公益社団法人全国民営職業紹介事業協会/職業紹介業高齢者雇用推進委員会「令和４年度職業紹介業高齢者雇用推進事業」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構委託 産業別高齢者雇用推進事業）より、アンケート調査結果部分を抜粋

第３章　アンケート調査

１．調査の概要

（１）調査目的

・ 本調査は、本業界初となる高齢者雇用状況等の把握と、高齢従業員の継続就業および高齢求職者のマッチングの課題や工夫をとらえ、今後の取組の指針の検討に役立てることを目的として実施し、調査・分析を行った。

（２）調査対象

・ 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会(民紹協)の会員企業（職業紹介事業者）1,249 社を対象とした。

（３）調査票の配布・回収方法

・ 民紹協を通じて実施した郵送配布･郵送回収

（４）調査期間

・ 2022 年 11 月 10 日（木）～30 日（水）

（５）回収数

・ 職業紹介事業者：398（回収率 31.7%）

	対象者数	回答数	うち主な分析対象数※
職業紹介事業者	1,249 件	398 件(31.9%)	396 件(31.7%)

※令和 4 年 10 月 24 日時点で民紹協の会員となっている事業者。

（参考）

	対象者数①	不着数②	実発送数①－②	回答数	うち主な分析対象数
職業紹介事業者	1,249 件	15 件	1,234 件	398 件(32.3%)	396 件(32.1%)

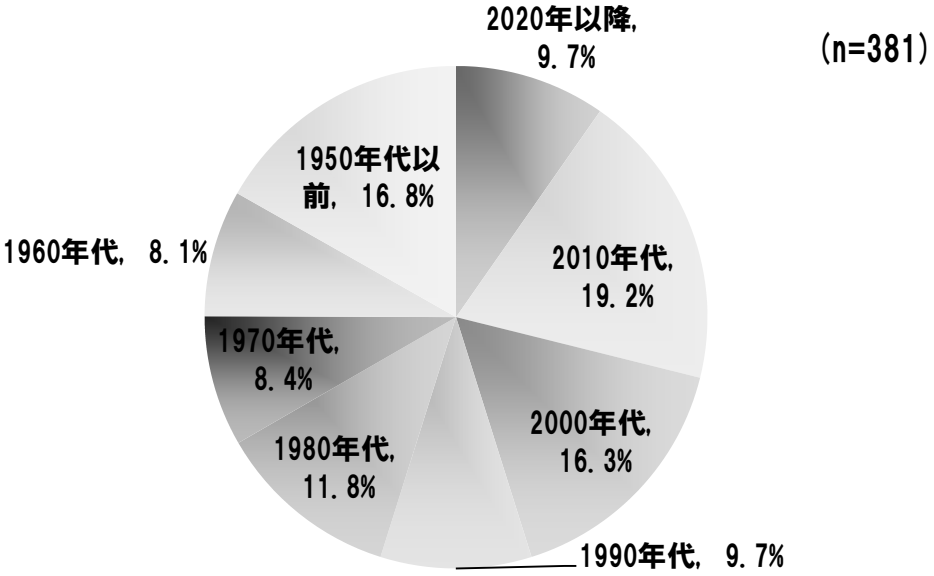
２．調査結果

（１）回答事業者の概要

①　有料職業紹介事業の開始時期（問１）

有料職業紹介事業の開始時期については、「2010 年代」の割合が最も高く 19.2%となっている。次いで、「1950 年代以前（16.8%）」、「2000 年代（16.3%）」となっている。

図表 3-1 有料職業紹介事業の開始時期（問 1）

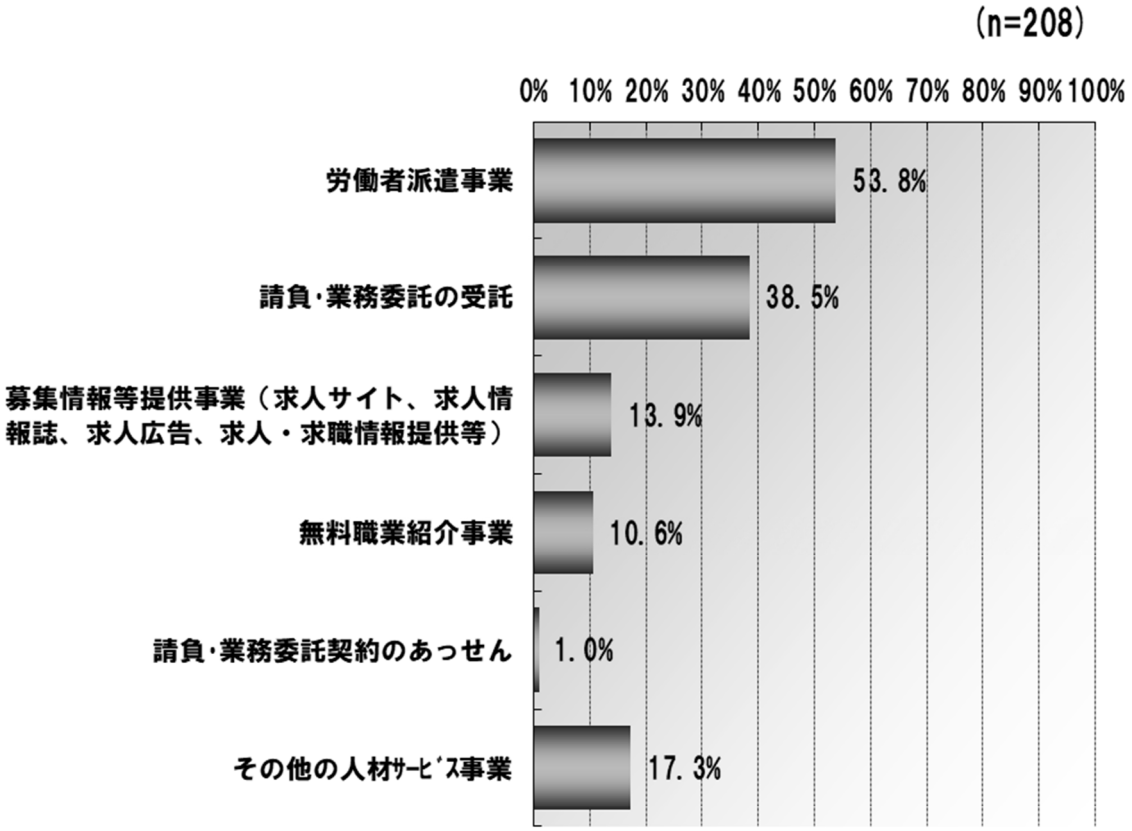


（注）回答割合は、無回答を除いて算出している。（以下同じ）

②　有料職業紹介以外に行っている人材サービス事業（問 2）

有料職業紹介以外に、どのような人材サービス事業を行っているかを尋ねた。「労働者派遣事業」の割合が最も高く53.8%となっている。次いで、「請負・業務委託の受託(38.5%)」、「その他の人材サービス事業(17.3%)」となっている。

図表 3-2 有料職業紹介以外に行っている人材サービス事業(問 2)(MA)



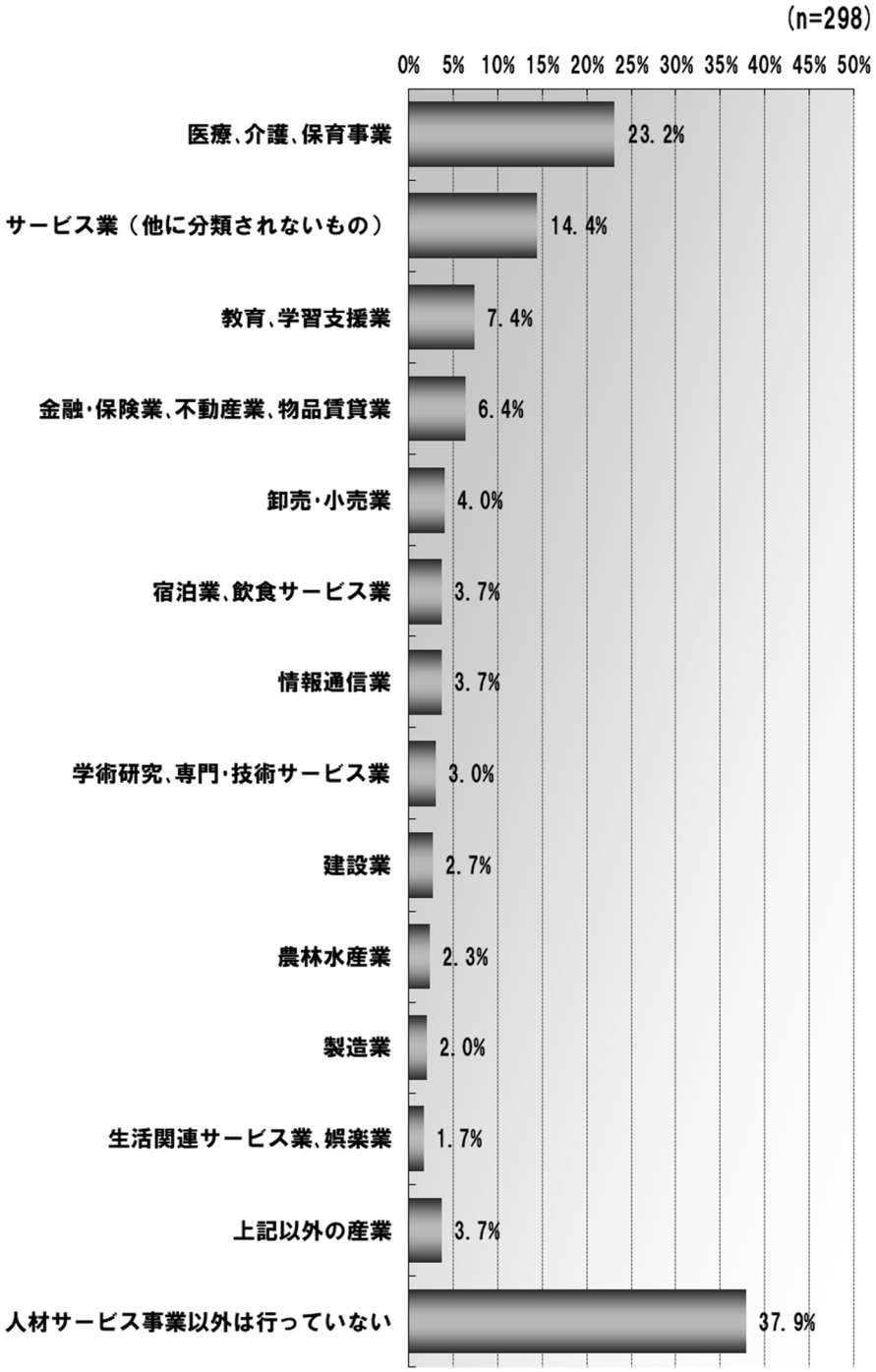
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・　人事コンサルティング ・　研修・教育訓練、研修講師派遣業務 ・　セミナー・交流事業他 ・　労務管理、福利厚生に関する業務受託 ・　内職業紹介事業 ・　人材管理業務 ・　外国人就労のサポート、外国人材の日本語教育、特定技能人材、登録支援機関 ・　介護サービス、介護保険、訪問介護、在宅介護支援事業、障害福祉サービス、放課後等デイサービス

③　人材サービス事業以外に行っている事業（問 3）

人材サービス事業以外に、どのような事業を行っているかを尋ねた。「人材サービス事業以外は行っていない」の割合が最も高く 37.9%となっている。次いで、「医療、介護、保育事業（23.2%）」、「サービス業（他に分類されないもの）（14.4%）」となっている。

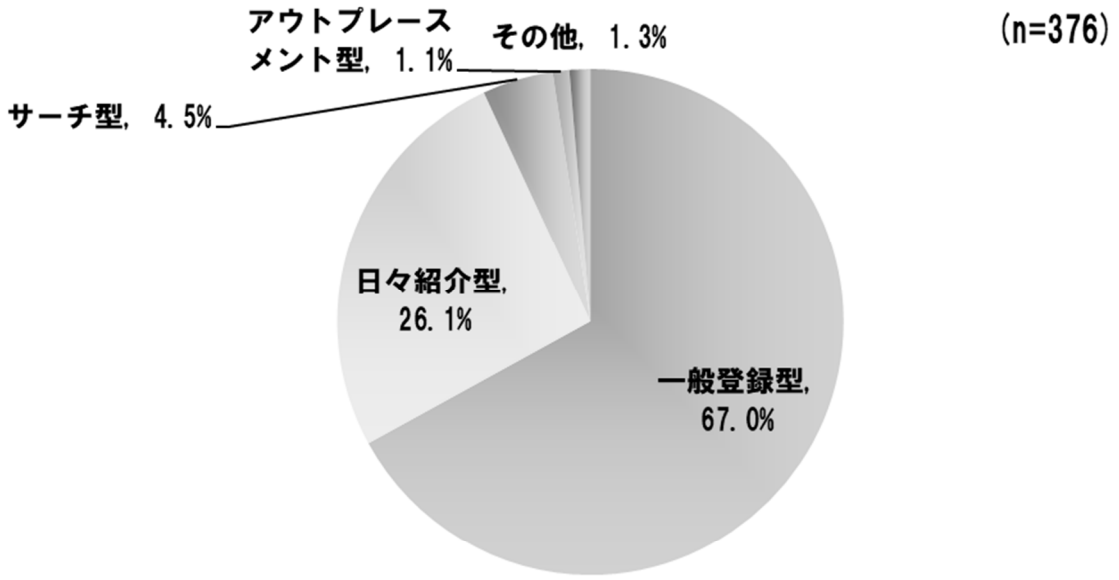
図表 3-3 人材サービス事業以外に行っている事業（問 3）（MA）



④　主とする有料職業紹介事業のタイプ（問４）

「一般登録型」の割合が最も高く67.0%となっている。次いで、「日々紹介型(26.1%)」、「サーチ型(4.5%)」となっている。

図表 3-4 主とする有料職業紹介事業のタイプ(問 4)



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

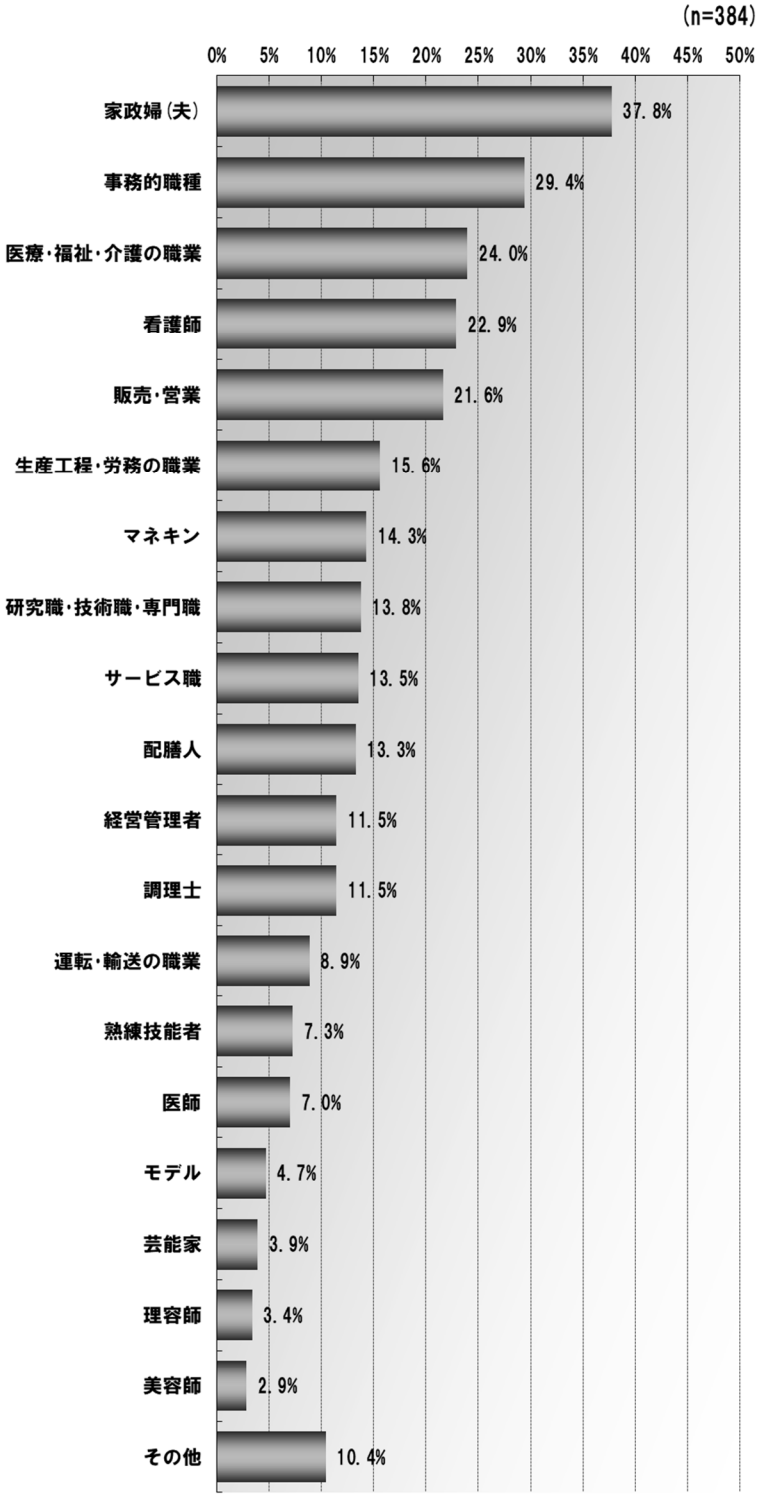
主な回答
・　医療系の人間関係 ・　外国人特定技能人材紹介 ・　登録求職者

⑤　有料職業紹介事業における取扱職種

１)取扱職種（問 5-1）

有料職業紹介事業における取扱職種を尋ねたところ、「家政婦(夫)」の割合が最も高く 37.8%となっている。次いで、「事務的職種(29.4%)」、「医療・福祉・介護の職業(24.0%)」となっている。

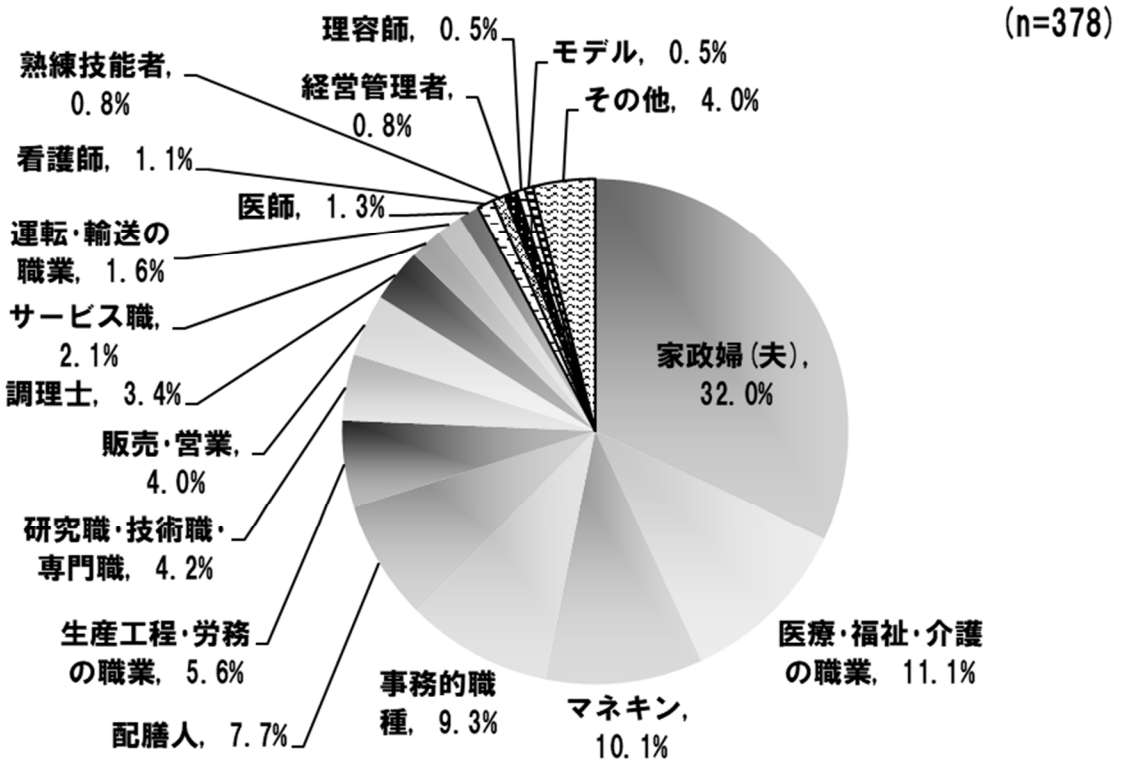
図表 3-5 有料職業紹介事業における取扱職種(問 5-1)(MA)



２)取扱職種（最も得意としているもの）（問 5-2）

「家政婦(夫)」の割合が最も高く 32.0%となっている。次いで、「医療・福祉・介護の職業（11.1%）」、「マネキン（10.1%）」となっている。

図表 3-6 有料職業紹介事業における最も得意としている取扱職種（問 5-2）

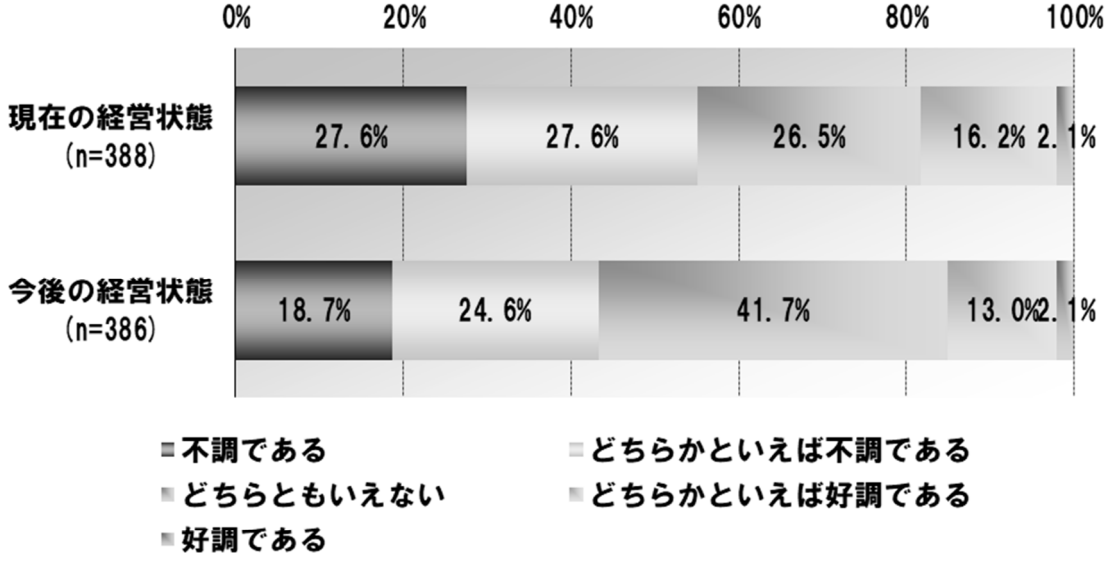


⑥　昨今の経営状態の見通し（問６）

現在の経営状態は「どちらかといえば不調である」、「不調である」の割合が高く、それぞれ 27.6%となっている。次いで、「どちらともいえない（26.5%）」、「どちらかといえば好調である（16.2%）」となっている。

今後の経営状態については、「どちらともいえない（41.7%）」の割合が最も高く、次いで「どちらかといえば不調である（24.6%）」、「不調である（18.7%）」となっている。現在よりは、「不調である」「どちらかといえば不調である」とする事業者の割合は減少し、「どちらともいえない」が増加している。

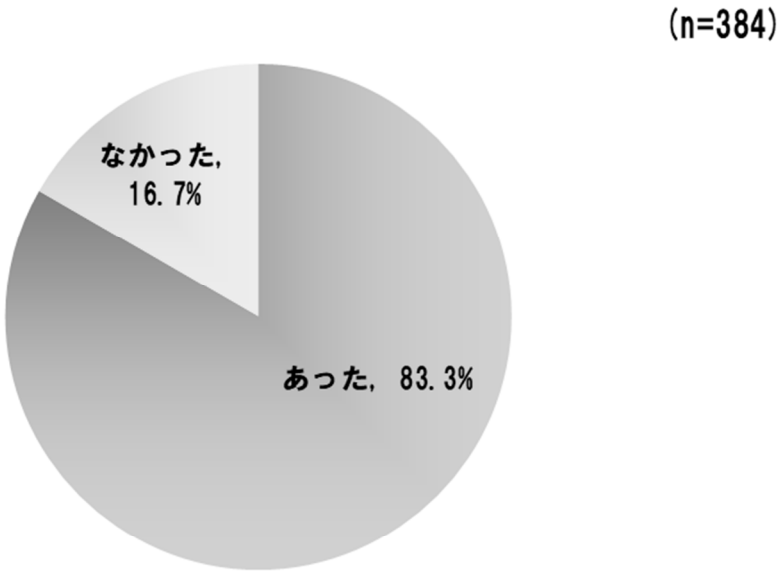
図表 3-7 現在と今後3年間の経営状態（問 6）



⑦　過去１年程度の有料職業紹介の紹介実績（問７）

過去 1 年程度の間（2021 年 10 月 1 日～現在）に紹介実績（就職件数 1 件以上）があったかを尋ねた。「あった」の割合が 83.3%を占め、「なかった」は 16.7%となっている。

図表 3-8 過去 1 年程度の有料職業紹介の紹介実績（問 7）

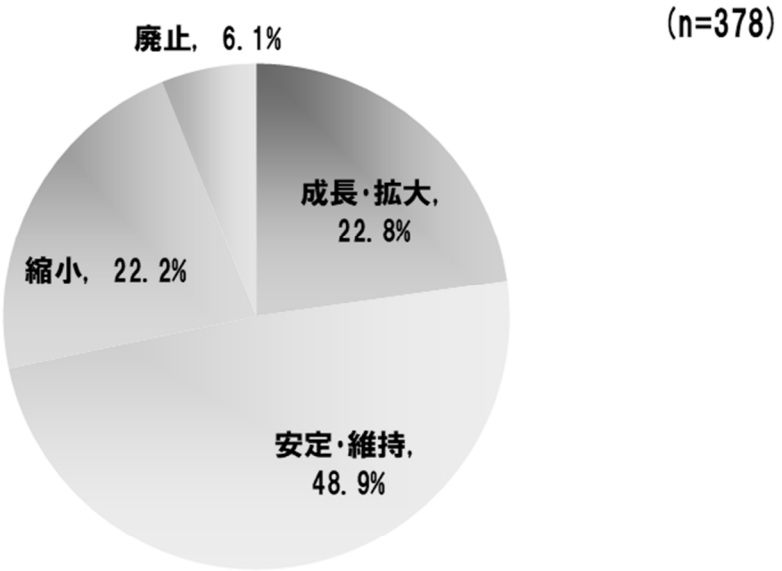


⑧　有料職業紹介事業にかかる今後の事業展開の方針

１)今後の事業展開の方針（問８）

有料職業紹介事業にかかる貴社の今後の事業展開の方針について尋ねた。「安定・維持」の割合が最も高く48.9%となっている。次いで、「成長・拡大(22.8%)」、「縮小(22.2%)」となっている。

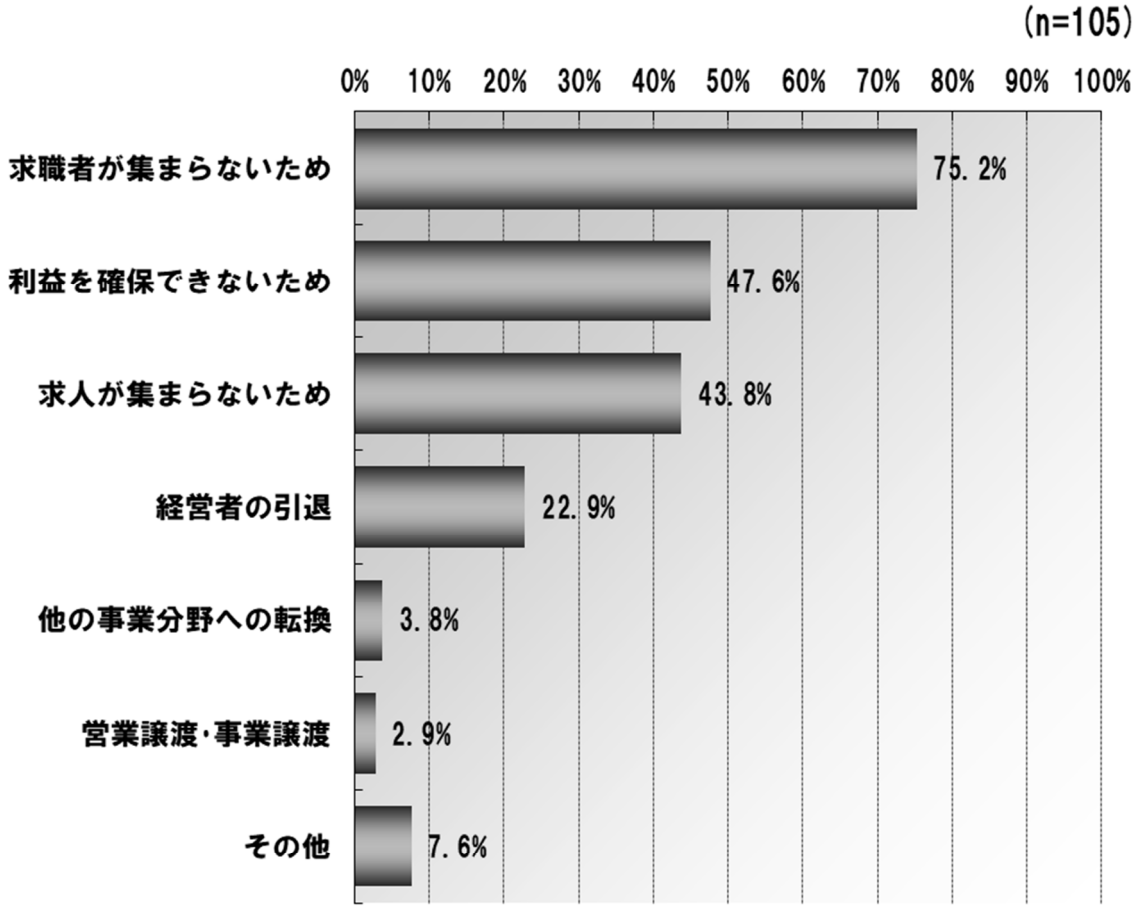
図表 3-9 有料職業紹介事業にかかる今後の事業展開の方針(問 8)



２)今後の事業展開の方針が縮小、廃止と回答した理由（問９）

今後の事業展開の方針について「縮小」または「廃止」と回答した事業者に理由を尋ねた。「求職者が集まらないため」の割合が最も高く 75.2%となっている。次いで、「利益を確保できないため（47.6%）」、「求人が集まらないため（43.8%）」となっている。

図表 3-10 今後の事業展開の方針が縮小、廃止と回答した理由（問 9）（MA）



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

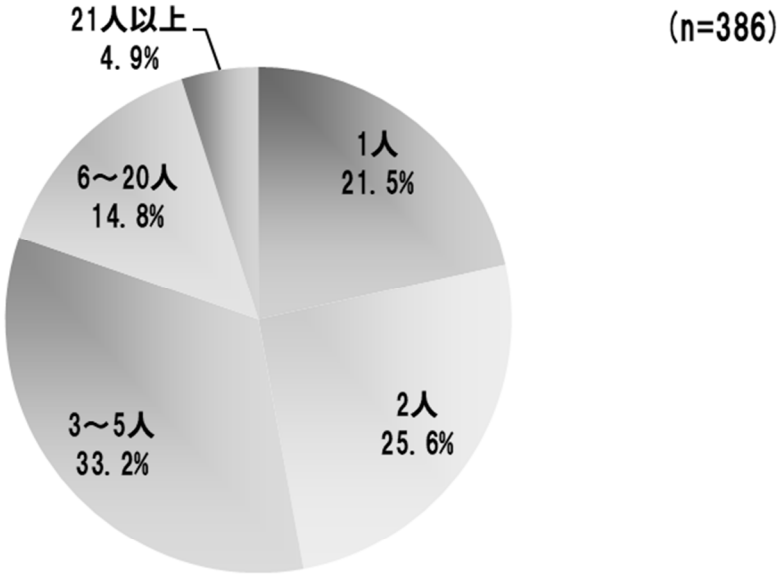
主な回答
・　紹介先の業績不振・廃業など、先行の不透明。 ・　求職者の高齢化。 ・　コロナ禍の為。 ・　手配担当者引退で後人がいないため。

⑨　従業員数

１)職業紹介の業務に従事する者の人数（問 10）

職業紹介の業務に従事する者の人数[注1)]を尋ねた。「1 人」が 21.5%、「2 人」が 25.6%となっており、2 人以下の事業者が半数近い 47.1%を占めている。

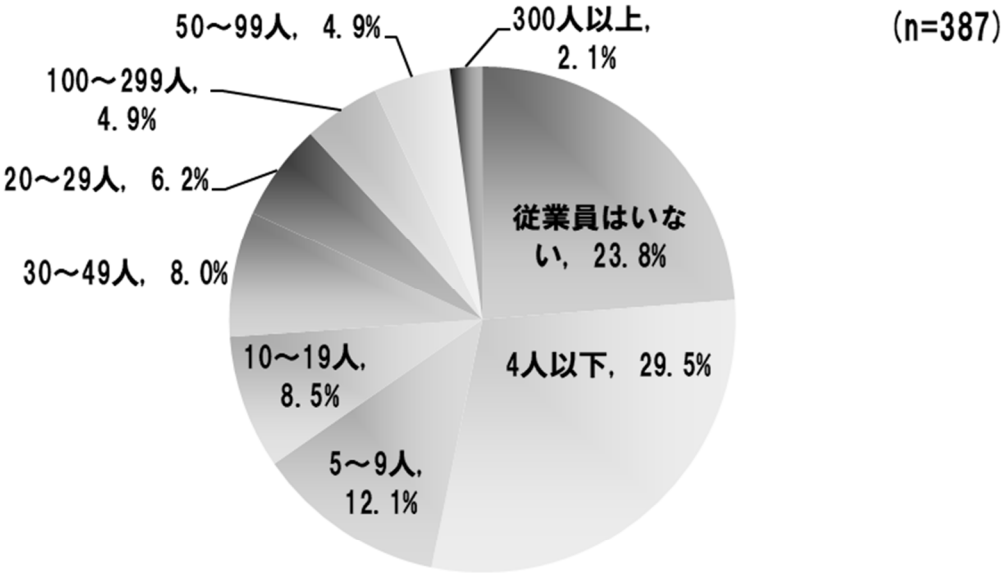
図表 3-11 職業紹介の業務に従事する者の人数（問 10）



２)従業員数（問 11）

従業員数[注1)]（正社員、契約社員、継続雇用者[注2)]パート・アルバイトの合計）を尋ねたところ、「従業員はいない（経営者・家族従業員のみ）」とする事業者が 23.8%となっている。従業員数としては、「4 人以下」の割合が 29.5%と最も高く、次いで「5～9 人（12.1%）」となっている。

図表 3-12 従業員数（問 11）



注 1）直接雇用する者のみ。派遣、請負は含まない。また、経営者・家族従業員も除く。
注 2）継続雇用者とは、貴社が直接雇用している従業員のうち「60 歳（定年）到達前は正社員として雇用しており、現在は継続雇用している」者のことをいう。

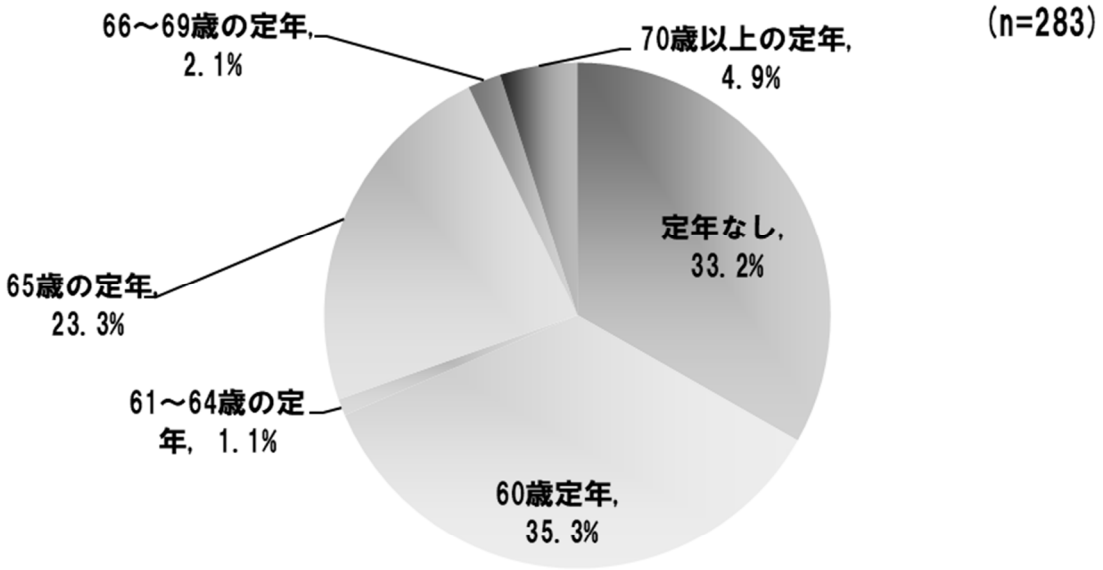
（２）高齢者雇用制度の導入状況等

※以下の設問は、問 11 で従業員がいると回答した事業者を調査対象としている。（「従業員はいない」と回答した事業者は問 24 以降に回答。）

①　定年制について（問 12）

「60 歳定年」の割合が最も高く 35.3%となっている。次いで、「定年なし（33.2%）」、「65 歳の定年（23.3%）」となっている。

図表 3-13 定年制について（問 12）



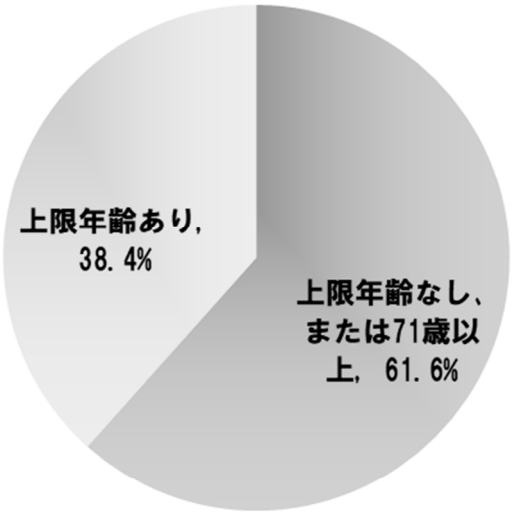
② 65 歳以上の従業員を継続して雇用する場合

１)上限年齢設定の有無（問 13-1）

「上限年齢なし、または 71 歳以上」の割合が最も高く 61.6%となっている。次いで、「上限年齢あり(38.4%)」となっている。

図表 3-14 65 歳以上の従業員を継続して雇用する場合の上限年齢設定の有無（問 13-1）

(n=159)

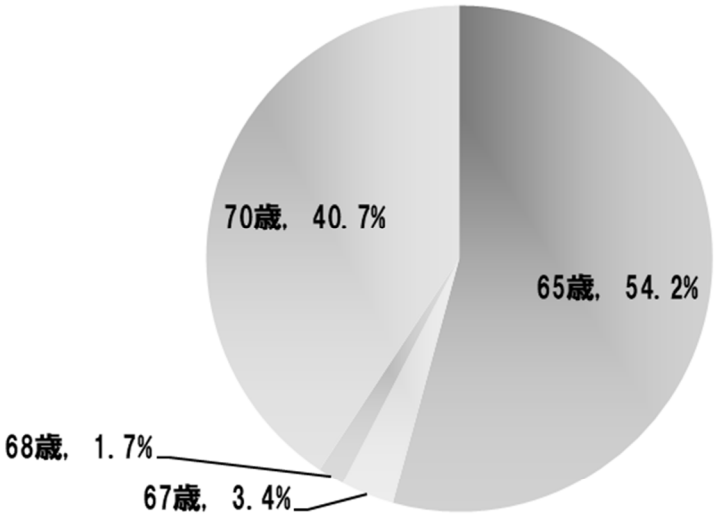


２)65 歳以上の従業員を継続して雇用する場合の上限年齢（問 13-2）

「65 歳」の割合が最も高く 54.2%となっている。次いで、「70 歳(40.7%)」、「67 歳(3.4%)」となっている。

図表 3-15 65 歳以上の従業員を継続して雇用する場合の上限年齢（問 13-2）

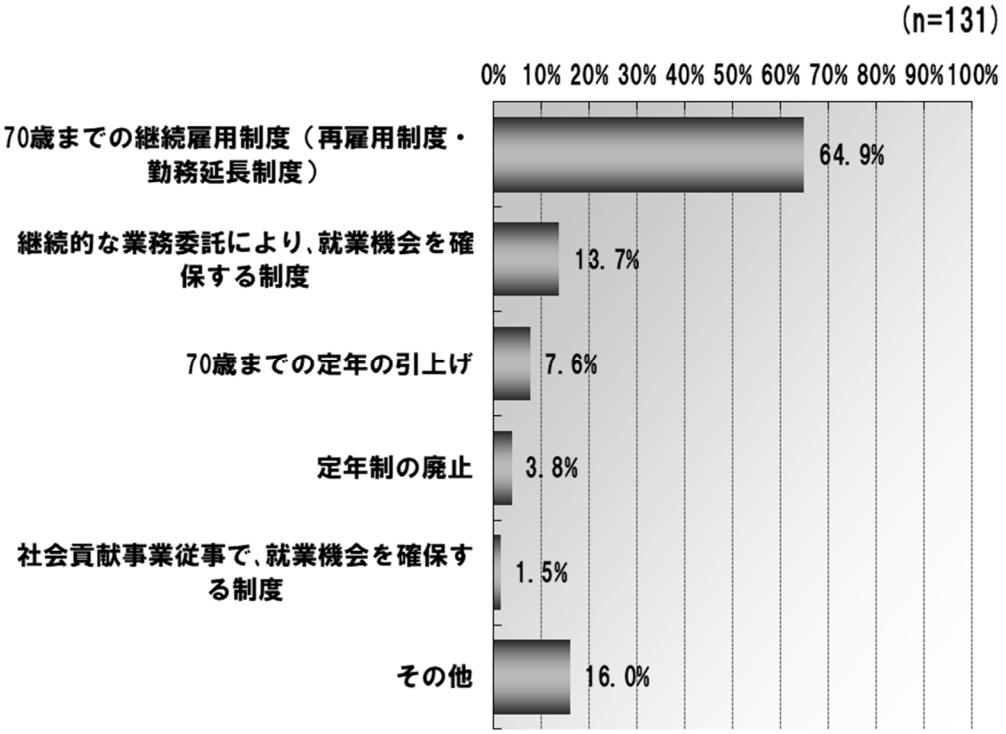
(n=59)



③　65 歳以上における就業機会を確保するために導入している制度（問 14）

「70 歳までの継続雇用制度」の割合が最も高く 64.9%となっている。次いで、「その他（16.0%）」、「継続的な業務委託により、就業機会を確保する制度（13.7%）」となっている。

図表 3-16 65 歳以上における就業機会を確保するために導入している制度（問 14）（MA）



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
■求人者との調整 ・　65 歳以上が欲しい企業としか取引きしない。 ・　派遣先の大半が 60 歳定年。再雇用期限 65 歳につき運用で 70 歳まで雇用。 ■自社制度 ・　需要があれば年齢に関係なく雇用している。 ・　会社への貢献度が高い場合、上限は設けていない。 ・　75 歳まで定年。 ・　今の所、導入はしていない。

（３）高齢者の活躍・活用について

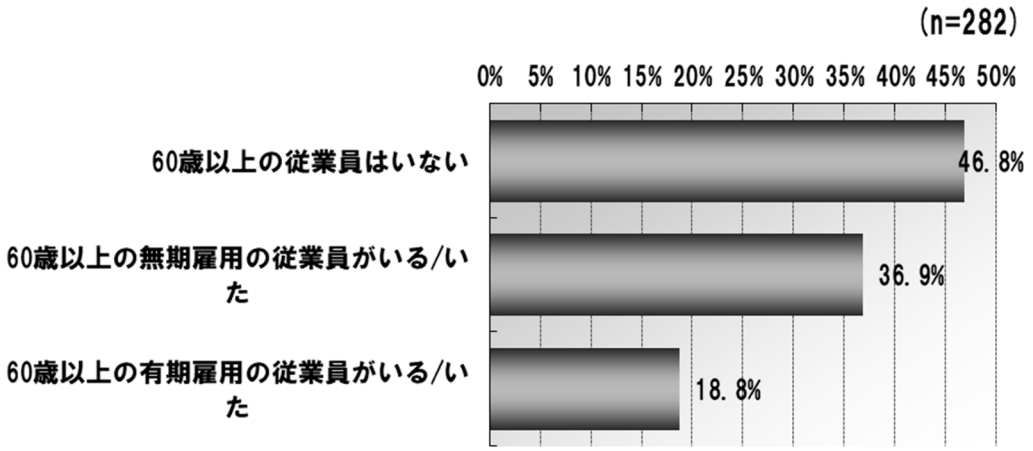
①　高齢従業員の在籍状況

１)有料職業紹介事業に従事する 60 歳以上の従業員の有無（問 15-1）

「60 歳以上の従業員はいない」とする割合は 46.8%となっている。

「60 歳以上の無期雇用の従業員がいる/いた」は 36.9%、「60 歳以上の有期雇用の従業員がいる/いた」は 18.8%となっている。

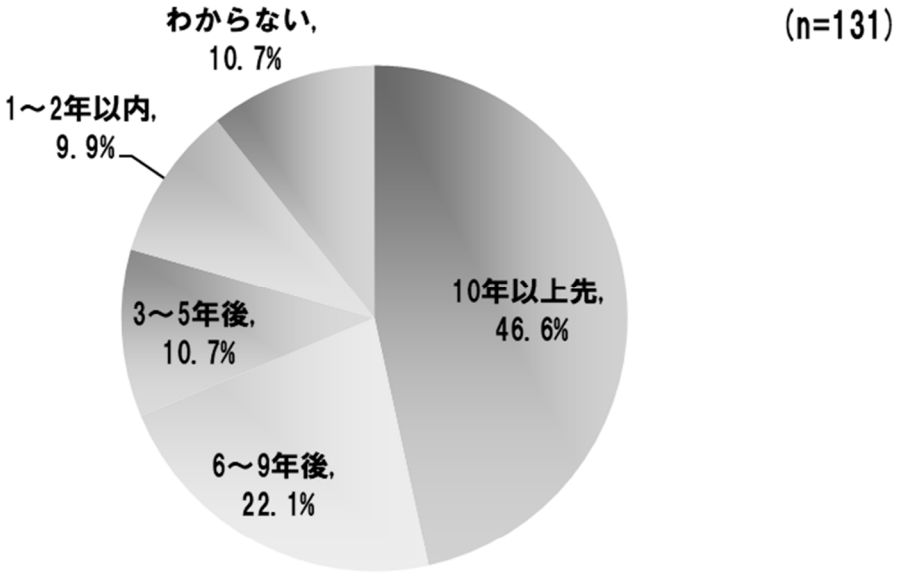
図表 3-17 有料職業紹介事業に従事する 60 歳以上の従業員の有無（問 15-1）（MA）



２)有料職業紹介事業に従事する従業員が、60 歳に達する見込み（問 15-2）

「10 年以上先」の割合が最も高く 46.6%となっている。一方、10 年以内とする割合（「6～9 年後（22.1%）」「3～5 年後（10.7%）」「1～2 年以内（9.9%）」の和）も 42.7%となっている。

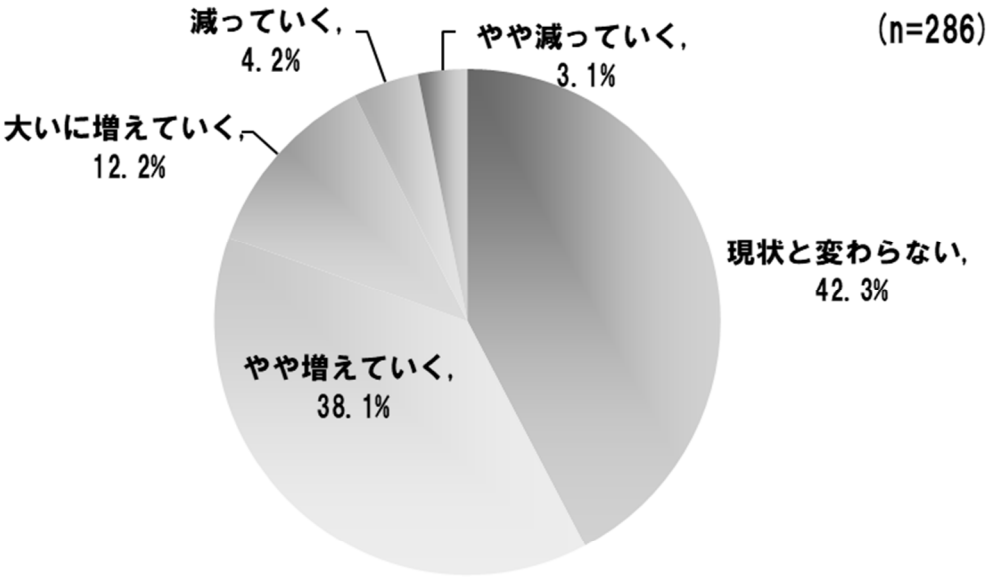
図表 3-18 有料職業紹介事業に従事する従業員が 60 歳に達する見込み（問 15-2）



②　今後の 60 歳以上の従業員の割合（問 16）

「現状と変わらない」の割合が最も高く 42.3%となっている。次いで、「やや増えていく(38.1%)」、「大いに増えていく(12.2%)」が多く、増えていくとする割合は 50.3%となっている。

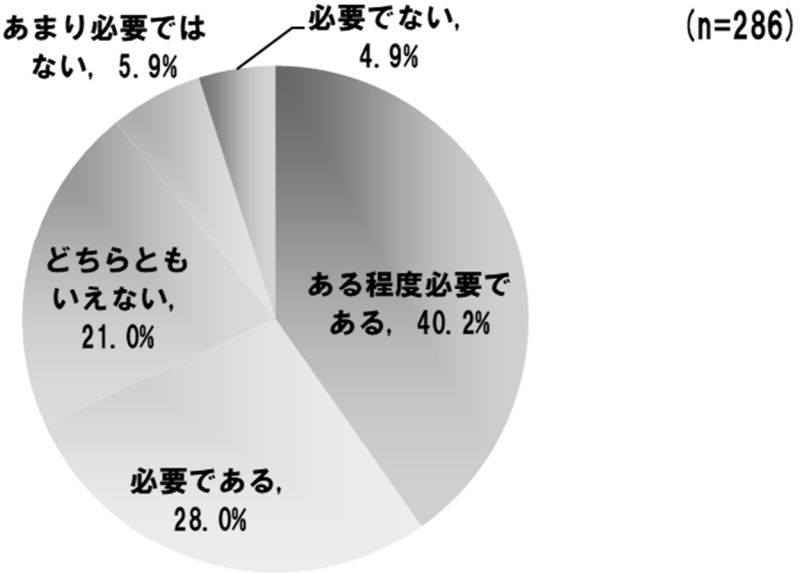
図表 3-19 今後の 60 歳以上の従業員の割合(問 16)



③　今後の持続的な発展のために、60 歳以上の従業員を活用していくことの必要性（問 17）

「ある程度必要である」の割合が最も高く 40.2%となっている。「必要である(28.0%)」と合わせると、必要とする割合は 68.2%となっている。

図表 3-20 今後の持続的な発展のために、60 歳以上の従業員を活用していくことの必要性(問 17)



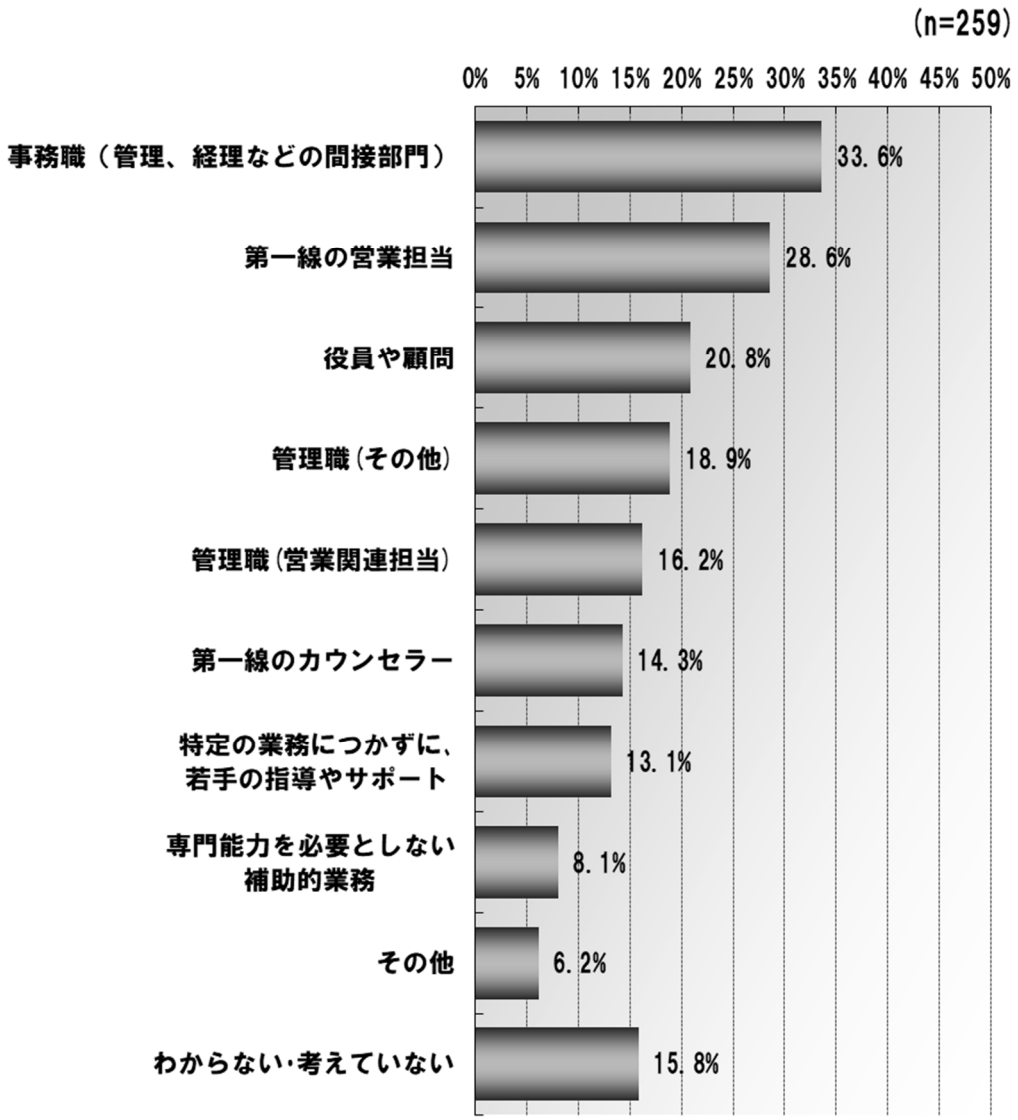
（４）有料職業紹介に従事する直接雇用の従業員について

※以下の設問については、特に断りのない限り、有料職業紹介の実務（管理部門は除く）に従事する直接雇用の従業員について尋ねた。

①　60 歳以上の従業員が活躍している/活躍してもらおうと考えている職域（問 18）

「事務職」の割合が最も高く 33.6%となっている。次いで、「第一線の営業担当(28.6%)」、「役員や顧問(20.8%)」となっている。

図表 3-21 60 歳以上の従業員が活躍している/活躍してもらおうと考えている職域(問 18)(MA)



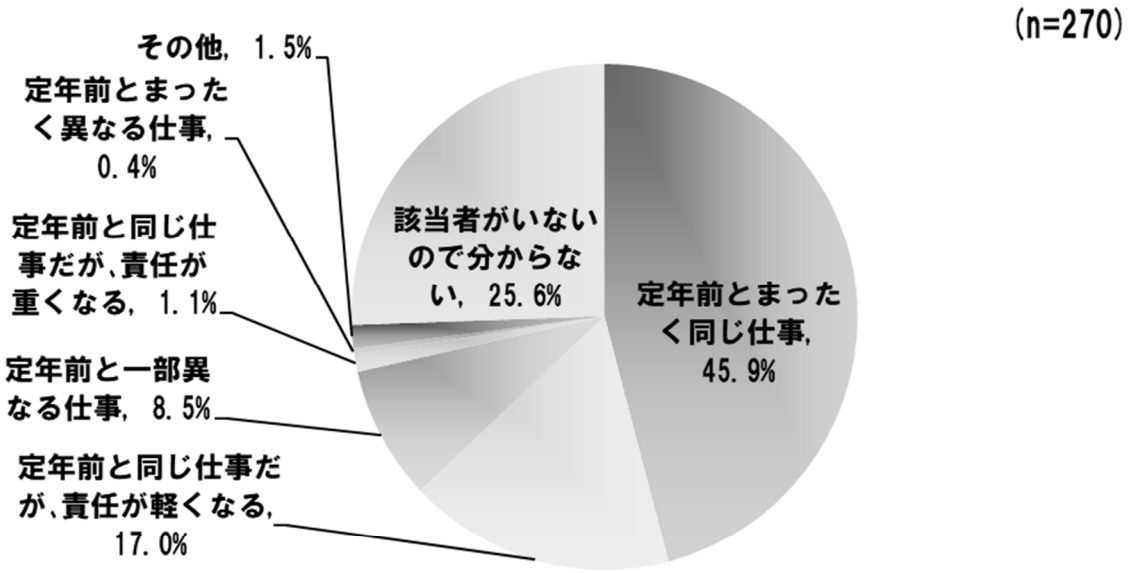
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答	
・　人材派遣 ・　紹介責任者 ・　委託現場管理者 ・　監督員 ・　専門分野	・　現在と同じ職域 ・　個人差があり、能力を考えて ・　楽で誰でもできる仕事 ・　実務について活躍していますが本人の意志で今後は決める

② 定年の前後での仕事の変化（問 19）

「定年前とまったく同じ仕事」の割合が最も高く 45.9%となっている。「該当者がいないので分からない(25.6%)」に次いでは、「定年前と同じ仕事だが、責任が軽くなる(17.0%)」となっている。

図表 3-22 定年の前後での仕事の変化(問 19)



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・ 個々のケースで異なる。 ・ 特に変わらないが業種によっては本人希望等で短時間になることもある。 ・ 本人のスキル経験等で判断する。

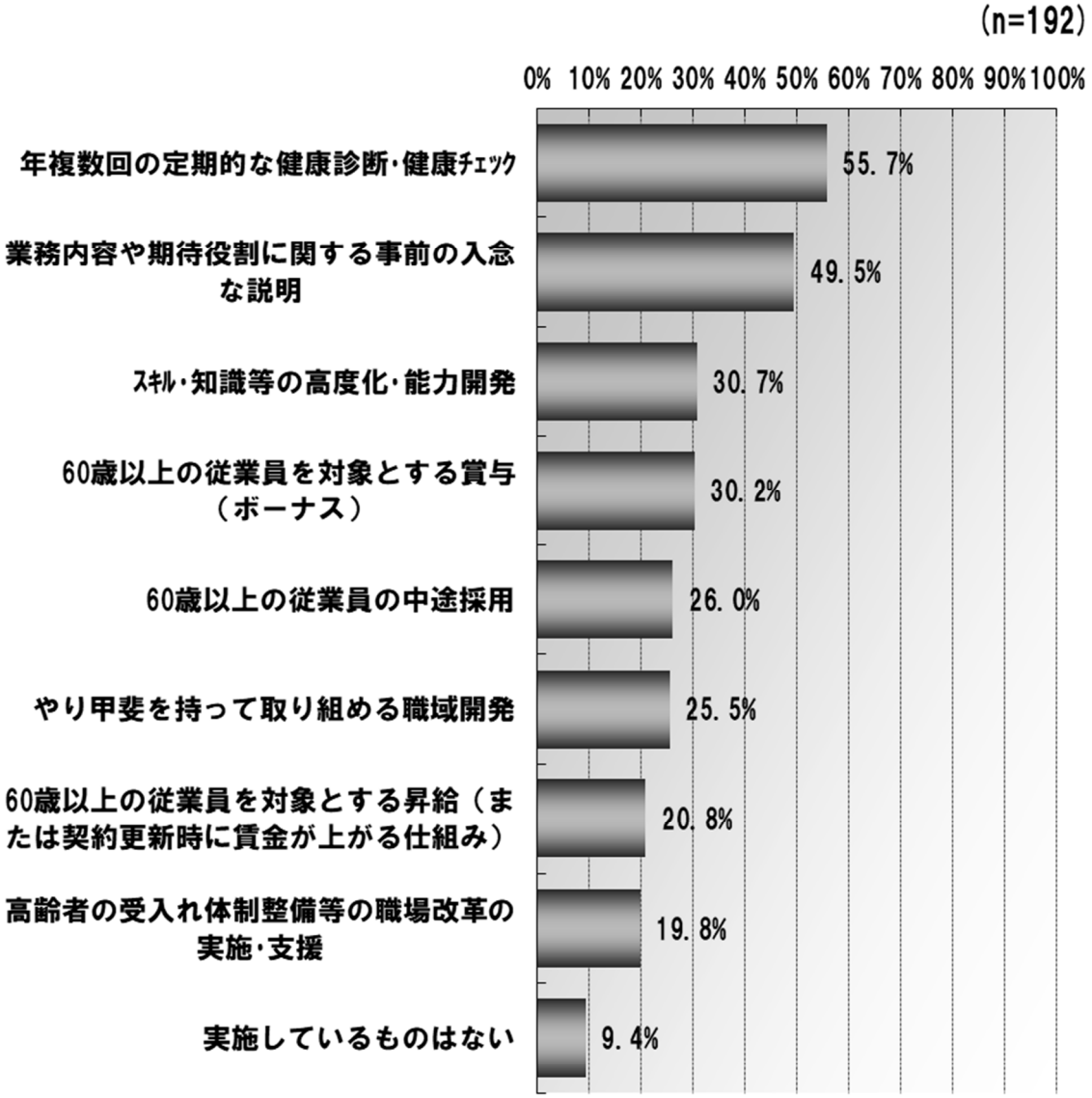
注 1）定年がない場合は 60 歳前後と読み替えてもらった。
注 2）人によって異なる場合は、最も多いケースを回答してもらった。

③　高齢従業員の活躍に向けた取組

１)すでに実施している 60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組（問 20-1）

60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組として、既に実施していることを尋ねた。「年複数回の定期的な健康診断・健康チェック」の割合が 55.7%と最も高くなっている。次いで、「業務内容や期待役割に関する事前の入念な説明（49.5%）」、「スキル・知識等の高度化・能力開発（30.7%）」、「60 歳以上の従業員を対象とする賞与（ボーナス）（30.2%）」となっている。

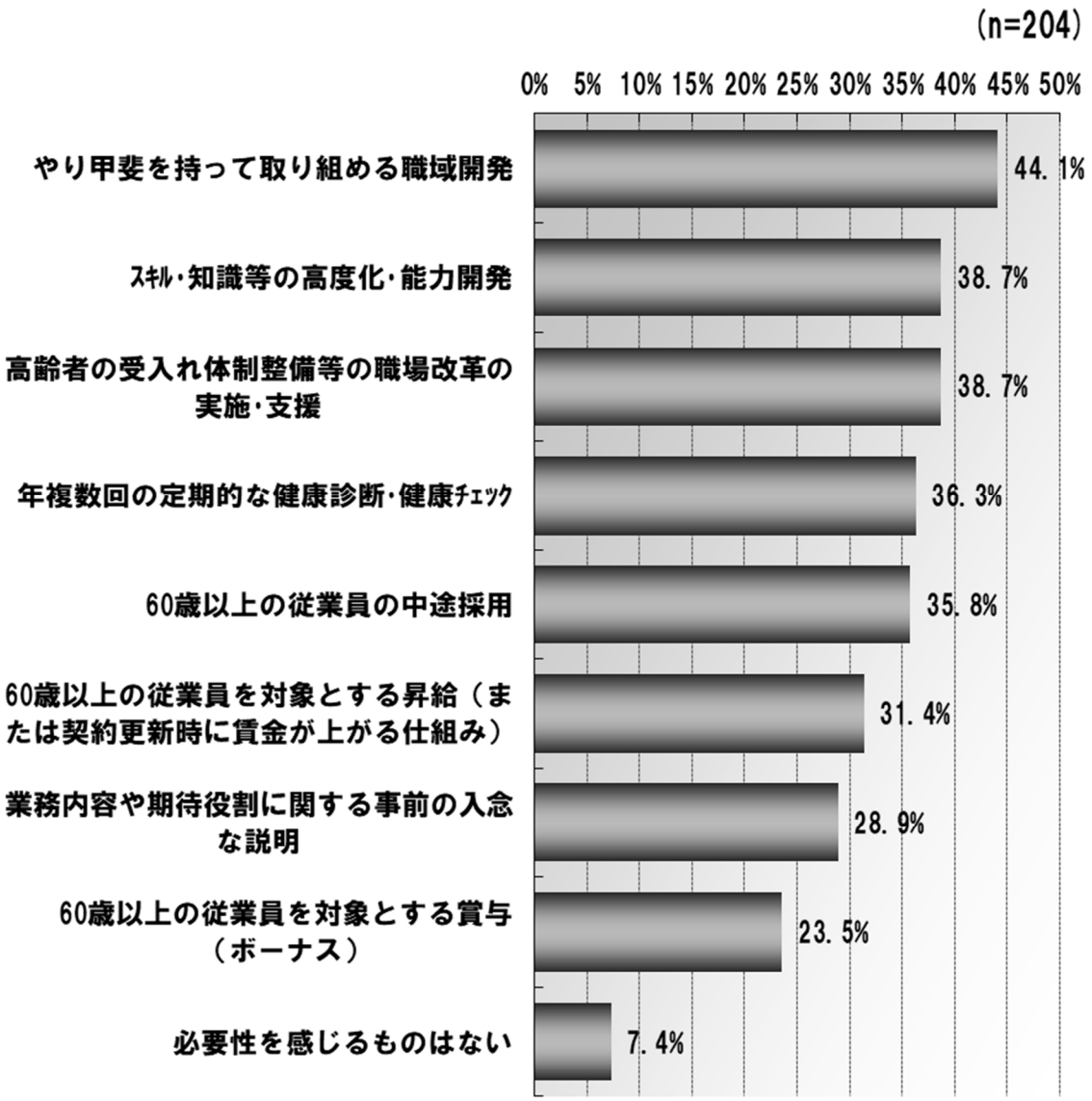
図表 3-23 すでに実施している 60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組（問 20-1）（MA）



２)実施の必要性を感じている 60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組（問 20-2）

60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組として、まだ実施していないが、実施の必要性を感じていることを尋ねた。「やり甲斐を持って取り組める職域開発」の割合が最も高く 44.1%となっている。次いで、「スキル・知識等の高度化・能力開発（38.7%）」、「高齢者の受入れ体制整備等の職場改革の実施・支援（38.7%）」、「年複数回の定期的な健康診断・健康チェック（36.3%）」となっている。

図表 3-24 実施の必要性を感じている 60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組
（問 20-2）（MA）



３)60 歳以上の従業員の活躍に向けて、取り組んでいることや工夫（問 20-3）（自由回答）

60 歳以上の高齢従業員が活躍するための工夫について尋ねた。自社制度に関する取組として、希望に応じた時短勤務・フレックスタイムの導入や勤務日数の減少、賃金制度や人事評価制度の見直し、賞与の設定等が主に挙げられた。制度以外の社内環境整備としては、定期的に個人面談を設定し、希望する勤務形態や健康状態等について確認しているという例が挙げられた。

高齢従業員の業務内容に関する工夫としては、後輩の指導を担当してもらうなど前職までの経験を活かすものが多く見られた。また、業務に必要な IT スキルの指導を行うほか、スキルアップにつながる定期的な研修等に参加を促すという取組も見られた。

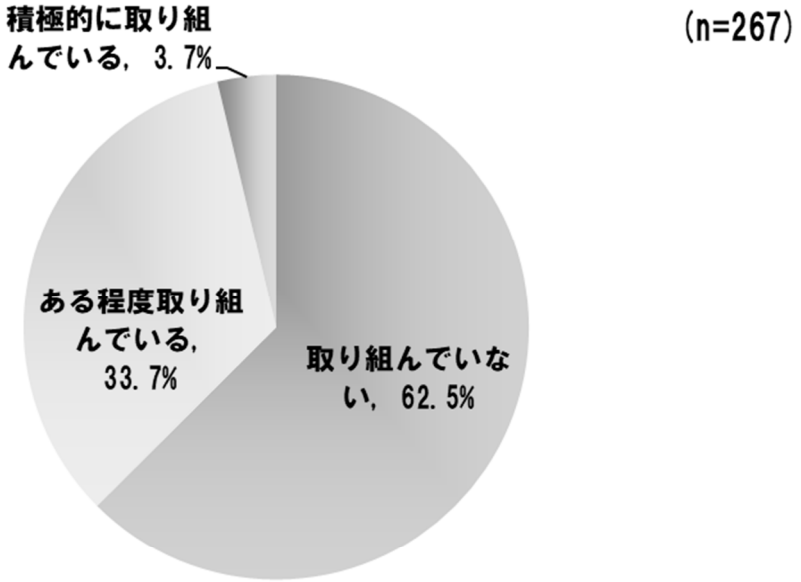
一方で、年齢によって業務内容や待遇に差を持たせていないという回答も散見された。年齢に関係なく、意欲や能力、心身の健康に合わせて働き方を変えているという回答も見られた。

※具体的な事例については、令和５年度に作成するガイドラインの中で紹介予定。

④　中高年の従業員に、60 歳以降の職業生活を考えてもらう取組（問 21）

「取り組んでいない」の割合が最も高く 62.5%となっている。次いで、「ある程度取り組んでいる（33.7%）」、「積極的に取り組んでいる（3.7%）」となっている。

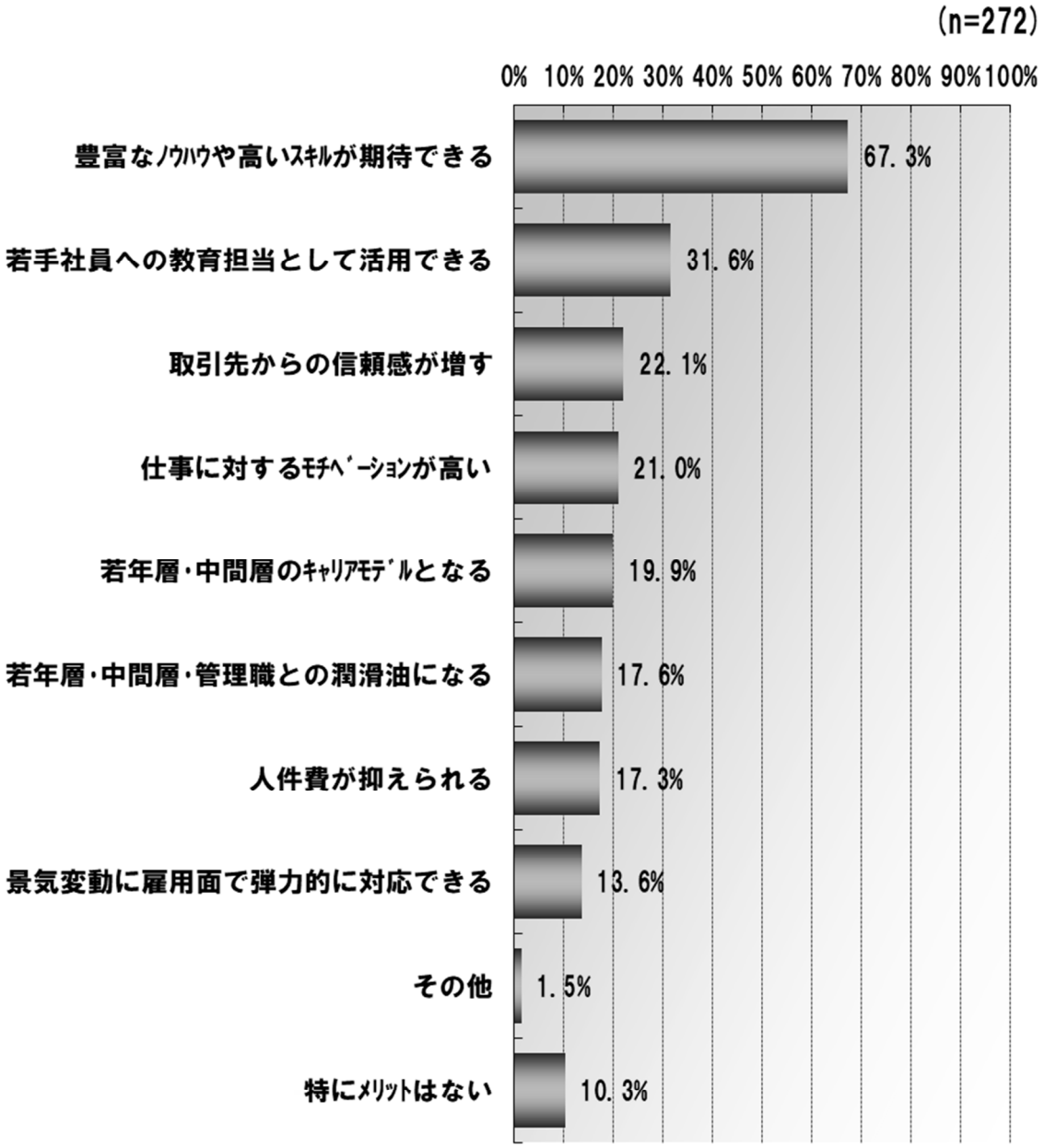
図表 3-25 中高年の従業員に、60 歳以降の職業生活を考えてもらう取組（問 21）



⑤　高齢の従業員の雇用を通して、今後、期待できるメリット（問 22）

「豊富なノウハウや高いスキルが期待できる」の割合が最も高く 67.3%となっている。次いで、「若手社員への教育担当として活用できる（31.6%）」、「取引先からの信頼感が増す（22.1%）」となっている。

図表 3-26 高齢の従業員の雇用を通して、今後、期待できるメリット（問 22）（MA）



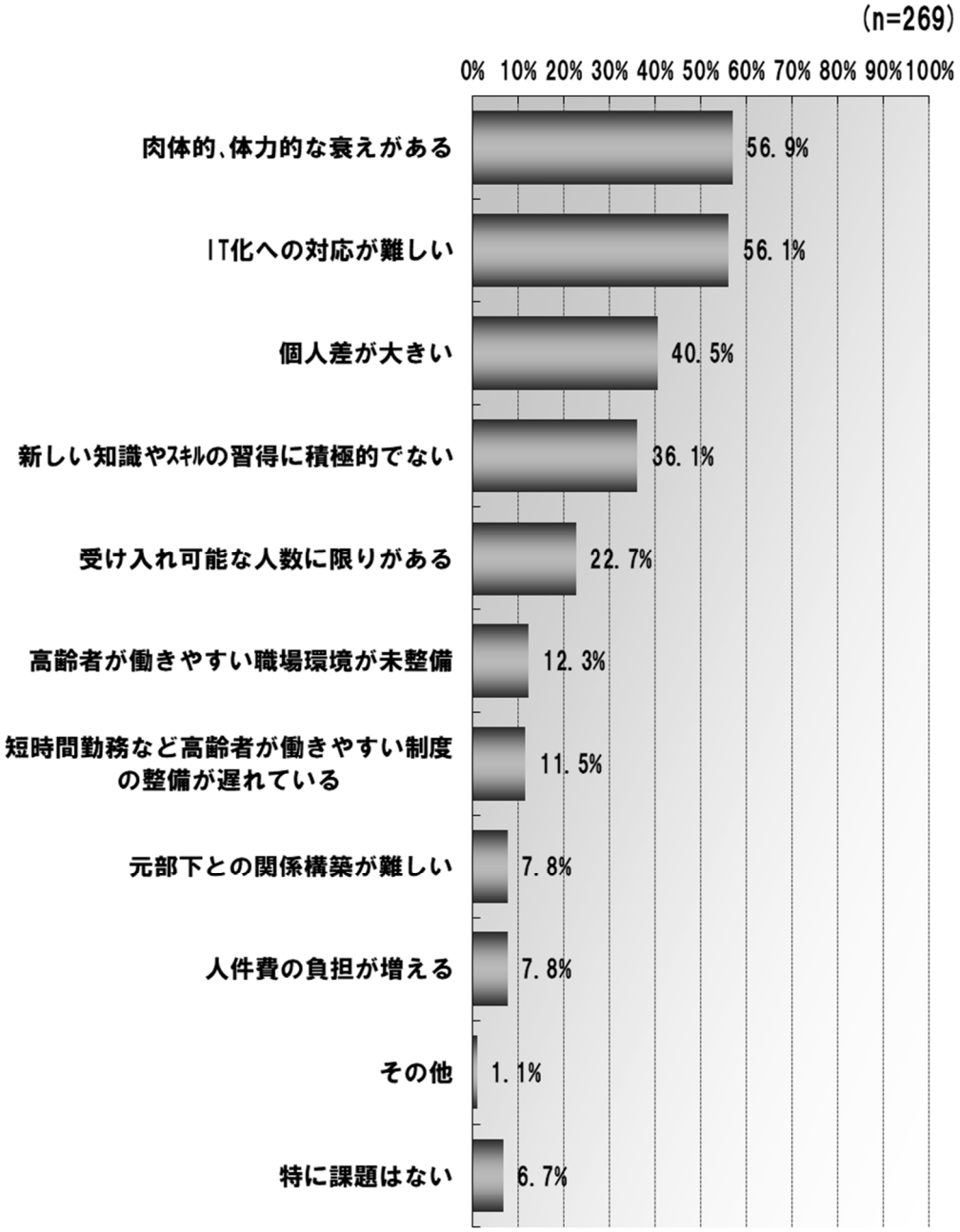
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・　人により異なる良さが活かせる。 ・　信頼できる ・　人員不足を補うことができる。 ・　戦力になっている

⑥　今後、高齢の従業員を積極的に雇用していく際の課題（問 23）

「肉体的、体力的な衰えがある」の割合が最も高く 56.9%となっている。次いで、「IT 化への対応が難しい(56.1%)」、「個人差が大きい(40.5%)」となっている。

図表 3-27 今後、高齢の従業員を積極的に雇用していく際の課題(問 23)(MA)



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・　人がいない ・　個人差によると思うが勘違いや間違いが半端なく多い。

（５）高齢求職者の紹介（マッチング）について

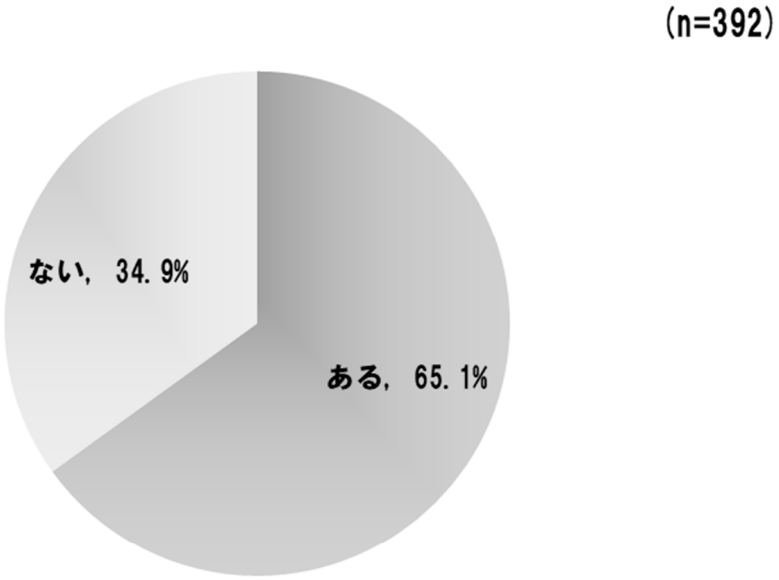
※以下の設問は、問 11 で従業員がいると回答した事業者にも、「従業員はいない」と回答した事業者も対象としている。

※特に断りのない限り、コロナ禍前を含む過去 5 年程度の間（2017 年～現在）における高齢者（概ね 60 歳以上）の職業紹介についての回答を求めた。（ただし、コロナ禍以降、高齢者の職業紹介の取扱がない場合は、コロナ禍前（おおよそ 2017 年～2019 年）の状況についての回答を依頼。）

①　当該期間に、高齢者の紹介実績の有無（問 24）

当該期間に、高齢者（概ね 60 歳以上）の紹介実績があるかを尋ねたところ、「ある」の割合が最も高く 65.1%となっている。次いで、「ない（34.9%）」となっている。

図表 3-28 当該期間に、高齢者の紹介実績の有無（問 24）



※問 24 で高齢者の紹介実績が「ない」と回答した事業者は、ここで調査終了としている。

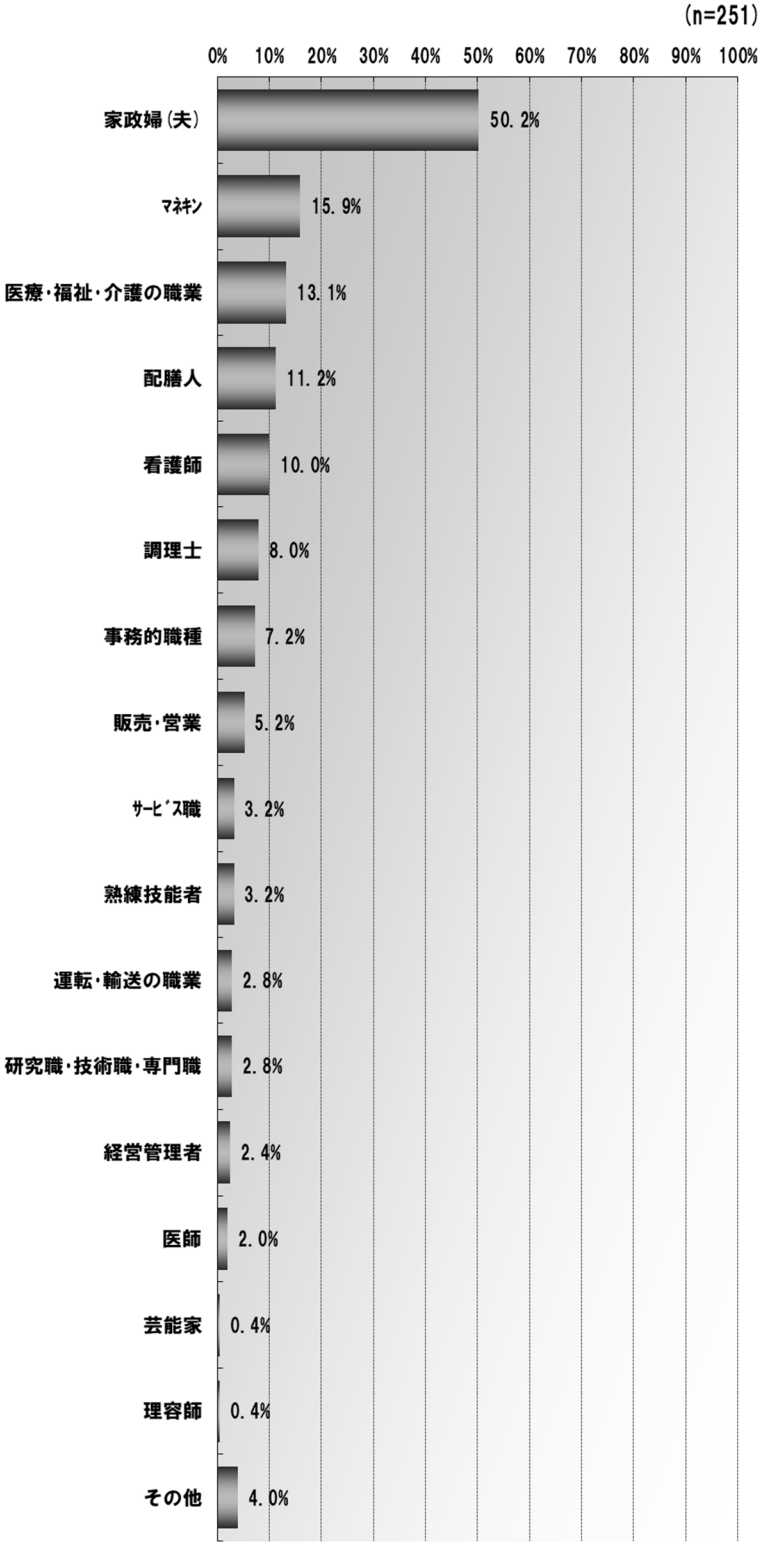
以下の設問は、問 24 で高齢者の紹介実績が「ある」と回答した事業者を調査対象としている。

② 当該期間の高齢者の紹介実績

1)高齢者の紹介実績のあるもの（問 25-1）

「家政婦(夫)」の割合が最も高く 50.2%となっている。次いで、「マネキン(15.9%)」、「医療・福祉・介護の職業(13.1%)」となっている。

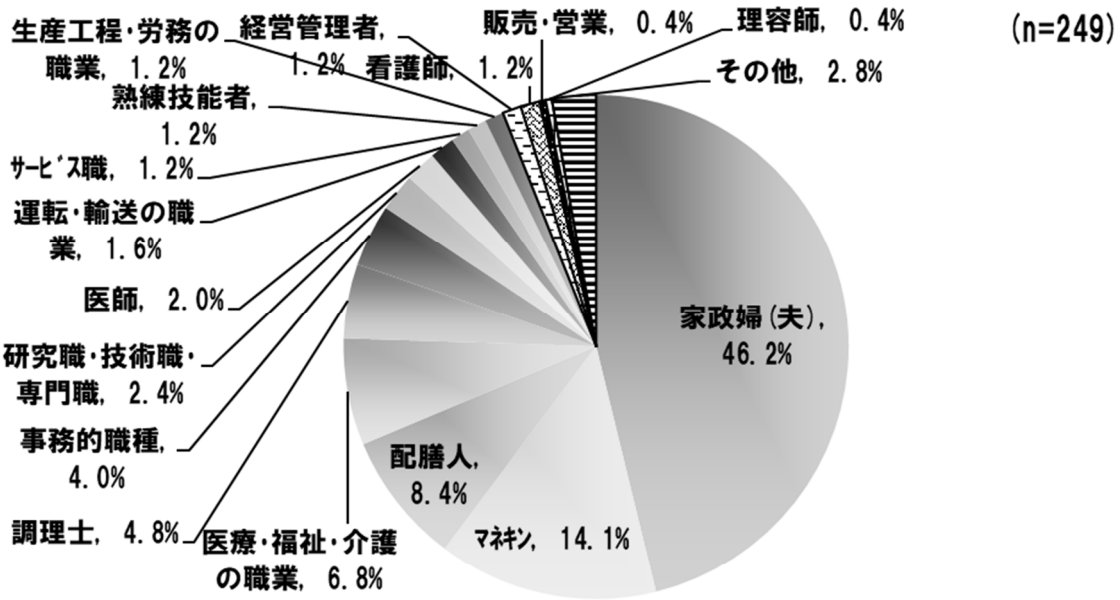
図表 3-29 当該期間に、高齢者の紹介実績のあるもの(問 25-1)(MA)



２)高齢者の紹介実績が最も多いもの（問 25-2）

「家政婦(夫)」の割合が最も高く46.2%となっている。次いで、「マネキン(14.1%)」、「配膳人(8.4%)」となっている。

図表 3-30 当該期間に、高齢者の紹介実績が最も多いもの(問 25-2)

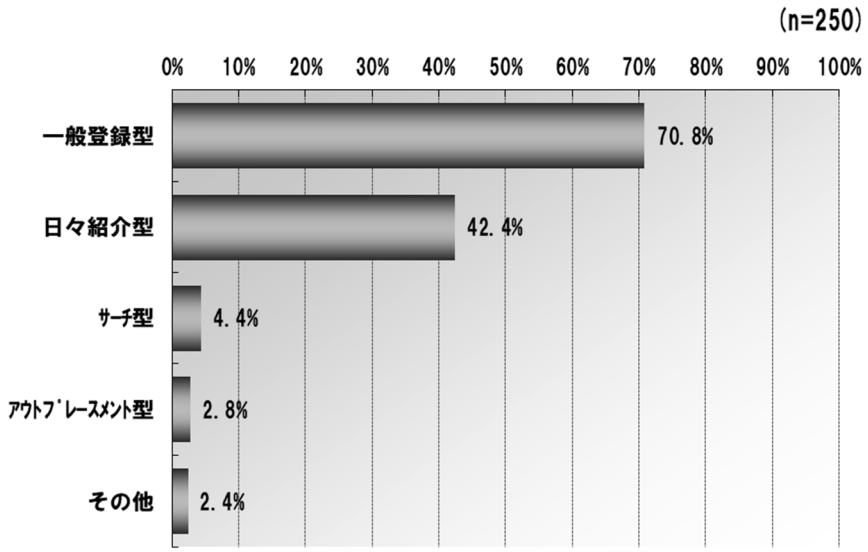


③　高齢者の職業紹介のタイプ（当該期間に紹介実績のあるもの）

１)高齢者の職業紹介のタイプ（問 26-1）

「一般登録型」の割合が最も高く70.8%となっている。次いで、「日々紹介型(42.4%)」、「サーチ型(4.4%)」となっている。

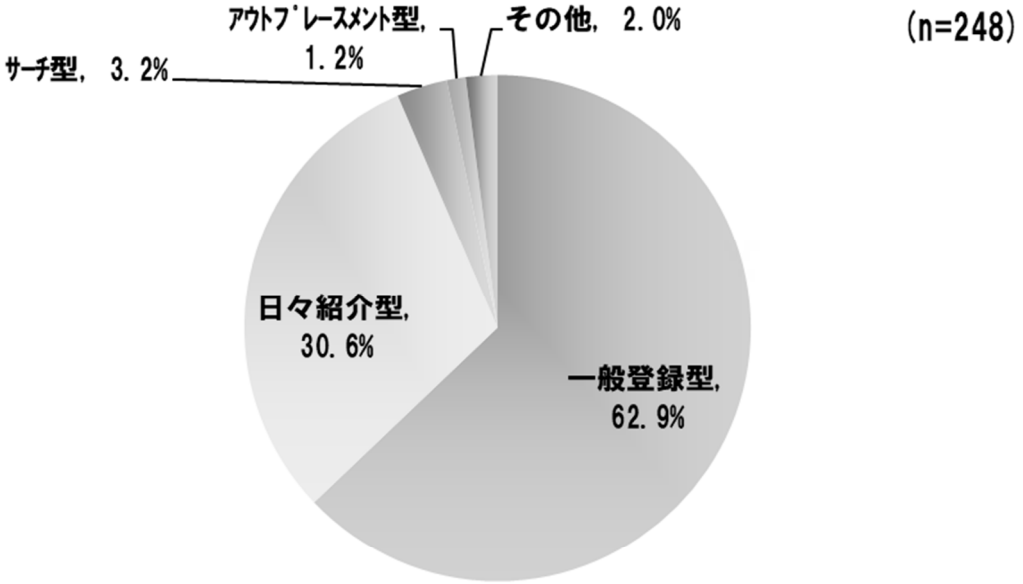
図表 3-31 高齢者の職業紹介のタイプ(問 26-1)(MA)



２)高齢者の職業紹介のタイプ（メインとしているもの）（問 26-2）

「一般登録型」の割合が最も高く 62.9%となっている。次いで、「日々紹介型(30.6%)」、「サーチ型(3.2%)」となっている。

図表 3-32 高齢者の職業紹介でメインとしているタイプ(問 26-2)



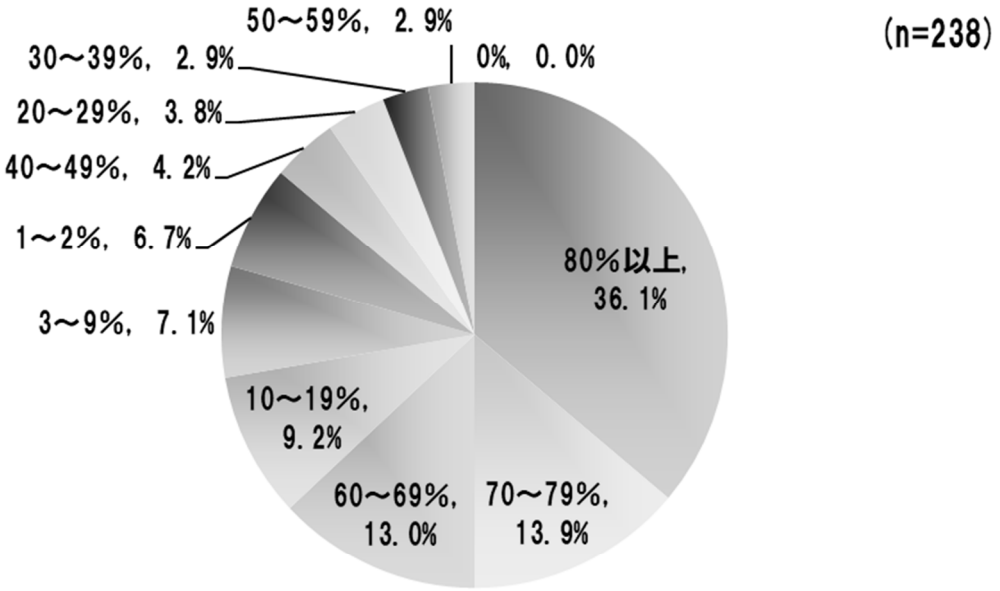
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・　無料職業紹介、職業訓練 ・　当社が紹介した者（医師、看護師等）からの紹介が多い。

④　紹介実績に占める高齢者の割合（問 27）

メインとしているタイプでの紹介実績に占める高齢者の割合については、「80%以上」の割合が 36.1%と最も高く、次いで、「70～79%(13.9%)」、「60～69%(13.0%)」となっている。

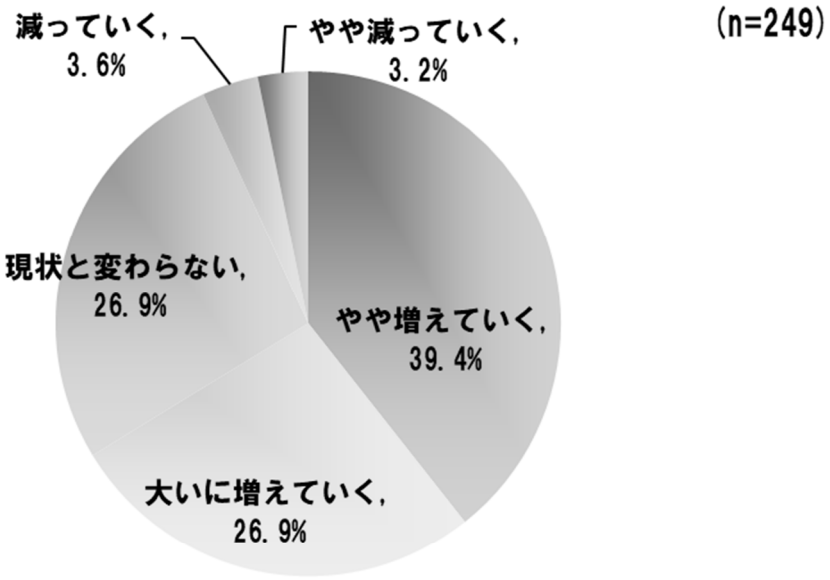
図表 3-33 紹介実績に占める高齢者の割合(問 27)



⑤　職業紹介に占める高齢者の割合の見通し（問 28）

「やや増えていく」の割合が最も高く 39.4%となっている。次いで、「大いに増えていく（26.9%）」となっている。増えていくとする割合が 66.3%となっている。

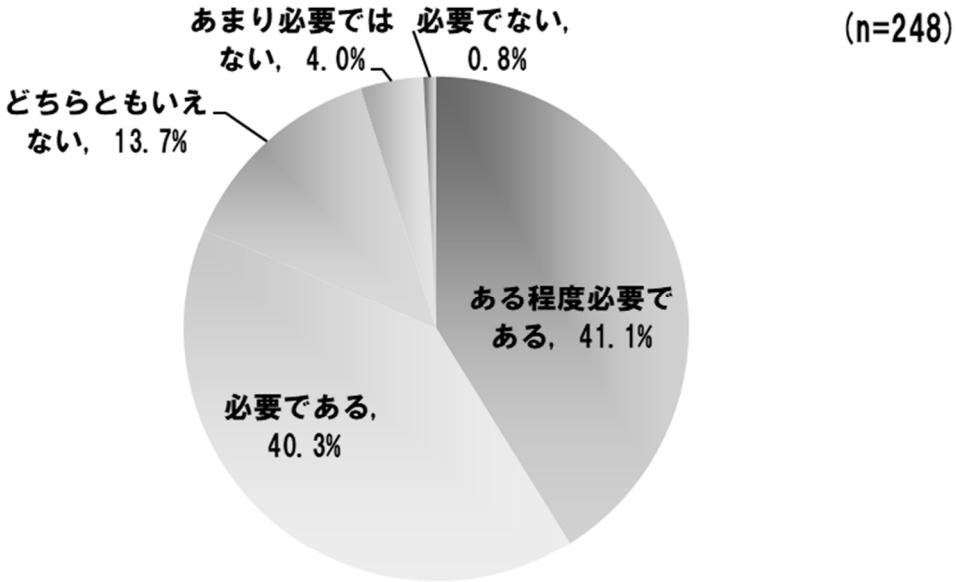
図表 3-34 職業紹介に占める高齢者の割合の見通し（問 28）



⑥　今後の持続的な発展のために、高齢者の紹介に力を入れていく必要性（問 29）

「ある程度必要である」の割合が最も高く 41.1%となっている。次いで、「必要である（40.3%）」となっている。必要であるとする割合が、81.4%となっている。

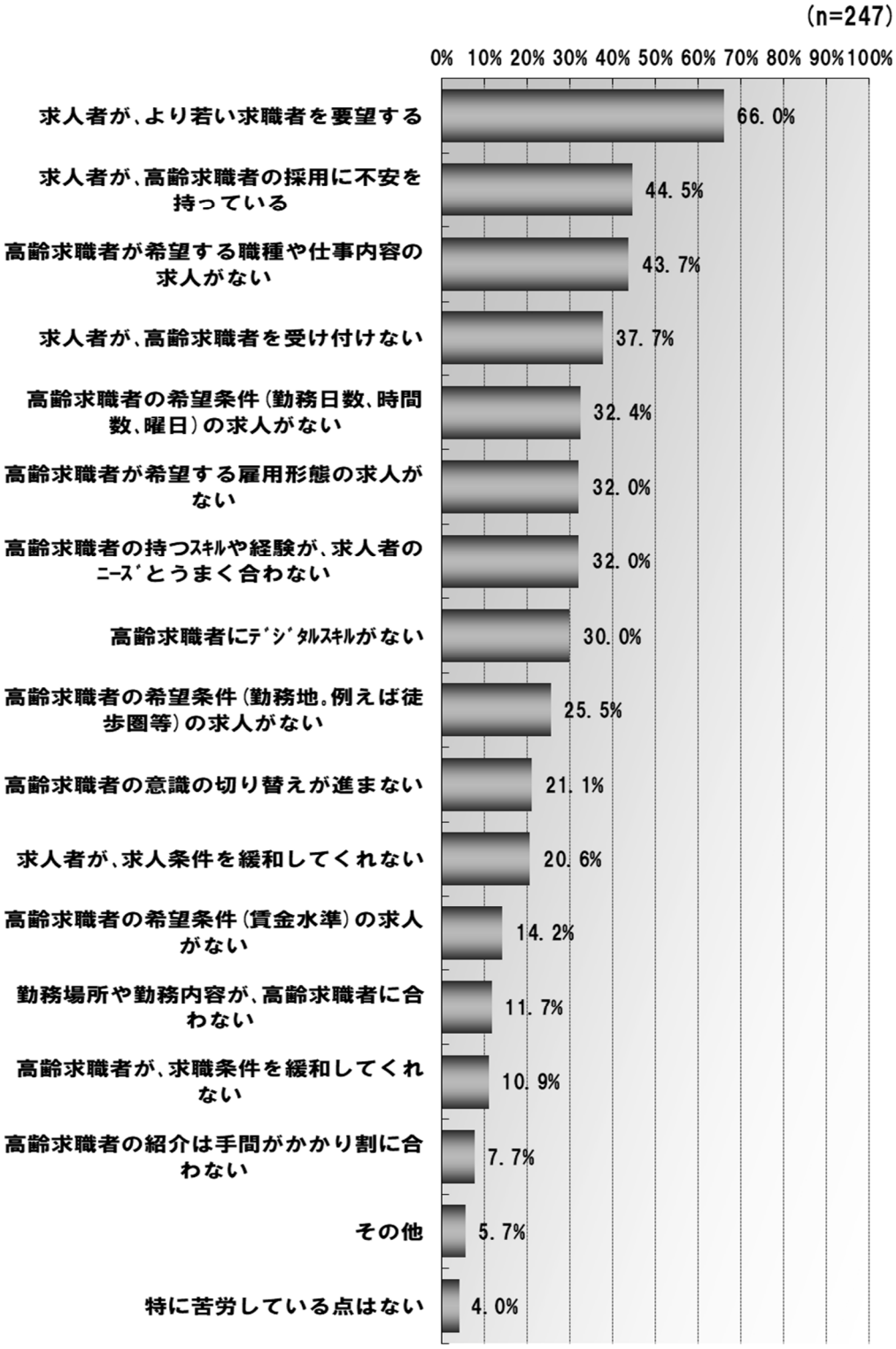
図表 3-35 今後の持続的な発展のために、高齢者の紹介に力を入れていく必要性し（問 29）



⑦　高齢者の紹介で苦労している点（問 30）

「特に苦労している点はない」は 4.0%にとどまっている。「求人者が、より若い求職者を要望する」の割合が 66.0%と最も高く、次いで、「求人者が、高齢求職者の採用に不安を持っている（44.5%）」、「高齢求職者が希望する職種や仕事内容の求人がない（43.7%）」となっている。

図表 3-36 高齢者の紹介で苦労している点（問 30）（MA）



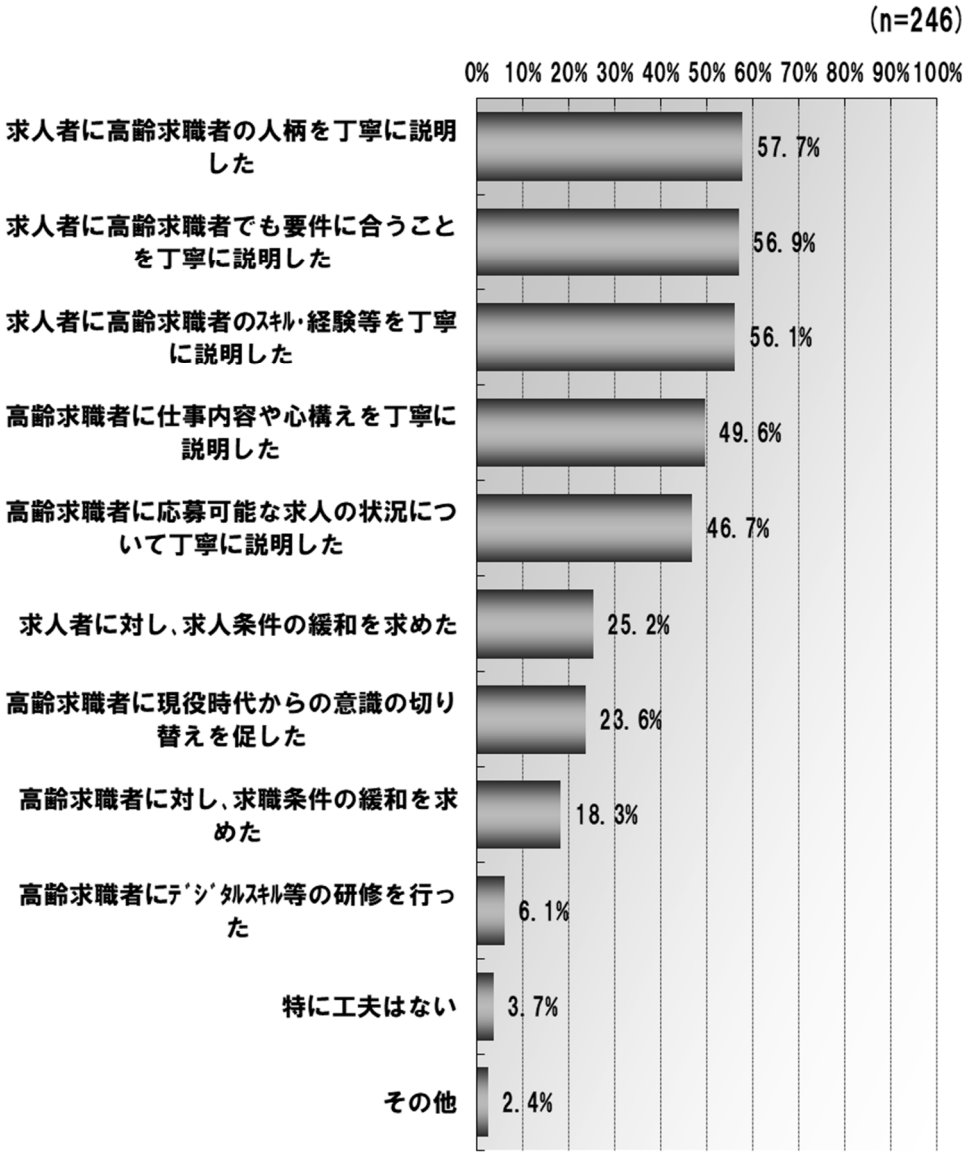
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
■求職者について ・　人柄がよくない。ドタキャンやバックレが若者より多い。 ・　意欲が低い。 ・　求職者が不足。 ・　年齢的にか自分を曲げて相手の気持ちをくむ包容力が年とともに失われるのか頑固な人が多いのが難点でもある。 ・　説明しても理解できない。勘違いや物忘れが多い。自分よがりの考えや行動が多い。 ・　仕事は出来るが、耳が遠い。 ・　マダラボケが発症、もの忘れが発症。タバコにばかり行く。 ■求人者について ・　マネキン販売に対する附帯業務が多い。立替払い等入出店連絡。レジ打ち、写真撮影、検便証明、メール送信。 ・　１日バッチリ仕事があるところと、半日で仕事がないところ等ある。

⑧　紹介を成功させる上で行ったマッチングの工夫（問 31）

「特に工夫はない」は 3.7%にとどまっている。「求人者に高齢求職者の人柄を丁寧に説明した」の割合が最も高く 57.7%となっている。次いで、「求人者に高齢求職者でも要件に合うことを丁寧に説明した(56.9%)」、「求人者に高齢求職者のスキル・経験等を丁寧に説明した(56.1%)」となっている。

図表 3-37 紹介を成功させる上で行ったマッチングの工夫(問 31)(MA)



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

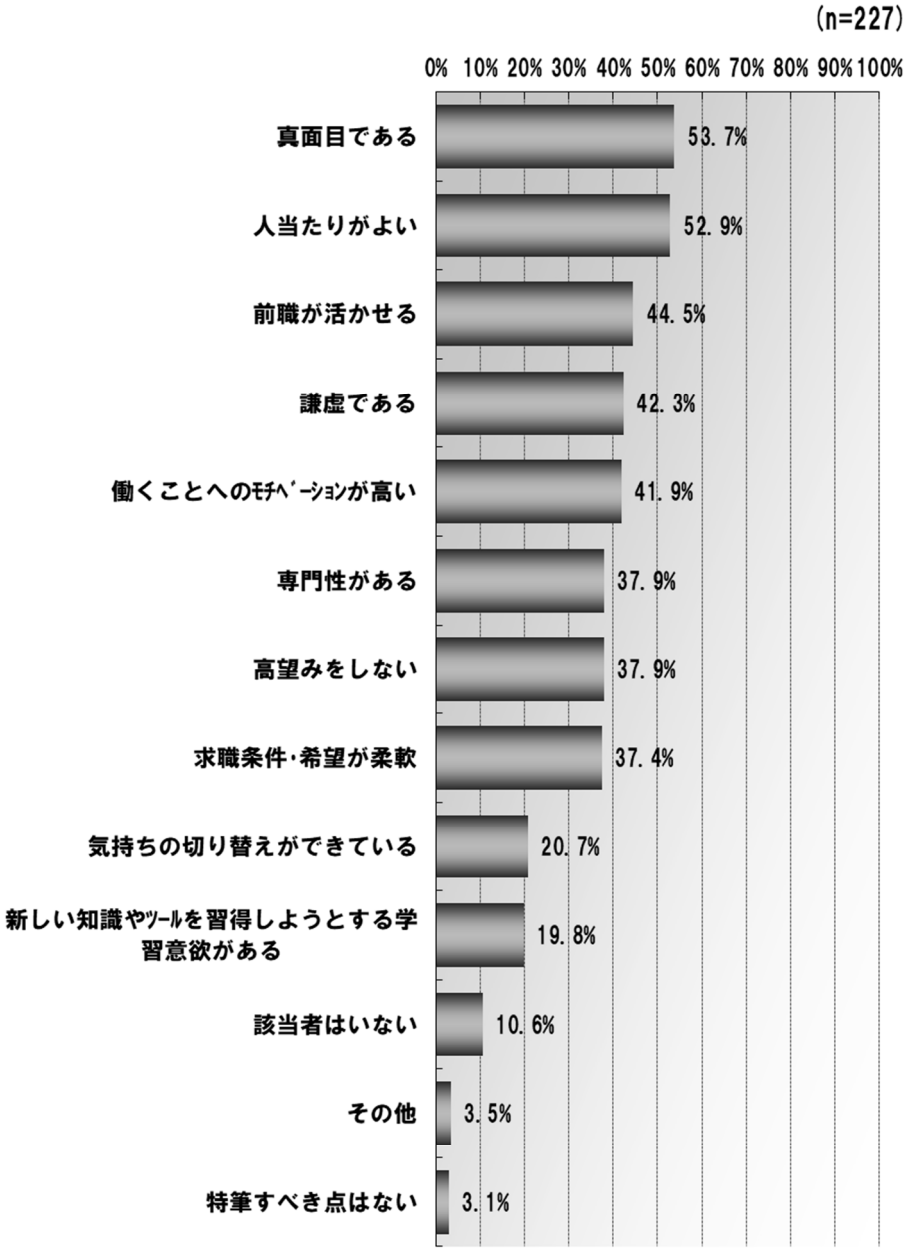
主な回答
■求職者に対して ・　働きたければ自分でやれ。エージェントをあてにするなと自分でやらせる。 ・　求職成立後、仕事に馴染める為のフォローアップ。 ・　デジタルスキル向上が難しい方は、アナログ対応をしている。高齢求職者が意欲的に求職しやすい環境に配慮している。 ■求人者に対して ・　求職者に対し試用期間を提案した。

⑨　採用に結び付く高齢求職者の特徴

１)採用に結び付く高齢求職者の特徴（一般登録型）（問 32）

「真面目である」の割合が最も高く 53.7%となっている。次いで、「人当たりがよい（52.9%）」、「前職が活かせる（44.5%）」となっている。

図表 3-38 採用に結び付く高齢求職者の特徴（一般登録型）（問 32）（MA）



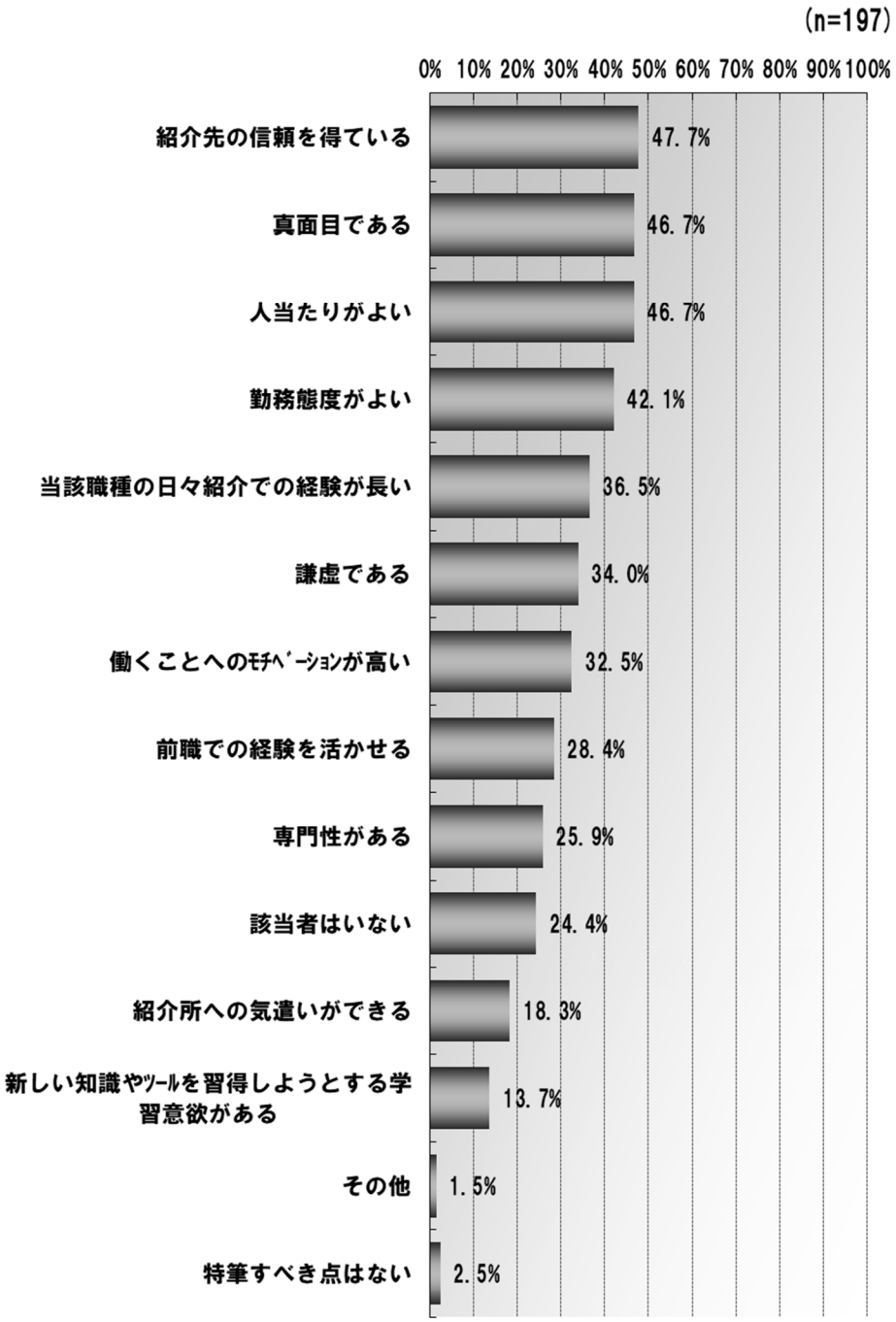
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・　若者が嫌がる仕事に応募してくる。 ・　生活困窮者、国民年金受給者 ・　体力、健康管理、身出しなみなど若い方に劣らないよう、できることに高い意識をもち努力している人が多い。 ・　外見が良い。 ・　頭脳明晰

２)繰り返し紹介に結び付く高齢求職者の特徴（日々紹介型）（問 33）

「紹介先の信頼を得ている」の割合が最も高く 47.7%となっている。次いで、「真面目である(46.7%)」、「人当たりがよい(46.7%)」、「勤務態度がよい(42.1%)」となっている。

図表 3-39 繰り返し紹介に結び付く高齢求職者の特徴（日々紹介型）（問 33）（MA）



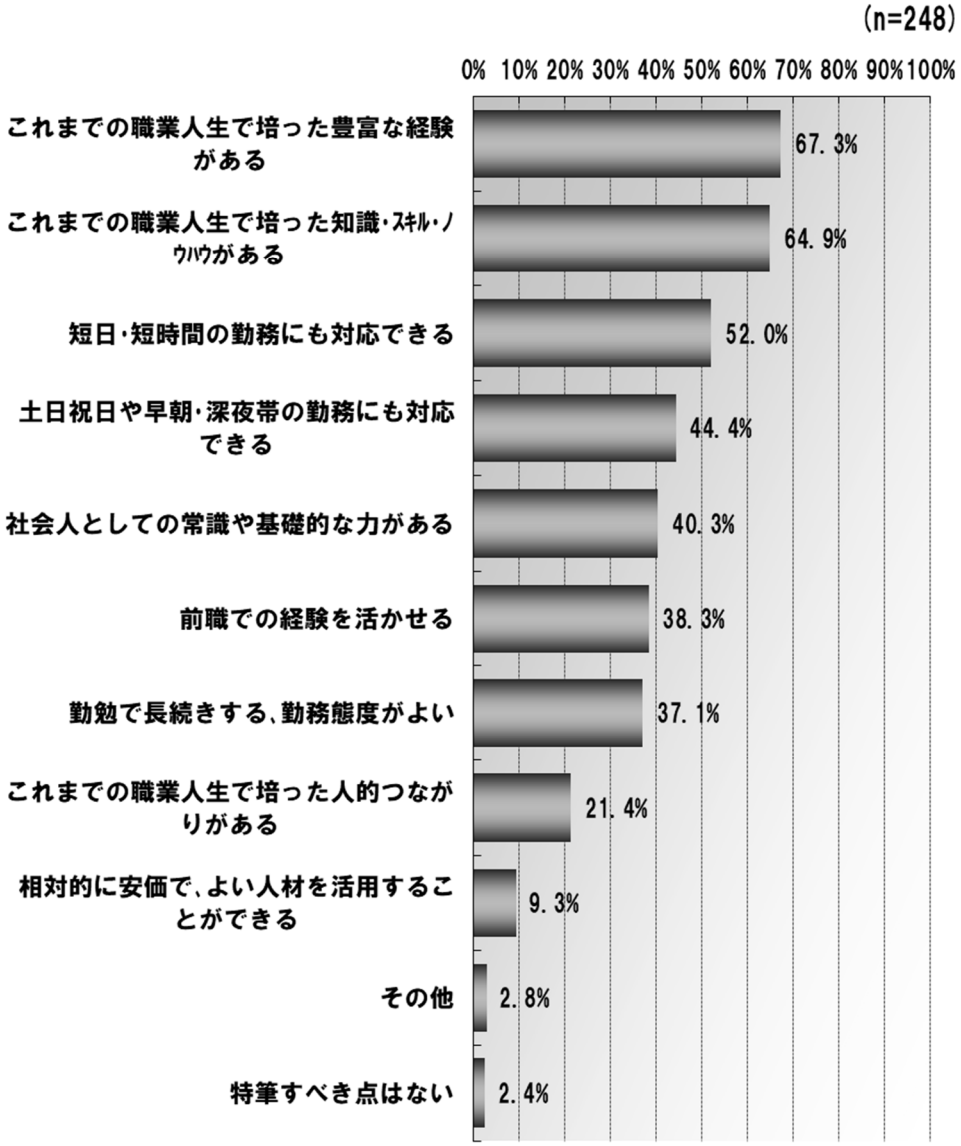
なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

主な回答
・　パートさんと仲良くすること。 ・　明晰である

⑩　高齢求職者ならではのアピールポイント（問 34）

「これまでの職業人生で培った豊富な経験がある」の割合が最も高く 67.3%となっている。次いで、「これまでの職業人生で培った知識・スキル・ノウハウがある（64.9%）」、「短日・短時間の勤務にも対応できる（52.0%）」となっている。

図表 3-40 高齢求職者ならではのアピールポイント（問 34）（MA）



なお、「その他」の回答としては、次のようなものが見られた。

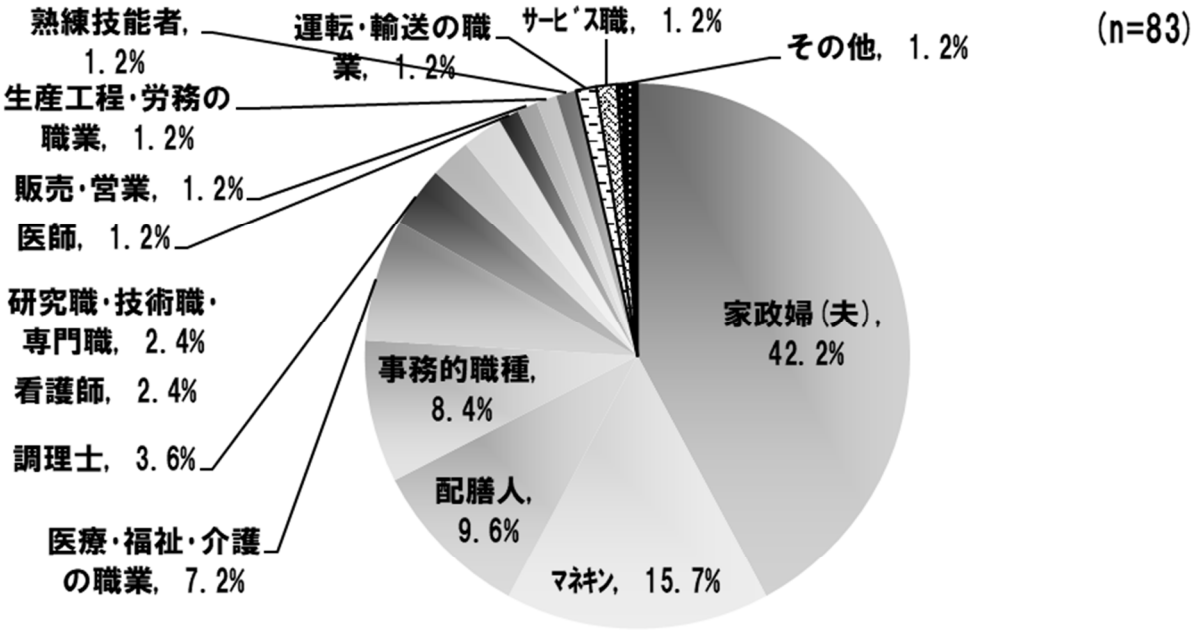
主な回答
・　若い方、子そだて世代では希望休が多く、現場が回らない。 ・　各個人差があり上記にあてはまりにくい。 ・　長期の泊まり込みが出来る。 ・　老健などにおいてよく話を出来る。

⑪　高齢者の紹介が成功した具体的な事例について

１)職種（問 35-1）

「家政婦(夫)」の割合が最も高く 42.2%となっている。次いで、「マネキン(15.7%)」、「配膳人(9.6%)」となっている。

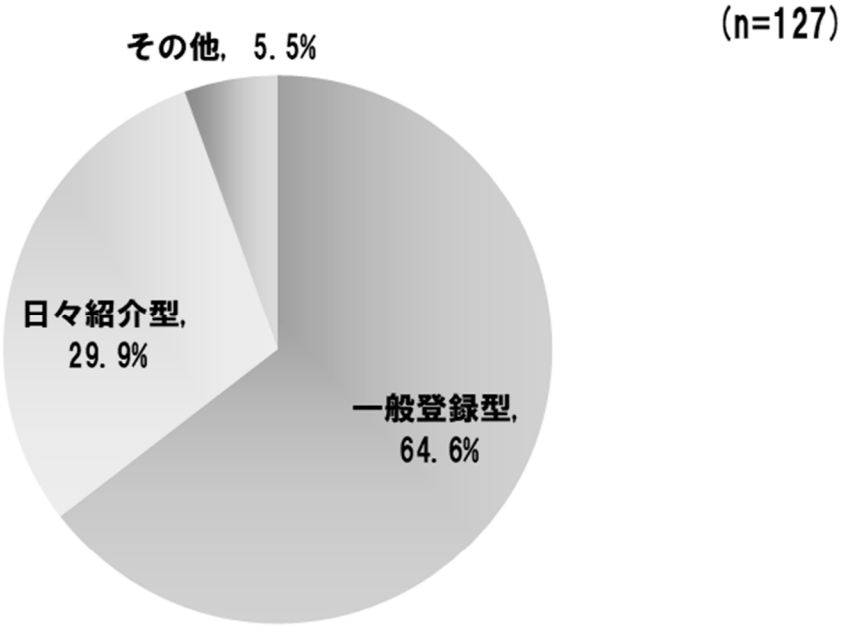
図表 3-41 高齢者の紹介が成功した具体的な事例:職種(問 35-1)



２)職業紹介のタイプ（問 35-2）

「一般登録型」の割合が最も高く 64.6%となっている。次いで、「日々紹介型(29.9%)」、「その他(5.5%)」となっている。

図表 3-42 高齢者の紹介が成功した具体的な事例:タイプ(問 35-2)



３)成功した職業紹介（問 35-3）（自由回答）

これまで成功した高齢者求職者のマッチングの例を尋ねたところ、各職種で様々な事例が挙げられた。最も多かったのは家政婦（夫）の 45 件であった。マネキン（19 件）、配膳人（10 件）、事務的職種（10 件）と続く。

各職種の成功例で共通しているのは、高齢求職者が謙虚で真面目な性格であること、当該職種に関連する分野の経験やスキルが豊富であること、利用者や同僚と円滑にコミュニケーションを取れることであった。紹介事業者の工夫としては、求人者に対して求職者のスキルや経験を、求職者に対して仕事内容を丁寧に説明するほか、事前に面談を設定することでマッチングの成約や継続に繋がる例が見られた。

家政婦（夫）や医療・介護・福祉分野では、家政士・ヘルパー等の資格保持者や、夜間・休日勤務が可能な人など求人者の要望に合わせられる人が重宝されたという事例が散見された。さらに、求人者が利用者の子・孫世代であるため、若年層よりも高齢の経験豊富な家政婦（夫）の方が安心して依頼できるという例も多く挙がった。一方マネキンをはじめとする福祉系以外の職種では、デジタルスキルを持つ人や、スキル習得に積極的な高齢求職者のマッチングも成功しやすいことがうかがえる。

※具体的な事例については、令和５年度に作成するガイドラインの中で紹介予定。

参考資料

職業紹介事業における高齢者雇用・マッチングに係るアンケート調査

本調査は、公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会が、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の委託を受けて行う産業別高齢者雇用推進事業の一環として実施するものです。本業界初となる高齢者雇用状況等の把握と、高齢従業員の継続就業および高齢求職者のマッチングの課題や工夫をとらえ、今後の取組の指針の検討に役立てることを目的としています。

個々の調査票の結果が公表されることや、ご回答が他に知られることはございません。なにとぞ趣旨をご理解の上、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

◆ご回答にあたってのお願い・注意事項◆

- ご回答は、貴社の人事担当責任者の方にお願いします。
- 特に注意書きが無い限り、**2022年10月1日時点での実態について**お答えください。
- **本調査では、『高齢者』および『高齢の従業員』を「60歳以上の就業者」と定義します。**
- ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、ご記入いただいた調査票は、**11月25日（金）**までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。
- この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

～ ご記入いただきました個人情報の取扱について ～

皆様の個人情報は、公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会の「個人情報保護に関する基本指針」に従い適切に取り扱います。

<ご参考 http://www.minshokyo.or.jp/privacypolicy/index.html>

【利用目的】お預かりしている個人情報は、本アンケートの分析のために利用させていただきます。個々のご回答内容が、貴社のご承諾なく他に知られることはございません。

【預託】本調査は、三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社に分析を委託し、株式会社エスミに調査票の受付・入力を委託して実施いたしますが、いただいたご回答内容はその秘密を厳守し、ご回答内容を調査研究以外の目的で使用することはございません。

【ご同意頂けない場合】個人情報のご記入は任意です。個人情報をご記入いただけない場合であっても調査票は返信用封筒をご利用の上、投函をお願いいたします。個人情報が未記入であっても集計から除外されることはありません。

【お問い合わせ先】お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記の連絡先までお願い申し上げます。

上記の「個人情報の取扱について」にご同意いただける場合は、貴社の名称等をご記入ください。

貴社名			
所 在 地	〒		
電話番号		Eメール アドレス	
ご回答者		ご回答者の 所属・役職	

１．貴社の状況について

※特に断りのない限り、2022 年 10 月 1 日時点の状況についてお答えください。

問1 有料職業紹介事業の開始時期をお答えください。(1 つに〇)

1. 2020 年以降	2. 2010 年代	3. 2000 年代	4. 1990 年代
5. 1980 年代	6. 1970 年代	7. 1960 年代	8. 1950 年代以前

問2 有料職業紹介以外に、どのような人材サービス事業を行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 無料職業紹介事業	4. 請負･業務委託の受託（請負・受託）
2. 労働者派遣事業	5. 請負･業務委託契約のあっせん
3. 募集情報等提供事業（求人サイト、求人情報誌、求人広告、求人・求職情報提供等）	6. その他の人材サービス事業（具体的に:　　）

問3 人材サービス事業以外に、どのような事業を行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 人材サービス事業以外は行っていない	9. 学術研究、専門・技術サービス業（広告代理店、インターネット広告業を含む）
2. 農林水産業	10. 宿泊業、飲食サービス業
3. 建設業	11. 生活関連サービス業、娯楽業
4. 製造業	12. 教育、学習支援業
5. 情報通信業（IT 関連事業を含む）	13. 医療、介護、保育事業
6. 運輸業、郵便業	14. サービス業（他に分類されないもの）
7. 卸売・小売業	15. 上記以外の産業
8. 金融・保険業、不動産業、物品賃貸業	

問4 貴社が主とする有料職業紹介事業のタイプはどれですか。(1 つに〇)

1. 一般登録型	2. 日々紹介型	3. サーチ型
4. アウトプレースメント型（再就職支援型）	5. その他（具体的に：　　）	

問5 有料職業紹介事業における取扱職種についてお聞きします。

(1) 取扱職種として当てはまるもの全てをお答え下さい。(〇はいくつでも)

1. 家政婦（夫）	8. 芸能家	15. 販売・営業
2. マネキン	9. 医師	16. 生産工程・労務の職業（熟練技能者を除く）
3. 調理士	10. 看護師	
4. 配膳人	11. 研究職･技術職･専門職（医療･福祉･介護を除く）	17. 熟練技能者
5. 理容師	12. 医療･福祉･介護の職業（医師･看護師を除く）	18. 運転・輸送の職業
6. 美容師	13. 経営管理者	19. サービス職（上記を除く）
7. モデル	14. 事務的職種	20. その他

(2) (1)で〇を付けた内で貴社が最も得意としている職種を 1 つだけ選んでください。(数字を 1 つ記入)

問6　貴社の昨今の経営状態と今後の見通しについてについてお答えください。

	1. 好調である	2. どちらかといえば好調である	3. どちらともいえない	4. どちらかといえば不調である	5. 不調である
(1)現在（１つに〇）	1	2	3	4	5
(2)今後3年間の見通し（１つに〇）	1	2	3	4	5

問7 有料職業紹介の紹介実績についてお聞きします。過去1年程度の間（2021年10月1日～現在）に、紹介実績（就職件数1件以上）はありましたか。（1つに○）

1. あった	2. なかった

問8 有料職業紹介事業にかかる貴社の今後の事業展開の方針として、最もよく当てはまるものをお答えください。（1つに○）

1. 成長・拡大 →**問10へ**	2. 安定・維持 →**問10へ**	3. 縮小	4. 廃止

問9 （問8で「3．縮小」または「4．廃止」と回答した事業者にお聞きします。理由として当てはまるものを選んでください。（○はいくつでも）

1. 他の事業分野への転換	5. 求職者が集まらないため
2. 経営者の引退	6. 求人が集まらないため
3. 営業譲渡・事業譲渡	7. その他 （具体的に： ）
4. 利益を確保できないため	

問10 貴社で職業紹介の業務に従事する者の人数※1をお答えください。

※1 紹介責任者を含む。1人以上を記載してください。

[ ] 人

問11 貴社の従業員数※1（正社員、契約社員、継続雇用者※2、パート・アルバイトの合計）をお答えください。（○は1つだけ）

※1 貴社が直接雇用する者のみ。派遣、請負は含みません。また、経営者・家族従業員も除きます。

※2 継続雇用者とは、貴社が直接雇用している従業員のうち「60歳（定年）到達前は正社員として雇用しており、現在は継続雇用している」者のことをいいます。

1. 従業員はいない（経営者・家族従業員のみ） →**問24へ**			
2. 4人以下	3. 5～9人	4. 10～19人	5. 20～29人
6. 30～49人	7. 50～99人	8. 100～299人	9. 300人以上

※次ページからの設問（問12～23）は、従業員のいる事業者にお聞きします。

※従業員のいない事業者は、問24へ進んでください。

※特に断りのない限り、2022年10月1日時点の状況についてお答えください。

問12 貴社の定年制についてお答えください。（1つに○）

※職域などにより複数の定年年齢がある場合は、対象者が最も多い年齢をお答えください。

1. 定年なし →**問15へ**	4. 65歳の定年
2. 60歳定年	5. 66～69歳の定年
3. 61～64歳の定年	6. 70歳以上の定年 →**問15へ**

問13 65歳以上の従業員を継続して雇用する場合に、上限年齢を設けていますか。（1つに○）

※職域などにより複数の上限年齢がある場合は、対象者が最も多い年齢に○を付けてください。

1. 上限年齢なし、または71歳以上	2. 上限年齢あり（ ）歳

問14　65 歳以上における就業機会を確保するために導入している制度をお答えください。（○はいくつでも）

1.	70 歳までの定年の引上げ
2.	定年制の廃止
3.	70 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）
4.	直接雇用ではなく、継続的な業務委託により、70 歳までの就業機会を確保する制度
5.	社会貢献事業※1 に従事させることで、70 歳までの就業機会を確保する制度
6.	その他（具体的に：　　）

※1 ①自社が実施する社会貢献事業、または②自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業、または③自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業

問15　貴社の有料職業紹介事業に従事する高齢従業員についてお聞きします。

（1）貴社には、現在または過去 3 年程度の間（2019 年～現在）に、有料職業紹介事業に従事する 60 歳以上の従業員がいたことがありますか。（○はいくつでも）

1.	60 歳以上の無期雇用の従業員がいる／いた　→**問 16 へ**
2.	60 歳以上の有期雇用の従業員がいる／いた　→**問 16 へ**
3.	60 歳以上の従業員はいない　→**(2)にもお答えください**

（2）有料職業紹介事業に従事している従業員が、60 歳に達するのはいつ頃の見込みですか。（1 つに○）

1. 1～2 年以内	2. 3～5 年後	3. 6～9 年後	4. 10 年以上先	5. わからない

問16　貴社では今後、60 歳以上の従業員の割合が増えていくとお考えですか。（1 つに○）

1. 大いに増えていく	2. やや増えていく	3. 現状と変わらない
4. やや減っていく	5. 減っていく	

問17　貴社では、今後の持続的な発展のために、60 歳以上の従業員を積極的に活用していくことが必要とお考えですか。（1 つに○）

1. 必要である	2. ある程度必要である	3. どちらともいえない
4. あまり必要ではない	5. 必要でない	

※問 18 以降の設問では、特に断りのない限り
<u>有料職業紹介の実務（管理部門は除く）に従事する、直接雇用の従業員</u>
についてお答えください

問18　60 歳以上の従業員はどのような職域で活躍していますか。また、どのような職域で活躍してもらおうと考えていますか。（○はいくつでも）

1.	役員や顧問	6.	管理職（その他）
2.	第一線の営業担当	7.	特定の業務につかずに、若手の指導やサポート
3.	第一線のカウンセラー	8.	専門能力を必要としない補助的業務
4.	事務職（管理、経理などの間接部門）	9.	その他（具体的に：　　）
5.	管理職（営業関連担当）	10.	わからない・考えていない

問19　定年の前後（定年がない場合は 60 歳前後と読み替えてください）での仕事の変化として、最もよく当てはまるものを 1 つだけ選んでください。人によって異なる場合は、最も多いケースをお答えください。（1 つに○）

1.	該当者がいないので分からない	5.	定年前と一部異なる仕事
2.	定年前とまったく同じ仕事	6.	定年前とまったく異なる仕事
3.	定年前と同じ仕事だが、責任が軽くなる	7.	その他（具体的に：　　）
4.	定年前と同じ仕事だが、責任が重くなる		

問20　60 歳以上の従業員の活躍に向けた取組についてお聞きします。
(1) 貴社がすでに実施していることを選んでください。（〇はいくつでも）
(2) まだ実施していないが、実施の必要性を感じていることを選んでください。（〇はいくつでも）

	(1) すでに実施済み	(2) 現在は未実施だが必要性を感じている
1.　年複数回の定期的な健康診断・健康チェック	1	1
2.　業務内容や期待役割に関する事前の入念な説明	2	2
3.　スキル・知識等の高度化・能力開発	3	3
4.　やり甲斐を持って取り組める職域開発	4	4
5.　高齢者の受入れ体制整備等の職場改革の実施・支援	5	5
6.　60歳以上の従業員を対象とする昇給（または契約更新時に賃金が上がる仕組み）	6	6
7.　60歳以上の従業員を対象とする賞与（ボーナス）	7	7
8.　60歳以上の従業員の中途採用	8	8
9.　実施している（必要性を感じる）ものはない	9	9

(3) 60 歳以上の従業員の活躍に向けて、貴社で取り組んでいることや工夫について教えてください。
（例：賃金制度や評価制度の見直し、職場環境の改善等）

問21　中高年の従業員（40 歳代～50 歳代）に、60 歳以降の職業生活（キャリア）を考えてもらう取り組みを行っていますか。（１つに〇）
（例：上司や人事部門との面談、セカンドキャリアを考えるための研修や出向・副業・兼業制度、リスキリング支援、専門家によるキャリアコンサルティング、定年後の継続雇用の仕組みの説明、年金や退職金・介護サービスの説明等）

1.　積極的に取り組んでいる	2.　ある程度取り組んでいる	3.　取り組んでいない

問22　高齢の従業員（60 歳以上の従業員）の雇用を通して、今後、貴社として期待できるメリットについてお答えください。（〇はいくつでも）

1.　豊富なノウハウや高いスキルが期待できる	6.　若手社員への教育担当として活用できる
2.　景気変動に雇用面で弾力的に対応できる	7.　若年層・中間層・管理職との潤滑油になる
3.　人件費が抑えられる	8.　取引先からの信頼感が増す
4.　仕事に対するモチベーションが高い	9.　その他（具体的に：　　）
5.　若年層・中間層のキャリアモデルとなる	10.　特にメリットはない

問23　貴社において、今後、高齢の従業員（60 歳以上の従業員）を積極的に雇用していく際の課題についてお答えください。（〇はいくつでも）

1.　肉体的、体力的な衰えがある	7.　短時間勤務など高齢者が働きやすい制度の整備が遅れている
2.　仕事へのモチベーションを維持・向上させることが難しい	8.　高齢者が働きやすい職場環境が未整備
3.　新しい知識やスキルの習得に積極的でない	9.　元部下との関係構築が難しい
4.　IT 化への対応が難しい	10.　個人差が大きい
5.　人件費の負担が増える	11.　その他（具体的に：　　）
6.　受け入れ可能な人数に限りがある	12.　特に課題はない

２．高齢求職者の紹介（マッチング）について

※以下の設問は、従業員のいる事業者にもいない事業者にもお聞きします。

※特に断りのない限り、コロナ禍前を含む過去 5 年程度の間（2017 年～現在）における高齢者（概ね 60 歳以上）の職業紹介についてお答えください。ただし、コロナ禍以降、高齢者の職業紹介の取扱がない場合は、コロナ禍前（おおよそ 2017 年～2019 年）の状況についてお答えください。

問24　当該期間に、高齢者（概ね 60 歳以上）の紹介実績はありますか。（1 つに○）

1. ある	2. ない　**⇒アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。**

問25　当該期間における高齢者の紹介実績についてお聞きします。

(1) 高齢者の紹介実績のあるもの全てを選んで○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 家政婦（夫）	8. 芸能家	15. 販売・営業
2. マネキン	9. 医師	16. 生産工程・労務の職業（熟練技能者を除く）
3. 調理士	10. 看護師	
4. 配膳人	11. 研究職･技術職･専門職（医療･福祉･介護を除く）	17. 熟練技能者
5. 理容師	12. 医療･福祉･介護の職業（医師･看護師を除く）	18. 運転・輸送の職業
6. 美容師	13. 経営管理者	19. サービス職（上記を除く）
7. モデル	14. 事務的職種	20. その他

(2) (1) で○を付けた内で、高齢者の紹介実績が最も多いものを選んでください。（数字を 1 つ記入）

□

問26　高齢者の職業紹介のタイプについてお聞きします。（当該期間に実績のあるもの）

(1) 高齢者の職業紹介のタイプとして当てはまるもの全てに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 一般登録型	2. 日々紹介型	3. サーチ型
4. アウトプレースメント型（再就職支援型）	5. その他（具体的に：　　）	

(2) (1) で○を付けた内で、貴社がメインとしているものを 1 つだけ選んでください。（数字を 1 つ記入）

□

問27　貴社がメインとしているタイプにおいて、紹介実績に占める高齢者の割合はどの程度でしたか。（1 つに○）

1. 0%	2. 1～2%	3. 3～9%	4. 10～19%	5. 20～29%	6. 30～39%
7. 40～49%	8. 50～59%	9. 60～69%	10. 70～79%	11. 80%以上	

問28　貴社では今後、高齢者の職業紹介の割合が増えていくとお考えですか。（1 つに○）

1. 大いに増えていく	2. やや増えていく	3. 現状と変わらない
4. やや減っていく	5. 減っていく	

問29　貴社では、今後の持続的な発展のために、高齢者の紹介（マッチング）に力を入れていく必要があるとお考えですか。（1 つに○）

1. 必要である	2. ある程度必要である	3. どちらともいえない
4. あまり必要ではない	5. 必要でない	

問30　高齢者の紹介（マッチング）で苦労している点をお答えください。（○はいくつでも）

1.　高齢求職者が希望する職種や仕事内容の求人がない
2.　高齢求職者が希望する雇用形態（例えば正社員、常用雇用等）の求人がない
3.　高齢求職者が希望する条件（勤務地。例えば徒歩圏等）の求人がない
4.　高齢求職者が希望する条件（勤務日数、時間数、曜日）の求人がない
5.　高齢求職者が希望する条件（賃金水準）の求人がない
6.　高齢求職者の意識の切り替えが進まない

7.　高齢求職者の持つスキルや経験が、求人者のニーズとうまく合わない
8.　高齢求職者にデジタルスキルがない
9.　勤務場所や勤務内容が、高齢求職者に合わない（高所作業、力仕事等）

10.　高齢求職者が、求職条件を緩和してくれない
11.　求人者が、求人条件を緩和してくれない
12.　求人者が、高齢求職者を受け付けない
13.　求人者が、高齢求職者の採用に不安を持っている
14.　求人者が、より若い求職者を要望する

15.　高齢求職者の紹介は手間がかかり割に合わない
16.　その他（具体的に：　　）
17.　特に苦労している点はない

問31　紹介を成功させる上で行ったマッチングの工夫をお答えください。（○はいくつでも）

1.　高齢求職者に対し、応募可能な求人の状況について丁寧に説明した
2.　高齢求職者に対し、現役時代からの意識の切り替えを促した
3.　高齢求職者に対し、仕事内容や心構えを丁寧に説明した
4.　高齢求職者に対し、デジタルスキル等の研修を行った
5.　求人者に対し、高齢求職者のスキル・経験等を丁寧に説明した
6.　求人者に対し、高齢求職者の人柄を丁寧に説明した
7.　求人者に対し、若い人の採用が難しいこと、高齢求職者でも要件に合うことを丁寧に説明した
8.　高齢求職者に対し、求職条件の緩和を求めた
9.　求人者に対し、求人条件の緩和を求めた
10.　その他（具体的に：　　）
11.　特に工夫はない

問32　（一般登録型について）採用に結び付く高齢求職者の特徴をお答えください。（○はいくつでも）

1.　該当者はいない（一般登録型でない）
2.　前職が活かせる
3.　専門性がある
4.　真面目である
5.　謙虚である
6.　人当たりがよい
7.　働くことへのモチベーションが高い
8.　気持ちの切り替えができている
9.　高望みをしない
10.　求職条件・希望が柔軟
11.　新しい知識やツールを習得しようとする学習意欲がある
12.　その他（具体的に：　　）
13.　特筆すべき点はない

問33　（日々紹介型について）繰り返し紹介に結び付く高齢求職者の特徴をお答えください。（○はいくつでも）

1.　該当者はいない（日々紹介型でない）	9.　新しい知識やツールを習得しようとする学習意欲がある
2.　前職（日々紹介以前）での経験を活かせる	10.　紹介先の信頼を得ている
3.　当該職種の日々紹介での経験が長い	11.　紹介所への気遣いができる
4.　専門性がある	12.　勤務態度がよい
5.　真面目である	13.　その他（具体的に：　　）
6.　謙虚である	14.　特筆すべき点はない
7.　人当たりがよい	
8.　働くことへのモチベーションが高い	

問34　高齢求職者ならではのアピールポイントを教えてください。（○はいくつでも）

1.　短日・短時間の勤務にも対応できる
2.　土日祝日や早朝・深夜帯の勤務にも対応できる
3.　これまでの職業人生で培った知識・スキル・ノウハウがある
4.　これまでの職業人生で培った豊富な経験がある
5.　これまでの職業人生で培った人的つながりがある
6.　社会人としての常識や基礎的な力がある
7.　勤勉で長続きする、勤務態度がよい
8.　前職での経験を活かせる
9.　相対的に安価で、よい人材を活用することができる
10.　その他（具体的に：　　）
11.　特筆すべき点はない

問35　高齢者の紹介（マッチング）が成功した具体的な事例を１つご紹介ください。

職種 ※問25の数字を１つだけ記載		タイプ（1つに○）	1. 一般登録型　2. 日々紹介型　3. その他
（成功した職業紹介について具体的に）			

～　以上でアンケート調査は終わりです。ご協力ありがとうございました　～

アンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れて、
１１月２５日（金）まで にご投函いただきますようお願い申し上げます。

単純集計結果

No. 1　SA　9Q1 有料職業紹介事業の開始時期

	合計	2020年以降	2010年代	2000年代
合計	381	37	73	62
	100%	10%	19%	16%
1990年代	1980年代	1970年代	1960年代	1950年代以前
37	45	32	31	64
10%	12%	8%	8%	17%

No. 2　MA　1002 有料職業紹介以外に行っている人材ｻｰﾋﾞｽ事業

	合計	無料職業紹介事業	労働者派遣事業	募集情報等提供事業	請負・業務委託の受託	請負・業務委託契約のあっせん	その他の人材ｻｰﾋﾞｽ事業
合計	208	22	112	29	80	2	36
	100.0%	10.6%	53.8%	13.9%	38.5%	1.0%	17.3%

No. 3　MA　1203 人材ｻｰﾋﾞｽ事業以外に行っている事業

	合計	人材ｻｰﾋﾞｽ事業以外は行っていない	農林水産業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売・小売業
合計	298	113	7	8	6	11	2	12
	100.0%	37.9%	2.3%	2.7%	2.0%	3.7%	0.7%	4.0%
	金融・保険業、不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	宿泊業、飲食ｻｰﾋﾞｽ業	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、介護、保育事業	ｻｰﾋﾞｽ業	上記以外の産業
	19	9	11	5	22	69	43	11
	6.4%	3.0%	3.7%	1.7%	7.4%	23.2%	14.4%	3.7%

No. 4　SA　1304 主とする有料職業紹介事業のﾀｲﾌﾟ

	合計	一般登録型	日々紹介型	ｻｰﾁ型	ｱｳﾄﾌﾟﾚｰｽﾒﾝﾄ型	その他
合計	376	252	98	17	4	5
	100%	67%	26%	5%	1%	1%

No. 5　MA　1505-1 有料職業紹介事業における取扱職種

	合計	家政婦(夫)	ﾏｽｷｯﾝ	調理士	配膳人	理容師	美容師
合計	384	145	55	44	51	13	11
	100.0%	37.8%	14.3%	11.5%	13.3%	3.4%	2.9%
	ﾓﾃﾞﾙ	芸能家	医師	看護師	研究職・技術職・専門職	医療・福祉・介護の職業	経営管理者
	18	15	27	88	53	92	44
	4.7%	3.9%	7.0%	22.9%	13.8%	24.0%	11.5%
	事務的職種	販売・営業	生産工程・労務の職業	熟練技能者	運転・輸送の職業	ｻｰﾋﾞｽ職	その他
	113	83	60	28	34	52	40
	29.4%	21.6%	15.6%	7.3%	8.9%	13.5%	10.4%

No. 6　SA　1605-2 有料職業紹介事業における最も得意としている取扱職種

	合計	家政婦(夫)	ﾏｽｷｯﾝ	調理士	配膳人	理容師	美容師
合計	378	121	38	13	29	2	0
	100%	32%	10%	3%	8%	1%	0%
	ﾓﾃﾞﾙ	芸能家	医師	看護師	研究職・技術職・専門職	医療・福祉・介護の職業	経営管理者
	2	0	5	4	16	42	3
	1%	0%	1%	1%	4%	11%	1%
	事務的職種	販売・営業	生産工程・労務の職業	熟練技能者	運転・輸送の職業	ｻｰﾋﾞｽ職	その他
	35	15	21	3	6	8	15
	9%	4%	6%	1%	2%	2%	4%

No. 7　SA　1706-1 現在の経営状態

	合計	好調である	どちらかといえば好調である	どちらともいえない	どちらかといえば不調である	不調である
合計	388	8	63	103	107	107
	100%	2%	16%	27%	28%	28%

No. 8　SA　1806-2 今後の経営状態の見通し

	合計	好調である	どちらかといえば好調である	どちらともいえない	どちらかといえば不調である	不調である
合計	386	8	50	161	95	72
	100%	2%	13%	42%	25%	19%

No. 9　SA　1907 過去1年程度の有料職業紹介の紹介実績

	合計	あった	なかった
合計	384	320	64
	100%	83%	17%

No. 10　SA　2008 有料職業紹介事業にかかる今後の事業展開の方針

	合計	成長・拡大	安定・維持	縮小	廃止
合計	378	86	185	84	23
	100%	23%	49%	22%	6%

No. 11　MA　2109 今後の事業展開の方針が縮小、廃止と回答した理由

	合計	他の事業分野への転換	経営者の引退	営業譲渡・事業譲渡	利益を確保できないため	求職者が集まらないため	求人が集まらないため	その他
合計	105	4	24	3	50	79	46	8
	100.0%	3.8%	22.9%	2.9%	47.6%	75.2%	43.8%	7.6%

No. 12　NA　23Q10 職業紹介の業務に従事する者の人数

	合計	0～20未満	20～40未満	40～60未満	60～80未満	80～100未満
合計	386	363	14	4	1	2
	100.0%	94.0%	3.6%	1.0%	0.3%	0.5%
		100～120未満	120～140未満	140～160未満	160～180未満	180～200以下
		0	0	1	0	1
		0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%

【基本統計量】

	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
合計	2318.00	1.00	200.00	6.01	234.14	15.30	3.00	2.00
		25%値	75%値	歪度	尖度	95%刈込平均	90%刈込平均	80%刈込平均
		2.00	5.00	8.61	91.37	4.21	3.70	3.21

No. 13 SA 24Q11 従業員数

	合計	従業員はいない	4人以下	5～9人	10～19人
合計	387	92	114	47	33
	100%	24%	29%	12%	9%
	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
	24	31	19	19	8
	6%	8%	5%	5%	2%

No. 14 SA 25Q12 定年制について

	合計	定年なし	60歳定年	61～64歳の定年	65歳の定年	66～69歳の定年	70歳以上の定年
合計	283	94	100	3	66	6	14
	100%	33%	35%	1%	23%	2%	5%

No. 15 SA 26Q13 65歳以上の従業員を継続して雇用する場合の上限年齢設定の有無

	合計	上限年齢なし、または71歳以上	上限年齢あり
合計	159	98	61
	100%	62%	38%

No. 16 NA 27Q13sq 65歳以上の従業員を継続して雇用する場合の上限年齢

	合計	65～65.5未満	65.5～66未満	66～66.5未満	66.5～67未満	67～67.5未満
合計	59	32	0	0	0	2
	100.0%	54.2%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%
	67.5～68未満	68～68.5未満	68.5～69未満	69～69.5未満	69.5～70未満	70～70.5以下
	0	1	0	0	0	24
	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	40.7%

【基本統計量】

	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
合計	3962.00	65.00	70.00	67.15	5.92	2.43	65.00	65.00
		25%値	75%値	歪度	尖度	95%刈込平均	90%刈込平均	80%刈込平均
		65.00	70.00	0.29	-1.93	67.14	67.13	67.08

No. 17 MA 28Q14 65歳以上における就業機会を確保するために導入している制度

	合計	70歳までの定年の引上げ	定年制の廃止	70歳までの継続雇用制度	継続的な業務委託により、就業機会を確保する制度	社会貢献事業従事で、就業機会を確保する制度	その他
合計	131	10	5	85	18	2	21
	100.0%	7.6%	3.8%	64.9%	13.7%	1.5%	16.0%

No. 18 MA 30Q15-1 有料職業紹介事業に従事する60歳以上の従業員がいたか

	合計	60歳以上の無期雇用の従業員がいる/いた	60歳以上の有期雇用の従業員がいる/いた	60歳以上の従業員はいない
合計	282	104	53	132
	100.0%	36.9%	18.8%	46.8%

No. 19 SA 31Q15-2 有料職業紹介事業に従事している従業員が、60歳に達する見込み

	合計	1～2年以内	3～5年後	6～9年後	10年以上先	わからない
合計	131	13	14	29	61	14
	100%	10%	11%	22%	47%	11%

No. 20 SA 32Q16 今後の60歳以上の従業員の割合

	合計	大いに増えていく	やや増えていく	現状と変わらない	やや減っていく	減っていく
合計	286	35	109	121	9	12
	100%	12%	38%	42%	3%	4%

No. 21 SA 33Q17 今後の持続的な発展のために、60歳以上の従業員を活用していくことの必要性

	合計	必要である	ある程度必要である	どちらともいえない	あまり必要ではない	必要でない
合計	286	80	115	60	17	14
	100%	28%	40%	21%	6%	5%

No. 22 MA 34Q18 60歳以上の従業員が活躍している/活躍してもらおうと考えている職域

	合計	役員や顧問	第一線の営業担当	第一線のｶｳﾝｾﾗｰ	事務職	管理職（営業関連担当）
合計	259	54	74	37	87	42
	100.0%	20.8%	28.6%	14.3%	33.6%	16.2%
		管理職（その他）	特定の業務につかずに、若手の指導やｻﾎﾟｰﾄ	専門能力を必要としない補助的業務	その他	わからない・考えていない
		49	34	21	16	41
		18.9%	13.1%	8.1%	6.2%	15.8%

No. 23 SA 36Q19 定年の前後での仕事の変化

	合計	該当者がいないので分からない	定年前とまったく同じ仕事	定年前と同じ仕事だが、責任が軽くなる	定年前と同じ仕事だが、責任が重くなる	定年前と一部異なる仕事	定年前とまったく異なる仕事	その他
合計	270	69	124	46	3	23	1	4
	100%	26%	46%	17%	1%	9%	0%	1%

No. 24 MA 38Q20-1 すでに実施している60歳以上の従業員の活躍に向けた取組

	合計	年複数回の定期的な健康診断・健康ﾁｪｯｸ	業務内容や期待役割に関する事前の入念な説明	ｽｷﾙ・知識等の高度化・能力開発	やり甲斐を持って取り組める職域開発
合計	192	107	95	59	49
	100.0%	55.7%	49.5%	30.7%	25.5%
	高齢者の受入れ体制整備等の職場改革の実施・支援	60歳以上の従業員を対象とする昇給	60歳以上の従業員を対象とする賞与	60歳以上の従業員の中途採用	実施しているものはない
	38	40	58	50	18
	19.8%	20.8%	30.2%	26.0%	9.4%

No. 25 MA 39Q20-2 実施の必要性を感じている60歳以上の従業員の活躍に向けた取組

	合計	年複数回の定期的な健康診断・健康ﾁｪｯｸ	業務内容や期待役割に関する事前の入念な説明	ｽｷﾙ・知識等の高度化・能力開発	やり甲斐を持って取り組める職域開発
合計	204	74	59	79	90
	100.0%	36.3%	28.9%	38.7%	44.1%
	高齢者の受入れ体制整備等の職場改革の実施・支援	60歳以上の従業員を対象とする昇給	60歳以上の従業員を対象とする賞与	60歳以上の従業員の中途採用	実施しているものはない
	79	64	48	73	15
	38.7%	31.4%	23.5%	35.8%	7.4%

No. 26　SA　41Q21 中高年の従業員に、60歳以降の職業生活を考えてもらう取り組み

	合計	積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取り組んでいない
合計	267	10	90	167
	100%	4%	34%	63%

No. 27　MA　42Q22 高齢の従業員の雇用を通して、今後、期待できるﾒﾘｯﾄ

	合計	豊富なﾉｳﾊｳや高いｽｷﾙが期待できる	景気変動に雇用面で弾力的に対応できる	人件費が抑えられる	仕事に対するﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝが高い	若年層・中間層のｷｬﾘｱﾓﾃﾞﾙとなる
合計	272	183	37	47	57	54
	100.0%	67.3%	13.6%	17.3%	21.0%	19.9%

若手社員への教育担当として活用できる	若年層・中間層・管理職との潤滑油になる	取引先からの信頼感が増す	その他	特にﾒﾘｯﾄはない
86	48	60	4	28
31.6%	17.6%	22.1%	1.5%	10.3%

No. 28　MA　44Q23 今後、高齢の従業員を積極的に雇用していく際の課題

	合計	肉体的、体力的な衰えがある	仕事へのﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝを維持・向上させることが難しい	新しい知識やｽｷﾙの習得に積極的でない	IT化への対応が難しい	人件費の負担が増える
合計	269	153	68	97	151	21
	100.0%	56.9%	25.3%	36.1%	56.1%	7.8%

受け入れ可能な人数に限りがある	短時間勤務など高齢者が働きやすい制度の整備が遅れている	高齢者が働きやすい職場環境が未整備	元部下との関係構築が難しい	個人差が大きい	その他	特に課題はない
61	31	33	21	109	3	18
22.7%	11.5%	12.3%	7.8%	40.5%	1.1%	6.7%

No. 29　SA　46Q24 当該期間に、高齢者の紹介実績の有無

	合計	ある	ない
合計	392	255	137
	100%	65%	35%

No. 30　MA　47Q25-1 当該期間に、高齢者の紹介実績のあるもの

	合計	家政婦（夫）	ﾏｽｾｷﾝ	調理士	配膳人	理容師	美容師
合計	251	126	40	20	28	1	0
	100.0%	50.2%	15.9%	8.0%	11.2%	0.4%	0.0%

ﾓﾃﾞﾙ	芸能家	医師	看護師	研究職・技術職・専門職	医療・福祉・介護の職業	経営管理者
0	1	5	25	7	33	6
0.0%	0.4%	2.0%	10.0%	2.8%	13.1%	2.4%

事務的職種	販売・営業	生産工程・労務の職業	熟練技能者	運転・輸送の職業	ｻｰﾋﾞｽ職	その他
18	13	7	8	7	8	10
7.2%	5.2%	2.8%	3.2%	2.8%	3.2%	4.0%

No. 31　SA　48Q25-2 当該期間に、高齢者の紹介実績が最も多いもの

	合計	家政婦（夫）	ﾏｽｾｷﾝ	調理士	配膳人	理容師	美容師
合計	249	115	35	12	21	1	0
	100%	46%	14%	5%	8%	0%	0%

ﾓﾃﾞﾙ	芸能家	医師	看護師	研究職・技術職・専門職	医療・福祉・介護の職業	経営管理者
0	0	5	3	6	17	3
0%	0%	2%	1%	2%	7%	1%

事務的職種	販売・営業	生産工程・労務の職業	熟練技能者	運転・輸送の職業	ｻｰﾋﾞｽ職	その他
10	1	3	3	4	3	7
4%	0%	1%	1%	2%	1%	3%

No. 32　MA　49Q26-1 高齢者の職業紹介のﾀｲﾌﾟ

	合計	一般登録型	日々紹介型	ｻｰﾁ型	ｱｳﾄﾌﾟﾚｰｽﾒﾝﾄ型	その他
合計	250	177	106	11	7	6
	100.0%	70.8%	42.4%	4.4%	2.8%	2.4%

No. 33　SA　51Q26-2 高齢者の職業紹介でﾒｲﾝとしているﾀｲﾌﾟ

	合計	一般登録型	日々紹介型	ｻｰﾁ型	ｱｳﾄﾌﾟﾚｰｽﾒﾝﾄ型	その他
合計	248	156	76	8	3	5
	100%	63%	31%	3%	1%	2%

No. 34　SA　52Q27 ﾒｲﾝとしているﾀｲﾌﾟにおいて、紹介実績に占める高齢者の割合

	合計	0%	1～2%	3～9%	10～19%	20～29%
合計	238	0	16	17	22	9
	100%	0%	7%	7%	9%	4%

30～39%	40～49%	50～59%	60～69%	70～79%	80%以上
7	10	7	31	33	86
3%	4%	3%	13%	14%	36%

No. 35　SA　53Q28 職業紹介に占める高齢者の割合の見通し

	合計	大いに増えていく	やや増えていく	現状と変わらない	やや減っていく	減っていく
合計	249	67	98	67	8	9
	100%	27%	39%	27%	3%	4%

No. 36　SA　54Q29 今後の持続的な発展のために、高齢者の紹介に力を入れていく必要性

	合計	必要である	ある程度必要である	どちらともいえない	あまり必要ではない	必要でない
合計	248	100	102	34	10	2
	100%	40%	41%	14%	4%	1%

No. 37　MA　55Q30 高齢者の紹介で苦労している点

	合計	高齢求職者が希望する職種や仕事内容の求人がない	高齢求職者が希望する雇用形態の求人がない	高齢求職者の希望条件（勤務地。例えば徒歩圏等）の求人がない	高齢求職者の希望条件（勤務日数、時間数、曜日）の求人がない	高齢求職者の希望条件（賃金水準）の求人がない
合計	247	108	79	63	80	35
	100.0%	43.7%	32.0%	25.5%	32.4%	14.2%

高齢求職者の意識の切り替えが進まない	高齢求職者の持つｽｷﾙや経験が、求人者のﾆｰｽﾞとうまく合わない	高齢求職者にﾃﾞｼﾞﾀﾙｽｷﾙがない	勤務場所や勤務内容が、高齢求職者に合わない	高齢求職者が、求職条件を緩和してくれない	求人者が、求人条件を緩和してくれない
52	79	74	29	27	51
21.1%	32.0%	30.0%	11.7%	10.9%	20.6%

求人者が、高齢求職者を受け付けない	求人者が、高齢求職者の採用に不安を持っている	求人者が、より若い求職者を要望する	高齢求職者の紹介は手間がかかり割に合わない	その他	特に苦労している点はない
93	110	163	19	14	10
37.7%	44.5%	66.0%	7.7%	5.7%	4.0%

No. 38　MA　57Q31 紹介を成功させる上で行ったﾏｯﾁﾝｸﾞの工夫

	合計	高齢求職者に応募可能な求人の状況について丁寧に説明した	高齢求職者に現役時代からの意識の切り替えを促した	高齢求職者に仕事内容や心構えを丁寧に説明した	高齢求職者にﾃﾞｼﾞﾀﾙｽｷﾙ等の研修を行った	求人者に高齢求職者のｽｷﾙ･経験等を丁寧に説明した
合計	246	115	58	122	15	138
	100.0%	46.7%	23.6%	49.6%	6.1%	56.1%

	求人者に高齢求職者の人柄を丁寧に説明した	求人者に高齢求職者でも要件に合うことを丁寧に説明した	高齢求職者に対し、求職条件の緩和を求めた	求人者に対し、求人条件の緩和を求めた	その他	特に工夫はない
	142	140	45	62	6	9
	57.7%	56.9%	18.3%	25.2%	2.4%	3.7%

No. 39　MA　59Q32 採用に結び付く高齢求職者の特徴（一般登録型）

	合計	該当者はいない	前職が活かせる	専門性がある	真面目である	謙虚である	人当たりがよい
合計	227	24	101	86	122	96	120
	100.0%	10.6%	44.5%	37.9%	53.7%	42.3%	52.9%

	働くことへのﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝが高い	気持ちの切り替えができている	高望みをしない	求職条件･希望が柔軟	新しい知識やｽｷﾙを習得しようとする学習意欲がある	その他	特筆すべき点はない
	95	47	86	85	45	8	7
	41.9%	20.7%	37.9%	37.4%	19.8%	3.5%	3.1%

No. 40　MA　61Q33 繰り返し紹介に結び付く高齢求職者の特徴（日々紹介型）

	合計	該当者はいない	前職での経験を活かせる	当該職種の日々紹介での経験が長い	専門性がある	真面目である	謙虚である
合計	197	48	56	72	51	92	67
	100.0%	24.4%	28.4%	36.5%	25.9%	46.7%	34.0%

	働くことへのﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝが高い	新しい知識やｽｷﾙを習得しようとする学習意欲がある	紹介先の信頼を得ている	紹介所への気遣いができる	勤務態度がよい	その他	特筆すべき点はない
人当たりがよい	92	64	27	94	36	83	3	5
	46.7%	32.5%	13.7%	47.7%	18.3%	42.1%	1.5%	2.5%

No. 41　MA　63Q34 高齢求職者ならではのｱﾋﾟｰﾙﾎﾟｲﾝﾄ

	合計	短日･短時間の勤務にも対応できる	土日祝日や早朝･深夜帯の勤務にも対応できる	これまでの職業人生で培った知識･ｽｷﾙ･ﾉｳﾊｳがある	これまでの職業人生で培った豊富な経験がある	これまでの職業人生で培った人的つながりがある
合計	248	129	110	161	167	53
	100.0%	52.0%	44.4%	64.9%	67.3%	21.4%

	社会人としての常識や基礎的な力がある	勤勉で長続きする､勤務態度がよい	前職での経験を活かせる	相対的に安価で､よい人材を活用することができる	その他	特筆すべき点はない
	100	92	95	23	7	6
	40.3%	37.1%	38.3%	9.3%	2.8%	2.4%

No. 42　SA　65Q35-1 高齢者の紹介が成功した具体的な事例:職種

	合計	家政婦(夫)	ﾏｽｷﾝ	調理士	配膳人	理容師	美容師
合計	83	35	13	3	8	0	0
	100%	42%	16%	4%	10%	0%	0%

	ﾓﾃﾞﾙ	芸能家	医師	看護師	研究職･技術職･専門職	医療･福祉･介護の職業	経営管理者
	0	0	1	2	2	6	0
	0%	0%	1%	2%	2%	7%	0%

	事務的職種	販売･営業	生産工程･労務の職業	熟練技能者	運転･輸送の職業	ｻｰﾋﾞｽ職	その他
	7	1	1	1	1	1	1
	8%	1%	1%	1%	1%	1%	1%

No. 43　SA　66Q35-2 高齢者の紹介が成功した具体的な事例:ﾀｲﾌﾟ

	合計	一般登録型	日々紹介型	その他
合計	127	82	38	7
	100%	65%	30%	6%

No. 44　SA　27（変換）Q13sq 65歳以上の従業員を継続して雇用する場合の上限年齢（変換）

	合計	65歳	67歳	68歳	70歳
合計	59	32	2	1	24
	100%	54%	3%	2%	41%

No. 45　SA　23（変換）Q10 職業紹介の業務に従事する者の人数（変換）

	合計	1～5人	6～10人	11～15人	16～20人	20人以上
合計	386	310	44	6	7	19
	100%	80%	11%	2%	2%	5%