



ハローワーク野辺地



ハローワーク野辺地 年齢階級別新規求職者数の推移

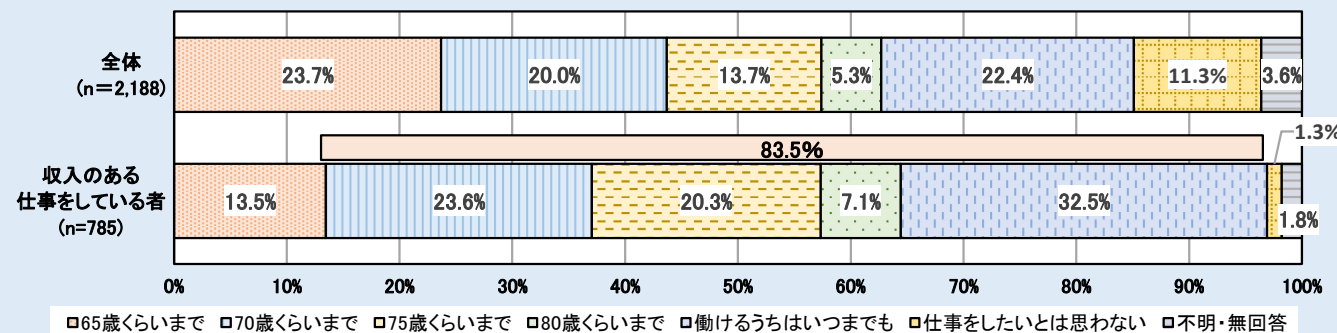
年齢階級	令和2年度	令和6年度	増減数	増減率
合 計	2,488	2,235	-253	-10.2
15～19歳	31	15	-16	-51.6
20～24歳	157	117	-40	-25.5
25～29歳	163	139	-24	-14.7
30～34歳	175	121	-54	-30.9
35～39歳	160	132	-28	-17.5
40～44歳	216	173	-43	-19.9
45～49歳	210	175	-35	-16.7
50～54歳	253	205	-48	-19.0
55～59歳	243	226	-17	-7.0
60～64歳	312	227	-85	-27.2
65歳以上	568	705	137	24.1

ハローワーク野辺地管内の生産年齢人口の推計

市町村	15～64歳人口（人）			2020年を100とした時の指数		
	2020年	2025年	2030年	2020年	2025年	2030年
野辺地町	6,559	5,516	4,895	100.0	84.1	74.6
七戸町	7,206	6,310	5,503	100.0	87.6	76.4
横浜町	2,179	1,997	1,806	100.0	91.6	82.9
東北町	8,403	7,388	6,597	100.0	87.9	78.5
六ヶ所村	6,668	6,281	5,868	100.0	94.2	88.0
管内全体	31,015	27,492	24,669	100.0	88.6	79.5

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」
・令和2年（2020）年の国勢調査を基に令和32（2050）年までの5年ごと30年間について、
男女・5歳階級別に推計

何歳ころまで収入を伴う仕事をしたいか（択一回答）



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」
・調査対象は、全国の60歳以上の男女。
・四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

- 新規求職者数を年齢別にみると、多くの年齢階級で大きく減少していますが、65歳以上は増加しています。
- 生産年齢人口の推計では、2020年を100とした時、5年後の2030年には、約8割程度まで減少する見込みです。
- 全国調査ですが、60歳以上の就業者の8割強が「70歳以降も働きたい」と回答しています。



高齢者の活用と活躍は、
人材確保と生産性アップに
つながるヒントかも！

① 業務に見える化しよう

役割分担を見直すためには、まず現状を把握する必要があります。
具体的には、現在、誰が・いつ・どのような業務を・どの程度の時間をかけて行っているのか調べる必要があります。そこで業務時間調査を実施して、現在の1日の業務の流れに見える化しましょう。

② 業務の必要性の整理、3Mをみつけよう

業務時間調査により見える化された普段の業務から、3M（ムリ・ムラ・ムダ）を探します。
・特定の従業員への業務の偏り（ムリ・ムラ）・以前から実施しているが、本来は不要（あるいは簡略化が可能）な業務（ムダ）

③ 業務のマッチング、業務全体の流れを作り直そう

業務時間調査結果により見える化した普段の業務の流れから、発見した3Mを取り除き、新たな業務の流れを作ります。
この時、業務の役割分担についても、必要以上にこれまでの習慣等に囚われることなく、役割のマッチングを検討しましょう。

④ 手順と役割の整理をしよう

業務の手順や従業員の役割をあらためて整理します。業務の手順を変更したり、役割分担を検討し直したり、業務時間を変更したりすることで、一気に業務が効率的に回りだすことがあります。

【介護事業での事例】

- ①業務を「ケア（身体介助）」と「作業（間接業務）」に分けて整理した。
- ②直接体に触れる身体介助（日常生活動作）は介護職員が行い、掃除や洗濯（間接業務）は高齢者（パート）を活用することにした。
- ③軽微な見守りなど、業務の流れに組み込みにくい業務も明確にして、高齢者（パート）に分担した。

【実際の事例1：調理員】

介護職員も調理を担当していたが、負担軽減のため高齢者を調理員として募集することとした。当初「早・日・遅」のシフト勤務で募集したが、高齢求職者から「早番が難しい」との声もあり「早」「日・遅」と分けて募集した。

【実際の事例2：環境整備、配送】

環境整備と配送を担当する「業務員」を正社員として募集していたが、応募者がいないことから、環境整備と配送業務を分けることにより、それぞれ環境整備をメインとする「パート業務員」と配送業務をメインとする「パート運転手」として、高齢者を募集した。

【実際の事例3：送迎運転手】

介護職員も送迎の運転業務を担当していたが、人手不足と運転を苦手とする女性職員もいたことから、高齢者を送迎が必要な時間帯だけの送迎運転手として募集した。

【実際の事例4：セルフスタンド監視員】

元々、高齢者が従事していたが、無理のない程度で長く勤務してほしいことから、週の勤務日数を2～3日程度にシエアすることとして、高齢者を募集した。

【実際の事例5：介護助手】

朝の時間帯など人員配置が薄くなる時間帯を中心に、食事介助や片付け、清掃等の軽作業など、介護職員でなくてもできる業務について、介護助手として高齢者を募集した。

【実際の事例6：保育補助】

保育士が従事していた業務を資格の要否で分けて整理するとともに、業務の繁忙時間帯を把握し、高齢者を清掃や見守りなどの保育補助として募集した。保育士の募集では、希望時間帯での勤務や平日の休日も可能とする条件で求人募集ができるようになった。

【実際の事例7：清掃サポート】

ベッドメイク、浴室清掃、タオルやシーツ畳み、アメニティ補充などを行っていた客室清掃員の業務について、負担軽減に向けて業務を分担することとし、ベッドメイクや浴室清掃以外の業務であるタオルやシーツ畳み・アメニティ補充などを担当する清掃サポートとして、高齢者を募集した。