

中高年世代の働く意識 ～定年を前にどのような状況にあるか～

2021年5月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

■本レポートは主に「マイナビライフキャリア実態調査」からデータを抽出しています。

<調査目的> 就業・非就業に関わらず就労意識を中心にライフキャリアに関わる様々の項目に関して実態と傾向を明らかにする

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 15歳以上の男女

<回答数> 14,333サンプル

*本レポートでは「年齢：25歳以上」かつ「2020年8月時点の就業形態：正社員」であった4,189サンプルの回答結果を利用

<実施期間> 本調査：2020年9月24日（木）～9月29日（火）

<実施機関> 株式会社インテージ

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

※n=30以下は参考値としております。

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail：myrm@mynavi.jp

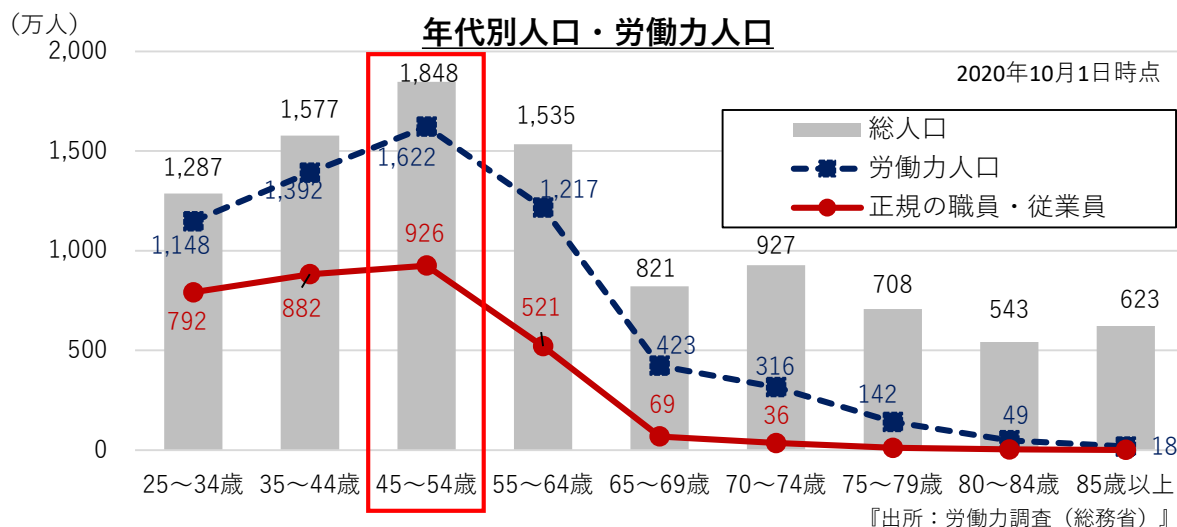
■はじめに	P.3
■「中高年世代」とは～現在の45～54歳の置かれた状況～	P.4
・30年間で変化した「良い企業」 ・中高年は役職者の多い世代 ・キャリア危機にさらされやすい中高年世代	
■「中高年世代」の働くことへの意識（現状の把握）	P.8
・中高年の「仕事・私生活に対する満足度」は低い ・「仕事への満足度」に影響を及ぼしている要因 └仕事への満足度が高いグループでは「業務全体の理解」が高い └仕事への満足度が高いグループでは「自己裁量権がある」が高い └自分のキャリアの市場価値を客観視できていない中高年世代 └仕事における「自身の強み」に特徴のない中高年世代 ・ここまでのまとめ	
■「中高年世代」の働くことへの意識（今後について）	P.18
・「65歳まで働きたい」が最多 ・中高年世代は人生設計を真剣に考えたり人生を主体的に送っていると感じたりする割合が低い ・「現在の職場で働きたい」は年齢とともに増加 ・転職へのネガティブイメージが強い中高年世代 ・転職理由、中高年世代は不満要素の解消のため。若い世代、シニア世代は自己成長・スキルアップのため	
■本調査から見てきた課題と解決するためにどうすればよいか	P.24
■本レポートの問題点	P.26
■ウェイトバック集計について	P.27

■はじめに

人生100年時代に向けて「若者から高齢者まで全ての国民に活躍の場を」という号令のもと「高年齢雇用安定法」が改正され、2021年4月施行で定年年齢を70歳まで引き上げることが努力目標となった。70歳雇用時代の到来と言われる一方で、多くの企業では「役職定年」が設けられ、必ずしも“現役”時代の役職や給与で働き続けることができるわけではない点には注意が必要だ*1。『新卒入社から定年退職まで1社で完結し老後は悠々自適な余生を』というライフプランはもはや幻となっており、役職定年や定年を前に改めて自分のキャリアを見直す必要性に迫られているといえるだろう。

*1：2020年12月に実施した「マイナビ人材ニーズ調査」によると、半数を超える企業が「定年年齢」を60歳と定めているが、「役職定年年齢」については55歳としている企業が12.6%、「55歳未満」「55～60歳未満」とする企業を合わせると約2割が60歳より前に設定している。

本レポートではそうした転機を前にキャリアの再考が必要となる45～54歳にあたる「中高年世代」に注目している。そのなかでも「50～54歳」は入社時期がちょうどバブル期だったこともあり『バブル世代』などと言われているが、入社直後にバブル崩壊を経験し、最も変化の大きい経済環境を渡り歩いてきたとも言える。世代別にみた労働人口は最も多く、限られたポストに対する競争も激しく、昇進が見込めないことからキャリアが行き詰まる『キャリア・プラトー*2』に陥りやすい状況であったとも言われてきた。職業社会における存在感が大きく、定年を前に今後の人生について考えさせられる世代として「45～54歳」の現状、そして今後の「働くことへの意識」を明らかにしていきたい。



*2：プラトー（plateau）とは直訳すると「高原」だが、ここでは「停滞状態」を示す言葉として使われている。『キャリア・プラトー』とは、これまでキャリアの山を登ってきた社員がそれ以上の昇進といったステップアップを期待できなくなる状態（高原状態）を示す。

「中高年世代」とは

～現在の45～54歳の置かれた状況～

■30年間で変化した「良い企業」

現在、50代前半の人が大学生～若手社員であった1990年と2020年の企業人気ランキング*³上位企業を比較すると、「良い企業」の定義がこの30年で大きく変化している様子がわかる。1990年は文系であれば銀行・商社、理系であれば電気・機械系メーカーと特定の業種に偏っている印象があるが、2020年はバリエーション豊かになっており、**価値観が多様化している**と感じさせる。

*3：企業人気ランキングは『志望企業に投票する』ことを就職活動生に呼び掛けて実施している「就職したい企業」としての人気ランキングである。

【文系】

1990年		2020年	
順位	企業名	順位	企業名
1	全日本空輸	1	J T B グループ
2	三井物産	2	全日本空輸(A N A)
3	伊藤忠商事	3	東京海上日動火災保険
4	三菱銀行	4	日本航空 (JAL)
5	日本航空	5	オリエンタルランド
6	住友銀行	6	伊藤忠商事
7	東海旅客鉄道	7	ソニー
8	富士銀行	8	味の素
9	N T T (日本電信電話)	9	ニトリ
10	東京海上火災保険	10	ソニーミュージックグループ

1990年に上位にランクインしていたメガバンク、インフラ企業に代わり、2020年ではメーカーやサービス系企業がランクインしており、業種はバラエティに富むようになった。

【理系】

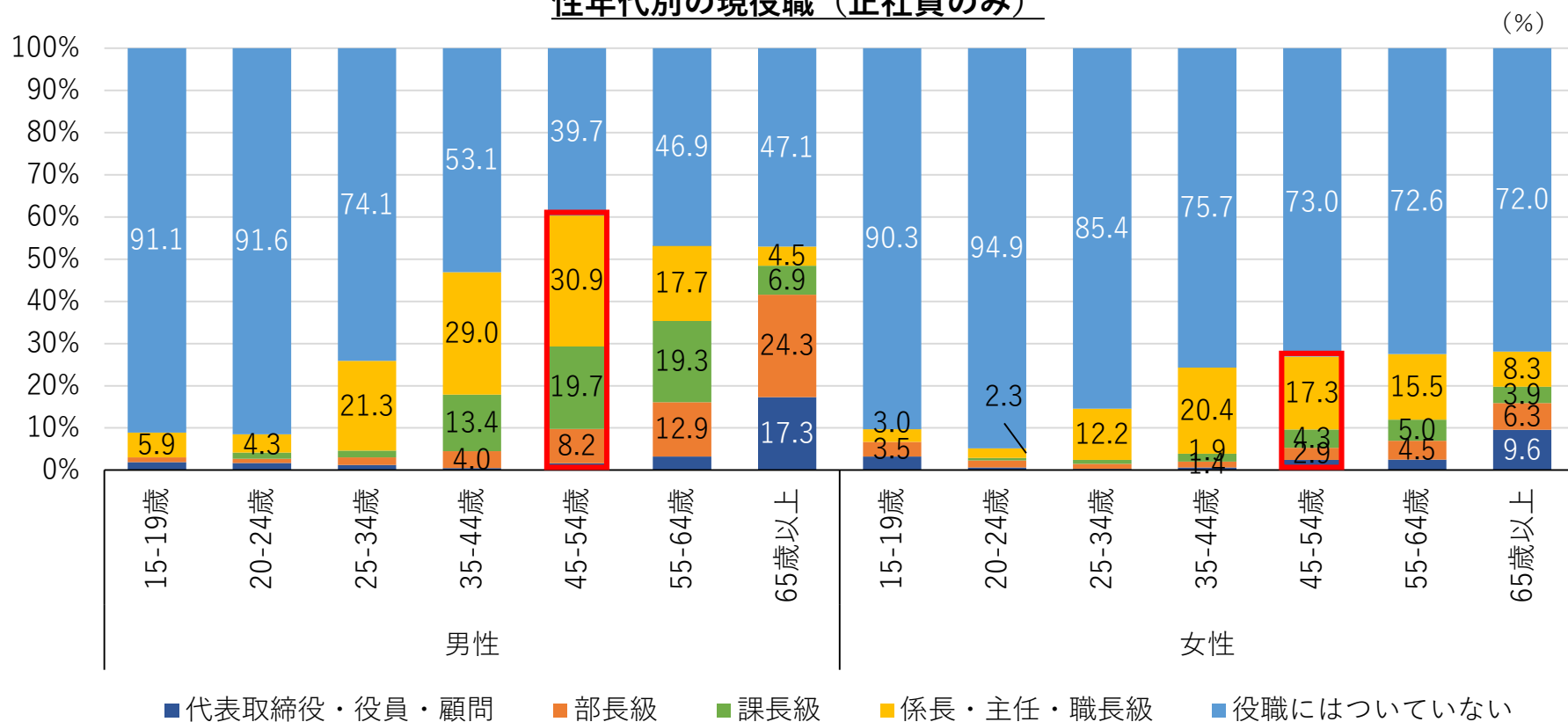
1990年		2020年	
順位	企業名	順位	企業名
1	N E C (日本電気)	1	ソニー
2	ソニー	2	味の素
3	富士通	3	富士通
4	N T T (日本電信電話)	4	サントリーグループ
5	日本アイ・ピー・エム	5	トヨタ自動車
6	松下電器産業	6	N T T データ
7	日立製作所	7	カゴメ
8	日産自動車	8	資生堂
9	本田技研工業	9	明治グループ (明治・Meiji Seika ファルマ)
10	トヨタ自動車	10	日立製作所

1990年のランキングは自動車メーカーと電気・機械系メーカーで占められていたが、2020年は食品メーカー、情報・通信などが加わり、業種はバラエティに富むようになった。

■中高年は役職者の多い世代

正社員に限定して性年代別の現在の役職をみると、男女ともに年齢とともに役職者の割合は増えていくが、一般的に役職定年の年齢として設定されることの多い55歳を境に「役職にはついていない」の割合が再び増加に転じる。性別による差がみられる点是否めないが、男性に限定すると役職についている割合が最も高いのは「45～54歳」となっており、「45～54歳」は役職者の多い世代であると言えるだろう。

性年代別の現役職（正社員のみ）

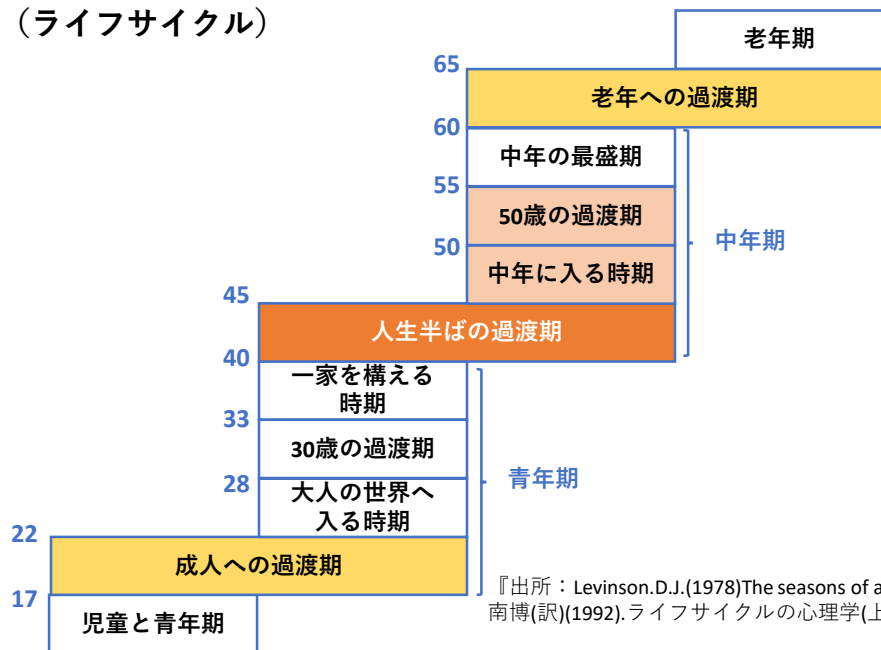


■ キャリア危機にさらされやすい中高年世代

これまで現在の日本における「45～54歳」について述べたが、そもそも「中高年」世代はキャリア危機にさらされやすい世代といえる。D.レビンソンは、人生の発達段階を四季になぞらえて提唱した「人生の四季（ライフサイクル）」で、人生には「安定期」と「過渡期」が繰り返し起き、40～45歳に迎える「人生半ばの過渡期」は中年期への架け橋であり、今まで無視してきた自己の側面に目を向ける時期、生活構造の変化を踏まえて新しい生活構造を作り上げることが課題である。もしこの課題がうまく達成できなければ「45～50歳」で安定期を迎えることができず、中年の危機が待ち構えていることもありうるとしている（レビンソン,1978）。

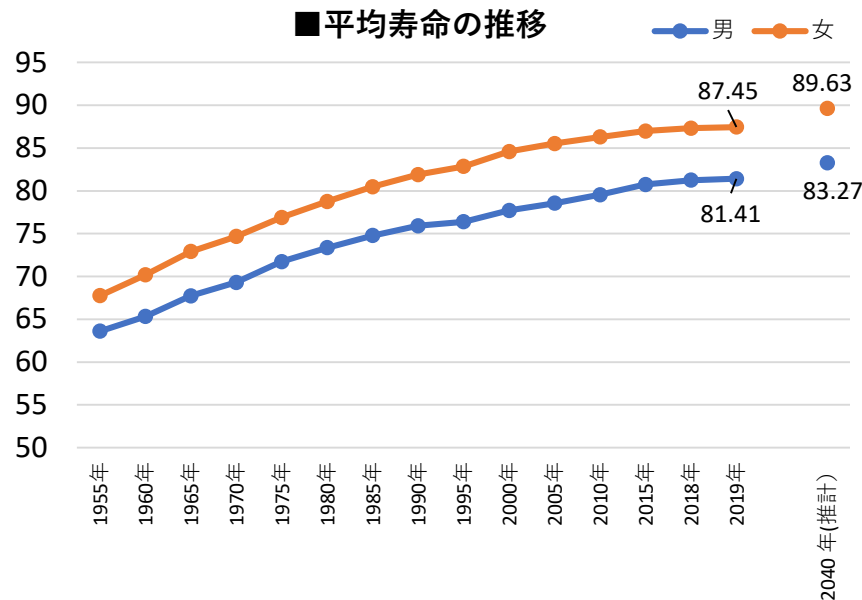
また、これまでは65歳以上はまとめて「老年期」とされてきたが、平均寿命は男女とも80歳を超え、先述したとおり「人生100年時代到来」などと言われている。定年年齢の引き上げも努力義務として課されており、今後は65歳以降も働き続けることが一般的になるだろう。そうすると「老年への過渡期」は引退に向けた準備というより新たなキャリアを模索する時期となる。今後「中高年」の時期をどのように過ごすか、その重要性はさらに増すだろう。

■ レビンソンの発達段階（ライフサイクル）



『出所：Levinson,D.J.(1978)The seasons of a man's life. 南博(訳)(1992).ライフサイクルの心理学(上)講談社』

■ 平均寿命の推移



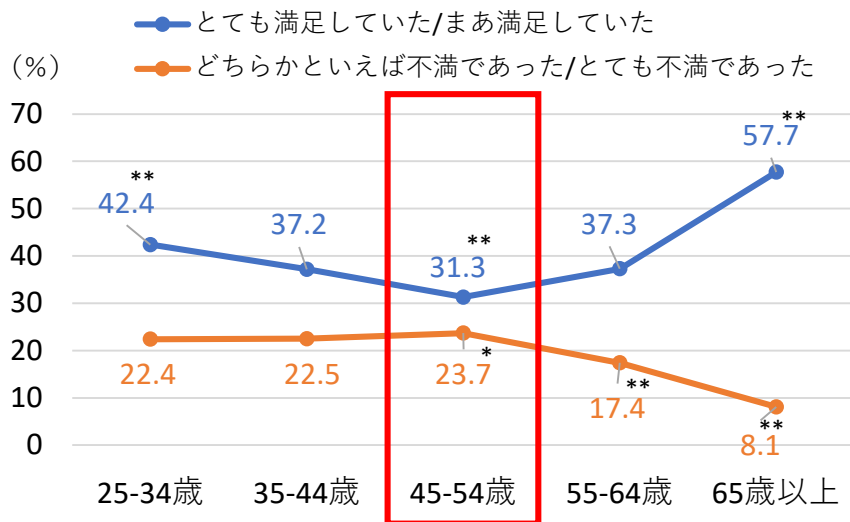
『出所：2019年までは厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「令和元年簡易生命表」、2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」における出生中位・死亡中位推計』

「中高年世代」の 働くことへの意識 (現状の把握)

■中高年世代の「仕事・私生活に対する満足度」は低い

年代別に「仕事に対する満足度」「私生活に対する満足度」を比べると、すべての年代で満足している人の割合が不満である人の割合より高い傾向にあった。しかし、そのなかでも「**45～54歳**」は仕事・私生活いずれにおいても、満足している人の割合が他の年代より低い傾向がみられた。

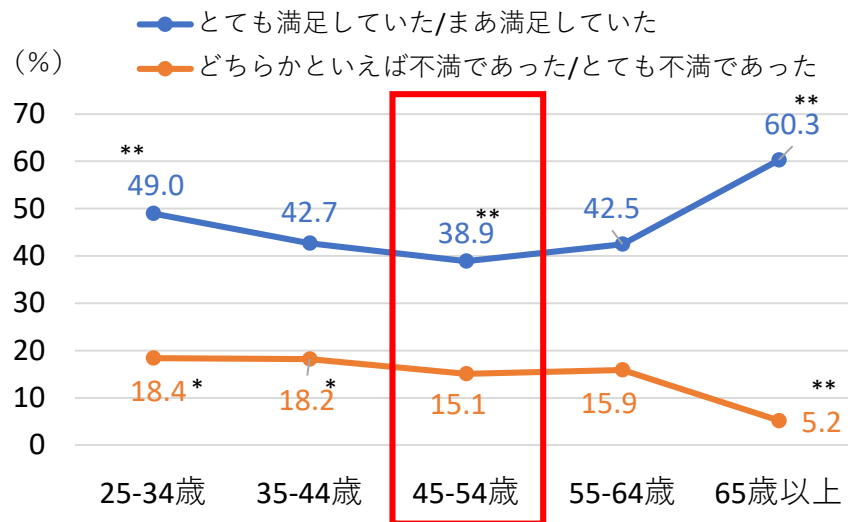
仕事に対する満足度



「25歳以上の正社員」全体の平均値と比較して有意差あり

**p<0.01、*P<0.05

私生活の満足度



「25歳以上の正社員」全体の平均値と比較して有意差あり

**p<0.01、*P<0.05

本レポートでは「仕事に対する満足度」に注目してこの後の各種分析を行っているが、「仕事に対する満足度」と「私生活の満足度」の相関係数を調べたところ、0.56となり、中程度の相関がみられることは確認している。

仕事
に対する
満足度

$r=0.56$

私生活
の
満足度

■ 「仕事への満足度」 に影響を及ぼしている要因

ここで、下記に示す「仕事に関する価値観」のうち「仕事への満足度」に対して影響を及ぼしている項目について年代別（25歳～64歳）で違いがみられるのかを重回帰分析を用いて調べた（結果は次ページ）。

■仕事に関する価値観 設問一覧

※「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」の5件法で回答を取得。あてはまる度合いを1（あてはまらない）～5（あてはまる）として分析を行った。

- ①業務内容そのものに満足感があつた
- ②職場の人間関係に満足感があつた
- ③仕事を通じた自己成長の実感を感じていた
- ④将来のキャリアの見通しが開けた
- ⑤これまでの職務経歴に満足していた
- ⑥活気をもって働くことができていた
- ⑦熱心に仕事に取り組んだ・夢中になって仕事をしていた
- ⑧常に忙しく、多くの仕事を行っていた
- ⑨どんなときも、一所懸命に働かなければいけないと感じていた
- ⑩仕事において自分が何を期待されているか理解している
- ⑪仕事において日々自分の力を発揮できる機会を与えられている
- ⑫良い仕事をしたと認められたり、称賛されることがある
- ⑬上司や同僚に、気にかけてもらえている
- ⑭職場に自分が成長するよう励ましてくれる人がいる
- ⑮職場で自分の意見は取り入れられている
- ⑯会社のミッションや目的、会社の理念や目標への共感・納得感がある

■重回帰分析（次ページ）

- ・目的変数 | 仕事への満足度
- ・説明変数 | 仕事に対する価値観（上記参照）

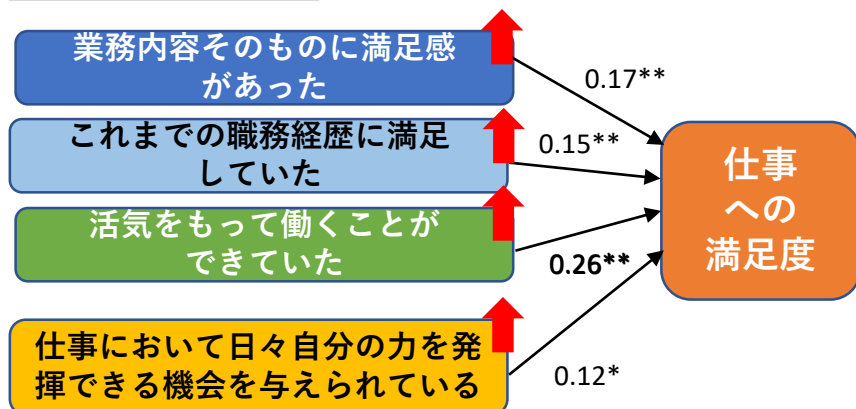
- ・表中の数値：標準偏回帰係数（0.1以上を抜粋）
※小数点以下第三位を四捨五入
- ・* : 5%水準で有意
- ・** : 1%水準で有意

■年代別「仕事への満足度」に影響を及ぼしている要因

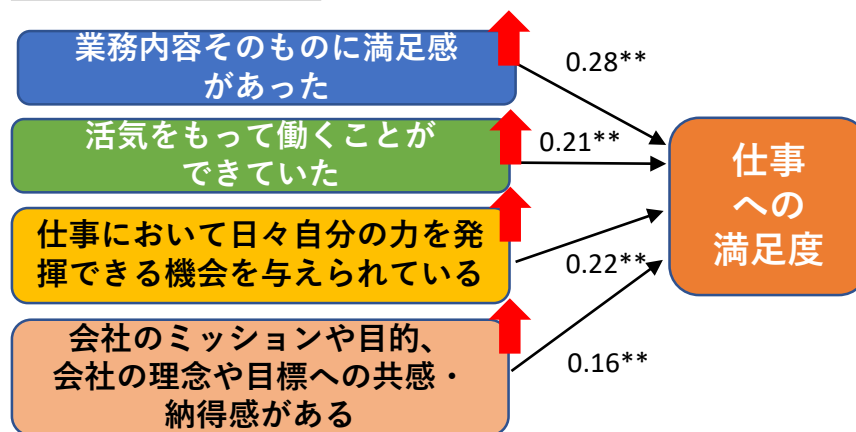
全ての年代で共通していたのは「業務内容そのものに満足感があつた」。また若い世代では「活気をもって働くことができた」、「55～64歳」においては「良い仕事をしたと認められたり、称賛されることがある」がプラス要因としてみられた。「45～54歳」に特徴的なのは「職場に自分が成長するよう励ましてくれる人がある」がマイナス要因*4となっていた点だ。

*4：この項目は他の年代でも係数はマイナスの値になっていたが有意であったのは「45～54歳」のみだった。

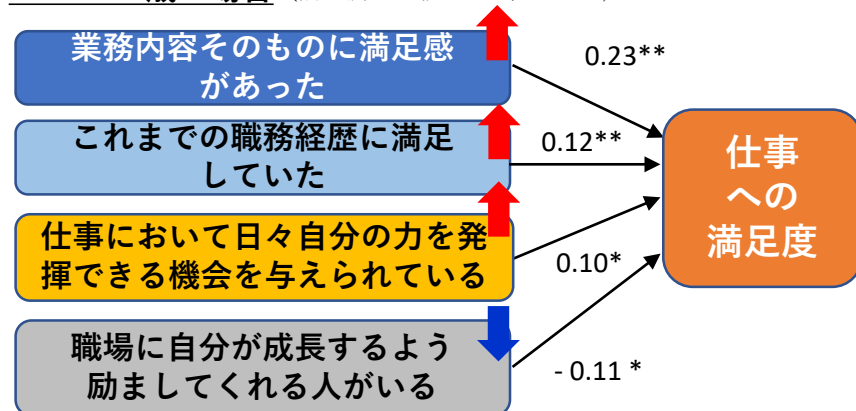
■25～34歳の場合（調整済みR²値=0.42、n=683）



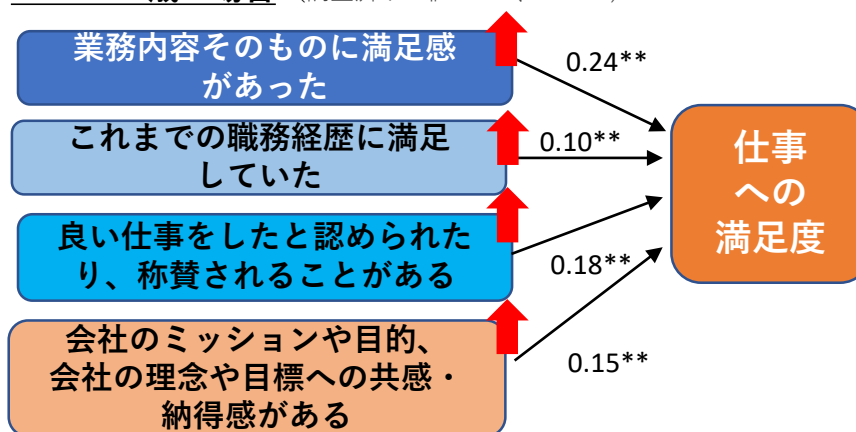
■35～44歳の場合（調整済みR²値=0.48、n=699）



■45～54歳の場合（調整済みR²値=0.55、n=741）



■55～64歳の場合（調整済みR²値=0.40、n=708）

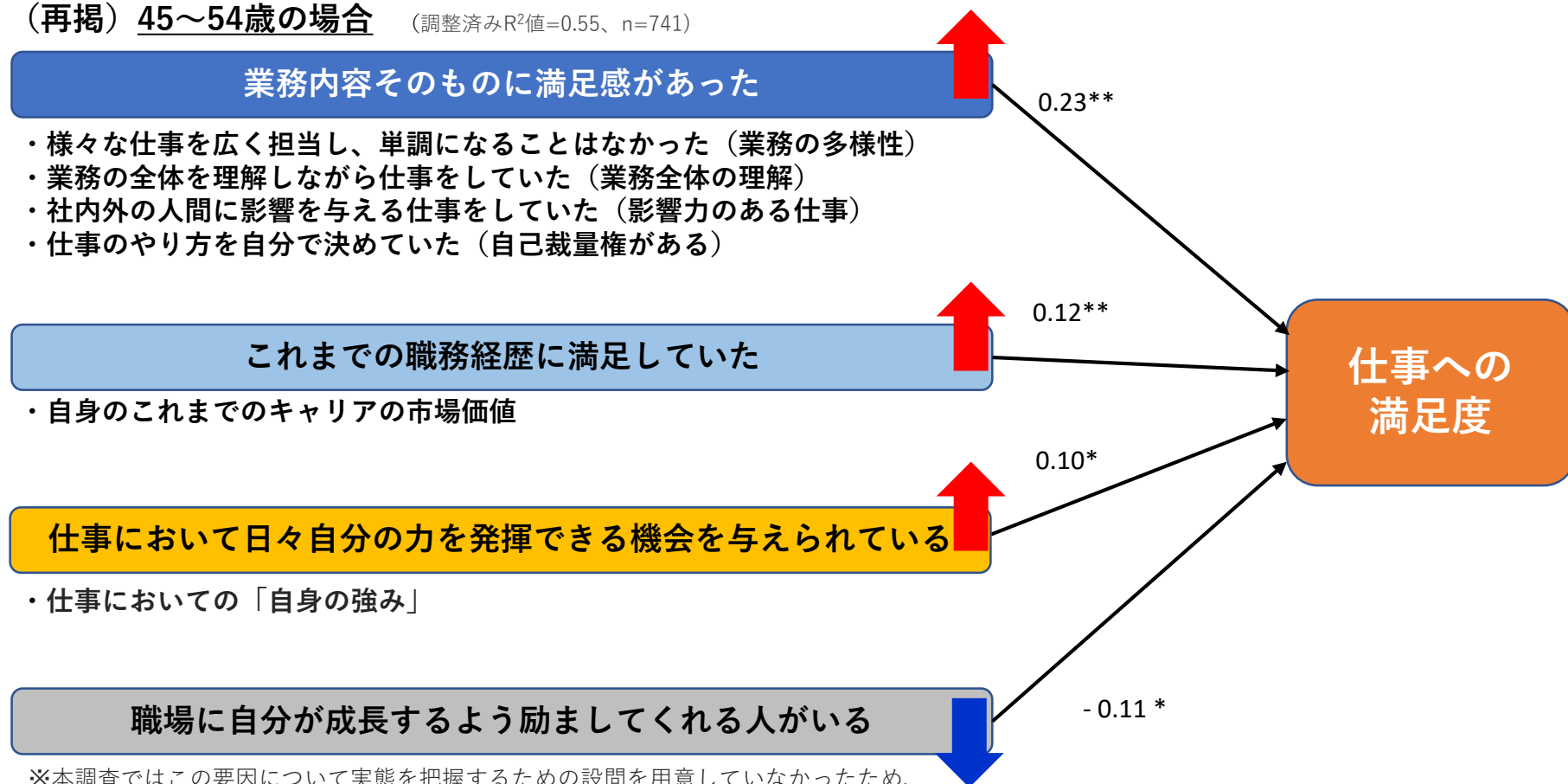


■45～54歳「仕事への満足度」に影響を及ぼしている要因

本調査で取得した設問のうち、45～54歳の「仕事の満足度」に影響を与えている要因に関連する設問項目を以下の通りピックアップし、年代別や仕事の満足度の高低別で違いがあるのかを確認した（結果は次ページ以降に記載）。

※ただし、本調査内の設問で全てを表現しきれない部分がある点を先に断っておく必要があるだろう。不足分は次回以降の調査で改めて検証したい。

（再掲）45～54歳の場合 （調整済みR²値=0.55、n=741）



※本調査ではこの要因について実態を把握するための設問を用意していなかったため、検証はできていない。

■仕事への満足度が高いグループでは「業務全体の理解」が高い

業務内容そのものに
満足感があった



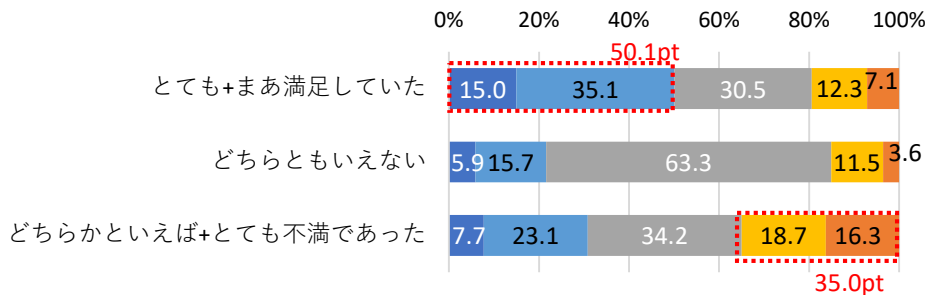
「様々な仕事を広く担当し、単調になることはなかった（＝業務の多様性）」と「業務の全体を理解しながら仕事をしていった（＝全体の理解）」のあてはまり度をそれぞれ「仕事への満足度」別に比較すると、満足度が高いグループで、両項目とも「あてはまる」との回答割合が高いが、特に「全体の理解」でその傾向が強い。

45～54歳に限定すると、仕事への満足度が高いほど「全体の理解」に関して「あてはまる」との回答割合が高く、8割を超えた。

様々な仕事を広く担当し、単調になることはなかった

（業務の多様性）

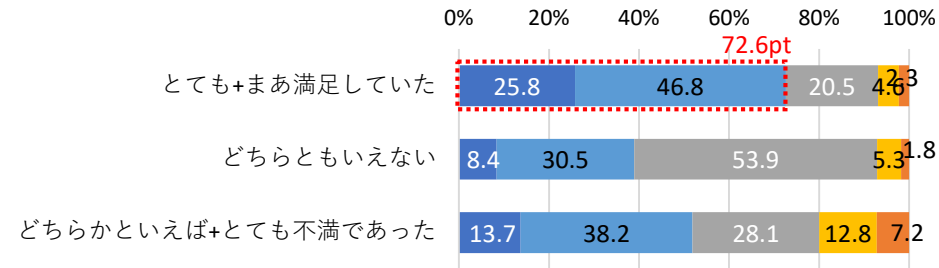
- あてはまる
- どちらかというにあてはまる
- どちらともいえない
- どちらかというにあてはまらない
- あてはまらない



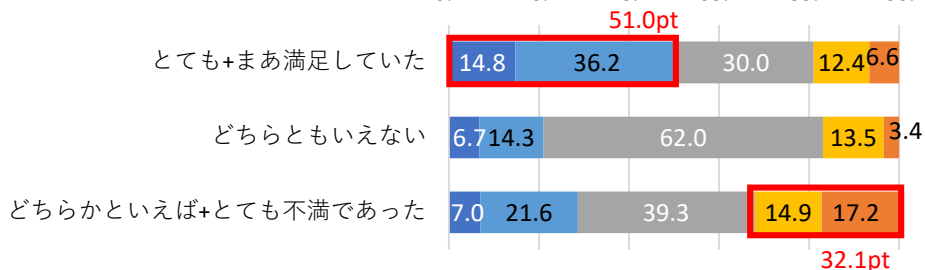
業務の全体を理解しながら仕事をしていった

（業務全体の理解）

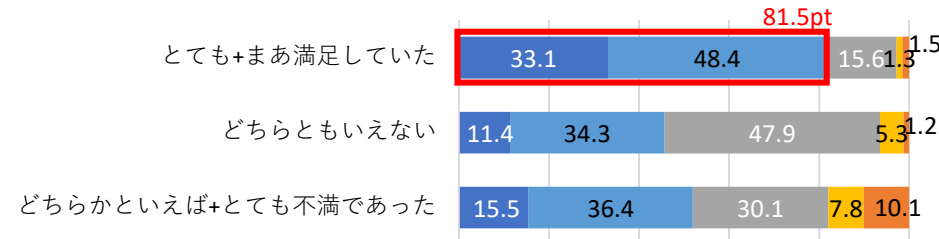
- あてはまる
- どちらかというにあてはまる
- どちらともいえない
- どちらかというにあてはまらない
- あてはまらない



■45～54歳のみ



■45～54歳のみ



■仕事への満足度が高いグループでは 「自己裁量権がある」が高い

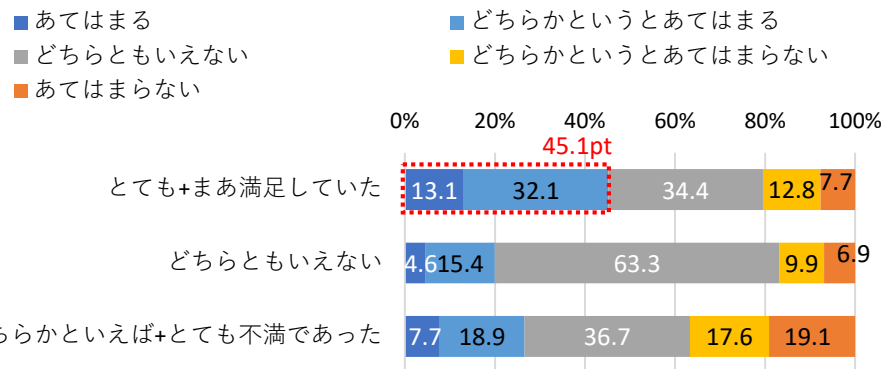
業務内容そのものに
満足感があつた



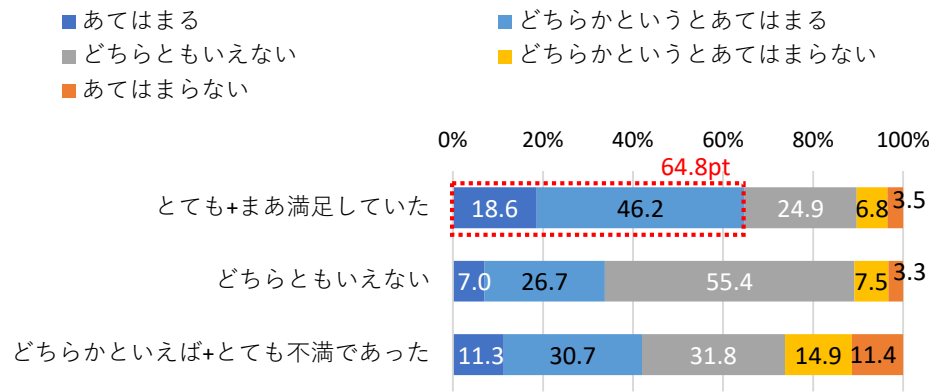
「社内外の人間に影響を与える仕事をしていた（＝影響力のある仕事）」と「仕事のやり方を自分で決めていた（＝自己裁量権がある）」のあてはまり度をそれぞれ「仕事への満足度」別に比較すると、満足度が高いグループで、両項目とも「あてはまる」との回答割合が高いが、特に仕事のやり方を自分で決めていた（＝自己裁量権がある）」でその傾向が強い。

45～54歳に限定すると、仕事への満足度が高いほど「自己裁量権がある」にあてはまるとする回答割合が特に高かった。

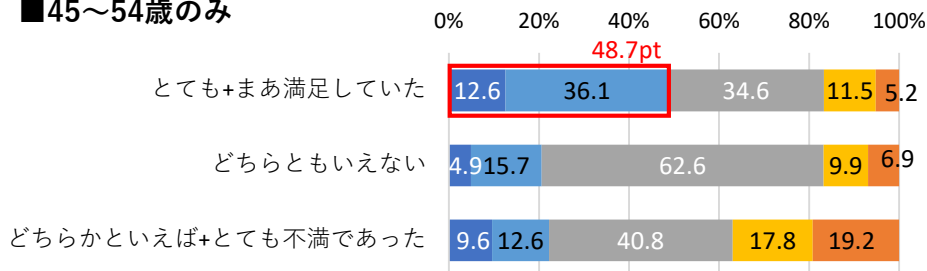
社内外の人間に影響を与える仕事をしていた
(影響力のある仕事)



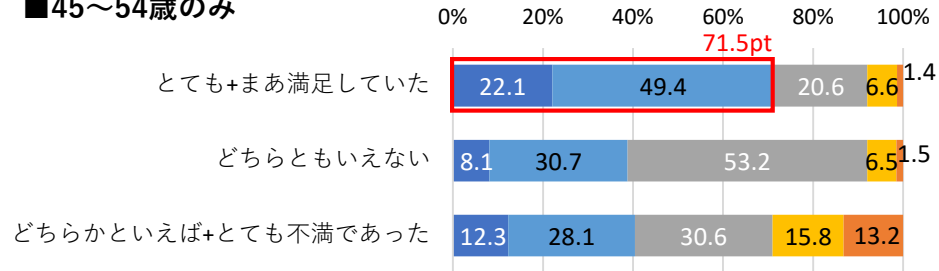
仕事のやり方を自分で決めていた
(自己裁量権がある)



■45～54歳のみ



■45～54歳のみ



■自分のキャリアの市場価値を客観視できていない中高年世代

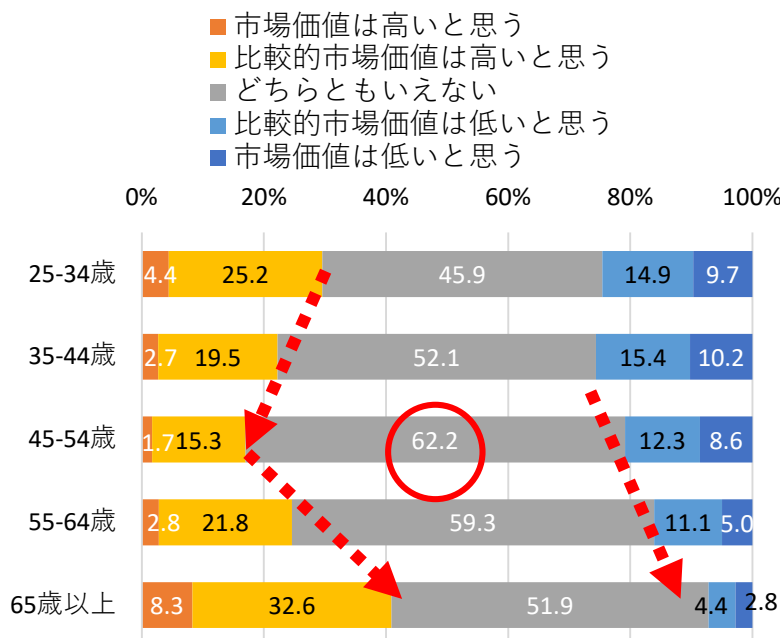
これまでの職務経歴に満足していた

「仕事への満足度」が高いと「自分のキャリアの市場価値」が高く、「仕事への満足度」が低いと「自分のキャリアの市場価値」も低い。45～54歳でも同様の傾向が見られたが、他の世代に比べると「どちらともいえない」という回答割合が特に高い。「仕事への満足度」について「どちらともいえない」と回答したグループでは77.5%が「自分のキャリアの市場価値」についても「どちらともいえない」と回答している。

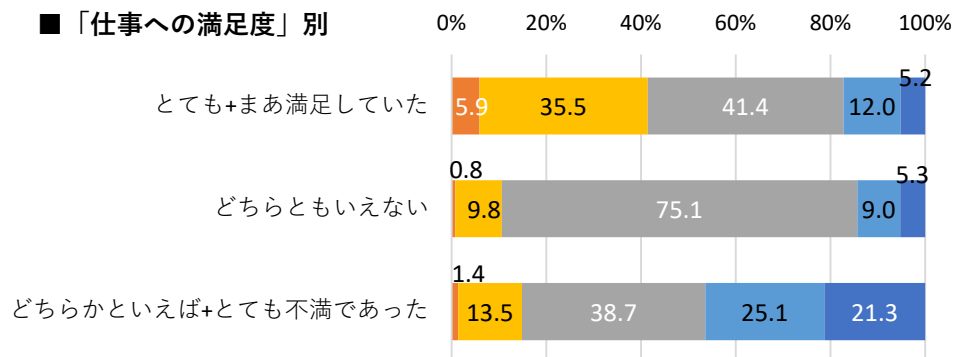
このことより、自分のキャリアの市場価値を客観視できていない様子が見えてくる。

これに対して、正社員として働いている「55-64歳」「65歳以上」では、市場価値は高いとする割合が増えている。役職定年や定年を迎える前後でキャリアの棚卸をする機会を得て、それを乗り越える経験をしたためだと推察される。

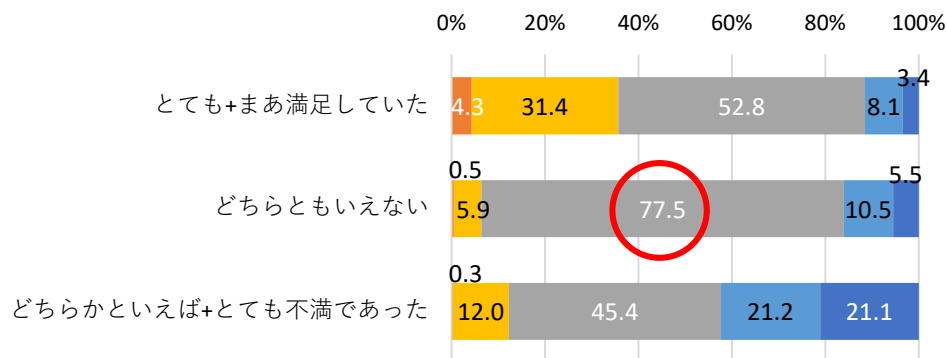
自身のこれまでのキャリアの市場価値



■「仕事への満足度」別



■「仕事への満足度」別 45～54歳のみ

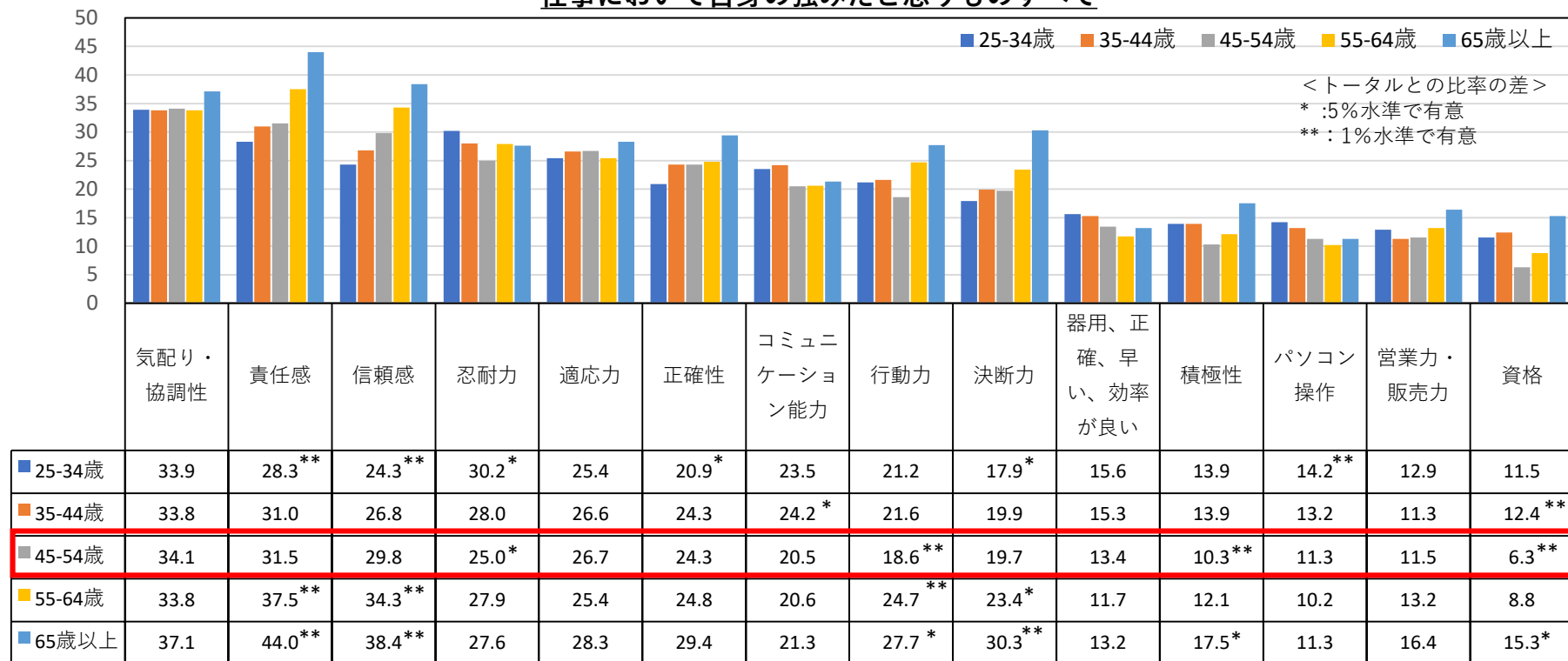


■仕事における「自身の強み」に特徴のない中高年世代

仕事において日々自分の力を発揮できる機会を与えられている

仕事における自身の強みについて年代別で見ると、全体平均と比べて有意に高い割合だったのは「25～34歳」では「パソコン操作」、「35～44歳」では「資格」であり、いずれも自身のスキルに関する項目だった。また「55～64歳」「65歳以上」では「責任感」「信頼感」「行動力」「決断力」といった長年の経験がベースとなる項目だった。一方、「45～54歳」では全体平均より有意に高い項目はない。
若い世代とシニア世代の端境期にあり、どちらの要素も持っているといえるが、そのために特徴的な「強み」が見出しづらい状況にあることが予想される。

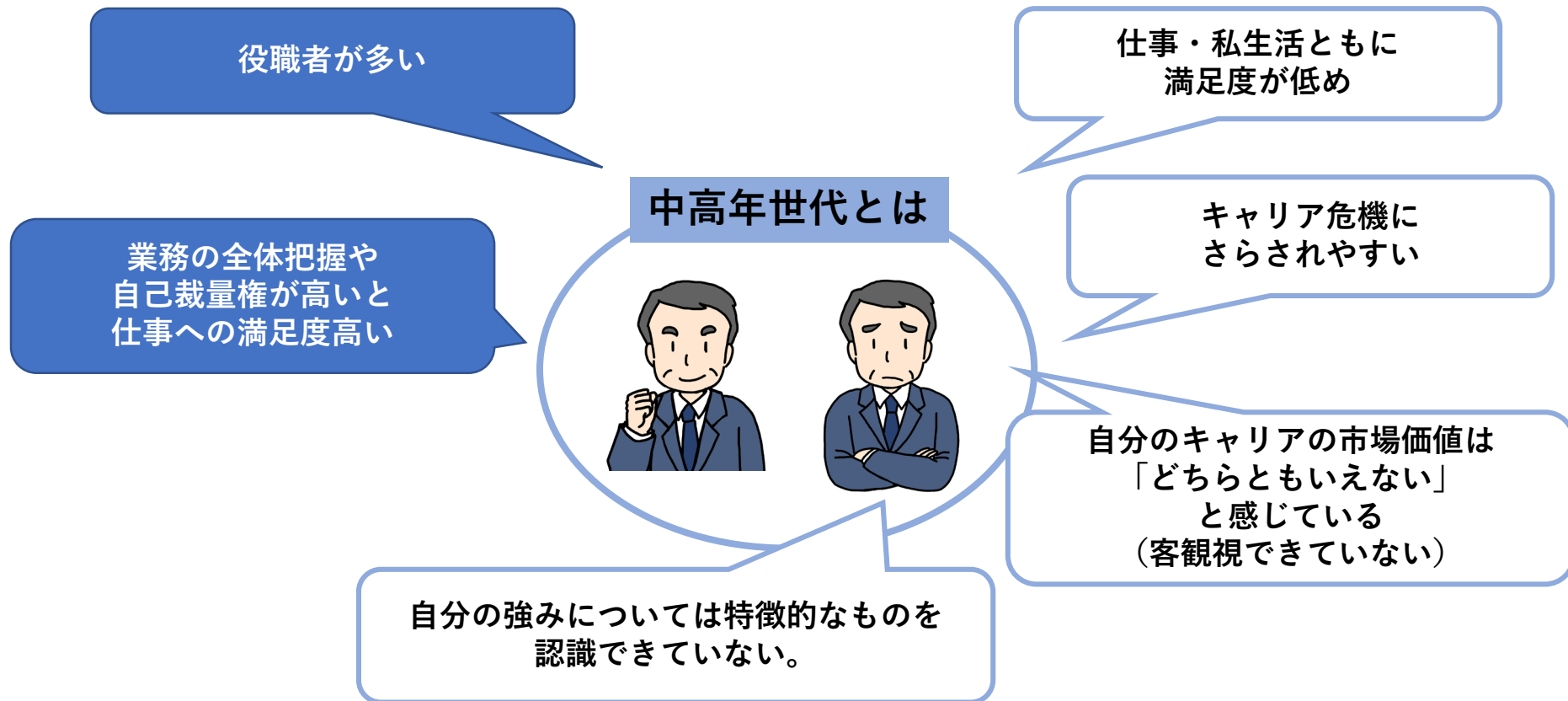
仕事において自身の強みだと思うものすべて



【下記選択肢より全体の割合が10.0%を超える項目のみグラフ内に表示】

営業力・販売力、語学力、資格、パソコン操作、人脈、コミュニケーション能力、ホスピタリティ（接客力・マナー・サービス精神など）、リーダーシップ、責任感、積極性、先見性、判断力、決断力、忍耐力、信頼感、正確性、行動力、気配り・協調性、適応力、器用、正確、早い、効率が良い、法務・経理などの専門知識、その他の専門知識

■ここまでのまとめ



年代別労働人口が多く、役職者が多い世代であり、ビジネスの現場では中心になって活躍する世代である。一方で、自分自身のキャリア市場価値や強みを具体的にイメージできていない状況が見えてきた。



中高年世代は「今後」についてどのように考えているのだろうか。

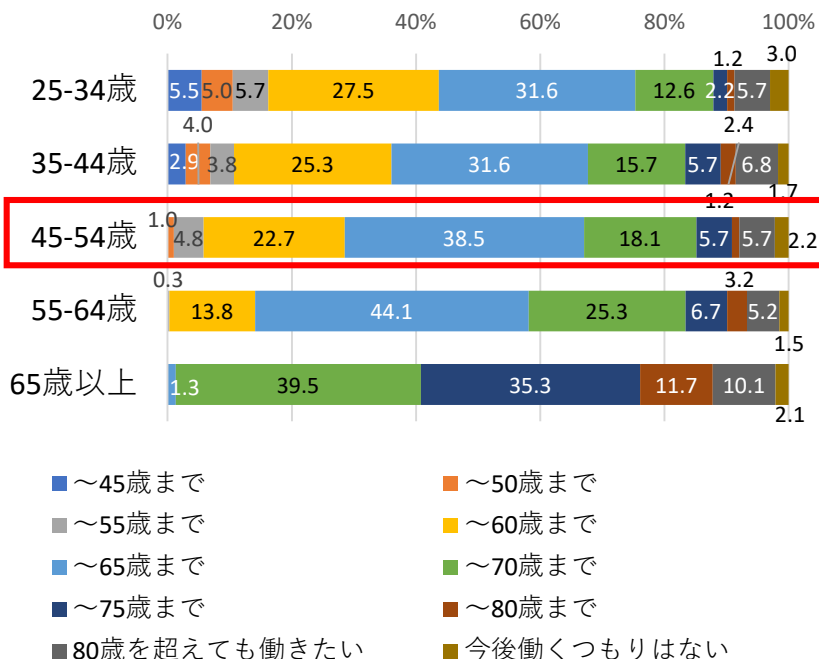
中高年世代の 働くことへの意識 (今後について)

「65歳まで働きたい」が最多

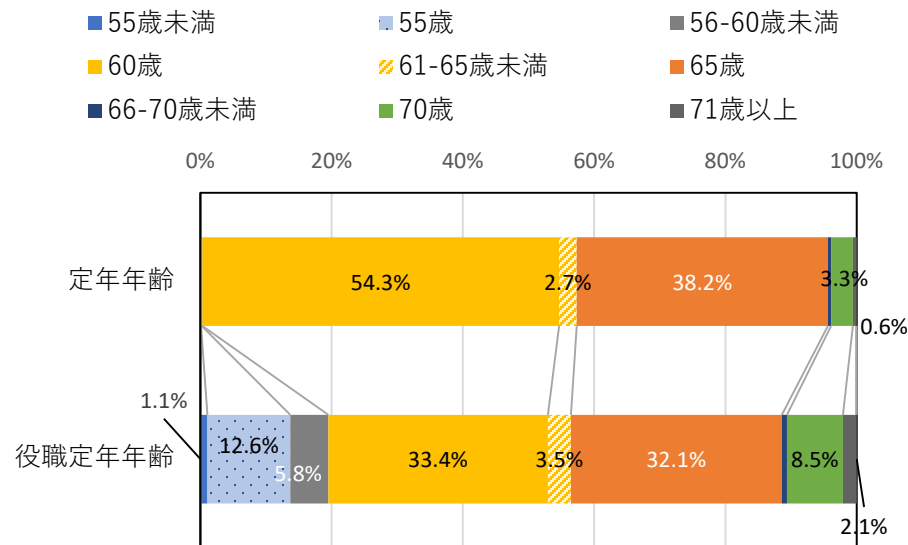
「何歳まで働きたいか」を聞いたところ、65歳以上を除いたすべての年代で「65歳まで」が最多となった。現在、定年年齢が徐々に引き上げられており、2025年4月には「65歳まで」の継続雇用が義務づけられることが決まっている。

2021年4月に定年年齢を70歳とすることが努力義務となったが、2020年12月時点の調査で定年年齢は「60歳」である企業が半数を超え、次いで「65歳」が38.2%だった。「70歳」としている企業は3.3%とまだ少数派ということもあり、個人の意識としては「65歳まで」がイメージしやすいようだ。

何歳まで働きたいか



定年年齢と役職定年年齢

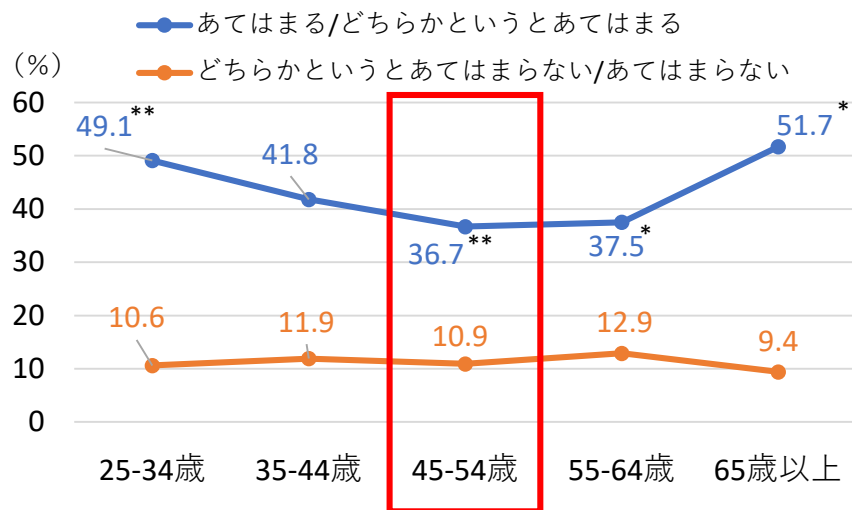


『出所：マイナビ人材ニーズ調査（2020年12月調査）』

■中高年世代は人生設計を真剣に考えたり 人生を主体的に送っていると感じたりする割合が低い

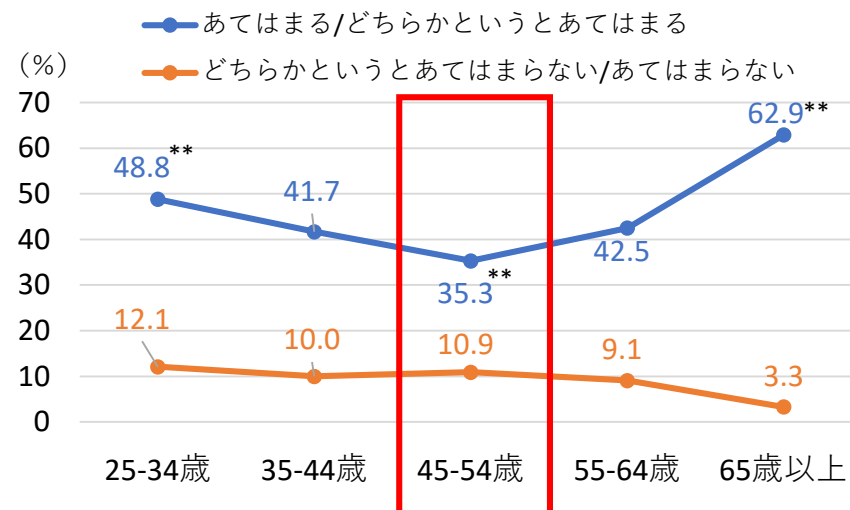
「人生設計について真剣に考えている」割合、「自分の人生を主体的に送っている」割合はいずれの年代でも『あてはまる』が高い傾向にあるが、「45～54歳」は全体に比べると低い傾向にある。

人生設計は自分にとって重要な問題なので、
真剣に考えている



「25歳以上の正社員」全体の平均値と比較して有意差あり
**p<0.01、*P<0.05

自分の人生を主体的に送っている



「25歳以上の正社員」全体の平均値と比較して有意差あり
**p<0.01、*P<0.05

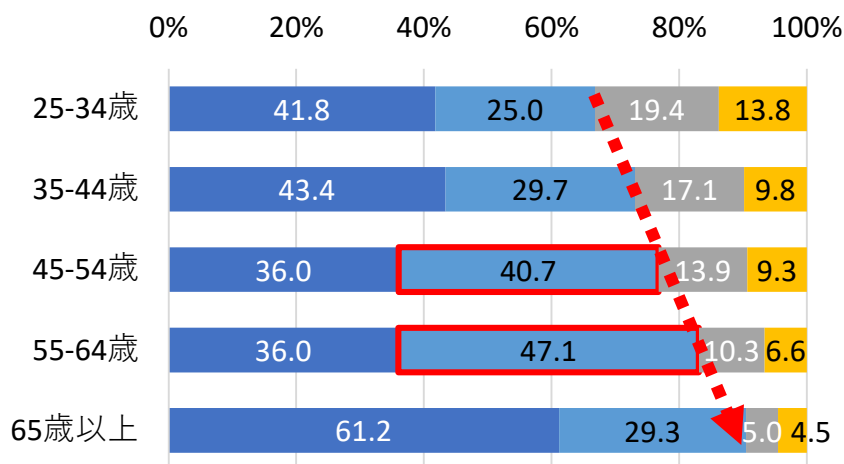
■ 「現在の職場で働き続けたい」 は年齢とともに増加

「現在の職場で働き続けたい」割合は年齢とともに増加し、特に「**45～54歳**」「**55～64歳**」では「**定年や契約完了までは働き続けたい**」の割合が高い。若い世代に比べると具体的なゴール設定をしながら現在の職場で働くことを望んでいる様子が見えてくる。

「**自身の人生設計やキャリアプランを考えた**」割合は「**45～54歳**」で最も低くなるが、以降も微増にとどまっている。時々、考えることはあるものの、年齢とともに定年などのイメージが強くなり、その後について考える機会は少なくなっていくようだ。

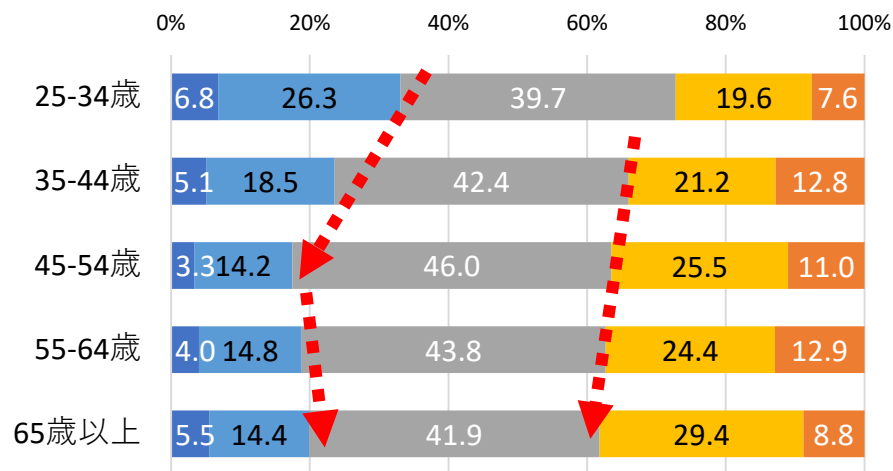
現在の職場で今後働き続けたいか

- 期間に関係なく出来るだけ長く勤めたい
- 定年や契約完了までは働き続けたい
- 出来れば定年や契約満了前には辞めたい
- 今すぐに辞めたい



自身の人生設計やキャリアプランを考えたか

- 常に考えていた
- 時々考えていた
- 全く考えなかった
- しばしば考えていた
- めったに考えなかった



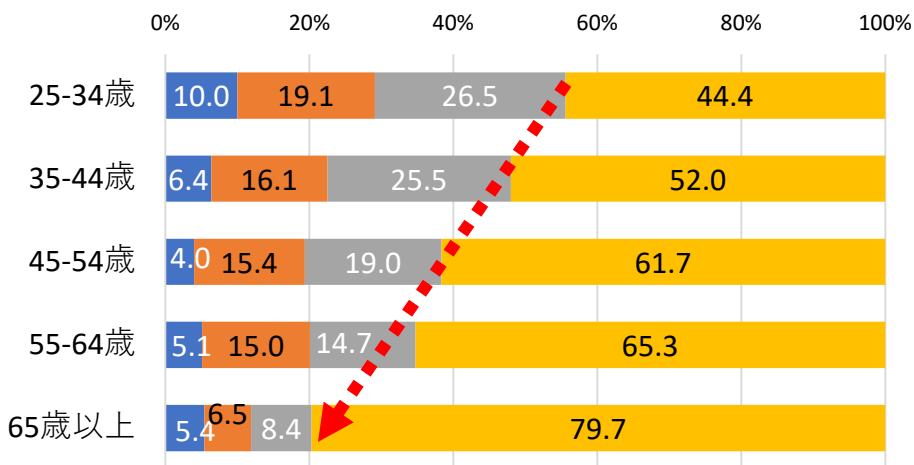
■ 転職へのネガティブイメージが強い中高年世代

「今後の転職意向」は年齢とともに減少していく。「25～34歳」は過半数がなんらかの転職意向を持っているが、それ以上の年代では転職意向を持つ人は半分に満たない。

「転職に対するイメージ」を聞いたところ、ネガティブイメージ（「どちらかといえば」含む）を持つ割合は「**45～54歳**」で最も高く、半数を超えている。「今後の転職意向」でも、この年代は「転職意向があり、活動も行っている」割合が最も低く、全体に比べると転職には後ろ向きであることがわかる。

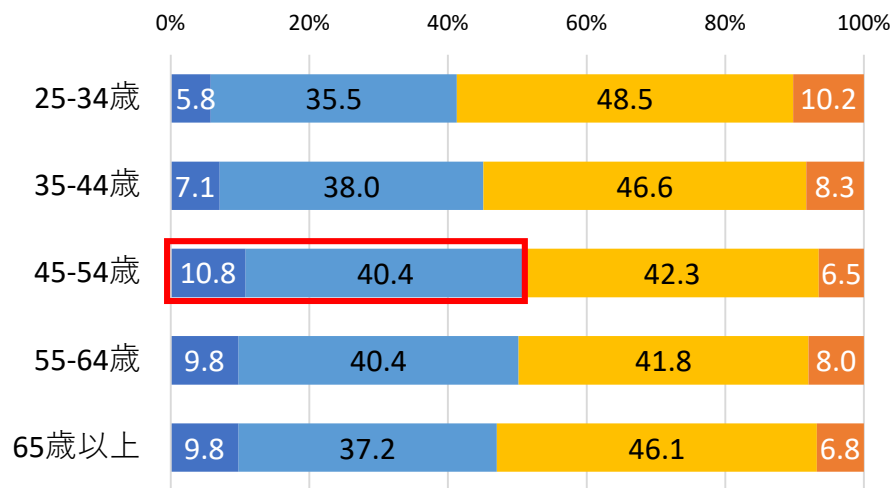
今後の転職・就職意向

- 現段階で転職や就職したいと考えており、活動も行っている
- 現段階で転職や就職をしたいと考えているが、活動はしていない
- いずれは転職や就職したいと考えている
- 転職や就職をするつもりはない



「転職」に対するイメージ

- ネガティブなイメージを持っている
- どちらかといえばネガティブなイメージを持っている
- どちらかといえばポジティブなイメージを持っている
- ポジティブなイメージを持っている

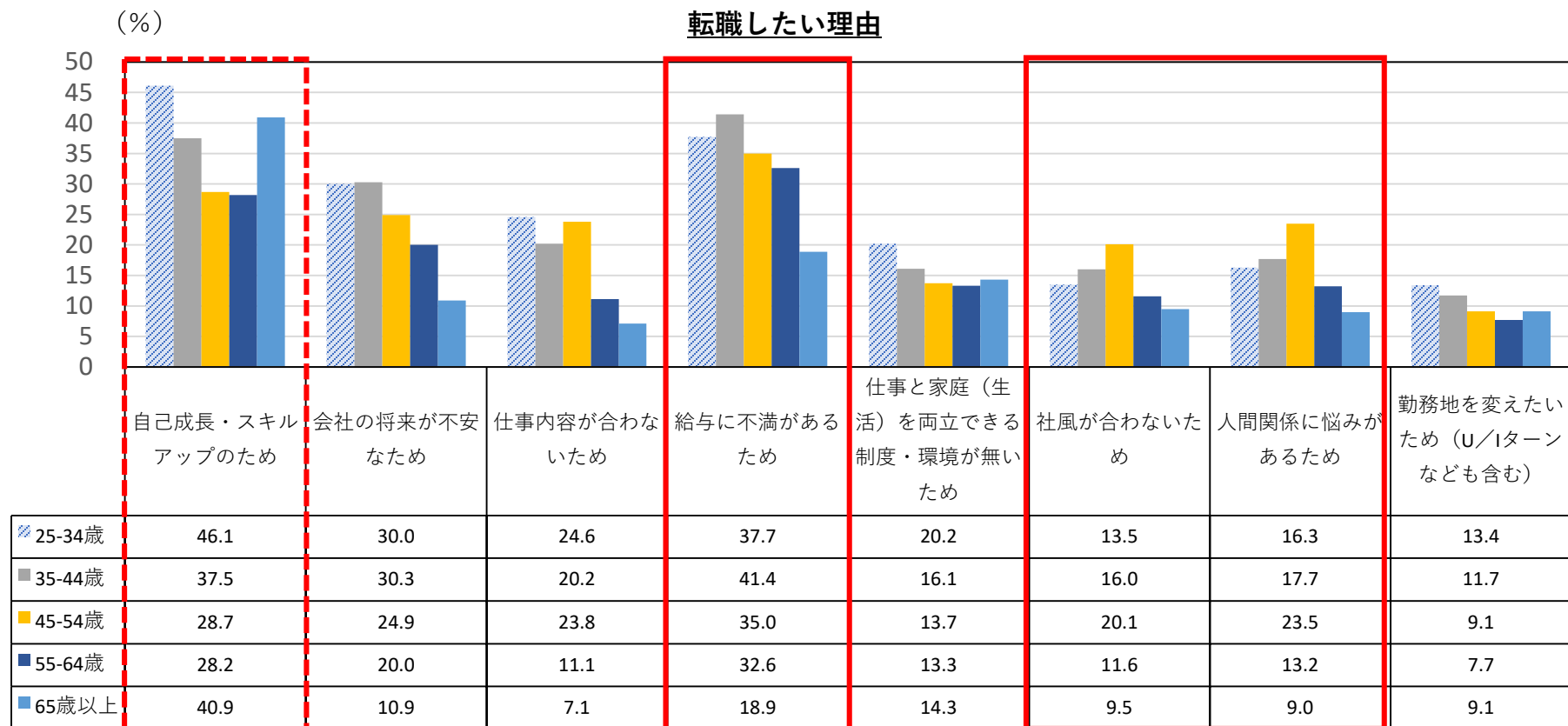


※設問内容は「今後の転職・就職意向」となっているが本レポートは現在、正社員として働いている方の回答に限定しているため「転職意向」として解釈している。

■ 転職理由、中高年世代は不満要素の解消のため 若い世代、シニア世代は自己成長・スキルアップのため

転職したい理由を聞いたところ「45～54歳」では『給与に不満』『社風が合わない』『人間関係に悩み』など全体的に不満要素の解消を示す回答が目立った。一方、若い世代（25～34歳）やシニア世代（65歳以上）では『自己成長・スキルアップ』を理由に挙げる割合が高かった。ただし、『給与』については中高年より若い世代のほうが回答割合自体は高い。

先述したとおり「45～54歳」は転職にネガティブイメージを持つ割合が高かったが、こうした転職理由に対する考え方の違いが影響しているものと思われる（P.22参照）。



■本調査から見えてきた課題

中高年世代の状況をまとめると、以下のような姿が見えてきた。



仕事の現場で中心になって活躍する姿

役職者が多く、責任ある仕事（全体把握をし、自己裁量権が高い）を行う。



キャリアの棚卸を十分にできていない姿

仕事上の強みは認識できておらず、自分のキャリアの市場価値についてもわかっていない。

○中高年世代は役職者が多く責任ある仕事を任されている一方で、自分自身のキャリアの棚卸をする時間を持たない状況にあるのではないかな。

○「終身雇用・年功序列」といった日本型人事制度のなかで職業人生の多くを送ってきたため転職に対するネガティブイメージも強く、自分自身がキャリアの棚卸を行う必要性を感じて来なかったのではないかな。

このままでは、長期化する職業人生のなかで「キャリアの転機」が突然訪れたときに、準備不足のまま対応しなければならない危険がある。

■課題を解決するためにどうすればよいか

仕事の現場で中心になって活躍する姿

役職者が多く、責任ある仕事（全体把握をし、自己裁量権が高い）を行う。

キャリアの棚卸を十分にできていない姿

仕事上の強みは認識できておらず、自分のキャリアの市場価値についてもわかっていない。

✓「定年年齢70歳」が現実のものとなっていること、そして役職定年などのキャリアの転機は必ず訪れることをふまえて、「キャリアの棚卸」の時間・機会を作る。



✓これまでの経験をただ“経験”のままにしておくのではなく、自分の強みとして認識し、かつそれを整理して「自分のキャリアの市場価値」を把握する。



✓いずれ訪れるキャリアの転機を「危機」でなく「チャンス」に変えるために、必要な自己啓発を行い、さらに「自分のキャリアの市場価値」を強化する。



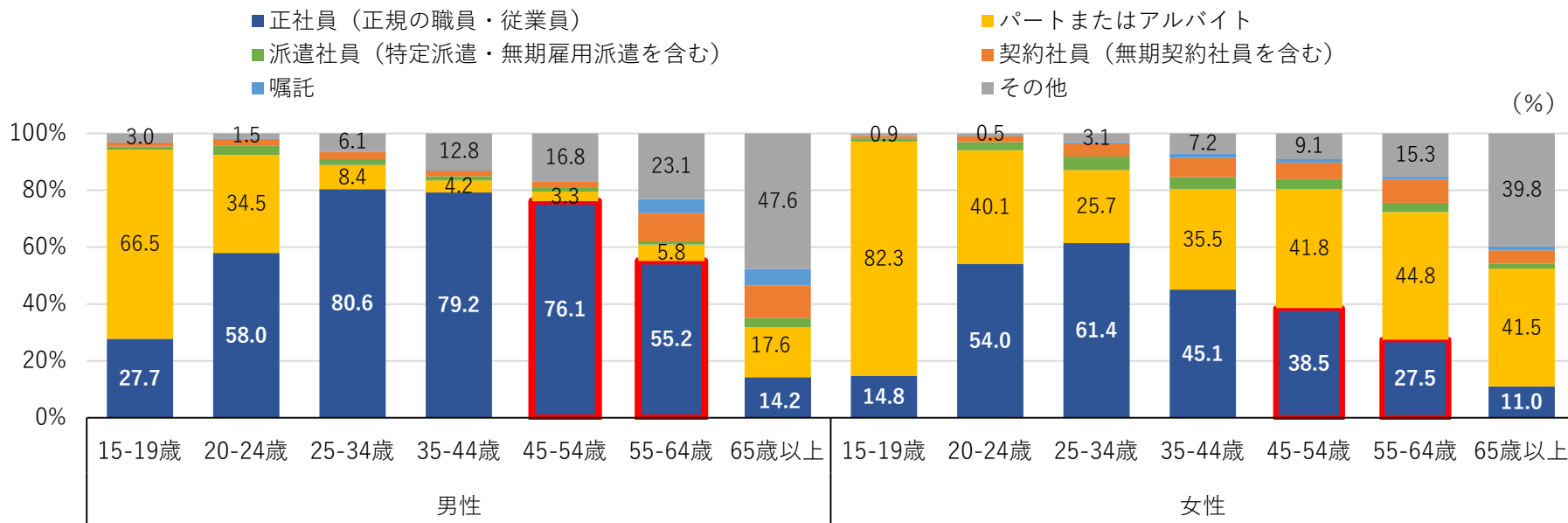
キャリアの財産を活かして、職業人生の後半も活躍できる自分になる。

■本レポートの問題点

○性別による違いを考慮できておらず、男性に偏りのある結果になっている。

本レポートは雇用形態を正社員に限定して各種結果を集計しているが、正社員割合は性差がみられる。特に、今回重点をおいた中高年世代は女性の正社員割合は4割未満である。そのため、これまでの結果はおおむね男性の傾向を示している点に注意が必要だ。

性年代別の雇用状況



○現在の自己啓発やキャリア開発についての状況を把握できていない。

本レポートでは現在働いている際に感じていることについては様々な角度から調査を行ったが、いま実施している自己啓発やキャリア開発の状況については調査を行っていない。そのため、自分自身のキャリアに対する考え方の結果から「キャリアの棚卸」や強化のための対策ができていないのではないかという仮説を立てている。次回の調査で実態を把握したいと考えている。

■ 回答数と集計時のウェイトバックについて

2019年「労働力調査」をもとに、性×年齢×就業状態×居住地別に構成比を算出した。就業状態のうち、「就業者（正社員）」「就業者（非正規雇用）」「非労働力」は、性年代×エリアごとにウェイト設定。

「就業者（自営・役員・家族従業者）」「完全失業者」は性年代でウェイトを設定し、エリア構成比は回収ベースに準拠。「就業者（自営・役員・家族従業者）」の年齢について、「15～19歳」と「20～24歳」はまとめて1セルとして扱った。

ウェイトバック前			就業者（正社員） 構成比	実際の 回収数	就業者（非正規 雇用） 構成比	実際の 回収数	就業者（自営・役 員・家族従業者） 構成比	実際の 回収数	完全失業者 構成比	実際の 回収数	非労働力人口 構成比	実際の 回収数	
n = 14,333													
全国計	男性	15～19歳	(604)	0.15%	52	0.37%	258	0.04%	100	0.02%	10	2.16%	253
		20～24歳	(968)	1.22%	302	0.86%	297			0.08%	21	0.74%	279
		25～34歳	(984)	4.45%	343	0.75%	310	0.32%	115	0.20%	58	0.30%	158
		35～44歳	(960)	5.59%	335	0.59%	307	0.88%	130	0.15%	56	0.29%	132
		45～54歳	(978)	5.91%	383	0.56%	305	1.29%	114	0.16%	57	0.38%	119
		55～64歳	(1045)	3.28%	358	1.32%	345	1.33%	153	0.14%	56	0.75%	133
		65歳以上	(1302)	0.68%	317	1.88%	398	2.24%	155	0.08%	68	9.21%	364
	女性	15～19歳	(816)	0.08%	79	0.47%	313	0.01%	166	0.01%	37	2.02%	331
		20～24歳	(1172)	1.09%	337	0.92%	335			0.08%	63	0.66%	327
		25～34歳	(994)	2.73%	340	1.60%	343	0.12%	114	0.15%	56	1.08%	141
		35～44歳	(1049)	2.51%	364	2.68%	362	0.38%	127	0.14%	51	1.58%	145
		45～54歳	(1068)	2.48%	358	3.39%	374	0.56%	116	0.13%	61	1.59%	159
		55～64歳	(1049)	1.25%	350	2.66%	397	0.64%	126	0.08%	52	2.26%	124
		65歳以上	(1344)	0.35%	309	1.64%	460	1.23%	157	0.02%	67	15.05%	351

ウェイトバック後		就業者（正社員）		就業者（非正規		就業者（自営・役		完全失業者		非労働力人口	
		構成比	雇用）構成比	員・家族従業者）	構成比	構成比	構成比				
n = 14,333											
全国計	男性	15～19歳	(388)	21	53	2	2	310			
		20～24歳	(417)	174	123	4	11	106			
		25～34歳	(862)	637	108	46	29	43			
		35～44歳	(1076)	801	85	126	22	42			
		45～54歳	(1190)	847	81	185	23	55			
		55～64歳	(978)	469	190	191	20	108			
		65歳以上	(2020)	98	269	321	12	1320			
	女性	15～19歳	(370)	12	67	0	1	290			
		20～24歳	(396)	156	132	1	12	95			
		25～34歳	(813)	391	229	17	21	155			
		35～44歳	(1044)	360	384	55	20	226			
		45～54歳	(1168)	355	486	81	18	228			
		55～64歳	(988)	179	381	92	12	324			
		65歳以上	(2623)	51	235	177	3	2158			

※ウェイトバック集計とは：アンケート回収者の属性構成比率を公的統計に合わせるように重み付けして集計すること