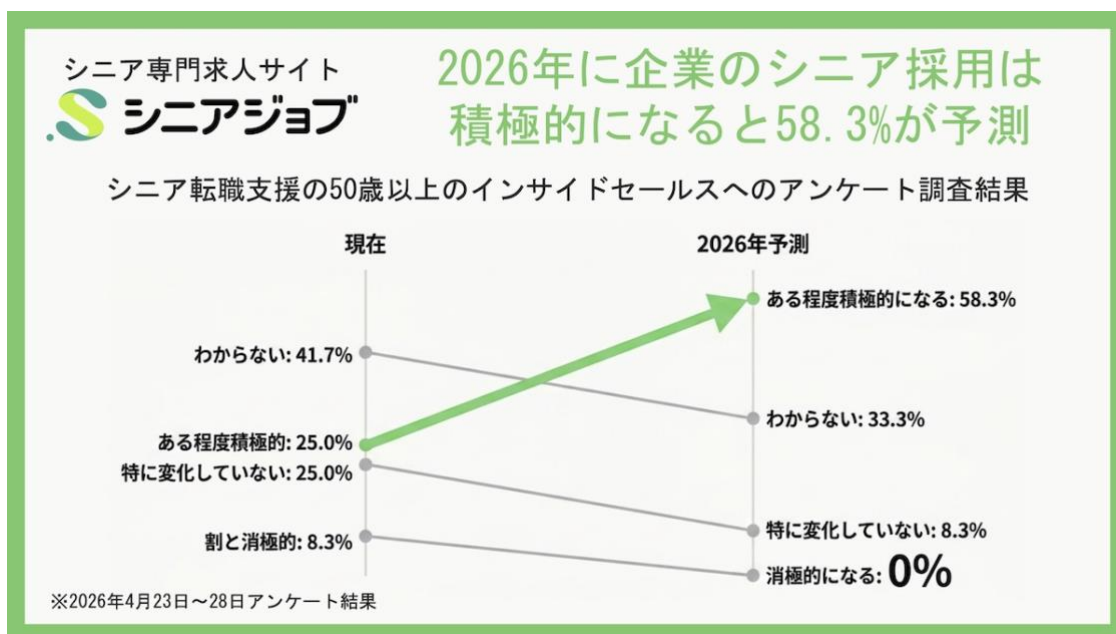




報道関係各位

2026年に企業のシニア採用は積極化とシニア人材提案担当の58.3%が予測
シニア転職支援の50歳以上のインサイドセールスへのアンケート調査結果

シニア転職支援の株式会社シニアジョブ(本社:東京都新宿区/代表取締役 中島康恵)は、運営するシニアに特化した求人サイト、人材紹介、人材派遣のサービスのインサイドセールスのうち、50歳以上の担当について「シニア人材提案に対する企業の反応」についてアンケートを実施した結果、担当の58.3%が2026年に企業のシニア採用はさらに積極的になると予測を回答しました。



2026年に企業のシニア採用は積極的になると58.3%が予測した50歳以上のシニア人材提案担当へのアンケート調査結果

■シニア人材を企業に営業・提案する50歳以上の担当へのアンケート結果まとめ

シニア専門求人サイト「シニアジョブ」(<https://seniorjob.jp/>)およびシニア専門人材紹介・人材派遣「シニアジョブエージェント」(<https://senior-job.co.jp/>)を企業向けに提案するインサイドセールスのうち50歳以上の担当について「シニア人材提案に対する企業の反応」についてアンケートを実施した結果、12名から回答が得られ、その主な概要として下記3点をまとめました。

・シニア人材提案担当の 58.3%が「2026 年に企業はさらにシニア採用に積極的になる」と回答

・シニア人材提案担当の 91.7%が「企業はシニアの能力・体力・健康に不安」と回答

・66.7%が求人企業の AI 対応は 2026 年に増加と予測、AI の場合 58.4%がその後接触できず

■シニア人材を企業に営業・提案する 50 歳以上の担当へのアンケート結果の詳細

株式会社シニアジョブではインサイドセールスとして、シニア専門求人サイト「シニアジョブ」にシニア向け求人を掲載する提案や、シニア専門人材紹介・人材派遣「シニアジョブエージェント」のシニア人材の提案を行う担当に、50 歳以上のメンバーを多く配置しており、シニアの求職者の視点と、求人企業の反応のどちらも知り得る存在あることから、50 歳以上の担当者へのアンケートを実施し、シニア人材の提案に対して企業の反応はどうか、2026 年の変化予想はどうかを回答してもらいました。

まず、現在の企業のシニア採用への反応を尋ねると、最多である「わからない」に次ぐ、回答が「ある程度積極的になっている、ある程度採用意欲が高まっている」、「特に変化していない」で 25%の割合となりました。その一方、8.3%が「割と消極的になっている、割と採用意欲が下がっている」と回答しました。

具体的には、「70 歳ぐらいでも建設業界で関心をいただいたケースあり」といった高い年齢への好反応から、「“シニア”という単語を発すると拒否反応が出ることが多い」という厳しい反応まで挙がりました。

企業のシニア採用への反応の 2026 年の変化予測を尋ねると、「ある程度積極的になっている、ある程度採用意欲が高まっている」が 58.3%へと増加し、「特に変化していない」は 8.4%に減少、消極的・意欲が下がるに類する回答は皆無となりました。

具体的には、「外国人採用が減少している」「外国人の雇用の制限」など外国人雇用の減少や、「米国の影響による経済・産業の変化」による人件費削減がシニア需要増につながるという声がありました。

企業がシニアを求める理由については、58.3%でもっとも多い「即戦力だから、経験・スキルがあるから」はポジティブな理由であるものの、次いで多い 50%の「賃金が安いから」消極的な理由であり、シニア人材をポジティブに採用する企業と、消極的に採用する企業が拮抗している可能性があります。

企業が消極的な理由では、「能力・体力・健康に不安があるから」(91.7%)、「若手を採用したいから」(83.3%)、「活躍できる年数が短いから」(75%)の順となりました。

これは、活躍できる年数が短いことで若手のような将来的な成長への期待が持てず、即戦力となることに期待するものの、即戦力となれるかも不確定要素が大きく、その不安感から採用されないといったように理由が連動している可能性が考えられます。

シニア人材の提案先企業の対応が音声案内や AI であるケースについての問いでは、現在も「増えている」とした回答が 58.3%あり、2026 年の増加については「かなり増えると思う」と「増えると思う」の合計が 66.7%と、現在でも増加傾向にある上、今後さらに増加すると 50 歳以上のインサイドセールスが感じていることがわかります。

また、音声案内や AI での対応の場合に、折り返しや再度の電話で接触できるケースについて、「あまりない」と「まったくない」の合計が 58.4%と、多くの場合、AI の対応では接触が最終的にできないと言えます。

シニアを求めている業界や、シニア採用のハードルが高い業界についての設問では、「医療、福祉」（75%）、保育を含めた「教育、学習支援業」（33.3%）のようにシニアを求めている回答が集まった業界や、「士業」（50%）、「IT エンジニア」（41.7%）のようにシニア採用のハードルが高い回答が集まった業界だけでなく、求めている回答とハードルが高い回答の両方が集まった業界も見られました。

「建設業」はシニアを求めている業界として 66.7%が回答、採用ハードルが高い業界として 33.3%が回答し、ドライバーを含む「運輸業、郵便業」はシニアを求めている業界として 25%、採用ハードルが高い業界としても 25%の回答が集まりました。

同様に、企業担当者の肩書や役割についても、「現場責任者・管理職」と「経営者」はシニア採用に積極的、消極的、両方の回答が集まりました。「現場責任者・管理職」については前向きな反応をする人として 75%が、消極的な反応をする人として 41.7%が回答し、「経営者」については前向きな反応をする人として 16.7%、消極的な反応をする人として 33.3%の回答が集まりました。

こうした同一の対象に真逆の回答が集まる現象は、担当者によって受け取り方が違うだけでなく、シニア採用自体が変化の中にあり、同じ業界や肩書であっても個々で異なる対応があることを示していると考えられます。

■シニア人材を企業に営業・提案する 50 歳以上の担当へのアンケート結果データ

●今現在、企業のシニア採用への反応は変化していますか？

- ・とても積極的になっている、とても採用意欲が高まっている 0
- ・ある程度積極的になっている、ある程度採用意欲が高まっている 25%
- ・特に変化していない 25%
- ・割と消極的になっている、割と採用意欲が下がっている 8.3%
- ・とても消極的になっている、とても採用意欲が下がっている 0
- ・わからない 41.7%

●企業のシニア採用への反応は 2026 年にどう変化すると思いますか？（2026 年 12 月にどうなっていますか？）

- ・とても積極的になる、とても採用意欲が高まる 0

- ・ある程度積極的になる、ある程度採用意欲が高まる 58.3%
- ・特に変化していない 8.3%
- ・割と消極的になる、割と採用意欲が下がる 0
- ・とても消極的になる、とても採用意欲が下がる 0
- ・わからない 33.3%

●企業がシニアを求める理由がわかれば教えてください(※複数回答可)

- ・人手不足だから 25%
- ・若手が採用できないから 41.7%
- ・即戦力だから、経験・スキルがあるから 58.3%
- ・真面目だから、定着しやすいから 8.3%
- ・賃金が安いから 50%
- ・補助金の対象になるから 16.7%
- ・年齢で採用していないから 33.3 パーセント

●企業がシニア採用に消極的な理由がわかれば教えてください(※複数回答可)

- ・人手が足りているから、採用していないから 25%
- ・若手を採用したいから 83.3%
- ・能力・体力・健康に不安があるから 91.7%
- ・偉そうだから、言うことを聞いてくれなそうだから 8.3%
- ・以前シニアを中途採用して失敗したから 25%
- ・活躍できる年数が短いから 75%
- ・定年を超えて採用できないから 58.3%

●電話をかけた先が音声案内や AI であるケースは増えていますか？

- ・かなり増えている 0
- ・増えている 58.3%
- ・特に変わらない、わからない 41.7%
- ・減っている 0
- ・かなり減っている 0

●電話をかけた先が音声案内や AI であるケースは 2026 年の間に増えると思いますか？

- ・かなり増えると思う 25%
- ・増えると思う 41.7%
- ・特に変わらないと思う 25%
- ・減ると思う 0

- ・かなり減ると思う 0
- ・わからない 8.3%

●電話をかけた先が音声案内や AI の場合に、その後、折り返しや再度の電話で接触できるケースはありますか？

- ・多くある 0
- ・まあまあある 8.3%
- ・わからない、何とも言えない 33.3%
- ・あまりない 41.7%
- ・まったくない 16.7%

●シニアを求めている業界（電話への反応が良い業界）を教えてください（※複数回答可）

- ・農業、林業、漁業 8.3%
- ・鉱業、採石業、砂利採取業 8.3%
- ・建設業 66.7%
- ・製造業 8.3%
- ・電気・ガス・熱供給・水道業 16.7%
- ・運輸業、郵便業（ドライバーを含む） 25%
- ・不動産業、物品賃貸業 8.3%
- ・宿泊業、飲食サービス業 25%
- ・教育、学習支援業（保育を含む） 33.3%
- ・医療、福祉 75%
- ・建築設計士 8.3%
- ・宗教団体 8.3%

※回答が 0 のものを除く

●シニア採用のハードルが高い業界（電話への反応が悪い業界）を教えてください（※複数回答可）

- ・農業、林業、漁業 8.3%
- ・鉱業、採石業、砂利採取業 8.3%
- ・建設業 33.3%
- ・製造業 16.7%
- ・運輸業、郵便業（ドライバーを含む） 25%
- ・金融業、保険業 25%
- ・不動産業、物品賃貸業 16.7%
- ・学術研究、専門・技術サービス業 16.7%
- ・宿泊業、飲食サービス業 25%

- ・生活関連サービス業、娯楽業 16.7%
 - ・教育、学習支援業（保育を含む） 25%
 - ・医療、福祉 8.3%
 - ・公務員 33.3%
 - ・士業（税理士、公認会計士、弁護士、社労士、そのスタッフ等） 50%
 - ・IT エンジニア 41.7%
 - ・メディア業界 8.3%
- ※回答が 0 のものを除く

●シニア採用に前向きな反応を示しやすい企業担当者の肩書や役割があれば教えてください

- ・現場責任者に類する回答 75%
- ・人事・総務に類する回答 33.3%
- ・経営者に類する回答 16.7%

●シニア採用に消極的な反応を示しやすい企業担当者の肩書や役割があれば教えてください

- ・現場責任者・管理職に類する回答 41.7%
- ・経営者に類する回答 33.33%

■調査概要

シニア専門求人サイトおよびシニア専門人材紹介・人材派遣のインサイドセールスを担当する 50 歳以上のスタッフに対する「シニア人材提案に対する企業の反応」のアンケート調査

- ・調査期間： 2026 年 4 月 23 日～4 月 28 日
- ・調査機関： 自社調査
- ・調査対象： シニア専門求人サイトおよびシニア専門人材紹介・人材派遣を提案する 50 歳以上のインサイドセールス担当（※1）
- ・有効回答数： 12 名
- ・調査方法： インターネットによるアンケート

（※1）49 歳以下の担当は調査対象に含まない。

■シニア専門求人サイト「シニアジョブ」について

50 歳以上のシニアに特化した求人サイト事業として、2022 年 8 月にオープンしました。求人の対象が主に 50 歳以上になることを了承した企業のみが求人を掲載しており、また、求人企業の平均年齢や、50 代・60 代・70 代以上の勤務人数といったシニアの活躍情報がわかるなど、シニアが安心して応募や就職

活動ができる機能が揃っています。求人企業は初期費用無料、成果報酬制で、採用決定までは求人
を何件掲載しても無料で使用できます。

お仕事をお探しのシニアの方や、シニア人材採用をお考えの企業の採用担当者の方は、サイトからご登
録・お問い合わせをお願いいたします。

- ・お仕事をお探しのシニアの方はこちら <https://seniorjob.jp/>
- ・企業の採用担当者の方はこちら <https://seniorjob.jp/landing/client/>

【会社概要】

代表：代表取締役 中島 康 恵

本社：東京都新宿区大久保 2 丁目 5-22 セキサクビル 8F

URL：<https://corp.senior-job.co.jp/>

事業内容：シニアの人材ビジネス提供

運営サイト:

シニアジョブ：<https://seniorjob.jp/>

シニアジョブエージェント：<https://senior-job.co.jp/>

シニアジョブコネクト：<https://connect.seniorjob.jp/landing/>

シニア採用マガジン：<https://seniorjob.jp/landing/client/recruit-guide/>

シニアタイムズ：<https://senior-job.co.jp/magazine/>

本件に関するお問い合わせ先
株式会社シニアジョブ 広報部 安彦(あびこ)
TEL:080-4107-5851 e-mail:m-abiko@senior-job.co.jp