

### 3. 高齢者の雇用状況に関する事項

#### (1) 過去1年間の高齢者の新規採用状況

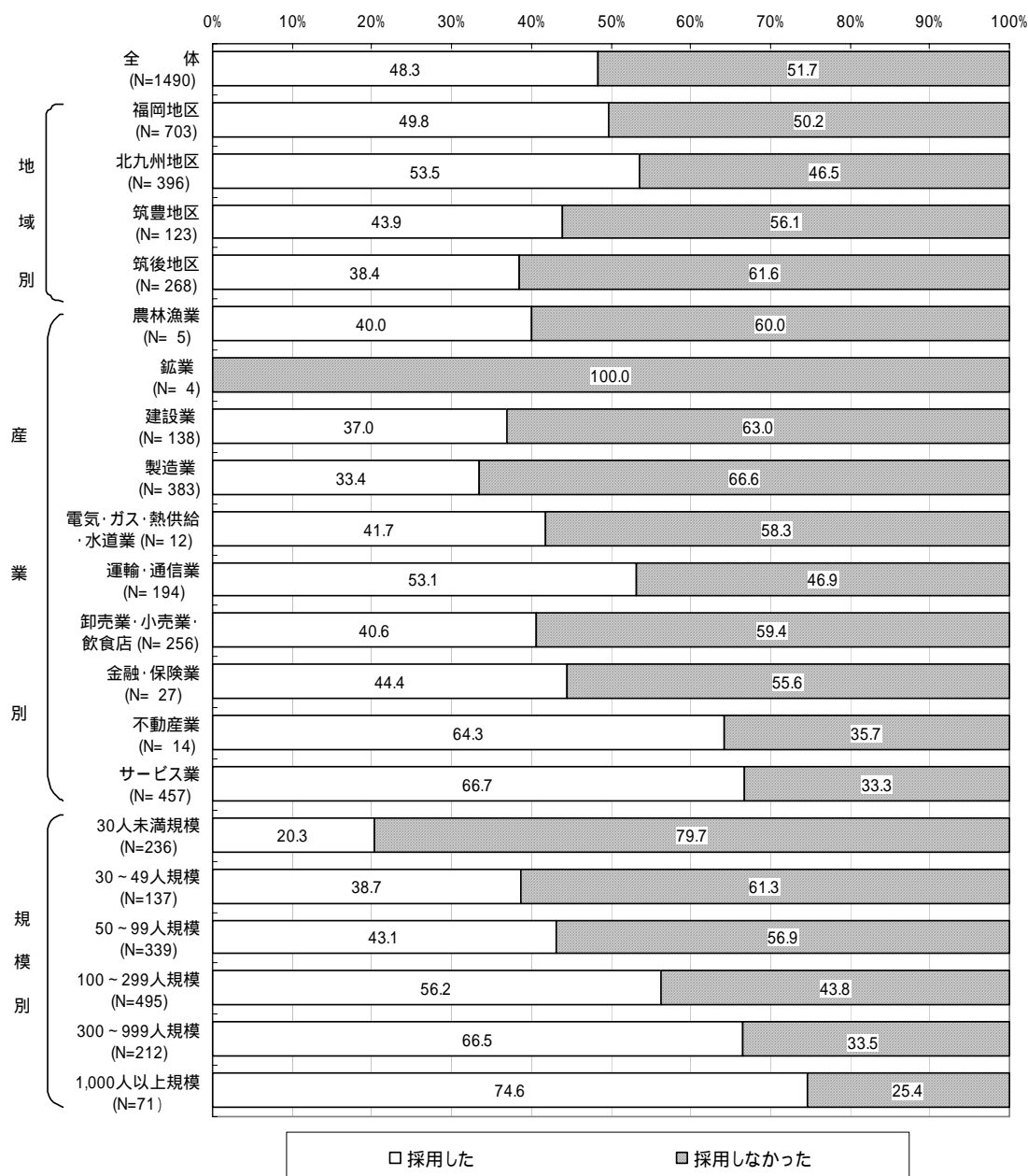
過去1年間(平成18年9月1日～平成19年8月31日)に、高齢者(定年到達者の再雇用を除く)を新たに採用した企業は、1,490社のうち719社(48.3%)で、採用しなかった企業が771社(51.7%)である。

地域別にみると、この1年間での採用率は高いほうから順に北九州地区(53.5%)、福岡地区(49.6%)、筑豊地区(43.9%)で、筑後地区(36.4%)は唯一採用率が4割を下回っている。

産業別の採用率をみると、サービス業(66.7%)、不動産業(64.3%)、運輸・通信業(53.1%)で採用率が高く、最も採用率が低いのは「製造業」(33.4%)である。

規模別にみると、規模が大きくなるほど採用率も高く、1,000人以上規模の企業においては74.6%が高齢者を採用している。(図-10)

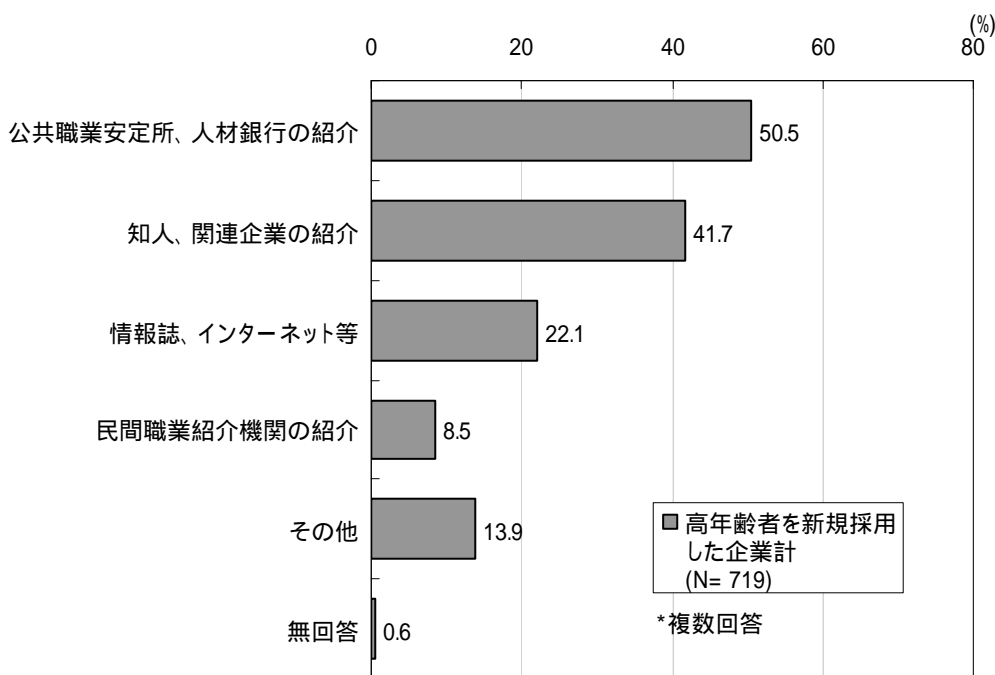
(図-10) 地域別・産業別・規模別にみた過去1年間の高齢者の新規採用状況



(2) 高齢者の新規採用経路

高齢者の新規採用を行っている719社の採用経路は「公共職業安定所、人材銀行の紹介」(50.5%)が最も多く、「知人、関連企業の紹介」(41.7%)、「情報誌、インターネット等」(22.1%)、「民間職業紹介機関の紹介」(8.5%)となっており、公共職業安定所など公的機関を活用している企業の割合が高い。(図 - 11)

(図 - 11) 高齢者の新規採用経路



「(その他)の意見」 抜粋である

会社退職者(OBの活用)

元社員、

数年前に退職した人

外部関連会社、取引先等からの出向受け入れ

親会社、関連会社の定年退職者を出向者として受け入れ

出向者の転籍受け入れ

配置転換等社内人員で対応

移籍制度による

その他

外注からアルバイトとして採用

派遣社員として採用

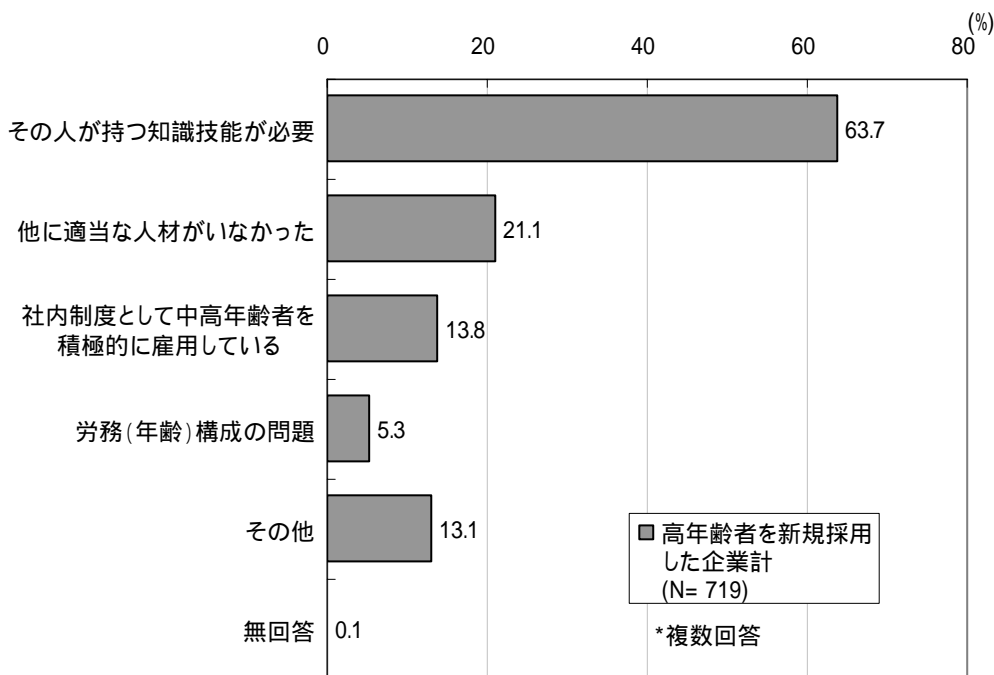
本人からの問い合わせ(面接希望)があった。

### (3) 高年齢者を新規採用した理由

この1年間に高年齢者を新規採用した719社の採用理由は、これまで同様「その人が持つ知識技能が必要」(63.7%)に集中しており、高年齢者の採用には知識や技量が優れていることが必要条件であるといえる。

以下、「他に適当な人材がいなかった」(21.1%)、「社内制度として中高年齢者を積極的に雇用している」(13.8%)、「労務(年齢)構成の問題」(5.3%)が続いている。(図-12)

(図-12) 高年齢者を新規採用した理由



「(その他)の意見」 抜粋である

元社員(OB)の受け入れ

親会社の準定年者の受け皿である。

元社員

業務内容が高年齢者に適していた

校正という仕事が高年齢者に適しているから。

業務において高齢者が良いと判断した。

若い人の応募がない

募集に若い人が集まらない。

偶然、高齢者の応募が多かった

その他

年齢で採用を決めていないから。

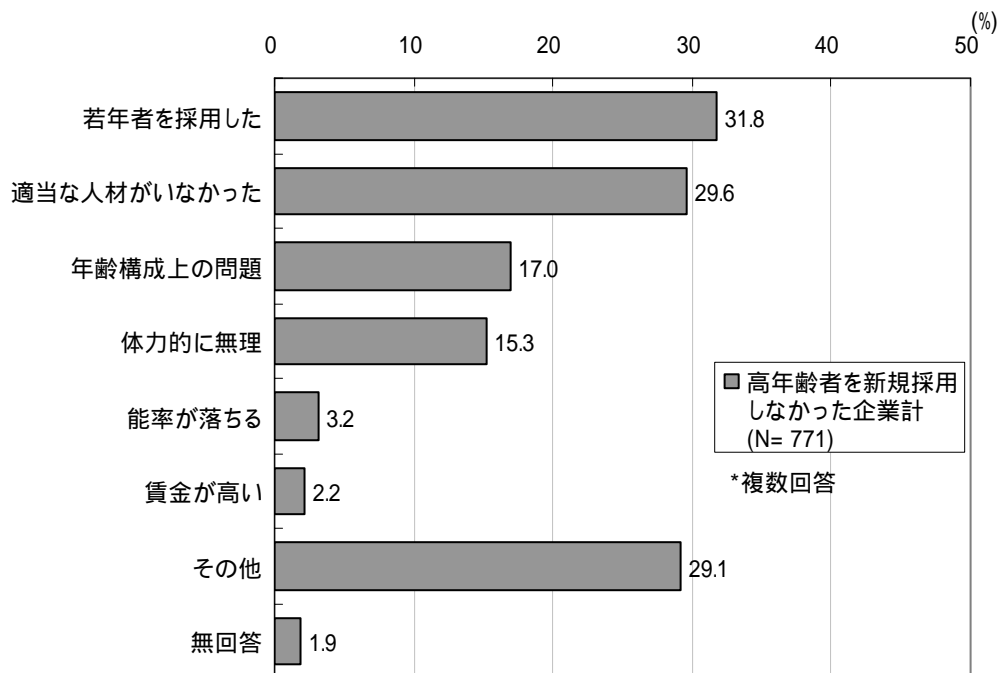
新規事業要員として採用。

簡単な業務、軽作業だったから。

#### (4) 高年齢者を新規採用しなかった理由

この1年間に高年齢者を新規採用しなかった771社の採用しなかった理由では、「若年者を採用した」(31.8%)が最も多く、以下、「適当な人材がいなかった」(29.6%)、「年齢構成上の問題」(17.0%)、「体力的に無理」(15.3%)が続いている。比較的回答の多かった「その他」の内容では「採用自体がなかった」という回答が多くなっている。(図 - 13)

(図 - 13) 高年齢者を新規採用しなかった理由



#### 「(その他)の意見」 抜粋である

必要がない、採用自体がない

募集したが応募がなかった

高齢者からの応募がなかった。

継続雇用者、再雇用者が増えた

継続雇用者が増加したため。

再雇用制度を活用している。

定年後再雇用として採用している為、他での採用はしていない。

業務に適した人がいない

ターゲット層と接客する側に年齢のギャップがある。

体力面その他、安全面からも高年齢者の採用は無理がある。

関連会社等で対応できたから

関連会社等で対応した。

関連企業の高年齢者を採用したから。

親会社からの大量移籍があり人材採用の必要性がなかった。