PRESS RELEASE

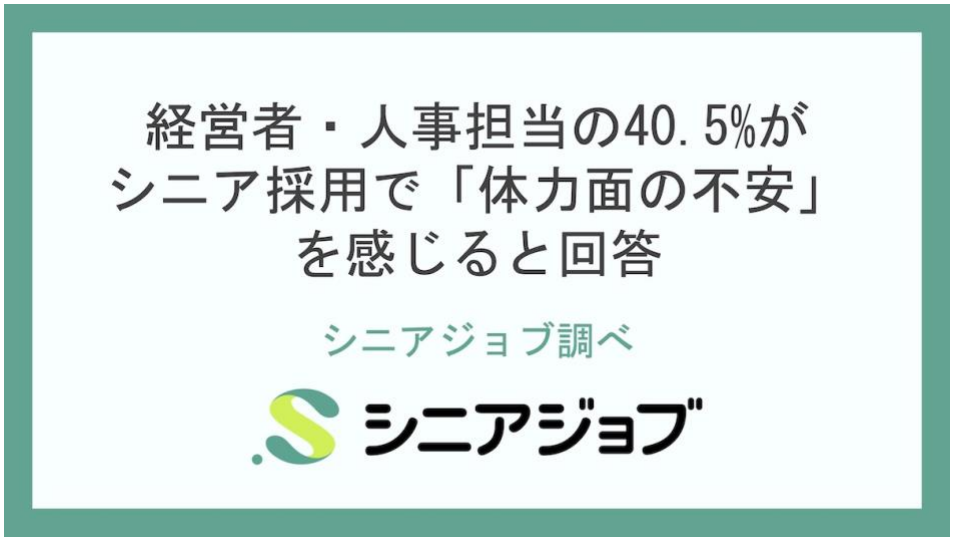
2026 年 11 月 24 日
株式会社 シニアジョブ

報道関係各位

経営者・人事担当の 40.5%がシニア採用で「体力面での不安」を感じると回答

シニアジョブ調べ、全国の 20 歳以上の経営者・人事担当者 600 名にアンケート

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、全国の 20 歳以上の経営者、および人事担当者、計 600 名を対象に、シニア採用における不安点に関する調査（調査委託先：株式会社ネオマーケティング）を実施しました。調査の結果、シニア採用に際して不安に感じる項目のうち、「体力面での不安」（40.5%）、「健康状態や体調面」（39.8%）が突出して高い割合となりました。



経営者・人事担当の 40.5%がシニア採用で「体力面の不安」を感じると回答、シニアジョブ調べ

■シニア採用における不安点に関する調査結果のサマリー

・シニア採用で不安な点では、「体力面での不安」（40.5%）、「健康状態や体調面」（39.8%）が突出

・シニア採用で不安な点で、「IT ツールやデジタル機器への対応力」（19.0%）、「指示や新しいルールへの対応力」（21.2%）などの割合は高くない

・若手採用で困る点では、「応募が少ない」（27.5%）、「面接だけでは、自社に合う人材かどうか判断しにくい」（25.5%）が突出

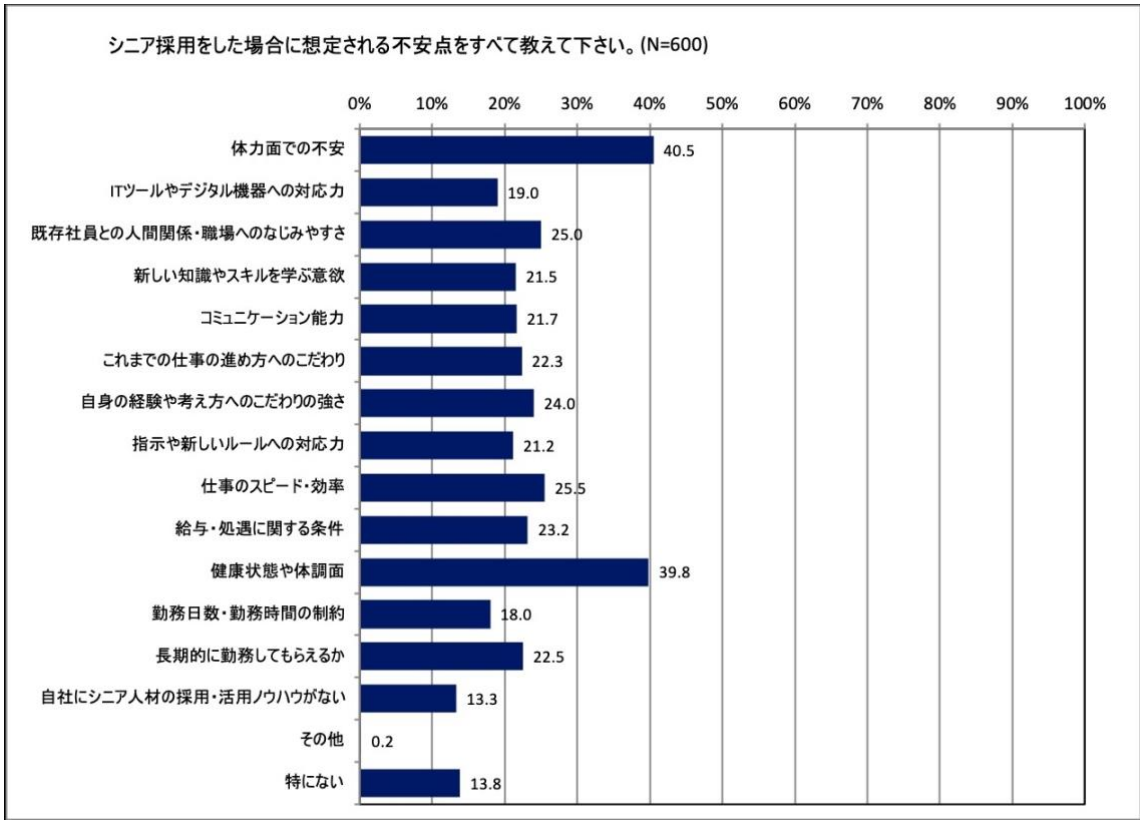
■約 4 割の経営者・人事担当者がシニアの体力・健康を不安視

全国の 20 歳以上の経営者、および人事担当者、計 600 名を対象に、シニア採用における不安点、および若年層の採用でお困りの点、若年層の働きぶりでお困りの点についてアンケートを行い、以下の結果が得られました。

・シニア採用で不安な点では、「体力面での不安」（40.5%）、「健康状態や体調面」（39.8%）が突出

経営者や人事担当者への「シニア採用をした場合に想定される不安点をすべて教えて下さい」という質問への回答結果は、割合が高い順に「体力面での不安」（40.5%）、「健康状態や体調面」（39.8%）、「仕事のスピード・効率」（25.5%）、「既存社員との人間関係・職場へのなじみやすさ」（25.0%）、「自身の経験や考え方へのこだわりの強さ」（24.0%）、「給与・処遇に関する条件」（23.2%）、「これまでの仕事の進め方へのこだわり」（22.3%）、「長期的に勤務してもらえるか」（22.5%）、「新しい知識やスキルを学ぶ意欲」（21.5%）、「コミュニケーション能力」（21.7%）、「指示や新しいルールへの対応力」（21.2%）、「IT ツールやデジタル機器への対応力」（19.0%）、「勤務日数・勤務時間の制約」（18.0%）、「特にない」（13.8%）、「自社にシニア人材の採用・活用ノウハウがない」（13.3%）、「その他」（0.2%）となりました。

回答では、いずれも体力、健康の低下、不調に関する項目が突出して高く、他の項目が 20%台の中、4 割前後の回答が集中し、企業がシニアを採用する際の不安が、能力や意欲、資質などよりも、体力や健康に集中していることを示す結果となりました。



「シニア採用をした場合に想定される不安点をすべて教えて下さい」という質問の回答割合のグラフ

・シニア採用で不安な点で、「IT ツールやデジタル機器への対応力」(19.0%)、「指示や新しいルールへの対応力」(21.2%)などの割合は高くない

シニア採用で不安な点で、比較的割合の低い回答には、「自社にシニア人材の採用・活用ノウハウがない」(13.3%)、「勤務日数・勤務時間の制約」(18.0%)などに続き、「IT ツールやデジタル機器への対応力」(19.0%)、「指示や新しいルールへの対応力」(21.2%)などが挙がりました。
「IT に弱い」、「言うことを聞かない」といったシニアワーカーへの一般的なイメージがあるものの、採用の現場ではそこまで強いイメージではないことがわかります。

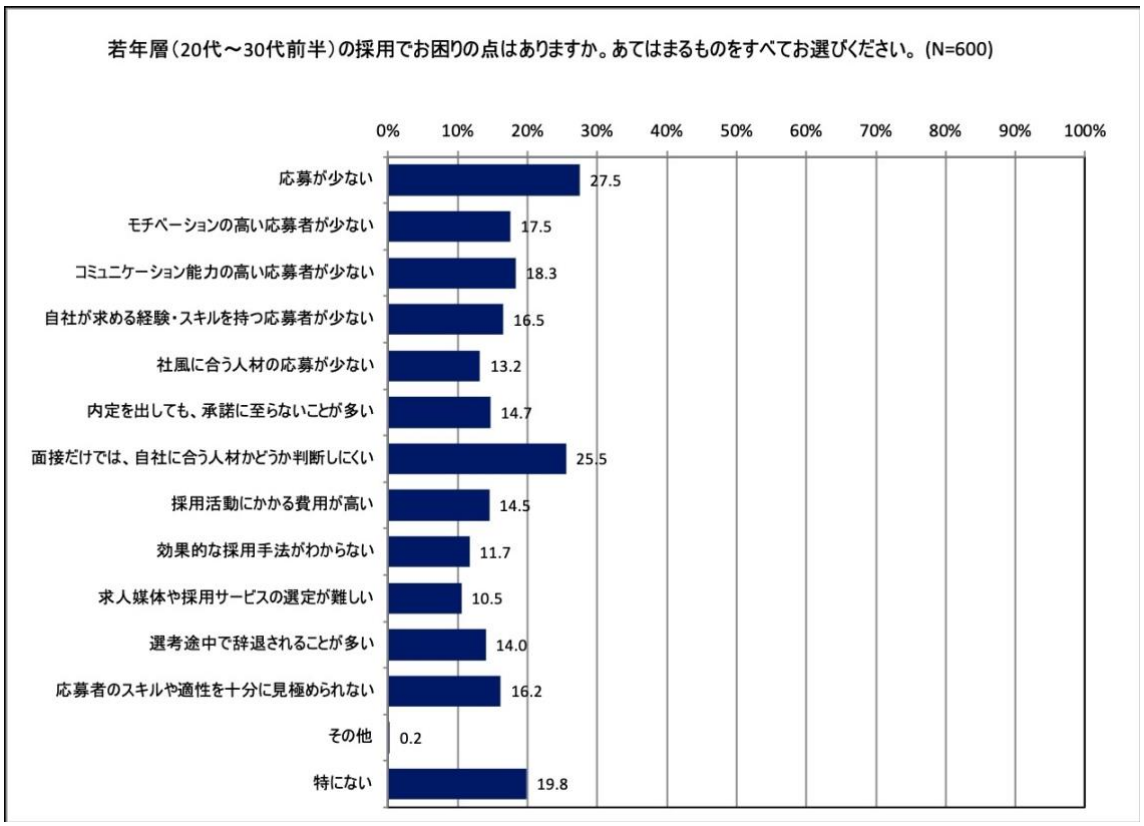
・若手採用で困る点では、「応募が少ない」(27.5%)、「面接だけでは、自社に合う人材かどうか判断しにくい」(25.5%)が突出

「若年層(20 代～30 代前半)の採用でお困りの点はありますか」という質問への回答結果は、割合が高い順に「応募が少ない」(27.5%)、「面接だけでは、自社に合う人材かどうか判断しにくい」(25.5%)、「特にない」(19.8%)、「コミュニケーション能力の高い応募者が少ない」(18.3%)、「モチベーションの高い応募者が少ない」(17.5%)、「自社が求める経験・スキルを持つ応募者が少ない」(16.5%)、「応募者のスキルや適性を十分に見極められない」(16.2%)、「内定を出しても、承諾に至らないことが多い」(14.7%)、「採用

活動にかかる費用が高い」（14.5%）、「選考途中で辞退されることが多い」（14.0%）、「社風に合う人材の応募が少ない」（13.2%）、「効果的な採用手法がわからない」（11.7%）、「求人媒体や採用サービスの選定が難しい」（10.5%）、「その他」（0.2%）となりました。

若手採用で困る点については、ほとんどの項目が 10%台の中、「応募が少ない」、「面接だけでは、自社に合う人材かどうか判断しにくい」のみが 25%を超えました。
多くの企業が若手の能力や姿勢よりも、応募そのものが少ない点をもっとも大きな課題と捉えており、自社に合うかの見極めの難しさも際立っています。
自社に合うかについては、シニアの採用に対しても「職場へのなじみやすさ」を不安に感じる声が 25%を占めており、年齢を問わず採用にあたって自社に合う人材であるかが懸念となるようです。

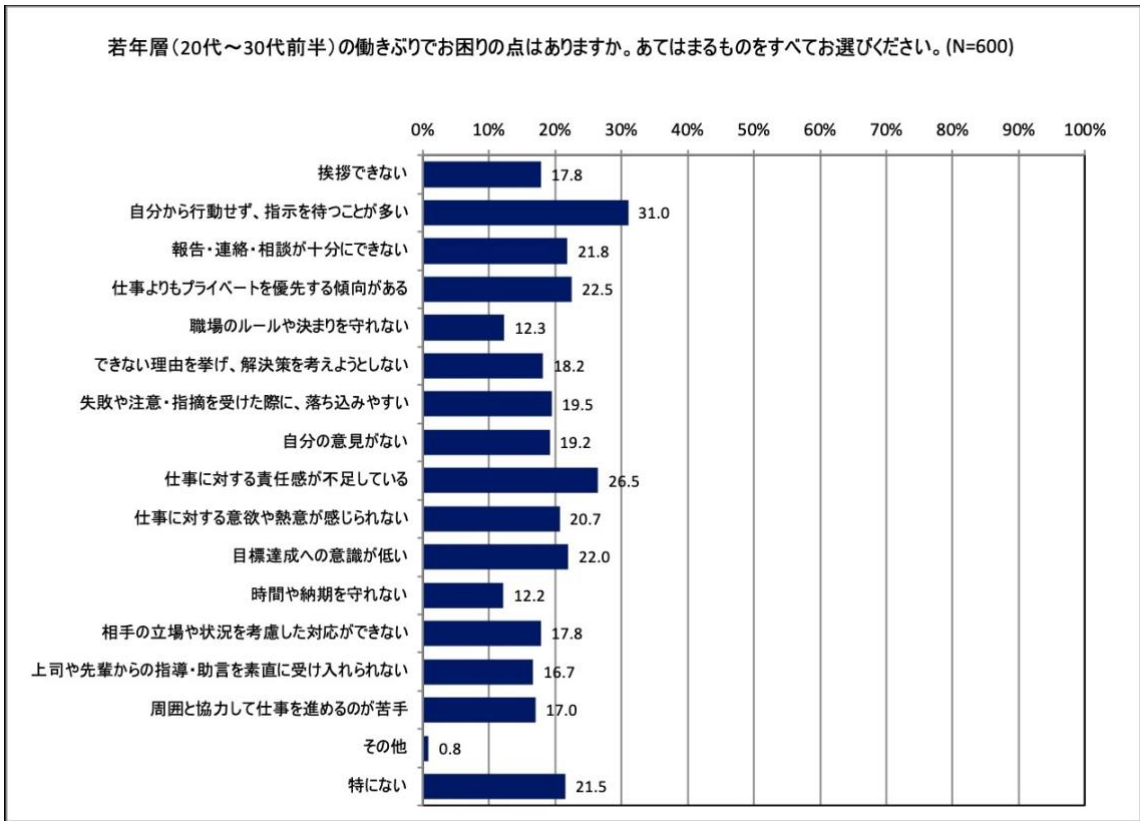
若手採用で困る点で割合が比較的低かった項目には、「求人媒体や採用サービスの選定が難しい」（10.5%）、「効果的な採用手法がわからない」（11.7%）などがあり、応募数が少ないながらも採用方法にはあまり迷いがないことが伺え、さらに、困る点が「特にない」という割合も 19.8%比較的高いことから、若手採用の課題は思った以上に少ない可能性があります。



「若年層の採用でお困りの点はありますか」という質問の回答割合のグラフ

「若年層（20 代～30 代前半）の働きぶりでお困りの点はありますか」という質問への回答結果は、割合が高い順に「自分から行動せず、指示を待つことが多い」（31.0%）、「仕事に対する責任感が不足している」（26.5%）、「仕事よりもプライベートを優先する傾向がある」（22.5%）、「目標達成への意識が低い」（22.0%）、「報告・連絡・相談が十分にできない」（21.8%）、「特にない」（21.5%）、「仕事に対する意欲や熱意が感じられない」（20.7%）、「失敗や注意・指摘を受けた際に、落ち込みやすい」（19.5%）、「自分の意見がない」（19.2%）、「できない理由を挙げ、解決策を考えようとしない」（18.2%）、「挨拶できない」（17.8%）、「相手の立場や状況を考慮した対応ができない」（17.8%）、「周囲と協力して仕事を進めるのが苦手」（17.0%）、「上司や先輩からの指導・助言を素直に受け入れられない」（16.7%）、「職場のルールや決まりを守れない」（12.3%）、「時間や納期を守れない」（12.2%）、「その他」（0.8%）となりました。

若年層の働きぶりで困る点についての回答も、「自分から行動せず、指示を待つことが多い」（31.0%）、「仕事に対する責任感が不足している」（26.5%）などが高めであるものの、多くの項目が 10～20%前後と横並びで大きな特徴は見られませんでした。「特にない」も 21.5%と比較的割合が高いため、若年層の働きぶりについての課題や不満自体が多くない可能性があります。



「若年層の働きぶりでお困りの点はありますか」という質問の回答割合のグラフ

■シニア採用における不安点に関する調査結果のまとめと調査背景

いまだにシニアについて「頑固」、「言うことを聞かない」、「IT が苦手」といった理由によって、採用を避ける企業が少なくないものの、今回の調査結果では、そうしたシニアの資質や能力に対する懸念よりも、体力や健康に対する懸念が非常に強いことがわかりました。

また、「IT ツールやデジタル機器への対応力」、「指示や新しいルールへの対応力」などの回答の割合が比較的低かったことは、バイアスに左右されずにシニアの実態を理解する経営者や人事担当者が増えているためと考えられます。

今回、シニア採用で不安な点と若手採用で困る点とを併せて調査した背景には、シニア採用・活用の主要な動機の一つとして、若手採用・活用の難易度の上昇を挙げる声が求人サイト「シニアジョブ」（https://seniorjob.jp/）の求人掲載企業の中からあったことがあります。

実際の調査結果でも、若手採用・活用で困った点について様々な回答がありましたが、若年層の姿勢や能力に対して何らか課題を感じているとする回答は少なく、また、シニア採用の不安の回答との関連も明確ではありませんでした。このため、若年層の姿勢や能力に対して課題感を感じた企業がシニア採用に転じていることは否定できないものの、姿勢や能力以上に若年層の応募が少ないことが企業の強い課題であり、シニア採用の動機となっている可能性が感じられました。

■調査概要

経営者および人事担当者に対するシニア採用における不安点に関する調査

・調査日：　2026 年 11 月 4 日～2026 年 11 月 5 日

・調査機関：調査委託先　株式会社ネオマーケティング

・調査対象：全国の 20 歳以上の経営者、および人事担当者、計 600 名

・対象地域：全国

・調査方法：インターネットでのアンケート調査

■株式会社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、人材紹介、人材派遣の各サービスを提供する会社です。学生起業家出身である代表取締役の中島が、人出不足にも関わらずシニアの就職が困難である社会課題に気づき、その解決をライフワークとするべく業態転換。徹底した効率化とスピードによって、シニアの総合人材会社として多くの求職者や求人企業が登録・活用。代表の中島がビジネス+IT（SB クリエイティブ）やダイヤモンド・オンライン（ダイヤモンド社）などでコラムを連載中。

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。（https://seniorjob.jp/）

【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