



シニア層対象の求人を出してみませんか？

神奈川県内のハローワークの紹介で就職した方の

36.2%が60歳以上の高齢者です。（令和7年4月）

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、年々企業の人材不足が大きな課題となっています。長年の能力や経験のある高齢者を活かして、企業で活躍してもらうことは人材不足解消のカギとなってきます。高齢者雇用のメリットと活用事例を紹介し、高齢者雇用への理解を深め、活用促進につなげていきたいと考えております。

高齢者の雇用状況

2020年から2040年までの本県の65歳以上人口の増加率は沖縄県、東京都に次いで第3位。

本県の65歳以上の高齢者人口は、2020年で約231万人（総人口の25.6%）ですが、2030年には約257万人（同28.2%）、2040年には294万人（同33.3%）となることが見込まれています。この20年間にける本県の65歳以上人口の増加率は24.2%で、全国第3位の急激なスピードで推移していくと考えられています。



意欲あふれる高齢者がどんどん働いています。

令和6年度の県内ハローワークにおける就職者数は、60歳～64歳で14,191人、65歳以上では8,334人となり、年々増加しております。

神奈川県内ハローワークの就職者数

年 度	年 齢 計	うち数	
		60～64歳	65歳以上
令和2年度	37441	10483	5553
令和3年度	39960	12031	6508
令和4年度	43379	12971	7382
令和5年度	43221	14011	8082
令和6年度	40763	14191	8334

就労意欲のある高齢者がどんどん増えています。

令和7年4月現在の県内ハローワークにおける有効求職者数（仕事を探している人）は、60歳以上で34,507人となり、全体の29.7%を占めております。

神奈川県内ハローワークにおける有効求職者数割合

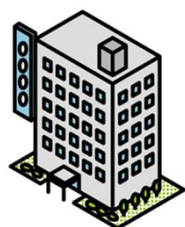
30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
15.3%	15.5%	16.2%	23.2%	29.7%

高齢者雇用のメリット



1 人材不足の解消・社員の負担軽減

高齢層の活用は、少子化に伴う人材不足の解消となるだけでなく、中堅・若手社員の業務負担や残業時間の軽減につながります。



2 社員全体の定着・会社イメージの向上

高齢層が活躍する企業として、若手社員からも「長く安心して働ける環境」であると感じてもらえます。また、外部の方からの企業評価が上がります。



3 特定求職者雇用開発助成金の活用

60歳以上高年齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、雇用機会の増大及び雇用の安定を図ることを目的としています。

高齢者雇用の3つのポイント

1 単純性・明確化

未経験の職業に従事する割合の高い高齢者層にとって、誰にでもすぐにできるシンプルな仕事内容であること。また、これまでの職歴や関わってきた期間などを考慮して、何の仕事をやってもらうかを明確にしておきましょう。

2 柔軟な勤務形態

身体的な負担が少なく、また、高齢者ならではのライフワークバランスに配慮した柔軟な勤務形態が提供できるよう心がけましょう。

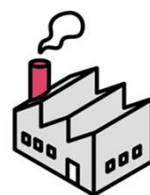
3 社会性

仕事内容が単純化しやすいからこそ、社会とのつながりを実感することができ、誇りを持てる仕事内容であることを心がけましょう。

高齢者雇用の活用事例

(1) 勤務時間のワークシェアリング

食品製造会社Aでは、1人分の仕事量を4.5時間ずつ2人でワークシェアリングしている。B氏は9時～13時半、C氏は12時半～17時とし、両者が重複して勤務する12時半～13時半の時間帯は同じ職場にフルタイム勤務している正社員の休憩時間に充てた。



ここがポイント！

- ・体力面で不安のある高齢者でも無理なく働くことができた。
- ・休憩時間が確保されることで、現役世代の負担が軽減され仕事の効率性が向上した。

(2) 勤務日数のワークシェアリング

自動販売機の整備等を行う会社Dでは、勤務の連続性が必要なためフルタイム勤務のみとなっていたが、4週間（稼働日数20日）で10日ずつ勤務する「50%勤務2人制」でのワークシェアリングによる勤務形態を導入した。



ここがポイント！

- ・業務上、1日の勤務時間を短縮することができない場合でも、勤務日数をシェアすることで高齢層で希望者の多い短時間勤務を実現することができた。

(3) 仕事内容のワークシェアリング

自動販売機による販売・管理を行う会社Eでは、商品の配達及び補填業務（現場での外部作業）と商品のピッキング及び配達準備業務（社内での内部作業）を分担し、外部作業を中堅・若手社員に担当させ、体力的負担が少ない内部作業を高齢者が担当するようにした。



ここがポイント！

- ・これまで全ての作業を1人で処理していたルートサービス社員の業務の簡素化と労力（時間外勤務）の負担を軽減させることができた。

(4) 業務の切り出し

高齢者介護施設Fでは、業務の切り出しを行い、「キッチンヘルパー」や「見守りヘルパー」など、無資格・未経験でできる体力やスキルに合わせた職種を新たに創設した。



ここがポイント！

- ・高齢者を活用できる業務を切り出すことで、地域の高年齢層の雇用の場の創出や介護業界の人手不足解消につなげることができた。

※高齢者雇用の活用事例は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による高齢者雇用に関する事例集等から一部抜粋し掲載。