

## 2章 男女比較が示唆する高齢期活性化対策

### 1節 本章の目的

1章では、定年にもなう「勤めあげ意識」と、これによる仕事意欲の低下を防ぐための生涯戦力化対策について考えた。しかしこの対策が定着するには時間がかかる。したがって、この対策と並行して、当面の定年前後社員の仕事意欲の低下を改善する対策が必要になる。その対策を考えるにあたって、定年未経験者の多い女性の実態が参考になる。後に述べるように、女性の仕事条件・賃金条件は男性に比べて決して恵まれたものではない。しかし仕事満足度は男性のそれを上回っている。団塊世代の男女の実態と、その原因を見出すことによって、当面の定年前後社員の仕事意欲を喚起する方法を探ることとしたい。

### 2節 分析の方法

女性の回答数は、**図表 2-1** のとおり 285 人（13.6%）である。その中で「仕事をしている」のは 160 人（主に仕事をしている 99 人+仕事をかたわらにしている 61 人）と多くないが、男性とは異なる傾向を示している。そこで「仕事をしている」男女の比較を中心に、まずは女性の雇用の特徴から把握することとしたい。

図表 2-1 分析の対象（人）

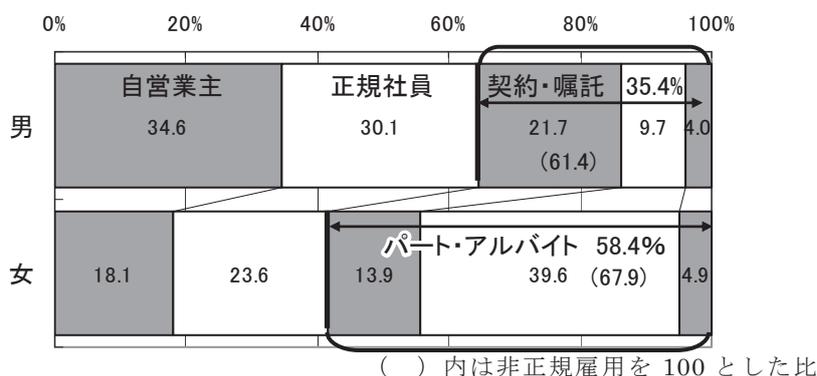
	男	女	計
主に仕事をしている	895	99	994
仕事をかたわらにしている	124	61	185
仕事をしていない	796	125	921
	1,815	285	2,100

### 3節 分析の結果

#### 1. 女性の雇用形態の特徴

〔現在の雇用形態（Q6）〕は、**図表 2-2** のとおりである。

図表 2-2 現在の雇用形態

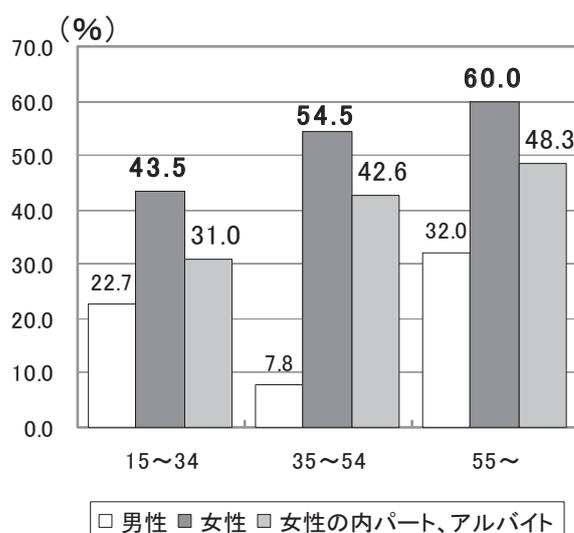


女性の雇用形態の特徴は、パートやアルバイトを中心とする非正規雇用が 58.4% と多いことであり、男性の 35.4% を大きく上回っている。

もうひとつの特徴は、その雇用形態の由来である。図表 2-3 の労働力調査を見ると、男性の非正規雇用の比率は、中年期（35～54 歳）は 7.8% ときわめて低位にあるが、高年期（55 歳以上）には 32.0% まではねあがっている。このことから男性の非正規雇用の多くが定年後の雇用形態であることが推測される。

一方、女性の非正規雇用の比率は中年期（35～54 歳）から 54.5% と高く、高年期（55 歳以上）も 60.0% と微増で推移している。つまり女性の非正規雇用の多くが、中年期から継続したものであることがわかる。これはジェンダー・ロール（gender role）を反映したものと考えられる。

図表 2-3 非正規雇用の比率（労働力調査 2011）

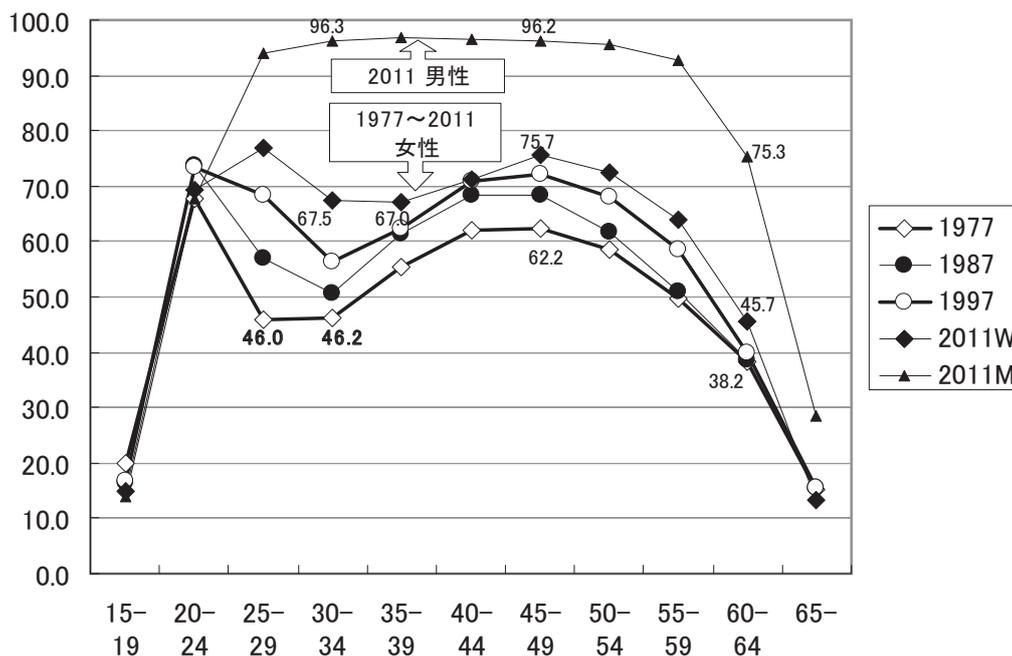


ジェンダー・ロールとは、社会における性別規範（ジェンダー）を基盤として形成される

役割（ロール）を言う（江原 2010）。夫には稼ぎ手の役割を、妻には家事・育児・介護などの役割を割り当てる、いわゆる性別役割分業がこれにあたる。女性の労働力参加はこれに大きく規制される。その典型が M 字カーブ現象である。図表 2-5 のとおり、団塊世代が出産・育児期を迎えた 1970 年代は半数近くが就業を中断している。高年期（55 歳以上）の非正規雇用比率の高さは、そのような女性の多くがパートやアルバイト等の非正規雇用で労働市場に復帰し、企業や仕事を変えながらも、その後も非正規雇用者として今日に至った結果と考えることができる。

社会意識の変化とともに、性別役割分業についての認識も変化しつつあり、M 字カーブは年とともに平準化されつつある。とともに女性の労働力人口比率も上昇しつつあり、一つのピークを形成している 45～49 歳を見ると 1977 年の 62.2% から 2011 年には 75.7% まで上昇している。しかし男性の 96.2% とは依然大きな差がある。これらのことから、変化しつつあるとはいえ、性別役割分業の認識と実態が継続していること、また、家事・育児・介護などとの両立が容易な非正規雇用が積極的に選択される傾向があることがわかる。

図表 2-4 労働力人口比率の年齢変化（労働力調査 2011）



このように、高齢期の男女の雇用形態の比較について、男性は定年によって非正規雇用へ転換する者が少なくないこと、女性は性別役割分業との両立を図るため、年齢にかかわらず非正規雇用が選択される傾向があることを念頭においておく必要がある。

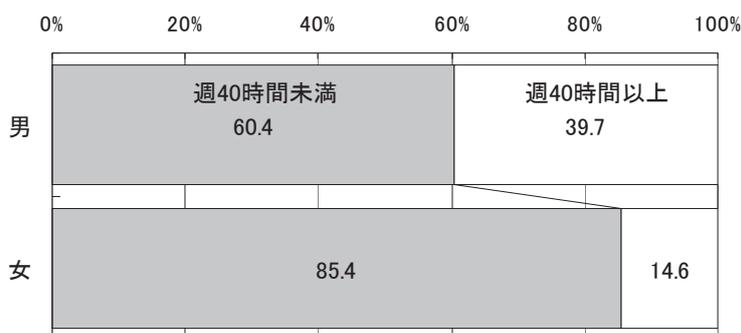
## 2. 女性の就業実態

このように非正規雇用が多くを占める結果、女性の就業実態には次のような特徴がある。

### (1) 労働時間が相対的に短い者が多い

〔通常の1週間の労働時間（Q18）〕を見ると、**図表2-5**のとおり、女性の短時間（週40時間未満）勤務者は85%と、男性の60%を大きく上回る。男性も、60歳以降は、非正規雇用が増加するが、60歳以前から非正規雇用を続ける女性には及ばない。また非正規雇用の内訳（**図表2-2**）を見ても、男性の21.7%（非正規雇用の61.4%）を占める契約社員・嘱託社員が、雇用形態は非正規雇用でも、定年前と同様のフルタイム勤務を続けている者が少なくないと考えられるのに対し、女性はその39.6%（非正規雇用の67.9%）をパート・アルバイトが占めていることが、このような違いをもたらしているものと考えられる。

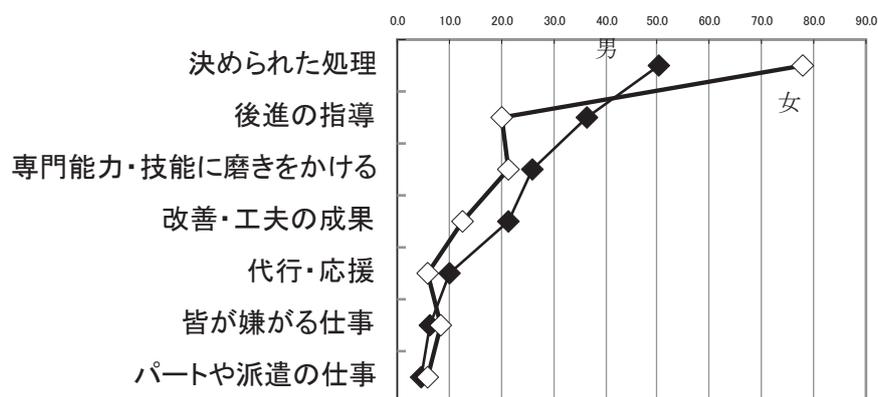
図表2-5 通常の1週間の労働時間



### (2) 決められた処理が多い

**図表2-6**は〔勤務先から期待されている仕事ぶり（Q30）〕について、仕事内容にかかわる7つの要件をみたものである。女性は男性に比較して「決められた仕事をきちんと処理すること（M50.3 - F78.0%）」への期待が多い。反面、相応の専門能力・技能が前提となる「後進を指導すること（M36.4 - F20.3%）」や「改善・工夫の成果をあげること（M21.2 - F12.7%）」への期待は男性に比較して低位にある。この点については次項の「専門能力・技能の必要性」の実態からもうかがうことができる。

図表 2-6 勤務先から期待されている仕事ぶり (MA)

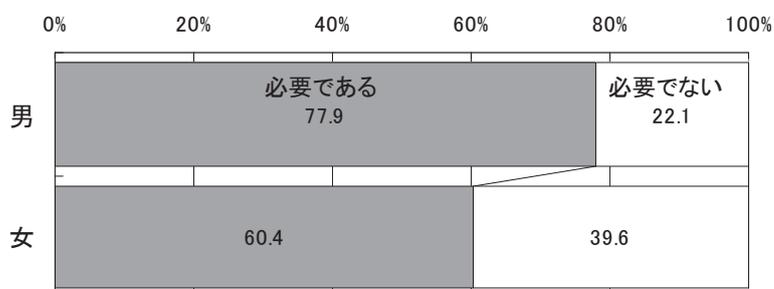


### (3) 専門能力・技能の必要性が低い

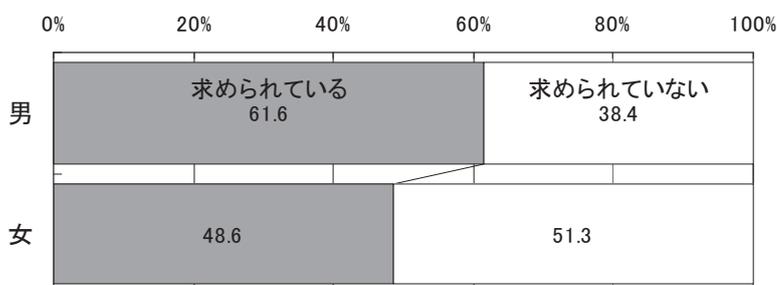
〔専門的な能力や技能の必要性 (Q21)]を見ると、図表 2-7 のとおり、「必要である」と「どちらかといえば必要である」を合計した「必要である」は、女性は 60.4% と、男性の 77.9% を下回っている。

また〔今後、専門的な能力や技能を高めていくことの必要性 (Q22)]も、図表 2-8 のとおり、「求められている」と「どちらかといえば求められている」を合計した「求められている」は、女性は 48.6% と、男性の 61.6% を下回っている。

図表 2-7 専門的な能力や技能の必要性



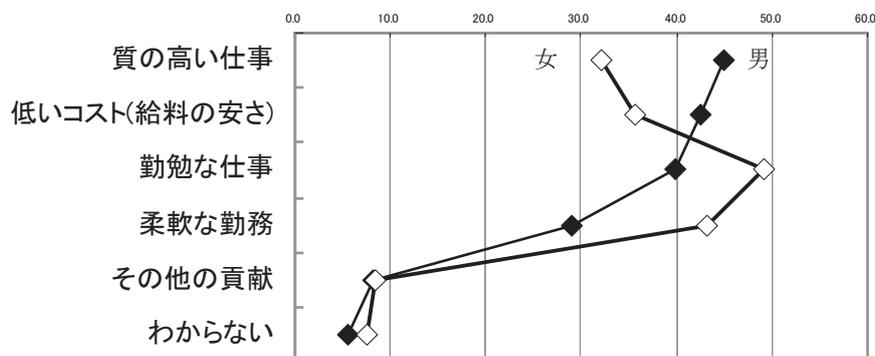
図表 2-8 今後、専門的な能力や技能を高めていくことの必要性



#### (4) 勤勉な仕事で貢献

このような仕事内容に対応して、社員本人が自覚している勤務先への貢献内容も、男女の違いが認められる。

図表 2-9 勤務先への貢献内容 (MA)



〔勤務先への貢献内容 (Q29)〕を見ると、図表 2-9 のとおり、専門的な能力・技能を必要とする「質の高い仕事で貢献できている」が男性に比較して低い (M45.0 - F32.2)。その一方で、「勤勉な仕事ぶりで貢献できている (M39.9 - F49.2)」、「柔軟な勤務で貢献できている (M29.1 - F43.2)」が男性に対して相対的に高い。

以上のことから、女性には、高い専門能力・技能を必要としない「決められた仕事」をきちんと処理すること、そのための勤務の勤勉性や柔軟性が求められる傾向が、男性に比較してより強いことがわかる。定年による正規雇用から非正規雇用への転換であれば、定年までの専門能力・技能をできるだけ活用しようという方策がとられることを考えると、これらの特徴は先にのべた女性の“年齢にかかわらず非正規雇用”の特徴を表していると考えることが出来る。

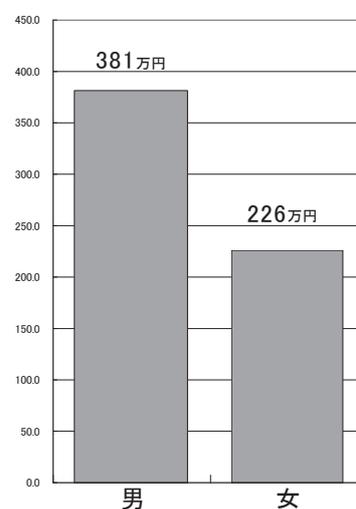
### 3. 女性の収入

〔現在の仕事からの年間収入 (Q24)〕も図表 2-10 のとおり男女で大きく異なる。収入段階の中間値をとった平均値で、女性は 226 万円と男性の 59% にとどまっている。これは前項で見た労働時間や仕事内容の違いによるものと考えられる。

また男性の 60 歳以降賃金が、定年到達時賃金を基準に決められることが多いのに対して、パート・アルバイト等の非正規雇用が多い女性の場合、市場賃金を基準とした短期更新型賃金になるという、賃金決定基準の違いも反映していると考えられる。

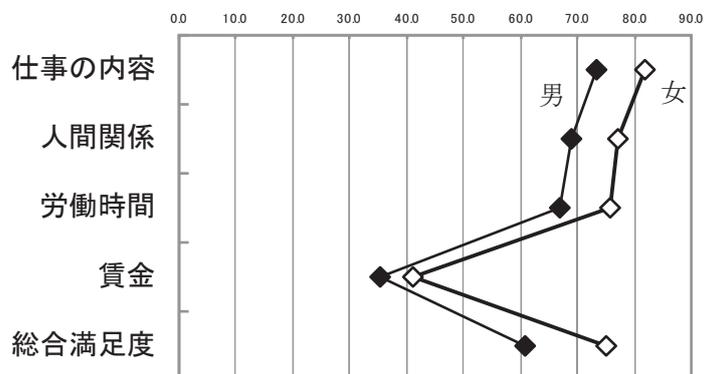
図表 2-10

現在の仕事からの年間収入



#### 4. 仕事生活の満足度

図表 2-11 現在の職場・仕事への満足状況



ところが、このような仕事条件、賃金条件の違いにかかわらず、女性の仕事生活の満足度は決して低くない。

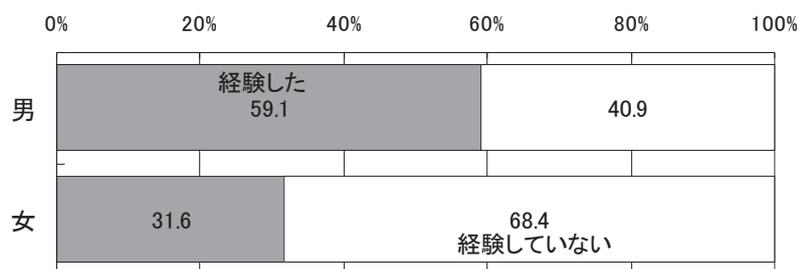
〔現在の職場・仕事などへの満足状況(Q26)〕は図表 2-11 のとおりである。「非常に満足」「満足」「まあ満足」を合計した「満足状況」は、顕著な差とは言えないが、全ての項目で男性を上回っている。2つの理由が考えられる。

##### (1) 定年を経験した者が少ない

第1の理由は、定年を経験した者が少ないことである。〔定年の経験(Q61)〕を見ると、図表 2-12 のとおり、女性で定年を経験していない者は 68.4% に上っており、男性の 40.9% を大きく上回っている。定年は「期間を定めない雇用」と一体となった制度であり、一般に、短期更新型雇用にはなじまない。したがってパート、アルバイト等の非正規雇用が多い女性に定年経験者が相対的に少ないのは当然の結果と言える。

定年で仕事条件は大きく変化する。この変化への適応を促進する対策が講じられなければ、1章で述べたとおり、「勤めあげ意識」とともに仕事満足度も低下する。しかし定年制度を持たない短期更新型雇用者にとっては、60歳は通過点に過ぎず、仕事条件も賃金条件も仕事意識も変わらない。したがってこれまでと同レベルの仕事満足度が維持できる。この結果、男女の仕事満足度に差が生じると考えることができる。

図表 2 - 1 2 定年の経験



## (2) 仕事に求めているものの違い

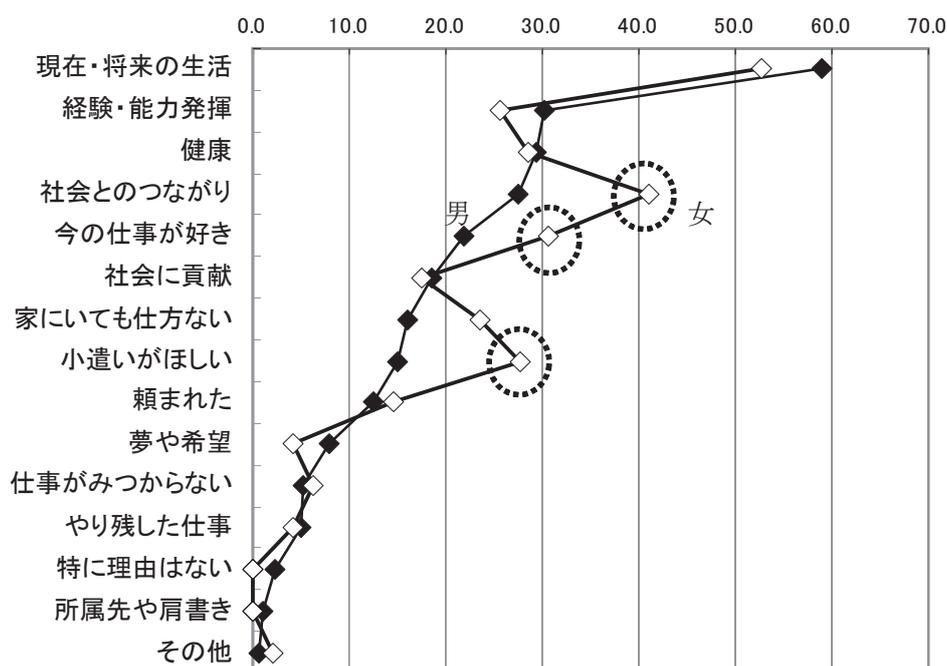
第2の理由は「仕事に求めているもの」の違いである。〔現在、働いている理由 (Q16)〕は図表 2 - 13 のとおりであり、その第1位は、男性、女性とも「現在・将来の生活のため (M59.0 - F52.8)」である。しかし、第2位は、男性が「自分の経験や能力を発揮できるから (M30.3 - F25.7)」であるのに対して、女性は「社会とのつながりを維持したいから (M27.4 - F41.0)」であり、大きな違いが認められる。また第3位の「今の仕事が好きだから (M21.9 - F30.6)」、第4位の「小遣いがほしいため (M15.1 - F27.8)」にも男女の違いが認められる。

この回答の違いをどう読み取るか。まず「社会とのつながり」から考えてみよう。Cacioppo & Patrick (2010) は、Brewer & Gardner (1996) が規定した自己の3側面、すなわち①個人的・私的自己、②社会的・関係的自己、③集団的自己に対応して、人が孤独感におちいることなく、幸福感を得るには、次のとおりの3つの社会的つながりが必要であると指摘している。

- ① 個人的なつながり 個人的に近しく支持される。
- ② 関係的なつながり より広い範囲で友人や親族と親交を持つ。
- ③ 集団的なつながり 特定の集団に帰属しているという感覚を持つ。

そこで、ある特定の集団で働くということは、その集団に帰属しているという実感（集団的なつながり）をもたらすとともに、仕事仲間との親交（関係的なつながり）を持つことができ、相互の支持的な関係（個人的なつながり）をつくることができる。

図表 2-13 現在働いている理由 (MA, %)



正規雇用の多い男性の場合、定年までの右肩上がりの仕事経験の中で、集団で働くことに自尊の欲求や自己実現の欲求満足を求める指向が形成され、また優先される傾向があるのに対して、非正規雇用の多い女性には、そういう指向が形成されることが少なく、集団で働くことの社会的なつながりをもたらす効果がよりストレートに実感される傾向があるということであろう。つまり長年蓄積した専門能力・技能を活かす・競うといった質の高い仕事でなくても、将来の昇進・昇給の楽しみなどなくても、「社会とのつながり」が持てるから、それを楽しみに仕事を続けるという仕事意識を読み取ることができる。

第3位の「今の仕事が好きだから」という回答も、今の仕事をするのが、集団的、関係的、個人的つながりをもたらす源泉であることへの好感ととらえることができる。

尚、第4位の「小遣いがほしいため」については、先に述べたとおり、夫には稼ぎ手の役割を、妻には家事・育児・介護などの役割を割り当てる、いわゆる性別役割分業から、一般に女性が家計負担の直接的責任を負うことが少ないため、働くことによる収入が「現在・将来の生活のため」だけではなく、自分の自由にできる小遣いとして認識される傾向が強くなることは理解に難くない。

## 5. 高齢期活性化対策の示唆

このような「社会的つながり」を重視する仕事意識の実態から、定年前後社員の活性化対策の手がかりをつかむことができる。正規雇用者として定年を迎えた者の多くが、定年をもって短期更新型雇用となり、加えて、定年までに蓄積した専門能力・技能が発揮できない仕事につくケースも多い。賃金も定年で精算され、多くの場合、大幅に低い時価基準となる。ま

た先行きを展望しても昇進・昇給という楽しみがあるわけではない。このように仕事条件・賃金条件が低下すれば、仕事意欲も自ずと低下する。

そこで定年前後社員の活性化を図るには、定年による仕事条件・賃金条件の変化への適応促進を図る必要がある。それには定年後の条件下でも一定の仕事満足度が持てる取り組み方を働きかける方法が効果的である。その仕組みのヒントをこの「社会とのつながり」に見出すことができる。定年までの右肩あがりの指向、つまりより良い仕事と処遇を求めつづける指向を、働くことを通して「社会とのつながり」を求める指向に切り替えることができれば、それなりの満足感のある仕事生活にできるのではないかと考えられる。

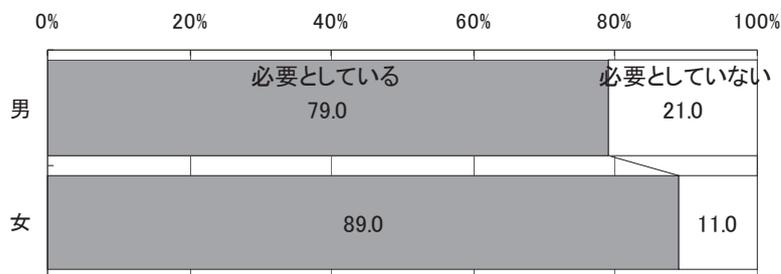
具体的にはどのような働きかけが必要だろうか。Cacioppo & Patrick（同）は、「社会的つながり」について、「わたしたち一人ひとりが社会的現実に影響を与え、その現実が生み出す感覚が他者によって自分に跳ね返ってくる」と指摘しているが、このことから「社会とのつながり」を実感するには「役立ち」と「承認」の二つが必要であることがわかる。また調査結果を見てもそのことが推し量れる傾向を読み取ることができる。

### （１）役立ち

「役立ち」とは、自分はこんな働きで職場に役立っている、必要とされているという実感を言う。そこで[今の職場は私を必要としている(Q28)]認識は図表2-14のとおりであり、女性が男性を上回っている。

客観的には、女性の仕事は、「決められた処理」が中心で、自分ならではの専門能力・技能が活かせない仕事が多いのだから、必要とされている程度は相対的に低いと思われる。しかし本人の実感は逆転している。これは、どのような仕事であっても、自分がこの職場に役立っているという「役立ち感」をもつことが、社会的なつながり感を得るための、大事な要素であることを示しているものと考えられる。

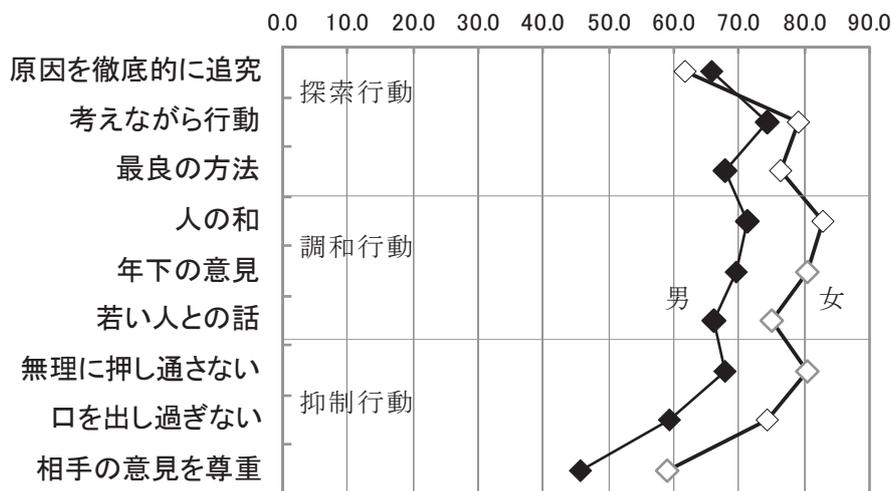
図表2-14 いまの職場は私を必要としている



## (2) 承認

「承認」とは、職場が仲間として良い感情を持って認めてくれる、接してくれることを言う。この承認には適切な調和行动や抑制行動が必要である。

図表 2 - 1 5 職場での行動 (%)



〔職場での行動 (Q33)〕をみると、図表 2 - 15 のとおり、たとえば「人の和を考えて行動している (M71.3 - F82.7)」や「年下の意見にも素直に耳をかたむける (M69.6 - F80.6)」などの調和行动も、「無理を押し通さない (M67.8 - F80.6)」や「仕事のやり方に口を出しすぎない (M59.4 - F74.3)」などの抑制行動も女性が男性を上回っている。このことは、職場からの承認感を高めることが、社会的つながり感を得るための、大事な要素であることを示しているものと考えることができる。

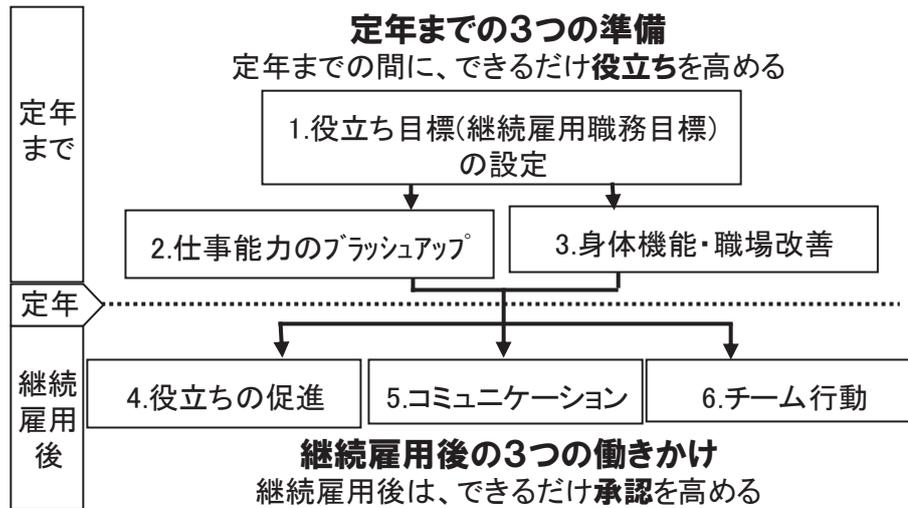
これらのことから、職場での「役立ち」と「承認」を高めて、社会的つながり感を高める仕組みができれば、定年後の条件下でも一定の仕事満足度が持つことができるのではないかと考えられる。そこでこのような高齢期活性化の仕組みを組み立てることができる。

## 6. 高齢期活性化の仕組み

高齢期活性化の仕組みは、図表 2 - 16 のとおり、6つのステップで、定年までの準備と継続雇用後の働きかけを行うものである。

まずは定年までの3つのステップで、定年後の役立ちをできるだけ高める準備を行う。

図表 2-16 高齢期活性化の仕組み



① 役立ち目標（継続雇用職務目標）の設定

50歳代のしかるべき年齢になった社員は、専門能力・技能を棚卸しして、継続雇用後、自分の強みを活かしてどう役立ちたいかを考え、会社に提案する（役立ち提案）。会社はその提案を受け、今後の仕事の見通し（業務計画）や人員体制の変化（要員計画）も踏まえて、その社員の強みが活かせる職務を考え、これを「役立ち目標（継続雇用後職務目標）」とする。

② 仕事能力のブラッシュアップ

「役立ち目標（継続雇用職務目標）」ができれば、その目標がより良く実現できるよう、専門能力再開発（ブラッシュアップ）を働きかける。その成果に応じて継続雇用賃金の基準を上下させるインセンティブの仕組みも活かして、働きかけの効果をあげる。定年後の新たな役立ち目標ができ、それをより良く達成する取り組みが始まれば、定年を新たな仕事ステージのスタート点とする意識も自ずと湧いてくる。

③ 身体機能・職場改善

定年後の役立ちを高めるには、仕事能力をブラッシュアップするだけでなく、身体的条件も改善しておく必要がある。そこで身体機能の加齢低下を補う対策として、「健康管理」、つまり予防と対応で身体機能を維持する対策を働きかけるとともに、「職場改善」、つまり施設、設備等の軽負担化を進める。

この3つの準備を終え、定年後の継続雇用が始まれば、いよいよ「役立ち」と「承認」の実行過程に入る。そこで次の3つの働きかけを行う。

④ 役立ちの促進

定年をもって仕事条件も賃金条件も大きく変わる。その新たな条件のもとでの役立ちを高めるために、継続雇用後の仕事の期待要件（どのような仕事をしてほしいか）を明確に示すとともに、その成果を契約更新条件（賃金・賞与）に反映させるインセンティブの仕組みも

活かして、役立ちの促進を働きかける。

こうして継続雇用後の役立ちの体制がとれたら、次の2つの対策によって、「承認」つまり職場仲間との良好な人間関係を働きかける。

#### ⑤ コミュニケーション

加齢にともなうコミュニケーション意欲の低下に対処し、職場仲間が年齢をこえて交流できる行事づくり、場づくりなどを行うとともに、意図的なコミュニケーションの働きかけを行う。

#### ⑥ チーム行動

継続雇用社員が職場仲間の一員として認められるよう、チーム行動、すなわち職場目標の共有と職場協力を働きかける。

このような高齢期活性化の仕組みが稼動すれば、社員それぞれの取り組みの程度に応じて、継続雇用後も、その技術・技能や仕事成果が、上司や職場仲間から期待され、頼りにされるようになる。そしてそういう仕事ができれば、日々の仕事に自信と誇りが持て、張り合いもでてくる。期待に応えてもっと良い仕事をする楽しみもでてくる。「役立ち」の効果である。

そういう職場に役立つ存在であることに加えて、適切なコミュニケーションやチーム行動がとられれば、職場仲間との心の交流も深まる。職場に出るのが、皆と顔をあわせるのが楽しみになる。一緒に汗を流すことが日々の生きがいにもなる。「承認」の効果である。

先に述べたとおり、定年をもって短期更新型雇用となり、加えて、定年までに蓄積した専門能力・技能が発揮できない仕事につくケースも多い。賃金も定年で精算され、多くの場合、大幅に低い時価基準となる。また先行きを展望しても昇進・昇給という楽しみがあるわけではない。このような仕事条件・賃金条件であっても、このような「役立ち」と「承認」が実感できれば、日々の仕事生活を楽しむことができ、「日々の生きがい」を得ることができる。つまり、プロダクティブ・エイジング (productive aging)、仕事への貢献を生活の一部として生きがいある高齢期を、このような形で実現することができる。

「勤めあげ意識」ともなう定年前後の仕事意欲の低下は、菊池 (2008) が指摘するように、ライフコースにおける役割移行 (role transition) とそれともなう役割葛藤 (role conflict) と考えることができる。これをうまく処理するには、定年後の新たな条件に適合する役割の再構成が必要である。「役立ち」と「承認」によって「社会的なつながり」の中に仕事満足感(日々の生きがい)を見出す高齢期活性化の仕組みは、社員それぞれの能力・意欲に応じて、定年後の役割再構成を働きかける、ひとつのモデルになると考えられる。

(田中 丈夫)

【参考文献】

江原由美子 (2010) 「高齢社会とジェンダー・ロール 日本の現状と課題」 齊藤正彦編『高齢社会考』  
ワールドプランニング

Cacioppo J.T & Patrick W. (2008) *Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection*, Alan  
Witschonke Illustration (柴田裕之訳『孤独の科学—人はなぜ寂しくなるのか』河出書房新  
社, 2010)

Brewer M.B. & Gardner W. (1996) “Who is this we? Levels of collective identity and self representations”  
*Journal of Personality and Social Psychology* 71

菊池章夫 (2008) 『社会的つながりの心理学』川島書店