

高年齢者 「雇用確保措置」

の現状

—さらなる高年齢者の雇用安定、再就職促進、
多様な就業機会確保へ

テーマ1

2025(令和7)年
高年齢者雇用状況と
近年の推移

テーマ2

あえて「派遣」を選ぶ
高年齢者の「その理由」

本特集では、昨年12月19日に厚生労働省から公表された「2025（令和7年）高年齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果などを基に、高年齢者の雇用状況の現状とともに、60代以上が10%を超えるなど、高齢化が進む派遣労働者にとっての「シニア派遣」の現状と魅力について、本誌ならではの視点で検証してみたい。

（本誌 伊藤秀範）

高齢者雇用安定法における近年の改正ポイント			
2012年改正	65歳までの雇用確保措置が 義務化	①65歳までの定年引き上げ	
		②定年制の廃止	
		③65歳までの継続雇用制度(再雇用制度や勤務延長制度)の導入(継続雇用制度を導入する場合、 一定の要件を満たせば再就職先は子会社やグループ会社でも可能)	平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、 経過措置 として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められる(2025年3月末で終了)。
2020年改正	70歳までの就業確保措置が 努力義務化	①70歳までの定年引き上げ	
		②定年制の廃止	
		③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入	
		④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	※④、⑤については、過半数組合等の同意を得たうえで措置を導入する必要がある
		⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 (ア)事業主が自ら実施する社会貢献事業 (イ)事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業	
2025年改正	高齢者雇用継続給付の支給率が 15%から10%に縮小		2025年3月31日までで65歳までの雇用確保に対する 経過措置が終了 。企業には「希望者全員が65歳まで働ける環境」を整えることを完全に義務化。ただし、「定年を65歳に引き上げること」が義務化されたわけではない点に注意

令和7年高齢者雇用状況と近年の推移データを俯瞰する

厚生労働省「令和7年高齢者雇用状況等報告」の集計結果を分析

「経過措置終了後」初の
高齢者雇用状況

昨年12月19日、厚生労働省から「2025（令和7年）高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果が公表された。

その約8ヵ月前の昨年4月1日には、改正高齢者雇用安定法が施行。65歳までの雇用確保措置に関する「経過措置」が昨年3月末で終了し、希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保が完全に義務化されている。

今回の報告は「2025（令和7年）6月1日時点」での企業における実施状況等である。雇用確保措置に関する経過措置終了から2ヵ月後ということもあり、経過措置終了後初の高齢者雇用状況ということになる。

「2025（令和7年）6月1日時点」での65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99・9%であり、対前年比での変動はなし。

ちなみに派遣労働者の場合、そもそも有期雇用の派遣労働者には「定年」はないが、無期雇用の派

遣労働者には高齢者雇用安定法が適用され、派遣元の就業規則によって「定年」が定められている。

年々増加傾向にある
「定年の引き上げ」

12頁のカコミ欄には「高齢者雇用確保措置」の実施状況における、「雇用確保措置を実施済み企業の内訳」のグラフを、過去3年のデータとの比較も含めて上から下に時系列に並べてある。

こちらを見ると「定年制の廃止」に関しては2022年から最新の2025年まで、全企業の3・9%と、その割合は変わっていない。

一方で「定年の引き上げ」は、年々増加傾向にあり、直近の2025年では全企業の31・0%が実施。2022年の25・5%から5・5ポイントも増加している。

雇用確保措置の内訳では最も割合の多い「継続雇用制度の導入」は「定年制の引き上げ」の増加分の割合がそのまま減少している様子が分かる。

「雇用継続制度」は、雇用している高齢者を本人が希望すれば

退職前の会社の子会社のため」(62歳男性・神奈川県・製造業派遣・その他)、「定年再雇用の仕組みだった」(63歳男性・再雇用・北海道・製造業派遣・IT・エンジニア)、「派遣先企業の指定だから」(67歳男性・福井・大手派遣・専門事務)などがあり、いずれも現在の所属派遣会社を選んだ理由に挙げている。

大規模企業で進む
「子会社」での継続雇用

2025（令和7年）の「高齢者雇用確保措置」の実施状況を、

派遣労働者と雇用確保措置
本誌アンケート調査(2024年9月実施)派遣労働者が「今の派遣会社を選んだ理由」から、「雇用確保措置関連コメント」を一部抜粋

「**定年後の指定会社**だったから」(60歳男性・大分・中小派遣・研究・開発・調査)

「定年退職前の**会社の子会社**のため」(62歳男性・神奈川県・製造業派遣・その他)

「**定年再雇用の仕組み**だった」(63歳男性・再雇用・北海道・製造業派遣・IT・エンジニア)

「**派遣先企業の指定**だから」(67歳男性・福井・大手派遣・専門事務)

Q 高齢者雇用確保措置の「経過措置」とは？

厚生年金の受給年齢が段階的に65歳まで引き上げられたことを踏まえた経過措置。厚生年金の受給年齢に達している労働者の場合、雇用が継続されなくても年金を受給でき、無収入となる時期がないため、例外的に継続雇用制度の対象外にすることが認められていた。2025年3月末で終了。

定年後も引き続いて雇用する制度であり、定年時に一度退職扱いとし、新たに雇用契約を結び直す「再雇用制度」と、定年後も雇用を延長する「勤務延長制度」がある。

特に「再雇用制度」の場合、定年退職後、正社員だけでなく、嘱託、パートなどの非正規雇用で新たに契約を結び直すケースがあり、60代の派遣労働者の場合においても同様である。

本誌のアンケート調査でも、この「再雇用制度」で派遣労働者として働いていると思われるケースとして、「定年後の指定会社だったから」(60歳男性・大分・中小派遣・研究・開発・調査)、「定年

「規模別・産業別」に見たものが、13頁のカコミ欄の表である。

実施済みの企業は99・9%であるから、会社規模、産業別ともに99・9%の実施状況のところがほとんどである。その中で強いて特徴的なところを挙げるなら、産業別の「運輸、郵便業」と「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「複合サービス事業」において、未実施の割合が前年比で増えているぐらいであろうか。

また、雇用確保措置における継続雇用先の内訳では、「①自社のみ」と自社以外の雇用先がある「②自社、子会社等」、「③自社、関連会社等」、「④自社、子会社等、関連会社等」、「⑤子会社等」、「⑥子会社等、関連会社等」、「⑦関連会社等」の分類で、21人以上の企業では「①自社のみ」は94・5%なのに対して、これを301人以上に絞ると、「①自社のみ」は81・5%となり、「②自社、子会社等」などの自社以外の雇用先がある企業の割合が増加する。301人以上では「②自社、子会社等」の割合が9・5%となり、大規模企業では比較的多く「子会社」での継

高齢者雇用確保措置の規模別・産業別実施状況 2025年(令和7)年6月1日現在

		実施済企業割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値	未実施割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値
規模別	合計	99.9%(99.9%)	0.1%(0.1%)
	21～30人	99.9%(99.9%)	0.1%(0.1%)
	31～50人	99.9%(99.9%)	0.1%(0.1%)
	51～100人	99.9%(99.9%)	0.1%(0.1%)
	101～300人	99.8%(99.9%)	0.2%(0.1%)
	301～500人	99.8%(100.0%)	0.2%(0.0%)
	501～1000人	99.9%(100.0%)	0.1%(0.0%)
	1001人以上	99.9%(100.0%)	0.1%(0.0%)

	実施済企業割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値		未実施割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値	
	21人以上	31人以上	21人以上	31人以上
合計	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
農・林・漁業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
鉱業・採石業・ 砂利採取業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
建設業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
製造業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	99.8% (99.8%)	100.0% (100.0%)	0.2% (0.2%)	0.0% (0.0%)
情報通信業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
運輸、郵便業	99.8% (99.9%)	99.8% (99.9%)	0.2% (0.1%)	0.2% (0.1%)
卸売業、小売業	99.8% (99.9%)	99.8% (99.9%)	0.2% (0.1%)	0.2% (0.1%)
金融業、保険業	99.8% (99.9%)	99.8% (99.9%)	0.2% (0.1%)	0.2% (0.1%)
不動産業、 物品賃貸業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
学術研究、専門・ 技術サービス業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
宿泊業、 飲食サービス業	99.8% (99.9%)	99.8% (99.9%)	0.2% (0.1%)	0.2% (0.1%)
生活関連サービス 業、娯楽業	99.9% (99.9%)	99.8% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.2% (0.1%)
教育、学習支援業	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
医療、福祉	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
複合サービス 事業	99.8% (99.9%)	99.7% (100.0%)	0.2% (0.1%)	0.3% (0.0%)
サービス業 (他に分類されないもの)	99.9% (99.9%)	99.9% (99.9%)	0.1% (0.1%)	0.1% (0.1%)
その他	0.0%(0.0%)	0.0%(0.0%)	0.0%(0.0%)	0.0%(0.0%)

イント増」と、中小企業のほうが割合が高くなっている。

こちらも14頁のカコミ欄には「70歳までの高齢者就業確保措置」の実施状況における、「就業確保措置の内訳」を、過去3年のデータとの比較も含めて上から下に時系列に並べてある。

こちらを見ると、「定年制の廃

止」と「定年の引き上げ」の割合に大きな変化は見られない一方で、同じ雇用による措置の「継続雇用制度の導入」の割合は年々増加傾向にあることがうかがえる。

創業支援等措置に関しては0・1%と低空飛行が続いており、「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」や「70歳

まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入」といった雇用以外の措置については、創業支援という取り組み自体が対象となる年代層になかなかマッチしにくいという事情も大いにありそうだが、企業が実際に制度導入をイメージできるような導入事例の共有などは、今後の導入率拡大のポ

イントになりそうだ。

2025(令和7年)の「70歳までの高齢者就業確保措置」の実施状況を、「規模別・産業別」

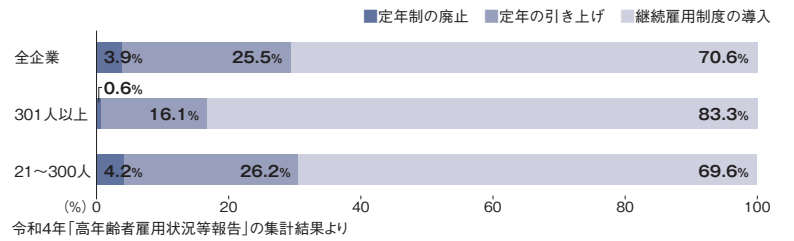
「規模別・産業別」
就業確保措置の状況



高齢者雇用確保措置の実施状況
雇用確保措置を実施済み企業の内訳

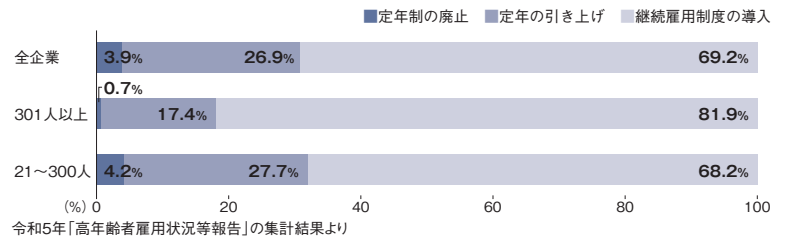
2022(令和4)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9248社(3.9%)
[0.1ポイント減少]
定年の引き上げは6万37社(25.5%)
[1.4ポイント増加]
継続雇用制度の導入は16万6335社
(70.6%) [1.3ポイント減少]



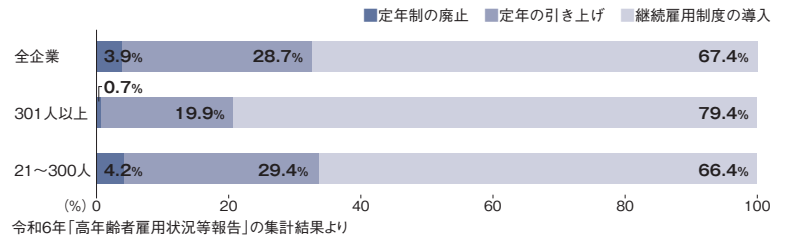
2023(令和5)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9275社(3.9%)
[変動なし]
定年の引き上げは6万3772社(26.9%)
[1.4ポイント増加]
継続雇用制度の導入は16万3768社
(69.2%) [1.4ポイント減少]



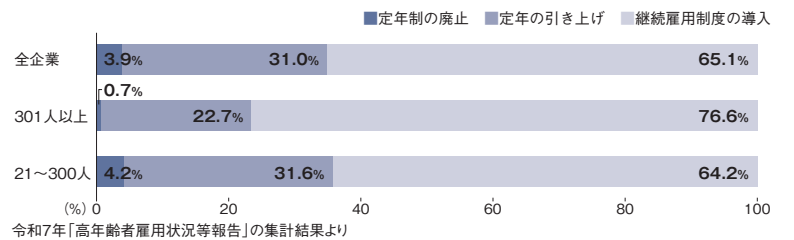
2024(令和6)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9247社(3.9%)
[変動なし]
定年の引き上げは6万8099社(28.7%)
[1.8ポイント増加]
継続雇用制度の導入は15万9574社
(67.4%) [1.8ポイント減少]



2025(令和7)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9367社(3.9%)
[変動なし]
定年の引き上げは7万3585社(31.0%)
[2.3ポイント増加]
継続雇用制度の導入は15万4505社
(65.1%) [2.3ポイント減少]



継続雇用による措置が行われている様子がうかがえる。

もう一つ、高齢者雇用安定法における近年の改正ポイントとしては、2020年改正の「70歳までの就業確保措置」の努力義務化がある。

こちらは努力義務ではあるが、70歳までの就業機会の確保を目的として、「70歳までの定年の引き上げ」「定年制の廃止」「70歳までの継続雇用制度の導入」といった雇用による措置、さらに創業支援等措置である「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」や「70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入」といった雇用以外の措置を講じることを定めている。

「70歳までの就業確保措置」
の状況



70歳までの高齢者就業確保措置の規模別・産業別実施状況 2025年(令和7)年6月1日現在

		実施済企業割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値	未実施割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値
規模別	合計	34.8% (31.9%)	65.2% (68.1%)
	21～30人	37.6% (35.1%)	62.4% (64.9%)
	31～50人	36.3% (33.9%)	63.7% (66.1%)
	51～100人	34.1% (31.1%)	65.9% (68.9%)
	101～300人	31.3% (27.6%)	68.7% (72.4%)
	301～500人	29.1% (24.6%)	70.9% (75.4%)
	501～1000人	28.6% (25.0%)	71.4% (75.0%)
	1001人以上	31.4% (27.8%)	68.6% (72.2%)

	実施済企業割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値		未実施割合 ()内は2024(令和6)年 6月1日現在の数値	
	21人以上	31人以上	21人以上	31人以上
合計	34.8% (31.9%)	33.9% (30.8%)	65.2% (68.1%)	66.1% (69.2%)
農・林・漁業	44.1% (41.6%)	43.0% (40.3%)	55.9% (58.4%)	57.0% (59.7%)
鉱業・採石業・ 砂利採取業	39.0% (37.5%)	34.0% (29.8%)	61.0% (62.5%)	66.0% (70.2%)
建設業	46.9% (43.6%)	45.0% (41.1%)	53.1% (56.4%)	55.0% (58.9%)
製造業	31.0% (27.9%)	29.5% (26.1%)	69.0% (72.1%)	70.5% (73.9%)
電気・ガス・ 熱供給・水道業	29.6% (25.6%)	29.6% (25.4%)	70.4% (74.4%)	70.4% (74.6%)
情報通信業	19.8% (16.9%)	19.5% (16.6%)	80.2% (83.1%)	80.5% (63.4%)
運輸、郵便業	42.3% (39.3%)	42.0% (38.8%)	57.7% (60.7%)	58.0% (61.2%)
卸売業、小売業	27.7% (24.9%)	26.7% (23.9%)	72.3% (75.1%)	73.3% (76.1%)
金融業、保険業	30.2% (25.8%)	29.6% (26.0%)	69.8% (74.2%)	70.4% (74.0%)
不動産業、 物品賃貸業	29.4% (26.4%)	28.7% (25.8%)	70.6% (73.6%)	71.3% (74.2%)
学術研究、専門・ 技術サービス業	28.7% (26.1%)	27.8% (25.3%)	71.3% (73.9%)	72.2% (74.7%)
宿泊業、 飲食サービス業	36.2% (34.1%)	35.6% (33.3%)	63.8% (65.9%)	64.4% (66.7%)
生活関連サービス 業、娯楽業	31.5% (29.2%)	30.7% (28.2%)	68.5% (70.8%)	69.3% (71.8%)
教育、学習支援業	28.4% (26.6%)	27.2% (25.1%)	71.6% (73.4%)	72.8% (74.9%)
医療、福祉	42.5% (39.2%)	43.0% (39.5%)	57.5% (60.8%)	57.0% (60.5%)
複合サービス 事業	23.3% (18.9%)	22.6% (18.1%)	76.7% (81.1%)	77.4% (81.9%)
サービス業 (他に分類されない もの)	37.4% (35.4%)	36.9% (34.9%)	62.6% (64.6%)	63.1% (65.1%)
その他	0.0%(0.0%)	0.0%(0.0%)	0.0%(0.0%)	0.0%(0.0%)

興味深いのは「産業別」のデータである。こちらを見ると、産業によって実施状況にはかなりばらつきがある。

実施済企業の割合が比較的高か

「産業別」実施状況にはかなりばらつき

った産業としては「建設業」の46・9%（21人以上）、「農・林・漁業」の44・1%（21人以上）、医療・福祉」の42・5%（21人以上）、「運輸、郵便業」の42・3%（21人以上）で、多くは31人以上と規模が大きくなるとその割合は若干減る傾向にあるが、「医療・福祉」に関しては31人以上で43・0%と

さらに割合が増加しているのが特徴的だ。

逆に未実施割合が高い産業としては、「情報通信業」の80・2%（21人以上）、「複合サービス事業」の76・7%（21人以上）、「卸売業、小売業」の72・3%（21人以上）、「教育・学習支援業」の71・6%（21人以上）、「学術研究、専門・

技術サービス業」の71・3%（21人以上）である。

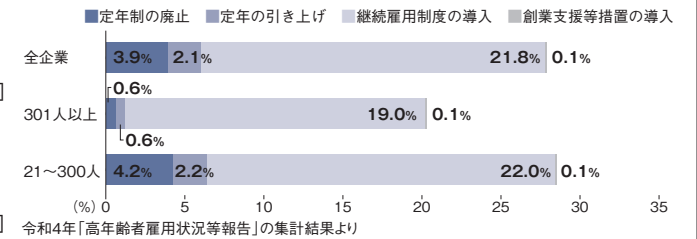
高齢者が多く活躍している産業分布というまた別の視点で眺めてみると、こうした「70歳までの高齢者就業確保措置」の産業別実施状況も、人材業界にとっても興味深いデータの一つと言えるか。

70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

就業確保措置の内訳

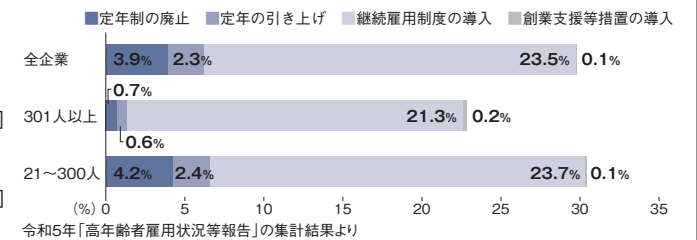
2022(令和4)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9248社(3.9%) [0.1ポイント減少]
定年の引き上げは4995社(2.1%)
[0.2ポイント増加]
継続雇用制度の導入は5万1426社(21.8%)
[2.1ポイント増加]
創業支援等措置の導入は113社(0.1%) [変動なし]



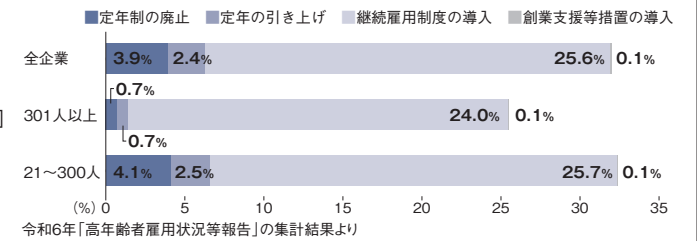
2023(令和5)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9275社(3.9%) [変動なし]
定年の引上げは5361社(2.3%) [0.2ポイント増加]
継続雇用制度の導入は5万5694社(23.5%)
[1.7ポイント増加]
創業支援等措置の導入は113社(0.1%) [変動なし]



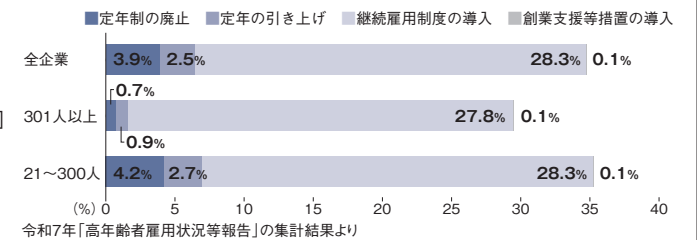
2024(令和6)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9247社(3.9%) [変動なし]
定年の引上げは5690社(2.4%) [0.1ポイント増加]
継続雇用制度の導入は6万570社(25.6%)
[2.1ポイント増加]
創業支援等措置の導入は136社(0.1%)
[変動なし]



2025(令和7)年
(6月1日現在)集計結果

定年制の廃止は9367社(3.9%) [変動なし]
定年の引上げは6037社(2.5%) [0.1ポイント増加]
継続雇用制度の導入は6万7212社(28.3%)
[2.7ポイント増加]
創業支援等措置の導入は132社(0.1%)
[変動なし]



に見たものが、15頁のカコミ欄の表である。

規模別のデータを見ると、21～30人が37・6%（対前年比2・5ポイント増）、31～50人が36・3%（同2・4ポイント増）、51～100人が34・1%（同3・0ポイント増）と、100人以下の中小規模企業ほど高い割合を示している。

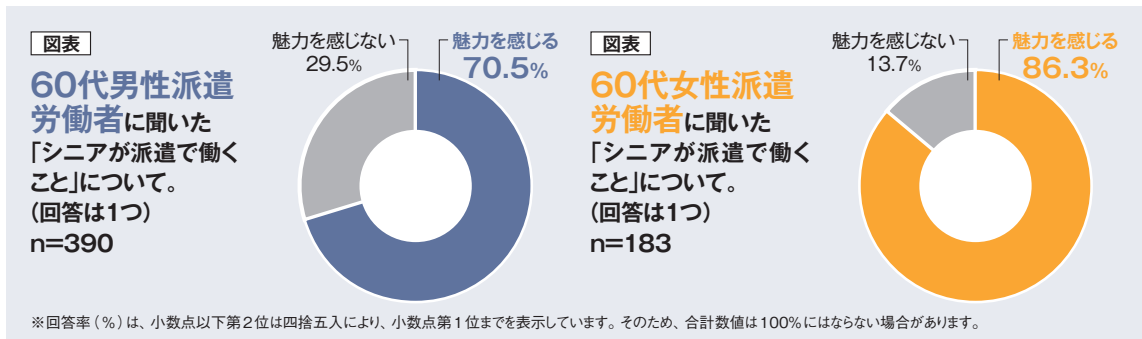
ただ、対前年比ではいずれの規模においても増加しており、規模を問わず、人手不足という背景もある中、70歳までの高齢者就業確保措置に取り組む企業は今後も増加していくと予想される。

また、就業確保措置のそれぞれの割合別では、21人以上では「定年制の廃止」が4・2%であるのに対して、301人以上の規模になると「定年制の廃止」は0・7%まで減少。同様に「定年の引き上げ」も、21人以上では2・7%であるのに対して、301人以上の規模になると0・9%に減少している。

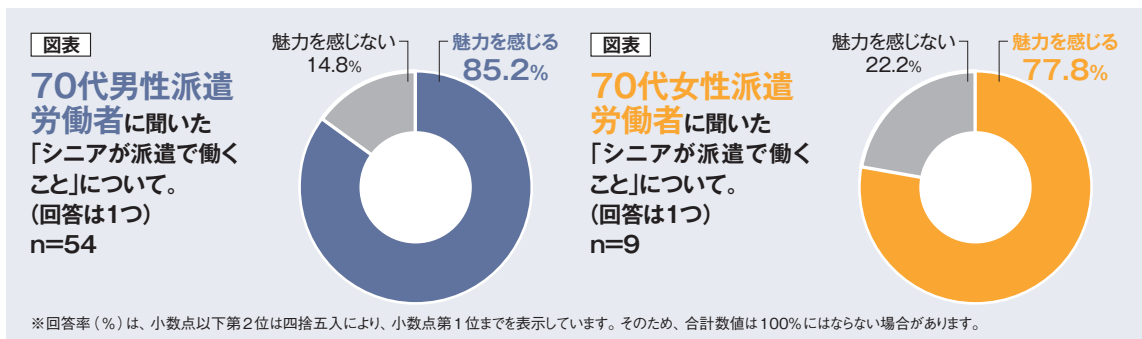
措置の割合別では最も高い割合の「継続雇用制度」においては、21人以上では28・3%なのに対して、301人以上でも27・8%と大きな差が見られなかった。

高齢者「雇用確保措置」の現状

60代派遣労働者の「シニア派遣」魅力度 本誌アンケート調査（2024年9月実施）より



70代派遣労働者の「シニア派遣」魅力度 本誌アンケート調査（2024年9月実施）より



60歳以上の派遣労働者のメリット	
登録型(有期雇用)派遣では、 定年制が適用されない	※ただし、常用品(無期雇用)派遣の場合は、派遣元の定年制規定が適用される。
「日雇い派遣禁止」の対象外(例外)	原則禁止の「日雇い派遣」において、満60歳以上の者は例外リストに含まれるため、日雇い派遣が可能。
派遣期間の制限がない	60歳以上の派遣労働者には、派遣期間に制限を設けない特例があり、期間制限を受けずに長期で働ける。

年齢を気にしないで働ける

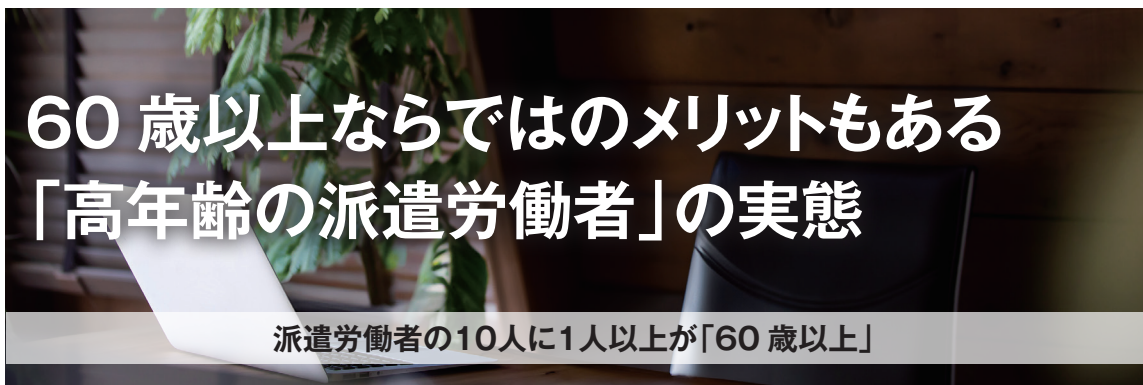
18〜19歳の吹き出しは、60代、70代の派遣労働者がシニア派遣に「魅力を感じる」理由の中で、特に類似コメントが多かった内容を

は、「派遣で働く」ことは有力な選択肢の一つになりうるだろう。

次に多かったキーワードは「定年なしで働ける」。これも同じく先ほどの「60歳以上の派遣労働者のメリット」で触れた、登録型(有期雇用)派遣においては、そもそも「定年制が適用されない」というメリットと深く関係する。

定年なしで働ける

キーワード化したものである。最上位にきたキーワードは「年齢を気にしないで働ける」。これは先ほどの「60歳以上の派遣労働者のメリット」で触れた、60歳以上の派遣労働者には「派遣期間の制限を設けない」という特例があり、期間制限を受けずに長期で働けるというメリットも深く関係する。関連コメントには「派遣には、年代を気にして働いている人はいないから」(60歳女性・神奈川・中堅派遣・クリエイティブ)、「年齢を重ねても、健康で意欲と能力があれば稼ぐ機会を用意してもらえるのは嬉しい」(61歳女性・東京・中小派遣・事務)などがあつた。



ここからは「令和7年高齢者雇用状況等報告」からは離れて、高齢層の派遣労働者の関連データから、「高齢者の派遣労働者の実態」を本誌の独自データを交えながらみていきたいと思います。

下の棒グラフは厚生労働省の「令和4年派遣労働者実態調査」結果による、「年齢階級別派遣労働者割合」を示したグラフである。

こちらを見ると、60〜64歳の派遣労働者は5・1%、65歳以上では6・1%となっており、60歳以上という括りでは11・2%、派遣労働者の10人に1人以上が「60歳以上」であることが分かる。

さらに平成29年との比較でも割合は増加していることから、令和8年の現在では、「60歳以上の派遣労働者」の割合はより高くなっている可能性は高い。

このあたりは登録型(有期雇用)派遣においては、そもそも「定年制が適用されない」というメリットとともに、原則禁止の「日雇い派遣」においても、満60歳以上の

人は「例外リスト」に含まれるため、日雇い派遣が可能であること、さらには60歳以上の派遣労働者には、「派遣期間の制限を設けない」という特例があり、期間制限を受けずに長期で働けるというメリットもある。

このあたりの情報が、高齢層の派遣労働者層により広く周知されることで、シニア派遣に魅力を感じ、「定年後は派遣で」という人の割合もより増える可能性はあるだろう。

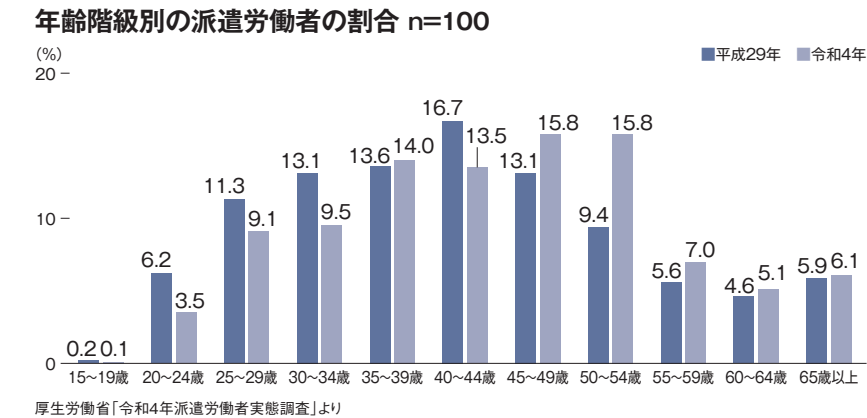
参考までに本誌が2024年9月に実施した60代および70代の派遣労働者に聞いた「シニアが派遣で働く魅力」について聞いたアンケート調査では、17歳の円グラフにあるように、60代、70代の男女を問わず、「魅力を感じる」と回答した人の割合が圧倒的に多くなっている。

いずれも実際に60代、70代で派遣就労をしている人たちであるから、「実感値」としてのデータで

70代派遣労働者の8割が「魅力を感じる」

あり、説得力もある。

特に70代の派遣労働者は男女のいずれも8割前後が「魅力を感じる」と回答しており、「70歳までの就業確保措置」以降の働き方も模索している元気な高齢者に



60代、70代派遣労働者がシニア派遣に「魅力を感じる」理由

Q キーワード 年齢で給与が下がることがない

「年齢によって時給が下がらないので、他の働き方よりも良い」(60歳女性・東京・大手派遣・事務)

「社員として働いても、給料が減る再雇用となるので、60歳すぎて、派遣として雇用していただけることに感謝している」(60歳女性・東京・大手派遣・事務)

Q キーワード 単発仕事ができる

「スキマバイトには少し不安を感じるので、法的な面ではトラブルが避けられそう」(61歳女性・東京・大手派遣・IT・エンジニア)

「単発の仕事を選べば、しがらみもなく、人間関係の面倒が少なそう」(61歳女性・愛知・大手派遣・テレマーケティング)

「単発で好きな日に働ける」(61歳女性・大阪・中小派遣・物流)

Q キーワード 無理のない働き方ができる

「できる範囲で働ける」(63歳女性・東京・中小派遣・事務)

「無理せず働けるイメージ」(65歳女性・埼玉・中小派遣・事務)

「無理はできないが短時間ならできそう」(65歳男性・東京・中小派遣・テレマーケティング)

※本誌アンケート調査(2024年9月実施)より

それ以外では、これは60代、70代という高年齢層には限定されない派遣という働き方の魅力の一つではあるが「仕事を探してくれる」も上位キーワードの一つである。

「仕事を探すのが大変なので助かる」(60歳女性・東京・大手派遣・事務)、「仕事を探してくれるから」(60歳男性・大分・中小派遣・研究・開発・調査)、「自分で探すのは困難であり、紹介してもらえるのはありがたい」(61歳女性・大阪・中小派遣・その他)などのコメントからは、「自分で仕事を探す」という行動そのものが、働くための一歩に向けたハードルになっている実態もうかがえる。

派遣におけるスタッフフォローが、そのハードルを超える「伴走役」をも担っている——「高年齢者にとつての派遣」にはそんな公の制度とはまた一味違った、人肌の感じられる仕組みがあり、そこがまた、醍醐味でもある。

仕事を探してくれる

流)などのコメントがあった。

60代、70代派遣労働者がシニア派遣に「魅力を感じる」理由

Q キーワード 年齢を気にしないで働ける

「派遣には、年代を気にして働いている人はいないから」(60歳女性・神奈川・中堅派遣・クリエイティブ)

「自分の能力が活用できて、年齢で不利なことや悪条件を押し付けられることがないなら、魅力はある」(61歳女性・神奈川・中小派遣・販売・接客)

「年齢を重ねても、健康で意欲と能力があれば稼ぐ機会を用意してもらえるのは嬉しい」(61歳女性・東京・中小派遣・事務)

Q キーワード 定年なしで働ける

「年齢の上限なく働ける」(62歳女性・大阪・中小派遣・事務)

「定年はないので低収入でも長く仕事ができる」(64歳男性・埼玉・製造業派遣・製造)

「定年を気にせず働ける」(63歳男性・東京・中小派遣・物流)

Q キーワード 仕事を探してくれる

「仕事を探すのが大変なので助かる」(60歳女性・東京・大手派遣・事務)

「仕事を探してくれるから」(60歳男性・大分・中小派遣・研究・開発・調査)

「自分で探すのは困難であり、紹介してもらえるのはありがたい」(61歳女性・大阪・中小派遣・その他)

※本誌アンケート調査(2024年9月実施)より

単発仕事ができる

もう一つの大きな「60歳以上の派遣労働者のメリット」である、原則禁止の「日雇い派遣」においても、満60歳以上の人は「例外リスト」に含まれるため、日雇い派遣が可能であること。こちらに関しても「単発仕事ができる」という関連キーワードが上位にきている。

具体的には「スキマバイトには少し不安を感じるので、法的な面ではトラブルが避けられそう」(61歳女性・東京・大手派遣・IT・エンジニア)、「単発の仕事を選べば、しがらみもなく、人間関係の面倒が少なそう」(61歳女性・愛知・大手派遣・テレマーケティング)、「単発で好きな日に働ける」(61歳女性・大阪・中小派遣・物