

第15章 中高年者の転職と職業能力の評価

－ 中高年者の採用、就業に関する調査結果 －

1 問題意識と調査の概要

(1) 問題意識

労働力人口の高齢化が進む中で、高齢者の雇用促進、有効活用が国の重要な政策課題となっている。その課題の背景にある主要な問題点を列挙すると次のようになるだろう。

①定年延長が着実に進んでいるとはいえ、年金の支給開始年齢引き上げの方針が打ち出されていることとも関連して、定年前後の再就職希望者は、今後高齢化によってさらに増大するものと見込まれること。

②わが国の労働市場においては、求人が若年層に集中する傾向があり、年齢別需給に大きなアンバランスがあるが、高齢化によってそれがさらに拡大するおそれがあること。

③高齢者に適切な雇用機会が提供されず、失業あるいは非労働力化する者が増えてくると、高齢者の失業問題だけでなく社会保障関係費負担の急増が避けられなくなること。

④日本経済の高度成長を支えてきた大きな原動力である労働者の変化に対する高い適応力が、高齢化によって減退するおそれがあること。

⑤年功賃金制の下での従業員構成の高齢化は、賃金および退職金コストの増大をもたらし、企業経営の圧迫要因となること。

⑥高齢化とポスト不足の影響で、企業内で窓際族的処遇に陥る高齢者が増えてくれば、それは高齢者だけでなく従業員全体のモラルに悪影響を及ぼすおそれがあること。

以上のような問題点の指摘は、加齢に伴い能率や適応性の低下が避けられないにもかかわらず、高齢者に対して高賃金を支給しなければならないため、企業経営にとってお荷物になるという高齢者観と深い係わりがある。このような加齢に伴う労働機能の低下が固定観念となり、それがまた、高齢者の有効活用の阻害要因となっていることは否定できないように思われる。企業において高齢化の進展は、ポスト不足、賃金コスト上昇等によって企業経営に対してさまざまなインパクトを与えていることは否定できないが、中高年者の適応力の低下がいわれるほどに大きいものかどうかは、検討されなければならない。

また、高齢期にさしかかった労働者にとって定年、経営悪化に伴う人員整理、あるいはその他の事情で離職を余儀無くされた場合、再就職について不安を抱く者は少なくないであろう。経験を生かして再就職できるであろうか、経験を生かしたとしても、自分がこれまでの経験の中で培ってきた能力が果たして他企業に通用するのだろうか、また、経験を生かせない場合、どんな就職口があるのだろうか、労働条件はどうなるのだろうか、就職斡旋はどこに依頼するのがよいのだろうか、また、再就職を少しでも有利に導くためにどんな勉強をすればいいのだろうか、等々の不安、疑問がそれである。

定年後の再就職だけでなく、さまざまな理由で転職を迫られる高齢者は今後、ますます増大していくであろう。中高年者の不安を少しでも緩和するために中高年者の転職の実態が明かにされなければならない。

企業における高齢労働者の有効活用と労働者の雇用安定を促進していくために、中高年離職者の再就職、中途採用の実態とそこでの問題点について検討してみよう。

(2) 調査の概要

分析の素材は、筆者が昭和55年3月に実施した「中高年齢者の再就職と能力開発に関する調査」および「中高年齢者の採用配置と能力開発に関する調査」である。この二つの調査は、労働省職業安定局労働市場センターの協力を得て、特定地域（東京、神奈川、静岡、山梨、長野各都県）に所在する雇用保険適用事業所のうちから昭和54年中に35歳以上中高年齢者の採用のあった事業所約2500所を抽出し、当該事業所において、同年中の中高年採用者のうち最も早い時点、および最近時点で採用した者各一人（雇用保険被保険者であるかどうかを問わない）を選び、当人採用に関する事業所側の意向調査および採用者に対する個人調査（両調査とも留め置き法による）の形で実施したものである。

この調査では、前述のように昭和54年1年間に、中高年者を採用したことの事業所において年度の始めと終わりに採用され、現に在籍中の中高年者各1名（該当者が一人しかいない場合は1名）を選んで調査対象者としている関係上、本調査の集計結果は、中高年者を多数採用している事業所の特性を過少評価するというバイアスがあることを最初に断っておかねばならないであろう。

中高年者を大量に中途採用する事業所として、たとえばビル管理業、駐車業のようにあまり経験を必要としない業種が多いと考えられるが、この調査では調査対象事業所から1名または2名の中途採用者に対象を限定せざるを得なかったからである。しかし、中高年者の前職経験との対比で事業所における中高年者の採用・活用の実態をみるうえで

はこのような調査のバイアスは許されるであろう。

この調査の特徴の一つは、中高年採用者個々人の採用理由や働きぶりに対する事業所側の意向を聞き、合わせて採用された中高年者からも各種の質問に回答してもらったことである。事業所、個人双方から比較可能な形で情報を集め、比較した調査はこれまでなかったと思われる。

この調査では、また、職業の分析にも工夫を加えた。個々の職務内容から職種を分類しただけでなく、技能レベルを加味した特殊分類を用いることにより、スキルレベルが中途採用の労働市場でいかなる評価を受けているかを明らかにすることも筆者の問題関心であった。

本調査の有効回答事業所は1,712所で、このうち406所（23.7％）の事業所では、採用した中高年齢者が、調査時点ですでに離職していないため、残りの1,217所から原則として一所当たり2名の中高年採用者が選定され、2,065名の採用者について個人別情報が報告されている。この2,065名については、事業所調査と並行して個人調査の対象として採用された個人からも調査票の提出を求め、1,809名の有効回答を得ている。

2 調査結果の概要

（1）前職離職理由

再就職者の前職離職理由は、会社都合42％、自己都合49％である。年齢別にみると、35～44歳では7割、45～54歳では6割が自己都合であるが、55歳を越えると会社都合が7割近くに達する。会社都合のうちでは、定年18％、人員整理11％、希望退職4％などの順であるが、55～59歳層、60～64歳層では定年がそれぞれ48％、38％を占める（表1）。

表1 年齢別離職理由

	N	会社都合	（人員整理）	（希望退職）	（定年）	（嘱託期間満了）	自己都合
	（人）						
総数	1,809	42.0	11.2	3.5	18.0	2.4	49.5
35～44歳	602	21.3	11.6	3.3	—	—	67.8
45～54歳	507	31.6	13.8	3.9	5.9	0.2	56.8
55～59歳	472	68.2	9.5	4.4	47.5	1.7	28.6
60～64歳	167	68.3	4.8	1.8	38.3	13.2	26.3
65歳以上	59	57.6	13.6	—	13.6	20.3	32.2

就職前の就業状態を聞いた質問に対して、失業中、就業中と答えた者の比率はそれぞれ26%、63%で就業中が多い。しかし、60～64歳では41%対49%のように失業していたとする者が多くなる。

(2) 再就職までに要した期間

離職後、3ヶ月未満の比較的短期間で再就職した者（以下、「早期就職者」という。）の比率は、60%である。この比率は、離職理由によって大きな違いがある。定年、自己都合離職者では、その比率が67～64%を示すのに対して、人員整理による離職者の場合、39%にとどまり、再就職までに1年以上かかった者が36%を占める。定年や自己都合の場合、再就職に備えて事前の準備が可能であるが、人員整理の場合、そのような準備が困難なことに加えて、不況業種からの離職者を受入れる雇用機会が限定されることなどがその原因として考えられる（図1）。

早期就職者の比率は、採用経路によっても大きな違いがある。関連企業斡旋の場合が78%で最も多く、社員紹介と求人広告による者が57%でこれに続き、職業安定所紹介は46%で最も少ない（図2）。

年齢別には、35～44歳および55～59歳層に早期就職者が多く、60歳を越えると就職までの期間がかなり長くなっている（図3）。

(3) 再就職先に関する情報の入手先

「いまの勤め先をどうして知りましたか」に対する回答は、職業安定所が20%で最も多く、以下、求人広告、その勤め先にいる知人、元の勤め先、近親者(19～11%)の順であるが、情報の入手先は各項目に分散している。職業安定所の比率は、35～44歳では13%と低く、45～59歳が23%、60～64歳層で31%と高齢になるほど多くなっている(図4)。離職理由別にみると、定年離職者の場合、元の勤め先が47%で図抜けて高い。安定所の利用率は、人員整理による者が26%で高く、ついで自己都合による者21%、定年離職者17%の順である(図5)。

情報入手先を職種別にみると、職業安定所が高比率を占める職種は、労務職、サービス職、一般技能職、熟練技能職(40～23%)、求人広告の場合は、保安職、運輸職、一般技能職、販売職(47～19%)が高く、また、元の勤め先は、技術専門職、管理職、事務職、監督職(35～22%)の各職種で高い(表2)。

個人調査の情報入手先に対応する事業所調査の「採用経路」をみてみよう。

職業安定所、求人広告、関連企業がそれぞれ2割強を占め、「その他」と「社員」が16～17%でこれに続いている。

図1 主要離職理由別離職から再就職までに要した期間

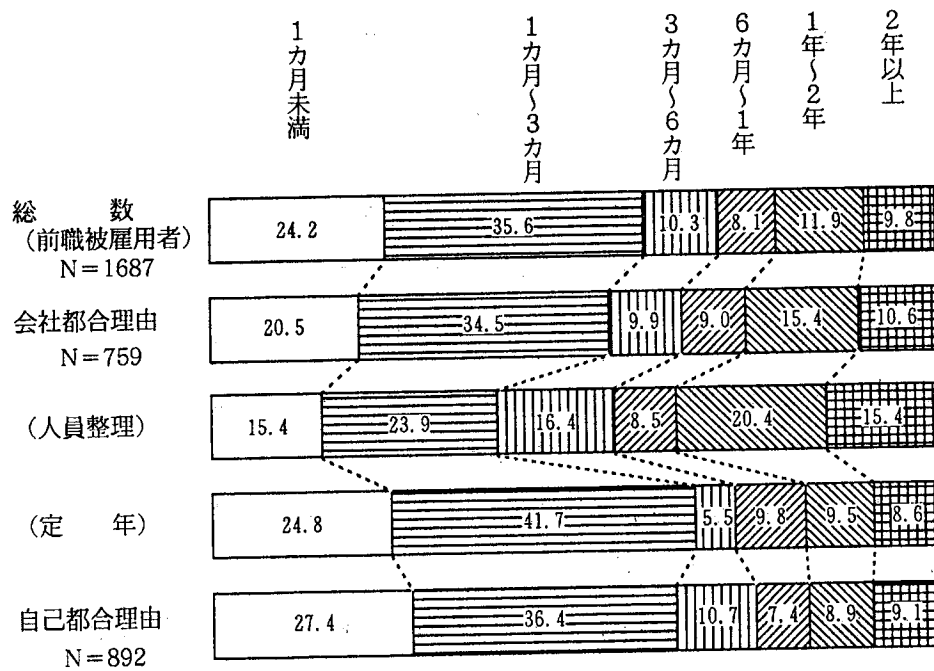


図2 採用経路別離職から再就職までに要した期間

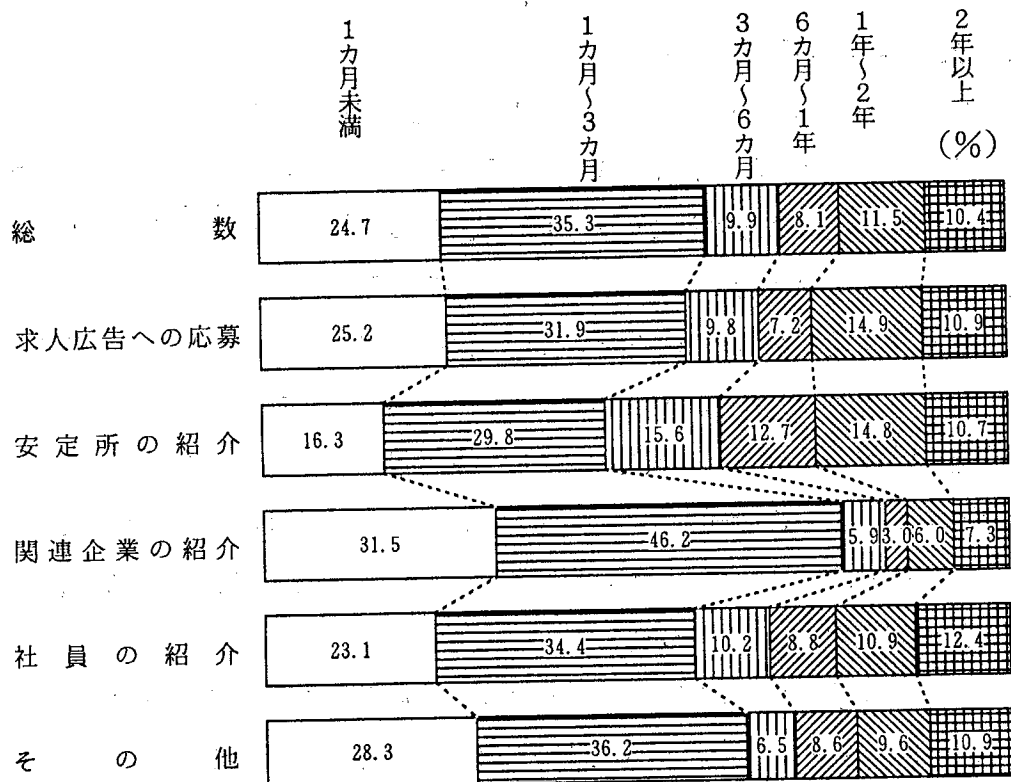


図3 年齢別離職から再就職までに要した期間

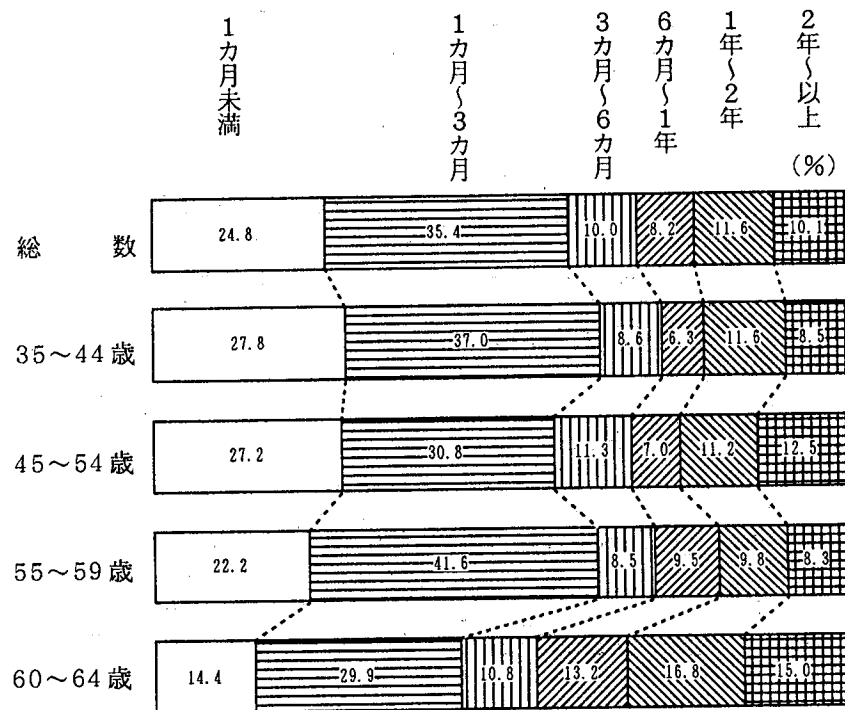


図4 年齢別いまの勤め先をどうして知りましたか

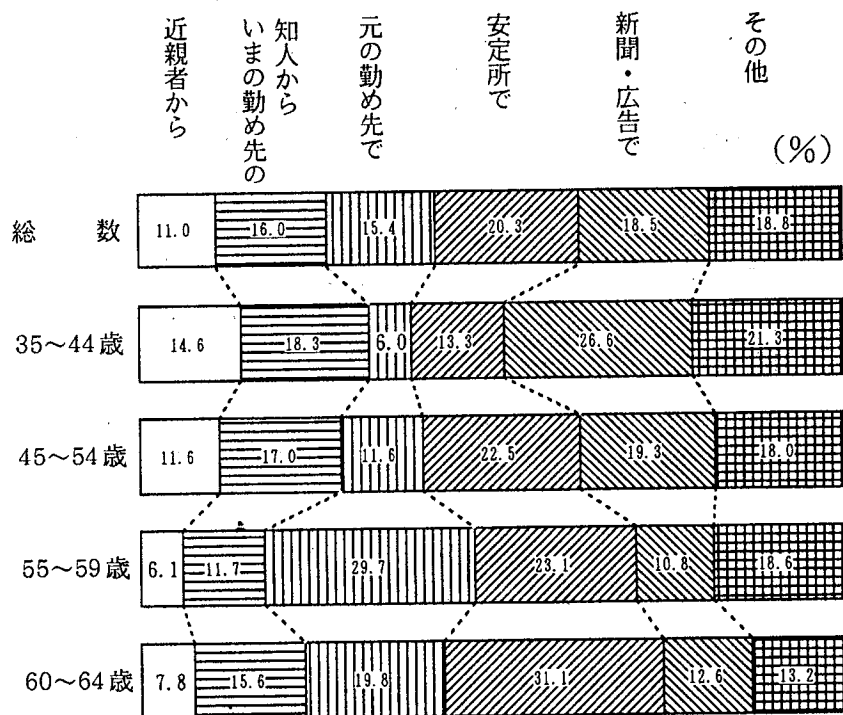


図5 主要離職理由別のいまの勤め先をどうして知りましたか

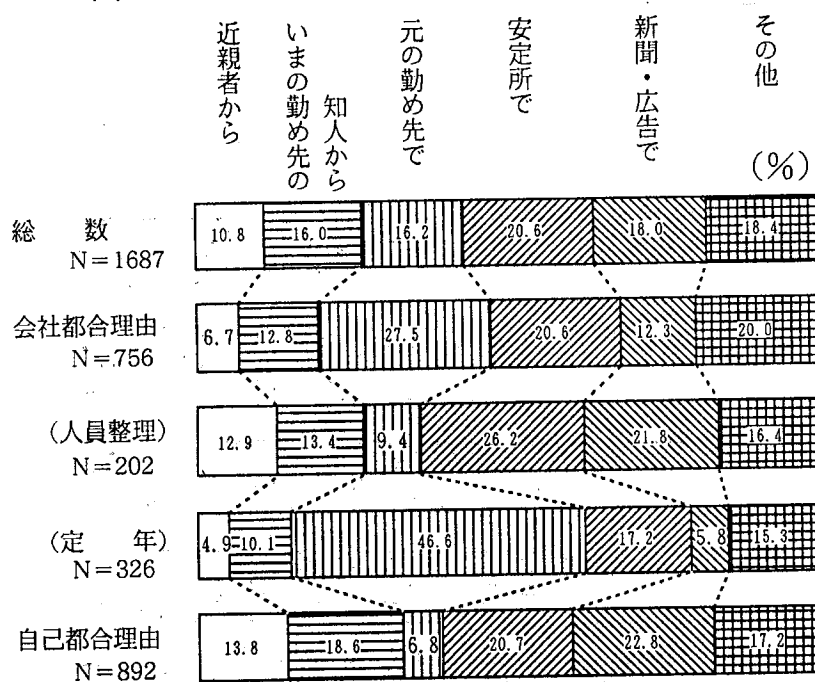


表2 職種別就職先情報入手経路

(%)

	職 安	広 告	知 人	元の勤め先	近親者
熟練技能	23.2	17.6	18.9	12.9	12.4
建設技能	12.1	15.5	27.6	10.3	13.8
監 督	12.7	12.7	14.5	21.8	10.9
一般技能	28.7	26.8	14.2	5.5	13.8
事 務	17.6	12.2	17.1	23.9	7.2
技術専門	7.3	6.2	13.5	35.4	5.2
管 理	5.4	6.2	8.5	29.2	5.4
販売営業	13.8	19.1	15.1	13.2	11.2
サービス	30.9	18.1	17.0	16.0	6.4
運 輸	15.1	27.3	21.0	10.2	11.7
保 安	13.4	41.8	16.4	14.9	9.0
労 務	39.8	17.3	13.8	8.2	14.8

企業規模別にみると、100～299人、及び1000人以上の規模で求人広告の割合が高いこと、300～999人規模において関連企業紹介の比率が高いことの2点が目立つ（図6）。300～999人の場合、関連企業が多くなっているのは、定年退職者を親企業等の要請によって受け入れる企業が多いためとみられる。

これを職種別にみると、全体平均に近いタイプは、熟練技能職、販売営業職の両職種である。職業安定所もしくは求人広告の多い職種は（両者を合わせて50%以上）、保安、労務、運輸、一般技能、サービスの各職種である。他方、関連企業の多い職種は、管理職の49%をはじめ、技術専門職、監督職、一般事務職（39～32%）などである。管理・監督職、ホワイトカラー職では、他職種に比較して関連企業からの依頼による採用が多く、これに対して、一般技能職やサービス職の場合、職業安定所、求人広告からの採用が多い。熟練技能職と販売営業職が両タイプの中間的傾向を示す（表3）。

（4）再就職の動機

再就職の動機として「働かないと生活に困るから」をあげた者の比率は、35～54歳では61.2%を占めるが、55～59歳45%、60～64歳28%のように低下し、60～64歳では「働いている方が健康によいから」が52%を占める。定年離職者の場合、「生活に困るから」と「健康によい」の比率は、それぞれ36、38%である（表4）。

（5）前職、現職の産業と規模

中高年者が就職した事業所の産業は、製造業 37 %、サービス業 21 %、卸売小売業 15%、運輸通信業 14%、建設業 9%などで、第2次産業、第3次産業に分けると、それぞれ46%、54%である。前職に比べて第2次が48%から46%へ微減、第3次が50%から54%へ若干の増加となっている（表5）。

また、就職先の事業所規模は、29人以下29%、30～99人28%、100～999人29%、1000人以上14%のごとくである。前職に比べて29人以下と1000人以上で減少、30～99人、100～999人規模で増加している（表6）。

（6）再就職先の職業

次に、就職者の職業別構成比をみると、技能工・生産工程が 35 %を占めて最も多く、単純労務職、事務職、運輸職がそれぞれ13～11%を占めてこれに続き、管理職、技術専門職、守衛・警備職は7～5%である（表7）。

技能職を技能レベル別にみると、監督職3%、製造熟練技能職13%、建設熟練技能職4%、一般技能職14%のごとくである。

図6 企業規模別主な採用経路

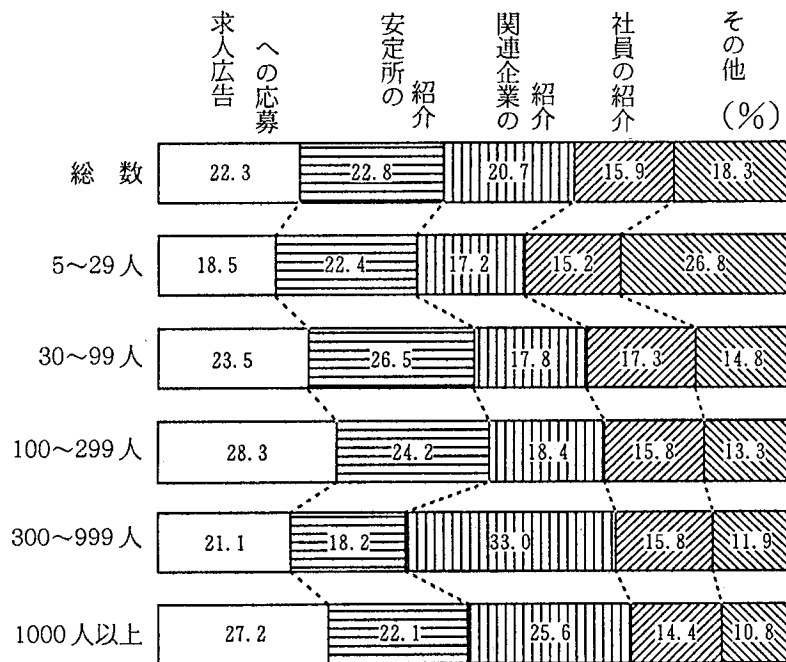


表3 職種別採用経路（事業所割合）

(%)

	熟練技能	建設技能	監督	一般技能	一般事務	技術専門	管理職	販売営業	サービス	運輸	保安	労務
求人広告	21.8	12.3	15.6	29.3	12.2	9.8	6.0	22.4	20.9	39.7	40.7	22.9
職安	22.5	16.4	12.5	31.6	19.7	8.0	6.0	17.2	30.9	17.5	25.9	41.4
民間紹介	0.8	2.7	0.0	1.7	1.4	0.0	3.3	1.0	2.7	0.0	0.0	0.0
関連企業	18.7	13.7	34.4	10.5	31.5	39.3	49.3	25.5	13.6	10.7	6.2	9.3
社員紹介	19.5	28.8	18.8	14.3	14.1	8.9	8.7	16.7	18.2	16.2	13.6	15.4
その他	16.4	26.0	15.6	12.2	21.1	33.9	26.7	16.7	13.6	15.0	13.6	10.1
NA	0.4	0.0	3.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.9	0.0	0.9

表4 就職動機（就職者割合）

(%)

	年 齢					離 職 理 由			採 用 経 路			
	総数	35~44	45~54	55~59	60~64	定年	人員整理	自己都合	広告	職安	関連企業	社員
生活に困る	52.7	60.8	61.5	44.7	28.1	35.9	72.8	55.4	62.5	56.4	41.7	56.5
収 入	8.9	8.8	8.1	8.9	14.4	9.8	2.5	10.1	10.9	8.5	5.7	9.5
技能生かす	16.1	1.2	15.8	13.3	9.6	13.5	10.9	18.7	11.8	10.9	23.7	16.3
健 康	16.7	20.1	6.7	30.3	51.5	38.4	10.9	10.5	13.1	22.2	22.0	12.7

表5 前職と現職の産業別割合

(%)

	前 職	現 職
総 数	100.0	100.0
農 業	2.2	0.5
鉱 業	0.3	0.2
建 設 業	10.1	9.1
製 造 業	37.6	36.7
卸 売 小 売 業	14.4	14.8
金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	2.5	4.0
運 輸 通 信 業	13.2	13.7
サ ー ビ ス 業	18.0	21.0
分 類 不 能	1.8	0.1
第 2 次	48.0	46.0
第 3 次	49.9	53.5

表6 前職と現職の企業規模別割合

(%)

	前 職	現 職
総 数	100.0	100.0
29 人 以 下	34.4	29.2
30 ～ 99 人	18.4	27.5
100 ～ 999 人	18.9	29.2
1000 人以上 (含官公庁)	26.6	14.0
不 明	1.8	—

表7 前職と現職の職業別割合

(%)

	前 職	現 職
総 数	100.0	100.0
技 術 ・ 専 門 職	4.4	5.5
管 理 職	16.3	7.2
事 務 職	10.8	12.5
販 売 ・ 営 業 職	10.6	8.7
農 林 ・ 漁 業 職	2.1	0.4
採 鉱 ・ 採 石 職	0.2	—
運 輸 通 信 職	7.4	11.1
技 能 工 ・ 生 産 工 程 職	35.1	34.9
保 安 職	4.4	4.5
サ ー ビ ス 職	1.9	2.0
単 純 労 務 職	6.7	13.2

また、高度の能力要件を要すると思われる職種、中間的職種、それ以外の職種の3類型にわけると次のようになる。

①ハイスکیلレベル	技術専門職、管理職、監督職、	15.8 %
	(5.4) (7.3) (3.1)	
②ミドルスキルレベル	一般事務職、販売外交職、熟練技能職	35.8
	(10.3) (9.3) (16.2)	
③ロウスキルレベル	一般技能職、運輸職、保安警備職、サービス職	47.6
	(14.2) (11.3) (3.9) (5.4)	
	特殊事務職、単純労務職	
	(1.8) (11.0)	

年齢が高くなると、ハイスکیلレベルないしホワイトカラーへの就職が困難になるのかどうかをみるため、技術専門職、管理職、一般事務職および監督職の比率を年齢別にみると、35～54歳では20%強にとどまるが、55～59歳では37%、60～64歳でも28%を占めた。少なくとも高年者においてかかる職種への就職が著しく困難になっているとは考えられない（表8）。

（7）前職と現職の比較

就職者の前職と現職を比較すると、表7のように、管理職で16%から7%へ大幅な減少を示し、他方、単純労務で7%から13%へ、運輸職で7%から11%へそれぞれ増加しているのが目立つ。技術専門職、事務職では僅かながら増加している。

就職者の前職を上記現職と同じ3類型に分けてみると次のとおりである。

①ハイスکیلレベル	技術専門職、管理職、監督職、	27.1 %
	(4.5) (16.5) (6.1)	
②ミドルスキルレベル	一般事務職、販売外交職、熟練技能職	39.4
	(10.3) (10.2) (18.9)	
③ロウスキルレベル	一般技能職、運輸職、保安警備職、サービス職	33.2
	(9.0) (7.9) (3.0) (4.1)	
	特殊事務職、単純労務職	その他
	(1.3) (5.7) (2.2)	

ハイスکیلレベルは、前職において27％を占めていたのが16％へ、また、ミドルレベルも39％から36％へそれぞれ低下しており、反対に、ロウレベルが33％から48％へ大幅に増加している。

前職別に現職のスキルレベルの変化をみたのが表9である。本表で明かなように、前職がハイレベルであった者で、現職もハイレベルを維持している者は、全体の45％にとどまり、33％はミドルレベルへ、22％はロウレベルへの移動である。

前職ミドルレベルの場合、現職も同じレベルが52％、ハイレベルへの移動は7％にとどまり、ロウレベルへの移動が41％を占める。

前職ロウレベルの場合は、現職もロウレベルが80.5％を占める。

このように移動によるスキルレベルの低下は避けられないが、ここではむしろ中高年者においてもハイスکیلレベルへの再就職がかなりの比率を占めていることに注目したい。

表8 ホワイトカラー及び監督職に就職した者の割合
(%)

	総 数	35～44	45～54	55～59	60～64
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1. 管 理 職	7.2	4.8	7.3	10.6	5.4
2. 技 術・専 門 職	5.3	4.5	4.3	7.8	4.2
3. 一 般 事 務 職	10.8	7.8	9.1	13.8	16.8
4. 監 督 職	3.0	3.8	1.8	4.4	1.2
1 ～ 4 の 計	15.5	20.9	22.5	36.6	27.6

表9 前職別現職のスキルレベル別の割合

(%)

(前 職)	総 数	I ハイレベル	II ミドルレベル	III ロウレベル
総 数	100.0	15.5	35.3	49.2
I ハイレベル	100.0	45.1	32.9	22.0
II ミドルレベル	100.0	7.1	51.7	41.2
III ロウレベル	100.0	1.5	18.0	80.5

(8) 勤め先選定理由

再就職者が「いまの勤め先を選んだ主な理由」をみてみよう。「経験を生かせる仕事だと思ったから」が37%で最も多く、ついで「自分の適性、能力に合っている」「会社が安定している」(25、22%)が多く挙げられた。「元の勤め先で勤められたから」は12%で多くはないが、定年退職者の場合34%とかなり高い比率を示した。

採用経路別にみると、関連企業の斡旋の場合、「経験を生かせる」が45%で、「元の勤め先の勤め」36%と並んで高い。求人広告による採用者の場合、「会社の安定性」が33%と高く、また、「ほかに適当な就職口がなかったから」が22%の高比率を示した。「職業安定所」の場合、「経験を生かせる」は、平均を下回り、「ほかになかった」が19%とかなり高い比率を示した(表10)。

表10 勤め先選定理由(就職者割合)

(%)

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総 数	45～54	55～59	60～64	定年	人員 整理	自己 都合	広告	職安	関連 企業	社員
経験を生かす	37.0	35.1	38.3	33.6	38.7	36.6	36.7	35.9	30.5	44.9	35.7
適性能力	25.2	22.3	21.6	25.7	23.0	20.3	26.9	27.4	22.4	25.8	21.6
会社安定	21.9	27.0	18.0	13.8	13.8	24.7	26.1	32.6	21.2	17.2	24.4
元勤め先のすすめ	11.7	9.0	23.1	13.8	34.4	7.5	4.1	1.1	3.2	36.0	5.0
他になし	13.5	14.6	11.2	15.0	9.8	15.8	15.0	22.7	19.0	5.6	9.5

(9) 事業所の中高年者採用理由

事業所調査で当該就職者の採用理由をみると、「経験があるから」52%、「人柄がよいから」33%、「中高年に向けた仕事だから」28%、「若い人が採用できないから」17%、「資格を持っているから」15%などの順で多い。

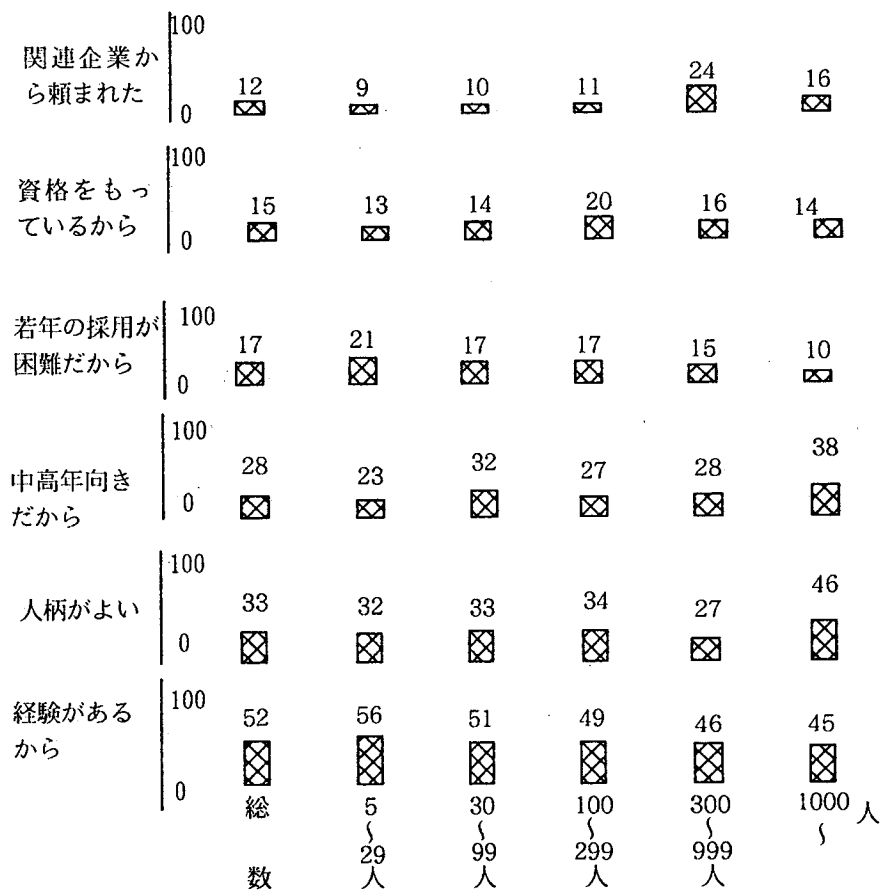
年齢別にみると、「経験」「人柄」は、各年齢層にわたって高比率を示すが、「中高年向き」は、55～59歳36%、60～64歳50%と高年齢になるほど高まる。「資格」については、45～54歳では16%と比較的高いが、55～59歳12%、60～64歳10%のように高齢になるほど低下する。なお、55～59歳では「関連企業から依頼されたから」が28%を占めて高く、また、60～64歳では「賃金が安いから」が11%を占めたのが注目される(表11)。

表 11 中高年者の年齢別採用理由 (N=2065)

(%)

	総 数	35～44	45～54	55～59	60～64
1. 経験があるから	51.7	56.6	49.7	48.3	46.2
2. 基礎訓練を受けているから	9.3	11.8	8.6	8.4	7.0
3. 資格をもっているから	14.7	19.0	15.8	11.5	9.5
4. 人柄がよいから	32.7	37.6	34.9	28.3	31.0
5. 中高年に向けた仕事だから	28.2	14.5	30.2	36.0	50.0
6. 若い人が採用できないから	16.7	19.3	19.5	9.9	8.9
7. 関連企業、取引先から頼まれたから	12.3	7.0	7.8	27.6	6.3
8. 社員から頼まれたから	4.5	6.4	3.9	2.4	3.2
9. 職業安定所で頼まれたから	4.8	3.5	6.4	4.9	7.6
10. 賃金が安いから	2.7	0.3	2.7	3.5	10.8
11. その他	10.5	11.8	10.1	9.3	9.5

図 7 企業規模別主な採用理由



採用理由は、企業規模によっても異なる。「経験」「人柄」「中高年向き」は、各規模を通じて上位3職種であるが、1000人以上規模では「人柄」と「中高年向き」が中小規模に比べて重視されている。「関連企業から依頼されたから」は、全体平均では12%にとどまるが、300～999人規模において24%を占めた。また、「若年採用が困難」は、5～29人規模で21%を占めた（図7）。

つぎに職種別に採用理由の特徴をみると、表12のとおりである。

表12 中高年者の職種別採用理由（N=2065）

(%)

（ 現 職 ）	経験	基礎 訓練	資格 保有	人柄	中高 年向	若年 困難	関連 企業	社員 依頼	職安 依頼	賃金 安い
熟練技能	68.3	12.6	21.4	24.8	15.3	21.8	8.0	3.8	2.7	1.5
建設技能	71.2	12.3	19.2	21.9	8.2	30.1	4.1	6.8	4.1	—
監督	73.4	17.2	18.8	28.1	4.7	14.1	28.1	3.1	—	—
一般技能	33.0	4.8	3.4	41.8	35.4	33.0	8.5	7.5	7.8	3.4
一般事務	61.0	15.5	4.2	28.6	30.0	5.2	21.6	2.8	4.2	1.4
特殊事務	39.5	—	5.3	26.3	65.8	5.3	18.4	7.9	10.5	7.9
技術専門	78.6	22.3	27.7	13.4	8.0	2.7	22.3	0.9	—	—
管理職	74.7	9.3	6.7	19.3	14.7	4.7	32.0	—	1.3	0.7
販売営業	57.8	11.5	7.3	40.6	19.8	12.0	13.5	4.7	3.1	1.0
サービス	53.3	—	23.3	26.7	30.0	13.3	—	—	10.0	3.3
管理サービス	26.2	3.7	2.5	45.0	62.5	7.5	6.2	10.0	15.0	6.2
運輸	52.6	3.4	53.8	32.1	16.7	12.4	5.6	3.8	3.4	1.3
保安	28.4	16.0	2.5	58.0	49.4	14.8	1.2	3.7	4.9	—
労務	21.6	2.6	3.1	40.1	55.1	26.0	7.0	5.3	7.9	10.1

「採用理由」に「経験があるから」を挙げた事業所の比率を職種別にみると、技術専門職、管理職、監督職、熟練技能職、一般事務職（79～61%）などが高い。反対に、労務職、管理サービス職、保安職、一般技能職、特殊事務職（22～40%）などはその比率の低い職種である。

「人柄」が重視されている職種は、保安職、管理サービス職、一般技能職、販売営業職、労務職（58～40%）などである。

「中高年向き」は、特殊事務職、管理サービス職、労務職、保安職、一般技能職（66～35%）の順で高い。

「関連企業依頼」は、管理職、監督職がそれぞれ32%、28%で高い。

「資格・特技」は、運輸職の54%が目立つが、技術専門職28%、サービス職23%を除き、他はそれほど高くない。

(10) 技能経験と採否

企業の採用理由において注目すべきは、「経験」が年齢、企業規模を問わず最上位を占めたことであろう。個人調査で、就職先選定理由として「経験を生かせる」を挙げた者は、前述のように37%にとどまるが、事業所調査では5割強を占め、中高年転職者の従前のキャリアをかなり評価して採用した事業所が多いことを示唆している。

ちなみに、同じ事業所調査で採用に際して「仕事をすぐにこなせるだけの知識、技能、経験の有無が、その採否の決定にどの程度関係しましたか」という質問に対する回答をみると、「大いに関係があった」が46%、「少しは関係があった」が27%を占めた。

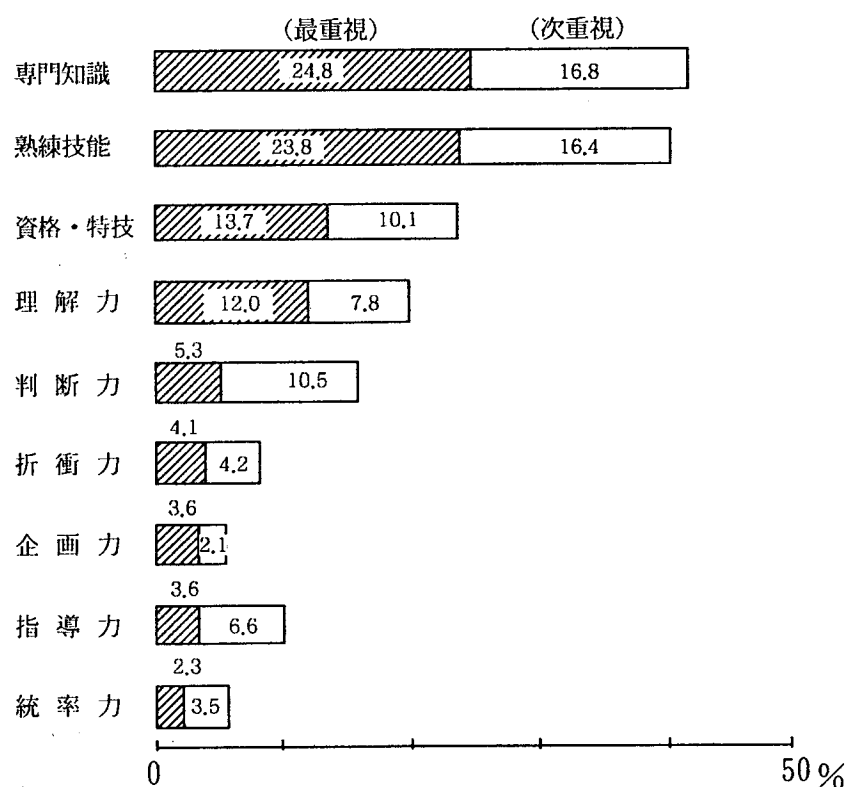
「大いに関係があった」の比率を職種別にみると、技術専門職の88%が最も高く、管理職77%、監督職75%がこれについて高い。以下、熟練技能職、運輸職、一般事務職(64~53%)などの順である。他方、一般技能職は、労務職と並んで10%台の低さである(表13)。

表13 仕事をすぐにこなせるだけの知識、技能、経験の有無が、
その採否の決定にどの程度関係しましたか。(N=2065)
(%)

	大いに関係 があった	少しは関係 があった	合 計
総 数	45.9	22.6	68.5
製 造 熟 練 技 能	64.1	19.1	83.2
建 設 熟 練 技 能	49.3	30.1	79.4
監 督	75.0	10.9	85.9
一 般 技 能	16.0	29.9	45.9
一 般 事 務	52.6	26.3	78.9
特 殊 事 務	44.7	21.1	65.8
技 術 専 門	88.4	9.8	98.2
管 理	76.7	16.0	92.7
販 売	45.8	25.0	70.8
サ ー ビ ス	53.3	13.3	66.6
管 理 サ ー ビ ス	23.7	27.5	51.2
運 輸	53.8	26.5	80.3
保 安	25.9	17.3	43.2
労 務	12.8	21.6	34.4

そこで、知識、技能、経験のうちどのような要素が重視されているかを次にみてみよう。「最も重視」と「次に重視」を合わせた比率でみると、回答が集中した項目は、専門知識および熟練技能(いずれも約40%)であり、次いで資格・特技、理解力の両項目がそれぞれ24、20%で多い(図8)。

図8 中高年の採用にあたって重視した知識・技能・経験



これを職種別にみると、図9、表14のように技術・専門・管理職では専門知識が、技能職では熟練技能と知識が、販売では専門知識と折衝力が、また、運輸職では資格と技能がそれぞれ重視されている。

採用に当って技能経験の有無が採用に「大いに」または「ある程度」関係があったと回答した事業所は、前述のように全体の69%を占め、残り約3割は「どちらともいえない」または「関係がなかった」である。職種別にみると、労務職、保安職、一般技能職、管理サービス職では後者の比率が約7～5割を占めている。

そこで次に技能経験について否定的回答を行った3割の事業所に対して「技能経験」の有無が採用に対して関係がなかった理由を聞いた。その回答をみると、「仕事の性格上、特別の知識、技能は不要だから」「知識や技能は採用してから身につければよいから」がそれぞれ約4割を占めた。後者は、35～54歳層に多く（47、48%）、前者は、55～64歳の高年齢層に多い（46、60%）（図10）。

また、職種別にみると、保安職と一般技能職では「採用してから身につければよい」が多く、労務職では「仕事の性格上、不要」が多いという違いがある。

図9 職種別採用にあたって重視した知識・技能・経験

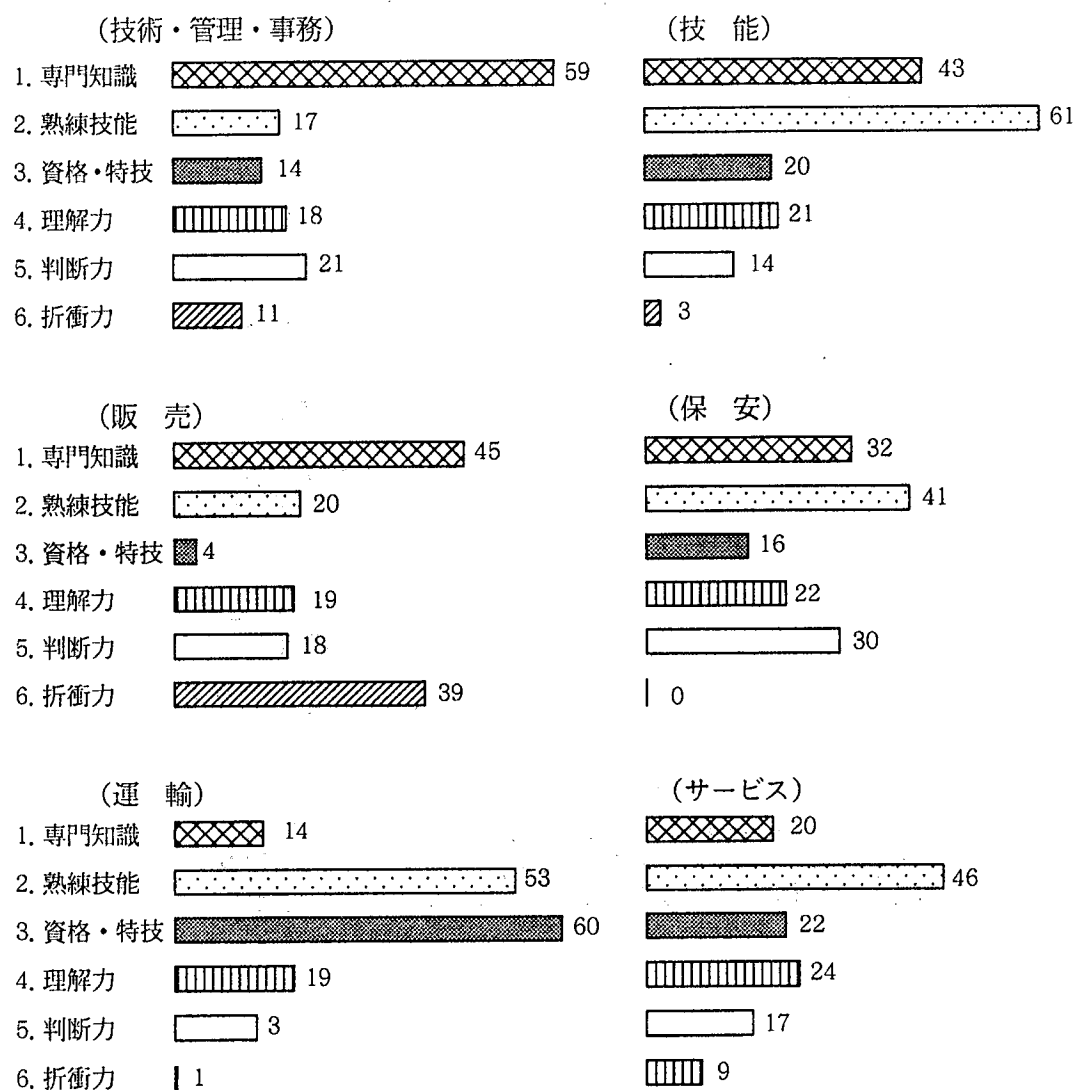


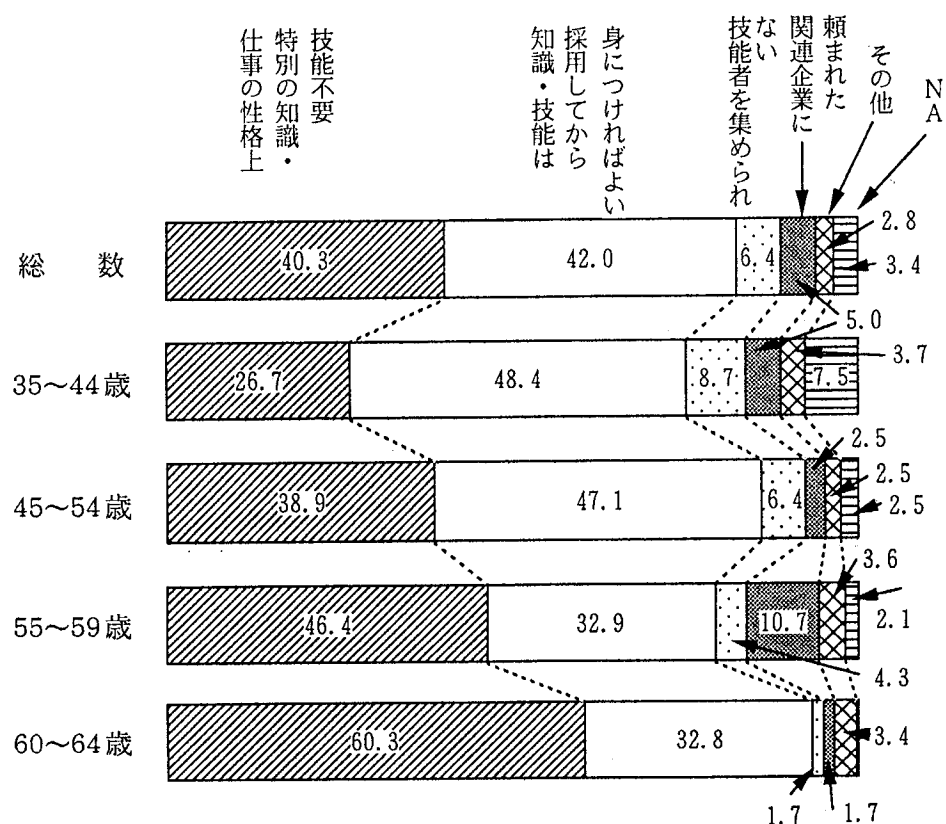
表14 知識、技能、経験のうち重視した項目（「最も」＋「次に」）

（現職主要職種別）（N=1211）

（％）

	熟練 技能	建設 技能	監督	一般 技能	一般 事務	技術 専門	管理 職	販売 営業	運輸	保安
企画力	1.8	—	1.8	—	12.5	12.7	22.3	6.6	0.5	—
理解力	16.1	10.3	10.9	31.9	31.5	7.3	8.6	22.1	11.7	25.7
判断力	10.1	6.9	10.9	22.2	30.4	2.7	17.3	16.2	7.4	37.1
表現力	1.8	—	—	1.5	1.8	2.7	2.2	5.1	1.6	2.9
統率力	2.3	3.4	21.8	2.2	4.8	4.5	19.4	4.4	0.5	5.7
指導力	4.1	8.6	27.3	4.4	10.1	16.4	31.7	5.9	1.6	11.4
説得力	—	3.4	1.8	—	1.8	0.9	6.5	14.0	—	8.6
折衝力	2.3	1.7	1.8	3.0	12.5	5.5	14.4	36.8	—	—
専門知識	47.2	39.7	54.5	31.1	53.6	80.0	56.8	44.9	14.4	34.3
熟練技能	69.7	65.5	50.9	55.6	18.5	27.3	3.6	18.4	56.4	42.9
資格特技	25.7	27.6	18.2	11.9	9.5	29.1	5.0	4.4	72.9	11.4
その他	5.5	10.3	—	12.6	6.0	1.8	5.8	8.1	10.1	2.9

図10 年齢別技能・経験の有無が、採用に
あまり関係がなかった理由



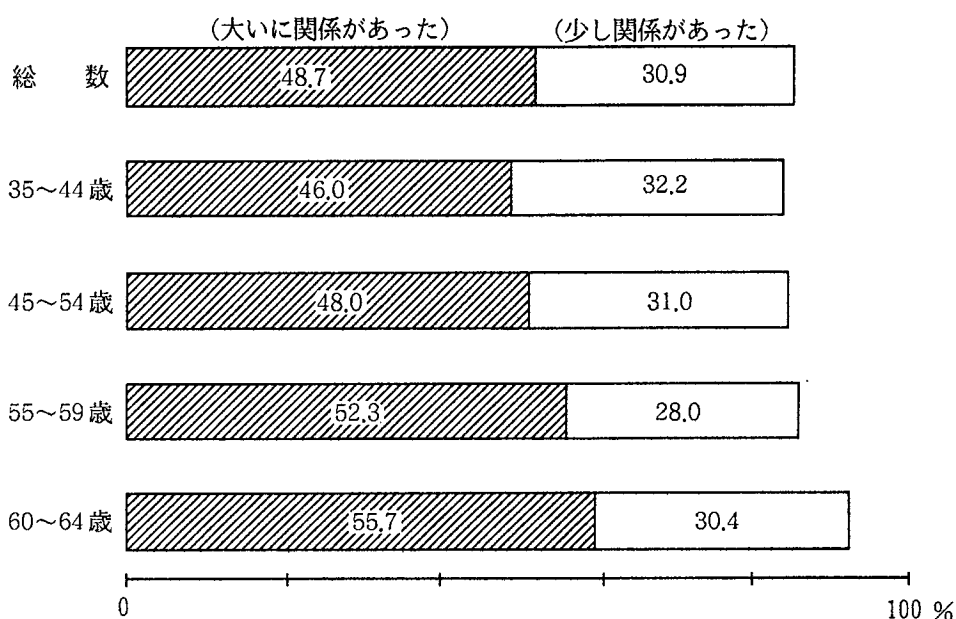
以上の特徴を職種別に類型化してみると次のようになる。

- ①専門知識特化型 = 技術専門職
- ②専門知識 + 指導力 + 企画力型 = 管理職
- ③専門知識 + 熟練技能型 + 指導力型 = 監督職
- ④専門知識 + 理解力型 = 一般事務職
- ⑤熟練技能 + 専門知識型 = 熟練技能職、建設技能職
- ⑥熟練技能 + 理解力型 = 一般技能職
- ⑦資格 + 熟練技能型 = 運輸職、サービス職
- ⑧折衝力 + 専門知識型 = 販売営業職
- ⑨技能経験不要型 = 労務、保安、管理サービス、特殊事務

(11) 人物評価と採否

採用にあたって人物評価がその採否の決定にどの程度関係したかについて事業所の回答をみると、「大いに関係があった」49%、「少しは関係があった」31%、合わせて80%が関係ありとしている。大いに関係があった比率は、年齢が上になるほど高くなっている(図11)。

図11 年齢別人物評価と採否の関係



人物評価においてとくに重視されている項目は何か。「最も」と「次に」を合わせた比率でみると、「積極性、やる気」「責任感」「真面目」「誠実性」などが44～35%で高い。「やる気」は、35～44歳層が57%で高く、「誠実性」は、55歳以上層で最上位項目である。「真面目」は、低学歴ほど高い比率を占めている(表15)。

表15 人物評価で重視した項目(最も+次に) (N=1645)
(%)

	総数	35～44	45～54	55～59	60～64	義務	高校	大学
協調性	24.1	21.8	25.2	30.8	21.3	25.3	22.9	21.6
誠実性	34.8	29.2	37.1	40.1	44.1	32.0	37.7	35.9
真面目	36.4	36.5	35.8	33.8	37.5	44.5	34.0	26.0
責任感	37.7	32.1	40.3	38.7	42.6	33.6	40.6	41.6
規律性	4.4	3.8	4.4	4.9	5.9	3.8	6.3	2.2
やる気	44.1	56.8	38.4	37.9	34.6	38.7	43.2	56.3
根気	12.6	13.1	12.7	9.9	10.3	15.9	11.1	7.8
その他	2.1	3.1	1.8	1.1	0.7	2.4	1.4	2.6

職種別にみると、管理職や監督職では、やる気と責任感を重視する事業所が多く、一般事務職では責任感と誠実性が、販売営業職ではやる気が、また、一般技能職や運輸職では真面目が重視されている（表16）。

表16 人物評価で重視した項目（最も+次に）
（現職職種別）（N=1645）（%）

	熟練 技能	建設 技能	監督 技能	一般 技能	一般 事務	技術 専門	管理 職	販売 営業	運輸	保安
協調性	22.0	20.8	28.8	26.5	25.6	27.6	21.8	13.8	24.1	25.4
誠実性	33.3	27.1	23.7	31.8	46.5	29.6	39.1	35.8	33.5	38.1
真面目	41.9	37.5	27.1	50.2	25.6	28.6	14.3	21.4	48.2	33.3
責任感	33.9	35.4	52.5	26.9	47.7	42.9	54.1	30.8	24.6	54.0
規律性	1.6	—	3.4	2.2	3.5	2.0	7.5	6.3	6.3	19.0
やる気	45.7	37.5	57.6	38.6	41.9	48.0	57.1	64.8	44.5	22.2
根 性	17.7	25.0	5.1	18.4	4.7	7.1	0.8	20.1	12.0	4.8
その他	3.8	2.1	1.7	1.3	1.2	4.1	3.8	2.5	3.1	—

（12）配置職種と経験の活用

採用者に対する仕事の割り当てに際して、事業所が就職者のこれまでの経験を生かせるように配慮したかどうかをみてみよう。「十分に配慮した」49%、「ある程度配慮した」26%、合わせて75%が配慮したと回答している。「十分に配慮した」の比率は、35～44歳では53%を占めるが、60～64歳では42%に低下する。また、大学卒が68%であるのに対して、高校卒は51%、義務教育卒は42%のように高学歴者の方が高い（表17）。

表17 仕事を決めるときにこれまでの経験を生かせるように
配慮しましたか（%）

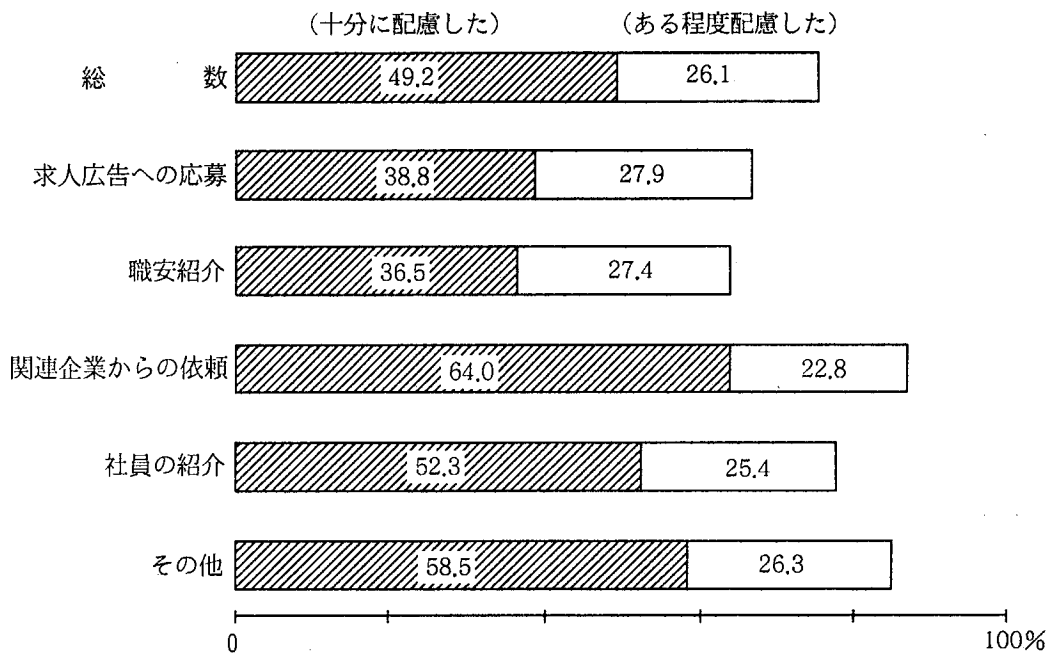
	年 齢					学 歴		
	総 数	35～44	45～54	55～59	60～64	義務	高校	大学
十 分	49.2	52.6	47.2	49.7	41.8	41.8	51.0	67.5
ある程度	26.1	24.2	26.9	24.7	30.4	27.5	26.3	21.0
計	75.3	76.8	74.1	74.4	72.2	69.3	77.3	88.5

採用経路別にみると、「関連企業紹介」の場合、「十分に配慮した」が64%を占めるのに対して、「安定所紹介」や「求人広告」の場合は、それが37.8%で低い（図12）。

個人調査で、最長職での経験が現職にどの程度生かされているかをみよう。「十分に」32%、「ある程度」27%、合わせて59%が生かされているとしている。この比率は、定

年退職者の場合68％で、人員整理（50％）や自己都合（56％）に比べてかなり高く、また、採用経路別にみると、関連企業幹旋が79％で、職業安定所紹介や求人広告（いずれも約45％）に比べて著しく高い。

図 12 採用経路別仕事をきめる時にこれまでの
経験を生かせるように配慮しましたか



学歴別にみると、大学卒では79％を占めるが、短大卒65％、高校卒59％、義務教育卒50％のように高学歴ほどその比率が高い（表 18）。

表 18 最長職経験の活用（就職者割合）

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総数	45～54	55～59	60～64	定年	人員整理	自己都合	広告	職安	関連企業	社員
十 分	32.0	30.0	34.5	29.3	36.8	28.7	29.4	22.0	20.7	46.2	32.9
ある程度	26.8	24.3	26.5	26.9	31.0	20.8	26.3	24.0	23.6	32.3	24.7
計	58.8	54.3	61.0	56.2	67.8	49.5	55.7	46.0	44.3	78.5	57.6

また、職種別にみると、経験活用度合の高いグループとそうでないグループに二分化される。

前者は、技術専門職、管理職、販売営業職、一般事務職、監督職、熟練技能職、建設

技能職、の各職種であり、後者は、労務職、一般技能職、保安職などである（表19）。

表19 最長職経験の活用（就職者割合）
(%)

	前 職 別			現 職 別		
	十 分	ある程度	計	十 分	ある程度	計
熟練技能	33.7	23.0	56.7	44.6	24.9	69.5
建設技能	30.1	27.4	57.5	41.4	27.6	69.0
監 督	35.5	20.0	55.5	36.4	34.5	70.9
一般技能	18.4	23.9	42.3	13.0	20.9	33.9
事 務	31.1	34.0	65.1	37.4	34.7	72.1
技術専門	56.8	23.5	80.3	63.5	33.3	96.8
管 理	44.5	37.8	82.3	56.2	37.7	93.9
販売営業	27.6	28.1	55.7	34.9	38.2	73.1
サービス	15.1	24.7	39.8	18.1	20.2	38.3
運 輸	42.0	21.0	63.0	30.2	19.5	49.7
保 安	25.9	25.9	51.8	14.9	25.4	40.3
労 務	13.5	16.3	29.8	8.7	18.4	26.5

最長職の経験を生かしていないグループに対して、「現在の仕事に就くまえに、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」を質問している。その回答結果は、「探した」23%、「こだわらなかった」43%、「別の仕事に就きたかった」22%のようになっている。人員整理による離職の場合、定年や自己都合に比べて「探した」が多い（31%）（表20）。経験を活用していないグループは、前述のように労務職、一般技能職など低技能職種に多いが、これら職種従事者の場合、経験を生かせる仕事かどうかにあまりこだわらなかった者が多い（表21）。

経験を生かせる仕事かどうかにかかわらずなかった者、および別の仕事に就きたかった者について、その理由を聞くと、「より安定した仕事に就きたかった」「経験した仕事は、この年になるときつく感じるから」（31%、25%）が多く、「経験した仕事は、通勤範囲外にありそうになかったから」16%は、これに比べるとかなり少ない。「きつく感じる」は、55歳以上の高齢者、定年退職者に多くなっている（表22）。

（13）転職訓練に対するニーズ

中高年者が転職に際して、公的訓練施設で訓練を受ける必要をどの程度感じているのだろうか。まず、「あなたは、中高年齢者の就職促進のため再教育を行う訓練校のあることを知っていますか」に対する回答をみると、「よく知っている」28%、「聞いているが

内容までは知らない」50%、「何も知らない」19%のごとくであった。

表20 経験を生かせる仕事を探したか

(経験生かしていない40.5%=100) (%)

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総数	45～54	55～59	60～64	定年	人員 整理	自己 都合	広告	職安	関連 企業	社員
探 した	22.6	22.4	20.9	18.1	23.1	31.4	23.1	24.6	23.1	17.9	24.8
こだわらなかった	50.5	52.2	48.9	58.3	48.1	49.0	49.4	45.9	52.0	53.8	52.1
別の仕事希望	19.8	18.0	21.4	19.4	22.4	15.7	21.1	23.2	18.2	17.9	15.4

表21 経験を生かせる仕事を探したか

(経験生かしていない40.5%=100) (%)

(前 職)	熟練 技能	監督	一般 技能	一般 事務	管理	販売	サービス	運輸	労務
探した	24.1	22.4	26.9	18.5	20.8	28.4	22.7	30.0	15.3
こだわらなかった	43.1	42.2	49.5	63.1	67.9	50.6	56.8	32.0	55.6
別の仕事希望	22.4	22.4	18.3	16.9	5.7	18.5	15.9	32.0	22.2

表22 同じ仕事を探さなかった理由

(%)

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総数	45～54	55～59	60～64	定年	人員 整理	自己 都合	広告	職安	関連 企業	社員
ありそうになかった	16.1	14.4	18.8	25.0	21.9	25.8	13.1	20.3	20.9	14.3	8.9
きつく感じる	25.0	23.1	35.2	33.9	41.1	19.7	22.6	21.0	26.6	33.9	30.4
より安定した仕事	31.3	34.4	18.8	19.6	11.0	36.4	37.2	32.9	27.8	25.0	34.2

転職するために実際に公共職業訓練施設で訓練を受けた者は1.5%にとどまった。

そこで、「あなたが訓練校を利用されなかった理由は何ですか」を尋ねた。これに対する回答は、「技術、技能をすでに持っているので必要がなかった」が32%で最も多く、ついで「早く就職して収入を得たかった」21%、「技術、技能がなくても就職に困らない」21%、「この年になっていまさら勉強する気になれなかった」13%等の順である経験を生かせずに就職した者の場合、「早く就職して収入を得たかった」が多く、この年になっては、60歳以上の高齢者に多い(図 13, 14, 15)。

図 13 あなたが訓練校を利用されなかった理由は何ですか

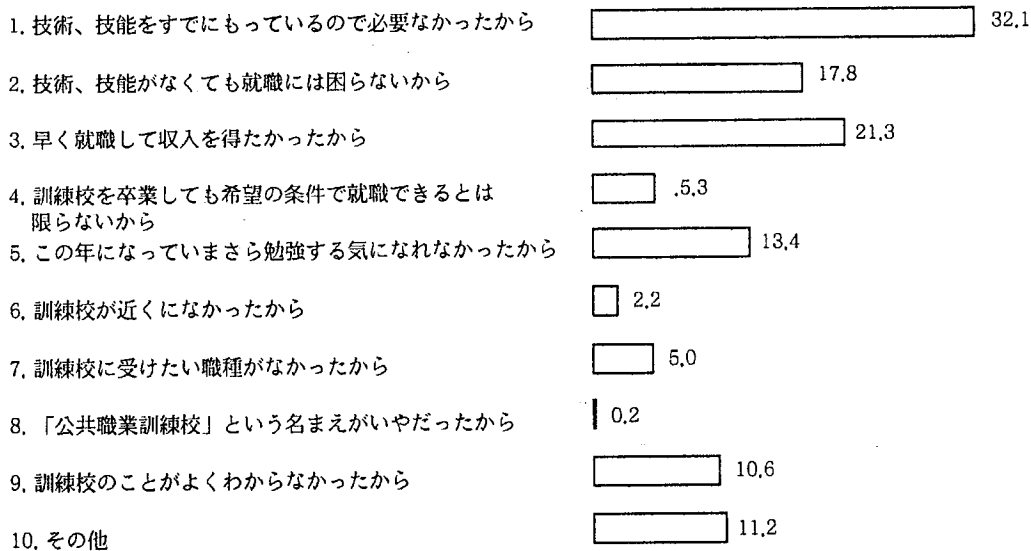
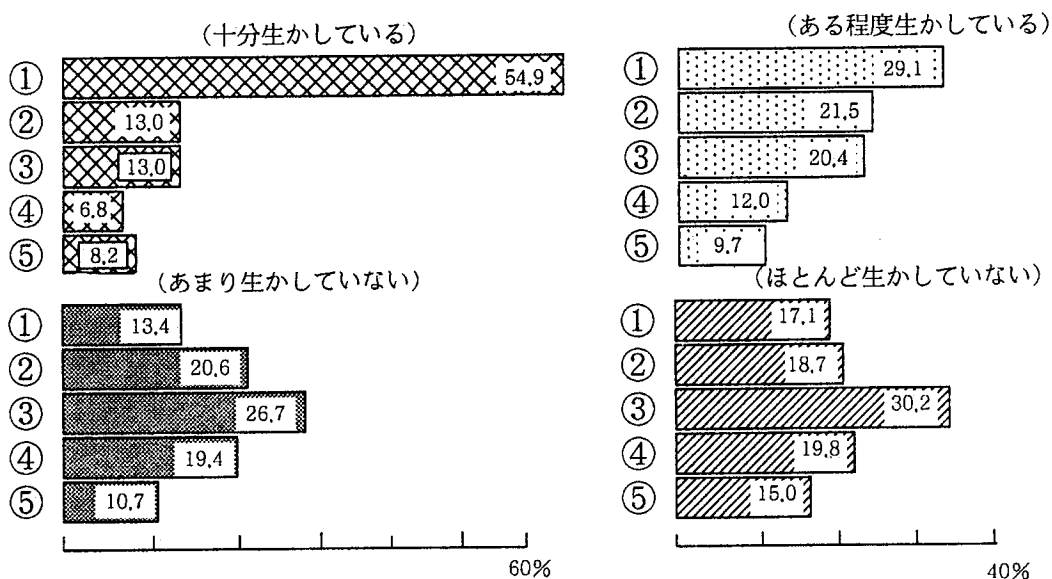
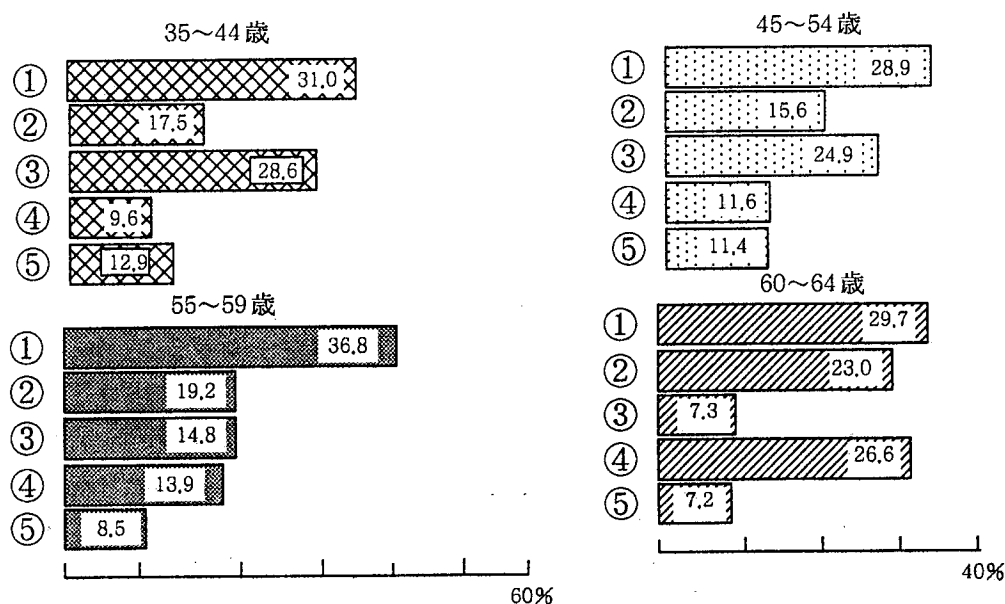


図 14 あなたが訓練校を利用されなかった理由は何ですか
(主なもの、経験の活用程度別)



- ① 技術、技能をすでにもっている必要なかったから
 ② 技術、技能がなくても就職には困らないから
 ③ 早く就職して収入を得たかったから
 ④ この年になっていまだ勉強する気になれなかったから
 ⑤ 訓練校のことがよくわからなかったから

図 15 あなたが訓練校を利用されなかった理由は何ですか
(主なもの、年齢別)



- ①技術、技能をすでにもっている必要がなかったから
- ②技術、技能がなくても就職に困らないから
- ③早く就職して収入を得たかったから
- ④この年になっていまさら勉強する気になれなかったから
- ⑤訓練校のことがよくわからなかったから

(14) 中高年採用者に対する事業所の評価

仕事を一人前にこなしているかどうかで、中高年採用者に対する事業所の評価をみると、「完全に一人前」43%、「ほぼ一人前」42%、合わせて85%が一応、一人前の評価を受けている。

「完全に一人前」の評価比率は、当然のことながら経験の活用度合によって大きく左右される。「経験を十分に生かしている」者の場合、その比率は64%であるが、「ある程度生かしている」では42%、「あまり生かしていない」と「ほとんど生かしていない」ではいずれも約30%である。

それはまた、採用経路によっても異なる。「関連企業依頼」が56%、「社員紹介」が46%であるのに対して、「職業安定所紹介」と「求人広告」はともに31%である(表23)。

表 23 仕事を一人前にこなしていますか

(%)

	経験の活用程度					採用経路				
	総数	十分	ある程度	あまり生ぜず	殆ど	求人広告	職安	関連企業	社員	その他
完全に	43.0	63.6	41.8	27.7	30.2	30.5	31.0	55.8	46.2	56.2
ほぼ	41.5	29.9	44.2	54.3	46.7	50.3	47.4	35.1	40.1	31.6
計	84.5	93.5	86.0	82.0	76.9	80.8	77.4	90.9	86.3	87.8

次に具体的な評価項目に対する事業所側の評価をみてみよう。

「真面目で出勤率が高いか」に対しては、「全くそのとおり」が60％を占め、「ほぼそのとおり」25％をくわえると85％が肯定的回答である。しかし、「安心して仕事を任せられる」「仕事のおぼえが早い」「仕事がていねいである」「上司とうまくいっている」の各項目では「全くそのとおり」は、37～31％でかなり評価は低い（図16）。

図16 採用経路別仕事ぶりに対する評価

	1 仕事を一人前に こなしている	2 真面目で出勤率 が高い	3 安心して仕事を まかせられる	4 仕事のおぼえが 早い	5 仕事がていねい である	6 上司とうまくい っている
総 数	43 42	60 25	37 37	31 37	34 40	34 45
求人広告への応募	31 50	58 27	27 42	22 41	23 43	24 53
安定所の紹介	31 47	55 26	28 39	24 36	29 44	30 47
関連企業への紹介	56 35	64 26	48 35	41 36	44 36	41 41
社員の紹介	46 40	68 23	44 40	37 37	39 40	37 48
その他	56 32	58 22	46 28	35 34	40 36	43 35

（15）賃金

再就職者が現職で得ている賃金を年収でみると表24、25のとおりである。全体の平均は212万円であるが、35～44歳では257万円、45～54歳では242万円と、比較的似た水準にある。しかし、55～59歳では208万円、60～64歳では156万円と、55歳以降の下落が目立つ。

離職理由別では、自己都合退職238万円、人員整理221万円、定年退職205万円のようにな年退職の場合が低い。

採用経路別では、関連企業依頼の場合が268万円以最も高く、社員紹介の場合が244万円これにつぎ、求人広告（227万円）、職業安定所（190万円）は、前二者に比べてかなり低い。

これまでの経験を十分に生かしている者では261万円だが、あまり、または、ほとんど生かしていないでは、200万円強になっている。

職種別にみると、管理職の388万円が最も高く、技術専門職348万円、監督職290万円がこれについて高く、管理サービスや労務職は177万円、169万円で低い。一般事務

職、製造技能職は、221万円、238万円で、ともに全体平均を若干上回る程度である。

表 24 賃金の変化

		前 職	現 職	変 化 率
総 数		282 万円	212 万円	75 %
年 齢	35～44	259	257	99
	45～54	269	242	90
	55～59	383	208	54
	60～64	248	156	63
	65～	218	150	69
離職理由	人員整理	241	221	92
	希望退職者	338	253	75
	定年	463	205	44
	嘱託満了	267	182	68
	自己都合	244	238	98
採用経路	求人広告	254	227	89
	職安	229	190	83
	関連企業	413	268	65
	社員	260	244	94
経験活用	経験十分	331	261	79
	ある程度	321	238	74
	あまり	249	201	81
	ほとんど	237	206	87
現職規模	1～29	221	230	104
	30～99	249	220	88
	100～299	269	228	85
	300～999	298	250	84
	1000～	391	246	63
	官公・団	512	243	47

表 25 職種別賃金の変化

	前 職	現 職	変 化 率
総 数	282 万円	212 万円	75 %
熟練技能職	255	238	93
建設技能職	242	246	102
監理技能職	382	290	76
一般事務	229	203	89
一一般事務	367	221	60
特特殊事務	283	213	75
技管	479	348	73
販売	537	388	72
管一	315	268	85
サ一	230	205	89
管理サービス	260	177	68
運サ一	256	248	97
保安	283	202	71
労働	206	169	82

(16) 賃金の変化

賃金の変化を前職と現職のそれぞれの年収でみてみよう。

全体の平均では、前職の年収が282万円であったのに対して、現職では212万円で25%減少している。

これを年齢別にみると、35～44歳ではほぼ同水準を維持しており、45～54歳でも10%の減少にとどまったのに対して、55～59歳では56%減、6064歳では47%減と、55歳以上での減少幅は極めて大きくなっている。

離職理由によっても変動幅に大きな幅がある。自己都合と人員整理の場合は、それぞれ2%減、8%減で減少幅は小さい。これに対して、定年の場合56%減で二分の一以下に下落している。

採用経路別では、社員紹介6%減、求人広告11%減、職業安定所17%減と比較的穏やかな減少であるが、関連企業依頼の場合35%減である。これはいうまでもなく、関連企業依頼には定年退職者が多いことの結果である。

同様の理由で、前職が中小企業の場合、賃金は前職並み、ないし15%の減少であるが、1000人以上の大企業では47%減と、大きく減少している。

(17) 仕事内容および労働条件に対する満足度

配置職種の仕事の内容が個人の就職前に抱いていた希望を満たしているかどうかについては、「十分満たしている」16%、「ほぼ希望に近い」50%、合わせて66%が一応肯定的回答である。

この比率は、定年退職者の場合69%で、人員整理や自己都合退職者の64%に比べて幾分高いが大きな違いはみられない。しかし採用経路によって大きな差がある。関連企業幹旋が75%を示すのに対して職業安定所紹介、求人広告はいずれも約60%である(表26)。

表 26 希望を満たしているか
(仕事の内容)(就職者割合) (%)

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総数	45～54	55～59	60～64	定年	人員 整理	自己 都合	広告	職安	関連 企業	社員
十 分	15.6	13.4	19.5	19.2	19.9	13.4	14.6	10.3	11.2	21.2	15.2
ある程度	49.6	51.1	47.0	46.1	49.4	50.5	49.6	49.9	47.4	53.5	47.7
計	65.2	64.5	66.5	65.3	69.3	63.9	64.2	60.2	58.6	74.7	62.9

また、職種別にみると、技術専門職、管理職、熟練技能職、監督職、事務職では85～74%で高いが、一般技能職、労務職、サービス職(49～56%)などは低い(表27)。上述のように再就職に伴う賃金の低下は、定年退職者の場合が最も大きく、人員整理や自己都合離職の場合、および、35～54歳層では下落幅は比較的小さい。

表 27 希望を満たしているか(仕事の内容)
(就職者割合)
(%)

	十分	ある程度	計
熟練技能	20.6	53.2	73.8
建設技能	10.3	50.0	60.3
監督	21.8	50.9	72.7
一般技能	8.3	40.2	48.5
事務	18.9	52.7	71.6
技術専門	25.0	60.4	85.4
管理	23.8	56.2	80.0
販売営業	13.8	51.3	65.1
サービス	9.6	44.7	54.3
運輸	12.7	48.8	61.5
保安	17.9	49.3	67.2
労務	10.7	45.4	56.1

しかし、再就職時の労働条件が自分の抱いていた希望を満たしているかという質問に対しては、定年退職者の場合、「十分に」14%、「ある程度」43%、合わせて56%が一応満たしていると回答しており、人員整理（44%）、自己都合（50%）に比べて高くなっている（表28）。

表28 希望を満たしているか（労働条件）（就職者割合）

(%)

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総数	45～54	55～59	60～64	定年	人員整理	自己都合	広告	職安	関連企業	社員
十分ある程度計	11.4	9.7	14.0	13.8	13.8	7.9	9.5	7.5	7.3	16.4	13.4
	38.4	38.7	40.7	37.7	42.6	36.1	40.0	36.7	32.8	41.9	41.3
	49.8	48.4	54.7	51.5	56.4	44.0	49.5	44.2	40.1	58.3	54.7

また、しかし、いまの勤め先に対する不満、不安を聞いた質問に対して、「強く」または「少し」それを感じたとする者は、「賃金」が40%で最も多く、以下「老後不安」「きつい、疲れる」の順である。定年退職者の場合、これらに対する不満はいずれも平均をかなり下回っている（表29）。

表29 いまの勤めに対する不満、不安（強く＋少し）

(%)

	年 齢				離職理由			採 用 経 路			
	総数	45～54	55～59	60～64	定年	人員整理	自己都合	広告	職安	関連企業	社員
賃金が低い	39.6	40.3	40.2	32.4	34.7	46.1	40.0	50.4	41.2	34.9	36.4
老後不安	30.2	30.2	22.3	22.2	17.5	35.7	34.0	38.7	32.9	25.0	24.0
きつい疲れ	23.3	24.2	17.6	18.0	17.2	25.7	26.2	27.9	23.9	20.5	20.8
労働時間	23.0	22.9	19.7	13.2	20.0	20.8	25.0	28.1	24.6	19.0	20.5

定年退職者のこのような回答は、厳しい労働市場の中で、希望条件を低く設定せざるを得ないという面もあるが、年金受給などで就業の緊要度がその他の離職者に比べて多少とも緩和しているためとみられる。

(18) 調査結果の要約

この調査で得られた結果を要約すると次のとおりである。

- ①定年退職者は、比較的早期に再就職している。これに比べると、人員整理離職者の場合、再就職までに長期間を要した者が多い。
- ②関連企業斡旋による再就職の方が、職業安定所や求人広告に比べて安定的雇用に就

ける可能性が高い。再就職までの期間、経験の活用度、仕事ぶりに対する事業所の評価などいずれをみても、関連企業の紹介で就職した者は恵まれた状態にある。

③企業が挙げた中高年者採用理由のトップは、「経験があるから」である。とくに、技術専門職、管理職、監督職の場合、この経験を挙げる事業所が多い。他方、60歳を越えると、「高年向きだから」の理由が増える。「資格、特技」は、運輸職、技術専門職、サービス職で比較的重視されているが、一般的には低い。

④採用した中高年者の職業能力に対する企業の評価は、真面目さの点では極めて高い。しかし、仕事を覚える速さ、仕事の仕方に対する評価は必ずしも高くない。

⑤中高年者が転職する場合、一般に、転職によって前職よりもスキルレベルの低い仕事に就く傾向は避けられない。しかし、ハイスکیلレベルの仕事に就いていた者は、再びハイスکیلレベルの仕事に就ける可能性は少なくない。

⑥55歳位までの移動の場合、賃金の低下幅は1割以内であるが、定年退職の場合は二分の一以下に低下する。しかし、定年退職者の場合、労働条件に対する不満は、他の離職理由の者よりも低い。

⑦再就職時の賃金は、管理職、技術・専門職、監督職が高く、一般事務職は、熟練技能職に比べてもかなり低い。（泉 輝孝）