

## < 60歳以上における就業機会の事例レポート >

人材確保が困難な状況でも、シニア層（※）採用に非積極的な企業は7割弱

### これまでのスキルや経験を生かして新たなチャレンジをするシニア求職者 シニア層の得意を生かす働き方を提供する企業も

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）の調査研究機関『ジョブズリサーチセンター（JBRC）』（<https://jbrc.recruit.co.jp/>）は、「シニア層の就業実態・意識調査 2023」分析レポート」（[https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230630\\_2760.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20230630_2760.html)）を元に、60歳以上の就業機会を新たに生み出している事例についてレポートをまとめましたので、ご紹介いたします。

（※本レポート上では、シニアを60歳以上と定義）

#### ■シニア層への採用意欲は2016年から大きく変化していない。今こそシニア層求職者に活躍してもらえよう、シニア求職者を知り、意向を取り入れた採用活動を始めましょう



ジョブズリサーチ  
センター長  
宇佐川 邦子

2021年4月の法改正により、70歳までの就業機会の確保が努力義務となり、企業もさまざまな取り組みを開始してきましたが、現在において、シニア層への採用意欲に対しては十分とはまだ言い難い状況です。今回2016年から継続して実施してきた調査でも、企業の採用意欲における数値は大きく変化がありませんでした。

（「シニア層の就業実態・意識調査 2023」分析レポート P3 参照）

コロナ禍を経て、人手不足がさらに深刻化した現在においても、若い年齢の求職者を積極採用しようとする企業の動きは大きく変わっていません。少子高齢化や人手不足が進行する日本においては、「時間」や「働き方」等、求職者の状況に対して柔軟に対応できなければ、採用はうまくいかないといっても過言ではありません。採用現場においては、「短時間勤務」の求人を増やす等の取り組みを通じて、これまで採用のメイン層にしていなかったシニア層や主婦・主夫の採用を強化したりする動きがみられ始めています。採用は、その仕事や職場に対して適合できるのか、能力を発揮できるのかどうかを判断するものです。しかし、これまでの調査や現場ヒアリングから、企業・シニア層の双方は「ここでは働けないだろう」と無意識に思い込むことにより、企業にとっては採用の、求職者にとっては就業の機会を逃している可能性があることも分かってきました。

前述のとおり、従業員の高齢化が加速することが予測される中、企業は画一的な働き方を求めるのではなく、より個人のニーズにあった多様な働き方を準備していくことが必要になるでしょう。これから新たな人材採用を目指す企業は、これまでのやり方にとらわれず、自社が求める人材要件を明確化し、それに合致しているかを軸にして、求職者に目を向けていく。シニア層就業者が勤務している企業においては、定年直前ではなく、早い時点から対話を通して、お互いが働きやすい環境を提供していく必要があると考えます。

本レターでは、求職活動をし、現在生き生きと活躍しているシニア層就業者の事例をご紹介します。シニア層の方には、この先も続くセカンドキャリアへの考え方や行動のきっかけにいただき、企業においては、シニア層求職者に活躍してもらおうという選択肢を持つこと、また活躍してもらうための心構えや準備の参考にさせていただければと考えています。



## ■ シニア層の増加が目立つ人材派遣領域

リクルートグループで人材派遣を行う株式会社スタッフサービスと、株式会社リクルートスタッフィングでは、シニアの就業者が増加しています。

### <求職者における派遣のメリット>

#### ① 就業時間、日数、残業など働き方に自由が利く

体力面に不安がある場合、自宅から通いやすい場所で1日3～4時間からや週2～3日勤務など、自分のペースで働くことが可能。

#### ② 職種・業界の求人選択肢が広がる

現状、多くの企業ではシニア層の採用・活躍のイメージ形成が不十分であるほか、60歳以上の求職者を採用する人事制度がない企業もあり、求人が少ない傾向にある。派遣では、業務の分解と切り出しにより、その人に合った仕事を提示するため、自分で仕事を探すよりも、職種や業界の選択肢が広がる。

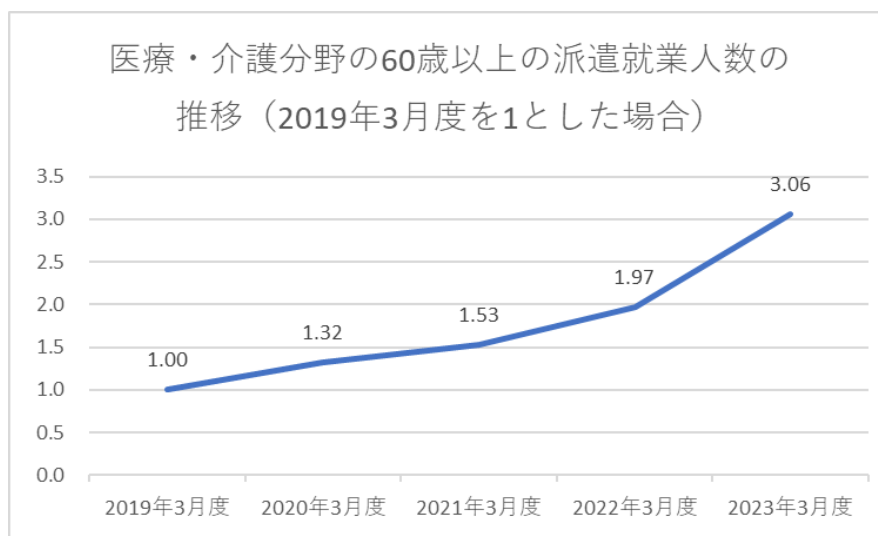
#### ③ 就業後も継続&万全のサポート体制のため安心して働ける

就業開始後も継続的にサポートがあり、健康面や日々のコミュニケーションの悩みなど多岐にわたりサポートを受けられるため、安心して働き続けられる環境を見つけやすい。

## ■ シニア層求職者の意向を捉えた事例 ①

### 「これまでの人生・生活で培った知識と経験」を生かす働き方

### 短時間勤務や柔軟な働き方で、派遣で「未経験」から介護の仕事始めるケースも



出所：株式会社スタッフサービス（注）データは各年3月31日時点の派遣契約人数で算出

スタッフサービスで医療・介護分野の人材派遣を展開するスタッフサービス・メディカル（以下、「SSM」）では、60歳以上の派遣スタッフが増加傾向にあり、コロナ禍前の2019年と比較して3.06倍となった（2023年3月度）。

介護業界の人手不足に伴い、資格不要の介護補

助職ニーズや短時間勤務の求人が増えたことが要因に挙げられる。SSMでは2022年4月から「介護ベースプロジェクト（次ページ参照）」として、介護未経験者の業界定着に力を入れ始めた。介護業務を分解した上で派遣先企業に提示し、短時間勤務や介護補助職の求人を創出した結果、シニア層人材の就業者数が増えている。

## <企業側（派遣会社）の工夫>

### ①介護業務の細分化と切り出しを行い、直接雇用を見越した定着を支援

◆「介護ベースプロジェクト」では介護の仕事を48種類に分解。起床、食事、入浴、就寝、清掃、在庫補充・クリーニングを対人業務、身体負荷、実施時間、場所と掛け合わせることで、介護未経験者でもできる仕事を特定。それらを担う求人を生み出すことで、未経験者でも無理なく就業を始められる環境を作っている。就業後は派遣先と連携し、その人の業務習熟度を確認し都度フィードバックするため成長を実感しやすく、直接雇用を視野に入れやすい。

### ②長年の人生経験や生活で培った知恵や工夫を、汎用性あるスキルとして見出し、就業を創出

◆資格や実務経験など目に見えるスキルだけでなく、育児経験によるコミュニケーション力や人への共感力、家事力、同時進行で複数の仕事を進めるマルチタスク力など汎用性あるスキル（ポータブルスキル）を派遣会社が見出し、派遣先とマッチングを行う。特に介護分野の仕事は育児・家事の経験や能力と親和性があり、シニア層人材ならではの特性を生かしやすい傾向がある。

## <実際の60歳以上スタッフの声>



69歳/女性  
埼玉県在住  
介護補助

ハローワークで就職先を探すも見つからず、派遣で就業。

68歳で「未経験」ながら介護業界で仕事をスタートし、派遣から直接雇用へに転換。

【これまでの経歴】大手インフラ企業で12年間事務職の後、パート・アルバイトを経験。  
2022年8月からSSM経由で特別養護老人ホームの介護補助として派遣勤務。同年11月からパート職として直接雇用へ。

【仕事内容】介護補助（身体介助以外の入居者のサポート、清掃、洗濯など）

【勤務日数】週3～4日（日曜日含む）

【勤務時間】8:30～14:30（うち休憩1時間）実働5時間

【SSMが見出したご本人のスキル】

- ・事務職が長く、店頭対応やクレーム対応を担当した経験から、対人折衝力が強み。
- ・これまでの豊富な社会人経験から、社員の手が届かない所への気配りや気遣いができる。

【SSMの工夫】

- ・家事やプライベートと両立できる14:30までの短時間勤務の求人を創出。
- ・“体力不安”を解消するために、身体負荷の少ない介護補助の仕事提案。



63歳/男性  
宮城県在住  
施設巡回  
(宿直)

父親の介護をきっかけに介護職で勤務を始めるも、体調不良で一時断念。

それでも「人の役に立ちたい」と、介護施設の定期巡回などを行う宿直の正社員に。

【これまでの経歴】電気工事などを約20年行った後、ゴルフコースの管理や、廃棄物の仕分け、工場勤務を経て、2022年11月からSSM経由で特別養護老人ホームの介護職として派遣勤務をスタートするも、体調不良で一時断念。2023年2月から正社員として宿直の仕事に直接雇用へ。

【仕事内容】施設の巡回・環境整備（廃棄物の回収、下膳、消毒、消灯・点灯、施錠・開錠、お茶配給など）

【業務日数】月10日程度

【勤務時間】16:30～翌8:30（うち休憩1時間、就寝5時間）実働10時間

【SSMが見出したご本人のスキル】

父親の介護経験があり、介護の仕事を理解しているのが強み。

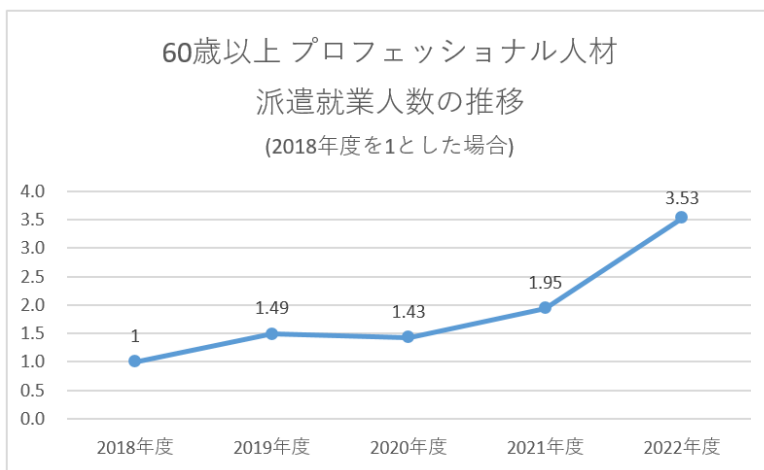
【SSMの工夫】

復職時の「体力に無理のない範囲でできる限り働きたい」「介護業界で人の役に立ちたい」という希望に沿えるよう派遣から正社員転換を提示。一方、宿直は特に人手不足であり、施設から人材確保のニーズが強かった。

## ■ シニア層求職者の意向を捉えた事例 ②

「これまでのキャリアで得たスキルや専門力」を生かす働き方

希望勤務時間の融通も良く、60代後半で時給5,000円などプロフェッショナル派遣人材も登場



出所：リクルートスタッフィング

(注)データは2018年4月～2023年3月で算出

リクルートスタッフィングにおいても、60歳以上の派遣スタッフが増加傾向にある。中でも、これまでのキャリアで培ったスキルや専門性を生かして即戦力として働くシニアプロフェッショナル人材（※）（以下、「シニアプロ」）が増加。コロナ禍前の2018年度と比較して3.53倍となった（2022年度実績）。増加の背景には、コロナ禍以降進んだDXによりハイスキルな

IT職種を求める企業が増加したことや、企業における即戦力人材へのニーズの高まり、人手不足や女性の社会活躍（女性のシニアプロの増加率については、2018年度と比較して約6.54倍に上る）などがある。

※60歳以上のシニアの中で、これまでのキャリアで培ったスキルや専門性を生かして即戦力として働くプロフェッショナル人材のことをリクルートスタッフィングでは「シニアプロフェッショナル人材」と呼んでいる



## <企業側（派遣会社）の工夫>

### ①（企業に対して）企業が必要とするスキルを見極め、該当するスキルを保有するシニア層求職者とマッチング

- ◆ 企業がシニア層人材を受け入れるに当たり、必須となるスキルの抽出を派遣営業担当がサポート。特に、シニアプロは、企業が高度な経験・スキルを必要とした場合にマッチングに繋がる。シニアプロのITリテラシーの高さ、仕事に対する高度なスキルを実感できたことにより、当初持っていたシニア層求職者へのバイアスが消え、シニアプロ就業数が1年で倍以上となった企業もある。派遣先企業においては、「シニア層求職者の受け入れへの不安は思い込みだった、長年のスキルを駆使して活躍してくれている」との声もあり。

### ②（派遣スタッフに対して）求職者自身が気づいていない強みを言語化

- ◆ 企業がシニア層のプロフェッショナル人材に求めるのは、主に「豊富な経験」「高い専門性」「適応能力の高さ」の3つ。1社のみで長年働いてきた求職者は、自分自身の強みや高いスキルに気づいていないことも多く、派遣会社と一緒に言語化することにより、個人の強みを見出だし、自分自身に合う企業とのマッチングが実現する。

## <<実際の60歳以上スタッフの声>>



60代後半  
男性  
(IT職)

「まさか70歳を目前にして現役を続けられると思っていなかった。働くに当たって、得意なことを続けられるという安心感がある。」

【これまでの経歴】定年までIT業界にて、ネットワークシステムの開発のさまざまな現場を経験、高度なITスキルを保有する。シニアプロ派遣スタッフとして就業

【業務内容】IT職（ネットワークシステム設計）

【業務日数・時間】週5日/9:00~17:00（実働7時間/テレワーク就業）

【時給】5,000円台

【就業のきっかけ】「家にいるばかりで何かしたいと考えていたところ、知人から派遣求人サイトを紹介してもらい、見てみると家から通いやすい場所で今のポジションを発見。業務内容が今までの経歴の中で一番得意であったため、応募した。」

派遣先企業の声：「これまで、シニア層人材はシステムに強くないという印象があり検討していなかった。実際働いてもらうと、高度な知識と経験によって頼りがいがあり、居てくれるだけで安心感がある。」



60代前半  
女性  
(事務)

「定年まで長年働き続けてきて、働くことに意義を感じる。生涯働いていたい。」

【これまでの経歴】外資系銀行を中心に事務職の正社員として活躍。英語力を生かして活躍していた。定年退職後にシニアプロ派遣スタッフとして就業

【業務内容】事務職（OA 事務業務）、大手金融会社で契約管理、ベンダーとの交渉、リーガルチェック業務※英語でのコミュニケーション有

【業務日数・時間】週5日/9:00～17:00（実働7時間/テレワーク就業）

【時給】：2,200円台

【就業のきっかけ】「体力があるうちは、社会とのつながりのために『生涯働いていたい』という気持ちを強く持っていた。これまでの事務スキルと語学スキルを生かせることに魅力を感じた」

派遣先企業の声：「スキル重視で探していたら、シニア層求職者が派遣にきてくださるということで驚いた。はじめは“周りとなじめるか”“新たなことに柔軟に取り組めるか”と不安もあったが、就業いただくと問題なく、謙虚ながらも経験を生かしたアドバイスをくれることが良い効果となっており、ムードメーカーとなっている。」

## ■ アルバイト・パート領域でシニア層人材が活躍

## ■ シニア層求職者の意向を捉えた事例③

「年の功で培ったシニア層人材の強み」を生かす働き方

得意／苦手なスキルの傾向を理解し、作業タスクを切り出して、飲食アルバイトで活躍

【企業名】株式会社物語コーポレーション

① <丸源ラーメンの「採用」>



●2023年6月にオープンする新店でオープニングスタッフの募集を3月に開始したが、人が集まらず採用に苦戦。

●直営店において、幅広い年齢層を受け入れ。シニア層求職者の応募はちらほらあったものの、もともとの採用率は低かった状況

② <焼肉きんぐの「接客」>



●最適な肉の焼き方や独自の食べ方をお客さまのテーブルで指南する「焼肉ポリス」という専任スタッフを置くなどの工夫により、お客さまからも高い満足度を頂ける接客を提供。

●昨今の需要増加や人手不足により、現状店舗を回すだけで手いっぱいの状況

## <企業側の工夫>

### ① <採用時>面接でシニア層求職者の得意／苦手なスキルの傾向を聞き出す

◆今まで「シニア雇用のイメージが湧かない」「体力などに不安要素がある」という理由で、シニア層求職者からの応募があっても、なかなか採用率が伸びていなかった。しかし、実際に面接での対話を大事にすることで、お互いが働くイメージを持つことができ、雇用が生まれやすくなった

#### 【店長の工夫】

- シニア層求職者の希望するワークライフバランスや働きたい時間や日数などを考慮した
- 得意なところを中心に業務を切り出す、重いものなどは持たせないなどの任せる業務を工夫
- シニア層求職者と一緒に何ができるかを考え、できる限り本人の望む業務を任せた

### ② <接客時>シニア層人材の強みを生かした接客

◆「丁寧さ」と「真面目さ」を高品質な接客として満足度アップへつなげる

【きっかけ】シニア層従業員がシフトに入らなくなった途端に、今まで無かった掃除に関する指摘が発生

#### 【店長の工夫】

- 各時間帯のシフト枠を埋める考えから、時間帯によって異なるタスクに合わせて必要なスキルを持った属性で埋めるかという考え方に変更
- 得意／苦手なスキルの傾向の理解  
得意なスキルの傾向：「丁寧さ」「真面目さ」「コミュニケーション能力の高さ」  
苦手なスキルの傾向：「スピード」「体力」「インプットに時間がかかる」
- 得意なスキルを生かせるタスクにおいてはシニア層従業員に割り振り、苦手な傾向のタスクは、できるだけその強みを持つ他属性の従業員に割り振った。業務を覚えるためインプットに時間がかかる等、苦手とする部分については、根気よく何度も伝えるなどの対応でカバーし、シニア層従業員の力を最大限に引き出した

## <求職者におけるメリット>

### ① 採用時に、年齢だけで判断されずに、自分の望みを聞いてもらえる

現状、飲食業界においては、シニア層人材の積極的な採用および活躍する事例がまだ多くはない中、本人が希望し、それぞれの飲食経験が生かせる飲食業界における仕事が見つかった。

### ② 一人ひとりの強みを生かし、苦手な部分はカバーしてもらって、安心して働ける

勤務日数や時間などの「働きたい条件」、そして、調理やホール、洗い場など「本人が希望する仕事」を聞いてもらい、それを伝えることで希望に沿った業務を任せてもらえる。またスピードや体力面など苦手とするスキルをカバーしてもらうことで安心して働くことが可能となる。



<<実際の60歳以上スタッフの声>>



72歳/男性

**飲食での仕事を探し、2件（そば屋・中華料理などの飲食店）応募をしたものの採用に至らず。求職活動中に、ダイバーシティ経営を進める丸源ラーメンに応募し、採用。**

【これまでの経歴】 以前は中華店に勤務。コロナ禍で閉店し退職に至る

【業務内容】 サイドメニュー調理(唐揚げ・餃子など)

【勤務日数】 週5日フルタイム

【勤務時間】 10:00~18:00 (日によって異なる)

【就業のきっかけ】 中華料理店での経験が豊富であること、本人の希望もあり、メインの調理担当として一旦検討。実際にトレーニングしてみて、タッチパネルでオーダーが入ったときの読み取りや、提供スピードなどを考慮し、サイドメニュー調理担当からスタートする。



65歳/女性

**自ら小料理屋を営んでいたが、もう夜はゆつくりと過ごしたいという理想を叶えるため、昼だけの勤務先を探していたところ、応募し採用へ。**

【これまでの経歴】 店主として一人で飲食店を切り盛り

【業務内容】 キッチン(洗い場)、調理補助

【勤務日数】 月~金のうち週4日

【勤務時間】 11:00~15:00

【就業のきっかけ】 本人の希望は洗い場のみで応募。寸胴など重い物は扱わないという配慮がありつつ、まずは経験値の高い得意である洗い場を担当。飲食経験があることから、慣れてきたら別のポジションにも挑戦してみたいと意欲的。



66歳/女性

**仕事を3つ掛け持ちしていたが、コロナ禍でシフト制限が発生。体が元気なうちに働いておきたいという理由から、余裕のある、夜の時間帯で仕事を探しており、採用へ。**

【これまでの経歴】 ①ホテルのベッドメイキング ②ホームセンターの清掃 ③清掃

【業務内容】 ホールスタッフ

【勤務時間】 週3日

【勤務時間】 20:00~25:00

【就業のきっかけ】 夜の時間帯は空いていることから、夜の勤務を希望。タッチパネルでの接客となるが、ファミリーや高齢者も多い地域のため、実は「シニア層従業員から教わるほうがお客さまからも受け入れられやすいのでは」という面接での店長からの相談もあり、もともと洗い場志望だったが、転換しホール業務からスタート。

## 【結果】

### ◆シニア層従業員の在籍率が16%へ（丸源ラーメン 船橋宮本店のケース）

採用の伸びしろがあったシニア層従業員の採用に取り組んだことで、船橋宮本店では、60歳以上の在籍率が16%に上る（通常店舗は1.6%、他の属性と比較して低い）。

同店舗では85歳のシニア層人材を採用した実績もあるなど、年齢の壁がほぼない状況。

### ◆今後、全ブランドでシニア層求職者の雇用を強化予定

2022年7月に、株式会社物語コーポレーションで働く6つの属性（「女性」「国際的（外国籍）」「セクシュアルマイノリティ」「チャレンジド」「シニア」「パートナー（パートタイマー）」）のさらなる活躍を目指し「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）宣言」を発信。その一環として、幅広い年齢層の人材受け入れを実施。今後もシニア層求職者を含む雇用を強化し、より多角的な視点を取り入れた経営を推進していく。

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、↓社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。↓

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する  
お問い合わせ先

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