

団塊世代の就業・生活意識 実態調査研究報告書

平成 22 年度

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

はしがき

本報告書は平成 22 年度に実施した「団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会」の結果についてとりまとめたものである。

この調査研究は当機構雇用推進・研究部に永野仁氏（明治大学政治経済学部教授）を委員長とする研究会を設置し、関係機関の協力を得て実施した。

ここに研究会委員をはじめ、関係各位のご指導、ご協力に対して衷心より感謝申し上げる次第である。

平成 23 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

雇用推進・研究担当理事 伊澤 章

平成 22 年度 団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会

（敬称略）

| | | |
|-----|-------|---------------------|
| 委員長 | 永野 仁 | 明治大学政治経済学部 教授 |
| 委員 | 田中 丈夫 | 田中人材戦略事務所 所長 |
| 委員 | 木村 琢磨 | 法政大学キャリアデザイン学部 専任講師 |
| 機構 | 伊澤 章 | 雇用推進・研究担当理事 |
| 機構 | 金崎 幸子 | 雇用推進・研究部長 |
| 機構 | 河内 哲郎 | 雇用推進・研究部次長 |
| 事務局 | 中橋 勇史 | 雇用推進・研究部 研究開発課 開発係長 |
| 事務局 | 鹿生 治行 | 雇用推進・研究部 研究開発課 開発係 |
| 事務局 | 藤波 美帆 | 雇用推進・研究部 研究開発課 開発係 |

目次

第Ⅰ部 総論

| | |
|--------|---|
| 本研究の概要 | 3 |
|--------|---|

第Ⅱ部 本編

| | |
|--|-----|
| 第1章 ホワイトカラーとブルーカラーの高齢期雇用の実態と問題 | 13 |
| 第2章 高齢期の就労における仕事満足度と政治スキル | 44 |
| 第3章 貢献度認識の異なるグループの高齢期雇用の実態と問題 | 57 |
| 第4章 団塊世代の仕事と社会貢献に対する意識 | 82 |
| 第5章 就業状態の変化タイプ別に見た団塊世代の仕事と 生活：パネル・データ分析 | 97 |
| 第6章 調査結果報告 | 111 |

第Ⅲ部 資料編

| | |
|-----------------------------|-----|
| 第1章 2010年調査票と2010年調査のクロス集計表 | 131 |
| 第2章 過去のプレスリリース | 239 |

第 I 部

総論

総論 本研究の概要

1 節 研究の目的

本調査研究は、1947年～1949年生まれのいわゆる「団塊の世代」を対象に、その人たちの就業意識や社会活動状況を把握することを目的に実施している。

現在、団塊世代は670万人を数え、企業の生産活動や消費活動に大きな貢献と影響を与えている。企業での就業に限定すれば、年金支給開始年齢の段階的な引き上げや平成18年の高齢者雇用確保措置の実施を背景に、現状では団塊世代が65歳まで働ける環境が整ってきている。しかし2012年になると、その団塊世代は65歳に到達し、再び企業から退職する時期を迎えることになる。

高齢期に人々が職業生活から引退することは自然なことかもしれないが、仕事を通じて社会と関連し社会参加をしてきた人も少なくない。特に、地域機能があまり強くない都市部においては、そのような傾向は強い。65歳を過ぎても職業能力が発揮できる就業機会を提供することが高齢者にとって必要であろうし、人口減が予想される社会にとっても必要なことである。また、社会参加ということに着目すれば、就業機会に限定することなく、NPOやボランティア等の活動を通じ社会参加が図れる道筋を準備することも必要であり、有意義なことである。

しかしそのような対応を実行するためには、まず、65歳に到達しつつある団塊世代の人々自身が、65歳以降の生活をどのように考え、どのように行動しているのか、また今後どのような行動をしようとしているのかを捉えておくことが必要である。特にそれは、人々の労働や厚生に関わる政策を考える上では重要なことであろう。

このような問題意識から、本調査研究では団塊世代の就業行動や就業ニーズを把握することにした。ただし、就業行動や就業ニーズは単独に決定されるものではない。様々な条件のもとで、その条件の変化と共に就業意識が形成され、就業行動や就業ニーズが発生するが、またそれらは時間の経過と共に変化していくものである。それゆえ団塊世代の就業状況や就業ニーズやその決定要因を1時点で捉えるのみならず、それらの変化を継続的に捉え、その変化が何によって促されたのかを明らかにする必要がある。そのようにして、就業行動や就業ニーズ決定の因果関係が把握できるからである。

そこで本調査研究では、団塊世代に対する1時点の調査のみではなく、それを継続的に追跡したデータを用いて、その動向も捉えることにした。

2 節 調査方法

1. 調査の実施概要

本調査研究では、インターネット調査会社にモニター登録している団塊世代向けに実施したアンケート調査（「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査」）を用いた分析を行っている。このアンケート調査は、2006年3月に第1回目の調査を行い、これまで全5回実施している（図表 I -1-2-1）。第2回目以降は毎年8月に実施している。回答者数は毎年2000名強を数える。

図表 I -1-2-1 調査方法と調査実施時期

| | 第1回 | 第2回 | 第3回 | 第4回 | 第5回 |
|-------|-----------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 実施時期 | 2006年3月15日～3月28日 | 2007年8月10日～8月24日 | 2008年8月8日～8月19日 | 2009年8月7日～8月18日 | 2010年8月31日～9月8日 |
| 調査方法 | インターネットを経由したアンケート調査（調査会社は5年間同じ企業） | | | | |
| 調査対象者 | 雇用労働者 | 限定なし | 限定なし | 限定なし | 限定なし |
| 回答者数 | 2043人 | 2073人 | 2063人 | 2087人 | 2155人 |

このアンケート調査は、前年度調査の回答者にも協力を求めている。このため、全5回の調査には、同一の回答者が含まれている。これを示したのが、図表 I -1-2-2 である。第1回調査から第5回まですべての調査に回答した人は563名となっている。第4回調査と、第5回調査で同一の回答者は1224名を数える。同一対象の異なる時点での状況を示すデータは、「パネルデータ」と呼ばれる。本調査では、このパネルデータを用いる分析もおこなっている。

図表 I -1-2-2 同一回答者数

| | |
|--------------------|-------|
| 第4回調査～第5回調査の同一回答者数 | 1224人 |
| 第3回調査～第5回調査の同一回答者数 | 887人 |
| 第2回調査～第5回調査の同一回答者数 | 702人 |
| 第1回調査～第5回調査の同一回答者数 | 563人 |

2. データの特質¹

本調査ではパネルデータを用いるため、同一回答者の意識や就業状況の変化を捉えることができる。データの特徴を浮き彫りにするため、いくつかのデータのタイプを紹介することにする。

¹ 本項は永野仁（2008）「団塊世代の就労状況・就労意識とその変化—パネルデータによる分析—」『高齢社会統計要覧 2008 年』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）pp.35～45 を基に記述している。

第一は、横断面（クロスセクション）データである。これは、一時点に多くの対象を確保し、作成するデータのことである。このデータは、ある時点の状況を把握することはできるが、その状況の変化について捉えることはできない。例えば、給与水準を調べるときに、100 人の人にアンケート調査をおこなえば、横断面データができ、それを集計すれば調査時点の給与水準がわかる。しかし、10 年前と比べて給与が上がったのか、下がったのかはわからない。10 年前の状況を尋ねればよいが、回答者が正しく覚えているという確証は得られない。

第二は、時系列（タイムシリーズ）データである。これは時間の経過に沿って集められたデータである。横断面データでの例を再び挙げると、10 年前の調査結果を用いて、現在の給与と比較すれば、この変化を知ることができる。しかし、例えば、10 年前と今回の 2 回、東京駅のホームで団塊世代を 100 名選んで回答を求めた場合、同じ人が含まれる可能性はほとんどない。つまり、時系列データでは変化はわかるものの、それは異なる回答者を同じ人とみなしているからである。

第三は、パネルデータである。パネルデータとは前回回答した人に、今回も再び尋ねて作成するデータである。100 人のパネルデータといえ、100 人の人を追跡して作成したデータとなる。このデータでは、それぞれの人に起こった変化を、そのまま分析できるという利点をもっている。ただし、同じ人を追跡するため、①対象者の所在が不明になること、②対象者の協力が得られなくなること、などの理由から、調査協力者が回数を重ねる毎に少なくなるというデメリットもある。

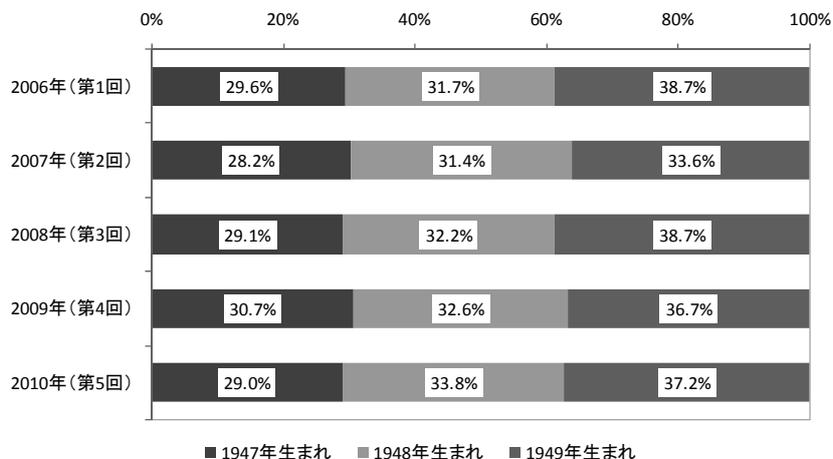
3 節 調査対象者の概要

本節では分析の前提となる、アンケート調査の回答者の属性を見ておくことにしたい。ここでは、データの特質を見るために、生年と性別、就業状況の 3 点の紹介をおこなう。

1. 生年

回答者の生年を見たのが、図表 I -1-3-1 である。全 5 回の調査を通して、回答者の生年を見ると、1949 年の比率が若干高くなっている。しかし、概ね構成比は同程度となっている。

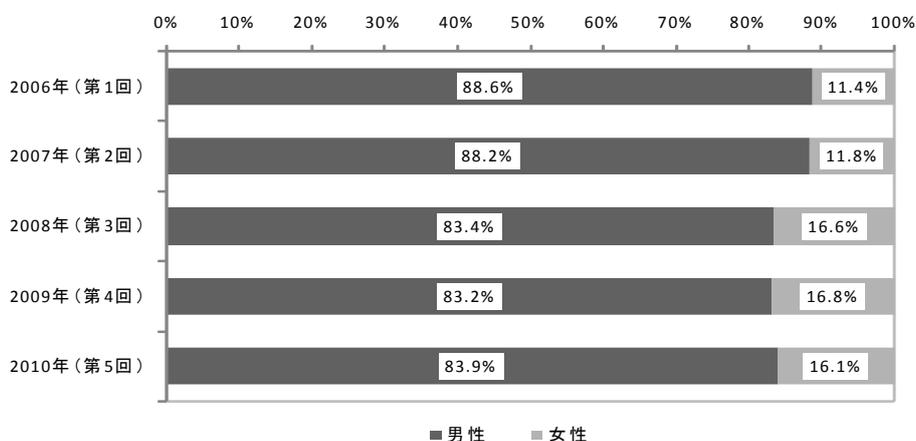
図表 I -1-3-1 回答者の生年



2. 性別

次に性別の構成比を見たのが、図表 I -1-3-2 である。回答者は男性が多く、全 5 回の調査を通して、男性が 8 割を超えている。なお、2008 年以降、わずかであるが女性の回答者の割合が高くなっている（2007 年調査 11.8%→2008 年調査 16.6%）。

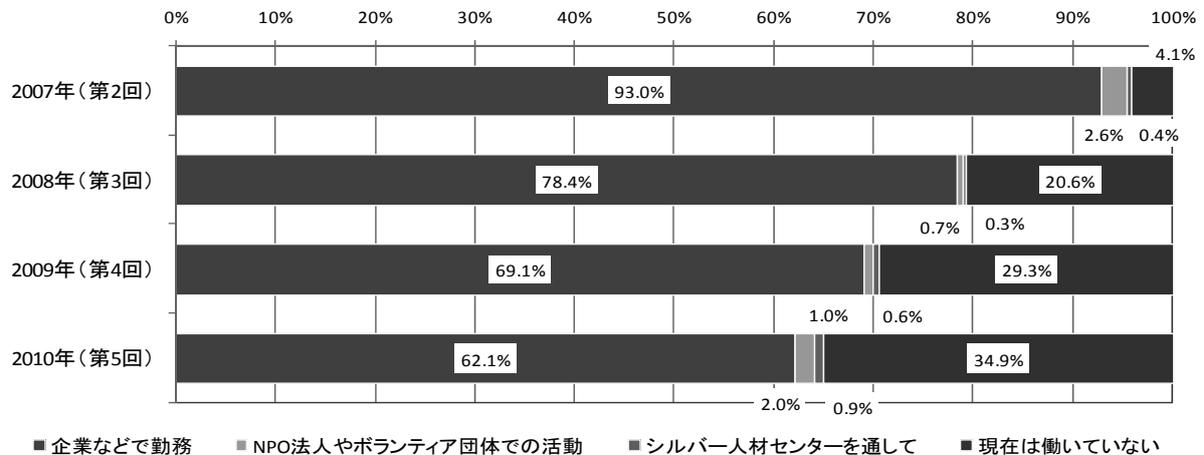
図表 I -1-3-2 回答者の性別



3. 就業状況

調査対象は、第 1 回は雇用労働者に限定しているが、第 2 回～5 回は限定をしていない。そこで、回答者の勤務状況を図表 I -1-3-3 から見ると、2007 年（第 2 回）では公的機関を含め、企業で働く人が 93.0%を占めていた。2010 年（第 5 回）には、62.1%に減少している。働いていない人は 2007 年（第 2 回）には 4.1%であったが、2010 年（第 5 回）には、34.9%になっている。しかし 2010 年調査においても、回答者の中心は就業者である。

図表 I-1-3-3 回答者の就業状況



4 節 まとめ：「本編」の概要

前節までに紹介したデータを用いた分析が、本報告書「本編」の 6 篇の論稿である。これらは、それぞれ独立した論稿であるので、それらから一定の結論を導くことは難しい。そこで以下では各論稿の概要を紹介し、総論のまとめとする。

第 1 章 ホワイトカラーとブルーカラーの高齢期雇用の実態と問題

現在、65 歳までの継続雇用が展開中であるが、やがて 70 歳までの雇用ということが議論にのぼるだろう。この章では団塊世代を 70 歳雇用体制を切り拓く先頭集団ととらえ、その可能性や障害要因を、ホワイトカラーとブルーカラーに分け分析している。分析の結果、両者には仕事に対する意識や組織に対するコミットメントなど、様々な違いがあることが明らかになった。しかしそれにもかかわらず、実はどちらに関しても、高齢期の仕事生活に必要な能力形成が行われていないこと、およびそのことが 70 歳雇用の実現には障害となることがわかった。そこで、生涯能力形成のステップとこれを促進する人事処遇の仕組みづくりが提言されている。

第 2 章 高齢期の就労における仕事満足度と政治スキル

企業内での意思決定は、組織内政治の影響を多かれ少なかれ受けることになる。それゆえ、従業員には、職務遂行能力のみならず、組織内政治に的確に対処をする能力（政治スキル）が求められる。そこで、政治的スキルの高い人の方が、仕事をうまく進められるので仕事満足度が高くなるという仮説を立て分析している。この仮説は立証されたものの、同じ団塊世代の人であっても、定年前の人と比べると、継続雇用等の定年後の人は政治的スキルの影響が弱いことがわかった。さらに分析を進めると、定年後は社内

での役割が変化するので、影響力等の政治スキルより同僚との円滑な関係を築くコミュニケーション能力が重要になることがわかった。そこで、高齢期の雇用を継続雇用で推進していくためにはコミュニケーション能力を高めることが必要だと指摘している。

第3章 貢献度認識の異なるグループの高齢期雇用の実態と問題

同じ団塊世代といっても、企業に対する貢献度の高い人もいれば、低い人もいる。継続雇用が進んできているが、実際に継続雇用される人と貢献度の高低の間にはどのような関係があるだろうか。この章では、この点を分析している。結果は、貢献度の高い人は継続雇用を希望しないことが多いので、結果として貢献度の低い人が継続雇用されていることがわかった。そうなる原因に、企業がその時点の仕事事情で継続雇用の可否を決定していて、貢献度の高さを積極的に活用する仕組みが無いことが影響していると考えることができた。そこで、今後の高齢層の増大を考えれば、高齢者の能力と貢献度を積極的に評価し、高齢者を最大限に活かす仕組みが必要と指摘している。

第4章 団塊世代の仕事と社会貢献に対する意識

団塊世代は、しばしば、「個人主義」や「私生活主義」と言われるが、本当にそうだろうか。この章ではこのような疑問のもとに、団塊世代の就業意識や社会貢献に対する意識を分析している。その結果、明らかになったのは、第1に、団塊世代の就労理由は経済的動機が多いが、仕事を通じて社会に貢献すべきと考えていて、一概に「個人主義」や「私生活主義」とは言えないということである。そして第2に、団塊世代は有償の就労という形での社会貢献に、やりがいや社会的意義を見出しているということである。そしてこれらの結果をもとに、団塊世代の実際の意識は、他の世代と同様に、容易にステレオタイプ化できない多様なものであると結論づけている。

第5章 就業状態の変化タイプ別に見た団塊世代の仕事と生活：パネル・データ分析

この章は、2008年と2010年の調査に回答しているサンプルを対象に、その間の就業状態の変化から6つのタイプを抽出し、タイプ別の仕事や生活の変化を分析している。その結果から3つのことを指摘している。第1は、継続雇用は普及してきたが、その際の仕事内容や役職・賃金などの処遇について問題があるので、定年前の時期も含めた整合的なシステムの構築が必要ということである。第2は、就業意欲がありながら不就業者になっている人も見られたので、高齢者の就業意欲をどのような形で満たしていくのか検討するということである。そして第3は、非正社員を継続している人は、金銭的にはあまり恵まれず、時間的なゆとりも少なく、満足度が低い人が多くなっているため、その原因を究明し、必要な対策を講じるということである。

第6章 調査結果概要

この章では、これまでに5回実施した本調査データの主要な結果を、コンパクトに紹介している。最初に最新年である2010年の結果を紹介した後、2007年（第2回）調査から連続してデータの得られるサンプルをパネルデータとして分析している。特に、満足

度や自らの人生に対する自己評価などについては、手際よい分析と解説をおこなっている。結果概要というこの章の性格上、ここでさらにその概要を記述することは控えるが、調査の構造を理解するには良い章である。

以上が 6 篇の論稿の概要である。いくつかの重要な結果が得られたが、明らかしたいことと比べると、明らかにできたことはまだ少ないと言わざるをえない。特に、時間の経過と共に様々な要因の変化とその影響が分析できるパネルデータとしての分析は緒についたばかりである。その意味で本研究には発展の余地が大きく残っている。今後の展開を期待したい。

(永野 仁)

