



「シニア層の就業実態・意識調査2023」分析レポート

シニアの就労参加は進むのか 企業の採用実態とミスマッチをひもとく



株式会社リクルートの調査研究機関『ジョブズリサーチセンター』では、シニア層の就業実態および意識を、シニア個人と企業双方の視点から捉えるため、2016年から4回にわたり「シニア層の就業実態・意識調査（個人編・企業編）」を実施しています。本レポートでは、過去の結果も踏まえ、シニアの就労参加の状況、企業のシニア採用の実態や課題をまとめました。

【レポートのポイント】

- 60～74歳のシニアの就労意欲は、2016年から少しずつではあるものの着実に高まり、60代以降でも働くということが、より身近になっていることが分かりました。一方で、働きたくても働けないシニアもいる、という実態も見えています。**現在非就労のシニアのうち、約4人に1人が「ぜひ就労したい」もしくは「やや就労したい」と考えています。**しかし、彼らに5年以内の仕事探しの経験を聞いたところ、**実に53.7%が、仕事探しをしたものの仕事が見つかっていない、**という状況でした。シニアの就労参加を促すには、就労意欲はあるものの働いていないシニアを一人でも多く就労につなげられるよう、まずは取り組むべきではないでしょうか。
- 人材確保が企業にとってより重要なテーマになっていますが、企業のシニア採用への意欲は2016年から大きく変わらず、正社員とアルバイト・パートどちらについても、シニア採用に積極的ではない企業が7割弱**を占めます。積極的ではない理由は、健康不安や能力・スキル不安を上回り、**「特に理由はない」が最高**。人材不足に直面している企業の一部でも、シニアに対して明確な不安がないにもかかわらず、何となく採用を検討していないことが分かりました。一方、積極的な企業に理由を聞くと、「求める人材像にあっていれば、年齢は関係ないから」が最も高く、シニアだから採用する・しないではなく、募集ポジションで求めている人材像にマッチするかどうかを、応募者ごとに見極めていることがうかがえます。
- シニアの就労参加が進むには、企業がシニア採用に積極的になることに加え、シニアが働きたいと思える求人募集が増えることも重要です。企業が雇用するシニア従業員の就業実態と、シニアの希望する条件を見比べると、正社員では実態と希望にあまり相違がありませんが、シニアが最も希望しているアルバイト・パートでは、大きく乖離があることが分かりました。勤務日数や勤務時間について、**実態ではフルタイム勤務のような働き方が主流であるのに対して、シニアには、週3～4日や1日3～5時間程度の、より緩やかな働き方が望まれているようです。**また、シニア採用に対して、企業もシニア自身も「体力」を気にしている様子が見受けられました。加齢に伴い体力は落ちていくものです。**シニアに長く活躍してもらうには、シニアの体力を考慮した仕事の割り振りや働き方を取り入れることが重要**だと言えます。

※ 調査全体の結果については、別途報告書（リンクは次ページ）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） ー 現在働いておらず、仕事探ししておらず、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、集計結果の小数第2位を四捨五入して表示。

・レポートのポイント	1
・目次	2
・はじめに	3

Part1 シニアの就労参加の状況	4～8
-------------------	-----

シニアの就労参加および企業のシニア採用の意欲・実態、シニア就労の課題などを明らかにします

- ・【個人】シニアの就労意欲
- ・【個人】5年以内の仕事探しの経験
- ・【企業】シニア採用への積極性
- ・【企業】シニア採用に積極的ではない理由
- ・【企業】シニア採用に積極的な理由

Part2 シニアの就業実態と今後希望する条件	9～14
-------------------------	------

シニアが今後の就労で希望する条件と、実際に働いているシニアの就業実態を照らし合わせて、どのような仕事や働き方であれば、よりシニアの就労が進むのかを考えます

- | | |
|----------------------|--------------------|
| ・【個人】今後希望する雇用形態 | |
| ・【個人】今後希望する職種 | |
| ・【企業】シニア従業員の勤務日数 | 【個人】今後希望する勤務日数 |
| ・【企業】シニア従業員の1日の勤務時間数 | 【個人】今後希望する1日の勤務時間数 |
| ・【企業】シニア従業員の年収 | 【個人】今後希望する年収 |
| ・【企業】シニア採用で求めること | 【個人】今後の就労で不安なこと |

調査報告書

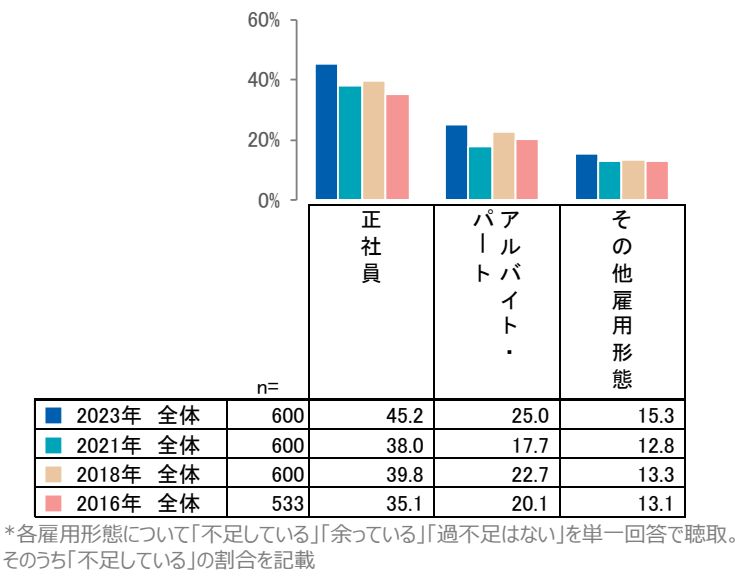
2023年	個人編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230512_2656.html
	企業編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230512_2655.html
2021年	個人編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1842.html
	企業編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20210930_1843.html
2018年	個人編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_854.html
	企業編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20180514_855.html
2016年	個人編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160713_455.html
	企業編	https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20160901_482.html

はじめに

日本の人材不足はもはや地域や産業を問わない、国全体が直面する課題です。「採用できない」「人材が定着しない」という声は多く聞かれ、いかに人材を確保するかは、企業経営にとって必要不可欠なテーマになりました。今回の調査に参加した600社に人材不足の状況を聞いたところ、正社員を中心に、人材不足はより一層深刻になっていることが分かりました。また、今後も人口減少や少子高齢化により、大きな改善を期待するのは難しいでしょう。

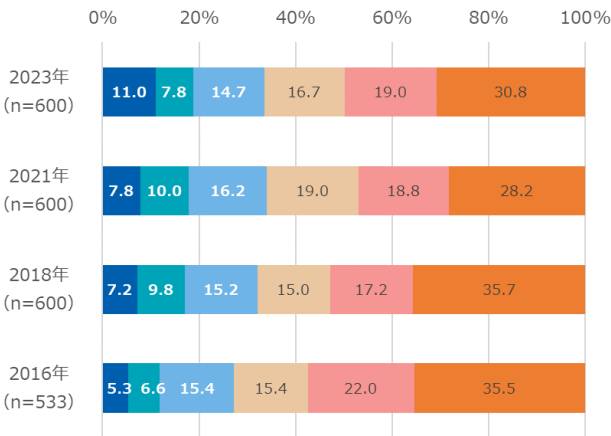
そうした状況で注目されるのは、シニア人材の採用です。政府はシニアの就労を段階的に促しており、2021年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就業機会確保の措置を講じることが努力義務になりました。しかしその反面、人材不足感が強まるなか、企業のシニア採用への積極性が大きく変わっていないことも、今回の調査で明らかになっています。本レポートでは、シニアの就労意欲や企業の採用実態に加えて、シニアが望む働き方とのミスマッチなども示した上で、シニアの就労参加がより進む方法を考えていきます。

● 【企業】 人材不足の雇用形態（2016年～2023年の推移） （単一回答）【対象者：全員】

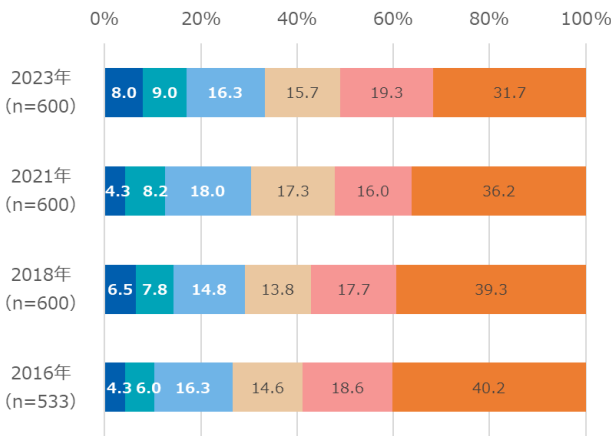


● 【企業】 シニア採用への積極性（2016年～2023年の推移） （単一回答）【対象者：全員】

（正社員）



（アルバイト・パート）

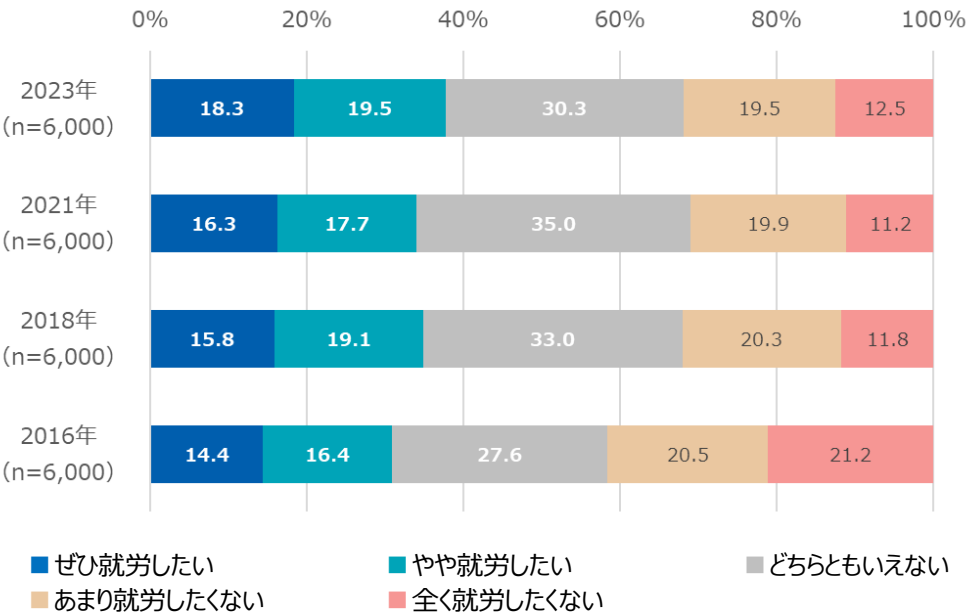


非常に積極的 やや積極的 どちらかといえば積極的
どちらかといえば積極的ではない あまり積極的ではない 全く積極的ではない

2016年から「ぜひ就労したい」「やや就労したい」が増加傾向で、「全く就労したくない」は8.7ポイント減少しています。法改正による後押しもあってか、少しずつではあるものの、60代以降でも働くということが、より身近な選択肢になりつつあると言えます。

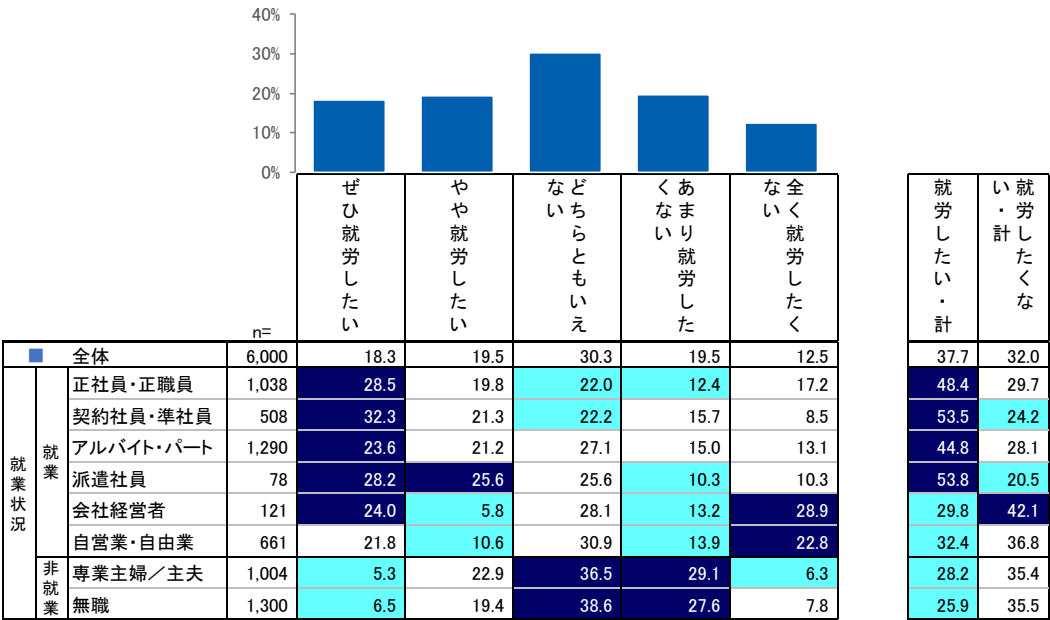
しかし、せっかく働く意欲があっても働けない、という実情もあるようです。2023年の結果を就業状況ごとに見ると、「専業主婦／主夫」の28.2%、「無職」の25.9%が「ぜひ就労したい」もしくは「やや就労したい」と回答しており、非就業者の約4人に1人が働きたいと考えていることが分かります。

● 【個人】 シニアの就労意欲（2016年～2023年の推移）（単一回答）【対象者：全員】



*本調査では「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」を調査対象から除いている

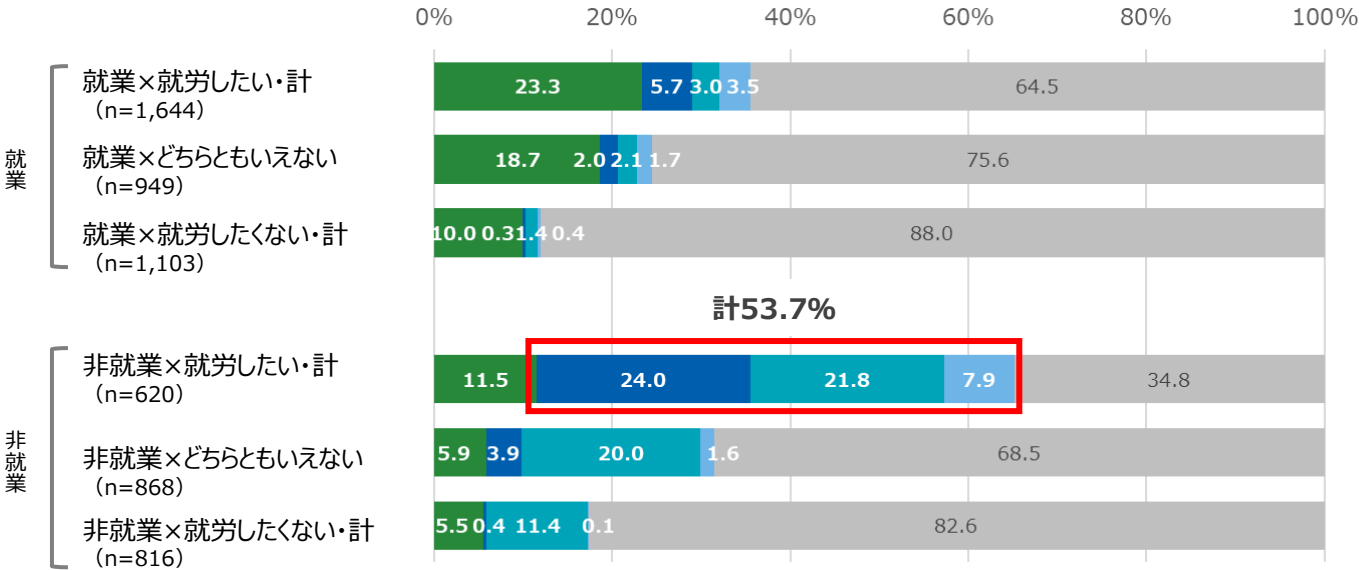
● 【個人】 就業状況別 シニアの就労意欲（2023年）（単一回答）【対象者：全員】



働きたくても働けないのはなぜでしょう。シニアの5年以内の仕事探し経験では、「非就業×就労したい（現在非就業かつ、今後の就労意欲あり）・計」層のうち、「仕事探しをして、新しい仕事が決まった」は1割ほどで、実に53.7%が、仕事探しをしても仕事が見つからないことが分かりました。採用されなかった、魅力的な求人がなかったなどの理由が考えられます。

シニアの就労参加を増やすには、まずはこの「非就業×就労したい・計」層を、一人でも多く働けるようにすることが重要ではないでしょうか。今は就労意欲があっても、いつまでも仕事が見つからなければ、意欲は下がり、仕事探しをやめてしまいます。また、この層でさえ難しいのであれば、「どちらともいえない」「就労したくない」層の就労意欲を高めたり、新たな仕事探しを促したりすることは、より困難だと思われます。

● 【個人】 5年以内の仕事探しの経験 （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
- 仕事探しをしたが、見つからずに、現在も仕事探しの最中
- 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
- 仕事探しを始めたばかり
- 過去5年間、仕事探しはしていない

*「就業」は正社員・正職員、契約社員・準社員、アルバイト・パート、派遣社員、会社経営者、自営業・自由業
*「非就業」は専業主婦／主夫、無職

（参考）就業状況×就労意欲の性別・年齢別構成

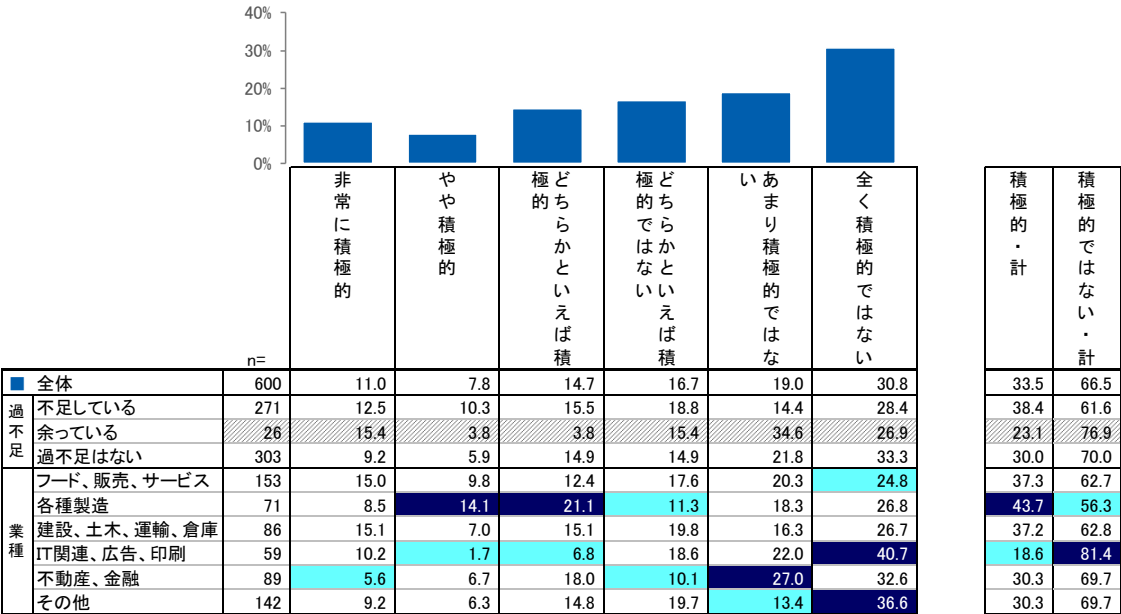
		就業			非就業		
		就業×就労したい・計	就業×どちらともいえない	就業×就労したくない・計	非就業×就労したい・計	非就業×どちらともいえない	非就業×就労したくない・計
全体		27.4	15.8	18.4	10.3	14.5	13.6
性別	男性	31.6	18.5	20.4	7.3	11.5	10.7
	女性	23.2	13.2	16.4	13.4	17.4	16.5
性別・年齢別	男性／60～64歳	42.9	21.1	20.8	5.4	5.1	4.7
	男性／65～69歳	30.8	19.8	19.8	7.2	12.5	9.9
	男性／70～74歳	21.2	14.5	20.5	9.3	16.9	17.6
	女性／60～64歳	32.9	16.7	14.8	11.4	12.6	11.6
	女性／65～69歳	20.2	12.9	17.4	14.5	17.9	17.1
	女性／70～74歳	16.4	9.9	17.0	14.2	21.8	20.7

冒頭で示した通り、シニアの就労意欲に対して、シニア採用に積極的な企業はいまだ多くはありません。企業にシニア採用への積極性を聞くと、正社員とアルバイト・パートどちらも、「積極的ではない・計」が7割弱に上りました。また、人材が不足している企業であっても、正社員では61.6%、アルバイト・パートでは36.0%が積極的ではないという結果です。人材不足に直面していながら、シニア採用に積極的ではないのはなぜでしょうか。

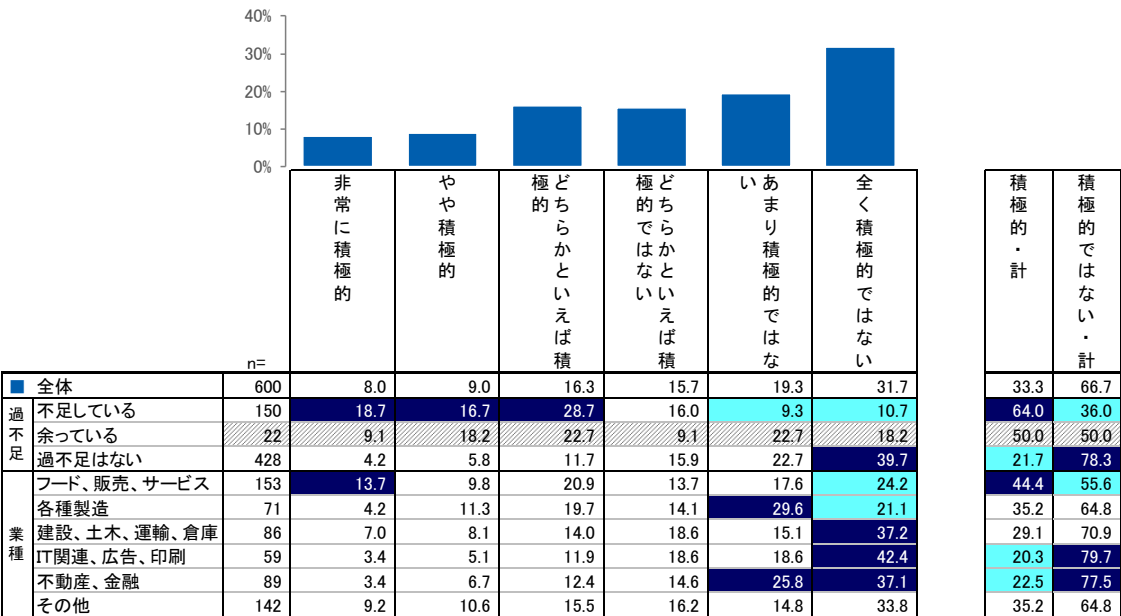
そのようななかでも比較的積極的な業種は、正社員では「フード、販売、サービス」「各種製造」「建設、土木、運輸、倉庫」、アルバイト・パートでは「フード、販売、サービス」「各種製造」で、「積極的・計」の割合が全体を上回りました。

● 【企業】シニア採用への積極性（単一回答）【対象者：全員】

（正社員）



（アルバイト・パート）

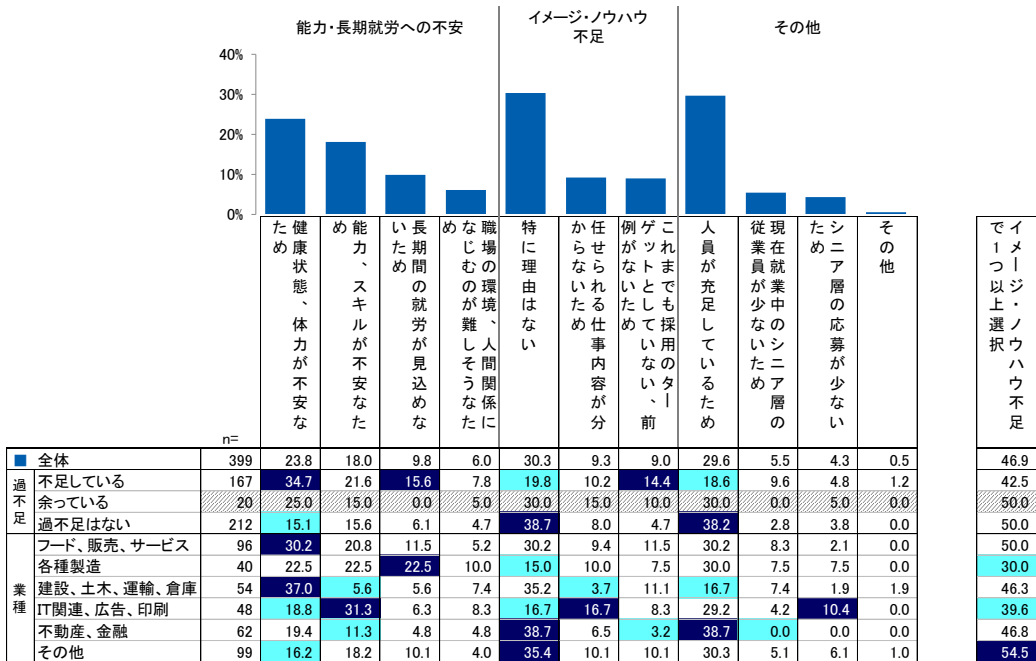


シニア採用に積極的ではない企業の理由を見ると、正社員とアルバイト・パートどちらも「健康状態、体力が不安なため」「能力、スキルが不安なため」が多くの回答を集めていますが、最も高かったものは「特に理由はない」でした。人材が不足している企業の一部でも、シニアに対して明確な不安はないものの、何となく採用対象として検討していないことが分かります。

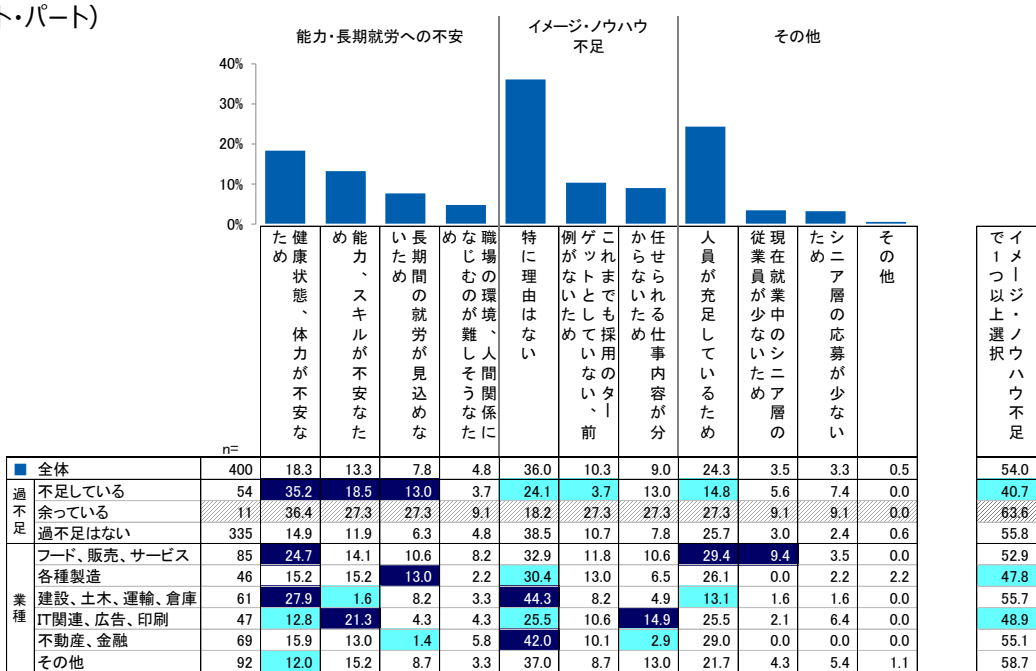
また、「特に理由はない」「任せられる仕事内容が分からないため」「これまでも採用のターゲットとしていない、前例がないため」のいずれかを選んだ企業は、正社員で46.9%、アルバイト・パートで54.0%に上りました。どちらも約半数の企業が、シニアとどのように働いたら良いか分からない、一緒に働くイメージを持っていないなどの不安から、シニア採用に積極的ではないようです。

● 【企業】 シニア採用に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採用に積極的ではない】

（正社員）



（アルバイト・パート）



反転シロスキ

...全体の数値より5ポイント以上大きい

水色アミカケ

...全体の数値より5ポイント以上小さい

灰色斜線

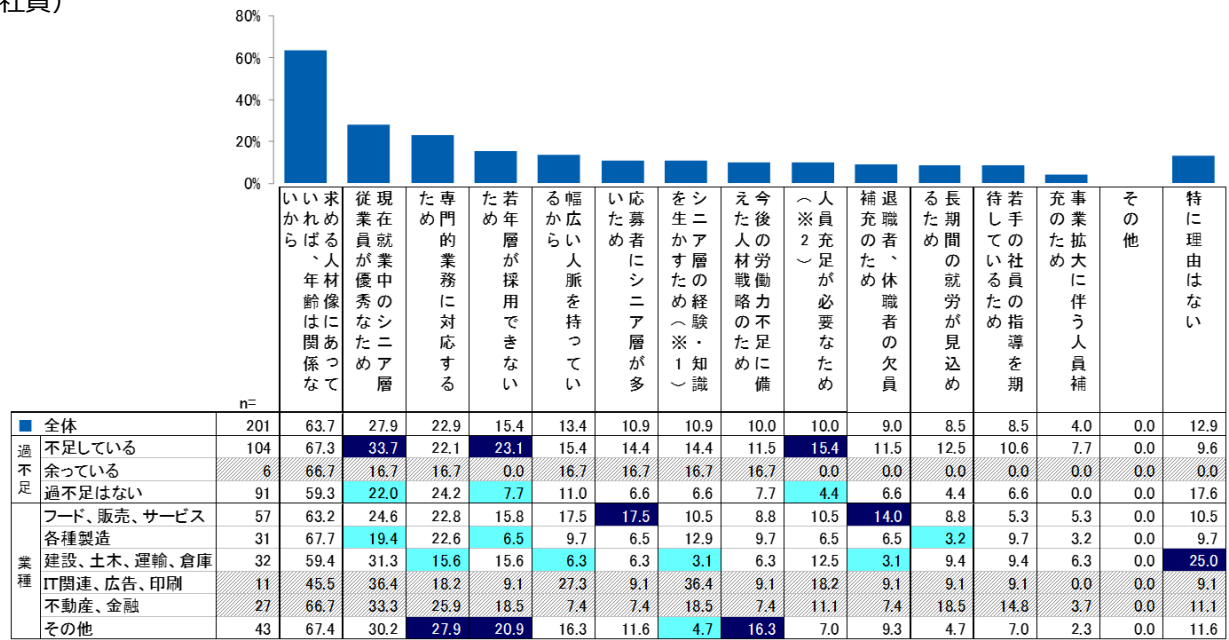
...回答者数が30未満（参考値）

シニア採用に積極的な企業の理由は、最も高かったものは、「求める人材像にあっていれば、年齢は関係ないから」でした。シニアだから採用する・しないではなく、募集しているポジションに対して応募してきた人がマッチしているかどうかを、その人ごとに能力や個性を見極めて判断していることがうかがえます。

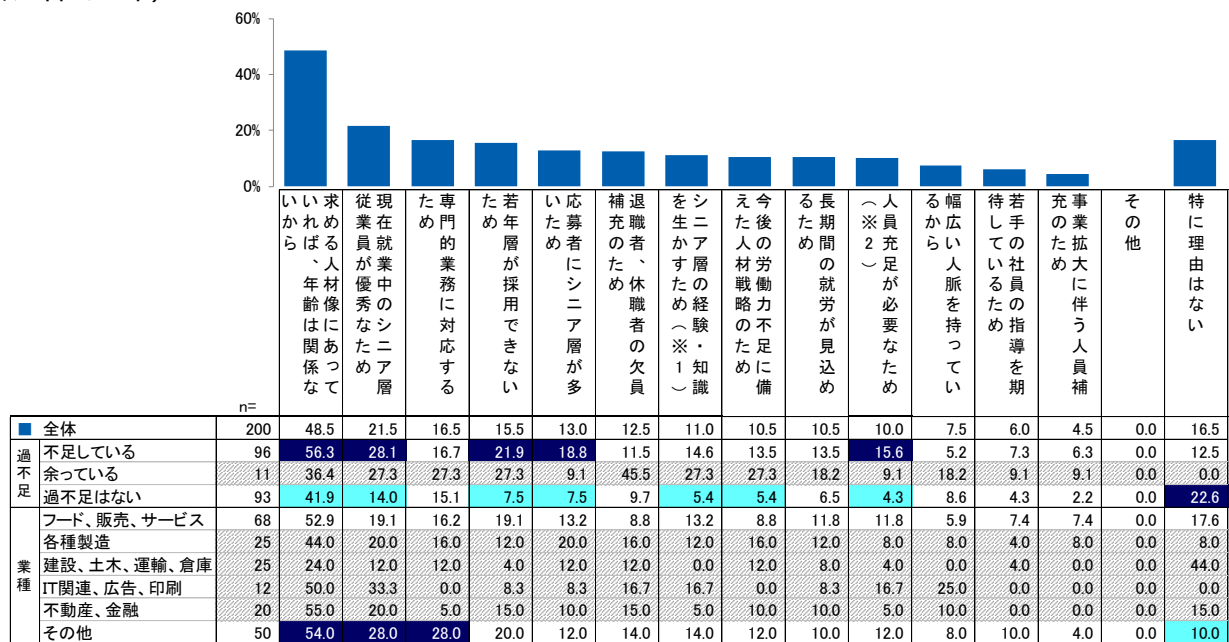
シニアに限らず、年齢などの属性だけで判断しないこと、前例がなくて分からない・イメージが湧かないからと採用対象をむやみに絞らないことが、人材不足解消につながるでしょう。

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

（正社員）



（アルバイト・パート）

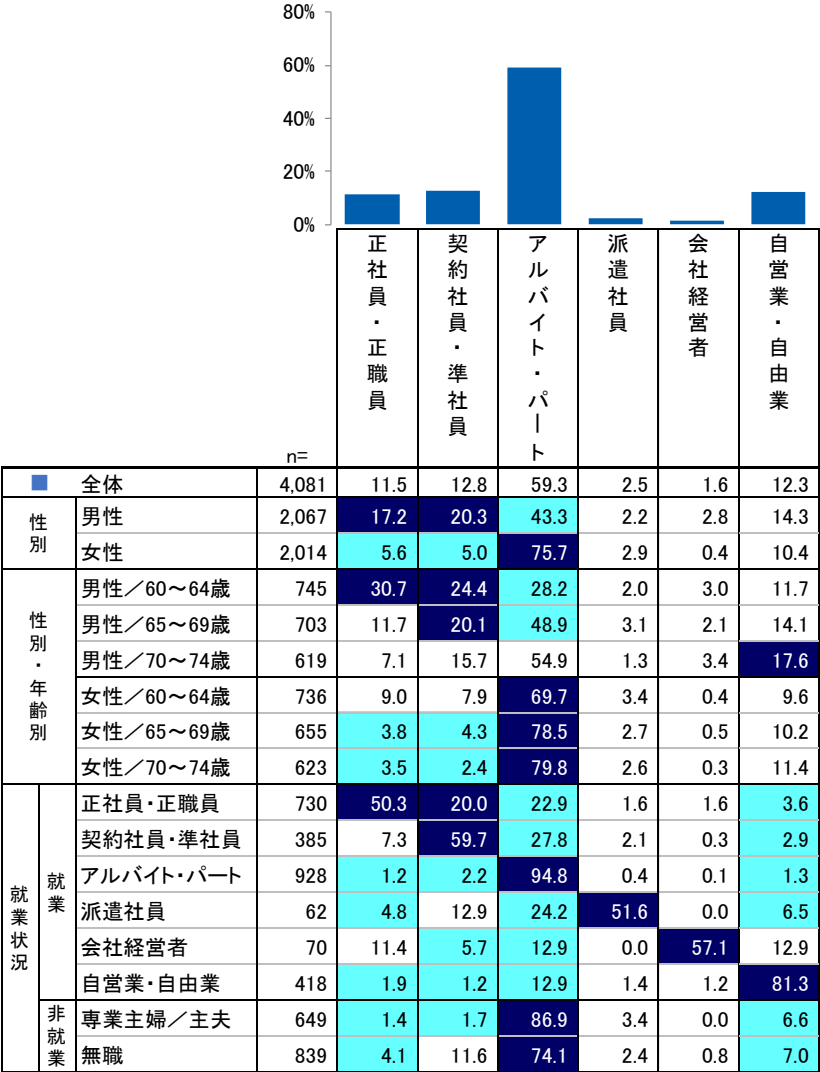


※1 事業や商品開発、提供サービスの向上にシニア層の経験・知識を生かすため
※2 人手不足により、以前と採用のターゲットを変えてでも人員充足が必要のため

シニアの就労参加が進むには、企業がシニア採用に積極的になることはもちろん、シニアが希望する仕事内容や働き方を
現できる求人募集が増えることも欠かせません。ここからは、シニアが今後働くにあたって希望する条件と、現在企業が雇用し
ているシニア従業員の就業実態を照らし合わせることで、ミスマッチがないかを見ていきます。

まず、シニアが今後希望する雇用形態では、就業中の人は現在と同じ雇用形態を選ぶ傾向がありますが、全体としては「ア
ルバイト・パート」が約6割で最も高く、女性の75.7%、専業主婦／主夫の86.9%、無職の74.1%が希望しています。また、
男女ともに、年齢が上がるにつれ「アルバイト・パート」を希望する割合が高くなっています。

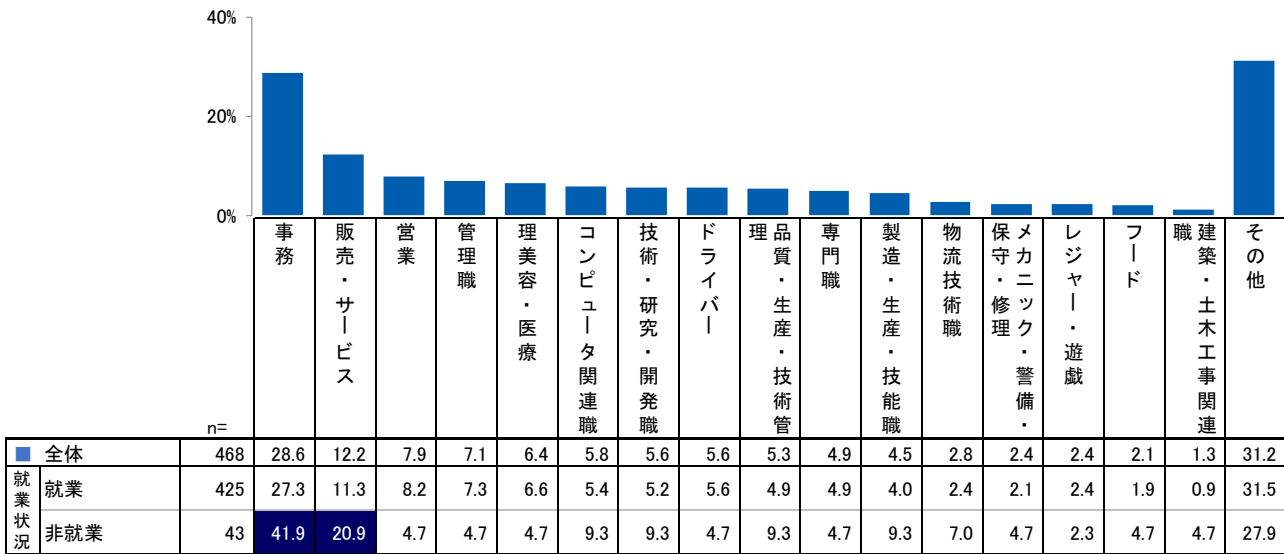
● 【個人】 今後希望する雇用形態 （単一回答）【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらともいえない」と回答した人】



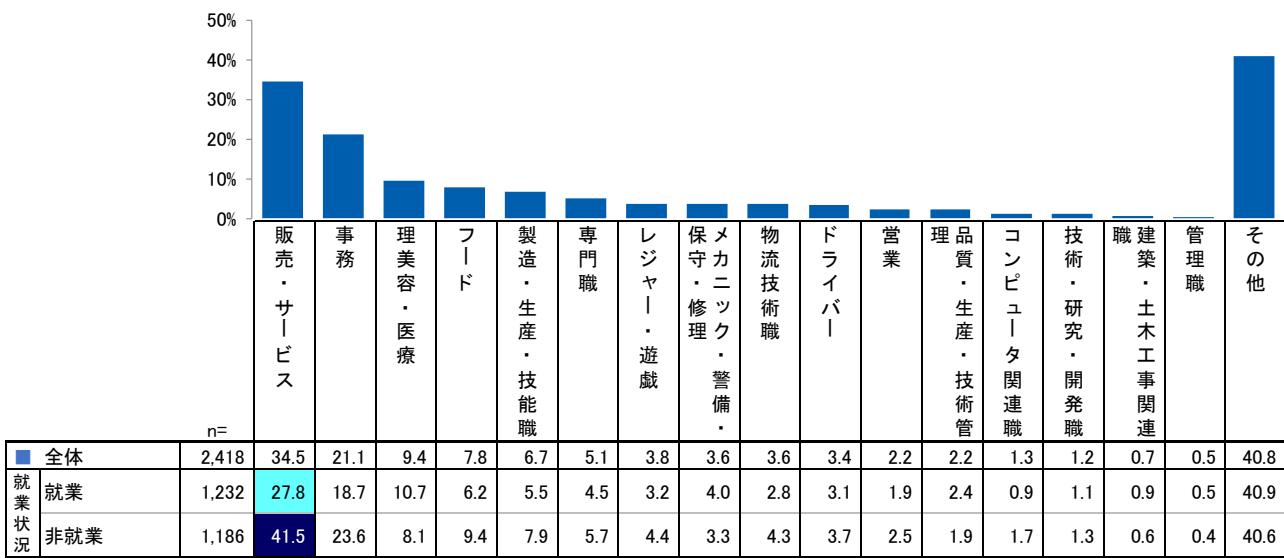
今後希望する職種は、正社員では「事務」が最も高く28.6%、「販売・サービス」が12.2%と続きました。
アルバイト・パートでは、「販売・サービス」が最も高く34.5%で、特に非就業者の4割強が希望しています。先述（6ページ）のシニア採用の積極性において、アルバイト・パートでは「フード、販売、サービス」が比較的シニア採用に積極的な業種であることが分かっていますが、シニアにとっても「働けそう」というイメージがあるのかもしれません。

● 【個人】 今後希望する職種 （複数回答）【対象者：今後「ぜひ就労したい」～「どちらとも言えない」と回答した人】

(正社員)



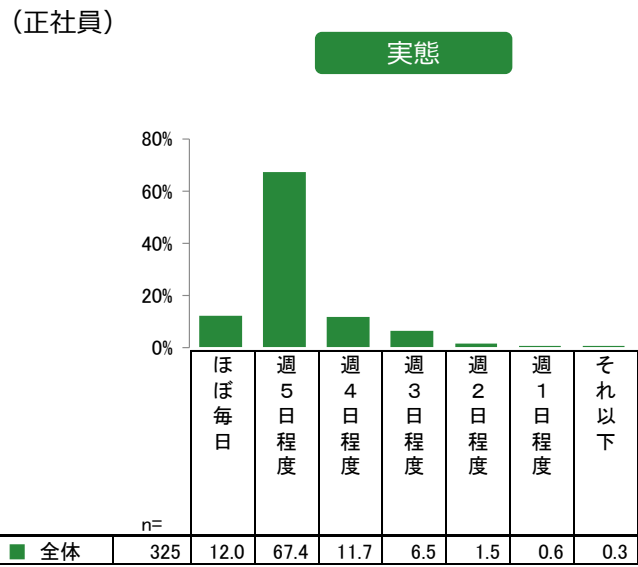
(アルバイト・パート)



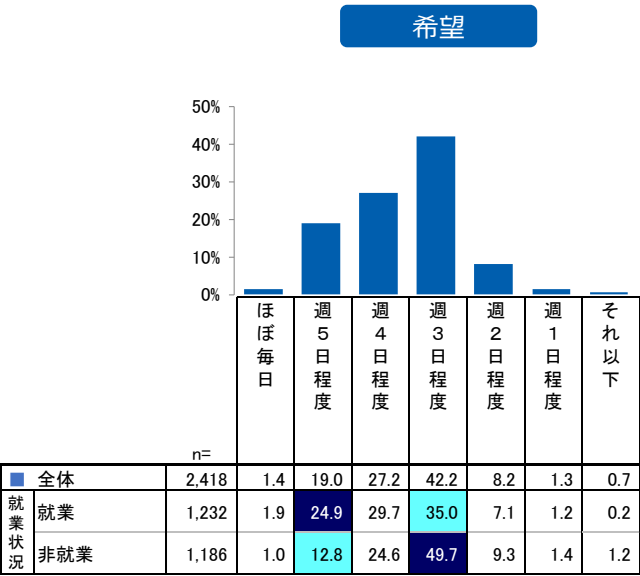
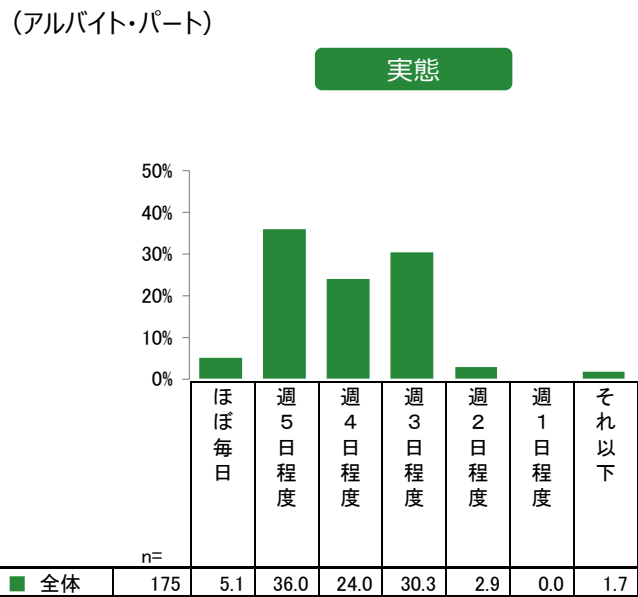
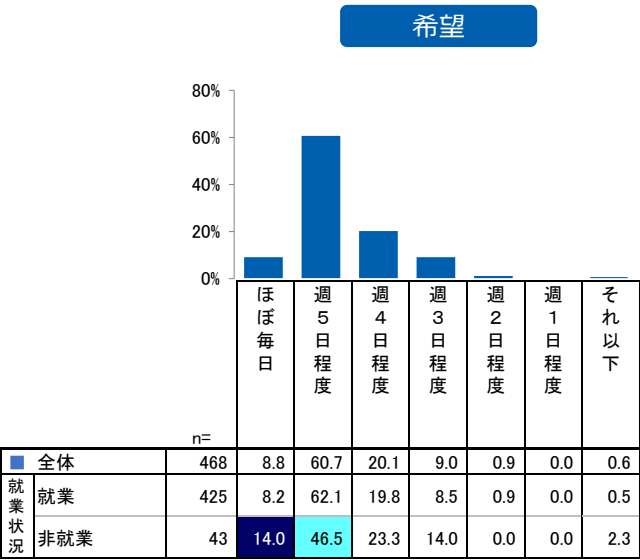
次に、企業が雇用しているシニア従業員の就業実態と、シニアが今後希望する条件を照らし合わせてみます。

勤務日数については、正社員では実態と就業希望にあまり違いはありませんが、アルバイト・パートでは大きな乖離が見られます。実態では、フルタイム勤務が主流なのか、最も高かったのは「週5日勤務」の36.0%である一方、「週5日勤務」を希望するシニアは2割を下回りました。シニアの希望では、「週3日程度」が42.2%で最も高く、「週4日程度」が27.2%と続きます。フルタイムよりも緩やかなペースで働きたいという希望があるようです。

● 【企業】 シニア従業員の勤務日数 （単一回答）
【対象者：継続雇用以外で、当該雇用形態の60代以上従業員あり】



● 【個人】 今後希望する勤務日数 （単一回答）
【対象者：今後の就労で、当該雇用形態を希望する人】

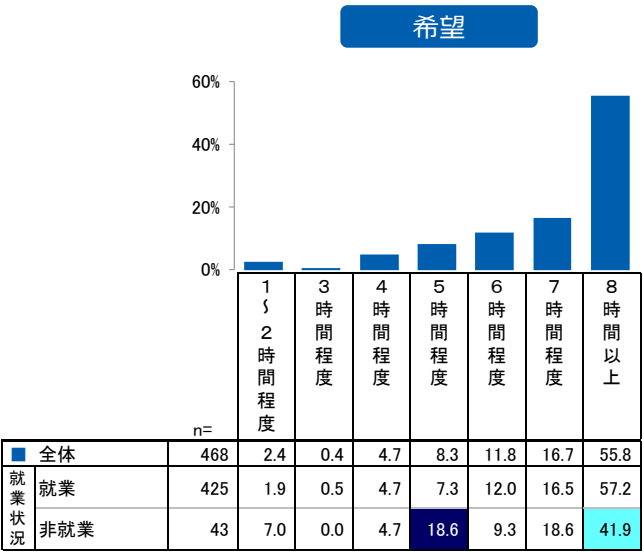
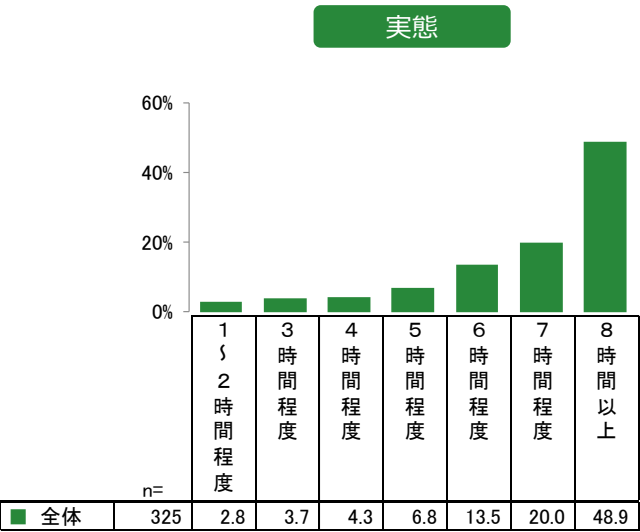


1日の勤務時間数についても同様に、アルバイト・パートでフルタイムのような働き方を希望するシニアは多くはありません。実態では、シニアアルバイト・パートの2割が「8時間以上」勤務していますが、希望では「8時間以上」は4.9%と低く、3～5時間程度の比較的短い時間へのニーズが高くなっています。アルバイト・パートでは、週3～4日、1日3～5時間勤務といった働き方が望まれていることが分かります。

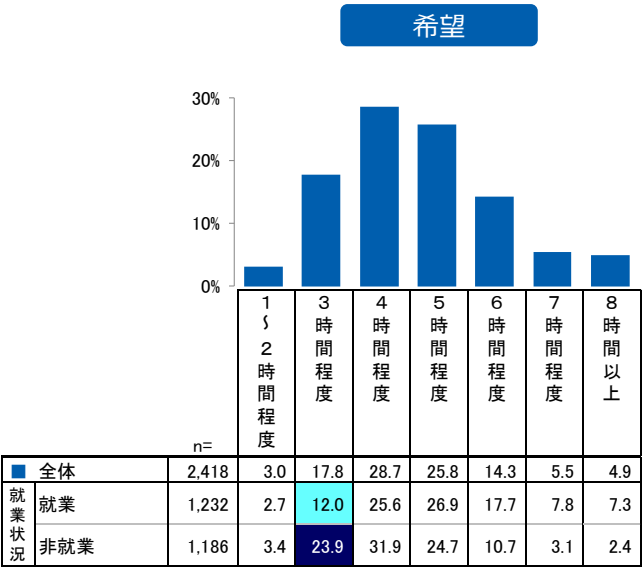
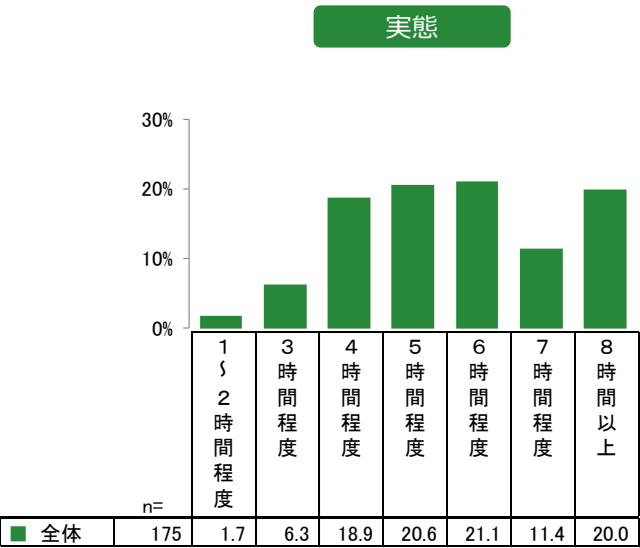
● 【企業】シニア従業員の1日の勤務時間数（単一回答）
【対象者：継続雇用以外で、当該雇用形態の60代以上従業員あり】

● 【個人】今後希望する1日の勤務時間数（単一回答）【対象者：今後の就労で、当該雇用形態を希望する人】

(正社員)



(アルバイト・パート)

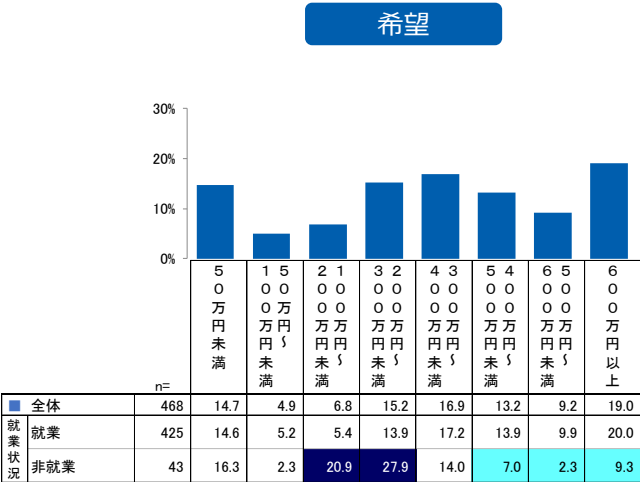
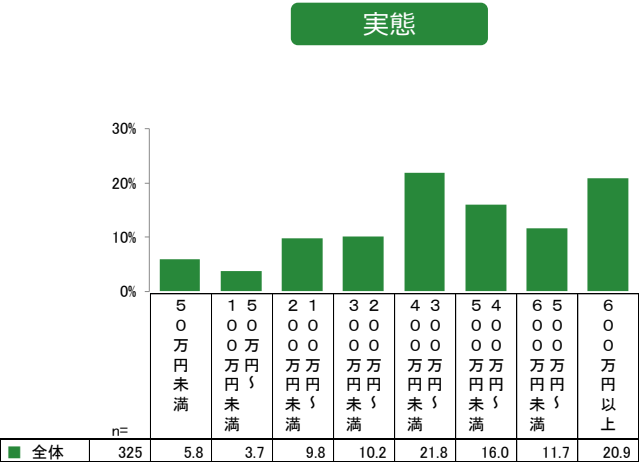


勤務日数や勤務時間数についての結果から、アルバイト・パートを希望するシニアの多くが、実態に反して少日数・短時間の働き方を望んでいることが分かりますが、年収についても乖離が見られました。現在企業に雇用されているシニアアルバイト・パートの年収は「200万円～300万円未満」が29.1%、「100万円～200万円未満」が27.4%であるのに対して、シニアの希望は「50万円～100万円未満」が41.2%、「50万円未満」が31.0%で、100万円未満が7割強を占めています。

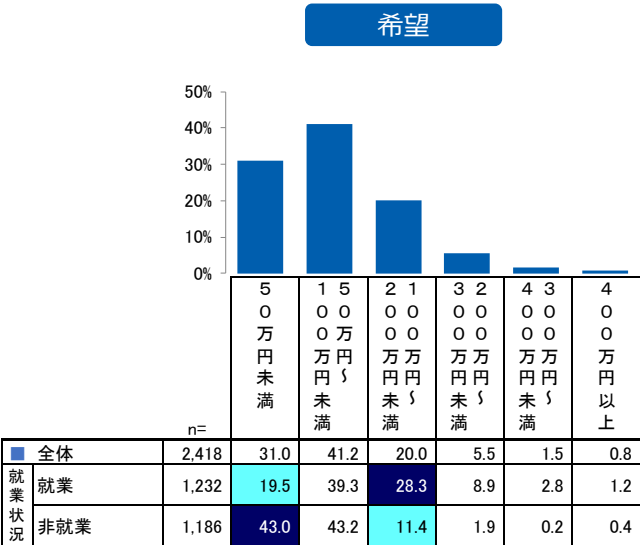
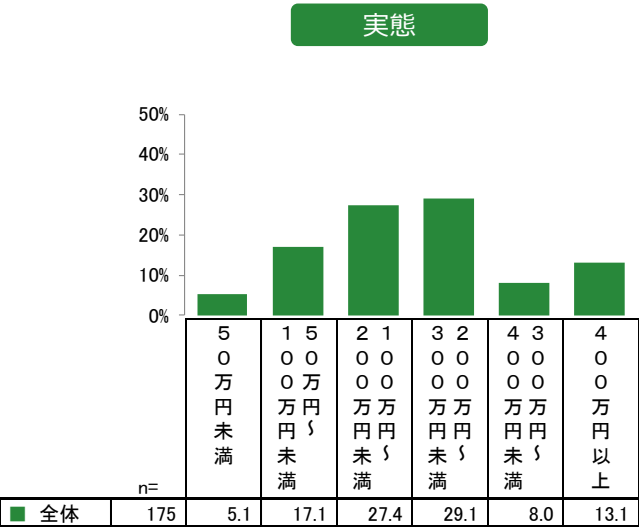
【企業】シニア従業員の年収（単一回答）
【対象者：継続雇用以外で、当該雇用形態の60代以上従業員あり】

【個人】今後希望する年収（単一回答）
【対象者：今後の就労で、当該雇用形態を希望する人】

(正社員)



(アルバイト・パート)



最後に、企業がシニア採用で求めることと、シニアが今後の就労において重要だと思うことのうち、現在の状態であてはまると答えたものをそれぞれ見てみましょう。正社員とアルバイト・パートどちらでも、企業が求めることの上位にある「理解力」について、シニア自身もあてはまると考える割合が比較的高くなっています。一方、企業が最も求めている「体力」では、正社員を希望するシニアで7位、アルバイト・パートで5位という結果で、「体力がある」と考えているシニアは多くはないようです。加齢に伴い、どうしても体力は落ちていくものです。シニアに長く働いてもらうためには、シニアの体力を考慮した仕事の割り振りや働き方を取り入れることが必要不可欠だと言えます。

● 【企業】 シニア採用で求めること（複数回答）

【対象者：全員（n=600）】

（正社員）

（n=600）

1位	体力	44.5 %
2位	判断力	39.5 %
3位	理解力	39.2 %
4位	コミュニケーション能力	35.7 %
5位	順応性	35.5 %
6位	パソコンなどの操作	30.8 %
7位	臨機応変に対応できる柔軟性	30.5 %
8位	作業スピード	28.8 %
9位	記憶力	27.0 %
10位	チャレンジ精神	20.3 %
その他		2.2 %

● 【個人】 現在の状態であてはまるもの

（複数回答）【対象者：今後の就労で、当該雇用形態を希望する人】

（n=468）

1位	判断力がある	42.1 %
2位	理解力がある	41.5 %
3位	コミュニケーション能力がある	40.0 %
4位	順応性がある	39.3 %
5位	パソコンなどの操作	39.1 %
6位	臨機応変に対応できる柔軟性がある	34.2 %
7位	体力がある	29.5 %
8位	作業スピードが速い	21.6 %
9位	記憶力がある	20.3 %
10位	チャレンジ精神がある	17.9 %
この中にはない		16.5 %

（アルバイト・パート）

（n=600）

1位	体力	37.8 %
2位	理解力	32.8 %
3位	コミュニケーション能力	30.2 %
4位	判断力	29.0 %
5位	順応性	28.7 %
6位	作業スピード	28.5 %
7位	パソコンなどの操作	27.3 %
8位	臨機応変に対応できる柔軟性	23.0 %
9位	記憶力	20.5 %
10位	チャレンジ精神	15.5 %
その他		4.3 %

（n=2418）

1位	順応性がある	46.6 %
2位	コミュニケーション能力がある	39.0 %
3位	理解力がある	38.5 %
4位	臨機応変に対応できる柔軟性がある	37.9 %
5位	体力がある	35.7 %
6位	判断力がある	35.2 %
7位	パソコンなどの操作	33.0 %
8位	記憶力がある	23.4 %
9位	作業スピードが速い	19.4 %
10位	チャレンジ精神がある	14.6 %
この中にはない		12.7 %

※ 今後の就労において重要だと思う項目のうち、現在の状態であてはまるものを聴取