

# シニア層の就業実態・意識調査2023

## 【個人調査・企業調査ピックアップ】

本レポートは、株式会社リクルートの調査機関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2023」（個人編・企業編）の結果をピックアップしてまとめたものです。

個人編の結果を見ると、働く意志のあるシニアには、現在の年齢プラス5～10歳程度まで働きたい人が多いと考えられます。一方で、仕事探しをした人の約3割が見つからず諦めている、見つかった人の約4割が年齢の壁を感じているなど、シニアの就業には制約があると考えられます。勤務時間・勤務地・体力的に見あうかどうかなどについてシニア層の希望に合った仕事を増やす、働き方について相談できる場を増やす、といったことがシニア層の就業促進につながると考えられます。

企業編の結果を見ると、正社員を中心に人材不足が発生している一方で、シニア層を採用した企業は限られています。また、シニア層採用について積極的との回答は約3割にとどまりますが、シニア層雇用に成果を感じている企業においては、人材不足や業務過多の解消につながっていることがうかがえます。シニア層を採用するにあたって求めることでは、過去調査に比べて「体力」の割合が高くなっており、企業側の判断基準としても体力や健康がより重視されるようになっている可能性があります。

※ 調査全体の結果については、別途報告書（下記リンク）をご覧ください。

### 調査概要

調査名	シニア層の就業実態・意識調査2023 個人編	シニア層の就業実態・意識調査2023 企業編
調査方法	インターネット調査	インターネット調査
調査期間	2023年3月11日（土）～3月13日（月）	2023年2月25日（土）～2月27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	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
回答者数	8,000人 ※今回の集計対象は、60～74歳の6,000人	600社

※ 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。

### 調査報告書

- 2023年 個人編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230512\\_2656.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230512_2656.html)  
 企業編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230512\\_2655.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230512_2655.html)  
 2021年 個人編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930\\_1842.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1842.html)  
 企業編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930\\_1843.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1843.html)  
 2018年 個人編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514\\_854.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_854.html)  
 企業編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514\\_855.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_855.html)  
 2016年 個人編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160713\\_455.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160713_455.html)  
 企業編 [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160901\\_482.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160901_482.html)

## 目次

### 個人編

1	何歳まで働きたいか	2
2	仕事をしたい理由	3
3	コロナ前と比べた生活の変化	
4	5年以内の仕事探し経験	4
5	仕事探しで感じたこと	
6	働き方の相談	5
7	仕事探しで重視したこと	
8	希望する勤務時間数	6
9	希望する勤務日数	

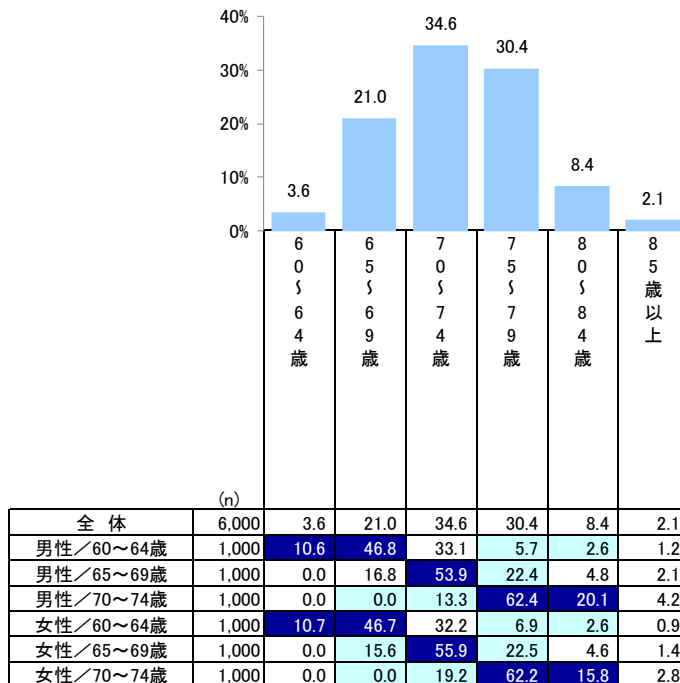
### 企業編

1	従業員数過不足	7
2	採用実績	
3	シニア層採用への積極性	8
4	積極的ではない理由	
5	積極的な理由	9
6	シニア層雇用の成果	
7	シニア層に求めるもの	10
8	シニア層従業員に対する取り組み	

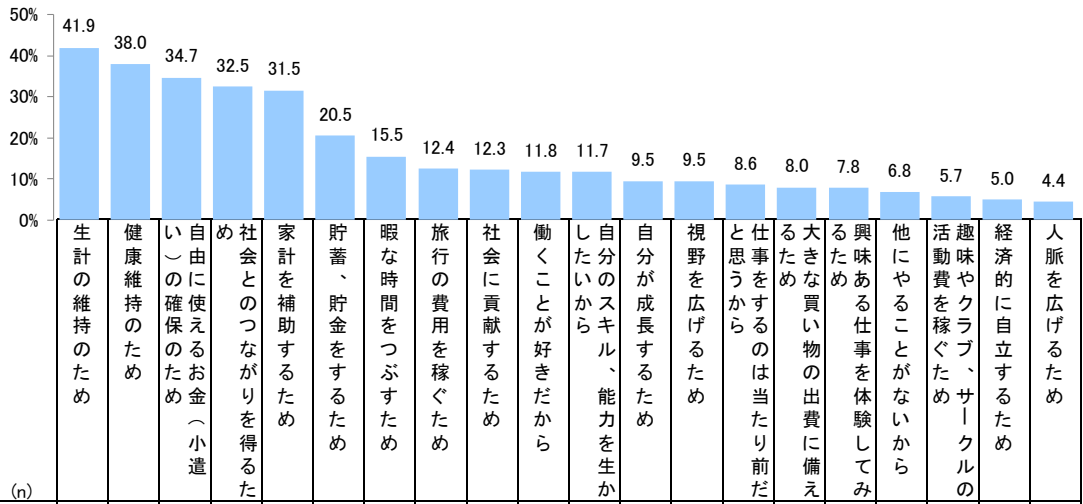
## 個人編

### 1 何歳まで働きたいか (数値回答)【対象者：全員】

- 「70～74歳」が最多で、70代以上まで働きたいという人は回答者の7割超にのぼる。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いく。現在の年齢プラス5～10歳程度まで働きたいという人が多いと考えられる。



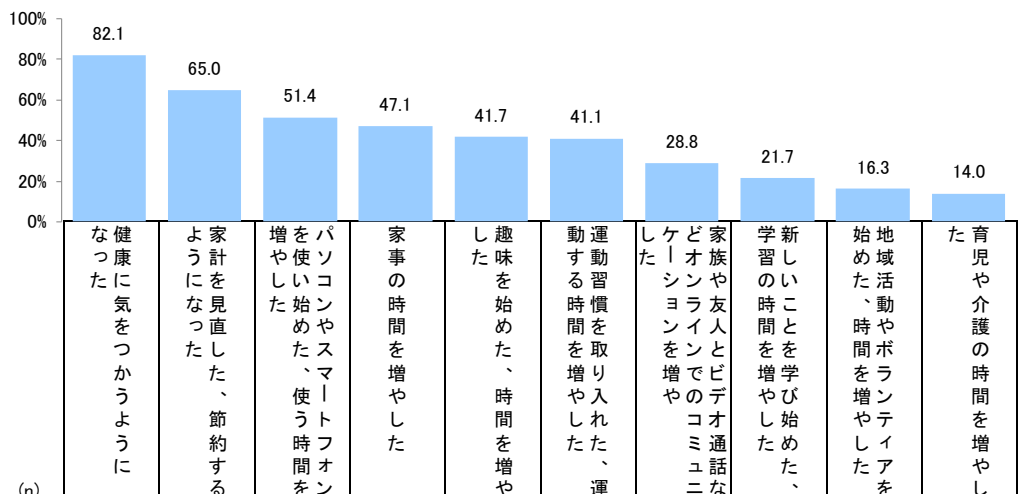
- 経済面のほか、「健康維持のため」38.0%や「社会とのつながりを得るため」32.5%も上位にあがった。
- 「健康維持のため」は、男女ともに年齢が上がるほどその割合が増える。年齢が上がると「生計の維持のため」よりも「健康維持のため」が多くなっている。



(n)	全体	41.9	38.0	34.7	32.5	31.5	20.5	15.5	12.4	12.3	11.8	11.7	9.5	9.5	8.6	8.0	7.8	6.8	5.7	5.0	4.4
全体	5,250	41.9	38.0	34.7	32.5	31.5	20.5	15.5	12.4	12.3	11.8	11.7	9.5	9.5	8.6	8.0	7.8	6.8	5.7	5.0	4.4
男性／60～64歳	884	65.3	26.1	30.9	22.9	27.9	16.5	13.1	8.7	10.9	6.8	10.5	5.5	4.8	8.3	7.4	7.7	6.6	4.9	6.0	3.7
男性／65～69歳	884	42.2	34.8	34.4	28.1	35.0	17.1	19.2	12.6	11.7	9.4	11.9	6.2	6.7	8.5	7.5	7.8	7.8	6.6	3.7	4.0
男性／70～74歳	855	31.7	44.9	34.7	32.3	30.3	12.5	18.0	14.6	14.9	10.5	13.2	6.4	8.7	8.4	6.5	7.3	8.1	7.7	2.0	5.4
女性／60～64歳	899	48.1	35.6	38.7	35.3	32.7	29.8	14.1	13.0	11.9	12.5	10.6	12.5	11.0	9.6	10.2	6.3	5.8	5.3	8.1	5.3
女性／65～69歳	887	34.2	41.0	36.6	35.9	34.9	25.9	13.3	11.6	12.5	13.8	11.7	12.6	11.7	7.8	8.6	8.2	6.3	4.2	6.0	3.9
女性／70～74歳	841	29.3	46.0	32.5	40.8	27.9	20.8	15.1	14.3	11.9	18.0	12.5	14.0	14.1	8.8	7.7	9.6	6.4	5.6	3.9	4.0

※上位20項目

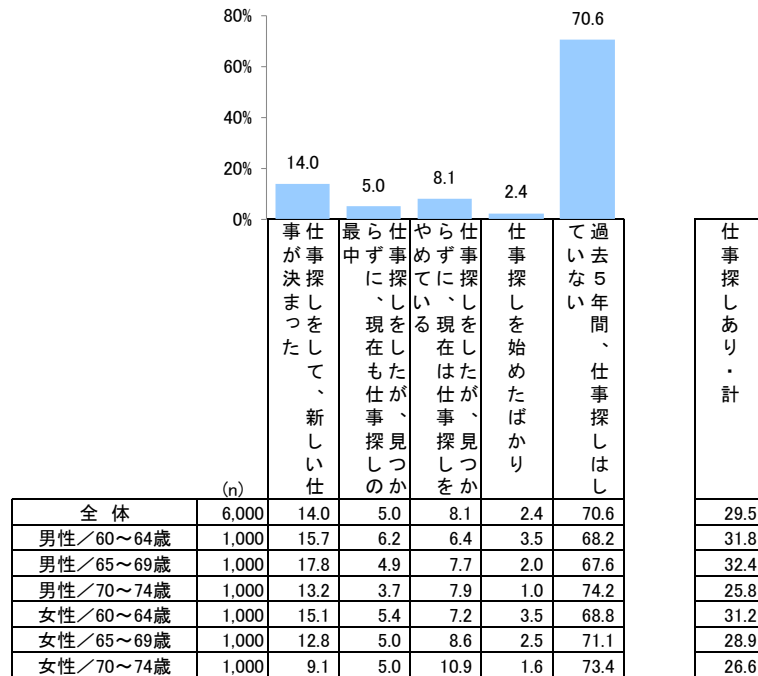
- 「健康に気をつかうようになった」が約8割、「家計を見直した、節約ようになった」が6割超。仕事探しにあたって、健康維持や家計の補助といった面はいつそう重視されていると考えられる。
- 「パソコンやスマートフォンを使い始めた、使う時間を増やした」は約5割。シニアにとってもパソコンやスマートフォンは身近な存在になっていると言えるだろう。（※スマートフォンを持っている人の割合は全体の89.2%。別途報告書参照。）



(n)	全体	82.1	65.0	51.4	47.1	41.7	41.1	28.8	21.7	16.3	14.0
全体	6,000	82.1	65.0	51.4	47.1	41.7	41.1	28.8	21.7	16.3	14.0
男性／60～64歳	1,000	73.4	56.7	42.6	44.0	37.2	39.6	26.8	21.4	16.4	18.8
男性／65～69歳	1,000	82.2	61.7	47.5	49.8	43.1	45.2	26.9	22.3	19.0	13.8
男性／70～74歳	1,000	83.6	61.5	50.7	48.8	43.8	41.4	28.1	20.1	17.7	9.7
女性／60～64歳	1,000	81.1	68.4	54.4	44.6	37.5	35.5	26.3	21.0	13.1	15.8
女性／65～69歳	1,000	84.5	69.9	54.6	47.7	42.2	41.0	30.1	20.1	14.4	14.3
女性／70～74歳	1,000	87.5	71.6	58.8	47.5	46.1	43.6	34.7	25.5	17.2	11.4

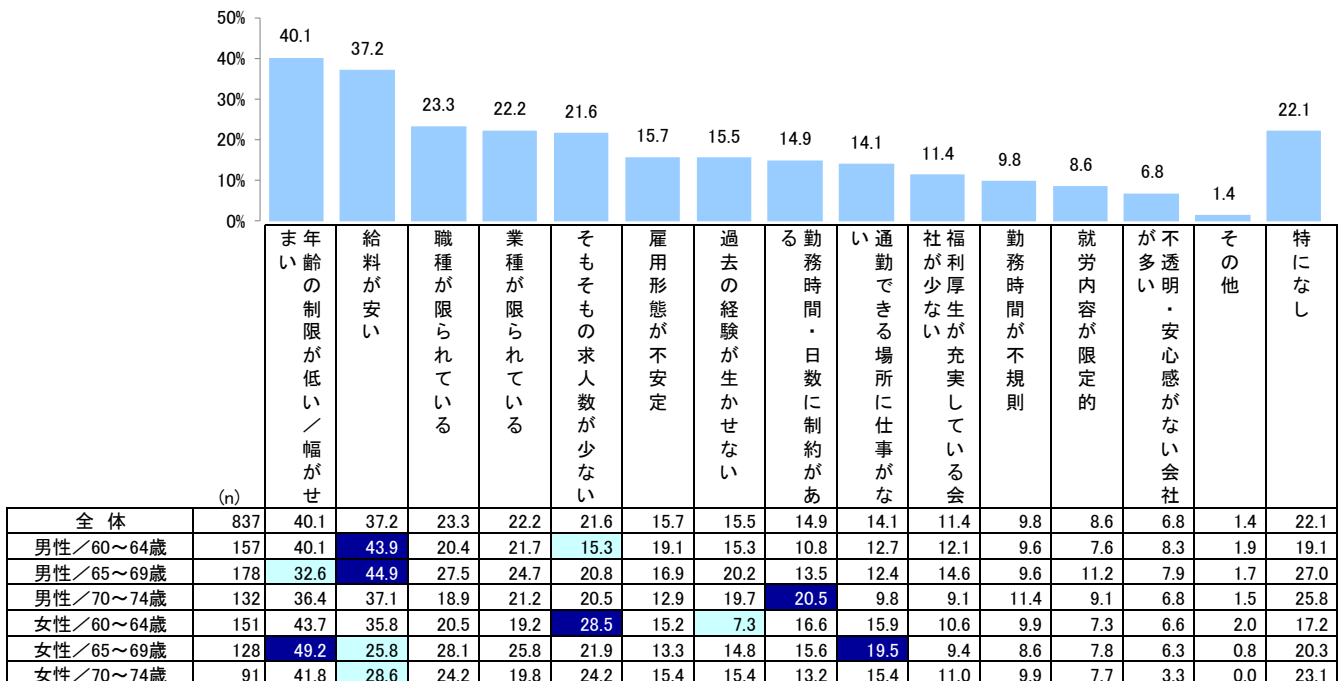
## 4 5年以内の仕事探し経験（単一回答）【対象者：全員】

- 「仕事探しをして、新しい仕事が決まった」は全体の14.0%。
- 「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」も全体の8.1%で、これは仕事探しをした人の約3割にあたる。



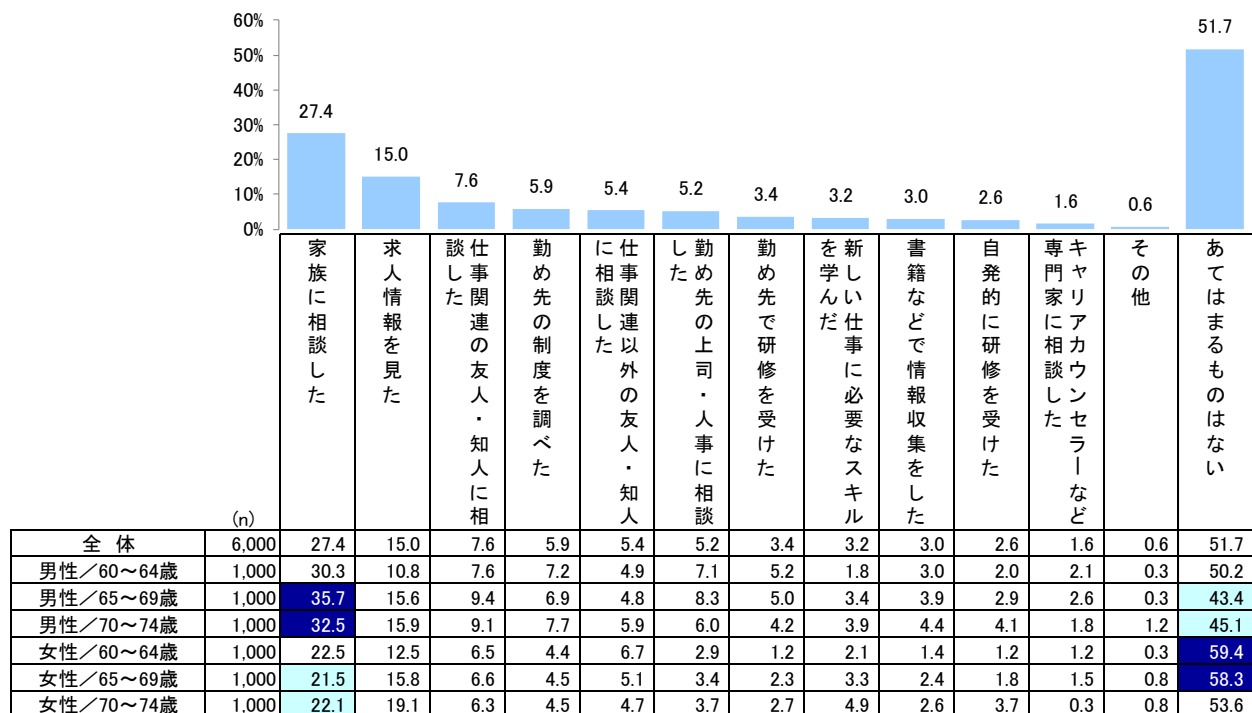
## 5 仕事探しで感じたこと（複数回答）【対象者：5年以内に仕事探しをして仕事が見つかった人】

- 仕事探しをして仕事が見つかった人のうち、約4割の人が「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、「給料が安い」37.2%、「職種が限られている」23.3%などが上位となった。



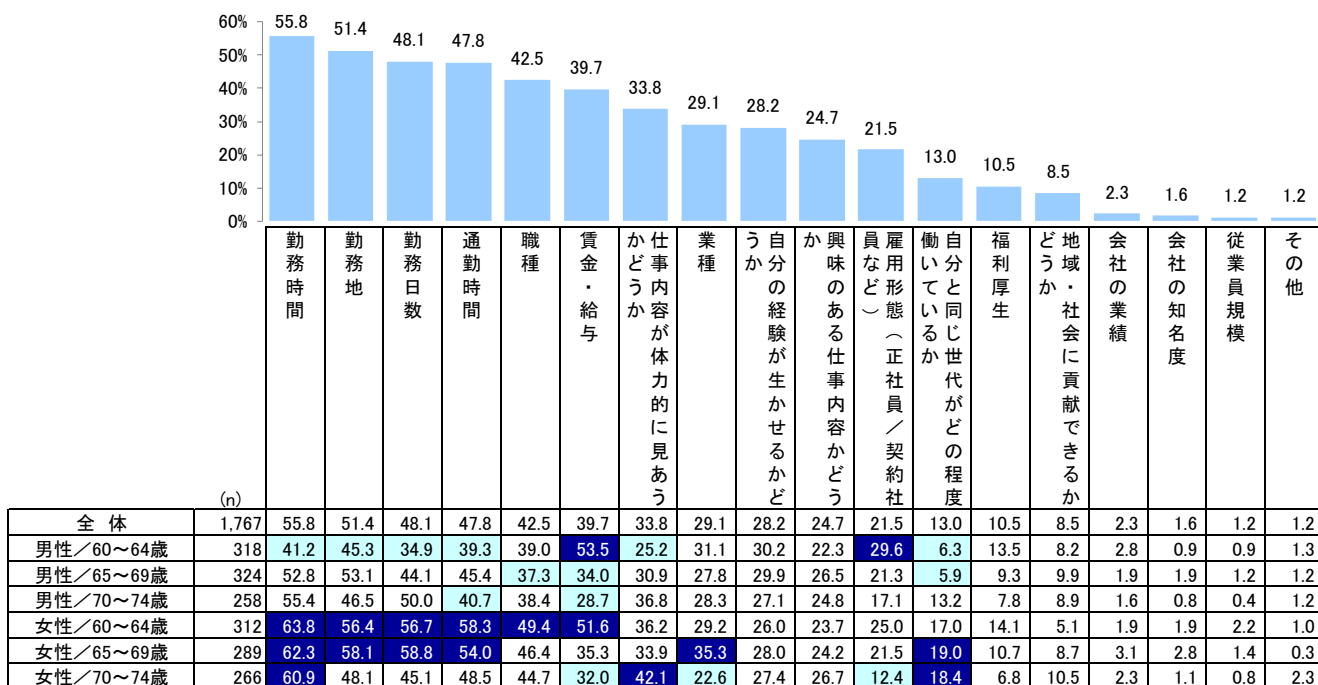
## 個人編 6 働き方の相談（複数回答）【対象者：全員】

- 60歳以降（または定年後）の働き方について考えたり相談したりした経験を聞くと、「**家族に相談した**」27.4%が最も多く、家族が主な相談先となっていることがわかる。特に、定年を迎えることが比較的多い男性で、相談している割合が高い。
- 一方で「**あてはまるものはない**」が約5割となっていて、働き方について相談などをするには限られていると考えられる。



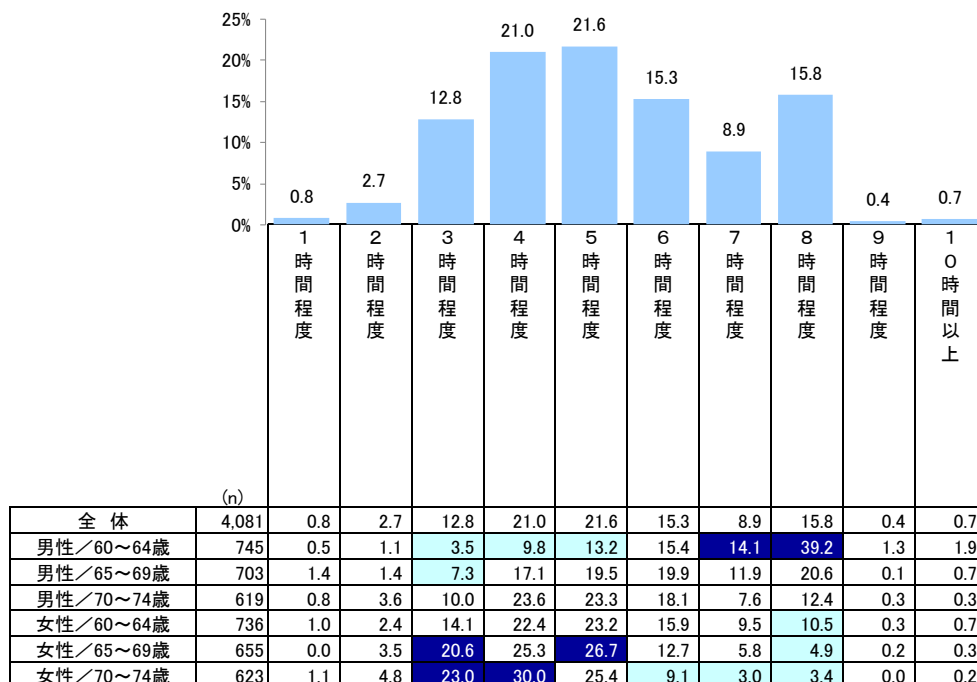
## 個人編 7 仕事探しで重視したこと（複数回答）【対象者：5年以内に仕事探しをした人】

- 5年以内に仕事探しをした人に重視したことを聞くと、「**勤務時間**」55.8%、「**勤務地**」51.4%、「**勤務日数**」48.1%など、勤務の利便性が重視されており、特に女性でその傾向が強い。
- また、「**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。



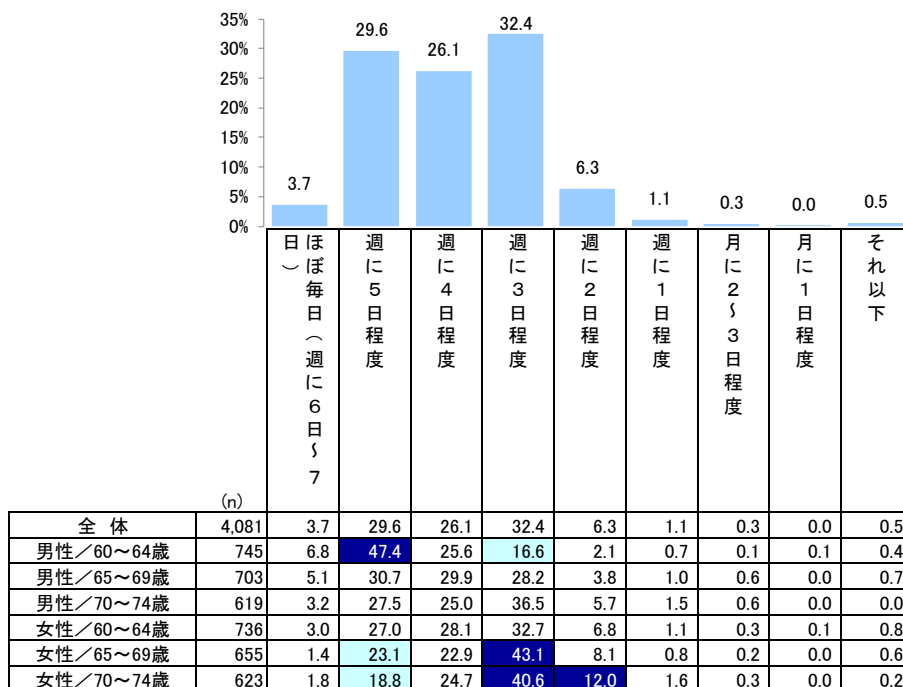
## 8 希望する勤務時間数 (単一回答)【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

- 「5時間程度」が21.6%で最も多く、次いで「4時間程度」21.0%が多い。
- 「8時間程度」の割合は、60代前半の男性で39.2%と全体よりも高いが、70代前半の男性は12.4%となる。女性では60代前半でも10.5%にとどまる。



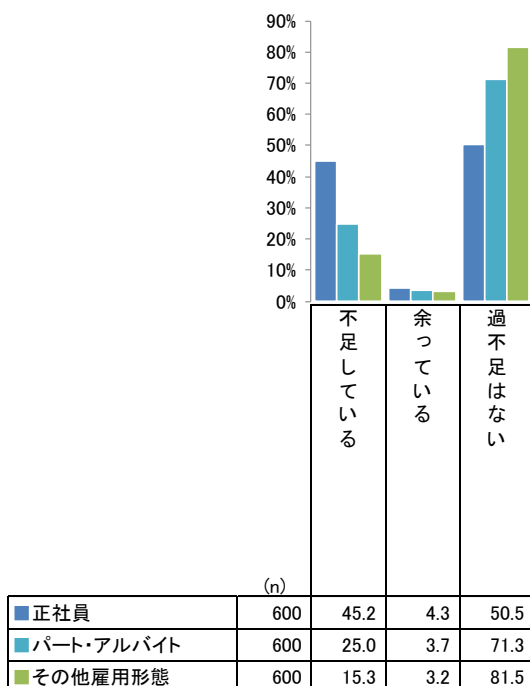
## 9 希望する勤務日数 (単一回答)【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】

- 今後の就労で希望する勤務日数を聞くと、「週に3日程度」が最も多く32.4%、次いで「週に5日程度」が29.6%、「週に4日程度」が26.1%だった。男女ともに年齢が上がると「週に3日程度」が増え、「週に5日程度」が減る傾向がある。



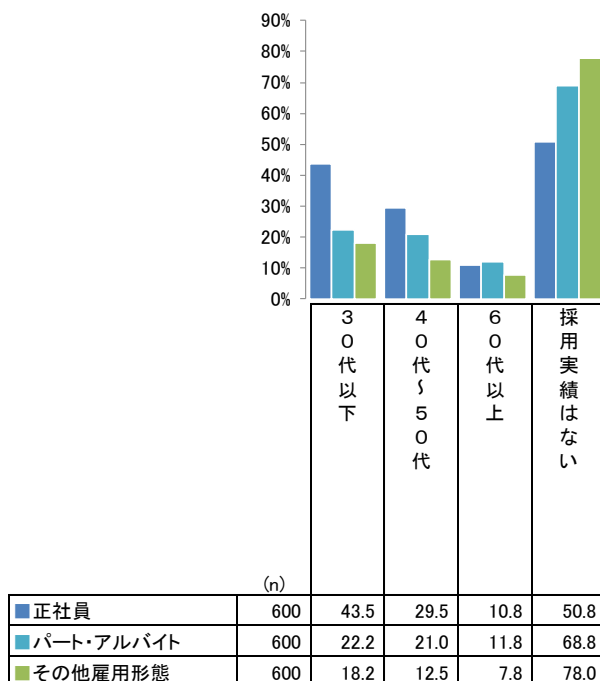
## 企業編 1 従業員数過不足（単一回答）【対象者：全員】

- 正社員が「不足している」という企業は45.2%、パート・アルバイトが「不足している」という企業は25.0%、その他雇用形態が「不足している」という企業は15.3%。正社員を中心に人材不足が発生している。
- 「不足している」はいずれの雇用形態でも過去3回の調査より多くなっており（※別途報告書参照）、人材不足感が高まっていると考えられる。



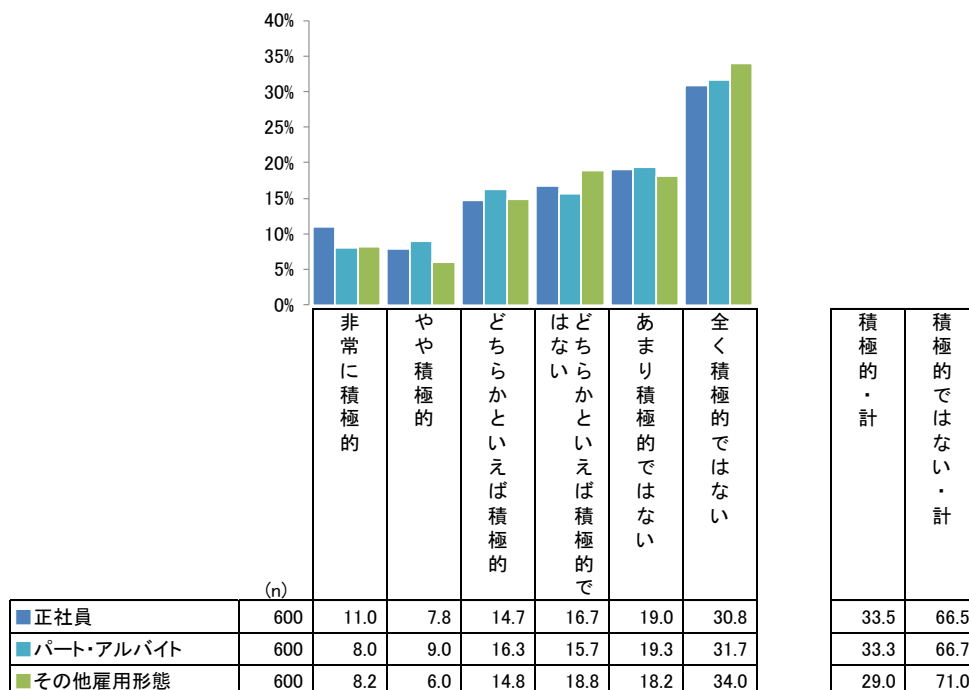
## 企業編 2 採用実績（複数回答）【対象者：全員】

- 正社員で「60代以上」の人を採用した企業は10.8%、パート・アルバイトでは11.8%、その他雇用形態では7.8%。いずれの雇用形態でも「30代以下」の採用が最も多く、「60代以上」を採用した企業は限られている。



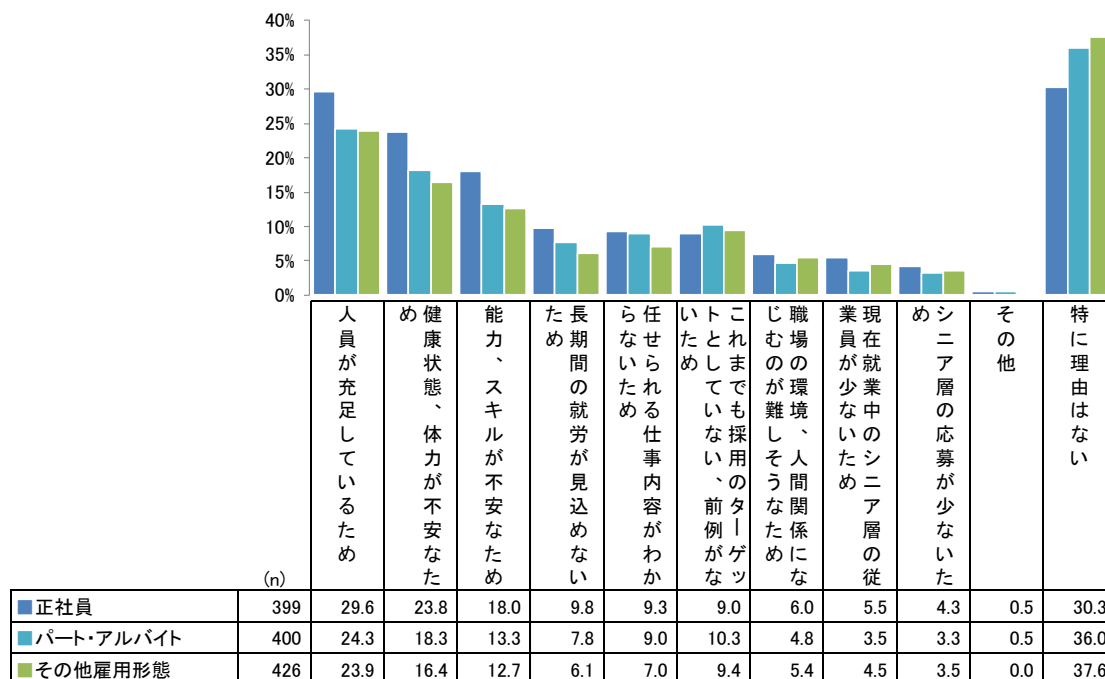
### 企業編 3 シニア層採用への積極性 (単一回答)【対象者：全員】

- いずれの雇用形態でも「積極的・計」は約3割、「積極的ではない・計」が約7割となった。
- 正社員について「積極的・計」は2016年調査では全体の27.2%だったことなどから（別途報告書参照）、シニア層採用に積極的な企業が増えている可能性がある。



### 企業編 4 積極的ではない理由 (複数回答)【対象者：当該の雇用形態のシニア層採用に積極的ではない】

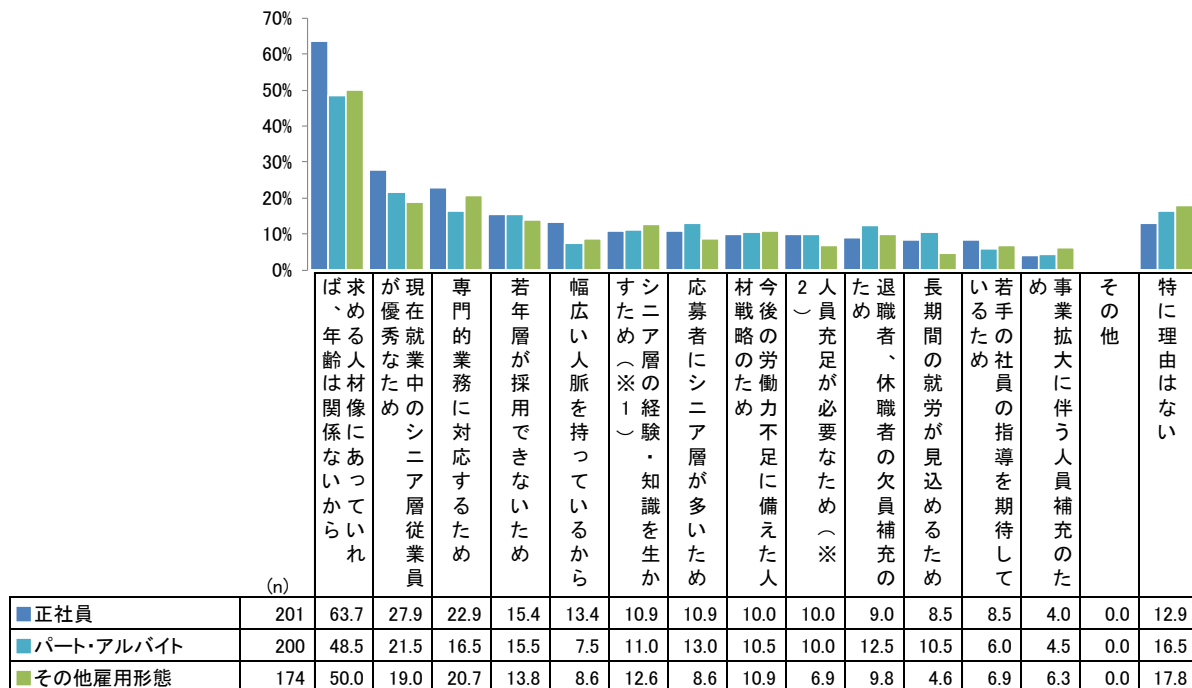
- 「人員が充足しているため」「健康状態、体力が不安なため」「能力、スキルが不安なため」などが上位にあがった。
- 「任せられる仕事内容がわからないため」「これまでも採用のターゲットとしていない、前例がないため」「特に理由はない」など、採用イメージがないことも要因になっていると考えられる。





## 5 積極的な理由（複数回答）【対象者：当該の雇用形態のシニア層採用に積極的】

- 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」が最も多く、「現在就業中のシニア層従業員が優秀なため」「専門的業務に対応するため」が第2位・第3位。

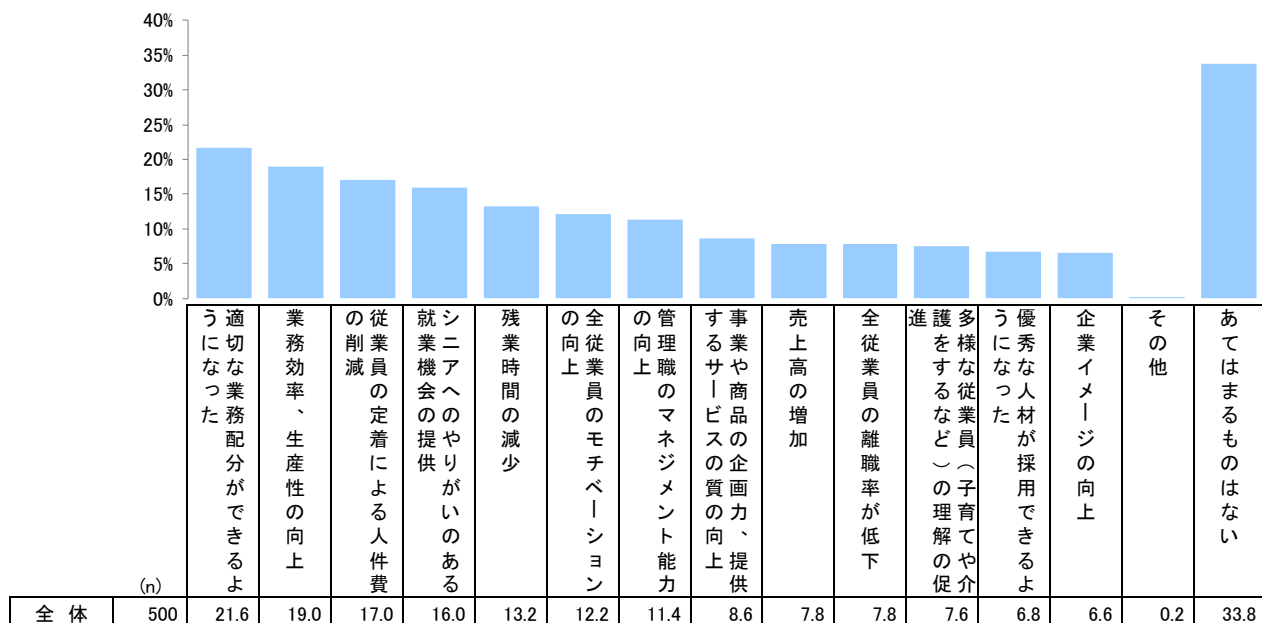


（※1）事業や商品開発、提供サービスの向上にシニア層の経験・知識を活かすため

（※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なため

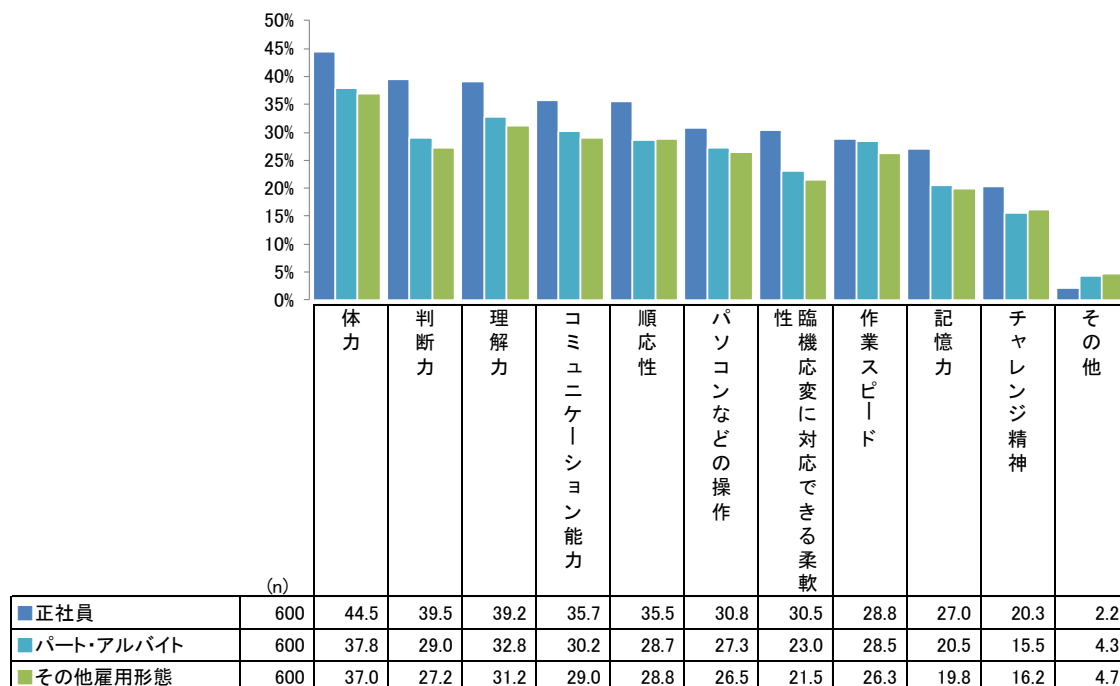
## 6 シニア層雇用の成果（複数回答）【対象者：60代以上従業員あり】

- 「適切な業務配分ができるようになった」21.6%、「業務効率、生産性の向上」19.0%、「従業員の定着による人件費の削減」17.0%などが上位にあがった。シニア層雇用が人材不足や業務過多の解消につながっていることがうかがえる。



## 企業編 7 シニア層に求めるもの（複数回答）【対象者：全員】

- シニア層を採用するにあたって求めることを聞くと、正社員については「体力」「判断力」「理解力」、パート・アルバイトとその他雇用形態については「体力」「理解力」「コミュニケーション能力」が上位となった。
- いずれの雇用形態でも、過去3回の調査に比べて「体力」の割合が高くなっており（別途報告書参照）、企業側の判断基準としても体力や健康状態がより重視されるようになっている可能性がある。



## 企業編 8 シニア層従業員に対する取り組み（複数回答）【対象者：60歳以上従業員あり】

- すでにいるシニア層従業員に対する取り組みとしては、「継続雇用」が75.0%で最も多く、「60歳以降の短時間勤務／ワークシェア制度の新設」27.0%、「グループ会社（関連・子会社）への出向・転籍の活用」16.4%と続く。
- 高年齢者雇用安定法の改正で65歳までの雇用確保義務・70歳までの就業確保努力義務が定められ、継続雇用を中心に施策が進められていると考えられる。

