

仕事・会社への充足感に関する調査結果について

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

持続的な企業価値向上の観点から「人的資本」への注目が集まる中、「ウェルビーイング（以下、Well-being）」^{注1}への関心が高まっています。

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構は1991年から5年毎に「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」を実施しており、今年、第7回目の調査結果を公表しました。筆者も同調査研究に参加し、30年間に亘るサラリーマンの就業と生活がどのように変化してきたかを、経済環境・雇用環境の変化とともに分析した結果から「仕事・会社への充足感」についてご紹介します。

高度経済成長期には、「仕事・会社」は一貫して生きがいと満足感を得られる場とされてきましたが、経済環境と雇用環境が変化していく中で、ほぼ一貫して満足度は減少してきました。しかし、今回の調査では、女性・高齢者の働く環境の整備が進むとともに、再び、「仕事・会社」の満足度が向上に転じました。

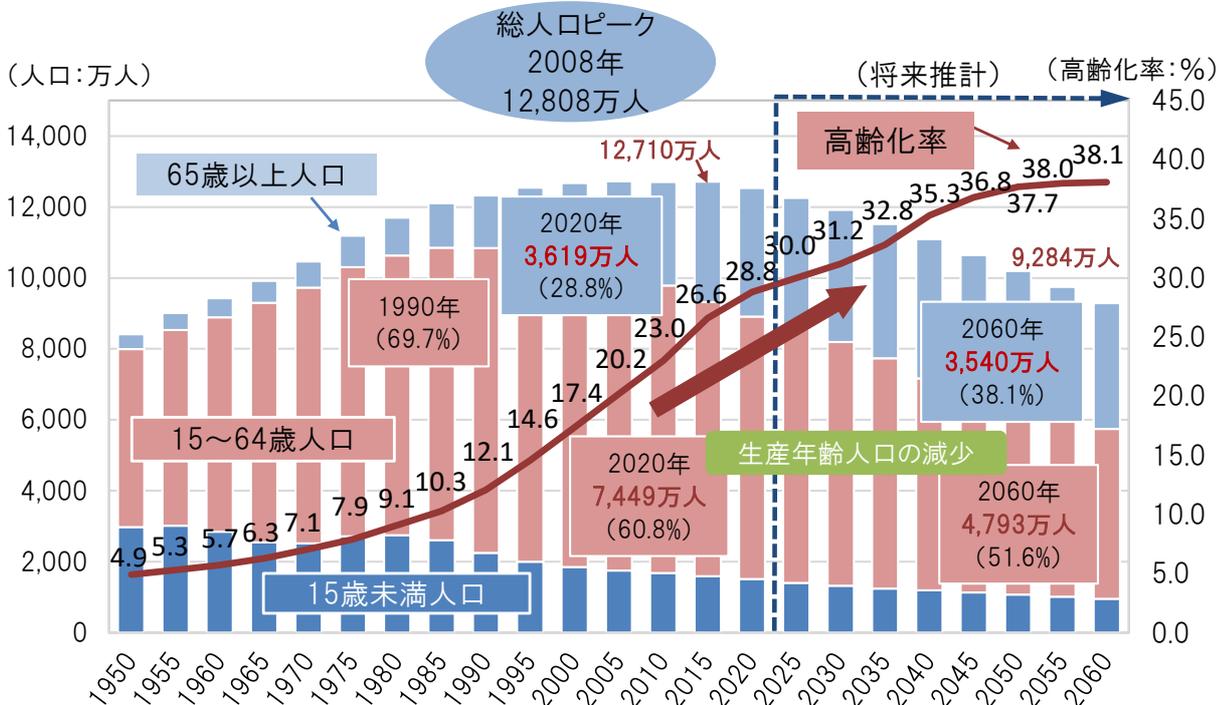
厚生労働省「令和3年高年齢者雇用状況等報告」では、中小企業から始まった65歳への定年延長が徐々に大企業でも増加傾向にあることが示されています。今後、1990年前後のバブル大量採用世代が65歳に到達する2030年以降、大企業でも就業者数が大きく減少することが見込まれるため、女性・高年齢者等の雇用確保が今以上に求められ、人事制度の見直しと処遇検討が必要となります。

1. 過去30年間の社会構造の変化

1991年に第1回調査が行われてから30年が経過し、日本経済は高度成長時代から低成長時代へと移行しました。雇用形態も終身雇用による年功序列型長期勤続から、能力主義・成果主義の要素を取り入れた人事制度へと移行し、中途転職等の雇用流動化が進んでいます。

公的年金の支給開始年齢の65歳への段階的引き上げに合わせて、高年齢者の雇用を確保するための「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）」が2013年4月1日に施行され、希望者全員の65歳までの雇用が企業に義務付けられています。また、2021年4月から「70歳までの就業機会の確保措置」が努力義務化されました。日本の人口構造を見る場合、団塊の世代^{注2}は社会に大きな影響を与えます。2007～2009年に60歳で大量定年を迎え、2012～2014年に65歳で就業から引退、2022～2024年には後期高齢者（75歳）の仲間入りをして医療・介護費の増加が見込まれ、国の財政における社会保障費の増加という「2025年問題」が懸念されています。平均寿命は、第1回調査時（1991年）男性75.92歳、女性81.90歳から、第7回調査時（2021年）では男性81.64歳、女性87.74歳と、30年間で男性5.72歳、女性5.84歳上昇しました。高齢化率も1990年の12.1%から2021年には29.1%と、30年間で17.1%ポイント上昇し、2060年には38.1%に達する予測が示されており、日本の人口構造は大きく変化していきます（図表1）。

(図表 1) 日本の高齢化率と人口の推移について



出所：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年は総務省「人口推計（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした2021年11月1日推計値）」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位、死亡中位仮定による推計結果より筆者作成

就業構造も大きく変化しており、非正規雇用者の割合は、男性は1987年の9.1%から2021年は21.8%へ、女性は1987年の37.1%から2020年は53.6%まで増加しています。男女間での非正規雇用者の割合の差は、1987年の28.0%から2021年は31.8%へ拡大しており、女性の就業者に占める非正規雇用者の割合が高まっています（図表2）。

(図表 2) 非正規雇用者の就業者全体に占める推移 (男女別) (1987-2021)

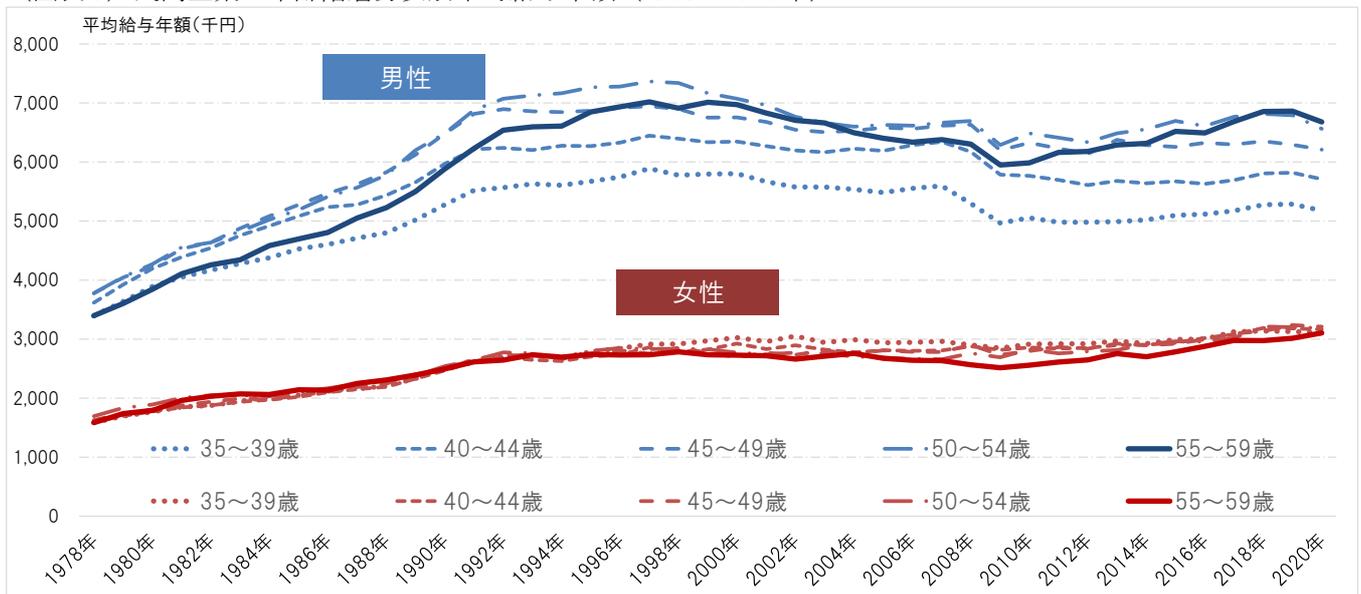


出所：2002年までの非正規雇用者の割合は、総務省「平成24年就業構造基本調査結果（要約）」、2002年までの雇用者総数は、厚生労働省「雇用形態別雇用者の推移と近年の特徴」労働市場分析レポート第7号、2007～2021年の非正規雇用者割合および雇用者総数は総務省「労働力調査（詳細集計）」（2021）より筆者作成

また、男性と女性の平均賃金については、男性平均給与額は1990年まで大きく上昇しましたが、1990年以降（バブル崩壊後）上昇幅が縮小しています。女性平均賃金は1990年以降も上昇傾向にあります^{注3}。しかし、男女間での平均賃金の差が大きいことが見て取れ、男女の賃金差が浮き彫りとなっています。また、女性は年齢区分別による賃金差が男性に比べて小さい傾向があり、昇格等による賃金上昇が小さいことが見て取れます（図表3）。

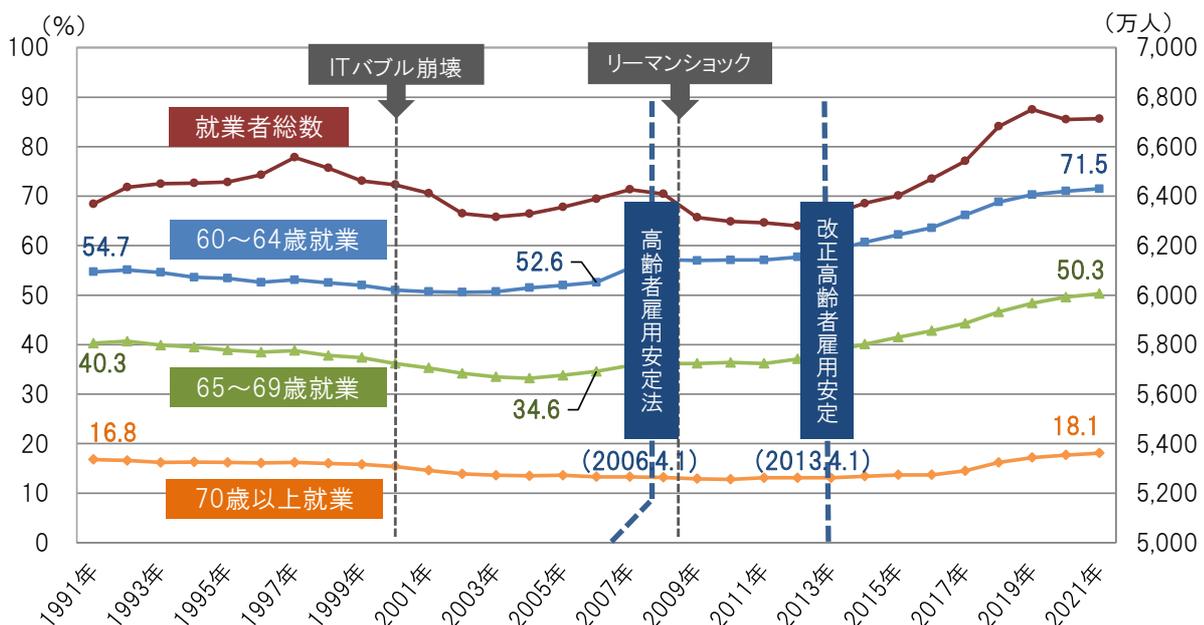
60歳以上の就業状況について見ると、60～64歳就業率は71.5%まで増加、65～69歳就業率も50.3%まで増加していることが分かります（図表4）。

（図表3）民間企業の年齢階層男女別平均給与年額（1978～2020年）



出所：国税庁民間給与実態統計調査結果「1年勤続者の年齢階層別給与と所得者数・給与総額・平均給与」（表3-10表）より筆者作成

（図表4）60歳以上高齢者の就業者数および就業率の推移（1991～2021年）



出所：総務省（2021）「労働力調査長期時系列データ・年齢階級(5歳階級)別就業者数及び就業率(表3の(3))」より筆者作成

2. 調査結果～仕事に対する充足感

調査結果から職種の変化について見ると、「専門技術職」の割合が第1回調査時（1991年）の4.8%から第7回調査では14.6%へ約3倍に増加する一方、「管理職（役職・課長以上）」の割合は45.8%から26.0%まで約半分に減少しました（図表5）。

また、社会的地位の充足感については、「満たされている」人の割合（十分満たされている＋まあ満たされている）は、第1回調査時（1991年）の42.1%から減少傾向にあり、第7回調査では21.8%まで半減しました（図表6）。

企業の組織再編や合併等により管理職ポストを削減され、人事制度が年功序列型から能力主義型に変更された結果、管理職への昇格が厳しい状況となり、管理職になれない人が増加していると考えられます。一方、業務内容の高度化により、仕事に対する価値観や働き方が多様化し、自ら管理職を望まずに専門職を目指す働き方も増えているものと考えられます。

（図表5）現在の職種について（単一回答）

	該当数	専門技術職 (研究職・技師等)	管理職 (役員・課長以上の管理職)	事務職 (一般事務・営業・経理事務等)	販売職 (店員・セールス等)	技能職	サービス職 (添乗員・ホテルマン等)	その他	無回答	非該当
《第7回調査(2021年)》	1,448	212	377	423	92	152	149	43	0	0
(%)	100	14.6	26.0	29.2	6.4	10.5	10.3	3.0	0.0	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	224	318	432	85	127	44	58	0	0
(%)	100	17.4	24.7	33.5	6.6	9.9	3.4	4.5	0.0	0.0
《第5回調査(2011年)》	1,897	308	517	533	95	234	55	155	0	0
(%)	100	16.2	27.3	28.1	5.0	12.3	2.9	8.2	0.0	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,656	94	655	665	44	123	16	48	11	0
(%)	100	5.7	39.6	40.2	2.7	7.4	1.0	2.9	0.7	0.0
《第3回調査(2001年)》	2,353	149	920	869	62	231	54	21	43	4
(%)	100	6.3	39.1	36.9	2.6	9.8	2.3	0.9	1.8	0.2
《第2回調査(1996年)》	2,305	100	923	747	49	224	36	105	66	55
(%)	100	4.3	40.0	32.4	2.1	9.7	1.6	4.6	2.9	2.4
《第1回調査(1991年)》	2,461	119	1,126	700	56	245	35	79	101	0
(%)	100	4.8	45.8	28.4	2.3	10.0	1.4	3.2	4.1	0.0

出所：公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構「第7回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」より筆者作成（以下同様）

（図表6）社会的地位の充足感について（単一回答）

	総数	十分満たされている	まあ満たされている	どちらともいえない	やや欠けている	まったく欠けている	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	52	264	810	205	117	0
(%)	100	3.6	18.2	55.9	14.2	8.1	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	34	252	654	213	135	0
(%)	100	2.6	19.6	50.8	16.5	10.5	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	89	652	1,269	453	230	0
(%)	100	3.3	24.2	47.1	16.8	8.5	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	99	689	794	217	98	95
(%)	100	5.0	34.6	39.9	10.9	4.9	4.8
《第3回調査(2001年)》	3,189	118	1,057	1,309	317	232	156
(%)	100	3.7	33.1	41.0	9.9	7.3	4.9
《第2回調査(1996年)》	2,909	139	1,049	1,132	303	180	106
(%)	100	4.8	36.1	38.9	10.4	6.2	3.6
《第1回調査(1991年)》	3,051	132	1,154	1,127	329	198	111
(%)	100	4.3	37.8	36.9	10.8	6.5	3.6

「仕事の内容」に満足している人の割合（とても満足している＋やや満足している）は、第4回調査時（2006年）の65.7%から、第6回調査は47.7%まで減少しましたが、第7回調査では51.2%と増加に転じました（図表7）。

(図表 7) 仕事の内容についての満足度 (単一回答)

	該当数	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	とても不満である	無回答	非該当
《第7回調査(2021年)》	1,179	138	466	391	129	55	0	0
(%)	100	11.7	39.5	33.2	10.9	4.7	0.0	0.0
《第6回調査(2016年)》	965	87	373	312	133	60	0	0
(%)	100	9.0	38.7	32.3	13.8	6.2	0.0	0.0
《第5回調査(2011年)》	1,897	290	800	534	193	80	0	0
(%)	100	15.3	42.2	28.1	10.2	4.2	0.0	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,656	269	819	407	116	29	16	-
(%)	100	16.2	49.5	24.6	7.0	1.8	1.0	-
《第3回調査(2001年)》	2,353	313	1,152	534	189	57	104	4
(%)	100	13.3	49.0	22.7	8.0	2.4	4.4	0.2
《第2回調査(1996年)》	2,305	398	1,098	484	171	50	49	55
(%)	100	17.3	47.6	21.0	7.4	2.2	2.1	2.4

「職場の人間関係」については、満足している人の割合（とても満足している＋やや満足している）が第4回調査時(2006年)の55.3%から減少傾向にあり、第6回調査は37.5%まで落ち込みましたが、第7回調査では45.5%と増加に転じました(図表8)。

(図表 8) 職場の人間関係についての満足度 (単一回答)

	該当数	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	とても不満である	無回答	非該当
《第7回調査(2021年)》	1,179	125	411	452	125	66	0	0
(%)	100	10.6	34.9	38.3	10.6	5.6	0.0	0.0
《第6回調査(2016年)》	965	74	288	378	146	79	0	0
(%)	100	7.7	29.8	39.2	15.1	8.2	0.0	0.0
《第5回調査(2011年)》	1,897	213	695	637	229	123	0	0
(%)	100	11.2	36.6	33.6	12.1	6.5	0.0	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,656	208	707	448	209	66	18	-
(%)	100	12.6	42.7	27.1	12.6	4.0	1.1	-
《第3回調査(2001年)》	2,353	177	956	705	285	113	113	4
(%)	100	7.5	40.6	30.0	12.1	4.8	4.8	0.2
《第2回調査(1996年)》	2,305	244	913	657	272	104	60	55
(%)	100	10.6	39.6	28.5	11.8	4.5	2.6	2.4

(図表 9) 仕事のはりあいの充足感について (単一回答)

	総数	十分満たされている	まあ満たされている	どちらともいえない	やや欠けている	まったく欠けている	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	59	325	708	208	148	0
(%)	100	4.1	22.4	48.9	14.4	10.2	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	39	305	553	231	160	0
(%)	100	3.0	23.7	42.9	17.9	12.4	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	128	750	1,068	461	286	0
(%)	100	4.8	27.8	39.7	17.1	10.6	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	127	830	593	233	85	124
(%)	100	6.4	41.7	29.8	11.7	4.3	6.2
《第3回調査(2001年)》	3,189	240	1,326	914	349	157	203
(%)	100	7.5	41.6	28.7	10.9	4.9	6.4
《第2回調査(1996年)》	2,909	293	1,333	738	271	122	152
(%)	100	10.1	45.8	25.4	9.3	4.2	5.2
《第1回調査(1991年)》	3,051	336	1,439	779	255	115	127
(%)	100	11.0	47.2	25.5	8.4	3.8	4.2

「仕事のはりあい」については、「十分満たされている」と「まあ満たされている」の合計が第1回調査時(1991年)58.2%から減少傾向にあり、第6回調査は26.7%まで減少しましたが、第7回調査では26.5%と微減に留まりました(図表9)。別の仕事に関する設問(後述)では、第6回調査まで満足度が減少傾向にありましたが、第7回調査で増加に転じた項目が多く

あります。近年、働き方改革が進み、雇用環境が改善されていることが背景にあると考えられます。

3. 調査結果～就業における内面的変化

第1回調査で、Well-being（生きがい・生活の充足感）については、「性格」が深く関与していることが指摘され、「積極性」と「親和性（人との和を大切にすること）」が強い人ほど生活に充足感を得ていることが示されました。ここでは、就業における精神的内面的変化について解説します。

「積極性」の項目である「いつも目標に向かってつき進む」は、「よくあてはまる」が第1回調査時（1991年）の20.4%から、第7回調査では8.6%まで減少しました（図表10）。

また、「いろいろなことに興味を持ちチャレンジする」については、「よくあてはまる」が第1回調査時（1991年）の16.4%から、第7回調査では9.8%まで減少しており、積極性が失われてきていることが伺えます（図表11）。

（図表10）自分の性格について「いつも目標に向かってつき進む」（単一回答）

	総数	よくあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	124	680	561	83	0
(%)	100	8.6	47.0	38.7	5.7	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	117	590	522	59	0
(%)	100	9.1	45.8	40.5	4.6	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	313	1,340	978	62	0
(%)	100	11.6	49.8	36.3	2.3	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	249	909	718	46	70
(%)	100	12.5	45.6	36.0	2.3	3.5
《第3回調査(2001年)》	3,189	596	1,556	901	77	59
(%)	100	18.7	48.8	28.3	2.4	1.9
《第2回調査(1996年)》	2,909	584	1,429	804	46	46
(%)	100	20.1	49.1	27.6	1.6	1.6
《第1回調査(1991年)》	3,051	623	1,414	802	53	159
(%)	100	20.4	46.3	26.3	1.7	5.2

（図表11）自分の性格について「いろいろなことに興味を持ちチャレンジする」（単一回答）

	総数	よくあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	142	629	587	90	0
(%)	100	9.8	43.4	40.5	6.2	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	111	548	546	83	0
(%)	100	8.6	42.5	42.4	6.4	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	288	1,346	960	99	0
(%)	100	10.7	50.0	35.6	3.7	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	185	767	885	93	62
(%)	100	9.3	38.5	44.4	4.7	3.1
《第3回調査(2001年)》	3,189	511	1,323	1,167	139	49
(%)	100	16.0	41.5	36.6	4.4	1.5
《第2回調査(1996年)》	2,909	512	1,187	1,064	110	36
(%)	100	17.6	40.8	36.6	3.8	1.2
《第1回調査(1991年)》	3,051	501	1,172	1,092	134	152
(%)	100	16.4	38.4	35.8	4.4	5.0

次に「親和性」の項目である「人とのつながりを大切にすること」については、「よくあてはまる」が第1回調査時（1991年）の50.3%から、第7回調査では17.0%まで大幅に減少しました（図表12）。

また、「新しいグループの中に気楽に入れる」は、「よくあてはまる」が第1回調査時（1991年）の10.2%から、第7回調査では5.9%に約半減しました（図表13）。

さらに、「上下の立場や関係を尊重する」は、「よくあてはまる」が第1回調査時（1991年）の32.5%から、第7回調査では11.3%まで大幅に減少しました（図表14）。

近年の個人志向の高まりと年功序列型人事制度の崩壊が、個人の内面や仕事に対する考え方にも影響を与えていると思われます。「積極性」と「親和性」が共に減少傾向にあり、他人との交流や接触を避け、積極的に他人と関わろうとしない姿が伺われ、少なからず「仕事・会社」に対する考え方も変化しているものと考えられます。

（図表12）自分の性格について「人との関係やつながりを大切にする」（単一回答）

	総数	よくあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	246	794	354	54	0
(%)	100	17.0	54.8	24.4	3.7	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	212	746	283	47	0
(%)	100	16.5	57.9	22.0	3.6	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	626	1,629	407	31	0
(%)	100	23.2	60.5	15.1	1.2	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	745	1,009	162	13	63
(%)	100	37.4	50.7	8.1	0.7	3.2
《第3回調査(2001年)》	3,189	1,685	1,286	181	13	24
(%)	100	52.8	40.3	5.7	0.4	0.8
《第2回調査(1996年)》	2,909	1,608	1,110	151	10	30
(%)	100	55.3	38.2	5.2	0.3	1.0
《第1回調査(1991年)》	3,051	1,534	1,249	179	8	81
(%)	100	50.3	40.9	5.9	0.3	2.7

（図表13）自分の性格について「新しいグループの中にとわりと気楽に入れる」（単一回答）

	総数	よくあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	85	499	609	255	0
(%)	100	5.9	34.5	42.1	17.6	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	71	461	575	181	0
(%)	100	5.5	35.8	44.6	14.1	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	158	1,094	1,158	283	0
(%)	100	5.9	40.6	43.0	10.5	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	156	734	892	145	65
(%)	100	7.8	36.8	44.8	7.3	3.3
《第3回調査(2001年)》	3,189	299	1,211	1,365	261	53
(%)	100	9.4	38.0	42.8	8.2	1.7
《第2回調査(1996年)》	2,909	349	1,177	1,123	225	35
(%)	100	12.0	40.5	38.6	7.7	1.2
《第1回調査(1991年)》	3,051	310	1,084	1,251	256	150
(%)	100	10.2	35.5	41.0	8.4	4.9

（図表14）自分の性格について「上下の立場や関係を尊重する」（単一回答）

	総数	よくあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	163	836	396	53	0
(%)	100	11.3	57.7	27.3	3.7	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	113	769	360	46	0
(%)	100	8.8	59.7	28.0	3.6	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	264	1,726	647	56	0
(%)	100	9.8	64.1	24.0	2.1	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	427	1,198	281	17	69
(%)	100	21.4	60.1	14.1	0.9	3.5
《第3回調査(2001年)》	3,189	796	1,725	544	76	48
(%)	100	25.0	54.1	17.1	2.4	1.5
《第2回調査(1996年)》	2,909	810	1,512	502	45	40
(%)	100	27.8	52.0	17.3	1.5	1.4
《第1回調査(1991年)》	3,051	993	1,450	399	55	154
(%)	100	32.5	47.5	13.1	1.8	5.0

4. 調査結果～仕事の意味について

次に「仕事・会社」に関する意味について見てみます。「生活にはりあいや活力をもたらしてくれる場」について、「仕事・会社」は第1回調査時（1991年）の57.4%から第6回調査は24.9%と減少傾向にありましたが、第7回調査では30.3%に増加しました（図表15）。

また、「生活の中で喜びや満足感を感じる場」も、第1回調査時（1991年）の49.7%から第6回調査の15.1%まで減少しましたが、第7回調査では18.6%に増加しました（図表16）。

（図表15）「生活にはりあいや活力をもたらしてくれる場」（回答は2つまで）

	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	826	439	129	324	128	163	92	193	0
(%)	-	57.0	30.3	8.9	22.4	8.8	11.3	6.4	13.3	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	798	321	66	189	66	-	107	135	0
(%)	-	62.0	24.9	5.1	14.7	5.1	-	8.3	10.5	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	1,757	742	154	554	163	-	160	146	0
(%)	-	65.2	27.6	5.7	20.6	6.1	-	5.9	5.4	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	1,342	886	117	380	119	-	100	20	75
(%)	-	67.4	44.5	5.9	19.1	6.0	-	5.0	1.0	3.8
《第3回調査(2001年)》	3,189	2,252	1,477	188	728	192	-	155	26	115
(%)	-	70.6	46.3	5.9	22.8	6.0	-	4.9	0.8	3.6
《第2回調査(1996年)》	2,909	1,970	1,372	170	558	162	-	118	28	207
(%)	-	67.7	47.2	5.8	19.2	5.6	-	4.1	1.0	7.1
《第1回調査(1991年)》	3,051	2,087	1,750	136	477	214	-	87	26	135
(%)	-	68.4	57.4	4.5	15.6	7.0	-	2.9	0.9	4.4

（図表16）「生活の中で喜びや満足感を感じる場」（回答は2つまで）

	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	848	270	106	312	95	128	124	195	0
(%)	-	58.6	18.6	7.3	21.5	6.6	8.8	8.6	13.5	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	772	194	72	226	63	-	142	148	0
(%)	-	59.9	15.1	5.6	17.5	4.9	-	11.0	11.5	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	1,743	510	155	577	163	-	261	145	0
(%)	-	64.7	18.9	5.8	21.4	6.1	-	9.7	5.4	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	1,315	675	103	449	102	-	189	33	94
(%)	-	66.0	33.9	5.2	22.5	5.1	-	9.5	1.7	4.7
《第3回調査(2001年)》	3,189	2,093	1,213	188	699	206	-	280	44	182
(%)	-	65.6	38.0	5.9	21.9	6.5	-	8.8	1.4	5.7
《第2回調査(1996年)》	2,909	1,828	1,096	171	525	182	-	238	36	305
(%)	-	62.8	37.7	5.9	18.0	6.3	-	8.2	1.2	10.5
《第1回調査(1991年)》	3,051	1,818	1,516	156	392	250	-	210	55	242
(%)	-	59.6	49.7	5.1	12.8	8.2	-	6.9	1.8	7.9

（図表17）「人生観や価値観に影響を与える場」（回答は2つまで）

	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
《第7回調査(2021年)》	1,448	570	345	112	401	193	140	70	295	0
(%)	-	39.4	23.8	7.7	27.7	13.3	9.7	4.8	20.4	0.0
《第6回調査(2016年)》	1,288	564	273	68	257	199	-	108	202	0
(%)	100	43.8	21.2	5.3	20.0	15.5	-	8.4	15.7	0.0
《第5回調査(2011年)》	2,693	1,154	654	134	744	499	-	191	240	0
(%)	-	42.9	24.3	5.0	27.6	18.5	-	7.1	8.9	0.0
《第4回調査(2006年)》	1,992	718	767	134	585	469	-	142	56	95
(%)	-	36.0	38.5	6.7	29.4	23.5	-	7.1	2.8	4.8
《第3回調査(2001年)》	3,189	1,102	1,274	174	924	845	-	228	89	214
(%)	-	34.6	39.9	5.5	29.0	26.5	-	7.1	2.8	6.7
《第2回調査(1996年)》	2,909	912	1,095	181	809	766	-	179	87	316
(%)	-	31.4	37.6	6.2	27.8	26.3	-	6.2	3.0	10.9
《第1回調査(1991年)》	3,051	707	1,355	190	865	992	-	192	78	267
(%)	-	23.2	44.4	6.2	28.4	32.5	-	6.3	2.6	8.8

(図表 18) 「生活の目標や目的の場」 (回答は2つまで)

	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
《第7回調査(2021年)》 (%)	1,448 -	680 47	402 27.8	105 7.3	175 12.1	135 9.3	91 6.3	91 6.3	282 19.5	0 0.0
《第6回調査(2016年)》 (%)	1,288 -	719 55.8	224 17.4	53 4.1	116 9.0	125 9.7	-	150 11.6	181 14.1	0 0.0
《第5回調査(2011年)》 (%)	2,693 -	1,664 61.8	612 22.7	131 4.9	192 7.1	330 12.3	-	263 9.8	200 7.4	0 0.0
《第4回調査(2006年)》 (%)	1,992 -	1,348 67.7	733 36.8	93 4.7	116 5.8	281 14.1	-	158 7.9	32 1.6	101 5.1
《第3回調査(2001年)》 (%)	3,189 -	2,245 70.4	1,121 35.2	176 5.5	169 5.3	493 15.5	-	240 7.5	59 1.9	213 6.7
《第2回調査(1996年)》 (%)	2,909 -	1,970 67.7	995 34.2	183 6.3	124 4.3	481 16.5	-	168 5.8	42 1.4	307 10.6
《第1回調査(1991年)》 (%)	3,051 -	2,095 68.7	1,221 40.0	151 4.9	86 2.8	538 17.6	-	156 5.1	41 1.3	271 8.9

さらに「人生観や価値観に影響を与える場」は、前回 21.2%から 23.8%に増加 (図表 17)、「生活の目標や目的の場」は前回 17.4%から 27.8%に増加 (図表 18)、「自分自身を向上させる場」は前回 32.3%から 37.4%に増加 (図表 19)、「自分が役に立っていると感じたり評価を得ている場」は前回 35.9%から 39.5%に増加 (図表 20) と、ほぼ全ての項目において減少傾向にあった「仕事・会社」の場の役割が今回は増加していました。また、「自分の可能性を実現したり何かをやりとげたと感じる場」は、第1回調査時 (1991年) から第7回調査まで、「仕事・会社」が第1位を継続しています (図表 21)。

(図表 19) 「自分自身を向上させる場」 (回答は2つまで)

	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
《第7回調査(2021年)》 (%)	1,448 -	447 30.9	541 37.4	107 7.4	201 13.9	216 14.9	127 8.8	91 6.3	297 20.5	0 0.0
《第6回調査(2016年)》 (%)	1,288 -	459 35.6	416 32.3	89 6.9	145 11.3	194 15.1	-	112 8.7	209 16.2	0 0.0
《第5回調査(2011年)》 (%)	2,693 -	832.0 30.9	1059.0 39.3	221.0 8.2	378.0 14.0	586.0 21.8	-	210.0 7.8	226.0 8.4	0.0 0.0
《第4回調査(2006年)》 (%)	1,992 -	439 22.0	1,225 61.5	183 9.2	283 14.2	543 27.3	-	125 6.3	55 2.8	93 4.7
《第3回調査(2001年)》 (%)	3,189 -	691 21.7	1,865 58.5	279 8.7	490 15.4	925 29.0	-	231 7.2	58 1.8	213 6.7
《第2回調査(1996年)》 (%)	2,909 -	583 20.0	1,642 56.4	255 8.8	394 13.5	852 29.3	-	173 5.9	62 2.1	326 11.2
《第1回調査(1991年)》 (%)	3,051 -	434 14.2	1,908 62.5	263 8.6	404 13.2	1,117 36.6	-	153 5.0	52 1.7	266 8.7

(図表 20) 「自分が役に立っていると感じたり評価を得ている場」 (回答は2つまで)

	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
《第7回調査(2021年)》 (%)	1,448 -	509 35.2	573 39.5	160 11	191 13.2	156 10.8	57 3.9	62 4.3	301 20.8	0 0.0
《第6回調査(2016年)》 (%)	1,288 -	505 39.2	463 35.9	107 8.3	112 8.7	128 9.9	-	82 6.4	216 16.8	0 0.0
《第5回調査(2011年)》 (%)	2,693 -	997 37.0	1,180 43.8	308 11.4	320 11.9	354 13.1	-	149 5.5	269 10.0	0 0.0
《第4回調査(2006年)》 (%)	1,992 -	753 37.8	1,276 64.1	234 11.7	166 8.3	231 11.6	-	96 4.8	79 4.0	89 4.5
《第3回調査(2001年)》 (%)	3,189 -	1,248 39.1	1,922 60.3	370 11.6	313 9.8	421 13.2	-	173 5.4	136 4.3	174 5.5
《第2回調査(1996年)》 (%)	2,909 -	1,077 37.0	1,789 61.5	328 11.3	217 7.5	383 13.2	-	144 5.0	111 3.8	256 8.8
《第1回調査(1991年)》 (%)	3,051 -	962 31.5	2,079 68.1	346 11.3	254 8.3	471 15.4	-	132 4.3	106 3.5	219 7.2

(図表 21) 「自分の可能性を実現したり何かをやりとげたと感じる場」(回答は2つまで)

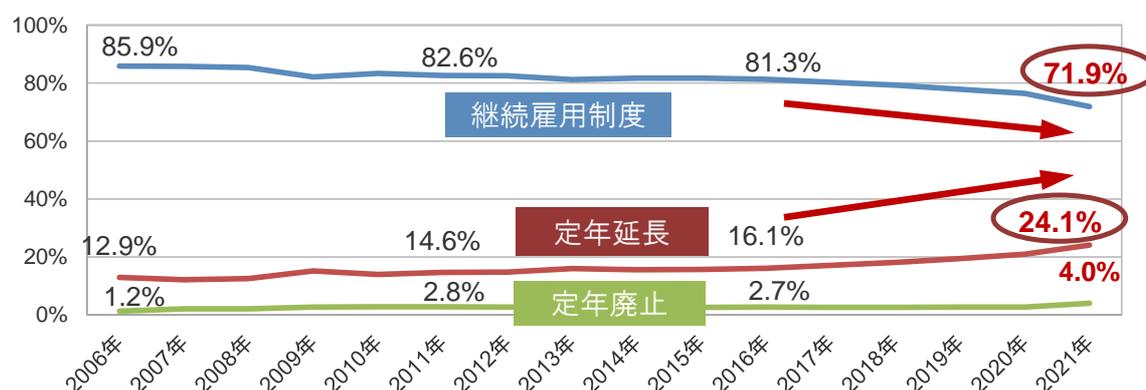
	総数	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	インターネット	その他	どこにもない	無回答
≪第7回調査(2021年)≫	1,448	449	547	117	141	176	84	104	304	0
(%)	-	31	37.8	8.1	9.7	12.2	5.8	7.2	21	0.0
≪第6回調査(2016年)≫	1,288	388	469	94	95	148	-	126	217	0
(%)	-	30.1	36.4	7.3	7.4	11.5	-	9.8	16.8	0.0
≪第5回調査(2011年)≫	2,693	750	1,250	216	243	472	-	234	238	0
(%)	-	27.8	46.4	8.0	9.0	17.5	-	8.7	8.8	0.0
≪第4回調査(2006年)≫	1,992	438	1,331	176	123	366	-	193	75	94
(%)	-	22.0	66.8	8.8	6.2	18.4	-	9.7	3.8	4.7
≪第3回調査(2001年)≫	3,189	730	2,036	316	183	616	-	320	111	191
(%)	-	22.9	63.8	9.9	5.7	19.3	-	10.0	3.5	6.0
≪第2回調査(1996年)≫	2,909	649	1,854	262	126	551	-	240	97	318
(%)	-	22.3	63.7	9.0	4.3	18.9	-	8.3	3.3	10.9
≪第1回調査(1991年)≫	3,051	572	2,109	280	129	624	-	230	127	261
(%)	-	18.7	69.1	9.2	4.2	20.5	-	7.5	4.2	8.6

経済環境の低迷と雇用環境の変化から「仕事・会社」への満足度が第1回調査時(1991年)から第6回調査までほぼ一貫して減少してきましたが、第7回調査で反転した項目が多いのは、近年、働き方改革の推進によりワークライフバランスの考え方が浸透し、働きやすい環境が整備されてきたためと考えられます。さらに、2020年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大により、今まで進まなかったテレワークが一気に拡大し、働く場所にとらわれない働き方が大きく進み、再び「仕事・会社」への充足感が増加していることも一因と考えられます。労働力人口が減少する中、女性や高齢者が働きやすい環境の整備を行うことで、「仕事・会社」への満足度は向上するものと思われます。企業としても、今後、労働力が不足していくことが見込まれるため、ますます女性や高齢者の活用が必要となっていくものと考えます。

5. 高齢者雇用の状況について

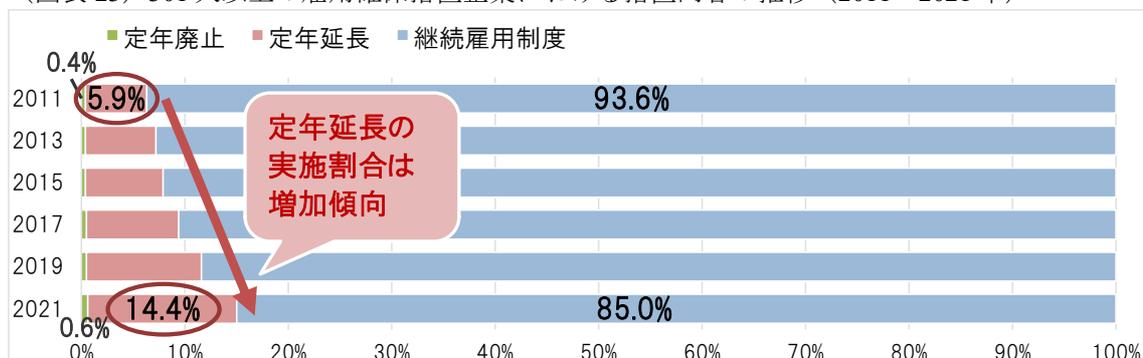
厚生労働省は6月24日「令和3年高齢者雇用状況等報告の集計結果」を公表しました。これによると「定年延長」の実施割合は、2006年12.9%から2021年に24.1%まで増加、「継続雇用制度」の実施割合は、逆に2006年85.9%から2021年に71.9%まで減少しています(図表22)。また、301人以上の企業でも定年延長の実施割合は増加傾向にあり、統計データが公表されている2011年以降を見ると5.9%から2021年には14.4%まで増加しています(図表23)。なお、301人以上の企業の定年延長後の年齢は、65歳定年が95.2%を占めています。

(図表 22) 雇用確保措置実施企業における措置内容の推移(2006~2021年)



出所：厚生労働省「高齢者雇用状況等報告の集計結果」(平成18年~令和3年)より筆者作成

(図表 23) 301 人以上の雇用確保措置企業における措置内容の推移 (2011~2021 年)



出所：厚生労働省「高齢者の雇用状況集計結果」（平成 23 年～令和 3 年）より筆者作成

6. 本調査結果からの考察

人口減少が続く中、日本経済は高度経済成長から低成長時代へ変化、ゼロ金利に近い低金利が長期間継続し、大きな経済成長が望めない状況下にあります。経済成長の停滞から賃金が伸びず、長期勤続・年功序列型人事制度から能力主義・成果主義的な人事制度に移行した結果、管理職になれない人が増え、第 1 回調査時（1991 年）から「仕事・会社」に関する満足度は一貫して減少傾向にありました。しかし、第 7 回調査では「仕事に関する満足度」について、全 12 項目において満足度が増加に転じました（なお、第 7 回調査では 2020 年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が、「仕事・会社」に対する考え方や就業環境に影響を与えていることを考慮する必要があります）。

これは、労働力人口の減少を背景に、女性・高齢者の雇用確保と非正規雇用者の正規社員化を目的に、働き方改革による雇用環境の整備が進められてきたことが背景にあると考えられます。さらに、近年、「ヒト」を資本としてとらえ、その価値を最大化することにより企業価値を向上させる「人的資本経営」が注目されるようになってきました。「ヒト」の価値を最大化するためには、全ての人働きやすい人事制度と雇用環境の整備をしていくことが必要です。

「ヒト」は「仕事・会社」を通して「他者との関係性」を保ち、「周囲から必要とされ」、「自らの達成感を得て」、「仕事・会社」を「自己実現の場」とすることで、エンゲージメントの向上につながります。「仕事・会社」から充足感を得られることで、「人的資本経営」による企業価値向上へとつながっていくものです。

今後、1990 年前後のバブル大量採用世代が 65 歳に到達する 2030 年以降、大企業でも就業者数が大きく減少することが見込まれ、定年延長等による雇用確保が求められてくるものと考えます。働き方改革を推進、就業環境を整備し、Well-being の向上と従業員エンゲージメントの向上により、人的資本価値の向上を図ることが企業の経営課題となってきます。そして、今後の少子高齢化による人口構造の変化と超高齢社会への対応策のひとつとなります。

本稿では紙面の都合上、本調査の全容を解説することができませんでしたが、「仕事・会社」との関係性以外にも、「家庭」「社会参加」など広範囲な調査を実施していますので、是非、後述の＜参考資料＞に記載しました調査レポートをご参照頂ければ幸いです。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

注1：ウェルビーイング（Well-being）とは、心身の幸福に加えて、社会的に健康な生活状態を意味する概念で、健康で幸福な生活を送る状態を意味する

注2：団塊の世代とは、戦後、急激に出生数が増加した1947～1949年に生まれた約810万人（毎年270万人が出生）を指し、その出生年は「第1次ベビーブーム」とも呼ばれた。団塊の世代の人口は2015年10月1日時点で645万人となっており、全人口1億2千7百万人の5%を占めている。団塊の世代は、2012～2014年に65歳となり就業から本格的に引退をし、2021年の調査時点においては72～74歳と後期高齢者の仲間入りをする直前にいる。今後、2022年から2024年にかけて後期高齢者（75歳～）の仲間入りをし、医療費の増加と介護を必要とする高齢者の増加による「2025年問題」が懸念されている。

注3：賃金の動向については、三菱 UFJ 年金情報 2022 年 9 月号「2022 年賃上げ動向と賞与・退職金の支給方式について」（菅谷和宏）をご参照ください

< 参考資料 >

◆菅谷和宏「サラリーマンの生活と生きがいの変化（時系列分析）：第1回～第7回『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査』の調査結果」,Web Journal 年金研究 No.19, pp.84-99

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN19_84.pdf

◆菅谷和宏「サラリーマンの生活と生きがいの変化（団塊の世代を追って）：第1回～第7回『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査』の調査結果」,Web Journal 年金研究 No.19, pp.180-210

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN19_180.pdf

◆菅谷和宏「サラリーマンの生活と生きがいの変化（資産形成と生きがいの関係）：第7回『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査』の調査結果」,Web Journal 年金研究 No.19, pp.84-99

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN19_84.pdf

◆公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構「Web Journal 年金研究 No.19, 2022 年 3 月」

<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

◆厚生労働省「令和3年高年齢者雇用状況等報告の集計結果」（2022.6.24）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000955633.pdf>

（注）上記 URL については今後、URL 先の都合により削除・移動する可能性がある点にご留意下さい。

本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。

本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境、企業動向の変化や相場変動、労働法制、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。

本資料は、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。

本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、弊社は一切責任を負いません。

本資料の著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。



三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内 2-7-1 三菱 UFJ 銀行本館ビル

www.mufg.jp