

「ミドルシニアの求人動向」調査

8割の転職コンサルタントが50代以上の求人増加を実感。
“70歳雇用”に課題を感じる企業が多数と回答。

— 『ミドルの転職』 転職コンサルタントアンケート —

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している転職コンサルタントを対象に「ミドルシニアの求人動向」についてアンケートを行ない、130名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

- ★ 79%の転職コンサルタントが50代以上の求人増加を実感。増加している企業形態は「中小企業」。需要の高い人材の特徴は「高い専門性」「即戦力」。
- ★ 50代以上を対象にした求人増加の理由、第1位は「採用の年齢幅拡張」。
- ★ 31%の転職コンサルタントが、「“70歳雇用”に課題を感じる企業が半数」と回答。

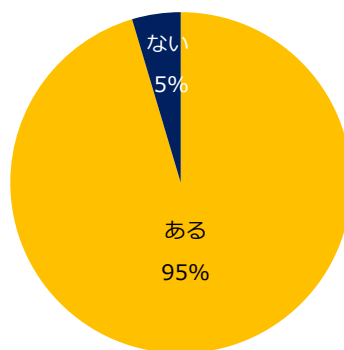
■ 調査結果 詳細

1：79%の転職コンサルタントが50代以上の求人増加を実感。増加している企業形態は「中小企業」。需要の高い人材の特徴は「高い専門性」「即戦力」。（図1～図4）

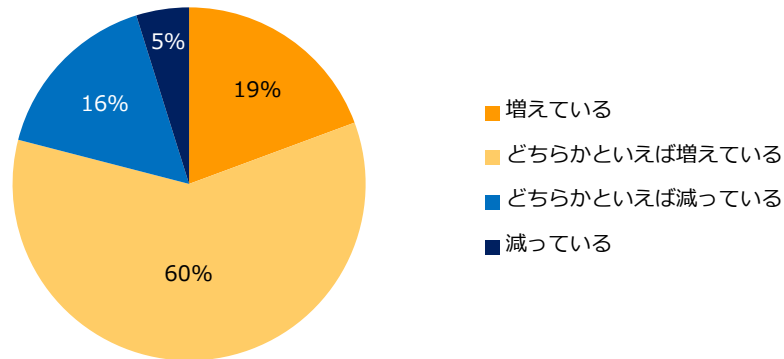
転職コンサルタントに「これまでに50代以上を採用する求人を扱ったことがありますか？」と伺ったところ、95%が「ある」と回答しました。求人を扱ったことがある方に、50代以上対象の求人増加を感じるか伺ったところ、79%が「増えている」（増えている：19%、どちらかといえば増えている：60%）と回答しました。

求人が増えている企業タイプを伺うと、「中小企業」（78%）が圧倒的でした。企業からの需要が高い人材の特徴は、「特定分野において高い専門性を持っている」（64%）、「豊富な経験を活かして、短期間で戦力になれる」（62%）が上位を占めました。

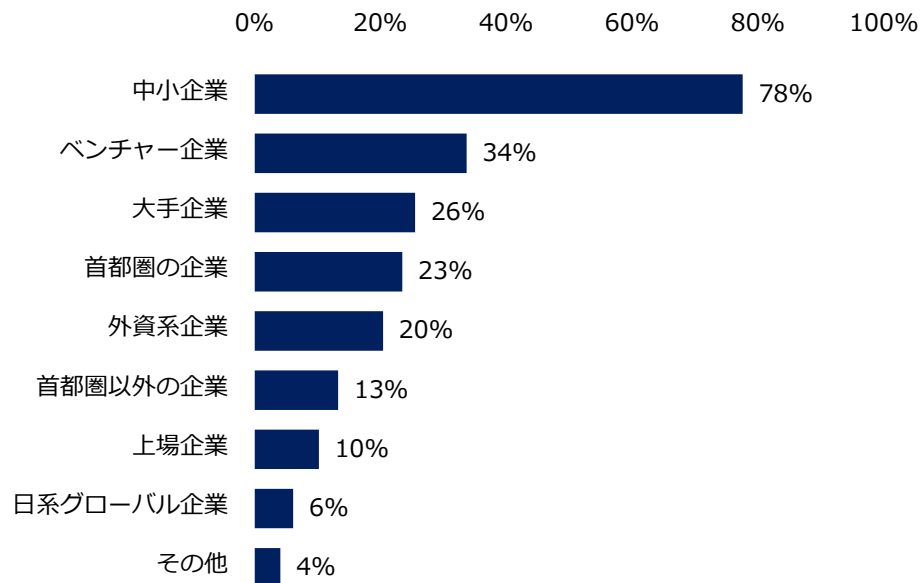
【図1】 これまでに50代以上以上を採用する求人を扱ったことがありますか？



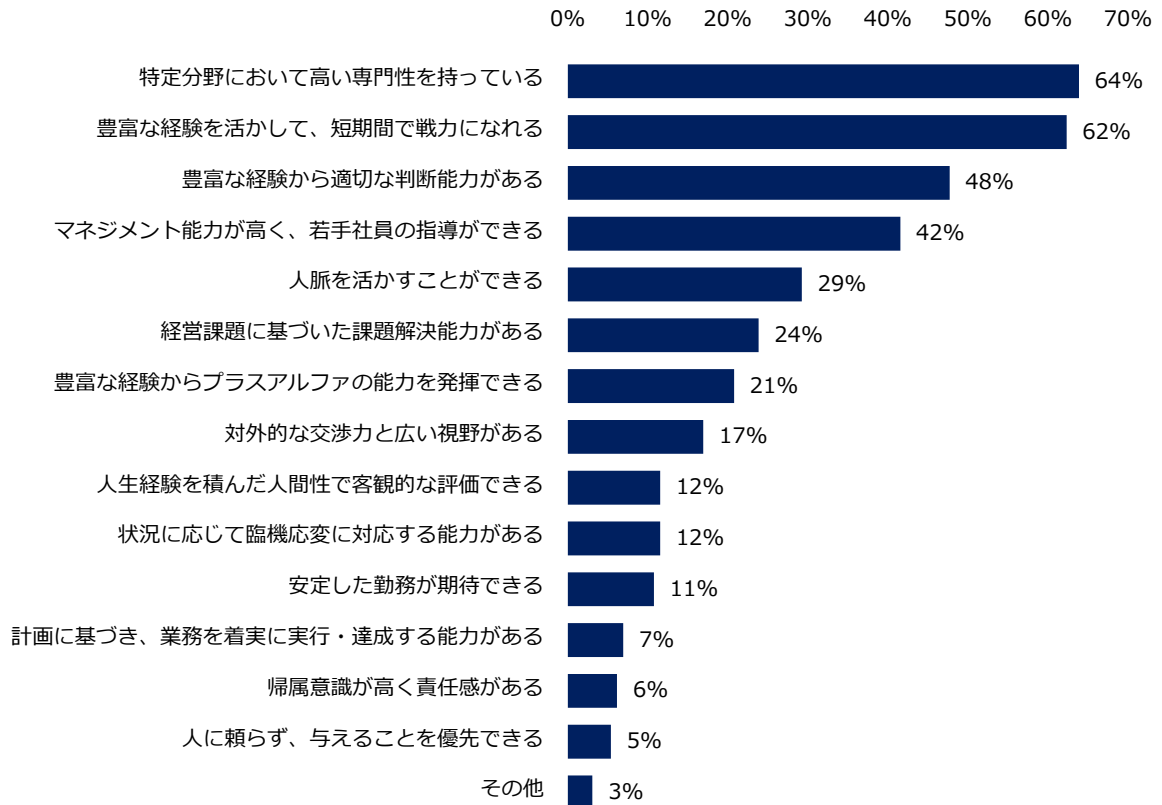
【図2】「50代以上を採用する求人を扱ったことがある」と回答された方に伺います。直近、50代以上を対象とした求人は増えていると感じますか？



【図3】50代以上を対象とした求人が「増えている」「どちらかといえば増えている」と回答された方に伺います。求人が増えていると感じる企業タイプを教えてください。（複数回答可）

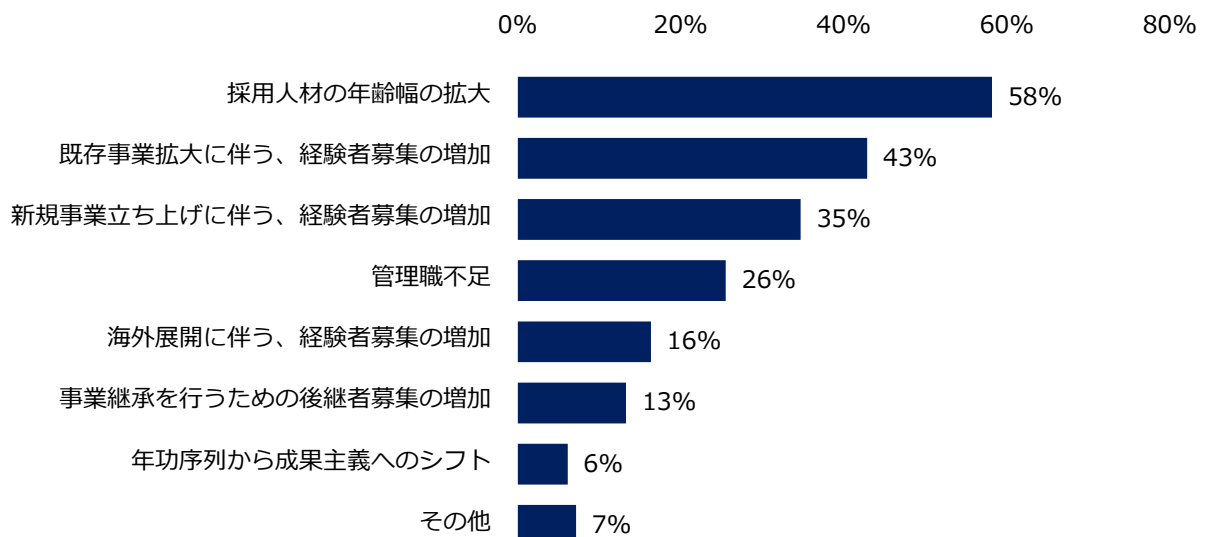


【図4】50代以上の採用において、企業が求める人材に共通する特徴を教えてください。（複数回答可）



2：50代以上を対象にした求人増加の理由、第1位は「採用の年齢幅拡張」。（図5）

【図5】50代以上を採用するの求人が「増えている」「どちらかといえば増えている」と回答された方に伺います。求人が増えていると感じる理由を教えてください（複数回答可）



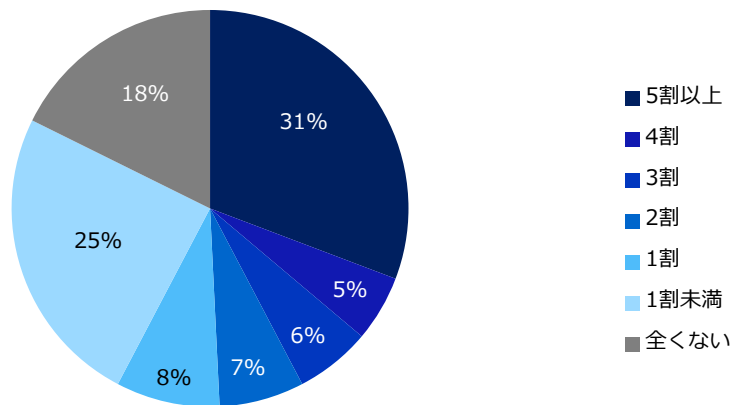
「50代以上を採用する求人が増えている」と回答した方に理由を伺うと、トップ3は「採用人材の年齢幅の拡大」（58%）、「既存事業拡大に伴う、経験者募集の増加」（43%）、「新規事業立ち上げに伴う、経験者募集の増加」（35%）でした。

3：31%の転職コンサルタントが、「70歳雇用”に課題を感じる企業が半数」と回答。（図6、図7）

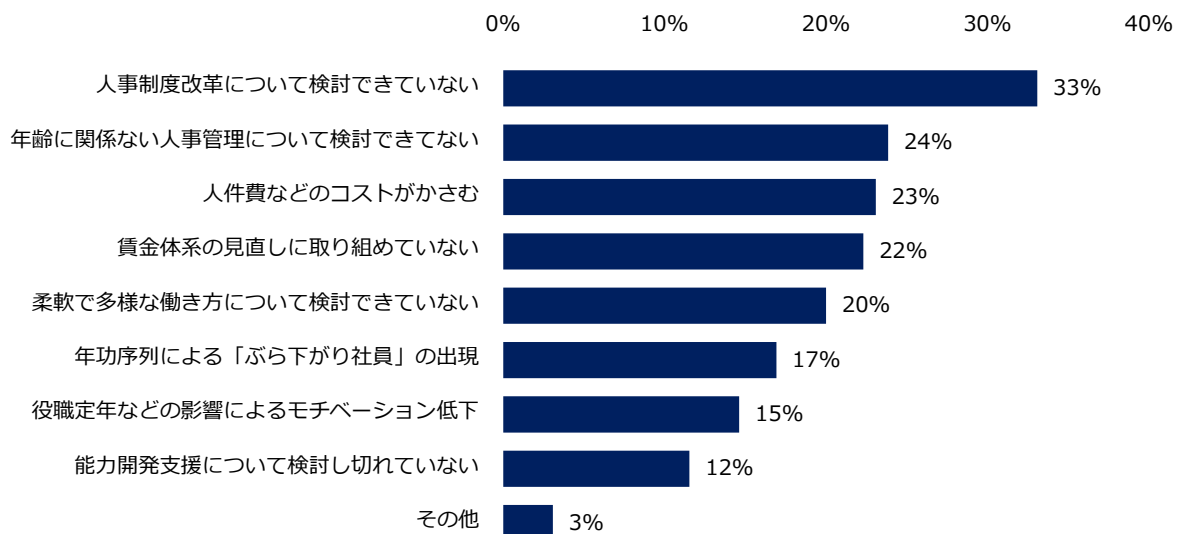
「70歳雇用”について課題を感じている企業はどの程度あると感じますか？」と伺うと、31%が「5割以上」と回答しました。「全くない」という回答した方を除くと、82%が「課題を感じている」と回答しました。具体的な課題を伺うと、トップ3は「人事制度改革について検討できていない」（33%）、「年齢に関係ない人事管理について検討できていない」（24%）、「人件費などのコストがかさむ」（23%）でした。今後訪れるであろう70歳雇用”に向けて、求職者の行なっておいたほうが良いことに関するコメントも紹介します。

※政府は、希望する高齢者が70歳まで就業できるよう「高齢者雇用安定法改正案」の骨格を2019年5月15日に発表。改正案は2020年の通常国会に提出予定。

【図6】 “70歳雇用”について課題を感じている企業はどの程度あると感じますか？



【図7】 “70歳雇用”に課題を感じている企業は全くない」と回答された方以外の方にお伺いします。企業からよく聞く70歳雇用の課題を教えてください。（複数回答可）



“70歳雇用”に向けて、求職者が行なっておいた方がいい事

- 人生100年と考えたときに、60歳定年のライフプランではなく、70歳まで現役で働くことができるように、40代くらいで一度キャリアを見つめなおす必要がある。
- 給与ダウンを想定した家計の見直し、体力・気力の衰えが具体的にどのように事象として現れているかの自己理解。
- 雇用してもらうという感覚を早めに捨てておくこと。業務委託、プロとして単年で契約して成果を出せるかどうかを自分に問えるような姿勢でいること。
- これまで培ってきたスキルをどのように活かしていくのかを、自身で具体的に考え、それに向けてスキルを伸ばすのか、汎用性を持たせるのかを考える必要がある。他業界など外の情報を取り入れること。
- 「ピボット型キャリア」を選択肢に入れること。リカレント教育を受けることを含め、常に新しいことを吸収すること。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用する転職コンサルタント
- 有効回答数：130名
- 調査期間：2019年10月24日～10月29日

ミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』

<https://mid-tenshoku.com/>

経験やテクニカルスキルに加え、よりヒューマンスキルを重視したマッチングが求められる30代・40代の転職を、国内最大級8万件以上のミドル向け求人と、オンラインビデオ面談機能などを搭載した機能的な管理画面でサポートします。転職活動自体の生産性を向上させることで、心的・物理的な負荷を軽減。再就職の決定までに時間がかかりがちなミドル層の転職を、より円滑なものとなるよう支援します。

本ニュースリリースに関する問合せ先

エン・ジャパン株式会社

広報担当：大原、松田、清水、西春

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4683 MAIL：en-press@en-japan.com