

「65歳以上のシニア就業確保」は、約4割がすでに対応済み

2020年3月に高齢者雇用安定法が改正され、これまでの「65歳までの雇用確保」の義務に加え、「70歳までの就業機会確保」における努力義務が、2021年4月から施行されています。

マンパワーグループは、企業の人事担当者を務める20代～50代の男女400名を対象に、「65歳以上のシニア就業」における実態を調査し、10月5日に発表しました。その概要をお知らせします。

[「65歳以上のシニア就業確保」は約4割がすでに対応済み。一般社員の希望と人事担当者の課題とは？ | 人材派遣・人材紹介のマンパワーグループ \(manpowergroup.jp\)](https://www.manpowergroup.jp)

何歳まで働きたいと思っていますか (%)

	「自主的に働きたい」と思う年齢	「働かなければならない」と思う年齢
生涯現役	18.5	14.3
75歳くらい	3.3	7.3
70歳くらい	12.0	19.0
65歳くらい	28.5	31.3
60歳くらい	22.3	18.5
それ以下	15.5	9.8

企業の一般社員として働く20代～50代の男女400名に「何歳まで働きたいか」を調査したところ、「65歳くらい」との回答が全体の約3割を占めました。

65歳以上も働けるとしたら、どんな働き方をしたいと思いますか (%)

働く場所	
今の会社で働きたい	別の会社で働きたい
65.5	34.5

雇用形態	
正社員として働きたい	68.8
正社員以外の直接雇用で働きたい	20.8
派遣社員として働きたい	5.3
個人事業主として働きたい	5.3

65歳以上のシニア就業確保の対応は、あなたの会社でどのくらい進んでいますか (%)

すでに対応している	42.8
まだ対応していないが、対応することが決まっている	15.5
対応するかどうか検討している	18.3
対応はしていない	22.0
わからない	1.5

65歳以上のシニア就業確保を進めるために、あなたの会社では、どのような対応をしていますか (%・複数回答可)

70歳までの継続雇用制度の導入 (再雇用制度・勤務延長制度)	58.2
70歳までに継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	25.5
70歳までの定年年齢の引き上げ	24.5
70歳まで継続して社会貢献事業などに従事できる制度の導入	19.3
定年制の廃止	13.7
その他	0.7
あてはまるものがない	8.8