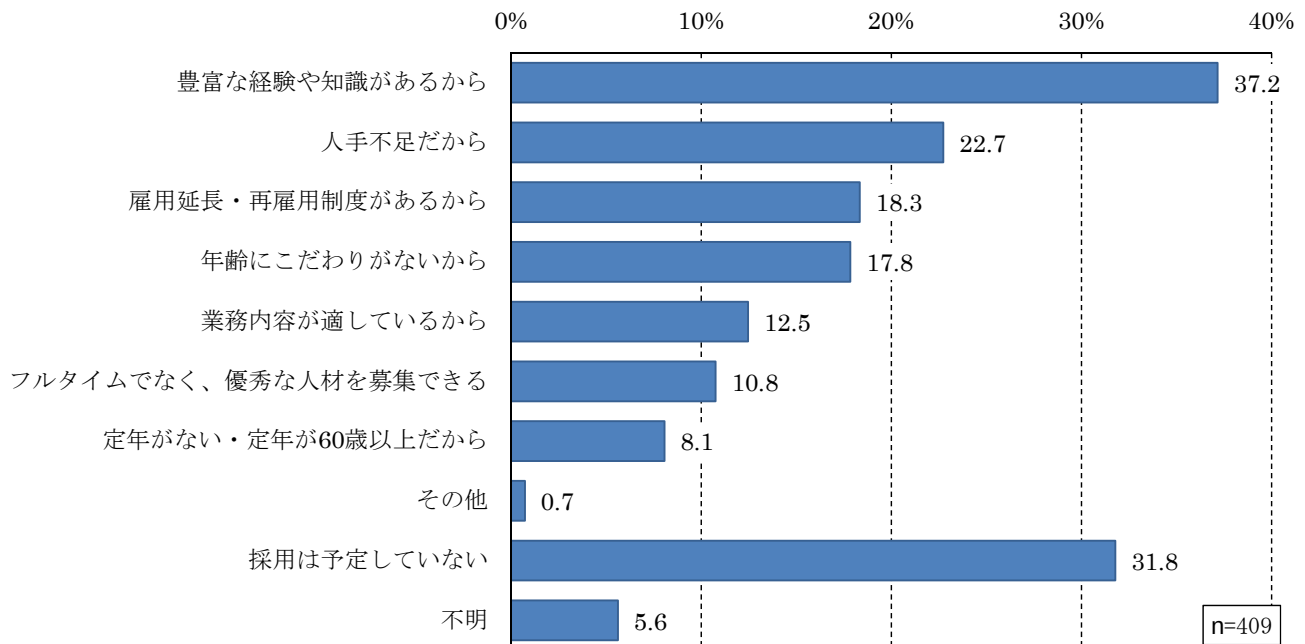
		回答数	管理職	技術職	事務職	営業職	販売・接客	労務職	その他	不足している職種はない	不明
全 体		409	4.9	23.2	6.8	11.2	17.6	10.0	5.4	36.2	6.4
資本金	なし/300 万円以下	121	2.5	16.5	4.1	5.8	17.4	7.4	7.4	43.8	6.6
	300 万円超 1 千万円以下	128	6.3	25.0	8.6	11.7	14.1	10.9	3.9	38.3	5.5
	1 千万円超	136	6.6	27.2	7.4	15.4	22.1	12.5	5.9	30.9	2.2

(5) シニア世代を雇用する理由

今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合、全体で「豊富な経験や知識があるから」が 37.2%で最も高く、次いで「人手不足だから」22.7%で高くなっている。

資本金別でもいずれも「豊富な経験や知識があるから」の割合が高いが、資本金が多くなるほど割合は高くなる。また「雇用延長・再雇用制度があるから」は「1 千万円超」の企業で割合が高くなっている（図表 70-71）。

図表 70：問 13.今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合、その理由を選んでください



図表 71：問 13.今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合、その理由を選んでください_表

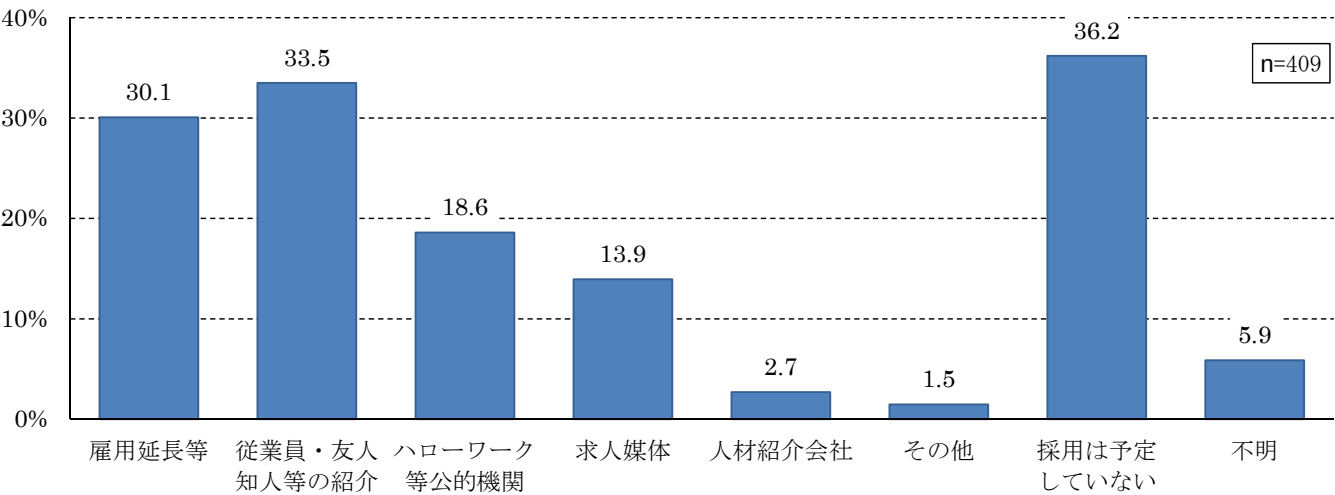
		回答数	豊富な経験や知識があるから	人手不足だから	雇用延長・再雇用制度があるから	年齢にこだわらないから	業務内容が適しているから	フルタイムでなく、優秀な人材を募集できる	定年がない・定年が60歳以上だから	その他	採用は予定していない	不明
全 体		409	37.2	22.7	18.3	17.8	12.5	10.8	8.1	0.7	31.8	5.6
資本金	なし/300 万円以下	121	24.8	20.7	7.4	18.2	10.7	10.7	7.4	2.5	41.3	6.6
	300 万円超 1 千万円以下	128	33.6	18.0	8.6	20.3	10.2	9.4	10.2	0.0	38.3	3.1
	1 千万円超	136	51.5	29.4	36.0	16.9	16.2	10.3	7.4	0.0	22.1	2.2

(6) シニア世代を雇用する場合の方法

今後 60 歳以上の従業員を雇用する方法は、全体では「従業員・友人知人等の紹介」が 33.5%で最も高く、次いで「雇用延長等」の 30.1%、「ハローワーク等公的機関」の 18.6%の順となっている。

資本金別でみると「雇用延長等」は「なし／300 万円以下」で 20.7%、「300 万円超 1 千万円以下」で 21.9%と低く、「1 千万円超」では 46.3%と高くなる。また、「ハローワーク」も同様の傾向となっている。なお「なし／300 万円以下」と「300 万円超 1 千万円以下」では「従業員・友人知人等の紹介」の割合が高くなっている（図表 72-73）。

図表 72：問 14.今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合の採用方法を選んでください



図表 73：問 14.今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合の採用方法を選んでください_表

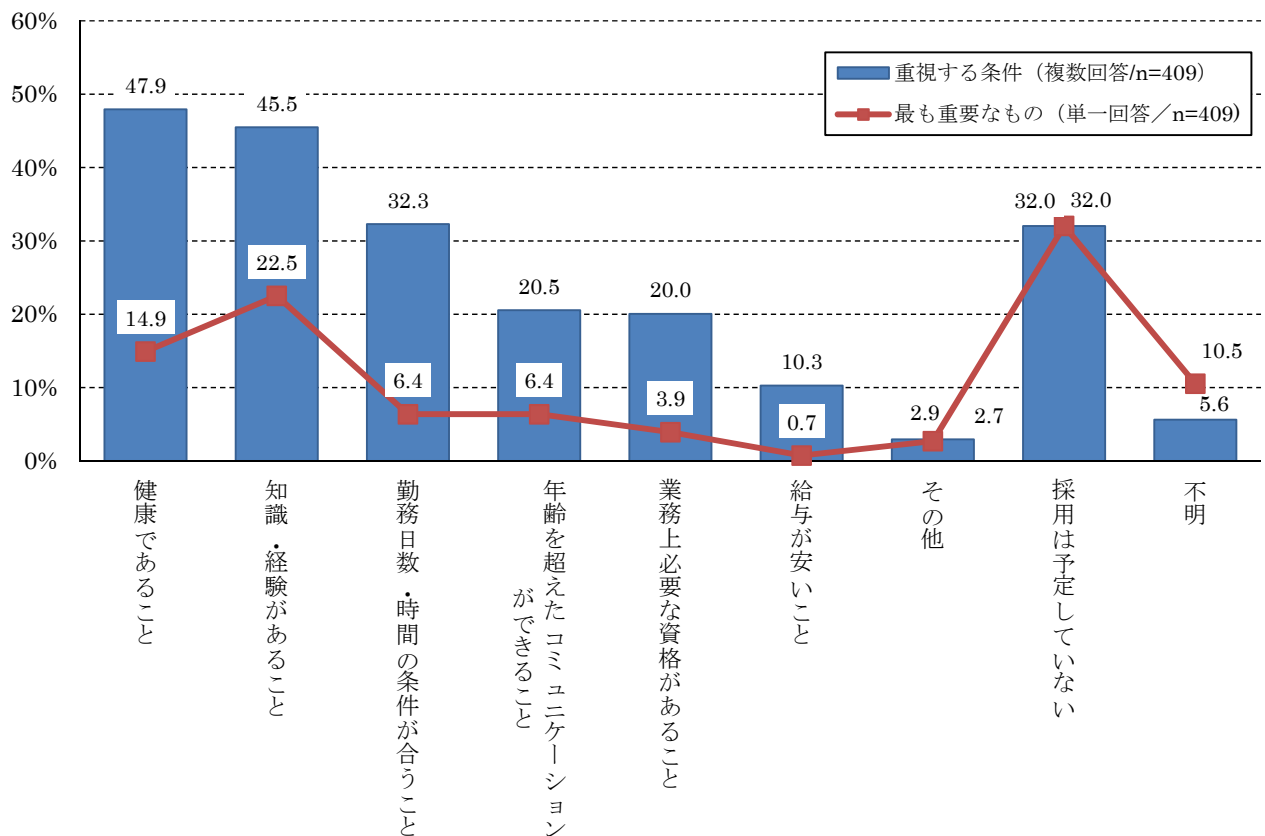
		回答数	雇用延長等	従業員・友人知人等の紹介	ハローワーク等公的機関	求人媒体	人材紹介会社	その他	採用は予定していない	不明
全 体		409	30.1	33.5	18.6	13.9	2.7	1.5	36.2	5.9
資本金	なし/300 万円以下	121	20.7	36.4	14.0	11.6	0.8	2.5	45.5	5.8
	300 万円超 1 千万円以下	128	21.9	31.3	16.4	13.3	1.6	0.8	43.8	4.7
	1 千万円超	136	46.3	34.6	25.7	17.6	5.1	1.5	23.5	2.2

(7) シニア世代を雇用する場合重視する条件

今後、60歳以上の従業員を雇用する場合に重視する条件（複数回答）は「健康であること」が47.9%で最も高く、次いで「知識・経験があること」が45.5%で高くなっている。

最も希望する条件（単一回答）では「知識・経験があること」が22.5%で最も高く、2番目に「健康であること」が高くなっている（図表74）。

図表 74：問 15. 60 歳以上の従業員を雇用する場合、重視する条件を選んでください／最も重視するものを選んでください



採用する場合に重視する条件（複数回答）を資本金別でみると、「なし／300万円以下」では「健康であること」が高いが、「300万円超1千万円以下」では「知識・経験があること」と「健康であること」が同じ割合になり、「1千万円超」では「知識・経験があること」の割合が高くなる。最も重視する条件（単一回答）でこの2項目をみるといずれも「知識・経験があること」が高くなっている（図表75）。

図表 75：問 15.60 歳以上の従業員を雇用する場合、重視する条件を選んでください／最も重視するものを選んでください_表

		回答数	健康であること	知識・経験があること	勤務日数・時間の条件が合うこと	年齢を超えたコミュニケーションができること	業務上必要な資格があること	給与が安いこと	その他	採用は予定していない	不明
重視するもの (複数回答)	全 体	409	47.9	45.5	32.3	20.5	20.0	10.3	2.9	32.0	5.6
	なし/300 万円以下	121	47.1	33.9	33.1	18.2	19.0	9.9	3.3	39.7	5.0
	300 万円超 1 千万円以下	128	42.2	42.2	23.4	21.1	14.1	12.5	2.3	38.3	3.9
	1 千万円超	136	57.4	61.0	39.7	23.5	27.2	9.6	2.9	23.5	2.2
最も重視するもの (単一回答)	全 体	409	14.9	22.5	6.4	6.4	3.9	0.7	2.7	32.0	10.5
	なし/300 万円以下	121	14.0	14.9	7.4	7.4	2.5	1.7	3.3	39.7	9.1
	300 万円超 1 千万円以下	128	15.6	21.1	4.7	7.0	2.3	0.8	2.3	38.3	7.8
	1 千万円超	136	15.4	30.9	6.6	5.1	6.6	0.0	2.2	23.5	9.6

(8) 採用したいと思う 60 歳以上の人材の人物像

採用したいと思う 60 歳以上の人材の人物像に関する自由回答は下記のとおりとなる。

【問 16.貴事業所で 60 歳以上の人材について「こんな人であれば採用したい」と思う人物像をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 能力がある。コミュニケーション力がある。健康。
- ・ 現状を的確に捉えそれまでの知識や経験を生かして先を見据えることができる方。
- ・ 豊富な経験や知識がある方。
- ・ パソコンが問題なく使えること(ワード、エクセル等)。
- ・ ルール通りに仕事のできる人、経験から勝手な判断をしない人。
- ・ 健康であること、いくつになっても謙虚さを持っている、にこやかさをもっている、暗くない人。
- ・ 明るく健康、素直でコミュニケーションが取れる方。
- ・ 気配りができる人材。
- ・ 経験されてきたことを若手スタッフへ伝えることができる。
- ・ 即戦力として豊富な人脈・ネットワークを持ち、コミュニケーションワークのとれる人。
- ・ 知識、経験のある人。礼儀正しく時間をまもれる人。
- ・ 能力、体力があれば良い。
- ・ 仕事に対して誠実であること。
- ・ 真面目、文句を言わない。相手に対して偉そうにしない人。
- ・ 心身共に健康で弊社の経営理念を理解してくれる人。
- ・ 土木施工管理技士 1 級が有、直接労務者を指揮できる者、車の免許を持ち運転出来る事。健康で偏見を持たない者。
- ・ 知識、経験があり、一定以上のスピードで仕事をこなせる方（特にパソコンのキーボード入力のスปีド）。
- ・ 仕事の経験がなくとも誠実に熱意を持って仕事に向き合うことができる人。
- ・ 柔軟な思考の方であれば。
- ・ 介護職の経験がある方でその時その場にあわせた適切なケアが出来る人。
- ・ 健康に問題がなく、力作業が出来る方。PC を扱う作業を拒否されない方。
- ・ 健康と経験。
- ・ 知識、経験はもちろんですが、社会性があり、人間関係が上手く築ける人。
- ・ 定年前と同じ質の勤務が続けられる人。
- ・ 性格がおだやかで、尚かつ、事務能力、窓口対応能力にすぐれている人。
- ・ 人手不足のときに、比較的自由に就労することができる人。

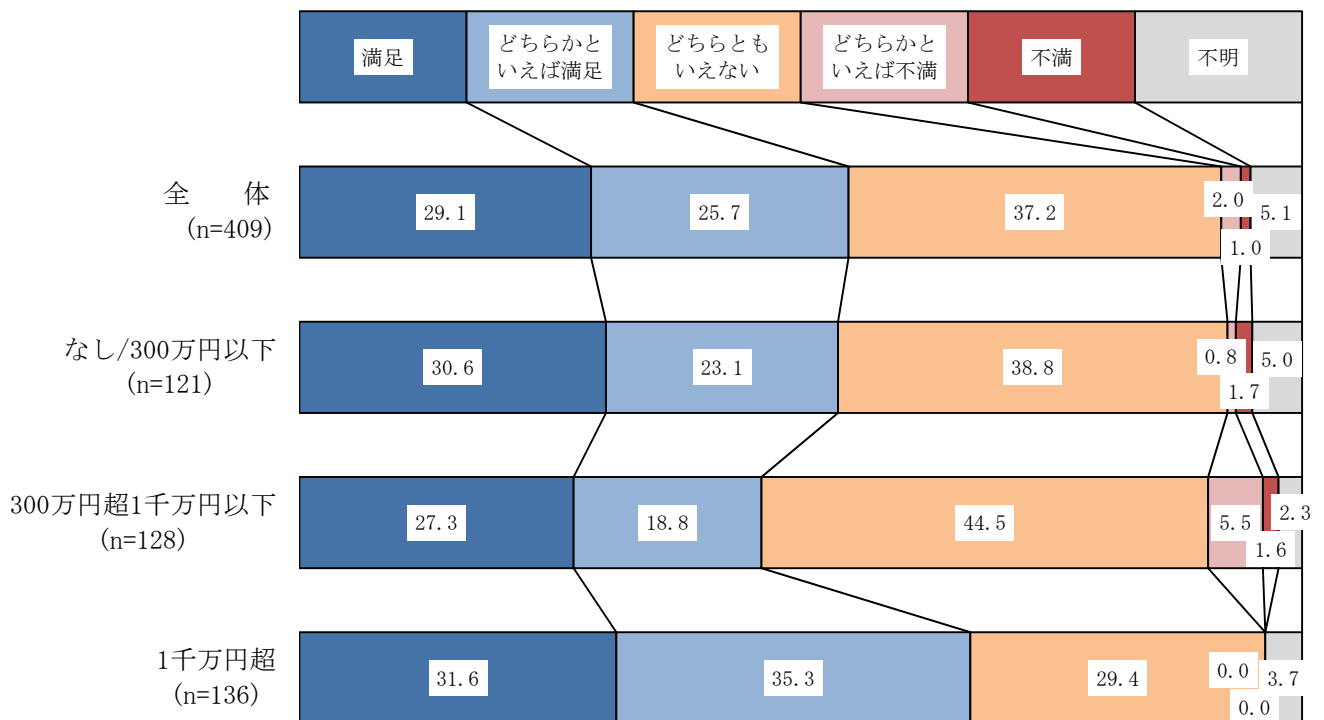
※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

(9) 鎌倉市の就労支援について

鎌倉市のシニア世代の就労支援については、全体で「満足」が 29.1%、「どちらかといえば満足」が 25.7%となっており、合計で 54.8%と過半数が満足している。これに対して「不満」は 1.0%、「どちらかといえば不満」は 2.0%で合計 3.0%となっている。満足している割合が不満を持つ割合を 51.8 ポイント上回っており、全体として満足度は高い。

資本金別では「なし／300 万円以下」で満足の合計が 53.7%で不満の合計が 2.5%となっており、満足が不満を 51.2 ポイント上回っている。「300 万円超 1 千万円以下」では満足の合計が 46.1%で半数以下にとどまる一方で不満の合計が 7.1%と高くなっている。満足が不満を 39.0 ポイント上回っており、満足度は高いものの、他の資本金区分より満足度が低い。「1 千万円超」では満足合計が、66.9%で不満はみられず満足度が高い（図表 76）。

図表 76：問 17.鎌倉市がシニア世代の就労を支援することについてどう評価しますか

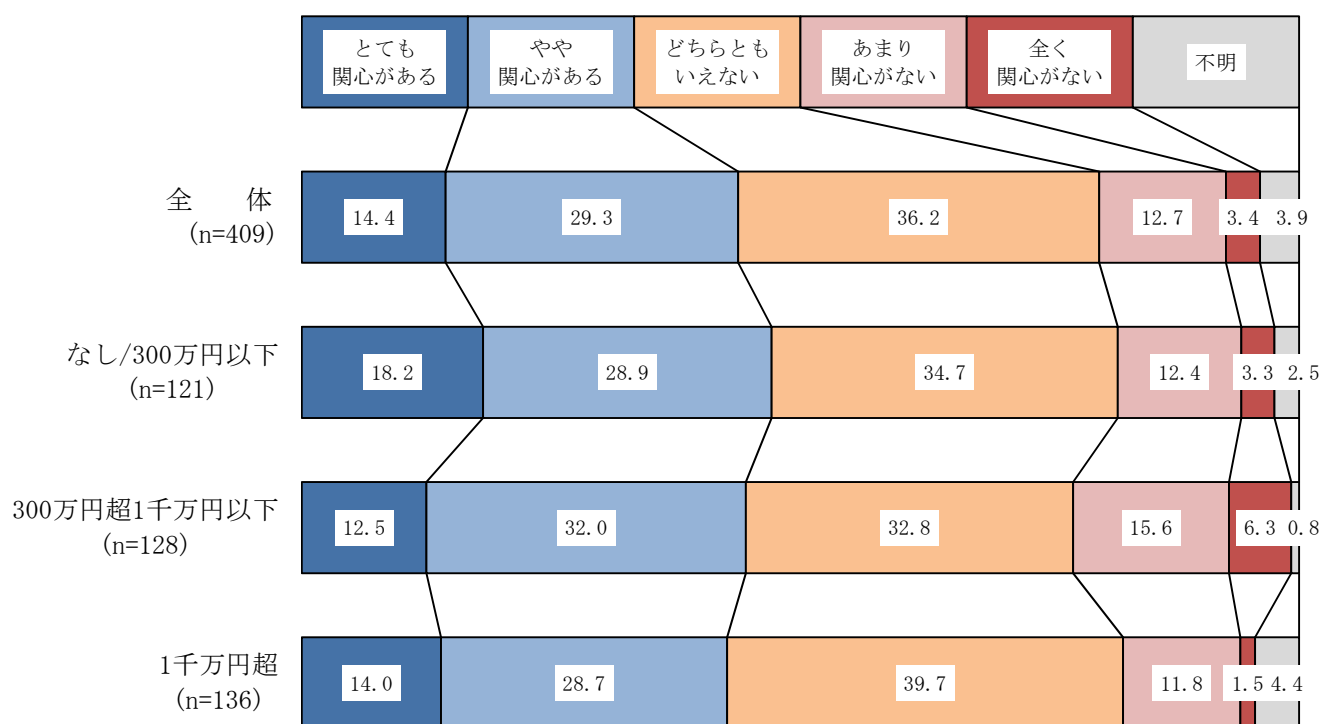


(10) 鎌倉市のシニア世代の就労支援についての関心

鎌倉市のシニア世代の就労支援についての関心は、全体で「とても関心がある」が14.4%、「やや関心がある」が29.3%となっており、合計で43.7%が関心を持っている。これに対して「全く関心がない」は3.4%、「あまり関心がない」は12.7%で合計16.1%となっている。関心がある割合が関心がない割合を27.6ポイント上回っており、全体として関心は高い。シニア世代の就労支援の満足度と比較すると関心が低いように感じられるが、積極的に採用を考えていない企業がいることが要因となっていると推測できる。

資本金別では「なし／300万円以下」で関心がある合計が47.1%、関心がない合計が15.7%となっており、関心がある割合が31.4ポイント上回っている。この割合は他の資本区分よりも高くなっている。「300万円超1千万円以下」では関心がある合計が44.5%、関心がない合計が21.9%と高く、関心がある割合が上回っているのは22.6ポイントと他の資本区分より低くなっている。「1千万円超」では関心がある合計が42.7%で最も低く、関心がない合計が13.3%と最も低くなっており、関心がある割合が上回っているのは29.4ポイントとなっている（図表77）。

図表 77：問 18. 鎌倉市のシニア世代の就業支援についてどの程度関心をお持ちですか

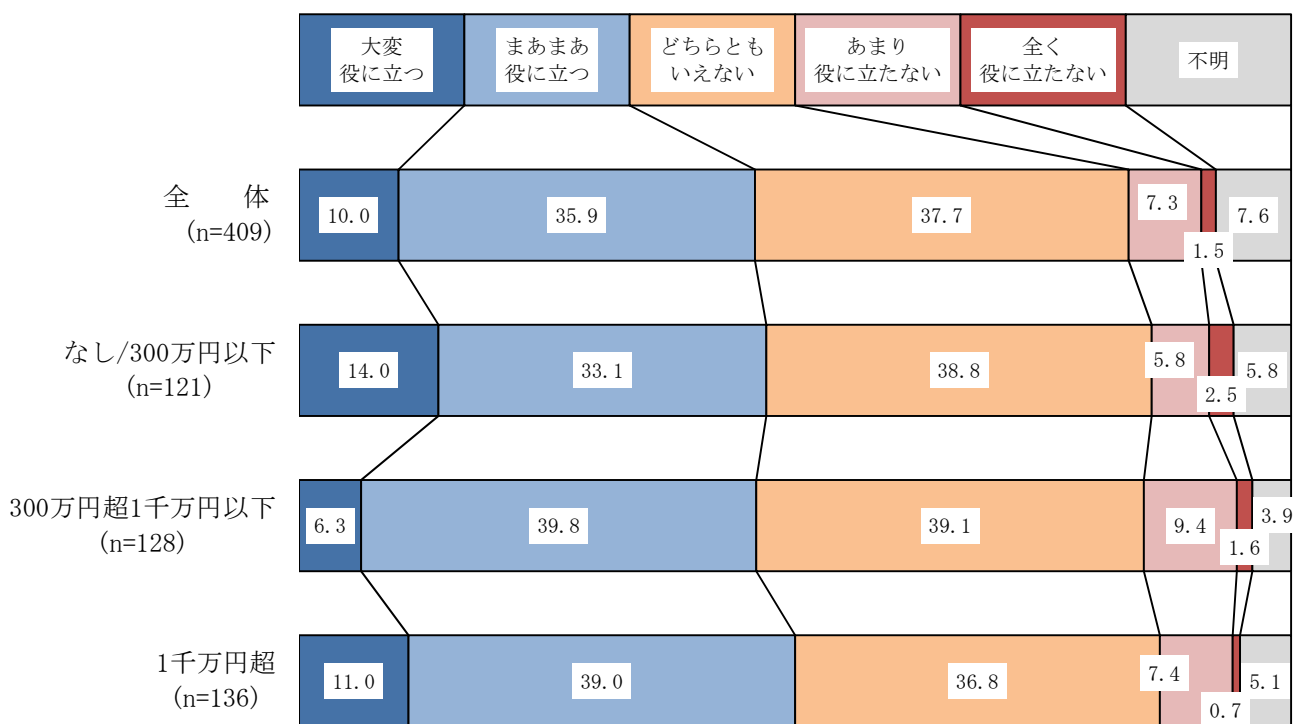


(11) アンケート実施についての評価

本アンケートの実施については、全体で「大変役に立つ」が 10.0%、「まあまあ役に立つ」が 35.9% となっており、合計で 45.9%と半数足らずが満足している。これに対して「全く役に立たない」は 1.5%、「あまり役に立たない」は 7.3%で合計 8.8%となっている。役に立つとする割合が役に立たないとする割合を 37.1 ポイント上回っており、全体として評価は高い。

資本金別では「なし／300 万円以下」で役に立つとする合計が 47.1%で役に立たないとする合計が 8.3%となっており、役に立つとする割合が 38.8 ポイント上回っている。「300 万円超 1 千万円以下」では、役に立つとする合計が 46.1%、役に立たないとする合計が 11.0%で、役に立つとする割合が 35.1 ポイント上回っている。「1 千万円超」では役に立つとする合計が 50.0%で役に立たないとする合計の 8.1%を 41.9 ポイント上回っている。(図表 78)。

図表 78：問 19.鎌倉市のシニア世代の現状やニーズを把握し、今後の就業支援に関する取組を進めていく上で、このアンケートが役に立つと思いますか



(12) 自由意見

シニア世代の就労に関するご意見は次のとおりとなる。

【問 20.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 私達 40 代は、シニア世代の背中を見て、仕事を覚え、鍛練してきました。シニア世代の責任感、向上心、自己犠牲を痛感しております。本人にやる気さえあれば逞しいシニア世代の就労は何も心配ないのでは。それよりも、課題は若年者の就労にあると思われますが。私達の力不足かもしれませんが、ひ弱になってきてしまった日本に、今こそ逞しいシニア世代の魂を注入すべきでは。
- ・ このアンケートは、既存の事業にシニア人材が加わることをイメージしたものだと思います。しかし実際のところ、新しい仕事になじみ、戦力となっていくのは、かなり大変でしょう。受け入れ側も、そのあたりを心配すると思います。シニアならではの事業を自からつくり出すような方向性が必要と考えます。
- ・ 若い人よりも戦力になると思います。仕事に対する姿勢が若い人よりも良いと思います。
- ・ IT の時代でコンピューターを使うことが当たり前になっている以上、シニア世代も使いこなせるようにならないと雇用しづらいと思う。
- ・ 現実には定年後も仕事をしたい人は相当いると思う。公的機関が仲介して仕事を希望する人に斡旋してほしい。
- ・ 雇用形態や職務内容等の労働条件について、検討すべき課題が多い。
- ・ 働くことは良いことだと思う。体が元気なうちは、働きたいとも思う。一方雇用側としては、シニアの方は頑固だったり視力の衰え判断力の衰えなど、業務に支障がでることが多々ある。
- ・ 「働きたいが、やる気はない」という方が多いように思います。この世代に一般論はない。個々のマッチングで良い事例もあれば、失敗例もあると思います。
- ・ シニア世代という特別な見方より、その人に合った職種を人材バンクのような形で、作ってもらいたい。
- ・ 人口減少の中女性を含め就業のチャンスを作ってもらいたい。
- ・ 取引先(大手企業)が受入れるかが問題。
- ・ 私自身もシニア世代です。とにかく、ライブで直接お話ししたりできる場があると有り難いです。雇う人も、雇われる人もお互いが良くわかりあって、就労するのがベストだと思います。そのためにも、出会いの空間と時間に出会いたいです。
- ・ シニア世代の方を雇うのは不安です。健康面もありますが、仕事に関してご自分の考えや自信もおありでしょうから使用する側としては"使い難い"という印象があります。
- ・ 現在、人手不足が深刻であり、シニア世代に活躍してもらわなければならない状況です。若年層の入職率が上がり定着するという構図が確立しなければ、この状況は続くと思います。
- ・ 元気であれば何才であろうとどんどん働くべきだが、どうしても衰えるところがあり、それば仕事の支障になる場合が多く、自社では残念ながららむずかしい。

【問 20.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください（自由回答／抜粋）】

- ・ 会社の一方向的な考えですが、求職のシニアの方々のスキル及び希望給与(労働条件)が web 上で確認できるようなものがあれば、会社は個別にコンタクトが取れる。人の紹介が先にあれば会社も必要な人材を取り込みやすいと思います。
- ・ 心身共に健康な人も多いので、戦力として大いに活躍してもらっている。
- ・ 鎌倉には良い人材が多くいると思いますがハローワークの業務と市の業務が重複してしまうと税金の無駄遣いにも成り兼ねないのでその辺を十分に考慮して推進して下さい。
- ・ 健康など個別問題もあるため、各人に合わせた就労が出来ることが望ましい。
- ・ 労働人口減が避けられない現状。経験豊かなシニアの方の協力は必要。
- ・ 最近のシニア世代は年齢よりも若い方が多いので、企業も年齢枠を設けなくて広く採用の場を広げていただきたいと思います。
- ・ 雇用する立場から言えば、シニアの採用は難しい。若い者と色々な面で合わなすぎる(経験的に)。
- ・ これからは必要なことと思いますが仕事に対してのセミナーをし常に明るく健康な人を育てることが必要です。若い人があこがれるシニアを作る必要があります。
- ・ 特に鎌倉市の方は(シニアを含め)就業される方は少ないと思います。また、プライドが高く主張も強い為、採用する側がシニアの方に対して、理解と指導が必要だと思います。ただ、若い方よりも、責任感が強いので、安心はできます。
- ・ 人口構成の問題の視点からも、シニア世代にまだまだ活躍していただきたいし、人生の先輩から若い人が得るものはもっともっとたくさんあると思う。自分がシニアになった時にも、最後まで現役で頑張ることが目標である。
- ・ 優秀な能力を十分に発揮できる所があれば、年令問わずに仕事が出来ると良いと思う。
- ・ シニア世代の人達の力は今後さらに必要になると思います。その力を生かすためには雇用先に対し補助金や支援などの更なる援助制度の充実が必要だと考えます。
- ・ 知識、経験を活かして、働く意欲のある方をそのような方を求めている会社へ紹介するシステムがあるといいと思います。
- ・ 当社にあっては、お客様との直接対面の営業であり、話題も豊富なシニアは貴重な存在と考えて居り、多いに活躍してほしいと思って居ります。まして地元鎌倉を衆知している方の活躍を希望するところです。

※自由回答は、文意が変わらない範囲内で文章を校正しています。

4.資 料

(1) 高年齢者用アンケート調査票

鎌倉市のシニア世代の就労についてのアンケート

生涯現役促進地域連携鎌倉協議会

〒248-8686 鎌倉市御成町 18 番 10 号
鎌倉市役所 経営企画部 政策創造課

【本事業について】

定年まで働いてリタイアした後の「セカンドライフ」を、いかに充実して生き活きと過ごせるかは、とても大切な問題です。シニアの方々が培ってきた経験やスキルの活用は、事業所にとっても現役世代の負担軽減などの効果があり、シニアの就労を通じた社会貢献や、地域での活躍が望まれています。

そこで、当協議会では専門知識や経験の豊富なシニアの方々と、シニアの方々がもつスキルを必要としている事業所とを結びつけることで、鎌倉市を活性化し、「生涯現役の社会」をつくる事業を開始します。現役世代からセカンドライフについて考えていただけるよう、様々な取組を進めていきます。

【ご協力をお願い】

- ・ このアンケートは鎌倉市が中心となって立ち上げた「生涯現役促進地域連携鎌倉協議会」が実施するものです
- ・ アンケートは、現在のお仕事の状況や今後のご希望についてお聞きするもので、今後の鎌倉市の「生涯現役の社会」実現に向け役立てる目的で実施します
- ・ アンケートへのご回答は宛て名の方をお願いいたします。アンケートは匿名での回答となっております。また回答結果は統計的に処理をした上で調査目的以外では利用いたしませんので率直なご意見をお聞かせください
- ・ お忙しいところ恐縮ですが、**3月3日(金)までに**ご回答の上、返信用封筒（切手不要）に入れご投函いただきますようお願いいたします

【調査に関するお問合せ先】

株式会社リサーチワークス
所在地：〒104-0041 東京都中央区新富 1-14-3
TEL：03-5542-0579
担当者：土屋、井野（受付時間 平日 9:30～12:00、13:00～18:00）

最初に現在の就労状況についておたずねします

問 1.現在の就労状況としてあてはまるものを選んでください

1. 正社員・契約社員などフルタイムで働いている
2. アルバイト・パートタイマーなどフルタイム以外で働いている
3. 定年退職し、再雇用・雇用延長で働いている
4. 自営業・自由業を行っている／手伝っている
5. 上記 1. -4. 以外で就労している（具体的に：_____）

※1.-5.を選んだ方は3ページにお進みください

6. 就労していない（専業主婦（夫）／年金生活等）

※6.を選んだ方は4ページにお進みください

ここからは現在働いている方（問1で選択肢1.-5.を選んだ方）におたずねします

問2.現在どちらで働いていらっしゃいますか。就労場所としてあてはまるものを選んでください

- | | | |
|---------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. 鎌倉市内 | 2. 横浜市 | 3. その他県内（市町村名： ） |
| 4. 東京都 | 5. その他（具体的に： ） | |

問3.現在どの程度就労していますか。あてはまるものをそれぞれ一つ選んでください

(1)1. 週間の就労日数

- | | | | |
|---------|----------|----------|------------|
| 1. 5日以上 | 2. 3日～4日 | 3. 1日～2日 | 4. 決まっていない |
|---------|----------|----------|------------|

(2)1. 週間の就労時間（残業を除く）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 30時間以上 | 2. 20時間～30時間未満 |
| 3. 10時間～20時間未満 | 4. 10時間未満 |
| 5. 決まっていない | |

問4.現在就労している理由として、あてはまるものをすべて選んでください

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| 1. 定年前／定年がないため | 2. 生活費を稼ぐため |
| 3. 経済的余裕がほしいから | 4. 働くことが生きがいだから |
| 5. 社会に貢献したいから | 6. 時間に余裕があるから |
| 7. 働いていないと世間体が悪い | 8. その他（ ） |

問5.現在のお仕事は、定年退職後の再就職ですか？

- | | | |
|-------|--------|---------------------|
| 1. はい | 2. いいえ | →2.を選んだ方は問9にお進みください |
|-------|--------|---------------------|



SQ1.定年退職後の再就職はスムーズでしたか

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. スムーズでなかった | 2. スムーズであった |
|--------------|-------------|



SQ2.スムーズでなかった点をお書きください

問6.現在働く上での課題や問題点がありましたらご自由にお書きください

※次ページ問9にお進みください

ここからは現在就労していない方（問 1 で選択肢 6.を選んだ方）におたずねします

問7現在就労していない理由として、あてはまるものをすべて選んでください

1. 就労よりもやりたいこと（趣味やボランティア活動など）があるから
2. 体力面／病気がある／具合が良くないなどで難しい
3. 就労したいが求人がない
4. 就労したいが採用されない
5. 就労したいが条件が合わない
6. 起業したいが難しい
7. その他（ ）

1. 就労よりもやりたいこと（趣味やボランティア活動など）があるから
2. 体力面／病気がある／具合が良くないなどで難しい
3. 就労したいが求人がない
4. 就労したいが採用されない
5. 就労したいが条件が合わない
6. 起業したいが難しい
7. その他（ ）

問 8. 今後どのように過ごしたいかなど自由にお書きください

ここからはすべての方におたずねします

問 9. 今後就労したい（あるいは就労し続けたい）と考えていますか

1. 就労したい	2. できれば就労したい	3. どちらでもない／未定
4. できれば就労したくない	5. 就労したくない	

1. 就労したい 2. できれば就労したい 3. どちらでもない／未定
4. できれば就労したくない 5. 就労したくない

問 10. 今後就労する場合、何歳くらいまで働くことを希望しますか

1. 60～64歳	2. 65～69歳	3. 70歳～74歳
4. 75歳以上	5. 働けるうちはいつまでも	
6. 働くこと自体希望しない		

1. 60～64歳 2. 65～69歳 3. 70歳～74歳
4. 75歳以上 5. 働けるうちはいつまでも
6. 働くこと自体希望しない

問 11. 今後就労する場合、希望する場所としてあてはまるものを選んでください

1. 鎌倉市内	2. 横浜市	3. その他県内（市町村名： ）
4. 東京都	5. その他（具体的に： ）	
6. 働くこと自体希望しない		

- 1.鎌倉市内 2.横浜市 3.その他県内（市町村名： ）
4.東京都 5.その他（具体的に： ）
6.働くこと自体希望しない

問 12.今後就労する場合、どの程度を希望しますか。次のそれぞれにあてはまるものを一つ選んでください

(1)1 週間の就労日数

1. 5 日以上 2. 3 日～4 日 3. 1 日～2 日 4. 1 日以下／不定期
5. 働くこと自体希望しない

(2)1 週間の就労時間

1. 30 時間以上 2. 20 時間～30 時間未満
3. 10 時間～20 時間未満 4. 10 時間未満
5. 決まっていない 6. 働くこと自体希望しない

問 13.今後就労する上での強みとなるスキルや資格がありましたらご記入ください

現在持っている資格

【

】

これから必要と思われる資格

【

】

問 14.今後就労する上での強みとなる経験・経歴がありましたらご記入ください

強みとなる経験・経歴

【

】

これから必要と思われる経験

【

】

問 15.就労する場合、重視する条件をすべて選んでください

1. 就労場所が通いやすいこと 2. 勤務日数・時間の融通が利くこと
3. 経験・スキルが活かせること 4. 体力的に軽い仕事であること
5. 安定した雇用契約であること 6. 給与が良いこと
7. 年金が減額されないこと 8. その他 ()
9. 働くこと自体希望しない

問 15-2.上記の 1.-9.で最も重視するものの番号を下の【 】内に 1 つお書きください

上記で最も重視するのは【 】

問 16.今後就労するために必要なことについて当てはまるものを全て選んでください

1. 資格取得のためのセミナー 2. 企業とのマッチングの場
3. 成功事例の公開 4. 相談窓口の設置
5. 再就職、起業に関するHPでの情報公開 6. 企業訪問の機会
7. その他 ()

問 17.就労先の1つにシルバー人材センターがありますが、この団体をご存知ですか

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| 1. 会員になっている | 2. 活動内容やシステムを知っている |
| 3. 名前は知っているが活動内容やシステムはよく知らない | 4. 知らない |

問 18. (問 17 で選択肢 3.又は 4.を選んだ方へ) シルバー人材センターについてどの程度関心をお持ちですか

- | | | |
|-------------|------------|--------------|
| 1. とても関心がある | 2. やや関心がある | 3. どちらともいえない |
| 4. あまり関心がない | 5. 全く関心がない | |

問 19.鎌倉市がシニア世代の就労を支援することについてどう評価しますか

- | | | |
|---------------|---------------|--------------|
| 1. 満足 | 2. どちらかといえば満足 | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかといえば不満 | 5. 不満 | |

問 20.鎌倉市のシニア世代の就業支援についてどの程度関心をお持ちですか

- | | | |
|-------------|------------|--------------|
| 1. とても関心がある | 2. やや関心がある | 3. どちらともいえない |
| 4. あまり関心がない | 5. 全く関心がない | |

問 21.鎌倉市のシニア世代の現状やニーズを把握し、今後の就業支援に関する取組を進めていく上で、このアンケートが役に立つと思いますか

- | | | |
|--------------|-------------|--------------|
| 1. 大変役に立つ | 2. まあまあ役に立つ | 3. どちらともいえない |
| 4. あまり役に立たない | 5. 全く役に立たない | |

問 22.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください

ここからは、ご回答者ご自身のことについておたずねします

F1.性別

1. 男性 2. 女性

F2.年齢

1. 55歳～59歳 2. 60～64歳 3. 65～69歳
4. 70歳～74歳 5. 75歳以上

F3.お住まいの地域

1. 鎌倉地域 2. 腰越地域 3. 深沢地域
4. 大船地域 5. 玉縄地域

F4.年金受給の有無

1. 年金を受給している 2. 年金を受給していない（受給年齢に満たない）

※今後、鎌倉市からシニア世代の就労に関するご案内をご希望の方は、別紙にご連絡先をご記入頂き、アンケート用紙と合わせてご返送ください

****ご協力ありがとうございます アンケートは以上です****
返信用封筒に入れて3月3日（金）までに投函してください

(2) 事業所用アンケート調査票

鎌倉市のシニア世代の就労についてのアンケート

生涯現役促進地域連携鎌倉協議会

〒248-8686 鎌倉市御成町 18 番 10 号

鎌倉市役所 経営企画部 政策創造課

【本事業について】

定年まで働いてリタイアした後の「セカンドライフ」を、いかに充実して生き活きと過ごせるかは、とても大切な問題です。シニアの方々が培ってきた経験やスキルの活用は、事業所にとっても現役世代の負担軽減などの効果があり、シニアの就労を通じた社会貢献や、地域での活躍が望まれています。

そこで、当協議会では専門知識や経験の豊富なシニアの方々と、シニアの方々がもつスキルを必要としている事業所とを結びつけることで、鎌倉市を活性化し、「生涯現役の社会」をつくる事業を開始します。現役世代からセカンドライフについて考えていただけるよう、様々な取組を進めていきます。

【ご協力をお願い】

- ・ このアンケートは鎌倉市が中心となって立ち上げた「生涯現役促進地域連携鎌倉協議会」が実施するものです
- ・ アンケートは、今後の鎌倉市の課題解決のために、シニア世代の方の就労を進め「生涯現役の社会」実現に向け役立てることを目的として実施するものです
- ・ アンケートの内容は貴事業所におけるシニア世代の就労状況や、課題、今後の希望についてお聞きするものです
- ・ アンケートは匿名での回答となっております。また回答結果は統計的に処理をした上で調査目的以外では利用いたしませんので率直なご意見をお聞かせください
- ・ アンケートへのご回答は事業所の代表の方あるいは人事労務の責任者の方をお願いします
- ・ お忙しいところ恐縮ですが、**3月3日(金)まで**にご回答の上、返信用封筒（切手不要）に入れご投函いただきますようお願いいたします

【調査に関するお問合せ先】

株式会社リサーチワークス

所在地：〒104-0041 東京都中央区新富 1-14-3

T E L：03-5542-0579 担当者：土屋、井野（平日 9:30～12:00、13:00～18:00）

○今後、シニア世代の就労に関するご案内をご希望の方や、こちらからご意見をお伺いさせていただくことにご同意いただける場合は、お差支えない範囲で下欄にご連絡先をご記入の上、ご返送ください。いただいた情報は本事業の目的以外には一切使用いたしません。

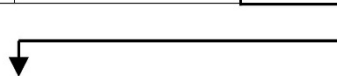
ふりがな			
会社名			
ふりがな		ふりがな	
役職名		ご担当者名	
ふりがな			
ご住所	〒 ー 鎌倉市		
電話番号	()	FAX 番号	()
メールアドレス	@		

最初に現在の雇用状況についておたずねします

※特に注釈がない限り全社ではなく貴事業所についてご回答ください

問 1.今年 2 月 1 日現在の従業員数をお答えください。なお正社員とは雇用期間の定めがない雇用者で社会保険対象者としてご回答ください。該当する社員がいない場合は 0 を記入してください

	正社員	正社員以外	合計
従業員数	人	人	人
うち 6 0 歳以上	人	人	①人



現在 6 0 歳以上の従業員がいる事業所（問 1 の表①の欄が 1 人以上）は 3 ページへ
6 0 歳以上の従業員がいない事業所は 4 ページへお進みください

ここからは60歳以上の従業員がいる事業所におたずねします

問 2.貴事業所の60歳以上の従業員の雇用形態について、それぞれあてはまるものを選んでください（○はいくつでも）

	制度あり			制度なし
	現在 在籍あり	過去 在籍あり	実績なし	
(1)定年延長、再雇用等（フルタイム）	1	2	3	4
(2)定年延長、再雇用等（フルタイム以外）	1	2	3	4
(3)正社員としての新規採用（フルタイム）	1	2	3	4
(4)正社員以外の新規採用（フルタイム）	1	2	3	4
(5)正社員以外の新規採用（フルタイム以外）	1	2	3	4
(6)その他 （ ）	1	2	3	4

1. 管理職	2. 技術職	3. 事務職	4. 営業職
5. 販売・接客	6. 労務職	7. その他 ()	

1.雇用延長等	2.従業員・友人知人等の紹介	3.ハローワーク等公的機関
4.求人媒体	5.人材紹介会社	6.その他（ ）

1. 雇用延長・再雇用制度があるから
2. 定年がない・定年が60歳以上だから
3. 豊富な経験や知識があるから
4. フルタイムでなく、優秀な人材を募集できる
5. 人手不足だから
6. 年齢にこだわりのないから
7. 業務が向いているから
8. その他（ ）

ここからは現在60歳以上の従業員がいない事業所の方におたずねします

問7.現在60歳以上の従業員がいない理由はなんですか（〇はいくつでも）

1. 60歳定年としており、雇用延長や再雇用制度がないため
2. 60歳定年で雇用延長等の制度はあるが、希望者がいないため
3. 定年を設けていないあるいは定年が61歳以上であるが、60歳を超えた従業員がいない
4. 年齢は意識していないが、条件に合う人材がいない
5. 60歳以上では能力的に難しい仕事であるため採用していない →SQ1 をご回答ください
6. その他（ ）

SQ1.（問7で選択肢5.を選んだ方へ）業務上どのような点が難しいとお考えですか（〇はいくつでも）

1. 重いものを運ぶ、夜勤があるなど体力面で難しいため
2. 細かい作業など、体力面以外の衰えがあるため
3. 運転や機械の操縦など、安全性が重視されるもので不安があるため
4. 新しいテクノロジーや知識の取得等が困難であるため
5. 他の従業員との処遇のバランスや人間関係を築くのが難しいため
6. 急な休みや遅刻・早退等の心配があるため
7. その他（ ）

問8.60歳以上の従業員の雇用の課題について自由にお書きください

ここからはすべての事業所におたずねします

問9.今後の60歳以上の雇用についてどのようにお考えですか。もっともあてはまるものを選んでください（〇はひとつ）

1. 積極的に考えている
2. どちらかといえば積極的
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば消極的
5. 消極的である

問10.今後シニア世代を雇用する場合、どの年齢層を想定していますか（〇はいくつでも）

1. 60～64歳
2. 65～69歳
3. 70歳～74歳
4. 年齢にはこだわらない
5. シニア世代の採用は予定しない

問11.今後60歳以上の従業員に期待する職務内容を選んでください（〇はいくつでも）

1. 管理職
2. 技術職
3. 事務職
4. 営業職
5. 販売・接客
6. 労務職
7. その他（ ）
8. 採用は予定していない

問 12.現在不足している職種はなんですか（○はいくつでも）

- | | | | |
|----------------|--------|---------|--------|
| 1. 管理職 | 2. 技術職 | 3. 事務職 | 4. 営業職 |
| 5. 販売・接客 | 6. 労務職 | 7. その他（ | ） |
| 8. 不足している職種はない | | | |

問 13.今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合、その理由を選んでください（○はいくつでも）

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1. 雇用延長・再雇用制度があるから | 2. 定年がない・定年が 60 歳以上だから |
| 3. 豊富な経験や知識があるから | 4. フルタイムでなく、優秀な人材を募集できる |
| 5. 人手不足だから | 6. 年齢にこだわりがないから |
| 7. 業務内容が適しているから | 8. その他（ |
| 9. 採用は予定していない | |

問 14.今後 60 歳以上の従業員を雇用する場合の採用方法を選んでください（○はいくつでも）

- | | | |
|---------------|-----------------|----------------|
| 1. 雇用延長等 | 2. 従業員・友人知人等の紹介 | 3. ハローワーク等公的機関 |
| 4. 求人媒体 | 5. 人材紹介会社 | 6. その他（ |
| 7. 採用は予定していない | | |

問 15. 60 歳以上の従業員を雇用する場合、重視する条件を選んでください（○はいくつでも）

- | | |
|--------------------------|------------------|
| 1. 知識・経験があること | 2. 業務上必要な資格があること |
| 3. 勤務日数・時間の条件が合うこと | 4. 健康であること |
| 5. 年齢を超えたコミュニケーションができること | |
| 6. 給与が安いこと | |
| 7. その他（ | |
| 8. 採用は予定していない | |

問 15-2.上記の 1.-8.で最も重視するものの番号を下の【 】内に 1 つお書きください

上記で最も重視するのは【 】

問 16.貴事業所で 60 歳以上の人材について「こんな人であれば採用したい」と思う人物像をお書きください

--

問 17.鎌倉市がシニア世代の就労を支援することについてどう評価しますか

- | | | |
|---------------|---------------|--------------|
| 1. 満足 | 2. どちらかといえば満足 | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかといえば不満 | 5. 不満 | |

問 18. 鎌倉市のシニア世代の就業支援についてどの程度関心をお持ちですか

- | | | |
|-------------|------------|--------------|
| 1. とても関心がある | 2. やや関心がある | 3. どちらともいえない |
| 4. あまり関心がない | 5. 全く関心がない | |

問 19.鎌倉市のシニア世代の現状やニーズを把握し、今後の就業支援に関する取組を進めていく上で、このアンケートが役に立つと思いますか

- | | | |
|-------------|------------|-------------|
| 1.大変役に立つ | 2.まあまあ役に立つ | 3.どちらともいえない |
| 4.あまり役に立たない | 5.全く役に立たない | |

問 20.最後にシニア世代の就労について自由にご意見をお書きください

ここからは貴社についておたずねします。事業所単位ではなく全社でお答えください

F1.資本金（貴社全体）

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1.なし | 2.300万円以下 | 3.300万円超1千万円以下 |
| 4.1千万円超3千万円以下 | 5.3千万円超5千万円以下 | 6.5千万円超1億円以下 |
| 7.1億円超3億円以下 | 8.3億円超 | |

F2.従業員数（常用雇用者／貴社全体）

※常用雇用者とは雇用期間の定めがない雇用者で社会保険対象者としてご回答ください。

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 1.5人以下 | 2.6～20人 | 3.21～49人 |
| 4.50～99人 | 5.100～299人 | 6.300人以上 |

F3.本社（本店）所在地 ※該当する番号を選択後、地域や市町村名を選択またはご記入ください。

- | |
|---------------------------------------|
| 1.鎌倉市内（①鎌倉地域 ②腰越地域 ③深沢地域 ④大船地域 ⑤玉縄地域） |
| 2.その他県内（市町村名： ） 3.東京都 4.その他（ ） |

F4.業種

- | | | | |
|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1.農林水産業 | 2.建設業 | 3.卸・小売業 | 4.飲食業 |
| 5.金融・保険業 | 6.不動産業 | 7.運輸業 | 8.情報通信業 |
| 9.宿泊業 | 10.観光サービス | 11.医療・福祉 | 12.生活サービス |
| 13.専門サービス | 14.その他（ ） | | |

※鎌倉市からシニア世代の就労に関するご案内をご希望の方は、表紙にご連絡先をご記入ください

****ご協力ありがとうございます アンケートは以上です****
返信用封筒に入れて3月3日（金）までに投函してください