

No.40

職業特性と高齢者特性

現役世代への意識調査から
見えてくるもの

伊藤由希子 + 西山裕也

NIRA総合研究開発機構客員研究員
東京学芸大学人文社会科学系経済学分野准教授

NIRA総合研究開発機構主任研究員

職業特性と高齢者特性

—現役世代への意識調査から見えてくるもの—

伊藤 由希子・西山 裕也

要 旨

少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少する日本では、高齢者の就業促進が喫緊の課題となっている。しかしながら、現行の高齢者雇用安定施策は、社会福祉的な観点のものが中心であり、高齢者の適性を引き出すためのものにはなっていないのが問題だ。現在の高齢者は身体機能、知的能力の水準が上昇していると言われているが、現実には65歳を境目として就業構造が大きく変化する「壁」に直面している。このような状況を改善するためには、高齢者の特性と仕事に求められる特性の関係を正しく理解することが重要となる。

このような問題意識のもと、NIRAでは、「職業の特性と就業の可能性に対するアンケート調査」を行った。

本モノグラフは、当該アンケート調査の結果を整理するとともに、分析する過程で見えてきた高齢者の特性と仕事に求められる特性の関係に横たわる3つのミスマッチの存在を明らかにする。第1のミスマッチは、職務活動におけるミスマッチである。現在の高齢者の就業は得意よりも不得意な活動に偏っている傾向が見られた。第2のミスマッチは個性・人柄および職務環境におけるミスマッチである。シニアの人格や個性を生かせる場は限られており、高齢者が不得手とする職務環境に当てはまる職業ほど高齢者の就業が多いという実態がある。第3のミスマッチは経験と知識におけるミスマッチである。長年にわたり蓄積された経験や知識はシニアの優位性が発揮できる特性であるが、日本の職業ではこれらを重要視する見方は総じて低調である。これらのミスマッチが解消に向かえば、高齢人材の就業のあり方も変わり、シニアが社会を支えるための原動力となり得る。

1. はじめに

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少傾向に入った日本にとって、高齢者の就業促進は、雇用政策における重要な課題の一つである。2013年に「高年齢者雇用安定法」の改正が行われ、年金受給開始年齢（60～65歳）までの継続雇用が法制化された。しかし、これは年金受給開始までの空白期間の生活を支えるという社会福祉的な観点から実施されてきたものである。ここでいう「社会福祉的」という意味は、生活を維持するための職を確保することが最優先であり、高齢者の適性を引き出し、活力ある社会を実現しようという意図は希薄だということである。しかしながら、今は高齢者の雇用機会を保証するだけでなく、シニア層が自分の能力や経験を最大限に発揮し、それが日本社会に還元されることが求められているのではないだろうか。

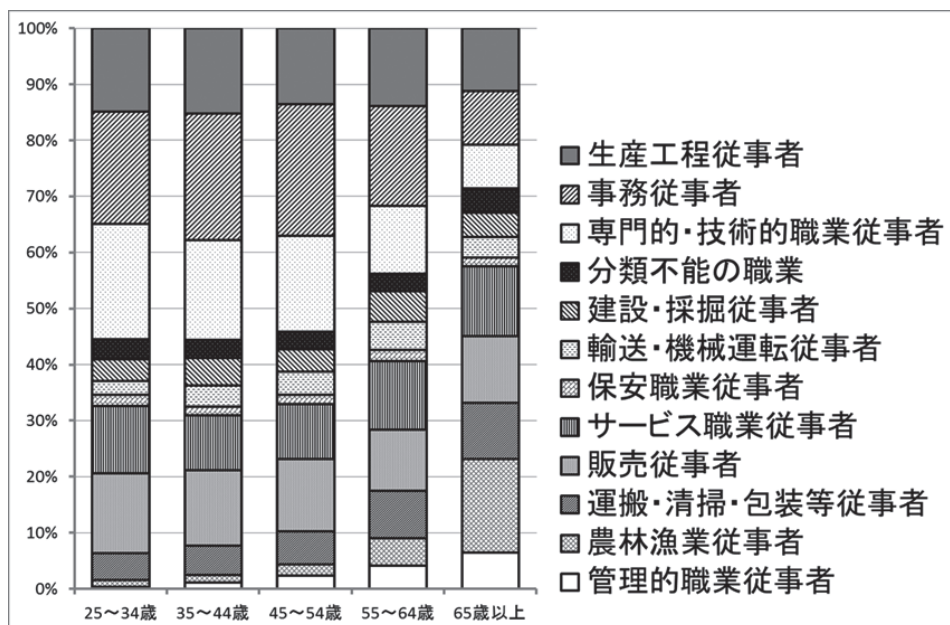
一方、高齢者就業を取り巻く現実はどうか。仮に高齢者層が継続雇用制度に頼らず、いったんこれまで働いていた企業を離れて職を得ようとしたとき、その就業機会は限られている。多くのシニアは、個人の有する縁故以外には、地域のシルバー人材センターやハローワークでの募集に頼るしかないのが現状だ。昨今利用が拡大している転職サイトは、若者向けサービスが大多数を占めており、高齢者への募集は極めて少なく、高齢人材マッチングのプラットフォームは整っていない。現実には高齢者に提供される雇用環境は極めて限定的で、シニアが生きがいをもって働く環境が整っているとは考えにくい。

2. 65歳の大きな「壁」

ここで、高齢者の就業の現状について大まかに把握しておきたい。総務省「労働力調査」(2015年度)によると、年齢階級別の就業率は、65歳を境に大きく低下する。60歳から64歳と、65歳から69歳の就業者比率は、男性で75.5%から52.2%に、女性で49.4%から31.6%に大きく下がる。男女とも、それまで働いていた人の約3人に1人が労働市場から退出し、就業者比率が最も大きく変化する。

また、65歳を境に職業構成も大きく変化する。図表1に示すように、「生産工程従事者」、「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」の比率が減少し、「運搬・清掃・包装従事者」、「農林漁業従事者」の比率が増加する。前者の3職業では、一定の職務経験・知識などを得た高齢人材が活躍できる場合は、就業者数で見ても比率で見ても減少していることが分かる。

図表1 年齢階級別 就業者の職業構成比 (職業大分類)



(データ出所) 2012年度総務省「就業構造基本調査」

昨年（2015年）6月、日本老年学会は声明を発表し、近年、高齢者の身体機能、知的能力の水準が上昇しており、現在の高齢者（65～79歳）は10～20年前に比べて5～10歳は若返っていると表明した¹。この声明は、科学的な研究を踏まえてのものであり、個人差はあるものの、現在の高齢者には十分社会活動を営む能力があることを示している。もはや、65歳を「高齢者」の入り口として考えることが適切ではなくなりつつある。高齢者が5～10歳ぐらい若返っているというのであれば、65歳を境とした大きな「壁」や職業分野の変化は、どう評価すべきだろうか。多くは継続雇用終了に伴う退職などを機に職を変えることから生じていると思われるが、果たして、高齢者は、自分の職業特性に見合った就業の機会を得、その人材としての適性を生かすことができているのだろうか。

こうした問題意識に立ち、本稿では、各職業で必要とされる特性と高齢者の特性とを照らし合わせ、高齢者の特性が生かされているのかどうか、また、生かされていないとすれば、どういう点に問題があるのか、について独自に実施したアンケート調査をもとに分析していくこととする。

なぜ、高齢者や職業の特性に着目するかというと、従前のような福祉的観点による高齢者就業ではなく、高齢人材の有する適性に見合った、高齢人材が活躍できる就業機会を開拓することが重要だと考えるためである。別の言葉でいうと、社会が一方向的に高齢者の就業を企業側に義務的に強いるのではなく、高齢者が社会の中で活躍し、社会の生産性を高める役割を担うような、企業にもメリットがあり、「高齢者も支える」側に回れるような就業の実現を目指すものである。

3. アンケート調査

高齢者の特性が各職業で生かされているかどうかを把握するには、まず、各職業の特性をさまざまな尺度で測る必要がある。ここでいう「職業特性」とは、「職業（名）」ではなく、「職業を構成する多面的な要素の一つ一つ」を指す。例えば、どれだけの知識や訓練（期間）が必要か、どのような職務活動が重要なのか、どのような人格や個性が適しているのか、どのような職務環境に直面しているのか、という情報である。これらは、実際の労働市場において、雇用されようとする者が、提示された職業に就業すべきか否かを判断する場合においては、非常に重要なものであろう。その反面、そのような情報は、雇用に関する統計では捉えることができず、現実には、雇用予定者が就業前に入手することが困難なものである²。そのような情報を数値化して捉えることにより、高齢人材の特性と就業との関係を把握し、高齢人材の多様性に合わせた職業や働き方を提示することにつなげたい。

そこで、本稿では、「職業を構成する多面的な特性」を捉えるためのアンケート調査を実施した。Web調査により、男女計6488名の回答を収集した³。調査対象は、壮年・中年期

¹ 第29回日本老年学会総会における甲斐一郎理事長による声明に基づく。

² これは、高齢人材に限らず、新卒人材、中途採用人材の就職・転職活動においても発生している問題である。

³ 当該アンケート調査の結果の詳細については、付録「職業の特性と就業の可能性に対するアンケート調査」に詳しい。

である35～54歳の男女の就業者とした。各職業の中核をなす世代が、自身の経験を踏まえて、その職業ではどのような特性を重要と考えるかについて尋ねた。

本アンケート調査における職業特性の指標は、米国労働省の「O*NET」と呼ばれる職業データベースに準拠した。同データベースは、就業者を対象に、その職業に必要なまたは重要となる、職務活動、人柄・個性、職務環境、知識、経験を調査したものである⁴。詳細な説明はここでは割愛するが、主な項目は以下のとおりである。

- 職務活動 : 情報の収集や分析、渉外活動、機械操作など、業務を遂行する上で実施することが求められる行動で、41項目から成る。
- 人柄・個性 : リーダーシップや忍耐力、協調性など、業務遂行に影響を与える個人の特性で、16項目から成る。
- 職務環境 : 職場の気温や照明、競争への重圧、さらされる責任の重さなど、業務の性質を表す物理的・社会的な要素で、57項目から成る。
- 知識 : 経営学、物理・化学、語学など、業務を遂行する上で必要となる知識分野で、33項目から成る。
- 経験 : 各職業で成果を上げるために必要とされる職務経験で、O*NETでは、要求される教育・訓練レベルと合わせ、5段階の指標で表される。

本アンケート調査においても、O*NETの調査手法に倣い、現在職業に従事する就業者に対して、職務活動、人柄・個性、職務環境、知識、経験の5つの領域の各項目について、自身が従事する職業でどれだけ重要と感じているかについての調査を行った。O*NETの評価項目数は多いため、本アンケート調査ではO*NETの評価指標の全体的な構造を損なわない範囲で項目数を簡略化した⁵。さらに、本アンケート調査独自の試みとして、職業特性の項目のうち重要度が高いと回答したものについて、高齢人材がどれだけ適しているか、その適応性や実力発揮の可能性に関する当該回答者の認識を尋ねた。

また、高齢人材がその職業に従事した場合、全般的にどの程度のパフォーマンスを発揮することが期待できるかについても尋ねた。現役の就業者の考え・認識が、結局のところ、高齢人材の就業の可能性を考える上で重要と考えるからだ。

⁴ さらに、就業者から収集した情報を元に、訓練を受けた職業評価の専門家により、各職業で要求される能力（52項目）やスキル（35項目）の評価が実施されている。

⁵ 米国O*NETの職業評価指標のうち、知識、経験、職務活動、人柄・個性、職務環境については、就業者への質問紙調査によってデータ収集されている。またスキル、能力については、職業評価の専門家による評点となっている。本プロジェクトでは、O*NETの評価指標を、その特徴を損なわない範囲で簡略化した調査票を用いた。具体的には知識・経験22項目、職務活動12項目、人柄・個性10項目、職務環境10項目に集約した。

4. 調査結果から明らかとなった3つのミスマッチ

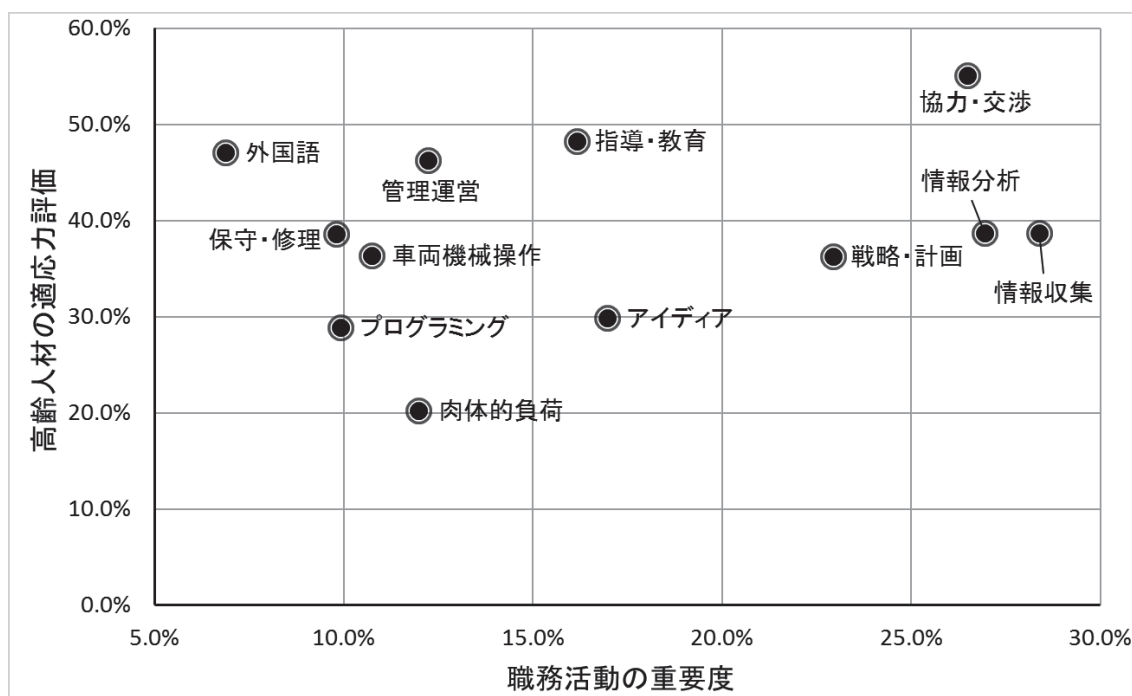
本アンケート調査の分析の結果、以下のとおり、大きく3つの特徴ある結果が示された。順にみていくこととする。

(1) 高齢者の職務活動におけるミスマッチ

図表2は職務活動（12項目）における各項目の重要性の評価（横軸）と、その活動を65～74歳の高齢者が果たすことができるかどうかの評価（縦軸）を集計したものである（N=6488名）。このうち、高齢者が十分に果たすことのできる特性として比較的高く評価されたのは、「協力・交渉」、「指導・教育」、「外国語」、「管理運営」といった職務活動である。他方で、評価が低かった活動は、「肉体的負荷のかかる作業」、「プログラミング」、「アイデアの創出」となる。

また、職務を行う上での重要性については、「情報収集」、「情報分析」、「協力・交渉」の評価が相対的に高かった。

図表2 職務活動における重要度と高齢人材の適応力への評価



- (注1) 全回答者の回答を集計（N=6488）。
- (注2) 「職務活動の重要度」は、アンケート二次調査 Q13 における回答総数に対する、「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合として算出したものである。
- (注3) 「高齢人材の適応力評価」は、アンケート二次調査 Q15 における各職務活動項目の回答数に対する、「十分に果たすことができる」とした回答数の割合として算出したものである。
- (注4) 図中の職務活動の各項目名は略称である（詳細はアンケート調査票参照）。
- (データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

これらのデータを見れば、「協力・交渉」（組織の内外の人と協力や交渉をすること）が、最も高齢者への評価が高く、職務上も重要であることがわかる。もし、高齢者の適性が就業に活かされているとすれば、「協力・交渉」の重要度が高い職業では、高齢者の就業比率が高まるはずである。

しかし現実には、図表3にあるように、管理的職業を除くと「協力・交渉」の重要性が高い職業（横軸）ほど高齢就業者の比率（縦軸）は小さくなることが明らかになった。つまり、高齢者が有する「協力・交渉」の特性は、活かされていないことがわかる。

一方、高齢者への評価が最も低い結果となった「肉体的負荷のかかる作業」についてはどうか。高齢者の適性が反映されているのであれば、肉体的負荷のかかる作業が重要な職務活動となるほど、高齢就業者の比率は低くなるはずである。ところが、図表4にみられるとおり、現実には逆の傾向を示しており、肉体的負荷のかかる作業に高齢者が相対的に多く就業していることがわかる。

以上の2つの職務活動項目について言えば、高齢者への評価と就業の状況はいわば逆の関係にある。つまり、高齢者への評価が高い職務活動を重視する職業ほど高齢者の雇用機会は少なく、高齢者への評価が低い職務活動が重視される職業ほど高齢者の雇用機会は多い傾向にあることが確認された。これが1つ目のミスマッチである。

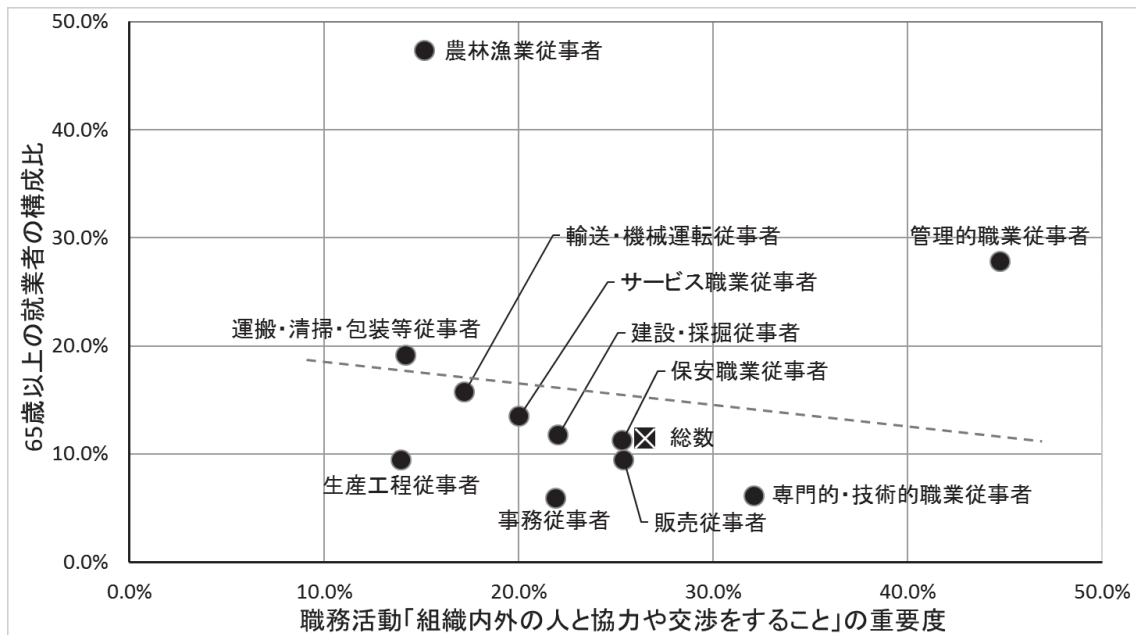
次に職業別にみてみよう。ここでは、特定の職業（日本標準職業分類大分類）について、12項目の職務活動の重要度と、その活動を果たすことへの高齢者に対する期待を比較する。

まず、就業者に占める高齢者の比率が最も高い農林漁業を取り上げる。図表5にあるとおり、重要だと思われる職務活動（横軸）ほど、高齢者が十分に果たすことが期待できないとする傾向（縦軸）が強くなっている。つまり、この職業は、高齢者には総じて活躍が難しい職業といえる。しかし、統計上は就業者に占める高齢者の割合は高く、当該職業の就業人口に占める65歳以上割合は47.3%を占める（2015年労働力調査）⁶。

次いで、同じく高齢者の比率が高い管理的職業従事者（図表6）はどうか。管理的職業に従事するにはある程度の職務経験が求められるため、高齢者の構成比率は他の職業に比べて高くなる（就業人口に占める65歳以上割合27.8%：2015年労働力調査）。管理的職業ではおおむね、高齢者が適性をもつと評価される「協力・交渉」の重要性が高く評価され、他方、高齢者の適性が低く評価された「肉体的負荷のかかる作業」の重要性は低く評価されており、前述の農林漁業従事者に比べれば重視する職務活動と高齢者の適性とがより対応している。しかし、「外国語」、「管理運営」、「指導・教育」のように、高齢者の適性が評価されつつも、必ずしも重要性が高く評価されていない職務活動項目もみられる。もっとも、これらの項目について、他の職業と比較して最も重要視している職業は管理的職業である。つまり、高齢者に対する評価が高い職務活動に対して重要性を最も高く評価しているという観点から、管理的職業は、他の職業よりも高齢者の適性が生かせる職業であると言える。

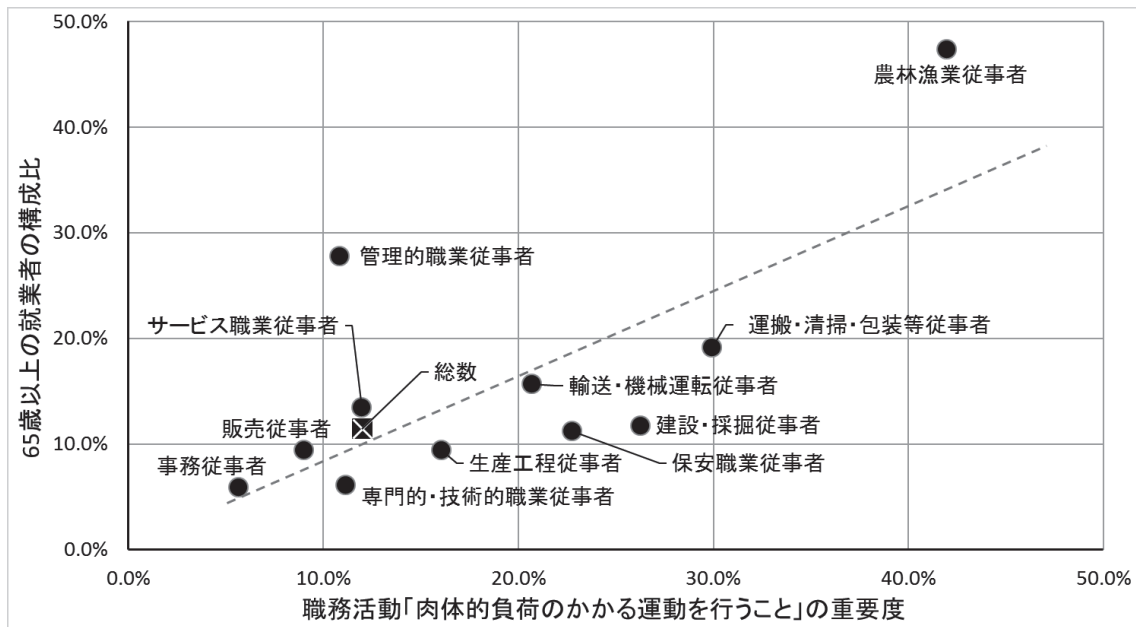
⁶ 農林漁業従事者については、高齢になっても引退せずに働き続けるため高齢者比率が高いという側面もあるが、高齢期に新規に参入する就農者がいるのも事実である。就業構造基本調査に基づけば、2002年度の50-59歳の農林漁業従事者数は53.9万人であったが、2012年度の同じ世代である60-69歳は69.9万人と、約16万人増加している。

図表3 高齢者評価の高い職務活動「協力・交渉」の重要度と高齢就業者の構成比（職業別）



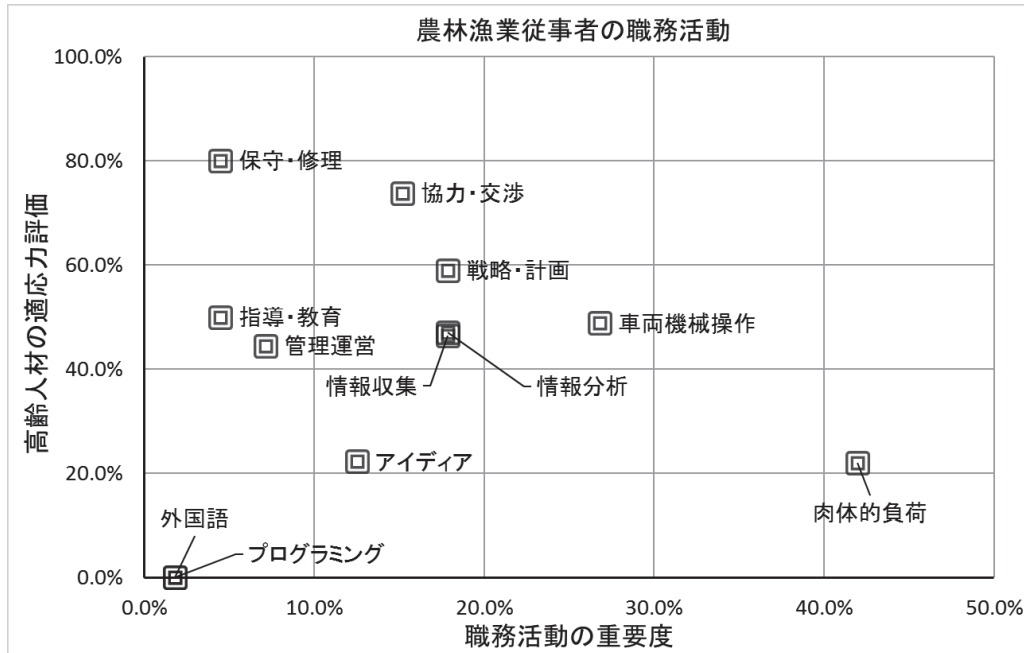
(注1) 「職務活動の重要度」は、アンケート二次調査 Q13 における回答数に対する「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合を各職業について算出したものである。
 (注2) 点線は、各職業の回答者数により重み付けを行った上で算出した直線近似を示す。
 (データ出所) 職務活動の重要性（横軸）はアンケート調査結果、各職業の65歳以上の構成比（縦軸）は総務省「労働力調査」（2015年度）に基づき筆者作成。

図表4 高齢者評価の低い職務活動「肉体的負荷」の重要性と高齢就業者の構成比（職業別）



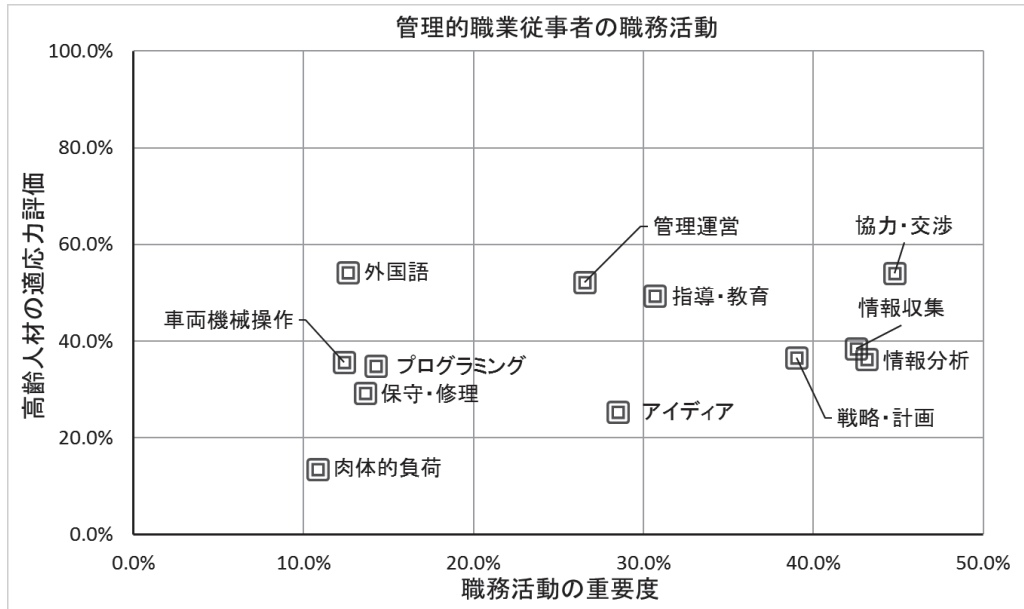
(注1) 「職務活動の重要度」は、アンケート二次調査 Q13 における回答数に対する「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合を各職業について算出したものである。
 (注2) 点線は、各職業の回答者数により重み付けを行った上で算出した直線近似を示す。
 (データ出所) 職務活動の重要性（横軸）はアンケート調査結果、各職業の65歳以上の構成比（縦軸）は総務省「労働力調査」（2015年度）に基づき筆者作成。

図表5 農林漁業従事者における職務活動の重要度と高齢者の適応力への評価



- (注1) 農林漁業従事者の回答を集計 (N=112)。
 (注2) 「職務活動の重要度」は、アンケート二次調査 Q13 における回答数に対する「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合を農林漁業従事者について算出したものである。
 (注3) 「高齢人材の適応力評価」は、アンケート二次調査 Q15 における各職務活動項目の回答数に対する、「十分に果たすことができる」とした回答数の割合を農林漁業従事者について算出したものである。
 (注4) 図中の職務活動の各項目名は略称である (詳細はアンケート調査票参照)。
 (データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

図表6 管理的職業従事者における職務活動の重要度と高齢者の適応力への評価



- (注1) 管理的職業従事者の回答を集計 (N=969)。
 (注2) 「職務活動の重要度」は、アンケート二次調査 Q13 における回答数に対する「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合を管理的職業従事者について算出したものである。
 (注3) 「高齢人材の適応力評価」は、アンケート二次調査 Q15 における各職務活動項目の回答数に対する、「十分に果たすことができる」とした回答数の割合を管理的職業従事者について算出したものである。
 (注4) 図中の職務活動の各項目名は略称である (詳細はアンケート調査票参照)。
 (データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

ところで、「外国語」、「管理運営」、「指導・教育」の3項目については、管理的職業以外の職業での重要性の評価は低く、「決定的に重要」または「かなり重要」と回答した割合は全職業平均でそれぞれ6.9%、12.2%、16.2%であった（図表2参照）。このことから、管理的職業を除く職業では、これら3項目の長所を生かせる就業機会は限定的であることは事実だろう。高齢者にとっては、「宝の持ち腐れ」ともいえる状況である。このような「宝の持ち腐れ」の状態を高齢者自身がどう自覚し対処するか、そして、雇用環境として何が改善できるかという問題も問われる⁷。

以上から、あらためて本アンケート調査における職務活動に関する全体的な傾向を整理すると、高齢者への評価が高い職務活動（「協力・交渉」など）は、その重要性が高い職業ほど、高齢就業者の比率は低かった（ただし、管理的職業を除く。）。対照的に、高齢者への評価の低い職務活動（「肉体的負荷のかかる運動」など）は、その重要度が高い職業ほど、高齢就業者の比率は高くなる傾向にあった（ただし、管理的職業を除く。）。全体的に高齢者の就業は「得意」に偏るよりも「不得意」に偏っているというミスマッチの存在が、本アンケート調査の分析から確認された。

（2）高齢者の個性・人柄および職務環境におけるミスマッチ

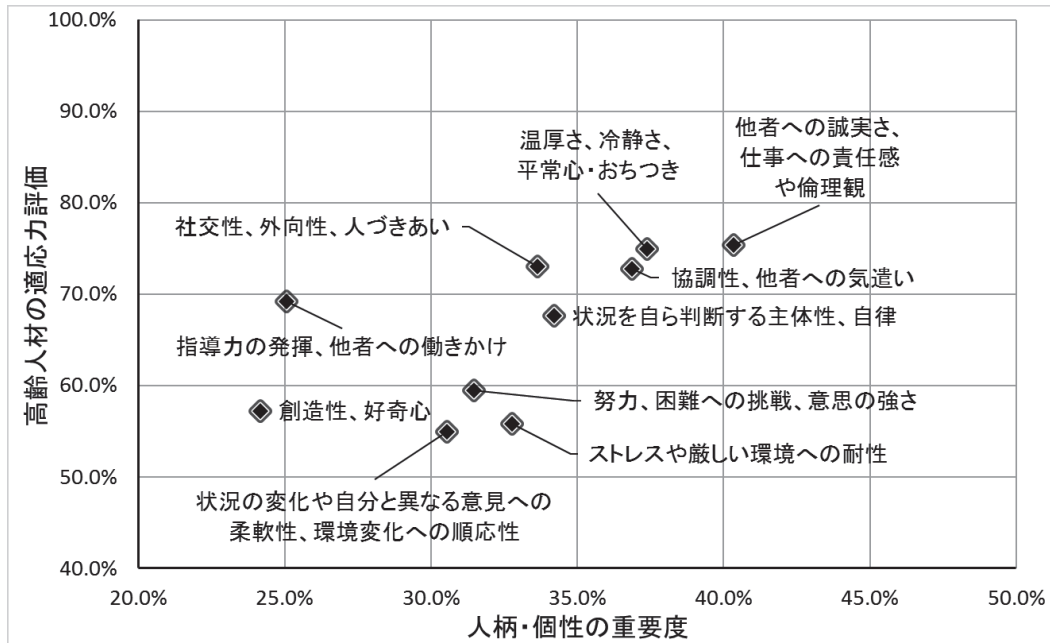
次に、高齢者の個性・人柄および職務環境についてみてみよう。全般的に、高齢者の個性・人柄、そして職務環境など仕事上の重要な項目に関しては、高齢人材（65～75歳）は、40歳と比較して大きく劣ることはなく一定の適性があると評価されていた。

図表7は、仕事における人格・個性の特性項目の重要性（横軸）と、高齢人材の適性評価（縦軸）の関係を示している。どの項目でもおおよそ6～7割の回答者が「高齢者の方が適する」、ないし、「年齢で変わらない」と判断している。そして、重要性が高いと評価された項目（責任感・倫理観・協調性・落ち着き）ほど、高齢者の適合性も高い評価となっている。

高齢者に対する評価が高い「協調性」、「責任感」の2つの項目をそれぞれ縦軸、横軸におき、職業別の関係をみると、図表8のように、現に高齢者比率の高い「管理的職業従事者」のほかにも、「サービス職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」なども高齢者の人格や個性が適合している職業であることがわかる。しかしながら、「専門的・技術的職業従事者」と「販売従事者」については、活躍する高齢者の比率は、全職業の平均を下回っている。（就業人口に占める65歳以上割合は、全職業平均が11.5%、「管理的職業従事者」が27.8%、「サービス職業従事者」が13.5%、「専門的・技術的職業従事者」が6.1%、「販売従事者」が9.4%：2015年労働力調査）。高齢人材にとっては、人格や個性といった適性の発揮の場が限られているといえる。

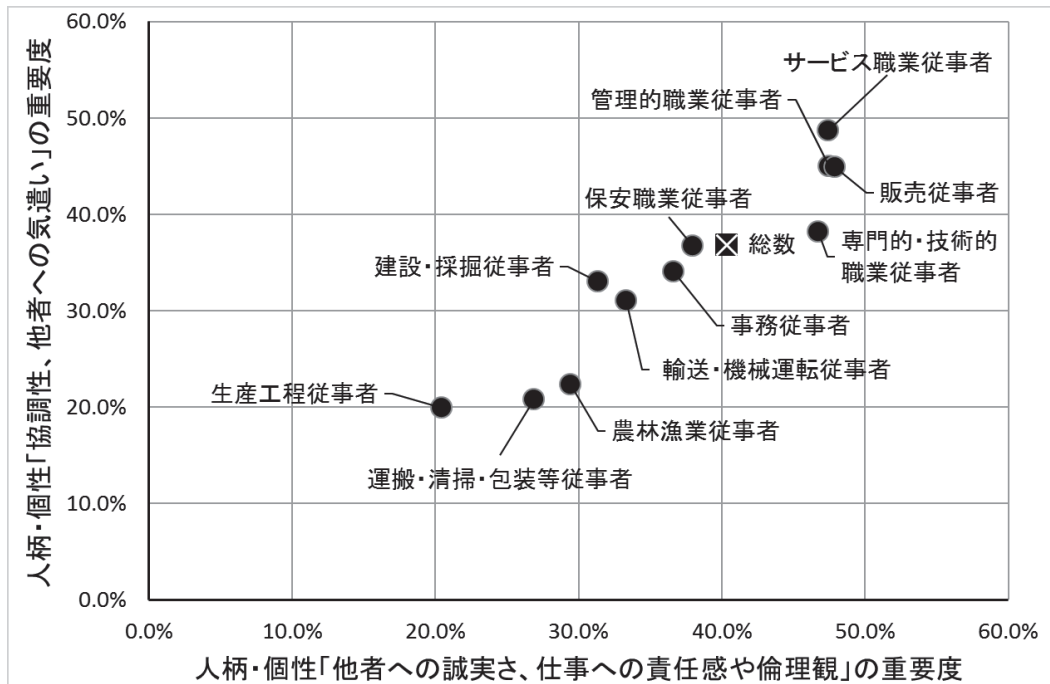
⁷ ただし、この分析結果は、必ずしもこれらの3項目が全く重視されていないことを意味するものではないだろう。この結果は、標本数の関係もあり本分析が大分類レベルで職業を比較・分析していることに起因する部分もあると考えられる。より詳細な職業分類でみれば異なる特徴が見えるだろう。例えば、事務従事者の中でも外国企業との交渉が必要な職業では「外国語」は最重要の職務活動の一つであろうし、「外国語」に適性を有する高齢者は力を発揮しやすいと考えられるが、それは今回の分析では見えてこない部分である。小分類や細分類の職業で分析すれば、これらの3項目を重視する具体的な職業が、より浮き彫りになるだろう。高齢者の長所を生かせる就業機会のさらなる拡大が期待できるようになる。今後、そのような小分類あるいは細分類での職業分析が可能となるような大規模な調査が行われることを期待したい。

図表7 人柄・個性における重要度と高齢人材の適応力への評価



- (注1) 全回答者の回答を集計 (N=6488)。
 (注2) 「人柄・個性の重要度」は、アンケート二次調査 Q16 における回答総数に対する、「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合として算出したものである。
 (注3) 「高齢人材の適応力評価」は、アンケート二次調査 Q18 における各人柄・個性項目の回答数に対する、「65～75 歳の人のほうが適している」および「年齢による差はない」とした回答数の割合として算出したものである。
 (データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

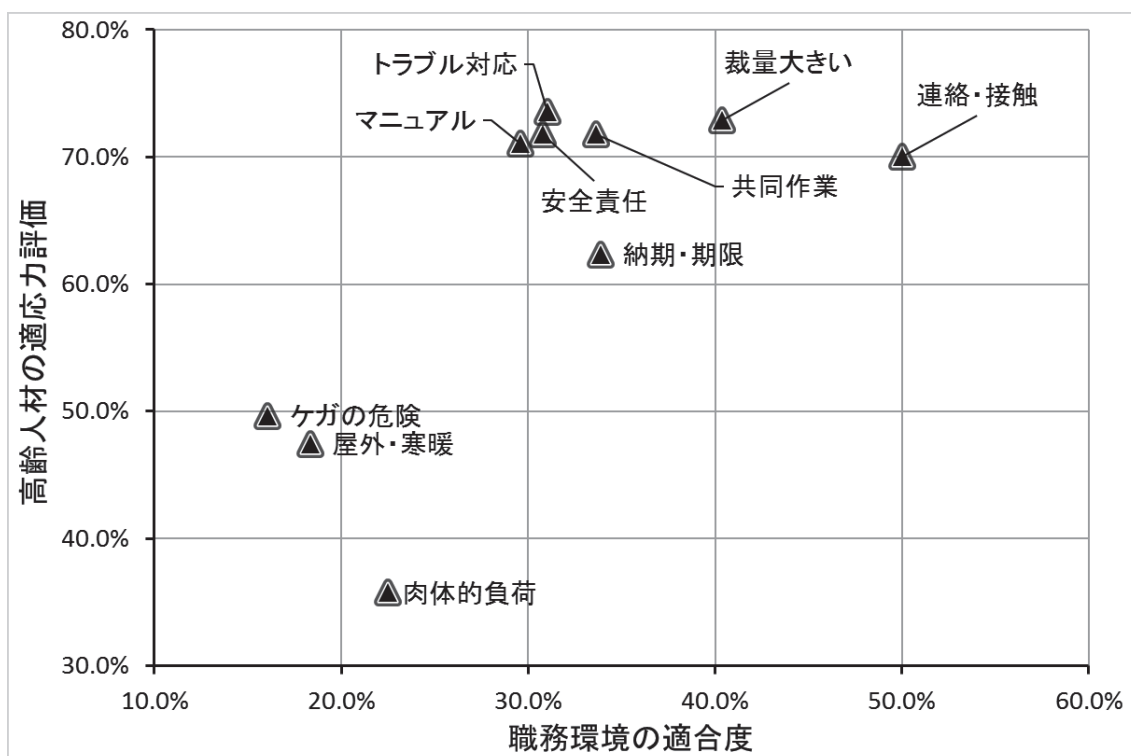
図表8 高齢者評価の高い人柄・個性「協調性」と「責任感」の重要度 (職業別)



- (注) 各人柄・個性項目の重要度は、アンケート二次調査 Q16 における回答数に対する「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合を各職業について算出したものである。
 (データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

図表9は、職務環境の各特性項目についてその適合度（横軸）と、その職務環境に対する高齢人材の適応性に関する評価（縦軸）との関係を示している。クレームやトラブルの処理（図表9中「トラブル対応」）、他者の安全への責任（同「安全責任」）、共同作業や調整など多くの環境特性に関して、おおむね7割以上の回答者が、「高齢者が適応できる」と評価している。特に、裁量の大きい環境（同「裁量大きい」）と、マニュアルにのっとって仕事をするのが重要となる環境（同「マニュアル」）という、2つの対極にある職務環境で、ともに高齢者の適応性が高く評価されている点は、注目すべきだろう。

図表9 職務環境における重要度と高齢人材の適応力への評価



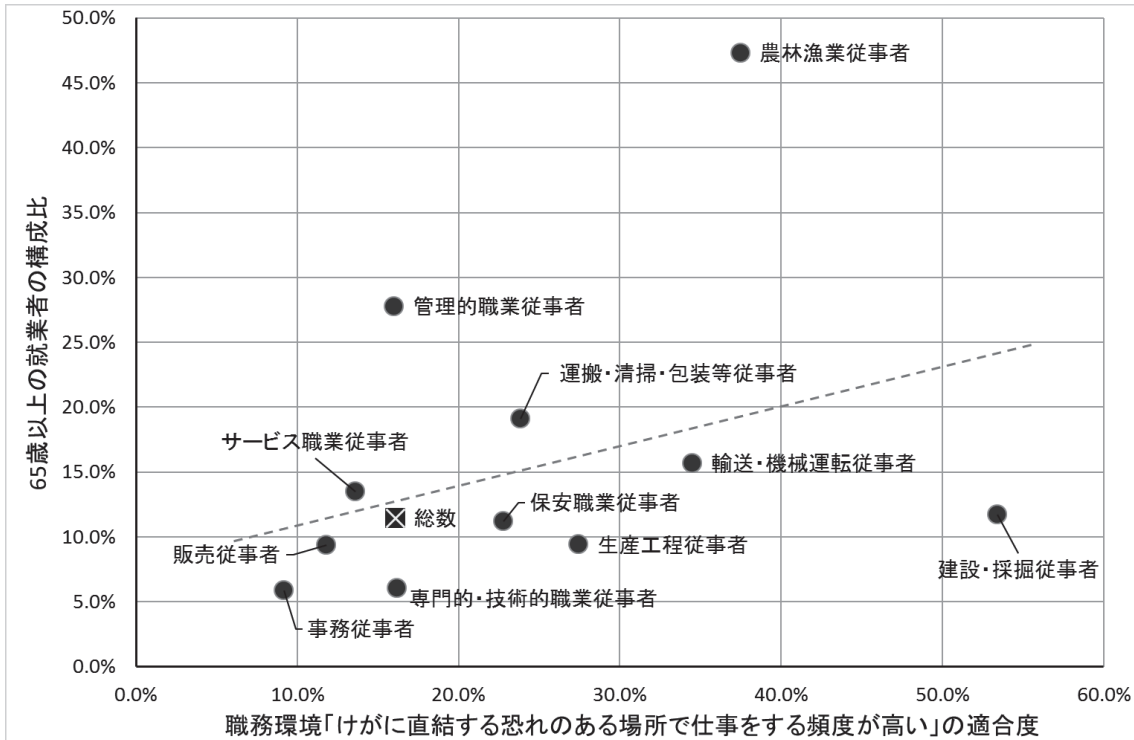
- (注1) 全回答者の回答を集計 (N=6488)。
(注2) 「職務環境の適合度」は、アンケート二次調査 Q19 における回答総数に対する、「非常に当てはまる」および「当てはまる」とした回答数の割合として算出したものである。
(注3) 「高齢人材の適応力評価」は、アンケート二次調査 Q20 における各職務環境項目の回答数に対する、「65～74 歳の方がうまく適応できる」および「年齢による差は無い」とした回答数の割合として算出したものである。
(注4) 図中の職務環境の各項目名は略称である（詳細はアンケート調査票参照）。
(データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

一方で、「ケガの危険」や「肉体的負荷の強い環境」、「屋外作業や寒暖の差がある環境」に関しては高齢者の適応力への評価は低い。しかし、これらの環境が当てはまると回答した人は、全体の2割程度に過ぎず、通常の業務を行う上では大きな問題とはなりづらい。

では、どのような職業でより多くそのような環境にさらされるのだろうか。ここでは、ケガの危険の伴う環境に着目する。図表10は、職業ごとに、ケガの危険の伴う職務環境が当てはまると回答した者の比率（横軸）と、65歳以上の就業者の比率（縦軸）との関係を示している。けがの危険を伴う職業ほど、高齢者の比率が高まっている様子が見て取れる。

図表 9 で見てきた通り、高齢者の適応性の評価が低い職務環境は少なかった。そして、そのような職務環境に当てはまると回答した比率も少なかった。しかし、その一部の高齢者の適応が難しいとされる環境項目に着目して分析してみると、図表 10 の例のように、その環境が当てはまる職業ほど高齢者の就業比率は高いというミスマッチが際立っている。

図表 10 高齢者評価の低い職務環境「ケガの危険」の適合度と高齢就業者の構成比（職業別）



(注 1) 「職務環境の適合度」は、アンケート二次調査 Q19 における回答数に対する「非常に当てはまる」および「当てはまる」とした回答数の割合を各職業について算出したものである。
 (注 2) 点線は、各職業の回答者数により重み付けを行った上で算出した直線近似を示す。
 (データ出所) 職務環境の適合度(横軸)はアンケート調査結果、各職業の 65 歳以上の構成比(縦軸)は総務省「労働力調査」(2015 年度)に基づき筆者作成。

以上から、全体的な傾向を整理しよう。まず、回答者である壮年・中年層は、高齢者について職務に必要な人格や個性については就業上の支障はなく、また、職務環境への適応能力も高く評価しており、これらの観点からは就業が十分可能とみていることが明らかとなった。しかし、多くの職業で高齢者の就業は低調であり、高齢者の適応が難しい職務環境ほど、高齢者就業は多いという結果が得られた。これが 2 つ目のミスマッチといえるだろう。

(3) 高齢者の経験・知識の蓄積とその重要性に対する評価のミスマッチ

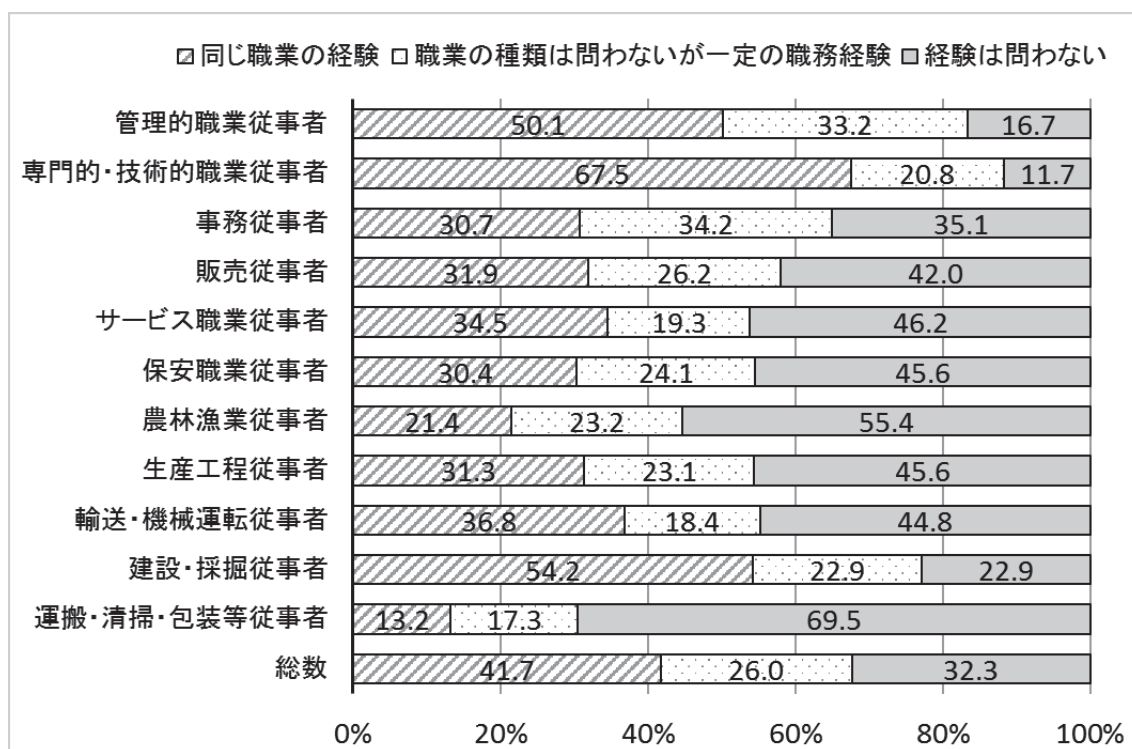
3 つ目のミスマッチは、経験や知識が全般的にみて軽視されており、年齢に伴い蓄積される高齢者の優位性が評価されにくいことだ。

経験や知識は、基本的に獲得するためには長い年月を要するものであり、年齢を重ねるにしたがってその蓄積量は相対的に増加するものと考えられる。また、認知心理学では、こうした過去の学習や経験によって形成された知識や判断力、習慣による問題解決に関係

する能力は「結晶性知能」と呼ばれており、70歳以降も衰えにくいということが知られている（植田ら(2007)）。つまり、経験や知識が要求される職業は、高齢者が優位性を発揮できる可能性が高い職業といえる。では、本アンケート調査では、この経験や知識に対して、回答者はどのような反応を示したのか、以下で見てみよう。

まず、経験について、各職業において、「通常の業務をこなすにあたっての経験の要不要」を尋ねた結果を図表 11 にまとめた。全体では 32.3%が「経験は問わない」と回答し、全般的に業務遂行において経験はそれほど重視されていない傾向が見受けられる。特に、高齢者の就業比率が高い「運搬・清掃・包装」および「農林漁業」では、その職業従事者の半数以上が「経験は問わない」と回答し、実際に多くの高齢者が就業している職業では「これまでの経験」が必要とはされていないことが見て取れる。

図表 11 業務をこなすための経験の要不要（職業別）



(注) 全回答者の回答を集計 (N=6488)
 (データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

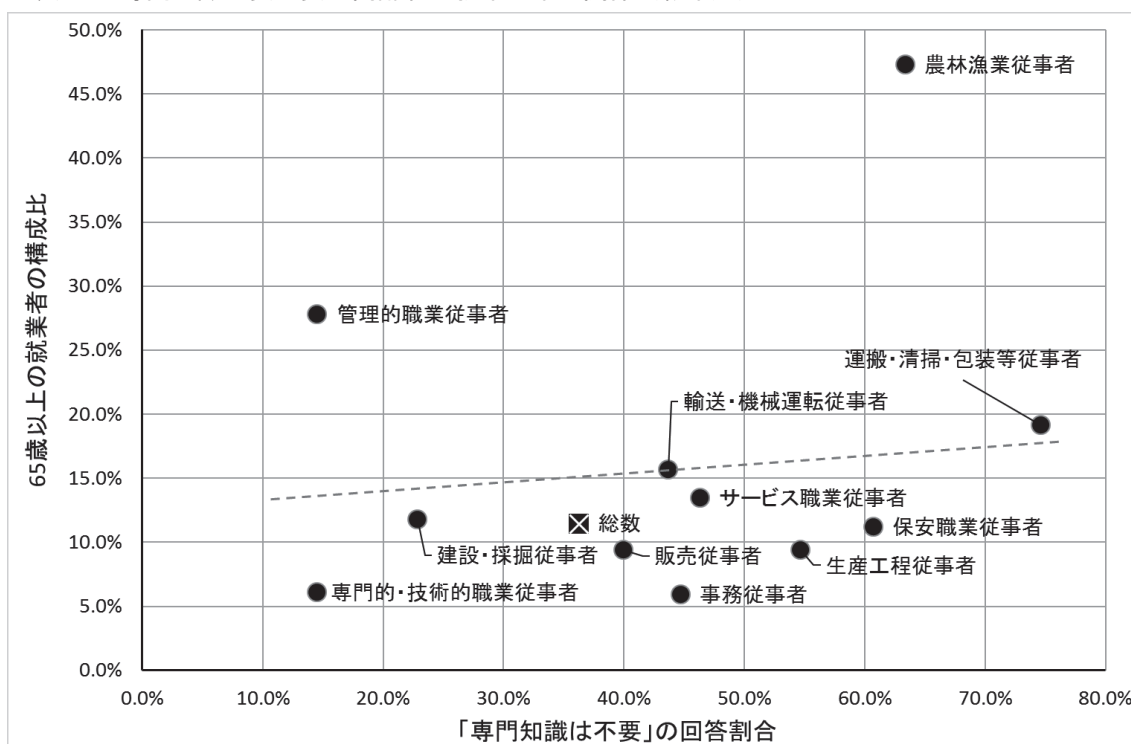
一方で、「同じ職業の経験が必要」とする回答者が半数を超える結果となった経験が重視される職業は、「管理的職業」、「専門的技術的職業」、「建設・採掘」であるが、このうち高齢者の就業比率が高いのは「管理的職業」のみであり、「専門的技術的職業」に関しては、全職業の平均的な高齢者比率を大きく下回っている（就業人口に占める 65 歳以上割合は、全職業平均が 11.5%、「管理的職業」が 27.8%、「専門的・技術的職業」が 6.1%、「建設・採掘」が 11.7%: 2015 年労働力調査）。

高齢者が就業を希望する場合、「これまでの経験を生かして働きたい」という意向が強

い⁸。しかし、本アンケート調査の回答者の反応からは、全般的に経験の有無を重視しておらず、経験を要すると評価されている職業へは高齢者の就業機会は限られていることが明らかとなった。

次に職業で必要とされる専門知識について見てみよう。図表 12 は、職業別に、専門知識は不要と回答した者の比率（横軸）と 65 歳以上の就業者の比率（縦軸）を示したものである。右に行くほど専門知識が不要と評価された職業となるが、「管理的職業」を除き、高齢者の就業比率が高い職業ほど、専門知識が必要とされていないことがわかる。

図表 12 専門知識の要不要と高齢者の就業比率の関係（職業別）



(注1) 全回答者の回答を集計 (N=6488)

(注2) 点線は、各職業の回答者数により重み付けを行った上で算出した直線近似を示す。

(データ出所) 専門知識は不要とした回答比率 (横軸) はアンケート調査結果、各職業の 65 歳以上の比率 (縦軸) は総務省「労働力調査」(2015 年度) に基づき筆者作成。

経験や専門知識というのは、一般には就業年数とともに蓄積されるものであり、年齢は不利になるところか、逆に有利に作用する要素のはずである。にも関わらず、高齢者の経験や知識を生かす場は限られており、現に多くの高齢者が就業している職業では経験や知識は不要とされていることが明らかとなった。これが、3つ目のミスマッチである。

また、そもそもの問題として、日本の壮年層・中年層は、経験や知識をあまり重視していないという点も指摘できよう。これは、米国の同様の調査と比較すると極めて顕著に表れる傾向だ。本稿のコラム (17 ページ) にある通り、米国人の就業者に対する調査では、業務で必要とされる専門知識について、「かなり重要」または「決定的に重要」と判

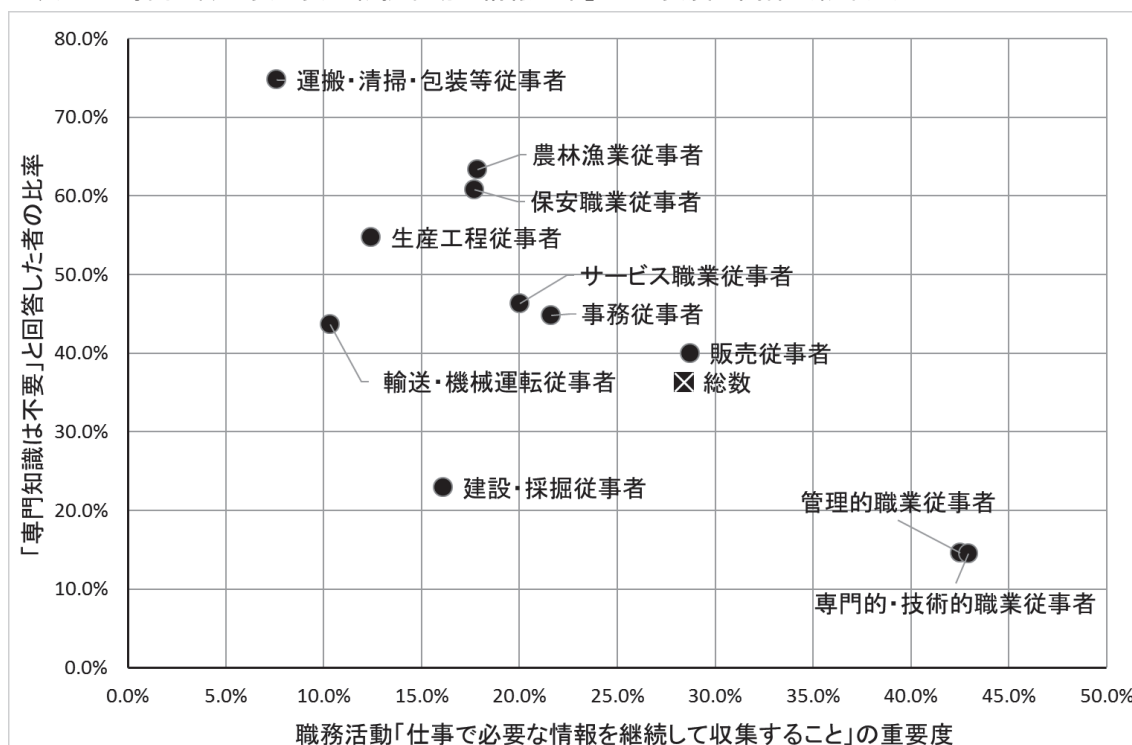
⁸ 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」(2011 年)によると、65~74 歳が「仕事を選ぶ際に最も重視すること」の選択肢 (1つ選択) の中で「経験が生かせること」が最も多く回答の 25.2% を占めている。

断されている知識分野は、どの職業をみても、少なくとも平均して3つ以上ある。一方で日本の就業者の約3分の1は自身の職業において、専門知識は不要である、と回答している。経験に関しても、O*NET データに基づけば、「業務関係の技能や知識、職務経験を就業前に有していることは必要ではない」とされている職業は942職業中46職業しかなく、ほとんどの職業で何らかの職務経験または当該職業に関連した教育・訓練を受けていることが求められている。その一方、日本の就業者の3分の1を超える回答者が、自身の職業において「経験は問わない」と回答している。

このように専門知識や経験を軽視する（またはその重要性を意識しない）ことは、高齢者の有する潜在的価値を認識できなくなるばかりでなく、現在職を得ている現役世代の長期的なキャリアプランをも難しくするものとなりかねない。労働市場における自分の有する経験や専門知識といった価値を認識できないために、自らを過小評価してしまうことにつながってしまう恐れがある。労働の流動性を阻害する一つの要因とも考えられよう。

ところで、「知識」に関連が深い職業特性のうち高齢者への評価に影響を与えうるものとしてもう一つ考慮すべき要素が、職務活動における「情報収集」である。図表13は、「(職務活動として)情報収集が重要」と回答した者の比率(横軸)と「専門知識は不要」と回答した者の比率(縦軸)の関係を、職業別に示したものである。専門知識が不要と回答している職業(縦軸上方)ほど、情報収集が重要と回答する比率は低下しており、専門知識の重要性と情報収集活動の重要性が非常に近い関係にあることが見て取れる。

図表13 専門知識の要不要と職務活動「情報収集」の重要度の関係(職業別)



(注1) 全回答者の回答を集計 (N=6488)

(注2) 「『仕事に必要な情報を継続して収集すること』の重要度」は、アンケート二次調査 Q13 の当該項目における回答数に対する「決定的に重要である」および「かなり重要である」とした回答数の割合を各職業について算出したものである。

(データ出所) アンケート調査結果に基づき筆者作成。

一口に情報収集と言ってもその活動内容は、経験や専門知識を土台としてさらに知見を積み上げていくもの（例えば法律の知識を基に法律改正事項を理解する等）もあれば、全く新しい分野の情報を入手することを求められる場合もある。前者はいわゆる結晶性知能が働く職務活動であり、前述したとおり高齢人材も能力を発揮しやすい活動であると考えられる。一方、後者の活動は、認知心理学では流動性知能として知られる能力が働く職務活動である。流動性知能は、新しい場面への適応が要求される問題解決と関連が深い能力とされており、加齢に伴う身体の衰えと同じように、年齢が上がるにつれ衰えるとされている（植田ら(2007)）⁹。

本アンケート調査の結果では、この「情報収集」に対し、高齢者が適応できるとした回答者は全体で38.7%にとどまる。この活動における高齢人材に対する評価の低さが、経験と知識が必要とされる「専門的・技術的職業」のような職業で、高齢者の就業比率が低くとどまる一因となっている可能性は否定できない。そして、この評価は、本アンケート回答者が想定した情報収集活動として、経験や専門知識を土台とするものよりも、新しい分野の情報を入手することをより強く求めていることの表れである可能性もある。仮にこれが正しいとすれば、高齢人材側には、流動性知能の低下を予防し、新しい分野の情報を収集する活動で高い評価を得られるように努力することが求められるだろう。また、高齢人材を活用する側においても、高齢人材に対して割り振る業務は、全く新しい分野の情報ではなく、経験や専門知識を土台とした情報収集を中心にするなどの工夫をすることで、より高齢人材の能力を活用することが可能となるだろう。正しく高齢人材の特性を捉えれば、より高齢人材の能力を生かせる可能性が高まるのである。

⁹ 流動性知能は、30歳代から40歳代がピークとされている。

【コラム】

日本と米国の職業意識の差 ～日本は専門性への意識が低い～

本アンケート調査の質問項目が米国の職業データベース“O*NET”の調査票を参考として作成されていることは本編で述べた通りであるが、その回答結果は、日米で異なる点が多かった。中でも特筆すべき点が、専門知識の重要性に対する意識である。本コラムでは、職業就業者の専門知識に対する意識の日米比較を行う。

まず、米国の意識について確認しよう。米国 O*NET では、現役の職業従事者に対して、アンケート調査形式で、専門知識 33 分野の全てについて業務上の重要性を 5 段階で評価させている¹⁰。集計結果は、100 段階評価に換算され、公表されている。図表 A は各職業（細分類）の知識の重要性のスコアが 75 点（5 段階評価で 4 ポイント）以上¹¹、および 50 点以上（5 段階評価で 3 ポイント）以上¹²となった知識分野の数をカウントし、米国の職業大分類別の平均を示したものである。

図表 A 米国における職業別の専門知識に対する意識

米国標準職業分類 (SOC: Standard Occupational Classification)		33 の専門知識項目	
SOC Code	職業大分類	決定的に重要	かなり重要
11-0000	Management Occupations	3	8
13-0000	Business and Financial Operations Occupations	2	6
15-0000	Computer and Mathematical Occupations	2	4
17-0000	Architecture and Engineering Occupations	3	7
19-0000	Life, Physical, and Social Science Occupations	2	6
21-0000	Community and Social Services Occupations	3	5
23-0000	Legal Occupations	2	3
25-0000	Education, Training, and Library Occupations	3	6
27-0000	Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media Occupations	2	5
29-0000	Healthcare Practitioners and Technical Occupations	3	7
31-0000	Healthcare Support Occupations	1	5
33-0000	Protective Service Occupations	2	7
35-0000	Food Preparation and Serving Related Occupations	1	3
37-0000	Building and Grounds Cleaning and Maintenance Occupations	0	5
39-0000	Personal Care and Service Occupations	1	4
41-0000	Sales and Related Occupations	2	4
43-0000	Office and Administrative Support Occupations	1	4
45-0000	Farming, Fishing, and Forestry Occupations	0	5
47-0000	Construction and Extraction Occupations	1	5
49-0000	Installation, Maintenance, and Repair Occupations	1	5
51-0000	Production Occupations	0	3
53-0000	Transportation and Material Moving Occupations	1	5

(データ出所) O*NET データに基づき筆者作成

¹⁰ 5 段階の回答項目は、次の通りである。「1. 重要ではない(not important)」(0)、「2. やや重要(somewhat important)」(25)、「3. 重要(important)」(50)、「4. かなり重要(very important)」(75)、「5. 決定的に重要(extremely important)」(100)。なお、() は 100 段階評価に換算した値である。

¹¹ 重要度 75 以上という回答が一定の分散の範囲で得られる場合のみ有効な統計として示される。たとえば、25%の回答者が「重要ではない」(0 点)と回答し、残り 75%の回答者が「決定的に重要」(100 点)と回答しても、そのようなバラツキの大きい(分散の大きい)集計は、O*NET では統計的に有効な数値が得られなかった(not available)として処理される。

¹² 同様に、回答にバラツキの大きい集計は除外される。たとえば、平均が「重要」(50 点)以上であっても、49%の回答者が「重要ではない」(0 点)と回答し、残り 51%の回答者が「決定的に重要」(100 点)と回答している場合、そのような分散の大きな集計は無効(not available)として処理される。

その結果、「農林水産業従事者」、「清掃業従事者」、「生産工程従事者」(表中太字下線)を除いて、米国人の就業者は少なくとも1つ以上の専門知識について、「決定的に重要」と回答している。また、前述の3分類を含めて全職業で従事者は少なくとも3つ以上の専門知識について「かなり重要」と回答していることが分かる。

日本の就業者に行った本アンケート調査では、回答者の負担を軽減するため、知識分野を取捨選択・統合し、22分野として調査した¹³。一つ一つの知識分野に対して重要性の評価を行うことは求めず、業務上重要な知識分野3つを選択する方式を採った¹⁴。また、「特定分野の専門知識は必要ない」という回答項目も設けた。図表Bは、各職業で重視される知識分野を回答の多かった順にまとめたものである。

図表B 日本における職業別の専門知識に対する意識

職業分類	重要な専門知識(1位)		重要な専門知識(2位)		重要な専門知識(3位)		回答者数
管理的職業従事者	経営・管理	43.9%	営業・販売・顧客サービス	38.7%	経済・会計	28.6%	969
専門的・技術的職業従事者	電気・電子・機械・通信	26.2%	設計技術	21.7%	言語(日本語・外国語)	18.1%	1,248
事務従事者	専門知識不要	44.8%	経済・会計	28.6%	営業・販売・顧客サービス	23.7%	1,537
販売従事者	営業・販売・顧客サービス	54.3%	専門知識不要	40.0%	経営・管理	19.3%	543
サービス職業従事者	専門知識不要	46.3%	営業・販売・顧客サービス	28.3%	経営・管理	11.4%	559
保安職業従事者	専門知識不要	60.8%	安全管理 公共安全	32.9%	法律・行政	15.2%	79
農林漁業従事者	専門知識不要	63.4%	生産技術	23.2%	経営・管理	14.3%	112
生産工程従事者	専門知識不要	54.7%	生産技術	38.1%	電気・電子・機械・通信	26.4%	386
輸送・機械運転従事者	輸送・運輸	52.9%	安全管理 公共安全	43.7%	営業・販売・顧客サービス	21.8%	87
建設・採掘従事者	土木・建築	65.3%	電気・電子・機械・通信	30.5%	設計技術	28.0%	118
運搬・清掃・包装等従事者	専門知識不要	74.6%	輸送・運輸	20.3%	生産技術	16.8%	197

その結果、「事務従事者」「サービス職業従事者」「販売従事者」の4割以上、「生産工程従事者」の半数以上、そして、「保安職業従事者」「農林漁業従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」の6割以上が「専門知識は不要」と回答した(表中の**太字下線**)。日本の就業者全体では、実に、6488名中2355人(36.3%)が「専門知識は不要」と回答しているのである。

O*NETと本アンケート調査の調査方法・設問方法は異なり、また、日米では雇用の体系が異なるため、単純比較をすることは困難であるが、日本の就業者の専門知識に対する認識は、米国の就業者と比べて希薄であるということは間違いない傾向であろう。

¹³ 本アンケート調査では、米国O*NETにおける知識分野33項目を基本として、平均的に重要性の高いものを中心に類似の分野をまとめ、22項目に集約した。

¹⁴ アンケート回答者の回答負担を軽減するための措置である。

5. 結論

以上で見たとおり、高齢者就業を巡っては、高齢者の特性と現在の就業の実態の間に3つのミスマッチが存在することが、本アンケート調査から明らかになった。

1つ目は職務活動のミスマッチである。現在の高齢者は、力を発揮することができる職務活動を重視する職業で多く就業しているわけではなく、むしろ、高齢者には不向きとされる職務活動を重視する職業に多く従事している。これは、高齢者の就業が、得意なことよりも不得意な職務活動に偏っている傾向があることを意味する。

2つ目は職務環境および人柄・個性のミスマッチである。高齢者の職務環境への適応能力は、基本的には高く評価され、また、職務に必要な人格や個性についても就業上の支障はないと評価されている。しかしながら、ここでも、高齢者の就業は、その特性を生かしたものとなっておらず、むしろ高齢者の適応が難しいとされる職務環境となっている職業での就業が多いという実態があった。

3つ目は、働いている人自身が、自らの職業における経験や専門知識の重要性への認識・評価が総じて低く、年齢に伴う経験や知識の蓄積が全体的に軽視される傾向にあるというミスマッチである。これは高齢者の特性というよりも経験や知識への認識の問題であるが、現実として、現在の高齢者の就業は、高齢者が優位性を発揮しやすい経験や専門知識を生かすことを意図したものにはなっていない。

これらの3つのミスマッチが解消に向かえば、現状の高齢人材の就業のあり方も大きく変わり、社会を支える労働力としての期待も高まるのではないだろうか。高齢者も、よりいきいきとした働き方を実現することができるだろう。なお、職業活動および職務環境や人柄・個性のミスマッチについては、本稿の分析結果をもって、「高齢者とはこういう存在」と決めつけ判断することは問題の解決につながらない。本アンケート調査の結果は、あくまで壮年世代・中年世代の就業者が抱く高齢者に対する評価の平均像をまとめたものである。これに対して現実の高齢者は、過去の経歴等により、得意とする職務活動、職務環境そして人柄や個性には多様性がある。個々の高齢者がそれぞれ異なる特性を保持することを認識し、その特性に合わせて、多様な形態・多様な選択肢が提供されることが重要であることはいうまでもない。

しかし、現状では、高齢人材が従前の職場での管理的職業を続けるか、あるいは、知識・経験が必要なく肉体的負荷の強い職業に就業をするか、という二者択一的となっているのは問題であろう。もちろん、高齢人材「だからこそ」働ける（力を発揮できる）職業は必ずしも多くないだろう。しかし、高齢人材が相対的に優れている特性ないしは若年層との差が少ない特性を生かせる就業を実現することが必要である。

それにしても、なぜ高齢者が不利となる職業で高齢者がより多く働いているのだろうか。考え得る一つには、労働市場での高齢者に対する需要が、きつい汚い危険などの理由により不人気であるため若年代層への求人では賄えない人手不足の分野の労働、特に、新規の教育コストが不要の単純な労働に偏る傾向にあるためと推測される。例えば、高齢者比率の高い「農林漁業」や「運搬・清掃・包装等」の職業は、経験も専門知識も必要ないと評価されており、教育コストが低く参入障壁が低い職業であると考えられる。高齢者自身も、仕事への参入障壁が低いことから、職務への適性があるかに関わらず、これらの職業にお

いて、雇用条件面で折り合う傾向があるのではないだろうか。

また、もう1つのミスマッチである経験や知識に関する認識については、就業者が自身の経験や専門知識の優位性を具体的に認識していないために、自身が有する価値をうまく売り込めていないのではないかと想起される。米国就業者の約8割が何らかの専門知識を重視している一方で、36.3%もの日本の就業者が「特定の専門知識は必要ない」と回答する状況は極めて残念な職業意識といえよう。おそらく、転職活動でもしない限り、自らの業務面での知識や経験を具体的に意識し、自己を売り込むための自己評価活動を行うことが、日本では比較的希薄であるためであろう。一方、OECDの国際成人力調査(PIAAC)(2013年:16~65歳対象)では、日本の「成人スキル(Adult Skills:読解力や数的思考力)」は、加盟国中第一位の水準にあると報告されており、客観的な指標では十分に高い能力を有している。自身の能力をそれほど卑下する必要はないだろう。今後は、PIAACと同様に、高齢者が有する能力についても客観的な評価ができる枠組みが必要と考えられる。

これらの高齢人材の就業の「ミスマッチ」を根本から見直すためには、壮・中年層の世代から、自らの職能への意識を敏感にすることも大切である。「就社」して、あらゆる部署・業務を経験して、特段の職能や特定分野の知識を意識する必要のないまま定年を迎え、年金生活に入るといった就業パターンは過去のものとなっている。自らの職業、業務の特性は何か、これまで築き上げてきた知識や経験の強みはどこにあるのか、高齢期にはどのような経験を生かすのか、先々のキャリアプランを見据えた、一人ひとりの意識と能力の啓発がますます重要となる。

就業者一人ひとりがそれら知識や経験を生かそうと意識することが、労働市場での働き方の多様性を高めることにもつながる。就業者が強い職業意識をもち、それを評価する仕組みがなければ、一度社を離れた人材は、専門知識がなくてもできる仕事・参入障壁の低い仕事に流れてしまう。人材の多くが参入障壁の低い仕事に流れれば、雇用する側も、そのような仕事を低い対価で提供することに甘んじる。一方、就業者が自らの職能をきちんと意識し発揮できれば、雇用する側も、その個々の生産性に見合った高い対価を提供することで、人材を確保しようとするだろう。そうすることによって、日本に年齢に関係なく活躍できる社会が到来する。そして、少子高齢化にある日本経済をより強固なものにするであろう。

参考文献

OECD (2013) 「国際成人力調査 (PIAAC)」

植田恵・佐藤美和子・長田久雄 (2007) 「第5章高齢者の心理 3. 知的側面の加齢変化—記憶・認知・知能の加齢変化—」柴田博・長田久雄・杉沢秀博編『老年学概論—老いを理解する—』建帛社, pp.143-152.

総務省「就業構造基本調査」(2012年度)

総務省「労働力調査」(2015年度)

田原孝明・鎌倉哲史 (2016) 「中高年齢者の転職・再就職調査」『JILPT 調査シリーズ』No.149 独立行政法人労働政策研究・研修機構

内閣府 (2011) 「高齢者の経済生活に関する意識調査」

[付録] 職業の特性と就業の可能性に対するアンケート調査

1. アンケート調査の趣旨・目的

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少傾向に入った日本にとって、高齢者の就業を促進し、高齢者が生き生きと活躍できる就業機会をつくることは喫緊の課題である。高齢人材に目を向けると、得意とする業務や慣れ親しんだ環境は一人ひとり異なっており、多様性のある存在である。この個性豊かな高齢人材に能力を発揮してもらうためには、高齢者の特性を理解することが必要である。同時に、各職業で求められる職務活動や職務環境などの特性を把握することも重要だ。日本にはさまざまな職業があり、その有する特性も多様性がある。多様な高齢者と多様な職業を、適切にマッチングさせることができるようになれば、高齢人材がさらに生き生きと活躍できる社会が訪れることが期待できる。

職業特性に関しては、その考え方にいくつかの枠組みがあるが、体系的かつ定量的に評価されたものは少ない。加えて、職業特性の個々の項目に対して高齢者の適性を評価した調査は、これまで行われてこなかった。そのため、高齢人材がどのような職務活動を得意とし、どのような職務環境で力を発揮できるかについての具体的な検討はなされてこなかった。

本アンケート調査は、このような観点から、まず、各職業の特性をさまざまな尺度で定量的に評価し、各職業に就業するために要求される特性を可視化する。また、併せて、それら特性における中年・壮年世代が抱く高齢者に対する適性評価を実施し、高齢人材の特性を生かしやすい職業を把握することで、高齢者が活躍できる社会を構築するための基礎データを提供することを目的とする。

2. アンケート調査の実施要領

(1) アンケート調査の名称

「職業の特性と就業の可能性に対するアンケート調査」

(2) アンケート調査の対象者

日本国内に在住する35歳以上、55歳未満（調査日時点）の男女で就業中の者

(3) 実施方法

Web配信による一次調査および二次調査の2段階からなるアンケート調査

(4) 調査委託事業者

株式会社ネオ・マーケティング

同社が運営するアンケートサイト「iResearch」（アイ・リサーチ）には、アンケート専用モニター約256万人（2015年4月：提携企業のモニターを含む）が登録されており、テーマに応じてアンケートを配信している¹⁵。

(5) 調査実施期間

一次調査 : 2015年2月20～23日

二次調査 : 2015年3月17～20日

(6) 発送数と回答の回収状況

一次調査

発送数 : 34,521名

回答数 : 21,451名（うち調査対象有効回答数：19,915名）

回答回収率： 62.1%

二次調査

発送数 : 19,915名

回答数 : 6,488名

回答回収率： 32.6%

¹⁵ ネオ・マーケティング社の自社モニター登録者数は271,132名である。

3. 調査項目の構成

(1) 調査項目の概略

本アンケート調査は、一次調査および二次調査の二段階により構成されている。両調査における調査項目の枠組みは以下の通り設定した¹⁶。

一次調査

基本属性（年齢・性別・居住地・職業上の地位・学歴）（S1～S6）

職業属性（就業する産業・就業先の規模（人数）・職業）（S7～S9）

二次調査（※ 高齢就業者は65～74歳として質問した）

就業継続年数・部下の有無・勤務時間・勤務形態（Q1～Q4）

職業に必要な経験・資格・知識に関する質問（Q5～Q12）

職務活動に関する質問（Q13～Q15）

職務を行う上での人柄・個性に関する質問（Q16～Q18）

職務環境に関する質問（Q19～Q20）

現役世代がみる高齢就業者像と高齢人材の就業促進施策（Q21～Q26）

(2) 一次調査（予備調査）の調査項目

一次調査は、調査委託業者（株式会社ネオ・マーケティング）が有するモニター¹⁷から、調査対象条件（国内居住・35歳以上55歳未満・就業者）を満たす登録者を抽出するために実施する予備的な調査である。

一次調査の調査項目は、性別、年齢、住居地（都道府県）、就業の状況などの回答者の基本属性を確認するものが中心で、9問の設問からなる。調査委託業者は、登録モニターについてこれらの基本属性情報を有してはいるが、回答者の中には、モニターの登録時点から属性が変化し、アンケート調査実施時点で調査対象条件から外れる者が含まれる可能性がある。一次調査は、そのような回答者を二次調査に入る前にスクリーニングにかけるために実施するものである。

スクリーニングに加えて、回答者が属する産業と企業規模、従事する職業についても一次調査で確認する¹⁸。

(3) 二次調査の調査項目

二次調査は、主に各職業の特性を把握するための設問を中心に高齢者の能力発揮に関する設問を含めた26問からなる。現在の日本の労働市場において高齢者の特性が生かされているかどうかを把握するには、まず、各職業の特性を知る必要がある。

ここでいう職業特性とは、職業名から想起される当該職業に対する概念的なイメージで

¹⁶ 実際に配信したアンケート調査の設問および回答の選択肢については、6. 資料編を参照のこと。

¹⁷ 提携会社のモニター含む。

¹⁸ 一次調査では、産業については日本標準産業分類の、職業については日本標準職業分類の、それぞれ大分類レベルまで確認している。また、二次調査では、産業については日本標準産業分類の小分類レベル、職業については日本標準職業分類の小分類レベルまで確認している。

はなく、職業を構成する多面的な要素の一つ一つを指し、さまざまな角度から見た尺度で定量的に表されたものとして捉えている。例えば、どれだけの知識や訓練（期間）が必要か、どのような職務活動が重要なのか、どのような人格や個性が適しているのか、どのような職務環境に直面しているのか、という情報である。本アンケート調査では、この職業特性のフレームワークとして、米国の職業データベース O*NET を参考にした¹⁹。

職業特性に関する調査項目に加え、本アンケート調査独自の試みとして、職務活動、人柄・個性、職務環境の職業特性について、高齢人材がどれだけ適しているか、その適応性や実力発揮の可能性に関して、回答者の認識を尋ねることとする²⁰。なお、本アンケート調査における「高齢人材」とは、65歳～74歳として定義する。

また、二次調査の最後では、回答者が従事する職業に高齢人材が従事した場合を想定して全般的にどの程度のパフォーマンスを発揮することが期待できるかの評価や、高齢人材のパフォーマンスを向上させるための対策として何が有効と考えられるか、および回答者自身がいつまで働き続けたいか、などの高齢期就業に関する認識についても尋ねる。

これらの設問により、現在、職業の中心で働いている壮年・中年世代が、自らの職業をどのように認識しているかの情報を収集するとともに、高齢者の能力と就業のあり方をどのように捉えているかを把握する。

¹⁹ コラム「《参考》 職業特性の参考とした O*NET の概要」（次頁）参照。

²⁰ ただし、回答の負担を軽減し、回答の信頼性を確保するため、「職務活動」および「人柄・個性」については回答者が重要度が高いとした上位3項目のみ、「職務環境」については「非常にあてはまる」および「あてはまる」に該当した項目のみに回答を求めた。

【コラム】

《参考》 職業特性の参考とした O*NET の概要

(1) O*NET の 8 つの調査領域

本アンケート調査では、「職業を構成する多面的な特性」を体系的に整理する上で、米国労働省が整備している職業データベース「O*NET」(Occupational Information Network)を参考にした。同データベースは、1つの職業に対して、8つの調査領域で、239以上の評価項目、計400以上に渡る尺度を設定して職業を評価しており、その網羅性は高い²¹。8つの調査領域の概略は以下の通りである。

職務活動 (Work Activity)

情報の収集や分析、渉外活動、機械操作など、業務を遂行する上で実施することが求められる行動で、41項目から成る。各項目は、業務上の重要性和、難易度を表すレベルの2つの尺度で評価され、数値化されている。評価のためのデータ収集は、職業従事者に対するアンケート調査による。

人柄・個性 (Work Style)

リーダーシップや忍耐力、協調性など、業務遂行に影響を与える個人の人柄や個性を表す特性で、16項目から成る。各項目は、業務上の重要性の尺度で数値化されている。評価のためのデータ収集は、職業従事者に対するアンケート調査による。

職務環境 (Work Context)

職場の気温や照明、競争への重圧、さらされる責任の重さなど、仕事の性質を表す物理的・社会的な要素で、57項目から成る。各項目を表す尺度は、頻度や重要性、適合度合いなどさまざまであり、項目ごとにそれぞれ異なる。評価のためのデータ収集は、職業従事者に対するアンケート調査による。

知識 (Knowledge)

経営学、物理・化学、語学など、業務を遂行する上で必要となる知識分野で、33項目から成る。各項目は、業務上の重要性和、専門分野の知識の深さや難易度を表すレベルの2つの尺度で評価され、数値化されている。評価のためのデータ収集は、職業従事者に対するアンケート調査による。

経験・教育・訓練 (Job Zone : Work Experience, Education & Training)

各職業で成果を上げるために必要とされる職務経験、教育および訓練の度合いで、O*NETでは、これらをまとめてJob Zoneという1つの指標で表している。評価のためのデータ収集は、職業従事者に対するアンケート調査(質問項目数は5つ)による。

業務 (Task)

各職業で実施される業務の具体的内容で、職業ごとに異なる項目で構成される。そのため、項目数は不定である。各項目は、頻度と重要性の2つの尺度で評価され、数値化されている。また、業務は、その重要性により主要業務(core tasks)と補助業務(supplemental tasks)に大別される。評価のためのデータ収集は、職業従事者

²¹ 幾つかの評価項目は、重要性(Importance)と、難易度に相当するレベル(Level)という2つの尺度を採用している。

に対するアンケート調査による。

能力 (Ability)

論理力や創造力、視力・聴力、身体能力など、業務を遂行する上で必要とされる基礎的な能力で、52項目から成る。各項目は、業務上の重要性和、難易度を表すレベルの2つの尺度で評価され、数値化されている。評価は、客観性を保つため、職業従事者から収集した上記6領域の調査データを参考として、特別な訓練を受けた職業分析家が行う。

スキル (Skill)

コミュニケーション能力や観察力、交渉力など、業務を遂行する上で必要とされる技能で、経験や教育を通じて能力開発可能なもの。35項目から成る。各項目は、業務上の重要性和、難易度を表すレベルの2つの尺度で評価され、数値化されている。評価は、客観性を保つため、職業従事者から収集した上記6領域の調査データを参考として、特別な訓練を受けた職業分析家が行う。

(2) O*NET の調査項目と本アンケート調査の調査項目の違い

本アンケート調査では、各職業の現状を知ることが主目的としており、調査対象者を就業中の者としている。そのため、得られる情報は、調査対象者が従事する職業に関する主観的な評価データとなる。他方、O*NETにおける職業特性の調査手法には、就業者に対するアンケート調査による主観的な評価と、専門の職業分析家による客観的な評価とに大別される。O*NETの調査手法に倣うのであれば、本アンケート調査における調査領域も、職業従事者を対象として主観データを収集している調査領域に準拠することが妥当である。すなわち、経験（および教育・訓練）、知識、職務活動、職務環境、人柄・個性の5領域を、二次調査で情報収集する職業特性の調査項目として設定した²²。

O*NETでは、これら5領域には、152項目、226尺度がある。本アンケート調査二次調査では、回答者の負担を軽減するため、O*NETの全体的な評価領域の構造を損なわない範囲で、いくつかの項目を統合し下表の通り簡素化した²³。

《参考》 O*NET と本アンケート調査の調査項目と尺度の比較

調査領域	O*NET		本アンケート調査	
	項目数	尺度	項目数	尺度
経験等	5	所要年数等	4	所要年数等
知識	33	重要度、レベル	22	重要度
職務活動	41	重要度、レベル	12	重要度
人柄・個性	16	重要度	10	重要度
職務環境	57	頻度等	10	適合度

²² 「業務」もO*NETでは職業従事者を対象とした調査領域であるが、この領域の項目は職業ごとに異なり、職業横断的な比較を行うことは困難であるため、二次調査の調査項目からは除外した。

²³ 具体的な統合項目などについては、筆者に問い合わせ頂きたい。

4. サンプル抽出と回答者の基本属性

(1) 一次調査の配信数と回答者の基本属性

一次調査の質問は、基本属性である年齢・性別・都道府県・就業の有無・従事している産業・就業している職業などで構成される。調査委託事業者は、自社モニター登録者については既にこれらの情報を有しているが、登録日からの属性の変更があった場合などを考慮して、再度、調査時点で基本属性を確認した。

まず、調査委託事業者のモニターのうち登録情報として調査対象条件（国内居住・35歳以上55歳未満・就業者）を満たす登録者の中から、地域・性別・年齢に偏りが出ないように34,521名を抽出し、一次調査を配信した²⁴。その結果、21,451名から回答を得た（回答回収率62.1%）。

図表一付1は、本アンケート調査と全国調査（就業構造基本調査2012年度）の就業に関する構成比をまとめたものである。労働力状態を比較すると、二次調査では配信時に、無業者に相当する登録状況（主婦・学生等）の者を除外して配信しているため、有業者比率は、男女共に全国調査の比率より高くなった。その傾向は、特に女性において強い。

図表一付1 本アンケート調査回答者と全国調査との労働状態の比較(一次調査 S4 関係)

労働状態の比較 (35～54歳)	男性		女性		男女計	
	全国調査	今回調査	全国調査	今回調査	全国調査	今回調査
総数	17,482,000	11,999	17,239,900	9,452	34,722,000	21,451
有業者数	16,926,000	11,676	12,273,200	8,239	28,569,100	19,915
有業者比率	96.8%	97.3%	71.2%	87.2%	82.3%	92.8%
有業者数を100としたときの構成比						
仕事が主の者	99.2%	97.9%	64.1%	69.3%	84.1%	86.1%
仕事は従の者	0.8%	2.1%	35.9%	30.7%	15.9%	13.9%
うち家事が主な者	0.4%	1.2%	34.9%	29.1%	15.2%	12.7%
うち通学が主な者	0.0%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%
うち家事・通学以外が主な者	0.2%	0.7%	0.7%	1.5%	0.4%	1.0%

(注1) 「今回調査」における「総数」は、一次調査の回答者総数としている。

(注2) 本アンケート調査においては、モニター登録情報をもとに、「主婦」、「学生」等の属性で登録されている者を除外して配信した。そのため、特に女性において有業者比率が全国調査と比較して高くなっている。

(データ出所) 全国調査については、総務省就業構造基本調査2012年度に基づき、筆者集計。

²⁴ 登録モニターのうち、今回の調査対象の条件に該当するのは、国内居住者（全体の99.6%）、35歳以上55歳未満（全体の47.9%）、就業者（全体63.2%）である。本アンケート調査では登録上この3条件をすべて満たす中からサンプリングした自社モニター27,363名と、提携会社モニター7,158名の計34,521名に一次調査を配信している。

(2) 二次調査の配信数と回収率

図表一付2には、一次調査回答者のうち、登録時点情報と調査時点情報に変更が生じたため調査対象外となった事例をまとめた。一次調査の回答者の中から、海外転居により国内在住者でなくなった者3名、年齢が調査対象外となった者22名、および就業の実態から調査対象外となった者1,511名といった属性変更が確認された。これらの計1,536名を除いた19,915名を一次調査に続く二次調査の配信対象とした²⁵。

図表一付2 一次調査における就業状況の回答と二次調査の調査票配信母数(一次調査 S4 関係)

	男性	女性	男女計
一次調査回答者総数	11,999	9,452	21,451
仕事をおもにしている	11,431	5,711	17,142
家事がおもで仕事もしている	142	2,394	2,536
通学がおもで仕事もしている	19	11	30
家事・通学以外のことがおもで仕事もしている	84	123	207
一次調査有効回答数(二次調査配信対象者)小計	11,676	8,239	19,915
家事をしている	122	1,088	1,210
通学している	27	21	48
その他	161	92	253
年齢対象外	10	12	22
居住地対象外(海外在住者)	3	0	3
二次調査配信対象除外者小計	323	1,213	1,536

二次調査では、配信した19,915名のうち6,488名から有効回答が得られた。有効回答回収率は32.6%であった²⁶。

図表一付3は、二次調査の配信数、回答数および回収率を、性別および年齢階層別にまとめたものである。回収率は45～49歳が42.5%と最も高く35～39歳が16.8%と最も低かった²⁷。以降では、特に断らない限り、二次調査で有効回答が得られた回答者6,488名(男性4,607名、女性1,881名)を「調査対象者」として定義する。また、データ編では、当該6,488名の集計結果を設問ごとに整理して提示する。

²⁵ 本アンケート調査の一次調査では「職業」を「あなたの生計を支える主な収入を得るために従事する職業であって、日本標準職業分類に基づいて分類されたものです。」として説明している。また、「ボランティア等無給の職業は含みません。」としているため、モニター登録情報の「職業・身分」の自己認識との差異がある。

²⁶ 調査モニターに対し、二次調査回答者に40ポイント(40円相当)が付与される。本件においては全国の35歳以上55歳未満の就業者において構成比が2%を占める職業について100サンプル程度の回答数を目標とし、最低回収回答数を5,000と設定した。二次調査では、2015年3月第1週に第1回目の配信を行った。その回答率を踏まえ、翌週に第2回目(除第1回目配信者)の配信を行った結果、回答数が6,488名となった。

²⁷ 一般的に、インターネットを行った調査では、回答者が若年層に偏る傾向がある。そのため、本アンケート調査の実施にあたっては、仕様書において「可能な範囲で、日本の人口分布に即した男女比および職業構成ならびに偏りのない年齢構成でのサンプル収集とすること。」との制約を設けた。本アンケート調査では、予想に反して、最も若い年齢層の回答率が最も低かった。

図表一付3 二次調査の年齢階層別・性別の配信数(上)・有効回答数(中)・回収率(下)

		年齢層				合計
		35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	
配 信 数	男性	2,433	2,670	3,099	3,475	11,677
	女性	2,755	1,716	1,450	2,321	8,242
	男女計	5,188	4,386	4,549	5,796	19,919
回 答 数	男性	493	1,204	1,405	1,508	4,610
	女性	375	605	527	371	1,878
	男女計	868	1,809	1,932	1,879	6,488
回 収 率	男性	20.3%	45.1%	45.3%	43.4%	39.5%
	女性	13.6%	35.3%	36.4%	16.0%	22.8%
	男女計	16.7%	41.3%	42.5%	32.4%	32.6%

5. 調査結果

ここでは、調査対象者6,488名における本アンケート調査各質問項目（一次調査および二次調査）について、集計結果を設問ごとに整理する。

(注) 本アンケート調査は、質問に回答しないと次の質問に進めない回答方式であるため、欠損値は生じない仕組みとなっている。なお、回答として数値入力を求める設問では、一部の回答者に外れ値の記入や前後で一貫性のない回答傾向がみられた。これら信頼性が低いと考えられる回答については、欠損値として取り扱った。

(1) 調査対象者の基本属性（一次調査の整理）

【年齢・性別】

設問項目：一次調査 S1
設問内容：あなたの性別を教えてください。（お答えは1つ）
回答項目：男性 女性
設問項目：一次調査 S2
設問内容：あなたの年齢を教えてください。（お答えは半角数字で）
回答項目：（年齢を数値で入力）

図表一付4 調査対象者の年齢階層別・性別人数(二次調査有効回答のみ集計)

	性別	年齢層				合計
		35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	
回 答 数	男性	493	1,204	1,405	1,508	4,610
	女性	375	605	527	371	1,878
	男女計	868	1,809	1,932	1,879	6,488

(注) 調査対象者 6,488 名のみ集計

【職業】

設問項目：一次調査 S9

設問内容：あなたの職業を教えてください。（お答えは1つ）

※複数該当する方は、メインで行なわれている職業をお答えください。

回答項目：省略（図表一付5参照）

（注）一次調査では日本標準産業分類の大分類で調査を行った。二次調査では、さらに中分類、小分類まで尋ねている。ただし、中分類以下は職業あたりの回答者数が少ないため、集計結果の掲載は割愛している。

図表一付5 調査対象者が就業する職業(二次調査有効回答のみ集計)

職業分類	回答者数			構成比		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
管理的職業従事者	935	33	968	20.3%	1.8%	14.9%
専門的・技術的職業従事者	1,019	229	1,248	22.1%	12.2%	19.2%
事務従事者	725	812	1,537	15.7%	43.2%	23.7%
販売従事者	386	157	543	8.4%	8.4%	8.4%
サービス職業従事者	302	257	559	6.6%	13.7%	8.6%
保安職業従事者	78	1	79	1.7%	0.1%	1.2%
農林漁業従事者	79	34	113	1.7%	1.8%	1.7%
生産工程従事者	321	65	386	7.0%	3.5%	5.9%
輸送・機械運転従事者	87	0	87	1.9%	0.0%	1.3%
建設・採掘従事者	115	3	118	2.5%	0.2%	1.8%
運搬・清掃・包装等従事者	142	55	197	3.1%	2.9%	3.0%
分類不能の職業	421	232	653	9.1%	12.4%	10.1%
合計	4,610	1,878	6,488	100%	100%	100%

（注1）調査対象者 6,488 名のみ集計。

（注2）「職業分類」は日本標準職業分類における大分類に基づく。

(2) 経験・資格・知識 (Training/Knowledge) に関する職業特性

【職務経験の必要性】

設問項目：二次調査 Q5
設問内容：あなたの仕事に必要とされる経験や実務・訓練レベル、知識についてお答えください。あなたの職場、あなたと同じ仕事で通常の業務をこなすには、どの程度の仕事の経験が求められますか
回答項目：同じ職業の経験 職業の種類は問わないが一定の職務経験 経験は問わない

図表一付6 職業別職務経験の要不要に関する回答

職業分類		経験が必要			経験は問わない	回答数合計 (調査対象者数)
		同じ職業の経験	職業の種類は問わないが一定の職務経験	小計		
管理的職業従事者	回答数	485	322	807	162	969
	構成比	50.1%	33.2%	83.3%	16.7%	100%
専門的・技術的職業従事者	回答数	842	260	1102	146	1,248
	構成比	67.5%	20.8%	88.3%	11.7%	100%
事務従事者	回答数	472	525	997	540	1,537
	構成比	30.7%	34.2%	64.9%	35.1%	100%
販売従事者	回答数	173	142	315	228	543
	構成比	31.9%	26.2%	58.0%	42.0%	100%
サービス職業従事者	回答数	193	108	301	258	559
	構成比	34.5%	19.3%	53.8%	46.2%	100%
保安職業従事者	回答数	24	19	43	36	79
	構成比	30.4%	24.1%	54.4%	45.6%	100%
農林漁業従事者	回答数	24	26	50	62	112
	構成比	21.4%	23.2%	44.6%	55.4%	100%
生産工程従事者	回答数	121	89	210	176	386
	構成比	31.3%	23.1%	54.4%	45.6%	100%
輸送・機械運転従事者	回答数	32	16	48	39	87
	構成比	36.8%	18.4%	55.2%	44.8%	100%
建設・採掘従事者	回答数	64	27	91	27	118
	構成比	54.2%	22.9%	77.1%	22.9%	100%
運搬・清掃・包装等従事者	回答数	26	34	60	137	197
	構成比	13.2%	17.3%	30.5%	69.5%	100%
分類不能の職業	回答数	247	121	368	285	653
	構成比	37.8%	18.5%	56.4%	43.6%	100%
合計	回答数	2,703	1,689	4,392	2,096	6,488
	構成比	41.7%	26.0%	67.7%	32.3%	100%

【必要な経験の長さ】

設問項目：二次調査 Q6		
設問内容：前問で、【同じ職業の経験】または【職業の種類は問わないが一定の職務経験】と回答された方へ伺います。あなたの仕事に必要なとされる経験の期間をお答えください。(お答えは1つ)		
回答項目：数日～1ヶ月程度	1～3ヶ月程度	3～6ヶ月程度
6ヶ月～1年程度	1～2年程度	2～5年程度
5～10年程度	10年以上	その他(具体的に：)

図表一付7 職業別所要経験期間

職業分類	回答数	経験が必要とした回答数	必要とされる経験の期間								
			数日～1ヶ月程度	1～3ヶ月程度	3～6ヶ月程度	6ヶ月～1年程度	1～2年程度	2～5年程度	5～10年程度	10年以上	その他
管理的職業従事者	回答数	807	13	27	32	75	141	212	120	182	5
	構成比	83.3%	7.4%		22.3%		34.3%		18.8%		0.5%
専門的・技術的職業従事者	回答数	1102	34	39	42	96	215	321	138	201	16
	構成比	88.3%	9.2%		24.9%		36.8%		16.1%		1.3%
事務従事者	回答数	997	71	110	101	134	211	192	62	110	6
	構成比	64.9%	18.3%		22.4%		16.5%		7.2%		0.4%
販売従事者	回答数	315	22	22	28	45	73	65	17	37	6
	構成比	58.0%	13.3%		21.3%		15.1%		6.8%		1.1%
サービス職業従事者	回答数	301	24	36	34	36	44	49	33	42	3
	構成比	53.8%	16.8%		14.3%		14.7%		7.5%		0.5%
保安職業従事者	回答数	43	5	3	4	9	6	5	2	8	1
	構成比	54.4%	15.2%		19.0%		8.9%		10.1%		1.3%
農林漁業従事者	回答数	50	6	2	4	7	12	10	2	7	0
	構成比	44.6%	10.7%		17.0%		10.7%		6.3%		0.0%
生産工程従事者	回答数	210	15	20	36	28	30	34	18	28	1
	構成比	54.4%	18.4%		15.0%		13.5%		7.3%		0.3%
輸送・機械運転従事者	回答数	48	6	7	5	7	10	8	1	4	0
	構成比	55.2%	20.7%		19.5%		10.3%		4.6%		0.0%
建設・採掘従事者	回答数	91	3	3	4	7	21	28	8	17	0
	構成比	77.1%	8.5%		23.7%		30.5%		14.4%		0.0%
運搬・清掃・包装等従事者	回答数	60	12	8	9	10	13	3	0	5	1
	構成比	30.5%	14.7%		11.7%		1.5%		2.5%		0.5%
分類不能の職業	回答数	368	30	31	20	52	53	68	35	69	11
	構成比	56.4%	12.4%		16.1%		15.8%		10.6%		1.7%
合計	回答数	4,392	241	308	319	506	829	995	436	710	50
	構成比	67.7%	13.4%		20.6%		22.1%		11%		0.8%

(注1) 「経験が必要とした回答数」は、前問(Q5)において、必要な経験として「同じ職業の経験」または「職業の種類は問わないが一定の職務経験」と回答した数の合計としている。

(注2) 「構成比」は、各職業の調査対象者数に対する比率としている。

【職業と知識の関係】

設問項目：二次調査 Q10

設問内容：あなたの仕事では、以下に掲げる分野のうち、どの分野の知識が必要ですか。
重要なもの3つまでお答えください。（お答えは3つまで）

回答項目：省略（回答項目は図表－付 8 を参照、「その他の分野の知識」については自由記述）

図表－付 8 必要となる知識（上位3分野を選択・回答割合のみ掲載）

職業分類	知識分野													
	経営・管理	経済・会計	営業・販売・顧客サービス	人事管理	生産技術	電気・電子・機械・通信	設計技術	土木・建築	数学・物理学	化学・生物学	心理学	科学 人文科学・社会		
管理的職業従事者	43.9%	28.6%	38.7%	21.9%	8.8%	12.8%	9.3%	9.9%	6.4%	4.3%	2.2%	2.4%		
専門的・技術的職業従事者	9.1%	6.9%	9.0%	2.1%	12.9%	26.2%	21.7%	11.1%	17.5%	12.4%	10.2%	4.7%		
事務従事者	19.9%	28.6%	23.7%	12.9%	3.4%	6.4%	3.4%	4.7%	1.5%	1.7%	2.2%	1.7%		
販売従事者	19.3%	18.6%	54.3%	5.3%	3.5%	7.7%	2.8%	6.3%	2.0%	3.7%	4.6%	1.5%		
サービス職業従事者	11.4%	6.1%	28.3%	4.1%	1.4%	4.1%	0.4%	2.9%	2.3%	3.8%	11.4%	2.1%		
保安職業従事者	1.3%	0.0%	7.6%	1.3%	0.0%	6.3%	0.0%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	0.0%		
農林漁業従事者	14.3%	7.1%	11.6%	2.7%	23.2%	3.6%	0.9%	6.3%	3.6%	8.9%	0.9%	0.0%		
生産工程従事者	1.0%	0.8%	3.1%	3.1%	38.1%	26.4%	8.5%	1.0%	7.0%	5.2%	0.5%	0.0%		
輸送・機械運転従事者	1.1%	0.0%	21.8%	1.1%	11.5%	5.7%	0.0%	8.0%	3.4%	1.1%	4.6%	0.0%		
建設・採掘従事者	11.0%	5.1%	6.8%	5.1%	0.8%	30.5%	28.0%	65.3%	13.6%	4.2%	0.8%	0.8%		
運搬・清掃・包装等従事者	3.0%	2.5%	8.6%	1.5%	16.8%	1.5%	0.5%	1.5%	1.0%	1.0%	0.0%	1.5%		
分類不能の職業	11.6%	8.3%	18.7%	2.6%	83.0%	11.2%	4.9%	5.4%	5.8%	3.1%	4.6%	2.0%		
合計	17.4%	15.6%	23.1%	8.2%	16.7%	13.0%	8.2%	7.6%	6.5%	5.0%	4.8%	2.2%		
職業分類	知識分野													
	健学	医歯学・薬学・保健	セラピー・カウンセリング	グ教育・トレーニング	言語（日本語・外国語）	芸術（音楽・美術・演劇・舞踏）	安全管理・公共	安全	法律・行政	法学・政治学、法	情報科学・メディア	輸送・運輸	知識 その他の分野の 知識は必要ない	特定分野の専門 知識は必要ない
管理的職業従事者	3.4%	1.8%	6.6%	9.9%	1.7%	10.2%	10.7%	10.2%	6.2%	6.6%	14.6%	969		
専門的・技術的職業従事者	15.3%	6.7%	18.0%	18.1%	6.7%	9.9%	9.3%	16.9%	1.8%	9.9%	14.5%	1,248		
事務従事者	2.3%	0.8%	4.7%	10.0%	1.2%	6.4%	10.5%	8.5%	4.9%	6.3%	44.8%	1,537		
販売従事者	3.7%	1.5%	4.4%	9.6%	1.5%	5.2%	5.5%	6.8%	5.7%	6.6%	40.0%	543		
サービス職業従事者	14.3%	8.9%	12.2%	11.1%	1.6%	11.4%	3.9%	3.6%	2.9%	12.7%	46.3%	559		
保安職業従事者	5.1%	1.3%	6.3%	6.3%	1.3%	32.9%	15.2%	2.5%	11.4%	13.9%	60.8%	79		
農林漁業従事者	0.9%	0.9%	0.0%	0.9%	0.9%	9.8%	0.9%	1.8%	6.3%	4.5%	63.4%	112		
生産工程従事者	0.5%	0.0%	4.7%	4.7%	0.8%	17.4%	1.0%	1.8%	7.8%	2.6%	54.7%	386		
輸送・機械運転従事者	1.1%	1.1%	8.0%	10.3%	0.0%	43.7%	3.4%	0.0%	52.9%	1.1%	43.7%	87		
建設・採掘従事者	0.0%	1.7%	1.7%	5.1%	0.0%	27.1%	2.5%	1.7%	8.5%	3.4%	22.9%	118		
運搬・清掃・包装等従事者	0.5%	0.5%	6.6%	3.0%	0.0%	15.7%	3.0%	1.0%	20.3%	2.0%	74.6%	197		
分類不能の職業	3.8%	4.0%	10.6%	10.0%	7.2%	7.8%	3.4%	8.9%	4.3%	8.1%	49.6%	653		
合計	6.1%	3.1%	8.7%	10.8%	2.9%	10.3%	7.5%	8.8%	5.8%	7.4%	36.3%	6488		

【最新情報の更新・活用の重要性】

設問項目：二次調査 Q12

設問内容：あなたの仕事で用いる知識について、常に最新の情報に更新し続けること、およびその最新の情報を活用することはどの程度重要ですか。（お答えは1つ）

回答項目：決定的に重要である かなり重要である 重要である
 やや重要である 重要ではない わからない

図表一付9 (二次調査 Q12) 最新情報の更新・活用の重要性

職業分類		決定的に重要	かなり重要	重要	やや重要	重要ではない	わからない	回答者数合計
管理的職業従事者	回答数	162	308	305	123	41	30	969
	構成比	16.7%	31.8%	31.5%	12.7%	4.2%	3.1%	100.0%
専門的・技術的職業従事者	回答数	257	416	320	169	42	44	1248
	構成比	20.6%	33.3%	25.6%	13.5%	3.4%	3.5%	100.0%
事務従事者	回答数	102	273	386	340	253	183	1537
	構成比	6.6%	17.8%	25.1%	22.1%	16.5%	11.9%	100.0%
販売従事者	回答数	56	118	136	100	78	55	543
	構成比	10.3%	21.7%	25.0%	18.4%	14.4%	10.1%	100.0%
サービス職業従事者	回答数	59	85	137	116	92	70	559
	構成比	10.6%	15.2%	24.5%	20.8%	16.5%	12.5%	100.0%
保安職業従事者	回答数	3	19	12	19	20	6	79
	構成比	3.8%	24.1%	15.2%	24.1%	25.3%	7.6%	100.0%
農林漁業従事者	回答数	3	12	26	27	24	20	112
	構成比	2.7%	10.7%	23.2%	24.1%	21.4%	17.9%	100.0%
生産工程従事者	回答数	11	43	63	73	133	63	386
	構成比	2.8%	11.1%	16.3%	18.9%	34.5%	16.3%	100.0%
輸送・機械運転従事者	回答数	6	13	23	16	19	10	87
	構成比	6.9%	14.9%	26.4%	18.4%	21.8%	11.5%	100.0%
建設・採掘従事者	回答数	11	17	27	37	16	10	118
	構成比	9.3%	14.4%	22.9%	31.4%	13.6%	8.5%	100.0%
運搬・清掃・包装等従事者	回答数	5	3	30	36	84	39	197
	構成比	2.5%	1.5%	15.2%	18.3%	42.6%	19.8%	100.0%
分類不能の職業	回答数	68	117	139	108	106	115	653
	構成比	10.4%	17.9%	21.3%	16.5%	16.2%	17.6%	100.0%
合計	回答数	743	1424	1604	1164	908	645	6488
	構成比	11.5%	21.9%	24.7%	17.9%	14.0%	9.9%	100.0%

(3) 職務活動 (Work Activities) に関する職業特性

【各職務活動項目の重要性】

設問項目：二次調査 Q13		
設問内容：以下に掲げる職務活動のうち、あなたの仕事で良い成果を出すために重要となるものはどれでしょうか。各活動項目の重要度を5段階で評価してください。(お答えはそれぞれ1つ)		
回答項目：(職務活動項目は図表一付 10 を参照。各職務活動項目について、以下の5段階で評価)		
決定的に重要である	かなり重要である	重要である
やや重要である	重要ではない	わからない

図表一付 10 職務活動の重要度評価 (全体集計：N=6488)

職務活動		決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない	回答者数合計
仕事に必要な情報を継続して収集すること (観測や検査などでのデータ採取を含む)	回答数	514	1,328	1,995	1,175	875	601	6,488
	構成比	7.9%	20.5%	30.7%	18.1%	13.5%	9.3%	100%
得られた情報を処理し、分析や評価、考察を行うこと	回答数	476	1,272	1,972	1,260	900	608	6,488
	構成比	7.3%	19.6%	30.4%	19.4%	13.9%	9.4%	100%
仕事の長期的な戦略や目標を定め、実行計画を具体的にたてること	回答数	399	1,089	1,969	1,345	1,050	636	6,488
	構成比	6.1%	16.8%	30.3%	20.7%	16.2%	9.8%	100%
新しいアイデアの創出 (芸術的な発想含む) や新しい商品の開発、システムの設計を行うこと	回答数	330	771	1,586	1,368	1,726	707	6,488
	構成比	5.1%	11.9%	24.4%	21.1%	26.6%	10.9%	100%
肉体的負荷のかかる運動を行うこと (長時間の歩行や運搬作業など)	回答数	260	517	1,200	1,162	2,662	687	6,488
	構成比	4.0%	8.0%	18.5%	17.9%	41.0%	10.6%	100%
車両の運転または工作機械の操作を行うこと	回答数	273	424	1,004	888	3,060	839	6,488
	構成比	4.2%	6.5%	15.5%	13.7%	47.2%	12.9%	100%
コンピュータ・プログラミングによる情報処理やソフトウェアの作成を行うこと	回答数	235	408	1,021	1,080	2,922	822	6,488
	構成比	3.6%	6.3%	15.7%	16.6%	45.0%	12.7%	100%
製品仕様書の作成あるいは装置の保守・修理を行うこと	回答数	182	454	1,185	1,142	2,715	810	6,488
	構成比	2.8%	7.0%	18.3%	17.6%	41.8%	12.5%	100%
組織の内外の人と協力や交渉をすること	回答数	546	1,173	1,805	1,351	1,018	595	6,488
	構成比	8.4%	18.1%	27.8%	20.8%	15.7%	9.2%	100%
教育的な役割や、職場の中で指導的な役割をはたすこと	回答数	288	761	1,583	1,449	1,735	672	6,488
	構成比	4.4%	11.7%	24.4%	22.3%	26.7%	10.4%	100%
物資・人事・経理などの管理や運営を行うこと	回答数	227	567	1,412	1,437	2,093	752	6,488
	構成比	3.5%	8.7%	21.8%	22.1%	32.3%	11.6%	100%
外国語を使って業務を行うこと	回答数	159	287	766	942	3,292	1,042	6,488
	構成比	2.5%	4.4%	11.8%	14.5%	50.7%	16.1%	100%

図表一付 11 職務活動の重要度（項目別集計・抜粋）

仕事に必要な情報を継続して収集すること （観測や検査などでのデータ採取を含む）	決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない	職業別回答者合計
管理的職業従事者	110	302	352	147	25	33	969
専門的・技術的職業従事者	161	375	444	169	51	48	1,248
事務従事者	75	257	469	313	253	170	1,537
販売従事者	53	103	166	95	73	53	543
サービス職業従事者	32	80	163	116	106	62	559
保安職業従事者	5	9	20	18	21	6	79
農林漁業従事者	3	17	34	33	13	12	112
生産工程従事者	8	40	94	85	112	47	386
輸送・機械運転従事者	2	7	27	16	22	13	87
建設・採掘従事者	3	16	32	36	15	16	118
運搬・清掃・包装等従事者	3	12	28	32	85	37	197
分類不能の職業	59	110	166	115	99	104	653
合計	514	1,328	1,995	1,175	875	601	6,488

肉体的負荷のかかる運動を行うこと(長時間の歩行や運搬作業など)	決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない	職業別回答者合計
管理的職業従事者	21	84	210	178	413	63	969
専門的・技術的職業従事者	40	99	233	229	559	88	1,248
事務従事者	22	65	202	206	829	213	1,537
販売従事者	15	34	100	106	228	60	543
サービス職業従事者	20	47	130	123	187	52	559
保安職業従事者	4	14	21	15	20	5	79
農林漁業従事者	23	24	30	19	5	11	112
生産工程従事者	27	35	74	99	113	38	386
輸送・機械運転従事者	10	8	20	13	24	12	87
建設・採掘従事者	14	17	31	32	13	11	118
運搬・清掃・包装等従事者	28	31	41	40	31	26	197
分類不能の職業	36	59	108	102	240	108	653
合計	260	517	1,200	1,162	2,662	687	6,488

組織の内外の人と協力や交渉をすること	決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない	職業別回答者合計
管理的職業従事者	154	280	298	166	31	40	969
専門的・技術的職業従事者	116	285	440	235	113	59	1,248
事務従事者	101	236	403	349	284	164	1,537
販売従事者	47	91	161	105	84	55	543
サービス職業従事者	36	76	140	128	130	49	559
保安職業従事者	4	16	20	20	15	4	79
農林漁業従事者	3	14	22	38	22	13	112
生産工程従事者	17	37	94	81	111	46	386
輸送・機械運転従事者	4	11	17	22	21	12	87
建設・採掘従事者	8	18	34	30	15	13	118
運搬・清掃・包装等従事者	7	21	28	47	59	35	197
分類不能の職業	49	88	148	130	133	105	653
合計	546	1,173	1,805	1,351	1,018	595	6,488

【重要な職務活動に関する高齢者への評価】

設問項目：二次調査 Q15

設問内容：65～74 歳の人が、あなたの現在の仕事で要求される重要な職務活動を果たすことが可能だと思いますか。ただし、その人は、あなたと同じ職業に 65 歳まで就いていたと仮定してお答えください。（お答えはそれぞれ1つ）

回答項目：（Q14 で上位 3 位にあげられた職務活動項目を列挙し、各項目で以下のとおり評価）

十分に果たすことができる あまり果たすことができなくなる
 全く果たせなくなる わからない

図表一付 12 重要な職務活動に関する高齢人材への評価（全体集計）

職務活動		3 位まで にあげた 回答者数	十分に果 たすこと ができる	あまり果 たすこと ができな くなる	全く果た せなくな る	わか ら ない
仕事に必要な情報を継続して収集すること（観測や検査などでのデータ採取を含む）	回答数	2,994	1,159	1,154	224	457
	構成比	100.0%	38.7%	38.5%	7.5%	15.3%
得られた情報を処理し、分析や評価、考察を行うこと	回答数	3,043	1,179	1,180	249	435
	構成比	100.0%	38.7%	38.8%	8.2%	14.3%
仕事の長期的な戦略や目標を定め、実行計画を具体的にたてること	回答数	2,530	917	987	236	390
	構成比	100.0%	36.2%	39.0%	9.3%	15.4%
新しいアイデアの創出（芸術的な発想含む）や新しい商品の開発、システムの設計を行うこと	回答数	1,108	331	482	128	167
	構成比	100.0%	29.9%	43.5%	11.6%	15.1%
肉体的負荷のかかる運動を行うこと（長時間の歩行や運搬作業など）	回答数	1,043	211	535	209	88
	構成比	100.0%	20.2%	51.3%	20.0%	8.4%
車両の運転または工作機械の操作を行うこと	回答数	745	271	304	78	92
	構成比	100.0%	36.4%	40.8%	10.5%	12.3%
コンピュータ・プログラミングによる情報処理やソフトウェアの作成を行うこと	回答数	612	177	254	87	94
	構成比	100.0%	28.9%	41.5%	14.2%	15.4%
製品仕様書の作成あるいは装置の保守・修理を行うこと	回答数	572	221	227	62	62
	構成比	100.0%	38.6%	39.7%	10.8%	10.8%
組織の内外の人と協力や交渉をすること	回答数	2,264	1,248	603	126	287
	構成比	100.0%	55.1%	26.6%	5.6%	12.7%
教育的な役割や、職場の中で指導的な役割をはたすこと	回答数	764	369	219	64	112
	構成比	100.0%	48.3%	28.7%	8.4%	14.7%
物資・人事・経理などの管理や運営を行うこと	回答数	704	326	222	43	113
	構成比	100.0%	46.3%	31.5%	6.1%	16.1%
外国語を使って業務を行うこと	回答数	261	123	62	31	45
	構成比	100.0%	47.1%	23.8%	11.9%	17.2%

（注） アンケート二次調査 Q15 の職務活動の各項目の高齢人材に対する評価については、回答者は、同 Q14 において重要性の面で上位 3 位までにあげた項目のみ行う形とした²⁸。図表一付 13 について同じ。

²⁸ 回答者が重要と感じていない項目に対しては、回答者自身が適切な判断を下せない場合があり、回答の信頼性が低下する恐れがある。これを回避するため、各回答者が重要と感じる上位項目のみに、高齢人材に対する評価を求めることとした。

図表一付 13 重要な職務活動に関する高齢人材への評価（項目別集計・抜粋）

仕事に必要な情報を継続して収集すること（観測や検査などでのデータ採取を含む）	3位までにあげた回答者数	十分に果たすことができる	あまり果たすことができない	全く果たせなくなる	わからない
管理的職業従事者	465	179	190	37	59
専門的・技術的職業従事者	684	294	275	32	83
事務従事者	740	260	293	56	131
販売従事者	292	117	112	19	44
サービス職業従事者	254	86	101	20	47
保安職業従事者 [※]	27	10	11	2	4
農林漁業従事者	41	19	15	3	4
生産工程従事者	126	48	50	12	16
輸送・機械運転従事者	31	7	15	6	3
建設・採掘従事者	34	12	14	5	3
運搬・清掃・包装等従事者	40	18	10	3	9
分類不能の職業	260	109	68	29	54
合計	2,994	1,159	1,154	224	457

肉体的負荷のかかる運動を行うこと（長時間の歩行や運搬作業など）	3位までにあげた回答者数	十分に果たすことができる	あまり果たすことができない	全く果たせなくなる	わからない
管理的職業従事者	74	10	43	19	2
専門的・技術的職業従事者	105	28	47	24	6
事務従事者	97	21	49	22	5
販売従事者	80	17	38	17	8
サービス職業従事者	141	24	65	34	18
保安職業従事者	32	8	14	8	2
農林漁業従事者	68	15	43	7	3
生産工程従事者	133	23	66	28	16
輸送・機械運転従事者	31	9	11	8	3
建設・採掘従事者	50	5	28	11	6
運搬・清掃・包装等従事者	114	25	69	11	9
分類不能の職業	118	26	62	20	10
合計	1,043	211	535	209	88

組織の内外の人と協力や交渉をすること	3位までにあげた回答者数	十分に果たすことができる	あまり果たすことができない	全く果たせなくなる	わからない
管理的職業従事者	398	215	113	25	45
専門的・技術的職業従事者	423	249	107	22	45
事務従事者	595	321	158	28	88
販売従事者	195	111	51	13	20
サービス職業従事者	196	104	57	10	25
保安職業従事者	37	23	7	3	4
農林漁業従事者 [※]	19	14	2	1	2
生産工程従事者	95	54	22	5	14
輸送・機械運転従事者 [※]	27	13	8	2	4
建設・採掘従事者	41	26	9	4	2
運搬・清掃・包装等従事者	60	34	18	0	8
分類不能の職業	178	84	51	13	30
合計	2,264	1,248	603	126	287

（注）※は、回答者数が少ないため、集計結果の取り扱いに注意が必要な職業。

(4) 人柄・個性 (Work Styles) に関する職業特性

【人柄・個性の各項目の重要性】

設問項目：二次調査 Q16
設問内容：以下に掲げる項目のうち、あなたの仕事を行う上で重要となる人柄・個性はどれですか。それぞれの項目の重要度を5段階で評価して下さい。なお、ここでの「人柄・個性」とは、ある人に仕事を与えられたとき、その人がその仕事をどれだけ上手くこなせるかに影響を与えるその人の、特性、性質、個性（例：誠実さ、協調性、外向性など）として考えてください。（お答えはそれぞれ1つ）
回答項目：（人柄・個性の項目は図表一付 14 を参照。各職務活動項目について、以下の5段階で評価）
決定的に重要である かなり重要である 重要である
やや重要である 重要ではない
わからない

図表一付 14 人柄・個性の重要度評価（全体集計：N=6488）

人柄・個性		決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない
社交性、外向性、人づきあい	回答数	655	1,527	2,001	1,337	518	450
	構成比	10.1%	23.5%	30.8%	20.6%	8.0%	6.9%
温厚さ、冷静さ、平常心・おちつき	回答数	719	1,707	2,170	1,192	272	428
	構成比	11.1%	26.3%	33.4%	18.4%	4.2%	6.6%
創造性、好奇心	回答数	464	1,104	1,883	1,458	1,056	523
	構成比	7.2%	17.0%	29.0%	22.5%	16.3%	8.1%
他者への誠実さ、仕事への責任感や倫理観	回答数	988	1,629	2,079	1,059	296	437
	構成比	15.2%	25.1%	32.0%	16.3%	4.6%	6.7%
協調性、他者への気遣い	回答数	766	1,626	2,115	1,213	336	432
	構成比	11.8%	25.1%	32.6%	18.7%	5.2%	6.7%
努力、困難への挑戦、意思の強さ	回答数	643	1,399	2,134	1,326	485	501
	構成比	9.9%	21.6%	32.9%	20.4%	7.5%	7.7%
ストレスや厳しい環境への耐性	回答数	744	1,382	1,975	1,362	524	501
	構成比	11.5%	21.3%	30.4%	21.0%	8.1%	7.7%
状況の変化や自分と異なる意見への柔軟性、環境変化への順応性	回答数	552	1,430	2,173	1,332	508	493
	構成比	8.5%	22.0%	33.5%	20.5%	7.8%	7.6%
状況を自ら判断する主体性、自律	回答数	691	1,529	2,127	1,235	423	483
	構成比	10.7%	23.6%	32.8%	19.0%	6.5%	7.4%
指導力の発揮、他者への働きかけ	回答数	479	1,147	1,947	1,499	861	555
	構成比	7.4%	17.7%	30.0%	23.1%	13.3%	8.6%

図表－付 15 人柄・個性の重要度（項目別集計・抜粋）

他者への誠実さ、仕事への責任感や倫理観	決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない	職業別回答者合計
管理的職業従事者	143	317	353	107	13	36	969
専門的・技術的職業従事者	245	338	394	185	38	48	1,248
事務従事者	198	365	505	282	69	118	1,537
販売従事者	106	154	153	77	23	30	543
サービス職業従事者	119	146	171	73	25	25	559
保安職業従事者	10	20	29	12	5	3	79
農林漁業従事者	11	22	41	23	5	10	112
生産工程従事者	22	57	120	104	45	38	386
輸送・機械運転従事者	8	21	27	15	5	11	87
建設・採掘従事者	10	27	44	22	4	11	118
運搬・清掃・包装等従事者	11	42	61	39	21	23	197
分類不能の職業	105	120	181	120	43	84	653
合計	988	1,629	2,079	1,059	296	437	6,488

協調性、他者への気遣い	決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない	職業別回答者合計
管理的職業従事者	115	321	351	124	21	37	969
専門的・技術的職業従事者	151	326	446	230	45	50	1,248
事務従事者	169	355	512	302	83	116	1,537
販売従事者	77	167	161	87	21	30	543
サービス職業従事者	116	156	151	94	20	22	559
保安職業従事者	8	21	30	13	4	3	79
農林漁業従事者	6	19	33	30	13	11	112
生産工程従事者	17	60	117	110	47	35	386
輸送・機械運転従事者	6	21	22	24	5	9	87
建設・採掘従事者	8	31	42	20	6	11	118
運搬・清掃・包装等従事者	11	30	68	43	21	24	197
分類不能の職業	82	119	182	136	50	84	653
合計	766	1,626	2,115	1,213	336	432	6,488

【重要な人柄・個性に関する高齢者への評価】

設問項目：二次調査 Q18

設問内容：あなたの仕事を行う上で重要であると選択した人柄・個性は、年齢が高い人の方が適していると思いますか。ここでは、あなたと同性の 65～74 歳の人を想定して、40代の人を基準にお考えください。（お答えはそれぞれ1つ）

回答項目：（Q17 で上位 3 位にあげられた人柄・個性項目を列挙し、各項目で以下のとおり評価）

65～75 歳の人の方が適している 年齢による差はない
 65～75 歳の人あまり適さない 65～75 歳の人全く適さない
 わからない

図表一付 16 重要な人柄・個性に関する高齢人材への評価（全体集計）

		3 位まで にあげた 回答者数	65～75 歳 の人のほ うが適し ている	年齢によ る差はな い	65～75 歳 の人はあ まり適さ ない	65～75 歳 の人は全 く適さな い	わからな い
社交性、外向性、人づきあい	回答数	2,627	120	1,799	209	135	364
	構成比	100.0%	4.6%	68.5%	8.0%	5.1%	13.9%
温厚さ、冷静さ、平常心・おちつき	回答数	2,725	193	1,849	220	117	346
	構成比	100.0%	7.1%	67.9%	8.1%	4.3%	12.7%
創造性、好奇心	回答数	1,483	23	826	295	135	204
	構成比	100.0%	1.6%	55.7%	19.9%	9.1%	13.8%
他者への誠実さ、仕事への責任感や倫理観	回答数	2,838	91	2,049	236	132	330
	構成比	100.0%	3.2%	72.2%	8.3%	4.7%	11.6%
協調性、他者への気遣い	回答数	2,039	81	1,402	194	108	254
	構成比	100.0%	4.0%	68.8%	9.5%	5.3%	12.5%
努力、困難への挑戦、意思の強さ	回答数	1,420	17	827	244	122	210
	構成比	100.0%	1.2%	58.2%	17.2%	8.6%	14.8%
ストレスや厳しい環境への耐性	回答数	1,315	45	689	234	163	184
	構成比	100.0%	3.4%	52.4%	17.8%	12.4%	14.0%
状況の変化や自分と異なる意見への柔軟性、環境変化への順応性	回答数	1,302	28	687	292	118	177
	構成比	100.0%	2.2%	52.8%	22.4%	9.1%	13.6%
状況を自ら判断する主体性、自律	回答数	1,519	39	988	211	74	207
	構成比	100.0%	2.6%	65.0%	13.9%	4.9%	13.6%
指導力の発揮、他者への働きかけ	回答数	600	28	387	78	33	74
	構成比	100.0%	4.7%	64.5%	13.0%	5.5%	12.3%

（注） アンケート二次調査 Q18 の人柄・個性の各項目の高齢人材に対するの評価は、回答者は、同 Q19 において重要性の面で上位 3 位までにあげた項目のみ行う形とした²⁹。図表一付 32 について同じ。

²⁹ 回答者が重要と感じていない項目に対しては、回答者自身が適切な判断を下せない場合があり、回答の信頼性が低下する恐れがある。これを回避するため、各回答者が重要と感じる上位項目のみに、高齢人材に対する評価を求めることとした。

図表一付 17 重要な人柄・個性に関する高齢人材への評価（項目別集計・抜粋）

他者への誠実さ、仕事への責任感や倫理観	上位 3 位にあげた回答者数	65～75歳の人のほうが適している	年齢による差はない	65～75歳の人あまり適さない	65～75歳の人全く適さない	わからない
管理的職業従事者	393	14	279	40	19	41
専門的・技術的職業従事者	529	16	379	56	19	59
事務従事者	730	21	522	60	36	91
販売従事者	259	8	188	20	10	33
サービス職業従事者	289	8	218	17	12	34
保安職業従事者	35	3	22	4	0	6
農林漁業従事者	41	3	32	5	0	1
生産工程従事者	146	6	109	6	8	17
輸送・機械運転従事者	30	1	20	4	1	4
建設・採掘従事者	55	3	39	3	8	2
運搬・清掃・包装等従事者	89	1	71	5	4	8
分類不能の職業	242	7	170	16	15	34
合計	2,838	91	2,049	236	132	330

協調性、他者への気遣い	上位 3 位にあげた回答者数	65～75歳の人のほうが適している	年齢による差はない	65～75歳の人あまり適さない	65～75歳の人全く適さない	わからない
管理的職業従事者	283	13	183	38	23	26
専門的・技術的職業従事者	345	17	236	39	11	42
事務従事者	554	20	381	47	24	82
販売従事者	187	5	138	14	9	21
サービス職業従事者	208	8	142	19	14	25
保安職業従事者※	23	0	20	2	0	1
農林漁業従事者※	20	1	15	0	0	4
生産工程従事者	134	7	101	5	3	18
輸送・機械運転従事者※	24	0	17	3	1	3
建設・採掘従事者	36	3	19	2	7	5
運搬・清掃・包装等従事者	62	2	49	4	4	3
分類不能の職業	163	5	101	21	12	24
合計	2,039	81	1,402	194	108	254

（注）※は、回答者数が少ないため、集計結果の取り扱いに注意が必要な職業。

(5) 職務環境 (Work Context) に関する職業特性

【各職務環境項目の適合性】

設問項目：二次調査 Q19		
設問内容：以下の項目について、どれだけ当てはまるかについて、お答えください。 なお、ここでの「職務環境」とは、仕事をするときの周囲の環境や状況、(例：周囲環境の危険性、仕事上発生するやりとり、仕事の形式など) として考えてください。(お答えはそれぞれ1つ)		
回答項目：(職務環境項目は図表一付 18 を参照。各職務環境項目について、以下の 5 段階で評価)		
非常に当てはまる	当てはまる	どちらとも言えない
当てはまらない	全く当てはまらない	わからない

図表一付 18 職務環境の適合度評価 (全体集計：N=6488)

職務環境		非常に当てはまる	当てはまる	どちらとも言えない	当てはまらない	全く当てはまらない	わからない	回答者数合計
人と連絡を取り合い、接触する頻度が高い	回答数	912	2,332	1,689	686	406	463	6,488
	構成比	14.1%	35.9%	26.0%	10.6%	6.3%	7.1%	100.0%
グループでの共同作業が多く、グループメンバーとの調整が多い	回答数	400	1,781	2,021	1,101	715	470	6,488
	構成比	6.2%	27.5%	31.1%	17.0%	11.0%	7.2%	100.0%
他者の健康や安全、または、仕事の全体的な成果に責任を有している	回答数	386	1,611	2,230	1,037	699	525	6,488
	構成比	5.9%	24.8%	34.4%	16.0%	10.8%	8.1%	100.0%
クレームやトラブルの処理など、意見が対立する場面にさらされることが多い	回答数	419	1,595	2,199	1,117	655	503	6,488
	構成比	6.5%	24.6%	33.9%	17.2%	10.1%	7.8%	100.0%
天候や外気に直接さらされる頻度が高い、または、極端な高温や低温の中で仕事する頻度が高い	回答数	326	863	1,553	1,169	2,008	569	6,488
	構成比	5.0%	13.3%	23.9%	18.0%	30.9%	8.8%	100.0%
けがに直結する恐れのある場所で仕事をする頻度が高い。	回答数	244	798	1,634	1,202	2,022	588	6,488
	構成比	3.8%	12.3%	25.2%	18.5%	31.2%	9.1%	100.0%
肉体的に負荷が大きい動作をしている時間が長い	回答数	374	1,087	1,627	1,077	1,769	554	6,488
	構成比	5.8%	16.8%	25.1%	16.6%	27.3%	8.5%	100.0%
仕事は自分自身の裁量による部分が大きい	回答数	709	1,910	2,206	733	427	503	6,488
	構成比	10.9%	29.4%	34.0%	11.3%	6.6%	7.8%	100.0%
新しいことに挑戦することよりも、マニュアルにそって正確に仕事をこなすことの重要性が高い	回答数	387	1,532	2,427	1,002	626	514	6,488
	構成比	6.0%	23.6%	37.4%	15.4%	9.6%	7.9%	100.0%
一定のペースでの作業や、厳密な期限・納期が伴う仕事の頻度が高い	回答数	478	1,720	2,272	925	581	512	6,488
	構成比	7.4%	26.5%	35.0%	14.3%	9.0%	7.9%	100.0%

図表一付 19 職務環境の適合度評価（項目別集計・抜粋）

けがに直結する恐れのある 場所で仕事をする頻度が高い。	非常に 当ては まる	当ては まる	どちら とも言 えない	当ては まらな い	全く当 てはま らない	わか らな い	職業別 回答者 合計
管理的職業従事者	29	126	256	184	311	63	969
専門的・技術的職業従事者	44	158	310	247	414	75	1,248
事務従事者	28	113	305	274	639	178	1,537
販売従事者	12	52	128	118	185	48	543
サービス職業従事者	24	52	171	114	162	36	559
保安職業従事者	10	8	29	18	9	5	79
農林漁業従事者	10	32	40	16	5	9	112
生産工程従事者	25	81	131	66	48	35	386
輸送・機械運転従事者	8	22	24	18	8	7	87
建設・採掘従事者	16	47	33	9	3	10	118
運搬・清掃・包装等従事者	11	36	56	36	38	20	197
分類不能の職業	27	71	151	102	200	102	653
合計	244	798	1,634	1,202	2,022	588	6,488

肉体的に負荷が大きい動作 をしている時間が長い	非常に 当ては まる	当ては まる	どちら とも言 えない	当ては まらな い	全く当 てはま らない	わか らな い	職業別 回答者 合計
管理的職業従事者	23	121	283	175	306	61	969
専門的・技術的職業従事者	48	204	305	243	377	71	1,248
事務従事者	31	127	328	264	619	168	1,537
販売従事者	28	90	139	107	133	46	543
サービス職業従事者	50	143	153	82	99	32	559
保安職業従事者	12	19	21	13	9	5	79
農林漁業従事者	39	36	25	2	1	9	112
生産工程従事者	40	112	109	49	40	36	386
輸送・機械運転従事者	14	20	21	16	9	7	87
建設・採掘従事者	18	47	29	12	3	9	118
運搬・清掃・包装等従事者	38	66	45	20	11	17	197
分類不能の職業	33	102	169	94	162	93	653
合計	374	1,087	1,627	1,077	1,769	554	6,488

【適合する職務環境に関する高齢者への評価】

設問項目：二次調査 Q20

設問内容：前問で、【非常にあてはまる】または【当てはまる】と答えた項目についてお聞きします。あなたの仕事に当てはまる職務環境のうち、65～75歳の方があなたの仕事をする上で、障害になると思われるものはありますか。または年齢には影響がないもの、65～74歳の人の方がうまく適合できると思われるものはありますか。（お答えはそれぞれ1つ）

回答項目：（Q19で【非常にあてはまる】または【当てはまる】とした項目を列挙し、以下のとおり評価）

65～74歳の人の方がうまく適合できる 年齢による差は無い
 65～74歳の人にとってはやや障害になる
 65～74歳の人にとっては大きな障害になる わからない

図表一付 20 当てはまる職務環境に関する高齢人材の適応性への評価（全体集計）

職務環境	職務環境項目に当てはまるとした回答者数	65～74歳の人がうまく適合できる	年齢による差は無い	65～74歳の人にとってはやや障害になる	65～74歳の人にとっては大きな障害になる	わからない	
人と連絡を取り合い、接触する頻度が高い	回答数	3,244	108	2,164	513	195	264
	構成比	100.0%	3.3%	66.7%	15.8%	6.0%	8.1%
グループでの共同作業が多く、グループメンバーとの調整が多い	回答数	2,181	75	1,490	318	113	185
	構成比	100.0%	3.4%	68.3%	14.6%	5.2%	8.5%
他者の健康や安全、または、仕事の全体的な成果に責任を有している	回答数	1,997	74	1,360	287	125	151
	構成比	100.0%	3.7%	68.1%	14.4%	6.3%	7.6%
クレームやトラブルの処理など、意見が対立する場面にさらされることが多い	回答数	2,014	185	1,296	261	119	153
	構成比	100.0%	9.2%	64.3%	13.0%	5.9%	7.6%
天候や外気に直接さらされる頻度が高い、または、極端な高温や低温の中で仕事する頻度が高い	回答数	1,189	25	539	331	211	83
	構成比	100.0%	2.1%	45.3%	27.8%	17.7%	7.0%
けがに直結する恐れのある場所で仕事をする頻度が高い。	回答数	1,042	25	492	267	197	61
	構成比	100.0%	2.4%	47.2%	25.6%	18.9%	5.9%
肉体的に負荷が大きい動作をしている時間が長い	回答数	1,461	18	504	434	411	94
	構成比	100.0%	1.2%	34.5%	29.7%	28.1%	6.4%
仕事は自分自身の裁量による部分が大きい	回答数	2,619	90	1,819	337	145	228
	構成比	100.0%	3.4%	69.5%	12.9%	5.5%	8.7%
新しいことに挑戦することよりも、マニュアルにそって正確に仕事をこなすことの重要性が高い	回答数	1,919	61	1,303	266	123	166
	構成比	100.0%	3.2%	67.9%	13.9%	6.4%	8.7%
一定のペースでの作業や、厳密な期限・納期が伴う仕事の頻度が高い	回答数	2,198	59	1,310	465	180	184
	構成比	100.0%	2.7%	59.6%	21.2%	8.2%	8.4%

（注） アンケート二次調査 Q20 の職務環境の各項目の高齢人材に対するの評価は、同 Q19 において「非常に当てはまる」および「当てはまる」とした回答者のみ行う形とした³⁰。図表一付 36 について同じ。

³⁰ なじみのない職務環境項目に対しては、回答者自身が適切な判断を下せない場合があり、回答の信頼性が低下する恐れがある。これを回避するため、各回答者が当てはまると感じる職務環境項目のみに、高齢人材に対する評価を求めることとした。

図表一付21 当てはまる職務環境に関する高齢人材の適応性への評価（項目別集計・抜粋）

けがに直結する恐れのある場所で仕事をする頻度が高い。	職務環境項目に当てはまるとした回答者数	65～74歳の人がうまく適合できる	年齢による差は無い	65～74歳の人にとってはやや障害になる	65～74歳の人にとっては大きな障害になる	わからない
管理的職業従事者	155	5	78	33	30	9
専門的・技術的職業従事者	202	10	94	55	25	18
事務従事者	141	4	78	31	22	6
販売従事者	64	3	35	12	10	4
サービス職業従事者	76	1	35	18	13	9
保安職業従事者※	18	0	5	7	6	0
農林漁業従事者	42	0	14	21	6	1
生産工程従事者	106	0	46	32	23	5
輸送・機械運転従事者	30	0	9	8	12	1
建設・採掘従事者	63	1	20	17	22	3
運搬・清掃・包装等従事者	47	1	20	13	11	2
分類不能の職業	98	0	58	20	17	3
合計	1,042	25	492	267	197	61

肉体的に負荷が大きい動作をしている時間が長い	職務環境項目に当てはまるとした回答者数	65～74歳の人がうまく適合できる	年齢による差は無い	65～74歳の人にとってはやや障害になる	65～74歳の人にとっては大きな障害になる	わからない
管理的職業従事者	144	5	67	30	30	12
専門的・技術的職業従事者	252	3	102	76	50	21
事務従事者	158	1	78	39	34	6
販売従事者	118	2	36	33	38	9
サービス職業従事者	193	2	61	62	56	12
保安職業従事者	31	1	8	13	9	0
農林漁業従事者	75	0	19	29	23	4
生産工程従事者	152	0	41	44	59	8
輸送・機械運転従事者	34	1	9	6	17	1
建設・採掘従事者	65	0	15	18	26	6
運搬・清掃・包装等従事者	104	1	17	46	30	10
分類不能の職業	135	2	51	38	39	5
合計	1,461	18	504	434	411	94

（注）※は、回答者数が少ないため、集計結果の取り扱いに注意が必要な職業。

6. 資料編 —アンケート調査 調査票—

(1) 一次調査の調査票

S1 あなたの性別を教えてください。

(お答えは1つ)

○1	男性
○2	女性

S2 あなたの年齢を教えてください。

(お答えは半角数字で)

※ 半角で0以上の整数を入力してください。

S3 あなたのお勤め先の都道府県はどこですか。

(お答えは1つ)

○1	(省略・都道府県名を表示)
...	...

S4 あなたは日常的に何らかの収入になる仕事をしていますか。(お答えは1つ)

※ ここで「仕事をしている」とはふだん仕事をしており、今後も続ける予定である場合をいいます。

※ 収入になる仕事には家業(農業を含む)の手伝いや内職も含めます。

※ 家事には育児・介護・看護などを含めます。

※ 通学には予備校・専修学校・各種学校に通っている場合も含めます。

※ ふだん仕事をしていない場合で、直近の数日間～数週間だけたまたま仕事をした場合は、「仕事をしていない」とします。また、ふだん仕事をしている場合で、病気などでたまたま今は仕事を休んでいる場合や、ふだんの仕事が季節的なもので今は休みの期間中である場合は、「仕事をしている」とします。

※ 育児休業や介護事業などのため仕事を一時的に休んでいる場合は「仕事をしている」とします。

○1	仕事をおもにしている
○2	家事がおもで仕事もしている
○3	通学がおもで仕事もしている
○4	家事・通学以外のことがおもで仕事もしている
○5	家事をしている
○6	通学している
○7	その他

S5 勤めか自営かの別、および、勤め先における職業上の地位に当たる呼称についてお答えください。

(お答えは1つ)

※ 「労働者派遣事業所の派遣社員」とは労働者派遣法に基づく派遣労働者をいいます。

※ 下記以外の派遣されている人(デパートの派遣店員など)は派遣元の事業所における呼称についてお選びください。

○1	正規の職員・従業員
○2	パート
○3	アルバイト
○4	労働者派遣事業所の派遣社員
○5	契約社員
○6	嘱託
○7	その他
○8	会社などの役員
○9	自営業主(雇人あり)
○10	自営業主(雇人なし)
○11	自家営業の手伝い
○12	内職

S6 あなたの最終学歴を教えてください。

(お答えは1つ)

※ 最終学歴が海外の教育機関である場合、それと同等またはそれに準ずるものとしてお答え下さい。

※ 中途退学のご経験がある方は、その直前に卒業した学校を最終学歴として選択してください。

○1	中学卒業
○2	高校卒業
○3	専門学校卒業
○4	短大・高専卒業
○5	大学卒業
○6	大学院(修士課程)
○7	大学院(博士課程)
○8	その他

S7 あなたの勤め先（自営業の場合はあなたの経営する事業）が属する産業を教えてください。

（お答えは1つ）

※ 複数該当する方は、メインで行なわれている産業をお答えください。

○1	農業、林業
○2	漁業
○3	鉱業、採石業、砂利採取業
○4	建設業
○5	製造業
○6	電気・ガス・熱供給・水道業
○7	情報通信業
○8	運輸業、郵便業
○9	卸売業、小売業
○10	金融業、保険業
○11	不動産業、物品賃貸業
○12	学術研究、専門・技術サービス業
○13	宿泊業、飲食サービス業
○14	生活関連サービス業、娯楽業
○15	教育、学習支援業
○16	医療、福祉
○17	複合サービス事業
○18	サービス業（他に分類されないもの）
○19	公務（他に分類されるものを除く）
○20	分類不能の産業（上記以外の産業）

S8 あなたが勤務する会社・団体等（自営業の場合はあなたの経営する事業等）の全体の人数規模をお答えください。

（お答えは1つ）

○1	9人以下
○2	10～19人以下
○3	20～49人以下
○4	50～99人以下
○5	100～299人以下
○6	300～499人以下
○7	500～999人以下
○8	1,000人以上
○9	わからない

S9 あなたの職業を教えてください。

(お答えは1つ)

※ 複数該当する方は、メインで行なわれている職業をお答えください。

○1	管理的職業従事者（会社や団体の役員、課長職以上の役職の会社員や公務員など）
○2	専門的・技術的職業従事者（研究者、開発・製造・建築等技術者、医師・看護師等、法律家、芸術家、教員など）
○3	事務従事者（一般事務、会計事務、秘書、受付、集金人、調査員、キーパンチャーなど）
○4	販売従事者（小売店や卸売店の店長・店員、不動産や保険等の仲介人、営業職など）
○5	サービス職業従事者（家政婦、介護・保健医療等職員、理容師、飲食店の店長・店員、接客員、管理人など）
○6	保安職業従事者（自衛官、司法警察職員、消防員、警備員など）
○7	農林漁業従事者（農業、林業、漁業など）
○8	生産工程従事者（生産ラインの監視員、作業員、修理員、検査員など）
○9	輸送・機械運転従事者（鉄道・バス・建設機械・定置機械などの運転士・操縦士、船長・船員、車掌など）
○10	建設・採掘従事者（大工、とび職、配電・配管作業員、土木作業員、採掘作業員など）
○11	運搬・清掃・包装等従事者（配達員、荷役・倉庫作業員、清掃員、包装従事者など）
○12	分類不能の職業（上記以外の職業）

(2) 二次調査の調査票

属する産業および従事する職業

F1 【産業：大分類】 あなたの産業を教えてください。
(お答えは1つ)

【産業：大分類】	
○1	(省略・一次調査 S7 に同じ)
...	...

F2 【産業：中分類】 あなたの産業を教えてください。
(お答えは1つ)

【F1 の回答 (産業大分類) を表示】	
【産業：中分類】	
○1	(省略・F1 の回答に応じた産業中分類を表示)
...	...

F3 【産業：小分類】 あなたの産業を教えてください。
(お答えは1つ)

【F1 の回答 (産業大分類) を表示】 - 【F2 の回答 (産業中分類) を表示】	
【産業：小分類】	
○1	(省略・F2 の回答に応じた産業小分類を表示)
...	...

F4 【産業：細分類】 あなたの産業を教えてください。
(お答えは1つ)

【F1 の回答 (産業大分類) を表示】 - 【F2 の回答 (産業中分類) を表示】 - 【F3 の回答 (産業小分類) を表示】	
【産業：細分類】	
○1	(省略・F3 の回答に応じた産業細分類を表示)
...	...

F5 【職業：大分類】あなたの職業を教えてください。
 (お答えは1つ)

【職業：大分類】	
○1	(省略・一次調査 S9 に同じ)
...	...

F6 【職業：中分類】あなたの職業を教えてください。
 (お答えは1つ)

【F5 の回答 (職業大分類) を表示】	
【職業：中分類】	
○1	(省略・F5 の回答に応じた職業中分類を表示)
...	...

F7 【職業：小分類】あなたの職業を教えてください。
 (お答えは1つ)

【F5 の回答 (職業大分類) を表示】 - 【F6 の回答 (職業中分類) を表示】	
【職業：小分類】	
○1	(省略・F6 の回答に応じた職業小分類を表示)
...	...

あなたの就業の状況

Q1 あなたは、前問で答えた職業を、通算で何年ぐらい継続していますか。
(お答えは1つ)

【職業大分類の選択 (F5)】－【職業中分類の選択 (F6)】－【職業小分類の選択 (F7)】を表示	
○1	1年未満
○2	1年以上～5年未満
○3	5年～10年未満
○4	10年以上

Q2 現在の職業【職業大分類の選択 (F5)】－【職業中分類の選択 (F6)】－【職業小分類の選択 (F7)】は、あなたが経験した職業の中で最も長く就いている職業ですか。
(お答えは1つ)

○1	はい
○2	いいえ

Q3 あなたには部下がいますか。
(お答えは1つ)
また、いる場合は人数(非常勤・パート職員を含む)を教えてください。
(お答えは半角数字で)

○1	いる(人数 <input style="width: 50px;" type="text"/> 名)
○2	いるが人数は不明
○3	いない

Q4 あなたの先週一週間の総労働時間を教えてください。また先週は、夜勤(22時から翌朝5時まで間の勤務)および残業(朝残業含む)は、それぞれ何時間発生しましたか。
(お答えは半角数字で)

※ 該当しない時間には「0」とご記入ください。

※ お答えは「業務時間≧夜勤時間、業務時間≧残業時間」となる様お答えください。

1	先週一週間の業務時間	<input style="width: 50px;" type="text"/>	時間
2	うち夜勤時間	<input style="width: 50px;" type="text"/>	時間
3	うち残業時間(朝残業含む)	<input style="width: 50px;" type="text"/>	時間

Q4SQ あなたの勤務形態はフレックスタイム制ですか。
(お答えは1つ)

○1	フレックスタイム制である
○2	フレックスタイム制ではない

あなたの仕事に必要なとされる経験や実務・訓練レベル、知識についてお答えください。

Q5 あなたの職場、あなたと同じ仕事で通常の業務をこなすには、どの程度の仕事の経験が求められますか。

(お答えは1つ)

(経験の種類)	
○1	同じ職業の経験
○2	職業の種類は問わないが一定の職務経験
○3	経験は問わない

Q6 前問で、【同じ職業の経験】または【職業の種類は問わないが一定の職務経験】と回答された方へ伺います。

あなたの仕事に必要なとされる経験の期間をお答えください。

(お答えは1つ)

(経験の期間)	
○1	数日～1ヶ月程度
○2	1～3ヶ月程度
○3	3～6ヶ月程度
○4	6ヶ月～1年程度
○5	1～2年程度
○6	2～5年程度
○7	5～10年程度
○8	10年以上
○9	その他(具体的に:)

Q7 あなたの仕事を経験したことのない人が、あなたの職場に配属されるとします。通常の業務をこなすまでに必要となる実習訓練・研修の期間はどのくらいですか。

(お答えは1つ)

※ 採用の前に必要となるものに加え、就業の後に必須とされる特定の実習訓練・企業内研修等を含めてお答えください。

○1	必要ない
○2	数日～1ヶ月程度
○3	1～3ヶ月程度
○4	3～6ヶ月程度
○5	6ヶ月～1年程度
○6	1～2年程度
○7	2年以上
○8	その他(具体的に:)

Q10 あなたの仕事では、以下に掲げる分野のうち、どの分野の知識が必要ですか。重要なもの3つお答えください。

(お答えは3つ)

※ 必要な知識がある場合は下記から3つ選択してください。1~21の各選択肢の他、「その他の分野の知識(具体的に記述)」も回答の1つに加える事が出来ます。

※ 必要な知識がない場合は「23. 特定分野の専門知識は必要ない」を選択し、次の質問にお進み下さい。

<input type="checkbox"/> 1	経営・管理
<input type="checkbox"/> 2	経済・会計
<input type="checkbox"/> 3	営業・販売・顧客サービス
<input type="checkbox"/> 4	人事管理
<input type="checkbox"/> 5	生産技術
<input type="checkbox"/> 6	電気・電子・機械・通信
<input type="checkbox"/> 7	設計技術
<input type="checkbox"/> 8	土木・建築
<input type="checkbox"/> 9	数学・物理学
<input type="checkbox"/> 10	化学・生物学
<input type="checkbox"/> 11	心理学
<input type="checkbox"/> 12	人文科学・社会科学
<input type="checkbox"/> 13	医歯学・薬学・保健学
<input type="checkbox"/> 14	セラピー・カウンセリング
<input type="checkbox"/> 15	教育・トレーニング
<input type="checkbox"/> 16	言語(日本語・外国語)
<input type="checkbox"/> 17	芸術(音楽・美術・演劇・舞踏)
<input type="checkbox"/> 18	安全管理・公共安全
<input type="checkbox"/> 19	法学・政治学、法律・行政
<input type="checkbox"/> 20	情報科学・メディア
<input type="checkbox"/> 21	輸送・運輸
<input type="checkbox"/> 22	その他の分野の知識(具体的に：)
<input type="checkbox"/> 23	特定分野の専門知識は必要ない

Q11 前問で回答された以下の分野の専門知識は、あなたの仕事にはどの程度重要ですか。それぞれ重要度をお答えください。

(お答えは1つ)

		決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない
Q11_1	【Q10の回答を表示】	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q11_2	【Q10の回答を表示】	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q11_3	【Q10の回答を表示】	○1	○2	○3	○4	○5	○6

Q12 あなたの仕事で用いる知識について、常に最新の情報に更新し続けること、およびその最新の情報を活用することはどの程度重要ですか。

(お答えは1つ)

○1	決定的に重要である
○2	かなり重要である
○3	重要である
○4	やや重要である
○5	重要ではない
○6	わからない

あなたの仕事での職務活動についてお答えください。

- Q13 以下に掲げる職務活動のうち、あなたの仕事で良い成果を出すために重要となるものはどれでしょうか。各活動項目の重要度を5段階で評価してください。
(お答えはそれぞれ1つ)

		決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない
Q13_1	仕事に必要な情報を継続して収集すること（観測や検査などでのデータ採取を含む）	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_2	得られた情報を処理し、分析や評価、考察を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_3	仕事の長期的な戦略や目標を定め、実行計画を具体的にたてること	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_4	新しいアイデアの創出（芸術的な発想含む）や新しい商品の開発、システムの設計を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_5	肉体的負荷のかかる運動を行うこと（長時間の歩行や運搬作業など）	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_6	車両の運転または工作機械の操作を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_7	コンピュータ・プログラミングによる情報処理やソフトウェアの作成を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_8	製品仕様書の作成あるいは装置の保守・修理を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_9	組織の内外の人と協力や交渉をすること	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_10	教育的な役割や、職場の中で指導的な役割をはたすこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_11	物資・人事・経理などの管理や運営を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q13_12	外国語を使って業務を行うこと	○1	○2	○3	○4	○5	○6

Q14 前問で、あなたの職務活動について【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目について伺います。

以下の職務活動のうち、重要な順位をお答えください。

(お答えはそれぞれ1つ)

		Q14_1	Q14_2	Q14_3
		最も重要なもの	2番目に重要なもの	3番目に重要なもの
1	(※ 前問 Q13 で【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目のみ表示)	○1	○1	○1
2	(※ 前問 Q13 で【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目のみ表示)	○2	○2	○2
3	(※ 前問 Q13 で【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目のみ表示)	○3	○3	○3
...	...	○4	○4	○4

Q15 65～74 歳の方が、あなたの現在の仕事で要求される重要な職務活動を果たすことが可能だと思いますか。

ただし、その人は、あなたと同じ職業に 65 歳まで就いていたと仮定してお答えください。

(お答えはそれぞれ1つ)

		十分に果たすことができる	あまり果たすことができなくなる	全く果たせなくなる	わからない
Q15_1	前問で「最も重要」と回答した項目【Q14_1 の回答を表示】	○1	○2	○3	○4
Q15_2	前問で「2番目に重要」と回答した項目【Q14_2 の回答を表示】	○1	○2	○3	○4
Q15_3	前問で「3番目に重要」と回答した項目【Q14_3 の回答を表示】	○1	○2	○3	○4

あなたの仕事で有利となる人柄・個性についてお答えください。

Q16 以下に掲げる項目のうち、あなたの仕事を行う上で重要となる人柄・個性はどれですか。それぞれの項目の重要度を5段階で評価して下さい。

なお、ここでの「人柄・個性」とは、ある人に仕事を与えられたとき、その人がその仕事をどれだけ上手くこなせるかに影響を与えるその人の特性、性質、個性（例：誠実さ、協調性、外向性など）として考えてください。

（お答えはそれぞれ1つ）

		決定的に重要である	かなり重要である	重要である	やや重要である	重要ではない	わからない
Q16_1	社交性、外向性、人づきあい	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_2	温厚さ、冷静さ、平常心・おちつき	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_3	創造性、好奇心	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_4	他者への誠実さ、仕事への責任感や倫理観	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_5	協調性、他者への気遣い	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_6	努力、困難への挑戦、意思の強さ	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_7	ストレスや厳しい環境への耐性	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_8	状況の変化や自分と異なる意見への柔軟性、環境変化への順応性	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_9	状況を自ら判断する主体性、自律	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q16_10	指導力の発揮、他者への働きかけ	○1	○2	○3	○4	○5	○6

Q17 前問で、あなたの仕事を行なう上で重要となる人柄・個性について【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目について伺います。

以下の人柄・個性のうち、重要な順位をお答えください。

(お答えはそれぞれ1つ)

		Q17_1	Q17_2	Q17_3
		最も重要なもの	2番目に重要なもの	3番目に重要なもの
1	(※ 前問 Q16 で【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目のみ表示)	○1	○1	○1
2	(※ 前問 Q16 で【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目のみ表示)	○2	○2	○2
3	(※ 前問 Q16 で【決定的に重要】～【やや重要】と回答された項目のみ表示)	○3	○3	○3
...	...	○4	○4	○4

Q18 あなたの仕事を行う上で重要であると選択した人柄・個性は、年齢が高い人の方が適していると思いますか。

ここでは、あなたと同性の 65～74 歳の人を想定して、40 代の人を基準にお考えください。

(お答えはそれぞれ1つ)

		65～75 歳の人のほうが 適している	年齢による差はない	65～75 歳の人は あまり適さない	65～75 歳の人は 全く適さない	わからない
Q18_1	前問で「最も重要」と回答した項目 【Q17_1 の回答を表示】	○1	○2	○3	○4	○5
Q18_2	前問で「2番目に重要」と回答した項目 【Q17_2 の回答を表示】	○1	○2	○3	○4	○5
Q18_3	前問で「3番目に重要」と回答した項目 【Q17_3 の回答を表示】	○1	○2	○3	○4	○5

あなたの仕事をする上での職務環境について教えてください。

Q19 以下の項目について、どれだけ当てはまるかについて、お答えください。

なお、ここでの「職務環境」とは、仕事をするときの周囲の環境や状況、（例：周囲環境の危険性、仕事上発生するやりとり、仕事の形式など）として考えてください。

（お答えはそれぞれ1つ）

		非常に当てはまる	当てはまる	どちらとも言えない	当てはまらない	全く当てはまらない	わからない
Q19_1	人と連絡を取り合い、接触する頻度が高い（電話、手紙・メモ、E-mail などでの連絡、面談、演説・講演など含む）	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_2	グループでの共同作業が多く、グループメンバーとの調整が多い	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_3	他者の健康や安全、または、仕事の全体的な成果に責任を有している	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_4	クレームやトラブルの処理など、意見が対立する場面にさらされることが多い	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_5	天候や外気に直接さらされる頻度が高い、または、極端な高温や低温の中で仕事する頻度が高い	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_6	けがに直結する恐れのある場所で仕事をする頻度が高い。（火や危険薬品・爆薬、尖ったもの、高圧電流の近くでの作業や、可動部が暴露している機械の近くや車の通行する場所の近くでの作業を含む）	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_7	肉体的に負荷が大きい動作をしている時間が長い（立ち続ける、歩き続ける、走り続ける、バランスを保ち続ける、はしごや建築・土木用の足場の上り下りをする、ものを操作するために腕を使う、体を大きくねじる、膝をつくような姿勢をとることなどを含む）	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_8	仕事は自分自身の裁量による部分が多い	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_9	新しいことに挑戦することよりも、マニュアルにそって正確に仕事をこなすことの重要性が高い	○1	○2	○3	○4	○5	○6
Q19_10	一定のペースでの作業や、厳密な期限・納期が伴う仕事の頻度が高い	○1	○2	○3	○4	○5	○6

Q20 前問で、【非常にあてはまる】または【当てはまる】と答えた項目についてお聞きします。

あなたの仕事に当てはまる職務環境のうち、65～75歳の方があなたの仕事をする上で、障害になると思われるものはありますか。または年齢には影響がないもの、65～74歳の方がうまく適合できると思われるものはありますか。

(お答えはそれぞれ1つ)

		65～74歳の人が うまく適合できる	年齢による差は無い	65～74歳の人にとっては やや障害になる	65～74歳の人にとっては 大きな障害になる	わからない
Q20_1	(※ 前問 Q19 で【非常にあてはまる】 または【当てはまる】と回答された項目 のみ表示)	○1	○2	○3	○4	○5
Q20_2	(※ 前問 Q19 で【非常にあてはまる】 または【当てはまる】と回答された項目 のみ表示)	○1	○2	○3	○4	○5
Q20_3	(※ 前問 Q19 で【非常にあてはまる】 または【当てはまる】と回答された項目 のみ表示)	○1	○2	○3	○4	○5
...	...	○1	○2	○3	○4	○5

Q23 あなたの仕事では、高いパフォーマンスを発揮するのに、性別による差（男女差）はありますか。

（お答えは1つ）

○1	男女差はない
○2	男性が有利
○3	女性が有利
○4	わからない

Q24 あなたと同じ職場または常に共同で仕事を行っている取引関係先などには、65～74歳で働いている人は何人くらいいますか。

（お答えは1つ）

○1	いない
○2	1人
○3	2～4人
○4	5～9人
○5	10人以上

Q25 あなたの仕事では65～74歳の人材にも活躍が期待されますか。

（お答えは1つ）

○1	強くそう思う
○2	ややそう思う
○3	どちらともいえない
○4	あまりそう思わない
○5	全くそう思わない

Q26 あなた自身は、65歳を過ぎても今の仕事で働きたいと思えますか。

（お答えは1つ）

○1	65歳前に辞めたい
○2	65歳までは働きたい
○3	70歳くらいまでは働きたい
○4	75歳くらいまでは働きたい
○5	働けるうちはいつまでも働きたい
○6	今はわからない

著者プロフィール

伊藤由希子（いとう ゆきこ）

東京学芸大学人文社会科学系経済学分野准教授、NIRA 総合研究開発機構 客員研究員。
東京大学経済学部卒。ブラウン大学博士（経済学）。東京経済大学経済学部専任講師を経て、
2009 年より現職。

西山裕也（にしやま ゆうや）

NIRA 総合研究開発機構 主任研究員。

東京理科大学大学院機械工学専攻修了。バース大学経営学修士修了。運輸省（当時）、経済
産業省、国土交通省、外務省等を経て、2012 年より現職。

職業特性と高齢者特性
ー現役世代への意識調査から見えてくるものー



2016年8月発行

著者 伊藤由希子・西山裕也

発行 公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構

〒150-6034 東京都渋谷区恵比寿 4-20-3 恵比寿ガーデンプレイスタワー34階

電話 03-5448-1710

ホームページ <http://www.nira.or.jp/>

無断転載を禁じます。

©NIRA 総合研究開発機構 2016

