

犬山市 高年齢者の雇用に関する事業者アンケート 調査結果

令和2年10月

犬山市生涯現役促進地域連携協議会

1. 犬山市 高年齢者の雇用に関する事業者アンケート

(1) 調査概要

1) 目的

高年齢者の雇用に関する現状や課題等を把握し、高年齢者の活躍および企業の人材確保支援につなげるために、犬山市内の事業者を対象としたアンケート調査を実施した。

2) 対象

市内事業者 1,277 者

3) 手法

犬山商工会議所に所属の事業者 1,277 者に対して、郵送で調査を実施。

4) 調査項目

以下の内容について、アンケート調査を実施した。

図表 2- 1 アンケート調査項目

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 事業者の概要• 高年齢者の雇用状況や雇用制度について• 高年齢者の活用意向について |
|---|

5) 回答状況

241 票からの回答があり、回答率は 18.8%であった。

6) その他

アンケート調査結果は小数点以下第 2 位を四捨五入して記載しているため、構成比の合計は必ずしも 100%とはならない。

産業分類別の集計において、1 次産業のサンプル数が少ないため、1 次産業に関するコメントは行っていない。

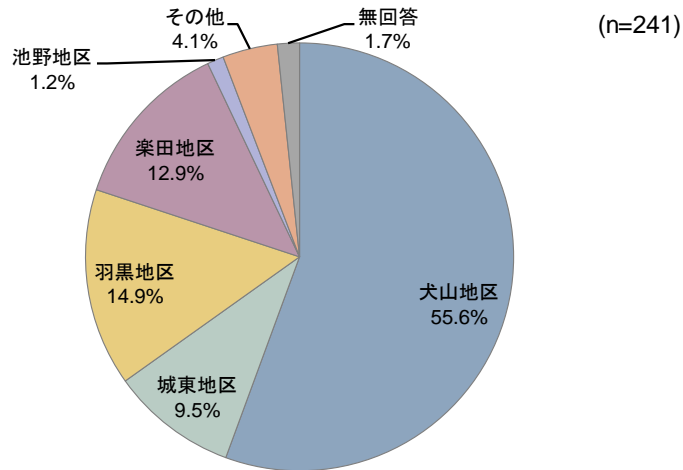
(2) 調査結果

※SA は単一回答、MA は複数回答を示す

1) 回答者属性

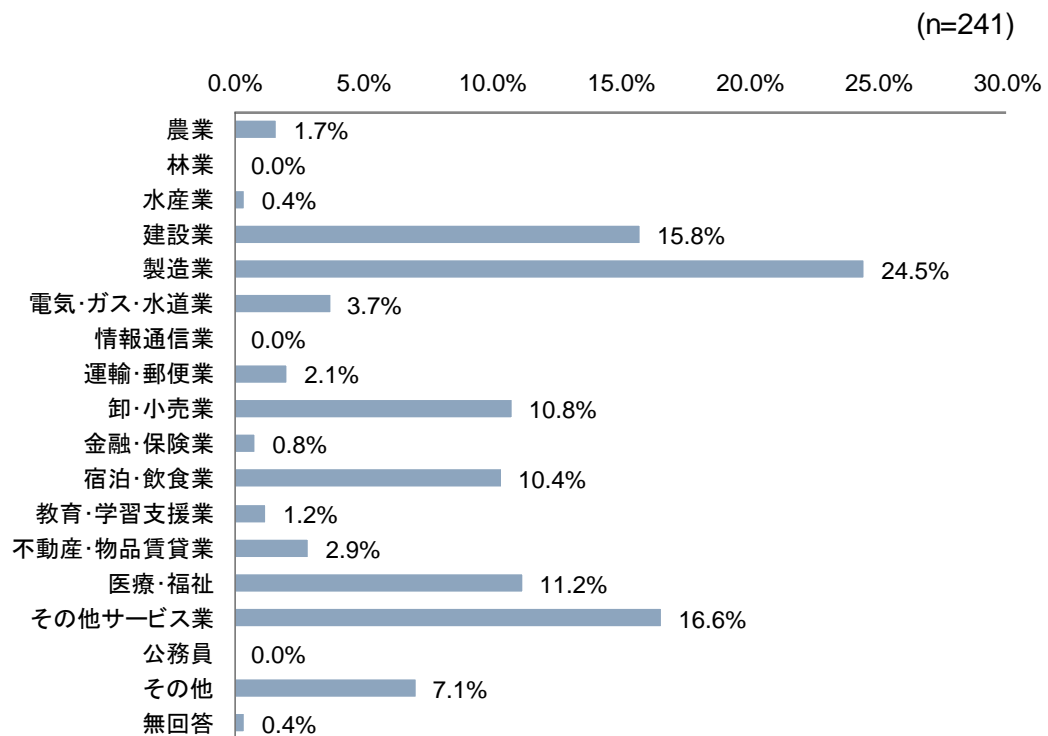
問1. 地区【SA】

「犬山地区」の割合が 55.6%と最も高く、次いで、「羽黒地区」が 14.9%、「奥田地区」が 12.9%となっている。



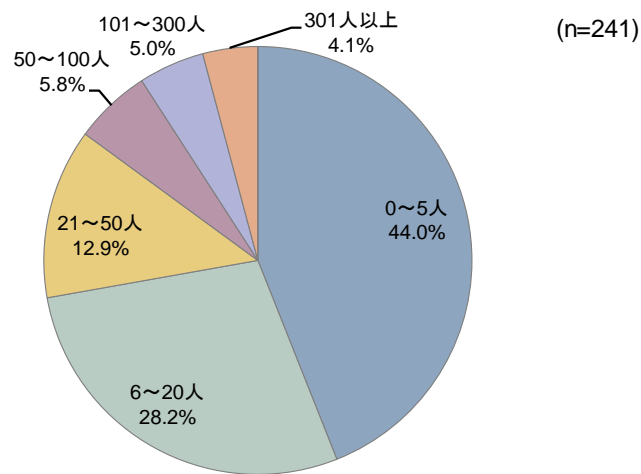
問2. 業種【MA】

「製造業」の割合が最も高く 24.5%となっており、次いで「その他サービス業」が 16.6%、「建設業」が 15.8%となっている。



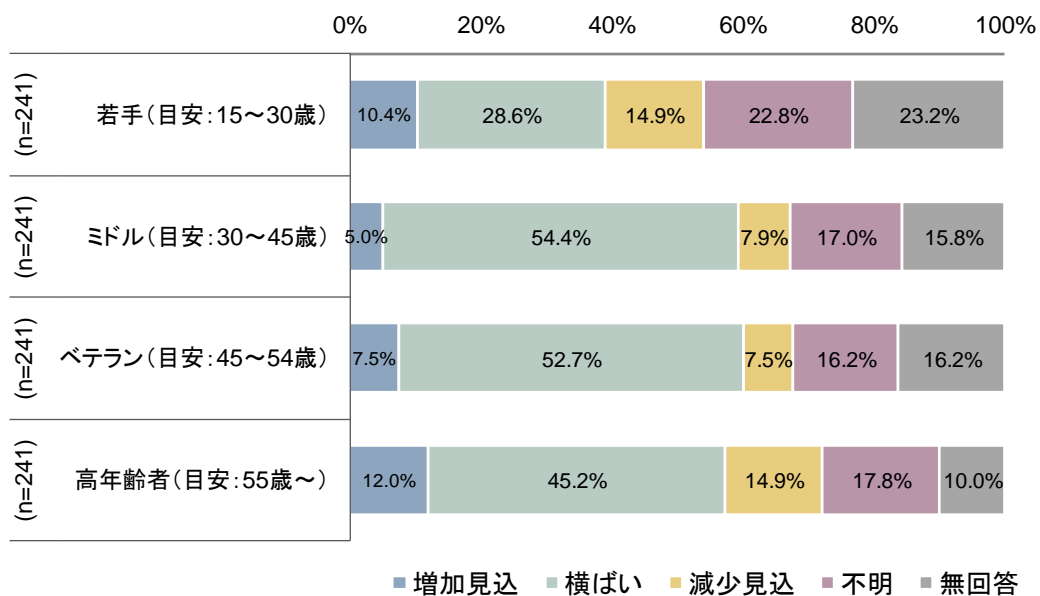
問3.社員数【SA】

「0～5人」の割合が最も高く44.0%となっている。なお、従業員20名以下（0～20人）の事業者による回答割合は72.2%となっている。



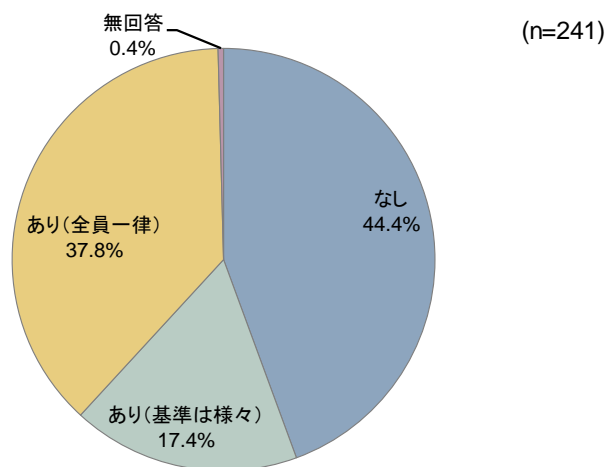
問4.社員数の増減の見込み【SA】

若手層や高齢者層に注目すると、「増加見込」又は「減少見込」と、社員数の増減に変化が生じる事業者がそれぞれ1割強存在する。

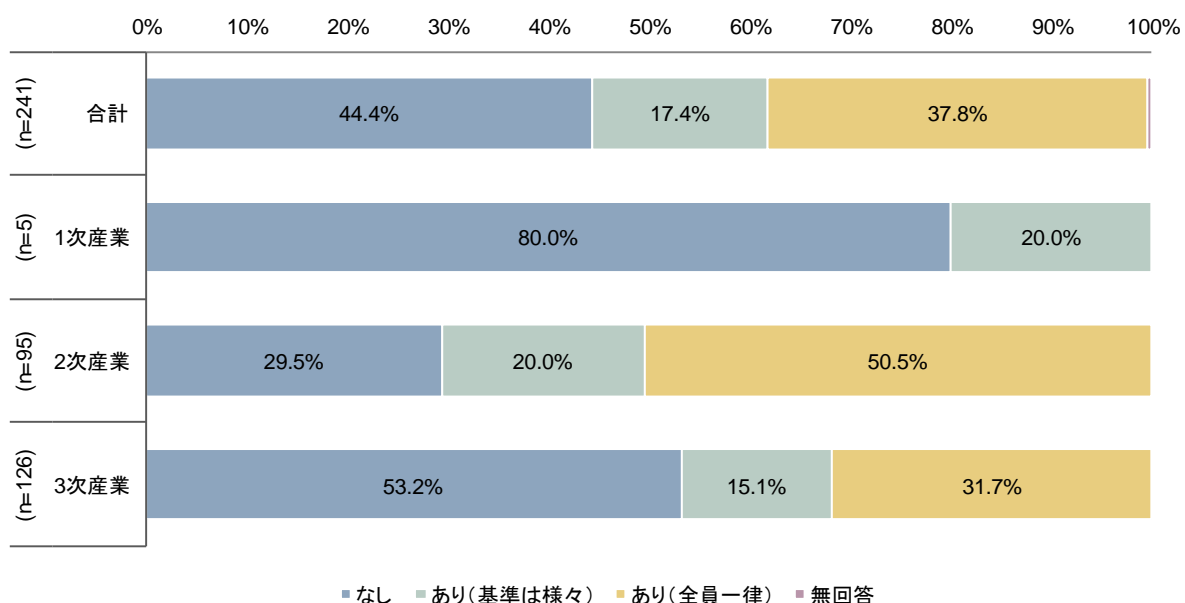


問5. 定年制度の有無【SA】

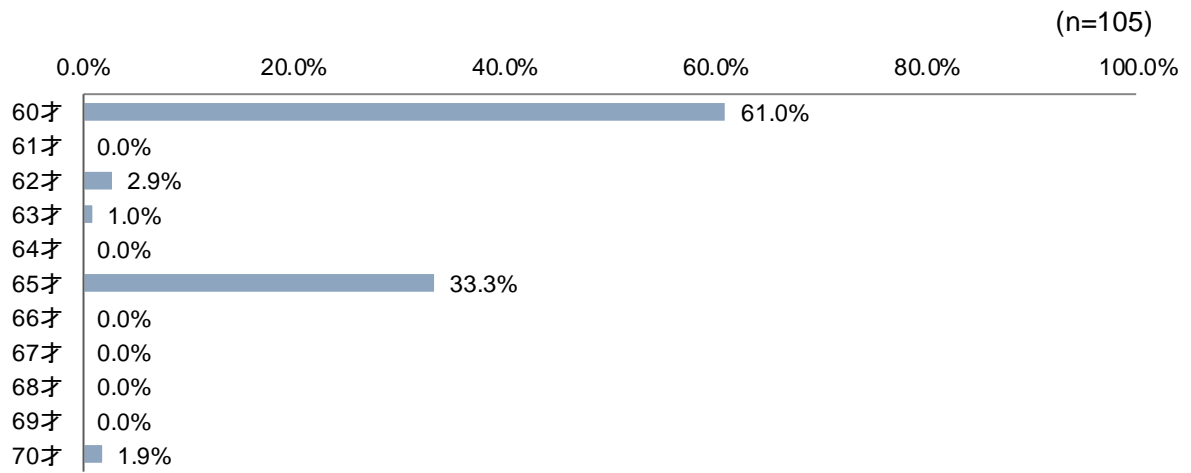
「あり」の割合は合計で 55.2%となっており、複数の定年基準を設けている事業者は 17.4%となった。



産業分類別に見ると、2次産業においては「あり」の割合が約 7割となっており、3次産業では「あり」の割合が 5割弱となっている。

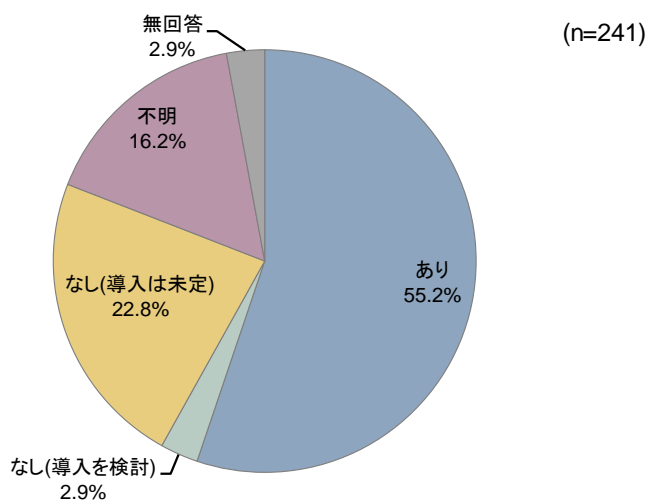


定年の年齢については、「60才」が61.0%と最も高く、次いで「65才」が33.3%となっている。最も高い定年の年齢としては「70才」との回答がなされた。

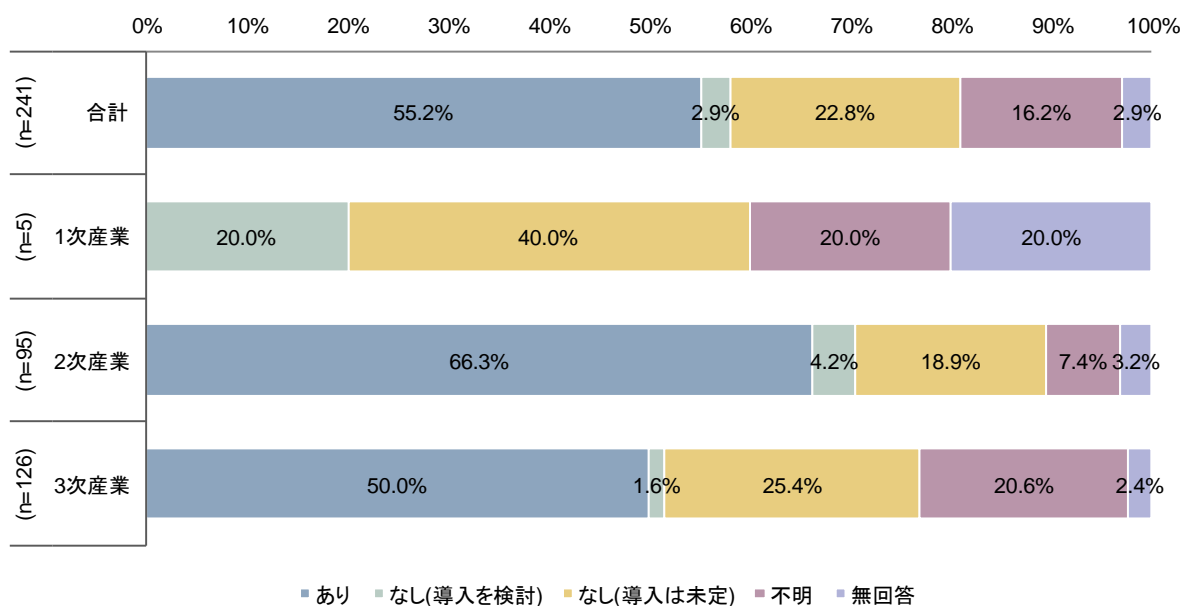


問6. (1) 継続雇用制度の有無【SA】

「あり」の割合は 55.2%となっている。「なし」が 22.8%となっているだけでなく、「不明」も 16.2%と一定の選択がなされている。

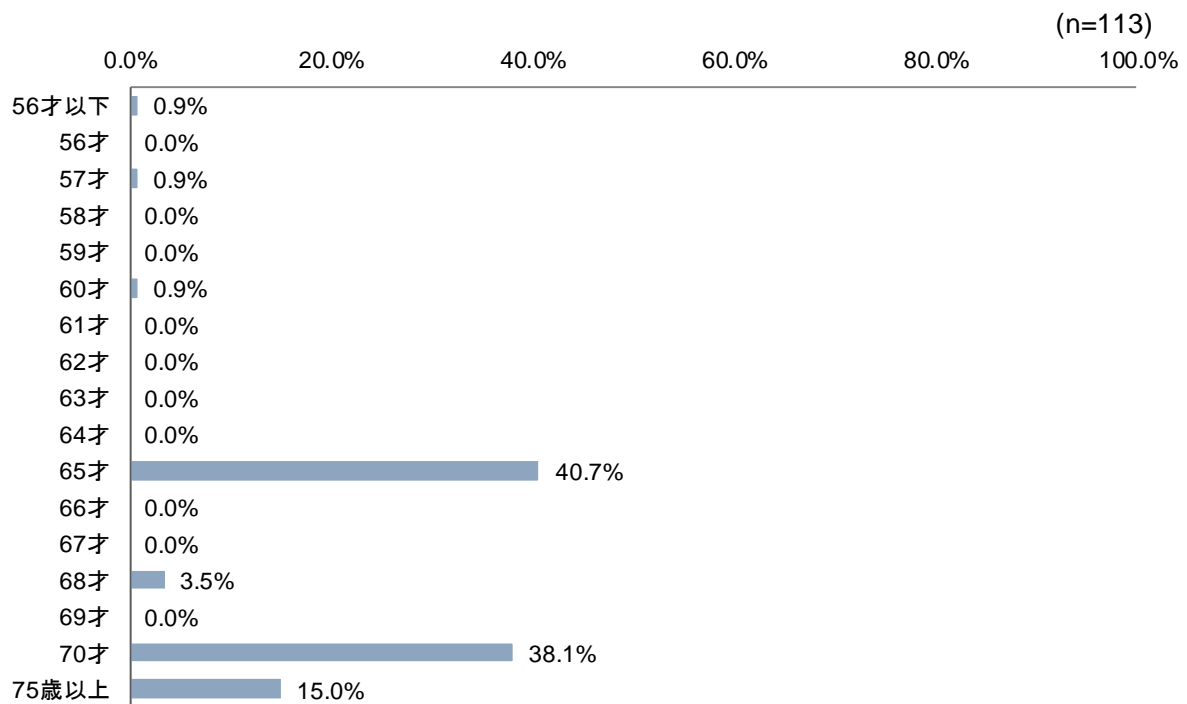


産業分類別に見ると、「あり」と「なし（導入を検討）」の合計割合は、2次産業では約7割である一方、3次産業は約5割となっている。



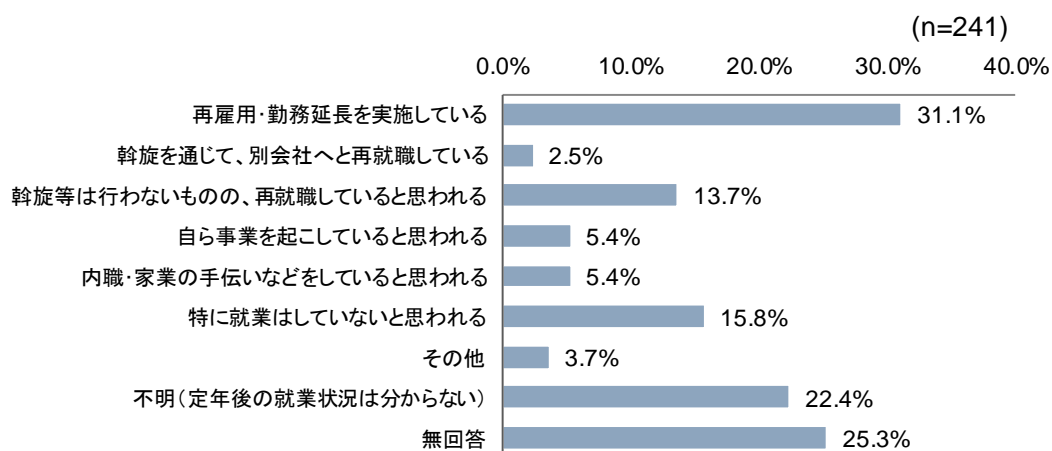
問 6. (2) 雇用上限年齢

雇用上現年齢では「65才」の割合が最も高く40.7%となっており、次いで「70才」が38.1%、「75歳以上」の回答は15.0%となっている。



問7. 定年や早期退職後のキャリア【MA】

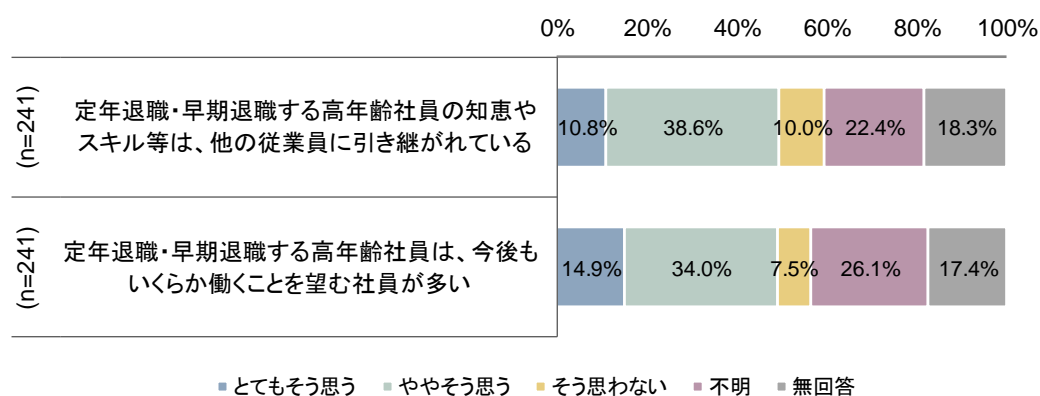
「再雇用・勤務延長を実施している」の割合が最も高く 31.1%となっている。「斡旋等を行わないものの、再就職していると思われる」の割合は 13.7%と、一定の選択がなされている。



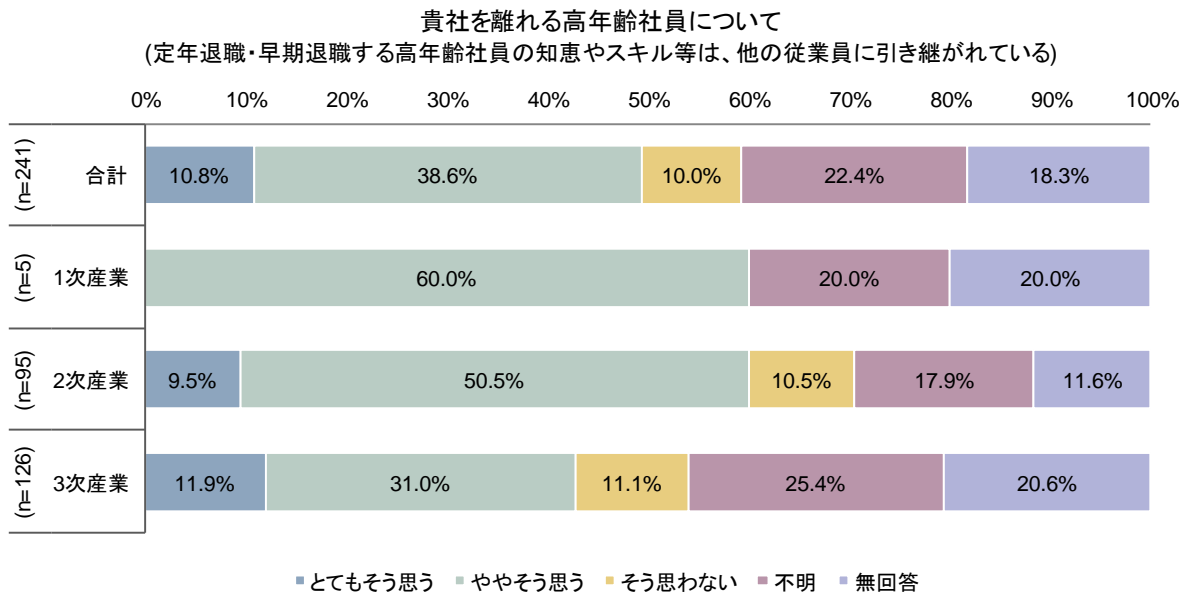
問8. 貴社を離れる高年齢社員について【SA】

定年退職・早期退職する高年齢社員の「知恵やスキル等の引き継ぎ」という問いについて、「そう思わない」と「不明」の割合の合計が 32.4%となっており、ベテラン従業員の知恵やノウハウの承継が課題となっている事業者が一定数存在する可能性がうかがえる。

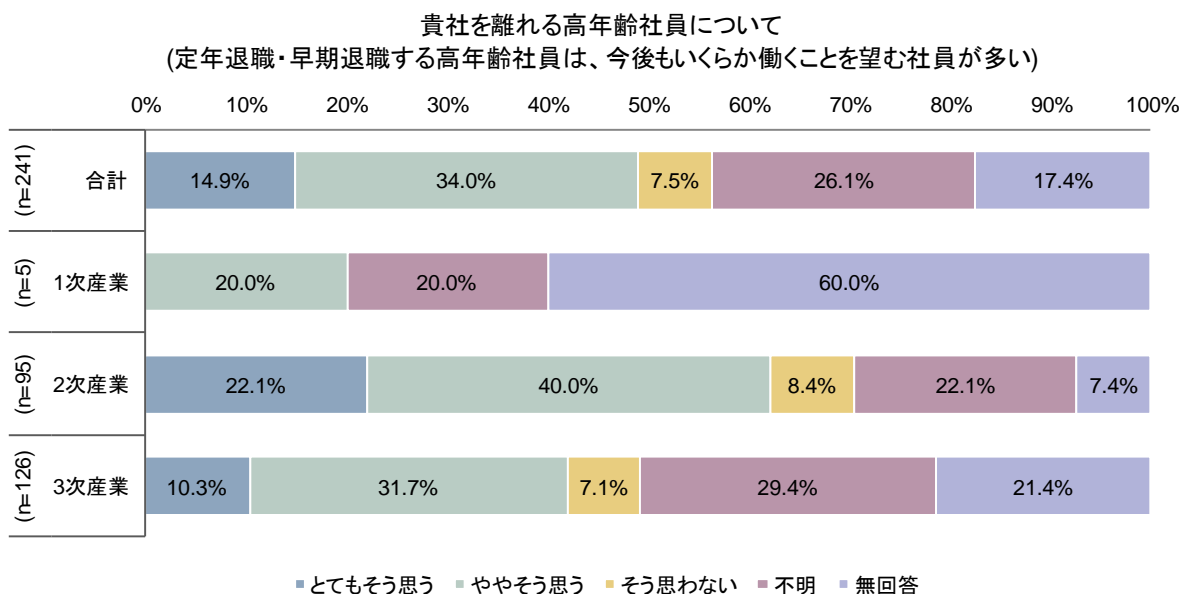
定年退職・早期退職する高年齢社員の「今後の就業希望」については、「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計が 48.9%となっている。退職後も働くことを希望する従業員が多い事業者が、約半数は存在することが伺える。



産業分類別に、定年退職・早期退職する高齢社員の「知恵やスキル等の引き継ぎ」の状況を見ると、2次産業よりも3次産業の方が、「そう思わない」や「不明」の回答割合がやや高い。



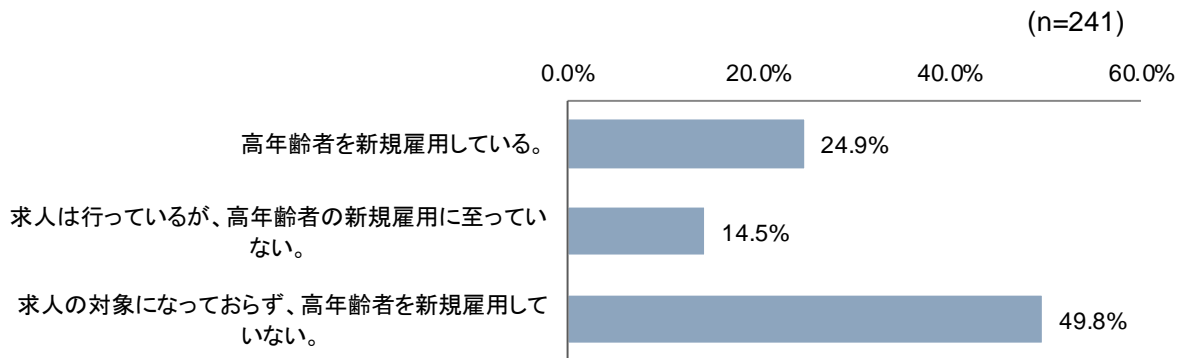
産業分類別に、定年退職・早期退職する高齢社員の「今後の就業希望」の状況を見ると、2次産業において「とてもそう思う」や「ややそう思う」の回答割合が高い。



問9. (1) 直近5年での、高年齢者（定年超過社員）の新規雇用有無【MA】

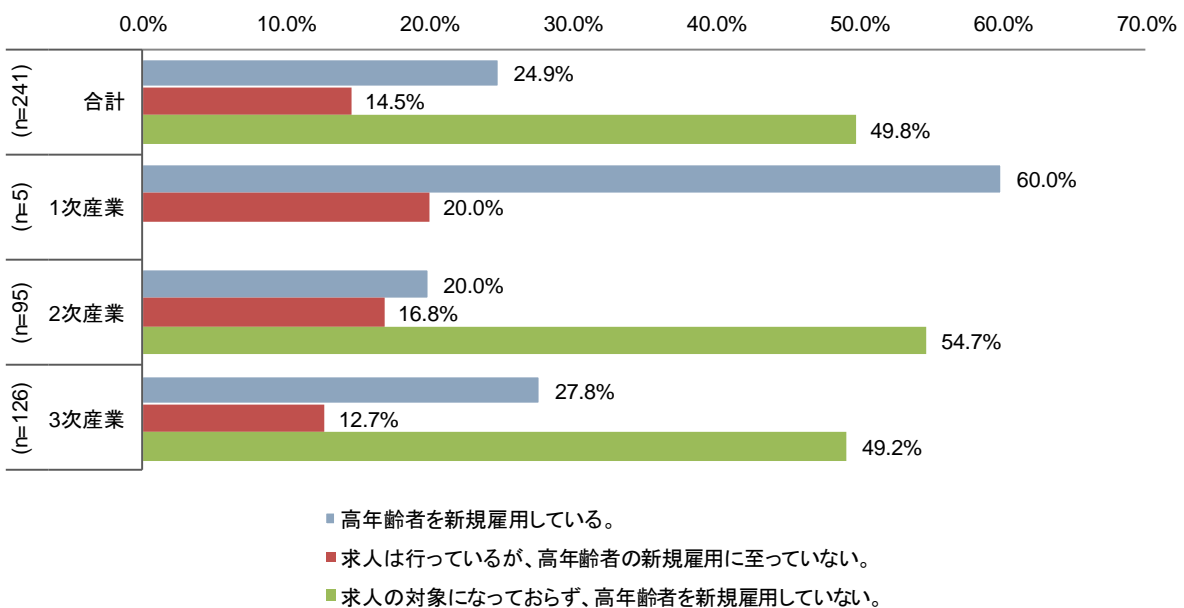
「求人の対象になっておらず、高年齢者を新規雇用していない。」の割合が最も高く49.8%となっている。

一方、「高年齢者を新規雇用している。」の割合は24.9%であり、「求人は行っているが、高年齢者の新規雇用に至っていない。」の割合が14.5%となっており、約4割が高年齢者の新規雇用を行っている。



(※無回答は非表示)

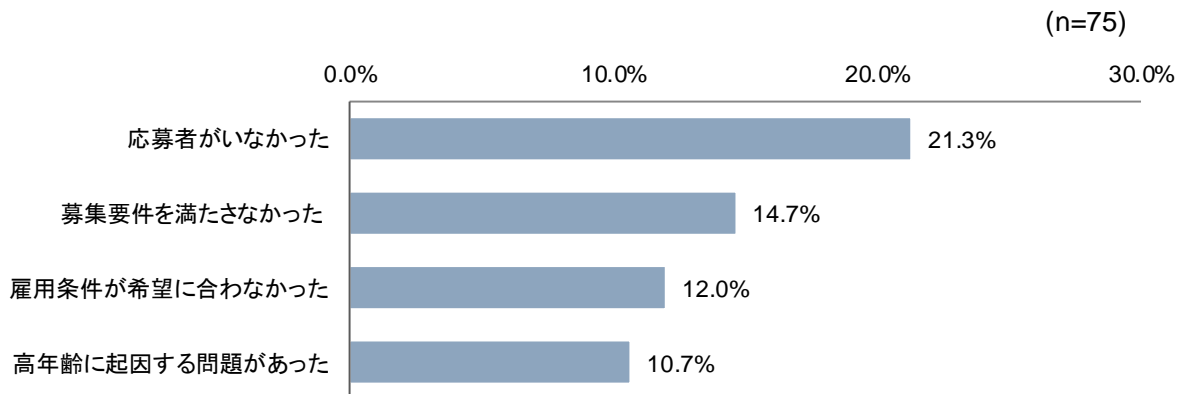
産業分類別に見ると、2次産業と3次産業の選択傾向は概ね同じであるが、「高年齢者を新規雇用している。」は3次産業の方がやや高く、「求人は行っているが、高年齢者の新規雇用に至っていない」は2次産業の方が僅かに高い。



(※無回答は非表示)

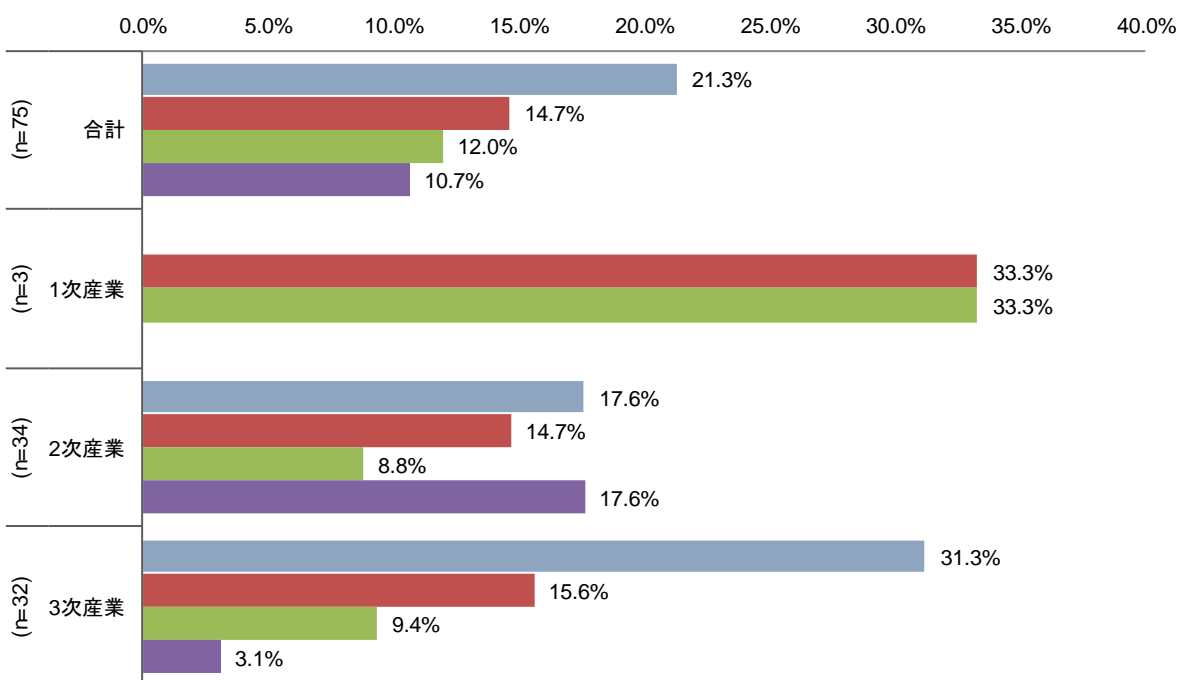
問9.(2) 問9で「求人は行っているが、高年齢者の新規雇用に至っていない。」と回答した理由【SA】

無回答を除くと、「応募者がいなかった」の割合が最も高く 21.3%となっている。なお、他の選択肢（募集要件、雇用条件、高年齢金の問題）についても、それぞれ 1 割強の選択がなされており、新規雇用に至らない理由は分散していることがうかがえる。



(※無回答は非表示)

サンプル数に配慮が必要ではあるものの、産業分類別に見ると、2 次産業では「高年齢に起因する問題があった」と「応募者がいなかった」が 17.6%と最も選択された。3 次産業では「応募者がいなかった」の割合が 31.3%と最も選択された。



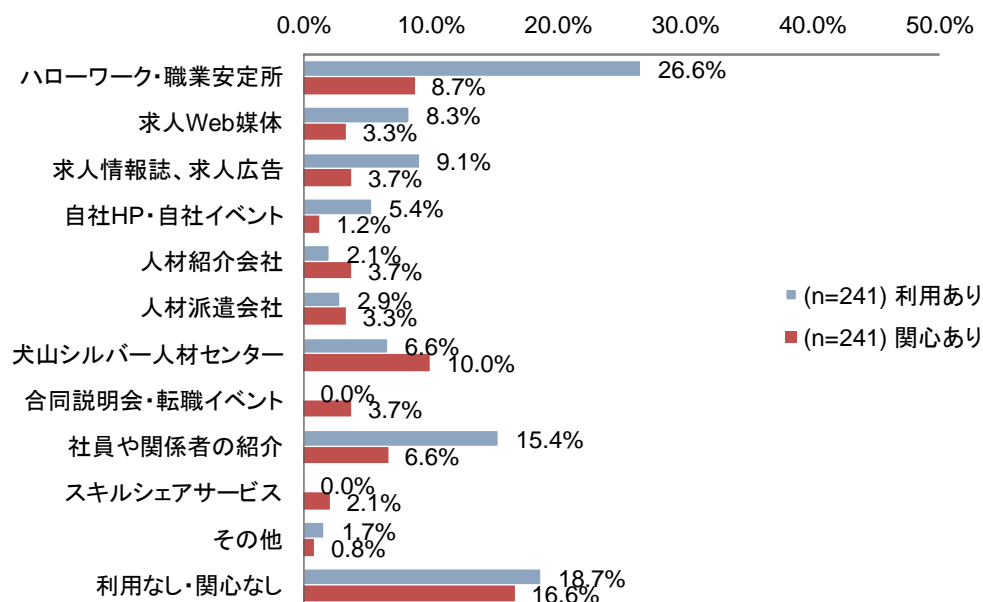
■ 応募者がいなかった ■ 募集要件を満たさなかった ■ 雇用条件が希望に合わなかった ■ 高年齢に起因する問題があった

(※無回答は非表示)

問10. 高年齢者（定年超過社員）の新規採用手法 利用あり・関心あり【MA】

利用ありの手法としては「ハローワーク・職業安定所」が26.6%と最も高く、次いで「社員や関係者の紹介」が15.4%となっている。

関心ありの手法については、「犬山シルバー人材センター」が10.0%と最も高い。



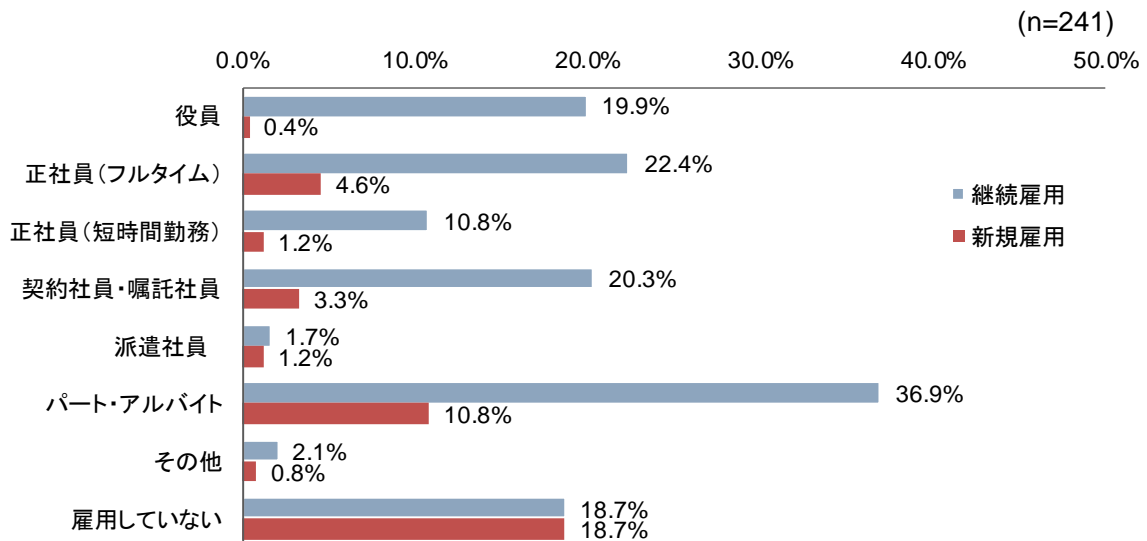
(※無回答は非表示)

問11. 高年齢者（定年超過社員）の雇用形態（継続雇用・新規雇用）【MA】

雇用形態としては、新規雇用よりも、継続雇用の選択割合が高い。

継続雇用に関しては、「パート・アルバイト」の選択割合が 36.9%と最も高い一方、「正社員」や「契約社員・嘱託社員」、「役員」なども約 2 割選択されており、雇用形態は多様であることが伺える。

新規雇用に関しては、「パート・アルバイト」の選択割合が最も高いものの、約 1 割にとどまっている。

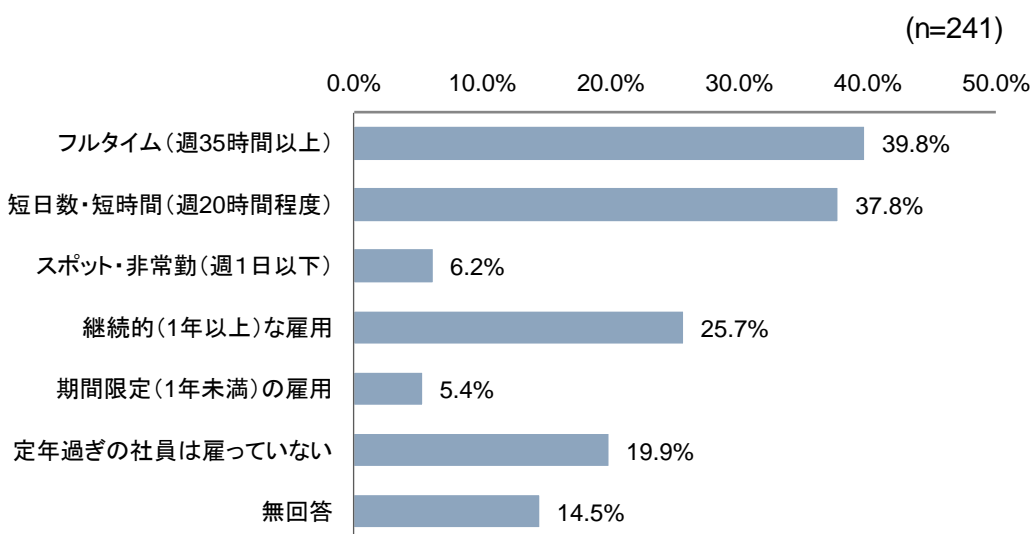


(※無回答は非表示)

問12. 高年齢社員（定年超過社員）の労働日数・時間、労働期間【MA】

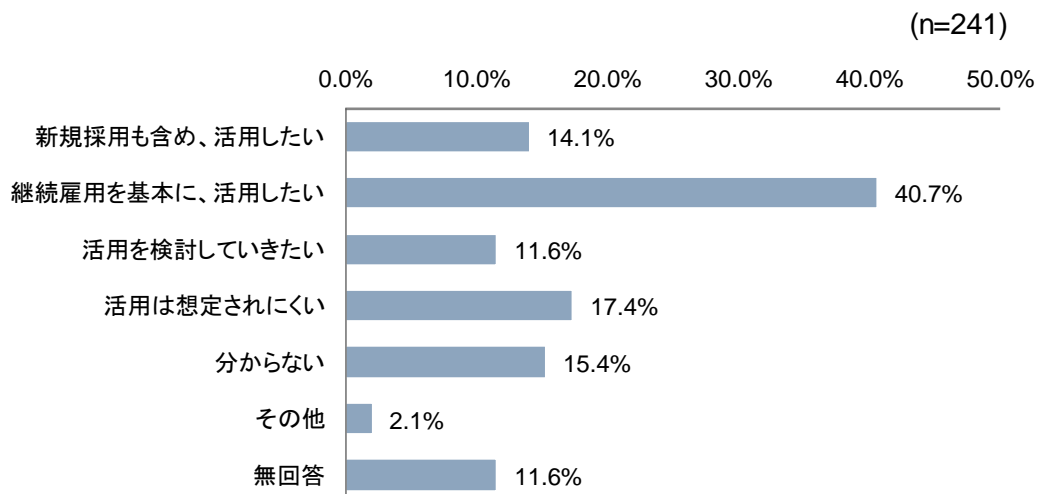
一週間当たりの労働時間については、「フルタイム（週 35 時間以上）」や「短日数・短時間（週 20 時間程度）」の割合が 4 割弱となっている。

雇用期間については、「継続的（1 年以上）な雇用」は 25.7%となった。

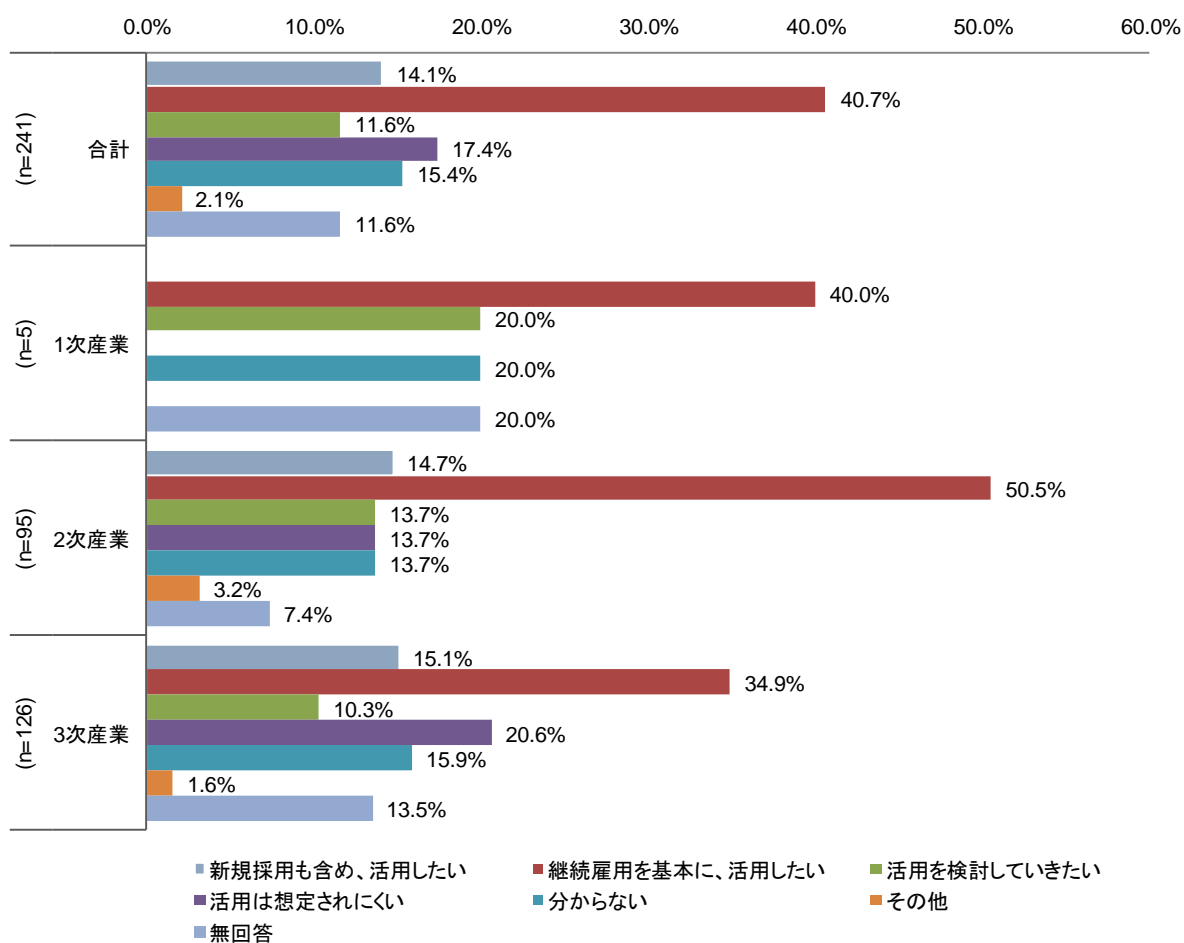


問13. 高年齢者の活用意向【SA】

「継続雇用を基本に、活用したい」の割合が最も高く 40.7%となっており、「新規雇用も含め、採用したい」の選択割合は 14.1%となっている。「活用を検討していきたい」の割合も 17.4%であり、概ね半数の事業者は高年齢者の活用に前向きである状況がうかがえる。

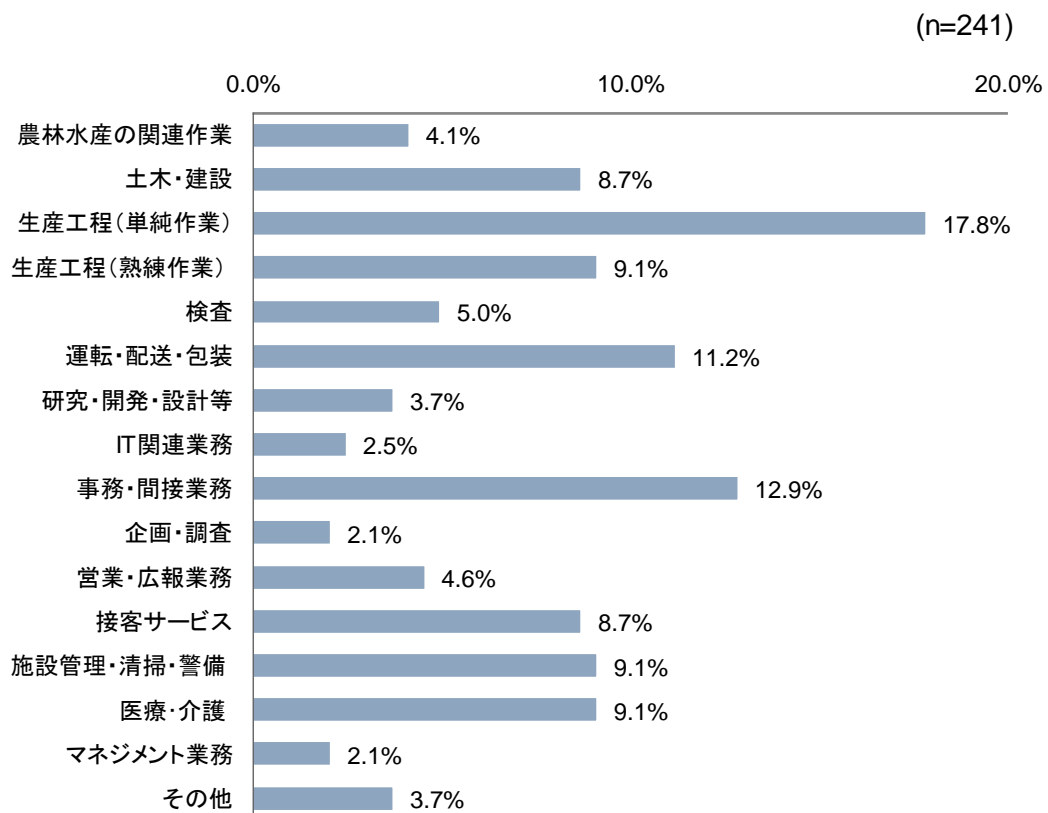


産業分類別に見ると、2次産業と3次産業における回答傾向は概ね同様であるものの、2次産業では「継続雇用を基本に、活用したい」の割合が 50.5%と相対的に高く、3次産業では「活用は想定されにくい」の割合が 20.6%と相対的に高くなっている。



問14. (1) 高齢者の活躍可能性がある業務領域 (受入の可能性) 【MA】

「生産工程(単純作業)」が 17.8%と最も選択されている。次いで、「事務・間接業務」が 12.9%、「運送・配送・包装」が 11.2%となっている。



(※無回答は非表示)

問 14. (2) 【勤務時間別】高年齢者の活躍可能性がある業務領域（受入の可能性）【MA】

各業務領域について、高年齢者の活躍可能性がある業務領域を俯瞰すると、勤務時間別では「短時間勤務」の就労形態が多く選択されている。前項で挙げた「生産工程（単純作業）」や「事務・間接業務」、「運送・配送・包装」だけでなく、「医療・介護」、「施設管理・清掃・警備」、「土木・建設」、「生産工程（熟練作業）」、「接客サービス」等も一定の選択がなされている。

(単位：者)

	フルタイム	短時間勤務	スポット・非常勤	期間限定	無回答
農林水産の関連作業	2	6	1	1	233
土木・建設	10	10	2	1	221
生産工程（単純作業）	19	26	5	3	203
生産工程（熟練作業）□	10	11	4	2	220
検査	8	8	3	1	230
運転・配送・包装	9	18	5	2	216
研究・開発・設計等	6	5	2	0	233
IT関連業務	1	2	2	0	236
事務・間接業務	10	14	4	3	214
企画・調査	2	2	0	0	237
営業・広報業務	5	5	0	0	231
接客サービス	5	12	2	2	222
施設管理・清掃・警備□	3	16	2	2	221
医療・介護□	11	20	6	3	219
マネジメント業務	2	2	1	0	236
その他	2	6	0	0	234

問15. 65歳以上の高年齢者が従事できると思われる「貴社の具体的な業務」【自由記述】

以下、問14の選択内容（領域別・受入の可能性）に基づき、自由記述の振り分けを実施した。問14で複数選択となっている場合には、それぞれに掲載をしているとともに、高年齢者の就業にあたって、マルチタスクの業務内容になることも示唆されている。

下記の自由記述等も基に、高年齢者が担うことができる業務にはどのようなものがあるのか、議論・検討を行い、市内事業者間で高年齢者の活用方策に関する知見が蓄積・共有されていくことが望ましい。

※重複掲載あり

<p>■農林水産の関連作業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単純作業、リフトの運転 ・農業全般 ・農作業のお手伝い等々 ・薪割り、ボイラー管理、機器メンテナンス
<p>■土木・建設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業、現場管理 ・営業、積算、パソコン入力 ・危険を伴う仕事が多いので高齢者の雇用はしない。（経験者は別途） ・経験や体力が必要な為、新規の高年齢者の雇用は難しいと思われる。 ・継続雇用において現場監督に従事、新規雇用は難しい ・建設現場の片づけ ・建築現場での作業 ・現場作業 ・現場作業のアシスト ・事務作業、電話対応 ・職人さんの補助的な作業手伝い、片づけ等の軽い仕事を行う ・水道工事 ・専門職としての能力、社●建築等の経験者 ・手持ち ・土木・建築の施行管理 ・土木工事 ・ベニヤ合板の加工（切断・穴あけ）。樹脂プラスチックの洗浄・仕分け。建設現場での軽作業・片付け
<p>■生産工程（単純作業）</p> <p>ベニヤ合板の加工（切断・穴あけ）。樹脂プラスチックの洗浄・仕分け。建設現場での軽作業・片付け</p> <p>現場作業</p> <p>現場作業のアシスト</p> <p>単純作業、リフトの運転</p> <p>ダイカスト品の穴明・ネジ加工等、品物がアルミ・亜鉛等で軽量なので高齢者でもOK</p> <p>アイスクリーム用モナカ・コーンカップの検品・梱包</p> <p>単純作業、重労働無し</p> <p>溶接</p> <p>荷受、検収、包装、作業、清掃、作業</p> <p>寿司握り、配送、仕分け</p> <p>生産工程</p> <p>単純作業</p> <p>組立、アルミフレームの組立</p> <p>営繕業務</p> <p>プレス金型製作に必要な能力が1点でもあるか？</p> <p>製造工程の中の補助作業</p> <p>出来たお菓子の片づけ、単純作業ですが力仕事。</p> <p>単純作業</p> <p>運送、工場保全、社員教育</p> <p>製造工程（手作業）</p> <p>リフト運転、製品梱包、製品配送、製造軽作業</p> <p>一度設定すればそれなりに出来る事、一品が小さく軽い事</p> <p>PETボトル選別作業</p> <p>継続雇用からの積算（フルタイム）、継続雇用からの工場作業</p> <p>物流、倉庫業務</p> <p>製造ラインで使用する段ボール・キャップの投入作業</p> <p>製品の検査及び手直し、溶接作業</p> <p>倉庫内軽作業</p>

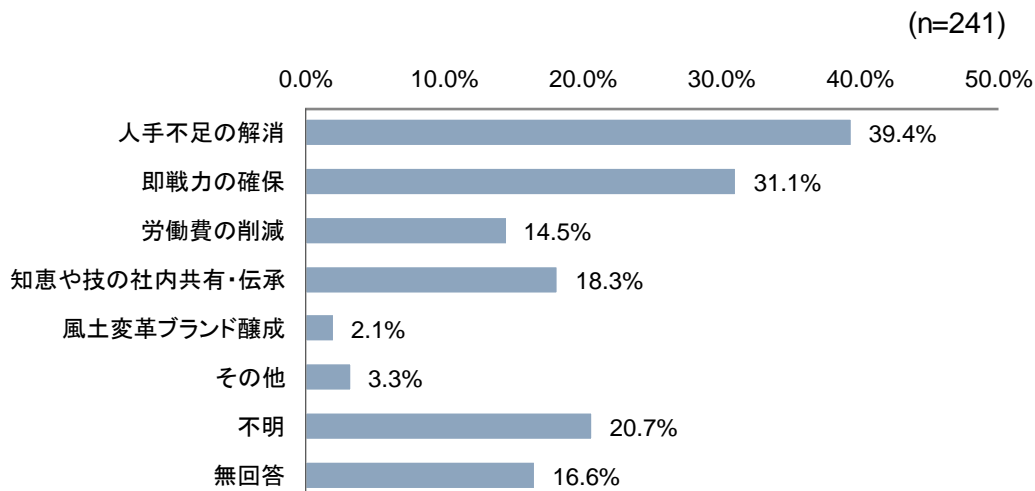
<p>定年退職以前に従事していた作業を引き続き従事していただく</p> <p>■生産工程（熟練作業） 現場作業のアシスト 溶接 荷受、検収、包装、作業、清掃、作業 生産工程 組立、アルミフレームの組立 プレス金型製作に必要な能力が1点でもあるか？ PETボトル選別作業 製品の検査及び手直し、溶接作業 定年退職以前に従事していた作業を引き続き従事していただく 営業、労務管理 ライン管理 経験のない人は不要（生産加工経験者は検討します） 清掃業務程度 経験者であれば機械組立、旋盤・フライス加工 専門作業（ガラス、サッシ、建具、網戸などの作成、修善、リフォーム業務）</p>
<p>■検査 PETボトル選別作業 製品の検査及び手直し、溶接作業 ダイカスト品の穴明・ネジ加工等、品物がアルミ・亜鉛等で軽量なので高齢者でもOK 製造ラインで使用する段ボール・キャップの投入作業 検査、軽作業 LPガスの定期保安検査 医師、専門職（検査技師・レントゲン技師等）</p>
<p>■運転・配送・包装 PETボトル選別作業 医師、専門職（検査技師・レントゲン技師等） 現場作業のアシスト プレス金型製作に必要な能力が1点でもあるか？ ベニヤ合板の加工（切断・穴あけ）。樹脂プラスチックの洗浄・仕分け。建設現場での軽作業・片付け 単純作業、リフトの運転 寿司握り、配送、仕分け 運送、工場保全、社員教育 リフト運転、製品梱包、製品配送、製造軽作業 物流、倉庫業務 専門職としての能力、社●建築等の経験者 弁当の配達、介護補助 運転手及び運行管理者 送迎ドライバー、看護師 継続であれば今まで従事してきた配送をお願いしたい。 ルートの納品の業務 運転・環境整備業務、清掃業務 トラックのドライバー 一般事務作業、配送 運転・配送部門、清掃部門 65歳以上の雇用は、各事業において専門的かつ高度な知識と経験がある者としています。 調理、運転・配達</p>
<p>■研究・開発・設計等 PETボトル選別作業 専門職としての能力、社●建築等の経験者 設計業務 CADによる機械設備の設計業務 採用関連業務</p>
<p>■IT関連業務 PETボトル選別作業 採用関連業務 現場作業のアシスト プレス金型製作に必要な能力が1点でもあるか？ 経理事務</p>
<p>■事務・間接業務 PETボトル選別作業 採用関連業務</p>

<p>現場作業のアシスト 経理事務 医師、専門職（検査技師・レントゲン技師等） 単純作業、リフトの運転 一般事務作業、配送 調理、運転・配達 定年退職以前に従事していた作業を引き続き従事していただく 営業、労務管理 倉庫内軽作業 事務作業、電話対応 熟練技術（職人）と体力を要する業務であるため、主体の業務への従事はないが、窓口事務へのパート雇用は考えられる。 店舗管理事務（契約者の保管・管理・駐車場の算出・備品の貸出等）、一般事務（人事や労務管理・経理等） 営業、資材管理 歯科衛生士、歯科技工士 清掃、警備、接客サービス 事務 事務系 会計事務所、職員の経験があれば引き続き仕事ができる。 事務、オペレーター 営業・事務 一般事務</p>
<p>■企画・調査 PET ボトル選別作業 現場作業のアシスト 営業、資材管理 専門職としての能力、社●建築等の経験者</p>
<p>■営業・広報業務 PET ボトル選別作業 現場作業のアシスト 営業、資材管理 専門職としての能力、社●建築等の経験者 採用関連業務 営業、労務管理 熟練技術（職人）と体力を要する業務であるため、主体の業務への従事はないが、窓口事務へのパート雇用は考えられる。 営業・事務 リフト運転、製品梱包、製品配送、製造軽作業</p>
<p>■接客サービス 熟練技術（職人）と体力を要する業務であるため、主体の業務への従事はないが、窓口事務へのパート雇用は考えられる。 調理、運転・配達 清掃、警備、接客サービス 弁当の配達、介護補助 65歳以上の雇用は、各事業において専門的かつ高度な知識と経験がある者としています。 ショッピングカートの回収、清掃、品出し 接客のみ 運転手、介護補助 工場内食堂 盛付・片づけ・洗浄・配達 調理作業の手伝い 接客 飲食部門での接客、施設の清掃、駐車場の整備 検品、品出し 調理</p>
<p>■施設管理・清掃・警備 清掃、警備、接客サービス 運転手、介護補助 飲食部門での接客、施設の清掃、駐車場の整備 PET ボトル選別作業 現場作業のアシスト 専門職としての能力、社●建築等の経験者 リフト運転、製品梱包、製品配送、製造軽作業 単純作業、リフトの運転</p>

<p>一般事務作業、配送 運転・環境整備業務、清掃業務 運転・配送部門、清掃部門 荷受、検収、包装、作業、清掃、作業 営繕業務 客室整備(清掃、ベットメイク) 、厨房スタッフ 塗装業のため、足場へのぼらなくてはならない。危険なので NG です。 清掃 事務所内外の清掃など 施設管理、清掃</p>
<p>■医療・介護 運転手、介護補助 弁当の配達、介護補助 医師、専門職（検査技師・レントゲン技師等） 歯科衛生士、歯科技工士 送迎ドライバー、看護師 看護師や医療事務などの経験者をお願いしたいです 調剤 無理なし、本人のやれる範囲内の業務 介護、運転、営繕、生活家事等の業務 医療職（コメディカル） 院内清掃、器具の洗浄、消毒等の補助 診療サポートスタッフ、入浴介助(直接患者さんに触れる事はなく看護業務の補助) 医師、看護師、看護助手 薬局に見える方はご高齢な方が多いので、同じ年代の方が職場にいると様々な場面での対応の際、助けになります。 通常の介護事務（個人差はある） 服薬指導 すべて 利用者への支援業務 清掃、運転、代金回収など</p>
<p>■マネジメント業務 専門職としての能力、社●建築等の経験者 調理、運転・配達 事務 税理士業務</p>
<p>■その他 ボランティアであれば可。作陶の教育、利益を目的としていないので正規に従業員にできない。 調理 データ入力、修正 清掃 留学生への日本語語学教育 荷物の運搬</p>

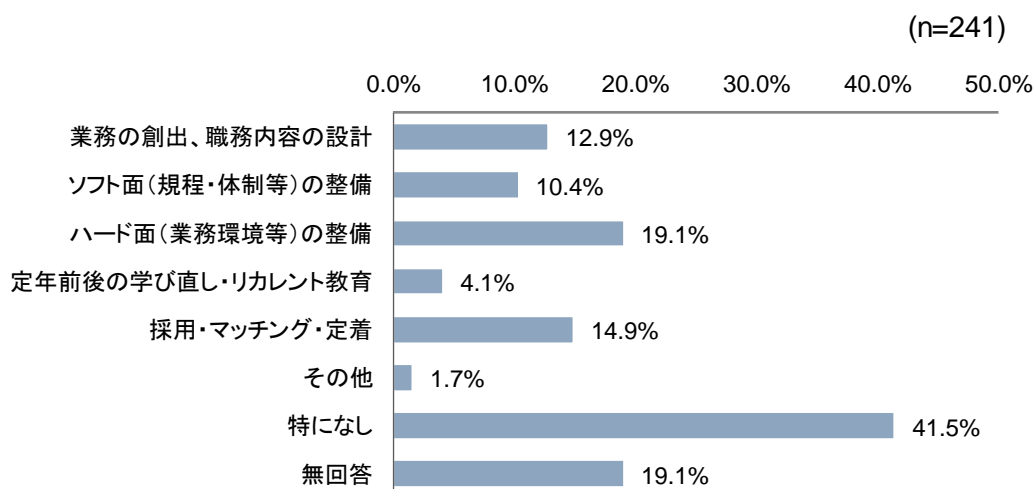
問16. 高年齢者を「新規雇用」する貴社のメリット【SA】

「人手不足の解消」の割合が39.4%と最も高く、次いで「即戦力の確保」が31.1%となっている。



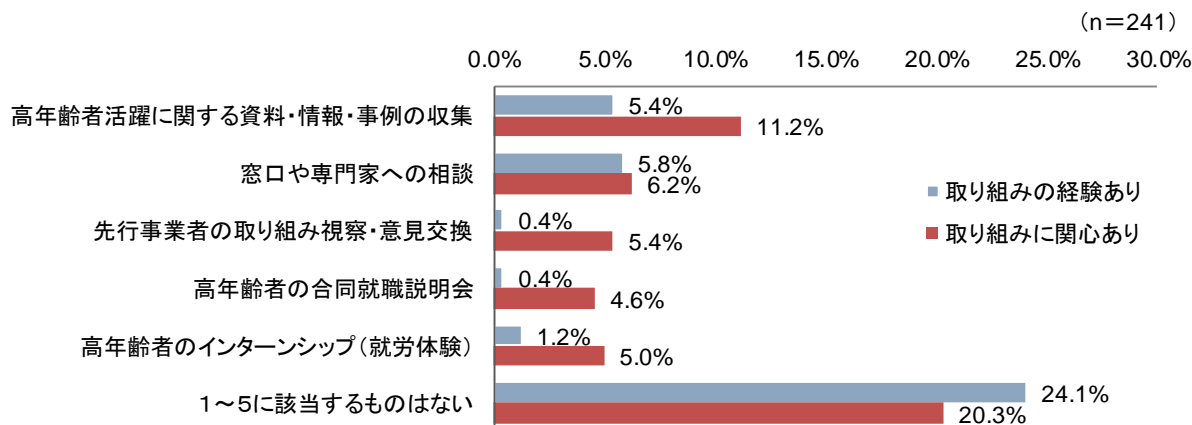
問17. 貴社において、高年齢者の雇用拡大のために必要な取り組み【MA】

「特になし」の割合が最も高く41.5%となっている。次いで「ハード面（業務環境）の整備」が19.1%、「採用・マッチング・定着」が14.9%、「業務の創出、職務内容の設計」が12.9%、「ソフト面（規程・体制等）」が10.4%と、それぞれが1～2割の選択がなされており、複合的な取り組みが求められる可能性もうかがえる。



問18. 高年齢者の雇用に関する、各種取組・制度の取組経験、利用意向【MA】

取組の経験・関心のいずれにおいても「該当するものはない」が2割強と最も高く選択されている。次いで、取組の経験・関心のいずれにおいても「高年齢者活躍に関する資料・情報・事例の収集」の割合が高い（経験あり：5.4%、関心あり：11.2%）。



(※無回答は非表示)

問19. 高年齢者の就業に関するご意見・ご要望【自由記述】

高年齢者に関する採用・雇用・活躍領域等に関する自社の状況や課題感が挙げられている。

■ 高年齢者雇用の実現を見据える意見

55歳以上の方にパソコン・接客を覚えてもらうのに時間がかかり長い目でみなければならぬ、その方が継続で65歳過ぎても働けるのならOKです。新規で65歳以上の方を雇用するのは難しいと思われる。
機械設計の実務経験のある方であれば積極的に検討していきたい。
現在雇用者自体がないが、今後検討したい。
現在職中の高年齢者の雇用は継続し続ける予定ですが、新規はなかなか難しい。
現在の高年齢者は一世代前と比べ元気で現場にいても若手の社員と同力で働くことができている。
現状の職場が60代以上の方が働くことをあまり想定していなかったため、今後は少しずつ採用も含めて検討してみたいと思います。
高齢者での仕事の学びなおし、開始は難しいので、経験者であれば就業が可能と思われます。
高齢者の方には、健康やケガに気を付けていただきながら長期間働いていただきたいと思っています。
コックとしての専門分野で活躍された方だと当店にとっても勉強させていただける事があり、いろいろな発見ができると思います。また店長クラスの実験者ならマネジメントの勉強もでき、メリットは大きいと思います。
時間数にもよりますが、厚生年金の支払い等を免除できないか？
収入面も重要だが、加えて業務がやりがいや生きがいに結びつく働き方を研究したい。
紹介いただけるとありがたいです。
常時雇用は経営的に無理があるので、必要な時に手伝っていただける人材がいたら良いなと思います。
将来的には雇用も進めていきたい。その為の事業を現在企画している。

資料・情報・事例の収集などが身近に入手出来れば有難いです。
シルバー人材ではなく1人が労働出来なくなるまで雇用。
新規での高齢者の募集はしていないが、定年退職されてからの現場知識の豊富な即戦力としての再雇用を行っている。
新規募集はせず、定年者を再雇用していく。
知識と技術と経験を生かして働ける方はどんどん活躍されたら良い。
定年後、今までしていた仕事、仕入れ方法を勉強して3年後に事業を立ち上げ色々な人々に助けをもらい63歳でスタートして家族事業所として夫婦で力を合わせ体が動く限り頑張ってきましたが、コロナになってからは全体の流れが変わり2～3割になり廃業を考えるようになった（高齢者でも働く気があれば体の続く限り働けると思います。回答が1/3しかできず申し訳ありません。）
定年後の体力作りです。また土作業で農業が好きの方、自分でも作ってみたい方など、また初めての方でも当方が指導して3年で自分で作ることができます。
定年退職をした従業員をそのまま雇用しています。配置換えはしません。今までと同じ作業をする事によってストレスが発生しにくく、ケガの予防につながると思っています。
当組合に雇用者はいません。無報酬の役員で運営しています。役員10人の平均年齢は70才です。
当事務所では定年退職した資格所持者は即戦力となるため採用した。採用人員には限度がある。ITを駆使でき、労働意欲があり向上心のある人を採用したい。
当社は定年60歳、再雇用65歳としており65歳を過ぎても本人の希望を確認し継続雇用しております。従業員の高齢化も徐々に進んでおり、企業の継続性の観点から若年層の確保に努めている現状であります。
当社は本社（＜※企業名秘匿＞）の一部業務を携わっていて、本社の方では再雇用制度は充実している。本社は65歳から70歳への年齢引上げ案も検討されている。当社は本社と共に様々な人事制度は今後検討される予定。
同封の資料を拝見しました。知人も含め定年後も働く意欲のある人が多いので、ハローワーク・シルバー人材センター以外にも就職の相談ができる窓口が充実されるとよいと思います。ウェブ等いろいろあるようですが、皆さんあまり知って見えません。
長年の経験を活かしてもらい社会に役立ててほしい
夏場は特に作業場が暑いので、体力が必要。
ハローワークに求人をお願いしても応募ほとんどなし、年齢関係なく年間無し。
ボランティアであっても、他人に技術をマスターする為の支援する事が楽しいという人々がいる。
真面目である
まだ十分できる仕事があると思う。体の許す限り働いていたほうが良いと思う。個人事業主ですので、できる限り従事したい。
リフト導入時に関する助成をもっと手厚く申請しやすくしてもらえると助かります。
専門作業経験者の技能が有効的に生かせれるとより良いと思われる。技能の伝承にも繋がる。
能力・経験等活かし働く広い配慮が欲しい。

■ 高齢者雇用を難しいと感じている意見

運輸業においては、余程の経験者、体力面なども重視すると中々新規雇用は難しいと思います。
家族経営で3人のみでやっています。主人と私は高齢者で嫁は40代で仕事としては成り立っていますので、雇用するまでもないので回答できる箇所が無く申し訳ございません。
家族専従者のみの経営のため、雇用に対する必要な回答ができません。
個人商店なのでこのアンケートはあまりあてはまりません。退職後、地元で働くことは良い事だと考えます。
コロナウィルスのため、採用していない(自宅待機の方も3名いる)
自営で夫婦で仕事をしているので、ご要望に答えられず申し訳ないです。又、自らも高齢になりつつあり、お役に立てそうにありません。
陶器製造の職人が経営しています。他の仕事からの高齢者では私共の仕事はできません、新規雇用はできません。
当工場では体力を必要としますので、採用は難しいと思われます。
当社は電気設備業&不動産賃貸マンションの経営をしておりますが、妻と二人で今後も経営を継続していきますので、高齢者の雇用についてはありません。
夫婦2人の店なので、お役に立てずすみません。
弊社の業務内容的に屋根に登ったりする作業があります。高齢者の方で経験者だとしても危険な作業になりますので、採用等は行っておりません。アンケート調査のお役に立てず申し訳ありません。
マッサージ業の為、体力がなくなる・ケガをしやすくなる高齢者は就業させれない。
零細企業で定員増の余裕なし
わが社は建築板金業で大きな現場に人材はもちろんほしいのですが、現場に入場するのに、年齢制限があるため就業してほしくても採用できない。
高齢(年齢)にかかわらず社員雇用の予定が未定の為、回答できない質問多数。
特にありません
特にありません、私共の事業は家族ばかりですので、死亡すれば自然消滅です。
特にありません。
特になし
なし