

本編

第V部

労働市場の状況編

第1章 60歳代人材の多様な就業状態：ウェブ個人調査

ここまでの第I部から第IV部までの分析で、企業のみならずNPO等も含めた「組織」に所属する高齢層の状況が明らかになった。しかし、この年齢層では自営業主の割合が増え、不就業者も多くなる。このような人々の状況を見るには、これまでの分析で用いた組織経由の調査ではなく、直接個人に尋ねる調査が必要である。そこでインターネットを用いた調査を行う調査会社に委託し、その登録モニターのうち首都圏在住の60歳代の個人を対象に、ウェブによるアンケート調査「60歳代の就業・不就業調査（以下、調査と略記）」を実施することにした。調査の狙いの1つに不就業者を分析することがあるので、50歳代に正社員として5年以上の勤務経験がある「就業者」と「不就業者」を同数確保することを目標に、2010年11月に調査を行った。その結果、就業者1,999件、不就業者2,000件の回答データを得た。なお両者のこの割合は、分析の便宜上設定したものであり、実際のこの年齢層の割合を反映したものではない。

以下、第V部ではこのデータを分析するが、その最初のこの章では、就業者・不就業者の両方を対象とし、それぞれがどのような特徴があるのかを明らかにする。ただし、就業者はその時点での就業状態や地位や役割に応じて、仕事内容や労働条件が異なっているだろうし、それ以前の職業キャリア、あるいは仕事に対する考え方、将来に対する希望や展望なども異なることが想定される。職業キャリア等は不就業者の中でも様々な違いがあるだろうが、この章では、就業者を4つのタイプに分け、それに不就業者という1つのタイプを加えた合計5つのタイプ別に分析する。就業者のみを複数に分けるのは、就業者と不就業者それぞれについて同様のことを行うと、理解を困難にしかねないからである（なお、不就業者を複数のタイプに分けた分析は次章で行う）。タイプ別に分析することにより、多様な高齢者の、不就業も含めた就業状態が鮮明になり、必要な対策も明瞭になることを意図している。

1節 5つの就業タイプ

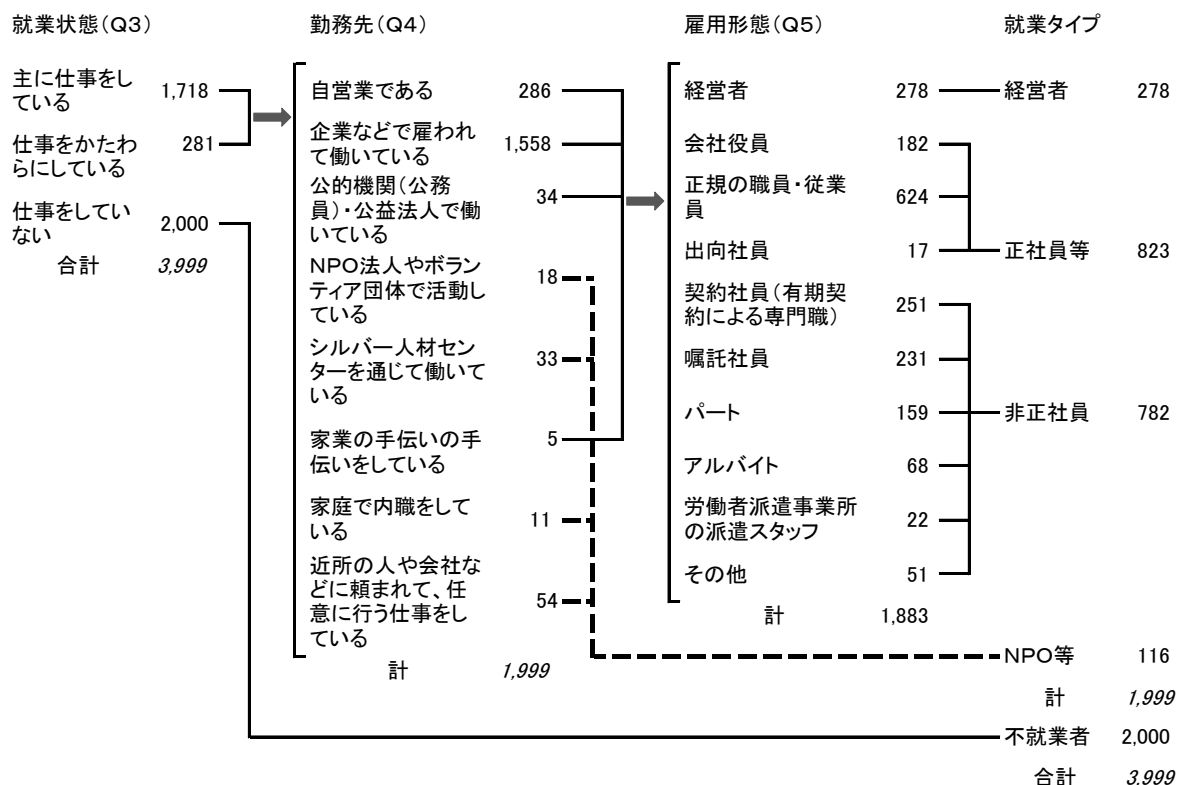
まず、分析対象をその就業状態からいくつかのタイプに区分する。

調査では、60歳代の人々の多様な就業状況をとらえるために、3つの設問を設けている。第1は現在の「就業状態（Q3）」で、この設問で、就業者と不就業者に区分される。このうち就業者に対しては、その「勤務先（Q4）」を問うている。この設問により、雇用関係のある就業と、NPOやシルバー人材センターなど任意就業を含む「緩やかな就業」が区分される。このうち前者に対しては、「雇用形態（Q5）」を問うていて、さらにいくつかのタイプに区分できる。

これらの設問と、それによって抽出された5つの就業タイプの関係を示したものが、図表

V-1-1-1 である。抽出された5つのタイプは、「経営者」、「正社員等」、「非正社員」、「NPO等」、そして「不就業者」である。なおここで、Q5の「会社役員」を正社員等にしたのは、規模の小さい企業では、社長以外の会社役員は役員としての仕事より、従業員としての仕事が多いと考えたからである。5つのタイプの中では、「NPO等」の人数が116人と少ないが、分析上は十分な人数を確保している。

図表V-1-1-1 4つの就業のタイプの抽出



2 節 タイプ別の属性と 50 歳代の仕事

1. 属性の違い

これらのタイプには、どのような属性の人が多いのだろうか。いくつかの属性についてその結果を示したものが、図表V-1-2-1 である。

「平均年齢」を見ると、不就業者とNPO等が共に64歳以上と高く、次いで経営者と非正社員が63歳代で続き、正社員等が62歳と最も低くなっている(これらの3グループに区分した記述は、多重比較による5%有意水準の結果をもとにしている。煩雑になるのでこれらの結果は省略するが、以下の平均値の差についての記述の多くは、原則として同水準による結果に基づいている)。経営者は、本人の意思で引退年齢をある程度決定できるので年齢が高いと想定されたが、正社員等よりは高いものの、非正社員と同程度である。なお、定年後の

継続雇用では非正社員となることが多いので、正社員等より非正社員の年齢が高くなっていると思われる。

図表 V-1-2-1 就業タイプ別の個人属性

就業タイプ (件数)	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO等 (116)	不就業者 (2,000)	合計 (3,999)
平均年齢:歳	63.5	62.1	63.2	64.5	64.8	63.8
60～64歳の割合:%	66.5	88.2	71.7	49.1	46.6	61.5
男性割合:%	94.6	88.9	92.3	86.2	86.9	88.9
大卒以上比率:%	71.2	65.1	59.8	56.0	57.0	60.2
健康な人の割合:%	87.0	90.1	90.7	91.4	83.4	86.6
自宅(ローンなし)保有率:%	61.9	63.8	68.0	69.8	83.0	74.2
平均年間所得:万円	636.9	659.1	443.9	374.2	356.5	456.2
所得のうち年金の平均割合:%	26.1	17.4	39.5	64.6	80.3	55.2
定年経験ありの割合:%	38.8	54.3	82.9	83.6	85.0	75.0

このような平均年齢の違いは、年齢構成の違いとなっているはずである。そこで図表には、調査対象の中では年齢層が若いグループである「60～64歳の割合」も、タイプ別に示した。正社員等では88.2%とほとんどがこの年齢層であるのに対し、非正社員や経営者では70%程度に低下し、NPO等と不就業者はそれが半数以下に低下している。年齢が高くなるに従い、正社員から非正社員へ、さらに職業生活から引退へという、就業パターンの変化を推測させる結果である。

「男性割合」は、「合計」で88.9%と高いが、とりわけ経営者ではそれが94.6%と高くなっている。学歴に関しては、「大卒以上比率」のみを示している。その比率が「合計」で60.2%と高いのは、インターネットを用いた調査ということが影響しているかもしれない。ともあれ、学歴は経営者が最も高い。次の行の「健康な人の割合」は、調査で健康状態について4段階で尋ねたが、その回答が「健康」または「どちらかと言えば健康」であった割合である。不就業者はこの割合が83.4%と5つのタイプの中では最も低く、健康問題を抱えている人が多めであることを示している。また、次の「自宅(ローンなし)保有率」は不就業者が83.0%と、最も高くなっている。不就業者は、健康問題がある人がやや多いものの、住宅取得に関しては問題がある人は少ない。

年金も含めた、「現在の年間所得」の平均は、経営者と正社員等が600万円以上と高いのに対し、非正社員、NPO等、不就業者は400万円前後となっている。その所得に占める年金の割合の平均値は、5つのタイプでかなり異なっている。年齢が高く働いていない人々である「不就業者」では、この平均割合が80%に達していて、この人たちの経済的側面を支える大きな柱になっていることを示している。それに対し、年齢も若く現に働いている人々である正社員等では、この割合は17.4%と低い。

なお「定年経験ありの割合」を示した最終行からは、不就業者・NPOなど・非正社員の3タイプでは、8割以上がそれを経験しているが、正社員等の人はその割合が半数強、経営者では4割弱に留まっている。経営者でこの割合が低いのは、定年前に独立開業した人も少な

くないことを示唆する。

2. 50歳代の仕事

既述したように、本調査は50歳代に正社員として5年以上の勤務経験がある人を対象としている。そのような人の50歳代の主な仕事について尋ねた結果が、図表V-1-2-2である。

図表V-1-2-2 50歳代の仕事（現在の就業タイプ別）

	就業タイプ (件数)	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO等 (116)	不就業者 (2,000)	合計 (3,999)
雇用形態	経営者:%	50.0	1.3	0.9	1.7	1.7	4.8
	会社役員:%	9.4	16.2	5.1	7.8	8.9	9.7
	正社(職)員:%	38.1	80.2	87.1	81.0	84.3	80.7
職位	社長・役員等:%	62.6	21.3	7.8	15.5	13.6	17.5
	部長クラス:%	21.6	33.2	32.4	36.2	32.0	31.7
	課長クラス:%	10.1	18.0	27.4	26.7	24.1	22.6
企業規模	30人以下:%	51.4	17.5	6.6	10.3	8.5	13.0
	1,0001~5,000人:%	10.4	19.2	23.5	15.5	22.1	20.8
	5,000人以上:%	16.2	22.2	26.5	28.4	31.8	27.6
最高年収	1,000万円以上:%	46.8	41.7	39.6	42.2	45.5	43.6

雇用形態を見ると、就業タイプの「経営者」、つまり現在の経営者の50%は、50歳代で既に経営者であった人である。他のタイプでは、いずれも「正社員等」が8割以上を占めている。後者は、調査対象者の限定条件からしても当然の結果であろう。

職位別には、課長クラス以上の各構成比を示してある。経営者では、「社長・役員等」が62.6%と多いが、他のタイプでも課長クラス以上を足し合わせると概ね70~80%になり、高い職位に就いていた人が多いことを示している。

企業規模に関しては、経営者はさすがに30人以下が51.4%と多く、正社員等も17.5%とやや多くなっている。規模の小さな企業では、定年年齢が高いケースが少なくない。それゆえ、ここでの「正社員等」に関しては、図表V-1-2-1で「定年経験あり」が54.3%に留まっていたことと考え合わせると、そのような企業で正社員として60歳代の現在まで勤務し続けている人がかなり含まれていると考えられる。実際、正社員等の「現在の会社での勤務年数」に関しては、「20年以上」という回答が41.8%を占めていた。

いずれにしても、調査回答者の中では、大企業で職位の高かった人、あるいは経営者であった人が多くなっているが、そのことを反映してか、50歳代の最高年収がかなり高くなった。図表には1,000万円以上の割合を示してあるが、合計でも43.6%を占めている。タイプ別には、経営者と不就業者でやや割合が高くなっている。

調査回答者は、経済的には恵まれた50歳代を過ごした人が多いと考えられる。

3節 現在の仕事

これらの人々のうち現在の就業者の就業状況は、どのようなものだろうか。不就業者を除いて分析を進めるが、これまでの「NPO等」の集計条件を変更しなくてはならない。と言うのは、ここまでは全サンプルをいずれかのグループに区分するために、NPO等にやや多めに対象者を含めていたが、調査では、現在の仕事に関連する設問に関しては、より限定した対象者に尋ねているからである。そこで、この節では、これまで「NPO等」に含めていた、勤務先(Q4)を「家庭で内職をしている」および「近所の人や会社などに頼まれて、任意に仕事をしている」と答えた人を除外し、この設問に「NPO法人やボランティア団体で活動している」または「シルバー人材センターを通じて働いている」と答えた人のみに限定する。そして、このタイプの名称も「NPO・シルバー」と変更する。なお「NPO・シルバー」の件数は51件である。

1. 仕事内容と就業条件

これらの人々に、現在の仕事の種類を問い、回答の多かった上位3項目を示したものが、図表V-1-3-1である。合計では「管理的」、「専門的・技術的」、「事務的」という、いわゆるホワイトカラー系の仕事が多くなっている。経営者の仕事が「管理的」が100%というのは当然ではあるが、正社員等でもそれが40%を越え、多くなっている。それに対し、非正社員とNPO・シルバーでは「管理的」は少なく、それと入れ替わり「サービス」が登場している。

図表V-1-3-1 現在の仕事の種類：上位3位（就業タイプ別）

就業タイプ (件数)	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO・シルバー (51)	合計 (1,934)
第1位	管理的 100.0%	管理的 41.7%	専門的・技術的 28.9%	事務的 25.5%	管理的 35.1%
第2位	—	専門的・技術的 20.9%	事務的 21.2%	サービス 23.5%	専門的・技術的 21.0%
第3位	—	事務的 19.3%	サービス 14.2%	専門的・技術的 17.6%	事務的 17.5%

週の実労働時間を問うた結果が、図表V-1-3-2である。経営者はバラツキが多く、「50時間以上」が20.1%いる一方で、「20時間未満」も18.4%を占めている。正社員等は40時間の周辺に集中していて、ほぼフルタイムで働いていると見て良い。他方、非正社員はそれより短い時間範囲に分布している。NPO・シルバーは、さらに短い時間帯に集中している。シルバー人材センターでは、個人の就労時間が長くないように仕事を配分していることも影響していると思われる。

図表 V-1-3-2 現在の就業条件等（就業タイプ別）

%

	就業タイプ (件数)	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO・シル バー(51)	合計 (1,934)
週 実 労 働 時 間	0～10時間未満	7.6	2.6	5.1	25.5	4.9
	10～20時間未満	10.8	2.1	16.4	43.1	10.2
	20～30時間未満	15.1	6.0	24.2	19.6	15.0
	30～40時間未満	24.1	35.4	27.2	7.8	29.7
	40～50時間未満	21.2	41.8	22.1	2.0	29.8
	50時間以上	20.1	12.0	5.0	2.0	10.1
	その他	1.1	0.2	-	-	0.3
	勤労計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	平均年収:万円 (件数)	518.9 (261)	580.3 (777)	272.6 (755)	144.3 (49)	433.9 (1,842)

また、この図表の最終行には、タイプ別の平均勤労年収も示してある。最も高いのは正社員等（580.3万円）で、経営者（518.9万円）より高い。意外な感じであるが、実労働時間の違いがあることも考慮する必要があるだろう。ただしいずれのタイプでも、既述した50歳代の最高年収と比べると、かなり平均年収が低下していることはわかる。

2. 働いている理由

これらの人々が働いている理由は、何だろうか。調査では、いくつかの項目を示し、それぞれについて、「あてはまる」から「あてはまらない」まで4段階で、どの程度あてはまるかを問うている。その回答を、「あてはまる」の点数が大きくなるような1～4点にポイント化し、その平均値を算出したものが、図表V-1-3-3である。図表中で、網掛け部分は一元配置分散分析による多重比較によって、他のタイプよりポイントが高いと見なせた箇所である。それに従って各タイプの特徴を述べると、次のようになる。

経営者は、この仕事をしているのは「やりがいのある仕事」だし、何より「自分の経験や能力を活かせる」「今の仕事が好き」だからと答えている。正社員等も、「自分の経験や能力を活かせる」ことは同調するが、同時に、「働いてほしいと頼まれた」し、「職場環境や労働条件が良く」、また働かないと「生活費も困るから」とも述べている。自分自身のことのみではなく、組織や家族に対する責任にも配慮していることがわかる。その生活費などの金銭的な理由を強調しているのは、非正社員である。このタイプは、「生活費に困っているから」、「生活費の足しにしたいから」、さらに「自分の小遣いがほしから」という金銭的な理由を、他のタイプより多く指摘している。他方、NPO・シルバーでは、そのような金銭的な理由より、「健康のため」や「社会とのつながりを保ちたい」と理由の回答が多くなっている。就業タイプにより、就業理由が異なることが確認できる。

図表 V-1-3-2 現在の就業条件等（就業タイプ別）

%

	就業タイプ (件数)	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO・シル バー(51)	合計 (1,934)
週 実 労 働 時 間	0～10時間未満	7.6	2.6	5.1	25.5	4.9
	10～20時間未満	10.8	2.1	16.4	43.1	10.2
	20～30時間未満	15.1	6.0	24.2	19.6	15.0
	30～40時間未満	24.1	35.4	27.2	7.8	29.7
	40～50時間未満	21.2	41.8	22.1	2.0	29.8
	50時間以上	20.1	12.0	5.0	2.0	10.1
	その他	1.1	0.2	-	-	0.3
	勤労計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	平均年収:万円 (件数)	518.9 (261)	580.3 (777)	272.6 (755)	144.3 (49)	433.9 (1,842)

また、この図表の最終行には、タイプ別の平均勤労年収も示してある。最も高いのは正社員等（580.3万円）で、経営者（518.9万円）より高い。意外な感じであるが、実労働時間の違いがあることも考慮する必要があるだろう。ただしいずれのタイプでも、既述した50歳代の最高年収と比べると、かなり平均年収が低下していることはわかる。

2. 働いている理由

これらの人々が働いている理由は、何だろうか。調査では、いくつかの項目を示し、それぞれについて、「あてはまる」から「あてはまらない」まで4段階で、どの程度あてはまるかを問うている。その回答を、「あてはまる」の点数が大きくなるような1～4点にポイント化し、その平均値を算出したものが、図表V-1-3-3である。図表中で、網掛け部分は一元配置分散分析による多重比較によって、他のタイプよりポイントが高いと見なせた箇所である。それによって各タイプの特徴を述べると、次のようになる。

経営者は、この仕事をしているのは「やりがいのある仕事」だし、何より「自分の経験や能力を活かせる」「今の仕事が好き」だからと答えている。正社員等も、「自分の経験や能力を活かせる」ことは同調するが、同時に、「働いてほしいと頼まれた」し、「職場環境や労働条件が良く」、また働かないと「生活費も困るから」とも述べている。自分自身のことのみではなく、組織や家族に対する責任にも配慮していることがわかる。その生活費などの金銭的な理由を強調しているのは、非正社員である。このタイプは、「生活費に困っているから」、「生活費の足しにしたいから」、さらに「自分の小遣いがほしから」という金銭的な理由を、他のタイプより多く指摘している。他方、NPO・シルバーでは、そのような金銭的な理由より、「健康のため」や「社会とのつながりを保ちたい」と理由の回答が多くなっている。就業タイプにより、就業理由が異なることが確認できる。

図表V-1-3-3 現在の働いている理由（就業タイプ別）

就業タイプ (件数)					ポイント
	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO・シルバー (51)	合計 (1,934)
生活費に非常に困っているから	2.04	2.19	2.23	1.73	2.17
生活費の足しにしたいから	2.50	2.73	2.98	2.49	2.79
自分の小遣いがほしいから	2.48	2.61	2.91	2.73	2.72
職場環境や労働条件がよいから	2.28	2.65	2.56	2.14	2.54
やりがいのある仕事だから	3.13	2.88	2.61	2.69	2.80
自分の経験や能力を活かしたいから	3.26	3.10	2.80	2.67	2.99
働いてほしいと頼まれたから	1.91	2.67	2.49	2.33	2.48
組織や肩書きがなくなると寂しいから	1.50	1.64	1.46	1.31	1.54
自分がないと組織や同僚が困るから	2.04	2.11	1.71	1.65	1.93
社会の役に立ちたいから	2.62	2.57	2.42	2.84	2.52
今の仕事・活動が好きだから	3.00	2.79	2.61	2.78	2.75
社会とのつながりを保ちたいから	2.69	2.68	2.65	3.00	2.68
健康のため	2.54	2.73	2.89	3.14	2.78
他にすることがないから	1.88	2.00	2.16	2.22	2.05

注1:「ポイント」は、「あてはまらない」を1点、「あまりあてはまらない」を2点、「まああてはまる」を3点、「あてはまる」を4点として算出。

注2:網掛け部分は、一元配置分散分析による多重比較の結果、他のタイプよりポイントが高いと見なせた箇所である。

3. 仕事に対する満足度

上記のような理由で就業しているが、この人たちの現在の仕事に対する満足度は、どの程度だろうか。調査では、いくつかの項目を示し、それぞれについて、「満足」から「不満」までを5段階で問うている。その回答を、「満足」の点数が大きくなるような1～5点にポイント化し、その平均値を算出した結果が、図表V-1-3-4である。「合計」のポイントを見ると、すべて3.0以上で、総じて満足度が高いことがわかる。なお、図表中の網掛け部分は、先ほどと同様に、他のタイプのよりポイントが高いと見なせた箇所である。

網掛け箇所に着目すると、経営者の満足度が、仕事内容や収入など多くの項目で高くなっている。他方、正社員等は、「雇用の安定性」や「仕事からの収入」の満足度が高い。雇用契約期間が短い非正社員や、経営動向に大きな影響を受けやすい経営者と比べれば、正社員は安定性に勝っているからだろう。

ここでは、非正社員には満足度が高い項目が1つもないことが気にかかる。このタイプは経済的な理由を就業理由と回答していたが、「仕事からの収入」の満足度は低くなっている。両者の因果関係は不明だが、満足度が高い項目がないことから、このタイプは就業の側面で問題があることが推測される。

図表 V-1-3-4 現在の仕事に対する満足度（就業タイプ別）

就業タイプ (件数)	ポイント				合計 (1,934)
	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO・シルバー等 (51)	
担当する仕事内容	4.16	3.99	3.85	3.90	3.95
仕事からの収入	3.27	3.24	2.94	3.04	3.12
労働時間	3.56	3.64	3.51	3.71	3.58
職場の人間関係	3.61	3.63	3.57	3.65	3.60
職場の作業環境	3.60	3.55	3.47	3.61	3.53
研修・教育機会	3.29	3.11	2.91	2.90	3.05
あなたに対する評価・処遇	3.55	3.33	3.14	3.41	3.29
勤務地	4.13	3.91	3.86	4.22	3.93
雇用の安定性	3.57	3.79	3.54	3.63	3.65
現在の仕事全体	3.82	3.81	3.70	3.67	3.76

注1：「ポイント」は、「不満」を1点、「どちらかと言えば不満」を2点、「どちらとも言えない」を3点、「どちらかと言えば満足」を4点、「満足」を5点として算出。

注2：網掛け部分は、多重比較によって、他のタイプよりポイントが高いと見なせた箇所である。

しかしこのような違いがあるものの、「現在の仕事全体」に関しては、タイプによる違いは見出せない。というのは、この項目の満足度は、経営者と正社員が高めで、他の2つが低めではあるが、統計的には有意な差ではないからである。様々な項目に関する重視度が、タイプにより異なっているからかもしれない。

4. 経営者の状況

ところで、この回答者の中には256人の経営者が含まれている。調査では経営者向けの質問も行っているので、その結果を見よう。

図表 V-1-3-5 は、経営者となった経緯を示したものである。合計では、「自分で今の会社を設立した」が74.6%と多く、また「今の会社の設立メンバーなので後に経営者・役員になった」を含めると、自ら事業を開始したという「創業型」が80%を占めている。ただし、「家業・親族が行っていた会社を継いだ」という「継承型」も13.3%になっている。

図表 V-1-3-5 経営者になった経緯

自分で今の会社を設立した	74.6%
今の会社の設立メンバーなので後に経営者・役員になった	5.9%
設立メンバーではないが、内部昇進で経営者・役員になった	2.7%
親会社・関連会社から出向して経営者・役員になった	2.0%
資本関係のない他社から就任した	1.2%
家業・親族が行っていた会社を継いだ	13.3%
その他	0.4%
計 (件数)	100% (256)

創業型の経営者は、なぜ自ら起業したのだろうか。創業型に限定して、複数回答を求めた結果を、回答の多い順に並べたものが図表V-1-3-6である。「スキルや経験を活用したいから（50.0%）」が最も多い。起業ではこれまで培ってきた職業能力をベースにするのが基本と考えるので、妥当な結果である。同時に、「働く時間や仕事内容が自分で決められるから（31.6%）」、「組織にしばられたくなかったから（28.3%）」という回答も多い。長い間、組織人として勤めてきたので、これからは自分の意思で仕事を進めたいという思いがあるのだろう。

図表V-1-3-6 起業した理由（多い順）

	(M.A)
スキルや経験を活かしたかったから	50.0%
働く時間や仕事内容を自分で決められるから	31.6%
組織にしばられたくなかったから	28.3%
元々起業したいと考えていたから	27.4%
収入を増やしたかったから	18.9%
人脈を活かしたかったから	16.5%
社会で必要とされている事業だから	14.6%
協力してくれる人がいたから	11.8%
資金のあてがついたから	7.5%
成長が見込めたから	7.5%
働けるところがなかったから	6.6%
すべてあてはまらない	0.0%
無回答	9.0%
計	100%
(件数)	(212)

なお、「働けるところがなかったから」という、やむを得ず起業というパターンは少ない。

4節 自己評価と将来展望

最後に、不就業者も含めた全回答者を5つに区分した就業タイプ別に、調査回答者が現状についてどう評価しているか、また将来についてどう考えているかを見よう。

1. 自己評価

図表V-1-4-1には、現状に対する自己評価に関連する回答結果を示してある。「社会や人との関わり」は、いくつかの項目に対してそれぞれ、「あてはまる」から「まったくあてはまる」まで5段階で尋ねたが、その回答を「あてはまる」の点数が大きくなるような1～5点にポイント化した結果である。3.0以上が肯定的な評価になるので、肯定的評価が多いといえる。

図表 V-1-4-1 自己評価（現在の就業タイプ別）

就業タイプ (件数)	ポイント					合計 (3,999)
	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO等 (116)	不就業者 (2,000)	
[社会や人との関わり]						
私は、社会や他人のために役立っている	3.79	3.78	3.65	3.49	3.02	3.37
近所の人とは、親しくつき合っている	3.40	3.18	3.22	3.10	3.17	3.20
親しい友人や仲間の人数は多い	3.47	3.30	3.20	3.34	3.21	3.25
家族との会話は多い	3.65	3.66	3.58	3.66	3.60	3.61
家族の生活を経済面で支えている	3.96	4.19	3.98	3.75	3.71	3.88
家族や親類の相談相手になっている	3.55	3.65	3.51	3.59	3.46	3.52
幸せ度の平均自己評価点:100点満点	74.20	75.22	72.46	73.81	76.62	75.27

注1：[社会や人との関わり] のポイントは、「まったくあてはまらない」を1点、「あまりあてはまらない」を2点、「どちらとも言えない」を3点、「まああてはまる」を4点、「あてはまる」を5点として算出。

注2：外枠で囲まれた部分は、多重比較によって、他のタイプよりポイントが高い（または低い）と見なせた箇所である。

とはいえ、タイプにより肯定の強さの違いもある。

経営者は、総じて「社会や人との関わり」に対する自己評価が高く、とりわけ「近所の人」や「親しい友人や仲間」との関わりの評価が高い。時間の自由裁量度が高く、かつ「人づき合い」が好きな人が多いのだろう。それ対し、正社員等はフルタイム勤務のためか、これらの自己評価はあまり高くない。代わって、「家族の生活を経済面で支えている」や「家族や親類の相談役になっている」が高い。前者はまさにフルタイム勤務者の特質であろう。この経営者と正社員等は共に、「私は、社会や他人のための役立っている」という項目に対する自己評価も高めである。仕事を通じた社会参加・社会貢献という側面が作用しているのだろう。他方、不就業者には、このような作用がないためか、この項目の自己評価が、他のタイプより低くなっている。

このような「社会や人との関わり」であるが、この設問とは別に、今の幸せ状態について100満点での回答を求めた結果が、図表の最終行である。ポイントそのものは不就業者が最も高い。しかし統計的検定によると、非正社員が他のタイプより低いものの、他は有意な差がないという結果であった。非正社員に関しては、ここでの「社会や人との関わり」もさることながら、既述したような「仕事の満足度」のいくつかの項目も低くなっていたが、そのことも幸せ度に影響しているように思われる。

2. 将来展望

これらの人々は、今後、主にどのようなことをしていこうと考えているだろうか。「特に考えていない」を含め7項目を示し回答を求めたが、その上位2項目を示したものが図表V-1-4-2である。合計では、「趣味（39.2%）」と「企業で働く（16.7%）」が多い。「趣味」という回答が多いのは年齢を考慮すれば当然かもしれないので、むしろ「企業で働く」が多いこ

とに注目する必要があるだろう。実際、現に企業で働いている正社員等や非正社員では、共に第1位の項目である。

図表V-1-4-2 今後、主に何をするか（就業タイプ別上位2項目）

就業タイプ (件数)	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO等 (116)	不就業者 (2,000)	合計 (3,999)
第1位	趣味 26.6%	企業で働く 39.0%	企業で働く 30.1%	趣味 27.6%	趣味 61.4%	趣味 39.2%
第2位	自分で開業 20.5%	趣味 26.0%	趣味 29.0%	NPO・ボランティア 19.0%	家族と過す 17.9%	企業で働く 16.7%

そこで、健康であれば何歳ぐらいまで働きたいかを問うてみた。結果が図表V-1-4-3である。合計では、「わからない」が20.7%を占め多いものの、60歳代後半層が32.2%を占め、70歳以上も足し合わせると33.8%に達する。かなり高齢層までの就業希望があるとみて良い。タイプ別には、正社員等と非正社員という、現に企業で働いているタイプでは、共に60歳代後半層が多くなっている。70歳以上を希望しているのは経営者が多い。

図表V-1-4-3 健康なら何歳まで働くか（就業タイプ別）

就業タイプ (件数)	(%)					
	経営者 (278)	正社員等 (823)	非正社員 (782)	NPO等 (116)	不就業者 (2,000)	合計 (3,999)
64歳まで	8.3	16.3	14.2	6.0	12.7	13.2
65～69歳まで	21.6	45.2	40.5	32.8	25.1	32.2
70～74歳まで	24.8	16.3	24.4	28.4	18.3	19.8
75～79歳まで	11.2	4.9	7.9	12.1	5.7	6.5
80歳以上	16.5	7.3	5.4	7.8	7.2	7.5
わからない	17.6	10.1	7.5	12.9	31.1	20.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

なおここでの「不就業者」の中には、もう「働かない」という人も含まれている。不就業者に関する分析は次章で行われるが、そのような「働かない」という人のこの設問への回答では、「わからない」と、本人の現在年齢より低いと想定される「64歳まで」がかなり多くなっていた(図表V-2-4-2を参照)。それゆえ、そのような人を除いて不就業者を集計すると、この図表より、高い年齢層の回答割合がより多くなる。

5節 まとめ

この章では、ウェブ調査データ（対象者は、50歳代に5年以上正社員としての勤務経験がある現在60歳代の人）を用いて、就業者4タイプと不就業者の合計5タイプに分け、50歳代の状態や現在の就業状態、さらに将来の展望などを分析した。なお就業者の4タイプとは、現在の就業状態をもとに抽出したもので、経営者・正社員等・非正社員・NPO等の4つであ