

第30回 シニアの再就職

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

一般的に定年というと60歳のイメージですが、2013年に政府が改定した「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、2025年4月から「65歳までの雇用の確保」が義務付けられます。公的年金の受給開始年齢は原則65歳ですが、老後のゆとりある生活をするためにも、再就職先は重要になります。公的機関をはじめ、一部民間企業もシニアの再就職支援活動を行っていますが、これまでの社会人経験で培ってきた知識や経験を生かせる業務が見つかることが望ましいです。(編集部・20歳代男性)

1. はじめに

第29回では、「ブラック企業」について取り上げました。労働人口が減少する中、ブラック企業の場合、新しい人材の採用が難しくなったり、採用した人材が定着をしないといった問題が発生する可能性があります。さらに、若手人材のみならず、今後はシニア人材にとっても働きやすい職場にしていかなければ、人材の確保が難しくなる企業は増えるのではないかと考えます。そこで第30回は「シニアの再就職」について取り上げます。

2. シニアを求めている再就職市場

シニアになると体力の低下を理由に、多くの方々がフルタイムではなく、短時間の勤務を希望します。株式会社マイナビが実施した調査ⁱによれば、現在の勤め先で、「非正規雇用でシニアを採用していますか」という設問に対して、「警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)」(85.5%)が最も多く、「介護」(84.5%)、「販売・

接客(コンビニ・スーパー)」(74.3%)と続いています〔図表1〕。採用したい理由としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」(56.1%)が最も多く、「専門性が高い・経験が豊富」(37.7%)、「採用基準に年齢は関係ないから」(29.4%)と続きます。一方、「人脈があるから」(13.9%)、「若年層の指導に期待しているため」(18.2%)は約2割以下にとどまっています。

株式会社日本総合研究所の調査ⁱⁱでは、中高年男性が再就職しても良いと考える職種としては、一般事務・サポートが最も多く、介護、保育といった仕事は5%未満にとどまることが明らかになっています。高齢になればなるほど、オフィスで勤務する仕事ではなく、体力が必要とされる仕事の募集が増えていますが、シニア側は、事務職として今までの経験や専門性を生かしたいという意欲が高く、現状との間にギャップがあることがうかがえます。

3. 希望する再就職のためには人脈と専門性が重要

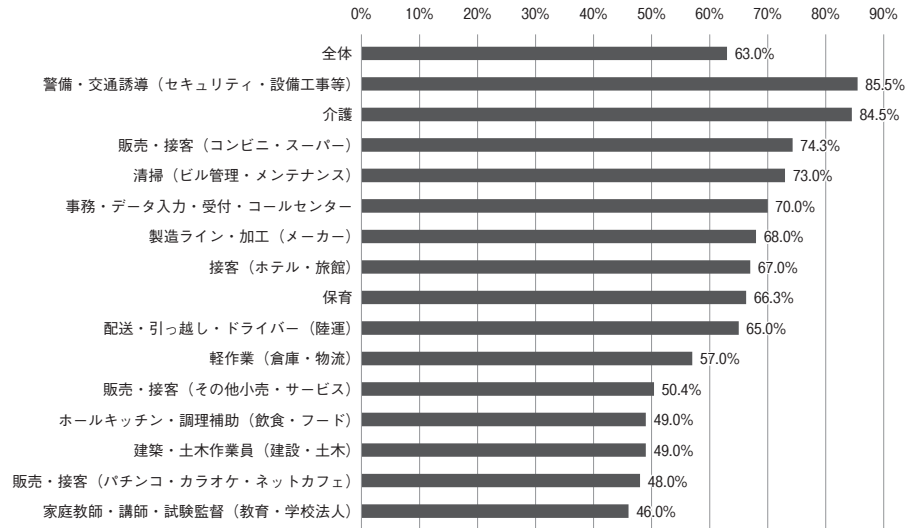
株式会社メイテックⁱⁱⁱでは、現在働いているシニアが、「65歳以上になっても働けている理

i 株式会社マイナビ「シニア採用に関する業種別企業調査」

ii 株式会社日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果(報告)」(2019年)

iii 株式会社メイテック「65歳以上のシニア世代2000人就業実態調査」(2017)

【図表1】 お勤め先で、非正規雇用でシニア層を採用していますか？



出所：株式会社マイナビ「シニア採用に関する業種別企業調査」を基に日本総合研究所作成

由 (再就職および再雇用いづれも含む)」も尋ねています。その結果によると、「自分の専門的な能力・スキルが求められているから」(36.5%)が最も多く、「自分のこれまでに残した実績が評価されているから」(30.5%)、「自分の健康面に不安が無いから」(26.5%)が約3割程度になっています。自由記述でも、「専門性に対する評価」を再就職ができた理由に挙げる声が多く、一部のシニア人材においては、高い専門性があれば、年齢を経ても、キャリアを転換しやすい可能性があることがうかがえます。

また、同社では、今の仕事をどのように見つけたかという点を2017年と2019年の2回に分けて調査^{iv}しています。2017年の調査では、「自分で起業した」(30.0%)が最も多く、「取引先・仕事仲間・知人などが紹介してくれた」(14.5%)、「以前からの勤務先で定年を迎えたが、退職した後に再雇用された」(13.0%)と続いています。2019年時点では、「取引先・仕事仲間・知人などが紹介してくれた」(16.4%)、「自分で起業をした」(15.5%)を逆転しており、「以前からの勤務先が定年を延長してくれた」(11.6%)と続いています【図表2】。

再就職のためには、専門性を持っていることに加えて、人とのつながりというのが重要です。実は、退職前は経営層であった人材でも、退職をした後に、再就職をすることが難しいという話を耳にすることは少なくありません。勤務先のみに関心するのではなく、副業・兼業をはじめ、日頃から少しずつ自分の活躍の場を広げておくことは、定年後の再就職のためにも必要なことだと感じます。

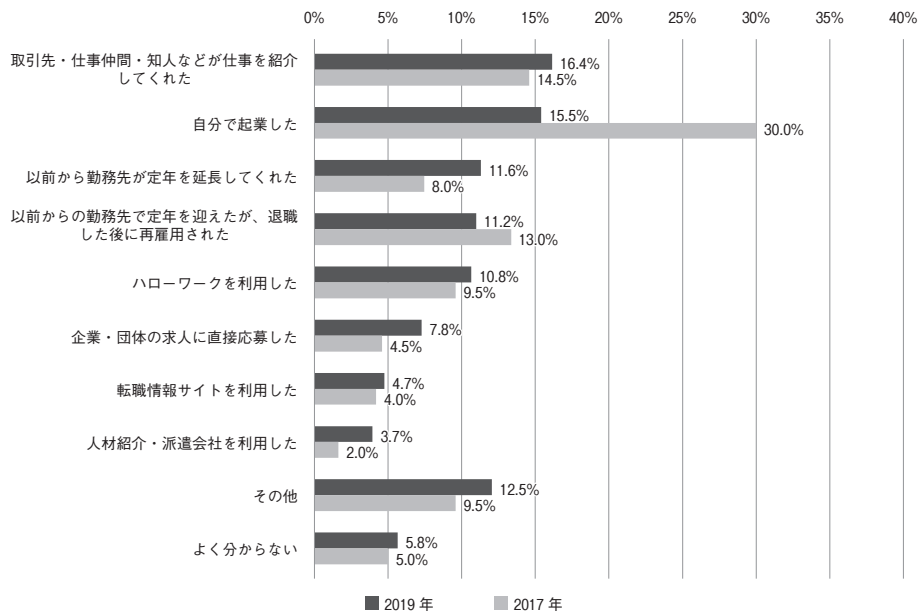
4. 労働者協同組合を再就職先の選択肢に

Indeed Japan株式会社の調査^vによれば、50代から70代の人(1800名)に、シニア期に働きたいかどうかを尋ねたところ、全体の58.3%が「働きたい」もしくは「働く必要がある」と回答していることが明らかになっています。年代別にみると、50代は75.5%と非常に高く、60代で58.3%、70代で41.0%と年代が上がるほど低くなっています。一方、「収入よりもやりがいや社会貢献を重視した仕事をした方が良い」と考える人は、50代で49.5%、60代で56.8%、70

iv 株式会社メイテック「ワークスタイルに関するアンケート調査」(2017)、(2019)

v Indeed Japan株式会社「シニア世代の就業」に関する意識調査(2022年)

〔図表2〕 どのようにして就労先を見つけましたか？



出所：株式会社メイテック「ワークスタイルに関するアンケート調査」(2017)、(2019)

代で67.7%と、年代が上がるほど高まっているのです。このことから、やりがいや社会貢献が実現できる仕事であれば、シニアにマッチしやすいことが指摘できます。

2022年10月1日には、労働者協同組合法が施行されました。定年後は、労働者協同組合を気の合う仲間と一緒に設立（あるいは参画）し、働き方もメンバー同士の話し合いで決めながら、地域のお困りごとを解決する仕事を作るというスタイルも、新たな働き方の選択肢になるのではないのでしょうか。

5. 最後に

高橋恵子・波多野 誼余夫^{vi}は、中高年者が自

由になった時間の過ごし方として、「エキスパートであることをそのまま生かす場合」と、「これまでとは全く異なる生き方をしている場合」の二つの方法があると指摘しています。後者はその表現の通りですが、前者は、エキスパートとしての有能さを低下させずに、自分の体力に合わせながら変えていくことを示しています。専門性や経験を生かして働くことを選択した場合、若い人と同じように頑張らなければいけないという思いがあるかもしれません。しかし、自分の体力の低下という変化を受け入れ、その環境下でできる仕事を一生懸命やるのが、よりエキスパートとしての高みにつながるという発想は、学ぶべきものがあると感じます。

vi 高橋恵子・波多野 誼余夫「生涯発達心理学」(岩波新書)

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP[®]認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス (ESG) の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』(経営書院)、『「わたし」のための金融リテラシー』(共著・金融財政事情研究会)、『中高年男性の働き方の未来』(金融財政事情研究会)。