



---

---

労働政策研究報告書 No. 85

2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告

—「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」データ分析—

# 『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告

— 『『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査』データ分析 —

## まえがき

いわゆる「団塊の世代」の先頭集団（昭和 22 年生まれ）が本年（平成 19 年／2007 年）には 60 歳台入りをし、いよいよこの世代のいわゆる高齢・引退過程入りが始まる。このことを背景に今後のわが国経済社会の行方をめぐって種々の議論が交わされている。楽観、悲観、あるいは中立いずれをとるにせよ、その動向は「団塊の世代」の人々の考えや生活設計に大きく依存することは間違いのないところである。

このため、労働政策研究・研修機構においては、これらのことを明らかにするために基礎となるデータを広く提供するとともに、適宜の分析を通して「団塊の世代」の今後における高齢期の就業や生活の方向性に関する一つの試論を提供し、政策担当者を始めとして関係者における議論の活性化を図ることを目的として、前年に当たる平成 18 年（2006 年）において、「団塊の世代」を対象に今後の引退過程における就業をはじめとする生活設計や見通しなどについて調査研究を行うこととした。

調査研究は、清家篤氏（慶應義塾大学）、佐藤厚氏（同志社大学）などの外部の研究者にも参加いただき推進してきたが、その一環として「団塊の世代」の男女と「団塊の世代」を夫に持つ妻を対象とした『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（平成 18 年 10 月実施）が実施された。その結果の概要は先に JILPT 調査シリーズ No.30 として公表したところである。この研究報告書は、研究参加者のそれぞれの問題意識に基づき、データに更なる分析を加え、その結果をとりまとめたものである。

ご協力いただいた皆様にあらためて感謝申しあげるとともに、この研究報告書が、この問題に関心を持たれる方々に広く読まれ、関係者におけるこの問題に関する活発な議論の展開に資するところがあれば望外の喜びである。

平成 19（2007）年 4 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

**執 筆 担 当 (初出順)**

氏 名	所 属	執筆担当箇所
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 主席統括研究員	序章、第7章
佐藤 厚	同志社大学大学院総合政策科学研究科教授	第1章
馬 欣欣	慶応義塾大学大学院商学研究科	第2章
	／同経商連携 21世紀COE研究員	第4章 (共著)
	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	
小倉 一哉	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第3章
清家 篤	慶応義塾大学商学部教授	第4章 (共著)
南雲 智映	早稲田大学アジア太平洋研究センター助手	第4章 (共著)
	／慶應義塾大学産業研究所研究員	第5章
藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第6章

# 目 次

序 章 調査研究の概要	1
第1章 職業キャリアと高齢期の就労見通し	7
第1節 はじめに	7
第2節 働く側からみた就労意欲の分析	8
第3節 高齢期の雇用管理制度からみた傾向と特徴	13
第4節 就業継続理由・希望する仕事・期待収入水準	19
第5節 希望する働き方とライフスタイル	23
第6節 まとめ	27
第2章 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプと就業形態の選択	30
第1節 問題所在	30
第2節 先行研究と本稿の特徴	31
第3節 分析枠組	35
第4節 職業キャリアタイプおよび就業状態の状況	39
第5節 計測結果	48
第6節 まとめと今後の課題	54
第3章 職業キャリアの「おはこ」に関する分析	58
第1節 「おはこ」の分類	58
第2節 「おはこ」と諸属性とのクロス集計	59
第3節 「おはこ」に関する計量分析	65
第4節 まとめ	72
第4章 過去の職業経験と就業意欲	88
第1節 団塊の世代への大きな期待	88
第2節 基本仮説	89
第3節 実験計画	91
第4節 計測結果	92
第5節 分析の留保条件	116
第6節 まとめ	116
第5章 団塊世代と労働組合	118
第1節 組織化対象としての団塊の世代	118
第2節 労働組合加入者の属性と加入しない理由	118
第3節 先行研究と仮説の設定	130
第4節 定年後の労働組合加入意向にかんする分析枠組み	132
第5節 分析結果	133

第6節	分析の限界と今後の課題	144
第7節	まとめ	144
第6章	「団塊の世代」の職業キャリアと仕事・会社との関わり方	146
第1節	団塊の世代と「会社人間」	146
第2節	仕事・会社に対する意識	148
第3節	職業キャリアと仕事・会社に対する意識	155
第4節	職業キャリアと今後の生活	158
第5節	「会社人間」や「仕事人」から「バランス人」へ	161
第7章	「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相	166
第1節	平成18年における「団塊の世代」の就業状況	166
第2節	「団塊の世代」雇用者の就業・引退過程の素描	167
第3節	高齢期における「団塊の世代」の雇用・就業形態の変化	175
第4節	職業とともに注目されるボランティア活動への参加	192
第5節	「団塊の世代」の高齢期における転居見込みと「Uターン」	196
第6節	「団塊の世代」の男性の妻たちの生活満足度と家庭生活への回帰	204
第7節	まとめ	210

## 序章 調査研究の概要

### 序－１ 調査研究の目的

いわゆる「団塊の世代」<sup>1</sup>の先頭集団（昭和 22 年生まれ）が本年（平成 19 年／2007 年）には 60 歳台入りをし、いよいよこの世代のいわゆる高齢・引退過程入りが始まる。このことを背景に今後のわが国経済社会の行方をめぐって種々の議論が交わされている。楽観、悲観、あるいは中立いずれをとるにせよ、その動向は「団塊の世代」の人々の考えや生活設計に大きく依存することは間違いのないところである。

このため、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、これらのことを明らかにするために基礎となるデータを広く提供するとともに、労働研究等の視点からの分析を通して「団塊の世代」の今後における高齢期の就業や生活の方向性に関する一つの試論を提供し、政策担当者を始めとして関係者における議論の活性化を図ることを目的として、60 歳台入りの前年に当たる平成 18 年（2006 年）において、「団塊の世代」の今後の引退過程における就業をはじめとする生活設計や見通しなどについて調査を実施することとした。この調査を行うに当たっては、研究会を組織し、調査票の設計について検討を加えるとともに、結果データに基づく分析をそれぞれ分担して行うこととした<sup>2</sup>。

この調査研究の目的は、上述のように、①「団塊の世代」をめぐる種々の論点に関して基礎となるデータを、「団塊の世代」の人々が抱えている今後の就業と生活に関する見通し、ビジョンの視点から調査し、広く関係者に提供すること、②そうして収集されたデータについて研究上の視点から分析を行い、その成果を提供して関係者におけるこの問題に関する議論の活性化に資すること、の二つがある。前者①については、後述のように研究会における議論を通じて作成した調査票によりアンケート調査を実施し、その結果データを基礎的な概説とともに JILPT 調査シリーズ No.30 『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査結果－『団塊の世代』の就業・生活ビジョンのベンチマーク』として本年（平成 19 年）2 月に公表した。一方後者の②については、調査により得られたデータに基づき研究会メンバーによる専門的な分析を進め、その結果をとりまとめたものがこの報告書である。

「団塊の世代」の就業・生活をめぐる論点には様々なものが考えられるが、この報告書は、そのうちで研究会メンバーがそれぞれの関心に基づいて選択したテーマについて分析した結果をとりまとめたものであり、1 冊の報告書として必ずしも統一性がとられているとはいえない面もある。しかしながら、ここに掲載した論点はそれぞれ重要な論点であり、関連する議論の素材として十分活用していただけるものと考えるところである。

---

<sup>1</sup> 「団塊の世代」とは、戦後間もない昭和 22 年から 24 年までの間に出生した、前後の年代に比べて突出して多い数の人口集団（700 万人程度）のことであり、周知のように堺屋太一氏が同名の小説で命名したものといわれている。なお、今回の調査では、後述のように対象をやや拡大して昭和 22 年から 26 年までのいわゆる広義の「団塊の世代」を対象としている。

<sup>2</sup> 研究会のメンバーは、この報告書の執筆者の 7 名である。

なお、今回の調査データには、この報告書で取り上げなかった論点に関連するものも含まれており、研究会メンバーの今後の課題とするとともに、それぞれ関心をお持ちの皆様によって活用されることも期待するところである。

次項以下では、今回実施した調査の概要を紹介するとともに、研究会メンバーによる各章における問題関心と結果の概略を紹介することとしたい。

## 序—2 調査の概要<sup>3</sup>

調査は、『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査」として平成18年10月に実施された。

(調査対象の設定)

調査の対象者は、

①就業している広義の「団塊の世代」（昭和22年～26年生まれ）の男女 3,000人

②就業している広義の「団塊の世代」の男性を配偶者に持つ女性（妻） 2,000人

である。ただし、②の調査対象者は、①の調査対象者自身の配偶者ではないこととした。

(調査票の作成)

調査は、多くの共通事項を含みながらも上記①及び②の対象者ごとに別々の調査票を作成して実施することとし（「本人調査」と「妻調査」）、研究会での議論を経てそれぞれ調査票を確定した。調査内容は、新奇性を求めるというよりは、「団塊の世代」の経歴、現在の状況、今後の就業や生活の見通しなどに関し基本的な事項を中心に基礎的なデータが得られることをめざして作成した。その中であって、「ふるさと」について尋ねたり、幼年期・学齢期における生育家庭の職業を尋ねたり、これまでの最高職位やキャリアの中で培われた「おはこ」（十八番）を尋ねたり、また、「妻調査」で妻が考える夫婦のタイプを尋ねたりなど、特徴的な項目もいくつか設定した。

(調査対象者の選定（抽出）)

調査対象者の選定（抽出）に当たっては、総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）による55～59歳層の男女・学歴・雇用・就業形態別構成をベースとして、可能な限りそれに沿った構成を持ったサンプルとすることをめざしたが、下記の対象選定の母集団における属性把握状況から、特に学歴構成について、やむなく一部で断念したところもあった<sup>4</sup>。

調査対象を抽出する母集団は、調査実施上における様々な要因を考慮したうえで、民間調査機関における適切に属性管理がなされ、かつ、特定の目的に限られていない大規模な郵送モニターを活用することがもっとも効率的な方法であると判断し、所定の手続きの結果（株）

<sup>3</sup> 調査のより詳しい解説は、前出のJILPT調査シリーズNo.30の第I部を参照されたい。なお、報告書や調査シリーズを始めJILPTの刊行物は、ホームページ（<http://www.jil.go.jp>）により全編をみることができる（PDFファイルで提供）。

<sup>4</sup> とりわけ中卒の人を確保するのが困難であった。したがって、実際よりはやや学歴の高い構成の調査となっていることは否めない。

インテージに調査業務の実施を委託することとされた。

(調査の回答状況)

調査の回答状況は、次のように整理できる。

	調査対象者数	有効回答者数	回収率
①「本人調査」	3,000人	2,722人	90.7%
うち男性	1,791人	1,648人	92.0%
うち女性	1,209人	1,074人	88.8%
②「妻調査」	2,000人	1,782人	89.1%

なお、「本人調査」は就業中の人を対象としたが、この年代における就業状態の変化が大きいかもあって、モニター属性把握時には就業していた人々も調査時点では無業となっている場合も少なからずあるものと考えられたため、結果的に無業である人（＝近い過去に失職した人）も対象とする調査にし、関連の調査項目も盛り込んである。

### 序—3 この報告書の構成と各章の概要

上述のように、この報告書は今回実施した調査結果を研究会メンバー7名がそれぞれの問題関心から分析した結果をとりまとめたものである。1人1章（第4章のみ3名の研究者による共著）、計7章で構成されている。以下、それぞれの問題関心と分析結果のあらましを紹介して、本編を読む誘因としたい。

#### （第1章 職業キャリアと高齢期の就労見通し）

第1章は、産業（労働）社会学を専門とする佐藤厚・同志社大学大学院総合政策科学研究科教授による、高齢期の就労見通しを職業キャリアとの関連で分析した論考である。筆者の問題関心は、「団塊の世代」の現在の職場における就業継続希望の状況とその実現のために必要と考えられている措置についてみるとともに、それとこれまでの職業キャリアや企業の高齢期雇用管理制度などどのような関連があるのかを考察することにある。

分析の結果さまざまな論点が指摘されているが、例えば、高齢期の就労希望実現の可能性や課題は、キャリア形成に係る「到達職位」（これまでの最高職位）や「おはこ」の有無により影響を受けていること、また、「おはこ」の有無は企業の雇用管理制度とあいまって、高齢期の就労希望実現のために必要となる措置にも影響を与えていること、などを確認し、高齢期の就業と生活ビジョンの形成には職業キャリアの相違が影響しており、「おはこ」形成に成功しなかった「ふつう」の雇用労働者に対する雇用延長制度の整備などの各種措置が喫緊の課題であると指摘している。

#### （第2章 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプと就業形態の選択）

第2章は、労働経済の研究を進めている馬欣欣氏（慶応大学大学院商学研究科）による、ジェネラリストかスペシャリストかといった職業キャリアのタイプと高齢期における就業、とりわけ就業形態の選択状況との関連についての論考である。高齢期の就業に関する先行研

究のサーベイを通して、職業キャリアのタイプと高齢期の就業とに関する研究の重要性を指摘した上で、職業キャリアのタイプについて、その形成に影響を与える要因や賃金に及ぼす影響、高齢期における就業形態選択に与える影響などの検証を試みている。

職業キャリアのタイプ（ジェネラリスト／スペシャリスト）と各種の調査項目とのクロス集計結果を確認した上で、賃金関数の推定結果からスペシャリストよりもジェネラリストの方の賃金が高くなりがちであること、また、多項ロジスティックス回帰分析により要因の析出を行った結果、ジェネラリストのタイプ形成に勤続年数の与える影響がみられることやスペシャリストの方がパートタイマーの就業形態を希望する確率が高いことなどの検証結果をまとめている。そうした結果を受けて、高齢期の様々な就業ニーズに合った多様な形態の就業機会の提供が重要であることなどを指摘している。

### （第3章 職業キャリアの「おはこ」に関する分析）

第3章は、労働経済学を専門とする小倉一哉・JILPT 主任研究員による、今回の調査の特徴ある項目の一つであるキャリアの中で形成されてきた「おはこ」に関する分析を行った論考である。「おはこ」の有無は選択肢による回答であるが、一方「おはこ」の内容は自由記述としたため、回答にコーディングを行い「技術・理数系」と「事務・文科系」との2分類（大分類）と分け、さらに前者を7つ、後者を8つの小分類にそれぞれ分類する作業を行った上で分析を加えている。

分析では、「おはこ」の有無により属性や他の調査項目の結果にどのような違いがあるのか、同様に「おはこ」大分類や小分類によってどのような違いがあるかを丹念に観察したうえで、プロビット分析等の多変量解析の手法により、「おはこ」の形成に影響を与える要因、「おはこ」が年収に与える影響などを析出している。例えば、スペシャリスト・タイプの人の方が「おはこ」が形成される確率が高いなどである。なお、こうした主観的判断に基づく指標の扱いの困難さも指摘している。

### （第4章 過去の職業経験と就業意欲）

第4章は、労働経済学が専門であるとともに高齢者の就業に関する研究を続けておられる清家篤・慶応義塾大学商学部教授を中心として、第5章も担当された南雲氏と第2章も担当された馬氏と3人の共著である。筆者達の問題関心は、「団塊の世代」が60歳台入りをするに当たって高い就業意欲を持ち続け、その能力を引き続き日本の経済や社会の発展のために活かして欲しいとの大きな期待に基づき、高い就業意欲の背景には「団塊の世代」のこれまでの職業経験（経歴）の効果があるのではないかという点にある。そのため、調査結果データから、職業経験やそれに関連した諸変数を含んだ労働力供給関数を想定しつつ、職業経験が就業意欲に及ぼす効果を測定することを通して考察を進めている。

分析は、職業経験に関連する12の変数について、クロス集計により就業意欲との関係性を丹念に観察した上で、プロビット分析が行われている。その結果、健康状態や年金といった要因のほか、例えば仕事で輝いていたと感じる時期が職業生活の後の方にあるほど、「おはこ」、

すなわち自分の得意なものを挙げることができる人ほど、それぞれ高齢期における就業意欲が高くなるなどの要因が析出されている。こうしたことを受けて、高齢期就業環境の整備に当たっては、人々の過去の職業経験をも考慮することが大切であると指摘している。

### **（第5章 団塊世代と労働組合）**

第5章は、労働経済学を専門とする南雲智映氏（早稲田大学アジア太平洋研究センター助手）による、「団塊の世代」の高齢期就業と労働組合加入とに関する論考である。筆者の問題関心は、高齢期における就業意欲の高さを背景として今後「団塊の世代」も就業を続けていくことが予想される中で、その場合、彼／彼女らの労働組合加入に関して考察することである。これを解明するために、「団塊の世代」の現在における労組加入の有無とその要因を分析しつつ、今回の調査項目に設定した高齢期就業における労組加入の是非に関する回答結果等を中心に分析を加えている。

分析では、「団塊の世代」が現在労組に加入していない理由には、職場に労組がないことを筆頭に、管理職や非正規雇用であるので参加資格がない、などといったものが多いことを確認した上で、高齢期に就業する場合に労組に加入した方がよいとする割合は、職場に労組がある場合やより長期間にわたり就業を希望する場合、就業動機が経済的理由（「収入を得るため」）である場合により高まることなどを示している。労組における組織化促進に向けた取組に当たっては、こうしたことにも留意すべきとの指摘もしている。

### **（第6章 「団塊の世代」の職業キャリアと仕事・会社との関わり方）**

第6章は、産業（労働）社会学を専門としている藤本隆史・JILPT アシスタントフェローによる、「団塊の世代」における仕事や会社の関わり方に関する意識と今後の高齢期における生活との関連などについての論考である。筆者の問題関心は、「団塊の世代」の男性雇用者をして「会社人間」とも称せられることにかんがみ、「団塊の世代」はどこまで「会社人間」や「仕事人間」なのかをみるとともに、それを規定する要因を探り、さらにそれが高齢期の生活とどのように関連するのかを考察することである。

分析は、今回の調査項目に設定した仕事や会社との関わり方に関する6つの設問への回答を用いて、それが様々な属性とどのように関連しているのかをクロス集計により丹念に観察した上で、6つの回答の主成分分析を通じて、仕事・会社との親密性を示す成分と会社との疎遠さを示す成分とを抽出した結果得られた成分得点を被説明変数とする回帰分析を行い、いわば「仕事・会社人間度」を規定する要因を析出している。そのうえで、仕事・会社との親密性を示す人々は就業の継続を強く希望するのに対して、会社との疎遠さを示す人々は就業継続にはあまり拘らず、一方でボランティア活動などへの参加が多くなっているとの結果を示している。最後に、「会社人間」や「仕事人間」から「バランス人」への示唆で締めくくっている。

### **（第7章 「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相）**

第7章は、労働経済の視点から労働政策を研究している浅尾裕・JILPT 主席統括研究員に

よる、「団塊の世代」の高齢期における様々な変化についての論考である。筆者の問題関心は、高齢期のいわゆる引退過程は、性格こそ違うものの若年期と同程度に変化の激しい時期であり、また、かなり長期わたって続く期間であると捉えることが必要ではないか、ということである。このため、今回の調査結果を使って、その変化と長い期間を描き出すことに努めた。変化としては、職場（現在の職場での就業継続とその後）や雇用・就業形態の変化、就業からボランティア活動への変化、居住地の変化、職業生活から家庭生活への「回帰」を取り上げ、期間としてはデータの的に可能であれば今後 10 年間程度の過程として描出している。

そうした描き出しの結果、引退過程は、例えば正社員であれば正社員から直接無業へと引退することは少なく、正社員→契約・嘱託社員→短時間勤務という経過をたどって引退しようと考えている人が少なくないことを示し、高齢期における多様な働き方整備の必要性をあらためて指摘するなど、様々な論点に関連するデータを示している。また、調査結果から算出される比率を用いて、出来る限りマクロ的な量として換算した数値を示すように留意したこともこの章の特徴の一つであろう。例えば、今回の調査における見通しがそのまま実現されるとしたら、平成 24 年（西暦 2012 年）には「団塊の世代」だけで 70 万人もの人の就業から無業への大量引退が発生することと試算される。こうした分析のうえに立って、出来る限りなだらかな引退過程となるような対応が求められることをあらためて強調している。

## 第1章 職業キャリアと高齢期の就労見通し

### 第1節 はじめに一分析枠組

2007年から、いわゆる団塊の世代がいよいよ定年期を迎える。本章の問題意識は、団塊の世代を中心とする高齢者の高齢期の就労見通しを職業キャリアとの関連で分析することにある。

さて、これまでの多くの先行研究が示唆してきたのは、日本の高齢者の就労意欲の強さであるが、もし団塊の世代にもそうした傾向が当てはまるとすれば、そうした強い就業意欲を企業の側が現実を受け止めることができるのかどうか、また受け止める際になんらかの条件が必要となるとすれば、それはいかなるものかが問われる必要がある<sup>1</sup>。

だが、これまで的高齢者がそうであったように、すべての高齢者が、例えば60歳定年を境に一挙的に退職し、仕事から引退するというわけではない。高齢者は、いかなる働き方でいつごろまで働きたいと考えているか、つまり高齢期の就労を規定する要因には様々なものがある。たとえば、高齢期の生活のまかない方と過ごし方、つまりライフスタイルの中での仕事の比重の高さと希望、年金の支給水準と開始時期、定年延長や継続雇用制度など勤務先での人事管理の方針、さらには本人の職種や歩んできた職業キャリア——などが高齢期の働き方に様々な影響を与えている。このうち今回の調査では、職業キャリアについて「おはこ」（特技）や到達職位などの興味深いデータが得ることができた。

こうした点を念頭に置きながら、本章の分析のねらいを要約すると、以下のようになる。

第1に、現時点で仕事を持っている団塊の世代のうち、どれくらいの者が、いつごろまで（希望として）「現在の職場」で仕事をしようとしており、その希望実現にはいかなる措置が必要と考えているか、この点を明らかにする必要があるだろう。

第2に、第1の点をベースに置きながら、それが、社員一人一人が歩んできた職業キャリアの特性及び到達職位、さらには勤務先の雇用管理施策によっていかなる相違がみられるか、団塊の世代の多様性に鑑みるとこの点の解明も有益であろう。

以上の分析視点から、以下では調査データを分析してゆくこととしたい<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> 最近の厚労省「改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況」調査では、平成18年6月1日現在、51人以上企業のうち84%が、雇用確保措置を実施済みであるが、そのうち希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は約4割となっている。この調査結果は、定年退職を目前に控えた団塊の世代の就業希望を十分受け止めるには、現実としてまだ課題が多いことを強く示唆している。

<sup>2</sup> 今回の調査では、雇用労働者、自営業者、家族従業員を対象としているが、本章の分析に際しては、雇用労働者に限定することとしたい（なお雇用労働者の有効サンプル数は、1880人である）。

## 第2節 働く側からみた就労意欲の分析—到達職位と「おはこ」の有無を中心に—

### 1. 団塊の世代の就業意欲

自分の希望として「60歳以降も現在の職場で仕事をしたいと思うか」どうか、を尋ねた結果は、「思う」が61.1%、「思わない」が37.8%であった。「思う」という場合のその年齢の平均は65.10歳である（分布をみると、「60-64歳」が25.9%、「65歳」が59.9%、「66-69歳」が1.5%、「70歳以上」が10.2%となっており、65歳以上が約6割に達することは注目すべきである）。ちなみに「何歳くらいまで収入を伴う仕事をしたいか」を尋ねた結果の平均は、雇用労働者は、65.46歳、自営業者は69.29歳、家族従業員は67.02歳であり、団塊の世代においても高齢期の就労意欲が依然として強いことを雄弁に物語っている。なお高齢期の就労希望年齢の分布をみると、雇用労働者では65歳にピークがあるが、自営業者の場合ピークは70歳になる。

なお、就業意欲は様々な要素により差異があるが、到達職位もその一つである。第1-2-1表は60歳以降の現職場での就業意向をみたものだが、一般社員クラス、職長クラス、係長クラスといった職位の者よりも役員クラスの方で就業意向が高くなる傾向がみられる。

第1-2-1表 職位別にみた現職場での就業意欲

	60歳以降の現職場での就業意向				合計
	思う	思わない	無回答	合計	
一般社員クラス	62.9	35.7	1.4	100.0	975
職長・班長クラス	56.3	42.5	1.1	100.0	87
係長クラス	42.0	58.0	0.0	100.0	100
課長クラス	51.3	48.7	0.0	100.0	271
部長クラス	61.8	37.7	0.5	100.0	204
役員クラス(部門管理者兼務)	76.0	23.1	0.8	100.0	121
上記以外の役員	79.7	20.3	0.0	100.0	64
無回答	63.8	31.0	5.2	100.0	58
合計	61.1	37.8	1.1	100.0	1880

### 2. 希望実現の見通しと希望者全員が就労出来る割合

60歳以降も今の職場で就労希望の者について、その希望が実現するかどうかの見通しを聞いてみると、「実現すると思う」33.7%、「条件さえ整えば実現すると思う」38.8%、「希望は希望で、実現は難しいと思う」13.5%、「なんともいえない」13.4%となっている。

今回の調査で得られたデータセットをもとに、希望者全員が就労できる割合を推計してみたい。

まず対象となった団塊の世代の雇用労働者の平均就労希望年齢は約65歳であるから、とりあえず65歳までの就労が可能となることが前提となる。そこで雇用管理制度のしくみか

ら 65 歳まで就労が可能な者の数を算出すると以下のようなになる。

第 1-2-2 表

①定年がなくして雇用期間がとくに決まってない者	370 人
②定年があるが、65 歳以上定年の場合	158 人
③定年が 60～64 歳であるが、定年以降も希望者がほぼ全員仕事を続けられる場合	257 人

以上①～③の合計 785 人を雇用労働者全体の 1880 人で除すると、41.7%となる（ちなみにこの数値は注 1 に記した厚労省の調査結果である約 4 割と符合している）。したがって残る約 6 割の者の 65 歳までの就労希望の実現は条件付きということになる。

### 3. 60 歳以降の就労希望実現見通し

2. で団塊の世代の旺盛な就労希望を受け入れるには、一定の条件をクリアすることが求められていることがわかったが、それでは従業員の希望はどうなのだろうか。その希望実現の見通しはどうか。また希望実現にはどのような条件が必要となると思われるか。

職位別にこれをみると、第 1-2-3 表のようなになる。

第 1-2-3 表 職位別にみた就労希望実現見通し

	就業意向実現可能度合					合計	
	実現すると思う	条件さえ整えば実現できると思う	希望は希望で実現は難しいと思う	なんともいえない	無回答		
一般社員クラス	30.0	38.0	14.2	17.5	0.3	100.0	613
職長・班長クラス	36.7	34.7	20.4	4.1	4.1	100.0	49
係長クラス	38.1	35.7	9.5	14.3	2.4	100.0	42
課長クラス	33.1	42.4	18.0	6.5	0.0	100.0	139
部長クラス	33.3	42.1	13.5	11.1	0.0	100.0	126
役員クラス(部門管理者兼務)	45.7	40.2	6.5	6.5	1.1	100.0	92
上記以外の役員クラス	58.8	35.3	3.9	2.0	0.0	100.0	51
無回答	24.3	37.8	10.8	24.3	2.7	100.0	37
合計	33.7	38.8	13.5	13.4	0.6	100.0	1149

また、従業員の就業希望の見通しは、概して「おはこ」の「ある」者の方が、「ない」者に比べて、「実現すると思う」「条件さえ整えば実現すると思う」の割合が高くなる（第1-2-4表）。

第1-2-4表 「おはこ」の有無別にみた就業意向実現度合い

	就業意向実現可能度合						合計	
	実現すると思う	条件さえ整えば実現できると思う	希望は希望で実現は難しいと思う	なんともいえない	無回答			
ある	40.2	41.5	10.1	7.8	0.4	100.0	562	
とくにない	33.8	35.5	14.5	15.7	0.5	100.0	662	
なんともいえない	36.6	36.6	10.4	15.3	1.2	100.0	347	
無回答	33.3	26.7	16.7	16.7	6.7	100.0	30	
合計	36.7	37.7	12.1	12.9	0.7	100.0	1601	

就業意向実現可能度合いを職位別、「おはこ」の有無別にみたが、管理職以上の方に限定してみると、「おはこ」の有無はどのような影響を及ぼすのだろうか。

第1-2-5表 管理職以上者の「おはこ」の有無別にみた就業意向実現度合い

	就業意向実現可能度合						合計	
	実現すると思う	条件さえ整えば実現できると思う	希望は希望で実現は難しいと思う	なんともいえない	無回答			
ある	45.0	40.6	7.8	6.1	0.6	100.0	180	
とくにない	31.4	41.4	17.1	10.0	0.0	100.0	140	
なんともいえない	35.3	41.2	12.6	10.9	0.0	100.0	119	
無回答	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	100.0	6	
合計	38.0	40.7	12.1	8.8	0.4	100.0	445	

第1-2-5表によれば、課長クラス、部長クラス、役員クラスといった管理職以上の方に限定してみると、おはこの「ある」者の就業意向実現の見通しが明るく、おはこが「ない」者のそれがやや厳しくなる傾向にあることを示唆している。つまり管理職以上クラスになると、「おはこのない」者の高齢期の就業見通しは「ある」者に比べてやや厳しいといえる<sup>3</sup>。

<sup>3</sup> ちなみに、ここいう「おはこ」を職場で実際に生きる能力と解釈すれば、ここでの分析結果は、高齢者は「職場で実際に生きる能力を保持していることが雇用の不可欠な条件になって」いて、単に「役職に就く」ことを企業は問題視しているといった指摘（戎野淑子 2003 「高齢者雇用の成立条件と雇用機会の創出」『日本労働研究雑誌』2003, p.4-16 参照）と整合的である。

#### 4. 就労を可能にする条件と措置

このように希望が実現するには何らかの条件が必要と考える者が少なくない。そこでその条件についてみると以下のようなになる（第1-2-6表）。継続雇用制度、短時間もしくは短日数勤務制度、定年年齢の延長などの指摘が多かった。

第1-2-6表 希望実現にむけた必要な措置（複数回答）

就業継続必要措置											
定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
25.7	33.5	9.9	21.9	6.9	26.0	26.7	22.4	19.1	3.7	21.8	2.7

つぎに、職位別に就業希望実現にむけた必要措置をみると、職長や課長クラスなどの現場管理者クラスや中間管理職クラスの指摘率が高まり、役員クラスでの指摘率は低下する傾向にある（第1-2-7表）。

第1-2-7表 職位別にみた就業希望実現にむけた必要な措置（複数回答）

	就業継続必要措置											
	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
一般社員クラス	32.3	41.1	13.5	16.3	8.6	30.0	29.4	22.3	13.9	2.1	18.6	1.8
職長・班長クラス	42.9	44.9	12.2	18.4	6.1	18.4	28.6	32.7	26.5	2.0	10.2	2.0
係長クラス	52.4	64.3	11.9	23.8	9.5	38.1	40.5	38.1	33.3	0.0	4.8	4.8
課長クラス	41.7	54.0	10.8	19.4	8.6	33.8	37.4	41.7	28.1	0.0	9.4	0.0
部長クラス	37.3	49.2	14.3	19.8	7.1	24.6	27.8	34.9	21.4	1.6	13.5	1.6
役員クラス（部門管理職兼務）	15.2	28.3	4.3	28.3	4.3	22.8	16.3	29.3	18.5	1.1	25.0	4.3
上記以外の役員クラス	7.8	27.5	3.9	25.5	3.9	15.7	15.7	23.5	11.8	3.9	37.3	0.0
無回答	27.0	32.4	10.8	13.5	5.4	27.0	43.2	18.9	13.5	0.0	18.9	10.8
合計	32.6	42.6	11.9	18.7	7.7	28.4	29.3	27.6	17.9	1.7	17.4	2.1

さらに、「おはこ」の有無別に希望実現に向けて必要な措置をみると、「おはこ」がないの方が、「ある」者よりいろいろな措置が必要と考える割合が多くなる（第1-2-8表）。

「おはこ」が「とくにない」と考える者が就業継続に必要と考える措置についてみると、「定年年齢の延長」「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備すること」「定年年齢そのものの撤廃」「高齢者の再教育や訓練を行うこと」「短時間勤務ができるようにする」「少ない日数での勤務ができるようにする」

い日数での勤務が出来るようにする」「賃金や処遇を見直すこと」といった措置が多く指摘されている。

第1-2-8表 「おはこ」の有無別にみた就業希望実現にむけた必要な措置（複数回答）

	就業継続必要措置											無回答
	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	
ある	20.6	31.9	8.9	24.6	6.6	22.4	27.0	22.4	26.2	5.9	23.8	1.1
とくにない	29.0	36.3	10.4	20.2	7.7	29.5	28.2	22.5	13.7	2.6	19.8	2.9
なんともいえない	28.0	32.6	10.7	21.3	6.3	26.5	24.5	21.6	18.4	2.0	21.6	4.3
無回答	20.0	16.7	10.0	13.3	0.0	13.3	13.3	30.0	13.3	6.7	30.0	13.3
合計	25.7	33.5	9.9	21.9	6.9	26.0	26.7	22.4	19.1	3.7	21.8	2.7

#### 5. 「おはこ」の有無と技能継承の必要性

「おはこ」の有無と技能継承の必要性とはどのような関係があるのだろうか。第1-2-9表によれば、「おはこ」の「ある」者の方が「ない」者に比べて、自分の身につけた技能や技術を職場の後輩などの後継者に継承していく必要性があると認識する割合が多いことがわかる。

第1-2-9表 「おはこ」の有無と技能継承の必要性

	後継者への伝承意向				合計
	伝えるべきである	伝える必要はない	無回答		
ある	82.8	14.2	3.0	100.0	296
とくにない	66.7	29.5	3.8	100.0	234
なんともいえない	72.2	23.9	4.0	100.0	176
無回答	58.3	0.0	41.7	100.0	12
合計	74.5	21.3	4.2	100.0	718

### 第3節 高齢期の雇用管理制度からみた傾向と特徴

#### 1. 雇用管理制度と就労希望実現

団塊の世代の就労意欲は高いこと、しかし、就労希望の実現には、一定の条件を満たす必要があると考えている人が少なくないことがわかった。ここで確認すべきは、就労希望や見通しは勤務先の雇用管理制度によって大きく規定されているという点である。たとえば、60歳以降今の職場で就労意向があるかどうかの設問への回答は、定年制の有無によって大きくことになっており、就業意向のある者の割合は、定年制のある場合には、56.8%だが、定年制のない場合には72.4%となっている。また希望就業年限をみても、定年制のない場合は、65.79歳、定年制のある場合は、64.75歳となっている。

そうしたことから、以下では、雇用管理制度の型別に回答者を分類し、その型ごとに就労見通しや希望の傾向及び職種別にみた特徴などを分析していくこととしたい。

第1の型は、定年がなく、雇用期間がとくに決まってないところに勤務する者である。以下では、これをa「定年なし+雇用期間の上限なし型」と呼ぼう。

第2の型は、定年はないが、雇用期間の上限があるところに勤務する者である。これをb「定年なし+雇用期間の上限あり型」と呼ぼう。

第3の型は、定年があるが、希望すればほぼ全員仕事が続けられる制度があるところに勤務する者である。これをc「定年あり+希望者全員就労型」と呼ぼう。

第4の型は、定年があり、一定の条件を満たすと就労可能なところに勤務する者で、これをd「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」と呼ぼう。

第5の型は、定年があり、会社が認めた者だけが就業できるところに勤務する者で、これをe「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」と呼ぼう。

第6の型は、定年があるが、継続就労のしくみは特にないところに勤務する者で、これをf「定年あり+継続就労のしくみはない型」と呼ぼう。

今回の調査で得られた雇用労働者のデータをベースに、上記6つの割合を推計すると以下のようなになる。

第1-3-1表

高齢期の雇用管理タイプ	サンプル
a 定年なし+雇用期間の上限なし型	370 (23.4%)
b 定年なし+雇用期間の上限あり型	49 ( 3.1%)
c 定年あり+希望者全員就労型	279 (17.7%)
d 定年あり+一定の条件を満たすと就労可能	338 (21.4%)
e 定年あり+会社から望まれた場合就労可能	265 (16.8%)
f 定年あり+継続就労のしくみはない	277 (17.6%)

6つの類型別にみると、数のうえでは、a型が多く、d型がこれに次ぎ、以下、c型、f型、e型がこれに次ぎ、b型が最も少ない。

ここで、これらの雇用管理タイプの企業属性を企業規模という点からみておこう（第1-3-2表）。

第1-3-2表 企業規模からみた雇用管理タイプ

	雇用管理タイプ						合計	
	定年なし+雇用期限なし	定年なし+雇用期限あり	定年あり+希望者全員	定年あり+一定基準満たす者	定年あり+会社が希望する者	定年あり+継続するしくみなし		
1～9人	78.1	0.6	4.7	1.8	4.7	10.1	100.0	169
10～29人	44.2	4.5	11.5	5.1	16.0	18.6	100.0	156
30～49人	31.9	3.4	16.4	11.2	19.8	17.2	100.0	116
50～99人	24.8	5.1	8.9	20.4	21.7	19.1	100.0	157
100～299人	16.8	5.0	18.5	19.7	23.1	16.8	100.0	238
300～999人	9.5	2.7	19.9	30.3	18.1	19.5	100.0	221
1000～4999人	4.9	2.4	21.5	34.8	18.2	18.2	100.0	247
5000人以上	6.0	2.0	29.4	32.1	12.3	18.3	100.0	252
無回答	22.7		22.7	4.5	18.2	31.8	100.0	22
合計	23.4	3.1	17.7	21.4	16.8	17.6	100.0	1578

第1-3-2表は、雇用管理タイプを企業規模別にみたものである。ここからも知られるように、a「定年なし+雇用期限なし」型は、1-9人などの自営業や小規模企業では78.1%と顕著に多く、10-29人規模で44.2%、30-49人規模でも31.9%と、50人未満の小規模企業で多くみられる。だが、企業規模50人～99人、100～299人になるとe「定年あり+会社が希望する者」型が増え、300人以上になるとd「定年あり+一定基準を満たす者」型が多くなる。このように、タイプの如何と問わず「定年あり」の企業は規模が大きくなるほど多くなる。従来から高齢者の雇用は大企業よりも自営業を含む小規模企業がより多く受け止めてきたことが知られているが、この結果もそうした傾向と整合するものである。

## 2. 雇用管理制度の型別特徴

こうした「定年の有無」と「雇用期間の上限の有無」を組み合わせでできた雇用管理タイプに勤務する者の高齢期の就業希望や希望実現の見通し、さらには、そうした希望が実現するための条件や課題をみてみよう。

(1) 高齢期の雇用管理タイプと就業希望意向

まず、今の職場での就業意向を雇用管理タイプ別にみたものが、第1-3-3表である。

第1-3-3表 高齢期の雇用管理タイプと就業意向

	60歳以降の現職場での就業意向				合計
	思う	思わない	無回答		
定年なし+雇用期限なし	76.8	22.2	1.1	100.0	370
定年なし+雇用期限あり	59.2	40.8	0.0	100.0	49
定年あり+希望者全員	59.1	40.1	0.7	100.0	279
定年あり+一定基準満たす者	60.4	38.8	0.9	100.0	338
定年あり+会社が希望する者	59.6	39.6	0.8	100.0	265
定年あり+継続するしくみなし	47.7	51.3	1.1	100.0	277
合計	61.6	37.5	0.9	100.0	1578

就業継続したいと思う者の割合は、a「定年なし+雇用期間の上限なし型」では、76.8%と他のタイプより多いが、それ以外のタイプをみると、b「定年なし+雇用期間の上限あり型」59.2%、c「定年あり+希望者全員就労型」で59.1%、d「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」が60.4%、e「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」では59.6%とほとんど変わらない。なおf「定年あり+継続就労のしくみはない型」では47.7%とやや少なくなっている。

(2) 高齢期の雇用管理タイプと就業希望年限

つぎに、就業希望年限を高齢期の雇用管理タイプ別にみてみよう（第1-3-4表）。

第1-3-4表 高齢期の雇用管理タイプと就業希望年限

	平均値	度数	標準偏差
定年なし+雇用期限なし	66.0	280	3.2
定年なし+雇用期限あり	64.8	29	1.6
定年あり+希望者全員	64.8	165	1.9
定年あり+一定基準満たす者	64.7	204	2.3
定年あり+会社が希望する者	64.7	155	1.9
定年あり+継続するしくみなし	64.8	129	2.3
合計	65.1	962	2.5

就業継続を希望する者の希望年齢の平均は、a「定年なし+雇用期間の上限なし型」では、66.0歳と他のタイプよりおそいが、それ以外のタイプをみると、b「定年なし+雇用期間の上限あり型」とc「定年あり+希望者全員就労型」ではともに64.8歳、d「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」とe「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」ではともに、64.7歳、f「定年あり+継続就労のしくみはない型」では64.8歳となっており、ほとんど変わらない。

### (3) 高齢期の雇用管理タイプと就労希望実現の可能性

就労希望が実現する可能性について雇用管理タイプ別にみたものが第1-3-5表である。すると、今度は、「実現すると思う」の割合はa「定年なし+雇用期間の上限なし型」では35.9%と減る一方で、c「定年あり+希望者全員就労型」では50.3%と多くなる。前者a型では、定年がなく雇用期限もないことで長く就労を希望する者が多かったが、(企業規模も小さいこともあって)その実現見通しはやや低くなるだろう。これに対してc型では、定年はあるが希望者全員の就労がルールとして保障されることになっているので、その実現の見通しが高くなるのだろう。それ以外のタイプをみると、b「定年なし+雇用期間の上限あり型」24.1%とd「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」26.5%では、希望実現の可能性の見通しの割合はやや少なくなる。

第1-3-5表 高齢期の雇用管理タイプと就業意向実現の可能性

	就業意向実現可能度合						合計	
	実現する と思う	条件さえ 整えば 実現できる と思う	希望は希 望で実現 は難しいと 思う	なんとも いえない	無回答			
定年なし+雇用期限なし	35.9	40.1	8.5	15.1	0.4	100.0	284	
定年なし+雇用期限あり	24.1	34.5	24.1	17.2	0.0	100.0	29	
定年あり+希望者全員	50.3	37.6	4.8	6.1	1.2	100.0	165	
定年あり+一定基準満たす者	26.5	49.5	17.2	6.9	0.0	100.0	204	
定年あり+会社が希望する者	33.5	38.6	14.6	12.7	0.6	100.0	158	
定年あり+継続するしくみなし	31.8	22.0	25.8	18.9	1.5	100.0	132	
合計	35.1	38.8	13.5	12.0	0.6	100.0	972	

### (4) 高齢期の雇用管理タイプと就労希望実現のための課題

勤務先の雇用管理タイプによって、高齢期の就労希望実現の可能性には違いのあることがわかったが、それでは、そうした就労希望実現にむけた措置や課題は、こうした雇用管理タイプによってどのような違いがみられるのだろうか(第1-3-6表)。

第1-3-6表によれば以下の点が指摘できる。

第1に、a「定年なし+雇用期間の上限なし型」やb「定年なし+雇用期間の上限あり型」といった定年のない勤務先に勤務する者は、c型、d型、e型、f型といった定年のある勤務先に勤務する者に比べて概して必要とする措置や課題の指摘率が低くなる。

第2に、定年のある勤務先に勤務する者でも、とりわけ措置や課題の指摘率が高いのは、d「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」やe「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」であり、なかでも「定年以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」、「定年年齢の延長」、「賃金や処遇を見直すこと」といった措置や課題をする割合が極めて多くなっている。「定年以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」はd型、e型ともに実に60%台、「定年年齢の延長」もd型、e型ともに40%台の指摘率である。またd型では「少ない日数での勤務ができるようにすること」も36.3%とやや多いといえる。

第1-3-6表 高齢期の雇用管理タイプと就業意向実現の可能性（複数回答）

	就業継続必要措置											
	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
定年なし+雇用期限なし	11.6	19.7	8.8	21.5	4.9	26.1	25.0	20.1	14.4	2.5	31.0	2.5
定年なし+雇用期限あり	10.3	31.0	17.2	10.3	10.3	37.9	34.5	20.7	10.3	13.8	10.3	6.9
定年あり+希望者全員	37.6	45.5	13.9	18.8	5.5	27.3	30.9	31.5	23.0	1.2	10.9	1.2
定年あり+一定基準満たす者	41.7	60.3	11.8	14.7	10.8	29.9	36.3	36.8	20.1	1.0	9.8	0.0
定年あり+会社が希望する者	43.7	60.8	8.9	19.0	8.9	34.8	29.7	38.0	23.4	0.6	10.8	0.6
定年あり+継続するしくみなし	42.4	43.2	14.4	22.0	6.8	25.8	26.5	25.8	13.6	1.5	17.4	3.0

### 3. 「おはこ」の有無別と雇用管理タイプ別からみた就業継続に必要な措置

これまでみてきたように、団塊の世代の高齢期の就業継続希望は強い。だが、就労希望実現の見通しは楽観を許さない。その希望実現のためには、なんらかの措置が必要となろう。一方、そうした措置の必要性とあり方は、従業員一人一人のもつ「おはこ」や到達職位、さらには勤務先の雇用管理のあり方によって違いがみられた。第3節2. と第3節3. での分析から浮かび上がってきた分析の軸を整理すると以下のようなになるだろう。

一つ目の軸は、働く側からみた、職業キャリア上で形成されてきた「おはこ」の有無である。概して、「おはこ」がないものの方が「ある」者に比べて就業継続希望実現に向けた措置が多いと考える傾向にある。

二つ目の軸は、働く者が勤務する企業の雇用管理のしくみであり、上で試みた6つの雇用管理タイプなどがそれにあたる。

ここで「おはこ」の有無及び雇用管理類型のうち「定年の有無」という二つの軸を組み合わせると、4つのタイプが得られる。就業希望実現の条件をより明確にするために以下の4つを分析する。

一つ目は、「おはこ」がある者で、「定年のない」企業に勤務する者、二つ目は、「おはこ」が「あり」で「定年のある」者、三つ目は「おはこ」が「無く」、「定年のない」者、4つめは、「おはこ」が「無く」、「定年のある」企業に勤務する者である。

以上の4つにつき就労継続希望の条件を分析すると次のようになる（第1-3-7表）。

第1-3-7表 「おはこ」の有無と「定年の有無」別にみた就労継続希望の条件（複数回答）

	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
「おはこ」あり* 定年なし	11.4	19.5	6.5	24.4	7.3	27.6	23.6	16.3	23.6	6.5	32.5	0.8
「おはこ」あり* 定年あり	35.3	53.7	12.5	19.2	9.0	25.1	33.7	34.9	26.3	2.0	13.7	0.0
「おはこ」なし* 定年なし	16.7	27.6	11.5	16.0	7.1	29.5	26.9	21.2	5.8	1.3	26.3	3.2
「おはこ」なし* 定年あり	46.5	55.1	12.9	15.8	8.9	32.3	32.3	31.0	15.8	0.3	10.6	1.3

第1に「おはこ」が「あり」で「定年がない」場合、「特別の措置は必要ない」が最も多く、それ以外は20%台で「仕事の内容を見直す」「短時間勤務が出来るようにする」「少ない日数での勤務ができるようにする」が続く。

第2に、「おはこ」が「あり」で「定年がある」場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」が50%台と高く、「定年年齢の延長」「賃金や処遇を見直す」「少ない日数での勤務が出来るようにする」が30%台でこれに続いている。

第3に、「おはこ」が「なし」で「定年」が「ない」場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」、「短時間勤務が出来るようにする」、「少ない日数での勤務ができるようにする」、「賃金や処遇を見直す」などがいずれも20%台で並んでいるのが特徴である。

第4に、「おはこ」が「なし」で「定年」が「ある」場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」が50%台で極めて高いだけでなく、「定年年齢の延長」が40%台、さらに「短時間勤務が出来るようにする」、「少ない日数での勤務ができるようにする」、「賃金や処遇を見直す」などがいずれも30%台の指摘率となっており、条件や課題の指摘率が4つの類型の中で最も多くなっているのが特徴である。

#### 第4節 就業継続理由・希望する仕事・期待収入水準

団塊の世代の大量退職を目前に控えて、定年後の就労ニーズとその受け止めの可能性が問われている。これまで、60歳以降の就労の意向の有無と、希望実現の見通し、さらに希望実現にむけて必要な措置といったことについて分析してきた。それでは、そもそも雇用者が、60歳以降も就労する理由とは何か。またどのような仕事を希望しているか。さらには、期待している収入の水準とはどの程度のものか。これらについて検討してみたい。

##### 1. 60歳以降就業継続を希望する理由

まず、60歳以降も就業継続を希望する理由について、到達職位別にみたものが第1-4-1表である。

第1-4-1表 就業形態別にみた60歳以降就業継続を希望する理由（複数回答）

	60歳以降の就業継続を希望する理由							
	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
一般社員クラス	81.8	23.0	59.4	20.5	1.3	3.8	0.8	4.2
職長・班長クラス	87.4	25.3	65.5	24.1	2.3	0.0	1.1	3.4
係長クラス	83.0	22.0	52.0	16.0	2.0	1.0	4.0	4.0
課長クラス	76.4	31.7	51.3	17.7	4.4	3.3	2.2	3.3
部長クラス	75.0	49.5	62.7	22.1	3.9	1.0	2.0	1.0
役員クラス(部門管理職兼務)	81.8	44.6	49.6	27.3	1.7	2.5	3.3	1.7
上記以外の役員	81.3	46.9	53.1	26.6	3.1	1.6	3.1	0.0
無回答	69.0	10.3	50.0	12.1	0.0	1.7	3.4	15.5

これによると、「収入を得るため」「健康や体力を維持するため」が多いことが指摘できる。だが、職位による違いもある。どの職位でも、「収入を得るため」も多いが、一般社員クラス、や職長、係長クラスに比べて、部長クラスや役員クラスでは「自分の知識や能力を活かすため」といった理由が多くなるのが特徴である。

つぎに、「おはこ」の有無別に就業継続を希望する理由をみると、「収入を得るため」や「健康や体力を維持するため」といった理由は、「おはこ」の有無に関わらず多いが、「自分の知識や能力を活かすため」については、「おはこ」が「ある」者が「ない」者に比べて顕著に多い（第1-4-2表）。

第1-4-2表 「おはこ」の有無別にみた60歳以降就業継続を希望する理由（複数回答）

	60歳以降継続就業する理由							
	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
ある	74.6	48.6	55.8	29.3	1.4	5.0	1.7	2.4
とくにない	80.1	18.1	52.4	22.9	2.0	2.5	2.6	4.3
なんともいえない	79.0	26.8	56.7	21.8	2.2	2.7	2.1	4.1
無回答	68.8	28.1	43.8	17.2	0.0	4.7	1.6	14.1
合計	77.8	30.1	54.2	24.6	1.8	3.4	2.2	3.9

ちなみに、60歳以降の継続就業理由は、希望する収入水準とも関係している（第1-4-3表）。「現在の収入と同程度」を希望する者や「現在の収入の7～8割程度」を希望する者は、就労働機として「収入を得るため」が90%弱の指摘率となっており、収入動機は極めて強い。だが、希望収入が「現在の収入の半分程度」だと収入動機は80%台に、さらに希望収入が「現在の3～4割程度」だと収入動機は70%台に、希望収入に「こだわらない」者だと収入動機は50%台にまで低下し、代わって「健康や体力を維持するため」といった動機の指摘率が徐々に上がってくる。

第1-4-3表 希望収入別にみた60歳以降就業継続を希望する理由（複数回答）

	60歳以降継続就業する理由							
	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
現在の収入と同程度	87.4	31.0	52.2	29.3	1.3	4.3	1.0	0.2
現在の収入の7～8割程度	89.9	32.7	55.8	25.7	2.0	1.9	0.5	0.3
現在の収入の半分程度	80.9	30.7	64.7	20.9	2.6	1.6	1.4	0.0
現在の収入の3～4割程度	74.4	23.3	62.2	20.0	3.3	3.3	4.4	0.0
特に収入にはこだわらない	54.6	37.0	61.5	24.5	1.5	5.4	2.4	1.5
なんともいえない	61.0	20.3	41.8	22.5	2.2	7.7	15.9	2.2
無回答	13.5	4.5	10.8	3.6	0.0	0.9	0.0	82.9
合計	77.8	30.1	54.2	24.6	1.8	3.4	2.2	3.9

## 2. 希望する仕事

60歳以降も就労継続を希望する者の場合、これまでの仕事と同じ仕事を希望するのかどうか、つまりこれまで経験してきた仕事と希望する仕事の類似性も重要となる。この点について「おはこ」の有無別にみたものが第1-4-4表である。

それによると、全体的に「これまでと同様の仕事」を希望する割合は高いが、しかし「同様ではないがこれまでの知識や経験が活かせる仕事」を希望する者の割合は、「おはこ」の「ある」者の方が「ない」者よりも増える傾向にある。

ちなみに、職位別に「希望する仕事」をみてみたが、これといった有意な違いは認められなかった。

第1-4-4表 「おはこ」の有無別にみた60歳以降希望する仕事（複数回答）

	60歳以降希望仕事					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
ある	57.7	39.6	11.1	18.4	2.4	2.3
とくにない	54.1	23.3	8.9	27.0	6.6	3.8
なんともいえない	54.0	27.8	8.2	25.9	4.3	4.0
無回答	54.7	20.3	3.1	15.6	9.4	14.1
合計	55.3	29.5	9.3	23.7	4.8	3.6

60歳以降に希望する仕事は、これまでの経験してきた仕事の幅と関係しているかもしれない（第1-4-5表）。第1-4-5表は、これまでの経験してきた仕事の幅別に、希望する仕事をみたものである。それによると、「ずっと同じような仕事をしてきた」者は、「これまでと同様の仕事」を希望する者が多く、「ある特定分野に関連する仕事をしてきた」者は「同様ではないが、これまでの知識や経験の活かせる仕事」を希望する割合がやや多くなっている。

第1-4-5表「これまで経験してきた仕事の幅」別にみた60歳以降希望する仕事（複数回答）

	60歳以降希望仕事					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
ずっと同じような仕事をしてきた	54.4	31.2	11.5	22.6	4.2	3.3
ある特定分野に関連する仕事をしてきた	47.5	48.6	11.2	23.8	3.2	3.0
分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	50.2	32.5	10.1	29.5	4.0	3.0
なんともいえない	51.3	18.3	7.0	32.2	10.4	5.2
無回答	36.1	25.0	2.8	25.0	8.3	19.4

第1-4-6表は、希望する仕事を、期待する収入水準別にみたものである。それによると、「現在の収入と同程度」を期待する者や「現在の収入の7~8割程度」を期待する者は、「これまでと同様の仕事」を希望する者が多い。また「現在の収入の半分程度」を期待する者は、「同様ではないが、これまでの知識や経験の活かせる仕事」を希望する割合がやや多くなっている。そして「現在の収入の3~4割程度」「とくに収入にはこだわらない」者は、「とくに仕事の内容にこだわらない」とする者が多い。

このように、期待収入水準が高いグループでは、「これまでと同じ仕事」を希望し、期待収入水準が低いグループは仕事の内容にもあまりこだわらない傾向がみられる。

第1-4-6表 期待する収入水準別にみた希望する仕事（複数回答）

	60歳以降希望仕事					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
現在の収入と同程度	75.9	25.8	4.5	21.1	1.6	0.0
現在の収入の7~8割程度	54.8	44.5	10.4	22.0	2.5	0.4
現在の収入の半分程度	34.9	46.8	18.3	32.8	2.0	0.6
現在の収入の3~4割程度	26.6	39.1	25.0	40.8	7.8	0.0
特に収入にはこだわらない	25.7	28.0	16.0	44.6	8.0	0.0
なんともいえない	29.4	21.2	3.5	22.4	38.8	0
無回答	1.4	5.7	4.3	2.9	0	90

## 第5節 希望する働き方とライフスタイルー61歳～70歳までの構図

これまで、60歳以降の働き方とその条件について、とくに職業キャリアの蓄積の結果形成された職位や「おはこ」などに注目しつつ分析を行ってきた。だが、高齢期は仕事からの引退過程であると同時に新たなライフスタイルの形成過程でもある。そこで、以下では、団塊の世代の雇用者が希望する仕事と社会活動の構図とはどのようなものか、この点について、（必要に応じて自営業主と対比しつつ）検討を加えてみることにしたい。

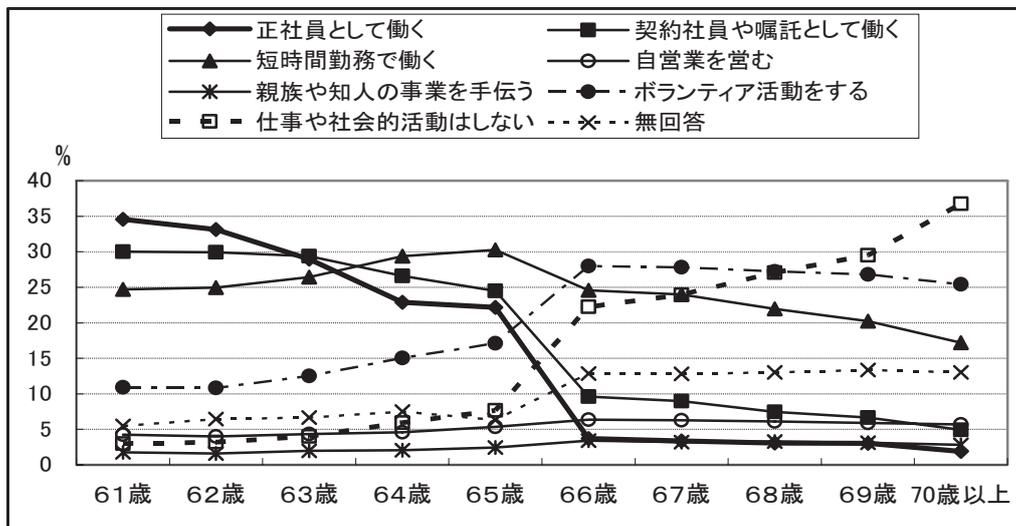
### 1. 希望する働き方とライフスタイルの構図

第1-5-1図と第1-5-2図は、61歳から70歳以降までの間、希望する働き方と（引退を含む）社会活動の輪郭を描いたものである。ここから以下の点を指摘できる。

第1に、就業形態別にみると、雇用者は雇用者として、自営業主は自営業主として働くという希望がある。

第2に、雇用労働者の場合、60歳代前半までは、加齢にともなって、「正社員として働く」、「契約社員や嘱託として働く」が減少し、「短時間勤務として働く」などが増える。

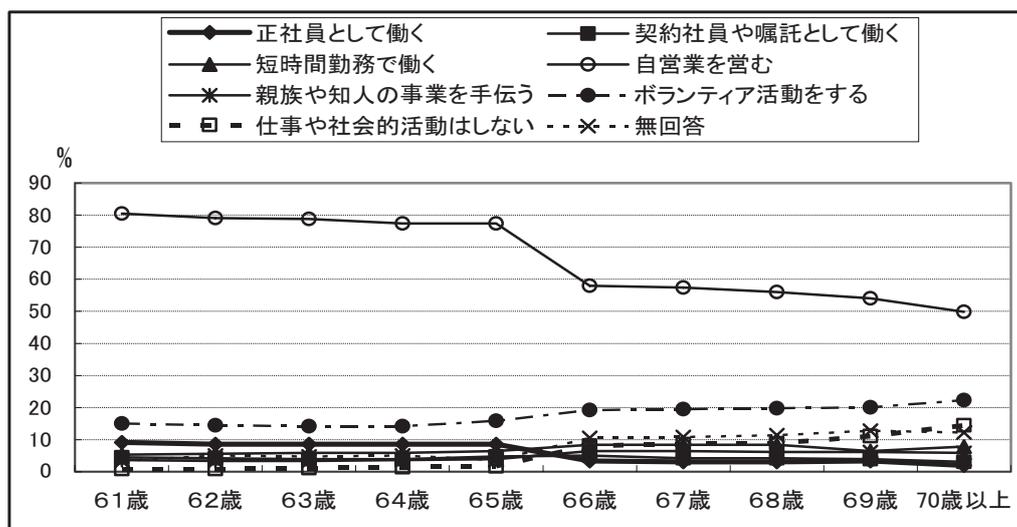
第1-5-1図 希望する働き方とライフスタイルの構図(M.A)ー雇用労働者



(第1-5-1図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く	自営業を営む	親族や知人の事業を手伝う	ボランティア活動をする	仕事や社会的活動はしない	無回答
1 61歳	34.6	30.0	24.7	4.3	1.8	10.9	3.0	5.5
2 62歳	33.1	29.9	24.9	4.0	1.6	10.9	3.2	6.4
3 63歳	28.9	29.4	26.4	4.4	2.0	12.5	4.0	6.6
4 64歳	22.9	26.6	29.4	4.6	2.1	15.1	6.0	7.5
5 65歳	22.2	24.5	30.3	5.4	2.4	17.1	7.7	6.3
6 66歳	3.7	9.6	24.6	6.4	3.4	28.0	22.2	12.9
7 67歳	3.4	9.0	24.0	6.3	3.2	27.8	23.9	12.8
8 68歳	3.1	7.4	22.0	6.1	3.3	27.2	27.1	13.0
9 69歳	3.0	6.6	20.2	5.9	3.1	26.8	29.5	13.4
10 70歳以上	1.9	4.9	17.2	5.7	2.8	25.4	36.8	13.0

第1-5-2図 希望する働き方とライフスタイルの構図(M. A) — 自営業主



(第1-5-2図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く	自営業を営む	親族や知人の事業を手伝う	ボランティア活動をする	仕事や社会的活動はしない	無回答
1 61歳	9.2	4.5	5.3	80.5	3.6	15.0	0.8	3.3
2 62歳	8.6	4.2	5.6	79.1	3.3	14.5	0.8	5.0
3 63歳	8.6	3.9	5.8	78.8	3.3	14.2	1.1	4.7
4 64歳	8.6	3.9	5.8	77.4	3.6	14.2	1.4	5.0
5 65歳	8.6	4.7	6.4	77.4	3.9	15.9	1.7	3.6
6 66歳	3.3	5.0	8.4	57.9	6.4	19.2	8.1	10.6
7 67歳	3.1	4.2	8.4	57.4	6.4	19.5	8.6	10.9
8 68歳	3.1	4.2	8.4	56.0	6.1	19.8	8.9	11.4
9 69歳	3.3	3.9	6.4	54.0	6.1	20.1	11.1	12.8
10 70歳以上	1.9	3.1	7.8	49.9	5.8	22.3	14.5	12.3

第3に、とくに雇用労働者の場合、加齢に伴って、ボランティア活動など仕事以外の活動や「仕事や活動はしない」という割合が増える。

第4に、したがって、雇用労働者の場合、65歳と66歳にある種の断層があって、例えば、「正社員として働く」割合は急減し、代わって「ボランティアとして活動」などが急増する。このことは、雇用労働者の場合、66歳をターニングポイントにして、65歳までが仕事からの引退の過程であり、66歳以降からはあらたなライフスタイルの形成過程が始まることを示している。

この点、自営業主の場合は雇用労働者と著しい対照をなしている。自営業主の場合、雇用労働者にみられたような66歳をターニングポイントにした仕事と引退をめぐる大きな断層はみられない。ゆっくりとした低下をとりながらも、多くは70歳以降まで、自営業主として働き続けるという形をとっている。

## 2. 到達職位別にみた特徴――雇用労働者

60歳から70歳にかけての希望する働き方（正社員か、契約社員等か、短時間勤務か）について、到達職位別にみたものが、第1-5-3図～第1-5-6図である。到達職位ごとにみた図表のプロフィールをみると以下のことが指摘できる。

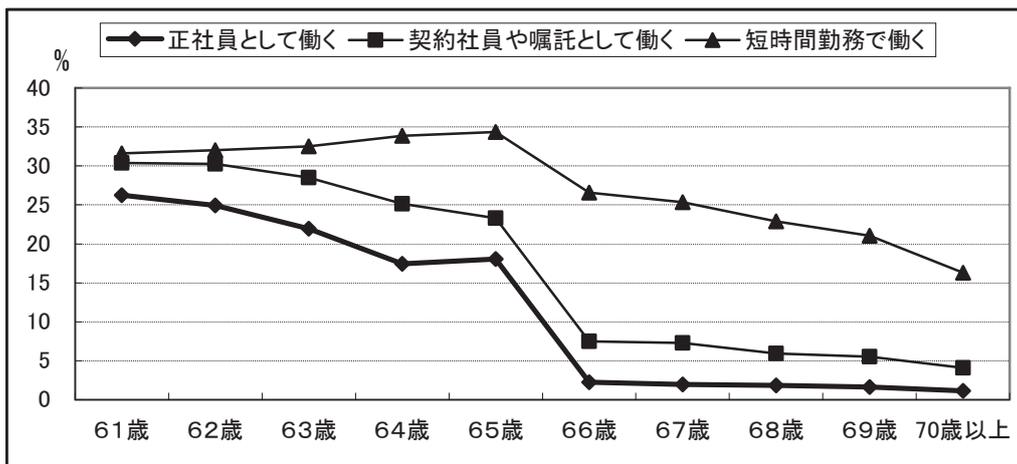
第1に、一般社員クラスは、正社員としての働き方を希望する者は、63歳までは2割台であり、短時間社員や契約社員・嘱託社員といった働き方の方が3割台と多い。

第2に、課長クラスは、一般社員クラスに比べて正社員を希望する者が多くなり、62歳までは3割台になる。

第3に、部長クラスになると、正社員としての働き方を希望する者はさらに多くなり、62歳までは4割台に達する。

第4に、役員クラスになると、正社員としての働き方を希望する者は最も多くなり、62歳までは7割台、63歳で6割台、64歳で5割台、65歳でも4割台に及ぶ。

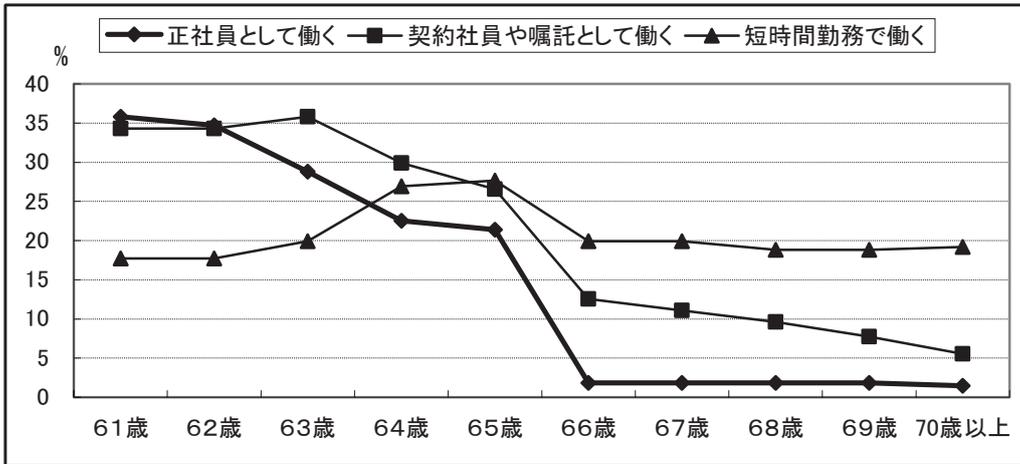
第1-5-3図 希望する働き方――一般社員クラス



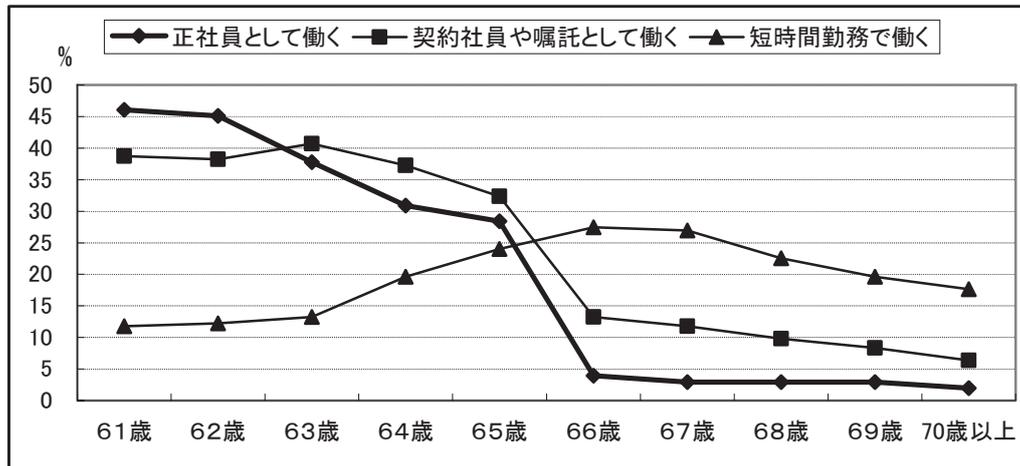
(第1-5-3図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	26.3	30.4	31.6
2 62歳	24.9	30.3	32.0
3 63歳	21.9	28.5	32.5
4 64歳	17.4	25.1	33.8
5 65歳	18.1	23.3	34.4
6 66歳	2.3	7.5	26.6
7 67歳	1.9	7.3	25.3
8 68歳	1.8	5.9	22.9
9 69歳	1.6	5.5	21.0
10 70歳以上	1.1	4.1	16.3

第1-5-4図 希望する働き方ー 課長クラス



第1-5-5図 希望する働き方ー 部長クラス



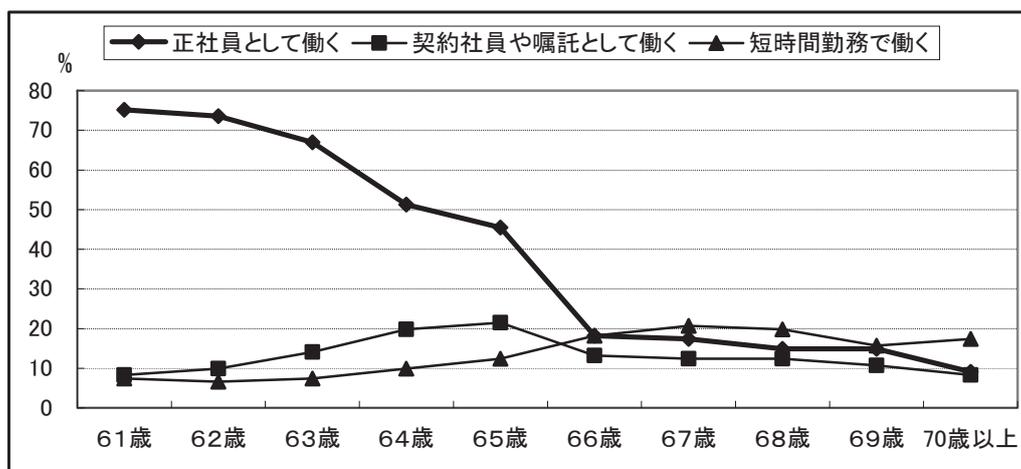
(第1-5-4図の元データ)

(第1-5-5図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	35.8	34.3	17.7
2 62歳	34.7	34.3	17.7
3 63歳	28.8	35.8	19.9
4 64歳	22.5	29.9	26.9
5 65歳	21.4	26.6	27.7
6 66歳	1.8	12.5	19.9
7 67歳	1.8	11.1	19.9
8 68歳	1.8	9.6	18.8
9 69歳	1.8	7.7	18.8
10 70歳以上	1.5	5.5	19.2

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	46.1	38.7	11.8
2 62歳	45.1	38.2	12.3
3 63歳	37.7	40.7	13.2
4 64歳	30.9	37.3	19.6
5 65歳	28.4	32.4	24.0
6 66歳	3.9	13.2	27.5
7 67歳	2.9	11.8	27.0
8 68歳	2.9	9.8	22.5
9 69歳	2.9	8.3	19.6
10 70歳以上	2.0	6.4	17.6

第1-5-6図 希望する働き方—— 役員クラス（含部門長クラス）



(第1-5-6図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	75.2	8.3	7.4
2 62歳	73.6	9.9	6.6
3 63歳	66.9	14.0	7.4
4 64歳	51.2	19.8	9.9
5 65歳	45.5	21.5	12.4
6 66歳	18.2	13.2	18.2
7 67歳	17.4	12.4	20.7
8 68歳	14.9	12.4	19.8
9 69歳	14.9	10.7	15.7
10 70歳以上	9.1	8.3	17.4

## 第6節 まとめ——むすびに代えて

これまでの分析結果のうち重要と思われる点をまとめてむすびとしたい。

ところで、冒頭の分析枠組みで示された2つの視点とは次のようなものであった。第1に、雇用労働者の団塊の世代のうち、どれくらいの者が、いつころまで（希望として）「現在の職場」で仕事をしようとしており、その希望実現にはいかなる措置が必要と考えているか。第2にそれが、社員一人一人が歩んできた職業キャリアの特性及び到達職位、さらには勤務先の雇用管理施策によっていかなる相違がみられるか。そこで、この2つの視点にもう一度立ち返って、主要な事実発見を要約すると以下が指摘できるだろう。

第1に、「60歳以降も現在の職場で仕事をしたいと思うか」という問いかけについては、6割強の者が「思う」と答え、収入を伴う仕事をしたい年齢は平均65.5歳（ちなみに自営業主は69.3歳、家族従業員は67.0歳であった）であった。これまでの高齢者と同様、その団塊の世代の就労意欲は旺盛であるといつてよい。

第2に、しかしながら、そうした就労希望の実現可能性についてみると、希望が「実現すると思う」者は3割強（33.7%）であり、4割弱（38.8%）の者は希望は「条件を整えば実現

と答え、さらに 13.5%の者は、「希望は希望で実現は困難と思う」と答えている。要するに旺盛な就労意欲の実現は、大半の者にとって条件付きということになる。ちなみに、勤務先の雇用管理のしくみから、希望者全員が 65 歳まで就労が可能な者の割合を推計してみると、約 4 割(41.7%)であり、ここからも就労希望が実現する者は全員ではないことが示されている。

第 3 に、そこで就労希望実現に際してはどのような条件が必要となるかが問われることになる。調査結果から浮かび上がる措置をみると、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備すること」（つまり継続雇用制度の導入）が最も多く、「少ない日数での勤務ができるようにすること」（つまり短日数勤務制度の導入）、「短時間勤務が出来るようにすること」（つまり短時間制度の導入）などがこれに続いている。

第 4 に、こうした高齢期の就労希望実現の可能性やそのための課題は、雇用労働者の職業キャリア形成の表現物である到達職位や「おはこ」の有無によってかなり異なっている。端的に言えば、到達の職位の高い管理職クラス以上の役員を含む役職者ほど、また「おはこ」については「ある」者が「ない」者より、それぞれ就労希望実現の可能性が高いとみる傾向がある。

第 5 に、高齢期の就労希望実現の可能性とそのための課題は、雇用労働者が勤務する勤務先企業の雇用管理制度によっても異なる。高齢期の雇用管理制度を、a 「定年なし+雇用期限なし」型、b 「定年なし+雇用期限あり」型、c 「定年あり+希望者全員」型、d 「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」、e 「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」といったタイプに類型化すると、定年のない勤務先に勤務する者は、定年のある勤務先に勤務する者に比べて概して必要とする措置や課題の指摘率が低くなる。また定年のある勤務先に勤務する者でも、とりわけ措置や課題の指摘率が高いのは、d 「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」や e 「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」であり、そこでは「定年以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」、「定年年齢の延長」、「賃金や処遇を見直すこと」といった措置や課題を指摘する割合が極めて多くなっている。

第 6 に、高齢期の就労希望実現の可能性とそのための課題は、こうした勤務先雇用管理のしくみに加えて、雇用労働者の「おはこ」の有無によっても異なる。雇用管理制度を大きく括って、定年制の有無と「おはこ」の有無をクロスして 4 つのタイプに分けてみると、「おはこ」が「あり」で「定年がない」者の場合、「特別の措置は必要ない」が最も多くなる一方で、「おはこ」が「なし」で「定年」が「ある」者の場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」や「定年年齢の延長」といった課題措置を指摘する割合が極めて高くなる。

第 7 に、60 歳代全体（61 歳から 70 歳以降まで）を通じた働き方と引退を含むライフスタイルのビジョンについて、雇用労働者と自営業主とを比較すると、雇用労働者の場合、66 歳をターニングポイントにしたある種の「断層」、つまり 65 歳までが仕事からの引退の過程、

66歳以降からはボランティア等をふくむ新たなライフスタイルの形成過程、という構図が浮かび上がる。他方、自営業主の場合、そうした66歳をターニングポイントにした大きな断層はみられない。このことは団塊の世代の雇用労働者の場合、高齢期の生活にうまくソフトランディングできるかどうかの問題となる年齢ポイントが、60歳台前半というより、60歳台後半期へとシフトしつつあることを強く示唆している。

第8に、61歳から70歳にかけての希望する働き方（正社員か、契約社員等か、短時間勤務か）を到達職位別にみると、「正社員としての働き方」を希望する割合は、一般社員クラス<課長クラス<部長クラス<役員クラスの順で多くなる。

以上の分析結果はいろいろなことを我々に示唆している。だが、すくなくとも、定年を目前に控えた団塊の世代が、これから迎える高齢期の仕事と生活のビジョンをどう描くか、そのありようをみたときに、そこにこれまで彼（彼女）らが歩んできた職業キャリアによる差異が存在していることは読み取れよう。つまり、団塊の世代一人一人が職業キャリアの末に到達した職位が、また団塊の世代一人一人が長い職業人生の中で獲得した「おはこ」といったものが、それぞれ今後の彼（彼女）らの高齢期の働き方と生活の仕方に少なからざる影響を与えている。

最後に、本章の分析から得られる政策的含意の一つを指摘しておきたい。改正高齢者雇用安定法で65歳までのなんらかの形での雇用が義務化されたにもかかわらず、団塊の世代の旺盛な就労ニーズを受け止めるには未だ不十分な面が少なくない。とりわけ、定年制のある雇用管理体制のもとで、管理職に達していない者や「おはこ」といった意味での特技がないふつうの雇用労働者の場合、雇用延長制度の整備をはじめとする各種の措置が急がれるべきであろう。本章の分析結果はそのことを強く示唆しているように思われる。

## 第2章 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプと就業形態の選択

### 第1節 問題所在

現在の日本経済社会において、少子高齢化が進みつつあり、2007年に団塊の世代が定年退職の時期を迎える中で、労働力の不足および年金の財政負担の問題は深刻化している（清家 2004）。これらの問題を解決するため、定年年齢が引き上げられ、また、2006年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、定年延長や継続雇用制度など高齢者の「雇用確保措置」の導入が事業主に義務づけられた。高齢者が長年の職業生活で身に付けた技能・技術および経験を活かす意欲を持つ背景下で、技能継承の問題に直面する企業は、就労意欲が高く、豊富な経験や専門的な知識・技術を持つ高齢者を活用する必要がある。したがって、これから高齢期に入る団塊の世代が現在どのように働いているか、また、将来はどのような働き方を望んでいるかに関する実証研究が重要な課題になっている。

高齢者の労働供給に関する先行研究では、二分法的な実証分析（労働市場からの引退か否か）<sup>1</sup>について蓄積が進んでいるが、高齢者の就業形態<sup>2</sup>に関する研究は多くない。しかし、以下の四つの理由によって、団塊の世代における就業形態の選択に関する研究を進めることは重要である。第一に、現在の日本の労働市場において、雇用形態の多様化が進んでいることが指摘されている（労働政策研究・研修機構 2006）。第二に、清家・山田（1996、2004）および大石（2000）は高齢者の健康が就業状況に影響を与えることが指摘されている（清家・山田 1996、2004；大石 2000）。健康状況の違いによって、高齢者の就業形態が異なると考えられる。第三に、高齢者の余暇選好（leisure preference）がそれぞれ違うため、年金や労働所得などの経済要因が同じでも、就業形態の選択が異なると考えられる。第四に、高齢者のなかでも年齢階層が異なれば就業形態の選択が異なることが指摘されている（日本労働研究機構 1995；日本労働研究機構 1998a）。

また、労働所得、年金、健康や家庭構造などの様々な要因が団塊の世代の就業形態の選択に影響を与えるが、職業キャリアのタイプはその主要な要因の一つであると考えられる（Chioi 2002；Kim 2005；清家 2004）<sup>3</sup>。職業キャリアのタイプについては、小池・猪木（2002）はアンケート調査および聞き取り調査によって、欧米企業では、ホワイトカラーが狭い職能およびやや広い職能を持つこと（スペシャリストのタイプ）に対して、日本企業では、ローテーションによって複職能型のホワイトカラー（ジェネラリストのタイプ）が多いこ

<sup>1</sup> 高齢者就業に関する二分法的な実証分析については、清家（1994、1996、2004）および大石（2000）を参照されたい。

<sup>2</sup> 本稿では、就業形態はパート、フル、自営業および無業の四つの種類に分けられる。

<sup>3</sup> Chioi（2002）およびKim（2005）は所得、年金、健康および家族構成の要因が高齢者の就業形態に影響を与えることを指摘している。清家（2004）は職業経歴によって、雇用労働者は「会社人間」と「仕事人間」の二つに分けられ、蓄積される人的資本が異なるため、両者の継続雇用の状況が異なることを指摘している。

とを示している<sup>4</sup>。また、職業キャリアのタイプが高齢者の就業状況に与える影響について、日本労働研究機構（1998 b）は、企業は専門職である高技能労働者を中途採用の対象とする確率が高く、しかも高技能労働者は60歳以後の継続就業の意欲が高いことを指摘している。しかしながら、現在までに職業キャリアのタイプに関する詳細な計量分析がほとんど行われていないため、職業キャリアのタイプがどの程度団塊の世代における就業形態の選択に影響を与えるかが明らかになっていない。

本稿では、計量分析を通じて以下の三つの問題を明らかにする。第一に、どのような要因が職業キャリアのタイプの形成に影響を与えるか、第二に、職業キャリアのタイプがどのように賃金に影響を与えるか、第三に、職業キャリアのタイプがどのように60歳以前の就業形態（データとしては現在の就業形態）の選択および65歳時点で希望する就業形態に影響を与えるか。

本稿の構成は以下の通りである。第2節で高齢者の就業形態に関する先行研究をサーベイし、第3節では分析枠組を説明する。第4節で調査データからみた職業キャリアのタイプと就業形態の状況を概観し、第5節では計量分析を行い、その計測結果について説明する。最後に第6節では分析から得られた結果のまとめを行う。

## 第2節 先行研究と本稿の特徴

### 1. 賃金および就業決定に関する理論

賃金決定について、人的資本理論（Becker 1964）によれば、賃金が従業員の限界生産性によって決定され、人的資本が限界労働生産性を反映し、教育を通じて形成される「一般人的資本」（general human capital）と、仕事を通じて技能・知識を習得する機会、すなわち企業内の教育訓練によって形成される「企業特種的な人的資本」（special human capital）の上昇によって従業員の限界労働生産性が向上するため、賃金が上昇することが説明されている<sup>5</sup>。

就業および労働時間の決定について、新古典派の労働経済学理論によれば、労働者の就業選択は留保賃金（reservation wage）<sup>6</sup>と市場賃金（market wage）によって決定され、市場賃金率が留保賃金率を上回れば就業を決定し、労働者の余暇が上級財である前提条件下では、非労働所得<sup>7</sup>が上昇すると、労働時間が減少することが説明されている。また、市場賃金率の

---

<sup>4</sup> 職業キャリアのタイプの分類については、日経連（1995）は『新時代の日本的経営』によって、労働者を① 終身雇用型のエリート幹部社員（ジェネラリストのタイプ）、② 自由に企業を移動しながら働く専門職者（スペシャリストのタイプ）、③ 個人の必要に応じて働く一般労働者（その他）の三種類に区分している。本稿では、日経連の分類を参考にし、調査データに基づいて、職業キャリアのタイプはジェネラリスト、スペシャリストおよびその他の三つに分類している。これらの変数設定の詳細については、第3節で説明する。

<sup>5</sup> Becker（1964）などの研究によれば、人的資本に関する計量分析では、学歴を一般人的資本の代理指標として利用し、経験年数を企業特種的な人的資本の代理指標として利用する。

<sup>6</sup> 以下の分析では、既婚、子供の数、在学子供ありや親との同居などの説明変数を留保賃金の指標として利用する。これらの説明変数の設定については、第3節で詳しく説明する。

<sup>7</sup> 本稿では、年金を非労働所得の代理指標として利用している。

上昇は、代替効果 (substitution effect) によって、労働時間を増加させる一方、余暇が上級財であれば所得効果 (income effect) によって、労働時間を減少させる方向にも働く。したがって、労働時間の選択は代替効果と所得効果の両方が影響を与える。これらの理論によれば、労働者一人ひとりについて、市場賃金率および留保賃金率が異なるため、就業形態の選択は各人で異なる。また、個人の余暇嗜好が異なるため、市場賃金率が同じでも、労働時間の選択が異なり、結果として就業形態の選択も異なるだろう。

以上の理論に基づいて、これまで高齢者における就業形態の選択に関する実証分析がいくつか行われた (第 2-2-1 表)。以下では、欧米および日本に関する先行研究の分析結果をまとめる。

## 2. 高齢者の就業形態に関する先行研究

欧米において、Marjorie (1985) は 62～67 歳の女性を分析対象にし、就業形態をフル、パートおよび無業者の三つに分け、学歴および経験年数を市場賃金率の代理指標として分析した。家族構成要因 (婚姻状況、子供の年齢、子供の有無や在学子供の有無など) が就業形態の選択に影響を与え、子供の年齢が高いほど、「子供なし」および「在学子供なし」の場合、無業者になる確率が高くなることを指摘している。

Chioi (2002) および Kim (2005) は 51～62 歳および 62～67 歳の年齢層を分析対象にし、就業形態をフル、パートおよび無業者の三つに分けて分析した。市場賃金率をコントロールした上で、年齢および性別がフルとパートの選択の確率に与える影響はほぼ同じであり、投資資産、年金、雇用健康保険および健康がいずれもフルおよびパートの選択に有意な影響を与え、また、健康状況および教育水準がパートの選択にも有意な影響を与えることを示している。

第 2-2-1 表 先行研究のサーベイと本稿の位置づけ

著者・発表年	モデル	就業形態の分類	無業者賃金の割当て	分析対象
本稿 (2007)	多項ロジット	実際および希望：フル、パート 自営業者、無業者	Heckman型の二段階の賃金関数を用いた賃金の推定値	55～59歳の男女
樋口・山本 (2002)	多項ロジット	実際：フル、パート、 就業希望者、無業者	Heckman型の賃金関数を用いた賃金の推定値	55～69歳の男性
三谷 (2001)	多項ロジット	実際：雇用者、自営業者 無業者	OLS賃金関数を用いた賃金の推定値	60～64歳の男性
八代・大石・二上 (1995)	多項ロジット	実際：フル、パート、 自営業者、無業者	都道府県別男性60～64歳 企業規模10～99人所定内賃金	60～64歳の男性
橋木・下野 (1994)	多項ロジット	実際および希望：フル、パート 自営業者、無業者	パートの賃金	55～69歳の男女
Kim (2005)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	パネルデータ：五年前に就業したときの賃金	51～61歳の男女
Chioi (2002)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	個人の所得総額	51～61歳の男女
Marjorie (1985)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	学歴と経験年数を代理指標としての利用	62～67歳の女性

出所：筆者作成。

日本において、樋口・山本（2002）は55～69歳の男性高齢者を分析対象にし、就業形態をフル、パート、就業希望者および無業者の四つに分けて分析した。市場賃金率がフルおよびパートの確率に有意なプラスの影響を与え、「各種の年金受給額」および「本人以外の世帯所得」がフルおよびパートを選択する確率にマイナスの影響を与えることを指摘している。

三谷（2001）は55歳当時に雇用者であった60-64歳の男性高齢者を分析対象にし、就業形態を雇用者、自営業者および無業者の三つに分けて分析した。そして、市場賃金率がフルおよびパートの確率に有意なプラスの影響を与えることを明らかにしている。また、健康、既婚、「親世代が主な収入者」および「子世代が主な収入者」の場合、雇用就業および自営業の確率が高くなる一方、「実質公的年金受給額」が高いほど雇用就業および自営業を選択する確率が低くなることを示している。さらに、実質仕事収入が高いほど、雇用就業の確率が高くなることに対して、自営業の確率が低くなることを指摘している。

橘木・下野（1994）は男性および女性の高齢者（55～69歳の年齢層）を分析対象にし、就業形態をフル、パート、自営業者および無業者の四つに分けて分析した。年金のうち引退促進効果が最も大きいのは公的年金および私的年金であることを示している。また引退確率はフルのほうが他の就業形態に比べて高いこと、および年齢が高く、貯蓄額が高く、他の世帯員収入が多いほど、無業者になる確率が高くなることを指摘している。さらに、職業キャリアの影響について、55歳時のホワイトカラー、ブルーカラー、グレイカラーの三つのグループに分けて分析したが、ホワイトカラー、ブルーカラーおよびグレイカラーの行動に差異が認められないことも指摘している。

ただし、前述の先行研究に三つの限界があると考えられる。

第一に、団塊の世代を中心とする計量分析がほとんど行われていないため、団塊の世代における就業形態の選択の規定要因は明確ではない。

第二に、職業キャリアのタイプに関する実証分析がほとんど行われていないため、どのような要因が職業キャリアのタイプの形成に影響を与えるかが明らかになっていない。

第三に、職業キャリアのタイプの効果は明確ではない。つまり、職業キャリアのタイプがどの程度賃金に影響を与えるか、また、職業キャリアのタイプがどの程度就業形態の選択に影響を与えるかが明らかになっていない。

本稿では、先行研究の問題点を踏まえ、団塊の世代における就業形態の選択の規定要因に着目し、職業キャリアの要因を含む実証分析を行う。本稿の仮説は上記の問題を検討できるように設定した。次節では仮説の具体的な内容を説明する。

### 3. 仮説設定

本稿の仮説は以下の通りである。まず、団塊の世代が高度成長時期に就職し、その時期に日本の製造業が著しく成長し、大量生産による規模経済の効果を追求するため、有能な人材の育成・確保は企業における人事制度の肝要な問題になったと考えられる（八代 1997,1999、

猪木 2000)。そのため、終身雇用制度が確立され、男性のホワイトカラーを中心に、配置転換 (job rotation) によるジェネラリストのタイプの人材育成制度が実施された。したがって、勤続年数が長いほど、男性の場合、企業特殊的な人的資本を持つジェネラリストのタイプになる確率が高くなると予想される (仮説 1)。

次に、スペシャリストのタイプに比べ、ジェネラリストのタイプには管理職のホワイトカラーが多く、その賃金制度が年功賃金の特徴を持つため、労働生産性<sup>8</sup> が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高いと予想される (仮説 2)。

また、仮説 2 が成立していれば、スペシャリストのタイプに比べ、ジェネラリストのタイプの賃金は年齢とともに上昇する幅が大きいいため、賃金が労働生産性を大幅に上回ると、継続雇用が難しくなると考えられる (高齢者雇用開発協会 1994)。したがって、ジェネラリストのタイプに比べ、スペシャリストのタイプは 60 歳以前に継続雇用を通じてフルおよびパートになる確率が高くなると予想される (仮説 3)。

<仮説 1> 労働生産性が同じである場合、勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高い。

<仮説 2> 労働生産性が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高い。

<仮説 3> 60 歳以前にフルになる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高い。

65 歳の時点で希望する就業形態<sup>9</sup> について、ジェネラリストのタイプは、労働所得が相対的に高いため、余暇嗜好が高くなると、無業を希望する確率が高くなることが予想できる。一方、その労働所得を起業の資本金として利用し、また、管理能力および仕事の人脈を利用すると、自営業を希望する確率が高くなることも考えられる。また、スペシャリストのタイプは、専門的スキルを持つため、同じ企業での継続就業および他の企業への転職が相対的に容易であるため、雇用就業としてのフルおよびパートを希望する可能性が高くなる一方、その専門的スキルを活用すると、自営業を希望する確率は高くなることも考えられる。したがって、職業キャリアのタイプが 65 歳で希望する就業形態にどのように影響するかは明確に予想できない。これらの疑問を実証分析の結果によって解明しよう。

---

<sup>8</sup> 計量分析では、人的資本 (学歴および勤続年数) を労働生産性の代理指標として利用している。

<sup>9</sup> 65 歳とする理由は以下の通りである。まず、今回の調査では、1 歳刻み 60 歳以降の各年齢層における希望する就業形態が設問されるが、65 歳の回答率が一番高いことが明らかになった。また、改正された高年齢者雇用安定法によって、今後 65 歳までの定年延長や継続雇用制度を導入することが、事業主の努力義務となっている。さらに、年金制度の改革によって、年金支給年齢を 60 歳から 65 歳に段階的に変更することになっている。以上の理由によって、65 歳前後に高齢者の就業状況が大きく変化すると考えられる。したがって、本稿では、希望する就業形態に関する分析年齢を 65 歳とする。

### 第3節 分析枠組

#### 1. 推定モデル

以下では、職業キャリアのタイプと就業形態の状況について、クロス集計の結果を概観した上で、計量分析を行う。

計量分析の手順は以下の通りである。まず、多項ロジットモデルを用い、職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析を行う。次に、職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する賃金関数の推定を行う。最後に賃金関数の推定値を構造型の多項ロジットモデルに代入し、職業キャリアのタイプが就業形態に与える影響に関する計量分析を行う。

計量分析では以下のような四つの問題に留意する必要がある。第一に、市場賃金率と就業形態の選択における同時決定の問題である。この問題を解決するため、本稿では、賃金率の実際値を利用せず、賃金関数の推定値を用いる。第二に、賃金関数の推定にはサンプル・セレクション・バイアスが存在する可能性がある。このバイアスを修正するために、ヘックマン二段階の推定を行う (Heckman 1979)。第三に、年金制度と就業形態の選択における同時決定の問題である。この問題を解決するため、清家 (1993) の方法を用い、「年金制度受給資格ダミー」を説明変数として利用する。第四に、構造型の多項ロジットモデルにおける識別の問題<sup>10</sup> が存在すると考えられる。この問題を解決するため、誘導型および構造型の方程式における説明変数の設定を工夫し、構造型の多項ロジット分析では、誘導型の賃金関数の説明変数に生育環境、就業経歴および輝く時期のそれぞれの説明変数を加える。

推定式は以下の通りである。まず、職業キャリアのタイプの規定要因に関する多項ロジット分析の推定式は式 (1) で示される<sup>11</sup>。

$$\Pr(Y_i = k) = \frac{\exp(\sum_{j=0}^p x_{ij} \beta_{jk})}{\sum_{m=1}^r \exp(\sum_{j=0}^p x_{ij} \beta_{jm})} \quad (1)$$

$x_{ij}$  は職業キャリアのタイプの形成に影響を与える各要因 (例えば、生育環境、学歴、勤続年数、性別、職業、企業規模、産業など) を示す。 $m$  はそれぞれの職業キャリアのタイプ (例えば、ジェネラリストのタイプ、スペシャリストのタイプおよびその他) を表す。 $\beta_j$  における性別および勤続年数の推定値によって、仮説 1 を検討する。

次に、ヘックマン二段階の賃金関数の推定式は式 (2) で表示される (Heckman 1979)。

$$\ln W_i = \alpha_i + \gamma_{ik} X_{ik} + u_{1i} \quad (2)$$

$$Z_{ih} \tau + u_{2i} > 0 \quad (3)$$

<sup>10</sup> 識別規則は以下の通りである。「 $K-J \geq H-1$ 」という条件が満たされると、構造方程式は適度識別および過度識別になる。この条件式では、 $K$  はモデルの外生変数の総数、 $J$  は構造型方程式の外生変数の数、 $H$  は構造型方程式の内生変数の数を示す。

<sup>11</sup> 多項ロジットモデルの詳細については、Green (2003) を参照されたい。

$$\begin{aligned}
u_1 &\sim N(0, \sigma) \\
u_2 &\sim N(0, 1) \\
\text{corr}(u_1, u_2) &= \rho
\end{aligned}$$

式 (2) では、 $X_{ik}$  は賃金率に影響を与える各要因（例えば、学歴、勤続年数や職業キャリアのタイプなど）を示す。式 (3) の  $Z_{ih}$  は就業決定に影響を与える各要因（年金制度、子供の数、在学子供ありなど）を意味する。 $X_{ik}$  における職業キャリアのタイプの推定値を利用して仮説 2 を検討する。

就業形態に関する分析では、式 (2)～(3) によって求められる賃金関数の推定値 ( $\hat{W}$ ) を多項ロジットモデルに代入する。こうした多項ロジット分析の推定式は式 (4) で示される。 $\beta_h$  における職業キャリアのタイプの推定値を利用して仮説 3 を検討する。

$$\Pr(Y_i = s) = \frac{\exp\left(\sum_{h=0}^t x_{ih} \beta_{hs} + \hat{W}_s\right)}{\sum_{n=1}^q \exp\left(\sum_{h=0}^t x_{ih} \beta_{hn} + \hat{W}_n\right)} \quad (4)$$

## 2. データの説明および変数設定

本稿では、2006 年 10 月に労働政策研究・研修機構が実施した『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査の個票を利用する。この調査は団塊の世代（昭和 22～26 年生まれの方）を対象にし、就業構造基本調査の基準に基づいて行われた大規模の実態調査である。利用する男女計のサンプルは 2722 である。欠損値を除外した各変数の記述統計量は第 2-3-1 表に示した。以下では変数設定について説明する。

被説明変数について、時間あたり賃金率は年間勤労所得（年収階層の中央値）をそれに対応する労働時間（週労働時間に基づいて年間労働時間に換算したもの）で割って時間あたりに直したものである。

職業キャリアのタイプについて、職業キャリアの設問項目に基づいて、「ジェネラリストのタイプ」、「スペシャリストのタイプ」および「その他」の三つのグループを設定している。

60 歳以前の就業形態について、就業状況および労働時間の設問項目に基づいて、フル、パート、自営業者および無業者の四つのグループを設定している。その中では、雇用者かつ労働時間が 35 時間未満である者を「パート」、雇用者かつ労働時間が 35 時間以上である者を「フル」とする。

65 歳で希望する就業形態については、60 歳以前の就業形態に合わせ、「60 歳以降の各年代において、どのような形でお仕事や社会的活動をされたいですか」という設問に対する回答のうち、65 歳時点で希望する就業形態をとって、フル、パート、自営業者および無業者の四つのグループを設定している。

第2-3-1表 記述統計量

変数		サンプルの数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
<b>被説明変数</b>						
賃金率	賃金率の自然対数	2479	7.735	0.571	6.543	9.588
職業リヤリア	ジェネラリスト	2652	13.65%	0.343	0	1
	スペシャリスト	2652	39.82%	0.490	0	1
	その他	2652	46.53%	0.499	0	1
就業形態(現在)	フル	2511	57.95%	0.494	0	1
	パート	2511	15.89%	0.366	0	1
	自営業者	2511	20.99%	0.407	0	1
	無業者	2511	5.18%	0.222	0	1
<b>説明変数</b>						
個人属性	男性	2722	60.54%	0.489	0	1
	既婚	2700	89.67%	0.304	0	1
	不健康	2679	13.74%	0.344	0	1
人的資本	年齢(歳)	2722	56.977	1.439	55	59
	勤続年数(年)	1851	18.493	13.715	0	44
	中学	2491	9.43%	0.292	0	1
	高校	2491	47.17%	0.499	0	1
	専門・短大	2491	10.68%	0.309	0	1
家族構成	大学以上	2491	32.72%	0.469	0	1
	子供の数(人)	2697	3.3085	1.615	0	9
	在学子供あり	2722	28.10%	0.450	0	1
生育環境	親との同居	2669	29.86%	0.458	0	1
	サラリーマン+社長・重役	2671	47.21%	0.499	0	1
	農林水産自営業	2671	2.02%	0.141	0	1
	工場・商店自営業	2671	19.92%	0.399	0	1
	弁護士・医者などの自営業	2671	23.47%	0.424	0	1
就業状況	その他+無回答	2671	1.05%	0.102	0	1
	継続就業意欲	2722	91.66%	0.277	0	1
	失業経験	2722	35.75%	0.479	0	1
	転職経験	2722	66.50%	0.472	0	1
輝く時期	20代	2722	25.61%	0.437	0	1
	30代	2722	30.16%	0.459	0	1
	40代	2722	25.75%	0.437	0	1
	50代	2722	10.21%	0.303	0	1
	なし	2722	8.27%	0.275	0	1
企業規模	企業規模1~99人	1842	39.74%	0.489	0	1
	企業規模100~999人	1842	30.13%	0.459	0	1
	企業規模1000人以上人	1842	30.13%	0.459	0	1
組合有無	労働組合	1880	20.00%	0.400	0	1
	産業					
	第一次産業	2218	1.17%	0.108	0	1
	第二次産業	2218	38.41%	0.486	0	1
年金制度	第三次産業	2218	60.41%	0.489	0	1
	厚生年金	2143	71.26%	0.453	0	1
	共済年金	2143	11.43%	0.318	0	1
	国民年金	2143	42.93%	0.495	0	1
	企業年金	2143	13.86%	0.346	0	1
	他の私的年金	2143	13.67%	0.344	0	1
	年金なし	2143	2.15%	0.145	0	1
地域	大都市	2664	42.12%	0.494	0	1
	都市の郊外	2664	47.22%	0.499	0	1
	町村	2664	10.66%	0.309	0	1

出所：JILPT(2006)「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

説明変数の設定は以下の通りである。様々な要因が賃金および就業形態の選択に影響を与えるが、本稿では、主に労働供給側の要因（所得要因、人的資本要因、職業キャリア要因、生育環境要因、家族構成要因、個人属性要因、就業経歴要因）、および労働需要側の要因（企業規模要因、産業要因）に分けてそれぞれの説明変数を設定している。

所得要因を市場賃金、年金制度および貯蓄の三つに分けて設定している。市場賃金について、賃金関数の推定値を用いる。貯蓄について、貯蓄額と労働所得との相関関係が高いため、両者を同時に利用すると多重共線性の問題が発生する可能性があると考えられるため、「貯蓄目標達成ダミー」を貯蓄指向の代理指標として利用する<sup>12</sup>。また、年金制度は「年金なし」、「厚生年金受給資格」、「共済年金受給資格」、「国民年金受給資格」、「企業年金受給資格」および「他の私的年金受給資格」の六つの種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

人的資本要因について、経験年数は「年齢－教育年数－6」のように算出した。学歴を中学、高校、専門学校、短大および大学の五つのダミー変数とする。職業は「専門的・技術的な仕事」、「管理的な仕事」、「事務的な仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」、「保安の仕事」、「運輸・通信の仕事」、「技能工・生産工程の仕事」、「労務作業等の仕事」および「その他」の十種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

職業キャリアの要因について、「ジェネラリストのタイプ」、「スペシャリストのタイプ」および「その他」の三つのダミー変数を設定している。ジェネラリストのタイプのダミー変数を「『現在のあなたは次のどのタイプだと思えますか』の設問に対する回答が『1. 多様な分野で活かせる能力をもったジェネラリストのタイプ』=1、その他=0」とする。スペシャリストのタイプのダミー変数を「その回答が『2. 特定の分野でとくに活かせる能力をもったスペシャリストのタイプ、および3.ものづくりの分野において一人で仕事をやり遂げていく職人タイプ』=1、その他=0」とする。「その他」のダミー変数を「回答が『4.なんともいえない』=1、その他=0」とする。

生育環境要因を「会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭」、「会社の社長や重役の家庭」、「農林水産業を営む家庭」、「自営業の商店や工場を営む自営業の家庭」、「弁護士・会計士・税理士・医者などの専門的な自由業の家庭」および「その他」の六つのダミー変数とする。また、就業形態に関する多項ロジット分析では、「会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭」および「会社の社長や重役の家庭」を「雇用者家庭ダミー」、「農林水産業を営む家庭」、「自営業の商店や工場を営む自営業の家庭」、「弁護士・会計士・税理士・医者などの専門的な自由業の家庭」を「自営業家庭ダミー」とする。

個人属性要因について、性別ダミーを「男性=1、女性=0」とする。不健康ダミー変数を「『ふだんの健康状態を次の5段階で評価してください』の設問に対する回答が『不良1および2』を選択する場合=1、その他=0」とする。既婚ダミーを「夫/妻あり=1、なし=0」

---

<sup>12</sup> 貯蓄額が非労働所得の代理指標の一つであると考えられるが、調査データによって、貯蓄額が労働所得との相関関係が0.8997で高いことが示されているため、就業形態に関する分析では、貯蓄額を利用せず、その代わりに「貯蓄目標達成度」を貯蓄指向の指標として利用している。

とする。

家族構造要因について、在学子供ありダミーを「子供が小学生・中学生・高校生およびそれ以上の学生である場合=1、その他=0」とする。親との同居ダミーを「同居している=1、同居していない=0」とする。子供の数は「男のお子さん」および「女のお子さん」の数を足して算出した。

就業経歴要因について、失業経験ダミーを「失業経験あり=1、失業経験なし=0」とする。継続就業意欲ダミーを「『何歳くらいまで収入を伴う仕事をしたいと思われますか。』の設問に対する回答が60歳以上=1、無回答=0」とする。転職経験ダミーを「『現在までに、転職をされたことはありますか』の設問に対する回答がある=1、ない=0」とする。輝く時期について、「あなたが仕事でもっとも輝いていたときはいつでしたか」の設問に対する回答に基づいて、「20代」、「30代」、「40代」、「50代」および「なし」の五つに分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

労働需要側の要因において、企業規模を小規模（1～99人）、中規模（100～999人）および大規模（1000以上）の三つとする。産業を第一次産業、第二次産業および第三次産業の三つとする<sup>13</sup>。また、マクロ経済要因をコントロールするため、地域を大都市、都市、市町村の三つに分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

次に各変数を利用したクロス集計の結果について説明しよう。

## 第4節 職業キャリアタイプおよび就業状態の状況

### 1. 各要因別・職業キャリアのタイプの状況

生育環境別・職業キャリアのタイプの状況は第2-4-1表に示される。

全体的にみると、スペシャリストのタイプの割合がジェネラリスのタイプより高いが、サラリーマン家庭および社長・重役家庭の出身者がジェネラリスのタイプになる割合はそれぞれ14.84%、15.79%で高いことがわかる。また、専門職自営業家庭の出身者がスペシャリストのタイプになる割合は47.83%で一番高いことが見て取れる。

学歴別・職業キャリアのタイプの状況は第2-4-2表に示される。学歴が高いほど、いずれもスペシャリストのタイプおよびジェネラリスのタイプの割合が高くなる。中学卒に比べ、大卒の場合、ジェネラリスのタイプの割合が3.51%から24.63%に増加し、スペシャリストのタイプの割合が37.88%から48.88%に増加したことがわかる。ジェネラリスのタイプになる割合は大卒者のほうが低学歴者よりかなり高くなることが示されている。

<sup>13</sup> 産業について、調査票の質問項目に基づいて、第一次産業を「『農林水産業』および『鉱業』=1、その他=0」、第二次産業を「『建設業』、『製造業』、『電気・ガスなどの公益産業』、『運輸業』および『通信業』=1、その他=0」、第三次産業を「『卸売業』、『小売業』、『金融・保険業』、『不動産業』、『飲食店』、『旅館・ホテル』、『労働者派遣事業』、『業務請負事業』、『労働者派遣事業』、『業務請負事業以外の事務所向けのサービス業』、『個人向けのサービス業』、『病院、学校その他公共のサービス業』および『国・県・市町村の公務』=1、その他=0」として三つのダミー変数を設定している。

第 2-4-1 表 生育環境別・職業キャリアのタイプの状況

生育環境		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
サラリーマン	人数	189	482	568	1239
	%	15.25	38.90	45.84	100
社長・重役	人数	14	24	16	54
	%	25.93	44.44	29.63	100
農林水産自営業	人数	48	201	263	512
	%	9.38	39.26	51.37	100
商店工場自営業	人数	87	248	278	613
	%	14.19	40.46	45.35	100
専門職自営業	人数	4	16	8	28
	%	14.29	57.14	28.57	100
その他	人数	19	68	78	165
	%	11.52	41.21	47.27	100
合計	人数	361	1039	1211	2611
	%	13.83	39.79	46.38	100

第 2-4-2 表 学歴別・職業キャリアのタイプの状況

学歴		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
中学	人数	8	85	135	228
	%	3.51	37.28	59.21	100
高校	人数	106	389	645	1140
	%	9.30	34.12	56.58	100
専門・短大	人数	33	116	114	263
	%	12.55	44.11	43.35	100
大学	人数	198	393	213	804
	%	24.63	48.88	26.49	100
合計	人数	345	983	1107	2435
	%	14.17	40.37	45.46	100

企業規模別・職業キャリアのタイプの状況について、第 2-4-3 表から、99 人以下の小企業に比べ、1000 以上の大企業において、ジェネラリストのタイプの割合が 11.85%から 19.38%に増加し、スペシャリストのタイプの割合が 38.08%から 44.42%に増加したことが見て取れる。企業規模が大きいほど、いずれもスペシャリストのタイプおよびジェネラリストのタイプの割合が高くなることがわかる。

企業規模別・職業キャリアのタイプの状況について、第 2-4-4 表から、管理職がジェネラリストのタイプになる割合は 32.83%で一番高く、専門・技術職がスペシャリストのタイプになる割合は 65.21%で一番高いことが見て取れる。職業が職業キャリアのタイプの形成に影響を与えることがうかがえる。

第2-4-3表 企業規模別・職業キャリアのタイプの状況

企業規模		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
99人以下	人数	84	270	355	709
	%	11.85	38.08	50.07	100
100-999人	人数	88	199	256	543
	%	16.21	36.65	47.15	100
1000人以上	人数	106	243	198	547
	%	19.38	44.42	36.2	100
合計	人数	278	712	809	1,799
	%	15.45	39.58	44.97	100

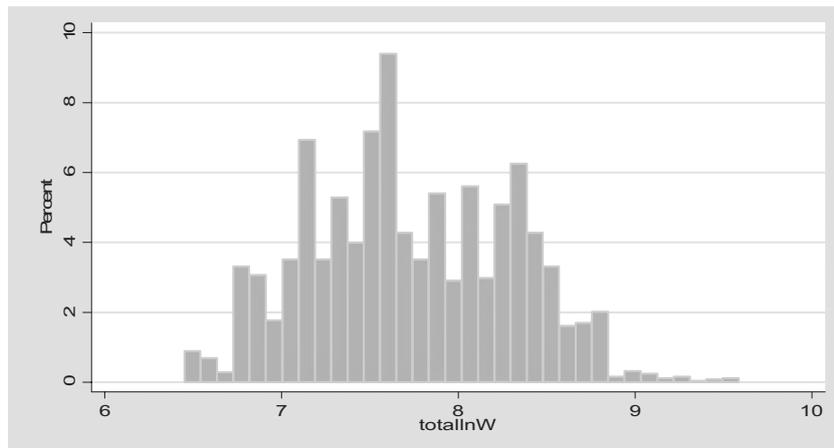
第2-4-4表 職業別・職業キャリアのタイプの状況

職業別		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
専門・技術職	人数	50	268	93	411
	%	12.17	65.21	22.63	100
管理職	人数	108	123	98	329
	%	32.83	37.39	29.79	100
事務職	人数	33	73	186	292
	%	11.30	25.00	63.70	100
販売職	人数	29	65	103	197
	%	14.72	32.99	52.28	100
サービス職	人数	25	53	114	192
	%	13.02	27.60	59.38	100
保安職	人数	2	10	18	30
	%	6.67	33.33	60.00	100
運輸・通信職	人数	6	19	35	60
	%	10.00	31.67	58.33	100
技能工・生産工程職	人数	9	66	59	134
	%	6.72	49.25	44.03	100
労務作業職	人数	5	24	59	88
	%	5.68	27.27	67.05	100
その他	人数	10	16	44	70
	%	14.29	22.86	62.86	100
合計	人数	277	717	809	1803
	%	15.36	39.77	44.87	100

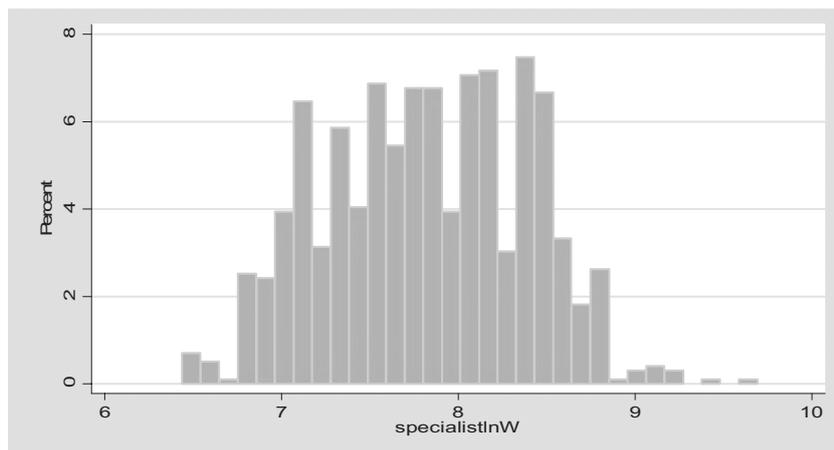
## 2. 職業キャリアのタイプ別・賃金分布の状況

職業キャリアのタイプ別・賃金率の分布は第2-4-5図、第2-4-6図、第2-4-7図に示される。賃金分布図から、全体およびスペシャリストの賃金分布がほぼ正規分布になっていることが見て取れる。また、ジェネラリスの賃金が高賃金率の区域に占める割合は全体およびスペシャリストのタイプより高いことが示される。職業キャリアのタイプによって、賃金分布が異なることがわかる。

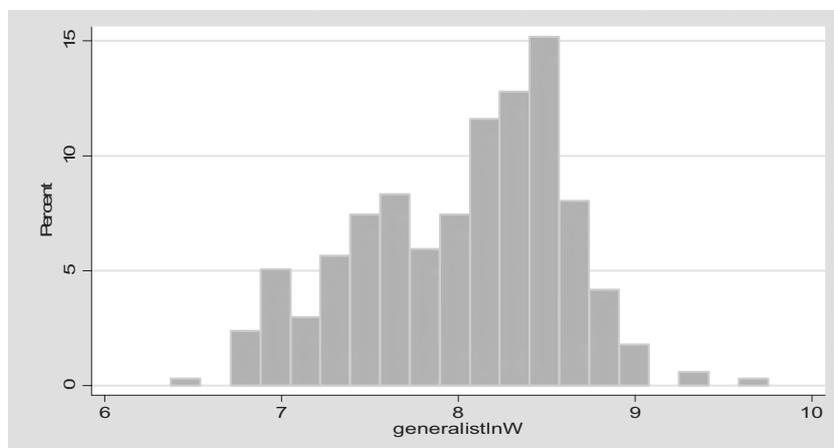
第2-4-5 図 賃金率の分布 (全体)



第2-4-6 図 賃金率の分布 (スペシャリストのタイプ)



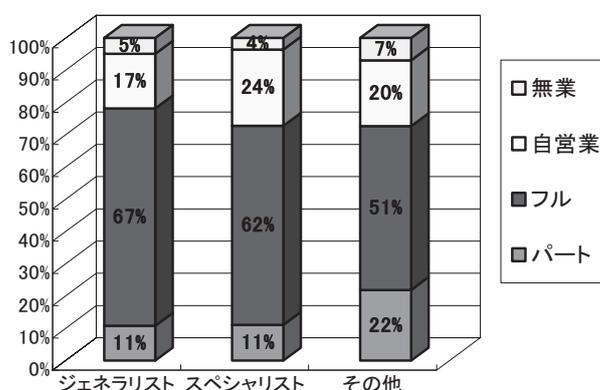
第2-4-7 図 賃金率の分布 (ジェネラリストのタイプ)



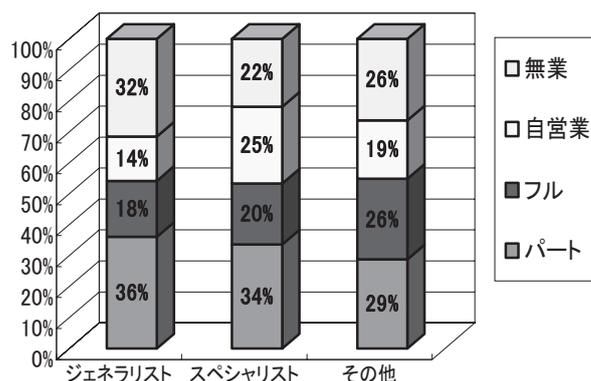
### 3. 職業キャリアのタイプ別・就業形態の状況

職業キャリアのタイプ別・60歳以前の就業形態の選択の状況は第2-4-8図で示される。全体的にみると、フルの割合が一番高いことがわかる。また、ジェネラリストのタイプがフルになる割合は67%で一番高く、スペシャリストのタイプが自営業になる割合は24%で一番高いことが見て取れる。職業キャリアのタイプによって、60歳以前の就業形態の状況が異なることがうかがえる。

第2-4-8 図 職業キャリアのタイプ別・60歳以前の就業形態の状況



第2-4-9 図 職業キャリアのタイプ別・65歳で希望する就業形態の状況



職業キャリアのタイプ別・65歳で希望する就業形態は第2-4-9図に示される。全体的にみると、各職業キャリアのタイプにおいて、いずれもパートを希望する割合はほぼ3割で高いことが見て取れる。また、自営業を希望する割合はスペシャリストのほうが一番高いことが示されている。職業キャリアのタイプによって、65歳で希望する就業形態が異なる

ることがわかる。

#### 4. 他の要因別・就業形態の状況

年金受給状況別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-10表から、厚生年金、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、いずれもフルになる割合はほぼ8割で高いことがわかる。国民年金の場合、フル、パートおよび自営業になる割合はそれぞれ3割前後であることが明らかになっている。また、年金なしの場合、自営業になる割合は45.65%で一番高いことが見て取れる。

年金受給状況別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-11表から、厚生年金の受給資格がある場合、フルを希望する割合は44.55%で一番高いことがわかる。国民年金および年金なしの場合、自営業を希望する割合はそれぞれ37.84%、52.17%で高いことが示される。また、共済年金および企業年金の場合、いずれもフルを希望する割合が高いことが見て取れる。

以上から、年金受給資格によって、60歳以前の就業形態および65歳で希望する就業形態が異なることがうかがえる。

輝く時期別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-12表から、輝く時期が早いほど、フルになる割合が高くなる一方、輝く時期が遅いほど、パートになる割合が高くなることが見て取れる。また、自営業になる割合については、輝く時期による大きな差がみられない。

第2-4-10表 年金受給状況別・60歳以前の就業形態の状況

年金		フル	パート	自営業	無業	合計
厚生年金	人数	491	69	60	16	636
	%	77.2	10.85	9.43	2.52	100
共済年金	人数	156	16	1	2	175
	%	89.14	9.14	0.57	1.14	100
国民年金	人数	220	162	266	55	703
	%	31.29	23.04	37.84	7.82	100
企業年金	人数	156	18	7	6	187
	%	83.42	9.63	3.74	3.21	100
他の私的年金	人数	209	61	78	16	364
	%	57.42	16.76	21.43	4.40	100
年金なし	人数	18	4	21	3	46
	%	39.13	8.70	45.65	6.52	100
合計	人数	1250	330	433	98	2111
	%	59.21	15.63	20.51	4.64	100

第2-4-11表 年金受給状況別・65歳で希望する就業形態の状況

年金		フル	パート	自営業	無業	合計
厚生年金	人数	274	122	71	148	615
	%	44.55	19.84	11.54	24.07	100
共済年金	人数	57	49	13	48	167
	%	34.13	29.34	7.78	28.74	100
国民年金	人数	130	158	227	153	668
	%	19.46	23.65	33.98	22.9	100
企業年金	人数	69	40	21	56	186
	%	37.10	21.51	11.29	30.11	100
他の私的年金	人数	101	73	64	117	355
	%	28.45	20.56	18.03	32.96	100
年金なし	人数	10	5	24	7	46
	%	21.74	10.87	52.17	15.22	100
合計	人数	641	447	420	529	2037
	%	31.47	21.94	20.62	25.97	100

第2-4-12表 輝く時期別・60歳以前の就業形態の状況

輝く時期		フル	パート	自営業	無業	合計
20代	人数	179	265	131	61	636
	%	28.14	41.67	20.60	9.59	100
30代	人数	72	491	183	30	776
	%	9.28	63.27	23.58	3.87	100
40代	人数	69	448	111	24	652
	%	10.58	68.71	17.02	3.68	100
50代	人数	41	147	53	8	249
	%	16.47	59.04	21.29	3.21	100
なし	人数	38	104	49	7	198
	%	19.19	52.53	24.75	3.54	100
合計	人数	399	1,455	527	130	2511
	%	15.89	57.95	20.99	5.18	100

第2-4-13表 輝く時期別・65歳で希望する就業形態の状況

輝く時期		フル	パート	自営業	無業	合計
20代	人数	160	175	116	176	627
	%	25.52	27.91	18.50	28.07	100
30代	人数	276	169	180	157	782
	%	35.29	21.61	23.02	20.08	100
40代	人数	230	129	127	178	664
	%	34.64	19.43	19.13	26.81	100
50代	人数	81	52	47	79	259
	%	31.27	20.08	18.15	30.50	100
なし	人数	60	40	52	54	206
	%	29.13	19.42	25.24	26.21	100
合計	人数	807	565	522	644	2538
	%	31.80	22.26	20.57	25.37	100

輝く時期別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-13表から、輝く時期が30～40代である者がフルを希望する割合は高く、輝く時期が20代である者がパートを希望する割合は高いことが見て取れる。また、自営業を希望する割合については、輝く時期による大きな差がみられない。

生育環境別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-14表から、サラリーマン家庭および社長・重役家庭の出身者がフルおよびパートになる割合が高く、商店自営業および専門職自営業の出身者が自営業になる割合はそれぞれ32.75%、41.67%で高いことがわかる。

生育環境別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-15表から、サラリーマン家庭および社長・重役家庭の出身者がフルおよびパートを希望する割合が高く、商店自営業および専門職自営業の出身者が自営業になる割合はそれぞれ27.49%、30.77%で高いことがわかる。

第2-4-14表 生育環境別・60歳以前の就業形態の状況

生育環境		フル	パート	自営業	無業	合計
サラリーマン	人数	189	748	190	62	1189
	%	15.90	62.91	15.98	5.21	100
社長・重役	人数	9	30	11	0	50
	%	18.00	60.00	22.00	0.00	100
農林水産自営業	人数	94	270	92	27	483
	%	19.46	55.90	19.05	5.59	100
商店工場自営業	人数	70	287	186	25	568
	%	12.32	50.53	32.75	4.40	100
専門職自営業	人数	3	11	10	0	24
	%	12.50	45.83	41.67	0.00	100
その他	人数	26	84	30	13	153
	%	16.99	54.90	19.61	8.50	100
合計	人数	391	1430	519	127	2467
	%	15.85	57.97	21.04	5.15	100

第2-4-15表 育成環境別・65歳で希望する就業形態の状況

生育環境		フル	パート	自営業	無業	合計
サラリーマン	人数	400	270	199	318	1187
	%	33.70	22.75	16.76	26.79	100
社長・重役	人数	21	6	9	16	52
	%	40.38	11.54	17.31	30.77	100
農林水産自営業	人数	145	137	100	109	491
	%	29.53	27.9	20.37	22.2	100
商店工場自営業	人数	173	105	163	152	593
	%	29.17	17.71	27.49	25.63	100
専門職自営業	人数	9	2	8	7	26
	%	34.62	7.69	30.77	26.92	100
その他	人数	44	40	35	32	151
	%	29.14	26.49	23.18	21.19	100
合計	人数	792	560	514	634	2500
	%	31.68	22.40	20.56	25.36	100

男女別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-16表から、フルになる割合は男性（71.19%）のほうが女性（36.71%）よりかなり高い。しかし、自営業になる割合には男女間の大きな差（それぞれ20.09%、20.17%）がみられない。

生育環境別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-17表から、60歳での就業形態の状況に比べ、男女とも、フルを希望する割合が減少したが、フルを希望する割合は依然として男性（40.14%）のほうが女性（18.13%）より高いことがわかる。また、自営業を希望する割合は男性（21.76%）のほうが女性（18.63%）より高いことが見て取れる。

第2-4-16表 男女別・60歳以前の就業形態の状況

性別		フル	パート	自営業	無業	合計
女性	人数	384	350	211	101	1046
	%	36.71	33.46	20.17	9.66	100
男性	人数	1159	98	327	44	1628
	%	71.19	6.02	20.09	2.70	100
合計	人数	1543	448	538	145	2674
	%	57.70	16.75	20.12	5.42	100

第2-4-17表 男女別・65歳で希望する就業形態の状況

性別		フル	パート	自営業	無業	合計
女性	人数	176	299	180	311	966
	%	18.22	30.95	18.63	32.19	100
男性	人数	631	266	342	333	1572
	%	40.14	16.92	21.76	21.18	100
合計	人数	807	565	522	644	2538
	%	31.80	22.26	20.57	25.37	100

第2-4-18表 60歳以前の就業形態別・65歳で希望する就業形態の状況

60歳/65歳		フル	パート	自営業	無業	合計
フル	人数	629	306	90	346	1,371
	%	45.88	22.32	6.56	25.24	100
パート	人数	82	161	18	108	369
	%	22.22	43.63	4.88	29.27	100
自営業	人数	56	33	319	93	501
	%	11.18	6.59	63.67	18.56	100
無業	人数	18	37	12	45	112
	%	16.07	33.04	10.71	40.18	100
合計	人数	785	537	439	592	2353
	%	33.36	22.82	18.66	25.16	100

60歳以前の就業形態別・65歳で希望する就業形態の状況については、第2-4-18表から、65歳に希望する就業形態が60歳以前の就業形態と同じである割合について、フルは44.88%、パートは43.63%、自営業は63.67%、無業は40.18%であることが見て取れる。60歳以前の就業形態が65歳で希望する就業形態を強く影響し、こうした影響は自営業が一番大きい

ことがうかがえる。

以上のクロス集計の結果から、生育環境、学歴、企業規模および産業が職業キャリアのタイプに関係し、職業キャリアのタイプが賃金分布に影響を与え、また、職業キャリアのタイプを含む様々な要因は60歳以前の就業形態の選択および65歳で希望する就業形態に関連することがうかがえるが、具体的な因果関係は必ずしも明確ではない。これらの問題を明らかにするため、次に計量分析を行った。以下では、計量分析の結果について説明する。

## 第5節 計測結果

### 1. 職業キャリアのタイプの形成の規定要因に関する分析

職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析結果は第2-5-1表に示される。

勤続年数の影響について、学歴および勤続年数の人的資本要因をコントロールした上で、勤続年数が4年間以上を超えると全体としての勤続効果はプラスになり、つまり長期的に見ると勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率が高くなることが示される。性別の影響について、ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高いことが明らかになっている。これらの分析結果によって、「労働生産性が同じである場合、勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高い。」という仮説1が検証された。

職業について、他の職業に比べ、専門・技術職の場合、スペシャリストのタイプになる確率が高くなることが明らかになっている。

産業について、第一・第二次産業に比べ、第三次産業では、スペシャリストのタイプになる確率が低くなることは明確であり、また、ジェネラリストのタイプになる確率が低くなる傾向が見て取れる。今回の調査データの中では、第二次産業の割合（38.41%）が第一次産業（1.17%）よりかなり高いため、この分析結果から、日本経済の高度成長時代に、第二次産業の発展がジェネラリストおよびスペシャリストのタイプの形成に関連したことがうかがえる。つまり60年代からはじめ、物づくりを重視した産業構造の変化とともに、製造業の発展に伴って日本企業における独自の人材育成制度が実施されたことが示される（猪木2000）。

年金制度について、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、ジェネラリストのタイプになる確率が高くなる。大企業および官庁で就業する場合、ジェネラリストのタイプになる確率が高いことがうかがえる。

生育環境について、自営業・専門職家庭の出身者がスペシャリストのタイプになる確率が高くなることが明らかになっている。

第2-5-1表 職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析  
(Multinomial Logistic Regression)

		ジェネラリスト/その他		スペシャリスト/その他	
		係数	z 値	係数	z 値
年金制度	年金なし (レファレンス)				
	厚生年金	0.588 +	1.79	0.211	0.94
	共済年金	0.680 **	2.00	-0.044	-0.17
	国民年金	-0.189 **	-0.76	-0.143	-0.81
	企業年金	0.509 *	2.05	-0.163	-0.78
	他の私的年金	0.020	0.08	0.112	0.57
生育環境	サラリーマン+社長・重役 (レファレンス)				
	農林水産自営業	-0.177	-0.59	0.311	1.59
	工場・商店自営業	0.034	0.14	0.249	1.34
	弁護士・医者などの自営業	2.091 +	1.69	2.229 *	1.97
	その他+無回答	0.148	0.33	0.259	0.76
健康状況	不健康	-0.296 **	-2.87	-0.038	-0.49
	人的資本				
勤続年数	勤続年数	-0.077 *	-2.33	-0.035	-1.49
	勤続年数二乗	0.002 *	2.25	0.001	1.71
	中学 (基準組)				
	高校	-0.437	-0.94	-0.033	-0.12
	専門学校	0.435	0.76	0.124	0.33
	短大	0.262	0.41	-0.369	-0.75
	大学	0.393	0.79	0.363	1.19
	性別	男性	0.848 **	2.73	0.930 **
職業	専門・技術職 (レファレンス)				
	管理職	0.076	0.27	-1.322 **	-5.56
	事務職	-0.810 *	-2.32	-1.705 **	-6.57
	販売職	-0.514	-1.42	-1.254 **	-4.67
	サービス職	-0.444	-1.08	-0.975 **	-3.39
	保安職	-2.162 *	-1.98	-1.811 **	-3.45
	運輸・通信職	-2.447 **	-3.08	-1.935 **	-5.06
	技能工・生産工程職	-1.277 *	-2.30	-0.845 **	-2.84
	労務作業職	-1.940 **	-2.48	-2.160 **	-5.07
	その他	-0.674	-1.17	-1.845 **	-4.04
企業規模	小企業 (レファレンス)				
	中企業	0.001	0.00	-0.237	-1.32
	大企業	0.290	1.14	0.142	0.74
産業	第一、二次産業 (レファレンス)				
	第三次産業	-0.398 +	-1.75	-0.483 **	-2.74
定数項					
obs.	1177				
Log likelihood	-1011.840				
Prob>Chi2	0.0000				
Pseudo R2	0.159				

出所：JILPT (2006) 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

- 注：1) +, \*\*, \* はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。  
 2) 多項ロジットモデルによる推定。  
 3) 他には地域を推定したが、掲載は省略している。

## 2. 職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する分析結果

職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する分析結果は第2-5-2表に示される。

賃金関数について、ヘックマン二段階推定による分析結果が OLS の結果と大体似通った傾向を示したため、以下ではヘックマン二段階の推定結果のみ説明する。

職業キャリアのタイプの要因について、スペシャリストのタイプの推定値は $-0.112$ であり、しかもその有意水準は 1%以下である結果が得られた。人的資本の要因をコントロールした上で、スペシャリストのタイプの賃金はジェネラリストのタイプより 11.2%低いことが明らかになっている。この分析結果が賃金率の分布図で示された結果と一致し、「労働生産性が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高い」という仮説 2 が検証された。

他の要因について、勤続年数が長く、学歴が高いほど、賃金が高くなることがわかる。この分析結果が人的資本理論と整合している。男性の賃金が女性より高く、企業規模が大きいほど、賃金が高くなることが示される。これらの結果が先行研究とほぼ一致している（小野 1989；樋口 1991）。また、組合員の賃金が非組合員より高く、管理職の賃金が専門・技術職より高いことがわかる。

### 3. 職業キャリアのタイプが就業状態の選択に与える影響

職業キャリアのタイプが 60 歳以前の就業形態の選択に与える影響に関する分析結果は第 2-5-3 表に示される。

パートになる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなることが明確になっている。また、自営業になる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなる傾向が示される。しかし、フルになる確率について、ジェネラリストとスペシャリストとの有意な差が現れていない。仮説 3 が部分的に検証された。

年金制度については、厚生年金および共済年金の受給資格がある場合、フルになる確率が高くなる。しかし、国民年金の受給資格がある場合、フルになる確率が低くなる。また、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、自営業になる確率が低くなる。年金種類によって、就業形態の選択が異なることが示される。

他の要因については、年齢が高いほど、自営業になる確率が高くなる。フルおよび自営業になる確率は男性のほうが女性より高い一方、女性はパートになる確率が男性より高い。失業経験がある場合、フルになる確率が低くなる。継続就業意欲が高いほど、フルおよび自営業になる確率が高くなる。また、輝く時期が 20 代である者がフルおよび自営業になる確率は高くなり、輝く時期が 30 代～40 代である者がパートになる確率は高くなることがわかる。

職業キャリアのタイプが 65 歳時点で希望する就業形態に与える影響の推定結果は第 2-5-4 表に示される。ジェネラリストのタイプに比べ、スペシャリストが自営業を希望する確率は高くなることが明らかになっている。しかし、フルおよびパートを希望する確率について、ジェネラリストとスペシャリストとの間に有意な差が現れていない。

第2-5-2表 職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する分析  
(Heckman two stage wage function)

	二段階推定		一段階推定		
	係数	z 値	係数	z 値	
性別	男性	0.262 **	8.11	0.009 **	0.07
人的資本	勤続年数	0.014 **	3.91	0.715	1.37
	勤続年数二乗	0.000	-0.77	-0.010	-1.40
	中学 (基準組)				
	高校	0.092 *	2.25	-0.466 *	-2.15
	専門・短大	0.155 **	2.97	-0.506 *	-1.93
	大学	0.288 **	6.19	-0.337	-1.16
職業キャリア	ジェネラリスト (レファレンス)				
	スペシャリスト	-0.112 **	-3.37	-0.033	-0.22
	その他	-0.150 **	-4.34	-0.127	-0.86
転職状況	転職経験 (専門・技術職)	-0.027	-0.86	0.216 *	2.10
職業キャリア	管理職	0.114 **	3.27		
	事務職	-0.074 +	-1.87		
	販売職	-0.115 **	-2.84		
	サービス職	-0.154 **	-3.4		
	保安職	-0.331 **	-3.71		
	運輸・通信職	-0.157 **	-2.49		
	技能工・生産工程職	-0.200 **	-4.25		
	労務作業職	-0.122 *	-2		
	その他	0.007	0.1		
企業規模	小企業 (レファレンス)				
	中企業	0.062 *	2.23		
	大企業	0.174 **	5.75		
産業	第一、二次産業 (レファレンス)				
	第三次産業	0.016	0.61		
組合	組合	0.052 +	1.67		
年金制度	年金なし (レファレンス)				
	厚生年金			-0.113	-0.12
	共済年金			0.116	0.00
	国民年金			0.945 **	5.27
	企業年金			-0.606 **	-5.96
	他の私的年金			0.186	1.37
健康	不健康			-0.067	-0.57
家族構成	既婚			-0.053	-1.12
	子供の数			-0.245	-1.51
	在学子供あり			0.026	0.85
	親との同居			-0.124	-1.07
定数項		7.359 **	102.07	-0.050	-0.50
$\lambda$		-0.057	-0.80		
Number of obs.		1352			
ensor obs.		213			
uncensor obs.		1139			
Prob>chi2		0.000			

出所：JILPT (2006)「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

注：1) +,\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。

2) Heckman two stage modelによって推定。

3) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

第2-5-3表 職業キャリアのタイプが60歳以前の就業形態の選択に与える影響  
(Multinomial Logistic Regression)

		フル/無業		パート/無業		自営業/無業	
		係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値
市場賃金	賃金率 (推定値)	2.425	0.11	12.174	0.52	24.600	1.07
職業キャリア	ジェネラリスト (レファレンス)						
	スペシャリスト	0.629	1.54	0.992 *	2.07	0.710 +	1.62
	その他	0.437	1.09	0.959 *	2.06	0.545	1.25
年金制度	年金なし (レファレンス)						
	厚生年金	1.708 **	5.61	0.511 +	1.64	-0.413	-1.37
	共済年金	1.299 **	2.65	0.321	0.58	-2.392 **	-3.72
	国民年金	-1.459 **	-5.06	-0.574 +	-1.84	0.356	1.14
	企業年金	0.154	0.37	0.037	0.08	-1.262 **	-2.55
	他の私的年金	0.116	0.34	0.099	0.28	0.345	0.97
貯蓄	貯蓄目標達成度	-0.621	-1.27	-0.539	-0.96	-0.383	-0.71
コーホート	1951年生まれ (レファレンス)						
	1947年	0.317	0.55	0.905	1.40	1.366 *	2.24
	1948年	-0.008	-0.02	0.545	1.08	0.774 +	1.62
	1949年	0.102	0.26	0.385	0.88	0.707 +	1.65
	1950年	0.200	0.5	0.491	1.14	0.569	1.34
学歴	中学 (レファレンス)						
	高校	-0.812	-0.22	-2.414	-0.60	-3.369	-0.86
	専門・短大	-0.895	-0.19	-2.813	-0.53	-4.473	-0.87
	大学	-1.981	-0.14	-8.061	-0.53	-14.981	-1.01
個人属性	男性	1.089 **	3.32	-1.042 **	-2.83	1.118 **	3.23
	既婚	-0.573	-1.4	0.263	0.60	-0.095	-0.22
	健康	-0.037	-0.28	0.000	0.00	-0.097	-0.69
家族構造	在学子供あり	0.210	0.6	0.011	0.03	0.449	1.23
	子供の数	0.106	1.23	0.172 +	1.85	0.086	0.94
	親との同居	-0.148	-0.54	-0.078	-0.26	0.146	0.51
家庭背景	雇用者家庭 (レファレンス)						
	自営業家庭	0.024	0.09	-0.103	-0.36	0.437	1.56
	その他	-0.317	-0.63	-0.327	-0.62	-0.622	-1.11
就業経歴	失業経験	-0.657 *	-2.34	-0.029	-0.10	-0.179	-0.60
	継続就業意欲	1.003 **	2.67	1.156	2.73	1.835 **	3.75
	転職経験	0.038	0.11	0.211	0.58	-0.465	-1.35
輝く時期	なし+無回答 (レファレンス)						
	20代	-1.726 *	-2.19	-2.035 +	-2.57	-2.499 **	-3.13
	30代	-1.408 +	-1.76	-1.842 *	-2.27	-1.779 *	-2.20
	40代	-1.121	-1.38	-2.076 *	-2.51	-2.002 *	-2.42
	50代	0.158	0.15	-0.901	-0.83	-0.341	-0.32
定数項		-15.551	-0.1	-89.541	-0.51	-182.852	-1.06
obs.	1741						
Log likelihood	-1315.910						
Prob>Chi2	0.000						
Pseudo R2	0.283						

出所：JILPT (2006) 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

注：1) +,\*,\*\*はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。

2) 多項ロジットモデルによる推定。

3) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

第2-5-4表 職業キャリアのタイプが65歳で希望する就業形態に与える影響  
(Multinomial Logistic Regression)

		フル/無業		パート/無業		自営業/無業	
		係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値
市場賃金	賃金率 (推定値)	3.915	0.34	-4.385	-0.35	-3.912	-0.29
職業キャリア	ジェネラリスト (レファレンス)						
	スペシャリスト	0.234	1.18	0.162	0.74	0.591 *	2.35
	その他	0.336 +	1.61	0.211	0.93	0.418	1.58
年金制度	年金なし (レファレンス)						
	厚生年金	0.529	2.81	0.276	1.49	-0.781 **	-4.22
	共済年金	0.065	0.28	0.592	2.49	-1.526 **	-4.65
	国民年金	-0.359 *	-2.25	0.229	1.41	0.913 **	5.09
	企業年金	-0.269	-1.40	0.018	0.08	-0.721 **	-2.70
	他の私的年金	-0.118	-0.66	-0.384 *	-2.03	-0.201	-0.97
貯蓄	貯蓄目標達成度	-0.831 **	-2.83	-0.261	-0.92	-0.510	-1.50
コーホート	1951年生まれ (レファレンス)						
	1947年	0.263	1.00	0.118	0.39	0.059	0.19
	1948年	-0.070	-0.30	0.008	0.03	0.053	0.20
	1949年	0.088	0.41	0.108	0.47	0.183	0.74
	1950年	-0.080	-0.38	-0.088	-0.39	0.050	0.21
学歴	中学 (基準組)						
	高校	-1.809	-0.93	-0.083	-0.04	0.333	0.15
	専門・短大	-2.109	-0.83	0.059	0.02	0.726	0.25
	大学	-3.837	-0.53	1.516	0.19	2.096	0.25
個人属性	男性	1.452 **	7.37	0.187	0.95	1.215 **	5.64
	既婚	-0.349	-1.44	-0.015	-0.06	-0.081	-0.29
	健康	-0.028	-0.38	0.073	0.96	0.055	0.67
家族構造	在学子供あり	0.243	1.44	-0.259	-1.37	0.100	0.51
	子供の数	0.001	0.03	0.029	0.56	0.045	0.82
	親との同居	-0.078	-0.52	-0.089	-0.56	0.012	0.07
家庭背景	雇用者家庭 (レファレンス)						
	自営業家庭	0.137	0.96	-0.142	-0.94	0.337 *	2.08
	その他	0.283	0.85	0.201	0.59	0.281	0.75
就業経歴	失業経験	0.083	0.51	-0.078	-0.47	0.193	1.05
	継続就業意欲	2.012 **	5.71	1.682 **	4.95	1.355 **	3.76
	転職経験	0.330 *	2.03	0.204	1.18	-0.039	-0.21
輝く時期	なし (レファレンス)						
	20代	-0.092	-0.31	-0.039	-0.13	-0.500 +	-1.64
	30代	0.064	0.23	0.135	0.46	-0.098	-0.33
	40代	-0.072	-0.25	-0.182	-0.61	-0.448	-1.47
	50代	-0.250	-0.76	-0.510	-1.47	-0.597 +	-1.67
定数項		-30.912 **	-0.36	31.084	0.34	26.965	0.27
obs.		1761					
Log likelihood		-2142.460					
Prob>Chi2		0.000					
Pseudo R2		0.113					

出所：JILPT (2006) 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

注：1) +,\*,\*\*はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。

2) 多項ロジットモデルによる推定。

3) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

年金制度について、国民年金の受給資格がある場合、フルを希望する確率が低くなる。他の私的年金の受給資格がある場合、パートを希望する確率が低くなる。また、厚生年金、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、いずれも自営業を希望する確率が低くなる。年金受給資格は 65 歳で希望する就業の確率を低めることが示される。

フルおよび自営業を希望する確率は男性のほうが女性より高く、男性の 65 歳以後の就業意欲は女性より高いことが示される。雇用者家庭に比べ、自営業家庭の出身者が自営業を希望する確率は高くなる。また、継続就業意欲が高いほど、いずれもフル、パートおよび自営業を希望する確率が高くなり、こうした影響力はフルのほうが大きいことがわかる。

賃金率、貯蓄志向、出生コーホート、学歴、家族構成要因および輝く時期は、いずれも 65 歳で希望する就業形態に有意な影響を与えない。

## 第 6 節 まとめと今後の課題

本稿では、職業キャリアのタイプが団塊の世代における就業形態の選択に与える影響などの問題に関する計量分析を行った。主な結論は以下の通りである。

第一に、職業キャリアのタイプの規定要因について、労働生産性が同じである場合、長期的に見ると勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高い。他の職業に比べ、専門・技術職の場合、スペシャリストのタイプになる確率は高くなる。第二次産業に比べ、第三次産業では、スペシャリストのタイプおよびジェネラリストのタイプになる確率は低くなる。共済年金および企業年金の受給資格がある場合、ジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。自営業・専門職家庭の出身者がスペシャリストのタイプになる確率は高くなる。

第二に、賃金について、労働生産性が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高い。勤続年数が長く、学歴が高いほど、賃金は高くなる。男性の賃金は女性より高く、企業規模が大きいほど、賃金は高くなる。

第三に、職業キャリアのタイプが 60 歳以前の就業形態の選択に与える影響について、パートになる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなり、自営業になる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなる。職業キャリアのタイプが 65 歳で希望する就業形態に与える影響について、ジェネラリストのタイプに比べ、スペシャリストが自営業を希望する確率が高くなる。しかし、フルおよびパートを希望する確率について、ジェネラリストとスペシャリストとの間に有意な差が現れていない。

また、年金制度は 60 歳以前の就業の確率および 65 歳で希望する就業の確率を低める。60 歳以前の就業および 65 歳で希望する就業の確率は男性のほうが女性より高い。雇用者家庭に比べ、自営業家庭の出身者が自営業を希望する確率は高くなる。継続就業意欲が高いほど 60 歳以前の就業および 65 歳で希望する就業の確率は高くなる。

以上の計量分析の結果から、以下のことが示唆される。

第一に、ジェネラリストのタイプに比べ、60歳前後にスペシャリストのタイプにおける実際の就業の確率および希望する就業の確率は高い。この理由は、ジェネラリストのタイプは年功賃金制度で優遇された一方、貢献度と賃金との乖離が発生しやすいため、中高年の継続雇用が難しくなることにあると考えられる（高齢者雇用開発協会 1994；清家 2004）。また、ジェネラリストのタイプの従業員は企業特種的な人的資本を持ち、その人的資本が転職する際に通用しないため、彼達が一旦元の企業から離れると、他の企業で再就業をする可能性が低いと考えられる。したがって、スペシャリストのタイプに比べ、ジェネラリストのタイプが60歳前後に就業する確率は低いと考えられる。今後就業意欲を持つジェネラリストのタイプの労働者における継続雇用および再就業が重要な課題になってくると考えられる。

高齢者の就業を促進するため、団塊の世代を含む中高齢者におけるジェネラリストのタイプの労働者に対する職業の再訓練が重要であろう。職業キャリアのタイプ別・職業教育訓練の実施が必要であると考えられる。

また、高齢者の継続雇用に対応し、企業では従来の年功賃金制度を見直しすることは重要な課題になっており、年功賃金制度から労働者の貢献度を反映する成果主義賃金制度への改革が必要であると考えられる（八代 1999；戎野 2002）。

第二に、スペシャリストのタイプは65歳で自営業を希望する確率が高いことが明らかになっている。こうした層には、現在は雇用者であって自営業への転身を考えている人が少なくないと考えられる。専門的スキルを持つスペシャリストのタイプの就業ニーズに応じ、自営業を起業しやすい社会環境を創ることは今後の重要な課題であると考えられる。高齢者の自営業促進政策を検討すべきであろう。

第三に、65歳で希望する就業形態では、フル、パートおよび自営業を期待する割合はほぼ同じであり、しかも60歳以前の実際就業形態にくらべ、65歳で希望する就業形態において、パートの割合がかなり多くなることは明確である。団塊の世代の就業ニーズが多様であることが明らかになっている。したがって、生涯現役の社会を構築するために、高齢者の様々な就業ニーズに合う多様な就業機会の提供が社会的重要な課題になっていると考えられる。企業では高齢者雇用に対して、フル雇用のみならず、新たな勤務シフト（例えば、短時間勤務制度、フレキシブルな雇用）の導入を検討すべきであろう（清家 1992）。

最後に、計量分析の留保問題については、本稿の分析によって、職業キャリアのタイプの規定要因、職業キャリアのタイプが賃金に与える影響、および職業キャリアのタイプが60歳の就業形態の選択と65歳で希望する就業形態に与える影響に関するいくつかの事実が明らかになったが、課題も残されている。第一に、今回用いた職業キャリアがあくまで本人の自己判断に基づくものであるため、今後職業キャリアの分類に関する客観的な指標を加える分析が必要である。第二に、今回の分析がクロス・セクション分析であるため、個体間の異質性の問題が残ると考えられる。今後はこれらの課題に関するパネルデータの分析が必要で

ある。第三に、本稿の分析では、フル、パート、自営業者および無業者の多様な就業形態の選択に関する計量分析を行ったが、自営業に影響を与える流動性制約の要因<sup>14</sup>を分析していない。自営業に関する厳密な実証分析は今後の課題としたい。

#### <参考文献>

- Becker, G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.
- Blanchflower, D.G. and Oswald, A.J. (1998) “What Makes an Entrepreneur?” *Journal of Labor Economics*, 16, pp.26-60.
- Coate, S. and Tennyson, S. (1992) “Labor Market Discrimination, imperfect Information and Self-Employment,” *Oxford Economic Papers*, 44, pp.272-288.
- Chioi, N.G. (2002) “Self-Defined Retirement Status and Engagement in Paid Work among Older Worker-Age Women: Comparison between Childless Women and Mothers,” *Sociological Inquiry*, 71(1), pp.43-71.
- Dubin, J. and Mcfadden, D. (1980) “An Econometric Analysis of Residential Electrical Appliances Holdings and Usage,” *Working Paper*, Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology.
- Heckman, J. (1979) “Sample Selection Bias as Specification,” *Econometrica*, pp.153-161.
- Hay, J. (1980) “Selectivity Bias in a Simultaneous Logit-OLS Model: Physician Specialty Choice and Specialty Income,” Manuscript, University of Connecticut Health Center.
- Green, W.H. (2003) *Econometric Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Kim, H. and DeVaney, S. A. (2005) “The Selection of Partial or Full Retirement by Older Workers,” *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), pp.371-394.
- Marjorie (1985) “Partial Retirement among Women,” *Journal of Human Resources*, 20(4), pp.613-621.
- Maddala, G.S. (1983) *Limited-dependent and qualitative variables in economics* Cambridge University Press.
- Ruhm, C.J. (1990) “Bridge Jobs and Partial Retirement,” *Journal of Labor Economics*, 8(4), pp.482-501.
- Schiller, B.R. and Crewson, P.E. (1997) “Entrepreneurial Origins: A Longitudinal Inquiry,” *Economic Inquiry*, 35, pp.523-531.
- Stiglitz, J.E. and Weiss, A. (1981) “Credit Rationing in Markets with Imperfect

---

<sup>14</sup> Stiglitz and Weiss (1981)、Coate and Tennyson (1992) および Blanchflower and Oswald (1998) は流動性制約（例えば、資本金、遺産、流動資産、持ち家、過去所得など）が自営業に大きく影響を与えることを指摘しているが、今回の推定では、流動性制約における諸要因が自営業の選択確率に与える影響に関する分析を行っていない。

Information,” *American Economic Review*, 71, pp.393-410.

橘木俊詔・下野恵子（1994）「高齢者の就業形態の希望と実際」橘木俊詔・下野恵子『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社、pp.87-110。

猪木武徳（2000）『経済成長の果実：1955-1972』中央公論新社。

小野旭（1989）『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報。

小池和男・猪木武徳（2002）『ホワイトカラーの人材形成』東洋経済新報社。

大石亜希子（2000）「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』No.481、pp.51-62。

戎野淑子（2002）「中高年者の雇用問題と雇用機会確保・創出について」『日本労務学会誌』第4巻第1号。

高齢者雇用開発協会（1994）『高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査研究報告書』。

清家篤（1992）『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社。

清家篤（1994）『高齢社会の労働市場』東洋経済新報社。

清家篤・山田篤裕（1996）「Pension Rich の条件」『日本経済研究』No.33、pp.38-61。

清家篤（1997）『生涯現役社会の条件－働く自由と引退の自由－』中公新書。

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

樋口美雄（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。

樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム－年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」日本銀行金融研究所『金融研究』2002（10）日本銀行金融研究所、pp.31-77。

三谷直紀（2001）「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄『雇用政策の経済分析』東京大学出版社、pp.339-388。

八代尚宏・大石亜希子・二上香織（1995）「高齢者就業の決定要因」『人的資源の高度活用と職業構造の変化に関する調査研究』日本経済研究センター、pp.18-48。

八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学－労働市場の流動化と日本経済－』日本経済新聞社。

八代尚宏（1999）『雇用改革の時代－働き方はどう変わるか』中央公論社。

日本労働研究機構（1995）『熟年ライフに関する調査』（調査研究報告書 No.72）。

日本労働研究機構（1998a）『引退過程のあり方と引退後の生活に関する研究』（調査研究報告書 No.110）。

日本労働研究機構（1998b）『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』（調査研究報告書 No.111）。

日本労働研究機構（2000）『職場における高年齢者の活用等に関する実態調査報告書』（企業調査・労働者調査）。

労働政策研究・研修機構（2006）『多様な働き方をめぐる論点分析報告書』（労働政策研究報告書 No.70）。

### 第3章 職業キャリアの「おはこ」に関する分析

『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査<sup>1)</sup>の調査票・問 10-6 では、「これまでのキャリアの中でご自身の『得意なもの』や『おはこ』と呼べるものはありますか」と質問している。この設問の選択肢は「ある」「とくにない(以下、「ない」)」「なんともいえない」となっている(択一回答)。また「ある」と回答した人には、「どのようなものですか。具体的にお書き下さい。」との付問が設置されている。この付問の内容は、具体的な言葉による記述回答であり、選択肢ではない。本章では、この「おはこ」の有無やその内容に関して、諸属性別のクロス集計や、「おはこ」の有無に影響要因の特定、及び「おはこ」の有無が収入に与える影響について検討する。

#### 第1節 「おはこ」の分類

「おはこ」について具体的に記述された内容から同種の性質があると判断され、かつ回答数の多いものを、分類項目として作成した(したがって一般的な職業分類等を念頭に置いたものではない)。分類に際しては、はじめに大分類で2分(技術・理数系、事務・文科系)し、さらにシングル・アンサーになるよう小分類を決定した。中には相互に関連の薄い複数の事柄を記述してある回答者も存在した。その場合は、それらの言葉の序列や職種・業種・学歴等の諸属性から総合的に判断した。抽象的・曖昧な表現で分類が困難であると判断せざるを得ない場合や、仕事とは関係のない趣味的なものや判断される場合、「その他」に分類した。しかしこの場合でも、回答者本人にとっては、他の分類項目のいずれかに該当する可能性があるが、断念した<sup>2)</sup>。

第3-1-1表は、「おはこ」の有無と大分類の構成比である。回答者全体の32.5%が「ある」と回答しており、そのうち38.8%が技術・理科系、51.6%が事務・文科系という内訳になった。

第3-1-1表 「おはこ」の有無と大分類

		N	全体の%	有効%
「ある」	技術・理数系	344	12.6	38.8
	事務・文科系	457	16.8	51.6
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	44	1.6	5.0
	無回答(「ある」のに書いてない)	41	1.5	4.6
	合計	886	32.5	100.0
「ない」		1190	43.7	—
「なんともいえない」		582	21.4	—
おはこ有無の無回答		64	2.4	—
合計		2722	100.0	—

注1:「団塊世代調査」による。

<sup>1)</sup> 以下、「団塊世代調査」と略記。

<sup>2)</sup> 詳しくは巻末(212頁以下)の付表を参照。

さらに、おはこが「ある」と回答した人の大分類別に小分類を見たものが、第3-1-2表である。技術・理数系では、「建設・電気通信・生産管理」「サービス業系技術」「R&D・設計・デザイン」などの順に多く、事務・文科系では「対人関係」「経理・財務」「教育・訓練」「法務等特殊事務」などの順に多い。

第3-1-2表 おはこ「ある」の小分類

		N	全体の%
技術・理数系	システム開発	34	3.8
	R&D・設計・デザイン	64	7.2
	もの作り	45	5.1
	輸送・運転	14	1.6
	建設・電気通信・生産管理	79	8.9
	サービス業系技術(写真・芸術・調理)	75	8.5
	技術系その他	33	3.7
事務・文科系	対人関係(営業・販売・接客)	160	18.1
	経理・財務	81	9.1
	PC操作・語学・事務処理	45	5.1
	企画・発想	32	3.6
	教育・訓練	43	4.9
	法務等特殊事務	43	4.9
	調査・分析	22	2.5
	事務系その他(知識保有等)	31	3.5
その他		44	5.0
無回答(「ある」のに書いてない)		41	4.6
合計		886	100.0

注1: 第3-1-1表に同じ。

## 第2節 「おはこ」と諸属性とのクロス集計

「おはこ」の有無について、様々なクロス集計の結果<sup>3</sup>から、主な傾向を見る。

### 1. 「おはこ」の有無の特徴: 「ある」はどのような属性に多いか?

付表3-1は、「おはこ」の有無別に、諸属性の構成比を見たものである。第3-1-1表には無回答が含まれているが、この無回答を除くと、「ある」は33.3%とちょうど3分の1になる。

#### (1) 回答者全体の傾向(付表3-1を参照)

性別では、男性38.5%、女性25.2%と男性のほうが「ある」が多い。

健康状態は、「5」40.0%、「4」44.1%に比べて、「3」以下では回答比率が低く、健康状態が良好である人のほうが「ある」が多い。

<sup>3</sup> 本節の考察については、章末(74頁以下)の付表3-1から付表3-6を参照されたい。

1 週間の就業時間では、「ある」の比率がもっとも高いのは、「50 時間以上 55 時間未満」の 47.7%で、週に 50 時間前後の回答者のほうが、40 時間未満の人よりも「ある」の比率が高い。

年収では、「ある」比率の高い順に「1400 万円以上」(67.3%)、「1300 万円以上 1400 万円以下」(56.7%)、低い順に「200 万円未満」(25.4%)、「200 万円以上 300 万円未満」(27.0%) となっており、相対的には年収の額と正相関している。

就業形態では、「ある」比率の高い順に、「自営業主」(44.6%)、「雇用者」(32.8%)、「家族従業員」(23.7%) となっている。

「家庭環境<sup>4</sup>」では、「ある」比率の高い順に、「会社の社長や重役の家庭」(55.8%)、「弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭」(44.4%)、「自営の商店や向上を営む自営業の家庭」(36.0%)、「会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭」(34.5%)、「農林水産業を営む家庭」(25.2%) となっている。

学歴では、「大学院」が 74.6%と図抜けて高く、次いで「大学」(43.4%)、「高専」(43.2%)、「各種学校・専修学校」(38.2%)、「短大」(37.4%)、「高校」(27.6%)、「中学」(24.1%) となっている。

「初職<sup>5</sup>」では、「希望通りの仕事だった」が 39.5%、「希望していない仕事だった」は 28.3%と、希望しているほうが「ある」の回答比率が高い。

「初職の満足度」では、「ある」の比率は「5」49.5%、「1」33.9%となっている。ただし「3」が 25.6%ともっとも低い。

「仕事で輝いていた時期<sup>6</sup>」では、「ある」比率の高い順に、「30 代後半」(42.3%)、「今(50 代後半)」(40.7%)、「40 代前半」(38.0%)、「50 代前半」(38.1%) などとなっている。

転職経験では、(転職の)「ある」「ない」で、「おはこ」の「ある」比率に大差はない。

転職回数では、1 回 (34.9%)、2 回 (31.7%)、6 回 (42.0%)、7 回 (54.8%) と、相対的に見ると、7 回程度までは回数の多さと「ある」の比率は相関しているようである。

過去最高役職では、「ある」比率の高い順に、「部長クラス」(50.2%)、「役員クラス・部門の管理職兼務」(45.5%)、「役員クラス・管理職非兼務」(41.8%) などとなっている。

「仕事の経歴<sup>7</sup>」では、「ある」比率は、「ある特定分野に関する仕事をしてきた」がもっとも高く 45.0%、次いで「分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた」35.5%、「ずっと同じような仕事をしてきた」30.3%となっている。

自分のタイプでは、「ある」比率の高い順に、「スペシャリスト」(57.2%)、「ジェネラリスト」(51.7%)、「職人」(39.3%) となっている。

<sup>4</sup> 「幼年期や学齢期の家庭」として。

<sup>5</sup> 「学校卒業後に初めて就いた仕事」として。

<sup>6</sup> 「仕事でもっとも輝いていたとき」として。

<sup>7</sup> 「現在まで従事してきた仕事の内容」として。

「仕事で自己表現<sup>8</sup>」では、肯定（まったくそのとおり、まあそのとおり）のほうが、否定（あまりそうでない、まったく違う）よりも「ある」比率が高く、肯定と比率は正相関している。

「仕事は手段<sup>9</sup>」では、肯定よりも否定のほうが「ある」比率が高く、肯定と比率は負相関の関係にある。

「生活を犠牲に<sup>10</sup>」では、肯定のほうが否定よりも「ある」比率が高く、肯定と比率は正相関の関係にある。

「仕事以外でもつきあいたい<sup>11</sup>」では、肯定のほうが否定よりも若干、「ある」比率が高い。

「昇進するより能力重視<sup>12</sup>」では、肯定のうち特に「まったくそのとおり」の比率が高く、また否定のうち「まったく違う」の比率が低いことから、肯定と比率は比較的相関の関係にあるといえる。

「会社に世話になりたくない<sup>13</sup>」では、肯定のほうが否定よりも「ある」の比率が高く、肯定と比率は正相関している。

「自分の職業能力評価<sup>14</sup>」では、「若い人をかなり上回っていると思う」や「若い人よりは上回っていると思う」のほうが、「同じようなものだと思う」「若い人にはかなわないと思う」よりも「ある」の比率が高い。

何歳まで働くかでは、「70歳」「71歳以上」のほうが、69歳以下に比べて「ある」の比率が高い。

## （2）雇用者の傾向（付表 3-2 を参照）

業種では、「不動産業」「建設業」「製造業」などで「ある」比率が高い（回答数の少ない業種を除く）。

企業規模では、1000人以上などの大規模企業で「ある」比率が高い。

雇用形態では、「正社員」の「ある」比率は 34.2%で、「契約社員」や「嘱託社員」と同程度であり、「出向社員」（38.5%）よりは若干低い（回答数の少ない派遣社員<sup>15</sup>を除く）。

役職では、「ある」比率の高い順に、「部長クラス」「役員・管理職兼務」「役員・管理職非兼務」「課長クラス」「係長クラス」「職長・班長クラス」「一般社員クラス」となっている。

<sup>8</sup> 「仕事の中でこそ自己実現が図れる」に対して

<sup>9</sup> 「仕事は生計のための手段にすぎない」に対して。

<sup>10</sup> 「仕事のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前だと思う」に対して。

<sup>11</sup> 「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」に対して。

<sup>12</sup> 「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」に対して。

<sup>13</sup> 「定年後は会社の世話になりたくない」に対して。

<sup>14</sup> 「同じ仕事をするとして、現在の自分の職業能力が、仕事を始めて数年の若い人と比べてどの程度か」との設問について。

<sup>15</sup> 「労働者派遣事業の派遣社員」「労働者派遣事業以外の派遣社員」の双方とも。

職種では、「ある」比率は、「専門的・技術的な仕事」（47.3%）がもっとも高く、次いで「管理的な仕事」（41.5%）、「販売の仕事」（28.9%）、「サービスの仕事」（27.3%）などとなっている。

### （3）自営業者<sup>16</sup>の傾向（付表 3-2 表を参照）

事業種類では、「ある」の比率は、「現在の事業主が自分で起業した」（44.3%）のほうが、「親など親族の家業を現在の事業主が継いだ」（27.5%）よりも高い。

業種では、「事業所向けサービス業」「製造業」などで「ある」の比率が高く、「小売業」「卸売業」などが相対的に低い。

会社勤め経験では、（会社員経験）「あり」のほうが、「ない」よりも「おはこ」の「ある」比率が高い。

後継者の有無では、「いる」「確定はしていないができる見込みである」「今のところいない」「事業者は今の代で閉めるつもりである」のいずれでも「ある」の比率に大きな差はない。

## 2. 「おはこ」大分類の特徴：理数系・文科系の差はどこにあるか？

### （1）回答者全体の傾向（付表 3-3 を参照）

「おはこ」が「ある」人の大分類の内訳は、無回答を除くと、「技術・理数系（以下、理数系）」40.7%、「事務・文科系（以下、文科系）」54.1%、「その他」5.2%であった。

性別では、相対的に見ると理数系は男性に、文科系は女性に多い。

健康状態では、大きな差はない。

1週間の就業時間では、理数系は45時間以上などの比較的長いカテゴリーで比率が高く、反対に文科系は比較的短いカテゴリーで高い。

年収では、1200万円以上などのかかなり高収入のカテゴリーで理数系の比率が低く、反対に文科系の比率が高い。

就業形態では、自営業主で理数系の比率が高く、雇用者、家族従業員は比較的文科系の比率が高い。

家庭環境では、回答数の少ない「弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭」を除くと、「会社の社長や重役の家庭」で理数系の比率が若干低いが、他のカテゴリーでは大差はない。反対に「会社の社長や重役の家庭」では、文科系の比率が高い。

学歴では、理数系の比率は、高い順に「各種学校・専修学校」「中学」「大学院」となっており、文科系は高い順に「短大」「大学」「高校」などとなっている（回答数の少ない「高専」を除く）。

---

<sup>16</sup> 「自営業主」と「家族従業者」を合わせて「自営業者」とする。

初職では、「希望どおり」と「希望していない」に大差はない。

初職の満足度では、理数系は「3」で、文科系は「5」でもっとも回答比率が高い。

仕事で輝いていた時期では、理数系は20代前半～40代前半に、文科系は40代後半以降で回答比率が高い。

転職経験では、理数系は「ない」で、文科系は「ある」で若干比率が高い。

転職回数では、回答数の少ない「7回」以上を除くと、あまり大きな差はない。

過去最高役職では、理数系の比率は「職長・班長クラス」から「部長クラス」で相対的に高く、それ以外の役職では反対に文科系の比率が高い。

仕事内容では、理数系の比率は「ずっと同じような仕事をしてきた」が、文科系の比率は「分野を超えたいろいろな仕事をしてきた」がもっとも高い。

自分のタイプでは、理数系は「職人」が図抜けて高く、文科系は「ジェネラリスト」で高い。

「仕事で自己実現」から「会社の世話になりたくない」までの肯定・否定の度合いについては、理数系、文科系ともに、明確な相関関係にはない。

自分の職業能力評価では、理数系、文科系とも、能力評価の度合いに相関していない。

何歳まで働くかでは、理数系は65歳以上で、文系は64歳以下で、回答比率が高い。

## (2) 雇用者の傾向（付表3-4を参照）

業種では、理数系は「建設業」「製造業」などで、文科系は「卸売業」「小売業」「サービス業」などで比率が高い。

企業規模では、理数系、文科系とも、規模に相関しているわけではない。

雇用形態では、回答数の少ない「出向社員」「嘱託社員」「アルバイト」「派遣社員<sup>17</sup>」を除くと、理数系では大差はなく、文科系では「契約社員」の比率が高い。

役職では、理数系は「部長クラス」、文科系は「役員クラス（2種類とも）」で比率が高い。

職種では、理数系は「専門的・技術的な仕事」「技能工・生産工程の仕事」で、文科系は「管理的な仕事」「事務の仕事」「販売の仕事」「サービスの仕事」で比率が高い（回答数の少ないカテゴリーを除く）。

## (3) 自営業者の傾向（付表3-4を参照）

事業種類では、「親など親族の家業を現在の事業主が継いだ」では理数系が、「現在の事業主が自分で起業した」では文科系の比率が高い。

---

<sup>17</sup> 「労働者派遣事業の派遣社員」「労働者派遣事業以外の派遣社員」の双方とも。

業種では、回答数の少ないカテゴリーを除くと、理数系は「製造業」で比率が高い。会社勤め経験では、理数系は（会社勤め経験が）「ある」で、文科系は「ない」で若干比率が高い。

後継者の有無では、理数系は「今のところいない」で、文科系は「いる」で比率が高い。

### 3. 「おはこ」小分類の特徴（付表 3-5 を参照）

付表 3-5 は、「おはこ」小分類の構成比率を諸属性別にクロス集計したものである。細かい記述は煩雑になるので、主な特徴について抜粋して紹介する。

回答者全体では、理数系は「建設・電気通信・生産管理」「サービス業系技術」「R&D・設計・デザイン」などが相対的に多く、文科系は「対人関係」「経理・財務」が多い。

性別（全体）では、男性は「建設・電気通信・生産管理」「R&D・設計・デザイン」などの理数系で、女性は「対人関係」「経理・財務」などの文科系で比率が高い。

就業形態（全体）では、雇用者は「対人関係」、自営業主は「サービス業系技術」で比率が高い。

学歴（全体）では、「高校」と「短大」では「対人関係」「経理・財務」といった文科系の比率が高い。また「各種学校・専修学校」では「サービス業系技術」の比率がかなり高い。

自分のタイプ（全体）では、「ジェネラリスト」は「対人関係」「企画・発想」などの文科系で相対的に比率が高く、「スペシャリスト」は「R&D・設計・デザイン」「建設・電気通信・生産管理」「サービス業系技術」で比率が高く、さらに「職人」は「もの作り」「建設・電気通信・生産管理」「サービス業系技術」で比率が高い。

何歳まで働くかでは、70 歳以上などの高年齢層のカテゴリーでは、「サービス業系技術」の比率が高く、65 歳までの年齢階層では、「対人関係」など文科系の比率が高い。

雇用者の職種では、「専門的・技術的な仕事」で「R&D・設計・デザイン」「建設・電気通信・生産管理」などの比率が高く、「事務の仕事」で「経理・財務」の比率が高く、「販売の仕事」「サービスの仕事」で「対人関係」の比率が高いなど、職種と「おはこ」小分類の項目とがある程度関連していることがわかる。

### 4. 「おはこ」獲得時期の特徴（付表 3-6 を参照）

付表 3-6 は、「おはこ」獲得時期の構成比率を諸属性別にクロス集計したものである。以下、主な特徴について抜粋して紹介する。

回答者全体では、「20 代前半」がもっとも多く 20.9%で、次いで「20 代後半」(19.1%)、「30 代前半」(18.9%)、「30 代後半」(14.5%) などとなっている。雇用者は、回答者全体の傾向と近似しているが、自営業者の場合、10 代後半から 30 代前半の回答比率が高

く、相対的に若年期に獲得していることがわかる。

また、理数系と文科系でも若干の相違が見られる。すなわち、理数系は10代後半から30代前半までの比率が文科系よりも高いが、文科系は反対に30代後半以降で理数系よりも高い。つまり、理数系のほうが相対的に若年期に獲得しているということである。

輝いていた時期を見ると、「輝いていた」時期が「おはこ」獲得時期と同一の年齢階層に至るまでは相対的に比率が高いが、「輝いていた」時期が同一の「おはこ」獲得時期を越えると、低くなる。例えば、「輝いていた」時期が「20代前半」の人は、「おはこ」獲得時期では「10代後半」「20代前半」までの比率が高く、「20代後半」以降では低い。これは、「おはこ」獲得に至るまでは「輝いていた」が、それ以降を「輝いていた」と考える人が少ないということであろう。

仕事内容では、「ずっと同じような仕事をしてきた」で、「20代前半」「20代後半」といった比較的若年期の比率が高い。

自分のタイプでは、「ジェネラリスト」は「30代前半」がもっとも多く、「スペシャリスト」は「20代後半」、「職人」は「20代前半」と、それぞれに若干の相違が見られる。

### 第3節 「おはこ」に関する計量分析

#### 1. 「おはこ」の有無に影響する要因の探索

付表3-1から、「おはこ」の有無が様々な属性によって異なることがある程度明らかになった。しかしながら、二次元の単純なクロス集計だけでは、ある属性に対して別の属性が強く影響していることも考えられる。そこで本節では、こうした諸属性の影響を一定とした上で、どのような属性が影響を与えているのかを考察する。

##### (1) 回答者全体の「おはこ」の「ある・ない・なんともいえない」に影響する要因

まず、「団塊世代調査」の回答者全体を対象として、どのような属性が、「おはこ」の有無に対して影響しているかを探索する。

被説明変数は、「おはこ」の有無に対する択一回答の選択肢、「ある」「ない」「なんともいえない」のそれぞれとする。これは、「ある」だけでなく、他の2つの選択肢を選んだ場合の結果も考察するためである。選択した場合を「1」、他の2つを「0」としたプロビット分析を、各選択肢について同様に実施する。説明変数は、基本的な個人属性と付表3-1の結果を参考の上、推計式に投入する。

第3-3-1表に結果を示した。「ある」に対してプラスの影響を与えている変数は、「自営業者」「転職経験ありダミー」「スペシャリスト」「仕事で自己実現」「昇進するより能力発揮」「会社の世話になりたくない」「健康状態」である。「雇用者」よりも「自営業者」のほうが「ある」というのは、自身の職業キャリアにおけるなんらかの「自信」がある

という意味では、理解できる。これは「ジェネラリスト」よりも「スペシャリスト」のほうが「ある」という結果でも同様の解釈ができると考えられる。「ある」に対してマイナスの影響を与えているのは、「男性ダミー」「農林水産業家庭」「ずっと同じ仕事」「なんともいえない（自分のタイプ）」「仕事は手段」である。女性のほうが男性よりも「ある」を選択しており、「ずっと同じ仕事」をしている場合、「分野を越えたいろいろな内容の仕事」よりもある意味では「自信」のなさを示している。さらに自分のタイプで「なんともいえない」人は、「ある」を選択しない傾向にある。

「ない」に関する分析結果は、「ある」で有意な変数と同じ変数のいくつかでは、ちょうど符号が反対になっている。「スペシャリスト」「なんともいえない（自分のタイプ）」「仕事で自己実現」「仕事は手段」は、ちょうど反対の符号となっている。

「なんともいえない」に関する分析結果は、「男性ダミー」「なんともいえない（自分のタイプ）」「仕事は手段」「生活を犠牲に」「昇進するより能力発揮」「会社の世話になりたくない」が影響している。

「ある」「ない」「なんともいえない」それぞれに対して影響している諸要因のうち、性別と自分のタイプに関しては、解釈が必要であろう。男性よりも女性のほうが「ある」を選択しており、また自分のタイプが「スペシャリスト」や「職人」ではなく「なんともいえない」人は、「おはこ」について「ある」を選択せず、「ない」もしくは「なんともいえない」を選択している。このような結果になる背景として考えられることは、「おはこ」の有無に対する主観的な判断の影響である。ここではあくまでも自分の知り得る情報・環境から、自分の職業キャリアの中の「おはこ」の有無を選択しているから、比較対象の設定が主観的である可能性が高い。これまで経験した職場、会社などを比較対象とすることはできても、実際に同一の職種における広範な労働市場全体における技術・知識・経験等の水準と自分の水準を比較することは不可能であろう。したがって仮に、ある程度客観的・相対的な判断を第三者がした場合、「ない」や「なんともいえない」を選択した人のほうが、水準や質の高い「おはこ」を有している可能性もあり得る。つまり、「おはこ」の「ある」については、あくまでも主観的な判断であり、それはある程度、回答者の職業キャリアにおける“自信の表れ”であることも考慮する必要があると考えられる<sup>18</sup>。

---

<sup>18</sup> 「団塊世代調査」では「おはこ」の有無や、「ある」場合の内容に関する主観的な回答を得られたが、残念ながらその客観性を検証することはできない。

第3-3-1表 「おはこ」の有無(ある・ない・なんともいえない)に影響する要因(プロビット・回答者全体)

		被説明変数:おはこ「ある」=1, 「ない」「なんともいえない」=0 サンプルサイズ=1961 疑似決定係数0.186		被説明変数:おはこ「ない」=1, 「ある」「なんともいえない」=0 サンプルサイズ=1961 疑似決定係数0.111		被説明変数:おはこ「なんとも いえない」=1,「ある」「ない」 =0 サンプルサイズ=1911 疑似決定係数0.035	
説明変数		係数値	Z値	係数値	Z値	係数値	Z値
就業形態	自営業者	0.264 **	3.05	-0.140	-1.70	-0.123	-1.37
	仕事してない	0.177	0.91	-0.107	-0.59	-0.059	-0.29
対数年収		0.093	1.26	-0.111	-1.58	0.047	0.62
就業時間実数		0.002	0.58	-0.001	-0.43	-0.001	-0.19
男性ダミー		-0.270 **	-2.84	-0.024	-0.28	0.300 **	3.13
年齢コーホート	56歳	-0.127	-1.26	0.029	0.31	0.100	0.96
	57歳	-0.177	-1.76	-0.003	-0.03	0.175	1.72
	58歳	-0.108	-1.07	-0.002	-0.02	0.113	1.09
	59歳	-0.109	-1.07	0.057	0.60	0.045	0.42
学歴	高校卒	0.073	0.55	-0.019	-0.16	-0.022	-0.17
	専門・高専卒	0.259	1.50	-0.148	-0.91	-0.076	-0.44
	短大卒	0.384	1.89	-0.016	-0.08	-0.404	-1.78
	大学・大学院卒	0.239	1.65	-0.095	-0.72	-0.131	-0.94
家庭環境	社長・重役家庭	0.401	1.92	-0.330	-1.52	-0.123	-0.53
	農林水産業家庭	-0.193 *	-2.09	0.079	0.95	0.095	1.05
	自営業家庭	0.123	1.54	-0.162 *	-2.10	0.069	0.83
	自由業家庭	-0.124	-0.40	0.070	0.23	-0.017	-0.05
	その他家庭	0.276 *	1.99	-0.273 *	-1.99	0.054	0.37
転職経験ありダミー		0.229 **	3.06	-0.116	-1.64	-0.123	-1.64
仕事の内容	ずっと同じ仕事	-0.213 **	-2.61	0.136	1.78	0.035	0.42
	特定分野の仕事	0.037	0.43	-0.082	-0.98	0.030	0.33
	なんともいえない	-0.601 **	-3.47	0.209	1.57	0.195	1.42
自分のタイプ	スペシャリスト	0.215 *	2.24	-0.205 *	-2.05	-0.027	-0.25
	職人	-0.207	-1.73	0.118	0.98	0.160	1.20
	なんともいえない	-0.977 **	-9.66	0.559 **	5.78	0.342 **	3.20
仕事で自己実現		0.187 **	5.03	-0.112 **	-3.17	-0.075	-1.95
仕事は手段		-0.113 **	-3.40	0.169 **	5.25	-0.081 *	-2.37
生活を犠牲に		-0.023	-0.68	-0.045	-1.41	0.077 *	2.20
仕事以外でもつきあいたい		-0.011	-0.30	0.003	0.09	0.006	0.15
昇進するより能力重視		0.105 **	3.00	-0.021	-0.64	-0.086 *	-2.36
会社の世話になりにくない		0.086 *	2.56	-0.022	-0.68	-0.076 *	-2.19
健康状態		0.069 *	2.03	-0.062	-1.93	-0.009	-0.26
定数項		-1.380 **	-2.78	0.644	1.38	-0.803	-1.60

注1:「団塊世代調査」による。

注2:\* p<0.05 \*\* p<0.01。

注3:「仕事の中で自己実現」から「健康状態」までは、肯定(健康状態は良好)の程度の高い順に4,3,2,1,0とした順位尺度である。

注4:各ダミー変数のベンチマークは、次の通り。就業形態「雇用者」、年齢コーホート「55歳」、学歴「中学卒」、家庭環境「サラリーマン家庭」、仕事の内容「分野を越えたいろいろな内容の仕事」、自分のタイプ「ジェネラリスト」。

## (2) 雇用者の「おはこ」の「ある・ない・なんともいえない」に影響する要因

第3-3-2表は、雇用者に限定して、「おはこ」の「ある」「ない」「なんともいえない」それぞれに関する分析結果を示したものである。説明変数については、雇用者に限定された質問項目を踏まえ、回答者全体に関わる変数とともにそれらを投入した。

第3-3-2表 「おほこ」の有無(ある・ない・なんともいえない)に影響する要因(プロビット・雇用者のみ)

		被説明変数:おほこ「ある」=1, 「ない」「なんともいえない」=0 サンプルサイズ=1354 疑似決定係数0.190		被説明変数:おほこ「ない」=1, 「ある」「なんともいえない」=0 サンプルサイズ=1354 疑似決定係数0.124		被説明変数:おほこ「なんとも いえない」=1,「ある」「ない」=0 サンプルサイズ=1354 疑似決定係数0.041	
説明変数		係数値	Z値	係数値	Z値	係数値	Z値
対数年収		0.075	0.71	-0.071	-0.72	-0.003	-0.03
就業時間実数		-0.001	-0.14	0.000	0.03	0.001	0.12
男性ダミー		-0.351 **	-2.72	0.025	0.21	0.311 *	2.49
年齢コーホート	56歳	-0.148	-1.22	0.096	0.82	0.026	0.21
	57歳	-0.227	-1.85	0.053	0.46	0.137	1.13
	58歳	-0.108	-0.87	0.066	0.57	0.009	0.07
	59歳	-0.127	-1.01	0.120	1.00	-0.022	-0.17
学歴	高校卒	0.124	0.76	-0.182	-1.25	0.153	0.97
	専門・高専卒	0.230	1.05	-0.153	-0.76	-0.026	-0.12
	短大卒	0.378	1.49	-0.216	-0.92	-0.062	-0.23
	大学・大学院卒	0.379 *	2.08	-0.291	-1.77	-0.014	-0.08
業種	第1次産業	-0.272	-0.35	-0.370	-0.59	0.365	0.62
	第3次産業	-0.165	-1.84	0.072	0.85	0.070	0.78
企業規模	999人以下	0.101	1.01	-0.014	-0.15	-0.086	-0.87
	1000人以上	0.112	1.09	-0.066	-0.69	-0.034	-0.34
職種	専門的・技術的な仕事	0.219	1.57	-0.125	-0.96	-0.136	-0.98
	管理的な仕事	0.086	0.58	-0.052	-0.38	-0.026	-0.18
	販売の仕事	0.026	0.16	0.184	1.28	-0.262	-1.64
	サービスの仕事	-0.045	-0.26	0.088	0.57	-0.094	-0.56
	保安の仕事	-0.449	-1.07	0.606	1.82	-0.470	-1.24
	運輸・通信の仕事	-0.149	-0.59	0.134	0.62	-0.082	-0.35
	技能工・生産工程の仕事	-0.199	-1.05	0.237	1.39	-0.121	-0.66
	労務作業等の仕事	-0.145	-0.57	0.052	0.25	0.057	0.26
その他	0.329	1.38	-0.065	-0.29	-0.243	-1.01	
家庭環境	社長・重役家庭	0.064	0.25	-0.166	-0.62	0.056	0.21
	農林水産業家庭	-0.028	-0.25	-0.049	-0.48	0.078	0.72
	自営業家庭	0.190	1.87	-0.248 *	-2.57	0.093	0.92
	自由業家庭	0.014	0.03	-0.009	-0.02	-0.160	-0.33
	その他家庭	0.320	1.95	-0.264	-1.63	-0.001	-0.01
転職経験ありダミー		0.286 **	2.98	-0.120	-1.33	-0.163	-1.73
仕事の内容	ずっと同じ仕事	-0.240 *	-2.36	0.147	1.58	0.044	0.44
	特定分野の仕事	0.037	0.36	-0.098	-0.98	0.030	0.27
	なんともいえない	-0.593 *	-2.52	0.289	1.63	0.097	0.53
自分のタイプ	スペシャリスト	0.240 *	2.12	-0.260 *	-2.22	-0.004	-0.03
	職人	-0.134	-0.87	-0.038	-0.25	0.242	1.45
	なんともいえない	-0.874 **	-7.22	0.450 **	3.98	0.286 *	2.30
仕事で自己実現		0.212 **	4.61	-0.139 **	-3.22	-0.070	-1.49
仕事は手段		-0.119 **	-2.89	0.192 **	4.82	-0.101 *	-2.44
生活を犠牲に		-0.029	-0.70	-0.065	-1.66	0.107 *	2.51
仕事以外でもつきあいたい		-0.019	-0.45	0.013	0.31	0.000	0.01
昇進するより能力重視		0.130 **	3.06	-0.056	-1.38	-0.069	-1.58
会社の世話になりたくない		0.048	1.16	0.014	0.37	-0.075	-1.80
健康状態		0.088 *	2.09	-0.075	-1.89	-0.017	-0.39
定数項		-1.351 *	-2.01	0.529	0.84	-0.515	-0.77

注1、注2、注3とも第3-3-1表に同じ。

注4:各ダミー変数のベンチマークは、次の通り。就業形態「雇用者」、年齢コーホート「55歳」、学歴「中学卒」、業種「第2次産業」、企業規模「99人以下」、職種「事務の仕事」、家庭環境「サラリーマン家庭」、仕事の内容「分野を越えたいろいろな内容の仕事」、自分のタイプ「ジェネラリスト」。

回答者全体を対象とした第3-3-1表との異同を中心に考察する。「男性ダミー」は、回答者全体の場合と同様で、「ある」に対してはマイナス、「なんともいえない」に対し

てはプラスの影響を与えている。また、転職経験、自分のタイプ、「仕事で自己実現」「仕事は手段」などについても同様の結果である。

### (3) 自営業者の「おはこ」の「ある・ない・なんともいえない」に影響する要因

第3-3-3表は、自営業者に限定して、「おはこ」の「ある」「ない」「なんともいえない」それぞれに関する分析結果を示したものである。説明変数については、自営業者に限定された質問項目を踏まえ、回答者全体に関わる変数とともにそれらを投入した。

回答者全体、及び雇用者と異なるのは、「男性ダミー」の係数値が有意ではないこと、転職経験が「ない」に影響していること、及び「仕事で自己実現」「仕事は手段」などの係数値が有意ではないことにある。しかし、自分のタイプで「なんともいえない」が「ある」に対してはプラスの、「ない」「なんともいえない」に対してはマイナスの影響を与えている点は同様である。

## 2. 「おはこ」の年収への影響

「おはこ」の有無は、経済的に影響するのだろうか。付表3-1では、「おはこ」の「ある」と年収とはある程度正相関することがわかっている。そこで次に、「おはこ」の有無が年収に与える影響について分析する。被説明変数を年収（対数）とし、説明変数は年収を除き、第3-3-1表と同様のものを使用した。

### (1) 回答者全体の「おはこ」の有無が年収に与える影響

第3-3-4表は、回答者全体について、「おはこ」が年収に与える影響を見たものである。「おはこ」の「ある」「ない」「なんともいえない」のいずれも、年収に対して有意な影響を与えていない。ただし、「ない」については10%水準では有意になるため、若干だが「ない」場合には年収が低い可能性がある。

### (2) 雇用者の「おはこ」の有無が年収に与える影響

第3-3-5表は、雇用者に限定して、「おはこ」が年収に与える影響を見たものである。「おはこ」の「ある」「ない」「なんともいえない」のいずれも、年収に対して有意な影響を与えていない。

第3-3-3表 「おはこ」の有無(ある・ない・なんともいえない)に影響する要因(プロビット・自営業者のみ)

説明変数	被説明変数: おはこ「ある」=1, 「ない」「なんともいえない」=0 サンプルサイズ=333 疑似決定係数0.253		被説明変数: おはこ「ない」=1, 「ある」「なんともいえない」=0 サンプルサイズ=333 疑似決定係数0.172		被説明変数: おはこ「なんともいえない」=1, 「ある」「ない」=0 サンプルサイズ=311 疑似決定係数0.113		
	係数値	Z値	係数値	Z値	係数値	Z値	
対数年収	-0.001	-0.01	-0.022	-0.13	0.103	0.55	
就業時間実数	0.008	1.19	-0.001	-0.10	-0.012	-1.62	
男性ダミー	-0.323	-1.30	-0.023	-0.10	0.363	1.36	
年齢コーホート	56歳	0.071	0.25	-0.154	-0.59	0.245	0.80
	57歳	-0.037	-0.14	-0.069	-0.26	0.228	0.79
	58歳	0.232	0.84	-0.370	-1.36	0.296	1.01
	59歳	0.149	0.56	-0.047	-0.19	-0.015	-0.05
学歴	高校卒	-0.318	-0.86	0.733	1.97	-0.537	-1.53
	専門・高専卒	-0.077	-0.17	0.168	0.36	-0.227	-0.51
	短大卒	0.383	0.71	0.693	1.29	-	-
	大学・大学院卒	-0.653	-1.65	0.888 *	2.26	-0.320	-0.85
業種	第1次産業	0.145	0.28	-0.378	-0.78	0.336	0.65
	第3次産業	-0.145	-0.80	0.032	0.18	0.174	0.87
会社員経験ありダミー		-0.364	-1.29	0.285	1.05	0.061	0.20
家庭環境	社長・重役家庭	1.168 *	2.21	-0.470	-0.93	-	-
	農林水産業家庭	-0.732 **	-2.83	0.329	1.39	0.356	1.38
	自営業家庭	0.006	0.03	-0.040	-0.21	0.043	0.20
	自由業家庭	-0.460	-0.82	0.271	0.55	0.076	0.14
	その他家庭	-0.314	-0.66	-0.709	-1.38	1.065 *	2.36
転職経験ありダミー		0.425	1.93	-0.410 *	-2.03	0.107	0.47
仕事の内容	ずっと同じ仕事	-0.082	-0.40	0.020	0.10	0.090	0.39
	特定分野の仕事	0.106	0.44	0.032	0.13	-0.111	-0.41
	なんともいえない	-0.680	-1.76	0.213	0.70	0.230	0.70
自分のタイプ	スペシャリスト	0.050	0.18	-0.231	-0.75	0.352	1.00
	職人	-0.735 *	-2.49	0.547	1.77	0.488	1.32
	なんともいえない	-1.323 **	-4.53	0.750 **	2.59	0.829 *	2.37
仕事で自己実現		0.172	1.84	-0.044	-0.49	-0.127	-1.26
仕事は手段		-0.064	-0.75	0.119	1.39	-0.064	-0.70
生活を犠牲に		-0.006	-0.06	-0.070	-0.78	0.102	1.00
仕事以外でもつきあいたい		-0.022	-0.21	-0.028	-0.29	0.070	0.63
昇進するより能力重視		0.099	1.01	0.177	1.84	-0.313 **	-2.94
会社の世話になりたくない		0.254 **	2.75	-0.219 *	-2.48	-0.089	-0.86
健康状態		0.030	0.36	-0.076	-0.91	0.107	1.11
定数項		-0.239	-0.19	-0.808	-0.66	-1.203	-0.85

注1、注2、注3とも第3-3-1表に同じ。

注4: 各ダミー変数のベンチマークは、次の通り。就業形態「雇用者」、年齢コーホート「55歳」、学歴「中学卒」、業種「第2次産業」、家庭環境「農林水産業の家庭」、仕事の内容「分野を越えたいろいろな内容の仕事」、自分のタイプ「ジェネラリスト」。

第3-3-4表 「おはこ」が年収に与える影響(回答者全体・OLS)

被説明変数: 年収(対数)

説明変数	係数値	T値	N	F値	自由度調整済み決定係数
「ある」	0.026	1.15	1961	75.77 (p<0.00)	0.550
「ない」	-0.034	-1.62	1961	75.86 (p<0.00)	0.550
「なんともいえない」	-0.015	0.63	1961	75.7 (p<0.00)	0.550

注1、注2、注3、注4とも第3-3-1表に同じ。

注5: 「ある」「ない」「なんともいえない」以外に、第3-3-1表と同じ説明変数を使用したが、表記の簡略化のため結果については省略した。

第3-3-5表 「おはこ」が年収に与える影響(雇用者のみ・OLS)

被説明変数: 年収(対数)

説明変数	係数値		T値	N	F値	自由度調整済み決定係数
「ある」	0.020		0.82	1354	61.87 (p<0.00)	0.659
「ない」	-0.016		-0.73	1354	61.86 (p<0.00)	0.659
「なんともいえない」	0.000		0.02	1354	61.82 (p<0.00)	0.659

注1、注2、注3、注4とも第3-3-2表に同じ。

注5:「ある」「ない」「なんともいえない」以外に、第3-3-2表と同じ説明変数を使用した。表記の簡略化のため結果については省略した。

### (3) 自営業者の「おはこ」の有無が年収に与える影響

第3-3-6表は、自営業者に限定して、「おはこ」が年収に与える影響を見たものである。「おはこ」の「ある」「ない」「なんともいえない」のいずれも、年収に対して有意な影響を与えていない。

第3-3-6表 「おはこ」が年収に与える影響(自営業者のみ・OLS)

被説明変数: 年収(対数)

説明変数	係数値		T値	N	F値	自由度調整済み決定係数
「ある」	-0.009		-0.13	333	5.76 (p<0.00)	0.321
「ない」	-0.017		-0.27	333	5.76 (p<0.00)	0.321
「なんともいえない」	0.032		0.46	333	5.77 (p<0.00)	0.322

注1、注2、注3、注4とも第3-3-3表に同じ。

注5:「ある」「ない」「なんともいえない」以外に、第3-3-3表と同じ説明変数を使用した。表記の簡略化のため結果については省略した。

### 3. 「おはこ」大分類(理数系・文科系)の年収への影響

回答者全体、雇用者、自営業者それぞれについて、様々な属性の影響を除去すると、「おはこ」の有無は年収の高低に影響していなかった。次に、「おはこ」の分類によって、年収に影響するかどうかを確認する。ここでは、「おはこ」が「ある」と回答した人のみを対象に、「理数系ダミー<sup>19)</sup>」の影響を考察することとする。

第3-3-7表は、回答者全体、雇用者のみ、自営業者のみについてそれぞれ分析した結果を集約したものである。いずれの場合においても、「理数系ダミー」は年収に影響していない。裏を返せば、文科系ダミーも年収には影響しないということになる。

<sup>19)</sup> したがって反対が「文科系ダミー」となる。

第3-3-7表 「おはこ・ある・理数系ダミー」が年収に与える影響(OLS)

被説明変数: 年収(対数)

説明変数	係数值	T値	N	F値	自由度調整済み決定係数
「ある」回答者全体・理数系ダミー	0.000	-0.16	705	24.42 (p<0.00)	0.516
「ある」雇用者のみ・理数系ダミー	0.007	0.16	463	19.70 (p<0.00)	0.635
「ある」自営業のみ・理数系ダミー	-0.096	0.80	140	2.67 (p<0.00)	0.284

注1、注2とも第3-3-3表に同じ。

注3: 第3-3-3表、第3-3-4表、第3-3-5表と同じ説明変数を使用したが、表記の簡略化のため結果については省略した。

#### 第4節 まとめ

「おはこ」の有無について見ると、「ある」33.3%、「ない」44.8%、「なんともいえない」21.9%と、ちょうど3分の1が「ある」と回答している（無回答を除く）。

回答者全体に関するクロス集計の結果、女性よりも男性で「ある」比率が高いこと、健康状態が良好である人のほうが「ある」比率が高いこと、「ある」比率の高さと年収の額はある程度相関していること、就業形態では、「雇用者」よりも「自営業主」の「ある」比率が高いこと、学歴では、「大学院」の「ある」比率が図抜けて高く、その他も高学歴ほど比率が高いこと、仕事の経歴では、「ある特定分野に関する仕事をしてきた」の「ある」比率がもっとも高いこと、自分のタイプでは、「スペシャリスト」の「ある」比率がもっとも高いこと、何歳まで働くかでは、「70歳」「71歳以上」のほうが、69歳以下に比べて「ある」比率が高いことなどがわかった。

雇用者に限定して「おはこ」の有無を見ると、業種では、「不動産業」「建設業」「製造業」などで「ある」比率が高いこと、企業規模では、1000人以上などの大規模企業で「ある」比率が高いこと、職種では、「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」で「ある」比率が高いことなどがわかった。

自営業者に限定して「おはこ」の有無を見ると、業種では、「事業所向けサービス業」「製造業」などで「ある」比率が高く、「小売業」「卸売業」などが相対的に低いこと、会社勤め経験では、(会社員経験)「あり」のほうが、「ない」よりも(「おはこ」の)「ある」比率が高いことなどがわかった。

「おはこ」が「ある」人の大分類の内訳は、「理数系」40.7%、「文科系」54.1%、「その他」5.2%であった（無回答を除く）。性別では、相対的に見ると理数系は男性に、文科系は女性に多いこと、1週間の就業時間では、理数系は45時間以上などの比較的長いカテゴリーで比率が高く、反対に文科系は比較的短いカテゴリーで高いこと、年収では、1200万円以上などのかなり高収入のカテゴリーで理数系の比率が低く、反対に文科系の

比率が高いことなどがわかった。

「おはこ」獲得時期について見ると、「ある」の回答者全体では「20代前半」「20代後半」「30代前半」「30代後半」の順に回答比率が高いこと、自営業者の場合、10代後半から30代前半の回答比率が高く、相対的に若年期に獲得していることなどがわかった。また、輝いていた時期との関係では、「おはこ」獲得に至るまでは「輝いていた」とする比率が高いが、「おはこ」獲得時期以降を「輝いていた」と考える人は少ないこともわかった。

「おはこ」の有無（ある・ない・なんともいえない）に影響する要因を探索したところ、性別、また自分のタイプで「なんともいえない」とした人々の動向が注目される。これは、「おはこ」が「ある」という回答が、回答者個人の主観的な判断に基づいているため、必ずしも客観的な技術・知識・経験等の豊富さを示すとは限らないと考えられる。また、「おはこ」の有無が年収に与える影響についてもほとんど有意な結果を得られなかった点からも、「おはこ」の有無、及び「おはこ」の内容が、回答者個人の主観に基づいている可能性が大きいことを示唆している。しかしながら、「おはこ」の有無や「おはこ」の内容について、労働市場全体を比較対象として客観的に判断することは非常に困難である。したがって、今回の分析結果は、少なくとも“「おはこ」があるという自信を持っている人々の特徴”を示していると考えられることができる。

付表3-1 諸属性別に見た「おはこ」の有無(回答者全体・%)

属性	選択肢項目	合計 (N)	ある	ない	なんともし えない
	<b>回答者全体(合計)</b>	<b>100.0 (2,658)</b>	<b>33.3</b>	<b>44.8</b>	<b>21.9</b>
性(全体)					
	女性	100.0 (1,619)	38.5	38.2	23.2
		100.0 (1,039)	25.2	55.0	19.8
(健康状態)					
	5 健康	100.0 (460)	40.0	38.7	21.3
	4	100.0 (438)	44.1	37.7	18.3
	3 普通	100.0 (1,365)	29.2	47.5	23.4
	2	100.0 (312)	29.5	47.1	23.4
	1 不良	100.0 (45)	22.2	62.2	15.6
1週間の就業時間					
	20時間未満	100.0 (209)	27.3	49.8	23.0
	20時間以上25時間未満	100.0 (158)	25.9	56.3	17.7
	25時間以上30時間未満	100.0 (106)	25.5	55.7	18.9
	30時間以上35時間未満	100.0 (120)	25.0	50.8	24.2
	35時間以上40時間未満	100.0 (369)	34.1	46.3	19.5
	40時間以上45時間未満	100.0 (577)	34.1	41.6	24.3
	45時間以上50時間未満	100.0 (376)	35.4	42.8	21.8
	50時間以上55時間未満	100.0 (193)	47.7	32.1	20.2
	55時間以上60時間未満	100.0 (161)	32.3	43.5	24.2
	60時間以上	100.0 (223)	38.6	39.5	22.0
	仕事はしていない	100.0 (113)	28.3	47.8	23.9
自分の年収(全体)					
	200万円未満	100.0 (645)	25.4	56.1	18.4
	200万円以上300万円未満	100.0 (322)	27.0	47.8	25.2
	300万円以上400万円未満	100.0 (242)	36.0	47.1	16.9
	400万円以上500万円未満	100.0 (192)	33.9	40.1	26.0
	500万円以上600万円未満	100.0 (200)	32.0	46.0	22.0
	600万円以上700万円未満	100.0 (165)	37.0	35.8	27.3
	700万円以上800万円未満	100.0 (186)	39.8	37.1	23.1
	800万円以上900万円未満	100.0 (165)	39.4	41.8	18.8
	900万円以上1000万円未満	100.0 (147)	42.9	34.0	23.1
	1000万円以上1100万円未満	100.0 (93)	41.9	34.4	23.7
	1100万円以上1200万円未満	100.0 (40)	37.5	30.0	32.5
	1200万円以上1300万円未満	100.0 (36)	38.9	30.6	30.6
	1300万円以上1400万円未満	100.0 (30)	56.7	16.7	26.7
	1400万円以上	100.0 (49)	67.3	18.4	14.3
(就業形態)					
	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	100.0 (1,843)	32.8	44.6	22.6
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	100.0 (350)	44.6	37.1	18.3
	家族や親族が自営する事業で働いている	100.0 (173)	23.7	56.6	19.7
	仕事はしていない	100.0 (142)	26.8	51.4	21.8
(家庭環境)					
	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	100.0 (1,241)	34.5	44.9	20.6
	会社の社長や重役の家庭	100.0 (52)	55.8	26.9	17.3
	農林水産業を営む家庭	100.0 (516)	25.2	50.2	24.6
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	100.0 (614)	36.0	41.2	22.8
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	100.0 (27)	44.4	37.0	18.5
	その他	100.0 (165)	36.4	41.2	22.4
学歴(全体)					
	中学校	100.0 (228)	24.1	51.8	24.1
	高等学校	100.0 (1,145)	27.6	50.4	22.0
	各種学校・専修学校(専門学校)	100.0 (131)	38.2	42.0	19.8
	高等専門学校	100.0 (37)	43.2	32.4	24.3
	短期大学	100.0 (91)	37.4	41.8	20.9
	大学	100.0 (747)	43.4	35.1	21.6
	大学院	100.0 (59)	74.6	6.8	18.6
初職(全体)					
	希望どおりの仕事だった	100.0 (935)	39.5	39.7	20.9
	希望どおりではないがそれに近い仕事だった	100.0 (1,030)	31.2	44.8	24.1
	希望していない仕事だった	100.0 (646)	28.2	52.0	19.8
(初職満足度)					
	5 満足	100.0 (408)	49.5	33.6	16.9
	4	100.0 (551)	39.4	36.7	24.0
	3 ふつう	100.0 (1,241)	25.6	50.3	24.1
	2	100.0 (238)	34.0	46.6	19.3
	1 不満	100.0 (177)	33.9	50.3	15.8
仕事で輝いていた時期					
	10代後半	100.0 (50)	14.0	70.0	16.0
	20代前半	100.0 (404)	23.3	56.2	20.5
	20代後半	100.0 (229)	31.9	45.9	22.3
	30代前半	100.0 (266)	36.1	45.1	18.8
	30代後半	100.0 (542)	42.3	33.9	23.8
	40代前半	100.0 (447)	38.0	41.6	20.4
	40代後半	100.0 (241)	35.3	41.5	23.2
	50代前半	100.0 (97)	38.1	40.2	21.6
	今(50代後半)	100.0 (177)	40.7	31.1	28.2
	輝いていたと思う時期は特にない	100.0 (174)	7.5	71.3	21.3

付表3-1(2) 諸属性別に見た「おはこ」の有無(回答者全体・%)

属性	選択肢項目	合計 (N)	ある	ない	なんともいえない
	<b>回答者全体(合計)</b>	<b>100.0 (2,658)</b>	<b>33.3</b>	<b>44.8</b>	<b>21.9</b>
転職経験(全体)	ある	100.0 (1,789)	33.9	45.3	20.7
	ない	100.0 (855)	32.5	43.0	24.4
転職回数(全体)	1	100.0 (525)	34.9	41.9	23.2
	2	100.0 (429)	31.7	50.6	17.7
	3	100.0 (364)	31.0	48.1	20.9
	4	100.0 (200)	33.5	44.0	22.5
	5	100.0 (141)	38.3	41.8	19.9
	6	100.0 (50)	42.0	34.0	24.0
	7	100.0 (31)	54.8	41.9	3.2
	8	100.0 (12)	25.0	50.0	25.0
	9	100.0 (6)	33.3	66.7	0.0
	10	100.0 (9)	33.3	33.3	33.3
	12	100.0 (1)	0.0	100.0	0.0
	15	100.0 (4)	50.0	25.0	25.0
	20	100.0 (1)	0.0	0.0	100.0
30	100.0 (1)	100.0	0.0	0.0	
(仕事内容)	ずっと同じような仕事をしてきた	100.0 (996)	30.3	48.1	21.6
	ある特定分野に関連する仕事をしてきた	100.0 (593)	45.0	34.1	20.9
	分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	100.0 (825)	35.5	43.6	20.8
	なんともいえない	100.0 (215)	10.7	60.0	29.3
自分のタイプ	多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリスト	100.0 (358)	51.7	30.4	17.9
	特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリスト	100.0 (689)	57.2	25.4	17.4
	ものづくりの分野で一人で仕事をやり遂げていく職人	100.0 (354)	39.3	39.5	21.2
	なんともいえない	100.0 (1,224)	13.6	60.9	25.6
仕事で自己実現	まったくそのとおり	100.0 (213)	57.7	30.0	12.2
	まあそのとおり	100.0 (824)	43.8	35.2	21.0
	なんともいえない	100.0 (1,079)	25.1	50.0	24.8
	あまりそうでない	100.0 (395)	25.3	54.2	20.5
	まったく違う	100.0 (93)	23.7	55.9	20.4
仕事は手段(全体)	まったくそのとおり	100.0 (403)	24.3	59.3	16.4
	まあそのとおり	100.0 (1,163)	31.3	46.8	21.9
	なんともいえない	100.0 (581)	34.1	41.0	25.0
	あまりそうでない	100.0 (407)	43.5	32.4	24.1
	まったく違う	100.0 (64)	62.5	28.1	9.4
生活を犠牲に(全体)	まったくそのとおり	100.0 (146)	46.6	35.6	17.8
	まあそのとおり	100.0 (1,059)	36.2	40.4	23.4
	なんともいえない	100.0 (789)	29.3	48.0	22.7
	あまりそうでない	100.0 (476)	30.7	49.8	19.5
	まったく違う	100.0 (150)	34.0	50.0	16.0
あつた以外でもつき	まったくそのとおり	100.0 (86)	37.2	41.9	20.9
	まあそのとおり	100.0 (489)	40.1	39.3	20.7
	なんともいえない	100.0 (1,022)	34.1	43.1	22.9
	あまりそうでない	100.0 (710)	30.7	47.5	21.8
	まったく違う	100.0 (187)	27.8	52.9	19.3
昇進するより能力	まったくそのとおり	100.0 (169)	49.7	34.9	15.4
	まあそのとおり	100.0 (797)	38.4	42.5	19.1
	なんともいえない	100.0 (1,038)	26.3	50.3	23.4
	あまりそうでない	100.0 (402)	38.3	35.8	25.9
	まったく違う	100.0 (80)	32.5	47.5	20.0
たかたない(全体)	まったくそのとおり	100.0 (438)	38.6	43.6	17.8
	まあそのとおり	100.0 (583)	37.0	44.1	18.9
	なんともいえない	100.0 (1,137)	31.1	44.6	24.3
	あまりそうでない	100.0 (238)	32.8	42.0	25.2
	まったく違う	100.0 (65)	29.2	50.8	20.0
自分の職業能力	若い人をかなり上回っていると思う	100.0 (606)	56.4	27.2	16.3
	若い人よりは上回っていると思う	100.0 (880)	31.7	42.7	25.6
	同じようなものだと思う	100.0 (320)	22.5	58.1	19.4
	若い人にはかなわないと思う	100.0 (229)	15.7	63.3	21.0
	なんともいえない	100.0 (305)	22.0	53.8	24.3
何歳まで働くか(全体)	60歳未満	100.0 (34)	23.5	55.9	20.6
	60歳	100.0 (329)	27.7	51.1	21.3
	61~64歳	100.0 (244)	34.0	46.3	19.7
	65歳	100.0 (1,139)	29.2	47.6	23.2
	66~69歳	100.0 (57)	29.8	45.6	24.6
	70歳	100.0 (637)	41.1	37.4	21.5
	71歳以上	100.0 (154)	50.0	34.4	15.6

付表3-2 諸属性別に見た「おほこ」の有無(雇用者及び自営業者・%)

属性	選択肢項目	合計 (N)	ある	ない	なんともいえない
	回答者全体(合計)	100.0 (2,658)	33.3	44.8	21.9
	雇用者(合計)	100.0 (1,824)	32.8	44.4	22.8
業種 (雇用者)	農林水産業	100.0 (6)	0.0	66.7	33.3
	鉱業	100.0 (1)	100.0	0.0	0.0
	建設業	100.0 (108)	38.0	38.0	24.1
	製造業	100.0 (444)	36.3	41.2	22.5
	電気・ガスなどの公益産業	100.0 (20)	45.0	40.0	15.0
	運輸業	100.0 (86)	25.6	50.0	24.4
	通信業	100.0 (34)	32.4	38.2	29.4
	卸売業	100.0 (105)	26.7	50.5	22.9
	小売業	100.0 (128)	32.8	46.9	20.3
	金融・保険業	100.0 (104)	29.8	45.2	25.0
	不動産業	100.0 (35)	45.7	20.0	34.3
	飲食店	100.0 (21)	19.0	71.4	9.5
	旅館・ホテル	100.0 (19)	26.3	47.4	26.3
	労働者派遣事業	100.0 (19)	21.1	31.6	47.4
	業務請負事業	100.0 (40)	20.0	52.5	27.5
	14、15以外の事業所向けサービス業	100.0 (92)	28.3	50.0	21.7
	個人向けのサービス業	100.0 (75)	25.3	50.7	24.0
	病院、学校その他公共のサービス業	100.0 (165)	35.2	44.8	20.0
	国・県・市町村の公務	100.0 (174)	29.3	45.4	25.3
	その他	100.0 (148)	41.9	42.6	15.5
企業規模 (雇用者)	1~9人	100.0 (202)	27.2	46.0	26.7
	10~29人	100.0 (184)	31.5	47.8	20.7
	30~49人	100.0 (137)	31.4	50.4	18.2
	50~99人	100.0 (186)	30.6	47.8	21.5
	100~299人	100.0 (288)	29.5	47.9	22.6
	300~999人	100.0 (260)	34.6	45.0	20.4
	1000~4999人	100.0 (275)	37.8	36.7	25.5
	5000人以上	100.0 (274)	38.3	39.4	22.3
雇用形態 (雇用者)	正社員	100.0 (1,202)	34.2	42.0	23.8
	出向社員	100.0 (39)	38.5	28.2	33.3
	契約社員	100.0 (103)	34.0	43.7	22.3
	嘱託社員	100.0 (57)	33.3	47.4	19.3
	パートタイマー	100.0 (319)	24.8	56.4	18.8
	アルバイト	100.0 (46)	19.6	54.3	26.1
	労働者派遣事業の派遣社員	100.0 (15)	46.7	26.7	26.7
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0 (8)	62.5	37.5	0.0
その他	100.0 (33)	57.6	30.3	12.1	
役職 (雇用者)	一般社員クラス	100.0 (955)	26.0	52.9	21.2
	職長・班長クラス	100.0 (82)	31.7	46.3	22.0
	係長クラス	100.0 (100)	35.0	45.0	20.0
	課長クラス	100.0 (265)	37.0	35.5	27.5
	部長クラス	100.0 (204)	51.5	28.4	20.1
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0 (120)	43.3	34.2	22.5
6以外の役員クラス	100.0 (64)	42.2	25.0	32.8	
過去最高役職 (雇用者)	一般社員クラス	100.0 (903)	23.1	55.4	21.5
	職長・班長クラス	100.0 (169)	30.8	48.5	20.7
	係長クラス	100.0 (201)	37.8	41.3	20.9
	課長クラス	100.0 (366)	37.2	36.1	26.8
	部長クラス	100.0 (297)	50.2	29.0	20.9
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0 (213)	45.5	37.6	16.9
6以外の役員クラス	100.0 (170)	41.8	28.8	29.4	
職種 (雇用者)	専門的・技術的な仕事	100.0 (410)	47.3	30.5	22.2
	管理的な仕事	100.0 (330)	41.5	33.0	25.5
	事務の仕事	100.0 (294)	24.1	51.7	24.1
	販売の仕事	100.0 (197)	28.9	49.7	21.3
	サービスの仕事	100.0 (194)	27.3	54.1	18.6
	保安の仕事(警備、守衛など)	100.0 (30)	13.3	60.0	26.7
	運輸・通信の仕事	100.0 (60)	23.3	55.0	21.7
	技能工・生産工程の仕事	100.0 (135)	20.7	56.3	23.0
	労務作業等の仕事	100.0 (88)	18.2	56.8	25.0
	その他	100.0 (69)	34.8	50.7	14.5

付表3-2(2) 諸属性別に見た「おはこ」の有無(雇用者及び自営業者・%)

属性	選択肢項目	合計	(N)	ある	ない	なんともいえない
	回答者全体(合計)	100.0	(2,658)	33.3	44.8	21.9
	自営業者(合計)	100.0	(486)	38.1	42.8	19.1
～事業者自営業種類～	親など親族の家業を現在の事業主が継いだ	100.0	(160)	27.5	53.1	19.4
	現在の事業主が前の事業主から頼まれて後継者となった	100.0	(1)	0.0	100.0	0.0
	現在の事業主が自分で起業した	100.0	(298)	44.3	37.9	17.8
	その他	100.0	(27)	33.3	33.3	33.3
業種(自営業者)	農林水産業	100.0	(17)	29.4	41.2	29.4
	建設業	100.0	(76)	38.2	38.2	23.7
	製造業	100.0	(50)	46.0	36.0	18.0
	運輸業	100.0	(11)	36.4	54.5	9.1
	通信業	100.0	(4)	50.0	50.0	0.0
	小売業	100.0	(86)	22.1	57.0	20.9
	卸売業	100.0	(25)	28.0	56.0	16.0
	金融・保険業	100.0	(9)	44.4	22.2	33.3
	不動産業	100.0	(16)	50.0	37.5	12.5
	飲食店	100.0	(34)	41.2	50.0	8.8
	旅館・ホテル	100.0	(2)	100.0	0.0	0.0
	事業所向けのサービス業	100.0	(23)	56.5	21.7	21.7
	個人向けのサービス業	100.0	(42)	33.3	42.9	23.8
	その他のサービス業	100.0	(38)	39.5	42.1	18.4
	その他の業種	100.0	(60)	46.7	36.7	16.7
会社勤め経験(自営業者)	ある	100.0	(417)	39.8	41.0	19.2
	ない	100.0	(95)	30.5	51.6	17.9
～後自営業者の有無～	いる	100.0	(79)	38.0	45.6	16.5
	確定はしていないができる見込みである	100.0	(29)	41.4	34.5	24.1
	今のところいない	100.0	(206)	41.3	40.8	18.0
	事業は今の代で閉めるつもりである	100.0	(152)	37.5	45.4	17.1
	なんともいえない	100.0	(51)	25.5	45.1	29.4

付表3-3 諸属性別に見た「おはこ」大分類の構成(回答者全体・%)

属性	選択肢項目	合計 (N)	技術・理数系	事務・文科系	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)
	<b>おはこ「ある」回答者全体(合計)</b>	<b>100.0 (845)</b>	<b>40.7</b>	<b>54.1</b>	<b>5.2</b>
性(全体)	男性	100.0 (594)	46.8	48.3	4.9
	女性	100.0 (251)	26.3	67.7	6.0
(健康状態)	5 健康	100.0 (179)	39.7	56.4	3.9
	4	100.0 (183)	42.1	53.6	4.4
	3 普通	100.0 (381)	40.4	53.5	6.0
	2	100.0 (85)	40.0	52.9	7.1
	1 不良	100.0 (10)	40.0	60.0	0.0
1週間の就業時間(全体)	20時間未満	100.0 (56)	32.1	62.5	5.4
	20時間以上25時間未満	100.0 (39)	33.3	64.1	2.6
	25時間以上30時間未満	100.0 (26)	42.3	57.7	0.0
	30時間以上35時間未満	100.0 (29)	20.7	72.4	6.9
	35時間以上40時間未満	100.0 (117)	35.9	56.4	7.7
	40時間以上45時間未満	100.0 (186)	37.1	58.6	4.3
	45時間以上50時間未満	100.0 (128)	48.4	45.3	6.3
	50時間以上55時間未満	100.0 (87)	43.7	50.6	5.7
	55時間以上60時間未満	100.0 (49)	51.0	46.9	2.0
	60時間以上	100.0 (86)	47.7	45.3	7.0
	仕事はしていない	100.0 (31)	38.7	58.1	3.2
自分の年収(全体)	200万円未満	100.0 (159)	37.1	55.3	7.5
	200万円以上300万円未満	100.0 (81)	37.0	56.8	6.2
	300万円以上400万円未満	100.0 (81)	46.9	48.1	4.9
	400万円以上500万円未満	100.0 (63)	42.9	52.4	4.8
	500万円以上600万円未満	100.0 (60)	45.0	51.7	3.3
	600万円以上700万円未満	100.0 (58)	37.9	58.6	3.4
	700万円以上800万円未満	100.0 (74)	40.5	55.4	4.1
	800万円以上900万円未満	100.0 (62)	43.5	50.0	6.5
	900万円以上1000万円未満	100.0 (60)	43.3	51.7	5.0
	1000万円以上1100万円未満	100.0 (35)	42.9	48.6	8.6
	1100万円以上1200万円未満	100.0 (15)	40.0	53.3	6.7
	1200万円以上1300万円未満	100.0 (13)	30.8	69.2	0.0
	1300万円以上1400万円未満	100.0 (17)	35.3	64.7	0.0
1400万円以上	100.0 (32)	28.1	68.8	3.1	
(就業形態)	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	100.0 (582)	38.1	57.0	4.8
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	100.0 (143)	53.1	40.6	6.3
	家族や親族が自営する事業で働いている	100.0 (40)	25.0	67.5	7.5
	仕事はしていない	100.0 (36)	36.1	58.3	5.6
(家庭環境)	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	100.0 (415)	40.7	55.2	4.1
	会社の社長や重役の家庭	100.0 (26)	26.9	69.2	3.8
	農林水産業を営む家庭	100.0 (119)	39.5	53.8	6.7
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	100.0 (210)	39.0	53.3	7.6
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	100.0 (12)	58.3	41.7	0.0
	その他	100.0 (58)	50.0	46.6	3.4
学歴(全体)	中学校	100.0 (52)	65.4	25.0	9.6
	高等学校	100.0 (299)	40.1	55.5	4.3
	各種学校・専修学校(専門学校)	100.0 (46)	67.4	26.1	6.5
	高等専門学校	100.0 (15)	86.7	13.3	0.0
	短期大学	100.0 (34)	26.5	67.6	5.9
	大学	100.0 (315)	33.7	61.9	4.4
大学院	100.0 (41)	46.3	43.9	9.8	
初職(全体)	希望どおりの仕事だった	100.0 (355)	38.0	56.9	5.1
	希望どおりではないがそれに近い仕事だった	100.0 (305)	44.6	50.5	4.9
	希望していない仕事だった	100.0 (173)	37.6	56.1	6.4
(初職満足度)	5 満足	100.0 (196)	33.7	59.7	6.6
	4	100.0 (206)	39.8	56.3	3.9
	3 ふつう	100.0 (299)	46.2	49.5	4.3
	2	100.0 (78)	42.3	51.3	6.4
	1 不満	100.0 (60)	36.7	55.0	8.3
仕事で輝いていた時期(全体)	10代後半	100.0 (6)	50.0	50.0	0.0
	20代前半	100.0 (92)	30.4	66.3	3.3
	20代後半	100.0 (71)	45.1	49.3	5.6
	30代前半	100.0 (91)	44.0	52.7	3.3
	30代後半	100.0 (218)	44.0	48.6	7.3
	40代前半	100.0 (162)	48.1	47.5	4.3
	40代後半	100.0 (81)	30.9	65.4	3.7
	50代前半	100.0 (37)	29.7	67.6	2.7
	今(50代後半)	100.0 (65)	32.3	60.0	7.7
	輝いていたと思う時期は特にない	100.0 (12)	41.7	41.7	16.7

付表3-3(2) 諸属性別に見た「おはこ」大分類の構成(回答者全体・%)

属性	選択肢項目	合計	(N)	技術・理数系	事務・文科系	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)
	おはこ「ある」回答者全体(合計)	100.0	(845)	40.7	54.1	5.2
転職経験(全体)	ある	100.0	(580)	39.5	55.9	4.7
	ない	100.0	(264)	43.2	50.4	6.4
転職回数(全体)	1	100.0	(174)	36.8	56.3	6.9
	2	100.0	(133)	39.8	55.6	4.5
	3	100.0	(105)	40.0	58.1	1.9
	4	100.0	(63)	38.1	54.0	7.9
	5	100.0	(53)	35.8	62.3	1.9
	6	100.0	(20)	40.0	60.0	0.0
	7	100.0	(17)	70.6	29.4	0.0
	8	100.0	(3)	0.0	100.0	0.0
	9	100.0	(2)	50.0	0.0	50.0
	10	100.0	(3)	100.0	0.0	0.0
	12	100.0	(0)	-	-	-
	15	100.0	(2)	100.0	0.0	0.0
	20	100.0	(0)	-	-	-
30	100.0	(1)	0.0	100.0	0.0	
(仕事内容)(全体)	ずっと同じような仕事をしてきた	100.0	(286)	45.5	47.6	7.0
	ある特定分野に関連する仕事をしてきた	100.0	(255)	40.4	56.9	2.7
	分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	100.0	(284)	35.6	59.2	5.3
	なんともいえない	100.0	(20)	50.0	40.0	10.0
自分のタイプ(全体)	多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリスト	100.0	(173)	27.2	70.5	2.3
	特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリスト	100.0	(381)	41.2	53.0	5.8
	ものづくりの分野で一人で仕事をやり遂げていく職人	100.0	(129)	73.6	20.9	5.4
	なんともいえない	100.0	(160)	28.1	65.0	6.9
現(仕事で自己実現)(全体)	まったくそのとおり	100.0	(121)	32.2	62.0	5.8
	まあそのとおり	100.0	(346)	42.2	53.2	4.6
	なんともいえない	100.0	(255)	44.7	50.6	4.7
	あまりそうでない	100.0	(93)	34.4	58.1	7.5
	まったく違う	100.0	(22)	40.9	54.5	4.5
(仕事は手段)(全体)	まったくそのとおり	100.0	(95)	37.9	57.9	4.2
	まあそのとおり	100.0	(344)	41.3	52.9	5.8
	なんともいえない	100.0	(190)	39.5	54.7	5.8
	あまりそうでない	100.0	(171)	43.3	53.8	2.9
	まったく違う	100.0	(37)	35.1	56.8	8.1
生活(全体)に犠牲に	まったくそのとおり	100.0	(66)	28.8	63.6	7.6
	まあそのとおり	100.0	(366)	39.9	54.6	5.5
	なんともいえない	100.0	(219)	45.7	50.2	4.1
	あまりそうでない	100.0	(140)	42.1	52.1	5.7
	まったく違う	100.0	(48)	33.3	64.6	2.1
仕事(全)以外(全)でもない	まったくそのとおり	100.0	(32)	43.8	53.1	3.1
	まあそのとおり	100.0	(188)	37.8	58.5	3.7
	なんともいえない	100.0	(331)	37.8	56.2	6.0
	あまりそうでない	100.0	(206)	41.7	54.4	3.9
	まったく違う	100.0	(50)	44.0	52.0	4.0
能力(全)重視(全)より	まったくそのとおり	100.0	(80)	30.0	60.0	10.0
	まあそのとおり	100.0	(294)	44.2	51.0	4.8
	なんともいえない	100.0	(259)	42.5	52.1	5.4
	あまりそうでない	100.0	(146)	28.8	70.5	0.7
	まったく違う	100.0	(26)	42.3	53.8	3.8
会社(全)話(全)ない	まったくそのとおり	100.0	(157)	35.0	59.2	5.7
	まあそのとおり	100.0	(207)	37.7	57.0	5.3
	なんともいえない	100.0	(340)	42.1	52.9	5.0
	あまりそうでない	100.0	(75)	37.3	61.3	1.3
	まったく違う	100.0	(19)	47.4	52.6	0.0
自分の(全)職業(全)能	若い人をかなり上回っていると思う	100.0	(325)	42.2	53.5	4.3
	若い人よりは上回っていると思う	100.0	(268)	36.9	59.0	4.1
	同じようなものだと思う	100.0	(67)	37.3	55.2	7.5
	若い人にはかなわないと思う	100.0	(36)	50.0	44.4	5.6
	なんともいえない	100.0	(63)	41.3	46.0	12.7
何歳まで(全)働くか(全)	60歳未満	100.0	(8)	25.0	62.5	12.5
	60歳	100.0	(87)	35.6	58.6	5.7
	61~64歳	100.0	(80)	28.8	67.5	3.8
	65歳	100.0	(318)	40.6	55.0	4.4
	66~69歳	100.0	(16)	43.8	43.8	12.5
	70歳	100.0	(249)	47.4	48.2	4.4
71歳以上	100.0	(75)	40.0	50.7	9.3	

付表3-4 諸属性別に見た「おほこ」大分類の構成(雇用者及び自営業者・%)

属性	選択肢項目	合計	(N)	技術・理数系	事務・文科系	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)
	<b>おほこ「ある」回答者全体(合計)</b>	<b>100.0</b>	<b>(845)</b>	<b>40.7</b>	<b>54.1</b>	<b>5.2</b>
	<b>雇用者(合計)</b>	<b>100.0</b>	<b>(576)</b>	<b>38.0</b>	<b>57.3</b>	<b>4.7</b>
業種 (雇用者)	農林水産業	100.0	(0)	-	-	-
	鉱業	100.0	(1)	0.0	100.0	0.0
	建設業	100.0	(40)	65.0	27.5	7.5
	製造業	100.0	(154)	59.1	38.3	2.6
	電気・ガスなどの公益産業	100.0	(9)	88.9	11.1	0.0
	運輸業	100.0	(21)	52.4	47.6	0.0
	通信業	100.0	(11)	27.3	72.7	0.0
	卸売業	100.0	(26)	19.2	80.8	0.0
	小売業	100.0	(40)	15.0	80.0	5.0
	金融・保険業	100.0	(31)	3.2	90.3	6.5
	不動産業	100.0	(16)	0.0	100.0	0.0
	飲食店	100.0	(3)	100.0	0.0	0.0
	旅館・ホテル	100.0	(5)	60.0	40.0	0.0
	労働者派遣事業	100.0	(4)	0.0	100.0	0.0
	業務請負事業	100.0	(8)	50.0	50.0	0.0
	14、15以外の事業所向けサービス業	100.0	(25)	28.0	72.0	0.0
	個人向けのサービス業	100.0	(18)	22.2	72.2	5.6
	病院、学校その他公共のサービス業	100.0	(56)	30.4	58.9	10.7
	国・県・市町村の公務	100.0	(48)	18.8	70.8	10.4
その他	100.0	(60)	35.0	58.3	6.7	
企業規模 (雇用者)	1~9人	100.0	(55)	30.9	58.2	10.9
	10~29人	100.0	(56)	39.3	57.1	3.6
	30~49人	100.0	(40)	32.5	62.5	5.0
	50~99人	100.0	(54)	42.6	55.6	1.9
	100~299人	100.0	(83)	42.2	54.2	3.6
	300~999人	100.0	(84)	40.5	56.0	3.6
	1000~4999人	100.0	(102)	32.4	65.7	2.0
5000人以上	100.0	(100)	43.0	48.0	9.0	
雇用形態 (雇用者)	正社員	100.0	(396)	40.2	55.6	4.3
	出向社員	100.0	(15)	26.7	66.7	6.7
	契約社員	100.0	(32)	31.3	62.5	6.3
	嘱託社員	100.0	(19)	42.1	52.6	5.3
	パートタイマー	100.0	(76)	38.2	57.9	3.9
	アルバイト	100.0	(8)	37.5	50.0	12.5
	労働者派遣事業の派遣社員	100.0	(7)	28.6	57.1	14.3
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0	(5)	0.0	80.0	20.0
その他	100.0	(18)	33.3	61.1	5.6	
役職 (雇用者)	一般社員クラス	100.0	(242)	38.8	55.0	6.2
	職長・班長クラス	100.0	(24)	33.3	54.2	12.5
	係長クラス	100.0	(33)	39.4	54.5	6.1
	課長クラス	100.0	(96)	36.5	60.4	3.1
	部長クラス	100.0	(101)	46.5	52.5	1.0
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0	(52)	28.8	65.4	5.8
6以外の役員クラス	100.0	(24)	25.0	70.8	4.2	
過去最高役職 (雇用者)	一般社員クラス	100.0	(202)	36.1	56.9	6.9
	職長・班長クラス	100.0	(47)	44.7	48.9	6.4
	係長クラス	100.0	(74)	44.6	50.0	5.4
	課長クラス	100.0	(133)	42.9	52.6	4.5
	部長クラス	100.0	(142)	41.5	57.0	1.4
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0	(96)	35.4	59.4	5.2
6以外の役員クラス	100.0	(65)	35.4	63.1	1.5	
職種 (雇用者)	専門的・技術的な仕事	100.0	(186)	58.1	34.9	7.0
	管理的な仕事	100.0	(133)	23.3	75.2	1.5
	事務の仕事	100.0	(67)	9.0	89.6	1.5
	販売の仕事	100.0	(57)	21.1	73.7	5.3
	サービスの仕事	100.0	(50)	32.0	62.0	6.0
	保安の仕事(警備、守衛など)	100.0	(4)	75.0	25.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	(13)	53.8	46.2	0.0
	技能工・生産工程の仕事	100.0	(27)	66.7	29.6	3.7
	労務作業等の仕事	100.0	(16)	37.5	50.0	12.5
	その他	100.0	(23)	47.8	39.1	13.0

付表3-4(2) 諸属性別に見た「おはこ」大分類の構成(雇用者及び自営業者・%)

属性	選択肢項目	合計	(N)	技術・理数系	事務・文科系	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)
	<b>おはこ「ある」回答者全体(合計)</b>	<b>100.0</b>	<b>(845)</b>	<b>40.7</b>	<b>54.1</b>	<b>5.2</b>
	<b>自営業者(合計)</b>	<b>100.0</b>	<b>(172)</b>	<b>46.5</b>	<b>46.5</b>	<b>7.0</b>
(事業者自営業種類)	親など親族の家業を現在の事業主が継いだ	100.0	(39)	56.4	25.6	17.9
	現在の事業主が前の事業主から頼まれて後継者となった	100.0	(0)	-	-	-
	現在の事業主が自分で起業した	100.0	(125)	42.4	54.4	3.2
	その他	100.0	(8)	62.5	25.0	12.5
業種(自営業者)	農林水産業	100.0	(5)	40.0	60.0	0.0
	建設業	100.0	(28)	50.0	46.4	3.6
	製造業	100.0	(20)	75.0	25.0	0.0
	運輸業	100.0	(3)	33.3	33.3	33.3
	通信業	100.0	(2)	100.0	0.0	0.0
	小売業	100.0	(18)	44.4	55.6	0.0
	卸売業	100.0	(6)	33.3	66.7	0.0
	金融・保険業	100.0	(4)	0.0	75.0	25.0
	不動産業	100.0	(7)	42.9	57.1	0.0
	飲食店	100.0	(13)	38.5	61.5	0.0
	旅館・ホテル	100.0	(2)	0.0	0.0	100.0
	事業所向けのサービス業	100.0	(13)	23.1	76.9	0.0
	個人向けのサービス業	100.0	(14)	57.1	21.4	21.4
その他のサービス業	100.0	(11)	36.4	63.6	0.0	
その他の業種	100.0	(27)	51.9	33.3	14.8	
会社勤め経験(自営業者)	ある	100.0	(156)	44.9	50.6	4.5
	ない	100.0	(25)	60.0	24.0	16.0
(後継業者の有無)	いる	100.0	(27)	40.7	48.1	11.1
	確定はしていないができる見込みである	100.0	(10)	10.0	70.0	20.0
	今のところいない	100.0	(82)	52.4	43.9	3.7
	事業は今の代で閉めるつもりである	100.0	(52)	46.2	46.2	7.7
	なんともいえない	100.0	(12)	58.3	41.7	0.0

付表3-5(1) 諸属性別に見た「おほこ」小分類の構成(%)—技術・理数系—

属性	選択肢項目	合計 (N)	システム開発	R&D・設計・デザイン	もの作り	輸送・運転	建設・電気通信・生産管理	サービス業系技術(写真・芸術・調理)	技術系その他
	<b>おほこ「ある」回答者全体(合計)</b>	<b>100.0 (845)</b>	<b>4.0</b>	<b>7.6</b>	<b>5.3</b>	<b>1.7</b>	<b>9.3</b>	<b>8.9</b>	<b>3.9</b>
性(全体)	男性	100.0 (594)	5.7	10.4	5.4	2.2	12.6	5.1	5.4
	女性	100.0 (251)	0.0	0.8	5.2	0.4	1.6	17.9	0.4
(就業形態)	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	100.0 (582)	4.8	8.1	4.0	1.4	9.6	6.4	4.0
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	100.0 (143)	2.8	7.7	8.4	3.5	9.8	14.7	6.3
	家族や親族が自営する事業で働いている	100.0 (40)	0.0	0.0	5.0	0.0	5.0	12.5	2.5
	仕事はしていない	100.0 (36)	5.6	8.3	8.3	0.0	5.6	8.3	0.0
家庭環境(全)	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	100.0 (415)	4.8	8.9	5.8	1.9	9.9	7.0	2.4
	会社の社長や重役の家庭	100.0 (26)	0.0	3.8	3.8	0.0	3.8	7.7	7.7
	農林水産業を営む家庭	100.0 (119)	2.5	5.0	5.0	0.8	14.3	8.4	3.4
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	100.0 (210)	4.8	6.2	4.8	1.4	7.1	10.0	4.8
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭 その他	100.0 (12) 100.0 (58)	0.0 1.7	16.7 8.6	0.0 5.2	8.3 1.7	8.3 6.9	16.7 17.2	16.7 8.6
学歴(全体)	中学校	100.0 (52)	0.0	1.9	21.2	3.8	13.5	23.1	1.9
	高等学校	100.0 (299)	3.0	5.7	5.7	2.7	11.4	9.4	2.3
	各種学校・専修学校(専門学校)	100.0 (46)	6.5	8.7	6.5	2.2	8.7	32.6	2.2
	高等専門学校	100.0 (15)	13.3	20.0	6.7	0.0	20.0	13.3	13.3
	短期大学	100.0 (34)	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	8.8	5.9
	大学 大学院	100.0 (315) 100.0 (41)	5.4 7.3	9.5 17.1	3.2 2.4	0.6 0.0	7.3 7.3	3.5 0.0	4.1 12.2
仕事で輝いていた時期(全体)	10代後半	100.0 (6)	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0
	20代前半	100.0 (92)	1.1	2.2	4.3	1.1	5.4	15.2	1.1
	20代後半	100.0 (71)	5.6	2.8	2.8	4.2	11.3	15.5	2.8
	30代前半	100.0 (91)	5.5	11.0	3.3	2.2	6.6	5.5	9.9
	30代後半	100.0 (218)	4.6	8.3	6.0	1.8	12.4	8.7	2.3
	40代前半	100.0 (162)	3.7	11.7	4.9	1.2	14.2	6.2	6.2
	40代後半	100.0 (81)	4.9	7.4	11.1	0.0	3.7	2.5	1.2
	50代前半	100.0 (37)	0.0	5.4	0.0	2.7	8.1	10.8	2.7
	今(50代後半)	100.0 (65)	3.1	3.1	4.6	1.5	3.1	10.8	6.2
輝いていたと思う時期は特になし	100.0 (12)	8.3	16.7	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	
転職経験(全体)	ある	100.0 (580)	3.8	6.7	5.5	1.7	8.8	9.8	3.1
	ない	100.0 (264)	4.5	9.5	4.9	1.5	10.6	6.4	5.7
(仕事内容)	ずっと同じような仕事をしてきた	100.0 (286)	6.3	10.1	4.9	2.4	7.3	8.7	5.6
	ある特定分野に関連する仕事をしてきた	100.0 (255)	4.3	8.2	4.7	1.6	13.3	3.9	4.3
	分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	100.0 (284)	1.8	4.6	5.6	1.1	8.5	12.0	2.1
	なんともいえない	100.0 (20)	0.0	5.0	15.0	0.0	0.0	30.0	0.0
自分のタイプ(全体)	多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリスト	100.0 (173)	4.6	4.0	4.6	1.7	6.4	3.5	2.3
	特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリスト	100.0 (381)	5.8	10.5	3.4	1.0	10.5	7.1	2.9
	ものづくりの分野で一人で仕事をやり遂げていく職人	100.0 (129)	3.1	9.3	14.0	3.9	17.1	18.6	7.8
	なんともいえない	100.0 (160)	0.0	3.1	3.8	1.3	3.8	11.3	5.0
仕事で自己実現(全体)	まったくそのとおり	100.0 (121)	1.7	4.1	5.8	0.8	8.3	8.3	3.3
	まあそのとおり	100.0 (346)	6.1	7.2	5.8	1.7	11.0	6.9	3.5
	なんともいえない	100.0 (255)	2.7	9.8	4.7	2.0	9.4	11.4	4.7
	あまりそうでない	100.0 (93)	4.3	8.6	2.2	2.2	6.5	7.5	3.2
	まったく違う	100.0 (22)	0.0	4.5	13.6	0.0	4.5	13.6	4.5
仕事は手段(全)	まったくそのとおり	100.0 (95)	3.2	5.3	9.5	2.1	10.5	5.3	2.1
	まあそのとおり	100.0 (344)	4.4	7.8	3.8	2.0	12.2	7.6	3.5
	なんともいえない	100.0 (190)	5.3	6.3	3.7	2.6	7.4	11.1	3.2
	あまりそうでない	100.0 (171)	2.9	11.1	7.6	0.0	5.8	9.4	6.4
	まったく違う	100.0 (37)	2.7	2.7	5.4	0.0	8.1	13.5	2.7
生活を犠牲に(全)	まったくそのとおり	100.0 (66)	1.5	4.5	6.1	1.5	10.6	3.0	1.5
	まあそのとおり	100.0 (366)	4.1	7.1	5.7	1.6	10.7	7.7	3.0
	なんともいえない	100.0 (219)	5.5	7.3	5.5	1.4	7.8	11.9	6.4
	あまりそうでない	100.0 (140)	2.1	12.1	3.6	2.9	10.0	7.1	4.3
	まったく違う	100.0 (48)	6.3	4.2	4.2	0.0	4.2	14.6	0.0
あいたい以外でもつき(全体)	まったくそのとおり	100.0 (32)	0.0	3.1	12.5	0.0	15.6	6.3	6.3
	まあそのとおり	100.0 (188)	3.7	6.4	5.3	1.6	10.6	8.5	1.6
	なんともいえない	100.0 (331)	5.1	6.0	4.2	1.8	7.6	8.5	4.5
	あまりそうでない	100.0 (206)	4.9	12.1	4.9	1.5	8.3	6.3	3.9
	まったく違う	100.0 (50)	0.0	12.0	4.0	2.0	16.0	4.0	6.0
昇進するより能力(全体)	まったくそのとおり	100.0 (80)	5.0	3.8	7.5	0.0	7.5	5.0	1.3
	まあそのとおり	100.0 (294)	4.8	11.2	5.8	1.7	9.9	7.1	3.7
	なんともいえない	100.0 (259)	4.2	6.2	4.6	1.9	9.7	11.2	4.6
	あまりそうでない	100.0 (146)	2.7	6.2	2.7	0.7	8.2	4.1	4.1
	まったく違う	100.0 (26)	3.8	11.5	0.0	3.8	11.5	7.7	3.8
たかくない世話(全体)	まったくそのとおり	100.0 (157)	0.6	5.7	5.1	1.9	12.1	7.6	1.9
	まあそのとおり	100.0 (207)	3.9	8.7	4.3	1.9	9.2	5.8	3.9
	なんともいえない	100.0 (340)	6.5	8.5	5.0	1.2	8.5	7.9	4.4
	あまりそうでない	100.0 (75)	4.0	9.3	4.0	1.3	9.3	4.0	5.3
	まったく違う	100.0 (19)	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	31.6	5.3
自分の職業能力(全体)	若い人をかなり上回っていると思う	100.0 (325)	4.3	9.2	5.5	1.5	12.0	5.5	4.0
	若い人よりは上回っていると思う	100.0 (268)	4.5	7.8	3.0	1.5	7.8	6.7	5.6
	同じようなものだと思う	100.0 (67)	6.0	3.0	3.0	4.5	1.5	13.4	6.0
	若い人にはかなわないと思う	100.0 (36)	2.8	2.8	11.1	2.8	13.9	13.9	2.8
	なんともいえない	100.0 (63)	1.6	6.3	7.9	0.0	6.3	19.0	0.0
何歳まで働くか(全体)	60歳未満	100.0 (8)	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60歳	100.0 (87)	4.6	3.4	2.3	3.4	9.2	6.9	5.7
	61~64歳	100.0 (80)	3.8	7.5	7.5	0.0	5.0	3.8	1.3
	65歳	100.0 (318)	4.4	10.1	4.1	1.6	10.7	7.2	2.5
	66~69歳	100.0 (16)	0.0	6.3	0.0	0.0	12.5	18.8	6.3
	70歳	100.0 (249)	4.4	5.6	8.4	1.6	10.8	11.2	5.2
	71歳以上	100.0 (75)	1.3	9.3	4.0	2.7	4.0	12.0	6.7

付表3-5(2) 諸属性別に見た「おほこ」小分類の構成(%)—技術・理数系(2)—

属性	選択肢項目	合計 (N)	システム 開発	R&D・設 計・デザイ ン	もの作り	輸送・運転	建設・電気 通信・生産 管理	サービス 業系技術 (写真・芸 術・調理)	技術系そ の他
	<b>雇業者(合計)</b>	<b>100.0 (576)</b>	<b>4.7</b>	<b>8.2</b>	<b>4.0</b>	<b>1.4</b>	<b>9.5</b>	<b>6.3</b>	<b>4.0</b>
業種 (雇業者)	農林水産業	100.0 (0)	-	-	-	-	-	-	-
	鉱業	100.0 (1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	100.0 (40)	0.0	20.0	5.0	0.0	32.5	2.5	5.0
	製造業	100.0 (154)	8.4	14.9	7.8	0.6	15.6	3.9	7.8
	電気・ガスなどの公益産業	100.0 (9)	0.0	33.3	0.0	11.1	22.2	11.1	11.1
	運輸業	100.0 (21)	9.5	0.0	9.5	14.3	14.3	4.8	0.0
	通信業	100.0 (11)	9.1	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0
	卸売業	100.0 (26)	11.5	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0
	小売業	100.0 (40)	0.0	0.0	7.5	0.0	2.5	5.0	0.0
	金融・保険業	100.0 (31)	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業	100.0 (16)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	飲食店	100.0 (3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	旅館・ホテル	100.0 (5)	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
	労働者派遣事業	100.0 (4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	業務請負事業	100.0 (8)	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	14、15以外の事業所向けサービス業	100.0 (25)	8.0	8.0	0.0	0.0	8.0	4.0	0.0
	個人向けのサービス業	100.0 (18)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0
	病院、学校その他公共のサービス業	100.0 (56)	0.0	3.6	3.6	0.0	1.8	14.3	7.1
国・県・市町村の公務	100.0 (48)	0.0	4.2	0.0	2.1	2.1	6.3	4.2	
その他	100.0 (60)	5.0	8.3	3.3	3.3	6.7	5.0	3.3	
企業規模 (雇業者)	1～9人	100.0 (55)	0.0	5.5	0.0	5.5	9.1	5.5	5.5
	10～29人	100.0 (56)	3.6	10.7	5.4	0.0	12.5	7.1	0.0
	30～49人	100.0 (40)	2.5	5.0	2.5	2.5	10.0	7.5	2.5
	50～99人	100.0 (54)	5.6	3.7	5.6	0.0	14.8	9.3	3.7
	100～299人	100.0 (83)	7.2	4.8	4.8	1.2	9.6	8.4	6.0
	300～999人	100.0 (84)	4.8	9.5	3.6	1.2	9.5	4.8	7.1
	1000～4999人	100.0 (102)	3.9	6.9	2.0	1.0	9.8	6.9	2.0
5000人以上	100.0 (100)	8.0	15.0	7.0	1.0	5.0	3.0	4.0	
雇用形態 (雇業者)	正社員	100.0 (396)	5.6	10.9	3.5	1.3	11.4	2.5	5.1
	出向社員	100.0 (15)	20.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0
	契約社員	100.0 (32)	3.1	6.3	6.3	0.0	6.3	9.4	0.0
	嘱託社員	100.0 (19)	0.0	5.3	10.5	0.0	21.1	5.3	0.0
	パートタイマー	100.0 (76)	1.3	0.0	5.3	1.3	2.6	26.3	1.3
	アルバイト	100.0 (8)	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0
	労働者派遣事業の派遣社員	100.0 (7)	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0 (5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	100.0 (18)	5.6	0.0	0.0	5.6	5.6	5.6	11.1
役職 (雇業者)	一般社員クラス	100.0 (242)	2.9	3.3	6.6	2.1	9.1	12.4	2.5
	職長・班長クラス	100.0 (24)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.8	4.2	8.3
	係長クラス	100.0 (33)	6.1	12.1	3.0	0.0	12.1	3.0	3.0
	課長クラス	100.0 (96)	2.1	13.5	2.1	1.0	10.4	2.1	5.2
	部長クラス	100.0 (101)	12.9	15.8	3.0	0.0	9.9	0.0	5.0
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0 (52)	3.8	9.6	0.0	1.9	9.6	0.0	3.8
	6以外の役員クラス	100.0 (24)	8.3	4.2	0.0	4.2	0.0	4.2	4.2
過去最高役職 (雇業者)	一般社員クラス	100.0 (202)	2.0	3.0	5.4	2.5	4.5	15.3	3.5
	職長・班長クラス	100.0 (47)	2.1	0.0	14.9	0.0	10.6	14.9	2.1
	係長クラス	100.0 (74)	2.7	10.8	5.4	1.4	12.2	6.8	5.4
	課長クラス	100.0 (133)	3.0	14.3	5.3	1.5	12.8	3.0	3.0
	部長クラス	100.0 (142)	10.6	13.4	2.1	0.7	9.9	0.7	4.2
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0 (96)	3.1	6.3	5.2	0.0	11.5	3.1	6.3
	6以外の役員クラス	100.0 (65)	7.7	6.2	3.1	3.1	4.6	9.2	1.5
職種 (雇業者)	専門的・技術的な仕事	100.0 (186)	8.6	19.9	4.3	0.5	14.0	3.8	7.0
	管理的な仕事	100.0 (133)	6.8	3.8	0.8	1.5	6.8	0.8	3.0
	事務の仕事	100.0 (67)	1.5	0.0	1.5	0.0	4.5	1.5	0.0
	販売の仕事	100.0 (57)	0.0	3.5	1.8	0.0	1.8	10.5	3.5
	サービスの仕事	100.0 (50)	2.0	2.0	6.0	2.0	4.0	14.0	2.0
	保安の仕事(警備、守衛など)	100.0 (4)	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0 (13)	0.0	0.0	7.7	23.1	15.4	7.7	0.0
	技能工・生産工程の仕事	100.0 (27)	0.0	7.4	18.5	0.0	14.8	18.5	7.4
	労務作業等の仕事	100.0 (16)	0.0	0.0	6.3	0.0	25.0	6.3	0.0
	その他	100.0 (23)	4.3	0.0	8.7	0.0	13.0	17.4	4.3
	<b>自営業者(合計)</b>	<b>100.0 (172)</b>	<b>2.3</b>	<b>5.2</b>	<b>7.6</b>	<b>2.9</b>	<b>8.7</b>	<b>14.5</b>	<b>5.2</b>
（事業 ）営業 業種	親など親族の家業を現在の事業主が継いだ	100.0 (39)	0.0	2.6	5.1	2.6	17.9	17.9	10.3
	現在の事業主が前の事業主から頼まれて後継者となった	100.0 (0)	-	-	-	-	-	-	-
	現在の事業主が自分で起業した	100.0 (125)	3.2	5.6	7.2	3.2	6.4	12.8	4.0
	その他	100.0 (8)	0.0	12.5	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
業種 (自営業者)	農林水産業	100.0 (5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
	建設業	100.0 (28)	0.0	3.6	7.1	0.0	25.0	0.0	14.3
	製造業	100.0 (20)	0.0	5.0	25.0	5.0	15.0	15.0	10.0
	運輸業	100.0 (3)	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	通信業	100.0 (2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	小売業	100.0 (18)	0.0	5.6	11.1	0.0	5.6	22.2	0.0
	卸売業	100.0 (6)	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	金融・保険業	100.0 (4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業	100.0 (7)	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	28.6	0.0
	飲食店	100.0 (13)	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	30.8	0.0
	旅館・ホテル	100.0 (2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	事業所向けのサービス業	100.0 (13)	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0
	個人向けのサービス業	100.0 (14)	0.0	0.0	0.0	21.4	0.0	35.7	0.0
	その他のサービス業	100.0 (11)	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1
その他の業種	100.0 (27)	0.0	14.8	11.1	0.0	0.0	18.5	7.4	
会社勤め経験 (自営業者)	ある	100.0 (156)	2.6	7.1	7.7	2.6	5.8	14.1	5.1
	ない	100.0 (25)	0.0	0.0	8.0	4.0	28.0	16.0	4.0
（後継 者）有 無	いる	100.0 (27)	0.0	0.0	7.4	3.7	14.8	3.7	11.1
	確定はしていないができる見込みである	100.0 (10)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	今のところない	100.0 (82)	3.7	9.8	8.5	3.7	8.5	17.1	1.2
	事業は今の代で閉めるつもりである	100.0 (52)	0.0	5.8	7.7	1.9	5.8	17.3	7.7
なんともいえない	100.0 (12)	8.3	0.0	8.3	0.0	16.7	16.7	8.3	

付表3-5(3) 諸属性別に見た「おはこ」小分類の構成(%)—事務・分科系、その他—

属性	選択肢項目	合計 (N)	対人関係 (営業・販売・接客)	経理・財務	PC操作・ 語学・事務 処理	企画・発想	教育・訓練	法務等特 殊事務	調査・分析	事務系そ の他(知識 保有等)	その他	
	おはこ「ある」回答者全体(合計)	100.0 (845)	18.9	9.6	5.3	3.8	5.1	5.1	2.6	3.7	5.2	
性(全体)	男性	100.0 (594)	13.3	5.4	4.9	4.7	6.2	6.1	3.5	4.2	4.9	
	女性	100.0 (251)	32.3	19.5	6.4	1.6	2.4	2.8	0.4	2.4	6.0	
(就業形態)	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	100.0 (582)	21.5	8.8	4.6	3.8	6.0	6.2	2.7	3.4	4.8	
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	100.0 (143)	9.1	6.3	5.6	4.2	4.2	2.1	4.2	4.9	6.3	
	家族や親族が自営する事業で働いている	100.0 (40)	20.0	25.0	12.5	2.5	0.0	5.0	0.0	2.5	7.5	
	仕事はしていない	100.0 (36)	16.7	16.7	11.1	5.6	2.8	0.0	0.0	5.6	5.6	
家庭環境(全体)	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	100.0 (415)	18.3	8.9	5.5	4.3	5.1	6.0	4.1	2.9	4.1	
	会社の社長や重役の家庭	100.0 (26)	26.9	11.5	0.0	7.7	3.8	7.7	7.7	3.8	3.8	
	農林水産業を営む家庭	100.0 (119)	23.5	10.1	4.2	2.5	5.0	4.2	0.8	3.4	6.7	
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	100.0 (210)	19.0	9.5	6.7	3.3	5.2	3.3	1.0	5.2	7.6	
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	100.0 (12)	0.0	8.3	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	
その他	100.0 (58)	13.8	13.8	3.4	3.4	3.4	5.2	0.0	3.4	3.4		
学歴(全体)	中学校	100.0 (52)	13.5	1.9	3.8	1.9	1.9	1.9	0.0	0.0	9.6	
	高等学校	100.0 (299)	23.7	15.1	7.0	2.3	1.3	3.0	0.7	2.3	4.3	
	各種学校・専修学校(専門学校)	100.0 (46)	10.9	6.5	0.0	4.3	2.2	0.0	2.2	0.0	6.5	
	高等専門学校	100.0 (15)	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	短期大学	100.0 (34)	29.4	11.8	5.9	0.0	11.8	2.9	0.0	5.9	5.9	
	大学	100.0 (315)	15.2	6.7	5.4	6.3	8.6	8.9	4.4	6.3	4.4	
大学院	100.0 (41)	9.8	2.4	4.9	2.4	7.3	4.9	7.3	4.9	9.8		
仕事で輝いていた時期(全体)	10代後半	100.0 (6)	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	20代前半	100.0 (92)	35.9	16.3	4.3	0.0	3.3	3.3	1.1	2.2	3.3	
	20代後半	100.0 (71)	22.5	11.3	4.2	1.4	2.8	1.4	2.8	2.8	5.6	
	30代前半	100.0 (91)	13.2	5.5	7.7	2.2	6.6	7.7	5.5	4.4	3.3	
	30代後半	100.0 (218)	15.1	7.8	5.5	4.6	4.6	5.5	2.3	3.2	7.3	
	40代前半	100.0 (162)	14.2	5.6	3.7	4.3	6.8	6.8	2.5	3.7	4.3	
	40代後半	100.0 (81)	22.2	11.1	9.9	6.2	6.2	1.2	2.5	6.2	3.7	
	50代前半	100.0 (37)	21.6	10.8	8.1	8.1	2.7	5.4	0.0	10.8	2.7	
	今(50代後半)	100.0 (65)	18.5	15.4	3.1	4.6	4.6	7.7	4.6	1.5	7.7	
	輝いていたと思う時期は特にない	100.0 (12)	8.3	8.3	0.0	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0	16.7	
	転職経験(全体)	ある	100.0 (580)	14.0	10.0	6.2	3.4	4.3	4.8	1.6	4.5	4.7
		ない	100.0 (264)	21.4	8.7	3.4	4.5	6.8	5.7	4.9	1.9	6.4
(仕事内容)	ずっと同じような仕事をしてきた	100.0 (286)	15.0	11.9	4.9	2.4	4.5	2.8	2.1	3.8	7.0	
	ある特定分野に関連する仕事をしてきた	100.0 (255)	20.0	5.5	6.7	3.9	5.9	7.8	3.9	3.1	2.7	
	分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	100.0 (284)	22.2	10.2	4.9	5.3	5.3	5.3	2.1	3.9	5.3	
	なんともいえない	100.0 (20)	15.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	10.0	
B(自分のタイプ)	多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリスト	100.0 (173)	24.9	11.0	5.8	8.7	2.9	5.8	4.0	7.5	2.3	
	特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリスト	100.0 (381)	17.8	7.3	5.5	2.4	7.3	5.5	3.7	3.4	5.8	
	ものづくりの分野で一人で仕事をやり遂げていく職人	100.0 (129)	5.4	3.1	2.3	3.1	1.6	4.7	0.8	0.0	5.4	
	なんともいえない	100.0 (160)	25.6	18.8	6.9	1.9	5.0	3.8	0.0	3.1	6.9	
仕事で自己実現(全体)	まったくそのとおり	100.0 (121)	25.6	6.6	2.5	5.0	9.1	4.1	2.5	6.6	5.8	
	まあそのとおり	100.0 (346)	16.8	9.8	6.9	4.6	4.0	4.9	2.6	3.5	4.6	
	なんともいえない	100.0 (255)	18.8	10.2	3.5	2.4	5.1	5.1	2.0	3.5	4.7	
	あまりそうでない	100.0 (93)	19.4	10.8	8.6	3.2	3.2	7.5	3.2	2.2	7.5	
	まったく違う	100.0 (22)	22.7	0.0	4.5	4.5	9.1	4.5	9.1	0.0	4.5	
仕事上手段(全体)	まったくそのとおり	100.0 (95)	22.1	6.3	5.3	7.4	4.2	5.3	4.2	3.2	4.2	
	まあそのとおり	100.0 (344)	20.1	9.3	4.9	2.9	3.8	5.2	2.6	4.1	5.8	
	なんともいえない	100.0 (190)	16.3	14.2	6.8	2.1	5.8	3.2	2.6	3.7	5.8	
	あまりそうでない	100.0 (171)	18.7	7.0	5.3	5.3	5.8	7.0	2.3	2.3	2.9	
	まったく違う	100.0 (37)	16.2	8.1	2.7	5.4	10.8	5.4	0.0	8.1	8.1	
生活と犠牲性(全体)	まったくそのとおり	100.0 (66)	33.3	9.1	4.5	6.1	0.0	3.0	0.0	7.6	7.6	
	まあそのとおり	100.0 (366)	17.8	7.7	6.0	4.1	6.6	6.6	2.2	3.8	5.5	
	なんともいえない	100.0 (219)	19.2	13.2	3.2	2.3	4.6	3.2	2.3	2.3	4.1	
	あまりそうでない	100.0 (140)	12.9	10.7	5.7	5.0	4.3	3.6	5.0	5.0	5.7	
	まったく違う	100.0 (48)	27.1	4.2	10.4	2.1	6.3	10.4	4.2	0.0	2.1	
あ仕事以外でもつき(全体)	まったくそのとおり	100.0 (32)	21.9	15.6	3.1	3.1	0.0	0.0	3.1	6.3	3.1	
	まあそのとおり	100.0 (188)	18.6	11.7	4.8	3.7	4.8	4.3	3.7	6.9	3.7	
	なんともいえない	100.0 (331)	21.5	8.8	6.9	3.9	5.7	5.7	1.2	2.4	6.0	
	あまりそうでない	100.0 (206)	19.9	7.8	4.9	3.9	5.8	5.8	2.9	3.4	3.9	
	まったく違う	100.0 (50)	10.0	16.0	2.0	6.0	2.0	8.0	6.0	2.0	4.0	
昇進するより能力(全体)	まったくそのとおり	100.0 (80)	25.0	5.0	5.0	3.8	15.0	5.0	1.3	0.0	10.0	
	まあそのとおり	100.0 (294)	17.0	7.8	5.4	3.7	5.4	5.8	2.0	3.7	4.8	
	なんともいえない	100.0 (259)	18.5	10.4	5.8	2.7	3.1	4.2	2.7	4.6	5.4	
	あまりそうでない	100.0 (146)	23.3	15.8	4.8	6.8	4.1	6.8	4.1	4.8	0.7	
	まったく違う	100.0 (26)	26.9	3.8	7.7	3.8	0.0	3.8	3.8	3.8	3.8	
たかなくない世話(全体)	まったくそのとおり	100.0 (157)	20.4	12.1	5.7	3.8	3.8	5.1	3.8	4.5	5.7	
	まあそのとおり	100.0 (207)	15.9	12.6	5.3	4.3	5.3	4.8	3.4	5.3	5.3	
	なんともいえない	100.0 (340)	21.5	7.6	4.7	3.2	6.2	5.9	1.5	2.4	5.0	
	あまりそうでない	100.0 (75)	20.0	8.0	9.3	8.0	2.7	5.3	2.7	5.3	1.3	
	まったく違う	100.0 (19)	31.6	5.3	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0	
自分の職業力評(全体)	若い人はかなり上回っていると思う	100.0 (325)	13.5	6.5	4.3	5.2	6.8	7.4	4.6	5.2	4.3	
	若い人よりは上回っていると思う	100.0 (268)	28.0	9.3	5.6	2.6	4.1	4.9	1.9	2.6	4.1	
	同じようなものだと思う	100.0 (67)	13.4	16.4	7.5	4.5	6.0	3.0	1.5	3.0	7.5	
	若い人にはかなわないと思う	100.0 (36)	16.7	11.1	5.6	2.8	2.8	5.6	0.0	0.0	5.6	
	なんともいえない	100.0 (63)	17.5	11.1	6.3	1.6	4.8	0.0	1.6	3.2	12.7	
何歳まで働くか(全体)	60歳未満	100.0 (8)	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	
	60歳	100.0 (87)	14.9	11.5	9.2	3.4	8.0	3.4	4.6	3.4	5.7	
	61~64歳	100.0 (80)	25.0	13.8	8.8	2.5	3.8	7.5	2.5	3.8	3.8	
	65歳	100.0 (318)	22.6	7.9	5.7	2.8	5.7	4.1	2.5	3.8	4.4	
	66~69歳	100.0 (16)	6.3	12.5	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	12.5	12.5	
	70歳	100.0 (249)	16.1	9.2	2.4	5.6	4.4	4.8	2.4	3.2	4.4	
	71歳以上	100.0 (75)	10.7	10.7	4.0	5.3	2.7	12.0	1.3	4.0	9.3	

付表3-5(4) 諸属性別に見た「おはこ」小分類の構成(%) - 事務・分科系、その他(2) -

属性	選択肢項目	合計	(N)	対人関係 (営業・販売・接客)	経理・財務	PC操作・語 学・事務処 理	企画・発想	教育・訓練	法務等特殊 事務	調査・分析	事務系その 他(知識保 有等)	その他
	雇業者(合計)	100.0	(576)	21.4	8.9	4.7	3.8	6.1	6.3	2.8	3.5	4.7
業種 (雇業者)	農林水産業	100.0	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	鉱業	100.0	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	100.0	(40)	12.5	5.0	2.5	2.5	0.0	2.5	0.0	2.5	7.5
	製造業	100.0	(154)	12.3	9.1	3.2	2.6	1.9	3.2	5.2	0.6	2.6
	電気・ガスなどの公益産業	100.0	(9)	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業	100.0	(21)	23.8	9.5	0.0	4.8	0.0	4.8	0.0	4.8	0.0
	通信業	100.0	(11)	54.5	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業	100.0	(26)	26.9	19.2	7.7	3.8	7.7	7.7	3.8	3.8	0.0
	小売業	100.0	(40)	45.0	10.0	7.5	2.5	12.5	2.5	0.0	0.0	5.0
	金融・保険業	100.0	(31)	41.9	6.5	3.2	0.0	6.5	6.5	12.9	12.9	6.5
	不動産業	100.0	(16)	31.3	12.5	0.0	12.5	6.3	31.3	0.0	6.3	0.0
	飲食店	100.0	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	旅館・ホテル	100.0	(5)	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	労働者派遣事業	100.0	(4)	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	業務請負事業	100.0	(8)	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
	14、15以外の事業所向けサービス業	100.0	(25)	24.0	16.0	4.0	16.0	0.0	4.0	4.0	4.0	0.0
個人向けのサービス業	100.0	(18)	44.4	5.6	0.0	5.6	16.7	0.0	0.0	0.0	5.6	
病院、学校その他公共のサービス業	100.0	(56)	17.9	1.8	8.9	1.8	17.9	5.4	1.8	3.6	10.7	
国・県・市町村の公務	100.0	(48)	20.8	14.6	4.2	2.1	10.4	14.6	0.0	4.2	10.4	
その他	100.0	(60)	13.3	1.7	6.7	6.7	6.7	13.3	1.7	8.3	6.7	
企業規模 (雇業者)	1~9人	100.0	(55)	25.5	12.7	7.3	0.0	0.0	5.5	0.0	7.3	10.9
	10~29人	100.0	(56)	17.9	8.9	8.9	3.6	5.4	5.4	1.8	5.4	3.6
	30~49人	100.0	(40)	17.5	17.5	2.5	10.0	7.5	7.5	0.0	0.0	5.0
	50~99人	100.0	(54)	20.4	7.4	7.4	5.6	3.7	5.6	3.7	1.9	1.9
	100~299人	100.0	(83)	21.7	9.6	3.6	2.4	6.0	6.0	2.4	2.4	3.6
	300~999人	100.0	(84)	25.0	4.8	2.4	2.4	7.1	8.3	2.4	3.6	3.6
1000~4999人	100.0	(102)	24.5	8.8	4.9	4.9	8.8	4.9	4.9	3.9	2.0	
5000人以上	100.0	(100)	17.0	6.0	3.0	4.0	6.0	6.0	4.0	2.0	9.0	
雇用形態 (雇業者)	正社員	100.0	(396)	17.2	7.8	5.1	4.0	6.6	7.1	3.5	4.3	4.3
	出向社員	100.0	(15)	13.3	20.0	6.7	13.3	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7
	契約社員	100.0	(32)	34.4	3.1	6.3	3.1	12.5	3.1	0.0	0.0	6.3
	嘱託社員	100.0	(19)	36.8	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	5.3
	パートタイマー	100.0	(76)	35.5	10.5	3.9	1.3	3.9	2.6	0.0	0.0	3.9
	アルバイト	100.0	(8)	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5
	労働者派遣事業の派遣社員	100.0	(7)	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0	(5)	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	その他	100.0	(18)	11.1	16.7	0.0	11.1	5.6	11.1	0.0	5.6	5.6
	役職 (雇業者)	一般社員クラス	100.0	(242)	25.6	9.1	5.4	1.7	6.2	3.3	2.1	1.7
職長・班長クラス		100.0	(24)	45.8	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	12.5
係長クラス		100.0	(33)	21.2	3.0	3.0	6.1	6.1	9.1	0.0	6.1	6.1
課長クラス		100.0	(96)	19.8	8.3	4.2	5.2	7.3	10.4	3.1	2.1	3.1
部長クラス		100.0	(101)	10.9	9.9	3.0	5.0	8.9	7.9	5.0	2.0	1.0
役員クラス(部門の管理職を兼務)		100.0	(52)	15.4	13.5	7.7	5.8	1.9	7.7	1.9	11.5	5.8
6以外の役員クラス		100.0	(24)	16.7	8.3	4.2	12.5	4.2	8.3	4.2	12.5	4.2
過去最高役職 (雇業者)	一般社員クラス	100.0	(202)	24.8	13.9	7.9	1.5	4.5	1.5	1.0	2.0	6.9
	職長・班長クラス	100.0	(47)	36.2	2.1	2.1	2.1	0.0	4.3	2.1	0.0	6.4
	係長クラス	100.0	(74)	14.9	8.1	5.4	4.1	5.4	5.4	4.1	2.7	5.4
	課長クラス	100.0	(133)	17.3	5.3	3.0	3.8	6.8	6.8	4.5	5.3	4.5
	部長クラス	100.0	(142)	17.6	7.7	7.0	6.3	5.6	8.5	1.4	2.8	1.4
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	100.0	(96)	17.7	12.5	3.1	5.2	2.1	6.3	5.2	7.3	5.2
	6以外の役員クラス	100.0	(65)	9.2	13.8	4.6	9.2	6.2	9.2	4.6	6.2	1.5
職種 (雇業者)	専門的・技術的な仕事	100.0	(186)	9.7	2.7	3.2	1.1	8.1	3.8	4.3	2.2	7.0
	管理的な仕事	100.0	(133)	20.3	10.5	5.3	10.5	6.8	12.0	3.8	6.0	1.5
	事務の仕事	100.0	(67)	22.4	32.8	10.4	3.0	4.5	13.4	0.0	3.0	1.5
	販売の仕事	100.0	(57)	56.1	5.3	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	3.5	5.3
	サービスの仕事	100.0	(50)	32.0	8.0	4.0	2.0	8.0	2.0	2.0	4.0	6.0
	保安の仕事(警備、守衛など)	100.0	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100.0	(13)	38.5	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	技能工・生産工程の仕事	100.0	(27)	18.5	0.0	7.4	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	3.7
	労務作業等の仕事	100.0	(16)	25.0	12.5	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3	12.5
	その他	100.0	(23)	13.0	0.0	8.7	8.7	4.3	0.0	4.3	0.0	13.0
自営業者(合計)		100.0	(172)	11.6	10.5	7.6	3.5	3.5	2.3	3.5	4.1	7.0
	親など親族の家業を現在の事業主が継いだ	100.0	(39)	7.7	12.8	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	17.9
	現在の事業主が前の事業主から頼まれて後継者となった	100.0	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	現在の事業主が自分で起業した	100.0	(125)	12.8	10.4	9.6	4.0	4.8	3.2	4.0	5.6	3.2
その他	100.0	(8)	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	
業種 (自営業者)	農林水産業	100.0	(5)	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	建設業	100.0	(28)	21.4	14.3	7.1	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	3.6
	製造業	100.0	(20)	0.0	10.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0
	運輸業	100.0	(3)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	通信業	100.0	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	小売業	100.0	(18)	16.7	11.1	11.1	5.6	0.0	5.6	0.0	5.6	0.0
	卸売業	100.0	(6)	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0
	金融・保険業	100.0	(4)	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	不動産業	100.0	(7)	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0
	飲食店	100.0	(13)	23.1	30.8	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	旅館・ホテル	100.0	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	事業所向けのサービス業	100.0	(13)	15.4	7.7	7.7	23.1	7.7	0.0	15.4	0.0	0.0
	個人向けのサービス業	100.0	(14)	7.1	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	21.4
	その他のサービス業	100.0	(11)	18.2	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0
	その他の業種	100.0	(27)	0.0	3.7	7.4	0.0	18.5	0.0	3.7	0.0	14.8
	会社勤め程 度(自営業)	ある	100.0	(156)	11.5	11.5	8.3	4.5	3.2	3.2	3.8	4.5
ない		100.0	(25)	12.0	4.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0	4.0	16.0
後継者の 有無	いる	100.0	(27)	18.5	18.5	0.0	3.7	3.7	0.0	0.0	3.7	11.1
	確定はしていないができる見込みである	100.0	(10)	0.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0	0.0	10.0	20.0
	今のところいない	100.0	(82)	11.0	9.8	7.3	3.7	2.4	0.0	3.7	6.1	3.7
	事業は今の代で開けるつもりである なんともいえない	100.0	(52)	11.5	7.7	7.7	1.9	3.8	7.7	5.8	0.0	7.7
	100.0	(12)	8.3	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3		

付表3-6 諸属性別に見た「おはこ」獲得時期の構成(%)

属性	選択肢項目	合計 (N)	10代後半	20代前半	20代後半	30代前半	30代後半	40代前半	40代後半	50代前半	今(50代後半)
	おはこ「ある」回答者全体(合計)	100.0 (827)	8.5	20.9	19.1	18.9	14.5	8.3	5.8	2.9	1.1
	雇用者(合計)	100.0 (596)	7.4	19.3	18.5	18.3	15.9	9.7	5.7	3.9	1.3
	自営業者(合計)	100.0 (188)	10.6	23.9	23.9	19.1	11.7	4.3	5.9	0.5	0.0
	技術・理数系	100.0 (338)	9.5	24.3	21.3	20.4	12.4	5.6	4.4	1.2	0.9
	事務・文科系	100.0 (445)	7.0	18.0	18.0	18.2	15.5	10.3	7.2	4.5	1.3
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (44)	15.9	25.0	13.6	13.6	20.5	9.1	2.3	0.0	0.0
輝いていた時期(全体)	10代後半	100.0 (7)	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	20代前半	100.0 (91)	25.3	39.6	4.4	3.3	8.8	8.8	6.6	2.2	1.1
	20代後半	100.0 (72)	9.7	43.1	23.6	8.3	6.9	1.4	2.8	2.8	1.4
	30代前半	100.0 (93)	5.4	23.7	34.4	17.2	7.5	5.4	4.3	2.2	0.0
	30代後半	100.0 (223)	4.9	14.8	19.3	30.0	19.7	4.5	5.4	0.9	0.4
	40代前半	100.0 (165)	4.8	15.2	15.8	22.4	19.4	13.9	4.2	3.6	0.6
	40代後半	100.0 (85)	1.2	14.1	23.5	16.5	20.0	12.9	9.4	2.4	0.0
	50代前半	100.0 (37)	8.1	13.5	13.5	13.5	13.5	10.8	13.5	13.5	0.0
	今(50代後半)	100.0 (69)	14.5	11.6	15.9	13.0	7.2	13.0	8.7	5.8	10.1
	とくにない	100.0 (13)	15.4	30.8	15.4	30.8	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事内容(全体)	ずっと同じような仕事をしてきた	100.0 (294)	8.8	25.2	26.5	17.3	10.2	6.1	3.1	2.0	0.7
	ある特定分野に関連する仕事をしてきた	100.0 (259)	5.0	18.5	15.8	21.2	19.3	8.9	7.7	2.3	1.2
	分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	100.0 (289)	10.0	19.7	13.8	18.7	15.6	9.3	6.6	4.2	2.1
	なんともいえない	100.0 (22)	31.8	0.0	18.2	9.1	0.0	22.7	13.6	4.5	0.0
自分のタイプ(全体)	多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリスト	100.0 (178)	3.9	16.3	17.4	23.0	19.1	12.9	3.4	2.2	1.7
	特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリスト	100.0 (389)	5.9	18.3	22.1	21.6	12.6	7.7	6.9	3.6	1.3
	ものづくりの分野で一人で仕事をやり遂げていく職人	100.0 (132)	15.9	22.7	20.5	9.8	17.4	5.3	6.8	1.5	0.0
	なんともいえない	100.0 (164)	14.6	29.9	11.6	14.6	11.0	7.9	5.5	3.0	1.8
男性(全体)	技術・理数系	100.0 (274)	6.9	23.7	23.7	22.6	12.4	5.8	2.9	1.5	0.4
	事務・文科系	100.0 (281)	1.8	12.8	22.8	23.1	17.4	11.0	6.0	4.3	0.7
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (29)	10.3	24.1	20.7	13.8	24.1	6.9	0.0	0.0	0.0
女性(全体)	技術・理数系	100.0 (64)	20.3	26.6	10.9	10.9	12.5	4.7	10.9	0.0	3.1
	事務・文科系	100.0 (164)	15.9	26.8	9.8	9.8	12.2	9.1	9.1	4.9	2.4
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (15)	26.7	26.7	0.0	13.3	13.3	13.3	6.7	0.0	0.0
就業形態(雇用者)	技術・理数系	100.0 (219)	8.2	21.9	21.9	21.0	14.2	5.9	4.6	1.4	0.9
	事務・文科系	100.0 (326)	6.4	17.2	17.2	17.2	16.3	11.7	6.4	6.1	1.5
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (28)	7.1	25.0	10.7	17.9	25.0	14.3	0.0	0.0	0.0
就業形態(自営業主)	技術・理数系	100.0 (73)	11.0	27.4	24.7	20.5	9.6	2.7	4.1	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (55)	0.0	14.5	25.5	27.3	20.0	5.5	7.3	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (9)	33.3	11.1	33.3	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
専門職(雇用者)	技術・理数系	100.0 (107)	6.5	16.8	28.0	21.5	12.1	5.6	5.6	2.8	0.9
	事務・文科系	100.0 (64)	4.7	10.9	21.9	17.2	15.6	12.5	7.8	4.7	4.7
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (13)	0.0	38.5	15.4	7.7	23.1	15.4	0.0	0.0	0.0
管理(雇用者)	技術・理数系	100.0 (31)	6.5	22.6	12.9	32.3	16.1	9.7	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (99)	2.0	12.1	23.2	21.2	16.2	10.1	6.1	8.1	1.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (2)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
事務(雇用者)	技術・理数系	100.0 (6)	16.7	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (58)	17.2	19.0	13.8	13.8	12.1	10.3	5.2	8.6	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
販売(雇用者)	技術・理数系	100.0 (12)	8.3	16.7	25.0	25.0	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (40)	7.5	20.0	15.0	12.5	17.5	20.0	7.5	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (3)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス(雇用者)	技術・理数系	100.0 (15)	26.7	33.3	13.3	20.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (31)	3.2	32.3	9.7	19.4	16.1	3.2	6.5	6.5	3.2
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (3)	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
保安(雇用者)	技術・理数系	100.0 (3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸・通信(雇用者)	技術・理数系	100.0 (7)	0.0	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (6)	16.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技能工(雇用者)	技術・理数系	100.0 (17)	11.8	29.4	17.6	11.8	17.6	5.9	5.9	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (8)	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
労務作業(雇用者)	技術・理数系	100.0 (6)	0.0	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (8)	0.0	25.0	12.5	0.0	25.0	37.5	0.0	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

付表3-6(2) 諸属性別に見た「おほこ」獲得時期の構成(%)

属性	選択肢項目	合計 (N)	10代後半	20代前半	20代後半	30代前半	30代後半	40代前半	40代後半	50代前半	今(50代後半)
おほこ「ある」回答者全体(合計)		100.0 (827)	8.5	20.9	19.1	18.9	14.5	8.3	5.8	2.9	1.1
雇業者(合計)		100.0 (596)	7.4	19.3	18.5	18.3	15.9	9.7	5.7	3.9	1.3
自営業者(合計)		100.0 (188)	10.6	23.9	23.9	19.1	11.7	4.3	5.9	0.5	0.0
サラリーマン(家庭)	技術・理数系	100.0 (166)	7.8	23.5	19.9	22.9	12.7	5.4	5.4	1.2	1.2
	事務・文科系	100.0 (226)	8.0	15.0	18.6	21.2	15.5	10.6	4.9	4.9	1.3
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (17)	11.8	29.4	11.8	11.8	11.8	23.5	0.0	0.0	0.0
社長(家庭)	技術・理数系	100.0 (7)	28.6	14.3	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (18)	5.6	11.1	16.7	16.7	16.7	5.6	16.7	11.1	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
農家(家庭)	技術・理数系	100.0 (46)	8.7	30.4	17.4	15.2	8.7	10.9	8.7	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (63)	7.9	22.2	15.9	11.1	19.0	9.5	7.9	4.8	1.6
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (8)	12.5	25.0	25.0	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0
自営業(家庭)	技術・理数系	100.0 (81)	12.3	24.7	27.2	16.0	9.9	4.9	2.5	1.2	1.2
	事務・文科系	100.0 (108)	3.7	20.4	17.6	15.7	16.7	13.9	8.3	1.9	1.9
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (16)	18.8	25.0	6.3	25.0	18.8	0.0	6.3	0.0	0.0
自由業(家庭)	技術・理数系	100.0 (7)	0.0	14.3	28.6	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (5)	0.0	0.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中学(学歴)	技術・理数系	100.0 (34)	26.5	20.6	11.8	14.7	20.6	2.9	2.9	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (13)	7.7	30.8	15.4	23.1	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (5)	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
高校(学歴)	技術・理数系	100.0 (117)	8.5	29.9	20.5	17.9	7.7	5.1	6.8	1.7	1.7
	事務・文科系	100.0 (161)	14.3	23.0	13.0	16.1	11.8	8.7	8.1	2.5	2.5
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (13)	15.4	46.2	0.0	7.7	23.1	0.0	7.7	0.0	0.0
専門(学歴)	技術・理数系	100.0 (31)	12.9	35.5	35.5	3.2	9.7	0.0	3.2	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (12)	8.3	25.0	0.0	8.3	41.7	8.3	0.0	8.3	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
高専(学歴)	技術・理数系	100.0 (13)	7.7	30.8	23.1	30.8	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
短大(学歴)	技術・理数系	100.0 (9)	44.4	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (22)	0.0	22.7	13.6	18.2	18.2	13.6	4.5	4.5	4.5
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
大学(学歴)	技術・理数系	100.0 (103)	2.9	17.5	19.4	24.3	18.4	10.7	3.9	1.9	1.0
	事務・文科系	100.0 (191)	2.1	11.0	23.6	20.9	15.2	12.6	7.3	6.8	0.5
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (14)	0.0	7.1	28.6	21.4	21.4	21.4	0.0	0.0	0.0
大学院(学歴)	技術・理数系	100.0 (19)	0.0	5.3	31.6	47.4	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (18)	0.0	11.1	33.3	5.6	27.8	5.6	11.1	5.6	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (4)	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
同じ仕事	技術・理数系	100.0 (128)	8.6	26.6	27.3	18.8	9.4	6.3	2.3	0.0	0.8
	事務・文科系	100.0 (130)	6.9	22.3	26.9	16.9	12.3	5.4	4.6	4.6	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (20)	20.0	25.0	20.0	20.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0
特定分野	技術・理数系	100.0 (101)	5.9	23.8	19.8	19.8	19.8	4.0	5.0	2.0	0.0
	事務・文科系	100.0 (142)	4.9	15.5	13.4	22.5	17.6	12.0	9.9	2.8	1.4
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (7)	0.0	28.6	14.3	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0
多様な仕事	技術・理数系	100.0 (99)	12.1	24.2	15.2	23.2	10.1	7.1	5.1	1.0	2.0
	事務・文科系	100.0 (166)	7.8	17.5	14.5	16.3	16.9	11.4	7.2	6.0	2.4
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (15)	13.3	26.7	6.7	6.7	40.0	0.0	6.7	0.0	0.0
ジェネラリスト	技術・理数系	100.0 (45)	4.4	22.2	20.0	24.4	17.8	6.7	2.2	0.0	2.2
	事務・文科系	100.0 (118)	3.4	14.4	18.6	22.0	17.8	14.4	4.2	3.4	1.7
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (4)	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
スペシャリスト	技術・理数系	100.0 (155)	5.8	21.3	25.2	23.9	10.3	7.1	4.5	1.3	0.6
	事務・文科系	100.0 (199)	5.5	15.1	20.1	20.6	14.6	8.5	9.0	5.5	1.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (22)	9.1	18.2	22.7	22.7	13.6	9.1	4.5	0.0	0.0
職人	技術・理数系	100.0 (93)	16.1	24.7	19.4	10.8	15.1	4.3	7.5	2.2	0.0
	事務・文科系	100.0 (24)	4.2	16.7	20.8	8.3	29.2	12.5	8.3	0.0	0.0
	その他(判断困難なもの、趣味的なもの)	100.0 (7)	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

## 第4章 過去の職業経験と就業意欲

### 第1節 団塊の世代への大きな期待

1947年から1949年生まれの団塊世代は人材の宝庫である。まずその人口規模の大きさについてはいうまでもない。毎年ほぼ270万人誕生した団塊世代は、現在でも670万人が生存しており、日本の人口の5.4%を占め、推定労働力人口520万人は全体の8%を占めている<sup>1</sup>。

そして団塊の世代はこうした人口規模という量的な大きさだけでなく、その人材の質という面でも高く評価される。高度成長期から働き続けてきた彼らは、しっかりと技能を身に付け、豊富な職業経験を持っている。団塊の世代の多くは高度な職業能力を蓄積しているのである。だからこそ、現在、その人達の持っている技能、知識の継承が問題とされているのである。

それはもちろん団塊の世代、個人個人の努力の結果である。また数の多さゆえの厳しい競争によって陶冶された部分もあるだろう。しかし同時にそれは、団塊世代が、平均的に見れば恵まれた職業人生を歩んできたことにもよると考えられる。多くの素晴らしい職業経験を積むことができ、その結果、今日の人材としての評価も高くなったのではないだろうか。

まず団塊の世代の職業人生は就職のときから恵まれていた。団塊世代初年の1947年生まれの人が中学を卒業するのが1962年、団塊世代最終年の1949年生まれの人が大学を卒業するのが1971～2年であるから、団塊の世代が、中学、高校、大学とそれぞれの学校レベルを卒業して労働市場に入ってきた時期は1960年代初頭から1970年代初頭ということになる。この期間は、大量の新卒者が就職戦線にできてきたわけであるから、他の条件が一定であれば就職難になってもおかしくなかったのである。

しかしこの時期はちょうど日本の高度成長期と重なっていた。1965年の不況などはあったが、GDPはほぼ毎年二桁の成長をしており、これに対応して企業の求人活動は旺盛だった。この当時、新規求人倍率も毎年1倍を大きく超え続けていたのである<sup>2</sup>。しかもこの時期、日本企業はそれまで多かった臨時工を本工に転換しており、団塊の世代の多くは正社員として就職したのである。

団塊の世代は就職後の初期の能力開発機会にも恵まれていた。高度成長期の日本企業は、いわゆる企業内労働市場の形成充実期に当っており、企業内訓練で人材を育てるというパターンが定着しつつあったからである。製造業などでは海外からの技術導入も盛んな時期であり、多くの団塊世代は、若い時期に企業内でみっちり能力開発をする機会に恵まれたのである。

そしてそうした初期の能力開発を終えて一人前の労働者になったころ、日本経済はその黄

<sup>1</sup> 清家篤「団塊世代の職業人生」社会経済生産性本部編『団塊世代60年』生産性出版、2006年、参照。

<sup>2</sup> 清家篤「団塊世代の職業人生」社会経済生産性本部編『団塊世代60年』生産性出版、2006年、参照。

金期を迎えることになった。先進国の中でいち早く石油危機を克服し、安定成長の軌道に乗った 1970 年代後半からバブル経済崩壊の 1990 年代初頭までの期間である。日本の企業が国際的にも飛躍した世界に冠たる経済大国となった時期に、団塊の世代は、ちょうど 30 歳台（1947 年生まれが 1978 年に 30 歳）から 40 歳台半ば（1949 年生まれが 1994 年に 45 歳）の担当者、ミドルマネジメント層である。まさに日本経済黄金期に日本企業の第一線で仕事をし、有為な経験を積み、技能を高め、人脈を蓄積し、また国際的にも仕事の場を広げるといったように、職業人としての価値を大きく高める機会に恵まれたのである。

このように団塊の世代は、質量共に人材の宝庫といってよい。とくに蓄積された過去の仕事経験の価値は大きい。問題は、そうした団塊の世代が、これからどれほどその能力を発揮し続けてくれるつもりがあるかどうか、という彼らのこれからの就業意欲がどうなるか、である。

たしかに、先進国のなかで日本の高齢者の就業意欲はずっと高かった<sup>3</sup>。この調査でも段階の世代の 98.5% は 60 歳以上も働き続けたいと考えており、65 歳以上まで働きたい人も全体の 4 分の 1 以上になり、何歳まで働きたいかという就業希望年齢の平均値は 65.5 歳となっている。厚生労働省が昨年実施した中高年齢者縦断調査でも、団塊の世代を含む 55 歳～59 歳層で男性の 82.1%、女性の 59.9% は 60 歳以降も仕事を続けたいと考えている。そして、こうした団塊の世代の高い就業意欲を説明するひとつの重要な要素が、彼らのこれまでの広い意味での職業経験の中にあるのではないか。

すなわち、団塊の世代のこれまでの職業経験の効果は、就業意欲の面にも表れているのではないか、というのがこの章の仮説である。むしろ就労選択に影響を与える可能性のある変数は多い。そうした他の条件を十分統御した上で、団塊世代の職業経験の就業意欲への影響を吟味してみよう。

## 第 2 節 基本仮説

団塊の世代に限らず、個人の就業意欲は、経済学的には労働供給関数によって測定される。すなわちミクロ経済学の所得・余暇選好関式に則り、所得制約のもとで効用を極大化させるという個人の主体均衡を想定する。そこから誘導系方程式としての労働供給関数を導くのである<sup>4</sup>。

一般的には、その誘導系方程式としての労働供給関数は次のように示される。

労働供給量 =  $f$  (所得・余暇選好変数、賃金変数、非勤労所得変数、その他の変数)

<sup>3</sup> 現在の 60 代前半男性で見ても、労働力率は日本ではまだ 70% を超えている。

<sup>4</sup> 詳しくは清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004 年、などを参照。

所得・余暇選好変数のうち、余暇選好の高さを示す変数は労働供給にマイナスの影響、賃金変数はもし賃金の代替効果が所得効果を上回ればプラス、逆であればマイナスの影響、非勤労所得は（余暇が劣等財でない限り）労働供給にはマイナスの影響、をそれぞれ与えると考えられる。また労働供給関数における賃金変数は、働かないことを選択した個人については測定できないから、これを間接的に推計（impute）する必要がある。この点で、今日の労働経済分析における一般的な手続きとなっているのが、ヘックマンによる二段階推計である<sup>5</sup>。

具体的な変数として、所得・余暇選好変数としては、個人の余暇選好に影響を与える年齢や健康状態を表す変数がとられる。賃金の変数としては各自の賃金の推計値を直接とる場合と、賃金を説明する変数をとる間接的なやり方をとる場合がある。また非勤労所得の変数は、配当、利子、家賃収入などの財産所得に加えて、とくに高齢層の場合には年金給付が重要となる。

またその他の変数としてこれまでの労働供給分析で、とくに高齢者の就労選択にかんしてしばしば考慮されるのが労働需要側の要因の影響をとられる変数である<sup>6</sup>。まずもっとも重要でその影響を繰り返し確認されているのが定年退職制度である。また多様な雇用機会の分布量を推し量る代理変数として、大都市に居住しているか否かをみる変数もこれまでの分析では多く使われている。

そしてここでは、これらの標準的な変数に加えて、過去の職業経験に関する変数を説明変数にとることになる。ここでは過去の職業経験といっても、就職後の狭義の職業経験だけではなく、職業経験に影響を与える就職前の生育環境、学校教育、就職活動期の経験、そして就職後の仕事上の経験といったように、より広範な職業経験関連の変数の影響をしてみることにしたい。

まず子供のときの成育環境である。マクロ的には生まれ育った時代の経済環境が、たとえば貧しさを知っているかどうかといったことで、いわゆるハングリー精神に影響し、中高年になってからの就業意欲にも影響する可能性がある。さらに、個々が生まれ育った家庭が、家族皆の働く自営業世帯であったか、主として世帯主が働く雇用者世帯であったかによって、とくに年をとっても働き続けるかどうか、あるいは女性の就労をどうとらえるかといったことに影響する可能性がある。

次に重要な人的資本投資機会として学校教育は職業経験にきわめて大きな影響を与える。どの学歴で就職するかによって職種や生涯所得は大きく異なり、結果として個人の職業経験に決定的な影響を及ぼしている<sup>7</sup>。また、同じ学歴でも、たとえば理科系と文科系では就職およびその後の職業人生に大きな差がでる。それらはいずれにしても高年期の就業意欲に影響する可能性がある。

---

<sup>5</sup> Heckman, J.J. "Sample Selection Bias as a Specification Error" *Econometrica*, Vol.47, No.1, pp. 153-162, 1979.

<sup>6</sup> 詳しくは清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004年、などを参照。

<sup>7</sup> 学歴別の生涯所得については、労働政策研究・研修機構などの推計を参照されたい。

就職期の経験もまた後に影響を与えるものである。とくに日本のように長期雇用を前提にして、学卒新規採用を中心とする雇用制度の下では、個人にとって学校卒業時にどんな就職をしたかどうかが、その後の職業人生のあり方を決定的に変える可能性もある。また就職に引き続く採用時の初期能力開発の機会の多さなども、後の職業経験に大きく影響する可能性がある。

本格的に仕事している間の経験も、もちろん高齢期の就業意欲に大きな影響を与えるはずだ。どのような技能を、どの程度、蓄積したか。自他共に認めるような、いわゆる得意技といったレベルに到達するようなものを持っているかかどうか。また仕事の楽しさをどの程度知ったかどうか。こうしたことは、年をとっても働き続けようとするかどうかに大きな影響を与える可能性がある。

そうした過去の職業経験が、団塊世代の就業意欲にどんな影響を持っているのか。これを他の条件一定の下で確認することにしよう。こうした分析は、上述のような広い範囲での職業経験関連変数を調査している資料を使ってはじめて可能になる。

過去の職業経験が、とくに高齢期になってからの就業意欲に与える影響についての分析は、通常の労働供給関数にも含まれる学歴変数の影響で見られるものを除いてはあまり見られない。またこの章の分析は、そのなかでもとくに団塊の世代に焦点を絞って分析を行っているということもあり、先行研究例はほとんどないといってよいだろう。

### 第3節 実験計画

具体的な実証分析は、団塊の世代の「就業意欲」と過去の職業経験の関係についての定量的な分析によって行う。使う分析手法はクロス集計とプロビット分析である。まず前者によって両者の関係性の当たりをつけ、それを後者によって他の条件を統御しつつ検証する。

ここで被説明変数となる「就業意欲」は、一定年齢以上までの就業希望の有無で測定する。このとき本章では二つの測定定義を使う。ひとつは「60歳以降でも現在の職場で継続就業を希望するかどうか」である。そしてもうひとつは「65歳以降まで就業希望があるかどうか(就業希望年齢が65歳以上であるかどうか)」である。

このうち60歳以降でも現在の職場で継続就業を希望するということは、60歳を目前にしている団塊世代にとっては当面の就業希望といってよいだろう。より具体的にイメージできる仕事と就業形態を念頭に、同じように仕事を続けたいかどうかを尋ねたもので、それを希望した場合の実現可能性も高い。その意味ではより短期でかつ具体的な就業意欲の有無を調べた変数といってよい。

これに対して65歳以降まで就業希望があるかどうかは、団塊世代にとっては6年以上先の話についての答えである。より長期の希望であり、また必ずしも実現可能であるかどうか分からない場合も多いだろう。その意味でより長期でかつ理想論的な就業意欲を調べた変

数といえよう。

どちらの被説明変数についても、計測は男女別々に行う。これまでの労働供給分析から、個人の労働供給行動は男女で明確に異なることが分かっているからである。

一方、説明変数は大きく分ければ4つのグループになる。すなわち、所得・余暇選好場の違いを見る変数、賃金の違いを見る変数、非勤労所得の違いを見る変数、そして過去の職業経験に関する違いを見る変数である。具体的な変数の定義等は次のとおりである。

- ① 年齢（問5：現在の余暇選好の効果、賃金効果、過去の職業経験関連効果）
- ② 健康（問29⑬現在の余暇選好の効果、賃金効果）
- ③ 学歴（問8：現在の余暇選好、市場賃金、過去の職業経験関連効果）
- ④ 年金（問26：非勤労所得効果）
- ⑤ ふるさと（問6：過去の職業経験関連効果）
- ⑥ 生育家庭環境（問7：過去の職業経験関連効果）
- ⑦ 仕事で輝いていた時期（問10-1：過去の職業経験関連効果）
- ⑧ 転職経験（問10-2：過去の職業経験関連効果）
- ⑨ 最高役職（問10-4：過去の職業経験関連効果）
- ⑩ おはこの有無（問10-6：過去の職業経験関連効果）
- ⑪ 現在の就業状況（問1：労働需要側の要因効果）
- ⑫ 現在年収（問29⑨：過去の職業経験関連効果）

まず行う作業は、60歳以降の現職場における継続就業希望と65歳以降までの就業希望という二つの就業意欲変数と、上にあげた説明変数群とのクロス集計である。ここでは両者間に相関が見られるか、そうでないかを、説明変数の値の違いによって被説明変数の平均値が異なるかどうかで考察する。

次にこのクロス集計を受けて、他の条件を統御したかたちのパラメトリックな計量分析を行う。具体的には就業意欲の有無にかんするプロビット分析を行う。計測の枠組みは標準的な労働供給分析に用いられる先述のヘックマンのモデルである。

## 第4節 計測結果

### 1. クロス集計の結果

まずクロス集計の結果を吟味しよう。最初に、プロビット分析も含めて、以下の分析に使うデータの基本統計量を、男女別に第4-4-1表（男性）と第4-4-2表（女性）に示しておく。

第4-4-1表 記述統計量（男性）

説明変数	サンプルの数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
コーホート	1947年	1212	18.32%	0.387	0	1
	1948年	1212	19.75%	0.398	0	1
	1949年	1212	21.32%	0.410	0	1
	1950年	1212	20.64%	0.405	0	1
	1951年	1212	19.96%	0.400	0	1
健康状況	非健康	1212	0.75%	0.086	0	1
学歴	中学＋無回答	1212	11.44%	0.318	0	1
	高校	1212	32.70%	0.469	0	1
	各種学校・専門学校	1212	4.09%	0.198	0	1
	高等専門	1212	2.04%	0.142	0	1
	短大	1212	2.32%	0.150	0	1
	大学以上	1212	47.41%	0.499	0	1
婚姻状況	既婚	1212	94.01%	0.237	0	1
年金	厚生年金	1212	74.75%	0.435	0	1
	共済年金	1212	15.68%	0.364	0	1
	国民年金	1212	29.87%	0.458	0	1
	企業年金	1212	18.15%	0.386	0	1
	他の私的年金	1212	15.10%	0.358	0	1
	年金なし	1212	2.06%	0.142	0	1
生育環境	サラリーマン＋社長・重役	1212	53.34%	0.499	0	1
	農林水産自営業	1212	15.74%	0.364	0	1
	工場・商店自営業	1212	23.64%	0.425	0	1
	弁護士・医者などの自営業	1212	1.16%	0.107	0	1
	その他＋無回答	1212	6.13%	0.240	0	1
輝く時期	20代	1212	12.60%	0.332	0	1
	30代	1212	40.46%	0.491	0	1
	40代	1212	31.27%	0.464	0	1
	50代	1212	8.99%	0.286	0	1
	なし＋無回答	1212	6.68%	0.250	0	1
転職経験	転職あり	1212	60.42%	0.489	0	1
役職	一般社員＋無回答	1212	25.89%	0.438	0	1
	職長・班長	1212	5.18%	0.222	0	1
	係長	1212	9.88%	0.298	0	1
	課長	1212	22.07%	0.415	0	1
	部長	1212	18.46%	0.388	0	1
	役員（部門管理職兼任）	1212	10.42%	0.306	0	1
	役員（管理職兼任なし）	1212	8.11%	0.273	0	1
おはこ	おはこあり	1212	37.81%	0.485	0	1
現在の仕事	自営業ダメー	1212	20.98%	0.407	0	1
年収	200万円未満	1212	5.11%	0.220	0	1
	200～300万円	1212	8.45%	0.278	0	1
	300～400万円	1212	9.60%	0.295	0	1
	400～500万円	1212	9.60%	0.295	0	1
	500～600万円	1212	11.38%	0.318	0	1
	600～700万円	1212	9.13%	0.288	0	1
	700～800万円	1212	11.31%	0.317	0	1
	800～900万円	1212	10.01%	0.300	0	1
	900万円以上	1212	25.41%	0.435	0	1

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により整理。

注： サンプルは現在仕事をお持ちの方のみ。

第4-4-2表 記述統計量（女性）

説明変数	サンプルの数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
コーホート	1947年	648	22.75%	0.419	0	1
	1948年	648	19.64%	0.398	0	1
	1949年	648	20.84%	0.406	0	1
	1950年	648	18.32%	0.387	0	1
	1951年	648	18.44%	0.388	0	1
健康状況	非健康	648	2.87%	0.167	0	1
学歴	中学＋無回答	648	22.87%	0.420	0	1
	高校	648	60.36%	0.489	0	1
	各種学校・専門学校	648	6.47%	0.246	0	1
	高等専門	648	0.60%	0.077	0	1
	短大	648	4.79%	0.214	0	1
	大学以上	648	4.91%	0.216	0	1
婚姻状況	既婚	648	82.16%	0.383	0	1
年金	公的年金	648	68.67%	0.464	0	1
	企業年金	648	6.02%	0.238	0	1
	他の私的年金	648	59.88%	0.491	0	1
	年金なし＋無回答	648	7.87%	0.269	0	1
生育環境	サラリーマン＋社長・重役	648	21.60%	0.412	0	1
	農林水産自営業	648	1.85%	0.135	0	1
	工場・商店自営業	648	43.71%	0.496	0	1
	弁護士・医者などの自営業	648	25.51%	0.436	0	1
	その他＋無回答	648	21.92%	0.414	0	1
輝く時期	20代	648	0.84%	0.091	0	1
	30代	648	8.02%	0.272	0	1
	40代	648	44.67%	0.497	0	1
	50代	648	14.49%	0.352	0	1
	なし＋無回答	648	18.32%	0.387	0	1
転職経験	転職あり	648	12.57%	0.332	0	1
役職	一般社員＋無回答	648	9.94%	0.299	0	1
	職長・班長	648	77.37%	0.419	0	1
	係長	648	77.96%	0.415	0	1
	課長	648	8.26%	0.275	0	1
	部長	648	3.83%	0.192	0	1
	役員（部門管理職兼任）	648	1.80%	0.133	0	1
	役員（管理職兼任なし）	648	0.84%	0.091	0	1
おはこ	おはこあり	648	4.07%	0.198	0	1
現在の仕事	雇用就業	648	3.23%	0.177	0	1
	自営業	648	25.75%	0.438	0	1
	無回答	648	23.11%	0.422	0	1
年収	200万円未満	648	56.29%	0.496	0	1
	200～300万円	648	19.04%	0.393	0	1
	300～400万円	648	9.94%	0.299	0	1
	400～500万円	648	4.07%	0.198	0	1
	500～600万円	648	3.23%	0.177	0	1
	600～700万円	648	2.63%	0.160	0	1
	700～800万円	648	1.92%	0.137	0	1
	800～900万円	648	1.92%	0.137	0	1
	900万円以上	648	0.96%	0.097	0	1

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により整理。

注： サンプルは現在仕事をお持ちの方のみ。

その上でクロス集計であるが、まず団塊の世代の就業意欲として、60歳以降の現職での継続就業希望をとった場合の結果が説明変数①～⑫（第4-4-3～14表（男性／女性））に示されている。

まずここでのクロス集計に用いたサンプルは、調査時点で仕事をしている人たち（雇用者、自営業主、家族従業者）で、サンプルサイズは男性、女性、それぞれ1535、883である。なお、クロス集計では、説明変数となっている選択肢のうち回答者数が少ないものについては分析を行っていない。

説明変数①誕生日（年齢）の効果を見ると、男女ともに誕生日が早い（年齢が高い）ほど60歳以降の継続就業希望をする人の割合が高くなる。特に女性にこの傾向が強く、1951年生まれ（55歳）では54.9%であるのに対し、1947年生まれ（59歳）では80.2%となっている。60歳という年齢に近くなるほど、継続就業の必要性、希望どちらも現実性を帯びてくるためではないかと考えられる（第4-4-3表）。

第4-4-3表 説明変数① 誕生日と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
誕生日	1947年	73.4%	24.8%	1.8%	100.0%
	(59歳)	(204)	(69)	(5)	(278)
	1948年	69.9%	29.5%	0.7%	100.0%
	(58歳)	(211)	(89)	(2)	(302)
	1949年	64.2%	35.2%	0.6%	100.0%
	(57歳)	(208)	(114)	(2)	(324)
	1950年	67.0%	32.7%	0.3%	100.0%
	(56歳)	(211)	(103)	(1)	(315)
	1951年	61.7%	37.7%	0.7%	100.0%
	(55歳)	(185)	(113)	(2)	(300)
無回答		43.8%	43.8%	12.5%	100.0%
		(7)	(7)	(2)	(16)
合計		66.8%	32.2%	0.9%	100.0%
		(1026)	(495)	(14)	(1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
誕生日	1947年	80.2%	17.8%	2.0%	100.0%
	(59歳)	(158)	(35)	(4)	(197)
	1948年	66.5%	30.0%	3.5%	100.0%
	(58歳)	(113)	(51)	(6)	(170)
	1949年	62.2%	34.4%	3.3%	100.0%
	(57歳)	(112)	(62)	(6)	(180)
	1950年	58.1%	40.6%	1.3%	100.0%
	(56歳)	(90)	(63)	(2)	(155)
	1951年	54.9%	42.0%	3.1%	100.0%
	(55歳)	(89)	(68)	(5)	(162)
無回答		68.4%	26.3%	5.3%	100.0%
		(13)	(5)	(1)	(19)
合計		65.1%	32.2%	2.7%	100.0%
		(575)	(284)	(24)	(883)

説明変数②健康の効果については、男性では健康状態がよいほど継続就業希望をする人の割合が若干高くなる傾向が見られるが、女性の場合にはこの傾向は見られない（第4-4-4表）。

説明変数③最終学歴については、女性では中学卒の継続就業希望率が72.5%と比較的高い。これに対して、男性の場合には傾向が異なり、高専卒で53.3%と比較的低いが、中学校卒、専門学校卒、大学院卒では75%を超えている（第4-4-5表）。

第4-4-4表 説明変数② 普段の健康状態と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

普段の健康状態	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
5 健康	69.6% (179)	29.2% (75)	1.2% (3)	100.0% (257)
4	68.9% (186)	30.0% (81)	1.1% (3)	100.0% (270)
3 普通	67.1% (539)	32.1% (258)	0.7% (6)	100.0% (803)
2	60.5% (107)	39.5% (70)	0.0% (0)	100.0% (177)
1 不良	18.2% (2)	72.7% (8)	9.1% (1)	100.0% (11)
無回答	76.5% (13)	17.6% (3)	5.9% (1)	100.0% (17)
合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

普段の健康状態	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
5 健康	61.6% (101)	36.0% (59)	2.4% (4)	100.0% (164)
4	68.4% (91)	30.8% (41)	0.8% (1)	100.0% (133)
3 普通	65.4% (295)	31.5% (142)	3.1% (14)	100.0% (451)
2	67.7% (63)	31.2% (29)	1.1% (1)	100.0% (93)
1 不良	62.5% (15)	33.3% (8)	4.2% (1)	100.0% (24)
無回答	55.6% (10)	27.8% (5)	16.7% (3)	100.0% (18)
合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

第4-4-5表 説明変数③ 最終学歴と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

学歴	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
中学校	75.6% (62)	23.2% (19)	1.2% (1)	100.0% (82)
高等学校	63.4% (320)	35.0% (177)	1.6% (8)	100.0% (505)
各種学校・専修学校(専門学校)	78.7% (48)	21.3% (13)	0.0% (0)	100.0% (61)
高等専門学校	53.3% (16)	43.3% (13)	3.3% (1)	100.0% (30)
短期大学	74.3% (26)	25.7% (9)	0.0% (0)	100.0% (35)
大学	67.2% (446)	32.5% (216)	0.3% (2)	100.0% (664)
大学院	75.9% (41)	24.1% (13)	0.0% (0)	100.0% (54)
無回答	64.4% (67)	33.7% (35)	1.9% (2)	100.0% (104)
合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

学歴	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
中学校	72.5% (87)	25.8% (31)	1.7% (2)	100.0% (120)
高等学校	64.5% (340)	33.8% (178)	1.7% (9)	100.0% (527)
各種学校・専修学校(専門学校)	66.1% (37)	28.6% (16)	5.4% (3)	100.0% (56)
高等専門学校	60.0% (3)	40.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (5)
短期大学	66.7% (28)	33.3% (14)	0.0% (0)	100.0% (42)
大学	65.0% (26)	35.0% (14)	0.0% (0)	100.0% (40)
大学院	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
無回答	57.6% (53)	31.5% (29)	10.9% (10)	100.0% (92)
合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数④受給年金の効果については、男女とも何らかの年金を受け取れると回答した人は、年金受給資格がないと回答した人よりも継続就業希望率が低い。年金という将来確実に獲得できる非勤労所得がある人は、引退もしくは労働時間の短い職場を求めて移動することを考える確率が高まることが示唆される。また年金受給者の中でも、共済年金と企業年金の受給資格がある人の継続就業希望率が低くなる傾向が、男女共通に見て取れる(第4-4-6表)。

第4-4-6表 説明変数④ 受給年金と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
受給年金 (M A)	厚生年金	65.6% (622)	33.8% (320)	0.6% (6)	100.0% (948)
	共済年金	50.3% (98)	49.2% (96)	0.5% (1)	100.0% (195)
	国民年金	78.5% (299)	21.0% (80)	0.5% (2)	100.0% (381)
	企業年金	59.7% (135)	40.3% (91)	0.0% (0)	100.0% (226)
	私的年金	64.6% (122)	33.9% (64)	1.6% (3)	100.0% (189)
	年金なし	84.6% (22)	15.4% (4)	0.0% (0)	100.0% (26)
	受給年金無回答	67.3% (181)	30.5% (82)	2.2% (6)	100.0% (269)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
受給年金 (M A)	厚生年金	63.5% (294)	34.8% (161)	1.7% (8)	100.0% (463)
	共済年金	46.2% (18)	53.8% (21)	0.0% (0)	100.0% (39)
	国民年金	69.6% (284)	27.9% (114)	2.5% (10)	100.0% (408)
	企業年金	49.0% (25)	49.0% (25)	2.0% (1)	100.0% (51)
	私的年金	65.8% (98)	30.9% (46)	3.4% (5)	100.0% (149)
	年金なし	75.0% (9)	16.7% (2)	8.3% (1)	100.0% (12)
	受給年金無回答	66.2% (135)	31.4% (64)	2.5% (5)	100.0% (204)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑤ふるさとの効果は男女ともあまり明確ではない(第4-4-7表)。

説明変数⑥幼年期や学齢期の家庭環境については、男女とも自営業の家庭環境で育った人の継続就業希望率が若干高い。また男性の場合、会社の社長や重役の家庭で育った人の継続就業希望率が比較的高い。年をとっても働き続ける価値観の強い自営業世帯で生まれ育った影響が、継続就業希望にプラスに働いていることを示唆するものである(第4-4-8表)。

第4-4-7表 説明変数⑤ ふるさとと60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
ふるさと	生まれたところ	66.3% (718)	32.8% (355)	0.9% (10)	100.0% (1083)
	卒業した中学校があるところ	68.9% (385)	30.4% (170)	0.7% (4)	100.0% (559)
	卒業した高等学校があるところ	68.4% (321)	30.9% (145)	0.6% (3)	100.0% (469)
	両親や親族が住んでいるところ	69.2% (360)	30.0% (156)	0.8% (4)	100.0% (520)
	これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	67.2% (121)	31.1% (56)	1.7% (3)	100.0% (180)
	その他	72.6% (53)	26.0% (19)	1.4% (1)	100.0% (73)
	無回答	67.8% (154)	30.8% (70)	1.3% (3)	100.0% (227)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
ふるさと	生まれたところ	66.1% (434)	31.5% (207)	2.4% (16)	100.0% (657)
	卒業した中学校があるところ	70.5% (217)	28.2% (87)	1.3% (4)	100.0% (308)
	卒業した高等学校があるところ	63.9% (149)	35.2% (82)	0.9% (2)	100.0% (233)
	両親や親族が住んでいるところ	65.6% (233)	32.1% (114)	2.3% (8)	100.0% (355)
	これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	65.4% (53)	33.3% (27)	1.2% (1)	100.0% (81)
	その他	69.2% (18)	26.9% (7)	3.8% (1)	100.0% (26)
	無回答	59.0% (79)	37.3% (50)	3.7% (5)	100.0% (134)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

第4-4-8表 説明変数⑥ 幼年期や学齢期の家庭環境と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
幼年期や学齢期の家庭環境	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	64.0% (497)	35.2% (273)	0.8% (6)	100.0% (776)
	会社の社長や重役の家庭	76.3% (29)	23.7% (9)	0.0% (0)	100.0% (38)
	農林水産業を営む家庭	68.6% (164)	29.7% (71)	1.7% (4)	100.0% (239)
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	72.1% (261)	27.6% (100)	0.3% (1)	100.0% (362)
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	58.8% (10)	41.2% (7)	0.0% (0)	100.0% (17)
	その他	59.5% (50)	38.1% (32)	2.4% (2)	100.0% (84)
	無回答	78.9% (15)	15.8% (3)	5.3% (1)	100.0% (19)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
幼年期や学齢期の家庭環境	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	61.2% (224)	35.8% (131)	3.0% (11)	100.0% (366)
	会社の社長や重役の家庭	61.5% (8)	38.5% (5)	0.0% (0)	100.0% (13)
	農林水産業を営む家庭	67.7% (151)	29.6% (66)	2.7% (6)	100.0% (223)
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	69.1% (132)	28.8% (55)	2.1% (4)	100.0% (191)
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	57.1% (4)	42.9% (3)	0.0% (0)	100.0% (7)
	その他	71.9% (41)	26.3% (15)	1.8% (1)	100.0% (57)
	無回答	57.7% (15)	34.6% (9)	7.7% (2)	100.0% (26)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑦仕事でもっとも輝いていたときについては、輝いていたと思う時期がないとする人は、男女ともに継続就業希望率が低い。また男女とも、輝いていた時期が最近になるほど継続就業希望率が高くなる傾向があり、輝いている時期が50代と回答した場合には、70%以上の人が継続就業を希望している。過去の職業経験で輝いていたことは、高齢になってからの継続就業希望にプラスの影響を与えることを示すものである（第4-4-9表）。

第4-4-9表 説明変数⑦ 仕事でもっとも輝いていた時と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	66.7% (4)	33.3% (2)	0.0% (0)	100.0% (6)
	20代前半	64.5% (40)	33.9% (21)	1.6% (1)	100.0% (62)
	20代後半	65.6% (82)	33.6% (42)	0.8% (1)	100.0% (125)
	30代前半	69.9% (144)	29.1% (60)	1.0% (2)	100.0% (206)
	30代後半	64.4% (270)	34.8% (146)	0.7% (3)	100.0% (419)
	40代前半	64.7% (207)	34.4% (110)	0.9% (3)	100.0% (320)
	40代後半	64.3% (99)	33.8% (52)	1.9% (3)	100.0% (154)
	50代前半	76.7% (33)	23.3% (10)	0.0% (0)	100.0% (43)
	今(50代後半)	85.3% (81)	14.7% (14)	0.0% (0)	100.0% (95)
	輝いていたと思う時期は特にない	59.0% (49)	39.8% (33)	1.2% (1)	100.0% (83)
	無回答	77.3% (17)	22.7% (5)	0.0% (0)	100.0% (22)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	59.4% (19)	40.6% (13)	0.0% (0)	100.0% (32)
	20代前半	63.1% (178)	33.3% (94)	3.5% (10)	100.0% (282)
	20代後半	63.6% (49)	33.8% (26)	2.6% (2)	100.0% (77)
	30代前半	70.7% (29)	24.4% (10)	4.9% (2)	100.0% (41)
	30代後半	64.1% (59)	32.6% (30)	3.3% (3)	100.0% (92)
	40代前半	68.5% (61)	30.3% (27)	1.1% (1)	100.0% (89)
	40代後半	61.1% (44)	34.7% (25)	4.2% (3)	100.0% (72)
	50代前半	80.0% (28)	20.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (35)
	今(50代後半)	71.2% (52)	27.4% (20)	1.4% (1)	100.0% (73)
	輝いていたと思う時期は特にない	60.6% (43)	36.6% (26)	2.8% (2)	100.0% (71)
	無回答	68.4% (13)	31.6% (6)	0.0% (0)	100.0% (19)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑧転職経験については、男女とも転職経験があるほうが継続就業を希望する割合が高い。また、転職経験がある人について転職回数をとると、男女ともに転職回数が多いほど継続就業を希望する割合が高くなる。転職をしたということは仕事へのこだわりの強さを示唆し、また転職経験の苦勞から同一職場への継続就業の魅力強く感じるのではないだろうか（第4-4-10表）。

第4-4-10表 説明変数⑧ 転職経験と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>					<女性>					
60歳以降の現職場での就業意向					60歳以降の現職場での就業意向					
	思う	思わない	無回答	合計		思う	思わない	無回答	合計	
転職経験	ある	70.8% (652)	28.0% (258)	1.2% (11)	100.0% (921)	ある	66.7% (456)	30.8% (211)	2.5% (17)	100.0% (684)
	ない	60.8% (366)	38.7% (233)	0.5% (3)	100.0% (602)	ない	59.4% (107)	37.2% (67)	3.3% (6)	100.0% (180)
	無回答	66.7% (8)	33.3% (4)	0.0% (0)	100.0% (12)	無回答	63.2% (12)	31.6% (6)	5.3% (1)	100.0% (19)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)
60歳以降の現職場での就業意向					60歳以降の現職場での就業意向					
	思う	思わない	無回答	合計		思う	思わない	無回答	合計	
転職回数	1回	68.3% (244)	30.5% (109)	1.1% (4)	100.0% (357)	1回	62.5% (75)	32.5% (39)	5.0% (6)	100.0% (120)
	2回	70.6% (163)	29.0% (67)	0.4% (1)	100.0% (231)	2回	62.2% (97)	35.3% (55)	2.6% (4)	100.0% (156)
	3回	73.2% (104)	25.4% (36)	1.4% (2)	100.0% (142)	3回	68.5% (122)	29.2% (52)	2.2% (4)	100.0% (178)
	4回	77.2% (61)	20.3% (16)	2.5% (2)	100.0% (79)	4回	70.5% (74)	26.7% (28)	2.9% (3)	100.0% (105)
	5回以上	72.2% (78)	26.9% (29)	0.9% (1)	100.0% (108)	5回以上	71.3% (82)	28.7% (33)	0.0% (0)	100.0% (115)
	無回答	50.0% (2)	25.0% (1)	25.0% (1)	100.0% (4)	無回答	60.0% (6)	40.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (10)
	合計	70.8% (652)	28.0% (258)	1.2% (11)	100.0% (921)	合計	66.7% (456)	30.8% (211)	2.5% (17)	100.0% (684)

説明変数⑨最高の役職クラスについては、男性でこれまでずっと一般社員クラスであった（昇進しなかった）人の継続就業希望率が71.9%であり、男性の平均（66.8%）よりも高い。また、男女ともに課長クラス経験者の継続就業希望率が低いのに対し、部長以上経験者の場合には継続就業希望率は高くなっている（第4-4-11表）。

説明変数⑩おはこの有無については、男女ともおはこがあると回答した人のほうが継続就業希望率が高い。また、男性では20代でおはこを身につけた人の継続就業希望率が高いのに対して、女性では30代でおはこを身につけた人の継続就業希望率が高くなっている。先の仕事で輝いていた経験と同様に、仕事上の優位性を持っていることが、高齢期における継続就業希望にプラスに働くことを示すものである（第4-4-12表）。

第4-4-11表 説明変数⑨ 最高の役職クラスと60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

最高の役職クラス	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
一般社員クラス	71.9% (156)	27.2% (59)	0.9% (2)	100.0% (217)
職長・班長クラス	64.6% (53)	34.1% (28)	1.2% (1)	100.0% (82)
係長クラス	59.9% (91)	38.8% (59)	1.3% (2)	100.0% (152)
課長クラス	59.3% (197)	40.4% (134)	0.3% (1)	100.0% (332)
部長クラス	64.0% (178)	34.9% (97)	1.1% (3)	100.0% (278)
役員クラス (部門の管理職を兼務)	77.0% (127)	21.8% (36)	1.2% (2)	100.0% (165)
役員クラス (管理職兼務なし)	82.0% (100)	18.0% (22)	0.0% (0)	100.0% (122)
無回答	66.3% (124)	32.1% (60)	1.6% (3)	100.0% (187)
合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

最高の役職クラス	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
一般社員クラス	63.6% (358)	33.7% (190)	2.7% (15)	100.0% (563)
職長・班長クラス	58.6% (41)	38.6% (27)	2.9% (2)	100.0% (70)
係長クラス	59.4% (19)	40.6% (13)	0.0% (0)	100.0% (32)
課長クラス	50.0% (8)	50.0% (8)	0.0% (0)	100.0% (16)
部長クラス	85.7% (6)	0.0% (0)	14.3% (1)	100.0% (7)
役員クラス (部門の管理職を兼務)	77.8% (28)	22.2% (8)	0.0% (0)	100.0% (36)
役員クラス (管理職兼務なし)	83.3% (25)	16.7% (5)	0.0% (0)	100.0% (30)
無回答	69.8% (90)	25.6% (33)	4.7% (6)	100.0% (129)
合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

第4-4-12表 説明変数⑩ おはこの有無と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

おはこの有無	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
ある	69.2% (400)	30.3% (175)	0.5% (3)	100.0% (578)
とくにない	62.4% (362)	36.6% (212)	1.0% (6)	100.0% (580)
なんともいえない	70.2% (247)	28.4% (100)	1.4% (5)	100.0% (352)
無回答	68.0% (17)	32.0% (8)	0.0% (0)	100.0% (25)
合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

おはこの有無	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
ある	72.3% (162)	25.9% (58)	1.8% (4)	100.0% (224)
とくにない	63.8% (300)	33.4% (157)	2.8% (13)	100.0% (470)
なんともいえない	61.7% (100)	35.2% (57)	3.1% (5)	100.0% (162)
無回答	48.1% (13)	44.4% (12)	7.4% (2)	100.0% (27)
合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

おほこを身につけた時期	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
10代後半	64.0% (16)	36.0% (9)	0.0% (0)	100.0% (25)
20代前半	75.0% (78)	22.1% (23)	2.9% (3)	100.0% (104)
20代後半	73.5% (100)	26.5% (36)	0.0% (0)	100.0% (136)
30代前半	61.1% (77)	38.9% (49)	0.0% (0)	100.0% (126)
30代後半	69.0% (60)	31.0% (27)	0.0% (0)	100.0% (87)
40代前半	70.2% (33)	29.8% (14)	0.0% (0)	100.0% (47)
40代後半	69.6% (16)	30.4% (7)	0.0% (0)	100.0% (23)
50代前半	53.3% (8)	46.7% (7)	0.0% (0)	100.0% (15)
今(50代後半)	100.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (3)
無回答	75.0% (9)	25.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (12)
合計	69.2% (400)	30.3% (175)	0.5% (3)	100.0% (578)

おほこを身につけた時期	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
10代後半	79.5% (31)	20.5% (8)	0.0% (0)	100.0% (39)
20代前半	69.6% (39)	26.8% (15)	3.6% (2)	100.0% (56)
20代後半	57.9% (11)	36.8% (7)	5.3% (1)	100.0% (19)
30代前半	89.5% (17)	10.5% (2)	0.0% (0)	100.0% (19)
30代後半	80.0% (24)	20.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (30)
40代前半	57.9% (11)	42.1% (8)	0.0% (0)	100.0% (19)
40代後半	59.1% (13)	36.4% (8)	4.5% (1)	100.0% (22)
50代前半	66.7% (6)	33.3% (3)	0.0% (0)	100.0% (9)
今(50代後半)	100.0% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
無回答	83.3% (5)	16.7% (1)	0.0% (0)	100.0% (6)
合計	72.3% (162)	25.9% (58)	1.8% (4)	100.0% (224)

説明変数⑩現在の就業状況については、男女とも自営業主あるいは家族従業者のほうが、雇業者よりも継続就業希望率が高い。これは、自営業の場合、年金の水準や支給開始年齢（すでに65歳）から考えて継続就業しなくてはならないことから当然である。このことは、雇業者についても年金支給開始年齢が65歳に引き上げられたときに、どのようなことになるかを示唆するものとしても興味深い結果である（第4-4-13表）。

第4-4-13表 説明変数⑩ 現在の就業状況と60歳以降の現職場での就業意向

		60歳以降の現職場での就業意向						60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計			思う	思わない	無回答	合計
現在の就業状況	会社や官庁などに雇われている(雇業者である)	61.0% (737)	38.3% (463)	0.7% (8)	100.0% (1208)	現在の就業状況	会社や官庁などに雇われている(雇業者である)	61.3% (412)	36.9% (248)	1.8% (12)	100.0% (672)
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	87.8% (267)	10.2% (31)	2.0% (6)	100.0% (304)		自分で事業を営んでいる(自営業主である)	81.8% (45)	12.7% (7)	5.5% (3)	100.0% (55)
	家族や親族が自営する事業で働いている	95.7% (22)	4.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (23)		家族や親族が自営する事業で働いている	75.6% (118)	18.6% (29)	5.8% (9)	100.0% (156)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)		合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑪現在の年収については、男女とも年収が低い層で継続就業確希望率が高くなっている。現在の年収は、過去の職業経験の累積と見ると、継続就業希望とプラスの相関があってもよいのであるが、ここではむしろ現状での所得効果、つまり収入が少なく、結果として働き続けないとやっていけないという方の効果を強く反映していると思われる（第4-4-14表）。

第4-4-14表 説明変数⑪ 現在の収入と60歳以降の現職場での就業意向

		60歳以降の現職場での就業意向						60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計			思う	思わない	無回答	合計
現在の年収	200万円未満	73.7% (56)	25.0% (19)	1.3% (1)	100.0% (76)	現在の年収	200万円未満	68.1% (327)	29.6% (142)	2.3% (11)	100.0% (480)
	200万円以上300万円未満	78.0% (99)	21.3% (27)	0.8% (1)	100.0% (127)		200万円以上300万円未満	72.7% (117)	25.5% (41)	1.9% (3)	100.0% (161)
	300万円以上400万円未満	76.1% (108)	22.5% (32)	1.4% (2)	100.0% (142)		300万円以上400万円未満	54.7% (47)	44.2% (38)	1.2% (1)	100.0% (86)
	400万円以上500万円未満	75.3% (110)	21.2% (31)	3.4% (5)	100.0% (146)		400万円以上500万円未満	58.8% (20)	38.2% (13)	2.9% (1)	100.0% (34)
	500万円以上600万円未満	69.5% (116)	29.3% (49)	1.2% (2)	100.0% (167)		500万円以上600万円未満	50.0% (14)	46.4% (13)	3.6% (1)	100.0% (28)
	600万円以上700万円未満	64.5% (89)	34.8% (48)	0.7% (1)	100.0% (138)		600万円以上700万円未満	40.9% (9)	54.5% (12)	4.5% (1)	100.0% (22)
	700万円以上800万円未満	63.3% (105)	36.7% (61)	0.0% (0)	100.0% (166)		700万円以上800万円未満	52.9% (9)	47.1% (8)	0.0% (0)	100.0% (17)
	800万円以上900万円未満	57.7% (86)	41.6% (62)	0.7% (1)	100.0% (149)		800万円以上900万円未満	56.3% (9)	43.8% (7)	0.0% (0)	100.0% (16)
	900万円以上1000万円未満	59.7% (83)	39.6% (55)	0.7% (1)	100.0% (139)		900万円以上1000万円未満	50.0% (3)	50.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (6)
	1100万円以上1200万円未満	56.5% (52)	43.5% (40)	0.0% (0)	100.0% (92)		1100万円以上1200万円未満	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
	1100万円以上1200万円未満	68.4% (26)	31.6% (12)	0.0% (0)	100.0% (38)		1400万円以上	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	1200万円以上1300万円未満	57.1% (20)	42.9% (15)	0.0% (0)	100.0% (35)		無回答	61.3% (19)	19.4% (6)	19.4% (6)	100.0% (31)
	1300万円以上1400万円未満	58.6% (17)	41.4% (12)	0.0% (0)	100.0% (29)		合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)
	1400万円以上	61.9% (26)	38.1% (16)	0.0% (0)	100.0% (42)						
	無回答	67.3% (33)	32.7% (16)	0.0% (0)	100.0% (49)						
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)						

次に、65歳以降の就業希望で就業意欲を定義した場合のクロス集計の結果について見てみよう。結果は、第4-4-15～26表（男性／女性）に示されている。

このクロス集計に用いたサンプルは、調査対象全体である。したがって、雇用者、自営業主、家族従業者だけでなく、現在は仕事をしていない人も含まれる。サンプルサイズは男性が1648、女性が1074である。

説明変数①誕生年（年齢）の効果を見ると、男性は若いほど65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が高くなっている。これとは逆に女性は若いほど65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が低い（第4-4-15表）。

第4-4-15表 説明変数① 誕生年と65歳以降の就業意向

<男性>

<女性>

誕生年	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
1947年 (59歳)	19.8% (59)	77.9% (232)	2.3% (7)	100.0% (298)
1948年 (58歳)	20.0% (66)	78.5% (259)	1.5% (5)	100.0% (330)
1949年 (57歳)	21.4% (74)	76.8% (265)	1.7% (6)	100.0% (345)
1950年 (56歳)	16.9% (57)	81.7% (276)	1.5% (5)	100.0% (338)
1951年 (55歳)	15.6% (50)	82.8% (265)	1.6% (5)	100.0% (320)
無回答	23.5% (4)	64.7% (11)	11.8% (2)	100.0% (17)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

誕生年	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
1947年 (59歳)	22.3% (53)	71.8% (171)	5.9% (14)	100.0% (238)
1948年 (58歳)	27.1% (58)	70.1% (150)	2.8% (6)	100.0% (214)
1949年 (57歳)	32.1% (69)	65.1% (140)	2.8% (6)	100.0% (215)
1950年 (56歳)	32.8% (61)	64.5% (120)	2.7% (5)	100.0% (186)
1951年 (55歳)	35.2% (70)	60.3% (120)	4.5% (9)	100.0% (199)
無回答	22.7% (5)	68.2% (15)	9.1% (2)	100.0% (22)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数②健康の効果については、男性では健康（「4」および「5」）と答えた人のほうが、少し65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が高い。逆に女性では不健康（「1」および「2」）と答えた人のほうがこの割合が少し高くなっている（第4-4-16表）。

説明変数③最終学歴の効果を見ると、男性で65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が高いのは専門学校卒（89.9%）、大学院卒（87.7%）、中学校卒（85.6%）であり、最も低いのは高専卒（71.4%）である。女性でこの割合が高いのは中学校卒（73.8%）、大学卒（73.5%）、専門学校卒（73.4%）である（第4-4-17表）。

説明変数④受給年金の効果については、男女とも年金受給資格がない人よりも受給資格がある人のほうが65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が低い。また、男性では企業年金の受給資格がある人でこの割合が若干低く、女性では共済年金の受給資格がある人で高くなっている（第4-4-18表）。

第4-4-16表 説明変数② 普段の健康状態と65歳以降の就業意向

<男性>

普段の健康状態	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
5 健康	13.1% (36)	85.8% (236)	1.1% (3)	100.0% (275)
4	17.4% (49)	81.2% (229)	1.4% (4)	100.0% (282)
3 普通	21.0% (181)	77.0% (662)	2.0% (17)	100.0% (860)
2	19.0% (37)	79.5% (155)	1.5% (3)	100.0% (195)
1 不良	16.7% (3)	77.8% (14)	5.6% (1)	100.0% (18)
無回答	22.2% (4)	66.7% (12)	11.1% (2)	100.0% (18)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

普段の健康状態	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
5 健康	33.3% (65)	64.1% (125)	2.6% (5)	100.0% (195)
4	28.5% (47)	66.7% (110)	4.8% (8)	100.0% (165)
3 普通	28.8% (154)	67.6% (361)	3.6% (19)	100.0% (534)
2	26.2% (33)	70.6% (89)	3.2% (4)	100.0% (126)
1 不良	31.0% (9)	69.0% (20)	0.0% (0)	100.0% (29)
無回答	32.0% (8)	44.0% (11)	24.0% (6)	100.0% (25)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

第4-4-17表 説明変数③ 最終学歴と65歳以降の就業意向

<男性>

学歴	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
中学校	11.1% (10)	85.6% (77)	3.3% (3)	100.0% (90)
高等学校	18.8% (102)	80.0% (435)	1.3% (7)	100.0% (544)
各種学校・専修学校(専門学校)	7.2% (5)	89.9% (62)	2.9% (2)	100.0% (69)
高等専門学校	25.7% (9)	71.4% (25)	2.9% (1)	100.0% (35)
短期大学	20.5% (8)	79.5% (31)	0.0% (0)	100.0% (39)
大学	20.7% (146)	77.8% (550)	1.6% (11)	100.0% (707)
大学院	10.5% (6)	87.7% (50)	1.8% (1)	100.0% (57)
無回答	22.4% (24)	72.9% (78)	4.7% (5)	100.0% (107)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

学歴	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
中学校	21.4% (31)	73.8% (107)	4.8% (7)	100.0% (145)
高等学校	31.7% (200)	65.9% (416)	2.4% (15)	100.0% (631)
各種学校・専修学校(専門学校)	21.9% (14)	73.4% (47)	4.7% (3)	100.0% (64)
高等専門学校	33.3% (2)	66.7% (4)	0.0% (0)	100.0% (6)
短期大学	39.6% (21)	58.5% (31)	1.9% (1)	100.0% (53)
大学	20.4% (10)	73.5% (36)	6.1% (3)	100.0% (49)
大学院	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (2)
無回答	29.8% (37)	59.7% (74)	10.5% (13)	100.0% (124)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

第4-4-18表 説明変数④ 受給年金と65歳以降の就業意向

<男性>

受給年金(MA)	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
厚生年金	20.5% (204)	78.1% (779)	1.4% (14)	100.0% (997)
共済年金	22.7% (46)	76.8% (156)	0.5% (1)	100.0% (203)
国民年金	12.4% (53)	85.0% (362)	2.6% (11)	100.0% (426)
企業年金	28.6% (68)	70.2% (167)	1.3% (3)	100.0% (238)
私的年金	24.4% (49)	74.6% (150)	1.0% (2)	100.0% (201)
年金なし	3.2% (1)	90.3% (28)	6.5% (2)	100.0% (31)
受給年金無回答	19.5% (59)	77.6% (235)	3.0% (9)	100.0% (303)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

受給年金(MA)	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
厚生年金	31.3% (166)	65.5% (347)	3.2% (17)	100.0% (530)
共済年金	50.0% (21)	47.6% (20)	2.4% (1)	100.0% (42)
国民年金	25.7% (127)	70.0% (346)	4.3% (21)	100.0% (494)
企業年金	37.3% (22)	62.7% (37)	0.0% (0)	100.0% (59)
私的年金	30.4% (52)	66.7% (114)	2.9% (5)	100.0% (171)
年金なし	13.3% (2)	80.0% (12)	6.7% (1)	100.0% (15)
受給年金無回答	30.4% (84)	65.9% (182)	3.6% (10)	100.0% (276)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑤ふるさととの効果は男性では明確ではないが、女性ではそれまで住んだ中で最も気に入ったところをふるさとと感じている場合に、65歳以降の就業意思を持つ人の割合が低くなっている（第4-4-19表）。

説明変数⑥幼年期や学齢期の家庭環境については、男女ともに農林水産業・自営業（広い意味での自営業）の家庭環境で育った人で65歳以降の就業意思を持つ割合が若干高い（第4-4-20表）。

第4-4-19表 説明変数⑤ ふるさとと65歳以降の就業意向

<男性>

ふるさと	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
生まれたところ	18.8% (219)	79.3% (924)	1.9% (22)	100.0% (1165)
卒業した中学校があるところ	19.9% (117)	78.1% (459)	2.0% (12)	100.0% (588)
卒業した高等学校があるところ	19.6% (97)	78.3% (387)	2.0% (10)	100.0% (494)
両親や親族が住んでいるところ	19.0% (105)	79.0% (437)	2.0% (11)	100.0% (553)
これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	20.2% (39)	77.2% (149)	2.6% (5)	100.0% (193)
その他	15.4% (12)	82.1% (64)	2.6% (2)	100.0% (78)
無回答	18.6% (45)	79.3% (192)	2.1% (5)	100.0% (242)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

ふるさと	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
生まれたところ	29.0% (229)	67.1% (530)	3.9% (31)	100.0% (790)
卒業した中学校があるところ	27.7% (98)	70.3% (249)	2.0% (7)	100.0% (354)
卒業した高等学校があるところ	33.2% (89)	65.3% (175)	1.5% (4)	100.0% (268)
両親や親族が住んでいるところ	27.3% (115)	70.6% (298)	2.1% (9)	100.0% (422)
これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	39.3% (35)	59.6% (53)	1.1% (1)	100.0% (89)
その他	35.1% (13)	62.2% (23)	2.7% (1)	100.0% (37)
無回答	29.9% (50)	64.7% (108)	5.4% (9)	100.0% (167)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

第4-4-20表 説明変数⑥ 幼年期や学齢期の家庭環境と65歳以降の就業意向

<男性>

幼年期や学齢期の家庭環境	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	20.6% (169)	77.7% (637)	1.7% (14)	100.0% (820)
会社の社長や重役の家庭	17.9% (7)	76.9% (30)	5.1% (2)	100.0% (39)
農林水産業を営む家庭	17.4% (45)	81.4% (210)	1.2% (3)	100.0% (258)
自営の商店や工場を営む自営業の家庭	18.5% (74)	80.2% (320)	1.3% (5)	100.0% (399)
弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	11.1% (2)	88.9% (16)	0.0% (0)	100.0% (18)
その他	11.8% (11)	86.0% (80)	2.2% (2)	100.0% (93)
無回答	9.5% (2)	71.4% (15)	19.0% (4)	100.0% (21)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

幼年期や学齢期の家庭環境	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	32.7% (144)	63.5% (280)	3.9% (17)	100.0% (441)
会社の社長や重役の家庭	33.3% (5)	66.7% (10)	0.0% (0)	100.0% (15)
農林水産業を営む家庭	26.6% (73)	69.3% (190)	4.0% (11)	100.0% (274)
自営の商店や工場を営む自営業の家庭	28.5% (65)	68.4% (156)	3.1% (7)	100.0% (228)
弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	20.0% (2)	70.0% (7)	10.0% (1)	100.0% (10)
その他	21.1% (16)	76.3% (58)	2.6% (2)	100.0% (76)
無回答	36.7% (11)	50.0% (15)	13.3% (4)	100.0% (30)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑦仕事でもっとも輝いていたときについては、男性は今が一番輝いていると思っている人で65歳以降就業意思を持つ割合が高い。また、10代前半、30代前半がもっとも輝いていると答えた人でもこの割合が高い。これに対して、輝いていた時期が特になかったとする人でこの割合が低い。女性の場合も今が仕事で一番輝いているとする人で65歳以降就業意思を持つ割合が高い。しかし、一番輝いていた時期が10代後半や40代後半、50代前半とする人たちでこの割合が低いのは、男性と傾向が異なる（第4-4-21表）。

第4-4-21表 説明変数⑦ 仕事でもっとも輝いていた時と65歳以降の就業意向

<男性>

<女性>

	就業年齢限意向				
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計	
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	14.3% (1)	85.7% (6)	0.0% (0)	100.0% (7)
	20代前半	23.1% (15)	76.9% (50)	0.0% (0)	100.0% (65)
	20代後半	19.1% (26)	79.4% (108)	1.5% (2)	100.0% (136)
	30代前半	13.5% (30)	84.7% (188)	1.8% (4)	100.0% (222)
	30代後半	19.7% (88)	78.1% (349)	2.2% (10)	100.0% (447)
	40代前半	19.9% (69)	79.2% (274)	0.9% (3)	100.0% (346)
	40代後半	22.8% (37)	75.3% (122)	1.9% (3)	100.0% (162)
	50代前半	20.8% (10)	79.2% (38)	0.0% (0)	100.0% (48)
	今(50代後半)	11.0% (11)	88.0% (88)	1.0% (1)	100.0% (100)
	輝いていたと思う時期は特にならない	23.1% (21)	72.5% (66)	4.4% (4)	100.0% (91)
	無回答	8.3% (2)	79.2% (19)	12.5% (3)	100.0% (24)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

	就業年齢限意向				
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計	
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	34.9% (15)	60.5% (26)	4.7% (2)	100.0% (43)
	20代前半	31.1% (109)	66.0% (231)	2.9% (10)	100.0% (350)
	20代後半	24.0% (23)	70.8% (68)	5.2% (5)	100.0% (96)
	30代前半	18.8% (9)	72.9% (35)	8.3% (4)	100.0% (48)
	30代後半	24.0% (25)	73.1% (76)	2.9% (3)	100.0% (104)
	40代前半	31.5% (34)	66.7% (72)	1.9% (2)	100.0% (108)
	40代後半	38.8% (33)	54.1% (46)	7.1% (6)	100.0% (85)
	50代前半	40.0% (20)	56.0% (28)	4.0% (2)	100.0% (50)
	今(50代後半)	22.5% (18)	76.3% (61)	1.3% (1)	100.0% (80)
	輝いていたと思う時期は特にならない	28.2% (24)	68.2% (58)	3.5% (3)	100.0% (85)
	無回答	24.0% (6)	60.0% (15)	16.0% (4)	100.0% (25)
	合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑧転職経験については、男性の場合には転職経験があるほうが65歳以降の就業意思を持つ人の割合が高いが、女性の場合はこの傾向が明確ではない。転職回数については、男性は2回以上あると65歳以降の就業意思を持つ人の割合が若干高くなり、女性は5回以上あるとこの割合が低くなっている（第4-4-22表）。

説明変数⑨最高の役職クラスについては、男女とも一般社員クラス、職長・班長クラス、役員クラスで65歳以降の就業意思を持つ人の割合が高い（第4-4-23表）。

第4-4-22表 説明変数⑧ 転職経験と65歳以降の就業意向

<男性>

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
転職経験	ある	15.4% (153)	82.7% (821)	1.9% (19)	100.0% (993)
	ない	24.1% (155)	74.5% (478)	1.4% (9)	100.0% (642)
	無回答	15.4% (2)	69.2% (9)	15.4% (2)	100.0% (13)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
転職経験	ある	30.1% (246)	66.3% (542)	3.5% (29)	100.0% (817)
	ない	27.4% (64)	68.8% (161)	3.8% (9)	100.0% (234)
	無回答	26.1% (6)	56.5% (13)	17.4% (4)	100.0% (23)
	合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
転職回数	1回	18.4% (70)	79.5% (302)	2.1% (8)	100.0% (380)
	2回	13.1% (32)	86.5% (211)	0.4% (1)	100.0% (244)
	3回	13.3% (21)	82.9% (131)	3.8% (6)	100.0% (158)
	4回	13.5% (12)	84.3% (75)	2.2% (2)	100.0% (89)
	5回以上	14.4% (17)	83.9% (99)	1.7% (2)	100.0% (118)
	無回答	25.0% (1)	75.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (4)
	合計	15.4% (153)	82.7% (821)	1.9% (19)	100.0% (993)

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
転職回数	1回	34.9% (52)	61.1% (91)	4.0% (6)	100.0% (149)
	2回	29.5% (56)	67.9% (129)	2.6% (5)	100.0% (190)
	3回	29.5% (62)	66.7% (140)	3.8% (8)	100.0% (210)
	4回	33.6% (39)	61.2% (71)	5.2% (6)	100.0% (116)
	5回以上	24.8% (35)	72.3% (102)	2.8% (4)	100.0% (141)
	無回答	18.2% (2)	81.8% (9)	0.0% (0)	100.0% (11)
	合計	30.1% (246)	66.3% (542)	3.5% (29)	100.0% (817)

第4-4-23表 説明変数⑨ 最高の役職クラスと65歳以降の就業意向

<男性>

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
最高の役職クラス	一般社員クラス	16.7% (39)	80.7% (188)	2.6% (6)	100.0% (233)
	職長・班長クラス	14.8% (13)	84.1% (74)	1.1% (1)	100.0% (88)
	係長クラス	23.8% (39)	75.6% (124)	0.6% (1)	100.0% (164)
	課長クラス	23.6% (83)	75.3% (265)	1.1% (4)	100.0% (352)
	部長クラス	20.2% (59)	79.1% (231)	0.7% (2)	100.0% (292)
	役員クラス (部門の管理職 を兼務)	15.5% (27)	82.2% (143)	2.3% (4)	100.0% (174)
	役員クラス (管理職兼務なし)	13.2% (18)	84.6% (115)	2.2% (3)	100.0% (136)
	無回答	15.3% (32)	80.4% (168)	4.3% (9)	100.0% (209)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
最高の役職クラス	一般社員クラス	32.0% (217)	64.8% (440)	3.2% (22)	100.0% (679)
	職長・班長クラス	28.2% (24)	68.2% (58)	3.5% (3)	100.0% (85)
	係長クラス	43.2% (16)	51.4% (19)	5.4% (2)	100.0% (37)
	課長クラス	41.2% (7)	58.8% (10)	0.0% (0)	100.0% (17)
	部長クラス	25.0% (2)	75.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (8)
	役員クラス (部門の管理職 を兼務)	23.1% (9)	76.9% (30)	0.0% (0)	100.0% (39)
	役員クラス (管理職兼務なし)	13.2% (5)	81.6% (31)	5.3% (2)	100.0% (38)
	無回答	21.1% (36)	71.3% (122)	7.6% (13)	100.0% (171)
	合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑩おはこの有無については、男性ではおはこの効果は明確でないが、女性の場合にはおはこがあると答えた人のほうが 65 歳以降の就業意思を持つ人の割合が高い。おはこを身につけた時期に関しては、男性で 10 代後半、40 代後半とする人の 65 歳以降の就業希望率が高く、女性では 30 代前半、40 代後半とする人でこの割合が高い（第 4-4-24 表）。

説明変数⑪現在の就業状況については、男女とも自営業主あるいは家族従業者のほうが、雇用者よりも 65 歳以降の就業希望率が高い（第 4-4-25 表）。

第 4-4-24 表 説明変数⑩ おはこの有無と 65 歳以降の就業意向

		就業年齢意向						就業年齢意向			
		65歳未満	65歳以上	無回答	合計			65歳未満	65歳以上	無回答	合計
おはこ の有無	ある	19.2% (120)	79.5% (496)	1.3% (8)	100.0% (624)	おはこ の有無	ある	23.7% (62)	73.7% (193)	2.7% (7)	100.0% (262)
	とくにない	19.9% (123)	79.0% (489)	1.1% (7)	100.0% (619)		とくにない	31.0% (177)	64.8% (370)	4.2% (24)	100.0% (571)
	なんともいえない	16.5% (62)	80.3% (302)	3.2% (12)	100.0% (376)		なんともいえない	30.6% (63)	66.5% (137)	2.9% (6)	100.0% (206)
	無回答	17.2% (5)	72.4% (21)	10.3% (3)	100.0% (29)		無回答	40.0% (14)	45.7% (16)	14.3% (5)	100.0% (35)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)		合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)
おはこを 身につ けた時 期	10代後半	11.1% (3)	88.9% (24)	0.0% (0)	100.0% (27)	おはこを 身につ けた時 期	10代後半	27.1% (13)	72.9% (35)	0.0% (0)	100.0% (48)
	20代前半	18.3% (21)	80.0% (92)	1.7% (2)	100.0% (115)		20代前半	24.6% (16)	72.3% (47)	3.1% (2)	100.0% (65)
	20代後半	15.0% (21)	82.9% (116)	2.1% (3)	100.0% (140)		20代後半	21.7% (5)	69.6% (16)	8.7% (2)	100.0% (23)
	30代前半	21.2% (29)	78.1% (107)	0.7% (1)	100.0% (137)		30代前半	8.0% (2)	92.0% (23)	0.0% (0)	100.0% (25)
	30代後半	24.5% (23)	74.5% (70)	1.1% (1)	100.0% (94)		30代後半	22.6% (7)	77.4% (24)	0.0% (0)	100.0% (31)
	40代前半	24.5% (13)	75.5% (40)	0.0% (0)	100.0% (53)		40代前半	40.0% (8)	55.0% (11)	5.0% (1)	100.0% (20)
	40代後半	11.5% (3)	84.6% (22)	3.8% (1)	100.0% (26)		40代後半	16.0% (4)	80.0% (20)	4.0% (1)	100.0% (25)
	50代前半	25.0% (4)	75.0% (12)	0.0% (0)	100.0% (16)		50代前半	33.3% (3)	66.7% (6)	0.0% (0)	100.0% (9)
	今(50代後半)	0.0% (0)	100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)		今(50代後半)	25.0% (2)	75.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (8)
	無回答	23.1% (3)	76.9% (10)	0.0% (0)	100.0% (13)		無回答	25.0% (2)	62.5% (5)	12.5% (1)	100.0% (8)
	合計	19.2% (120)	79.5% (496)	1.3% (8)	100.0% (624)		合計	23.7% (62)	73.7% (193)	2.7% (7)	100.0% (262)

第 4-4-25 表 説明変数⑪ 現在の就業状況と 65 歳以降の就業意向

		就業年齢意向						就業年齢意向			
		65歳未満	65歳以上	無回答	合計			65歳未満	65歳以上	無回答	合計
現在の 就業 状況	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	22.6% (273)	76.6% (925)	0.8% (10)	100.0% (1208)	現在の 就業 状況	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	35.1% (236)	62.5% (420)	2.4% (16)	100.0% (672)
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	7.2% (22)	88.5% (269)	4.3% (13)	100.0% (304)		自分で事業を営んでいる(自営業主である)	9.1% (5)	81.8% (45)	9.1% (5)	100.0% (55)
	家族や親族が自営する事業で働いている	0.0% (0)	95.7% (22)	4.3% (1)	100.0% (23)		家族や親族が自営する事業で働いている	14.7% (23)	84.0% (131)	1.3% (2)	100.0% (156)
	仕事はしていない	20.5% (9)	77.3% (34)	2.3% (1)	100.0% (44)		仕事はしていない	31.7% (32)	54.5% (55)	13.9% (14)	100.0% (101)
	無回答	8.7% (6)	84.1% (58)	7.2% (5)	100.0% (69)		無回答	22.2% (20)	72.2% (65)	5.6% (5)	100.0% (90)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)		合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑫現在の年収については、男性の場合 1200 万円以上の層と 200 万円未満の層で若干 65 歳以降の就業希望率が低くなっている。女性の場合は 600 万円以上の層と 200 万円未満の層で若干 65 歳以降の就業希望率が低くなっている（第 4-4-26 表）。

第 4-4-26 表 説明変数⑫ 現在の収入と 65 歳以降の就業意向

<男性>

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
現在の 年収	200万円未満	21.8% (22)	75.2% (76)	3.0% (3)	100.0% (101)
	200万円以上300万円未満	11.9% (17)	86.0% (123)	2.1% (3)	100.0% (143)
	300万円以上400万円未満	11.4% (18)	88.0% (139)	0.6% (1)	100.0% (158)
	400万円以上500万円未満	15.6% (25)	80.6% (129)	3.8% (6)	100.0% (160)
	500万円以上600万円未満	16.8% (29)	80.3% (139)	2.9% (5)	100.0% (173)
	600万円以上700万円未満	11.9% (17)	85.3% (122)	2.8% (4)	100.0% (143)
	700万円以上800万円未満	20.6% (35)	78.2% (133)	1.2% (2)	100.0% (170)
	800万円以上900万円未満	23.8% (36)	76.2% (115)	0.0% (0)	100.0% (151)
	900万円以上1000万円未満	19.0% (27)	81.0% (115)	0.0% (0)	100.0% (142)
	1100万円以上1200万円未満	29.0% (27)	69.9% (65)	1.1% (1)	100.0% (93)
	1100万円以上1200万円未満	17.9% (7)	82.1% (32)	0.0% (0)	100.0% (39)
	1200万円以上1300万円未満	24.3% (9)	75.7% (28)	0.0% (0)	100.0% (37)
	1300万円以上1400万円未満	29.0% (9)	67.7% (21)	3.2% (1)	100.0% (31)
	1400万円以上	29.2% (14)	68.8% (33)	2.1% (1)	100.0% (48)
	無回答	30.5% (18)	64.4% (38)	5.1% (3)	100.0% (59)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

		就業年齢限意向			合計
		65歳未満	65歳以上	無回答	
現在の 年収	200万円未満	28.6% (161)	68.0% (383)	3.4% (19)	100.0% (563)
	200万円以上300万円未満	25.3% (47)	72.6% (135)	2.2% (4)	100.0% (186)
	300万円以上400万円未満	31.1% (28)	67.8% (61)	1.1% (1)	100.0% (90)
	400万円以上500万円未満	36.8% (14)	60.5% (23)	2.6% (1)	100.0% (38)
	500万円以上600万円未満	23.3% (7)	73.3% (22)	3.3% (1)	100.0% (30)
	600万円以上700万円未満	53.8% (14)	46.2% (12)	0.0% (0)	100.0% (26)
	700万円以上800万円未満	47.1% (8)	52.9% (9)	0.0% (0)	100.0% (17)
	800万円以上900万円未満	35.3% (6)	64.7% (11)	0.0% (0)	100.0% (17)
	900万円以上1000万円未満	50.0% (3)	50.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (6)
	1100万円以上1200万円未満	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
	1400万円以上	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	28.3% (28)	55.6% (55)	16.2% (16)	100.0% (99)
	合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

以上のクロス集計の結果をまとめると次のようになる。まず、60 歳以降の継続就業希望率について、プラスまたはマイナスの影響を与えていると考えられる主な要因は以下のとおりである。

○男女とも正の効果が見られた説明変数として、年齢、若年時の家庭環境が自営業、仕事で輝いていた時期が最近、転職経験・回数、部長以上を経験、おはこがある、現在自営業、があった。

○男性のみ正の効果が見られた説明変数として、健康、若年時の家庭環境が社長・重役家庭、昇進経験なし、があった。

○男女とも負の効果が見られた説明変数として、年金受給資格、現在の収入があった。

これに対して、65 歳以降の就業希望率について、プラスまたはマイナスの影響を与えていると考えられる主な要因は以下のとおりである。

- 男女とも正の効果が見られた説明変数として、現在自営業、があった。
- 男性のみ正の効果が見られた説明変数として、健康、転職経験、があった。
- 女性のみ正の効果が見られた説明変数として、年齢、おはこがある、があった。
- 男女とも負の効果が見られた説明変数として、年金受給資格、があった。
- 男性のみ負の効果が見られた説明変数として、年齢、があった。
- 女性のみ負の効果が見られた説明変数として、健康、があった。

以上のように、60歳以降の継続就業希望については男女とも同様の傾向が見られた結果が多かったが、65歳以降の就業希望については男女で異なる傾向を示すことも多かった。特に、後者の結果については、団塊の世代にとってより遠い将来の就業希望であり、必ずしも具体性のある選択肢についての回答をもとに行った分析であるので、今後もより詳細な分析と吟味が必要であるし、とくに結果についての解釈の検討をより多角的に進めていく必要がある。

## 2. プロビット分析の結果

次にプロビット分析の計測結果を吟味しよう。まずプロビット関数の被説明変数に、60歳以降の現職での継続就業希望をとった場合の計測結果が、第4-4-27表と第4-4-28表に示されている。前者は男性についての、後者は女性についての計測結果である。

まず生まれ年の影響についてみると、男女とも、年齢が高いほど、60歳以降の現職場での継続就業意欲が強くなり、その効果は女性の方が男性より大きい。

不健康は男性の60歳以降の現職場での継続就業意欲を低めるが、女性の継続就業意欲には有意な影響を与えていない。

学歴については、男女とも、継続就業意欲に有意な影響を与えない結果となっている。この結果は、従来の計測結果とは必ずしも整合的ではない。学歴と後で述べる年収の間に多重共線性が存在する可能性があるとも考えられるため、学歴および年収の説明変数を別々にした計測も行ったが、いずれの場合も、これらの要因が継続就業意欲に与える有意な影響は示されなかった。学歴および年収の効果が従来の計測やクロス集計の結果と整合的でない理由としては、今回の分析対象が現在就業している55～59歳の団塊の世代の従業員のみであるため、サンプル・セレクション・バイアスが発生しているのかもしれない。

婚姻状況は男性の継続就業意欲に有意な影響を与えないが、配偶者なしに比べ、配偶者があり場合、女性の継続就業意欲が低くなる。これは従来の研究でも繰り返し観察されてきた、家族構成の要因が女性の場合、男性より大きいということが、団塊の世代でも明らかになったことを意味している。

年金の影響について、共済年金や企業年金の受給資格がある場合、男性の継続就業意欲は弱くなる。男女とも、年金受給は継続就業意欲を低める傾向が現れており、これはこれまでの研究結果や理論仮説と整合的である。

さてここで注目する過去の職業経験関連の変数である。まずクロス集計では弱いながら

第4-4-27表 60歳以後の現職場での継続就業意欲に関するプロビット分析（男性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.468 **	3.47	0.148
	1948年	0.228 +	1.77	0.076
	1949年	0.141	1.14	0.048
	1950年	0.186	1.51	0.063
健康状況	非健康	-1.551 **	-2.72	-0.549
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.078	-0.54	-0.027
	各種学校・専門学校	0.185	0.76	0.061
	高等専門	-0.364	-1.17	-0.136
	短大	0.442	1.50	0.134
	大学以上	0.101	0.69	0.035
婚姻状況	配偶者あり	0.123	0.72	0.044
年金	(年金なし)			
	厚生年金	-0.147	-1.16	-0.050
	共済年金	-0.403 **	-2.91	-0.148
	国民年金	0.086	0.81	0.030
	企業年金	-0.107	-0.97	-0.038
	他の私的年金	-0.045	-0.39	-0.016
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.165	1.37	0.055
	工場・商店自営業	0.113	1.10	0.039
	弁護士・医者などの自営業	-0.351	-1.02	-0.131
	その他+無回答	-0.008	-0.04	-0.003
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	0.091	0.48	0.031
	30代	0.088	0.52	0.030
	40代	0.081	0.47	0.028
	50代	0.733 **	3.33	0.207
転職経験	転職あり	0.137	1.51	0.048
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	0.051	0.27	0.018
	係長	-0.055	-0.35	-0.019
	課長	0.028	0.23	0.010
	部長	0.061	0.44	0.021
	役員 (部門管理職兼任)	0.271 +	1.64	0.089
	役員 (管理職兼任なし)	0.475 **	2.46	0.145
おはこ	おはこあり	0.024	0.28	0.009
現在の就業状況	自営業ダメー	0.748 **	5.16	0.225
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.168	0.70	0.056
	300～400万円	0.219	0.95	0.072
	400～500万円	0.279	1.21	0.091
	500～600万円	0.087	0.39	0.030
	600～700万円	0.040	0.17	0.014
	700～800万円	0.064	0.29	0.022
	800～900万円	0.029	0.13	0.010
	900万円以上	-0.149	-0.70	-0.053
定数項		-0.204	-0.60	
観測数	1212			
修正済みR2	0.123			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-673.690			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

- 注：1) +,\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。  
 2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。  
 3) 分析対象は現在仕事をお持ちの方のみ。

第4-4-28表 60歳以後の現職場での継続就業意欲に関するプロビット分析（女性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.989 **	5.38	0.295
	1948年	0.393 *	2.28	0.132
	1949年	0.396 *	2.36	0.134
	1950年	0.226	1.28	0.078
健康状況	非健康	-0.398	-1.22	-0.152
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.043	-0.31	-0.015
	各種学校・専門学校	-0.115	-0.44	-0.042
	高等専門	-0.174	-0.19	-0.065
	短大	-0.101	-0.32	-0.037
大学以上	0.142	0.50	0.049	
婚姻状況	配偶者あり	-0.466 **	-3.06	-0.154
年金	(年金なし)			
	厚生年金	-0.111	-0.80	-0.039
	共済年金	-0.162	-0.59	-0.060
	国民年金	0.213	1.70	0.077
	企業年金	-0.351 +	-1.67	-0.133
他の私的年金	0.126	0.89	0.044	
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.153	1.08	0.054
	工場・商店自営業	0.005	0.04	0.002
	弁護士・医者などの自営業	-0.879	-1.56	-0.340
その他+無回答	0.109	0.48	0.038	
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	-0.050	-0.27	-0.018
	30代	-0.075	-0.34	-0.027
	40代	0.002	0.01	0.001
50代	0.361	1.54	0.120	
転職経験	転職あり	0.241 +	1.67	0.089
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	-0.046	-0.23	-0.017
	係長	-0.047	-0.15	-0.017
	課長	0.054	0.13	0.019
	部長	0.736	1.22	0.208
	役員（部門管理職兼任）	0.276	0.83	0.092
役員（管理職兼任なし）	0.474	1.34	0.149	
おはこ	おはこあり	0.206	1.53	0.072
現在の就業状況	自営業ダミー	0.548 **	3.45	0.180
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.132	0.86	0.046
	300～400万円	-0.250	-1.32	-0.093
	400～500万円	-0.165	-0.59	-0.061
	500～600万円	-0.460	-1.44	-0.177
	600～700万円	-0.525	-1.52	-0.202
	700～800万円	-0.197	-0.42	-0.073
	800～900万円	-0.221	-0.50	-0.083
	900万円以上	-0.839	-1.31	-0.325
定数項		0.028	0.09	
観測数	648			
修正済みR2	0.124			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-366.600			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

- 注：1) +,\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。  
 2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。  
 3) 分析対象は現在仕事をお持ちの方のみ。

も相関を見出した生育環境は、他の条件を統御したここでの計測では、60歳以後の現職場での継続就業意欲に必ずしも有意な影響を与えてはいない。

次に、クロス集計でも影響が明らかだった仕事で輝いていた経験については、輝く時期が遅いほど、男性の継続就業意欲は強くなることが確認された。ただし女性の場合には、これもクロス集計の場合と同様に、必ずしも有意な影響を与えていない。

転職の経験は、有意水準は10%以下であるが、女性の継続就業意欲にプラスの影響を与えている。

最終的な役職の持つ影響としては、他の役職に比べ、男性の場合、役員（部門管理職兼任および管理職兼任なし）の継続就業意欲へのプラスの影響が確認される。ただし、女性の場合には統計的に有意な影響は見られなかった。

「おほこ」の有無については、クロス集計の場合は継続就業意欲にプラスの影響が見られたが、ここでは必ずしも統計的に有意な影響は見られない。

現在の就業状況の影響についても、クロス集計の場合と同様で、自営業の場合、その継続就業意欲が強くなる。とくにこの影響は男性のほうで大きい。自営業の継続就業意欲の強さは、理論仮説とも整合的である。

収入の変数はいずれも統計的に有意でなかった。

次にプロビット関数の被説明変数に、65歳以降の就業希望をとった場合の計測結果について吟味しよう。男女それぞれの計測の結果は、第4-4-29表と第4-4-30表に示されている。

まず生まれ年であるが、これは男女とも、65歳以降の就業意欲に有意な影響を与えていない。不健康であることは、男性の65歳以降の就業意欲を低めるが、女性の就業意欲に有意な影響を与えない。また、学歴についても、65歳以降への就業意欲に有意な影響を与えていない。この結果はこれまでの計測結果とは必ずしも整合的でない。これが有意とならない理由としては、高学歴の人ほど人的資本の投資が高いため、賃金も高くなり、就業意欲が高くなる一方、過去の勤労所得も高いため、貯蓄など金融資産、住宅など不動産資産も多く、そこからの（帰属家賃も含めた）非勤労所得が高くなるため、就業意欲が低くなる可能性はある。また、学歴の高い人ほど、余暇を楽しむ能力も高く、このため余暇選好が強いということも考えられる。そうした、正の効果と負の効果は相殺して学歴の効果は出現していないと考えられる。

婚姻状況は男性の65歳以降の就業意欲に有意な影響を与えないが、配偶者なしに比べ、配偶者がいる場合、女性の65歳以後の就業意欲が低くなることがわかる。ここでも、過去の研究結果と同様に、家族構成の要因が団塊の世代の女性に与える影響はその男性より大きいことは明らかなだ。

年金の影響について、厚生年金の受給資格がある場合、男性の継続就業意欲が弱くなることは明らかなである。また、有意水準は10%以下であるが、年金なしに比べ、企業年金および

第4-4-29表 65歳以後の就業意欲に関するプロビット分析（男性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.115	0.94	0.044
	1948年	-0.081	-0.65	-0.031
	1949年	-0.138	-1.16	-0.052
	1950年	0.042	0.35	0.016
健康状況	非健康	-0.987 +	-1.84	-0.283
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.150	-1.12	-0.056
	各種学校・専門学校	0.097	0.47	0.038
	高等専門	-0.022	-0.08	-0.008
	短大	-0.046	-0.17	-0.018
	大学以上	-0.109	-0.81	-0.041
婚姻状況	配偶者あり	-0.162	-1.05	-0.063
年金	(年金なし+無回答)			
	厚生年金	-0.214 *	-1.94	-0.083
	共済年金	-0.210 +	-1.62	-0.078
	国民年金	0.223 *	2.40	0.086
	企業年金	-0.194 +	-1.73	-0.072
	他の私的年金	-0.128	-1.15	-0.048
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.034	0.29	0.013
	工場・商店自営業	-0.034	-0.36	-0.013
	弁護士・医者などの自営業	0.585 +	1.75	0.230
	その他+無回答	0.160	0.95	0.062
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	0.119	0.66	0.046
	30代	0.162	1.02	0.062
	40代	0.184	1.12	0.071
	50代	0.519 **	2.65	0.204
転職経験	転職あり	0.220 **	2.57	0.083
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	-0.328 +	-1.77	-0.117
	係長	-0.279 +	-1.86	-0.010
	課長	-0.201 +	-1.69	-0.075
	部長	-0.292 *	-2.22	-0.107
	役員 (部門管理職兼任)	-0.085	-0.58	-0.032
	役員 (管理職兼任なし)	-0.191	-1.20	-0.071
おはこ	おはこあり	0.231 **	2.88	0.088
現在の就業状況	自営業ダメー	0.534 **	4.66	0.208
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.007	0.04	0.003
	300～400万円	0.479 *	2.50	0.188
	400～500万円	0.209	1.09	0.081
	500～600万円	0.147	0.77	0.057
	600～700万円	0.223	1.14	0.087
	700～800万円	0.128	0.67	0.049
	800～900万円	0.167	0.86	0.065
	900万円以上	0.012	0.07	0.005
定数項		-0.355 **	-1.15	
観測数	1283			
修正済みR2	0.098			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-758.220			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

注： 1) +, \*\*, \*はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。

2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。

第4-4-30表 65歳以後の就業意欲に関するプロビット分析（女性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.065	0.39	0.019
	1948年	-0.003	-0.02	-0.001
	1949年	-0.228	-1.30	-0.062
	1950年	-0.289	-1.57	-0.077
健康状況	非健康	0.009	0.03	0.003
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.189	-1.36	-0.055
	各種学校・専門学校	-0.043	-0.17	-0.012
	高等専門	0.548	0.70	0.187
	短大	-0.422	-1.48	-0.102
	大学以上	-0.017	-0.06	-0.005
婚姻状況	配偶者あり	-0.460 **	-3.24	-0.146
年金	(年金なし+無回答)			
	厚生年金	-0.213 +	-1.62	-0.063
	共済年金	-0.718 +	-1.94	-0.152
	国民年金	0.138	1.06	0.039
	企業年金	0.028	0.13	0.008
	他の私的年金	-0.105	-0.74	-0.023
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.096	0.68	0.028
	工場・商店自営業	-0.017	-0.12	-0.005
	弁護士・医者などの自営業	0.036	0.06	0.011
	その他+無回答	0.089	0.40	0.026
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	0.178	0.91	0.052
	30代	0.010	0.04	0.003
	40代	0.370 +	1.74	0.115
	50代	0.405 +	1.77	0.129
転職経験	転職あり	-0.224	-1.62	-0.067
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	0.298	1.46	0.094
	係長	0.275	0.84	0.087
	課長	0.964 *	2.34	0.350
	部長	0.791 +	1.61	0.283
	役員（部門管理職兼任）	0.623 *	2.04	0.215
	役員（管理職兼任なし）	0.263	0.94	0.083
おほこ	おほこあり	0.247 +	1.88	0.074
現在の就業状況	自営業ダメー	0.519 **	3.67	0.166
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.080	0.55	0.023
	300～400万円	-0.270	-1.31	-0.071
	400～500万円	-0.232	-0.78	-0.061
	500～600万円	-0.834 *	-2.11	-0.163
	600～700万円	-0.021	-0.06	-0.006
	700～800万円	-0.451	-0.65	-0.106
	800～900万円	0.590	1.44	0.203
	900万円以上	-1.119	-1.51	-0.143
定数項		-0.349	-1.17	
観測数	729			
修正済みR2	0.109			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-354.890			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

注：1) +,\*,\*\*はそれぞれ有意水準10%，5%，1%を示す。

2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。

共済年金受給資格がある場合、男性の就業意欲は弱くなり、また、厚生年金および共済年金受給資格がある場合、女性の就業意欲も弱くなる。男女とも、年金受給は就業意欲を低めることが示され、この結果は理論仮説やこれまでの研究結果と整合的だ。なお国民年金の受給資格が就業意欲にプラスと出ているのは、国民年金受給対象者である自営業者の高い就業意欲を反映しているものと考えられる。

さてここで注目している過去の職業経験関連の変数は影響はどうだろうか。まず、生育環境が 65 歳以降の就業意欲に与える影響は性別によって異なる。すなわち、男性は、弁護士・医者などの自営業家庭で育てられた場合、65 歳以降の就業意欲は強くなる傾向がある。これに対して女性については、生育環境で統計的に有意な影響を与えているものはなかった。

つぎに過去に仕事で輝いていた時期の影響であるが、男女とも、輝く時期が遅いほど、65 歳以降の就業意欲は強くなる。そしてこの影響は男性のほうが女性より大きい。

転職の経験であるが、これは男性の場合、65 歳以降の就業意欲を強くする。しかし、女性の場合には、その就業意欲に有意な影響を与えていない。クロス集計や 60 歳以降への継続就業希望を被説明変数とした計測結果とも整合的である。

最終的な役職が 65 歳以降の就業意欲に与える影響も性別によって異なる。つまり、男性の場合には、一般社員に比べ、役職が高いほど就業意欲は低くなる。他方、女性の場合には、課長以上のの方が、就業意欲は高くなる。

「おはこ」の有無については、男女とも、「おはこあり」は、65 歳以降の就業意欲を有意に引き上げている。これは、60 歳以降の継続就業希望を被説明変数とした計測とは異なるが、クロス集計の結果とは整合的である。また、こうした「おはこあり」の効果は男性のほうが女性より大きい。

現在の就業状況の影響については、男女とも、自営業の場合、その継続就業意欲が強くなることが明らかになっており、これもクロス集計や 60 歳以降の継続就業希望を被説明変数とした場合と同じである。

収入の変数はいずれも統計的に有意ではなかった。

以上のプロビット分析の結果からいえることをまとめると次のようになる。

○不健康であることは、男性の 60 歳以降の現職場での継続就業意欲および 65 歳以後の就業意欲を低める。ただし女性の場合には統計的に有意な影響を与えない。

○婚姻状況については、女性の場合、配偶者なしに比べ、配偶者がありの方が 60 歳以後の現職場での継続就業意欲および 65 歳以後の就業意欲が低くなる。他方、男性については婚姻状況は統計的に有意な影響を与えない。

○年金なしに比べ、年金受給は 60 歳以後の現職場での継続就業意欲および 65 歳以後の就業意欲に継続就業意欲を低める。ただしその結果は年金の種類によって異なる。

○生育環境については、弁護士・医者などの自営業家庭で育てられた男性場合、65 歳以降の就業意欲は強くなる。

○過去に仕事で輝いていた時期については、輝く時期が遅いほど、60歳以後の現職場での継続就業意欲および65歳以後の就業意欲が高くなる。

○転職の経験は、女性の60歳以後の継続就業意欲と、男性の65歳以降の就業意欲を高める。

○最終的な役職は高いほど、男性の60歳以降の現職場での継続就業意欲および女性の65歳以降の就業意欲が強くなる。

○「おはこ」を持っていることは、65歳以降の就業意欲を強める効果をもっている。

○現在の就業形態は、自営業である場合、60歳以後の現職場での継続就業意欲、65歳以後の就業意欲を強める。

## 第5節 分析の留保条件

以上の分析結果についてはいくつか留保条件もある。まず、クロス集計であるが、いうまでもなく、これはまず計量分析を行うための準備的な分析である。また変数をさらに細かく分けて吟味すべきところもある。

たとえば、現在の役職ランクと雇用形態を分析にとり入れることが考えられる。同じ一般社員クラスであっても正規従業員もいれば非正規従業員も含まれる。前者には定年後の再雇用制度があっても、後者にはない可能性がある。かりにそうだとすると、60歳以降の継続就業希望や65歳以降の就業希望に影響を与える可能性がある。ほかにも、2層以上のクロス集計を進めていくことでわかる事実もあると考えられる。

プロビット・モデルについては、まずクロス・セクション分析であるため、個体間の異質性の問題が残る。今後はこれらの課題に関するパネルデータの分析が必要である。また60歳以後の現職場での継続就業意欲に関する分析では、データの制限では、現在に就業している従業員のみ推定したが、サンプル・セレクション・バイアスが発生する可能性があると考えられる。今後無業者を含む分析は必要であると考えられる。さらに、変数間の多重共線性についてもさらに改善余地はある。

以上のような留保はこれからの検討課題だ。ここではとりあえず、そうした留保をつけて分析結果を見てみたということである。

## 第6節 まとめ

以上の分析結果から、団塊世代の過去の職業経験が、彼らの就業意欲に何らかの影響を与えているようである。とくに、仕事で輝いていた経験や、「おはこ」を持っているかどうかといったことの影響は興味深い。充実した職業人生は高い就業意欲をもたらす。

もっともそれらの影響の有無や大きさは、男女の別や、被説明変数を60歳以降の継続就業希望とするか、65歳以降の就業希望とするか、などによって異なることにも注目しなければならない。過去の職業経験の就業意欲への効きかたは、個人属性やライフステージによっ

て異なるのだ。

こうしたことは、団塊の世代に働き続けてもらい、その能力を十分に発揮してもらえりような環境を整備するときに、過去の職業経験を考慮することの大切さ、そしてその考慮は、個人の属性などで異なったものとすべきであることの重要性を示唆する。

〔参考文献〕

清家篤（2006）「団塊世代の職業人生」社会経済生産性本部編『団塊世代 60 年』生産性出版。

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

Heckman, J.J. (1979) "Sample Selection Bias as a Specification Error,"  
*Econometrica*, Vol.47, No.1, pp. 153-162.

## 第5章 団塊世代と労働組合

### 第1節 組織化対象としての団塊の世代

団塊の世代が就職した高度成長期は労働組合の組織率が安定し、組合活動への社会的な関心も強かった時期であった。しかし、オイルショック後は労働組合組織率が下がっており、団塊の世代は労働組合が活発であった時期と縮小していった時期の両方を経験した世代である。このような団塊の世代が、定年後に労働組合へ加入する意思を持っているかどうかが本章の主な関心事項である。

団塊世代は人口、雇用者数ともに多い。そして現在、団塊の世代が定年年齢を迎えようとしている。しかも、日本の高齢者の就業意欲が高いことがこれまで繰り返し指摘されてきた<sup>1</sup>。団塊世代には定年を迎えても引き続き雇用者として就労を続ける人が多いだろう。このことは、労働組合にとって高齢雇用者が魅力的な組織化対象になりうることを意味している。

このように団塊世代を将来の組織化対象と見た場合、彼らに定年後の労働組合への加入意思があるかどうかの問題となる。労働組合の加入意向が高いのはどのような人たちが把握することで、組織化を進めたい労働組合の意思と定年後に労働組合に加入したい団塊世代の希望とをマッチングさせやすくなる。以下では、アンケート調査の個票を用い、現在どのような人が労働組合に入っているのか、また労働組合に加入していない人はどうして加入していないのかを確認する。そしてこれらを踏まえた上で、団塊世代の定年後の労働組合への加入意向に影響を与える要因の分析を行う。

### 第2節 労働組合加入者の属性と加入しない理由

#### 1. 労働組合加入者の属性

ここでは、今回行ったアンケート調査をもとに作成したクロス表（第5-2-2表～第5-2-9表）によって労働組合加入者の属性を確認する。各表の上又は左半分が男性のケース、下又は右半分が女性のケースとなっている（以下のクロス表はすべて同様）。なお、分析対象は1947～1951年生まれの雇用者であり、サンプルサイズは男性1208、女性672である。以下では、表側でとった項目の標本数が少ないものは分析から除外する。

なお、男性と女性のサンプルの性格がかなり異なっていることに注意が必要である。第5-2-1表は回答者の雇用形態と役職のクロス表である。ここでわかるように、男性の正社員では58.4%、男性出向社員では52.6%が課長クラス以上であるのに対して、女性は正社員であっても課長クラス以上は10.0%である。非正社員については、男女とも一般社員クラスの

<sup>1</sup> 日本の高齢者の就業意欲が高い理由については、清家・山田(2004)を参照されたい。

割合が大きくなるが、契約社員、パートタイマーについても男性のほうが比較的課長クラス以上の割合が高い。また、男性では正社員の割合が高いが、女性はパートタイマーの割合が高く、正社員はパートタイマーよりも若干割合が小さい。なお、女性で一番多いパートタイマーでは一般社員クラスの比率が 87.9%と高く、役職クラス無回答を除けばほとんど全員が一般社員クラスである。

第 5-2-1 表 雇用形態と役職

		問2-6 役職								
		一般社員クラス	職長・班長クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス (部門の管理職を兼務)	左記以外の役員クラス	無回答	合計
男性	雇用形態									
	正社員	26.9% (262)	6.1% (59)	8.0% (78)	24.5% (239)	19.7% (192)	9.7% (94)	4.5% (44)	0.6% (6)	100.0% (974)
	出向社員	39.5% (15)	0.0% (0)	7.9% (3)	18.4% (7)	13.2% (5)	15.8% (6)	5.3% (2)	0.0% (0)	100.0% (38)
	契約社員	75.8% (50)	6.1% (4)	3.0% (2)	9.1% (6)	0.0% (0)	3.0% (2)	3.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (66)
	嘱託社員	71.9% (23)	9.4% (3)	3.1% (1)	9.4% (3)	6.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (32)
	パートタイマー	89.3% (25)	3.6% (1)	3.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	3.6% (1)	100.0% (28)
	アルバイト	90.9% (20)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.5% (1)	4.5% (1)	100.0% (22)
	労働者派遣事業の派遣社員	81.8% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (1)	9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (11)
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (4)
	その他	25.0% (6)	0.0% (0)	4.2% (1)	12.5% (3)	4.2% (1)	20.8% (5)	29.2% (7)	4.2% (1)	100.0% (24)
	無回答	22.2% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.1% (1)	55.6% (5)	100.0% (9)
	合計	34.4% (416)	5.5% (67)	7.1% (86)	21.5% (260)	16.6% (201)	8.9% (107)	4.7% (57)	1.2% (14)	100.0% (1208)
	女性	雇用形態								
正社員		78.8% (197)	5.2% (13)	4.8% (12)	3.2% (8)	1.2% (3)	4.4% (11)	1.2% (3)	1.2% (3)	100.0% (250)
出向社員		50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
契約社員		82.9% (34)	9.8% (4)	0.0% (0)	2.4% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.9% (2)	100.0% (41)
嘱託社員		92.3% (24)	3.8% (1)	3.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (26)
パートタイマー		87.9% (262)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.3% (4)	10.4% (31)	100.0% (298)
アルバイト		88.0% (22)	4.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.0% (2)	100.0% (25)
労働者派遣事業の派遣社員		75.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	100.0% (4)
労働者派遣事業以外の派遣社員		100.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (4)
その他		70.0% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (2)	0.0% (0)	10.0% (1)	100.0% (10)
無回答		41.7% (5)	8.3% (1)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.3% (1)	0.0% (0)	33.3% (4)	100.0% (12)
合計		83.2% (559)	3.0% (20)	2.1% (14)	1.6% (11)	0.4% (3)	2.1% (14)	1.0% (7)	6.5% (44)	100.0% (672)

第 5-2-2 表は雇用形態別に労働組合の加入状況を示したものである。ここで確認されることは、男女ともに正社員（出向社員含む）で労働組合の加入率が高いのに対し、非正社員では低くなっていることである。男性の場合、正社員（出向社員を含む）で労働組合に加入していると回答した人は 25.4%であるのに対し、非正社員では 4.8%となっている。女性も同様の傾向が見られ、正社員（出向者を含む）で労働組合に加入していると回答した人は 26.2%であるのに対し、非正社員では 9.8%となっている。より詳細に見ると、男性出向社員で労働組合に加入していると回答した人は 34.2%となっており、正社員の 25.1%よりも高い。女性では、嘱託社員で労働組合に加入していると回答した人の割合が 19.2%と非正規の中では比較的高くなっている。

第5-2-2表 雇用形態と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無				
		加入している	加入していない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員	25.1% (244)	74.8% (729)	0.1% (1)	100.0% (974)
		出向社員	34.2% (13)	65.8% (25)	0.0% (0)	100.0% (38)
		契約社員	4.5% (3)	93.9% (62)	1.5% (1)	100.0% (66)
		嘱託社員	6.3% (2)	93.8% (30)	0.0% (0)	100.0% (32)
		パートタイマー	0.0% (0)	100.0% (28)	0.0% (0)	100.0% (28)
		アルバイト	4.5% (1)	95.5% (21)	0.0% (0)	100.0% (22)
		労働者派遣事業の派遣社員	18.2% (2)	81.8% (9)	0.0% (0)	100.0% (11)
		労働者派遣事業以外の派遣社員	0.0% (0)	100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
		その他	4.2% (1)	95.8% (23)	0.0% (0)	100.0% (24)
		無回答	33.3% (3)	22.2% (2)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
		女性	雇用形態	正社員	25.6% (64)	73.6% (184)
出向社員	100.0% (2)			0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
契約社員	9.8% (4)			90.2% (37)	0.0% (0)	100.0% (41)
嘱託社員	19.2% (5)			80.8% (21)	0.0% (0)	100.0% (26)
パートタイマー	9.1% (27)			88.6% (264)	2.3% (7)	100.0% (298)
アルバイト	4.0% (1)			96.0% (24)	0.0% (0)	100.0% (25)
労働者派遣事業の派遣社員	0.0% (0)			100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
労働者派遣事業以外の派遣社員	0.0% (0)			100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
その他	30.0% (3)			70.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (10)
無回答	8.3% (1)			58.3% (7)	33.3% (4)	100.0% (12)
合計	15.9% (107)			82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)
				問2-10 労働組合加入有無		
		加入している	加入していない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	25.4% (257)	74.5% (754)	0.1% (1)	100.0% (1012)
		非正社員	4.8% (9)	94.7% (177)	0.5% (1)	100.0% (187)
		無回答	33.3% (3)	22.2% (2)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
女性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	26.2% (66)	73.0% (184)	0.8% (2)	100.0% (252)
		非正社員	9.8% (40)	88.5% (361)	1.7% (7)	100.0% (408)
		無回答	8.3% (1)	58.3% (7)	33.3% (4)	100.0% (12)
		合計	15.9% (107)	82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)

第5-2-3表は現在の役職別に労働組合への加入状況を見たものである。ここからは、男性、女性とも課長クラス以上で労働組合に加入していると回答した割合が低くなっていることがわかる。企業別組合では管理職以上は組合員の範囲から外れることが多いのがその理由であろう。また、男女ともに管理職前の役職クラスに注目したときに一般社員クラスの労働組合加入率が低いのは、多くの非正社員が一般社員クラスになっているためだと考えられる。それゆえ、非正社員が多い女性のほうが、一般社員クラスの労働組合加入率が低いと思われる。

第5-2-3表 現在の役職と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無				
		加入している	加入していない	無回答	合計	
男性	現在の役職	一般社員クラス	32.5% (135)	67.5% (281)	0.0% (0)	100.0% (416)
		職長・班長クラス	56.7% (38)	43.3% (29)	0.0% (0)	100.0% (67)
		係長クラス	53.5% (46)	46.5% (40)	0.0% (0)	100.0% (86)
		課長クラス	13.8% (36)	86.2% (224)	0.0% (0)	100.0% (260)
		部長クラス	3.0% (6)	97.0% (195)	0.0% (0)	100.0% (201)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	2.8% (3)	97.2% (104)	0.0% (0)	100.0% (107)
		役員クラス(管理職兼務なし)	7.0% (4)	91.2% (52)	1.8% (1)	100.0% (57)
		無回答	7.1% (1)	57.1% (8)	35.7% (5)	100.0% (14)
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
		女性	現在の役職	一般社員クラス	15.7% (88)	83.5% (467)
職長・班長クラス	45.0% (9)			55.0% (11)	0.0% (0)	100.0% (20)
係長クラス	50.0% (7)			50.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (14)
課長クラス	9.1% (1)			90.9% (10)	0.0% (0)	100.0% (11)
部長クラス	0.0% (0)			100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)
役員クラス(部門の管理職を兼務)	14.3% (2)			78.6% (11)	7.1% (1)	100.0% (14)
役員クラス(管理職兼務なし)	0.0% (0)			85.7% (6)	14.3% (1)	100.0% (7)
無回答	0.0% (0)			84.1% (37)	15.9% (7)	100.0% (44)
合計	15.9% (107)			82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)

第5-2-4表により職種別の労働組合加入状況を見ると、男性で労働組合に加入していると回答した割合は、運輸・通信の仕事(49.0%)、事務の仕事(43.8%)、技能工・生産工程の仕事(38.0%)で高い。これに対して管理的な仕事(9.8%)、保安の仕事(10.0%)ではこの割合が低くなっている。

これに対して女性は傾向が異なり、比較的労働組合加入率が高いのは販売の仕事(23.9%)、専門的・技術的な仕事(20.5%)である。男性で労働組合加入率が高かった事務の仕事は12.4%と低い。

第5-2-4表 現在の職種と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無					
		加入している	加入していない	無回答	合計		
男性	職種	専門的・技術的な仕事	22.7% (77)	77.3% (262)	0.0% (0)	100.0% (339)	
		管理的な仕事	9.8% (31)	89.9% (284)	0.3% (1)	100.0% (316)	
		事務の仕事	43.8% (49)	56.3% (63)	0.0% (0)	100.0% (112)	
		販売の仕事	17.4% (19)	82.6% (90)	0.0% (0)	100.0% (109)	
		サービスの仕事	20.5% (16)	79.5% (62)	0.0% (0)	100.0% (78)	
		保安の仕事(警備、守衛など)	10.0% (3)	90.0% (27)	0.0% (0)	100.0% (30)	
		運輸・通信の仕事	49.0% (24)	51.0% (25)	0.0% (0)	100.0% (49)	
		技能工・生産工程の仕事	38.0% (30)	62.0% (49)	0.0% (0)	100.0% (79)	
		労務作業等の仕事	23.9% (11)	76.1% (35)	0.0% (0)	100.0% (46)	
		その他	17.1% (6)	82.9% (29)	0.0% (0)	100.0% (35)	
		無回答	20.0% (3)	46.7% (7)	33.3% (5)	100.0% (15)	
		合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	
	女性	職種	専門的・技術的な仕事	20.5% (16)	78.2% (61)	1.3% (1)	100.0% (78)
			管理的な仕事	12.5% (2)	87.5% (14)	0.0% (0)	100.0% (16)
		事務の仕事	12.4% (23)	87.1% (162)	0.5% (1)	100.0% (186)	
		販売の仕事	23.9% (22)	75.0% (69)	1.1% (1)	100.0% (92)	
		サービスの仕事	13.1% (16)	86.1% (105)	0.8% (1)	100.0% (122)	
		保安の仕事(警備、守衛など)	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)	
		運輸・通信の仕事	50.0% (6)	50.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (12)	
		技能工・生産工程の仕事	13.6% (8)	84.7% (50)	1.7% (1)	100.0% (59)	
		労務作業等の仕事	14.0% (6)	86.0% (37)	0.0% (0)	100.0% (43)	
		その他	15.4% (6)	79.5% (31)	5.1% (2)	100.0% (39)	
		無回答	4.2% (1)	70.8% (17)	25.0% (6)	100.0% (24)	
		合計	15.9% (107)	82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)	

第5-2-5表は学歴別にみた労働組合加入状況である。男性では、労働組合に加入していると回答した人の割合は、高卒（29.8%）、中卒（28.6%）、専門学校卒（21.1%）の順に高い一方、高専卒（4.2%）、大学院卒（8.2%）では低くなっている。

これに対して女性では、大卒（32.1%）でもっとも労働組合加入率が高く、男性で高かった中卒（17.1%）と高卒（15.9%）は比較的低くなっている。

専門学校卒（男性：21.1%、女性：20.5%）および短大卒（男性：17.9%、女性16.7%）では男女の差があまりみられない。

第5-2-5表 最終学歴と労働組合への加入状況

		問2-10 労働組合加入有無			
		加入している	加入していない	無回答	合計
男性	学歴				
	中学校	28.6% (18)	71.4% (45)	0.0% (0)	100.0% (63)
	高等学校	29.8% (119)	70.3% (281)	0.0% (0)	100.0% (400)
	各種学校・専修学校(専門学校)	21.1% (8)	78.9% (30)	0.0% (0)	100.0% (38)
	高等専門学校	4.2% (1)	91.7% (22)	4.2% (1)	100.0% (24)
	短期大学	17.9% (5)	82.1% (23)	0.0% (0)	100.0% (28)
	大学	17.9% (95)	81.2% (432)	0.9% (5)	100.0% (532)
	大学院	8.2% (4)	91.8% (45)	0.0% (0)	100.0% (49)
	無回答	25.7% (19)	74.3% (55)	0.0% (0)	100.0% (74)
	合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)
女性	学歴				
	中学校	17.1% (18)	77.1% (81)	5.7% (6)	100.0% (105)
	高等学校	15.9% (62)	83.4% (326)	0.8% (3)	100.0% (391)
	各種学校・専修学校(専門学校)	20.5% (8)	76.9% (30)	2.6% (1)	100.0% (39)
	高等専門学校	0.0% (0)	100.0% (5)	0.0% (0)	100.0% (5)
	短期大学	16.7% (5)	83.3% (25)	0.0% (0)	100.0% (30)
	大学	32.1% (9)	67.9% (19)	0.0% (0)	100.0% (28)
	大学院	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	6.8% (5)	89.0% (65)	4.1% (3)	100.0% (73)
	合計	15.9% (107)	82.1% (552)	1.9% (13)	100.0% (672)

第5-2-6表は業種ごとの労働組合加入状況である。男性では、通信業（56.0%）、運輸業（37.1%）、国・県・市町村の公務（29.8%）、金融・保険業（29.5%）の順に労働組合加入率が高い。女性では、国・県・市町村の公務（34.0%）、金融・保険業（32.6%）といった業種で加入率が高くなっている。

なお、平成17年の『労働組合基礎調査報告』で算出されている産業別の推定組織率（年齢計）と今回調査（1947-1951年生まれの人を対象）を比較した場合、今回調査のほうが全体的に労働組合加入率は低い傾向にある。ただし例外もあり、『労働組合基礎調査』では「情報通信業」で推定組織率が22.3%となっているので、今回調査のほうが大幅に労働組合加入率は高い。

第5-2-6表 業種と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

業種	(男性)				(女性)			
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
農林水産業	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	150.0% (3)	50.0% (1)	200.0% (4)
鉱業	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)	—	—	—	—
建設業	16.9% (15)	83.1% (74)	0.0% (0)	100.0% (89)	2.2% (2)	21.3% (19)	0.0% (0)	23.6% (21)
製造業	25.3% (88)	74.7% (260)	0.0% (0)	100.0% (348)	2.9% (10)	25.9% (90)	1.7% (6)	30.5% (106)
電気・ガスなどの公益産業	23.5% (4)	76.5% (13)	0.0% (0)	100.0% (17)	5.9% (1)	11.8% (2)	0.0% (0)	17.6% (3)
運輸業	37.1% (26)	62.9% (44)	0.0% (0)	100.0% (70)	7.1% (5)	21.4% (15)	0.0% (0)	28.6% (20)
通信業	56.0% (14)	44.0% (11)	0.0% (0)	100.0% (25)	16.0% (4)	20.0% (5)	0.0% (0)	36.0% (9)
卸売業	10.0% (7)	88.6% (62)	1.4% (1)	100.0% (70)	2.9% (2)	50.0% (35)	0.0% (0)	52.9% (37)
小売業	14.9% (7)	85.1% (40)	0.0% (0)	100.0% (47)	31.9% (15)	138.3% (65)	2.1% (1)	172.3% (81)
金融・保険業	29.5% (18)	70.5% (43)	0.0% (0)	100.0% (61)	23.0% (14)	47.5% (29)	0.0% (0)	70.5% (43)
不動産業	3.8% (1)	96.2% (25)	0.0% (0)	100.0% (26)	0.0% (0)	34.6% (9)	0.0% (0)	34.6% (9)
飲食店	0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	950.0% (19)	50.0% (1)	1000.0% (20)
旅館・ホテル	0.0% (0)	100.0% (10)	0.0% (0)	100.0% (10)	10.0% (1)	100.0% (10)	0.0% (0)	110.0% (11)
労働者派遣事業	7.7% (1)	92.3% (12)	0.0% (0)	100.0% (13)	0.0% (0)	46.2% (6)	0.0% (0)	46.2% (6)
業務請負事業	3.2% (1)	96.8% (30)	0.0% (0)	100.0% (31)	3.2% (1)	32.3% (10)	0.0% (0)	35.5% (11)
労働者派遣業、業務請負業以外の事業所向けサービス業	8.1% (5)	88.7% (55)	3.2% (2)	100.0% (62)	3.2% (2)	43.5% (27)	3.2% (2)	50.0% (31)
個人向けのサービス業	16.7% (5)	83.3% (25)	0.0% (0)	100.0% (30)	13.3% (4)	136.7% (41)	3.3% (1)	153.3% (46)
病院、学校その他公共のサービス業	24.7% (21)	75.3% (64)	0.0% (0)	100.0% (85)	18.8% (16)	82.4% (70)	1.2% (1)	102.4% (87)
国・県・市町村の公務	29.8% (37)	67.7% (84)	2.4% (3)	100.0% (124)	14.5% (18)	28.2% (35)	0.0% (0)	42.7% (53)
その他	20.2% (18)	79.8% (71)	0.0% (0)	100.0% (89)	9.0% (8)	59.6% (53)	0.0% (0)	68.5% (61)
わからない	0.0% (0)	100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)	66.7% (2)	166.7% (5)	0.0% (0)	233.3% (7)
無回答	0.0% (0)	100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)	66.7% (2)	133.3% (4)	0.0% (0)	200.0% (6)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	8.9% (107)	45.7% (552)	1.1% (13)	55.6% (672)

第5-2-7表で企業規模別に労働組合加入状況を見ると、男女ともに所属企業の規模が大きくなると労働組合に加入していると回答した人の割合が高くなっていることがわかる。とくに、企業規模が1000～4999人では男性37.0%、女性31.8%、5000人以上になると男性44.7%、女性55.7%が労働組合に加入している。

第5-2-8表は、これまで経験した最高役職別に労働組合加入状況を見たものである。これを見ると、第5-2-3でみた現在の役職と同様の傾向が見られる。男性、女性とも課長クラス以上経験者の労働組合加入率が低くなっている。また、男女ともにこれまで一般社員クラスの経験しかない昇進未経験者の労働組合加入率が低い。これも、非正規従業員の多くが一般社員クラスに属しているためだと考えられる。

第5-2-9表は転職経験の有無別の労働組合への加入状況である。男性の転職経験者の労働組合加入率が16.9%、転職未経験者では29.7%であり、女性の場合は転職経験者が14.2%、転職未経験者で27.7%となっている。男女ともに転職経験があるほうが労働組合へ加入していると回答した割合が低いことがわかる。

第5-2-7表 企業規模と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

企業規模	問2-10 労働組合加入有無							
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
1～9人	3.0% (3)	97.0% (96)	0.0% (0)	100.0% (99)	2.0% (2)	110.1% (109)	1.0% (1)	113.1% (112)
10～29人	1.8% (2)	98.2% (108)	0.0% (0)	100.0% (110)	1.8% (2)	70.0% (77)	0.9% (1)	72.7% (80)
30～49人	16.7% (13)	83.3% (65)	0.0% (0)	100.0% (78)	2.6% (2)	76.9% (60)	1.3% (1)	80.8% (63)
50～99人	12.8% (15)	87.2% (102)	0.0% (0)	100.0% (117)	4.3% (5)	55.6% (65)	2.6% (3)	62.4% (73)
100～299人	13.3% (24)	85.6% (155)	1.1% (2)	100.0% (181)	8.8% (16)	50.8% (92)	2.2% (4)	61.9% (112)
300～999人	19.9% (37)	80.1% (149)	0.0% (0)	100.0% (186)	9.7% (18)	31.2% (58)	0.0% (0)	40.9% (76)
1000～4999人	37.0% (78)	63.0% (133)	0.0% (0)	100.0% (211)	10.0% (21)	21.3% (45)	0.0% (0)	31.3% (66)
5000人以上	44.7% (93)	55.3% (115)	0.0% (0)	100.0% (208)	18.8% (39)	14.9% (31)	0.0% (0)	33.7% (70)
無回答	22.2% (4)	55.6% (10)	22.2% (4)	100.0% (18)	11.1% (2)	83.3% (15)	16.7% (3)	111.1% (20)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	8.9% (107)	45.7% (552)	1.1% (13)	55.6% (672)

第5-2-8表 これまで経験した最高役職と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

最高の役職クラス	加入している				加入していない				無回答				合計			
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
一般社員クラス	43.1% (62)	56.9% (82)	0.0% (0)	100.0% (144)	7100.0% (71)	38300.0% (383)	300.0% (3)	45700.0% (457)	1300.0% (13)	4400.0% (44)	100.0% (1)	5800.0% (58)	700.0% (7)	2300.0% (23)	0.0% (0)	3000.0% (30)
職長・班長クラス	61.2% (41)	38.8% (26)	0.0% (0)	100.0% (67)	300.0% (3)	1300.0% (13)	0.0% (0)	1600.0% (16)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)
係長クラス	50.0% (66)	50.0% (66)	0.0% (0)	100.0% (132)	300.0% (3)	1300.0% (13)	0.0% (0)	1600.0% (16)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)
課長クラス	18.2% (55)	81.5% (246)	0.3% (1)	100.0% (302)	300.0% (3)	1300.0% (13)	0.0% (0)	1600.0% (16)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)
部長クラス	3.6% (9)	95.6% (241)	0.8% (2)	100.0% (252)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)	0.0% (0)	400.0% (4)
役員クラス(部門の管理職を兼)	4.6% (6)	95.4% (124)	0.0% (0)	100.0% (130)	300.0% (3)	1600.0% (16)	100.0% (1)	2000.0% (20)	300.0% (3)	1600.0% (16)	100.0% (1)	2000.0% (20)	300.0% (3)	1600.0% (16)	100.0% (1)	2000.0% (20)
上記以外の役員クラス	6.4% (5)	92.3% (72)	1.3% (1)	100.0% (78)	100.0% (1)	1100.0% (11)	100.0% (1)	1300.0% (13)	100.0% (1)	1100.0% (11)	100.0% (1)	1300.0% (13)	100.0% (1)	1100.0% (11)	100.0% (1)	1300.0% (13)
無回答	24.3% (25)	73.8% (76)	1.9% (2)	100.0% (103)	900.0% (9)	5800.0% (58)	700.0% (7)	7400.0% (74)	900.0% (9)	5800.0% (58)	700.0% (7)	7400.0% (74)	900.0% (9)	5800.0% (58)	700.0% (7)	7400.0% (74)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	10700.0% (107)	55200.0% (552)	1300.0% (13)	67200.0% (672)	10700.0% (107)	55200.0% (552)	1300.0% (13)	67200.0% (672)	10700.0% (107)	55200.0% (552)	1300.0% (13)	67200.0% (672)

第5-2-9表 転職経験と労働組合への加入状況

(男性)

(女性)

転職経験	問2-10 労働組合加入有無							
	加入している	加入していない	無回答	合計	加入している	加入していない	無回答	合計
ある	16.9% (118)	82.7% (578)	0.4% (3)	100.0% (699)	11.4% (80)	68.2% (477)	1.1% (8)	80.8% (565)
ない	29.7% (148)	69.7% (348)	0.6% (3)	100.0% (499)	5.2% (26)	13.2% (66)	0.4% (2)	18.8% (94)
無回答	30.0% (3)	70.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (10)	10.0% (1)	90.0% (9)	30.0% (3)	130.0% (13)
合計	22.3% (269)	77.2% (933)	0.5% (6)	100.0% (1208)	8.9% (107)	45.7% (552)	1.1% (13)	55.6% (672)

ここまでの結果をまとめると、労働組合加入状況については、

- 正社員の方が非正社員よりも労働組合への加入率が高い。
- 現在管理職である人、管理職経験者の労働組合加入率はそれ以外の人よりも低い。
- 職種別、学歴別の労働組合加入状況は男女で傾向が異なる。
- 企業規模が大きいほど労働組合加入率が高い。
- 転職未経験者のほうが経験者よりも労働組合参加率が高い。

ということが確認できた。

## 2. 労働組合に加入しない理由

今回実施したアンケート調査では労働組合に加入していないと回答した人を対象に、労働組合に加入していない理由を尋ねている。この設問をもとにクロス表（第5-2-10表～第5-2-13表）を作成し、労働組合未加入者の属性ごとの未加入理由を確認した。分析対象は雇用者のうち労働組合に入っていないとした人で、サンプルサイズは男性 933、女性 552 である。

第5-2-10表で雇用形態別に労働組合未加入の理由を見ると、すべての雇用形態で男女ともに職場に組合が無いからという回答が多く、男性の出向社員を除けば最大の理由となっている。

管理職など加入できない役職にあるからという理由は、男性の正社員（39.2%）、出向社員（52.0%）で高くなっている。また、男女とも非正社員はパートタイマーなど非正規なので加入できないという理由が多い。これに対して、加入するメリットを感じないから、組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるからといった理由をあげる人は全体的に少ない。このようになるのは、所属企業に組合があってユニオンショップ制であれば、自らの選択で労働組合に参加しないということとはできないことが大きな要因だろう。

第5-2-11表は現在の役職クラス別に労働組合に入らない理由を見たものである。男性で課長クラス以上になると管理職など加入できない役職にあるという理由が最大となる。また、男女とも一般職クラスで非正規などのため加入できないと理由もみられる。なお、詳しい理由はわからないが、男性の係長クラスのみ加入するメリットを感じないからという理由が比較的多く、15.0%にのぼっていることも確認できる。

第5-2-10表 雇用形態と労働組合に入らない理由

付問2-10-2 労働組合未加入理由

		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計
男性	雇用形態								
	正社員	52.3% (381)	39.2% (286)	0.3% (2)	3.3% (24)	1.4% (10)	1.5% (11)	2.1% (15)	100.0% (729)
	出向社員	44.0% (11)	52.0% (13)	4.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (25)
	契約社員	66.1% (41)	4.8% (3)	17.7% (11)	6.5% (4)	0.0% (0)	4.8% (3)	0.0% (0)	100.0% (62)
	嘱託社員	56.7% (17)	10.0% (3)	16.7% (5)	0.0% (0)	3.3% (1)	10.0% (3)	3.3% (1)	100.0% (30)
	パートタイマー	42.9% (12)	0.0% (0)	46.4% (13)	3.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	7.1% (2)	100.0% (28)
	アルバイト	47.6% (10)	0.0% (0)	33.3% (7)	0.0% (0)	9.5% (2)	9.5% (2)	0.0% (0)	100.0% (21)
	労働者派遣事業の派遣社員	55.6% (5)	11.1% (1)	22.2% (2)	11.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (9)
	労働者派遣事業以外の派遣社員	75.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (4)
	その他	39.1% (9)	47.8% (11)	4.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.7% (2)	0.0% (0)	100.0% (23)
	無回答	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
	合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)
女性	雇用形態								
	正社員	85.3% (157)	3.3% (6)	1.1% (2)	1.6% (3)	2.2% (4)	3.8% (7)	2.7% (5)	100.0% (184)
	契約社員	59.5% (22)	0.0% (0)	32.4% (12)	0.0% (0)	2.7% (1)	2.7% (1)	2.7% (1)	100.0% (37)
	嘱託社員	47.6% (10)	0.0% (0)	28.6% (6)	9.5% (2)	4.8% (1)	4.8% (1)	4.8% (1)	100.0% (21)
	パートタイマー	53.4% (141)	0.4% (1)	40.2% (106)	0.8% (2)	0.4% (1)	1.9% (5)	3.0% (8)	100.0% (264)
	アルバイト	45.8% (11)	0.0% (0)	50.0% (12)	4.2% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (24)
	労働者派遣事業の派遣社員	25.0% (1)	0.0% (0)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	100.0% (4)
	労働者派遣事業以外の派遣社員	100.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (4)
	その他	85.7% (6)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (7)
	無回答	42.9% (3)	0.0% (0)	14.3% (1)	28.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	100.0% (7)
	合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)

付問2-10-2 労働組合未加入理由

		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計
男性	雇用形態								
	正社員+出向社員	52.0% (392)	39.7% (299)	0.4% (3)	3.2% (24)	1.3% (10)	1.5% (11)	2.0% (15)	100.0% (754)
	非正社員	54.8% (97)	10.2% (18)	22.0% (39)	3.4% (6)	1.7% (3)	6.2% (11)	1.7% (3)	100.0% (177)
	無回答	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (2)
合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)	
女性	雇用形態								
	正社員+出向社員	85.3% (157)	3.3% (6)	1.1% (2)	1.6% (3)	2.2% (4)	3.8% (7)	2.7% (5)	100.0% (184)
	非正社員	54.0% (195)	0.3% (1)	38.5% (139)	1.4% (5)	0.8% (3)	1.9% (7)	3.0% (11)	100.0% (361)
	無回答	42.9% (3)	0.0% (0)	14.3% (1)	28.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	100.0% (7)
合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)	

第5-2-11表 現在の役職クラスと労働組合に入らない理由

		付問2-10-2 労働組合未加入理由								
		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計	
男性	役職クラス	一般社員クラス	70.5% (198)	2.1% (6)	14.2% (40)	4.6% (13)	2.1% (6)	5.0% (14)	1.4% (4)	100.0% (281)
		職長・班長クラス	93.1% (27)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.9% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (29)
		係長クラス	67.5% (27)	10.0% (4)	0.0% (0)	15.0% (6)	0.0% (0)	2.5% (1)	5.0% (2)	100.0% (40)
		課長クラス	38.8% (87)	55.8% (125)	0.0% (0)	2.2% (5)	0.4% (1)	0.9% (2)	1.8% (4)	100.0% (224)
		部長クラス	37.9% (74)	56.4% (110)	0.5% (1)	1.5% (3)	1.5% (3)	0.5% (1)	1.5% (3)	100.0% (195)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	51.9% (54)	42.3% (44)	0.0% (0)	1.0% (1)	1.0% (1)	1.0% (1)	2.9% (3)	100.0% (104)
		上記以外の役員クラス	34.6% (18)	55.8% (29)	0.0% (0)	1.9% (1)	0.0% (0)	5.8% (3)	1.9% (1)	100.0% (52)
		無回答	62.5% (5)	0.0% (0)	12.5% (1)	12.5% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	12.5% (1)	100.0% (8)
		合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)
		女性	役職クラス	一般社員クラス	65.3% (305)	0.0% (0)	26.6% (124)	2.1% (10)	1.5% (7)	2.1% (10)
職長・班長クラス	72.7% (8)			9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (1)	9.1% (1)	100.0% (11)
係長クラス	71.4% (5)			14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
課長クラス	60.0% (6)			30.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	10.0% (1)	100.0% (10)
部長クラス	100.0% (3)			0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (3)
役員クラス(部門の管理職を兼務)	81.8% (9)			9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (1)	0.0% (0)	100.0% (11)
上記以外の役員クラス	50.0% (3)			0.0% (0)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	100.0% (6)
無回答	43.2% (16)			2.7% (1)	43.2% (16)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.7% (1)	8.1% (3)	100.0% (37)
合計	64.3% (355)			1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)

第5-2-12表で学歴別に労働組合に入らない理由を確認すると、男性は学歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なくなる傾向にある。逆に、管理職など加入できない役職にあるからという理由が中卒(8.9%)よりも高卒(24.9%)、高卒よりも高専卒(45.5%)、大卒(45.1%)、大学院卒(48.9%)のほうが多くなる。また、パートタイマーなど非正規なので加入できないからという理由は専門学校卒で13.3%見られた。

女性についても、学歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なくなるが、非正規のために加入できないという理由が多くなっている(中卒、高卒、専門卒は20%台に対して高専卒、短大卒は40%台)。ただし、サンプルが少ないが、大卒女性については非正規のため加入できないという理由は少なく(10.5%)、組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるからという理由が21.1%あった。

第5-2-12表 最終学歴と労働組合に入らない理由

		付問2-10-2 労働組合未加入理由							
		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計
男性	学歴								
	中学校	84.4% (38)	8.9% (4)	4.4% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.2% (1)	0.0% (0)	100.0% (45)
	高等学校	60.5% (170)	24.9% (70)	6.0% (17)	2.5% (7)	0.7% (2)	2.8% (8)	2.5% (7)	100.0% (281)
	各種学校・専修学校(専門学校)	60.0% (18)	16.7% (5)	13.3% (4)	3.3% (1)	0.0% (0)	3.3% (1)	3.3% (1)	100.0% (30)
	高等専門学校	50.0% (11)	45.5% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.5% (1)	100.0% (22)
	短期大学	60.9% (14)	8.7% (2)	4.3% (1)	0.0% (0)	4.3% (1)	8.7% (2)	13.0% (3)	100.0% (23)
	大学	44.4% (192)	45.1% (195)	2.8% (12)	3.9% (17)	1.2% (5)	1.6% (7)	0.9% (4)	100.0% (432)
	大学院	28.9% (13)	48.9% (22)	4.4% (2)	6.7% (3)	8.9% (4)	2.2% (1)	0.0% (0)	100.0% (45)
	無回答	61.8% (34)	18.2% (10)	7.3% (4)	3.6% (2)	1.8% (1)	3.6% (2)	3.6% (2)	100.0% (55)
合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)	
女性	学歴								
	中学校	66.7% (54)	0.0% (0)	29.6% (24)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.2% (1)	2.5% (2)	100.0% (81)
	高等学校	68.1% (222)	0.6% (2)	23.6% (77)	2.1% (7)	0.0% (0)	3.4% (11)	2.1% (7)	100.0% (326)
	各種学校・専修学校(専門学校)	66.7% (20)	3.3% (1)	20.0% (6)	3.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (2)	100.0% (30)
	高等専門学校	40.0% (2)	0.0% (0)	40.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	100.0% (5)
	短期大学	52.0% (13)	0.0% (0)	40.0% (10)	0.0% (0)	8.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (25)
	大学	47.4% (9)	5.3% (1)	10.5% (2)	5.3% (1)	21.1% (4)	5.3% (1)	5.3% (1)	100.0% (19)
	大学院	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	52.3% (34)	4.6% (3)	32.3% (21)	1.5% (1)	1.5% (1)	1.5% (1)	6.2% (4)	100.0% (65)
合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)	

第5-2-13表で企業規模別の労働組合への未加入理由を確認すると、男女とも企業規模が大きいほど職場に組合が無いからという回答が少なくなる。その代わりに、男性では管理職など加入できない役職にあるからという理由が、女性ではパートタイマーなど非正規なので加入できないからという理由が多くなっている。

ここまでの結果をまとめると、労働組合に加入していない理由については、

- 労働組合未加入の理由で最大のものは職場に組合がないからというものである。この理由をあげる人は雇用形態にかかわらず多い。
- 男性正社員（出向社員含む）では管理職などのポストにあることが理由で、男女とも非正社員は非正社員だからという理由で、職場に組合があっても加入できないことが多い。一方、組合に参加することにメリットがない、もしくはデメリットが大きいといった理由で、労働組合に参加しない人の割合は低い。
- 労働組合に参加しない理由として、男性は学歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なく、逆に管理職などのためという理由が多くなる。女性についても、学

第5-2-13表 企業規模と労働組合に入らない理由

付問2-10-2 労働組合未加入理由

		職場に組合がないから	管理職など加入できない役職にあるから	パートタイマーなど非正規なので加入できないから	加入するメリットを感じないから	組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	その他	無回答	合計
男性	企業規模								
	1～9人	85.4% (82)	7.3% (7)	2.1% (2)	1.0% (1)	0.0% (0)	2.1% (2)	2.1% (2)	100.0% (96)
	10～29人	77.8% (84)	13.0% (14)	2.8% (3)	0.0% (0)	0.9% (1)	0.9% (1)	4.6% (5)	100.0% (108)
	30～49人	76.9% (50)	16.9% (11)	1.5% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.5% (1)	3.1% (2)	100.0% (65)
	50～99人	64.7% (66)	19.6% (20)	3.9% (4)	3.9% (4)	2.0% (2)	1.0% (1)	4.9% (5)	100.0% (102)
	100～299人	52.3% (81)	30.3% (47)	7.7% (12)	3.9% (6)	1.3% (2)	3.2% (5)	1.3% (2)	100.0% (155)
	300～999人	44.3% (66)	46.3% (69)	3.4% (5)	2.0% (3)	2.0% (3)	0.7% (1)	1.3% (2)	100.0% (149)
	1000～4999人	28.6% (38)	54.1% (72)	6.8% (9)	6.0% (8)	0.8% (1)	3.8% (5)	0.0% (0)	100.0% (133)
	5000人以上	14.8% (17)	65.2% (75)	5.2% (6)	7.0% (8)	2.6% (3)	5.2% (6)	0.0% (0)	100.0% (115)
	無回答	60.0% (6)	30.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	10.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (10)
合計	52.5% (490)	34.1% (318)	4.5% (42)	3.2% (30)	1.4% (13)	2.4% (22)	1.9% (18)	100.0% (933)	
女性	企業規模								
	1～9人	79.8% (87)	1.8% (2)	11.9% (13)	0.0% (0)	1.8% (2)	3.7% (4)	0.9% (1)	100.0% (109)
	10～29人	84.4% (65)	0.0% (0)	9.1% (7)	1.3% (1)	0.0% (0)	2.6% (2)	2.6% (2)	100.0% (77)
	30～49人	76.7% (46)	0.0% (0)	13.3% (8)	1.7% (1)	0.0% (0)	5.0% (3)	3.3% (2)	100.0% (60)
	50～99人	78.5% (51)	0.0% (0)	16.9% (11)	0.0% (0)	1.5% (1)	0.0% (0)	3.1% (2)	100.0% (65)
	100～299人	59.8% (55)	0.0% (0)	37.0% (34)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	3.3% (3)	100.0% (92)
	300～999人	44.8% (26)	1.7% (1)	41.4% (24)	3.4% (2)	1.7% (1)	5.2% (3)	1.7% (1)	100.0% (58)
	1000～4999人	31.1% (14)	4.4% (2)	57.8% (26)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.2% (1)	4.4% (2)	100.0% (45)
	5000人以上	6.5% (2)	6.5% (2)	51.6% (16)	9.7% (3)	9.7% (3)	3.2% (1)	12.9% (4)	100.0% (31)
	無回答	60.0% (9)	0.0% (0)	20.0% (3)	20.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (15)
合計	64.3% (355)	1.3% (7)	25.7% (142)	1.8% (10)	1.3% (7)	2.5% (14)	3.1% (17)	100.0% (552)	

歴が高くなるほど職場に組合がないからという理由が少なくなるが、非正規のために加入できないという理由が多くなる。  
ということが確認できた。

### 第3節 先行研究と仮説の設定

ここでは労働組合への意識調査を分析した先行研究のうち、代表的なものをいくつか取り上げる。中村・佐藤・神谷(1988)は労働組合員・対象の調査を用い、労働組合が新規結成された際に生じた従業員や組合員間での改善点と問題点を分析している。そして、労働組合が結成された際に何らかの改善点があったとする回答のほうが、何らかの問題点があったとする回答よりも多いことを示している。

久本(1993)は、組織労働者と未組織労働者の組合必要感を調査し、組織労働者のほうが、労働組合があったほうがよいとする割合が高いことを示した。また、性別、年齢階層別、企

業規模別、職種別、学歴別、業種別に未組織労働者の組合必要感を分析している。

都留(2002)は、労働組合員の組合活動への不参加度と組合退出希望の規定要因を分析している。組合不参加度の分析にかんしては、男性よりも女性、高卒や専門学校卒より大卒のほうが、組合活動に不参加であることを明らかにした。また、労働条件への不満が強まれば組合活動への参加度が上がり、組合の取り組みに悪い評価を持っているほど、組合の有効性に疑問を持っているほど、組合への不満足度が高いほど、組合活動に不参加になることを示した。組合退出希望の分析にかんしては、30～39歳層で組合退出希望が強く、産業別連合体への所属が組合退出希望を抑えていることを示した。また、組合の取り組みに対して悪い評価を持っているほど、組合の有効性に疑問を持っているほど、組合への不満足度が高いほど組合をやめたいという意識が強まることを示した。

間淵(2005)は『労使関係に関する実態調査 平成11年労使コミュニケーション調査』をもとに、労働組合がある場合とない場合とで従業員が労働組合の必要性を感じる割合がどのように異なるか推計している。その結果、労働組合が無い事業所に所属する労働者のほうが労働組合を必要だと感じていないことを示した。これについて間淵は、役に立つと思えず存在感も無い組織として労働組合を見ている労働者が、労働組合の必要性を感じないのは当然だとしている。

ほかにも、労働組合に対する意識調査はこれまで相当多く行われている。有力単組や産別組合の中には繰り返し組合員の意識調査を行うところもあるし、調査機関による労働組合に対する調査報告書もいくつもある。だが、今回のように定年が迫った世代に対して定年後の労働組合加入意向を調査したものはほとんど無いだろう。

さて、続いて先行研究における分析結果を踏まえ、定年後の労働組合加入意向を分析するための仮説を設定する。

まずは先行研究で未組織労働者よりも組織労働者、労働組合が無い事業所で働く人より労働組合がある事業所で働く人ほうが労働組合の必要感が高いという結果が出ていたがこれを詳細に検証する。職場に労働組合があったほうが、労働組合がどんな活動をしているか知ることができるし存在感も強く感じるだろうから、定年後の労働組合加入意向も高まると考えられる(定年後組合加入意向に対する「正の効果」)。しかし、職場に組合があっても加入する人と加入しない人とがいる。管理職や非正規従業員であれば、組合員の範囲から除外されることが多いし、加入資格があってもあえて組合に加入しない、あるいは脱退という選択をする人もいるだろう。とくに、管理職以上であれば経営側の立場である。彼らにとって労働組合は交渉相手であり、労働組合に対してよくない印象を持つ可能性が高い(定年後組合加入意向に対する「負の効果」)。分析の際には定年後組合加入に対する「正の効果」と「負の効果」のどちらが強いかについても検討する。したがって、一つ目の仮説は以下のようになる。

### <仮説 1>

職場に労働組合があると定年後の労働組合加入意向が強まる。ただし、組合があっても管理職であるために加入できない場合には定年後の労働組合加入意向が弱まり、労働組合がある効果と相殺される。

次に、定年後も雇用者として長く働こうと思っている人ほど労働組合加入意向は強くなると考えられる。長く働きたい希望を実現するためには、雇用を守ってくれる労働組合があったほうがよいと考えるはずだからである。ただし、ここで注意すべきは、定年後も働きたいと思う人の中には、収入を得る必要性が高い人と、必ずしも収入のために働くわけではない層がいるということである。経済的な理由ではなく、健康のためや生きがいであるからといった理由で働く人は賃金等の労働条件を重視しない可能性がある。したがって、経済的な理由で働く人よりも組合を必要とする度合いは低いだろう。

### <仮説 2>

定年後、長く雇用者として働こうとしている人のほうが労働組合への加入意向が強い。

### <仮説 3>

経済的理由以外で定年後も働こうと思う人は労働組合への加入意向が弱い。

## 第4節 定年後の労働組合加入意向にかんする分析枠組み

仮説の検証は、団塊世代の定年後の労働組合加入意向にかんするクロス表分析によって行う。被説明変数は定年後の労働組合加入意向である。これをたずねた設問は「定年後も仕事を続ける人は、労働組合に加入するのがよいと思いますか」という内容であり、これに対して「加入したほうがよい」、「加入しなくてよい」、「わからない」という選択肢から選んで答えるものである。

説明変数は以下のとおりである。

- ①雇用形態 ②現在の役職 ③職種 ④最終学歴 ⑤企業規模
- ⑥これまで経験した最高役職 ⑦過去5年の職場におけるリストラの有無
- ⑧転職経験の有無 ⑨組合加入の有無と非加入理由 ⑩定年後の就業意向
- ⑪定年後に就業する理由

以下では、まず基本属性として①～⑧について、つぎに<仮説 1>の検証のために⑨について、続いて<仮説 2>の検証のために⑩について、最後に<仮説 3>の検証のために⑪について、今回のアンケート調査からクロス表を作成し、分析を行う。

## 第5節 分析結果

### 1. 基本属性にかんする分析

基本属性にかんする分析に用いるサンプルは現在雇用されて働いている人であり、サンプルサイズは男性 1208、女性 672 である。

第5-5-1表は雇用形態別に定年後の労働組合加入意向を見たものである。男性について、定年後に労働組合に加入すべきだとする割合をみると、正社員（出向社員含む）が 31.9%、非正社員 31.0%とほとんど差が無い。これに対して、女性では正社員（出向社員含む）が 29.0%、非正社員が 20.6%となっており、正社員のほうが定年後の労働組合加入意向が強いことがわかる。また、雇用形態を詳細に見ると男性の出向社員で労働組合に加入しなくてよいという回答が 50.0%と高い。

第5-5-2表は現在の役職ごとに定年後の労働組合加入意向を見たものである。定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合は男女ともに役職が高くなるごとに低くなる。ただし一般社員クラスでは、男女ともに他の非管理職クラスよりも定年後の労働組合に加入したほうがよいとする割合が低くなっている。

また、定年後に組合に加入しなくてよい割合を見ると、男女とも課長クラス以上で高くなっている。

第5-5-3表は職種別に定年後の労働組合加入意向を見た結果である。男性で定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高いのは、技能工・生産工程の仕事（40.5%）、事務の仕事（40.2%）、運輸・通信の仕事（38.8%）、保安の仕事（36.7%）である。これに対して、女性では労務作業等の仕事（32.6%）、販売の仕事（32.6%）でこの割合が高い。

労働組合に加入しなくてよいとする割合は、男性では管理的な仕事（38.6%）、サービスの仕事（32.1%）、運輸・通信の仕事（30.6%）で高く、女性では専門的・技術的な仕事（20.5%）が比較的高い。

第5-5-4表は学歴別に定年後の労働組合加入意向を見た結果である。定年後に労働組合に参加したほうがよいとする割合は、男性では短大卒（39.3%）、高校卒（35.8%）で高く、専門学校卒（15.8%）では低い。女性については、短大卒（30.0%）で高く、中卒（13.3%）で低い。

定年後に労働組合に参加しなくてよいとする割合は、男性では大学院卒が 36.7%で高く、短大卒が 14.3%で低い。女性については、大卒が 21.4%で比較的高くなっている。

第5-5-1表 雇用形態と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員	32.3% (315)	27.9% (272)	37.5% (365)	2.3% (22)	100.0% (974)
		出向社員	21.1% (8)	50.0% (19)	28.9% (11)	0.0% (0)	100.0% (38)
		契約社員	34.8% (23)	21.2% (14)	37.9% (25)	6.1% (4)	100.0% (66)
		嘱託社員	37.5% (12)	28.1% (9)	31.3% (10)	3.1% (1)	100.0% (32)
		パートタイマー	32.1% (9)	17.9% (5)	50.0% (14)	0.0% (0)	100.0% (28)
		アルバイト	18.2% (4)	13.6% (3)	68.2% (15)	0.0% (0)	100.0% (22)
		労働者派遣事業の派遣社員	45.5% (5)	18.2% (2)	36.4% (4)	0.0% (0)	100.0% (11)
		労働者派遣事業以外の派遣社員	50.0% (2)	25.0% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (4)
		その他	12.5% (3)	41.7% (10)	41.7% (10)	4.2% (1)	100.0% (24)
		無回答	11.1% (1)	0.0% (0)	44.4% (4)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	雇用形態	正社員	29.2% (73)	18.0% (45)	47.6% (119)
出向社員	0.0% (0)			0.0% (0)	100.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (2)
契約社員	36.6% (15)			9.8% (4)	48.8% (20)	4.9% (2)	100.0% (41)
嘱託社員	15.4% (4)			15.4% (4)	61.5% (16)	7.7% (2)	100.0% (26)
パートタイマー	20.1% (60)			14.8% (44)	60.1% (179)	5.0% (15)	100.0% (298)
アルバイト	8.0% (2)			8.0% (2)	76.0% (19)	8.0% (2)	100.0% (25)
労働者派遣事業の派遣社員	0.0% (0)			0.0% (0)	100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
労働者派遣事業以外の派遣社員	25.0% (1)			25.0% (1)	50.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (4)
その他	20.0% (2)			10.0% (1)	70.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (10)
無回答	16.7% (2)			8.3% (1)	50.0% (6)	25.0% (3)	100.0% (12)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	31.9% (323)	28.8% (291)	37.2% (376)	2.2% (22)	100.0% (1012)
		非正社員	31.0% (58)	23.5% (44)	42.2% (79)	3.2% (6)	100.0% (187)
		無回答	11.1% (1)	0.0% (0)	44.4% (4)	44.4% (4)	100.0% (9)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	雇用形態	正社員(出向社員含む)	29.0% (73)	17.9% (45)	48.0% (121)	5.2% (13)	100.0% (252)
		非正社員	20.6% (84)	13.7% (56)	60.5% (247)	5.1% (21)	100.0% (408)
		無回答	16.7% (2)	8.3% (1)	50.0% (6)	25.0% (3)	100.0% (12)
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-2表 現在の役職と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	一般社員クラス	35.8% (149)	20.7% (86)	41.3% (172)	2.2% (9)	100.0% (416)
	職長・班長クラス	62.7% (42)	11.9% (8)	23.9% (16)	1.5% (1)	100.0% (67)
	係長クラス	36.0% (31)	23.3% (20)	38.4% (33)	2.3% (2)	100.0% (86)
	課長クラス	25.4% (66)	33.1% (86)	39.2% (102)	2.3% (6)	100.0% (260)
	部長クラス	29.9% (60)	34.3% (69)	33.3% (67)	2.5% (5)	100.0% (201)
	役員クラス(部門の管理職を兼務)	21.5% (23)	37.4% (40)	39.3% (42)	1.9% (2)	100.0% (107)
	役員クラス(管理職兼務なし)	17.5% (10)	45.6% (26)	35.1% (20)	1.8% (1)	100.0% (57)
	無回答	7.1% (1)	0.0% (0)	50.0% (7)	42.9% (6)	100.0% (14)
	合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
	女性	一般社員クラス	24.0% (134)	14.8% (83)	56.5% (316)	4.7% (26)
職長・班長クラス		40.0% (8)	25.0% (5)	35.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (20)
係長クラス		28.6% (4)	14.3% (2)	50.0% (7)	7.1% (1)	100.0% (14)
課長クラス		9.1% (1)	45.5% (5)	45.5% (5)	0.0% (0)	100.0% (11)
部長クラス		0.0% (0)	66.7% (2)	33.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (3)
役員クラス(部門の管理職を兼務)		0.0% (0)	7.1% (1)	85.7% (12)	7.1% (1)	100.0% (14)
役員クラス(管理職兼務なし)		57.1% (4)	28.6% (2)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
無回答		18.2% (8)	4.5% (2)	56.8% (25)	20.5% (9)	100.0% (44)
合計		23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-3表 職種と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	職種					
	専門的・技術的な仕事	29.2% (99)	26.5% (90)	42.5% (144)	1.8% (6)	100.0% (339)
	管理的な仕事	29.4% (93)	38.6% (122)	29.4% (93)	2.5% (8)	100.0% (316)
	事務の仕事	40.2% (45)	24.1% (27)	33.9% (38)	1.8% (2)	100.0% (112)
	販売の仕事	33.0% (36)	20.2% (22)	44.0% (48)	2.8% (3)	100.0% (109)
	サービスの仕事	28.2% (22)	32.1% (25)	39.7% (31)	0.0% (0)	100.0% (78)
	保安の仕事(警備、守衛など)	36.7% (11)	16.7% (5)	46.7% (14)	0.0% (0)	100.0% (30)
	運輸・通信の仕事	38.8% (19)	30.6% (15)	30.6% (15)	0.0% (0)	100.0% (49)
	技能工・生産工程の仕事	40.5% (32)	17.7% (14)	38.0% (30)	3.8% (3)	100.0% (79)
	労務作業等の仕事	32.6% (15)	19.6% (9)	43.5% (20)	4.3% (2)	100.0% (46)
	その他	25.7% (9)	11.4% (4)	57.1% (20)	5.7% (2)	100.0% (35)
	無回答	6.7% (1)	13.3% (2)	40.0% (6)	40.0% (6)	100.0% (15)
	合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
	女性	職種				
専門的・技術的な仕事		20.5% (16)	20.5% (16)	48.7% (38)	10.3% (8)	100.0% (78)
管理的な仕事		25.0% (4)	18.8% (3)	56.3% (9)	0.0% (0)	100.0% (16)
事務の仕事		23.7% (44)	17.7% (33)	56.5% (105)	2.2% (4)	100.0% (186)
販売の仕事		32.6% (30)	13.0% (12)	53.3% (49)	1.1% (1)	100.0% (92)
サービスの仕事		18.0% (22)	15.6% (19)	63.1% (77)	3.3% (4)	100.0% (122)
保安の仕事(警備、守衛など)		100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
運輸・通信の仕事		41.7% (5)	16.7% (2)	25.0% (3)	16.7% (2)	100.0% (12)
技能工・生産工程の仕事		23.7% (14)	10.2% (6)	55.9% (33)	10.2% (6)	100.0% (59)
労務作業等の仕事		32.6% (14)	14.0% (6)	51.2% (22)	2.3% (1)	100.0% (43)
その他		17.9% (7)	7.7% (3)	61.5% (24)	12.8% (5)	100.0% (39)
無回答		8.3% (2)	8.3% (2)	58.3% (14)	25.0% (6)	100.0% (24)
合計		23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-4表 最終学歴と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				合計
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	
男性	学歴					
	中学校	23.8% (15)	20.6% (13)	54.0% (34)	1.6% (1)	100.0% (63)
	高等学校	35.8% (143)	26.0% (104)	34.8% (139)	3.5% (14)	100.0% (400)
	各種学校・専修学校(専門学校)	15.8% (6)	28.9% (11)	55.3% (21)	0.0% (0)	100.0% (38)
	高等専門学校	33.3% (8)	25.0% (6)	33.3% (8)	8.3% (2)	100.0% (24)
	短期大学	39.3% (11)	14.3% (4)	46.4% (13)	0.0% (0)	100.0% (28)
	大学	30.1% (160)	29.9% (159)	37.6% (200)	2.4% (13)	100.0% (532)
	大学院	26.5% (13)	36.7% (18)	36.7% (18)	0.0% (0)	100.0% (49)
	無回答	35.1% (26)	27.0% (20)	35.1% (26)	2.7% (2)	100.0% (74)
	合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	学歴					
	中学校	13.3% (14)	13.3% (14)	64.8% (68)	8.6% (9)	100.0% (105)
	高等学校	25.6% (100)	14.6% (57)	55.8% (218)	4.1% (16)	100.0% (391)
	各種学校・専修学校(専門学校)	25.6% (10)	17.9% (7)	53.8% (21)	2.6% (1)	100.0% (39)
	高等専門学校	40.0% (2)	0.0% (0)	60.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (5)
	短期大学	30.0% (9)	13.3% (4)	56.7% (17)	0.0% (0)	100.0% (30)
	大学	25.0% (7)	21.4% (6)	46.4% (13)	7.1% (2)	100.0% (28)
	大学院	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	21.9% (16)	19.2% (14)	46.6% (34)	12.3% (9)	100.0% (73)
	合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-5表は企業規模ごとに定年後の労働組合加入意向を示したものである。定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合は、男女とも所属企業の規模が大きくなると高くなる傾向が見られる。これに対して、定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合についても、企業規模が大きくなるほど高まる傾向が見られる。これらは、企業規模が大きくなって職場に労働組合があるほうが明確な判断をしやすくなるからだと考えられる。ただし、女性については企業規模が1~9人で労働組合に加入しなくてよいという回答が比較的高い。

第5-5-6表はこれまで経験した最高役職ごとに定年後の労働組合加入意向を示したものである。定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合は、男性では管理職(課長以上)経験があるほうが低い。女性では、一般社員クラス経験のみの人と職長・班長クラス経験者で低く、係長クラス経験者で高い。

定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合は、男女とも管理職経験がある場合に高い。

第5-5-5表 企業規模と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	企業規模	1～9人	19.2% (19)	24.2% (24)	54.5% (54)	2.0% (2)	100.0% (99)
		10～29人	20.0% (22)	25.5% (28)	50.9% (56)	3.6% (4)	100.0% (110)
		30～49人	23.1% (18)	24.4% (19)	48.7% (38)	3.8% (3)	100.0% (78)
		50～99人	28.2% (33)	22.2% (26)	47.0% (55)	2.6% (3)	100.0% (117)
		100～299人	28.2% (51)	30.4% (55)	38.1% (69)	3.3% (6)	100.0% (181)
		300～999人	34.9% (65)	33.9% (63)	29.6% (55)	1.6% (3)	100.0% (186)
		1000～4999人	45.0% (95)	21.8% (46)	31.8% (67)	1.4% (3)	100.0% (211)
		5000人以上	37.5% (78)	35.1% (73)	26.4% (55)	1.0% (2)	100.0% (208)
		無回答	5.6% (1)	5.6% (1)	55.6% (10)	33.3% (6)	100.0% (18)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	企業規模	1～9人	19.6% (22)	17.0% (19)	59.8% (67)
10～29人	17.5% (14)			12.5% (10)	63.8% (51)	6.3% (5)	100.0% (80)
30～49人	23.8% (15)			9.5% (6)	54.0% (34)	12.7% (8)	100.0% (63)
50～99人	23.3% (17)			11.0% (8)	56.2% (41)	9.6% (7)	100.0% (73)
100～299人	20.5% (23)			14.3% (16)	60.7% (68)	4.5% (5)	100.0% (112)
300～999人	26.3% (20)			18.4% (14)	53.9% (41)	1.3% (1)	100.0% (76)
1000～4999人	28.8% (19)			18.2% (12)	51.5% (34)	1.5% (1)	100.0% (66)
5000人以上	40.0% (28)			20.0% (14)	37.1% (26)	2.9% (2)	100.0% (70)
無回答	5.0% (1)			15.0% (3)	60.0% (12)	20.0% (4)	100.0% (20)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-6表 これまで経験した最高役職と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	転職経験	一般社員クラス	38.2% (55)	17.4% (25)	39.6% (57)	4.9% (7)	100.0% (144)
		職長・班長クラス	56.7% (38)	7.5% (5)	35.8% (24)	0.0% (0)	100.0% (67)
		係長クラス	43.9% (58)	22.0% (29)	32.6% (43)	1.5% (2)	100.0% (132)
		課長クラス	27.5% (83)	28.1% (85)	41.7% (126)	2.6% (8)	100.0% (302)
		部長クラス	28.2% (71)	34.9% (88)	34.5% (87)	2.4% (6)	100.0% (252)
		役員クラス(部門の管理職を兼務)	26.2% (34)	33.8% (44)	37.7% (49)	2.3% (3)	100.0% (130)
		上記以外の役員クラス	15.4% (12)	42.3% (33)	39.7% (31)	2.6% (2)	100.0% (78)
		無回答	30.1% (31)	25.2% (26)	40.8% (42)	3.9% (4)	100.0% (103)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	転職経験	一般社員クラス	22.8% (104)	13.1% (60)	58.9% (269)
職長・班長クラス	25.9% (15)			25.9% (15)	46.6% (27)	1.7% (1)	100.0% (58)
係長クラス	43.3% (13)			16.7% (5)	36.7% (11)	3.3% (1)	100.0% (30)
課長クラス	31.3% (5)			37.5% (6)	31.3% (5)	0.0% (0)	100.0% (16)
部長クラス	50.0% (2)			25.0% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (4)
役員クラス(部門の管理職を兼務)	10.0% (2)			20.0% (4)	65.0% (13)	5.0% (1)	100.0% (20)
上記以外の役員クラス	38.5% (5)			15.4% (2)	46.2% (6)	0.0% (0)	100.0% (13)
無回答	17.6% (13)			12.2% (9)	56.8% (42)	13.5% (10)	100.0% (74)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-7表は過去5年間で自分がいた職場でのリストラの有無別に定年後の労働組合加入意向をみたものである。男性ではリストラの有無で労働組合の加入意向はそれほど変わらないが、女性の場合にはリストラがあったほうが定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高くなっている。これに対して労働組合に加入しなくてよいとする割合は、リストラの有無によってあまり変わらない。この結果の解釈は難しく、自分のいた職場でリストラがあったことによって労働組合が必要だと思った効果もあるだろうし、労働組合があったのにリストラがあったならば労働組合を必要だと思わなくなるという効果もありうる。

第5-5-8表は転職経験の有無別に定年後の労働組合加入意向を見たものである。これを見ると、定年後労働組合に加入するのがよいとする割合は、男性の場合は転職経験があるほうがわずかに低く、女性の場合には転職経験があるほうがわずかに高い。労働組合に加入しなくてよいとする割合はこれとは異なる傾向であり、男女ともに転職経験があるほうがわずかに低い。

第5-5-7表 過去5年の職場におけるリストラの有無と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	最近5年のリストラ	あった	32.5% (178)	30.5% (167)	35.0% (192)	2.0% (11)	100.0% (548)
		なかった	32.1% (184)	27.5% (158)	37.5% (215)	3.0% (17)	100.0% (574)
		わからない	21.7% (15)	10.1% (7)	62.3% (43)	5.8% (4)	100.0% (69)
		ここ5年間に会社勤めの経験がないので回答できない	16.7% (1)	16.7% (1)	66.7% (4)	0.0% (0)	100.0% (6)
		無回答	36.4% (4)	18.2% (2)	45.5% (5)	0.0% (0)	100.0% (11)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
		女性	最近5年のリストラ	あった	30.9% (69)	16.1% (36)	46.6% (104)
なかった	20.5% (69)			17.6% (59)	57.7% (194)	4.2% (14)	100.0% (336)
わからない	19.6% (18)			7.6% (7)	69.6% (64)	3.3% (3)	100.0% (92)
ここ5年間に会社勤めの経験がないので回答できない	15.4% (2)			0.0% (0)	53.8% (7)	30.8% (4)	100.0% (13)
無回答	12.5% (1)			0.0% (0)	62.5% (5)	25.0% (2)	100.0% (8)
合計	23.7% (159)			15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

第5-5-8表 転職経験の有無と定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向					
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計	
男性	転職経験	ある	30.5% (213)	26.0% (182)	40.9% (286)	2.6% (18)	100.0% (699)
		ない	33.5% (167)	29.9% (149)	34.1% (170)	2.6% (13)	100.0% (499)
		無回答	20.0% (2)	40.0% (4)	30.0% (3)	10.0% (1)	100.0% (10)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	転職経験	ある	24.4% (138)	14.7% (83)	56.3% (318)	4.6% (26)	100.0% (565)
		ない	20.2% (19)	19.1% (18)	53.2% (50)	7.4% (7)	100.0% (94)
		無回答	15.4% (2)	7.7% (1)	46.2% (6)	30.8% (4)	100.0% (13)
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

ここまでの主な結果をまとめると、

- ① 定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合については
  - 正社員（女性）、役職クラス係長以下（男女）、企業規模が大きい（男女）、管理職経験がない（男性）、係長クラス経験者である（女性）、職場でリストラがあった（女性）といった場合に高い。
  - 転職経験は男女でまったく逆の傾向になった。（男性：マイナス、女性：プラス）
  - 職種別、学歴別の傾向は男女で異なる。
- ② 定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合については、

- 出向社員（男性）、役職クラスが課長以上（男女）、企業規模が大きい（男女）、管理職経験がある（男女）、転職経験がない（男女）といった場合に高い。
- 職種別、学歴別の傾向は男女で異なる。

## 2. 労働組合の有無と非加入理由にかんする分析

ここでの分析に用いるサンプルも現在雇用されて働いている人であり、サンプルサイズは男性 1208、女性 672 である。

第 5-5-9 表は労働組合への加入状況別、および未加入の場合にはその理由別に定年後の労働組合加入意向をとったものである。ここでは、職場に組合がないという理由で労働組合に加入していない層（以下では、「組合なし」と表記）を基準として考える。「組合なし」層との比較対象は、組合に加入している層（以下「組合あり+加入」）、管理職のため加入できないと回答した層（以下「組合あり+管理職のため加入せず」）、非正規のため加入できないと回答した層（以下「組合あり+非正規のため加入せず」）、メリットが感じられないから加入しないまたはデメリットを強く感じるため加入しないと回答した層（以下「組合あり+意図的に参加せず」）とする。

このような基準のもと定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合を見ると、男女ともに、

「組合あり+加入」 > 「組合あり+管理職のため加入せず」  
 > 「組合あり+非正規のため加入せず」 > 「組合なし」  
 > 「組合あり+意図的に加入せず」

となっていることがわかる。すなわち、職場に労働組合がある場合、おおむね定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高くなる。ただし、管理職や非正規のために加入できない人の場合、労働組合に加入している人よりもこの割合が低くなるが、組合がない場合よりは高い。また、労働組合がないからという理由で労働組合に入っていない管理職（男性）のうち定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合を計算すると 17.2%（N=318）であり、男性で労働組合が職場にあって管理職だから加入できないとした人をとった場合（29.9%）のほうがこの割合が高いことも確認できた。

したがって、職場に組合があれば定年後の労働組合への加入意向が強まる一方、管理職や非正規であるといった制度的な理由で労働組合に加入できない場合は加入意向が弱まる。ただし、組合があることによる効果のほうが大きいということになる。これは<仮説 1>を支持する結果である。

一方、定年後労働組合に加入しなくてよいとする割合を見ると少し状況が異なる。「組合あり+管理職のため加入せず」でこの割合が高くなっている。したがって「組合あり+管理職のため加入せず」の場合は、定年後の労働組合加入意向が強まる一方で、同時に非加入意向を強めている。<仮説 1>の説明でも触れたが、経営側の立場で労働組合と交渉することに

よって、組合にネガティブな印象をもった可能性が高い。

第5-5-9表 組合加入の有無と非加入理由別定年後の労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				合計	
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答		
男性	労働組合の加入状況	加入している	60.2% (162)	18.6% (50)	20.4% (55)	0.7% (2)	100.0% (269)
		加入していない	23.6% (220)	30.5% (285)	43.3% (404)	2.6% (24)	100.0% (933)
		職場に組合がないから	21.2% (104)	22.4% (110)	52.2% (256)	4.1% (20)	100.0% (490)
		職場に組合があるのに入らない	27.3% (110)	40.7% (164)	31.5% (127)	0.5% (2)	100.0% (403)
		管理職など加入できない役職にあるから	29.9% (95)	42.8% (136)	26.7% (85)	0.6% (2)	100.0% (318)
		パートタイマーなど非正規なので加入できないから	28.6% (12)	21.4% (9)	50.0% (21)	0.0% (0)	100.0% (42)
		加入するメリットを感じないから	6.7% (2)	50.0% (15)	43.3% (13)	0.0% (0)	100.0% (30)
		組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	7.7% (1)	30.8% (4)	61.5% (8)	0.0% (0)	100.0% (13)
		その他	18.2% (4)	22.7% (5)	54.5% (12)	4.5% (1)	100.0% (22)
		無回答	11.1% (2)	33.3% (6)	50.0% (9)	5.6% (1)	100.0% (18)
		無回答	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (6)	100.0% (6)
		合計	31.6% (382)	27.7% (335)	38.0% (459)	2.6% (32)	100.0% (1208)
女性	労働組合の加入状況	加入している	43.9% (47)	20.6% (22)	33.6% (36)	1.9% (2)	100.0% (107)
		加入していない	20.3% (112)	14.5% (80)	60.7% (335)	4.5% (25)	100.0% (552)
		職場に組合がないから	19.7% (70)	13.5% (48)	62.0% (220)	4.8% (17)	100.0% (355)
		職場に組合があるのに入らない	22.3% (37)	15.1% (25)	58.4% (97)	4.2% (7)	100.0% (166)
		管理職など加入できない役職にあるから	28.6% (2)	57.1% (4)	14.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (7)
		パートタイマーなど非正規なので加入できないから	22.5% (32)	12.7% (18)	60.6% (86)	4.2% (6)	100.0% (142)
		加入するメリットを感じないから	20.0% (2)	10.0% (1)	60.0% (6)	10.0% (1)	100.0% (10)
		組合費や組合活動の面倒さなどデメリットを感じるから	14.3% (1)	28.6% (2)	57.1% (4)	0.0% (0)	100.0% (7)
		その他	21.4% (3)	21.4% (3)	57.1% (8)	0.0% (0)	100.0% (14)
		無回答	11.8% (2)	23.5% (4)	58.8% (10)	5.9% (1)	100.0% (17)
		無回答	0.0% (0)	0.0% (0)	23.1% (3)	76.9% (10)	100.0% (13)
		合計	23.7% (159)	15.2% (102)	55.7% (374)	5.5% (37)	100.0% (672)

### 3. 定年後に働きたい年数と働く動機にかんする分析

ここでは、まず雇用者のうち60歳定年が適用されると回答したサンプルを分析対象とし、定年後の労働組合への加入意向を検討する。サンプルサイズは、男性758、女性281である。

第5-5-10表は60歳定年後も雇用者として働く意志があるかどうか、ある場合には働きたい年数別に定年後の労働組合加入意向を見た結果である<sup>2</sup>。これを見ると、男性の場合は定年後も雇用者として働き続けたいと答えた人のほうが、そうでない人よりも定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高い。女性をみても定年後に1~3年だけ雇用者とし

<sup>2</sup> 雇用者として働き続けたい年数は、①正社員として働きたい年齢の最高値、②契約社員や嘱託として働きたい年齢の最高値、③短時間勤務で働きたい年齢の最高値をとった上で、①~③のうち最も高い数値から60(定年年齢)をマイナスして算出した。また、61歳以降雇用者として働くという希望をしていない人を「定年前にやめるor定年で引退」とした。

て働きたいとする層を除けば、定年後も働く意志を持っているほうがそうでない人よりも定年後の労働組合参加意向が強い。また、男女ともに定年後 10 年以上働きたいという希望を持っている人の労働組合参加意向がもっとも高い。これは<仮説 2>を部分的に支持する結果である。

また、定年後に労働組合に加入しなくてよいとする割合は、男女とも定年後の就業希望がある人のほうが少ない。

第 5-5-10 表 60 歳定年後の就業意向と労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	雇用者継続意思					
	定年前にやめるor定年で引退	29.8% (28)	33.0% (31)	31.9% (30)	5.3% (5)	100.0% (94)
	定年後1～3年働く	35.9% (23)	28.1% (18)	34.4% (22)	1.6% (1)	100.0% (64)
	定年後4～6年働く	32.6% (110)	32.9% (111)	32.9% (111)	1.5% (5)	100.0% (337)
	定年後7～9年働く	30.6% (30)	28.6% (28)	39.8% (39)	1.0% (1)	100.0% (98)
	定年後10年以上働く	36.4% (60)	24.2% (40)	37.6% (62)	1.8% (3)	100.0% (165)
	合計	33.1% (251)	30.1% (228)	34.8% (264)	2.0% (15)	100.0% (758)
女性	雇用者継続意思					
	定年前にやめるor定年で引退	22.4% (11)	20.4% (10)	51.0% (25)	6.1% (3)	100.0% (49)
	定年後1～3年働く	21.6% (11)	19.6% (10)	56.9% (29)	2.0% (1)	100.0% (51)
	定年後4～6年働く	28.6% (34)	17.6% (21)	49.6% (59)	4.2% (5)	100.0% (119)
	定年後7～9年働く	35.5% (11)	6.5% (2)	54.8% (17)	3.2% (1)	100.0% (31)
	定年後10年以上働く	38.7% (12)	12.9% (4)	45.2% (14)	3.2% (1)	100.0% (31)
	合計	28.1% (79)	16.7% (47)	51.2% (144)	3.9% (11)	100.0% (281)

次に、定年後に雇用者として働く希望を持っている人に限定して、その理由が収入を得るためかそうでないか<sup>3</sup>別に定年後の労働組合加入意向をみた。第 5-5-11 表がその結果である。サンプルサイズは男性が 664、女性が 232 である。

これをみると、男女ともに収入を得るために定年後の就業を希望している人のほうが、そうでない人よりも定年後に労働組合に加入したほうがよいとする割合が高い。これは<仮説 3>を支持する結果となった。また、男女ともに収入を得るために定年後の就業を希望している人のほうが、労働組合に加入しなくてよいとする割合が高い。

<sup>3</sup> ここでは「60 歳以降でお仕事をされるときの動機や理由はなんですか」という設問に対して「収入を得るため」を選択した人を「定年後就業希望の理由：収入を得るためである」、選択していない人を「定年後就業希望の理由：収入を得るためでない」としてクロス表に掲載した。

第5-5-11表 定年後就業の希望理由との労働組合加入意向

		問2-11 定年後の労働組合加入意向				
		加入した方がよい	加入しなくてよい	わからない	無回答	合計
男性	定年後就業希望の理由	34.3%	29.0%	35.3%	1.4%	100.0%
	:収入を得るためである	(197)	(167)	(203)	(8)	(575)
	定年後就業希望の理由	29.2%	33.7%	34.8%	2.2%	100.0%
	:収入を得るためでない	(26)	(30)	(31)	(2)	(89)
	合計	33.6%	29.7%	35.2%	1.5%	100.0%
		(223)	(197)	(234)	(10)	(664)
女性	定年後就業希望の理由	30.8%	15.7%	50.5%	3.0%	100.0%
	:収入を得るためである	(61)	(31)	(100)	(6)	(198)
	定年後就業希望の理由	20.6%	17.6%	55.9%	5.9%	100.0%
	:収入を得るためでない	(7)	(6)	(19)	(2)	(34)
	合計	29.3%	15.9%	51.3%	3.4%	100.0%
		(68)	(37)	(119)	(8)	(232)

## 第6節 分析の限界と今後の課題

まず、今回の〈仮説 2〉にかんする分析では定年後に雇用者として働きたいか、働くとしたらどれくらい働き続けたいかということの説明変数とした。しかし、そのときにどのような雇用形態で働きたいかということは今回の分析に入っていない。今後はどの時点でどの雇用形態を望むのかなど、より詳細な分析をする必要がある。

次に、定年後に同じ職場で働くことができる制度があるかどうかで、労働組合への加入意向が変わる可能性がある。現職場に組合があり、実際に加入して帰属意識を持っているならば定年後の加入意向が強まるかもしれないし、逆に定年で職場を離れなければならない人は、将来への不安から労働組合に入りたいという意向が強まるかもしれない。今後はこの視点も含めて分析を進める必要がある。

さらに、本章の分析はほとんどが2層のクロス表分析にとどまっている。今後は多様な変数間の影響を統御する必要がある。具体的には定年後の労働組合の加入意向について3つの仮説を統合し、そのほかの要因をコントロールしたうえでプロビット分析を用いて分析することが考えられる。

## 第7節 まとめ

本章の分析によって、職場に労働組合がある場合に、団塊世代の雇用者が定年後に労働組合に加入する意向が強まることが明らかになった。そして、それは管理職経験というマイナスの効果をしのいでいた。したがって、高齢雇用者の組織化を狙う産別労働組合にとっては、その職場に労働組合を作っておいたほうがよい。高齢雇用者を対象に組織拡大をめざす産別組合としては、これまで以上にオルグ活動を積極的に行い、多くの企業に労働組合を作ることが有効である。

また、定年後に長く働きたい人、経済的理由で定年後も働きたい人は、定年後の労働組合加入意向が強いことも明らかになった。高齢者を対象に組織拡大をめざす個人加盟の労働組

合としては、このような希望を持つ人を対象に組織化をはかり、定年前から情報を提供することが有効だと考えられる。

#### <参考文献>

清家篤、山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

都留康(2002)『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。

中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。

久本憲夫(1993)「労働組合必要感とその要因」橘木俊詔、連合総合生活研究開発所編『労働組合の経済学 期待と現実』所収、東洋経済新報社。

間淵領吾(2005)「労働組合離れと組合意識の変容」中村圭介、連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』所収、勁草書房。

## 第6章 「団塊の世代」の職業キャリアと仕事・会社との関わり方

### 第1節 団塊の世代と「会社人間」

団塊の世代の男性雇用者を称して「会社人間」という言葉がよく使われる（天野，2001；大木，2005 など）。

会社人間とは、田尾（1998）によると「組織に対して過剰に同調し、しかも組織に取り入れられることに気がつかず、ましてや異議をはさまない人たち」（p.9）と定義される。時には「会社に過剰にのめり込み過ぎて、健全な自我概念を維持できなくなった人間類型」というような「人間関係の病理の意味」が含まれることもあった。このように、特にマスコミでは過剰さが過度に強調されるが、田尾は「会社に勤めるようになれば、誰でも会社の価値に社会化され、会社を自らの行動や判断を枠づける基本軸と考えるように」なり、「その意味では、だれでも、程度の差はあるだろうが会社人間となるのは自然ともいうべきことである」

（p.9）と、その言葉の曖昧さを指摘している。多くの人々は「戯画的に描かれるような会社人間」ではなく、「ここまでやれば、この程度のことはしてくれるであろう、と考えるよりは、もっと冷静に、この程度のことはしてくれそうだから、この程度のことだけはしておこう、と計算する」ような「健全な組織人である」（p.13）ということだ。

団塊の世代が会社人間と称される背景について清家（2006）は、団塊の世代が日本の社会のサラリーマン化（雇用労働化）という戦後の就業構造の転換が進む中で働き始め、高度経済成長期の日本的雇用制度（終身雇用、年功賃金、企業内労働組合など）に最も深く組み込まれた「サラリーマン社会の申し子」であり、「よい仕事を経験し、そこから高い技能や知識を蓄積し、仕事は面白い、やり甲斐のあるものだ、という意識を強くもつことのできた世代である」（p.76）と説明している<sup>1</sup>。また、会社人間が成り立つ別の背景として、「強固な性別分業規範と、生活意識としての私生活主義を特徴とする『近代家族』の普及、そして専業主婦の一般化」（天野，2001：151）が環境要因の1つとしてあった。

さらに、天野（2001）は、団塊の世代は「私生活上の都合よりも、常に会社の要請への対応を優先させる弾力的な『生活態度としての適応能力』を身につけ（させられ）た世代」（p.159）であり、「個々の権利意識よりも、仲間への配慮や企業の論理を優先すべきだという心理が会社中心主義を支えつづけ、そのほうが結局は仕事がしやすくなるという、現実的な判断が働いている」（p.165）とし、他の世代との違いを示している。

ただ、終身雇用が保証されていれば良いが、リストラや成果主義の導入など、近年は日本的雇用制度が変容してきている。同じ会社で勤め上げるとは限らず、外に出ることもあるということになると、何らかの技能を持っていても、その会社に特有の技能であれば他の会社

---

<sup>1</sup> 天野（2001）も、団塊の世代の男性について「大きくなったらサラリーマンになることを当然と考えるようになった最初の世代」であり、「彼らが会社人間の実質をそなえた世代だというより、会社人間になりやすい環境のもとで生まれ成長してきた世代だというほうが、現実に近いのではないだろうか」（p.149）と述べている。

では応用が利かない。そういった意味では、会社が“頼り”にならなくなっている状況において、職業キャリアとして様々な業務を一定レベルこなしてきた、いわゆる“ジェネラリスト”よりも、ある特定の分野についてはより深い知識や技術・技能を持つ“スペシャリスト”のほうが、より良い立場にいるということになる。

太田(1997)は、「昇進(ポスト)という最大の目標を目指して組織の内部で競争する」(p.77) 会社人間のような人を「組織人」と呼び、それとは異なり、「組織に属してはいても、自分の専門として誇れるような仕事を持ち、仕事をとおして自らの目的を追求する人」(p.71)を「仕事人」と呼んでいる。仕事人は「組織の要求に対しては、自分が組織の一員として仕事を続けていくために必要な範囲、あるいは自分の仕事と矛盾しない範囲で応えるというスタンスをとる」(p.77)という、田尾が「健全な組織人」としたのと同じような組織とのかかわり方を持つ。そして、太田(1999)はこのような仕事人が台頭してきていることを示し、「経済のソフト化・サービス化、高度技術化、業務の専門化などが進行するに伴って、専門的・技術的職業に属する者がいちだんと増加し、また事務、販売、サービスなどに従事する者のなかにも仕事人化がいっそう進む」(p.41)と予想している。

本章では、質問項目などの制約から、「会社人間」や「仕事人」について深く分析することはできないが、団塊の世代が、日本的雇用制度が変容する中で退職期を迎え、仕事や組織との関わり方に対してどのような意識を持っているのかということと、それがこれまでの働き方や今後の生活設計などとどのような関係があるのかを探る。特に職業キャリアのタイプとの関係を詳しく見る。太田の言う「仕事人」のように、一般には、スペシャリストや職人的なキャリアを持つ人のほうが、ジェネラリストや特に明確なキャリアの傾向を持たない人と比べて組織をあまり頼りにせず、組織に属していても視線は内よりも外を向いていて、退職に関しても、よりスムーズに移行(ソフト・ランディング)していけるのではないかと考えられる。

本章における「会社人間」や「仕事人間」の定義は、基本的に田尾や太田の定義を踏襲する。つまり、「会社人間」は「組織に対して過剰に同調し、しかも組織に取り入れられることに気がつかず、ましてや異議をはさまない人たち」とし、「仕事人間」は「組織に属してはいても、自分の専門として誇れるような仕事を持ち、仕事をとおして自らの目的を追求する人」とする。

前述のとおり、「会社人間」として主に語られる対象は、専業主婦の妻を持つ男性の正社員である。本章での分析も、男性の正社員にしばって分析する。データ全体で見た場合、雇用者(「会社や官庁などに雇われている」)は73.3%であり(第6-1-1表)、雇用者の雇用形態の分布は、約8割が「正社員」となっている(第6-1-2表)。本章での分析の対象となる、データ全体に占める男性の正社員は35.8%(974人)である。

第 6-1-1 表 就業状態の分布 (%)

	合計 (N)	男性	女性(参考)
会社や官庁などに雇われている (雇用者である)	69.1 (1880)	73.3	62.6
自分で事業を営んでいる (自営業主である)	13.2 (359)	18.4	5.1
家族や親族が自営する事業で 働いている	6.6 (179)	1.4	14.5
仕事はしていない	5.3 (145)	2.7	9.4
無回答	5.8 (159)	4.2	8.4
合計	100.0 (2722)	100.0	100.0

第 6-1-2 表 雇用者の雇用形態の分布 (%)

	合計 (N)	男性	女性(参考)
正社員	65.1 (1224)	80.6	37.2
出向社員	2.1 (40)	3.1	0.3
契約社員	5.7 (107)	5.5	6.1
嘱託社員	3.1 (58)	2.6	3.9
パートタイマー	17.3 (326)	2.3	44.3
アルバイト	2.5 (47)	1.8	3.7
労働者派遣事業の派遣社員	0.8 (15)	0.9	0.6
労働者派遣事業以外の派遣社員	0.4 (8)	0.3	0.6
その他	1.8 (34)	2.0	1.5
無回答	1.1 (21)	0.7	1.8
合計	100.0 (1880)	100.0	100.0

\*雇用者のみ

## 第 2 節 仕事・会社に対する意識

今回の調査では、仕事や会社（組織）<sup>2</sup>とのかかわり方について 6 項目の設問がある。項目の内容として、仕事に対する肯定的な考え方（「仕事の中でこそ自己実現が図れる」「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」）、仕事に対する否定的な考え方（「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」）、会社に対する肯定的な考え方（「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」）、会社に対する否定的な考え方（「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」「定年後は会社の世話になりたくない」）が含まれている。

まずは、それぞれの項目の単純集計を第 6-2-1 表に示す。

仕事とのかかわり方について、「仕事の中でこそ自己実現が図れる」は「なんともいえない」の割合が最も高いが、「まあそのとおり」の割合もほぼ同じ水準であり、「まったくそのとお

<sup>2</sup> 文脈によって「会社」と「組織」を使い分けるが、質問票（問 13）では「仕事や会社とのかかわりについて、これまでどのように感じてこられましたか」とたずねているため、「会社」を主に使用する。

り」をあわせると 43.7%になる。そう思わない（仕事の中では自己実現が図れないと考える）人は 2 割に満たない。また、「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」では「まあそのとおり」が 40.3%で最も多く、この 2 つの項目の分布からすると、仕事に対して肯定的な人が比較的多いという傾向が見られる。しかし、「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」では「まあそのとおり」が 47.5%と約半数を占め、「まったくそのとおり」をあわせると 61.9%となり、仕事に対して否定的な考え方が多数を占める。

第 6-2-1 表 仕事や会社に対する意識 (%)

	合計 (N)	まったくそのとおり	まあそのとおり	なんともいえない	あまりそうでない	まったく違う	無回答
仕事の中でこそ自己実現が図れる	100.0 (974)	8.4	35.3	38.9	13.0	3.0	1.3
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	100.0 (974)	14.4	47.5	20.3	14.5	1.8	1.4
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	100.0 (974)	5.4	40.3	29.1	17.7	6.3	1.2
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	100.0 (974)	2.7	19.8	39.1	28.5	8.2	1.6
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	100.0 (974)	6.9	33.1	36.0	18.7	3.7	1.6
定年後は会社の世話になりたくない	100.0 (974)	16.8	23.7	43.5	11.8	2.2	2.0

会社とのかかわり方については、「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」は「なんともいえない」の割合が最も高いが、「まあそのとおり」の割合もほぼ同じ水準であり、「まったくそのとおり」をあわせると 4 割になる。また、「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」や「定年後は会社の世話になりたくない」でも「なんともいえない」の割合が最も高いが、「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」では「あまりそうでない」の割合が他の項目と比べると比較的高く、「定年後は会社の世話になりたくない」では「まったくそのとおり」の割合が比較的高い。

全体的な傾向をまとめると、仕事に意欲を持って取り組んでいるが、それは会社のためではなく、むしろ会社とは距離を保ってかかわりたいと考えているということになるだろう。リストラや成果主義の導入など日本的雇用慣行の変容を経験し、また現在、職業キャリアの終盤にいるということもあり、会社に対して否定的な傾向が見られるが、「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」や「定年後は会社の世話になりたくない」では「なんともいえない」の割合も高く、退職しても社会保障や対人関係など、好むと好まざるとに関わらず、ある程度のつながりは続くと考えていることがうかがえる。

これらの事柄は、それぞれの立場などによって異なると思われるので、個人の属性によっ

て、それぞれの項目についてどのような傾向が見られるか確認する。ただし、ここでは「まったくそのとおり」と「まあそのとおり」をあわせた値を比べる。

第6-2-2表 学歴別・仕事や会社に対する意識（％）

	中学卒	高校・各種学校等卒	高専・短大卒	大学・大学院卒
仕事の中でこそ自己実現が図れる	38.3	39.4	38.6	48.9
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	53.2	67.3	61.4	60.4
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	44.7	45.0	45.5	47.4
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	14.9	24.0	20.5	23.1
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	34.0	42.2	50.0	39.5
定年後は会社の世話になりたくない	34.0	40.5	45.5	42.0

まずは学歴であるが（第6-2-2表）、「仕事の中でこそ自己実現が図れる」では「大学・大学院卒」の割合が高く、「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」では「高専・短大卒」の割合が高い。一方、「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」や「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」で若干割合が低いなど、全体として一定の傾向は見られない。

配偶者の有無で比べると（第6-2-3表）、それぞれの項目での割合の差は5ポイント程度であり、あまり大きな差は見られないが、全体として配偶者がいないほうが会社とのかかわりに関して否定的な傾向が見られる。

第6-2-3表 配偶者の有無別・仕事や会社に対する意識（％）

	あり	なし
仕事の中でこそ自己実現が図れる	44.2	47.8
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	62.8	67.4
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	46.5	41.3
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	23.0	19.6
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	40.3	47.8
定年後は会社の世話になりたくない	41.1	47.8

年収では（第6-2-4表）、年収が高いほうが「仕事の中でこそ自己実現が図れる」や「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」の割合が高い。年収が高いほうが仕事へのコミットメントが高いということになる。また、「定年後は会社の世話になりたくない」では「300万円未満」の割合が低く、生活を支えるために会社とのかかわりが必要と考えられる。

第6-2-4表 年収別・仕事や会社に対する意識（％）

	300万円未満	300万円以上 600万円未満	600万円以上 900万円未満	900万円以上
仕事の中でこそ自己実現が図れる	21.6	37.6	43.1	54.2
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	64.9	69.0	63.9	57.9
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	35.1	43.6	46.2	50.5
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	24.3	22.0	20.8	25.3
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	43.2	40.7	45.2	35.6
定年後は会社の世話になりたくない	29.7	43.1	40.4	42.8

職位別で見ると（第6-2-5表）、「仕事の中でこそ自己実現が図れる」や「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」の割合が高いのは「部長クラス」や「役員クラス」であり、年収が高い人の傾向と一致する。また、「役員クラス」では「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」の割合が他の職位に比べて高い。一方、「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」や「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」については「一

第6-2-5表 職位別・仕事や会社に対する意識（％）

	一般社員クラス	職長・班長・係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス
仕事の中でこそ自己実現が図れる	39.3	36.3	39.1	54.2	58.0
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	69.6	74.1	62.6	52.9	55.1
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	40.5	35.3	45.5	54.2	60.1
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	19.5	20.0	18.5	25.3	35.5
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	47.8	47.4	39.7	35.8	29.7
定年後は会社の世話になりたくない	40.6	44.0	44.4	37.9	40.9

第6-2-6表 職種別・仕事や会社に対する意識 (%)

	専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	技能工・生産工程の仕事	その他の仕事
仕事の中でこそ自己実現が図れる	42.3	51.6	33.0	48.4	46.5	41.9	36.5
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	56.0	58.9	67.0	67.7	76.7	71.0	76.0
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	40.1	54.8	36.2	52.7	53.5	42.9	40.6
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	20.1	25.7	20.2	18.3	20.9	25.8	27.4
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	51.1	28.9	44.7	42.4	60.5	35.5	33.7
定年後は会社の世話になりたくない	39.1	40.1	45.7	40.2	54.8	51.6	37.9

般社員クラス」や「職長・班長・係長クラス」の割合が高い。職位が高い方が、仕事や会社に対するコミットメントが強い傾向が見られる。

職種では（第6-2-6表）、「仕事の中でこそ自己実現が図れる」や「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」で「管理的な仕事」の割合が高く、職位の結果と一致する。ただ、同じ項目について「販売の仕事」や「サービスの仕事」の割合も比較的高い。「サービスの仕事」に関しては、「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」や「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」、「定年後は会社の世話になりたくない」などの割合も高く、会社とのかかわりに対して否定的な傾向が見られる。「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」は「専門・技術的な仕事」の割合も高い。

1週間の就業時間別では（第6-2-7表）、時間が長いほうが「仕事の中でこそ自己実現が図れる」や「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」の割合が高い。その他には顕著な傾向は見られない。

第6-2-7表 1週間の就業時間別・仕事や会社に対する意識 (%)

	40時間未満	40時間以上45時間未満	45時間以上50時間未満	50時間以上
仕事の中でこそ自己実現が図れる	38.5	41.8	46.2	49.3
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	67.2	64.5	59.2	62.0
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	43.4	40.8	48.7	52.6
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	23.6	26.0	21.3	20.3
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	36.8	42.4	40.6	41.3
定年後は会社の世話になりたくない	39.9	41.1	41.8	43.3

第6-2-8表 勤続年数別・仕事や会社に対する意識（％）

	15年未満	15～29年	30～34年	35年以上
仕事の中でこそ自己実現が図れる	42.7	40.0	51.4	42.5
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	63.2	60.3	61.4	65.1
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	44.3	51.1	49.6	42.1
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	26.6	18.4	18.2	26.4
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	37.3	49.2	37.1	41.4
定年後は会社の世話になりたくない	42.2	41.8	40.3	41.0

勤続年数別の傾向は、若干複雑である（第6-2-8表）。「仕事の中でこそ自己実現が図れる」や「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」で「30～34年」の割合が高く、「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」と「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」で「15～29年」の割合が高く、仕事へのコミットメントが高い。一方、「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」では「15年未満」と「35年以上」の割合が若干高い。

企業規模別では（第6-2-9表）目立った傾向はあまり見られず、「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」で「30～99人」の割合が高いくらいである。

第6-2-9表 企業規模別・仕事や会社に対する意識（％）

	30人未満	30～99人	100～999人	1000人以上
仕事の中でこそ自己実現が図れる	42.2	48.9	43.6	44.1
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	61.4	60.7	62.2	65.2
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	44.0	46.5	50.9	43.8
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	21.7	23.4	25.5	20.9
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	36.1	52.5	38.3	39.8
定年後は会社の世話になりたくない	40.4	43.6	39.9	42.9

第6-2-10表 職業キャリアのタイプ別・仕事や会社に対する意識（％）

	ジェネラリスト	スペシャリスト	職人	なんともいえない
仕事の中でこそ自己実現が図れる	52.6	53.6	36.4	31.0
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	61.9	57.7	64.6	68.7
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	52.1	47.8	43.4	42.6
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	24.9	24.5	16.2	21.3
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	35.8	46.4	49.5	33.6
定年後は会社の世話になりたくない	43.5	40.8	41.8	40.3

最後に、職業キャリアのタイプ別<sup>3</sup>に比べてみると（第6-2-10表）、「仕事の中でこそ自己実現が図れる」の割合は「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」で高い。「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」でも、明確ではないが、同様の傾向が見られる。これらのタイプでも「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」の割合は高いが、最も高いのは「なんともいえない」である。「スペシャリスト」と「職人」は「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」の割合が高く、「職人」に関しては「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」の割合が他のタイプより若干低い。「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」は仕事に対するコミットメントが強いが、「スペシャリスト」は会社に対するかかわりにはあまりこだわりはない。「職人」は会社とのかかわりには否定的な傾向が見られる。「なんともいえない」は仕事に対するコミットメントもあまり高くない。

属性による仕事や会社に対する意識の主な傾向をまとめると、学歴では「中学卒」で仕事や会社とのかかわりに対して否定的な傾向も見られたが、全体として一定の傾向は見られなかった。配偶者の有無では、それぞれの項目での差はあまり大きくないが、全体として配偶者がいないほうが会社とのかかわりに対して否定的な傾向が見られた。年収では、年収が高い方が仕事へのコミットメントが高かった。職位も高い方が仕事に対するコミットメントが高かった。職種では、「管理的な仕事」や「販売の仕事」で仕事に対するコミットメントが比較的高く、「サービスの仕事」では会社とのかかわりに対して否定的な傾向が見られた。「専門・技術的な仕事」では昇進にこだわらない割合が高い。1週間の就業時間については、就業時間が長いほど仕事に対するコミットメントが高い。勤続年数は、30年程度で仕事に対するコミットメントが高い。職業キャリアのタイプ別に比べた場合、「ジェネラリスト」や「ス

<sup>3</sup> 調査票では、「ジェネラリスト」は「多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリスト」、「スペシャリスト」は「特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリスト」、「職人」は「ものづくりの分野で一人で仕事をやり遂げていく職人」、「なんともいえない」は「なんともいえない」となっている。

「スペシャリスト」は仕事に対するコミットメントが高いが、「スペシャリスト」は「職人」とともに昇進にはあまりこだわらない。年収や職位が高い人や「管理的な仕事」で仕事に対するコミットメントが強い人は「会社人間」の傾向と言えそうだが、「専門・技術的な仕事」や「スペシャリスト」や「職人」が組織にいながらも昇進にあまりこだわらないのは「仕事人」の傾向と言える。

### 第3節 職業キャリアと仕事・会社に対する意識

第6-3-1表 主成分分析

	成分1(親-仕事・会社成分)	成分2(疎-会社成分)
仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然	0.658	0.143
上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい	0.646	0.071
仕事の中でこそ自己実現が図れる	0.634	0.396
仕事は生計を立てるための手段にすぎない	-0.468	0.069
能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい	-0.136	0.782
定年後は会社の世話になりたくない	-0.444	0.568

ここまでは、仕事と会社とのかかわりの項目について、個別の傾向を見てきたが、これらの項目が全体としてどのような意味合いを持っているのか、主成分分析によって成分を抽出したのが第6-3-1表である。

2つの成分が抽出され、1つは仕事や会社とのかかわりに対して肯定的な考え方（「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」「上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい」「仕事の中でこそ自己実現が図れる」が正、「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」が負であり、「親-仕事・会社成分」とした）の成分である。もう1つは、会社に対する否定的な考え方（「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」と「定年後は会社の世話になりたくない」が正であり、「疎-会社成分」とした）の成分である。

成分1については、仕事への肯定的な態度と会社への肯定的な態度が分かれることも考えられたが、第1節での会社人間や仕事人の議論にもあるように、組織に属しているため、仕事がかまかましているということは、職場での人間関係も良好であるということなのだろう。

「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」については、会社に対する貢献の意

味合いが含まれることも考えられる。

それぞれの成分について主成分得点を算出した<sup>4</sup>。それぞれの成分の主成分得点の平均値を職業キャリアのタイプで比べてみると（第 6-3-2 表）、「親-仕事・会社成分」では、「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」が正の値で、「職人」と「なんともいえない」が負の値となった。表には示していないが、多重比較<sup>5</sup>を行った結果、「なんともいえない」と、「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」の間に平均値の差が見られた。一方、「疎-会社成分」では、「スペシャリスト」と「職人」が正の値で、「ジェネラリスト」と「なんともいえない」が負の値となった。多重比較では、「なんともいえない」と、「スペシャリスト」と「職人」の間に平均値の差が見られた。

第 6-3-2 表 職業キャリアのタイプ別・主成分得点の平均値

	親-仕事・会社成分			疎-会社成分		
	平均値	(N)	標準偏差	平均値	(N)	標準偏差
ジェネラリスト	0.135	(193)	1.045	-0.044	(193)	0.957
スペシャリスト	0.113	(356)	0.997	0.098	(356)	1.102
職人	-0.131	(98)	0.912	0.185	(98)	0.967
なんともいえない	-0.172	(295)	0.973	-0.150	(295)	0.881
(分散分析)	F値=6.276, p < 0.01			F値=4.655, p < 0.01		

この結果について、様々な属性によって統制しても、それぞれの成分に対する職業キャリアのタイプの関係が残るのかを OLS によって確かめた（第 6-3-3 表）。

「親-仕事・会社成分」で 5%水準で統計的に有意な結果が得られた属性は、職位の「部長クラス」(+ )、「役員クラス」(+ )、「公共サービス業」(+ )である。「部長クラス」や「役員クラス」は、より会社の立場で仕事をするためであろう。「公共サービス業」は、病院や学校などが含まれ、より専門的な仕事をしている人が多いと思われる。「企業規模」(+ )は、10%水準の有意傾向となったが、一般に企業規模が大きいほうが福利厚生なども充実していることや、組織の安定性など、より会社や仕事にコミットメントが強くなるということも考えられる。また、「職業キャリアのタイプ」では、平均値で比べたときには、「なんともいえない」に対して「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」の値が高かったが、属性変数でコントロールすると、「スペシャリスト」(+ )は 5%水準で有意となったが、「ジェネラリスト」は有意な結果が得られなかった。「スペシャリスト」のほうが、仕事や会社によりコミットメントが強いということになる。

<sup>4</sup> 成分 1（親-仕事・会社成分）は、平均値 0、標準偏差 1、最大値 2.565、最小値-3.511 である。成分 2（疎-会社成分）は、平均値 0、標準偏差 1、最大値 3.220、最小値-4.008 である。

<sup>5</sup> 多重比較の手法は Scheffe を使用した。

第6-3-3表 仕事・会社に対するかかわり方への影響 (OLS)

	被説明変数＝ 親-仕事・会社成分		被説明変数＝ 疎-会社成分	
	標準化係数	t値	標準化係数	t値
学歴(ベース＝中学卒)				
高校卒	0.021	0.271	0.042	0.529
高専・短大卒	0.025	0.474	0.062	1.142
大学・大学院卒	-0.024	-0.283	0.012	0.143
配偶者の有無(有り=1)	0.026	0.769	-0.066	-1.911 +
勤続年数	-0.211	-1.282	0.411	2.462 *
勤続年数(二乗)	0.196	1.175	-0.376	-2.222 *
職位(ベース＝一般社員クラス)				
職長・班長・係長クラス	0.020	0.425	-0.055	-1.141
課長クラス	-0.035	-0.859	-0.041	-1.001
部長クラス	0.140	2.831 **	-0.104	-2.070 *
役員クラス	0.219	4.418 **	-0.050	-0.990
企業規模	0.086	1.886 +	-0.005	-0.098
1週間の就業時間	0.008	0.232	0.058	1.665 +
年収	0.003	0.060	0.069	1.355
職種(ベース＝事務)				
専門・技術	0.002	0.034	-0.029	-0.471
管理	0.077	1.249	-0.058	-0.928
販売	0.051	1.064	0.032	0.655
サービス	0.009	0.217	0.077	1.863 +
技能工・生産工程	0.005	0.103	0.074	1.546
その他*	0.042	0.688	-0.100	-1.612
業種(ベース＝建設業)				
製造業	-0.058	-0.904	-0.057	-0.885
運輸・通信業	-0.075	-1.498	0.009	0.173
卸売・小売業	-0.020	-0.408	-0.067	-1.344
金融・保険・不動産業	0.018	0.380	-0.073	-1.518
サービス業	-0.053	-1.049	0.034	0.664
公共サービス業	0.095	2.077 *	0.057	1.222
公務	-0.056	-1.049	0.005	0.098
その他*	0.049	1.045	-0.006	-0.126
職業キャリアのタイプ(ベース＝なんともいえない)				
ジェネラリスト	0.068	1.621	0.059	1.400
スペシャリスト	0.101	2.338 *	0.119	2.726 **
職人	0.043	1.089	0.102	2.548 *
定数項		-1.751 +		-0.956
サンプルサイズ		830		830
F値		3.061 **		2.236 **
決定係数		0.103		0.077

注1: \*\*は1%水準、\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。+は10%水準での有意傾向を示す。

注2: 職種の「その他」には、保安、運輸・通信、労務作業等が含まれる。

注3: 業種の「その他」には、農林水産業、鉱業、電気・ガスなどの公益産業が含まれる。

「疎一会社成分」では、勤続年数（+）、勤続年数（二乗）（-）、職位で「部長クラス」（-）が 5%水準で有意となった。勤続年数が長い方が会社とのかかわりに否定的であるということになるが、クロス集計（第 6-2-8 表）では見られなかった傾向である。勤続年数の二乗が負の値で有意となっており、昇進についてはクロス表の傾向を反映している。「一般社員クラス」に比べて「部長クラス」は会社とのかかわりに否定的ではないということは、「親一仕事・会社成分」で「部長クラス」が正の値で有意であったことの裏返しであろう。また、「配偶者の有無」（-）と「1 週間の就業時間」（+）、そして職種の「サービス」（+）が有意傾向となった。配偶者のいない人は 4.8%（47 人）であるが、配偶者がいないほうが、より会社とのかかわりに否定的である。職種で「サービス」が「事務」に比べて会社とのかかわりに否定的なのは、1 つの理由として勤続年数が若干短い人が多いということがあげられる（第 6-3-4 表）。「職業キャリアのタイプ」は、平均値で比べたときには、「なんともいえない」に対して「スペシャリスト」と「職人」の値が高かったが、属性変数でコントロールしても 5%水準で同様の結果が得られた。「スペシャリスト」は、仕事や会社によりコミットメントが強い一方で、会社とのかかわりに否定的であるという側面も持っている。

第 6-3-4 表 職種別・勤続年数の平均値

	平均値	(N)	標準偏差
専門・技術的な仕事	25.212	(288)	12.276
管理的な仕事	25.416	(281)	12.874
事務の仕事	26.817	(93)	12.878
販売の仕事	23.903	(93)	13.018
サービスの仕事	19.489	(45)	12.882
技能工・生産工程の仕事	25.317	(63)	14.217
上記以外の仕事	19.905	(95)	13.805
(分散分析)	F値=4.098, p < 0.01		

#### 第 4 節 職業キャリアと今後の生活

以上のように、仕事や会社とのかかわり方には職業キャリアとの関係が見られた。特に「スペシャリスト」については仕事に対するコミットメントが強いが、会社とのかかわりにはあまりこだわりを持っていないようである。

仕事や会社とのかかわり方の 2 つの成分を被説明変数とした OLS（第 6-3-3 表）では職位の影響が多く見られた。職業キャリアと職位の関係を見てみると（第 6-4-1 表）、「職人」と「なんともいえない」は「一般社員クラス」が多く、「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」は「課長クラス」以上が多いが、「ジェネラリスト」は「役員クラス」の割合が高い。

「親一仕事・会社成分」の OLS では「部長クラス」と「役員クラス」の影響が統計的に有意となったが、「ジェネラリスト」は有意な結果が得られなかった。

第6-4-1表 職業キャリアのタイプ別・職位の分布（％）

	合計 (N)	一般社員クラス	職長・班長・係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	無回答
ジェネラリスト	100.0 (194)	14.4	9.3	28.4	25.3	22.7	0.0
スペシャリスト	100.0 (362)	19.9	14.1	26.5	27.3	12.2	0.0
職人	100.0 (101)	43.6	17.8	19.8	9.9	7.9	1.0
なんともいえない	100.0 (299)	36.5	16.1	21.1	10.7	14.0	1.7

職業キャリアと職位には「一般社員クラス」と管理職クラスで比較的明確な関係が見られた。職種の場合（第6-4-2表）、「ジェネラリスト」は職位でおよそ5割が「部長クラス」以上であったが、職種では5割弱が「管理的な仕事」で約2割が「専門・技術的な仕事」となっている。「スペシャリスト」の場合はその逆で、5割弱が「専門・技術的な仕事」で約3割が「管理的な仕事」となっている。この違いがOLSの結果の一因となっていると考えられる。「職人」は4割が「専門・技術的な仕事」だが、25.7%が「技能工・生産過程の仕事」である。「なんともいえない」で最も割合が高いのは「管理的な仕事」（27.1%）であるが、その他は様々な職種に分散している。OLSで「ジェネラリスト」と「なんともいえない」に差が見られなかったのは、いずれも「管理的な仕事」の割合が最も高いからだろうか。

第6-4-2表 職業キャリアのタイプ別・職種の分布（％）

	合計 (N)	専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	技能工・生産工程の仕事	その他の仕事	無回答
ジェネラリスト	100.0 (194)	19.6	47.4	9.3	7.7	6.2	3.1	5.7	1.0
スペシャリスト	100.0 (362)	43.4	27.6	7.7	9.1	3.0	3.9	5.0	0.3
職人	100.0 (101)	40.6	7.9	5.9	5.9	1.0	25.7	10.9	2.0
なんともいえない	100.0 (299)	16.1	27.1	13.7	12.0	6.4	5.0	18.7	1.0

ここで、仕事や会社とのかかわり方や職業キャリアと今後の生活の希望などとの関係について見ておく。

まず、60歳を超えても現在の職場で働きたいかについて、職業キャリアのタイプ別に比べてみると（第6-4-3表）、「働きたい」の割合は「ジェネラリスト」が高く「なんともいえない」が最も低く、10ポイント程度の差があるが、カイ2乗検定は統計的に有意とならなかった。

第6-4-3表 職業キャリアのタイプ別・60歳以降の現職場での就業希望（％）

	合計 (N)	思う (働きたい)	思わない (働きたくない)	無回答
ジェネラリスト	100.0 (194)	64.9	35.1	0.0
スペシャリスト	100.0 (362)	58.8	40.6	0.6
職人	100.0 (101)	61.4	38.6	0.0
なんともいえない	100.0 (299)	53.2	45.8	1.0

また、現在、何らかの社会活動に参加しているかどうかについては（第6-4-4表）、「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」が「職人」や「なんともいえない」より「参加している」割合が若干高いが、カイ2乗検定では統計的に有意とならなかった。

第6-4-4表 職業キャリアのタイプ別・社会活動の参加の有無（％）

	合計 (N)	参加している	参加していない	無回答
ジェネラリスト	100.0 (194)	25.3	74.7	0.0
スペシャリスト	100.0 (362)	23.2	76.5	0.3
職人	100.0 (101)	19.8	80.2	0.0
なんともいえない	100.0 (299)	19.7	79.3	1.0

現在の会社での就業意向と会社以外でのつながりとしての社会活動への参加の有無については、職業キャリアによる明確な違いは見られなかった。

しかし、それぞれの項目について、仕事・会社に対するかかわり方の2つの成分の平均値を比べてみると（第6-4-5表および第6-4-6表）、60歳以降の現職場での就業希望では、「親-仕事・会社成分」は「働きたい」の値が正で「働きたくない」が負となり、「疎-会社成分」では「働きたい」の値が負で「働きたくない」が正であり、それぞれ統計的に有意な差が見られる。当然の結果といえるが、60歳以降も現在の職場で働きたいと考えている人は仕事や会社へのコミットメントが強く、働きたくないと考えている人は会社とのかかわりに否定的である。

また、社会活動への参加の有無に関しては、「親-会社成分」では統計的に有意な差は見られなかったが、「疎-会社成分」では「参加している」の値が正で「参加していない」が負で

第6-4-5表 60歳以降の現職場での就業希望と仕事・会社に対するかかわり方（平均値）

	親-仕事・会社成分			疎-会社成分		
	平均値	(N)	標準偏差	平均値	(N)	標準偏差
働きたい	0.203	(555)	0.929	-0.159	(555)	0.990
働きたくない	-0.287	(393)	1.029	0.226	(393)	0.961
(分散分析)	F値=58.493, p < 0.01			F値=35.569, p < 0.01		

第6-4-6表 社会活動の参加の有無と仕事・会社に対するかかわり方（平均値）

	親-仕事・会社成分			疎-会社成分		
	平均値	(N)	標準偏差	平均値	(N)	標準偏差
参加している	-0.049	(214)	1.083	0.129	(214)	1.062
参加していない	0.015	(735)	0.977	-0.032	(735)	0.979
(分散分析)	F値=0.663, n.s.			F値=4.333, p < 0.5		

統計的に有意な差が見られた。社会活動に参加している人は会社とのかかわりに否定的である。会社以外での社会的つながりがあることで、会社とのつながりにあまりこだわりを持たないと考えられる。

60歳以降の働き方の希望が年齢の推移とともにどのように変わっていくのか、職業キャリアのタイプ別に比べたのが第6-4-7図である。

「正社員として働く」については、「職人」以外65歳に向けて割合が徐々に低下し、66歳で急激に下がっている。「職人」も66歳で急激に下がっているが、65歳までは40%程度であり下らない。他のタイプでは「契約社員や嘱託として働く」の割合が3割前後で65歳まで推移しているのに対して、「職人」は2割前後である。他のタイプでは60歳を超えて再雇用されるが、「職人」は正社員として継続して雇用されることが多いということだろう。66歳以降は「職人」や「なんともいえない」で「短時間勤務」の割合が比較的高い。それに対して、「ジェネラリスト」や「スペシャリスト」では「ボランティア活動をする」の割合が高くなる。第6-4-4表のクロス表の傾向と一致する。「職人」の「ボランティア活動をする」割合は低いが、「自営業を営む」の割合が高くなる。「職人」や「なんともいえない」は「一般社員クラス」が多く（第6-4-1表）、経済状況が反映されている可能性もある。また、どのタイプでも「仕事や社会的活動はしない」の割合が70歳に向けて高くなる。

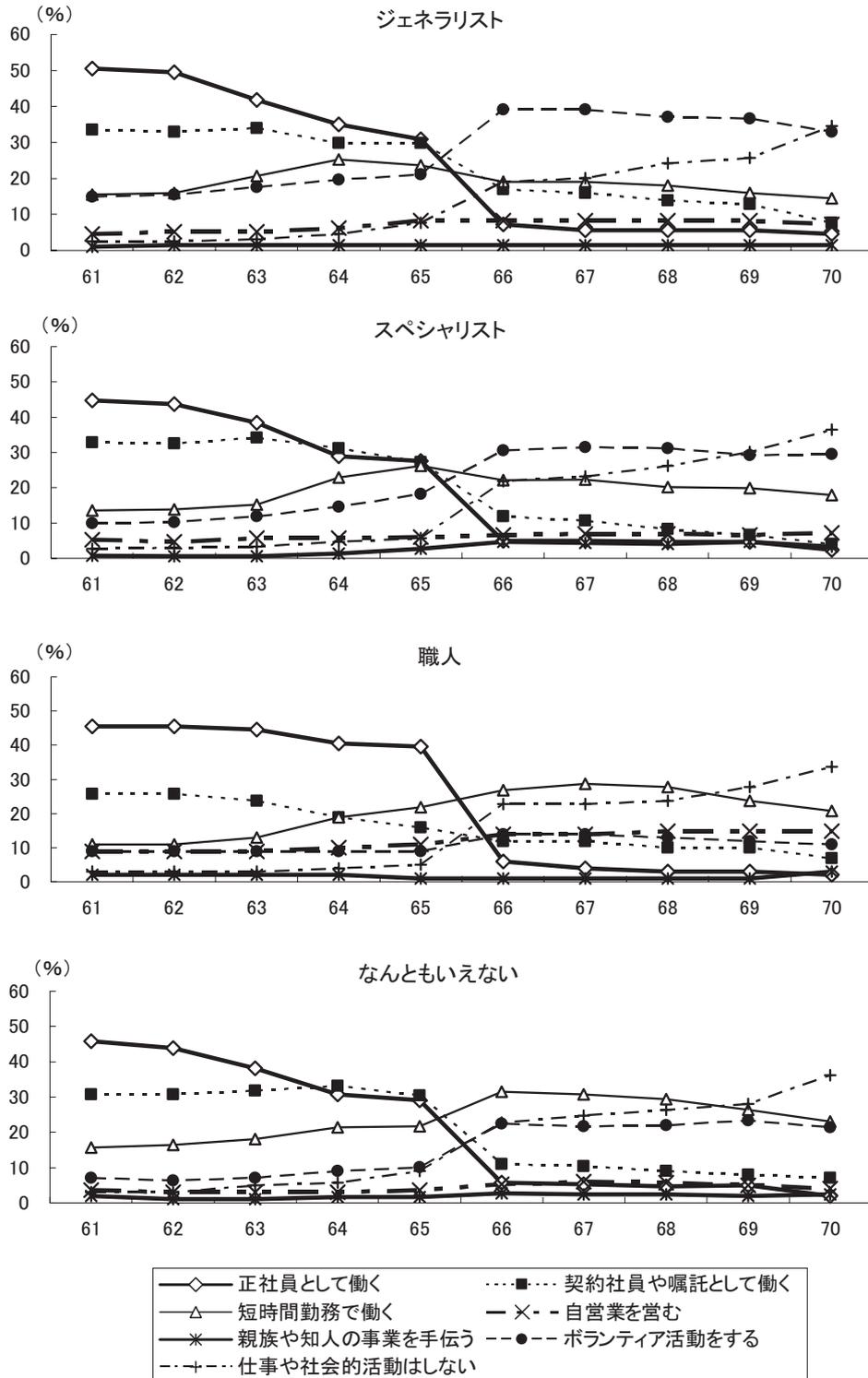
## 第5節 「会社人間」や「仕事人」から「バランス人」へ

本章では、団塊の世代の男性雇用者が、これまでの働き方から「会社人間」と呼ばれることに注目し、退職期を迎え、さらに会社人間の背景となった終身雇用や年功賃金などの日本的雇用慣行がリストラや成果主義などで変容してきている中で、仕事や会社に対してどのような意識を持っているのか、職業キャリアを中心に分析した。

仕事や会社に対する意識に関して、今回の調査では6項目の設問でたずねているが、全体で見た場合、「仕事の中でこそ自己実現が図れる」や「仕事の為なら自分の生活を多少犠牲にするのは当然」で「まったくそのとおり」と「まあそのとおり」をあわせると4割を超えるなど、仕事に対するコミットメントもある程度強い一方で、「仕事は生計を立てるための手段にすぎない」は「まったくそのとおり」と「まあそのとおり」をあわせると6割を超え、「能力が発揮できる場があれば昇進しなくてもよい」や「定年後は会社の世話になりたくない」でも4割を超えるなど、仕事や会社に対して距離を置く意識も強い。

個人の属性によるクロス集計でそれぞれの傾向を見ると、年収が高い方が仕事へのコミットメントが高く、職位も高い方が仕事に対するコミットメントが高い。職種では、「管理的な仕事」や「販売の仕事」で仕事に対するコミットメントが比較的高く、「サービスの仕事」では会社とのかかわりに対して否定的な傾向が見られた。「専門・技術的な仕事」は昇進にこだわらない割合が高かった。そして職業キャリアのタイプ別に比べると、「ジェネラリスト」や

第6-4-7図 職業キャリアのタイプ別・60歳以降の働き方の希望



「スペシャリスト」は仕事に対するコミットメントが高いが、「スペシャリスト」と「職人」は昇進にはあまりこだわらない。年収が高い、職位が高い、「管理的な仕事」で仕事に対するコミットメントが高いというのは「会社人間」の傾向に近く、「専門・技術的な仕事」や「ス

ペシャリスト」と「職人」など組織にいながらも昇進にあまりこだわらない意識は「仕事人」の傾向と言える。

個別の項目ではなく、6項目を主成分分析でまとめたところ、「親－仕事・会社成分」と「疎－会社成分」に分かれ、職業キャリアのタイプで平均値を比べると、前者は「ジェネラリスト」と「スペシャリスト」の値が正となり、後者は「スペシャリスト」と「職人」の値が正となり、それぞれ「なんともいえない」と統計的に有意な差が得られた。

それぞれの成分を被説明変数として、OLSで様々な属性により統制して職業キャリアの影響を見ると、「なんともいえない」に対して「親－仕事・会社成分」は「スペシャリスト」、「疎－会社成分」は「スペシャリスト」と「職人」の影響が残った。「スペシャリスト」は、仕事に対して強くコミットする一方で、会社とは距離を保つという「仕事人」の傾向を示した。

いわゆるバブル経済の崩壊でリストラや成果主義の導入などが行われて、「会社との関係が好きとか嫌いのような気分の問題で捉える」のではなく、「醒めた目で、会社を見なければならなくなった」（田尾，1998：p.167）状況におかれ、太田が主張したように会社人間のような「組織人」から「仕事人」への転換が進んだのだろうか。「スペシャリスト」と自身で認識するほどの専門知識あるいは技能を持っていても、「現実には、相当専門性の高いプロフェッションでない限り、自立自営にかかるコストは膨大であり、また、会社間の移動には、労働市場が開放的でない現状では、勝手な移籍転籍は相当のコストを覚悟しなければならず、滅多にはできない」（田尾，1998：p.121）。しかし、その気になれば他の選択肢もあるという意識を持つことができるかどうかで、会社に対する認識も異なるだろう。そのような意味においては、「ジェネラリスト」に比べて組織に属する「スペシャリスト」は、組織とのかかわりにおいて、実情はどうであれ、心理的には距離を保ちつつ過ごすことができると言えるだろう。単に様々な部署の業務を少しずつ経験するだけでなく、一定レベル以上のスキルを身につけていけるような職業キャリアの設定が求められる。

今後どのような生活を望んでいるかについて、60歳以降の働き方の希望の推移を比べた場合（第6-4-7図）、「職人」は65歳まで正社員として働く希望を持っていることがまず目に付く。「職人」は66歳以降も短時間勤務で働いたり、自営業を営んだりして、ボランティア活動の希望は少ない。それに対して、「ジェネラリスト」は65歳に向けて正社員として働く希望は低下し、短時間勤務なども減って、66歳以降はボランティア活動の希望が高まる。現在、すでに何らかの活動をしている人も2割以上いるが、生活にある程度余裕が見込めるということもあるだろう。「スペシャリスト」も66歳以降にボランティア活動の希望もあるが、短時間勤務の希望もある。「なんともいえない」は正社員で働く希望は低下していくが、短時間勤務の希望は66歳以降も比較的高い。「職人」と異なるのは、ボランティア活動の希望もある程度あることである。

これらのうち、どれが最もバランスが良いとは一概に言えないし、それぞれのタイプの中

でも様々な事情が隠れているだろう。あくまで希望であり、実際にはミスマッチが生じる可能性も高い。ミスマッチを少なくするためには、より多くの選択肢が社会に用意されていることと、実際に試してみることができる機会を持つことなどが必要であろう。

嶋田（1997）は、会社人間でも仕事人でもない「バランス人」を提示した。それは「特別な人間ではなく普通に考え行動する“普通の人”、あるいは『生活者』」（p.133）であるとしている。その定義<sup>6</sup>はやや具体性に欠けるが、会社人間にしても仕事人にしても仕事生活に関する人間類型であり、家庭生活や社会生活などは視野にほとんどない。特に退職期においては、仕事とその他の生活領域とのバランスをどのように取っていくかを考えることは重要である。田尾（1998）が述べているように、病理的な会社人間は少数であると考えられるが、退職した後には時間を持て余してしまい、結局、再就職先を探し始めることになるケースは少なくないようだ。退職生活にうまく着地できなかったのは、やはり職業生活にある程度の偏りがあったためである。やはり、退職してからとか退職が目前に迫ってからというのではなく、それ以前から仕事生活以外との生活側面でのつながりを築いておく必要があるだろう。

現在、団塊の世代向けに、働く場や社会貢献の場、レジャーの場、そして移り住む場などが展開されつつある。実際に、団塊の世代の人々がこれらとどのように向き合っていくかが、今後の世代にとっても重要な意味を持つ。

## <参考文献>

- 天野正子（2001）「会社からの自立の条件」天野正子編著『団塊世代・新論』有信堂。
- 熊沢誠（1994）「会社人間の形成」内橋克人・奥村宏・佐高信編『会社人間の終焉』岩波書店。
- 宮坂純一（1999）「日本型企业社会と会社人間」龍谷大学経営学論集 39（1）。
- （2002）『企業社会と会社人間』晃洋出版。
- 大木栄一（2005）「正社員男性の就労観と高齢期の就労ニーズ」佐藤博樹・佐藤厚・大木栄一・木村琢磨『団塊世代のライフデザイン』中央法規出版。
- 太田肇（1997）『仕事人の時代』新潮社。
- （1999）『仕事人と組織』有斐閣。
- （2000）『「個力」を活かせる組織』日本経済新聞社。
- 清家篤（2005）「団塊世代の職業人生」北城恪太郎・野村清・清家篤・尾木直樹・山田昌弘・上原征彦・秋元真理子・野村正樹『団塊世代 60年～どう生きてきたか～』社会経済生産性本部。

---

<sup>6</sup> 嶋田（1997）は「バランス人」を、「全体（企業組織に限定しない。家族・グループ・組織・国家・ユニバースのように）の中に位置付けられるが、全体には包摂されず、常に対象との関係やその他の集団や組織とのバランスを考えながら、自己の位置を確認できる自立した個人」（p.133）と定義している。

—— (2006) 『エイジフリー社会を生きる』 NTT 出版.

嶋田恵美子 (1997) 『『会社人間』にみる個人と組織—その変化と課題—』 大阪府立大学白鷺  
論叢 29.

田尾雅夫 (1998) 『会社人間はどこへいく』 中公新書.

高木浩人 (1997) 「会社人間の未来」 田尾雅夫編著 『会社人間の研究』 京都大学学術出版会.

津田眞激編著 (1987) 『新世代サラリーマンの生活と意見—「団塊の世代」から「新人類」  
まで』 東洋経済新報社.

## 第7章 「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相

この章では、今回実施した調査（以下この章において「団塊の世代調査」という。）の結果である「団塊の世代」の就業・生活に関する希望・見通しに基づき、それがほぼそのまま実現されるとするならば、それらの人々が今後どのような高齢期を生きることとなるのか、長期にわたる過程として描くことにトライしてみたい<sup>1</sup>。

いうまでもないことであるが、「2007年問題」という言われ方が醸し出すイメージとは異なり、その過程は長期にわたる過程である。そして、長期の過程の中で少なくない変化が生じるという性格のものであると捉えることが重要である。政策論的には、我々の社会経済がその変化に対して十分対応できる準備ができていのかどうかという課題が提起される。

また、高齢期は職業生活からの漸進的な引退過程であり、家庭ないし地域生活への「回帰」のプロセスと捉えることができる。とりわけ「団塊の世代」の人々については、総じて職業生活と家庭生活とを二元的に生きて来なかった世代であり、後者を前者に付随するものとして生きてきた世代といわれることが多い。その結果、あらためて家庭への回帰が問われる世代でもあると考えられる。このため、妻調査を使いながら、家庭生活の要で（も）あり続けてきた妻の満足度意識に注目しながら、高齢期における家庭生活の再構築に関しても不十分ながら論考を展開してみたい。

### 第1節 平成18年における「団塊の世代」の就業状況

分析描写の出発点となる平成18年（2006年）における「団塊の世代」の就業状況をおさえておこう。総務省統計局「労働力調査」によれば、平成18年平均においてほぼ「団塊の世代」<sup>2</sup>に対応する55～59歳層の就業状態は第7-1-1表の左側表（①実績値）のとおりとなっている。男女計で1,070万人の人口を有し、そのうち73.8%の790万人が就業しており、雇用者は648万人（人口の60.6%）となっている。雇用者について、「団塊の世代調査」結果による構成比を使って雇用形態別内訳を試算したものを併せて掲出したのが同表の右側表（②実績値+試算値）である<sup>3</sup>。これによれば、正社員は男女計で441万人（同41.2%）、男性だけでは330万人（男性人口の62.4%）などとなっている。

以下、分析結果をいわゆるマクロ的な指標に置き換えてみる場合は、この人数をベースとして使用することとしたい。

---

<sup>1</sup> 方法論的には、前章までと違って単純なクロス集計とその結果得られる構成比を使った試算を多用することとなる。その意味で本章は、要因分析的というよりは、描写を主要な目的とした論考である。こうした描写をベースとして、さまざまな課題やその対応方向が浮かび上がるのではないかと考える。

<sup>2</sup> ここで「団塊の世代」とは、「団塊の世代調査」の対象に従って昭和22年から26年までに生まれた人々のことを指している。

<sup>3</sup> 雇用形態別内訳については、「労働力調査・詳細集計」で知ることができるが、残念ながら55～59歳による区分での集計は公表されていないので、このような試算で求めることとした。なお、「正社員」には「出向社員」を含めており、「短時間勤務・その他」にはパートタイマー、アルバイト、派遣社員、その他を含めている。

第7-1-1表 平成18年における55～59歳の就業状態

①実績値	(万人)			②実績値+試算値	(実数:万人)			(構成比:%)		
	男女計	男性	女性		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
人口	1070	529	541	人口	1070	529	541	100.0	100.0	100.0
労働力人口	819	493	326	労働力人口	819	493	326	76.5	93.2	60.3
就業者計	790	474	317	就業者計	790	474	317	73.8	89.6	58.6
自営業主	105	78	26	自営業主	105	78	26	9.8	14.7	4.8
家族従業者	34	2	33	家族従業者	34	2	33	3.2	0.4	6.1
雇用者	648	391	257	雇用者	648	391	257	60.6	73.9	47.5
完全失業者	29	20	9	正社員	441	330	98	41.2	62.4	18.1
非労働力人口	250	35	215	契約・嘱託社員	58	32	26	5.4	6.0	4.8
				短時間勤務・その他	150	29	133	14.0	5.5	24.6
				完全失業者	29	20	9	2.7	3.8	1.7
				非労働力人口	250	35	215	23.4	6.6	39.7

資料:総務省統計局「労働力調査」

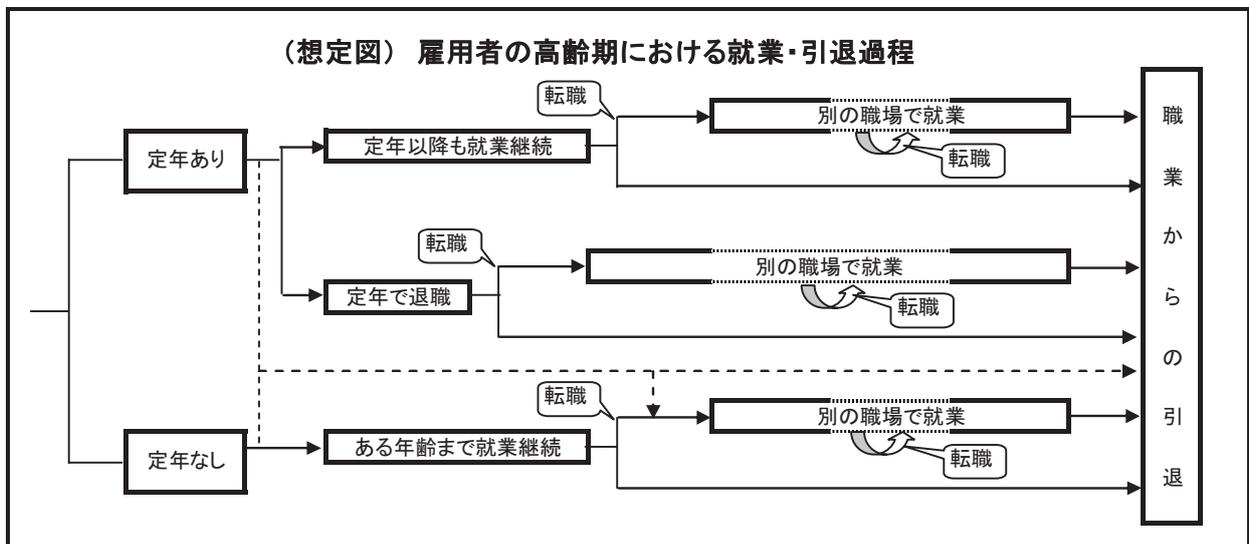
(注) 雇用者の雇用形態は、「団塊の世代調査」の構成比による試算値。

## 第2節 「団塊の世代」雇用者の就業・引退過程の素描—「年齢」を視点として—

第2節では、「団塊の世代」のうち現在雇用者である人々に着目して、今後における就業と引退過程の素描を試みたい。ここでは、「団塊の世代調査」のうち、年齢を軸として就業希望・見通しを尋ねた結果を中心的な材料としてみていくこととする。

### 7-2-1 雇用者の引退過程の想定

一般に雇用者である人の高齢期における就業・引退過程は、次のような経過をたどるものと想定してよいであろう(想定図参照)。まず、定年の適用のある人は、ほんの一部の定年前で退職する人を除き、定年まで現在の企業(ないし出向という形で関連企業)で就業した時点で、それ以降も継続して勤める人と定年で現在の企業は退職する人とに分岐する。定年以降も現在の企業で継続して就業する人もやがてある時点(年齢)で企業を退職するが、その時点で職業生活から引退(リタイア)する人と再び別の企業で就業する人とに分岐する。当該別の企業で就業するとしても、再びその企業を退職してさらに別の企業に転職することも



あるであろう。一方、定年で現在の企業を退職した人も、そのままリタイアする人と別の企業で就業する人とに分岐する。また、定年の適用のない人は、ある程度の年齢まで現在の企業で就業したのちに退職するが、その時点でリタイアする人と別の企業で就業する人とに分岐する。とはいえ、いろいろなルートに分岐した人々も、やがては職業から引退する時期が到来する。

「団塊の世代調査」から、上述のそれぞれのルートごとにどれくらいの人々がたどることを予想（希望）しているのかを、男女別にみてみよう<sup>4</sup>。

### 7-2-2 男性雇用者の引退過程（年齢による描写）

男性雇用者の高齢期における就業・引退過程に関するデータをまとめたのが、第7-2-1図（次ページ）である。男性雇用者で定年の適用がある人は78.4%、適用のない人が21.6%となっており、定年適用のある人の57.3%（全体に対する割合では44.9%）が現在の職場で継続して就業することを希望している。就業継続を希望しない人は42.7%（同33.5%）となっている。

#### （定年があり現在の職場で就業継続を希望する人について）

男性雇用者全体の44.9%を占める定年適用があり・現在の職場で就業継続を希望する人の引退過程をみておこう。就業継続をする場合の就業希望年齢は65歳が62.7%（同28.2%）ともっとも多く、次いで63歳が14.5%（同6.5%）、70歳8.1%（同3.6%）などとなっている。この人々の就業継続希望年齢別に最終的に就業を希望する上限年齢（＝引退見込み年齢）をみると、例えばもっとも多かった就業継続希望年齢が65歳の人の引退見込み年齢は、65歳、すなわち現在の職場からの退職がすなわち引退と考えていると思われる人が68.7%となっているが、さらに別の職場で就業し、最終的には70歳（くらい）で引退を考えている人も24.2%いる<sup>5</sup>。就業継続希望年齢が63歳とした人についてみると、同じ63歳で引退を考えている人は32.4%であり、65歳の引退を考えている人が52.7%など多くの人が次の職場を希望している（第7-2-2表）。

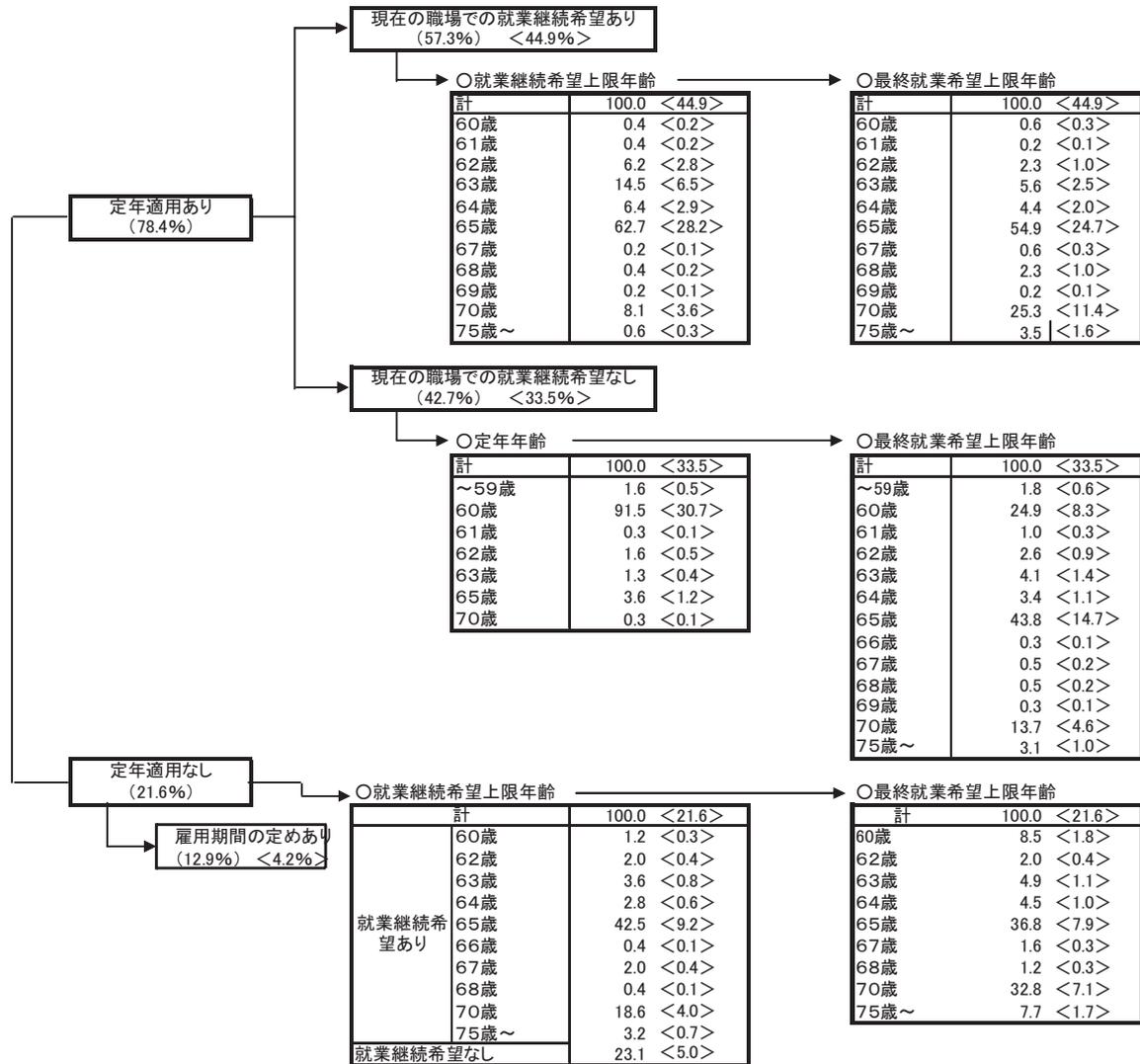
第7-2-2表 就業継続希望年齢と最終就業希望上限年齢

	計(縦構成)	60歳(横構成)	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	67歳	68歳	69歳	70歳	75歳～
計(就業継続)	100.0	0.6 <0.3>	0.2 <0.1>	2.3 <1.0>	5.6 <2.5>	4.4 <2.0>	54.9 <24.7>	0.6 <0.3>	2.3 <1.0>	0.2 <0.1>	25.3 <11.4>	3.5 <1.6>
60歳	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
61歳	0.4	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
62歳	6.2	0.0	0.0	34.4	9.4	6.3	37.5	0.0	3.1	0.0	9.4	0.0
63歳	14.5	1.4	0.0	0.0	32.4	0.0	52.7	1.4	1.4	0.0	10.8	0.0
64歳	6.4	0.0	0.0	0.0	3.0	63.6	18.2	0.0	0.0	0.0	15.2	0.0
65歳	62.7	0.6	0.0	0.0	0.3	0.0	68.7	0.3	2.8	0.0	24.2	3.1
67歳	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
68歳	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
69歳	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
70歳	8.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3	0.0	0.0	0.0	80.5	12.2
75歳～	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7

<sup>4</sup> 以下の構成比は、特に断らない限り、原則として無回答を除いて計算したものである。

<sup>5</sup> わずかながら、就業継続希望年齢よりも低い年齢を引退見込み年齢と回答した人がいた。整合性のない回答ではあるが、それはそのまま掲出している。

第7-2-1図 60歳前後以降の就業希望・見通し(無回答を除いて計算した割合による)\*\*\*男性\*\*\*



(注) 数値は当該設問の中での無回答を除いた構成比であり、<>内の数値はその構成比を順次乗じて求めた全体に占める割合である。

なおこの表から、全体の16.5%が就業継続終了時に次の職場を求めるとなると算出される。マクロでみた男性雇用者数(391万人)に単純に乗ずれば延べ64.5万人と試算される。

定年適用あり・現在の職場で就業継続を希望する人のグループにおける最終的な引退年齢の分布をみると、65歳が54.9%(全体に占める割合は24.7%)と半数強であり、次いで70歳25.3%(同11.4%)などとなっている。

**(定年があり現在の職場で就業継続を希望しない人について)**

男性雇用者全体の33.5%を占める定年適用があり・現在の職場で就業継続を希望しない人の引退過程をみておこう。一般にこの人々は定年年齢までは現在の職場で就業をするものと考えられるので、適用される定年年齢をみると、60歳が定年であるとする人が91.5%(全体の30.7%)と大半を占めている。つぎに、定年年齢と最終の就業希望上限年齢(引退見込み年齢)とをクロスさせた結果をみると、60歳定年の人でも60歳で引退を考えている人は

24.9%、4分の1に過ぎず、65歳で引退43.1%、70歳で引退14.2%など次の就業の場を求めの人が多くなっている<sup>6</sup>（第7-2-3表）。

なおこの表から、このグループで定年時に次の職場を求めるとみられる人々の数は、男性雇用者全体に対する割合にして24.0%に達すると計算される。男性雇用者数（391万人）に単純に乗ずれば延べ93.8万人と試算される。

このグループ全体の引退見込み年齢をみると、65歳が43.8%（同14.7%）と最も多く、次いで60歳24.9%（同8.3%）、70歳13.7%（同4.6%）などとなっている。

第7-2-3表 定年年齢と最終就業希望上限年齢

	計(縦構成)	～59歳(横構成)	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	75～	(%)
計(定年年齢)	100.0	1.8	24.9	1.0	2.6	4.1	3.4	43.8	0.3	0.5	0.5	0.3	13.7	3.1	
		<0.6>	<8.3>	<0.3>	<0.9>	<1.4>	<1.1>	<14.7>	<0.1>	<0.2>	<0.2>	<0.1>	<4.6>	<1.0>	
～59歳	1.6	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	
60歳	91.5	2.0	24.9	1.1	2.5	4.5	3.7	43.1	0.0	0.6	0.6	0.3	14.2	2.5	
61歳	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
62歳	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
63歳	1.3	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	
65歳	3.6	0.0	21.4	0.0	7.1	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	14.3	
70歳	0.3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

### （定年がない人について）

男性雇用者全体の21.6%を占める定年適用がない人の引退過程をみておこう。このグループについても、現在の職場での（60歳以降）就業継続を希望するかどうかをみると、希望する人が76.9%（男性雇用者全体に占める割合16.6%）、希望しない人が23.1%（同5.0%）となっており、就業継続を希望する場合の年齢は、65歳が42.5%（同9.2%）と最も多く、次いで70歳が18.6%（同4.0%）などとなっている。

就業継続希望の状況と最終の就業希望上限年齢（引退見込み年齢）とをクロスさせた結果をみると、65歳までの就業継続を希望する人の場合65歳での引退を考えている人が65.7%とほぼ3分の2を占めているが、一方で、70歳での引退を考えている人も25.7%いるのを始め、就業継続を希望しない人の場合を含めて、現在の職場での就業を終えた後も別の就業機会を求めようと考えている人がかなりいる。すなわちこのグループで現在の職場を退職時に次の職場を求めるとみられる人々の数は、男性雇用者全体に対する割合にして7.6%と計

第7-2-4表 現在の職場での就業継続希望と最終就業希望上限年齢

	計(縦構成)	60歳(横構成)	62	63	64	65	67	68	70	75歳～	(%)
計	100.0	8.5	2.0	4.9	4.5	36.8	1.6	1.2	32.8	7.7	
		<1.8>	<0.4>	<1.1>	<1.0>	<7.9>	<0.3>	<0.3>	<7.1>	<1.7>	
就業継続希望あり	60歳(継続)	1.2	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
	62	2.0	0.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	63	3.6	0.0	0.0	77.8	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0
	64	2.8	0.0	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	65	42.5	1.9	0.0	1.0	0.0	65.7	1.0	1.9	25.7	2.9
	66	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	67	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0
	68	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
70	18.6	2.2	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	2.2	82.6	8.7	
75～	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	87.5	
就業継続希望なし	23.1	29.8	1.8	7.0	7.0	26.3	1.8	0.0	17.5	8.8	

<sup>6</sup> 現在の職場での就業継続を希望しないこのグループにおいては、多くはないものの、定年年齢に達する以前（例えば60歳）に引退を考えている人がいることも特徴的である。

算される。男性雇用者数（391万人）に単純に乗ずれば延べ29.7万人と試算される（第7-2-4表）。

このグループ全体の引退見込み年齢をみると、65歳が36.8%（同7.9%）と最も多くなっているが、70歳とする人も32.8%（同7.1%）と65歳に匹敵するといってもよい割合となっている。

### （男性雇用者の職業からの引退）

以上の過程をたどった末に、「団塊の世代」の男性雇用者は、第7-2-5表に掲げた年齢で職業から引退することを見込んでいる。65歳で引退が47.2%（男性雇用者数391万人から試算すると、185万人）、70歳が23.1%（同90万人）、60歳10.4%（同41万人）などとなっている。その過程で上述してきたように、少なくとも合計で延べ188万人においてかなり大きな転職が行われることが見込まれる。

第7-2-5表 男性雇用者の引退見込み年齢

													(%)
~59歳	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	75~	
0.6	10.4	0.4	2.5	4.9	4.0	47.2	0.1	0.8	1.4	0.3	23.1	4.3	

### 7-2-3 女性雇用者の引退過程（年齢による描写）

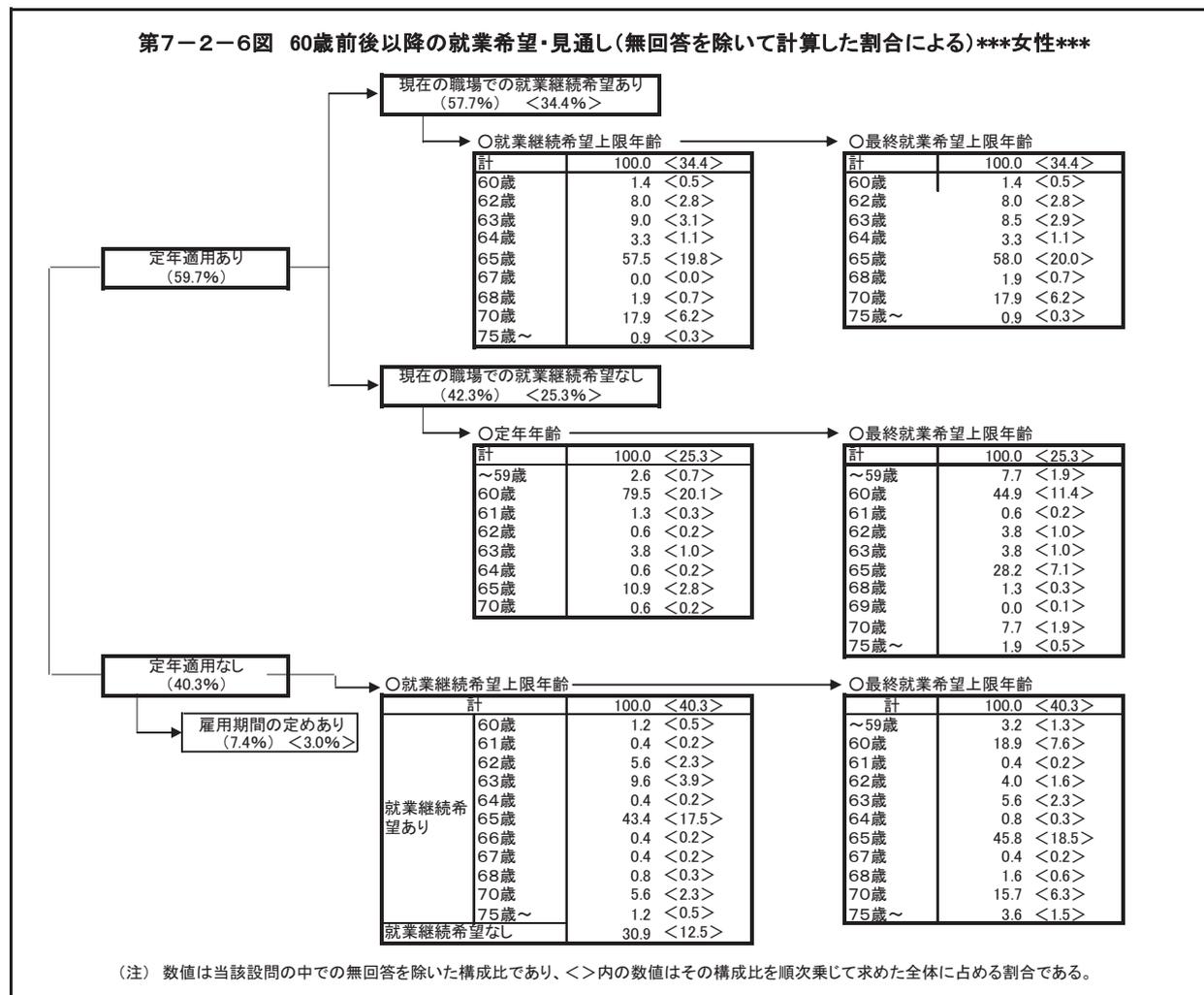
つぎに、「団塊の世代」の女性雇用者についても同様にみておこう。男性の場合と同様に女性雇用者の高齢期における就業・引退過程に関するデータをまとめたのが、第7-2-6図である。女性雇用者で定年の適用がある人は59.7%、適用のない人が40.3%となっており、定年適用のある人の57.7%（全体に対する割合では34.4%）が現在の職場で継続して就業することを希望している。就業継続を希望しない人は42.3%（同25.3%）となっている<sup>7</sup>。

女性雇用者は、男性雇用者に比べて、非正規就業の割合が高く、また規模の小さな企業で就業している場合が相対的に多いことなどから、男性の場合に比べて、定年の適用のある人の割合が相対的に少なく、定年があるときの定年年齢が60歳よりも高い場合が相対的に多いといった特徴がみられる。また、男性の場合と比べて特徴的な点としては、定年適用あり・就業継続希望ありのグループにおける就業継続希望年齢が高い人の割合が女性の方が相対的に大きくなっている（例えば、65歳では男性62.7%／女性57.5%に対して70歳では8.1%／17.9%）ことがあり、継続して就業できるならばできるだけ長く勤務したいと考えているのではないかといった面が窺える<sup>8</sup>。

<sup>7</sup> 男性雇用者についてみたように、現在の職場（企業）を退職するときに次の就業機会を得ることをめざすと考えられる人の全女性雇用者に対する割合を計算すると、定年適用あり・就業継続希望ありのグループでは11.4%、定年適用あり・就業継続希望なしのグループでは10.8%、定年適用なしのグループでは7.1%となっている。これに女性雇用者数257万人を乗ずれば、それぞれ29.3万人、27.8万人、18.2万人と試算される。

<sup>8</sup> ただし、このグループにあっても女性においてはパートタイマーである場合が少なくないことも影響していることも考えられる。定年適用のある雇用者のうちパートタイマーの割合は、男性ではわずかに1.0%にすぎないのに対して、女性では36.1%にのぼっている。

第7-2-6図 60歳前後以降の就業希望・見通し(無回答を除いて計算した割合による)\*\*\*女性\*\*\*



それぞれの過程をたどった末に、「団塊の世代」の女性雇用者は、第7-2-7表に掲げた年齢で職業から引退することを見込んでいる。65歳での引退が45.7%（女性雇用者数257万人から試算すると、117万人）でもっとも多く、次いで60歳18.6%（同48万人）、70歳14.5%（同37万人）などとなっている。男性に比べて総じてやや早い引退となっているといえそうである。

第7-2-7表 女性雇用者の引退見込み年齢

	(%)														
~59歳	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	75~			
3.4	18.6	0.3	5.3	7.0	1.4	45.7	0.0	0.2	1.5	0.0	14.5	2.1			

#### 7-2-4 引退見込み年齢の設定と関連の深い事項

つぎに、このような就業希望上限年齢（引退見込み年齢）がどのような事項を考慮されて見込まれるのかについて、考えてみよう<sup>9</sup>。このため、引退見込み年齢と関連する事項との間に直線的な関係があるものと仮定した関数を重回帰分析により推定したものにより描写する

<sup>9</sup> この点については、他の章においていわゆる実証の観点から精密な分析がなされているので、基本的にはそちらを参照されたい。ここでは、データに基づく状況描写の観点から、多くのクロス集計により提示する代わりに、引退見込み年齢の意識形成に当たって関連する事項との間に直線的な関係があるものと仮に想定して関数関係で表現したもので概観するとともに、その中から若干の政策的示唆を得ることを目的としている。

ことにしたい。関数の左辺は就業希望上限年齢であり、右辺には当該年齢の意識形成に関連すると思われる事項を適宜変数化して投入した（第7-2-8表）。

右辺の変数に関し推定された係数について、通常の有意確率判断に従い関係があると判断されるものを取り上げて整理すると、次のようにいえよう。

- ①男性は女性に比べておよそ1.6歳引退見込み年齢が高く、また、配偶者がある人はない人に比べておよそ1.1歳低いという結果になっている<sup>10</sup>。
- ②現在の世帯年収及び世帯貯蓄額（いずれも万円単位）は、大きいほど引退見込み年齢を下げる効果があるが、その効果の大きさは百万円の差について0.01～0.03歳程度であり大きな

第7-2-8表 就業希望上限年齢に関する回帰分析結果 (OLS結果)

記述統計量(ケース数: 1709)			非標準化係数				
＜左辺変数＞	平均値	標準偏差	B	標準誤差	t	有意確率	
就業希望上限年齢(引退意向年齢)	66.152	4.557	(定数)	60.2461	1.8166	33.164	0.000
			男性ダミー	1.5886	0.2710	5.863	0.000 ***
			配偶者ありダミー	-1.1211	0.3528	-3.177	0.002 ***
			子どもありダミー	0.0974	0.3534	0.276	0.783
			親との同居ダミー	-0.1940	0.2156	-0.900	0.368
			本人年収階級値	0.0001	0.0004	0.356	0.722
			世帯年収値	-0.0003	0.0001	-2.356	0.019 **
			世帯貯蓄額	-0.0001	0.0001	-2.621	0.009 ***
			株式関係貯蓄の割合	-0.0380	0.0403	-0.943	0.346
			普段の健康状態	0.2257	0.1057	2.136	0.033 **
			専門技術的仕事ダミー	-1.5476	0.3253	-4.758	0.000 ***
			管理的仕事ダミー	-1.6419	0.3533	-4.648	0.000 ***
			事務仕事ダミー	-1.8403	0.3673	-5.010	0.000 ***
			販売仕事ダミー	-1.3238	0.4203	-3.149	0.002 ***
			サービス仕事ダミー	-1.1794	0.4092	-2.882	0.004 ***
			運輸通信仕事ダミー	-1.6421	0.6471	-2.538	0.011 **
			技能工・生産工程仕事ダミー	-1.8059	0.4765	-3.790	0.000 ***
			定年等年齢	0.0790	0.0216	3.652	0.000 ***
			就業継続制度ありダミー	0.1465	0.2836	0.517	0.605
			農林水産家庭出身ダミー	0.1941	0.2647	0.733	0.463
			自営業家庭出身ダミー	-0.2708	0.2396	-1.130	0.259
			転職経験なしダミー	-0.3365	0.2216	-1.519	0.129
			「おはこ」ありダミー	0.8006	0.2356	3.398	0.001 ***
			「おはこ」なんともしえないダミー	0.4454	0.2621	1.700	0.089 *
			仕事でこそ自己実現	0.2184	0.1088	2.007	0.045 **
			仕事は生計の手段	-0.1833	0.0998	-1.836	0.066 *
			仕事の「きつさ」感	-0.4538	0.1619	-2.803	0.005 ***
			収入動機	1.5213	0.2664	5.711	0.000 ***
			能力活用動機	1.0113	0.2307	4.383	0.000 ***
			健康体力維持動機	0.0619	0.2045	0.303	0.762
			働くのが当然動機	1.2946	0.2366	5.472	0.000 ***
			これまでと同様の仕事を希望	0.3990	0.2435	1.639	0.101
			知識経験の活かせる仕事希望	-0.0790	0.2357	-0.335	0.737
			これまでと異なる分野の仕事希望	1.1054	0.3362	3.288	0.001 ***
			仕事内容にはこだわらない	-0.1940	0.2556	-0.759	0.448
			老後資金目標の達成度	-0.2499	0.0544	-4.593	0.000 ***
			65歳時短時間勤務予想ダミー	1.5826	0.2489	6.359	0.000 ***
			調整済み R2 乗			0.245	
			F 値			16.397	
			有意確率			0.000	

(注) ①仕事の内容については、「保安・労務作業・その他の仕事」が対照項目である。  
 ②「定年等年齢」は、定年適用ありの場合は定年年齢、定年適用なしの場合は「雇用期間があるときは65歳、それ以外は75歳を代入した。  
 ③仕事の「きつさ」感は、全般的にきつと感じる→4、仕事を立て込んだとき又はトラブル発生など通常と違う状況のときに感じる→3、なんともしえない→2、きつと感じることはあまりない→1、とコード化した。  
 ④「老後資金目標の達成度」は、既に達成→7、十分達成できる→6、なんとか達成できそう→5、なんともしえない→4、達成はかなり困難→3、とても達成できそうにない→2、目標をたてていない／考えたことがない→1、とそれぞれコード化した。

<sup>10</sup> ちなみに、同様の関数を男女別に計測した上で配偶者ありの回帰係数をみると、男性-0.667、女性-1.539となっている。

ものとはいえない<sup>11</sup>。

- ③現在における普段の健康状態（5段階評価）は、健康であるほど引退見込み年齢を高める効果がある。
- ④仕事の内容（職業）は、保安・労務作業等・その他の仕事をベースとしたダミー変数によっているが、ベースとした仕事は従来高齢者が就くことの多い仕事であることもあって、各仕事とも引退見込み年齢を低める効果として出ている。その中で相互に比較してみると、サービスの仕事（係数：-1.18）や販売の仕事（-1.32）などが相対的に引退見込み年齢の高い職業であるのに対して、事務の仕事（-1.84）や技能工・生産工程の仕事（-1.81）などは相対的に引退見込み年齢の低い職業であるといえる。
- ⑤定年等年齢（表の注②参照）は、高くなるとともに引退見込み年齢を高める効果を持っている。
- ⑥キャリアの中で「おはこ」が形成されたとする人は、そうでない人に比べてほぼ0.8歳引退見込み年齢が高い。
- ⑦仕事に対する基本的な考え方については、「仕事でこそ自己実現ができる」と考えている人は0.2歳ほど引退見込み年齢が高く、逆に「仕事は生計の手段にすぎない」と考えている人は0.2歳ほど引退見込み年齢が低くなっている。
- ⑧現在の仕事に「きつさ」感（表の注③参照）を感じている人ほど、引退見込み年齢を低くする効果がある。
- ⑨高齢期の就業動機として、「収入動機」を挙げる人はそうでない人に比べて1.5歳、「自己の能力活用動機」を挙げる人は1.0歳、「働けるうちは働くのが当然」とする人は1.3歳、それぞれ引退見込み年齢を高くする効果がある。
- ⑩高齢期で就く仕事の内容について、「これまでと異なる分野」を希望する人はそうでない人に比べて1.1歳ほど引退見込み年齢を高くする効果がある。
- ⑪老後資金目標の達成度（表の注④参照）については、達成度が低いほど引退見込み年齢を高くする効果がある。
- ⑫最後に、やや同義反復的ではあるが、65歳時において短時間勤務の形態で就業を見込む人は、そうでない人に比べて1.6歳ほど引退見込み年齢を高くする効果がある。

#### （政策的示唆試論）

この試算結果から若干の政策的示唆を考えてみよう。この場合の政策目的は、高齢期にある人々にできる限り就業に参加してもらうようにするということであり、そのために前もって形成される引退見込み年齢が可能な限り高くなるように、人々の自発的な意識形成過程メカニズムに沿って政策的に誘導することである。

このためには、試算結果は二通りの視点からみていく必要がある。一つはいうまでもな

---

<sup>11</sup> 世帯年収値は、本人の年収を階級値としたもの（万円）に本人の年収が世帯年収の占める割合（割）を乗じて求め、また、世帯貯蓄額も同様に求めた。

く「団塊の世代」自身の引退年齢を高めるという視点である。しかしながら、この視点から引退見込み年齢を左右する事項（変数）をみると、「団塊の世代」にとっては既に済んでしまった事象も少なくなく、そうした事象は政策変数とはなり得ない<sup>12</sup>。もう一つの視点は、「団塊の世代」について試算された上述の関数式が、他の世代についても通ずる一般性を有すると想定して、後続の若い年代の人々が 50 代後半においてより引退見込み年齢を高めるように誘導することである<sup>13</sup>。

ここでは、前者の視点からいくつかを整理して指摘すると、次のように考えられる。

- ①なるべく早急に定年年齢の引き上げを図ることである（回帰係数：0.079）。上記の関数式によれば、定年年齢が 60 歳から例えば 65 歳に 5 歳引き上げられれば引退見込み年齢を 0.4 歳ほど（ $\div 0.079 \times 5$ ）高め、さらに定年そのものをなくせば 1.2 歳ほど（ $\div 0.079 \times (75 - 60)$ ）高める結果となる。
- ②これまで就業してきた分野にあまりこだわらないで仕事を選択する意思を醸成することである（回帰係数：1.105）。これは自発的になされなければならないが、それに向けた情報提供やキャリア・ガイダンス等が重要であろう。
- ③高齢期における短時間勤務を一層進めることである（回帰係数：1.583）。ワークシェアリングの視点も含めて、体力的に無理のない短時間勤務の導入をいろいろな角度から促進されてよいであろう。

### 第 3 節 高齢期における「団塊の世代」の雇用・就業形態の変化—年次別の視点—

前節では、高齢期における変化の一つとして働く職場（企業）の変化を軸としつつ、年齢の視点から、引退過程を描写した。この節では、高齢期における雇用・就業形態の変化について素描を試みる。その際、年齢とともに年次別の視点を中心として描き出してみたい。

#### 7-3-1 年次別描写への変換

「団塊の世代調査」では、60 歳台の各歳においてどのような雇用・就業形態での就業を希望ないし見込んでいるかを調査している。雇用・就業形態としては、正社員、契約・嘱託社員、短時間勤務その他（調査上はパートタイマーとして調査）、自営業主、自営手伝いの五つがある。この設問は重複回答可として回答を求めたところから、わずかであるが二つ以上の形態を同時に挙げた人がある。そこで、上記の順番で優先した単一回答のデータに変換してから作業を進めた<sup>14</sup>。

<sup>12</sup> たとえば、老後資金目標達成度についてそれを低めるような施策（例：狂乱物価を現出させる）は実施することはできないであろう。一方、若い世代の人々については、より長期の職業人生期間を想定させることを通じて、50 代後半期における老後資金目標達成度をやや低めることは可能であろう。

<sup>13</sup> たとえば、職業キャリアを通じていわゆる「おはこ」の形成を促すことは、有効な政策となるであろう。

<sup>14</sup> たとえば、正社員と短時間勤務その他を同時に選択したケースでは、正社員のみとするなどである。

つぎに、ある年齢における雇用・就業形態と1歳上の年齢におけるそれとをクロス集計することにより、その間における形態間移動を求めた。その際、61歳になるまでは現在の雇用・就業形態のままで経過すると仮定した<sup>15</sup>。そして、最後に、「団塊の世代」のそれぞれの誕生日ごとに集計することを通じて、年齢による回答を年次による回答に変換した。例えば昭和22年生まれの人における現在の就業形態から61歳への移動は、平成19年から20年にかけて行われると想定するなどである。すなわち、次の表のような区分により集計した。

もとよりこの試算は、人々の希望・見通しがすべて実現するとしていることを始め、この間に死亡する人がいないと想定しているなど種々の留保が必要な試算にすぎないが、今後10年程度における「団塊の世代」の就業に関する一つのイメージは提供できるものとする。なお、試算は男女別に行い、無回答は除いて計算した。

年次	昭和22年生	昭和23年生	昭和24年生	昭和25年生	昭和26年生
平成					
19～20	現在→61歳	現在のまま	現在のまま	現在のまま	現在のまま
20～21	61→62	現在→61歳	現在のまま	現在のまま	現在のまま
21～22	62→63	61→62	現在→61歳	現在のまま	現在のまま
22～23	63→64	62→63	61→62	現在→61歳	現在のまま
23～24	64→65	63→64	62→63	61→62	現在→61歳
24～25	65→66	64→65	63→64	62→63	61→62
25～26	66→67	65→66	64→65	63→64	62→63
26～27	67→68	66→67	65→66	64→65	63→64
27～28	68→69	67→68	66→67	65→66	64→65
28～29	69→70	68→69	67→68	66→67	65→66

### 7-3-2 年次別にみた雇用・就業形態間の移動

上述のような方法で計算した結果を、年次別に紹介しておこう<sup>16</sup>。

#### ア. 平成19年から20年にかけて

この年次は、昭和22年生まれの層が60歳から61歳になる時期であり、試算上の移動はこの層における移動のみが結果として表れる（第7-3-1表①）。

#### ○男性

移動前の平成19年（調査結果のまま）における男性の雇用・就業形態別構成をみると、正社員が64.6%、契約・嘱託社員6.3%などのほか自営業主が19.2%となっている。正社員

<sup>15</sup> 50代後半にあって、雇用・就業形態にもかなりの変化があることが予想されるが、「団塊の世代調査」結果において、誕生日別に集計した結果では逡減、逡増などの明確な傾向がみられなかったため、とりあえずの第一次接近としては、このように取り扱っておくこととした。

<sup>16</sup> 数の少ないところを中心に、計算の過程による要因から必ずしも整合的でないセルもあることには留意されたい。

のうち 91.6%は正社員のままで推移するが、5.6%が契約・嘱託社員に形態変化を見込んでいる<sup>17</sup>。この年次で正社員であった人が引退の結果であると思われる無業となる割合は、0.7%と極めてわずかである。一方、もともと少ない人数ではあるが、短時間勤務・その他（以下単に「短時間勤務」という。）のうち 5.3%が正社員に、7.4%が契約・嘱託社員にそれぞれ変わることを見込んでいることが注目される<sup>18</sup>。また、無業の人のうち 10 数%が何らかの仕事に就きたいと考えている。こうした変化の結果、平成 20 年には正社員の割合がやや低下して 61.0%となる一方、契約・嘱託社員の割合が 10.3%と 4 %ポイント高まる。

## ○女性

女性の雇用・就業形態別構成をみると、正社員が 26.1%と男性のほぼ 4 割程度の水準にとどまっているのに対して、短時間勤務が 35.3%と大きな割合を占めている。正社員のうち正社員にとどまる割合は 9 割をやや下回るが、家族従業者などから正社員に変わるとする人が少なからずいることから、期間前後で正社員の占める割合はわずかな低下（0.6%ポイント）にとどまることとなっている。

## ○この年次のまとめ

この年次の雇用・就業形態間の移動は、必ずしも多いとはいえない。第 7-3-1 表①のデータ（比率）からマクロ的な人数に換算してみると、この年次に 86 万人が形態変化をするものと試算されるが、正社員から契約・嘱託社員への変化などがかなり含まれている。

第 7-3-1 表① 年次別雇用・就業形態の移動(平成19→20年)

平成19→20年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	64.6	91.6	5.6	0.8	0.3	0.0	0.7	61.0
契約・嘱託社員	6.3	2.9	91.3	2.9	1.0	0.0	0.0	10.3
短時間勤務・その他	5.7	5.3	7.4	88.3	0.0	0.0	0.0	6.0
自営業主	19.2	1.9	1.3	0.3	94.0	0.3	0.6	18.7
家族従業者	1.5	16.7	0.0	0.0	12.5	66.7	0.0	1.0
無業	2.8	2.2	6.5	4.3	0.0	0.0	84.8	2.9

平成19→20年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	26.1	89.6	2.5	3.9	0.4	0.4	0.7	25.5
契約・嘱託社員	6.9	2.7	85.1	5.4	1.4	0.0	1.4	8.4
短時間勤務・その他	35.3	2.4	3.7	91.0	0.0	0.0	0.8	35.9
自営業主	5.6	0.0	0.0	1.7	93.3	1.7	0.0	7.6
家族従業者	15.8	3.5	1.8	1.8	12.4	79.4	0.0	13.3
無業	10.2	0.0	0.9	12.7	0.0	2.7	83.6	9.3

<sup>17</sup> 正社員から契約・嘱託社員への変化は、企業内における就業継続の中で行われるものが多いと推測される。

<sup>18</sup> これらの人々は 50 歳台の段階で短時間勤務になっていた人々であり、いわゆる非自発的な非正規就業である可能性が高いと考えられる。

## イ. 平成 20 年から 21 年にかけて

この年次は、昭和 23 年生まれ層が 60 歳から 61 歳になる時期であり、形態間の移動が徐々に増大する（第 7-3-1 表②）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでとどまる割合が 9 割を切り、契約・嘱託社員のほか短時間勤務に転換する人が少なくなくなる。また前年に引き続き短時間勤務から正社員や契約・嘱託社員になろうとする人が少なからずみられる。なお、この年次においても、無業へと引退する人はわずかである。変化の結果として平成 21 年には、正社員の割合が 56.1%と 6 割を切り、契約・嘱託社員の割合が 4.3%ポイント上昇して 14.6%となる。

### ○女性

正社員のうち短時間勤務への転換を見通す人が 5.1%とかなりまとまってくるとともに、いまだ水準は大きくはないが、正社員や契約・嘱託社員のうちで無業へと引退する人が出始めてくる。また、男性ほどではないが、短時間勤務から正社員や契約・嘱託社員へ転換を求め人が少なくない。なお、家族従業者や無業から短時間勤務などへの転換を考える人も少なくない。こうした変化の結果平成 21 年には、正社員の割合が 24.2%と 4 分の 1 を割り込み、代わって契約・嘱託社員や短時間勤務の割合が緩やかに上昇する。

### ○この年次のまとめ

形態変化試算上参入されるのが昭和 22 年及び 23 年生まれだけであるので、形態変化はそれほど多いとはいえないが、徐々に動きの活発化がみられる。このデータからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は 95 万人となる。

第 7-3-1 表② 年次別雇用・就業形態の移動(平成20→21年)

平成20→21年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	61.0	89.1	5.5	3.3	0.5	0.0	0.6	56.1
契約・嘱託社員	10.3	0.6	94.9	1.9	0.6	0.0	0.7	14.6
短時間勤務・その他	6.0	8.9	13.4	73.4	0.0	0.0	2.2	7.1
自営業主	18.7	2.5	1.4	0.7	93.4	0.3	0.7	18.2
自営手伝い	1.0	12.5	6.3	0.0	6.3	81.3	0.0	0.9
無業	2.9	2.3	6.8	6.8	4.6	2.3	77.3	3.0

平成20→21年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	25.5	87.3	3.7	5.1	0.5	0.9	1.8	24.2
契約・嘱託社員	8.4	1.3	99.1	0.0	0.0	0.0	2.9	10.9
短時間勤務・その他	35.9	2.6	3.2	93.6	0.3	0.3	0.6	37.8
自営業主	7.6	0.0	0.0	0.0	80.3	0.0	1.4	7.8
自営手伝い	13.3	3.5	0.0	5.3	8.8	76.1	0.0	10.8
無業	9.3	0.0	2.8	15.5	1.4	1.4	77.8	8.4

## ウ. 平成 21 年から 22 年にかけて

昭和 24 年生まれが 60 歳から 61 歳になる年次であり、「団塊の世代」の半数以上が 60 歳代における形態転換に係る試算の対象に入る（第 7-3-1 表③）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでいる割合は 84.1%と前年（89.1%）よりも低下し、契約・嘱託社員に転換する人の割合が高まってくる。一方、前年までかなり高かった短時間勤務から正社員や契約・嘱託社員へ転換しようとする人の割合は、この年次にはやや沈静化してくる。なお、昭和 22 年生まれの人々が 63 歳になるこの年次には、正社員や短時間勤務から無業へと引退を考える人がそれぞれ 2%を超えているのもやや注目される。変化の結果として平成 22 年には、正社員の割合が 48.8%と半数を割り込み、代わって契約・嘱託社員が前年から 4.3%ポイント上昇して 18.9%と 2 割近くになる。

### ○女性

正社員のうち正社員のままでいる割合が 78.4%と 8 割を切り、非正規化が一層進展するとともに、男性の場合同様、正社員だけでなく短時間勤務から無業へと引退を考える人がそれぞれ 2%台となる。こうした変化の結果、平成 22 年には正社員の割合は 21.3%と 2 割近くにまで低下する一方、短時間勤務が 39.7%とほぼ 4 割に達する。また、前年までやや低下してきていた無業の割合がわずかながら上昇に転じ、8.8%となっている。

### ○この年次のまとめ

正社員から非正規雇用への転換がかなり明確な形で出始めるとともに、わずかながら無業へと引退する人もまとまってみられるようになる。このデータからマクロ的な人数を試算し

第 7-3-1 表③ 年次別雇用・就業形態の移動(平成 21→22 年)

平成 21→22 年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	56.1	84.1	8.3	3.4	0.8	0.1	2.3	48.8
契約・嘱託社員	14.6	0.0	93.4	3.6	0.9	0.0	1.3	18.9
短時間勤務・その他	7.1	3.0	4.0	88.8	0.0	0.0	2.4	9.1
自営業主	18.2	2.8	0.0	0.4	94.7	0.7	0.4	18.3
自営手伝い	0.9	20.0	0.0	0.0	13.3	66.7	0.0	0.8
無業	3.0	4.6	2.4	6.9	4.6	0.0	81.5	4.2

平成 21→22 年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	24.2	78.4	5.4	9.9	1.0	1.5	2.0	21.3
契約・嘱託社員	10.9	2.9	83.8	10.7	0.0	0.0	1.0	12.3
短時間勤務・その他	37.8	1.4	3.7	89.4	0.0	0.9	2.6	39.7
自営業主	7.8	2.7	0.0	0.0	94.9	0.0	0.0	8.6
自営手伝い	10.8	5.1	0.0	6.1	6.1	78.0	3.0	9.3
無業	8.4	2.9	2.9	11.7	1.5	0.0	79.9	8.8

てみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は116万人となる。そのうち就業者から無業へと引退する人は12万人と試算され初めて10万人台となる。

## エ. 平成22年から23年にかけて

昭和22年生まれが63歳から64歳に、昭和25年生まれが60歳から61歳になる年次である（第7-3-1表④）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでいる割合は79.9%とほぼ8割に低下し、契約・嘱託社員へと転換する人が11.5%と二桁台となる。また、この年次において短時間勤務から無業へと引退することを見込む人の割合がかなり高まり始める（前年2.4%→4.2%）。なお、わずかながら雇用者から自営業主に転換しようとする人が1%台の数値となって現れてきている<sup>19</sup>。変化の結果として平成23年には、正社員の割合は40.7%（前年から8.1%ポイントの低下）と4割程度となり、代わって契約・嘱託社員の割合が23.0%とほぼ4分の1近くとなる。

### ○女性

正社員については無業となる割合が5.0%と上昇することのほかは前年とほぼ同様の状況であるが、形態転換としては契約・嘱託社員のうち短時間勤務への割合（前年10.7%→19.4%）がかなり高くなっていることがやや目立っている。また、男性の場合と同様に短時間勤務から無業へと引退することを見込む人の割合が上昇している（同2.6%→6.8%）。この結果、平成23年には正社員の割合が18.7%と2割を切る一方で短時間勤務の割合は4割

第7-3-1表④ 年次別雇用・就業形態の移動(平成22→23年)

平成22→23年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	48.8	79.9	11.5	4.2	1.2	0.1	1.9	40.7
契約・嘱託社員	18.9	1.0	87.9	7.0	1.0	0.0	1.7	23.0
短時間勤務・その他	9.1	5.6	3.5	84.0	0.7	0.7	4.2	11.5
自営業主	18.3	1.4	0.4	1.4	95.2	0.0	0.3	18.6
自営手伝い	0.8	15.4	0.0	0.0	0.0	84.6	0.0	0.9
無業	4.2	2.9	4.3	1.4	1.4	1.4	87.0	5.4

平成22→23年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	21.3	77.4	5.2	9.3	0.5	0.5	5.0	18.7
契約・嘱託社員	12.3	0.8	74.5	19.4	0.0	0.0	3.8	11.7
短時間勤務・その他	39.7	1.9	2.8	85.7	0.5	0.3	6.8	40.8
自営業主	8.6	2.5	1.3	0.0	91.2	0.7	2.2	9.7
自営手伝い	9.3	4.4	0.0	4.4	12.1	74.3	1.9	7.4
無業	8.8	3.1	0.0	13.9	3.1	0.0	77.8	11.7

<sup>19</sup> 男性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、1.1%となっている。

をキープし、その中で無業の割合が 11.7%と初めて二桁台となる。

### ○この年次のまとめ

多様な形態転換が本格的に現れてくる年次である。男性は正社員から契約・嘱託社員への流れがメインであるが、契約・嘱託社員から短時間勤務への流れも大きくなりかけている。女性では、正社員や契約・嘱託社員から短時間勤務への流れがある一方で短時間勤務から無業（引退）への流れがあって、差し引きで短時間勤務の構成比があまり変化しない状態となっている。このデータからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は 140 万人となる。そのうち就業者から無業へと引退する人は 27 万人と試算される。

### オ 平成 23 年から 24 年にかけて

昭和 26 年生まれが 60 歳から 61 歳になる年次であり、「団塊の世代」全体が 60 歳台における形態転換と引退過程に入る年次である（第 7-3-1 表⑤）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでいる割合は 74.7%となり、1 年間に 4 分の 1 が他の形態に転換するが、前年に引き続き契約・嘱託社員への転換が多くなっている（前年 11.5%→14.4%）。また、短時間勤務から無業へ引退する人の割合が高くなっている（同 4.2%→7.1%）。変化の結果として平成 24 年には正社員の割合は 31.6%と 3 分の 1 を下回り、契約・嘱託社員が 27.3%と正社員の割合に近づいている。

第 7-3-1 表⑤ 年次別雇用・就業形態の移動(平成23→24年)

平成23→24年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	40.7	74.7	14.4	5.2	1.9	0.2	2.4	31.6
契約・嘱託社員	23.0	0.6	88.5	6.4	0.3	0.3	2.9	27.3
短時間勤務・その他	11.5	1.9	3.8	83.8	1.3	0.6	7.1	13.9
自営業主	18.6	1.0	1.3	1.7	94.1	0.3	0.0	18.8
自営手伝い	0.9	13.3	0.0	0.0	6.7	73.3	0.0	1.0
無業	5.4	2.9	1.4	2.9	0.0	1.4	90.2	7.4

平成23→24年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	18.7	72.4	8.9	9.5	1.8	0.6	4.8	15.2
契約・嘱託社員	11.7	0.9	79.8	13.9	0.9	0.0	2.0	12.7
短時間勤務・その他	40.8	2.2	2.7	87.0	0.8	0.0	5.6	41.7
自営業主	9.7	1.1	0.0	2.7	93.7	0.0	0.6	11.1
自営手伝い	7.4	1.5	1.5	7.5	13.5	71.0	2.5	5.5
無業	11.7	0.9	2.0	10.1	0.0	0.9	84.4	13.8

## ○女性

既に2割を下回っている正社員であるが、さらにその3割近くが他の形態へと転換する。契約・嘱託社員のうち短時間勤務へ転換する割合は前年に比べて低下（前年 19.4%→13.9%）するものの相対的に高い水準を維持している。この結果、平成 24 年には短時間勤務が 41.7%と4割台をキープし、正社員（15.2%）、契約・嘱託社員（12.7%）、自営業主（11.1%）、無業（13.8%）が10%台前半ないし半ばで並ぶこととなっている。

## ○この年次のまとめ

「団塊の世代」の全体が形態転換の領域に入った年次ではあるが、前年までの傾向を緩やかに継続させた状態で推移する<sup>20</sup>。このデータからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は142万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は25万人と試算され、いずれも前年とほぼ同じ水準となっている。ただし、これは「嵐の前の静けさ」であることが次年にわかることとなる。

## カ 平成 24 年から 25 年にかけて

トップを行く昭和 22 年生まれが 65 歳から 66 歳になる年次である（第 7 - 3 - 1 表⑥）。

## ○男性

正社員から他の形態への転換は前年同様4分の1程度が続く中で、契約・嘱託社員や短時間勤務においてそのままの形態で推移する割合（それぞれ、前年 88.5%→78.4%、同 83.8%→78.9%）が目立って低下し他への転換が増大するが、その大部分無業（引退）へと流れることとなっている。こうした変化の結果、平成 25 年には正社員の割合は 24.1%となり、契約・嘱託社員の 25.5%に第1位を譲り渡す。その中で無業の割合が 13.3%と前年よりも 5.9%ポイント上昇することとなっている。

## ○女性

女性では上記の男性の場合の動きがより増幅されて現れる。特に短時間勤務のうちそのまま推移する割合は前年の 87.0%から 74.2%へと 12.8%ポイントも低下するとともに、無業（引退）となる割合が 19.8%と2割に達する。正社員や契約・嘱託社員から短時間勤務に転換する人の割合は引き続き少なくはないが、短時間勤務からの転換（引退）する割合が高く、平成 25 年における短時間勤務の割合は 35.4%と前年比で低下に転じることとなっている。

## ○この年次のまとめ

「団塊の世代」のトップランナーである昭和 22 年まれの人々が 66 歳となるこの年次において、就業から無業への引退がある大きさをもって現出する。データからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は161万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は70万人と試算され、前年を大きく上回る。

<sup>20</sup> これは、60歳台前半の期間にあっても、転換が相対的に多いその前半2～3年と、転換が相対的に少ないその後半2年程度とがあることによるものと考えられる。

第7-3-1表⑥ 年次別雇用・就業形態の移動(平成24→25年)

(%)

平成24→25年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	31.6	75.5	11.5	7.1	1.3	0.2	3.2	24.1
契約・嘱託社員	27.3	0.0	78.4	10.9	0.5	0.8	8.3	25.5
短時間勤務・その他	13.9	0.0	0.5	78.9	2.0	1.5	15.9	16.7
自営業主	18.8	0.0	0.3	1.6	95.3	0.3	1.3	19.0
自営手伝い	1.0	0.0	0.0	6.3	0.0	87.5	6.3	1.4
無業	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	99.2	13.3

(%)

平成24→25年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	15.2	68.8	9.0	14.3	0.9	0.0	4.6	10.7
契約・嘱託社員	12.7	0.0	71.7	8.2	1.2	0.0	16.7	10.7
短時間勤務・その他	41.7	0.0	0.0	74.2	1.0	3.0	19.8	35.4
自営業主	11.1	0.0	0.6	0.6	90.0	0.6	5.7	10.9
自営手伝い	5.5	0.0	0.0	6.5	0.0	87.4	4.4	6.3
無業	13.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.0	26.0

### キ 平成25年から26年にかけて

昭和23年生まれが65歳から66歳になる年次である。また、最終ランナーである昭和26年生まれは62歳から63歳になる(第7-3-1表⑦)。

#### ○男性

もっとも高い構成比となった契約・嘱託社員も2位の正社員もそのままの形態を維持する割合は7割強にとどまり、契約・嘱託社員から短時間勤務への転換(16.4%)、正社員からも契約・嘱託社員への転換(13.0%)とともに短時間勤務への転換(7.8%)が前年よりもその割合を上昇させる。これらからの流入を受けながらも一方では、短時間勤務から無業へと引退する割合が着実に上昇を示す。なお、この年次にあつては、雇用者から自営業主となる人の割合が相対的に高くなっている<sup>21</sup>。こうした変化の結果、平成26年には契約・嘱託社員も正社員も構成割合を低める一方、短時間勤務が割合を高め(2.8%ポイントの上昇)、こうした変化の結果、平成26年には契約・嘱託社員が21.6%でトップの割合を維持するものの、短時間勤務、自営業主、正社員がそれぞれ2割弱で肩を並べる。また、無業も20.0%の構成比となる。

#### ○女性

女性では、前年同様上記の男性の動きがより増幅されて現れる。既に1割程度の構成割合となった正社員や契約・嘱託社員のうちそれぞれ15%程度の人が短時間勤務へと転換し、その短時間勤務からは16.8%の人が無業へと引退することとなる。また、この年次では女性も

<sup>21</sup> 男性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、1.5%となっている。

第7-3-1表⑦ 年次別雇用・就業形態の移動(平成25→26年)

平成25→26年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	24.1	<b>73.8</b>	13.0	7.8	0.8	0.0	3.5	18.2
契約・嘱託社員	25.5	0.0	<b>71.2</b>	16.4	1.1	0.5	9.6	21.6
短時間勤務・その他	16.7	0.4	0.5	<b>76.9</b>	3.1	0.9	17.5	19.5
自営業主	19.0	0.0	0.0	1.5	<b>94.2</b>	0.6	2.4	19.2
自営手伝い	1.4	4.3	0.0	4.3	9.1	<b>77.8</b>	4.3	1.5
無業	13.3	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	<b>98.1</b>	20.0

平成25→26年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	10.7	<b>66.3</b>	7.2	15.4	2.1	2.1	5.2	7.3
契約・嘱託社員	10.7	0.0	<b>72.1</b>	15.3	3.0	1.0	6.0	8.8
短時間勤務・その他	35.4	0.0	0.3	<b>77.9</b>	1.9	1.2	16.8	32.1
自営業主	10.9	0.0	0.0	3.6	<b>88.0</b>	0.0	5.8	11.0
自営手伝い	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>83.8</b>	11.8	6.2
無業	26.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	<b>97.3</b>	34.6

雇用者から自営業主へなろうとする人が相対的に多くなっている<sup>22</sup>。こうした変化の結果、正社員の占める割合は 7.3%となるなど雇用者の構成割合は軒並み低下し、代わって無業が 34.6% (8.6%ポイント上昇) と3分の1強を占めるに至る。

### ○この年次のまとめ

前年から引き続いて雇用者からの引退の流れが定着する。その中でこの年次では、正社員から直接引退するパターンは数%にとどまり、正社員から契約・嘱託社員、さらに短時間勤務を経由して引退する流れが主流となっていることが窺われる。また、数は少ないものの、雇用者から自営業主への「転身」を考えている人もいたことも記憶されてよい。データからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする(しようとする)人は157万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は65万人と試算され、前年とほぼ同様、やや下回る数値となっている<sup>23</sup>。

### ク 平成26年から27年にかけて

昭和24年生まれが65歳から66歳になる年次である。(第7-3-1表⑧)。

### ○男性

正社員から契約・嘱託社員等への転換が引き続くもののその割合は前年よりも低下し(前

<sup>22</sup> 女性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、2.1%となっている。

<sup>23</sup> 「団塊の世代」の最終ランナーである昭和26年生まれが60歳前半の後の年代となり、「団塊の世代」全体として総じて緩やかな「引退過程」に入ったことから、大きな変化は65歳から66歳へとなる層に生じるだけとなったことを背景に、前年並みの転換者数となったものと考えられる。

年 20.8%→15.7%)、代わって無業へと引退する割合がやや高まる (同 3.5%→6.7%)。無業への動きは他の形態でもみられ、とりわけ短時間勤務から 2 割の人が無業へと引退としている。こうした結果、平成 27 年における雇用・就業形態別構成は、元々わずかしかない自営手伝いを除き、就業の各形態とも割合を低下させる一方で、無業の割合が前年より 8.3%ポイント上昇することとなっている。

## ○女性

女性については、前年までの無業への引退の流れが続くものの各形態から無業になる割合には大きな変化はみられない<sup>24</sup>。結果として、就業の各形態で構成割合が低下する一方で無業の割合が上昇し、42.2%と 4 割を超えることとなっている。

## ○この年次のまとめ

「団塊の世代」の半数以上が 66 歳以上となり、現在の希望や見通しとしては、就業の中での形態変化というよりは就業から引退への本格的な流れの年次になったといえよう。データからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする (しようとする) 人は 126 万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は 66 万人と試算される<sup>25</sup>。

第7-3-1表⑧ 年次別雇用・就業形態の移動(平成26→27年)

平成26→27年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	18.2	75.9	11.0	4.7	0.4	0.0	6.7	14.0
契約・嘱託社員	21.6	0.0	74.1	12.8	0.3	0.6	11.3	18.3
短時間勤務・その他	19.5	0.0	0.4	78.2	0.0	0.7	20.1	19.2
自営業主	19.2	0.0	0.0	1.0	93.5	1.0	3.3	18.3
自営手伝い	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	95.3	4.7	1.9
無業	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.5	28.3

平成26→27年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	7.3	63.6	1.4	27.5	1.6	0.0	4.6	4.7
契約・嘱託社員	8.8	0.0	72.6	16.5	0.0	1.1	7.7	6.8
短時間勤務・その他	32.1	0.0	0.0	78.8	1.1	1.0	16.8	29.9
自営業主	11.0	0.0	0.0	3.0	92.4	2.0	2.7	10.6
自営手伝い	6.2	0.0	1.7	0.0	0.0	84.1	14.2	5.8
無業	34.6	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	97.5	42.2

<sup>24</sup> 雇用者や契約・嘱託社員については、既に構成比が一桁と小さくなっていることもあって、各転換の割合には安定性に疑問を持たざるを得ない試算結果がみられるので、コメントは差し控える。

<sup>25</sup> すなわち、就業の範囲内で形態転換する人は、126 万人－66 万人＝60 万人と試算される。前年次にはこの数は 92 万人であったのと比べれば、大きく減少しているといつてよいであろう。

## ケ 平成 27 年から 28 年にかけて

昭和 25 年生まれが 65 歳から 66 歳になる年次である。(第 7-3-1 表⑨)。

### ○男性

無業への引退の流れが続くものの、雇用者の各形態から無業となる人の割合には前年と比べて目立った上昇はみられない。その中で正社員が正社員のままで推移する割合が 64.8%、3分の2程度の水準にまで下がり、契約・嘱託社員や短時間勤務に転換する割合が前年より上昇している(それぞれ 5.1%ポイント、4.7%ポイント上昇)。また、契約・嘱託社員でも同様の動きがみられ、この場合は短時間勤務へ転換する割合が上昇している(3.3%ポイント)。なお、絶対値は小さいものの、この年次において雇用者から自営業主へ転換する人の割合が相対的に高くなっている<sup>26</sup>。こうした変化の結果、平成 28 年においては、短時間勤務や自営業主が構成割合を維持する一方で正社員、契約・嘱託社員で割合が低下する中で無業の割合が上昇し(7.9%ポイント)、36.2%と3分の1を超える水準となることとなっている。

### ○女性

前年と同様の無業化の流れが続き、その結果、平成 28 年には無業の割合が 49.3%とほぼ半数となっている。なお、正社員の割合は数%の域となっている。

### ○この年次のまとめ

無業への引退の流れは続いているが、その中で、数は少なくなったものの男性正社員から雇用の他の形態へ転換する割合にやや持ち直しの動きがみられる。データからマクロ的な人

第7-3-1表⑨ 年次別雇用・就業形態の移動(平成27→28年)

平成27→28年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	14.0	64.8	16.1	9.4	0.9	0.5	7.1	9.2
契約・嘱託社員	18.3	0.0	67.3	16.1	1.6	0.8	13.0	14.7
短時間勤務・その他	19.2	0.0	0.0	75.6	2.7	0.0	20.7	19.1
自営業主	18.3	0.0	0.0	0.7	94.3	1.4	2.3	18.4
自営手伝い	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	96.8	6.5	2.3
無業	28.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.9	36.2

平成27→28年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	4.7	64.4	10.3	17.7	0.0	0.0	7.6	3.2
契約・嘱託社員	6.8	0.0	60.9	26.0	1.7	3.3	6.7	4.7
短時間勤務・その他	29.9	0.0	0.0	77.1	1.2	2.9	17.0	26.9
自営業主	10.6	0.0	0.0	6.0	89.3	1.0	1.0	10.2
自営手伝い	5.8	1.6	0.0	2.0	0.0	75.2	19.6	5.7
無業	42.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	97.6	49.3

<sup>26</sup> 男性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、1.5%となっている。

数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は135万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は65万人と試算される。

## コ 平成28年から29年にかけて

最終ランナーの昭和26年生まれが65歳から66歳になる年次であり、トップランナーの昭和22年生まれが70歳となる年次である。試算の最終年次でもある（第7-3-1表⑩）。

### ○男性

これまで小さな割合でしかなかった自営業主のうち無業となる割合が6.3%となるなど、仕事からの引退が増大する。ただその中で、正社員や契約・嘱託社員にあつては短時間勤務等により雇用者にとどまる割合も小さくないといえる。また、わずかながら自営業主となる人もみられる。こうした変化の結果、平成29年には無業の割合が44.3%と雇用者全体の割合（35.5%）をかなり上回る事となる。その中で短時間勤務の割合が2割台で維持されるのは注目される。

### ○女性

自営業主が無業へと引退する割合（前年1.0%→10.5%）がかなりの上昇に転じるのを始めとして、各形態とも無業となる割合は2割から3割へ急上昇する。この結果、平成29年には無業者の占める割合は60.2%、6割に達する。すなわち、平成18年には何らかの就業に係わっていた女性のうち6割が引退している状態になると見込まれている。

### ○この年次のまとめ

「団塊の世代」のトップランナーが70歳を迎える時期には、自営業主も含めてそれまで

第7-3-1表⑩ 年次別雇用・就業形態の移動(平成28→29年)

平成28→29年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	9.2	53.1	14.9	17.4	2.5	0.8	9.9	4.9
契約・嘱託社員	14.7	0.0	58.3	21.3	1.5	1.0	17.1	10.1
短時間勤務・その他	19.1	0.0	0.4	80.4	1.0	0.9	16.0	20.6
自営業主	18.4	0.0	0.0	1.3	90.1	1.3	6.3	17.4
自営手伝い	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	84.5	15.5	2.6
無業	36.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	99.0	44.3

平成28→29年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	3.2	32.7	8.0	28.1	0.0	0.0	31.1	1.1
契約・嘱託社員	4.7	0.0	40.8	29.8	4.9	2.5	20.1	2.3
短時間勤務・その他	26.9	0.0	0.5	70.4	0.5	3.2	23.4	21.7
自営業主	10.2	0.0	0.0	0.0	87.7	0.0	10.5	9.5
自営手伝い	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	71.8	24.9	5.2
無業	49.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.9	60.2

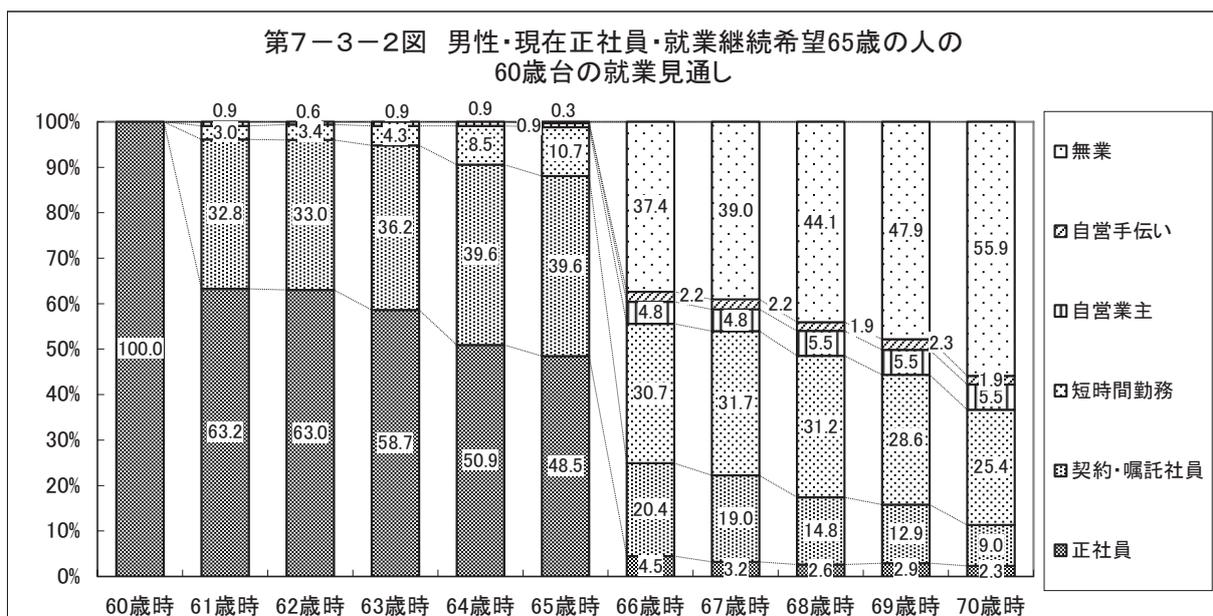
よりも無業への引退の大きな流れが現出する。ただし、男性の場合、正社員や契約・嘱託社員として就業している人にとって、この時期においても直接リタイアするのではなく短時間勤務の段階を経由した引退を考える人が少なくないことには注目してよいであろう。

### 7-3-3 企業内における雇用・就業形態の転換と外部市場での転換

以上、「団塊の世代」の高齢期における就業と引退過程について、第2節においては年齢別の視点から、この節（第3節）の上述までにおいては年次別の視点から調査結果データの抽出を行ってきた。本来的にはこれら二つの視点を合わせて描き出すことが出来ればより具体的なイメージを提示できるのであるが、それを完遂するにはやや膨大な作業と叙述が必要とされる。そこでここでは、それに代わるものとして、次のような集計をした結果を描出・提示しておくこととしたい。すなわち、男性で現在正社員であり、65歳まで現在の企業で就業継続を希望している人のグループを取り上げ、これに属する人々が60歳台においてどのような雇用・就業形態をたどるかを見るものである。すなわち65歳までは現在の企業で就業していること、それ以降はそこを離れることを前提として雇用・就業形態の見通しを回答していると考えられるグループである。

#### （集計結果）

上述の集計を行った結果が第7-3-2図である。60歳時（現在と同じとしている。）は全員が正社員であったものが、61歳には正社員が63.2%とほぼ3分の2となる一方、契約・嘱託社員となった人が32.8%、短時間勤務が3.0%となっている<sup>27</sup>。62歳時もほぼ同様の構成比で推移するが、63歳から65歳にかけて正社員の割合が低下する一方、契約・嘱託社員



（注）無業は64歳時まで、自営手伝いは65歳時まで、それぞれ該当がなかった。  
無回答を除いた構成比である。

<sup>27</sup> 自営業主と答えた人が0.9%おり、この場合これは整合的な回答ではないと思われるが、そのまま掲示した。

や短時間勤務の割合が上昇する。その際、当初契約・嘱託社員を中心としたものから短時間勤務中心へと割合上昇の重点が移動している。そして 65 歳時では正社員が 48.5%と半数をやや切り、契約・嘱託社員（39.6%）4割、短時間勤務（10.7%）1割の構成比となる。これが 66 歳時、すなわち現在の企業での就業継続の終了とともに激変し、正社員は 4.5%に激減、契約・嘱託社員も 20.4%と割合がほぼ半減する。一方、短時間勤務は 30.7%と割合が3倍となる。その中で無業（引退者）が 37.4%出現する。以降の年齢では、正社員、契約・嘱託社員の割合はだんだんと低下していくとともに、無業の割合が上昇していく。短時間勤務は 68 歳時までは 3割強の割合を維持して推移するが、69 歳時、70 歳時へとほぼ 2～3%ポイントずつ低下を示す。なお、この間、自営業主が 5%程度の割合で推移する。

### （65 歳まで同一企業での形態転換）

この推移は、60 歳から 65 歳までは同じ企業内での形態転換を示し、65 歳から 66 歳への変化は現在の企業からの退職に伴う変化、その後 66 歳から 70 歳までについては、同一企業かどうか問わないで、現在における見通しないし希望に基づくものと考えることができる。

そこで、60 歳から 65 歳までの各歳における雇用・就業形態の変化（転換）についてみると、正社員から契約・嘱託社員への転換をとする人が 45.8%、正社員から短時間勤務へとする人が 6.2%、さらに契約・嘱託社員から短時間へも 5.3%となっている<sup>28</sup>。少なくともこれらの人々が勤務している企業にあっては、既に正社員から契約・嘱託社員や短時間勤務へ、さらには契約・嘱託社員から短時間勤務へと転換できる制度が整備されているか、もしくは近いうちに整備されることが見込まれているということであろう。

### （65 歳から 66 歳への形態転換と引退）

現在の企業で就業継続をしてきた人が 65 歳で当該企業を退職し、翌年（66 歳時）における雇用・就業形態への変化の状況をみると、正社員であった人が引き続き正社員として就業しようとする人（「正社員→正社員」）は 9.2%（全体に占める割合では 4.2%）にとどまるのを始め、契約・嘱託社員でも同じ形態へと再就職する人は全体の 7.3%にすぎず、この時点で就業先とともに雇用・就業形態を変えようとする人が多い。また、その転換先の形態は短時間勤務が多くなっているが、65 歳まで正社員であった人では契約・嘱託社員への転換（「正

第7-3-3表 65歳から66歳にかけての雇用・就業形態の変化

—男性正社員、就業継続希望65歳の人—

(%)

	計	66歳時の雇用・就業形態						
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
65歳時の雇用・就業形態	正社員	100.0	9.2	35.9	22.9	4.6	2.0	25.5
	契約・嘱託社員	100.0	0.0	7.3	37.9	2.4	3.2	49.2
	短時間勤務	100.0	0.0	0.0	43.8	9.4	0.0	46.9
	自営業主	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
	無業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

<sup>28</sup> 各歳における無回答の状況が異なるので、これらと 65 歳時の正社員の割合（48.5%/第7-3-2図）を合計しても 100 にはならない。

社員」→「契約・嘱託社員」)をめざすことも多い。一方で、恐らく現在の企業における就業継続後の退職に際しての引退と思われる無業になるとする人の割合をみると、「正社員→無業」が25.5% (全体の11.6%)、「契約・嘱託社員→無業」49.2% (同18.2%)、「短時間勤務→無業」46.9% (同4.5%)となっている。ここでも正社員から直接引退する割合は、契約・嘱託社員や短時間勤務に比べて相対的にかなり低くなっている。

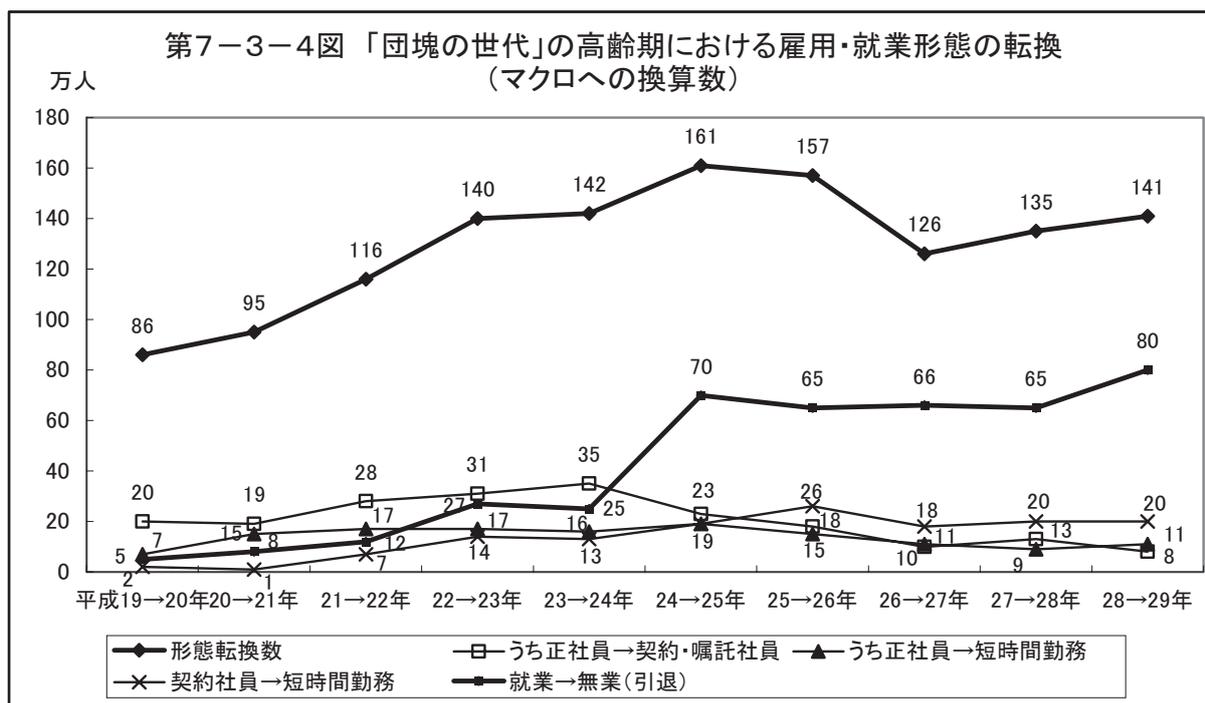
#### (66歳から70歳までの形態転換と引退)

現在の企業での就業継続を終え、4割近くの人がある時点で引退して無業となり、残る6割強(63%程度)の人が次の職場での就業を始めた66歳以降70歳までの形態変化と引退の見通しをみると、次のように整理できる。

- ①数%(4.5%)となった正社員は、70歳時には2.3%へと割合が低下するが、その間(4年間)の移動(形態変化と引退)をみると、直接無業へと引退する人は7.1%にすぎず、契約・嘱託社員(28.6%)や短時間勤務(14.3%)への転換を見込む人が多い。
- ②契約・嘱託社員も66歳時の20.4%から70歳時には9.0%へと割合を半減以上させるが、その間に直接引退して無業になる人は12.5%にとどまり、短時間勤務への転換を考える人が48.4%とほぼ半数となっている。
- ③短時間勤務は、前述のように66歳時の30.7%から68歳時の31.2%までほぼ横ばいで推移した後、69年以降割合を低下させるが、前の2年間は引退して無業となる人がいる反面、契約・嘱託社員などから転換してくる人が少なくなくこれらが相殺されるものが、後の2年間は引退が増加する一方、他からの転換による流入が細ってくることから割合を低下させることとなっている。4年間の計で、直接引退して無業になる人は66歳時に短時間勤務であった人数に対して45.8%とほぼ半数となっている。
- ④なお、水準は低いものの、雇用から自営業主にこの時期に転換する人が2.3%おり、また、この時期までは自営業主から無業へと引退する人の割合は、6.7%と低い水準にとどまっている。

#### 7-3-4 年次別描写のまとめと政策的示唆

以上第3節での議論を整理しておこう。先の年次別の描写においても掲示してきたが、この間における「団塊の世代」の雇用・就業形態の転換をマクロ的な指標に換算した結果をみると、各年次において形態転換を見込む人数は、平成19年から20年にかけては86万人と試算され、その後かなりの幅で増加し22~23年次には140万人となり、23~24年次はほぼ横ばいで推移した後再び増加し、24~25年次には161万人とピークに達する。その後、25~26年次はやや減少、26~27年次にはかなり減少して126万人となる。次いで28~29年次まで緩やかに増加することが見込まれる。形態転換の内訳をみると、23~24年次までは「正社員→契約・嘱託社員」が相対的に多くなっているが、25~26年次以降は「契約・嘱託社員→短時間勤務」が相対的に多くなると見込まれる。また、「正社員→短時間勤務」は24~25



年次までは 10 万人台後半で推移するが、それ以降緩やかに減少することとなっている。また「就業→無業」の転換（引退）は、23～24 年次まで緩やかに増加した後、24～25 年次に前年に比べ 45 万人多い 70 万人に達する。その後はほぼ横ばい域で推移するが、28～29 年次にはやや増加し 80 万人となる。

以上の結果から、政策的示唆を概略的に整理すると、次のようになる。

- ① 今後 5 年間、すなわち平成 23 年頃までは、現在の企業での就業継続をベースに置きながら、企業内での就業形態転換を実現するための制度的な整備と的確な運営とを促すことが重要であろう。
- ② 現状のまま推移するとすれば、平成 24 年頃に一つの大きな波に襲われる可能性が高い<sup>29</sup>。形態転換がピークを迎えるとともに、職業生活から引退する人が「団塊の世代」だけで 1 年で 70 万人程度も出る可能性がある。こうした短期的な激変を緩和するためにも、よりなだらかな引退を促すことが重要であろう。
- ③ 雇用者（正社員）の引退過程は、正社員から直接引退することは少なく、契約・嘱託社員や短時間勤務を経由して引退することが多い。したがって、なだらかな引退を促すためにも、特に平成 20 年代の後半期には短時間勤務の雇用機会を確保することが重要であろう。その際、雇用・就業形態間の転換も企業内だけでなく外部労働市場によるものが中心となってくることに留意しつつ、多様な働き方に対応した外部労働市場機能の整備も重要な課題であるといえる。

<sup>29</sup> いわゆる「2012 年問題」の発生が懸念される。

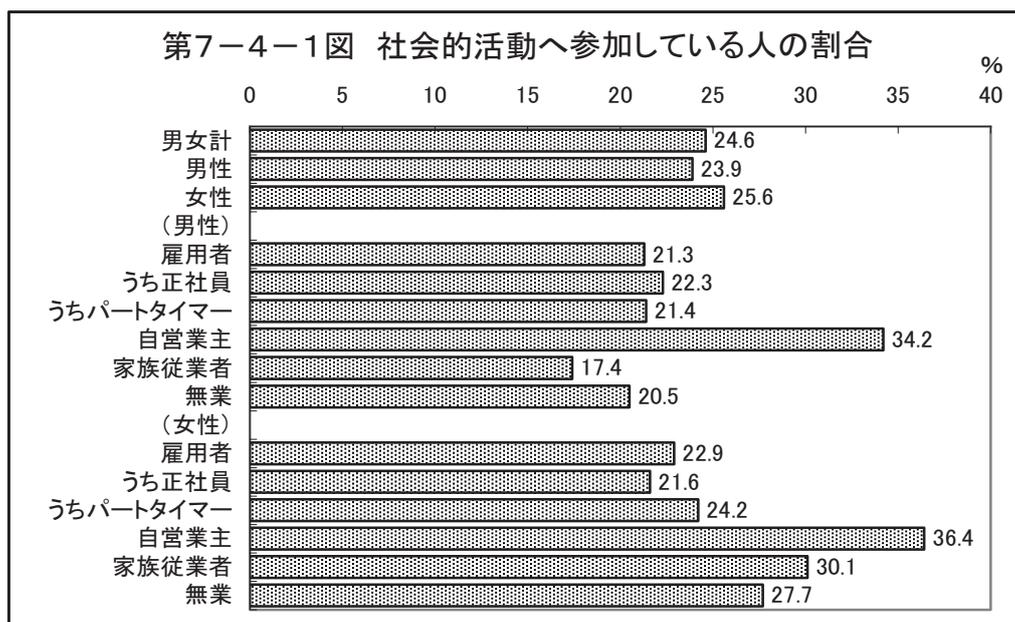
#### 第4節 職業とともに注目されるボランティア活動への参加

前節までにおいては、「団塊の世代」の高齢期における職業（収入を伴う仕事）への就業について記述してきたが、ここでは職業とともに注目されるボランティア活動への参加等について、調査結果から考察してみたい。

##### 7-4-1 現在におけるボランティア活動等の社会的活動への参加状況

まずは調査結果から、現在において「団塊の世代」のどれくらいの人がどのような社会的活動に参加しているかを概観しておこう<sup>30</sup>。

社会的活動に現在参加しているとする人の割合（以下「参加率」という。）は24.6%であるが、男性23.9%に対して女性25.6%と女性の方がやや高くなっている。さらに雇用・就業形態別にみると、雇用者（男性：21.3%/女性：22.9%）よりも自営業主（同34.2%/36.4%）の参加率の方が10%ポイント以上高くなっている<sup>31</sup>。雇用者のうち正社員とパートタイマーとを比較すると、男性ではわずかながら正社員の参加率の方が高くなっているのに対して、女性では逆にパートタイマーの参加率の方が高くなっているといえる（第7-4-1図）。



つぎに、参加している場合の活動内容をみると、「町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動」が34.5%と最も多く、次いで「その他のボランティア団体の活動」<sup>32</sup>25.4%、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」23.9%となっている。これを男

<sup>30</sup> 「団塊の世代調査」では、「現在お仕事以外にボランティア活動など社会的活動に参加されていますか。」との設問（本人調査：問16）により参加状況を調査し、さらに「参加している」とした人にどのような活動に参加しているのか選択肢を示して重複回答可で回答を求めた。

<sup>31</sup> 男女計でみると、雇用者の21.9%に対して自営業主は34.5%と12.6%ポイントの差となっている。

<sup>32</sup> 第7-4-2表にあるとおり、社会福祉法人などの施設やNPO法人以外のボランティア団体の活動への参加を指している。

女別にみると、男性では「町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動」(37.3%)、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」(27.2%)、「その他のボランティア団体の活動」(21.6%)などの順で多くなっており、一方女性では、「その他のボランティア団体の活動」(30.9%)が第1位となり、それと同等の参加率で「町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動」(30.5%)が続き、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」(19.3%)は第3位となっている。男女間で参加率に比較的大きな違いがみられる活動をみると、男性の方が高いものとして「野球やサッカー等子供のスポーツ活動への参加」(10.1%ポイント)、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」(7.9%ポイント)などがあり、一方女性の方が高いものは「社会福祉法人などの施設でのボランティア活動」(9.1%ポイント)、「その他のボランティア団体の活動」(8.3%ポイント)などとなっている。このことから、社会福祉法人やNPO、その他の団体に係るボランティア活動など世間的に「ボランティア」と認識されていると考えられる活動に限ってみると、明らかに女性の参加率の方が高くなっている。ただし、その中でNPOの活動については男女間に大きな違いがみられていない。

また、全体の参加率にかなりの違いのみられた雇用者と自営業主について参加している活動内容をみると、特に大きな違いがみられているのが「商店会、商工会や消防団等の地域貢献活動」であり、雇用者の参加率が8.5%であるのに対して自営業主が25.0%と16.5%ポイントの差となっている。したがって、雇用者と自営業主との間にある総計でみたときの参加率の差の大部分は、商店会や商工会などの事業がらみの社会的活動への参加率の差によるものといえそうである<sup>33</sup>(第7-4-2表)。

第7-4-2表 参加している社会的活動の内容(重複回答可)

	(%)								
	商店会、商工会や消防団等の地域貢献活動	町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動	社会福祉法人などの施設でのボランティア活動	NPO法人の運営や活動に参加	その他のボランティア団体の活動に参加	野球やサッカー等子供のスポーツ活動への参加	自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動	その他	無回答
男女計 (男女別)	13.0	34.5	9.6	15.8	25.4	7.0	23.9	9.7	0.6
男性	15.2	37.3	5.8	15.2	21.6	11.2	27.2	8.4	0.5
女性 (従業上の地位別)	9.8	30.5	14.9	16.7	30.9	1.1	19.3	11.6	0.7
雇用者	8.5	35.3	8.0	15.8	22.6	9.5	24.8	9.7	0.5
自営業主	25.0	33.9	11.3	16.9	26.6	6.5	18.5	8.1	0.8

<sup>33</sup> ただし、商店会等の活動が事業に関連したものでありながらも、地域の親睦・交流に一定の機能を果たしていると考えられるならば、雇用者(サラリーマン)にはそうしたものが無いこと自体は、高齢期における「地域生活」への回帰にとって相対的に不利な事情であり得ることは留意する必要があるだろう。

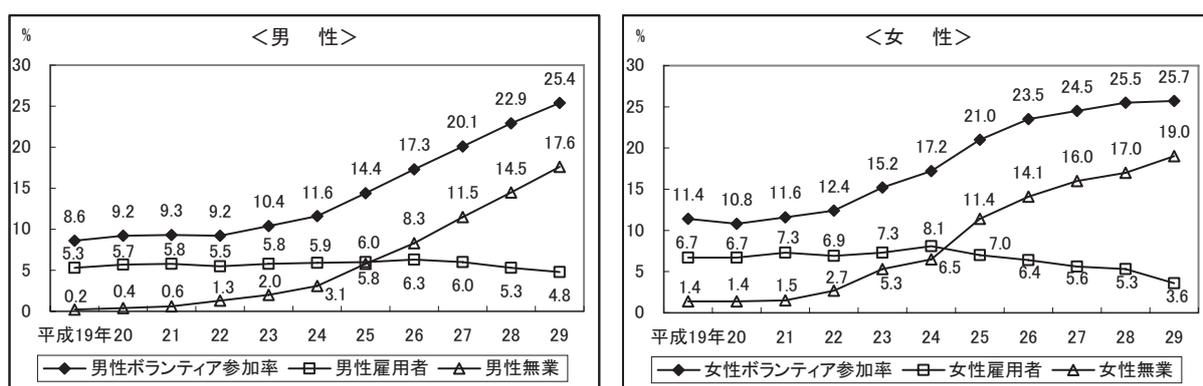
## 7-4-2 高齢期におけるボランティア活動への参加見通し—年次別の視点—

「団塊の世代調査」では、前節でみたような60歳台における雇用・就業形態別の就業見込み（希望）と併せて、「ボランティア活動をする」との項目を設けて参加意思を調査した。この結果、現在の参加状況（60歳までの状況として用いる<sup>34</sup>）及び61歳以降各歳におけるボランティア活動への参加（見込み）率をみることができる。また、上述の雇用・就業形態別の就業状態とも併せてみるができる。そこで、前節同様に、各歳別及び誕生年別状況を集計して年次別の動きに置き換えて、今後10年程度の期間における「団塊の世代」の就業とボランティア活動参加との状況を試算してみた。

まず、全体的な概要をみてみよう。男性のボランティア活動参加率は、平成19年（現在）の8.6%を始点として、20年から22年までは9%をやや超える水準をほぼ横ばいで推移し、23年から上昇に転じる。23年、24年と前年比1%ポイント強の上昇を示した後、25年以降は毎年3%ポイント弱ずつ上昇することとなっている。一方、女性も総じて同様の経過をたどるものの、平成21年といった早い時期から緩やかな上昇を示し、やがて23年から26年までかなりの幅で上昇し、それ以降緩やかな上昇に戻るが見込まれている。

こうしたボランティア活動への参加率の推移は、無業の人々の参加とほぼ平行に動いており、基本としては職業からの引退を契機にボランティア活動を始めることを考えている場合が多いといえる。とはいえ、雇用者でボランティア活動もする人が全体に占める割合をみると、男性は平成26年まで、女性は24年までほぼ横ばい域ながらもわずかに上昇を示している。すなわち、一方で徐々に無業者（引退者）が増加する中で当該割合がこのような動きをする背景には、この時期に、仕事をしながら新たにボランティア活動に参加しようとする層も多いとはいえないものの存在するといえよう（第7-4-3図）。

第7-4-3図 ボランティア活動参加率の推移



(注)「雇用者」及び「無業」は、ボランティア活動に参加する雇用者及び無業者が全体に占める割合である。(参加率に対する寄与度になっている。)

<sup>34</sup> 先(7-4-1)に掲出した現在におけるボランティア活動等の参加状況は「社会的活動」として尋ねた結果である。一方、ここでの設問は本文にもあるとおり「ボランティア活動をする」であり、前者よりも範囲が狭くなっている。したがって、ここでの分析の現在における参加は、前述の活動内容のうちの①社会福祉法人などの施設でのボランティア、②NPO法人の運営や活動、③その他のボランティア団体の活動、のいずれかに参加していることに限定をした。

こうした点を念頭にやや探索的にデータをみてみると、例えば男性について、平成 22 年から 26 年までの間に「雇用就業＋ボランティア活動」の人の割合は 5.5%から 6.3%へ 0.8%ポイント上昇しているが（第 7-4-3 図）、この間に「正社員＋ボランティア活動」は 3.4%から 1.4%へと 2.0%ポイント低下（A）する一方、「契約・嘱託社員＋ボランティア活動」は 0.8%ポイント、「短時間勤務＋ボランティア活動」は 2.0%ポイントそれぞれ上昇し、合計 2.8%ポイントの上昇（B）となっている。すなわち（A）の低下幅を（B）の上昇幅が上回り、結果として「雇用就業＋ボランティア活動」の人の割合が 0.8%ポイント上昇したということができる。女性についても、平成 19 年から 24 年までの「雇用就業＋ボランティア活動」の人の割合の上昇（1.4%ポイント）について同様に計算すると、「正社員＋ボランティア活動」のマイナス 1.2%ポイントに対して、「契約・嘱託社員＋ボランティア活動」は 0.7%ポイント、「短時間勤務＋ボランティア活動」は 1.8%ポイントそれぞれ上昇、合計プラス 2.5%ポイントの寄与度となる。このことは、正社員から契約・嘱託社員や短時間勤務に転換するに際して新たにボランティア活動を始めようとする人が存在することを示唆している<sup>35</sup>（第 7-4-4 表）。

第7-4-4表 「団塊の世代」の就業とボランティア活動の参加状況の見通し(年次別の視点)

	(%)											
	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	
<b>男性計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
ボランティア活動をする	8.6	9.2	9.3	9.2	10.4	11.6	14.4	17.3	20.1	22.9	25.4	
正社員	4.6	4.5	4.2	3.4	2.6	2.1	1.7	1.4	0.9	0.6	0.4	
契約・嘱託社員	0.3	0.7	0.9	1.2	1.5	2.1	2.1	2.0	2.1	1.5	1.0	
短時間勤務	0.4	0.5	0.7	0.9	1.7	1.8	2.2	2.9	3.0	3.1	3.5	
自営業主	2.8	2.9	2.8	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.7	2.5	
自営手伝い	0.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.4	0.4	
無業	0.2	0.4	0.6	1.3	2.0	3.1	5.8	8.3	11.5	14.5	17.6	
ボランティア活動をしない	86.7	86.4	86.5	86.0	85.0	83.5	79.6	75.4	71.4	67.0	63.3	
正社員	56.9	53.5	49.0	42.2	35.1	27.0	20.4	15.2	11.2	7.2	3.9	
契約・嘱託社員	5.6	8.9	12.7	16.2	19.7	23.1	21.2	17.5	13.9	11.2	7.6	
短時間勤務	5.0	5.2	6.0	7.5	9.2	11.0	12.9	14.5	14.8	13.7	13.9	
自営業主	15.7	15.5	15.6	16.6	17.1	17.8	17.7	17.5	16.1	15.6	14.5	
自営手伝い	1.2	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	1.2	1.2	1.7	1.8	2.0	
無業	2.4	2.5	2.3	2.6	3.1	3.9	6.3	9.4	13.7	17.5	21.5	
無回答	4.7	4.4	4.2	4.8	4.6	4.8	5.9	7.3	8.5	10.1	11.3	
<b>女性計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
ボランティア活動をする	11.4	10.8	11.6	12.4	15.2	17.2	21.0	23.5	24.5	25.5	25.7	
正社員	2.2	2.3	2.3	1.6	1.7	1.0	0.8	0.5	0.3	0.3	0.0	
契約・嘱託社員	0.5	0.5	0.7	0.6	0.9	1.2	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8	
短時間勤務	4.0	3.9	4.4	4.8	4.8	5.8	5.3	5.0	4.5	4.2	2.9	
自営業主	1.3	1.1	1.4	1.5	1.8	1.8	1.6	2.0	1.9	2.2	2.2	
自営手伝い	2.0	1.6	1.3	1.2	0.8	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	
無業	1.4	1.4	1.5	2.7	5.3	6.5	11.4	14.1	16.0	17.0	19.0	
ボランティア活動をしない	79.1	78.7	78.4	77.4	74.0	72.5	65.6	62.2	60.0	58.1	56.5	
正社員	21.2	20.5	18.9	17.2	14.7	12.7	8.7	5.9	3.8	2.6	0.8	
契約・嘱託社員	5.8	6.7	8.5	9.6	9.0	9.8	8.4	6.9	4.9	3.2	1.2	
短時間勤務	27.7	27.8	28.3	29.3	29.8	29.1	24.4	21.5	19.4	17.2	14.1	
自営業主	3.8	6.2	7.5	8.5	9.4	10.6	9.7	8.9	8.1	7.2	6.7	
自営手伝い	12.6	10.6	9.3	7.8	6.5	4.8	5.0	5.0	4.6	4.1	3.5	
無業	8.0	6.8	5.9	5.0	4.7	5.5	9.4	13.9	19.2	23.8	30.2	
無回答	9.5	10.5	10.0	10.3	10.7	10.3	13.4	14.4	15.5	16.4	17.9	

(注) 平成19年(現在の参加状況を利用)のボランティア活動をしている人は、①社会福祉法人などの施設でのボランティア、②NPO法人の運営や活動、③その他のボランティア団体の活動、のいずれかに参加している人をとった。

<sup>35</sup> ちなみに現在「正社員＋ボランティア活動なし」であって 65 歳時点で「契約・嘱託社員又は短時間勤務＋ボランティア活動」となっている人の割合は、男性で全体の 2.8%、女性で同 1.0%と集計される。決して大きな数値とはいえないが、この割合を用いてマクロ的な数値を試算すると、男性で 11 万人、女性で 2.6 万人と計算される。

### （若干の政策的示唆）

以上の分析・試算から、当面次のような政策的示唆を整理することができよう。

- ①高齢期におけるボランティア活動への参加の増大は、「団塊の世代」に関する限り、雇用者である又は雇用者であった女性について早期にその動きが始まり、また、男性についても平成 23 年頃から本格化することが予想される。それまでの間において、高齢期におけるボランティア活動として、どのようなことをどのように行うことがよいのか、既存ボランティア団体等における自主的な取組をベースにしながら試行錯誤が行われることが求められるのではないかと。その際行政においても、情報提供を始めとして、特にボランティア活動の需要主体となる場合にはなおさら、こうした視点を念頭においた取組が検討されてよいであろう。
- ②職業からの引退を機にボランティア活動を始めようとする人が多く、このことは自然な発想であるが、一方、出来得るならば、ボランティア活動についてもなだらかな「移行」が望ましい面も少なくないと考えられる。そうした見込み（希望）を持つとみられる人も少なからず存在していることでもあり、仕事とボランティア活動との両立が図られるような取組も奨励されてよいであろう。
- ③（狭義の）ボランティア活動については、女性に比べ男性の参加率が相対的に低い傾向がみられた。その中で、NPO に係る活動については男女同じ程度の参加率となっている。他に比べ、NPO には法人を創る、運営するといった企業社会で培った知識や技能が活かせる場面が少なくないところから、非営利の「起業」という視点も含めて、高齢者の活躍の場としてより一層 NPO の活動が充実する方向での対応が検討されてよいであろう。

## 第 5 節 「団塊の世代」の高齢期における転居見込みと「Uターン」

前節までにおいて、「団塊の世代」の今後における就業面や社会的活動の面での見通しについて描き出してきた。そこでは、職場（企業）の移動や雇用・就業形態の転換、ボランティア活動等への参加など、決して小さいとはいえない変化が高齢期においても待ち受けていることがみてとられた。この第 5 節からは、「団塊の世代」の高齢期における生活面に焦点を当てた考察をしてみたい。まず、第 5 節では高齢期における居留意向、特に現在の住まいからの転居を考えている場合について、調査結果からその見通しを描出するとともに、その中で世上言及されることの少ない「Uターン」がどれくらい考えられているのかについてもみてみたい。

### 7-5-1 「団塊の世代」の今後の居留意向

「団塊の世代調査」結果から今後における居住（転居）意向を本人調査によりみると、回答者計で 77.3%の人が「今後とも現在の住まいで暮らそうと思う」とする中で、「当分は現

在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う」が 10.4%、「それほど遠くない時期に転居しようと思う」が 3.0%となっており、時期を問わなければ 13.4%の人が転居する意向を持っている。男女別にみれば、男性の方が女性よりも転居意向を持つ人の割合がやや高くなっている。また、雇用者と自営業主の間に大きな違いはみられなかった（第7-5-1表）。

第7-5-1表 今後の居留意向

	計	今後とも現在の住まいで暮らそうと思う	当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う	それほど遠くない時期に転居しようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
男女計	100.0	77.3	10.4	3.0	2.6	5.2	1.5
(男女別)							
男性	100.0	75.5	12.4	3.1	2.7	5.0	1.3
女性	100.0	80.2	7.4	2.8	2.3	5.5	1.9
(従業上の地位別)							
雇用者	100.0	77.2	10.6	3.2	2.8	4.9	1.3
自営業主	100.0	76.0	10.6	2.8	2.5	6.1	1.9
家族従業者	100.0	83.2	5.6	1.1	3.9	4.5	1.7
無業	100.0	81.4	9.7	2.1	0.0	5.5	1.4

(転居意向の背景)

転居を考える背景にはいろいろなものが考えられるが、もっとも関連が深いと考えられるのが現在の住居の所有形態であろう。そこで、雇用者についてみると、持ち家の人では転居意向を持つ割合は 10.7%にとどまるのに対して、社宅などでは 69.2%、公営賃貸住宅 18.8%、民間賃貸住宅 36.4%などと相対的に高くなっている。ただし、この回答者のうち持ち家の人 が 91.3%と 9 割を超えており、社宅や賃貸住宅に居住している人は多くはないことには留意が必要である（第7-5-2表）。

第7-5-2表 現在の住居別今後の居留意向(雇用者)

	計(縦構成比)	今後とも現在の住まいで暮らそうと思う	当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う	それほど遠くない時期に転居しようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
持ち家	100.0 (91.3)	82.6	9.3	1.4	1.9	3.7	1.1
社宅など	100.0 (0.1)	7.7	34.6	34.6	7.7	11.5	3.8
公営賃貸住宅	100.0 (3.9)	67.1	14.1	4.7	4.7	7.1	2.4
民間賃貸住宅	100.0 (3.0)	32.6	20.5	15.9	11.4	17.4	2.3
その他	100.0 (1.0)	77.8	5.6	5.6	0.0	5.6	5.6

また、転居意向は就業とも関連することが考えられる。現在の職場で当面就業を継続しようとする人は、相対的に転居を考えない傾向にあることが考えられる。そこで、60歳以降現在の職場(会社)で就業継続希望の有無別に集計してみると、就業継続希望ありの人では転居意向を持つ人は 12.2%であるのに対して同希望なしの人は 16.6%と後者の方が相対的に高くなっている（第7-5-3表）。

第7-5-3表 現在の職場での就業継続希望の有無別今後の居住意向(雇用者)

	計(縦構成比)	今後とも現在の 住まいで暮らそう と思う	当分は現在の住 まいで暮らす が いずれ転居し ようと思う	それほど遠くない 時期に転居し ようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
就業継続希望あり	100.0 (61.1)	79.5	9.7	2.5	2.8	4.4	1
就業継続希望なし	100.0 (37.8)	73.3	12.2	4.4	2.8	5.6	1.7

つぎに、現在居住している都道府県が「ふるさと」と思うところのある都道府県と同じかどうかによっても影響を受けることも考えられる。これはまた、これまでの経歴の中で比較的大きな転居を経験したことの代理指標でもある。これに関する集計結果をみると、「ふるさと」都道府県に現在も居住している人では転居意向のある人は10.9%であるのに対して、「ふるさと」都道府県以外の都道府県に居住している人では15.9%が転居意向をもっている(第7-5-4表)。

第7-5-4表 「ふるさと」の都道府県に居住しているかどうか別今後の居住意向(雇用者)

	計(縦構成比)	今後とも現在の 住まいで暮らそう と思う	当分は現在の住 まいで暮らす が いずれ転居し ようと思う	それほど遠くない 時期に転居し ようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
「ふるさと」都道府県 に居住	100 (42.0)	81.9	8.1	2.8	2.2	3.9	1.1
「ふるさと」都道府県 以外に居住	100 (58.0)	73.8	12.4	3.5	3.2	5.7	1.5

転居意向と関連ある項目を探る集計の最後として、年収階級についてみてみよう。この場合、年収と先にみた持ち家かどうかとは関連していることが考えられるので、ここでは持ち家に居住している人のみについて集計してみた。その結果をみると、年収が300万円台までの場合は転居意向を持つ人の割合は1桁台であり、また、400万円台から900万円台までは10%台の前半で推移しており、1,000万円台以降になると年収が大きいほど転居意向を持つ

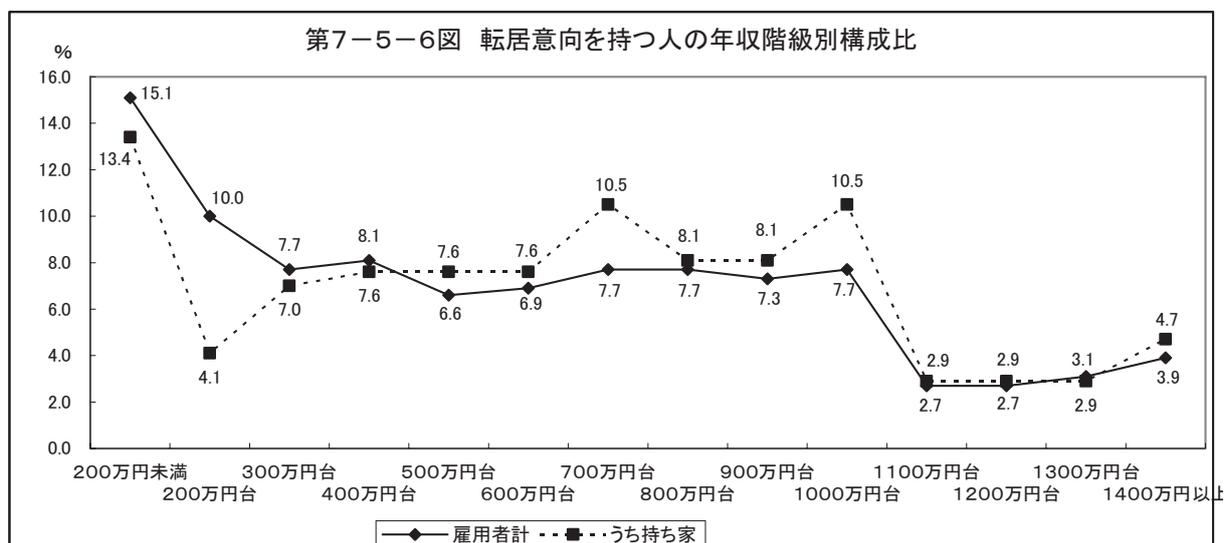
第7-5-5表 年収階級別今後の居住意向(雇用者/持ち家)

	計(縦構成比)	今後とも現在の 住まいで暮らそう と思う	当分は現在の住 まいで暮らす が いずれ転居し ようと思う	それほど遠くない 時期に転居し ようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
200万円未満	100.0 (20.6)	87.0	6.0	0.9	1.2	3.0	1.8
200万円台	100.0 (9.2)	83.1	4.7	0.0	3.4	8.1	0.7
300万円台	100.0 (8.3)	86.5	7.5	1.5	1.5	3.0	0.0
400万円台	100.0 (6.3)	85.1	12.9	0.0	1.0	1.0	0.0
500万円台	100.0 (8.0)	83.7	7.0	3.1	3.9	1.6	0.8
600万円台	100.0 (7.5)	86.0	9.1	1.7	1.7	1.7	0.0
700万円台	100.0 (9.5)	80.3	10.5	1.3	3.3	3.3	1.3
800万円台	100.0 (8.5)	81.8	9.5	0.7	0.7	4.4	2.9
900万円台	100.0 (7.5)	81.8	9.9	1.7	0.8	4.1	1.7
1000万円台	100.0 (5.0)	71.3	18.8	3.8	1.3	5.0	0.0
1100万円台	100.0 (2.1)	78.8	12.1	3.0	0.0	6.1	0.0
1200万円台	100.0 (1.7)	67.9	14.3	3.6	3.6	10.7	0.0
1300万円台	100.0 (1.6)	64.0	16.0	4.0	8.0	8.0	0.0
1400万円以上	100.0 (1.8)	62.1	24.1	3.4	3.4	3.4	3.4

人の割合が高くなる明確な傾向がみられた。ちなみに年収 1,000 万円以上を合計すると、転居意向のある割合は 21.0%となっている（第 7-5-5 表）。

### （年収と転居意向）

現在の年収が高い層ほど転居意向度合いが大きいといえそうである。もとよりこのことと転居意向を持つ人には年収の高い層が多いというのとは別の問題である。時期は問わず転居意向を持っている人の年収分布をみると、雇用者計では 200 万円未満が 15.1%、200 万円台が 10.0%と相対的に多くなっている。この層は、相対的に賃貸住宅に居住している人の割合が高い層である。300 万円台以降 1,000 万円台まではおおよそ 7～8%前後であり、1,100 万円台以上の各層は 3～4%の構成比となっている。これを持ち家層に限ってみても、年収の低い層の構成比が低くなるものの全体としての傾向に大きな変化はみられないといつてよいであろう<sup>36</sup>（第 7-5-6 図）。



### （妻調査と本人調査との比較）

妻調査において今後の居留意向を尋ねた結果をみると、「今後とも現在の住まいで暮らそうと思う」人の割合が 78.6%であるのに対して、「当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う」が 9.8%、「それほど遠くない時期に転居しようと思う」が 2.2%となっており、時期を問わなければ 12.0%の人が転居を見込んでいる。夫が雇用者である場合に限れば転居を見込む妻は 12.6%となっている。

これを本人調査の結果と比較してみよう。その場合、本人調査については、回答者が男性でかつ妻のある人（有配偶男性）に限ってみた。その結果をみると、本人調査での転居意向

<sup>36</sup> 年収階級別に持ち家率をみると、200 万円未満が 81.1%であるのに対して 200 万円台は 70.1%と、むしろ 200 万円台が各年収階級の中でもっとも持ち家居住の人の割合が低くなっている。ちなみに 300～400 万円台の持ち家率は 80%程度、500 万円台以上の各層は 90%程度以上となっている。

を持つ人の割合は有配偶男性計で 13.0%、そのうち雇用者だけでは 13.3%となっている。上述の妻調査の結果と比較すると、本人（夫）の方が妻よりもやや高くなっているが、ほぼパラレルな結果となっているといえる<sup>37</sup>（第 7-5-7 表）。

第 7-5-7 表 今後の居留意向(本人調査と妻調査との比較)

	計(縦構成比)	今後とも現在の住まいで暮らそうと思う	当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う	それほど遠くない時期に転居しようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
妻調査:計	100.0	78.6	9.8	2.2	2.9	5.9	0.6
妻調査:うち雇用者	100.0	78.3	10.3	2.3	2.5	6.1	0.5
本人調査:有配偶男性計	100.0	77.9	10.1	2.9	2.5	5.2	1.4
本人調査:うち雇用者	100.0	77.9	10.2	3.1	2.6	4.9	1.3

### 7-5-2 現在の居住地と転居先の状況

「団塊の世代」で今後転居しようと考えている人は全体の 1 割強であり、必ずしも多いといえるわけではないが<sup>38</sup>、転居する場合どのような地域への移動を考えているのかをみてみよう。「団塊の世代調査」では、転居意向を持つ人に対して転居先として都市規模の視点からどのようなところを考えているのかを尋ねたうえで、考えている都道府県名を記入していただいた。ここでは、後者の転居先都道府県を利用して分析を試みたい<sup>39</sup>。

まず現在居住している都道府県ごとに転居意向のある人の割合をみると、その高い方の都道府県としては、山梨県 (27.3%)、奈良県 (21.2%)、福島県 (21.1%)、福岡県 (18.6%) などのほか、岡山県、東京都、神奈川県、千葉県、広島県、埼玉県、大分県、香川県の計 12 都県が調査計の水準 (13.4%) を上回っている<sup>40</sup>。いわゆる首都圏に属する都県が多く入っている。一方、低い方としては、秋田県、山形県、鳥取県、佐賀県、沖縄県においては「団塊の世代調査」では転居意向を持つ人はいなかったのを始め、長野県 (2.4%)、三重県 (3.7%)、群馬県 (4.0%) 徳島県、滋賀県 (いずれも 4.3%)、高知県、栃木県 (いずれも 4.5%)、山口県 (4.8%) が 5% を下回っている (第 7-5-8 表)。

転居先都道府県の記入があった割合を第 7-5-8 表 (表頭の (2)) に掲げたが、これが低いことは未だ具体的な転居先のイメージができてはいない人が少なくないことを示すものとも考えることもできる。また、同表 (同 (3)) には、転居先都道府県の記入があったもののうち現在の居住都道府県と同じ都道府県 (自都道府県) の記入があった割合 (県内転居) を掲げている。先にみた転居意向を持つ人の割合が高い都県では、岡山県を除いて自都道府県

<sup>37</sup> 本人調査の対象者の妻が妻調査の対象者となっていることはなく、両者は異なる世帯から抽出されたものであることに留意されたい。

<sup>38</sup> とはいえ、マクロ的な数として、「団塊の世代調査」が本来母集団としてカバーしていると考えられる 791 万人に対して単純に 13.4%をとれば、106 万人 (世帯) の転居が今後数年間に起こるともいえる。

<sup>39</sup> 前者の都市規模的な視点による移動については、JILPT 調査シリーズ No.30 「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果」において概説してあるので参照されたい。

<sup>40</sup> とりわけ山梨県を始め、回答者数がきわめて少ない県もあるので、幅をもってみる必要がある。

第7-5-8表 都道府県別にみた転居意向のある人の割合と転居先都道府県

	転居意向あり (1)	(1)のうち転居 先都道府県記 入あり (2)	(2)のうち転居 先が自都道府 県の割合 (3)	転居先である他の都道府県名
北海道	12.1	75.0	91.7	宮城県
青森県	5.9	100.0	100.0	
岩手県	6.3	100.0	0.0	(海外)
宮城県	11.4	25.0	100.0	
秋田県	0.0	—	—	
山形県	0.0	—	—	
福島県	21.1	50.0	50.0	山形県
茨城県	11.1	75.0	66.7	東京都
栃木県	4.5	100.0	0.0	宮城県
群馬県	4.0	0.0	—	
埼玉県	15.7	55.2	31.3	福島県、栃木県、千葉県、神奈川県、新潟県、石川県、山梨県、静岡県、京都府、徳島県、沖縄県
千葉県	16.9	63.3	31.6	北海道、茨城県、群馬県、埼玉県、東京都、長野県、静岡県、兵庫県、鹿児島県、沖縄県
東京都	18.1	74.7	35.7	青森県、宮城県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、新潟県、富山県、福井県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、岡山県、広島県、山口県、香川県、福岡県、長崎県、鹿児島県、沖縄県、(海外)
神奈川県	17.3	73.7	42.9	北海道、青森県、福島県、千葉県、東京都、静岡県、広島県、香川県、鹿児島県、沖縄県、(海外)
新潟県	6.9	0.0	—	
富山県	11.8	50.0	0.0	兵庫県
石川県	5.1	100.0	50.0	兵庫県
福井県	7.7	0.0	—	
山梨県	27.3	66.7	50.0	静岡県
長野県	2.4	100.0	100.0	
岐阜県	7.7	50.0	100.0	
静岡県	12.7	75.0	33.3	千葉県、愛知県、奈良県、沖縄県
愛知県	11.4	60.0	55.6	東京都、岐阜県、
三重県	3.7	100.0	0.0	鹿児島県
滋賀県	4.3	100.0	0.0	沖縄県
京都府	12.0	44.4	75.0	兵庫県
大阪府	12.9	52.4	40.9	神奈川県、石川県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、和歌山県、福岡県、鹿児島県、沖縄県
兵庫県	10.4	80.0	66.7	富山県、石川県、三重県、京都府
奈良県	21.2	100.0	14.3	東京都、京都府、大阪府、
和歌山県	7.7	0.0	—	
鳥取県	0.0	—	—	
島根県	8.3	0.0	—	
岡山県	18.5	20.0	100.0	
広島県	16.9	50.0	20.0	島根県、岡山県、沖縄県、(海外)
山口県	4.8	100.0	0.0	広島県
徳島県	4.3	100.0	0.0	宮崎県
香川県	15.0	0.0	—	
愛媛県	10.0	0.0	—	
高知県	4.5	100.0	100.0	
福岡県	18.6	69.2	55.6	東京都、熊本県、大分県、(海外)
佐賀県	0.0	—	—	
長崎県	13.3	50.0	100.0	
熊本県	12.5	100.0	50.0	埼玉県
大分県	15.4	50.0	100.0	
宮崎県	6.7	100.0	0.0	
鹿児島県	11.8	50.0	100.0	
沖縄県	0.0	—	—	
計	13.4	64.0	44.2	

(注) あくまで「団塊の世代調査」の結果であり、一つの参考として捉える必要がある。

を転居先とする割合は総じて低くなっている。

同表の右欄には転居先と考えている他都道府県として回答のあったすべての名称を掲げた。転居意向の多かった首都圏の埼玉、千葉、東京、神奈川の都県についてみると、北は北海道、青森から南は沖縄、鹿児島まで全国各都道府県（これらに加え海外を考えている人も散見される。）が挙げられている。数は必ずしも多いといえないものの、かなり距離の離れた転居を考えている人もいることがわかる<sup>41</sup>。なお、沖縄県は、自県内の人には転居意向がなかったが、一方、大都会を抱える都府県の人々から転居先として考えられていることが少なくない。また、居住者の転居希望の大部分が道内転居である北海道についても、同様の傾向がややみられる。

### （いわゆる「Uターン」の状況）

出身地（ふるさと）を離れた地で生活してきた人が、何らかの契機から出身地に戻ること「Uターン」と呼んで以前から関心を集めてきている。「団塊の世代」が高齢期入りを契機として、「ふるさと」ないしその近辺に転居（以下「Uターン転居」という。）し、新たな仕事に就いたり、老後の生活を送ったりすることも注目されている。そこで、「団塊の世代調査」結果から、どの程度のUターン転居がどうした地域間で見込まれているかをみてみよう<sup>42</sup>。もとより、今回の調査でUターンの状況が網羅的に把握できるものではなく、把握できた限りにおいてその状況を整理したものという性格のものである。

上述の転居意向総体の中に占めるUターン転居の割合を計算してみると、合計では19.7%となっており、転居のほぼ2割がUターン転居であると見込まれる。また、Uターン転居が把握された都府県（現住地）ごとにみると、埼玉、千葉、東京、神奈川の首都圏において広域的なUターン転居が考えられていることがわかる（第7-5-9表）。

Uターン先の都道府県と第7-5-8表で掲げた転居意向総体における転居先都道府県とを対照させると、近県UターンもみられるもののUターンにはかなり遠くの都道府県への転居となることが多いように思われる。例えば首都圏から青森県や福島県などの東北地方への転居などである。一方、首都圏から近隣の山梨県や長野県、静岡県などへの転居意向は、Uターンでない転居であることが多いようにみられる。なお、首都圏に限らず滋賀県や広島県など全国で散見される沖縄県への転居意向は、大部分がUターンでない転居となっている。

<sup>41</sup> 第7-5-8表最下段の計の数値を用いて、転居意向のある人が13.4%、そのうち既に具体的な転居先をイメージしている人が64.0%おり、さらにそのうち他都道府県への転居を考えている人の割合が（ $100 - 44.2\% = 55.8\%$ ）であることから、この比率（ $13.4 \times 0.64 \times 0.558 = 4.8\%$ ）を用いてマクロ的な数値に置き換えれば、約38万人と試算される。

<sup>42</sup> ここでは、次の条件に該当する転居見込みを「Uターン」とみなすこととした。①現在の居住都道府県がふるさとのある都道府県とは異なっていること。②転居先として考えている都道府県としてふるさとのある都道府県が挙げられていること。これに該当する人は46人で、全体の1.7%であった。この比率を使って単純にマクロ的な値を試算してみると、「団塊の世代」でUターン転居をする人は13万人程度と計算される。

第7-5-9表 都道府県別にみたUターン転居意向の状況

	Uターンの割合	Uターン転居先の都道府県
埼玉県	37.5	福島県、千葉県、新潟県、京都府、徳島県、沖縄県
千葉県	21.1	北海道、茨城県、群馬県、兵庫県
東京都	28.6	青森県、福島県、茨城県、千葉県、神奈川県、富山県、福井県、長野県、愛知県、三重県、大阪府、広島県、山口県、福岡県、長崎県
神奈川県	14.3	青森県、福島県、静岡県、香川県
富山県	100.0	兵庫県
石川県	50.0	兵庫県
三重県	100.0	鹿児島県
大阪府	13.6	兵庫県、沖縄県
兵庫県	16.7	石川県、京都府
奈良県	71.4	東京都、京都府、大阪府
広島県	20.0	岡山県
山口県	100.0	広島県
福岡県	11.1	熊本県
計	19.7	

(注)「Uターンの割合」は、具体的な転居先都道府県の記入があった人に占めるUターンに該当する転居をしようとする人の割合である。  
計欄の割合は、Uターン転居がみられなかった道府県も含めて算出したものである。

7-5-3 転居意向のある人の同居希望の状況

転居は、同居する「家族」の状況の変化と密接に関連していると考えられる。「団塊の世代調査」では、63歳の頃や67歳の頃の同居者の見込みについて尋ね、回答を得ている。これにより、転居と同居者の変化とについてみてみたい。転居意向のある人については「いずれ転居」という人が多いので、ここでは現在の同居状態と67歳の頃の同居状態とを、男女別に比較してみることにする。

高齢期には一般に子どもが独立し、子どもとの同居が減少し夫婦二人の世帯が増大し、これに親との同居の有無が絡みながら同居状態が形成されるものと考えられる。調査結果をみても、夫婦二人だけの居住状態の人は現在では数%にすぎないのに対して、67歳の頃には半数程度から7割近くにまで増大することが見込まれている。一方、子どもが同居家族として

第7-5-10表 転居意向の有無別同居者の視点からみた居住形態  
—現在と67歳の頃の見込み—

(%)

	転居意向あり				転居意向なし			
	男性		女性		男性		女性	
	現在	67歳の頃	現在	67歳の頃	現在	67歳の頃	現在	67歳の頃
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
夫婦二人だけで	7.5	69.8	4.6	44.0	5.5	63.7	5.0	54.3
夫婦と子ども	60.4	11.0	52.3	11.0	56.9	16.9	52.8	15.2
夫婦と子どもと親	21.6	1.2	15.6	0.9	29.6	3.4	23.4	1.6
夫婦と親	1.6	5.9	0.0	6.4	1.0	6.0	0.3	4.0
自分と親	0.0	0.8	1.8	1.8	0.9	0.6	1.0	1.1
自分と子どもだけ	3.9	2.7	13.8	5.5	1.9	1.1	8.9	6.9
その他の同居状態	0.4	2.0	0.9	7.3	0.8	2.4	2.7	3.5
一人で居住	2.4	5.9	9.2	22.9	2.1	3.9	2.6	9.9
無回答	2.4	0.8	1.8	0.0	1.4	1.9	3.2	3.3

いる割合は、現在の8～9割から67歳の頃には10数%～20数%程度にまで低下すると見込まれている。これを転居意向の有無別にみると、夫婦二人の暮らしについては男性では転居意向ありの方で67歳の頃の割合が高い（意向あり：69.8%/意向なし：63.7%）のに対して、女性の場合は逆に転居意向なしの方が高く（同44.0%/54.3%）なっている。また、子どもの同居については、転居意向ありの方で同なしに比べて同居割合の現在から67歳の頃までにかけての低下が大きい。これだけでは何ともいえないが、男性の場合は子どもが自立した後の夫婦二人の暮らしに向けて転居を考えているのに対して、女性の場合も基本的に同様の傾向がみられるものの、それ以外の要素も想定されているような動きが感じられる。それは、「一人で住んでいる」において、転居意向の有無にかかわらず女性の方で割合の上昇が大きい、転居希望がある女性の方でとりわけ割合が高くなっていることから窺われる。また、「自分と子どもだけ」同居している女性の占める割合が相対的に高くなっている。このように女性にあっては、転居意向のある人を中心に、一人暮らしや母子世帯の子育ての終期に関連した人々も少なくないことには留意が必要である（第7-5-10表）。

## 第6節 「団塊の世代」の男性の妻たちの生活満足度と家庭生活への回帰

高齢期は、職業生活から家庭や地域生活へ「回帰」する長い過程の始まりであると考えることができる。特に「団塊の世代」の男性は、「仕事中毒」とか「会社人間」とかともいわれることがあるように、家庭を二の次として仕事に打ち込んできた人が少なくない。しかしながら、そうした「団塊の世代」の男性も高齢期を迎え、職業生活のウェイトを低下させ、家庭生活のウェイトを上げる時期に、いわば家庭生活の再構築の時期に差し掛かってきたといえる。この点についてはさまざまな論点が考えられ得るが、「団塊の世代調査」（妻調査）においてこれまで家庭生活を要として支えてくれてきた妻の生活観、満足評価を調査しているので、これを活用しつつ仕事から家庭への「回帰」が円滑に進むためにどのような留意事項があるのかについて若干の考察をすることとしたい<sup>43</sup>。

### 7-6-1 妻たちの生活総合評価満足度

妻調査においては、「ご主人との生活を総合的にどのように評価していますか」という設問を設定し、満足→ふつう→不満の5段階評価で回答をしてもらっている。その構成比等結果の概要は別稿にゆずるとして、ここでは満足を5点、不満を1点として5段階評価を得点として計算した結果でみていくこととしたい<sup>44</sup>。

<sup>43</sup> なお、「団塊の世代」の就業者には男性ばかりでなく女性も多いこと、また男性でも妻のいない人もいることなど、今回の考察の範囲には収まらない分野もあるが、今回は、もっとも多数を占める夫婦を形成している人々を対象に取り上げることとし、これ以外の分野については今後の課題としたい。

<sup>44</sup> 調査結果の概要は、JILPT調査シリーズNo.30の第Ⅱ部第5章第1節（妻たちからみた結婚と生活）を参照されたい。

妻たちの総合評価満足度得点を関連する調査項目のカテゴリーのグループごとに平均値と標準偏差を計算した結果が、第7-6-1表である。これから次のように整理することができる。

- ①夫の従業上の地位別には、自営業主よりも雇用者の方がわずかながら平均満足度が高いものの、目立った違いはみられない。
- ②夫が雇用者であって、その役職別にみると、役職が高いほど平均満足度が高くなる傾向がみられる。
- ③結婚形態別には、お見合い結婚の場合よりも恋愛結婚の場合の方で平均満足度が高い。
- ④夫婦関係のタイプ（妻の自己判断による。表の（注）参照。）別には、「おしどり夫婦」や「仲良し夫婦」とする人では平均満足度がかなり高くなっているが、「空気のような存在夫婦」までは「普通」評価の3を上回っている。一方、「仮面夫婦」や「なんともいえない」とする人ではかなり低くなっており、平均満足度が3未満の不満域の値となっている。
- ⑤結婚の際の理想像と現実との相対評価では、実現性が高いほど満足度は高くなっており、逆に実現度合いが小さいときには平均満足度は不満域の値となっている。
- ⑥ふだんの家計のやりくりやその他の生活設計についての夫婦間の会話頻度等についてみれば、話し合い（会話）が頻繁になされるほど満足度は高くなっている。会話がほとんどない場合には、平均満足度は不満域の値となっている。
- ⑦ふだんの夫の帰宅時間については、明瞭な関係はみられていない。早いから満足度が高くなるといったものではないようである。ただ、「なんともいえない」で平均満足度は不満域の値となっており、いつ戻ってくるかわからないのが不満の一因になっていることが窺われる。
- ⑧夫（又は夫婦）の休日における行動についてみると、「夫婦そろって外出することが多い」とする人で満足度が高くなっているほかは、目立った傾向は見出せない。
- ⑨老後資金の貯蓄目標の状況についてみると、目標をたてているほど、また達成度が高いほど、妻の満足度も高くなる傾向がみられる。
- ⑩現在の住居の所有形態についてみると、「持ち家」と「社宅など」で相対的に高く、賃貸住宅では相対的に低くなっているが、いずれも「ふつう」評価以上の満足域の値となっている。
- ⑪夫の年収別にみると、多少のバラツキはあるものの、年収が高いほど妻の満足度も高くなる傾向がみられる<sup>45</sup>。また、貯蓄高についても同様の傾向が窺える。
- ⑫妻自身のか夫のかを問わず、健康状態が良好なほど満足度は高くなっている。ただし、健康状態が「不良」であっても平均満足度得点は、満足域の値となっていることは記憶されてよいであろう。

---

<sup>45</sup> このことから、勤め先の企業規模別や職業別等にも年収の違いを反映したものと考えられる同様の傾向がみられている。

第7-6-1表 妻の総合評価満足度得点と各の調査項目

	平均値	標準偏差	度数		平均値	標準偏差	度数
<b>(夫の就業状況)</b>				<b>(老後のための貯蓄目標)</b>			
雇用者	3.39	1.009	1276	たてており、既に目標を達成している	3.83	0.992	77
自営業主	3.30	1.057	340	たてており、目標の達成に向け努力している	3.45	0.978	896
家族従業者	3.41	0.910	39	たてていない	3.22	1.023	683
無業	3.41	0.894	41	考えたことがない	3.42	1.091	71
<b>(夫の役職／雇用者のみ)</b>				<b>(貯蓄目標達成可能度合)</b>			
一般社員クラス	3.12	1.032	361	十分達成できる	4.21	1.067	28
職長・班長クラス	3.28	1.006	100	なんとか達成できそう	3.75	0.905	322
係長クラス	3.45	0.995	93	達成はかなり困難である	3.34	0.887	308
課長クラス	3.52	0.941	250	とても達成できそうにない	2.79	0.829	105
部長クラス	3.54	0.962	202	なんともいえない	3.35	1.080	133
役員クラス	3.81	0.939	139				
<b>(結婚形態)</b>				<b>(夫に高齢期就業を望む理由)</b>			
恋愛結婚	3.43	1.015	1145	収入が必要だから	3.30	1.015	1231
お見合い結婚	3.32	1.004	488	知識や能力を活かしてほしいから	3.66	0.919	578
その他	3.05	0.988	96	健康・体力の維持	3.46	0.951	986
<b>(夫婦関係のタイプ)</b>				働けるうちは働くのが当たり前	3.24	1.046	654
「おしどり夫婦」	3.98	0.796	348	ゴロゴロと家にいてほしくない	3.01	1.031	642
「仲よし夫婦」	3.90	0.757	253	<b>(現在の住居の所有形態)</b>			
「独立独歩夫婦」	3.24	0.931	605	持ち家	3.41	1.011	1437
「戦友夫婦」	3.35	0.885	77	社宅など	3.38	0.957	16
「空気のような存在夫婦」	3.09	0.885	211	公営賃貸住宅	3.01	0.985	68
「仮面夫婦」	1.57	0.671	51	民間賃貸住宅	3.06	0.993	100
なんともいえない	2.75	0.968	185	その他	3.31	1.014	16
<b>(結婚の際の理想像と現実の相対評価)</b>				<b>(夫の年収)</b>			
期待以上にすばらしいものであった	4.79	0.410	81	200万円未満	2.91	1.034	80
ほぼ期待していたとおりであった	4.18	0.639	420	200万円台	2.96	0.945	134
半分くらい期待が実現できた	3.46	0.658	479	300万円台	3.13	1.007	196
期待はあまり実現できていない	2.69	0.676	208	400万円台	3.28	1.057	183
思い描いたものとはまったく違ったものになった	2.27	0.998	234	500万円台	3.32	0.967	205
なんともいえない	3.08	0.833	309	600万円以上台	3.40	0.896	161
<b>(生活設計等の会話頻度)</b>				700万円台	3.42	0.987	179
何かにつけよく話し合う	3.97	0.821	436	800万円台	3.57	0.996	138
特別なことがあれば話し合う	3.39	0.886	840	900万円台	3.57	0.891	129
あなたが相談をもちかけ、ご主人はあいづちをうつ程度	3.19	0.909	222	1000万円台	3.73	0.882	94
ご主人が相談をもちかけ、あなたはあいづちをうつ程度	2.94	0.966	17	1100万円台	3.75	1.131	36
夫婦で話し合うことはほとんどない	2.36	1.104	159	1200万円台	3.56	0.894	34
なんともいえない	2.38	0.914	58	1300万円台	3.94	0.938	18
<b>(夫の帰宅時間)</b>				1400万円以上	3.90	1.091	61
午後6時には帰宅していることが多い	3.34	0.996	264	<b>(夫の年収に対する貯蓄の割合)</b>			
午後7時には帰宅していることが多い	3.43	1.007	350	0割	3.05	1.152	92
午後8時には帰宅していることが多い	3.47	0.975	329	1～4割	3.28	0.994	278
午後9時には帰宅していることが多い	3.40	0.935	191	5～9割	3.31	1.007	159
午後10時には帰宅していることが多い	3.53	1.043	142	10～14割	3.42	0.952	267
午後11時には帰宅していることが多い	3.46	1.067	80	15～19割	3.49	0.976	175
午後12時には帰宅していることが多い	3.14	1.061	35	20～29割	3.48	1.017	205
それ以降	3.35	0.950	31	30～69割	3.53	0.962	173
その他	3.20	1.133	131	70～99割	3.60	1.056	15
交代制勤務なので日によって帰宅時間はまちまちである	3.19	0.973	122	<b>(自分の普段の健康状態)</b>			
なんともいえない	2.86	1.061	49	5健康	3.53	1.027	384
<b>(夫の休日の行動)</b>				4	3.46	1.020	284
家にいて余暇を過ごすことが多い	3.34	0.997	718	3普通	3.32	0.984	802
家にいるが仕事をする人が多い	3.41	0.918	111	2	3.25	1.039	192
仕事の関係で外出することが多い	3.27	1.024	100	1不良	3.26	0.999	46
趣味などで1人で外出することが多い	3.11	0.967	325	<b>(夫の普段の健康状態)</b>			
夫婦そろって外出することが多い	3.89	0.836	319	5健康	3.65	1.004	317
なんともいえない	3.03	1.169	145	4	3.55	0.983	302
				3普通	3.30	0.983	825
				2	3.11	1.012	218
				1不良	3.06	1.085	51

(注)「夫婦関係についての判断」の意義は、次のとおりである。

- 「おしどり夫婦」・・・何かにつけ一緒に行動(活動)することが多い
- 「独立独歩夫婦」・・・ご夫婦別々の趣味や余暇活動を楽しむ
- 「空気のような存在夫婦」・・・お互いの存在を普段意識しない
- 「仲よし夫婦」・・・趣味や余暇活動をともにすることが多い
- 「戦友夫婦」・・・苦難の多い人生を共に歩んできた
- 「仮面夫婦」・・・関係は冷え切っている

### 7-6-2 妻の生活総合評価満足度に特に関連する事項

生活に対する総合的評価に基づく満足度には上述のような傾向がみられるが、では高齢期における「引退過程」に際しての家庭生活の再構築に向けて、こうした満足度を高めるためにはどのような面での工夫が必要となるのであろうか。このことを考えるに当たって、まず、それぞれの事項がどの程度の影響を満足度に与えているのか、通常的回帰分析により試算してみることにしたい。ここでも、各変数が直線的な関係で満足度に影響を与えていると仮定した関数関係を前提とすることとする。回帰の対象となる左辺変数は、上述の満足度に関する5段階評価の得点である。すなわち1から5までの整数の値をとり、値が高くなるほど満足度が高くなるようにする。また、回帰する側の右辺変数は、前項で掲げた各事項のうち適当に変数として設定できるものとした<sup>46</sup>。計算は、対象を回答者計や夫が雇用者の場合など行ったが、いずれも大差のない結果となっているので、ここではもっとも総括的な回答者計での結果を示すこととする。計算に使った変数の平均値と標準偏差は第7-6-2表のとおりであり、また、回帰分析の計算結果は第7-6-3表のとおりである。この結果を整理すると、次のようになっている。

- ①恋愛結婚でない場合を対照基準として恋愛結婚の出会いの場の変数については、妻の生活満足度にあまり明確に関連するものはなく、学校時代に出会って結婚に発展したケースがやや満足度を高めていそうであるくらいである。
- ②結婚時に描いた生活像と実際との比較、実現度は強い関連があり、また係数も0.35と高くなっている。
- ③生活に関する夫婦間の会話頻度も強い関連が示されている。なお、夫婦間の会話でも夫の職場のことに関する会話頻度はほとんど妻の満足度には影響しない。
- ④夫の帰宅時間については、総じて明確な関連は見出せなかった。午後6～7時頃までには帰宅を対照基準としたダミー変数であるが、午後10～11時までに帰宅で満足度を高める方向での関連がみられるなど、帰宅時間が遅いことそれだけで満足度を低めることはなさそうである。
- ⑤休日の夫（夫婦）の行動についても関連は見出せなかった。上述では、「夫婦で外出することが多い」で平均満足度得点が高くなっていたが、それは他の事項の反映であり、同伴で外出することそれだけで妻の生活満足度が高まるわけではなさそうである。
- ⑥妻が夫婦関係をどのように規定しているかは、妻の生活満足度と明確な関連がみられている（「なんともいえない」が対照基準）。何につけ行動をともにする「おしどり夫婦」や趣味などを共有する「仲よし夫婦」、苦労を共にしてきたという意識のある「戦友夫婦」では満足度を高める方向で明確な関連が示されており、一方、関係は冷え切っているとされる「仮面夫婦」は明確にそしてかなりの強度で不満度を高めている。

<sup>46</sup> 変数の設定に当たっては、少々の無理は承知の上でなるべく連続量の変数とするようにしたが、それが困難な場合には、ダミー変数とした。

第7-6-2表 計算に使った変数の概要

記述統計量

(ケース数:1542)

	平均値	標準偏差
左辺変数:総合満足度(5段階評価)	3.39	0.998
右辺変数:		
職場恋愛結婚ダミー(=1)	0.33	0.471
学校恋愛結婚ダミー(=1)	0.05	0.214
職場・学校以外恋愛結婚ダミー(=1)	0.27	0.447
結婚時の生活像の期待実現度(6段階)	3.53	1.433
夫の職場のことの会話頻度(4段階)	2.96	1.032
家計その他生活に関する夫婦間の会話頻度(6段階)	4.52	1.506
夫の帰宅時刻(午後8~9時まで)(=1)	0.30	0.460
夫の帰宅時刻(午後10~11時まで)(=1)	0.13	0.334
夫の帰宅時刻(午後12時以降)(=1)	0.04	0.198
夫の帰宅時刻(その他)(=1)	0.07	0.255
夫の帰宅時刻(交代制でまちまち)(=1)	0.07	0.255
夫の帰宅時刻(なんともいえない)(=1)	0.03	0.159
休日の夫の行動(家で仕事)(=1)	0.06	0.236
休日の夫の行動(仕事関係で外出)(=1)	0.06	0.242
休日の夫の行動(趣味で1人外出)(=1)	0.19	0.389
休日の夫の行動(夫婦で外出)(=1)	0.19	0.391
休日の夫の行動(なんともいえない)(=1)	0.08	0.266
夫婦関係判断(おしどり夫婦)(=1)	0.20	0.400
夫婦関係判断(仲良し夫婦)(=1)	0.15	0.355
夫婦関係判断(独立独立夫婦)(=1)	0.35	0.477
夫婦関係判断(戦友夫婦)(=1)	0.04	0.204
夫婦関係判断(空気のような存在夫婦)(=1)	0.13	0.332
夫婦関係判断(仮面夫婦)(=1)	0.03	0.168
夫学歴が妻学歴を上回る程度	0.31	1.008
今後の同居話し合い(意見一致)(=1)	0.19	0.390
今後の同居話し合い(意見まとまっていない)(=1)	0.11	0.312
今後の同居話し合い(話し合いがないが意見は同じだと思う)(=1)	0.40	0.489
今後の同居話し合い(話し合ったことなし)(=1)	0.26	0.438
老後資金目標達成度(7段階)	2.73	1.839
夫婦の年齢差(夫年齢-妻年齢)	3.91	4.595
妻就業(正社員)(=1)	0.12	0.326
妻就業(非正社員)(=1)	0.42	0.494
妻就業(自営又はその手伝い)(=1)	0.10	0.300
夫の年収コード	6.09	3.214

まったく異なった→1  
あまり実現しなかった→2  
なんともいえない→3  
半分くらい実現した→4  
ほぼ期待どおり→5  
期待以上→6

めったに話さない→1  
なんともいえない→2  
特別のことがあったときだけ話をする→3  
何事によらず話をする→4

ほとんどない→1  
なんともいえない→2  
あなたからもちかけ→3  
夫からもちかけ→4  
特別のことがあれば→5  
よく話し合う→6

中卒→1  
高卒、各種学校・専修学校卒→2  
高専、短大卒→3  
4年大卒→4  
大学院修了→5  
<夫学歴コード> - <妻学歴">

目標たててない→1  
とても達成できない→2  
達成はかなり困難→3  
達成はなんともいえない→4  
なんとか達成できそう→5  
十分達成できる→6  
すでに達成している→7

200万円未満 →1  
200万円台 →2  
300万円台 →3  
~  
1,400万円台以上 →14

⑦夫婦間の会話の具体例として、今後誰と住むかについての会話の状況を変数として投入したところ、明確な関連がみられた(対照基準:「なんともいえない」)。すなわち、「話し合いをして夫婦間で意見が一致している」とする場合に満足度が高まるのは当然としても、「話し合いはしていないが、意見は同じだと思う」という場合でも同様に満足度を高める方向で明確な関連がみられた。

⑧夫の年収は、高くなるほど満足度を高める方向で明確な関連がみられる。ただし、係数をみると0.03であり、年収100万円の違いで満足度得点を0.03ポイント高めるだけであるので影響力がそれほど大きいとはいえないであろう。

**(家庭生活への回帰をめざした若干の示唆)**

以上の結果から、「団塊の世代」の男性が今まで顧みなかったことが少なくない妻の存在に改めて着目し、その生活評価に留意しつつ、今後の高齢期における引退過程、家庭生活への「回帰」を進めるための若干の示唆をまとめてみたい。

①妻の満足度と夫婦間の会話が強く関連していることに留意して、身近なことにに関して夫婦

間で話し合う機会を持つようにすることに意を用いられてよいであろう。その際、実際に会話することとともに、以心伝心で意見の一致を感じるような雰囲気的形成することもまた重要であるらしい。

②「おしどり夫婦」とか「仲良し夫婦」といった良好な関係を形成することも考えられてよいことであろう。

③結婚時に描いた生活像の実現度が大きな影響力を持つこと示されたが、過去になってしまったと考えずに、結婚時のそうした思いをあらためて棚卸しして、現在の状況で実現できるものはないか、検討してみることも考えられてよいであろう。

第7-6-3表 妻の生活総合評価得点の回帰分析結果

	非標準化係数		t	有意確率
	B	標準誤差		
(定数)	1.22	0.130	9.4320	0.0000
職場恋愛結婚ダミー(=1)	-0.01	0.043	-0.2087	0.8347
学校恋愛結婚ダミー(=1)	0.15	0.086	1.7952	0.0728 *
職場・学校以外恋愛結婚ダミー(=1)	0.07	0.045	1.5106	0.1311
結婚時の生活像の期待実現度(6段階)	0.35	0.014	23.9105	<b>0.0000</b> ***
夫の職場のこの会話頻度(4段階)	-0.01	0.018	-0.4711	0.6377
家計その他生活に関する夫婦間の会話頻度(6段階)	0.09	0.014	6.5015	<b>0.0000</b> ***
夫の帰宅時刻(午後8~9時まで)(=1)	0.01	0.044	0.3254	0.7449
夫の帰宅時刻(午後10~11時まで)(=1)	0.12	0.059	2.1002	<b>0.0359</b> **
夫の帰宅時刻(午後12時以降)(=1)	-0.04	0.092	-0.4818	0.6300
夫の帰宅時刻(その他)(=1)	0.00	0.072	-0.0615	0.9509
夫の帰宅時刻(交代制でまちまち)(=1)	-0.08	0.072	-1.0707	0.2845
夫の帰宅時刻(なんともいえない)(=1)	0.00	0.113	-0.0348	0.9723
休日の夫の行動(家で仕事)(=1)	0.00	0.077	-0.0069	0.9945
休日の夫の行動(仕事関係で外出)(=1)	-0.01	0.075	-0.0911	0.9275
休日の夫の行動(趣味で1人外出)(=1)	-0.05	0.050	-0.9679	0.3332
休日の夫の行動(夫婦で外出)(=1)	0.01	0.054	0.1633	0.8703
休日の夫の行動(なんともいえない)(=1)	-0.01	0.070	-0.2000	0.8415
夫婦関係判断(おしどり夫婦)(=1)	0.31	0.075	4.1873	<b>0.0000</b> ***
夫婦関係判断(仲良し夫婦)(=1)	0.30	0.076	3.9188	<b>0.0001</b> ***
夫婦関係判断(独立独歩夫婦)(=1)	0.09	0.062	1.4677	0.1424
夫婦関係判断(戦友夫婦)(=1)	0.31	0.101	3.0837	<b>0.0021</b> ***
夫婦関係判断(空気のような存在夫婦)(=1)	0.07	0.073	0.9632	0.3356
夫婦関係判断(仮面夫婦)(=1)	-0.55	0.119	-4.6521	<b>0.0000</b> ***
夫学歴が妻学歴を上回る程度	-0.01	0.018	-0.5341	0.5933
今後の同居話し合い(意見一致)(=1)	0.29	0.091	3.2002	<b>0.0014</b> ***
今後の同居話し合い(意見まとまっていない)(=1)	0.12	0.096	1.2970	0.1948
今後の同居話し合い(話し合いがないが意見は同じだと思う)(=1)	0.26	0.085	3.0373	<b>0.0024</b> ***
今後の同居話し合い(話し合ったことなし)(=1)	0.07	0.087	0.7932	0.4278
老後資金目標達成度(7段階)	0.01	0.010	0.6081	0.5432
夫婦の年齢差(夫年齢-妻年齢)	0.00	0.004	-0.4433	0.6576
妻就業(正社員)(=1)	-0.07	0.058	-1.1451	0.2523
妻就業(非正社員)(=1)	-0.03	0.040	-0.7323	0.4641
妻就業(自営又はその手伝い)(=1)	0.04	0.063	0.6536	0.5134
夫の年収コード	0.03	0.006	5.5803	<b>0.0000</b> ***
調整済み R2 乗				0.543
F 値				54.953
有意確率				0.000

しかしながら、こうしたことは、あくまでそれぞれの夫婦が自主的、自発的に考え、取り組まれるべきものである。対応の方向性は示唆できるものの、具体的な対応の一般解などは存在しないと考えられる。ただ、いくら還暦を超えた「大のおとな」であったとしても、個々の人にとっては初めて迎える高齢期であり、引退期であるので、困難に遭遇することも考えられるので、情報提供や相談機能を中心として行政としても必要な支援をする体制を整備しておくことも必要であろう。

## 第7節 まとめ

教育心理学では、10代半ばから後半の若者に関し「疾風怒濤の時代」を生きるものといわれることがある。それだけ変化の激しい時期ということであろう。また、それは生育家庭から巣立って職業を中心とする社会生活への移行に伴う変化でもある。それとは性格が違うことはいうまでもないが、高齢期もそれに匹敵するくらい変化の激しい時期であるといえるのではないか、ということがこの章の基本的な立脚点であった。その認識に立って、今回実施した調査を使って、高齢期にさしかかった「団塊の世代」が今後経験するであろう様々な変化の諸相を描き出すことを試みた。職場と就業形態の変化、社会的活動への参加、住居の変化、そして家庭生活への関わり方の変化をここでは取り上げた。

変化は必要なものであるが、あまりに急激な変化は社会や経済に様々な好ましくない影響を与えることが予想される。とりわけ量的なかたまり（塊）として非常な大きさを持つ「団塊の世代」にあっては、出来る限りなだらかな変化となるような制度の整備と的確な運用がなされることが求められる。

就業に関しては、正社員→契約・嘱託社員→短時間勤務の過程を経由しながら、なだらかな引退となるようにする必要がある。「団塊の世代」自身もそのような経過を希望し、見通している。また、その過程で適当な社会的活動、ボランティア活動への参加と参加度の段階的な深まりをもたらすような仕組みづくりも求められる。

そうした中で、「団塊の世代」が現在描いているような引退過程では、平成24年、2012年あたりに大きな変化がもたらされる可能性が高い。「団塊の世代」だけで1年に70万人もの人が就業から引退してしまうとの試算もできる。短時間勤務、少日数勤務を始めとした高齢期に適した就業形態の開発を通じて、「団塊の世代」自身が現在描いているよりもさらになだらかな引退となるよう取り組まれることが求められる。

住居の変化については、高齢期に転居しようと考えている人は1割強であるが、その中にはUターンを始めとしてかなり遠距離の転居をしようとする人も少なくない。就業面も含めてこれをサポートする仕組みがさらに整備されることも考えられてよいであろう。また、転居のもう一方の側面に、住居面の資産形成ができなかった人の問題があることも忘れてはならないであろう。

職場生活から家庭生活の回帰こそ、高齢期・引退過程のもっとも大きなイシューである。

そこでは、夫婦間の関係の再構築がまずもって課題となろう。「団塊の世代」を夫に持つ妻たちの生活評価・満足度は、総じて「ふつう」よりやや上、満足方向の域内にあり、大部分がその再構築の前提となる条件を備えているとあってよい状況にある。今後は、夫婦の会話を中心として、それぞれの考えに基づいた夫婦の関係再構築のための努力がなされていくこととなるが、行政としても困ったときの相談機能など必要な支援のあり方について検討されてよいであろう。

<参考文献>

清家篤／山田篤裕「高齢者就業の経済学」（日本経済新聞社、2004年）

清家篤「エイジフリー社会を生きる」（NTT出版、2006年）

堺屋太一「団塊の世代『黄金の10年』が始まる」（文藝春秋、2005年）

『日本の論点』編集部「10年後の団塊」（「文藝春秋」2006年6月号、pp.94～112）

布施克彦「団塊の世代だから定年後も出番がある」（洋泉社新書 Y146、2006年）

加藤仁「定年後」（岩波新書 1062、2007年）

森岡清美／望月嵩「新しい家族社会学四訂版」（培風館、1997年（第16刷2006年））

付表（第3章関係）「おはこ」の大分類と小分類の具体的内容

（雇用者の職種、雇用者の業種、自営業者の業種については調査票の選択肢の番号のまま表記してある。また「おはこ」に有無については「あり」としながら、内容に関する記述がないものについては除外した。）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者の 業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29.1	Q1	Q2-7	Q2.1	Q3-2	Q8.1A
ソフトウェア開発プロジェクト管理	1	11	男性	雇用者	2	4	.	大学
システムエンジニア	1	11	男性	自営業主	.	.	13	大学
コンピュータソフトエンジニア(SEシステムエンジニア)	1	11	男性	雇用者	1	16	.	各種学校・専修学校(専門学校)
情報システム開発	1	11	男性	雇用者	2	4	.	大学
コンピュータ・プログラミング	1	11	男性	雇用者	1	4	.	大学院
コンピュータを使った大規模システム構築	1	11	男性	雇用者	2	4	.	大学院
プログラムの作成	1	11	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
システム(コンピューターetc)	1	11	男性	雇用者	1	4	.	大学院
情報処理	1	11	男性	雇用者	2	16	.	高等学校
コンピュータシステム	1	11	男性	自営業主	.	.	15	高等専門学校
金融機関(銀行・信金等)のシステム開発	1	11	男性	自営業主	.	.	15	大学
コンピュータ技術	1	11	男性	雇用者	1	7	.	高等学校
システムエンジニア	1	11	男性	雇用者	1	4	.	大学
システム検討	1	11	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
ITの知識・経験	1	11	男性	雇用者	1	6	.	大学
コンピュータ上での基幹システム分析構築	1	11	男性	無職	.	.	.	大学
情報システムの設計、監査	1	11	男性	雇用者	1	20	.	大学
コンピュータ解析	1	11	男性	雇用者	2	8	.	大学
IT関連及び電気関係	1	11	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
コンピュータのソフト開発技術	1	11	男性	雇用者	5	13	.	高等学校
IT技術	1	11	男性	雇用者	10	21	.	大学
情報システム開発	1	11	男性	雇用者	2	15	.	大学
コンピュータ技術	1	11	男性	雇用者	1	15	.	各種学校・専修学校(専門学校)
システム開発	1	11	男性	無職	.	.	.	大学
コンピュータソフト開発(金融系・証券系)	1	11	男性	自営業主	.	.	6	各種学校・専修学校(専門学校)
システム分析	1	11	男性	雇用者	1	4	.	高等専門学校
プログラムを作る	1	11	男性	雇用者	1	6	.	高等学校
プログラマー	1	11	男性	雇用者	1	8	.	大学
プログラムの作成	1	11	男性	雇用者	3	4	.	高等学校
情報システム開発	1	11	男性	雇用者	2	20	.	大学
情報処理	1	11	男性	雇用者	1	4	.	大学
情報システム	1	11	男性	雇用者	2	8	.	高等学校
情報システム	1	11	男性	雇用者	2	20	.	大学
ソフト作成(シーケンスプログラム、VBプログラム)	1	11	男性	雇用者	1	4	.	大学
鋼橋の設計	1	12	男性	自営業主	.	.	16	高等学校
インテリアデザイン	1	12	男性	自営業主	.	.	16	短期大学
工業製品の設計・研究開発	1	12	男性	自営業主	.	.	16	高等学校
新たなシステムの構築	1	12	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
設計	1	12	男性	無回答	.	.	.	各種学校・専修学校(専門学校)
Gデザイナー(商業デザイン)	1	12	男性	雇用者	1	4	.	高等専門学校
スケールアップ	1	12	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
設計	1	12	男性	自営業主	.	.	8	大学
機構設計(電気製品)	1	12	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
航空灯火設計	1	12	男性	雇用者	1	3	.	大学
設計	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
モノづくり技術開発(プロセス・工法開発)	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学院
色々なサンプル作成	1	12	男性	雇用者	4	4	.	中学校
研究開発力	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
新技術の研究開発	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
機械(設備)設計及び生産の合理化	1	12	男性	無職	.	.	.	高等専門学校
建築意匠設計	1	12	男性	自営業主	.	.	.	大学
計器開発	1	12	男性	自営業主	.	.	4	大学
建築構造設計	1	12	男性	自営業主	.	.	13	大学
設計	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学院
光学機器開発	1	12	男性	雇用者	2	4	.	大学
デザイン	1	12	男性	雇用者	2	4	.	高等専門学校
アナログ回路アナログデジタル変換	1	12	男性	雇用者	1	20	.	大学院
機器生産設計及び周辺技術	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
建築設備・電気設備等設計管理	1	12	男性	雇用者	8	3	.	大学
自動車の振動、騒音開発	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学院
計測システムの設計	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
研究開発	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学院
機械設計	1	12	男性	雇用者	1	16	.	大学
CAD	1	12	男性	雇用者	1	20	.	高等学校
建築設計業務	1	12	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
機械設計	1	12	男性	雇用者	8	4	.	大学

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
CAD	1	12	男性	雇用者	1	20	.	高等学校
建築設計業務	1	12	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
機械設計	1	12	男性	雇用者	8	4	.	大学
地中送電技術	1	12	男性	雇用者	4	5	.	大学
建築計画	1	12	男性	雇用者	1	19	.	大学
設備設計	1	12	男性	雇用者	1	3	.	大学
共同研究開発	1	12	男性	雇用者	2	19	.	大学
構造力学	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
機械装置の開発、製造	1	12	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
強度設計技術	1	12	男性	雇用者	1	18	.	大学院
2級建築士	1	12	女性	雇用者	1	5	.	高等学校
機構設計	1	12	男性	自営業主	.	.	7	大学
建築設計に於けるデザインや技術的なノウハウ	1	12	男性	自営業主	.	.	3	大学
建築完成予想図（パース）	1	12	男性	自営業主	.	.	16	各種学校・専修学校（専門学校）
デザイン	1	12	男性	無回答	.	.	.	短期大学
電子回路設計	1	12	男性	自営業主	.	.	.	各種学校・専修学校（専門学校）
建築構造設計	1	12	男性	雇用者	1	20	.	大学
図面と物造り	1	12	男性	無職	.	.	.	高等学校
デザイン・製図	1	12	男性	雇用者	1	3	.	各種学校・専修学校（専門学校）
医薬品開発研究	1	12	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
プロセス用分析設計	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学
河川計画	1	12	男性	雇用者	1	16	.	大学
エンジニアリング	1	12	男性	無職	.	.	.	大学
EXCEL UBAプログラミング	1	12	男性	雇用者	1	20	.	高等学校
設計	1	12	男性	雇用者	5	10	.	高等学校
新しいものを開発すること	1	12	男性	雇用者	1	18	.	大学
図面、構造等、設計センス	1	12	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
建築構造設計	1	12	男性	雇用者	1	5	.	高等学校
住宅設計	1	12	男性	雇用者	1	3	.	大学
CAD（建築設計）	1	12	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
半導体	1	12	男性	雇用者	1	8	.	大学
パソコン関連・CAD	1	12	男性	雇用者	1	20	.	大学
照明関連の説明・講演など	1	12	男性	雇用者	1	4	.	大学院
一級建築士、インテリアコーディネーター	1	12	女性	雇用者	1	3	.	高等学校
模型の制作	1	12	男性	無回答	.	.	.	大学
産業機械	1	13	男性	自営業主	.	.	4	大学
物作り	1	13	男性	自営業主	.	.	3	中学校
印刷知識・アドビソフト「イラストレーター」	1	13	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
ゴムチップ弾性舗装のプランニング及びそれに関する大手メーカーとの技術開発・特許出願	1	13	男性	自営業主	.	.	3	大学
レーザー技術	1	13	男性	自営業主	.	.	.	大学
型設計・製作技術	1	13	男性	雇用者	1	4	.	高等専門学校
材料（金属）	1	13	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
電子機器の調整、組立	1	13	男性	雇用者	9	4	.	中学校
婦人服・子供服二級	1	13	女性	雇用者	8	4	.	中学校
ニット製造会社に入って修理方法を修得した。	1	13	女性	雇用者	5	20	.	高等学校
モノを作る事	1	13	男性	無回答	.	.	.	高等学校
商品の加工技術	1	13	男性	無回答	.	.	.	大学
傘の製造	1	13	男性	無回答	.	.	.	大学
自動化技術（機械電気両方）・海外での仕事	1	13	男性	雇用者	1	20	.	高等学校
ガラス工業技術者	1	13	男性	雇用者	4	3	.	中学校
鋳造業の技術的な事	1	13	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
織物の紋彫業	1	13	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
たばこフィルター製造機械の専門知識、技能	1	13	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
機能的な物作り	1	13	男性	雇用者	1	18	.	大学
家具、インテリア	1	13	男性	雇用者	10	4	.	高等学校
縫製については何でもやりこなせる	1	13	女性	自営業主	.	.	4	中学校
金属加工	1	13	女性	自営業主	.	.	16	高等学校
工業ミシンが使える。	1	13	女性	家族従業者	.	.	4	各種学校・専修学校（専門学校）
布団仕立	1	13	女性	家族従業者	.	.	7	高等学校
印刷所の製本のやり方（紙数え、揃えなど）	1	13	女性	雇用者	3	9	.	中学校
ものを創り上げる事が好き	1	13	女性	自営業主	.	.	16	大学
職人（寝具・インテリア）	1	13	男性	無回答	.	.	.	高等学校
婦人服製造と販売のキャリア	1	13	男性	雇用者	5	9	.	高等学校
フェールセーフの技術	1	13	男性	雇用者	1	4	.	大学
材料及びその加工技術	1	13	男性	雇用者	2	4	.	大学院

付表（続き）

「得意なもの」や「おほこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
紙を製造する技術について	1	13	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
金属の加工(厚板)	1	13	男性	雇用者	7	6	.	各種学校・専修学校(専門学校)
ネジ切り、溶接	1	13	女性	雇用者	1	18	.	中学校
半田付け	1	13	女性	無職	.	.	.	中学校
動力マシン工	1	13	女性	無職	.	.	.	中学校
婦人服のデザインから製作までの作業全般	1	13	男性	自営業主	.	.	16	大学
印刷業の知識	1	13	男性	雇用者	5	6	.	高等学校
陶器の焼成条件	1	13	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
アンダーウェアの企画・生産・販売	1	13	男性	雇用者	10	9	.	大学
精密機械加工	1	13	男性	雇用者	8	3	.	高等学校
縫製(内職)	1	13	女性	無職	.	.	.	各種学校・専修学校(専門学校)
金型、研磨、プレス技術	1	13	男性	自営業主	.	.	4	中学校
板金の技術・設計	1	13	男性	自営業主	.	.	7	中学校
工作機械を使える	1	13	男性	自営業主	.	.	11	短期大学
縫製	1	13	女性	無回答	.	.	.	短期大学
車の運転、地図なしで全都道府県へ行ける。	1	14	男性	自営業主	.	.	14	各種学校・専修学校(専門学校)
自動車修理	1	14	男性	自営業主	.	.	14	大学
自動車修理	1	14	男性	無回答	.	.	.	高等学校
運転	1	14	男性	自営業主	.	.	5	高等学校
車の運転	1	14	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
運輸業	1	14	男性	雇用者	7	6	.	無回答
車の専門知識	1	14	男性	雇用者	2	20	.	大学
交通	1	14	男性	雇用者	2	19	.	高等学校
車の運転	1	14	男性	雇用者	7	6	.	高等学校
運転技量・技能	1	14	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
配達。人の名前を覚えられる。	1	14	男性	雇用者	5	20	.	高等学校
運転(普通自動車免許)	1	14	女性	雇用者	7	6	.	高等学校
車の運転	1	14	男性	自営業主	.	.	14	中学校
自動車整備(2級整備士)	1	14	男性	雇用者	6	5	.	中学校
左官	1	15	男性	自営業主	.	.	3	高等学校
塗装技術	1	15	男性	自営業主	.	.	3	高等学校
原木の検品	1	15	男性	自営業主	.	.	8	高等学校
窓の清掃	1	15	男性	無回答	.	.	.	高等学校
ペンキ塗りの材料合わせ	1	15	男性	自営業主	.	.	4	中学校
生産管理	1	15	男性	雇用者	2	4	.	大学
造園技術	1	15	男性	無回答	.	.	.	高等学校
保守技術、企画/計画業務。	1	15	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
建設現場の管理	1	15	男性	雇用者	1	3	.	大学
据付現場監理	1	15	男性	雇用者	1	3	.	大学
機械に関する事	1	15	男性	雇用者	6	4	.	高等学校
評価	1	15	男性	雇用者	1	4	.	大学院
電気配線・取り付け	1	15	男性	雇用者	3	4	.	大学
電気設計	1	15	男性	雇用者	1	4	.	高等専門学校
調節弁機種選定・メンテナンス	1	15	男性	雇用者	8	4	.	中学校
物作り・大工仕事	1	15	男性	無回答	.	.	.	大学
電気	1	15	男性	自営業主	.	.	15	各種学校・専修学校(専門学校)
生産管理	1	15	男性	自営業主	.	.	.	大学
空調関係のメンテナンス	1	15	男性	雇用者	1	3	.	無回答
電気工事	1	15	男性	自営業主	.	.	6	大学
設備工事全般(電気・水)	1	15	男性	雇用者	2	4	.	大学
衛星通信	1	15	男性	雇用者	1	20	.	大学
トンネル建設技術	1	15	男性	雇用者	10	5	.	大学
通信インフラ	1	15	男性	雇用者	4	7	.	大学
電圧管理業務	1	15	男性	雇用者	1	5	.	高等学校
弱電技術	1	15	男性	雇用者	1	16	.	各種学校・専修学校(専門学校)
電気工事、機械組立、取付、メンテetc	1	15	男性	雇用者	5	20	.	高等学校
配管作業	1	15	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
電気関係に強い	1	15	男性	雇用者	1	20	.	高等学校
現場カントク、設備管理、設計、アフター建設管理	1	15	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
通信技術(屋外)	1	15	男性	雇用者	2	7	.	高等専門学校
音響、映像機器の設置、取付工事	1	15	男性	雇用者	5	18	.	大学
測量	1	15	男性	無回答	.	.	.	高等学校
住宅設備	1	15	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
建設関係の仕事なので…車の運転、建設機の取扱い	1	15	男性	雇用者	1	3	.	中学校
型枠工事	1	15	男性	雇用者	9	3	.	高等学校

付表（続き）

「得意なもの」や「おほこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用の職種	雇用の業種	自営業の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29.1	Q1	Q2-7	Q2.1	Q3-2	Q8.1A
生産技術	1	15	男性	雇用者	3	4	.	大学
とび職、塗装	1	15	男性	雇用者	10	20	.	高等学校
製造で出荷の検査	1	15	女性	雇用者	8	4	.	各種学校・専修学校(専門学校)
検査業務	1	15	女性	雇用者	10	4	.	高等学校
石張り及び石工の技術	1	15	男性	自営業主	.	.	3	高等学校
リフォーム工事	1	15	男性	自営業主	.	.	3	高等学校
ライフライン全般	1	15	男性	自営業主	.	.	7	高等学校
一級ボイラー技士	1	15	男性	自営業主	.	.	10	無回答
地下水の技術解析	1	15	男性	雇用者	1	3	.	大学
電気設備工事	1	15	男性	無職	.	.	.	大学
通信技術	1	15	男性	雇用者	3	3	.	無回答
土木施工の専門分野	1	15	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
生産・物流の管理運営とそのシステム化(情報)	1	15	男性	雇用者	2	4	.	大学
検査部門におけるチェック	1	15	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
電気系配線等	1	15	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
工程管理	1	15	男性	雇用者	2	3	.	大学
上下水道関係	1	15	男性	家族従業者	.	.	3	高等学校
国内外のエンジニアリング及び設備技術管理	1	15	男性	雇用者	2	4	.	無回答
品質管理	1	15	男性	雇用者	1	4	.	大学
建築業	1	15	男性	雇用者	9	15	.	中学校
生鮮食品や冷凍食品の扱い	1	15	男性	雇用者	7	6	.	大学
生産管理	1	15	男性	雇用者	2	4	.	大学
現場施工管理	1	15	男性	雇用者	1	3	.	高等専門学校
電気技術	1	15	男性	雇用者	1	4	.	大学院
生産管理	1	15	男性	無職	.	.	.	高等学校
区画整理	1	15	男性	雇用者	1	19	.	大学
大工	1	15	女性	雇用者	9	3	.	中学校
フォークリフト又はトラックの大型の免許	1	15	男性	雇用者	7	6	.	中学校
品質管理	1	15	男性	雇用者	1	6	.	高等学校
機械に関する技術	1	15	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
保安(ガードマン)	1	15	女性	無職	.	.	.	高等学校
溶接技術	1	15	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
建築塗装	1	15	男性	自営業主	.	.	3	中学校
製版業で手彫りの技術	1	15	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
機械関係	1	15	男性	雇用者	2	4	.	大学
電気機械の技術	1	15	男性	雇用者	6	15	.	高等学校
機械的な技術	1	15	男性	雇用者	1	9	.	各種学校・専修学校(専門学校)
重機オペ	1	15	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
移動式クレーン運転手	1	15	男性	雇用者	1	.	.	無回答
クレーン操作	1	15	男性	雇用者	9	4	.	高等学校
建具製造	1	15	男性	家族従業者	.	.	3	高等学校
製造技術	1	15	男性	雇用者	1	4	.	大学院
ビル管理、設備保守全般、特に電気関係	1	15	男性	雇用者	1	16	.	大学
ヘアダイ・カット	1	16	男性	自営業主	.	.	14	各種学校・専修学校(専門学校)
鍼灸・指圧・整体・脊椎矯正	1	16	男性	自営業主	.	.	14	各種学校・専修学校(専門学校)
菓子製造	1	16	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
調理	1	16	男性	雇用者	7	6	.	高等学校
園芸	1	16	女性	雇用者	8	18	.	高等学校
筆字	1	16	女性	自営業主	.	.	7	高等学校
治療師(鍼・灸・指圧)の資格を取って役立てた。	1	16	女性	無職	.	.	.	大学
調理師(寿司)	1	16	女性	家族従業者	.	.	10	高等学校
メイクアップと着付	1	16	女性	雇用者	1	17	.	高等学校
調理師・葬祭業	1	16	女性	雇用者	1	18	.	高等学校
和文タイピスト	1	16	女性	雇用者	10	17	.	高等学校
洋裁	1	16	女性	雇用者	4	9	.	中学校
調理(魚)	1	16	女性	雇用者	8	4	.	中学校
洋裁	1	16	女性	雇用者	.	21	.	中学校
人様に食事を作ってあげること	1	16	女性	雇用者	5	18	.	中学校
フェイシャルマッサージ	1	16	女性	雇用者	4	18	.	高等専門学校
服の直し(リフォーム)	1	16	女性	雇用者	5	17	.	高等学校
みそ・饅頭作り	1	16	女性	雇用者	4	4	.	高等学校
歯科	1	16	女性	雇用者	5	12	.	各種学校・専修学校(専門学校)
治療の技術	1	16	男性	無職	.	.	.	大学
農産物の生産	1	16	男性	自営業主	.	.	1	各種学校・専修学校(専門学校)
魚をさばける	1	16	男性	自営業主	.	.	7	中学校

付表（続き）

「得意なもの」や「おほこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29.1	Q1	Q2-7	Q2.1	Q3-2	Q8.1A
ビデオカメラマン	1	16	男性	自営業主	.	.	16	大学
東洋医学、特に鍼灸治療。	1	16	男性	自営業主	.	.	16	各種学校・専修学校(専門学校)
手打そば及びオリジナル的な調理	1	16	男性	自営業主	.	.	11	高等学校
胃X線透視撮影・胸部超音波検査	1	16	男性	雇用者	1	18	.	各種学校・専修学校(専門学校)
料理、ハムソー製造	1	16	男性	雇用者	10	13	.	高等学校
潜水業	1	16	男性	雇用者	1	3	.	高等学校
ふぐ調理師	1	16	男性	雇用者	4	9	.	高等学校
調理	1	16	女性	家族従業者	.	.	11	無回答
料理	1	16	女性	雇用者	.	13	.	各種学校・専修学校(専門学校)
洋裁、シャンプー、マッサージ	1	16	女性	家族従業者	.	.	14	高等学校
調理	1	16	女性	雇用者	.	18	.	無回答
病院給食特殊調理?	1	16	女性	雇用者	3	19	.	高等学校
ソーイング	1	16	女性	雇用者	1	8	.	中学校
洋裁	1	16	女性	雇用者	5	16	.	高等学校
生け花	1	16	女性	雇用者	4	17	.	短期大学
ハッチワーク・洋裁・和裁	1	16	女性	無回答	.	.	.	無回答
靴修理	1	16	男性	無回答	.	.	.	大学
写真撮影技術	1	16	男性	自営業主	.	.	16	大学
カタログ製作	1	16	男性	自営業主	.	.	14	大学
寿司職人としての技術	1	16	男性	自営業主	.	.	11	大学
オートバイ・メンテ	1	16	男性	自営業主	.	.	7	各種学校・専修学校(専門学校)
クリーニング業なのでYシャツの仕上げ等の技術	1	16	男性	無回答	.	.	.	高等学校
外科手術	1	16	男性	無回答	.	.	.	大学
園芸知識	1	16	男性	自営業主	.	.	1	大学
製パン技術	1	16	男性	自営業主	.	.	4	短期大学
撮影	1	16	男性	自営業主	.	.	16	各種学校・専修学校(専門学校)
美容業のカット&パーマ	1	16	男性	無回答	.	.	.	各種学校・専修学校(専門学校)
寿司	1	16	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
写真	1	16	男性	雇用者	2	19	.	高等学校
写真測量技術(デジタルコンテンツ)	1	16	男性	無職	.	.	.	高等専門学校
美容技術	1	16	女性	自営業主	.	.	14	各種学校・専修学校(専門学校)
漬物・デザートづくり	1	16	女性	無回答	.	.	.	無回答
調理師	1	16	女性	家族従業者	.	.	11	高等学校
精肉売場で肉をスライサーで上手に盛り付ける。	1	16	女性	無回答	.	.	.	高等学校
洋服	1	16	無回答	雇用者	9	4	.	各種学校・専修学校(専門学校)
歯科技工	1	16	女性	雇用者	5	20	.	各種学校・専修学校(専門学校)
果物カット、野菜・果物パック、袋詰め	1	16	女性	雇用者	1	20	.	中学校
調理関係	1	16	女性	雇用者	10	12	.	中学校
調理	1	16	女性	雇用者	5	18	.	中学校
ピアノ 作編曲	1	16	女性	自営業主	.	.	16	大学
歯科技工	1	16	男性	自営業主	.	.	10	大学
理容技術	1	16	男性	雇用者	5	5	.	中学校
ウェディング用ブーケの制作	1	16	女性	自営業主	.	.	13	各種学校・専修学校(専門学校)
美容技術	1	16	女性	無回答	.	.	.	各種学校・専修学校(専門学校)
料理	1	16	女性	雇用者	1	18	.	高等学校
調理師	1	16	女性	雇用者	.	19	.	高等学校
食物(店)料理	1	16	女性	雇用者	8	4	.	中学校
和文タイプ	1	16	女性	雇用者	8	4	.	高等学校
アートメイク	1	16	女性	雇用者	10	20	.	高等学校
調理系	1	16	女性	雇用者	4	12	.	高等学校
お菓子作り	1	16	女性	家族従業者	.	.	7	中学校
調理(調理師免許を持った事が役にたった)	1	16	女性	無職	.	.	.	高等学校
ピアノ演奏	1	16	女性	自営業主	.	.	4	短期大学
専門技術経験あり	1	19	男性	自営業主	.	.	16	大学
技術屋	1	19	男性	自営業主	.	.	3	高等学校
技術	1	19	男性	自営業主	.	.	15	大学
船用船に関する事	1	19	男性	雇用者	1	18	.	大学
工作機械の知識	1	19	男性	雇用者	4	4	.	高等専門学校
ケミカルの知識	1	19	男性	雇用者	4	4	.	大学院
技術的なこと	1	19	男性	雇用者	1	4	.	大学
自然観測・研究	1	19	男性	雇用者	1	18	.	大学院
技術	1	19	男性	自営業主	.	.	4	大学
その分野の技術的な事	1	19	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
特殊技能	1	19	男性	自営業主	.	.	16	高等学校
職人としての資格	1	19	男性	自営業主	.	.	3	大学

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
技術	1	19	男性	雇用者	1	18	.	高等専門学校
技術的なメンテナンス	1	19	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
電子工学	1	19	男性	雇用者	1	18	.	大学院
土木地質	1	19	男性	雇用者	1	3	.	大学
手先の仕事	1	19	女性	雇用者	10	20	.	高等学校
高レベルの技術力	1	19	男性	自営業主	.	.	3	中学校
手先が器用	1	19	男性	自営業主	.	.	3	高等学校
化学工学	1	19	男性	雇用者	2	4	.	大学院
技術ベースを元にした工場経営	1	19	男性	雇用者	2	4	.	大学院
自動車関連	1	19	男性	家族従業者	.	.	.	短期大学
特定な化学知識	1	19	男性	雇用者	1	4	.	大学
数学、物理、電気	1	19	男性	雇用者	1	5	.	大学
実験技術	1	19	男性	雇用者	1	20	.	大学
技術的な分野	1	19	男性	雇用者	1	3	.	大学
溶接機分野の知識	1	19	男性	雇用者	5	4	.	無回答
技術	1	19	男性	雇用者	2	4	.	大学
和牛に関する事(肥育技術・肉)	1	19	男性	雇用者	2	19	.	大学
化学分析	1	19	男性	雇用者	8	4	.	短期大学
技術力	1	19	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
技術	1	19	男性	雇用者	8	4	.	各種学校・専修学校(専門学校)
いろいろな物(家など)を自分で造る	1	19	男性	雇用者	1	19	.	無回答
心理相談	2	21	男性	雇用者	1	18	.	大学院
営業力	2	21	男性	自営業主	.	.	15	大学
営業力・誠実・努力	2	21	男性	自営業主	.	.	3	大学
電炉関係営業	2	21	男性	雇用者	1	20	.	大学
営業力	2	21	男性	雇用者	4	4	.	大学
交渉力	2	21	男性	雇用者	1	4	.	無回答
特定の商品の販売	2	21	男性	雇用者	4	4	.	大学
新規顧客開拓	2	21	男性	雇用者	4	10	.	大学
不動産仲介	2	21	男性	雇用者	3	10	.	無回答
機械知識を基礎とした営業	2	21	男性	雇用者	2	10	.	大学
旅行業・添乗員	2	21	男性	雇用者	2	10	.	大学
プロジェクトの管理推進	2	21	男性	雇用者	2	4	.	大学
プロジェクト的なものまとめ	2	21	男性	雇用者	10	3	.	大学
小売業における営業関係の管理	2	21	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
同和対策事業	2	21	男性	雇用者	2	19	.	大学
お客様毎の営業シナリオ作成	2	21	男性	雇用者	2	3	.	短期大学
設備機械の営業	2	21	男性	雇用者	5	11	.	大学
商品管理、販売管理	2	21	男性	雇用者	9	8	.	大学
家庭電化製品の販売	2	21	男性	雇用者	4	14	.	大学
対人関係	2	21	女性	無回答	.	.	.	高等学校
自分の考えを相手に分る様に話す	2	21	女性	無職	.	.	.	高等学校
営業	2	21	女性	雇用者	3	18	.	大学
接客	2	21	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
商品を売る接客業	2	21	女性	家族従業者	.	.	14	高等学校
接待業	2	21	女性	無回答	.	.	.	無回答
化粧品販売・営業	2	21	女性	雇用者	10	8	.	高等学校
接客	2	21	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
接客	2	21	女性	雇用者	3	18	.	高等学校
販売実績	2	21	女性	雇用者	7	7	.	高等学校
介護支援専門員	2	21	女性	雇用者	3	19	.	大学
バスの車掌・ホテルの仲居・ウエイトレスなどサービス業	2	21	女性	雇用者	5	18	.	中学校
包装	2	21	女性	雇用者	3	9	.	高等学校
販売	2	21	女性	雇用者	4	9	.	各種学校・専修学校(専門学校)
接客・サービス	2	21	男性	自営業主	.	.	11	高等学校
販売力	2	21	男性	自営業主	.	.	7	高等学校
販売	2	21	男性	家族従業者	.	.	8	高等学校
営業	2	21	男性	雇用者	8	4	.	大学
法人営業	2	21	男性	無職	.	.	.	大学
営業分野	2	21	男性	雇用者	2	8	.	大学
人とのコミュニケーション	2	21	男性	雇用者	5	19	.	短期大学
人とのかかり合い	2	21	男性	雇用者	1	6	.	高等学校
営業	2	21	男性	雇用者	2	10	.	大学
対人交渉(営業)	2	21	男性	自営業主	.	.	13	無回答
旅行業務	2	21	男性	雇用者	2	10	.	大学

付表（続き）

「得意なもの」や「おほこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
得意先との信頼関係・販売ノウハウ	2	21	男性	雇用者	4	8	.	高等学校
人脈作りと維持	2	21	男性	雇用者	4	16	.	大学
プロジェクト管理	2	21	男性	雇用者	5	16	.	大学院
営業	2	21	男性	雇用者	2	10	.	大学
金属製品販売	2	21	男性	雇用者	4	8	.	大学
販売(新規開拓事業)	2	21	男性	雇用者	4	4	.	無回答
営業力	2	21	男性	雇用者	4	20	.	大学
セイルスエンジニアリング	2	21	男性	雇用者	2	3	.	大学
老人福祉	2	21	男性	雇用者	2	18	.	大学
営業	2	21	男性	雇用者	4	4	.	高等学校
高齢者との接遇	2	21	男性	雇用者	9	16	.	大学
接客販売	2	21	男性	雇用者	4	9	.	無回答
人物を見る	2	21	男性	雇用者	3	4	.	高等学校
営業	2	21	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
福祉関係	2	21	男性	雇用者	2	19	.	高等学校
法人営業	2	21	男性	雇用者	2	18	.	大学
販売	2	21	女性	無回答	.	.	.	高等学校
電話交換手	2	21	女性	雇用者	8	4	.	高等学校
接客態度、接客ノウハウ	2	21	女性	無回答	.	.	.	高等学校
店頭販売	2	21	女性	家族従業者	.	.	10	高等学校
不動産取引	2	21	女性	無職	.	.	.	短期大学
障害者と接すること	2	21	女性	雇用者	1	19	.	各種学校・専修学校(専門学校)
接客業	2	21	女性	雇用者	3	4	.	高等学校
電話交換	2	21	女性	無職	.	.	.	高等学校
仕事の先を読む、相手の考えが分かる	2	21	女性	雇用者	2	8	.	高等学校
ソロバン、接客上手	2	21	女性	雇用者	5	9	.	無回答
保育士	2	21	女性	雇用者	2	19	.	高等学校
介護保険サービスの事	2	21	女性	雇用者	1	19	.	短期大学
対人関係(接客等)	2	21	女性	雇用者	4	9	.	短期大学
介護系の仕事	2	21	女性	雇用者	1	20	.	大学
介護福祉士	2	21	女性	雇用者	1	18	.	大学
販売、調理	2	21	女性	雇用者	5	17	.	中学校
レジ販売	2	21	女性	雇用者	9	4	.	無回答
ギフト商品の包装	2	21	女性	雇用者	10	6	.	中学校
旅行業	2	21	女性	雇用者	7	7	.	高等学校
電話交換手	2	21	女性	雇用者	8	4	.	高等学校
ゴルフのキャディ	2	21	女性	雇用者	5	17	.	高等学校
接客	2	21	女性	雇用者	5	16	.	高等学校
接客	2	21	女性	雇用者	7	6	.	高等学校
保育・障害者関連介助	2	21	女性	雇用者	1	20	.	無回答
デザイン性の高い商品分野における接客販売	2	21	女性	雇用者	4	11	.	短期大学
接客のしかた	2	21	女性	無回答	.	.	.	各種学校・専修学校(専門学校)
営業	2	21	男性	自営業主	.	.	3	無回答
介護職	2	21	男性	無職	.	.	.	大学
営業活動～経営能力	2	21	男性	自営業主	.	.	3	大学
お客様との交渉	2	21	男性	雇用者	2	14	.	大学院
保険の販売	2	21	男性	雇用者	2	10	.	大学
人との会話。機械の修理。農業。	2	21	男性	雇用者	1	9	.	高等学校
営業	2	21	男性	自営業主	.	.	13	無回答
旅行業関係	2	21	男性	雇用者	3	20	.	高等学校
人間関係で問題が1回もない	2	21	男性	雇用者	2	4	.	大学
人に好かれる	2	21	男性	雇用者	7	6	.	高等学校
営業	2	21	男性	雇用者	2	7	.	高等学校
プロジェクトマネジメント	2	21	男性	雇用者	2	7	.	高等学校
人と接する営業(ルートセールス)活動	2	21	男性	雇用者	5	17	.	大学
お客様との接待	2	21	男性	雇用者	4	10	.	高等学校
プロジェクトマネージャー	2	21	男性	雇用者	1	16	.	大学
対人関係の迅速な確立	2	21	男性	雇用者	2	8	.	大学
家電接客業	2	21	男性	雇用者	4	9	.	高等学校
販売・マナー	2	21	男性	雇用者	4	9	.	大学
営業	2	21	男性	雇用者	2	3	.	大学
人を管理する仕事	2	21	男性	雇用者	8	4	.	高等学校
議事進行コントロール	2	21	男性	雇用者	1	4	.	大学院
物を売ること。	2	21	男性	雇用者	1	7	.	大学
人との対話	2	21	女性	雇用者	4	10	.	高等学校

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の職種	雇用者の業種	自営業者の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29.1	Q1	Q2-7	Q2.1	Q3-2	Q8_1A
お客様に接する心くばり	2	21	女性	家族従業者	.	.	11	高等学校
電話交換手	2	21	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
接客業	2	21	女性	家族従業者	.	.	7	高等学校
接客、経理	2	21	女性	自営業主	.	.	10	短期大学
サービス、旅行関係	2	21	女性	雇用者	7	6	.	中学校
数字に強い、接客すること。	2	21	女性	無回答	.	.	.	高等学校
介護福祉士	2	21	女性	雇用者	5	18	.	各種学校・専修学校(専門学校)
介護技術、仲人	2	21	無回答	雇用者	1	.	.	高等専門学校
営業時の説得力	2	21	女性	雇用者	2	17	.	中学校
返事ははいと笑顔でそして、素直に	2	21	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
営業	2	21	女性	雇用者	4	10	.	高等学校
接客	2	21	女性	雇用者	4	16	.	高等学校
ケアマネ	2	21	女性	雇用者	1	20	.	大学
接客販売	2	21	女性	雇用者	4	9	.	中学校
衣服の販売	2	21	女性	雇用者	5	17	.	高等学校
サービス業	2	21	女性	雇用者	8	4	.	中学校
人との会話・出会い	2	21	女性	雇用者	2	10	.	無回答
介護	2	21	女性	雇用者	1	20	.	高等学校
対人的な接客業	2	21	女性	雇用者	4	11	.	各種学校・専修学校(専門学校)
介護福祉士	2	21	女性	雇用者	5	21	.	高等学校
ヘルパー2級	2	21	女性	雇用者	5	17	.	高等学校
責任感、笑顔	2	21	女性	雇用者	3	9	.	高等学校
お客様への話	2	21	女性	雇用者	3	9	.	高等学校
人とのコミュニケーション、心理を読む	2	21	女性	無回答	.	.	.	高等学校
キャッシャー	2	21	女性	雇用者	3	17	.	短期大学
人と接する事?	2	21	女性	雇用者	3	19	.	短期大学
販売、接客	2	21	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
レストランでの接客	2	21	女性	雇用者	5	14	.	高等学校
セールス	2	21	男性	自営業主	.	.	7	高等学校
海外旅行のプラン・接客・添乗	2	21	男性	自営業主	.	.	11	高等学校
人的構築	2	21	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
医療用医薬品販売の営業・人材派遣業	2	21	男性	雇用者	4	18	.	大学
営業(対人折衝)	2	21	男性	雇用者	5	11	.	大学
今、客が何を必要としているかを聞く	2	21	男性	雇用者	4	9	.	高等学校
不動産販売	2	21	男性	雇用者	4	11	.	大学
障害福祉	2	21	男性	雇用者	3	19	.	大学
特殊車両の販売	2	21	男性	雇用者	4	9	.	高等学校
人間関係を上手に保つ事	2	21	男性	雇用者	9	3	.	大学
対話、センス、金銭感覚	2	21	女性	家族従業者	.	.	.	高等学校
会話の仕方	2	21	女性	自営業主	.	.	15	高等学校
秘書	2	21	女性	無回答	.	.	.	高等学校
販売から経理までトータルな流れで仕事が可能	2	21	女性	雇用者	3	7	.	高等学校
ゴルフ場のキャディ	2	21	女性	雇用者	5	20	.	無回答
秘書的業務	2	21	女性	雇用者	3	10	.	高等学校
接客・受注	2	21	女性	雇用者	4	9	.	短期大学
人との接し方	2	21	女性	無職	.	.	.	大学
応待、接客	2	21	女性	雇用者	4	18	.	高等学校
衣料品	2	21	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
相手が何を感じているか思いがわかる事	2	21	男性	自営業主	.	.	3	無回答
介護(ヘルパー)	2	21	女性	雇用者	1	17	.	高等学校
社交性	2	21	女性	雇用者	1	19	.	高等学校
経理	2	22	男性	自営業主	.	.	9	高等学校
経理・総務	2	22	男性	雇用者	2	11	.	大学
財務関係	2	22	男性	雇用者	3	7	.	高等学校
資金調達	2	22	男性	雇用者	5	16	.	大学
税金(所得税)に関する事	2	22	男性	雇用者	2	19	.	大学
経理知識	2	22	男性	雇用者	2	4	.	大学
経理	2	22	男性	雇用者	2	8	.	大学
経理	2	22	男性	雇用者	5	13	.	高等学校
経理全般(経営含む)	2	22	男性	雇用者	2	3	.	高等学校
財務、法務	2	22	男性	雇用者	1	10	.	大学
経理	2	22	女性	家族従業者	.	.	.	高等学校
経理・社会保険関係	2	22	女性	家族従業者	.	.	7	高等学校
簿記・喫茶経営	2	22	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
経理・銀行勤務	2	22	女性	家族従業者	.	.	11	高等学校

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者の 業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
経理・洋裁・内装工事・建築・企画開発	2	22	女性	自営業主	.	.	3	各種学校・専修学校(専門学校)
経理・業務の手配	2	22	女性	自営業主	.	.	5	短期大学
経理一般	2	22	男性	家族従業者	.	.	4	高等学校
経理・医療事務	2	22	女性	無回答	.	.	.	高等学校
事務処理(会計関係)	2	22	女性	無職	.	.	.	高等学校
経理	2	22	男性	無職	.	.	.	無回答
会計	2	22	男性	自営業主	.	.	13	大学
経理・労務(社労士)	2	22	男性	自営業主	.	.	1	大学院
税理士	2	22	男性	雇用者	1	4	.	大学
経理	2	22	男性	雇用者	3	16	.	無回答
財務会計(予算制度)の知識	2	22	男性	雇用者	2	19	.	高等学校
珠算、暗算	2	22	女性	無回答	.	.	.	高等学校
暗算	2	22	女性	雇用者	1	15	.	各種学校・専修学校(専門学校)
紙幣を数える事	2	22	女性	無回答	.	.	.	高等学校
経理事務	2	22	女性	雇用者	3	4	.	高等学校
会計事務	2	22	女性	雇用者	3	19	.	無回答
経理事務	2	22	女性	雇用者	1	11	.	高等学校
経理事務に関する事	2	22	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
経理	2	22	女性	家族従業者	.	.	11	大学
経理	2	22	女性	雇用者	3	4	.	高等学校
早くお札の勘定する。	2	22	女性	雇用者	5	9	.	高等学校
計算が早い	2	22	女性	無職	.	.	.	高等学校
会計事務・お金の管理	2	22	女性	無職	.	.	.	高等学校
経理	2	22	女性	雇用者	3	4	.	短期大学
税理士の資格	2	22	男性	無回答	.	.	.	大学
経理業務	2	22	男性	雇用者	2	4	.	大学
監査	2	22	男性	雇用者	2	4	.	大学
税務(徴収)	2	22	男性	雇用者	1	19	.	大学
財務管理	2	22	男性	雇用者	2	16	.	大学
税金関連	2	22	男性	雇用者	2	19	.	大学
経理・総務	2	22	男性	雇用者	9	8	.	短期大学
経理	2	22	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
財務関係	2	22	男性	自営業主	.	.	16	高等学校
税務の専門知識	2	22	女性	自営業主	.	.	15	大学
会計処理・指導	2	22	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
簿記・珠算・調理師免許	2	22	女性	自営業主	.	.	11	高等学校
事務の帳簿	2	22	女性	無回答	.	.	.	高等学校
経理事務	2	22	女性	自営業主	.	.	4	高等学校
パソコン、経理	2	22	女性	雇用者	3	4	.	高等学校
経理関係	2	22	女性	雇用者	3	3	.	無回答
簿記	2	22	女性	雇用者	3	9	.	大学
入金チェック	2	22	女性	雇用者	3	20	.	高等学校
経理畑一筋の経験	2	22	女性	雇用者	3	8	.	高等学校
事務、経理	2	22	女性	雇用者	3	16	.	高等学校
計算能力、ソロバン、パソコン他	2	22	女性	雇用者	3	10	.	高等学校
経理関係の仕事	2	22	女性	雇用者	3	8	.	高等学校
経理事務、コンピューター	2	22	女性	雇用者	3	8	.	高等学校
経理事務	2	22	女性	雇用者	3	4	.	高等学校
珠算、簿記	2	22	女性	雇用者	4	4	.	高等学校
税金に詳しくなった。	2	22	女性	雇用者	3	19	.	高等学校
経理事務	2	22	女性	無職	.	.	.	高等学校
簿記	2	22	女性	雇用者	7	6	.	各種学校・専修学校(専門学校)
会計	2	22	男性	雇用者	3	4	.	大学
珠算3級・簿記2級・第二種電気工事士	2	22	男性	雇用者	2	5	.	高等学校
経理・総務	2	22	男性	雇用者	2	4	.	大学
経理	2	22	男性	雇用者	4	9	.	高等学校
経理	2	22	男性	雇用者	2	4	.	大学
経理(決算、税務迄)・人事(採用・社会保険)・コンピュータ	2	22	男性	無職	.	.	.	大学
経理	2	22	女性	家族従業者	.	.	11	無回答
帳簿の整理・字を書くこと	2	22	女性	雇用者	3	18	.	高等学校
経理事務	2	22	女性	雇用者	3	7	.	短期大学
経理	2	22	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
経理	2	22	女性	雇用者	5	13	.	無回答
経理	2	22	女性	雇用者	3	6	.	高等学校
計算やお札の数え方	2	22	女性	家族従業者	.	.	7	高等学校

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用の職	雇用の業	自営業の業	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29.1	Q1	Q2-7	Q2.1	Q3-2	Q8.1A
経理事務	2	22	女性	雇用者	3	17	.	中学校
経理の仕事	2	22	女性	雇用者	9	19	.	高等学校
コンピューター	2	23	男性	無回答	.	.	.	中学校
語学(アラビア語)	2	23	男性	雇用者	2	8	.	大学
仕事の段取り	2	23	男性	自営業主	.	.	9	短期大学
語学力(英語・タイ語)	2	23	男性	雇用者	1	10	.	大学
コンピューター全般	2	23	男性	雇用者	1	15	.	高等学校
PCの難しいソフトを使いこなす	2	23	男性	雇用者	1	4	.	大学
仕事をうまくこなす為の段取り	2	23	男性	雇用者	2	8	.	高等学校
事務処理全般	2	23	男性	雇用者	5	18	.	高等学校
パソコン操作	2	23	男性	雇用者	5	20	.	大学
事務職	2	23	女性	家族従業者	.	.	7	中学校
パソコンでのし紙の名入れ	2	23	女性	雇用者	3	9	.	高等学校
パソコン操作	2	23	女性	雇用者	3	19	.	高等学校
銀行業務・機器操作	2	23	女性	雇用者	1	14	.	高等学校
集中事務処理	2	23	女性	雇用者	3	15	.	高等学校
ワープロ・文書作成	2	23	女性	無職	.	.	.	大学
パソコン	2	23	男性	自営業主	.	.	11	高等学校
コンピュータ関係	2	23	男性	雇用者	2	18	.	高等専門学校
パソコン	2	23	男性	無職	.	.	.	高等学校
文章作成	2	23	男性	雇用者	8	4	.	短期大学
事務一般	2	23	男性	雇用者	1	18	.	大学
パソコンの使用	2	23	男性	雇用者	2	18	.	大学
パソコン	2	23	女性	家族従業者	.	.	16	高等学校
計算、PC、接客	2	23	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
PC関係	2	23	女性	雇用者	3	3	.	高等学校
パワーポイントで作成するプレゼン資料	2	23	女性	雇用者	3	20	.	高等学校
ワープロの技能	2	23	女性	雇用者	8	9	.	高等学校
語学	2	23	女性	雇用者	1	20	.	大学
文章作成力	2	23	男性	自営業主	.	.	16	大学
語学力、英独(日)	2	23	男性	自営業主	.	.	4	大学院
パソコン全般	2	23	男性	自営業主	.	.	15	高等学校
大量データの処理	2	23	男性	自営業主	.	.	13	大学
文章執筆	2	23	男性	雇用者	10	4	.	大学
コンピュータ関係	2	23	男性	雇用者	3	18	.	大学
外国語・貿易知識	2	23	男性	雇用者	2	4	.	大学
語学力	2	23	男性	雇用者	2	16	.	大学院
語学	2	23	男性	自営業主	.	.	15	大学
キーボードのブラインドタッチ	2	23	男性	雇用者	10	20	.	高等学校
一巡しただけで仕事の順を見極める	2	23	男性	家族従業者	.	.	3	高等学校
事務	2	23	女性	家族従業者	.	.	7	高等学校
英語	2	23	女性	無職	.	.	.	大学
書類作成	2	23	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
パソコン入力	2	23	女性	雇用者	3	19	.	高等学校
ドキュメント作成及びプレゼン	2	23	男性	無職	.	.	.	高等学校
英語力を使う貿易業務	2	23	男性	雇用者	2	4	.	大学
文筆関係	2	23	男性	自営業主	.	.	14	大学
企画	2	24	男性	自営業主	.	.	13	大学
ストアプランニング	2	24	男性	自営業主	.	.	1	大学
広告宣伝	2	24	男性	自営業主	.	.	13	大学
企画・手配	2	24	男性	雇用者	2	20	.	大学
製品を作り出したり実用新案を出せた	2	24	男性	雇用者	3	4	.	高等学校
広報	2	24	男性	雇用者	2	19	.	各種学校・専修学校(専門学校)
新規事開拓	2	24	男性	雇用者	2	20	.	大学
経営管理(会社の立ち上げ運営)	2	24	男性	雇用者	2	16	.	大学
企画、立案、管理	2	24	男性	雇用者	1	11	.	各種学校・専修学校(専門学校)
コーディネーター	2	24	女性	雇用者	2	20	.	大学
グットアイデアがひらめく事が多かったこと	2	24	女性	雇用者	10	18	.	中学校
コーディネーション	2	24	男性	自営業主	.	.	13	大学
商品開発にともなうネーミング・キャッチコピー	2	24	男性	自営業主	.	.	4	高等学校
アイデアorひらめき	2	24	男性	自営業主	.	.	.	大学
商業開発	2	24	男性	雇用者	2	11	.	大学
運営企画・システム構築	2	24	男性	雇用者	2	6	.	大学
企画・管理	2	24	男性	雇用者	2	17	.	大学
新規事業の立上げ	2	24	男性	雇用者	2	2	.	大学

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
商品企画	2	24	男性	無職	.	.	.	高等学校
ヒントを見出し企画を図る。	2	24	男性	雇用者	3	16	.	高等学校
行事企画	2	24	男性	雇用者	1	4	.	大学
企画、立案すること	2	24	男性	雇用者	2	8	.	無回答
住宅のリフォームに関するアドバイス	2	24	女性	家族従業者	.	.	7	高等学校
企画、リスクマネジメント	2	24	女性	雇用者	2	20	.	大学
企画立案	2	24	男性	無回答	.	.	.	高等学校
プロモーション企画(特に医薬品)	2	24	男性	雇用者	10	16	.	大学
商品化	2	24	男性	雇用者	4	9	.	大学
商品企画	2	24	男性	雇用者	5	4	.	大学院
企画・営業	2	24	男性	無職	.	.	.	高等学校
事業企画	2	24	男性	雇用者	2	3	.	大学
システムコンサルティング	2	24	男性	雇用者	2	16	.	大学
製品の企画推進	2	24	男性	雇用者	2	4	.	大学
小・中学生に勉強を教えること	2	25	男性	自営業主	.	.	16	大学
飲食店や小売店の経営指導	2	25	男性	雇用者	9	8	.	無回答
学習指導	2	25	男性	雇用者	2	18	.	大学
コンサルタント	2	25	男性	自営業主	.	.	13	大学
教えること	2	25	男性	雇用者	3	19	.	大学
ISO・ISMSコンサルティング	2	25	男性	雇用者	1	9	.	大学
ISO14001・9001審査員補	2	25	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
小集団活動の推進	2	25	男性	雇用者	2	4	.	高等学校
教員としての指導力	2	25	男性	雇用者	1	20	.	大学
教える(共に学ぶ)ということ	2	25	女性	自営業主	.	.	16	短期大学
小・中学生に数学・理科を教える。	2	25	女性	雇用者	5	9	.	大学
カウンセリング	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学院
職員教育	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学
コンサルタント	2	25	男性	雇用者	1	10	.	大学
スポーツ全般実技及び講演(特にウエイトトレーニング、ウエイトリフティング)	2	25	男性	雇用者	3	18	.	大学
言語障害児の教育	2	25	男性	雇用者	5	18	.	大学
視聴覚教育	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学
子供の教育	2	25	女性	自営業主	.	.	16	短期大学
教育研修講師	2	25	女性	雇用者	1	17	.	短期大学
専門学校の講師	2	25	男性	無回答	.	.	.	大学
金融業の中でのマーケティング・広報・教育	2	25	男性	雇用者	2	10	.	大学
農業者の経営学	2	25	男性	雇用者	2	20	.	各種学校・専修学校(専門学校)
教育、研究	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学院
部下の育成	2	25	男性	雇用者	4	4	.	高等学校
相談業務	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学
EQ教育、キャリア教育、インターンシップ指導	2	25	男性	雇用者	10	8	.	大学
コンサルティング(情報システム上での問題分析・解決)	2	25	男性	雇用者	2	9	.	大学
児童絵画指導、コンピュータ	2	25	男性	雇用者	1	11	.	大学
OJT	2	25	男性	雇用者	2	20	.	中学校
求人～採用～研修	2	25	男性	無職	.	.	.	高等学校
社会教育事業の展開	2	25	男性	雇用者	3	19	.	大学
経済と教育	2	25	男性	雇用者	2	19	.	大学
共済の教育及び推進	2	25	男性	雇用者	2	9	.	大学
教育	2	25	男性	雇用者	1	19	.	大学
生活指導	2	25	男性	雇用者	1	20	.	大学
教師	2	25	男性	雇用者	5	9	.	大学
大学受験指導	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学院
幼児教育に関する事	2	25	女性	雇用者	8	17	.	短期大学
心理教育部門	2	25	男性	自営業主	.	.	16	大学
パソコンの指導者	2	25	男性	雇用者	1	19	.	大学
教育・韓国語会話	2	25	男性	雇用者	1	18	.	大学
教科指導(小・中学校)	2	25	男性	雇用者	5	17	.	無回答
保育士資格取得	2	25	女性	自営業主	.	.	16	無回答
貿易に関する手続方法・知識等	2	26	男性	自営業主	.	.	8	大学
宅建主任者	2	26	男性	雇用者	2	11	.	大学院
労働安全衛生(メンタルヘルス)	2	26	男性	雇用者	.	19	.	大学
物流業務管理	2	26	男性	雇用者	3	16	.	高等学校
債権管理	2	26	男性	雇用者	6	20	.	短期大学
資料管理&品質管理	2	26	男性	雇用者	1	8	.	大学
特許考案～出願・ビジネス法務	2	26	男性	雇用者	2	4	.	大学
物流	2	26	男性	雇用者	5	6	.	大学

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29.1	Q1	Q2-7	Q2.1	Q3-2	Q8.1A
海外営業	2	26	男性	無回答	.	.	.	大学
医療事務	2	26	男性	雇用者	3	18	.	大学
医療事務	2	26	女性	家族従業者	.	.	10	高等学校
不動産投資	2	26	男性	無回答	.	.	.	大学
人事関係の業務	2	26	男性	雇用者	4	9	.	大学
貿易業務	2	26	男性	雇用者	1	20	.	大学
金融・融資	2	26	男性	雇用者	2	20	.	大学院
刑事裁判手続	2	26	男性	雇用者	2	19	.	大学
農産物流通・販促・輸出業務	2	26	男性	雇用者	2	19	.	大学
社会保険労務	2	26	男性	雇用者	3	20	.	大学
役所に類する指名願等	2	26	男性	雇用者	2	3	.	大学
刑事事件解決	2	26	女性	雇用者	1	19	.	大学
医療事務	2	26	女性	雇用者	3	18	.	中学校
仕事の専門性(医療事務)	2	26	女性	雇用者	3	19	.	高等学校
宅地建物取引主任者	2	26	男性	自営業主	.	.	.	高等学校
金融関係	2	26	男性	雇用者	2	10	.	大学
所得税・住民税関係の知識	2	26	男性	雇用者	1	19	.	高等学校
リスクマネジメント・プロパティマネジメント	2	26	男性	雇用者	1	11	.	大学
資産運用	2	26	男性	雇用者	2	20	.	大学
海外との貿易	2	26	男性	雇用者	1	8	.	大学
国際分野(海外人事労務)	2	26	男性	雇用者	2	11	.	大学
安全保障輸出管理	2	26	男性	雇用者	1	4	.	大学
知的財産に関する交渉	2	26	男性	雇用者	2	4	.	無回答
許認可事務	2	26	男性	雇用者	2	19	.	大学
労務	2	26	男性	雇用者	2	11	.	大学
証券監査	2	26	男性	雇用者	3	20	.	大学
医療事務	2	26	女性	雇用者	3	10	.	高等学校
宅地建物取引主任	2	26	女性	家族従業者	.	.	3	高等学校
医療事務	2	26	女性	雇用者	3	18	.	高等学校
貿易事務	2	26	女性	雇用者	3	4	.	高等学校
人事労務	2	26	男性	自営業主	.	.	7	大学
金融・財務知識・英語	2	26	男性	雇用者	2	11	.	大学
給与・厚生事務全般	2	26	男性	雇用者	2	20	.	無回答
規程の作成	2	26	男性	雇用者	2	20	.	大学
資材担当・外注管理	2	26	男性	雇用者	2	4	.	大学
中小企業の経営分析に関する知識	2	27	男性	自営業主	.	.	15	大学
美術品鑑定	2	27	男性	自営業主	.	.	16	無回答
水資源評価	2	27	男性	自営業主	.	.	13	無回答
ダム調査	2	27	男性	自営業主	.	.	13	大学
信用調査	2	27	男性	雇用者	10	10	.	大学
治験に関する業務ならび、その監査。	2	27	男性	雇用者	2	4	.	大学院
分析技術・資格	2	27	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
不動産鑑定	2	27	男性	雇用者	5	10	.	大学
企業調査	2	27	男性	自営業主	.	.	1	大学
パソコンを使ったデータ分析	2	27	男性	雇用者	4	8	.	大学
理化学分析	2	27	男性	雇用者	1	4	.	大学
団体定期推進査定	2	27	男性	雇用者	1	10	.	大学
市場分析から生販・開発の方向付け	2	27	男性	雇用者	2	4	.	大学
マーケティングリサーチ等の報告書作成	2	27	男性	自営業主	.	.	14	大学院
作業環境の測定	2	27	男性	雇用者	1	16	.	大学
微生物に関連した試験検査	2	27	男性	雇用者	1	20	.	高等学校
マーケティング	2	27	男性	雇用者	2	4	.	大学
マーケティング	2	27	男性	雇用者	2	4	.	大学
マーケティング	2	27	男性	雇用者	2	4	.	大学
生理学検査	2	27	女性	雇用者	1	18	.	各種学校・専修学校(専門学校)
需要予測	2	27	男性	雇用者	1	4	.	大学院
融資審査	2	27	男性	雇用者	1	10	.	大学
資格がむずかしい入社試験に合格したこと	2	29	男性	自営業主	.	.	10	大学
不動産に関すること	2	29	男性	雇用者	1	20	.	大学
専門科目(日本史)	2	29	男性	家族従業者	.	.	7	大学院
業種における最新知識	2	29	男性	雇用者	2	4	.	大学
法律分野	2	29	男性	雇用者	5	15	.	大学
不動産関連	2	29	男性	雇用者	3	19	.	大学
法律が大学で専科目だったので労働組合関係	2	29	男性	雇用者	2	20	.	大学
中小企業政策	2	29	男性	無職	.	.	.	大学
法律関係・IT関係	2	29	男性	自営業主	.	.	15	大学

付表（続き）

「得意なもの」や「おはこ」	大分類	小分類	性別	就業状況	雇用者の 職種	雇用者の 業種	自営業者 の業種	最終学歴
Q10-6-1	B1	B2	Q29_1	Q1	Q2-7	Q2_1	Q3-2	Q8_1A
繊維に関する知識	2	29	男性	自営業主	.	.	8	大学
保険の知識	2	29	男性	雇用者	4	10	.	大学
経済金融	2	29	男性	雇用者	2	10	.	高等学校
魚の知識	2	29	男性	自営業主	.	.	4	大学
保険事故に関する法律知識	2	29	男性	雇用者	2	20	.	大学
防災	2	29	男性	雇用者	2	19	.	大学
購買	2	29	男性	雇用者	2	6	.	大学
損保保険の関係	2	29	男性	雇用者	1	10	.	大学
保険	2	29	女性	無回答	.	.	.	高等学校
編集関係	2	29	女性	雇用者	5	20	.	高等学校
輸入のノウハウ	2	29	男性	自営業主	.	.	8	大学
法律・税務	2	29	男性	自営業主	.	.	9	高等学校
有価証券投資	2	29	男性	雇用者	2	10	.	大学
防災設備(消防設備)	2	29	男性	雇用者	1	3	.	短期大学
法律	2	29	男性	雇用者	2	20	.	大学院
皮革の商品知識	2	29	男性	雇用者	.	16	.	大学
不動産	2	29	男性	雇用者	4	11	.	大学
医療、福祉分野	2	29	女性	自営業主	.	.	.	高等学校
医療	2	29	男性	雇用者	1	18	.	大学
子供を交通事故から守る	2	29	女性	雇用者	9	18	.	高等学校
着物に関する知識	2	29	女性	雇用者	3	8	.	高等学校
総務関係	2	29	女性	無職	.	.	.	短期大学
専門的資格	3	30	男性	自営業主	.	.	14	大学
書・画(油彩)	3	30	男性	家族従業者	.	.	14	高等学校
テニス	3	30	男性	自営業主	.	.	9	大学
専門分野の全般にわたる知識	3	30	男性	雇用者	1	19	.	大学
管理的部門	3	30	男性	雇用者	3	3	.	大学
文学と作家の知識	3	30	男性	雇用者	4	9	.	大学
業務動機・業務経験	3	30	男性	雇用者	1	20	.	大学
近代理性と人間の実存の可能性を問う分野	3	30	男性	雇用者	5	18	.	大学院
専門職	3	30	男性	雇用者	1	4	.	高等学校
聖書学	3	30	男性	雇用者	10	20	.	大学院
事件を処理する力	3	30	女性	雇用者	1	19	.	大学
編み物の教え方	3	30	女性	自営業主	.	.	14	高等学校
ちぎり絵作家	3	30	女性	雇用者	10	20	.	短期大学
地理にくわしい。	3	30	男性	自営業主	.	.	5	高等学校
絵	3	30	男性	無回答	.	.	.	高等学校
操体法	3	30	男性	無職	.	.	.	高等学校
心の病を薬を使用せず治せること	3	30	男性	自営業主	.	.	16	大学
国家資格	3	30	男性	雇用者	1	3	.	大学
あいまいさの管理	3	30	男性	雇用者	2	3	.	無回答
音楽知識	3	30	男性	雇用者	10	10	.	大学
洋裁	3	30	女性	無職	.	.	.	高等学校
お話をしてやる寸劇	3	30	女性	雇用者	1	18	.	各種学校・専修学校(専門学校)
絵	3	30	男性	自営業主	.	.	3	各種学校・専修学校(専門学校)
自分のうで	3	30	男性	自営業主	.	.	16	高等学校
今の仕事自体、特殊で仕事そのものがおはこ	3	30	男性	自営業主	.	.	16	大学
自分の専門知識	3	30	男性	雇用者	1	18	.	大学院
特殊な業務で専門職	3	30	男性	雇用者	4	4	.	中学校
音楽関係	3	30	男性	雇用者	5	.	.	高等学校
潜水	3	30	男性	雇用者	1	19	.	大学
環境公害関係	3	30	男性	雇用者	1	19	.	無回答
ギター指導	3	30	男性	雇用者	9	4	.	高等学校
専門知識を生かしたもの	3	30	男性	雇用者	1	17	.	大学
クラシック音楽	3	30	女性	雇用者	2	18	.	無回答
好きな絵を書ける事	3	30	女性	自営業主	.	.	16	中学校
和裁師	3	30	女性	無回答	.	.	.	中学校
自分で身に付けた事。	3	30	女性	雇用者	5	18	.	高等学校
楽器演奏	3	30	女性	雇用者	1	18	.	短期大学
節約	3	30	女性	雇用者	9	20	.	中学校
地理	3	30	女性	雇用者	4	9	.	高等学校
書道	3	30	男性	雇用者	1	19	.	大学院
駐在員業務	3	30	男性	雇用者	1	10	.	大学
ピアノ、エレクトーン教授	3	30	女性	雇用者	8	4	.	高等学校
和裁	3	30	女性	家族従業者	.	.	12	中学校
臨機応変、常在戦場	3	30	女性	家族従業者	.	.	12	各種学校・専修学校(専門学校)

---

労働政策研究報告書 No.85

『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告

— 『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査 データ分析 —

発行年月日 2007年4月16日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2007

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

(URL:<http://www.jil.go.jp/>)