

第Ⅱ部 調査結果の概要

第7章 職業生活

1 はじめに

本章では回答者の職業生活に焦点を当てる。

前回と今回の調査項目の違いで最も大きなものは職歴を調査項目に加えたことである。どのような調査方法をとるにしても、個人のすべての職歴を正確に把握するのは困難である。調査対象者の年齢が高くなればそれだけ職歴も長くなるので一層難しい。

今回の調査では、郵送調査で職歴をどこまで把握することができるのか、その可能性を検討するために、今回の調査が事前調査であるということから試行的に加えた項目である。その結果、調査方法を含め、改善されるべき問題点が少なくないことが明らかになった。それゆえ、調査から得られた職歴データにも問題点が含まれている。しかしながら、暫定的であっても中高年齢者の就業行動について可能な範囲で検討しておくことも必要であろう。そこで、回答者のこれまでの職業経歴について整理し、そのイメージを描くことにする。

次に、回答者の現在の職業生活について整理する。さらに、回答者が60歳以降の職業生活についてどのような展望を持っているのか、また、現在の勤め先ではそれに応えることができるような制度・施策が整備されているのか、といったことについて検討することにする。

2 職業経歴の全体像

第1回調査ではこれまでの働き方（職業経歴）に関する調査項目を転職回数および最長職（仕事内容、勤務先）に限定して回答を求めた。第2回調査では、学校卒業後の初職から現職まで記入することを求めた。回答者の職業経歴については、既に第II部で触れたように、いくつかの問題が含まれており、データの信頼性が不足している。とりわけ企業内異動を離転職といった職業経歴の1つとして扱うことには問題が多い。

以下では職業経歴の全体像について4つに類型化し、それぞれについて概観することにする¹。

第7-1図は、回答者の職業経歴の全体像をあらわしている。この図から、回答者の職業経歴は、概ね次のように分類することができる。

タイプⅠ 初職からそのまま現職に至るケース

タイプⅡ 初職から転職を経て現職に至るケース

タイプⅢ 初職から（転職を経て）一旦非労働力化するが、後に再び労働力化するケース

タイプⅣ 初職から（転職を経て）非労働力化し、そのまま現在に至るケース

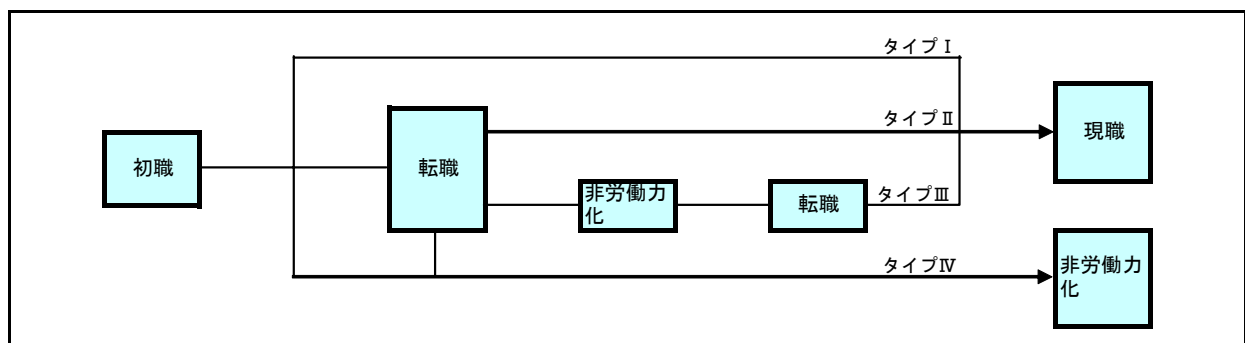
タイプⅤ その他（就業経験がまったくない場合）

ここで、タイプⅠは、学校卒業後に就いた勤め先に現在まで継続して就業しているケース

¹ 明らかな記入ミスを除き、原則として調査票に記入されたデータに基づいて集計した。以下の作用も同様である。

である。この中には企業内異動を経験している場合や企業内異動を経験していない場合も含まれる。タイプⅡは、学校を卒業後に就いた仕事を辞め、転職を経て現職に至るケースである。この場合、非労働力化を経験していないこととし、また、転職回数、転職理由は問わないものとして集計した。タイプⅢは、学校卒業後就業した仕事を一旦辞め、非労働力化した後に再び労働力化し現在に至っているケースで、非労働力化する前あるいは後に転職を経験している場合も含まれる²。タイプⅣは、仕事を辞めた後、そのまま非労働力化したケースで、非労働力化する以前の転職回数は問わないこととする³。タイプⅤは、これまで一度も就業経験がないケースで、ケース数としてはかなり少ないことが予想される。

第7-1図 職業経歴の全体像



注) 職歴表への記入に基づいて集計・分類したもので、タイプⅠ～タイプⅣの分類については本文を参照。

以下の節では、比較的整合的な職歴データを得ることが出来た 274 ケースを取り上げて、職歴の特徴を見ていくことにする。職歴について4つのタイプに分類したが、274 ケースを4つに分類すると、タイプⅠが 95 ケース、タイプⅡが 144 ケース、タイプⅢが 19 ケース、タイプⅣが 16 ケースである。今回の調査ではタイプⅤに該当するケースはなかった。ただし、今回の調査が事前調査であり、回答者がインターネットモニターから有意抽出されたこと、また、職歴表の記入ミスや不明・無回答などが多く、データの信頼性に問題があるので、このような職歴類型が一般的なものではないかもしれない。

3 年齢と職歴との関係

以下では、職歴のいくつかの側面について見ていくことにする。

² 紙幅の都合から省略しているが、第7-1図では初職から転職を経て非労働力化するケースだけではなく、非労働力化の後再び労働市場に参入し、その後転職した場合もここに含まれる。

³ タイプⅡ、タイプⅢ、タイプⅣについては失業を経験している可能性がある。調査票に対する回答では、収入をとまなう仕事に就いていなく、かつ当該期間の完結理由が「新規に仕事に就いた」という場合を失業期間として解釈することとしていた。しかしながら回答の指示が不十分であったこと等の理由から失業期間についてはほとんど把握できなかった。

3. 1 業種

第7-1表は職業経歴表による勤め先の業種分布である。これをみると、勤め先の業種の構成は25歳から45歳まで比較的安定しているように思われる。20歳、50歳、55歳については回答者の数が少ないこともあり、業種別の構成がやや異なっている。

第7-1表 職業経歴表による勤め先の業種分布（5歳間隔）

	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス ・熱供給・ 水道	情報通信業	運輸業	卸売・小売 業	金融・保険 業
20歳		12.5	33.3	4.2	4.2		12.5	
25歳		7.3	31.3	1.1	11.7	1.1	10.1	11.2
30歳		8.2	30.3	0.5	9.7	2.1	12.3	9.7
35歳		7.7	29.6	0.5	10.2	3.1	12.2	11.2
40歳		7.1	31.0	0.5	9.6	3.0	11.2	10.7
45歳		7.5	27.2	0.7	10.2	4.1	10.2	10.9
50歳	1.7	8.5	27.1		10.2	5.1	11.9	13.6
55歳			23.1	7.7	15.4		15.4	

第7-1表 職業経歴表による勤め先の業種分布（5歳間隔、続き）

	不動産業	飲食店・宿 泊業	医療、福祉	教育、学習 支援業	複合サー ビス業	サービス 業	公務	その他
20歳			4.2			16.7	8.3	4.2
25歳	0.6	2.2	1.7	2.8	1.1	11.7	3.9	2.2
30歳	0.5	1.0	2.6	3.6	1.0	11.8	3.1	3.6
35歳	0.5	1.0	2.0	3.1	1.0	11.7	3.6	2.6
40歳	0.5	1.0	2.5	3.0	1.0	13.7	3.6	1.5
45歳	1.4	0.7	2.7	3.4	0.7	12.9	3.4	3.4
50歳	5.1			5.1		8.5	1.7	1.7
55歳	15.4					23.1		

注) 数値は各年齢の有効回答を集計したもの。

3. 2 企業規模

第7-2表は、回答者の勤め先従業員規模について5歳間隔で集計した結果である。この表をみると、25歳から45歳までは従業員数1000人以上の大企業で働く人の比率は40%以上ある。しかし、50歳より年齢が高くなると従業員数1000人以上の大企業で働く人の比率が低下している。一方、50歳より年齢が高くなると、300~999人あるいはそれより小さい規模の勤め先で働く人の構成比が増えている。

第7-2表 職業経歴表による勤め先の従業員数分布（5歳間隔）

	0人	1～4人	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	官公庁・学校	わからない	合計
20歳		4.2			16.7	25.0	25.0	20.8	8.3		100.0
25歳	1.7	3.4	1.7	3.4	11.2	11.2	17.9	43.0	5.6	1.1	100.0
30歳	0.5	1.5	5.1	5.1	12.3	11.8	14.4	43.1	5.1	1.0	100.0
35歳	0.5	4.6	6.6	4.6	8.7	9.2	14.3	44.9	5.6	1.0	100.0
40歳	1.5	4.5	5.1	5.6	8.6	9.1	17.7	41.9	5.6	0.5	100.0
45歳	1.4	2.7	7.4	7.4	7.4	10.8	14.2	42.6	5.4	0.7	100.0
50歳	3.3	1.7	8.3	8.3	10.0	8.3	18.3	38.3	1.7	1.7	100.0
55歳	7.7	7.7	23.1	15.4	7.7		23.1	7.7		7.7	100.0

3.3 役職

第7-3表は、職業経歴表による勤め先での役職の構成を集計した結果である。

50歳までは年齢が高くなるにしたがって職位も高くなっているが、50歳以上になると係長・主任クラス、課長補佐・課長代理などがわずかになり、部長相当職以上と一般社員、その他の役職に分かれている。

なお、その他の役職の具体的内容として、「自営業主」「経営者」などが挙げられていた。

第7-3表 職業経歴表による勤め先の役職の分布（5歳間隔）

	一般社員	係長・主任相当職	課長補佐・課長代理	課長相当職	部長相当職以上	その他	合計
20歳	83.3	16.7					100.0
25歳	87.7	6.1	1.7	3.9	0.6		100.0
30歳	64.1	20.0	3.1	9.2	2.1	1.5	100.0
35歳	49.5	21.4	6.6	17.3	4.6	0.5	100.0
40歳	38.4	18.7	6.6	25.8	10.1	0.5	100.0
45歳	34.5	10.1	4.7	32.4	16.2	2.0	100.0
50歳	18.3	6.7	3.3	30.0	35.0	6.7	100.0
55歳	23.1	7.7		7.7	38.5	23.1	100.0

3.4 職業（仕事内容）

第7-4表は、職業経歴表に記載された職業（仕事内容）がどのような構成になっているかを集計したものである。この表をみると、40歳代までは専門的・技術的職業の構成比が最も大きい、50歳では管理的な仕事の構成比が最も大きくなっており、年齢が高くなるにつれて管理的な仕事の構成比が高くなり、それ以外の仕事の構成比が小さくなっている。これは、上でみた役職に関する集計結果と整合的である。

第7-4表 職業経歴表による職業（仕事内容）の分布（5歳間隔）

	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	造・建設、採掘・製造・労務	その他の仕事	合計
20歳	50.0		12.5		8.3	8.3	4.2	16.7		100.0
25歳	51.4	4.5	20.1	11.7	5.0	0.6	1.7	3.9	1.1	100.0
30歳	52.3	7.2	16.9	13.8	3.6	0.5	2.1	3.1	0.5	100.0
35歳	49.5	12.8	17.9	11.7	2.6	0.5	2.0	2.6	0.5	100.0
40歳	41.9	24.2	16.2	9.1	3.5	0.5	1.5	2.0	1.0	100.0
45歳	38.5	29.7	16.2	7.4	1.4		2.0	3.4	1.4	100.0
50歳	33.3	43.3	8.3	5.0	1.7		3.3		3.3	100.0
55歳	30.8	46.2		7.7	7.7				7.7	100.0

3.5 移動理由

第7-5表は、職業経歴表による移動理由を5歳間隔で集計したものである。20歳と55歳については移動理由の記入がなかったため、表から除外してある。

これをみると、25歳から30歳にかけて移動理由で最も多いのが転職であることがわかる。しかし、35歳から40歳にかけて、転職の構成比は小さくなり、それにかわって企業内異動の構成比が大きくなっている。既にみたように、管理職への昇進がこの年齢層で比較的多いことを反映していると考えられる。

残念ながら、今回の調査票の職歴表では企業内の部門間異動を十分把握することができない。したがって、企業内異動のうち、部門間異動の効果を確認することはしなかった。

第7-5表 職業経歴表による移動理由の分布（5歳間隔）

	企業内異動	転籍	退職	転職	解雇・倒産	新たな規就職	現職	仕事をしない	その他	合計
25歳	32.1	3.6	3.6	50.0			3.6	3.6	3.6	100.0
30歳	39.4	3.0	6.1	48.5			3.0			100.0
35歳	75.9			17.5	3.4		3.4			100.0
40歳	63.0	3.7		22.2	3.7	3.7	3.7			100.0
45歳	41.7			2.8		2.8	52.8			100.0
50歳	23.8	4.8		9.5			61.9			100.0

3.6 職業経歴についての小括

以上、職業経歴に関する議論を整理すると、以下のようになる。

まず、回答者職業経歴を4つに類型化した。現在就業している者の3割強が初職に一貫し

て継続勤務し（タイプⅠ）、5割の者が転職経験を有する（タイプⅡ、タイプⅢ）。現在収入をとまなう仕事に就いている者の数%が非労働力化していた期間を経験している（タイプⅢ、タイプⅣ）。また、調査対象者のうち数%は非労働力化している（タイプⅣ）。学校卒業後、一度も就業経験がない回答者はいなかった。

また、年齢とともに職歴がどのように変化していくかを見ると、

- (1) 勤め先の業種の構成は25歳から45歳まで比較的安定しているが、それ以降は業種の構成に変化が見られる。
- (2) 勤め先の従業員規模との関係を見ると、25歳から45歳までは従業員数1000人以上の大企業で働く人の比率は高いが、50歳より年齢が高くなると大企業で働く人の比率が低下し、300～999人あるいはそれより小さい規模の勤め先で働く人の構成比が増えている。
- (3) 勤め先での役職の構成を見ると、50歳までは年齢が高くなるにしたがって職位も高くなっている。それを反映して、40歳代までは専門的・技術的職業の構成比が最も大きいですが、50歳では管理的な仕事の構成比が最も大きくなっている。
- (4) 移動理由をみると、25歳から30歳にかけては転職が多いが、35歳から40歳にかけて、転職の構成比は小さくなり、企業内異動の構成比が大きくなっている。

4 現職

4.1 就業状態

第2回調査では78.0%の回答者が「収入を伴う仕事をしている」と回答している。第1回調査でも77.7%の回答者が「収入を伴う仕事をしている」と回答していたので、ほぼ同じ比率の回答者が仕事に就いていることになる。また、今回の調査結果を男女別に見ると、男性の98.6%、女性の55.8%が収入の伴う仕事に就いている。

ところで、この1年間に労働力状態が変わった回答者はどれだけいるのであろうか。このことを確認するために、調査の間で就業状態が変化したかどうか、2回のデータを使ってクロス集計してみた。その結果が第7-6表である。この表は、表側に第1回目の調査時点で収入をとまなう仕事をしていたかどうかについての回答結果を、表頭に第2回調査の調査時

第7-6表 第1回調査における就業状態と第2回調査における就業状態（パネルデータ）

		第2回調査		合計
		仕事をしている	仕事をしていない	
第1回調査	仕事をしている	308 (96.3%)	12 (3.8%)	320 (100.0%)
	仕事をしていない	19 (21.3%)	70 (78.7%)	89 (100.0%)
合計		327 (80.0%)	82 (20.0%)	409 (100.0%)

注) セルの上段の数値は回答者数、下段のカッコ内の数値は行%をあらわす。

点で収入をともなう仕事をしていたかどうかについての回答結果をとっている。この表によれば、

- (1) 第 1 回調査で就業していた 320 人のうち、第 2 回調査でも就業していた人：308 人 (96.3%)、
- (2) 第 1 回調査で就業していた 320 人のうち、第 2 回調査では就業していない人：12 人 (3.8%)、
- (3) 第 1 回調査で就業していなかった 89 人のうち、第 2 回調査では就業していた人：19 人 (21.3%)、
- (4) 第 1 回調査で就業していなかった 89 人のうち、第 2 回調査でも就業していない人：70 人 (78.7%)、

となっている⁴。回答者のうち 31 人の就業状態に変動があったことになる。

第 1 回調査では、収入をともなう仕事に就いていない調査対象者が就業意欲をもっているかどうかたずねている。その回答結果とその後の就業行動について検討してみる。第 1 回調査で収入をともなう仕事に就いていない人の就業意欲をみると、「パートやアルバイトで働くことが出来る仕事を探している」が 35.7%で最も多く、以下、「今後収入をともなう仕事をする予定はない」が 25.0%、「わからない」が 18.8%、「よい仕事があれば働いても良い」が 15.2%などとなっている。

この結果と第 2 回調査における就業状態とをクロス集計してみた結果が第 7-7 表である。この表をみると、収入をともなう仕事をする予定がなかった回答者の 9 割が現在も仕事に就いていないのに対して、収入をともなう仕事につく意志のあった回答者は第 2 回調査では仕事に就いている比率が高い。特に「パートやアルバイトで働くことが出来る仕事を探している」回答者の 1/3 は第 2 回調査時点で仕事に就いている⁵。

なお、現在収入をともなう仕事をしていない回答者に、収入をともなう仕事に就く予定の有無をたずねた結果、第 1 回調査では「パートやアルバイトで働くことができる場所を探している」が 35.7%であったのが、第 2 回調査では 19.5%へと減少し、第 1 回調査では「収入をともなう仕事をする予定はない」が 25.0%から第 2 回調査では 35.4%へと増加している。

次に、世帯単位で就業状態を見た場合、どうであろうか。この点については、家族構成に関する記述でふれたように、本人および配偶者の両者とも収入をともなう仕事をしている世帯が 5 割強、本人だけが収入をともなう仕事をしている世帯が 5 割弱である。さらに、共働き世帯を類型化すると、本人または配偶者の一方が正規従業員、他方が臨時雇い・パート・

⁴ ここで得られた数値と過去 1 年間の出来事に記した数値とは必ずしも一致していない。たとえば、第 1 回調査で収入を伴う仕事に就いていなかったが、第 2 回調査で収入をともなう仕事に就いているとした 19 名についてみると、過去 1 年間の出来事として「新たに働き始めた」と回答したのは 11 名である。

⁵ 第 1 回調査で「パートやアルバイトで働くことが出来る仕事を探している」と回答した者のうち雇用者（非正規）として働いている者の比率は 81.8%であった。

第7-7表 第1回調査における就業予定と第2回調査の就業状態

		第2回調査での就業状態		合計
		仕事をしている	仕事をしていない	
第1回調査における今後の就業予定	今後収入をともなう仕事をする予定はない	2 (9.1%)	20 (90.9%)	22 (100.0%)
	パートやアルバイトで働くことが出来る仕事を探している	10 (34.5%)	19 (65.5%)	29 (100.0%)
	よい仕事があれば働いてもいい	3 (21.4%)	11 (78.6%)	14 (100.0%)
	独立開業の準備をしている	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
	わからない	1 (6.7%)	14 (93.3%)	15 (100.0%)
	その他	0 (0.0%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)
合計		17 (20.5%)	66 (79.5%)	83 (100.0%)

注) セルの上段の数値は回答者数、下段のカッコ内の数値は行%をあらわす。

アルバイトなど非正規として働いているというケースが57%、本人・配偶者ともに正規従業員として働いているケースが25%となっている。これは、第1回調査、第2回調査でほとんど変わっていない。

家計の労働供給のあり方、いかえると、構成員のうち誰が就業するかによって家庭生活や日常生活にどのような効果があるのだろうか。同じ問題意識がこれまで実施されてきた調査のなかでももたれている⁶。ここでは、家計を夫と妻の就業状態によって3つに類型化し、その効果を検討する。

まず、家計の就業状態を、夫・妻ともに正規従業員として就業している家計(家計類型Ⅰ)、夫が正規従業員として就業し、妻が非正規従業員として就業している家計(家計類型Ⅱ)、夫が正規従業員として就業し、妻が非労働力化している家計(家計類型Ⅲ)の3つに類型化した。もちろん、回答者が未婚の家計や自営業、家族従業員などを考慮すると3類型以外にも考えられるが、議論を単純化するためにこの3類型に注目する。第7-8表にあるように、この3類型がカバーする範囲は、第1回調査に回答した294家計のうち216家計、第2回調査では158家計である⁷。また、2回の調査で家計類型に変化があったのは、第7-9表のグレーのセル以外に記載された計29ケースである。

⁶ たとえば、日本労働研究機構(2001)『ミレニアムプロジェクト団塊の世代の引退過程に関する研究』では、夫と妻の就業状態によって家計の類型を作成し、その効果を検討している。

⁷ これは、夫と妻とが共に第1回調査、第2回調査両方に回答し、かつここで取り上げた類型にあてはまる就業状態にあてはまる家計を集計したので、第1回に比べ第2回調査でカバーしている範囲が小さい。

第7-8表 家計の類型（度数）

	家計類型Ⅰ （夫妻共に正規従業員）	家計類型Ⅱ （夫が正規従業員、妻が 非正規従業員）	家計類型Ⅲ （夫が正規従業員、妻が 非労働力）	合計
第1回調査	32	73	111	216
第2回調査	24	54	80	158

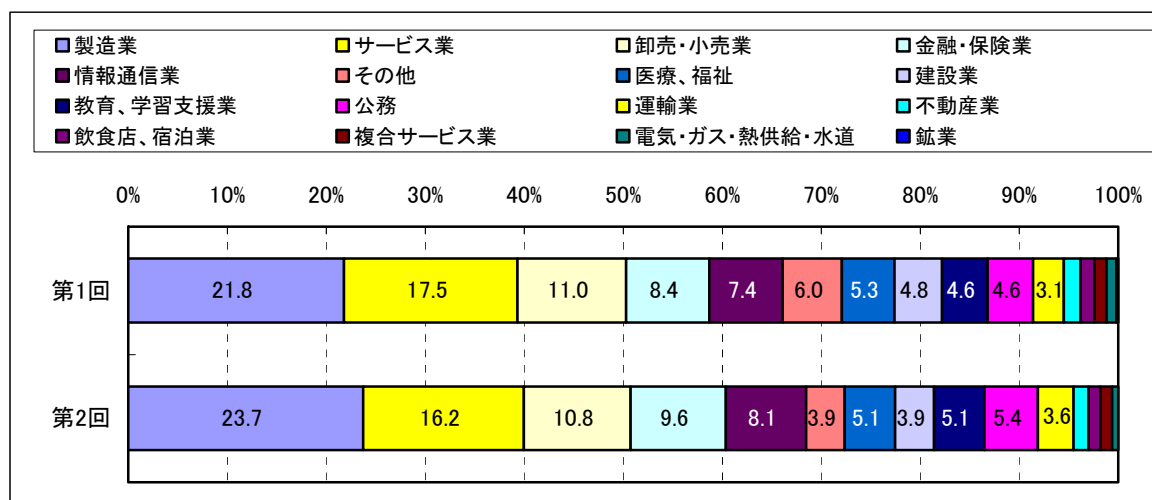
第7-9表 家計類型の変化

		第2回調査			合計
		夫妻とも 正規	夫正規妻 非正	夫正規 妻非労	
第1回調査	夫妻正規 度数 行%	21 87.5%	0 0.0%	3 12.5%	24 100.0%
	夫正規 妻非正 度数 行%	2 4.1%	39 79.6%	8 16.3%	49 100.0%
	夫正規 妻非労 度数 行%	1 1.2%	15 18.5%	65 80.2%	81 100.0%
合計		24 15.6%	54 35.1%	76 49.4%	154 100.0%

4.2 勤め先の業種

現在の勤め先の業種は、「製造業」、「サービス業」、「卸売・小売業」、「情報通信業」等が多い（第7-2図）。

第7-2図 勤め先の業種



第1回調査と第2回調査の間で勤務先の産業間移動はどれだけあったのか、集計してみた。第7-10表はその結果である。この表の表側には第1回調査での勤務先の業種を、表頭には第2回調査での勤務先の業種をそれぞれとってある⁸。この結果を見ると、グレーのセルに掲

⁸ 前記の集計結果と度数が異なっているが、ここでは設問毎にクロス集計しているので、いずれかの設問に回答していないためにこのような結果になった。

第7-10表 産業間移動の状況（パネルデータ）

		第2回調査での勤務先業種														合計		
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	サービス業	公務		その他	
第1回調査での勤務先業種	鉱業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	建設業	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10
		90.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	100.0
	製造業	1	73	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	77
		1.3	94.8	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	情報通信業	0	2	0	15	0	0	0	1	0	0	1	0	4	0	1	1	24
		0.0	8.3	0.0	82.5	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2	0.0	16.7	0.0	4.2	0.0	100.0
	運輸業	0	0	0	0	9	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	12
		0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0
	卸売・小売業	0	1	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	31
		0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	87.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	3.2	0.0	100.0
	金融・保険業	0	0	0	0	0	0	26	0	1	0	0	0	0	0	0	0	27
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	96.3	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
飲食店、宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	3	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	
医療、福祉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	1	0	0	14	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	92.9	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	100.0	
教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	13	0	0	0	0	0	14	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	92.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
複合サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
サービス業	1	1	0	7	3	1	1	0	0	1	0	0	35	0	3	53	53	
	1.9	1.9	0.0	13.2	5.7	1.9	1.9	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	66.0	0.0	5.7	100.0	100.0	
公務	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	16	0	17	17	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	94.1	0.0	100.0	100.0	
その他	1	2	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	6	16	16	
	6.3	12.5	0.0	18.8	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	12.5	37.5	100.0	100.0	
合計	12	79	2	26	12	34	28	5	3	15	14	4	46	19	12	311	311	
	3.9	25.4	0.6	8.4	3.9	10.9	9.0	1.6	1.0	4.8	4.5	1.3	14.8	6.1	3.9	100.0	100.0	

第7-11表 過去1年間の転職、独立・開業、退職経験者の産業間移動の状況（パネルデータ）

		第2回調査での勤務先の業種							合計	
		建設業	製造業	情報通信業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	医療、福祉		サービス業
第1回調査での勤め先の業種	鉱業	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	製造業	1	2	0	1	0	0	0	0	4
		25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	情報通信業	0	0	1	0	0	1	0	0	2
		0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	運輸業	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
金融・保険業	0	0	0	0	2	0	0	0	2	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
医療、福祉	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
サービス業	0	0	1	0	0	0	0	1	2	
	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	
合計	1	2	3	1	2	1	2	2	14	
	7.1%	14.3%	21.4%	7.1%	14.3%	7.1%	14.3%	14.3%	100.0%	

載されている254名（81.7%）が2回の調査間で産業間移動がなかったことになる。

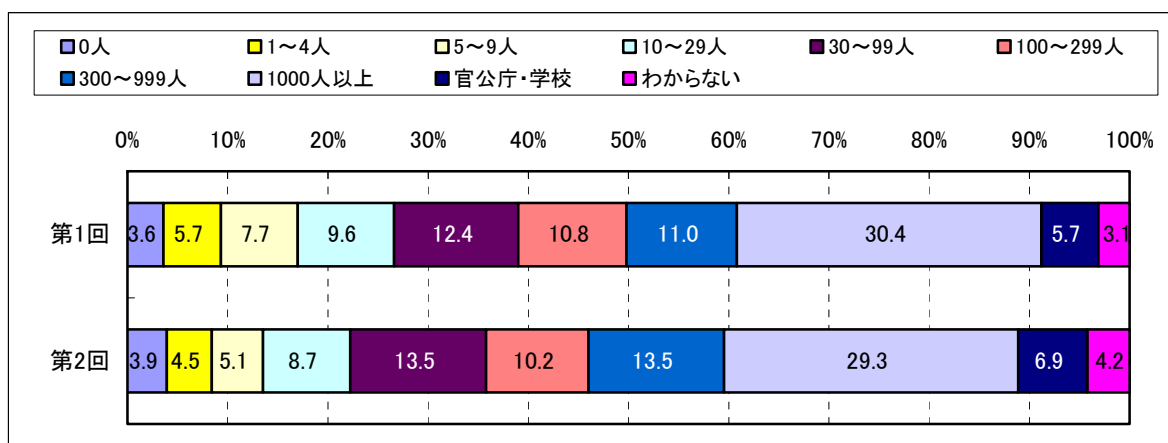
しかし、2回の調査間で勤務先の産業が同じであったとしても、同じ産業内で移動した場

合も考えられる。そこで、過去 1 年間の出来事の回答結果を利用して、「転職した」、「独立開業した」、「仕事を辞めた」という経験をした回答者について同じ集計を行ってみた⁹。その結果が第 7-11 表である。この表を見ると、同じ産業内で移動した者は 7 ケース (50.0%)、異なる産業間で移動したケースが 7 ケース (50.0%) となっている。

4. 3 勤め先の従業員数

勤め先の従業員数は、「1000 人以上」が 30.4%、「30~99 人」12.4%、「300~999 人」11.0%、「100~299 人」10.8%等となっている (第 7-3 図)。

第 7-3 図 勤め先の従業員規模



調査間で勤務先の従業員規模がどのように変わったかを見たのが第 7-12 表である¹⁰。表側には第 1 回調査時点の勤め先企業の従業員規模、表頭には第 2 回調査時点での勤め先企業の従業員規模がとられている。セルがグレーの部分で 2 回の調査とも同じ従業員規模のところに勤務しているケースである。この結果を見ると、第 1 回調査と第 2 回調査で従業員規模が同じケースが 238 ケース (78.0%)、ここから右上の領域では従業員規模が大きくなっているケース、左下の領域では従業員規模が小さくなっているケースである。「官公庁・学校」および「わからない」というケースを除き、従業員規模が大きくなっているケースは 24 ケース、従業員規模が小さくなっているケースは 30 ケースとなっている。

産業間移動の場合と同じように、過去 1 年間の出来事の回答結果を利用して、「転職した」、「独立開業した」、「仕事を辞めた」という経験をした回答者について同じ集計を行った。その結果が第 7-13 表である。この表を見ると、同じ企業規模間で移動しているケースが 5 ケ

⁹ 本来であれば、職業経歴のデータを利用して集計することが考えられる。しかし、既に見たように、職業経歴のデータの信頼度が低いので、ここでは過去 1 年間の生活変動のデータを使うことにした。

¹⁰ この場合、同じ勤務先の従業員数が増減した場合も含まれている。しかし、調査票ではそれを把握することが出来ないため、以下の集計において調整は行っていない。

ース、企業規模が大ききなところへ移動しているケースが3ケース、企業規模が小さきなところへ移動しているケースが5ケースある。

第7-12表 従業員規模間移動の状況（パネルデータ）

		組織全体の従業員数										合計	
		0人	1～4人	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	官公庁・学校	わからない		
勤め先企業の従業員数	0人	7 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.1	8 1.0
	1～4人	3 0.2	10 0.6	1 0.1	1 0.1	0 0.0	0 0.0	1 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	16 1.0
	5～9人	1 0.1	2 0.1	13 0.7	2 0.1	1 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 1.0
	10～29人	1 0.0	0 0.0	0 0.0	20 0.8	2 0.1	1 0.0	1 0.0	1 0.0	0 0.0	1 0.0	0 0.0	26 1.0
	30～99人	0 0.0	0 0.0	1 0.0	0 0.0	29 0.7	2 0.1	1 0.0	2 0.1	3 0.1	2 0.1	2 0.1	40 1.0
	100～299人	0 0.0	0 0.0	1 0.0	1 0.0	3 0.1	26 0.7	4 0.1	4 0.1	1 0.0	0 0.0	0 0.0	40 1.0
	300～999人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 0.1	28 0.8	1 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.0	33 1.0
	1000人以上	0 0.0	0 0.0	1 0.0	1 0.0	3 0.0	1 0.0	8 0.1	84 0.8	1 0.0	1 0.0	1 0.0	100 1.0
	官公庁・学校	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.0	3 0.1	0 0.0	1 0.0	0 0.0	17 0.8	0 0.0	0 0.0	22 1.0
	わからない	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.1	1 0.1	0 0.0	2 0.2	1 0.1	4 0.4	9 1.0	
合計	12 0.0	12 0.0	17 0.1	26 0.1	42 0.1	34 0.1	44 0.1	93 0.3	24 0.1	9 0.0	313 1.0		

第7-13表 従業員規模間移動の状況（過去1年間に転職等を経験したケース、パネル）

		組織全体の従業員数							合計
		0人	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	
勤め先企業の従業員数	1～4人	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	5～9人	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	10～29人	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
	30～99人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
	100～299人	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
	1000人以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
	わからない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
合計	2 14.3%	2 14.3%	2 14.3%	2 14.3%	3 21.4%	2 14.3%	1 7.1%	14 100.0%	

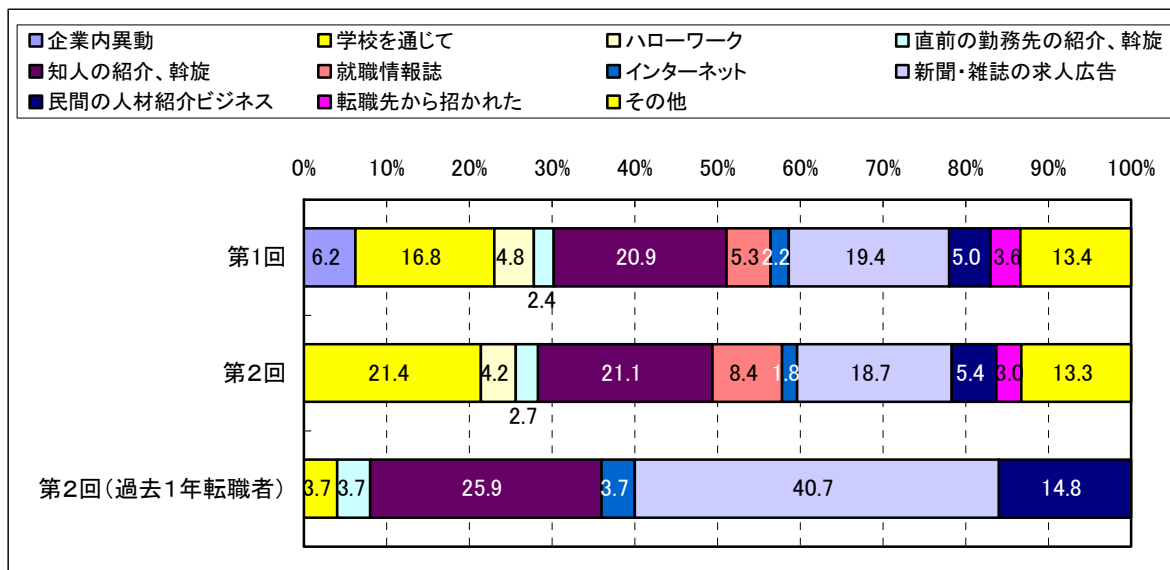
4. 4 入職経路

現在の勤め先への入職経路は、第1回目の調査と第2回目の調査とで選択肢を変更した。第1回目の選択肢には「企業内異動」があったが、第2回目ではそれをなくした。しかし、回答傾向に大きな変化はなく、「学校を通じて」、「知人の紹介」、「新聞・雑誌の求人広告」などが多い（第7-4図）。

過去1年間に離転職を経験した人の場合、どのような就業経路を通じて現在の仕事に就いたのであろうか。過去1年間に「新たに働き始めた」「転職した」「独立・開業した」という対象者27名に限定して集計してみた。その結果、「新聞・雑誌の求人広告」「知人の紹介、斡旋」「民間の人材紹介ビジネス」という回答が多く、「ハローワーク」「就職情報誌」「転職先から招かれた」という回答の度数は0であった。

集計の対象となる移動経験者数が少ないので一般化はできないが、今回調査対象になった中高年齢者が職業移動する際には、「新聞・雑誌の求人広告」と「知人の紹介、斡旋」に依存していることがわかる。

第7-4図 入職経路



4. 5 就業形態

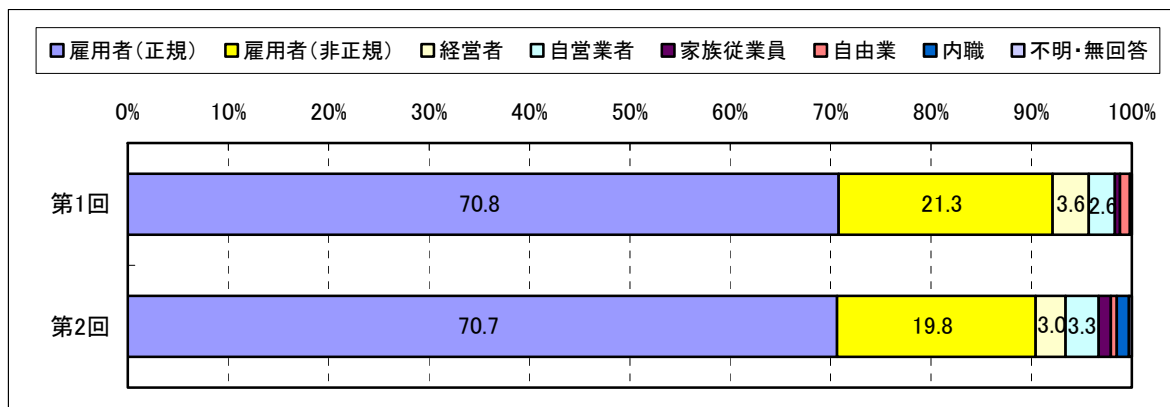
就業形態については、「雇用者（正規）」がおよそ7割、「雇用者（非正規）」が2割となっている（第7-5図）。こうした傾向は第1回調査とほとんど変わりはない。

では、この1年間に就業形態の変化を経験した者はどれだけあったのか。このことを確認するために、前回調査時点の就業形態と今回調査時点の就業形態をクロス集計してみた。その結果が第7-14表である。

この表では、表側に第1回調査時の就業形態を、表頭に第2回調査時の就業形態をとって

いる。グレーのセルは調査間で就業形態が同じケースをあらわしており、この比率が大きい。すなわち、2回の調査間で就業形態に変化がなかった者はグレーのセルの度数を合計した292人、集計対象者の93.0%にあたる。

第7-5図 就業形態



第7-14表 就業形態の変化（パネルデータ）

		第2回調査時の就業形態							合計
		雇用者(正規)	雇用者(非正規)	経営者	自営業者	家族従業員	自由業	内職	
第1回調査時の就業形態	雇用者(正規)	229 95.0%	4 1.7%	5 2.1%	1 0.4%	2 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	241 100.0%
	雇用者(非正規・臨時、パート、バイト、派遣、嘱託など)	2 3.7%	49 90.7%	0 0.0%	1 1.9%	1 1.9%	0 0.0%	1 1.9%	54 100.0%
	経営者	2 25.0%	0 0.0%	5 62.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
	自営業者	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	6 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
	家族従業員	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	自由業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%
	合計	234 74.5%	53 16.9%	10 3.2%	9 2.9%	4 1.3%	2 0.6%	2 0.6%	314 100.0%

次に、2回の調査間に転職を経験した者が就業形態に変更があったかどうかを見ると、前回調査で雇用者(正規)であった者が転職して雇用者(正規)になった者が7ケース、雇用者(非正規)になった者が1ケース、経営者になった者が2ケース、自営業者になった者が1ケースとなっている(第7-15表)。したがって、前回調査で雇用者(正規)であった者がそれ以外の就業形態に変化しているケースは4ケースあった。一方、前回調査で雇用者(非正規)であった者で転職を経験した者はすべて今回調査でも雇用者(非正規)であった。

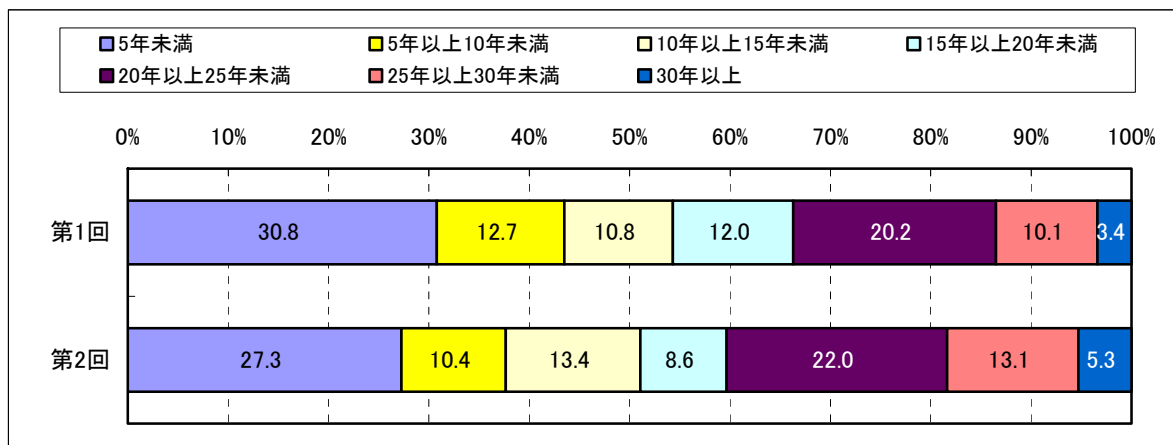
第7-15表 就業形態の変化（転職経験者、パネルデータ）

		就業形態(第2回)				合計
		雇用者 (正規)	雇用者 (非正規)	経営者	自営業者	
就業形態 (第1回)	雇用者(正規)	7 63.6%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	11 100.0%
	雇用者(非正規)	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
合計		7 50.0%	4 28.6%	2 14.3%	1 7.1%	14 100.0%

4. 6 勤続年数

第2回調査データにおける回答者の勤続年数の平均は14.4年（標準偏差10.04）である。勤続年数の分布を見ると、「5年未満」が3割弱、「20年以上25年未満」が2割強等となっている。第1回調査と比べると、第2回調査の勤続年数の方が長い。全体的に見ると、勤続年数20年以上の長期勤務者が4割以上となっている（第7-6図）。

第7-6図 現在の勤め先の勤続年数



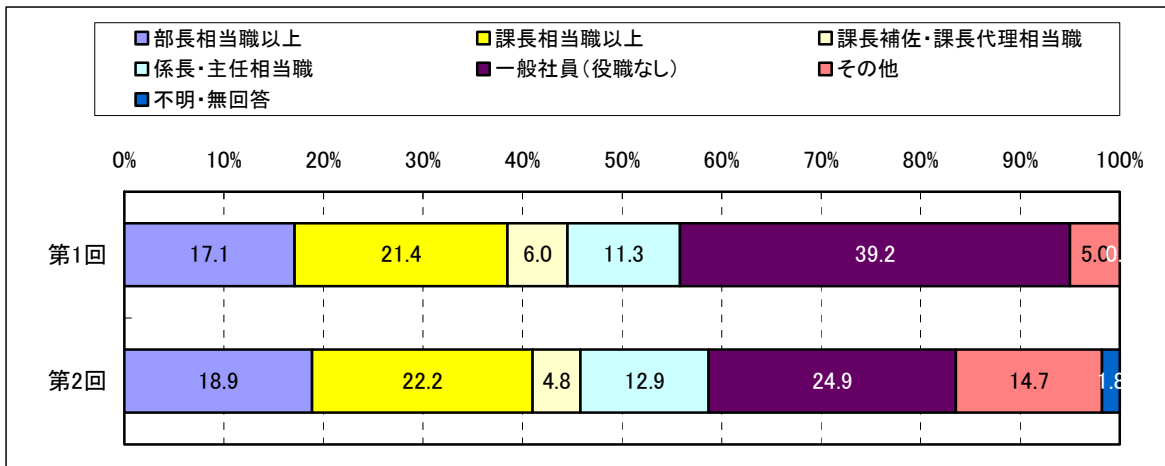
勤続年数の長さがどのような要因によって決まるかを見るために属性別に集計してみたところ、就業形態の違いによる差が大きい。現在の勤め先の勤続年数を就業形態別に見ると、非正規雇用の7割以上が「5年未満」となっている。勤続年数が短い回答者の属性の多くは女性で非正規雇用として就業しているケースである¹¹。

¹¹ 紙幅の都合上詳細は省略するが、就業形態間の平均勤続年数の多重比較を行ってみた結果、雇用者（正規）と雇用者（非正規）、雇用者（正規）と自営業者、雇用者（非正規）と経営者、雇用者（非正規）と家族従業員、雇用者（非正規）と自由業において5%水準で有意な統計的な差があった。

4. 7 役職

前回に比べて第2回調査では一般社員（役職なし）が減少し、「その他」が増加している。前回の調査では、役職は、「一般社員」が39.2%、「課長相当職」が21.4%、「部長相当職以上」が17.1%等となっている（第7-7図）。これは、主として第1回調査でパート・アルバイトとして就業している回答者が「一般社員」と回答していたのが、第2回調査では「その他」と回答したことによるものである。

第7-7図 現在の勤め先の役職



第7-16表 役職の変化（パネルデータ）

		役職(第2回)						合計
		部長相当職以上	課長相当職	課長補佐・課長代理以上	係長・主任相当職	一般社員	その他	
現在の役職(第1回)	部長相当職以上	51 85.0%	2 3.3%	1 1.7%	1 1.7%	0 0.0%	5 8.3%	60 100.0%
	課長相当職以上	8 11.0%	62 84.9%	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%	0 0.0%	73 100.0%
	課長補佐・課長代理相当職	0 0.0%	5 27.8%	10 55.6%	3 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	18 100.0%
	係長・主任相当職	1 2.5%	2 5.0%	3 7.5%	32 80.0%	2 5.0%	0 0.0%	40 100.0%
	一般社員	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	7 6.7%	69 66.3%	26 25.0%	104 100.0%
	その他	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	10 71.4%	14 100.0%
	合計	62 20.1%	73 23.6%	16 5.2%	44 14.2%	73 23.6%	41 13.3%	309 100.0%

2回の調査間で役職がどのように変化したかを確認するために、第1回調査時点における役職と第2回調査時点における役職とをクロス集計してみた。その結果が第7-16表である。この表の表側には第1回調査時点での役職が、表頭には第2回調査時点での役職がとられて

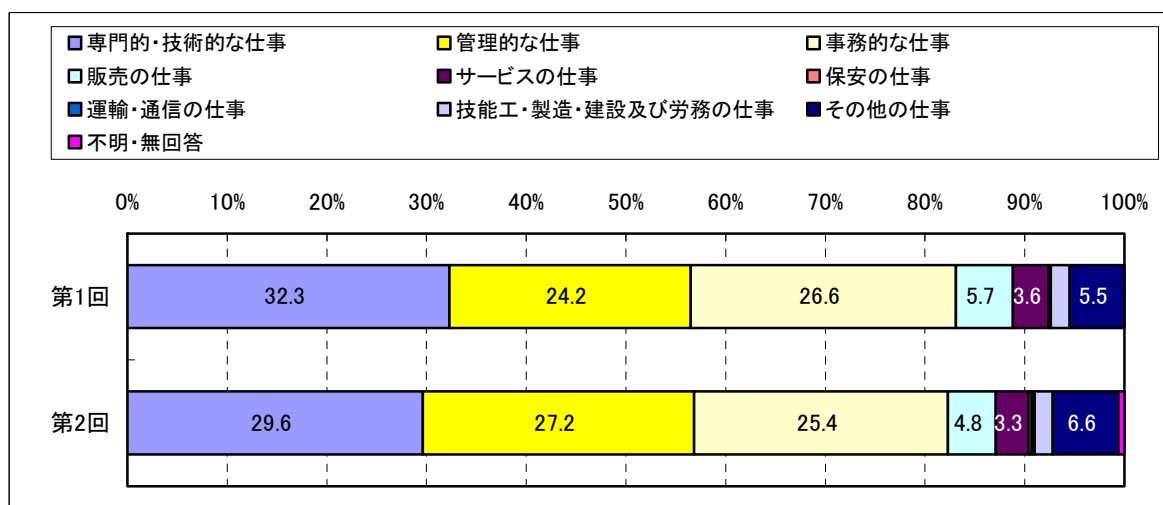
いる。グレーのセルは調査間で役職に変化がなかったことをあらわしている。これを見ると、2回の調査間で役職に変化がなかった者は234名(集計対象者の75.8%)であるのに対して、2回の調査間で役職に変化があった者は58名(同18.8%)であった。このうち、役職が上がった者は28名(同9.1%)、役職が下がった者は12名(同3.9%)であった¹²。

4. 8 仕事内容

回答者の仕事内容は、「専門的・技術的職業」、「事務的職業」、「管理的職業」を合わせると8割に達する(第7-8図)。これは、調査対象者を選ぶ際、職業を限定したことを反映している¹³。また、仕事内容を男女別にみると、男性は「専門的・技術的職業」、「管理的職業」、「事務的職業」で9割以上になり、それ以外の仕事はわずかである。それに対して、女性では「専門的・技術的な仕事」、「管理的な仕事」の比率が男性に比べて低く、「事務的な仕事」の比率が高い。さらに、仕事内容が男性よりも幅広い(第7-17表)。

第1回調査と第2回調査を比較してみると、「専門的・技術的職業」と「事務的職業」が減少し、「管理的職業」が増加している。

第7-8図 勤め先での仕事の内容



2回の調査間で回答者の仕事に変化があったかどうか、集計した結果が第7-18表である。他の表と同じく、表側には第1回調査時点での仕事内容を、表頭には第2回時点での仕事内容をとっている。また、グレーのセルは2回の調査間で仕事内容に変化がない場合を意味し

¹² 役職に関する設問の選択肢「その他」の内容を見ると、「経営者」や「パート」が含まれていた。「その他」を選択したすべての回答者が具体的な内容を記入しているわけではないので、ここに記した度数は「その他」を除いたものである。

¹³ 調査対象者の抽出については第4章を参照されたい。調査対象者本人の職業は限定したのに対して、配偶者については職業を限定していない。

ている。

この調査では、調査対象者（本人）として「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」「事務的な仕事」に就いている者を抽出したので、いずれの仕事内容においても変化がないケースが多い。また、仕事内容に変化がある場合のほとんどが、「専門的・技術的職業」、「事務的職業」、「管理的職業」の範囲である。

第7-17表 男女別の仕事内容

		仕事内容									合計
		専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	技能工・採掘・製造・建設、労務	その他の仕事	
性別	男性	77 35.2%	85 38.8%	41 18.7%	6 2.7%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	8 3.7%	219 100.0%
	女性	25 21.6%	5 4.3%	45 38.8%	10 8.6%	11 9.5%	0 0.0%	1 0.9%	5 4.3%	14 12.1%	116 100.0%
合計		102 30.4%	90 26.9%	86 25.7%	16 4.8%	11 3.3%	1 0.3%	1 0.3%	6 1.8%	22 6.6%	335 100.0%

第7-18表 仕事の変化（パネルデータ）

		仕事内容(第2回)									合計
		専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	運輸・通信の仕事	技能工・採掘・製造・建設、労務	その他の仕事	
仕事内容 (第1回)	専門的・技術的な仕事	87 79.1%	14 12.7%	5 4.5%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.7%	110 100.0%
	管理的な仕事	6 7.3%	69 84.1%	6 7.3%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	82 100.0%
	事務的な仕事	4 5.0%	5 6.3%	66 82.5%	2 2.5%	1 1.3%	1 1.3%	0 0.0%	1 1.3%	0 0.0%	80 100.0%
	販売の仕事	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	10 71.4%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	14 100.0%
	サービスの仕事	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	5 62.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	8 100.0%
	保安の仕事	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	技能工・採掘・製造・建設および労務の仕事	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	5 100.0%
	その他の仕事	2 15.4%	2 15.4%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	7 53.8%	13 100.0%
合計		100 31.9%	90 28.8%	81 25.9%	15 4.8%	8 2.6%	1 0.3%	1 0.3%	3 1.0%	14 4.5%	313 100.0%

4. 9 労働時間

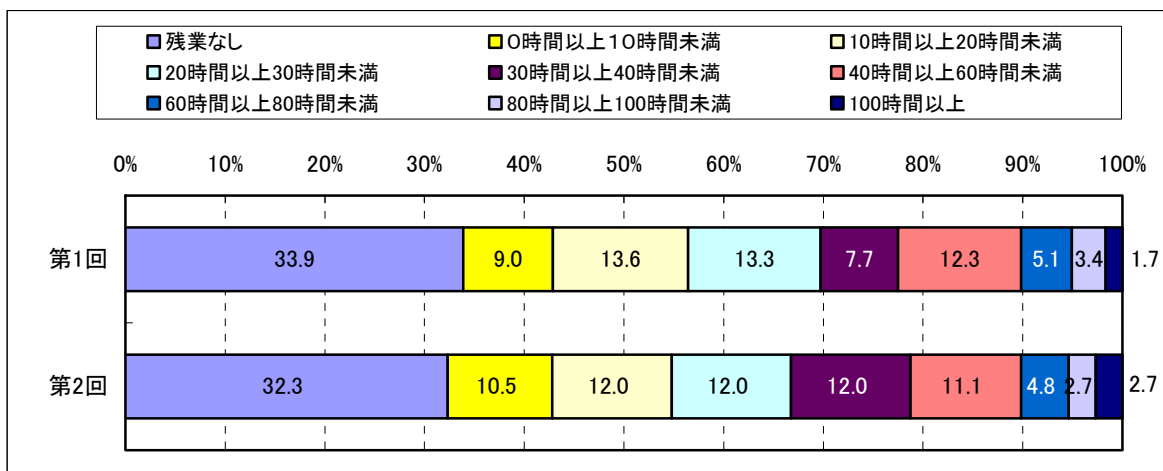
第2回調査では、就業規則で一定の就業時間が定められているケースの比率が76.0%、裁量労働制が4.8%、フレックスタイム制が3.3%、その他が4.5%等となっている。一方、第1回調査では、就業規則で一定の就業時間が定められているケースの比率が82.5%、裁量労働制が7.7%、フレックスタイム制が6.2%、その他が3.6%となっていた。

なお、フレックスタイム制の1週間の労働時間の平均は35.3時間（標準偏差7.96）、裁量労働時間制の1週間の労働時間の平均は29.9時間（標準偏差15.62）であった。

4. 10 残業時間

労働時間と関連して、最近1ヵ月の残業時間数（休日出勤を含む）をたずねた。残業時間の平均は21.2時間（標準偏差27.49）である。第1回調査の残業時間の平均は20.5時間であったから、今回は残業時間が長くなっている。残業時間の分布について第1回調査結果と第2回調査結果を比較してみると、第2回調査では「30時間以上40時間未満」の比率が4.3ポイント多くなるなど、残業時間が長くなっている（第7-9図）。

第7-9図 最近1ヵ月の残業時間



次に、第1回調査と第2回調査のパネルデータで、残業時間に変化があったのか検討してみる。第7-19表は、表側に第1回調査の残業時間を、表頭には第2回調査の残業時間をとってある。この表の度数を見ると、残業時間が増加しているケースが84、残業時間が同じケースが146、減少しているケースが78となっている。換言すれば、半分近くの回答者が前回の調査と同じくらいの残業をこなしていることになる。

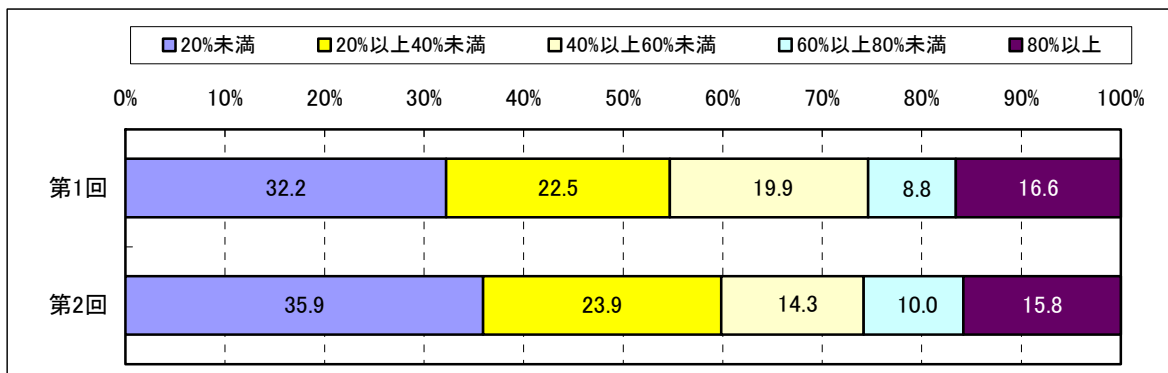
第7-19表 最近1ヵ月の残業時間（パネル）

		残業時間(第2回)									合計
		0時間	10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上60時間未満	60時間以上80時間未満	80時間以上100時間未満	100時間以上	
残業時間 (第1回)	10時間未満	75 60.0%	21 16.8%	13 10.4%	8 6.4%	3 2.4%	3 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.6%	125 100.0%
	10時間以上20時間未満	8 18.6%	8 18.6%	11 25.6%	10 23.3%	4 9.3%	1 2.3%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	43 100.0%
	20時間以上30時間未満	7 15.9%	1 2.3%	6 13.6%	9 20.5%	13 29.5%	8 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	44 100.0%
	30時間以上40時間未満	1 4.2%	1 4.2%	3 12.5%	6 25.0%	7 29.2%	5 20.8%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	24 100.0%
	40時間以上60時間未満	2 5.3%	0 0.0%	2 5.3%	5 13.2%	8 21.1%	12 31.6%	2 5.3%	5 13.2%	2 5.3%	38 100.0%
	60時間以上80時間未満	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%	6 33.3%	7 38.9%	2 11.1%	1 5.6%	18 100.0%
	80時間以上100時間未満	1 7.7%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	2 15.4%	2 15.4%	3 23.1%	2 15.4%	2 15.4%	13 100.0%
	100時間以上	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	5 100.0%
合計	95 30.6%	31 10.0%	37 11.9%	38 12.3%	38 12.3%	37 11.9%	16 5.2%	9 2.9%	9 2.9%	310 100.0%	

4. 11 有給休暇

有給休暇の付与日数は就業形態や勤続年数によって異なることが多い。したがって、それらの要因によって取得日数にも違いがでてくると思われる。ここでは有給休暇の取得率を計算してみた¹⁴。その結果、有給休暇の取得率の平均は第2回調査では38.3%（標準偏差33.24）であった。第1回調査の有給休暇取得率の平均は40.0%であるから、両者を比較すれば第2回調査の方がわずかながら取得率が下がっていることになる。

第7-10図 有給休暇取得率



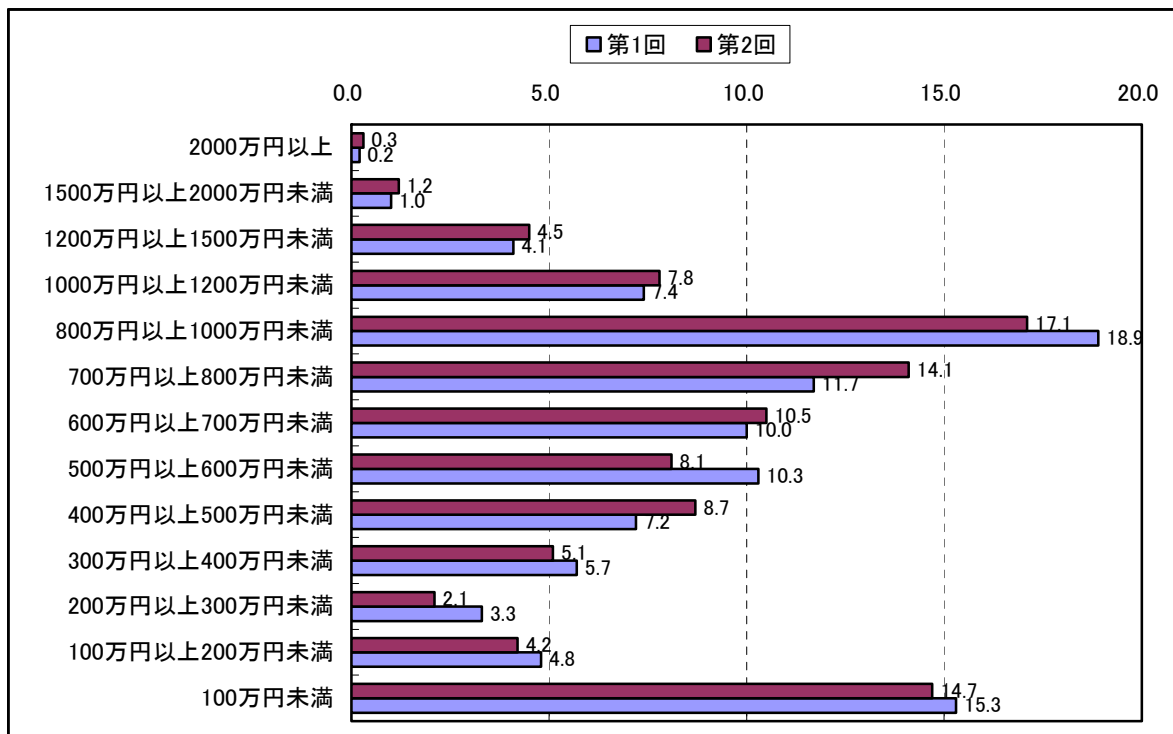
¹⁴ 有給休暇付与日数については前年度の繰り越しなどについても考慮しなければならないが、ここでは単純化し、有給休暇取得率=(有給休暇取得日数/有給休暇付与日数)×100として計算した。

今回の調査の有給休暇取得率の分布を見ると、「40%以上 60%未満」が第1回調査に比べて5ポイント減少しているほか、「20%未満」が3ポイント以上増加している(第7-10図)。

第7-20表 有給休暇取得率の変化(パネル)

		有給休暇取得率(第2回)					合計
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上	
有給休暇取得率 (第1回)	20%未満	55 71.4%	13 16.9%	5 6.5%	2 2.6%	2 2.6%	77 100.0%
	20%以上40%未満	17 32.1%	30 56.6%	5 9.4%	1 1.9%	0 0.0%	53 100.0%
	40%以上60%未満	6 12.8%	11 23.4%	19 40.4%	7 14.9%	4 8.5%	47 100.0%
	60%以上80%未満	0 0.0%	2 8.3%	5 20.8%	12 50.0%	5 20.8%	24 100.0%
	80%以上	5 13.9%	1 2.8%	2 5.6%	3 8.3%	25 69.4%	36 100.0%
合計		83 35.0%	57 24.1%	36 15.2%	25 10.5%	36 15.2%	237 100.0%

第7-11図 過去1年間の税込み収入



では、第1回調査と第2回調査とでは有給休暇の取得率に変化はあるのだろうか。第7-20表は2回の調査の有給休暇取得率の変化を集計したものである。表側が第1回調査での有

給休暇取得率、表頭が第2回調査での有給休暇取得率である。この表を見ると、前回調査で有給休暇の取得率が低かった人は、今回の調査でも取得率が低い傾向があり、前回調査で有給休暇の取得率が高かった人は、今回の調査でも取得率が高い傾向がある。

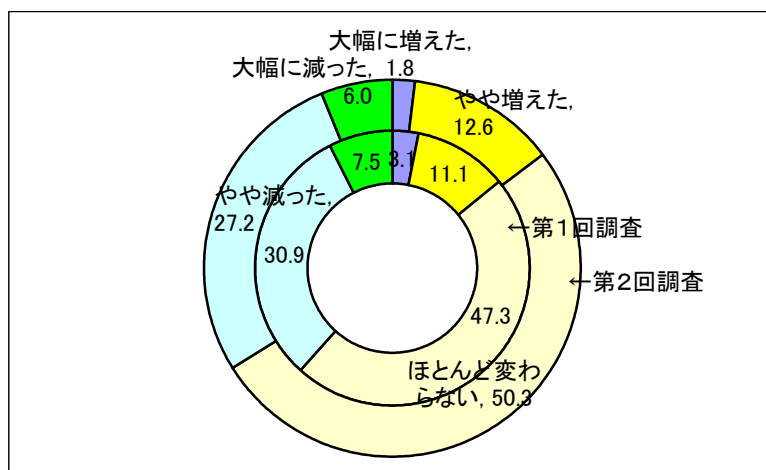
4. 12 年収

収入をともなう仕事に就いている回答者が過去1年間に得た収入は、「800万円以上1000万円未満」が最も多く、以下、「100万円未満」¹⁵、「700万円以上800万円未満」が多い（第7-11図）。「年収100万円未満」が比較的多いのは、就業形態が非正規雇用の場合である。

第1回調査と第2回調査を比較すると、年収400万円未満の層がわずかに減少し、600万円～800万円の層と1千万円以上の層が微増している。

第1回調査で、本人の昨年の収入が一昨年の収入がどれだけ変動したのかたずねてみたところ、「ほとんど変わらない（±5%以内の変動）」の47.3%、「やや減った（5～20%程度の変動）」の30.9%が多い（第7-12図）。

第7-12図 過去1年間の収入の増減



第2回調査でも同様に、昨年の収入が一昨年の収入と比較してどれだけ変動したのかをたずねたところ、「ほとんど変わらない」という回答が半数となっている。しかし、「大幅に増えた」「やや減った」「大幅に減った」という回答がわずかながら減少し、「やや増えた」「ほとんど変わらない」という回答がわずかに増加している。

世帯収入と同様、回答者個人についても前回の調査時点と今回とで所得変動があったのか

¹⁵ 第1回調査では、世帯収入300万円未満については「300万円未満」のカテゴリーでまとめていたが、回答者および配偶者個人の収入の選択肢については第1回調査、第2回調査ともに「100万円未満」「100万円以上200万円未満」「200万円以上300万円未満」・・・としている。

どうか、集計してみた。その結果が第7-21表である¹⁶。この表の表側には第1回調査の個人の税込み収入が、表頭には第2回調査の個人の税込み収入がとられている。表の左上から右下まで対角のセルを境に、これより左下の領域にあるセルには収入が減少した個人の度数と比率を、これより右上の領域にあるセルには収入が増加した個人の度数と比率が記されている。

第7-21表 第1回調査と第2回調査間の回答者の税込み収入の変動（パネル）

		前年1年間の税込み収入(第2回)														合計	
		100万円未満	100万円以上200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上1000万円未満	1000万円以上1200万円未満	1200万円以上1500万円未満	1500万円以上2000万円未満	2000万円以上			
前年1年間の税込み収入(第1回)	100万円未満	36 94.7%	1 2.6%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
	100万円以上200万円未満	3 23.1%	9 69.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
	200万円以上300万円未満	0 0.0%	1 11.1%	4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
	300万円以上400万円未満	0 0.0%	1 6.7%	2 13.3%	8 53.3%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 100.0%
	400万円以上500万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 19.0%	13 61.9%	3 14.3%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	21 100.0%
	500万円以上600万円未満	0 0.0%	1 3.0%	1 3.0%	0 0.0%	6 18.2%	16 48.5%	7 21.2%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 100.0%
	600万円以上700万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	2 5.4%	6 16.2%	20 54.1%	6 16.2%	2 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
	700万円以上800万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	1 2.9%	4 11.4%	27 77.1%	2 5.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 100.0%
	800万円以上1000万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.0%	0 0.0%	2 3.0%	10 14.9%	47 70.1%	6 9.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	67 100.0%
	1000万円以上1200万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	5 18.5%	17 63.0%	4 14.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	27 100.0%
	1200万円以上1500万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	3 20.0%	11 73.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 100.0%
	1500万円以上2000万円未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
	2000万円以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	合計	39 12.4%	13 4.1%	7 2.2%	17 5.4%	29 9.2%	26 8.3%	34 10.8%	46 14.6%	57 18.1%	27 8.6%	15 4.8%	4 1.3%	1 0.3%	1 0.3%	315 100.0%	

このうち、大幅な所得の増減があったいくつかのケースについて検討してみた。まず、前回の調査と今回の調査の間で「500万円以上600万円未満」→「100万円以上200万円未満」、「500万円以上600万円未満」→「200万円以上300万円未満」、「600万円以上700万円未満」→「300万円以上400万円未満」、「700万円以上800万円未満」→「300万円以上400万円未満」、「800万円以上1000万円未満」→「400万円以上500万円未満」と大幅に減少しているケースについて、昨年1年間の出来事、転職、就業状況などを検討してみた。しかしながら、いずれのケースについても原因と思われるような要因を見出すことはできなかった¹⁷。

次に、所得が増加したケースについては、「100万円未満」→「100万円以上200万円未満」のケースについては、過去1年間の出来事として「新規に就業」と回答しており、これが所得増加の要因であると考えられる。しかし、それ以外のケースについては、所得が増加した

¹⁶ 当然のことながら、選択肢の範囲内の所得変動はとらえられない。

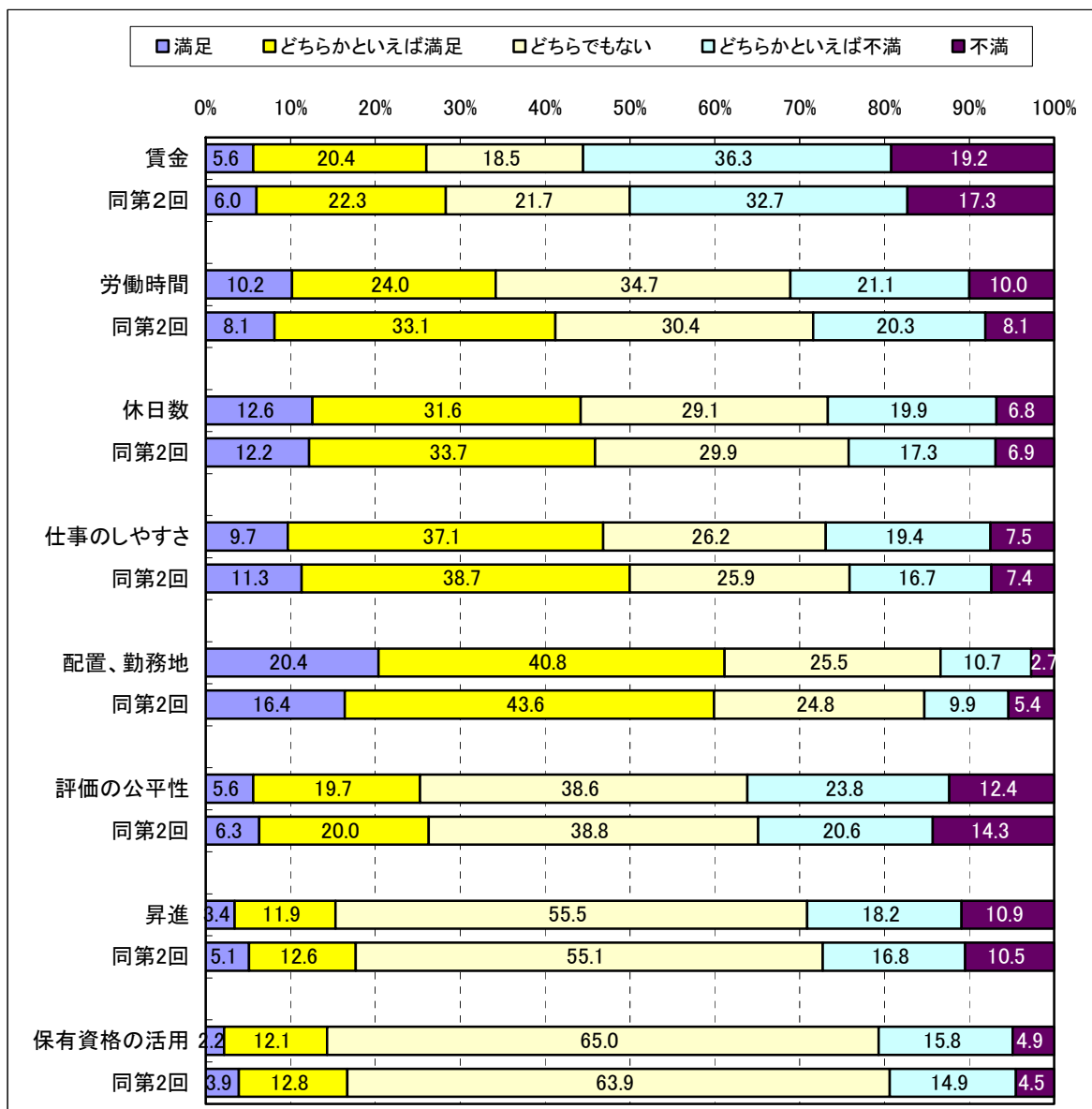
¹⁷ 所得の変動には勤め先の業況などが関係している可能性もある。しかし、勤め先の業況については2回の調査では調べていないので、この点については検討できなかった。

理由はわからなかった¹⁸。

4. 13 仕事の満足度

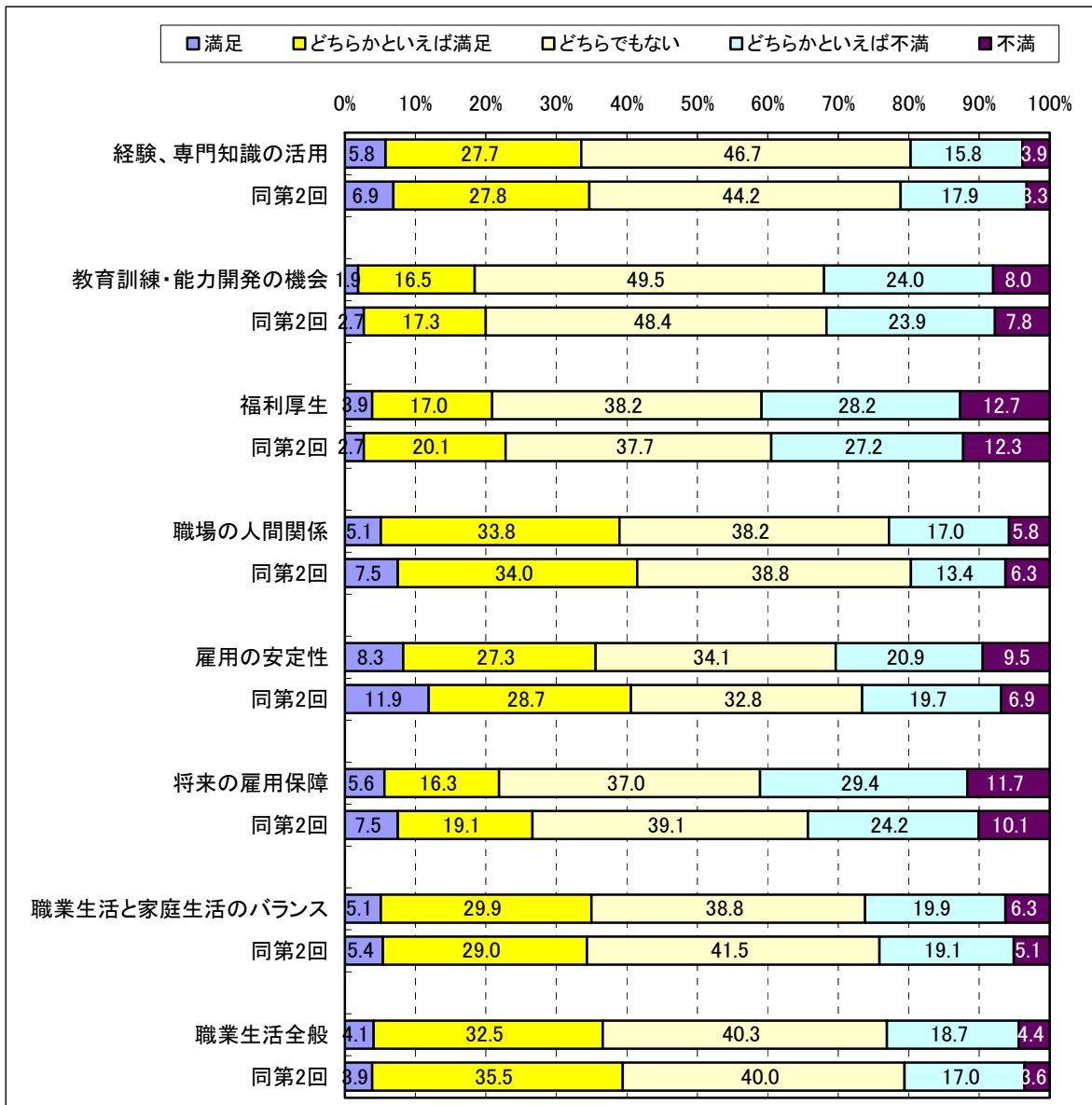
賃金、労働時間、休日数といった仕事に関する 16 項目について、満足度を 5 段階（満足—どちらかといえば満足—どちらでもない—どちらかといえば不満—不満）で評価してもらった。第 7-13-1、第 7-13-2 図はその結果である。

第 7-13-1 図 仕事の満足度



¹⁸ 税込み収入の増減がどれくらいであったか「大幅に増えた」(20%以上の増加)から「大幅に減った」(20%以上の減少)のなかからどれを選択したか、上の結果とクロス集計してみた。その結果、一昨年と比較した所得の増減とは必ずしも一致していない。したがって、回答ミスという可能性も否定できない。ただし、前回調査と今回調査いずれに回答ミスがあったのかは確認できない。

第7-13-2図 仕事の満足度（続き）

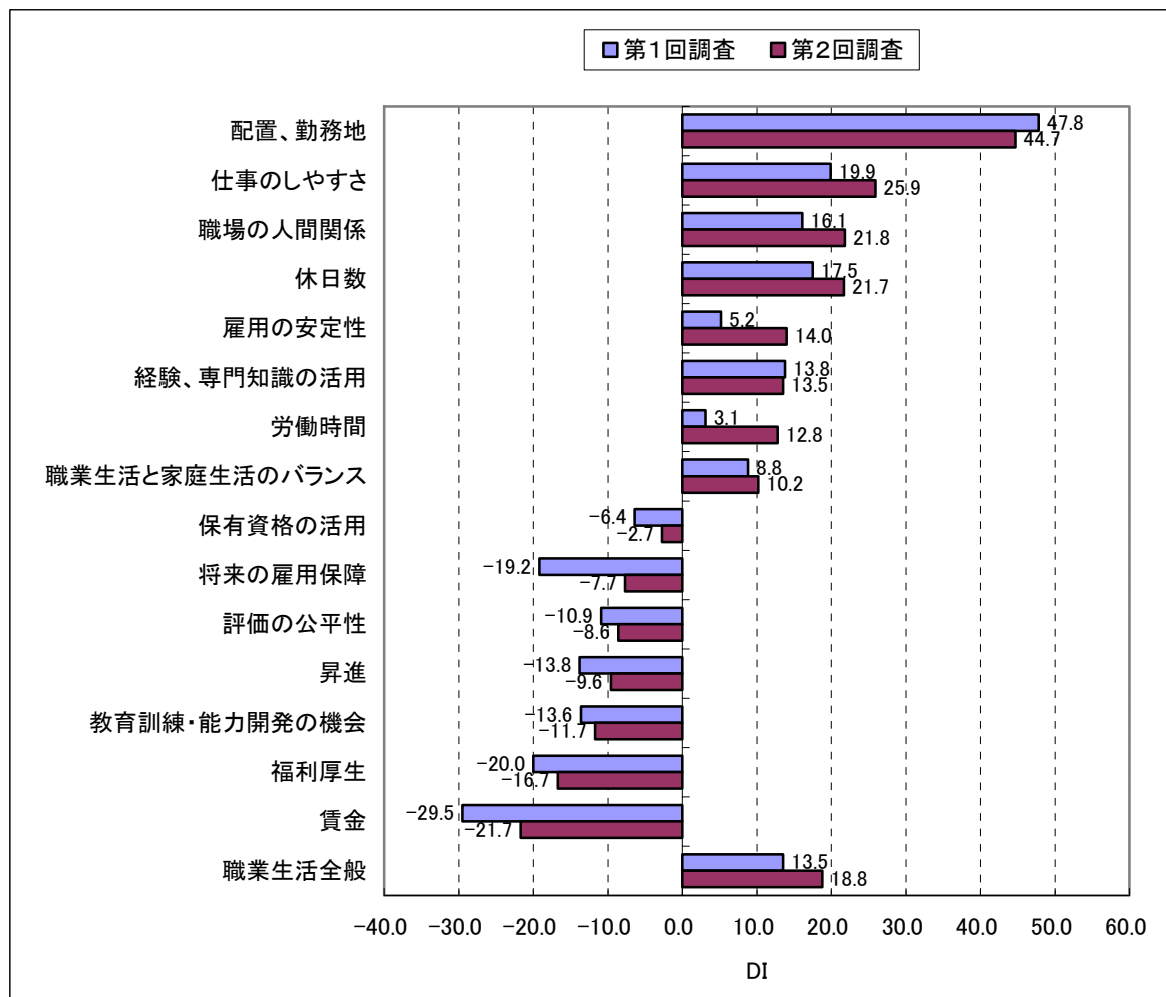


回答結果の傾向をより明らかにするために、「満足」の比率に「どちらかといえば満足」の比率を加えた数値と「不満」の比率に「どちらかといえば不満」の比率を加えた数値の差 (DI) を求めた。この値をグラフにしたものが第7-14図である。この図から次のようなことがわかる。

まず、DIの全体的傾向を見ると、前回の調査で満足の傾向が高かった項目は今回の調査でも満足傾向が高く、前回の調査で不満足傾向が高かった項目は今回の調査でも不満足傾向が高い。また、前回に比べて今回の回答の方が満足している傾向が高まっている項目が多い。いいかえると、前回の調査で満足傾向が高かった項目は今回の調査でも満足傾向が強くなり、前回の調査で不満足傾向が高かった項目は不満足度が小さくなっている。とりわけ、「将来の雇

用保障」は、11.5ポイントの改善されている¹⁹。そのほか、雇用の安定性、労働時間、賃金などの項目で満足傾向が改善されている。

第7-14図 仕事の満足度のDI



注) 第2回調査結果から計算したDIの降順に項目を並べかえてある。

各項目を満足傾向については、次のように分類される。

- ①満足度の高い項目（満足の回答比率が多かった項目）：配置・勤務地、仕事のしやすさ、職場の人間関係、休日数、雇用の安定性、経験・専門知識の活用、労働時間、職業生活と家庭生活のバランス
 - ②満足度が低い項目（不満の回答比率が多かった項目）：保有資格の活用、将来の雇用保障、評価の公平性、昇進、教育訓練・能力開発の機会、福利厚生、賃金
- これらを総合した「職業生活全体」については、前回の調査でも今回の調査でも満足傾向

¹⁹ これは、回答者が雇用を維持された人だけで構成された偏りがある集団であることも関係があるかもしれない。

が高く、今回はおよそ5ポイント満足傾向が高い。

では、前回調査と今回調査との間で仕事に関する満足度に変化があったかどうか、パネルデータで集計してみた。第7-22-1表から第7-22-16表は、各項目の満足度の変化を集計した結果である。それぞれの表の中のグレーのセルには2回の調査で満足度に変化がなかった回答者の度数と相対度数、グレーのセルの右上の領域にあるセルは、前回調査に比べて今回調査の満足度が低下した回答者が集計されている。また、グレーのセルから左下の領域にあるセルには前回調査に比べて今回調査の満足度が上昇した回答者が集計されている。

第7-22-1表 賃金の満足度の変化（パネルデータ）

		賃金の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足 と	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満 と	不 満	
賃 金 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	10 52.6%	5 26.3%	3 15.8%	1 5.3%	0 0.0%	19 100.0%
	どちらかといえば満足	6 8.7%	37 53.6%	11 15.9%	14 20.3%	1 1.4%	69 100.0%
	どちらでもない	1 1.7%	12 20.7%	27 46.6%	13 22.4%	5 8.6%	58 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	13 11.4%	21 18.4%	60 52.6%	20 17.5%	114 100.0%
	不満	0 0.0%	2 4.0%	3 6.0%	17 34.0%	28 56.0%	50 100.0%
合計		17 5.5%	69 22.3%	65 21.0%	105 33.9%	54 17.4%	310 100.0%

第7-22-2表 労働時間の満足度の変化（パネルデータ）

		労働時間の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足 と	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満 と	不 満	
労 働 時 間 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	11 34.4%	13 40.6%	7 21.9%	1 3.1%	0 0.0%	32 100.0%
	どちらかといえば満足	11 14.7%	44 58.7%	14 18.7%	4 5.3%	2 2.7%	75 100.0%
	どちらでもない	2 1.8%	34 31.2%	45 41.3%	24 22.0%	4 3.7%	109 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	12 19.0%	19 30.2%	26 41.3%	6 9.5%	63 100.0%
	不満	0 0.0%	1 3.2%	6 19.4%	10 32.3%	14 45.2%	31 100.0%
合計		24 7.7%	104 33.5%	91 29.4%	65 21.0%	26 8.4%	310 100.0%

第7-22-3表 休日数の満足度の変化（パネルデータ）

		休日数の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満	不 満	
休日数の満足度 (第1回)	満足	14 34.1%	20 48.8%	4 9.8%	3 7.3%	0 0.0%	41 100.0%
	どちらかといえば満足	14 14.3%	53 54.1%	21 21.4%	9 9.2%	1 1.0%	98 100.0%
	どちらでもない	7 7.7%	22 24.2%	40 44.0%	17 18.7%	5 5.5%	91 100.0%
	どちらかといえば不満	1 1.7%	10 17.2%	18 31.0%	21 36.2%	8 13.8%	58 100.0%
	不満	0 0.0%	2 9.1%	7 31.8%	5 22.7%	8 36.4%	22 100.0%
合計		36 11.6%	107 34.5%	90 29.0%	55 17.7%	22 7.1%	310 100.0%

第7-22-4表 仕事のしやすさの満足度の変化（パネルデータ）

		仕事のしやすさの満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満	不 満	
仕事のしやすさの満足度 (第1回)	満足	13 40.6%	15 46.9%	4 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	32 100.0%
	どちらかといえば満足	15 13.4%	60 53.6%	22 19.6%	13 11.6%	2 1.8%	112 100.0%
	どちらでもない	5 6.3%	23 28.8%	34 42.5%	15 18.8%	3 3.8%	80 100.0%
	どちらかといえば不満	2 3.2%	20 31.7%	18 28.6%	14 22.2%	9 14.3%	63 100.0%
	不満	0 0.0%	2 8.3%	4 16.7%	10 41.7%	8 33.3%	24 100.0%
合計		35 11.3%	120 38.6%	82 26.4%	52 16.7%	22 7.1%	311 100.0%

第7-22-5表 配置、勤務地の満足度の変化（パネルデータ）

		配置、勤務地の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満	不 満	
配置、勤務地の満足度 (第1回)	満足	27 43.5%	23 37.1%	7 11.3%	4 6.5%	1 1.6%	62 100.0%
	どちらかといえば満足	17 13.4%	75 59.1%	24 18.9%	10 7.9%	1 0.8%	127 100.0%
	どちらでもない	6 8.2%	24 32.9%	31 42.5%	7 9.6%	5 6.8%	73 100.0%
	どちらかといえば不満	1 2.6%	12 30.8%	9 23.1%	10 25.6%	7 17.9%	39 100.0%
	不満	0 0.0%	2 22.2%	3 33.3%	1 11.1%	3 33.3%	9 100.0%
合計		51 16.5%	136 43.9%	74 23.9%	32 10.3%	17 5.5%	310 100.0%

第7-22-6表 評価の公平性の満足度の変化（パネルデータ）

		評価の公平性の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら か と 満 足	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら か と 不 満	不 満	
評価 の 公 平 性 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	11 61.1%	5 27.8%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	18 100.0%
	どちらかといえば満足	5 7.6%	30 45.5%	23 34.8%	7 10.6%	1 1.5%	66 100.0%
	どちらでもない	2 1.9%	18 17.1%	64 61.0%	21 20.0%	0 0.0%	105 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	7 9.1%	26 33.8%	31 40.3%	13 16.9%	77 100.0%
	不満	0 0.0%	1 2.2%	6 13.3%	8 17.8%	30 66.7%	45 100.0%
合計		18 5.8%	61 19.6%	121 38.9%	67 21.5%	44 14.1%	311 100.0%

第7-22-7表 昇進の満足度の変化（パネルデータ）

		昇進の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら か と 満 足	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら か と 不 満	不 満	
昇 進 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	7 58.3%	3 25.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	12 100.0%
	どちらかといえば満足	4 10.0%	16 40.0%	16 40.0%	4 10.0%	0 0.0%	40 100.0%
	どちらでもない	2 1.2%	17 10.2%	123 74.1%	22 13.3%	2 1.2%	166 100.0%
	どちらかといえば不満	1 1.9%	4 7.7%	22 42.3%	18 34.6%	7 13.5%	52 100.0%
	不満	0 0.0%	1 2.6%	6 15.8%	8 21.1%	23 60.5%	38 100.0%
合計		14 4.5%	41 13.3%	169 54.9%	52 16.9%	32 10.4%	308 100.0%

第7-22-8表 保有資格の活用の満足度の変化（パネルデータ）

		保有資格の活用の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら か と 満 足	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら か と 不 満	不 満	
保 有 資 格 の 活 用 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	3 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
	どちらかといえば満足	4 10.5%	16 42.1%	13 34.2%	5 13.2%	0 0.0%	38 100.0%
	どちらでもない	4 2.0%	17 8.7%	151 77.0%	22 11.2%	2 1.0%	196 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	4 7.5%	26 49.1%	18 34.0%	5 9.4%	53 100.0%
	不満	0 0.0%	2 12.5%	2 25.0%	4 25.0%	6 37.5%	16 100.0%
合計		11 3.5%	41 13.2%	195 62.9%	50 16.1%	13 4.2%	310 100.0%

第7-22-9表 経験、専門知識の活用の満足度の変化（パネルデータ）

		経験、専門知識の活用の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満	不 満	
経験、 専門知識 の満足度 (第1回)	満足	8 42.1%	6 31.6%	4 21.1%	1 5.3%	0 0.0%	19 100.0%
	どちらかといえば満足	9 10.0%	54 60.0%	22 24.4%	4 4.4%	1 1.1%	90 100.0%
	どちらでもない	4 2.9%	20 14.5%	86 62.3%	25 18.1%	3 2.2%	138 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	8 16.3%	18 36.7%	19 38.8%	4 8.2%	49 100.0%
	不満	1 7.1%	1 7.1%	2 14.3%	8 57.1%	2 14.3%	14 100.0%
合計		22 7.1%	89 28.7%	132 42.6%	57 18.4%	10 3.2%	310 100.0%

第7-22-10表 教育制度、能力開発の機会の満足度の変化（パネルデータ）

		教育制度・能力開発の機会の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満	不 満	
教育 制度・ 能力開 発の 機会の 満足度 (第1回)	満足	1 14.3%	5 71.4%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
	どちらかといえば満足	2 3.6%	27 49.1%	19 34.5%	7 12.7%	0 0.0%	55 100.0%
	どちらでもない	5 3.4%	18 12.4%	96 66.2%	24 16.6%	2 1.4%	145 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	2 2.7%	27 36.0%	35 46.7%	11 14.7%	75 100.0%
	不満	0 0.0%	1 3.6%	8 28.6%	9 32.1%	10 35.7%	28 100.0%
合計		8 2.6%	53 17.1%	150 48.4%	76 24.5%	23 7.4%	310 100.0%

第7-22-11表 福利厚生の満足度の変化（パネルデータ）

		福利厚生の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど ち ら か と い え ば 満 足	ど ち ら で も な い	い ど ち ら か と い え ば 不 満	不 満	
福利 厚生 の満足 度 (第1回)	満足	3 25.0%	8 66.7%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	12 100.0%
	どちらかといえば満足	4 6.6%	31 50.8%	21 34.4%	4 6.6%	1 1.6%	61 100.0%
	どちらでもない	1 0.9%	14 12.6%	68 61.3%	23 20.7%	5 4.5%	111 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	7 8.0%	21 23.9%	44 50.0%	16 18.2%	88 100.0%
	不満	0 0.0%	1 2.7%	7 18.9%	13 35.1%	16 43.2%	37 100.0%
合計		8 2.6%	61 19.7%	117 37.9%	85 27.5%	38 12.3%	309 100.0%

第7-22-12表 職場の人間関係の満足度の変化（パネルデータ）

		職場の人間関係の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら ば 満 か と	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら ば 不 満 と	不 満	
職 場 の 人 間 関 係 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	8 53.3%	6 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	15 100.0%
	どちらかといえば満足	8 7.5%	61 57.0%	29 27.1%	9 8.4%	0 0.0%	107 100.0%
	どちらでもない	3 2.5%	25 21.2%	73 61.9%	15 12.7%	2 1.7%	118 100.0%
	どちらかといえば不満	1 2.1%	11 22.9%	16 33.3%	12 25.0%	8 16.7%	48 100.0%
	不満	1 4.8%	2 9.5%	3 14.3%	7 33.3%	8 38.1%	21 100.0%
合計		21 6.8%	105 34.0%	121 39.2%	43 13.9%	19 6.1%	309 100.0%

第7-22-13表 雇用の安定性の満足度の変化（パネルデータ）

		雇用の安定性の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら ば 満 か と	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら ば 不 満 と	不 満	
雇 用 の 安 定 性 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	17 58.6%	10 34.5%	2 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	29 100.0%
	どちらかといえば満足	13 14.8%	43 48.9%	23 26.1%	7 8.0%	2 2.3%	88 100.0%
	どちらでもない	6 6.3%	22 22.9%	47 49.0%	19 19.8%	2 2.1%	96 100.0%
	どちらかといえば不満	1 1.5%	11 16.4%	23 34.3%	27 40.3%	5 7.5%	67 100.0%
	不満	1 3.4%	3 10.3%	5 17.2%	9 31.0%	11 37.9%	29 100.0%
合計		38 12.3%	89 28.8%	100 32.4%	62 20.1%	20 6.5%	309 100.0%

第7-22-14表 将来の雇用の保障の満足度の変化（パネルデータ）

		将来の雇用の保障の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら ば 満 か と	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら ば 不 満 と	不 満	
将 来 の 雇 用 の 保 障 の 満 足 度 (第 1 回)	満足	10 52.6%	4 21.1%	5 26.3%	0 0.0%	0 0.0%	19 100.0%
	どちらかといえば満足	8 14.8%	25 46.3%	15 27.8%	3 5.6%	3 5.6%	54 100.0%
	どちらでもない	5 4.6%	19 17.4%	63 57.8%	20 18.3%	2 1.8%	109 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	10 11.1%	28 31.1%	43 47.8%	9 10.0%	90 100.0%
	不満	0 0.0%	3 8.1%	8 21.6%	8 21.6%	18 48.6%	37 100.0%
合計		23 7.4%	61 19.7%	119 38.5%	74 23.9%	32 10.4%	309 100.0%

第7-22-15表 職業生活と家庭生活のバランスの満足度の変化（パネルデータ）

		職業生活と家庭生活のバランスの満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら か と 満 足	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら か と 不 満	不 満	
職業生活と家庭生活の満足度(第1回)	満足	6 35.3%	7 41.2%	3 17.6%	1 5.9%	0 0.0%	17 100.0%
	どちらかといえば満足	6 6.3%	49 51.6%	29 30.5%	10 10.5%	1 1.1%	95 100.0%
	どちらでもない	3 2.5%	29 24.6%	63 53.4%	21 17.8%	2 1.7%	118 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	6 10.5%	26 45.6%	21 36.8%	4 7.0%	57 100.0%
	不満	1 4.3%	1 4.3%	6 26.1%	6 26.1%	9 39.1%	23 100.0%
合計		16 5.2%	92 29.7%	127 41.0%	59 19.0%	16 5.2%	310 100.0%

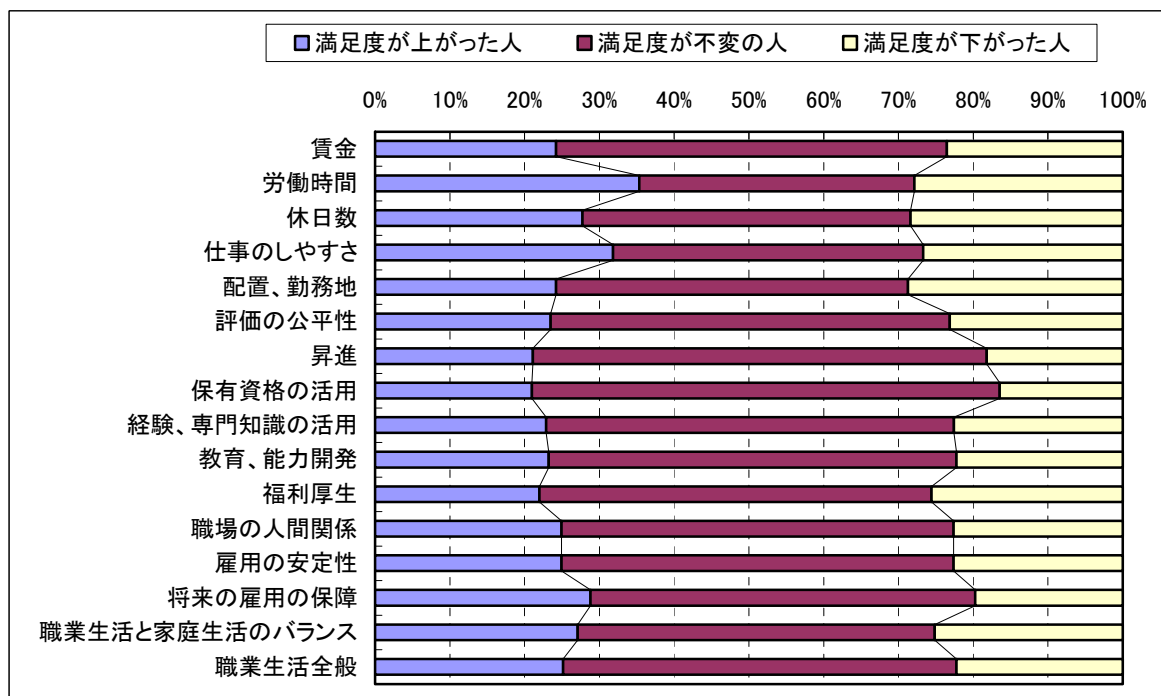
第7-22-16表 職業生活全般の満足度の変化（パネルデータ）

		職業生活全般の満足度(第2回)					合計
		満足	い ど え ち ら か と 満 足	ど ち ら で も な い	い ど え ち ら か と 不 満	不 満	
職業生活全般の満足度(第1回)	満足	6 50.0%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	12 100.0%
	どちらかといえば満足	1 0.9%	66 62.3%	29 27.4%	10 9.4%	0 0.0%	106 100.0%
	どちらでもない	4 3.3%	30 24.6%	69 56.6%	18 14.8%	1 0.8%	122 100.0%
	どちらかといえば不満	0 0.0%	10 18.9%	21 39.6%	17 32.1%	5 9.4%	53 100.0%
	不満	1 5.9%	2 11.8%	2 11.8%	7 41.2%	5 29.4%	17 100.0%
合計		12 3.9%	113 36.5%	122 39.4%	52 16.8%	11 3.5%	310 100.0%

これらの集計結果から、各項目について満足度が上昇した人、満足度が不変の人、満足度が低下した人の構成比を図にしたのが第7-15図である。この図を見ると、「労働時間」、「仕事のしやすさ」、「昇進」、「保有資格の活用」、「職場の人間関係」、「雇用の安定性」、「将来の雇用の保障」、「職業生活と家庭生活のバランス」、「職業生活全般」については満足度が上昇した人の比率が大きい。これに対して、「配置、勤務地」、「福利厚生」については満足度が低下した人の比率が大きい。

ただし、満足度の評価が主観的で曖昧な面をもっているため、解釈には注意が必要であろう。

第7-15図 職業生活の満足度の変化（パネル）



5 今後の職業生活

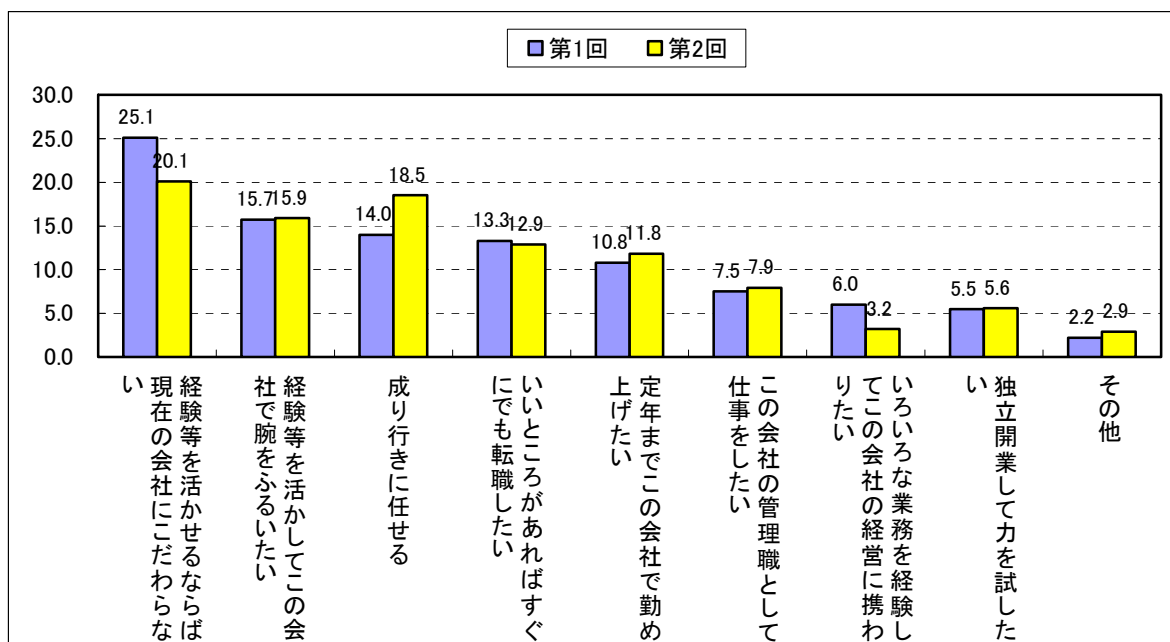
回答者は、今後、どのような職業生活をおくろうとしているのであろうか。また、勤め先の人的資源管理のシステムはそれにこたえるようなものなのだろうか。以下では、中高年以降の働き方について検討していくことにする。

5.1 今後の働き方

まず、回答者が今後どのような職業生活をおくろうとしているのかを確認する。第1回調査における今後の職業生活についての希望は、「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かせるならば現在の会社にこだわらない」という回答が 25.1%で最も多く、以下、「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かして現在の会社で腕をふるいたい」が 15.7%、「特に希望はなく、成り行きに任せる」が 14.0%、「いいところがあればすぐにでも転職したい」が 13.3%の順になっている（第7-16図）。

第2回調査では、「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かせるならば現在の会社にこだわらない」という回答が前回調査に比べて 5.0 ポイント、「いろいろな業務を経験してこの会社の経営に携わりたい」が前回調査に比べて 2.8 ポイントそれぞれ減少し、「特に希望はなく、成り行きに任せる」が 4.5 ポイント増加している。

第7-16図 今後の職業生活についての希望



第7-23表 終業形態別今後の職業生活についての希望

就業形態	希望の項目	今後の職業生活の希望									合計	
		現在の勤め先の経営に携わりたい	今の勤め先で管理職として	経験、専門等を活かして今の勤め先で	今の勤め先で定年まで勤め上げたい	今の勤め先で定年まで勤め上げる	この会社をこたわらない	経験等を活かせるなら今の勤め先に	独立開業	いろいろな業務を経験してこの会社で働きたい		特に希望はなく成りに任せる
就業形態	雇用者 (正規)	10	25	46	36	54	12	22	29	2	236	
	雇用者 (非正規)	0	0	2	2	15	5	18	24	2	68	
	経営者	1	2	1	1	1	0	0	2	2	10	
	自営業者	0	0	2	0	0	1	1	4	3	11	
	家族従業員	0	0	2	0	0	0	0	2	0	4	
	自由業	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	
	内職	0	0	0	1	0	0	1	1	1	4	
	合計	11	27	54	40	71	18	42	62	10	335	
		度数	3.3%	8.1%	16.1%	11.9%	21.2%	5.4%	12.5%	18.5%	3.0%	100.0%
		行%										

今後の職業生活についての希望は、現在の就業形態によって異なる。第7-23表は、今後の職業生活についての希望を就業形態別に集計した結果である。これを見ると、雇用者（正規）は、「現在の勤め先の経営に携わりたい」「今の勤め先で管理職として 経験、専門等を活かして今の勤め先で」「今の勤め先で定年まで勤め上げたい」を合わせると、ほぼ半数が今の勤め先で働くことを希望している。また、「経験等を活かせるなら今の勤め先にこだわらない」「独立開業」「いいところがあればすぐにでも転職」など、今の勤め先にこだわらない働き方

を希望する者が約 37%などとなっている。これに対して、雇用者（非正規）は、今の勤め先にこだわらない働き方を希望する者が約 56%、「成り行きに任せる」という者が 35%となっており、正規と非正規とでは今後の職業生活の希望について異なった回答傾向になっている。

第 7-24 表 今後の職業生活の希望についての変化（パネル）

		今後の職業生活(第2回調査)									合計
		現在の勤め先の経営に携わりたい	今の勤め先で管理職として	か経験、専門等を活かして今の勤め先で	今の勤め先で定年まで勤め上げたい	な経験等を活かせるなら今の勤め先で	独立開業	ばいいところがあればすぐにでも転職	特に希望はなく成り行きに任せる	その他	
今後の職業生活（第1回調査）	現在会社の経営に携わりたい	5 25.0%	5 25.0%	2 10.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	3 15.0%	2 10.0%	20 100.0%
	今の勤め先で管理職として	1 4.3%	10 43.5%	3 13.0%	3 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%	5 21.7%	0 0.0%	23 100.0%
	経験、専門等を活かして今の勤め先で	4 6.9%	4 6.9%	24 41.4%	9 15.5%	9 15.5%	0 0.0%	3 5.2%	4 6.9%	1 1.7%	58 100.0%
	今の勤め先で定年まで勤め上げたい	0 0.0%	1 2.7%	6 16.2%	16 43.2%	4 10.8%	1 2.7%	1 2.7%	8 21.6%	0 0.0%	37 100.0%
	経験等を活かせるなら今の勤め先にこだわらない	0 0.0%	2 2.6%	13 17.1%	6 7.9%	37 48.7%	5 6.6%	4 5.3%	9 11.8%	0 0.0%	76 100.0%
	独立開業	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	1 5.3%	5 26.3%	8 42.1%	1 5.3%	2 10.5%	1 5.3%	19 100.0%
	いいところがあればすぐにでも転職	0 0.0%	1 2.6%	2 5.3%	1 2.6%	8 21.1%	1 2.6%	19 50.0%	6 15.8%	0 0.0%	38 100.0%
	特に希望はなく成り行きに任せる	1 2.8%	3 8.3%	3 8.3%	2 5.6%	1 2.8%	1 2.8%	5 13.9%	17 47.2%	3 8.3%	36 100.0%
	その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%	6 100.0%
	合計	11 3.5%	27 8.6%	53 16.9%	40 12.8%	65 20.8%	16 5.1%	38 12.1%	55 17.6%	8 2.6%	313 100.0%

2 回の調査間で今後の職業生活の希望についての変化があったかどうか検討するためにクロス集計した結果が第 7-24 表である。前回の調査において、「現在の勤め先の経営に携わりたい」と回答した者で、今回の調査でも同じ希望を持っている者は 5 ケース（25.0%）にとどまる。それ以外の項目はいずれも前回調査と今回調査で同じ希望を持っている者が 4 割以上いる。

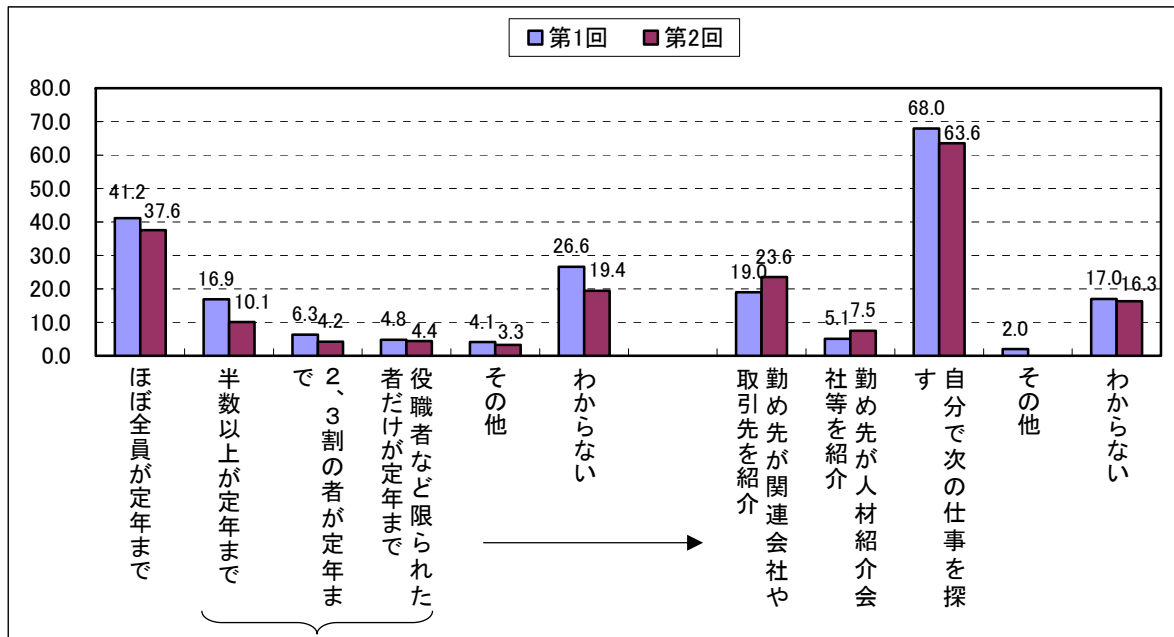
2 回の調査の変化をみると、「現在の勤め先の経営に携わりたい」「今の勤め先で管理職として」「経験、専門等を活かして今の勤め先で」「今の勤め先で定年まで勤め上げたい」など、現在の勤め先に将来も勤め続けたいという回答者がわずかに減少している。また、「経験等を活かせるなら今の勤め先にこだわらない」「独立開業」「いいところがあればすぐにでも転職したい」など転職希望者も減少している。これに対して、「特に希望はなく成り行きに任せる」という回答者が増加している。

5. 2 定年まで勤め先で働くことができるか

将来どこで働くかを考えるとき、現在の勤め先で働き続けることが可能かどうか問題にな

る。上で見たように、今後の職業生活の希望として、4割前後の回答者が現在の勤め先で働き続けることを希望している。また、後で見るように、60歳以降の生活を支える収入は、本人やその配偶者が仕事をして得る収入が中心となっている。では、その場合、どのような勤め先で、どのような環境、条件で働くのであろうか。

第7-17図 現在の勤め先では定年まで働くことができるか（単位、%）



まず、現在の勤め先で定年まで働き続けることができるか、現在、収入をとまなう仕事についている回答者に限って集計してみた。第1回調査では「ほぼ全員が定年年齢まで働き続けることができる」が41.2%で最も多く、「半数以上の者が定年まで働き続けることができる」(16.9%)が続いていた。第2回調査では両者とも減少している(第7-17図左側)。

回答者全体について集計してみると、「わからない」という回答が多い。そこで、第2回調査結果について、勤め先の従業員規模別、就業形態別に集計し直してみた。その結果が、第7-25表および第7-26表である。

従業員規模別に見ると、「全員が定年まで雇用される」という回答の比率が最も高いのは官公庁・学校で、それ以外の回答については従業員規模と明確な関係は読みとることが出来ない。しかし、「半数以上の者が定年まで雇用される」という回答については、従業員規模が大きくなるにつれて回答比率が高くなっている。

第7-25表 従業員数別勤め先の定年までの働き方

			勤め先の定年までの働き方						合計
			ほぼ全員が定年まで雇用	の半が定年以上までも	の2が、雇用年までも	く、3割までも	役職者などが定年ご	その他	
組織全体の従業員数	0人	度数 行%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 53.8%	3 23.1%	13 100.0%
	1~4人	度数 行%	8 53.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	6 40.0%	15 100.0%
	5~9人	度数 行%	9 52.9%	1 5.9%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	6 35.3%	17 100.0%
	10~29人	度数 行%	10 34.5%	2 6.9%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	16 55.2%	29 100.0%
	30~99人	度数 行%	21 48.8%	5 11.6%	2 4.7%	3 7.0%	2 4.7%	10 23.3%	43 100.0%
	100~299人	度数 行%	15 45.5%	3 9.1%	5 15.2%	2 6.1%	1 3.0%	7 21.2%	33 100.0%
	300~999人	度数 行%	23 51.1%	9 20.0%	3 6.7%	4 8.9%	0 0.0%	6 13.3%	45 100.0%
	1000人以上	度数 行%	46 46.0%	22 22.0%	4 4.0%	9 9.0%	1 1.0%	18 18.0%	100 100.0%
	官公庁・学校	度数 行%	19 79.2%	1 4.2%	1 4.2%	0 0.0%	1 4.2%	2 8.3%	24 100.0%
	わからない	度数 行%	2 15.4%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	1 7.7%	9 69.2%	13 100.0%
	合計	度数 行%	156 47.0%	43 13.0%	17 5.1%	19 5.7%	14 4.2%	83 25.0%	332 100.0%

第7-26表 就業形態別勤め先の定年までの働き方（単位、％）

			勤め先の定年までの働き方						合計
			ほぼ全員が定年まで雇用	の半が定年以上までも	の2が、雇用年までも	く、3割までも	役職者などが定年ご	その他	
就業形態	雇用者（正規）	度数 行%	131 55.5%	38 16.1%	16 6.8%	15 6.4%	2 0.8%	34 14.4%	236 100.0%
	雇用者（非正規）	度数 行%	15 22.4%	4 6.0%	1 1.5%	3 4.5%	4 6.0%	40 59.7%	67 100.0%
	経営者	度数 行%	7 70.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	10 100.0%
	自営業者	度数 行%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 63.6%	3 27.3%	11 100.0%
	家族従業員	度数 行%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100.0%
	自由業	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
	内職	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	3 100.0%
	合計	度数 行%	157 47.1%	43 12.9%	17 5.1%	19 5.7%	14 4.2%	83 24.9%	333 100.0%

就業形態別に勤め先の定年までの働き方を見ると、雇用者（正規）の場合、「ほぼ全員が定年まで雇用」という回答が半数以上に達する。それに対して、雇用者（非正規）の場合、「わからない」という回答が6割あり、勤め先の定年までの働き方について把握していないことがわかる。

次に、「半数以上の者が定年まで勤め続けられる」、「2、3割の者が定年まで勤め続けられる」、「役職者などごく一部の者が定年まで勤め続けられる」と回答した人に、定年前に現在の勤め先から他の勤め先へと移る場合、どのような職場へどのようにして移るのかをたずね

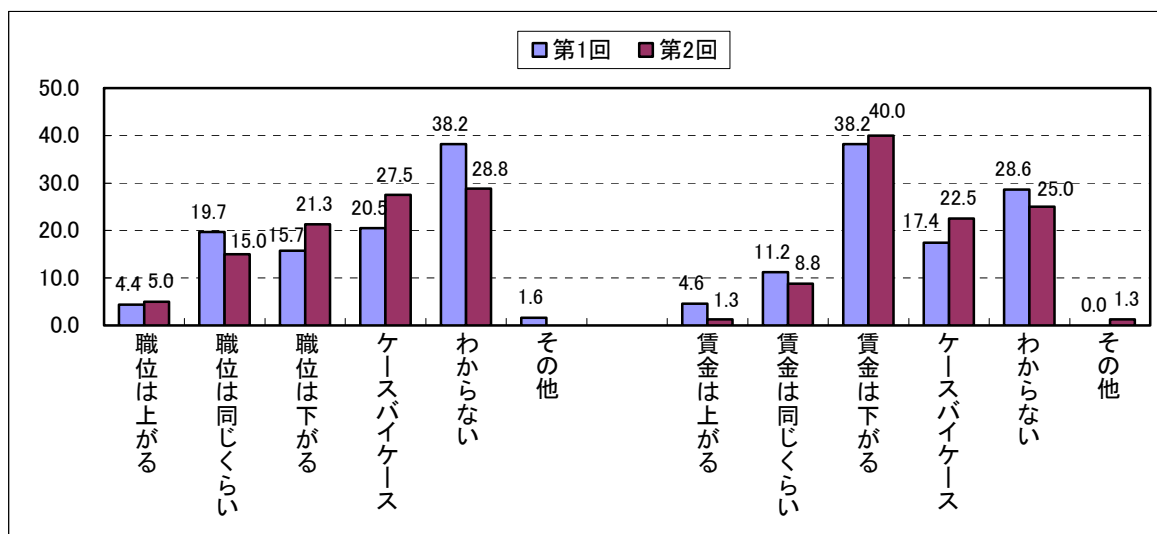
た。その結果、前回、今回とも、「自分で次の仕事を探す」が最も多く、「現在の勤め先企業が関連会社や取引先などを紹介してくれる」等が続いている（第7-17図右側）。

第2回調査結果を勤め先の従業員規模別に集計した結果が第7-27表である。勤め先の従業員規模が大きいほど「勤め先が関連会社や取引先を紹介」という回答の比率が大きくなっている。ただ、従業員規模が大きいところでも「自分で次の仕事を探す」という回答も多く、回答者個人の状況によっても異なると考えられる。なお、就業形態別に集計してみたが、明

第7-27表 勤め先の従業員規模別再就職先の見つけ方（複数回答）

			再就職先の見つけ方				
			会社や取引先を紹介	勤め先が関連	人材紹介会社の通じて	自分で次の仕事を探す	その他
組織全体の従業員数	0人	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	1~4人	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5~9人	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	10~29人	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	30~99人	度数 行%	2 20.0%	0 0.0%	7 70.0%	0 0.0%	1 10.0%
	100~299人	度数 行%	1 10.0%	0 0.0%	8 80.0%	0 0.0%	1 10.0%
	300~999人	度数 行%	5 31.3%	1 6.3%	13 81.3%	0 0.0%	1 6.3%
	1000人以上	度数 行%	18 51.4%	5 14.3%	15 42.9%	0 0.0%	1 2.9%
	官公庁・学校	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%
	わからない	度数 行%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	合計	度数 行%	27 34.2%	6 7.6%	50 63.3%	0 0.0%	5 6.3%

第7-18図 他の勤め先へ移るときの職位と賃金（単位、%）



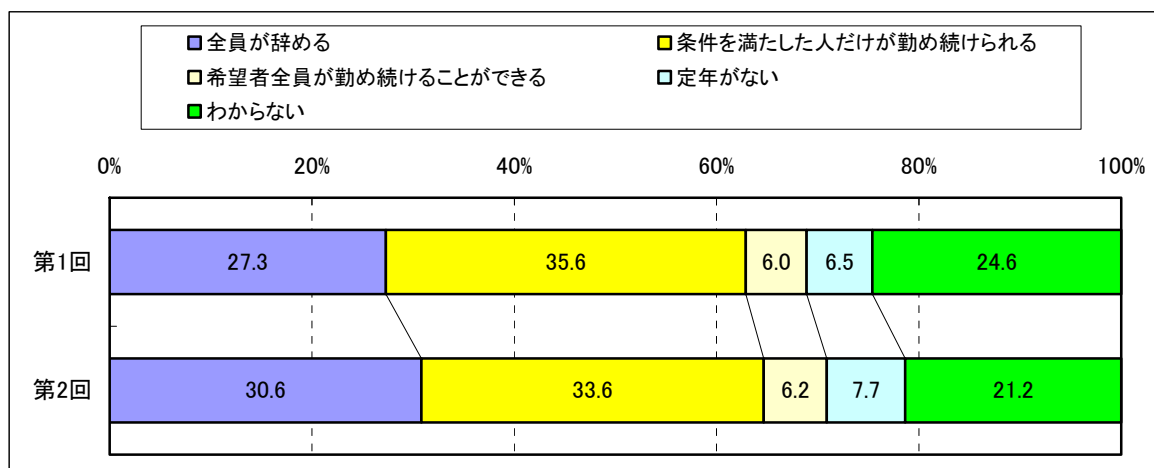
確な特徴は見られなかった。

さらに、現在の勤め先以外に移る場合、職位や賃金がどう変化するかをたずねた（第 7-18 図）。職位、賃金ともに、「わからない」という回答が多かったが、「下がる」「ケースバイケース」という回答の比率が第 1 回調査に比べて第 2 回調査の方が高くなっている。

5. 3 勤め先での定年前後の雇用の仕組み

現在の勤め先で定年に達したとして、定年後の雇用の仕組みがどうなっているかをたずねた（第 7-19 図）²⁰。結果は、2 回の調査のいずれも「何らかの条件を満たす人だけが勤め続けることができる」という回答が多かった。しかし、今回の調査では「わからない」が減少し、「定年年齢で全員が辞める」という回答の比率がわずかながら増えている。

第 7-19 図 定年前後の雇用の仕組み



定年前後の雇用の仕組みについて、2 回の調査とも「わからない」という回答が 2 割以上ある。そこで、既に見た定年までの雇用と同様、従業員規模と就業形態別に集計してみた（第 7-28 表、第 7-29 表）。

この結果を見ると、概ね従業員規模が大きいほど「定年時点で全員が辞める」という回答の比率が多くなっている。また、「条件を満たした人が働き続ける」という回答も従業員規模が大きいほど多い。これに対して、従業員規模が小さいところほど「定年がなく、全員が勤め続ける」という回答の比率が多くなっている。

²⁰ これは、勤め先の現行の制度・施策がどうなっているかに関する質問で、回答者自身がその制度・施策の対象になる場合もそうでない場合も含まれていることに注意されたい。次に見る定年前後の雇用の仕組みについても同じである。

第7-28表 従業員規模別定年前後の雇用の仕組み

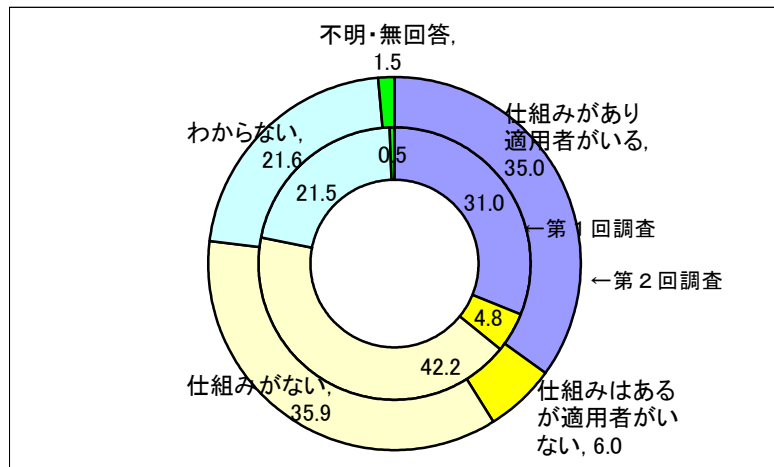
			勤め先の定年前後の雇用の仕組み					合計
			ら定 全年 員に 達し めた	た条 人件 がを 満 めた 続し	希 望者 全 員が 勤 め 続 け る	員定 が年 が勤 めな く 続 け 全	わ か ら な い	
組織 全体 の 従 業 員 数	0人	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 76.9%	3 23.1%	13 100.0%
	1~4人	度数 行%	0 0.0%	2 13.3%	0 0.0%	8 53.3%	5 33.3%	15 100.0%
	5~9人	度数 行%	4 23.5%	4 23.5%	0 0.0%	1 5.9%	8 47.1%	17 100.0%
	10~29人	度数 行%	5 17.2%	5 17.2%	4 13.8%	4 13.8%	11 37.9%	29 100.0%
	30~99人	度数 行%	12 27.9%	14 32.6%	5 11.6%	2 4.7%	10 23.3%	43 100.0%
	100~299人	度数 行%	13 38.2%	16 47.1%	1 2.9%	1 2.9%	3 8.8%	34 100.0%
	300~999人	度数 行%	16 35.6%	21 46.7%	0 0.0%	0 0.0%	8 17.8%	45 100.0%
	1000人以上	度数 行%	37 37.4%	40 40.4%	10 10.1%	0 0.0%	12 12.1%	99 100.0%
	官公庁・学校	度数 行%	14 58.3%	8 33.3%	1 4.2%	0 0.0%	1 4.2%	24 100.0%
	わからない	度数 行%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	11 78.6%	14 100.0%
	合計	度数 行%	103 30.9%	111 33.3%	21 6.3%	26 7.8%	72 21.6%	333 100.0%

第7-29表 就業形態別定年前後の雇用の仕組み

			勤め先の定年前後の雇用の仕組み					合計
			ら定 全年 員に 達し めた	た条 人件 がを 満 めた 続し	希 望者 全 員が 勤 め 続 け る	員定 が年 が勤 めな く 続 け 全	わ か ら な い	
就業 形態	雇用者 (正規)	度数 行%	87 36.9%	100 42.4%	18 7.6%	9 3.8%	22 9.3%	236 100.0%
	雇用者 (非正規)	度数 行%	15 22.1%	6 8.8%	2 2.9%	5 7.4%	40 58.8%	68 100.0%
	経営者	度数 行%	0 0.0%	6 60.0%	1 10.0%	0 0.0%	3 30.0%	10 100.0%
	自営業者	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 81.8%	2 18.2%	11 100.0%
	家族従業員	度数 行%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	4 100.0%
	自由業	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
	内職	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	3 100.0%
	合計	度数 行%	103 30.8%	112 33.5%	21 6.3%	26 7.8%	72 21.6%	334 100.0%

就業形態別に見ると、雇用者（正規）では「条件を満たした人が働き続ける」が約42%、「定年に達したら全員辞める」が約37%であるのに対して、雇用者（非正規）では6割近くが「わからない」と回答している。

第7-20図 勤務延長制や再雇用制の有無（単位、％）



注) 内側が第1回調査の回答結果、外側が第2回調査の回答結果をあらわす。

5. 4 勤務延長制度、再雇用制度の有無

定年後の雇用の仕組みとして、現在の勤め先における勤務延長制度や再雇用制度の有無をたずねた（第7-20図）。第2回調査の結果は、「そういう仕組みはない」（35.9％）が最も多く、「そういう仕組みがあり、実際に適用者がいる」（35.0％）、「そういう仕組みはあるが適用者はいない」（6.0％）、「わからない」（21.6％）となっている²¹。

ここでも勤め先の従業員規模別、就業形態別に集計してみた（第7-30表、第7-31表）。まず、従業員規模別に見ると、従業員規模が大きいほど「勤務延長・再雇用制度の仕組みがあり、制度の適用者がいる」という回答が多い。これに対して、従業員規模が小さいほど「仕組みがない」という回答の比率が高くなっている。先の定年制に関する集計結果が、従業員数が小さいところほど定年制がなく、全員が勤め続けることが出来るという回答が多かったことが、こうした結果につながっていると思われる。

就業形態別に見ると、雇用者（非正規）については「わからない」という回答が6割以上ある。この設問に対する回答を含め、今後の60歳以降の働き方設問に対する回答結果を見ると、雇用者（非正規）は「わからない」という回答が多かった。この背景には、雇用者（非正規）特有の就業意識があるのかもしれない。すなわち、回答者が雇用者（非正規）として仕事をするのは、あくまで短期的な就業と考え、定年やそれ以降の勤務延長・再雇用、長期的に定着して就業することは考えていないのかもしれない。この点については、今後の働き方についての希望とも共通している。

²¹ 集計対象を雇用者（正規および非正規）に限定しても結果に大きな差はない。

第7-30表 勤め先の従業員規模別勤務延長・再雇用制度の有無

			勤務延長・再雇用制度の有無				合計
			者があ がり組 み適 用が	用あ る組 なが みし 適は	仕 な 組 い み が	わ い か ら な	
組織 全体 の 従 業 員 数	0人	度数 行%	1 7.7%	0 0.0%	8 61.5%	4 30.8%	13 100.0%
	1~4人	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	11 73.3%	4 26.7%	15 100.0%
	5~9人	度数 行%	3 17.6%	1 5.9%	10 58.8%	3 17.6%	17 100.0%
	10~29人	度数 行%	2 6.9%	2 6.9%	16 55.2%	9 31.0%	29 100.0%
	30~99人	度数 行%	11 25.6%	3 7.0%	17 39.5%	12 27.9%	43 100.0%
	100~299人	度数 行%	13 38.2%	1 2.9%	13 38.2%	7 20.6%	34 100.0%
	300~999人	度数 行%	21 46.7%	2 4.4%	15 33.3%	7 15.6%	45 100.0%
	1000人以上	度数 行%	51 51.5%	8 8.1%	24 24.2%	16 16.2%	99 100.0%
	官公庁・学校	度数 行%	16 66.7%	3 12.5%	2 8.3%	3 12.5%	24 100.0%
	わからない	度数 行%	1 7.1%	0 0.0%	4 28.6%	9 64.3%	14 100.0%
	合計	度数 行%	119 35.7%	20 6.0%	120 36.0%	74 22.2%	333 100.0%

第7-31表 就業形態別勤務延長・再雇用制度の有無

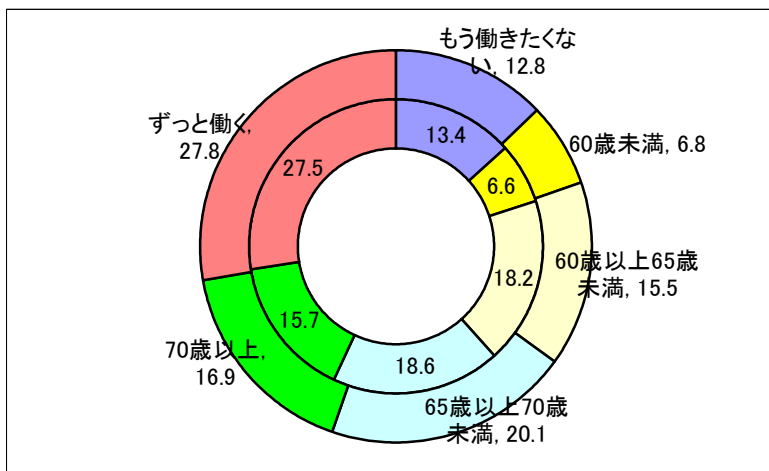
			勤務延長・再雇用制度の有無				合計
			者があ がり組 み適 用が	用あ る組 なが みし 適は	仕 な 組 い み が	わ い か ら な	
就業 形態	雇用者 (正規)	度数 行%	110 46.6%	17 7.2%	87 36.9%	22 9.3%	236 100.0%
	雇用者 (非正規)	度数 行%	6 8.8%	2 2.9%	17 25.0%	43 63.2%	68 100.0%
	経営者	度数 行%	2 20.0%	1 10.0%	5 50.0%	2 20.0%	10 100.0%
	自営業者	度数 行%	1 9.1%	0 0.0%	7 63.6%	3 27.3%	11 100.0%
	家族従業員	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	4 100.0%
	自由業	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
	内職	度数 行%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	3 100.0%
	合計	度数 行%	119 35.6%	20 6.0%	121 36.2%	74 22.2%	334 100.0%

5. 5 収入をとまなう仕事をいつまで続けるか

では、今回の調査回答者は収入をとまなう仕事を何歳くらいまで続けたいと考えているのか、具体的な年齢を記入してもらった（第7-21図）。

何歳まで働くかという年齢の平均を、「もう働きたくない」および「ずっと働く」という回答を除いて計算したところ、64.1歳（標準偏差 6.351）であった。今回の調査で最も多かった回答は「ずっと働く」（27.8%）であった。次いで、「65歳以上70歳未満」（20.1%）、「70歳以上」（16.9%）等となっている。一方、「もう働きたくない」という回答は12.8%あった。全体的な回答傾向は、2回の調査を通じて大きな変化はなかった。

第7-21図 収入をとまなう仕事を何歳まで続けるか（単位、％）



注) 内側が第1回調査の回答結果、外側が第2回調査の回答結果をあらわす。

次に、前回の調査と今回の調査とで働き続ける年齢に変化があったかどうか集計してみた。その結果が第7-32表である。前回調査で「ずっと働く」とした回答者の64.5%が今回も「ずっと働く」と回答している。また、前回調査で働く年齢として高い年齢を回答した者は今回も高い年齢まで働くと回答している傾向が見られる。

第7-32表 何歳まで働くかの回答の変化（パネルデータ）

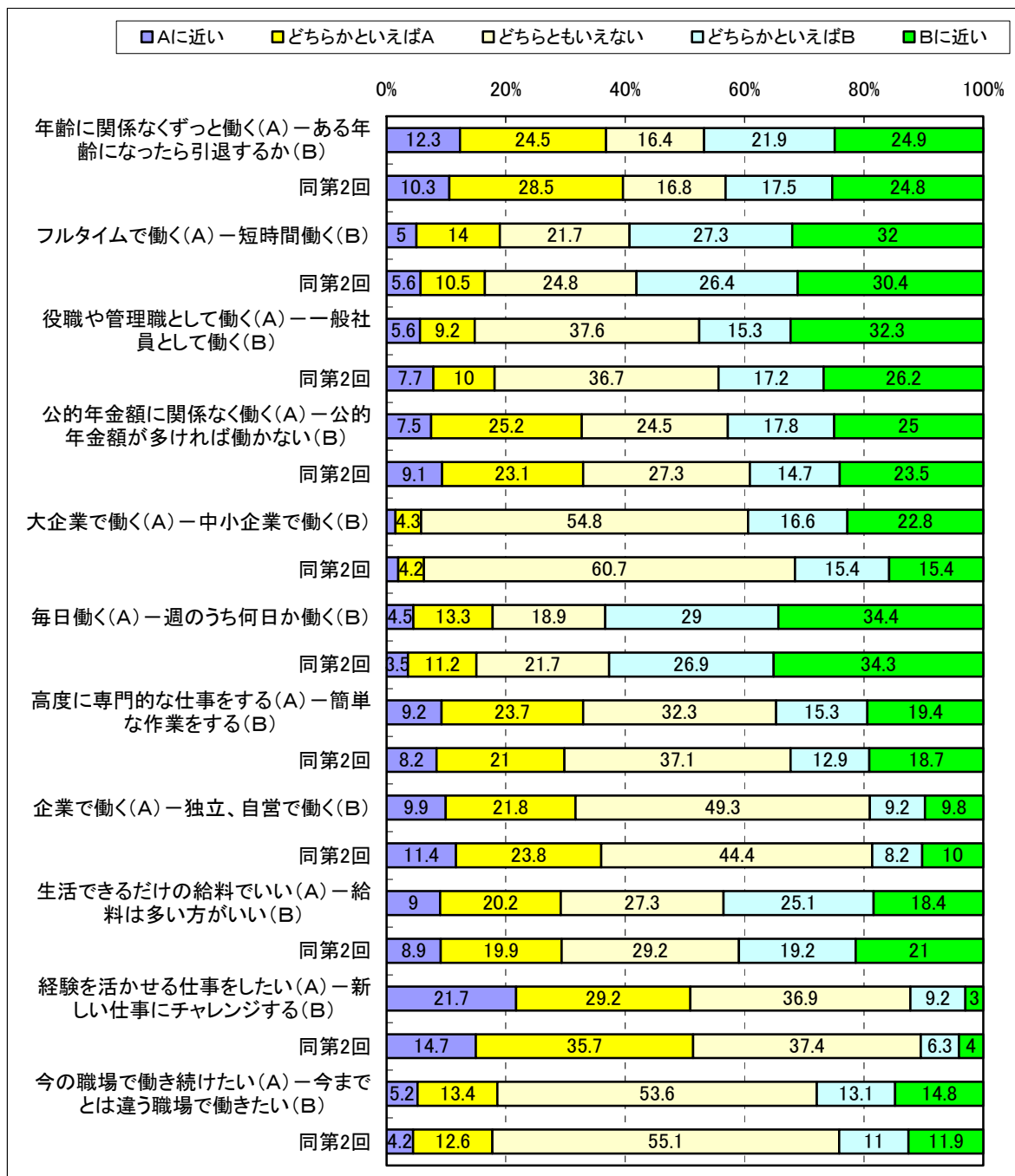
		何歳まで働くか(第2回調査)					合計	
		もう働きたくない	60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上70歳未満	70歳以上		ずっと働く
(何歳まで調査か)	もう働きたくない	23 46.9%	7 14.3%	10 20.4%	5 10.2%	0 0.0%	4 8.2%	49 100.0%
	60歳未満	7 25.0%	9 32.1%	5 17.9%	4 14.3%	1 3.6%	2 7.1%	28 100.0%
	60歳以上65歳未満	9 12.0%	6 8.0%	24 32.0%	21 28.0%	6 8.0%	9 12.0%	75 100.0%
	65歳以上70歳未満	4 5.5%	3 4.1%	12 16.4%	31 42.5%	11 15.1%	12 16.4%	73 100.0%
	70歳以上	3 4.9%	1 1.6%	4 6.6%	8 13.1%	33 54.1%	12 19.7%	61 100.0%
	ずっと働く	4 3.6%	2 1.8%	7 6.4%	11 10.0%	15 13.6%	71 64.5%	110 100.0%
合計		50 12.6%	28 7.1%	62 15.7%	80 20.2%	66 16.7%	110 27.8%	396 100.0%

5.6 どのような働き方を望むのか

回答者に高齢になっても就業を希望する就業意欲が高い者が少なからずいることがわかった。では、具体的にどのような働き方を望んでいるのであろうか。

前回の調査と今回の調査では「年齢に関係なく働く」と「ある年齢になったら引退する」というような対になった働き方を 11 項目提示し、それぞれの項目についてどちらに近い働き方を希望するかを選択してもらった。その集計結果が第 7-22 図である。

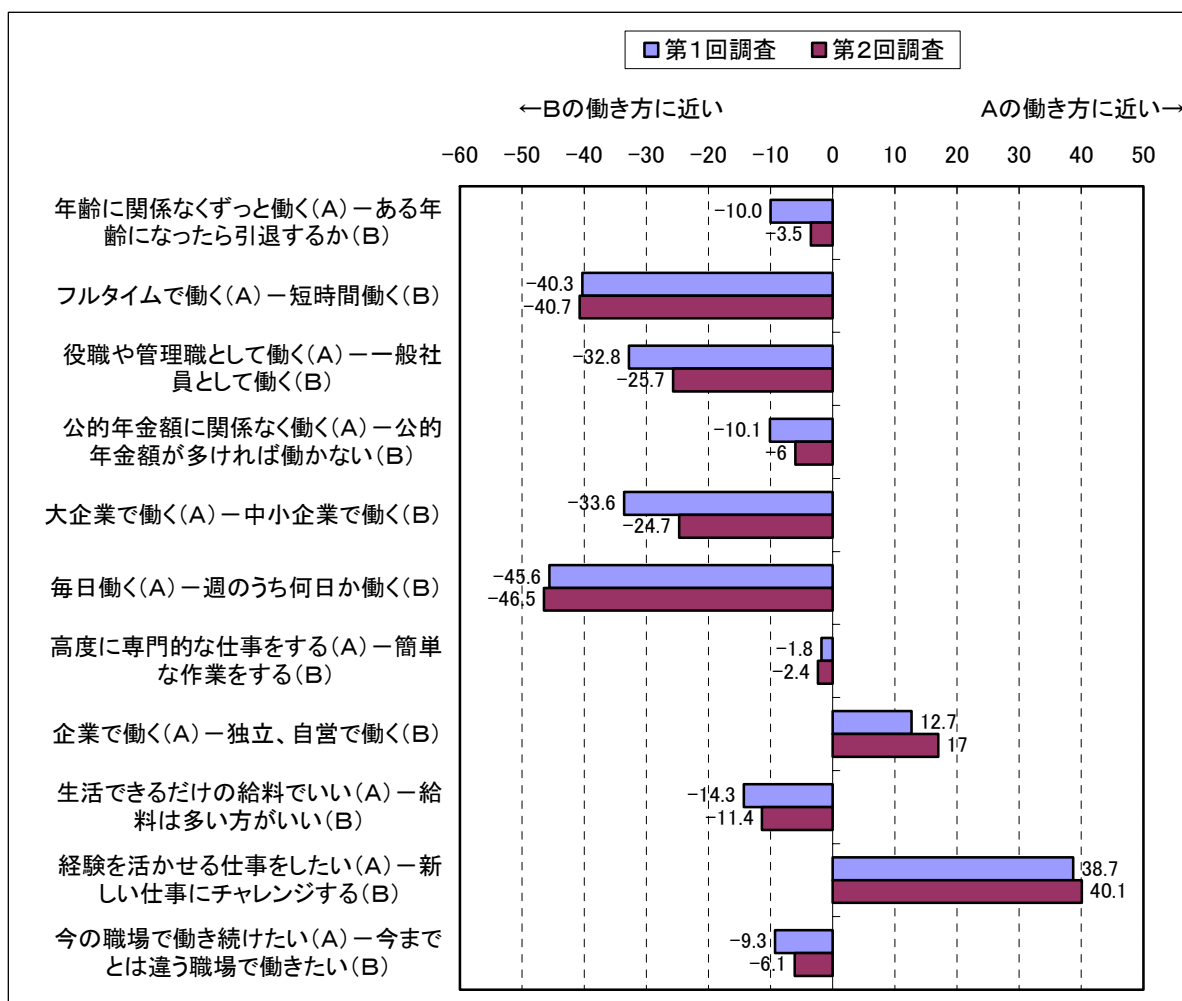
第 7-22 図 60 歳以降の働き方の希望



回答傾向をわかりやすくするために、「どちらともいえない」という回答比率を除き、「Aに近い」の回答比率に「どちらかといえばA」という回答比率を加えた数値と、「Bに近い」

の回答比率に「どちらかといえば B」という回答比率を加えた数値の差を求めた。この数値は、B より A に近い働き方を希望する回答比率が大きければプラスに、A より B に近い働き方を希望する回答比率が大きければマイナスになる。この結果を図示したのが第 7-23 図である。この図はグラフが右に伸びていれば「A に近い」という回答者の比率が大きく、左に伸びていれば「B に近い」という回答者の比率が大きいことをあらわしている。

第 7-23 図 60 歳以降の働き方の希望



1 つ 1 つの項目の回答結果は両調査間で若干異なっているものの、2 回の調査でまったく反対の結果が得られた項目はない。ただし、「大企業で働く (A) - 中小企業で働く (B)」、「企業で働く (A) - 独立、自営で働く (B)」、「今の職場で働き続けたい (A) - 今までとは違う職場で働きたい (B)」といった項目では「どちらともいえない」という回答者が多いので、解釈に注意が必要であろう。

また、第 1 回調査と第 2 回調査をクロス集計したものが第 7-33-1 表～第 7-33-11 表

である。これらを見ると、回答者の回答傾向が 2 回の調査間で一致していない項目が多い²²。

しかし、この集計結果から、誤解を恐れずに回答者の 60 歳以降の働き方のイメージを描くとすれば、「企業規模にはこだわらず、週のうち何日間か、一般社員として、経験を活かせる仕事を短時間こなす」ということになろう。

第 7-33-1 表 60 歳以降の働き方の希望

		年齢に関係なく(A)VSある年齢で引退(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
で引退(A年齢に VSある年齢 関係なく B)	Aに近い	17 38.6%	16 36.4%	8 18.2%	1 2.3%	2 4.5%	44 100.0%
	どちらかといえばA	12 14.6%	48 58.5%	7 8.5%	13 15.9%	2 2.4%	82 100.0%
	どちらともいえない	2 6.9%	5 17.2%	8 27.6%	9 31.0%	5 17.2%	29 100.0%
	どちらかといえばB	4 5.6%	18 25.4%	12 16.9%	23 32.4%	14 19.7%	71 100.0%
	Bに近い	1 1.2%	10 12.3%	10 12.3%	16 19.8%	44 54.3%	81 100.0%
合計		36 11.7%	97 31.6%	45 14.7%	62 20.2%	67 21.8%	307 100.0%

注) 表側は第 1 回調査結果、表頭が第 2 回調査結果である。以下、第 7-33-11 表まで同じ。

第 7-33-2 表 60 歳以降の働き方の希望

		フルタイム(A)VS短時間(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
Vフル S短 Lタ I時 M間 (B A)	Aに近い	9 39.1%	8 34.8%	5 21.7%	1 4.3%	0 0.0%	23 100.0%
	どちらかといえばA	9 20.0%	12 26.7%	12 26.7%	8 17.8%	4 8.9%	45 100.0%
	どちらともいえない	1 1.7%	10 16.9%	26 44.1%	18 30.5%	4 6.8%	59 100.0%
	どちらかといえばB	1 1.1%	8 8.9%	29 32.2%	37 41.1%	15 16.7%	90 100.0%
	Bに近い	2 2.2%	2 2.2%	13 14.6%	22 24.7%	50 56.2%	89 100.0%
合計		22 7.2%	40 13.1%	85 27.8%	86 28.1%	73 23.9%	306 100.0%

²² これは、設問が「もし 60 歳以降に働くとしたら」と仮定して回答することを求めていること、回答者の考え方・意識が必ずしも固定していないことが原因の 1 つと考えられる。

第7-33-3表 60歳以降の働き方の希望

		役職・管理職(A)VS一般社員(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
V役 S職 一・管 社理 員職 (B A)	Aに近い	14 60.9%	2 8.7%	5 21.7%	1 4.3%	1 4.3%	23 100.0%
	どちらかといえばA	6 19.4%	12 38.7%	12 38.7%	1 3.2%	0 0.0%	31 100.0%
	どちらともいえない	8 6.4%	21 66.8%	70 56.0%	18 14.4%	8 6.4%	125 100.0%
	どちらかといえばB	2 4.9%	4 9.8%	12 29.3%	16 39.0%	7 17.1%	41 100.0%
	Bに近い	1 1.1%	2 2.3%	22 25.3%	16 18.4%	46 52.9%	87 100.0%
合計		31 10.1%	41 13.4%	121 39.4%	52 16.9%	62 20.2%	307 100.0%

第7-33-4表 60歳以降の働き方の希望

		年金額と無関係に働く(A)VS年金多いと働かない					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
(B多 A)と 働か ない 年 金 額 に 関 係 に 働 く	Aに近い	14 53.8%	5 19.2%	6 23.1%	0 0.0%	1 3.8%	26 100.0%
	どちらかといえばA	14 16.5%	34 40.0%	23 27.1%	9 10.6%	5 5.9%	85 100.0%
	どちらともいえない	5 7.8%	17 26.6%	28 43.8%	6 9.4%	8 12.5%	64 100.0%
	どちらかといえばB	1 1.8%	15 27.3%	11 20.0%	16 29.1%	12 21.8%	55 100.0%
	Bに近い	1 1.3%	9 11.7%	18 23.4%	13 16.9%	36 46.8%	77 100.0%
合計		35 11.4%	80 26.1%	86 28.0%	44 14.3%	62 20.2%	307 100.0%

第7-33-5表 60歳以降の働き方の希望

		大企業(A)VS中小企業(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
大 小 企 業 (A) VS 中 小 企 業 (B)	Aに近い	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
	どちらかといえばA	0 0.0%	5 38.5%	7 53.8%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
	どちらともいえない	3 1.8%	10 5.9%	124 72.9%	16 9.4%	17 10.0%	170 100.0%
	どちらかといえばB	0 0.0%	1 2.0%	22 44.9%	20 40.8%	6 12.2%	49 100.0%
	Bに近い	0 0.0%	0 0.0%	30 42.9%	14 20.0%	26 37.1%	70 100.0%
合計		6 2.0%	16 5.2%	185 60.3%	51 16.6%	49 16.0%	307 100.0%

第7-33-6表 60歳以降の働き方の希望

		毎日(A)VS週のうち何日か(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
毎日(A)VS週の うち何日か(B)	Aに近い	9 52.9%	3 17.6%	3 17.6%	1 5.9%	1 5.9%	17 100.0%
	どちらかといえばA	4 9.1%	17 38.6%	9 20.5%	9 20.5%	5 11.4%	44 100.0%
	どちらともいえない	0 0.0%	9 17.6%	20 39.2%	12 23.5%	10 19.6%	51 100.0%
	どちらかといえばB	0 0.0%	10 10.0%	27 27.0%	47 47.0%	16 16.0%	100 100.0%
	Bに近い	2 2.1%	2 2.1%	11 11.7%	22 23.4%	57 60.6%	94 100.0%
合計		15 4.9%	41 13.4%	70 22.9%	91 29.7%	89 29.1%	306 100.0%

第7-33-7表 60歳以降の働き方の希望

		高度に専門的(A)VS簡単な作業(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
高度に専門的(A)VS 簡単な作業(B)	Aに近い	15 38.5%	11 28.2%	11 28.2%	0 0.0%	2 5.1%	39 100.0%
	どちらかといえばA	10 10.6%	45 47.9%	33 35.1%	4 4.3%	2 2.1%	94 100.0%
	どちらともいえない	5 5.3%	19 20.0%	54 56.8%	12 12.6%	5 5.3%	95 100.0%
	どちらかといえばB	1 2.6%	5 12.8%	15 38.5%	12 30.8%	6 15.4%	39 100.0%
	Bに近い	0 0.0%	3 7.5%	6 15.0%	7 17.5%	24 60.0%	40 100.0%
合計		31 10.1%	83 27.0%	119 38.8%	35 11.4%	39 12.7%	307 100.0%

第7-33-8表 60歳以降の働き方の希望

		企業(A)VS独立、自営(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
企業、自営(A)VS 独立(B)	Aに近い	14 38.9%	9 25.0%	8 22.2%	2 5.6%	3 8.3%	36 100.0%
	どちらかといえばA	5 7.6%	40 60.6%	17 25.8%	2 3.0%	2 3.0%	66 100.0%
	どちらともいえない	15 10.9%	30 21.7%	73 52.9%	13 9.4%	7 5.1%	138 100.0%
	どちらかといえばB	3 9.1%	2 6.1%	12 36.4%	11 33.3%	5 15.2%	33 100.0%
	Bに近い	1 3.1%	0 0.0%	12 37.5%	1 3.1%	18 56.3%	32 100.0%
合計		38 12.5%	81 26.6%	122 40.0%	29 9.5%	35 11.5%	305 100.0%

第7-33-9表 60歳以降の働き方の希望

		生活できる給料(A)VS給料は多いほど(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
(A)生活できる給料は多いほど(B)	Aに近い	10 32.3%	9 29.0%	5 16.1%	3 9.7%	4 12.9%	31 100.0%
	どちらかといえばA	7 10.0%	20 28.6%	23 32.9%	14 20.0%	6 8.6%	70 100.0%
	どちらともいえない	5 7.7%	12 18.5%	25 38.5%	13 20.0%	10 15.4%	65 100.0%
	どちらかといえばB	2 2.6%	13 16.9%	21 27.3%	26 33.8%	15 19.5%	77 100.0%
	Bに近い	3 4.8%	9 14.3%	7 11.1%	10 15.9%	34 54.0%	63 100.0%
	合計	27 8.8%	63 20.6%	81 26.5%	66 21.6%	69 22.5%	306 100.0%

第7-33-10表 60歳以降の働き方の希望

		経験を活かせる仕事(A)VS新しい仕事(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
(A)経験を活かせる仕事(B)新しい仕事	Aに近い	23 29.5%	30 38.5%	19 24.4%	3 3.8%	3 3.8%	78 100.0%
	どちらかといえばA	9 9.6%	48 51.1%	29 30.9%	7 7.4%	1 1.1%	94 100.0%
	どちらともいえない	14 15.2%	27 29.3%	40 43.5%	8 8.7%	3 3.3%	92 100.0%
	どちらかといえばB	2 6.9%	7 24.1%	14 48.3%	4 13.8%	2 6.9%	29 100.0%
	Bに近い	2 15.4%	4 30.8%	2 15.4%	1 7.7%	4 30.8%	13 100.0%
合計	50 16.3%	116 37.9%	104 34.0%	23 7.5%	13 4.2%	306 100.0%	

第7-33-11表 60歳以降の働き方の希望

		今の職場(A)VS違う職場(B)					合計
		Aに近い	どちらかといえばA	どちらともいえない	どちらかといえばB	Bに近い	
今の職場(A)VS違う職場(B)	Aに近い	3 30.0%	4 40.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
	どちらかといえばA	4 13.8%	10 34.5%	13 44.8%	2 6.9%	0 0.0%	29 100.0%
	どちらともいえない	7 5.6%	14 11.3%	80 64.5%	20 16.1%	3 2.4%	124 100.0%
	どちらかといえばB	1 3.6%	1 3.6%	13 46.4%	6 21.4%	7 25.0%	28 100.0%
	Bに近い	0 0.0%	1 2.6%	10 25.6%	2 5.1%	26 66.7%	39 100.0%
合計	15 6.5%	30 13.0%	119 51.7%	30 13.0%	36 15.7%	230 100.0%	

6 職業生活に関するまとめ

この章では過去、現在、将来の職業生活について調査結果を概観した。観察された主な点を改めて挙げれば以下のようなになる。

- (1) 職歴について集計可能であった者のうち、仕事に就いている者の3割強が現在も初職と同じ勤め先に継続勤務している。それ以外の5割の者が転職経験を有する。また、現在収入をとまなう仕事に就いている者の数%が非労働力化していた期間を経験している。さらに、調査対象者のうち同じくらいが非労働力化している。
- (2) 回答者の職歴の勤め先業種構成は25歳から45歳まで比較的安定しているが、それ以降は業種の構成に変化が見られる。また、25歳から45歳までは従業員数1000人以上の大企業で働く人の比率が高いものの、50歳より年齢が高くなると大企業で働く人の比率が低下し、300～999人あるいはそれより小さい規模の勤め先で働く人の構成比が増えている。さらに、勤め先での役職の構成を見ると、50歳までは年齢が高くなるにしたがって職位も高くなっている。それを反映して、40歳代までは専門的・技術的職業の構成比が最も大きい、50歳では管理的な仕事の構成比が最も大きくなっている。
- (3) 回答者の職歴から移動理由をみると、25歳から30歳にかけては転職が多いが、35歳から40歳にかけて、転職の減少し、かわって企業内異動が多くなっている。
- (4) 現在の就業状態を見ると、調査対象者の8割近くが収入を伴う仕事をしている。これを男女別に見ると、男性は98%が、女性は56%が仕事をしている。世帯単位の就業状態を見ると、本人・配偶者ともに就業している世帯が5割強、残りは本人だけが就業している世帯である。

第1回調査と第2回調査の就業状態の変化を見ると、前回就業していた人のうち96%が今回も就業しており、前回就業していなかった人のうち21%の人が今回は就業していた。

- (5) 現在の勤め先の属性を見ると、産業は「製造業」「サービス業」「卸売、小売業」「情報通信業」が多い。従業員規模は「1000人以上」が3割いるほか、「30～99人」「100～299人」「300～999人」がそれぞれ1割強となっている。

第1回調査と第2回調査の勤め先の属性の変化を見ると、約8割の者が過去1年間同じ産業、同じ従業員規模の勤め先で就業している。過去1年間に転職を経験者の産業間移動を見ると、半数が同じ産業で転職し、半数が異なる産業間で転職している。また、過去1年の転職経験者は同じ規模で転職した者がと小さな規模の勤め先へ転職した者がそれぞれ約36%、大きな規模の勤め先へ転職した者が約21%であった。

- (6) 現在の勤め先への入職経路は、「知人などの紹介、縁故」「求人広告」「学校を通じて」といった者が多いが、過去1年間に転職経験者に限定すると、「求人広告」「知人の紹介、縁故」「民間の人材紹介ビジネス」が多い。
- (7) 現在の勤め先での就業形態は、「雇用者（正規）」が7割、「雇用者（非正規）」が2割

- となっている。前回の調査と今回の調査で同じ就業形態であった者が93%となっている。
- (8) 回答者の平均勤続年数は14.4年であるが、雇用者（非正規）として就業している回答者の7割以上が「5年未満」となっている。
- (9) 役職は、「一般社員」「課長相当職以上」「部長相当職以上」が多い。過去1年間を見ると、役職が上がった者が約9%、下がった者が約4%となっている。
- (10) 仕事内容では「専門的・技術的職業」「事務的職業」「管理的職業」が多い。ただし、女性の場合、男性に比べて「事務的職業」が多く、また、仕事内容が幅広い。
- (11) 労働時間については、およそ3/4のケースにおいて就業規則で一定時間の就業時間が定められていると回答している。また、平均残業時間は21時間であった。さらに、有給休暇の取得率の平均は40%弱である。有給休暇の取得については、前回の調査で有給休暇の取得率が高かった人は今回も取得率が高く、前回の調査で有給休暇の取得率が低かった人は今回の調査でも取得率が低い。
- (12) 過去1年間の税込み収入は、「800万円以上1000万円未満」「100万円未満」「700万円以上800万円未満」が多い。一昨年に比べた収入の変動については、「ほとんどかわらない」が約47%、「やや減った」が約31%となっている。
- (13) 仕事の満足度を見ると、配置・勤務地、仕事のしやすさ、職場の人間関係、休日数、雇用の安定、経験・専門知識の活用、労働時間、職業生活と家庭生活のバランスについては満足度が高く、保有資格の活用、将来の雇用保障、評価の公平性、昇進、教育訓練・能力開発の機会、福利厚生、賃金で満足度が低い。総じて職業生活の満足度は高かった。
- (14) 今後の職業生活については、「経験等を活かせるならば現在の勤め先にこだわらない」「経験等を活かしてこの勤め先で腕をふるいたい」「成り行きに任せる」「いいところがあればすぐにでも転職したい」などの希望が多い。前回の調査と今回の調査を比べると、「経験等を活かせるならば現在の勤め先にこだわらない」が減少し、「成り行きに任せる」という回答が増えている。
- (15) 現在の勤め先では定年前後の人的資源管理制度がどのようになっているかをたずねた。まず、定年まで現在の勤め先で働くことが可能かどうかについては、「ほぼ全員が定年まで働き続けることが出来る」という回答は4割ほどであった。「わからない」という回答を除けば、3割の者が別の勤め先に移る可能性があるとして回答している。そして、現在の勤め先からのサポートが得られるのは3割ほどで、別の勤め先を「自分で探す」という回答が6割以上あった。
- 現在の勤め先における勤務延長や再雇用制度は、「そのような仕組みがない」（約36%）が最も多く、「そうした仕組みがあり適用者がいる」（35%）という回答が続いている。
- (16) 収入を伴う仕事を何歳まで続けるか、年齢を回答してもらった。回答の平均年齢は64.1歳であったが、「ずっと働く」という回答者が約28%で最も多かった。

また、60歳以降に働くとした場合、どのような働き方をしたいかをたずねた結果、「中

小企業で、週のうち何日か、一般社員として経験を活かせる仕事を短時間こなす」という働き方がイメージを描くことが出来る。

(17) なお、職歴を正確に把握するためには今回の調査で採ったような回顧法では問題が多い。