

4章 団塊世代の就労状況・就労意欲と求職・転職行動 —大都市圏と地方都市圏の比較を通して¹—

1節 はじめに—問題意識—

これまでの高齢者雇用対策は、同一企業内で65歳までの雇用機会を確保する対策を進めてきた。この理由は労働市場を整備して円滑な労働移動を進める施策よりも、同一企業内で雇用を確保する対策を進めるほうが、65歳までの雇用機会を確保する方策として有効であるという判断に基づくものであった。

こうした政策を進めてきた効果もあり、制度面・人材活用面でも同一企業内での雇用機会は確保されてきた。平成24年には、常用労働者が31人以上企業のうち、定年に達した人は約43.0万人おり、継続雇用を希望した人は32.4万人を数え、そのうち実際に継続雇用された人は31.7万人であった。このように定年に到達しても希望すれば、ほぼすべての人が65歳まで働ける状況になっている（厚生労働省『高年齢者雇用状況報告』（平成24年6月1日現在）。さらに、平成24年度の高年齢者雇用安定法改正では公的年金の支給開始年齢の引き上げを受け、継続雇用制度において事業主が定める基準の撤廃により、65歳まで希望すれば働ける仕組みを設けることが義務化され、雇用確保措置の充実を図る改正が行われた。これにより65歳までの雇用確保措置の完全義務化が図られることになった。

しかしながら、平成22年度の『雇用動向調査』（厚生労働省）を見ると、「60～64歳」の年間の移動者（再雇用も含む）は35.8万人を数えるが、そのうち、「前の会社の紹介」（「再雇用」も含む）による入職者は7.1万人に過ぎず、高齢者の多くはこれまで働いてきた企業による再雇用や再就職支援よりも、「公共職業安定所（ハローワークインターネットサービスも含む）」（8.5万人）や「その他の媒体」（7.9万人）や、「縁故」（6.4万人）、「広告媒体」（4.1万人）といった人材紹介機関や入職ルートを用いて就業機会を得ている。このことは60歳代前半層の多くが再雇用を通じて再就職をしていないことを示している。

このため、70歳雇用を進めるには、定年延長や継続雇用制度の雇用上限年齢の引き上げを目指した就業規則の改定や労使協定の締結、更には高齢期の就業環境整備を積極的に進めていくと同時に、円滑な労働移動を進めるための対策を検討する視点も欠かすことができない。さらに言えば、年齢に関わりなく働くことを希望する人は、同一企業での雇用が達成されても、契約期間が満了すれば、再び仕事を探す必要に迫られる。たとえば、平成24年度の厚生労働省『高年齢者雇用状況報告』によれば、31人以上規模の企業において、継続雇用後に退職に至った人は一年間で10.6万人も存在する。そのうち、この調査では何割の人

¹ 本稿は大木栄一（2014）「大都市圏と地方都市圏の団塊世代の雇用状況・就労意欲と転職行動—地域間の比較を通して—」高年齢・障害・求職者雇用支援機構『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2013年調査—』に加筆・修正したものである。

が就業を希望するかは不明であるが、生産活動や消費活動を通じて高齢期にも尊厳ある生活を送ろうとすれば、収入機会を得る環境を整えることも、生活の質を考えるとときには必要な対策となりえる。

上記の調査結果から明らかなように、実際に多くの高齢者が外部労働市場を通じた労働移動を行っており、さらに、そのような高齢者が今後も増加することが見込まれる。年齢にかかわらず働ける社会を構築するためには、制度的に65歳までの雇用確保が実現した現在、労働移動を円滑に進めるための対策も検討しなければならない時期にあると考えられる。その際、重要な点は大都市圏と地方都市圏では労働市場の状況や団塊世代の労働移動への支援の在り方も異なってくると考えられる。

このような問題意識から、本章では、第1に、団塊世代を対象にしたアンケート調査の分析することを通じて²、大都市圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県）と地方都市圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県以外の道県）に注目し、団塊世代の就労状況・就労意欲の特徴について、地域間（大都市圏と地方都市圏）の比較を通して、明らかにする。

第2に、高齢・障害・求職者雇用支援機構が2009年度に実施した団塊世代調査（『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2011年調査－』³）の再分析から、団塊世代の求職行動（どのような媒体を活用したのか）や転職行動（どのようなルートとを用いて転職したのか）についても大都市圏と地方都市圏の特徴を整理する。

2 節 大都市圏と地方都市圏別にみた就労状況・就労意欲

1. 都市圏とは

都市および、その影響を受ける地域（周辺地域、郊外）をひとまとめにした地域の集合体であり、行政区分を越えた広域的な社会・経済的な繋がりを持った地域区分のことであり、大都市圏とは都市圏の内、人口・経済力などが大きいものを指している。

² 本章では、現在の就業状況が「就業者」及び「不就業者」の両方を対象として分析を行うが、就業者については現在「経営者」である者は除いている。その理由は、経営者と雇用者とは、就労状況・就労意欲などが大きく異なるからである。なお、団塊世代の経営者に関する詳細な分析については、高齢・障害・求職者雇用支援機構（2014）『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2013年調査－』の第1章を参照されたい。

³ アンケート調査はインターネット調査会社にモニターに登録している1947年から1949年生まれの団塊世代2,000名に、インターネットを用いて行われた。回答者の選定は、①過去に回答した対象者に優先的に配布し、②次いで、それ以外の対象者に配布している。2,000名を超えた時点で調査を終了している。調査は、2011年8月31日～9月8日に実施し、回答数は2,100名となっている。回答者の性別は、男性が84.7%、女性が15.3%である。就業状態をみると、「主に仕事をしている」が52.4%、「仕事をしていない」が39.0%である。従業上の地位をみると、「企業などで雇われている人」が56.6%を占め、次いで「自営業」が27.4%を占めている。就業者（自営業、企業など勤務、公的機関・公益法人などで勤務、NPO法人やボランティア団体で活動）の業種についてみると、製造業が15.4%と最も多く、次いで、「その他のサービス業」が13.4%の順になっている。

首都圏整備法（1956年制定）の第2条では、「首都圏」を「東京都の区域及び政令で定めるその周辺の地域を一体とした広域をいう」としている。施行令で、具体的に、東京都のほか、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県（つまり関東地方）、山梨県が含まれるとしている。近畿圏整備法（1963年制定）では、「近畿圏」を福井県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県としている。中部圏開発整備法（1966年制定）では、「中部圏」を富山県、石川県、福井県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県としている。北陸地方と近畿地方の滋賀県が含まれている。

総務省（2013）「情報通信白書（平成24年版）」によれば、三大都市圏の人口が総人口に占める割合は、従前から一貫して増加傾向にある。特に、その多くが東京圏のシェア上昇分である。一方で、過疎化が進む地域をみると、同地域全体の平均の人口は2005年（平成17年）の約289万人から2050年（平成62年）には約114万人に減少すると推計され、減少率は約61.0%と見込まれる。これは、全国平均の人口減少率（約25.5%）を大幅に上回っている。このように、三大都市圏への人口集中と過疎化の進展が並行して進むことが想定されている。

2. 現在の就労状況と仕事に就いている理由

以上のような大都市圏と地方都市圏の特徴を踏まえ、「現在の就労状況」と「仕事に就いている理由」に関してみてみよう。ただし、以下の分析では、回答者の居住地域（都道府県）の分布状況から、大都市圏については、首都圏整備法、近畿圏整備法及び中部圏開発整備法の定義によらず、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府及び兵庫県の8都府県とした。他方、地方都市圏については、上記の8都府県以外の39道県とした。

図表4-1 現在の就労状況と仕事に就いている理由

(単位：%)

		件数	主に仕事をしている	仕事をかたわらにしている	仕事をしていない	件数	経営層	正社員	非正社員	その他
全体		2253	43.4	7.9	48.7	1108	43.0	19.4	36.6	1.0
地域別	地方都市圏	939	42.1	8.0	49.9	449	43.0	21.6	34.5	0.9
	大都市圏	1314	44.4	7.8	47.9	659	42.9	17.9	38.1	1.1
		件数	役職に就いている	役職に就いていない	件数	～10人	11～100人	101～1000人	1001人～	わからない
全体		575	24.9	75.1	611	10.5	31.4	28.5	22.4	7.2
地域別	地方都市圏	235	24.7	75.3	244	10.7	34.8	28.3	17.2	9.0
	大都市圏	340	25.0	75.0	367	10.4	29.2	28.6	25.9	6.0
		件数	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売・営業・サービスの仕事	現業の仕事	作業的な仕事	その他	
全体		632	10.9	19.5	20.7	20.1	13.0	5.2	10.6	
地域別	地方都市圏	256	13.7	14.1	18.4	21.9	16.8	5.5	9.8	
	大都市圏	376	9.0	23.1	22.3	18.9	10.4	5.1	11.2	

前者について、第1に、就業状態についてみると（図表4-1）、大都市圏の団塊世代では「主に仕事をしている」は44.4%、「仕事をしていない」が47.9%である。他方、地方都市圏の団塊世代では「主に仕事をしている」は42.1%、「仕事をしていない」が49.9%であり、地域間の差は見られない。第2に、現在、就業している者の従業上の地位をみると、大都市圏の団塊世代では「経営者」が42.9%、「正社員」が17.9%、「非正社員」が38.1%である。他方、地方都市圏の団塊世代では「経営者」が43.0%、「正社員」が21.6%、「非正社員」が34.5%であり、若干、大都市圏の団塊世代よりも正社員が多く、非正社員が少なくなっている。

雇用者に限定すると、第3に、勤務先の従業員規模をみると、地方都市圏の団塊世代は大都市圏の団塊世代と比較して、「11～100人」（地方都市圏：34.8%、大都市圏：29.2%）、が多く、これに対して、大都市圏の団塊は地方都市圏の団塊世代と比較して、「1,001人～」（同17.2%、同25.9%）が多くなっており。したがって、地方都市圏の団塊世代は従業員規模が小さい企業に勤務している団塊世代、これに対して、大都市圏の団塊世代では従業員規模が大きい企業に勤務している団塊世代、が多くなっている。

第4に、従事している職種についてみると、地方都市圏の団塊世代は大都市圏の団塊世代と比較して、「管理的な仕事」（同13.7%、同9.0%）及び「現業の仕事」（同16.8%、同10.4%）に従事している団塊世代、これに対して、大都市圏の団塊世代は地方都市圏の団塊世代と比較して、「専門的・技術的な職種」（同14.1%、同23.1%）及び「事務的な職種」（同18.4%、同22.3%）に従事している団塊世代、が多くなっている。また、役職に就いているかどうかに関しては、地域間の差は見られない。

後者についてみると（図表4-2）、大都市圏の団塊世代では、地方都市圏の団塊世代と比較して、仕事に就いている理由として、「現在の生活のため」（同58.6%、同63.8%）、「社会とのつながりを維持したいから」（同27.0%、同33.2%）、「自分の経験や能力を発揮したいから」（同20.3%、同24.2%）、「家にいても仕方がないから」（同18.8%、同22.9%）を挙げる団塊世代が多くなっている。つまり、大都市圏は、地方都市圏と比較して、仕事に就いている理由として、経済的な理由、社会的なつながり及び能力発揮の機会を挙げる団塊世代が多くなっている。

図表 4 - 2 仕事に就いている理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	現在の生活のため	老後の生活に備えるため	小遣いがほしいため	健康のため	仕事を通じて、社会貢献したいから	社会とのつながりを維持したいから	今の仕事が好きだから
全体		632	61.7	35.9	24.7	40.7	16.0	30.7	16.8
地域別	地方都市圏	256	58.6	35.2	23.0	39.1	15.2	27.0	18.0
	大都市圏	376	63.8	36.4	25.8	41.8	16.5	33.2	16.0
	大都市圏-地方都市圏		5.2	1.3	2.8	2.7	1.3	6.3	-2.0
			自分の経験や能力を発揮したいから	会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから	所属先や肩書きがなくなるから寂しいから	家にいても仕方がないから	なんとなく、特に理由がない	ほかの仕事が見つからないから	その他
全体		22.6	16.1	0.6	21.2	0.9	3.3	0.3	
地域別	地方都市圏	20.3	15.2	0.8	18.8	1.2	2.0	0.8	
	大都市圏	24.2	16.8	0.5	22.9	0.8	4.3	0.0	
	大都市圏-地方都市圏	3.9	1.5	-0.2	4.1	-0.4	2.3	-0.8	

3. 働いていない理由と仕事を辞めた理由

現在、就労していない団塊世代について、「働いていない理由」と「仕事を辞めた理由」の2つの観点から接近してみよう。

前者についてみると（図表 4 - 3）、地方都市圏の団塊世代では、大都市圏の団塊世代と比較して、働いていない理由として、「病気、または健康に自信がないから」（地方都市圏：14.1％、大都市圏：10.0％）及び「仕事能力が低下してきたから」（同 8.1％、同 4.5％）を挙げる団塊世代が多くなっている。これに対して、大都市圏の団塊世代では、地方都市圏の団塊世代と比較して、「働かなくても暮らせるから」（同 17.7％、同 27.5％）を挙げる団塊世代が多くなっている。つまり、地方都市圏では、働いていない理由として、健康及び仕事能力の低下、大都市圏では経済的理由、を挙げる団塊世代が多くなっている。

図表 4 - 3 働いていない理由（2つ回答）

（単位：％）

		件数	これまでに充分働いてきたから	病気、または健康に自信がないから	仕事能力が低下してきたから	自分に向けた仕事が見つからないから	働かなくても暮らせるから	趣味など仕事以外の活動をしたいから	家事・介護・育児のため	働くことを、一時的に中断した状態だから	その他
全体		1098	44.5	11.7	6.0	17.9	23.3	28.6	6.1	6.0	9.0
地域別	地方都市圏	469	43.9	14.1	8.1	18.8	17.7	27.7	6.8	4.9	8.5
	大都市圏	629	45.0	10.0	4.5	17.2	27.5	29.3	5.6	6.8	9.4
	大都市圏-地方都市圏		1.1	-4.1	-3.7	-1.6	9.8	1.5	-1.3	1.9	0.9

後者についてみると（図表 4 - 4）、地方都市圏の団塊世代では、大都市圏の団塊世代と比較して、仕事を辞めた理由として、「定年（または雇用期間満了）だったから」（同 57.8％、同 50.2％）を挙げる団塊世代が多くなっている。これに対して、大都市圏の団塊世

代では、地方都市圏の団塊世代と比較して、「趣味など仕事以外のことに注力したくなったから」（同 6.2%、同 10.4%）を挙げる団塊世代が多くなっている。つまり、地方都市圏では、仕事を辞めた理由として「定年」、大都市圏では「趣味」、を挙げる団塊世代が多くなっている。

図表 4 - 4 仕事を辞めた理由（1つ回答）

（単位：%）

	件数	定年（または雇用満了）だったから	有利な退職条件（早期退職制度）が提示されたから	リストラの対象となったから	会社が倒産したから	その仕事や職場が嫌になったから	働かなくても暮らせるから	趣味など仕事以外のこと注力したくなったから	家事・介護のため	健康や体力面で問題があったから	その他
全体	1098	53.4	3.2	3.0	2.4	5.3	3.6	8.6	4.3	9.5	6.8
地域別											
地方都市圏	469	57.8	2.8	2.6	3.2	3.2	3.2	6.2	4.3	9.9	6.9
大都市圏	629	50.2	3.5	3.3	1.8	6.8	3.8	10.4	4.3	9.2	6.7
大都市圏-地方都市圏		-7.7	0.7	0.8	-1.5	3.6	0.6	4.1	0.0	-0.6	-0.2

3 節 大都市圏と地方都市圏別にみた今後の就労意欲

1. 今後の就労意欲

最初に、「現在、主に働いている団塊世代」と「働いていない団塊世代」に分けて、今後の就労意欲に関して、大都市圏と地方都市圏別の特徴をみてみよう。

前者についてみると、地方都市圏では、積極的に就労を希望している（「働きたい」）団塊世代が 51.7%、消極的に就労を希望している（「働きたくはないが、働かざるをえない」（28.3%）＋「働きたいが、働けそうもない」10.9%）団塊世代が 39.1%、就労を希望していない（「働きたいと思わない」）団塊世代が 9.1%となっている。これに対して、大都市圏では、積極的に就労を希望している（「働きたい」）団塊世代が 46.4%、消極的に就労を希望している（「働きたくはないが、働かざるをえない」（32.5%）＋「働きたいが、働けそうもない」9.0%）団塊世代が 41.6%、就労を希望していない（「働きたいと思わない」）団塊世代が 12.0%となっており、地方都市圏と比較して、積極的就労希望者が少なく、他方、消極的就労希望者のなかでも「働きたくはないが、働かざるをえない」が多くなっている（図表 4 - 5）。

後者についてみると、地方都市圏では、積極的に就労を希望している（「働きたい」）団塊世代が 13.6%、消極的に就労を希望している（「働きたくはないが、働かざるをえない」（5.3%）＋「働きたいが、働けそうもない」33.7%）団塊世代が 39.0%、就労を希望していない（「働きたいと思わない」）団塊世代が 47.3%となっている。これに対して、大都市圏では、積極的に就労を希望している（「働きたい」）団塊世代が 14.1%、消極的に就労を希望している（「働きたくはないが、働かざるをえない」（4.1%）＋「働きたいが、働けそうもない」25.3%）団塊世代が 29.4%、就労を希望していない（「働きたいと思わない」）団塊世代が 56.4%となっており、地方都市圏と比較して、消極的就労希望者が少なく、さらに、就労を希望していない団塊世代も多くなっている。

図表 4 - 5 今後の就労意欲

(単位：%)

		件数	積極的就労 (働きたい)	消極的就労	働きたくは ないが、働 かざるをえ ない	働きたいが、 働けそうも ない	働きたいと は思わない
現在、主に 働いている	全体	562	48.6	40.6	30.8	9.8	10.9
	地域別						
	地方都市圏	230	51.7	39.1	28.3	10.9	9.1
	大都市圏	332	46.4	41.6	32.5	9.0	12.0
	大都市圏-地方都市圏		-5.4	2.4	4.3	-1.8	2.9
現在働いて いない	全体	1098	13.9	33.5	4.6	28.9	52.6
	地域別						
	地方都市圏	469	13.6	39.0	5.3	33.7	47.3
	大都市圏	629	14.1	29.4	4.1	25.3	56.4
	大都市圏-地方都市圏		0.5	-9.6	-1.2	-8.4	9.1

2. 何歳まで働きたいか

つぎに、就労希望者について、「何歳まで働きたいか」について、「現在、主に働いている団塊世代」と「働いていない団塊世代」に分けて、今後の就労意欲に関して、大都市圏と地方都市圏別の特徴をみてみよう。

前者についてみると、地方都市圏の団塊世代では、「～64歳まで」が1.0%、「65～69歳まで」が46.4%、「70～74歳まで」が28.7%、「75歳以上（年齢に関わりなく）」が16.3%となっている。これに対して、大都市圏では、「～64歳まで」が2.4%、「65～69歳まで」が51.7%、「70～74歳まで」が22.9%、「75歳以上（年齢に関わりなく）」が16.1%となっており、地方都市圏の団塊世代と比較して、「65～69歳まで」が多く、「70～74歳まで」が少なくなっている（図表4-6）。

後者についてみると、地方都市圏の団塊世代では、「～64歳まで」が0.8%、「65～69歳まで」が47.0%、「70～74歳まで」が20.2%、「75歳以上（年齢に関わりなく）」が7.7%となっている。これに対して、大都市圏の団塊世代では、「～64歳まで」が2.2%、「65～69歳まで」が39.8%、「70～74歳まで」が21.9%、「75歳以上（年齢に関わりなく）」が13.9%となっており、地方都市圏の団塊世代と比較して、「75歳以上（年齢に関わりなく）」が多く、「65～69歳まで」が少なくなっている。

図表 4 - 6 何歳まで働きたいか

(単位：%)

		件数	~64歳まで	65~69歳まで	70~74歳まで	75歳以上 (年齢に関わりなく)	わからない
現在、主に働いている	全体	501	1.8	49.5	25.3	16.2	7.2
	地域別						
	地方都市圏	209	1.0	46.4	28.7	16.3	7.7
	大都市圏	292	2.4	51.7	22.9	16.1	6.8
	大都市圏-地方都市圏		1.4	5.3	-5.8	-0.2	-0.8
現在働いていない	全体	521	1.5	43.2	21.1	10.9	23.2
	地域別						
	地方都市圏	247	0.8	47.0	20.2	7.7	24.3
	大都市圏	274	2.2	39.8	21.9	13.9	22.3
	大都市圏-地方都市圏		1.4	-7.2	1.7	6.2	-2.0

注：回答は就労を希望している者。

3. 希望している仕事内容(複数回答)

最後に、就労希望者について、「どのような仕事に就きたいのか」について、「現在、主に働いている団塊世代」と「働いていない団塊世代」に分けて、希望している仕事内容に関して、大都市圏と地方都市圏別の特徴をみてみよう。

前者についてみると、地方都市圏の団塊世代では、「経験のある慣れた仕事」が65.6%で最も多く、次いで、「時間制約が少ない仕事」(40.2%)、「体の負担が少ない仕事」(39.2%)、「人から感謝される仕事」(18.7%)、「収入が多い仕事」(12.9%)、「挑戦しがいのある仕事」(12.4%)がこれに続いている。これに対して、大都市圏の団塊では、「経験のある慣れた仕事」が62.3%で最も多く、次いで、「体の負担が少ない仕事」(46.9%)、「時間制約が少ない仕事」(43.5%)、「人から感謝される仕事」(24.3%)、「収入が多い仕事」(18.8%)、「挑戦しがいのある仕事」(9.9%)がこれに続いており、地方都市圏の団塊世代と比較して、「人から感謝される仕事」、「体の負担が少ない仕事」及び「収入が多い仕事」を希望する団塊世代が多くなっている(図表4-7)。

後者についてみると、地方都市圏の団塊世代では、「体の負担が少ない仕事」が54.3%で最も多く、次いで、「時間制約が少ない仕事」(52.2%)、「経験のある慣れた仕事」(35.6%)、「人から感謝される仕事」(23.5%)、「挑戦しがいのある仕事」(11.7%)、「収入が多い仕事」(10.5%)がこれに続いている。これに対して、大都市圏の団塊世代では、「時間制約が少ない仕事」が54.0%で最も多く、次いで、「体の負担が少ない仕事」(50.7%)、「経験のある慣れた仕事」(34.7%)、「人から感謝される仕事」(32.1%)、「挑戦しがいのある仕事」(12.0%)、「収入が多い仕事」(8.0%)がこれに続いており、地方都市圏の団塊世代と比較して、「人から感謝される仕事」を希望する団塊世代が多くなっている反面、「体の負担が少ない仕事」を希望する団塊世代は少なくなっている。

図表 4-7 希望している仕事内容（複数回答）

（単位：％）

		件数	経験のある慣れた仕事	挑戦しがいのある仕事	人から感謝される仕事	体の負担が少ない仕事	時間制約の少ない仕事	収入が多い仕事	いずれもあてはまらない	
現在、主に働いている	全体	501	63.7	11.0	22.0	43.7	42.1	16.4	2.0	
	地域別	地方都市圏	209	65.6	12.4	18.7	39.2	40.2	12.9	3.3
		大都市圏	292	62.3	9.9	24.3	46.9	43.5	18.8	1.0
		大都市圏-地方都市圏		-3.2	-2.5	5.7	7.7	3.3	5.9	-2.3
現在働いていない	全体	521	35.1	11.9	28.0	52.4	53.2	9.2	6.1	
	地域別	地方都市圏	247	35.6	11.7	23.5	54.3	52.2	10.5	5.7
		大都市圏	274	34.7	12.0	32.1	50.7	54.0	8.0	6.6
		大都市圏-地方都市圏		-1.0	0.3	8.6	-3.5	1.8	-2.5	0.9

注：回答は就労を希望している者。

4 節 団塊世代の転職行動

1. これまでに明らかにされたこと

高齢・障害・求職者雇用支援機構が 2009 年度に実施した団塊世代調査（『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2011 年調査－』）の再分析から、団塊世代の求職行動（どのような媒体を活用したのか）や転職行動（どのようなルートとを用いて転職したのか）について、大都市圏と地方都市圏の特徴を明らかにする前に、鹿生（2012）「団塊世代の就業状況と転職行動」高齢・障害・求職者雇用支援機構『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2011 年調査－』で分析されたことを紹介しよう。

鹿生（2012）では、転職に関わる質問項目がある 2008 年団塊世代調査と 2009 年団塊世代調査を用い、団塊世代の転職に焦点をあて、①転職活動を始める経緯と仕事の探索ルート、②実際に転職を決めるときの経緯とそのときの転職ルート、以上 2 点の確認を行った。なお、2008 年の調査時点では団塊世代は 58 歳～61 歳の範囲におり、定年の節目を迎える人と迎えた人の両者が含まれている。転職希望と転職の両方が捉えられるという利点がある。一方でこの時期は金融危機があり、景気低迷により転職活動が抑制されている可能性も高く、転職をする場合には、公共職業安定所や人材銀行といった公的機関を通じた転職が相対的に多くなることにも留意する必要がある。

分析により明らかにされたことを整理すると、以下のようにまとめることができる。

第 1 に、2008 年に企業等で勤務した人（1,052 名）のうち、一年間に就職活動をした人は 165 名で 15.7% を占める。彼らの仕事探索ルートを見ると、「公共職業安定所や人材銀行」が主である（47.9%）。民間の人材ビジネス企業を用いた転職も約 15% を占めている。また、就職活動を行う背景をみると、就職活動を行っていない人と比べて、①職務満足度が低い場合、②在籍できる年数が 1 年未満である場合、③会社都合退職など突発的な退職に迫られる場合、④現在の収入よりも転職後に高い収入が見込める場合、以上において転職活動が行われやすい。

第 2 に、2008 年に企業等で勤務した人（1,052 名）でかつ、就職活動をした人（165 名）

のうち、実際に翌年までに転職した人は40名を数える。彼らの転職を決めたルートを見ると、「公共職業安定所や人材銀行」が最も多く42.5%を占める。更に転職を行う背景を見ると、就職活動を行って転職をしない人と比べて、職務満足度に差はなく、①在籍できる年数が1年未満である場合、②会社都合退職など退職に迫られる場合、③転職後の収入の見通しよりも、転職後の収入が高い場合、以上において実際の転職に結びつきやすい。③について、転職前後の年収を比べると、転職後には年収が下がる人が73.3%を占めているものの、2008年に転職した場合の収入の見通しと比べると転職後の収入が「同じ」か、「高い」人が全体の53.4%を占める。就職活動に目を向けさせ、転職につなげるには、高齢者自身の市場価値を適切に評価し、高齢者自身が市場価値を再認識するというプロセスを経ることが重要である。

2. 団塊世代の求職行動—どのような媒体を活用したのか—

求職活動をした団塊世代は、どのようなルートを用いて仕事を探しているのだろうか。鹿生（2012）の分析によれば、仕事探しをした人のうち、最も多い探索ルートは「公共職業安定所や人材銀行」（47.9%）であり、次いで「新聞や雑誌などの求人広告」（27.9%）、「その他」（18.8%）となっており、公的機関を通じた仕事探しが多いことがわかる。また一方で、「民間の人材派遣会社や人材紹介会社に登録」の割合も14.5%を占めている。人材ビジネス企業を活用するのは、労働者派遣法が施行された1986年以降に職業生活を送り始めた20歳代～40歳代前半層を想定させるが、その年代に限らない。民間の人材ビジネス企業を用いた仕事探しの選択肢として、高齢者にも浸透し始めていると考えられる。

こうした分析を踏まえて、2009年団塊世代調査だけを用いて、団塊世代の求職行動の特徴（どのような媒体を活用したのか）を大都市圏と地方都市圏を比較しながら明らかにしよう。なお、2009年団塊世代調査だけを用いた理由は回答者の居住地域（都道府県）の分布状況の制約からである。

図表4-8から明らかなように、第1に、地方都市圏と大都市圏に関わらず、求職活動を実施した割合は約2割で変わらない。第2に、求職活動を行った団塊世代がどのような媒体を利用したのかについてみると、地方都市圏の求職者は大都市圏と比較して、「公共職業安定所や人材銀行」を活用した団塊世代が多くなっている。その理由は、地方都市圏は大都市圏と比較して、高齢者の求職者が活躍できる機会が多いためである。したがって、地方都市圏は大都市圏以上に、高齢者の転職市場の整備に向け、これまで大きな役割を担ってきた、さらに、今後も役割を担うであろうと公共職業安定所により多くの「ヒト」、「カネ」の資源を投入する必要がある。それは、高年層のなかには、長期的、かつ、きめ細かくていねいな支援がなくては就職することが難しい層が存在しており、こうした対象層については、セーフティネットとしての公共職業安定所からの支援は不可欠である。

図表 4 - 8 団塊世代の求職行動—どのような媒体を活用したのか—

	2009年の状況(N=2,087)	
	地方都市圏 (N=804)	大都市圏 (N=1,283)
仕事探しはした	17.6% (100.0%)	19.2% (100.0%)
(方法) 公共職業安定所や人材銀行	60.8%	55.4%
新聞や雑誌などの求人広告	30.8%	30.2%
民間の人材派遣会社や人材紹介会社に登録した	16.1%	15.1%
今まで働いてきた企業や団体に新たな就職先の紹介を依頼	10.5%	8.9%
取引先企業や関連会社に仕事の紹介依頼をした	4.9%	6.2%
知人に仕事の紹介を依頼した	14.7%	13.6%
親類に仕事の紹介を依頼した	3.5%	1.9%
その他	16.1%	18.2%
仕事探しはしていない	82.2%	80.8%

注：データの出所は高齢・障害・求職者雇用支援機構（2012）『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2011年調査—』。

3. 団塊世代の転職行動—どのような媒体を利用したのか—

さらに、転職者がどのようなルートを用いて転職が成就したのかを見ていくことにしよう。鹿生(2012)の分析によれば、最も多いのが「公共職業紹介所や人材銀行の紹介」(42.5%)である。転職者が、就職活動を行うときにどのようなルートを用いたのかを見たのが中段である。非転職者と比較すると、転職者は「公共職業紹介所や人材銀行」(60.8%)に相談する割合が高くなっている。在籍可能年数が少ないことなど、再就職の必要性の高い人が、公共職業安定所や人材銀行を通じて転職を成就させたのではないかと考えられる。一方で、非転職者は良い労働条件の仕事があれば転職する希望はあるが、再就職に高い必要性を感じていないため、勤務時間中に混雑する公的機関に足を運んでまで、積極的に仕事を探さなかったのではないかと考えられる。

こうした分析を踏まえて、ここでも、2009年団塊世代調査だけを用いて、団塊世代の転職行動の特徴（どのような媒体を利用したのか）を大都市圏と地方都市圏を比較しながら明らかにしよう。なお、2009年団塊世代調査だけを用いた理由は回答者の居住地（都道府県）の分布状況の制約からである。

図表 4 - 9 から明らかなように、第 1 に、地方都市圏と大都市圏に関わらず、転職した割合は約 2 割で変わらない。第 2 に、転職した団塊世代がどのような媒体を利用したのかについてみると、地方都市圏の転職者は大都市圏と比較して、「公共職業安定所や人材銀行」を利用した団塊世代が約 10 ポイントも多くなっている。地方都市圏では、従業員規模が小さい企業が多く、こうした企業は無料で求人を受け付ける公共職業安定所や人材銀行に申し込みが多いため、地方都市圏の転職市場の整備には公共職業安定所の役割が重要になってくる。また、高齢者が雇用される可能性が高い雇用期間が短く、かつ、高い職業能力を必要としない求人については、公共職業安定所や人材銀行に企業が申し込みを行う可能性も高いと考えられるため、高齢者の転職市場の整備の観点からも公共職業安定所により多くの「ヒ

ト)、「カネ」の資源を投入する必要がある。

図表 4 - 9 団塊世代の転職行動—どのような媒体を利用したのか—

	2009年の状況(N=457)	
	地方都市圏 (N=166)	大都市圏 (N=291)
転職した	27.7% (100.0%)	29.6% (100.0%)
(方法) 公共職業安定所や人材銀行の紹介	34.8%	25.6%
新聞や雑誌などの求人広告で応募	4.3%	5.8%
民間の人材派遣会社や人材紹介会社からの紹介	2.2%	1.2%
今まで働いてきた企業や団体からの紹介	17.4%	18.6%
取引先企業や関連会社からの紹介	2.2%	3.5%
知人(学校の同窓会や近所)の紹介	10.9%	15.1%
親類(家族、親戚)の紹介	2.2%	0.0%
その他	26.1%	30.2%
転職していない	72.3%	70.4%

注：データの出所は高齢・障害・求職者雇用支援機構（2012）『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2011年調査—』。

5 節 おわりに—求められる地域における公共職業安定所と「高齢者雇用アドバイザー」⁴とのより一層の連携—

本章では、第1に、団塊世代を対象にしたアンケート調査を分析することを通じて、大都市圏と地方都市圏に注目し、団塊世代の就労状況・就労意欲について、地域間（大都市圏と地方都市圏）の比較を通して明らかにした。第2に、高齢・障害・求職者雇用支援機構が2009年度に実施した団塊世代調査（『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2011年調査—』）のデータの再分析から、団塊世代の転職行動（どのような媒体を活用したのか）や転職行動（どのようなルートとを用いて転職したのか）についても大都市圏と地方都市圏の特徴を整理した。

前者の分析により明らかになったことを整理すると以下ようになる。第1に、就業状態（「仕事に就いているかどうか」）についてみると、地域間の差は見られないが、就業している者の従業上の地位をみると、地方都市圏では若干、大都市圏よりも正社員が多く、非正社員が少なくなっている。雇用者に限定すると、地方都市圏では従業員規模が小さい企業に勤務している団塊世代、これに対して、大都市圏では従業員規模が大きい企業に勤務している団塊世代、が多くなっている。従事している職種についてみると、地方都市圏では大都市圏

⁴ 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、企業における条件整備の取組みを援助するため、高齢者雇用問題に精通した経営・労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、その高年齢者雇用アドバイザーによる相談助言活動、制度導入のインセンティブを付与する助成金支給業務を展開してきた。より詳しい高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助については、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページを参照。ホームページのアドレスは、http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/advisary_services.html。

と比較して、「管理的な仕事」に従事している団塊世代、これに対して、大都市圏では地方都市圏と比較して、「専門的・技術的な職種」及び「事務的な職種」に従事している団塊世代、が多くなっている。

第2に、仕事に就いている理由についてみると、大都市圏の団塊世代は、地方都市圏と比較して、仕事に就いている理由として、経済的な理由、社会的なつながり及び能力発揮の機会を挙げる者が多くなっている。

第3に、現在、就労していない団塊世代について、「働いていない理由」と「仕事を辞めた理由」の2つの観点からみると、地方都市圏では、大都市圏と比較して、働いていない理由として、「病気、または健康に自信がないから」及び「仕事能力が低下してきたから」を挙げる団塊世代が多くなっている。これに対して、大都市圏では、地方都市圏と比較して、「働かなくても暮らせるから」を挙げる団塊世代が多くなっており、地方都市圏では、働いていない理由として、健康及び仕事能力の低下、大都市圏では経済的理由、を挙げる団塊世代が多くなっている。他方、仕事を辞めた理由についてみると、地方都市圏では、大都市圏と比較して、仕事を辞めた理由として、「定年（または雇用期間満了）だったから」を挙げる団塊世代が多くなっている。これに対して、大都市圏では、地方都市圏と比較して、「趣味など仕事以外のことに注力したくなったから」を挙げる団塊世代が多くなっており、地方都市圏では、仕事を辞めた理由として、定年、大都市圏では趣味、を挙げる団塊世代が多くなっている。

第4に、今後の就労意欲についてみると、「現在、主に働いている」大都市圏の団塊世代は、地方都市圏の団塊世代と比較して、積極的就労希望者が少なく、他方、消極的就労希望者のなかでも「働きたくはないが、働かざるをえない」が多くなっている。他方、「働いていない団塊世代」の大都市圏の団塊世代は地方都市圏と比較して、消極的就労希望者が少なく、さらに、就労を希望していない者も多くなっている。

第5に、就労希望者に限定して、「どのような仕事に就きたいのか」についてみると、「現在、主に働いている」大都市圏の団塊世代は地方都市圏の団塊世代と比較して、「人から感謝される仕事」、「体の負担が少ない仕事」及び「収入が多い仕事」を希望する団塊世代が多くなっている。他方、「働いていない」大都市圏の団塊世代は地方都市圏の団塊世代と比較して、「人から感謝される仕事」を希望する団塊世代が多くなっている反面、「体の負担が少ない仕事」を希望する団塊世代は少なくなっている。

つぎに、後者の分析により明らかになったことを整理すると以下ようになる。第1に、団塊世代の求職活動についてみると、地方都市圏と大都市圏に関わらず、求職活動を実施した割合は約2割で変わらない。さらに、求職活動を行った団塊世代がどのような媒体を利用したのかについてみると、地方都市圏の求職者は大都市圏と比較して、「公共職業安定所や人材銀行」を活用した団塊世代が多くなっている。その理由は、地方都市圏は大都市圏と比較して、高齢者の求職者が活用できる媒体が多いためである。したがって、地方都市圏は大

都市圏以上に、高齢者の転職市場の整備に向け、これまで大きな役割を担ってきた、さらに、今後も役割を担うであろう公共職業安定所により多くの「ヒト」、「カネ」の資源を投入する必要がある。

第2に、団塊世代の転職行動についてみると、地方都市圏と大都市圏に関わらず、転職した割合は約2割で変わらない。さらに、転職した団塊世代がどのような媒体を利用したのかについてみると、地方都市圏の転職者は大都市圏と比較して、「公共職業安定所や人材銀行」を利用した団塊世代が約10ポイントも多くなっている。地方都市圏では、従業員規模が小さい企業が多く、こうした企業は無料で求人を受け付ける公共職業安定所や人材銀行に申し込むことが多いため、地方都市圏の転職市場の整備には公共職業安定所の役割が重要になってくる。

以上からわかることは、団塊世代の就労状況・就労意欲及び求職活動や転職活動は大都市圏の団塊世代と地方都市圏の団塊世代とは同じではないことである。

こうした状況を踏まえて、年齢にかかわらず働ける社会を構築するためには、制度的に65歳までの雇用確保が実現した現在、労働移動を円滑に進めるための対策も検討しなければならない時期にある。そのためには、高齢者の転職市場の整備に向け、これまで大きな役割を担ってきた、さらに、今後も役割を担うであろう公共職業安定所により多くの「ヒト」、「カネ」の資源を投入する必要がある。それは、中高年層のなかには、長期的、かつ、きめ細かくていねいな支援がなくては就職することが難しい層が存在しており、こうした対象層については、セーフティネットとしての公共職業安定所からの支援は不可欠である。とくに、大都市圏よりも地方都市圏での整備が急務である。

加えて、平成25年4月には改正高齢法が施行され、法制度の周知・指導を集中的に行う必要がある。そのためには、これまで以上に、公共職業安定所は高齢・障害・求職者雇用支援が認定している「高年齢者雇用アドバイザー」とのより一層の連携が重要になってくる。それは、法制度の変更に伴う企業への指導（改善が見られない事業主については勧告をするなど厳正な対応を行うこと）を行う組織と法制度の変更に伴う企業へのアドバイスを行う組織が同一であることは望ましくないためである。質の高い「高年齢者雇用アドバイザー」が各地域の安定所と密接な連携をはかり活動することができるかどうか、今後の各地域における高齢者雇用の推進に向けて大きなカギを握っている。

(大木栄一)

【参考文献】

大木栄一(1999)「媒介組織からみた企業間移動の特質と評価」高年齢者雇用開発協会『高年齢者の就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書』

大木栄一「転職と情報—成功した転職者にみる情報収集」『成長と人材—伸びる企業の人材育成』佐藤博樹・玄田有司編、勁草書房

- 鹿生治行 (2012) 「団塊世代の就業状況と転職行動」 高齢・障害・求職者雇用支援機構 『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2011年調査—』
- 黒澤昌子 (2001) 「中途採用市場のマッチング—満足度、賃金、訓練、生産性」 『日本労働研究雑誌第 499 号』
- 黒澤昌子 (2003) 「第 5 章 円滑な転職のための環境整備—知らせる仕組みと知る仕組み」 『成長と人材—伸びる企業の人材育成』 佐藤博樹・玄田有史編、勁草書房
- 菊澤研宗 (2006) 「経営者行動の心理会計分析—行動取引コストアプローチ」 『三田商学研究第 49 巻第 4 号』
- 厚生労働省 (2011) 「今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」
- 高木朋代 (2008) 『高齢者雇用のマネジメント—必要とされ続ける人材の育成と活用』 日本経済新聞出版社
- 蔡イン錫・守島基博 (2002) 「転職理由と経路、転職結果」 『日本労働研究雑誌第 506 号』
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2011) 『首都圏におけるエイジフリー社会構築に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書 (平成 22 年度)』
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2013) 『企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書 (24 年度) —高齢期のエンプロイアビリティ向上に向けた支援と労働市場の整備に関する調査研究会報告書』
- 中村二郎 (2002) 「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」 『日本労働研究雑誌 506 号』
- 守島基博 (2001) 「転職経験と満足度—転職ははたして満足をもたらすのか」 『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』 猪木武徳・連合総合生活研究所編著、東洋経済新報社
- 渡辺深 (2014) 『転職の社会学—人と仕事のソーシャル・ネットワーク』 ミネルヴァ書房
- Granovetter, M. (1974) *Getting a Job*, University of Chicago Press (渡辺深訳 『転職—ネットワークとキャリア研究』 ミネルヴァ書房、1998 年)
- Tversky, A. and Kahneman, D. (1981) "The Framing of Decisions and the Psychology of Choice" *Science, New Series*, Vol. 211, No. 4481