
超高齢社会における高齢者の就労に関する調査研究
～自立した暮らしを送るための高齢期における就労について～

2017(平成 29)年 3 月

SURV さがみはら都市みらい研究所

目次

序章 調査研究の概要	3
1 調査研究の背景・目的・視点.....	3
(1) 調査研究の背景.....	3
(2) 調査研究の目的.....	6
(3) 調査研究の視点.....	6
2 調査研究の項目と方法.....	7
(1) 調査研究の項目.....	7
(2) 調査研究の実施体制.....	8
(3) 庁内他課との連携.....	8
第1章 相模原市の中高齢者を取り巻く就労環境と市の取組	11
1 国の中高齢者の雇用対策の変遷と目指す社会.....	11
(1) 国における中高年齢者に対する雇用対策の変遷.....	11
(2) 生涯現役社会の実現に向けた取組.....	12
2 就業構造基本調査でみる本市の中高齢者の就労実態.....	13
(1) 有業者数及び有業率.....	13
(2) 有業者の状況.....	16
(3) 無業者の状況.....	26
3 中高年齢者を対象とした就労支援の本市の取組.....	30
(1) 就労支援に関する本市の取組.....	30
(2) 相談支援施設の利用状況.....	34
第2章 中高年齢者の就労実態及び高齢期の就労意向調査	39
1 調査の概要.....	39
(1) 目的.....	39
(2) 調査名.....	39
(3) 調査対象.....	39
(4) 調査項目.....	39
(5) 調査方法.....	39
(6) 回収状況.....	39
(7) 利用上の注意.....	39

2	基本属性.....	40
3	現在の就労状況.....	47
4	現在取り組んでいる自己啓発.....	57
5	現在就労している人の高齢期における就労意向.....	58
6	現在就労していない人の現状と今後の就労意向.....	60
第3章	市内事業所における高齢者雇用に対する意識調査	71
1	調査の概要.....	71
(1)	目的.....	71
(2)	調査名.....	71
(3)	調査対象.....	71
(4)	調査項目.....	71
(5)	調査方法.....	71
(6)	回収状況.....	71
(7)	利用上の注意.....	71
2	高齢者（55歳以上）の雇用状況	72
3	職場におけるスキルアップ支援の状況.....	79
4	今後の高齢者雇用に対する考え方.....	81
5	事業所情報.....	85
第4章	高齢者に対する就労支援の事例及び今後の就労支援に向けた課題の整理.....	91
1	各調査結果から得られた課題の整理.....	91
2	高齢者に対する就労支援の取組事例.....	93
(1)	事例1 東京しごとセンターの取組.....	93
(2)	事例2 福岡県「70歳現役応援センター」の取組.....	94
(3)	事例3 企業における高齢者雇用の取組.....	95
(4)	事例4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の取組.....	96
(5)	事例5 厚生労働省の取組.....	97
3	今後の就労支援に向けた課題の整理.....	99
(1)	『(視点1)高齢化に待たなしの現状における視点』における課題の整理.....	99
(2)	『(視点2)高齢者ピークに向けた視点』における課題の整理.....	99
	参考資料.....	103

序章 調査研究の概要

序章 調査研究の概要

1 調査研究の背景・目的・視点

(1) 調査研究の背景

①本市はこれから高齢化の本番を迎える

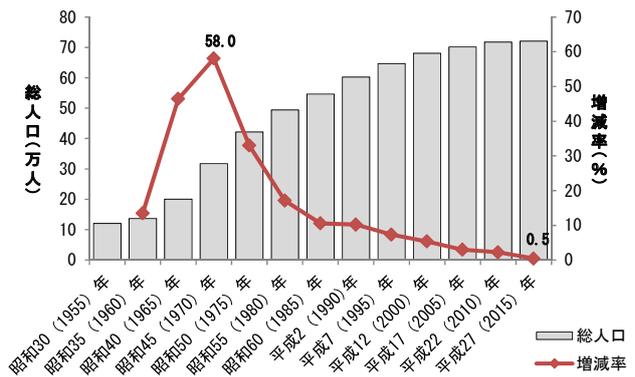
平成 27 (2015) 年国勢調査によると、日本の総人口は1億 2,709 万 4,745 人で、前回調査の平成 22 (2010) 年と比較し、96 万 2,607 人の減少となり、大正 9 (1920) 年の調査開始以来、初めて総人口が減少した。

総人口を年齢 3 区分別にみると、年少人口 (0~14 歳) は1,588 万 6,810 人、生産年齢人口 (15~64 歳) は7,628 万 8,736 人、高齢者人口 (65 歳以上) は3,346 万 5,441 人となっており、高齢化率 (総人口に占める高齢者人口の割合) は平成 22 年の 23.0%から 26.6%と 3.6 ポイント上昇し、調査開始以来最高となっている。

一方、本市の総人口は72 万 780 人で、平成 22 (2010) 年と比較し、3,265 人の増加となり、市制施行以来、一度も減少することなく増加を続けている。しかし、その増加率は 0.5%とこれまでより伸び率は鈍化し、全国同様、人口減少へ突入する時期が着実に近づいている。

本市の総人口を年齢 3 区分別にみると、年少人口 (0~14 歳) は8 万 8,850 人、生産年齢人口 (15~64 歳) は45 万 4,821 人、高齢者人口 (65 歳以上) は17 万 1,040 人となっており、高齢化率 (総人口に占める高齢者人口の割合) は平成 22 年の 19.4%から 23.9%と 4.5 ポイント上昇しており、全国同様、調査開始以来最高となっている。また、その伸び率は全国よりも高く、本市はこれから高齢化の本番を迎える。

図表 0-1 本市の人口推移と増減率



出典：国勢調査

図表 0-2 年齢 3 区分別人口と増減率

	全国				相模原市			
	平成22年	平成27年		増減率	平成22年	平成27年		増減率
	実数	実数	総人口に占める割合	H22→H27	実数	実数	総人口に占める割合	H22→H27
総数	千人	千人	%	%	人	人	%	%
年少人口 (0~14 歳)	128,057	127,095	100.0	-0.8	717,544	720,780	100.0	0.5
生産年齢人口 (15~64 歳)	16,803	15,887	12.6	-5.5	93,750	88,850	12.4	-5.2
高齢者人口 (65 歳以上)	81,032	76,289	60.7	-5.9	481,281	454,821	63.6	-5.5
	29,246	33,465	26.6	14.4	138,094	171,040	23.9	23.9

※年齢3区分の人数は年齢不詳を含まないため総数とは一致しない。
 ※総人口に占める割合は年齢不詳を除いた形で算出。また、四捨五入の関係上、100%とならない場合がある。

出典：国勢調査

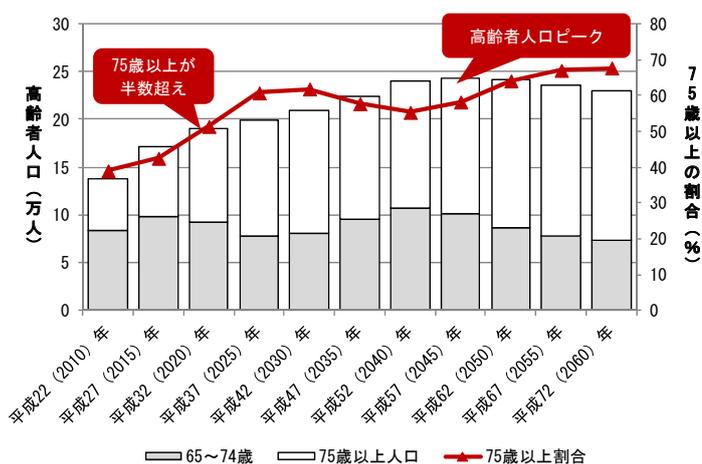
②本市の強みは一転して弱みに

平成 27 (2015) 年国勢調査時点において、本市は全国と比較し、総人口に占める高齢者人口の割合（高齢率）は低く（全国 26.6%、市 23.9%）、若い人の割合が多い。しかし、年少人口の割合は既に全国を下回っており（全国 12.6%、市 12.4%）、団塊ジュニア世代が 65 歳に到達する約 20 年後には、今まで経験したことのない高齢社会を経験することとなる。

平成 22 (2010) 年の高齢者のうち、75 歳以上の割合は約 40%であったが、平成 24 年度に本研究所が実施した将来人口推計によれば、平成 32 (2020) 年には高齢者の半数以上が 75 歳以上となり、高齢者人口がピークを迎える平成 57 (2045) 年には、6 割近い高齢者が 75 歳以上となる。その後も少子高齢化は進行し、平成 72 (2060) 年には市民の 4 人に 1 人が 75 歳以上となると推計している。

この人口動態を市の財政運営と言う視点で考えてみると、本市がこれまで強みとしてきた若い世代（担税力のある世代）の割合が多いことのメリットが、その世代が今後、高齢期をむかえることで医療や介護等の扶助費の増大が見込まれ、一転して弱みになってしまうことを意味する。本研究所がこれまでに実施した調査結果（「将来世帯推計」及び「暮らしに関するアンケート」）からも「単身世帯」の増加、世帯の多様性の減少に伴う地縁組織体制の弱体化や行政需要の増大が確認でき、高齢社会の進行は財政運営に大きな影響を与えると予想されている。

図表 0-3 高齢者人口の推移と高齢者人口に占める 75 歳以上の割合



出典：平成 22～27 年は国勢調査、平成 37 年以降は平成 22 年国勢調査に基づく相模原市の将来人口推計

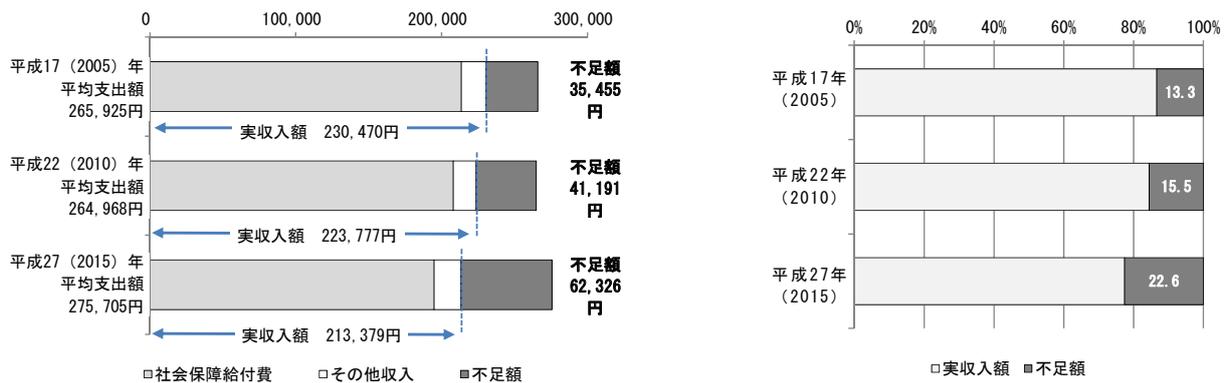
③高齢期の家計状況は年々厳しさを増している

そのような状況下、総務省が実施している家計調査で高齢期の家計状況の推移をみると、高齢夫婦無職世帯（夫が 65 歳以上、妻が 60 歳以上の夫婦のみの無職世帯）の実収入（年金等の社会保障給付およびその他の収入の合計額）は年々減少傾向にあるものの、平均支出額は 27 万円程度と大きな変化はなく、支出に対する不足額は増大しており、その不足額は平成 27 (2015) 年調査では 6 万円を超えている。

また、高齢者を支えるとされる現役世代においても、厳しい社会情勢の中、安定的な就労や収入確保が難しい状況となっており、自分の子どもたちが、ひと度そのような状況に陥れば、厳しい家計状況の中、生活費の援助や孫の送迎、養育等、経済的、身体的援助をせざるを得なくなり、ある世代で生じた経済的困窮が他の世代（高齢者世代）に連鎖（波及）していくことも容易に想像される。

家計の不足額はこれまでの貯蓄を取り崩して賄っていると推測されるが、年金受給開始年齢の引き下げや支給額の減額等、厳しい社会情勢を考えると、今後は更に厳しい状況が待っている可能性が高い。

図表 0-4 高齢夫婦無職世帯の平均支出額に占める不足額の状況



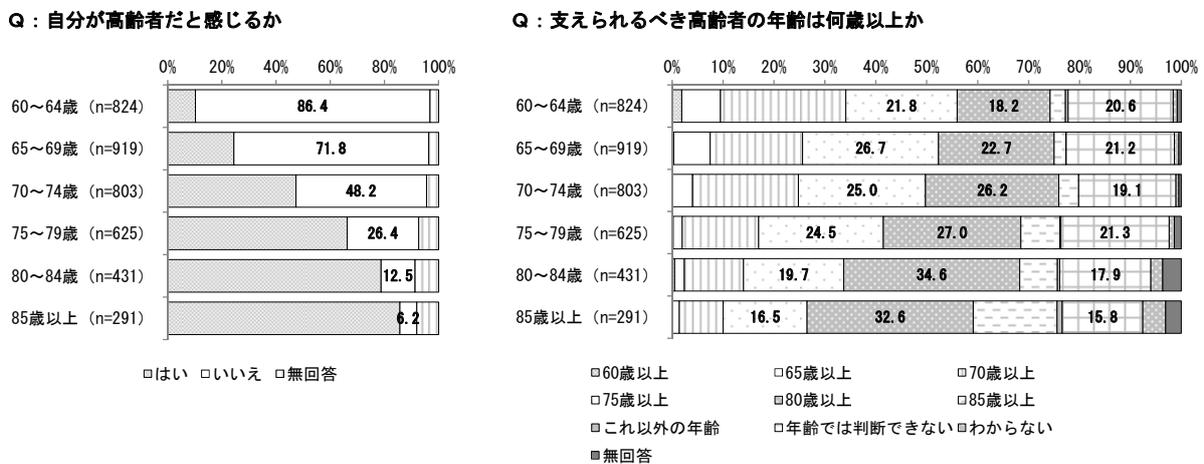
出典：家計調査年報家計収支編（総務省）をもとに本研究所が作成

④支えられる側から支える側に回る仕組づくりの重要性

内閣府が全国の60歳以上の男女6,000名を対象に実施した平成26年度高齢者の日常生活に関する意識調査によれば、「自分を高齢者だと感じるか」という設問に対して、65～69歳の世代は約7割が「いいえ」と回答しており、70～74歳の世代においても約半数は「いいえ」と回答している。また、「支えられるべき高齢者の年齢とは何歳以上か」という設問に対しては「年齢では判断できない」と回答した人が約2割いるものの、全ての世代で75歳以上と回答した人（75歳以上、80歳以上、85歳以上と回答した人の合計）が半数以上となり、高齢者に属する人の高齢者に対する意識は変化してきている。さらに、最近の各種調査によれば、高齢者の身体機能や健康状態、知的能力は年々上昇しており、現在の高齢者は10年前と比較し、5～10歳程度若返っているという報告もされている。

前述した課題や高齢者の意識の変化等を踏まえると、高齢社会が進行する今後は、65歳以上は支えられる側という年齢による一律的な考え方ではなく、高齢者であっても支えられる側から支える側に回る仕組づくりを国だけではなく、各自治体においても検討していくことが重要と考えられる。

図表 0-5 平成26年度高齢者の日常生活に関する意識調査結果



出典：平成26年度高齢者の日常生活に関する意識調査（内閣府）をもとに本研究所が作成

(2) 調査研究の目的

団塊の世代（昭和 22～24 年生まれ）及び団塊ジュニア世代（昭和 46～49 年生まれ）が多い本市は、前述のとおり、今までに経験したことのない高齢社会を経験することとなる。高齢社会の進行により、これまで以上に多様な行政需要が想定される一方で、働き盛り世代の減少に伴う歳入の減少及び高齢者の増加に伴う扶助費増大等により、今後の行政サービスは縮小傾向にならざるを得ない。

そのような状況を踏まえると、高齢者個人の側面は大きいものの、高齢期の収入不足を如何に減らし、自立した暮らしを確保していくかを行政も真剣に考えなければいけない時期にきていると考える。なぜなら、収入不足が減少し、自立した生活を確保できれば、高齢期の安心と安定した暮らしにつながるとともに、公的制度による経済的支援の減少、持続的な財政運営にもつながっていくからである。

本調査研究は、高齢期に自立した暮らしを確保するためには、高齢者自身の安定した経済基盤の形成が重要であると考え、基盤形成の方法の一つである就労に着目し、相模原市の現状や市民等の意識の把握を通じて、高齢期の就労に関する課題抽出及び整理を行い、今後の高齢期における就労を検討する基礎資料を得ることを目的とし実施した。

(3) 調査研究の視点

本調査研究における「高齢者の自立した暮らし」は次のとおり定義し、本市の人口構造の特色を踏まえて以下の 2 つを調査の視点として掲げた。

図表 0-6 本調査研究における高齢者の自立した暮らしの定義

【経済的自立の観点】

- ・経済的困窮によって自己の活動が制限されない暮らし
- ・他の世代に負担を出来る限り波及させない暮らし

【精神的自立の観点】

- ・社会の中で生きがいやつながりを感じることのできる暮らし

図表 0-7 本調査研究における視点

【視点 1】「高齢化に待たなし」の現状における視点

- ・家計調査によれば、既に高齢夫婦無職世帯では 6 万円を超える不足額が生じており、団塊の世代も 70 歳を迎える時期となっている。現行制度や現在の就労環境で実現可能な就労対策の検討

【視点 2】「高齢者ピーク（団塊ジュニア世代が 65 歳到達）」に向けた視点

- ・団塊ジュニア世代が 20 年後に高齢者に到達し、75 歳以上となる約 30 年後に高齢者人口のピークを迎える。その時に向け、何が必要か、今から何をしていくべきかを検討

2 調査研究の項目と方法

(1)調査研究の項目

調査研究の目的及び視点を踏まえ、調査項目として次の5項目を掲げた。報告書の各章は本項目に従い取りまとめている。

図表 0-8 本調査研究における調査項目

【調査 1】 高齢者を取り巻く就労の現状及び市の取組（第 1 章）

【調査 2】 中高年齢者の就労実態及び高齢期の就労意向調査（第 2 章）

【調査 3】 市内事業所における高年齢者雇用に対する意識調査（第 3 章）

【調査 4】 高齢者に対する就労支援の事例及び今後の就労支援に向けた課題の整理（第 4 章）

【調査 1】 高齢者を取り巻く就労の現状及び市の取組（第 1 章）

平成 24 年就業構造基本調査結果を中心に国や近隣自治体と比較しながら、本市の就労実態を明らかにするとともに、本市が実施している中高年齢者に向けた雇用対策を取りまとめた。

【調査 2】 中高年齢者の就労実態及び高齢期の就労意向調査（第 2 章）

本市に居住する 45 歳から 74 歳までの市民 2,000 人を対象にアンケート調査を実施。現在、高齢者である（主に団塊世代）人に対しては主に現在の就労状況及び就労意識について、将来高齢者となる中高年齢者（主に団塊ジュニア世代）の人に対しては現在の就労状況及び高齢期における就労意向を調査し、その結果を取りまとめた。

【調査 3】 市内事業所における高年齢者雇用に対する意識調査（第 3 章）

市内に所在する 1,373 事業所を対象にアンケート調査を実施。主に高年齢者（55 歳以上）雇用に対する現状及び意識等調査し、その結果を取りまとめた。

【調査 4】 高齢者に対する就労支援の事例及び今後の就労支援に向けた課題の整理（第 4 章）

調査 1～調査 3 で得た結果（現行制度に対する認識、就労希望者と事業者のニーズ、本市の高年齢者雇用における強みや弱み）を踏まえ、高齢者の就労に着目した先行事例について、文献調査を実施し、取りまとめるとともに、本市の高齢者が高齢期に自立した暮らしを確保するための就労のあり方や就労を実現するための課題等を視点 1（今すぐできる・やるべきこと）及び視点 2（高齢者ピークに向けて取り組むこと）の視点から整理した。

(2) 調査研究の実施体制

さがみはら都市みらい研究所職員による課題別研究として実施した。

(3) 庁内他課との連携

本調査研究は、雇用政策課及び地域包括ケア推進課と密接な関係があるため、現状分析、アンケート等の実施の際には、必要に応じて各課と情報交換（意見聴取を含む）を行った。

第1章 相模原市の中高年齢者を取り巻く 就労環境と市の取組

第1章 相模原市の中高齢者を取り巻く就労環境と市の取組

今後、急速な高齢社会に突入する可能性が高い本市において、今後の高齢期における就労を検討するためには、まず、現状がどうなっているのかをきちんと把握する必要がある。本章では、これまでの国の雇用対策を踏まえながら、本市の中高齢者の就労状況や本市の雇用対策について取りまとめている。

1 国の中高齢者の雇用対策の変遷と目指す社会

(1) 国における中高年齢者に対する雇用対策の変遷

日本の人口は、平成 20 (2008) 年をピークに減少に転じ、少子高齢化の進行も相まって、平成 72 (2060) 年には、高齢化率 (65 歳以上人口が総人口に占める割合) が約 40% に達すると推計されている。このような人口減少社会で持続的な経済成長を実現するためには、高齢者や女性が活躍できる機会を確保し、その能力が十分に発揮できるような社会の仕組づくりが重要である。

平成 28 年版厚生労働白書によると、これまでの高齢者に対する雇用対策は昭和 61 (1986) 年に制定された「中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」まで遡る。主に失業対策を目的とした「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(昭和 46 (1971) 年制定) を中高年齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正し、60 歳定年の努力義務化やシルバー人材センター事業の法制化が盛り込まれた。

その後、企業における 65 歳までの継続雇用を実現させるため、平成 18 (2006) 年から、定年を 65 歳未満に定めている企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置 (中高年齢者雇用確保措置) を講じることの義務付け、平成 25 (2013) 年には、継続雇用制度の対象となる中高年齢者を事業主が労使協定により限定できる仕組を廃止し、原則として、希望者全員が継続雇用できるように改正されている。

図表 1-1 これまでの中高年齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	中高年齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	○中高法改正—中高年齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正 ①題名を「中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(中高年齢者雇用安定法)に改正 ②60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行) ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤中高年齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年 (1990年)	○65歳までの継続雇用の推進 ①中高年齢者等職業安定対策基本方針の策定 ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年 (1994年)	○60歳定年の義務化 ①60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない) (平成10年4月1日施行) ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④中高年齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	○シルバー人材センター事業の発展・拡充 ・シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	○再就職援助計画制度拡充 ①定年の引上げ等による中高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行) ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上) ③シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	○雇用確保措置法的義務化 ①定年の引上げ等による中高年齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行) (※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ) ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする) ⑤中高年齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行) ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④中高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備

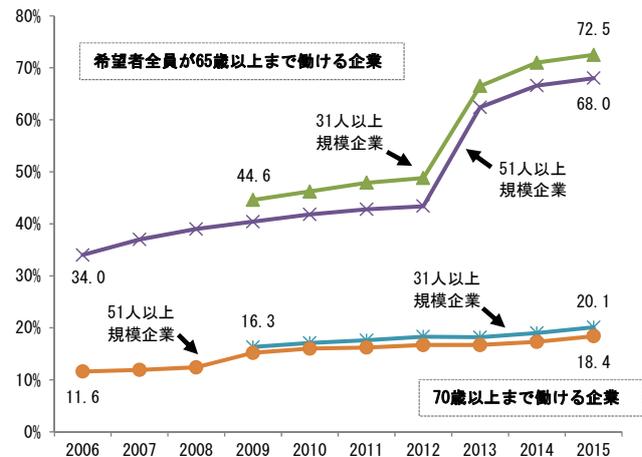
出典：平成 28 年版厚生労働白書 (厚生労働省)

(2) 生涯現役社会の実現に向けた取組

平成 28 年版厚生労働白書によれば、これまで実施してきた対策により、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業は 72.5% (31 人以上規模の企業) と増加傾向にあるが、70 歳以上まで働ける企業は 20.1%にとどまっております。年齢に関わりなく働き続ける社会を実現するためには、今後も引き続き対策を行っていくことが重要である。

そのような中、平成 27 (2015) 年 12 月に労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会から、①企業における高年齢者の雇用の促進、②中高年齢者の再就職の支援、③地域における多様な雇用・就業機会の確保、④シルバー人材センターの機能強化といった内容の「今後の高年齢者雇用対策について」(建議)が出され、これを受け、平成 28 (2016) 年の通常国会において、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出され、シルバー人材センターでの就業時間について、週 20 時間から週 40 時間までの要件緩和や 65 歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする改正が行われている。

図表 1-2 65 歳以上まで働ける企業の割合



出典：平成 28 年版厚生労働白書をもとに本市作成

図表 1-3 雇用保険法等の一部を改正する法律案概要

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高年齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

(1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。

(2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う。

3. 高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高齢法関係)

(1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)

(2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)

(1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。

(2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数:1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例:就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2(2)④については同年8月1日、2((2)④以外)、3(1)、4については平成29年1月1日)

出典：厚生労働省ホームページ

2 就業構造基本調査でみる本市の中高齢者の就労実態

「就業構造基本調査」は、ふだんの就業・不就業の状態を調査し、国内の就業構造や就業異動の実態、就業に関する希望等を明らかにすることにより、国や地方自治体における雇用政策や経済政策など各種行政施策の基礎資料を得ることを主たる目的として5年に1回の頻度で実施される国の基幹統計である。

ここでは、最新調査である平成24年調査結果^{※1}を用い、全国や県、近隣自治体と比較しながら、本市の中高齢者を取り巻く就労実態を明らかにしていく。

(1) 有業者数及び有業率

①本市の有業者のうち、4割強が中高年齢者

調査結果によると、本市の15歳以上人口62万6,600人^{※2}のうち、有業者数は37万1,700人で、15歳以上人口の約6割が何らかの仕事に従事している。

今回の調査対象である中高年齢者(45歳以上)についてしてみると、45歳以上人口は33万7,100人で、うち、17万1,900人が有業者であり、本市有業者の4割強(46.2%)を中高年齢者が占めている。

中高年齢者有業者数を男女別にみると、男性が9万8,700人、女性が7万3,200人となっており、15歳以上の有業者総数に占める中高年齢者の割合は男性が45.9%、女性が46.8%となっている。

図表 1-4 5歳階級別有業者数および有業者総数に占める有業者割合(相模原市)

	男女計			男性			女性		
	15歳以上人口		有業者総数に 占める割合 %	15歳以上人口		有業者総数に 占める割合 %	15歳以上人口		有業者総数に 占める割合 %
	人	うち有業者数 人		人	うち有業者数 人		人	うち有業者数 人	
総数	626,600	371,700	100.0	314,000	215,200	100.0	312,500	156,500	100.0
15 ~ 19 歳	35,200	3,000	0.8	18,000	1,100	0.5	17,200	1,900	1.2
20 ~ 24 歳	45,300	30,200	8.1	23,000	12,500	5.8	22,300	17,600	11.2
25 ~ 29 歳	43,300	36,200	9.7	22,400	20,100	9.3	21,000	16,000	10.2
30 ~ 34 歳	47,700	37,600	10.1	25,000	23,800	11.1	22,800	13,800	8.8
35 ~ 39 歳	57,500	45,100	12.1	30,400	29,900	13.9	27,100	15,200	9.7
40 ~ 44 歳	60,500	47,700	12.8	31,600	29,000	13.5	28,900	18,700	11.9
45 ~ 49 歳	50,600	41,200	11.1	26,600	24,200	11.2	24,100	17,000	10.9
50 ~ 54 歳	41,700	35,600	9.6	21,600	19,400	9.0	20,100	16,200	10.4
55 ~ 59 歳	40,900	32,900	8.9	20,500	19,600	9.1	20,400	13,400	8.6
60 ~ 64 歳	54,500	32,800	8.8	26,400	18,700	8.7	28,000	14,100	9.0
65 ~ 69 歳	47,300	17,900	4.8	22,800	9,000	4.2	24,600	8,900	5.7
70 ~ 74 歳	40,900	7,900	2.1	20,400	5,400	2.5	20,500	2,400	1.5
75 歳以上	61,200	3,600	1.0	25,500	2,400	1.1	35,700	1,200	0.8
(再掲)									
45 ~ 59 歳	133,200	109,700	29.5	68,700	63,200	29.4	64,600	46,600	29.8
60 ~ 69 歳	101,800	50,700	13.6	49,200	27,700	12.9	52,600	23,000	14.7
45 歳以上	337,100	171,900	46.2	163,800	98,700	45.9	173,400	73,200	46.8
65 歳以上	149,400	29,400	7.9	68,700	16,800	7.8	80,800	12,500	8.0

出典：平成24年就業構造基本調査(総務省)

※1 最新調査である平成24年調査は、全国約47万世帯の15歳以上の世帯員を対象に実施され、本市では約1,300世帯が対象であった。調査結果は抽出調査による推計値であるため、統計表中の個々の数値の合計が必ずしも総数とは一致しない、サンプル数が少ないことによる誤差率が高い等、利用の際には注意が必要である。

※2 就業構造基本調査の対象は日本に常住する15歳以上の人(外国人を含む)だが、①外国の外交団、領事団(随員やその家族を含む)、②外国の軍隊の軍人、軍属とそれらの家族、③自衛隊の営舎内又は艦船内の居住者、④刑務所、拘置所の収容者のうち、刑の確定している者、⑤少年院、婦人補導院の在院者は除かれる。

②女性は近隣自治体の中で有業者総数に占める中高年齢者の割合が一番高い

有業者総数に占める中高年齢者の割合を首都圏に属する政令指定都市及び人口が同規模の近隣自治体と男女別に比較してみると、男性では本市より割合が低いのは川崎市（42.5%）、船橋市（44.2%）、川口市（45.3%）となっており、本市の男性有業者は他の自治体より比較的若いといえる。

一方、女性はすべての自治体で本市より低く、本市の女性有業者は他の自治体と比べ中高年齢者の割合が高いといえる。特に一般的に定年を迎える60～69歳の世代では1～4.4ポイント開きがある。

図表 1-5 有業者総数に占める中高年齢者の有業者割合（近隣自治体）

	相模原市	首都圏にある政令指定都市				人口が同規模の近隣自治体			
		さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	八王子市	町田市	川口市	船橋市
【男性】	%	%	%	%	%	%	%	%	%
45～49歳	11.2	11.6	11.6	12.1	11.6	11.3	10.9	11.2	11.2
50～54歳	9.0	9.6	9.5	9.5	8.7	9.5	8.9	8.7	8.6
55～59歳	9.1	8.4	8.2	8.4	7.2	8.9	8.7	7.9	8.2
60～64歳	8.7	8.2	9.3	8.6	7.2	7.8	9.0	8.0	7.7
65～69歳	4.2	4.8	5.1	4.3	3.8	4.7	5.5	4.9	5.2
70～74歳	2.5	2.7	3.0	2.6	2.4	2.6	2.6	3.4	2.2
75歳以上	1.1	1.7	1.4	1.7	1.7	1.8	1.2	1.3	1.1
(再掲)									
45～59歳	29.4	29.7	29.3	30.0	27.5	29.7	28.6	27.8	28.0
60～69歳	12.9	13.1	14.3	12.9	11.0	12.6	14.5	12.9	12.9
45歳以上	45.9	47.1	48.0	47.2	42.5	46.7	46.9	45.3	44.2
65歳以上	7.8	9.2	9.4	8.6	7.8	9.1	9.3	9.5	8.5
【女性】									
45～49歳	10.9	12.1	11.0	11.5	10.0	11.6	12.6	11.1	12.9
50～54歳	10.4	9.9	8.9	9.5	9.0	9.6	9.5	9.3	9.6
55～59歳	8.6	7.4	8.7	8.2	8.4	7.6	8.7	8.7	8.7
60～64歳	9.0	7.8	9.8	8.3	7.3	7.7	7.4	7.8	7.1
65～69歳	5.7	4.1	4.0	4.4	3.0	3.6	4.5	5.7	3.5
70～74歳	1.5	1.8	2.0	1.9	2.3	2.4	3.0	1.0	1.8
75歳以上	0.8	1.6	1.5	1.5	1.1	1.6	0.7	0.5	0.7
(再掲)									
45～59歳	29.8	29.4	28.6	29.2	27.4	28.7	30.8	29.1	31.2
60～69歳	14.7	11.9	13.7	12.7	10.3	11.2	11.9	13.6	10.6
45歳以上	46.8	44.8	45.8	45.3	41.1	43.9	46.4	44.2	44.4
65歳以上	8.0	7.6	7.5	7.8	6.4	7.5	8.2	7.2	6.0

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

③男性の有業率は現役世代で9割、65～69歳の世代で4割まで低下

中高年齢者の有業者数を有業率^{※3}という視点で男女別にみると、男性は現役世代（45～59歳の世代）では概ね9割を維持しているが、一般的に定年を迎える60～64歳の世代で7割、年金支給開始時期となる65～69歳の世代では約4割まで低下する。

一方、女性は、結婚、出産・子育て等による離職等の影響もあり、現役世代（45～59歳の世代）で概ね7割と男性よりも2割程度低い。60～64歳の世代で5割、65～69歳の世代で男性同様、約4割まで低下する。

※3 通常、有業率は「総人口に占める有業者の割合（有業者数／総人口）」で算出するが、資料の制約があり、今回は（有業者／（有業者数＋無業者数））で算出している。

図表 1-6 5 歳階級別就業状態および有業率（相模原市）

	男女計			男性			女性		
	有業者数	無業者数	有業率	有業者数	無業者数	有業率	有業者数	無業者数	有業率
	人	人	%	人	人	%	人	人	%
総数	371,700	254,900	59.3	215,200	98,900	68.5	156,500	156,000	50.1
15 ~ 19 歳	3,000	32,200	8.5	1,100	17,000	6.1	1,900	15,300	11.0
20 ~ 24 歳	30,200	15,100	66.7	12,500	10,400	54.6	17,600	4,700	78.9
25 ~ 29 歳	36,200	7,100	83.6	20,100	2,200	90.1	16,000	4,900	76.6
30 ~ 34 歳	37,600	10,100	78.8	23,800	1,100	95.6	13,800	9,000	60.5
35 ~ 39 歳	45,100	12,400	78.4	29,900	500	98.4	15,200	11,900	56.1
40 ~ 44 歳	47,700	12,800	78.8	29,000	2,600	91.8	18,700	10,100	64.9
45 ~ 49 歳	41,200	9,400	81.4	24,200	2,400	91.0	17,000	7,000	70.8
50 ~ 54 歳	35,600	6,100	85.4	19,400	2,200	89.8	16,200	3,800	81.0
55 ~ 59 歳	32,900	8,000	80.4	19,600	900	95.6	13,400	7,100	65.4
60 ~ 64 歳	32,800	21,700	60.2	18,700	7,800	70.6	14,100	13,900	50.4
65 ~ 69 歳	17,900	29,500	37.8	9,000	13,700	39.6	8,900	15,700	36.2
70 ~ 74 歳	7,900	33,100	19.3	5,400	15,000	26.5	2,400	18,000	11.8
75 歳以上	3,600	57,500	5.9	2,400	23,000	9.4	1,200	34,500	3.4
(再掲)									
45 ~ 59 歳	109,700	23,500	82.4	63,200	5,500	92.0	46,600	17,900	72.2
60 ~ 69 歳	50,700	51,200	49.8	27,700	21,500	56.3	23,000	29,600	43.7
45 歳以上	171,900	165,300	51.0	98,700	65,000	60.3	73,200	100,000	42.3
65 歳以上	29,400	120,100	19.7	16,800	51,700	24.5	12,500	68,200	15.5

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

④中高年齢者の有業率は近隣自治体と比べ、総じて男性は低く、女性は高い

中高年齢者の有業率を近隣自治体と比較してみると、男性は現役世代（45～59 歳）では大きな差異はないものの、60 歳以上の有業率が総じて低く、60～69 歳の世代では有業率が一番高い町田市（64.4%）と 8.1 ポイント、65 歳以上では有業率が一番高い川口市（34.4%）と 9.9 ポイントの開きがある。

一方、女性は各年代とも総じて有業率が高く、特に 65～69 歳の世代では、川口市を除き、概ね 10 ポイント程度高い有業率となっている

図表 1-7 5 歳階級別有業率（近隣自治体）

	相模原市	首都圏にある政令指定都市				人口が同規模の近隣自治体			
		さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	八王子市	町田市	川口市	船橋市
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
【男性】									
45 ~ 49 歳	91.0	94.7	94.1	94.6	93.3	92.8	87.6	97.2	92.1
50 ~ 54 歳	89.8	93.4	94.8	92.5	92.1	92.6	87.9	96.5	91.0
55 ~ 59 歳	95.6	90.7	86.4	91.3	87.0	90.5	92.2	94.3	95.6
60 ~ 64 歳	70.6	73.4	74.0	73.4	73.4	62.0	75.3	73.7	67.5
65 ~ 69 歳	39.6	50.8	45.5	45.4	48.3	44.5	51.9	53.2	50.5
70 ~ 74 歳	26.5	31.9	29.1	31.4	36.8	27.2	25.8	41.6	23.4
75 歳以上	9.4	14.4	10.2	13.1	17.0	13.0	8.5	12.2	8.8
(再掲)									
45 ~ 59 歳	92.0	93.1	92.0	93.0	91.2	92.0	89.1	96.2	92.7
60 ~ 69 歳	56.3	63.1	60.6	60.8	62.4	54.0	64.4	64.3	59.4
45 歳以上	60.3	64.7	60.7	63.1	66.2	59.4	59.2	67.2	59.7
65 歳以上	24.5	31.0	27.1	28.0	32.3	27.0	26.5	34.4	26.2
【女性】									
45 ~ 49 歳	70.8	71.1	68.4	68.2	63.5	69.3	76.2	70.0	79.7
50 ~ 54 歳	81.0	70.4	67.0	68.1	72.2	66.7	67.5	74.7	75.0
55 ~ 59 歳	65.4	57.0	64.9	63.5	73.9	50.9	63.9	72.4	66.3
60 ~ 64 歳	50.4	44.8	51.8	48.8	51.9	39.5	40.2	46.5	38.9
65 ~ 69 歳	36.2	27.2	23.2	29.9	25.2	21.0	26.1	38.5	20.0
70 ~ 74 歳	11.8	13.5	13.4	14.4	21.6	16.0	19.6	7.1	12.0
75 歳以上	3.4	6.4	5.8	5.3	4.8	5.5	2.4	2.2	2.8
(再掲)									
45 ~ 59 歳	72.2	66.8	66.9	66.8	69.2	62.5	69.6	72.2	74.1
60 ~ 69 歳	43.7	36.6	38.2	40.0	39.7	30.9	33.4	42.8	29.7
45 歳以上	42.3	38.7	38.4	38.9	41.6	34.9	37.8	40.4	37.4
65 歳以上	15.5	14.0	12.9	14.0	14.2	12.4	13.6	13.9	10.3

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

(2) 有業者の状況

①有業者の約9割は一般雇用者

本市有業者（37万1,700人）の従業上の地位についてみると、「雇用者」が34万2,600人と最も多く、うち、「一般雇用者」が32万5,600人で全体の87.6%を占めている。

男女別にみると、「一般雇用者」の割合は男性が84.3%、女性が92.0%となっており、女性の方が男性よりも7.7ポイントも高い。一方、自営業主は6.2%となっており、全国と比較し、3ポイントほど低くなっている。

図表 1-8 有業者の従業上の地位及び有業者総数に占める割合（全国、神奈川県、相模原市）

		総数	自営業主	家族従業者	雇用者	会社等の 役員	一般雇用者
		人	人	人	人	人	人
有業者数	【男女計】						
	全 国	64,420,700	5,909,600	1,341,500	57,008,800	3,471,400	53,537,500
	神 奈 川 県	4,682,800	311,100	42,100	4,318,200	248,800	4,069,500
	相 模 原 市	371,700	23,000	4,600	342,600	17,100	325,600
	【男性】						
	全 国	36,744,500	4,450,100	234,600	31,959,400	2,667,700	29,291,700
	神 奈 川 県	2,771,300	224,600	5,600	2,535,300	197,600	2,337,800
	相 模 原 市	215,200	18,200	800	195,400	13,900	181,500
	【女性】						
	全 国	27,676,200	1,459,400	1,106,900	25,049,400	803,700	24,245,700
神 奈 川 県	1,911,500	86,500	36,500	1,782,900	51,200	1,731,700	
相 模 原 市	156,500	4,900	3,800	147,200	3,200	144,000	
総数に占める割合	【男女計】	%	%	%	%	%	%
	全 国	100.0	9.2	2.1	88.5	5.4	83.1
	神 奈 川 県	100.0	6.6	0.9	92.2	5.3	86.9
	相 模 原 市	100.0	6.2	1.2	92.2	4.6	87.6
	【男性】						
	全 国	100.0	12.1	0.6	87.0	7.3	79.7
	神 奈 川 県	100.0	8.1	0.2	91.5	7.1	84.4
	相 模 原 市	100.0	8.5	0.4	90.8	6.5	84.3
	【女性】						
	全 国	100.0	5.3	4.0	90.5	2.9	87.6
神 奈 川 県	100.0	4.5	1.9	93.3	2.7	90.6	
相 模 原 市	100.0	3.1	2.4	94.1	2.0	92.0	

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

今回の調査対象である中高年齢者について、男女別にみると、男性は現役世代である45～59歳では、概ね8割強が「一般雇用者」であるが、60～64歳になると7割、65～69歳になると5割強まで低下する。世代が上がるにつれ、「雇用者」数は減少するものの、自営業主数は変化が少ないため、相対的に「自営業主」の割合が上昇し、55～59歳から60～64歳の世代で13.0ポイント、60～64歳から65～69歳の世代で6.2ポイント上昇する。

一方、女性は、現役世代である45～59歳の頃から「一般雇用者」が9割を維持しているが、男性よりも割合の低下が穏やかなのが特徴である。55～59歳と60～64歳世代の低下割合を男女で比べると、男性は19.3ポイントの低下（88.8%→69.5%）に対し、女性は10.4ポイントの低下（94.8%→84.4%）、また、60～64歳と65～69歳世代の低下割合を比べると、男性は13.9ポイントの低下（69.5%→55.6%）に対し、女性は9.1ポイントの低下（84.4%→75.3%）となっている。

図表 1-9 中高年齢者の従業上の地位（相模原市：男性）

		総数	自営業主	家族従業者	雇用者	会社等の 役員	一般雇用者
		人	人	人	人	人	人
有業者数	45 ~ 49 歳	24,200	2,000	—	22,200	1,000	21,200
	50 ~ 54 歳	19,400	1,600	—	17,800	1,900	15,900
	55 ~ 59 歳	19,600	800	—	18,800	1,400	17,400
	60 ~ 64 歳	18,700	3,200	—	15,500	2,500	13,000
	65 ~ 69 歳	9,000	2,100	200	6,700	1,700	5,000
	70 ~ 74 歳	5,400	2,900	—	2,500	1,100	1,400
	75 歳以上	2,400	1,200	—	1,200	—	1,200
	(再掲) 上記計	98,700	13,800	200	84,700	9,600	75,100
	45 ~ 59 歳	63,200	4,400	0	58,800	4,300	54,500
	60 ~ 74 歳	33,100	8,200	200	24,700	5,300	19,400
有業者総数に占める割合	45 ~ 49 歳	100.0	8.3	—	91.7	4.1	87.6
	50 ~ 54 歳	100.0	8.2	—	91.8	9.8	82.0
	55 ~ 59 歳	100.0	4.1	—	95.9	7.1	88.8
	60 ~ 64 歳	100.0	17.1	—	82.9	13.4	69.5
	65 ~ 69 歳	100.0	23.3	2.2	74.4	18.9	55.6
	70 ~ 74 歳	100.0	53.7	—	46.3	20.4	25.9
	75 歳以上	100.0	50.0	—	50.0	—	50.0
	(再掲) 上記計	100.0	14.0	0.2	85.8	9.7	76.1
	45 ~ 59 歳	100.0	7.0	0.0	93.0	6.8	86.2
	60 ~ 74 歳	100.0	24.8	0.6	74.6	16.0	58.6

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-10 中高年齢者の従業上の地位（相模原市：女性）

		総数	自営業主	家族従業者	雇用者	会社等の 役員	一般雇用者
		人	人	人	人	人	人
有業者数	45 ~ 49 歳	17,000	500	700	15,800	500	15,300
	50 ~ 54 歳	16,200	800	—	15,400	300	15,100
	55 ~ 59 歳	13,400	—	300	13,000	300	12,700
	60 ~ 64 歳	14,100	500	900	12,400	600	11,900
	65 ~ 69 歳	8,900	—	1,100	7,800	1,000	6,700
	70 ~ 74 歳	2,400	300	700	1,500	300	1,300
	75 歳以上	1,200	600	—	600	300	300
	(再掲) 上記計	73,200	2,700	3,700	66,500	3,300	63,300
	45 ~ 59 歳	46,600	1,300	1,000	44,200	1,100	43,100
	60 ~ 74 歳	25,400	800	2,700	21,700	1,900	19,900
有業者総数に占める割合	45 ~ 49 歳	100.0	2.9	4.1	92.9	2.9	90.0
	50 ~ 54 歳	100.0	4.9	—	95.1	1.9	93.2
	55 ~ 59 歳	100.0	—	2.2	97.0	2.2	94.8
	60 ~ 64 歳	100.0	3.5	6.4	87.9	4.3	84.4
	65 ~ 69 歳	100.0	—	12.4	87.6	11.2	75.3
	70 ~ 74 歳	100.0	12.5	29.2	62.5	12.5	54.2
	75 歳以上	100.0	50.0	—	50.0	25.0	25.0
	(再掲) 上記計	100.0	3.7	5.1	90.8	4.5	86.5
	45 ~ 59 歳	100.0	2.8	2.1	94.8	2.4	92.5
	60 ~ 74 歳	100.0	3.1	10.6	85.4	7.5	78.3

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

②男性雇用者の4割程度は60歳代で転職を経験している可能性が高い

会社などの役員を除く雇用者が現在の勤め先（企業）に勤務している年数を男女別、年代別にみると、「5年以上」勤めている人の割合は、男性の現役世代（40～49歳及び50～59歳）で約8割、60～69歳の世代で約6割と約2割低下している。

この結果を言い換えると、60～69歳の世代のうち、現在の勤め先（企業）が4年以内の人が約4割おり、60歳代で職場変更（転職）を経験している可能性が高い。

一方、女性は40～49歳の世代で約5割、50歳代以降は7割を超える結果となっているが、40～49歳の世代が他の世代と比べ低いのは、出産・子育て期が一段落し、再就職している女性が多いことが影響していると考えられる。

図表 1-11 会社などの役員を除く雇用者の継続就業年数（相模原市）

		総数	5年以上	5～9年	10～19年	20～29年	30年以上	
雇用者数	【男性】	人	人	人	人	人	人	
	40～49歳	45,700	37,100	6,800	10,900	19,400	—	
	50～59歳	33,300	28,200	2,400	5,400	8,700	11,800	
	60～69歳	18,000	10,500	3,200	3,800	800	2,800	
	70歳以上	2,600	2,400	900	400	500	500	
	【女性】							
	40～49歳	33,100	17,700	6,600	6,200	4,800	—	
	50～59歳	27,800	20,800	5,200	7,100	6,100	2,300	
	60～69歳	18,600	13,400	5,500	4,300	1,800	1,700	
	70歳以上	1,500	1,300	—	500	—	800	
	総数に占める割合	【男性】	%	%	%	%	%	%
		40～49歳	100.0	81.2	14.9	23.9	42.5	—
50～59歳		100.0	84.7	7.2	16.2	26.1	35.4	
60～69歳		100.0	58.3	17.8	21.1	4.4	15.6	
70歳以上		100.0	92.3	34.6	15.4	19.2	19.2	
【女性】								
40～49歳		100.0	53.5	19.9	18.7	14.5	—	
50～59歳		100.0	74.8	18.7	25.5	21.9	8.3	
60～69歳		100.0	72.0	29.6	23.1	9.7	9.1	
70歳以上		100.0	86.7	—	33.3	—	53.3	

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

③男性雇用者は60～64歳を迎えると正規の職員・従業員の割合が急激に低下する

一般雇用者の雇用形態についてみると、男性は、現役世代（45～59歳）では概ね9割が「正規の職員・従業者」であるが、一般的に定年を迎える60～64歳の世代では約3割強まで低下し、「パート」や「契約社員」、「嘱託」の雇用形態が増加している。

一方、女性は、各年代とも「正規の職員・従業者」と「パート」で全体の8割を占めており、女性の働き方は概ねこの2つと考えられる。

この傾向を全国及び神奈川県と比較してみると、男性は60～64歳で、正規職員の割合が全国及び神奈川県より低く、女性は各年代の割合に違いはあるものの、「正規の職員・従業者」と「パート」で全体の8割程度という傾向は同じである。

図表 1-12 男性一般雇用者の雇用形態（相模原市：男性）

		総数	正規の		非正規の		パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
			職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員						
一般雇用者数	45 ~ 49 歳	21,200	19,500	1,800	800	—	—	—	900	—	—	—
	50 ~ 54 歳	15,900	15,000	900	—	—	200	200	200	—	200	—
	55 ~ 59 歳	17,400	15,200	2,200	600	800	—	—	300	500	—	—
	60 ~ 64 歳	13,000	4,400	8,600	2,000	1,100	200	200	1,300	3,400	600	—
	65 ~ 69 歳	5,000	1,700	3,300	1,200	900	400	600	200	—	—	—
	70 ~ 74 歳	1,400	900	500	—	500	—	—	—	—	—	—
	75 歳以上	1,200	500	700	—	500	—	—	—	200	—	—
	(再掲) 上記計	75,100	57,200	18,000	4,600	4,000	800	3,300	4,300	800	—	—
	45 ~ 59 歳	54,500	49,700	4,900	1,400	1,000	200	1,400	500	200	—	—
	60 ~ 74 歳	19,400	7,000	12,400	3,200	2,500	600	1,900	3,600	600	—	—
総数に占める割合	45 ~ 49 歳	100.0	92.0	8.5	3.8	—	—	—	4.2	—	—	—
	50 ~ 54 歳	100.0	94.3	5.7	—	1.3	1.3	1.3	1.3	—	1.3	—
	55 ~ 59 歳	100.0	87.4	12.6	3.4	4.6	—	—	1.7	2.9	—	—
	60 ~ 64 歳	100.0	33.8	66.2	15.4	8.5	1.5	10.0	26.2	4.6	—	—
	65 ~ 69 歳	100.0	34.0	66.0	24.0	18.0	8.0	12.0	4.0	—	—	—
	70 ~ 74 歳	100.0	64.3	35.7	—	35.7	—	—	—	—	—	—
	75 歳以上	100.0	41.7	58.3	—	41.7	—	—	—	16.7	—	—
	(再掲) 上記計	100.0	76.2	24.0	6.1	5.3	1.1	4.4	5.7	1.1	—	—
	45 ~ 59 歳	100.0	91.2	9.0	2.6	1.8	0.4	2.6	0.9	0.4	—	—
	60 ~ 74 歳	100.0	36.1	63.9	16.5	12.9	3.1	9.8	18.6	3.1	—	—

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-13 男性一般雇用者の雇用形態の割合（全国、神奈川県、相模原市）

		総数	正規の		非正規の		パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
			職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員						
全国	45 ~ 49 歳	100.0	90.9	9.1	1.2	2.2	1.2	3.1	0.4	1.0	—	—
	50 ~ 54 歳	100.0	90.4	9.6	1.6	2.1	0.9	3.4	0.6	1.0	—	—
	55 ~ 59 歳	100.0	85.7	14.3	2.8	3.0	0.8	4.7	1.6	1.4	—	—
	60 ~ 64 歳	100.0	42.9	57.1	10.2	8.0	1.4	16.0	17.8	3.8	—	—
	65 ~ 69 歳	100.0	25.5	74.4	20.5	19.2	2.4	12.8	13.8	5.7	—	—
	70 ~ 74 歳	100.0	23.5	76.5	21.1	23.6	2.7	8.8	10.8	9.4	—	—
	75 歳以上	100.0	36.1	63.9	13.8	14.9	1.9	5.1	12.2	15.9	—	—
	(再掲) 上記計	100.0	72.7	27.3	5.6	5.6	1.2	6.9	5.5	2.4	—	—
	45 ~ 59 歳	100.0	89.1	10.9	1.8	2.4	1.0	3.7	0.8	1.1	—	—
	60 ~ 74 歳	100.0	36.2	63.8	14.1	12.7	1.8	14.4	16.0	4.9	—	—
神奈川県	45 ~ 49 歳	100.0	92.0	8.0	1.1	1.7	0.7	3.9	0.3	0.4	—	—
	50 ~ 54 歳	100.0	91.1	8.9	1.3	1.7	1.3	3.3	0.3	1.0	—	—
	55 ~ 59 歳	100.0	87.2	12.8	1.6	2.5	1.2	4.1	2.2	1.1	—	—
	60 ~ 64 歳	100.0	38.5	61.5	9.7	8.1	2.1	18.0	19.4	4.1	—	—
	65 ~ 69 歳	100.0	21.5	78.5	26.3	19.2	2.5	12.7	13.7	4.3	—	—
	70 ~ 74 歳	100.0	22.0	78.0	19.9	22.0	4.3	16.1	4.7	11.2	—	—
	75 歳以上	100.0	36.7	63.3	11.6	19.7	1.4	3.4	21.1	6.1	—	—
	(再掲) 上記計	100.0	73.2	26.8	5.4	5.2	1.4	7.3	5.4	2.1	—	—
	45 ~ 59 歳	100.0	90.4	9.6	1.3	1.9	1.0	3.8	0.8	0.8	—	—
	60 ~ 74 歳	100.0	31.9	68.1	15.4	12.8	2.5	16.3	16.1	5.0	—	—
相模原市	45 ~ 49 歳	100.0	92.0	8.5	3.8	—	—	4.2	—	—	—	—
	50 ~ 54 歳	100.0	94.3	5.7	—	1.3	1.3	1.3	—	1.3	—	—
	55 ~ 59 歳	100.0	87.4	12.6	3.4	4.6	—	—	1.7	2.9	—	—
	60 ~ 64 歳	100.0	33.8	66.2	15.4	8.5	1.5	10.0	26.2	4.6	—	—
	65 ~ 69 歳	100.0	34.0	66.0	24.0	18.0	8.0	12.0	4.0	—	—	—
	70 ~ 74 歳	100.0	64.3	35.7	—	35.7	—	—	—	—	—	—
	75 歳以上	100.0	41.7	58.3	—	41.7	—	—	—	16.7	—	—
	(再掲) 上記計	100.0	76.2	24.0	6.1	5.3	1.1	4.4	5.7	1.1	—	—
	45 ~ 59 歳	100.0	91.2	9.0	2.6	1.8	0.4	2.6	0.9	0.4	—	—
	60 ~ 74 歳	100.0	36.1	63.9	16.5	12.9	3.1	9.8	18.6	3.1	—	—

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-14 女性一般雇用者の雇用形態（相模原市：女性）

	総数	正規の		非正規の		パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
		職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員						
一般雇用者数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
45 ~ 49 歳	15,300	5,200	10,100	7,200	1,600	500	300	—	500		
50 ~ 54 歳	15,100	5,400	9,700	7,800	700	300	700	300	—		
55 ~ 59 歳	12,700	4,900	7,800	6,400	700	—	500	—	300		
60 ~ 64 歳	11,900	2,800	9,100	7,100	200	—	300	800	600		
65 ~ 69 歳	6,700	1,000	5,800	4,300	200	—	500	500	200		
70 ~ 74 歳	1,300	500	700	700	—	—	—	—	—		
75 歳以上	300	—	300	—	300	—	—	—	—		
(再掲) 上記計	63,300	19,800	43,500	33,500	3,700	800	2,300	1,600	1,600		
45 ~ 59 歳	43,100	15,500	27,600	21,400	3,000	800	1,500	300	800		
60 ~ 74 歳	19,900	4,300	15,600	12,100	400	—	800	1,300	800		
総数に占める割合	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
45 ~ 49 歳	100.0	34.0	66.0	47.1	10.5	3.3	2.0	—	3.3		
50 ~ 54 歳	100.0	35.8	64.2	51.7	4.6	2.0	4.6	2.0	—		
55 ~ 59 歳	100.0	38.6	61.4	50.4	5.5	—	3.9	—	2.4		
60 ~ 64 歳	100.0	23.5	76.5	59.7	1.7	—	2.5	6.7	5.0		
65 ~ 69 歳	100.0	14.9	86.6	64.2	3.0	—	7.5	7.5	3.0		
70 ~ 74 歳	100.0	38.5	53.8	53.8	—	—	—	—	—		
75 歳以上	100.0	—	100.0	—	100.0	—	—	—	—		
(再掲) 上記計	100.0	31.3	68.7	52.9	5.8	1.3	3.6	2.5	2.5		
45 ~ 59 歳	100.0	36.0	64.0	49.7	7.0	1.9	3.5	0.7	1.9		
60 ~ 74 歳	100.0	21.6	78.4	60.8	2.0	—	4.0	6.5	4.0		

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-15 女性一般雇用者の雇用形態の割合（全国、神奈川県、相模原市）

	総数	正規の		非正規の		パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
		職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員	職員・従業員						
全国	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
45 ~ 49 歳	100.0	39.0	61.0	44.4	4.2	3.1	5.0	1.9	2.3		
50 ~ 54 歳	100.0	39.7	60.3	44.5	4.0	1.9	5.2	2.0	2.7		
55 ~ 59 歳	100.0	37.1	62.9	47.8	3.6	1.4	4.6	2.0	3.5		
60 ~ 64 歳	100.0	23.5	76.5	54.8	5.7	1.1	5.5	4.3	5.1		
65 ~ 69 歳	100.0	22.0	78.0	55.4	7.9	1.7	3.2	2.8	7.0		
70 ~ 74 歳	100.0	27.6	72.4	46.7	8.0	1.3	2.7	2.1	11.6		
75 歳以上	100.0	41.2	58.8	29.1	6.4	1.0	1.2	3.0	18.0		
(再掲) 上記計	100.0	34.4	65.6	47.7	4.7	1.9	4.8	2.5	4.0		
45 ~ 59 歳	100.0	38.7	61.3	45.4	4.0	2.2	5.0	2.0	2.8		
60 ~ 74 歳	100.0	23.6	76.4	54.1	6.6	1.3	4.6	3.6	6.3		
神奈川県											
45 ~ 49 歳	100.0	32.2	67.7	50.8	4.9	5.2	3.6	1.1	2.2		
50 ~ 54 歳	100.0	35.3	64.7	44.4	7.3	2.5	6.7	1.6	2.2		
55 ~ 59 歳	100.0	29.8	70.2	54.8	2.6	1.8	5.5	1.4	4.0		
60 ~ 64 歳	100.0	21.0	79.0	56.7	4.3	0.9	5.9	4.8	6.3		
65 ~ 69 歳	100.0	14.5	85.5	65.1	5.1	2.1	2.8	3.3	7.2		
70 ~ 74 歳	100.0	23.7	76.3	50.2	7.5	0.8	0.8	—	16.6		
75 歳以上	100.0	27.4	73.8	32.1	19.0	—	—	6.0	16.7		
(再掲) 上記計	100.0	28.4	71.6	52.3	5.2	2.7	4.9	2.2	4.4		
45 ~ 59 歳	100.0	32.5	67.4	49.9	5.0	3.4	5.1	1.4	2.7		
60 ~ 74 歳	100.0	19.4	80.6	58.5	4.9	1.2	4.4	3.8	7.7		
相模原市											
45 ~ 49 歳	100.0	34.0	66.0	47.1	10.5	3.3	2.0	—	3.3		
50 ~ 54 歳	100.0	35.8	64.2	51.7	4.6	2.0	4.6	2.0	—		
55 ~ 59 歳	100.0	38.6	61.4	50.4	5.5	—	3.9	—	2.4		
60 ~ 64 歳	100.0	23.5	76.5	59.7	1.7	—	2.5	6.7	5.0		
65 ~ 69 歳	100.0	14.9	86.6	64.2	3.0	—	7.5	7.5	3.0		
70 ~ 74 歳	100.0	38.5	53.8	53.8	—	—	—	—	—		
75 歳以上	100.0	—	100.0	—	100.0	—	—	—	—		
(再掲) 上記計	100.0	31.3	68.7	52.9	5.8	1.3	3.6	2.5	2.5		
45 ~ 59 歳	100.0	36.0	64.0	49.7	7.0	1.9	3.5	0.7	1.9		
60 ~ 74 歳	100.0	21.6	78.4	60.8	2.0	—	4.0	6.5	4.0		

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

④男性非正規雇用者の約6割、女性非正規雇用者の約5割は60歳以降も年間200日以上就労

雇用者（会社などの役員を含む）の年間就業日数について男女別、雇用形態別にみると、200日以上（週4～5日の勤務）勤務している男性雇用者割合は、正規雇用者で92.7%（現役世代（45～59歳の世代）93.6%、それ以降の世代（60～74歳の世代）85.7%）、非正規雇用者で63.3%（現役世代（45～59歳の世代）83.7%、それ以降の世代（60～74歳の世代）58.9%）となっており、60歳以降でも約6割の雇用者が年間200以上の就労である。

一方、女性は、正規雇用者で93.9%（現役世代（45～59歳の世代）98.1%、それ以降の世代（60～74歳の世代）79.1%）、非正規雇用者で48.7%（現役世代（45～59歳の世代）47.5%、それ以降の世代（60～74歳の世代）51.9%）となっている。

図表 1-16 性別・就業形態別有業者の年間就業日数（相模原市）

		年間就業日数			総数に占める割合		
		総数	200日未満	200日以上	総数	200日未満	200日以上
正規雇用者	【男性】						
	45～49歳	19,500	300	18,800	100.0	1.5	96.4
	50～54歳	15,000	200	14,300	100.0	1.3	95.3
	55～59歳	15,200	1,500	13,400	100.0	9.9	88.2
	60～64歳	4,400	400	3,700	100.0	9.1	84.1
	65～69歳	1,700	300	1,400	100.0	17.6	82.4
	70～74歳	900	—	900	100.0	—	100.0
	75歳以上	500	—	500	100.0	—	100.0
	(再掲)						
	上記計	57,200	2,700	53,000	100.0	4.7	92.7
	45～59歳	49,700	2,000	46,500	100.0	4.0	93.6
	60～74歳	7,000	700	6,000	100.0	10.0	85.7
	【女性】						
	45～49歳	5,200	—	5,200	100.0	—	100.0
	50～54歳	5,400	300	5,100	100.0	5.6	94.4
55～59歳	4,900	—	4,900	100.0	—	100.0	
60～64歳	2,800	300	2,500	100.0	10.7	89.3	
65～69歳	1,000	600	400	100.0	60.0	40.0	
70～74歳	500	—	500	100.0	—	100.0	
75歳以上	—	—	—	—	—	—	
(再掲)							
上記計	19,800	1,200	18,600	100.0	6.1	93.9	
45～59歳	15,500	300	15,200	100.0	1.9	98.1	
60～74歳	4,300	900	3,400	100.0	20.9	79.1	
非正規雇用者	【男性】						
	45～49歳	1,800	—	1,500	100.0	—	83.3
	50～54歳	900	400	400	100.0	44.4	44.4
	55～59歳	2,200	—	2,200	100.0	—	100.0
	60～64歳	8,600	2,400	6,200	100.0	27.9	72.1
	65～69歳	3,300	1,900	1,100	100.0	57.6	33.3
	70～74歳	500	500	—	100.0	100.0	—
	75歳以上	700	700	—	100.0	100.0	—
	(再掲)						
	上記計	18,000	5,900	11,400	100.0	32.8	63.3
	45～59歳	4,900	400	4,100	100.0	8.2	83.7
	60～74歳	12,400	4,800	7,300	100.0	38.7	58.9
	【女性】						
	45～49歳	10,100	4,900	4,800	100.0	48.5	47.5
	50～54歳	9,700	5,800	3,900	100.0	59.8	40.2
55～59歳	7,800	3,500	4,400	100.0	44.9	56.4	
60～64歳	9,100	4,100	5,000	100.0	45.1	54.9	
65～69歳	5,800	2,900	2,900	100.0	50.0	50.0	
70～74歳	700	500	200	100.0	71.4	28.6	
75歳以上	300	300	—	100.0	100.0	—	
(再掲)							
上記計	43,500	22,000	21,200	100.0	50.6	48.7	
45～59歳	27,600	14,200	13,100	100.0	51.4	47.5	
60～74歳	15,600	7,500	8,100	100.0	48.1	51.9	

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

⑤60歳以降、男女とも「宿泊業、飲食サービス業」の割合が増加する

本市の中高齢有業者がどのような産業で働いているかを男女別にみると、現役世代（45～59歳）では、男性は「製造業」「建設業」「卸売業、小売業」、女性は「医療、福祉」「卸売業、小売業」「製造業」の3産業が多く、現役世代以降（60～74歳）では、男性は「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」、女性は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」の3産業が多い。

現役世代（45～59歳）とそれ以降（60～74歳）の世代で、各産業の割合がどの程度変化したかをみると、ポイントが大きく上昇した産業は、男性は「宿泊業、飲食サービス業」が5.8ポイント、「不動産業、物品賃貸業」が4.9ポイント、「建設業」が3.6ポイントとなっており、女性は「宿泊業、飲食サービス業」が13.2ポイント、「運輸業、郵便業」が5.4ポイント、「サービス業（他に分類されないもの）」が4.4ポイントとなっている。

一方、大きく減少した産業は、男性は「製造業」が8.7ポイント、「情報通信業」が4.4ポイントとなっており、女性は「製造業」10.1ポイント、「教育、学習支援業」「医療、福祉」が6.5ポイントとなっている。

図表 1-17 産業大分類別有業者数（相模原市：男性）

		年代							再掲	
		45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	45～59歳	60～74歳
		人	人	人	人	人	人	人	人	人
有業者数	総数	24,200	19,400	19,600	18,700	9,000	5,400	2,400	63,200	33,100
	農業、林業	—	—	—	500	—	200	200	—	700
	漁業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業	3,000	2,200	3,000	2,600	1,700	1,200	200	8,200	5,500
	製造業	8,300	4,100	3,000	3,400	800	1,000	200	15,400	5,200
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	情報通信業	1,100	1,700	—	—	—	—	—	2,800	—
	運輸業、郵便業	1,000	1,200	3,100	2,600	500	500	—	5,300	3,600
	卸売業、小売業	3,500	2,100	2,200	1,600	1,300	500	300	7,800	3,400
	金融業、保険業	—	400	—	—	400	—	—	400	400
	不動産業、物品賃貸業	500	200	—	1,200	300	500	—	700	2,000
	学術研究、専門・技術サービス業	1,400	900	1,500	900	200	—	—	3,800	1,100
	宿泊業、飲食サービス業	500	400	—	800	900	700	200	900	2,400
	生活関連サービス業、娯楽業	—	—	—	300	500	—	—	—	800
	教育、学習支援業	300	2,300	2,300	900	1,000	—	200	4,900	1,900
	医療、福祉	1,200	400	700	500	200	—	200	2,300	700
	複合サービス事業	300	300	—	—	—	—	—	600	—
	サービス業（他に分類されないもの）	1,300	2,300	2,500	1,700	600	600	—	6,100	2,900
	公務（他に分類されるものを除く）	600	200	600	1,000	—	—	—	1,400	1,000
	分類不能の産業	1,400	600	700	600	600	300	700	2,700	1,500
総数に占める割合	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	農業、林業	—	—	—	2.7	—	3.7	8.3	—	2.1
	漁業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業	12.4	11.3	15.3	13.9	18.9	22.2	8.3	13.0	16.6
	製造業	34.3	21.1	15.3	18.2	8.9	18.5	8.3	24.4	15.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	情報通信業	4.5	8.8	—	—	—	—	—	4.4	—
	運輸業、郵便業	4.1	6.2	15.8	13.9	5.6	9.3	—	8.4	10.9
	卸売業、小売業	14.5	10.8	11.2	8.6	14.4	9.3	12.5	12.3	10.3
	金融業、保険業	—	2.1	—	—	4.4	—	—	0.6	1.2
	不動産業、物品賃貸業	2.1	1.0	—	6.4	3.3	9.3	—	1.1	6.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5.8	4.6	7.7	4.8	2.2	—	—	6.0	3.3
	宿泊業、飲食サービス業	2.1	2.1	—	4.3	10.0	13.0	8.3	1.4	7.3
	生活関連サービス業、娯楽業	—	—	—	1.6	5.6	—	—	—	2.4
	教育、学習支援業	1.2	11.9	11.7	4.8	11.1	—	8.3	7.8	5.7
	医療、福祉	5.0	2.1	3.6	2.7	2.2	—	8.3	3.6	2.1
	複合サービス事業	1.2	1.5	—	—	—	—	—	0.9	—
	サービス業（他に分類されないもの）	5.4	11.9	12.8	9.1	6.7	11.1	—	9.7	8.8
	公務（他に分類されるものを除く）	2.5	1.0	3.1	5.3	—	—	—	2.2	3.0
	分類不能の産業	5.8	3.1	3.6	3.2	6.7	5.6	29.2	4.3	4.5

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-18 産業大分類別有業者数（相模原市：女性）

		年代							再掲	
		45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	45～59歳	60～74歳
		人	人	人	人	人	人	人	人	人
有業者数	総数	17,000	16,200	13,400	14,100	8,900	2,400	1,200	46,600	25,400
	農業，林業	—	—	—	200	200	—	300	—	400
	漁業，採石業，砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業	600	300	400	700	800	—	—	1,300	1,500
	製造業	3,200	1,500	3,300	1,000	300	500	—	8,000	1,800
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	情報通信業	400	600	—	—	300	—	—	1,000	300
	運輸業，郵便業	—	—	400	1,000	300	300	—	400	1,600
	卸売業，小売業	4,200	2,300	1,900	2,600	1,800	—	100	8,400	4,400
	金融業，保険業	300	900	—	—	—	300	—	1,200	300
	不動産業，物品賃貸業	—	300	—	700	—	—	200	300	700
	学術研究，専門・技術サービス業	700	400	—	200	—	—	—	1,100	200
	宿泊業，飲食サービス業	500	1,900	600	2,900	1,400	700	300	3,000	5,000
	生活関連サービス業，娯楽業	500	300	1,100	500	900	—	400	1,900	1,400
	教育，学習支援業	1,700	1,100	1,500	300	400	—	—	4,300	700
	医療，福祉	3,900	3,700	2,200	2,100	1,600	—	—	9,800	3,700
複合サービス事業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
サービス業（他に分類されないもの）	—	1,600	400	900	800	500	—	2,000	2,200	
公務（他に分類されるものを除く）	—	—	600	—	—	—	—	600	—	
分類不能の産業	900	1,100	1,100	900	300	300	—	3,100	1,500	
総数に占める割合	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	農業，林業	—	—	—	1.4	2.2	—	25.0	—	1.6
	漁業，採石業，砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業	3.5	1.9	3.0	5.0	9.0	—	—	2.8	5.9
	製造業	18.8	9.3	24.6	7.1	3.4	20.8	—	17.2	7.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	情報通信業	2.4	3.7	—	—	3.4	—	—	2.1	1.2
	運輸業，郵便業	—	—	3.0	7.1	3.4	12.5	—	0.9	6.3
	卸売業，小売業	24.7	14.2	14.2	18.4	20.2	—	8.3	18.0	17.3
	金融業，保険業	1.8	5.6	—	—	—	12.5	—	2.6	1.2
	不動産業，物品賃貸業	—	1.9	—	5.0	—	—	16.7	0.6	2.8
	学術研究，専門・技術サービス業	4.1	2.5	—	1.4	—	—	—	2.4	0.8
	宿泊業，飲食サービス業	2.9	11.7	4.5	20.6	15.7	29.2	25.0	6.4	19.7
	生活関連サービス業，娯楽業	2.9	1.9	8.2	3.5	10.1	—	33.3	4.1	5.5
	教育，学習支援業	10.0	6.8	11.2	2.1	4.5	—	—	9.2	2.8
	医療，福祉	22.9	22.8	16.4	14.9	18.0	—	—	21.0	14.6
複合サービス事業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
サービス業（他に分類されないもの）	—	9.9	3.0	6.4	9.0	20.8	—	4.3	8.7	
公務（他に分類されるものを除く）	—	—	4.5	—	—	—	—	1.3	—	
分類不能の産業	5.3	6.8	8.2	6.4	3.4	12.5	—	6.7	5.9	

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-19 有業者総数に占める割合の変化（相模原市）

	男性			女性		
	45～59歳	60～74歳	増減率	45～59歳	60～74歳	増減率
	%	%	%	%	%	%
農業，林業	0.0	2.1	2.1	0.0	1.6	1.6
漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業，採石業，砂利採取業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	13.0	16.6	3.6	2.8	5.9	3.1
製造業	24.4	15.7	-8.7	17.2	7.1	-10.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	4.4	0.0	-4.4	2.1	1.2	-1.0
運輸業，郵便業	8.4	10.9	2.5	0.9	6.3	5.4
卸売業，小売業	12.3	10.3	-2.1	18.0	17.3	-0.7
金融業，保険業	0.6	1.2	0.6	2.6	1.2	-1.4
不動産業，物品賃貸業	1.1	6.0	4.9	0.6	2.8	2.1
学術研究，専門・技術サービス業	6.0	3.3	-2.7	2.4	0.8	-1.6
宿泊業，飲食サービス業	1.4	7.3	5.8	6.4	19.7	13.2
生活関連サービス業，娯楽業	0.0	2.4	2.4	4.1	5.5	1.4
教育，学習支援業	7.8	5.7	-2.0	9.2	2.8	-6.5
医療，福祉	3.6	2.1	-1.5	21.0	14.6	-6.5
複合サービス事業	0.9	0.0	-0.9	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	9.7	8.8	-0.9	4.3	8.7	4.4
公務（他に分類されるものを除く）	2.2	3.0	0.8	1.3	0.0	-1.3
分類不能の産業	4.3	4.5	0.3	6.7	5.9	-0.7

⑥60～64歳の世代になると所得は男女とも激減する

雇用者の所得について、男女別、年齢別にみると、正規雇用者において、現役世代（45～59歳）では、男女とも「500万円以上」が最も多いが、60～64歳の世代になると、男性が「300～399万円」、女性が「200～299万円」が最も多くなり、収入が激減する。

一方、非正規雇用者については、正規雇用者のように大幅な収入低下はみられず、男性は「200～299万円」、女性は配偶者控除の影響なのか「100万円未満」が多い。

図表 1-20 会社の役員などを含む雇用者の所得（相模原市）

			所得					
			総数	100万円未満	100～199万円	200～299万円	300～399万円	400～499万円
正規雇用者	【男性】	人	人	人	人	人	人	人
	45～49歳	19,500	—	—	1,200	2,200	3,000	13,000
	50～54歳	15,000	—	—	600	1,800	1,900	10,600
	55～59歳	15,200	—	400	200	2,300	700	11,600
	60～64歳	4,400	—	700	900	1,000	500	900
	65～69歳	1,700	—	200	500	300	300	400
	70～74歳	900	—	—	—	700	—	200
	75歳以上	500	—	200	—	—	—	200
	(再掲)							
	上記計	57,200	—	1,500	3,400	8,300	6,400	36,900
	45～59歳	49,700	—	400	2,000	6,300	5,600	35,200
	60～74歳	7,000	—	900	1,400	2,000	800	1,500
	【女性】							
	45～49歳	5,200	—	—	800	600	500	2,400
50～54歳	5,400	—	—	900	1,000	—	3,300	
55～59歳	4,900	—	400	400	—	2,700	1,400	
60～64歳	2,800	—	500	800	600	500	500	
65～69歳	1,000	300	—	300	—	400	—	
70～74歳	500	—	—	300	300	—	—	
75歳以上	—	—	—	—	—	—	—	
(再掲)								
上記計	19,800	300	900	3,500	2,500	4,100	7,600	
45～59歳	15,500	—	400	2,100	1,600	3,200	7,100	
60～74歳	4,300	300	500	1,400	900	900	500	
非正規雇用者	【男性】							
	45～49歳	1,800	200	300	700	—	200	—
	50～54歳	900	—	200	600	—	—	—
	55～59歳	2,200	—	1,200	1,000	—	—	—
	60～64歳	8,600	600	2,100	2,900	1,100	500	1,500
	65～69歳	3,300	1,100	800	700	800	—	—
	70～74歳	500	—	500	—	—	—	—
	75歳以上	700	400	200	—	—	—	—
	(再掲)							
	上記計	18,000	2,300	5,300	5,900	1,900	700	1,500
	45～59歳	4,900	200	1,700	2,300	—	200	—
	60～74歳	12,400	1,700	3,400	3,600	1,900	500	1,500
	【女性】							
	45～49歳	10,100	5,500	2,900	1,300	300	—	300
50～54歳	9,700	4,500	2,800	1,000	600	300	—	
55～59歳	7,800	2,800	4,100	600	300	—	—	
60～64歳	9,100	4,400	3,200	1,500	—	—	—	
65～69歳	5,800	3,100	1,400	1,000	—	300	—	
70～74歳	700	800	—	—	—	—	—	
75歳以上	300	300	—	—	—	—	—	
(再掲)								
上記計	43,500	21,400	14,400	5,400	1,200	600	300	
45～59歳	27,600	12,800	9,800	2,900	1,200	300	300	
60～74歳	15,600	8,300	4,600	2,500	—	300	—	

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-21 会社の役員などを含む雇用者の所得比率（相模原市）

		所得						
		総数	100万円未満	100～199万円	200～299万円	300～399万円	400～499万円	500万円以上
正規雇用者	【男性】							
	45 ～ 49 歳	100.0	—	—	6.2	11.3	15.4	66.7
	50 ～ 54 歳	100.0	—	—	4.0	12.0	12.7	70.7
	55 ～ 59 歳	100.0	—	2.6	1.3	15.1	4.6	76.3
	60 ～ 64 歳	100.0	—	15.9	20.5	22.7	11.4	20.5
	65 ～ 69 歳	100.0	—	11.8	29.4	17.6	17.6	23.5
	70 ～ 74 歳	100.0	—	—	—	77.8	—	22.2
	75 歳以上	100.0	—	40.0	—	—	—	40.0
	(再掲)							
	上 記 計	100.0	—	2.6	5.9	14.5	11.2	64.5
	45 ～ 59 歳	100.0	—	0.8	4.0	12.7	11.3	70.8
	60 ～ 74 歳	100.0	—	12.9	20.0	28.6	11.4	21.4
	【女性】							
	45 ～ 49 歳	100.0	—	—	15.4	11.5	9.6	46.2
50 ～ 54 歳	100.0	—	—	16.7	18.5	—	61.1	
55 ～ 59 歳	100.0	—	8.2	8.2	—	55.1	28.6	
60 ～ 64 歳	100.0	—	17.9	28.6	21.4	17.9	17.9	
65 ～ 69 歳	100.0	30.0	—	30.0	—	40.0	—	
70 ～ 74 歳	100.0	—	—	60.0	60.0	—	—	
75 歳以上	—	—	—	—	—	—	—	
(再掲)								
上 記 計	100.0	1.5	4.5	17.7	12.6	20.7	38.4	
45 ～ 59 歳	100.0	—	2.6	13.5	10.3	20.6	45.8	
60 ～ 74 歳	100.0	7.0	11.6	32.6	20.9	20.9	11.6	
非正規雇用者	【男性】							
	45 ～ 49 歳	100.0	11.1	16.7	38.9	—	11.1	—
	50 ～ 54 歳	100.0	—	22.2	66.7	—	—	—
	55 ～ 59 歳	100.0	—	54.5	45.5	—	—	—
	60 ～ 64 歳	100.0	7.0	24.4	33.7	12.8	5.8	17.4
	65 ～ 69 歳	100.0	33.3	24.2	21.2	24.2	—	—
	70 ～ 74 歳	100.0	—	100.0	—	—	—	—
	75 歳以上	100.0	57.1	28.6	—	—	—	—
	(再掲)							
	上 記 計	100.0	12.8	29.4	32.8	10.6	3.9	8.3
	45 ～ 59 歳	100.0	4.1	34.7	46.9	—	4.1	—
	60 ～ 74 歳	100.0	13.7	27.4	29.0	15.3	4.0	12.1
	【女性】							
	45 ～ 49 歳	100.0	54.5	28.7	12.9	3.0	—	3.0
50 ～ 54 歳	100.0	46.4	28.9	10.3	6.2	3.1	—	
55 ～ 59 歳	100.0	35.9	52.6	7.7	3.8	—	—	
60 ～ 64 歳	100.0	48.4	35.2	16.5	—	—	—	
65 ～ 69 歳	100.0	53.4	24.1	17.2	—	5.2	—	
70 ～ 74 歳	100.0	114.3	—	—	—	—	—	
75 歳以上	100.0	100.0	—	—	—	—	—	
(再掲)								
上 記 計	100.0	49.2	33.1	12.4	2.8	1.4	0.7	
45 ～ 59 歳	100.0	46.4	35.5	10.5	4.3	1.1	1.1	
60 ～ 74 歳	100.0	53.2	29.5	16.0	—	1.9	—	

出典：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）

(3) 無業者の状況

60歳以上の有業率が総じて男性は低く、女性は高い本市であるが、言い換えれば、本市の60歳以上の無業率は、総じて男性は高く、女性は低いと言うことである。60歳以上の無業者は働きたいが働けないのか、あるいは働きたくないのか、その意識の違いによっても今後講ずるべき施策の方向性も変わってくる。

そこで、中高年齢無業者の状況についてもみていきたい。

①60歳代男性無業者の約7割は働きたくないと考えている

本市の中高年齢無業者数は、16万5,000人（男性6万5,000人、女性10万人）で、うち、就労を希望している者は3万300人（男性1万6,800人、女性1万3,500人）である。

無業者の就労希望を男女別、年代別にみると、男性は、現役世代である45～59歳の世代までは「就労希望」が概ね7割だが、一般的に定年を迎える60歳以降の世代になると、その割合は逆転し、「非就労希望」が7割となっている。

一方、女性は、現役世代である45～59歳の世代でも、「非就労希望」が6割を超えており、男性とは違う傾向を示している。世代が上がるにつれ、その割合は高くなり、60歳代では約8割、65歳以上では9割が「非就労希望」となっている。

図表 1-22 無業者の就労希望（相模原市）

	実数			無業者総数に占める割合		
	無業者数 人	就労希望		無業者数 %	就労希望	
		就労希望 人	非就労希望 人		就労希望 %	非就労希望 %
【男性】						
45 ～ 49 歳	2,400	1,800	500	100.0	75.0	20.8
50 ～ 54 歳	2,200	1,600	700	100.0	72.7	31.8
55 ～ 59 歳	900	300	600	100.0	33.3	66.7
60 ～ 64 歳	7,800	3,400	4,400	100.0	43.6	56.4
65 ～ 69 歳	13,700	3,100	10,700	100.0	22.6	78.1
70 ～ 74 歳	15,000	4,900	9,500	100.0	32.7	63.3
75 歳 以上	23,000	1,700	21,300	100.0	7.4	92.6
(再掲)						
45 ～ 59 歳	5,500	3,700	1,800	100.0	67.3	32.7
60 ～ 69 歳	21,500	6,500	15,100	100.0	30.2	70.2
45 歳 以上	65,000	16,800	47,700	100.0	25.8	73.4
65 歳 以上	51,700	9,700	41,500	100.0	18.8	80.3
【女性】						
45 ～ 49 歳	7,000	2,600	4,400	100.0	37.1	62.9
50 ～ 54 歳	3,800	1,300	2,600	100.0	34.2	68.4
55 ～ 59 歳	7,100	2,900	4,200	100.0	40.8	59.2
60 ～ 64 歳	13,900	2,800	10,900	100.0	20.1	78.4
65 ～ 69 歳	15,700	1,900	13,600	100.0	12.1	86.6
70 ～ 74 歳	18,000	1,000	16,600	100.0	5.6	92.2
75 歳 以上	34,500	1,000	33,200	100.0	2.9	96.2
(再掲)						
45 ～ 59 歳	17,900	6,800	11,200	100.0	38.0	62.6
60 ～ 69 歳	29,600	4,700	24,500	100.0	15.9	82.8
45 歳 以上	100,000	13,500	85,500	100.0	13.5	85.5
65 歳 以上	68,200	3,900	63,400	100.0	5.7	93.0

出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

②非就労希望の理由は世代によって異なる

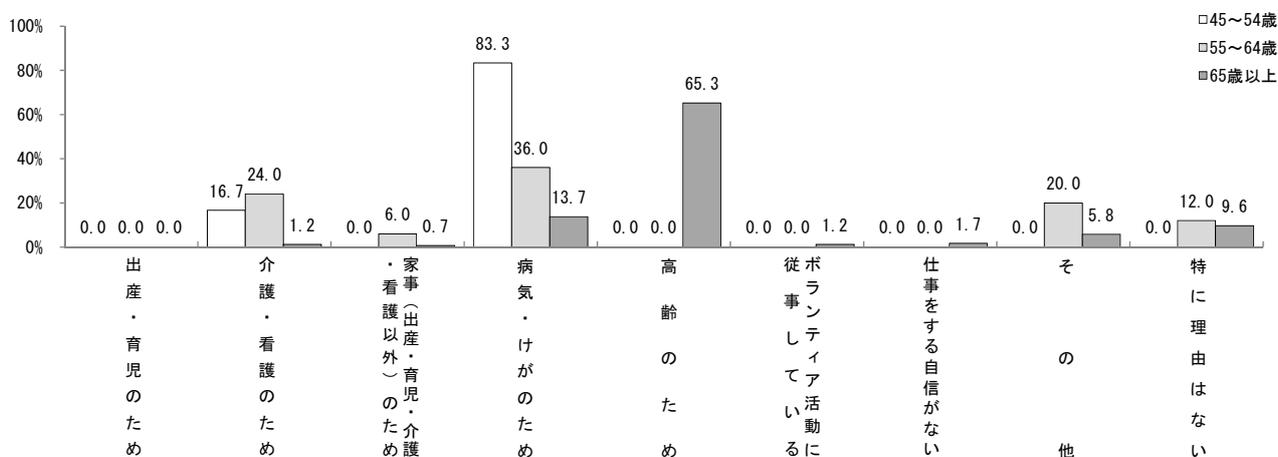
非就労希望者の非就労の理由についてみると、男女とも45～64歳の世代と65歳以上の世代では理由が異なる。

男性は、45～64歳の世代では「病気・けがのため」、「介護・看護のため」の2つが主な理由であるが、65歳以上になると、「高齢のため」が主な理由となっている。

一方、女性は「病気・けがのため」、「介護・看護のため」の他に家事、育児に関する理由も一定数あり、男性よりも理由は様々であるが、「特に理由はない」が最も多いのが特徴である。また、45～54歳の世代で「仕事をする自信がない」と回答している人が7.1%いることも注目すべき点である。

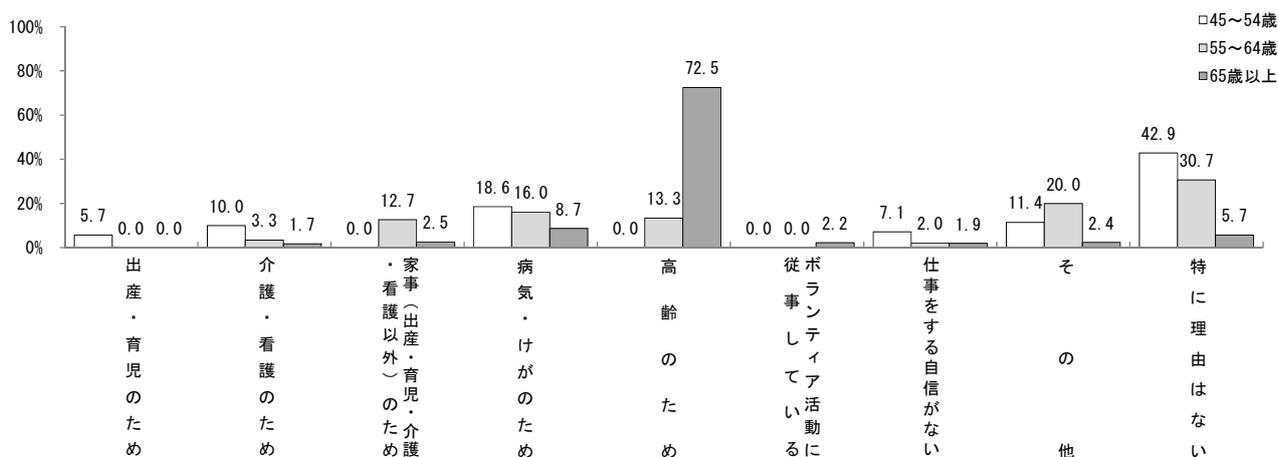
なお、65歳以上では、男性同様、「高齢のため」が主な理由となっている。

図表 1-23 年代別無業者の非就業の理由（相模原市：男性）



出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

図表 1-24 年代別無業者の非就業の理由（相模原市：女性）



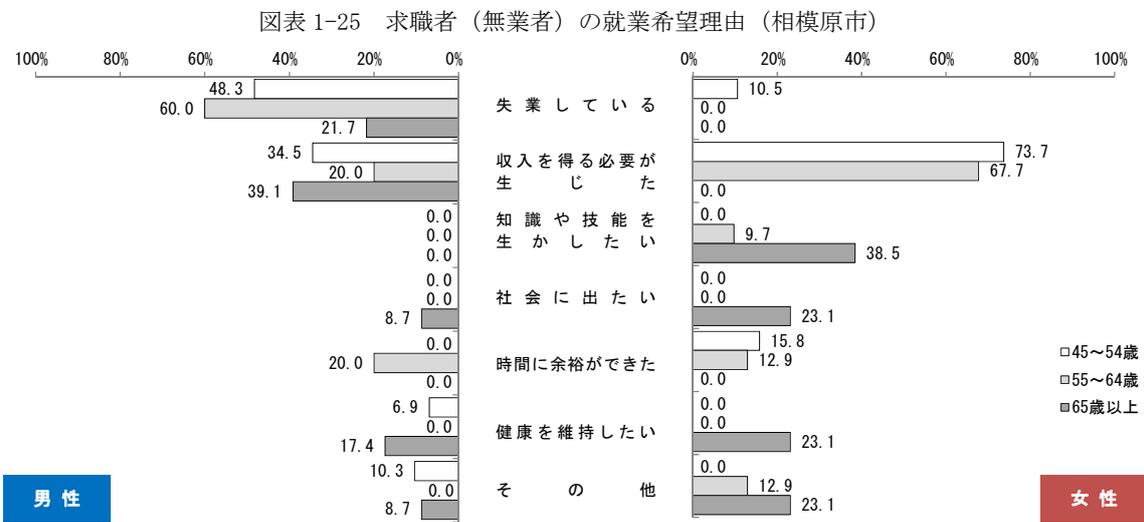
出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

③男性求職者の就労希望理由は収入、女性は多様

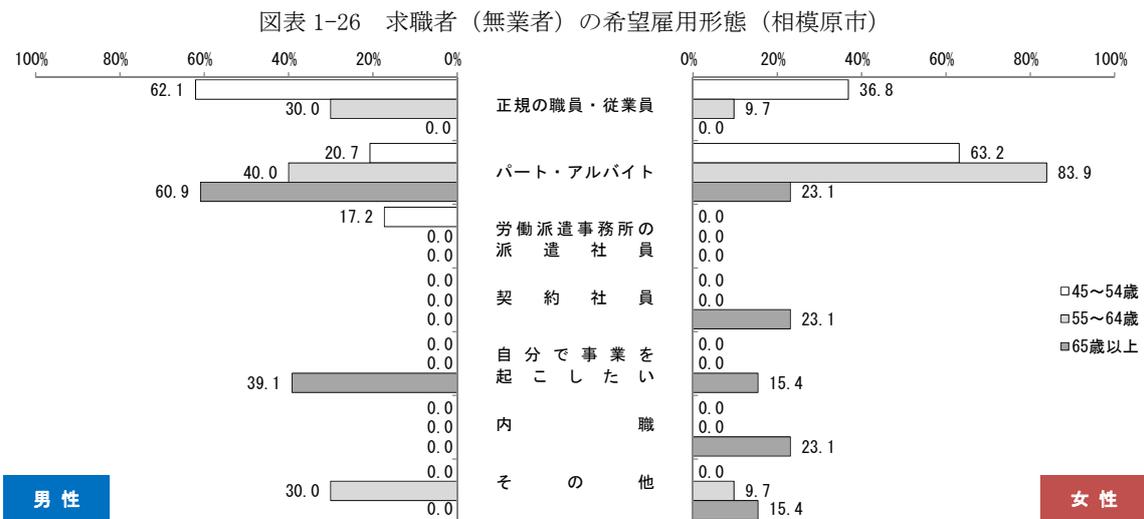
無業者のうち、就労を希望する人の就労希望の理由を男女別、年代別にみると、男性は各年代とも収入を必要としている理由（失業している、収入を得る必要が生じた）が半数以上を占めている。

一方、女性は、45～64歳までの世代では男性同様、収入を必要とする理由が半数以上を占めているが、65歳以上の世代になると、「知識や技能を生かしたい」、「社会に出たい」、「健康を維持したい」等、収入を得ることが主たる目的ではない理由が半数以上を占めており、他の世代とは異なる。

また、希望する就労形態を男女別、年代別にみると、男女とも45～64歳の世代は「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」の2つで大多数を占めるが、65歳以上の世代になると「正規の職員・従業員」以外の就労形態を希望している。特に男性は、「自分で事業を起こしたい」という人が約4割（3,900人程度）おり、一定数存在する。



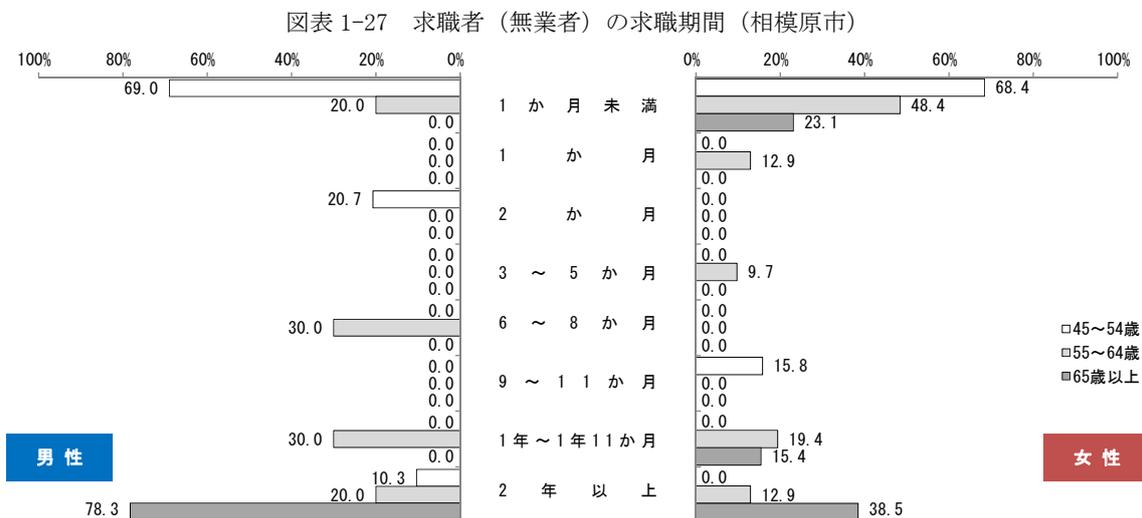
出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）



出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

④求職者の求職期間は年代が上がるにつれ、長くなる

無業者のうち、就労を希望する人の現在の求職期間を男女別、年代別にみると、45～54歳の世代では、男女とも「1か月未満」が約7割となっているが、年代が上がるにつれ、求職期間が長くなっていることがわかる。65歳以上の世代をみると、男性の約8割、女性の約4割が「2年以上」と回答しており、年齢による壁が存在することが伺える。



出典：平成24年就業構造基本調査（総務省）

3 中高年齢者を対象とした就労支援の本市の取組

平成 16 (2004) 年に改正された職業安定法により、これまで国が主体となって実施されてきた無料職業紹介事業が、地方公共団体の自らの施策に関する業務に附帯して行う無料職業紹介事業については、届出することにより地方自治体でも実施することが可能となった。現在では、就労支援に関する国と地方自治体の役割分担が明確化され、地域の雇用対策は地域の実情を踏まえ、地域で実施していくことが求められている。

ここでは、他政令市の取組状況も踏まえながら、本市の就労支援の取組について取りまとめる。

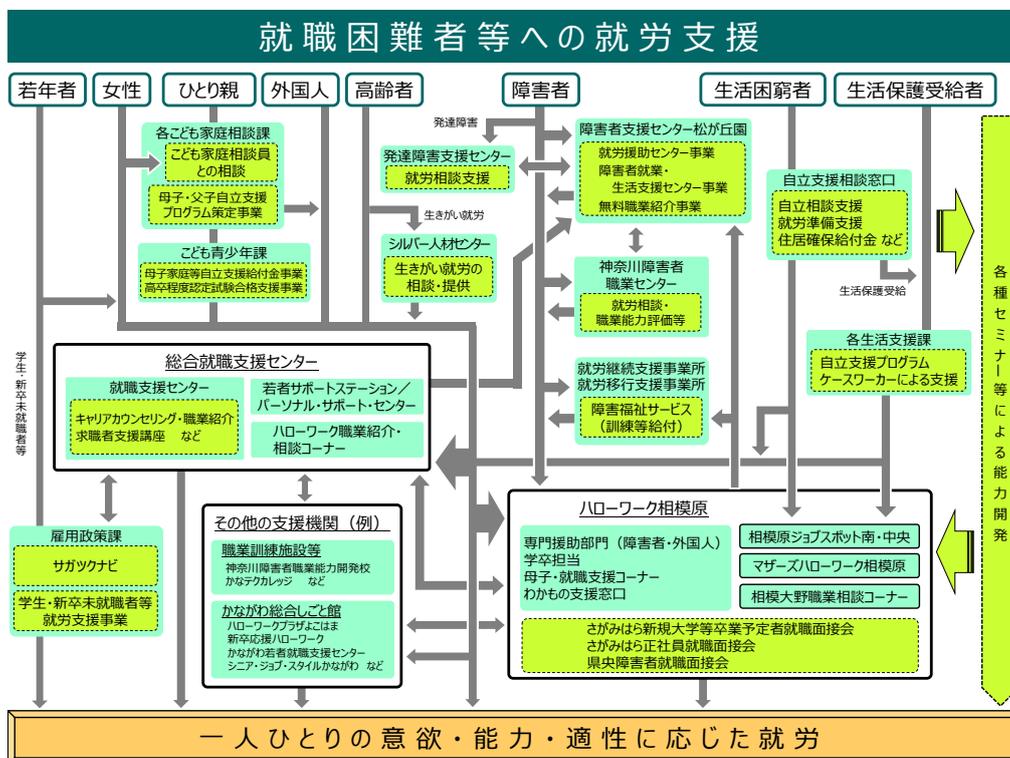
(1) 就労支援に関する本市の取組

①本市の就労支援に関する取組の全体像

新・相模原市総合計画では、本市が目指す雇用・就労に関する将来像は、「①市内での雇用機会が確保されている、②市民がいきがいとゆとりを持って仕事ができる」としており、年齢に関係なく、働く意欲のある人が安心して働ける環境整備を目指している。具体的には、総合就職支援センターでの支援を中心に若者、ニート・フリーター就労支援事業やハローワークと連携した職業紹介事業、障害者支援センター松が丘園を中心とした障害者就労支援等、ハローワーク等の公的な就労支援制度を利用した求職活動が難しい人に対してきめ細やかな支援（寄り添い型）を行うことを基本に様々な事業を実施している。

中高年齢者に対する就労支援は大きく 2 つに分類され、一般的な就労を目指す中高年齢者への支援を相模原市就職支援センター及びハローワークで、福祉的要素の強い生きがい就労を主たる目的とした高齢者（60 歳以上）支援をシルバー人材センターで行っている。

図表 1-28 本市の就労支援関連図



出典 雇用政策課

②本市の中高齢者に対する就労支援は他政令市と概ね同様である

本市の中高齢者に対する就労支援は、前述のとおり大きく2つに分類されるが、他の政令市ではどのような支援を行っているのだろうか。各市のホームページで紹介されている内容や雇用対策所管課から聞き取り調査した結果で中高齢者に対する就労支援の取組状況を比較してみたい。

図表 1-29 は、各市の中高齢者に対する就労支援策を取りまとめたものである。各市の取組状況をみると、本市の就職支援センターのような就労支援施設を市で設置しているのは9市(表中②)であり、その施設で概ね本市と同じ支援を行っている。一方、市で就労支援施設を設置していない10市は、市内には国や都道府県が設置する就労支援施設や就労支援事業を行う組織（産業振興財団や雇用開発協会等）が所在しており、市が設置して行う就労支援と同等のサービスを市民は享受できるようになっている。

また、高齢者に特化した施設を設置しているのは、名古屋市と北九州市の2市のみで、両施設とも職業紹介事業は行っていないものの、隣接のハローワークやシルバー人材センターと連携し、年齢に応じたきめ細やかな支援を行っている。

図表 1-29 他政令市の中高齢者に対する就労支援策の状況

	相模原市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	新潟市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
①高齢者に特化した就労支援施設を市で設置 ・職業紹介事業 ・キャリアカウンセリング ・各種セミナー											○							○		
②世代に関係なく利用できる就労支援施設を市で設置（委託運営を含む） ・職業紹介事業 ・キャリアカウンセリング ・各種セミナー	○	○		○	○	○	○				○		○					○	○	
③市ホームページ内に就労に関する情報をまとめたポータルサイトを開設		○	○		○	○	○			○	○							○	○	
④ハローワーク、公的機関（県・公益財団等）の就労支援施設の紹介	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑤その他事業								○				○								○
⑥ハローワークを除く公的機関（県・公益財団等）の就労支援施設が市内に所在する		○	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※上記は、中高齢者が一般就労を目指す際に利用できる施設について、市ホームページの掲載内容や雇用対策所管課から聞き取り調査した結果である。

※主に生活困窮者の自立支援を目指す就労支援施設や若者・女性に特化した就労支援施設は除いている。

※「世代に関係なく利用できる就労支援施設を市で設置（委託運営を含む）」には、国（ハローワーク）と共同運営する支援施設を含む。

③取組の情報発信

本市の中高齢者に対する就労支援策は、概ね他政令市と同じであったが、では、その取組の情報発信方法については、違いはあるのだろうか。

現在、本市のホームページでは、一般的な就労を目指す人向けの支援情報を「求職者向け情報」で、福祉的要素の強い生きがい就労を主たる目的とした高齢者(60歳以上)に対する支援情報を特設サイトである「いきいきシニア応援サイト」で情報発信している。これは、就労の主たる目的が一般的な就労なのか、福祉的要素の強い生きがい就労なのかによって業務所管課が異なるためと考えられるが、他の政令市においても概ね同じである。

しかし、情報を入手する市民の視点に立った時、この2つのサイトで発信されている情報はどちらも「就労支援」に関する有益な情報であり、どちらの情報も容易に取得できなければいけないはずである。そのような視点からこれらの2つのサイト内容がどちらのサイトを検索しても容易に入手できるかを調べたのが図表 1-31 である。

どちらのサイトにもそれぞれの内容が掲載(あるいはリンクが設定)されているのは、名古屋市、神戸市、北九州市、福岡市の4市のみで、本市を含むそれ以外の市はどちらかに掲載(あるいはリンク設定)または全く掲載されていないという結果であった。

また、福岡市の一般的な就労を目指す人向けのサイトは、利用できる支援策が世代ごとに分類されており、情報入手者(市民)の世代にあった情報を入手しやすい工夫がされている。

図表 1-30 求職者向け情報といきいきシニア応援サイト



出典：市ホームページ

図表 1-31 各市のホームページにおける就労支援策の掲載方法

	相模原市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	新潟市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
①一般就労支援向けサイトで生きがい就労の内容も掲載(リンク設定含む)					○	○				○	○		○		○	○		○	○	
②生きがい就労(高齢者福祉サイト)で一般就労支援策の内容も掲載(リンク設定含む)	△		△			△					○				○		○	○	○	

※上記は、本研究が各市のホームページを閲覧し、確認した結果である。(平成29年1月末現在)

※掲載状況は、各サイトで直接的な表現で掲載されている(リンクが設定されている)ものに限る。

※表中の「△」は、各市で利用できる一般的な就労支援サービスの一部が掲載されているもの(リンク設定含む)。

図表 1-32 福岡市の一般的な就労支援策が掲載されているサイト

The screenshot shows the homepage of Fukuoka City with a navigation menu and a search bar. Below the navigation, there are several sections for job search support:

- 仕事を探す** (Find Jobs)
- すべての方向け** (For Everyone)
 - すべての方向け (主な窓口のご案内)
 - 福岡市雇用対策協定 (主な窓口のご案内)
- 若年の方向け** (For Young People)
 - 若年の方向け (主な窓口のご案内)
- 中高年 (おおむね40歳以上) の方向け** (For Middle-aged and Older Adults)
 - おおむね40歳以上の方向け (主な窓口のご案内)
- シニア (おおむね60歳以上) の方向け** (For Seniors)
 - おおむね60歳以上の方向け (主な窓口のご案内)
 - シニアのための知恵袋ホームページ

出典：福岡市ホームページ

(2) 相談支援施設の利用状況

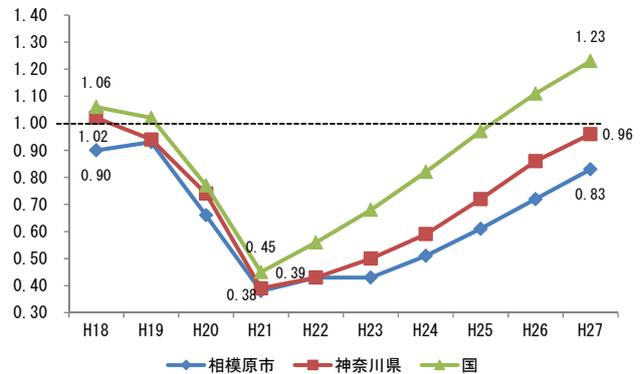
①ハローワークの利用状況

本市全体の有効求人倍率(新規学卒を除き、パートタイムを含む)の推移をみると、平成21年度の0.38倍を底に増加傾向にあり、平成27年度には0.83倍まで回復している。緩やかな景気回復が伺えるものの、国や県と比較すると、本市の有効求人倍率は低い状況にある。また、職業別にみると、介護・福祉関係や保安の職業、建設・採掘の職業等は慢性的な人材不足となっているのが特徴である。

一方、中高年齢者の利用状況についてみて

みると、新規求職者申込件数は平成22年度の8,397件をピークに減少傾向にあるものの、毎年6,000～7,000件程度の申し込みがあり、就職率も近年は県と同様の20%程度となっている。

図表 1-33 有効求人倍率の推移(国・神奈川県・相模原市)



出典：国・県値は一般職業紹介状況(厚生労働省)
市値は市統計書及び雇用政策課

図表 1-34 職業別有効求人倍率の推移

	有効求人倍率(常用的フルタイム)					有効求人倍率(常用的パートタイム)				
	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
職業計	0.39	0.49	0.59	0.61	0.68	0.58	0.70	0.79	0.73	0.98
A 管理的職業	0.28	0.16	0.29	0.54	0.81	0.31	0.00	0.00	0.14	0.30
B 専門的・技術的職業	0.92	1.02	1.10	1.00	1.04	1.53	1.35	1.52	1.30	1.64
C 事務的職業	0.10	0.12	0.19	0.19	0.22	0.28	0.28	0.32	0.35	0.41
D 販売の職業	0.38	0.45	0.58	0.59	0.62	0.34	0.37	0.56	0.44	0.79
E サービスの職業	0.33	0.62	0.69	0.68	0.88	1.21	1.52	1.60	1.51	1.93
F 保安の職業	1.05	1.30	1.94	5.57	5.84	1.34	1.43	2.28	2.20	6.94
G 農林漁業の職業	0.41	0.20	0.16	0.36	0.42	0.63	0.28	0.08	0.29	0.34
H 生産工程の職業	0.50	0.40	0.61	0.76	0.88	0.87	0.89	1.00	1.05	2.02
I 輸送・機械運転の職業	0.79	0.91	0.98	1.12	1.11	1.36	1.31	1.01	1.48	1.43
J 建設・採掘の職業	2.77	2.88	4.03	3.51	3.52	1.06	1.68	1.04	1.70	1.13
K 運搬・清掃等の職業(再掲)	0.18	0.21	0.28	0.33	0.39	0.52	0.52	0.68	0.59	0.73
I T 関連計	0.65	0.96	1.01	0.84	0.85	0.32	0.30	0.30	0.35	0.41
福祉関連計	1.52	1.38	1.44	1.34	1.58	2.98	2.63	2.76	2.69	3.28
介護関連小計	1.06	1.03	1.11	0.99	1.32	3.07	2.68	3.01	2.98	3.69

出典：雇用政策課

図表 1-35 中高年齢者の職業紹介状況

	新規求職者申込件数(件)・・・A			月間有効求職者数(件)			就職件数(件)・・・B			就職率(%) B/A*100	(参考) 神奈川県 就職率
	総数	55歳以上	65歳以上	総数	55歳以上	65歳以上	総数	55歳以上	65歳以上		
平成18年度	5,584	3,142	426	26,277	15,091	1,391	1,175	581	52	21.0	22.0
平成19年度	5,815	3,258	480	25,991	14,587	1,613	1,154	552	29	19.8	21.0
平成20年度	7,082	3,899	581	30,154	16,812	1,758	1,065	545	54	15.0	17.2
平成21年度	8,113	4,571	783	44,032	24,391	2,664	1,050	505	40	12.9	13.9
平成22年度	8,397	4,322	712	43,495	22,852	2,468	1,238	548	45	14.7	15.0
平成23年度	7,503	3,704	514	39,002	19,895	2,048	1,266	562	44	16.9	16.3
平成24年度	7,590	3,541	591	38,553	18,483	2,498	1,264	520	54	16.7	17.7
平成25年度	7,164	3,234	591	36,594	16,771	2,577	1,326	546	59	18.5	19.2
平成26年度	6,650	2,863	685	31,494	13,717	2,757	1,375	536	75	20.7	19.6
平成27年度	6,462	2,897	671	30,494	13,650	2,557	1,309	537	75	20.3	20.3

出典：平成18～26年度は県勢要覧、平成27年度は神奈川県労働市場月報より作成

②市就職支援センターの利用状況

相模原市就職支援センターは、厳しい雇用情勢の改善を図るため、平成 17 年 7 月に開設され、キャリアアカウンセリング・職業紹介、求人開拓、求職者支援講座等、就職に困難を抱える人に対し就職支援を行ってきた。平成 25 年 6 月、多様化する求職者の状況に合わせ、きめ細やかな就労支援を行うため、これまで市内に点在していた就労支援機関（就職支援センター、若者サポートステーション、パーソナル・サポートセンター）と国のハローワーク相模原の一部機能を集約し、就労に特化したワンストップサービスを実施することを目的とした相模原市総合就職支援センターが開設され、現在はその一部として運営されている。

相模原市就職支援センターの平成 25 年以降の利用状況をみると、総カウンセリング件数は年間 3,000～5,000 件、カウンセリング実施実人数は年間 600～700 人となっており、カウンセリング実施者の就職率はおおむね 50%となっている。

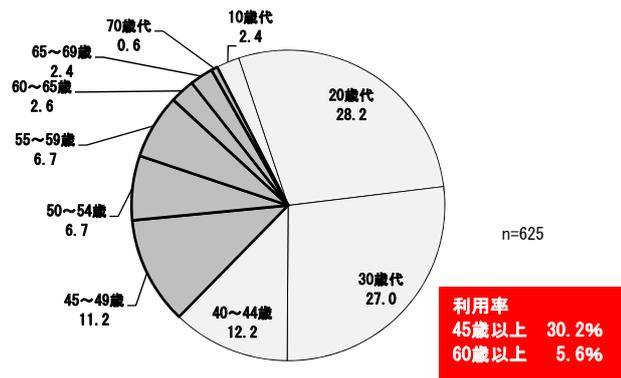
図表 1-36 相模原市就職支援センターにおける実績

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
カウンセリング件数 (件)	4,751	2,902	3,069	4,485	4,862
カウンセリング実施実人数 (人)	—	—	672	628	616
就職者数 (人)	469	457	358	306	316
カウンセリング実施者の就職率 (%)	—	—	53.3	48.7	51.3

出典 相模原市産業の概要をもとに本研究所が作成

この利用状況を年代別にみると、20 歳代が 28.2%で最も多く、次いで 30 歳代が 27.0%、40 歳代が 23.4%となっている。今回の調査対象である中高年齢者（45 歳以上）の利用は 30.2%となっているが、60 歳以上になると 5.6%となっており、あまり利用されていないことがわかる。

図表 1-37 年代別カウンセリング実施実人数の割合（平成 27 年度）



※カウンセリング実施実人数（625人）は集計時期の違いから図表1-36の実人数（616人）と一致しない。
※年齢は集計時期における年齢のため、実際に利用申し込みした年齢とは異なる。

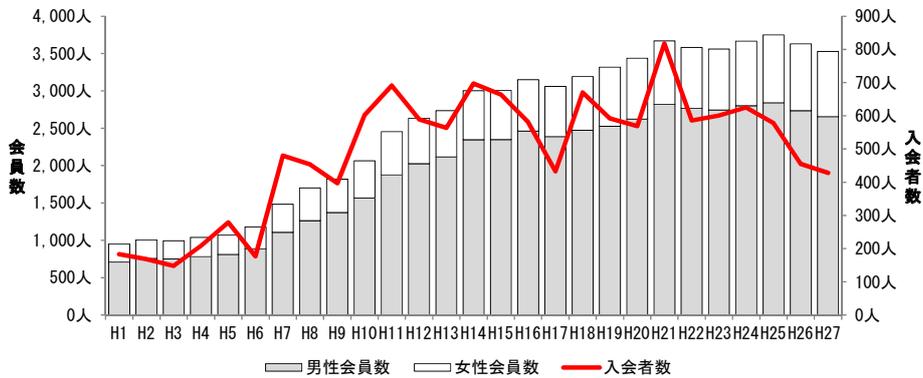
出典 雇用政策課からの提供資料をもとに本研究所が作成

③相模原市シルバー人材センターの利用状況

シルバー人材センターの入会者数の推移をみると、平成10年頃から毎年600人程度あるものの、平成25年に継続雇用・再雇用を希望する者が原則、全員、継続・再雇用できるように法改正されたこと等の要因により、ここ数年は入会者数が減少している。平成27年度末の会員数は3,529人で、ここ数年は3,500～3,600人程度で推移しているものの、会員数自体は減少傾向にある。

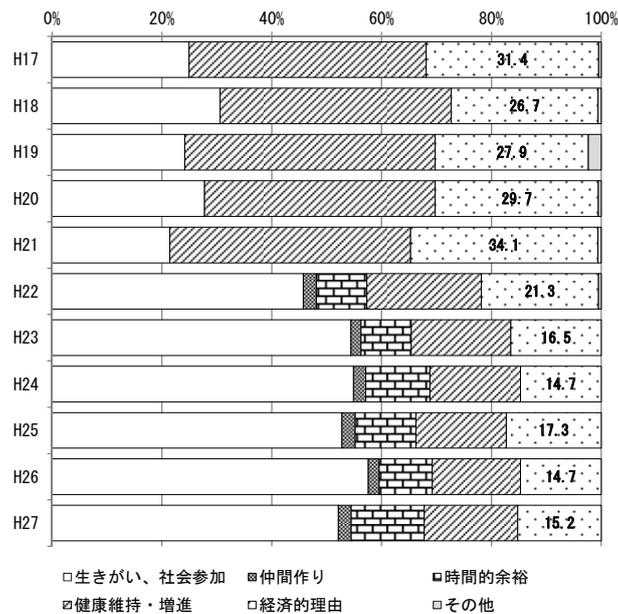
入会者の入会動機について直近10年を比較してみると、近年は「経済的理由」による入会が減少している一方で、「生きがい、社会参加」が増加しており、高齢者が働くことを通じ、健康で生きがいを感じつつ暮らしていくというシルバー人材センター本来の主旨が色濃くなりつつある。

図表 1-38 シルバー人材センター会員数の推移



出典 平成27年度事業報告（相模原市シルバー人材センター）をもとに本研究所が作成

図表 1-39 シルバー人材センター入会の動機の推移



出典 地域包括ケア推進課提供資料をもとに本研究所が作成

第2章 中高年齢者の就労実態及び 高齢期の就労意向調査

第2章 中高年齢者の就労実態及び高齢期の就労意向調査

1 調査の概要

(1) 目的

現在の高齢者（主に団塊世代）の就労意識と将来の高齢者（団塊ジュニア世代）である中高年齢者に対しての高齢期における就労意向を把握することを目的に実施した。

(2) 調査名

中高年齢者の就労実態及び高齢期の就労意向調査

(3) 調査対象

平成28年8月1日現在の住民基本台帳から45歳から74歳までの市民2,000人を抽出

(4) 調査項目

- ① 基本属性（性別、年齢、世帯構成、定年経験、転職経験）
- ② 現在の就労状況
- ③ 現在取り組んでいる自己啓発
- ④ 現在就労している人の高齢期における就労意向
- ⑤ 現在就労しない人の現状と今後の就労意向

(5) 調査方法

配布方法：郵送

回収方法：返信用封筒による郵送

配布物：アンケート調査票、返信用封筒

(6) 回収状況

配布票数2,000票（うち未達6票）回収票数975票、有効回収票数975票、回収率48.75%

(7) 利用上の注意

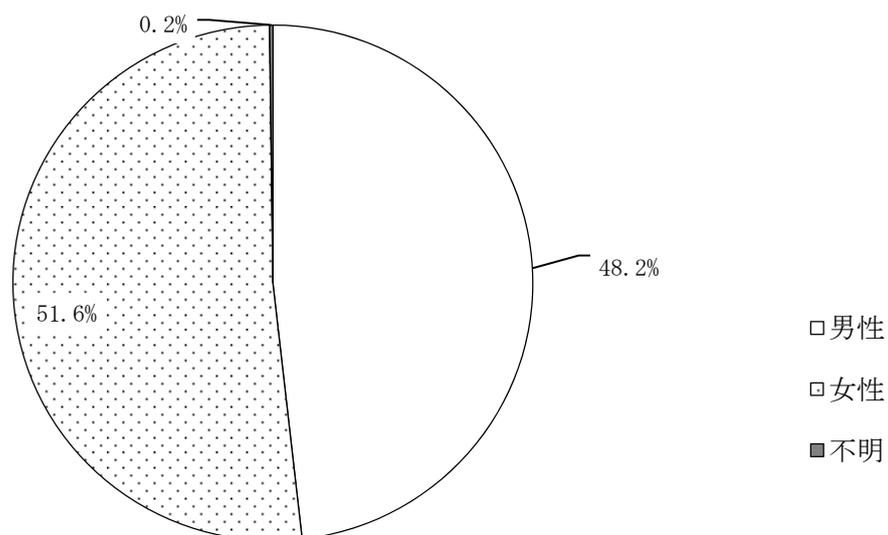
- ① 図表のnは回答者の総数、%は全体に占める割合を示す
- ② 各設問の回答結果は、不明を含む調査数（回答総数）を基数として、全体（票数）、%（割合）を示している
- ③ クロス集計においては、表側の項目は不明を除いているため、累計値は「合計値」と一致しないものがある
- ④ 対象者を特定した設問の回答結果は非該当を除く調査数を基数として、全体（票数）、%（割合）を示している。なお、非該当の回答は「非該当」として図表中に示している
- ⑤ 回答結果の%（割合）は、小数点第2位以下の四捨五入のため、全体の合計値は必ずしも100%とにならない
- ⑥ 矛盾回答については、前文の回答結果を優先して集計した（問1で「仕事をしていない」と回答し、問2で「定年あり」と回答した場合、問1の回答を優先し、問2の回答は無効）

2 基本属性

F1 性別について（いずれかに○印）

回答者の性別は、「男性」48.2%、「女性」51.6%となっている。

図表 2-1 回答者の性別（単回答）

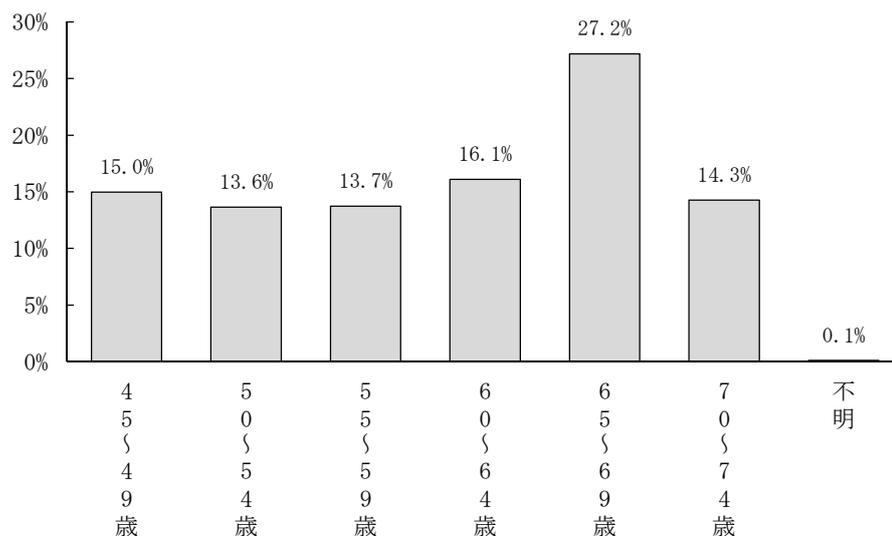


No.	カテゴリー名	n	%
1	男性	470	48.2
2	女性	503	51.6
	不明	2	0.2
	全体	975	100.0

F2 年齢について（当てはまるものに1つだけ○印）

回答者の年齢については、「65～69歳」27.2%が最も高く、以下、「60～64歳」16.1%、「45～49歳」15.0%となっている。

図表 2-2 回答者の年齢（単回答）

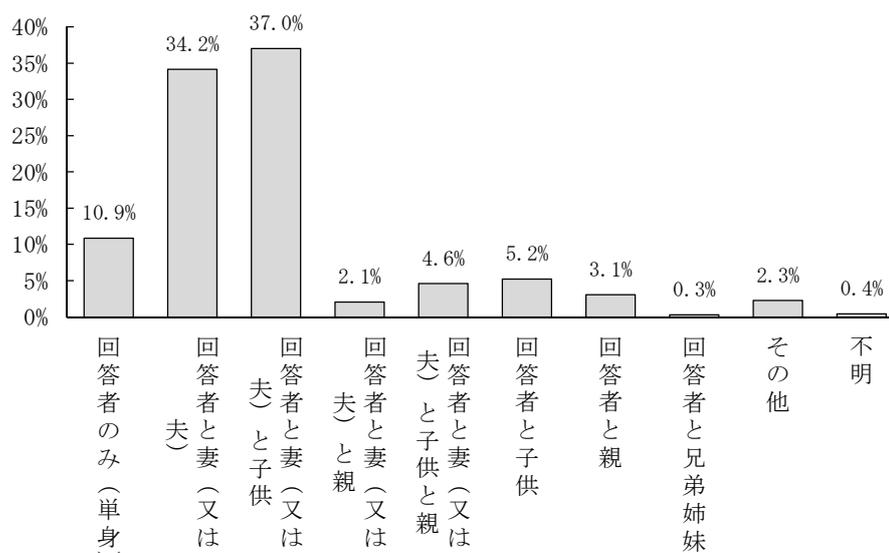


No.	カテゴリー名	n	%
1	45～49歳	146	15.0
2	50～54歳	133	13.6
3	55～59歳	134	13.7
4	60～64歳	157	16.1
5	65～69歳	265	27.2
6	70～74歳	139	14.3
	不明	1	0.1
	全体	975	100.0

F3 世帯の構成について（当てはまるものに1つだけ〇印）

回答者の世帯構成については、「回答者と妻（又は夫）と子供」37.0%が最も高く、以下、「回答者と妻（又は夫）」34.2%、「回答者のみ（単身）」10.9%となっている。

図表 2-3 回答者の世帯の構成（単回答）

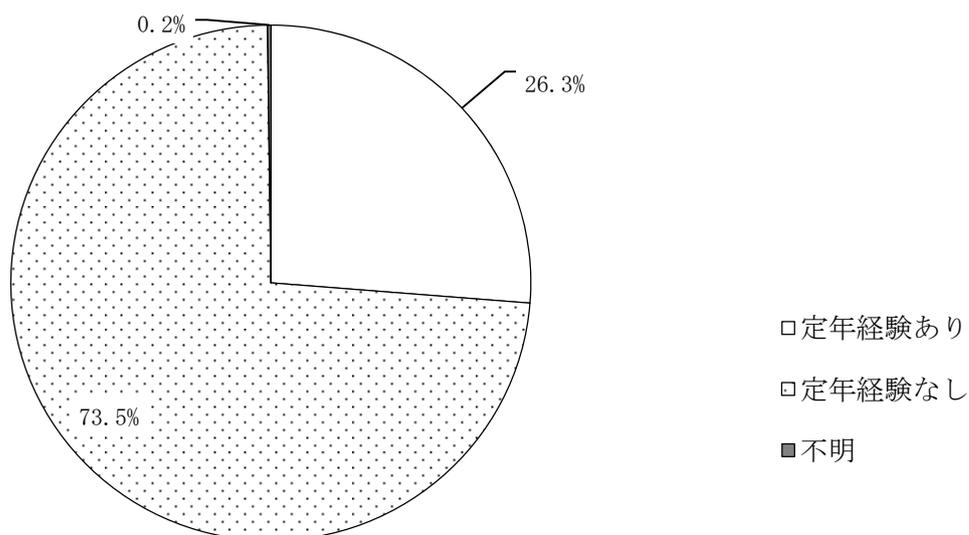


No.	カテゴリ名	n	%
1	回答者のみ（単身）	106	10.9
2	回答者と妻（又は夫）	333	34.2
3	回答者と妻（又は夫）と子供	361	37.0
4	回答者と妻（又は夫）と親	20	2.1
5	回答者と妻（又は夫）と子供と親	45	4.6
6	回答者と子供	51	5.2
7	回答者と親	30	3.1
8	回答者と兄弟姉妹	3	0.3
9	その他	22	2.3
	不明	4	0.4
	全体	975	100.0

F4 定年の経験はありますか。(いずれかに○印)

回答者の定年経験については、「定年経験あり」26.3%、「定年経験なし」73.5%となっている。

図表 2-4 回答者の定年経験 (単回答)



No.	カテゴリー名	n	%
1	定年経験あり	256	26.3
2	定年経験なし	717	73.5
	不明	2	0.2
	全体	975	100.0

性別：男性

		合計	定年経験の有無		
			定年経験あり	定年経験なし	不明
全体		470	188	281	1
		100.0	40.0	59.8	0.2
年齢	45～49歳	70	0	70	0
		100.0	0.0	100.0	0.0
	50～54歳	71	1	70	0
		100.0	1.4	98.6	0.0
	55～59歳	55	2	53	0
		100.0	3.6	96.4	0.0
	60～64歳	80	49	31	0
	100.0	61.3	38.8	0.0	
	65～69歳	126	88	37	1
		100.0	69.8	29.4	0.8
	70～74歳	67	47	20	0
		100.0	70.1	29.9	0.0

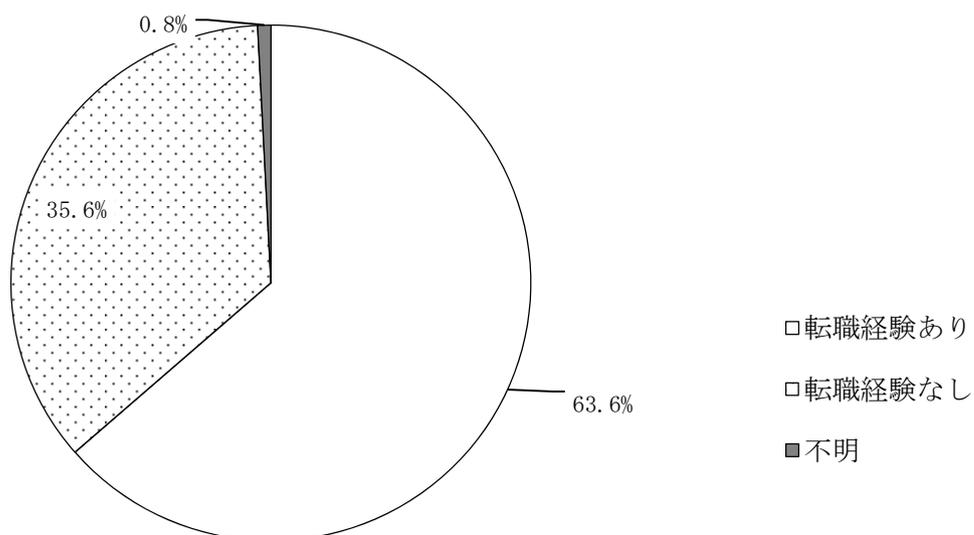
性別：女性

		合計	定年経験の有無		
			定年経験あり	定年経験なし	不明
全体		503	67	435	1
		100.0	13.3	86.5	0.2
年齢	45～49歳	76	1	75	0
		100.0	1.3	98.7	0.0
	50～54歳	62	0	62	0
		100.0	0.0	100.0	0.0
	55～59歳	79	2	77	0
		100.0	2.5	97.5	0.0
	60～64歳	77	13	64	0
	100.0	16.9	83.1	0.0	
	65～69歳	137	27	110	0
		100.0	19.7	80.3	0.0
	70～74歳	72	24	47	1
		100.0	33.3	65.3	1.4

F5 転職の経験はありますか。(いずれかに○印)

回答者の定年経験については、「転職経験あり」63.6%、「転職経験なし」35.6%となっている。

図表 2-5 回答者の転職経験 (単回答)



No.	カテゴリー名	n	%
1	転職経験あり	620	63.6
2	転職経験なし	347	35.6
	不明	8	0.8
	全体	975	100.0

性別：男性

		合計	転職経験の有無		
			転職経験あり	転職経験なし	不明
全体		470 100.0	281 59.8	187 39.8	2 0.4
年齢	45～49歳	70 100.0	36 51.4	33 47.1	1 1.4
	50～54歳	71 100.0	45 63.4	26 36.6	0 0.0
	55～59歳	55 100.0	32 58.2	23 41.8	0 0.0
	60～64歳	80 100.0	46 57.5	34 42.5	0 0.0
	65～69歳	126 100.0	75 59.5	51 40.5	0 0.0
	70～74歳	67 100.0	46 68.7	20 29.9	1 1.5

性別：女性

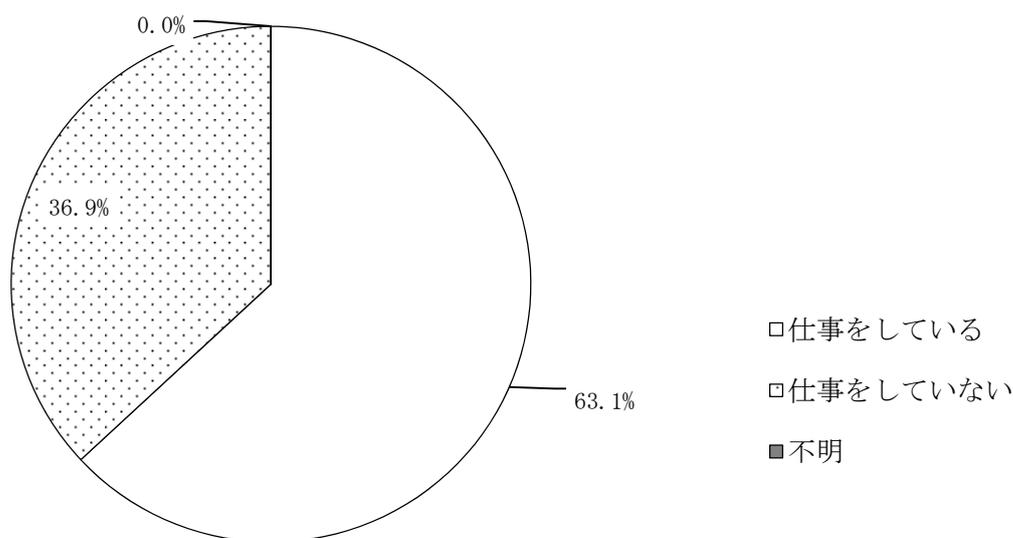
		合計	転職経験の有無		
			転職経験あり	転職経験なし	不明
全体		503 100.0	339 67.4	159 31.6	5 1.0
年齢	45～49歳	76 100.0	53 69.7	22 28.9	1 1.3
	50～54歳	62 100.0	47 75.8	15 24.2	0 0.0
	55～59歳	79 100.0	53 67.1	26 32.9	0 0.0
	60～64歳	77 100.0	48 62.3	29 37.7	0 0.0
	65～69歳	137 100.0	89 65.0	46 33.6	2 1.5
	70～74歳	72 100.0	49 68.1	21 29.2	2 2.8

3 現在の就労状況

問1 あなたは、現在、仕事（就労）をしていますか。（いずれかに○印）
 ※本調査の仕事（就労）をしているとは、ふだん収入を得るために仕事をしており、調査日（平成28年8月1日現在）以降も仕事をしていく予定である、又は、仕事を持っているが現在は休んでいる（産前産後休暇、育児休業など）ことです。

回答者の現在の就労については、「仕事をしている」63.1%、「仕事をしていない」36.9%となっている。

図表 2-6 現在の就労状況（単回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	仕事をしている	615	63.1
2	仕事をしていない	360	36.9
	不明	0	0.0
	全体	975	100.0

性別：男性

		合計	就労の有無		
			仕事をし ている	仕事をし ていない	不明
全体		470 100.0	350 74.5	120 25.5	0 0.0
年齢	45～49歳	70 100.0	67 95.7	3 4.3	0 0.0
	50～54歳	71 100.0	66 93.0	5 7.0	0 0.0
	55～59歳	55 100.0	51 92.7	4 7.3	0 0.0
	60～64歳	80 100.0	67 83.8	13 16.3	0 0.0
	65～69歳	126 100.0	66 52.4	60 47.6	0 0.0
	70～74歳	67 100.0	32 47.8	35 52.2	0 0.0

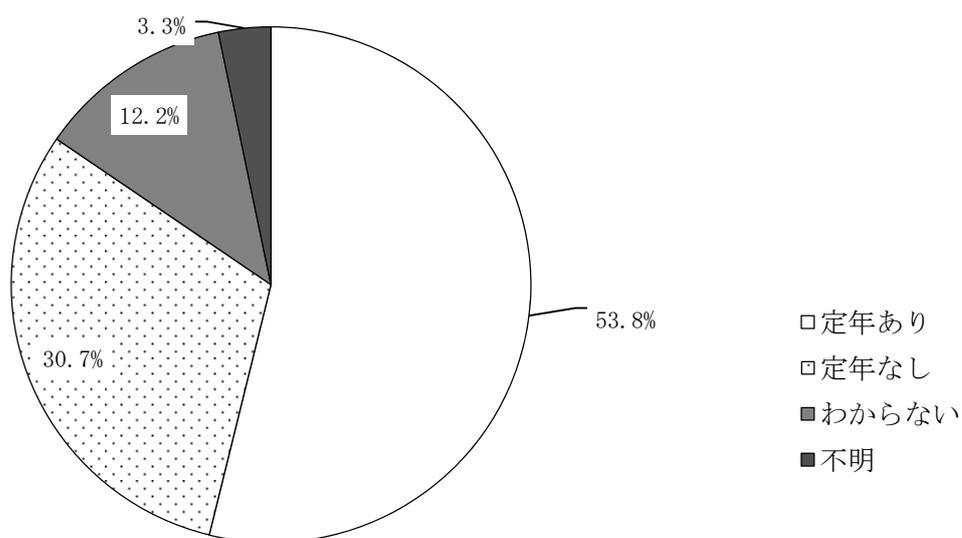
性別：女性

		合計	就労の有無		
			仕事をし ている	仕事をし ていない	不明
全体		503 100.0	265 52.7	238 47.3	0 0.0
年齢	45～49歳	76 100.0	60 78.9	16 21.1	0 0.0
	50～54歳	62 100.0	43 69.4	19 30.6	0 0.0
	55～59歳	79 100.0	65 82.3	14 17.7	0 0.0
	60～64歳	77 100.0	39 50.6	38 49.4	0 0.0
	65～69歳	137 100.0	46 33.6	91 66.4	0 0.0
	70～74歳	72 100.0	12 16.7	60 83.3	0 0.0

問2 現在の仕事の定年がありますか。
 いずれかに○印の上、「定年あり」の場合は年齢を記入してください。

回答者の現在の仕事の定年については、「定年あり」53.8%、「定年なし」30.7%、「わからない」12.2%となっている。なお、定年の平均年齢は、「62.21歳」となっている。

図表 2-7 現在の仕事での定年（単回答）



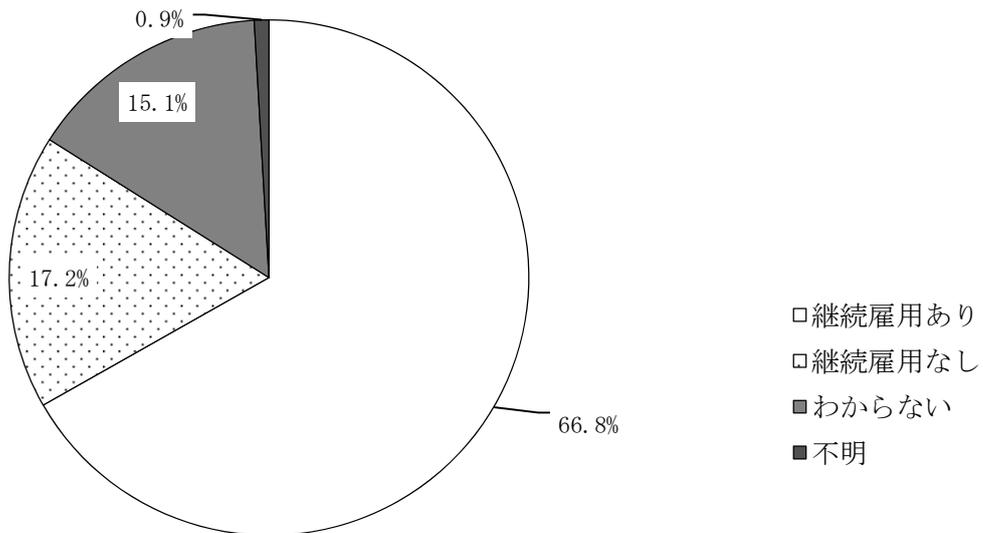
No.	カテゴリ名	n	%
1	定年あり	331	53.8
2	定年なし	189	30.7
3	わからない	75	12.2
	不明	20	3.3
	非該当	360	
	全体	615	100.0

問3 現在の仕事は定年後の継続雇用はありますか。
 いずれかに○印の上、「継続雇用あり」の場合は年齢を記入してください。

現在の仕事に定年のある回答者の継続雇用については、「継続雇用あり」66.8%、「継続雇用なし」17.2%、「わからない」15.1%となっている。

なお、継続雇用の平均年齢は、「65.67歳」となっている。

図表 2-8 現在の仕事の継続雇用（単回答）

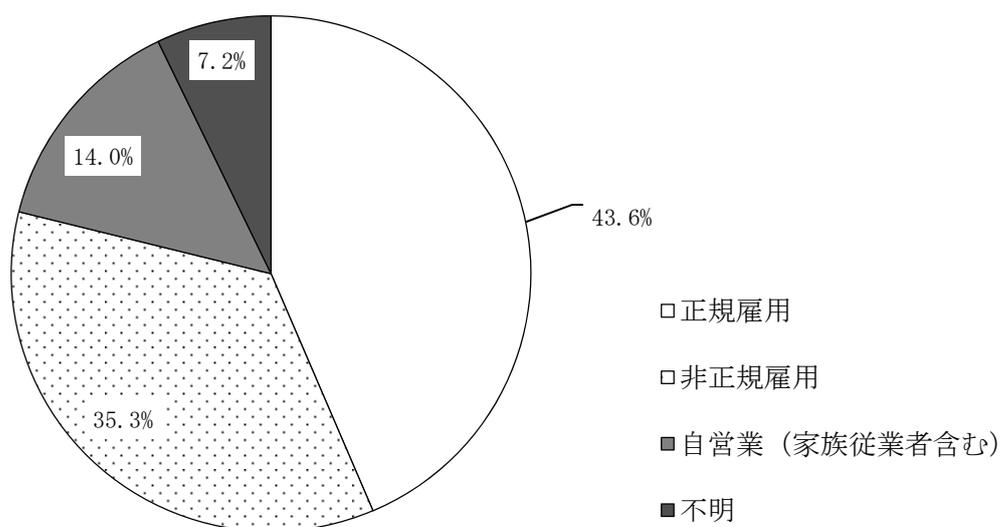


No.	カテゴリ名	n	%
1	継続雇用あり	221	66.8
2	継続雇用なし	57	17.2
3	わからない	50	15.1
	不明	3	0.9
	非該当	644	
	全体	331	100.0

問4 現在の仕事の雇用形態はどれですか。(いずれかに○印)

回答者の雇用形態については、「正規雇用」43.6%が最も高く、以下、「非正規雇用」35.3%、「自営業」14.0%となっている。

図表 2-9 現在の仕事の雇用形態 (単回答)



No.	カテゴリ名	n	%
1	正規雇用	268	43.6
2	非正規雇用	217	35.3
3	自営業 (家族従業者含む)	86	14.0
	不明	44	7.2
	非該当	360	
	全体	615	100.0

性別：男性

		合計	現在の雇用形態				非該当
			正規雇用	非正規雇用	自営業 (家族従業者含む)	不明	
全体		350 100.0	188 53.7	80 22.9	55 15.7	27 7.7	120
年齢	45～49歳	67 100.0	55 82.1	2 3.0	8 11.9	2 3.0	3
	50～54歳	66 100.0	51 77.3	4 6.1	7 10.6	4 6.1	5
	55～59歳	51 100.0	37 72.5	7 13.7	6 11.8	1 2.0	4
	60～64歳	67 100.0	30 44.8	23 34.3	11 16.4	3 4.5	13
	65～69歳	66 100.0	12 18.2	28 42.4	16 24.2	10 15.2	60
	70～74歳	32 100.0	3 9.4	15 46.9	7 21.9	7 21.9	35

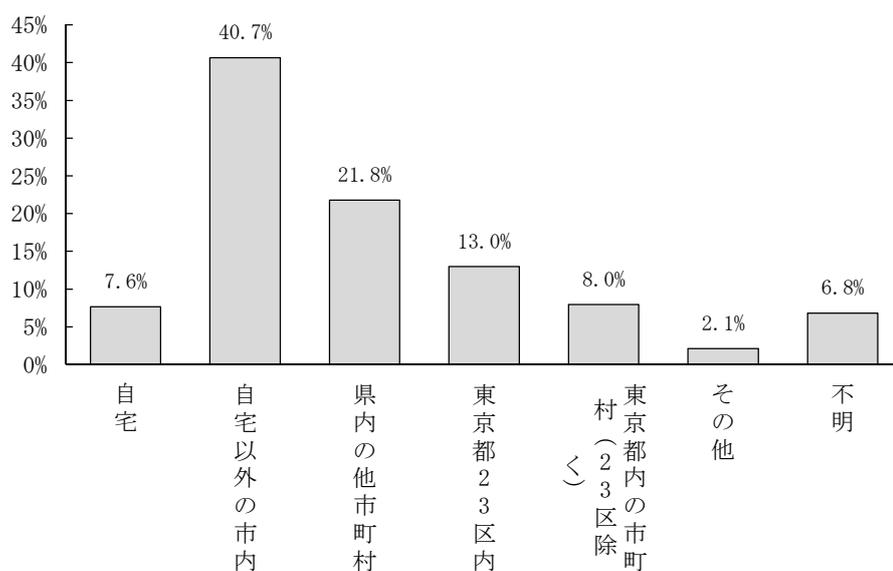
性別：女性

		合計	現在の雇用形態				非該当
			正規雇用	非正規雇用	自営業 (家族従業者含む)	不明	
全体		265 100.0	80 30.2	137 51.7	31 11.7	17 6.4	238
年齢	45～49歳	60 100.0	24 40.0	31 51.7	3 5.0	2 3.3	16
	50～54歳	43 100.0	20 46.5	18 41.9	3 7.0	2 4.7	19
	55～59歳	65 100.0	24 36.9	33 50.8	6 9.2	2 3.1	14
	60～64歳	39 100.0	8 20.5	25 64.1	3 7.7	3 7.7	38
	65～69歳	46 100.0	2 4.3	25 54.3	12 26.1	7 15.2	91
	70～74歳	12 100.0	2 16.7	5 41.7	4 33.3	1 8.3	60

問5 現在の仕事をしている場所（勤務先）はどこですか。（いずれかに○印）

回答者の勤務先については、「自宅以外の市内」40.7%が最も高く、以下、「県内の他市町村」21.8%、「東京都23区内」13.0%となっている。

図表 2-10 現在の仕事の勤務先（単回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	自宅	47	7.6
2	自宅以外の市内	250	40.7
3	県内の他市町村	134	21.8
4	東京都23区内	80	13.0
5	東京都内の市町村（23区除く）	49	8.0
6	その他	13	2.1
	不明	42	6.8
	非該当	360	
	全体	615	100.0

性別：男性

		合計	現在の勤務先							
			自宅	自宅以外の市内	県内の他市町村	東京都23区内	東京都内の市町村(23区除く)	その他	不明	非該当
全体		350 100.0	24 6.9	110 31.4	89 25.4	61 17.4	30 8.6	10 2.9	26 7.4	120
年齢	45～49歳	67 100.0	4 6.0	16 23.9	23 34.3	16 23.9	3 4.5	3 4.5	2 3.0	3
	50～54歳	66 100.0	0 0.0	25 37.9	17 25.8	12 18.2	8 12.1	1 1.5	3 4.5	5
	55～59歳	51 100.0	1 2.0	14 27.5	17 33.3	8 15.7	7 13.7	3 5.9	1 2.0	4
	60～64歳	67 100.0	4 6.0	22 32.8	18 26.9	11 16.4	5 7.5	2 3.0	5 7.5	13
	65～69歳	66 100.0	9 13.6	18 27.3	11 16.7	9 13.6	6 9.1	1 1.5	12 18.2	60
	70～74歳	32 100.0	6 18.8	14 43.8	3 9.4	5 15.6	1 3.1	0 0.0	3 9.4	35

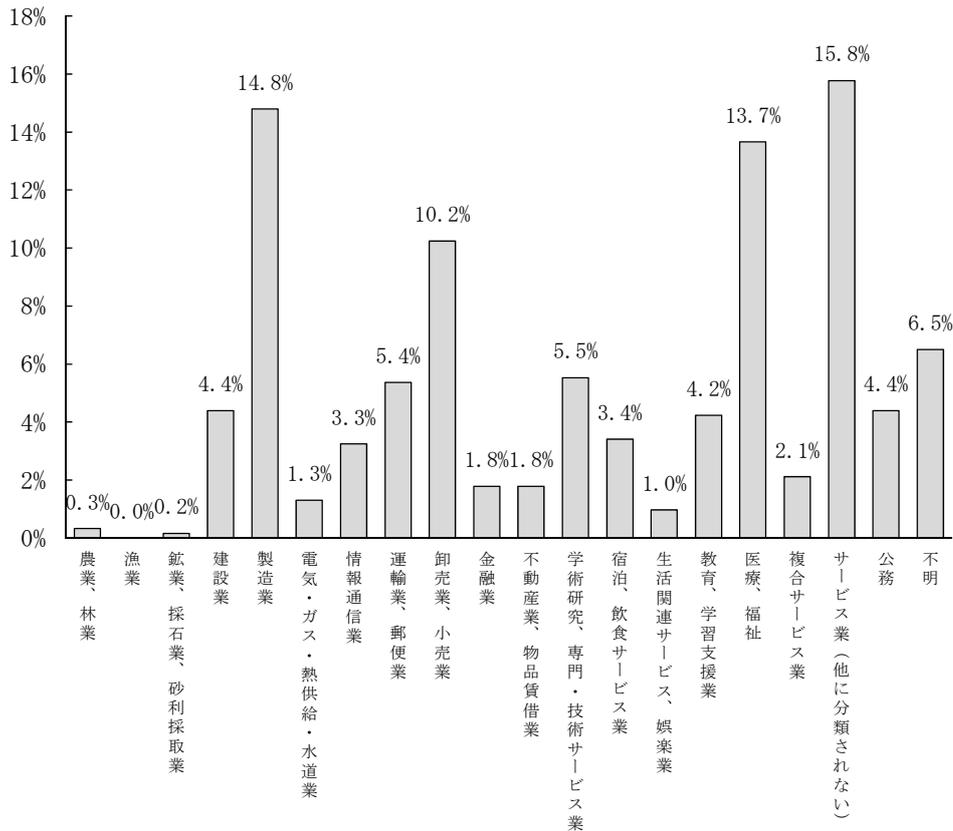
性別：女性

		合計	現在の勤務先							
			自宅	自宅以外の市内	県内の他市町村	東京都23区内	東京都内の市町村(23区除く)	その他	不明	非該当
全体		265 100.0	23 8.7	140 52.8	45 17.0	19 7.2	19 7.2	3 1.1	16 6.0	238
年齢	45～49歳	60 100.0	3 5.0	28 46.7	16 26.7	5 8.3	5 8.3	1 1.7	2 3.3	16
	50～54歳	43 100.0	2 4.7	20 46.5	10 23.3	6 14.0	3 7.0	0 0.0	2 4.7	19
	55～59歳	65 100.0	4 6.2	39 60.0	9 13.8	5 7.7	4 6.2	2 3.1	2 3.1	14
	60～64歳	39 100.0	2 5.1	26 66.7	3 7.7	2 5.1	3 7.7	0 0.0	3 7.7	38
	65～69歳	46 100.0	8 17.4	21 45.7	6 13.0	1 2.2	3 6.5	0 0.0	7 15.2	91
	70～74歳	12 100.0	4 33.3	6 50.0	1 8.3	0 0.0	1 8.3	0 0.0	0 0.0	60

問6 現在の仕事の業種は次のうちどれですか。(当てはまるものに1つだけ○印)

回答者の仕事の業種については、「サービス業（他に分類されない）」15.8%が最も高く、以下、「製造業」14.8%、「医療、福祉」13.7%となっている。

図表 2-11 現在の仕事の業種（単回答）

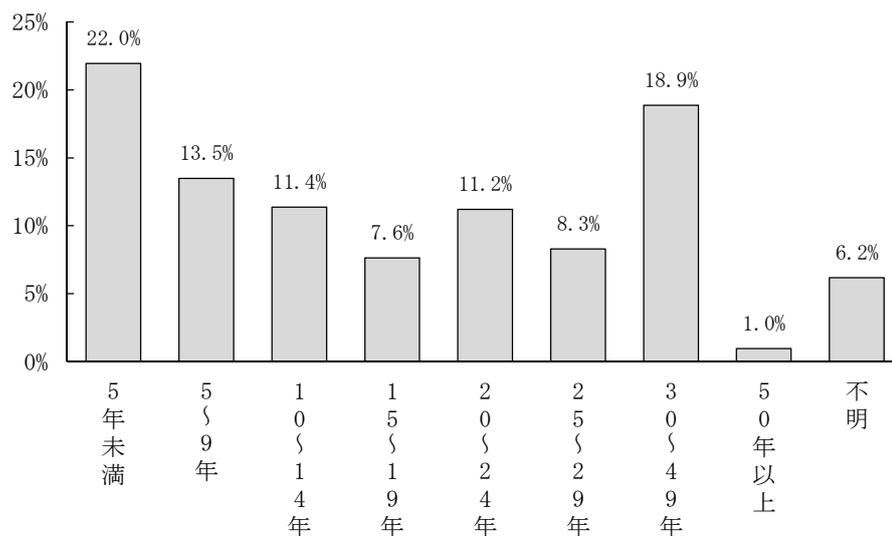


No.	カテゴリー名	n	%
1	農業、林業	2	0.3
2	漁業	0	0.0
3	鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.2
4	建設業	27	4.4
5	製造業	91	14.8
6	電気・ガス・熱供給・水道業	8	1.3
7	情報通信業	20	3.3
8	運輸業、郵便業	33	5.4
9	卸売業、小売業	63	10.2
10	金融業	11	1.8
11	不動産業、物品賃借業	11	1.8
12	学術研究、専門・技術サービス業	34	5.5
13	宿泊、飲食サービス業	21	3.4
14	生活関連サービス、娯楽業	6	1.0
15	教育、学習支援業	26	4.2
16	医療、福祉	84	13.7
17	複合サービス業	13	2.1
18	サービス業（他に分類されない）	97	15.8
19	公務	27	4.4
	不明	40	6.5
	非該当	360	
	全体	615	100.0

問7 現在の仕事の就労年数は何年ですか。(当てはまるものに1つだけ○印)
 定年後、同じ会社に継続して勤めている場合は通算年数をお答えください。

回答者の現在の仕事の就労年数については、「5年未満」22.0%が最も高く、以下、「30～49年」18.9%、「5～9年」13.5%となっている。

図表 2-12 現在の仕事の就労年数（単回答）



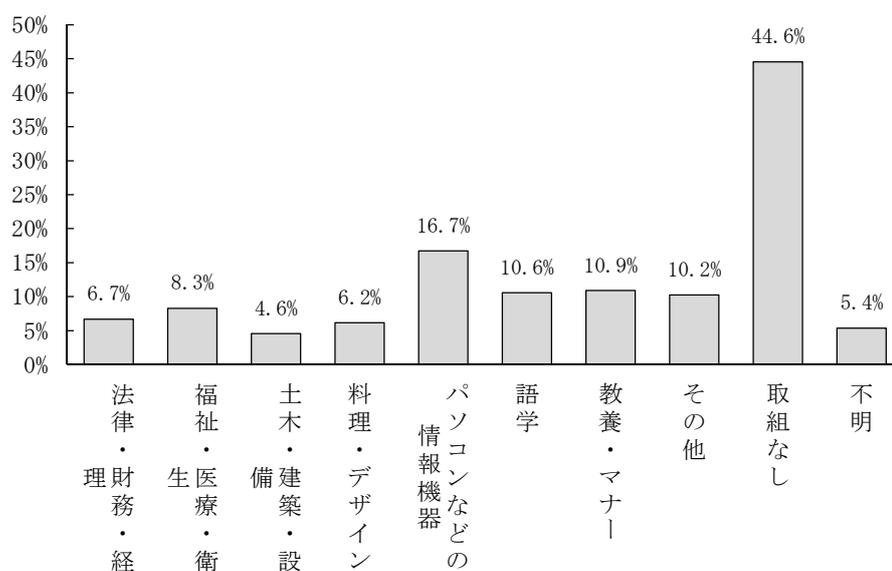
No.	カテゴリー名	n	%
1	5年未満	135	22.0
2	5～9年	83	13.5
3	10～14年	70	11.4
4	15～19年	47	7.6
5	20～24年	69	11.2
6	25～29年	51	8.3
7	30～49年	116	18.9
8	50年以上	6	1.0
	不明	38	6.2
	非該当	360	
	全体	615	100.0

4 現在取り組んでいる自己啓発

問 8 自己啓発に取り組んでいる分野は次のうちどれですか。(当てはまるものすべてに○印)

回答者の取り組んでいる自己啓発については、「取組なし」44.6%が最も高く、以下、「パソコンなどの情報機器」16.7%、「教養・マナー」10.9%となっている。

図表 2-13 自己啓発の取組分野（複数回答）



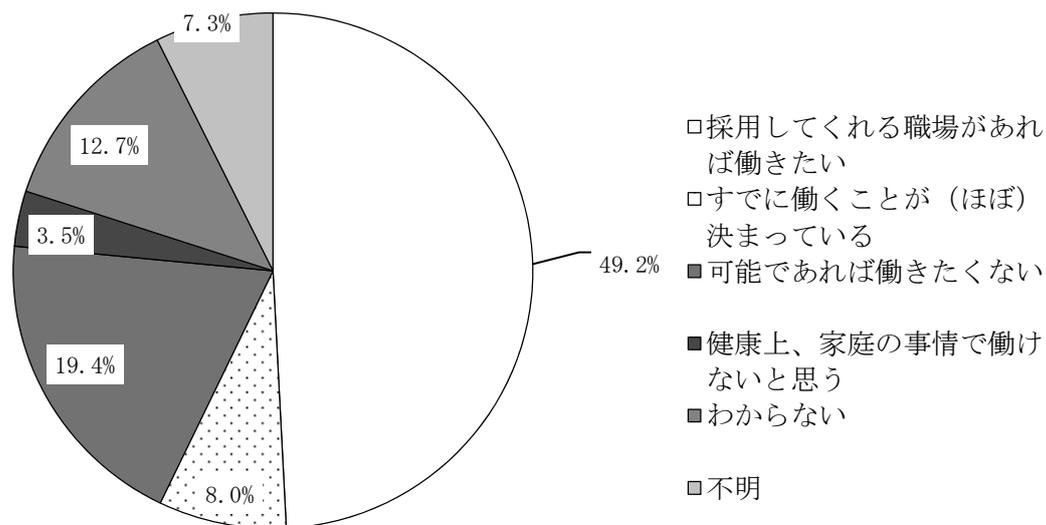
No.	カテゴリー名	n	%
1	法律・財務・経	41	6.7
2	福祉・医療・衛生	51	8.3
3	土木・建築・設備	28	4.6
4	料理・デザイン	38	6.2
5	パソコンなどの情報機器	103	16.7
6	語学	65	10.6
7	教養・マナー	67	10.9
8	その他	63	10.2
9	取組なし	274	44.6
	不明	33	5.4
	非該当	360	
	全体	615	100.0

5 現在就労している人の高齢期における就労意向

問9 定年後の就労についてどのようにお考えですか。(当てはまるものに1つだけ○印)
 ※現在仕事をしている人で定年を経験していない方のみ回答

回答者の定年後の就労意向については、「採用してくれる職場があれば働きたい」49.2%が最も高く、以下、「可能であれば働きたくない」19.4%、「わからない」12.7%となっている。

図表 2-14 現在仕事をしている人の定年後の就労（単回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	採用してくれる職場があれば働きたい	241	49.2
2	すでに働くことが（ほぼ）決まっている	39	8.0
3	可能であれば働きたくない	95	19.4
4	健康上、家庭の事情で働けないと思う	17	3.5
5	わからない	62	12.7
	不明	36	7.3
	非該当	485	
	全体	490	100.0

問 10 今後の就労について何歳まで働きたいとお考えですか。
現時点で考えている年齢をお答えください。
※現在仕事をしている人で定年を経験した方のみ回答

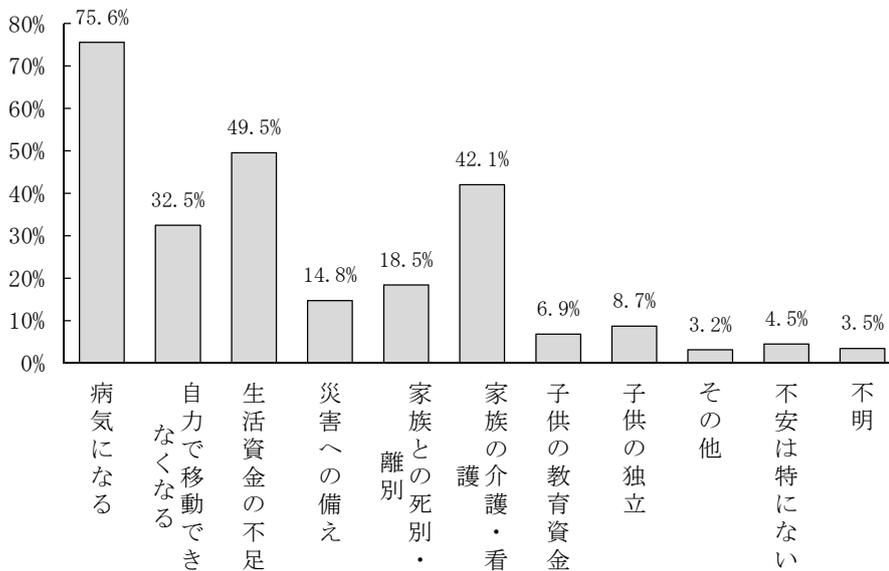
回答者の今後の就労意向については、「平均 70.60 歳」、最大で 80 歳、最小で 62 歳となった。

なお、当該設問に対して、「可能な限り」といった年齢以外の回答については集計の対象に含めていない。

問 11 あなたが現在感じる将来の不安は次のうちどれですか。
主なものを 3 つまで選択のうえ、最も当てはまるものには◎印を 1 つ、その他のものには○印を 2 つ付けてください。

回答者の将来に対する不安については、「病気になる」75.6%が最も高く、以下、「生活資金の不足」49.5%、「家族の介護・看護」42.1%となっている。

図表 2-15 将来に対する不安（複数回答）



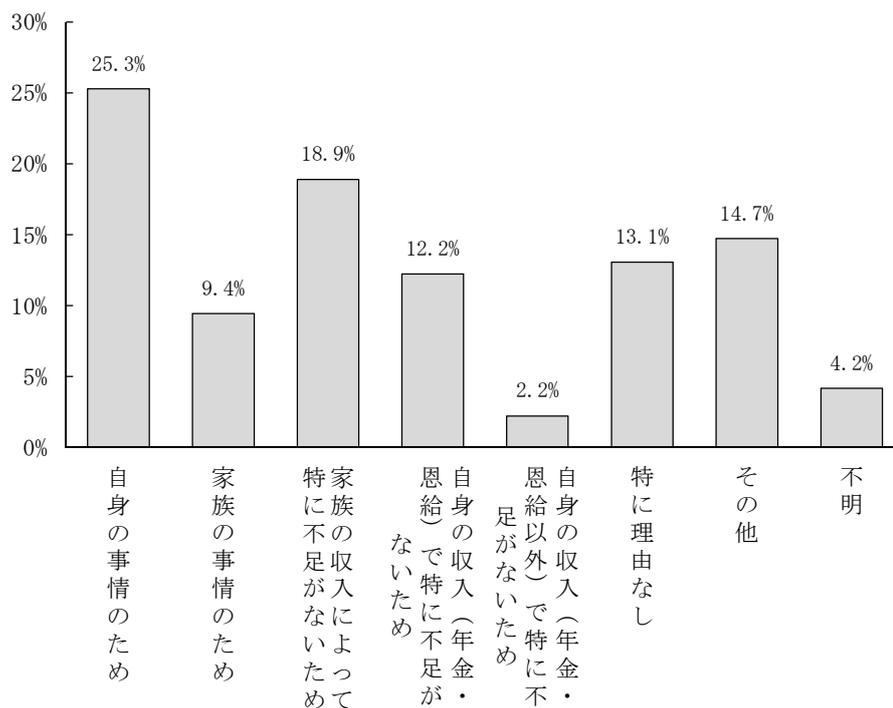
No.	カテゴリ名	n	%
1	病気になる	737	75.6
2	自力で移動できなくなる	317	32.5
3	生活資金の不足	483	49.5
4	災害への備え	144	14.8
5	家族との死別・離別	180	18.5
6	家族の介護・看護	410	42.1
7	子供の教育資金	67	6.9
8	子供の独立	85	8.7
9	その他	31	3.2
10	不安は特にない	44	4.5
	不明	34	3.5
	全体	975	100.0

6 現在就労していない人の現状と今後の就労意向

問 12 現在、仕事をしていない理由は何ですか。(最も大きい理由に1つだけ○印)

回答者の就労しない理由については、「自身の事情のため」25.3%が最も高く、以下、「家族の収入によって特に不足がないため」18.9%、「その他」14.7%となっている。

図表 2-16 現在仕事をしない理由（単回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	自身の事情のため	91	25.3
2	家族の事情のため	34	9.4
3	家族の収入によって特に不足がないため	68	18.9
4	自身の収入(年金・恩給)で特に不足がないため	44	12.2
5	自身の収入(年金・恩給以外)で特に不足がないため	8	2.2
6	特に理由なし	47	13.1
7	その他	53	14.7
	不明	15	4.2
	非該当	615	
	全体	360	100.0

性別：男性

	合計	就労しない理由									
		自身の事情のため	家族の事情のため	家族の収入によって特に不足がないため	自身の収入(年金・恩給)で特に不足がないため	自身の収入(年金・恩給以外)で特に不足がないため	特に理由なし	その他	不明	非該当	
全体	120 100.0	33 27.5	8 6.7	2 1.7	35 29.2	4 3.3	18 15.0	15 12.5	5 4.2	350	
年齢	45～49歳	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	67
	50～54歳	5 100.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	66
	55～59歳	4 100.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	51
	60～64歳	13 100.0	3 23.1	2 15.4	1 7.7	3 23.1	0 0.0	3 23.1	1 7.7	0 0.0	67
	65～69歳	60 100.0	13 21.7	1 1.7	1 1.7	23 38.3	2 3.3	11 18.3	7 11.7	2 3.3	66
	70～74歳	35 100.0	10 28.6	3 8.6	0 0.0	9 25.7	2 5.7	3 8.6	6 17.1	2 5.7	32

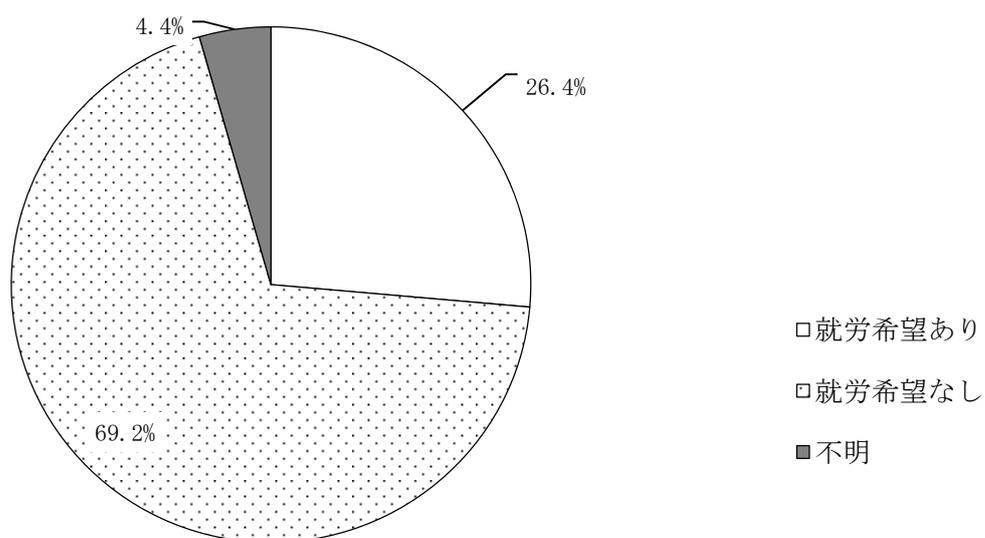
性別：女性

	合計	就労しない理由									
		自身の事情のため	家族の事情のため	家族の収入によって特に不足がないため	自身の収入(年金・恩給)で特に不足がないため	自身の収入(年金・恩給以外)で特に不足がないため	特に理由なし	その他	不明	非該当	
全体	238 100.0	57 23.9	26 10.9	66 27.7	9 3.8	4 1.7	28 11.8	38 16.0	10 4.2	265	
年齢	45～49歳	16 100.0	4 25.0	4 25.0	5 31.3	0 0.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3	0 0.0	60
	50～54歳	19 100.0	5 26.3	3 15.8	5 26.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 31.6	0 0.0	43
	55～59歳	14 100.0	5 35.7	2 14.3	5 35.7	0 0.0	0 0.0	2 14.3	0 0.0	0 0.0	65
	60～64歳	38 100.0	9 23.7	5 13.2	14 36.8	0 0.0	0 0.0	5 13.2	4 10.5	1 2.6	39
	65～69歳	91 100.0	17 18.7	9 9.9	29 31.9	5 5.5	3 3.3	14 15.4	8 8.8	6 6.6	46
	70～74歳	60 100.0	17 28.3	3 5.0	8 13.3	4 6.7	1 1.7	5 8.3	19 31.7	3 5.0	12

問 13 今後の就労についてどのようにお考えですか。(いずれかに○印)
現時点でのお考えについてお答えいただければ結構です。

回答者の今後の就労希望については、「就労希望あり」26.4%、「就労希望なし」69.2%となっている。

図表 2-17 今後の就労意向（単回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	就労希望あり	95	26.4
2	就労希望なし	249	69.2
	不明	16	4.4
	非該当	615	
	全体	360	100.0

性別：男性

		合計	今後の就労意向			
			就労希望あり	就労希望なし	不明	非該当
全体		120 100.0	37 30.8	78 65.0	5 4.2	350
年齢	45～49歳	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	67
	50～54歳	5 100.0	2 40.0	3 60.0	0 0.0	66
	55～59歳	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	51
	60～64歳	13 100.0	4 30.8	9 69.2	0 0.0	67
	65～69歳	60 100.0	16 26.7	42 70.0	2 3.3	66
	70～74歳	35 100.0	10 28.6	23 65.7	2 5.7	32

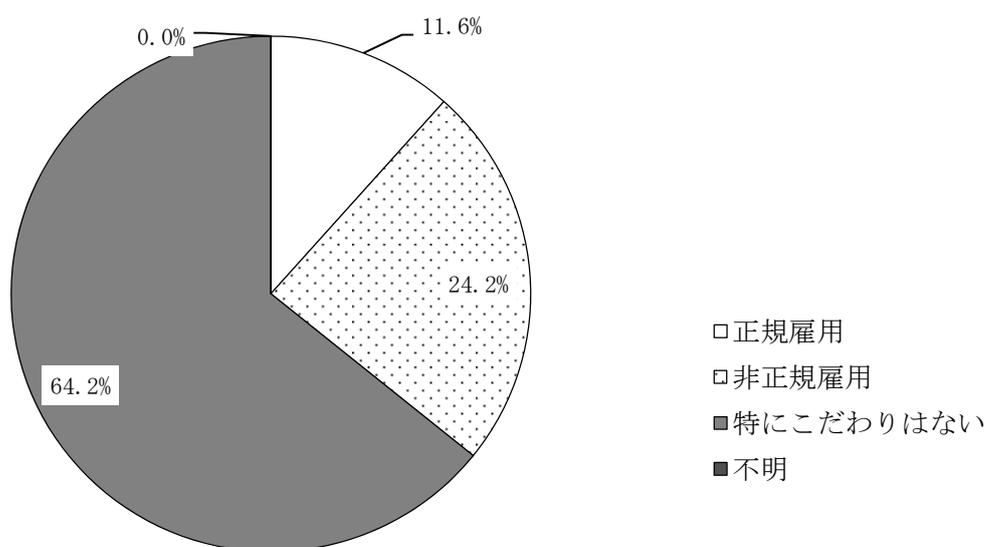
性別：女性

		合計	今後の就労意向			
			就労希望あり	就労希望なし	不明	非該当
全体		238 100.0	58 24.4	169 71.0	11 4.6	265
年齢	45～49歳	16 100.0	6 37.5	10 62.5	0 0.0	60
	50～54歳	19 100.0	14 73.7	5 26.3	0 0.0	43
	55～59歳	14 100.0	4 28.6	9 64.3	1 7.1	65
	60～64歳	38 100.0	10 26.3	26 68.4	2 5.3	39
	65～69歳	91 100.0	17 18.7	69 75.8	5 5.5	46
	70～74歳	60 100.0	7 11.7	50 83.3	3 5.0	12

問 14 希望する雇用形態はどれですか。(当てはまるものに1つだけ○印)

回答者の希望する雇用形態については、「特にこだわりはない」64.2%が最も高く、以下、「非正規雇用」24.2%、「正規雇用」11.6%となっている。

図表 2-18 希望する雇用形態（単回答）

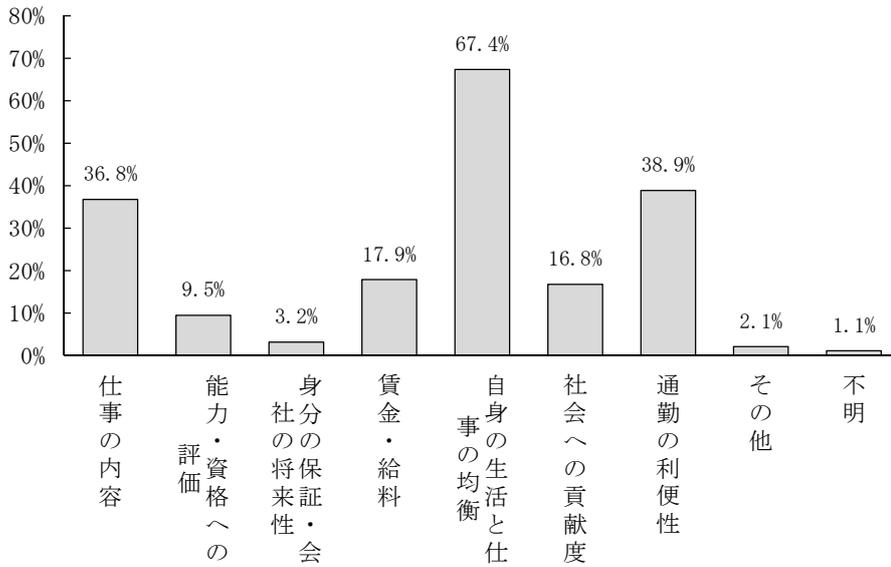


No.	カテゴリー名	n	%
1	正規雇用	11	11.6
2	非正規雇用	23	24.2
3	特にこだわりはない	61	64.2
	不明	0	0.0
	非該当	877	
	全体	95	100.0

問 15 就労の際に重視する事項は何ですか。(主なものに2つまで○印)

回答者の就労の際に重視することについては、「自身の生活と仕事の均衡」67.4%が最も高く、以下、「通勤の利便性」38.9%、「仕事の内容」36.8%となっている。

図表 2-19 就労の際に重視する事項（複数回答）

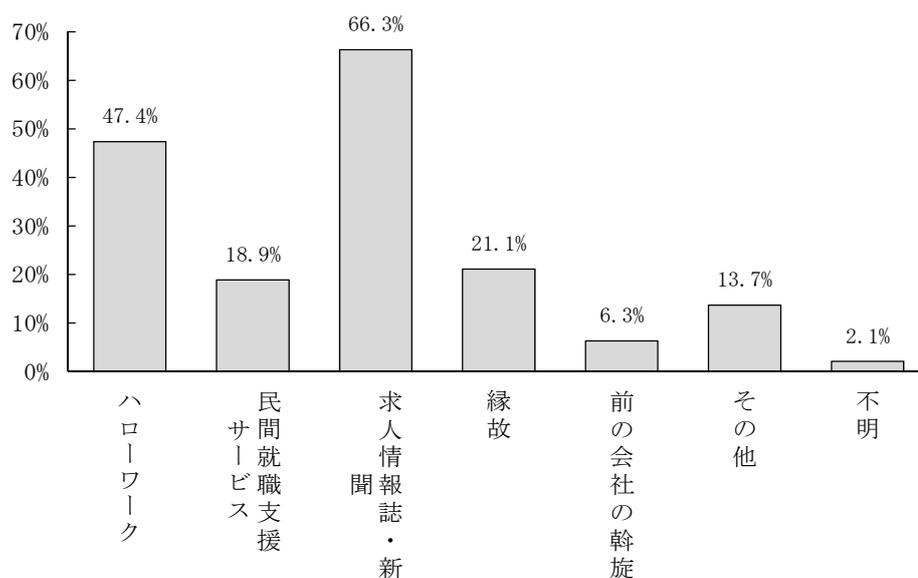


No.	カテゴリ名	n	%
1	仕事の内容	35	36.8
2	能力・資格への評価	9	9.5
3	身分の保証・会社の将来性	3	3.2
4	賃金・給料	17	17.9
5	自身の生活と仕事の均衡	64	67.4
6	社会への貢献度	16	16.8
7	通勤の利便性	37	38.9
8	その他	0	2.1
	不明	0	1.1
	非該当	877	
	全体	95	100.0

問 16 就労の際に活用する予定のものはどれですか。(主なものに2つまで○印)

回答者の就労の際に利用するものについては、「求人情報誌・新聞」66.3%が最も高く、以下、「ハローワーク」47.4%、「縁故」21.1%となっている。

図表 2-20 就労の際に活用するもの（複数回答）

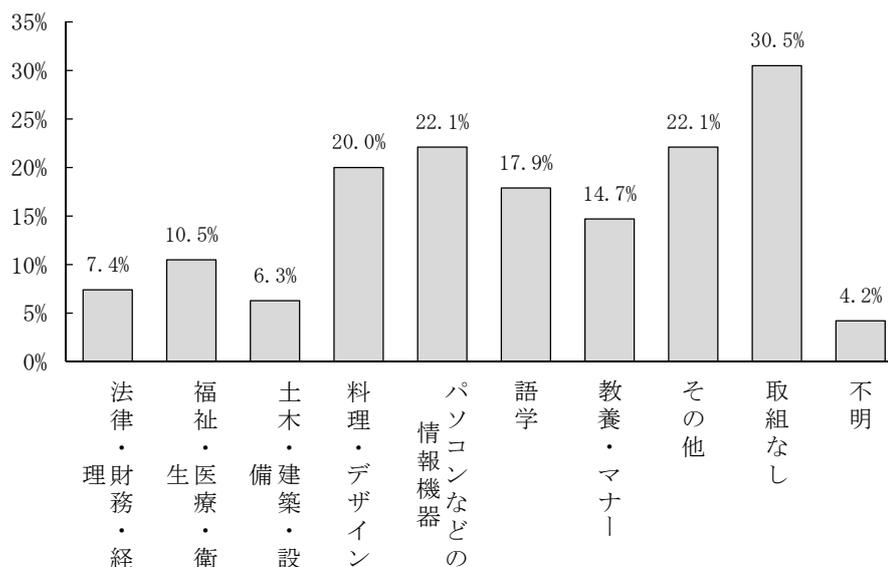


No.	カテゴリ名	n	%
1	ハローワーク	45	47.4
2	民間就職支援サービス	18	18.9
3	求人情報誌・新聞	63	66.3
4	縁故	20	21.1
5	前の会社の斡旋	6	6.3
6	その他	13	13.7
	不明	2	2.1
	非該当	877	
	全体	95	100.0

問 17 自己啓発に取り組んでいる分野は次のうちどれですか。(当てはまるものすべてに○印)

回答者の取り組んでいる自己啓発については、「取組なし」30.5%が最も高く、以下、「パソコンなどの情報機器」22.1%、「その他」22.1%となっている。

図表 2-21 自己啓発の取組分野（複数回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	法律・財務・経	7	7.4
2	福祉・医療・衛	10	10.5
3	土木・建築・設	6	6.3
4	料理・デザイン	19	20.0
5	パソコンなどの情報機器	21	22.1
6	語学	17	17.9
7	教養・マナー	14	14.7
8	その他	21	22.1
9	取組なし	29	30.5
	不明	4	4.2
	非該当	877	
	全体	95	100.0

第3章 市内事業所における高年齢者雇用 に対する意識調査

第3章 市内事業所における高齢者雇用に対する意識調査

1 調査の概要

(1) 目的

市内事業所の高齢者雇用に対する意識を把握することを目的に実施した。

(2) 調査名

市内事業所等の高齢者雇用に対する意識調査

(3) 調査対象

市内所在事業所 1,373 事業所

(4) 調査項目

- ① 高齢者の雇用状況
- ② 職場におけるスキルアップ支援の状況
- ③ 今後の高齢者雇用に対する考え方
- ④ 事業所情報（業種・従業員数等）

(5) 調査方法

配布方法：郵送

回収方法：返信用封筒による郵送

配布物：アンケート調査票、返信用封筒

(6) 回収状況

配布票数 1373 票（うち未達 8 票）回収票数 650 票、有効回収票数 650 票、回収率 47.34%

(7) 利用上の注意

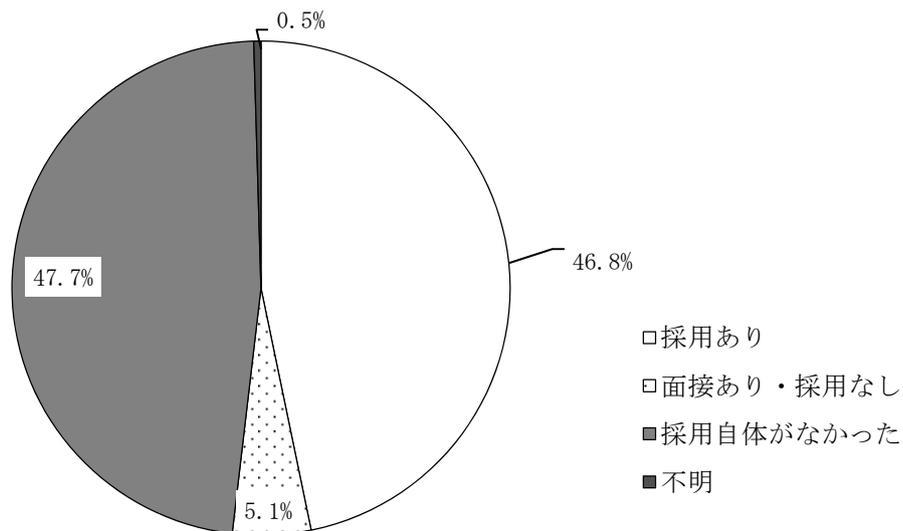
- ① 図表の n は回答者の総数、% は全体に占める割合を示す
- ② 各設問の回答結果は、不明を含む調査数（回答総数）を基数として、全体（票数）、%（割合）を示している
- ③ クロス集計においては、表側の項目は不明を除いているため、累計値は「合計値」と一致しないものがある
- ④ 対象者を特定した設問の回答結果は非該当を除く調査数を基数として、全体（票数）、%（割合）を示している。なお、非該当の回答は「非該当」として図表中に示している
- ⑤ 回答結果の%（割合）は、小数点第 2 位以下の四捨五入のため、全体の合計値は必ずしも 100% とならない
- ⑥ 矛盾回答については、前文の回答結果を優先して集計した（問 1 で「仕事をしていない」と回答し、問 2 で「定年あり」と回答した場合、問 1 の回答を優先し、問 2 の回答は無効）

2 高年齢者（55歳以上）の雇用状況

問1 直近5年のうちに高年齢者（55歳以上）を採用していますか。（いずれかに○印）
 なお、定年後の継続雇用は採用に含みません。

直近5年の高年齢者の採用については、「採用自体がなかった」47.7%が最も高く、以下、「採用あり」46.8%、「面接あり・採用なし」5.1%となっている。

図表 3-1 高年齢者の採用状況（単回答）

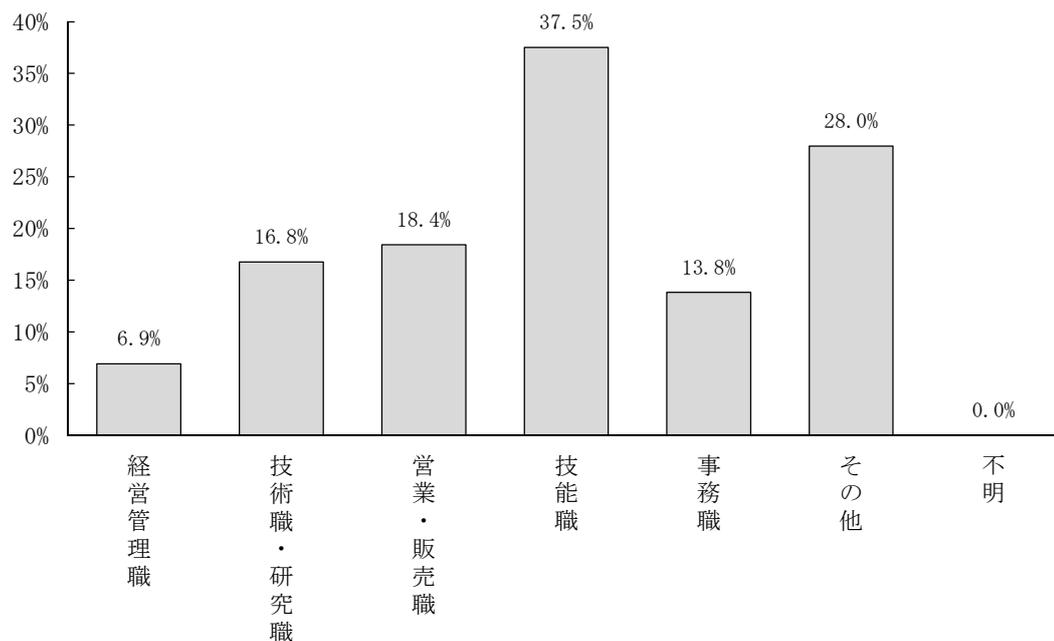


No.	カテゴリー名	n	%
1	採用あり	304	46.8
2	面接あり・採用なし	33	5.1
3	採用自体がなかった	310	47.7
	不明	3	0.5
	全体	650	100.0

問2 高年齢者が採用された職は、次のうちどれですか。
 (当てはまるものすべてに○印し、そのうち最も多い職種には◎印)

高年齢者の採用職種については、「技能職」37.5%と最も高く、以下、「その他」28.0%、「営業・販売職」18.4%となっている。

図表 3-2 高年齢者の採用職種（複数回答）

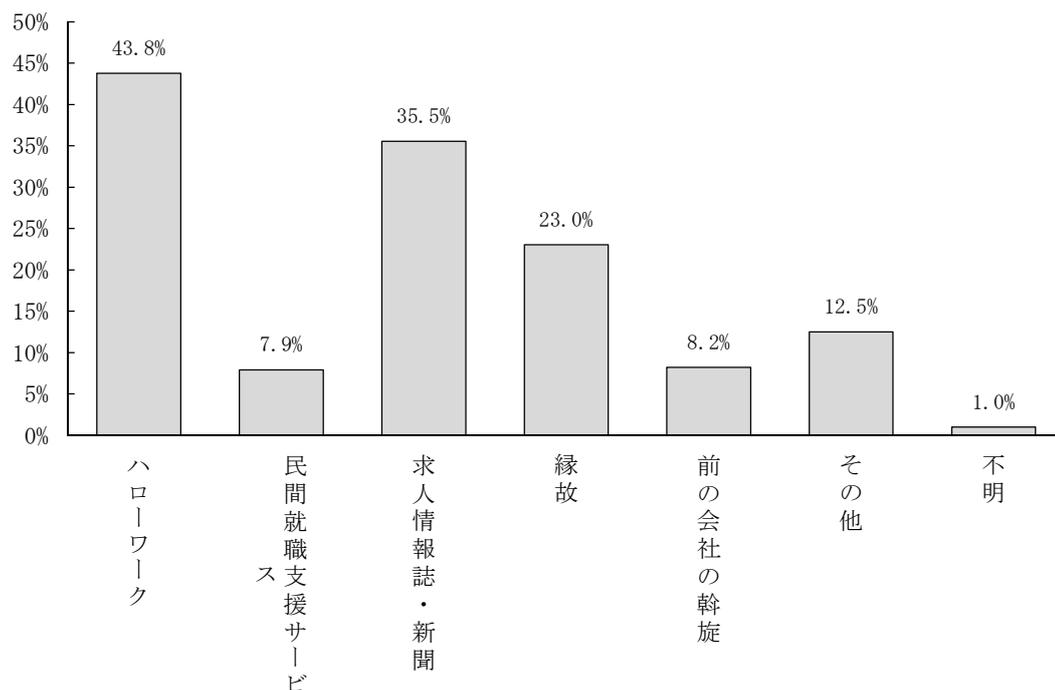


No.	カテゴリ名	n	%
1	経営管理職	21	6.9
2	技術職・研究職	51	16.8
3	営業・販売職	56	18.4
4	技能職	114	37.5
5	事務職	42	13.8
6	その他	85	28.0
	不明	0	0.0
	非該当	346	
	全体	304	100.0

問3 採用経路は次のうちどれですか。(当てはまるものすべてに○印)

採用経路については、「ハローワーク」43.8%が最も高く、以下、「求人情報誌・新聞」35.5%、「縁故」23.0%となっている。

図表 3-3 高年齢者の採用経路（複数回答）

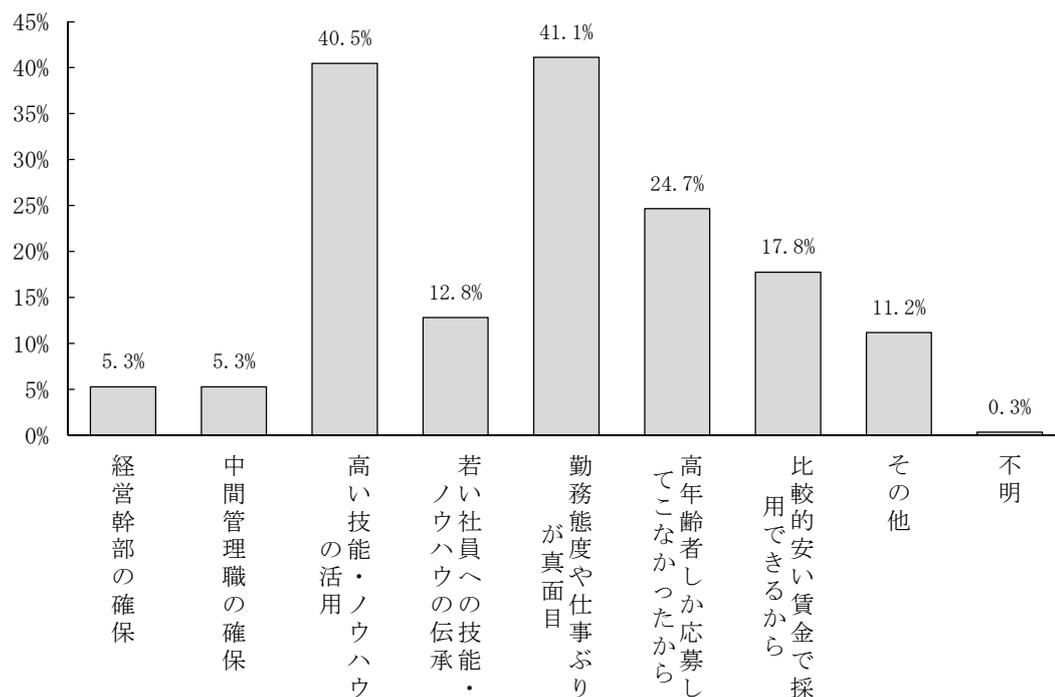


No.	カテゴリー名	n	%
1	ハローワーク	133	43.8
2	民間就職支援サービス	24	7.9
3	求人情報誌・新聞	108	35.5
4	縁故	70	23.0
5	前の会社の斡旋	25	8.2
6	その他	38	12.5
	不明	3	1.0
	非該当	346	
	全体	304	100.0

問4 採用理由は次のうちどれですか。(当てはまるものすべてに○印)

採用理由については、「勤務態度や仕事ぶりが真面目」41.1%が最も高く、以下、「高い技能・ノウハウの活用」40.5%、「高年齢者しか応募してこなかったから」24.7%となっている。

図表 3-4 高年齢者の採用理由（複数回答）

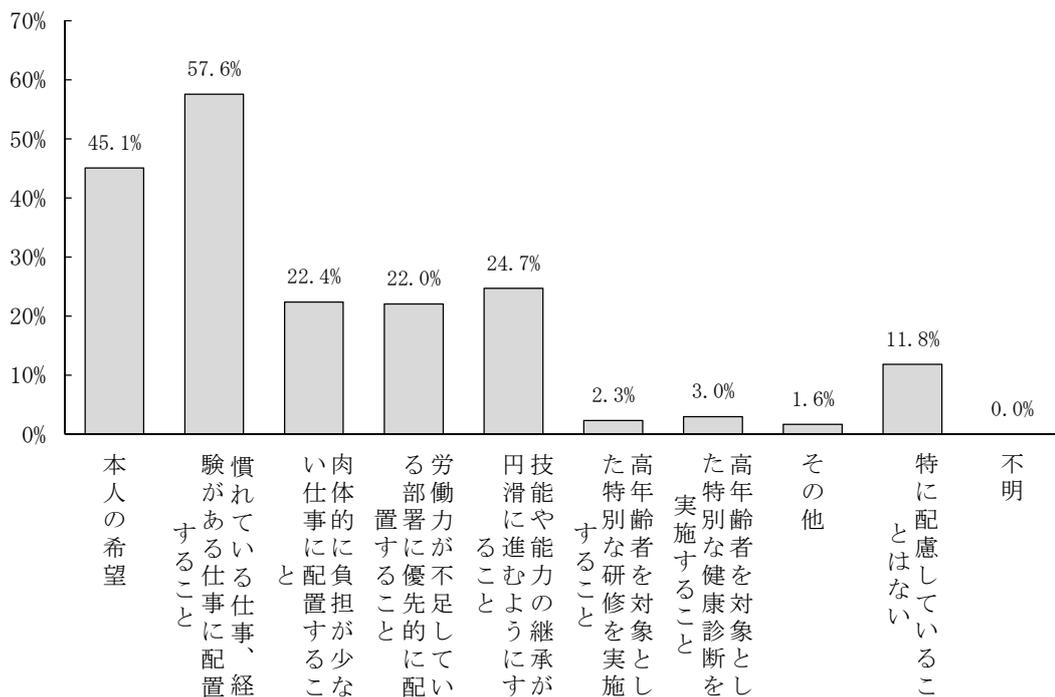


No.	カテゴリ名	n	%
1	経営幹部の確保	16	5.3
2	中間管理職の確保	16	5.3
3	高い技能・ノウハウの活用	123	40.5
4	若い社員への技能・ノウハウの伝承	39	12.8
5	勤務態度や仕事ぶりが真面目	125	41.1
6	高年齢者しか応募してこなかったから	75	24.7
7	比較的安い賃金で採用できるから	54	17.8
8	その他	34	11.2
	不明	1	0.3
	非該当	346	
	全体	304	100.0

問5 高年齢者を採用した際に配慮している事項は、次のうちどれですか。
(当てはまるものにすべて○印)

高年齢者の採用における配慮事項については、「慣れている仕事、経験がある仕事に配置すること」57.6%が最も高く、以下、「本人の希望」45.1%、「技能や能力の継承が円滑に進むようにすること」24.7%となっている。

図表 3-5 採用した際の配慮事項（複数回答）

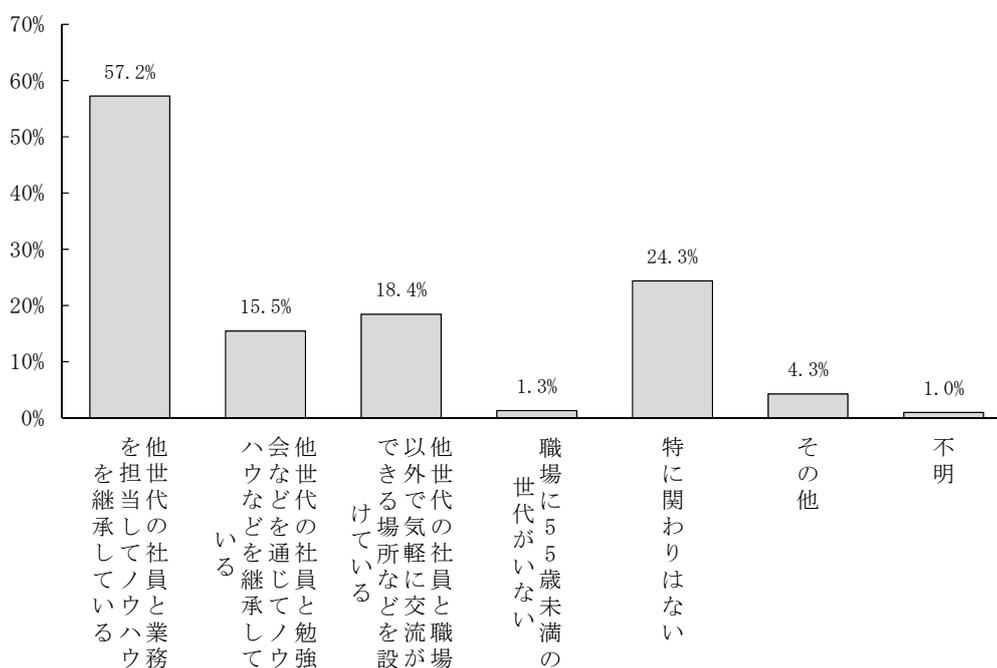


No.	カテゴリ名	n	%
1	本人の希望	137	45.1
2	慣れている仕事、経験がある仕事に配置すること	175	57.6
3	肉体的に負担が少ない仕事に配置すること	68	22.4
4	労働力が不足している部署に優先的に配置すること	67	22.0
5	技能や能力の継承が円滑に進むようにすること	75	24.7
6	高年齢者を対象とした特別な研修を実施すること	7	2.3
7	高年齢者を対象とした特別な健康診断を実施すること	9	3.0
8	その他	5	1.6
9	特に配慮していることはない	36	11.8
	不明	0	0.0
	非該当	346	
	全体	304	100.0

問6 職場における他世代（55歳未満）との関わり方は、次のうちどれですか。
（当てはまるものにすべて○印）

職場における他世代との関わり方については、「他世代の社員と業務を担当してノウハウを継承している」57.2%が最も高く、以下、「特に関わりはない」24.3%、「他世代の社員と職場以外で気軽に交流ができる場所などを設けている」18.4%となっている。

図表 3-6 他世代との関わり方（複数回答）

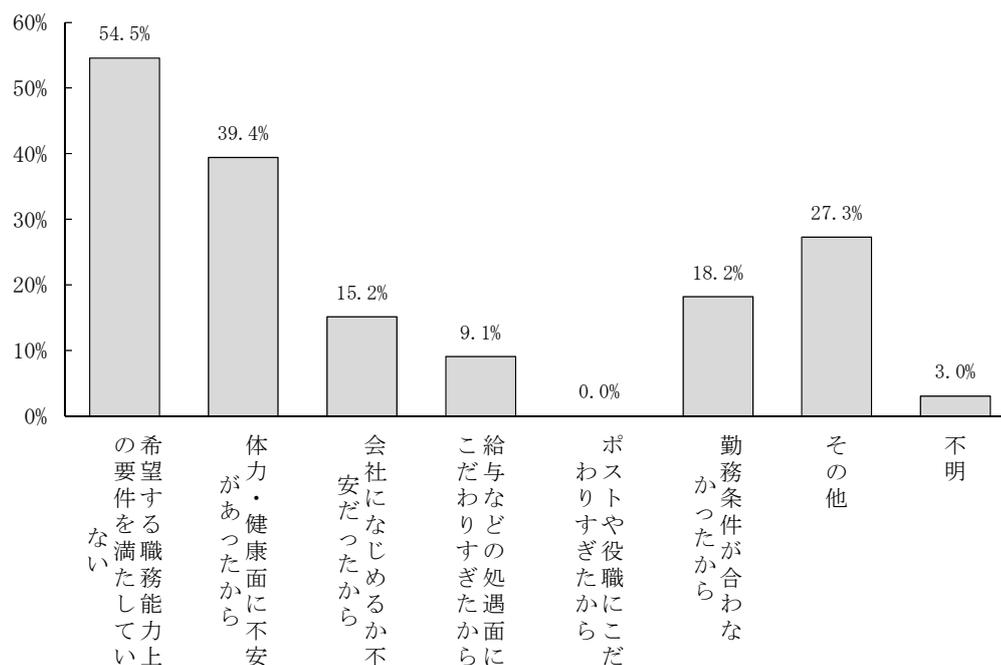


No.	カテゴリー名	n	%
1	他世代の社員と業務を担当してノウハウを継承している	174	57.2
2	他世代の社員と勉強会などを通じてノウハウなどを継承している	47	15.5
3	他世代の社員と職場以外で気軽に交流ができる場所などを設けている	56	18.4
4	職場に55歳未満の世代がない	4	1.3
5	特に関わりはない	74	24.3
6	その他	13	4.3
	不明	3	1.0
	非該当	346	
	全体	304	100.0

問7 応募者を不採用とした場合の理由は次のうちどれですか。(当てはまるものすべてに○印)

不採用とした理由については、「希望する職務能力上の要件を満たしていない」54.5%が最も高く、以下、「体力・健康面に不安があったから」39.4%、「その他」27.3%となっている。

図表 3-7 高齢者の不採用理由（複数回答）



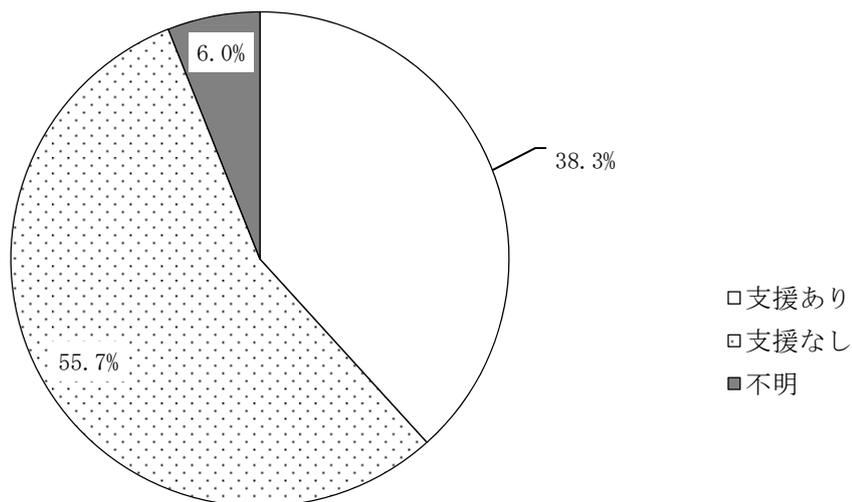
No.	カテゴリー名	n	%
1	希望する職務能力上の要件を満たしていない	18	54.5
2	体力・健康面に不安があったから	13	39.4
3	会社になじめるか不安だったから	5	15.2
4	給与などの処遇面にこだわりすぎたから	3	9.1
5	ポストや役職にこだわりすぎたから	0	0.0
6	勤務条件が合わなかったから	6	18.2
7	その他	9	27.3
	不明	1	3.0
	非該当	617	
	全体	33	100.0

3 職場におけるスキルアップ支援の状況

問8 職場において職業訓練・自己啓発などのスキルアップへの支援はありますか。
(いずれかに○印)

職場におけるスキルアップ支援については、「支援あり」38.3%、「支援なし」55.7%、「不明」6.0%となっている。

図表 3-8 スキルアップ支援の状況（単回答）

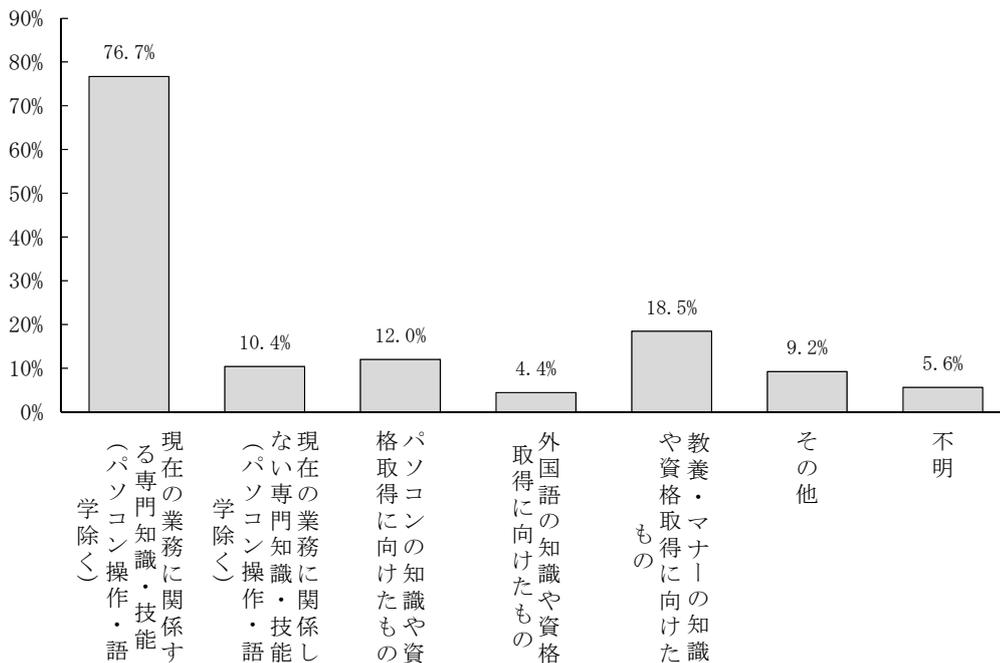


No.	カテゴリー名	n	%
1	支援あり	249	38.3
2	支援なし	362	55.7
	不明	39	6.0
	全体	650	100.0

問9 職業訓練・自己啓発などのスキルアップへの支援内容のうち高年齢の方が対象に含まれている支援は、次のうちどれですか。（当てはまるものにすべて○印）

スキルアップ支援の内容については、「現在の業務に係る専門知識・技能（パソコン操作・語学除く）」76.7%が最も高く、以下、「教養・マナーの知識や資格取得に向けたもの」18.5%、「パソコンの知識や資格取得に向けたもの」12.0%となっている。

図表 3-9 スキルアップ支援の内容（複数回答）



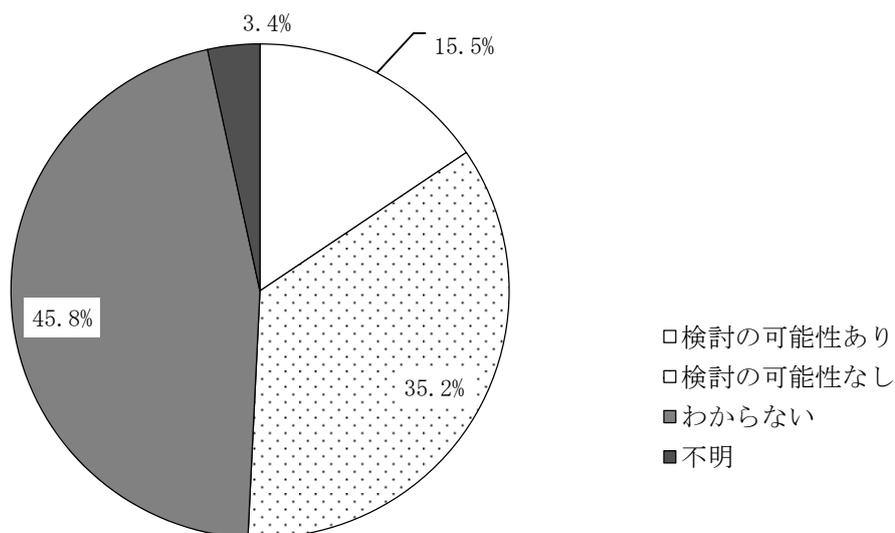
No.	カテゴリー名	n	%
1	現在の業務に係る専門知識・技能（パソコン操作・語学除く）	191	76.7
2	現在の業務に係らない専門知識・技能（パソコン操作・語学除く）	26	10.4
3	パソコンの知識や資格取得に向けたもの	30	12.0
4	外国語の知識や資格取得に向けたもの	11	4.4
5	教養・マナーの知識や資格取得に向けたもの	46	18.5
6	その他	23	9.2
	不明	14	5.6
	非該当	401	
	全体	249	100.0

4 今後の高齢者雇用に対する考え方

問 10 近年、若者を対象としたインターンシップだけでなく、高齢者を対象とした「シニアインターン・シップ」を行い、雇用される前に仕事における気づきや適性を把握するなどして、雇用のマッチングを図る事例があります。貴事業所において、今後、このような「シニアインターン・シップ」の取組を導入する可能性はありますか。
 (いずれかに1つまで○印) ※インターン・シップ：就業体験

シニアインターンシップの導入可能性については、「わからない」45.8%が最も高く、以下、「検討の可能性なし」35.2%、「検討の可能性あり」15.5%となっている。

図表 3-10 シニアインターンシップの導入の可能性（単回答）

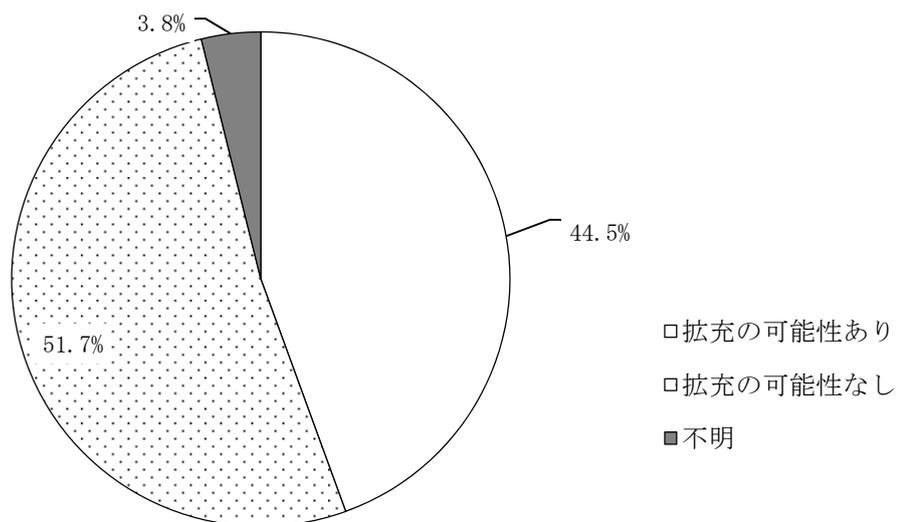


No.	カテゴリー名	n	%
1	検討の可能性あり	101	15.5
2	検討の可能性なし	229	35.2
3	わからない	298	45.8
	不明	22	3.4
	全体	650	100.0

問 11 高年齢者雇用の拡充の可能性はありますか。(いずれかに○印)

高年齢者雇用の拡充については、「拡充の可能性あり」44.5%、「拡充の可能性なし」51.7%、「不明」3.8%となっている。

図表 3-11 高年齢者雇用の拡充の可能性 (単回答)

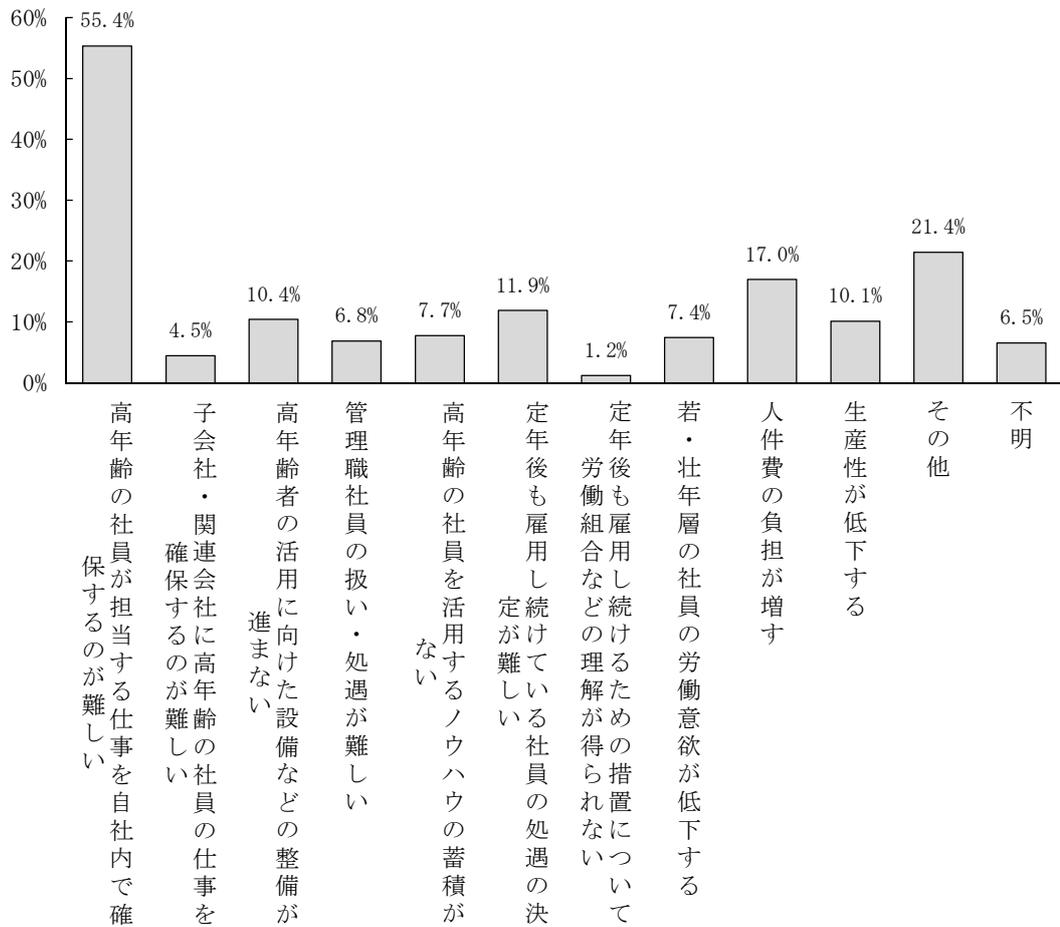


No.	カテゴリー名	n	%
1	拡充の可能性あり	289	44.5
2	拡充の可能性なし	336	51.7
	不明	25	3.8
	全体	650	100.0

問 12 高年齢者の雇用を拡充しない理由は、次のうちどれですか。
 (当てはまるものすべてに○印)

高年齢者雇用を拡充しない理由については、「高年齢の社員が担当する仕事を自社内で確保するのが難しい」55.4%が最も高く、以下、「その他」21.4%、「人件費の負担が増す」17.0%となっている。

図表 3-12 高年齢者の雇用を拡充しない理由（複数回答）



No.	カテゴリー名	n	%
1	高年齢の社員が担当する仕事を自社内で確保するのが難しい	186	55.4
2	子会社・関連会社に高年齢の社員の仕事を確保するのが難しい	15	4.5
3	高年齢者の活用に向けた設備などの整備が進まない	35	10.4
4	管理職社員の扱い・処遇が難しい	23	6.8
5	高年齢の社員を活用するノウハウの蓄積がない	26	7.7
6	定年後も雇用し続けている社員の処遇の決定が難しい	40	11.9
7	定年後も雇用し続けるための措置について労働組合などの理解が得られない	4	1.2
8	若・壮年層の社員の労働意欲が低下する	25	7.4
9	人件費の負担が増す	57	17.0
10	生産性が低下する	34	10.1
11	その他	72	21.4
	不明	22	6.5
	非該当	314	
	全体	336	100.0

5 事業所情報

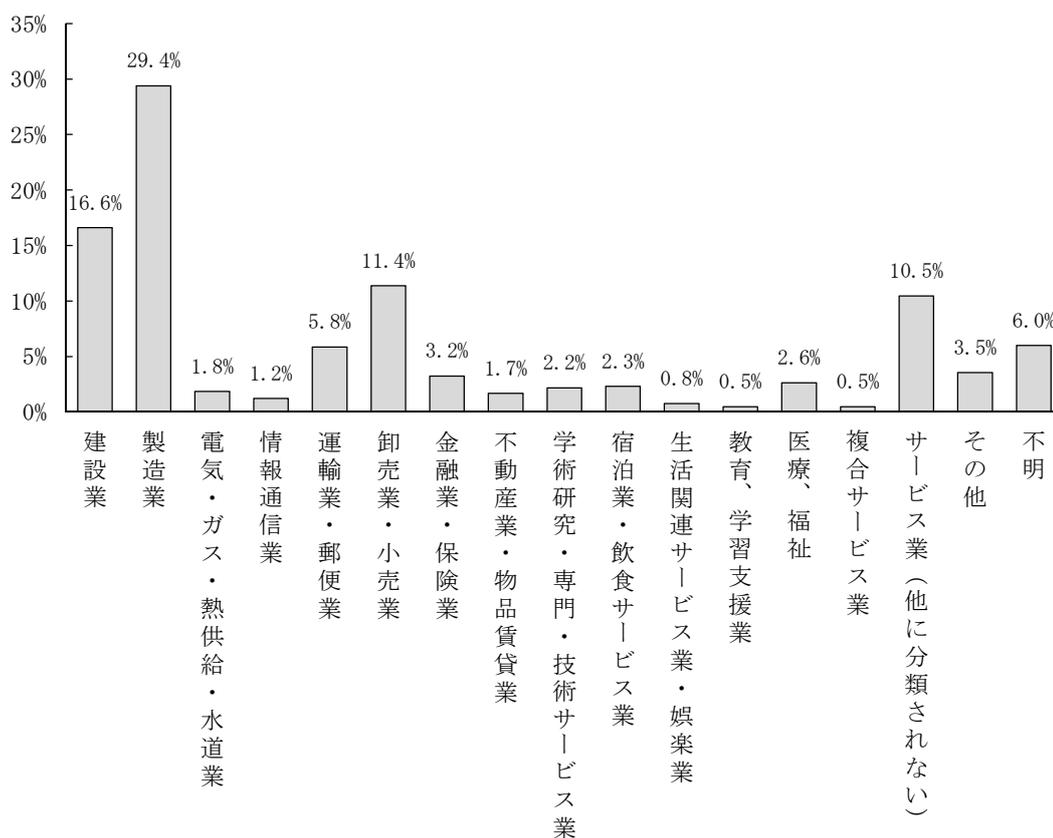
F1 事業者の雇用者数について 経営者・家族従業者・役員を除く雇用者数をお答えください

回答は、雇用者総数 100 人未満の事業所が 8 割強を占める結果となっている。

F2 事業所の業種について（当てはまるものに 1 つだけ〇印）

事業所の業種については、「製造業」29.4%が最も高く、以下、「建設業」16.6%、「卸売業・小売業」11.4%となっている。

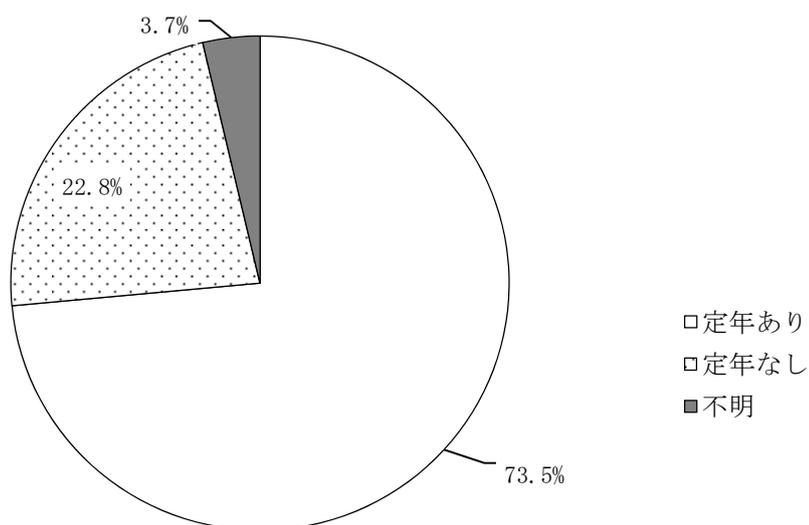
図表 3-13 事業所の業種（単回答）



F3 定年制度はありますか。
いずれかに○の上、定年制度がある場合は、定年年齢も記入してください。

定年制度については、「定年あり」73.5%、「定年なし」22.8%となっている。

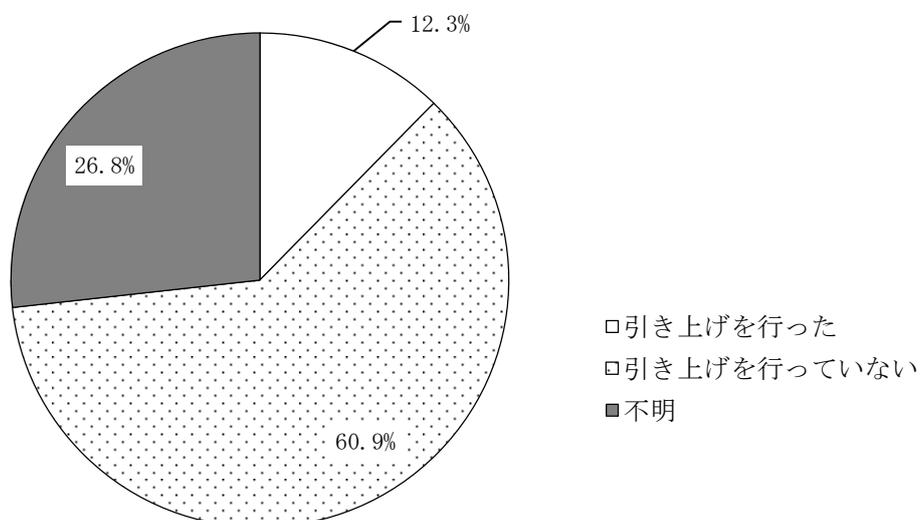
図表 3-14 事業所の定年制度（単回答）



F4 直近5年以内に定年年齢の引き上げを行いましたか。（いずれかに○印）

直近5年以内の定年年齢の引き上げについては、「引き上げを行った」12.3%、「引き上げを行っていない」60.9%、「不明」26.8%となっている。

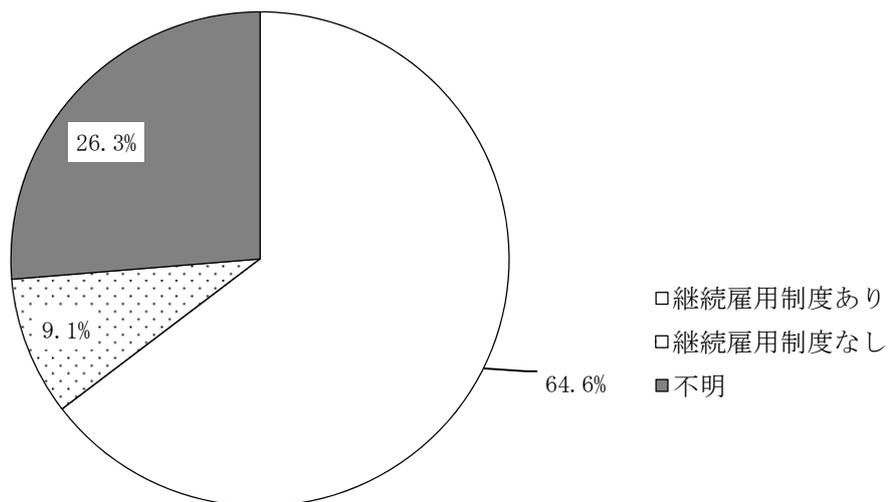
図表 3-15 定年年齢の引き上げ状況（単回答）



F5 定年後の継続雇用制度はありますか。
いずれかに○印の上、「継続雇用制度あり」の場合は年齢を記入してください。

定年後の継続雇用制度については、「継続雇用制度あり」64.6%、「継続雇用制度なし」9.1、「不明」26.3%となっている。

図表 3-16 事業所の継続雇用制度（単回答）



第4章 高齢者に対する就労支援の事例 及び今後の就労支援に向けた課題の整理

第4章 高齢者に対する就労支援の事例及び今後の就労支援に向けた課題の整理

1 各調査結果から得られた課題の整理

調査1 高齢者を取り巻く就労の現状及び市の取組～就業構造基本調査等からみえること～

- ①年齢別有業率をみると、本市の中高齢者は他自治体と比較して総じて男性が低く、女性は高い
- ②男性有業率は現役世代で9割、65～69歳の世代で4割まで低下
- ③60～64歳の世代になると、所得が男女ともに激減する
→働かないと安定した暮らしが確保できない可能性がある
- ④本市有業者の9割は一般雇用者
- ⑤男性雇用者の4割は60歳で転職を経験している可能性がある
→いずれ定年を迎え雇用の場を探す人が多数出てくる
- ⑥有業者雇用形態に関わらず60歳以降も年間200日以上働いている人が多い（働くことへの意思は強い）
- ⑦60歳以降になると、宿泊業、飲食サービス業への割合が増える
→⑥、⑦が本市の特性であれば、これにあった支援策（企業の立地、就労支援）を考える必要がある
- ⑧非就労者の非就労理由は世代で異なり多様、今後も働く意志は少ない
- ⑨非就労者が就労を希望しても年齢が上がるとともに求職期間は長くなる
- ⑩高齢者の就労支援機関は「ハローワーク」と「シルバー人材センター」の2つが大きな柱、市の就労支援センターはあまり利用されていない
→本市の就労支援策は他政令市と比較して同等だが、その情報発信の方法には工夫が必要である

調査2 中高年齢者の就労実態及び高齢期の就労意向調査

～中高年齢者（45歳～75歳）に対するアンケート調査からみえること～

- ①就労している人の割合は、男女ともに60歳代を境に急激に低下する
- ②現在就労している人の定年後の就労意向は、60歳を境に積極的な就労意向が減少する
→年齢が上がるとともに、就労意欲が減退している
- ③女性は全ての世代で「定年経験なし」が「定年経験あり」を上回る
- ④男性は6割、女性は7割が「転職経験あり」
- ⑤女性は全ての世代で「非正規雇用」が「正規雇用」を上回る
→男性と女性では就労の形態が異なるため、性別に考慮した支援策を考える必要がある
- ⑥男女ともに年齢が上がるとともに「市内」で就労する割合が増える
- ⑦60歳代になると、「自宅」で働く人が一定数いる
→年齢があがるとともに市内で雇用の場を探す人が増え、自宅も勤務場所となりうる
- ⑧非就労者の約7割が「就労希望なし」、高齢期に働く見込みは少ない。
- ⑨非就労者が就労を希望する際に活用するものは「ハローワーク」と「求人情報誌・新聞」
→就労支援団体の認知度の向上、情報の入手の簡便性が重要である

調査3 市内事業所における高齢者雇用に対する意識調査

～事業所に対するアンケート調査からみえること～

- ①高齢者(55歳以上)は採用される業種は「サービス業」「製造業」の割合が大きい
→高齢者が働く業種には傾向があり、この傾向を踏まえた支援策が必要である
- ②採用経路は「ハローワーク」の割合が大きく、次いで「求人情報誌・新聞」となる
→就労支援団体の認知度の向上、情報の入手の簡便性が重要である
- ③事業所が高齢者を採用する理由は必ずしも積極的なものではない(高齢者しか応募してこなかった)
- ④高齢者が不採用となる理由は「職務上の要件を満たしていないこと」「体力・健康面に不安があるから」
→高齢者雇用に対する考え方や高齢であることが要因で就労が制限されない環境を整備する必要がある

序章では、厳しい社会経済情勢等から、65歳以上の高齢者であっても、支えられる側ではなく、支える側に回る必要が生じており、高齢者自身の暮らしの安定は自ら確保しなければいけない状況になっていると述べた。

このことは、暮らしの安定のために、可能な限り働いて収入を得ることを意味するが、調査1～調査3の結果からは、本市の市民は、60歳を境に有業率や就労意欲は減少しており、高齢者が可能な限り働いて収入を得られている状況とはいえない。

現状、65歳までは働ける環境が整備されつつあるが、収入不足の拡大や平均寿命の延伸に伴う高齢者を取り巻く状況の変化を踏まえると、70歳超まで働くこと(=『可能な限り働くこと』)が可能な環境を整備していく必要がある。

また、いかにして働いてもらえるかの取組を検討する上で、調査結果の内容から、「情報発信の方法を工夫すること」、「市民の就労意欲をいかに維持するか」、「地域企業に高齢者雇用のメリットをいかに理解してもらおうか」、の3つが課題と考え、課題に対応する取組を検討することが『可能な限り働くこと』を実現するための鍵であるのではないかと考える。

▼情報発信の方法を工夫すること

就労支援団体の認知度の向上、情報の入手の簡便性が重要である

▼市民の働く意欲をいかに維持するか

本市の特性を踏まえた支援策(企業の立地、就労支援)を考える必要がある

高齢者が働く業種には傾向があり、この傾向を踏まえた支援策が必要である

男性と女性では就労の形態が異なるため、性別に考慮した支援策を考える必要がある

▼地域企業に高齢者雇用のメリットをいかに理解してもらおうか

高齢者雇用に対する考え方や高齢であることが要因で就労が制限されない環境を整備する必要がある

いずれ定年を迎えた人が雇用の場を探す場合、市内で探す可能性が高いため環境を整備する必要がある(想定される高齢者雇用のメリットとは)

高齢者の豊富な業務経験の活用、国の助成制度の活用による就労環境の整備など

2 高齢者に対する就労支援の取組事例

(1) 事例1 東京しごとセンターの取組

〇一体的に提供される就労情報

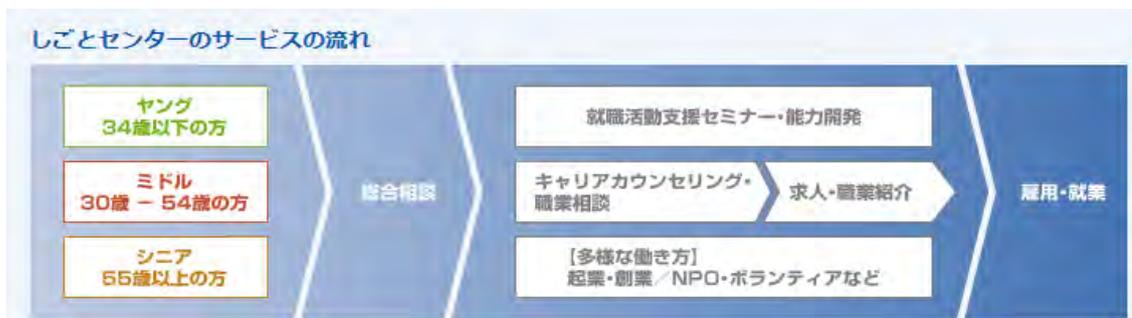
東京しごとセンターは、東京都から指定管理者の指定を受けた公益財団法人東京しごと財団が管理運営を行っている。主な業務は、東京都内で求職活動を行う人に対して就労支援を行うことであるが、サービス利用に当たり都民である必要はない。当該センターでは幅広い世代に多様な情報を提供しているが、世代や性別ごとに情報が整理されているため、自分が欲しい情報までたどり着くことが容易であり、実際にサービスを利用する場合の流れが明確に示されている。また、当該センターは独自に就労情報サイトや関連団体のサイトを収集し、「リンク集」を作成している。この

リンク集には、東京都内の自治体に限らず、近隣の公的機関の窓口や民間の就労支援サイトなど、就労に関する情報を探す際に一般的に利用することが想定されるものがほぼ網羅される内容となっており、利用者目線の情報提供がなされている。

図表 4-1 東京しごとセンターホームページ



図表 4-2 しごとセンターのサービスの流れ



出典:東京しごとセンターホームページより引用

なお、他の都道府県においても、同様の取組がなされているが、入手したい情報にたどり着くまでに何度もリンクが設定されていたり、関連するサイトの相互リンクがないなど、利用者目線で一体的な情報提供とはいえない事例も見受けられる。近年、高齢者のインターネット利用は拡大しており、高齢者が閲覧することは十分に想定される中、閲覧のしやすさ、情報の入手のしやすさといった観点から掲載方法を工夫することが必要である。また、インターネットで、「東京」「しごと」「働く」などの語句で検索を行った場合、当該サイト若しくは、当該サイトと相互リンクがあるサイトが上位に検索されることから、情報を提供するサイトの名称や団体名の分かりやすさも、就労支援団体の認知度を向上させるために重要であると考えられる。

(2) 事例2 福岡県「70歳現役応援センター」の取組

○就労意欲のある高齢者に対する働きかけ

福岡県「70歳現役応援センター」は、県シルバー人材センター連合会や経済団体などで作る研究会が、生産年齢人口の減少を背景に、65歳以上の高齢者の就職支援の必要性を報告書にまとめたことをきっかけに、平成24(2012)年に就労を希望する高齢者と企業をマッチングするために開設された。センターの主な利用者はおおむね60歳以上の人とされ、現在、福岡市を含め県内に4箇所の常設オフィスがあり、民間の職業紹介所スタッフも含め運営を行っている。なお、当該センターのホームページは、文字が大きく、制度概要についての動画が掲載されるなど、情報発信の方法の工夫が多く見られる事例でもある。

図表 4-3 福岡県「70歳現役応援センター」

70歳現役応援センターの機能

高齢者の皆さんの活躍の場を拡大
県内企業を訪問し、「70歳まで働ける制度」(70歳までの定年引上げ、70歳以上までの継続雇用制度、30年間の満足のいすけり)の導入の働きかけや、高齢者向けの求人を探します。

70歳まで働ける制度の導入

- 高い技術や豊かな経験、人脈を持ち、現役世代の指導者・相談者としての役割も期待される。意欲がある高齢従業員にできる限り長く働いてもらうために、「70歳まで働ける制度」の導入について企業へ働きかけます。
- また、企業に高齢者雇用に取り組むための参考としてもらうため、高齢従業員活用の優良事例を紹介しています。
- 福岡県の入札参加資格審査(建設工事及び物産・サービス関係)における「地域貢献活動評価(30点)制度」の評価項目の一つに「70歳まで働ける制度の導入」が加わります。当センターでこの評価申請の受付を行っています。

高齢者の皆さんの就職や社会参加を支援
専門相談員が、新たな就業やNPO・ボランティア活動などの社会参加を希望する皆さんと個別相談を行い、就職や転職などを丁寧に伺い、経験や技能を生かすことができる様々な道路を提案します。
また、就職の仲介のほか、医療の応用や職業力の書き込みなども支援します。

70歳現役応援センター ご利用の流れ

- 1 受付・利用案内 センターの利用方法やサービス内容についてご案内します。
- 2 利用登録・相談 専門相談員がアドバイザーし、今後の道路を相談者とともに設定していきます。
- 3 情報提供・職業紹介 求人や各種セミナーなどの就業に関する情報やNPO・ボランティア活動等情報の提供を行うとともに、履歴書の作成支援や履歴書などの支援を行います。また、コーディネーターが職業紹介を行います。

自分にあった活躍の場が広がります

- 再就職**
 - 職業紹介 (あっせん登録が必要です) コーディネーターが、ご相談者の長所や個性を踏まえて職業紹介を実施。
- 派遣**
 - 高齢者能力活用センター 出張窓口 毎週水曜日 10時~14時 ※面接タイムは 毎週火曜日 11時~15時 ※上記以外の日にお仕事やサービスの内容、登録手続きを紹介
- 地域での軽易な就業・派遣**
 - シルバー人材センター 出張窓口 毎週火曜日 10時~16時 ※上記以外の日にお仕事やサービスの内容、登録手続きを紹介
- 起業**
 - ソーシャルビジネス・コミュニティビジネス SOHO
 - 創業に関する支援制度や支援機関の紹介
 - 創業セミナー、各種セミナーなど関連情報の提供
- NPO活動・ボランティア・地域活動**
 - NPO・ボランティア団体に関する情報提供
 - 紹介可能なNPO・ボランティア団体の紹介
 - 就業支援の紹介
 - 地域活動に関する情報提供

各種セミナーを開催
企業が経営課題として高齢者を活用していくために必要な知識などを提供します。(高齢者活用事例、給与・労働環境、モチベーション維持、助成制度等)

- ◆ 企業向けセミナー (対象:経営者、人事労務担当者)
- ◆ 従業員向けセミナー 生涯現役社会におけるシニアライフプラン、60歳以降の働き方(就業・中途半端な仕事)などについて、早い段階から意識し、考える機会づくりを行います。

'ふくおか子育てマイスター'の認定を支援
高齢者の方に地域の子育てで貢献していただくことを応援するため、「ふくおか子育てマイスター」認定のための研修会や手続きについてのご案内を行います。

出典: 70歳現役応援センター概要リーフレット

図表 4-4 高齢者雇用の手引き

○企業に対する高齢者雇用のメリットについての理解促進

当該センターでは、高齢者の就労機会の拡大のため、県内企業に対して、「70歳まで働ける制度」の導入の働きかけを行っており、制度を導入した企業には、県の公共工事や物品調達の入札参加資格審査において加点されるといったメリットを提示している。また、分野に特化した就労支援の取組として、「高齢者雇用の手引き(介護施設・事業所編)」を作成し、当該センターのウェブサイトで公表している。手引きに、高齢者を雇用した場合、担当し得る業務の例や、右図表のチェックシートを活用した高齢者の雇用の可能性の検証など、事業主が高齢者雇用を具体的に検討できる内容となっている。

介護現場を高齢者の新たな職場に

介護分野での就業経験のない高齢者が介護現場で活躍することは難しいと思われるかも知れませんが、しかし、従来介護の専門職が行っていた仕事から、専門職でなくても担うことのできる仕事を切り出し、そのような周辺業務を高齢者に担ってもらうことで、若手・中堅の介護職員がより専門的な介護サービスに集中することが可能となります。(右表「介護業務の細分化の事例」を参照)

実際にそのような周辺業務に高齢者が従事した職場では、「介護職員に余裕が生まれ、利用者の横に座ってじっくりと話を聞くことができるようになった。」などの声が聞かれます。

高齢者側にとっても、住み慣れた地域で、やりがいを持って働くことのできる新たな職場となるのではないのでしょうか。

業務	実施頻度	スキル	内訳	1人時間	要員数	実用性
高齢者向けサービス	毎日	専任職員	高齢者向けサービス	5分	10	○
			高齢者向けサービスの準備	1分	10	○
			高齢者向けサービスの片付け	1分	10	○
			高齢者向けサービスの清掃	5分	10	○
			高齢者向けサービスの点検	1分	10	○
			高齢者向けサービスの点検	1分	10	○
			高齢者向けサービスの点検	1分	10	○
			高齢者向けサービスの点検	1分	10	○
			高齢者向けサービスの点検	1分	10	○
			高齢者向けサービスの点検	1分	10	○

あなたの職場チェックシート

当てはまるものに☑を入れて下さい。
☑が多い職場は、高齢者の採用について検討してみましょう。

職員の業務量が多い。又は人員がギリギリである。

職員研修の時間が取りにくい。

職員の離職が多い。

求人を出しても応募者が来ない。又は少ない。

高齢者(60歳以上)の新規雇用をしたことがない。

介護福祉士など資格職の仕事の中に、資格なしでも出来る仕事が含まれている。(例:送迎運転、調理、リネン、生活必需品の買い物など)

その仕事は、1日4時間から6時間程度でできる仕事に区分できる。

その仕事は、高齢者一人では難しいが、二人ならできる。

出典: 高齢者雇用の手引き(介護施設・事業所編)

(3) 事例3 企業における高齢者雇用の取組

○小売業、サービス業では高齢者は貴重な人材

少子高齢化が進行し、生産年齢人口が減少する中、いかに人材を確保するかは、どの業種においても共通の課題となっており、特に小売業、サービス業は、慢性的な人手不足が生じている。本市においても、第1章図表 1-34 でも示したとおり、当該業種に関連する有効求人倍率は上昇傾向にあり、全国と同様に人手不足の状況といえる。このような状況のもと、首都圏では、スーパーなどを中心に不足した人材を補うために高齢者を雇用する動きが拡大している。これらの企業は、高齢者の豊かな経験をメリットと考え、即戦力として新たに雇用するとともに、現在雇用している高齢者をつなぎとめるための取組に力を入れている。

図表 4-5 高齢者雇用に対する企業の取組

企業	取組
マルエツ	<ul style="list-style-type: none"> 直接雇用する従業員の年齢上限を 65 歳から 70 歳に引き上げ 70 歳以上のシニアも健康診断などの一定の条件のもと就労が可能
いなげや	<ul style="list-style-type: none"> パートの定年を 60 歳から 65 歳に延長 再雇用にて 70 歳まで就労可能
セブンイレブン	<ul style="list-style-type: none"> アルバイトの年齢制限なし 地方公共団体と協定を締結し、高齢者を対象とした「お仕事説明会」、「レジ操作体験会」、「職場見学会」などを実施
すかいらーく	<ul style="list-style-type: none"> 定年を 65 歳まで延長 65 歳以降 70 歳までの再雇用制度の新設 賃金水準は定年時とほぼ同水準とし従業員の就労意欲を維持

出典:平成 28(2016)年 11 月 29 日日本経済新聞、各社ホームページをもとに本研究所が作成

なお、各社のホームページでは、採用情報や働き方の事例紹介の中で高齢者も含めた多様な世代に向けた情報提供に取り組んでおり、特に高齢者に対しては、体力面など、生活の負担にならない勤務体制についての提案がなされている。



出典:すかいらーく及びセブンイレブンのホームページから引用

(4) 事例4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の取組

○高齢者を活用するための環境整備への意識醸成

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構は、厚生労働省と共催する「高年齢者雇用開発コンテスト」に応募があった事例の中から、「他の企業等のモデルとなるか」、「他の企業等が取り組みやすい内容か」などの観点を重視し、『エルダー活躍先進事例集』として高齢者の雇用事例を取りまとめ、情報提供を行っている。事例の取りまとめは、全国を対象として、幅広い業種が網羅されているため、高齢者の雇用を検討する際に、地域の特性や業種を考慮して活用することが可能である。

本事例集においては、各事例の高齢者雇用の現状を紹介するとともに、高齢者が働きやすい職場づくりのためにこれまで行ってきた改善や工夫について、①制度面、②能力開発面、③職場の環境改善、④健康管理・安全衛生、⑤新職場・職務の創出、⑥未解決の課題、うまくいかなかったことの主に6つの項目を設定し、各々の課題と検討状況・改善内容の整理を行い、企業のメッセージとして、高齢者雇用のメリットや他社へのアドバイスを掲載している。

なお、掲載されている事例の中には、高齢者が働きやすい就労環境を実現するために、必ずしも大がかりな設備投資や制度の見直しを行っているわけではなく、小さな工夫や改善によって環境整備が可能となったものも見受けられる。

図表 4-6 エルダー活躍先進事例集



図表 4-7 高齢者雇用に対する主な取組とその成果

取 組	成 果
多様な勤務制度	人手不足の解消、職員の定着率の向上
高齢者と若者のペア就労	高齢者から若者へのノウハウ継承 子育て世代の勤務形態の補完的役割
今いる人材(高齢者)の職務の創出	高齢者の特性を生かした新たな職務の創出
高齢者のやる気の維持	定年後の雇用形態の明確化 高齢者以外の世代の職員の定着率も向上
高齢者に配慮した環境整備	業務効率の向上、ミス防止の仕組みの構築
他世代との不公平感の是正	能力や成果の適正評価の仕組みの構築

出典：「エルダー活躍先進事例集（2015年版）」をもとに本研究所が作成

前述の先行事例から得られる知見を基に、本市においても取組が可能なものから着手することが考えられるが、市単独では予算や広域的な視点での制度展開に制約が生じる場合においては、国の制度を活用した取組を検討することも必要である。

(5) 事例5 厚生労働省の取組

○高年齢者雇用に関する助成金制度

厚生労働省は、雇用の安定、職場環境の改善などに取り組む事業主を支援するため、雇用関係助成金の制度を設けている。当該制度は、高年齢者や就労困難者など様々な人が助成の対象となるが、高年齢者に関するものについては下表のとおりである。

なお、平成28年度は、従来の助成金の内容に拡充・新設を行い、充実を図っている。

図表 4-8 高年齢者雇用に関する助成金制度

区分	助成対象	助成金名
離職する労働者の再就職支援を行う	生涯現役企業が移籍等で受け入れる	雇用期間の定めのない労働者（40歳以上60歳未満） 労働移動支援助成金 （IVキャリア希望実現支援助成金/ 生涯現役移籍受入支援）
新たに労働者を雇い入れる	高年齢者	60～64歳 特定求職者雇用開発助成金 （I 特定就職困難者雇用開発助成金）
		65歳以上 特定求職者雇用開発助成金 （II 高年齢者雇用開発特別奨励金）
起業する	起業により中高年齢者を雇い入れる ※事業所の設置・整備をした場合	60歳以上の者を2名以上または40歳以上の者を3名以上 生涯現役起業支援助成金
労働者の処遇や職場環境の改善を図る	高年齢者	高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する 【H28年4月から内容拡充】 高年齢者雇用安定助成金 （I 高年齢者活用促進コース）
		無期雇用への転換を実施する 【H28年4月から新設】 高年齢者雇用安定助成金 （II 高年齢者無期雇用転換コース）
		65歳以上への定年引上げ等を実施する 【H28年10月から新設】 65歳超雇用推進助成金

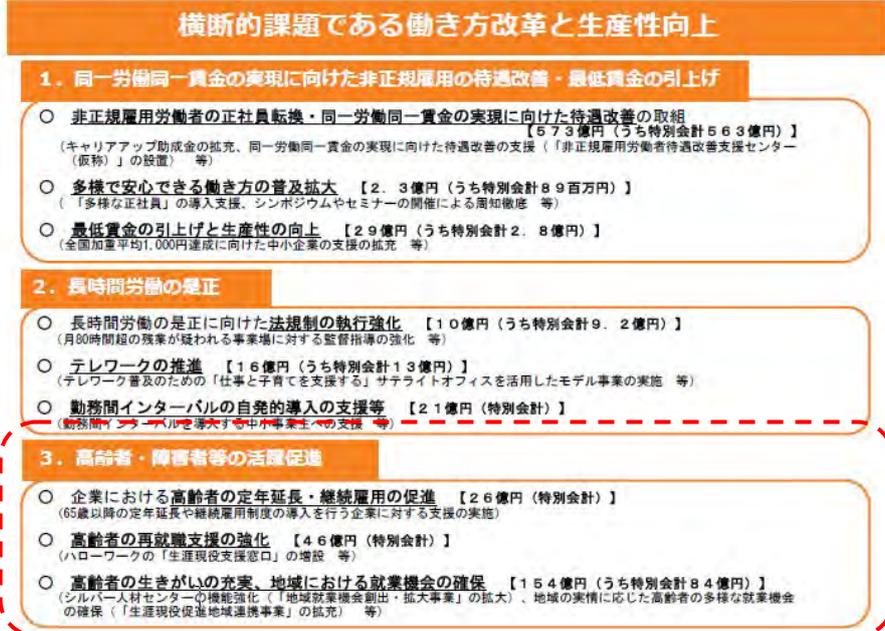
※支給申請期間、対象事業主などの申請要件あり

出典：「平成28年度雇用関係助成金のご案内（簡略版）パンフレット」（厚生労働省）及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをもとに本研究所が作成

○高齢者に特化した就労支援窓口の増設

厚生労働省は、平成28年4月から全国80箇所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す55歳以上の人を対象にサービスを提供しており、平成29年2月14日に開催された働き方改革実現会議においては、当該窓口を現在の80箇所から平成32(2020)年をめどに300箇所まで増設することを提案している。また、平成29年度予算要求の概要においても重点的に取り組む項目の一つとして高齢者の就労支援を挙げている。

図表 4-9 平成29年度厚生労働省予算概算要求における戦略的重点要求・要望



出典：平成29年度予算概算要求の概要(厚生労働省)

3 今後の就労支援に向けた課題の整理

今後の就労支援に向け、本章冒頭で述べた3つの課題について、先行事例から得られた知見と序章「調査研究の視点」で述べた本市の人口構造の変化を意識した2つの視点を踏まえ、課題の整理を行い、それらに対する取組の検討例を以下に示す。

(1) 『(視点1) 高齢化に待ったなしの現状における視点』における課題の整理

視点1における課題は、「情報発信の方法を工夫すること」であると考え。先行事例として挙げた「東京しごとセンター」の情報発信の方法のように、年齢や性別を考慮し、関係する就労情報と一体的に提供をすることは、現行の取組を年齢や性別などで整理することで対応が可能であり、比較的短期間で対応できる取組である。少なくとも、第1章の取組の情報発信でも述べた、就労意思がある高齢者がホームページにアクセスした際に類似するサービスを提供するホームページにたどり着けるよう対応すること（相互リンクの設定等）は迅速に取り組むことができるものと考え。

また、事例4の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の取組で挙げた「エルダー活躍先進事例集」による高齢者雇用の具体的な活用事例の紹介や事例5の厚生労働省の取組で挙げた「高齢者雇用に関する助成金制度」による国制度を活用した就労環境の整備など、幅広く情報提供及び補助の対象となっているものを活用し、地域企業に高齢者雇用のメリットの普及・啓発の働きかけを行うことは高齢化に待ったなしの現状の改善と高齢者雇用への理解を促すきっかけになると考える。

(2) 『(視点2) 高齢者ピーク（団塊ジュニア世代65歳到達）に向けた視点』における課題の整理

視点2における課題は、「市民の働く意欲をいかに維持するか」、「地域企業に高齢者雇用のメリットをいかに理解してもらうか」であると考え。

まず、「市民の働く意欲をいかに維持するか」は、就労意思のある高齢者に対しての支援が考えられるが、スキルアップ支援などを実施する場合、高齢者人口ピーク時に向け、支援を受ける高齢者のニーズも多様化することが考えられ、現行の取組を拡大したとしてもニーズを全て網羅することは非常に難しく、費用対効果の観点からも厳しいことが想定される。そのため、現行の取組を、各調査から得た、「60歳以降になると、宿泊業やサービス業の就労の割合が増える」や「男性と女性では就労の形態が異なり、女性は非正規雇用が多い」といった本市の特性や性別での働き方に特化し、中長期的に磨き上げていくことが必要である。

次に、「地域企業に高齢者雇用のメリットをいかに理解してもらうか」は、近年の厳しい経済情勢の中、高齢者の就労支援を目的に「受け皿を増やす＝事業所数を増やす」との考え方で新規の事業所をさらに誘致することは想定しづらく、「受け皿を増やす＝就労環境を整備し、高齢者も就労可能であること」との考え方に基づく取組を中長期的に行うことが現実的であると考え。

ただし、就労環境の整備は、高齢者を優遇・優先するものではなく、高齢者が体力などの年齢的な要件で就労がしづらくなならないような環境を整備することが前提であり、他の世代と不公平感が生じないように留意したい。あわせて、企業にとって、取組が高齢者に限定したものではなく、若者や女性にとっても働きやすい環境の実現につながるものであり、新たな人材を確保するための機会であるとの意識を醸成できるよう働きかけたい。

また、取組を促進するためには、企業側に一方的に負担を求めるのではなく、高齢者を活用したいと思

う企業を後押しして、自発的に雇用する企業が増加するような支援の在り方を検討することが必要である。例えば、福岡県の事例にある、県への入札参加資格審査での加点制度の導入や、従来は若者向けに行っていたインターンシップを高齢者向けに実施するなどといった仕組づくりが支援の在り方の一つとして考えられる。

これらの就労意欲を維持し、高齢者雇用のメリットを生み出し、理解の輪を広げる取組は、高齢者自身や企業の高齢者雇用に対する意識を醸成し、高齢者を取り巻く就労環境を整備することにつながるものであり、高齢者人口ピークの時期を見据えて中長期的に地道に取り組むべき課題であると考えられる。

參考資料

問 1 で「仕事をしている」と回答した方にお尋ねします。

問 2 現在の仕事の定年はありますか。

いづれかに○印の上、「定年あり」の場合は年齢を記入してください。

1 定年あり () →問3へ	2 定年なし →問4へ	3 わからない →問4へ
--------------------	----------------	-----------------

問 2 で「定年あり」と回答した方にお尋ねします。

問 3 現在の仕事は定年後の継続雇用はありますか。

いづれかに○印の上、「継続雇用あり」の場合は年齢を記入してください。

1 継続雇用あり () 歳	2 継続雇用なし	3 わからない
-------------------	----------	---------

問 4 現在の仕事の雇用形態はどれですか。(いづれかに○印)

1 正規雇用	2 非正規雇用	3 自営・役員等
--------	---------	----------

問 5 現在の仕事をしている場所(勤務先)はどこですか。(いづれかに○印)

1 自宅	4 東京都23区内
2 自宅以外の市内	5 東京都内の市町村(23区を除く)
3 県内の他市町村	6 その他(具体的に)

問 6 現在の仕事の業種は次のうちどれですか。(当てはまるものに1つだけ○印)

1 農業、林業	11 不動産業、物品賃貸業
2 漁業	12 学術研究、専門・技術サービス業
3 鉱業、採石業、砂利採取業	13 宿泊、飲食サービス業
4 建設業	14 生活関連サービス、娯楽業
5 製造業	15 教育、学習支援業
6 電気・ガス・熱供給・水道業	16 医療、福祉
7 情報通信業	17 複合サービス業
8 運輸業、郵便業	18 サービス業(他に分類されないもの)
9 卸売業、小売業	19 公務(他に分類されるものを除く)
10 金融業	

問 7 現在の仕事の就労年数は何年ですか。(当てはまるものに1つだけ○印)
定年後、同じ会社に継続して働いている場合は通算年数をお答えください。

1 5年未満	5 20~24年
2 5~9年	6 25~29年
3 10~14年	7 30~49年
4 15~19年	8 50年以上

あなたが取組んでいる自己啓発についてお尋ねします。

問 8 自己啓発に取り組んでいる分野は次のうちどれですか。

(当てはまるものすべてに○印)

1 法律・財務・経営	6 語学
2 福祉・医療・衛生	7 教養・マナー
3 土木・建築・設備	8 その他(具体的に)
4 料理・デザイン	9 取組なし
5 パソコンなどの情報機器	

現在仕事をしている方に高年齢における就労意向についてお尋ねします。

現在仕事をしている方で定年を経験していない方(F4で「定年経験なし」と回答した方)

問 9 定年後の就労についてどのようにお考えですか。

(当てはまるものに1つだけ○印)

1 採用してくれる職場があれば働きたい
2 すでに働くことが(ほぼ)決まっている
3 可能であれば働きたくない
4 健康上、家庭の事情で働けないと思う
5 わからない

現在仕事をしている方で定年を経験した方(F4で「定年経験あり」と回答した方)

問 10 今後の就労について何歳まで働きたいとお考えですか。

現時点で考えている年齢をお答えください。

	歳
--	---

将来に対する不安についてお尋ねします。

問 11 あなたが現在感じる将来の不安は次のうちどれですか。
 主なものを3つまで選択のうえ、最も当てはまるものには○印を1つ、
 その他のものには○印を2つ付けてください。

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 親友になる | 6 家族の介護・看護 |
| 2 自力で移動できなくなる | 7 子供の教育資金 |
| 3 生活資金の不足 | 8 子供の独立 |
| 4 災害への備え | 9 その他(具体的に) |
| 5 家族との死別・離別 | 10 不安は特になし |

問 12 「仕事をしている」を選択した場合は、本設問で記入終了です。
 問 13 「仕事をしていない」を選択した場合は、問 12へ進んでください。

現在、仕事(就労)をしていない方についてお尋ねします。

問 12 現在、仕事をしていない理由は何か。(最も大きい理由に1つだけ○印)

- | |
|----------------------------------|
| 1 自身の事情のため(健康など) |
| 2 家族の事情のため(介護・看護・子育てなど) |
| 3 家族の収入によって生計に特に不足がないため |
| 4 自身の収入(年金・恩給)によって生計に特に不足がないため |
| 5 自身の収入(年金・恩給以外)によって生計に特に不足がないため |
| 6 特に理由なし |
| 7 その他(具体的に) |

問 13 今後の就労についてのどのようにお考えですか。(いずれかに○印)
 現時点でのお考えについてお答えいただければ結構です。

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 就労希望あり(問14へ) | 2 就労希望なし(記入終了です) |
|----------------|------------------|

問 14 希望する雇用形態はどれですか。(当てはまるものに1つだけ○印)

- | |
|-------------|
| 1 正規雇用 |
| 2 非正規雇用 |
| 3 特にこだわりはない |

問 15 就労の際に重視する事項は何ですか。(主なものに2つまで○印)

- | | |
|----------------|---------------|
| 1 仕事の内容(難易度) | 5 自身の生活と仕事の均衡 |
| 2 能力・資格への評価 | 6 社会への貢献度 |
| 3 身分の保証や会社の将来性 | 7 通勤の利便性 |
| 4 賃金・給料 | 8 その他(具体的に) |

問 16 就労の際に活用する予定のものはどれですか。(主なものに2つまで○印)

- | | |
|--------------|-------------|
| 1 ハローワーク | 4 講談 |
| 2 民間就職支援サービス | 5 前の会社の輪読 |
| 3 求人情報誌・新聞 | 6 その他(具体的に) |

問 17 自己啓発に取り組んでいる分野は次のうちどれですか。
 (当てはまるものすべてに○印)

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 法律・財務・経理 | 6 語学 |
| 2 福祉・医療・衛生 | 7 読書・マンガ |
| 3 土木・建築・設備 | 8 その他(具体的に) |
| 4 料理・デザイン | 9 取組なし |
| 5 パソコンなどの情報機器 | |

質問は以上です。御記入ありがとうございました。

平成28年8月



『市内事業所における高齢者雇用に対する意識調査』にご協力をお願いします。

事業所の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。さて、近年、急速な少子高齢化の進展や人口減少、子育て・介護・雇用不安など社会を取り巻く環境は大きく変化しております。

特に本市の人口については、2060年（今から44年後）には現在（72万人）の4分の3となる54万人程度まで減少すると予測されております。人口構成については、65歳以上の高齢者の割合は2010年には「5人に1人が高齢者」という状況が年々増加しており、今から20年後の2036年頃には「3人に1人が高齢者」という状況が推計されております。

このような早通しを踏まえ、近年増加の傾向にある医療や介護の経費については、更なる増加が見込まれます。そのため、限られた財源の中で、市民の皆様の高齢期の安定した暮らしを確保するための行政サービスの検討が急務であると考えております。

そこで、市民の暮らしの経済基盤形成の一つである就労について基礎資料を得ることを目的に、本市所在の事業所の皆様に対して、高齢者の就業実態や高齢者雇用に対する意識などについてアンケート調査を実施させていただくことといたしました。

お忙しいところ、誠に勝手なお断りとは存じますが、趣意をご理解の上、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、このアンケートは〇を選んだ方は△人で全体の〇%等の形で集計するもので、回答された方の氏名や住所などが特定されることは一切ございません。また、ご回答いただいた内容は本調査の目的のみに使用し、事業情報の保護につきましても厳正に取扱います。

相模原市長 加山 俊夫

「ご記入いただく上でのお願い」

- 鉛筆またはボールペンを使用してください。
- 回答については、あてはまる選択肢の番号を○で囲んでください。
- ご自分のご意見に近い選択肢がない場合は、「その他（ ）」の選択肢の番号を○で囲み、（ ）の中にその内容を具体的に記入してください。
- 一部の方だけに設定している質問もありますが、その場合は説明文に従ってください。

ご記入いただいた調査票は同封の返信用封筒に入れて、

切手を貼らずに **平成28年9月21日（水）まで** にご投函ください。

この調査に関するご不明な点は、市役所内の下記部署までお問い合わせください。

〈問い合わせ先〉

相模原市役所 企画政策課 さがみはら都市みらい研究所
電話：042-769-9224（直通）042-754-1111（代表）内線2375
メール：surv@city.sagamihara.kanagawa.jp

高齢者（55歳以上）の採用についてお尋ねします。

問 1 直近5年のうちに高齢者（55歳以上）を採用していますか。
なお、定年後の継続雇用は採用に含まれません。
（いずれかに○印）

- 1 高齢者の採用あり（問2へ）
- 2 高齢者の面接はあったが、採用なし（問7へ）
- 3 会社（事業所）として採用自体がなかった（問8へ）

問1で「高齢者の採用あり」と回答した方にお尋ねします。

問 2 高齢者が採用された職は、次のうちどれですか。
（当てはまるものすべてに○印し、そのうち最も多い職種には◎印）

- 1 経営管理職
- 2 技術職・研究職
- 3 営業・販売職
- 4 技能職
- 5 事務職
- 6 その他（具体的に）

問 3 採用経路は次のうちどれですか。（当てはまるものすべてに○印）

- 1 ハローワーク
- 2 民間就職支援サービス
- 3 求人情報誌・新聞
- 4 縁故
- 5 前の会社の斡旋
- 6 その他（具体的に）

問 4 採用理由は次のうちどれですか。（当てはまるものすべてに○印）

- 1 経営幹部の確保
- 2 中間管理職の確保
- 3 高い技能・技術・ノウハウの活用
- 4 若い社員への技能・ノウハウなどの継承
- 5 勤務態度や仕事ぶりが真面目だから（人柄など）
- 6 高齢者しがちな事柄を考慮してこなかったから
- 7 比較的に安い賃金で採用できるから
- 8 その他（具体的に）

問 5 高齢者を採用した際に配慮している事項は、次のうちどれですか。
(当てはまるものすべてに○印)

- 1 本人の希望
- 2 慣れている仕事、経験がある仕事に継続して配置すること
- 3 肉体的に負担の少ない仕事に配置すること
- 4 労働力が不足している部署に優先的に配置すること
- 5 技能や能力の継承が円滑に進むようにすること
- 6 高齢者を対象とした特別な研修を実施すること
- 7 高齢者を対象とした特別な健康診断を実施すること
- 8 その他(具体的に)
- 9 特に配慮していることはない

問 6 職場における他世代(55歳未満)との関わり方は、次のうちどれですか。
(当てはまるものすべてに○印)

- 1 他の世代の社員と業務を担当してノウハウなどを継承している
- 2 他の世代の社員と勉強会や研修などを通じてノウハウなどを継承している
- 3 他の世代の社員と職場以外で気軽に交流できる場所や機会を設けている
- 4 職場に55歳未満の世代がいない
- 5 特に関わりはない
- 6 その他(具体的に)

問 7 「高齢者の面接はあったが、採用なし」と回答した方にお尋ねします。

問 7 応募者を不採用とした場合の理由は次のうちどれですか。
(当てはまるものすべてに○印)

- 1 希望する職務能力上の要件をみたしていないから
- 2 体力・健康面に不安があったから
- 3 会社になじめるか不安だったから
- 4 給与・賞与といった処遇面にこだわりすぎたから
- 5 ポストや役職にこだわりすぎたから
- 6 勤務条件が合わなかったから
- 7 その他(具体的に)

職場におけるスキルアップへの支援についてお尋ねします。

問 8 職場において職業訓練・自己啓発などのスキルアップへの支援はありますか。
(いずれかに○印)

- 1 支援あり(問9へ)
- 2 支援なし(問10へ)

問 8 で「支援あり」と回答した方にお尋ねします。

問 9 職業訓練・自己啓発などのスキルアップへの支援内容のうち高齢者の方が対象に含まれている支援は、次のうちどれですか。
(当てはまるものすべてに○印)

- 1 現在の業務に関連する専門的知識及び技能(パソコン操作・読字は除く)
- 2 現在の業務に関連しない専門的知識及び技能(パソコン操作・読字は除く)
- 3 パソコンの知識や資格取得に向けたもの
- 4 外国語の知識や資格取得に向けたもの
- 5 教養・マナーの知識や資格取得に向けたもの
- 6 その他(具体的に)

今後の高齢者雇用に対するお考えについてお尋ねします。

問 10 近年、若者を対象としたインターンシップだけでなく、高齢者を対象とした「シニアインターンシップ」を行い、雇用される前に仕事における気づきや適性を把握するなどして、雇用のマッチングを図る事例があります。

貴事業所において、今後、このような「シニアインターンシップ」の取組を導入する可能性はありますか。(いずれかに1つまで○印)

※インターンシップ：就業体験

- 1 導入について検討の可能性あり
- 2 導入について検討の可能性なし
- 3 わからない

問 11 高齢者雇用の拡充の可能性はありますか。(いずれかに○印)

- 1 拡充の可能性あり(F1へ)
- 2 拡充の可能性なし(問12へ)

問 11で「拡充の可能性なし」と回答した方にお尋ねします。

問 12 高年齢者の雇用を拡充しない理由は、次のうちどれですか。
(当てはまるものすべてに○印)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1 高年齢の社員が担当する仕事を自社内で確保するのが難しい | |
| 2 子会社・関連会社を高年齢の社員の仕事を確保するのは難しい | |
| 3 高年齢者の活用に向けた設備や作業環境の整備が進まない | |
| 4 管理職社員の扱い・処遇が難しい | |
| 5 高年齢の社員を活用するノウハウの蓄積がない | |
| 6 定年後も雇用し続けている社員の処遇の決定が難しい | |
| 7 定年後も雇用し続けるための措置について労働組合などの理解が得られない | |
| 8 若・壮年層の社員の労働意欲が低下する | |
| 9 人件費の負担が増す | |
| 10 生産性が低下する | |
| 11 その他（具体的に | |

事業所の概要等についてお尋ねします。

F 1 事業所の雇用者数について（数字でご記入ください）
経営者・家族従業員・役員を除く雇用者数をお答えください。

総数 (ア) : (イ) + (ロ)	正規雇用者数 (イ)	うち55歳以上
人	人	人
	非正規雇用者数 (ロ)	うち55歳以上
	人	人

F 2 事業所の業種について（当てはまるもの1つだけ○印）

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 建設業 | 9 学術研究・専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 10 宿泊業・飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 生活関連サービス業・娯楽業 |
| 4 情報通信業 | 12 教育、学習支援業 |
| 5 運輸業・郵便業 | 13 医療、福祉 |
| 6 卸売業・小売業 | 14 複合サービス業 |
| 7 金融業・保険業 | 15 サービス業（他に分類されない） |
| 8 不動産業・物品賃貸業 | 16 その他（具体的に |

F 3 定年制度はありますか。
いずれかに○の上、定年制度がある場合は、定年年齢も記入してください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 定年制度あり
(定年年齢 | 2 定年制度なし (記入終了です) |
| 歳) | |

F 4 直近5年以内に定年年齢の引き上げを行いましたか。(いずれかに○印)

- | | |
|------------|---------------|
| 1 引き上げを行った | 2 引き上げを行っていない |
|------------|---------------|

F 5 定年後の継続雇用制度はありますか。
いずれかに○印の上、「継続雇用制度あり」の場合は年齢を記入してください。

- | | | |
|--------------|----|------------|
| 1 継続雇用制度あり (| 歳) | 2 継続雇用制度なし |
|--------------|----|------------|

質問は以上です。御協力ありがとうございました。

超高齢社会における高齢者の就労に関する調査研究
～自立した暮らしを送るための高齢期における就労について～

2017(平成 29)年 3 月発行

相模原市 企画財政局企画部 企画政策課
さがみはら都市みらい研究所

住 所 〒252-5277 相模原市中央区中央2-11-15
T E L 042-769-9224
E-mail surv@city.sagamihara.kanagawa.jp