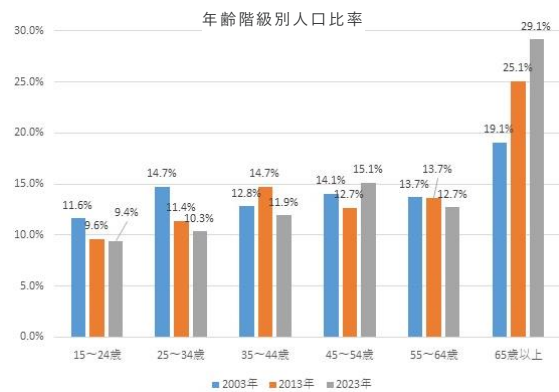
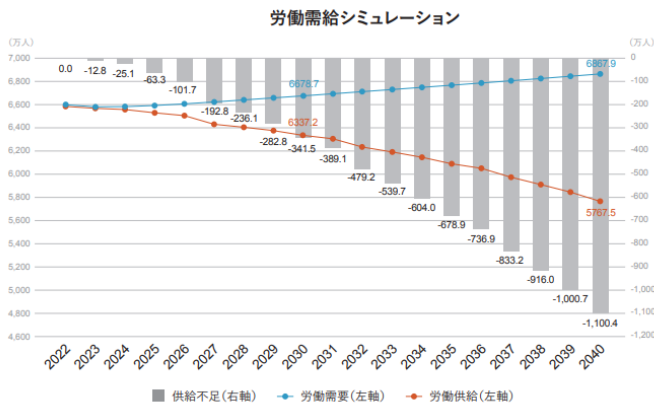


65～69歳の8割以上が70歳以降も働きたいと回答 シニアに楽しく、長く働いてもらう工夫を凝らす旅館の事例を紹介

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）は、シニア（本リリースでは60歳以上）の求職者の現状や雇用課題について、データと事例からまとめましたので、お知らせいたします。

■シニアの活躍が求められている背景

人口構造の変化、少子高齢化による労働力人口の減少から人材不足の状況は深刻になってくることが予想されており、シニアが少しでも長く、そして無理なく働き続けられるような働き方が注目されています。



出典：リクルートワークス研究所「未来予測 2040」

出典：総務省、人口推計よりリクルートワークス研究所古屋作成

■シニアの年齢別の人口推移

65歳以上人口の年齢別割合の推移を見ると、20年間でより高齢層の割合が増えていることが分かります。80歳以上の割合は、2003年の23.2%から2023年には34.8%へと増加しました。一方で、65～69歳は30.5%から20.2%へと減少しています。

65歳以上人口の全体像（表記数値は人口（千人））



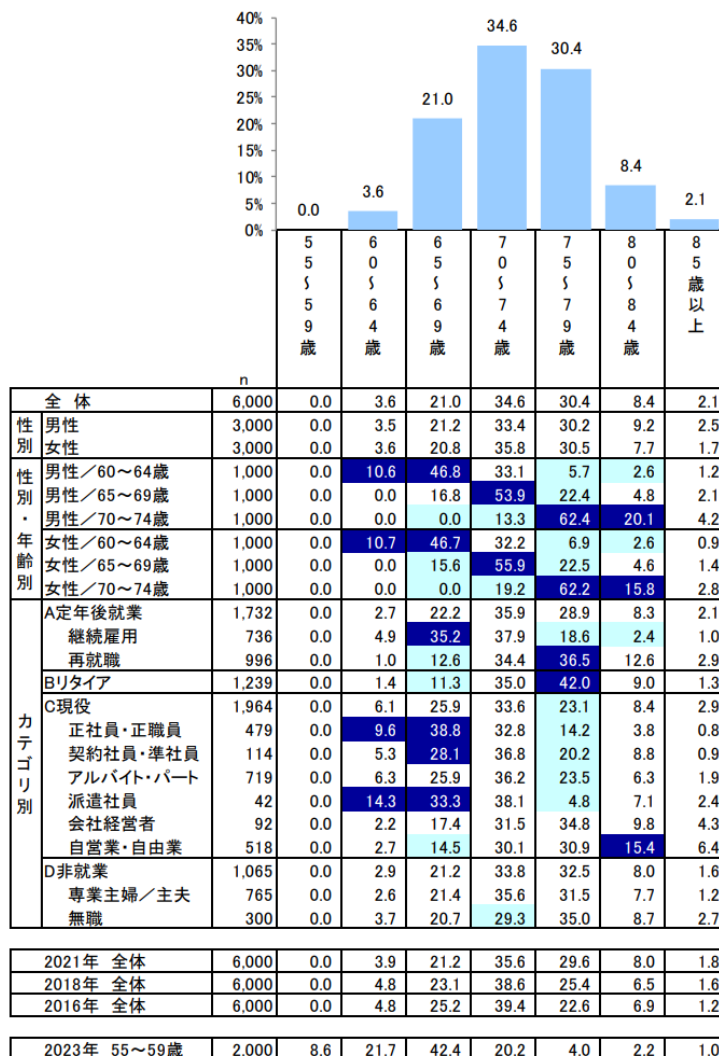
出典：総務省、人口推計

2024年9月10日

■長く働きたいシニアの意向と企業側のシニア層採用の実態

改正高年齢者雇用安定法により70歳までの就業機会を確保するため、定年引き上げなどの努力義務が新設されましたが、「シニア層の就業実態・意識調査 2023」において現在働いている、または現在働いていないが働く意欲・可能性があるシニアに何歳くらいまで働きたいと思うかを聞くと、すでに70歳以降も働きたいと回答している方が75%以上いることが分かりました。また、5歳刻みで見ると70～74歳が34.6%で最多でした。調査時点で70～74歳のシニアは男女ともに75～79歳まで働きたい方が6割以上、男性では80歳以降も働きたい方が2割以上います。このことから「まだまだ働ける、働きたい」と感じているシニアが多いことが分かります。

Q. あなたは何歳くらいまで働きたいと思いますか。具体的な年齢でお知らせください。（数値で回答）【対象者：全員】

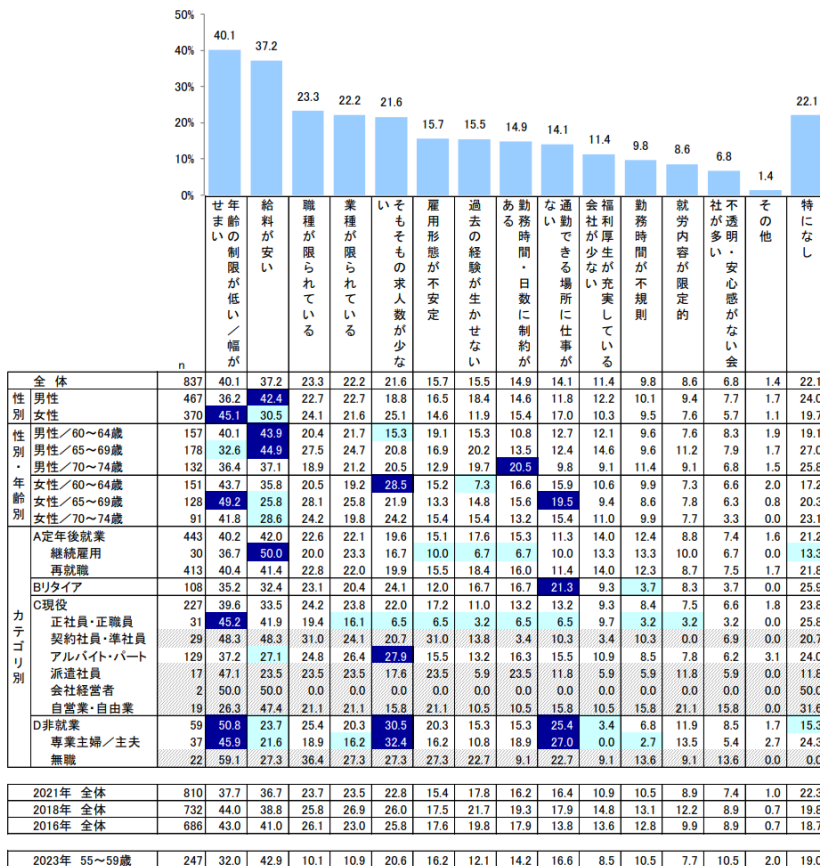


反転シロヌキ …全体の数値より5pt以上大きい 水色アミカケ …全体の数値より5pt以上小さい グレー斜線 …回答者数が30未満（参考値）

2024年9月10日

しかし、同調査では5年以内に仕事探しをして仕事が見つかった人の4割以上が「年齢の制限が低い／幅がせまい」、4割近くが「給料が安い」と感じていることも分かりました。

Q. 仕事探しをする中で感じになったことについて、次の中からあてはまるものをいくつかもお知らせください。（複数回答）【対象者：5年以内に仕事探しをして仕事が見つかった人】

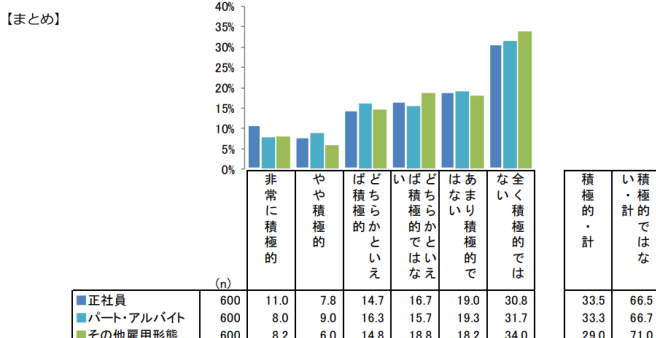


反転シロスキ…全体の数値より5pt以上大きい 水色アミカケ…全体の数値より5pt以上小さい グレー斜線…回答者が30未満（参考値）

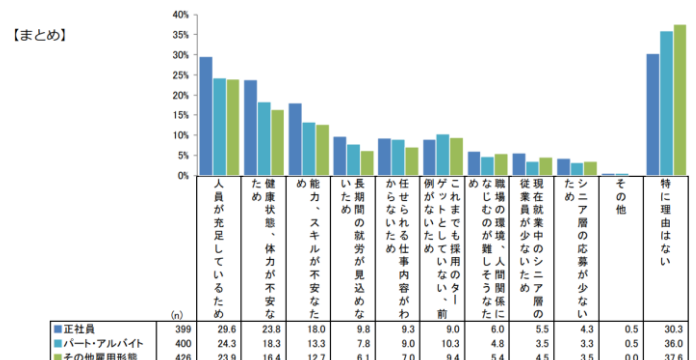
出典：『ジョブズリサーチセンター』【基本報告書】シニア層の就業実態・意識調査 2023—個人編 60～74歳—

一方で、企業側にシニア層採用への積極性を聞いたところ、積極的な企業は約3割にとどまり、また、積極的ではない企業にその理由を聞くと、「特に理由はない」がいずれの雇用形態でも3割を超え、採用イメージがないことも要因になっていると考えられます。

Q. あなたの会社ではシニア層の採用についてどの程度積極的ですか。以下に挙げる雇用形態別にお知らせください。（単一回答）



Q. シニア層の採用に対して積極的ではない、あるいはどちらかといえば積極的ではないのことで、その理由をお知らせください。（複数回答）【対象：当該の雇用形態のシニア層採用に積極的ではない】



出典：『ジョブズリサーチセンター』【基本報告書】シニア層の就業実態・意識調査 2023—企業編—

2024年9月10日

2025年4月から義務化される「65歳までの雇用確保」の経過措置期間は2025年3月31日に終了し、2025年4月1日以降企業は希望者全員に65歳まで雇用機会を確保しなければなりません。このような状況の中、企業もさまざまな取り組みを開始してきましたが、シニア層の採用意欲は十分とはまだ言い難い状況です。長く働きたいシニアが多くいる中で、企業がそのシニアの活躍の場を用意することは人材不足解消の一手になるのではないのでしょうか。さらに、シニアの活躍が社員の生産性向上の一翼を担っている企業も出始めています。以下に紹介します。

■シニアの活躍が生産性向上へつながる

～今働いている従業員の業務負荷や長時間労働の改善へ～

箱根で温泉旅館を展開している「株式会社一の湯」さまの取り組み

仙石原ススキの原 一の湯

- ・従業員数：58人（接客従事者40人）
- ・部屋数：67室

働いているシニアの状況

- ・主な仕事：「接客ホールスタッフ」「清掃業務」
- ・働く理由：「賃金以上に社会とのつながり」「お客さまや従業員とのコミュニケーション」「自身の健康維持」

●モチベーション高く働いてもらう工夫

① 声掛けと多様な勤務時間設定	シニアは生活状況も多様になる年代（子育ての終わりや介護の始まり、体の不調）。それに伴い希望する働き方も異なる。そういった状況を常に把握し制度を導入。 <ul style="list-style-type: none">・変化に対応するために最少週0日、1日2時間勤務制度も導入・入社研修後のフィードバック制度を導入（初回から8回目の研修まで対象、毎回の研修後にフィードバックを行う）
② マニュアルの電子化とチェックリストの徹底	業務内容を分かりやすく、いつでも確認できるようにしたり、タスクの細分化に加え、新しく入った方が放置されていると感じないようチェックリストで業務を見える化。それにより早期離職者が減少し、社員の業務負荷も低減。従業員間で役割分担もでき、結果長時間労働の改善にもつながる。
③ 接客スキルを可視化できる評価制度の導入、個人のスキルを評価し手当を支給	2024年6月から「接客評価手当制度」を導入。お客さまアンケートで評価されると、その評価ごとに500円の手当が対象者に支給される制度。評価結果は即日チャットツールで共有・フィードバックされ、従業員のモチベーション向上に寄与。店舗全体で接客力も向上。

2024年9月10日



株式会社 一の湯
店舗運営本部長
大野 正樹さん

—シニアは大切な戦力 20代社員の見本だけでなく、ダイバーシティ推進にも寄与

シニアは大切な戦力です。さまざまな経験や今まで培ってこられたスキルは20代社員の見本となっています。例えば74歳男性接客ホールスタッフのホスピタリティ。お客さまから求められているもう一歩先を行く接客スキルは簡単には身に付きません。このスキルをきちんと可視化し、手当として還元する制度が「接客評価手当制度」です。74歳のシニアがNo.1を獲得し続け驚かれることが多いですが、接客には役職や年齢、性別や国籍も関係ありません。彼がそれを体現してくれました。また、60代女性のアイデアを採用し、季節のお花でアレンジメントされた記念写真スポットを作りました。こちらは多くのお客さまに楽しんでいただいています。

今後もシニア、主婦、外国人と多様な方に活躍していただけるよう工夫してまいります。



仙石原スキの原 一の湯
名越 一久さん（74歳）
接客ホールスタッフ

—週4～5日、7時～11時までの早朝勤務で規則正しい生活をし、健康を維持

お客さまとの会話で毎日が楽しく充実。働けるうちはいつまでも働きたい

仕事はホテルや旅館で長年勤めています。51歳より、母の居酒屋の手伝いや介護をしながら働き、約1年前から一の湯で接客ホールスタッフとして働いています。当時73歳で採用してくれるかとても不安でしたが、裏方なら採用してくれるかもしれないと思い応募しました。私はお客さまと会話すること、楽しませることが大好きなので、希望だった接客ができるホールスタッフとして採用してもらって会社には感謝しています。

—会社に貢献できている喜びは、モチベーション向上につながっている

「接客評価手当制度」を通じて、お客さまに喜んでいただけていたことが分かったこと、また、店長や従業員からの称賛や感謝の言葉は働くエネルギーになっています。若い従業員のお手本になっていると私自身は思っていないですが、何か感じ取ってもらえて、この歳でも会社に貢献できることがあるのは大変うれしいです。

—重要なのは会話 会社からのサポートで働く意欲向上

店長だけでなく本部長ともよく話します。従業員の声を聞き状況を理解してくれています。腰を痛めて退職を悩んでいた時、辞めるのではなくお休みするのはどうですかと提案いただきました。私が仕事を好きなこと、早朝勤務は規則的な生活を維持するのに必要なことを理解してくれていると感じました。お休みをいただき、戻った時はさらに会社に貢献したいと強く思って今も働かせてもらっています。私は働くことで毎日が楽しく充実しています。1日でも長く働いていきたいです。

2024年9月10日

■貢献度の可視化やフィードバックが重要 シニアにモチベーション高く働いてもらうことは企業の成長にもつながる

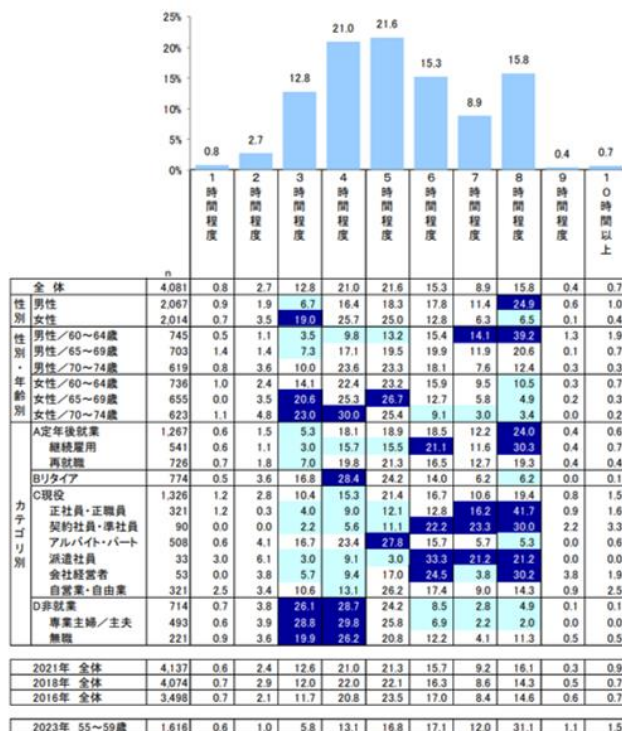


ジョブズリサーチ
センター長
宇佐川 邦子

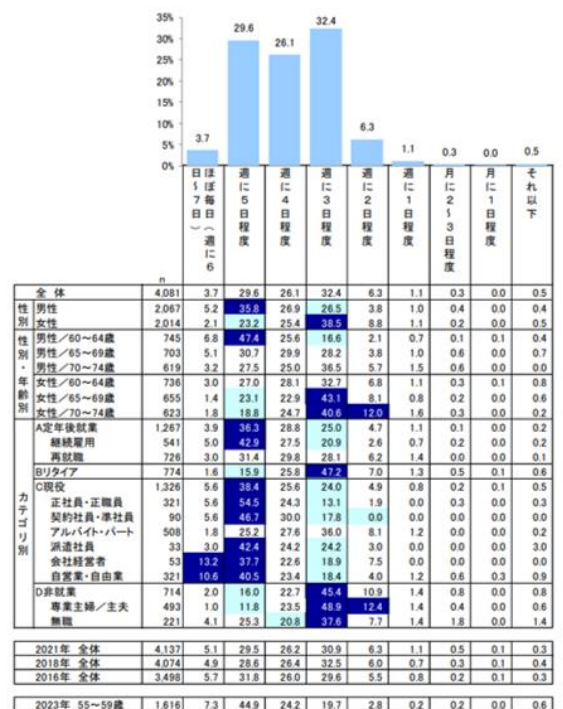
深刻な人手不足が続く中、シニアが活躍できる場が徐々に広がりつつあります。しかしながら、その活躍の場は依然として十分とは言えない状況です。一方で、シニアのスキルを正しく理解し、成果を可視化、適切な評価やフィードバックを行う企業では、シニアが高いモチベーションを持って働き、活躍することで、企業の成長に寄与している事例が出始めています。

企業は、すぐにもシニアの採用、活躍支援を進めることが重要です。また、シニアの状況が多様であることを理解し、個々の状況に寄り添った対応、長く活躍できる労働条件や環境を整えることが求められます。例えば、シニアは短時間や限られた日数での勤務を希望する方が多いことも分かっています。業務を細分化し、小口の仕事を提供することは、シニアが長期にわたり活躍するための一歩となるのではないのでしょうか。

Q. 次の就労/今後の就労で希望する1日の勤務時間はどの程度ですか。(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】



Q. 次の就労/今後の就労で希望する勤務日数でお考えに近いものを1つだけお知らせください。(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】



2024年9月10日

本件に関する
お問い合わせ先

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

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/>