

シニア層の就業実態・意識調査2021

【個人調査・企業調査から見えてきたもの】

● 主な調査結果

<Part1 シニア層採用の現状>

- 5年前と変わらずシニアの仕事探しは厳しく、約3割が「仕事探しをしたが、見つからずに、現在は仕事探しをやめている」と回答している。(P4)
- 男女ともに70～74歳の方で80歳を超えても働きたいと考える人が2割前後。(P5)
- シニアに継続勤務への希望を聞くと「現在の勤務先で働きたい」人が過去調査より約10ポイント増加、より長く今の職場で働き続けたい人が増えている。(P7)
- 企業調査で従業員数の過不足を聞くと、正社員が不足している企業は38.0%、パート・アルバイトが不足している企業は17.7%と、正社員を中心に人材不足は続いており、過去調査と比較して大きな変化は見られない。(P9)
- 採用実績を聞くと、1年以内に採用を行った企業のうち、60代以上の人を採用した企業は他の年代に比べて大幅に少ない。従業員が不足していると回答した企業でさえシニア採用は2割に満たない。(P10・11)
- シニア層採用への積極性を聞くと、いずれの雇用形態でも積極的との回答は3割強。従業員数の過不足との関係を見ると、正社員とパート・アルバイトは人材が不足している企業ほどシニアの採用に積極的である。(P12)
- 企業調査で求人募集の有無に関わらずシニアからの応募があるかを聞くと、「応募がある」が2016年と比べて7.1ポイント増えている。(P13)

<Part2 シニア層採用の拡大に向けて>

- シニアの希望する勤務時間は、現在就業中の方では「8時間程度」21.9%と最も多いが、「4～7時間程度」もそれぞれ約1～2割と分散。非就業の方では「4時間程度」が29.1%で最も多い。一方、企業調査では正社員で「8時間程度」が約半数、「7時間程度」も合わせると約7割だが、「6時間程度」も約1割。パート・アルバイトは4～8時間程度で分散。(P26)
- シニアの希望する勤務日数は、現在就業中の方は「週に5日程度」が36.4%と最も多いが、「週に4日程度」「週に1～3日程度」合計で6割弱を占め、分散。非就業の方は「週に1～3日程度」が53.1%と最も多い。一方、企業調査では「週に5日程度」以上働いている人が正社員で8割強、その他雇用形態で6割弱。パート・アルバイトは週に1～5日程度で分散。(P27)
- 現在就業中の方でも実際に働いている時間・日数と比べてより短時間・日数での勤務を希望する傾向が見られ、個人によって希望する働き方にはバリエーションがある。

● 調査結果から得られる示唆

- ✓ 既存従業員はより長く働き続けたい、同じ会社で働き続けたい人が増えている。2021年4月の法改正により、70歳までの就業確保が努力義務化され、企業も様々な取り組みを開始しているが、シニアの意欲に対して十分とはまだ言い難い。従業員の高齢化が加速することが予測される中、**画一的な働き方を求めるのではなく、より個人のニーズにあった多様な働き方を準備し、定年直前ではなく、早い時点から対話を通して提供していく必要がある。**
- ✓ 60代だけでなく70歳以降の就労は増加傾向だが、「1日8時間・週5日+残業」の働き方が中心となっている企業と希望する働き方にバリエーションのあるシニアとの間に**ミスマッチが存在し、働きたいのに働けない、諦めてしまうシニアが存在する。**
- ✓ シニアの仕事探し状況を見てみると、必ずしも年齢だけで諦めているわけではない。仕事が決まった人は、直近まで仕事をしてきた人が多く、仕事を探す際に多様な手段を使っている。一方で、仕事探しを諦めた人は短時間勤務を希望する人が多く、仕事探し的手段が限定的である。勤務時間・日数に制約がある人が社会的なやりがいを得るために働きたいと考えても、仕事探しそのものに不慣れで、働ける仕事にたどり着けないことも想定される。また、シニアは社会とのつながり、やりがい、健康維持のために仕事を希望する方も多い。**短時間でも社会と関われる仕事を増やしていくこと、仕事の探し方を支援する仕組みづくりを企業、社会全体で進める必要がある。**
- ✓ 働き方のミスマッチ以外にも職種の不一致や、ブランクによる不安がハードルになっている。シニアの方々には、**現職時代から次の仕事を探す、ブランクがある方もできそうな仕事が見つければまず働いてみることを提案したい。**仕事探しをしていることを周囲にも伝えて支援を受けやすくなることや、これまでの経験や知識に固執しすぎず、選択肢をできるだけ広げてみることも重要である。応募に不安があれば、職場見学を相談してみるなどまずは一歩踏み出していただきたい。

			個人	企業	ページ
調査概要		<個人編> <企業編>	●	●	3
Part1 シニア層採用の 現状	個人の現状	1. 5年以内の仕事探し経験	●		4
		2. 何歳まで働きたいか	●		5
		3. 仕事探して感じたこと	●		6
		4. 継続勤務を希望するか	●		7
		<参考> 家事、育児、介護	●		8
	企業の現状	5. 業種別の傾向		●	9
		6. 従業員数過不足		●	
		7. 採用実績		●	10
		8. 従業員数過不足×採用実績		●	11
		9. シニア層採用への積極性		●	12
		10. シニア層からの応募状況		●	13
		11. シニア層の採用に積極的でない理由		●	14
<参考> シニア層の採用に積極的な理由			●	15	
新型コロナウイ ルスの影響	<参考> シニア層に求めるもの		●	16	
	<参考> シニア層に求めるもの（自由記述）		●	17	
	<参考> 役立つ経験		●	18	
	12. 就業意欲への影響	●		19	
	<参考> シニア層採用意欲への影響		●	20	
Part2 シニア層採用の拡大に向けて	1. 希望する雇用形態		●		21
	2. 希望する勤務時間数		●		22
	3. 希望する勤務日数		●		23
	4. シニア層従業員の勤務時間			●	24
	5. シニア層従業員の勤務日数			●	25
	<参考> 勤務時間（希望と実績）		●	●	26
	<参考> 勤務日数（希望と実績）		●	●	27
	6. シニア層従業員に対する取り組み			●	28
7. 工夫している取り組み			●	29	
	8. シニア層雇用による変化、良かったこと			●	30

調査概要

本レポートは、株式会社リクルートの調査研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「シニア層の就業実態・意識調査 2021」（個人編および企業編）の一部をもとに作成したものです。

より詳細な調査結果については「【基本報告書】シニア層の就業実態・意識調査 2021（個人編）」、「【基本報告書】シニア層の就業実態・意識調査 2021（企業編）」をご覧ください。個人編では性別・年齢・就業状況、企業編では業種・従業員数・60代以上従業員割合による分析結果を掲載しています。

また、2016年および2018年に実施した「シニア層の就業実態・意識調査」（個人編および企業編）との比較を一部行っています。

【参照先】	2021年	「シニア層の就業実態・意識調査」（個人編）	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1842.html
		「シニア層の就業実態・意識調査」（企業編）	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1843.html
	2018年	「シニア層の就業実態・意識調査」（個人編）	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_854.html
		「シニア層の就業実態・意識調査」（企業編）	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_855.html
	2016年	「シニア層の就業実態・意識調査」（個人編）	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160713_455.html
		「シニア層の就業実態・意識調査」（企業編）	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160901_482.html

調査方法	インターネット調査	
調査期間	個人編	2021年3月26日（金）～3月29日（月） ※2018年調査：2018年3月29日（木）～3月30日（金） ※2016年調査：2016年3月18日（金）～3月21日（月）
	企業編	2021年3月16日（火）～3月18日（木） ※2018年調査：2018年3月23日（金）～3月26日（月） ※2016年調査：2016年6月9日（木）～6月27日（月）
調査対象	個人編	55～74歳の男女（全国） 現在働いておらず、仕事探してもおらず、誘いがあっても働くつもりはない人を除く 現在の仕事の業種が以下の人を除く：「放送、宣伝広告、出版、新聞」「人材紹介、派遣」「業務請負」
	企業編	企業において人事・採用計画に関わっている方 ・人事（採用・労務）担当の正社員・正職員 ・経営企画担当の正社員・正職員で、人事・採用計画に関わっている方 ・会社経営者で、人事・採用計画に関わっている方
回答数	個人編	8,000人（集計対象60～74歳の6,000人） ※2018年調査：8,000人（集計対象6,000人） ※2016年調査：8,000人（集計対象6,000人）
	企業編	600社 ※2018年調査：600社 ※2016年調査：533社

1. 5年以内の仕事探し経験 個人

2016年調査以降、仕事探しをした結果に大きな変化は見られない。2021年と2016年を比較して、新しい仕事が決まった人は3.8ポイント増加、仕事を探しても見つからず諦める人は4.1ポイント減少したが、約3割が諦めているという実態が明らかになった。諦めた人は無職の方、専業主婦に多い。また、仕事が見つからずに仕事探しの最中の人も14.8%と苦戦している様子も見てとれる。5年前と変わらずシニアの仕事探しは厳しく、企業における人材不足の声とのギャップが存在し続けている。

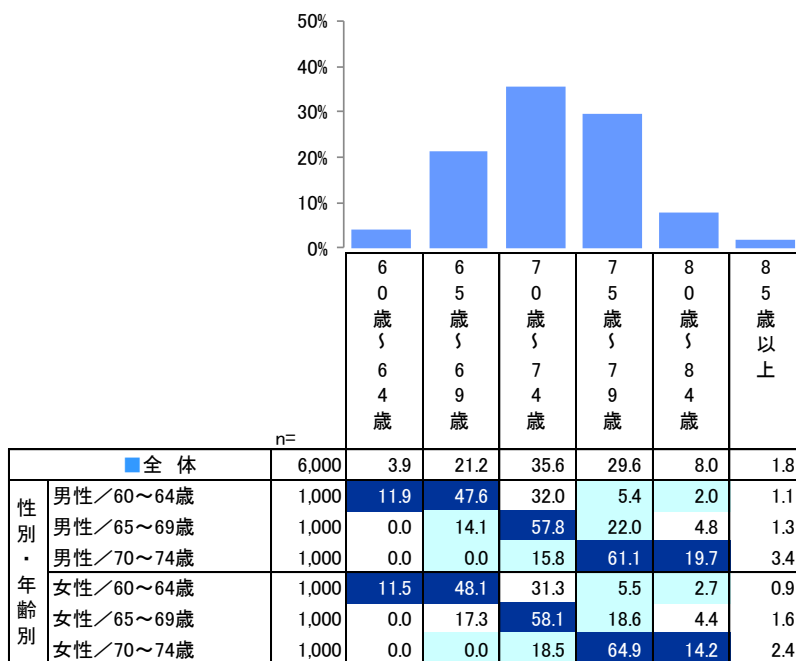
		(%)			
n=		仕事 が探 しま つて 、 新し い	しか のら 最 ず 中 に し 、 現 在 も が 仕 事 見 探	しか を ら や ず 探 め に し 、 現 在 は が 仕 事 見 探	仕 事 探 し を 始 め た ば か り
2021	1,700	47.6	14.8	30.8	6.8
2018	1,711	42.8	16.1	33.7	7.4
2016	1,568	43.8	14.0	34.9	7.3

※回答結果の内訳（性別・年齢別・雇用形態別等）については2021年基本報告書（個人編）を参照
https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1842.html

Q. あなたはこの5年以内に仕事探しをした経験がありますか。（単一回答）
 【対象者：全員、「過去5年間、仕事探しはしていない」を除いて集計】

2. 何歳まで働きたいか 個人

何歳くらいまで働きたいと思うかを聞くと、男女ともに70~74歳は80歳を超えても働きたいと考える人が2割前後。今年7月に発表された平均寿命が男性81.64歳、女性87.74歳であることをふまえると、生涯現役ととらえるシニアが増えているようだ。



反転シロヌキ …全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アミカケ …全体の数値より5ポイント以上小さい

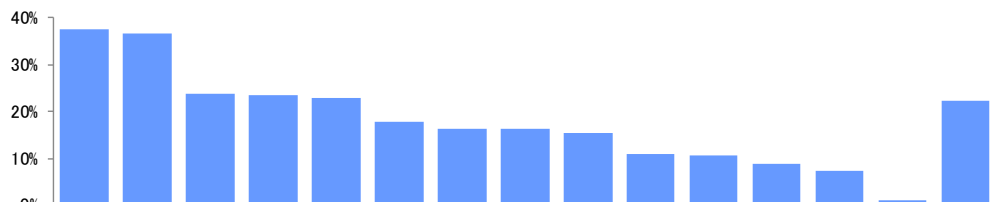
グレー斜線 …回答者数が30未満（参考値）

Q. あなたは何歳くらいまで働きたいと思いますか。具体的な年齢でお知らせください。（数値で回答）

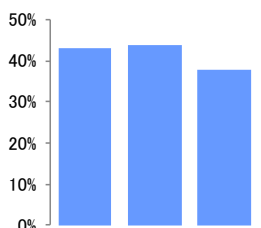
3. 仕事探して感じたこと 個人

仕事が見つかった人でさえ4割弱が「年齢の制限が低い／幅がせまい」と感じたという回答している。過去調査と比べると減少はしているが、シニアが年齢による壁を感じていることに変わりはない。

「年齢の制限が低い／幅がせまい」と感じた割合は、男性は70～74歳で増加している。法改正の影響が「70歳の壁」という形で一部で始めている可能性がある。一方、女性ほどの年齢でも過去調査と比べて減っており、この数年でシニア女性が活躍しやすい仕事が増えている可能性がある。いずれにせよ、仕事を探す上での「年齢の壁」は、仕事が見つかった人でさえ感じた困難として変わらず存在している。



		n=	年齢の制限が低い／幅がせまい	給料が安い	職種が限られている	業種が限られている	そもそもその求人数が少ない	過去の経験が生かせない	通勤できる場所に仕事がない	勤務時間・日数に制約がある	雇用形態が不安定	福利厚生が充実していない	勤務時間が不規則	就労内容が限定的	会社が多岐・安心感がない	その他	特になし
■全体		810	37.7	36.7	23.7	23.5	22.8	17.8	16.4	16.2	15.4	10.9	10.5	8.9	7.4	1.0	22.3
性別	男性	430	39.1	42.1	25.3	26.0	21.6	21.4	13.3	14.2	16.7	10.2	10.9	9.5	5.3	1.2	19.5
	女性	380	36.1	30.5	21.8	20.5	24.2	13.7	20.0	18.4	13.9	11.6	10.0	8.2	9.7	0.8	25.5
性別・年齢別	男性／60～64歳	144	39.6	50.7	16.7	20.1	18.1	21.5	11.8	9.0	20.8	10.4	6.9	4.2	4.2	1.4	16.7
	男性／65～69歳	173	33.5	38.7	27.7	24.9	21.4	23.1	14.5	18.5	11.6	8.7	16.2	15.0	5.2	1.2	23.1
	男性／70～74歳	113	46.9	36.3	32.7	35.4	26.5	18.6	13.3	14.2	19.5	12.4	8.0	8.0	7.1	0.9	17.7
	女性／60～64歳	161	36.0	36.6	19.9	18.6	23.0	12.4	19.3	19.3	14.9	9.3	8.1	7.5	13.0	1.2	24.2
	女性／65～69歳	123	37.4	22.0	24.4	22.8	26.8	11.4	21.1	20.3	10.6	13.8	9.8	8.1	4.9	0.0	26.8
	女性／70～74歳	96	34.4	31.3	21.9	20.8	22.9	18.8	19.8	14.6	16.7	12.5	13.5	9.4	10.4	1.0	26.0



2021年 n=810
2018年 n=732
2016年 n=686

■全体		2016年	2018年	2021年
性別・年齢別	男性／60～64歳	37.5	44.3	39.6
	男性／65～69歳	42.9	41.7	33.5
	男性／70～74歳	31.7	37.2	46.9
	女性／60～64歳	41.8	43.3	36.0
	女性／65～69歳	56.8	48.7	37.4
	女性／70～74歳	52.6	50.0	34.4

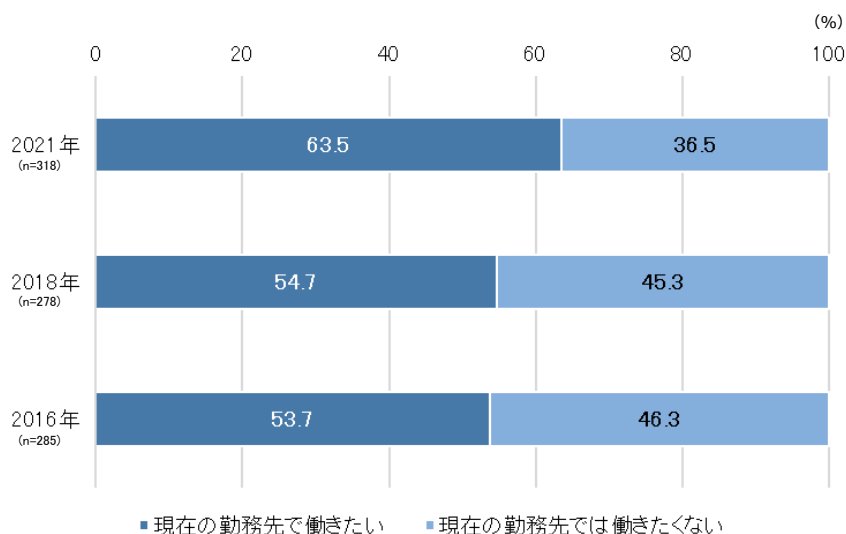
反転シロヌキ…全体の数値より5ポイント以上大きい
水色アミカケ…全体の数値より5ポイント以上小さい
グレー斜線…回答者数が30未満 (参考値)

※ 「年齢の制限が低い／幅がせまい」と回答した人の割合

Q. 仕事探しをする中でお感じになったことについて、次の中からあてはまるものをいくつでもお知らせください。(複数回答)【対象者：5年以内に仕事探しをして仕事が見つかった人】

4. 継続勤務を希望するか 個人

現在の勤め先で定年退職する予定の人に、定年後も現在の勤務先で働きたいかを聞くと、2021年調査で希望する人は合計63.5%だった。過去調査との差を見ると約10ポイント増加しており、2021年4月の法改正の影響が考えられるとともに、現役シニアもより長く今の職場で働き続けたいと考える人が増えている。



Q. あなたは定年退職後も現在の勤務先で働きたいと思いますか。お気持ちに近いものを1つだけお知らせください。(単一回答)【対象者：定年退職する予定の人】

5. 業種別の傾向 企業

企業によるシニア採用には、業種別に傾向が見られる。

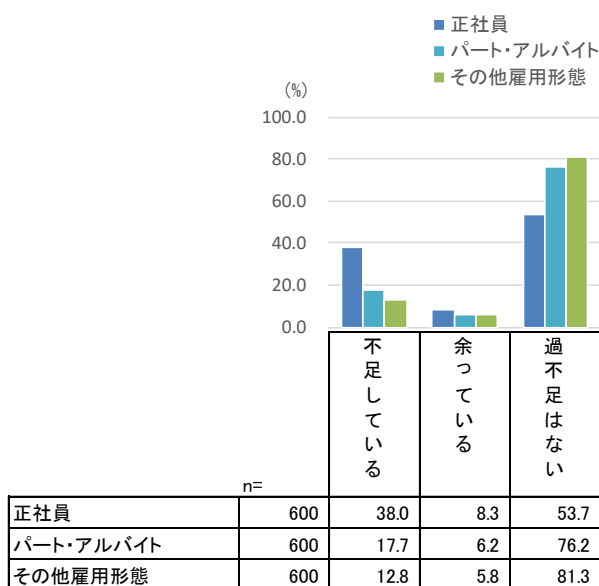
- 「各種製造」は60代以上の従業員は比較的存在しているが、正社員比率は低く、その他雇用形態（契約社員・派遣社員・嘱託などを含む）での雇用が多い。定年退職に伴う継続雇用への取り組みが積極的で、シニアの新規採用よりも既存従業員に活躍してもらおう傾向が見られる。
- 「建設、土木、運輸、倉庫」は従業員の高齢化が進んでおり、人材不足感が強い。シニアは主に正社員での採用を希望するが、人材不足のためにアルバイト・パートやその他雇用形態での採用も積極的な傾向にある。
- 「フード、販売、サービス」「IT関連、広告、印刷」「不動産、金融」は60代以上の従業員が一人もいない企業が全体の3割前後を占め、シニアを採用する意識がない企業が一定数存在する。その中でも「フード、販売、サービス」はアルバイト・パートでの採用は比較的積極的である。

※詳細は2021年基本報告書（企業編）P4、9、12、16、20、21、24、38、40を参照
https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1843.html

6. 従業員数過不足 企業

従業員数の過不足を聞くと、正社員が「不足している」という企業は38.0%、パート・アルバイトが「不足している」という企業は17.7%、その他雇用形態が「不足している」という企業は12.8%。正社員を中心に人材不足は続いており、過去調査と比較しても大きな変化は見られない。特に、「建設、土木、運輸、倉庫」「IT関連、広告、印刷」「各種製造」で正社員が「不足している」という企業の割合が5割前後と、他の業種より高い。

※過去調査については以下を参照
 2018年基本報告書（企業編）https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_855.html
 2016年基本報告書（企業編）https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160901_482.html



※正社員以外の詳細は2021年基本報告書（個人編）を参照
https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1842.html

【正社員】		n=	不足している (%)	余っている (%)	過不足はない (%)
全体		600	38.0	8.3	53.7
業種	フード、販売、サービス	177	26.0	12.4	61.6
	各種製造	59	44.1	15.3	40.7
	建設、土木、運輸、倉庫	107	54.2	2.8	43.0
	IT関連、広告、印刷	52	44.2	9.6	46.2
	不動産、金融	72	37.5	4.2	58.3
その他	133	36.1	6.0	57.9	
従業員数	5人未満	143	16.8	3.5	79.7
	5～100人未満	242	44.6	5.4	50.0
	100～500人未満	94	41.5	9.6	48.9
	500人以上	121	47.1	19.0	33.9
従業員割合以上	0%	125	29.6	4.0	66.4
	1～30%未満	315	41.9	11.4	46.7
	30～60%未満	109	43.1	7.3	49.5
	60～100%未満	25	44.0	4.0	52.0
	100%	26	3.8	0.0	96.2
2018年全体		600	39.8	6.2	54.0
2016年全体		533	35.1	7.3	57.6

反転シロキ … 全体の数値より5ポイント以上大きい

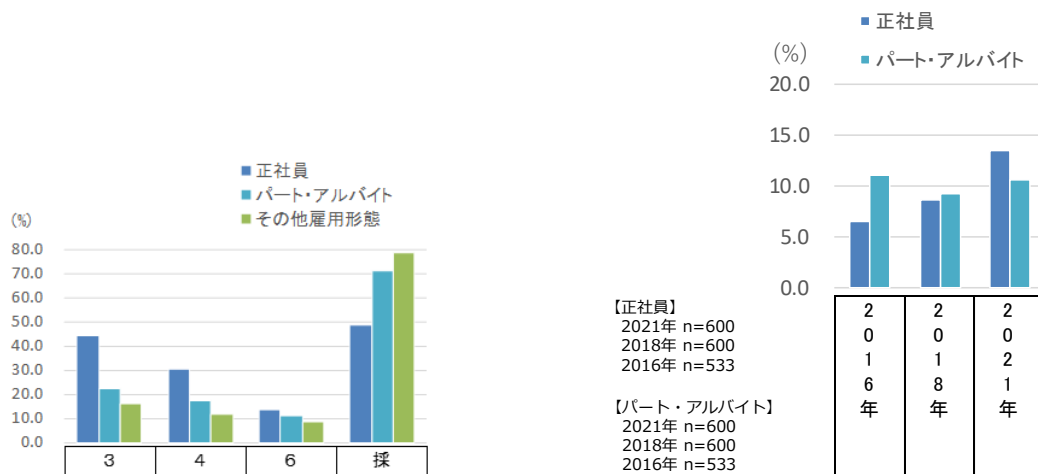
水色アミカケ … 全体の数値より5ポイント以上小さい

グレー斜線 … 回答者数が30未満（参考値）

Q. あなたの会社の従業員数の過不足について、次に挙げる雇用形態ごとにお知らせください。（単一回答）

7. 採用実績 企業

直近1年間の採用実績を聞くと、60代以上の人を採用した企業は他の年代と比べて大幅に少なく、シニアの採用は限定的である。60代以上の採用実績のみを過去調査との比較で見ると、正社員はほとんどの業種で採用実績が増えているが、パート・アルバイトは業種によってばらつきがある。



	n=	30代以下	40代~50代	60代以上	採用実績はない
正社員	600	44.0	30.3	13.5	48.5
パート・アルバイト	600	22.2	17.0	10.7	71.2
その他雇用形態	600	16.0	11.5	8.5	78.7

業種	業種	採用実績の割合 (%)		
		2016年	2018年	2021年
業種 (正社員)	全体	6.6	8.7	13.5
	フード、販売、サービス	3.1	6.7	11.3
	各種製造	4.7	15.2	13.6
	建設、土木、運輸、倉庫	8.5	8.3	15.9
	IT関連、広告、印刷	3.8	5.5	17.3
	不動産、金融	9.4	7.1	18.1
	その他	11.0	10.0	10.5
業種 (パート・アルバイト)	全体	11.1	9.3	10.7
	フード、販売、サービス	17.4	9.2	13.6
	各種製造	7.8	15.2	6.8
	建設、土木、運輸、倉庫	8.5	6.3	11.2
	IT関連、広告、印刷	1.9	0.0	3.8
	不動産、金融	3.1	8.6	11.1
	その他	14.7	12.7	10.5

※60代以上と回答した人の割合

反転シロヌキ … 全体の数値より5ポイント以上大きい

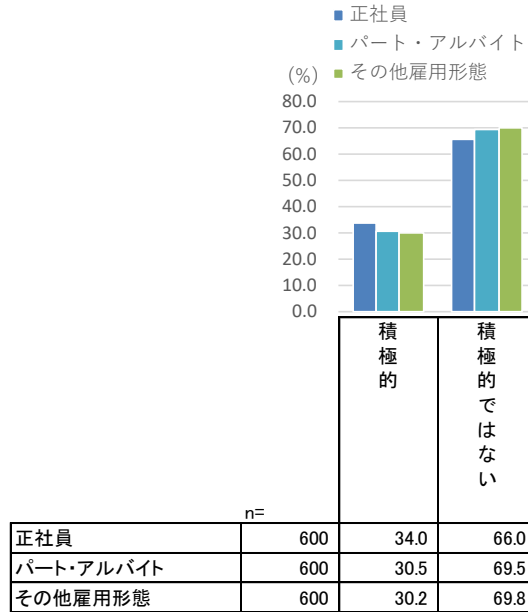
水色アミカケ … 全体の数値より5ポイント以上小さい

グレー斜線 … 回答者数が30未満 (参考値)

Q. 2015年4月~3月、2017年4月~2018年3月、2020年4月~2021年3月までで採用実績のある雇用形態と年代をお知らせください。(複数回答)

9. シニア層採用への積極性 企業

シニアの採用についてどの程度積極的かを聞くと、いずれの雇用形態でも積極的との回答は3割強となった。シニアの就労意欲の高さに対して、企業側は必ずしも採用に積極的ではないという現状が見てとれる。従業員数の過不足とシニア層採用への積極性の関連を見ると、正社員とパート・アルバイトはいずれも人材が不足している企業ほどシニアの採用に積極的であり、特にパート・アルバイトは5割以上の企業が積極的と回答している。とはいえ、人手不足の企業でも約半数は積極的ではなく、シニアの採用は限定的ともいうことができるだろう。



【正社員】

		n=	(%)	
			積極的	積極的ではない
全体		600	34.0	66.0
従業員数過不足 × 積極性	不足している	228	44.3	55.7
	余っている	50	24.0	76.0
	過不足はない	322	28.3	71.7

【パート・アルバイト】

		n=	(%)	
			積極的	積極的ではない
全体		600	30.5	69.5
従業員数過不足 × 積極性	不足している	106	53.8	46.2
	余っている	37	35.1	64.9
	過不足はない	457	24.7	75.3

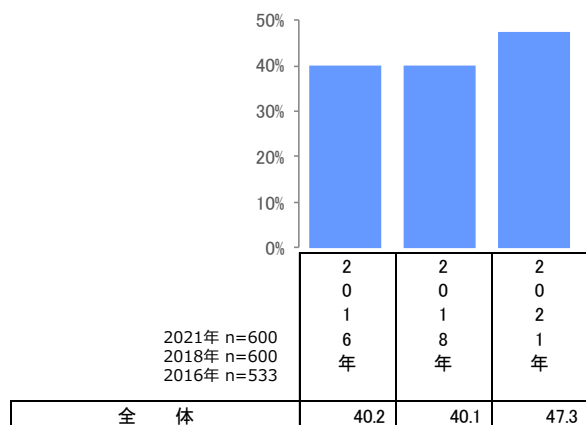
反転シロヌキ …全体の数値より5ポイント以上大きい
水色アミカケ …全体の数値より5ポイント以上小さい
グレー斜線 …回答者数が30未満 (参考値)

Q. あなたの会社ではシニア層の採用についてどの程度積極的ですか。以下に挙げる雇用形態別にお知らせください。(単一回答)

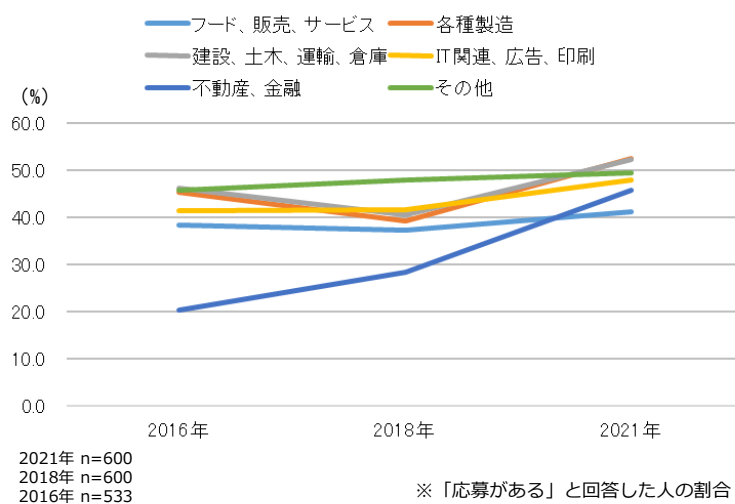
Q. あなたの会社の従業員数の過不足について、次に挙げる雇用形態ごとにお知らせください。(単一回答)

10. シニア層からの応募状況 企業

求人募集の有無に関わらずシニアからの応募があるかを聞くと、「応募がある」が2016年と比べて全体で7.1ポイント増加している。業種別に見ると、大幅に増えているのが「不動産、金融」で2016年と比べると25.5ポイント増えている。2016年と比べて変化が少ないのが「フード、販売、サービス」である。「各種製造」「建設、土木、運輸、倉庫」はシニアからの応募が2016年と比べて約6~7ポイント増えて5割を超えており、他業種と比べてシニアの関心が高まっていると考えられる。



※「応募がある」と回答した人の割合

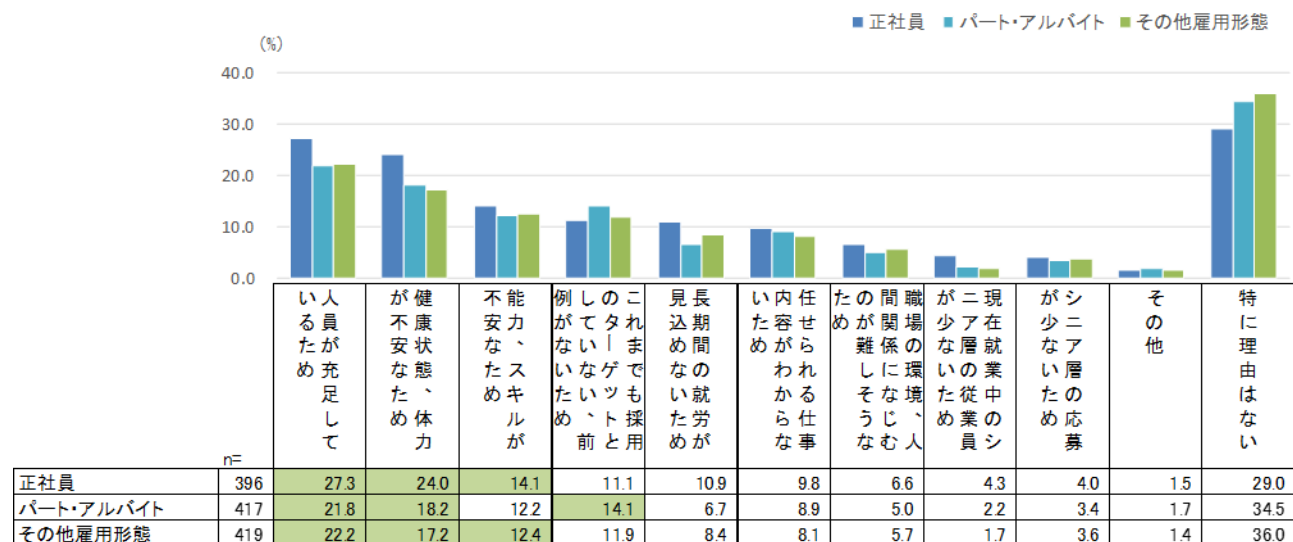


※「応募がある」と回答した人の割合

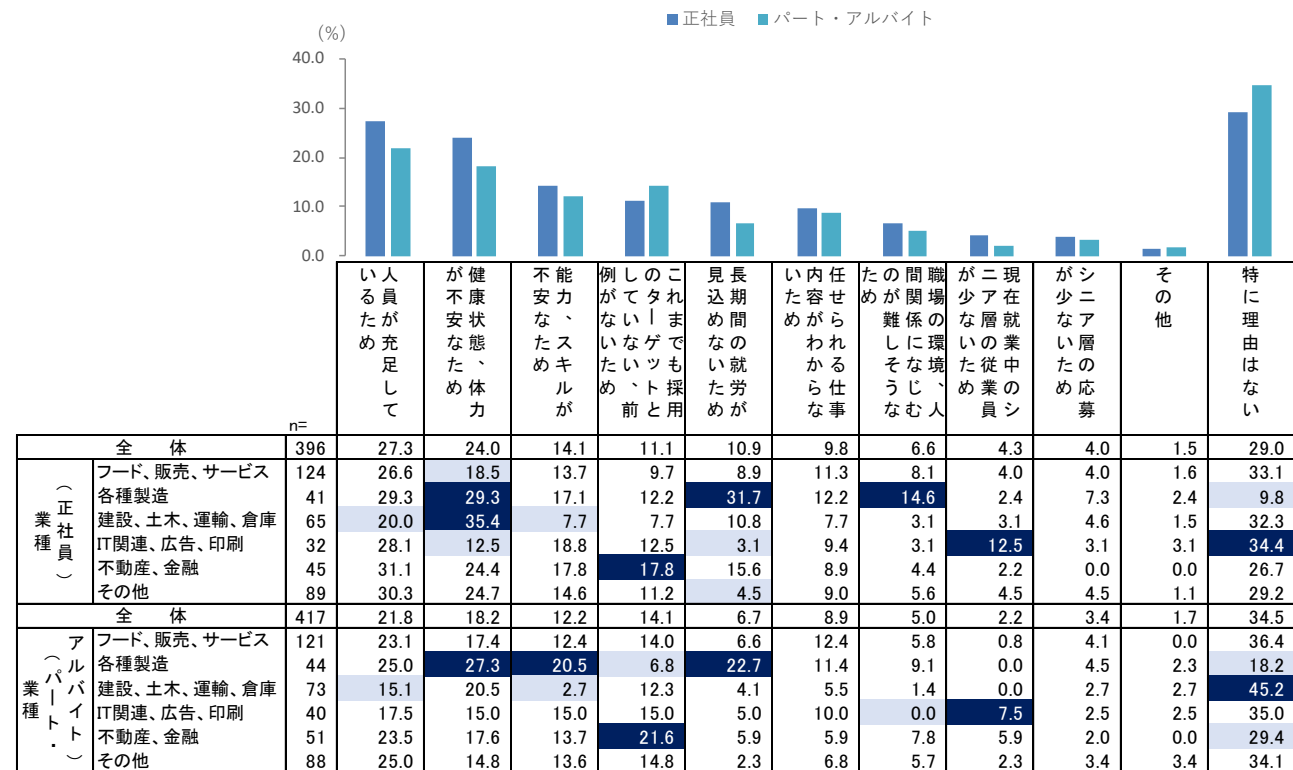
Q. あなたの会社には、求人募集有無に関わらずシニア層からの応募がありますか。（単一回答）

11. シニア層の採用に積極的でない理由 企業

シニア採用に対して積極的でない理由を聞いたところ、業種別で最も特徴的であったのは「各種製造」である。他業種と比較して回答割合の高い項目が多く、雇用形態に関わらず「健康状態、体力が不安なため」「長期間の就労が見込めないため」「職場の環境、人間関係になじむのが難しそうのため」への回答が多く、シニア採用への不安が強いことがわかる。



緑アミカケ …上位3項目



反転シロヌキ …全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アミカケ …全体の数値より5ポイント以上小さい

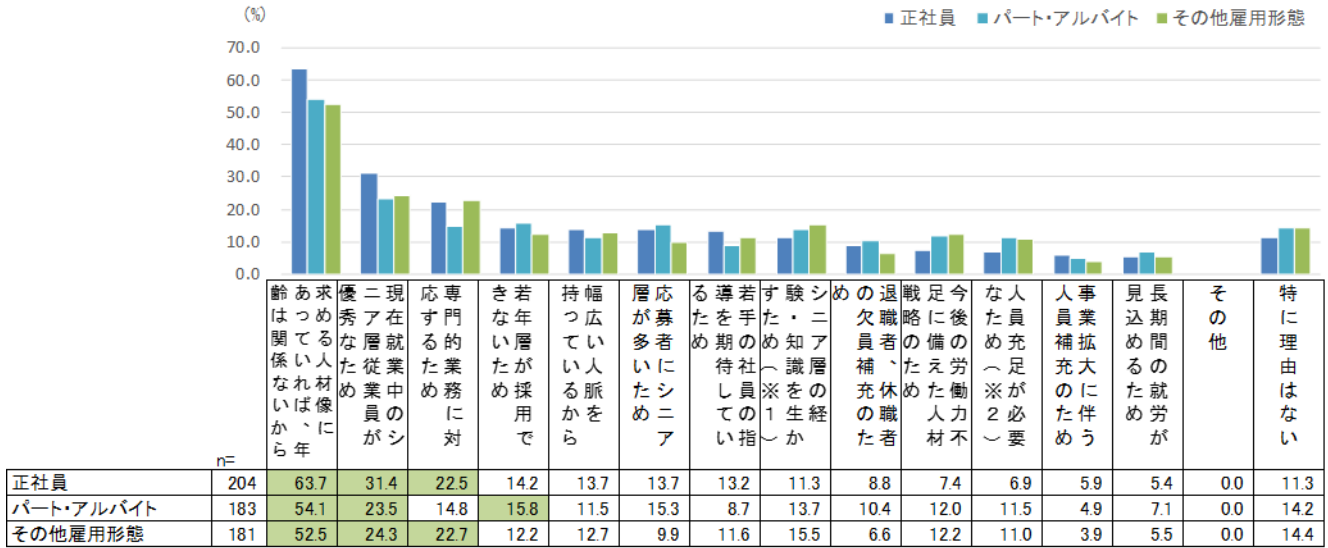
グレー斜線 …回答者数が30未満 (参考値)

Q. シニア層の採用に対して積極的ではない、あるいはどちらかといえば積極的ではないとのことですが、その理由をお知らせください。(複数回答) 【対象：当該の雇用形態のシニア層採用に積極的ではない】

＜参考＞ シニア層の採用に積極的な理由

企業

シニアの採用に対して積極的な理由を聞くと、いずれの雇用形態についても「求める人材像にあっていれば、年齢は関係ないから」「現在就業中のシニア層従業員が優秀なため」などが上位に挙がった。



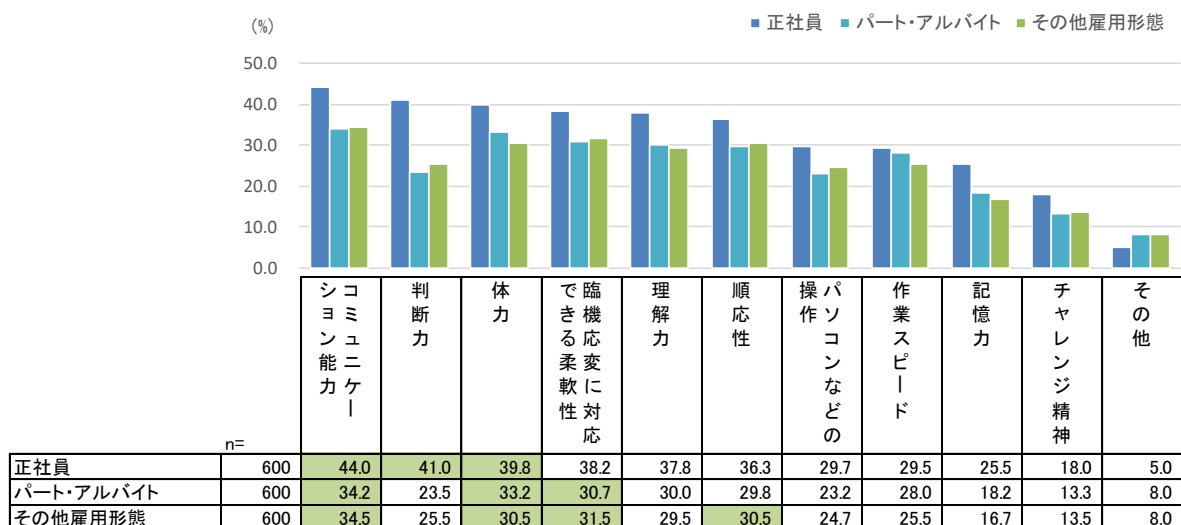
緑アミカケ …上位3項目

※1 事業や商品開発、提供サービスの向上にシニア層の経験・知識を生かすため
 ※2 人手不足により、以前と採用のターゲットを変えてでも人員充足が必要のため

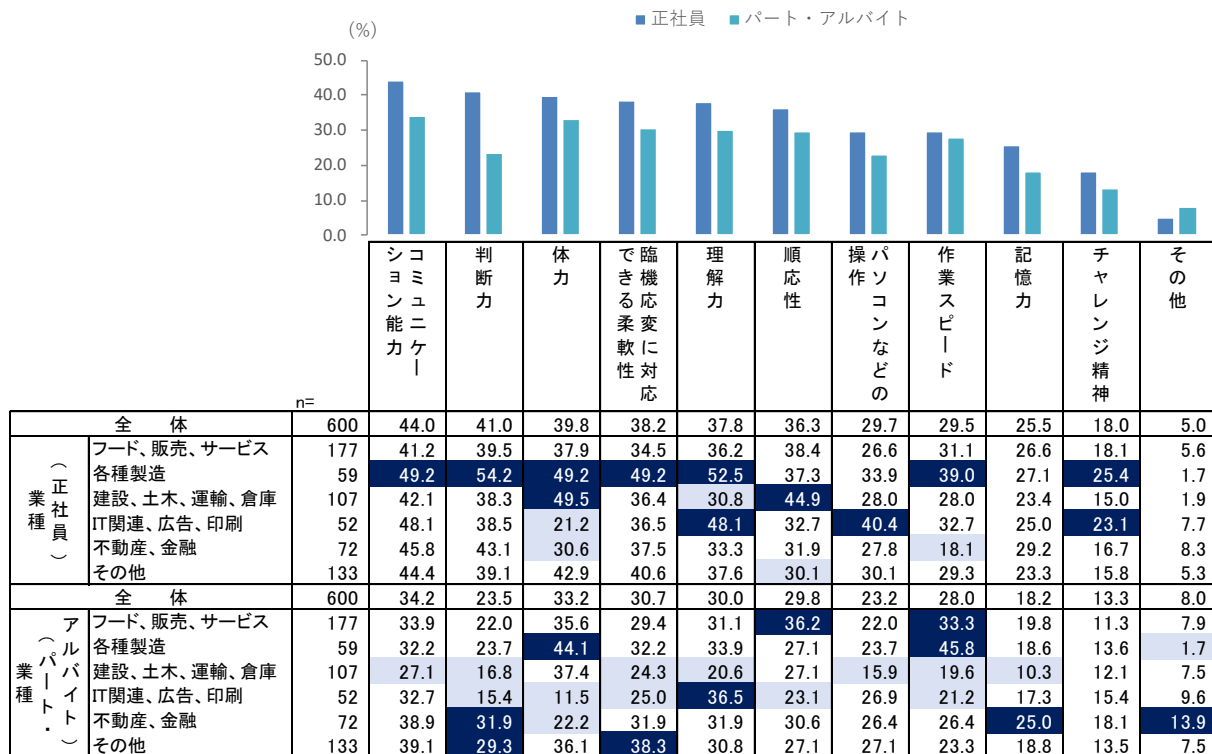
Q. シニア層の採用に対して積極的、あるいはどちらかといえば積極的とのことですが、その理由をお知らせください。（複数回答）【対象：当該の雇用形態のシニア層採用に積極的】

<参考> シニア層に求めるもの **企業**

企業がシニアを採用するにあたって求めるものを聞くと、正社員については「コミュニケーション能力」「判断力」「体力」、パート・アルバイトについては「コミュニケーション能力」「体力」「臨機応変に対応できる柔軟性」などが上位となった。正社員では、他契約形態よりもほぼ全ての能力を高く求めている。業種別では、仕事の特性を反映してか「各種製造」が正社員として雇うにあたって能力を求める割合が他業種と比べて高い。



緑アミカケ …上位3項目



反転シロヌキ …全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アミカケ …全体の数値より5ポイント以上小さい

グレー斜線 …回答数が30未満 (参考値)

Q. シニア層を採用するにあたり、どのようなことを求めますか。雇用形態別にお知らせください。(複数回答)

<参考> シニア層に求めるもの（自由記述）

企業

シニアを採用するにあたり最も必要だと思うことについて自由記述で聞いた。「体力」については、販売・サービス業などの各業種に応じた対応力が求められている。また、「臨機応変に対応できる柔軟性」「判断力」「コミュニケーション能力」について見ると、これまでの経験を生かすことと、これまでのやり方にこだわりすぎず柔軟に対応することのバランスが求められていると考えられる。

体力

- 怪我や病気などですぐ休まない体力が必要。（東京都、スーパー・百貨店、5,000人以上）
- 現場仕事の安全の為、最低限の体力必須。（福島県、各種サービス業、50~100人未満）
- 動き回れる体力。（神奈川県、医療機関、100~300人未満）

臨機応変に対応できる柔軟性

- とりあえずやってみようという柔軟性は欲しい。（大阪府、ファッション関連業、5人未満）
- あらゆる事象に柔軟に対応できる判断、理解、想像力がポイントの仕事なので。（大阪府、各種製造業、5人未満）
- これまでの多様なスキルや能力を活かして柔軟な対応を求める。（秋田県、IT関連業、30~50人未満）
- これまでの成功体験にとらわれない、臨機応変な柔軟性のある考え方で業務にあたってほしい。（東京都、その他業種、5,000人以上）
- 今までの経験に加え、新規分野への対応能力ややる気。（東京都、IT関連業、50~100人未満）

判断力

- 経験に裏打ちされた判断力。（神奈川県、建設・土木・工事関連業、10~30人未満）
- 経験豊富で有るのでどの作業においても気転がきくこと。（北海道、その他小売業、5~10人未満）
- 長年の経験による判断を期待している。（福岡県、銀行・金融・証券・保険、3,000~5,000人未満）
- ある問題に対して、長年の経験からどの選択肢にするかを自信を持って的確に絞ってほしい。（東京都、商社・各種販売業、10~30人未満）
- 会社方針や状況を理解し、自分が何を求められるかを把握して実行に移せること。（滋賀県、その他業種、30~50人未満）

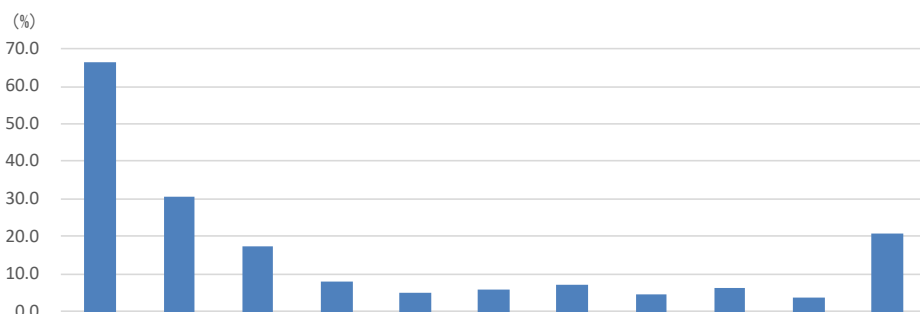
コミュニケーション能力

- 20代と同列の仲間意識でやれる人間を希望。（東京都、銀行・金融・証券・保険、10~30人未満）
- チームワークを継続するためのコミュニケーション能力。（愛知県、その他業種、30~50人未満）
- クライアントといかに信頼関係がとれるか。（愛知県、各種サービス業、5人未満）
- 自らの知見を若い世代に移譲してもらいたいため、コミュニケーションスキルを重視している。（愛知県、各種サービス業、1,000~2,000人未満）

Q. 今お答えいただいた、シニア層の正社員／パート・アルバイト／その他雇用形態（契約社員・派遣社員・嘱託など含む）として最も必要（重要）なことについて、もう少し具体的に説明するとどのような能力・スキルですか。具体的にお知らせください。

＜参考＞ 役立つ経験 **企業**

会社で役立つと思われる経験を聞くと、「企業での勤務経験」66.3%、「企業で部下をもった経験」30.7%、「企業を経営した経験」17.5%と企業での経験が上位を占めるが、「フード、販売、サービス」では「ボランティアの経験」「趣味の経験」など多様な経験、「IT関連、広告、印刷」では「独立・起業の経験」が他業種と比べて高く、業種特性がうかがえる。



		n=	企業での勤務経験	企業で部下をもった経験	企業を経営した経験	独立・起業の経験	介護の経験	子育ての経験	学校卒業後に資格取得などの経験	ボランティアの経験	趣味の経験	PTA役員や地域活動の経験	ひとつもなし
全体		600	66.3	30.7	17.5	8.0	5.2	5.8	7.0	4.5	6.2	3.7	20.7
業種	フード、販売、サービス	177	60.5	30.5	18.1	11.3	5.6	7.9	6.8	7.9	11.3	7.3	26.6
	各種製造	59	84.7	44.1	22.0	10.2	3.4	5.1	8.5	1.7	5.1	1.7	8.5
	建設、土木、運輸、倉庫	107	67.3	28.0	14.0	2.8	0.9	2.8	7.5	1.9	0.0	0.9	23.4
	IT関連、広告、印刷	52	61.5	36.5	23.1	13.5	3.8	7.7	7.7	3.8	5.8	1.9	19.2
	不動産、金融	72	70.8	20.8	20.8	8.3	2.8	5.6	8.3	0.0	4.2	4.2	15.3
	その他	133	64.7	30.1	13.5	4.5	10.5	5.3	5.3	6.0	6.0	2.3	19.5
従業員数	5人未満	143	53.1	16.8	16.8	8.4	2.8	4.2	4.2	2.1	6.3	4.2	35.7
	5～100人未満	242	64.5	32.6	17.4	6.2	5.4	6.6	7.9	5.0	7.9	3.3	18.6
	100～500人未満	94	75.5	36.2	14.9	5.3	4.3	2.1	4.3	4.3	3.2	2.1	18.1
	500人以上	121	78.5	38.8	20.7	13.2	8.3	9.1	10.7	6.6	5.0	5.0	9.1
従業員割合以上	0%	125	48.8	24.0	19.2	9.6	3.2	2.4	2.4	4.0	6.4	2.4	33.6
	1～30%未満	315	74.6	38.1	17.8	7.3	5.7	6.0	6.3	5.4	4.8	4.4	14.9
	30～60%未満	109	62.4	22.9	17.4	8.3	7.3	8.3	13.8	3.7	9.2	3.7	21.1
	60～100%未満	25	72.0	16.0	4.0	8.0	0.0	8.0	8.0	4.0	4.0	4.0	24.0
	100%	26	61.5	19.2	19.2	7.7	3.8	7.7	7.7	0.0	11.5	0.0	23.1
2018年全体		600	64.8	31.2	14.8	7.0	6.8	6.5	5.5	4.7	4.2	3.3	20.0
2016年全体		533	69.2	29.8	20.6	10.1	5.6	6.4	6.8	5.6	6.6	4.9	16.5

反転シロヌキ…全体の数値より5ポイント以上大きい
 水色アミカケ…全体の数値より5ポイント以上小さい
 グレー斜線…回答者が30未満（参考値）

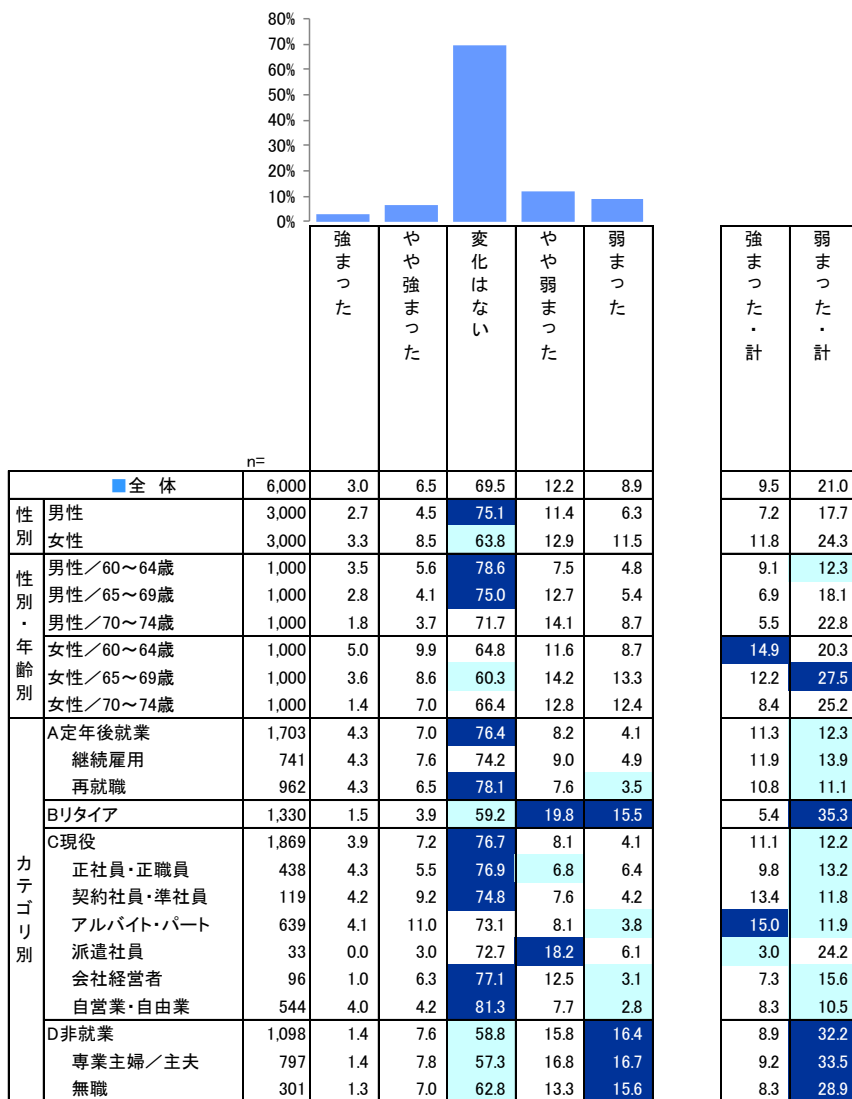
Q. 以下に挙げるシニア層の経験のうち、あなたの会社で役立つと思われるものを全てお選びください。（複数回答）

12. 就業意欲への影響

個人

新型コロナウイルスの就業意欲への影響を聞くと、「弱まった」「やや弱まった」が21.0%となった。特に、リタイアされた方が35.3%、非就業者が32.2%と約3分の1であり、就業者の約12%と比較すると大きな影響を受けている。弱まった理由として、「感染予防のために外に出ることを減らそうと思った」が7割強、「仕事が見つからないだろうと思った」が4割強、「外に出るのがおっくうになった」が4割弱を占め、現時点での就業有無が就業意欲へ大きな影響を与えていると考えられる。

※就業意欲が弱まった理由の詳細については2021年基本報告書（個人編）を参照
https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1842.html



反転シロヌキ…全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アミカケ…全体の数値より5ポイント以上小さい

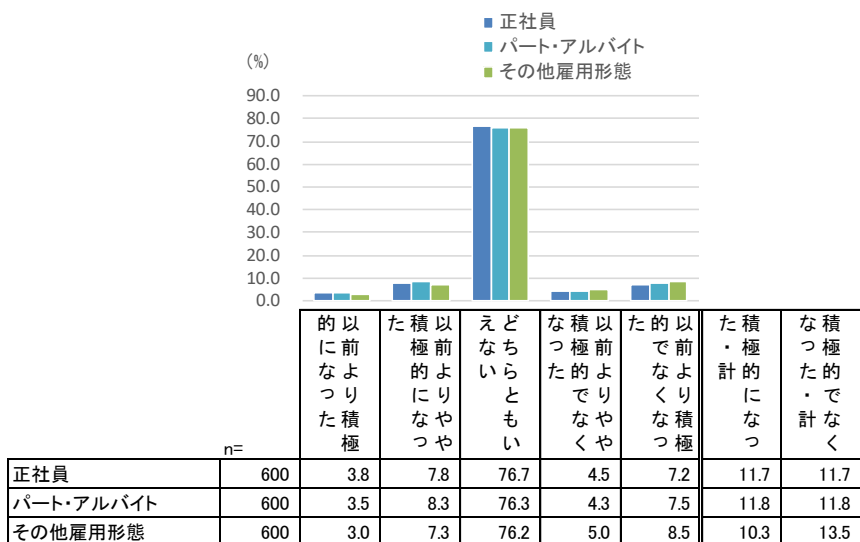
グレー斜線…回答者数が30未満（参考値）

Q. 新型コロナウイルスの影響で、働きたい／働き続けたいという気持ちに変化はありましたか。（単一回答）【対象者：全員】

<参考> シニア層採用意欲への影響

企業

新型コロナウイルスのシニア採用意欲への影響を聞くと、いずれの雇用形態でも「どちらともいえない」が8割弱を占めている。新型コロナウイルスはシニアに影響した（特に非就業者）が、企業への影響はあまりないと考えられる。



Q. 新型コロナウイルスの影響で、それ以前と比較すると、シニア層の採用に対する積極性に変化はありましたか。（単一回答）

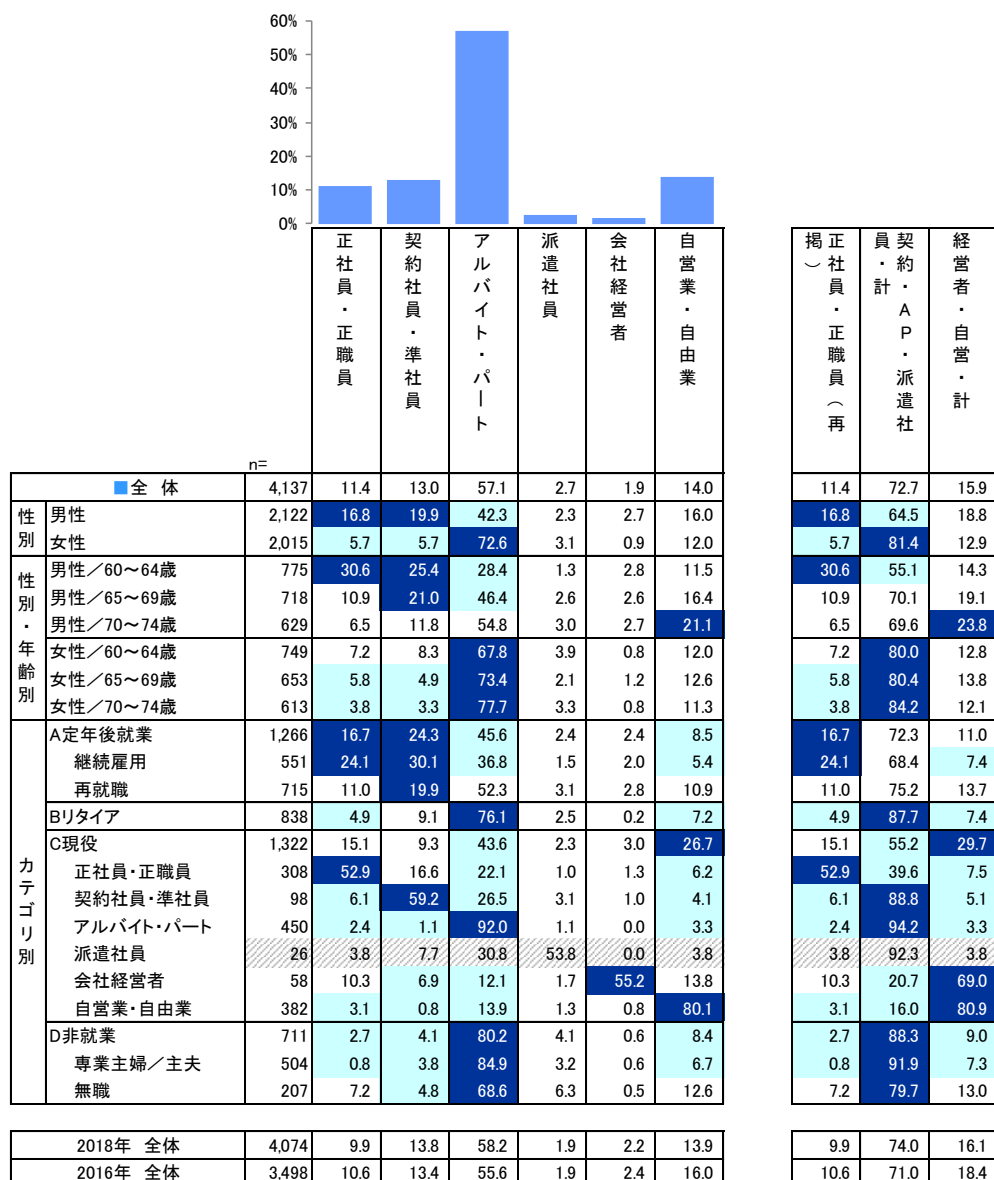
Part 2 シニア層採用の拡大に向けて

Part 1 でシニア層採用の現状を見てきたが、そこから見えてきたのは、働きたいのに働けない、就労を諦めたシニアと人材不足にあえぐ企業がうまくマッチングしていない現状である。ここでは、これまでの調査からミスマッチの要因を掘り下げる。

1. 希望する雇用形態

個人

今後の就労で希望する雇用形態を聞くと、正社員の約半数と継続雇用の約4分の1が「正社員・正職員」を希望しているが、「契約社員・準社員」および「アルバイト・パート」希望の合計を見ると、正社員で約4割、継続雇いで約7割が希望しており、変化に応じた働き方の変更が可能となるような仕組みが必要である。



反転シロヌキ…全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アミカケ…全体の数値より5ポイント以上小さい

グレー斜線…回答者数が30未満（参考値）

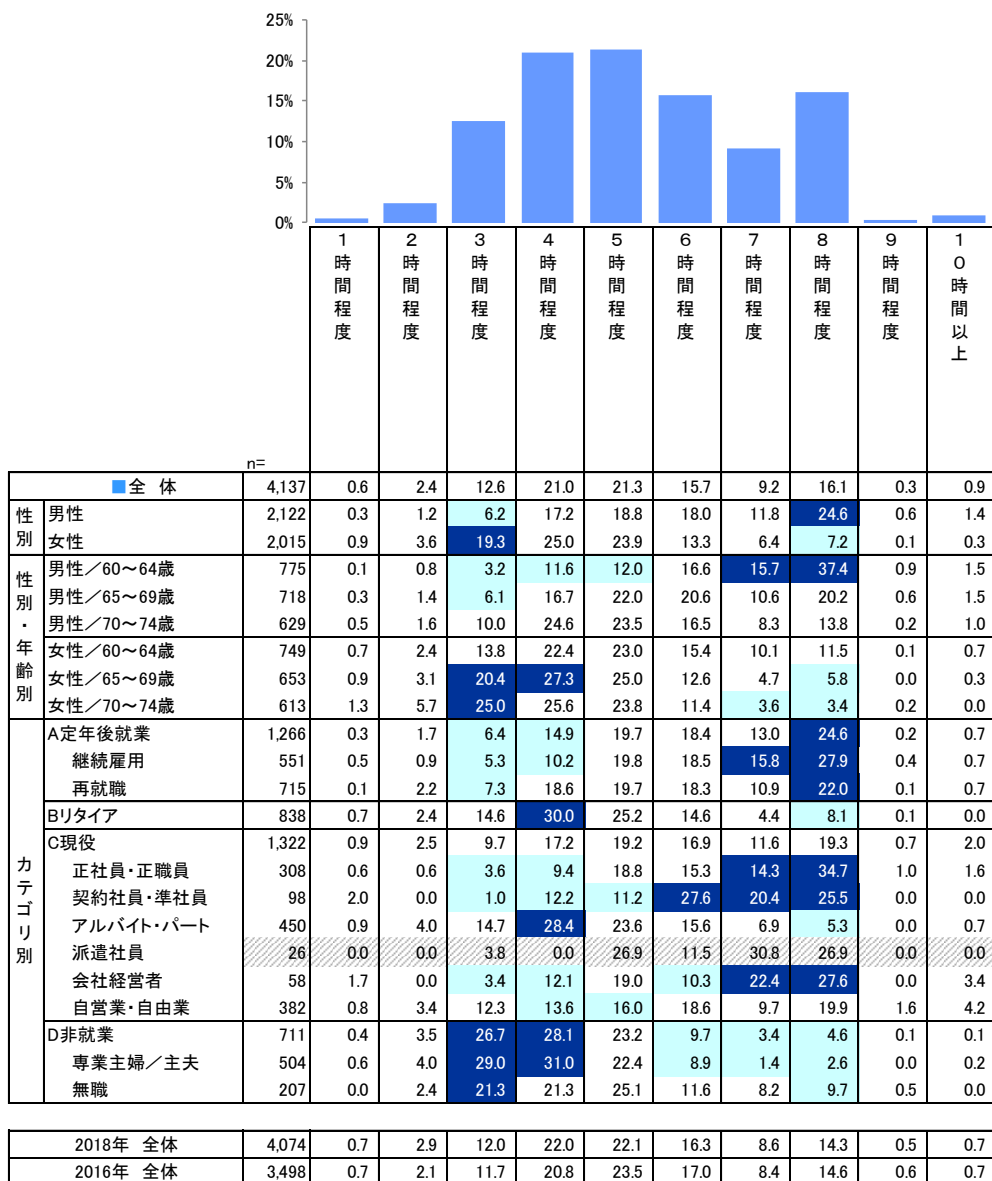
Q. 次の就労／今後の就労として、どのような雇用形態が希望ですか。最も希望するものを1つだけお知らせください。（単一回答）【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

2. 希望する勤務時間数

個人

今後の就労で希望する1日の勤務時間を聞くと、過去調査との比較で大きな変化は見られず、「5時間程度」「4時間程度」がそれぞれ2割以上を占め、ボリュームゾーンとなっている。正社員・正職員や継続雇用の中にも「6時間程度」や「5時間程度」の勤務時間を希望する人がそれぞれ2割弱存在し、必ずしも「正社員＝8時間程度勤務」という考え方はなく、個人の希望する働き方にはバリエーションがあることがわかる。

「8時間程度」は男性60代前半に多い。男性よりも女性の方がより短時間勤務を希望しており「3時間程度」以下を約4分の1が希望。また男女ともに年齢が上がるほど短時間化の傾向は強まる。非就業者は3～4時間程度の希望が多く、「4時間程度」以下が約6割を占める。



反転シロスキ…全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アマカケ…全体の数値より5ポイント以上小さい

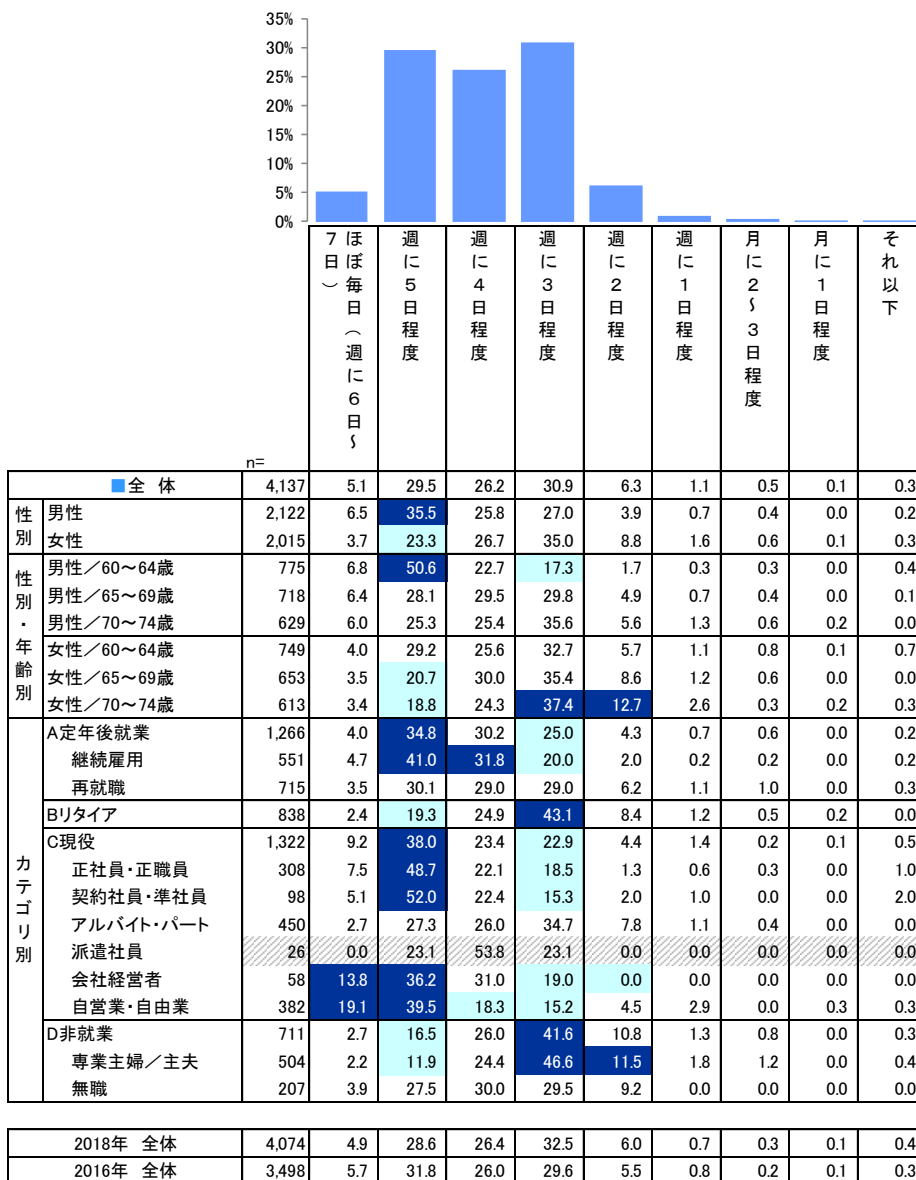
グレー斜線…回答者数が30未満（参考値）

Q. 次の就労／今後の就労で希望する1日の勤務時間はどの程度ですか。（単一回答）
【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

3. 希望する勤務日数

個人

今後の就労で希望する勤務日数については、「週に3日程度」が最も多い。60代前半男性、正社員・正職員、契約社員・準社員の約5割は「週に5日程度」を希望しているが、一方でそうした方々の「週に3日程度」および「週に4日程度」希望の合計が約4割。勤務時間同様に、勤務日数も個人によってバリエーションがあることがわかる。男性よりも女性の方がより少ない日数を希望しており「週に3日程度」以下を約4～5割が希望している。また男女ともに年齢が上がるほど短日数化の傾向は強まる。非就業者は「週に3日程度」の希望が多く、「週に3日程度」以下が約半数を占める。



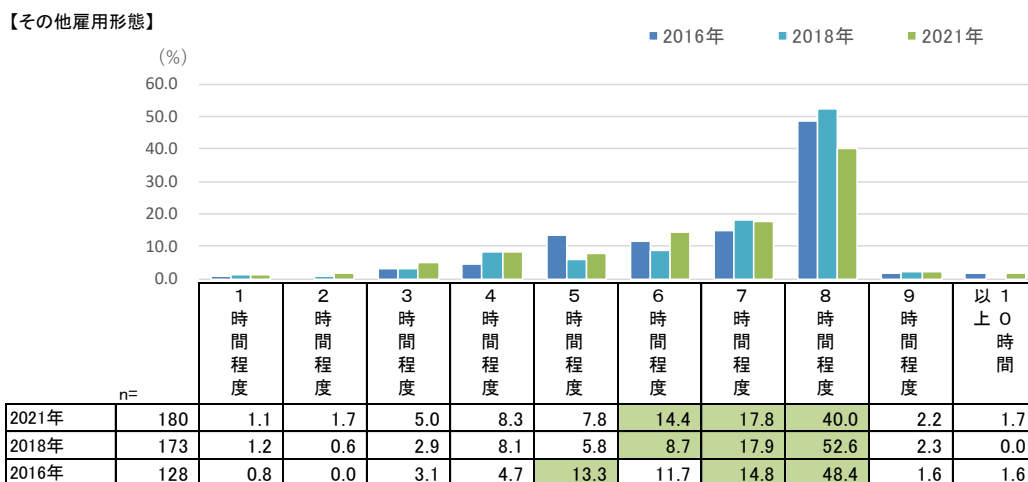
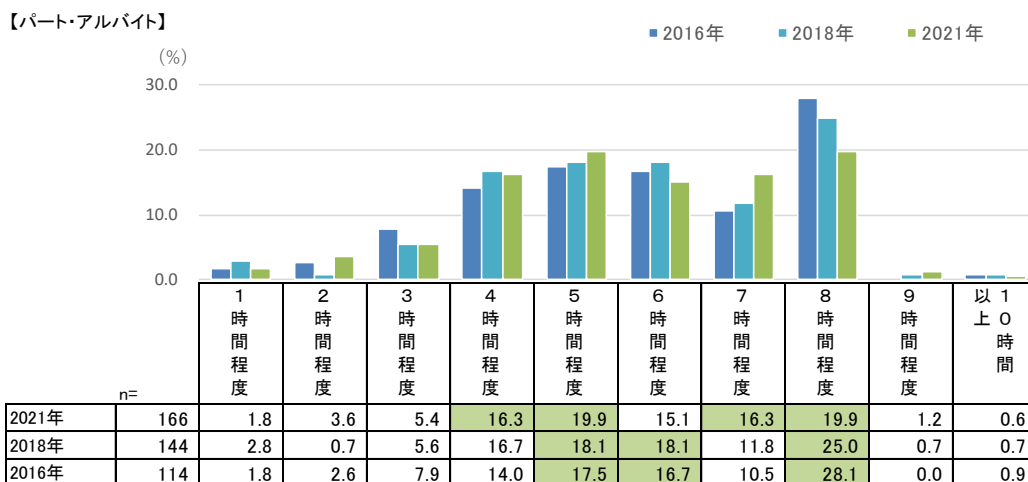
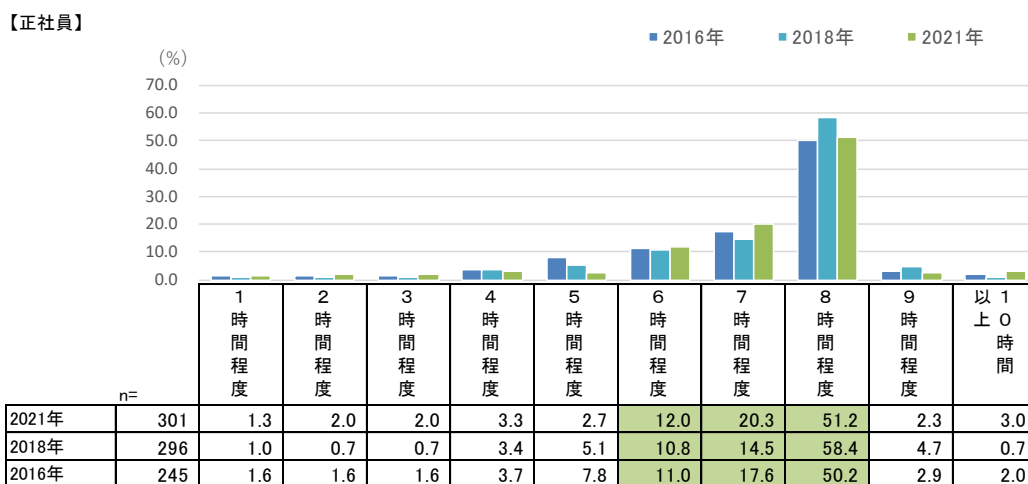
反転シロヌキ … 全体の数値より5ポイント以上大きい
 水色アミカケ … 全体の数値より5ポイント以上小さい
 グレー斜線 … 回答者数が30未満（参考値）

Q. 次の就労/今後の就労で希望する勤務日数でお考えに近いものを1つだけお知らせください。（単一回答）
 【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

4. シニア層従業員の勤務時間

企業

継続雇用以外のシニア従業員の1日の平均的な勤務時間を聞くと、正社員は「8時間程度」が約半数、「7時間程度」も合わせると約7割だが、「6時間程度」も約1割。パート・アルバイトは4～8時間程度で分散しており、「8時間程度」「5時間程度」で約2割となっているが、過去調査と比べると短時間化が進んでいる。



緑アミカケ …上位3項目

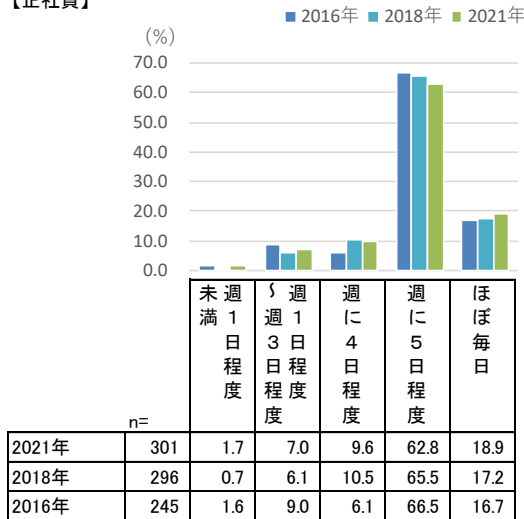
Q. あなたの会社で雇用されているシニア層の従業員について、1日の平均的な勤務時間をそれぞれお知らせください。(単一回答)【対象：継続雇用以外で、当該の雇用形態の60代以上従業員あり】

5. シニア層従業員の勤務日数

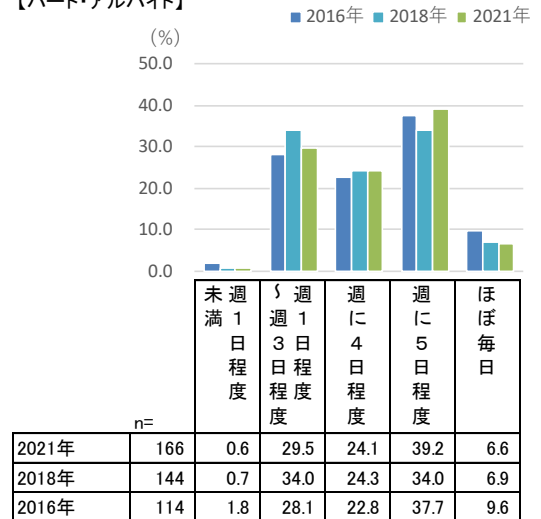
企業

継続雇用以外のシニア従業員について、平均的な勤務日数を聞くと、どの雇用形態でも「週に5日程度」が最も多く、過去調査と比較して大きな変化はない。一方で、正社員でも「週に4日程度」以下で働く人が約2割存在している。

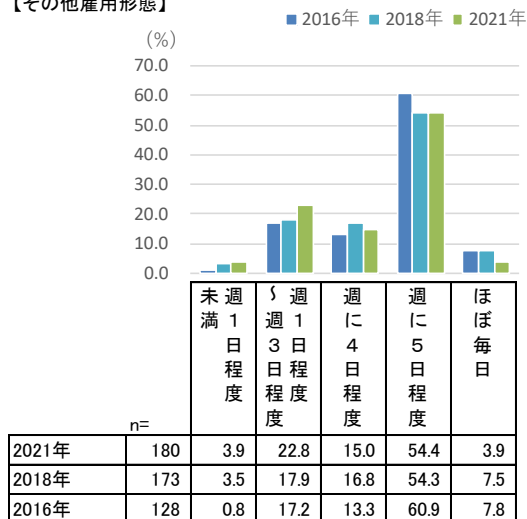
【正社員】



【パート・アルバイト】



【その他雇用形態】



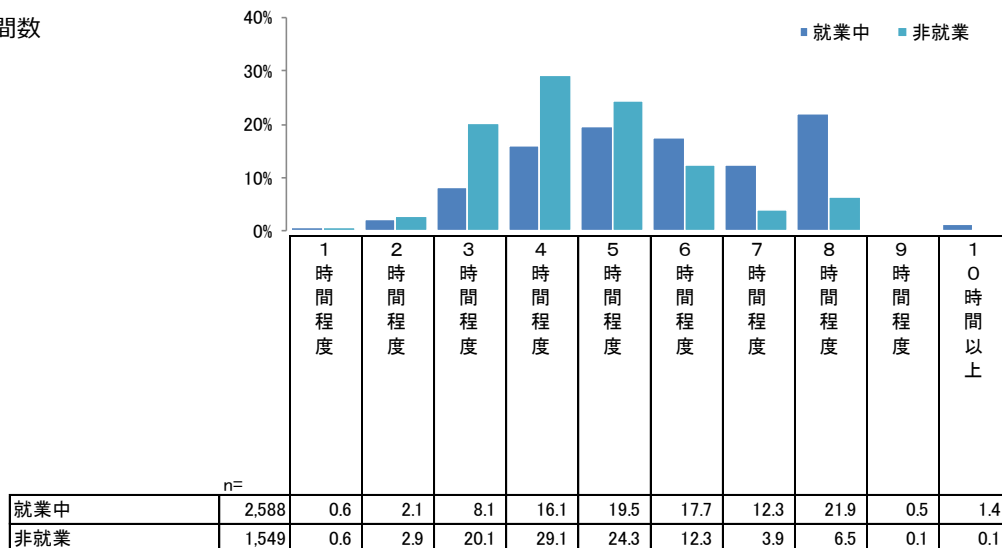
Q. あなたの会社で雇用されているシニア層の従業員について、平均的な勤務日数をそれぞれお知らせください。（単一回答）【対象：継続雇用以外で、当該の雇用形態の60代以上従業員あり】

<参考> 勤務時間数（希望と実績）

個人 企業

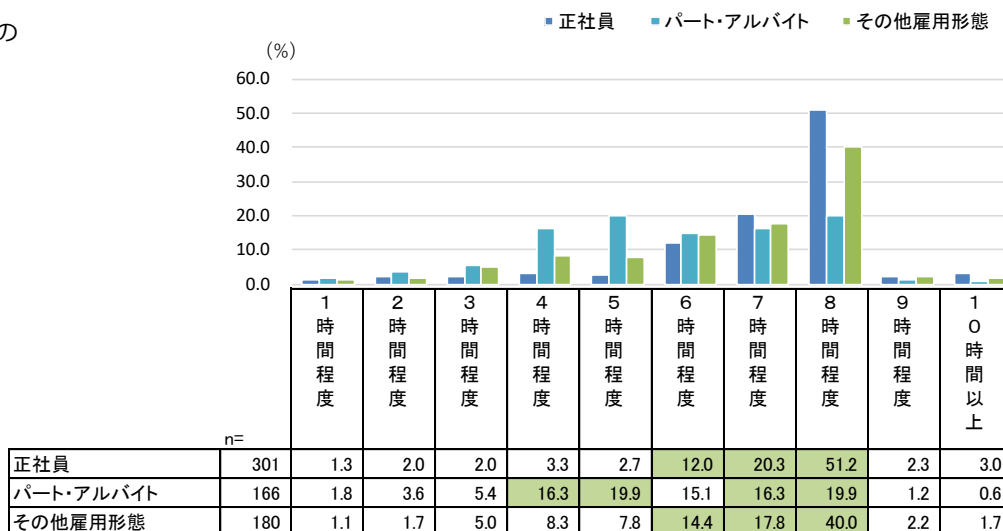
シニアの希望する勤務時間は、現在就業中の方では「8時間程度」21.9%と最も多いが、「4～7時間程度」もそれぞれ1～2割と分散。非就業の方では「4時間程度」が29.1%で最も多い。
 一方、企業調査で現在就業中の方の勤務時間は前掲の通りであり、現在就業中の方でも実際に働いている時間と比べてより短時間勤務を希望する傾向が見られ、個人によってバリエーションがあることがわかる。

希望する勤務時間数
（個人調査）



Q. 次の就労/今後の就労で希望する1日の勤務時間はどの程度ですか。（単一回答）
 【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

シニア層従業員の
勤務時間数
（企業調査）



緑アミカケ ……上位3項目

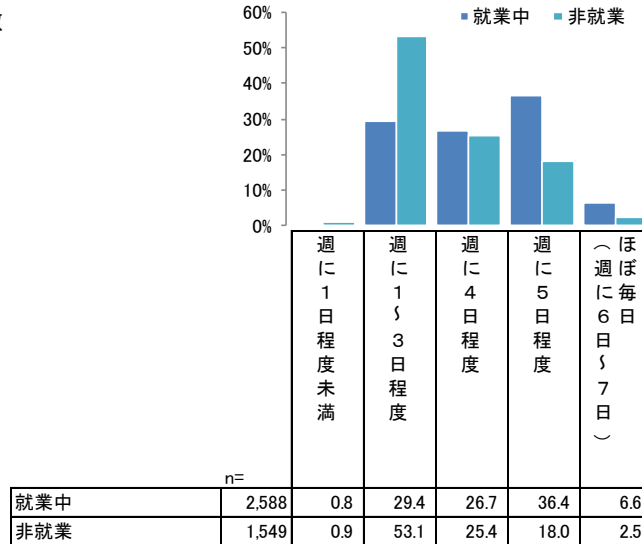
Q. あなたの会社で雇用されているシニア層の従業員について、1日の平均的な勤務時間をそれぞれお知らせください。（単一回答）【対象：継続雇用以外で、当該の雇用形態の60代以上従業員あり】

<参考> 勤務日数（希望と実績）

個人 企業

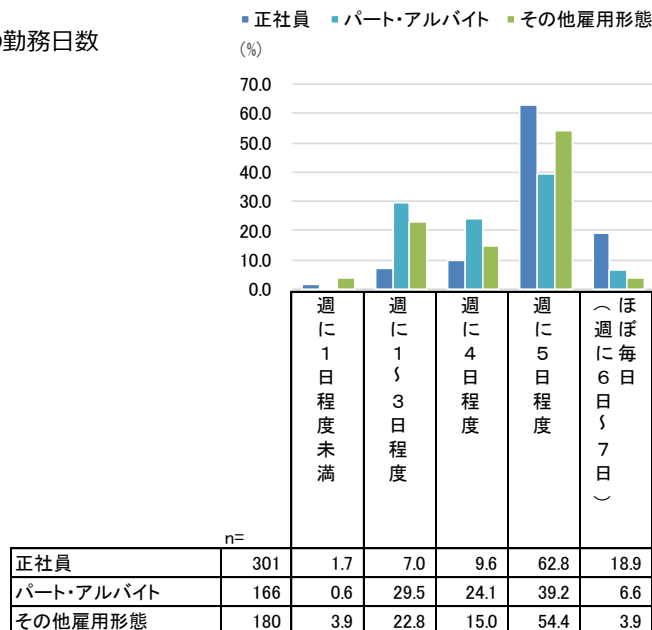
シニアの希望する勤務日数は、現在就業中の方は「週に5日程度」が36.4%と最も多いが、「週に4日程度」「週に1～3日程度」も合計で6割弱を占め、分散。非就業の方は「週に1～3日程度」が53.1%と最も多い。一方、企業調査で現在就業中の方の勤務日数を見ると、「週に5日程度」以上働いている人が正社員で8割強、その他雇用形態で6割弱。パート・アルバイトは週に1～5日程度で分散している。現在就業中の方でも実際に働いている日数と比べてより短い日数での勤務を希望する傾向が見られ、個人によってバリエーションがあることがわかる。

希望する勤務日数
（個人調査）



Q. 次の就労/今後の就労で希望する勤務日数でお考えに近いものを1つだけお知らせください。（単一回答）
【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

シニア層従業員の勤務日数
（企業調査）

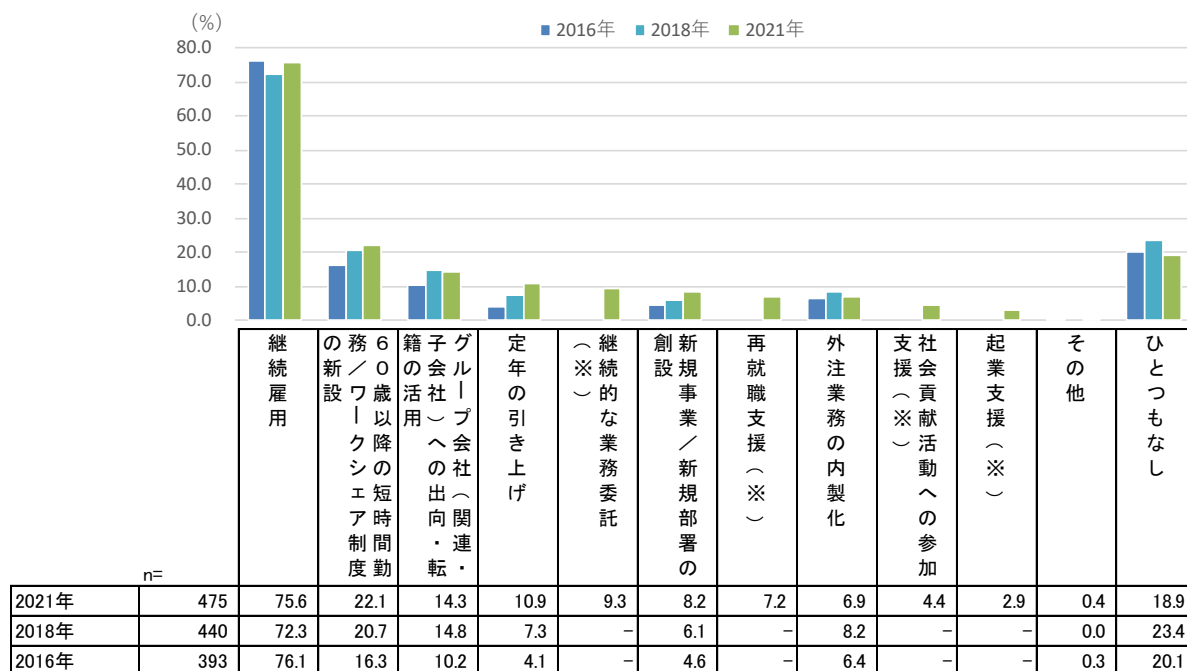


Q. あなたの会社で雇用されているシニア層の従業員について、平均的な勤務日数をそれぞれお知らせください。（単一回答）【対象：継続雇用以外で、当該の雇用形態の60代以上従業員あり】

6. シニア層従業員に対する取り組み

企業

60代以上の従業員がいる企業にシニア従業員について対応していることを聞くと、「継続雇用」が75.6%で最も多いが、他の取り組みも増加傾向にあり、「60歳以降の短時間勤務／ワークシェア制度の新設」は22.1%と2016年より約6ポイント増加。企業側の取り組みが少しずつ進んでいることがわかる。



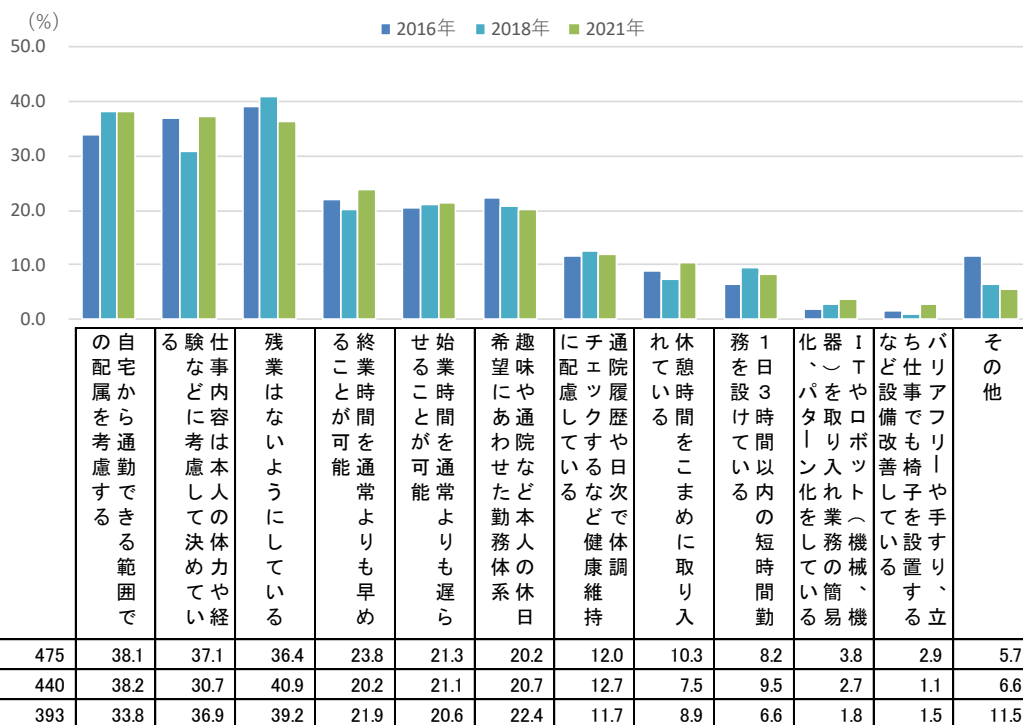
※ 2021年新設項目

Q. 定年を迎える方／迎えた方、あるいは60歳以上の方について以下に挙げることに対応されていますか。（複数回答）【対象：60代以上従業員あり】

7. 工夫している取り組み

企業

シニアが活躍できるように工夫していることを聞くと、「自宅から通勤できる範囲での配属を考慮する」38.1%、「仕事内容は本人の体力や経験などに考慮して決めている」37.1%、「残業はないようにしている」36.4%などが上位に挙げられた。全体的に時間や休日を個別に調整するなどの対応が中心となっている。過去調査との差はあまり見られない。



Q. あなたの会社ではシニア層が活躍できるように工夫している取り組みなどはありますか。次の中からあてはまるものを全てお知らせください。（複数回答）【対象：60代以上従業員あり】

8. シニア層雇用による変化、良かったこと

企業

シニアを雇用して良かった点などを自由記述で聞いたところ、特に目立ったのはシニアのもつ様々な経験や知識が役立っているという声だった。経験に基づいたサポートやアドバイスをしてもらえる、あるいは業務の生産性が上がった、人材不足が解消したという声もあった。さらに、社内の雰囲気が悪くなったという回答も見られた。

経験・スキル

- 経験豊富な知識や技術が役に立つ。（北海道、建設・土木・工事関連業、10～30人未満）
- これまでの経験を活かした臨機応変な行動がとれる点。（新潟県、建設・土木・工事関連業、5～10人未満）
- シニアしかわからないような長年の知識が役に立った。（東京都、各種製造業、100～300人未満）
- やはり様々な人生経験や業務経験は、貴重な経営資源の一つです。また幅広い年齢層からの多彩な価値観が企業価値を高めると確信しています。（大阪府、各種サービス業、5～10人未満）
- 経験値が高い方を採用する事により、会社の視野が広がる。（東京都、各種製造業、30～50人未満）
- チャレンジ精神を持った世代が多い。（東京都、その他業種、5,000人以上）
- 働く気力が有れば、年齢は関係無い。（福岡県、その他業種、10～30人未満）

サポート・育成

- 管理者経験者として、若手職員の育成に貢献している。（埼玉県、各種団体、10～30人未満）
- 以前の職場での知識や経験を後進の育成に役立ててもらえる。（埼玉県、建設・土木・工事関連業、5～10人未満）
- 経験が若い社員の見本となる。（北海道、その他業種、50～100人未満）
- 経験が豊富なので、若い従業員にその経験を伝えてもらえる。（埼玉県、各種製造業、50～100人未満）
- 若手職員の指導を任せられ人材育成に役に立っています。（千葉県、介護関連、5～10人未満）
- 若年層への作業指導、経験者としての作業対応力を感じています。（長野県、IT関連業、100～300人未満）

効率化・人材不足解消

- 業務分担ができるようになり負担軽減につながった。（福岡県、銀行・金融・証券・保険、3,000～5,000人未満）
- 人員の確保ができるようになった。（東京都、運輸・倉庫業、3,000～5,000人未満）

コミュニケーション・雰囲気

- シニア層に触れることで、周りの従業員の多様性を認める意識の醸成につながればと考えている。実際、その兆候は少しずつ感じられるようになってきている。（東京都、運輸・倉庫業、50～100人未満）
- 年齢的な温和さが会社全体に広まる。（愛媛県、医療機関、10～30人未満）
- 助け合いの精神が起きる。（兵庫県、各種製造業、5～10人未満）
- 場の空気が和む。（大分県、建設・土木・工事関連業、5人未満）

Q. あなたの会社でシニア層を雇用してみて気づいた変化、良かったことについてどのようなことでも結構です。具体的に教えてください。