



資料 1 - 2

雇用・人づくりWG
高齢者就労

高齢者就労の現状 外部労働市場と内部労働市場で起きていること

2021年2月
株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター
センター長 宇佐川 邦子

JBRC
JOBS Research Center



株式会社リクルートジョブズの調査研究機関。多種多様な働き方の実現に向けて、今と未来を調査研究し、正しく発信することをめざしています。

<http://jbrc.recruitjobs.co.jp/>

各種調査

- アルバイト・パート／派遣スタッフ 募集時平均時給調査
- 求職者の動向・意識調査
- シニア層の就業実態・意識調査
- 主婦の就業に関する1万人調査 など

新しい働き方の提唱



敢えて高齢者を優先採用

高齢者の希望する働き方



得意を活かす
苦手は助けてもらう

取組2 「からだ測定」～30分で自分と向いてる仕事がわかる～



「からだ測定」：測定結果レポート

からだ測定 結果レポート

あなたは、**控えめで飾らない コアラ タイプ**です。

このタイプの特徴
木の上でのんびり暮らすイメージのタイプ。繊細に動き回る方ではあませんが、芯が強い面もあります。

このタイプの「あるある」
・飾らない、控えめな人柄です
・いい感じをもっている、見えずに黙ってしまっていることがあります

個性の詳細

| 個性 | 強み | 弱み | 補正 | 強さ | 弱さ |
|---------------|-------------|----|----|----|----|
| 人付き合いの仕方 | 静かに静かに | | ★ | | |
| 自己主張の仕方 | 控えめ、遠慮に言行する | ★ | ★ | | |
| 新しいものに受け入れの仕方 | 静かにのびやかなる | ★ | | | |
| 自分の意見を伝える仕方 | 静かに遠慮に伝える | ★ | | | |

しごとと体力

仕事をするときの体力を測るための目安です。

| 項目 | 能力 | あなたの得意度 | 強さ | 弱さ | 強さ | 弱さ |
|------|-------------|------------------------|------|----|----|----|
| 筋力 | 握力 | あなたの得意度で測られています。 | 51.8 | 50 | | |
| | 立ち上がりパワー | あなたの得意度で測られています。 | 47.4 | 50 | | |
| バランス | ファンクショナルリーチ | 立った状態で腕の柔軟性とバランスを測ります。 | 53.5 | 50 | | |
| | タイムアップアンドゴー | 歩く際の、動き出しのバランスを測ります。 | 3.94 | 50 | | |
| 視覚 | 静止視力 | 視力の検閲を測ります。 | 12 | 50 | | |

あなたはバランス能力のファンクショナルリーチが高めです。これは体のバランスのところが、特に心配な部分はありません。これから体力を維持し

しごとと処理力

仕事をするときの、頭脳を測るための目安です。

| 項目 | 能力 | あなたの得意度 | 強さ | 弱さ |
|-----|-------------------------------|---------|----|----|
| 記憶力 | ものごとを記憶し、すぐに忘れてしまわずに思い出せる力です。 | | | ★ |
| 理解力 | 文章を読んで、深く理解しなごう理解する力です。 | | | ★ |
| 計算力 | 計算して答えを出す力。ペースが速い、静かな計算力です。 | | | ★ |
| 判断力 | 複雑な情報の中から、正しい結果を導き出す力です。 | | | ★ |

あなたは記憶力が高めです。多くの情報を覚えたり、高度な知識を身につける仕事などで力を発揮できるでしょう。余のところが、特に心配な部分はありません。これから記憶力を維持していきましょう。

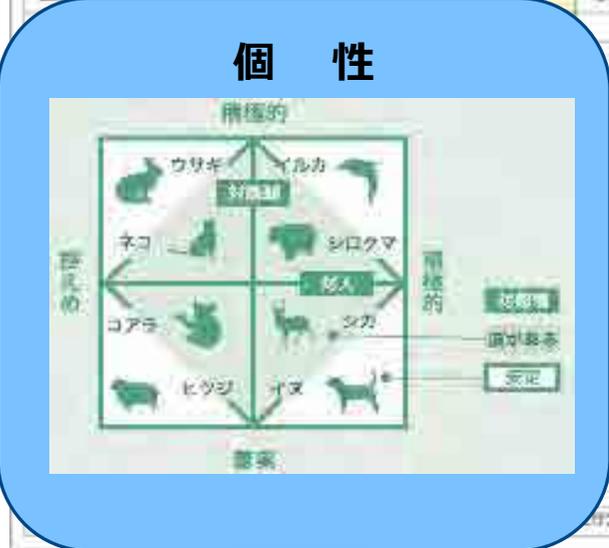
しごととポータブルスキル

仕事をするときの、ポータブルスキルを測るための目安です。

回答したポータブルスキルの結果と、あなたのスキルが活かせる可能性が高い職種を表示しています。

おすすめの仕事

- D: よく動く仕事
- H: 粘り力がある仕事
- 就業禁止・事業企画
- 購買/物流
- 法人営業 (提案営業・コンサルティング)



体力・処理力

ポータブルスキル

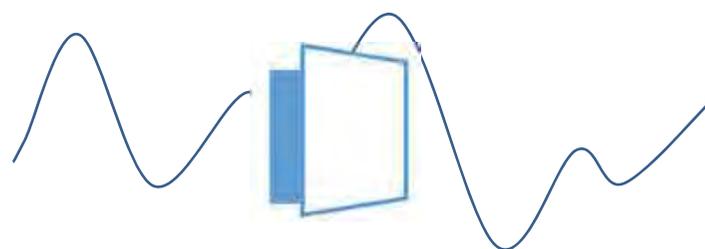
お勧め仕事

これまで
社会人として

30万時間



これからの**30万時間**

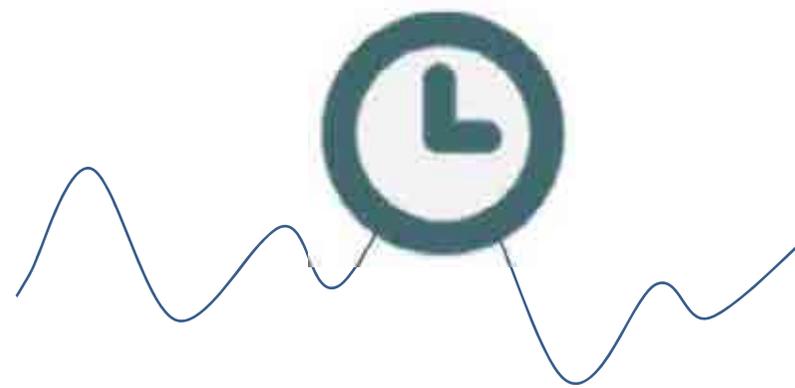


誕生

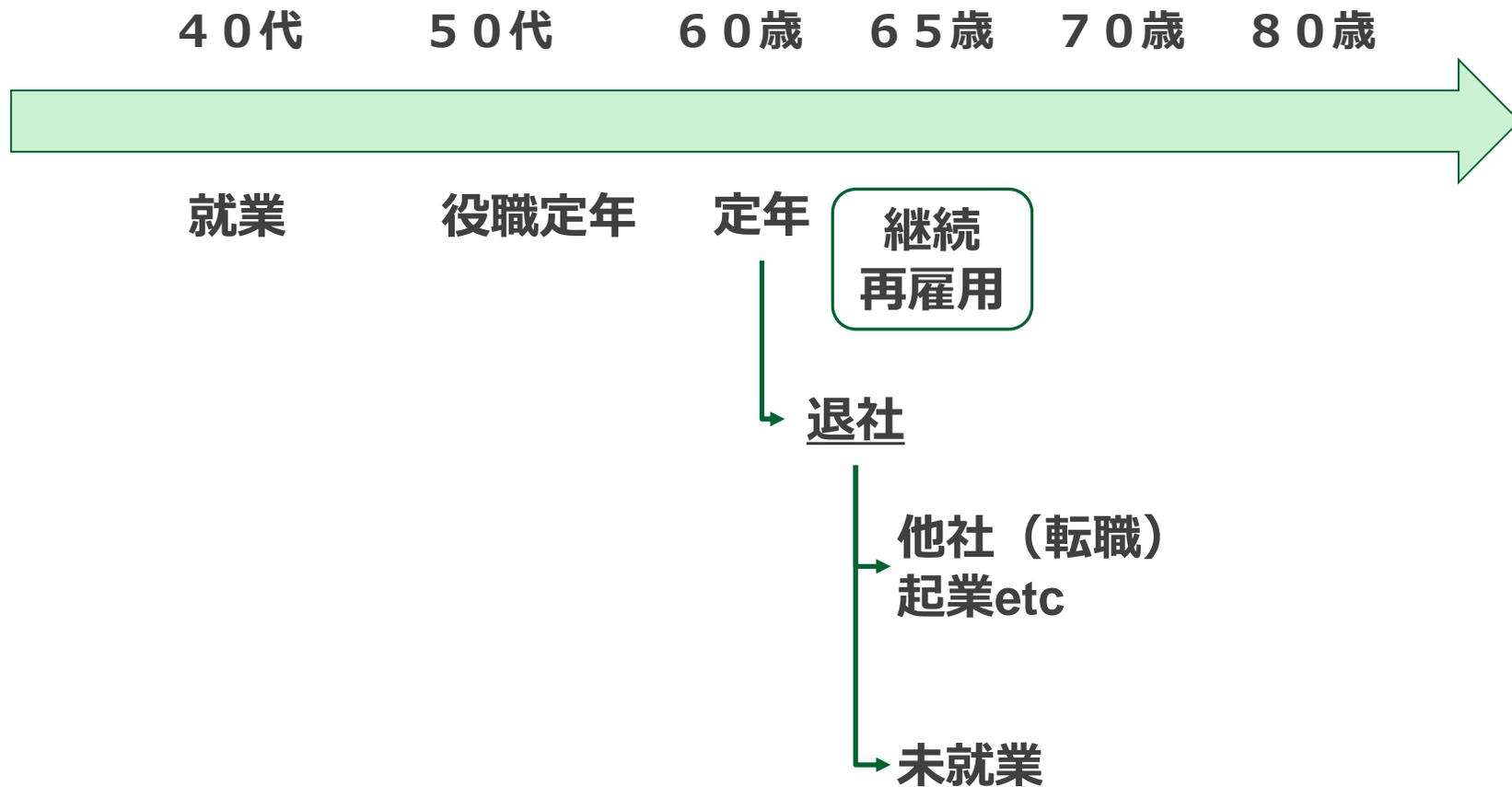
ご入社



**いま
55歳**



**どう生きるか
どう働くのか**



ポイントは変化への対応。家族、会社からの期待役割も変化

会社・組織の変化

① 同じ会社 (再雇用・定年延長)

会社の期待
役割・仕事内容
処遇・勤務条件

② 別の会社 新たな仕事・組織

③ 独立開業

自分の変化

からだ
嗜好
ライフイベント

仕事
スタンス
役割

家族との
関わり方

家族・コミュニティの変化

① 家族との関わり・介護

② 地域との関わり

③ ボランティア

④ 趣味

セカンドキャリアに向け、就業中に準備

ポイントは、変化への対応

3つの取り組みのリアルから見えてきたこと

視点1) 外部労働市場「60歳～の求職・採用の現状」

課題は企業、シニア双方の見えない不安、ミスマッチ

視点2) 内部労働市場「従業員の高齢化」

70歳定年、セカンドキャリア、労災リスク...



外部労働市場の活性化

仕事の創出、働き続けられる労働条件・環境整備
ミスマッチの解消

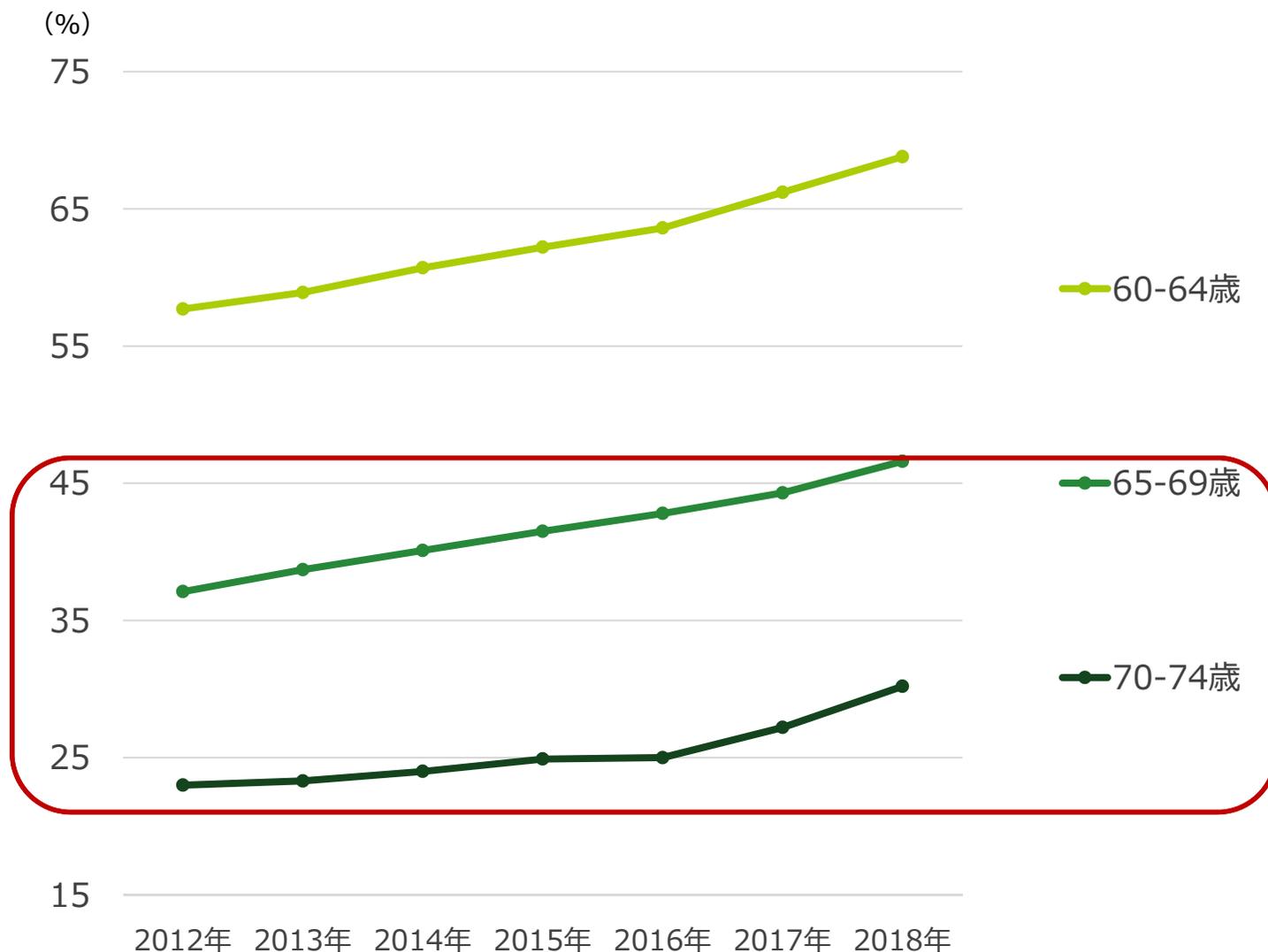
内部労働市場の柔軟性と外部労働市場との接続

在職中の準備「個人が一步踏み出す」ための支援
棚卸、リカレント、リスキル、多様な機会・・・
企業へのインセンティブ、必要な支援は？

現状

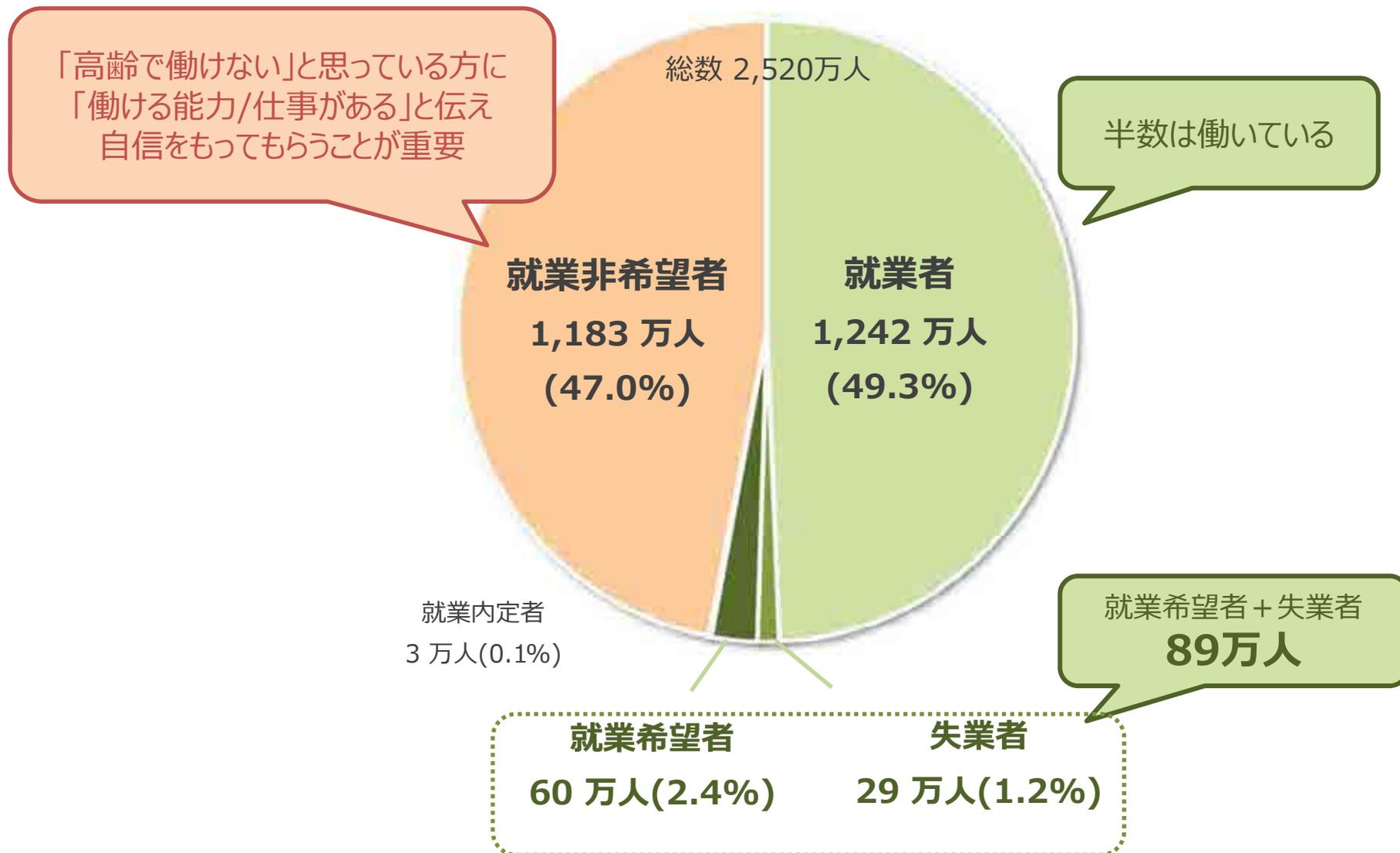
年齢別 就業率推移

64歳までの就業率は7割まで上昇。65歳以上はこれから
65歳になってからの'再就職'は・・・



就業状況（60歳～74歳）

就業希望 + 失業者だけでも89万人も

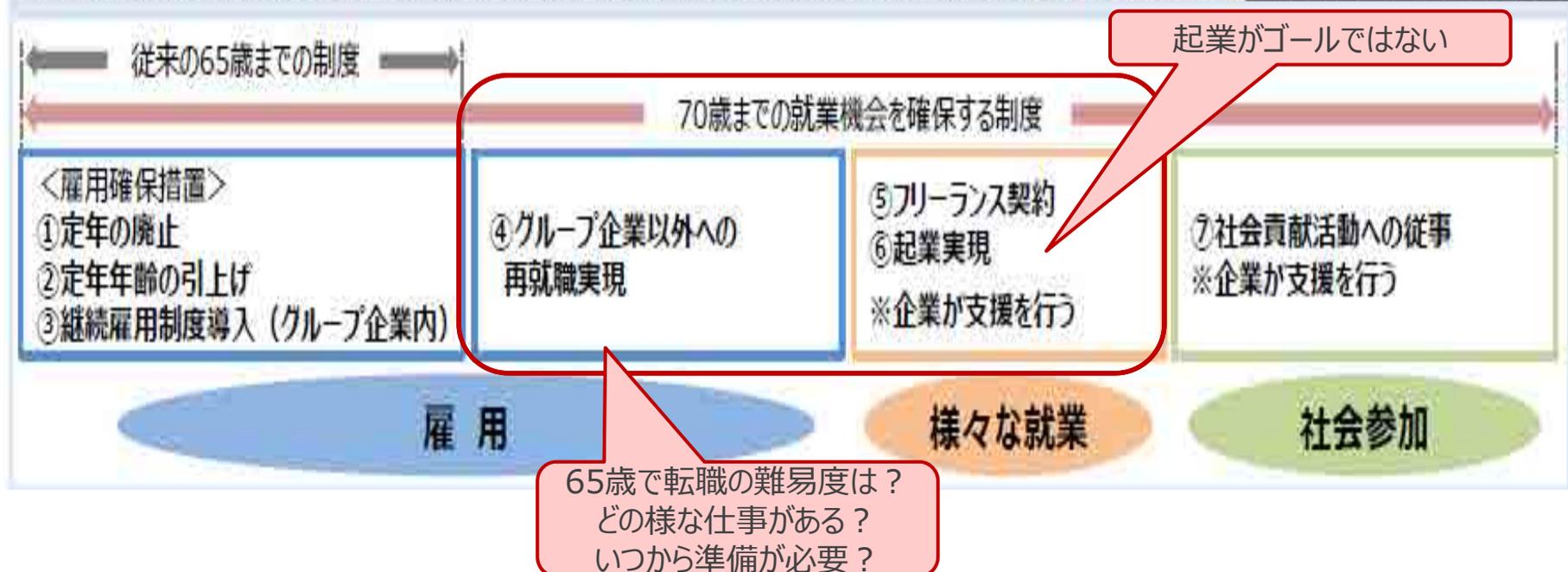


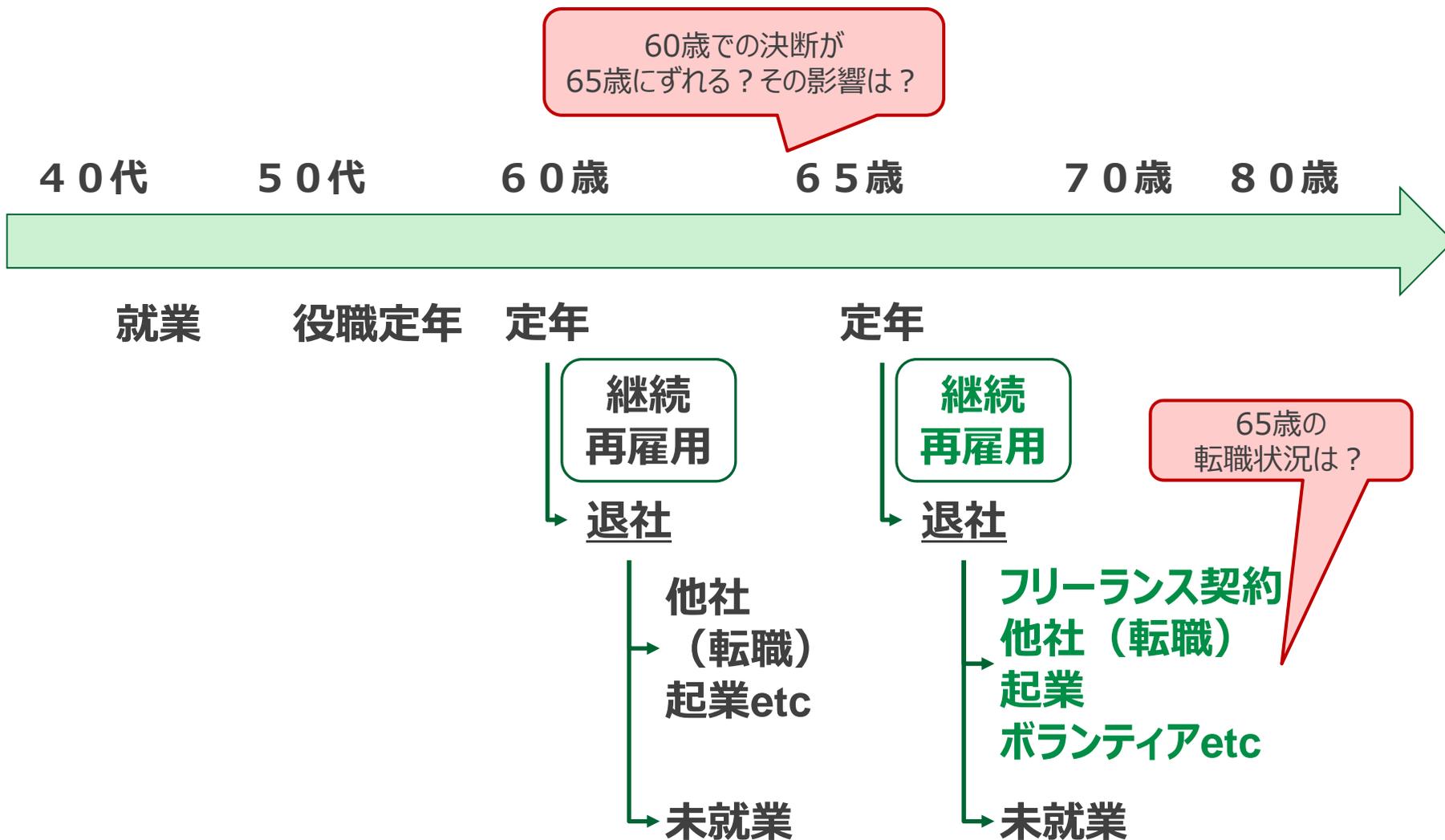
70歳までの就業機会の確保

雇用保険法等の一部を改正する法律案（2021年4月施行予定）

- 高齢化の一層の進展、現役世代の急減という2040年の人口構造に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じて社会の担い手としてより長く活躍できる環境整備が必要。
→ 個々の高齢者の多様性を踏まえ、従来の65歳までの雇用確保措置に加え、様々な就業や社会参加の形態も含めて、70歳までの就業機会の確保を図り、その活躍を促進する。

◆ 個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、企業が採りうる選択肢を拡大





視点 1

外部労働市場 60～74歳での求職活動

仕事探しのポイント 「相場を知る & 自分を知る」

Point 1 仕事選びの優先順位

Point 2 職種 mismatches → 企業の期待すること

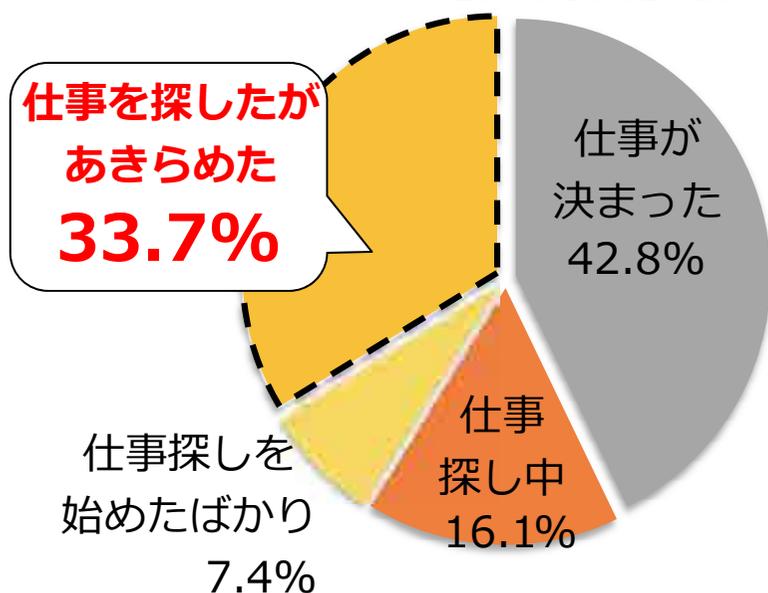
Point 3 不安の解決

なぜ、シニアは働けない？

企業の「年齢の壁」と本人の「思い込み」が障壁
双方に「業務遂行能力の不安」と「仕事のミスマッチ」が存在

働きたいシニア（60～74歳）

※5年以内に仕事探しをしたと回答した方の内訳

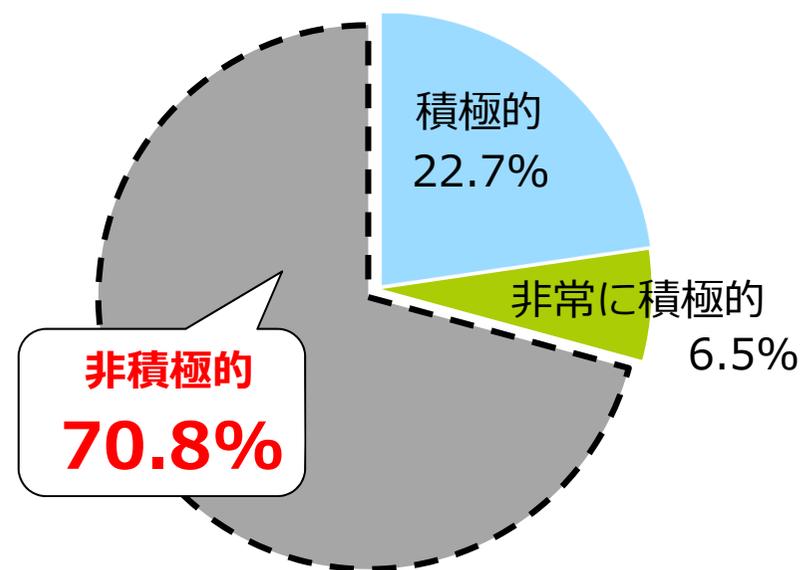


「思い込み」

体力を使う、立ち仕事は無理・・・
これまでの経験知見を活かしたい

仕事とのミスマッチが存在

企業のシニア雇用意欲



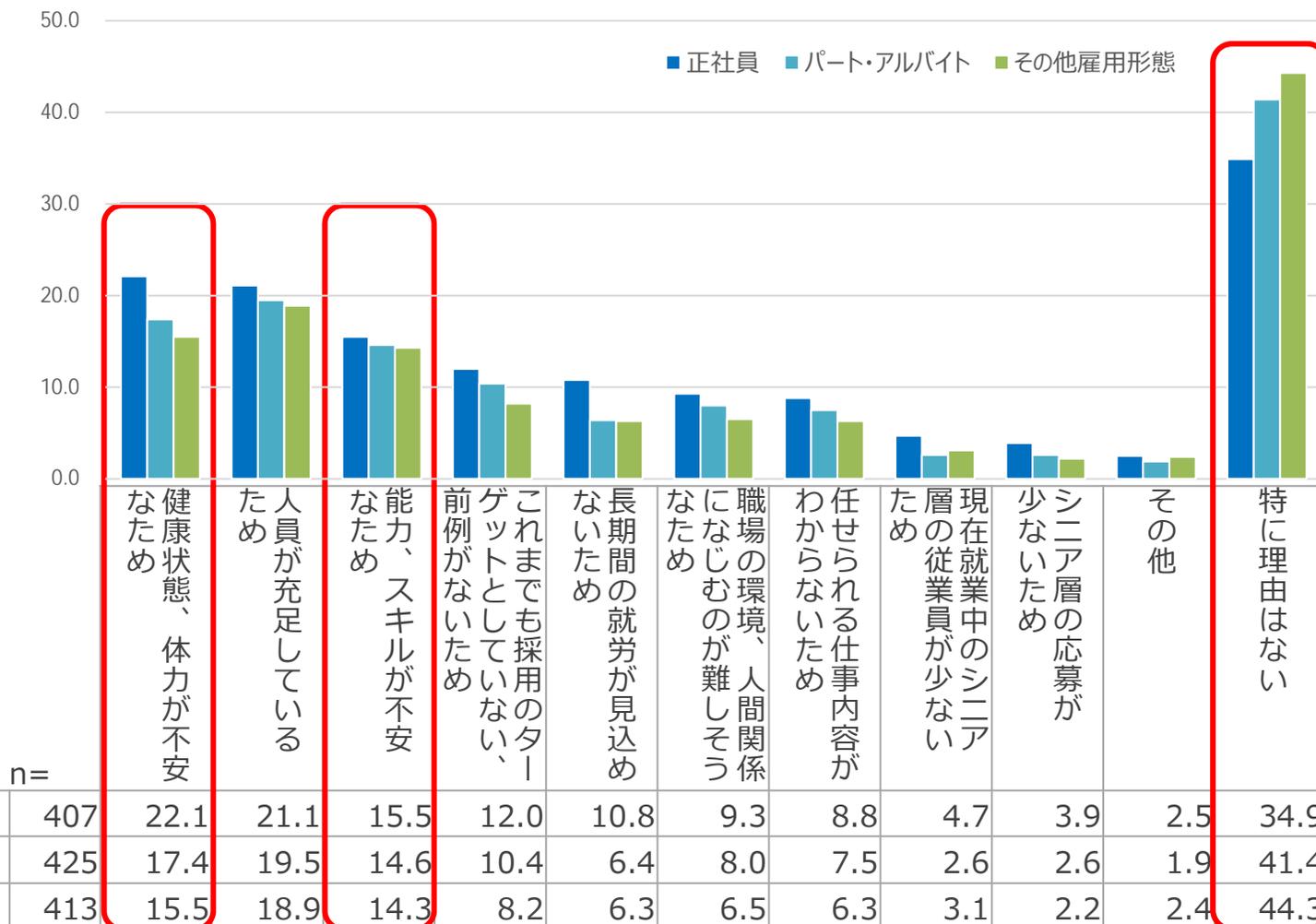
「年齢の壁」

動きが遅い、ケガでもしたら・・・
物覚えが悪い、頑固・・・

企業がシニア採用に積極的ではない理由

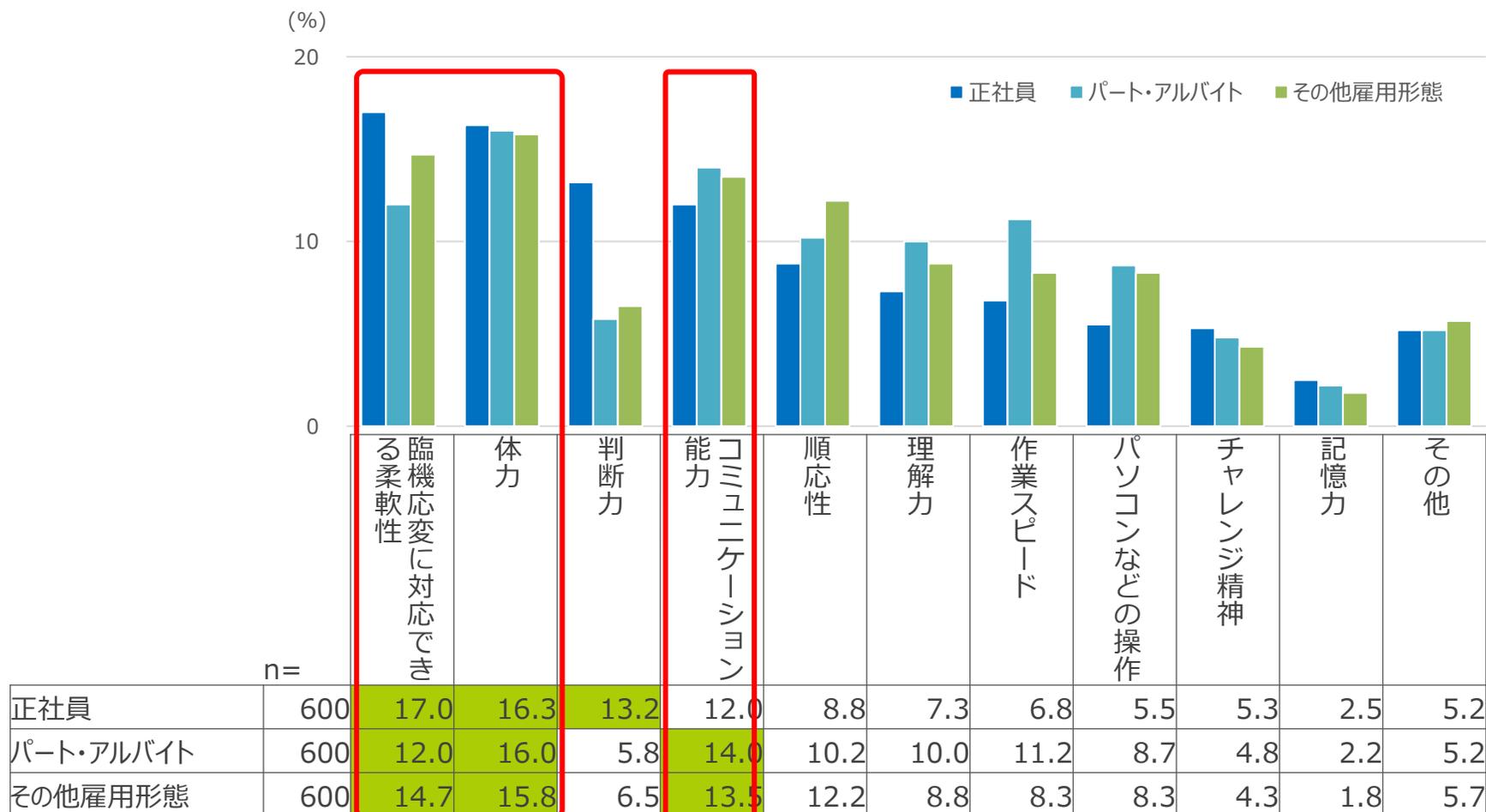
「特に理由はない」が圧倒的1位。2位「健康・体力」22% 「能力・スキル」16%

Q. シニア層の採用に対して積極的ではないとのことですが、その理由は？（複数回答）



企業がシニアに'最も'求めるスキル

「柔軟性」「体力」「コミュニケーション」が上位 +社員は「判断力」

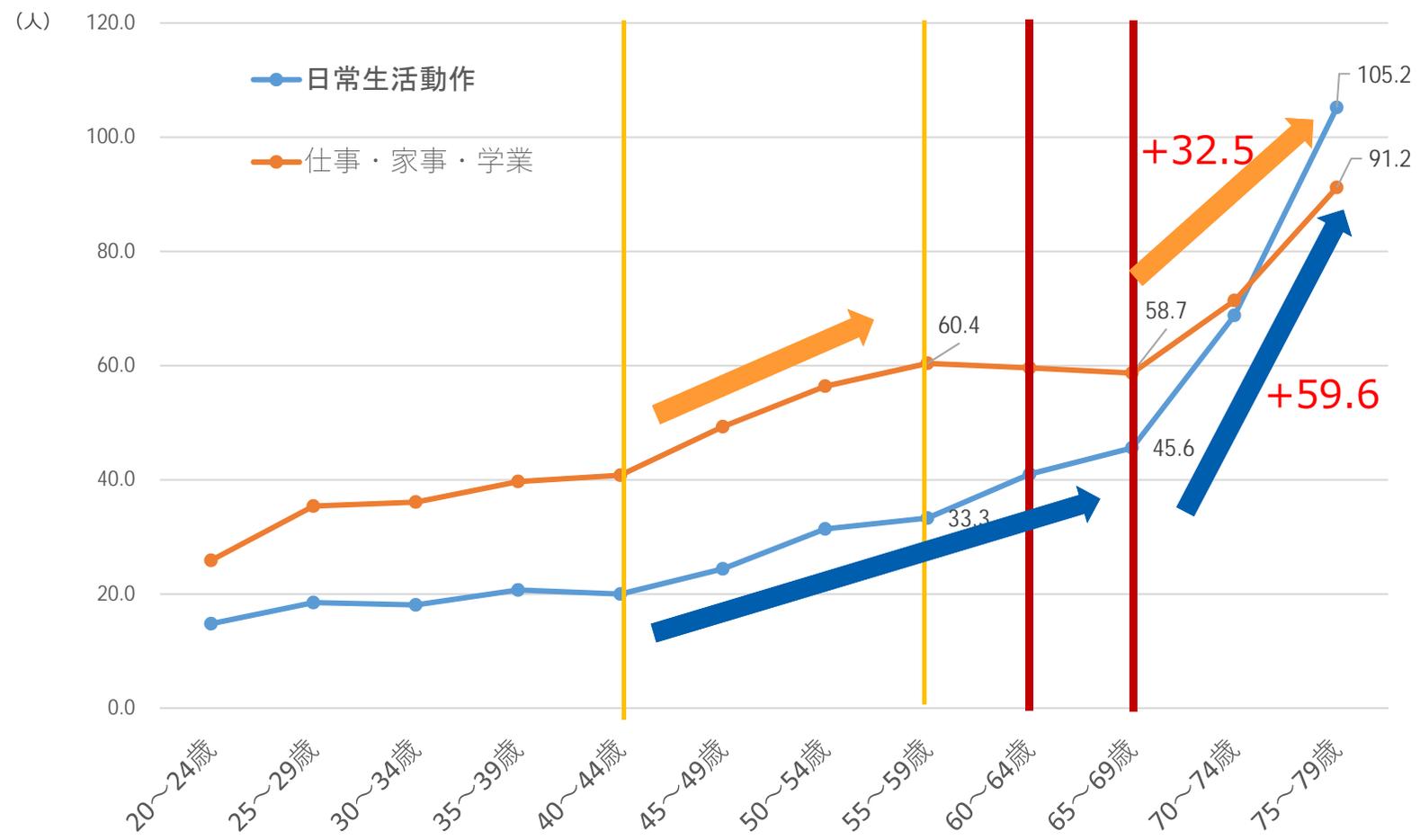


緑アミカケ ……上位3項目

加齢の影響 ～年齢別 日常生活に影響のある者率～

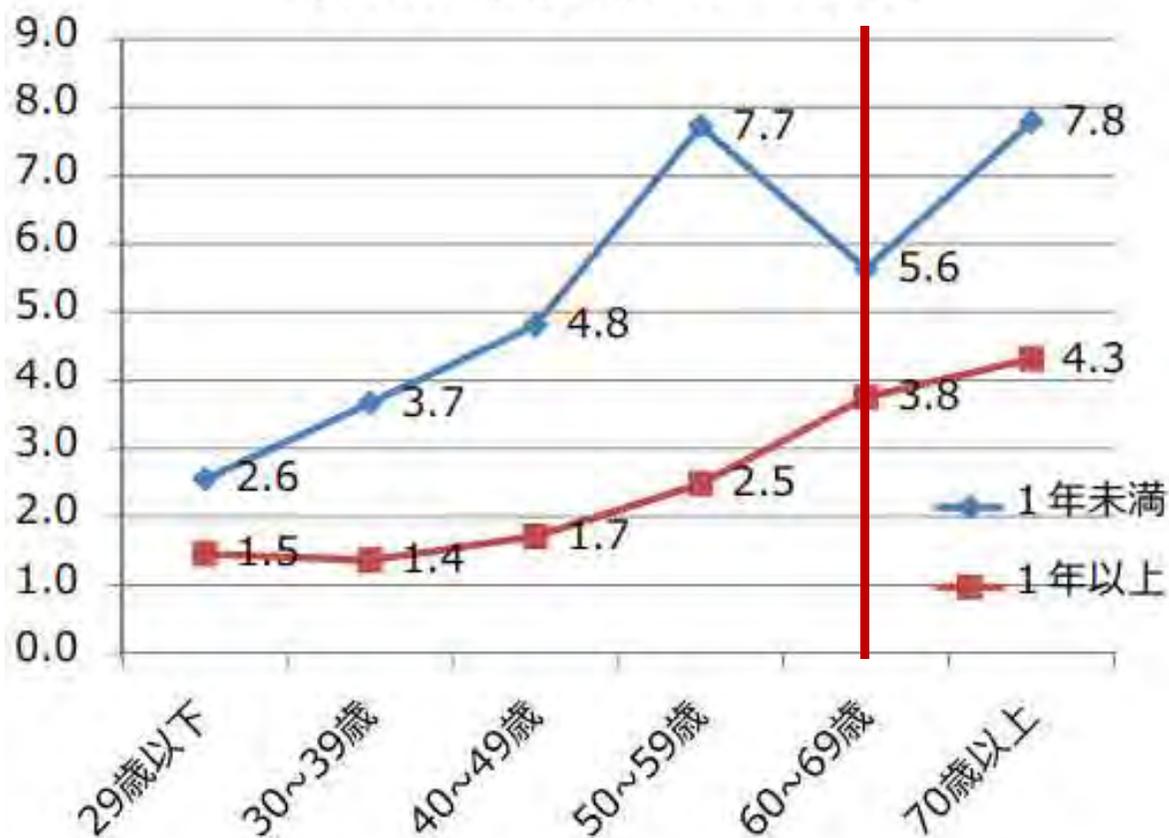
**40代～個人差が発生。
日常生活は60歳、70歳が節目。仕事・家事は40～50代と70歳。**

日常生活に影響のある者率 日常生活影響の事柄別（人口千対・複数回答）



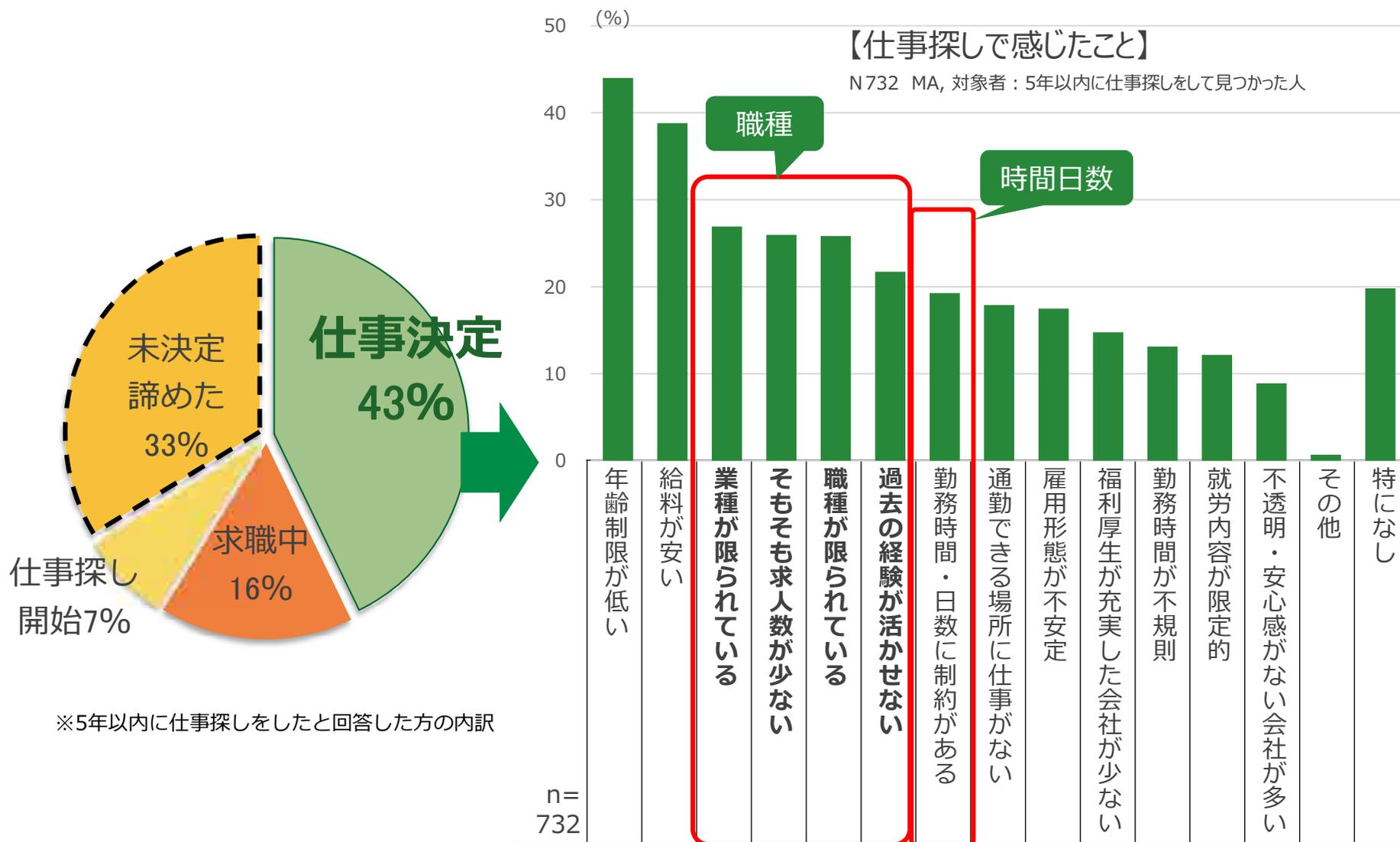
● 年齢と経験年数とで別々に千人率を算出すると、災害の発生には年齢が上がることその他、経験の違いも影響することがわかる。

年齢別・経験期間別 千人率



仕事決定した方ですえ感じたハードル

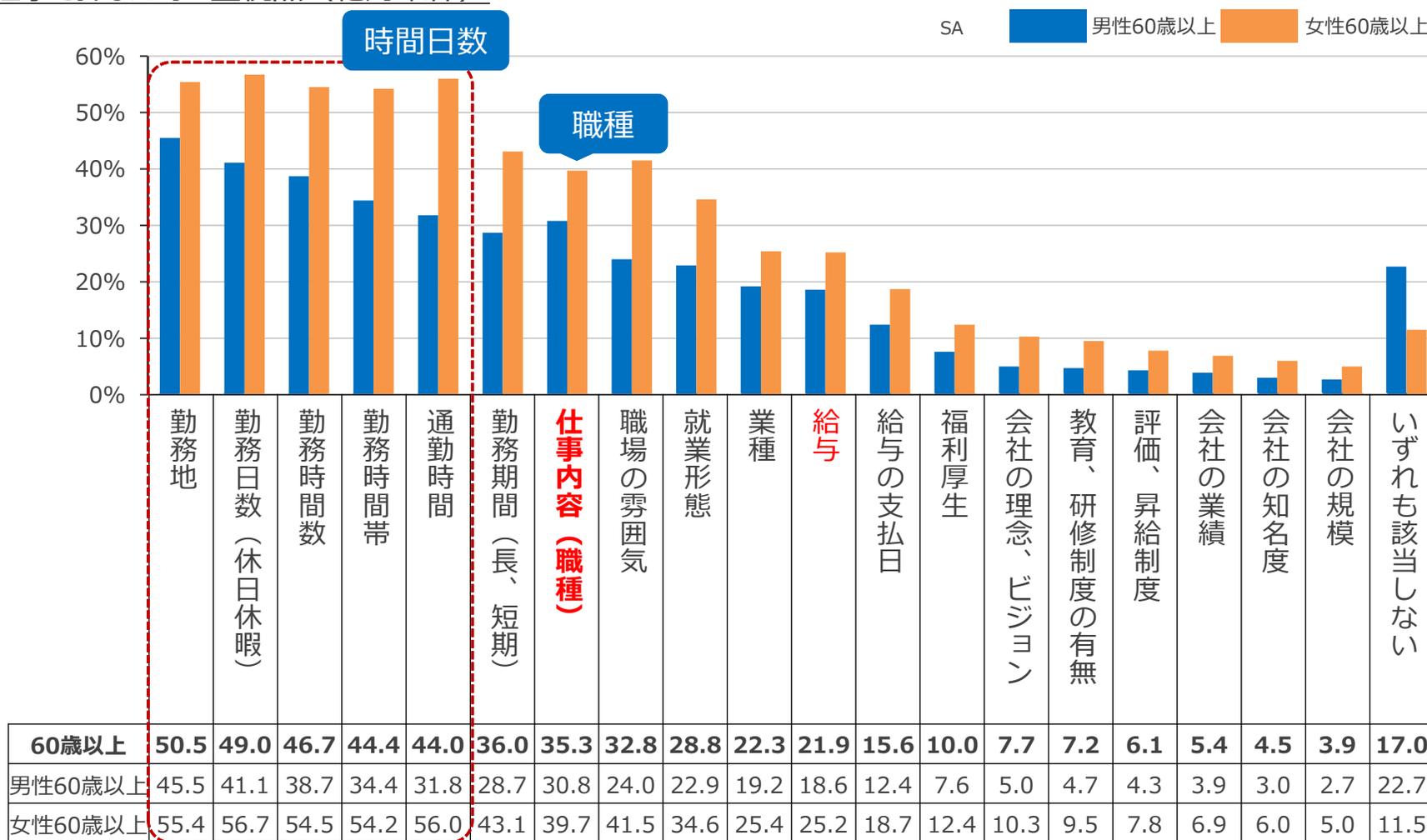
新しい仕事が決めた方でも「年齢」「業種・職種が限定」と「時間日数」
職種と働き方のミスマッチが双方の課題



仕事選びの優先順位、譲れないことを明確にする

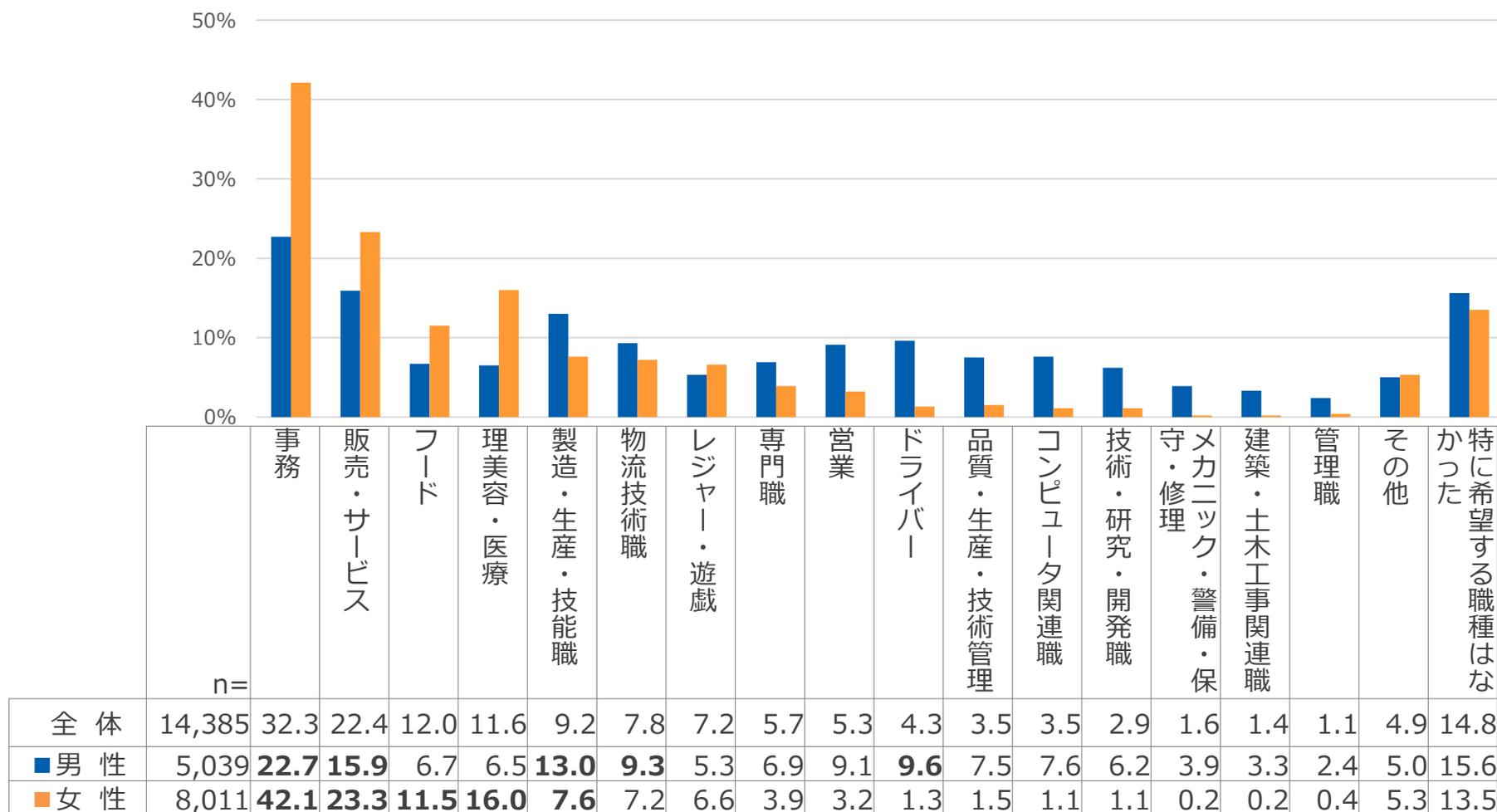
絶対条件は「日数・時間/勤務地」が5割。仕事内容3割、給与2割

仕事を探した時の重視点（絶対条件）



希望は事務が男女共に1位（男22.7%、女42.1%）

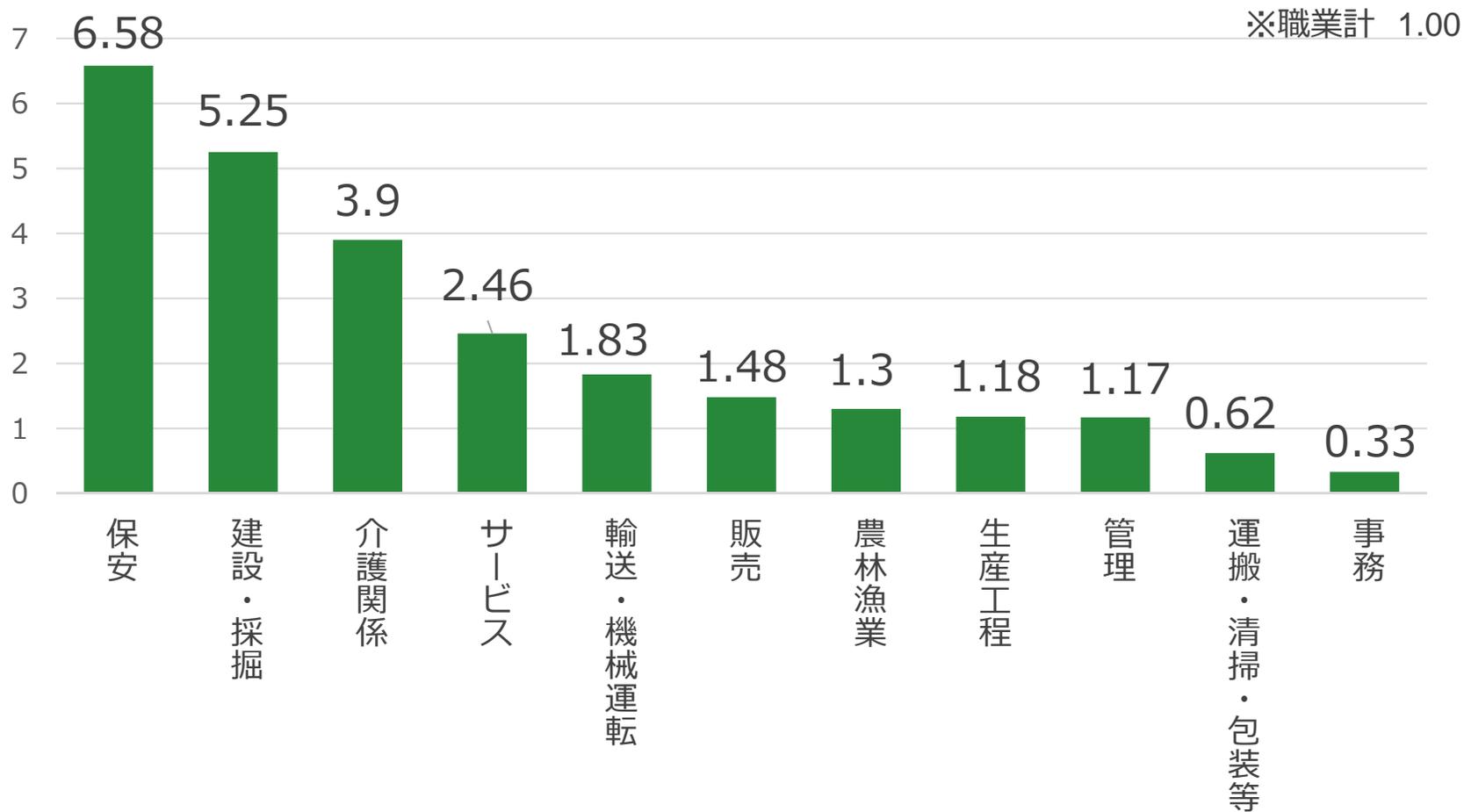
Q. どのような職種の仕事を探していましたか。（複数回答）【対象者：全員】



太字・・・男女別上位3位まで

有効求人倍率は事務0.33倍。3人で1求人を全年齢層で取り合い

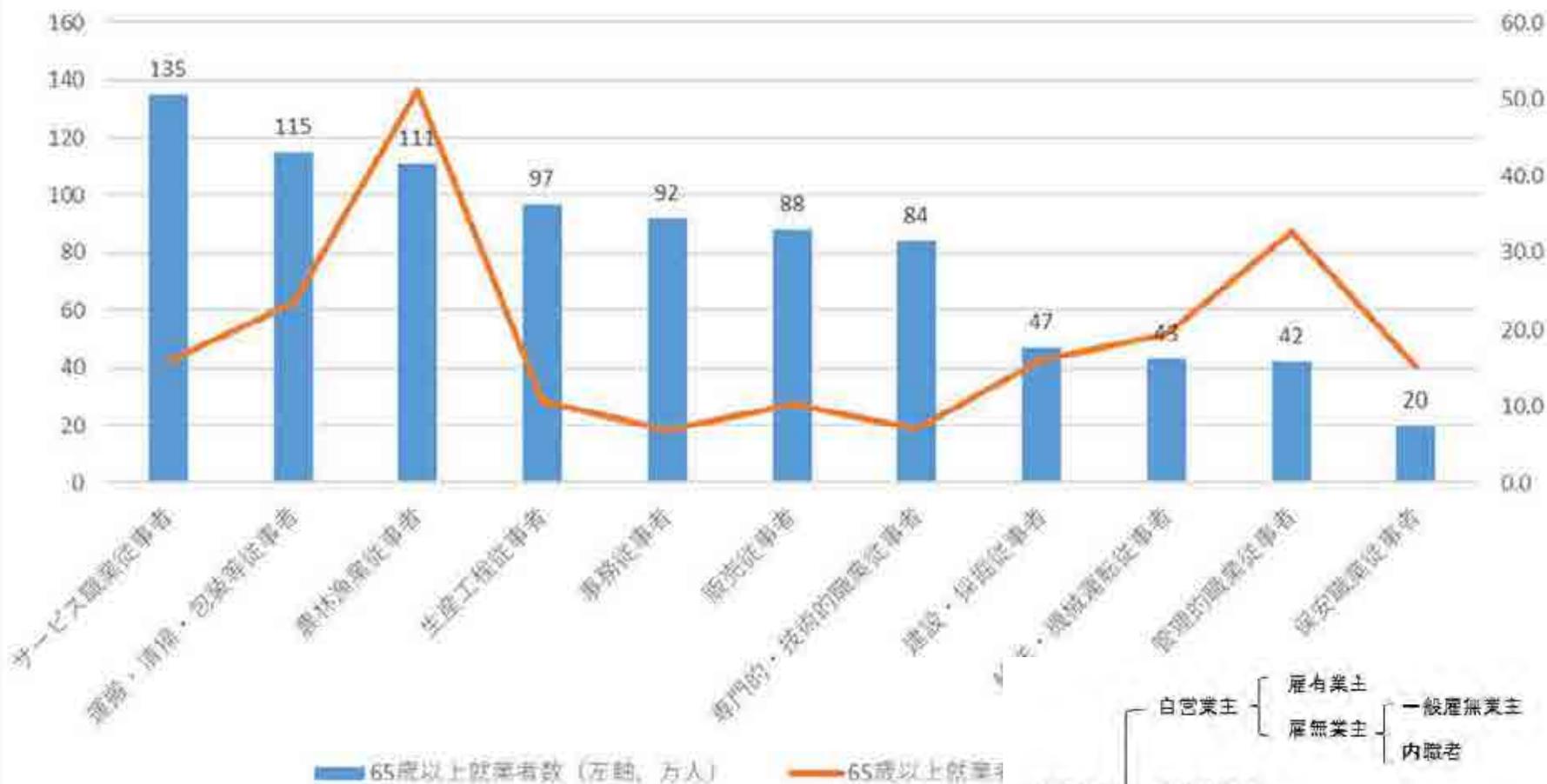
2020年11月



高齢者が多い職業

就業者が多いのはサービス、運搬清掃、農林漁業。
比率が高いのは農林漁業、管理的職業

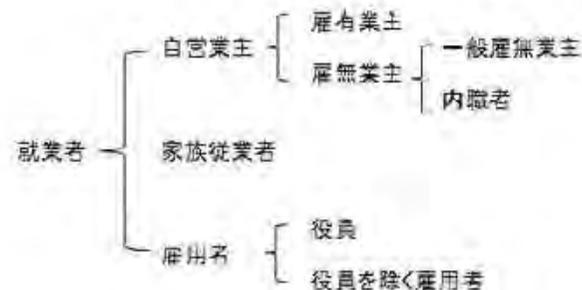
職業別 65歳以上就業者数と割合



■就業者・雇用者の定義 (統計局HPより抜粋) <https://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>

・就業者: 「従業者」と「休業者」を合わせたもの

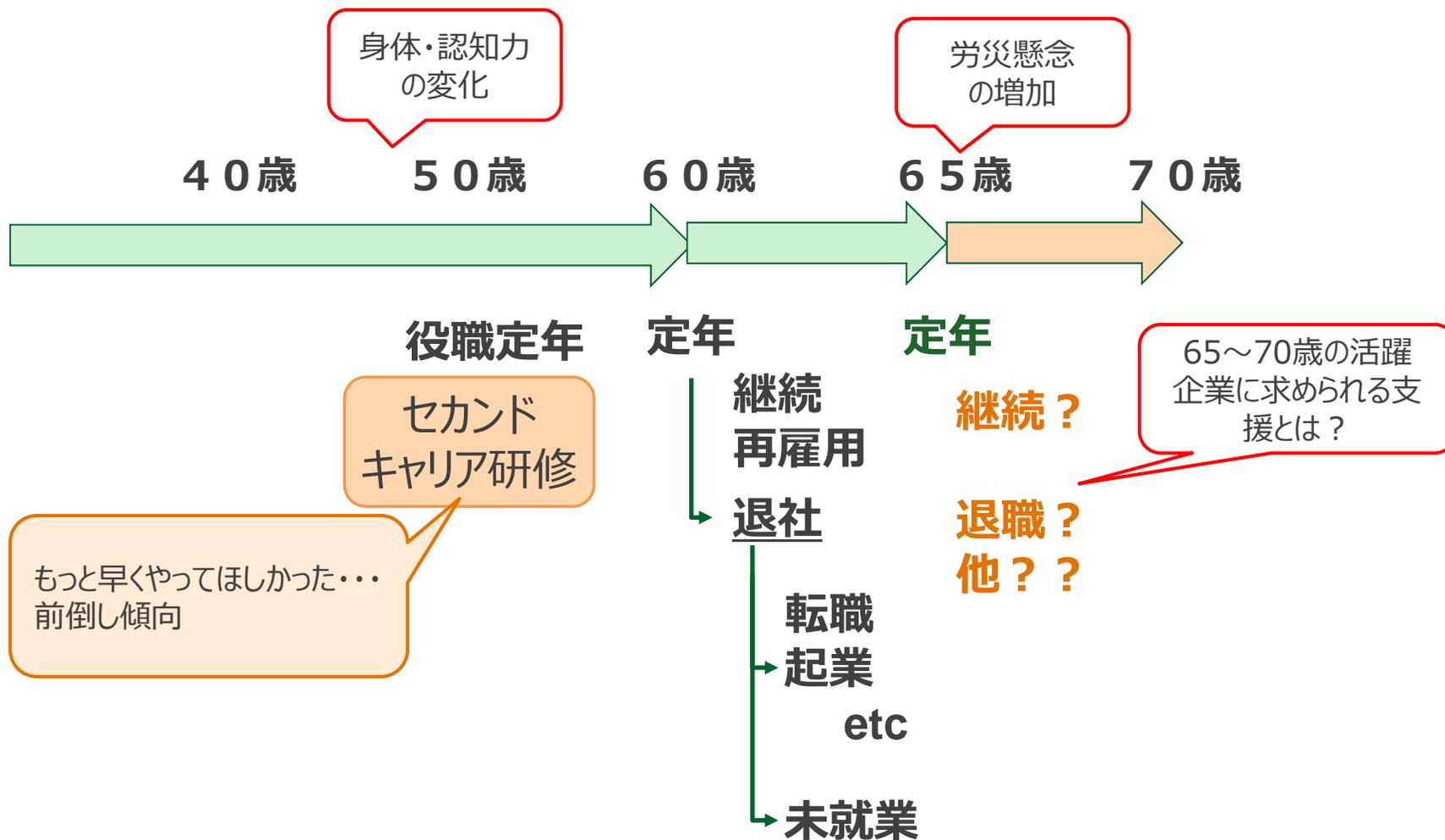
・雇用者: 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体



内部労働市場 従業員の高齢化によるリスクとセカンドキャリア

70歳定年、労災リスク…

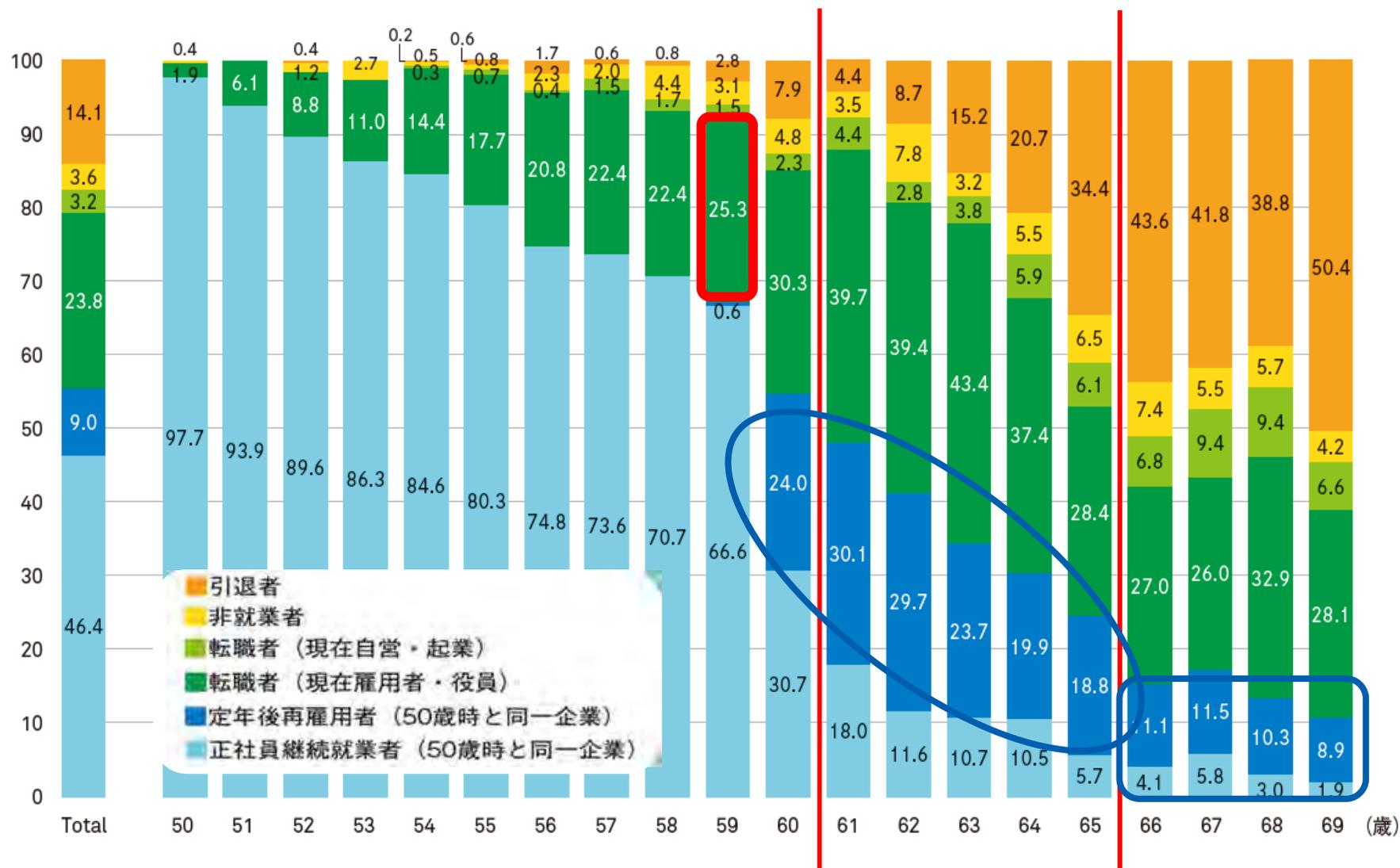
セカンドキャリア研修への要望変化と今後「70歳までの就業確保」への対応



| | 生まれた年 | 年齢 (2019年時点) | 人口 | |
|--------|---------------------------|-----------------|--------|--------------------|
| 次世代シニア | バブル大量採用世代 (大学をバブル期に卒業) | 1967-70年 | 49-52歳 | 734万人 (大卒164万人) |
| | 団塊ジュニア世代 (親が団塊世代) | 1971-74年 | 45-48歳 | 792万人 |

定年前後のキャリア・パス（男性正社員年齢別）

50歳時点で正社員だった男性は、59歳で1/4人が転職



「定年後」に対しては準備不足

次のキャリアの準備をするシニアは少数

| | 2001 | 2005 | 2010 | 2015 |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| 老後も働いて 収入が得られるように 職業能力を高める | 14.7 | 6.9 | 5.0 | 6.4 |

出典：内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015年）

Q.定年後のキャリアの見通しが開けていた？（55-59歳）

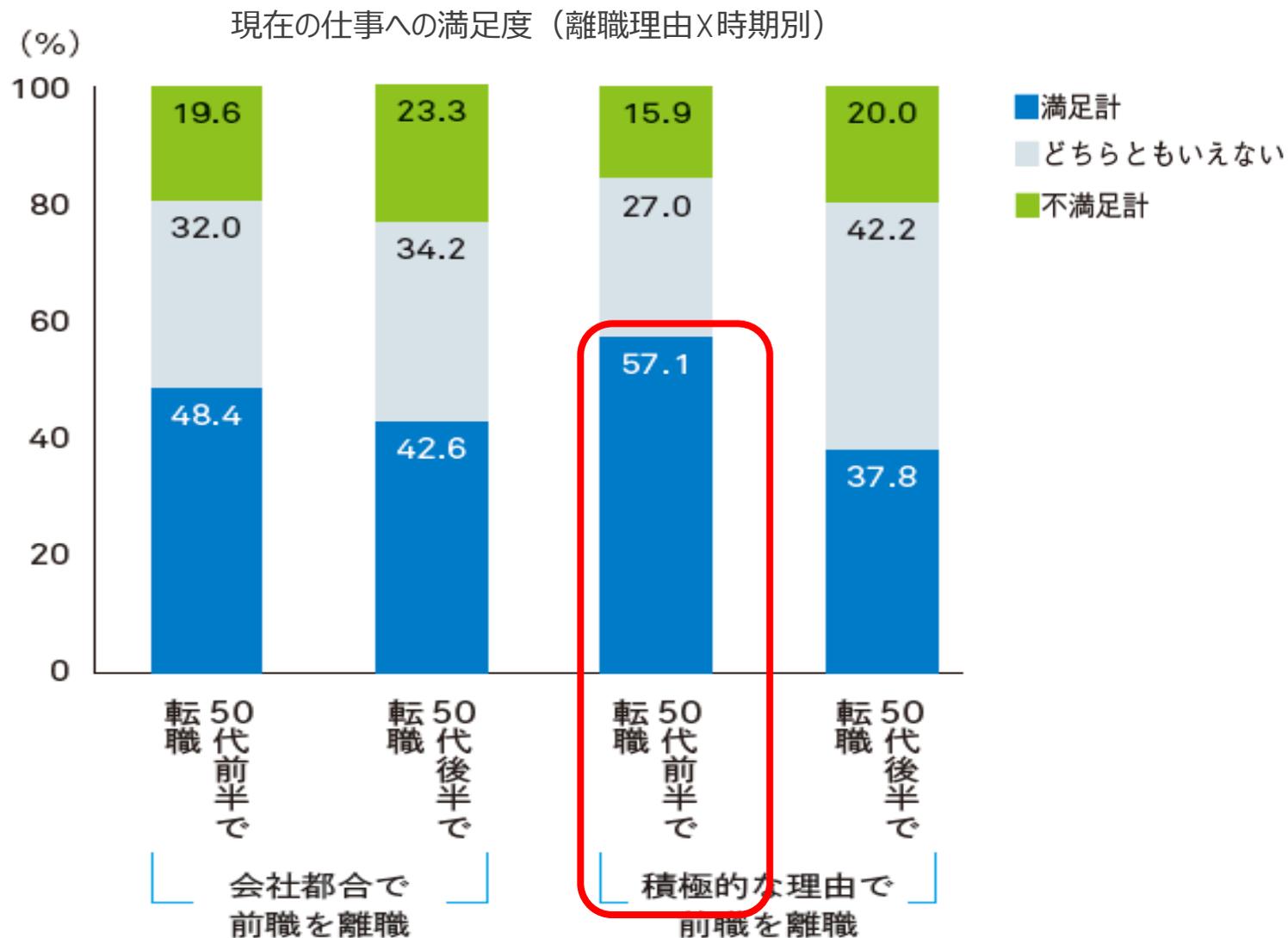
| あてはまる | どちらあという あてはまる | どちらともいえない | どちらかという あてはまらない | あてはまらない |
|-------|------------------|-----------|--------------------|---------|
| 1.4 | 11.6 | 45.3 | 24.8 | 17.0 |

13%

出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」

転職者の仕事満足度

50代前半に、積極的な理由で転職した人は満足度が最も高い
早い時期に意志決定をすることが、将来の仕事満足度を高める



早めの準備（棚卸）と、能動的決断の促進

- **同一企業における再雇用だけが選択肢ではない**
50代での転職や、定年後の転職は増加
- **大半は準備不足。将来のキャリア検討の習慣がない**
セカンドキャリアに向けた早めの準備が選択肢を拡大させる。
本業以外の機会（兼業副業、ボランティア・プロボノなども活用）
- **能動的に意思決定が、将来の仕事満足につながる**

在職中からの支援例

キャリアパスを明示した訓練

「（中小企業の）経営幹部」「プロとして経験と専門性を活かす」
「創業、フリーランサーをめざす」等キャリアパスを明確にした訓練メニューを提供

具体的、実践的な訓練

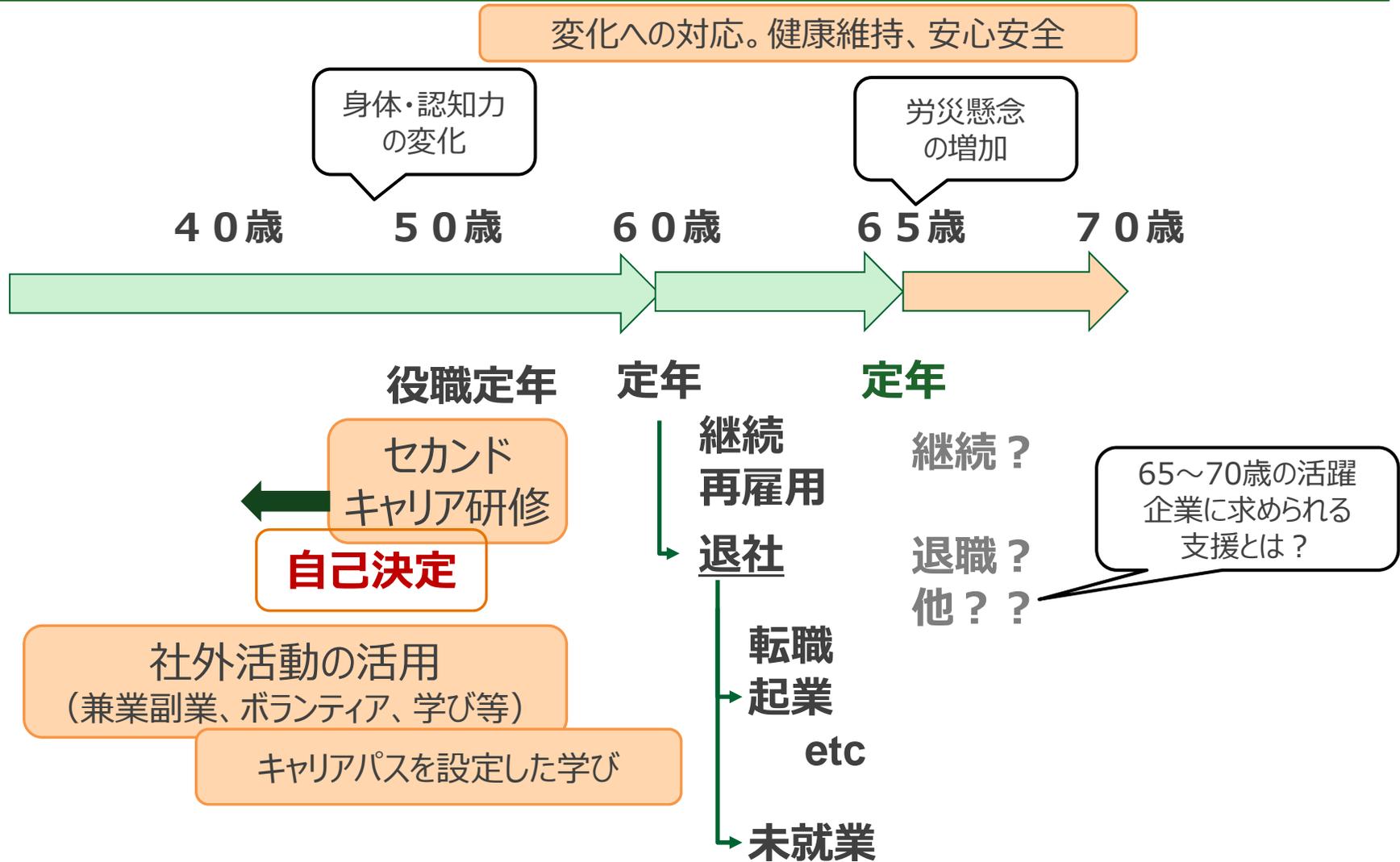
経営幹部として活躍するためには、実践で使えるナレッジが必要。
中小企業経営に不可欠な、経営の数字に関する知識・技術、銀行取引に関する知識など

創業、フリーランサーには、経営や税務等の知識、ITスキルの習得機会

他にも、兼業副業などでお試し、社内外での指導者としての訓練も

キャリアパスの実態

セカンドキャリアを考える機会の早期化、
能動的意志決定を促すための社内外にわたる多様な活動支援



問題提議 まとめ

○労働市場の観点からみた問題

- 労働市場は、内部（社内）・外部（社外）で状況が異なる。
- 高齢者の就業促進のためには内部・外部市場をつなげる必要が。

[高齢者転職市場の充実]

○セカンドキャリアとしての準備・整理の必要性

- 再雇用でも、転職でも、働き手自身の変化対応が必要。
- 早期段階（ミドル）でのキャリア整理・セカンドキャリアに向けた棚卸と準備が必要。

[リカレント教育・リスキリングを含むキャリア整理、様々方法での準備促進]

○高齢失業者・就職希望者(89万人)への対応

- 業種・分野別の高齢就業者の人数や就業率のバラツキで見えてくる職種ミスマッチを勘案して対応すべき。
- 高齢者が一律に体力・能力が劣化するものではないが、個人差が大きく、かかる多様性を踏まえることも必要。

[高齢者、企業双方に対するコンサルを含めた実効的な打ち手の充実]