

200100291A

厚生科学研究研究費補助金

長寿科学総合研究事業

高齢者における健康で働きがいのある就労継続の

社会的基盤に関する研究

平成13年度 総括研究報告書

主任研究者 柴田 博

平成14（2002）年 4月

目次

I. 総括研究報告書

| | |
|--|---|
| 高齢者における健康で働きがいのある就労継続の社会的基盤に関する研究..... | 1 |
| 柴田 博 | |

II. 研究各論

| | |
|--------------------------------|----|
| 1. 中高年男性の就労継続の予測要因 | 7 |
| 2. 中高年就労者の心身の健康に与える仕事上の特質..... | 11 |
| 3. 良好な転職の予測要因 | 15 |
| 4. 定年後におけるキャリアー継続と職場への適応..... | 18 |

| | |
|--------------------------|----|
| III. 研究成果の刊行に関する一覧表..... | 21 |
|--------------------------|----|

| | |
|----------------------|----|
| IV. 研究成果の刊行物・別刷..... | 23 |
|----------------------|----|

| | |
|---------------------|----|
| (資料) 追跡調査の単純集計..... | 25 |
| 追跡調査の調査票..... | 41 |

I. 総括研究報告書

高齢者における健康で働きがいのある就労継続の社会的基盤に関する研究

主任研究者 柴田 博 東京都老人総合研究所名誉所員

本研究の目的は、①全国 55～64 歳のパネルに対する継続的な追跡調査に基づいて、職業性ストレスモデルの視点から高齢者の就労の質の評価を行うこと、および良好な就労継続・転職・再就職の心理的・社会的予測要因を解明すること、②東京都に居住する 30～50 歳の男女に対する調査に基づき、この年齢層の高齢就労者に対する態度、意識を評価すること、③高齢者の健康で働きがいのある就労継続からみたシルバー人材センターや行政による職業訓練という既存の高齢者就労の推進施策を評価することにある。今年度の課題は、①縦断研究のためのデータベースを作成すること、②作成したデータベースを分析すること、そして、③高齢者の就労に対する若年者・中年者の意識に関する文献のレビューをすること、の 3 つであった。

A. 研究目的

本研究の目的は、①平成 13 年度では全国 55～64 歳のパネルに対する継続的な追跡調査に基づいて、職業性ストレスモデルの視点から高齢者の就労の質を評価すること、および良好な就労継続・転職・再就職の心理的・社会的予測要因を解明すること、②平成 14 年度では東京都に居住する 30～50 歳の男女に対する調査に基づき、この年齢層の高齢就労者に対する態度・意識を評価すること、③平成 15 年度では高齢者の健康で働きがいのある就労継続からみたシルバー人材センターや行政による職業訓練という既存の高齢者就労の推進施策を評価することにある。今年度の課題は、①縦断研究のためのデータベースを作成すること、②データベースの分析、③高齢者の就労に対する若年者・中年者の意識に関する文献のレビュー、の 3 つであった。

B. 研究方法

1. 縦断研究のためのデータベースの作成

1) 追跡調査の対象者の所在確認

追跡調査を効率よく実施し、回収率を高めるために、初回調査の完了者（男性 2,533 人、女性 1,213 人）の所在（転居、死亡状況）を、住民票に基づき確認した。

2) 追跡調査の調査票の作成

2 回のプリテストを実施し、追跡調査の調査票を完成させた。第 1 回のプリテストでは、10 人を対象に、第 2 回プリテストでは 30 人を対象に実施した。プリテストの対象者はいずれも住民基本台帳を利用して 55～64 歳の地域住民を無作為に抽出した。

3) 追跡調査の実施

平成 13 年 10 月に、初回調査の完了者（男性 2,533 人、女性 1,213 人）に対して追跡調査を実施した。追跡調査が未完了の者に対しては、「強硬な拒否」を除いて、平成 13 年 12 月に再度追跡調査を実施した。

4) データの質のチェック

追跡調査のデータのみを用いて論理チェックを行うとともに、初回調査と結合させることによって論理チェックを行った。

5) 初回調査と追跡調査のデータの結合

縦断研究のためのデータベースを作成するために、初回調査と追跡調査のデータの結合を行った。

2. 縦断研究のデータベースの解析

今年度は、「就労継続の予測要因」「心身の健康の維持に関連する仕事の特質」「良好な転職の予測要因」「定年後のキャリアー継続の職場への適応に与える効果」の 4 つの課題に関して、データベースの分析を行った。

3. 高齢者の就労に対する若年者・中年者の意識に関する文献

機械検索によって文献リストを作成し、関連領域の文献のレビューをした。

C. 結果と考察

1. 縦断研究のためのデータベースの作成

追跡調査の結果、男性では 2,073 人（回収率、81.8%）、女性では 1,213 人（回収率 84.2%）から回答をえた。中年期という一般的には回収率が低い年齢層であったものの、追跡調査の回収率が男女いずれも 80%以上であり、代表性がかなりの程度確保された縦断研究のパネルが作成できたといえる。

2. 縦断データの分析

1) 就労継続の予測要因

中高年者の就労継続の予測要因を解明することは、高齢者の人的な資源の有効活用の施策を考える上で重要な情報を提供する。男性の場合、就労継続の予測要因としては、「健康状態が良好」「自営業」という従来から指摘されてきた要因以外に、仕事上の特性として「自分の技術や能力を生かすことができている」ことが重要であることが明らかとなった。女性の場合には、配偶者が就労しているか否かが就労継続に大きな影響をもっていた。

2) 心身の健康に関連する仕事の特質

中高年就労者の健康づくりにとって、どのような仕事の質を確保することが必要かについてはほとんど解明が進められていない。本研究では、仕事上の特質を「仕事の要求量」「自由裁量」「技術や能力の活用」の 3 側面から評価し、それらが心身の健康の維持や回復にどの程度重要かを検討した。男性の場合、心身の健康の維持に重要であるのは、「仕事の要求

量」と「技術や能力の活用」であることが明らかとなった。女性では、仕事上の特質は心身の健康には大きな影響をもっていなかった。

3) 良好な転職の予測要因

中高年の転職は経済不況のもとで極めて厳しい現状にある。本研究では、このような状況下においても、良好な転職を実現できている人を取り上げ、なぜかれらが良好な転職を実現することができているのか、その要因を解明し、中高年の良好な転職のための施策に生かそうと考えた。ここでは良好な転職を、主観的にみて良好であったか否かで評価した。良好な転職の割合には職業階層差がみられ、「専門職」では「ホワイトカラー」や「ブルーカラー」と比較して良好な転職の可能性が高いこと、さらに職業能力開発のための「自己啓発活動」が、良好な転職に有効であることが明らかとなった。

4) 定年後のキャリアー継続と職場への適応

定年前後においてキャリアーを継続することは、企業や行政にとっては高齢者に対する再教育への投資の節約になるといった職場への適応に重要であるといわれている。しかし、中高年者本人にとってどのようなメリットがあるかについてはほとんど解明がすすんでいない。追跡期間中に定年を経験した人を対象に、定年前のキャリアーを継続しているか否かで、仕事満足度、自尊感情、精神健康といった適応を測定する指標が異なるか否かを分析した。いずれの指標とも、定年後にキャリアーを継続できたか否かによって大きな違いがなく、本研究に関する限り、キャリアー継続が必ずしも職場適応を推進するという知見をえることができなかった。

D. 結論

代表性がある程度確保された縦断研究のためのデータベースを作成できた。縦断研究のためのデータを解析した結果、男性の中高年就労者にとって、「技術や経験を活用」できるか否かが、就労継続や心身の健康によって重要であること、さらに自己啓発活動に取り組むことが良好な転職に重要であることが示唆された。しかし、このような要因は女性の就労者の心身の健康や良好な転職に有効なものとはいえないため、男女によって中高年就労者の心身の健康の維持や良好な転職のための独自の施策を検討していくことが必要と思われる。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

II. 研究各論

1. 中高年の就労継続の予測要因

1) 研究の目的

従来の研究において、中高年者の就労継続に関連する要因として取り上げられてきたのは、収入など経済的な要因と健康状態であり、仕事上の特質や仕事に対する価値観、仕事以外の社会貢献活動への参加といった社会的・心理的要因はほとんど分析枠組みに位置づけられていなかった。さらに就労継続に関連する要因の性差に関してもほとんど検討がなされてこなかった。

本研究では、中高年の就労継続を予測する要因を、従来から取り上げられてきた経済、健康状態に加えて、社会的・心理的要因（仕事上の特質や仕事に対する価値観、仕事以外での社会貢献など）の側面から分析し、さらにこれらの要因が男性と女性でどのように異なるかについて検討することを目的とした。

2) 分析対象

初回調査時点で被雇用者であり、さらに追跡調査時点で61歳以上の人を対象とした。被雇用者に限定したのは、自営業層と比べてこの層の就労からの引退の年齢が低く、就労からの早期引退のリスクを多くかかえていること、さらに法的には60歳の定年制が決められていることから、60歳を超えて就労を継続できるか否かに関わる要因を解明することが、今後の就労継続にむけての対策に貴重な資料を提供すると思われたからである。

分析対象は男性543人、女性167人であった。

3) 要因分析

(1) 取り上げた要因

予測要因としては、「収入」「職種」「仕事上の特質」「仕事への巻き込まれ」「仕事以外の地域社会貢献」「配偶者の就労」とした。

以上の要因はすべて初回調査のデータを用いた。

(2) 健康指標

健康度自己評価で評価した。すなわち、「現在の健康状態はいかがですか」と質問し、「よい」「まあよい」「ふつう」「あまりよくない」「よくない」の選択肢で回答をえた。

(3) 収入

配偶者と合計した年収を、「120万円未満」「120～300万円」「300～500万円」「500～1000万円」「1000～2000万円」「2000万円以上」という選択肢を用いて質問した。

(4) 職種

「専門職」「ホワイトカラー（管理、事務、販売）」「ブルーカラー（熟練、半熟練、非熟練）」「農林業」の4種類に区分した。

(5) 仕事上の特質

「仕事の自由裁量」「仕事の要求量」「技術や経験の活用」の3つの次元で評価した。「仕事の自由裁量」については、「新しいことを覚えたり、学んだりすることが求められる」「高いレベルの技術や知識を必要とする」「同じことを何度も繰り返すことが求められる（逆転項目）」など6項目で、「仕事の要求量」については、「とても速く働くことが必要だ」「仕事をこなす時間的な余裕がある（逆転項目）」など5項目で、「技術や経験の活用」については、「学校で学んだ技術や知識を仕事で活用することができる」「自分の得意なことをする機会がある」など3項目で測定した。選択肢は「とてもあてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の4件法であった。それぞれに4点から1点までを配点し、これらを合計するなかで点数化を図った。分析にあたっては、それぞれの特質ごとに3分位し、それぞれの特性を「強」「中」「弱」に分類した。

(6) 仕事への巻き込まれ

「目標のほとんどは、仕事に関するものだ」「生活は、今の仕事抜きでは語れない」「仕事は今の自分の一部分に過ぎない（逆転項目）」という3項目によって測定した。「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の5件法で回答を得た。それぞれの項目に5点から1点までを配点し、点数化を図った。分析にあたっては、それぞれの特質ごとに3分位し、「強」「中」「弱」に分類した。

(7) 仕事以外の社会貢献

「地域の活動や趣味などの会の世話役、手伝い」「高齢者や障害者、子供、福祉施設等に対するボランティア」など5種類の社会貢献活動を取り上げ、このような活動を行っているか否かで測定した。

(8) 配偶者の就労

「就労」「未就労」「配偶者なし」に分類した。

4) 分析方法

予測要因ごとに追跡期間中の就労継続割合を算出した。要因ごとに就労継続割合が統計的に有意に異なるか否かについては、 χ^2 検定によって検定した。

5) 結果と考察

(1) 就労継続者の割合

2年後の追跡調査の時点では、被雇用者の男性のうち75.3%が就労していた。女性では28.7%が就労していた。

(2) 就労継続の予測要因（表1-1）

男性では、健康状態と仕事上の特質のうち「技術や経験の活用」が強く就労継続と関連していた。すなわち、健康状態を良好であると自己評価している、あるいは技術や経験を

活用できている仕事についている人では、就労継続している割合が高かった。収入、健康状態といった従来から指摘されてきた要因に加えて、「技術や経験が生かされているか否か」といった仕事上の特質が、就労継続に大きな影響をもたらす可能性が示唆された。

一般的には、日本の男性の場合、仕事以外に興味や関心が乏しく、仕事を中心とした生活を送ってきていると指摘されている。日本の高齢者の就労意欲が高いことも、このような理由からとらえられることもある。しかし、仕事への巻き込まれが強いかな否かは、就労を継続することと強い関連がみられなかった。この理由としては、様々に検討ができると思われるが、ここでは仮説として次のような見方を示したい。すなわち、現在の経済不況のもと、特に中高年齢者の失業率が高い中であっては、他に興味や関心がなく、消極的に仕事を選択するだけでは、なかなか仕事に就くことが難しいということを示しているのではないだろうか。

また、仕事以外の地域への貢献活動の有無によっても、就労継続に強い関連がみられなかった。すなわち、中高年の男性の間では、地域への貢献活動（ボランティアなど）に参加するために就労をやめるといった二者択一的な関係ではなく、それぞれ無関係に別の背景や動機づけによって、それへの参加が決定されていることが示唆されたといえよう。

女性については、今回取り上げた要因のうち、配偶者の就労状況のみが就労継続と強く関連していた。女性の場合には、男性と異なり、本人の仕事上の特質よりも配偶者の就労状況に左右される可能性が高いことが示唆された。

5) まとめ

これまで指摘されてきた健康や経済的な要因以外に、被雇用者の中高年齢男性の就労継続には「技術や経験を生かせる」といった仕事上の特質が関係していること、しかし、女性の場合、このような要因は強く関係しておらず、配偶者である夫の就労の有無によって左右されている可能性が示唆された。

表1-1 要因別にみた就労継続割合(%)

| 要因 | | 男性 | 女性 | |
|-------------|--------------|-------|-------|------|
| 健康 | よい | 81.4* | 74.1 | |
| | まあよい | 74.8 | 80.0 | |
| | ふつう | 71.9 | 62.8 | |
| | あまりよくない/よくない | 59.1 | 64.0 | |
| 収入 | ～300万円未満 | 81.1 | 74.6 | |
| | 300～500万円未満 | 75.4 | 61.2 | |
| | 500～1000万円未満 | 70.1 | 79.2 | |
| | 1000万円以上 | 88.5 | 57.1 | |
| 職種 | 専門職 | 71.4 | 73.3 | |
| | ホワイトカラー | 75.6 | 69.4 | |
| | ブルーカラー | 75.4 | 71.4 | |
| | 農林業 | 76.9 | 75.0 | |
| 仕事の特質 | 仕事の自由裁量 | 強 | 79.3 | 67.7 |
| | | 中 | 71.0 | 70.7 |
| | | 弱 | 76.3 | 74.0 |
| | 仕事の要求量 | 強 | 73.8 | 67.9 |
| | | 中 | 74.8 | 67.1 |
| | | 弱 | 77.6 | 83.7 |
| | 技術や経験の活用 | 強 | 80.6+ | 74.2 |
| | | 中 | 70.8 | 63.6 |
| | | 弱 | 75.0 | 77.1 |
| 仕事への巻き込まれ | 強 | 75.4 | 72.7 | |
| | 中 | 73.5 | 68.0 | |
| | 弱 | 78.5 | 72.7 | |
| 仕事以外の地域社会貢献 | あり | 78.3 | 74.2 | |
| | なし | 74.7 | 70.6 | |
| 配偶者の就労 | 就労 | 76.4 | 75.4+ | |
| | 未就労 | 74.4 | 60.0 | |
| | 配偶者なし | 75.0 | 77.1 | |
| n | | 543 | 167 | |

注1) 要因はすべて初回調査に基づいている。

注2) 検定は χ^2 検定。*; P<.05, +; P<.10

2. 中高年就労者の心身の健康に与える仕事上の特質

1) 目的

就労の質を評価するためにカラセックらが提案した職業性ストレス要因（「仕事の自由裁量」「仕事の要求量」「技術や経験の活用」）のモデルは、若年者も含めた全就労者を対象として、その妥当性が検証されてきた。そのため、そのモデルが中高年齢者に限定した場合に、どの程度妥当であるかについては十分な検討がなされていない。さらに、縦断研究に基づいて、心身の健康と職業性ストレスとの因果関係を特定した研究は少ない。心身の健康状態が悪いと職業性ストレスが高まる可能性があるため、断面調査では必ずしも職業性ストレスが原因となって健康状態が低下したという結論を導き出すことはできない。

本研究では、中高年者の場合、「仕事の自由裁量」「仕事の要求量」「技術や経験の活用」といった仕事の特徴が、心身の健康にどのような影響があるかを縦断調査によって解明することを目的とする。

2) 分析対象

初回調査と追跡調査のいずれも、同一の職場で就労している人を分析の対象とした。追跡期間中に転職した場合には、職業性のストレス要因が大きく変わる可能性があるため、その影響を正確に評価することが困難になると考えたからである。もちろん、継続して同じ職場にいた場合でも、配置転換などによって職業性のストレス要因が異なる可能性があるため、本研究では、その影響を過少に評価する可能性がある。

分析対象は男性 1,290 人、女性 500 人であった。

3) 分析項目

(1) 仕事上の特質

「仕事の自由裁量」「仕事の要求量」「技術や経験の活用」の3つの次元で評価した。「自由裁量」については、「新しいことを覚えたり、学んだりすることが求められる」「高いレベルの技術や知識を必要とする」「同じことを何度も繰り返すことが求められる（逆転項目）」など6項目で、「仕事の要求量」については、「とても速く働くことが必要だ」「仕事をこなす時間的な余裕がある（逆転項目）」など5項目で、「技術や経験の活用」については、「学校で学んだ技術や知識を仕事で活用することができる」「自分の得意なことをする機会がある」など3項目で測定した。選択肢は「とてもあてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の4件法であった。それぞれに4点から1点までを配点し、これらを合計するなかで点数化を図った。

(2) 健康指標

身体的、精神的および総合的な健康指標の3つの側面から測定した。

身体的な健康については、愁訴の頻度で評価した。具体的には、この1ヶ月の間に、次にあげるような症状があったか否か、その頻度を「しばしばあった」「たまにあった」「ほとんどなかった」の選択肢を用いて質問した。示した症状は「体がだるい」「頭痛」「めまい」「手や足のしびれ」「目がかすむ」「耳なりがする」「鼻水がでる」など20項目であった。点数化は、「しばしばあった」と「たまにあった」に1点を、「ほとんどなかった」に0点を配点し、それらを単純に加算することによって行った。

精神的健康については、抑うつを評価する Center for Epidemiologic Studies—Depression (CES-D) Scale (Radloff, 1977) の日本語訳(島, 鹿野, 北村, 浅井, 1985)を一部修正したものをを用いて測定した。CES-Dは、「普段は何でもないことがわずらわしい」「ゆううつだ」といった抑うつ的な精神状態に関する20項目から成る。各項目について、過去1週間にこのような経験がどのくらいの頻度であったかをたずね、「ほとんどなかった(0点)」「少し(1~2日)はあった(1点)」「ときどき(3~4日)あった(2点)」「たいてい(5~7日)そうだった(3点)」といった選択肢から回答を得、各項目の得点を単純加算して得点化した。なお、positiveな項目については得点を逆転させて得点化した。得点は0~60点の範囲で、得点が高いほど抑うつ傾向が強いことをあらわす。「および生活満足度によって測定した。生活満足度については、「全体として現在の生活にどのくらい満足していますか」と質問し、「おおいに満足している」「まあまあ満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」の5件法で回答をえた。それぞれの選択肢に5点から1点までを配点し、点数化を図った。

全体的な健康指標としては、健康度自己評価を用いた。「あなたの現在の健康状態はいかがですか」と質問し、「よい」「まあよい」「ふつう」「あまりよくない」「よくない」の5件法で回答をえた。それぞれの選択肢に5点から1点までを配点し、点数化を図った。

4) 分析方法

追跡調査時点における各健康指標を従属変数に、独立変数として初回調査時の年齢、仕事上の特質、健康状態を投入し、重回帰分析を行った。以上の分析は男女別に行った。

5) 結果と考察

(1) 男性(表2-1)

「仕事の要求量」および「技術や経験の活用」という特質がそれぞれ、心身の健康を強く予測する効果をもっていた。具体的には、仕事の要求量が高い場合には、抑うつ症状が悪化するとともに、生活満足度が低下していた。技術や経験を活用できる仕事についている場合には、抑うつ症状が改善し、また健康度自己評価が維持または向上していた。

中高年男性の場合には、心身の健康の維持にとって、どのような仕事につくかが重要な意味をもっており、若年者で特に重要視されてきた「仕事の要求量」に加えて、「技術や経験の活用」につくことが、心身の健康の維持に重要であることが示唆された。

(2) 女性 (表2-2)

女性の場合に、「仕事の要求量」「自由裁量」「技術や経験の活用」のいずれも、心身の健康の維持や回復に強い効果をもっていなかった。中高年の女性就労者を対象とした職業性ストレスの研究が少ないため、本研究を一般化することには慎重でなければならないが、本研究からは、中高年女性の場合、職業性ストレスが心身の健康に与える影響は中高年の男性と比べて弱いということが示唆された。

6) 要約

中高年男性の場合、心身の健康の維持には、自らの経験や技術を活用できるような仕事につくことが重要であるものの、他方、中高年女性の場合には、健康の維持にとって仕事の果たす役割が低いことがうかがえた。

表2-1 心身の健康に与える仕事上の特質（男性）－重回帰分析－

| | 愁訴 | | 抑うつ症状 | | 生活満足度 | | 健康度自己評価 | |
|----------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|
| | B | β | B | β | B | β | B | β |
| 仕事の自由裁量 | -0.006 | -.027 | -0.000 | .000 | 0.005 | .024 | 0.004 | .013 |
| 仕事の要求量 | 0.022 | .049 | 0.111 | .067* | -0.016 | -.062* | -0.010 | -.026 |
| 技術や経験の活用 | -0.005 | -.053 | -0.101 | -.052+ | 0.000 | .001 | 0.027 | .064* |
| 年齢 | 0.010 | .009 | 0.003 | .002 | 0.001 | .007 | 0.002 | .005 |
| 愁訴 | 0.347 | .327** | — | — | — | — | — | — |
| 抑うつ症状 | — | — | 0.330 | .329** | — | — | — | — |
| 生活満足度 | — | — | — | — | 0.470 | .439** | — | — |
| 健康度自己評価 | — | — | — | — | — | — | 0.408 | .407** |
| 切片 | 1.047 | | 6.254 | | 2.060 | | 2.046 | |
| R ² | .131 | | .114 | | .193 | | .170 | |

注1) 表側の要因はすべて初回調査に基づいている。

注2) ** ; P<.01、* ; P<.05、+ ; P<.10

表2-2 心身の健康に与える仕事上の特質（女性）－重回帰分析－

| | 愁訴 | | 抑うつ症状 | | 生活満足度 | | 健康度自己評価 | |
|----------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|
| | B | β | B | β | B | β | B | β |
| 仕事の自由裁量 | -0.028 | -.027 | 0.108 | .037 | 0.007 | .061 | 0.001 | .061 |
| 仕事の要求量 | 0.064 | .049 | 0.050 | .073 | 0.012 | -.026 | -0.007 | -.026 |
| 技術や経験の活用 | -0.073 | -.053 | -0.084 | .026 | -0.007 | .030 | 0.009 | .030 |
| 年齢 | 0.012 | .009 | 0.075 | -.042 | 0.008 | .023 | 0.000 | .023 |
| 愁訴 | 0.342 | .327** | — | — | — | — | — | — |
| 抑うつ症状 | — | — | 0.516 | .490** | — | — | — | — |
| 生活満足度 | — | — | — | — | 0.423 | .375** | — | — |
| 健康度自己評価 | — | — | — | — | — | — | 0.391 | .375** |
| 切片 | 1.981 | | -0.912 | | 1.707 | | 2.394 | |
| R ² | .109 | | .240 | | .146 | | .154 | |

注1) 表側の要因はすべて初回調査に基づいている。

注2) ** ; P<.01、* ; P<.05、+ ; P<.10

3. 良好な転職の予測要因

1) 目的

中高年の転職は、経済不況の中できわめて厳しい状況にあり、自分の希望する転職が可能な人はきわめて少ないと思われる。これまで良好な転職に関連した要因分析はいくつか行われているが、多くは断面調査に基くものであり、縦断調査に基いて良好な転職の条件を明らかにした研究は少ない。

本研究では、縦断調査を用いて、良好な転職の条件を、健康、階層、社会的ネットワーク、職業能力の啓発活動といった面から検討することを目的とした。

2) 分析対象

ここでは、初回調査のデータを活用して、良好な転職の予測要因を解明するため、追跡調査までの間に1度のみ転職経験がある人に限定して、良好な転職の予測要因を分析することにした。以上のような条件にあう人は166人いた。

3) 良好な転職の定義

良好な転職は様々に定義できるが、ここでは、主観的にみて転職が良好であったか否かで評価した。具体的には、「全体的にみて前の仕事と比べて、現在の仕事はよくなったか否か」について、「よくなった」「変わらない」「悪くなった」の選択肢を用いて回答をえた。

分析にあたっては、「よくなった」と回答した人を、良好な転職とし、「変わらない」あるいは「悪くなった」と回答した人の特性と比較した。

4) 予測要因（初回調査のデータ）

(1) 健康状態

健康度自己評価で評価した。すなわち、現在の健康状態はいかがですかと質問し、「よい」「まあよい」「ふつう」「あまりよくない」「よくない」の選択肢で回答をえた。

(2) 職業階層

「専門」「ホワイトカラー（管理、事務、販売）」「ブルーカラー（熟練、半熟練、非熟練）」「農林業」の4種類に区分した。

(3) 社会的ネットワーク

ネットワークのなかに、職業の紹介者として機能を果たすような人がいるかいないかについて、「弁護などの法律の専門家」「企業の重役や社長」「地方議員・国会議員」を取り上げ、それぞれについて「親族や直接の知り合いの中にいる」「紹介してくれそうな人ならいる」「いない」の選択肢を用いて回答をえた。

(4) 職業能力の開発

「就業に役立つような資格の取得」「職業能力を高めるための自己啓発活動」それぞれに

関して、その実施の有無を質問した。

5) 分析方法

以上の要因ごとに、良好な転職ができた人の割合を算出した。要因によってその割合が有意に異なるか否かを χ^2 検定によって検定した。

6) 結果と考察 (表3-1)

良好な転職をしたという人が22.9%であり、多くの人が主観的にみて良好な転職ができていないことが示された。

良好な転職の割合は職業階層によって大きな違いがみられ、「専門職」が「ホワイトカラー」「ブルーカラー」と比較して、良好な転職の割合が高かった。職業能力を開発するための自己啓発活動も、良好な転職にとって重要な要因であった。専門職という特殊な技術や機能をもっていること、また自己啓発などによってこのような技術を身につけることが、平成不況といわれる現在において良好な転職を図る上で重要な条件であることが示唆されたといえよう。

しかし、これまで社会的ネットワークの中に職業を紹介してくれるような人がいるか否かが、良好な転職にとって重要な条件であると指摘されてきたが、本研究ではこのようなネットワークが良好な転職と強く関連していなかった。不況の中にあっては、従来、職業の紹介者として機能してきた社会的ネットワークが機能しなくなったとの見方もできるが、本研究の知見だけでは結論づけるのは危険である。転職の事例をより多く集め、本研究の結果を追試することが必要であろう。

7) 要約

良好な転職には職業階層差がみられ、専門職種が特に有利であること、同時に職業能力の向上のために自己啓発活動を行うことが、良好な転職に重要であることが示された。

表3-1 要因別にみた良好な転職の割合（％）

| 要因 | | n | 割合 | | |
|-----------|----------|--------------|---------|-------|-------|
| 健康 | | よい | 66 | 27.3 | |
| | | まあよい | 43 | 18.6 | |
| | | ふつう | 45 | 22.2 | |
| | | あまりよくない／よくない | 11 | 18.2 | |
| 職種 | | 専門職 | 16 | 43.8+ | |
| | | ホワイトカラー | 74 | 24.3 | |
| | | ブルーカラー | 58 | 15.5 | |
| | | 農林業 | 5 | 0.0 | |
| 社会的ネットワーク | 法律の専門家 | 直接の知り合い | 25 | 24.0 | |
| | | 紹介してくれる人いる | 23 | 34.8 | |
| | | いない | 118 | 20.3 | |
| | 会社の重役・社長 | 直接の知り合い | 54 | 25.9 | |
| | | 紹介してくれる人いる | 22 | 22.7 | |
| | | いない | 90 | 21.1 | |
| | 議員 | 直接の知り合い | 31 | 19.4 | |
| | | 紹介してくれる人いる | 29 | 27.6 | |
| | | いない | 106 | 22.6 | |
| | 職業能力の開発 | 資格の取得 | してきた | 39 | 30.8 |
| | | | してこなかった | 127 | 20.5 |
| | | 自己啓発 | してきた | 41 | 34.1+ |
| してこなかった | | | 125 | 19.2 | |
| n | | | | 166 | |

注1) 要因はすべて初回調査に基づいている。

注2) 要因ごとに欠測は分析から除外している。

注3) 検定は χ^2 検定。*; $P < .05$, +; $P < .10$

4. 定年後におけるキャリアー継続と職場への適応

1) 目的

定年後においても定年前のキャリアーを生かした職業につくようにすることは、企業や行政にとっては、知識や技術を新たに教育するための投資の節約にもなるため、可能な限り推進すべきこととされている。高齢者にとっても、これまでの自分の経験や知識を生かすことができるため、新しい職場への適応を促進することにつながると思われる。しかし、他方では、定年後においては、第二の人生として新しい経験や知識を身につけ、新しい職業生活を送ろうとする人もいるかもしれない。また、職業にそれほど関心や愛着がない場合には、必ずしもキャリアーを生かした職業につくことが、新しい職場への適応を促すことにつながるとはいえない。

中高年の就労を対象とした社会学的な研究では、定年前後の職業移動については記述的な研究があるものの、定年前後の職業移動が、職場における適応の推進にどの程度影響を与えているかについては、ほとんど検討が行われていない。

本研究では、全体としてみた場合、定年前後のキャリアー継続が職場への適応にどの程度の効果を与えるかを検討することを目的とした。

2) 分析対象

追跡期間中に定年退職によって職場を移動した人を対象とした。分析対象は68人である。

3) キャリアー継続の指標

職種を「専門」「管理」「事務」「販売」「熟練」「半熟練」「非熟練」「農林業」の8つに分類し、定年定職前後で職種が継続した場合を「キャリアーの継続」、職種が変更した場合を「キャリアーの中断」とした。分析対象とした68人のうち、キャリアーが継続した人は28人(41.2%)、キャリアーが中断した人が40人(58.8%)であった。

4) 職場への適応の指標

(1) 用いた指標

仕事満足度、精神的な健康度、自尊感情によって測定した。

(2) 仕事満足度

「全般的にいつて自分の仕事にどの程度満足していますか」と質問し、「おおいに満足している」「まあまあ満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」の選択肢を用いて回答をえた。それぞれの選択肢に5点から1点までを配点し、点数化を図った。

(3) 精神的な健康