

【実施期間】 令和元年 7 月 23 日 ～ 8 月 22 日

【対象及び実施方法】

従業員数 30 名～50 名でハローワーク等に求人を出している事業者の中から、次のとおり事業者を選定し、訪問によるヒアリング調査を実施した。

- ・ 高齢者雇用に関心のある企業 10 社
- ・ 高齢者雇用に関心のない企業 10 社

1 聞き取りを行った内容（主なもの）

（1）定年

- 定年は 60 歳が一般的であり、積極的企業と消極的企業で差異は見られなかった。
- 60 歳を定年としている企業においては「65 歳までの継続雇用制度を設けているので、自社の高齢者雇用への対応は十分である」との認識が多く見られた。
- 一部の企業においては、定年を 60 歳とする理由について「給与体系を見直すのに都合がよい」「（それ以上伸ばすと）退職金の負担が増える」「技術の衰えやモチベーション低下がみられるため、60 歳までとしたい社員もいる」等の声があった。

（2）継続雇用

- 65 歳までの継続雇用については、法律で規定されていることもあり、積極的企業と消極的企業に大きな差異は見られなかった。また、65 歳以上の雇用には慎重な企業が多かった。

（3）定年年齢以上の新規採用

- 積極的企業においては、人手不足を背景に、人材確保の観点から会社の方針として積極的に高齢者を雇用しているケースが多かった。その場合、職種としては、経験・資格をあまり必要としない清掃、警備、生産ライン、倉庫内作業等に限って採用している事業者が多く、事務系職種の新規雇用を行っている企業はなかった（「一般的スキルより社内で蓄積した経験・知識が必要」との理由による）。
- 高齢者を採用しない理由として「自社独自の専門性が必要な業務だから（IT 関連企業）」「健康面に懸念がある」などの声があった。

（4）高齢者の採用・活用に対する取り組み（工夫している点など）

- 高齢者雇用に関する取り組みとしては、「健康管理」を挙げる事業者が多かった（「健康が影響したと思われる労災事故の経験から、健康管理を重視している」ケースもあった）。
- 健康管理について、具体的には「健康診断結果に基づき面談を行い、健康に問題がある場合は、影響のない作業に移動してもらう」「現場リーダーが職務として健康面を常にチェックしている」等の例があった。
- 作業マニュアル・指示書の整備や定期的な面談などを行い、重量物の取り扱いを避けるなど、高齢者にも無理のない業務内容への変更を行っている企業もあった。

- 継続雇用については、定年時と同じ業務に従事する企業が多いが、次の事例もあった。
 - ・ 技術・経験を要する業務（設計）に継続して従事してもらうため、健康・体調面に配慮し、週 2 日勤務としている事例
 - ・ 定年前に従事していた現場管理業務の中から、体力面での負担が少ない品質管理業務を切り出した部門を創設し、その部門を継続雇用した高齢者に任せている事例

（5）助成金制度の認知状況

- 積極的企業、消極的企業のどちらも、助成金についての認知度は高かった。

（6）今後の高齢者雇用（継続雇用・新規採用）に対する方針

- 継続雇用の場合、高齢者の経験やスキルに期待する企業が多かった。一方、新規採用の場合、高齢者の特徴（真面目、コミュニケーション力、協調性など）を上手く活用していた。
- 現在は、経験・資格を持つ高齢者を採用しているが、今後、業務の切り分けを行い、受付や入力業務など経験・資格をあまり必要としない職種でも高齢者を積極的に活用していくことを検討している企業もあった。

2 まとめ

- 定年年齢以上の新規採用は、高齢者雇用に関心のある企業、消極的企業ともに健康・体力面を課題と考えている企業が多かった。
 - ・ 積極的企業は、高齢者の健康・体力面に配慮することで課題を克服し、高齢者の持つ経験や能力、スキルを活かしていた。
 - ・ 一方、消極的企業は、健康・体力面を課題としてとらえている状況のままで、有効な解決策を見出せていなかった。
- 定年年齢以上の新規採用は、資格・経験を必要としない職種に限る企業が大半を占めていた。
- 今回訪問した企業に対しては、ヒアリングの実施と併せて、業務の切り分けによる高齢者の活用等についての提案も実施したが、
 - ・ 今後、高齢者を積極的に活用するために業務の切り分けを行い、受付や入力業務に高齢者を活用したいという企業がある一方で、
 - ・ 業務の切り分け等については、意識や知識がない企業が大半であり、「やり方が分からない」「切り分けに労力を要する（業務に負担がかかる）」といった意見もあった。
- こうした状況を踏まえ、
 - ・ 高齢者雇用に向けて企業が課題と抱える健康・体力面の課題を克服する支援が必要。
 - ・ 課題を解消する方法としては、業務の切り分け、高齢者が働きやすい職場環境の整備などが考えられるため、これらの有用性を引き続き周知することのほか、具体的な手法がわからない事業者に対しては、業務の切り分けや職場環境の整備等をモデル的に実施することも有用だと考えられる。
 - ・ また、人手不足でありながら高齢者雇用に関心がない企業に対しては、同業他社での成功事例を示すなどの働きかけを行うことで、高齢者雇用への関心を高めることが必要だと考える。