大町市
生涯現役促進
地域連携協議会

2021Feb04 ver1.4

令和2年度 形態研究事業

大町市の企業・団体におけるシニア世代就労に関するアンケート調査結果報告

◇ 調査実行・責任団体 ◇
・団体名称：大町市生涯現役促進地域連携協議会
・所在地　：長野県 大町市大町 3206-14
・TEL　　：（0261）85-4755
・Fax　　：（0261）85-4756
・e-Mail　：info@omachi-geneki.org

目次

1 調査の概要
- -① 調査の目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P4
- -② 調査方法 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P5
- -③ 調査項目の内容 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P6
- -④ 調査回答集計一覧 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P7～P9

2 調査対象の整合性検証
- -① 活動地域産業統計情報との検証 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P11

3 調査結果分析
- -① 労働力の充足状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P13
- -② 従業員規模別労働力充足状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P14
- -③ 求人活動・採用目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P15
- -④ シニア世代人材雇用の状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P16
- -⑤ シニア世代雇用への工夫・改善状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P17
- -⑥ シニア世代雇用に対する期待 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P18
- -⑦ シニア世代雇用に対する課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P19
- -⑧ 新規シニア世代採用に関する意向 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P20
- -⑨ シニア世代採用の希望条件 Ⅰ ・・・・・・・・・・・・・・・・・P21
- -⑩ シニア世代採用の希望条件 Ⅱ ・・・・・・・・・・・・・・・・・P22
- -⑪ シニア世代採用の希望条件 Ⅲ ・・・・・・・・・・・・・・・・・P23
- -⑫ シニア世代採用意向“なし”理由 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P24

4 新しい生活様式への対応について
- -① 新たな求人支援への要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P26
- -② 新しい生活様式への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P27

5 協議会について
- -① 協議会について ・・・・・・・・・・・・・・・・・P29

6 企業・団体実態調査の総括
- -① 調査結果からの継続課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・P31
- -② 新たな課題・気づき ・・・・・・・・・・・・・・・・・P32

Ⅰ　調査の概要

Ⅰ-① 調査の目的

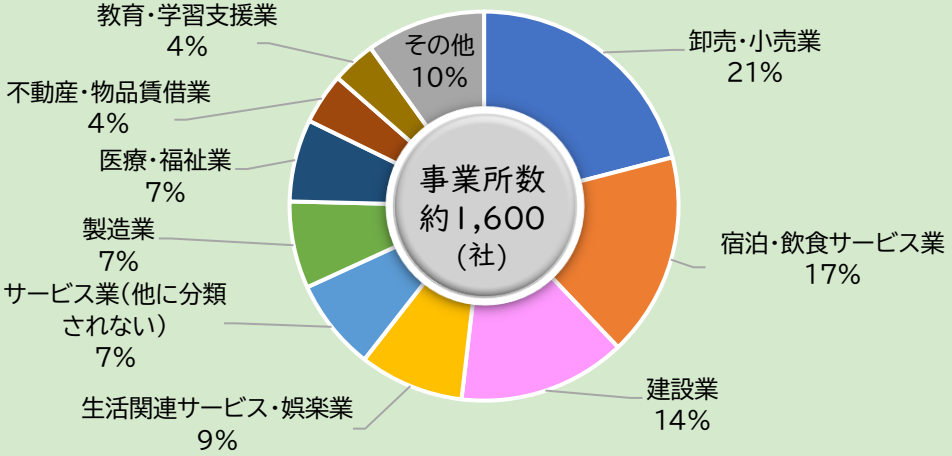
活動地域の産業に直結した求人支援ニーズと雇用条件を把握する。

昨年度の主たる調査対象である**重点業種（宿泊・観光業、介護業、製造業）に加え、地域産業の特色（業種比率・従業員比率 等）に配慮した調査対象を設定し、各業種における個別ニーズの特徴を調査すると共に、シニア人材との就労の「橋渡し」に直結する、より具体的な雇用条件等を深堀り調査・把握**することにより、より効果的な事業実行を目指す。

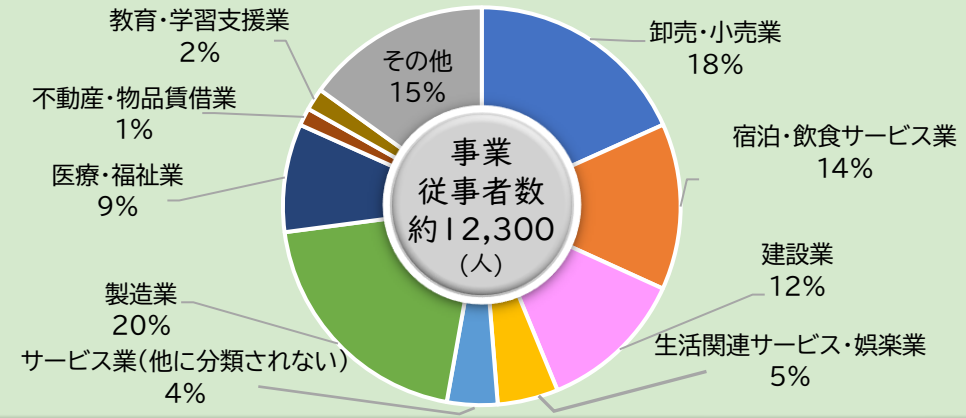
※大町市統計要覧より、2018年調査統計データ引用

地域産業の特色

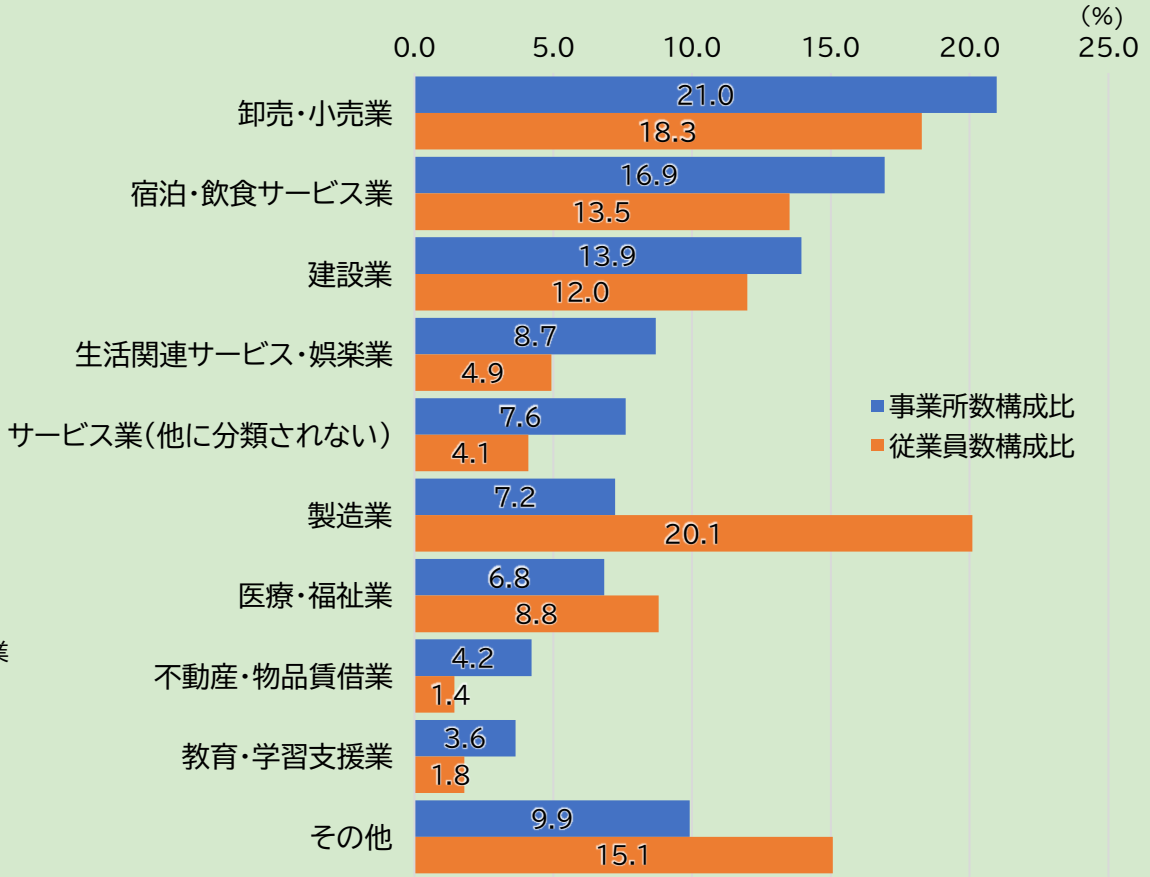
産業分類別事業所構成



産業分類別従業員数構成



事業所構成比 vs 事業従事者数構成比



1-② 調査方法

市内全域を対象とした「① 郵送によるアンケート調査」、事業所訪問事業と同期した「② 聞取り調査」、及びインターネット環境からの「③ Web Netアンケート調査」を実行。

	期間	方法	対象抽出・調査件数	回答数	回答率
①	R2/12/21 ～ R3/1/13	・郵送によるアンケート用紙の送付、及び返信封筒による回答回収	・産業分類比率、及び産業別従業員比率按分により対象事業所を協議会連携団体(商工会議所、北アルプス広域連合)の会員より抽出 **250事業所**	65事業所	65／250 26.0%
②	R2/6/4 ～ 継続中	・事業訪問時の聞き取り調査	・協議会連携団体(商工会議所、北アルプス広域連合)の会員、及びハローワーク求人登録事業所より抽出 **53事業所**	53事業所	53／53 100.0%
③	R2/4/20 ～ 継続中 (※令和2年度版リリース)	・協議会HPよりアクセス可能なNetアンケートフォームをリリース	・協議会HPの閲覧者を対象 ・事業所訪問事業における事前アポイントメント確認の際、コロナ禍を背景とし、訪問へのコメントを頂いた場合、Netアンケートへの協力を依頼	5事業所	NA

No.	産業分類	事業所数構成比	従業員構成比	構成比補正	調査対象
1	卸売・小売業	21.0	18.3	19.6	49
2	宿泊・飲食サービス業	16.9	13.5	15.2	37
3	建設業	13.9	12.0	13.0	34
4	生活関連サービス・娯楽業	8.7	4.9	6.8	18
5	サービス業(他に分類されない)	7.6	4.1	5.9	14
6	製造業	7.2	20.1	13.7	36
7	医療・福祉業	6.8	8.8	7.8	20
8	不動産・物品賃借業	4.2	1.4	2.8	7
9	教育・学習支援業	3.6	1.8	2.7	6
10	その他	9.9	15.1	12.5	29

※令和3年1月13日現在

調査総数：123 事業所

Ⅰ-③ 調査項目の内容

労働力の現状やシニア世代雇用への期待・条件に加え「新しい生活様式」への対応策など
4分類した32の項目にて聞取り調査、及びアンケート調査を実施

企業・団体におけるシニア世代就労に関する調査

- Ⅰ 事業・採用・労働力の充足状況
  - 問1 業種
  - 問2 従業員数
  - 問3 60歳以上の従業員数
  - 問4 採用活動の方法・状況
  - 問5 労働力の充足状況
  - 問6 求人活動の有無
  - 問7 求人の目的
  - 問8 求人の手段・方法
  - 問9 求人の職域
  - 問10 採用希望の年齢層
  - 問11 シニア層への期待の有無
  - 問12 シニア層への期待の内容
  - 問13 シニア層への課題の有無
  - 問14 シニア層への課題の内容
- Ⅱ シニア世代の採用について
  - 問15 シニア雇用助成金認知
  - 問16 シニア採用の意向
  - 問17 シニア採用の目的
  - 問18 シニア採用不可の理由
  - 問19 シニア採用への工夫改善
  - 問20 シニア採用への工夫改善内容
  - 問21 シニア採用への取り組み
  - 問22
    - -1 有資格者希望の有無
    - -2 希望する資格
    - -3 経験者希望の有無
    - -4 希望勤務頻度
    - -5 希望勤務時間
    - -6 始業・就業の仕組み
    - -7 土日祝日勤務の有無
    - -8 雇用形態
    - -9 その他、希望条件
  - 問23 職場見学への協力
- Ⅲ 新しい生活様式対応について
  - 問24 求人支援への要求の有無
  - 問25 求人支援要求内容
  - 問26 事業活動の対応策の有無
  - 問27 事業活動の対応策内容
- Ⅳ 大町市生涯現役促進地域連携協議会ついて
  - 問28 協議会の認知
  - 問29 協議会認知の方法
  - 問30 活動内容の認知
  - 問31 活動への期待度
  - 問32 求人支援希望の有無

Ⅰ-④ 調査回答集計一覧　－ Ⅰ事業・採用・労働力の充足状況 －

問1 業種		N	%
1	小売・卸売	11	8.9
2	宿泊・飲食サービス	11	8.9
3	製造	23	18.7
4	医療・福祉・介護	22	17.9
5	建築・土木	25	20.3
6	生活関連サービス・娯楽	5	4.1
7	他に分類無きサービス	7	5.7
8	不動産・物品賃借	0	0.0
9	教育・学習支援	1	0.8
10	その他	17	13.8
	無回答	1	0.8
		123	100.0

問2 従業員数		N	%
1	10人未満	28	22.8
2	10～30人	46	37.4
3	31～100人	40	32.5
4	101～200人	8	6.5
5	201人以上	1	0.8
		123	100.0

問3 60歳以上 従業員数		N	%
1	0人	13	10.6
2	1～5人	53	43.1
3	6～10人	24	19.5
4	11～20人	20	16.3
5	21人以上	12	9.8
	無回答	1	0.8
		123	100.0

問4（多） 採用活動 内容		N	%
1	主に新卒者採用	33	18.5
2	主に欠員補充採用	79	44.4
3a	繁忙期、季節採用 1～3月	1	0.6
3b	繁忙期、季節採用 4～6月	10	5.6
3c	繁忙期、季節採用 7～9月	14	7.9
3d	繁忙期、季節採用 10～12月	8	4.5
4	慢性的労働者不足、常時採用	14	7.9
5	その他	19	10.7
		178	100.0

問5 労働力 充足状況		N	%
1	不足している	73	59.3
2	充足している	48	39.0
	無回答	2	1.6
		123	100.0

問6 現在の 求人活動		N	%
1	はい	71	86.6
2	いいえ	11	13.4
		82	100.0

問7 求人の 目的	※問6”はい”回答者のみ	N	%
1	労働力の補充	59	83.1
2	次世代・キャリア育成	9	12.7
3	その他	0	0.0
	無回答	3	4.2
		71	100.0

問8（多） 求人手段	※問6”はい”回答者のみ	N	%
1	ﾊﾛｰﾜｰｸへの求人登録	67	66.3
2	ｼﾙﾊﾞｰ人材ｾﾝﾀｰへの求人登録	2	2.0
3	民間の請負、派遣会社に相談	10	9.9
4	民間の求人サイトに登録	12	11.9
5	大町市生涯現役相談ｾﾝﾀｰに相談	0	0.0
6	その他	10	9.9
		101	100.0

問9（多） 不足職域	※問6”はい”回答者のみ	N	%
1	接客・サービス	7	7.8
2	組立・加工	5	5.6
3	清掃	9	10.0
4	工事・施工	14	15.6
5	調理・厨房	13	14.4
6	送迎・配達	7	7.8
7	設計・開発	6	6.7
8	管理・監督	2	2.2
9	教育・学習支援	10	11.1
10	その他	17	18.9
		90	100.0

問10 採用希望 年齢	※問6”はい”回答者のみ	N	%
1	年齢不問	36	50.7
2	60歳未満	8	11.3
3	65歳未満	7	9.9
4	50歳未満	9	12.7
5	40歳未満	11	15.5
		71	100.0

問11 シニア世代へ 期待の有無		N	%
1	ある	81	65.9
2	ない	40	32.5
	無回答	2	1.6
		123	100.0

問12（多） 期待内容		N	%
1	経験・知見	58	36.0
2	仕事の質	18	11.2
3	仕事の効率	5	3.1
4	指導力	8	5.0
5	対応力	19	11.8
6	人脈・交渉力	8	5.0
7	会話・コミニュケーション	21	13.0
8	その他	24	14.9
		161	100.0

問13 シニア世代へ 課題の有無		N	%
1	ある	94	76.4
2	ない	28	22.8
	無回答	1	0.8
		123	100.0

問14（多） 課題内容		N	%
1	労働安全対策	26	11.0
2	健康管理	48	20.3
3	体力・運動力	59	24.9
4	注意・集中力	27	11.4
5	理解力	19	8.0
6	業務効率	13	5.5
7	組織適応力	21	8.9
8	運転（通勤含む）	18	7.6
9	その他	6	2.5
		237	100.0

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはなりません。

Ⅰ-④ 調査回答集計一覧 - Ⅱ シニア世代の採用について -

問15 助成金認知		N	%
1	はい	60	48.8
2	いいえ	61	49.6
	無回答	2	1.6
		123	100.0

問16 シニア雇用の意思		N	%
1	はい	53	43.1
2	いいえ	68	55.3
	無回答	2	1.6
		123	100.0

問17(多) シニア雇用の目的	※問16"はい"回答者のみ	N	%
1	欠員補充	26	40.6
2	不足人材補充(ｼﾌﾄ等の対応含む)	15	23.4
3	繁忙期支援(不定期間)	5	7.8
4	季節限定業務(定期間、限定)	4	6.3
5	事業拡大補充	4	6.3
6	新規事業募集	2	3.1
7	その他	8	12.5
		64	100.0

問18(多) シニア雇用不可理由	※問16"いいえ"回答者のみ	N	%
1	労働力が充足している	33	29.2
2	自社内に採用権限がない	3	2.7
3	勤続が短いと思う	9	8.0
4	8.0時間/日の業務前提の事業	5	4.4
5	交代勤務制で夜勤がある	3	2.7
6	職場の労働安全対応	8	7.1
7	体力・健康面が心配	24	21.2
8	業務習熟に時間が必要	10	8.8
9	業務効率	5	4.4
10	その他	13	11.5
		113	100.0

問19 シニア雇用への工夫の有無		N	%
1	ある	38	59.4
2	ない	26	40.6
		64	100.0

問20(多) 工夫内容		N	%
1	稼働日の柔軟対応	24	39.3
2	柔軟な勤務時間設定	21	34.4
3	業務のワークシェアー	4	6.6
4	健康管理の仕組み	3	4.9
5	労働安全対策	3	4.9
6	通勤送迎	2	3.3
7	その他	4	6.6
		61	100.0

問21 シニア雇用工夫改善意欲		N	%
1	はい	12	18.8
2	検討する(検討中)	37	57.8
3	いいえ(できない)	15	23.4
		64	100.0

問22-1 有資格者希望の有無		N	%
1	はい	41	63.1
2	いいえ	24	36.9
		65	100.0

問22-2(多) 希望資格・免許		N	%
1	看護師	8	14.0
2	介護士	7	12.3
3	介護福祉士	5	8.8
4	調理師	1	1.8
5	衛生管理者	0	0.0
6	建築士	2	3.5
7	電気工事士	1	1.8
8	施工管理技士	8	14.0
9	普通自動車運転免許	5	8.8
10	二種運転免許	5	8.8
11	大型運転免許	5	8.8
12	特殊車両運転免許	5	8.8
13	フォークリフト	0	0.0
14	ボイラー技士	0	0.0
15	危険物取扱者	2	3.5
16	その他	3	5.3
		57	100.0

問22-3 経験者希望		N	%
1	はい	42	79.2
2	いいえ	11	20.8
		53	100.0

問22-4 勤務頻度		N	%
1	6日/週	4	7.5
2	5日/週	21	39.6
3	3～4日/週	20	37.7
4	1～2日/週	8	15.1
		53	100.0

問22-5 労働時間		N	%
1	8時間	31	58.5
2	5～6時間	7	13.2
3	半日(4時間程度)	11	20.8
4	2～3時間程度	4	7.5
		53	100.0

問22-6 始業・終業時間設定		N	%
1	固定	30	56.6
2	時期によって変動	1	1.9
3	シフト勤務設定	18	34.0
4	都度、柔軟対応	4	7.5
		53	100.0

問22-7 土日祝日勤務希望		N	%
1	あり	23	43.4
2	時期によって変動	7	13.2
3	業務カレンダー	14	26.4
4	勤務無し	9	17.0
		53	100.0

問22-8(多) 雇用形態		N	%
1	正社員	9	16.4
2	契約社員	11	20.0
3	パート社員	31	56.4
4	アルバイト社員	4	7.3
		55	100.0

問23 職場見学会同意		N	%
1	はい	40	69.0
2	いいえ	18	31.0
		58	100.0

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはなりません。

Ⅰ-④ 調査回答集計一覧 －Ⅲ 新しい生活様式対応について－ －Ⅳ 大町市生涯現役促進地域連携協議会について－

Ⅲ 新しい生活様式対応について

問24 求人支援への新たな要求の有無		N	%
1	はい	6	9.2
2	いいえ	56	86.2
無回答		3	4.6
		65	100.0

問25(多) 求人支援への新たな要求内容	※問24"はい"回答者のみ	N	%
1	リモート求人相談	2	20.0
2	リモートセミナー・講演会開催	0	0.0
3	"小規模・単独"企業説明会	4	40.0
4	Web等による求職者情報	4	40.0
5	その他	0	0.0
		10	100.0

問26 事業所における対応策の有無		N	%
1	はい	47	72.3
2	いいえ	18	27.7
無回答		0	0.0
		65	100.0

問27(多) 事業所対応策の内容	※問26"はい"回答者のみ	N	%
1	マスク着用・消毒・体温測定	47	50.0
2	業務のリモート化	18	19.1
3	感染者発生時の対応ルール	28	29.8
4	その他	1	1.1
		94	100.0

Ⅳ 大町市生涯現役促進地域連携協議会について

問28 協議会認知		N	%
1	はい	55	44.7
2	いいえ	67	54.5
無回答		1	0.8
		123	100.0

問29(多) 認知手段	※問28"はい"回答者のみ	N	%
1	新聞	7	11.1
2	大町市広報誌・チラシ	20	31.7
3	友人・知人	5	7.9
4	ハローワーク	6	9.5
5	シルバー人材センター	3	4.8
6	その他	22	34.9
		63	100.0

問30 内容認知	※問28"はい"回答者のみ	N	%
1	知っている	18	32.7
2	概ね知っている	30	54.5
3	知らない	7	12.7
		55	100.0

問31 期待度	※問28"はい"回答者のみ	N	%
1	大変期待している	23	41.8
2	期待している	26	47.3
3	それほど期待しない	6	10.9
4	期待していない	0	0.0
		55	100.0

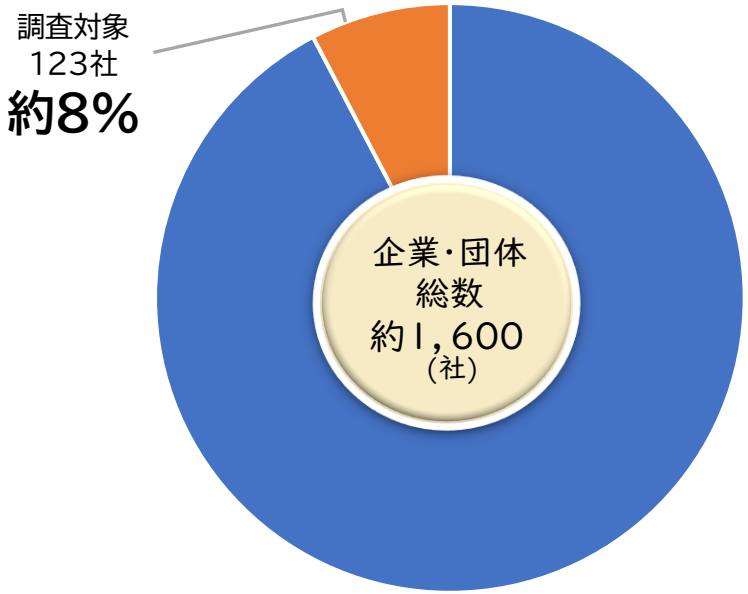
問32 求人支援サービス希望		N	%
1	はい	53	43.1
2	いいえ	64	52.0
無回答		6	4.9
		123	100.0

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはなりません。

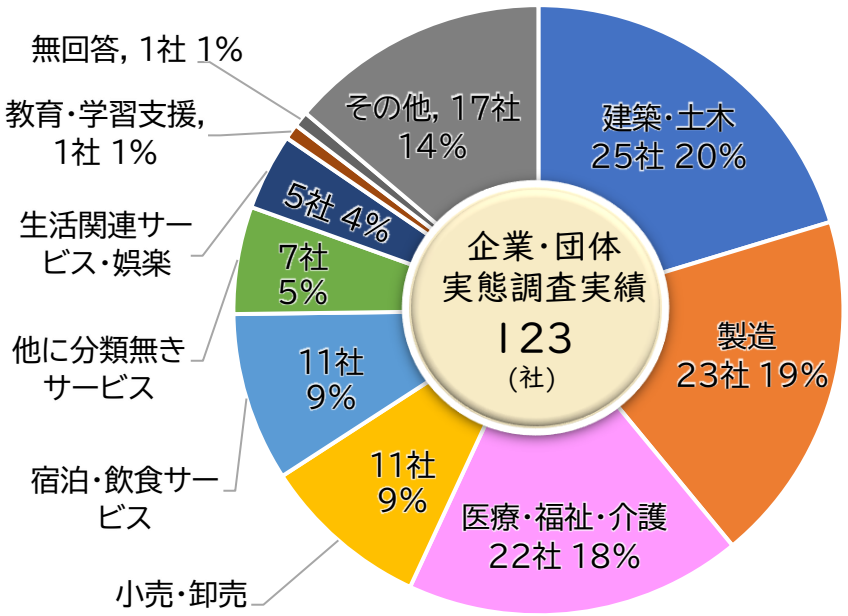
2　調査対象の整合性検証

2-① 活動地域産業統計情報との検証

企業団体調査比率



業種別企業・団体調査実績

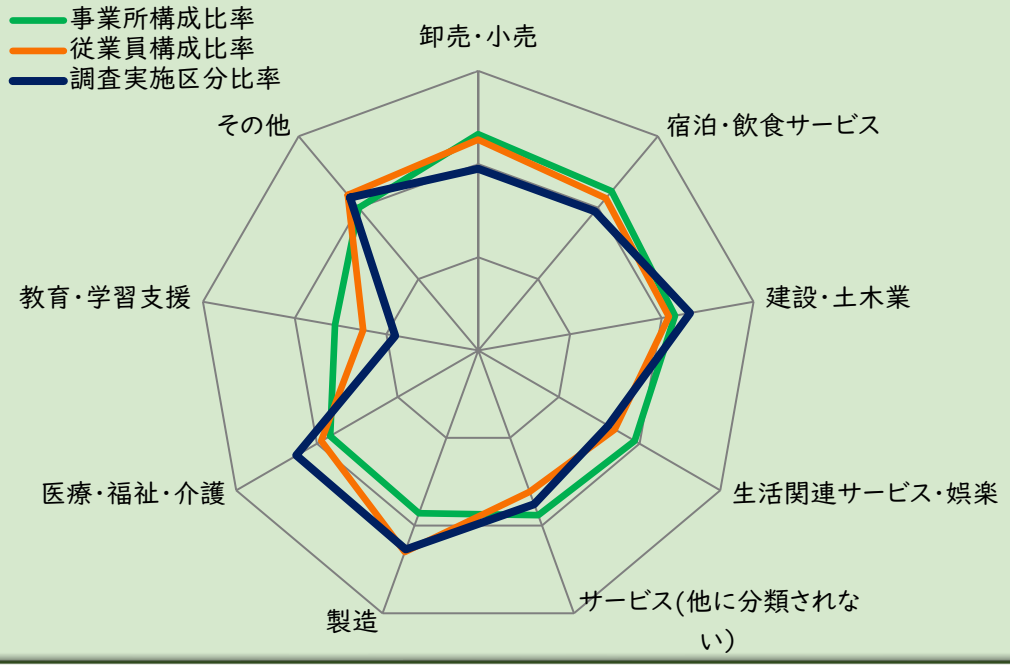


地域産業統計情報との比較検証

統計情報による企業・団体事業所の総数に対して**約8%(123社)**を対象に調査できた。

産業分類別構成比率、及び産業分類別従業員構成比率と回答の比較検証では、**構成比率が高い「建築・土木」「製造」「医療・福祉・介護」「宿泊飲食サービス」においては、ほぼ満足できる**回答数を入手できている。一方で**「教育・学習支援」「卸売・小売」の業種については統計比率に準じた回答を得ることが出来なかった。**

◆ 事業所構成・従業員構成比統計と調査実施業種の比較検証 ◆



3 調査結果分析

3-① 労働力の充足状況

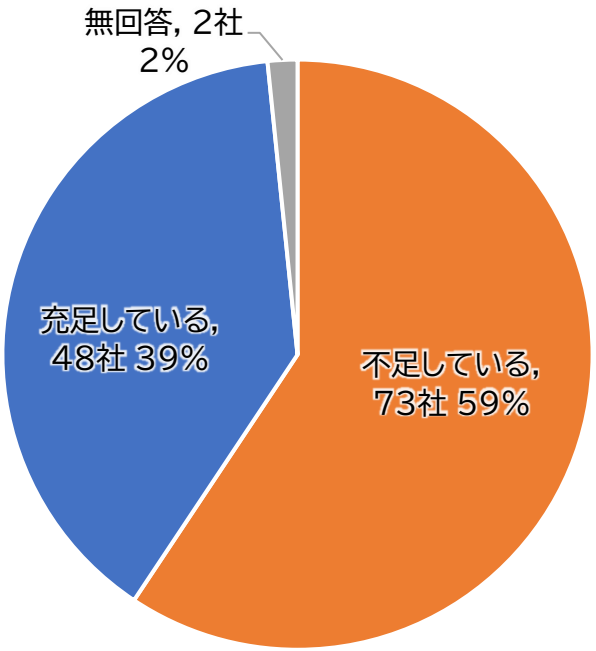
企業・団体における労働力の充足状況分析

・調査を実施した123社の内、**59%（73社）が労働力（雇用）は不足と回答**している。

・重点業種を含む区分である**「宿泊・飲食サービス」、「医療・介護福祉」、「製造」においては、労働力（雇用）不足の比率が50%を超え、特に「医療・介護・福祉」の区分においては、91%の会社（事業所）が労働力不足**の状況にある。
また、市内の**会社（事業所）構成比、事業従事者構成比共に10%を越える「建築・土木」においても約76%（19社）が労働力（雇用）の不足**の状況であると回答している。

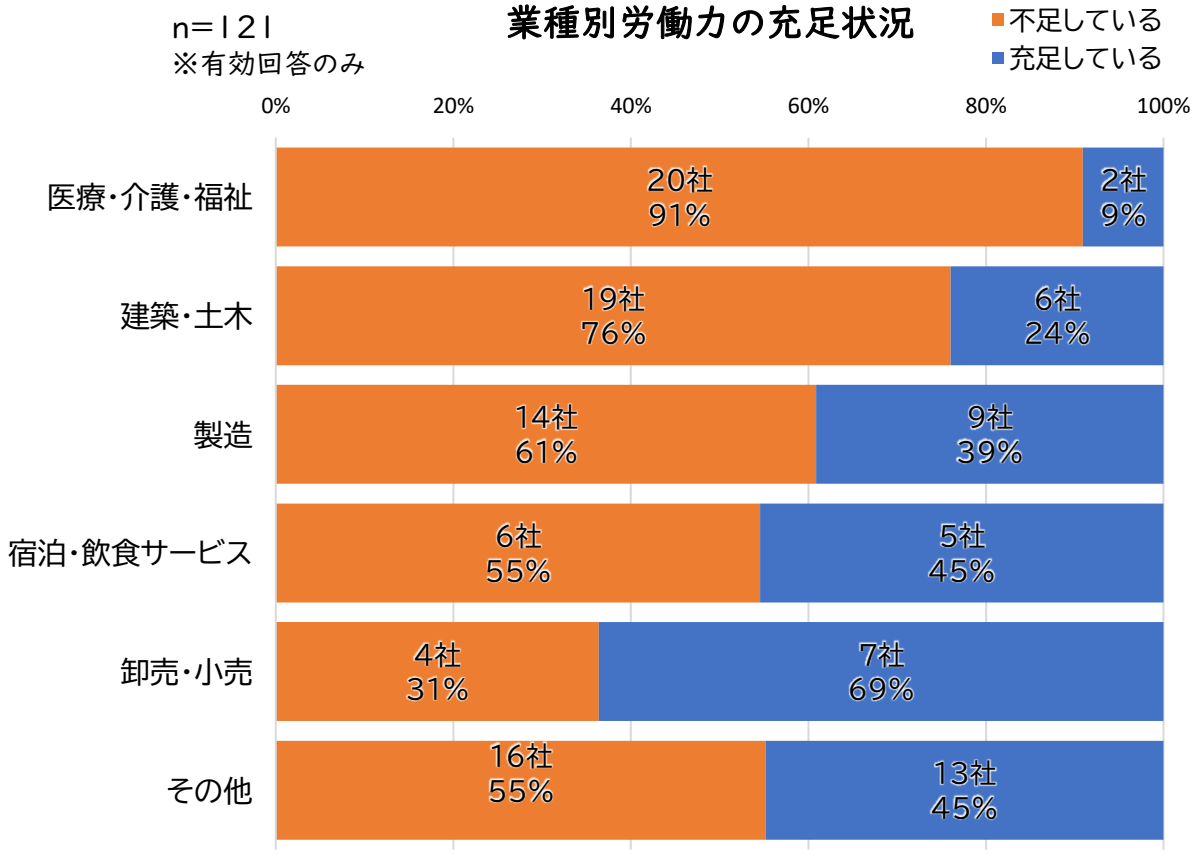
n=123

労働力の充足状況



n=121
※有効回答のみ

業種別労働力の充足状況

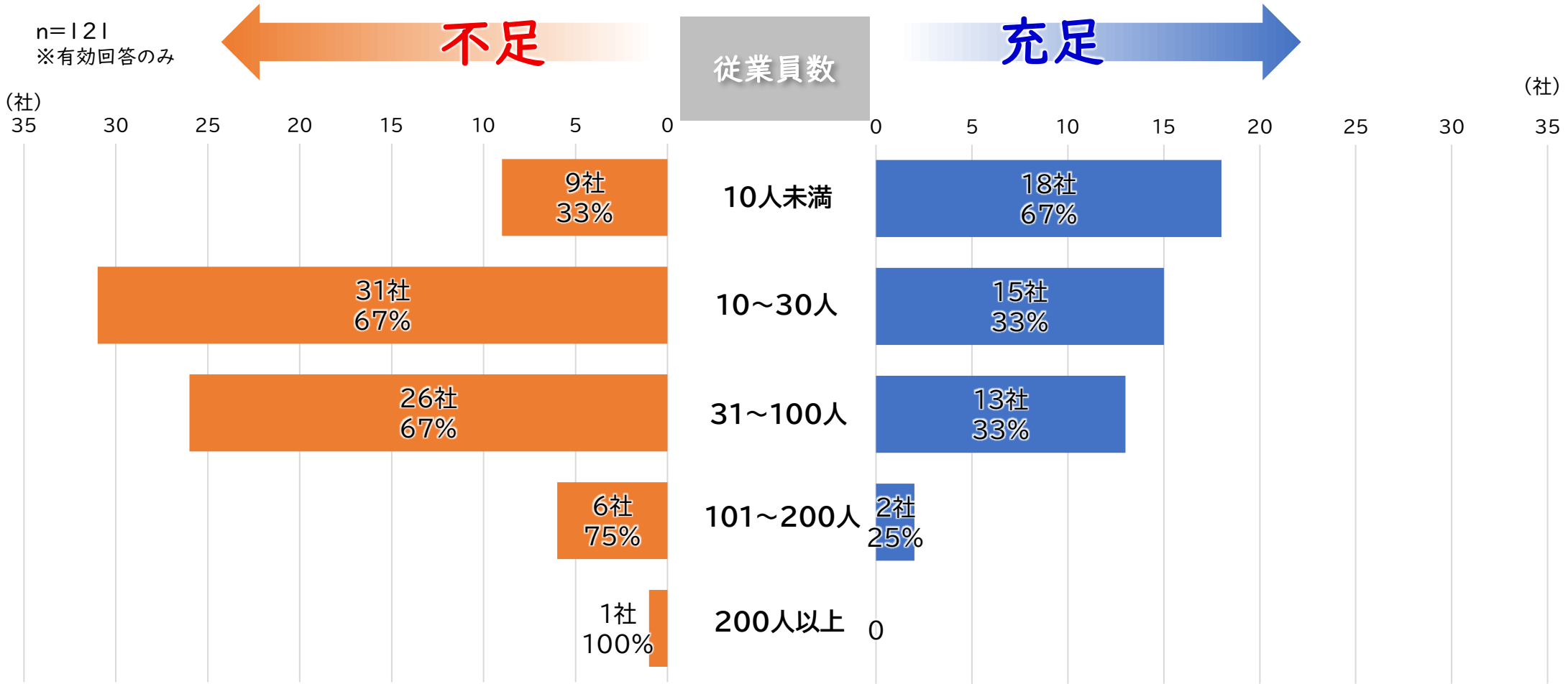


3-② 従業員規模別労働力充足状況

従業員規模数別、企業・団体の労働力充足状況分析

・従業員数の区分においては、**すべての区分において労働力(雇用)不足**の回答がある。

・従業人員数が**10人～200人の区分において、調査実施事業所の65%以上で労働力(雇用)不足の回答**があり、特に**101人～200人規模の会社(事業所)においては、その75%が労働力(雇用)不足の状況**である実態が確認できた。



3-③ 求人活動・採用目的

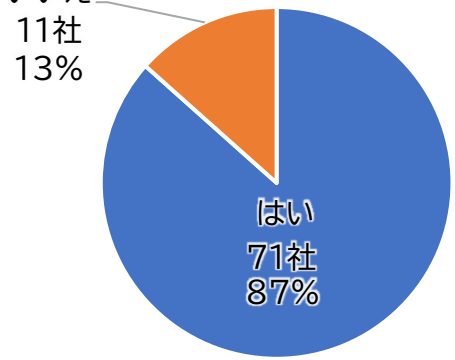
求人活動、及び採用目的に関する分析

・求人活動の状況については、**約87%(71社)の企業・団体が現在求人活動中**であり、その**目的は労働力の補充が約86%(59社)**との回答となった。求人の方法に関しては、**ハローワークへの求人登録が66%(67社)と最も多く**、また、約22%(22社)の企業・団体においては、民間の求人サイト、人材派遣、業務請負会社を活用しており、労働力不足が逼迫状況にある、一部の企業・団体の状況が伺える。

・採用希望年齢については、**約半数(51% 36社)の企業・団体が"年齢不問"**と回答している。
一方で、**約30%(20社)の企業・団体では、40歳未満・50歳未満の人材採用を希望**しており、**次世代のキャリア育成を目的とした求人活動も少なくない**。

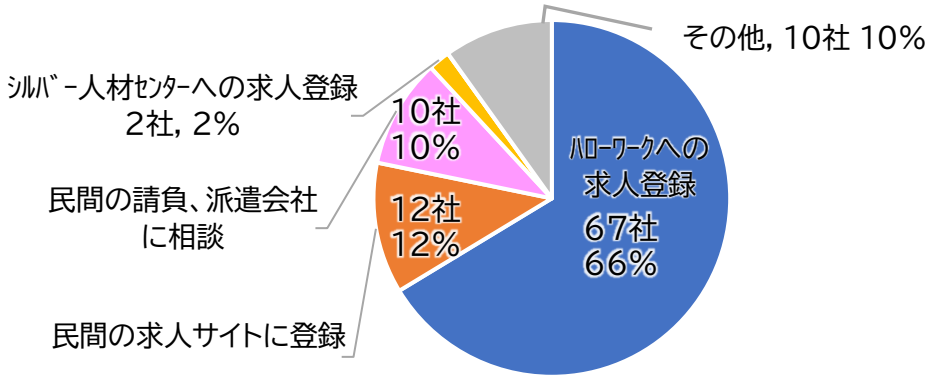
n=82
※有効回答のみ

求人活動の有無



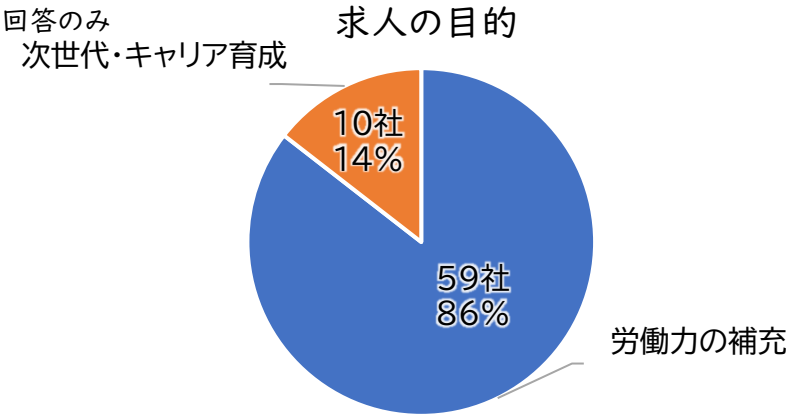
n=101
※有効回答のみ

求人の方法・手段



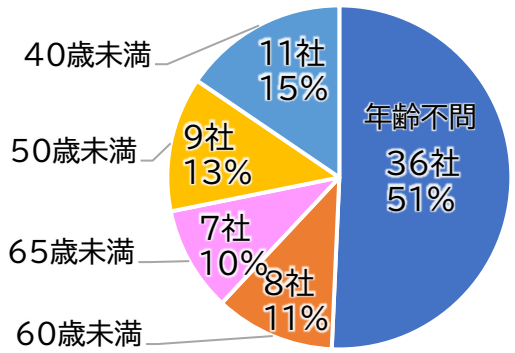
n=69
※有効回答のみ

求人の目的



n=71
※有効回答のみ

採用希望年齢



3-④ シニア世代人材雇用の状況

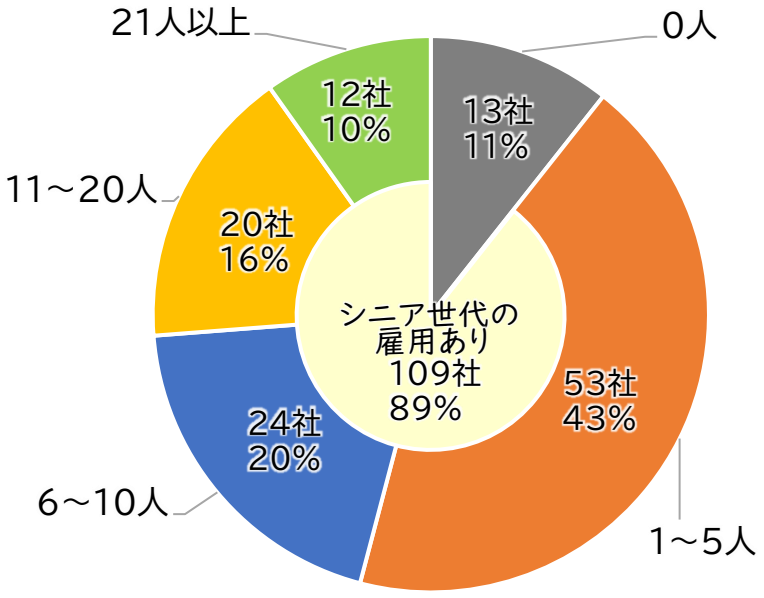
シニア世代人材雇用の状況分析

・調査実施時点において、**約89%(109社)の会社・事業所でシニア世代(60歳以上)を雇用**している。
シニア世代(60歳以上)雇用人数については、**1～5人が約43%(53社)と最も多く、21人以上雇用している企業・団体も約10%(12社)**程度ある。

・業種別区分では、**「建築・土木業」、「製造業」、「医療・福祉・介護業」においては90%以上の企業・団体でシニア人材を雇用**しており、**「医療・福祉・介護業」では、10人以上のシニア人材を雇用している企業・団体が30%を越えている。**

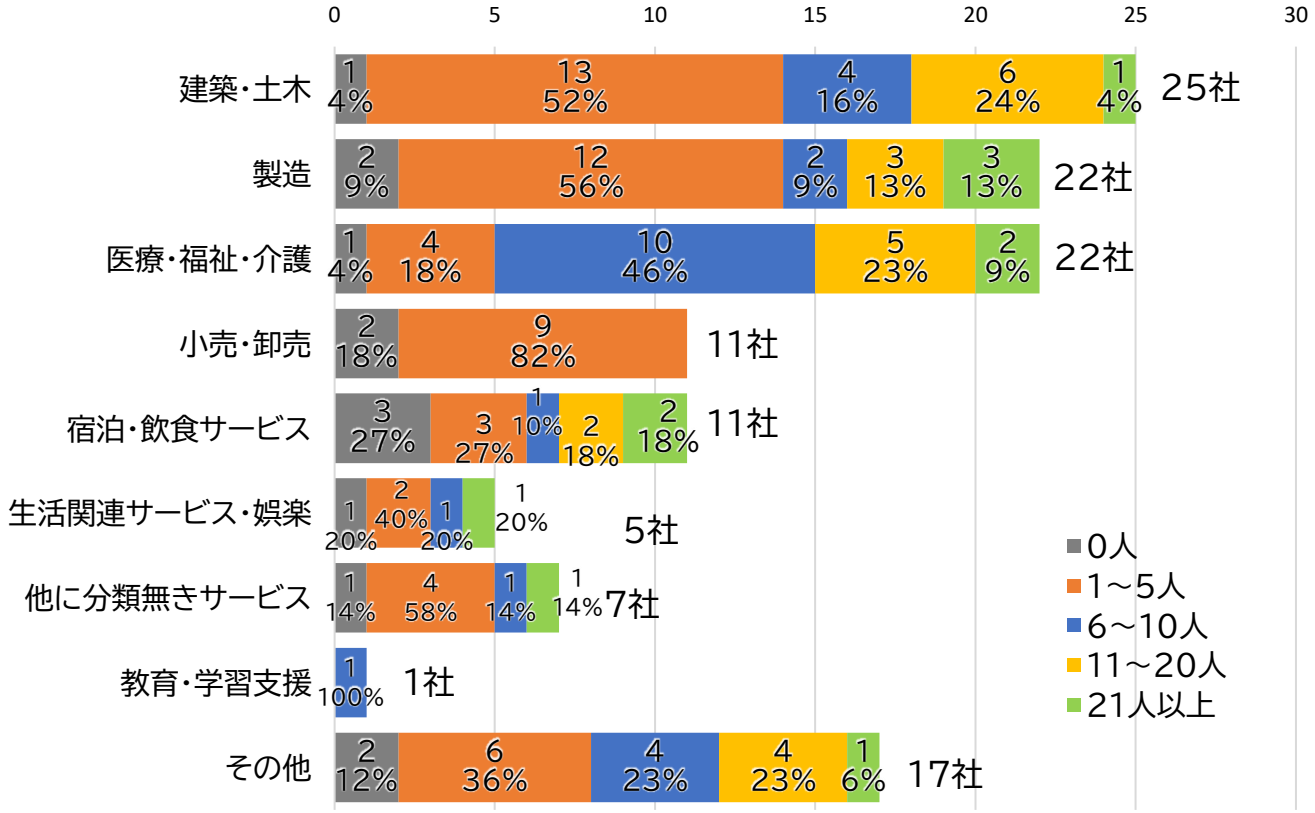
n=122
※有効回答のみ

シニア人材(60歳以上)の雇用



n=121
※有効回答のみ

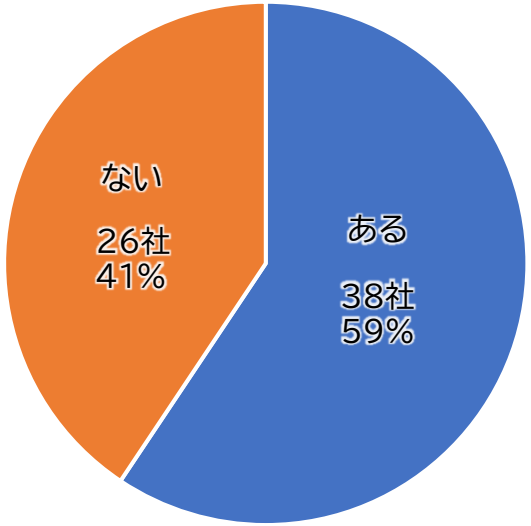
業種別シニア人材(60歳以上)雇用の状況



3-⑤ シニア世代雇用への工夫・改善状況

シニア世代雇用への工夫・改善状況

n=64
※有効回答のみ

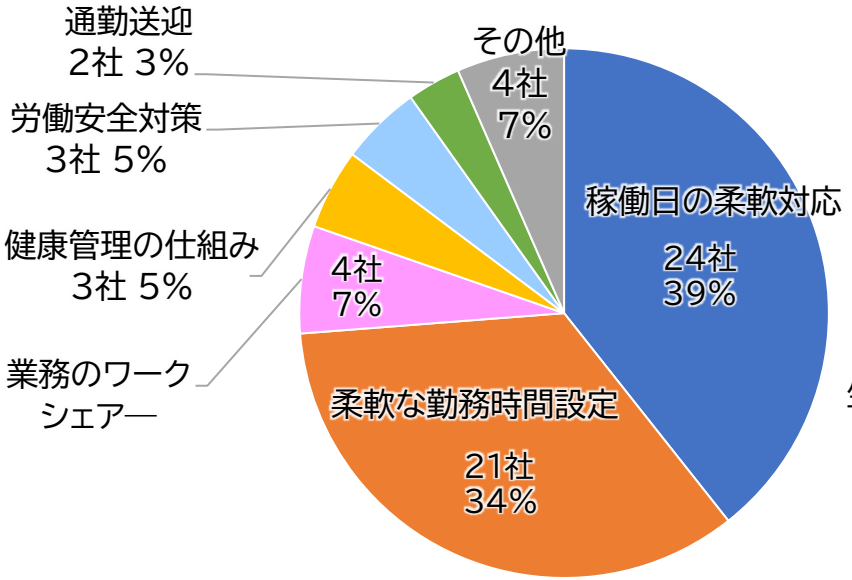


シニア世代雇用への工夫・改善状況分析

- 調査回答企業・団体の**約59%（38社）において、シニア世代雇用を意識した工夫・改善を実施**している。
- 工夫・改善内容としては、**稼働日・勤務時間の柔軟対応が約73%(45社)と最も多く、ワークシェア 7%(4社)や健康管理 5%(3社)の仕組み、労働安全対策5%(3社) への取り組み**も実施している。
- **医療・福祉・介護業では約33%(20社)の企業・団体において、工夫・改善が**実施されている。

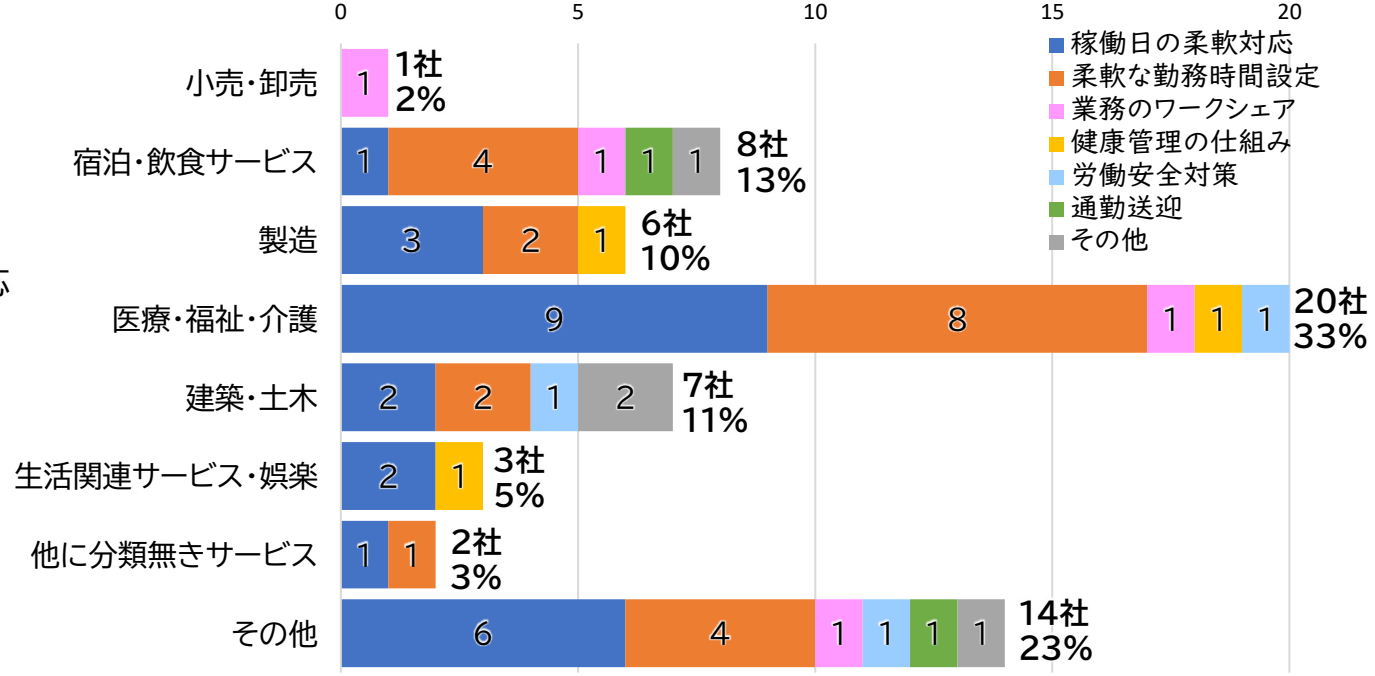
n=61
※複数回答集計

シニア雇用への工夫・改善内容



n=61
※複数回答集計

業種別改工夫・改善内容



3- ⑥ シニア世代雇用に対する期待

シニア世代雇用に対する「期待」分析

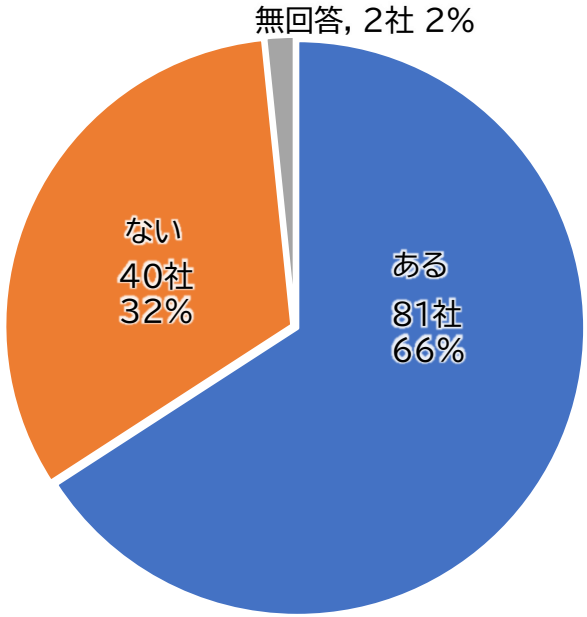
・調査回答企業・団体の**約66%（81社）がシニア世代雇用への“期待がある”**と回答している。

・ 期待の内容としては、**経験・知見への期待が約36%(58件)と特徴的であり、コミニュケーション力約13%(21件)・対応力約12%(19件)・仕事の質 11%(18件)へ期待**される企業・団体も多い。

シニア世代雇用への期待

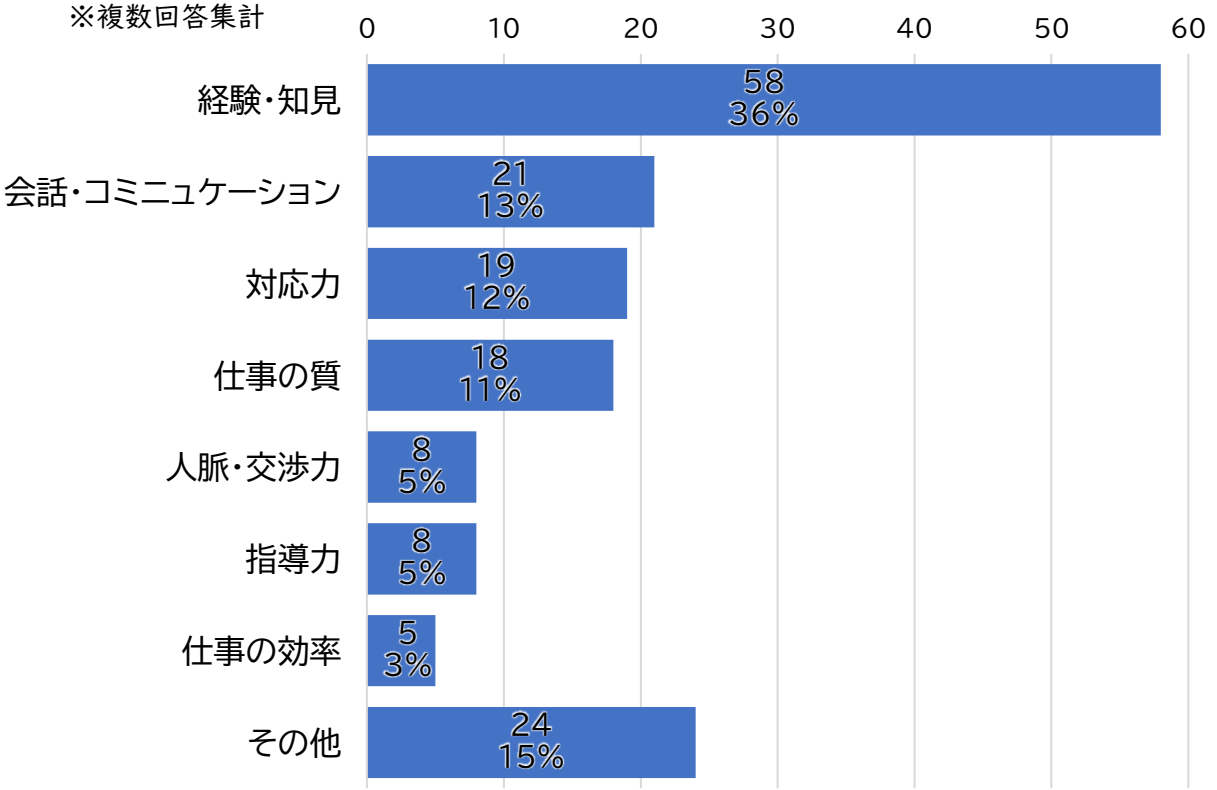
n=123

※雇用の充足/不足の状況とらわれず、
シニア世代雇用への期待内容を調査



シニア世代雇用の期待内容

n=161
※複数回答集計



3-⑦ シニア世代雇用に対する課題

シニア世代雇用に対する「課題」分析

・調査回答企業・団体の**約76%（76社）がシニア世代雇用への“課題がある”**と回答している。

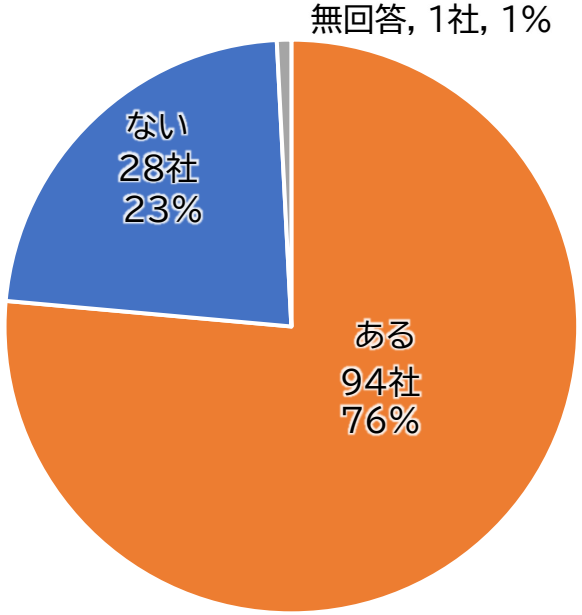
・課題内容としては、**「体力・運動力」、「健康管理」を課題と認識ている企業・団体が多く、課題内容集計の約45%（107件）**となっており、また関連する内容として**「注意・集中力」12%（27件）、「労働安全対策」11%(26件)を懸念**される企業・団体も多いことが解る。

・昨今、高齢化問題として取り上げられている**自動車運転に関しても通勤等の事情等**を鑑み、課題として考える 企業・団体も散見される。

n=123

※雇用の充足/不足の状況とらわれず、
シニア世代雇用への課題内容を調査

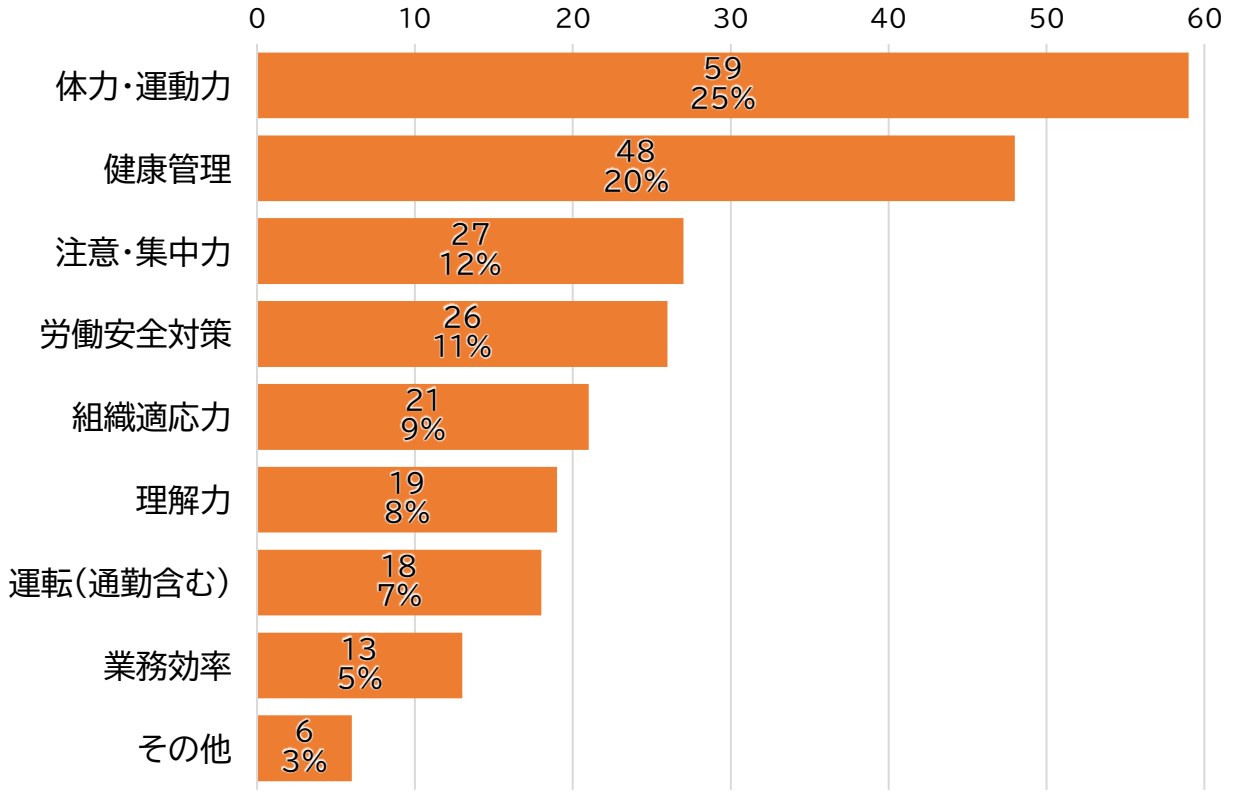
シニア世代雇用への課題



n=237

※複数回答集計

シニア世代雇用の課題内容



3-⑧ 新規シニア世代採用に関する意向

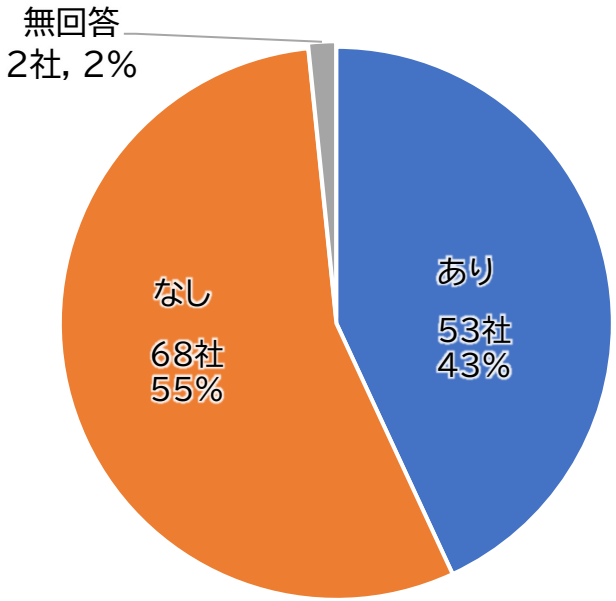
新規シニア世代採用の意向分析

・調査回答企業・団体の**約43%（53社）が新規シニア世代(60歳以上)の採用への意向がある。**

・業種別では、**医療・福祉・介護業において約76%（16社)の企業・団体がシニア世代の新規採用に積極的**である。
また、**宿泊・飲食サービス業 50%(5社)、建築・土木業 40%（10社）、製造業 40%（6社）**の企業・団体でも新規シニア世代採用の意向がある.

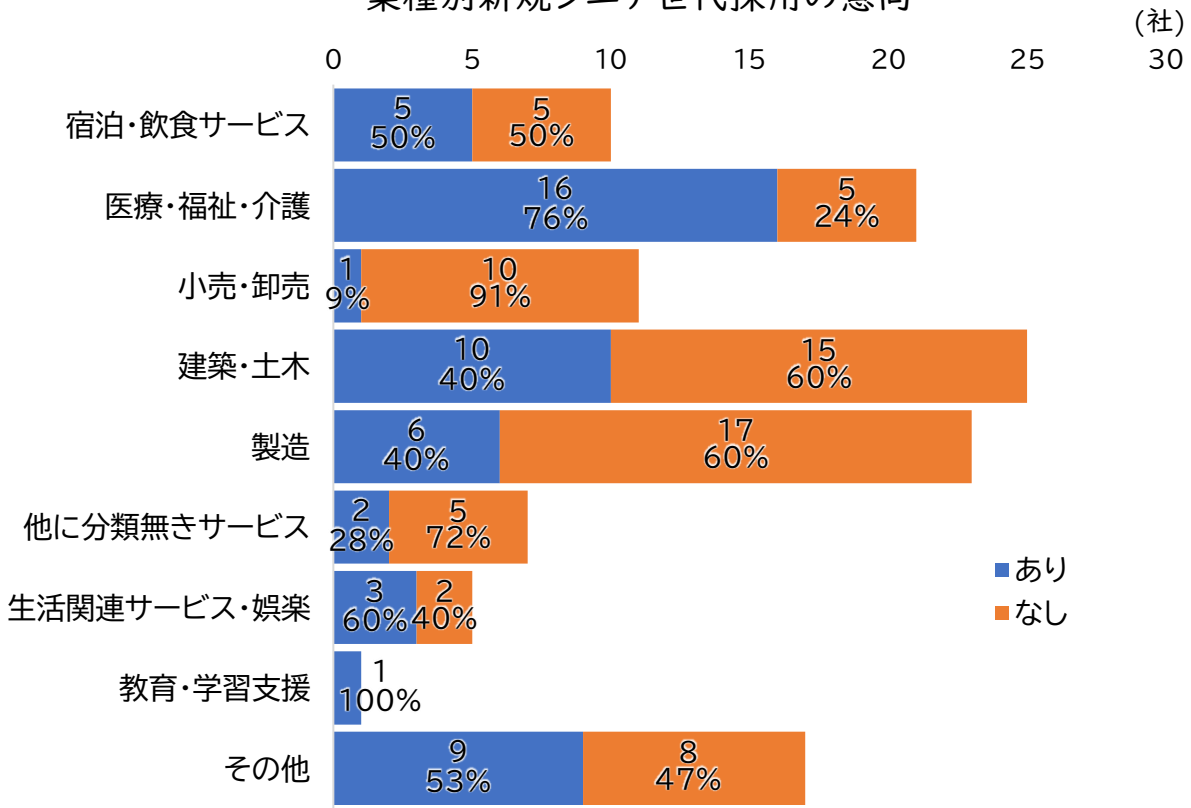
n=123

新規シニア世代採用の意向



n=120
※有効回答のみ

業種別新規シニア世代採用の意向

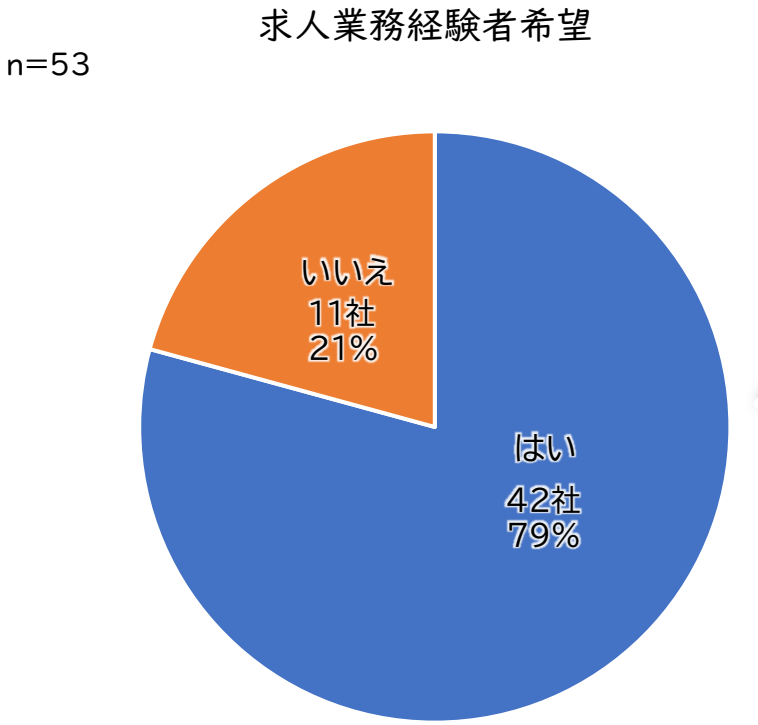


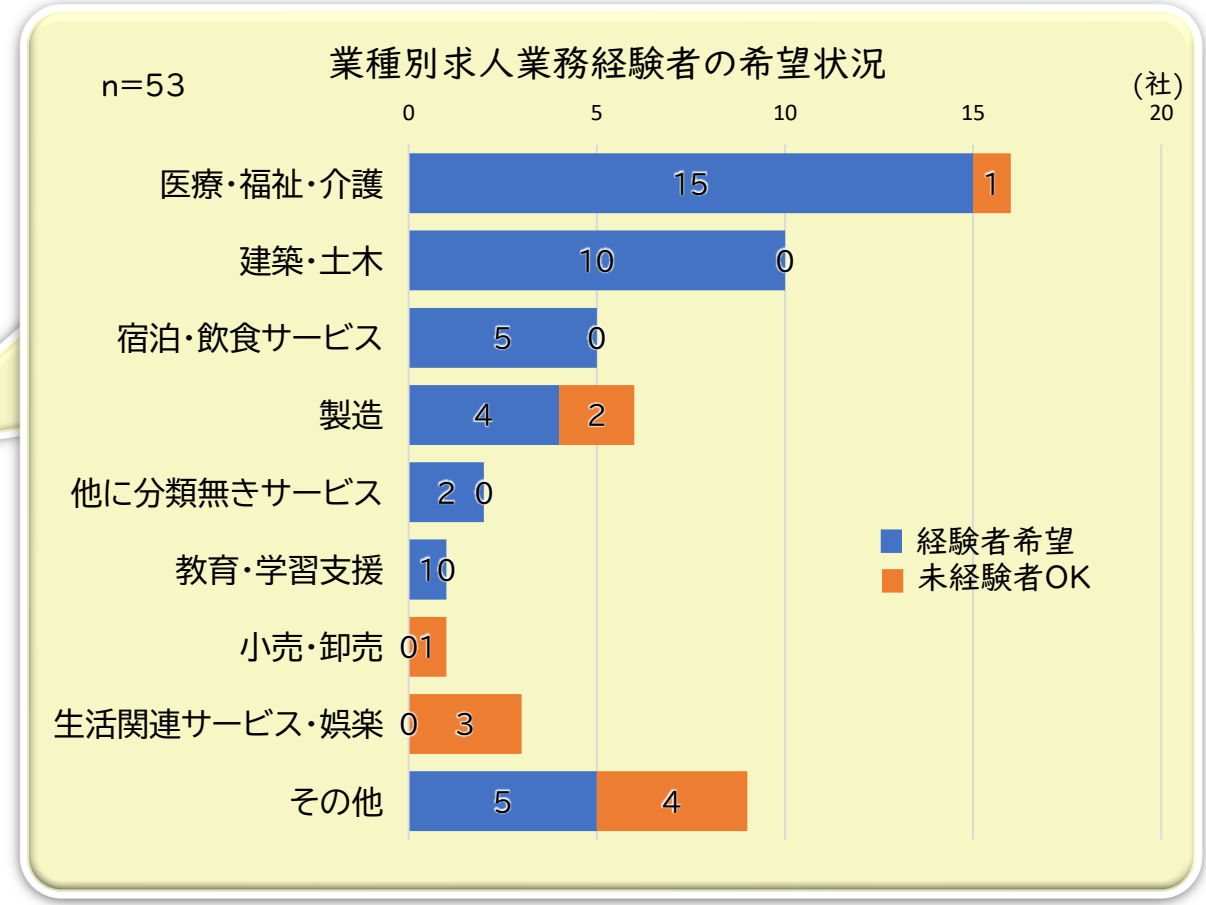
3-⑨ シニア世代採用の希望条件 Ⅰ

新規シニア世代採用の希望条件Ⅰ

・シニア世代採用の意向がある企業・団体の**約79%（42社）が求人業務経験者を希望**している。

・業種別では、**建築・土木業、宿泊・飲食サービス業の企業・団体においては、100%** 求人業務経験者の採用を希望している。
また、**医療・福祉・介護業では約95%、製造業でも約65%の**企業・団体が求人業務経験者を希望しており、**これまでの業務経験を採用のポイントとする企業・団体の比率が高い。**





3-⑩ シニア世代採用希望条件Ⅱ

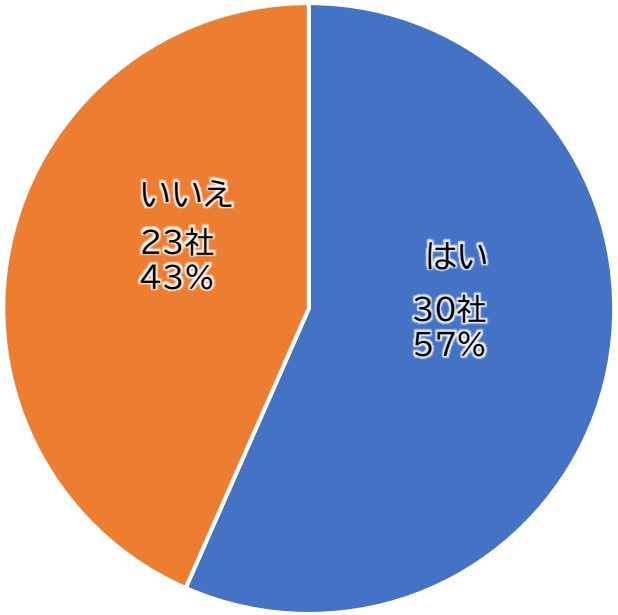
新規シニア世代採用の希望条件Ⅱ

・シニア世代採用の意向がある企業・団体の**約79%（42社）が免許・資格の保有者を希望**している。

・免許・資格保有区分では、**看護師・介護士・介護福祉士の資格保有者を採用希望とする企業・団体が多く、医療・福祉・介護業における資格保有者の労働力が不足**していると思われる。
また、**施工管理技士・大型運転免許・特殊車両運転免許や建築士・電気工事等の**資格保有者の採用を希望している企業・団体が多く、建築・土木業における資格保有者の労働力不足も考察される。

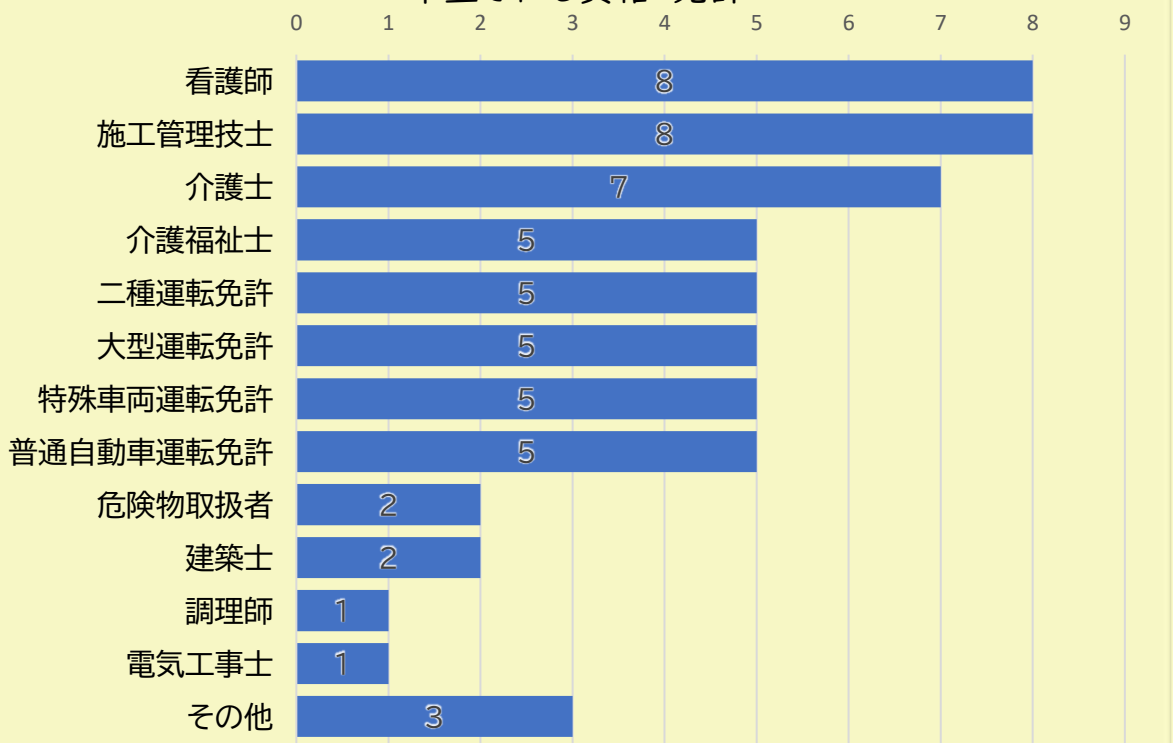
n=53

資格保有者希望



n=57
※複数回答集計

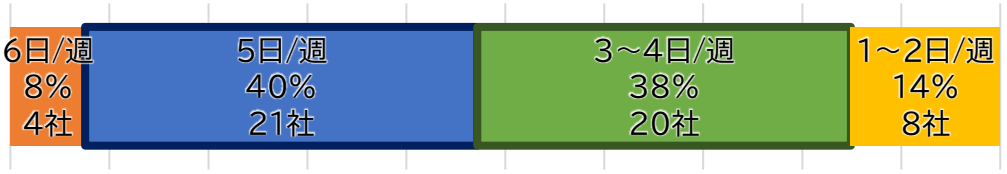
希望される資格・免許



3-⑪ シニア世代採用希望条件 Ⅲ

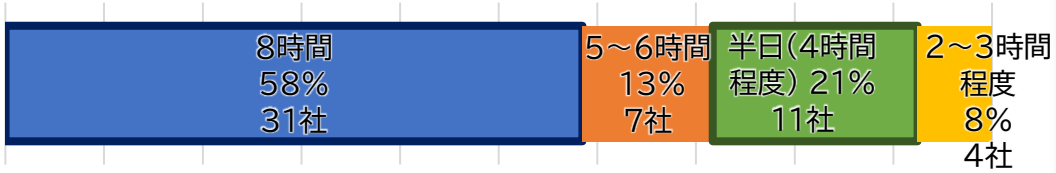
n=53

勤務の頻度(1週間の勤務日数)



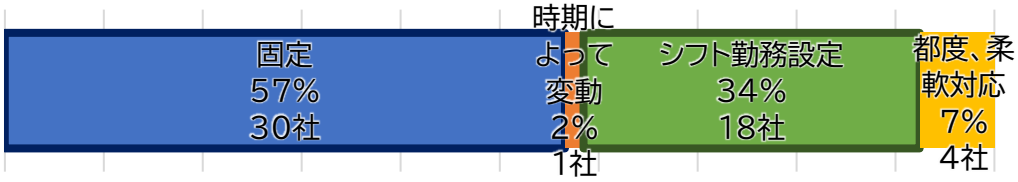
n=53

勤務時間



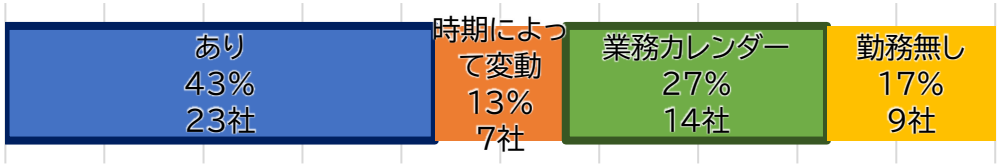
n=53

始業・終業



n=53

土日祝日勤務



n=55
※複数回答集計

雇用形態

・シニア世代採用の希望就労条件については、「勤務の頻度(1週間の勤務日数)」「勤務時間」「始業・終業」「土日祝日勤務」「雇用形態」の5項目について調査した。

■ シニア採用の雇用条件の調査結果概要 ■

1週間に**3~5日出勤、1日の勤務は8時間、**

または半日(4時間程度)の

契約社員かパート社員としての採用を希望する。

始業、及び終業時間は、時刻が**固定、**

もしくは**シフト勤務によって定められて**おり、

業務カレンダー(変形労働制)に従い

土日・祝日が勤務日の場合もある。

3-⑫ シニア世代採用意向“なし”の理由

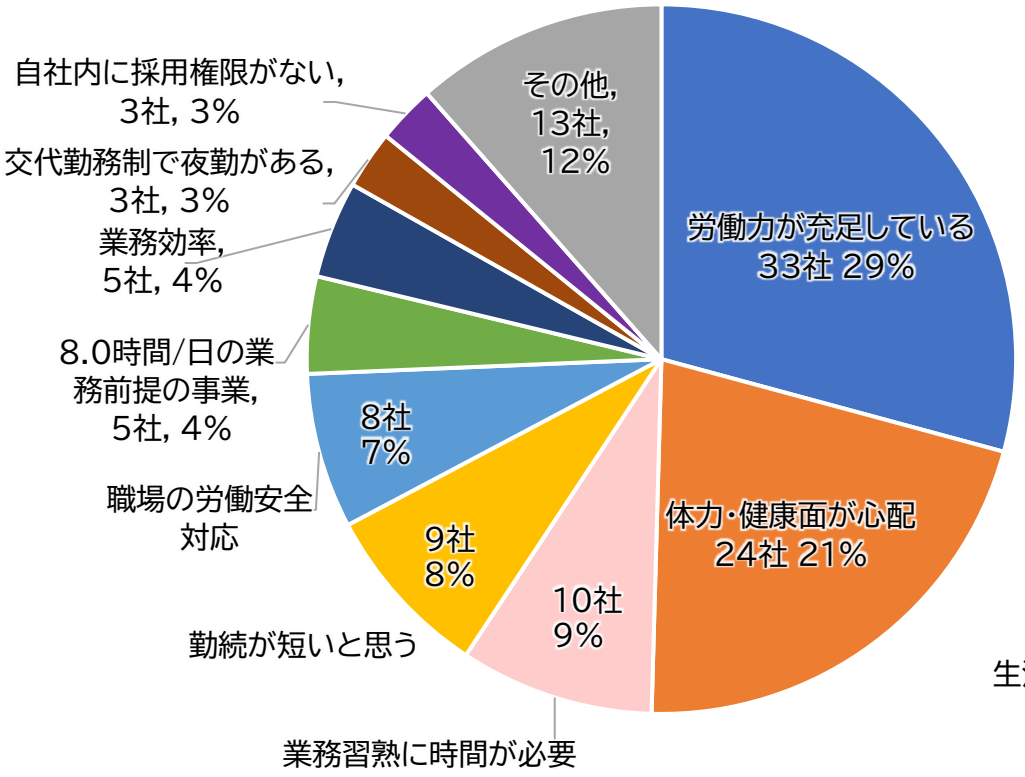
新規シニア世代採用意向“なし”理由に関する分析

・シニア世代採用の意向が無い理由に関しては、労働力が充足している 約29%（33社）を除くと、**体力・健康面が心配 21%(24社)が最も多く、業務習熟、勤続期間、職場の労働安全についても10%程度の企業・団体が採用を見合わせる**理由となっている。

・「体力・健康面が心配」の理由に注目すると**「他に分類無きサービス 37%」「建築・土木 28%」「製造 22%」の業種**における**シニア採用意向なし理由の占有率が高い**ことが解る。

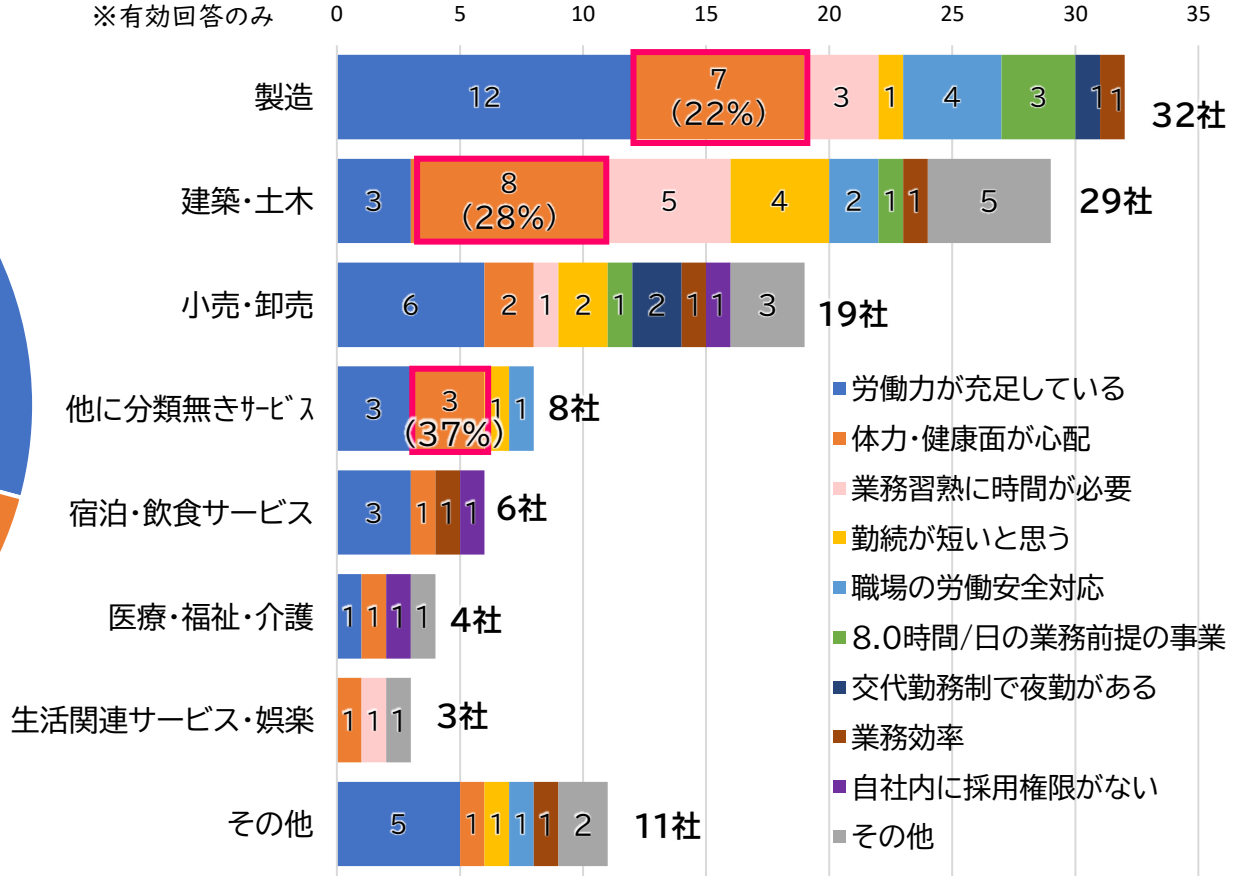
n=113

シニア世代採用意向”なし”の理由



業種別シニア世代採用意向“なし”の理由

n=112
※有効回答のみ



4　新しい生活様式への対応について

4-① 新たな求人支援への要求

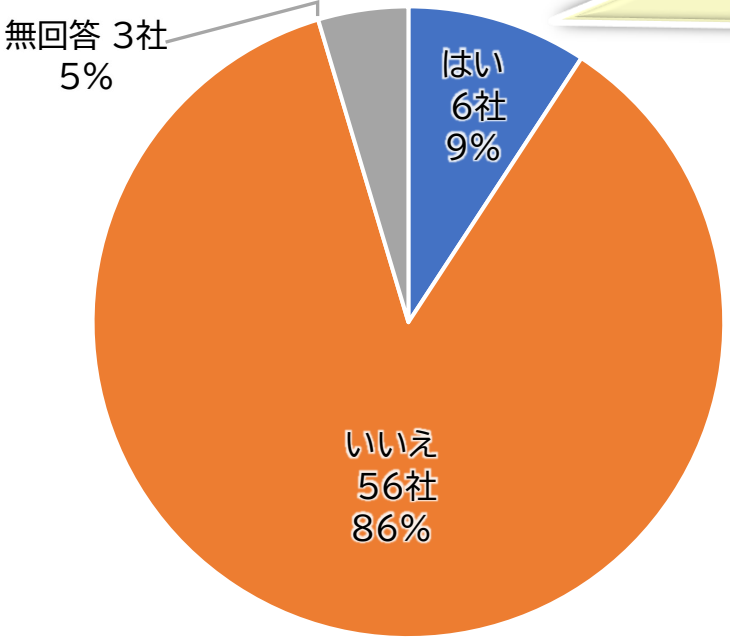
「新たな求人支援要求」に関する分析結果

・郵送アンケート調査への回答企業・団体の**約9%（6社）が新たな生活様式に基づく新たな求人支援を要望**している。

・要求の内容としては、**“密”を回避した小規模、もしくは単独企業での企業説明会開催 40%**、インターネットを活用した**Webでの求職者情報提供 40%が多く望まれている。**
また、リモート的支援活動の方策要求では、リモート求人相談要求が約20%あるものの**リモートでのセミナー・講演会の要求はなかった。**

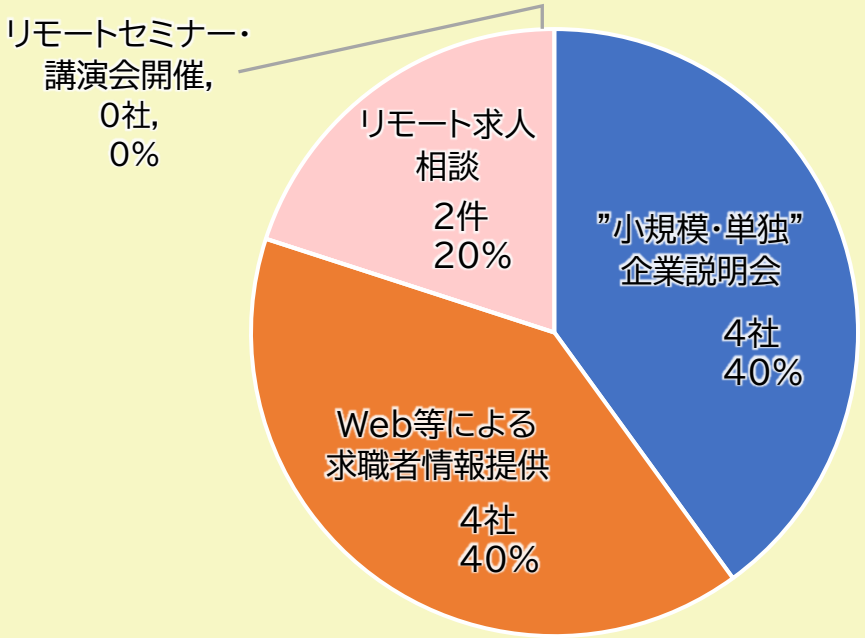
新たな求人支援要求の有無

n=65
※郵送アンケート調査のみ



n=10
※複数回答集計

新たな求人支援要求の内容



4-② 新しい生活様式への対応

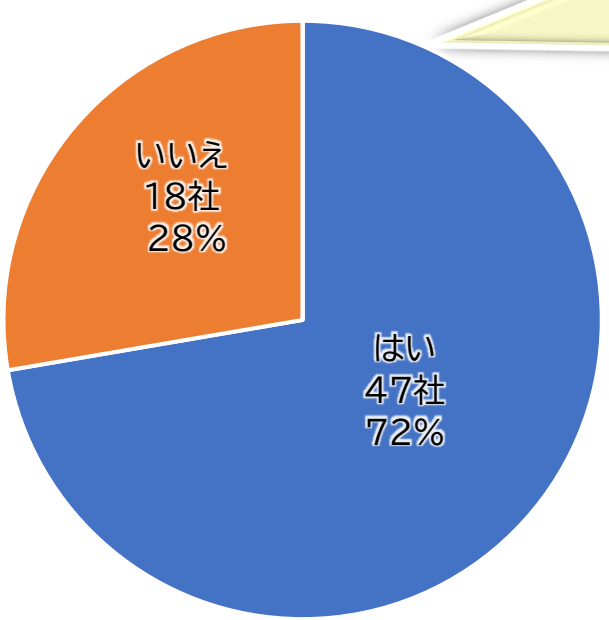
「新しい生活様式」への対応に関する分析結果

・郵送アンケート調査への回答企業・団体の**約60%（39社）が新しい生活様式への対応策を実施**している。

・対応内容としては、**マスク着用・消毒・体温測定の実施が 50%（47社）、感染者発生時の対応ルール整備が30%(28社)で**実施されている。
また、**業務のリモート化に関しても、約19%(18社)の企業・団体が導入を推進**されている。

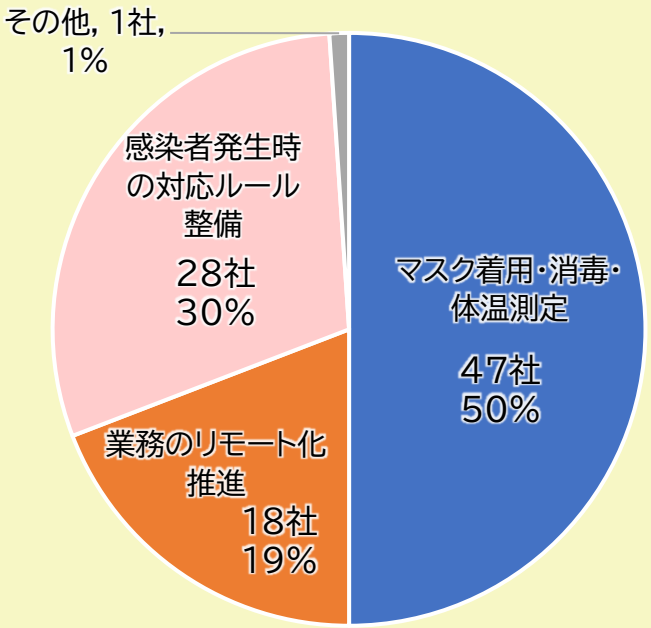
新しい生活用様式への対応実施の有無

n=65
※郵送アンケート調査のみ



n=94
※複数回答集計

新しい生活様式への対応内容



5　協議会について

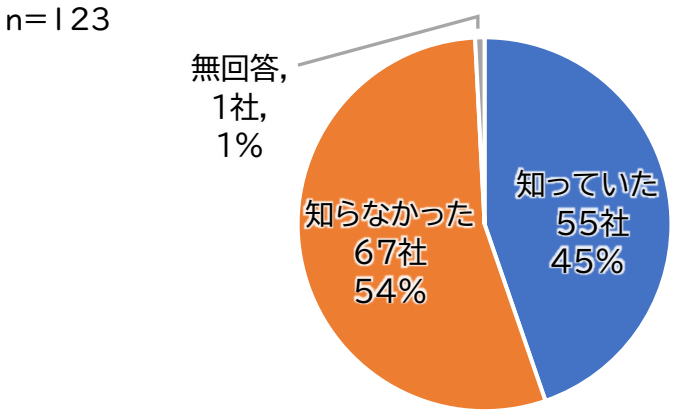
5-① 協議会について

本協議会についての分析結果

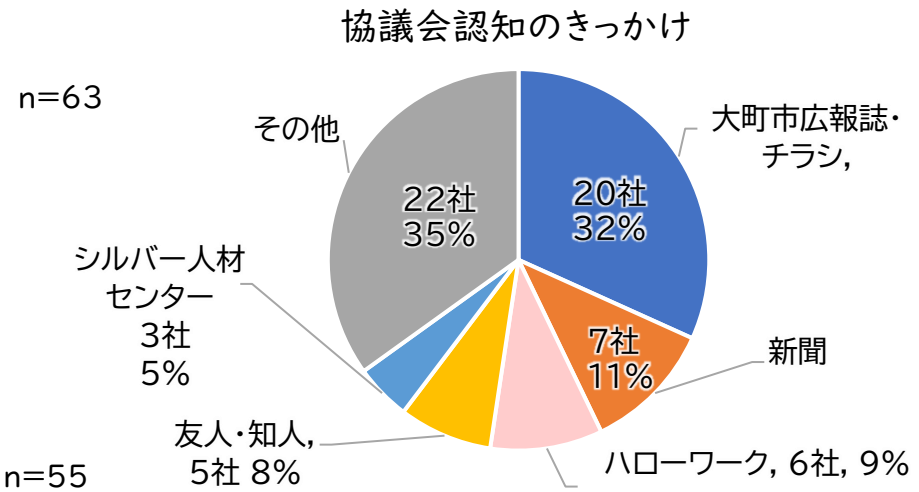
・大町市生涯現役促進地域連携協議会の活動開始後、**約1年半を経過し、当協議会の認知度は45%(55社)**となった。
周知の方法については、**大町市広報・チラシ配布が効果的であり**、また**新聞への掲載(イベント記事・広告)やハローワーク大町との協調による協議会活動の周知**が進んでいることが確認できた。

・**求人活動支援を希望する企業・団体は、約43%(55社)との調査結果**であり、**その期待度(大変期待している42%、期待している47%)も高い**状況となっている。

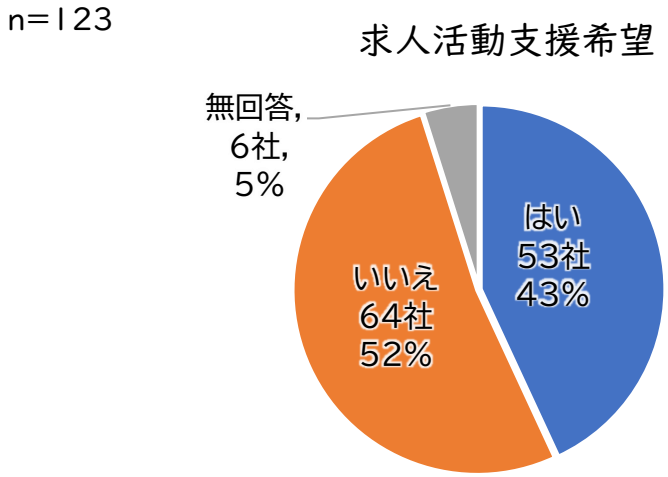
協議会の認知度



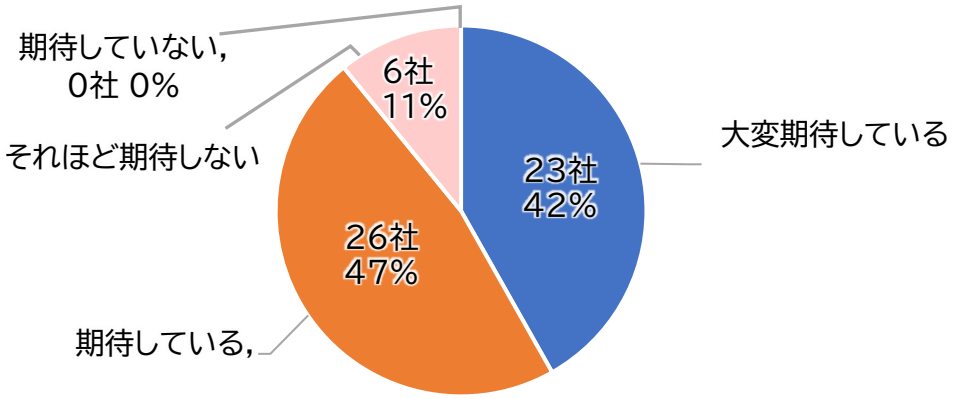
協議会認知のきっかけ



求人活動支援希望



協議会への期待度



6　企業・団体実態調査の総括

6-① 調査結果からの継続課題

企業・団体の実態調査結果を活動のレビューとし、
実行課題を明確化する。

□ 労働力の充足状況

・令和元年度の実態調査との比較では、活動地域における**労働力の充足率は2ポイント改善(約37%⇒約39%)**している状況ではあるが、**前年度(63%)とほぼ同様に約59%の企業・団体において労働力が不足**しており、継続的な求人支援事業の必要性を再認識できた。

・重点業種以外の企業・団体へも調査の幅をひろげ、地域産業の特徴に考慮した実態調査を実施した結果、**建築・土木業において調査対象の約76%が労働力不足**であることが把握でき、以降の事業所訪問事業、シニア人材活用セミナー等、積極的に周知していく。

□ 求人状況

・調査対象の**企業・団体においては、47%(53社)に新規シニア世代採用の意向があり**、また**シニア採用(雇用)に際し、約59%(38社)が業務や職場の工夫・改善を実施しており**、相談センター利用者等のシニア求職者へ「魅力ある情報」として共有し、橋渡し活動をより活性化させていく。

□ ワークシェアリング促進

・**「製造」「建築・土木」の業種では、シニア世代を採用しない理由として「体力・健康面の不安」「業務習熟に時間が必要」「勤続が短い」が目立ち**、この分野へ未経験者の就労は難しいことが伺える。こうした分野へのシニア世代の採用を訴求するため、「**業務の切出し**」「**企業としての発想の転換**」**に理解を求め、更なるワークシェアリング促進活動**に取り組む。

□ 採用・雇用条件の把握

・各企業・団体における、**より具体的な採用条件(経験、資格・免許、雇用条件)の情報をシニア世代へのセミナー等で就労希望者へ紹介・周知**し、より**精度あるマッチングを目指すと共に協議会活動の効率化**を図って行く。

6-② 新たな課題・気づき

企業・団体の実態調査結果分析による、**新たな課題・気づき**の明確化。

□ シニア世代雇用の実態

・調査対象の**約89%(109社)では、シニア世代人材を雇用されており**、特に**「医療・福祉・介護」の業種においては、シニア世代を10人以上雇用されている事業所も約30%ある**ことから、更なるシニア採用(雇用)による労働力の充足に対しては、各事業所との会話を密に、人事・採用戦略(年齢構成比等)を考慮した求人支援活動が必要であると思われる。

□ 採用(雇用)条件

・採用(雇用)条件の詳細調査結果から、**週間就労頻度は、シニア世代が希望する3~5日/週と同期**することが確認できた一方で、**1日の勤務時間については、「8時間(58%)」「4時間・半日(21%)」を希望する企業・団体が多く、更なるワークシェアリングへの理解・協調活動を実施していく**必要がある。

□ 協議会の認知度、期待度

・今回の調査結果では、活動地域の企業・団体における**協議会の認知度は、45%となり、期待度についても85%以上**の企業・団体から期待されている実状が確認できた。**各セミナー、講演会、合同企業説明会等のイベント開催の周知、また開催頻度等、次年度計画の検討**が必要だと思われる。

□ 新たな求人支援活動への要求

・「新しい生活様式」を背景とした新たな求人支援要求の調査では、**集合形式での求人支援(イベント)活動への要求が多く**、インターネット・Web活用による**リモート策の導入検討と並行して、万全な感染防止策を講じたイベント開催の規準を整備する**必要があると思われる。

ありがとうございました。