

シルバー人材センターの就業時間の拡大に関するアンケート調査

平成30年3月
公益社団法人島根県シルバー人材センター連合会

[I] 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

少子高齢化の進展等によって労働力人口の減少が見込まれる中、国においては高齢者等の活躍を推進すべく高齢者雇用安定法の改正による「シルバー人材センターの取り扱う業務の就業時間を拡大する特例措置」を設け、高齢者の活用を一層促進することとしている。

このような背景の中で、島根県内においても各事業所における人手不足の現状及び高齢者の就労ニーズ並びにこの特例措置に対する意見・意向調査を行い、地域及び業種・職種ごとのニーズに応じたシルバー人材センター連合が行う労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）及び高齢者活躍人材育成事業の参考にするとともに、この特例措置の適用を検討するための資料とするものである。

2. 調査の方法

郵送によるアンケート形式で実施した。

3. 調査の対象

調査は、事業所を対象とした「人材不足の現状等と高齢者の活用に関するアンケート調査」と、高齢者活躍人材育成事業の修了者を対象とした「シルバー人材センターの就業時間の拡大に関するアンケート調査」の2種類を実施した。

各調査の対象は、以下のとおりである。

(1) 事業所等

島根県経営者協会及び島根県中小企業団体中央会に依頼し、それぞれの会員のうち重複するものを除くなどされた上で、以下の数の事業所、組合等が対象とされた。

区 分	対象数
島根県経営者協会 会員	481
島根県中小企業団体中央会 会員	300
合 計	781

(2) 高齢者

高齢者活躍人材育成事業修了者のうち、フォローアップ対象者名簿を用いて、以下のとおり抽出した。

合 計	松江市	浜田市	出雲市	益田市	安来市	江津市	雲南市	奥出雲町	津和野町	吉賀町	その他
711	104	59	295	15	80	39	58	7	46	4	4

4. 調査の実施期間

平成29年8月から10月

5. 回収状況

調査の回収状況は、次のとおりである。

(1) 事業所等

	対象数	回答数	回収率
島根県経営者協会 会員	481	182	37.8%
島根県中小企業団体中央会 会員	300	95	31.7%
合 計	781	277	35.5%

なお、業種別の構成率は、次のとおりである。

	農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他	未記入	
回答数	277	11	74	6	33	7	4	39	98	5
構成率	100.0%	4.0%	26.7%	2.2%	11.9%	2.5%	1.4%	14.1%	35.4%	1.8%

(2) 高齢者

	松江市	浜田市	出雲市	益田市	安来市	江津市	雲南市	奥出雲町	津和野町	吉賀町	その他
対象数	711	104	59	295	15	80	39	58	7	46	4
回答数	337	47	26	121	10	43	20	35	7	24	0
回収率	47.4%	45.2%	44.1%	41.0%	66.7%	53.8%	51.3%	60.3%	100.0%	52.2%	0.0%
構成率	100.0%	13.9%	7.7%	35.9%	3.0%	12.8%	5.9%	10.4%	2.1%	7.1%	0.0%

[Ⅱ] 集計結果

A. 人材不足の現状等と高齢者の活用に関するアンケート調査

I. 人手不足の現状

問1 現在、人手不足を感じていますか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他	未記入
		はい	175 63.2%	10 90.9%	49 66.2%	6 100.0%	24 72.7%	6 85.7%	4 100.0%	25 64.1%
いいえ	100 36.1%	1 9.1%	24 32.4%	0 0.0%	9 27.3%	1 14.3%	0 0.0%	14 35.9%	48 49.0%	3 60.0%
未回答	2 0.7%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%
合計	277	11	74	6	33	7	4	39	98	5

問2 人手不足をどのように感じていますか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他	未記入
		さしあたって問題はない	10 5.7%	0 0.0%	3 6.1%	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 12.0%
将来的に対応が必要	70 40.0%	6 60.0%	15 30.6%	2 33.3%	12 50.0%	3 50.0%	2 50.0%	7 28.0%	23 46.0%	0 0.0%
早急に対策が必要	88 50.3%	4 40.0%	30 61.2%	4 66.7%	8 33.3%	3 50.0%	2 50.0%	14 56.0%	22 44.0%	1 100.0%
その他	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.0%	1 2.0%	0 0.0%
未回答	5 2.9%	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.0%	0 0.0%
合計	175	10	49	6	24	6	4	25	50	1

〔「その他」のコメント〕

- ・ 時期的繁忙期（運輸業）
- ・ 補充の予定（サービス業）
- ・ 技術者増員が必要（その他）

問3 人手不足の要因は何ですか。以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		事業拡大による	50 18.4%	4 36.4%	21 28.4%	0 0.0%	5 15.2%	1 14.3%	0 0.0%
これまでの採用抑制の影響	25 9.2%	2 18.2%	9 12.2%	0 0.0%	4 12.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.1%	8 8.2%
応募者の減少	108 39.7%	4 36.4%	32 43.2%	4 66.7%	14 42.4%	4 57.1%	4 100.0%	12 30.8%	34 34.7%
離職者の増加	47 17.3%	2 18.2%	14 18.9%	1 16.7%	6 18.2%	4 57.1%	1 25.0%	9 23.1%	10 10.2%
育児・介護による短時間勤務や休職者の増加	10 3.7%	0 0.0%	4 5.4%	0 0.0%	3 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	2 2.0%
少子高齢化等の社会現象による	43 15.8%	2 18.2%	15 20.3%	3 50.0%	2 6.1%	1 14.3%	2 50.0%	2 5.1%	16 16.3%
その他	14 5.1%	0 0.0%	3 4.1%	1 16.7%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.1%	6 6.1%

〔「その他」のコメント〕

- ・スキルの低い人材を入社させた為(製造業)
- ・技術者不足(製造業)
- ・従業員の高齢化(製造業)
- ・新たな事業が発生する予定(運輸業)
- ・有資格者の不足(卸売・小売業)
- ・対応業務の増加(卸売・小売業)
- ・新規採用が決まったので(サービス業)
- ・退職者があったため(サービス業)
- ・業務量の増加・慢性的に多い業務量・技術、技能者の高齢化(その他)
- ・夜勤など特殊時間勤務者の退職など(その他)

問4 人手不足の対応をどのように行っていますか。以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		時間外労働の増加	64 23.5%	4 36.4%	21 28.4%	2 33.3%	11 33.3%	3 42.9%	1 25.0%
配置転換、兼任・多機能化	74 27.2%	3 27.3%	20 27.0%	2 33.3%	12 36.4%	6 85.7%	2 50.0%	10 25.6%	19 19.4%
業務等の見直し	48 17.6%	2 18.2%	17 23.0%	0 0.0%	4 12.1%	3 42.9%	2 50.0%	7 17.9%	13 13.3%
業務の一部外注化	56 20.6%	3 27.3%	20 27.0%	1 16.7%	7 21.2%	2 28.6%	0 0.0%	9 23.1%	14 14.3%
求人・募集	137 50.4%	6 54.5%	42 56.8%	6 100.0%	18 54.5%	5 71.4%	4 100.0%	14 35.9%	42 42.9%
その他	5 1.8%	0 0.0%	4 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%

「その他」のコメント

- ・シルバー人材センターの派遣にて対応済（製造業）
- ・機械化、技能実習制度活用（製造業）
- ・定年退職者再雇用（その他）

「求人・募集」の充足状況

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		概ね充足している	23 8.5%	0 0.0%	7 16.7%	1 16.7%	2 11.1%	1 20.0%	1 25.0%
募集しても、応募がない	98 36.0%	5 45.5%	25 33.8%	5 83.3%	14 42.4%	4 57.1%	3 75.0%	13 33.3%	29 29.6%
応募はあるが、採用にいたらない	29 10.7%	2 18.2%	16 21.6%	0 0.0%	3 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.1%	6 6.1%
採用しても、定着しない	36 13.2%	1 9.1%	8 10.8%	1 16.7%	4 12.1%	2 28.6%	1 25.0%	5 12.8%	14 14.3%
その他	3 1.1%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%	1 3.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

「その他」のコメント

- ・採用を続けているが、必要数が多く充足しない（製造業）
- ・採用はあるが予定人数に達しない（製造業）
- ・技術の練磨が必要（製造業）
- ・概ね充足も、期待される水準に届かない人材が多い（製造業）
- ・派遣、出向 期間有り（製造業）
- ・2018年度新卒採用計画 計画人数の内定者が決定済（卸売・小売業）
- ・応募数が少ない（宿泊業・飲食サービス業）

問5 人手不足の対応にあたっての課題・負担にはどのようなものがありますか。以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		人件費の増加	97 35.7%	5 45.5%	31 41.9%	3 50.0%	13 39.4%	4 57.1%	1 25.0%
事務負担の増加	46 16.9%	2 18.2%	14 18.9%	1 16.7%	5 15.2%	1 14.3%	1 25.0%	8 20.5%	14 14.3%
経費負担の増加	52 19.1%	3 27.3%	15 20.3%	3 50.0%	7 21.2%	2 28.6%	1 25.0%	6 15.4%	15 15.3%
その他	20 7.4%	1 9.1%	4 5.4%	1 16.7%	3 9.1%	1 14.3%	2 50.0%	2 5.1%	6 6.1%

〔「その他」のコメント〕

- ・ 特定の人に負荷が集中する（農・林・水産業）
- ・ 人事・雇用部門の人材不足（製造業）
- ・ すぐには戦力にならない（製造業）
- ・ 現場力の低下（製造業）
- ・ 専門職の不足（製造業）
- ・ 新たな事業に展開される機器等の購入（運輸業）
- ・ 多少の仕事面での負担はあると思う（卸売業・小売業）
- ・ 教育（卸売業・小売業）
- ・ 若年社員の育成（卸売業・小売業）
- ・ 一部の従業員の過重労働（宿泊業・飲食サービス業）
- ・ 労働業務負担の増加（医療・福祉）
- ・ 解決策が見えない（医療・福祉）
- ・ 事業拡大の困難（サービス業）
- ・ 受注の抑制（その他）
- ・ 1人当りの工事量の増加（その他）
- ・ 長期な事業活動（20年～30年）（その他）
- ・ 売上高の抑制（その他）
- ・ 事業の拡大（その他）

問6 人手不足の今後の見通しはいかがですか。以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		徐々に緩和・解消されていく	18 6.6%	2 18.2%	6 8.1%	0 0.0%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%
しばらくこの状態が続く	108 39.7%	7 63.6%	29 39.2%	2 33.3%	20 60.6%	2 28.6%	1 25.0%	16 41.0%	31 31.6%
もっと深刻化する	59 21.7%	3 27.3%	16 21.6%	4 66.7%	3 9.1%	4 57.1%	4 100.0%	8 20.5%	17 17.3%
その他	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

〔「その他」のコメント〕

- ・社員の高齢化(運輸業)

Ⅱ. シルバー人材センターの活用

問7 これまでにシルバー人材センターをご利用いただいたことがありますか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		ある	108 39.7%	4 36.4%	34 45.9%	2 33.3%	16 48.5%	4 57.1%	2 50.0%
ない	162	7	40	4	16	3	2	24	66
	59.6%	63.6%	54.1%	66.7%	48.5%	42.9%	50.0%	61.5%	67.3%

問8 シルバー人材センターをご利用いただいて、その評価はいかがですか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		満足している	32 29.6%	3 75.0%	10 29.4%	1 50.0%	5 31.3%	0 0.0%	0 0.0%
どちらかといえば満足している	48	1	17	1	4	3	2	6	14
	44.4%	25.0%	50.0%	50.0%	25.0%	75.0%	100.0%	40.0%	45.2%
どちらともいえない	15	0	3	0	4	0	0	3	5
	13.9%	0.0%	8.8%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	20.0%	16.1%
どちらかといえば不満である	9	0	3	0	1	1	0	1	3
	8.3%	0.0%	8.8%	0.0%	6.3%	25.0%	0.0%	6.7%	9.7%
不満である	4	0	1	0	1	0	0	1	1
	3.7%	0.0%	2.9%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.7%	3.2%

「[不満である]」「どちらかといえば不満である」のコメント]

- ・賞状の宛名書きを依頼したが、誰が見ても素人の様な出来映えだったことがある。(製造業)
- ・以前、短期の仕事をお願いした際、大変有能な方で、その後その方を指名しようとしたら、受付順でないと紹介できないと言われ、紹介された人に来てもらったが、全くといっていい程、役に立たなかった。(製造業)
- ・先日、派遣いただいている方が退職されたので、既存の社員でその業務を行う予定でいたが、契約があるので別の派遣者を使ってもらわないと困る、と言われた。契約があるからと、面接もしていない人を送り込む。契約の仕方に問題があったのかも知らないが、臨時的な雇用にならない。通常のパートさんより費用が掛かり更に融通が効かなくなると、利用を再検討する必要がある。(卸売業・小売業)
- ・個人との契約で責任感がなかった。(サービス業)
- ・仕事の完成度が人により極端にちがう。すぐに人がみつからない。介護補助を依頼するも、数日で業務内容があわないからと

本人が断わった。(サービス業)

- ・かつての職場の定義や個人の考え方をもち出す。すぐにハローワークに文句を言いに行き、当社の評判を下げることになった。伝言が正確にできない(自分の推測を入れて、次の人達に伝える) 会社の一員であるという自覚が不足している。(その他)
- ・草刈りを依頼したが、作業条件(法面)によって行っていただけなかった。(その他)

問9 シルバー人材センターでは、新たに労働者派遣事業(シルバー派遣事業)を実施していることをご存知でしたか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		知っている	95 34.9%	2 18.2%	29 39.2%	1 16.7%	11 33.3%	3 42.9%	2 50.0%
知らない	169 62.1%	8 72.7%	43 58.1%	5 83.3%	22 66.7%	4 57.1%	2 50.0%	20 51.3%	65 66.3%

問10 貴社の人材不足の対応等にシルバー派遣事業は活用できそうかと思いませんか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		活用できそう	54 19.9%	6 54.5%	16 21.6%	0 0.0%	9 27.3%	4 57.1%	1 25.0%
活用できそうにない	95 34.9%	2 18.2%	19 25.7%	5 83.3%	7 21.2%	0 0.0%	1 25.0%	13 33.3%	48 49.0%
わからない	107 39.3%	2 18.2%	34 45.9%	1 16.7%	16 48.5%	1 14.3%	1 25.0%	17 43.6%	35 35.7%

「シルバー派遣事業の特長の中で関心がある点」

1 直接指示・管理が可能

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	19 35.2%	1 16.7%	3 18.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
関心がある	34 63.0%	4 66.7%	12 75.0%	0 0.0%	5 55.6%	3 75.0%	1 100.0%	2 25.0%	7 70.0%
関心なし	4 7.4%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 12.5%	1 10.0%
よくわからない	3 5.6%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%

2 従業員との共同作業が可能

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	8 14.8%	1 16.7%	3 18.8%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%
関心がある	32 59.3%	4 66.7%	11 68.8%	0 0.0%	4 44.4%	2 50.0%	1 100.0%	3 37.5%	7 70.0%
関心なし	5 9.3%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 100.0%	1 12.5%	1 10.0%
よくわからない	6 11.1%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%

3 自社設備等の利用が可能

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	5 9.3%	1 16.7%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
関心がある	23 42.6%	2 33.3%	8 50.0%	0 0.0%	4 44.4%	0 0.0%	1 100.0%	2 25.0%	6 60.0%
関心なし	7 13.0%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 100.0%	1 12.5%	2 20.0%
よくわからない	10 18.5%	1 16.7%	2 12.5%	0 0.0%	3 33.3%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%

4 派遣期間の制限がない

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	10 18.5%	2 33.3%	5 31.3%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%
関心がある	40 74.1%	3 50.0%	11 68.8%	0 0.0%	5 55.6%	3 75.0%	2 200.0%	4 50.0%	12 120.0%
関心なし	2 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
よくわからない	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

5 日雇い派遣が可能

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	9 16.7%	2 33.3%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
関心がある	35 64.8%	4 66.7%	11 68.8%	0 0.0%	5 55.6%	3 75.0%	2 200.0%	4 50.0%	6 60.0%
関心なし	7 13.0%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	3 30.0%
よくわからない	3 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%

6 週20時間未満のシフト制

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	6 11.1%	1 16.7%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%
関心がある	23 42.6%	2 33.3%	5 31.3%	0 0.0%	5 55.6%	0 0.0%	2 200.0%	3 37.5%	6 60.0%
関心なし	14 25.9%	0 0.0%	6 37.5%	0 0.0%	1 11.1%	1 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	4 40.0%
よくわからない	6 11.1%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	2 20.0%

7 その他

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		おおいに関心がある	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
関心がある	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
関心なし	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
よくわからない	3 5.6%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

Ⅲ. 業種の指定による就業時間の拡大

問 1 1 シルバー人材センターでの就業の基本・基準は「臨時的かつ短期的、または軽易な業務」の範囲と定められていることをご存知でしたか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		知っている	92	2	23	3	6	3	1
	33.8%	18.2%	31.1%	50.0%	18.2%	42.9%	25.0%	35.9%	40.8%
知らない	176	8	51	3	27	4	3	23	57
	64.7%	72.7%	68.9%	50.0%	81.8%	57.1%	75.0%	59.0%	58.2%

問 1 2 都道府県知事による業種・職種の指定を受けることで、シルバー派遣事業において会員 1 人あたり週 4 0 時間までの就業が可能になったことをご存知でしたか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		知っている	21	0	6	0	0	0	0
	7.7%	0.0%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.9%	8.2%
知らない	259	10	68	6	33	7	4	32	99
	95.2%	90.9%	91.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	82.1%	101.0%

問 1 3 貴社の採用・人材確保等において、シルバー人材センター会員 1 人あたりの就業時間を週 2 0 時間以上に拡大することは効果的であると思いませんか。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		効果的である	54	6	21	0	7	3	2
	19.9%	54.5%	28.4%	0.0%	21.2%	42.9%	50.0%	12.8%	10.2%
効果的でない	19	0	2	1	1	1	0	7	7
	7.0%	0.0%	2.7%	16.7%	3.0%	14.3%	0.0%	17.9%	7.1%
わからない	195	4	51	3	25	3	2	27	80
	71.7%	36.4%	68.9%	50.0%	75.8%	42.9%	50.0%	69.2%	81.6%

「効果的であるとされた業種、職種」

- 農・林・水産業
 - ・軽作業（草刈等）、工場作業（製材）
- 製造業
 - ・経理、受注業務
 - ・自動機オペレーター、治工具組替、製造補助
 - ・板干し、木箱加工、ラインオペレーター、組立業務
 - ・プレス加工、加工品の手入れ作業・梱包作業等
 - ・製品検査

- 卸売・小売業
 - ・販売
 - ・棚卸、洗車、清掃、配送
- 宿泊業・飲食・サービス業
 - ・客室清掃、調理補助、車両係、仲居補助、草刈・除草
- 医療・福祉
 - ・介護補助
 - ・調理補助、清掃
- サービス業
 - ・事務業務
 - ・清掃業務、軽作業
- その他
 - ・指導・管理業務
 - ・清掃業務

問14 (問13で効果的であると回答した者のうち) シルバー人材センター会員1人あたりの就業時間を20時間以上に拡大できた場合、どれくらいの就業時間が適当であると思いますか。別添のチャシの表(労働時間ごとの社会保険等の適用・事務手数料率の目安)を参考にしてください。

		農・林・水産業	製造業	運輸業	卸売・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他
		週30時間未満	11 20.4%	0 0.0%	4 19.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 33.3%	1 50.0%
週30時間以上 週40時間未満	30 55.6%	5 83.3%	12 57.1%	0 0.0%	4 57.1%	2 66.7%	1 50.0%	2 40.0%	4 40.0%
わからない	11 20.4%	1 16.7%	5 23.8%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%

【業種別・時間区分別のコメント一覧】

業種	週30時間未満	週30時間以上 週40時間未満	週40時間以上
農・林・水産業		20hから30hを超えれば、単純に50%以上の労働時間が増えて大きく影響する。	・会員・本会社双方で合意できれば何時間でも良い
製造業	・体力がある程度必要なので、週3日程度が適していると思われます。 ・当社での作業は立ち作業であり、疲労度を考えて ・社会保険の負担が大きい。 ・2人で1日分の作業対応できる。	・まだまだ体力がある方が多いので ・現代、60才以上の人といえども、週40時間位働ける体力は、お持ちだと思ふ。 ・何日か掛かって1つのオーダーの生産をするので、途中で体まると効率が悪い ・単純に1日の就業時間が7時間55分なので週5日勤務できる。 ・繁忙時には、週30時間未満では作業を補うことが出来ないと思ふ。	
卸売・小売業		・高齢者の希望と、体力・体調に合わせて40時間までは良いと思ふ。 ・特殊な仕事の為短時間でマスター出来ない ・営業時間に近い方が良い。	
宿泊業・飲食サービス業	・現在雇用している短時間パートとの兼ねあい。	・繁忙期に入る前の施設周辺や駐車場法面作業に集中して入って頂くのに、一ヶ所当たり2~3日、1人7~8h必要だから	
医療・福祉	・一般のパート雇用が概ね20時間~25時間(週)であたり週5日勤務である為、合致する。		
サービス業		・所得を高くしたいと考える者に有効	
その他	・指導・管理業務は、この程度の時間でよし。	・高齢者もまだ元気だし、お金は必要なので、拡大した方がいいと思ふ	

問15 その他、高年齢者の活用やシルバー人材センターに関してご意見等がございましたらお書きください。

- 就業範囲等に関するご意見
 - ・ 高年齢者の、20 時間以上の就業時間は、きついと思います。個人差はありますが、週 20 時間未満まで、だと思います。
 - ・ 元気でまだまだ働きたい人は沢山いると思う。現在の就業の基本・基準の内容を見直す必要があると思うし、今の基準では限定的で働く人にとっても企業にしても見合わないのではないかと思う。
 - ・ 月 10 日程度以内では厳しいです。夜時間帯の就業が可能なのか。(例 7:30~21:30 など)
 - ・ 千鳥町の店舗では、少数精鋭の状況が続いており「臨・短・軽」にはならないと思う。他店舗では検討の余地がある。
 - ・ 弊社でも 60 才以上の 0B 社員に対して①20H 以下、②20H 以上~30H 未満、③30H 以上~に分けて雇用を行っている。(70 才以上有り)(本人と会社の双方の希望により)、かなり 0B の方に頼っている面がある。専門的な技術が必要となる部署もあるが、今後の人手不足を考えた時、シルバー人材センター等の活用も選択肢の 1 つと考えていきたい。
 - ・ 実際、今シルバーで働いている人の話をきくと、もっと働いて稼ぎたいという人が多いです。収入面やヒマをもてあますのも困ると思います。

- 具体的な業務に関するご要望・ニーズ等
 - ・ パソコン・レーザープリンターの一括受注の納品作業において、受注台数が社内人員で対応できない台数があつた場合には、利用が可能と思います
 - ・ 決算業務が間近にありますので、一度照会させて下さい。
 - ・ 実働は 1 日 3 時間程度ですが、ほぼ毎日、決まった配達先に届けることは業種として、引き受けていただけるのでしょうか？
 - ・ 多くの販売所で配達員が不足しています。
 - ・ 他の組合と関係のある所で、以前より賃金が上がったので農作物の収穫を手伝ってもらえなくなり、弊社への納入が出来なくなった農家さんもおられました。
 - ・ 当社はゴルフ場です。以前、樹木の伐採、フェンスの塗装などをお願いしたことがあります。今後も必要な時に問い合わせをいたします。よろしくお願ひいたします。例えば、刈払い機での草刈作業、レストランでの調理補助など。会社の

立地から、車とかバイクでの通勤となります。

- ・ 草刈りなどの作業をお願いしたいのですが、可能でしょうか。
- ・ 当社での活用としては、8月～10月末での蜂の駆除事業において人手不足有。
- ・ 看護師等専門職の方がおられれば助かります。
- ・ 人材センターの方々は、まだまだ意欲的で、働きざかりの方が多いと思います。と言っても、人それぞれですので、企業に応じた働き方をしていただければ1人材として、充足感が得られると思います。今後、介護問題を抱える社員が増えてくるので、派遣介護がしていただける方がおられれば有難いです。
- ・ 中山間地では、農業の後継者不足で、農地等を集約化農業法人等の組織で運営しているが、その組合員メンバーが会社勤務をしながら、兼業ですする場合、手がまわらない事もあるので、そういった農業の分野にも、例えば”農業シルバー人材センター(仮)”として参加されると、耕作放棄地の解消も出来るのではないのでしょうか。

○ 派遣の利用（不可）に関するご意見等

- ・ 運送業（事業用自動車 緑ナンバー）の運転手は臨時・アルバイトは違法になるように思う。詳細を調べてください。
- ・ 乗務員としての採用は安心安全を提供出来ないように思います。継続雇用が必要条件です。
- ・ 建設業という派遣労働者の雇い入れができない会社ですので、アンケートのお役に立てなかったと思います。高齢者の活用については、かなり高い技術をもつ65才の従業員さんが数名いるので、定年を迎えられるのも近いです。若い子達に、伝えられるところは伝えてと願っておりますが、すぐには難しい状況です。今後は定年を迎え、形は変わっても会社の方へ出てきていただき、特に忙しい時などは、ご協力いただきたいと思っております。
- ・ 高齢者の活用については、定年退職者(資格を有し、経験者)を嘱託雇用している。総合建設業においては、シルバー人材センターが行う労働者派遣事業に応じられない。
- ・ 建設業に対応できると・・・。
- ・ 必要な職種(土木施工管理技士)の人材が望めそうにない
- ・ ごみの収集業務の為、特殊車両の為危険。以前は草刈作業をお願いしたが、今は会社で実施している。
- ・ 私の業界には不向きと思う

- ・ 弊社は専門知識を要する仕事が多いため、貴センターの人材を活用することは、難しい。
 - ・ 当社の業務内容から、シルバー人材センターの利用はないと考えられる。
 - ・ 業種の性質上、高齢者や労働時間に無理が生じる。
 - ・ 今のところ活用は難しい。
- シルバー人材センターを利用されてのご意見・ご感想
- ・ 毎年、会社周りの草刈りや賞状作成などでお世話になりありがとうございます。
 - ・ 年賀状等の宛名筆書で、いつもお世話になっています。
 - ・ 私の家で草刈、又庭木の剪定にシルバー人材へお願いしている。
 - ・ シルバー人材と大きいくくりではあるが、人材の能力がバラバラのような気がします。一人の人はすばらしい職人でも、もう一方では……。それなのに同じ賃金支払いは……。と思うと、それぞれに役割を持たれたらいいのでは、と一度個人的に利用して感じました。
 - ・ 仕事の仕上がり具合に満足できる時とそうでない時がある。
 - ・ 業務に取り組む姿勢、責任感等に疑問点もある。高度な有資格者が居ない等。
 - ・ 稀に横柄な態度でおられる方などいらっしゃいますので、そのところを改善してもらいたい。
 - ・ 実際、シルバー人材センターに人の手配をお願いしても、シルバー不足かな？と思う。登録していても、実際に働き手はどのくらいなのか？これだけ人不足だと、シルバー人材でなくても、ハローワークなどで、70才位の人でもどんどん面接に来る。
 - ・ 色々な部署からの依頼を掛け持ちしておられるので、計画しづらいのが難点です。
 - ・ 一度来てもらった方を指名できるようにしてもらいたい。
 - ・ 料金が高いように感じています。
- 事業に関するご意見・ご提言等
- ・ まだまだ知らない人も多いのでは？
 - ・ 人材センターの制度や現状など詳しく知りたい。
 - ・ どのような経歴の方がいらっしゃるのか、指名とかできるのでしょうか。ホームページとかに掲載されているといいですね。
 - ・ 業種、職種毎のマッチングをうまくとっていただける仕組みが

有れば利用しやすいと思います。

- ・パンフレットの添付書類として、過去の実績、どのような業種のどのような作業を実施されたのか、具体的なものをあげて、明示していただければ、より利用及び活用の方法が雇う企業にとって判明するので、わかりやすいと思われる。
 - ・登録者数の増加により、対応職種が増えることを願っています。
 - ・高齢者の技能や勤勉さなど、今後ますます求められてくると思います。大いに期待しております。
 - ・現在、よく”シルバー人材センター”というのは耳にします。高齢社会になり、自分で出来なくなる人、それをまだ出来る人でおぎない合うのは、カソの島根ではすごく有効だと考えます。
 - ・健康な年寄りがたくさんいるから大変けっこうな事業だと思えます。どんどん活用いただければと思えます。
 - ・仕事は新しい知識も大事なことだが、高齢者の方が今まで蓄積してきた経験は今の社会には新しい知識以上に大事な資産であると考えているので、時期が来たら利用したいと考えている。
 - ・負担にならないように、高齢者を使う必要がある。
 - ・将来、人手不足が心配されるが、その時にはシルバー人材センターの活用も必要となるかも？
 - ・有効な人材確保方法として関心がある(100%子会社における人材確保方法として)
 - ・自分の体力と健康に応じた真摯な働きをされる人を希望します。
 - ・就業する業務の技能・知識を十分修得している方の採用を望む。
 - ・良い情報があれば提供頂ければと思えます。
 - ・スポット生産における短期的(1日~1ヶ月)な戦力として期待できます。
 - ・長時間の立ち仕事や、労力としては利用できないか？期待したい
- 其他のご意見等
- ・以前は大田、出雲にシルバー人材センター連合会があり、近い関係があったが、統合されてしまい、当方が人材不足でも相談できる状況でなくなった。
 - ・当社は隠岐の島にあるのでシルバー人材センターの活用は難しいのでは？(旅費、宿泊費、食事等)

- 当組合の会員施設では人材の不足が問題となっております。会員あてにパンフレット等の配布でしたらご協力できるかと思えます。
- 弊社では軽易な業務がありませんので何とも言えません。
- 当社は、現在人手は余っていますので該当はありません
- 何かあったら問合せしてみようと思いました

B. シルバー人材センターの就業時間の拡大に関するアンケート調査

問1 あなたご自身のことについて、お伺いします。あてはまるものに○をつけてください。

(1) 性別

	回答数	構成率
合計	337	—
男性	158	46.9%
女性	179	53.1%

(2) 年齢

	64歳未満	65歳以上 69歳以下	70歳以上 74歳以下	75歳以上	未回答	合計
合計	102	130	73	28	4	337
男性	31	64	47	15	1	158
女性	71	66	26	13	3	179

(3) 住所

	松江市	浜田市	出雲市	益田市	安来市	江津市	雲南市	奥出雲町	津和野町	その他	合計
合計	47	26	121	10	43	20	35	7	24	4	337
男性	26	17	63	3	19	11	9	3	7	0	158
女性	21	9	58	7	24	9	26	4	17	4	179

問2 あなたが受講された講習に関して、お伺いします。あてはまるものに○をつけてください。

(1) 受講年度（複数回答可）

	26年度以前	27年度	28年度	29年度
回答者数	59	87	104	97
構成率	17.5%	25.8%	30.9%	28.8%

(2) 受講した講習・カリキュラム（複数回答可）

講習・カリキュラム	回答数	回答率
1 パソコン	116	34.4%
2 タブレット	39	11.6%
3 介護関係	100	29.7%
4 調理関係	87	25.8%
5 清掃関係	74	22.0%
6 店舗スタッフ販売関係	33	9.8%
7 マナー・コミュニケーション関係	42	12.5%
8 その他	30	8.9%

(3) 講習修了後、あなたは主にどのような働き方や活動をしていますか。

働き方・活動	回答数	構成率
1 シルバー人材センターで就業している	120	35.6%
2 会社・団体に勤めている	72	21.4%
3 NPO法人で活動している	1	0.3%
4 ボランティア活動をしている	20	5.9%
5 ハローワーク等で求職活動中	30	8.9%
6 その他	70	20.8%

(4) (3) で1～4に回答された方にお伺いします。現在、週あたりどれくらい働いていますか。

	1. 週20時間未満	2. 週20時間以上 週30時間未満	3. 週30時間以上 週40時間未満	4. 週40時間以上	合計
1. シルバー人材センターで 就業している	89	11	2	2	104
	85.6%	10.6%	1.9%	1.9%	100.0%
2. 会社・団体に勤めている	30	16	11	12	69
	43.5%	23.2%	15.9%	17.4%	100.0%
3. NPO法人で活動している	0	0	0	0	0
	—	—	—	—	—
4. ボランティア活動をしている	13	0	0	1	14
	92.9%	0.0%	0.0%	7.1%	100.0%
合計	132	27	13	15	187
	70.6%	14.4%	7.0%	8.0%	100.0%

(5) (3) で2～6に回答された方にお伺いします。将来シルバー人材センターで就業するとしたら、何歳くらいで入会しようと思えますか。

	1 64歳未満	2 65歳以上 69歳未満	3 70歳以上 74歳未満	4 75歳以上	5 入会するつもりはない	合計 (回答者数)
2 会社・団体に勤めている	7 9.7%	27 37.5%	16 22.2%	6 8.3%	8 11.1%	64 88.9%
3 NPO法人で活動している	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
4 ボランティア活動をしている	0 0.0%	3 15.0%	7 35.0%	0 0.0%	5 25.0%	15 75.0%
5 ハローワーク等で求職活動中	4 13.3%	9 30.3%	8 26.7%	2 6.7%	2 6.7%	25 83.3%
6 その他	6 8.6%	24 34.3%	43 14.3%	10 2.9%	31 22.9%	114 82.9%
合計	17 8.8%	63 32.6%	75 21.8%	18 5.2%	46 16.1%	163 84.5%

問3 シルバー人材センターの就業時間の拡大に関して、お伺いします。
あてはまるものに○をつけてください。

(1) シルバー人材センターで働く場合に、日数・時間の上限に定めがあることをご存じでしたか。

		1 シルバー人材センターで就業している	2 会社・団体に勤めている	3 NPO法人で活動している	4 ボランティア活動をしている	5 ハローワーク等で求職活動中	6 その他
1 知っていた	205	93	41	0	11	16	44
	67.2%	77.5%	60.3%	0.0%	55.0%	53.3%	66.7%
2 知らなかった	100	27	27	1	9	14	22
	32.8%	22.5%	39.7%	100.0%	45.0%	46.7%	33.3%

(2) シルバー人材センターの就業時間を週40時間までに拡大できることをご存知でしたか。

		1 シルバー人材センターで就業している	2 会社・団体に勤めている	3 NPO法人で活動している	4 ボランティア活動をしている	5 ハローワーク等で求職活動中	6 その他
1 知っていた	44	25	6	0	1	3	9
	14.5%	21.0%	8.8%	0.0%	5.3%	10.3%	13.6%
2 知らなかった	258	94	62	1	18	26	57
	84.6%	78.3%	91.2%	100.0%	90.0%	86.7%	86.4%

(3) シルバー人材センターで週40時間まで働けるとしたら、入会しようと思いますか。

		1 シルバー人材センターで就業している	2 会社・団体に勤めている	3 NPO法人で活動している	4 ボランティア活動をしている	5 ハローワーク等で求職活動中	6 その他
		1 思う	86 29.0%	6 5.1%	34 50.0%	0 0.0%	5 26.3%
2 入会済み	124 41.8%	96 81.4%	10 14.7%	0 0.0%	4 21.1%	5 19.2%	9 13.8%
3 思わない	87 29.3%	16 13.6%	24 35.3%	1 100.0%	10 52.6%	8 30.8%	28 43.1%

(4) (3) で1に回答された方にお伺いします。週40時間まで働くことができるとしたら、何歳くらいで入会しようと思いますか。

		1 シルバー人材センターで就業している	2 会社・団体に勤めている	3 NPO法人で活動している	4 ボランティア活動をしている	5 ハローワーク等で求職活動中	6 その他
		1 64歳未満	11 15.7%	1 20.0%	4 14.3%	0 0.0%	0 125.0%
2 65歳以上 69歳未満	37 52.9%	1 20.0%	18 64.3%	0 0.0%	1 350.0%	3 0.0%	14 0.0%
3 70歳以上 74歳未満	15 21.4%	0 0.0%	3 10.7%	0 0.0%	3 100.0%	5 0.0%	4 0.0%
4 75歳以上	6 8.6%	2 40.0%	3 10.7%	0 0.0%	0 25.0%	0 0.0%	1 0.0%
5 入会済み	1 1.4%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(5) (3) で1～2に回答された方にお伺いします。週40時間まで働くことができるとしたら、どれくらい働きたいと思いますか。

		1 シルバー人材センターで就業している	2 会社・団体に勤めている	3 NPO法人で活動している	4 ボランティア活動をしている	5 ハローワーク等で求職活動中	6 その他
		1 週20時間未満	50 27.8%	32 36.0%	6 14.0%	0 0.0%	3 42.9%
2 週20時間以上 週30時間未満	76 42.2%	34 38.2%	22 51.2%	0 0.0%	2 28.6%	8 61.5%	10 35.7%
3 週30時間以上 週40時間未満	36 20.0%	16 18.0%	9 20.9%	0 0.0%	2 28.6%	1 7.7%	8 28.6%
4 週40時間以上	18 10.0%	7 7.9%	6 14.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	3 10.7%

(6) (3) で1～2に回答された方にお伺いします。週40時間まで働くことができるとしたら、どんな仕事をしたいと思いますか。
(複数回答可)

	週20時間未満	週20時間以上 週30時間未満	週30時間以上 週40時間未満	週40時間以上	小計
一般事務	6	18	7	1	32
	1.4%	4.3%	1.7%	0.2%	7.7%
経理事務	1	4	0	0	5
	0.2%	1.0%	0.0%	0.0%	1.2%
介護	15	12	7	2	36
	3.6%	2.9%	1.7%	0.5%	8.7%
保育	5	4	2	0	11
	1.2%	1.0%	0.5%	0.0%	2.7%
福祉調理	6	7	3	1	17
	1.4%	1.7%	0.7%	0.2%	4.1%
福祉運転	3	9	9	2	23
	0.7%	2.2%	2.2%	0.5%	5.5%
建物清掃	7	18	11	1	37
	1.7%	4.3%	2.7%	0.2%	8.9%
建物受付	12	20	14	2	48
	2.9%	4.8%	3.4%	0.5%	11.6%
陳列販売	10	16	4	2	32
	2.4%	3.9%	1.0%	0.5%	7.7%
店舗調理	6	12	2	1	21
	1.4%	2.9%	0.5%	0.2%	5.1%
店舗配達	4	11	8	2	25
	1.0%	2.7%	1.9%	0.5%	6.0%
製造加工	3	11	3	2	19
	0.7%	2.7%	0.7%	0.5%	4.6%
包装出荷	1	17	6	5	29
	0.2%	4.1%	1.4%	1.2%	7.0%
運搬配送	2	11	10	6	29
	0.5%	2.7%	2.4%	1.4%	7.0%
収穫加工	9	15	7	2	33
	2.2%	3.6%	1.7%	0.5%	8.0%
その他	5	7	2	4	18
	1.2%	1.7%	0.5%	1.0%	4.3%
小計	95	192	95	33	415
	22.9%	46.3%	22.9%	8.0%	100.0%

問4 そのほか、シルバー人材センターに対するご意見等がございましたら、お書きください。

- 就業時間に関するご意見等
 - ・ 長時間は出来ませんので、短時間を望みたいです。
 - ・ ところにより、働き方（職種、場所、日数、時間・・・）が異なる為実情のあった改革にすべきと思います。
 - ・ シルバーでの勤務は月に10日しかダメと言われた。
 - ・ 働く時間は、自宅の家事もあるので今の状態で私には、丁度良いと思っています。
 - ・ 40時間以上の人は、健康保険等社会保険の対応ができますか。
 - ・ 就業時間の拡大等は、評価できますが現行の法制下、私のような年金受給者は少しでも年収に加算され税金として取られるので働く意味がないと思う。体は健康で十分働けますが・・・。
 - ・ 40時間働けるとしたらうれしい事です。シルバーの力を最大限に引き出して頂くのは大変ありがたい事です。
 - ・ 高齢者（特に女性）に週40時間は多いと思いますが、もっと短時間であれば努め易いかと思います。
 - ・ 現在月1回、3～4時間のみ割り当てが有ります。もっと30時間～40時間でも可能ですので増やして欲しい。
 - ・ 週40時間になったら入会しようと思っています。いつごろになりそうですか。

- シルバー人材センターに関するご意見等
 - ・ シルバー派遣で工場に入って10日間働いていますが、草取りをやっている人の中では、あまり出ない人より出て仕事をすることを優先して欲しいとの声を聴きましたが、だれもが気持ちよく働くことが出来るようにしてもらいたいです。
 - ・ 会員の親睦活動も積極的に事務所で取扱いをすれば、入会する意義が深まると思う。仕事ばかりでは会員が多くなならない。
 - ・ 土、日、祝日に勤務の予定が急病等で休まなければならない時、欠勤の連絡をシルバー人材の会社へ連絡が出来れば良いと思う。
 - ・ 剪定作業の、各班の手足まといになる。請負作業だと収入が上がらない。剪定班に加わるには軽トラック等用具費用が掛かる。年金だけでは不足な為、月に5万円ぐらいの収入が欲しい。
 - ・ 住居地以外の市町村で入会登録が出来るようにしてほしい。親の住所地で活動したい。
 - ・ 各シルバー人材センターで年1回位旅行でもあると良い。

- ・ 就業したいのですがなかなかありません。清掃の資格者として単なる清掃から、建物の管理までの内容を拡大して行こうと努力しています。
- ・ 賃金の見直し
- ・ 人材センターをもっとPRして会員をもっと増加させてもらいたい。
- ・ 雲南市でも職業を増やして欲しい。
- ・ 業種の拡大、労働条件の向上（給与を含む）
- ・ 剪定作業員の高齢化（シルバーだから当然だが）で将来5年以内に人員の不足が心配されます。講習を活発に行い、希望者を募ってはいかがかと・・・
- ・ 良い組織だと思います。勤務意欲のある人は、入会か否かに関わらず働かれれば良いと思います。健康が許せば70歳までは、働きたいものです。
- ・ 定期的にシルバーの職員の方に働いている現状を見て欲しい。
- ・ 家庭環境も良く視野に入れて仕事を向けて欲しい。老後の生きがいはシルバーです。
- ・ 全会員平均に作業が出来るよう声をかけて欲しいです。特定な人だけが作業をしているように感じております。
- ・ 年齢や経験を考慮して適する仕事があればよいと思います。楽しく働ける場所を紹介して頂きたいと思います。
- ・ 常に仕事のあっせんをして頂き感謝いたしております。
- ・ 専門技術を生かした仕事を望む。
- ・ 入会していたころは、いろいろお世話になりました。
- ・ シルバーの仕事に関する情報が少ないので今回のような「なびプレス」とかを届けて頂ければよろしいですが・・・
- ・ 就業中の事故等の保障の拡大、明確化をお願いしたい。
- ・ 自分に適していると思える仕事が少なくなかなか就業できない。
- ・ シルバー人材センター利用者から支払金額が高いと言われることがある。利用者が安価でまた、頼みやすくするため、もっとコマースシャルをしてほしい。
- ・ 仕事が無く、いくらいろいろ講習を受けても役に立たない。
- ・ 同じところで3年～5年いたら交替して欲しい。
- ・ 理事を昨年からしていますが手当も少ない。生協では7年くらい理事をしていますが、毎月手当が少しあります。忘年会、総会も自己負担でシルバーの理事をやる人がいない。
- ・ シルバーでメーター検針等の仕事が無い。
- ・ 時給の最低賃金は出して欲しい。
- ・ 資格を生かせる業務を考慮頂ければ・・・、登録制など・・・

- ・ 働く時間が少ない。自分のしたい仕事が出来ない。給与の支払いが2か月後になってしまうことがある。油代が出ない。(通勤費) 日当が少ない。
 - ・ 会員登録の無料
 - ・ 結局浜田では、管理人の仕事が有りませんでしたので、滋賀県で仕事をしています。
 - ・ 体調を崩し、仕事は無理になりました。いろいろありがとうございました。
 - ・ 私に似合った仕事を下さってありがたく思います。家庭の都合で半日しか出られないので残念です。
 - ・ センターの理事・事務局長等にレッテルを貼られた、マークされたら、雇用が望まない傾向があり会費を納めるばかりです。理事、事務局長も監督・解任して欲しい。安全を第一にして…
 - ・ どのような仕事があり、自分に合っているのかが分からない。入会の手続きを近々に取りたいと思っている。
 - ・ 1億総活躍の時代と政府は言っているが、この地方で70超の人材を求める企業がどれだけあるか疑問。シルバー事業連合会は抜本的に改善しないと税金の無駄遣いだ。
 - ・ Iターン・Uターンのシルバーの方に広報を特にして、定着をしてもらうように。
 - ・ 一年間一度も連絡が無かった。
 - ・ 働く場所の見学をしたり、その前に学習できる場所があれば参加してみたい。又、自信が持てるかもしれないです。
 - ・ 内職のような自宅で出来る仕事を紹介してもらいたい。
 - ・ 入会させていただいていますが、現状として就業に関しての紹介・相談の場が少ないと感じています。
 - ・ 職場の環境の良い、悪いも考慮して頂ければよい。紹介され就業してみたら、嫌がらせが有ったり良い先輩がいなかったりで、入れ替わりの激しい所があります。
 - ・ 労働の割に賃金が安い。
- 技能講習に関するご意見等
- ・ 講習の種類を多くしてほしい(送迎・配達・配送の実務とかの機会)。講習のお知らせをメール等で連絡してもらえばありがたい。又は郵送、チラシ等。
 - ・ もっと幅広い講習会を開いて欲しい。
 - ・ 研修を受けたおかげで再び働こうという意欲がわき、現在会社勤めをしております。年の事を考えずに楽しく仕事をさせて頂いております。

- ・ 技能講習を受け感謝している。現在前の勤務先から自宅でする仕事を受けて就業している。もう少し仕事をしたいと思っており、将来入会したいので宜しくお願いする。
- ・ 受講時に配布された資料の材質がずいぶん上等な印象を受けました。経費負担を少なくするため材質のレベルを多少下げても良いのではないかと思いました。
- ・ シルバー人材センターでの講習に参加させていただき色々学べてよかったです。仕事に繋げるには、短時間の講習では無理のようです。
- ・ もっといろいろな研修をして頂きたい。

○ その他

- ・ 受講後に求めた職、その中で女性の為の待機所が無くて不採用になったこと（役所の休日職員）女性差別と感じた。悔しかった。シルバーさんにはすごくお世話になりました。
- ・ 年金で生活できるので就職する必要なし。
- ・ 人のお役にたつ仕事は、大切と思います。社会に役立つように努力したいと思います。
- ・ 年齢的に体力の維持の問題もあり、現状のボランティア活動は維持継続したいと思う。
- ・ 夫がこの秋に自営業をリタイアした事により、同世代（70歳未満）の男性の就業状況が知りたいため資料を頂きたいと存じます。
- ・ 新しい事業を取り入れて欲しい。また、資金を融資してほしい。サクラサクセス学習塾をするのに教室を、テナントを購入したい。
- ・ 家業が多忙な為今現在、人材センターでの就業が残念ながら無理です。
- ・ 高血圧、良性突発性めまい症、腰痛等持病有
- ・ 軽い障害で出来る仕事が無いので入会をしなかった。
- ・ 年金生活をしている奥さんは出てみたいと思っている。（夫がうっとうしい。）小学校でのしめ縄講習のイベントは多い。調理の講習は勉強になった。
- ・ 両親が無くなってからです。
- ・ 個人的には、襖・障子等利用させて頂いております。とても助かります。
- ・ 運転免許がないと働くことが出来ない。年金だけの生活では苦しいです。もっとそんなことも知っていて、そんな人を助けてあげてください。
- ・ 健康であれば年齢に関係なく応じた仕事がしたいと思います。

- 講習で大変お世話になりました。働きたい気持ちはありますが病気になり良い回答が出来ません。申し訳ありません。貴社のご発展をお祈りいたします。失礼いたします。
- 今は仕事をしているので思ったことないです。

〔Ⅲ〕 集計結果に基づく考察

前記Ⅰ「1. 調査の趣旨・目的」のとおり、本調査は「シルバー派遣事業及び高齢者活躍人材育成事業の参考にする」「就業時間を拡大する特例措置の適用を検討するための資料とする」ことを目的に実施した。

調査の結果は、シルバー派遣事業及び高齢者活躍人材育成事業に関しては、当連合会の第4次中期事業計画及び平成30年度事業計画に反映するものである。一方、就業時間を拡大する特例措置の検討にあたっては、「調査の対象が県全体に亘ること」、あるいは「回答のあった事業所の業種に偏りがあったこと」により、地域、業種・職種を十分に絞り込んだ調査結果には至らなかったことから、ただちに島根県に対する申請の資料とはなりがたいと考えられる。従って、各センターに情報提供し、各地域における今後の調査・検討の参考資料として取扱うことができるようにする。

また、事業所からの回答については、アンケート回収時に該当センターに情報を提供しており、各々で照会や苦言・提案への対応を行うとともに、就業開拓に活用している。

なお、本調査の趣旨・目的別の考察は次のとおりである。

1. シルバー派遣事業及び高齢者活躍人材育成事業に関する考察

(1) 対象業務について

① 事業所調査

問1から問5を見てみると、いずれの業種においても人手不足を感じている。そのうち「対応が必要（早急、将来的）」としている事業所は、約90%を占めている。

その要因の中で、特に注目したのは「応募者の減少」で、回答のあった事業所の概ね40%がこれを選択している。その上で、「応募者の減少への対応」として「求人・募集」を約50%の事業所が行っているが、その中でも「募集しても、応募がない」を多く選択している業種は次のとおりである。

- ・農・林・水産業（45.5%）
- ・運輸業（83.3%）
- ・卸売・小売業（42.2%）
- ・宿泊業・飲食・サービス業（57.1%）
- ・医療・福祉（75.0%）

② 高齢者調査

問3（6）を見てみると、シルバー人材センターでの就業範囲である週20時間未満の就業を希望する者の中で、比較的高い数値となっている職種は次のとおりである。

- ・介護（3.6%）
- ・建物受付（2.9%）
- ・陳列販売（2.4%）

- ・収穫加工（２．２％）
- ・福祉・店舗調理（２．８％）
- ・運転・配達（２．２％）」

さらに、これらの職種の幅を広げてみると、週２０時間未満の就業を希望する者の中で、比較的高い数値となっている関連職種は次のとおりとなる。

- ・介護・保育関係（６．９％）
- ・小売店関係（４．８％）
- ・製造加工関係（３．６％）

また、建物清掃のみでは１．７％であるが、福祉施設、卸売・小売、飲食店・ホテル、工場など様々な業種で活躍する機会が得られると考えられる。

③ まとめ（これらの事業の対象とすることが有効な分野）

応募者が減少している中で、シルバー人材センターを活用する余地が十分にあると考えられる。その上で、①②のことから、事業所及び高齢者双方のニーズに合致しているのは、次の分野であることがみてとれる。従って、当連合会におけるシルバー派遣事業及び高齢者活躍人材育成事業を実施するにあたっては、特にこれらの分野を対象とすることが有効である。

- 介護・保育施設での介護・保育助手、調理、送迎、清掃
- スーパーマーケット等での陳列販売、調理、配達、清掃
- 工場等での補助業務、軽作業、清掃

(2) シルバー派遣事業の広報・就業開拓について

① シルバー派遣事業の周知状況

事業所調査の問９、１０を見てみると、シルバー派遣事業の周知状況は「知らない」が６２．１％で、活用については「活用できそうにない」と「わからない」が約８０％を占めている。

その一方で、「活用できそう」とした事業所においては、次の項目に比較的強く関心を示している。

- ・直接指示・管理が可能
- ・従業員との共同作業が可能
- ・派遣期間の制限がない
- ・日雇い派遣が可能

② まとめ（これからの広報・就業開拓について）

前記①及び高齢者調査の問３（６）などからも、事業所及び高齢者に対する広報・就業開拓がまだ十分でないことがみてとれる。そのため、各センターにおいては、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業を活用し、より効果的な広報・就業開拓を行い、連合本部はこれを積極的に促進・支援することが有効であると考えられる。

従って、第4次中期事業計画及び平成30年度事業計画の施策においては、前記(1)③の関連分野に対して、(2)①の特徴をアピールしながら、それぞれの事業所のニーズに応じた提案できるような仕組みを設けるよう措置する必要があると思われる。

2. 就業時間を拡大する特例措置の適用の検討に関する考察

(1) 事業所調査

問13、14を見てみると、就業時間を拡大することの効果は「わからない」とする事業所が71.7%を占めており、本調査の段階ではこの制度の周知・提案によるニーズの掘り起こしが十分にできていないと考えられる。その中で、「効果的である」とした事業所の55.6%は週30時間以上週40時間未満の就業を適当としているが、コメントからは高齢者の活用もさることながら人材不足の深刻さも感じられる。

(2) 高齢者調査

問3を見てみると、就業時間を拡大することで「65歳以上69歳未満で入会する」とした者が52.9%である。このことから、就業時間を拡大することにより会員増の効果が期待できる。

さらに、週20時間以上週30時間未満の就業を希望する者が42.2%を占めており、その中でも「会社・団体に勤めている」「ハローワーク等で求職活動中」の者の割合が高い。

(3) まとめ（特例措置の適用の方向性）

昨今、会員の拡大にあたっては、改正高齢法の施行による65歳までの定年延長や再雇用の影響により60歳代の入会者の大幅な減少が懸案事項となっている。これに対し、(1)(2)の結果から、まずはシルバー人材センターでの就業時間を30時間未満まで拡大することで、「会社・団体に勤めている」「ハローワーク等で求職活動中」の者の中からの60歳代の入会が期待できる。

その一方で、これらの層が希望する就業を確保するためには、センター側に就業時間や派遣料金等に関して、事業所との折衝力と高齢者への支援スキルが求められることも推察される。

これらを踏まえ、それぞれのセンターにおいて特例措置の適用を検討するにあたっては、業種・職種を絞った上で、この特例措置の周知及び需要調査をあらためて実施することはもとより、適用後においてこれらの就業機会を確実に確保・提供するための体制整備と計画策定が必要である。連合本部においても、あらたに生じる雇用保険の適用に係る事務や経費負担等について、規定等の整備が必要となることから、該当センターとの早めの連絡調整が求められる。