

2019年3月27日
株式会社 リクルート

リクルート、“定年前後の転職者”の採用・受け入れ実態調査を実施 ～ 55～64歳の人を採用する意向がある企業は約6割 ～ ～ 採用意向がある企業は、採用担当も同僚・上司も「周囲への良い影響」を高く評価 ～

株式会社リクルートホールディングスの中間持ち株会社である株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村吉弘）内の組織、人と組織に関する研究機関「リクルートワークス研究所」と多様性のある社会を目指すプロジェクト「fiction!」の運営母体であるHR研究機構は、定年前後（55歳～64歳）の転職者について企業の採用・受け入れの実態および意識調査を行い、分析しました。

調査結果のポイント

【採用担当者】

- ◆定年前後（55歳～64歳）の転職者（以下“定年前後の転職者”）を採用したことがある人のうち、**約6割が今後も採用意向あり**（P2）
 - 企業規模が大きくなるにつれて、“定年前後の転職者”への採用意向は高まる傾向
- ◆採用意向がある企業は、“定年前後の転職者”が与える**周囲のメンバーへの影響**を評価（P2）
 - 「新しい知識や物の見方を得られた」「周囲のメンバーへのスキルアップに繋がっている」などの項目が高い結果に

【職場の同僚・上司】

- ◆「“定年前後の転職者”を受け入れたい」と回答した人は**約3割**（P4）
- ◆“定年前後の転職者”の受け入れは「**自社の経営姿勢への好印象**」「**同僚・上司への良い刺激**」に繋がる
 - 積極的な受け入れは、従業員の会社に対するロイヤリティ向上に繋がっている可能性も（P4-5）

【転職者本人】

- ◆“定年前後の転職者”の**約6割が転職に「満足**」、また**約半数が未経験職へ転職**（P6）
 - 未経験職種への転職者も半数以上が就職に満足と回答

※リクルートワークス研究所 所長 大久保 幸夫による結果の分析および解説につきましてはP7に記載しております

調査概要

調査名：定年前後の転職者の採用・受け入れ実態調査

調査期間：2019年1月24日～1月31日

調査方法：インターネット調査

調査対象：

- (1) 採用担当者：中途採用に関与している20～59歳男女、かつ過去1年間に55～64歳の採用経験がある人：704人
／そのうち配属後のマネジメントにも従事している人：430人
- (2) 転職者の同僚・上司：20～64歳男女、かつ55～64歳の方が現在の職場に転職してきたことがある人：1,028人
／そのうち上司：189人
- (3) 転職者本人：55～64歳の間に転職経験がある55～69歳の男女：1,075人

※構成比の数値は四捨五入しているため、100%にならないことがあります

【本件に関するお問い合わせ先】

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

採用担当者編

①“定年前後の転職者”を採用したことがある人のうち、約6割が今後も採用意向あり

採用担当者に対し、定年前後の人に対する今後の採用意向を聞いたところ、全体の約6割（59.8%）の人が「採用意向がある（とてもそう思う・ややそう思う計）」と回答しました。一方、「採用意向がない（あまりそう思わない・そう思わない計）」と回答をした人は1割以下（9.7%）にとどまりました。また、企業規模が大きくなるにつれて、採用意向が高まる傾向にあることが分かりました。

Q.今後も、55～64歳の人を採用したいと思いますか。（定年前後の人を採用したことがある人、n=704、SA）

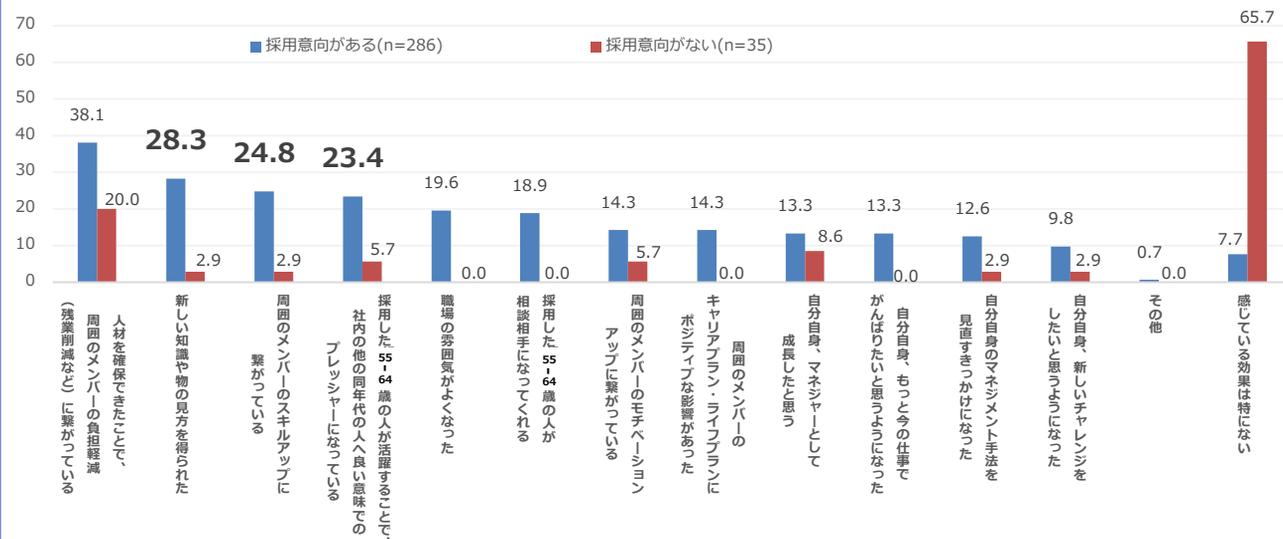


②採用意向のある企業は“定年前後の転職者”が周囲のメンバーへ与える影響を評価

今後も採用に意向があると回答した採用担当者に対して、“定年前後の転職者”が会社・事業へもたらす効果を聞いたところ、「周囲のメンバーの負担軽減（38.1%）」がもっとも多いものの、「新しい知識や物の見方を得られた（28.3%）」、「周囲のメンバーへのスキルアップに繋がっている（24.8%）」、「採用した55～64歳の人活躍することで同年代への良いプレッシャーになっている（23.4%）」という項目でも高い結果になりました。また、採用意向のある人とない人で比べると、「職場の雰囲気が悪くなった（差19.6pt）」、「採用した方が相談相手になってくれる（差18.9pt）」などといった項目で差が開いており、採用意向のある担当者は周囲のメンバーへ与える影響を評価していることが分かりました。

Q. 55～64歳の人を採用したことによる会社・事業に対する効果について当てはまるものを全てお選びください。

(定年前後の人を採用したことがある人がかつマネジメント従事者のうち、今後の採用意向がある、もしくは無いと答えた方、n=321、MA)



採用意向がある人とない人を比較したときのポイント差トップ5（会社・事業に対する効果）

順位	回答項目	差
1	新しい知識や物の見方を得られた	25.4pt
2	周囲のメンバーのスキルアップに繋がっている	21.9pt
3	職場の雰囲気が良くなった	19.6pt
4	採用した55-64歳の人相談相手になってくれる	18.9pt
5	人材を確保できたことで、周囲のメンバーの負担軽減（残業削減など）に繋がっている	18.1pt

転職者の同僚・上司編

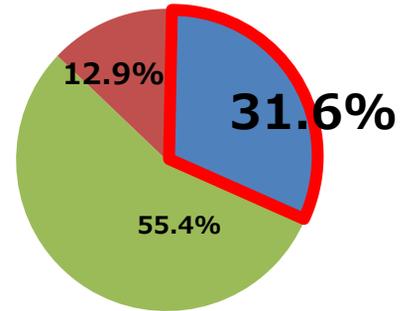
①同僚・上司で、“定年前後の転職者”を受け入れたいと回答したのは約3割

“定年前後の転職者”を受け入れた経験を持つ職場の同僚・上司に対して、今後の受け入れ意向を聞いたところ、受け入れ意向があるのは31.6%となり、受け入れ意向なしの12.9%に比べて高い結果となりました。

受け入れ意向のある方からは、「年齢関係なく働いてほしい」、「知識・経験を活かせられる、教えてほしい」、「刺激になるから」、「人材確保のため」など、さまざまな回答が見受けられました。

Q.今後も、55～64歳の人に転職してきて欲しいと思いますか。
(定年前後の人が、現在の職場に転職してきたことがある方、n=1,028、SA)

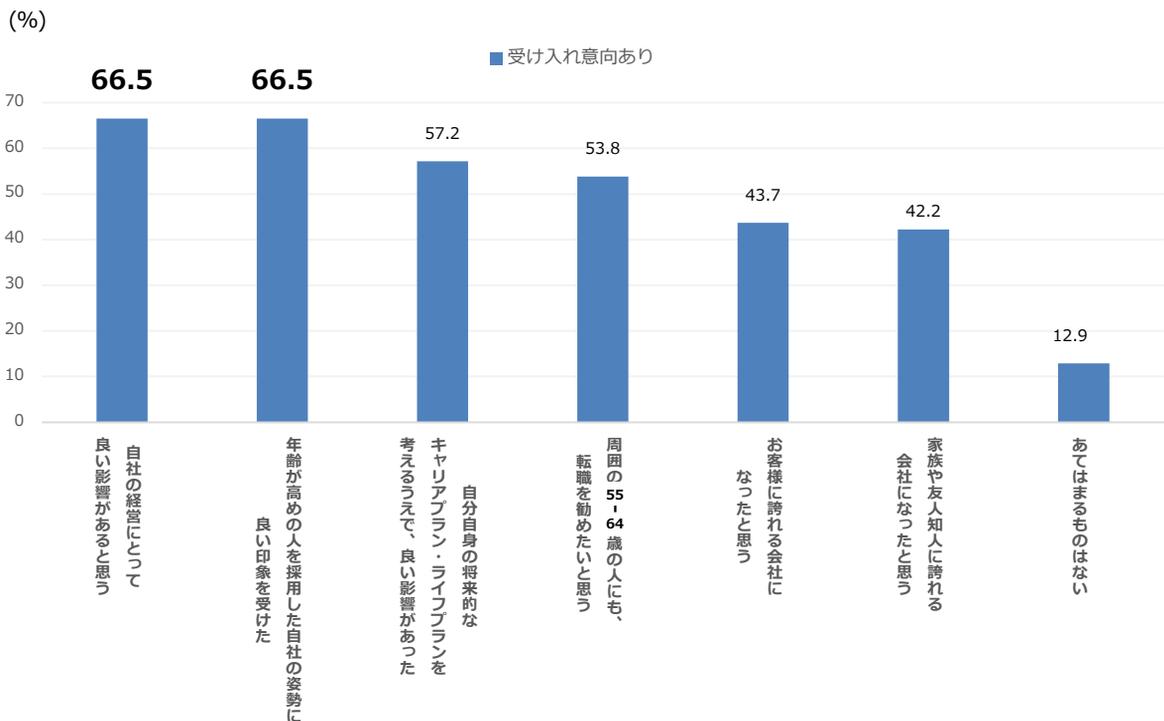
- 受け入れ意向あり
(そう思う・ややそう思う計)
- どちらともいえない
- 受け入れ意向なし
(あまりそう思わない・そう思わない計)



②“定年前後の転職者”の受け入れは、「自社の経営姿勢への好印象」に繋がる

“定年前後の転職者”の受け入れ意向がある職場の同僚・上司に対して、“定年前後の転職者”を受け入れることが与える影響について聞いたところ「会社の姿勢に良い印象を受けた(66.5%)」、「自社の経営にとって良い影響があると思う(66.5%)」という回答が多く、**自社の経営姿勢に対して好印象を持つ**ことが分かりました。このことから、定年前後での転職者を積極的に受け入れることで、従業員のロイヤリティ向上にも繋がっている可能性があることが考えられます。

Q. 55～64歳の人転職してきたことによる影響について、あてはまるものをお選びください。
(定年前後での転職者の同僚・上司のうち、受け入れ意向があると答えた方、n=325、MA)



③“定年前後の転職者”の受け入れは周囲に刺激やモチベーションアップを与える

受け入れ意向がある同僚・上司に、“定年前後の転職者”を受け入れたことへの効果を聞いたところ、「人材を確保できた（46.8%）」がもっとも高くなりましたが、「新しい知識や物の見方を得られた（34.2%）」「自分自身、もっと今の仕事で頑張りたいと思うようになった（20.9%）」「職場の雰囲気が悪くなった（20.6%）」という項目が続きました。

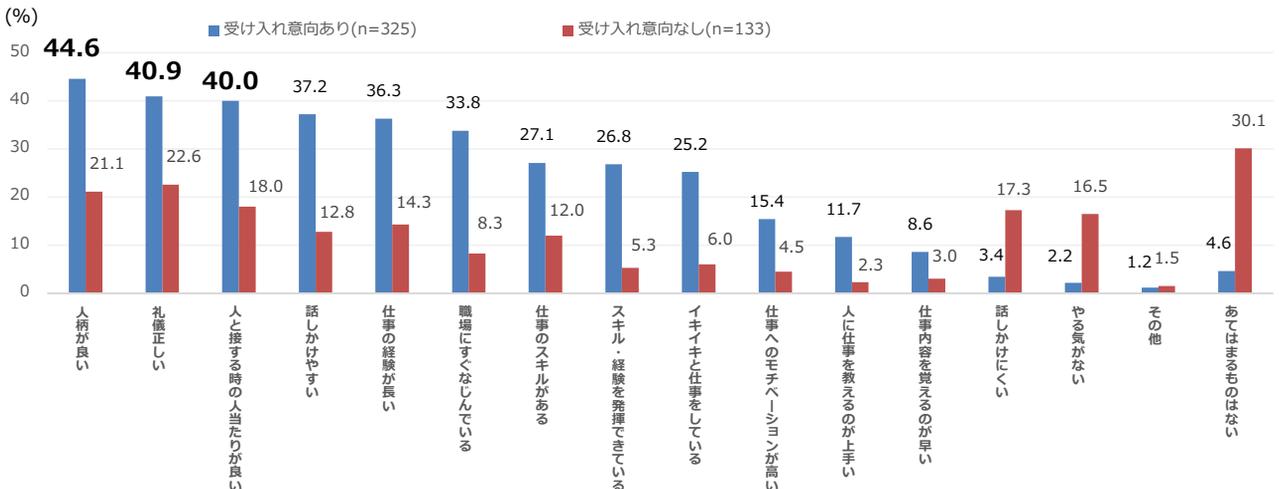
Q. 55-64歳の人を採用したことによる会社・事業に対する効果について、あてはまるものを全てお選びください。
 (定年前後での転職者の同僚・上司のうち、受け入れ意向があると答えた方、n=325、MA)



④採用意向がある職場の同僚・上司は“定年前後の転職者”に対して「スキル・経験」だけではなく「人柄」も評価する傾向あり

“定年前後の転職者”に対する印象を聞いたところ、受け入れ意向がある同僚・上司は「人柄が良い（44.6%）」、「礼儀正しい（40.9%）」、「人当たりが良い（40.0%）」への回答が多い結果となりました。また、受け入れ意向別のポイント差に着目してみると「職場にすぐなじんでいる（差25.5pt）」、「話しかけやすい（差24.4pt）」などの項目において大きく差が開いたことから、企業は採用時においては「スキル・経験」だけではなく「人柄」も重視することで、入社後、同僚・上司の受け入れ意向が高まると考えられます。

Q. 55-64歳の人転職してきたことについて、あてはまるものをお選びください。
 (定年前後での転職者の同僚・上司のうち、受け入れ意向がある、もしくは無いと答えた方、n=458、MA)



順位	回答項目	差
1	職場にすぐなじんでいる	25.5pt
2	話しかけやすい	24.4pt
3	人柄が良い	23.5pt
4	人と接する時の人当たりが良い	22.0pt
	仕事の経験が長い	22.0pt

転職者本人編

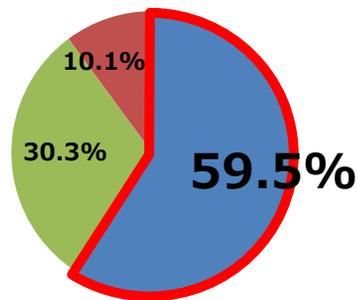
① “定年前後の転職者”の約6割が転職に「満足」と回答

“定年前後の転職者”に転職の満足度を聞いたところ、約6割（59.5%）が満足と回答しました。

Q.転職をして良かったと思いますか。

(55-64歳での転職経験者、n=1,075、SA)

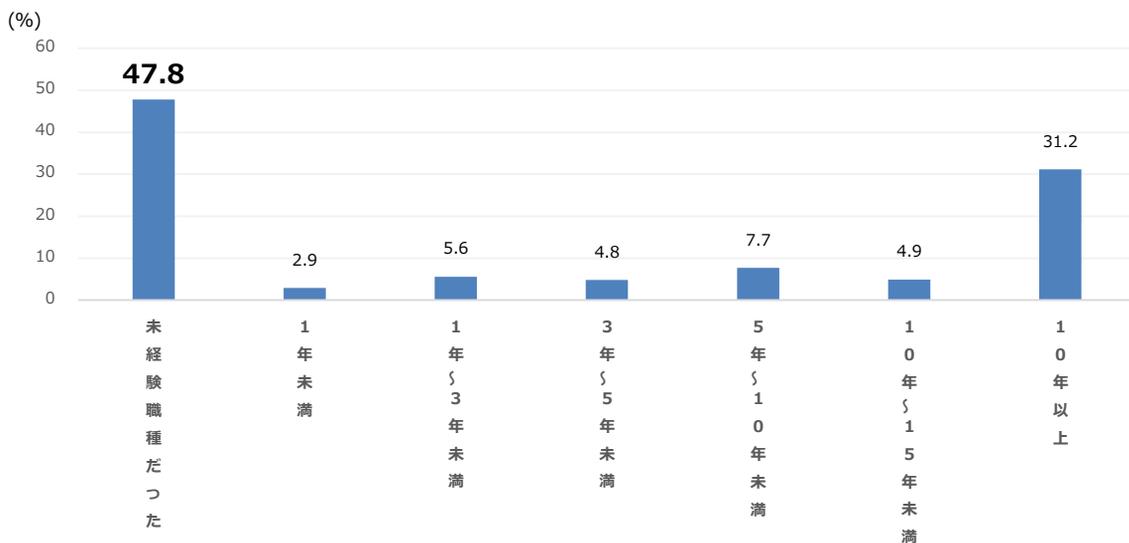
- そう思う・ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない・そう思わない



② “定年前後の転職者”の約半数は未経験職種への転職、うち半数以上が転職に満足

“定年前後の転職者”に、現在の業務（もしくは一番最後の業務）の職務経験有無を聞いたところ、約半数（47.8%）の人が「未経験職種」と回答しました。また、転職への満足度を聞いたところ、全体で約6割が満足と回答しており、うち「未経験職種」に転職した人でも、そのうち約6割（58.2%）が満足していることが分かりました。

Q.現在の勤務先（もしくは一番最後の転職先）で就いた職種は、過去に経験がありましたか。また、経験年数は何年でしたか。（55-64歳での転職経験者、n=1,075、SA）



Q.転職をして良かったと思いますか。（55-64歳での転職経験者、n=1,075、SA）

- とても満足している・満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない・満足していない





大久保 幸夫
リクルートワークス研究所
所長

◇高齢者を企業の戦力として活かす時代に

少子高齢化社会、若年層の就業人口が減少するなかで、これからの時代は高齢者の労働力ニーズは一層高まる環境にあります。実際に、厚生労働省が今年公表した就業者の長期推計では、2040年には働き手の5人に1人が65歳以上になると予測されています。

今後、団塊ジュニア世代の大量退職などが迫るなか、企業における高齢者の活用は、待ったなしの状態にあります。定年延長などもあり、内部の高齢者活用は進みつつありますが、同時に、安心材料ができたことにより、準備をしないまま定年を迎える方の増加にも繋がっています。高齢者の活用において、外部から採用して受け入れるケースはまだ多くありません。そこで今回、定年前後の転職にフォーカスをあて、その実態を調査しました。

◇定年前後の人材を受け入れるメリットとは

今回の調査では、定年前後の人材を採用した経験がある企業の約6割が、今後の採用に前向きであるという結果が出ました。転職者が上手く職場になじめている、活躍できている企業では、受け入れるにあたってのノウハウが定着し環境が整っているため、採用に積極的であるという好循環が生まれていると考えます。

採用意向がある企業では受け入れにあたって「周囲とのコミュニケーション状況をケアしている」「転職者本人と定期的に話す機会を作っている」といった点を大事にしています。この年代の転職に限らず、一般的に転職する場合、これまで勤めてきた企業の組織文化や慣習と異なるため戸惑うことが多いのが現状です。転職先で、その会社の文化や仕事の進め方になじむための支援があるかどうか、転職者が職場に適応できるか、ひいては転職者自身のスキルを発揮し活躍できるかの、重要な分かれ目となります。

また、受け入れ意向がある同僚・上司が感じるメリットとして、「会社の姿勢に良い印象を受けた」や「自社の経営にとって良い影響があると思う」といった、自社の経営に対する回答が多く集まったのは想定外の結果でしたが、とても良い傾向だと考えております。活躍している定年前後の方の姿そのものが、40代～50代前半の方のいいロールモデルとなり、結果として企業の活性化にも結び付くことでしょう。

未経験職種に転職をした方の半数が、転職に満足しているのも興味深い結果です。人はいくつになっても新しいことを知り、経験することを楽しいと感じますので、定年前後において転職された方においても、転職先の満足感に繋がったのではないかと考えられます。

◇最後に

企業のあるべき姿は「社会の姿を投影した組織」と捉えています。今後、少子高齢化がさらに進む日本で、定年前後の人々が企業で活躍すること。これこそが、社会の姿を投影した自然な形であり、企業が成長するために必要不可欠な取り組みと考えます。

大久保 幸夫

株式会社リクルート専門役員 兼 リクルートワークス研究所 所長

1983年株式会社リクルート入社。1999年にリクルートワークス研究所を立ち上げ、所長に就任。2010年～2012年内閣府参与を兼任（菅内閣、野田内閣）。2011年専門役員就任。2012年人材サービス産業協議会理事就任。

Japan Innovation Network 理事、産業ソーシャルワーカー協会理事なども務める。専門は、人材マネジメント、労働政策、キャリア論。

本調査の全編につきましては、働きたい全ての人を応援し、多様性のある社会を目指すプロジェクト「fiction!」のサイト上にて、2019年4月以降に公開する予定です。

■fiction!: <https://www.recruit.co.jp/sustainability/data/iction/>