

と指摘している。これらの議論を踏まえるならば、高年齢者の転職先の探索においても、社内や近隣ではなく社外の広いネットワークの形成が有効ということになるだろう。

だが、日本の従業員のネットワーク形成はどちらかといえば内向きであり、社外ネットワークを形成するという志向性は非常に低いことが明らかである。第2-3-1表に示されるように、従業員側も企業側も、自社内でのキャリア形成を重視しており、特に従業員側は、他社でも通用するスキルの開発や社外ネットワークの形成については関心が低い。転職や独立を含めたキャリア開発を考えている人も少ない⁸。実際に「JILPT 個人調査 (2007)」によると、高年齢層の転職希望率は僅か3%であった。

つまり従来企業での雇用継続においても、他社への転職においても、企業側の高年齢者に対するニーズは決して高いとはいえない。高年齢従業員の転職意識は低く、自ら社外ネットワークを築き、その誘引力によって転職していく例も少ないと考えられる。よって従来企業での雇用継続を潜在的に希望している人は多くなり、雇用・不雇用の選抜は免れ得ない。そうした難しい状況にあっても、企業は高年齢者雇用を推進していくことを求められている。そして高年齢従業員自身も、雇用継続あるいは転職等の可能性を慎重に吟味して、60歳以降の身の振り方について意思決定を行っていかねばならないことになる。

第4節 なぜ定年到達者たちは就業希望を表に出さないのか

1. 希望する働き方と尊厳のある働き方

先に述べたとおり、「JILPT 個人調査 (2007)」では、無回答を除き88.5%の人が60歳以降の就業を希望しているが、この段階で引退した場合の経済生活を具体的に把握したうえで、就業希望の決定を行っている人は少ない。たとえばこの段階で企業側から公的給付について説明を受けた人は18.2%、企業年金について説明を受けた人は17.9%しかおらず、公的年金受給見込み額を知っている人は27.0%に過ぎない。つまり定年後の経済的な生活設計を具体的に考えた上で、就業希望を持つに至っているわけではないと考えられる⁹。おそらく一般的な雇用労働者は、働かなければ生きていけないといった、切羽詰った経済的苦境に立たされているわけではないために、就業意欲を持っていようと、結局その希望を最後まで表明しないという行動は、実は比較的とられやすいと推測できる。

本当は働きたいと考えているのに、表明を出すことすらしない、その理由とは何であろうか。まず第一に考えられるのが、もし仮に雇用継続が実現されたとしても、自分が望む働き

⁸ (財)社会経済生産性本部「キャリア開発等に関する企業調査」(2005)による。

⁹ また総務省「家計調査」によると、日本の高年齢層の金融資産保有額は概して高く、逆に負債は少なく、持ち家率は極めて高いことが明らかとなっている。また「高年齢者就業実態調査」では、概ね現在の年齢の「プラス5歳」を自らの引退希望年齢と定める傾向が見られ、これは年金支給開始年齢に関係なく60歳代後半まで一定して見られる特徴となっている。つまり、定年後の経済生活についてなんとなく不安はあるのかもしれないが、明確な懸念に基づいて働かなければならないと考えていたり、稼がないと生活ができないという明確な理由によって、働き続けたいと思っているわけではない人が多いものと推測される。

方ができない可能性があるということである。そして第二に、もしも企業側が本当は自分を積極的に雇用継続したいわけではない場合に、たとえ就業を続けても、尊厳のある働き方ができない可能性があるということである。

第2-4-1表と第2-4-2表は「JILPT個人調査(2007)」の集計データから作成したものである。第2-4-1表からは、雇用継続した場合の働き方として、正社員を希望していても、実際には嘱託・契約社員として働く場合が多いことがわかる。また短日短時間勤務を希望する人も多いが、実際にはフルタイム勤務が主流となっている。希望年収に関しては、現在の6~7割を望む人が多く、この点は実際に雇用継続した場合に現在の6~7割の年収となる場合が多いようである。しかし8~9割の年収を希望する人も多い。いずれにしてもこれらのデータは、希望通りの就業条件で働く人もいる一方、もし仮に雇用継続が実現されたとしても、自分が望む働き方ができない可能性があることを示している。

第2-4-1表 雇用継続した場合の働き方に関する希望と実際-①

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
正社員	56.1%	正社員	10.9%
嘱託・契約社員	29.7%	嘱託・契約社員	70.7%
フルタイム勤務	51.1%	フルタイム勤務	64.9%
短日短時間勤務	41.6%	短日短時間勤務	26.3%
現在の年収の8~9割程度	25.9%	現在の年収の8~9割程度	14.7%
現在の年収の6~7割程度	31.8%	現在の年収の6~7割程度	31.1%
現在の年収の4~5割程度	9.9%	現在の年収の4~5割程度	27.5%

データ出所：JILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007)より作成。
注) 項目および数値を設問から抜粋。

第2-4-2表 雇用継続した場合の働き方に関する希望と実際-②

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
同じ事業所同じ部署	75.0%	同じ事業所同じ部署	65.8%
同じ事業所だが異なる部署	10.2%	同じ事業所だが異なる部署	15.3%
現在と同じ仕事	77.7%	現在と同じ仕事	71.0%
現在と異なる仕事	15.4%	現在と異なる仕事	20.4%

データ出所：第2-4-1に同じ。

一方の第2-4-2表からは、比較的多くの人々が希望するとおりの働き方を実現できることがわかる。しかし同じ事業所同じ部署で、現在と同じ仕事を希望していても、一部の人においては、それが実現されない場合も少なからずあることも同時に見受けられる。つまりこの場合、企業側が本当は自分を積極的に雇用継続したいわけではない時に、これまでの仕事経験や知識・技能を活かせない、おそらく周辺の仕事に従事させられる可能性があることを暗示している。尊厳のある働き方ができないならば、当該者にとっては引退を選択するほうが最善策となりうるだろう。

以上の理由から、就業希望を持つ高年齢従業員たちの一部は、たとえその希望を表明したならば雇用継続される可能性が高いとしても、雇用可能性について事前に自己診断を行い熟考した結果、就業希望を取り下げる「自己選別」という経済合理性を欠いた行動を始動させているものと考えられる。つまり希望した働き方ができない、あるいは尊厳のある働き方ができないと察知した場合には、最終的に引退を選択する。しかしこのように、実際の就業が自己選別によって阻まれているとして、雇用継続されたとしても望んだとおりの働き方ができない可能性があるということ、特に企業から必要とされて雇用継続されるわけではないということがあるとなれば、その根幹にある問題点とは何なのか。また、本人が就業希望と就業の実現の間にある障壁、すなわち自らが持つ問題点を認識できるとすれば、それはなぜなのだろうか。JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査の本人調査データによって明らかにしたいことは、そういった合理性を欠いた曖昧な人間行動を始動させる根本的な要因である。

2. 本分析の枠組み

分析にあたって、まず実際にどのくらいの人々が現企業での雇用継続を望み、どのくらいの人々が現企業以外での就業を望んでいるのか、またその実現可能性についての本人の評価について具体的数値を見てみよう。

まず利用するデータの概要と本稿が用いるサンプルについて説明する（第2-4-3表）。サンプル数2722票のうち、本分析が用いる雇用労働者数は1880名（69.1%）となっている。そのうち定年制がある企業に勤務する者は1300名で、60歳定年制企業の勤務者は1039名であった。本分析は企業に雇われて働く雇用労働者を対象とし、60歳以降の就業の希望等について考察することから、60歳定年制企業に勤める正規社員の雇用労働者に焦点を絞る。そのためサンプル数は最終的に821名となった。うち男性は676名、女性は145名であった。

なお定年制を設けない企業に勤務する者も511名と多く、雇用労働者の28.2%に達していることがわかった。この数値は他の調査結果よりも多く、無視できない規模である。そのため定年制を設けない企業の特徴を見てみると、その81.8%が300人未満の中小規模企業であり、その中で30.7%が9人以下の企業であることがわかった。また業種は製造業、小売業、個人向けサービス業、病院・学校・その他の公共サービス業が多くなっている。これらの産

第2-4-3表 『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査(本人調査)
データの概要

全サンプル：2722 (100%)
うち雇用労働者：1880 (69.1%) [100%]
定年制あり企業勤務者：1300 [71.8%、無回答除く] (100%)
うち60歳定年制企業勤務者：1039 (80.5%、無回答除く) (100%)
うち正社員：821 (79.0%) ※ 男性676 (82.3%)、女性145 (17.7%)
定年制なし企業勤務者：511 [28.2%、無回答除く]
うち81.8%が300人未満企業勤務者 (30.7%が9人以下企業)

データ出所：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査(本人調査)(2006)より作成。

業や小規模企業では、定年を設けずに働き続けることが可能な職場となっていると予測される。なお定年制を設ける企業で、定年年齢が60歳未満となっている企業も未だに存在していた(1.7%)。

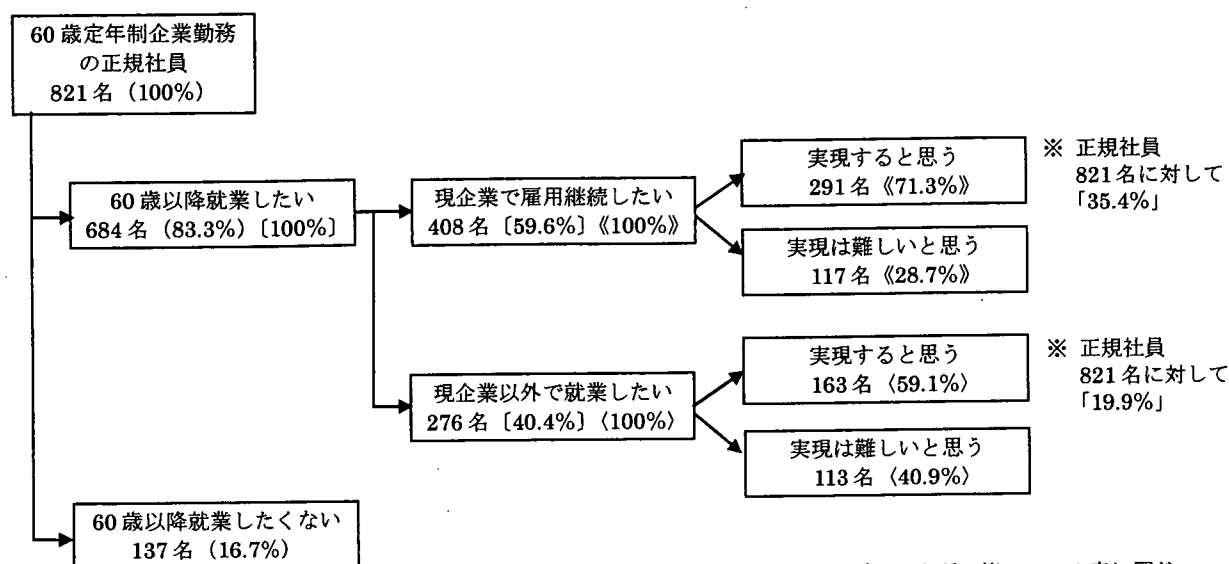
次に、同調査データで本分析の対象となる60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降の雇用に関する意向状況を示したのが、第2-4-4図である。まず821名のうち、60歳以降就業したいと考えている人は684名(83.3%)で、就業したくないとする人は137名(16.7%)となっている。この60歳以降の就業希望比率は、既に述べてきた「JILPT個人調査(2007)」をはじめとする各種調査によって確認されている数値とほぼ同じである。

そして60歳以降の就業希望者のうち、現在勤めている企業で引き続き就業したいという人は408名(59.6%)であり、逆に現企業以外での就業を希望する人は276名(40.4%)となっている。ちなみにこの現企業での就業希望比率は、「JILPT個人調査(2007)」では79.8%に上っているため、本調査ではかなり低いことになる。

さらに、現企業での就業希望者408名のうち、雇用継続を実現できると思っている人は291名(71.3%)、実現できないと思っている人は117名(28.7%)となっている。雇用継続を実現できると思っている291名は、本分析の母集団である60歳定年制企業に勤務する正規社員821名に対して35.4%に当たり、この数値は前述の平成16年度高齢者就業実態調査から割り出した、実際に雇用継続を実現した人の比率である、36.3%という数値と近似している。つまりここから予測されることは、従来企業での就業希望を持ち、その願いは実現すると考えている人が、おそらく実際に就業希望を企業側に表明し、60歳以降も従来企業で雇用される可能性が高いであろうということである。

また一方の現企業以外での就業希望者276名のうち、その希望を実現できると思っている人は163名(59.1%)、実現できないと思っている人は113名(40.9%)となっている。現

第2-4-4図 就業希望の状況



データ出所：第2-4-3表に同じ。

企業以外での就業を実現できると思っている163名は、母集団の821名に対して19.9%に当たる。現企業以外での就業には、他社での再就職以外に、独立創業や家業を継ぐ者、親族の事業の家族従事者となる者などが含まれるものの、平成16年度高年齢者就業実態調査から割り出した、転職を実現する者13.8%という数値と近似しており、おそらく実際に従来企業以外での就業を希望し、その願いは実現できると考えている人が、実際に従来企業以外で60歳以降の雇用継続や就業を実現していく可能性が高いものと察せられる。そしてまた、60歳以降就業したくないと考えている人だけでなく、現企業での就業希望者で実現困難と思っている人、そして現企業以外での就業希望者で実現困難と思っている人が、最終的には実質的な引退者となる可能性が高いと予測される。

このような就業希望に関する状況を把握した上で、本分析では、第一に、60歳以降の就業希望者と不希望者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔1〕）。第二に、60歳以降の就業希望者のうち、現企業での就業希望者と不希望者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔2〕）。第三に、現企業での就業希望者のうち、雇用継続の実現可能性ありと考えている者と、困難と思っている者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔3〕）。第四に、現企業以外での就業希望者のうち、就業の実現可能性ありと考えている者と、困難と思っている者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔4〕）。これらの分析を通じて、60歳以降の雇用継続者予備軍（60歳以降も現企業あるいは現企業以外で働き続ける可能性が高い人々）と不継続者予備軍（引退する可能性が高い人々）との間にある障壁が何であるのか、また自己選別という行動がなぜ始動されるのかを探索的に考察し、高年齢者雇用拡大のためにこれからの人的資源管理に求められる視点について検討する。

第5節 利用変数と基本統計量

1. 被説明変数と定義

本分析で用いる被説明変数とその定義は第2-5-1表に、また説明変数とその定義は第2-5-2表に、そしてこれらの変数の基本統計量は第2-5-3表(①~③)に示される。まず被説明変数について説明しよう。

第一の分析は、本研究が対象とする60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降も就業を希望する人と希望しない人の間に、どのような人的資源として違いがあるのか、この点を明らかにする「モデル〔1〕」である。したがってこの分析の被説明変数は、「60歳以降の就業希望の有無」である。第二の分析は、60歳就業希望者のうち、現在勤めている企業で就業を希望する人と、現企業での就業を希望しない人の違いを明らかにする「モデル〔2〕」の分析であり、「現企業での就業希望の有無」が被説明変数となる。

第三の分析である「モデル〔3〕」は、現企業での就業希望者のうち、雇用継続される可能性があると思っている人と、実現は難しいと思っている人の間にある違いを確かめるものである。被説明変数の「現企業での就業実現可能性の有無」は、「実現すると思う」および「条件さえ整えば実現できると思う」の両方を実現可能性ありと設定している。第四の分析「モデル〔4〕」は、現在勤めている企業以外での就業を希望する人のうち、実現可能性があると思っている人と困難と思っている人の違いを確かめるものであり、被説明変数は「現企業以外での就業実現可能性の有無」である。本変数も上述と同様に、「実現すると思う」および「条件さえ整えば実現できると思う」の両方を実現可能性ありと設定している。

分析はいずれも就業希望あり、あるいは実現可能性ありを「1」、なしを「0」として、ロジスティック回帰分析によって行った。

第2-5-1表 被説明変数および定義

変数名	定義
<被説明変数>	
60歳以降就業希望=あり	60歳定年制企業に勤務する正規社員のうち、60歳以降就業希望あり=1、なし=0とするダミー変数 (問1、問2-8、付問2-8-B1問2-5、問18)
現企業での就業希望=あり	60歳以降就業希望者のうち、現企業での就業希望あり=1、なし=0とするダミー変数 (上記および問17)
現企業での就業実現可能性=あり	現企業就業希望者のうち、実現可能性ありとする者=1、なし=0とするダミー変数 (上記および付問17-2「実現すると思う」「条件さえ整えば実現できると思う」=1)
現企業以外での就業実現可能性=あり	現企業以外での就業希望者のうち、実現可能性ありとする者=1、なし=0とするダミー変数 (問17「現職場で就業したいと思わない」、問18「61歳以上」付問18-1「実現すると思う」「条件さえ整えれば実現できると思う」=1)

2. 説明変数と定義

次に、ここで用いる説明変数について説明しよう。説明変数は「企業属性」「個人属性」「職務上の特性」「60歳以降の就業についての考え」「老後の生活設計」に別れ、それぞれいくつかの項目を設定している。利用変数は第2-5-2表に示されるとおりであり、先の4つのモデルにおいて、探索的に60歳以降の雇用継続者予備軍と不継続者予備軍との間の違いを見出そうとするために作成されたものであり、そのうちのいくつかについて述べておく。

「企業属性」の変数である「業況」は、過去5年間にリストラがあったかどうかを示すものであり、あった場合を「1」と設定している。また「個人属性」の「社会的活動」は、ボランティア等の社会活動をしている場合を「1」とする変数である。

「職務上の特性」のうち、「勤続年数」は当該者が現企業に入社した年を調査年から差し引いた年数によって示される。また「転職経験」については、多くの転職を経験している場合とそうでない場合を区別するために、3回以上の転職経験、つまりこれまでの職業人生で4社以上を経験している場合を「1」、それ以外を「0」とした。次に「仕事経験」はこれまでのキャリアの特徴を表すもので、一貫して同じような仕事をしてきた「単一職務型」、特定職能での職務を経験してきた「特定職能型」、職能横断的なキャリアを経験してきた「多職能型」に分かれる。続く「職業キャリア」は「ジェネラリスト」「スペシャリスト」「職人タイプ」に分かれる。なお上述「仕事経験」と「職業キャリア」は、それぞれ「不明」とするものがレファレンスグループとなっている。

また「職務上の特性」の「組織とのつながり」は、職場関係に埋め込まれている程度を示し、職場での上司、先輩、同僚との関係を示す指標の総合得点によって表され、組織とのつながりが強いほうが数値が高い。「自己啓発」は、60歳以降の仕事や活動の準備として、情報収集や研修への参加などを行っているか否かであり、何らかの準備をしている場合には「1」を設定している。以上「職務上の特性」を表す変数は、これまでの当該者の職業キャリアが60歳以降の就業にどのように影響してくるのかを示す重要な変数である。

次の「60歳以降の就業」のうち、「法改正による就業意識」は、高年齢者雇用安定法の改正が60歳以降の就業意識に与えた影響の程度を示しており、数値が高いほうが変化をもたらしていることになる。また「就業希望の理由」として、「収入のため」「知識・技能の活用のため」「健康のため」とする変数をそれぞれ設定した。また「希望する働き方」として、「これまでと同じ仕事」「知識経験が活かせる仕事」をそれぞれ設定している。

また「収入へのこだわり」は、60歳以降も就業する場合の希望給与水準によって示され、「現在と同水準」を上限とし、「なんともいえない」を下限として、6尺度が用いられている。「短時間勤務希望」については、現行の高年齢者雇用安定法で雇用確保措置が定められている63歳をひとつの目安として、60歳以降63歳までの間においても短時間での勤務を希望している場合には、短時間勤務希望者として「1」を設定した。第4節で述べたように、希望する働き方や尊厳のある働き方ができなければ、就業希望を持っていようとも、最終的に

第2-5-2表 説明変数および定義

変数名	定義
<説明変数>	
企業属性	<p>産業：重機器系製造業 産業：それ以外の製造業 産業：建設業 産業：運輸業 産業：金融・保険・通信業 産業：卸売・小売業 産業：サービス業 産業：公共サービス業 産業：公務 産業：その他</p> <p>当該産業企業勤務者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「重機器系製造業」(問2-1、付問2-1-1)</p>
	<p>企業規模(従業員数) 従業員数8(5000人以上)～1(1～9人) (問2-2)</p> <p>業況=リストラあった 過去5年間にリストラあった=1、なし=0とするダミー変数(問11)</p>
個人属性	<p>学歴：中学卒 学歴：高校卒 学歴：各種学校・短大卒 学歴：大学・大学院卒</p> <p>当該最終学歴者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「中学卒」(問8-1)</p>
	<p>社会的活動=している ボランティア等社会活動をしている=1、していない=0とするダミー変数(問16)</p> <p>性別=男性 男性=1、女性=0とするダミー変数(問29①)</p> <p>要介護者=あり 老親等の介護の必要あり=1、していない=0とするダミー変数(問15-1)</p> <p>健康状況=不良 健康6(無回答)～1(良好)(問29③)</p> <p>出身家庭=自営業以外 自営業(農林水産含)以外の家庭出身者=1、それ以外=0とするダミー変数(問7)</p>
職務上の特性	<p>勤続年数 調査年2006一現企業入社年(問2-4)</p> <p>職位：一般 職位：係長 職位：課長 職位：部長 職位：役員</p> <p>当該職位の者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「一般」(問2-6)</p>
	<p>職務：専門・技術 職務：管理 職務：事務 職務：販売 職務：サービス 職務：保安・運輸・通信 職務：生産技能 職務：その他</p> <p>当該職務に従事する者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「事務」(問2-7)</p>
	<p>労働組合=加入 労働組合に加入している=1、していない=0とするダミー変数(問2-10)</p> <p>転職経験=3回以上 転職経験3回以上=1、2回以下=0とするダミー変数(問10-2)</p>
	<p>仕事経験：単一職務型 仕事経験：特定職能型 仕事経験：多職能型 仕事経験：不明</p> <p>当該仕事経験型の者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「不明」(問10-5)</p>
	<p>職業タイプ：ジェネラリスト 職業タイプ：スペシャリスト 職業タイプ：職人タイプ 職業タイプ：不明</p> <p>当該職業タイプの者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「不明」(問10-7)</p>
	<p>組織とのつながり=強い 組織とのつながりの強さ8(強い)～1(弱い) (問9-4仕事をする上で「会社上司、先輩のアドバイスや指導が役立った」を第1位にあげている場合=3、第2位=2、第3位=1、問13「上司や同僚とは仕事外でも付き合いたい」という意識5(高)～1(低)の総合得点8～1)</p> <p>自己啓発=している 60歳以降の仕事や活動の準備している=1、していない=0とするダミー変数(問23)</p>
60歳以降の就業	<p>法改正による就業意識=変化あり 高齢者雇用安定法改正による60歳以降の就業への意識変化4～1(問2-9、付問2-9-1、変化あり=4、変化なし=3、わからない=2、知らなかった=1)</p> <p>就業希望の理由=収入を得るため 60歳以降就業希望は収入のため=1、それ以外=0とするダミー変数(問19)</p> <p>就業希望の理由=知識・技能の活用 60歳以降就業希望は知識・技能活用のため=1、それ以外=0とするダミー変数(問19)</p> <p>就業希望の理由=健康のため 60歳以降就業希望は健康のため=1、それ以外=0とするダミー変数(問19)</p> <p>希望する働き方=これまでと同じ仕事 希望する働き方はこれまでと同じ仕事=1、それ以外=0とするダミー変数(問20)</p> <p>希望する働き方=知識経験が活かせる仕事 希望する働き方は知識経験が活かせる仕事=1、それ以外=0とするダミー変数(問20)</p> <p>収入へのこだわり=強い 収入へのこだわり6(現在と同程度希望)～1(なんともいえない)(問21)</p> <p>61～63歳の短時間勤務希望=あり 61～63歳に短時間勤務を希望=1、希望なし=0とするダミー変数(問22)</p>
老後の生活設計	<p>生活設計=既に目標達成 老後の資金等生活設計の程度4(既に目標達成)～1(考えていない)(問15-2)</p> <p>公的年金受給資格=あり 公的年金受給資格あり=1、なし=0とするダミー変数(問26)</p> <p>受給開始年齢=知っている 受給開始年齢知っている=1、知らない=0とするダミー変数(問26-1)</p> <p>公的年金の受給金額=知っている 公的年金受給金額知っている=1、知らない=0とするダミー変数(問26-2)</p> <p>子供の養育等の費用=必要あり 子供の養育等の費用必要あり=1、なし=0とするダミー変数(問15-1)</p> <p>住宅ローン=あり 住宅ローン=あり=1、なし=0とするダミー変数(問15-1)</p>

第2-5-3表 基本統計量-①

変数名	全サンプル			男性サンプル			女性サンプル			
	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	
<被説明変数>										
60歳以降就業希望=あり	0.8331	0.3731	821	0.8595	0.3478	676	0.7103	0.4552	145	
現企業での就業希望=あり	0.5043	0.5003	821	0.5089	0.5003	676	0.4828	0.5014	145	
現企業での就業実現可能性=あり	0.3605	0.4804	821	0.3698	0.4831	676	0.3172	0.4670	145	
現企業以外での就業実現可能性=あり	0.6602	0.4793	821	0.6612	0.4736	676	0.6552	0.4770	145	
<説明変数>										
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1535	0.3607	821	0.1716	0.3773	676	0.0689	0.2543	145
	産業:それ以外の製造業	0.1474	0.3547	821	0.1598	0.3667	676	0.0897	0.2867	145
	産業:建設業	0.0707	0.2564	821	0.0710	0.2570	676	0.0690	0.2543	145
	産業:運輸業	0.0524	0.2229	821	0.0503	0.2187	676	0.0621	0.2421	145
	産業:金融・保険・通信業	0.0926	0.2900	821	0.0902	0.2867	676	0.1034	0.3056	145
	産業:卸売・小売業	0.1048	0.3064	821	0.0947	0.2930	676	0.1517	0.3600	145
	産業:サービス業	0.0707	0.2564	821	0.0695	0.2545	676	0.0758	0.2657	145
	産業:公共サービス業	0.0828	0.2758	821	0.0651	0.2469	676	0.1655	0.3729	145
	産業:公務	0.1462	0.3535	821	0.1494	0.3568	676	0.1310	0.3386	145
	産業:その他	0.0792	0.2702	821	0.0784	0.2690	676	0.0828	0.2765	145
	企業規模(従業員数)	5.6974	2.0274	813	5.8910	1.9265	670	4.7902	2.2388	143
	業況=リストラあった	0.4434	0.4971	821	0.4689	0.4994	676	0.3241	0.4697	145
個人属性	学歴:中学卒	0.0548	0.2278	821	0.0429	0.2028	676	0.1103	0.3144	145
	学歴:高校卒	0.3800	0.4857	821	0.3358	0.4726	676	0.5862	0.4942	145
	学歴:各種学校・短大卒	0.0743	0.2624	821	0.0681	0.2520	676	0.1034	0.3056	145
	学歴:大学・大学院卒	0.4129	0.4927	821	0.4882	0.5002	676	0.0621	0.2421	145
	社会的活動=している	0.2278	0.4196	821	0.2352	0.4244	676	0.1931	0.3961	145
	性別=男性	0.8234	0.3816	821	—	—	676	—	—	145
	要介護者=あり	0.4007	0.4903	821	0.4157	0.4932	676	0.3310	0.4722	145
	健康状況=不良	2.7300	0.9900	821	2.7300	0.9400	676	2.7500	1.1900	145
	出身家庭=自営業以外	0.6516	0.4767	821	0.6731	0.4694	676	0.5517	0.4990	145
職務上の特性	勤続年数	26.2371	11.8661	814	27.2164	11.7727	670	21.6806	11.2565	144
	職位:一般	0.3508	0.4775	821	0.2559	0.4367	676	0.7931	0.4065	145
	職位:係長	0.1669	0.3731	821	0.1731	0.3786	676	0.1379	0.3460	145
	職位:課長	0.2448	0.4302	821	0.2870	0.4527	676	0.0483	0.2151	145
	職位:部長	0.1864	0.3896	821	0.2249	0.4178	676	0.0069	0.0831	145
	職位:役員	0.0475	0.2128	821	0.0547	0.2276	676	0.0138	0.1170	145
	職務:専門・技術	0.2777	0.4481	821	0.2988	0.4581	676	0.1793	0.3849	145
	職務:管理	0.2424	0.4288	821	0.2885	0.4534	676	0.0276	0.1644	145
	職務:事務	0.1717	0.3774	821	0.1124	0.3161	676	0.4483	0.4990	145
	職務:販売	0.0999	0.3000	821	0.0991	0.2990	676	0.1034	0.3056	145
	職務:サービス	0.0512	0.2205	821	0.0414	0.1994	676	0.0966	0.2964	145
	職務:保安・運輸・通信	0.0414	0.1994	821	0.0444	0.2061	676	0.0276	0.1644	145
	職務:生産技能	0.0633	0.2437	821	0.0636	0.2442	676	0.0621	0.2421	145
	職務:その他	0.0524	0.2229	821	0.0518	0.2217	676	0.0552	0.2291	145
	労働組合=加入	0.3106	0.4630	821	0.3062	0.4613	676	0.3310	0.4722	145
	転職経験=3回以上	0.1876	0.3906	821	0.1435	0.3508	676	0.3931	0.4901	145
	仕事経験:単一職務型	0.3922	0.4885	821	0.3787	0.4854	676	0.4552	0.4997	145
	仕事経験:特定職能型	0.2984	0.4578	821	0.3284	0.4700	676	0.1586	0.3666	145
	仕事経験:多職能型	0.2546	0.4359	821	0.2441	0.4299	676	0.3034	0.4613	145
	仕事経験:不明	0.0365	0.1877	821	0.0325	0.1776	676	0.0552	0.2291	145
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1632	0.3698	821	0.1834	0.3873	676	0.0690	0.2543	145
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3654	0.4818	821	0.4024	0.4907	676	0.1931	0.3961	145
	職業タイプ:職人タイプ	0.0987	0.2984	821	0.1065	0.3087	676	0.0621	0.2421	145
	職業タイプ:不明	0.3508	0.4775	821	0.2914	0.4548	676	0.6276	0.4851	145
	組織とのつながり=強い	4.6127	1.5628	821	4.6257	1.5608	676	4.5517	1.5764	145
	自己啓発=している	0.6991	0.4589	821	0.6849	0.4694	676	0.7655	0.4251	145
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.3910	1.0624	821	2.4556	1.0440	676	2.0897	1.0987	145
	就業希望の理由=収入を得るため	0.7795	0.4148	821	0.7885	0.4087	676	0.7379	0.4413	145
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3033	0.4600	821	0.3210	0.4672	676	0.2207	0.4161	145
	就業希望の理由=健康のため	0.5579	0.4969	821	0.5547	0.4974	676	0.5724	0.4964	145
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.3910	0.4883	821	0.3817	0.4862	676	0.4345	0.4974	145
	希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	0.4324	0.4957	821	0.4704	0.4495	676	0.2552	0.4375	145
	収入へのこだわり=強い	4.2083	1.4079	821	4.2278	1.3570	676	4.1172	1.6266	145
	61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.2424	0.4288	821	0.2130	0.4097	676	0.3793	0.4869	145
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5883	0.6957	821	2.5814	0.6998	676	2.6207	0.6777	145
	公的年金受給資格=あり	0.8149	0.3886	821	0.8180	0.3861	676	0.8000	0.4014	145
	受給開始年齢=知っている	0.6845	0.4650	821	0.6938	0.4613	676	0.6414	0.4813	145
	公的年金の受給金額=知っている	0.3179	0.4659	821	0.3210	0.4672	676	0.3034	0.4613	145
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6212	0.4854	821	0.6657	0.4721	676	0.4138	0.4942	145
	住宅ローン=あり	0.2826	0.4505	821	0.2973	0.4574	676	0.2138	0.4114	145

第2-5-3表 基本統計量-②

変数名		60歳以降就業希望			60歳以降就業希望なし			
		平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	
<被説明変数>								
60歳以降就業希望=あり		—	—	684	—	—	137	
現企業での就業希望=あり		0.5965	0.4910	684	—	—	137	
現企業での就業実現可能性=あり		0.4254	0.4948	684	—	—	137	
現企業以外での就業実現可能性=あり		0.6287	0.4835	684	—	—	137	
<説明変数>								
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1477	0.3550	684	0.1825	0.3877	137	
	産業:それ以外の製造業	0.1477	0.3550	684	0.1460	0.3544	137	
	産業:建設業	0.0746	0.2629	684	0.0511	0.2210	137	
	産業:運輸業	0.0541	0.2264	684	0.0438	0.2054	137	
	産業:金融・保険・通信業	0.0936	0.2914	684	0.0876	0.2837	137	
	産業:卸売・小売業	0.1111	0.3145	684	0.0730	0.2611	137	
	産業:サービス業	0.0775	0.2676	684	0.0365	0.1882	137	
	産業:公共サービス業	0.0746	0.2629	684	0.1241	0.3309	137	
	産業:公務	0.1404	0.3476	684	0.1752	0.3815	137	
	産業:その他	0.0790	0.2699	684	0.0803	0.2727	137	
	企業規模(従業員数)	5.6971	2.0313	680	5.6992	2.0150	133	
	業況=リストアあった	0.4459	0.4974	684	0.4307	0.4970	137	
	個人属性	学歴:中学卒	0.0556	0.2292	684	0.0511	0.2210	137
		学歴:高校卒	0.3830	0.4865	684	0.3600	0.4832	137
学歴:各種学校・短大卒		0.0673	0.2506	684	0.1095	0.3134	137	
学歴:大学・大学院卒		0.4284	0.4952	684	0.3358	0.4740	137	
社会的活動=している		0.2368	0.4255	684	0.1825	0.3877	137	
性別=男性		0.8494	0.3579	684	0.6934	0.4628	137	
要介護者=あり		0.4050	0.4912	684	0.3796	0.4871	137	
健康状況=不良		2.7200	0.9900	684	2.8000	1.0000	137	
出身家庭=自営業以外		0.6535	0.4762	684	0.6423	0.4811	137	
職務上の特性		勤続年数	26.0088	11.9205	678	27.3750	11.5668	136
	職位:一般	0.3348	0.4723	684	0.4307	0.4970	137	
	職位:係長	0.1696	0.3755	684	0.1533	0.3616	137	
	職位:課長	0.2427	0.4290	684	0.2555	0.4377	137	
	職位:部長	0.1988	0.3994	684	0.1241	0.3309	137	
	職位:役員	0.0497	0.2175	684	0.0365	0.1882	137	
	職務:専門・技術	0.2895	0.4538	684	0.2190	0.4151	137	
	職務:管理	0.2500	0.4333	684	0.2044	0.4047	137	
	職務:事務	0.1506	0.3579	684	0.2774	0.4493	137	
	職務:販売	0.0994	0.2994	684	0.1022	0.3040	137	
	職務:サービス	0.0483	0.2144	684	0.0657	0.2487	137	
	職務:保安・運輸・通信	0.0453	0.2082	684	0.0219	0.1469	137	
	職務:生産技能	0.0614	0.2402	684	0.0730	0.2611	137	
	職務:その他	0.0556	0.2292	684	0.0365	0.1882	137	
	労働組合=加入	0.3099	0.4628	684	0.3139	0.4658	137	
	転職経験=3回以上	0.1857	0.3891	684	0.1971	0.3993	137	
	仕事経験:単一職務型	0.3830	0.4865	684	0.4380	0.4980	137	
	仕事経験:特定職能型	0.3070	0.4616	684	0.2555	0.4377	137	
	仕事経験:多職能型	0.2573	0.4375	684	0.2409	0.4292	137	
	仕事経験:不明	0.0336	0.1804	684	0.0511	0.2210	137	
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1740	0.3794	684	0.1095	0.3134	137	
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3684	0.4827	684	0.3504	0.4788	137	
	職業タイプ:職人タイプ	0.0980	0.2975	684	0.1022	0.3040	137	
	職業タイプ:不明	0.3421	0.4748	684	0.3942	0.4905	137	
	組織とのつながり=強い	4.7032	1.5424	684	4.1606	1.5915	137	
	自己啓発=している	0.7047	0.4565	684	0.6715	0.4714	137	
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.4200	1.0660	684	2.2263	1.0289	137
就業希望の理由=収入を得るため		0.8655	0.3414	684	0.3504	0.4788	137	
就業希望の理由=知識・技能の活用		0.3377	0.4733	684	0.1314	0.3391	137	
就業希望の理由=健康のため		0.5994	0.4904	684	0.3504	0.4788	137	
希望する働き方=これまでと同じ仕事		0.4386	0.4966	684	0.1533	0.3616	137	
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		0.4766	0.4998	684	0.2117	0.4100	137	
収入へのこだわり=強い		4.4678	1.1620	684	2.9124	1.7718	137	
61~63歳の短時間勤務希望=あり		0.2427	0.4290	684	0.2409	0.4292	137	
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5731	0.6730	684	2.6642	0.7978	137	
	公的年金受給資格=あり	0.8129	0.3903	684	0.8248	0.3815	137	
	受給開始年齢=知っている	0.6857	0.4646	684	0.6788	0.4686	137	
	公的年金の受給金額=知っている	0.3202	0.4669	684	0.3066	0.4628	137	
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6389	0.4807	684	0.5328	0.5008	137	
	住宅ローン=あり	0.3129	0.4640	684	0.1314	0.3391	137	

第2-5-3表 基本統計量-③

変数名	現企業就業希望			現企業以外就業希望			
	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	
<被説明変数>							
60歳以降就業希望=あり	—	—	408	—	—	276	
現企業での就業希望=あり	—	—	408	—	—	276	
現企業での就業実現可能性=あり	0.7132	0.4528	408	—	—	276	
現企業以外での就業実現可能性=あり	0.6544	0.4761	408	0.5906	0.4926	276	
<説明変数>							
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1495	0.3570	408	0.1449	0.3527	276
	産業:それ以外の製造業	0.1569	0.3641	408	0.1341	0.3413	276
	産業:建設業	0.0784	0.2692	408	0.0688	0.2536	276
	産業:運輸業	0.0613	0.2401	408	0.0435	0.2043	276
	産業:金融・保険・通信業	0.1029	0.3043	408	0.0797	0.2713	276
	産業:卸売・小売業	0.1250	0.3311	408	0.0906	0.2875	276
	産業:サービス業	0.0833	0.2767	408	0.0688	0.2536	276
	産業:公共サービス業	0.0589	0.2356	408	0.0978	0.2976	276
	産業:公務	0.1005	0.3010	408	0.1993	0.4002	276
	産業:その他	0.0833	0.2767	408	0.0725	0.2597	276
	企業規模(従業員数)	5.5369	2.0614	406	5.9343	1.9657	274
	業況=リスト外あった	0.4314	0.4959	408	0.4674	0.4998	276
個人属性	学歴:中学卒	0.0613	0.2401	408	0.0471	0.2122	276
	学歴:高校卒	0.3750	0.4847	408	0.3949	0.4897	276
	学歴:各種学校・短大卒	0.0735	0.2613	408	0.0580	0.2341	276
	学歴:大学・大学院卒	0.4216	0.4944	408	0.4384	0.4971	276
	社会的活動=している	0.2255	0.4184	408	0.2536	0.4359	276
	性別=男性	0.8358	0.3709	408	0.8696	0.3374	276
	要介護者=あり	0.4020	0.4909	408	0.4094	0.9260	276
	健康状況=不良	2.7400	0.9900	408	2.7000	0.9900	276
	出身家庭=自営業以外	0.6373	0.4814	408	0.6775	0.4683	276
職務上の特性	勤続年数	24.8251	12.3681	406	27.7757	11.0064	272
	職位:一般	0.3554	0.4792	408	0.3043	0.4610	276
	職位:係長	0.1397	0.3471	408	0.2138	0.4107	276
	職位:課長	0.2328	0.4232	408	0.2572	0.4379	276
	職位:部長	0.2083	0.4066	408	0.1848	0.3888	276
	職位:役員	0.0613	0.2401	408	0.0326	0.1779	276
	職務:専門・技術	0.2966	0.4573	408	0.2790	0.4493	276
	職務:管理	0.2304	0.4216	408	0.2790	0.4493	276
	職務:事務	0.1520	0.3594	408	0.1486	0.3563	276
	職務:販売	0.1103	0.3136	408	0.0833	0.2769	276
	職務:サービス	0.0490	0.2162	408	0.0471	0.2122	276
	職務:保安、運輸・通信	0.0466	0.2110	408	0.0435	0.2043	276
	職務:生産技能	0.0588	0.2356	408	0.0652	0.2474	276
	職務:その他	0.0564	0.2309	408	0.0544	0.2271	276
	労働組合=加入	0.3137	0.4646	408	0.3043	0.4610	276
	転職経験=3回以上	0.2132	0.4101	408	0.1449	0.3527	276
	仕事経験:単一職務型	0.3701	0.4834	408	0.4022	0.4912	276
	仕事経験:特定職能型	0.3137	0.4646	408	0.2971	0.4578	276
	仕事経験:多職能型	0.2696	0.4443	408	0.2391	0.4273	276
	仕事経験:不明	0.0319	0.1759	408	0.0362	0.1872	276
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1863	0.3898	408	0.1558	0.3633	276
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3848	0.4871	408	0.3442	0.4760	276
	職業タイプ:職人タイプ	0.0980	0.2977	408	0.0978	0.2976	276
	職業タイプ:不明	0.3162	0.4656	408	0.3804	0.4864	276
	組織とのつながり=強い	4.7672	1.5445	408	4.6087	1.5371	276
	自己啓発=している	0.6593	0.4745	408	0.7717	0.4205	276
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.4412	1.0912	408	2.3986	1.0307	276
	就業希望の理由=収入を得るため	0.8971	0.3043	408	0.8188	0.3858	276
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3382	0.4737	408	0.3370	0.4735	276
	就業希望の理由=健康のため	0.6348	0.4821	408	0.5471	0.4987	276
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.6618	0.4737	408	0.1087	0.3118	276
	希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	0.4583	0.4989	408	0.5036	0.5009	276
	収入へのこだわり=強い	4.7108	1.0699	408	4.1087	1.2011	276
	61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.1569	0.3641	408	0.3696	0.4836	276
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5515	0.6885	408	2.6051	0.6493	276
	公的年金受給資格=あり	0.8186	0.3858	408	0.8043	0.3974	276
	受給開始年齢=知っている	0.6912	0.4626	408	0.6775	0.4683	276
	公的年金の受給金額=知っている	0.3211	0.4675	408	0.3188	0.4669	276
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6667	0.4720	408	0.5978	0.4912	276
	住宅ローン=あり	0.3235	0.4684	408	0.2971	0.4578	276

その希望を表明せず実質的な引退者となる場合があることが予測される。したがって 60 歳以降の就業に関するこれらの変数が、どのように就業希望や実現可能性に影響を及ぼすのかが注目される。

最後の「老後の生活設計」のうち、「生活設計」は老後の資金について、目標をたて、すでにその目標を達成している場合を「4」とし、「考えたことがない」を「1」とする 4 尺度からなる。そして「公的年金受給資格」はあるを「1」、「年金受給開始年齢」と「公的年金の受給金額」は知っている場合を「1」としている。これらの変数は、老後の生活に関する計画性の程度を表すもので、引退後の経済生活への認識と計画性が、60 歳以降の就業希望や実現可能性にどのような影響を与えているのかを確認するためのものである。そして最後に、「子供の養育等の費用」は教育費等がまだ必要である場合を「1」とし、「住宅ローン」はまだ完済していない場合を「1」とした。これらは 60 歳以降の経済的負担の程度を表している。

上述の変数に関する基本統計量は第 2-5-3 表 (①~③) に示される。本研究の分析対象全体の傾向を示す「全サンプル」とともに、男女別の傾向を見るための「男性サンプル」「女性サンプル」と、「60 歳以降就業希望者」「60 歳以降就業不希望者」サンプル、そして「現企業就業希望者」「現企業以外就業希望者」のサンプル別に各変数の統計量を記している。本表は次節以降の分析結果の解釈において、参照されることになる。

第 6 節 雇用・不雇用の分岐点：分析結果と解釈

分析結果は第 2-6-1 表と第 2-6-2 表に示される。また結果の要約を符号のみによって簡潔に示したものが第 2-6-3 表である。ここではこれらの分析結果の全体を見渡して、第一に、就業希望について全体的にどのような傾向が見られるのか、第二に、60 歳以降の就業を希望する人としらない人の間にはどのような違いがあるのか、第三に、現企業および現企業以外での就業実現可能性について、全体的にどのような傾向が見られるのか、第四に、現企業で就業を希望している人と、その中で実際に就業を実現できている人との間にはどのような違いがあるのか、第五に、現企業を希望する人と現企業以外を希望する場合の違いについて、それぞれ分析結果にあたりながら議論していく。

1. 就業希望についての全体的傾向：〔1〕～〔4〕

(1) リストラは就業意欲自体に負の影響を与えている

まず全ての分析で共通して見出された結果は、「業況＝リストラあった」とする場合には、就業希望や実現可能性に関して一貫して 1%もしくは 5%有意の負の影響がもたらされているということである。つまり、当該者が 50 歳代後半に差し掛かった頃に職場でリストラがあった場合には、現企業のみならず現企業以外を含めて、60 歳以降も働くということ自体がいやになってしまうということだろう。そして現企業でも、また現企業以外においても、就

業実現可能性は低いと考え、働き続けることに関して負の志向性を持っていることがうかがえる。企業が行う組織と従業員間の信頼関係を揺るがせるような施策を、高年齢従業員たちは定年を間近にして目の当たりにし、企業組織に身をおくことについて疑念を持ち始め、また働くことについて自信を喪失しているのかもしれない。

(2) 多くの人がこれまでと同じ仕事での就業を望んでいる

60歳以降の就業において、「希望する働き方＝これまでと同じ仕事」とする場合に、60歳以降の就業希望を持ち、また就業実現可能性もあると考えている場合が多いことがわかる。つまり就業希望を持つ人がどのような働き方を望んでいるのかといえば、他企業での就業実現可能性ありと思っている人を除き、従前と同じ仕事に従事し続けたいと考える場合が多いことを示している。つまり、希望する働き方と尊厳のある働き方が実現できると考える場合に、就業意欲が高められるものと予想される。

2. 60歳以降の就業希望者と不希望者の違い：〔1〕

(1) 組織とのつながりが強い人が就業希望を持ちやすい

モデル〔1〕-1を見ると、60歳以降の就業希望者と不希望者の間には、多くの相違点が見出される。その中で特記すべきは、「組織とのつながり＝強い」が就業希望に対して1%有意の強い正の影響を与えていることである。職場の上司や先輩、同僚たちとの間によい人間関係を築き、職場関係に強く埋め込まれている場合には、60歳以降も働き続けたいという意欲を持ちやすいものと考えられる。なおモデル〔2〕の現企業での就業希望についてはこの変数は有意な結果が見られないということは、現企業希望か現企業以外希望かは関係なく、組織とのつながりが強いタイプの人材は、現企業のみならず現企業以外での就業意欲さえ持ちやすいということであろう。逆に現企業において組織とのつながりが低い人は、現企業のみならず現企業以外であっても、60歳以降も働こうという気持ちにはなれない場合が多いことを暗示している。

またその他の点として、役員である場合、専門・技術職や管理的仕事に従事している場合には就業希望を持ちやすい。保安、運輸・通信関係や生産技能職系でも就業意欲は高まりやすい。また何らかの自己啓発的な活動を普段からしている人は就業意欲が高い。そして収入獲得への意欲が高く、健康維持を考えている人は就業希望を持ちやすいことがわかる。これら職位や職種、収入や健康状況に関する結果は、どのような要因が就業意欲を高めるのかという点にのみ着目すると、就業行動に関する先行研究とほぼ同じ結果が導かれたことになる。

(2) 男女間の違い

分析では、全サンプルを用いた〔1〕-1の他に、男性サンプルのみを用いた〔1〕-2の分析も行った。女性サンプルは少ないことから有効な分析には至らなかった。しかしこれらの結果と、先に示した基本統計量、第2-5-3表(①)から、男女間の相違点が見出される。

第2-6-1表 就業希望に関する分析結果-①

説明変数	〔1〕-1 60歳以降就業希望=あり 全サンプル		〔1〕-2 60歳以降就業希望=あり 男性サンプル		〔2〕 現企業での 就業希望=あり	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
企業属性						
産業：それ以外の製造業	0.324	0.485	0.406	0.551	0.030	0.390
産業：建設業	0.271	0.649	0.904	0.937	-0.372	0.471
産業：運輸業	0.857	0.786	1.201	0.913	-0.021	0.574
産業：金融・保険、通信業	0.075	0.566	0.346	0.638	-0.362	0.457
産業：卸売・小売業	1.057*	0.574	0.425	0.686	-0.041	0.441
産業：サービス業	1.435*	0.750	2.535**	1.006	-0.278	0.499
産業：公共サービス業	-0.431	0.572	-0.240	0.777	-0.953*	0.508
産業：公務	0.405	0.515	0.798	0.595	-0.465	0.415
産業：その他	0.619	0.601	0.998	0.761	0.053	0.471
企業規模（従業員数）	0.059	0.085	-0.019	0.107	-0.062	0.066
業況=リストラあった	-0.809***	0.298	-0.951**	0.376	-0.484**	0.222
個人属性						
学歴：高校卒	0.242	0.429	0.626	0.576	-0.327	0.381
学歴：各種学校・短大卒	-0.761	0.566	-0.508	0.764	0.004	0.532
学歴：大学・大学院卒	0.169	0.481	0.161	0.577	0.186	0.411
社会的活動=している	0.711**	0.360	0.640	0.423	0.280	0.255
性別=男性	0.550	0.416	—	—	-0.693*	0.401
要介護者=あり	-0.322	0.286	-0.221	0.344	-0.092	0.219
健康状況=不良	-0.151	0.140	-0.510***	0.190	0.064	0.111
出身家庭=自営業以外	-0.068	0.289	0.134	0.359	-0.372	0.231
職務上の特性						
勤続年数	-0.015	0.015	-0.001	0.018	0.000	0.012
職位：係長	0.180	0.431	0.609	0.561	-0.301	0.338
職位：課長	0.245	0.448	0.469	0.538	-0.077	0.366
職位：部長	0.321	0.524	0.334	0.598	0.271	0.389
職位：役員	1.499*	0.897	2.127**	1.081	1.314**	0.600
職務：専門・技術	1.591***	0.457	1.708***	0.618	0.047	0.375
職務：管理	1.012**	0.490	0.949	0.605	-0.132	0.393
職務：販売	0.789	0.560	0.968	0.725	-0.086	0.454
職務：サービス	0.071	0.624	-0.729	0.813	-0.083	0.602
職務：保安・運輸・通信	2.471**	1.001	2.564**	1.130	-0.298	0.668
職務：生産技能	1.124*	0.679	0.742	0.838	-0.345	0.559
職務：その他	0.927	0.699	0.518	0.889	0.091	0.572
労働組合=加入	0.014	0.371	-0.013	0.462	0.500*	0.291
転職経験=3回以上	-0.430	0.407	-0.930*	0.531	0.059	0.329
仕事経験：単一職務型	-0.282	0.589	0.361	0.736	0.219	0.521
仕事経験：特定職能型	-0.035	0.623	0.214	0.763	0.545	0.529
仕事経験：多職能型	-0.486	0.602	-0.005	0.768	0.577	0.535
職業タイプ：ジェネラリスト	0.252	0.476	0.349	0.552	0.862**	0.350
職業タイプ：スペシャリスト	-0.257	0.359	-0.046	0.433	0.320	0.280
職業タイプ：職人タイプ	-0.480	0.467	-0.059	0.567	0.069	0.402
組織とのつながり=強い	0.242***	0.087	0.292***	0.106	0.051	0.071
自己啓発=している	0.531*	0.303	0.647*	0.360	-0.453*	0.248
60歳以降の就業						
法改正による就業意識=変化あり	0.149	0.148	0.180	0.183	-0.040	0.107
就業希望の理由=収入を得るため	2.377***	0.328	2.172***	0.410	-0.171	0.327
就業希望の理由=知識・技能の活用	0.588	0.369	0.667	0.459	-0.710***	0.252
就業希望の理由=健康のため	0.732***	0.278	0.936***	0.352	0.530**	0.225
希望する働き方=これまでと同じ仕事	1.016***	0.358	1.055**	0.448	2.900***	0.226
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	0.323	0.320	0.721*	0.395	0.412*	0.236
収入へのこだわり=強い	0.409***	0.102	0.501***	0.126	0.416***	0.101
61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.371	0.311	-0.059	0.399	-0.631**	0.266
老後の生活設計						
生活設計=既に目標達成	-0.013	0.182	-0.021	0.222	-0.016	0.163
公的年金受給資格=あり	-0.261	0.492	0.145	0.689	0.173	0.384
受給開始年齢=知っている	-0.123	0.438	-0.824	0.614	-0.117	0.339
公的年金の受給金額=知っている	-0.074	0.328	-0.185	0.400	-0.095	0.266
子供の養育等の費用=必要あり	0.068	0.282	-0.274	0.356	0.124	0.234
住宅ローン=あり	0.505	0.350	0.979**	0.470	0.250	0.230
定数項	-4.625***	1.263	-4.341***	1.610	-1.728	1.137
サンプル数	806		664		674	
カイ2乗値	305.029***		243.268***		306.375***	
対数尤度	413.716		291.027		601.168	

注) 1) ***p<.01, **p<.05, *p<.10. 第2-6-2表も同じ。

2) 産業、学歴、職位、職務、仕事経験、職業タイプのレファレンスグループは、それぞれ「重機器系製造業」「中学卒」「一般」「事務」「不明」「不明」である。第2-6-2表も同じ。

第2-6-2表 就業希望に関する分析結果-②

説明変数		[3]		[4]	
		現企業での就業 実現可能性あり		現企業以外での就業実現可 能性あり	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
企業属性	産業：それ以外の製造業	-0.336	0.508	-0.539	0.668
	産業：建設業	0.575	0.655	-0.919	0.792
	産業：運輸業	-0.581	0.725	-1.289	0.984
	産業：金融・保険、通信業	-0.098	0.598	1.221	0.850
	産業：卸売・小売業	-0.561	0.573	-0.549	0.713
	産業：サービス業	0.140	0.660	-0.524	0.760
	産業：公共サービス業	-0.226	0.650	-1.728**	0.800
	産業：公務	-1.359**	0.569	-0.534	0.642
	産業：その他	-0.765	0.582	0.020	0.740
	企業規模（従業員数）	0.012	0.084	-0.096	0.111
	業況=リストラあった	-1.053***	0.301	-0.864**	0.369
個人属性	学歴：高校卒	0.088	0.443	-0.648	0.617
	学歴：各種学校・短大卒	-0.665	0.622	0.488	0.915
	学歴：大学・大学院卒	0.504	0.468	-0.218	0.693
	社会的活動=している	0.119	0.351	-0.085	0.383
	性別=男性	1.235***	0.481	0.077	0.643
	要介護者=あり	-0.468*	0.280	-0.768**	0.351
	健康状況=不良	-0.109	0.134	-0.492***	0.183
	出身家庭=自営業以外	-0.460	0.299	-0.007	0.381
職務上の特性	勤続年数	-0.009	0.015	0.004	0.020
	職位：係長	0.257	0.484	1.211**	0.499
	職位：課長	0.532	0.475	0.793	0.575
	職位：部長	-0.180	0.490	1.199*	0.634
	職位：役員	-0.580	0.671	1.642	1.077
	職務：専門・技術	-0.738	0.496	-0.089	0.570
	職務：管理	-0.832	0.531	0.088	0.589
	職務：販売	0.395	0.590	0.533	0.769
	職務：サービス	-1.676**	0.763	0.341	0.936
	職務：保安、運輸・通信	1.311	0.980	0.992	1.070
	職務：生産技能	-0.031	0.750	0.872	0.921
	職務：その他	-0.906	0.678	0.051	0.807
	労働組合=加入	0.531	0.389	0.027	0.447
	転職経験=3回以上	0.478	0.401	1.745***	0.678
	仕事経験：単一職務型	-0.602	0.724	0.809	0.795
	仕事経験：特定職能型	-1.122	0.727	0.675	0.830
	仕事経験：多職能型	-0.189	0.724	1.533*	0.874
	職業タイプ：ジェネラリスト	0.356	0.425	0.949	0.597
	職業タイプ：スペシャリスト	0.967***	0.358	0.439	0.441
	職業タイプ：職人タイプ	1.176**	0.563	0.401	0.618
組織とのつながり=強い	-0.028	0.095	0.006	0.107	
自己啓発=している	-0.512*	0.296	-0.542	0.426	
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	0.422***	0.141	0.108	0.174
	就業希望の理由=収入を得るため	0.642	0.482	-0.628	0.475
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.305	0.325	0.309	0.424
	就業希望の理由=健康のため	-0.064	0.301	0.291	0.346
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.531*	0.304	0.940	0.633
	希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	-0.140	0.325	0.653*	0.365
	収入へのこだわり=強い	-0.031	0.137	-0.087	0.153
	61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.417	0.431	-0.256	0.367
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	0.628***	0.207	-0.167	0.275
	公的年金受給資格=あり	-0.046	0.532	0.255	0.629
	受給開始年齢=知っている	-0.723	0.450	-0.109	0.547
	公的年金の受給金額=知っている	0.686*	0.352	0.649	0.418
	子供の養育等の費用=必要あり	-0.659**	0.333	-0.365	0.341
	住宅ローン=あり	-0.036	0.296	-0.018	0.386
	定数項	-0.348	1.390	2.115	1.861
サンプル数		404		270	
カイ2乗値		107.203***		95.453***	
対数尤度		379.049		269.534	

第 2-6-3 表 分析結果の要約

		[1]-1 60歳以降 就業希望あり (全サンプル)	[1]-2 60歳以降 就業希望あり (男性サンプル)	[2] 現企業での 就業希望 あり	[3] 現企業での 就業実現 可能性あり	[4] 現企業以外 での就業 実現可能性 あり
企業属性	産業：卸売・小売業 産業：サービス業 産業：公共サービス業 産業：公務 業況=リストラあった	+	+	-	-	-
個人属性	社会的活動=している 性別=男性 要介護者=あり 健康状況=不良	+	-	-	+	-
職務上の特性	職位：係長 職位：部長 職位：役員 職務：専門・技術 職務：管理 職務：サービス 職務：保安、運輸・通信 職務：生産技能 労働組合=加入 転職経験=3回以上 仕事経験：多職能型 職業タイプ：ジェネラリスト 職業タイプ：スペシャリスト 職業タイプ：職人タイプ 組織とのつながり=強い 自己啓発=している	+	+	+	-	+
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり 就業希望の理由=収入を得るため 就業希望の理由=知識・技能の活用 就業希望の理由=健康のため 希望する働き方=これまでと同じ仕事 希望する働き方=知識経験が活かせる仕事 収入へのこだわり=強い 61~63歳の短時間勤務希望=あり	+	+	-	+	+
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成 公的年金の受給金額=知っている 子供の養育等の費用=必要あり 住宅ローン=あり		+		+	

「社会的活動=している」が60歳以降の就業希望に有意な結果をもたらしているが、男性の場合には有意な結果が見られないことから、女性においてボランティア等の社会的活動をしている人のほうが、就業意欲を持っていることが推察される。つまり女性にとって、60歳以降も働くということと社会で何らかの活動をするということは似ており、就業行動というものが、社会との関係を保つための諸活動の一環の中に位置づけられている可能性がある。ちなみに基本統計量を見ると、男性のほうが社会的活動をしている比率がやや高いことがわかる。また男性の場合にのみ、「健康状況=不良」が就業希望に負の影響を持ち、健康上問題がある場合には就業希望を持たないという傾向は、男性に特に当てはまることになる。

また男性の場合のみ、「転職経験=3回以上」で就業希望に有意に負の影響が見られ、つまり多数の企業を転々としている場合には、60歳以降も働き続けようという気持ちにならない、あるいは雇用継続を実現することが本来的に難しいと、この段階で自己診断をしていることも考えられる。なお基本統計量を見ると、3回以上の転職経験者自体は、女性のほうが比率

が高いことがわかる。

また「希望する働き方＝知識経験が活かせる仕事」「住宅ローン＝あり」の両方で、男性の場合のみ有意な結果が導かれている。このことは、男性のほうが自分を活かせる仕事、つまり尊厳のある働き方を望んでいることの現われと捉えられる。また住宅ローンなどの経済的要因は、男性を60歳以降もどうしても働き続けなければならないという気持ちにさせ、就業意欲を高めさせていることがわかる。ちなみに基本統計量によると、希望する働き方として、女性の場合は「知識経験が活かせる仕事」を希望する傾向が男性よりも低く、また就業理由も「知識・技能の活用」とする比率が男性よりも低い。逆に希望する働き方として、「これまでと同じ仕事」での希望は男性よりも強く、また「短時間勤務希望」の比率も高い。このことは、そもそも高年齢女性従業員が、知識・技能を活かすというよりは、事務作業などの周辺的な定型的仕事に従事している場合が多いためと推測され、また安定的で負荷の少ない働き方を望んでいることがわかる。

3. 就業実現可能性についての全体的傾向：〔1〕〔2〕と〔3〕〔4〕の比較

(1) 公的組織勤務者は就業実現が難しいと考えている

卸売・小売業やサービス業では60歳以降の就業希望が高い一方、就業実現可能性については、これらの産業で有意な結果が見られない。希望はしても実現可能性はあるとはいえないということであろう。また公共サービス従事者の場合、現企業での就業希望に有意に負の影響が見られることから、現企業以外での就業を望んでいることがわかる。しかし実際には現企業以外での就業実現可能性は5%有意で負の結果が出ており、実現は難しいと考えられていることがわかる。このことは、一般的にいわれているように、公共サービスという特殊な部門で蓄積した知識・技能が、一般民間企業等では活用できないと本人も考えているからであろう。また公務に従事している人も、現企業での就業実現可能性は低いと考えていることがわかる。このことは、公務部門では60歳前に勸奨退職等によって現組織を離れることが一般的であり、なおかつ民間企業の再雇用制度にあたる、60歳定年以降の再任用制度もあまり活用されてはおらず、60歳以降の雇用継続の実現は難しいと本人も認識しているためと考えられる。

(2) 介護の必要性がある場合も難しい

モデル〔1〕〔2〕と〔3〕〔4〕との比較から見えてくることは、当該者の両親等、要介護者がいるという家庭の事情がある場合、就業実現が難しくなると考えている点である。「要介護者＝あり」は、現企業での就業実現可能性と現企業以外での就業実現可能性の両方で、有意に負の影響が見られた。介護の必要がある場合には、60歳以降の就業について企業側から選定されるか否かの問題以前に、働き続けることは難しいと自発的に判断するのであろう。

(3) 就業実現に職種も学歴も有意な影響を持っていない

「職位：役員」である場合や、職務が「専門・技術職」「管理的仕事」「保安、運輸・通信」

「生産技能」である場合には、60歳以降の就業意欲が高いことは、先の第2項の「60歳以降の就業希望者と不希望者の違い」で見えてきた。しかし就業実現可能性となると、これらの変数で有意な結果が見られないことから、希望はしても実現すると考えているわけではないことがうかがえる。職種に関しては、サービス業務従事者を除き、モデル〔3〕〔4〕で有意な結果が見られないことから、職種は就業実現にあまり関係がないものと推察される。また学歴については、一貫して就業希望においても就業実現可能性においても影響が見られないことから、60歳以降の就業の成功と失敗において特段関係がないものと考えられる。しかし職位については、モデル〔4〕で係長あるいは部長である場合に有意な結果が出ていることから、現企業以外での就業実現可能性では、一般職員と比べるとこれらの人々が有利と考えているようである。

(4) 組織とのつながりの強さが就業実現に結びつくわけではない

先の第2項の「60歳以降の就業希望者と不希望者の違い」で確認したように、「組織とのつながり」が強い人が就業意欲が高いことがわかった。しかしモデル〔3〕〔4〕で有意な結果が見られない。つまりよい人間関係を築き、職場に強く埋め込まれ、60歳以降も働き続けたいと思っても、就業を実現できるか否かについて考えた場合、そのこと自体はあまり関係がないと思われていることが推察される。

(5) 収入や健康のためという個人的理由は実際の就業実現には有意な影響を持たない

就業理由を「収入を得るため」あるいは「健康のため」としていたり、「収入へのこだわり」が強い場合には、60歳以降の就業意欲が高まるが、実際の就業実現にはこれらは有意な影響を持っていないことがわかる。モデル〔1〕〔2〕では、これらの変数は多くの場合1%有意で就業希望に強い影響を与えているが、モデル〔3〕〔4〕では有意な結果が見られない。つまり収入の獲得や健康維持といった個人的な理由は、雇う側の企業には関係がなく、そのことを本人も認識していることがわかる。

4. 現企業で就業を実現できると思う人と難しいとする人の違い：〔2〕と〔3〕

(1) 男性が就業実現に有利、労働組合加入は有意な影響を持っていない

まずモデル〔2〕を見ると、「性別＝男性」で負の影響が見られるが、モデル〔3〕では1%有意で正の影響に転じることがわかる。このことは、女性のほうが現企業での就業を希望する割合が多いものの、実際の就業実現は男性のほうが有利であることを意味している。また労働組合に加入している人のほうが現企業での就業希望が強いが、モデル〔3〕によると、実際の就業実現に対して、労働組合加入の有無は影響を与えていないことがわかる。

(2) ジェネラリストが就業を希望、

しかし実現可能性が高いのはスペシャリストや職人タイプである

職業タイプを見てみると、モデル〔2〕では「ジェネラリスト」で有意に正の結果が出ている。しかしモデル〔3〕では「ジェネラリスト」に有意な影響は見られず、「スペシャリス

ト」で 1%有意、「職人タイプ」で 5%有意の正の影響が現れる。このことは、ジェネラリストのほうが現企業での就業を希望する割合が多いが、実際に現企業での就業を実現できている人は、「スペシャリスト」や「職人タイプ」であることを意味している。つまり特定分野の専門家としての職務能力が、企業側に評価され、60歳以降も雇用継続されやすいということであろう。

また「自己啓発」に関しては、60歳以降の仕事や活動に向けて何らかの準備をしている人ほど、60歳以降の就業を希望しているものの、現企業での就業の場合には、そうした準備をしていない人のほうが希望し、また実現可能と思っていることがわかる。これは余暇の時間もなく現企業での仕事に没頭している人か、あるいは現企業で雇用継続されるためには、現仕事以外に何かをする必要はないと考えている人が、現企業での雇用継続を希望していることを暗示している。

(3) 就業を実現できると思っている人は計画性があり堅実な生き方をしている場合が多い

「法改正による就業意識の変化」について見てみると、モデル〔3〕でのみ有意な結果が表われていることがわかる。また「生活設計＝既に目標達成」でも、モデル〔3〕のみ有意な結果が見られる。両変数とも 1%有意で強い正の影響が見られ、これと合わせ、「公的年金の受給金額＝知っている」でも有意な結果が表われている。このことは、現企業での就業が実現可能と考えている人が、高年齢者雇用安定法の改正があり 60歳以降の雇用可能性が高まっていることを知っているということ、そして公的年金の受給額も把握しており、なおかつ老後の経済生活にもしっかりと見通しを立ててその準備をしていることを示している。つまり、現企業での就業実現性が高いと考えている人は、計画性を持って堅実な生き方をしている人が多いものと推察される。逆に「子供の養育等の費用」で負の影響が見られるが、そうした費用がまだ必要ということは、計画的で手堅い生活設計を立てていないことの表われとも受け取れ、そのために就業実現可能性に対して有意に負の影響が見られているのかもしれない。

いずれにしても、他企業等での就業が現企業での雇用継続よりも難しい現状を考えれば、現企業での就業実現可能性ありと考えているこれらの人々が、実際に 60歳以降も働き続ける可能性が高く、60歳以上の雇用労働者の多くを占めていく存在になるもの考えられる。

5. 現企業希望者と現企業以外希望者の違い：〔3〕と〔4〕の比較

(1) 転職経験が多く、多職能型キャリアの人が、 現企業以外での就業を実現できると考えている

現企業以外で就業実現可能と考えている人々における最も大きな特徴は、転職経験が多く、また複数の職能を横断するタイプのキャリアを歩んできたということが、就業実現に有効と考えられていることである。「転職経験＝3回以上」を見ると 1%有意で、「仕事経験：多職能型」で 10%有意の正の影響が見られる。両変数とも現企業での就業実現可能性ありと考えて

いる人々には有意な結果が見られない。このことは、転職を多く経験して、職場が変わることに慣れているということや、複数の職能を経験して、多様な職務能力を習得しているということが、現企業以外での就業実現可能性を高めていると認識されていることを示している。

(2) 現企業以外の希望者は知識経験が活かせる仕事を望んでいる、

しかし特定分野の専門家というわけではない

現企業で就業実現可能と考えている人は、これまでと同じ仕事を希望している人に多く、現企業以外で就業実現可能と考えている人は、知識経験が活かせる仕事を希望している人が多い。また現企業で就業を実現できると考えている人はスペシャリストか職人タイプであったが、現企業以外での希望者にはそうした職業タイプの違いについて有意な結果は見られなかった。このことは、現企業希望者は知識経験が活かせる仕事を希望しているものの、転職が多く多職能を横断しているために、特定分野のスペシャリストでも職人タイプでもないことがうかがえる。通常、たとえば転職等に成功するためには、担当職務に関する高い専門能力を持っていることが有効と考えられているが、現企業以外で就業実現可能と考えている人々は、そうしたタイプではないことになる。なお「希望する働き方＝これまでと同じ仕事」で有意な結果が見られなかったのは現企業以外の希望者だけであった。他では有意に正の影響が見られた。つまり現企業以外での就業希望者はスペシャリストでも職人タイプでもないために、これまで従事してきた仕事に愛着を持ち固執することもないものと予想される。かといって、はっきりとしたジェネラリストタイプというわけではないことを暗示している。

(3) 健康不良は現企業以外を希望する場合は不利に

「健康状況」については、現企業での就業希望者と異なり、現企業以外を目指す人には、良好な健康状態でないと就業実現は難しいと考えられていることがわかる。このことは、不慣れた現企業以外で就業することにはリスクが伴い、また労力もかかることから、健康不良は、現企業以外を目指す人にとっては障害になると考えられているのであろう。また現企業で就業実現可能と考えている人たちは老後の生活設計をきちんと立て、公的年金受給額も把握し、法改正による60歳以上の雇用可能性に関する認識も持っていることは先に述べたとおりであるが、現企業以外で就業実現可能と考えている人たちには、そうした特徴が見られない。このことは、現企業以外の希望者は現企業希望者と比べると、人生における計画性や堅実性というものにやや無関心であるものと推察される。

第7節 まとめ：60歳以降の就労促進に向けて

本稿は、JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査の本人調査データを用いて、60歳以降の就業を実現できる人とできない人の間には、人的資源としてのどのような相違点があるのか、また就業希望者がその希望を実現できない背景にはどのような問題点があるのかを考察してきた。本節ではこれまでの分析結果から導かれた含意をまとめる。