

シニア層の就業実態・意識調査

【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と課題>

- シニアへの個人調査で、何歳くらいまで働きたいと思うかを聞くと、「70～74歳」が最も多く、シニアになってからも働きたいと考えている人が多いことがわかる。
- しかしながら、5年以内に仕事探しをした人の約3分の1は「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。
- 一方、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35.1%、パート・アルバイトが不足している企業は20.1%と、人手不足の企業が少なからず存在する。
- ところが採用実績を聞くと、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く、シニア層の採用は限定的である。
- さらに、シニア層採用への積極性を聞くと、いずれの雇用形態についても、積極的ではないとの回答が7割を超えた。シニア層の就業意欲の高さに対して、企業側は採用に積極的ではない現状が見て取れる。

<Part2 シニア層採用の拡大に向けて>

- シニアに就労したい理由を聞くと、経済的な面に加えて、「健康維持のため」が3割強で上位に挙がった。
- 仕事探しをした際に重視したことを聞くと、「勤務時間」「勤務地」「勤務日数」「通勤時間」など、無理なく働けることが重視されていると考えられる。「仕事内容が体力的に見あうかどうか」についても、約3割の人が重視している。
- シニアの希望する勤務時間は、現在就業中の方は「5時間程度」、非就業の方は「4時間程度」が最も多い。一方、企業調査で現在就業中の方の勤務時間を見ると「8時間程度」が最も多い。
- 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」、非就業の方は「週に1～3日程度」が最も多い。一方、企業調査では「週に5日程度」が最も多い。企業において1日8時間・週5日という働き方が中心になっている状態は、シニア就業の壁になっている可能性がある。

● 目次

		個人	企業	ページ
調査概要と回答者プロフィール	<個人編>	●		2
	<企業編>		●	3
Part1 シニア層採用の現状と課題	1. 何歳まで働きたいか	●		4
	2. 5年以内の仕事探し経験	●		
	3. 従業員数の過不足		●	5
	4. シニア層からの応募状況		●	
	5. 1年以内の採用実績（年代別）		●	6
	6. シニア層採用への積極性		●	
	7. 仕事探しで感じたこと	●		7
	8. シニア層就業の課題		●	
	<参考> 従業員数の過不足×シニア層採用への積極性		●	8
Part2 シニア層採用の拡大に向けて	9. 仕事をしたい理由	●	●	9
	10. 仕事探しで重視したこと	●		
	11. 勤務時間数（希望と実績）	●	●	10
	12. 勤務日数（希望と実績）	●	●	11
	13. 工夫している取り組み		●	12

調査概要と回答者プロフィール

本レポートは、株式会社リクルートジョブズ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」（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（個人編）」、「【基本報告書】シニア層の就業実態・意識調査（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。

● 調査概要＜個人編＞

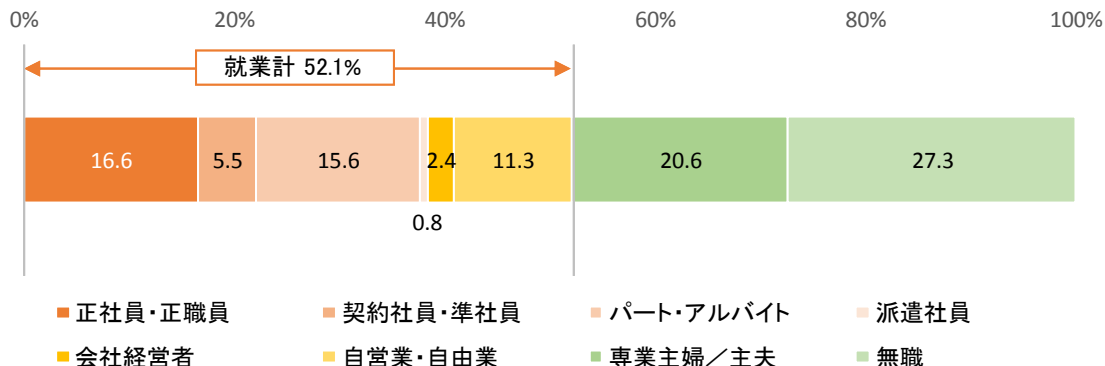
調査目的	シニアの就業について検討する際の基礎資料とするため、シニア個人の就業実態と、今後の就業希望などに関する意識を把握すること
調査方法	インターネット調査（クロス・マーケティング社モニター利用）
調査期間	2016年3月18日（金）～3月21日（月）
調査対象	55～74歳の男女（全国） 現在働いておらず、仕事探しもしておらず、誘いがあっても働くつもりはない人を除く 現在の仕事の業種が以下の人を除く：「放送、宣伝広告、出版、新聞」「人材紹介、派遣」「業務請負」
回答者数	8,000人 ※今回の集計対象は、60～74歳の6,000人

● 回答者プロフィール＜個人編＞

性別・年齢（人）

	年齢計	60～64歳	65～69歳	70～74歳
男性	3,000	1,000	1,000	1,000
女性	3,000	1,090	1,480	430

現在の職業（n=6,000）



● 調査概要＜企業編＞

調査目的	シニア層（60歳以上）の雇用について検討する際の基礎資料とするため、企業におけるシニア層の採用・雇用の実態や、シニア層に対する意識を明らかにすること
調査方法	インターネット調査（弊社お客様数社およびクロス・マーケティング社モニター）
調査期間	2016年6月9日（木）～6月27日（月）
調査対象	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	533社

● 回答者プロフィール＜企業編＞

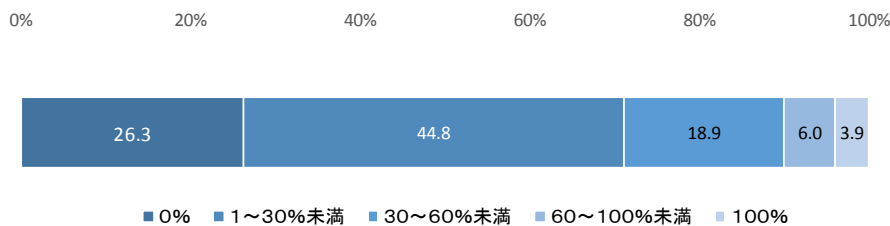
業種

	フード、販売、	各種製造	輸送、倉庫	建設、土木、運	印刷、IT関連、広告、	不動産、金融	その他
n=	533	30.2	12.0	15.4	9.9	12.0	20.5

従業員規模

	5人未満	5～100人未満	100～500人	500人以上	
n=	533	28.7	51.2	9.2	10.9

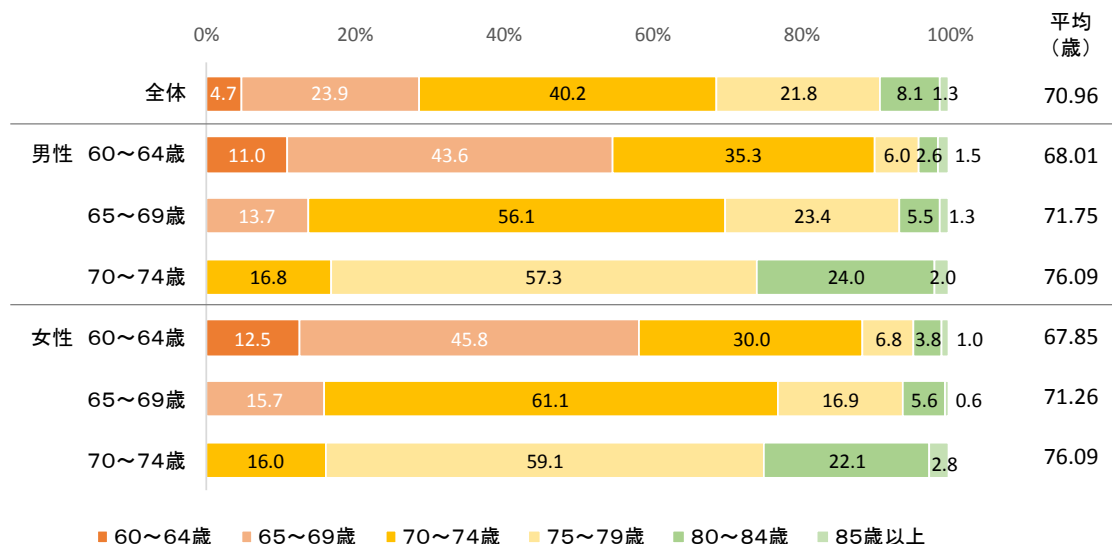
60代以上従業員の割合



※ グラフと数表は、集計結果の小数点第2位を四捨五入して表示している。このため、構成比の合計が100にならない場合等がある。

1. 何歳まで働きたいか 個人

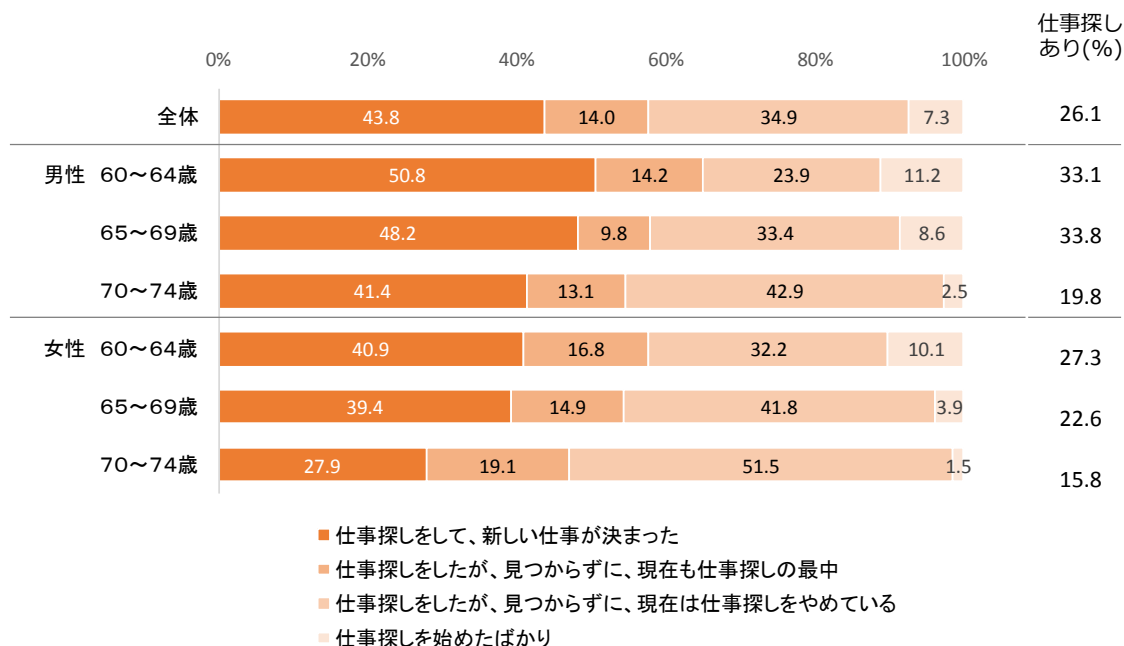
個人調査で、今後就労したい人に何歳くらいまで働きたいと思うかを聞くと、「70～74歳」が40.2%で最も多く、平均は70.96歳となった。70歳を過ぎても働きたいと考えている人が多いことがわかる。また、年齢が上がるとともに、何歳まで働きたいかの年齢も伸びており、現在から4～5年程度先まで働きたいと考えている人が多い。



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）【対象者：「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」、n=3,498】

2. 5年以内の仕事探し経験 個人

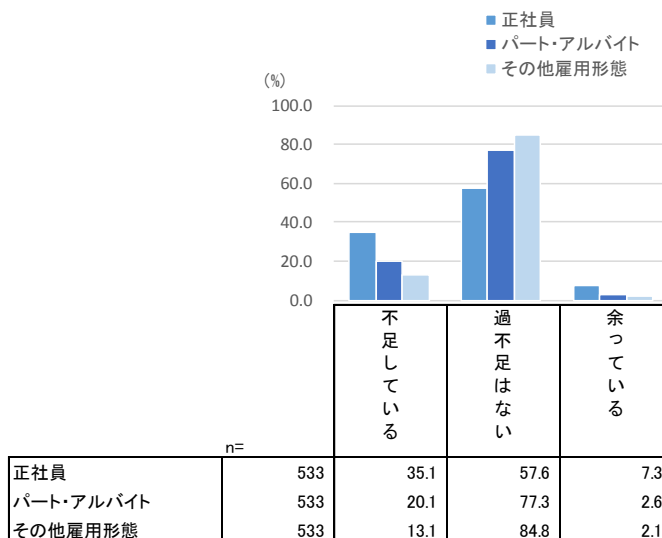
個人調査で5年以内に仕事探しをした経験を聞くと、仕事探しをしたという人は26.1%だった。しかし、そのうちの34.9%は「仕事探しをしたが、見つからずに、現在は仕事探しをやめている」と回答している。仕事を探しても見つからずにあきらめている人がいることがわかる。しかもそのような人の割合は、年齢が高いほど大きくなっている。



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：5年以内に仕事探しをした人、n=1,568】

3. 従業員数の過不足 企業

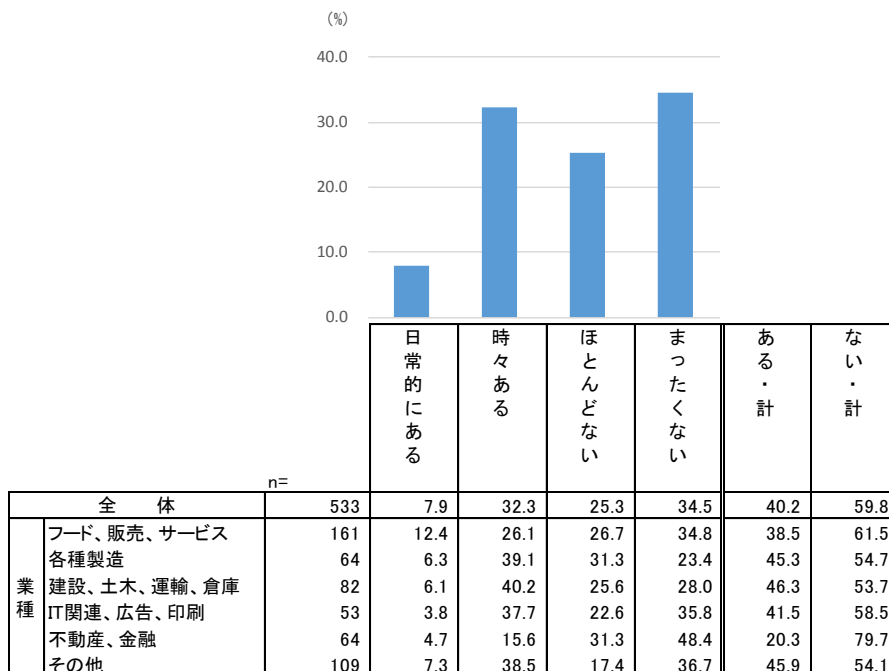
一方、企業調査で従業員数の過不足を聞くと、正社員が不足しているという企業は35.1%、パート・アルバイトが不足しているという企業は20.1%、その他雇用形態（契約社員・派遣社員・嘱託などを含む）が不足しているという企業は13.1%だった。人手不足の企業が少なからず存在すると言えるだろう。



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）

4. シニア層からの応募状況 企業

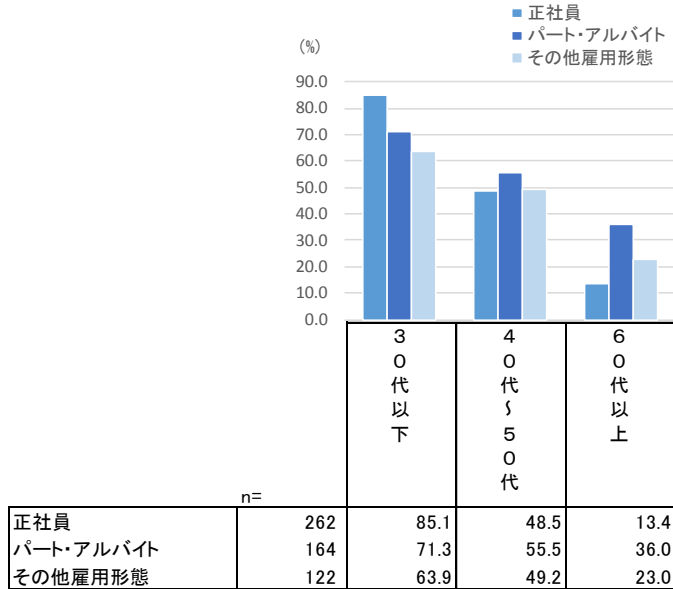
また、求人募集の有無にかかわらずシニア層からの応募があるかを聞くと、「日常的にある」7.9%、「時々ある」32.3%となっており、合計すると40.2%にのぼる。特に、フード、販売、サービス業では「日常的にある」という割合が他よりも高くなっている。



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

5. 1年以内の採用実績（年代別） **企業**

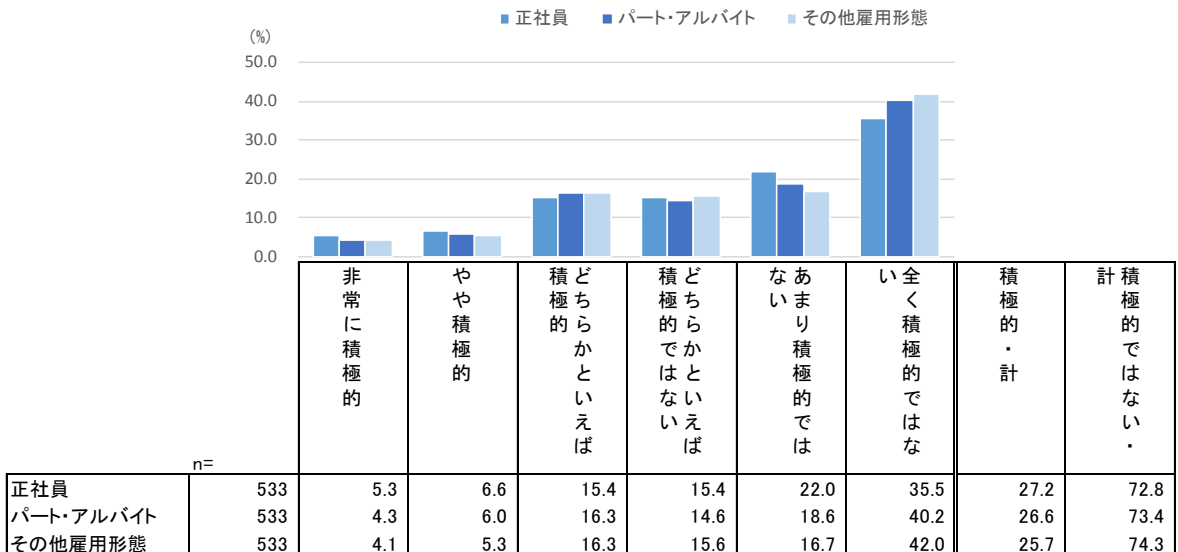
ところが採用実績を聞くと、1年以内に正社員を採用した企業のうち、60代以上の人を採用した企業は13.4%、パート・アルバイトで36.0%、その他雇用形態（契約社員・派遣社員・嘱託などを含む）で23.0%にとどまる。いずれの雇用形態でも「30代以下」の採用が最も多く、「40代～50代」「60代以上」の順となっている。



Q. 2015年4月～2016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）【対象者：採用実績あり】

6. シニア層採用への積極性 **企業**

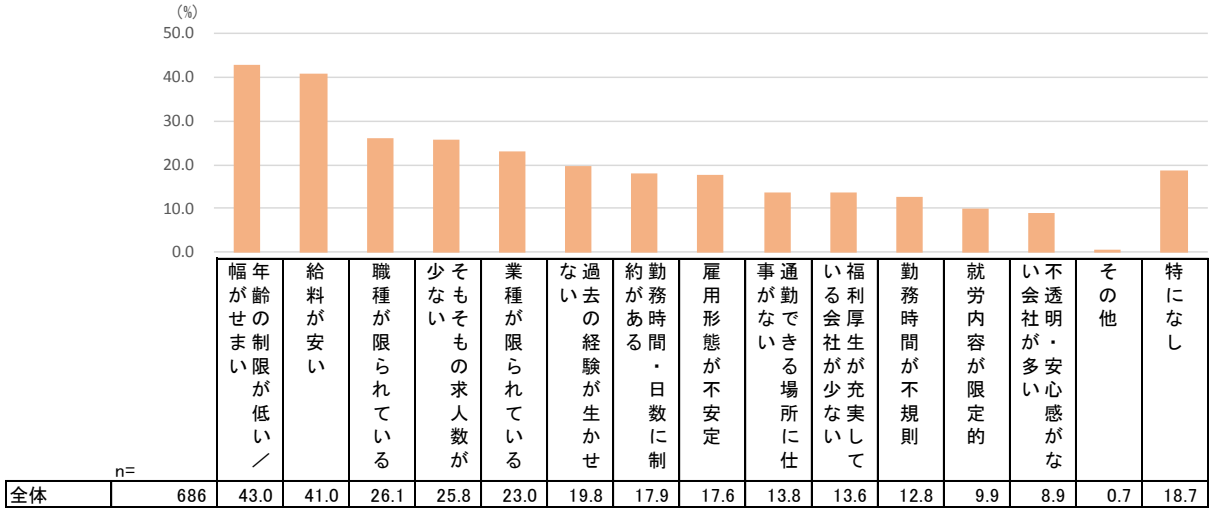
さらに、シニア層採用への積極性を聞くと、いずれの雇用形態についても、積極的ではないとの回答が合わせて7割を超えた。シニア層の就業意欲の高さに対して、企業側は採用に積極的ではない現状が見て取れる。



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）

7. 仕事探して感じたこと **個人**

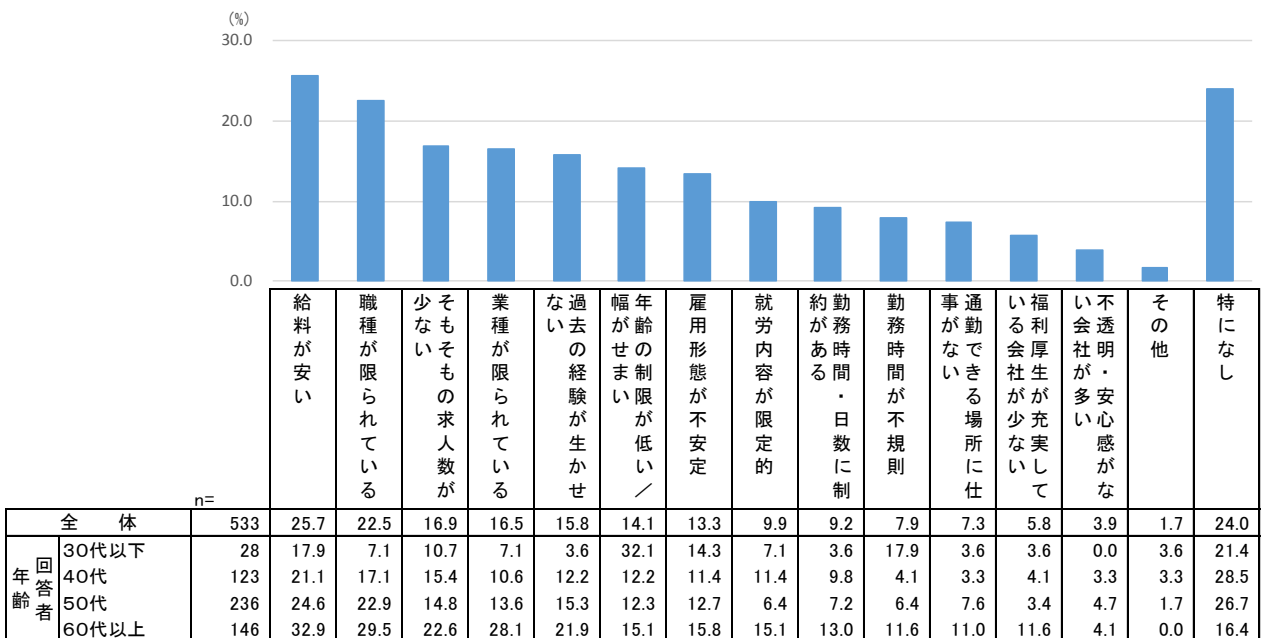
5年以内に仕事探しをして仕事が見つかった人に、仕事探しをする中で感じたことを聞くと、4割以上の方が「年齢の制限が低い／幅がせまい」と感じたと回答している。この他にも「職種が限られている」「そもそもの求人数が少ない」「業種が限られている」などが上位になっており、年齢が高いと仕事が見つかりづらいと感じていることが推測される。



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見つかった人】

8. シニア層就業の課題 **企業**

一方で、企業担当者に、シニア層が就業するにあたって課題だと思ふものを聞くと、「給料が安い」「職種が限られている」が上位となり、個人調査で4割以上となった「年齢の制限が低い／幅がせまい」は14.1%にとどまっている。回答者（企業担当者）が60代以上だと全体に割合が高くなっており、年齢的に近いとシニア層の就業についても理解があると考えられる。

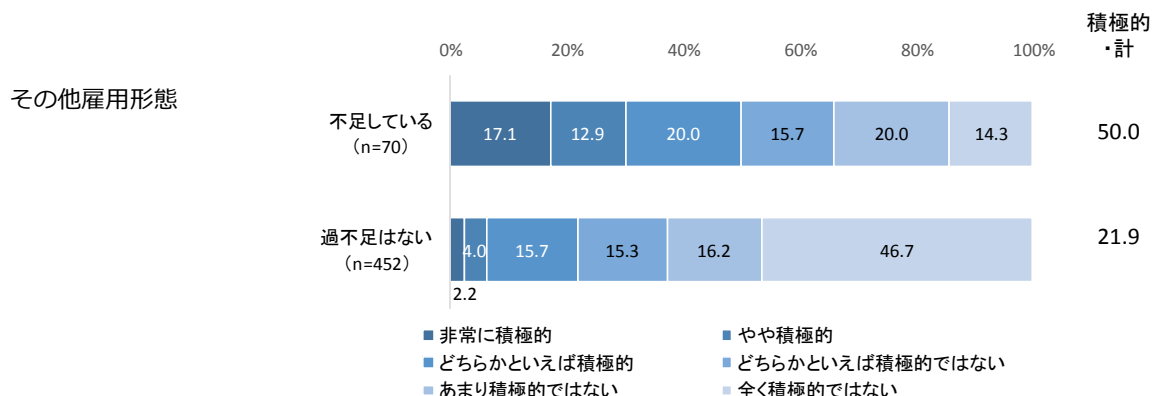
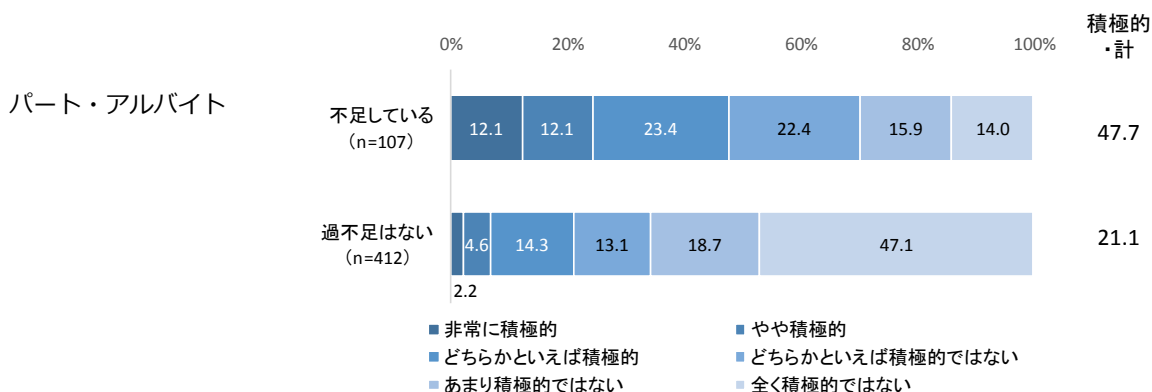
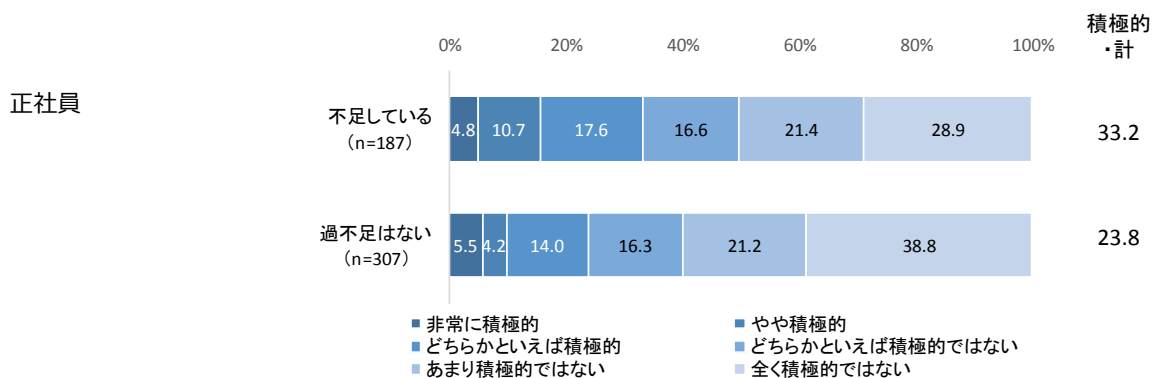


Q. シニア層が就業するにあたり、課題だと思われるものについてお答えください。（複数回答）

<参考> 従業員数の過不足×シニア層採用への積極性 **企業**

参考として、従業員数の過不足（p.5）とシニア層採用への積極性（p.6）の関連を見てみよう。人手不足の企業では、シニア層採用への積極性が上がるのだろうか。

いずれの雇用形態についても、従業員に「過不足はない」という企業で、シニア層採用に積極的な企業は2割程度だが、従業員が「不足している」という企業では積極的が3~5割となっており、人手不足の企業ではシニアを積極的に採用している。（※「余っている」企業は該当数が少ないため省略した。）とはいえ、人手不足の企業でも半数以上は積極的ではなく、シニア層採用は限定的とも言うことができるだろう。

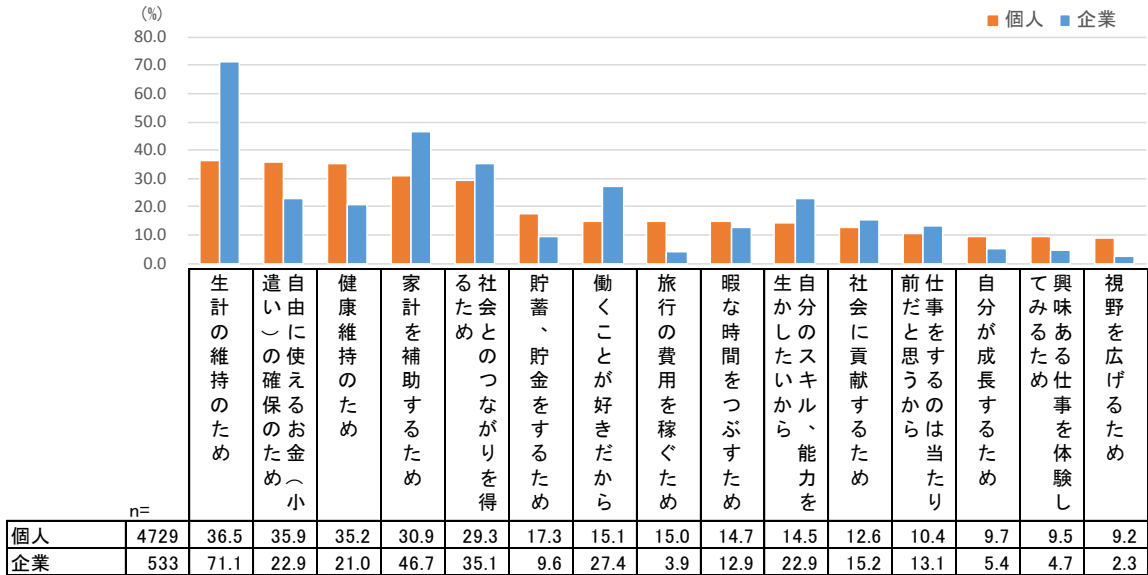


- Q. あなたの会社の従業員数の過不足について、次に挙げる雇用形態ごとにお知らせください。（単一回答）
- Q. あなたの会社ではシニア層の採用についてどの程度積極的ですか。以下に挙げる雇用形態別にお知らせください。（単一回答）

9. 仕事をしたい理由

個人 企業

では、シニアはどのような仕事を探しているのだろうか。まず、シニアに今後就労したい理由を聞くと、「生計の維持のため」「自由に使えるお金（小遣い）の確保のため」といった経済的な面に加えて、「健康維持のため」35.2%などが上位に挙がった。企業にも同じように聞くと、健康維持のためという意識は2割にとどまる。



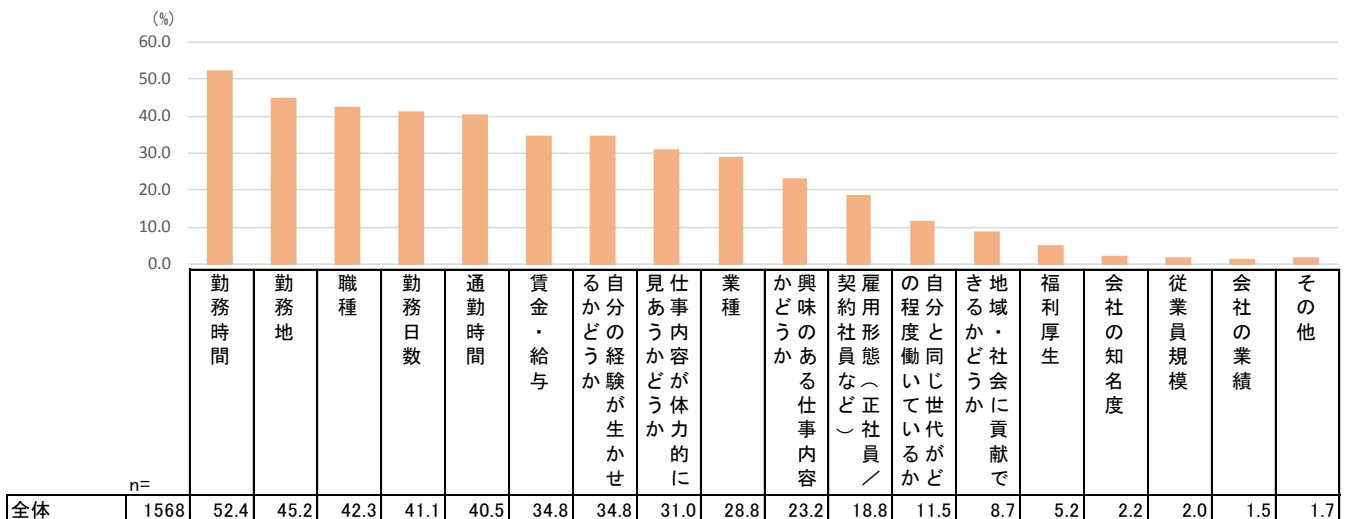
個人Q. 今後、就労したいという理由を次の中から全てお知らせください。（複数回答、上位15項目）【対象者：「ぜひ就労したい」～「あまり就労したくない」】

企業Q.シニア層は、どのような理由で就業を続ける、あるいは再就職をしますと思われるか。あてはまると思われるものについてお答えください。（複数回答）

10. 仕事探して重視したこと

個人

次に、5年以内に仕事探しをした人に、その際に重視したことを聞くと、「勤務時間」52.4%、「勤務地」45.2%、「勤務日数」41.1%、「通勤時間」40.5%などが上位にあり、無理なく働けることが重視されていると考えられる。「仕事内容が体力的に見あうかどうか」についても、約3割の人が重視している。



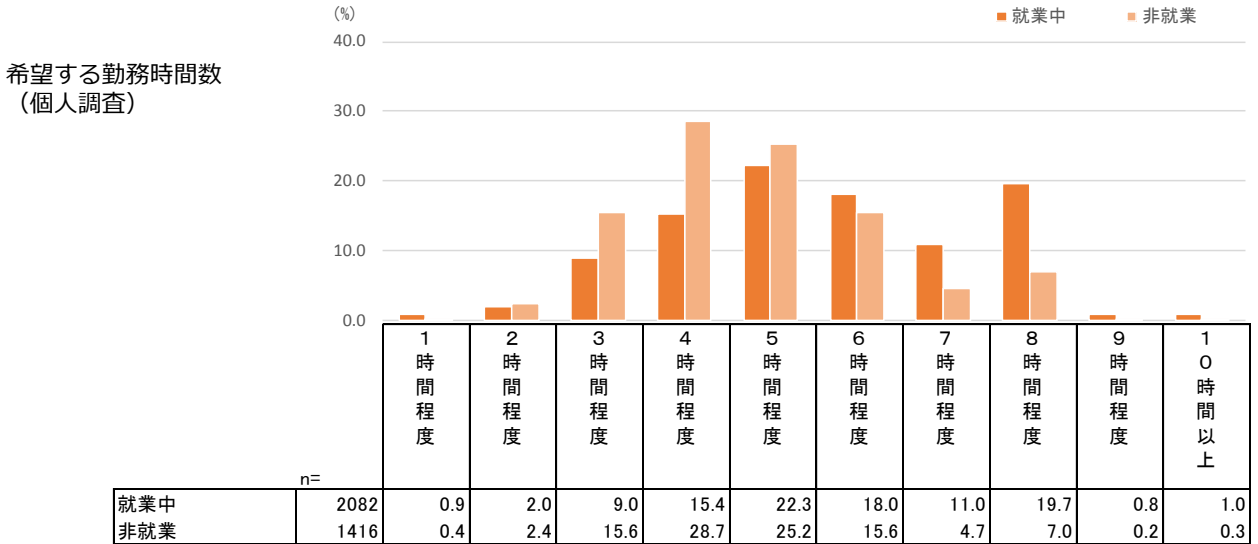
Q. 仕事探して重視したことについて、あてはまるものを全てお知らせください。（複数回答）【対象者：5年以内に仕事探しをした人】

11. 勤務時間数（希望と実績） 個人 企業

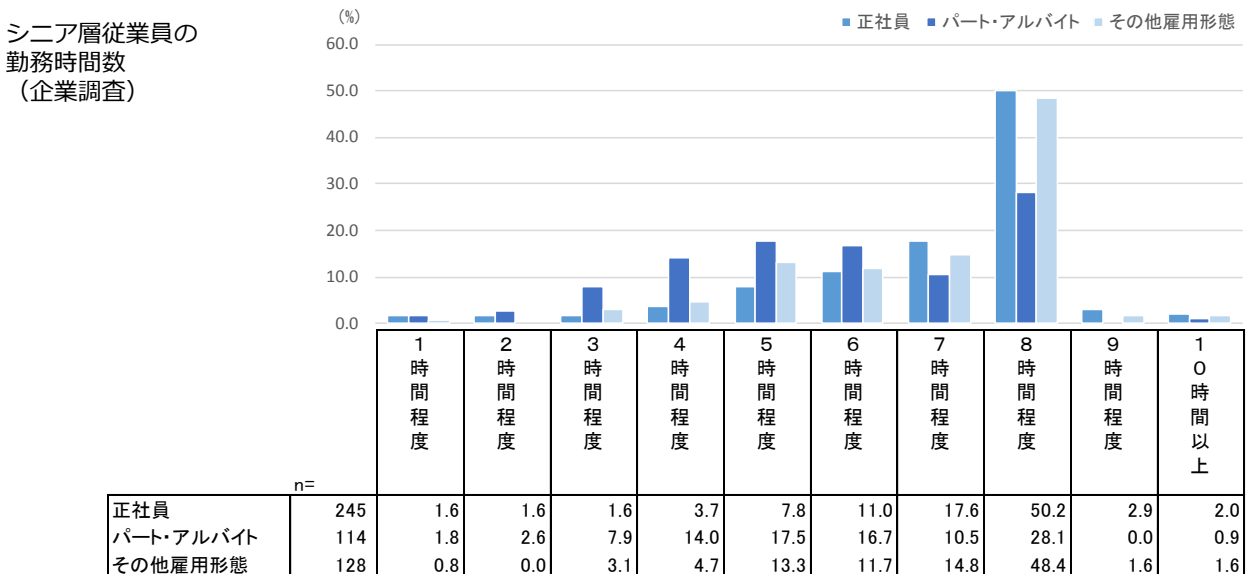
続いて、具体的な勤務条件、特に勤務時間数と日数について見ていこう。

シニアの希望する勤務時間は、現在就業中の方では「5時間程度」22.3%が最も多く、その前後の割合が高いが、「8時間程度」も19.7%となっている。非就業の方では「4時間程度」が28.7%で最も多い。

一方、企業調査で現在就業中の方の勤務時間を見ると、正社員では「8時間程度」が50.2%と圧倒的に多く、パート・アルバイトでも「8時間程度」が28.1%で最も多くなっている。パート・アルバイトでは「5時間程度」や「6時間程度」も2割弱いるものの、非就業シニアの希望と比べると勤務時間数が長い。



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: 「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」】



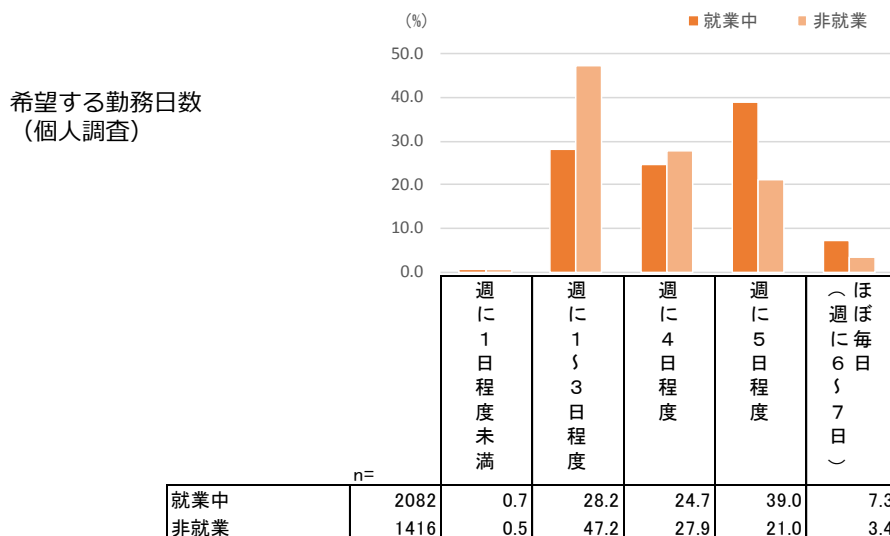
Q. あなたの会社で雇用されているシニア層の従業員について、1日の平均的な勤務時間をそれぞれお知らせください。(単一回答) 【対象: 継続雇用以外で、当該の雇用形態の60代以上従業員あり】

12. 勤務日数（希望と実績） 個人 企業

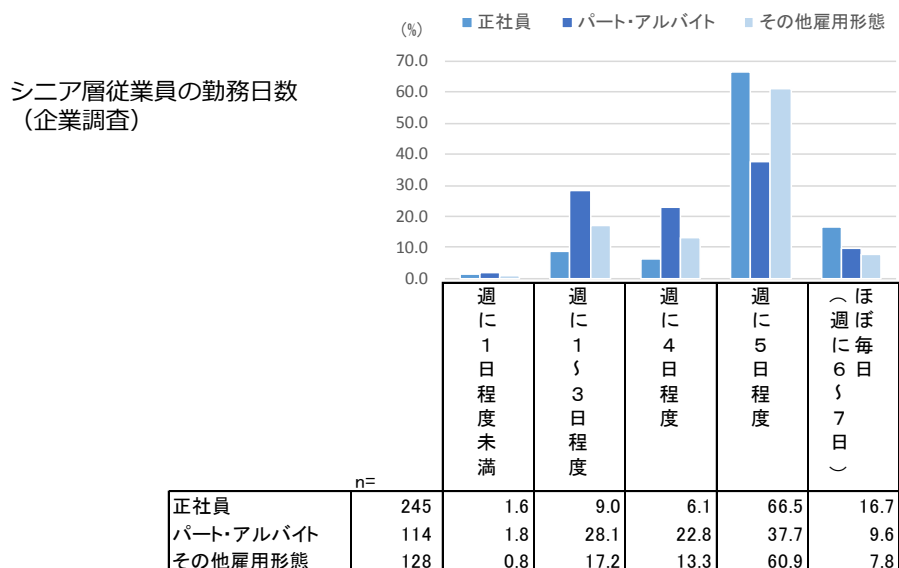
シニアの希望する勤務日数は、現在就業中の方は「週に5日程度」が最も多く、非就業の方は「週に1～3日程度」が最も多い。

一方、企業調査で現在就業中の方の勤務日数を見ると、いずれの雇用形態でも「週に5日程度」が最も多く、正社員とその他雇用形態では6割以上にのぼる。パート・アルバイトでは、「週に5日程度」が4割弱、「週に1～3日程度」が28.1%である。

このように企業において1日8時間・週5日という働き方が中心になっている状態は、シニア就業の壁になっている可能性がある。



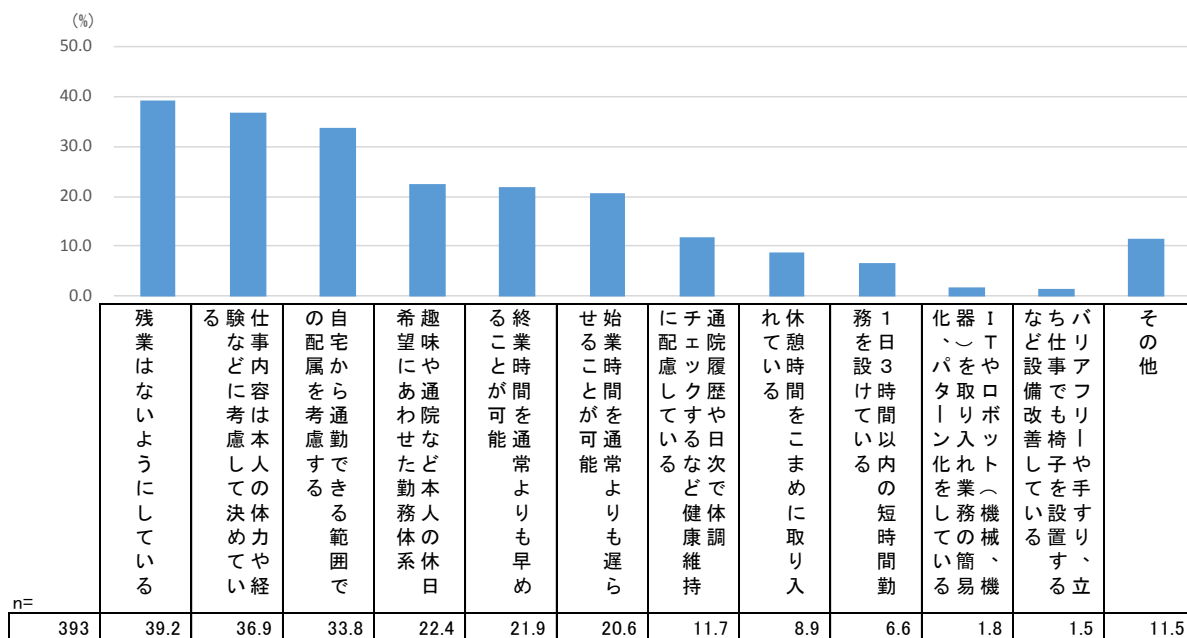
Q. 次の就労/今後の就労で希望する勤務日数でお考えに近いものを1つだけお知らせください。（単一回答）【対象者：「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」】



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】

13. 工夫している取り組み 企業

最後に、シニア層が活躍できるように工夫していることを企業担当者に聞くと、「残業はないようにしている」39.2%、「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」36.9%、「自宅から通勤できる範囲での配属を考慮する」33.8%などが上位に挙げた。勤務時間の柔軟性を高める取り組みや、工作中的の体力的な負荷を少なくする取り組みはまだ少数の状況であり、今後の広がりが期待される。



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】