

第3章 転職経験者におけるその後の状況と転職満足度の規定要因

前章では、原則として調査票の順に性別・年代とのクロス集計によって個別の回答の傾向を報告した。これに対し本章では、下記3点について適宜関連するデータを用いて探索的に分析を行う。なお、本章では以下、調査票上の「転職・再就職」を「転職」と表記するので留意されたい。

分析課題1：転職前、転職直後、現在の3点比較

「転職直後に見られた諸々の変化は、その後も継続しているのか？」

分析課題2：転職経験の有無と直近の転職時期ごとの65歳以上の就業率・雇用率

「転職経験によって65歳以上の就業率・雇用率に違いが見られるか？」

分析課題3：転職に対する満足度を説明（予測）可能な要因の検討

「どのような転職をした人が、その結果に満足しているのか？」（説明）

「どのような転職を促すことで、本人の満足感を高められるか？」（予測）

1 転職前、転職直後、現在の3点比較

本調査では調査票上の問1にて現在の状況について、問3にて転職前と転職直後の諸々の状況について回答を求めている。これらの回答結果を総合すれば、転職前から転職直後を経て現在に到る状況の3点比較が可能となる。これによって、たとえば転職直後に見られた変化がその後も継続して見られるのか、それとも解消されて転職前の水準に戻るのか、といった点について一定の示唆が得られることが期待できる。

ただし上記の3点比較にあたっては、直近の転職から回答時現在までほとんど間隔が空いていない回答者については対象から除外する必要がある。そこで本節では転職経験者のうち、「直近で転職した年齢」（図表2-2-2）の6区分（「44歳以下」「45～54歳」「55～59歳」「60～64歳」「65～69歳」「70歳以上」）上において、回答時の年齢が直近の転職した年代よりも少なくとも1区分以上上回っている、かつ、現在就業中である回答者1728名（回答者全体の32.3%、転職経験者の51.2%）を対象として集計を行った。つまり、現時就業中の人のうち、少なくとも1年以上前に転職経験がある人を対象としたことになる。この分析対象の限定によって直近の転職が「70歳以上」であった回答者は自動的に除外されることとなったが、これに該当するケースは10件（回答全体の0.2%）のみであるため影響は小さいと判断した。

なお3時点でデータが収集されている項目としては、(a)勤め先の企業規模、(b)雇用形態、(c)仕事の種類、(d)業種、(e)1ヶ月の勤務日数、(f)1日の労働時間、(g)月の賃金額、の7点が挙げられるが、(d)については項目数が多すぎて3点比較が困難なため省略し、本節では(a)、

(b)、(c)、(e)、(f)、(g)の6点について焦点を当てることとする。また、(a)については「転職直後」と「現在」で違いが出たとしても解釈が難しいため、例外的に「転職前」と「転職直後」の間の2点比較とする⁹。

(1) 勤め先の企業規模の2点比較

直近の転職の年代6区分のうち、分析対象から除外した「70歳以上」を除く5区分ごとに対象を限定して「小規模」「中規模」「大規模」「官公庁」の比率の推移を確認したところ、図表3-1-1の結果を得た。前述の通り、企業規模に関してのみ「転職前」と「転職直後」の2点比較となる。

まず「44歳以下での転職」を見ると、男女ともに転職によって「小規模」の比率が微増していることが分かる。とはいえ、全体として見れば転職後にも「小規模」「中規模」「大規模」が一定数を有していると言える。

次に「45～54歳での転職」を見ると男女で状況の違いが生じている。まず男性では転職後に「小規模」の比率が10%ポイント以上増加し、その分、「大規模」の比率が減少している。一方女性では、転職前の時点では「小規模」が最も多いが、転職後には「小規模」「中規模」「大規模」の比率がいずれも約3割を占め拮抗している。

続いて「55～59歳での転職」を見ると、男性では転職によって「中規模」が微増し、その分「大規模」が微減している。一方女性は転職前後で、各企業規模区分の比率に大きな変化は見られなかった。

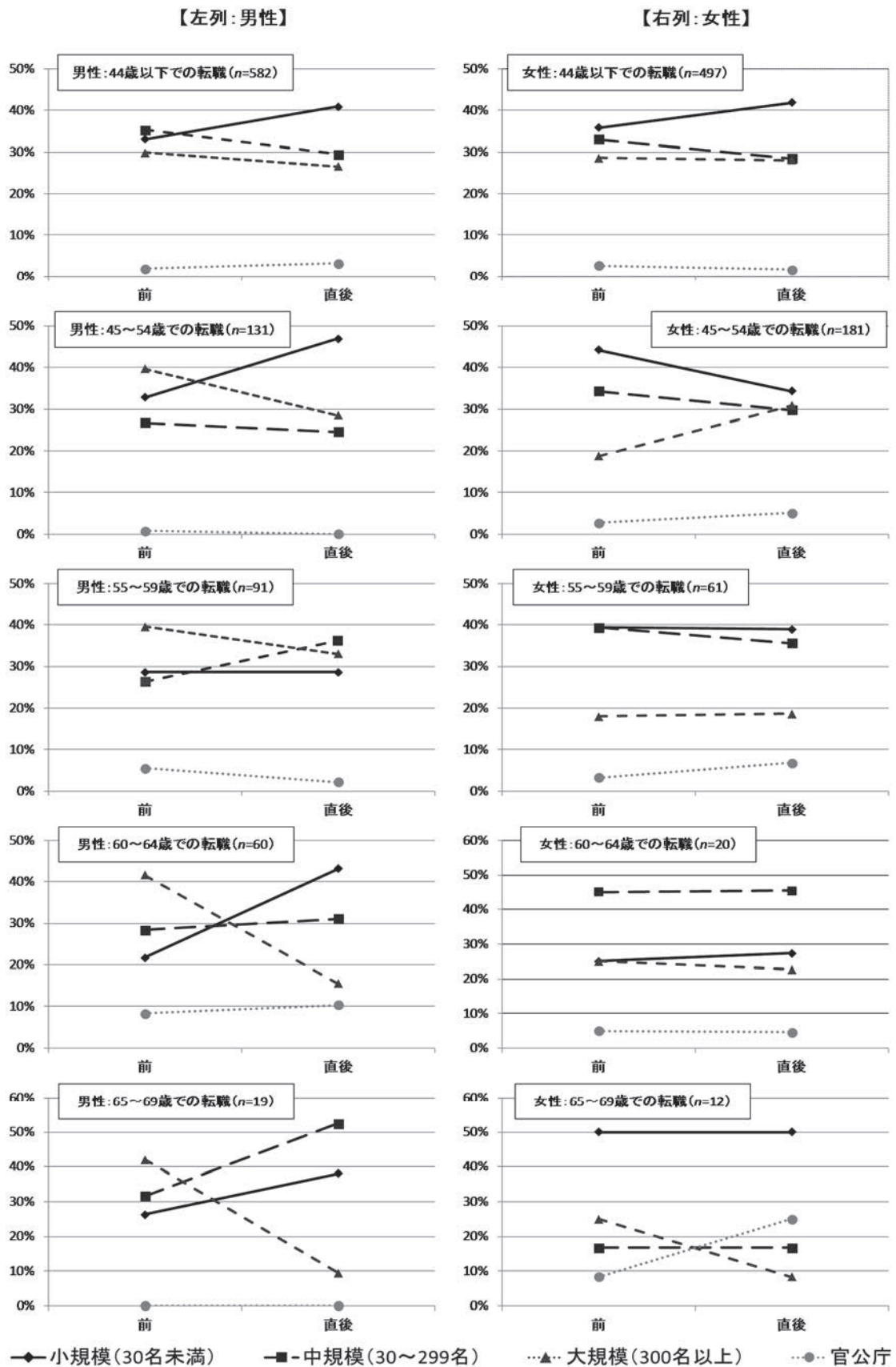
次に「60～64歳での転職」を見ると、女性では引き続き転職前後で大きな変化が見られない一方で、男性においては「小規模」の比率が20%ポイント以上増加し、その分「大規模」の比率が減少している。

最後に「65～69歳での転職」を見ると、女性では「小規模」の比率が転職に伴ってやや減少し、その分「官公庁」の比率が増加している。一方男性では、「60～64歳での転職」と同様に「大規模」の比率が大きく減少しており、その分「小規模」「中規模」がそれぞれ増加している。

以上の結果を総合的に見ると、まず女性に関しては「45～54歳での転職」でやや転職による変化が見られるものの、概ねその変化は最大でも約10%ポイント程度に収まっており、転職に伴う企業規模の比率変化は相対的に見て小さいと言える。一方男性では、「55～59歳での転職」を例外として、それ以外の年代では一貫して「小規模」の比率が増加し、「大規模」の比率が減少している。特に「60～64歳での転職」、「65～69歳での転職」においてその傾向は顕著であり、基本的に定年退職後の転職は大企業から中小企業への移動であることが読み取れる。

⁹ たとえば転職直後の勤め先の従業員数が中規模、現在の勤め先の従業員数が大規模だったとして、その変化は本人に由来するというよりも企業の成長等、外的要因に大きく依存すると思われるため、解釈が難しい。

図表 3-1-1 直近の転職の年代別の勤め先の企業規模区分の該当者比率の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中の人を対象、無回答は除外)



(2) 雇用形態の3点比較

次に雇用形態について、直近の転職した年代区分ごとに「正社員」「非正社員」「役員」「自営業主・家族従業者」の比率の推移を示したのが図表 3-1-2 である。なお「非正社員」には、パート・アルバイト、嘱託、契約社員、派遣労働者が含まれる。

まず全体傾向として「転職直後」と「現在」ではほとんど変化が見られなかった。転職によって取り交わした雇用契約はその後固定化し、歳月を経ても変化していないことが示唆される。そこで以下では「転職前」と「転職直後」の間の変化を中心に見てゆく。

はじめに「44歳以下での転職」を見ると、男性では転職前は9割近くが「正社員」であったが転職によってその比率は20%ポイント以上減少し、その分「自営業主・家族従業者」の比率が増加している。一方女性では、転職前の時点では「正社員」と「非正社員」の比率が5割前後で拮抗しているが、転職後には「正社員」の比率が15%ポイント程度低下し、その分「非正社員」と「自営業主・家族従業者」の比率がそれぞれ7%ポイント程度増加している。

次に「45～54歳での転職」を見ると、男性では転職前は8割超が「正社員」であったが、転職後にその比率は40%ポイント近く減少し、その分「非正社員」と「自営業主・家族従業者」の比率がそれぞれ20%ポイント程度増加している。一方女性では、転職前の時点で「非正社員」が6割超を占め、「正社員」の2倍程度を占めていたが、転職によってその差は拡大し「非正社員」が7割超、「正社員」が1割超となっている。

続いて「55～59歳での転職」を見ると、「正社員」の比率が減少する点は「45～54歳での転職」と一貫しており、女性に関しては全体の推移状況も類似している。しかし男性においては転職後の「自営業主・家族従業者」の増加は「45～54歳での転職」と比較すると低水準に留まり、「非正社員」の比率が35%ポイント程度増加し「正社員」を超える比率となっている点が特徴的である。

さらに「60～64歳での転職」を見ると、「正社員」の比率の減少、「非正社員」の比率の増加という傾向はますます顕著なものとなっている。特に男性では「正社員」の比率が60%ポイント程度低下し、その分「非正社員」の比率が増加している。

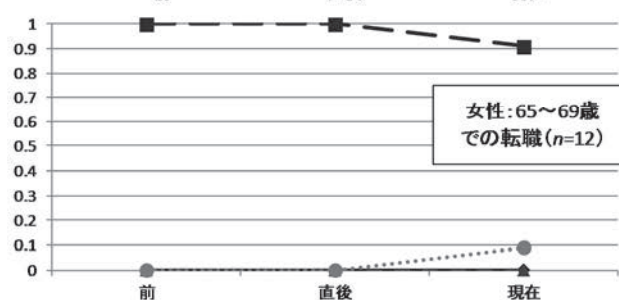
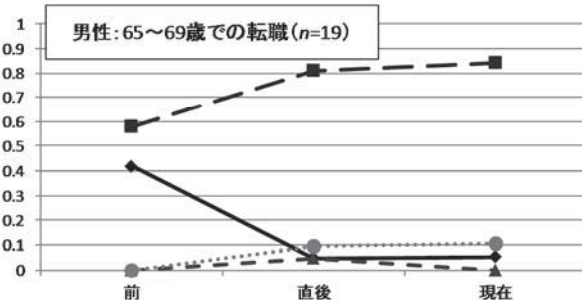
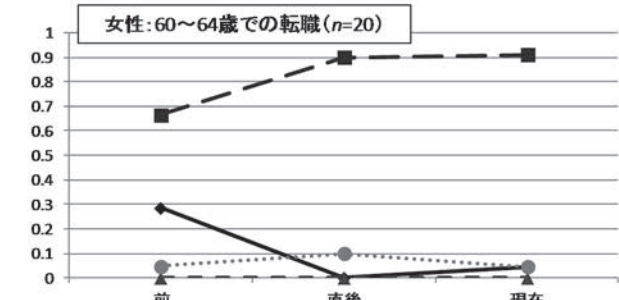
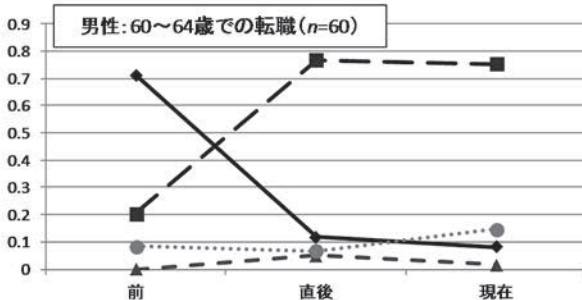
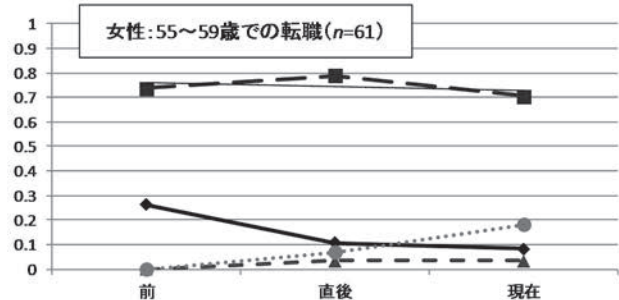
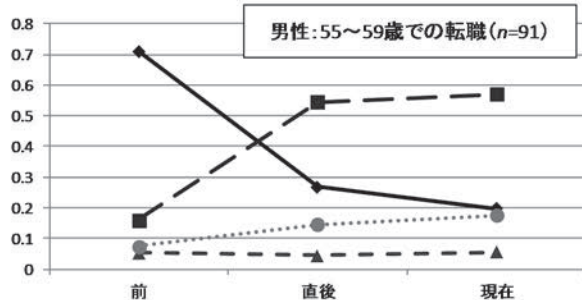
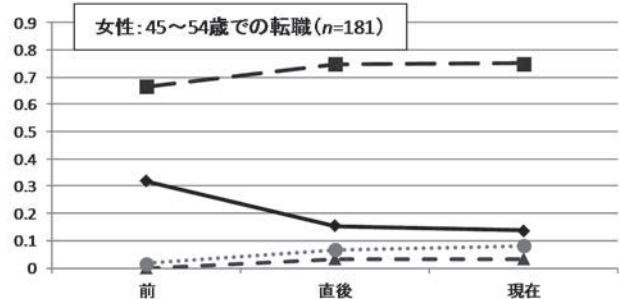
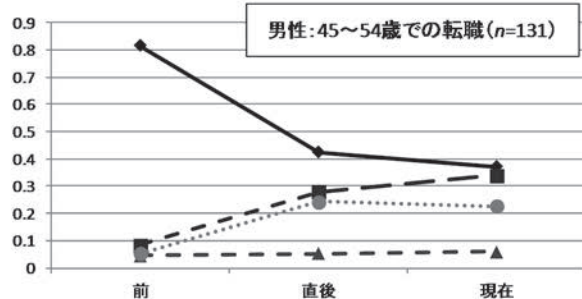
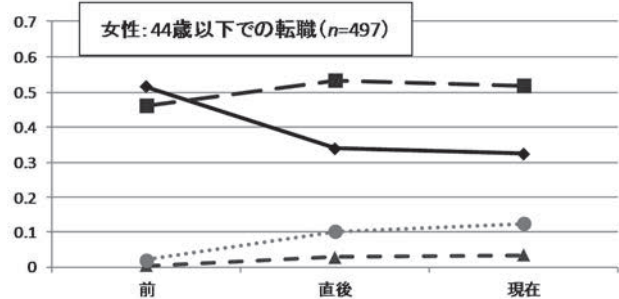
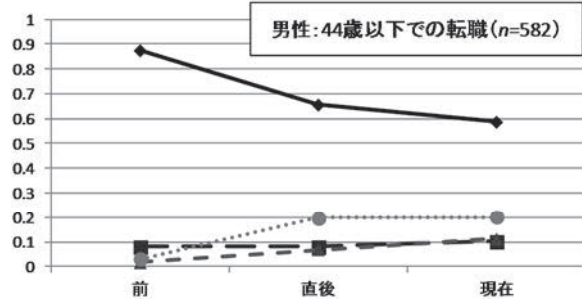
最後に「65～69歳での転職」を見ると、この年代でも「正社員」の比率の減少、「非正社員」の比率の増加は一貫している。ただしこの年代での転職者は男性でも転職前の時点で「非正社員」の比率が最も多い点が特徴と言える。

以上の結果を総合的に見ると、44歳以下を含め、全ての年代において転職は「正社員」の比率の減少を伴うことが読み取れる。ただしその減少に対応する形で「自営業主・家族従業者」が増加するのは主に男性の「44歳以下での転職」、「45～54歳での転職」のみであり、それ以外の年代での男性の転職、および全ての年代の女性の転職については、「正社員」の比率の低下はそのまま「非正社員」の比率の増加を意味すると言える。

図表 3-1-2 直近の転職の年代別の雇用形態区分の該当者比率の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中の人を対象、無回答は除外)

【左列: 男性】

【右列: 女性】



◆ 正社員 ■ 非正社員 ▲ 役員 ● 自営業主・家族従業者

(3) 仕事の種類の3点比較

次に仕事の種類について、直近の転職した年代区分ごとに「管理的」「専門的・技術的」「事務的」「販売」「サービス」「運搬・清掃・包装等」、「その他」の比率の推移を示したのが図表3-1-3である¹⁰。なお、「その他」には「保安、農林漁業、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘」が含まれる¹¹。本設問については項目数が多いことから、仕事の種類ごとにその特徴を見てゆく¹²。

まず「管理的」な仕事については、転職後に比率が明確に増加していたのは男性の「44歳以下での転職」、女性の「55～59歳での転職」のみであった。男性の「44歳以下での転職」については、転職前から「管理的」だった人の43.6%が引き続き「管理的」な仕事についていることに加え、「販売」からの転職者の16.9%が転職後に「管理的」になっており、増加の一因となっている¹³。女性の「55～59歳での転職」については、転職前から「管理的」だった1名は他の仕事の種類に流出しているものの、「事務的」「販売」「その他」から計4名が転職後に「管理的」となったために比率が増加している。

次に「専門的・技術的」な仕事については、男性においては「60～64歳での転職」を除く全ての年代で転職前の比率が最も高く、転職によってその比率を大きく減少させる点が特徴的である。いずれの転職年代でも転職前から「専門的・技術的」だった人で転職後も同じ種類の仕事に就いた人の比率自体は5～6割と他の仕事の種類と比較して高く、他の仕事の種類からの流入も少なくはないが、そもそも「専門的・技術的」からの転職者の数が非常に多いこともあって¹⁴、流出した人数が流入した人数を上回る結果となっている。なお、女性では概ね比率の変化は小さいが、「55～59歳での転職」においては「専門的・技術的」な仕事の比率が10%ポイント程度増加している。これは、転職前に「専門的・技術的」だった人6名のうち4名が転職後も引き続き「専門的・技術的」な仕事に就いており、加えて「事務的」「販売」「サービス」から各2名、「管理的」「その他」から各1名が流入しているためである。

続いて「事務的」な仕事については女性の「60～64歳での転職」以外の性別・年代では全て転職後にその比率が減少している。まず男性の場合、「60～64歳での転職」においては他の仕事への流出が11名中9名と多く、他の仕事からの流入も2名に留まったために比率が

¹⁰ なお、設問では「～な仕事」「～の仕事」といった表記であったが、ここでは図表スペースの都合から最小限の文言で表記している。

¹¹ これらの仕事の種類に関しては総じて該当者の比率が10%未満であり、ここではスペースの都合から「その他」として集約した。

¹² データの解釈にあたって必要に応じて「転職前」と「転職直後」の間でクロス集計を行い転職前後の状況を考察した。これは、本節の他の項目が2～3の限られたカテゴリ内での推移であり解釈がしやすかったのに対して、「仕事の種類」は統合しづらいカテゴリが多く、折れ線グラフだけでは変化傾向が読み取りづらくなってしまったためである。なお、いずれかの設問に無回答のケースは除外した上で比率を求めた。

¹³ 以下、クロス集計結果については図表は省略し、本文のみでの記載となる。

¹⁴ 3点比較の集計対象者全体に占める転職前に「専門的・技術的」だった人の比率は、男性では27.7%に及ぶ。なお女性では同比率は18.9%である。

減少している。また「65～69歳での転職」でも、転職前に3名いた「事務的」な人が全員他の仕事の種類に流出し、流入は0名だったことで比率が減少している。一方、女性の「44歳以下での転職」、「45～54歳での転職」については、転職前から「事務的」だった人で引き続き「事務的」な仕事についていた人の比率は低くなく¹⁵、さらに他の仕事の種類からの流入も総じて高いが、転職前に「事務的」だった人の人数が他の仕事の種類と比較して多かったために¹⁶、流出が流入を上回る結果となった。女性の「55～59歳での転職」では転職前から「事務的」だった人で転職後も「事務的」な仕事に就いた人の比率は20.0%と少なく、他の仕事からの流入も限定的であったために比率が減少している。女性の「65～69歳での転職」については、転職前に3名いた「事務的」の該当者のうち1名が流出し、流入が無かったために比率が減少している。

次に「販売」の仕事については、男性は全ての転職年代で一貫して転職後の比率が減少している。これは転職前から「販売」だった人で、転職後も引き続き「販売」の仕事に就いている人の比率が比較的低い¹⁷ことに加えて、他の仕事の種類からの流入も限定的であったためである。また女性においても「55～59歳での転職」、「60～64歳での転職」、「65～69歳での転職」で転職後に「販売」の比率が減少しており、これは男性同様、この年代での転職では「販売」からの流出が多く、流入が少ないことによる。

続いて「サービス」の仕事については、女性では転職前後で比率が横ばいの集計結果が多いが、男性の「45～54歳での転職」、「60～64歳での転職」、「65～69歳での転職」の3つの集計では転職に伴って比率が大きく増加している。これは転職前から「サービス」だった人で、転職後も「サービス」の仕事に就いた人の比率は比較的低い¹⁸ものの、他の仕事の種類からの流入が多いためである。

最後に「運搬・清掃・包装等」の仕事については、男女ともに「44歳以下での転職」、「45～54歳での転職」、「55～59歳での転職」では総じて比率が低いものの、「60～64歳での転職」、「65～69歳での転職」に際しては比率が大きく増加している。これは転職前の時点で「運搬・清掃・包装等」だった人はいずれも0～2名と限定的であるのに対し、転職後に他の仕事の種類から満遍なく流入が起り3～6名に増加しているためである。

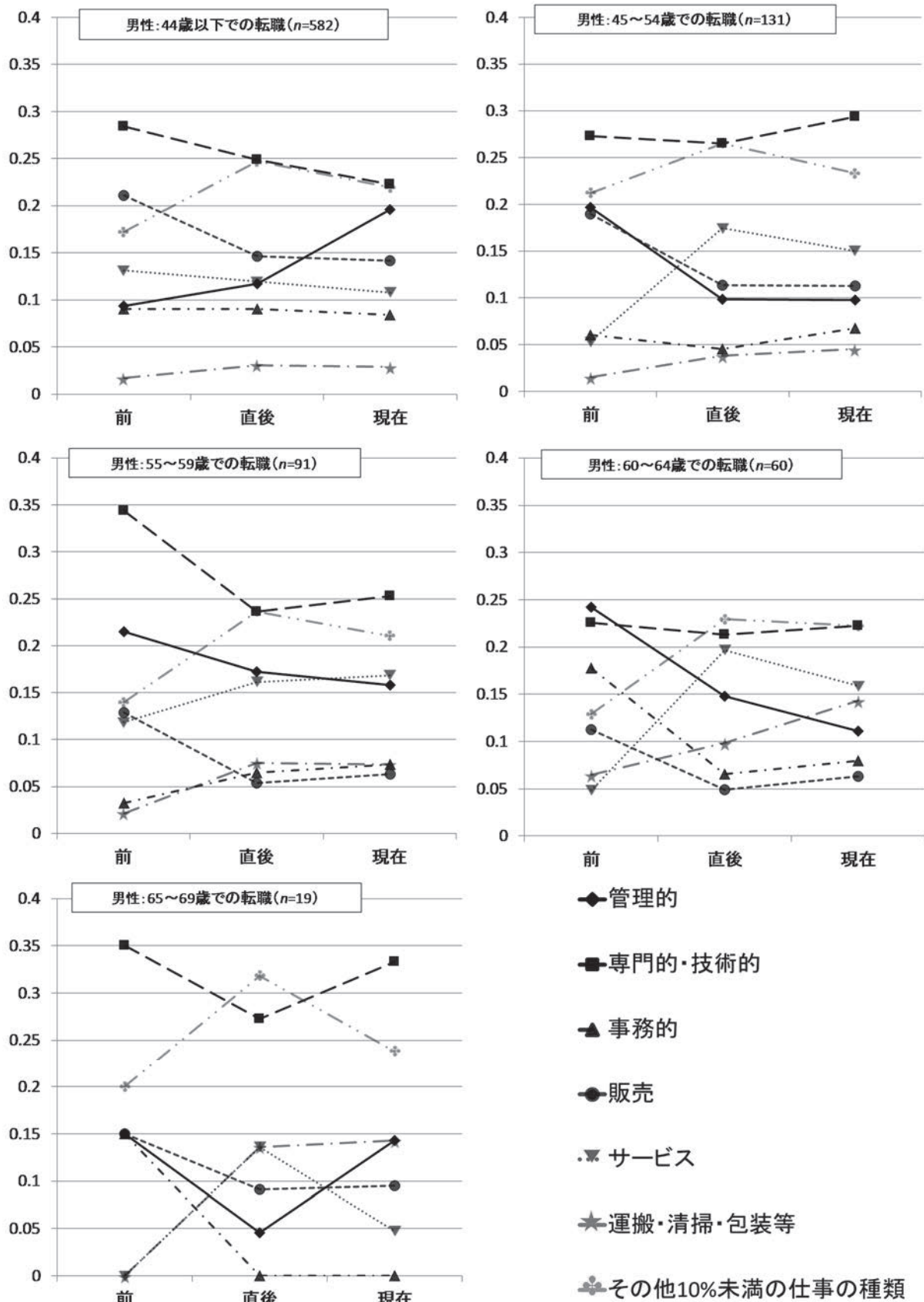
¹⁵ 女性の「44歳以下での転職」では64.1%が、「45～54歳での転職」では57.9%が、転職後も引き続き「事務的」な仕事に就いている。

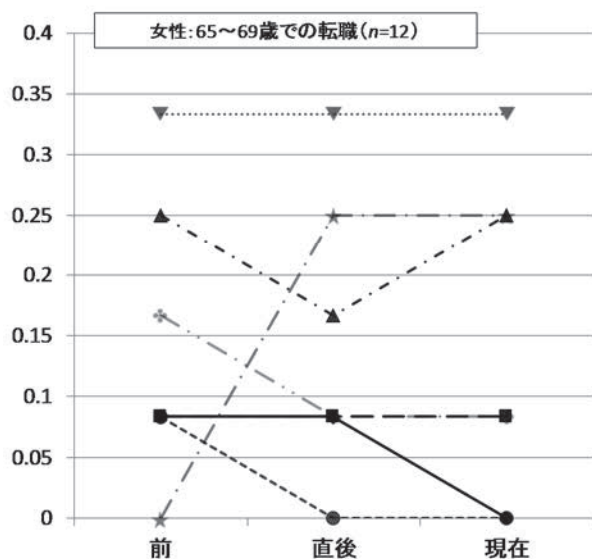
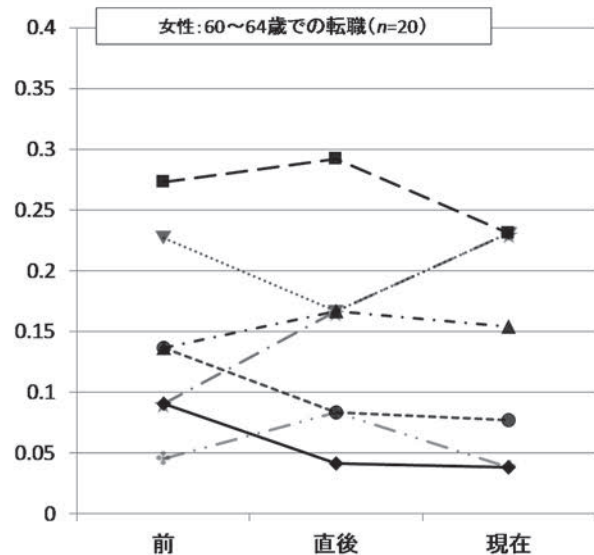
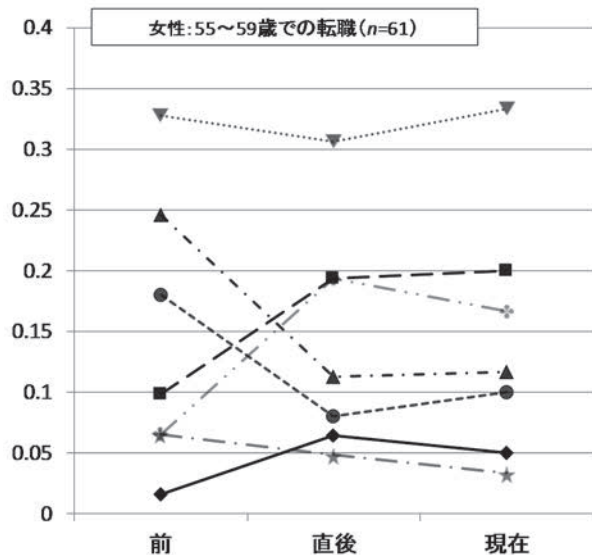
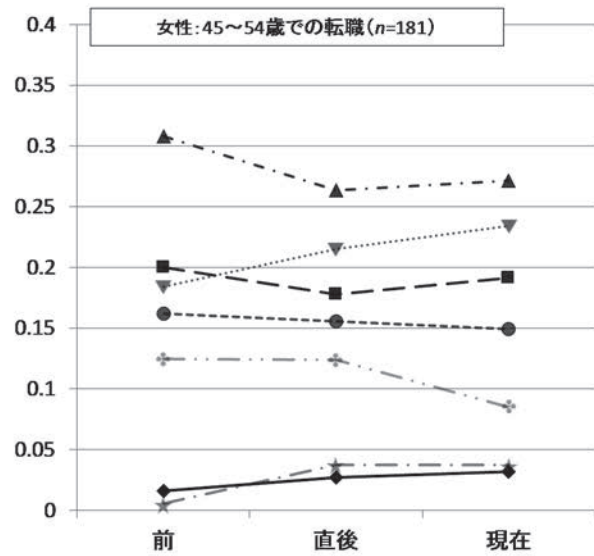
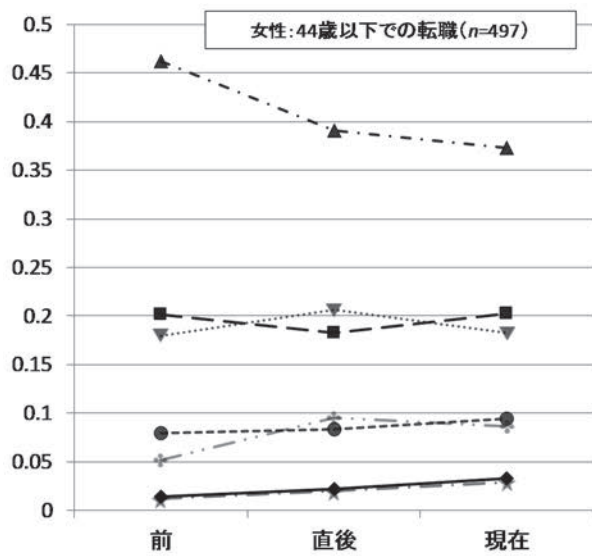
¹⁶ 3点比較の集計対象者全体に占める転職前に「事務的」だった人の比率は、女性では38.8%に上る。なお、男性では同比率は8.5%に留まる。

¹⁷ 男性の「44歳以下での転職」では44.4%が、「45～54歳での転職」では32.0%が、「55～59歳での転職」では33.3%が、「60～64歳での転職」では28.6%が、「65～69歳での転職」では66.7%が、転職後も引き続き「販売」の仕事に就いている。

¹⁸ 男性の「45～54歳での転職」では42.9%が、「60～64歳での転職」では33.3%が、転職後も引き続き「販売」の仕事に就いている。なお、「65～69歳での転職」については、転職前に「販売」の仕事だった人が0名であった。

図表 3-1-3 直近の転職の年代別の仕事の種類の該当者比率の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中の人を対象、無回答は除外)





- ◆ 管理的
- 専門的・技術的
- ▲ 事務的
- 販売
- ▼ サービス
- ★ 運搬・清掃・包装等
- ✦ その他10%未満の仕事の種類

(4) 月の勤務日数の3点比較

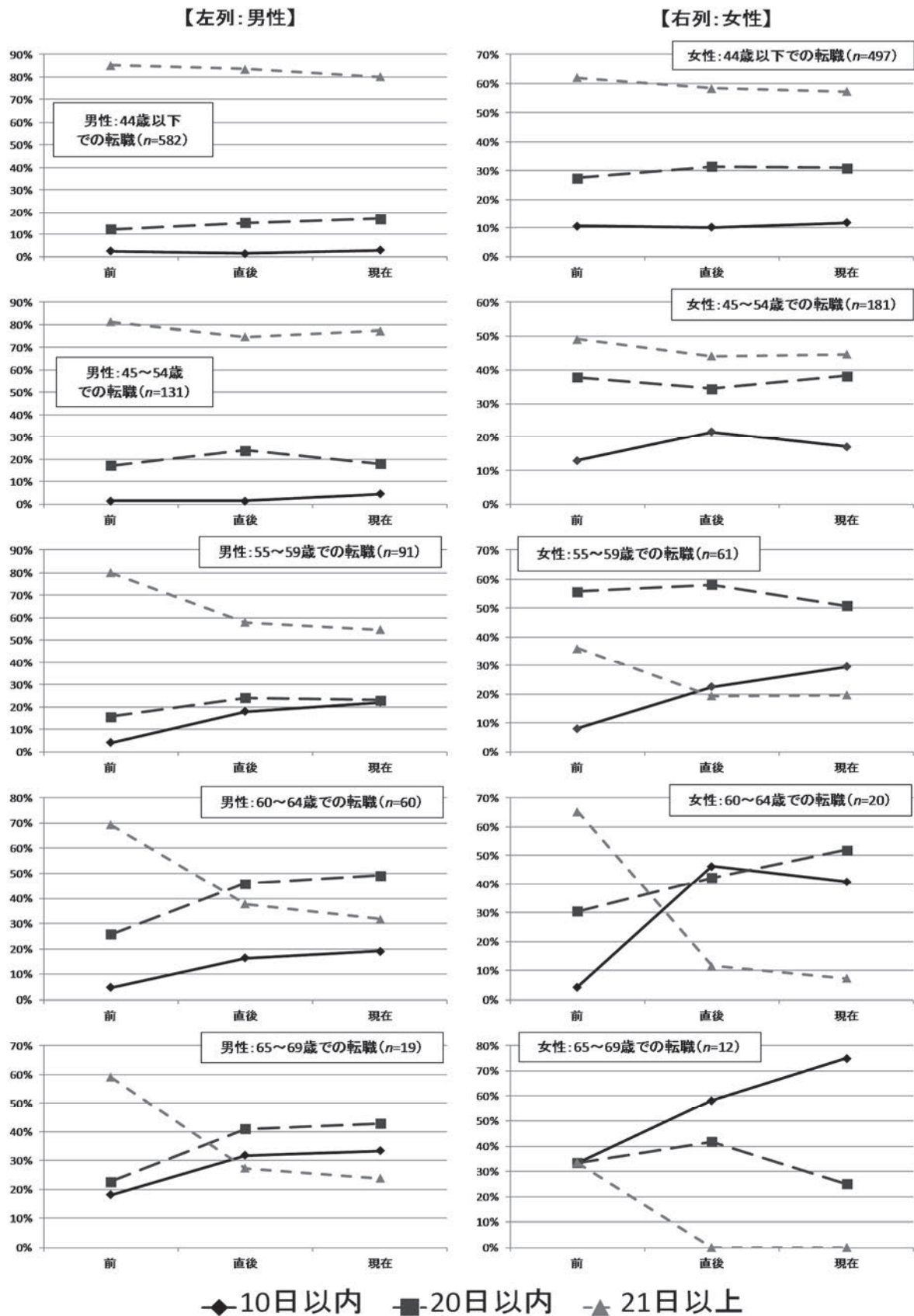
次に月の勤務日数について直近の転職した年代区分ごとに「10日以内」「20日以内」「21日以上」の比率の推移を示したのが図表3-1-4である。

まず「44歳以下での転職」、および「45～54歳での転職」を見ると、男女ともに3つの時点での比率には大きな変化が生じていないことが分かる。すなわち、男性では一貫して「21日以上」が約8割を占めており、女性では同比率は5～6割、「20日以内」が3～4割、「10日以内」が1～2割を占めるという状況である。

これに対して「55～59歳での転職」においては、男女ともに「21日以上」の比率が15～20%ポイント程度減少し、その分「20日以内」、「10日以内」の比率が増加している。この傾向は「60～64歳での転職」、「65～69歳での転職」においてさらに顕著なものとなっており、基本的に転職によって月の勤務日数が減少する様子が読み取れる。

ただし、こうした50代後半以降の月の勤務日数の減少には、「仕事が見つからない」「健康上の理由で多く働けない」等の不本意な変化だけでなく、本人が勤務日数の減少を希望しているケースも多いと考えられ、一概に否定的に評価することはできない。

図表 3-1-4 直近の転職の年代別の月の勤務日数区分の該当者比率の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中の人を対象、無回答は除外)



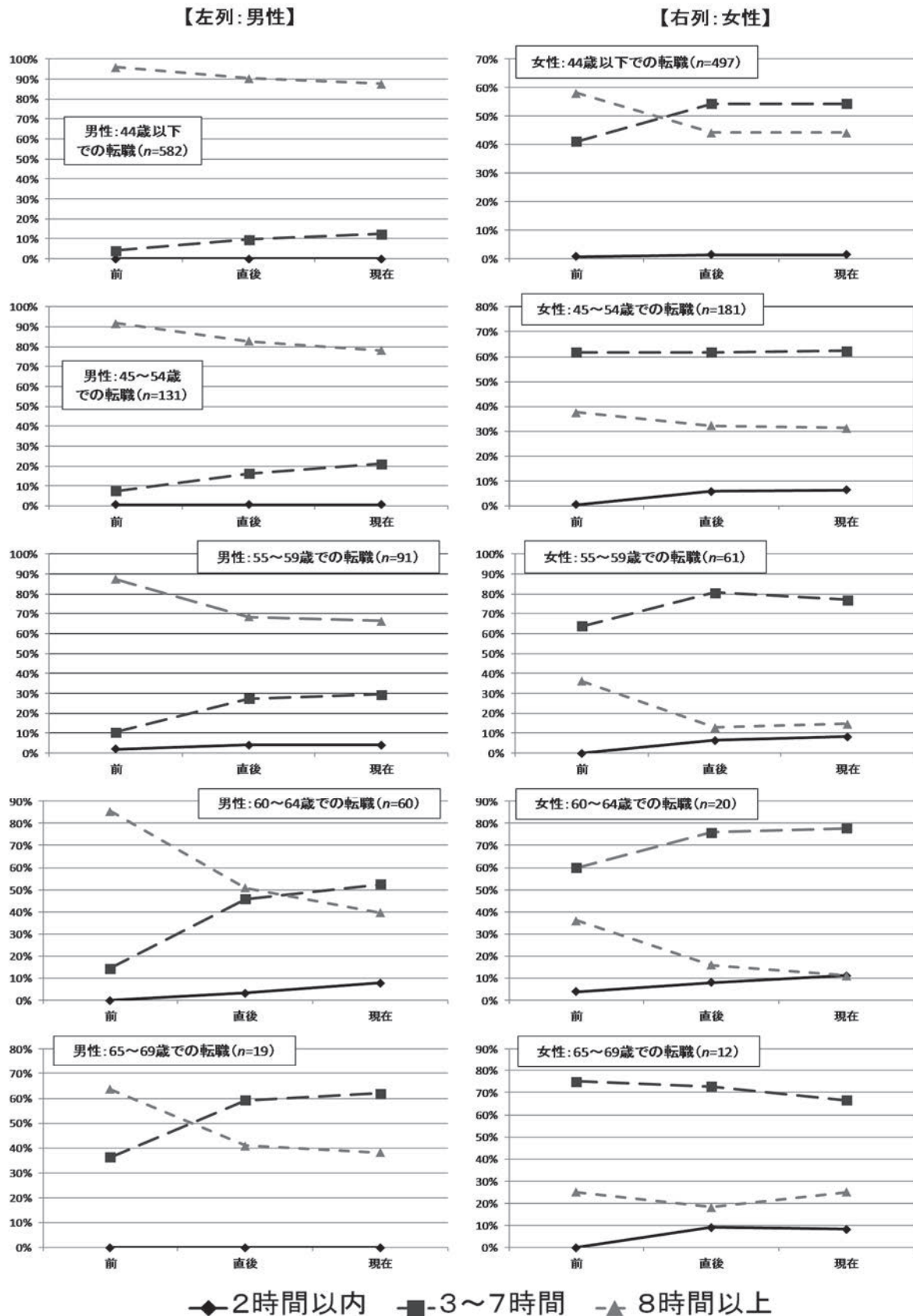
(5) 1日の労働時間の3点比較

続いて1日の労働時間について、直近の転職した年代区分ごとに「2時間以内」「3～7時間」「8時間以上」の比率の推移を示したのが図表3-1-5である。

全体傾向としては、前項の「月の勤務日数」と同じく、「44歳以下での転職」、「45～54歳での転職」では各比率が横ばいだが、「55～59歳での転職」、「60～64歳での転職」、「65～69歳での転職」においてはより負担の少ない労働時間の比率が高まっている様子が窺える。

ただし女性の場合、いずれの転職年代においても転職前の時点で「3～7時間」の比率が高く、結果的に男性と比較するとその転職に伴う変化は緩やかなものとなっている。

図表 3-1-5 直近の転職の年代別の1日の労働時間区分の該当者比率の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中の人を対象、無回答は除外)



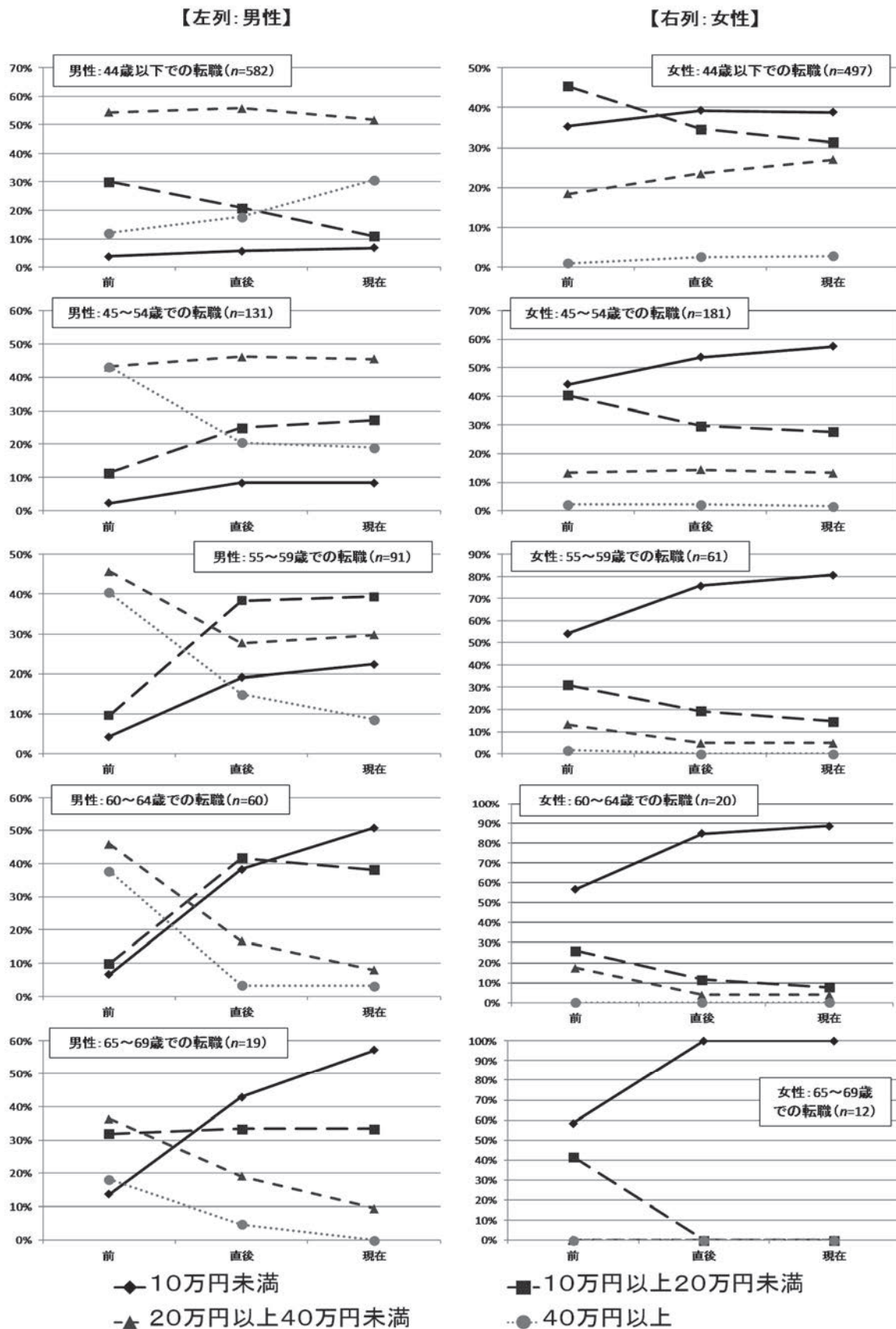
(6) 月の賃金額の3点比較

続いて月の賃金額について、直近の転職した年代区分ごとに「10万円未満」「10万円以上20万円未満」「20万円以上40万円未満」「40万円以上」の比率の推移を示したのが図表3-1-6である。

まず男性の「40万円以上」の比較的高給層の推移について見ると、「44歳以下での転職」に際してはその比率が僅かながら「転職直後」、「現在」と微増している。これに対して45歳以降のすべての転職年代では転職直後に「40万円以上」の比率が大きく減少しており、また50代後半以降での転職年代では「20万円以上40万円未満」の比率も一貫して減少している。このことから、男性の中高年での転職は、基本的に賃金が減少するケースが多くなることが読み取れる。

一方女性については、もともと「40万円以上」の該当者は一貫して5%未満に留まっている。また女性の場合、45歳以降での中高年での転職においては基本的に「10万円未満」の比率が増加し、その分「10万円以上20万円未満」、「20万円以上40万円未満」の比率が減少しており、その転職前の比率構成は男性とは異なるものの、転職によって賃金が低下した人が多いことが示唆される。

図表 3-1-6 直近の転職の年代別の月の賃金額区分の該当者比率の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中の人を対象、無回答は除外)



(7) 月の平均時給の3点比較

さて、前項までの3点比較から、大まかに言って中高年の転職は月の勤務日数、1日あたりの労働時間、月の賃金額について低下を伴うものであることが示唆された。しかし一般論として、勤務日数や労働時間の観点から負担が軽減したのであれば月の賃金額が低下するのは当然とも言える。そこで本項では追加の分析として、下記の計算式により月の平均時給を算出し3点比較を行うことで、中高年の転職が労働単価の減少を伴うものであるのか確認する。

ただし下記の実数値化内容を見ても分かる通り、本項で算出される「月の平均時給」は非常に大雑把なものであり、さらに調査票の設定上、正社員における賞与や福利厚生は考慮されていない。したがってこうした単純な時給換算での比較に違和感を覚える読者もいると思われるが、本項ではこうした制約を踏まえた上で、前項の月の賃金額の低下状況が労働単価の低下をも伴うものであるか可能な範囲で検討しようとするものである。

【計算式】

$$\text{月の平均時給} = \text{月の賃金額} \div \underbrace{(\text{月の勤務日数} \times \text{1日の労働時間})}_{\text{月の総労働時間}}$$

【各設問での選択肢回答の実数値化の詳細】

・月の賃金額 ※「60万円以上」は年収1,000万÷12月=83.3万を踏まえ、60~80の中央値とした。

「なし」⇒0円	「20万円以上 30万円未満」⇒ 250,000円
「5万円未満」⇒25,000円	「30万円以上 40万円未満」⇒ 350,000円
「5万円以上 10万円未満」⇒ 75,000円	「40万円以上 50万円未満」⇒ 450,000円
「10万円以上 15万円未満」⇒ 125,000円	「50万円以上 60万円未満」⇒ 550,000円
「15万円以上 20万円未満」⇒ 175,000円	「60万円以上」⇒ 700,000円

・月の勤務日数 ※括弧内は、各選択肢の実質的な範囲を示す。

「1~2日」(1~2) ⇒ 1.5日	「20日以内」(11~20) ⇒ 15.5日
「3日以内」(3) ⇒ 3日	「25日以内」(21~25) ⇒ 23日
「5日以内」(4~5) ⇒ 4.5日	「26日以上」(26~31) ⇒ 28.5日
「10日以内」(6~10) ⇒ 8日	

・ 1日の労働時間

「1時間以下」⇒ 1時間	「6時間」⇒ 6時間
「2時間」⇒ 2時間	「7時間」⇒ 7時間
「3時間」⇒ 3時間	「8時間」⇒ 8時間
「4時間」⇒ 4時間	「9時間」⇒ 9時間
「5時間」⇒ 5時間	「10時間以上」⇒ 10時間

さて、上述のプロセスで月の平均時給を算出し、その記述統計量をまとめたのが図表 3-1-7 である。当初、代表値として平均値と標準偏差を用いることを想定していたが、図表中に示されているように平均値 (M) は一部の高収入層に引きずられ集団を代表する指標としては不適切となっている懸念が生じた。そこで以下では、主に図表 3-1-7 右端の中央値 (Me) と四分位偏差 ($IQR/2$) を用いて解釈を進めることとした¹⁹。

図表 3-1-7 月の平均時給の記述統計量一覧

(1年以上前に転職経験があり現在就業中、かつ3地点で賃金のあった人を対象、無回答は除外)

直近の 転職年代	時系列	n	M	SD	min	max	Me	$IQR/2$
全体	転職前	1607	1513.7	1424.7	108.7	25925.9	1207.7	483.1
	転職直後	1607	1721.4	5014.3	87.7	155555.6	1209.7	457.5
	現在	1607	1816.4	3527.8	87.7	116666.7	1344.1	475.5
44歳以下	転職前	1049	1347.4	1028.2	108.7	13580.2	1087.0	364.3
	転職直後	1049	1510.6	1193.8	87.7	15277.8	1228.1	443.2
	現在	1049	1765.4	1419.3	97.5	15277.8	1358.7	494.4
45～54歳	転職前	305	1637.0	1160.3	181.2	8333.3	1209.7	648.4
	転職直後	305	2056.2	6865.7	87.7	116666.7	1207.7	531.6
	現在	305	1944.3	6785.1	87.7	116666.7	1087.0	440.0
55～59歳	転職前	148	1865.8	1449.7	322.6	12500.0	1552.8	668.7
	転職直後	148	2768.9	12769.5	120.8	155555.6	1209.7	493.7
	現在	148	2235.8	4985.0	120.8	43750.0	1208.7	501.8
60～64歳	転職前	76	2396.1	3359.5	322.6	25925.9	1537.3	739.0
	転職直後	76	1466.8	2003.7	175.4	16666.7	1008.1	441.6
	現在	76	1402.0	1368.7	175.4	7608.7	967.7	337.8
65～69歳	転職前	29	2121.3	4077.3	403.2	22916.7	1087.0	611.1
	転職直後	29	1148.1	1013.7	146.2	5555.6	806.5	248.5
	現在	29	1263.3	1059.1	146.2	5555.6	1008.1	324.8

¹⁹ 概ね中央値(Me)±四分位偏差($IQR/2$)の範囲に回答者の50%が収まると解釈できる(正確には第3四分位数から第1四分位数を減算した範囲)。これによって極端に収入が高い一部の回答者の影響を受けずに、一般的な集団構成員の時給状況を確認することができる。

年代ごとの中央値、および第1四分位数（下のヒゲ）、第3四分位数（上のヒゲ）の推移状況を示したのが図表3-1-8である。

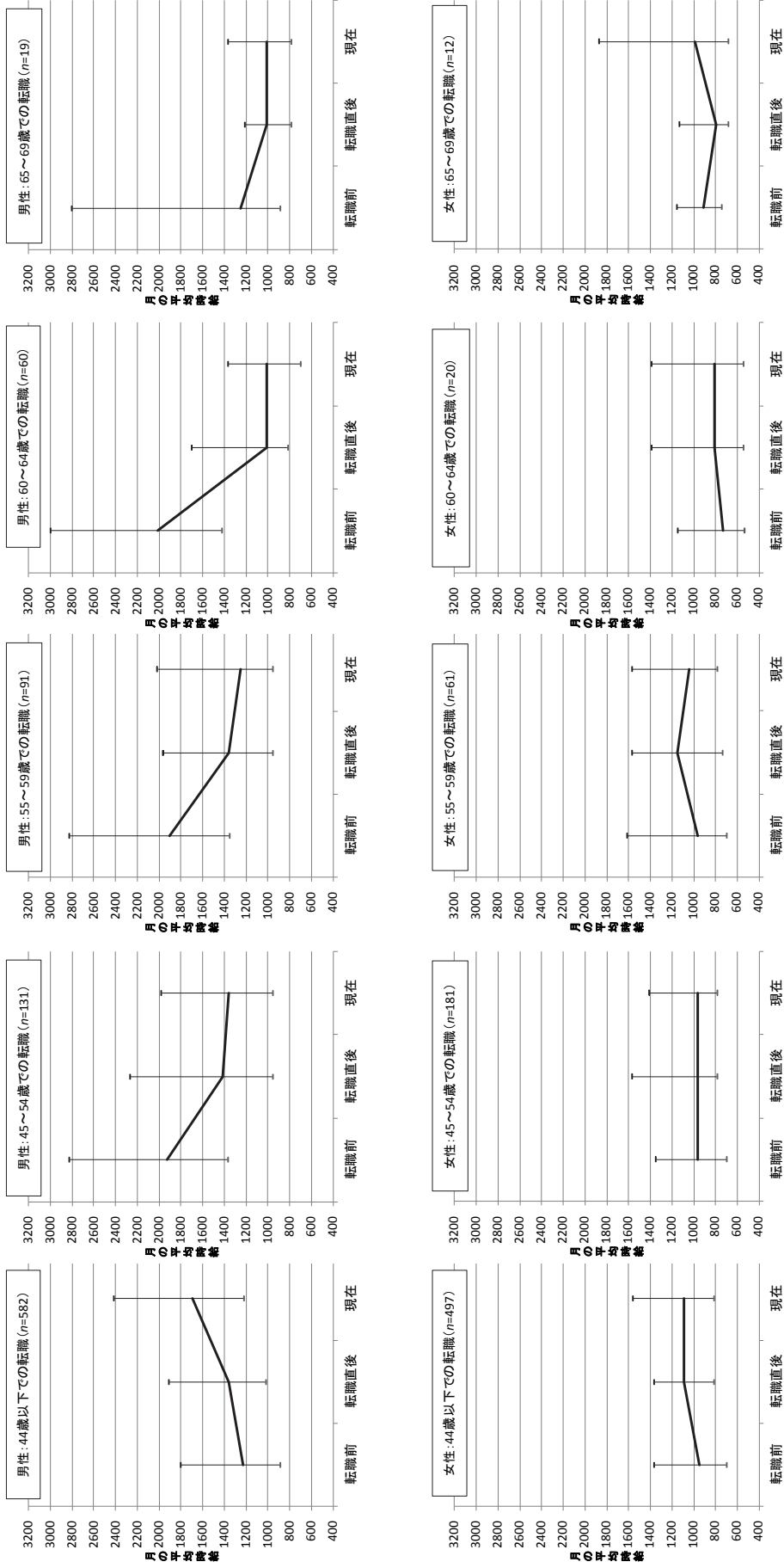
まず男性に注目すると、転職直後、および現在について転職前よりも月の平均時給が上がっているのは「44歳以下での転職」のみで、それ以外の45歳以上での転職では総じて転職直後に平均時給が低下している。中でも「60～64歳での転職」では、転職前に約2,000円だったものが転職直後、現在では約1,000円と半減している。これに対して「65～69歳での転職」の場合には転職前の時点で平均時給が1,250円程度と相対的に見て低い水準であったために転職による月の平均時給の変化の程度は小さくなっている。ただしこの年代では転職前の時点での第3四分位数が約2,800円と高く、おそらく役員報酬を受け取っている高所得者などが一定数含まれていたものと考えられる。こうした所得の格差は、転職直後や現在の時点では縮小し、第3四分位数も約1,200円程度まで低下している。

一方女性に注目すると、転職に伴う月の平均時給の変化は比較的小さく、60歳未満での転職では概ね1,000～1,100円程度、60歳以降の転職では概ね800～1,000円程度の範囲で推移している。また四分位偏差も男性と比較すると小さい点が特徴的である。

以上の結果を前項までの結果と併せて総合的に考察すると、男性に関しては45歳以上の中高年での転職に際して月の賃金額が低下しているのは、勤務日数・労働時間の減少だけでなく労働単価の低下も反映したものと考えられる。一方女性に関しては、確かに男性と同じく月の賃金額が高齢での転職ほど減少しているものの、1日あたりの労働時間や月の平均時給の変化は小さく、基本的には月の労働日数の減少が賃金額の減少に反映されたものと解釈できる。本項の冒頭で述べた通り、ここでの「平均時給」は非常に大雑把な計算に基づくもので、その金額をそのまま鵜呑みにすることはできないものの、中高年の転職に関する年代差、性差の傾向をある程度把握できたと考えられる。

図表 3-1-8 直近の転職の年代別の月の平均時給の推移
 (男女別、1年以上前に転職経験があり現在就業中、かつ3時点で賃金で賃金のあった人を対象、無回答は除外)

【上段：男性、下段：女性】



2 転職経験の有無と直近の転職時期ごとの現在 65 歳以上の人の就業率・雇用率

総務省統計局が Web 上で公開している労働力調査結果によると、平成 25 年の時点で我が国の 65 歳以上の就業率は男性が 28.6%、女性が 13.7%であり、近年増加傾向にある²⁰。それでは、本調査で確認した転職経験の有無、および直近の転職年齢は、こうした 65 歳以上の就業率に影響を及ぼしているのだろうか。

この点について本節では現在の年齢が 65 歳以上である回答者を対象として、男女別・64 歳以下での転職経験の有無別、および 64 歳以下での直近の転職年齢別に回答者全体に占める就業者の比率（以下「就業率」という。）・回答者全体に占める雇用者の比率（以下「雇用率」という。）を集計した結果を報告する²¹。

（1）65 歳以上の男性の就業率・雇用率

まず、回答時の年齢が 65 歳以上かつ 64 歳以下で転職経験がある男性の就業率は 37.6%（雇用率は 24.7%）であり、これは同年代の 64 歳以下で転職経験がない人²²の就業率 26.5%（雇用率は 11.0%）よりも高かった（図表 3-2-1 左側）。

次に直近の転職年齢ごとに見ると、まず「54 歳以下」で転職した人は就業率が 39.9%と最も高かった。ただしこの年代で転職を経験し 65 歳以上でも就業している人は半分以上が正社員から自営業主に転職したケースであり、雇用率は 18.5%に留まる。一方、「55～59 歳」、「60～64 歳」での転職者の場合、就業率自体は「54 歳以下」よりもやや低いものの雇用率は直線的に増加し、「60～64 歳」では 31.8%と転職経験の無い人の約 3 倍に達していた（図表 3-2-1 右側）。

以上の結果から、64 歳以下で転職経験の無かった人は 65 歳以上の回答時現在、就業していないケースが比較的多く、逆に 64 歳以下で転職経験のあった人は 65 歳以上の回答時現在も働き続けているケースが多いと言える。特に直近の転職年齢が 50 代後半以降の人はその傾向が強いことが示唆されている。ただし、「64 歳以下で転職経験の無い、現在 65 歳以上の人」の中には 60 歳定年後、就業を希望しながら止むを得ない事情で転職・再就職できなかった人が含まれると考えられ、その分 65 歳以降の現在の就業率が低下していた可能性がある。したがって、上述の結果はあくまで個人的な背景・文脈をすべて無視した上で、64 歳未満で

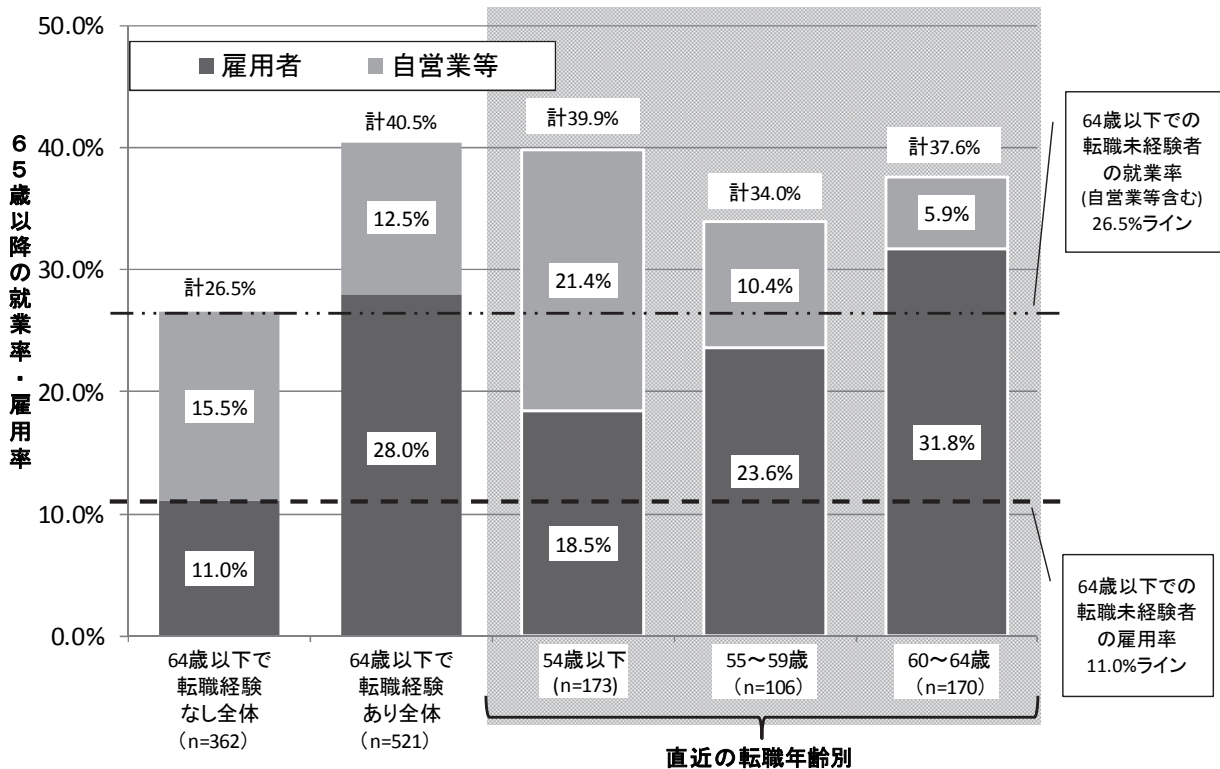
²⁰ 総務省統計局『統計トピックス No.84 統計からみた我が国の高齢者（65 歳以上）』
<http://www.stat.go.jp/data/topics/topi843.htm>（2015/10/29 参照）

²¹ なお、ここで本来は「65 歳以降に就業していた経験を持つ人」の比率を就業率として集計すべきだが、本調査ではこの点について正確に把握する方法が無い。そこで止むを得ず、「現在の年齢が 65 歳以上、かつ、現在就業中の人」の比率を就業率として集計している。このため、たとえば「65 歳以降も就業していたが、70 歳の回答時現在は就業していない」人は集計対象外となる点に留意されたい。

²² この「64 歳以下で転職経験がない人」には、これまでに一度も転職を経験していない人だけでなく、65 歳以降に初めて転職経験を持った人（男性の該当者 9 名）も含まれる。

の転職経験の有無ごとに65歳以降の就業状況を比較したものであり、ただちに「転職経験が65歳以降の就業率を高める」という因果関係を支持するものではない点に留意されたい。

図表 3-2-1 現在 65 歳以上の男性の現在の就業率・雇用率
(64 歳以下での転職経験の有無および直近の転職年齢別)



(2) 65 歳以上の女性の就業率・雇用率

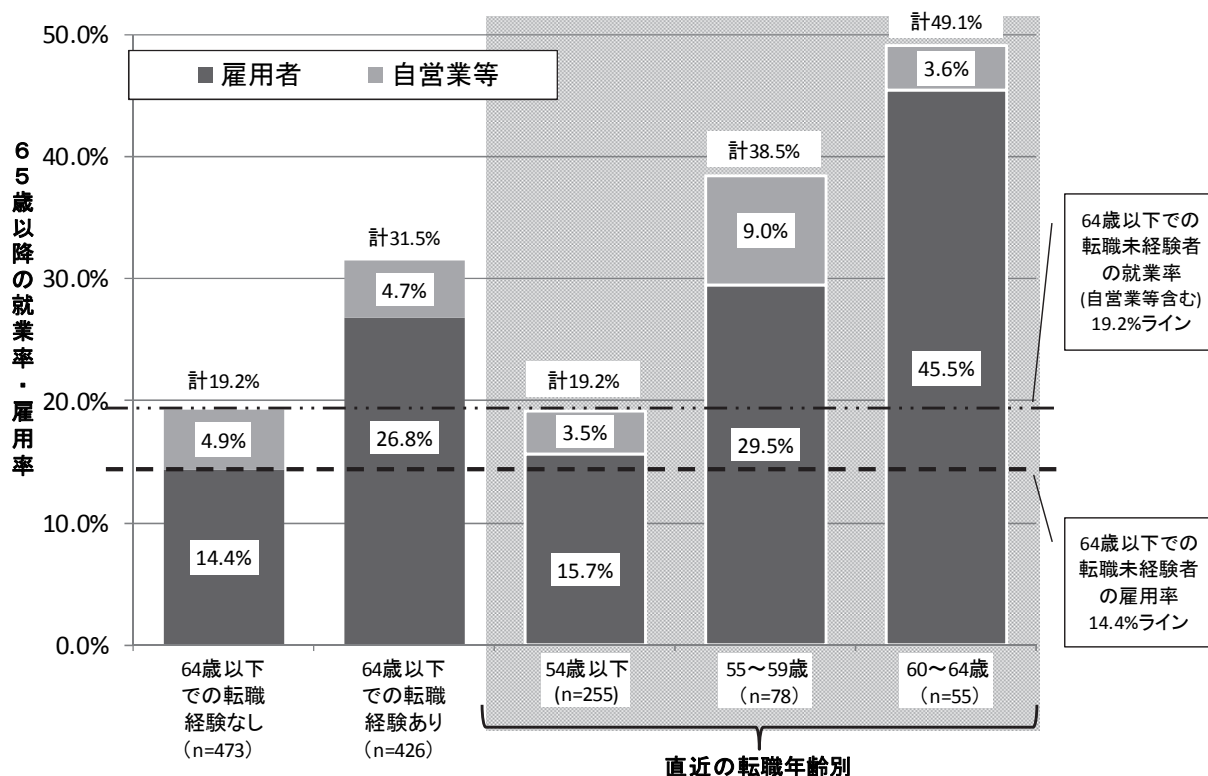
回答時の年齢が65歳以上かつ64歳以下で転職経験がある女性の就業率は31.5%（雇用率は26.8%）と、同年代で64歳以下で転職経験がない人の就業率19.2%（雇用率は14.4%）よりも高かった（図表 3-2-2 左側）。また、男性と比べると全体を通して就業率に占める雇業者の割合が大きく、自営業主や会社役員は総じて10%未満の水準に留まった。

直近の転職年齢別に見ると、まず「54歳以下」では就業率19.2%（雇用率は15.7%）と、転職経験が無い人と同水準に留まった。一方、「55~59歳」、「60~64歳」で転職を経験した女性は65歳以上での就業率・雇用率が大きく増加しており、「60~64歳」の雇用率は45.5%と、男性同様、転職経験がない人の約3倍に達していた（図表 3-2-2 右側）。

ただし女性については専業主婦等、家庭に留まる人も一定数含まれているため、転職経験の有無が65歳以降の就業に及ぼす影響を男性ほど正確に見ることはできない。たとえば「60~64歳」の転職経験のある女性の就業率は同区分の男性を上回る高い水準であるものの、そもそも該当者が55名と少なく、女性全体から見るとやや質的に異なる層が抽出されている

可能性もある。この意味で女性の転職経験が 65 歳以上での就業に及ぼす影響を精査するためには、今後さらなる調査が必要と考えられる。

図表 3-2-2 現在 65 歳以上の女性の現在の就業率・雇用率
(64 歳以下での転職経験の有無および直近の転職年齢別)



3 転職に対する満足度を説明（予測）可能な要因の検討

本調査では問3（17）にて、転職した結果への満足度を尋ねている。その結果、全体では「とても満足している」が 23.5%、「多少は満足している」が 32.9%で、ポジティブな回答が過半数を占めた。一方、「どちらともいえない」は 20.9%、ネガティブな反応 2 段階を合計して 20.5%といった状況であった（図表 2-2-33）。

それでは、一体どのような転職をした人が転職結果への満足度が高いのだろうか。この点について本節では転職経験のある人を対象に、満足度を従属変数とする重回帰分析によって検討してゆく。その際、本調査の主目的である中高年者、特に 50 代後半と 60 歳以降に焦点を当てるため、直近の転職年齢が 45～54 歳未満のケース、55～59 歳のケース、60 歳以降のケースで分けて分析を実行する。

(1) 投入する説明変数

重回帰分析を実施するにあたっては説明変数は2値データもしくは連続値データである必要がある。そこで、本節では下記の変数について説明変数として分析に投入することとした。

(a) 現在の年齢	連続値 (45～74 歳)
(b) 性別	2 値 (0=男性、1=女性)
(c) 定年に伴う転職	2 値 (0=非該当、1=該当)
(d) 転職前後での仕事の種類の変化	2 値 (0=無かった、1=あった)
(e) 転職前後での業種の変化	2 値 (0=無かった、1=あった)
(f) 転職先の選択理由：労働利便性志向	連続値 (0～2 点)
(g) 転職先の選択理由：優良企業志向	連続値 (0～2 点)
(h) 転職先の選択理由：無志向就業願望	連続値 (0～1 点) ²³
(i) 転職先の選択理由：自己適性志向	連続値 (0～3 点)
(j) 転職に要した求職期間	連続値 (0～1287 ヶ月)
(k) 転職に要した費用	連続値 (0.0～999.0 万円)
(l) 転職後の企業規模	2 値 (0=300 人未満、1=300 人以上)
(m) 転職後の雇用形態	2 値 (0=非正規、1=正社員)
(n) 転職後の賃金額の減少	2 値 (0=減少しなかった、1=減少した)

(a)現在の年齢と(b)性別は他の投入変数の効果をより精緻に検討するための調整変数として投入された。(c)の定年に伴う転職は、転職の理由が定年である場合に満足度が影響を受けるか検討することを目的として直近の転職年齢が 60 歳以降のケースの分析時のみ投入された。(d)の転職前後での仕事の種類の変化と(e)の転職前後での業種の変化は、転職がもたらす労働環境・労働内容の質的变化が満足度にもたらす影響を検討するために投入された。

(f)から(i)の転職先の選択理由に関しては、転職時にどのような志向性を持っていたかによって転職結果への満足度に違いがでるのか検討するために投入された。その際、複数回答の 8 項目全てをそのまま投入するのは多重共線性の観点からも、説明変数に占める比重の大きさという観点からも望ましくないと考え、項目のグルーピングを目的として主因子法プロマックス回転にて因子分析を行い固有値 1 以上の 4 因子を抽出した (図表 3-3-1)²⁴。

第 1 因子は「労働時間、休日等の労働条件が良い」と「通勤が便利」で構成され、これは

²³ 本説明変数は因子の加算得点として「連続値」と表記したが、1項目で構成される因子のため、実質は2値データである。

²⁴ なお、回転前の累積寄与率を見ると 22.4%と低く、また共通性も最低で.30 と低い項目が見られたが、ここでは厳密な因子構造の検討ではなく大雑把な項目のグルーピングが目的であるため、そのまま解釈を続行することとした。

「楽に快適に働きたい」因子であると捉え「労働利便性志向」と命名した。第2因子は「給与等収入が多い」と「会社の将来性が期待できる」で構成され、これは「優良企業で働きたい」因子であると捉え「優良企業志向」と命名した。第3因子は「とにかく仕事に就きたかった」のみで構成されるため、特に仕事の選り好みをせずに就業を目指す因子として「無志向就業願望」と命名した。第4因子は「仕事の内容に興味があった」と「能力・個性・資格を生かせる」が正の構成項目、「前の会社が斡旋したから（出向・転籍を含む）」が負の構成項目であったため、これは「他者任せにせず、自分に合った仕事を選びたい」因子であると捉え、「自己適性志向」と命名した²⁵。

これら4因子について、負の項目は逆転処理した上で構成項目の選択回数を単純加算して得点化し、説明変数として重回帰分析に投入することとした。

図表 3-3-1 転職先の選択理由(複数回答)の因子分析結果(主因子法プロマックス回転)

	因子			
	1	2	3	4
労働時間、休日等の労働条件が良い	0.59	0.04	-0.08	-0.07
通勤が便利	0.42	-0.06	0.05	0.07
給与等収入が多い	0.01	0.56	0.02	-0.05
会社の将来性が期待できる	-0.04	0.40	-0.02	0.08
とにかく仕事に就きたかった	-0.03	0.01	0.59	-0.06
仕事の内容に興味があった	-0.03	-0.02	-0.09	0.37
前の会社が斡旋したから(出向・転籍を含む)	-0.11	-0.02	-0.19	-0.33
能力・個性・資格を生かせる	-0.04	0.05	-0.14	0.27
因子間相関	1	0.16	0.03	0.06
	2		-0.27	0.23
	3			-0.13

(j)の転職に要した求職期間と(k)の転職に要した費用は、転職時に支払ったコストが高いほど高い満足度の転職が実現され得るのか検討するために投入された。最後に(l)転職後の企業規模、(m)転職後の雇用形態、(n)転職後の賃金額の減少の3変数は、(a)から(k)までの他の諸要因と比較して、結果的な転職後の待遇がどの程度満足度に影響しているか検討することを目的として投入された。

なお、上記のうち(l)(m)(n)については2値のダミー変数に変換するにあたって、0にも1にも当てはまらないケースが分析対象から除外されることとなった。たとえば(l)の企業規模のダミー変数化によって「官公庁」は対象から除外され、(m)の雇用形態のダミー変数化によって「役員」、「自営業主、家族従業者」「その他」は対象から除外された。

²⁵ 「前の会社の斡旋」という他者任せの転職は、自分の興味や適性を重視した転職とは逆の心的状況を指すものと想定し得る。

以上の14変数について相関を確認したところ、その絶対値は最大で $|r|=0.56$ ((d)(e)間)と中程度の相関が見られたが、重回帰分析投入時のVIFはすべて2.0以下であった。したがって多重共線性の疑いは低いと判断し、そのまま分析に投入することとした。なお次項以降の分析対象ケース数が前章までと比較して小さいのは、投入された変数の1つでも無回答があるケースは除外されたことによる。

(2) 直近の転職年齢が45～54歳の回答者の転職満足度の説明要因

図表 3-3-2 直近の転職年齢が45～54歳の回答者の転職満足度を
従属変数とする重回帰分析の結果 (n = 531)

説明変数		標準化 β	VIF
基礎属性	現在の年齢	.06	1.11
	性別	.12 *	1.42
転職変化	転職前後での仕事の種類の変化	-.12 *	1.37
	転職前後での業種の変化	.09	1.34
転職先 選択理由	労働利便性志向	.18 ***	1.19
	優良企業志向	.09 *	1.10
	無志向就業願望	-.13 **	1.09
	自己適性志向	.14 ***	1.08
転職コスト	転職に要した求職期間(月換算)	-.02	1.06
	転職に要した費用	-.01	1.09
転職先 の状況	転職直後の企業規模	.04	1.09
	転職直後の雇用形態	.05	1.44
	転職に伴う賃金減少	-.14 ***	1.15

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ 調整済み $R^2 = .15$ ***

まず45～54歳が直近の転職である回答者のうち、全変数に欠損の無い531名を対象として分析を行った。前項で確認した説明変数のうち、(c)「定年に伴う転職」を除く13変数を強制投入の上で重回帰分析を行ったところ、図表3-3-2の結果を得た。調整済み R^2 値は.15であり、モデル自体の当てはまりの良さは0.1%水準で有意である。したがって、「多種多様な個人の状況が多大な影響を及ぼす中で、このモデルでは転職結果への満足度の分散の約15%を説明し得る」ということになる。本項のモデルで転職結果への満足度を完全に説明・予測できるというわけでは全く無いので、予めご留意されたい。

まず投入した変数の中で最も転職結果への満足度を大きく説明したのは「労働利便性志向」得点であり、他の変数が一定であるならば「働きやすさ」を重視して転職先を選んだ人ほど転職結果への満足度が高くなることが示唆された。優良企業で高収入を得ることや自己の適性に合った職を得ることよりも働きやすさで転職先を選んだことが満足度を大きく規定するという結果は興味深い。

またこの年代での転職においては、労働利便性志向よりは影響は小さいものの、他の3つの転職先選択理由についても「自己適性志向」と「優良企業志向」は正の説明変数として、「無志向就業願望」は負の説明変数として有意であった。すなわち、自分と合った仕事を選択したり、優良企業を選択したりできた人はそうでなかった人よりも転職結果への満足度は高くなり、逆に仕事を選び好みせずに「とにかく就業したかった」として転職先を選択した人はそうでなかった人よりも結果への満足度が低くなることが示唆された。無志向就業願望は「仕事を選べるほどの余裕が無かった」、すなわち選択理由としては消極的な内容であると想定すれば、この結果は了解可能性が高いと言える。

一方、上述の「自己適性志向」と並ぶ第2位の説明変数として「転職に伴う賃金減少」が有意であった。標準化 β が負の値であることから、「他の変数が一定であるならば、転職に伴って月の賃金額が減少した人は、そうでない人よりも転職結果への満足度が低くなる」ことが示唆されたと言える。賃金水準が満足度を大きく規定する要因であるという知見は、尤もらしい結果と言える。

この他に、第4位に上述の「無志向就業願望」を挟み、第5位として「性別」が正の説明変数、「転職前後での仕事の種類の変化」が負の説明変数として有意であった。したがってこの年代での転職においては他の変数が一定であるならば、「男性よりも女性のほうが転職結果への満足度が高い」こと、「転職前後で仕事の種類の変化が生じた人は、そうでない人よりも転職結果への満足度が低くなる」ことが示唆されたと言える。性差は調整変数なので深く考察しないが、雇用形態等の影響を調整しても女性のほうが男性よりも満足度が高いという結果は、本分析で投入していない何らかの別の要因によるものと推測される。一方、仕事の内容変化が満足度を低下させるという結果は、転職後に新たな仕事に慣れるための労力が発生するというものであり、このことが不満を高めるのだとしても違和感は無いものと考えられる。

なお、「年齢」、「業種の変化」、「転職に要した求職期間（月換算）」、「転職に要した費用」、「転職直後の企業規模」、「転職直後の雇用形態」については、説明変数として有意ではなかった。したがって45～54歳での転職においては、これらの変数は満足度の説明・予測には役立てられないことが示唆された。

(3) 直近の転職年齢が 55～59 歳の回答者の転職満足度の説明要因

図表 3-3-3 直近の転職年齢が 55～59 歳の回答者の
転職満足度を従属変数とする重回帰分析の結果 (n = 192)

説明変数		標準化 β	VIF
基礎属性	現在の年齢	.25 ***	1.12
	性別	-.04	1.35
転職変化	転職前後での仕事の種類の変化	.18 *	1.26
	転職前後での業種の変化	-.04	1.26
転職先 選択理由	労働利便性志向	.12	1.29
	優良企業志向	.12	1.06
	無志向就業願望	-.11	1.16
転職先 状況	自己適性志向	.18 *	1.11
	転職に要した求職期間(月換算)	.02	1.09
	転職に要した費用	-.01	1.09
転職先 状況	転職直後の企業規模	.01	1.08
	転職直後の雇用形態	.11	1.32
	転職に伴う賃金減少	-.19 *	1.21

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ 調整済み $R^2 = .15^{***}$

次に直近の転職年齢が 55～59 歳の回答者 192 名を対象として分析を行った。前項と同じ 13 の説明変数を全て強制投入の上で重回帰分析を行ったところ、図表 3-3-3 の結果を得た。調整済み R^2 値は .15 であり、モデル自体の当てはまりの良さは 0.1% 水準で有意である。したがって、「多種多様な個人の状況が多大な影響を及ぼす中で、このモデルでは転職結果への満足度の分散の約 15% を説明し得る」ということになる。前項同様、本項のモデルで転職結果への満足度を完全に説明・予測できるというわけでは全く無いので、予めご留意されたい。

まず投入した変数の中で最も転職結果への満足度を大きく説明したのは「現在の年齢」であった。標準化 β は正の値なので、50 代後半での転職においては他の変数が一定であるならば、回答時現在の年齢が高いほど転職結果への満足度が高くなることが示唆された。本変数は調整変数なので深くは考察しないが、1 つの解釈の可能性として 50 代後半での転職直後の苦勞が加齢に伴って肯定的に評価されることなどが考えられる。つまり、「転職直後は苦勞して不満も高かったが、後から振り返るとあの時転職して良かった」という心境変化である。特に、「現在の年齢」が 70 歳以上の回答者は、50 代後半での転職に関して満足度平均値が 3.6 点 (SD=1.1) と、55～59 歳の 3.2 点 (SD=1.2)、60～64 歳の 3.3 点 (SD=1.3)、65～69 歳の 3.3 点 (SD=1.3) よりも高い水準となっている。ただし、上述の加齢に伴う心境変化という解釈を裏付けるデータは本調査からは得られず、この点については今後の課題としたい。

続いて第 2 位の説明変数として有意となったのは、45～54 歳での転職と同様、「転職に伴う賃金減少」であった。したがって 45～59 歳での転職においても、月の賃金額の低下が転職結果への満足度を低下させる主要な要因であることが示唆された。

次に、第 3 位の説明変数は同率で「転職前後での仕事の種類の変化」と「自己適性志向」がいずれも正の説明変数として有意であった。まず「仕事の種類の変化」に関しては、45～54 歳での転職においては負の説明変数として有意であったものが、50 代後半での転職においては正負が逆転している。この結果の解釈として考えられるのが、体力の衰え等に伴う必要に迫られての仕事の種類の変化である。たとえばそれまでは屋外現場で体を動かす仕事に就いていた人が、50 代後半での体力の衰えを背景として屋内でのデスクワークに転職をしたのだとすれば、仕事の種類の変化は新しい仕事への適応コストを加味してもそれ以上に高い満足度に繋がるということが考えられる。もちろん、高齢者の健康状況・経済状況は多様であり上述の例が全てではなく、例えば老眼を背景にデスクワークから離れるケースなども考え得るが、いずれにせよ「個々の状況に合わせた、必要に迫られた仕事の種類の変化」という捉え方をした場合、それが転職結果への満足度を高めるという結果は不自然ではない²⁶。

一方、「自己適性志向」に関しては 45～54 歳での転職と同じく、転職結果への満足度を高めることが示唆された。これは、他の 3 つの転職先選択理由が有意性を失っている結果とは対照的である。すなわち、50 代後半での転職においては自分の興味や能力といった自己適性を重視した転職先を選択することが、「働きやすい仕事」や「優良企業での仕事」を選択するよりも転職結果への満足度を高めることに繋がる、ということになる。前述の 50 代後半での体力の衰えという可能性を考慮すると、「労働利便性志向」が有意でないという結果はやや意外ではあるものの、「自分自身のやりたい仕事、能力に見合った仕事」を重視した転職が満足度に繋がるという結果自体は違和感の無いものと言える。

²⁶ なお、50 代後半での転職における「仕事の種類」の変化は、出向・転籍に伴う管理的な仕事等への移行も一定数含まれていると考えられ、このことが満足感を高める一因になっていた可能性がある。ただし、この年代での出向・転籍自体が本人にとって必ずしも肯定的に捉えられないケースもあることを考えると、解釈は難しい。

(4) 直近の転職年齢が 60 歳以上の回答者の転職満足度の説明要因

図表 3-3-4 直近の転職年齢が 60 歳以上の回答者の
転職満足度を従属変数とする重回帰分析の結果 (n = 222)

説明変数		標準化 β	VIF
基礎属性	現在の年齢	.26 ***	1.08
	性別	.07	1.14
	定年に伴う退職	.09	1.11
転職変化	転職前後での仕事の種類の変化	.07	1.52
	転職前後での業種の変化	.01	1.45
転職先 選択理由	労働利便性志向	.09	1.07
	優良企業志向	.09	1.15
	無志向就業願望	-.12	1.06
	自己適性志向	.13 *	1.11
転職コスト	転職に要した求職期間(月換算)	-.05	1.08
	転職に要した費用	-.10	1.12
転職先 の状況	転職直後の企業規模	.03	1.10
	転職直後の雇用形態	.06	1.11
	転職に伴う賃金減少	.00	1.19
		*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$	調整済み $R^2 = .09^{**}$

本節の最後に直近の転職年齢が 60 歳以上の回答者 222 名を対象として分析を行った。前項・前々項と同じ説明変数に「定年に伴う転職」を加えた 14 変数について強制投入の上で重回帰分析を行ったところ、図表 3-3-4 の結果を得た。調整済み R^2 値が .09 と小さいが、モデル自体の当てはまりの良さは 1% 水準で有意である。したがって、「多種多様な個人の状況が多大な影響を及ぼす中で、このモデルでは転職結果への満足度の分散の約 9% を説明し得る」ということになる。前項・前々項と同様、本項のモデルで転職結果への満足度を完全に説明・予測できるというわけでは全く無いので、予めご留意されたい。

まず投入した変数の中で最も転職結果への満足度を大きく説明したのは、55～59 歳と同様、「現在の年齢」であった。この点については前項同様、今回の調査結果からは「加齢に伴う心境変化」という解釈可能性が考えられるが、詳細な検討は今後の課題としたい。

次に第 2 位の説明変数は「自己適性志向」が 50 代後半での転職時と同様に有意であった。すなわち、60 歳を超えての転職をする際にも、自らの興味関心、能力適性を重視した転職先を選んだ人が、転職結果への満足度が高いことが示唆された。

さて、60 歳以上での転職については上記の 2 変数以外は全て有意ではない結果となった。特に、45～54 歳や 55～59 歳での転職時には第 2 位の説明変数として存在感を示していた「転職に伴う賃金低下」が有意とならなかった点は重要である。前節の 3 点比較でも確認した通り、60 歳以上での転職においては月の賃金額の低下が起きるケースが非常に多いことが示唆されている。したがって、この年代での転職では賃金額の低下はむしろ「当たり前のこと」

として受容され、満足度の低下とは結びついていない可能性が考えられる。

ただし、調整済み R^2 値が低く有意な説明変数も少ないことから、60 歳以上の転職満足度については本節の分析の枠組みでは捉えきれない他の要因によって説明されることが考えられる。この点について、今後さらなる知見の蓄積が必要と考えられる。