

## 4章 団塊世代の多様な就業状態

### 1節 はじめに

団塊世代（1947～1949年生まれ）の人々が、いよいよ65歳に到達し始めた。65歳は、現行の公的年金制度のもとでは、支給開始年齢の引上げが完了した後の年金支給開始年齢であり、その引上げに対応するための雇用確保措置を講ずべき年齢の上限でもある。65歳に到達し始めたことは、彼らが働くことから社会保障のステージに移り始めたとも言える。しかし、そのような年齢になったからと言って、全ての人が働くことをやめたいと望むわけでもなく、また何らかの事情で働くことをやめられない人もいる。他方、今後も継続する高齢者の増大を考慮すると、本当に65歳から生活維持が可能な年金が支給し続けられるのかという懸念も聞かれる。つまり、65歳は確かに1つの切れ目の年齢ではあるが、それ以降の雇用を議論する必要がなくなるわけではない。引き続き、その就業の動向や状態を観測し、状況に応じて政策的な対応の検討が必要な年齢と考えた方がよい。

ところで、高齢者就業の特徴の1つに、就業状態そのものが多様になるということがある。青年期や壮年期と比べると、無業者が増えたり、自営業主が増えたりするからである。そのような就業状態の違いは、人々の仕事や生活にどのような差異をもたらすだろうか。また、それぞれの人の特性と、各就業状態はどのように結びついているのだろうか。これらのことがわかれば、高齢期の仕事と生活をより良くするための方策が推論できるだろう。そこでこの章では、当機構の「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査」のデータを分析し、上記の点に接近していく。

### 2節 就業状態の現状

#### （1）多様化する就業状態

まず、高齢層の就業状態を確認しよう。図表4-1は、総務省「労働力調査(2012年)」から、45歳から74歳までの人々（男女計）の就業状態を、5歳幅区分によって示したものである。45～49歳では86%であった「労働力人口割合(労働力率)」は、年齢が高くなるにつれ低下し、65～69歳では38.2%と半数以下となる。他方、「完全失業者」の人口に占める割合（この割合は「完全失業率」とは異なっている）はあまり変わらないので、労働力人口割合の低下と共に「就業者」が減少することになる。なお、「自営業主」と「家族従業者」は60歳代まではむしろ増加傾向を示しているので、就業者の減少は、雇われて働く「雇用者」の減少によってもたらされている。

つまり、非労働力人口の増大によって「非就業者」が多くなり、その結果「正社員」や「非

正社員」という雇用者が減少する一方、「自営業主等」が一定の割合を維持する。これらの動向の結果、それ以前の年齢層と比べると、就業状態が多様なものに広がるのがわかる。

図表 4-1 就業状態別人数の対人口比（男女計）

（単位：％）

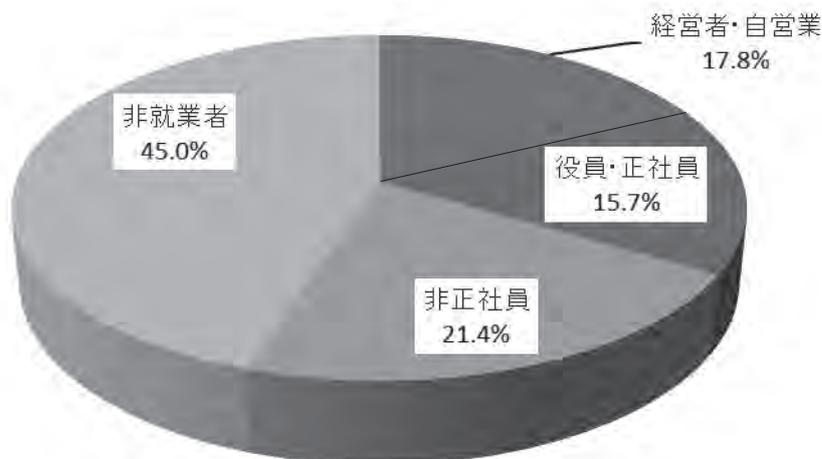
	15歳以上 年齢計	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳
人口	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
労働力人口	59.1	86.0	84.2	78.3	60.5	38.2	23.4
就業者	56.5	83.1	81.3	75.4	57.7	37.1	23.0
自営業主	5.0	5.4	6.7	7.5	9.2	8.8	7.7
家族従業者	1.6	1.5	1.8	2.2	2.7	2.8	2.6
雇用者	49.6	75.9	72.6	65.5	45.6	25.2	12.5
完全失業者	2.6	3.0	2.7	2.9	2.8	1.2	0.4
非労働力人口	40.9	14.0	15.8	21.7	39.5	61.7	76.6

資料出所：総務省「労働力調査」2012年

## （2）団塊世代の就業タイプ構成

団塊世代調査の回答者（2,046人）の就業状態によるタイプを示したものが、図表 4-2 である。「非就業者」は 45.0%で、図表 4-1 の 60～64 歳の「非労働力人口」と「完全失業者」の合計（42.3%）とかなり近い数値である。他方、「経営者・自営業」は 17.8%と、図表 4-1 から類推される数値より高い。インターネットによる調査の特性かもしれない。また、「役員・正社員（15.8%）」より「非正社員（21.4%）」が多いのは、継続雇用によって「嘱託」などになる人が増えてきた結果であろう。

図表 4-2 団塊世代「就業タイプ」の構成（n=2,046）



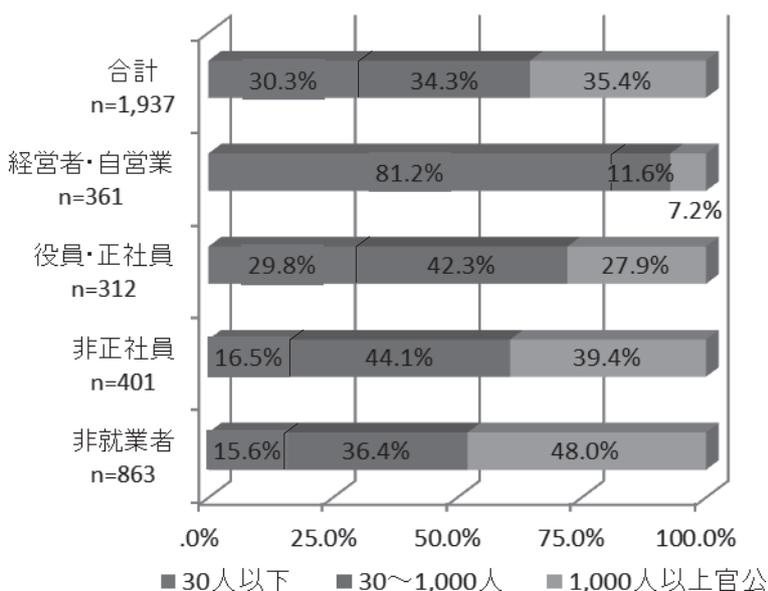
### 3 節 50 歳時点の仕事

これらの人々の、50 歳時点の仕事はどのようなものだったのだろうか。ここで 50 歳時点に着目したのは、そのあたりから定年を見据えた人材移動が発生するので、長い間従事してきた仕事の状況を把握するためには、その年齢を中心に問うのが良いと考えたからである。

#### 1. 企業規模

50 歳時点で勤務していた企業の従業員規模の構成を示したものが、**図表 4 - 3** である。ここで、「1,000 人以上官公」とは、1,000 人以上の民間企業と官公庁のいずれかに該当する回答者のことである。「合計」では、その「1,000 人以上官公」が 35.4% を占め、大企業出身の調査回答者が多いことを示している。

図表 4 - 3 就業タイプ別の「50 歳時点の企業規模」の構成



就業タイプ別に見ると、30 人以下の小規模企業出身者の構成比が高いのは、「経営者・自営業」で、その割合は 81.2% と極めて高い。これには 50 歳時点で既に創業している人がいることが影響しているものの、それだけではない。図表は省略するが、50 歳以降に創業した人に限定しても、小規模企業出身者が 51.7% を占めていたからである。他方、「1,000 人以上官公」という大企業出身者の構成比が多いのは「非就業者」で、そこでは 48.0% に達している。団塊世代の非就業者のかなりの部分は、大企業出身者によって占められている。また、「非正社員」でも大企業出身者は 39.4% と多くなっている。継続雇用が大企業から普及が始まった影響であろう。

## 2. 仕事振り

これらの人々の、50歳時点での仕事振りはどのようなものだったのだろうか。10項目について、それぞれ対立的なメッセージを示し、どちらにより近かったを問うた結果が、図表4-4である。数値が大きくなるほど右側のメッセージに近かったことを示している。これらの回答を要約すると、次のようになる。

図表4-4 50歳時点の仕事振り（就業タイプ別）

	経営者・ 自営業 n=365	役員・ 正社員 n=322	非正社員 n=434	非就業者 n=887	
幅広いゼネラリストとして活躍していた	2.94 a	2.73 a	2.78	2.81	特定分野のスペシャリストとして活躍していた
一人で仕事を進めるのが得意だった	2.51 a, b	2.72 a	2.62	2.66 b	人と協力しあって仕事を進めるのが得意だった
リーダーを盛りたて、追隨していくのが得意だった	2.82 a	2.84 b	2.64 a, b	2.74	メンバーを励まし、率いていくのが得意だった
問題や課題の解決が得意だった	2.49	2.53	2.52	2.49	問題や課題の提起が得意だった
できるだけ既存のやり方を貫こうとした	2.90 a	2.80	2.77	2.79 a	新しいアイデアを試すのが好きだった
リスクのない仕事を着実に進めた	2.76	2.82 a, b	2.66 a	2.66 b	多少のリスクは恐れずに仕事を進めた
仕事の時は、失敗経験をまず考え行動した	2.70	2.70	2.69	2.63	仕事の時は、成功経験をまず考え行動した
私生活より仕事を優先させた	2.24	2.23	2.24	2.26	仕事より私生活を優先させた
仕事の魅力はお金以外にあると考え行動した	2.53	2.48	2.58	2.55	仕事はお金を得るための手段と考え行動した
生きがいは仕事以外にあった	2.55 a	2.55 b	2.43	2.36 a, b	仕事が生きが이었다

注1：数値は、右側項目に近くなると大きくなるような1～4点で得点化して算出した平均値。

注2：符号のaとbは、それぞれ同一符号間の差が多重比較により5%水準で有意なことを示す。

「経営者・自営業」は、50歳時点では「スペシャリストとして、一人で、あるいはメンバーを率いて仕事を進めていく傾向が強く、新しいアイデアを試すことが得意で、仕事を生きがいと感ずることも多かった人」である。「役員・正社員」は、「ゼネラリストとして、協力しながらリーダーを盛り立てて働くのが得意だが、多少のリスクは恐れずに仕事を進めていき、仕事を生きがいと感ずることが多かった人」である。他方、「非正社員」は、「リーダーを盛り立てながら、着実に仕事を進めていくことが求められた人」である。そして「非就業者」は、「他の人と協力しながら、既存のやり方で、確実に仕事を進めることが求められることが多く、生きがいはむしろ仕事以外にあった人」である。

現在の就業タイプの背景には、このような50歳ごろの仕事振りの違いもあると言える。

#### 4 節 非就業者と自営業の状況

既述したように、この年齢層の就業状態で特徴的なのは、「非就業者」と「自営業」が多くなることである。そこで次に、この2つの就業タイプについて見てみよう。

##### 1. 非就業者が就業を辞める理由

現在「非就業者」である人は、そもそもなぜ仕事を辞めたのだろうか。調査では、1カ月以上続けて働いた仕事を辞めたのはいつかを尋ねた後、その理由を問うている。図表4-5は、その辞めた理由の回答を50歳時点での企業規模別に示したものである。「定年」という理由が、「1,000人以上官公」と「300～1,000人」では5～6割を占め、圧倒的に多くなっている。大企業や中堅企業の出身者で非就業者となった人の中には、定年を契機に働くことを辞めた人が多いことを示している。しかし、「30人以下」の小規模企業では様相を異にする。「定年」という理由は16.8%に留まり、代わって「健康や体力面での問題があったから(24.4%)」や「会社が倒産したから(11.5%)」が多くなっている。小規模企業では、定年制があっても厳格に適用されないことがあると、良く指摘されてきている。それゆえ、そのような企業に勤務していた人が働くことを辞める場合は、定年という制度的なことよりも、むしろ健康面での問題によることが多いようである。

図表4-5 非就業者の「仕事を辞めた理由」(50歳時点の企業規模別)

	30人以下	30～ 1,000人	1,000人以上 官公	合計
定年(または雇用期間満了)だったから	16.8%	48.9%	57.8%	48.1%
有利な退職条件(早期退職制度)が提示されたから	3.8%	4.2%	8.3%	6.1%
リストラの対象となったから	6.1%	6.8%	2.3%	4.6%
会社が倒産したから	11.5%	3.6%	.5%	3.4%
その仕事や職場が、嫌になったから	3.8%	6.8%	6.1%	6.0%
働かなくても暮らせるから	2.3%	2.3%	2.8%	2.5%
趣味など仕事以外のことに注力したくなったから	7.6%	6.2%	6.8%	6.7%
家事・介護・育児のため	8.4%	3.3%	4.3%	4.6%
健康や体力面での問題があったから	24.4%	9.1%	6.6%	10.3%
その他	15.3%	8.8%	4.5%	7.8%
計 (件数)	100.0% (131)	100.0% (307)	100.0% (396)	100.0% (834)

仕事を辞めても、働くことを辞めるとは限らない。再び働き始める人もいるからである。では、ここでの非就業者が不就業状態を継続している理由は何だろうか。多重回答を求めた結果が、図表4-6である。「これまでに、充分働いてきたから」という引退を想起させる回答が最も多く、ほぼ半数に達している。また、「趣味などの仕事以外の活動をしたいから」や「働かなくても暮らせるから」という回答も多く、高齢期の悠々自適な暮らしを彷彿させ

る。しかし小規模企業出身者では、これらの回答は減り、代わって「病気、または健康に自信がないから」という回答が多くなっている。

図表 4-6 非就業者の不就業理由

(M.A.)

	30人以下	30～ 1,000人	1,000人以上 上官公	合計
これまでに、充分働いてきたから	31.9%	45.2%	49.3%	45.1%
病気、または健康に自信がないから	20.7%	14.6%	9.2%	13.0%
仕事能力が低下してきたから	9.6%	3.5%	4.8%	5.1%
自分に向いた仕事が見つからないから	13.3%	22.0%	18.8%	19.1%
働かなくても暮らせるから	13.3%	19.4%	25.8%	21.6%
趣味など仕事以外の活動をしたいから	20.0%	24.2%	30.7%	26.7%
家事・介護・育児のため	9.6%	3.8%	4.3%	5.0%
働くことを、一時的に中断した状態だから	11.9%	4.8%	4.8%	5.9%
その他	14.8%	12.4%	8.2%	10.8%
計 (件数)	100.0% (131)	100.0% (307)	100.0% (396)	100.0% (834)

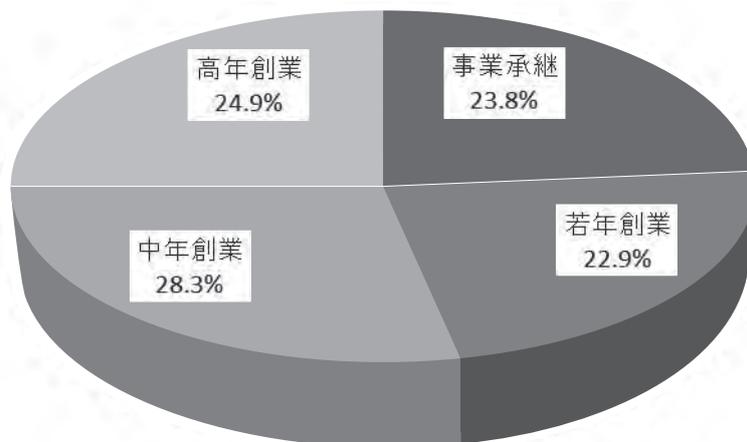
このように見ていくと、非就業者の多くは、その状態を自らの意思で選択し、悠々自適な生活を送っていると見ることができる。しかし同時に、少数ではあるが、病気等によりやむを得ず不就業とならざるを得なかった人もいることが確認できる。

## 2. 経営者・自営業の状況

一方、「経営者・自営業」はどのような経緯を経て、現在の「経営者・自営業」という就業状態に至ったのだろうか。その経緯には、大別して既存の家業・企業を受け継ぐ「事業承継」と、新規に事業を興す「創業」がある。後者に関しては、創業時点が、若年層（30歳未満）、中年層（30～49歳）、高年層（50歳以上）という年齢による違いもあるように思える。そこで「経営者・自営業」を、これらをもとに4つにタイプ分けした。その構成を示したものが、図表 4-7 である。「中年創業」が 28.3%とやや多いが、ほぼ均等に4区分された。

では、これらの人が会社を始めたのはなぜだろうか。多重回答を求めた結果が、図表 4-8 である。「合計」では、「自分のペースで仕事をしたかったから」と「これまでの仕事経験やスキルを活かしたかったから」が多い。これまでの経験をベースに、組織や他人に気遣いせず仕事を進めたいという理由のようだ。ただし、「事業承継」では「これまでの仕事経験やスキルを活かしたかったから」という理由は少ない。事業承継では、既に事業があるので、自らの経験やスキルの活用ということは、二の次にならざるを得ないのであろう。

図表 4-7 「経営者・自営業」の4タイプ (n=353)



図表 4-8 「経営者・自営業」が会社を始めた理由

	(M.A)				
	事業承継	若年創業	中年創業	高年創業	合計
これまでの仕事経験やスキルを活かしたかったから	15.5%	50.6%	50.0%	47.7%	41.4%
仲間と一緒に仕事をしたかったから	1.2%	1.2%	3.0%	4.5%	2.5%
自分のアイデアで仕事を進めたかったから	9.5%	29.6%	23.0%	14.8%	19.3%
自分のペースで仕事をしたかったから	34.5%	50.6%	62.0%	54.5%	51.0%
収入を増やしたかったから	9.5%	18.5%	12.0%	6.8%	11.6%
より高い年齢まで働きたかったから	20.2%	17.3%	15.0%	22.7%	18.7%
事業内容に社会的意義を感じたから	10.7%	8.6%	13.0%	4.5%	9.3%
その他	36.9%	7.4%	6.0%	6.8%	13.9%
計 (件数)	100.0% (84)	100.0% (81)	100.0% (100)	100.0% (88)	100.0% (353)

経営者になる直前の仕事を辞めた経緯には、これらの4タイプによる違いがあるだろうか。それを示したものが、図表 4-9 である。「定年で退職」という人は、「高年創業」では 20.5% を占めるものの、合計では 6.5% に過ぎない。定年をきっかけに経営者になる人もいるが、それは決して多くない。なお「事業承継」の場合は、「経営者になってもその仕事を辞めなかった」という人が 38.1% を占めている。家業を継ぐような場合は、しばらくは勤めを辞めないことが少なくないことがわかる。

なお、このような経緯を経てきた「経営者・自営業」であるが、その事業の組織形態を見ると図表 4-10 に示したように、圧倒的に多いのは「個人経営」で、「法人」となっているのは 2 割強に過ぎない。このことは、数人程度の少人数で事業が展開されていることを推測させる。

図表 4-9 「経営者・自営業」の前職を辞めた経緯

	事業承継	若年創業	中年創業	高年創業	合計
自ら望んで退職	26.2%	84.0%	62.0%	50.0%	55.5%
定年で退職	6.0%	—	—	20.5%	6.5%
早期退職優遇制度に応募して退職	1.2%	—	12.0%	8.0%	5.7%
解雇によって退職	1.2%	1.2%	1.0%	4.5%	2.0%
経営者になっても、その仕事を辞めなかった	38.1%	7.4%	11.0%	8.0%	15.9%
元々、働いていなかった	4.8%	3.7%	—	—	2.0%
その他	22.6%	3.7%	14.0%	9.1%	12.5%
計 (件数)	100.0% (84)	100.0% (81)	100.0% (100)	100.0% (88)	100.0% (353)

図表 4-10 「経営者・自営業」の組織形態

	事業承継	若年創業	中年創業	高年創業	合計
個人経営	73.8%	75.3%	76.0%	83.0%	77.1%
株式会社等の法人形態	26.2%	24.7%	24.0%	17.0%	22.9%
計 (件数)	100.0% (84)	100.0% (81)	100.0% (100)	100.0% (88)	100.0% (353)

## 5節 生活の現状

上記の「非就業者」や「経営者・自営業」の含め、それぞれの就業タイプごとの人々の生活はどう異なっているのだろうか。

### 1. 年収の比較

年収の違いを見るが、就業者の場合には勤務先の企業規模や労働時間が、年収に影響する。そこで、それらも含めてタイプ別に平均値を示したものが、図表 4-11 である。

就業者のみの、最初の 3 行を見よう。勤務先の企業規模に関しては、「経営者・自営業」が 6.9 人と少ないが、これは個人経営が多いという前述の内容と整合的な結果である。ここではむしろ、「役員・正社員」より「非正社員」の方が平均規模が大きいことの方が、興味深い。こうなったのは、ここでの「非正社員」の多くが、大企業を定年後、引き続き同一企業で継続雇用されている人だからであろう。

労働時間に関しては、「非正社員」が最も短く、最も長いのは「役員・正社員」である。「仕事からの年収」は、労働時間の長い就業タイプで年収が多くなっていて、その点では整合的だが、「非正社員」の「仕事からの年収」は、労働時間の短いことを考慮しても、やはり少ない。つまり、「非正社員」の単位時間あたりの収入が低いとみて良い。

図表 4 - 11 就業タイプ別の年収

	経営者・ 自営業 n=365	役員・ 正社員 n=322	非正社員 n=438	非就業者 n=921	合計 n=2,046
勤務先企業規模(人)	6.9	1,111.3	1,561.3	—	898.2
1週間の実労働時間(時間)	34.6	39.7	30.7	—	34.5
仕事からの年収(万円)	384.2	521.5	242.0	—	367.7
総年収(万円)	453.3	599.0	352.3	251.0	363.7
世帯総年収(万円) A	616.6	719.8	516.7	406.2	518.9
Aに占める年金の割合(%)	24.0	19.5	35.6	69.0	45.8

「仕事からの年収」も含めた「総年収」や「世帯総年収」、さらに「世帯総年収」に占める「年金の割合」も図表には示してある。「非就業者」では、年金の割合が69%に達していることから、総年収のほとんど全ては年金によるものであることが推測される。他の区分でも、年金の割合はかなりの大きさになっていて、年金が団塊世代の生活に及ぼす影響の大きさを感ぜさせる。

## 2. 満足度の比較

満足度に関してはどうか。図表 4 - 12 がその結果だが、「総年収満足度」は、年収が最も多い「役員・正社員」が、最も高くなっている。他方、「余暇の過ごし方満足度」は「非就業者」が高い。また、「生活全般満足度」は「役員・正社員」が高くなっている。そして、11段階で問うた「幸せ度」は、「役員・正社員」最も高く、「非正社員」が最も低くなっている。

図表 4 - 12 就業タイプ別の満足度

	経営者・ 自営業 n=365	役員・ 正社員 n=322	非正社員 n=438	非就業者 n=921
総年収満足度	2.60 a	3.01 a, b, c	2.55 b	2.50 c
余暇の過ごし方満足度	3.53 a	3.59	3.58 b	3.71 a, b
生活全般満足度	3.55 a	3.72 a, b, c	3.52 b	3.48 c
幸せ度(0~10点)	5.78	6.02 a	5.57 a	5.79

注1: 「幸せ度」以外の数値は、満足度が高まると大きくなるような1~5点で得点化して算出した平均値。

注2: 下記の符号 a と b および c は、それぞれ同一符号間の差が多重比較により5%水準で有意なことを示す。

このように見ていくと、「非就業者」は年収が低くそれに対する満足度は低いものの、時間的余裕があるためか「余暇の過ごし方満足度」が高く、後者が前者を補っていると考えられ

る。満足度や幸せ度を規定するのは、年収のみではないことが再確認できる。

なお、ここでむしろ気になるのは、同じ雇用者でありながら「役員・正社員」の満足度の高さと、「非正社員」のその低さである。

## 6節 就業者の状態

そこでここでは、正社員と非正社員も含めて、就業者の3タイプの間で、どのような違いがあるかを見よう。

### 1. 就業する理由

現在の就業理由を、多重回答で求めた結果が図表4-13である。「合計」では、「現在・将来の生活のため」という理由が最も多く、次いで「自分の経験や能力を発揮できるから」、「健康のため」という理由が多くなっている。

図表4-13 就業者の就業理由

	対象：現在、就業者			(M.A.)
	経営者・ 自営業	役員・ 正社員	非正社員	合計
1.現在・将来の生活のため	55.9%	57.8%	60.5%	58.2%
2.小遣いがほしいため	8.8%	11.8%	26.9%	16.7%
3.健康のため	20.5%	30.1%	35.6%	29.2%
4.仕事を通じて、社会貢献したいから	20.0%	18.9%	16.4%	18.3%
5.仕事を通じて、実現したい夢や理想があるから	10.4%	9.0%	3.9%	7.5%
6.社会とのつながりを維持したいから	23.8%	31.1%	32.2%	29.2%
7.やり残している仕事があるから	6.8%	4.0%	4.1%	5.0%
8.今の仕事が好きだから	28.5%	26.4%	16.0%	23.0%
9.自分の経験や能力を発揮できるから	32.3%	33.5%	24.7%	29.7%
10.会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから	4.4%	18.9%	15.5%	12.9%
11.所属先や肩書きがなくなると寂しいから	1.1%	1.6%	.5%	1.0%
12.家にいても仕方がないから	7.9%	17.7%	24.2%	17.1%
13.なんとなく、特に理由がない	3.0%	1.2%	1.6%	2.0%
14.ほかに仕事が見つからないから	4.7%	3.7%	7.3%	5.4%
15.その他（具体的に： )	1.1%	.9%	.7%	.9%
計 (件数)	100.0% (365)	100.0% (322)	100.0% (438)	100.0% (1,125)

これをタイプ別に見ると、「非正社員」では、「現在・将来の生活のため」や「小遣いがほしいため」という金銭的な理由が多い一方、「自分の経験や能力を発揮できるから」や「今の仕事が好きだから」という仕事そのものの魅力を理由とする回答が少なくなっている。また、「健康のため」や「家にいても仕方がないから」という回答が多いのも、このタイプの特徴である。他方、その逆が「役員・正社員」と「経営者・自営業」である。この2つのタイプに回答はかなり類似している。

つまり、非正社員は正社員などと比べると、仕事そのものの魅力より、金銭的なニーズをより重視して就業していると見て良い。

## 2. 仕事満足度と能力向上の必要性

ところで調査では、仕事に関する満足度として、「総合的」も含めて5項目について問うている。その回答を、満足度が高いと数値が大きくなるように点数化して、そのタイプ別平均点を示したものが図表4-14である。「非正社員」は全ての項目で満足度が低く、逆に「役員・正社員」はほとんどの項目、「経営者・自営業」でもかなりの項目で、満足度が高くなっている。

図表4-14 就業者の仕事満足度

	経営者・ 自営業 n=365	役員・ 正社員 n=322	非正社員 n=438
仕事内容満足度	5.13	5.20 a	4.96 a
人間関係満足度	5.15 a	4.99	4.83 a
労働時間満足度	4.93 a	4.91 a, b	4.82 b
賃金満足度	3.91 a	4.19 a, b	3.74 b
仕事総合満足度	4.66	4.78 a	4.52 a

注1：数値は、満足度が高まると大きくなるような1～7点で得点化して算出した平均値。

注2：下段の符号aとbは、それぞれ同一符号間の差が多重比較により5%水準で有意なことを示す。

このように非正社員の仕事に対する満足度が低いことと、前述の仕事そのものに魅力を感じていないことを考え合わせると、非正社員は、自らが担当している仕事が、自らに適合していないと考えていることが推測される。

そこで次に、担当する仕事に求められる専門的能力の「必要度」と、その「向上の必要度」を、その必要度が高くなると数値が大きくなるように点数化した結果を、図表4-15に示した。「非正社員」の仕事では、専門的能力の必要度は低く、能力向上の必要度も低いことが確認できる。

このことから、非正社員にはそれほどの能力を必要としない仕事を担当させ、それにより雇用機会を提供しているものの、それを彼ら自身は満足していないという現状があると考えられる。彼らが職業能力を発揮できるような仕組みを考え、またそれに見合った処遇を行うことが、今求められていると言えよう。

図表 4 - 15 仕事に求められる能力

	経営者・ 自営業 n=365	役員・ 正社員 n=322	非正社員 n=438
専門的な能力・技能の必要度	3.32 a	3.17 b	2.79 a, b
専門的な能力・技能の向上の必要度	2.84 a	2.72 b	2.30 a, b

注1：数値は、必要度が高まると大きくなるような1～4点で得点化して算出した平均値。

注2：下段の符号 a と b は、それぞれ同一符号間の差が多重比較により 5%水準で有意なことを示す。

## 7 節 まとめ

この章では、高齢期には就業状態が多様化することから、団塊世代を「経営者・自営業」、「役員・正社員」、「非正社員」、そして「非就業者」の4タイプに区分して、それぞれの特徴を見てきた。ここでは、その内容を要約し、まとめとしよう。なお、これら4タイプのうち、最も構成比が高かったのは非就業者で、45%であった。

その非就業者は、大企業出身者が多かったが、その多くは、不就業状態を自らの意思で選択し、悠々自適な生活を送っていると見ることができた。しかし同時に、少数ではあるが、病気等によりやむを得ず就業をあきらめた人もいることが確認できた。それらの人の支援として何ができるのか、今後、検討することが必要だろう。

経営者・自営業は、事業承継によってそうなった人が約1/4を占め、残りは自らが創業した人であった。創業時の年齢はかなり広がっていて、50歳以上と言う高年創業型も全体の約1/4を占めた。ただし、高年創業型でも「定年」を契機に事業を始めた人はあまり多くなかった。高齢期の仕事として、起業という選択肢もあり得るが、実際には定年よりかなり前にそれを実行するケースが多いようだ。中年期から、高齢期を見据えた起業を促進する手だてが必要のように思える。

「役員・正社員」は、4つのタイプの中では最も恵まれている状況にある人々であった。この年齢まで正社員として活躍できているのがその要因の1つであるように思えた。

それに対し、「非正社員」は満足度も低く、問題を抱えているタイプであった。その原因の1つは、担当している仕事は、それ以前の経験を活かせないものであることである。継続雇用の普及により、高齢期の就業の機会が増えたことは評価すべきである。しかし、嘱託等の非正社員の仕事が多いという現状は、やはり問題である。これからますます高齢層が増加し、若年層が減少することを考えれば、高齢層がその経験を活用できるような仕組みを構築する必要があるだろう。

(永野 仁)