

【60～74歳のシニア1,000名 就業意識調査】 在職老齢年金改正でシニアの就業意欲向上へ 制度認知シニアの86.2%が就業継続に前向き、認知有無で28.3ポイント差 非就業者の約4人に3人が就業意向、柔軟な勤務制度が就業拡大の鍵

シニア人材サービスを展開する株式会社マイスター60（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：山脇雅彦）は、60～74歳のシニア1,000名を対象に、2026年4月の在職老齢年金制度改正を見据えた「シニアの就業意識調査」を実施しました。

本調査の結果、在職老齢年金制度の見直しを認知しているシニアの86.2%が「就業継続に前向き」と回答し、制度を知らない層との差は28.3ポイントに達しました。制度の理解が進むことで、シニアの就業継続意欲がさらに高まる可能性が示されました。また、非就業シニアの約4人に3人（74.5%）が年金制度の見直しをきっかけに再び「働きたい」または「条件次第で働きたい」と回答しており、制度改正と柔軟な就業機会の整備により、労働参加の拡大余地が大きいことが明らかとなりました。

調査背景

少子高齢化による労働力不足が進む中、シニア人材の活用は企業の重要課題となっています。2026年4月には、在職老齢年金制度の支給停止調整額が月51万円から65万円へ引き上げられる予定であり、一定以上の賃金を得ながら働く場合でも年金の減額幅が縮小される見込みです。これにより、「働く」と年金が減る」という就業抑制要因の緩和が期待されています。本調査では、制度改正がシニアの就業意識に与える影響を明らかにすることを目的に実施しました。

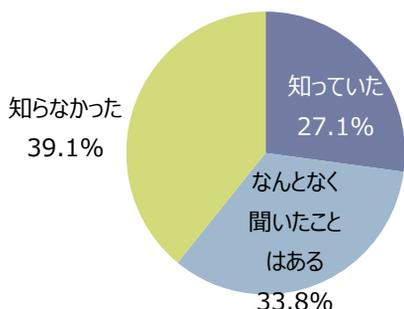
<結果概要>

- 制度を知るシニアの86.2%が就業継続に前向き
- 制度を知るシニアほど就業意欲が高く、非認知者との差は28.3ポイント
- 年齢が上がるほど就業意欲は上昇（60代前半62.9%→60代後半70.9%→70代前半77.1%）
- カギは体力面。「柔軟な勤務日数・時間が整えば働ける」が34.8%、非就業者では51.5%
- 就業意欲のある非就業シニアの74.5%が制度改正で就業意向を示す
- 2026年制度改正の周知拡大で、シニア就業環境のさらなる改善が見込まれる

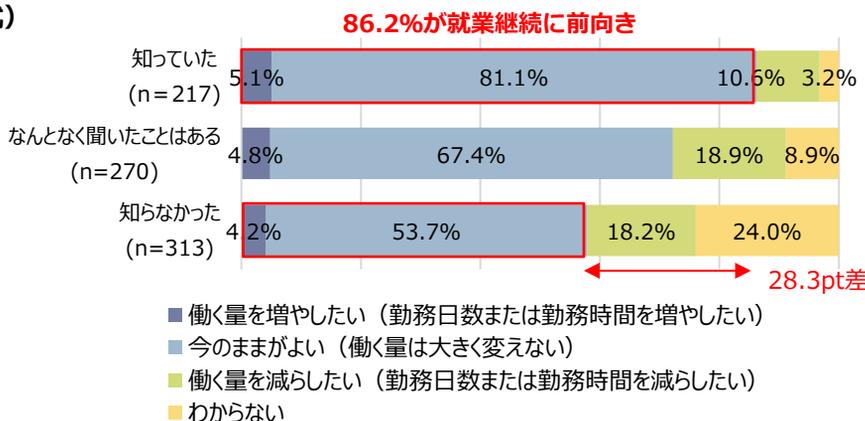
制度認知者は86.2%が就業継続に前向き（認知有無で28.3ポイント差）

在職老齢年金制度の見直しを「知っている」と回答したシニア（n=217）の86.2%が就業継続に前向きと回答しました。一方、「知らなかった」と回答したシニア（n=313）では57.9%にとどまり、制度認知の有無によって就業意欲に大きな差が生じることが確認されました。制度改正により制度への理解・認知が進むことで、就業継続意欲のさらなる向上が期待されます。

在職老齢年金制度見直し（2026年4月～） の認知率（n=800/単一回答方式）



制度見直しの認知率と今後の働き方の要望（n=800/単一回答方式）



非就業シニアの74.5%が就業意向を保有

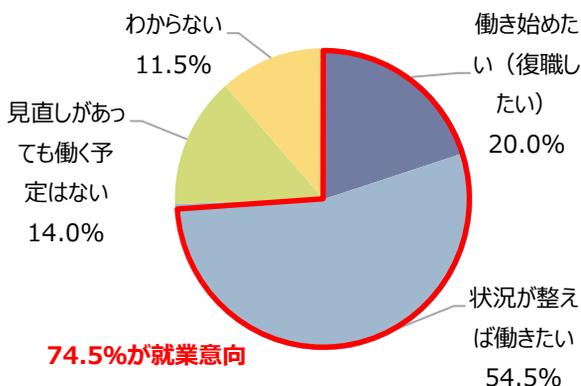
現在就業していないシニアにおいても、

- ・「働きたい」：20.0%
- ・「状況が整えば働きたい」：54.5%

と、合計74.5%が就業意向を有しており、潜在的な労働参加意欲が高いことが明らかとなりました。

制度改正と就業環境の整備により、この層の労働市場への参加が促進される可能性があります。

在職老齢年金の見直しを踏まえた就業意向 (勤労意欲のある非就業シニア n=200/単一回答方式)



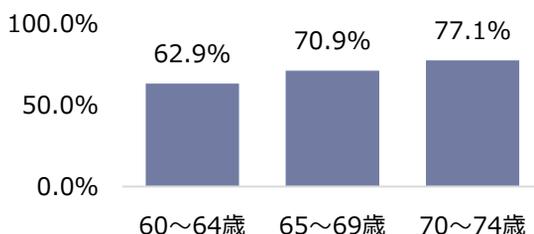
年齢が上がるほど就業継続意欲は上昇

就業継続に前向きと回答した割合は、

- ・60～64歳：62.9%
- ・65～69歳：70.9%
- ・70～74歳：77.1%

と、年齢が上がるほど就業意欲が高まる傾向が確認されました。これは、健康寿命の延伸や就業意識の変化により、高年齢層においても就業意欲が維持されていることを示しています。

年代別就業継続意欲 (働き続けたいと回答した割合) (n=800/単一回答方式)



「柔軟な勤務日数・時間」が就業継続の主要条件 (34.8%)

就業継続の条件として日勤のみであるに次いで多かったのは、

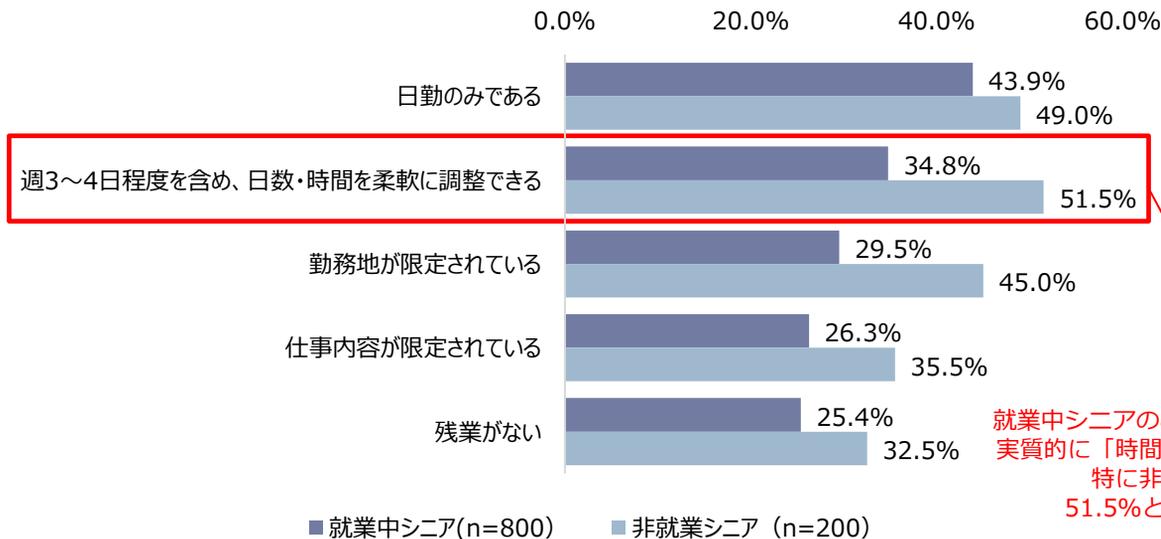
「週3～4日程度など、柔軟に勤務日数・時間を調整できること」(34.8%)でした。

一方で、「フルタイム勤務を継続することに不安」と回答した理由としては

- ・体力・健康面の不安：69.6%
- ・収入より時間を優先したい：44.4%
- ・精神的負担・ストレス：36.3%

などが挙げられ、柔軟な勤務制度の重要性が明らかとなりました。

「これが整っていれば働ける」と思う条件 上位5位 (n=800/就業中シニア | n=200/非就業シニア、複数回答方式) ※非就業シニアに対しては、仮に再び働けるとしたらという前提で質問。



就業中シニアの87%が日勤者のため、実質的に「時間の柔軟性」がTOPに。特に非就業者では、51.5%と最多となった。

考察：制度改正と柔軟な勤務制度が就業拡大の鍵

本調査から、シニアの就業拡大には以下の3つが重要であることが明らかになりました。

① 制度認知の拡大

制度を理解しているシニアは就業意欲が高く、制度の周知が就業促進の重要な要因となります。

② 制度改正による就業阻害要因の緩和

支給停止調整額の引き上げにより、「働くとも金が減る」という懸念が軽減され、就業継続を後押しすることが期待されます。

③ 柔軟な勤務制度の整備

体力や生活状況に配慮した柔軟な勤務制度は、シニアの就業継続および新規就業の拡大に不可欠です。

制度改正の効果を最大化するためには、制度理解の促進とともに、企業による柔軟な勤務制度の整備が重要であると考えられます。

今後の展望

株式会社マイスター60では、本調査結果を踏まえ、シニア人材の就業機会拡大と企業の人材確保を支援してまいります。今後も、制度動向と就業意識の変化を継続的に調査し、シニア人材の活用促進に貢献してまいります。

(参考) 在職老齢年金制度の見直しについて (厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00022.html

(参考) 令和8年度の年金額改定について (支給停止調整額) (厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001639615.pdf>

<調査概要>

シニアの就業意識に関する調査

有効回答数 計1,000名

・就業中シニア800名

・直近3年以内の就業経験があり、条件次第で働きたいと回答した非就業シニア200名

年齢構成 (就業中) : 60~64歳240名(30%) / 65~69歳320名(40%) / 70~74歳240名(30%)

調査期間 2026年1月26日~2026年1月28日

調査方法 インターネットリサーチ

※就業中シニアと非就業シニアは別母集団として集計しています。

※本リリースにおける「就業継続に前向き」は、「働く量を増やしたい(勤務日数または勤務時間を増やしたい)」と「今のままがよい(働く量は大きく変えない)」の回答の合計を指します。「今後2年間、週5日フルタイムで働き続けることは難しい」とは、今後2年間の週5日フルタイム勤務について「とても難しい」「どちらかという難しい」と回答した方の合計を指します。

※構成比の数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とはならない場合があります。

※報道関係者におかれましては、本リリースを掲載・報道または引用する場合には、「マイスター60調べ」と付記のうえご使用くださいますようお願い申し上げます。

社長メッセージ



取締役社長
山脇 雅彦

「志」をつないで高齢者に活躍の場を提供、社会に貢献します。

マイスター60は1990年の設立以来の経営理念をベースに、「年齢は背番号 人生に定年なし®」を共通の価値観として事業を展開、これまでに建設・施設管理をはじめとする技術部門を中心に9,200人を超える高齢求職者と企業とのマッチング実績を積み上げてまいりました。

日本経済が長く続いたデフレ環境を脱却して再び成長期に入ろうという環境下、マイスター60は“社会インフラを支える技術サービス連邦を構築する”というマイスターグループのパーパスを共有して、これまでに蓄積した経験・ノウハウを活かして働く意欲のある高齢者に寄り添いながら、働き甲斐のある職場をこれからも提供してまいります。

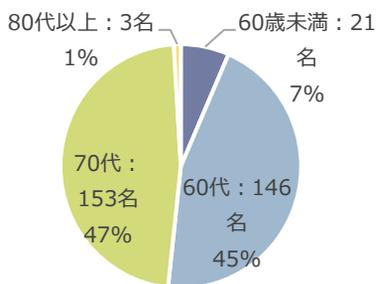
高齢求職者と有為な人材を求め企業とを結び付けることは少子高齢化が進展する社会において非常に意義のある事業と認識しています。マイスター60自体が高いエンゲージメントを持った活力ある高齢者集団として、求職者様と企業様の様々なニーズにフレキシブルに対応して、建設・施設管理にとどまらず事務部門を含めた幅広い分野での雇用創出にチャレンジしていきます。これからも皆様の変わりぬご支援ご指導を宜しくお願い申し上げます。

マイスター60では設備管理者などのエンジニアをメインとしたシニア人材の派遣・紹介事業を展開しています

- ①設備管理技術職（ビル管理所長／ビル設備管理／電気主任技術者／消防設備点検など）
- ②建設技術職（建築工事施工管理（新築・改修）／建築設計／土木施工管理／土木設計など）
- ③経営管理職（中小企業の次期社長候補・補佐／経営顧問／経理・人事・総務部長など）
- ④専門技術職（機械・電気設計／化学／IT／工場生産管理／品質管理など）

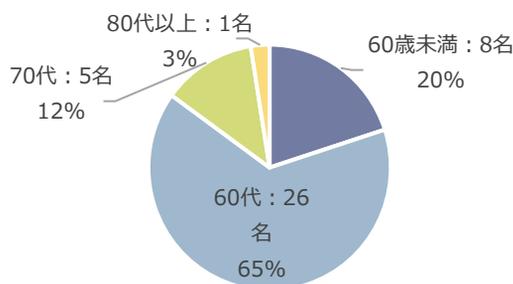
マイスター60について

派遣スタッフの年齢構成（全323名）



70歳以上の派遣スタッフが48%
平均年齢68.4歳

本部社員の年齢構成（全40名）



本部社員も60歳以上が8割

(2025年3月末時点)

【会社概要】

会社名	株式会社マイスター60
代表	取締役会長 平野 茂夫 取締役社長 山脇 雅彦
設立	1990年2月1日
所在地	〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2丁目5番5号 岩波書店一ツ橋ビル6F
資本金	1,000万円
社員数	360名（2025年3月31日時点）
電話番号（代表）	03-5657-6360
FAX番号	03-3453-1666
URL	https://www.mystar60.co.jp/
事業内容	人材派遣、職業紹介等の人材サービス [労働者派遣事業許可番号] 派13-304122 [有料職業紹介事業許可番号] 13-ユ-303702



※当リリースに記載されている会社名、商品名、サービス名等は、各社、各団体の商標または登録商標です。
※調査結果の詳細提供、シニアの働き方への情報・コメント提供、求職者や派遣先企業へのインタビュー取材などの対応も可能です。お気軽にお問い合わせください。

【報道関係者からのお問い合わせ先】

株式会社マイスター60
広報担当：阿知波 弓子
電話：080-9544-6551 FAX：03-6374-7296
E-mail：yumiko.achiwa@mystar.co.jp