

第4章 団塊世代の職業キャリアの満足度

1節 はじめに－問題意識－

日本は戦後、1955年から73年までの高度経済成長期と呼ばれる短期間に、経済大国を築きあげた。そのため、しばしば、日本の労働者は「企業戦士」あるいは「会社人間」などと形容された。とくに、団塊の世代の男性正社員はしばしば「会社人間」として大きくくりにとらえられる傾向が強い¹。団塊の世代とは、狭義には1947年（昭和22年）～49年（昭和24年）までの3年間に生まれた世代を、広義にはこの両側1年ずつの世代を含め1946年～50年までの5年間に生まれた世代を指している。最も出生数が多かったのは1949年であり、実に269万がこの年には誕生している。2002年に生まれた子供が115万人であったことから、いかに団塊世代の出生数が多かったことがわかる。2013年末で、彼ら（彼女ら）は63歳から67歳で人口規模は1,000万人に達しており、狭義の団塊世代でも686万人で、大きなパワーを持っている世代である。

団塊世代は現在では、全員が60歳を超え、人生80年の後半戦を生き、それなりの経験を積み、組織内での役割や立場の変化を経験し、定年を迎え、定年を迎えた企業で再雇用されている団塊世代もいれば、転職して別の会社で働いている団塊世代、さらに、仕事から引退をした団塊世代もいる。ちなみに、団塊の世代が30歳代後半に移行しはじめた1980年代半ばに大卒サラリーマンを対象に実施されたアンケート調査をまとめた津田編（1987）²によれば、この時期に既に厳しい企業の選抜が行われ、課長以上が4割強、係長相当職位が5割弱、一般職が1割と分かれており、今後の昇進が可能と予測する割合が6人に1人と少ないことを、明らかにしている。

¹「団塊の世代」の性格付けをめぐるにはいろいろな指摘がなされているが、たとえば天野（2001）は、①戦後世代（1931～45年生まれ）を企業戦士、敗戦体験の共有、貧困からの脱出、仕事一途、仕事が趣味と、②団塊世代（1946～1950年生まれ）を会社人間、敗戦体験の風化、人並みより上志向、会社の成長は家族の幸福、単身赴任世代、趣味も大切だが仕事が第一と、③モラトリアム世代（1951～1960年生まれ）を脱会社人間、完全戦無派、会社と家族は別、単身赴任への懐疑、余暇の仕事も（仕事は余暇のため）と特徴づけている。

²この調査は全国12大学21学部の卒業生名簿から、30歳代後半で、企業調査の調査対象企業に勤務している学卒サラリーマンを2,044名抽出し、485名の回答を得ている。津田編（1987）では、世代（団塊の世代、モラトリアム世代、新人類世代に分けている）間の特徴を比較している。

³詳しくは佐藤（1987）及び佐藤（1999）を参照。同様な傾向は日本労働研究機構（1999）からも確認することができる。それによれば、「会社と仕事への関わり方」からみたあるべき働き方の意識は、仕事中心の生き方に否定的な「仕事だけの人間なんて魅力がないと思う」が87%と最も多い。しかし、それだからといって仕事に対して受け身的な姿勢をもっているわけではなく、多くの労働者は「仕事は仕事でしっかりやりたい」と考えており、「人一倍努力しても、いい仕事をしたい」が76%に達している。それに対して会社に対する関与意識は低く、「単身赴任も会社のためならやむを得ないと思う」が48%、「会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にする」が43%、「『会社人間』といわれるような生活をしている」が31%にとどまり、そのため「会社等とのつながりを離れ、趣味等を行っている」という会社以外での活動に参加している労働者は6割弱に達している。このように「会社と仕事への関わり方」には、仕事への関与意識は強く、会社への関与意識は弱いという特徴がみられる。ただし、男性の年齢別には、

佐藤（1987）・（1999）³によれば、日本の労働者、戦後の日本経済の復興や高度経済成長を担った戦前、戦中及び戦後直後に生まれた労働者（「団塊世代」）は働き蜂の「会社人間」や「仕事人間」と言われても否定できないような価値観や行動様式をみせていた。しかし、1970年代後半以降、とりわけ1980年代に入ってから日本の労働者の「生活世界」に占める労働生活の比重は相対的に減少し、会社や仕事中心の生活から会社生活とそれ以外の生活との調和をはかる価値志向が強まっている。

こうした傾向はNHK放送文化研究所が全国規模で1973年以降5年おきに実施している「日本人（男性）の意識」調査結果（NHK放送文化研究所編（1998）・（2004））及び大木（2005）⁴でも確認することができる。前者によれば、1973年の時点では「仕事と余暇との関係」で「仕事志向」の者が全体の54%を占めていたのが、1998年には30%に減少している。それに対して、増加したのが「仕事・余暇両立」と「余暇志向」である。仕事だけを重視する生き方から仕事以外の生活をバランスさせる生き方を志向するように変化している。

後者によれば、団塊世代の男性は、いわゆる会社人間や仕事人間と呼ばれるような価値観を持つ者が多いと考えられてきたが、価値観を分析すると団塊世代も多様な価値観を持つ層から構成されていることを明らかにしている。その構成は大きく、①企業内専門職志向タイプ、②典型的会社人間タイプ、③全般的に高いバランスタイプ、④仕事以外のいきがいタイプ、⑤仕事・趣味ほどほど志向タイプ、という5つのタイプから構成されている。それぞれのタイプの特徴は、①は会社人間であるが同時に能力発揮を重視するタイプ、②は典型的な会社人間タイプ、③は会社、仕事以外のいきがい、能力発揮ともにバランスがとれているタイプ、④は仕事以外のいきがいだけを重視するタイプ、⑤は会社、仕事以外のいきがい、能力発揮ともに重視しないタイプ、といったイメージである。したがって、団塊世代を含め45歳～60歳以下の正社員男性の全員が「会社人間」ではなく、多様な価値観を持つ類型から構成されている。

中高年層になるほど「単身赴任も会社のためならやむを得ないと思う」「会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にする」「『会社人間』といわれるような生活をしている」「家でも会社の仕事をする人が多い」が多くなり、会社中心の働く意識をもっている。また、職位・職種別には、高職位者ほど会社中心の意識になるが、専門職は例外であり、『会社人間』といわれるような生活をしている」が少ないなど、会社からやや距離をおいた働く意識をもっている。

⁴ 大木（2005）で使用されたデータは日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）が厚生労働省の委託を受けて実施したアンケート調査（日本労働研究機構（2002）『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』（ミレニウム・プロジェクト）によるものである。サンプリングと回収は（株）インテージのアドホックモニターより全国45～60歳の男女（同一世帯）2,940世帯に調査票を送付し、2,761世帯（男性人2,707人；女性人2,748人計5,455人）から回収した。ただし、報告書の分析に際しては、夫婦同数の完全世帯セットのみを分析対象とした。

⁵ 本章では、現在の就業状況が「就業者」及び「不就業者」の両方を対象として分析を行うが、就業者については現在「経営者」である者は除いている。その理由は、経営者と雇用者とは、キャリア形成が異なるうえ、教育訓練に関する投資行動についても、企業及び個人自ら行うものの両方が大きく異なる。したがって、職業キャリアに関する満足度も大きくなると考えられるためである。経営者と雇用者のキャリア形成及び能力開発行動の詳細については、労働政策研究研修機構（2007）『教育訓練サービス市場の現状と課題』（労働政策研究報告書 No.80）、労働政策研究研修機構（2006）『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究—個人の職業能力開発行動からみる—』（労働政策研究報告書 No.54）を参照されたい。

本章では、団塊世代のアンケート調査に基づいて⁵、第1に、多様な価値観を持っている団塊世代が職業生活の終焉を迎えるなかで、自分自身が辿ってきた職業キャリアについて、どの程度満足しているのか、あるいは、満足していないのかを、明らかにする。第2に、団塊世代のなかでも、「企業戦士」あるいは「会社人間」などと形容されることが多かった男性に限定して、職業キャリアの満足度を明らかにする。

2 節 就労状況と職業キャリアの満足度

(1) どのような特徴を持った者が職業キャリアに満足しているのか：全体的な傾向

現在、どのような特徴を持った者が職業キャリアに満足しているのか。ここでは、職業キャリアの満足度を「自分自身の職業人生を振り返って、『私は、今の状況や地位で終わるような器ではない』と思いますか」（以下、「職業キャリアの満足度」と呼ぶ）として捉え、現状で、その程度、こうしたことが当てはまるのかを尋ねた。

図表4-1によれば、自分自身の職業人生を振り返って、「私は、今の状況や地位で終わるような器ではない」と考えている（「あてまはる」4.2%＋「まあ、あてはまる」22.4%）団塊世代は26.6%、考えていない（「あまりあてはまらない」45.2%＋「あてはまらない」28.1%）団塊世代は73.4%であり、職業キャリアに満足している団塊世代が約7割、満足していない団塊世代が約3割という構成である。

こうした職業キャリアの満足度について、得点化（「あてまはる」×4点、「まあ、あてはまる」×3点、「あまりあてはまらない」×2点、「あてはまらない」×1点を件数で除した値）して、第1に、性別にみると、女性（不満得点：1.95点）よりも男性（同2.04点）の方が職業キャリアに満足していない団塊世代が多くなっている。

第2に、学歴別にみると、小・中学卒、高等学校卒及び専門学校・短大卒では職業キャリアに満足していない団塊世代は2割程度に留まっているが、大卒以上では3割弱、大学院修士以上では3割強の団塊世代が職業キャリアに満足しておらず、概ね、学歴が高くなるほど、職業キャリアに満足していない団塊世代が増えている。また、現在の健康状況別にみると、健康状況と職業キャリアの満足度の間に有意な関係は見られない。

第3に、現在の就労状況別にみると、「主に仕事をしている」（同2.11点）で職業キャリアに満足していない団塊世代が最も多く、ついで、「仕事をしていない」（同1.99点）がこれに続いており、「仕事をかたわらにしている（主に家事・育児、介護や他の活動をしており、そのかたわらに仕事をしている場合）」（同1.83点）団塊世代が、職業キャリアに満足していない割合が最も少なくなっている。

図表 4-1 就労状況と職業キャリアの満足度

(単位：%)

		件数	あてはまる	まあ、あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	不満得点
全体		2253	4.2	22.4	45.2	28.1	2.03
性別	男性	1981	4.5	22.4	45.3	27.7	2.04
	女性	272	1.8	22.4	44.5	31.3	1.95
学歴別	小・中学校卒	52	3.8	21.2	38.5	36.5	1.92
	高等学校卒	800	2.6	21.6	43.6	32.1	1.95
	専門学校・短大卒	241	2.9	18.7	46.5	32.0	1.93
	大学卒	1081	5.5	23.5	46.7	24.3	2.10
	大学院修了以上	79	7.6	27.8	41.8	22.8	2.20
健康状況別	健康	674	5.9	23.3	40.5	30.3	2.05
	どちらかといえば健康	1191	2.9	23.0	48.8	25.4	2.03
	どちらかといえば健康ではない	278	4.0	17.6	47.1	31.3	1.94
	健康を損ねている	110	9.1	22.7	30.9	37.3	2.04
現在の就労状況別	主に仕事をしている	978	5.2	24.3	46.6	23.8	2.11
	仕事をかたわらにしている	177	1.7	16.9	44.1	37.3	1.83
	仕事をしていない	1098	3.7	21.6	44.2	30.5	1.99

(注) 不満得点は「あてはまる」×4点、「まあ、あてはまる」×3点、「あまりあてはまらない」×2点、「あてはまらない」×1点を件数で除した値

2) 現在働いている者（雇用者）の職業キャリア満足度の特徴

つぎに、「主に、現在働いている者（雇用者）」に限定して、職業キャリアの満足度の特徴についてみてみよう。

図表 4-2 によれば、第 1 に、現在の就業形態別にみると、就業形態が「正社員」（不満得点：2.16 点）で、職業キャリアに満足していない団塊世代が最も多く、ついで、「経営者」（同 2.09 点）がこれに続いており、「非正社員」の就業形態の団塊世代で職業キャリアに満足していない者が最も少なくなっている。

経営者を除いて雇用者に限定して、第 2 に、性別にみると、女性（同 2.03 点）よりも男性（同 2.13 点）の方が職業キャリアに満足していない団塊世代が多くなっている。

第 3 に、学歴別にみると、小・中学卒、高等学校卒、専門学校・短大卒では職業キャリアに満足していない団塊世代は 2 割程度に留まっているが、大卒以上では 3 割強、大学院修士以上では 4 割弱の団塊世代が職業キャリアに満足しておらず、概ね、学歴が高くなるほど、職業キャリアに満足していない団塊世代が増えている。

第 4 に、雇用者の勤務先での現在の役職別にみると、「役職に就いていない」（同 2.00 点）団塊世代よりも「役職に就いている」（同 2.24 点）団塊世代の方が職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

第 5 に、雇用者の勤務先での現在の職種別にみると、「役職に就いている」団塊世代の職業キャリアの満足度が低いことと関係しているため「管理的な仕事」（同 2.17 点）に就いている団塊世代で職業キャリアに満足していない団塊世代が最も多く、ついで、「専門的・

技術的な仕事」、「(同 2.08 点)、「事務的な仕事」(同 2.04 点)、「販売・営業・サービスの仕事」(同 2.02 点)、「現業の仕事」(同 2.01 点)がこれに続いており、「作業的な仕事」に就いている団塊世代で職業キャリアに満足していない者が最も少なくなっており、就いている職種によっても職業キャリアの満足度が異なっている。

第 6 に、現在の勤務先の従業員規模別にみると、従業員規模 1,000 人以下の企業に勤務している団塊世代は、従業員規模に関わらず、職業キャリアに満足していない者は 3 割にも満たないが、従業員規模 1,001 人以上ではその割合が 3 割を超えており、大企業に勤務している団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

図表 4-2 「現在、主に働いている者(雇用者)」の職業キャリアの満足度

(単位:%)

		件数	あてはまる	まあ、あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	不満得点
就業形態別	経営層	476	5.7	22.5	46.6	25.2	2.09
	正社員	215	5.6	25.6	47.9	20.9	2.16
	非正社員	406	2.7	24.6	45.3	27.3	2.03
雇用者の性別	男性	503	5.0	26.2	45.5	23.3	2.13
	女性	59	0.0	27.1	49.2	23.7	2.03
雇用者の学歴別	小・中学校卒	16	0.0	25.0	31.3	43.8	1.81
	高等学校卒	216	3.7	23.6	45.8	26.9	2.04
	専門学校・短大卒	47	2.1	23.4	48.9	25.5	2.02
	大学卒	259	5.4	29.0	46.3	19.3	2.20
	大学院修了以上	24	8.3	29.2	45.8	16.7	2.29
雇用者の役職の有無別	就いている	178	7.3	25.8	50.6	16.3	2.24
	就いていない	432	2.8	23.1	44.9	29.2	2.00
雇用者の職種別	管理的な仕事	96	5.2	27.1	46.9	20.8	2.17
	専門的・技術的な仕事	129	4.7	20.2	53.5	21.7	2.08
	事務的な仕事	133	4.5	18.0	54.1	23.3	2.04
	販売・営業・サービスの仕事	127	1.6	27.6	41.7	29.1	2.02
	現業の仕事	82	4.9	24.4	37.8	32.9	2.01
	作業的な仕事	33	3.0	24.2	36.4	36.4	1.94
雇用者の勤務先の規模	～10人	470	4.5	22.6	47.4	25.5	2.06
	11～100人	237	4.6	23.6	43.9	27.8	2.05
	101～1000人	192	3.1	26.6	46.9	23.4	2.09
	1001人～	141	7.8	23.4	48.2	20.6	2.18

(注 1) 雇用者(「主に働いている者」)については自営業者が除外して集計。

(注 2) 不満得点は「あてはまる」×4点、「まあ、あてはまる」×3点、「あまりあてはまらない」×2点、「あてはまらない」×1点を件数で除した値

(3) 現在働いていない者の学習活動の特徴

さらに、「現在働いていない者」に限定して、職業キャリアの特徴についてみてみよう。図表 4-3 によれば、第 1 に、性別にみると、性別に関わらず、職業キャリアに満足していない割合はほぼ同じである。

第 2 に、学歴別にみると、「小・中学校卒」から「大学院修了以上」へと最終学歴が高くなるに伴って、不満得点が 1.85 点から 2.24 点と高くなる傾向があり、学歴が高い団塊世代

ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。また、現在の健康状況別にみると、健康状況と職業キャリアの満足度の間に有意な関係は見られない。

図表 4-3 「現在働いていない者」の職業キャリアの満足度

(単位：%)

		件数	あてはまる	まあ、あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	不満得点
全体		1098	3.7	21.6	44.2	30.5	1.99
性別	男性	944	3.8	21.8	44.5	29.9	2.00
	女性	154	3.2	20.1	42.2	34.4	1.92
学歴別	小・中学校卒	26	3.8	15.4	42.3	38.5	1.85
	高等学校卒	401	2.2	20.7	41.6	35.4	1.90
	専門学校・短大卒	108	2.8	20.4	41.7	35.2	1.91
	大学卒	530	4.7	22.3	47.2	25.8	2.06
	大学院修了以上	33	9.1	30.3	36.4	24.2	2.24
健康状況別	健康	334	5.9	25.3	44.7	24.1	1.97
	どちらかといえば健康	541	2.8	26.3	48.3	22.6	2.00
	どちらかといえば健康ではない	159	5.7	26.4	43.4	24.5	1.92
	健康を損ねている	64	18.8	37.5	18.8	25.0	2.06

(注) 不満得点は「あてはまる」×4点、「まあ、あてはまる」×3点、「あまりあてはまらない」×2点、「あてはまらない」×1点を件数で除した値

3 節 職業キャリアの満足度の規定要因

(1) 「現在、主に働いている者（雇用者）」の職業キャリア満足度の規定要因

以上のクロス集計結果から、「現在働いている者（雇用者）」の職業キャリア満足度は、①現在の雇用形態では「正社員」ほど、雇用者に限定すれば、①男性ほど、②役職に就いている者ほど、③就いている職種では「管理的な仕事」に就いている者ほど、④従業員規模 1,001人以上に勤務している者ほど、職業キャリアに満足してないことが明らかになった。

これらの結果を踏まえて、雇用者に限定して、職業キャリアに満足していない者はどのような特徴を持っているのか、について順序ロジスティック回帰分析を利用して、明らかにしよう。

分析により説明されるのは、団塊世代の職業キャリアの満足度との関係である。説明する変数は、第1に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度⁶）である。保有している能力の他社通用性の程度が高いほど、現在勤務している会社で長く勤続することができるだけでなく、現在の会社で仕事内容などが不満である場合、あるいは雇用契約の解除などが起きた場合、別の

⁶ 他社通用性については、高年齢者雇用開発協会（1999）及び本報告書第5章の藤波美帆「60歳以降の就労状況・意欲と学習活動・経験」を参照。

会社へ移動し、その会社で納得できる仕事や役職などを得る可能性が高くなるからである。第2に、現在の会社での与えられた役割及び与えられた役割に対する成果に対する本人の評価である。与えられた役割に応えることができる、あるいは、与えられた役割に対する成果が高いほど、本人が希望する仕事や役割などに就くことができる可能性が高いからである。第3に、第2に関係するが、今の仕事の総合的な満足度である。第4に、現在の雇用形態、役職に就いているかの有無、就いている職種（仕事内容）、勤務先の従業員規模である。とくに、勤務先の従業員規模が大きい場合には、会社のなかで、本人は納得することができる仕事内容や役割を得る可能性が高くなる。なお、コントロール変数として、性別、最終学歴及び本人の健康状況を用意した。

各変数に対するデータの取扱いについて説明すると、被説明変数については、職業キャリアの満足度（自分自身の職業人生を振り返って、『私は、今の状況や地位で終わるような器ではない』と考えていることについて、「あてまはる」を4点、「まあ、あてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点）について得点化して被説明変数とした。

他方、説明変数については、①健康状態（「健康」を4点、「どちらかといえば健康」を3点、「どちらかといえば健康ではない」を2点、「健康を損ねている」を1点）、②勤務先の従業員規模（「1人」を1点、「2人」を2点、「3～5人」を3点、「6～10人」を4点、「11～30人」を5点、「31～50人」を6点、「51～100人」を7点、「101～300人」を8点、「301～500人」を9点、「501～1000人」を10点、「1001～5000人」を11点、「5001人以上」を12点）、③保有している能力の他社通用性の程度（「大いに通用する」を4点、「ある程度通用する」を3点、「あまり通用するとは思わない」を2点、「通用するとは思わない」を1点）、④会社から与えられた役割に対する成果への本人の評価（直属上司よりも、上司の役割を担うほうが高い成果を挙げられるかについて、「あなたの方が成果は大幅に低くなる」を5点、「あなたの方が成果は低くなる」を4点、「変わらない」を3点、「あなたの方が成果は高くなる」を2点、「あなたの方が成果は大幅に高くなる」を1点）、⑤会社から与えられた役割への本人の評価（ベテランであるからこそ求められる仕事や役割を、社内や職場内で開拓しているかについて、「あてはまらない」を4点、「あまりあてはまらない」を3点、「まあ、あてはまる」を2点、「あてはまる」を1点）、⑥今の仕事の総合的満足度（「非常に不満」を7点、「不満」を6点、「やや不満」を5点、「どちらともいえない」を4点、「まあ満足」を3点、「満足」を2点、「満足」を1点）について得点化して説明変数とした。また、これら以外の変数は、すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。

図表4-4から明らかなように、第1に、学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）と職業キャリアの満足度は強い関係がある（1%水準有意）。保有している能力の他社通用性の程度が高いほど、現在勤務してい

る会社で長く勤続することができるだけでなく、現在の会社で仕事内容などが不満である場合、あるいは雇用契約の解除などが起きた場合、別の会社へ移動し、その会社で納得できる仕事や役職などを得る可能性が高くなるからである。

第2に、会社から与えられた役割への本人の評価（1%水準有意）及び会社から与えられた役割に対する成果への本人の評価と職業キャリアの満足度は関係がある。とくに、現在の会社で与えられた役割に応じていると考えている団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。会社から与えられた役割やそれに対する成果についての自己評価が高い者ほど、本人が希望する仕事や役割などに就くことができる可能性が高いと考えており、職業キャリアに十分満足していない可能性が高い。

図表4-4 「現在、主に働いている者（雇用者）」の職業キャリア満足度の規定要因
—順序ロジスティック回帰分析—

	B	Wald		B	Wald	
健康状態	0.285	4.723	**	0.279	4.172	**
男性ダミー	0.660	4.522	**			
自信のある分野は、他社でも通用すると思うか	0.536	13.064	***	0.552	12.833	***
専門学校・短大卒ダミー	-0.460	1.786		-0.385	0.930	
大卒以上ダミー	0.265	1.703		0.371	3.034	*
現在、働いている会社・団体の人員規模	0.070	4.021	**	0.075	4.208	**
現在の雇用形態：非正社員ダミー	-0.213	1.160		-0.154	0.550	
管理職ダミー	-0.281	0.613		-0.365	0.965	
専門・技術職ダミー	-0.221	0.648		-0.308	1.165	
事務職ダミー	-0.059	0.046		-0.182	0.372	
営業・販売職ダミー	0.111	0.101		-0.134	0.138	
その他ダミー	0.447	1.424		0.140	0.126	
役職に就いているダミー	0.683	10.424	***	0.669	9.152	***
直属上司よりも、上司の役割を担うほうが高い成果を挙げられるか	-0.245	4.157	**	-0.278	4.773	**
ベテランであるからこそ求められる仕事や役割を、社内や職場内で開拓している	-0.464	13.849	***	-0.519	15.534	***
今の仕事の総合的満足度	0.303	12.908	***	0.258	8.666	***
-2 対数尤度	1002.192		***	902.434		***
が2乗	79.410			74.473		
NagelkerkeR ²	0.174			0.181		
N	464			415		

(注1) 学歴の基準は「小学校・中学校卒・高等学校卒」、職種の基準は「現業の仕事・作業的な仕事」。

(注2) ***は1%水準有意、**は5%水準有意、*は10%水準有意

第3に、今の仕事の総合的な満足度と職業キャリアの満足度は強い関係がある（1%水準有意）。現状の仕事の満足度が低い団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

第4に、役職に就いているかの有無と職業キャリアの満足度は強い関係がある（1%水準有意）。役職についている団塊世代ほど、今後も本人が希望する仕事や役割を担うことができる可能性が高いため職業キャリアの満足度が低いと考えられる。さらに、勤務先の従業員規模と職業キャリアの満足度の間にも関係がある。勤務先の従業員規模が大きい場合には、

会社のなかで、本人は納得することができる仕事内容や役割を得る可能性が高くなるからである。

第5に、コントロール変数として用意した性別については、男性ほど、健康状況が良好な団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

また、男性雇用者に限定して特徴をみると、基本的には、男女を含めた傾向はほぼ同じであるが、小学校・中学校卒・高等学校卒者と比較して、大卒者以上で職業キャリアに満足していない団塊世代が多くなっている。

(2)「現在、働いていない者」の職業キャリア満足度の規定要因

つぎに、現在、働いていない者に限定して、職業キャリアに満足していない者はどのような特徴を持っているのか、について順序ロジスティック回帰分析を利用して、明らかしよう。

分析により説明されるのは、団塊世代の職業キャリアの満足度との関係である。説明する変数は、第1に、図表4-4と同様に、これまで(60歳未満)の学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」(保有している能力の他社通用性の程度)である。保有している能力の他社通用性の程度が高いほど、現在は働いていないが、再就職できる可能性が高くなるからである。第2に、60歳以降の自分の収入に直接関係する学習活動(「自分の収入に直接関係する勉強(勉強会、公開講座、語学、習い事等)である。職業キャリアに満足していない者ほど、再就職を考えて積極的に学習活動を行っていると考えられるからである。第3に、職業キャリアの満足度にプラスの影響及ぼすと考えられる現在の「ボランティア・社会奉仕活動」の状況である。職業キャリアに満足しているため、積極的に「ボランティア・社会奉仕活動」を行っていると考えられる。第4に、生活全般に対する満足度である。第5に、職業キャリアの満足度に大きな影響を及ぼすと考えられる「仕事を辞めた理由」である。なお、コントロール変数として、性別、最終学歴及び本人の健康状況を用意した。

各変数に対するデータの取扱いについて説明すると、被説明変数については、職業キャリアの満足度(自分自身の職業人生を振り返って、『私は、今の状況や地位で終わるような器ではない』と考えているについて、「あてまはる」を4点、「まあ、あてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点)について得点化して被説明変数とした。

他方、説明変数については、①健康状態(「健康」を4点、「どちらかといえば健康」を3点、「どちらかといえば健康ではない」を2点、「健康を損ねている」を1点)、②保有している能力の他社通用性の程度(「大いに通用する」を4点、「ある程度通用する」を3点、「あまり通用するとは思わない」を2点、「通用するとは思わない」を1点)、③自分の収入に直接関係する勉強(勉強会、公開講座、語学、習い事等)(「ほぼ毎日」を7点、「週に数回」を6点、「週に1回」を5点、「月に1回」を4点、「年に数回」を3点、「年に1回」を2点、「行っていない」を1点)、④ボランティア・社会奉仕活動(「ほぼ毎日」を7点、「週に数回」

を6点、「週に1回」を5点、「月に1回」を4点、「年に数回」を3点、「年に1回」を2点、「行っていない」を1点)、⑤生活全般に対する満足度(「不満」を4点、「やや不満」を3点、「まあ満足」を2点、「満足」を1点)について得点化して説明変数とした。また、これら以外の変数は、すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。

図表4-5から明らかなように、第1に、学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」(保有している能力の他社通用性の程度)と職業キャリアの満足度は強い関係がある(1%水準有意)。保有している能力の他社通用性の程度が高いほど、現在は働いていないが、再就職できる可能性が高くなるからである。

図表4-5 「現在、働いていない者」の職業キャリア満足度の規定要因
—順序ロジスティック回帰分析—

	B	Wald		B	Wald	
健康状態	-0.019	0.042		-0.035	0.121	
男性ダミー	-0.067	0.090				
自信のある分野は、他社でも通用すると思うか	0.246	1.046	***	0.242	0.767	***
専門学校・短大卒ダミー	0.424	3.241		0.400	2.301	
大卒以上ダミー	0.358	12.720	*	0.334	9.653	*
自分の収入に直接関係する勉強	0.109	5.384	**	0.111	4.890	**
ボランティア・社会奉仕活動	0.060	1.757		0.029	0.366	
これまでに、充分働いてきたから	-0.098	0.374		-0.104	0.362	
病気、または健康に自信がないから	0.175	0.456		0.112	0.161	
仕事能力が低下してきたから	-0.245	0.690		-0.455	1.829	
自分に向けた仕事が見つからないから	0.483	6.091	**	0.424	4.193	**
働かなくても暮らせるから	-0.256	2.159		-0.259	1.981	
趣味など仕事以外の活動をしたいから	-0.077	0.248		-0.007	0.002	
家事・介護・育児のため	-0.592	3.876	**	-0.628	3.439	*
働くことを、一時的に中断した状態だから	-0.112	0.138		0.065	0.043	
生活全般に対する満足度	0.334	7.316	***	0.303	5.167	**
-2 対数尤度		1682.395	***		1477.657	***
が2乗		54.661			42.828	
NagelkerkeR ²		0.071			0.063	
N		816			726	

(注1) 学歴の基準は「小学校・中学校卒・高等学校卒」、職種の基準は「現業の仕事・作業的な仕事」。

(注2) ***は1%水準有意、**は5%水準有意、*は10%水準有意

第2に、60歳以降の自分の収入に直接関係する学習活動(「自分の収入に直接関係する勉強(勉強会、公開講座、語学、習い事等)と職業キャリアの満足度は関係がある。職業キャリアに満足していない者ほど、再就職を考えて、積極的に学習活動を行っていると考えられる。

第3に、生活全般に対する満足度と職業キャリアの満足度は強い関係がある(1%水準有意)。生活全体に対する満足度が低い団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

第4に、仕事を辞めた理由が、職業キャリアの満足度に影響を及ぼし、とくに、「自分に向いた仕事が見つからないから」及び「家事・介護・育児のため」（マイナスで有意）と強い関係が見られる。

第5に、コントロール変数として用意した学歴と職業キャリアの満足度は関係があり、小学校・中学校卒・高等学校卒者と比較して、大卒者以上で職業キャリアに満足していない団塊世代が多くなっている。

さらに、男性雇用者だけに限定して特徴をみると、基本的には、男女を含めた傾向をほぼ同じであるが、男性については、生活全般に対する満足度と職業キャリアの満足度との関係が若干弱い関係になっている（5%水準有意）。同様に、仕事を辞めた理由としての「家事・介護・育児のため」（マイナスで有意）が若干弱い関係になっている。

4節 職業キャリアの満足度と今後の就労意欲

これまで、団塊世代の職業キャリアの満足度の規定要因について明らかにしてきたが、最後に、職業キャリアの満足度と今後の就労意欲との関係についてみてみよう。

図表4-6から明らかのように、第1に、現在、働いている団塊世代については、職業キャリアの満足度と今後の就労意欲との間に関係が見られないことがわかる。職業キャリアに満足していなくても今後も引き続き就労していくかを別の問題であることが伺われる。つまり、働きながら、これまでの職業生活を振り返って、職業キャリアについて、自分自身のなかで、どのように納得するかを考えていると考えられる。

図表4-6 職業キャリアの満足度と今後の就労意欲

(単位：%)

		件数	積極的就 労（働 きたい）	消極的就 労	働きたいが、働け ない		働きたい とは思 わない	
					働きた くは ない が、 働か ざる を え ない	働 きたい が、 働 け そ う も な い		
現在、主に 働いてい る	全体	562	48.6	40.6	30.8	9.8	10.9	
	職業キャ リアの別	あてはまる	25	44.0	52.0	40.0	12.0	4.0
		まあ、あてはまる	148	53.4	40.5	30.4	10.1	6.1
		あまりあてはまらない	258	48.8	36.8	26.4	10.5	14.3
		あてはまらない	131	43.5	45.8	38.2	7.6	10.7
現在働い ていない	全体	1098	13.9	33.5	4.6	28.9	52.6	
	職業キャ リアの別	あてはまる	41	36.6	31.7	4.9	26.8	31.7
		まあ、あてはまる	237	21.1	33.3	5.9	27.4	45.6
		あまりあてはまらない	485	13.0	33.2	3.7	29.5	53.8
		あてはまらない	335	7.5	34.3	5.1	29.3	58.2

これに対して、第2に、現在、働いていない団塊世代については、職業キャリアについて満足している者から満足していない者へと職業キャリアへの満足度が低くなるに伴って、積極的に就労（「働きたい」）した比率が7.5%から36.6%と高くなる傾向があり、職業キャリアに満足していない団塊世代ほど、積極的に就労していきたいと考える者が多くなっている。再就職することで、自分自身のなかで、納得できる職業キャリアを構築したいと考えているからであろう。

5節 おわりに—明らかにされたことをまとめると—

本章では、多様な価値観を持っている団塊世代が職業生活の終焉を迎えるなかで、自分自身が辿ってきた職業キャリアについて、どの程度満足しているのか、あるいは、満足していないのかを、明らかにしてきた。明らかにしたことをまとめると、以下ようになる。

第1に、職業キャリアに満足している団塊世代が約7割、満足していない団塊世代が約3割という構成である。

第2に、現在の就労状況別にみると、「主に仕事をしている」で職業キャリアに満足していない団塊世代が最も多く、ついで、「仕事をしていない」がこれに続いており、「仕事をかたわらにしている」団塊世代が、職業キャリアに満足していないが最も少なくなっている。

つぎに、「主に、現在働いている者（雇用者）」に限定して、職業キャリアの満足度の特徴についてみてみよう。第1に、性別にみると、女性よりも男性の方が職業キャリアに満足していない団塊世代が多くなっている。

第2に、雇用者の勤務先での現在の役職別にみると、「役職に就いていない」団塊世代よりも「役職に就いている」団塊世代の方が職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

第3に、雇用者の勤務先での現在の職種別にみると、「役職に就いている」団塊世代の職業キャリアの満足度が低いことと関係しているため「管理的な仕事」に就いている団塊世代で職業キャリアに満足していない団塊世代が最も多く、他方、「作業的な仕事」に就いている団塊世代で職業キャリアに満足していない者が最も少なくなっており、就いている職種によっても職業キャリアの満足度が異なっている。

第4に、現在の勤務先の従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以下の企業に勤務している団塊世代は、従業員規模に関わらず、職業キャリアに満足していない者は3割にも満たないが、従業員規模1,001人以上ではその割合が3割を超えており、大企業に勤務している団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

また、「現在働いていない者」に限定して、職業キャリアの特徴についてみると、最終学歴が高い団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

さらに、「現在、主に働いている者（雇用者）」の職業キャリア満足度の規定要因についてみると、第1に、保有している能力の他社通用性の程度と職業キャリアの満足度は強い関係がある。保有している能力の他社通用性の程度が高いほど、現在勤務している会社で長く勤務することができるだけでなく、現在の会社で仕事内容などが不満である場合、あるいは雇用契約の解除などが起きた場合、別の会社へ移動し、その会社で納得できる仕事や役職などを得る可能性が高くなるからである。

第2に、会社から与えられた役割への本人の評価及び会社から与えられた役割に対する成果への本人の評価と職業キャリアの満足度は関係がある。とくに、現在の会社で与えられた役割に応えていると考えている団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。会社から与えられた役割やそれに対する成果についての自己評価が高い者ほど、本人が希望する仕事や役割などに就くことができる可能性が高いと考えており、職業キャリアに十分満足していない可能性が高い。

第3に、今の仕事の総合的な満足度と職業キャリアの満足度は強い関係がある。現状の仕事の満足度が低い団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

第4に、役職に就いているかの有無と職業キャリアの満足度は強い関係がある。役職についている団塊世代ほど、今後も本人が希望する仕事や役割を担うことができる可能性が高いため職業キャリアの満足度が低いと考えられる。さらに、勤務先の従業員規模と職業キャリアの満足度の間にも関係がある。勤務先の従業員規模が大きい場合には、会社のなかで、本人は納得することができる仕事内容や役割を得る可能性が高くなるからである。

他方、「現在、働いていない者」の職業キャリア満足度の規定要因についてみると、第1に、保有している能力の他社通用性の程度と職業キャリアの満足度は強い関係がある。保有している能力の他社通用性の程度が高いほど、現在は働いていないが、再就職できる可能性が高くなるからである。

第2に、60歳以降の自分の収入に直接関係する学習活動と職業キャリアの満足度は関係がある。職業キャリアに満足していない者ほど、再就職を考えて、積極的に学習活動を行っていると考えられる。

第3に、生活全般に対する満足度と職業キャリアの満足度は強い関係がある。生活全体に対する満足度が低い団塊世代ほど、職業キャリアに満足していない者が多くなっている。

第4に、仕事を辞めた理由が、職業キャリアの満足度に影響を及ぼし、とくに、「自分に向いた仕事が見つからないから」及び「家事・介護・育児のため」（マイナスで有意）と強い関係が見られる。

第5に、男性雇用者だけに限定して特徴をみるも、基本的には、男女を含めた傾向をほぼ同じである。

最後に、職業キャリアの満足度と今後の就労意欲との関係についてみると、第1に、現在、働いている団塊世代については、職業キャリアの満足度と今後の就労意欲との間に関係が見

られない。これに対して、第2に、現在、働いていない団塊世代については、職業キャリアに満足していない団塊世代ほど、積極的に就労していきたいと考える者が多くなっている。職業キャリアの満足度が今後の就労意欲に大きな影響を及ぼしている。

(大木栄一)

【参考文献】

- 天野正子編（2001）『団塊世代・新論』有信堂
- NHK 放送文化研究所編（1998）『現代日本人の意識構造（第四版）』日本放送出版会
- NHK 放送文化研究所編（2004）『現代日本人の意識構造（第六版）』日本放送出版会
- 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—一定年を控えた団塊世代の大規模意識調査に基づいた綿密な分析結果を提示』中央法規出版
- 川喜多喬（1988）「労働者の質的变化・多様化—異質統合型人事管理時代の人事労務と労働組合」『日本労働協会雑誌』、第346号
- 高年齢者雇用開発協会（1999）『高年齢者の再就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書』
- 佐藤厚（2000）「日本の労働者の労働意識」『季刊労働法』194号
- 佐藤博樹（1982）「現代日本の労働者意識」津田眞激編『現代の労務管理と労使関係』有斐閣
- 佐藤博樹（1982）「労働者意識の国際比較」津田眞激編『現代の日本的経営』有斐閣
- 佐藤博樹（1987）「労働者の意識・価値観の変化」労働省政策調査部編『日本的雇用慣行の変化と展望（研究・報告編）』大蔵省印刷局
- 佐藤博樹（1999）「日本型雇用システムと企業コミュニティ」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学6：労働』東京大学出版会
- 津田眞激編（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
- 田尾雅夫編（1997）『「会社人間」の研究』京都大学学術出版会
- 日本労働研究機構（1999）『新世紀の日本的雇用慣行の変化と展望』
- 日本労働研究機構（2002）『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』（ミレニアム・プロジェクト）
- 間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想』文眞堂
- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編（2004）『団塊世代の定年と日本経済』日本評論社
- 藤村博之（1997）『企業にとって中高年は不要か』生産性出版
- 労働政策研究・研修機構（2006）『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究—個人の職業能力開発行動からみる—』（労働政策研究報告書 No.54）
- 労働政策研究・研修機構（2007）『教育訓練サービス市場の現状と課題』（労働政策研究報告書 No.80）