

三重県内事業所求人アンケート 調査結果

～地域団塊世代雇用支援事業（厚生労働省委託事業）～

厳しい雇用情勢の下、団塊世代をはじめとする高齢者の再就職の支援が重要となっております。また、少子高齢化が急速に進行する中、経済社会の活力維持のためにも、意欲と能力がある限り、いくつになっても働ける雇用機会の確保が急務です。

昨年度に引き続き、三重県経営者協会では厚生労働省の委託事業として「**地域団塊世代雇用支援事業**」を受託致しました。本年度も事業を推進して参ります。

下記「調査概要」で人材を必要としている県内企業の求人情報アンケート調査を実施いたしました。493社の事業所様よりご回答を頂きました。

結果をまとめましたので、ご報告をさせていただきます。

「調査概要」

- * 調査対象：当協会の会員含む企業 1,788社
- * 調査基準日：平成21年5月7日～6月10日
- * 調査方法：求人アンケート調査票ご回答・ご記入方法
- * 有効回答数：493社
- * 回答回収率：27.6%

三重県経営者協会
地域団塊世代雇用支援事業

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1
森永三重ビル3階
TEL 059-228-3557

三重県内事業所求人アンケート調査 回答表

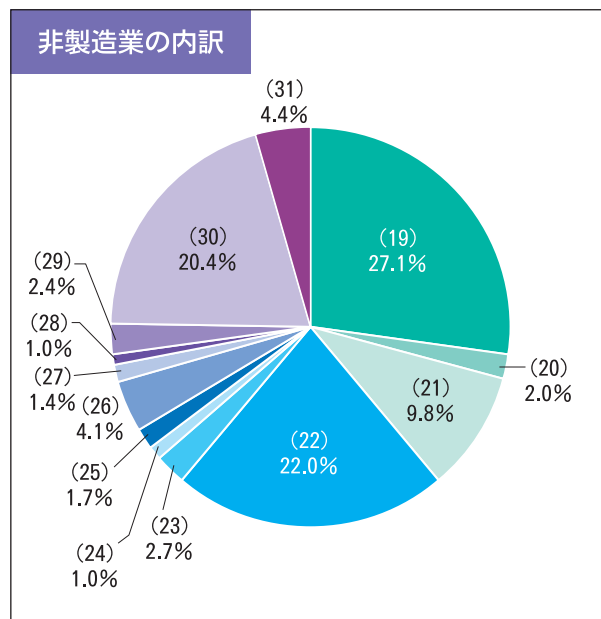
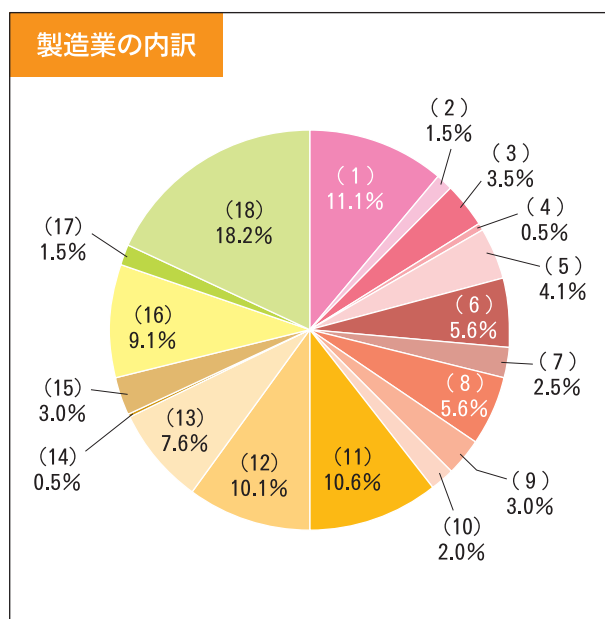
● 事業所の概要についておたずねします。

貴事業所の業種の主なものをお選びください。

製 造 業	(1) 食料品	22	(2) 繊維・衣服	3	(3) 木材・木製品	7
	(4) パルプ・紙	1	(5) 印刷	8	(6) 化学	11
	(7) 石油・石炭製品	5	(8) 窯業・土石製品	11	(9) 鉄鋼業	6
	(10) 非鉄金属	4	(11) 金属製品	21	(12) 一般機械器具	20
	(13) 電気機械器具	15	(14) 情報通信機械器具	1	(15) 電子部品・デバイス製造	6
	(16) 輸送用機械器具	18	(17) 精密機械器具	3	(18) その他製造業	36
					合 計	198

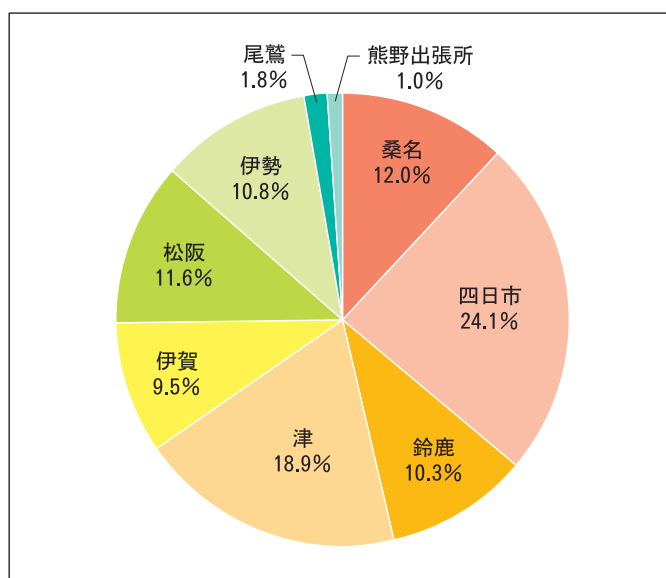
非 製 造 業	(19) 建設業	80	(20) 情報通信業	6	(21) 運輸業	29
	(22) 卸・小売業	65	(23) 金融・保険業	8	(24) 電気・ガス・熱供給・水道業	3
	(25) 不動産業	5	(26) 飲食店・宿泊業	12	(27) 複合サービス事業	4
	(28) 医療・福祉	3	(29) 教育・学習支援業	7	(30) サービス業	60
	(31) その他非製造業	13			合 計	295

業 種 合 計	493
---------	-----



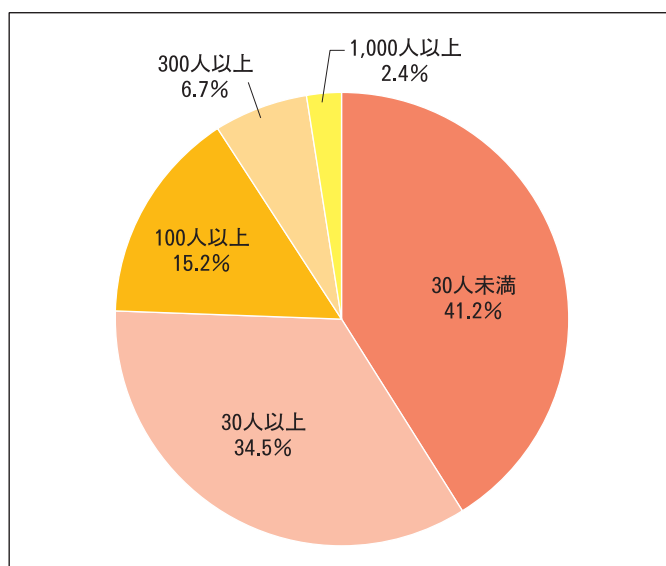
● 貴事業所の所在所を管轄する公共職業安定所をお選びください。

1	桑名	59
2	四日市	119
3	鈴鹿	51
4	津	93
5	伊賀	47
6	松阪	57
7	伊勢	53
8	尾鷲	9
9	熊野出張所	5



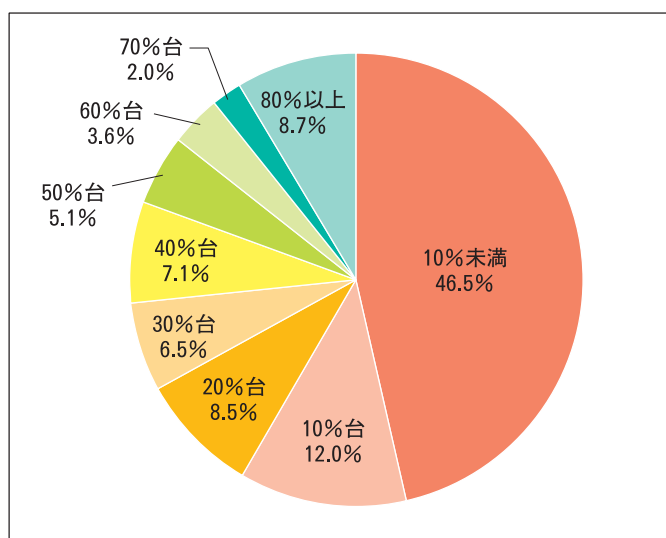
● 貴事業所の従業員数をお答えください。

1	30人未満	203
2	30人以上100人未満	170
3	100人以上300人未満	75
4	300人以上1,000人未満	33
5	1,000人以上	12



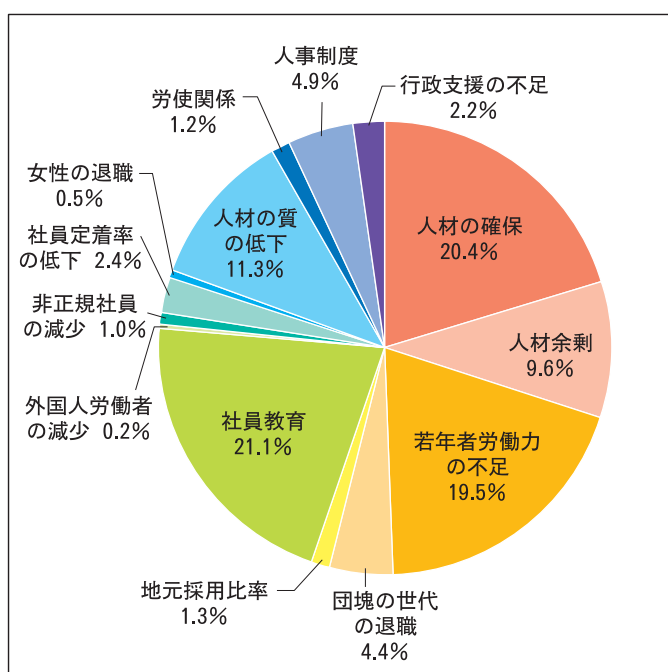
● 貴事業所のうち非正規社員の比率をお答えください。

1	10%未満	229
2	10%台	59
3	20%台	42
4	30%台	32
5	40%台	35
6	50%台	25
7	60%台	18
8	70%台	10
9	80%以上	43



● 貴事業所の雇用・労働問題の課題についておたずねします。(複数回答可)

1	人材の確保	168
2	人材余剰	79
3	若年者労働力の不足	161
4	団塊の世代の退職	36
5	地元採用比率	11
6	社員教育	174
7	外国人労働者の減少	2
8	非正規社員の減少	8
9	社員定着率の低下	20
10	女性の退職	4
11	人材の質の低下	93
12	労使関係	10
13	人事制度	40
14	行政支援の不足	18



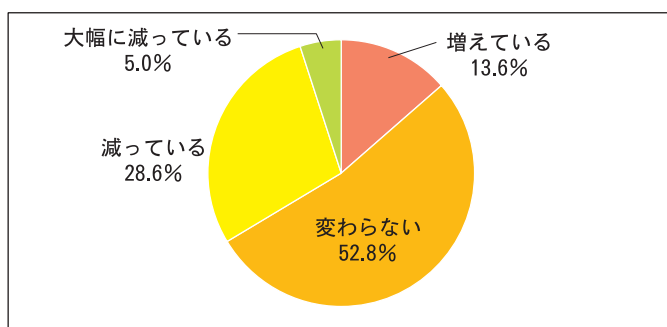
○ 行政支援に対してのご意見

- ・ 建設業への高齢者を積極的に雇用する体制作り
- ・ 労働者に対する教育補助事業の実施
- ・ 国の法律を100%遵守するのは困難
- ・ 雇用安定助成金の申請手続の簡略化
- ・ 高齢者雇用に対しての助成金制度が必要
- ・ 高齢者継続雇用で企業の社会保険料負担が大きく負担金の減額が必要
- ・ 55歳以上を雇用の場合、賃金支援対策が必要
- ・ 外国の安い賃金と競争するには、最低賃金が高すぎる
- ・ 高齢者雇用には公共事業が必要
- ・ Uターン就職希望者に対しての支援及びセミナー等の開催
- ・ 行政支援は殆ど形ばかりである。実態に合う様改める事が必要
- ・ 小企業への支援を手厚くする事が必要
- ・ 技能技術の教育訓練施設の充実
- ・ 労働行政で労働者の保護が過剰
- ・ 雇用安定助成金の期間延長と金額の増額

● 貴事業所の採用状況についておたずねします。

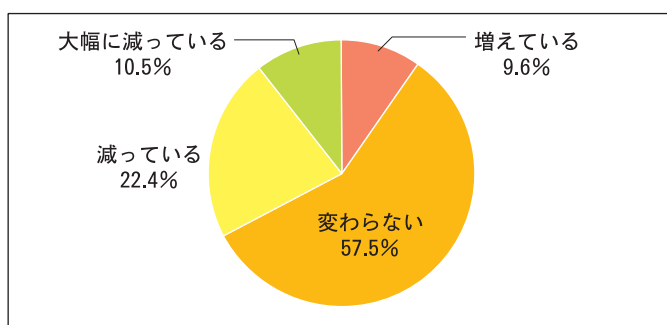
正社員の採用傾向は1年前と比べていかがですか。

1	増えている	66
2	変わらない	255
3	減っている	138
4	大幅に減っている	24



非正社員の採用傾向は1年前と比べていかがですか。

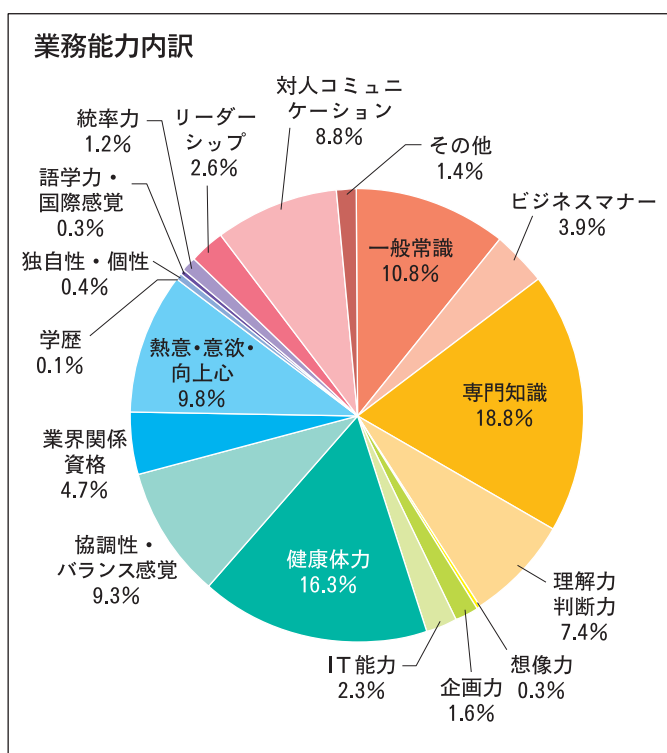
1	増えている	43
2	変わらない	257
3	減っている	100
4	大幅に減っている	47



● 貴事業所の採用方針についておたずねします。(複数回答可)

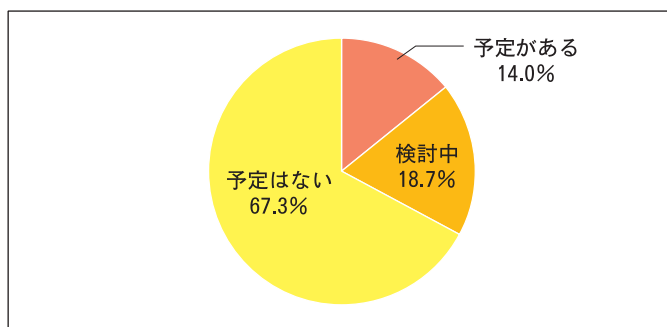
特に高年齢者採用について重視する資質や業務能力についてお答え下さい。

1	一般常識	129
2	ビジネスマナー	47
3	専門知識	225
4	理解力・判断力	89
5	想像力	4
6	企画力	19
7	IT能力	27
8	健康体力	196
9	協調性・バランス感覚	112
10	業界関係資格	56
11	熱意・意欲・向上心	118
12	学歴	1
13	独自性・個性	5
14	語学力・国際感覚	3
15	統率力	14
16	リーダーシップ	31
17	対人コミュニケーション	106
18	その他	17



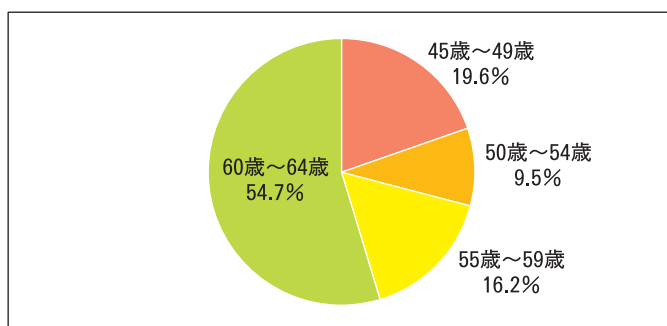
● 高齢者（団塊世代）の雇用の予定についておたずねします。

1	高齢者の雇用の予定がある	67
2	現在検討中	89
3	高齢者の雇用の予定はない	321



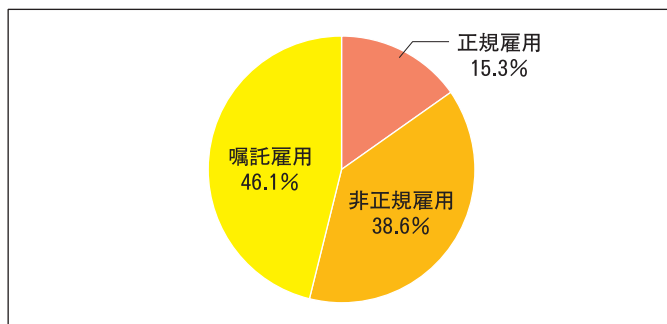
● 高齢者（団塊世代）を雇用の予定のある場合どの年代をお考えですか。

1	45歳～49歳	29
2	50歳～54歳	14
3	55歳～59歳	24
4	60歳～64歳	81



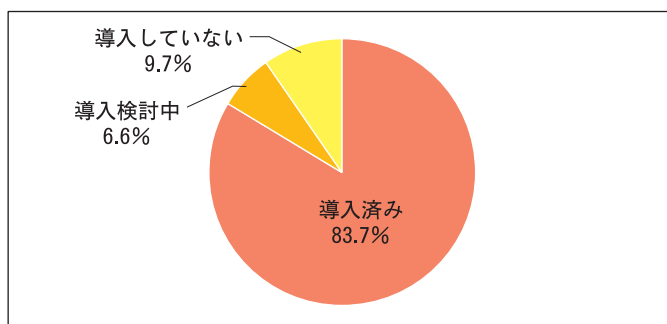
● 高齢者（団塊世代）を雇用の場合の雇用形態をおたずねします。

1	正規雇用	49
2	非正規雇用	124
3	嘱託雇用	148



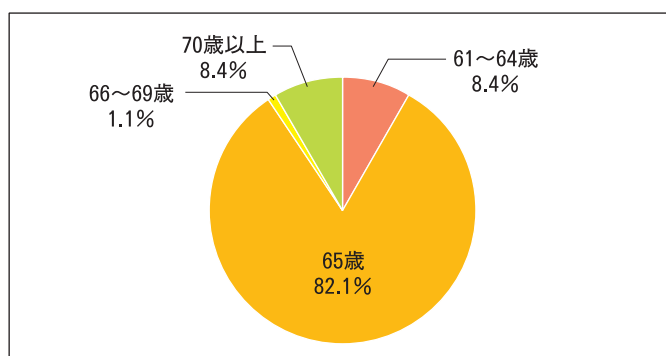
● 継続雇用（再雇用）制度を導入されていますか。

1	導入済み	391
2	導入検討中	31
3	導入していない	45



● 継続雇用制度の導入年齢

1	61～64歳	8
2	65歳	78
3	66～69歳	1
4	70歳以上	8

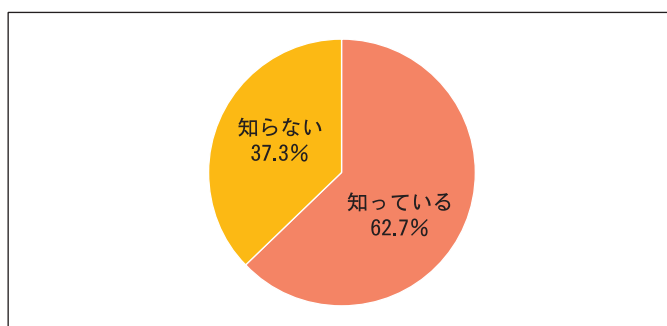


● 高齢者（団塊世代）の雇用の予定のある場合どの職種をお考えですか。

薬剤師・登録販売員	施設管理
ゴルフ場管理	鯉削り作業者
ゴルフ練習場管理	ボイラー技士有資格者
ゴルフ場ポーター	調理員
ルート配送	清掃業務
配送	加工販売職
大型運転手	営業
タクシー乗務員	提案営業
シニアバス乗務員	管理者
スクールバス運転手	総務・人事・経理
送迎バス運転手	事務
常駐警備職	品質管理
交通誘導警備	メンテ・保全
土木作業員	自動車板金塗装補助
製造職	ロードサービス補助
製造オペレーター	修理依頼車輛の引取り
軽作業	完成車の納車
汎用機械オペレーター	スタッフ管理
MC装置機械オペレーター	電気、制御系専門エンジニア
大型金属加工オペレーター	縫製技術者
機械加工	洗い場、片付け、設営
機械組立	用務職
機械保全	接客サービス係
機械設計	倉庫管理
鋼材加工	業務改善の経験者
溶接工	社員教育経験者
鉄工	管理体制仕組みづくりの経験者
舗装工	経営管理
現場監督	教育職（教員）
土木施工管理技士	ヘルパー
大工	ケアマネージャー

● 求職活動支援書・再就職援助措置が改正高齢法で企業に義務づけられていますか、ご存知ですか。

1	知っている	292
2	知らない	174



● その他高年齢者（団塊世代）の雇用に関してご意見

専門知識、資格が必要な場合、雇用が限定される
知識、技術等未経験者雇用の場合、助成金等の支援措置を要望する
個人の体力と行動力（やる気）と人間性が良ければ、年齢は重視しないで雇用する
健康、体力等個人差については、面接時又は試用期間中に判断して雇用する
60歳以上の社員は、必要な人材であり、本人の体力、気力が続く限り頑張ってもらいたい
即戦力となる管理能力のある人を、正規雇用として検討中である
数名採用したが、過去のプライドが高く、職場に適合しにくい
基礎加工技術の承継目的で、少人数のベテラン技能者に注視している
60歳代でも健康であれば問題もなく勤務でき、若者と比べ、真面目な勤務態度は高評価している
元請業者から60歳以上はダメと言われる事がある
ハローワークに求人票を出しても、メンテ、保全には求職者が少ない。求職者とのマッチングを望みたい
技術的アドバイザー又、工程オペレーターとして年齢、体力を重視して雇用している
外部新規雇用は難しい
正規職員でさえ、仕事からあふれている状態で、高年齢者の雇用まで考えられない
安い賃金で雇用ができ、人件費が抑えられる
高年齢者のやる気の維持、向上させることが難しい
高年齢者の仕事の確保が難しい
高年齢者の人員配置、仕事配分等の対応が難しい
生産性の維持、低下防止が難しい
管理職の仕事負担が増える
勤務形態を決めることが難しい
技能、技術の再訓練が難しい