

## 7章 団塊世代の職業キャリアの満足度と今後の就労意欲・学習活動・生活に関する不安

### 1節 はじめに—問題意識—

戦後の日本経済の復興や1955年から73年までの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。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く、天野（2001）<sup>1</sup>は、1946～1950年生まれの広義の団塊世代<sup>2</sup>を会社人間<sup>3</sup>、敗戦体験の風化、人並みより上昇志向、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特徴づけている。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（団塊世代を含む）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（佐藤（1987）・（1999））<sup>4</sup>。

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））でも確認することができる。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。同様な傾向は日本労働研究機構編（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

<sup>1</sup> 「団塊の世代」の性格付けをめぐる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、人並みより上昇志向、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。

<sup>2</sup> 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269万人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かがわかる。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。

<sup>3</sup> 「会社人間」に関する詳細な研究としては田尾編（1997）を挙げることができる。

<sup>4</sup> 詳しくは佐藤博樹（1987）及び佐藤博樹（1999）を参照。

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、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事が多い」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。

大木（2005）は団塊世代の男性は、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<sup>5</sup>。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典型的な会社人間タイプ、③は会社、仕事以外の生きがい、能力発揮ともにバランスがとれているタイプ、④は仕事以外の生きがいだけを重視するタイプ、⑤は会社、仕事以外の生きがい、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ことがわかる。

団塊世代は現在では、多くの者が65歳を越え、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<sup>6</sup>。

本章では、団塊世代を対象にしたアンケート調査に基づいて<sup>7</sup>、第1に、多様な価値観を持つ

<sup>5</sup> 大木（2005）で使用されたデータは日本労働研究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2,707人；女性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。

<sup>6</sup> 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）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。津田編（1987）の調査は全国12大学21学部の卒業生名簿から、30歳台後半で、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、モナトリアム世代、新人類世代に分けている）間の特徴を比較している。

<sup>7</sup> 本章では、「現在、就業（仕事）している」団塊のなかで、「主に家事・育児、介護や他の活動をしており、そのかたわら仕事をしている」団塊世代は除いている。「主に仕事をしている」団塊世代と「かたわらに仕事をしている」団塊では、職業キャリアの満足度が大きく異なる可能性が高いからである。なお、「主に仕事をしている」団塊世代、「かたわらに仕事をしている」団塊世代及び「仕事をしていない」団塊世代における①就業状況の特徴及び今後の就労意欲、②社会・学習活動及び生活満足度、③今後の生活の不安、については、本報告書の6章「『就労』と『引退』の間の『かたわら就労』の分析—『仕事をかたわらにしている』団塊世代の特徴—」を参照。

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、2つの観点から明らかにする。その1つは、団塊世代が現在、置かれている状況からみた職業キャリアの満足度（仕事あるいは組織への満足あるいは不満）から職業キャリアの満足度を分析する。もう1つは、「職業生活を振り返って、職業キャリアをどの程度満足しているのか」という長期的な観点から職業キャリアを捉えた分析をする。第2に、上記の2つの観点から分析した「職業キャリア」の満足度を規定する要因に関して、共通している点、あるいは、共通していない点を整理する。第3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、上記2つの観点から職業キャリアの満足度（不満足度）を明らかにする。最後に、上記2つの観点から職業キャリアの満足度を類型化し、類型化した職業キャリアの満足度と今後の就労意欲、社会・学習活動及び今後の生活に関する不安について整理する。

なお、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<sup>8</sup>。

## 2節 「現在、置かれている状況」からみた職業キャリアの満足度（不満足度）

### (1) どのような特徴を持った団塊世代が「現状の職業キャリア」に満足（不満）しているのか －「現在働いている者（経営者を除く）」の特徴

現在、どのような特徴を持った団塊世代（経営者を除いて、現在、働いている者）が現状の職業キャリアに満足しているのか、あるいは、満足していないのか。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、「現状での職業キャリアの満足度（不満足度）」と呼ぶ）として捉え、現状で、どの程度、こうしたことが当てはまるのかを尋ねた。

図表7-1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」5.4%＋「まあ、あてはまる」23.7%）団塊世代は29.1%、考えていない（「あまりあてはまらない」48.2%＋「あてはまらない」22.7%）団塊世代は70.9%であり、現在、働いている団塊世代（経営者を除く）のなかで「現状での職業キャリア」に満足している団塊世代が約7割、満足していない（不満である）団塊世代が約3割という構成である。

<sup>8</sup> 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。

図表7-1 「現在働いている団塊世代（経営者を除く）」の  
「現状の職業キャリア」の満足度（不満度）

（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（点）
全体		625	5.4	23.7	48.2	22.7	2.12
就業形態別	正社員	206	5.3	25.2	48.5	20.9	2.15
	非正社員	343	5.2	23.6	49.9	21.3	2.13
	個人請負など	76	3.7	18.5	37.0	40.7	1.99
性別	男性	555	5.8	24.1	47.9	22.2	2.14
	女性	70	2.9	20.0	50.0	27.1	1.99
学歴別	小・中・高等学校卒	231	4.3	18.6	51.9	25.1	2.02
	専門学校・短大卒	55	1.8	27.3	52.7	18.2	2.13
	大学卒以上	339	6.8	26.5	44.8	21.8	2.18
役職の有無別	就いている	146	7.5	26.0	51.4	15.1	2.26
	就いていない	411	4.4	23.6	48.2	23.8	2.09
職種別	管理的な仕事	85	8.2	27.1	50.6	14.1	2.29
	専門的・技術的な仕事	116	3.4	27.6	45.7	23.3	2.11
	事務的な仕事	105	4.8	21.9	53.3	20.0	2.11
	営業・販売の仕事	43	4.7	25.6	48.8	20.9	2.14
	サービスの仕事	80	3.8	26.3	50.0	20.0	2.14
	保安の仕事	34	2.9	20.6	47.1	29.4	1.97
	作業的な仕事	92	7.6	17.4	47.8	27.2	2.05
勤務先の従業員規模別	～10人	78	2.6	21.8	48.7	26.9	2.00
	11～100人	195	5.6	21.0	54.4	19.0	2.13
	101～1000人	182	5.5	28.0	46.7	19.8	2.19
	1001人～	105	8.6	26.7	41.9	22.9	2.21

（注1）「主に働いている者」については自営業者を除外して集計。なお、7章の図表はすべて同じである。

（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

こうした現状での職業キャリアの満足度について、得点化（「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）して、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：2.15点）で、現状での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、「非正社員」（同2.13点）、「個人請負など」（同1.99点）がこれに続いており、「正社員」の就業形態の団塊世代で「現状の職業キャリア」に満足していない者が最も多くなっている。

第2に、性別にみると、女性（同1.99点）よりも男性（同2.14点）の方が「現状の職業キャリア」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・高等学校卒」から「大卒以上」へと最終学歴が高くなるに伴って、不満得点が2.02点から2.18点と高くなる傾向があり、学歴が高い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

第4に、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2.09点）団塊世代よりも「役職に就いている」（同2.26点）団塊世代の方が「現状の職業キャリア」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「現

状の職業キャリア」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 2.29 点）に就いている団塊世代で現状の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、「営業・販売の仕事」（同 2.14 点）、「サービスの仕事」（同 2.14 点）、「専門的・技術的な仕事」（同 2.11 点）、「事務的な仕事」（同 2.11 点）、「作業的な仕事」（同 2.05 点）、「保安の仕事」（同 1.97 点）がこれに続いており、「管理的な仕事」に就いている団塊世代で「現状の職業キャリア」に満足していない者が最も多くなっており、就いている職種によっても「現状の職業キャリア」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 10 人以下から 1,001 人以上へと従業員規模が大きくなるに伴って、不満得点が 2.00 点から 2.21 点と高くなる傾向があり、従業員規模が大きい企業に勤務している団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

## (2) 「現在働いていない」団塊世代の特徴

さらに、「現在働いていない団塊世代」に限定して、「現状の職業キャリア」の満足（不満足）度の特徴についてみてみよう。

図表 7-2 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」3.2% + 「まあ、あてはまる」21.1%）団塊世代は 24.4%、考えていない（「あまりあてはまらない」47.0% + 「あてはまらない」28.7%）団塊世代は 75.6% であり、現在、働いていない団塊世代のなかで「現状での職業キャリア」に満足している団塊世代が約 8 割、満足していない（不満である）団塊世代が約 2 割という構成であり、現在、働いている団塊世代と比較すると、「現状の職業キャリア」について満足している団塊世代は多くなっている。

こうした「現状での職業キャリア」の満足度について、第 1 に、性別にみると、性別に関わらず、「現状の職業キャリア」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・高等学校卒」から「大卒以上」へと最終学歴が高くなるに伴って、不満得点が 1.92 点から 2.04 点と高くなる傾向があり、学歴が高い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

第 3 に、現在の健康状況別にみると、現在の健康状況が良好な団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

図表 7-2 「現在働いていない団塊世代」の「現状の職業キャリア」の満足度（不満度）

（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（点）
全体		1211	3.2	21.1	47.0	28.7	1.99
性別	男性	1026	3.4	21.9	46.7	28.0	2.01
	女性	185	2.2	16.8	48.6	32.4	1.89
学歴別	小・中・高等学校卒	465	2.2	19.6	46.0	32.3	1.92
	専門学校・短大卒	134	3.0	21.6	47.0	28.4	1.99
	大学卒以上	612	4.1	22.2	47.7	26.0	2.04
健康状況別	健康	358	4.5	22.6	41.1	31.8	2.00
	どちらかといえば健康	617	2.4	20.7	50.7	26.1	2.00
	どちらかといえば健康ではない	158	2.5	22.8	44.3	30.4	1.97
	健康を損ねている	78	5.1	14.1	50.0	30.8	1.94

（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 「これまでの職業生活」からみた職業キャリアの満足度

(1) どのような特徴を持った団塊世代が「これまでの職業キャリア」に満足しているのか—「現在働いている者（経営者を除く）」の特徴

現在、どのような特徴を持った者（経営者を除いて、現在、働いている者で）が「これまでの職業キャリア」に満足しているのか。あるいは、満足していないのか。ここでは、職業キャリアの満足度を「あなた自身の職業人生にどの程度、満足していますか」（以下、「これまでの職業キャリアの満足度」と呼ぶ）として捉え、どの程度、こうしたことが当てはまるのかを尋ねた。

図表 7-3 によれば、自分自身の職業人生に「満足している」（「満足している」10.4% + 「ある程度満足している」62.9%）団塊世代は 73.3%、「満足していない」（「あまり満足していない」21.1% + 「満足していない」5.6%）団塊世代は 26.7% であり、現在、働いている団塊世代（経営者を除く）のなかで「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が約 7 割、満足していない（不満である）団塊世代が約 3 割という構成である。

こうした「これまでの職業キャリア」の満足度について、得点化（「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）して、第1に、現在の就業形態別にみると、「正社員」（満足得点：3.28点）で、「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が最も多く、ついで、「非正社員」（同 3.18点）、「個人請負など」（同 3.12点）がこれに続いており、現在、「正社員」として勤務している団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。

第2に、性別にみると、男性（同 3.19点）よりも女性（同 3.27点）の方が「これまでの職業キャリア」に満足している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」の満足得点が 3.18点、「専門学校・短大卒」

が3.13点、「大卒以上」が3.23点であるので、「大卒以上」で「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が多くなっている。

図表7-3 「現在働いている団塊世代（経営者を除く）」の「これまでの職業キャリア」の満足度

(単位：%)

		件数	満足している	ある程度、満足している	あまり、満足していない	満足していない	満足得点(点)
全体		625	10.4	62.9	21.1	5.6	3.20
就業形態別	正社員	206	14.1	62.1	20.4	3.4	3.28
	非正社員	343	6.7	62.1	24.5	6.7	3.18
	個人請負など	76	14.8	70.4	3.7	11.1	3.12
性別	男性	555	10.3	63.2	20.7	5.8	3.19
	女性	70	11.4	60.0	24.3	4.3	3.27
学歴別	小・中・高等学校卒	231	7.8	59.7	25.1	7.4	3.18
	専門学校・短大卒	55	5.5	81.8	10.9	1.8	3.13
	大学卒以上	339	13.0	61.9	20.1	5.0	3.23
役職の有無別	就いている	146	13.7	67.8	16.4	2.1	3.26
	就いていない	411	8.0	60.3	24.8	6.8	3.19
職種別	管理的な仕事	85	12.9	68.2	16.5	2.4	3.25
	専門的・技術的な仕事	116	12.9	71.6	12.9	2.6	3.21
	事務的な仕事	105	9.5	58.1	23.8	8.6	3.16
	営業・販売の仕事	43	4.7	65.1	23.3	7.0	3.14
	サービスの仕事	80	5.0	65.0	27.5	2.5	3.28
	保安の仕事	34	0.0	55.9	35.3	8.8	3.18
	作業的な仕事	92	12.0	47.8	30.4	9.8	3.23
勤務先の従業員規模別	～10人	78	10.3	61.5	23.1	5.1	3.23
	11～100人	195	11.8	65.1	16.9	6.2	3.16
	101～1000人	182	9.9	58.8	27.5	3.8	3.30
	1001人～	105	9.5	68.6	17.1	4.8	3.17

(注) 満足得点は「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

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3.19点)団塊世代よりも「役職に就いている」(同3.26点)団塊世代の方が「これまでの職業キャリア」に満足している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、「サービスの仕事」(同3.28点)に就いている団塊世代でこれまでの職業キャリアに満足している団塊世代が最も多く、ついで、「管理的な仕事」(同3.25点)、「作業的な仕事」(同3.23点)、「専門的・技術的な仕事」(同3.21点)、「保安の仕事」(同3.18点)、「事務的な仕事」(同3.16点)、「営業・販売の仕事」(同3.14点)がこれに続いており、「サービスの仕事」や「管理的な仕事」に就いている団塊世代で「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっており、就いている職種によっても「これまでの職業キャリア」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、従業員規模と「これまでの職業キャリア」の満足度との間に有意な関係は見られない。

## (2) 「現在働いていない」団塊世代の特徴

さらに、「現在働いていない団塊世代」に限定して、「これまでの職業キャリア」の満足度の特徴についてみてみよう。

図表7-4によれば、自分自身の職業人生に「満足している」（「満足している」14.9% + 「ある程度満足している」62.3%）団塊世代は77.3%、「満足していない」（「あまり満足していない」18.2% + 「満足していない」4.5%）団塊世代は22.7%であり、現在、働いていない団塊世代（経営者を除く）のなかで「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が約8割、満足していない（不満である）団塊世代が約2割という構成である。現在、働いている団塊世代と比較すると、「現状の職業キャリア」について満足している団塊世代が多くなっている。

第1に、性別にみると、性別に関わらず、「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代の比率はほぼ同じである。

第2に、学歴別にみると、「小・中学卒、高等学校卒」の満足得点が3.26点、「専門学校・短大卒」が3.35点、「大卒以上」が3.21点であるので、「専門学校・短大卒」で「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代がなっている。

第3に、現在の健康状況別にみると、現在の健康状況と「これまでの職業キャリア」の満足度の間には有意な関係は見られない。

図表7-4 「現在働いていない団塊世代」の「これまでの職業キャリア」の満足度（不満度）

（単位：％）

		件数	満足している	ある程度、満足している	あまり、満足していない	満足していない	満足得点（点）
全体		1211	14.9	62.3	18.2	4.5	3.24
性別	男性	1026	16.0	62.3	17.4	4.3	3.25
	女性	185	9.2	62.7	22.7	5.4	3.21
学歴別	小・中・高等学校卒	465	14.8	61.5	19.4	4.3	3.26
	専門学校・短大卒	134	19.4	56.0	21.6	3.0	3.35
	大学卒以上	612	14.1	64.4	16.7	4.9	3.21
健康状況別	健康	358	22.9	62.8	10.6	3.6	3.26
	どちらかといえば健康	617	11.7	64.7	19.6	4.1	3.23
	どちらかといえば健康ではない	158	10.1	57.0	27.8	5.1	3.28
	健康を損ねている	78	14.1	52.6	23.1	10.3	3.17

（注）満足得点は「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

#### 4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（経営者を除く）」団塊世代の「現状の職業キャリア」の満足（不満）度の規定要因

まず、最初に、「現状の職業キャリア」満足（不満）度の規定要因から分析しよう。上記のクロス集計結果から、「現在働いている者」の「現状の職業キャリア」の満足度は、①男性ほど、②学歴では大卒以上の者ほど、③現在の就業形態では「正社員」ほど、④役職に就いている者ほど、⑤従業員規模 1,001 人以上に勤務している者ほど、「現状の職業キャリア」に満足していないことが明らかになった。

これらの結果を踏まえて、「現在主に働いている者」に限定して、「現状の職業キャリア」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、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「現状の職業キャリア」の満足度（不満足度）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<sup>9</sup>）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（正社員であるか否か）、役職に就いているかの有無、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。第 4 に、50 歳代の勤務先で役職に就いていたかどうかである。なお、コントロール変数として、性別、最終学歴を用意した。

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、「現状の職業キャリア」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）、②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

<sup>9</sup> 他社通用性については、高年齢者雇用開発協会（1999）及び藤波（2014）を参照。

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)、③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。さらに、勤務先の従業員規模(「1人」を0.5人、「2人」を1.5人、「3～5人」を4人、「6～10人」を8人、「11～30人」を20.5人、「31～50人」を40.5人、「51～100人」を75.5人、「101～300人」を200.5人、「301～500人」を400.5人、「501～1000人」を750.5人、「1001～5000人」を3000.5人、「5001人以上」を6251.25人)については数値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7-5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「現状の職業キャリア」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。

図表7-5 「現在主に働いている団塊世代」の「現状の職業キャリア」満足度の規定要因  
—順序ロジスティック回帰分析—

	全体			男性		
	B	Wald		B	Wald	
男性ダミー	0.517	2.748	*			
専門学校・短大卒ダミー	0.347	0.966		0.173	0.177	
大卒以上ダミー	0.432	5.032	**	0.300	2.210	
現在の雇用形態：正社員ダミー	-0.126	0.372		-0.059	0.073	
勤務先の従業員規模	0.000	0.479		0.000	0.413	
今の仕事の総合的満足度	-0.110	1.939		-0.141	2.852	*
最も経験年数が長い仕事の知識や能力は他社でも通用すると思うか	0.451	11.869	***	0.410	8.859	***
役職ありダミー	0.058	0.057		0.031	0.015	
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	0.529	17.581	***	0.578	18.716	***
50歳代役職ありダミー	0.169	0.565		0.238	0.979	
-2 対数尤度	1002.271 ***			905.146 ***		
カイ2乗	51.586			43.456		
NagelkerkeR2	0.114			0.107		
N	472			425		

(注1) 学歴の基準は「小学校・中学校卒・高等学校卒」。

(注2) \*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意

第2に、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「現状の職業キャリア」の満足度は関係がある(1%水準有意)。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、「現状の職業キャリア」に十分満足していない可能性が高い。

第3に、コントロール変数として用意した性別及び学齢については、男性ほど、小学校・中学校卒・高等学校卒者と比較して、学歴が高い大卒以上の団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」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、異なる点は2つある。1つは、今の仕事の総合的な満足度と「現状の職業キャリア」の満足度との間に関係がみられ、現状の仕事の満足度が低い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。2つは、学歴と「現状の職業キャリア」の満足度との間に関係がみられないことである。

## (2) 「現在働いていない」団塊世代の「現状の職業キャリア満足（不満）度」の規定要因

つぎに、「現在働いていない団塊世代」に限定して、「現状の職業キャリア」に満足していない団塊世代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「現状の職業キャリア」の満足度との関係である。説明する変数は、第1に、前掲図表7-5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。「現状の職業キャリア」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、生活全般に対する満足度である。第4に、「現状の職業キャリア」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。第5に、50歳代の勤務先で役職に就いていたかどうかである。なお、コントロール変数として、性別、最終学歴を用意した。

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、「現状の職業キャリア」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）、②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)、③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7-6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「現状の職業キャリア」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。

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「現状の職業キャリア」の満足度は関係がある。「現状の職業キャリア」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「現状の職業キャリア」の満足度とは関係がある。生活全体に対する満足度が低い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

図表7-6 「現在働いていない団塊世代」の「現状の職業キャリア」の満足度の規定要因  
—順序ロジスティック回帰分析—

	全体			男性		
	B	Wald		B	Wald	
男性ダミー	-0.015	0.006				
専門学校・短大卒ダミー	0.127	0.423		0.412	3.116	*
大卒以上ダミー	0.227	3.341	*	0.281	4.530	**
最も経験年数が長い仕事の知識や能力は他社でも通用すると思うか	0.634	63.670	***	0.604	49.210	***
生活に対する満足状況《生活全般》	-0.176	3.055	*	-0.124	1.297	
これまでに、充分働いてきたから	-0.263	3.985	**	-0.216	2.240	
病気、または健康に自信がないから	0.030	0.025		0.110	0.302	
仕事能力が低下してきたから	-0.420	2.667		-0.657	5.296	**
自分に向けた仕事が見つからないから	0.355	4.866	**	0.466	7.073	***
働かなくても暮らせるから	-0.286	4.013	**	-0.228	2.184	
趣味など仕事以外の活動をしたいから	-0.130	0.903		-0.143	0.936	
家事・介護・育児のため	0.319	1.845		0.574	4.282	**
働くことを、一時的に中断した状態だから	0.287	0.944		0.317	1.000	
自分の収入に直接関係する勉強の取組状況	0.121	9.208	***	0.112	6.677	**
50歳代役職ありダミー	0.419	7.546	***	0.436	6.790	***
-2 対数尤度	1899.241		***	1575.160		***
が 2 乗	138.974			122.137		
NagelkerkeR2	0.124			0.127		
N	1172			1006		

(注1) 学歴の基準は「小学校・中学校卒・高等学校卒」。

(注2) \*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意

第4に、仕事を辞めた理由が、「現状の職業キャリア」の満足度に影響を及ぼし、とくに、「自分に向けた仕事が見つからないから」、「これまでに、充分働いてきたから」（マイナスで有意）及び「働かなくても暮らせるから」（マイナスで有意）と強い関係が見られる。

第5に、50歳代の勤務先で役職の有無と「現状の職業キャリア」の満足度は関係があり、役職に就いていた団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

第6に、コントロール変数として用意した学歴と「現状の職業キャリア」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「現状の職業キャリア」に満足していない団塊世代が多くなっている。

また、男性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、異なる点は3つある。1つは、今の仕事の総合的な満足度と「現状の職業キャリア」の満足度との間に関係がみられないことである。2つは、仕事を辞めた理由としての「これまでに、充分働いてきたから」及び「働かなくても暮らせるから」との関係が見られなくなった代わりに、「仕事能力が低下してきたから」（マイナスで有意）及び「家事・介護・育児のため」との強い関係として見られるようになったことである。第3に、学歴と「現状の職業キャリア」の満足度との間により強い関係がみられるようになり、小学校・中学校卒・高等学校卒者と比較して、専門学校・短大卒及び大卒者以上で、「現状の職業キャリア」に満足していない団塊世代が多くなっている。

### (3)「現在主に働いている（経営者を除く）」団塊世代の「これまでの職業キャリア満足度」の規定要因

さらに、「これまでの職業キャリア満足度」の規定要因について分析しよう。上記のクロス集計結果から、「現在働いている団塊世代」の「これまでの職業キャリア」の満足度は、①現在の就業形態では「正社員」ほど、②女性ほど、③役職に就いている者ほど、職業キャリアに満足していることが明らかになった。

これらの結果を踏まえて、「現在主に働いている（経営者を除く）団塊世代」に限定して、「これまでの職業キャリア」に満足している者ほど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「これまでの職業キャリア」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）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への本人の評価である。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（正社員であるか否か）、役職に就いているかの有無、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。第5に、50歳代の勤務先で役職に就いていたかどうかである。なお、コントロール変数として、性別、最終学歴を用意した。

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、「これまでの職業キャリア」の満足度（あなた自身の職業人生にどの程度、満足していますか）について「満足している」を4点、「ある程度満足している」を3点、「あまり満足していない」を2点、「満足していない」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）、②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）、③今の仕事の総合的な満足度（「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。さらに、勤務先の従業員規模（「1人」を0.5人、「2人」を1.5人、「3～5人」を4人、「6～10人」を8人、「11～30人」を20.5人、「31～50人」を40.5人、「51～100人」を75.5人、「101～300人」を200.5人、「301～500人」を400.5人、「501～1000人」を750.5人、「1001～5000人」を3000.5人、「5001人以上」を6251.25人）については数値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7-7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「現状の職業キャリア」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、今の仕事の総合的な満足度と「これまでの職業キャリア」の満足度との間に関係がみられ、現状の仕事の満足度が高い団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。これに対して、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「これまでの職業キャリア」の満足度との間には関係が見られない。

第3に、50歳代の勤務先での役職の有無と「これまでの職業キャリア」の満足度は関係があり、

役職に就いていた団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。

また、男性に限定して特徴をみても、男女を含めた傾向と同じである。

図表 7-7 「現在主に働いている団塊世代」の「これまでの職業キャリア」の満足度の規定要因  
—順序ロジスティック回帰分析—

	全体			男性		
	B	Wald		B	Wald	
男性ダミー	-0.352	1.020				
専門学校・短大卒ダミー	0.220	0.299		0.212	0.204	
大卒以上ダミー	0.049	0.052		-0.027	0.015	
現在の雇用形態：正社員ダミー	0.320	1.894		0.401	2.593	
勤務先の従業員規模	0.000	0.281		0.000	1.032	
今の仕事の総合的満足度	0.952	94.537	***	0.911	78.728	***
最も経験年数が長い仕事の知識や能力は他社でも通用すると思うか	0.558	14.576	***	0.583	14.221	***
役職ありダミー	-0.007	0.001		0.032	0.012	
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	0.005	0.001		0.000	0.000	
50歳代役職ありダミー	0.574	5.356	**	0.547	4.293	**
-2 対数尤度	754.976		***	671.743		***
カイ 2 乗	150.809			131.339		
NagelkerkeR2	0.316			0.308		
N	472			425		

(注 1) 学歴の基準は「小学校・中学校卒・高等学校卒」。

(注 2) \*\*\* は 1% 水準有意、\*\* は 5% 水準有意、\* は 10% 水準有意

#### (4) 「現在働いていない」団塊世代の「これまでの職業キャリア」の満足（不満）度の規定要因

最後に、現在、働いていない団塊世代に限定して、「これまでの職業キャリア」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「これまでの職業キャリア」の満足度との関係である。説明する変数は、第 1 に、前掲図表 7-7 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。「これまでの職業キャリア」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、生活全般に対する満足度である。第 4 に、「これまでの職業キャリア」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。第 5 に、50 歳代の勤務先で役職に就いていたかどうかである。なお、コントロール変数として、性別、最終学歴を用意した。

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、「これまでの

職業キャリア」の満足度（あなた自身の職業人生にどの程度、満足していますか）について「満足している」を4点、「ある程度満足している」を3点、「あまり満足していない」を2点、「満足していない」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）、②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）、③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7-8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。

第2に、生活全般に対する満足度と「これまでの職業キャリア」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高い団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。

第3に、仕事を辞めた理由が「これまでの職業キャリア」の満足度に影響を及ぼし、「とくに自分に向けた仕事が見つからないから」（マイナスで有意）及び「働かなくても暮らせるから」と強い関係が見られる。

第4に、50歳代の勤務先での役職の有無と「これまでの職業キャリア」の満足度は関係があり、役職に就いていた団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。

第5に、コントロール変数として用意した学歴と「これまでの職業キャリア」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「これまでの職業キャリア」に満足していない団塊世代が多くなっている。

また、男性だけに限定して特徴をみると、基本的には、男女を含めた傾向はほぼ同じであるが、異なる点についてみると、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「これまでの職業キャリアの満足度」との間にマイナスで有意の関係がある。「これまでの職業キャリア」に満足していない団塊世代ほど、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。

図表7-8 「現在働いていない団塊世代」の「これまで職業キャリア」の満足度の規定要因  
—順序ロジステック回帰分析—

	全体			男性		
	B	Wald		B	Wald	
男性ダミー	0.211	1.034				
専門学校・短大卒ダミー	0.128	0.357		0.197	0.599	
大卒以上ダミー	-0.340	6.218	**	-0.342	5.596	**
最も経験年数が長い仕事の知識や能力は他社でも通用すると思うか	0.356	17.806	***	0.373	16.639	***
生活に対する満足状況《生活全般》	1.400	154.520	***	1.369	126.825	***
これまでに、充分働いてきたから	0.611	17.411	***	0.655	16.680	***
病気、または健康に自信がないから	-0.317	2.415		-0.244	1.247	
仕事能力が低下してきたから	-0.068	0.061		-0.198	0.436	
自分に向けた仕事が見つからないから	-0.389	4.921	**	-0.328	2.960	*
働かなくても暮らせるから	0.327	4.292	**	0.406	5.671	**
趣味など仕事以外の活動をしたいから	0.132	0.769		0.094	0.337	
家事・介護・育児のため	-0.027	0.011		0.242	0.637	
働くことを、一時的に中断した状態だから	-0.092	0.084		-0.008	0.001	
自分の収入に直接関係する勉強の取組状況	-0.019	0.193		-0.080	2.833	*
50歳代役職ありダミー	0.355	4.661	**	0.359	4.028	**
-2 対数尤度	1627.714	***		1356.975	***	
カイ2乗	280.513			237.963		
NagelkerkeR2	0.245			0.242		
N	1172			1006		

(注1) 学歴の基準は「小学校・中学校卒・高等学校卒」。

(注2) \*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意

## 5節 職業キャリアの満足度と今後の就労意欲・学習活動・今後の生活に関する不安

### (1) 職業キャリアの「現状」と「これまで」の満足度の関係

これまで、「現状の職業キャリア」の満足度及び「これまでの職業キャリア」の満足度の規定要因について、明らかにしてきた。つぎに、職業キャリアの「現状」と「これまで」の満足度の関係はどのような関係になっているのかについて、「現在主に働いている団塊世代」と「働いていない団塊世代」に分けて、明らかにしよう。

図表7-9から明らかなように、「現在主に働いている団塊世代」についてみると、「現状の職業キャリア」の満足度が高くなるに伴って、満足点が2.68点から3.25点と高くなる傾向があり、「現状の職業キャリア」に満足している団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」にも満足している者が多くなっている。

他方、「現在働いていない団塊世代」については、「現状の職業キャリア」の満足度の状況に関わらず、「これまでの職業キャリア」の満足度がほぼ同じであり、「現在主に働いている団塊世代」と「働いていない団塊世代」では、「現状の職業キャリア」と「これまでの職業キャリア」との間の関係について大きなギャップがあることがわかる。

図表 7-9 「現状の職業キャリア」と「これまでの職業キャリア」との関係

(単位：%)

		件数	これまでの職業キャリア					
			満足している	ある程度、満足している	あまり、満足していない	満足していない	満足得点	
現在、主に働いている	全体	625	10.4	62.9	21.1	5.6	3.20	
	現状の職業キャリア別	あてはまる(不満)	34	17.6	35.3	14.7	32.4	2.68
		まあ、あてはまる(不満)	148	4.7	69.6	23.0	2.7	3.22
		あまりあてはまらない(満足)	301	7.3	68.8	21.3	2.7	3.23
		あてはまらない(満足)	142	21.1	50.0	20.4	8.5	3.25
現在働いていない	全体	1211	14.9	62.3	18.2	4.5	3.24	
	現状の職業キャリア別	あてはまる	39	12.8	35.9	38.5	12.8	3.26
		まあ、あてはまる	256	9.0	61.3	26.2	3.5	3.28
		あまりあてはまらない	569	10.5	69.2	17.2	3.0	3.22
		あてはまらない	347	26.8	54.8	11.8	6.6	3.25

(2) 「現状」・「これまでの」職業キャリアの満足度の類型と今後の就労意欲

つぎに、「現状の職業キャリア」の満足度と「これまでの職業キャリア」の満足度の組み合わせをみる(図表 7-10)。「現在主に働いている団塊世代」では、「現状不満・これまで不満」の団塊世代が 54 名、「現状不満・これまで満足」の団塊世代は 128 名、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は 113 名、「現状満足・これまで満足」の団塊世代は 330 名になる。

他方、「現在働いていない団塊世代」では、「現状不満・これまで不満」の団塊世代が 96 名、「現状不満・これまで満足」の団塊世代は 199 名、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は 179 名、「現状満足・これまで満足」の団塊世代は 737 名になる。

図表 7-10 類型化した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	働きたくはないが、働かざるをえない		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	625	51.0	38.1	29.6	8.5	10.9	
	職業キャリアの別	現状不満・これまで不満	54	40.7	51.9	48.1	3.7	7.4
		現状不満・これまで満足	128	57.8	31.3	22.7	8.6	10.9
		現状満足・これまで不満	113	31.0	61.1	48.7	12.4	8.0
		現状満足・これまで満足	330	57.0	30.6	22.7	7.9	12.4
現在働いていない	全体	1211	13.5	35.3	4.7	30.6	51.2	
	職業キャリアの別	現状不満・これまで不満	96	21.9	52.1	12.5	39.6	26.0
		現状不満・これまで満足	199	23.1	35.7	6.0	29.6	41.2
		現状満足・これまで不満	179	9.5	52.5	8.4	44.1	38.0
		現状満足・これまで満足	737	10.9	28.8	2.4	26.3	60.4

以下では、類型化した職業キャリアの満足度と①今後の就労意欲、②社会・学習活動、③今後の生活に関する不安についても整理する。まず、今後の就労意欲との関係についてみていこう。

前掲図表7-10から明らかなように、「現在働いている団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代及び「現状満足・これまで満足」の団塊世代ほど、積極的に就労（「働きたい」）したいと考えている者がそれぞれ6割弱を占めている。第2に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は消極的な就労（「働きたくはないが働かざるをえない」48.7% + 「働きたいが働けそうもない」12.4%）を考えている者が6割強を占めている。

他方、「現在働いていない団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで不満」の団塊世代は就労を希望している者（「積極的な就労」21.9% + 「消極的な就労」52.1%）が7割強を占めている。第2に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は消極的な就労を考えている者が5割強を占めている。これに対して、第3に、「現状満足・これまで満足」の団塊世代は「働きたいとは思わない」が6割強を占めている。

### (3) 職業キャリアの満足度の類型と社会・学習活動（現状と今後）

つぎに、社会・学習活動との関係についてみていこう。図表7-11から明らかなように、「現在働いている団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」（活動得点：2.84点）、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」（同2.52点）、「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）」（同1.66点）、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」（同3.28点）、「親の世話」（同1.08点）及び「ボランティア・社会奉仕活動」（同1.20点）のすべてを積極的に行っており、「現状満足・これまで満足」の団塊世代が社会・学習活動を積極的に行っているわけではない。

これに対して、第2に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」（同1.53点）、「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）」（同0.76点）、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」（同2.47点）を消極的に行っている団塊世代が多くなっている。

他方、「現在働いていない団塊世代」についても、「現在働いている団塊世代」と同様に、第1に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」（同2.73点）、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」（同3.34点）、「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）」（同0.78点）、「親の世話」（同0.90点）及び「ボランティア・社会奉仕活動」（同1.20点）などの多くの活動を積極的に行っている。第2に、「現状満足・これまで満足」の団塊世代については、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」（同3.91点）を積極的に行っている。

これに対して、第3に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」（同2.25点）、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」（同2.51点）、「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）」（同0.54点）、「親の世話」（同0.70

点)及び「ボランティア・社会奉仕活動」(0.70点)を消極的に行っている団塊世代が多くなっている。

図表7-11 職業キャリアの満足度と現状の社会・学習活動の状況

(単位:点)

		件数	友人とのつきあいなどの交友活動	ジョギングやスポーツなど健康関連活動	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)	趣味(収入に関連しない勉強を含む)に関する活動	親の世話	ボランティア・社会奉仕活動	
現在、主に働いている	全体	625	2.61	2.24	1.15	3.00	0.79	0.83	
	職業キャリアの別	現状不満・これまで不満	54	2.00	2.30	1.19	3.11	0.63	0.56
		現状不満・これまで満足	128	2.84	2.52	1.66	3.28	1.08	1.20
		現状満足・これまで不満	113	2.10	1.53	0.76	2.47	0.70	0.70
		現状満足・これまで満足	330	2.80	2.36	1.08	3.05	0.74	0.78
現在働いていない	全体	1211	2.56	3.06	0.63	3.80	0.81	0.97	
	職業キャリアの別	現状不満・これまで不満	96	2.44	2.63	0.77	3.45	0.88	0.80
		現状不満・これまで満足	199	2.73	3.34	0.78	3.82	0.90	1.20
		現状満足・これまで不満	179	2.25	2.51	0.54	3.54	0.70	0.70
		現状満足・これまで満足	737	2.61	3.17	0.60	3.91	0.81	0.99

(注) 得点は「ほぼ毎日」×7点、「週に数回」×6点、「週に1回」×5点、「月に1回」×4点、「年に数回」×3点、「年に1回」×2点、「行っていない」×1点を件数で除した値

さらに、今後、行いたいと考えている社会・学習活動との関係についてみていこう。図表7-12から明らかのように、「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の類型により異なり、第1に、「現状不満・これまで不満」の団塊世代ほど、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」(50.0%)及び「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)」(24.1%)、第2に、「現状不満・これまで満足」団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」(46.1%)、「趣味(収入に関連しない勉強を含む)に関する活動」(66.4%)及び「ボランティア活動」(30.5%)、を今後、行いたいと考えており、「現状満足・これまで満足」の団塊世代が今後の社会・学習活動を積極的に取り組みたいと考えているわけではない。第3に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「増やしたいものはない」(25.7%)が多くなっている。

他方、「現在働いていない団塊世代」についても、「現在働いている団塊世代」と同様に、職業キャリアの満足度の類型により異なり、第1に、「現状不満・これまで不満」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」(37.5%)、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」(52.1%)、「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)」(25.0%)及び「趣味(収入に関連しない勉強を含む)に関する活動」(66.7%)、第2に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代ほど、「ボランティア活動」(22.6%)、を今後、行いたいと考えており、「現状の職業キャリア」に満足していない団塊世代ほど、今後、社会・学習活動を積極的に取り組みたいと考えている。第3に、「現状満足・これまで満足」の団塊世代ほど、「増やしたいものはない」が多くなっている。

図表7-12 職業キャリアの満足度と今後行いたい社会・学習活動（複数回答）

（単位：％）

		件数	友人とのつきあいなどの交友活動	ジョギングやスポーツなど健康関連活動	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）	趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動	ボランティア・社会奉仕活動	増やしたいと思うものはない	
現在、主に働いている	全体	625	35.8	43.7	11.5	62.1	20.3	16.2	
	職業キャリアの別	現状不満・これまで不満	54	31.5	50.0	24.1	64.8	14.8	14.8
		現状不満・これまで満足	128	46.1	44.5	13.3	66.4	30.5	11.7
		現状満足・これまで不満	113	31.9	35.4	14.2	50.4	18.6	25.7
		現状満足・これまで満足	330	33.9	45.2	7.9	63.9	17.9	14.8
現在働いていない	全体	1211	31.5	40.5	10.2	54.3	20.1	22.4	
	職業キャリアの別	現状不満・これまで不満	96	37.5	52.1	25.0	66.7	20.8	7.3
		現状不満・これまで満足	199	35.7	43.2	12.6	55.8	22.6	17.6
		現状満足・これまで不満	179	30.7	39.1	13.4	50.3	16.8	23.5
		現状満足・これまで満足	737	29.7	38.5	6.9	53.3	20.1	25.4

#### （4）職業キャリアの満足度の類型と今後の生活に関する不安

最後に、今後の生活に関する不安との関係についてみていこう。図表7-13から明らかのように、「現在働いている団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで不満」の団塊世代ほど、「年金が十分に支給されるかどうか」（53.7%）、「物価が高くなること」（50.0%）、「生活費・医療費に困ること」（64.8%）、「生きがいがなくなること」（18.5%）、「家族を残し自分が先立つこと」（13.0%）、「今の仕事や活動がなくなること」（33.3%）、「自分が要介護になること」（55.6%）、「家族・親類などの介護」（16.7%）及び「子供の将来」（29.6%）について不安を持っている団塊世代が多く、かつ、不安数も最も多くなっており、4つのタイプのなかでも最も多くの不安をかかえている。

第2に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代ほど、「時間を持てあますこと」（13.3%）、「今までの人とのつながりが減少すること」（19.5%）、「家族の健康」（46.1%）、第3に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「家族に先立たれること」（30.1%）及び「自分が病気をすること」（60.2%）を不安に考えている者が多くなっている。第4に、これに対して、「現状満足・これまで満足」は4つのタイプのなかでも、それぞれの項目で指摘率が低く、かつ、不安数が最も少なくなっている。

他方、「現在働いていない団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで不満」の団塊世代ほど、「年金が十分に支給されるかどうか」（65.6%）、「物価が高くなること」（64.6%）、「家族に先立たれること」（37.5%）、「今までの人とのつながりが減少すること」（16.7%）について不安を持っている者が多くなっている。第2に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「生活費・医療費に困ること」（65.9%）、「生きがいがなくなること」（17.3%）、「家族を残し自分が先立つこと」（14.5%）、「家族の健康」（50.8%）、「自分が病気をすること」（72.1%）、「自分が要介護になること」（60.3%）、「家族・親類などの介護」（20.1%）及び「子供の将来」（26.3%）について不安を持っている者が多くなっているだけでなく、不安数が最も多くなっている。

図表 7-13 職業キャリアの満足度と今後の生活に関する不安（複数回答）

（単位：％）

		件数	年金が 十分に支 給される かどうか	物価が 高くなる こと	生活費・ 医療費に 困ること	生きがい がなくな ること	家族を残 し自分が 先立つこ と	時間を持 て余すこ と	家族に先 立たれる こと	今までの 人とのつ ながりが 減少する こと	
現在、主 に働いて いる	全体	625	50.2	44.3	53.6	16.8	11.5	11.7	28.0	14.6	
	職業 キャリア の別	現状不満・これまで不満	54	53.7	50.0	64.8	18.5	13.0	13.0	29.6	16.7
		現状不満・これまで満足	128	50.8	40.6	56.3	16.4	12.5	13.3	26.6	19.5
		現状満足・これまで不満	113	49.6	48.7	59.3	17.7	10.6	9.7	30.1	13.3
		現状満足・これまで満足	330	49.7	43.3	48.8	16.4	11.2	11.5	27.6	12.7
現在働い ていない	全体	1211	54.3	53.1	48.1	12.6	12.5	5.7	29.2	11.5	
	職業 キャリア の別	現状不満・これまで不満	96	65.6	64.6	59.4	12.5	10.4	6.3	37.5	16.7
		現状不満・これまで満足	199	52.3	47.2	41.2	15.6	12.6	4.5	30.7	13.6
		現状満足・これまで不満	179	62.6	62.0	65.9	17.3	14.5	6.1	27.4	13.4
		現状満足・これまで満足	737	51.4	51.0	44.2	10.7	12.2	5.8	28.2	9.8
		今の仕 事や活 動がな くなること	家族の 健康	自分が 病気を すること	自分が 要介護 になること	家族・親 類など の介護	子供の 将来	不安は ない	不安の 合計数		
現在、主 に働いて いる	全体	22.4	43.0	59.5	48.2	12.6	17.4	4.6	4.34		
	職業 キャリア の別	現状不満・これまで不満	33.3	35.2	59.3	55.6	16.7	29.6	0.0	4.89	
		現状不満・これまで満足	20.3	46.1	58.6	45.3	14.1	19.5	3.1	4.40	
		現状満足・これまで不満	24.8	38.1	60.2	48.7	12.4	15.9	5.3	4.39	
		現状満足・これまで満足	20.6	44.8	59.7	47.9	11.5	15.2	5.8	4.21	
現在働い ていない	全体	3.6	47.6	63.5	54.3	15.6	20.1	5.1	4.32		
	職業 キャリア の別	現状不満・これまで不満	5.2	44.8	65.6	54.2	14.6	20.8	1.0	4.78	
		現状不満・これまで満足	5.5	47.7	59.8	48.2	13.1	20.6	5.5	4.13	
		現状満足・これまで不満	2.2	50.8	72.1	60.3	20.1	26.3	2.2	5.01	
		現状満足・これまで満足	3.3	47.1	62.1	54.4	15.3	18.5	6.2	4.14	

## 6節 おわりに—明らかにされたことを整理すると—

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、「これまで」と「現状」とで明らかにしてきた。明らかにしたことをまとめると、以下のようなになる。

「現状の職業キャリア」の満足度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（経営者を除く）」のなかで「現状の職業キャリア」に満足している団塊世代が約7割、満足していない（不満である）団塊世代が約3割という構成である。

第2に、現在の就業形態別にみると、「正社員」の就業形態の団塊世代で「現状の職業キャリア」に満足していない者が最も多くなっている。また、性別にみると、男性ほど、学歴別にみると、学歴が高くなるほど、「現状の職業キャリア」に満足してない団塊世代が増えている。

第3に、雇用者の勤務先での現在の役職別にみると、「役職に就いている」団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。また、雇用者の勤務先での現在の職種別にみると、「管理的な仕事」に就いている団塊世代で現状の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、「営業・販売の仕事」、「サービスの仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「事務的な仕事」、「作業的な仕事」、「保安の仕事」がこれに続いている。

第4に、現在の勤務先の従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業に勤務している団

塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

第5に、「現在働いていない団塊世代」のなかで「現状での職業キャリア」に満足している団塊世代が約8割、満足していない（不満である）団塊世代が約2割という構成であり、現在、働いている団塊世代と比較すると、「現状の職業キャリア」について満足している団塊世代は多くなっている。学歴別にみると、学歴が高い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。また、現在の健康状況が良好な団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

「これまでの職業キャリア」の満足度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（経営者を除く）」のなかで「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が約7割、満足していない（不満である）団塊世代が約3割という構成である。

第2に、現在の就業形態別にみると、現在、「正社員」として勤務している団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。性別にみると、女性ほど、学歴別にみると、「大卒以上」ほど「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が多くなっている。

第3に、雇用者の勤務先での現在の役職別にみると、「役職に就いている」団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。また、雇用者の勤務先での現在の職種別にみると、「サービスの仕事」に就いている団塊世代で「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が最も多く、ついで、「管理的な仕事」、「作業的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「保安の仕事」、「事務的な仕事」、「営業・販売の仕事」がこれに続いており、就いている職種によっても「これまでの職業キャリア」の満足度が異なっている。

第4に、「現在働いていない団塊世代」のなかで「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が約8割、満足していない（不満である）団塊世代が約2割という構成であり、現在、働いている団塊世代と比較すると、「現状の職業キャリア」について満足している団塊世代が多くなっている。学歴別にみると、「専門学校・短大卒」で「これまでの職業キャリア」に満足している団塊世代が多くなっている。

「現在働いている」団塊世代の「現状の職業キャリア」の満足（不満）の規定要因についてみると、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「現状の職業キャリア」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に対する成果への本人の評価と「現状の職業キャリア」の満足度は関係がある（1%水準有意）。とくに、現在の会社で与えられた役割に込んで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、「現状の職業キャリア」に十分満足していない可能性が高い。

第3に、男性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、異なる点は2つある。1つは、今の仕事の総合的な満足度と「現状の職業キャリア」の満足度との間に関係がみられ、現状の仕事の満足度が低い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。2つは、学歴と「現状の職業キャリア」の満足度との間に関係がみられないことである。

「現在働いていない」団塊世代の「現状の職業キャリア」の満足（不満）の規定要因についてみると、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「現状の職業キャリア」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（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「現状の職業キャリア」の満足度は関係がある。「現状の職業キャリア」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「現状の職業キャリア」の満足度とは関係がある。生活全体に対する満足度が低い団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」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、「現状の職業キャリア」の満足度に影響を及ぼし、とくに、「自分に向けた仕事が見つからないから」、「これまでに、充分働いてきたから」（マイナスで有意）及び「働かなくても暮らせるから」（マイナスで有意）と強い関係が見られる。

第5に、50歳代の勤務先での役職の有無と「現状の職業キャリア」の満足度は関係があり、役職に就いていた団塊世代ほど、「現状の職業キャリア」に満足していない者が多くなっている。

第6に、男性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、異なる点は2つある。1つは、今の仕事の総合的な満足度と「現状の職業キャリア」の満足度との間に関係がみられないことである。2つは、仕事を辞めた理由としての「これまでに、充分働いてきたから」及び「働かなくても暮らせるから」との関係が見られなくなった代わりに、「仕事能力が低下してきたから」（マイナスで有意）及び「家事・介護・育児のため」との強い関係として見られるようになったことである。

「現在働いている」団塊世代の「これまでの職業キャリア」の満足（不満）の規定要因についてみると、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「現状の職業キャリア」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、今の仕事の総合的な満足度と「これまでの職業キャリア」の満足度との間に関係がみられ、現状の仕事の満足度が高い団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。これに対して、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「これまでの職業キャリア」の満足度との間には関係が見られない。

第3に、50歳代の勤務先での役職の有無と「これまでの職業キャリア」の満足度は関係があり、役職に就いていた団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。また、男性に限定して特徴をみても、男女を含めた傾向と同じである。

「現在働いていない」団塊世代の「これまでの職業キャリア」の満足（不満）の規定要因についてみると、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。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、生活全般に対する満足度と「これまでの職業キャリア」の満足度は強い関係がある。生活全体に対する満足度が高い団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。

第3に、仕事を辞めた理由が「これまでの職業キャリア」の満足度に影響を及ぼし、「とくに自分に向けた仕事が見つからないから」（マイナスで有意）及び「働かなくても暮らせるから」と強い関係が見られる。また、50歳代の勤務先での役職の有無と「これまでの職業キャリア」の満足度は関係があり、役職に就いていた団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」に満足している者が多くなっている。

第4に、男性だけに限定して特徴をみると、基本的には、男女を含めた傾向はほぼ同じであるが、異なる点についてみると、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「これまでの職業キャリアの満足度」との間にマイナスで有意の関係がある。「これまでの職業キャリア」に満足していない団塊世代ほど、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。

職業キャリアの「現状」と「これまで」の満足度の関係について、第1に、「現在主に働いている団塊世代」についてみると、「現状の職業キャリア」に満足している団塊世代ほど、「これまでの職業キャリア」にも満足している者が多くなっている。

第2に、「現在働いていない団塊世代」については、「現状の職業キャリア」の満足度の状況に関わらず、「これまでの職業キャリア」の満足度がほぼ同じであり、「現在主に働いている団塊世代」と「働いていない団塊世代」では、「現状の職業キャリア」と「これまでの職業キャリア」との間の関係について大きなギャップがあることがわかる。

第3に、「現状の職業キャリア」の満足度と「これまでの職業キャリア」の満足度を組み合わせると、「現在主に働いている団塊世代」では、「現状不満・これまで不満」の団塊世代が54名、「現状不満・これまで満足」の団塊世代は128名、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は113名、「現状満足・これまで満足」の団塊世代は330名になる。

第4に、「現在働いていない団塊世代」では、「現状不満・これまで不満」の団塊世代が96名、「現状不満・これまで満足」の団塊世代は199名、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は179名、「現状満足・これまで満足」の団塊世代は737名になる。

類型化した職業キャリアの満足度と団塊世代の今後の就労意欲について、第1に、「現在働いている団塊世代」についてみると、「現状不満・これまで満足」の団塊世代及び「現状満足・これまで満足」の団塊世代ほど、積極的に就労したいと考えている者がそれぞれ6割強を占めている。また、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は消極的な就労を考えている者が6割強を占めている。

第2に、「現在働いていない団塊世代」についてみると、「現状不満・これまで不満」の団塊世代は就労を希望している者が7割強を占めている。また、「現状満足・これまで不満」の団塊世代は消極的な就労を考えている者が5割強を占めている。これに対して、「現状満足・これまで満足」の団塊世代は「働きたいとは思わない」が6割強を占めている。

社会・学習活動との関係についてみると、「現在働いている団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強」、「趣味に関する活動」、「親の世話」及び「ボランティア・社会奉仕活動」のすべてを積極的に行っており、「現状満足・これまで満足」の団塊世代が社会・学習活動を積極的に行っているわけではない。

第2に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強」、「趣味に関する活動」を消極的に行っている団塊世代が多くなっている。

第3に、「現在働いていない団塊世代」についても、「現在働いている団塊世代」と同様に、「現状不満・これまで満足」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強」、「親の世話」及び「ボランティア・社会奉仕活動」などの多くの活動を積極的に行っている。また、「現状満足・これまで満足」の団塊世代については、「趣味に関する活動」を積極的に行っている。

第4に、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「友人とのつきあいなどの交友活動」、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強」、「親の世話」及び「ボランティア・社会奉仕活動」を行っていない団塊世代が多くなっている。

第5に、今後、行いたいと考えている社会・学習活動との関係についてみると、「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の類型により異なっている。他方、「現在働いていない団塊世代」については、「現在働いている団塊世代」と同様に、職業キャリア

の満足度の類型により異なり、「現状の職業キャリア」に満足していない団塊世代ほど、今後、社会・学習活動を積極的に取り組みたいと考えている。また、「現状満足・これまで満足」の団塊世代ほど、「増やしたいものはない」が多くなっている。

今後の生活に関する不安との関係についてみると、「現在働いている団塊世代」については、第1に、「現状不満・これまで不満」の団塊世代ほど、「年金が十分に支給されるかどうか」、「物価が高くなること」、「生活費・医療費に困ること」、「生きがいがなくなること」、「家族を残し自分が先立つこと」、「今の仕事や活動がなくなること」、「自分が要介護になること」、「家族・親類などの介護」及び「子供の将来」について不安を持っている団塊世代が多く、かつ、不安数も最も多くなっており、4つのタイプのなかでも最も多くの不安をかかえている。

第2に、「現状満足・これまで満足」は4つのタイプのなかでも、それぞれの項目で指摘率が低く、かつ、不安数が最も少なくなっている。

第3に、「現在働いていない団塊世代」については、「現状満足・これまで不満」の団塊世代ほど、「生活費・医療費に困ること」、「生きがいがなくなること」、「家族を残し自分が先立つこと」、「家族の健康」、「自分が病気すること」、「自分が要介護になること」、「家族・親類などの介護」及び「子供の将来」について不安を持っている者が多くなっているだけでなく、不安数が最も多くなっている。

こうした状況を踏まえて、今後、団塊世代が職業キャリアの満足度を高めていくためには、企業は一方で「従業員にどのようなことを期待しているのか」を明確にした上でそれを従業員に知らせ、他方では「従業員は何の能力やどの程度の意欲を持っているのか」を正確に把握することが必要である。これを従業員の側からみると、企業が「従業員に期待する役割」を知り、他方では「従業員の持っている能力や意欲」を明確にした上で、それを会社に知らせることが必要になってくる。さらに、従業員の最適な能力開発とキャリア開発、配置や異動（昇進）を計画するのは、「企業の従業員に期待する役割」と「従業員の持っている能力や意欲」を把握した上で、企業あるいは従業員個人が行う計画を支援する機能が必要になる。とくに、「相談・支援する」仕組みについては、「知らせる仕組み」と「知る仕組み」が「上司中心」に行われていると同時に、45歳以上の正社員に対する「60歳以降の働き方を相談・支援する」仕組みが十分に整備されていないため、人事担当部署などが高齢者を対象にして相談・支援を行っている企業は少なく、こうした仕組みの整備が必要になってくると考えられる。加えて、「公的機関の個人に対する「60歳以降の職業生活の相談等機能の強化」と「求人などの労働市場に関する情報提供」、「公的機関による「60歳以降の職業生活の相談等」を行う専門家の養成」、企業を経由せずに直接個人に行われるサービスの提供も今後、検討していく必要がある。

(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.

香川正弘・電機連合総合研究センター編（2000）『人生 80 年時代のライフデザイン』日本評論社.

小池和男（2005）『仕事の経済学（第 3 版）』東洋経済新報社.

高齢者雇用開発協会（1999）『高齢者の再就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書』.

小林裕（2004）『日本企業のキャリアシステム—機会と公正の社会心理学』白桃書房.

小峰隆夫・総合研究開発機構編（2007）『人口減少社会の人づくり—「人の総合力」向上を目指して』日本経済評論社.

佐野陽子・川喜多喬編（1993）『ホワイトカラーのキャリア管理—上場 500 社調査による』中央経済社.

佐藤厚（2011）『キャリア社会学序説』泉文堂.

佐藤博樹（1982）「現代日本の労働者意識」津田眞澂編『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」津田眞澂編『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『日本の雇用慣行の変化と展望（研究・報告編）』大蔵省印刷局.

津田眞澂編（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.

谷口智彦（2006）『マネジャーのキャリアと学習—コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析』白桃書房.

日本キャリアデザイン学会監修（2009）『キャリア研究を学ぶ 25 冊を読む』泉文堂.

日本労働研究機構編（1999）『新世紀に向けて日本の雇用慣行の変化と展望』.

日本労働研究機構編（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）.

藤波美帆・大木栄一（2012）「企業が「60 歳代前半層に期待する役割」を「知らせる」仕組み・「能力・意欲」を「知る」仕組みと 70 歳雇用の推進—嘱託（再雇用者）社員を中心に—」『日本労働研究雑誌』No.619.

藤波美帆（2014）「60 歳以降の就労状況・就労意欲と学習活動・経験」高齢・障害・求職者雇用支援機構『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2013 年調査—』.

労働政策研究研修機構編（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編（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）.