

2014年12月18日

『就労者が仕事以外にも生きがいをもつことの重要性』

～全国の男女3,376名に聞いた40・50代の不安と備えに関する調査～

第一生命保険株式会社（社長 渡邊 光一郎）のシンクタンク、株式会社第一生命経済研究所（社長 矢島 良司）では、全国の40代・50代の男女3,376名を対象にマネー・ヘルス・タイムのそれぞれの分野でどのような不安を抱き、どのような備えをしているのかアンケート調査を行いました。この中から、就労者の生きがいによって、健康管理や人的ネットワークの維持・形成行動、生活満足度等にどのような特徴がみられるのかを紹介します。

本稿は、ホームページ（URL：http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi/ldn_index.html）にも掲載しています。

＜調査結果のポイント＞

就労者が生きがいを感じる時 (P. 2)

- 最も多いのは「趣味に熱中している時」(53.3%)
- 「仕事に打ち込んでいる時」に生きがいを感じている就労者は26.7%

就労者の生きがいの多様性 (P. 3)

- 生きがいの平均項目数は、女性(4.0)より男性(3.2)で少なく、40代(3.0)・単身(2.7)・非正社員(3.0)の男性では特に少ない

就労者の生きがいのタイプ (P. 4)

- 最も多かったのは『仕事以外』タイプ(63.2%)
- 仕事と仕事以外の生きがいをあげた『仕事+仕事以外』タイプは25.1%

主な属性別にみた就労者の生きがいのタイプ (P. 5)

- 『仕事+仕事以外』タイプは男性(22.6%)より女性(28.8%)が多い

就労者の生きがいと自分・家族の健康管理 (P. 6)

- 『生きがいなし』『仕事だけ』タイプには、自身の健康管理や家族の健康への配慮ができていない人が多い

就労者の生きがいとネットワークを良好に保つための行動 (P. 7)

- 『仕事+仕事以外』タイプは、周囲の人とのネットワークを良好に保つための行動の実行度が高い

就労者の生きがいと多様なネットワークの形成行動 (P. 8)

- 『仕事+仕事以外』タイプは、多様なネットワークを形成するための行動の実行度が高い

就労者の生きがいと生活満足度 (P. 9)

- どの領域でも満足している人が最も多いのは『仕事+仕事以外』タイプ

＜お問い合わせ先＞

(株)第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部
研究開発室 広報担当（津田・新井）
TEL. 03-5221-4771
FAX. 03-3212-4470

【URL】<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi>



DAI-ICHI LIFE
RESEARCH INSTITUTE INC.

《調査実施の背景》

平成 24 年版の厚生労働白書には 1920 年、1960 年、2009 年という 3 つの時代における平均的なライフサイクル表が掲載されています。この表で 2009 年のライフサイクルをみると、40・50 代は子育てをはじめとする家族形成・成長期にあたるだけでなく、職業生活の面では働き盛りの時期であることがうかがえます。しかし、近年ではこの年代の人々が多くのストレスや悩みを抱え、心身の健康維持が課題になりやすいとの指摘もなされています。その背景には、企業等の経営環境の変化を受けて、40・50 代の就労者とその家族が、人生設計やキャリア・デザインの方向性に見直しを迫られている状況があると考えられます。

このようななか、当研究所では 40・50 代の男女を対象に、この年代の人々が現在の生活や老後をどのように捉え、将来のためにどのような備えを行っているのかを明らかにするためのアンケート調査を行いました。本リリースでは、この中から 40・50 代就労者の生きがいに注目し、生きがいの有無やタイプによって、自身や家族の健康管理、人的ネットワークの維持・形成行動、生活満足度等にどのような特徴がみられるのかを紹介します。

《調査概要》

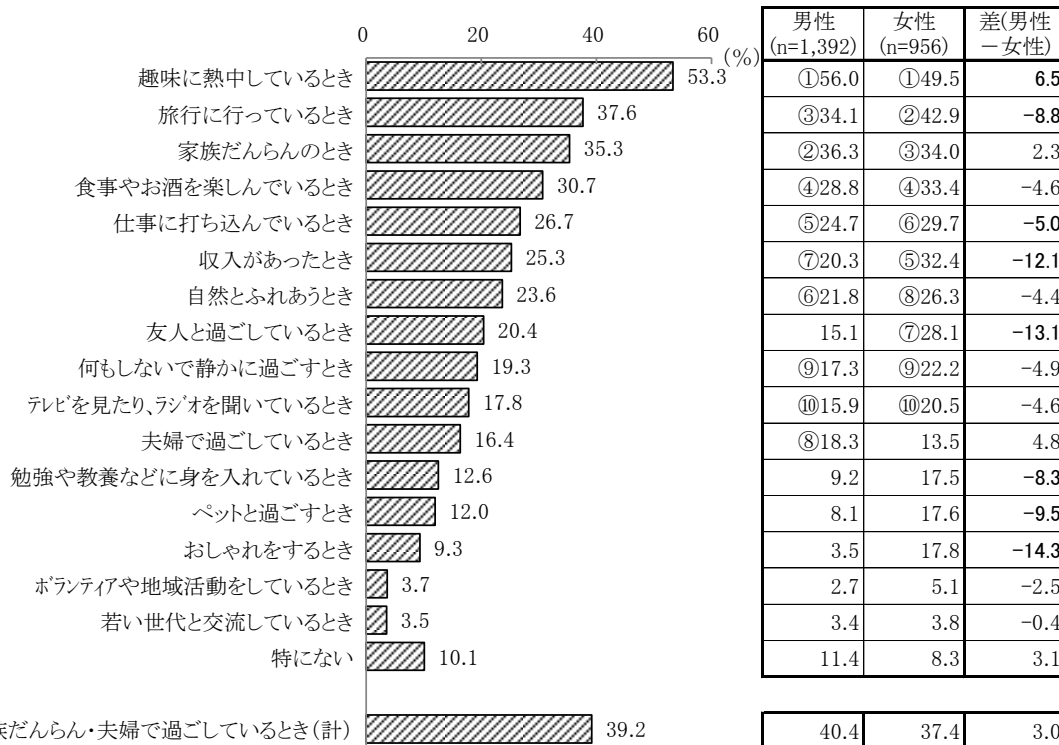
1. 調査対象 全国の 40・50 代男女 3,376 名
2. 調査方法 株式会社クロス・マーケティングのモニターを用いたインターネット調査
3. 調査時期 2013 年 11 月
4. 分析対象 本リリースでは、調査時点での就労形態について、「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託社員」・「アルバイト・パート（学生を除く）」（以下「非正社員」）、「自営業・自由業」と答えた 2,348 名を分析対象にしています。
5. 分析対象の主な属性

| | | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| | | n | % | n | % | n | % |
| 年代 | 40-49歳 | 1,198 | 51.0 | 702 | 50.4 | 496 | 51.9 |
| | 50-59歳 | 1,150 | 49.0 | 690 | 49.6 | 460 | 48.1 |
| 就労形態 | 正社員・正職員 | 1,353 | 57.6 | 1,009 | 72.5 | 344 | 36.0 |
| | 非正社員 | 573 | 24.4 | 116 | 8.3 | 457 | 47.8 |
| | 自営業・自由業 | 422 | 18.0 | 267 | 19.2 | 155 | 16.2 |
| 世帯形態 | 単身世帯 | 500 | 21.3 | 253 | 18.2 | 247 | 25.8 |
| | 2人以上世帯 | 1,848 | 78.7 | 1,139 | 81.8 | 709 | 74.2 |
| 配偶関係 | 未婚 | 618 | 26.3 | 329 | 23.6 | 289 | 30.2 |
| | 有配偶 | 1,490 | 63.5 | 980 | 70.4 | 510 | 53.3 |
| | 離別・死別 | 240 | 10.2 | 83 | 6.0 | 157 | 16.4 |
| 子の有無 | 子どもあり | 1,356 | 57.8 | 845 | 60.7 | 511 | 53.5 |
| | 子どもはいない | 992 | 42.2 | 547 | 39.3 | 445 | 46.5 |
| 全体 | | 2,348 | 100.0 | 1,392 | 100.0 | 956 | 100.0 |

就労者が生きがいを感じる時

最も多いのは「趣味に熱中しているとき」(53.3%)
 「仕事に打ち込んでいるとき」に生きがいを感じている就労者は 26.7%

図表1 生きがいを感じる時(就労者全体、性別)＜複数回答＞



注：丸数字は上位10項目までの順位。差が5ポイント以上の場合に強調表示。「その他」は省略

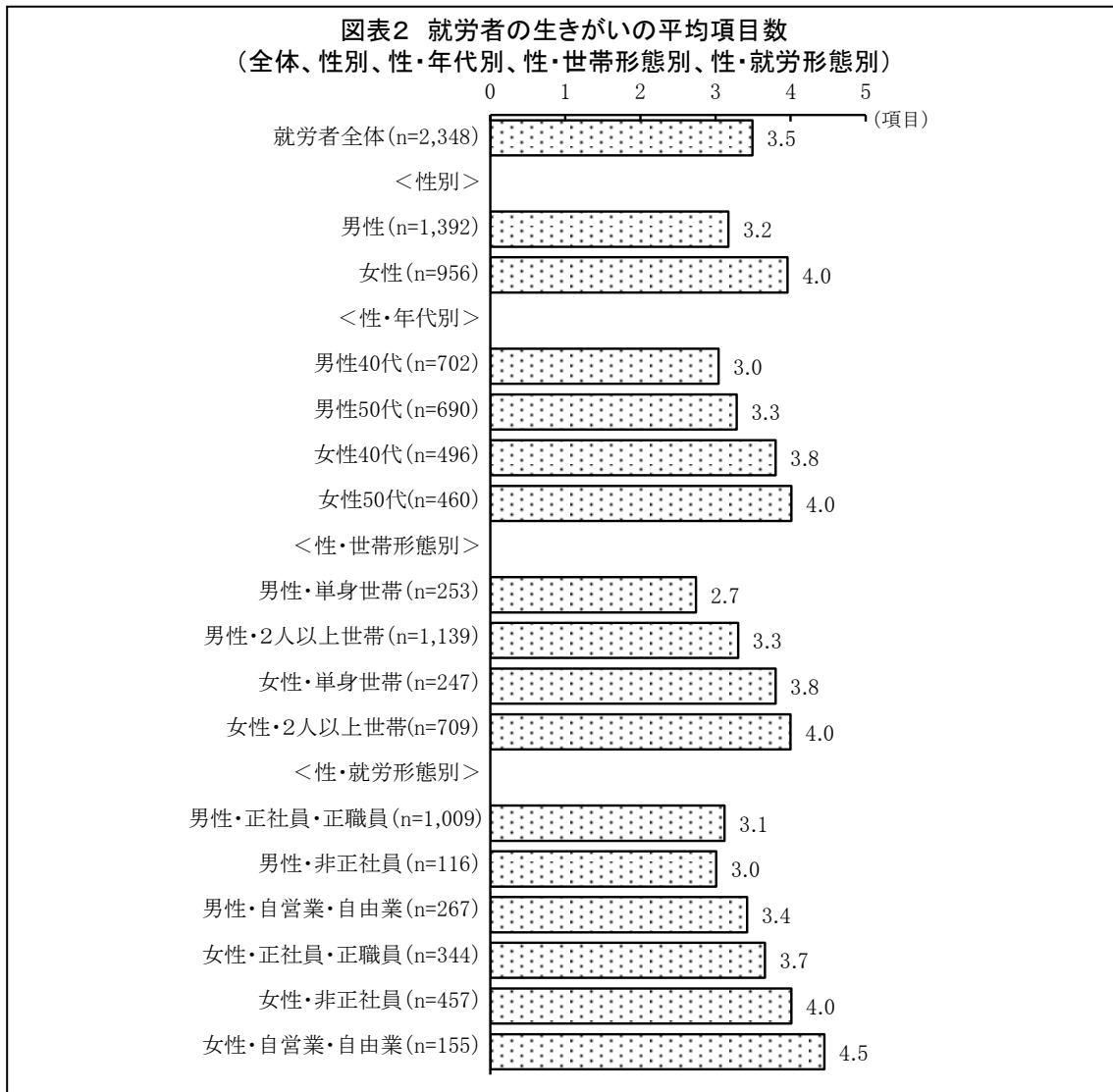
今回の調査では、「あなたが現在、生きがいを感じるのは、どのようなときですか」という設問文を用いて、就労者の生きがいの内容を複数回答でたずねました。

その結果、40・50代 就労者が最も多くあげたのは「趣味に熱中しているとき」(53.3%)であり、全体の半数以上を占めました(図表1)。「旅行に行っているとき」(37.6%)、「家族だんらんのとき」(35.3%)、「食事やお酒を楽しんでいるとき」(30.7%)などがこれに続いています。

また、「仕事に打ち込んでいるとき」に生きがいを感じると答えた人は26.7%と、第5位でした。なお、「家族だんらんのとき」または「夫婦で過ごしているとき」をあげた人の割合を算出すると、39.2%となります。就労者の精神面での支えとして、趣味など仕事以外のことを楽しんだり、子どもや配偶者など家族で過ごす私的な時間の重要性がうかがえます。

就労者の生きがいの多様性

生きがいの平均項目数は、女性(4.0)より男性(3.2)で少なく、
40代(3.0)・単身(2.7)・非正社員(3.0)の男性では特に少ない



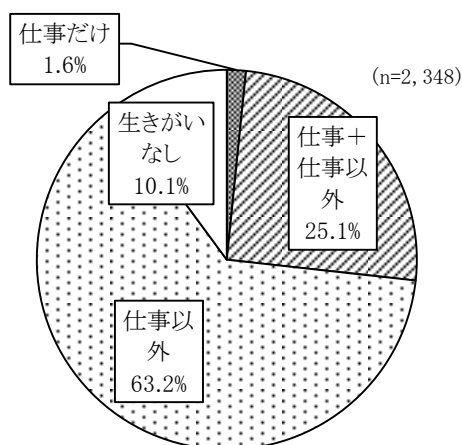
続いて、就労者が生きがいを感じる時としてあげた項目の数から、就労者の生きがいの多様性についてみました。

図表2のように、40・50代就労者が生きがいを感じる時としてあげた項目は、平均3.5項目でした。平均項目数は、男性(3.2)に比べて女性(4.0)で高いことから、男性より女性の方が、生きがいを感じる時が多様だと考えられます。男性の場合、40代(3.0)や単身世帯(2.7)、非正社員(3.0)の人では、それ以外の人に比べて、平均項目数が少ない傾向がみられます。

就労者の生きがいのタイプ

最も多かったのは『仕事以外』タイプ(63.2%)
仕事と仕事以外の生きがいをあげた『仕事+仕事以外』タイプは 25.1%

図表3 「仕事に打ち込んでいるとき」に生きがいを感じるかどうかからみた生きがいのタイプ



| | | 仕事に打ち込んでいるとき | |
|------|-----|--------------|--------|
| | | 選択 | 非選択 |
| それ以外 | 選択 | 仕事+仕事以外 | 仕事以外 |
| | 非選択 | 仕事だけ | 生きがいなし |

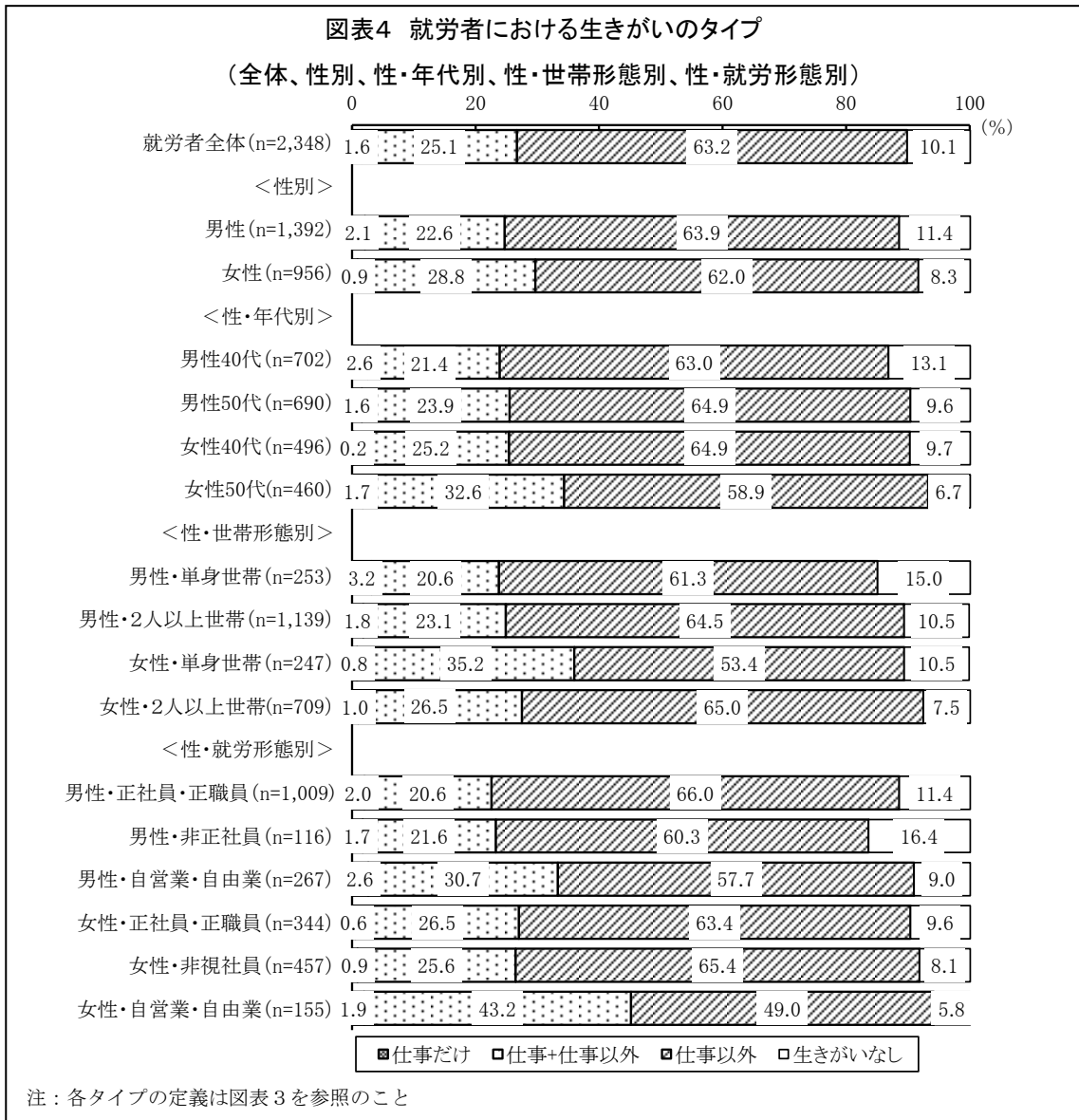
今回の分析では、「生きがいの有無」と「仕事に打ち込んでいるとき」に生きがいを感じているかどうかで就労者の生きがいのタイプを次の4つに分類しました。

まず、生きがいを感じる時として「仕事に打ち込んでいるとき」を選択し、それ以外の項目も同時に選択した人を『仕事+仕事以外』、それ以外の項目は選択しなかった人を『仕事だけ』としました。次に、「仕事に打ち込んでいるとき」を選択せず、それ以外の項目を選択した人を『仕事以外』、それ以外の項目を選択しなかった人を『生きがいなし』としました。

図表3は、これらの内訳を示したものです。40・50代の就労者2,348名において、生きがいのタイプで最も多かったのは『仕事以外』(63.2%)で、『仕事+仕事以外』(25.1%)、『生きがいなし』(10.1%)がこれに続きました。仕事に打ち込んでいるときだけに生きがいを感じると答えた『仕事だけ』タイプは、40・50代就労者のわずか1.6%でした。

主な属性別にみた就労者の生きがいのタイプ

『仕事+仕事以外』タイプは男性(22.6%)より女性(28.8%)が多い



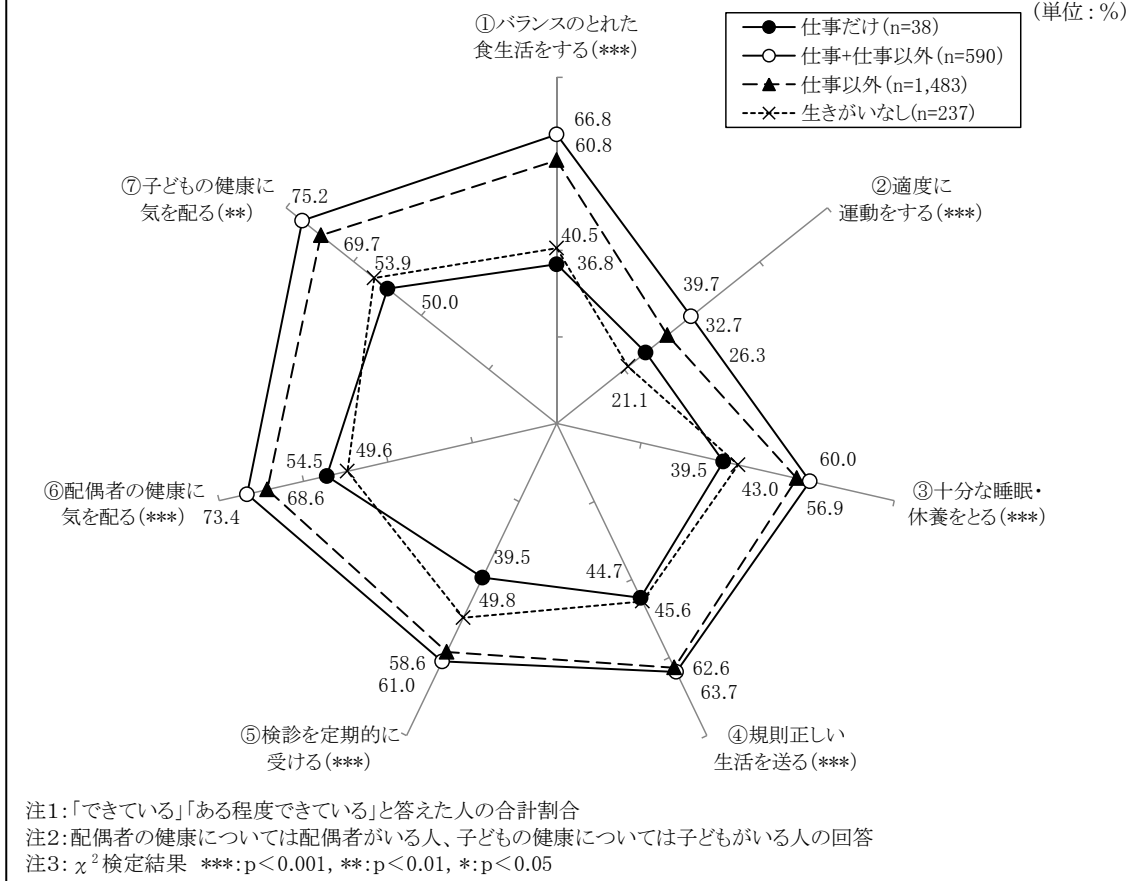
図表4は、これらの生きがいのタイプに関する内訳を、主な属性別に比較したものです。性別や年代、世帯形態や就労形態にかかわらず、最も多いのは『仕事以外』タイプで、どのグループでも最大の割合を占めました。ただし、自営業・自由業の女性の場合、『仕事+仕事以外』(43.2%)の占める割合がかなり高く、『仕事以外』(49.0%)に近い水準になっています。

また、『仕事+仕事以外』タイプの割合は、男性(22.6%)より女性(28.8%)、女性のなかでも50代(32.6%)や単身世帯(35.2%)、自営業・自由業の人(43.2%)で特に高くなっています。

就労者の生きがいと自分・家族の健康管理

『生きがいなし』『仕事だけ』タイプには、自身の健康管理や家族の健康への配慮ができていない人が多い

図表5 自分・家族の健康管理に関する行動の実行度(生きがいのタイプ別)



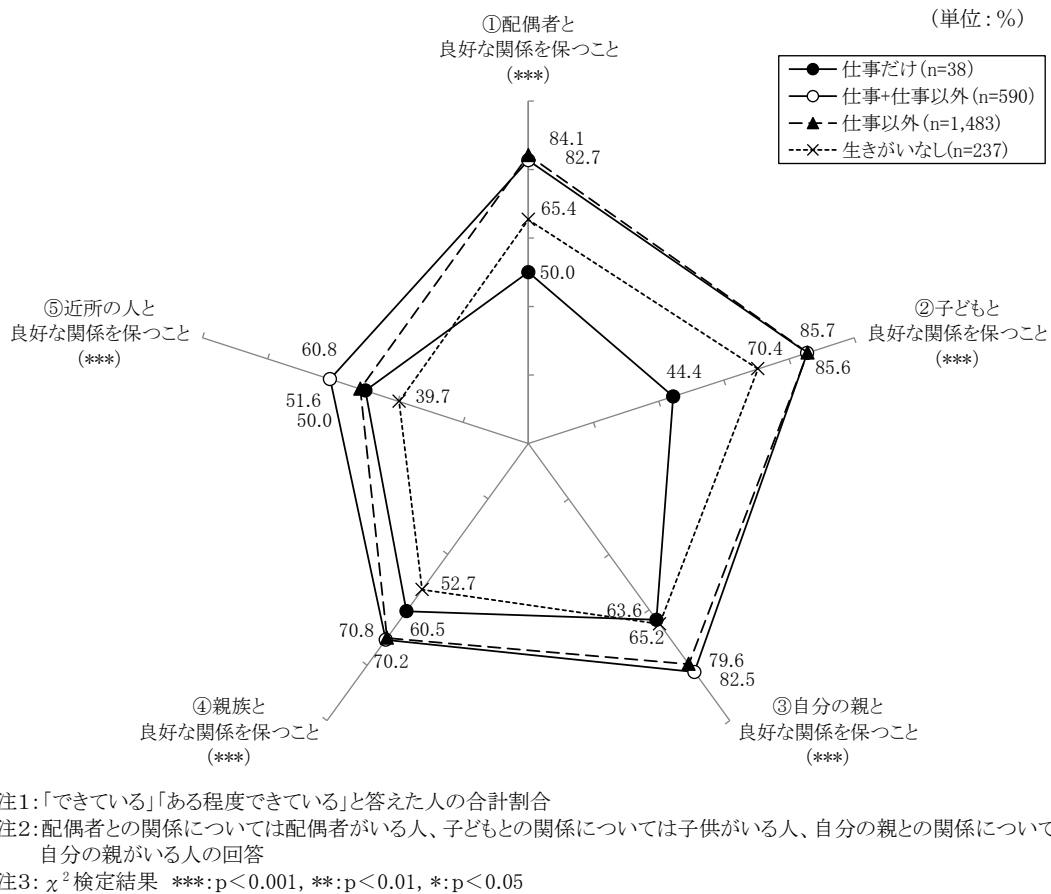
続いて、生きがいのタイプによって、自分・家族の健康管理に関する行動にどのような違いがあるのかをみてみましょう。

図表5は、自分の健康管理についての5項目（①バランスのとれた食生活をする、②適度に運動をする、③十分な睡眠・休養をとる、④規則正しい生活を送る、⑤検診を定期的に受ける）と、家族の健康への配慮についての2項目（⑥配偶者の健康に気を配る、⑦子どもの健康に気を配る）に関する行動の実行度（「できている」+「ある程度できている」の合計割合）を、生きがいのタイプ別に示したものです。これをみると、生きがいのタイプが『仕事だけ』や『生きがいなし』の就労者では、『仕事+仕事以外』や『仕事以外』の人に比べて、自身の健康管理や家族の健康への配慮に関する行動の実行度がどの項目でも低い傾向がみられます。つまり、仕事だけに生きがいを感じている就労者や、生きがいがない就労者では、それ以外の就労者に比べて、自身の健康管理や家族の健康状態への配慮に関する行動を十分できていない人が多くなっています。

就労者の生きがいとネットワークを良好に保つための行動

『仕事+仕事以外』タイプは、
周囲の人とのネットワークを良好に保つための行動の実行度が高い

図表6 ネットワークを良好に保つための行動の実行度(生きがいのタイプ別)



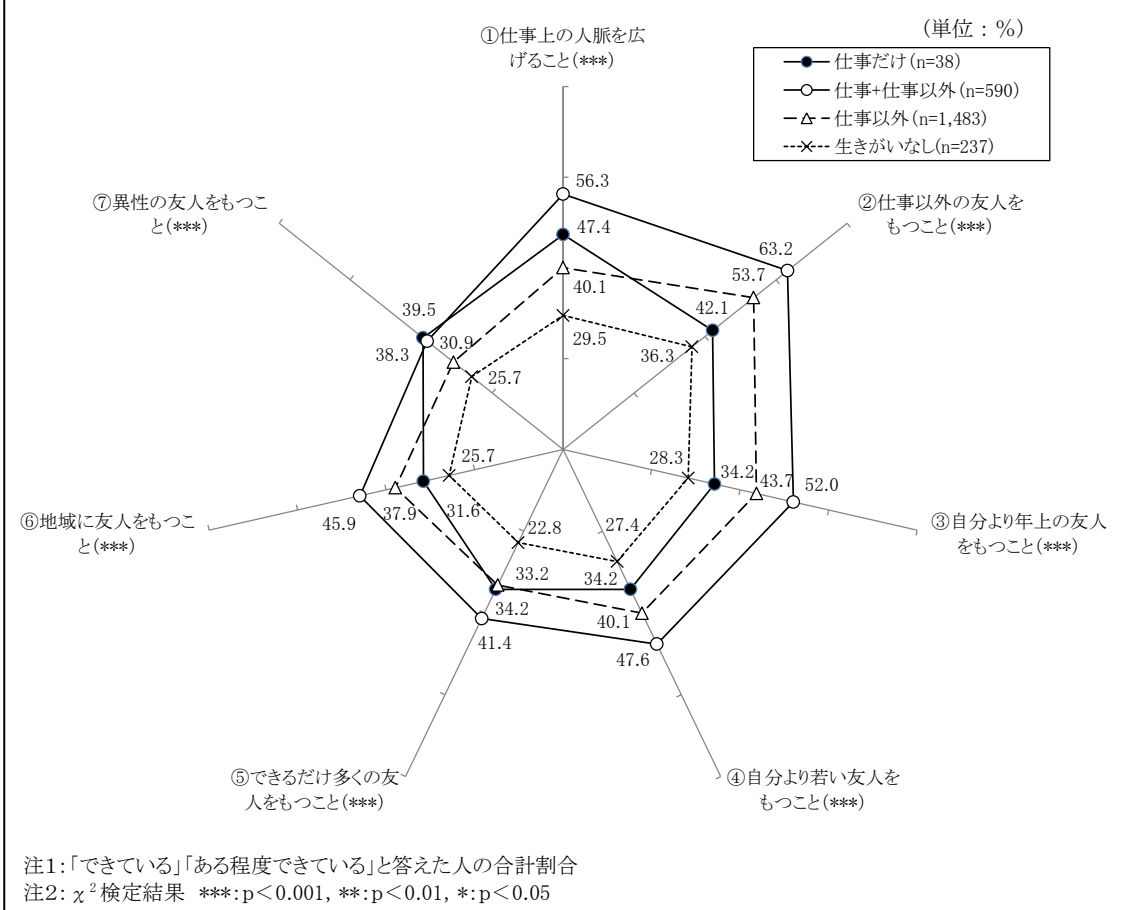
図表6は、家族・親族や近所の人など、周囲の人との関係を良好に保つための行動の実行度を生きがいのタイプ別に比較したものです。これを見ると、生きがいのタイプが『仕事だけ』の人では、配偶者や子どもと良好な関係を保つための行動ができている人の割合が他のグループに比べて低く、とりわけ子どもに関しては44.4%にとどまっています。『生きがいなし』の人も、『仕事+仕事以外』や『仕事以外』の人に比べれば家族との良好な関係は低くなっていますが、『仕事だけ』の人に比べれば配偶者に関しては15ポイント以上、子どもに関しては20ポイント以上も高くなっています。ただし、親族や近所の人との関係については、生きがいのタイプが『仕事だけ』の人の実行度が『生きがいなし』の人を上回りました。

なお、『仕事+仕事以外』と『仕事以外』の人では、これらの行動の実行度にそれほど顕著な差はみられませんでした。

就労者の生きがいと多様なネットワークの形成行動

『仕事+仕事以外』タイプは、 多様なネットワークを形成するための行動の実行度が高い

図表7 多様なネットワークを形成するための行動の実行度(生きがいのタイプ別)



図表7は、多様なネットワークを形成するための行動（①仕事上の人脈を広げる、②仕事以外の友人をもつ、③自分より年上の友人をもつ、④自分より若い友人をもつ、⑤できるだけ多くの友人をもつ、⑥地域に友人をもつ、⑦異性の友人をもつ）の実行度を、生きがいのタイプ別に示したものです。

これをみると、4つのタイプのうち、『生きがいなし』の人では、多様なネットワークを形成するための行動に関するすべての項目で他のタイプに比べて実行度が低くなっています。

一方、4つのタイプのうち、多くの項目で実行度が最も高かったのは『仕事+仕事以外』の人でした。

就労者の生きがいと生活満足度

どの領域でも満足している人が最も多いのは『仕事+仕事以外』タイプ

図表8 就労者の生活満足度（生きがいのタイプ別）

| | 家庭生活 | 職業生活 | 余暇・レジャー | 交流 | (単位:%) | |
|-----------------|------|------|---------|------|--------|--|
| | | | | | 4分野満足 | |
| 就労者全体 (n=2,348) | 58.6 | 42.8 | 42.4 | 32.3 | 17.8 | |
| <生きがいのタイプ別> | | | | | | |
| 仕事だけ (n=38) | 36.8 | 42.1 | 18.4 | 23.7 | 7.9 | |
| 仕事+仕事以外 (n=590) | 67.1 | 59.0 | 47.6 | 38.6 | 22.9 | |
| 仕事以外 (n=1,483) | 59.8 | 39.4 | 44.2 | 32.0 | 17.2 | |
| 生きがいなし (n=237) | 33.3 | 23.2 | 21.9 | 20.3 | 10.1 | |

注：各分野について「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答した割合。4分野満足の割合は、家庭生活、職業生活、余暇・レジャー、交流のすべてに満足していると答えた人の割合。

最後に、生きがいのタイプ別に、家庭生活や職業生活、余暇・レジャー、交流といった生活のさまざまな側面に関する満足度を比較してみましょう。

図表8は、これら4つの分野それぞれについて満足している人の割合（満足している+どちらかといえば満足している）を生きがいのタイプ別に示したものです。これをみると、『仕事だけ』や『生きがいなし』の人では、『仕事+仕事以外』や『仕事以外』の人に比べて、家庭生活や余暇・レジャー、交流などの側面で満足している人の割合が低くなっています。例えば家庭生活についてみると、生きがいのタイプが『仕事だけ』の人では満足している人が36.8%、『生きがいなし』の人では33.3%であったのに対し、『仕事+仕事以外』の人では67.1%、『仕事以外』の人では59.8%と20ポイント以上高い数値になっています。このような傾向は、余暇・レジャーや交流などの分野に関しても共通しています。ただし、職業生活に関しては『仕事だけ』の人（42.1%）が『仕事以外』の人（39.4%）を上回ったものの、その割合は『仕事+仕事以外』の人（59.0%）には及ばない水準でした。

《研究員のコメント》

今回の分析の結果、就労者のうち、生きがいがない人や仕事だけが生きがいの人では、自身や家族の健康管理に関する行動や、周囲の人とのネットワークを維持・形成するための行動を十分実行できていない生活を送っている可能性があることがわかりました。注目されたのは、仕事だけに生きがいを感じている人が、例えば子どもとの関係を良好に維持することなど、項目によっては生きがいのない人に比べても実行度が低かったという点です。

会社員の場合、仕事そのものが生きがいにつながることは、雇用者、および被雇用者の双方にとって望ましいことです。しかしながら、本稿の分析結果から浮かび上がったのは、就労者が仕事以外にも生きがいをもつことの重要性でした。なお、自分やその家族の健康管理に関する行動や、家族を含めた周囲の人とのネットワークを維持・形成するための行動を実行したり、生活のさまざまな分野について満足している人の割合が最も高かった就労者は生きがいのタイプが『仕事+仕事以外』の人でした。この結果は、就労者の生活や精神的な支えとして、仕事に加えて仕事以外にも生きがいをもつこと、また、そのような時間をもてるような働き方ができることが重要であることを強く示唆しています。

40代はちょうど、人生の折り返し地点ともいえるライフステージです。このため、40・50代の就労者は長い老後生活に向けて、現役時代から仕事だけでなく、仕事以外にも生きがいをもつことの重要性を意識した生活を送ることが重要になります。

ただし、企業等の経営環境の変化や公的年金制度の持続可能性等をみれば、個人の経済的な人生設計において、一定の年齢で就労生活からは完全にリタイアし、以降は悠々自適の生活を送るというシナリオを描くことは次第に難しくなっています。このような環境の変化をふまえれば、趣味をはじめとする生きがいをもち、多様な人とのネットワークの維持・形成に努めることは、老後に向けて、現在の仕事や職場だけに捉われないキャリア・デザインを考えたり、定年や引退といった概念に縛られない多様な働き方を意識していくことにもつながる面があるのではないのでしょうか。

(研究開発室 主任研究員 北村安樹子)