

第2章 移動パターン別に見た高齢者の就業

前章では、事業調査のデータを用いて、中高年齢層の出向受入れや新規採用について分析した。それにより人材受入れに対する企業の対応が明らかになった。では受入れた後の高齢者は、その後どのような形で就業しているのだろうか。このような移動後の状況を知るためには、個人に直接尋ねた方がよい。

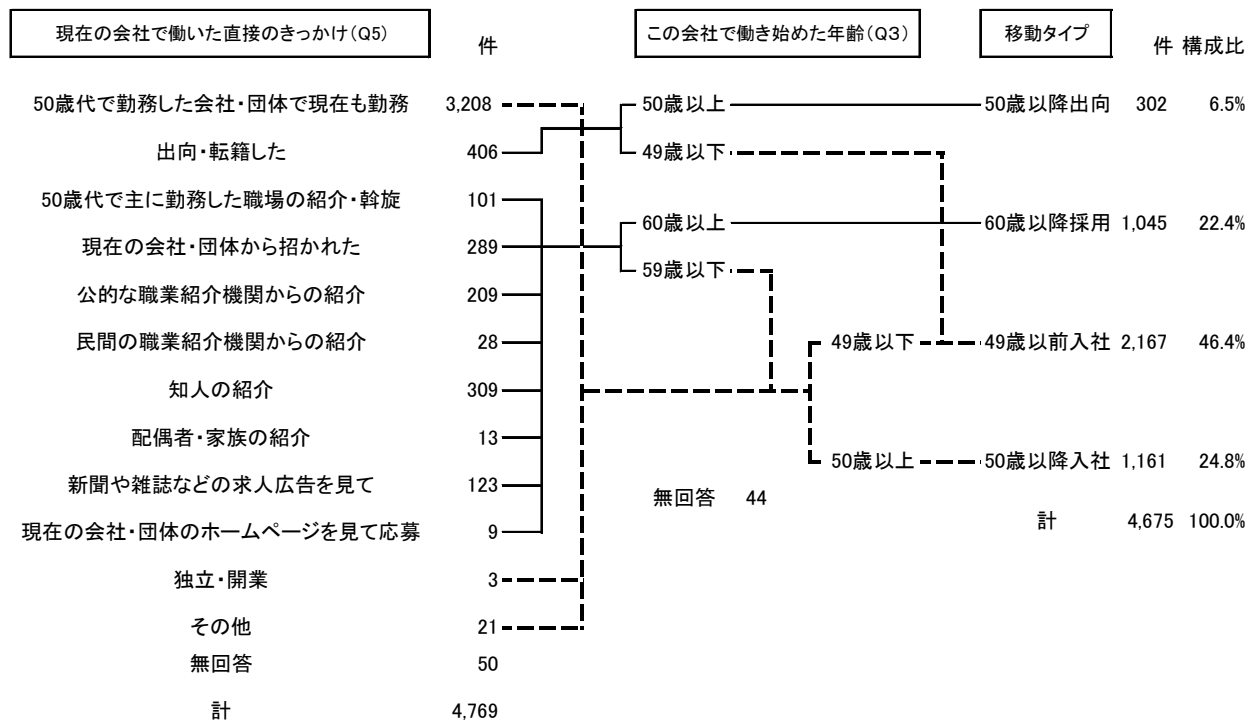
今回の事業所調査では、そこに勤務する60歳以上の従業員に調査票（民営事業所個人調査：以下では、調査と略記する）の配布を事業所に依頼している。この章では、そのようにして収集した個人調査のデータを用いて、移動後の高齢者の就業の現状を分析する。その際、前章で見た出向者や新規採用者を含め、いくつかの移動パターン別のタイプを抽出し、タイプ別の違いに焦点をあて分析を進めていく。

1節 4つの移動タイプとその属性

1. 4つの移動タイプ

まず、移動パターンによるタイプ分けを行おう。

図表 I-2-1-1 4つの移動のタイプ



前章では、50歳以降に出向で移動してきた人と、60歳以降に新規採用された人が登場した。この2つのタイプは、個人調査の「現在の会社で働いた直接のきっかけ（Q5）」と「この会社で働き始めた年齢（Q3）」を組み合わせると抽出できる。それゆえ、この2つの質問に有効に答えていない回答は、分析対象から除外せざるを得ない。その結果、この調査の有効回答は4,769件あったが、そのうち4,675件が分析対象となった。

この2つの設問への回答と、移動タイプの抽出の様子を示したものが、図表 I-2-1-1 である。「50歳以降出向（302件）」と「60歳以降採用（1,045件）」という2つのタイプは、前章の分析の対象であったが、それ以外に2つのタイプを抽出した。「49歳以前入社（2,167件）」と「50歳以降入社（1,161件）」である。前者は、勤続年数が少なくとも10年以上ある人であり、転職経験のない人も含まれる。現在の勤務先での長期勤続者である。長期勤続者と出向者、あるいは高齢になって採用された人というキャリアの違いによる影響が分析できるだろう。後者の「50歳以降入社」は、出向者が出向してきた年齢と同年齢の頃に、出向以外で入社してきた人である。出向者と比較することにより、出向者の特徴が明瞭になるかもしれない。また「60歳以降採用」との比較では、採用時の年齢による違いが見られるかもしれない。

以下では、この4つのタイプを比較しながら分析しよう。

2. タイプ別の属性

まず、各タイプはどのような属性のある人によって構成されているかを見よう。図表 I-2-1-2 である。

図表 I-2-1-2 4つの移動の属性（民営事業所個人調査）

移動タイプ (件数)	50歳以降 出向 (302)	60歳以降 採用 (1,045)	49歳以前 入社 (2,167)	50歳以降 入社 (1,161)	合計 (4,675)
平均年齢:歳	62.7	65.6	62.9	63.3	63.6
平均入社年齢:歳	56.2	62.0	31.8	55.3	46.0
男性割合:%	96.0%	85.7%	72.6%	75.2%	77.7%
大卒以上比率:%	47.4%	35.3%	24.1%	31.1%	29.8%
年間所得700万円以上割合:%	27.8%	10.5%	9.3%	9.9%	10.9%

平均年齢は、「60歳以降採用」が最も高く65.6歳であり、65歳をわずかではあるが越えている。逆に最も低いのは「50歳以降出向」の62.7歳である。これらの人の平均入社年齢は、全体では46.0歳だが、「49歳以前入社」はかなり低くなっている。このタイプの定義から、このタイプの入社年齢が低いのは当然だが、平均31.8歳というのはかなりの低さである。20歳代に入社した人も、相当含まれていることになる。

男性割合は「50歳以降出向」が最も高く、96.0%である。また、大卒以上比率が高いのもこのタイプある。逆に、女性割合が高く大卒以上比率もそれほど高くないのは「49歳以前入社」

である。また、年金も含めた現在の年収が「700万円以上」という、区分データで尋ねた調査票では最も高年収グループ区分の割合が、最も多いのは「50歳以降出向」で、逆に最も少ないのは「49歳以前入社」である。

この2つのタイプは、現在の年齢はほぼ同じだが、属性はかなり異なっている。

2節 50歳代の仕事

1. 勤務先

調査では、50代に働いていた人に限定して、その時の主な仕事を尋ねている。勤務先の業種と規模の結果が、図表 I-2-2-1 である。ここで「49歳以前入社」の人は、現職と同じになるはずだが、入社から現在までの間の、企業自体の変化が回答に現れているのか、若干の違いがある。

図表 I-2-2-1 50歳代の勤務先（就業タイプ別）

移動タイプ (件数)		50歳以降 出向 (299)100.0%	60歳以降 採用 (1,032)100.0%	49歳以前 入社 (2,144)100.0%	50歳以降 入社 (1,145)100.0%	合計 (4,620)100.0%
業種: 多い順	第1位	製造業 27.8%	製造業 28.1%	製造業 30.3%	製造業 25.9%	製造業 28.6%
	第2位	金融・保険業 16.1%	行政機関 13.1%	卸売・小売業 15.9%	その他のサービス業 12.0%	卸売・小売業 12.8%
	第3位	運輸・郵便業 13.4%	卸売・小売業 9.3%	その他のサービス業 11.0%	卸売・小売業 11.2%	その他のサービス業 10.1%
企業 規模	1,001～5,000人:%	31.1%	20.5%	5.4%	12.8%	12.3%
	5,001人以上:%	28.4%	21.8%	1.7%	12.9%	10.7%

ともあれ、いずれのタイプでも、最も多いのは製造業である。しかし2位は異なっていて、「50歳以降出向」では「金融・保険業」、「60歳以降採用」では「行政機関」が登場している。いずれも管理的な業務のウェイトが高い業種であり、またそことの円滑な情報交換は受入れ企業にとって意味のある業種でもある。そのようなことが、これらの業種の人が多い理由かもしれない。それ以外の、「卸売・小売業」や「その他のサービス業」は就業人数も多い業種であり、順当なところである。

企業規模別には、一般に大企業と呼ばれる1,001人以上の割合だけを示してある。全体としてはこの割合は23%であるが、「50歳以降出向」と「60歳以降採用」は、この割合がかなり高く、特に前者は59.5%に達している。

移動タイプによって、50歳代の勤務先の平均像は異なっていることがわかる。

2. 勤務先での雇用状況

これらの人は、上記のような勤務先で、どのような形で働いていただろうか。その結果が、

図表 I-2-2-2 である。雇用形態は、「正社員」の人が 8 割を占めている。4 つのタイプの中では、「50 歳以降出向」が最も多く 9 割弱となっている。出向元企業は、正社員を出向させるのが一般的だからであろう。逆に最も正社員が少ないのは「50 歳以降入社」である。図表には示していないが、このタイプでは「非正社員」が相対的に多く、他では 5%前後であったこの割合が 13.2%を占めていた。

図表 I-2-2-2 50 歳代の最高職位と年収（移動タイプ別）

移動タイプ (件数)		50歳以降 出向 (299)	60歳以降 採用 (1,032)	49歳以前 入社 (2,144)	50歳以降 入社 (1,145)	合計 (4,620)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
雇用形態	正社員:%	88.1%	80.1%	84.7%	74.3%	81.3%
最高職位	経営者等:%	10.4%	13.9%	8.7%	14.1%	11.3%
	部長クラス:%	44.8%	30.9%	25.4%	23.5%	27.4%
	課長クラス:%	29.1%	22.1%	23.6%	18.6%	22.4%
その時の年収1,000万円以上の割合:%		42.5%	28.1%	9.8%	16.3%	17.6%

注：「雇用形態」は、合計 4,675 件を集計対象とした割合で、それ以外は表頭にある合計 4,620 件を対象とした割合である。

50 歳代に就いた最も高い職位のうち、管理職以上の割合も示してある。全体でその割合は約 6 割であるが、「50 歳以降出向」ではそれが約 8 割となっていて、ほとんどが管理職であったことが確認できる。このような職位の違いや、企業規模の違いは、50 歳代の年収の差とも異なっている。図表には、そのうち「1,000 万円以上」の割合だけを示してあるが、「50 歳以降出向」はそれが 42.5%を占め最大となっている一方、「49 歳以前入社」はそれが 1 割に満たない。

3 節 現在の仕事

1. 勤務先

そのような人々の現在の勤務先が、図表 I-2-3-1 である。50 歳代の状態と比べると、業種別には、全体では製造業が依然として最も多いものの、その割合は減少し、代わって「その他のサービス業」や「医療・福祉」が増加している。特に、「60 歳以降採用」と「50 歳以降入社」は、この 2 つのいずれかが 1 位と 2 位、あるいは 1 位と 3 位となっている。この 2 つのタイプは、共に 60 歳前後に転職してきたケースである。そのような場合は、雇用が増えているこれらの業種に人材が流入すると言えよう。

この図表の下部の行には、勤務先が大企業の割合も示してある。50 歳代の結果とは異なり、この割合は 5%前後に低下している。その中では「49 歳以前入社」は、当然のことではあるが 50 歳代の時と大きな変動がないので、結果として、むしろ大企業の割合が相対的に高くなって

いる。

図表 I -2-3-1 現在の勤務先（就業タイプ別）

移動タイプ (件数)		50歳以降 出向 (302)100.0%	60歳以降 採用 (1,045)100.0%	49歳以前 入社 (2,167)100.0%	50歳以降 入社 (1,161)100.0%	合計 (4,675)100.0%
業種: 多い順	第1位	製造業 23.8%	医療・福祉 20.2%	製造業 30.5%	その他のサービス業 21.1%	製造業 24.2%
	第2位	その他のサービス業 20.2%	その他のサービス業 19.4%	卸売・小売業 16.2%	製造業 19.2%	その他のサービス業 16.1%
	第3位	運輸・郵便業 10.9%	製造業 16.8%	その他のサービス業 11.3%	医療・福祉 16.7%	医療・福祉 11.9%
企業 規模	1,001～5,000人:%	3.6%	2.7%	4.7%	2.8%	3.7%
	5,001人以上:%	0.7%	0.6%	1.3%	0.3%	0.8%

2. 雇用条件

勤務先における雇用条件を示したものが、図表 I -2-3-2 である。雇用形態では、50歳代と比べると「正社員」が減少し、「嘱託・契約社員」が多くなっている。また「50歳以降出向」は「経営者等」が12.6%と多い。それに対し、「60歳以降採用」と「50歳以降入社」という、60歳前後に転職してきたタイプでは、「パート・アルバイト」が多くなっていて、特に前者では29.4%と多い。ただし、後者の「50歳以降入社」には「正社員」が32.0%と多いという特徴もある。

図表 I -2-3-2 現在の雇用条件（移動タイプ別）

移動タイプ (件数)		50歳以降 出向 (302) 100.0%	60歳以降 採用 (1,045) 100.0%	49歳以前 入社 (2,167) 100.0%	50歳以降 入社 (1,161) 100.0%	合計 (4,675) 100.0%
雇用形態	経営者等:%	12.6%	5.6%	7.5%	4.8%	6.7%
	正社員:%	24.5%	20.2%	26.1%	32.0%	26.2%
	嘱託・契約社員:%	51.7%	43.1%	54.8%	41.9%	48.8%
	パート・アルバイト:%	6.6%	29.4%	10.2%	19.5%	16.5%
職位	経営者等:%	12.3%	7.8%	8.5%	5.1%	7.7%
	部長クラス:%	34.1%	18.1%	15.3%	15.5%	17.2%
	課長クラス:%	17.9%	10.8%	10.8%	10.9%	11.3%
平均年収額:万円		486.9	301.8	380.4	350.6	362.1

職位で見ると、正社員が少ない割には管理職以上の人が多く、中でも「50歳以降出向」が高職位の人が多くわかる。このような職位の違いもあり、平均年収額は、「50歳以降出向」が最も高く、次いで「49歳以前入社」となっている。同じ60歳前後の転職であった2つのタイプでは、「50歳以降採用」の方が、「60歳以降採用」より高い。現職での勤続年数の差や、正社員比率の違いが影響しているように思える。

3. 働く理由

これらの人に、「現在の会社で働いている理由」を複数回答で求めた結果が、図表 I -2-3-3 で

ある。

図表 I-2-3-3 現在の会社で働いている理由（移動タイプ別）

(M.A)

移動タイプ (件数)	50歳以降 出向 (302) 100.0%	60歳以降 採用 (1,045) 100.0%	49歳以前 入社 (2,167) 100.0%	50歳以降 入社 (1,161) 100.0%	合計 (4,675) 100.0%
現在の生活費のため	58.6%	49.6%	66.2%	70.1%	63.0%
将来の生活費のため	27.8%	21.5%	27.8%	26.9%	26.2%
自分の小遣いがほしいから	12.6%	19.4%	12.8%	14.9%	14.8%
職場環境や労働条件がよいから	17.9%	13.7%	17.1%	16.5%	16.2%
やりがいのある仕事だから	20.9%	22.9%	21.5%	21.9%	21.9%
自分の経験や能力を活かしたいから	54.0%	46.1%	35.7%	37.7%	39.7%
働いてほしいと頼まれたから	30.1%	22.0%	17.5%	14.1%	18.5%
組織や肩書きがなくなると寂しいから	0.7%	0.4%	0.7%	0.4%	0.6%
自分がいないと組織や同僚が困るから	7.6%	2.9%	9.5%	5.1%	6.8%
社会の役に立ちたいから	16.2%	20.2%	15.0%	18.0%	17.0%
今の仕事・活動が好きだから	24.2%	26.0%	29.8%	26.8%	27.8%
社会とのつながりを保ちたいから	20.2%	28.1%	17.5%	22.7%	21.3%
他にすることがないから	4.6%	3.9%	6.0%	4.1%	5.0%
健康のため	22.2%	34.8%	22.2%	23.3%	25.3%
その他	1.7%	0.6%	1.0%	1.0%	1.0%
無回答	0.7%	1.4%	0.8%	0.7%	0.9%

全体としては、「現在の生活費のため（63.0%）」と「自分の能力や経験を活かしたいから（39.7%）」という回答が多い。このうち前者は、特に「49歳以前入社」と「50歳以降入社」で多い。他方、後者の「自分の能力や経験を活かしたいから」は、「50歳以降出向」と「60歳以降採用」で多くなっている。ただしこの2つのタイプでも「現在の生活費のため」という回答が、共にわずかではあるがこの回答より多いので、金銭的報酬が働く理由になっているのは紛れもない事実である。しかし、この2つのタイプでは同時に、経験を活かしたいという考えも、それと同程度につよく働いている。なおこれらに加えて、「60歳以降採用」では、「健康のため」や「社会とのつながりを保ちたいから」という理由も多くなっている。

4節 移動タイプの多変量解析

上記のように、各タイプにはそれぞれの特徴があったが、そのタイプを形成するのはどのような要因だろうか。いくつかの変数の影響を同時に考慮できる多変量解析の手法を用いて、分析しよう。

1. 仕事内容

その前に、これらの人の担当している仕事内容を分析する。仕事内容に関しては、調査では職務特性と役割期待に関する13項目を用意し、それぞれに対する、あてはまり度を5段階で尋

ねている。これを、あてはまり度が高くなると点が高くなる 1～5 点に点数化し、それを主成分分析によって少数の要因（主成分）に集約させることを試みた。その結果、ある 1つの項目が複数の主成分に含まれたので、それを除外して、12 項目による主成分分析を行った。その結果が、図表 I -2-4-1 である。

図表 I -2-4-1 仕事内容に関する主成分分析結果（バリマックス回転）

	主成分1	主成分2	主成分3	主成分4
	育成統合	専決推進	重大責任	集団協力
現在の仕事は、会社の業績に重要な影響をあたえる	.239	.089	.801	.175
仕事の責任が大きい	.160	.145	.867	.118
上司の指示なしで、自分の判断で仕事を進められる	.192	.882	.096	.007
仕事の始めから終わりまで、自らの判断でやり通せる	.129	.899	.104	-.002
単調な仕事が多い	-.559	.087	-.311	.059
アイデアを活かしたり、新しい試みができる	.546	.300	.072	.300
この仕事は、ほかの人々の協力が不可欠である	.149	-.059	.191	.676
自分の仕事の出来をまわりの人から聞くことができる	.111	.047	.047	.831
人脈をつかった仕事を期待されている	.538	.095	.062	.393
後輩や部下など、現役社員に技術を伝えることを期待されている	.802	.150	.074	.195
現役社員を育成することを期待されている	.859	.149	.125	.101
グループのとりまとめや管理業務を期待されている	.728	.171	.222	.082
回転後の負荷量	2.981	1.801	1.628	1.495

主成分 1 は、「現役社員を育成することが期待されている」、「後輩や部下など、現役社員に技術を伝えることを期待されている」という項目と並んで、「グループのとりまとめや管理業務を期待されている」、「アイデアを活かしたり、新しい試みができる」、「人脈をつかった仕事が期待されている」という項目が正に寄与し、「単調な仕事が多い」が負に寄与している。部下の育成に関する項目や、組織を統合する役割などに関する項目が並んでいることから、「育成統合」の主成分と呼ぶことにする。他方、主成分 2 は、「仕事の始めから終わりまで、自らの判断でやり通せる」と「上司の指示なしで、自分の判断で仕事を進められる」の項目の寄与が大きい主成分である。仕事を自分で判断し進めていくこと求められていることを示しているので、「専決推進」と呼ぶ。主成分 3 は、「仕事の責任が大きい」と「現在の仕事は、会社の業績に重要な影響をあたえる」の項目の寄与が大きい。責任が重い仕事に関わっていることを示す主成分で、「重大責任」と呼ぶ。そして主成分 4 は、「自分の仕事の出来をまわりの人から聞くことができる」と「この仕事は、ほかの人々の協力が不可欠である」の項目の寄与が大きい主成分である。周囲や集団を意識していることから「集団協力」と呼ぶことにする。

2. 規定要因分析

上記の仕事内容は、4つのタイプにどのように作用して、それを規定しているのだろうか。この点を見るために、多項ロジスティック分析を行う。従属変数は4つの移動タイプだが、こ

のうち「49歳以前入社」を参照タイプとする。このタイプは、現在の勤務先での勤続年数が長い人である。このタイプと比較して、それぞれのタイプにはどのような違いがあるかを見ることになる。その際の説明変数は、仕事内容の4つの主成分のスコアであるが、それ以外に年齢と企業規模ダミーを、コントロール変数として投入する。本人の年齢や、現職の企業規模を一定の状態にコントロールするためである。その分析の結果が、図表 I-2-4-2 である。

図表 I-2-4-2 移動タイプの規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

Ref. 49歳以前入社:n=1,949	50歳以降出向:n= 285			60歳以降採用:n=913			50歳以降入社:n=1,025		
	B	標準誤差	Exp (B)	B	標準誤差	Exp (B)	B	標準誤差	Exp (B)
切片	-1.391	1.645		-16.186	.883 **		-3.728	.905 **	
年齢	-.020	.025	.980	.244	.013 **	1.276	.050	.014 **	1.051
[企業規模ダミー Ref:30人以下]									
31~50人	.112	.457	1.119	-.431	.208 *	.650	-.188	.201	.829
51~100人	.618	.440	1.856	.010	.199	1.010	.098	.194	1.103
101~300人	.745	.439 †	2.105	-.257	.203	.773	.013	.196	1.013
301~500人	.986	.477 *	2.681	-.069	.252	.933	-.223	.247	.800
501~1000人	1.501	.484 **	4.488	-.052	.293	.949	.089	.271	1.093
1001~5000人	.436	.532	1.546	-.608	.304 *	.544	-.441	.277	.644
5001人以上	-.161	.850	.851	-.626	.520	.535	-1.477	.636 *	.228
[仕事内容主成分]									
育成統合	.296	.070 **	1.345	-.205	.043 **	.814	-.195	.039 **	.823
専決推進	.224	.073 **	1.251	-.187	.042 **	.830	-.085	.039 *	.919
重大責任	.015	.066	1.015	.037	.043	1.037	.105	.039 **	1.110
集団協力	.098	.065	1.103	.182	.043 **	1.199	.069	.039 †	1.072
-2 対数尤度				9525.73					
χ^2				616.330 **					
Cox & Snell R^2				.137					

注：**，*，† は、それぞれ 1%,5%, 10%水準で有意なことを示す。

コントロール変数である、年齢と企業規模ダミーを見ると、「50歳以降出向」は、「49歳以前入社」の人と比較すると、中堅規模の企業で多いことがわかる。ただし、他の2つのタイプでは、「49歳以前入社」より男性が多いが、規模に関しては系統的な関係を指摘するのは難しい。

これらを一定に保った状態での仕事内容の影響を見よう。「50歳以降出向」は、「育成統合」と「専決推進」が有意である。管理職や経営職が多かったことと整合的である。それに対し、「60歳以降採用」と「50歳以降入社」は、共にこの2つが負で有意である。管理職としての役割（育成統合）や、専門職としての役割（専決推進）を担うことは少ない。むしろ「60歳以降採用」では「集団協力」が正で有意で、組織の一員としての役割を担っていると考えられる。そして「50歳以降入社」は「重大責任」が正で有意で、「集団協力」も正である。社内の中心的な部門の業務に携わっている人が多いことが考えられる。

3. 満足度の決定要因

4つのタイプには、それぞれの特徴があることがわかったが、その結果抱く満足度に違いがあるのだろうか。調査では現在の仕事に関して、いくつかの項目に関して、5段階で満足度を尋ねている。ここでは、その中から「現在の仕事全体」についての満足度を、点数が大きいほど満足度が高くなるような1～5点に点数化したものを取りあげ、どのタイプでその満足度が大きくなるかを分析しよう。一般的に、満足度は年齢が高くなると高まる傾向があるので、年齢をコントロール変数として加えて、重回帰分析を行う。その結果が、図表 I -2-4-3 である。

図表 I -2-4-3 現在の仕事全体に対する満足度の決定要因

重回帰分析	従属変数:現在の仕事全体に対する満足度			
	(a)		(b)	
	B	t	B	t
(定数)	1.990	7.811 **	1.936	7.566 **
年齢	.030	7.510 **	.030	7.318 **
[職位ダミー Ref:役職なし]				
経営者等	—	—	.322	6.660 **
部長クラス	—	—	.286	8.254 **
課長クラス	—	—	.142	3.443 **
係長・主任クラス	—	—	.087	1.610 †
その他	—	—	.200	1.679
[移動タイプダミー Ref:49歳以前入社]				
50歳以降出向	.065	1.227	-.008	-.143
60歳以降採用	.019	.549	.019	.552
50歳以降入社	-.075	-2.395 *	-.067	-2.148 *
<i>F</i>		19.526 **		19.940 **
自由度調整済み <i>R</i> ²		.016		.037
<i>n</i>		4,536		4,497

年齢と移動タイプ変数のみを投入した結果 (a) では、「50歳以降入社」だけが負で有意である。そこで、職位変数も加えたものが、(b) である。職位が高い人の方が満足度は高くなることは確認できたが、タイプ別には「50歳以降入社」だけが負で有意ということは変わらない。職位や報酬などから見ると、「50歳以降出向」の満足度が高くなるように思えたが、必ずしもそうではないようである。

5節 まとめ

この章では、民営事業所個人調査のデータを用いて、移動パターン別に高齢者の就業を分析した。移動パターンは、50歳以降に現在の勤務先に出向で移動してきた「50歳以降出向」、60歳以降に新規採用された「60歳以降採用」、49歳現在の勤務先に勤務している「49歳以前入社」、そして50歳以降に現在の勤務先に入社した「50歳以降入社」の4タイプに分け分析した。ただし、最後の「50歳以降入社」からは、「50歳以降出向」と「60歳以降採用」は除かれている。

分析の結果、以下のことが明らかになった。

「50歳以降出向」は、大企業の管理職だった人が多く、移動後の現在も管理職である人が多い。50歳代と現在いずれもで、4タイプの中で年収は最高であった。「60歳以降採用」は、「50歳以降出向」ほどではないが、大企業出身者が多く50歳代の年収も高かった。しかし、現在は嘱託やパートが多く、年収は最も低くなっていた。これらの2つタイプの現在働いている理由は、他の2つタイプが「現在の生活費のため」を強調するに対し、「自分の経験や能力を活かしたいから」を多く答えていた。また「60歳以降採用」の人は、それに加えて、「健康のため」や「社会とのつながりを保つため」という理由を多く指摘していた。なお定義から当然ではあるが、「49歳以前入社」の人は現在の会社での長期勤続者であった。そこで、その「49歳以前入社」と比べて、他のタイプの現在の仕事内容の違いを分析した。その結果、「50歳以降出向」は、管理職や専門職としての役割を担うことが多く、「60歳以降採用」は組織の一員としての役割を担っていて、「50歳以降入社」は社内の中心的な部門の業務に携わっていると考えることができた。このような違いがあったにもかかわらず、最後に仕事満足度について分析したところ、「50歳以降採用」が低くなったものの、他の3つのタイプは同一の水準であった。

このように、移動パターンによって、前職、現職、そしてそれぞれの時点での年収等に違いがあることが確認できた。しかし、それにもかかわらず、仕事満足度の違いは少なかったと言わざるを得ない。高齢期になると仕事に求めるものが多様性を帯び、満足の基準が多様になるからかもしれない。

(永野 仁)