

JILPT 調査

65歳以降の就業率は、転職経験のある人のほうが高い

——「中高年齢者の転職・再就職調査」結果から

JILPT アシスタント・フェロー 鎌倉 哲史

世界に先駆けて急速な少子高齢化が進行する中、我が国では「生涯現役社会」の実現が課題となっている。こうした問題意識を受けて2013年4月より65歳までの継続雇用が義務化されたが、一方で離転職を行う中高年齢者の実態を把握することも重要である。

そこで本調査では、45～74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて調査機関のモニターを活用して郵送調査を実施した。本調査の結果の詳細はJILPT調査シリーズNo.149「中高年齢者の転職・再就職調査」として既に刊行されているが、本稿では主要な調査結果についてピックアップして紹介する。

1 中高年齢者における転職の基本的な状況

男女ともに45～74歳の調査対象者の約6割が転職経験を持っていた(図1)。転職経験者内での平均転職回数は、男性が2.4回、女性が2.7回だった。転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情(介護等)」が約3割を占めていた(図2)。なお「家庭の事情(介護等)」には介護だけでなく、家事・育児等も一定数含まれていると考えられる。

転職で利用した機関・サービスの複数回答では「縁故」が4割程度と最も多く、「求人情報誌等」が3割強、「ハローワーク」が3割弱と続いた(図3)。

転職経験者における直近の転職に要した求職期間は「0カ月」が19.8%、「1～2カ月」が23.7%、「3～5カ月」が13.8%であり、合計で約6割が半年未満であった(図4)。求職活動に要した費用は約8割が「0円」であった(図5)。

転職先の選定理由の複数回答では男性と女性で選択率が変らない項目が多かった

ものの、「通勤が便利」と「労働時間、休日等の労働条件が良い」は女性が約4割、男性が2割以下と性差が大きかった(図6)。

一方、転職を希望しながら転職しなかった人にその

調査の実施方法

本調査は調査機関の郵送調査協力モニターを用いて2015年1月から2月にかけて実施された。母数約20万人のモニターから、45歳～74歳までを男女別、年齢5歳区切りで各500人、計6,000人を選定し調査票を郵送した。選定に際しては2012年の就業構造基本調査の性別・年齢階層別の雇用形態、業種の分布に合わせ、無職の人を含みサンプリングする方法を採った。最終的に回収数は5,548票、うち有効票は5,357票となった(発送数に占める有効回収率89.3%)。なお有効回収率について性差、年齢階層間の差は無く、全ての区分で9割前後(420～460名程度)という状況だった。最終的な性別比率は男性49.4%、女性50.6%であり、平均年齢は59.6歳であった。

図2 転職経験者における転職理由
(複数回答、転職経験のある人を対象、n=3,378)

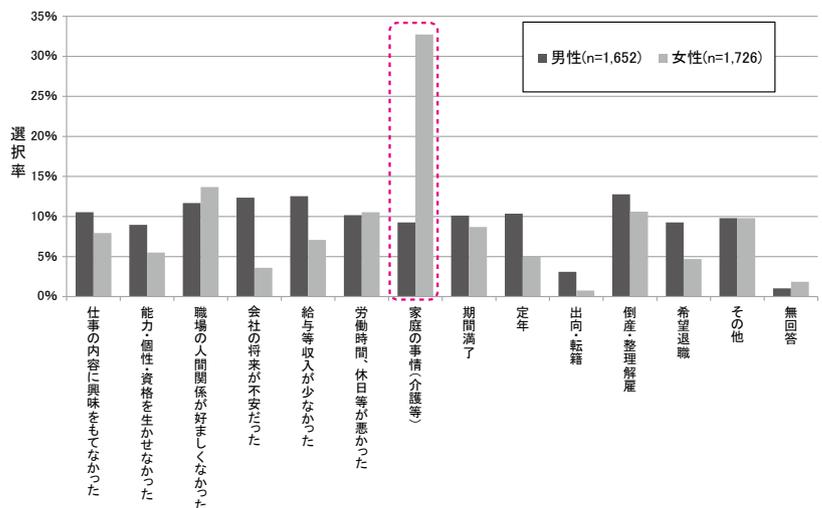


図1 転職経験率

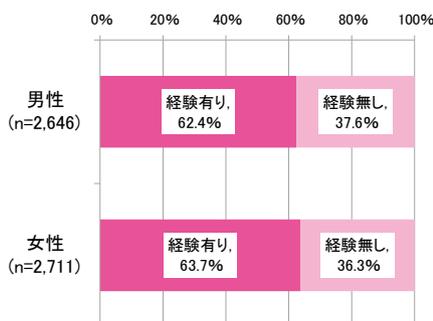
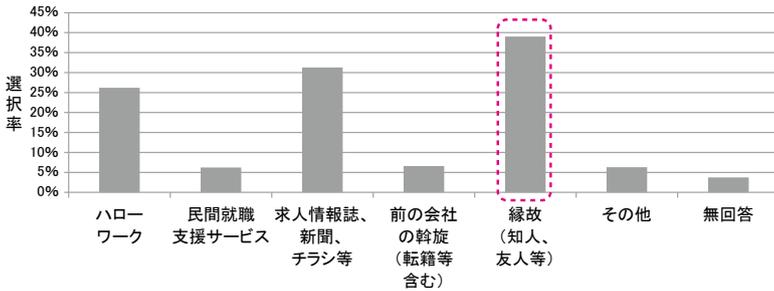


図3 転職経験者における転職時に利用した機関・サービス (複数回答、n=3,378)



理由を尋ねたところ、男女ともに「新しい環境に不安だったから」が約4割を占め最も多く、男性ではこれに加えて「賃金が下がるから」、「経験・能力を活かさないと思ったから」の選択率も高かった(図7)。

2 転職経験の有無ごとの65歳以上の就業者の状況

◆男性の場合

回答時の年齢が65歳以上で、かつ64歳以下での転職経験がある男性についてみると、全体に占める現在就業中の人比率(以下「就業率」という)は40.5%で、うち自営業を除く雇用者の比率(以下「雇用者」という)は28.0%であった。これは同じ条件で64歳以下での転職経験がない人の就業率26.5%、雇用率11.0%より高い(図8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現在も就業中の人には半分以上が正社員から自営業等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」で転職を経験した人の場合、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3倍に達していた(図8右側)。ただし、以上の結果は転職経験の有無の背景にある多様な文脈を無視した単純集計に基づくもので、直ちに「転職は良いこと」と解釈することはできない。

図4 転職経験者における転職に要した期間 (n=3,378)

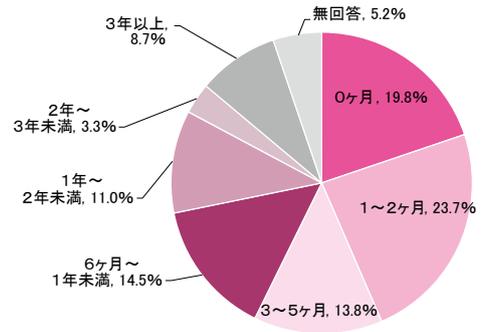


図5 転職経験者における転職に要した費用 (n=3,378)

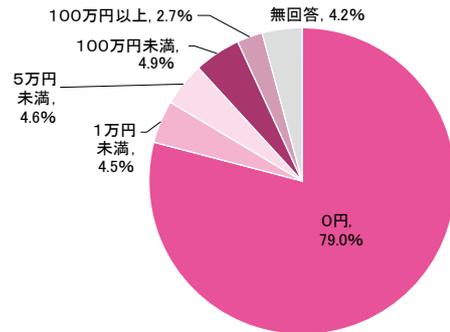


図6 転職経験者における転職先の選定理由 (複数回答、n=2,331)

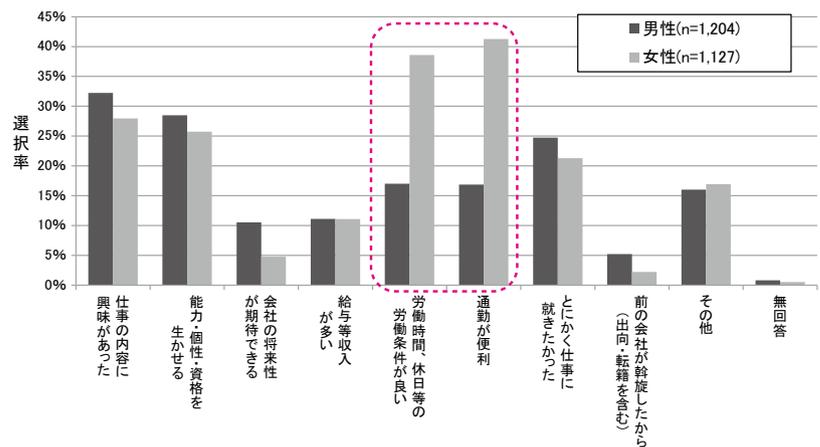
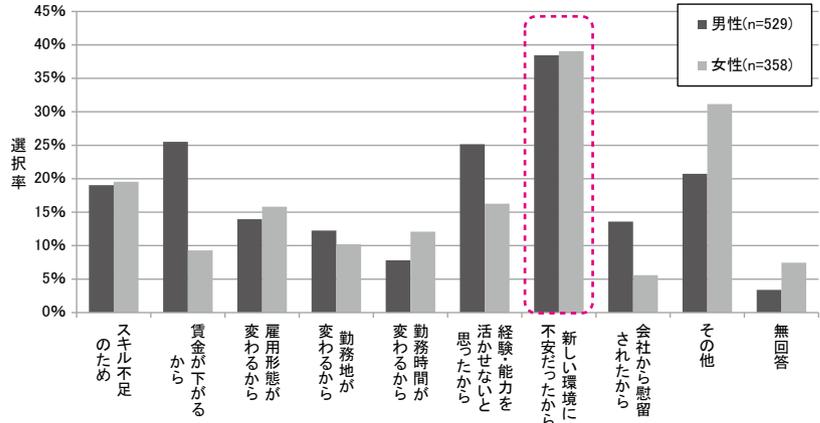


図7 転職未経験者において転職を希望しながら転職しなかった理由 (複数回答、n=887)



◆女性の場合

回答時の年齢が65歳以上で、かつ64歳以下での転職経験がある女性についてみてみると、就業率は31.5%、雇用率は26.8%と、64歳以下での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9左側)。また、全体を通して就業率に占める雇業者の割合が大きく、自営業等は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3倍に達していた(図9右側)。

ただし女性については専業主婦等、家庭に留まり一度も就業していない人も「転職経験なし」かつ「未就業」としてカウントされているため、転職経験の有無が65歳以降の就業に及ぼす影響は男性以上に解釈が難しいと考えられる。

3 中高年齢における転職の前後での労働環境・待遇の変化

実際に中高年齢での転職を経験した人に転職前後の状況を尋ねたところ、まず男性に関しては基本的に転職年代が高いほど勤め先の従業員規模が小規模に移行し、雇用形態としては非正社員が多くなり、仕事の種類としては「運搬・清掃・包装等」が増加し、月あたりの勤務日数は少なくなり(図10)、1日あたりの労働時間は短くなり(図11)、月あたりの賃金は低下し(図12)、労働単価(月の平均時給)は低下している(図13)。

一方、女性の中高年齢での転職に関しては、月あたりの勤務日数と月あたりの賃金は男性と同様に若年層

図8 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)

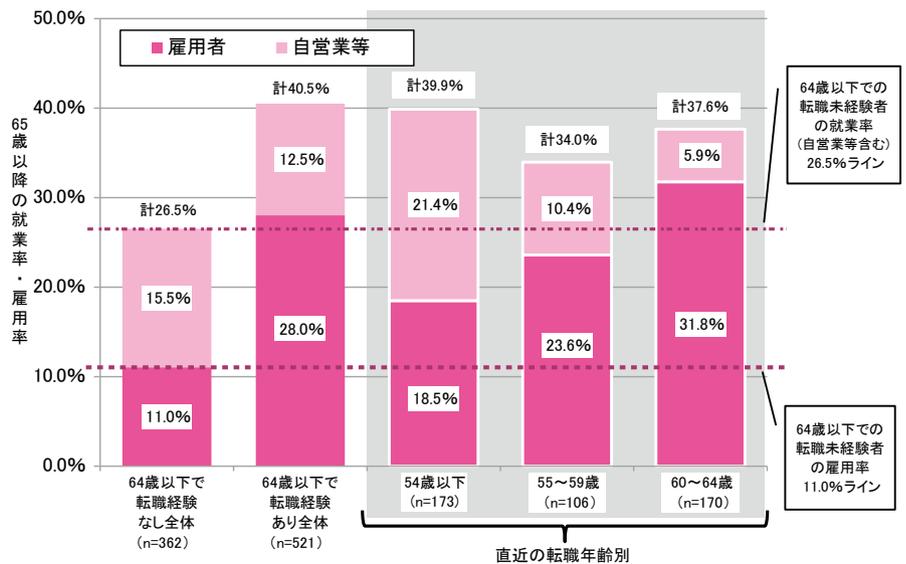
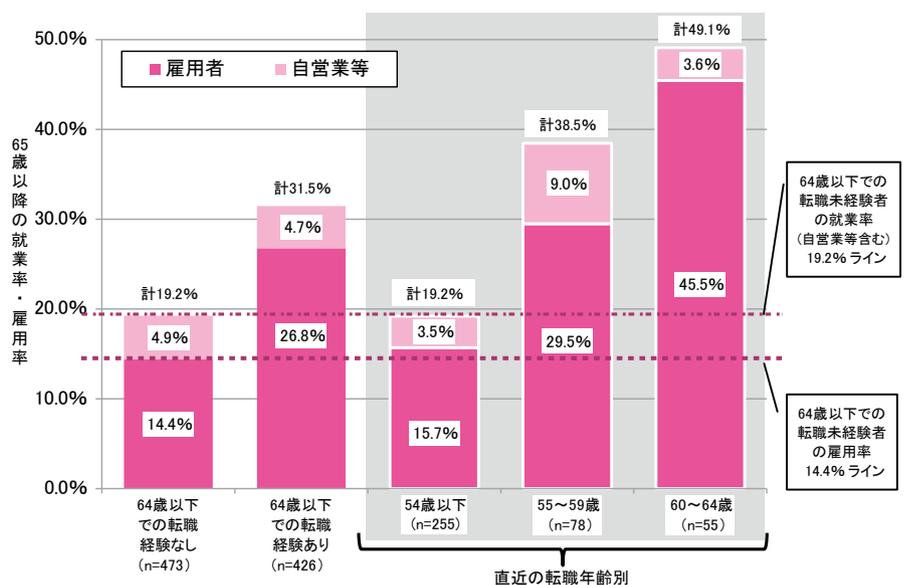


図9 現在65歳以上の女性の現在の就業率・雇用率(64歳以下での転職経験の有無および直近の転職年齢別)



での転職と比較して低下傾向が顕著であり、また「運搬・清掃・包装等」の比率が高まる傾向も同じであるものの(図10、図12)、従業員規模、雇用形態、1日あたりの労働時間、および労働単価については男性よりも転職に伴う変化が小さかった(図11、図13)。これは女性の場合、転職前の時点で非正規のパート等が多かったためと考えられる。

なお、本稿では誌面の都合から割愛された「企業規模」「雇用形態」「仕事の種類」のグラフは、JILPT調査シリーズNo.149のp.67, p.69, pp.72-73に記載されているので、ご関心のある読者は参照されたい。

図 10 回答者の直近の転職年齢ごとの転職前後・現在の月あたりの勤務日数
(縦軸は構成比、以下同じ)

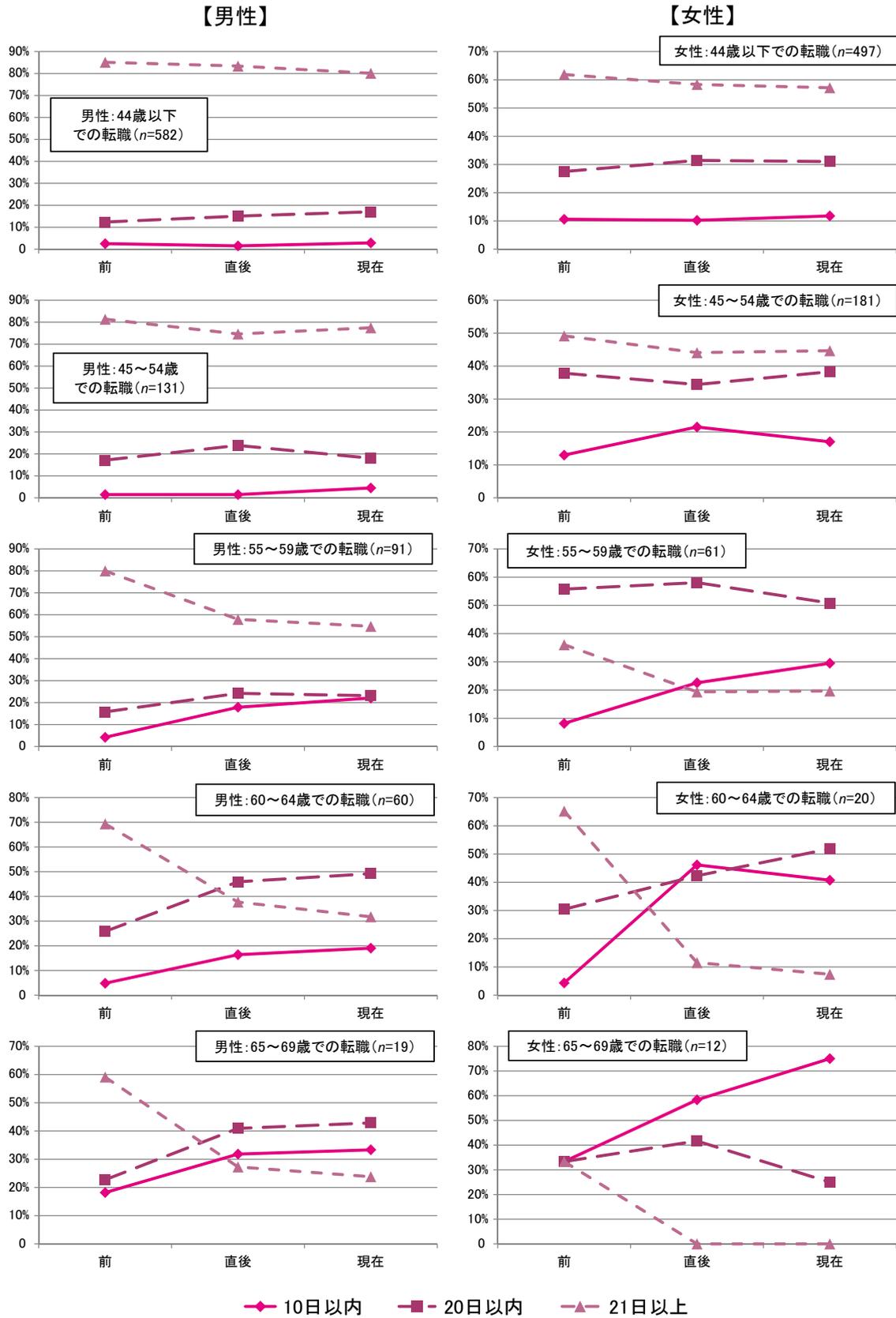


図 11 回答者の直近の転職年齢ごとの転職前後・現在の1日あたりの労働時間

【男性】

【女性】

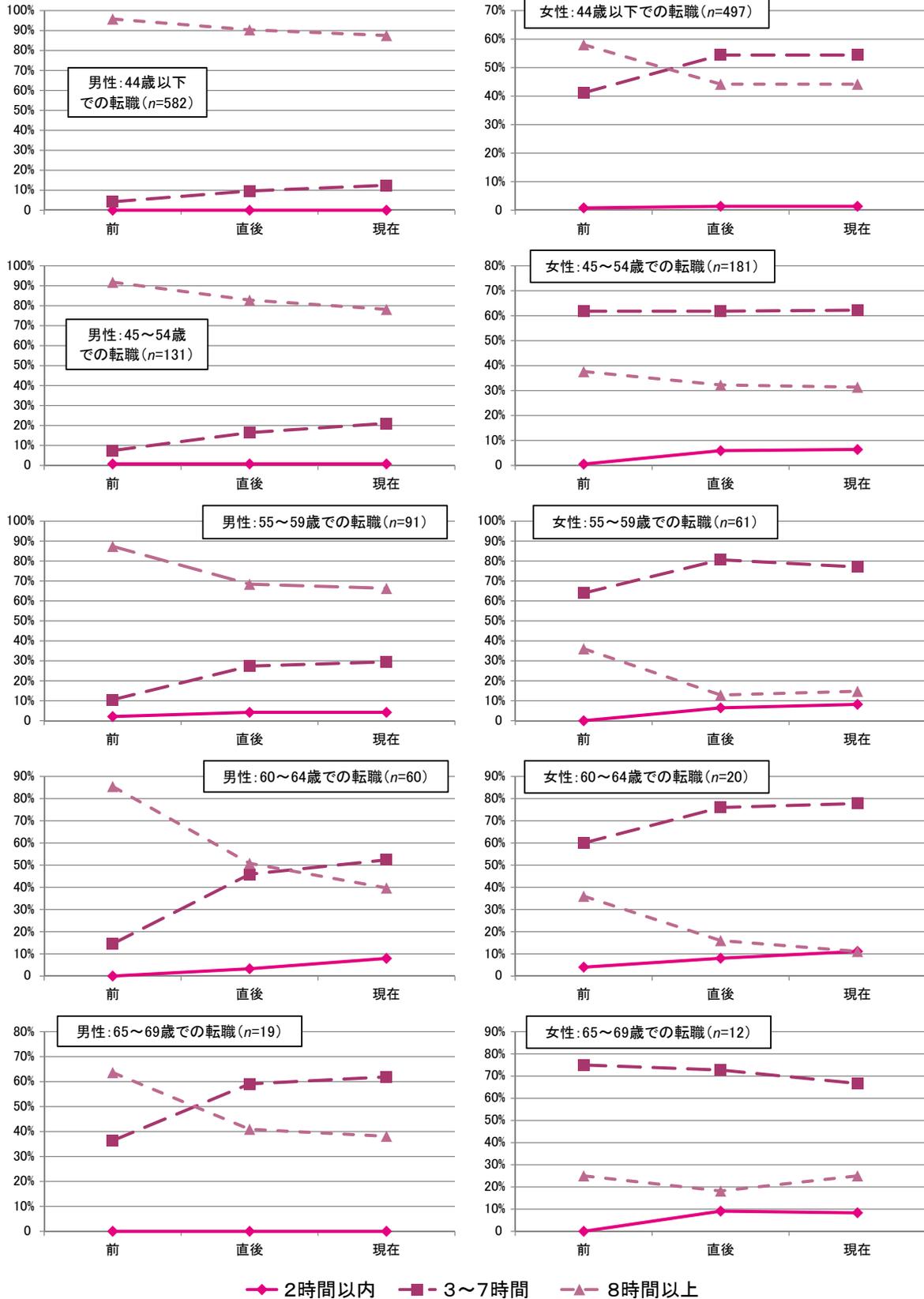


図 12 回答者の直近の転職年齢ごとの転職前後・現在の月あたりの賃金

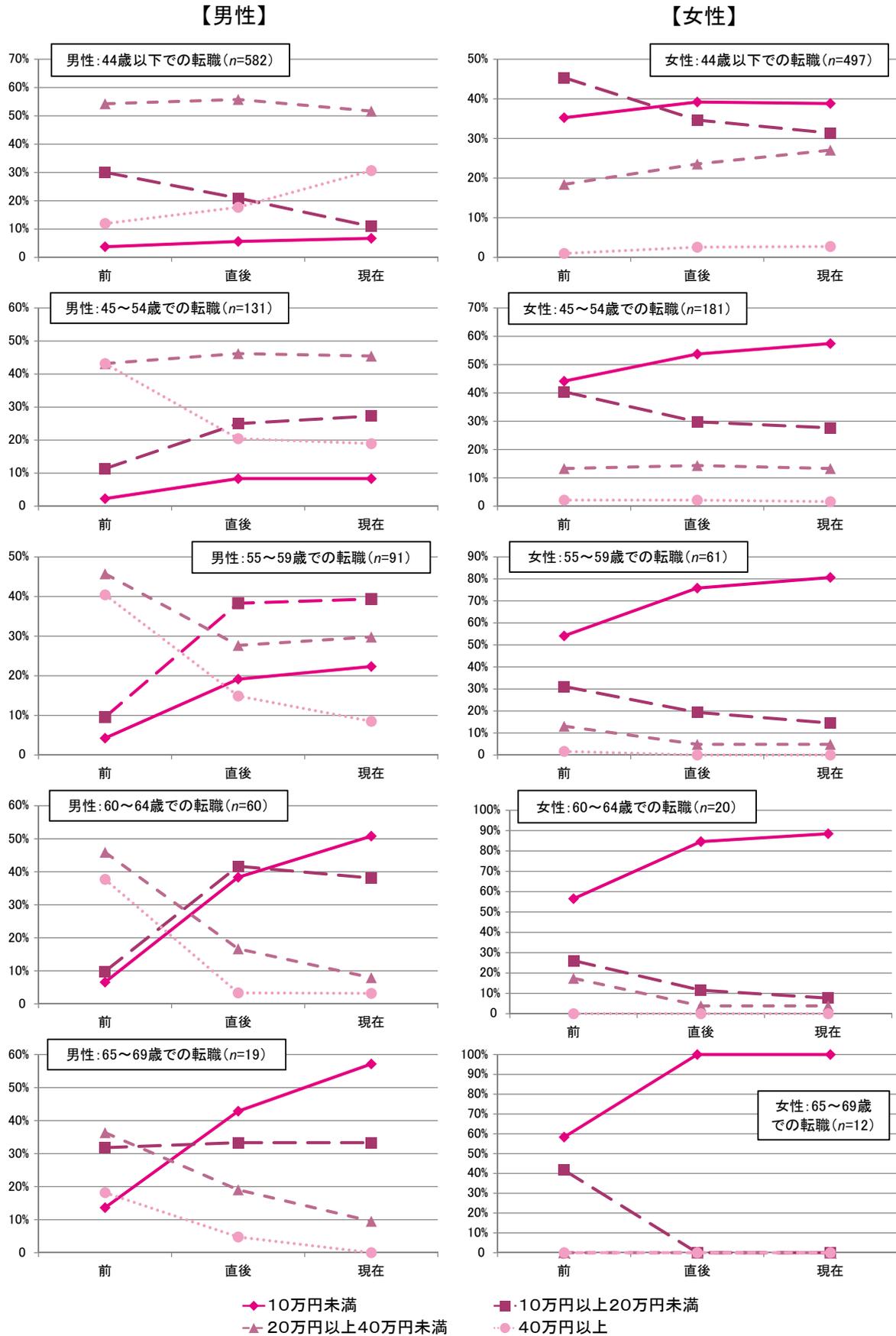
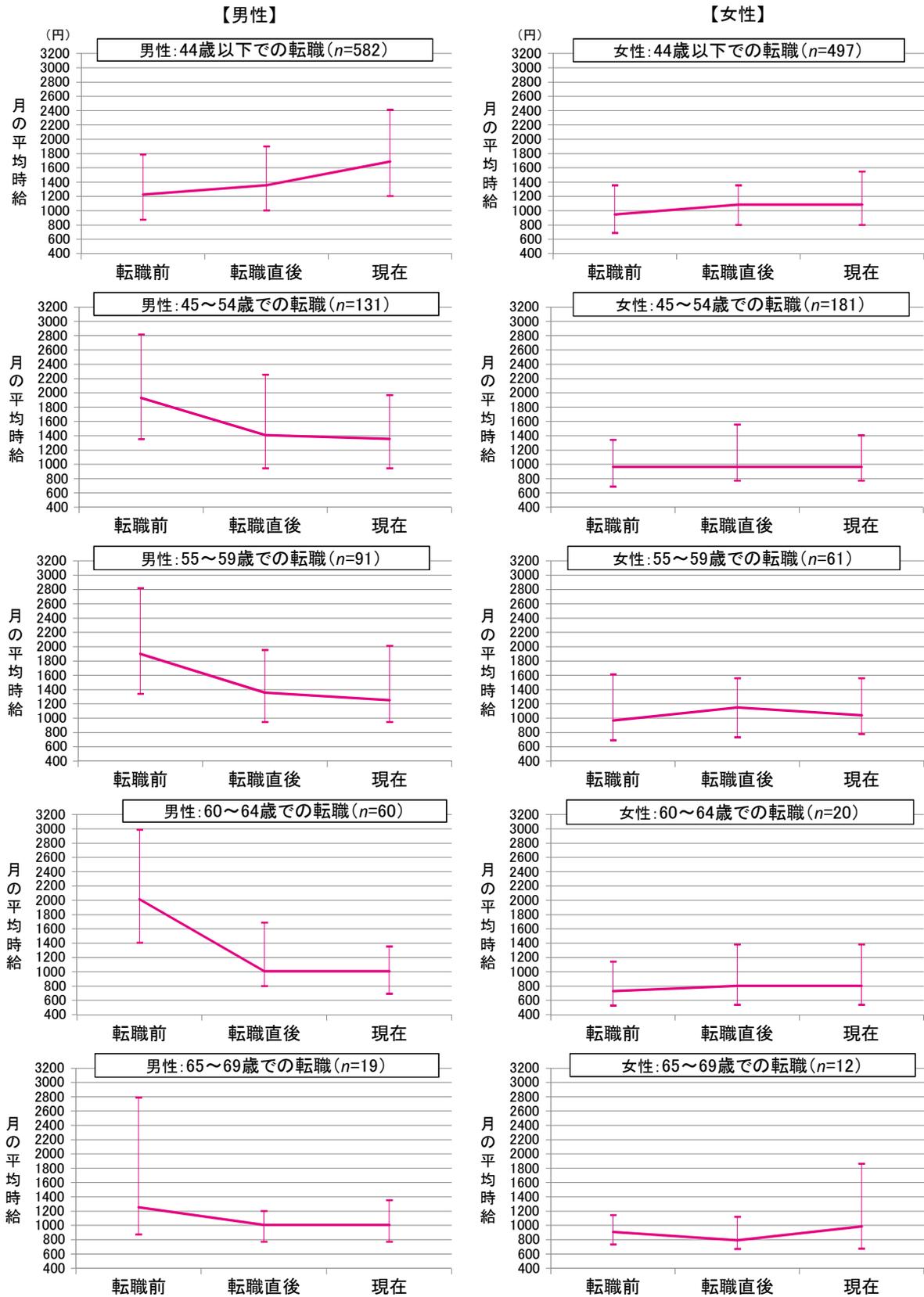


図 13 回答者の直近の転職年齢ごとの転職前後・現在の月の平均時給
(ヒゲは第1四分位数、第3四分位数を表す)



4 中高年齢者の今後の転職に関する希望・要望

今後の転職で希望する雇用形態は60歳未満の男性は約6割が「正社員」を希望している一方、男性の60歳以降では3～4割程度、女性全体では6割程度が「パート・アルバイト」を希望していた（図14）。

5 中高年齢における転職結果への満足度

転職結果への満足度については、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%であり、過半数の人は満足していることが分かった。一方、「多少は不満がある」が16.0%、「とても不満がある」が4.5%と、合計で約2割の人は転職結果に不満を持っていることが分かった。直近の転職年齢ごとに見ると、「とても満足している」「多少は満足している」の合計比率は「44歳以下」で60.6%、「45～54歳」で53.4%、「55～59歳」で49.3%、「60歳以上」で55.4%であった（図15）。

6 中高年齢における転職結果への満足度の規定要因

ここで、45歳以上での転職・再就職の満足度に焦点を当て、どのような要因が満足度に影響するのか分析したところ表1の結果を得た（注1）。全体としては、「45～54歳での転職者」については多くの要因が満足度の規定要因として偶然とは言えない程度に大きな影響力を持っていたが、その影響力は転職時の年齢が高くなるにつれて失われている様子が読み取れる（注2）。

その中でも転職に伴う賃金減少は「45～54歳での転職者」「55～59歳での転職者」においては満足度を低下させる主要な要因であったが、「60歳以上での転職者」においては有意ではなかった。すなわち、60

図14 性別・年代ごとの今後の転職で希望する雇用形態（男性n=2,646、女性n=2,711）

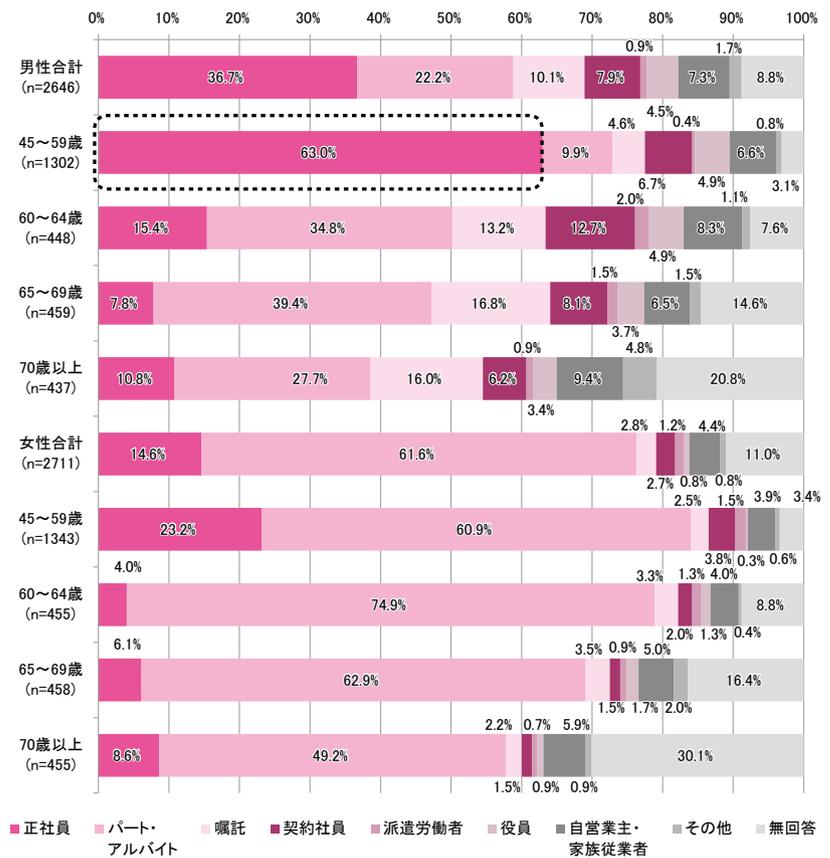
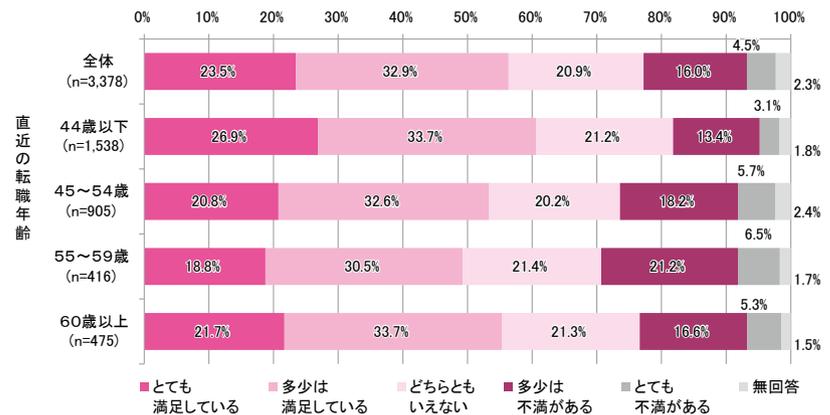


図15 直近の転職年齢ごとの転職結果への満足度（転職年齢無回答を除く、n=3,374）



歳以上での転職にあたっては賃金が低下すること自体で満足度が左右されない可能性が示唆された。

また「60歳以上での転職者」においては「現在の年齢」（注3）を除くとほとんど有意な説明変数が得られなかったが、転職先選定理由（注4）のうち「自己適性志向」のみ正の説明変数として有意であった。すなわち、60歳以上での転職においては、「仕事の内容に

興味があったり、「能力・個性・資格を生かせる」仕事を選んだ人において、そうでない人よりも満足度が高くなることが示唆された。

【注】

1 この分析は重回帰分析と呼ばれるもので、ターゲットとなる1つの変数（今回の場合は転職結果への満足度）の変動が、他の複数の変数（今回の場合は自己適性志向や転職に伴う賃金減少など）によってどの程度説明されるかを検討するものである。大まかには、表1に示した「標準化β」が正の値の場合は満足度を上げる促進要因、負の値の場合は満足度を下げる阻害要因であると解釈することができる。

数値の絶対値が大きいほど、他の要因と比べて相対的に影響力が大きい。特に数値の横に「*」がついている要因は、統計学的に見て有意な要因であり、偶然とは言えない程度に大きな影響力が見られたと解釈できる。

2 ただし「転職前後での仕事の種類の変化」だけは、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。一般論としては仕事の種類が変化してしまうと、それまでのキャリアとの接続が悪くなるため満足度は低くなることが予想され、実際に「45～54歳での転職者」ではマイナスの要因となっている。こうした中で、「55～59歳での転職者」において仕事の種類の変化がプラスの要因に転じている理由としては、(1)体力の衰え等の理由による合理的な仕事の種類の増加が多くなる、(2)出向・転籍に伴う管理的な仕事等への移行が多くなる、などが考えられるが、いずれにせよ本点については今後さらに精緻な検討が必要である。

3 「現在の年齢」は「55～59歳での転職者」と「60歳以上での転職者」の分析で有意な正の促進要因であった。つまり、回答者が現在高齢であるほど、過去の転職への満足度評価が高くなることが示唆された。この結果は解釈が難しいが、1つの可能性として50代後半以降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。ただし、この解釈を裏付けるデータは本調査からは得られておらず、本点については今後の課題としたい。

表1 転職結果への満足度を説明する重回帰分析の結果 (強制投入法、直近の転職年齢別)

説明変数	45～54歳 での転職者 (n = 531) 標準化β	55～59歳 での転職者 (n = 192) 標準化β	60歳以上 での転職者 (n = 222) 標準化β
基礎属性			
現在の年齢	.06	.25***	.26***
性別	.12*	-.04	.07
定年に伴う退職	—	—	.09
転職変化			
転職前後での仕事の種類の変化	-.12*	.18*	.07
転職前後での業種の変化	.09	-.04	.01
労働利便性志向	.18***	.12	.09
転職先 選定理由			
優良企業志向	.09*	.12	.09
就業願望	-.13**	-.11	-.12
自己適性志向	.14***	.18*	.13*
転職コスト			
転職に要した求職期間 (月換算)	-.02	.02	-.05
転職に要した費用	-.01	-.01	-.10
転職先の 状況			
転職直後の企業規模	.04	.01	.03
転職直後の雇用形態	.05	.11	.06
転職に伴う賃金減少	-.14***	-.19*	.00
	*** p < .001 ** p < .01 * p < .05	調整済み R ² = .15***	調整済み R ² = .15*** 調整済み R ² = .09**

4 なお、転職先の選定理由に関しては、因子分析と呼ばれる手法で4因子を抽出し各因子への負荷量の高い項目の加算得点を投入した。詳しくはJILPT調査シリーズNo.149のpp.87-88参照。

プロフィール

鎌倉哲史 (かまくら・てつし)

JILPTアシスタント・フェロー。

2015年1月、東京大学大学院学際情報学府博士課程修了。博士 (学際情報学)。2015年4月より現職。過去の臨時研究協力員時代を含めた当機構での研究成果に、『我が国における職業に関する資格の分析—Web免許資格調査から—』(労働政策研究報告書No.121, 共著)、『職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—』(労働政策研究報告書No.146, 共著)、『高齢求職者給付金に関するアンケート調査』(JILPT調査シリーズNo.147, 共著)、『中高年齢者の転職・再就職調査』(JILPT調査シリーズNo.149, 共著)がある。

調査シリーズ No.149

中高年齢者の転職・再就職調査

本調査では、45～74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて調査機関のモニターを活用して郵送調査を実施しました。その結果、「中高年の転職経験者は約6割」「65歳以降の就業率は、64歳以下での転職経験のある人のほうが高い」ことなどが明らかになりました。



A4判 253頁 2016年4月8日発行 ISBN978-4-538-86151-7

定価: 2,200円+税

(ご注文・お問合せ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/