

3章 65歳を越えて働く団塊世代

1節 はじめに

日本の高齢者の就業意欲が高いことは知られているが、その就業意欲を満たすためには、高齢者の就業促進を進める必要がある。またそのことは、高齢化社会を支える役割を担う「働く世代（現役世代）」の負担を緩和するためにも有益である。本来なら支援される側になる高齢者が、就業により自らを支えていく側になるからである。しかし就業意欲が高いとはいえ、長い間働いてきた高齢者にさらなる就業を促すためには、就業によりその人たちの満足感が高まる必要がある。満足感が高まれば、就業によってより良い状態が実現できていると見ることができるからである。その際、第一義的には就業そのもの、あるいは就業に関わる満足感が重要である。

では、60代後半層の、就業に対する満足感はどのような状態にあり、それを高めるためにはどうすれば良い必要だろうか。このことを明らかにする研究は、対象者の年齢が高いだけに、あまり見当たらない。関連する研究に、高齢期の人的資源管理の実情を調べたデータを分析した永野（2015）がある。この研究では、調査回答企業にそこに勤務している65歳以上の人1人（Aさん）を選んでもらい、Aさんの仕事内容等を明らかにした後、Aさんに対するその企業の評価を分析している。その中で、現時点で役職を離れていても、それ以前の経験を活かして職場で従業員教育の役割を担っている人は、企業の評価が高いことを見出している。ただしこれは、当人の自己評価や満足度ではない。

当機構の「団塊世代の就業・生活意識に関する調査：2015年調査（以下では、本調査と略記）」の対象者は65～68歳で、全員が65歳以上である。そこでこの章では、このデータを用いて、その人たちの就業に対する評価や満足感の状況や、その決定要因を分析し、どうすればより良い状態が実現できるかを考察する。

2節 満足度と高齢期のキャリア

1. 職業人生満足度

高齢者の就業率は高いものの、高齢になるに従いその割合は低下する。実際、総務省「労働力調査（2015年）」によると、55～59歳では78.7%であった就業率は、60～64歳では62.2%となり、65～69歳では41.5%へと低下している。本調査でも65歳以上となった団塊世代の就業率は43.0%で、過半数は不就業者である。そこでここでは、まず不就業者も含めた就業に関わる満足度を見よう。

本調査では、不就業者も回答できる設問として「自分自身の職業人生に対する満足度（職業人生満足度）」を、「満足している」から「満足していない」まで4段階で問うている。これを、「満足している」が数値が大きくなる1～4点に得点化し、平均値を求めた結果が図

表3-1である。表には、就業者を「経営者」、「正社員」、「非正社員」の3つに区分し、「不就業者」と共に結果を示してある。

図表3-1 不就業者も含めた職業人生満足度

	経営者	正社員	非正社員	不就業者	合計
職業人生満足度	2.88	2.93	2.78	2.89	2.87
標準偏差	.714	.676	.686	.699	.698
件数	399	168	390	1,270	2,227

非正社員<不就業者が5%水準で有意、他は有意でない(多重比較)

注1: 職業人生満足度は、満足度が高くなると数値が大きくなる1~4点で得点化して算出した。

「不就業者」の職業人生満足度はかなり高いのに対し、「非正社員」のそれは低く、両者の平均値の差は多重比較で、5%水準で有意(F検定による分散分析の後、Bonferroniの多重比較による平均値の差の検定)である。この年齢の不就業者は職業人生から引退した人が多いので、既に過去となった職業人生を美化する傾向があるのかもしれない。しかし、ここではむしろ、非正社員の満足度が低いことに注目する必要がある。この人たちが、意にそぐわない形で就業しているのかもしれないからである。

2. 4つの雇用者タイプ

ところで、就業者の中には企業に雇われている人(雇用者)と、その企業を経営し従業員を雇う立場の人(経営者)がいる。経営者に関しては本報告書の別の章で分析しているので、ここでは「正社員」と「非正社員」という雇用者に着目しよう。

この年齢層になると、定年やその後の継続雇用を経験した人が多いため、現在の勤務先に比較的最近、転職してきた人が少なくない。他方、そのような年齢層でありながら、同一企業に勤め続けている人もいる。このような勤続年数の長短は、仕事や企業に対する意識や、実際に担当する仕事の種類や役割などに、影響を及ぼすことが想定される。

そこで、現在の勤務先企業への勤続年数が10年以上を「長期」、10年未満を「短期」とし、4つのタイプ、正社員短期・正社員長期・非正社員短期・非正社員長期を抽出した。結果は、図表3-2の最初の行に示すように、「非正社員短期」が最も多く、約半数の47.1%を占めた。

その下の行にはタイプ別の職業人生満足度の平均値を、そして、さらにその下には現在の仕事に対する「仕事総合満足度」の平均値を示してある。どちらに関しても、「非正社員短期」の満足度が低くなっている。雇われて働いている人の約半数を占めるこのタイプの満足度が低いのは、問題である。

図表 3 - 2 雇用者 4 タイプの満足度

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
構成比	12.4	17.7	47.1	22.8	100.0
職業人生満足度	2.90	2.96	2.73	2.89	2.83
仕事満足度	4.94	5.16	4.61	4.98	4.84

職業生活満足度は 正社員長期>非正社員短期、

仕事総合満足度は 正社員長期・非正社員長期>非正社員短期 がそれぞれ 5% 水準で有意、

他は有意でない（多重比較）。

注 1： 職業人生満足度は満足度が高くなると数値が大きくなる 1～4 点で得点化して算出し、仕事総合満足度は満足度が高くなると数値が大きくなる 1～7 点で得点化して算出した。

3 節 定年前後からのキャリア

これらの人々の定年経験はどうなっているのだろうか。図表 3 - 3 の第 1 行が、その結果である。合計では 70% が「定年経験あり」であるが、「正社員長期」はその回答は 38% に過ぎない。このタイプは、定年を経験しないで長期間、現在の企業に勤務している人が多いことがわかる。

図表 3 - 3 定年前後からのキャリア

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
定年経験あり	73.9	38.4	77.2	80.3	70.6
うち	(n=50)	(n=38)	(n=189)	(n=101)	(n=378)
現在の勤務先で経験した	12.0	63.2	9.5	88.1	36.2
継続雇用を 希望しなかったため、継続雇用されなかった	38.0	7.9	27.5	8.9	22.0
A 希望しなかったが、継続雇用された	8.0	15.8	5.8	9.9	8.2
希望したが、継続雇用されなかった	6.0	—	9.0	2.0	5.8
B 希望して、継続雇用された	36.0	55.3	37.6	68.3	47.4
継続雇用の制度はなかった	12.0	21.1	20.1	10.9	16.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A+B(定年経験者のうち継続雇用された割合)	44.0	71.1	43.4	78.2	55.6

他方、定年経験者に「定年を経験したのは現在の勤務先か否か」を問うた結果が、図表の中段である。「非正社員長期」では 88% がその問いに肯定の回答をしていて、「正社員長期」もその回答が多い。それに対し、「正社員短期」と「非正社員短期」は、この回答が少なく、現在は、定年を経験した企業とは別の企業で就業している人が多いことを示している。また

図表の最下段の行には、定年経験者のうち、定年後に継続雇用された割合を示してある。「正社員長期」と「非正社員長期」で、その割合が高くなっている。

これらのことから、「非正社員長期」には現在も継続雇用で就業している人が多いこと、「正社員長期」には定年を経験していない人が多いが、少ない定年経験者の中では多くの人が継続雇用の形で同一企業に勤務していることがわかる。それに対し、「正社員短期」と「非正社員短期」は、定年を経験したが、継続雇用とならなかった人や、継続雇用されたがそれが終了した人が多く、そのため定年を経験した企業とは別の企業に移動し、現在に至っている人が多いことがわかる。

4 節 就業状態とその変化

1. 現在の就業先

図表 3 - 4 現在の勤務先の業種と企業規模

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
	(%)				
農林水産業、鉱業	1.4	—	0.4	—	0.4
建設業	8.7	8.1	4.9	10.2	7.2
製造業	21.7	26.3	9.1	18.1	15.8
電気・ガス・熱供給・水道業	4.3	3.0	1.1	1.6	2.0
情報通信業	2.9	5.1	1.1	3.9	2.7
運輸業・郵便業	7.2	5.1	7.2	6.3	6.6
卸売、小売業	4.3	19.2	10.6	9.4	11.1
金融業、保険業	1.4	2.0	0.4	3.1	1.4
不動産業、物品賃貸業	7.2	2.0	7.6	3.1	5.6
学術研究、専門・サービス業	2.9	3.0	3.8	3.9	3.6
宿泊業、飲食サービス業	2.9	1.0	2.7	2.4	2.3
生活関連サービス業、娯楽業	2.9	—	3.0	3.1	2.5
教育、学習支援業	1.4	6.1	4.6	13.4	6.5
医療、福祉業	10.1	6.1	10.6	3.9	8.2
その他のサービス業	15.9	10.1	27.0	12.6	19.4
公務	2.9	3.0	4.2	3.9	3.8
その他	1.4	—	1.5	0.8	1.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
企業規模：平均人数	500.28	982.12	895.47	1,657.29	1,039.45
件数	69	95	223	121	508
標準偏差	1,479.34	1,956.68	1,859.97	2,681.34	2,088.12

企業規模平均値は、非正社員長期 > 正社員短期・非正社員短期が 5%水準で有意である（多重比較）。

注 1：企業規模には「わからない」という回答があるので、件数が少なくなっている。

65 歳以上の団塊世代雇用者の就業先の業種と企業規模を見たものが、図表 3 - 4 である。「合計」で多い業種は、「その他のサービス業」と「製造業」となっている。その合計の構成比と比べて多いのは、「製造業」に関しては「正社員短期」と「正社員長期」である。このうち、

「正社員長期」はそれに加え、「卸売、小売業」も多い。他方、「非正社員短期」で多いのは「その他のサービス業」で、「非正社員長期」では「教育・学習支援業」が多い。正社員の2つのタイプは「製造業」が多く、非正社員の2つのタイプはサービス業が多いと言えよう。

図表の下段の行には、企業の従業員規模の平均値を示してある。「非正社員長期」が最も規模が大きくなっている。このタイプは継続雇用の人が多かったが、継続雇用は大企業から普及し始めたので、その影響のように思える。逆に企業規模が最も小さいのは「正社員短期」である。一般に規模の小さな企業は人材不足の傾向が強いので、高齢者であっても良い人材なら正社員として採用されることを示しているように思える。

2. 職種と職位

現在の職種と職位を示したものが、図表3-5である。

図表3-5 現在の職種と職位

(%)

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
管理的な仕事	37.7	35.4	2.7	7.1	13.8
専門的・技術的な仕事	20.3	19.2	15.6	32.3	20.6
事務的な仕事	7.2	19.2	13.3	22.8	15.8
営業・販売の仕事	10.1	10.1	7.6	7.9	8.4
サービスの仕事	11.6	3.0	25.9	15.0	17.6
保安の仕事	2.9	1.0	9.9	0.8	5.4
農林・漁業の仕事	1.4	—	0.4	—	0.4
生産工程の仕事	5.8	4.0	4.9	4.7	4.8
輸送・機械運転の仕事	1.4	4.0	5.7	5.5	4.8
建設・採掘の仕事	1.4	2.0	1.1	—	1.1
運搬・清掃・包装などの仕事	—	2.0	11.0	3.1	6.3
その他	2.9	—	3.0	3.1	2.5
役員クラス	13.0	16.2	—	1.6	4.8
部長クラス	30.4	21.2	3.8	3.1	10.0
課長クラス	5.8	13.1	1.5	4.7	4.8
係長・主任クラス	2.9	6.1	1.9	1.6	2.7
役職はない	44.9	42.4	77.2	79.5	67.6
その他	2.9	1.0	15.6	9.4	10.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

勤続期間が「短期」か「長期」にかかわらず「正社員」の場合は、職種は「管理的な仕事」が多く、職位は「部長クラス」や「役員クラス」という上級管理職以上の人が多くなっている。他方、「非正社員」の場合、職位は「役職はない」という非管理職が多く、職種は、勤続年数が短い「短期」の人は「サービスの仕事」が多く、「長期」の人は「専門・技術的な仕事」や「事務的な仕事」というホワイトカラー系の仕事が多くなっている。

5 節 仕事内容

上記の職種とも関連するが、本調査では実際の仕事内容の項目を示し、あてはまるものの複数回答を求めている。その結果が、図表 3－6 である。「合計」で回答が多かったのは、「専門知識やスキルを活かす仕事」と「的確に業務処理をする仕事」で、共に 45% 近くが回答している。しかし、4 つの就業タイプによる違いも大きい。

図表 3－6 現在の仕事内容

	M.A. (%)				
	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
専門知識やスキルを活かす仕事	52.2	53.5	30.8	60.6	44.5
業務をスムーズにするために、部下に働きかける仕事	24.6	34.3	6.7	10.2	14.8
後輩を育成する仕事	21.7	38.4	11.9	26.8	21.4
新規事業や新規業務の企画・提案を行う仕事	14.5	12.1	4.0	3.9	6.8
既存業務の改善（品質・コスト・納期）を進める仕事	27.5	15.2	5.5	9.4	10.9
突発的な事態を発見し、対応する仕事	18.8	21.2	12.6	12.6	15.0
他社や異なる部門との調整、協力関係を築く仕事	20.3	16.2	4.7	4.7	8.8
職場内の信頼関係を作り、強化する仕事	13.0	25.3	6.7	11.0	11.9
職場メンバーを支援する仕事	21.7	27.3	17.4	26.0	21.7
的確に業務処理をする仕事	34.8	35.4	52.6	38.6	44.0
いずれもあてはまらない	7.2	4.0	19.8	11.8	13.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

「非正社員短期」では、「合計」で見た回答の多かった 2 項目のうちの 1 つである「専門知識やスキルを活かす仕事」という回答は少なく、逆にもう 1 つの「的確に業務処理をする仕事」が多くなっている。この人たちは、決められた手順に従って進めていく仕事を担当していると見て良い。他方、同じ「短期」であるが「正社員短期」の仕事内容は、「専門知識やスキルを活かす仕事」で、「既存業務の改善」や「他社や異なる部門との調整」も多くなっている。このタイプは管理職が多かったが、部下や後輩の指導育成という役割より、専門性を発揮している人が多いことがわかる。

それに対し、同様に管理職が多かった「正社員長期」は、「後輩を育成する仕事」や「業務をスムーズにするために、部下に働きかける仕事」、さらに「職場内の信頼関係を作り、強化する仕事」、「職場メンバーを支援する仕事」という、むしろ部下や後輩に働きかける役割を担っている。また、「非正社員長期」は「専門知識やスキルを活かす仕事」という回答が 4 つのタイプの中で最も多くなっていたが、同時に、「後輩を育成する仕事」や「職場メンバーを支援する仕事」という回答も多くなっている。長期間務めていることによって形成された、他者への影響力や他者からの信頼などを背景に、部下や後輩に働きかける役割を担っている人が多いように思える。

6 節 50 歳代との違い

以上のような現在の就業状態は、定年年齢以前の 50 歳代と比べるとどう異なっているだろうか。業種や職種の同一性や、企業規模や職位の変化の結果を示したものが、図表 3-7 である。業種に関しては、「長期」の 2 タイプはこの期間では同一企業に勤務しているか可能性が高いが、実際、約 85% が「同一業種」となっている。「短期」の 2 タイプは、それと比べれば「同一業種」の割合は低いが、「正社員短期」は 58% とかなり高くなっている。また、このタイプは職種に関しても「同一職種」が 75% と多くなっている。「正社員短期」は、専門性を活かした仕事内容を現在行っている割合が高かったが、その背景には企業間移動はしたものの業種や職種の同一性が保たれていることがあると言えよう。他方、「非正社員短期」では「同一業種」「同一職種」という回答は少ない。

図表 3-7 50 歳代の仕事からの変化

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
同一業種：%	58.0	87.9	36.4	84.9	59.3
同一職種：%	75.4	79.8	32.6	67.5	54.2
企業規模の変化：人 (=現在-50歳代)	-557.9	-565.8	-1,051.7	-279.9	-708.1
職位ランクの変化 (=現在-50歳代)	-.66	-.41	-1.30	-1.17	-1.01

注 1：企業規模変化の絶対値は、非正社員短期 > 非正社員長期が 5% 水準で有意（多重比較）

注 2：職位ランク変化の絶対値は、正社員短期 < 非正社員短期、正社員長期 < 非正社員短期・非正社員長期が 5% 水準で有意（多重比較）

「企業規模の変化」に関しては、いずれのタイプでも負であるので現在の方が企業規模が小さいことを示している。中でも「非正社員短期」が、低下幅が大きい。

また、職位をそれが高くなるほど数値が大きくなるような 1～5 点に点数化し、50 歳代の最高職位と現在の職位の差を算出した結果を「職位ランクの変化」として示してある。「非正社員短期」と「非正社員長期」の低下幅が大きいことが、確認できる。

7 節 働く理由・年収など

1. 現在の働く理由

現在の働く理由を複数回答で求めた結果が、図表 3-8 である。「合計」では、「現在の

生活のため」や「老後の生活のため」という金銭的な理由と、「健康のため」という理由が、共に 40～60%と高くなっている。

図表 3－8 現在の働く理由

	M.A. (%)				
	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
現在の生活のため	58.0	51.5	62.7	55.9	58.6
老後の生活に備えるため	47.8	49.5	35.4	39.4	40.3
小遣いがほしいため	18.8	17.2	36.1	26.0	28.3
健康のため	49.3	38.4	47.9	46.5	46.1
仕事を通じて、社会貢献したいから	27.5	27.3	19.0	25.2	22.9
社会とのつながりを維持したいから	39.1	42.4	33.1	39.4	36.9
今の仕事が好きだから	23.2	35.4	11.0	32.3	21.7
自分の経験や能力を発揮したいから	31.9	37.4	23.2	40.9	30.8
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	26.1	33.3	18.6	43.3	27.8
所属先や肩書きがなくなると寂しいから	1.4	3.0	1.9	0.0	1.6
家にいても仕方がないから	15.9	21.2	30.4	22.8	25.3
なんとなく、特に理由がない	1.4	0.0	0.0	0.0	0.2
ほかの仕事が見つからないから	7.2	1.0	7.2	2.4	5.0
その他	2.9	2.0	1.9	0.8	1.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

そのような中で、勤務年数が長い「長期」の人は、「正社員」であれ「非正社員」であれ、「社会とのつながり維持したいから」、「今の仕事が好きだから」、「自分の経験や能力を発揮したいから」、「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」という回答が多い。金銭的な理由のみでなく、就業に特別な意味を見出していることを示す回答が少なくない。

他方、「非正社員短期」では、「家にいても仕方がないから」とやや消極的な理由が多くなっている。

2. 労働時間と年収

このような団塊世代雇用者は、どの程度の時間働いていて、どの程度の年収を得ているのだろうか。本調査では「1週間の実労働時間」と、「仕事からの年収」をそれぞれ区分値で尋ねているが、その中央値を代入して平均値を算出した結果が、図表 3－9 である。

実労働時間に関しては、「非正社員」の 2 タイプで短く、これらのタイプでは短時間勤務あるいは短日数勤務が多いことがわかる。そのような労働時間の影響もあり、「非正社員」の年収は低く、特に「非正社員短期」は約 160 万円に留まっている。

図表 3 - 9 実労働時間と年収

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
1週間の実労働時間：時間	38.51	42.90	27.23	31.26	32.33
件数	69	99	263	127	558
仕事からの年収：万円	397.66	590.56	159.52	253.66	283.55
件数	64	90	252	123	529

注：1週間の労働時間の差は、「正社員短期と正社員長期」以外の組合せは全て5%水準で有意仕事からの年収の差は、全ての組合せで5%水準で有意（多重比較）。

3. 専門的能力や技能の必要性

本調査では、既述した仕事内容とは別に、「現在の仕事の専門的能力や技能の必要性」を、「必要である」から「必要ではない」の4段階で問うている。その結果を示したものが、図表3-10である。

図表 3 - 10 専門的能力や技能の必要性

	正社員短期 (n=69)	正社員長期 (n=99)	非正社員短期 (n=263)	非正社員長期 (n=127)	合計 (n=558)
必要である	44.9	48.5	23.6	44.1	35.3
どちらかといえば、必要である	37.7	43.4	28.9	39.4	34.9
どちらかといえば、必要でない	15.9	6.1	25.9	13.4	18.3
必要ではない	1.4	2.0	21.7	3.1	11.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

「合計」では、「どちらかといえば……」も含めると「必要である」が70%に達している。しかし、「非正社員短期」はこの割合が53%に減り、ほぼ同数の47%が「どちらかといえば……」も含めた「必要ではない」になっている。このタイプは、同じ「短期」でも「正社員短期」とは異なり、同じ「非正社員」でも「非正社員長期」とも異なっている。

8 節 職業人生満足度の重回帰分析

ここまでのクロス表の分析により、団塊世代雇用者を4つのタイプに分けると、その就業状態や仕事内容、さらに労働条件などに違いがあること、そして職業人生満足度にも違いがあることがわかった。ただし、多くの要因を同時に考慮するためには、クロス表では複雑になり、明確な結論が出にくくなる。そこでここでは、多くの要因を一度に考慮できる重回帰分析を用いて、職業人生満足度と4タイプの関係を見てみよう。

重回帰分析の従属変数は、職業人生満足度とする。これが高くなる条件を、探索したいからである。その条件の候補となる説明変数として、まず挙げる必要があるのは、団塊世代雇用の4タイプである。これを投入することにより、クロス表で見た「非正社員短期」の職業人生満足度が低いということが、多くの要因を考慮しても言えるかがわかる。説明変数には他に、企業規模、50歳代と現在の就業の違いを示す変数を入れる。これらを加えることにより、職業人生満足度は、タイプの違いによるものなのか、それとも移動パターンの違いによるものなのかがわかることになる。

その分析結果が、図表3-11のモデル①である。企業規模は正で有意なので、大企業に勤めている人ほど職業人生満足度が高いことを示している。一般に、大企業の方が労働条件が良いし、社会的評価が高いからであろう。4つのタイプは、「非正社員短期」を参照変数(Ref.)とし、それ以外のタイプをそれぞれダミー変数の形で投入している。投入された3つのタイプの変数は、何れも正で有意である。このことは参照変数となっている「非正社員短期」が、他の3つのタイプより職業人生満足度が低いことを意味している。また、業種や職種、企業規模などの変化に関する変数は有意ではない。50歳代と現在の企業間の移動パターンの違いは、職業人生満足度に影響を与えていないことになる。ただし、「職位変化」は負で有意であり、職位が下がった方が満足度が高いことを示している。責任から解放された気楽さが、職業人生満足度につながるのかもしれない。

モデル②は、モデル①に、年収と労働時間を説明変数に加えた結果である。あらたに投入した2つの変数は共に有意で、一方、企業規模が有意でなくなっている。規模そのものは、労働条件を加味すると説明力がなくなることを示している。4つの就業タイプでは、「正社員短期」と「非正社員短期」が、職業人生満足度に違いがないことになっている。

そしてモデル③は、さらに現在の仕事内容に関する2つの説明変数を加えた結果である。追加した変数の1つは、上記の「現在の仕事の専門的能力や技能の必要性」を、必要性が高いほど数値が大きくなる1~4点で得点化した変数(専門性必要度)である。そして、他の1つは「後輩等の育成・支援」の変数で、これは複数回答で尋ねた「仕事内容」の項目のうち、「後輩を育成する仕事」と「職場メンバーを支援する仕事」に対して、それぞれ回答があれば1、なければ0とし、0~2点になる2項目の合計点算出し投入したものである。分析結果は、新たに投入した変数のうち「専門性必要度」が正で有意となり、就業タイプはいずれも有意でなくなるというものである。

これらの結果は、確かに「非正社員短期」の職業人生満足度は低いのかもかもしれないが、それは担当している仕事は、「専門的能力や技能」の必要性が低いからであることを示している。

図表 3 - 11 重回帰分析の結果

	従属変数：職業人生満足度					
	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	t値	B	t値	B	t値
(定数)	2.601 **	32.683	2.768 **	25.385	2.564 **	18.652
企業規模：現在	2.856E-05 †	1.841	1.347E-05	.882	1.295E-05	.853
仕事からの年収：現在	—	—	.001 **	4.304	.001 **	3.975
実労働時間	—	—	-.007 **	-2.689	-.007 **	-2.724
(就業タイプダミー、Ref:非正社員短期)						
正社員短期	.199 †	1.955	.160	1.504	.127	1.185
正社員長期	.268 **	2.802	.195 †	1.798	.172	1.574
非正社員長期	.168 †	1.867	.165 †	1.880	.135	1.517
同業種移動ダミー (Ref:異業種移動)	-.033	-.399	-.032	-.391	-.056	-.697
同職種移動ダミー (Ref:異職種移動)	.092	1.160	.029	.372	.018	.225
企業規模変化	-1.304E-05	-.831	-7.899E-06	-.522	-4.977E-06	-.330
職位変化	-.044 †	-1.814	-.043 †	-1.811	-.039	-1.634
専門性必要度	—	—	—	—	.091 *	2.501
後輩等の育成・支援	—	—	—	—	-.023	-.490
F	2.212 *		4.052 **		3.945 **	
自由度調整済みR ²	.021		.067		.077	
n	445		426		426	

注：**，*，† は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

9 節 まとめ

この章では、団塊世代が全員 65 歳以上になった 2015 年調査のデータを用い、60 歳代後半層の就業について分析した。65 歳後半期の就業促進に対する関心は高まっているが、その年齢層の就業の実態があまり明らかになっていないからである。分析で明らかになったことを列挙すれば、以下のようになる。

65 歳以上になると不就業者が多くなることが知られているが、本調査でも不就業者が半数以上を占めていた。そこでまず、「経営者」、「正社員」、「非正社員」そして「不就業者」に分け、職業人生満足度を比較した。結果は、「非正社員」の満足度が低く、件数の多い「不就業者」との間には統計的にも有意な差を示した。そこで、雇用者（雇われて働いている人）を、「正社員」と「非正社員」、現在の勤め先への勤続年数で「長期」と「短期」に分け、「正社員短期」、「正社員長期」、「非正社員短期」、「非正社員長期」の 4 つの雇用者タイプを抽出し、比較した。先述の職業人生満足度は、この 4 つの中では「非正社員短期」が低くなっていた。それぞれの定年前後から現在までの雇用パターンを見ると、「正社員長期」は定年を経験してない人や、経験しても継続雇用され、現在まで同一企業に勤め続けている人が多く、「非正社員長期」は定年後、継続雇用され現在に至っている人が多くなっていた。それに対し、「正

社員短期」と「非正社員短期」は、定年後、継続雇用でなかった人や、継続雇用されたが既にそれは終了し、現在は定年時とは別の企業に勤務している人が多くなっていた。また、「正社員短期」と「正社員長期」は管理職となっている人が多くなっていて、非正社員の2タイプは役職には就いていない人が多くなっていた。仕事内容は、「非正社員短期」は「的確に業務処理をする仕事」が多かったが、同じ「短期」でも「正社員短期」は専門性を発揮する仕事に就いていた。「長期」の2つのタイプは、正社員であれ非正社員であれ、後輩や部下の育成・支援という仕事が多くなっていた。これらのことを明らかにした後、職業人生満足度に、この4つのタイプの違いが影響しているか否かを、重回帰分析により検証した。結果は、確かに「非正社員短期」の職業人生満足度は低い、それは担当している仕事、「専門的能力や技能」の必要性が低いからであることを示した。

これらの結果から考えると、65歳以上の雇用を促進する際に、その人たちが長い間培ってきた専門能力や技能を活かせる仕事に就けることが重要と言える。そのような仕事は、定年前から勤務している企業で見出しやすいかもしれないが、それにこだわる必要はない。いずれにしても、65歳以上の高齢期とはいえ、より良い状態を実現するためには、適職を見出す努力や活動、あるいはそのための支援が必要である。

とはいえ、人手不足が進行中ではあるが、高齢者が専門性を活かせる適職につける可能性は高くない。本稿の「非正社員短期」の人は、そのような努力があったにもかかわらず、適職が見出せなかった人かもしれない。これらの人が従事していた「的確な業務処理」という仕事は、最も基本的で、重要な仕事ですらある。そのような仕事をきっちりこなせる高齢者に、仕事からの満足感を感じてもらえるようになるためには、何が必要だろうか。改めて考えなくてはいけない課題である。

(永野 仁)

【参考文献】

永野 仁(2015)「65歳を越えて働く人たち」高齢・障害・求職者雇用支援機構編『高齢者の人事管理と人材活用の現状と課題』第Ⅱ部3章。