

「団塊の世代」正社員の

「引退過程」ビジョン

—JILPT「団塊の世代」フォローアップ調査から

主席統括研究員 浅尾 裕

2. 「団塊の世代」正社員の 描く今後の就業ビジョン

企業で勤務しているが、出向や自己都合、いわゆる「リストラ」などさまざまな理由で変化している人もいることがわかる。

(1) 現在の勤め先での就業継続
今後の就業ビジョンの枠組みとして、



「昨年(二〇〇六年)の一〇月実施の『団塊の世代』就業・生活ビジョン調査」のその後の経過をみるため、フォローアップ調査を今年の二月に実施した(1)。今回の調査は、「団塊の世代」(ここでは昭和二二〜二六年生まれ)のうち、前回の調査で六〇歳定年の正社員であると回答した人だけを取り出して調査した。この調査結果から順次六〇歳台入りをし、職業生活からの引退期を迎えつつある「団塊の世代」

の正社員が、今後の長い「引退過程」においてどのような就業面、生活面のビジョンを考えているのかをみてみたい。

1. 「団塊の世代」正社員の「この1年」

「団塊の世代」正社員が考える今後の就業・生活ビジョンをみる前に、この調査の眼目の一つである前回調査から今回調査までの一年あまりの間における就業状況の変化を簡単にみておこう。まず注目されるのは、この一年に確実に六〇歳台入りを果たした昭和二二年生まれの動向であろうが、七割を超える人が今回の調査時点で前回調査時と同じ会社等に勤務している。そのうちの過半が、各企業における継続雇用制度(定年以降も継続して雇用される制度)に基づき就業を継続している。改正高年齢者雇用安定法に呼応して各企業で取り組まれた雇用継続のための措置の成果であろう。現在無業の人も一三%程度いるが、そのうちのほとんどが今後何らかの仕事に就きたいとしており、完全に職業から引退した人はせいぜい二%にすぎない。「二〇〇七

年問題」は、起きなかつたのである(図1-1参照)。とはいえ、ここでは詳論しないが、

定年を迎えそのままの企業で継続雇用された場合、雇用形態は多くの場合、正社員から契約社員・嘱託となり、それまで就いていた役職からは離れ、収入は平均的に四割程度低下する一方で、仕事面や労働時間面にはそれほどの変化がないといった状況にあるようだ。したがって、高齢期に適した仕事のやり方や時間面での配慮、仕事上の能力を維持するための教育訓練などといった課題が今後残されていることが窺われる結果となっている(2)。

なお、昭和二二年生まれ以外の人々の状況も図1-2に掲げたので参照されたい。大部分の人々が引き続き同

図1-1 昭和22年生まれの人「この1年」における就業状況のまとめ

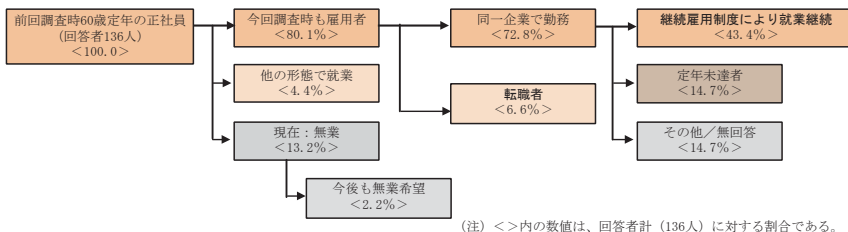
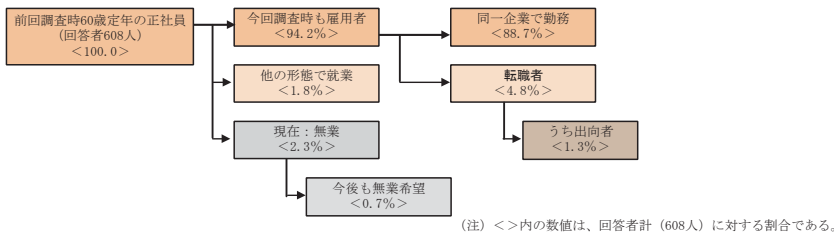


図1-2 昭和23~26年生まれの人「この1年」における就業状況のまとめ



資料出所：JILPT『「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関するフォローアップ調査』(2008年2月調査)

表1 現在の会社等での就業継続希望（見込）年齢と職業引退年齢

(%)

現在の会社等での就業継続希望（見込）年齢	計（縦方向の構成比）	職業引退希望（見込）年齢（横方向の構成比）						
		現在の会社等の退職時に引退	現在の会社等の退職後も仕事を	職業引退希望（見込）年齢（横方向の構成比）				
				61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳以上
60歳	39.3	25.8	74.2	12.9	43.2	0.4	14.4	3.3
61	1.0	42.9	57.1	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0
62	4.6	50.0	50.0	15.6	18.8	3.1	9.4	3.1
63	7.7	45.3	54.7	1.9	41.5	0.0	9.4	1.9
64	5.2	47.2	52.8	—	38.9	0.0	13.9	0.0
65	36.8	70.9	29.1	—	—	3.5	24.8	0.8
67	0.3	50.0	50.0	—	—	—	50.0	0.0
68	0.4	66.7	33.3	—	—	—	33.3	0.0
70	4.1	78.6	21.4	—	—	—	—	21.4
72	0.1	100.0	0.0	—	—	—	—	—
75	0.4	100.0	0.0	—	—	—	—	—
合計	100.0	49.1	50.9	—	—	—	—	—

資料出所：JILPT「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関するフォローアップ調査（2008年2月調査）

（注）現在の企業での就業継続希望年齢よりも低い職業引退希望年齢を回答したケースを除いている。

表2 就業継続中の就業形態の移動（就業継続希望年齢＝65歳の人の）

(%)

	正社員→ 契約社員・嘱託	正社員→ 短時間勤務	契約社員・嘱託→ 短時間勤務
→61歳	49.8	44.4	—
61→62歳	0.4	0.0	0.4
62→63歳	5.4	0.0	0.4
63→64歳	5.0	0.0	2.9
64→65歳	0.4	0.9	2.6

資料出所：表1に同じ。

現在の勤務先に継続雇用されることを希望する年齢（就業継続希望年齢）と、収入を伴う仕事をしていきたい上限年齢（職業引退希望年齢）とをクロスして

みてみよう（表1参照）。まず、就業継続希望年齢をみると、六〇歳とする人が三九・三％、六一～六四歳が一八・五％、六五歳が三六・八％、飛んで七〇歳とする人が四・一％などとなっている。六〇歳で現在の勤務先は離れるとする人、すなわち継続就業は希望しないとする人が四割もいるが、これは割り引いてみる必要があるだろう。継続就業を希望しない人は六〇歳（定年）まで今しばらく年数のある人に相対的に多い傾向があるが、「背に腹は代えら

れない」ということかどうかは別として、定年が近づくにつれて就業継続を希望するようになる場合が少なくない。ちなみに、昭和二二年生まれの人についてみると、前回調査では就業継続希望が七〇・四％であったが、今回調査では八五・二％に跳ね上がった（③）。昭和二三年以降の生まれの人々が実際に六〇歳を迎える時になれば、表1の「計」列の数値は、六〇歳が小さいものになり、六五歳や七〇歳が今よりも大きな数値になると考えられる。とはいえ、今回調査において六〇歳で現在の会社等を退職するとする人であっても、その時点で職業から引退するとする人は二五・八％、四人に一人ではない。残りの七四・二％の人は他の会社に再就職等をして、四〇％を超える人が六五歳まで、一五％弱の人が七〇歳まで仕事を続けたいとしている。

表1において、現在の勤務先での就業継続希望年齢が高くなるほど、その時点で職業から引退しようと考えている人の割合は、でこぼこはあるものの、高くなる傾向がみられる。例えば、就業継続希望年齢が六〇歳前半の人々では④、その時点で職業から引退しようと考えている人の割合は半数弱にとどまるのに対して、六〇歳後半になると半数をかなり超え、就業継続希望年齢が七〇歳の人では八割程度がその時点で引退を考えている。このことは一方で、六〇歳前半半層で半数弱の後半層でも三～四割程度といったかなりの割合の人々が、高齢期において勤務先を変える、すなわち労働移動をしようとしているということでもある。このことが実際に可能となるような高

齢者の労働力需給調整のためのしくみが十分なのかどうかの課題が浮かび上がる。

（2）就業継続期間中の就業形態の変化

現在の勤務先で六〇歳（定年）以降の就業を継続する場合に、どのような就業形態を希望（見込）するかを、例えば数の多い就業継続希望年齢が六五歳の人についてみると、最初の「定年後」の就業になるときに就業形態の大きな変化を見込んでいるのは、総じて就業継続期間中の変化を見込む人はそれほど多いわけではない。とはいえ、一割強の人が正社員から契約社員・嘱託への移行を、六〇程度の人が契約社員・嘱託から短時間勤務への移行を見込んでおり、必要な対応が望まれる（表2）。

（3）職業引退希望年齢を左右する要因

「団塊の世代」六〇歳定年正社員の多くは、定年後も現在の勤め先で就業を継続した後、そこからの退社と同時に職業生活から引退しようと考えている人、退社以降も再就職をして今しばらくは仕事をしようとする人が、概ね半々くらいに分かれる。それやこれや経路はいろいろであるが、最終的に収入を伴う仕事からリタイアしようと考えている年齢をみると、六五歳とする人が四八・八％ともっとも多く、次いで七〇歳が一九・六％、六一～六四歳が一五・五％などとなっている。平均は六五・六歳であった。前回の調査では平均が六五・三歳であったので、この一年に〇・三歳延びたことになる。わずかの延びであるが、「団塊の世代」

表3 職業引退見込年齢重回帰分析において有意となった項目等

	前回調査データ			今回調査データ		
	平均値	回帰係数	t 値	平均値	回帰係数	t 値
職業引退見込年齢(被説明変数)	65.3歳			65.6歳		
(前回・今回いずれかで有意な項目)						
男性ダミー	0.834	1.321	3.385 ***	0.838	0.517	1.125
本人年取値(万円)	747.230	-0.001	-1.885 *	708.716	-0.001	-1.379
子どもありダミー	0.904	1.096	2.679 ***	0.885	0.649	1.416
普段の健康状態(5段階)	3.106	0.167	1.905 *	3.083	0.215	2.055 **
管理仕事ダミー(対「事務の仕事」)	0.248	0.169	0.427	0.214	-0.998	-2.127 **
仕事きつき感	2.640	-0.061	-0.512	2.502	0.234	1.697 *
収入動機ダミー	0.796	1.829	5.670 ***	0.835	1.772	4.513 ***
能力活用動機ダミー	0.309	0.490	1.759 *	0.350	0.996	3.093 ***
健康体力維持動機ダミー	0.571	0.501	2.041 **	0.599	0.068	0.230
働くのが当然動機ダミー	0.173	1.290	4.149 ***	0.211	1.129	3.250 ***
これまでと同様の仕事希望ダミー	0.405	0.591	2.105 **	0.488	0.851	2.612 ***
知識経験活かせる仕事希望ダミー	0.427	0.560	2.011 **	0.469	0.755	2.381 **
異なる分野の仕事希望ダミー	0.147	1.339	3.811 ***	0.136	1.529	3.552 ***
老後資金目標の達成度	2.987	-0.199	-3.311 ***	3.222	-0.181	-2.825 ***

(注) ①仕事の「きつき」感は、一般的にきつuitとを感じる→4、仕事が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、なんともいえない→2、きつuitと感ずることはあまりない→1、とコード化した。
 ②「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、なんともいえない→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。
 ③t値の欄で、***は1%、**は5%、*は10%でそれぞれ有意であることを示す。

正社員の四六〇万人が四カ月就業を延ばすと考えれば年率に換算して一〇〇万人以上の就業増と考えることも可能である(5)。

六〇歳前後の現時点における職業引退希望年齢は、どのような要因によって左右されているのであろうか。おぼろげながらはあるが、それを知るために調査結果データから、職業引退希望年齢を被説明変数とする重回帰分析を行って見た。調査で得られた項目のうち関係のありそうなものを説明変数に入れてみたが、表3に掲げた項目が統計的に有意の結果となった。

まず表の見方をトップに掲げている「男性ダミー」を例として紹介しておこう。「ダミー」とはそれ(男性)に該当すれば「1」を与え、該当しなければ「0」を与えたことを意味する。「前回調査データ」欄の平均値の「〇・八三四」は、ダミーの平均値すなわち計算に使用したデータのうちの八三・四%が男性であったことを示す。ダミーでない項目のこの平均値は通常の意味での平均である。「回帰係数」は、回帰計算の結果その項目に与えられた係数であるが、「一・三二二」とは男性は女性に比べて平均的に一・三歳ほど職業引退希望年齢が高い傾向があったことを示している。「t値」は、その項目が職業引退希望年齢に影響を与えると考えてよいかどうかを検討するための指標で、その絶対値が大きいほど信頼性が高まる。ここでは信頼できる程度を「*」の数で示しており、「*」が付いていない項目は当該データからはそれほど影響があるとはいえないものではない。



この計算結果から、筆者としては次のように整理したい。

①「収入動機」の大きな影響
 高齢期において就業する動機として「収入」がある場合に、職業引退希望年齢を高めることに対して大きな影響を与える。回帰係数をみれば、「収入動機」がある人はない人に比べて職業引退希望年齢が一・七七歳高くなる傾向があることになる。高齢期の就業といえども経済的動機が最大の誘因であることが確認できる。そうだとすると、今後の高齢期における就業促進を図るという課題があるとして、それを「収入動機」を更に強めること、すなわち高齢者のより多くの部分が「収入を得るために働く」ようにしむけることで実現をめざすことは望ましいとは考えられないことは強調しておきたい。また、前回調査データによるものに比べて今回調査結果データによる回帰係数がわずかながら低下しているが、今後経年とともにその効果が減退することもあるかもしれない。

②働く動機を持つことの重要性
 ①の「収入動機」はもとより、「自分の知識や能力を活用するため」や「働くのが当たり前だから」といった高齢期に就業するに当たつての動機を明確に持っていることが職業引退希望年齢を高める要因になっている。また、これらの回帰係数は前回に比べて今回の方がかなり上昇している。高齢期における就業促進という課題への対応としては、こうした動機(「意識」)の醸成を図ることが第一に重要ではないだろうか。これらの動機を持つ人の割合は二、三割程度とまだ高くないことも注目してよいだろう。

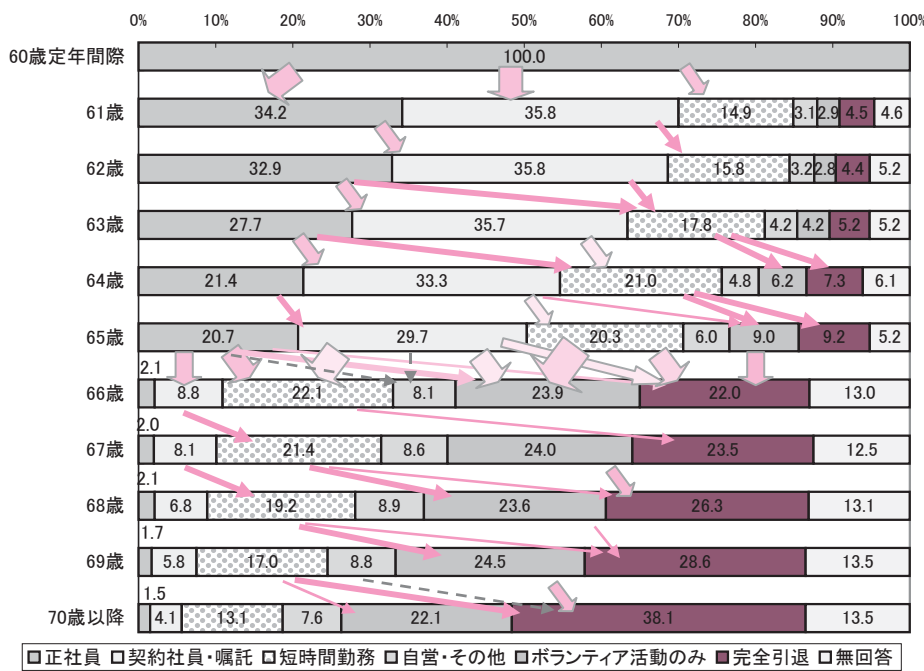
③多様な就業分野の創出

高齢期に仕事する場合に希望する仕事の内容について、これまでの仕事との類似性のある仕事を希望する場合も一方でこれまでと異なる分野の仕事も希望する場合も、いずれも職業引退希望年齢を高める要因になっている。「異なる分野」を希望する場合の方が類似性のある仕事を希望する場合よりも回帰係数が大きくはなっているものの、いずれの場合も前回よりも今回の方が回帰係数は上昇しており、多様な分野での就業ができるような機会が提供されるようにすることが重要であろう。

④ 普段の健康状態などの要因にも注目
「普段の健康状態」が良いほど職業引退希望年齢を高める要因になっているが、その関係の程度が前回よりも今回の方がより明確になっている。経年とともに、現在の健康状態が職業引退希望年齢を決める要因となる程度が強まってくるのが考えられる。高齢期を健康で過ごすようにすることが、高齢期における就業促進という課題への対応としても重要であることが示唆されている。なお、就業するということと自身が、高齢期を健康で過ごせるようにすることに繋がっていることにも留意すべきであろう。

⑤ 客観的な属性だけではなんともいえない
回帰分析に当たっては、表3に掲げた項目以外にも様々な項目を説明変数とした。それらには、配偶者の有無、就いている職業、世帯年収・貯蓄額など客観的な指標や属性を多数投入したが、いずれも統計的に有意にならなかった。前回調査データによる回帰分析では有意であった「男性ダミー」、「本

図2 60歳台で希望する就業等の形態



資料出所：JILPT「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関するフォローアップ調査(2008年2月調査)
(注) 複数回答の結果を凡例の掲出順に優先させて単一回答として集計した。
矢印は、1歳上の年齢になるに伴い希望する就業形態等が移動する状況・程度をイメージ的に表現したものの。

人年収値」及び「子どもありダミー」も、今回調査データによるものではない意ではなくなった。被説明変数である職業引退希望年齢自体が、主観的な意識であるということもあるが、客観的な属性だけではなんともいえないということである。高齢期における就業促進という課題への対応に当たっては、高齢者一人ひとりの意識(意欲)を大切にすることが求められるといえよう。

⑥ 老後資金目標の達成度との関係
「老後資金目標の達成度」が高いほど職業引退希望年齢は低くなることを示唆されている。老後資金目標を達成していることが、高齢期における就業の必要性を低くし、職業引退を早めることは経済合理的な行動ではある。しかし、高齢期における就業促進という課題への対応とは、老後資金の目途は立ったという人も、その能力を活かし

た就業をするような社会を実現することではないだろうか。その意味で、わずかではあるが前回よりも今回の回帰係数が小さくなっていることに注目しておきたい。

(4) 高齢期における多様な働き方

収入を伴う仕事からの引退(職業引退)、さらにはボランティア活動など社会的活動からも引退(完全引退)するまでの間、高齢期において多様な働き方を希望して(見込んで)いる。逆に、そうした多様な働き方ができることが希望引退年齢の実現の条件となっているともいえる。

図2は、六〇歳台の各歳において希望する就業形態等を整理したものである。今回の調査対象は六〇歳の定年間際には正社員であった人々であるが、六一歳には「正社員」として働いているとする人は三分の一程度になり、「契約社員・嘱託」がそれよりやや多い三分の一強、「短時間勤務」が一五%程度となる(6)。

その後六五歳までは、「正社員」から「契約社員・嘱託」への移行や「契約社員・嘱託」から「短時間勤務」への移行などが徐々に進む結果、「正社員」の割合が徐々に低下し、「契約社員・嘱託」はほぼ横ばい、「短時間勤務」は徐々に上昇する。この間に、「職業引退」(六一歳の七・四%→六五歳の一八・二%)、さらには「完全引退」をした人の割合が徐々に増大する(7)。

六五歳から六六歳への変化が、他の年齢とは大きく異なる。
「正社員」(二〇・七%→二・一%)と「契約社員・嘱託」(二一九・七%→八・

八%)とがともに割合を大きく低下させる一方で、「職業引退」の一つである「ボランティア活動のみ」(九・〇%↓二三・九%)と「完全引退」(九・二%↓二二・〇%)とがともに大幅に割合を上昇させる。その中で「短時間勤務」(二〇・三↓二二・一%)が割合をやや上昇させる。

六五歳から六六歳にかけての就業等の形態間の移行をみると、「正社員」から「契約社員・嘱託」や「短時間勤務」への移行はもとより、他の年齢ではわずかにみられるだけの「正社員」から直接「職業引退」する層も少なくない。六五歳から六六歳にかけて雇用されて働く人の割合は七〇・七%から三三・〇%へと約半分になる。「団塊の世代」が六〇歳台後半になると、雇用労働力の急減に全体としての企業が直面することも考えられる。いわゆる「二〇一二年問題」の可能性である。

「正社員」がわずかな割合となった六〇歳台後半においては、「契約社員・嘱託」から「短時間勤務」への移行が徐々に進み、「短時間勤務」からの「職業引退」、そのなかでの「ボランティア活動のみ」から「完全引退」への移行が徐々に進み、六八歳頃には職業引退した人の割合が半数を上回る。高齢期における就業等は相当に多様であるが、「正社員」↓「契約社員・嘱託」↓「短時間勤務」↓「ボランティア活動のみ」↓「完全引退」といった流れが太宗として浮かび上がる。例えば、六五歳から六六歳にかけて「正社員」等から直接に職業引退することを考えている層も、こうした多様な働き方(ボランティア活動を含む)のメニ

ューが現実のものになるならば、職業引退をもう少し先に延ばすことも十分考えられる。

表4 老後資金目標の達成度に影響を与える要因 (回帰分析)

被説明変数: 老後資金目標の達成度

	非標準化係数	標準化係数	t
(定数)	2.96945		7.50797 ***
世帯貯蓄(万円)	0.00016	0.20004	4.62217 ***
67歳時点の一月月<支出総額>見込み(万円)	0.00397	0.01749	0.39277
67歳時点の一月月<厚生年金等公的な年金収入>見込み(万円)	0.02993	0.10859	2.53379 **
貯蓄に対する株式や株式投信の割合(割)	0.10329	0.11537	2.69598 ***
男性ダミー(男性=1)	-0.90997	-0.13850	-3.09785 ***
有配偶ダミー(配偶者あり=1)	0.23622	0.02888	0.64059

資料出所: JILPT 「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関するフォローアップ調査(2008年2月調査)のデータから計算。
(注) 回帰式に係る自由度調整済み決定係数: 0.087 分散分析のF値: 9.699 同有意確率: 0.000

3. 老後資金目標の達成度

職業引退希望年齢を左右する要因の一つに老後資金目標の達成度があることは先にみたとおりである。老後資金目標の達成度は、高齢期における就業と生活ビジョンとをつなぐ要因として注目されてよいであろう。

老後資金目標を「既に達成している」とする人の世帯貯蓄額をみると(8)、平均で三六七六万円、中央値は二八五〇万円であった。もとより個人差もあろうが、だいたい三〇〇〇万円程度の貯蓄が老後資金のために「安心」するところといえそうである。

老後資金目標の達成度を左右する要因をみるため、回帰分析を行った結果、世帯貯蓄、公的年金の受給見込み額、貯蓄に占める株式や株式投信の割合などが統計的に有意となった(表4)(9)。老後資金目標の達成度は、現在の世帯貯蓄額だけではなく、高齢期における公的年金受給見込み額、貯蓄の資産構成などにも影響されることを示されている。また、男性ダミーの係数がマイナスになっており、男性は女性よりも達成度の評価が厳しい傾向があることが示唆されている。

この回帰分析に用いた要因以外にも、老後資金の達成度に影響する様々な要因があるものと考えた方がよいであろう。その分析は今後の課題とすることとしたが、このような簡単な分析を通じて、高齢者が高齢期以降にどのような生活ビジョンを描くかも、例えば老後資金目標の達成度判断に影響を与え、ひいては高齢期における就業ビジョンにも影響するということも考慮

すべき要因といえよう。

4. 人は「仕事」から引退できるか

上述のような就業や社会的活動、経済生活といった面とともに、誰とどこに住み、どのような生活を(再)構築するかといった面もある。高齢期において、人は「完全引退」に向けて多様な引退過程をたどり、一面変化の激しい時代なのである。そして、職業(ワーク)と生活(ライフ)という区分をするならば、職業から生活への移行期であり、経年とともにライフが前面に出てくるようになる過程でもある。したがって、企業としても高齢者の職業能力を的確に活用しようとするならば、彼/彼女らにとつて日々価値の増す生活面に気を配りつつ、例えば一人ひとり定期的に改まってその就業上の意向を聞き、一方で企業としての要請をきちんと伝えるような取り組みをすることも重要であろう。「以心伝心」に任すことはできないと考えるべきである。ちようど学校生活から職業生活への移行期にある若年者に対して、一定の配慮が必要であったのに似ている。

ひるがえって視点を個々の高齢者に戻したとき、高齢期は人生の晩年であり、人生の総決算の時期でもある。ここでは現代の経済社会という歴史的に規定された存在であることを少し超えて、人の生命の意味(価値)を保存にまでさかのぼって問い直すことも必要であろう。この問題を考えるとき、筆者はオーストリアの精神科医のV・E・フランクルの学説を想起する(10)。フ



ランクルによれば、人生の意味として人が追求する価値を三つ挙げる。「創造的価値」「体験価値」及び「態度価値」である。ランクルの後継の方々には叱られる覚悟で、高齢期との関連で極端に現実的な例を挙げるならば、「創造的価値」は就業やボランティア活動などに関連し、「体験価値」は観光や趣味の世界に通じるといえる。「態度価値」は、ランクルの著作から引用すれば「人間が変えることのできない運命に対していかなる態度をとるか」(11)となる。現実的な例示が難しいが、卑近には「同居の存在感」とでもいえようか。人間は一人だけでは生存することも

できない。そのゆえ、人と人が結びあつて社会を形成し、自然界を人間的に再構成することを通じて人が生きる世界を構築している。人は世界内存在なのである。したがって、上述の価値も自分自身の勝手な自己満足ではなく、他者にとつても(＝人を世界内存在としておられる世界にとつての)価値であるようなものでなければならぬ。他者にとつての価値を提供することとは、「仕事」の本来的な意義ではないだろうか。その意味で、高齢期といえども、「引退後」といえども、人は「仕事」からは逃れられないのである。先の図2では「ボランティア活動の

経済社会的な視点からは現役世代に対するもつとも大きな貢献になるということもある。

〔注〕

み」の数値を掲げたが、就業しつつボランティア活動も行うおうとする人を含めると、六〇歳台の後半においてもボランティア活動を行おうと考えている人は三五％程度に達する。このように少なくない人々が、狭義の「仕事」を超えた活動を高齢期において望んでいる。趣味の活動も、単に自己満足的なものではなく、他者、特に次(々)世代のためになるような意図を持ったものが多くなるのではないだろうか。「団塊の世代」という特大の人口集団が高齢期を迎えた今、こうした面での活動の場の開拓が政策的にも求められているのではないだろうか。加えて、高齢期の人々がそうした活動に従事し、これまで積み上げてきた貯蓄を有効に使ってくれることが、

1. 調査の概要と調査結果データは、JILPT調査シリーズNo.48として公表している。
2. とはいえ、雇用の継続が行われず、定年とともに外部労働市場経由での再就職をしなければならなかった場合に比べれば、その状態は、働く側にとつても、また、雇用する企業にとつても、非常に好ましいものであつたといえるであろう。ただし、その好ましさも今後とも継続するためには、さらなる取り組みが求められるということである。
3. このデータは、今回調査時点で仕事をしている人についてのものである。したがって、図1—1の数値とは一致しない。
4. 就業継続希望年齢が六〇歳台前半の人々については、働く側の希望という面とともに、現在企業で採られている雇用継続措置にそうした年齢制限が設定されていることによる面もあると考えられる。
5. 少し考えれば、この数値は過大な表現であることがわかりただけだと思う。この「団塊の世代」は五年間に生まれた世代で、就業増も五年間にわたって均されて実現されるものである。また、「四六〇」万人という数値は、総務省統計局「平成一九年就業構造基本調査」の五五～五九歳層の雇用者のうち会社役員及び正規の職員、従業者の合計をとつたものであるが、この全員が六〇歳定年企業に勤めているわけでもない。とはいえ、今後の我が国の経済社会の労働力供給にとつてこの〇・三歳が決して微小な値であると考えべきではないことだけは確かである。
6. これらはいくまで回答者の希望ないし見込みに基づくものである。六一歳における状況は、

7. 図2で「職業引退」とは、「ボランティア活動のみ」と「完全引退」(仕事も社会的活動もしない)とを合わせたものである。
8. 調査では「世帯貯蓄額」を直接質問しているわけではなく、階級で回答のあつた自己の年収と世帯貯蓄の自己の年収比とから求めたものであり、幅をもつてみる必要がある。
9. この回帰式全体の説明力は小さいので、それぞれの回帰係数の値自体にはあまり拘泥すべきではない。
10. フランクルについては、ナチス時代のドイツ強制収容所での体験記録「夜と霧」の著者として有名であるが、フロイトの精神分析やアドラーの個人心理学の次世代をなす「ロゴセラピー」の創始者である。
11. V・E・フランクル『死と愛』(霜山徳爾訳)みすず書房、一九五七年、五三頁。「態度価値」のよりの確な例を知りたい方は、同書を手にとられることを推奨したい。

〈プロフィール〉

あさお・ゆたか

一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇〇一年から日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)。近著は、本稿の元になつたJILPT調査シリーズNo.48『「団塊の世代」の就業と生活のビジョン』フオロップ調査結果。