

第2章 中高年離職者の就業、不就業状況

第1節 中高年離職者のプロフィール

1. 年齢、学歴構成等

最初に調査回答者である中高年離職者のプロフィールを年齢、学歴構成等の面からみてみよう。

回答者の年齢構成は、第2-1表のように45～54歳33%、55～59歳28%、60～65歳39%で55歳以上の高齢者が全体の3分の2を占める。55歳以上比率が最も高い地区は厚木の80%で、反対に今治が51%で最も低い。学歴構成は、義務教育卒68%、高校・旧制中学卒23%、短大以上卒8%である。

家族関係は、世帯主95%、有配偶の者89%である。18歳未満の子供のいる者は16%であるが、45～54歳層ではその比率が43%と高い。また厚生年金、国民年金などの年金受給者の割合は、55～59歳層で15%、60～65歳層で70%である(第2-2表)。

健康状態については、「普通」と回答した者が65%を占め、「いたって健康」が21%でこれにつぎ、「病弱」は9%である(第2-3表)。住居状態では、自宅が77%(うちローン返済中18%)と大部分を占め、民間の借家・借間は12%である(第2-4表)。

第2-1表 地区別年齢構成

地 区	N (人)	45～54歳	55～59歳	60～65歳
計	366	32.8	28.1	39.1
川 崎	64	26.6	14.1	59.4
厚 木	78	20.5	29.5	50.0
松 山	127	30.7	37.0	32.3
今 治	97	49.5	24.7	25.8

第2-2表 年齢別年金受給状態

年 齢	N (人)	受給している	受給していない	N A
計	366	32.8	60.7	7.9
45～54歳	120	4.2	90.8	9.2
55～59歳	103	14.6	75.7	9.7
60～65歳	143	69.9	24.5	5.6

第 2 - 3 表 年齢別健康状態

(%)

	N (人)	いたって健康	普 通	病 弱	N A
計	3 6 6	2 0.5	6 4.8	9.3	5.5
4 5 ~ 4 9 歳	3 8	2 1.1	7 8.9	0.0	0.0
5 0 ~ 5 4 歳	8 2	1 9.5	6 8.3	8.5	3.7
5 5 ~ 5 9 歳	1 0 3	1 9.4	6 4.1	7.8	8.7
6 0 ~ 6 5 歳	1 4 3	2 1.6	5 9.4	1 3.3	5.6

第 2 - 4 表 年齢別住居状態

(%)

	計	4 5 ~ 5 4 歳	5 5 ~ 5 9 歳	6 0 ~ 6 5 歳
N (人)	3 6 6	1 2 0	1 0 3	1 4 3
自 宅 (残 債 な し)	5 8.2	5 2.5	5 0.5	6 8.5
自 宅 (残 債 あ り)	1 8.3	2 0.0	2 0.4	1 5.4
公 社 ・ 公 団 の 借 家	3.3	4.2	3.9	2.1
民 間 の 借 家 ・ 借 間	1 2.0	1 6.7	1 2.6	7.7
社 宅 ・ 会 社 の 寮	0.3	0.0	1.0	0.0
そ の 他	1.4	1.7	1.9	0.7
N A	6.6	5.0	9.7	5.6

2. 前職離職理由

調査回答者の前職離職理由は、会社都合 74%、自己都合 22% である。会社都合による離職割合を地区別にみると、今治が 85% で最も高く、以下松山 76%、川崎 69%、厚木 61% の順である。年齢別には、60~65 歳の高齢層では会社都合が 83% を占めるが、45~49 歳では 61% と低い。また企業規模別にみると、1,000 人以上の大企業では会社都合が 91% を占めるのに対し、99 人以下の小企業では 62% である（第 2 - 5 表）。

会社都合による離職理由についてさらに具体的にみると、倒産・人員整理が 37%、定年・定年後の嘱託契約期間満了が 30% である。今治では、倒産・人員整理が全体の 67% を占めるが、松山では 32%、川崎、厚木では 20% 前後で、これら 3 地区は、今治に比べかなり低い。今治を除く 3 地区では、定年及び嘱託期間満了が多い（35~40%）。また回答者全体のうち定年退職者の占める割合は、55~59 歳で 23%、60~65 歳で 36% である。なお嘱託期間満了も、55~59 歳では 6% に過ぎないが、60~65 歳では 20% に高まる（第 2 - 6 表）。

第 2 - 5 表 年齢、地区及び規模別離職理由

(%)

		N (人)	会社都合	自己都合	N A
計		3 6 4	7 3.9	2 1.7	4.4
年 齢	4 5 ~ 4 9 歳	3 8	6 0.5	3 4.2	5.3
	5 0 ~ 5 4 歳	8 2	7 2.0	2 0.7	7.3
	5 5 ~ 5 9 歳	1 0 1	6 8.3	2 4.8	6.9
	6 0 ~ 6 5 歳	1 4 3	8 2.5	1 6.8	0.7
地 区	川 崎	6 4	6 8.8	3 1.3	0.0
	厚 木	7 7	6 1.0	3 9.0	0.0
	松 山	1 2 6	7 6.2	1 7.5	6.3
	今 治	9 7	8 4.5	7.2	8.2
規 模	1 ~ 9 9 人	1 2 5	6 1.6	3 6.0	2.4
	1 0 0 ~ 9 9 9 人	1 0 1	8 0.2	1 9.8	0.0
	1 0 0 0 人以上	1 1 5	9 1.3	4.3	4.3

第 2 - 6 表 年齢及び地区別会社都合による理職理由

(%)

	計	年 齢			地 区			
		45~54歳	55~59歳	60~65歳	川崎	厚木	松山	今治
N (人)	364	120	101	143	64	77	126	97
事業所閉鎖・倒産	19.8	35.0	14.9	10.5	10.9	3.9	15.1	44.3
合理化による人員整理	17.3	24.2	17.8	11.2	12.5	15.6	16.7	22.7
希望退職の募集	3.0	5.0	4.0	0.7	1.6	3.9	4.0	2.1
定年	20.6	—	22.8	36.4	18.8	20.8	29.4	10.3
定年後の嘱託契約期間満了	9.6	—	5.9	20.3	21.9	14.3	6.3	2.1
雇用契約期間満了	0.5	—	—	1.4	1.6	—	0.8	—
その他の	2.7	4.2	2.0	2.1	1.6	1.3	4.0	3.1
N A	0.3	—	1.0	—	—	1.3	—	—

これらの比率は企業規模によって大きく異なる。1,000人以上大企業の場合、定年及び嘱託期間満了が57%、倒産・人員整理は33%であるが、99人以下の小企業では倒産・人員整理が48%と高く、定年・嘱託期間満了は8%で少ない(第2-7表)。

次に自己都合離職者の具体的理由をみると、「時間的、肉体的に負担が大きい」(8%)、「対人関係がよくなかった」(6%)が比較的多くあげられ、「将来性」「収入」に対する不満をあげた者はいずれも3%前後に止まる(第2-8表)。

以上の離職理由からみた中高年離職者の特徴を要約しておこう。回答者全体の

うち倒産・人員整理による離職者が40%を占め、中でも構造不況地域の今治ではそれが67%に達する。しかし大企業では倒産・人員整理は33%に止まり、定年及び嘱託期間満了が57%と多く、これに対して小企業では、倒産・人員整理、ついで自己都合による離職が多い。

今次不況下において大企業といえども解雇に手をつけざるを得なかったことがうかがわれるが、倒産・人員整理による解雇者よりも定年及び定年後の嘱託契約の期間満了に伴う離職者の方が多く、これが雇用調整に大きな役割を果たしたとみられる。小企業では定年制による雇用調整はほとんどなかったが、不況下においても肉体疲労、対人関係等による離職者が少なくなかったために減耗不補充だけでもかなりの雇用調整効果があったとみられる。

3. 前職の産業及び職業

調査回答者の前職産業をみると、製造業が56%で最も多く、ついで運輸通信

第2-7表 規模別離職理由

(%)

	計	1～99人	100～999人	1,000人以上
N (人)	364	125	101	115
会社都合	73.9	61.6	80.2	91.3
倒産・人員整理・希望退職募集	40.1	48.0	43.6	33.0
定年・嘱託契約期間満了	30.2	8.0	32.7	56.5
その他	3.6	5.6	4.0	1.7
自己都合	21.7	36.0	19.8	4.3
N A	4.4	2.4	—	4.3

第2-8表 年齢別自己都合による離職理由(D・A)

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	364	120	101	143
一時的不安定な仕事だったから	1.4	1.7	0.2	0.7
このままでは将来性がないと思ったから	3.0	3.3	5.9	0.7
収入が少なかったから	2.7	6.7	2.0	—
時間的、肉体的に負担が大きかったから	8.2	5.0	10.9	9.1
配置転換を命じられたが、いやだったから	0.5	0.8	—	0.7
自分の能力を発揮できなかったから	2.5	4.2	2.0	1.4
対人関係がよくなかったから	5.5	5.8	5.0	5.6
その他	5.2	4.2	5.0	6.3
N A	2.5	4.2	2.0	1.4

業 12%、卸売小売業 10%、サービス業 8%等の順である。川崎、今治両地区では製造業が約 7 割を占め、また両地区ともそのうち 6 割弱は金属機械工業である。これに対して厚木、松山両地区の場合、製造業の割合は、それぞれ 50%、43%と低く、卸売小売業及びサービス業が 28～24%で上記 2 地区に比べてかなり高い（2-9 表）。

前職職業については、技能工・生産工程 49%、運輸通信 15%、専門・技術・事務 13%、管理 7%等の順である。ブルーカラー、ホワイトカラー別には、ブルー 68%、ホワイト 20%、販売・サービス 7%の構成である。川崎、今治両地区ではブルーカラーがいずれも 75%を占め、ホワイトカラーはそれぞれ 16%、10%で低い。これに対して厚木、松山両地区では、ブルーカラーはともに 62%で、ホワイトカラーが 31%、23%と多い。販売・サービスは、松山が 11%で最も多く、今治の 2%が最も少ない（第 2-10 表）。

年齢別にみると、45～54 歳ではブルーカラー 73%、ホワイトカラー 9%と圧倒的にブルーカラーが多いが、55 歳以上ではホワイトカラーが 25%に増えている。

第 2 節 再就職率と再就職までの期間

1. 再就職率とその規定要因

人間誰しもある年齢を過ぎると次第に労働能力が低下し、いずれは労働力から引退することになるが、現在、政府の雇用政策において当面 60 歳、将来 65 歳への定年延長の目標が掲げられていることにもみられるように 65 歳までを雇用

第 2-9 表 地区別前職産業

	計	川 崎	厚 木	松 山	今 治
N (人)	366	64	78	127	97
鉱 業	3.3	0.0	1.3	0.0	11.3
建 設 業	5.7	3.1	7.7	7.9	3.1
製 造 業	55.5	70.4	50.0	42.5	67.0
（軽・化学工業）	(17.2)	(14.1)	(14.1)	(26.0)	(10.3)
（金属機械工業）	(38.3)	(56.3)	(35.9)	(16.5)	(56.7)
卸 小 売 業	9.8	7.8	15.4	12.6	3.1
運 輸 通 信 業	12.3	12.5	12.8	15.7	7.2
サ ー ビ ス 業	8.2	4.7	12.8	11.0	3.1
そ の 他	1.6	1.6	0.0	3.1	1.0
N A	3.6	0.0	0.0	7.1	4.1

第2-10表 地区及び年齢別前職職業

(%)

	計	地 区			年 齢			
		川 崎	厚 木	松 山	今 治	45～54歳	55～59歳	60～64歳
N (人)	366	64	78	127	97	120	103	143
専門・技術・事務	12.6	12.5	19.2	14.2	5.2	5.8	12.6	18.2
管 理	7.4	3.1	11.5	8.7	5.2	3.3	12.6	7.0
販 売	4.6	4.7	3.8	7.9	1.0	8.3	2.9	2.8
運 輸 ・ 通 信	15.3	20.3	16.7	14.2	12.4	15.8	15.5	14.7
技能工・生産工程	49.3	50.1	39.8	44.9	61.8	56.7	41.7	48.3
(金 属 機 械)	(28.7)	(39.1)	(21.8)	(16.5)	(43.3)	(36.7)	(25.2)	(24.5)
(建 設)	(3.6)	(0.0)	(2.6)	(7.9)	(1.0)	(5.8)	(3.9)	(1.4)
(定置機関、電気作業)	(6.6)	(4.7)	(7.7)	(5.5)	(8.2)	(4.2)	(6.8)	(8.4)
(そ の 他)	(10.4)	(6.3)	(7.7)	(15.0)	(9.3)	(10.0)	(5.8)	(14.0)
保 安	3.0	4.7	5.1	2.4	1.0	0.8	4.9	3.5
サ ー ビ ス	2.7	4.7	2.6	3.1	1.0	3.3	1.9	2.8
そ の 他	0.5	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	1.0	0.7
N A	4.6	0.0	1.3	3.1	12.4	5.8	6.8	2.1
ホワイトカラー	20.0	15.6	30.7	22.9	10.4	9.1	25.2	25.2
ブルーカラー	67.6	75.1	61.6	61.5	75.2	73.3	62.1	66.5
販売・サービス	7.3	9.4	6.4	11.0	2.0	11.6	4.8	5.6

政策における要対策人口とする考え方が一般的になりつつある。男子中高年層の労働力率を労働力調査でみると、60歳未満の年齢層では90%以上であり、60～64歳においても80%近くに達しているが、これらの年齢層で離職を余儀なくされた場合、その再就職がどうなっているか、またその再就職率を規定する要因は何かについて検討してみよう。

調査回答者の調査時現在の再就職率は66%である。ここでいう再就職率は、回答者のうち調査時現在において「ふだん何か収入になる仕事をしている」と回答した者の割合である。これを年齢別にみると45～54歳の89%から55～59歳では70%へ、さらに60～65歳では45%へと急激に低下している。このように55歳を超えると、再就職率は中高年一般の有業率に比べてかなり低くなっているが、同じ年齢層においても、健康状態、年金の有無、職種等によってそれは大きく変化する(第2-11表)。

例えば、60～65歳層の場合、「いたって健康」な者では61%が就職しているが、「普通」な者ではそれが49%となり、さらに「病弱」な者では僅か11%に低下している。また年金受給者の再就職率が37%であるのに対し、非受給者では74%と著しく高い。そのほか、前職の企業規模では大企業よりも中小企業の方が、前職職業ではホワイトカラーよりもブルーカラーの方が、離職理由別には定年退職者や自己都合退職者に比べて倒産・人員整理退職者の方がそれぞれ再就職率が高い。なお前職収入の多寡、配偶者の有無は、再就職率に対してはほとんど無関係である。

以上から、健康に自信のない者、年金受給者、大企業離職者、ホワイトカラー、定年又は自己都合退職者の場合、再就職率が低くなる傾向があるといえる。病弱者は別として、生活に余裕のある層で再就職率が低いようにみえる。

55～59歳層の場合も、健康に自信のない者、年金受給者、定年退職者、ホワイトカラー層において再就職率が低い。しかしその率の差は、60～65歳層のように大きくはない。また60～65歳層では大企業離職者の率が低くなっているのに対し、55～59歳層では企業規模による一貫した傾向は認められない。

45～54歳層については、健康、前職規模等で若干の差がみられる程度で再就職率に特に強く影響を及ぼしている要因は見出し難い。

ここで再就職率に対する規定要因ごとにその規定力をみるため健康、年金、離職理由など12項目をアイテムカテゴリーとして数量化理論第二類を適用してみた。アイテムカテゴリー別の規定力は第2-12表のように60～65歳では、

健康、年金、企業規模の規定力が大である。５５～５９歳層の場合は、第２－１３表のとおりで健康、地区、配遇者の有無、前職収入の各要因が影響していることがわかる。

以上の結果からみて、今後、年金政策の如何によって６０～６５歳層の有業率が大きく変動するものと予想される。特に大企業ホワイトカラーがその影響を強く受けると思われる。

第２－１１表 年齢別再就職率とその規定要因

(%)

区 分	項 目	計	４５～５４歳	５５～５９歳	６０～６５歳
	N (人)	３６６	１２０	１０３	１４３
	計	６６.４	８９.２	６９.９	４４.８
地 区	川 崎	６２.５	９４.１	８８.９	４２.１
	厚 木	５５.１	９３.８	５６.５	３８.５
	松 山	６４.６	８２.１	６８.１	４３.９
	今 治	８０.４	９１.７	７９.２	６０.０
離 職 理 由	自己都合	６９.６	９３.３	６８.０	４１.７
	倒産、人員整理	８１.８	８９.６	７８.４	６７.６
	定 年	４３.６	—	６２.１	３７.０
前 職 職 業	ホワイトワラー	６７.９	９５.２	６２.１	３７.５
	ブルーカラー	６８.８	８７.９	７３.０	４７.６
前 職 規 模	１～９９人	７４.０	９０.７	６４.１	５８.８
	１００～９９９人	６６.３	８９.３	８３.３	４４.９
	１,０００人以上	５７.４	８５.２	６７.６	３７.０
健 康	いたって健康	７６.０	９５.８	７５.０	６１.３
	普 通	７２.２	８８.４	８０.３	４９.４
	病 弱	３２.４	８５.７	３７.５	１０.５
年 金	あ り	４０.９	—	６６.７	３７.０
	な し	８３.３	９０.８	７６.９	７４.３
配 遇 者	あ り、就 業	７３.３	８９.４	６５.３	６０.０
	あ り、不就業	５７.９	８６.８	７７.５	３４.６
	な し	７１.４	９３.８	６４.３	５０.０
前 職 収 入	１５０万円未満	５９.１	８５.０	５６.３	４３.３
	１５０万円～２５０万円未満	７１.４	８８.９	８０.８	５１.２
	２５０ ～３５０ "	６２.２	８７.１	６６.７	３７.８
	３５０万円以上	６２.７	９０.９	６６.７	４２.１

第2-12表 再就職率に対するアイテムの規定力(60~65歳)

(R=0.58)

アイテム	カテゴリー	N (人)	カテゴリー値	レンジ	規定力
1. 地 区	1. 川 崎	33	-0.0589	0.0990	4.3
	2. 厚 木	32	0.0054		
	3. 松 山	33	0.0401		
	4. 今 治	20	0.0225		
2. 規 模	1. 1~99人	34	-0.1770	0.2945	12.9
	2. 100~999人	40	0.0212		
	3. 1,000人~	44	0.1175		
3. 年 金	1. な し	31	-0.2815	0.4064	17.8
	2. 100万円未満	23	0.0319		
	3. 100万円以上	64	0.1249		
4. 健 康	1. 至って健康	30	-0.2208	0.5862	25.7
	2. 普 通	75	0.0250		
	3. 病 弱	13	0.3654		
5. 前 職	1. ホワイトカラー、販売	37	0.0298	0.1918	8.4
	2. 運輸通信	19	-0.0224		
	3. 金属・機械系技能	30	-0.1099		
	4. その他	32	0.0819		
6. 前 職 収 入	1. 150万円未満	26	-0.0543	0.1036	4.6
	2. 150万円~250万円未満	41	0.0494		
	3. 250 ~350 "	33	-0.0275		
	4. 350万円以上	18	0.0163		
7. 前職離職理由	1. 倒産・人員整理	31	-0.0758	0.1238	5.4
	2. 定年・嘱託満了	68	0.0211		
	3. 自己都合	19	0.0480		
8. 妻の 就 業	1. あり、就業中	42	-0.0058	0.0815	3.6
	2. あり、非就業	67	-0.0065		
	3. なし	9	0.0751		
9. 子供の通学	1. あり	6	-0.0498	0.0524	2.3
	2. なし	112	0.0027		
10. 年 齢	1. 64歳以上	33	0.0859	0.3067	13.4
	2. 63	18	0.0414		
	3. 62	25	0.0023		
	4. 61	17	-0.2208		
	5. 60	25	0.0046		
11. 訓練校入校歴	1. 入 校	13	-0.0275	0.0310	1.4
	2. 非入校	105	0.0034		

第2-13表 再就職率に対するアイテムの規定力(55～59歳)

(R=0.57)

アイテム	カテゴリー	N (人)	カテゴリー値	レンジ	規定力
1. 地 区	1. 川 崎	7	0.1346	0.3229	13.3
	2. 厚 木	19	-0.1883		
	3. 松 山	33	0.0409		
	4. 今 治	19	0.0676		
2. 規 模	1. 1～99人	29	-0.0637	0.1767	7.3
	2. 100～999人	22	0.1131		
	3. 1,000人～	27	-0.0238		
3. 年 金	1. な し	65	0.0019	0.0114	0.5
	2. あ り	13	-0.0095		
4. 健 康	1. 至って健康	19	0.0620	0.6675	27.5
	2. 普 通	53	0.0463		
	3. 病 弱	6	-0.6055		
5. 前 職	1. ホワイトカラー、販売	26	-0.0040	0.0660	2.7
	2. 運輸通信	11	0.0082		
	3. 金属・機械系技能	20	0.0341		
	4. その他	21	-0.0319		
6. 前 職 収 入	1. 150万円未満	10	0.1103	0.2018	8.3
	2. 150万円～250万円未満	25	-0.0233		
	3. 250 ～350 //	23	0.0570		
	4. 350万円以上	20	-0.0916		
7. 前職離職理由	1. 倒産・人員整理	36	-0.0235	0.0717	3.0
	2. 定年・嘱託満了	25	0.0011		
	3. 自己都合	17	0.0481		
8. 妻 の 就 業	1. あり、就業中	37	-0.0815	0.2821	11.6
	2. あり、非就業	33	0.0428		
	3. なし	8	0.2006		
9. 子供の通学	1. あ り	19	-0.1172	0.1549	6.4
	2. な し	59	0.0377		
10. 年 齢	1. 59歳	22	-0.1179	0.3233	13.3
	2. 58	19	-0.0921		
	3. 57	12	0.2054		
	4. 56	15	0.0324		
	5. 55	10	0.1394		
11. 訓練校入校歴	1. 入 校	12	-0.1232	0.1456	6.0
	2. 非入校	66	0.0224		

2. 再就職までの期間

次に就職後の経過期間によって再就職率がどのように変化したかをみてみよう。再就職の時期が不明な者を除いて離職後、半年ごとの再就職率を計算すると、最初の半年では20％に止まり、1年を経過した時点でも38％である。さらに2年で50％に高まり、調査時点で62％となる（第2－14表）。

離職後1年を経過した時点における再就職率を年齢別にみると、45～54歳52％、55～59歳43％、60～65歳25％となっており、再就職の緊急度が高いと思われる45～54歳の中年層においてもこの時点ではまだ2人に1人しか就職していない。再就職者が離職後再就職までに要した期間をみると、6カ月未満、6カ月～1年がそれぞれ約30％、1年～1年6カ月、2年以上がそれぞれ約20％である。年齢別にみて中年層の期間が短く、高年層で長いという傾向は認められない（第2－15表）。

このように再就職までに要した期間にはかなり幅があるが、その違いはどのような原因に基づくのであろうか。再就職時期不明者を除く再就職者のうち6カ月未満で再就職した者は32％であるが、この比率がそれぞれ属性によってどの程度異なるかをみてる。当然のことながら訓練受講者と非受講者の違い（9％対36％）が最も歴然としている。ついで現職年収による差が大きい（250万円以上41％対150万円未満28％）。現職ホワイトカラーは同ブルーカラーよりも高い（38％対30％）。年齢については一貫した傾向は認められなかった。また年金受給の有無、前職年収等についてもほとんど差が認められなかった。

離職後1年を経過した時点では、再就職者は全体の61％に達するが、この時点では訓練受講者のグループが依然28％と低いが、訓練受講中の者が含まれるので止むを得ない。これ以外にはそれほど目立った差は認められないが、全体平均を上回る属性グループをあげると、前職年収が低い者（200万未満64％、

第2－14表 離職後経過期間による再就職率の変化

	N(人)	1 月	3 月	6 月	1 年	1年6月	2 年	2年以上調査時
計	326	4.6	13.2	19.9	38.0	49.7	50.0	62.3
45～54歳	99	6.1	15.2	25.3	51.5	70.7	71.7	86.9
55～59歳	91	7.7	17.6	26.4	42.9	52.7	52.7	65.9
60～65歳	136	1.5	8.8	11.8	25.0	32.4	32.4	41.9

注 再就職年月不明者を除いて算出した。

300万円以上53%)、現職年収の高い者(150万円以上67%、150万円未満58%)、経験を十分に生かしている者(十分に生かしている者65%、生かしていない者57%)等である。

以上から比較的早期に就職する者として、離職後6ヵ月時点では、収入の高い仕事をみつけた者、及びホワイトカラーがあげられ、1年時点では、収入の高い仕事をみつけた者、前職収入の低い者、経験を生かせる仕事をみつけた者をあげることができる。早期再就職促進には、常識的な結論であるが、収入の高い仕事、経験を生かせる仕事の機会を早く見出すように援助することが重要である。この調査で得られたもう一つの重要な事実、高齢になるほど就職までの所要期間が長くなるという傾向は認められなかったことである。

第3節 再就職者の就業形態と就業動機

1. 就業形態

調査回答者のうち再就職者243名についてその就業形態をみてみよう。

まず被雇用、自営の別をみると、雇用者が90%を占め、自営7%、家業手伝い3%で大部分が被雇用である。雇用者をさらに雇用形態別にみると、常雇は63%、臨時が11%、嘱託が10%を占める。45～54歳では常雇77%、臨時8%であるが、55～59歳では常雇は63%に低下し、臨時は8%で変わらないが、嘱託が15%に増え、さらに60～65歳になると常雇は39%へと一段と低下し、臨時19%、嘱託17%、日雇6%のように不安定雇用層が増えている(第2-17表)。

年間就業日数200日未満の者が占める割合も45～54歳の16%に比べて60～65歳層では26%とかなり高くなる。年間就業日数200日以上の方について週間労働時間をみると、週35時間未満の短時間就業者の割合は4%で年齢

第2-15表 離職後再就職までに要した期間

	N(人)	3月未満	3月～6月	6月～1年	1年～1年6月	1年6月～2年	2年以上
計	203	21.2	10.8	29.1	18.7	0.5	19.7
45～54歳	86	17.4	11.6	30.2	22.1	1.2	17.4
55～59歳	60	26.7	13.3	25.0	15.0	0.0	20.0
60～65歳	57	21.1	7.0	31.6	17.5	0.0	22.8

(注) 再就職年月不明者を除く。

による違いはほとんどみられない（第2-18表）。しかし週60時間以上の長時間就業者は、45～54歳では22%を占めるが、55～59歳では16%となり60～65歳層では僅か2%に過ぎない（第2-19表）。

55歳以上層は一般的に一括して高齢者として考えられがちであるが、上述のように60歳未満層と60歳以上層では就業の態様に大きな違いがある。特に目立つのは60歳を超えると常雇として再就職した者は4割に過ぎず、臨時、嘱託等が大幅に増えることである。しかし不規則的就業者を除くと、再就職者の多くは、フルタイムの就業形態をとっており、パートタイマーの多い中高年女子の縁辺労働力とは就業の様相を異にする。これと関連して、仕事を主にしているかどうかを尋ねた結果をみても「仕事为主」が94%で圧倒的に多く、「家事が主で仕事もしている」や「庭の手入れが主で仕事もしている」は3～4%に過ぎない（第2-20表）。

60歳を超えると、不規則的就業者が増え、また週60時間以上の長時間就業

第2-16表 離職後経過期間別再就職者構成（累積）

		(%)				
区 分	項 目	N (人)	6カ月	1 年	2 年	2年以上
計		203	32.0	61.1	80.3	100.0
年 齢	45～54歳	86	29.1	59.3	82.6	100.0
	55～59歳	60	40.0	65.0	80.0	100.0
	60～65歳	57	28.1	59.6	77.2	100.0
前 職 年 収	200万円未満	69	34.8	63.8	87.0	100.0
	200～300万円未満	64	31.3	57.8	68.0	100.0
	300万円以上	49	36.7	53.1	79.6	100.0
現 職 年 収	150万円未満	86	27.9	58.1	75.6	100.0
	150～250万円未満	69	36.2	66.7	87.0	100.0
	250万円以上	29	41.4	65.5	82.8	100.0
現 職	ホワイトカラー	42	38.1	64.3	85.7	100.0
	ブルーカラー	161	30.4	60.2	78.9	100.0
経験の活用	十分活用	49	34.7	65.3	85.7	100.0
	ある程度活用	45	35.6	62.2	80.0	100.0
	活用していない	95	32.6	56.8	74.7	100.0
年金 (60～65歳)	あ り	41	36.6	63.4	80.5	100.0
	な し	156	31.4	59.6	80.1	100.0
公 共 訓 練	受 講	32	9.4	28.1	59.4	100.0
	非 受 講	171	36.3	67.3	84.2	100.0

（注）再就職時期不明者を除く。

第 2 - 1 7 表 再就職者の就業形態

(%)

	計	4 5 ~ 5 4 歳	5 5 ~ 5 9 歳	6 0 ~ 6 5 歳
N (人)	2 4 3	1 0 7	7 2	6 4
勤めている	8 9.7	8 9.7	9 3.1	8 5.9
常 雇	(6 2.6)	(7 6.6)	(6 2.5)	(3 9.1)
臨 時 雇	(1 1.1)	(8.4)	(8.3)	(1 8.8)
日 雇	(2.5)	(1.9)	(0.0)	(6.3)
嘱 託	(9.5)	(0.9)	(1 5.3)	(1 7.2)
役 員	(1.2)	(0.9)	(2.8)	(0.0)
N A	(2.9)	(0.9)	(4.2)	(4.7)
自分で事業を営んでいる	6.6	9.3	4.2	4.7
自家営業の手伝いをしている	2.9	0.9	2.8	6.2
家庭で内職をしている	0.4	0.0	0.0	1.6
N A	0.4	0.0	0.0	1.6

第 2 - 1 8 表 再就職者の年間就業日数

(%)

	計	4 5 ~ 5 4 歳	5 5 ~ 5 9 歳	6 0 ~ 6 5 歳
N (人)	2 0 2	9 0	6 2	5 0
5 0 日未満	3.5	3.3	3.2	4.0
5 0 ~ 9 9 日	4.0	3.3	1.6	8.0
1 0 0 ~ 1 4 9 日	5.4	2.2	9.7	6.0
1 5 0 ~ 1 9 9 日	5.9	6.7	3.2	8.0
2 0 0 ~ 2 4 9 日	2 5.2	2 3.3	2 4.2	3 0.0
2 5 0 日以上	5 5.9	6 1.1	5 8.1	4 4.0

(注) 構成比は、無回答(16.9%)を除く者について計算した。

第 2 - 1 9 表 再就職者の週間労働時間

(%)

	計	4 5 ~ 5 4 歳	5 5 ~ 5 9 歳	6 0 ~ 6 5 歳
N (人)	1 8 6	8 3	5 7	4 6
1 5 時間未満	1.1	1.2	1.8	0.0
1 5 ~ 3 4 時間	2.7	2.4	1.8	4.3
3 5 ~ 4 2 時間	1 2.9	9.6	1 0.5	2 1.7
4 3 ~ 4 8 時間	3 2.3	2 6.5	3 5.1	3 9.1
4 9 ~ 5 9 時間	2 8.5	3 0.1	2 4.6	3 0.4
6 0 時間以上	1 5.1	2 1.7	1 5.8	2.2
N A	7.5	8.4	1 0.5	2.2

(注) 年間就業日数が199日以下の不規則的又は季節的就業者を除く。

も少なくなるがパートタイマー的就業者は少ない。

2. 再就職の動機

最近、失業者が即、食っていけないことを意味するような時代ではなくなったといわれる。われわれの調査結果も上述のように無業者は相対的に生活にゆとりのある者に多いことを示している。再就職までの期間をみても離職後6カ月時点では前職収入の多寡はほとんど関係がなく、1年時点で低所得者の就職がやや多い程度である。そこで就職の緊要性を就職動機の面からみてみよう。

就業動機として「失業していたから」をあげた者は64%で、続いて「働いている方が健康によいから」11%、「自分の知識、技能を生かしたかったから」7%等の順である。「失業していた」をあげた者は、45～54歳では78%を占めるが、55～59歳では68%、60～65歳では38%に低下する。60～65歳層では「健康によいから」が27%を占め、60歳未満層に比べて大きく増えているのが目立つ。しかし「生活上、働く必要はないが、もっと収入を得たいから」とか「生活上、働く必要はないが、働くことが好きだから」というような理由をあげる者は、その比率が最も高い60～65歳層でも各3%に過ぎない(第2-21表)。

第2-20表 年齢及び仕事の主従別有業者

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	243	107	72	64
仕事をおもにしている	93.8	97.2	95.8	85.9
家事がおもで仕事もしている	2.5	0.9	1.4	6.3
家事以外のことがおもで仕事もしている	3.7	1.9	2.8	7.8

第2-21表 地区及び年齢別就職動機

(%)

	計	地 区				年 齢		
		川崎	厚木	松山	今治	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	243	40	43	82	78	107	72	64
失業していたから	64.2	55.0	48.8	61.0	80.8	77.6	68.1	37.5
生活上働く必要はないがもっと収入を得たいから	1.2	0.0	0.0	1.2	2.6	0.0	1.4	3.1
生活上働く必要はないが働くことが好きだから	1.6	0.0	2.3	3.7	0.0	0.0	2.8	3.1
自分の知識、技能を生かしたかったから	7.4	10.0	11.6	9.8	1.3	10.3	2.8	7.8
働いている方が健康によいから	10.7	12.5	16.3	8.5	9.0	1.9	9.7	26.6
頼まれたから	3.3	7.5	7.0	2.4	0.0	1.9	2.8	6.3
その他	6.6	15.0	4.7	6.1	3.8	4.7	8.3	7.8
N A	4.9	0.0	9.3	7.3	2.6	3.7	4.2	7.8

「失業していたから」再就職したという意識をもつ者は、離職理由に「倒産・人員整理」をあげた者では 80 % を占めるが、「定年・嘱託期間満了」の場合は 40 %、「自己都合」の場合は 47 % である（第 2－22 表）。また地区別にみても、人員整理による離職者の比率が高い今治地区では、「失業していたから」をあげた者が 81 % を占め、反対に定年・自己都合離職者の多い厚木地区ではその比率が 49 % である。

このように人員整理の対象になった者は、大部分が失業したから再就職したいと考えているが、定年退職者や自己都合退職者の場合は、「失業」をあげる者と「健康」や「知識・技能を生かしたい」をあげる者とにほぼ 2 分されている。

次に離職してから再就職がきまるまでの求職態度を尋ねた質問に対する回答をみると、「一日でも早く仕事につきたかった」は 60 % で、「気に入った仕事が見つかるまで気長に探そうと思った」18 %、「しばらくのんびりしたかった」8 % も比較的高い比率を占めた。「一日でも早く」は、45～54 歳では 73 % を占めるが、55～59 歳では 54 % に、さらに 60～65 歳では 45 % に低下する。「一日でも早く」と回答した者を離職理由別にみると、「倒産・人員整理」退職の場合 69 % を占めるが、「自己都合」退職では 58 %、「定年・嘱託期間満了」では 38 % に低下している（第 2－23 表）。

以上の調査結果が示すように、55 歳未満で離職した者の就業の緊要度は高いが、55 歳を超えて定年退職した者、自己都合退職したものでは、就業の緊要度が低い者がかなり含まれるようになる。

3. 選職理由

60 歳を超えると選職態度にも変化がみられる。再就職者のうち雇用労働者として働いている者に対して勤め先を選んだ理由を尋ねた結果は、「自分の適性、

第 2－22 表 離職理由別再就職動機

	N (人)	失業して いたから	生活上働く 必要はない がもっと収 入を得たい から	生活上働く 必要はない が働くこと が好きだか ら	知識・技能 を生かした かったから	働いている 方が健康に よいから	頼まれ たから	その他	N A
計	243	64.2	1.2	1.6	7.4	10.7	3.3	6.6	4.9
倒産・人員整理	121	80.2	1.6	0.0	1.6	8.3	1.6	1.6	5.0
定年・嘱託期間満了	48	39.0	0.0	6.3	10.4	18.8	8.3	8.3	8.3
自己都合	55	47.3	0.0	1.8	16.4	12.7	3.6	14.6	3.6

能力にあっていてと思ったから」「経験を生かせる仕事だと思ったから」という積極的理由をあげた者がともに約 30 % を占め、反対に「ほかに適当な就職口がなかったから」も 35 % を占めた。これら 3 つの理由は、どの年齢層においても 3 大要因である。しかし 45～54 歳と 60～65 歳を比較すると、「経験を生かせる」「ほかに適当な就職口がなかった」はともに 60～65 歳層の方がかなり少なくなっている。また、45～54 歳層では「会社の安定」14 % や「給料がよい」8 % がかなりの比率を占めているのに対して、60～65 歳層ではこれらの理由をあげた者は各 2 % に止まり、代わって「拘束が少ない」13 %、「労働時間が短い」5 % のような理由をあげる者が増えている（第 2－24 表）。高齢になると、経験を生かせる仕事仕事かどうかにはあまりこだわらず、気楽にできる軽易な仕事を「自分の能力にあっていて」仕事として好む者が増えてくる。

4. 就職経路

被雇用者が勤め先を知った経路は、「公共職業安定所」が 32 % で最も多く、ついで「その勤め先に雇用されている友人、知人」22 %、「近親者」14 %、「その他の友人、知人」9 %、「新聞、広告」8 % 等の順である。職業安定所の経由率は、特に 60～65 歳層では 43 % と高い。この年齢層では「勤め先に雇用されている友人、知人」をあげた者が 11 % で、60 歳未満層の 2 割台に比べて著しく低いことが公的紹介機関への依存を強めているといえる（第 2－25 表）。

第 2－23 表 離職理由別求職態度

		N(人)	一日でも早く 仕事につきた かった	気に入った仕 事がみつかる まで気長に探 そうと思った	しばらくのん びりしたかつ た	その他	NA
計		243	60.1	18.1	8.2	6.6	7.0
年齢	45～54 歳	107	72.9	14.0	3.7	3.7	5.6
	55～59 歳	72	54.2	19.4	9.7	11.1	5.6
	60～65 歳	64	45.3	23.4	14.1	6.3	10.9
離職理由	倒産・人員整理	121	69.4	14.9	5.0	3.3	7.4
	定年・嘱託期間満了	48	37.5	22.9	18.8	8.3	12.5
	自己都合	55	58.2	20.0	9.1	9.1	3.6

第2-24表 年齢別勤め先を選んだ理由

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	219	96	67	56
自分の適性、能力にあっている	31.5	32.3	31.3	30.4
経験を生かせる	29.2	33.3	25.4	26.8
会社が安定している	8.2	13.5	6.0	1.8
給料がよい	5.0	8.3	3.0	1.8
拘束が少ない	4.6	0.0	4.5	12.5
労働時間が短い、休日が多くとれる	3.2	2.1	3.0	5.4
縁故、知人が働いている	6.8	4.2	7.5	10.7
家人、知人にすすめられた	3.7	1.0	7.5	3.6
安定所ですすすめられた	13.2	14.6	10.4	14.3
ほかに適当な就職口がなかった	35.2	35.4	41.8	26.8
その他	2.3	1.0	3.0	3.6
NA	1.8	1.0	0.0	5.4

第2-25表 年齢別勤め先を知った経路

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	219	96	67	56
近親者から	13.7	16.7	16.2	14.3
勤め先に雇用されている友人、知人から	21.5	25.0	22.1	10.7
その他の友人、知人から	9.1	8.3	8.8	7.1
安定所、高齢者職業紹介所から	32.4	31.2	30.9	42.9
新聞広告	8.2	7.3	7.4	5.4
その他	12.3	9.4	11.8	14.3
NA	2.7	2.1	2.9	5.4

第4節 前職と現職の比較

1. 大中企業から小零細企業へ

前職の企業規模別分布は、1000人以上が26%、300～999人が17%を占め、29人以下は23%であった。再就職後の現職では、29人以下の零細企業が49%を占め、これに30～99人の20%を加えると、実に7割が小零細企業に集中しており、100～299人、300人以上は各10%に止まる（第2-26表）。

2. 製造業から建設業及び第3次産業へ

再就職者の現職産業は、製造業34%、建設業20%、サービス業14%、卸売小売業12%等の順に分布しているが、これを離職前の前職産業と比べると、

製造業が 59% から 26 ポイントも減少したのが目立つ。ほかに運輸通信業と鉱業でもそれぞれ 4 ～ 5 ポイントの減少となった。他方建設業が 7% から 20% へほぼ 3 倍増になっているのが注目される。そのほか増加した産業は、サービス業の 7 ポイント増、卸売小売業及び農業の各 4,5 ポイント増である(第 2-27 表)。

建設業への再就職者は全部で 49 人であるが、このうち 46 人までが愛媛県に集中している。建設業の急増は、愛媛県において不況対策の一環として公共事業の集中的発注がなされ、これに造船業離職者等が吸収されたことによるものとみられる。

このため愛媛県の場合、前職産業では製造業が 55% を占め、建設業は 7% に過ぎなかったが、現職では製造業は 26% に減少し、代わって建設業が 29% に

第 2-26 表 再就職による企業規模の変化

	A 前 職	B 現 職	C=B-A
N (人)	243	243	243
1～ 4人	3.3	13.5	10.2
5～ 29人	19.8	35.4	15.6
30～ 99人	15.6	20.2	4.6
100～299人	10.7	9.9	△ 0.8
300～999人	16.9	6.6	△ 10.3
1000人以上	25.9	2.1	△ 23.8
官 公	1.2	1.2	0.0
N A	6.6	11.1	4.5

第 2-27 表 地域別前職産業と現職産業

	計			神 奈 川			愛 媛		
	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A
N (人)	243	243	—	83	83	—	160	160	—
農林水産業	0.0	4.5	4.5	0.0	1.2	1.2	0.0	6.3	6.3
鉱 業	4.1	0.4	△ 3.7	0.0	0.0	0.0	6.3	0.6	△ 5.7
建 設 業	6.6	20.1	13.5	6.0	3.6	△ 2.4	6.9	28.8	21.9
製 造 業	59.3	33.8	△ 25.5	67.5	48.2	△ 19.3	55.1	26.3	△ 28.8
(軽・化学工業)	(14.4)	(6.6)	(△ 7.8)	(15.7)	(4.8)	(△ 10.9)	(13.8)	(7.5)	(△ 6.3)
(金属機械工業)	(44.9)	(27.2)	(△ 17.7)	(51.8)	(43.4)	(△ 8.4)	(41.3)	(18.8)	(△ 22.5)
卸売小売業	8.6	12.3	3.7	9.6	15.7	6.1	8.1	10.6	2.5
運輸通信業	10.7	5.8	△ 4.9	10.8	7.2	△ 3.6	10.6	5.0	△ 5.6
サービス業	7.1	14.4	7.3	6.0	18.1	12.1	7.5	12.5	5.0
そ の 他	0.8	1.7	0.9	0.0	0.0	0.0	1.0	2.5	1.5
N A	2.9	7.0	4.1	0.0	6.0	6.0	4.4	7.5	3.1

増加している。同県ではほかにサービス業と卸売小売業がそれぞれ５ポイント増、３ポイント増と増え、また農林漁業で６ポイント増となったのが注目される。

他方、神奈川県についてみると、製造業は、前職の６８％から現職への４８％へ２０ポイント減となり、サービス業が６％から１８％へ、卸売小売業が１０％から１６％へそれぞれかなり大幅な増加となった。

再就職者２４３人のうちサービス業への再就職は３５人で、その小分類業種は、建物サービス業（ビル管理、清掃）５人、その他の事業所サービス業（警備保障）４人、旅館業３人、洗たく業３人等の順である。また卸売小売業への再就職者は３０人で、その内訳は、機械・食料品等の卸売業１５人、残りは小売業でそのうち飲食業が６人を占めている。

なお、前職製造業であったもの１４４人の現職産業は、同じ製造業は４４％で半数にみたく、建設業２０％、サービス業１２％、卸売小売業１０％等に吸収されている。

３．技能工内部の移動と農林職の増加

現職の職業は、技能工・生産工程が４７％で最も多く、ついで運輸通信１２％、専門・技術・事務１０％、販売、保安・サービス各９％、農林５％等の順である。前職職業と比べて、技能工・生産工程で５ポイント、運輸通信と管理で各４ポイント減少し、代わって農林、保安・サービス、販売の各職業で５～３ポイント増加している。技能工・生産工程全体の減少は僅かであるが、そのうち金属機械関係は、前職の３２％が現職では２０％に大きく減少し、代わって建設関係が５％から１６％へ増加している（第２－２８表）。これはいうまでもなく、愛媛県における製造業から建設業への移動が多かったことによる。

現職建設作業者の小分類職業は、土工２１人と配管工９人が多く、公共事業に吸収されたものが多いことがうかがわれる。

神奈川県では技能工・生産工程が５１％から３５％へ１６ポイント減少し、販売、保安・サービスで８ポイント、６ポイントそれぞれ増加し、第３次産業関連職種への再就職が増えている。保安・サービス従事者２１人の具体的職種は、警備員・守衛９人、清掃員５人等建物管理関連職種が多い。

次に前職と現職の関連であるが、前職ホワイトカラー４０名についてみると、同じホワイトカラーの仕事に就いている者２３名（５８％）、販売、運輸通信各５名、技能工・生産工程３名等である。前職技能工・生産工程従事者１２８名の場合は、同じ技能工・生産工程が８５名（６６％）、ついで保安・サービス１３名、運輸通信８

名、販売、農林各5名等が多い。技能工・生産工程として括れば再就職者の7割近くが内部移動であるが、技能工・生産工程のうち金属機械技能職として働いていた78名についてみると、同じ金属機械関係への再就職は31名(40%)に止まり、その他技能工、建設、運輸通信等に転換した者が過半数を超えている(第2-29表)。このようにホワイトカラー、ブルーカラーという大括りな分類でみた場合にはいずれも同一分類内部の移動が多いが、ブルーカラーの場合、実質的には職種転換を余儀なくされた者が多いといえる。この点を前職経験の活用状況の面からみてみよう。

4. 経験の活用状況

「あなたが最も長く従事した仕事で得た経験は、現在の仕事に生かされていますか」という質問に対して、「十分生かしている」24%、「ある程度生かしている」21%、合わせて46%が肯定的回答をなし、他方「ほとんど生かしていない」37%、「あまり生かしていない」7%、合わせて44%が否定的回答であった。これを年齢別にみると、45～54歳層では肯定が否定を上回るが(50%対37%)、60～65歳の場合、肯定42%に対して否定48%である(第2-30表)。

職業別にも大きな違いがある。技術、事務などのホワイトカラーと運転手などの運輸通信では「十分生かしている」が43～44%を占め、これに「ある程度

第2-28表 地域別前職職業と現職職業

(%)

	計			神 奈 川			愛 媛		
	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A
N (人)	243	243	—	83	83	—	160	160	—
専門・技術・事務	9.5	9.9	0.4	12.0	14.4	2.4	8.1	1.9	△ 6.2
管 理	7.0	2.9	△ 4.1	8.4	4.8	△ 3.6	6.3	7.5	1.2
販 売	5.3	8.6	3.3	3.6	12.0	8.4	6.3	6.9	0.6
農 林 漁 業	0.0	5.3	5.3	0.0	1.2	1.2	0.0	7.5	7.5
運 輸 通 信	15.6	11.9	△ 3.7	18.1	14.5	△ 3.6	14.4	10.6	△ 3.8
技能工・生産工程	52.7	47.3	△ 5.4	50.6	34.9	△ 15.7	53.8	53.8	0.0
(金 属 機 械)	(32.1)	(19.8)	(△ 12.3)	(33.7)	(24.1)	(△ 9.6)	(31.3)	(17.5)	(△ 13.8)
(建 設)	(4.5)	(16.0)	(11.5)	(1.2)	(0.0)	(△ 1.2)	(6.3)	(24.4)	(18.1)
(機 関・電 気)	(5.8)	(4.1)	(△ 1.7)	(7.2)	(7.2)	(0.0)	(5.0)	(2.5)	(△ 2.5)
(そ の 他)	(10.3)	(7.4)	(△ 1.9)	(8.4)	(3.6)	(△ 4.8)	(11.3)	(9.4)	(△ 1.9)
保 安	2.1	3.7	1.6	3.6	7.2	3.6	1.3	1.9	0.6
サ - ビ ス	1.6	4.9	3.3	3.6	6.0	2.4	0.6	4.4	3.8
雑 役	0.4	2.5	2.1	0.0	3.6	3.6	0.6	1.9	1.3
そ の 他	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.6
N A	5.8	2.5	△ 3.3	0.0	1.2	1.2	8.8	3.1	△ 5.7

第2-29表 再就職による職業の変化

(人)

前職 現職	N (人)	専門 技術 管理 事務	販 売	農 林	運 輸 通 信	技能工 ・生産 工程	(金 属 機 械)	(建 設)	機械運 転・電 気工	(その他)	保安・ サービス	その他
計	243	40	13	0	38	128	78	11	14	25	9	15
専門・技術・ 管理・事務	31	23	2	0	3	2	2	0	0	0	1	0
販 売	21	5	6	0	2	5	4	1	0	0	2	1
農 林	13	2	1	0	3	5	1	1	1	2	2	0
運輸通信	29	5	1	0	14	8	6	0	0	2	0	1
技能工・生産 工程	115	3	3	0	11	85	54	7	10	14	1	12
(金属機械)	48	3	0	0	3	36	31	0	1	4	1	5
(建 設)	39	0	2	0	6	24	14	6	1	3	0	7
(機械運 転・電気工)	10	0	0	0	1	9	2	0	7	0	0	0
(その他)	18	0	1	0	1	16	7	1	1	7	0	0
保安・サービス	21	1	0	0	4	13	6	0	3	4	3	0
そ の 他	13	1	0	0	1	10	5	2	0	3	0	1

第2-30表 年齢及び最長前職職業別経験の活用状況

(%)

		N (人)	十分いかし ている	ある程度い かしている	あまりいか していない	ほとんどい かしていない	N A
計		243	24.3	21.4	6.6	36.6	11.1
年 齢	45～54歳	107	30.8	20.6	3.7	33.6	11.2
	55～59歳	72	12.5	27.8	9.7	37.5	12.5
	60～65歳	64	26.6	15.6	7.8	40.6	9.4
最長 職業	専門・技術・管理・事務	37	43.2	21.6	10.8	21.6	2.7
	販売・保安・サービス	20	30.0	25.0	0.0	35.0	10.0
	運輸通信	27	44.4	22.2	7.4	22.2	3.7
	技能工・生産工程	119	20.2	25.2	5.0	47.9	1.7
	(金属、機械)	66	19.7	28.8	1.5	48.5	1.5
	(その他)	53	20.8	20.8	9.4	47.2	1.9
	そ の 他	9	0.0	0.0	11.1	66.7	22.2
N A		31	3.2	9.7	9.7	16.1	61.3

生かしている」を合わせると 65% が肯定派である。これに対して技能工・生産工程では「十分生かしている」は 20% に止まり、販売、保安・サービスでは 30% である。

運転手がその経験を生かして再就職口を見つけることが容易であるように手に職のある技能工も経験を生かせる仕事をみつけやすいのではないと思われるが、事実、ホワイトカラーや販売・サービス系に比べて技能経験を生かせない異職種への転換が多い。これにはホワイトカラーの場合、経験を生かせる仕事が見つからなければ非就職の道を選ぶ者が増えるのに対し、技能工・生産工程従事者では俗に潰しがきくといわれるように前職にこだわらずに再就職する者が多いことも影響しているとみられる。事実、55 歳以上層の再就職率はブルーカラーがホワイトカラーよりもかなり高くなっていることはすでにみたとおりである。

前職の経験を生かしていない者に対して「現在の仕事につく前にあなたはそれまでの経験を生かせる仕事を探したことがありますか」を尋ねた。これに対して「探した」は 35% に止まり、「経験を生かせる仕事かどうかにはこだわらなかった」が 45%、「経験した仕事とは別の仕事につきたかった」が 20% を占めた。

以上のような移動状況から中高年離職者の再就職状況をまとめると次のような移動パターンが浮かび上る。54 歳以下の層では大部分の者が再就職するが、55～59 歳では再就職率は 70% に、60～65 歳では 45% に低下し、この率の低下は特にホワイトカラーの方が大きい。再就職先は、ホワイトカラー、ブルーカラーともに 6～7 割がそれぞれ同じホワイトカラー、ブルーカラーの仕事についており、ホワイトカラーとブルーカラーの間の移動はきわめて少ない。しかし再就職先で前職経験を活用している者は、全体の半数程度であり、他は前職とは関係のない仕事に就いている。前職経験活用組はホワイトカラーに多く、技能工・生産工程従事者に少ない傾向がある。

5. 必要技能と習熟度

再就職者が従事している仕事の内容を必要技能の側面からみるため、「あなたが現在従事している仕事に未経験の人がついた場合、その仕事を一人前にこなせるようになるのにだいたいどのくらい期間がかかっていますか」を尋ねた。これに対する回答は、3 年以上 26%、「6 月～3 年」21%、「1 月～6 月」15%、「1 月未満」13% の順である。

この比率の絶対値をあまり厳密に解することは問題だとしても、誰にでもでき

る単純労働に従事している者は意外に少ない。3年以上の経験を要する熟練職、1月も経ないで一人前にこなせるようになる単純作業職いずれについても年齢による違いはみられなかった。しかし職種の間には大きな差がみられる。3年以上の回答比が最も高い職種は、販売の52%で、ついでホワイトカラー39%、金属機械系技能職27%等の順である。反対に1月未満の回答比は、保安・サービスの24%が最も高い(第2-31、32表)。

これらの仕事を一人前にやっているかどうかについては、「完全に一人前」「ほぼ一人前」がともに3割強を占め、「一人前には少し及ばない」と「一人前にはまだほど遠い」を合わせても14%に止まる(第2-33表)。このように全体的には一応一人前にこなしている者が多い。特に保安・サービス、その他技能

第2-31表 年齢別一人前になるために必要な期間

(%)

	N(人)	3年以上	6月以上 3年未満	1月以上 6月未満	1週間程度 又は誰にでもできる	わからない	NA
計	243	26.4	20.6	15.2	13.1	3.3	21.4
45～54歳	107	27.1	26.2	10.3	13.1	4.7	18.7
55～59歳	72	26.4	13.9	18.1	15.3	0.0	26.4
60～65歳	64	25.0	18.8	20.3	10.9	4.7	20.3

第2-32表 職種別一人前になるために必要な期間

(%)

	N(人)	3年以上	6月以上 3年未満	1月以上 6月未満	1週間程度 又は誰にでもできる	わからない	NA
計	243	26.4	20.6	15.2	13.1	3.3	21.4
専門・技術・管理・事務	31	38.7	9.7	22.6	9.7	0.0	19.4
販 売	21	52.4	14.3	9.5	14.3	0.0	9.5
運 輸 通 信	29	20.7	27.6	27.6	13.8	0.0	10.3
技能工・生産工程	115	24.3	27.8	11.3	10.4	5.2	20.9
(金属・機械)	48	27.1	22.9	14.6	4.2	8.3	22.9
(建設)	39	20.5	25.6	5.1	15.4	5.2	28.2
(その他)	28	25.0	39.3	14.3	14.3	0.0	7.1
保安・サービス	21	14.3	4.8	28.6	23.8	4.8	23.8
そ の 他	20	20.0	15.0	5.0	15.0	5.0	40.0
N A	6	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.6

工、及びホワイトカラーでは完全に一人前とするものが４８～４２％を占めている。しかし、建設関係技能工ではその比率が１８％で著しく低くなっている。これは建設業に前職経験を生かせない転職者が多く含まれるためとみられる（２－３４表）。

6. 仕事に慣れるまでの苦勞

再就職者が仕事に慣れるまでにどのような点で苦勞している者が多いかをみてみよう。質問は、「仕事の手順、仕事の理解」「専門用語の理解」「仕事の速さ、出来高」「仕事の精度、出来栄え」「肉体疲勞」「人間関係」の面で、①非常に苦勞した、②少しは苦勞した、③大した苦勞はなかった、④ほとんど苦勞はなかった、のいずれに該当するかである。これに対する回答は、肉体疲勞で「苦勞した」者が３９％で最も多く、仕事の手順３１％がこれにつぎ、他の項目では２０

第２－３３表 年齢別仕事の遂行状況

(%)

	N(人)	完全に一人前にやっている	ほぼ一人前にやっている	一人前には少し及ばない	一人前にはまだほど遠い	何ともいえない	NA
計	243	33.3	30.5	8.6	5.3	5.3	16.9
45～54歳	107	37.4	24.3	11.2	5.6	6.5	15.0
55～59歳	72	25.0	40.3	8.3	1.4	4.2	20.8
60～65歳	64	35.9	29.7	4.7	9.4	4.7	15.6

第２－３４表 現職職種別仕事の遂行状況

(%)

	N(人)	完全に一人前にやっている	ほぼ一人前にやっている	一人前には少し及ばない	一人前にはまだほど遠い	何ともいえない	NA
計	243	33.3	30.5	8.6	5.3	5.3	16.9
専門・技術・管理・事務	31	41.9	38.7	6.5	0.0	3.2	9.7
販 売	21	33.3	42.9	4.8	0.0	9.5	9.5
運輸・通信	29	37.9	41.4	6.9	3.4	0.0	10.3
技能工・生産工程	115	29.6	27.8	12.2	7.8	6.1	16.5
(金属・機械)	48	31.3	29.2	10.4	6.3	2.1	20.8
(建設)	39	18.0	25.6	15.4	15.4	7.7	18.0
(その他)	28	42.9	28.6	10.7	0.0	10.7	7.1
保安・サービス	21	47.6	23.8	0.0	0.0	9.5	19.1
その他	20	25.0	15.0	10.0	15.0	0.0	35.0

～ 26 %であった（第 2－35 表）。

ここで「非常に苦勞した」から「ほとんど苦勞はなかった」までの各選択肢に対してそれぞれ－2 点、－1 点、＋1 点、＋2 点の各得点を与え、各項目について平均得点を比較してみる。年齢別には、各項目を通じて年齢が高まると得点も高まる、つまり苦勞を感じる者が減少する傾向がみられる。例えば、肉体疲労の場合、45～54 歳では－0.56 であるが、55～59 歳では＋0.02、60～65 歳では＋0.29 のごとくである。仕事の速さ、仕事の手順等については各年齢を通じてプラス得点を示すが、やはり高年齢者の得点が高い（第 2－36 表）。高齢者で苦勞を訴える者がこのように減少するのは軽易な労働に就く者が多いためとみられる。

職種別にみると、各項目を通じてホワイトカラーに苦勞が少なく（高得点）、技能工に苦勞が多いという傾向がある。これは、ホワイトカラーの場合、過去の経験を生かす形で再就職している者が多いこと、体力や速さを要求される度合いが少ないことなどが影響しているためとみられる。因みに経験活用や仕事を一人前にこなしているかどうかと苦勞の度合をクロスしてみると両者の相関が強いこと

第 2－35 表 仕事についてから慣れるまでの苦勞の有無

（N＝243 人）

(%)

	計	非常に 苦勞した	少しは 苦勞した	大した苦 勞はなか った	ほとんど 苦勞はな かった	NA
仕事の手順・仕事の理解	100.0	9.5	21.8	18.5	21.0	29.2
専門用語の理解	100.0	6.6	14.0	15.2	25.1	39.1
仕事の速さ・出来高	100.0	9.1	16.0	18.9	18.9	37.0
仕事の精度・出来栄	100.0	9.1	16.5	16.0	19.8	38.7
肉体的疲労	100.0	18.9	20.2	14.4	16.5	30.0
人間関係	100.0	9.5	14.4	20.2	21.8	34.2

第 2－36 表 年齢別 仕事についてから慣れるまでの苦勞の度合

（N＝243 人）

	計	45～54 歳	55～59 歳	60～65 歳
仕事の手順・仕事の理解	0.28	0.12	0.25	0.54
専門用語の理解	0.63	0.55	0.43	0.95
仕事の速さ・出来高	0.36	0.13	0.32	0.76
仕事の精度・出来栄	0.34	0.19	0.35	0.55
肉体的疲労	－0.15	－0.56	0.02	0.29
人間関係	0.46	0.17	0.26	1.11

がわかる（第2-37表）

中高年離職者は、再就職後、種々の苦勞に直面し、それを一つ一つ克服することによって仕事に習熟してゆくわけであるが、中高年者が採用された企業で、何等かの教育訓練を受けているかどうかをみてみよう。再就職先で「いまの仕事についてから仕事に関連して何か教育訓練を受けましたか」という質問に対して、「受けた」は26%に止まる。受けた教育訓練の内容は、「仕事をしながら上司、先輩から教えられた」が83%を占め、「仕事から離れて社内で集合教育を受けた」や「社外の研修、講習に参加した」は、それぞれ6%、8%で少ない（第2-38表）。

仕事に慣れるまでの苦勞の度合と就職後の訓練受講率との関連をみると、専門用語で非常に苦勞した者とほとんど苦勞がなかった者とでは受講率が44%対23%と大きな開きがある。仕事の精度、仕事の手順の理解についても非常に苦勞し

第2-37表 経験の活用程度別仕事に慣れるまでの苦勞の度合

	十分生かされている	ある程度生かされている あまり生かされていない	ほとんど生かされていない
N (人)	59	68	89
仕事の手順・仕事の理解	0.86	0.16	—0.16
専門用語の理解	1.24	0.44	0.16
仕事の速さ・出来高	1.04	—0.06	0.02
仕事の精度・出来栄	0.98	0.00	0.05

第2-38表 再就職先での訓練受講状況

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	243	107	72	64
受けた	26.3	29.9	20.8	26.6
(1)仕事をしながら上司、先輩から教えられた	(21.8)	(22.4)	(18.1)	(25.0)
(2)仕事から離れて社内で集合教育を受けた	(2.9)	(2.8)	(4.2)	(1.6)
(3)社外の研修に参加した。	(5.8)	(9.3)	(4.2)	(1.6)
(4)その他	(0.4)	(0.9)	(—)	(—)
受けなかった	56.8	53.3	61.1	57.8
N A	16.9	16.8	18.1	15.6

(注) 受けた訓練の内容は多重回答である。

た者では受講率が40%前後を占めている（第2-39表）。難しい仕事、未経験の仕事に配置された者では、再就職先で上司、先輩から指導を受けている者が平均より多いといえる。しかしそのグループでも指導を受けている者は5割にみえず、中途採用者に対する採用後の訓練は十分とはいえない。

7. 再就職者の年収は3分の2に低下

再就職者の年収の分布をみると、100～149万円と150～199万円がそれぞれ26%、20%で多く、ついで200～249万円、250万円以上がともに約12%を占め、99万円以下も14%を占めている。全体の年収の中位数は156万円である。

前職の年収分布は、149万円以下は16%に止まり、150～199万、200～249万円、250～299万円の各階層がいずれも約15%を占め、さらに300万円以上層も23%を占めた。その中位数は236万円であった。現職年収はその3分の2の水準に低下したことになる（第2-40表）。

このような年収の変化は、経験活用の有無と密接に関連している。経験を「十分生かしている」者の現職年収は218万円で、その前職年収238万円に比べて20万円（8%）の減少である。これに対して、経験を「ある程度生かしている」及び「生かしていない」者の年収は、それぞれ160万円、133万円で、前職年収に対する落ち込み幅は、98万円（38%減）、86万円（39%減）と大きい（第2-41表）。

また年収の減少は高齢になるほど大きくなる。現職年収は、45～54歳では173万円、55～59歳では162万円、60～65歳では127万円であるが、前職年収と比べてそれぞれ58万円（25%）、99万円（38%）、87万円（41%）と高齢になるほど減少率が大きくなっている。

第2-39表 苦勞の度合別就職後に訓練を受けた者の割合

(%)

	非常に苦勞した	少しは苦勞した	大した苦勞はなかった	ほとんど苦勞はなかった
仕事の手順・仕事の理解	39.1	30.2	35.6	21.6
専門用語の理解	43.8	32.4	29.7	23.0
仕事の速さ・出来高	31.8	33.3	32.6	26.1
仕事の精度・出来栄	40.9	30.0	30.8	22.9

第2-40表 年齢別再就職による年収の変化 (%)

N (人)	計			45～54歳			55～59歳			60～65歳		
	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A	A前職	B現職	C=B-A
100万円未満	243	243	—	107	107	—	72	72	—	64	64	—
100万円以上150万円未満	3.7	13.9	10.2	2.8	3.7	0.9	2.8	16.7	13.9	6.3	28.1	21.8
150 " 200 "	12.3	26.3	14.0	13.1	29.0	15.9	9.7	22.2	12.5	14.1	26.6	12.5
200 " 250 "	16.0	20.2	4.2	15.0	20.6	5.6	13.9	20.8	6.9	20.3	18.8	△ 1.5
250 " 300 "	14.8	11.5	△ 3.3	15.0	14.0	△ 1.0	15.3	11.1	△ 4.2	14.1	7.8	△ 6.3
300 " 350 "	15.2	7.0	△ 8.2	15.9	6.5	△ 9.4	12.5	11.1	△ 1.4	17.2	3.1	△ 14.1
350 " 400 "	9.9	3.3	△ 6.6	9.3	5.6	△ 3.7	15.3	2.8	△ 12.5	4.7	0.0	△ 4.7
400 "	8.6	1.2	△ 7.4	6.5	0.9	△ 5.6	12.5	2.8	△ 9.7	7.8	0.0	△ 7.8
N A	4.5	1.6	△ 2.9	2.8	3.7	0.9	6.9	0.0	△ 6.9	4.7	0.0	△ 4.7
中位数 (万円)	14.8	14.8	0.0	19.6	15.9	△ 3.7	11.1	12.5	1.4	10.9	15.6	4.7
	236	156	△ 80	231	173	△ 58	261	162	△ 99	214	127	△ 87

第2-41表 再就職による経験の活用状況別年収の変化 (%)

		計	100万円未満	100万円～ 200万円 未満	200万円～ 300万円 未満	300万円～ 400万円 未満	400万円以上	N	A	中位数 (万円)
計	前職	100.0	3.7	28.4	30.0	18.5	4.5	14.8	236	
	現職	100.0	14.0	46.5	18.5	4.5	1.6	14.8	156	
	差	0.0	10.3	18.1	△11.5	△14.0	△2.9	0.0	△80	
十分いかしている (59人)	前職	100.0	0.0	27.1	33.9	22.0	5.1	11.9	238	
	現職	100.0	6.8	32.2	35.6	11.9	5.1	8.5	218	
	差	0.0	6.8	5.1	1.7	△10.1	0.0	△3.4	△20	
ある程度いかしている (52人)	前職	100.0	3.9	17.3	40.4	19.2	9.6	9.6	258	
	現職	100.0	13.5	55.8	13.5	7.7	1.9	7.7	160	
	差	0.0	9.6	38.5	△26.9	△11.5	△7.7	△1.9	△98	
いかしていない (105人)	前職	100.0	6.7	35.2	29.5	18.1	2.9	7.6	219	
	現職	100.0	21.0	46.7	16.2	0.0	0.0	16.2	133	
	差	0.0	14.3	11.5	△13.3	△18.1	△2.9	8.6	△86	

(注) 「いかしていない」は、「あまりいかしていない」と「ほとんどいかしていない」の合計である。

8. 現職に対する意職

現職に対する満足度を収入、作業環境、能力発揮、仕事それ自体についてみてみよう。まず収入に対しては、「非常に満足」は2%できわめて少なく、「まあ満足」35%を合わせても37%に止まる。これに対して不満派は、「やや不満」39%、「非常に不満」19%両者を合わせると58%に達する。収入以外の作業環境、能力発揮、仕事についてはいずれも満足派が不満派を上回った。

比較を容易にするため各項目について「非常に満足」の回答者に+2点、「まあ満足」に+1点、「やや不満」に-1点、「非常に不満」に-2点の各得点を与え、平均得点をみると、収入の得点は-0.40である。これに対して作業環境+0.10、能力発揮+0.76、仕事+0.36のようにいずれもプラス得点である。

収入の得点を年齢別にみると、45～54歳-0.70、55～59歳-0.32といずれもマイナスであるが、60～65歳は+0.07である。作業環境の場合、全体ではプラス得点であるが、年齢別にみると59歳以下ではマイナスである。能力発揮、仕事については各年齢層を通じてプラス得点であるが、高齢者の方が得点が高い。このように各項目とも中年層に不満派が多く、高齢になるほど不満派が少なくなっている(第2-42表)。

同様の比較を職種別に行ってみよう。収入については、金属機械関係を除くその他技能工の得点が-0.62で最も低く、販売・保安・サービスの-0.52がこれにつぎ、ホワイトカラーは-0.07で不満感が最も弱いグループである。

作業環境についてもその他技能工の-0.20が最低で、ホワイトカラーの得点

第2-42表 年齢及び現職職業別収入に対する満足度

		N(人)	非常に満足	まあ満足	やや不満	非常に不満	NA	平均得点
計		243	2.1	35.0	39.1	18.9	4.9	-0.40
年齢	45～54歳	107	0.9	27.1	41.1	28.0	2.8	-0.70
	55～59歳	72	4.2	33.3	40.3	16.7	5.6	-0.32
	60～65歳	64	1.6	50.0	34.4	6.3	7.8	0.07
現職 職業	専門・技術・管理・事務	31	3.2	45.2	38.7	9.7	3.2	-0.07
	販売・保安・サービス	42	0.0	33.3	45.2	19.0	2.4	-0.52
	運輸・通信	29	0.0	44.8	37.9	17.2	0.0	-0.28
	技能工・生産工程	115	2.6	33.9	37.4	24.3	1.7	-0.48
	(金属・機械)	48	4.2	39.6	35.4	20.8	0.0	-0.29
	(その他)	67	1.5	29.9	38.8	26.9	3.0	-0.62
	その他	20	5.0	20.0	40.0	5.0	30.0	0.00

が +0.67 と最も高い。能力発揮と仕事についてはどの職種もプラス得点であるがやはりホワイトカラーが高く、その他技能工で低いという傾向がみられる（第2-43～45表）。その他技能工の低得点は、建設関係作業員の中に不満派が多いためと考えられる。

現職に対する継続意思をみると、「この仕事を定年まで続けたい、又は働ける間は続けたい」が42%、「ほかによい所がありそうにないからこの仕事で我慢する」が28%で、両者を合わせると70%が一応継続希望者である。これに対

第2-43表 年齢及び現職職業別作業環境に対する意識

(%)

		N(人)	非常によい	まあよい	やや悪い	非常に悪い	NA	平均得点
	計	243	4.5	48.1	23.0	12.8	11.5	0.10
年齢	45～54歳	107	1.9	47.7	22.4	15.0	13.1	-0.01
	55～59歳	72	6.9	43.1	25.0	16.7	8.3	-0.02
	60～65歳	64	6.3	54.7	21.9	4.7	12.5	0.41
現職 職業	専門・技術・管理・事務	31	9.7	61.3	9.7	6.5	12.9	0.67
	販売・保安・サービス	42	9.5	52.4	16.7	9.5	11.9	0.41
	運輸・通信	29	0.0	62.1	20.7	10.3	6.9	0.22
	技能工・生産工程	115	1.7	45.2	28.7	16.5	7.8	-0.14
	（金属・機械）	48	0.0	52.1	25.0	16.7	6.3	-0.07
	（その他）	67	3.0	40.3	31.3	16.4	9.0	-0.20
	その他	20	10.0	25.0	25.0	10.0	30.0	0.00

第2-44表 年齢及び現職職業別能力発揮の程度

(%)

		N(人)	大いに発揮	まあ発揮	あまり発揮 していない	ほとんど発 揮していない	NA	平均得点
	計	243	23.9	50.2	12.8	7.0	6.2	0.76
年齢	45～54歳	107	22.4	46.7	17.8	10.3	2.8	0.55
	55～59歳	72	26.4	54.2	5.6	6.9	6.9	0.94
	60～65歳	64	23.4	51.6	12.5	1.6	10.9	0.93
現職 職業	専門・技術・管理・事務	31	35.5	58.1	3.2	3.2	0.0	1.19
	販売・保安・サービス	42	26.2	47.6	11.9	7.1	7.1	1.63
	運輸・通信	29	20.7	65.5	6.9	6.9	0.0	1.20
	技能工・生産工程	115	22.6	51.3	14.8	8.7	2.6	0.66
	（金属・機械）	48	22.9	54.2	16.7	2.1	4.2	0.83
	（その他）	67	22.4	49.3	13.4	13.4	1.5	0.55
	その他	20	20.0	30.0	15.0	0.0	35.0	0.85

して「ほかの仕事にかわりたい」は 14 %、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」は 7 %である(第 2-46 表)。

ほかの仕事にかわりたい、又は別の仕事もしたい理由としては「時間的肉体的に負担が大きいから」が 39 %で最も多く、ついで「収入が少ない」33 %、「一時的な仕事」20 %、「対人関係」16 %、「健康」14 %等の順である(第 2-47 表)。

転職・追加就業希望者が就きたい希望の仕事は、「普通勤務で雇われたい」が 59 %、「自分で事業をしたい」22 %である。55 歳以上の者では「短時間勤務で雇われたい」が 17 %を占めるようになる(第 2-48 表)。

第 2-45 表 年齢及び現職職業別仕事に対する満足度

(%)

		N(人)	非常に満足	まあ満足	やや不満	非常に不満	NA	平均得点
計		243	6.6	58.4	21.0	7.4	6.6	0.38
年齢	45～54 歳	107	7.5	54.2	20.6	11.2	6.5	0.28
	55～59 歳	72	5.6	56.9	26.4	6.9	4.2	0.29
	60～65 歳	64	6.3	67.2	15.6	1.6	9.4	0.67
現職職業	専門・技術・管理・事務	31	12.9	67.7	12.9	6.5	0.0	0.68
	販売・保安・サービス	42	4.8	66.7	16.7	9.5	2.4	0.41
	運輸・通信	29	0.0	72.4	13.8	10.3	3.5	0.39
	技能工・生産工程	115	7.8	56.5	24.3	6.1	5.2	0.38
	(金属・機械)	48	4.2	66.7	18.8	6.3	4.2	0.46
	(その他)	67	10.4	49.3	28.4	6.0	6.0	0.32
	その他	20	5.0	35.0	25.0	5.0	30.0	0.14

第 2-46 表 年齢別仕事の継続意志

(%)

	計	45～54 歳	55～59 歳	60～65 歳
N (人)	243	107	72	64
定年まで、又は働ける間は続けたい	41.6	42.1	34.7	48.4
よい所がないからこの仕事でがまんする	28.0	27.1	29.2	28.1
仕事をすっかり止めてしまいたい	0.0	0.0	0.0	0.0
この仕事のほかに別の仕事もしたい	6.6	8.4	5.6	4.7
ほかの仕事に変わりたい	14.4	16.8	18.1	6.3
NA	9.5	5.6	12.5	12.5

第2-47表 年齢別転職・追加就業希望理由

(%)

	計	45～54歳	55～65歳
N(人)	51	27	24
一時的についた仕事だから	19.6	18.5	20.8
収入が少ないから	33.3	40.7	25.0
不安定な仕事だから	7.8	11.1	4.2
時間的、肉体的に負担が大きいから	39.2	37.0	41.6
この仕事では経験を生かせないから	9.8	3.7	16.7
健康上の理由から	13.7	14.8	12.5
対人関係がよくないから	15.7	22.2	8.3
通勤がたいへんだから	5.9	3.7	8.3
その他	11.8	7.4	16.7
N A	2.0	3.7	0.0

第2-48表 年齢別転職・追加就業希望者の希望の仕事

(%)

	計	45～54歳	55～65歳
N(人)	51	27	24
普通勤務で雇われたい	58.8	63.0	54.2
短時間勤務で雇われたい	7.8	0.0	16.7
自分で事業をしたい	21.6	22.2	20.8
家庭で内職をしたい	2.0	3.7	0.0
その他	3.9	0.0	8.3
N A	5.9	11.1	0.0

第5節 無業者の就職希望の状況

調査回答者366名中、無業者(ふだん収入になる仕事をしていない者)は123名(34%)である。この無業者の年齢構成は、60～65歳層が64%を占め、45～54歳層は11%を占めるに過ぎない。

離職時期と調査時期との間に1年3カ月～3年6カ月の期間の経過があり、無業期間はかなり長期化した者が多く、高齢層に無業者として滞留した者が多いことを意味する。無業者のうち就業希望者について無業期間別構成をみると、1年～1年6カ月が47%で最も多く、ついで2～3年21%、3～4年14%、等の順である。これらは調査回答者の離職年次に対応しており、50年離職者は3～4年、51年離職者は2～3年、52年離職者は1年～1年6月の無業期間の

者がそれぞれ7～8割を占めている。

無業者のうち「何か収入になる仕事をしたい」と思っている者は85%で就業非希望者は15%に止まる。60～65歳層でも就業希望者が80%に達する（第2-49表）。

このように無業期間が長期化した高齢者においても就業希望者が多いのであるが、就業希望理由から判断する限り、60歳を超えた者で失業意識をもつ者は少ない。就業希望者の希望理由としては「失業しているから」38%と「働いている方が健康にいいから」34%をあげた者が多い。しかしこれは年齢によって大きく異なる。45～54歳では「失業」が92%であるのに対し、55～59歳ではこの比率は59%に低下し、さらに60～65歳では18%に過ぎない。60～65歳では、「健康」が49%に増え、ほかに「生活上働く必要はないが、もっと収入を得たいから」と「生活上働く必要はないが働くことが好きだから」が合わせて22%を占めた（第2-50表）。

就業希望の緊要性については、「一日でも早くつきたい」と「気に入った仕事が見つかるまでゆっくり探したい」がともに43%で、「しばらくのんびりして

第2-49表 無業者の就業希望

(%)

	N (人)	仕事をしたいと思う	仕事をしたいと思わない	NA
計	123	85.4	14.6	0.0
45～54歳	13	100.0	0.0	0.0
55～59歳	31	93.5	6.5	0.0
60～65歳	79	79.7	20.3	0.0

第2-50表 無業者の再就職希望理由

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	105	13	29	63
失業しているから	38.1	92.3	58.6	17.5
生活上、働く必要はないが、もっと収入を得たいから	9.5	0.0	3.4	14.3
生活上、働く必要はないが、働くことが好きだから	5.7	0.0	3.4	7.9
自分の知識、技能を生かしたいから	8.6	0.0	13.8	7.9
働いている方が健康にいいから	34.3	0.0	17.2	49.2
その他	1.0	0.0	3.4	0.0
NA	2.9	7.7	0.0	3.2

から適当な仕事を探したい」とする者も 14% みられた。45～54 歳では全員が一日も早く就職したいと回答しているが、55～59 歳ではそれが 55% に、60～65 歳では 25% に低下している（第 2-51 表）。

「仕事を探したり、準備したりしていますか」に対しては、「している」が 77%、「何もしていない」が 23% で、具体的求職方法としては、「知人などに斡旋を依頼」が 69% で最も多く、ついで「公共職業安定所に申込」44%、「新聞広告の求人案内に応募」28% 等の順である（第 2-52 表）。

求職活動をしていない理由については、対象者が 24 人で事例的な意味しかないが、「病気」46%、「自分にできる仕事がありそうにない」25% が高順位を占めた（第 2-53 表）。

希望する仕事の内容については、「普通勤務で雇われたい」が 65% を占め、「短時間勤務で雇われたい」16% や「自分で事業をしたい」8% は少ない。こ

第 2-51 無業者の求職態度

		(%)		
	計	45～54 歳	55～59 歳	60～65 歳
N (人)	105	13	29	63
一日でも早くつきたい	42.9	100.0	55.2	25.4
気に入った仕事が見つかるまでゆっくり探したい	42.9	0.0	37.9	54.0
しばらくのんびりしてから適当な仕事を探したい	14.3	0.0	6.9	20.6

第 2-52 無業者の求職方法

		(%)		
	計	45～54 歳	55～59 歳	60～65 歳
N (人)	105	13	29	63
探したり準備したりしている	77.1	100.0	86.2	68.3
公共職業安定所に申込	(44.4)	(53.8)	(44.0)	(41.9)
事業所に直接応募	(14.8)	(7.7)	(8.0)	(20.9)
知人にあっせん依頼	(69.1)	(61.5)	(64.0)	(72.1)
新聞求人広告応募	(28.4)	(7.7)	(40.0)	(27.9)
事業開始準備	(1.2)	(7.7)	(0.0)	(0.0)
技能習得、資格取得	(12.3)	(23.1)	(16.0)	(7.0)
その他	(1.2)	(0.0)	(0.0)	(2.3)
何もしていない	22.9	0.0	13.8	31.7

(注) () は「探したり、準備したりしている」を 100 とした比率である。
二重回答のため合計は 100 にならない。

れについても 45～54 歳ではほとんどの者が普通勤務希望であるが、60～65 歳ではその比率は 52%に低下し、「短時間勤務」25%及び「内職」8%の希望が増えている（第2-54表）。

就きたい職種としては、事務・技術管理職 33%、技術職 32%、保安職 26%、労務職（雑役、清掃等）20%が多いが、60～65 歳では保安職 33%、労務職 27%がさらに高い（第2-55表）。

仕事を選ぶ場合に最も重視したい項目として、「経験や技能を生かせること」「通勤が楽であること」「軽作業であること」「会社、事業が安定していること」の4項目が 40～30%で高い比率を占めた。45～54 歳層では「経験活用」「安定」をあげる者が多く、60～65 歳層では「軽作業」と「通勤」が重視されている（第2-56表）。

離職後の求人応募状況を尋ねた結果は、「応募したことがある」と「現在応募中」を合わせて 51%が応募経験者である。「求人はあったが応募しなかった」は 16%、「求人がなく、応募したくてもできなかった」は 20%である（第2-57表）。

第2-53表 求職活動をしていない理由

	(%)		
	計	55～59歳	60～65歳
N (人)	24	4	20
一時的な病気のため	45.8	50.0	45.0
近くに仕事がありそうにないから	4.2	0.0	5.0
自分にできる仕事がありそうにないから	25.0	50.0	20.0
それほど強く希望しているわけではないから	16.7	0.0	20.0
そ の 他	8.3	0.0	10.0

第2-54表 希望する仕事の内容

	(%)			
	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	105	13	29	63
普通勤務で雇われたい	64.8	92.3	79.3	52.4
短時間勤務で雇われたい	16.2	0.0	3.4	25.4
自分で事業をしたい	7.6	7.7	10.3	6.3
自家営業を手伝いたい	0.0	0.0	0.0	0.0
家庭で内職をしたい	4.8	0.0	0.0	7.9
そ の 他	1.0	0.0	0.0	1.6
N A	5.7	0.0	6.9	6.3

第2-55表 希望の職種

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	85	12	24	49
熟練技能職	21.2	50.0	12.5	18.4
監督的技能職	3.5	0.0	4.2	4.1
一般技能職	7.1	16.7	8.3	4.1
事務職	20.0	8.3	20.8	22.4
技術・専門職	3.5	0.0	8.3	2.0
管理職	9.4	0.0	16.7	8.2
販売職	2.4	0.0	4.2	2.0
サービス職	3.5	16.7	0.0	2.0
運輸職	9.4	16.7	16.7	4.1
保安職	25.9	8.3	20.8	32.7
労務職	20.0	16.7	8.3	26.5
その他	5.9	0.0	8.3	6.1
わからない	7.1	0.0	16.7	4.1
N A	2.4	8.3	4.2	0.0

第2-56表 仕事を選ぶときの重視項目

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	105	13	29	63
会社、事業が安定していること	29.5	46.2	41.4	20.6
収入が高いこと	14.3	30.8	13.8	11.1
ある程度の地位が与えられること	3.8	0.0	6.9	3.2
経験や技能を生かせること	40.0	53.8	58.6	28.6
労働時間が短いこと、休日が多くとれること	13.3	0.0	0.0	22.2
軽作業であること、仕事が楽なこと	30.5	15.4	13.8	41.3
通勤が楽であること	34.3	38.5	27.6	36.5
拘束が少ないこと	9.5	7.7	6.9	11.1
家庭でできること	4.8	0.0	3.4	6.3
その他	1.0	0.0	3.4	0.0
N A	0.0	0.0	0.0	0.0

第2-57表 無業者の求人応募状況

(%)

	計	45～54歳	55～59歳	60～65歳
N (人)	123	13	31	79
応募したことがある	42.3	53.8	32.3	44.3
現在応募中である	8.9	15.4	16.1	5.1
求人はあったが応募しなかった	16.3	15.4	9.7	19.0
求人がなく、応募したくてもできなかった	19.5	15.4	22.6	19.0
N A	13.0	0.0	19.4	12.7

求人への応募が就職に結びつかなかった理由として「求人側に断られた」が46%、「自分が就職する気持ちになれなかった」が38%で、断られたとする者がいくらか多い。断られた理由としては、「高齢」38%が圧倒的に多く、他方、自分で就職する気持ちになれなかった理由としては「時間的、肉体的に負担が大きかったから」18%が多かった（第2-58表）。

以上をまとめると、離職後1年3ヶ月以上を経過して再就職していない無業者には60歳以上の高齢者が多いが、病弱者等を除き大部分の者が就職を希望していること、しかし就業の緊急度の高い45～54歳層を別にすれば、無業者の65%を占める60～65歳層では失業意識は希薄で、居住地の近くに軽易な仕事が見つければ健康にもよいから就職したい、みつからなければ働かなくてもよいというような意識の持主が多いとみられる。

第2-58表 求人応募が就職に結びつかなかった理由

	(%)
N (人)	比 率
	63
求人側に断られたから	46.0
高齢だから	(38.1)
丈夫でないから	(4.8)
そ の 他	(3.2)
自分が就職する気持ちになれなかったから	38.1
会社の安定性に疑問があったから	(4.8)
収入が少なかったから	(4.8)
時間的、肉体的に負担が大きかったから	(17.5)
作業環境がよくなかったから	(4.8)
自分の技術、技能を生かせそうになかったから	(3.2)
そ の 他	(3.2)
N A	15.9