

# 高齢者の就労ニーズ分析

## 高齢期における就労形態の探索

福島 さやか リクルートワークス研究所・研究員

定年後の労働者が働くことに満足し、高いモチベーションで働き続けられる就労形態を探索するため、高齢者の就労事例研究とそこで生き生き働く高齢者へのインタビュー調査から高齢者の就労ニーズ分析を行った。結果「無理なく」「役に立つ」「人間関係」「お小遣い稼ぎ」ニーズと、ニーズを満たす「デュアルスタッフィング型」「ジョブシェアリング型」「トレーナー型」「コミュニティビジネス型」の4つの就労モデルに整理した。

**キーワード：** 高齢者，就労働機，就労価値観，就労ニーズ，就労形態

### 目次

- ・ はじめに 問題意識
- ・ 先行研究
  - 1. 就労ニーズの調査対象
  - 2. 調査内容と方法
  - 3. 就労ニーズ分析の方法
- ・ 高齢者の就労ニーズ分析結果
  - 1. 23名の個人インタビュー分析
  - 2. 13社の就労事例分析
- ・ 就労形態4モデルの考察
- ・ むすび 今後の課題

### ・ はじめに 問題意識

本論文の目的は、高齢者にとっての就労働機や就労価値観といった就労ニーズとは何かを明らかにした上で、高齢期における就労形態の可能性を探索することにある。

「早期引退，ハッピーリタイヤメント」志向が強い欧米などと比較して、我が国では高齢になっても働き続けることへの抵抗感が少なく、高齢者の就業意欲は高いといわれてきた。たとえば就業意欲を図る数値としての2002年の労働力率をみると、60～64歳男性層で日本71.2%、アメリカ57.6%、ドイツ32.0%、フランス17.3%と

諸外国と比較してみても、日本はかなり高い水準にある<sup>1</sup>。さらに理想引退年齢を65歳以上と回答する60歳代の割合をみても、日本82.1%、アメリカ64.1%、ドイツ46.2%と日本の高水準が際立っている<sup>2</sup>。

2006年4月に、定年年齢の引き上げや再雇用、定年制度の廃止など65歳までの雇用確保措置を企業に義務付ける改正高齢者雇用安定法が施行された。改正高齢法に対応する企業の取り組み状況を把握するため、2006年1月時点で厚生労働省が300人以上規模の企業約1200社を対象に調査を行ったところ、雇用確保措置導入が終了、もしくは導入する見込みの企業は、97.9%にまで達した<sup>3</sup>。こうした企業の雇用確保措置の内訳は、継続雇用制度導入が93.6%と圧倒的となっている。

継続雇用には、定年で一度退職した後に再び雇用する「再雇用」と、定年制を適用しないで勤務を続けさせる「勤務延長」の2つのタイプがあるが、継続雇用制度を導入している企業のうち、「再雇用制度」導入企業は79.4%で、一方の「勤務延長制度」導入企業は10.5%でしかない。つまり一般的な継続雇用とは、再雇用制度により、「定年前とほぼ同じ水準の労働時間」(85.6%)で、「嘱託社員」(71.7%)として、「定年時の職場」(93.6%)で「定年時の仕事」(77.0%)を、「定年前の6～8

割」(45.9%)の給与で働くことといえる<sup>4</sup>。

前田(2005)によれば、雇用確保措置の整備が進む一方で、定年退職後に同一企業内での雇用や出向を志向する者は、1991~2001年の10年間で、減少する傾向にある。そして継続雇用制度の導入企業において、実際に継続雇用される定年退職者は、退職者全体の1~3割程度に留まる場合が多く<sup>5</sup>、1000人以上の大企業においては、雇用されない定年退職者が72.8%にまで達するという<sup>6</sup>。このことから多くの企業が整備を進める再雇用中心の継続雇用制度は、高い就業意欲を持つ高齢者から選択されていない可能性が考えられる。

もちろん高齢者は働くことを拒否しているわけではなく、むしろ働くことを強く希望している。リクルートワークス研究所が首都圏50キロ圏内の55~74歳の男性1200名を対象に訪問留置法(ランダムロケーション・クォーターサンプリング)で実施した「シニアの就業意識調査2006」(以降「シニア就業意識調査」)では、現在就業していない60歳以上の高齢者で「働きたい」という志向を持つ者は86.6%にものぼっている<sup>7</sup>。

また50~60歳代の高齢者層による独立・開業者数は増加し続けている。1991年に新規開業者全体の11.5%に過ぎなかった50~60歳代での独立・開業者の割合は、2004年には30.5%までに達した<sup>8</sup>。そして高年齢者が、定年後の暮らし方として民間非営利組織(Non Profit Organization=NPO)への参加に強い関心を寄せている<sup>9</sup>ことなどからも、定年退職者の多くが、自らの活躍の場を企業での雇用以外に求めるケースが増えているといえる。

企業で再雇用されることを選ばずに、雇用される以外の就労形態で働き続けることを選択する高齢者が増加しているのは、現在企業が提供している就労形態と、高齢者の働き続けたいという就労ニーズが合致していないと考えることができよう。今後の高齢者の就労推進のためには、高齢者雇用に関する法改正や再雇用制度などの枠組みを整備する段階を越えて、高齢者の就労ニーズを明らかにした上で、現在の就労の仕組みとのミスマッチ

を解消し、高齢者から選ばれる就労形態を整備する段階へと移行する必要がある。

## ・先行研究

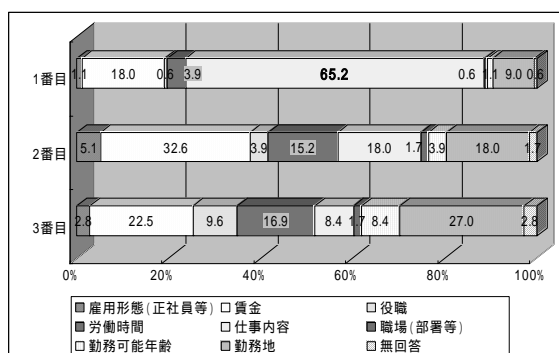
では高齢者の就労ニーズとは一体何なのだろうか。就労ニーズの分析にあたって、就労ニーズを大きく「働く理由=就労動機」「働き方の志向や就労価値観=価値観」の2つに分け、高齢期の就労動機や就労価値観などに関する先行研究を整理する。

Havighurst(1972=1997)は65歳以降の発達課題のひとつに、「退職と収入の減少への適応」を掲げ、高齢期には、仕事を失ったことによる虚しさを再び働くことで埋めようとする場合が多く、弾力的な退職プログラムがなければ、引き続き勤労者としての役割を維持しようと働き続ける可能性があることを指摘した。

そして青井・和田(1983)も大企業の従業員および定年退職者の意識調査結果から、我が国における定年退職者の場合、定年後の生活に適応・対応していくために「再び就労すること」を特に重要だと考えることを指摘した。

では、老年期の適応に必要なとされる「再就労」の条件として、高齢者は何を求めるのだろうか。

図表1 定年以降勤める場合に重視する条件



注：戎野(2002)をもとに作成

戎野(2002)によれば、40歳以上の中高年ホワイトカラー層の個人278人に対する調査で、「定年以降勤める場合、どのようなことを重視するか」

を1位から3位までひとつずつ選択させた結果、最も重視する条件として「仕事内容」(65.2%)「賃金」(18.0%)「勤務地」(9.0%)の3つが、他より高い水準にあった(図表1)。

そして仕事内容では、「自分の知識・能力が活かせる仕事」(36.5%)「これまでに経験した仕事」(37.6%)に回答が集中していた。

また内閣府(2000)による「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」では、高齢者が就業を希望する理由の各国の違いを比較することができる。高齢者が就業を希望する理由は、日本では「収入がほしいから」(40.8%)が圧倒的であるのに対し、アメリカやスウェーデンでは「仕事そのものがおもしろい、自分の活力になる」(アメリカ44.7%、スウェーデン47.5%)が多い。

さらに詳細な高齢期の就労価値観については、田尾ほか(2001)が、シルバー人材センターに登録している高齢者1402名に対し、どのような仕事がしたいか、どのような職場で働きたいかなどに関する41の質問から、働く意欲の因子分析を試みている。その結果、高齢期の働く意欲を、挑戦的な仕事を望む「挑戦因子」、すでに有している能力を發揮して高い評価を得ることを望む「能力發揮因子」、快適な職場での仕事を望む「快適な職場環境因子」、ゆとりのある仕事を求める「ゆとり因子」、屋外での仕事を好む「屋外志向因子」、広く人との接触を求める「対人志向因子」の6因子に整理した。

加えて、近年、高齢者の職業観の変化も指摘されている。前田(2005)による1991~2001年の定年退職者を対象とした意識調査の結果、「組織や肩書きがなくなる」「接触する人や情報が減る」といった定年退職に対する否定的イメージが減少し、逆に「自由な時間が増え、自分を取り戻す」「新しい人生が開ける」などの肯定的イメージが増加していた。従来の会社人間の「定年=引退=孤独で寂しい老後」のイメージから、定年を長い人生のキャリア形成のひとつの通過点、会社から離れ自由な人生を送るための再出発のライフイベントと捉える人が増えている。

以上のように、高齢期の就労ニーズに関する過去の研究を概観すると、就労動機や価値観、就労条件に関する量的な調査データは豊富にあるものの、具体的質的データは多くはないことがわかる。そこで本研究では、高齢者就労の事例研究からその実態を具体的・質的に検証した上で、高齢期における就労形態の可能性を探索することとする。

## 1. 就労ニーズの調査対象

高齢者の就労ニーズの調査対象には、2000~2005年中に新聞・ビジネス関連雑誌などのメディア等で「生き生きと働く高齢者」事例として取り上げられた企業・NPO法人・企業組合などをおくことにした。これら対象に該当する企業などに研究協力依頼を行い、そのうちインタビュー調査を受諾いただいた高齢者就労の13社の事例研究と、そこで働く23名への個人インタビュー(以降「個別調査」)から高齢者の就労ニーズに関する分析を行った。

図表2 13社の事例概要

企業・団体名	内容
株式会社 アシスト	ワンコインタクシーの乗務員。飲食分野への拡大も
株式会社 伊勢丹	販売および販売関連・顧客サービス・得意先セールス・外商セールス・事務など
株式会社 加藤製作所	金属加工・プレス工場内の製造スタッフ
株式会社 バブリックサービス	駐車場・公園の管理、野外活動センターや図書館ホール、施設開放した学校など市の施設管理
株式会社 マイスター60	経営幹部サポート・事務部門実務・施設管理・建築設計・建築施工管理・リニューアルなどへの人材紹介・派遣
株式会社 オージェイティ・ソリューションズ	トヨタの現場で長年の経験を持つ技術者をトレーナーに、ものづくりの課題解決と人材育成にあたる
株式会社 高齡社	東京ガスグループのOBによる、ガス機器の点検、整備、検針業務
企業組合 シニア旅行カウンセラーズ	旅行業界経験者による、顧客のニーズにあわせた旅行商品の販売、手配旅行
住宅サービス企業組合 健工器	修理・改装などの各種リフォーム、家具日用品の製作・販売
上越市・保育園士	知識と経験を活かし、世代間の交流により子供たちの成長を促す、保育補助・施設の環境整備
特定非営利活動法人 シニアSOHO普及サロン・三鷹	個人がワーキンググループに参加するスタイルで、パソコン講座運営、ホームページの作成、IT環境整備などの業務
特定非営利活動法人 テクノメイトコープ	企業からの技術相談・技術指導員の派遣・ISO認定取得支援など
特定非営利活動法人 ビジネスライブの会	企業OBを中心に、事務、生産管理、国際開発、ITなどの分野の仕事を受け負うアウトソーサー

13社23名の調査のサンプルは、この種の調査としては少なく、得られた結果の一般性には疑問を持たざるをえないものである。しかし高齢者が実際に就労している実態をふまえた上で、高齢者の就労ニーズを探索するための研究材料とするこ

とは可能と判断した。

図表3 個別調査対象者の属性

個人	性別	年齢階層	前職	現在の就労
A氏	女性	～59歳	事務	NPO組合員
B氏	男性	～59歳	事務	雇用
C氏	男性	～59歳	営業	雇用
D氏	男性	～59歳	事務	雇用
E氏	男性	60～64歳	事務	雇用
F氏	男性	60～64歳	事務	NPO組合員
G氏	男性	60～64歳	営業	雇用
H氏	男性	60～64歳	事務	NPO組合員
I氏	男性	60～64歳	事務	企業組合員
J氏	男性	60～64歳	技術	企業組合員
K氏	男性	60～64歳	事務	雇用
L氏	男性	60～64歳	製造	雇用
M氏	男性	60～64歳	事務	企業組合員
N氏	男性	60～64歳	技術	企業組合員
O氏	男性	65～69歳	技術	雇用
P氏	男性	65～69歳	事務	企業組合員
Q氏	男性	65～69歳	技術	NPO組合員
R氏	男性	65～69歳	技術	NPO組合員
S氏	男性	65～69歳	事務	雇用
T氏	女性	65～69歳	製造	雇用
U氏	男性	70歳～	事務	雇用
V氏	男性	70歳～	事務	雇用
W氏	男性	70歳～	事務	雇用

## -2. 調査内容と方法

個別調査は、基本的に1対1で、協力者の了承を得た上で録音し、長いもので3時間、短いもので1時間30分程度行った。質問は「就労働機＝なぜ働くのか」「働き方に対する志向＝どのように働きたいか」「働くことに何を求めるか＝価値観」の3点を中心に、自然な協力者の語りにそって聞き取りを行った。

## -3. 就労ニーズ分析の方法

インタビューから得た発言データ全42万字からテーマと関連しない発言を削除し、就労働機や価値観といった就労ニーズに関する発言のみを分析対象とした。分析は、質的分析手法である『データ対話型理論の発見』(Glaser and Strauss 1967=1996)に基づく「絶えざる比較法」を用いた。「絶えざる比較法」にそって、発言ひとつずつに、文章化されたデータ全体の内容を簡単に表現する形でのコードを与え、全発言をコード化した後、同じ領域にコード化したものを、繰り返し比較・検討して、コード化の妥当性を検証した。こうしたプロセスを繰り返し、さらに少数の領域へ

と2次コーディングを実施した。

たとえば『この仕事のおもしろさは、枠が定められているわけではなく、自由に行動してよいことである』(64歳・男性)『またどこかに再度、縛り付けられてまでやるほどのことは考えなくていいのではないか』(63歳・男性)の発言は、仕事の進め方や環境に対して、指示命令を受けたくない、自由さを求めていると分析し、これらの発言を「命令されずに働きたい」に1次コーディングした。また『フルタイムで働くのはちょっとかなわない。こちらのほうも都合でちょっと休ませて欲しいという希望を正直に言えば持っている』(68歳・男性)は、長時間でなく「無理なく働きたい」に1次コーディングした。

次に2次コーディングで「命令されずに」と区分した発言と、「無理なく」に区分した発言を繰り返し比較検討し、高齢者にとって仕事の進め方や環境で、命令されること・自由でないことは受け入れがたいことであると判断し、この2つの領域を「無理なく働きたい」に統合した。

## . 高齢者の就労ニーズ分析結果

### -1. 23名の個人インタビュー分析

分析の結果、生き生きと働き続ける高齢者の就労ニーズは、次の4つに集約された。ひとつが、「長時間ではない、勤務の柔軟性がある」「指示命令されない」などから構成される「無理なく働きたい」。ふたつが、「ありがとうと言われたい」「世のため、社会のために恩返しをしたい」などの「誰かのために役に立ちたい」。みつつが、「働いていることで家族との関係が良好になる」「引退しても人と人との付き合いが欲しい」などの「満足できる人間関係を得たい」。よつつが「孫や自分に好きなものをいつでも買える」「生活に余裕をもちたい」などの「お小遣い稼ぎをしたい」であった。

次に発言録から「絶えざる比較法」で抽出したこれらの4要件について、就労事例ごとに反応数と反応率を計算した(図表4)。反応数は、ひとつの事例で複数の協力者が「無理なく」に反応して

いてもその事例の反応数は1,逆に1名だけでも反応があればその事例の反応数を1とした。

反応率は,反応数÷全事例数で計算し,それぞれ「無理なく」(13÷13=100%,以下同様)「役に立つ」(11÷13=84.6%)「満足できる人間関係で」(6÷13=46.2%)「お小遣い稼ぎになる」(6÷13=46.2%)であった。反応率から判断し「無理なく」と「役に立つ」はほぼすべての事例に該当していたのでこの2つを高齢者の就労ニーズの必須要件とした。「満足できる人間関係」と「お小遣い稼ぎ」は反応率が半数に満たなかったため,就労ニーズの必須要件には採用しなかった。

図表4 絶えざる比較法による分析結果

	無理なく	役に立つ	満足できる人間関係で	お小遣い稼ぎに
反応数	13	11	6	6
反応率	100%	84.6%	46.2%	46.2%
事例A				
事例B				
事例C				
事例D				
事例E				
事例F				
事例G				
事例H				
事例I				
事例J				
事例K				
事例L				
事例M				

一方採用した就労ニーズの必須要件について,さらに発言録を詳細に分析した結果,「無理なく」は次の4要素で構成されていることがわかった。

### 1) 長時間ではないこと

ひとつは,働く時間(日数)が長時間ではないという意味で「無理なく働きたい」である。個人差はあれども,高齢になれば加齢による体力的な衰えがでてくることは否めない。現在の高齢者がいかに元気だとはいえ,体調や持病などで現役時代とまったく同じ時間・ペースで働くことは難し

い。インタビューでも,『9時~6時というのではなく,週3日ぐらいでシェアして働く形態がいい』(64歳・男性)『時間の制約を受ける働き方を40年近くしてきたので,これからはもっと自由に働きたい』(61歳・男性)といった,高齢者の体力や都合にあわせた無理のない柔軟な勤務へのニーズが強くみられた。高齢期の短時間就労や勤務の柔軟性については,以前より清家(1992)などから度々提言されてきたが,10年以上経た現在も実現には至っていない。

### 2) 重い責任ではないこと

次に仕事の内容や質として重い責任ではないという意味での「無理なく」ニーズがあった。『ある意味では責任が軽い。そこまでの重い責任を負って働くだけの気力が,今,実は正直ない』(62歳・男性)『数字をニンジンみたいにぶら下げられてやるのは,もう嫌だ。やりたくない』(64歳・男性)という声に顕著に表れていた。重い責任を担わないことで,負担感を感じずに『われわれは第二の人生は楽しくやっていこうと決めた』(67歳・男性)『やっぱり楽しく働けることが条件』(64歳・男性)という希望も満たすことが可能であった。Levinson(1978=1992)が老齢期の特徴として指摘した「仕事と遊びの区別をする必要から離れ,真剣にしかも楽しんで,仕事に専心できる」ことの実現のためには,高齢期の就労において重い責任からの解放は重要な要素といえる。

### 3) 命令されないこと

また『仕事を自分で采配できる,軌道修正をできること』(68歳・男性)『自分で考え,自分でしたいという目標や夢に向かって,工夫して進むことができる』(60歳・男性)のように,命令されず,自律的に仕事を進められることも重要な要素であった。Havighurst(1972=1997)は老年期の発達課題が他の年代とは異なる点として「これまで担っていた役割=就労から一旦降りた後,次にどんな役割を担うのかという選択の主体が“個人”にある」と指摘した。どのようにして新しい役割を担うか=どう進めるかは,高齢者個人の自主・自律性に任されることが求められている。

#### 4) 不慣れな仕事ではないこと

そして『自分たちの過去の経験を活かして、世の中に参加していきたい』(61歳・男性)『自分の今までの知識を活かしたい』(64歳・男性)といった発言からは、これまで経験した範囲での慣れている仕事に対する志向がみてとれる。ただし、これはあくまで過去に経験したことがある分野ですでに獲得している技術や知識といった「昔とった杵柄」を発揮するレベルに留まるもので、120%の力を発揮することや、これまでの経験とまったく関係のない新しい分野への進出を求められたりすることへの抵抗感は強かった。こうした挑戦を回避する傾向については、戎野(2002)も高齢者の「挑戦能力の低下」が、企業にとって高齢者雇用の障害となっていることを指摘している。

そしてこうした「無理なく働きたい」の程度は個人差が大きく、環境の変化などによっても変化するものであった。これは古谷野・安藤(2003)が指摘するように、高齢者でもたとえば65歳と85歳では20年の暦年齢の差があることに加え、学歴・職歴・収入・家族構成により人生観・職業観に多様な差が生じることに起因している。

そして就労ニーズの必須要件の2つめ「役に立つ」は次の4要素から構成されていた。

##### 1) 顧客のため

ひとつが、顧客にありがとうと言われたい、「顧客のために役に立ちたい」志向である。たとえば『誰かに助かった、さすがとプロだねと言われることが自分の喜びである』(61歳・男性)『みんなが喜んでくれる、ありがとうございましたと言われることがエネルギーとして自分に返ってくる』(60歳・男性)の発言に顕著に表れていた。

##### 2) 社会のため

ふたつが、「ありがとう」に近いが異なるものとして『自分が今あるのは、会社や社会にお世話になったから。自分が一旦退職した後は、ひとつの形として恩返しをしたい』(68歳・男性)『最近病気がかかって、歩けなくなってきた。歩けるうちに世の中にお返ししたい』(71歳・男性)といった「社会のために役に立ちたい」ニーズだった。

##### 3) 仲間のため

気力・体力ともに充実していて、自分ではまだ健康であると考えており、完全な引退生活を送るにはまだ早いという感覚を持つ一方で『病気になったとき、忙しいときに相手の要求に、自分だけで対応できるだろうか』(61歳・男性)といった、加齢によって仕事ができなくなることへの恐怖心も強い。恐怖から逃れて、働き続けるために、『仲間でお互いの経験を共有し、成長しあう場がある』(66歳・男性)『働く仲間と絆を感じながら、無理をしないで働きたい』(61歳・男性)のように、働く仲間同士で互いに助け合えることを求めている。それは自分が一方的に助けられるばかりではなく、相手を助けることで自分が「仲間のために役に立っている」と実感する相互扶助の感覚であった。

##### 4) 若い人のため

よつつが、これまで培った自らのさまざまな経験や知識を、若い人たち=次世代に継承していき「若い人のために役に立ちたい」という志向だった。他者に何かを伝えることで自らの存在意義を確認しようとしているとも考えられるが『人生経験のなかで覚えてきたことを伝えたい』(68歳・男性)『自分の人生を高めていくということを子供が見ている』(62歳・男性)『子供は親の背中を見て育つ』(65歳・男性)といった発言に、若い世代=次世代への強い想いをみてとることができた。これは Erickson(1977)が、老年期の発達課題として指摘した「生殖性」ともいえる、自分たちの次の世代を確立させ、導くことに対する強い関心であった。またこうした高齢者の知恵というもの、自らのためだけではなく「周囲のため」「社会のために」活用してこそ、より発達するという研究もある<sup>10</sup>。

こうした「役に立ちたい」という志向は過去の研究でも特に高齢期に高まるとされている。60~69歳までの男性430名を対象にした定年後のライフスタイルに関する調査において、定年到達後の勤務について尋ねた質問で「社会奉仕をすべきだと思う」「今の仕事で社会活動をしていることに

なる」などに反応する「社会福祉志向」の存在が指摘されている<sup>11</sup>。自らの働き甲斐や成長欲が満たされることを求める若年や中年層とは異なり、高齢期にはこれまでさまざまな社会環境のなかで働いてきたこと、成長してきたことを感謝し、残りの人生で、それに報いようとする責任感のような意識が高まると考えられる<sup>12</sup>。

こうした高齢者の「無理なく」「役に立つ」という就労ニーズは、実現不可能なわがままな条件だろうか。彼らは高い給与や<sup>13</sup>、地位、昇進・昇格などを望んでいるわけではない<sup>14</sup>。むしろ『時間より早く来て、自分の持ち場を確認するのは当然のこと』(68歳・男性)『生きていて健康な限り働くのは当たり前』(61歳・男性)と与えられた職務に対し真摯に誠実に取り組む姿勢を強く持っている。定年退職を迎えた後何らかの形で働き続けることの希望が叶い、「働き続けること」の大切さ、誰かに必要とされることの喜びやすばらしさを実感しながら高齢者が働くことが可能になっている就労事例から、就労形態の可能性を探索する。

## -2.13 社の就労事例分析

ここで高齢者が生き生きと働いている就労事例における就業形態や職種や仕事内容、就労条件や賃金水準などの外的な条件について検証する。

株式会社アシストは、1995年設立で、高齢者が高齢者に対してサービスを行う高齢者完結型ビジネスを事業ドメインに、生協の個人宅配や低料金小型タクシー、飲食店経営などの事業を展開している。従業員1700名のうち、旅客部門を中心に55歳以上の高齢従業員60~70名を抱える。配送分野で会社へ貢献してきた60歳以上の希望者を基本正社員として雇用し、運転技術を活かすタクシー乗務員の仕事を提供している。勤務はシフト勤務を中心にしつつ、日中勤務、夜間勤務、定時制勤務から個人の希望にあわせて選択でき、高齢者にも運転しやすいようオートマチック、カーナビ付きの車両を用意するなどの工夫がされている。賃金は年齢に関係なく、22日勤務(月間)の日給

月給制の場合、売上げによっては、40万円前後の収入が可能である。さらにどれだけ就労するかは個人の裁量により、短時間や柔軟な勤務も可能なこと、同じ職場に高齢者が多いことなどが高齢者にとっての魅力となっている。

株式会社伊勢丹は、首都圏中心に百貨店「伊勢丹」7店舗を展開する、従業員4023人、1886(明治19)年創業の老舗企業である。1976(昭和51)年に定年後も雇用を希望する社員全員を1年契約で雇用する「社員嘱託制度」を導入するなど高齢者雇用の歴史は古い。その後尊敬される年長者という意味を込めて呼称を「嘱託社員」から「エルダー社員」へ変更した。さらに受給する年金の関係で勤務時間が長いほど、逆に手取り年収が目減りする不具合を調整する目的で、全員を変動時間勤務にするなどの改定を経て、2005年現在、男女あわせ約150名のエルダー社員を雇用している。エルダー社員は、店頭販売、顧客サービス、得意先セールス、外商セールス、事務業務などの5職種を中心に、1日約6時間、週4日の勤務を行っている。賃金は月収11万円前後だが、賞与と年金をあわせて受給できるようになっている。現役時代と比べ、勤務時間や日数が短いために楽に働くことができる、仲間と一緒に慣れた職場で働くことができる点などが高齢者に好評で、再雇用率は60%程度と上昇傾向にある。また社内事情に詳しく、業務にも精通しているエルダー社員には教える手間が不要なこともあり、定年以前からの継続的な業務以外にも、新たな業務で活躍するエルダー社員もいる。

岐阜県中津川市の金属加工メーカー、株式会社加藤製作所は1888(明治21)年に創業し、2001年から土日祝日の工場の稼働率向上をめざし、金属加工のプレスや組み立ての現場で、新規に60歳以上のシルバー社員の採用と、定年後65歳まで希望者全員を1年契約でシルバー社員として雇用している。新規のシルバー社員は定年退職した郵便局長や家庭の主婦などまったく異なる分野の出身者も多かったが、若手から業務の引継ぎなどを経た後、十分に戦力として働くことができるよ

うになり、全従業員 97 名のうち、約半数の 41 名をシルバー社員が占めるまでになった。また当初は土日勤務だけであった就労も、戦力化に伴い拡大し、現在では平日朝 8 時から 5 時まで、週に 3～4 日勤務を中心に就業している者が多い。賃金は、時給制で平均月収は 8 万～10 万円程度であるが、「この歳になっても働く場があることは生きがい」「孫に好きなものを買ってあげられる」と高齢者に好評で、当初の募集枠 15 名に 100 名を越す応募があった。また企業にとっては、稼働率向上だけではなく、シルバー社員への業務の受け渡しなどにより若手社員の成長度合いが高まる、シルバー社員の真摯に誠実に仕事に取り組む姿勢が、若手社員に働く見本となるなど予期していなかった副次的効果もうまれている。

株式会社パブリックサービスは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、国や地方自治体からの支援を受けて運営される「社団法人シルバー人材センター」の形態をとらずに、1991（平成 3）年神奈川県逗子市や逗子市民を株主とする全国で唯一の「株式会社」として逗子市に設立されたユニークな存在である。主な事業である市営駐車場の管理、公園の維持管理、ガーデンケア・サービス、公園売店の営業、福祉バスの運行などの業務で、平均年齢 67.4 歳の約 90 名の高齢者（逗子市在住）が雇用されている。就業時間は、仕事により多様であるが、従業員のほとんどは時給制勤務者で、平均時給は 900 円（月収 5 万～10 万円）である。また現在就業中の高齢従業員のほかに、仕事に空席が発生するのを待つ約 50 名の就業待機者がおり、現在受託している以外の職域や高齢者の専門性をより発揮できる新たな職域開発に積極的に取り組んでいる。

定年を迎えても勤労意欲が旺盛な 60 歳以上の高齢者の雇用を確保する仕組みをつくり、高齢者が新たな人生へ再出発できるようにと、1990（平成 2）年、中小企業投資育成株式会社の設立投資第一号として設立されたのが株式会社マイスター 60 である。他社で定年退職を迎えた後、マイスター 60 に新入社員として雇用される高齢者は、親会

社のマイスターエンジニアリングなど、若手社員とコンピを組み管理・メンテナンスの現場などで働く。会社発足から 15 年で、こうした 60 歳以上の新入社員は 600 名にのぼり、フルタイム勤務だけでなく、短時間勤務など多様な就労形態で働いている。賃金は職種によって異なるが、年収 200 万～300 万円台を中心に、年金とあわせ 400 万～500 万円台の収入が平均的である。これまでの経験を活かせること、仕事上での裁量度合いが高いこと、周囲の人間に高齢者と同年代の仲間が多いことが、働く高齢者にとっての魅力である。

専門分野で高い職業能力を保有し、自律的に働くことを希望する高齢者に、仕事の進め方や就労条件において融通性を認め、信頼した上で一任するやり方で高齢者活用に成功しているのが、2002（平成 14）年にトヨタ自動車とリクルートなどが合併会社として設立した株式会社オージェイティン・ソリューションズ（名古屋）である。同社では、トヨタ自動車で 40 年近く、組み立て・機械・品質管理などの管理・監督者としての経験を持つ社員や OB ら約 60 名をトレーナーとして契約先に派遣している。トレーナーは契約先の生産現場に週 4 日程度常駐し、先方のスタッフと一緒に通常の業務に取り組みながら、現役時代に培ったものづくりのノウハウの伝承や、生産現場の「カイゼン」の責任を担っている。勤務形態は、週 5 日×フルタイム勤務が基本だが、本社での事務作業の日には在宅勤務が一部で認められるなど、個人の裁量を発揮し、無理なく自由に働きたいという就労ニーズに対応するといった企業側の工夫や努力がみられる。

定年を迎えても気力・体力・知力にあふれ、働く意欲も高い高齢者の、過去の知識や経験を活かしてもらいながら「働く場」と「生きがい」を提供することを目的に、2000（平成 12）年に株式会社高齢社は設立された。東京ガスグループの定年退職者・OB を中心に、口コミや人脈によって集まった平均年齢 65 歳の登録メンバー 100 名が、家庭用空調機器の点検・整備、ガス機器などの設備点検業務など、これまでの経験や知識を活かせ



る業務で就労している。賃金は稼働時間に応じた時給制と日給制があり、受託した仕事の契約によっても異なるが、月収 10 万円前後で、年金受給と併用できる範囲で働く人が多い。また会社の代表も含めた中心メンバーも高齢者のため、「無理をしない」で働くことが前提となっている。スタッフの都合や体力を考慮し、グループで分担しながら業務量を調整し、フルタイム勤務だけではなく、不定期・短時間勤務などの多様かつ柔軟な勤務形態を可能にしている。人手が不足しがちな土日祝日や繁忙期の業務を積極的に担い、2004（平成 16）年度には 6500 万円の売上高を達成。また成果主義や社員持株制度などを導入することで働く個人の意識向上にも努めている。

企業組合シニア旅行カウンセラーズは、顧客のニーズにあわせたオーダーメイドの手配旅行を提供する目的で、旅行会社を定年退職した OB を中心に 2001（平成 13）年に企業組合として設立された。組合には平均年齢 60 歳、最高年齢 71 歳の 29 名が、出資金約 30 万円を払い組合員として自律的に参加している。各組合員は、それまで築いた顧客基盤と旅行業手配のノウハウを活かし、顧客への最適な旅行の提案を目指している。組織のやり方に従う働き方はもう十分であるという考えから、売上げから一定比率の手数料を納める以外の制約はなく、ノルマやマネジメントを強制されることもない。そのため就業時間などは完全に個人裁量に任せられており、年収幅も 0~600 万円までとばらつきの幅は大きい。しかし旅行業の認可を受けている企業組合に参加することで、個人で旅行業を始めるには費用負担の面で格安、北は北海道の札幌から南は熊本にいる組合員全員が在宅勤務のまま営業活動を行えることは高齢者に魅力となっている。

住宅サービス企業組合健工館は、企業を定年や早期退職などで退職後、埼玉県立大宮高等技術専門学校で学んだクラスメイト 7 名で、2000（平成 12）年に企業組合として設立された。これまで企業などで長年働いた経験と学校で学んだ技能で高齢者に喜ばれる仕事を提供しようと、大宮高等技

術専門学校や埼玉県中小企業団体中央会などからの支援を受け発足、現在で平均年齢 63 歳の組合員が、月 10 万~15 万円の報酬を得られるまでになっている。常勤組合員 4 名は基本的にフルタイムで、生活の場での顧客ニーズをくみ取り、工務店と素人の間に存在する修理やリフォームなどの大工仕事により問題の解決にあたっている。顧客志向できめ細かいサービスを提供するには「近所だけで精一杯」だという理由で、あらかじめ自らのサービス範囲を 10 キロ圏内に定めている。

また新潟県上越市では、全国でも珍しい高齢者の「保育園士」雇用事業に 2000（平成 12）年から取り組んでいる。「保育園士」とは 50~62 歳の男女を市の 1 年契約の臨時職員として雇用し、保育士の指示の下、保育の補助や園庭の整備などを担当する市独自の制度である。現在市内の公立・認可保育園全園に 1 名ずつ、合計 47 名の保育園士が配置されている。勤務は 1 日約 6 時間、週 5 日で、高齢男性中心の保育園士たちは、女性中心の保育士と協力し、子供たちに昔ながらの遊びを伝えるなどの保育補助業務と、園庭の整備や大工仕事などの園舎外業務を担当している。保育園に男手があるのは心強い、また同年代の祖父母たちからお迎えに行きやすいなど園での評判も上々で、毎日子供たちと触れ合いながら安定した報酬（月 13 万円程度）を得られる仕事ということもあり、人気は高く、募集時の倍率は例年 5~6 倍で推移している。保育園士たちは保育経験があるというより、普通のサラリーマンや自営業などさまざまな経歴を持っている男性が多く、また保育園士同士の情報交換や親睦を深めながら、横のつながりを強めるための「保育園士連絡会」があり、活動もさかんに行われている。

特定非営利活動法人シニア SOHO 普及サロン・三鷹は、1999（平成 11）年大学の同窓生を中心とする企業 OB や子育てが終わる主婦が、地域で活動する場・プラットホームを作ろうと、はじめ任意団体として東京・三鷹市で結成し、2000（平成 12）年に NPO 法人格を取得した。地域での IT 普及に関するパソコン教室やデジタルカメ

ラ教室などの地域事業を、平均年齢 59 歳の約 220 名の会員が、行政や企業と協働し展開している。自立したオープンな組織運営をめざし、会員自ら参加するプロジェクトを定め、自由にメンバーやリーダーとして参加する形態をとっている。そのため個人の収入や就労に割かれる時間は、参加しているプロジェクトにより変動する。年収は 40 万～400 万円までとばらつきが大きいですが、この仕事だけで生計を立てている人間は多くはない。進行中のプロジェクトで発生した課題や新規プロジェクト企画などの情報すべてが、全会員にメールリストで共有され、組合員は自由に情報にアクセスした上で、命令されたことではなく、自らの意志で希望する仕事に取り組んでいる。

特定非営利活動法人テクノメイトコープは、2000（平成 12）年に東海村原子炉事故による技術不在、リストラの進行による技術者の喪失に危惧をいだいた大学の学科の同級生を中心に設立され、定年退職後も社会のために「技術の倫理観」「工学倫理」を実践することを目的に発足した。組合員のほとんどは環境、機械、電気、電子、エネルギー分野における元技術者で、平均年齢 65 歳の組合員 150 名が技術相談員として登録している。ベンチャーなどの人手が十分ではない企業などからの依頼に応え、リサイクル技術の開発実験、汚染物質の無害化事業などこれまでに培った専門分野の知識・経験を活かし、無料相談に乗る、技術相談員＝技術コンサルタントとして技術の現場での相談に乗るなどの業務を行っている。月 15 日程度のフルタイム稼働を基本に、技術相談員としての勤務 1 日当たり 1 万円の対価を得ている。

また特定非営利活動法人ビジネスライブの会は、企業を定年退職した OB らに働きやすい仕組みを提供しようと 1987（昭和 62）年に設立された特定非営利活動法人で、現在 60 歳代から 80 歳代までの組合員 210 人が登録している。組合員は個人の選択によって、それぞれ能力と経験を活かせる事務、IT、国際業務、テクノサービスなどの 4 つのグループのどれかに所属し、企業から受注した業務をグループで請け負っている。組合員の平均

月収は、所属するグループが受注した業務により左右されるため一定でなく、月収平均で 5 万～20 万円とばらつきがあり、同様に就業時間もフルタイム以上に働く場合もあれば、月間 10 日ほどしか稼働しないこともある。しかし特定の企業に雇用されるのではなく、業務委託であることで、指示命令を受ける立場ではなく、時間的・精神的自由さが担保されること、またこれまでの経験・能力を発揮しながら働く機会を得られること、複数のメンバーが互いに協力しながら仕事を完遂させることなどが、働く高齢者にとって魅力となっている。

### ・就労形態 4 モデルの考察

そして高齢者が生き生きと働くことが可能となっている 13 事例において、個別調査から明らかになった「無理なく」「役に立つ」という就労働機や価値観といった就労ニーズの 2 つの必須要件が、具体的にどのように満たされているのかを分析した。その結果、必須要件の充足状況は図表 5 のように整理され、就労ニーズに合致する高齢期の就労モデルを 4 つに分類することができた（図表 6）。

ひとつが、重い責任を担わないことで「無理なく働きたい」というニーズを、若い人と一緒に働き、自分の持つ知識や経験を伝達することで若い人のために「役に立ちたい」というニーズを満たす就労モデルで、加藤製作所（岐阜）、保育園士（新潟）、マイスター 60（東京）の 3 事例があてはまった。

これは若手と高齢者がそれぞれの特徴や個性を活かし、補い合いながら互いにメリットを生む、若年と高齢者の組み合わせによるデュアルスタッフ型就労モデルといえる。このモデルでは、経験や実体験が乏しい若手を知識・経験が豊富な高齢者がフォローし、逆に若手は変化に臨機応変に対応することで、高年齢者をフォローする。高齢者は若手と一緒に働きながら、指導・アドバイスする立場にいて、自分が尊重されている、役に立っていることを実感できている。さらに該

当事例での就労時間は、加藤製作所がフルタイムの4分の3程度、上越保育園土が週30時間、マイスター60では柔軟な勤務体系が可能であったように、「無理なく」の要件の「長時間ではない」ことも、働く高齢者にとって好条件となっていた。

図表5 必須要件充足表

		無理なく				役に立つ			
		長時間ではない	重い責任ではない	命令されない	不慣れではない	顧客のために	社会のために	仲間のために	若い人のために
加藤製作所	OE・TE								
上越・保育園土	EE・LE								
マイスター60	OE								
伊勢丹	DE								
高齢社	SEE・UE・VE								
アシスト	BE・KE								
パブリックサービス	WE								
QITソリューションズ	OE・JE								
テクノメイトコーポ	OE・RE								
ビジネスライフ会	FE								
シブシブカカハーズ	IE・ME								
健1館	NE・PE								
シニアサポートセンター・三浦	AE・HE								

既存の高齢者の就労事例ではあまりみられなかったが、このモデルの展開として、量販店やスーパーなどのサービス業領域で、平日・日中の中心を若手店長に、夜間や休日などの「副店長」を高齢者に任せるモデルが想定できる。サービス業領域では、非正規社員の増大、顧客ニーズの多様化によって、店長業務への時間的・精神的負荷が高まっているといわれている<sup>15</sup>。もちろん店長に加え副店長と、1人工を2人工に増やすだけでは競争力を保つことは難しい。しかし若い店長1人では満足させることが難しい複雑で多様な顧客ニーズを、高齢者+若年の1.5人工で満足させることができるならば、導入検討の余地はある。

ふたつが、働く時間や日数が高齢者の体力や都合にあった短時間・短日数であることで「無理なく」を、同年代の仲間と一緒に仕事をシェアしながら働くことで、仲間のために「役に立つ」ニーズを満たす就労モデルで、伊勢丹（東京）、高齢社

（東京）、アシスト（東京）、パブリックサービス（神奈川）の4事例があてはまった。これは複数メンバーで仕事をシェアして請け負うことで、個人は必ずしも長時間働く必要がなくなり、また複数の仲間と一緒にシフトを分担しながら働くことで、そこで働く自分が他のメンバーの役に立っていることを実感できるグループによるジョブシェアリング型就労モデルといえる。

このモデルでは、プライドの高い高齢者でも高齢者同士であれば、「三人寄れば文殊の知恵」的に、仲間内で教え合い、助け合うことによって、たとえばこれまでの経験とは異なるような新しい分野の業務を行う際にも対応することができ、定年退職後仕事から一旦離れていた高齢者が感じる人が多い「仕事が十分にできないかもしれない」という不安の払拭をも可能にしている。

また出産・育児期間中のために、長時間働くことができない女性同士でグループを形成する、もしくは高齢者と育児中の女性との組み合わせなどでも同様の就労モデルが成立する可能性もある。出産・育児期間中の女性が、短時間であっても働き続けることは、休職期間中に仕事の勘を維持したり、能力の陳腐化防止につながる。企業側も完全休職だけを受け入れるのではなく、こうしたシェアリングにより仕事を遂行させられれば、代替要員の置き換えや復帰後のソフトランディングを円滑に進ませやすい。加えてジョブシェアリングの場合、個々人の勤務時間が短くなるため、企業が負担すべき社会保障などのコスト負担の抑制が可能で、競争力にも繋がる可能性がある。

このメリットを活用して高齢者や女性などによるシェアリングで業務を受託するアウトソーシング会社が、一般企業と競合する事例も発生している。既存企業も先んじてシェアリング型企業を上手く活用する、もしくは企業内に新たな部門を創設し、シェアリングに対応するという選択も今後必要になるかもしれない。

みつつが、勤務時間や仕事の進め方に個人の自由度を認めるなど、命令されない環境にすることで高齢者の「これからはもう縛られたくない」「自

分なりのやり方で取り組みたい」ニーズを、そして社会に恩返ししたい、社会のために役立ちたいニーズを、知識・経験を人に伝える・指導するトレーナーという立場で仕事をする事で満たす就労モデルである。このモデルにはテクノメイトコープ(大阪)、ビジネスライブの会(大阪)、シニア旅行カウンセラーズ(東京)、オージェイティ-ソリューションズ(名古屋)の4事例があてはまった。テクノメイトコープでは環境系技術、ビジネスライブの会では事務系での実務力、シニア旅行カウンセラーズでは旅行業のノウハウ、オージェイティ-ソリューションズではものづくり現場のノウハウといった専門分野での知識や経験を伝えるトレーナーとして活用しており、専門分野トレーナー型就労モデルと名づけた。

この就労モデルは、大企業出身などの経験豊富な高齢者に対して、ある程度自由さを容認することで就労ニーズを満たし、新規の労働力を獲得しにくい地方などに誘致し、専門分野トレーナー型就労を企業のなかで実現できる可能性もある。

そしてよつつが、不慣れではない仕事を行うことで「無理なく」ニーズを、利益至上主義ではなく、むしろ本当に顧客が求めるものを提供しようとする事で顧客のために、また仲間と一緒に立ち上げたような組織で働くことで仲間のために「役に立つ」ニーズを満たすモデルで、健工館(さいたま)、シニア SOHO 普及サロン・三鷹(東京)の2事例があてはまった。これは仲間と一緒に地域に根をはるビジネスを展開するコミュニティビジネス型就労モデルといえる。たとえば健工館では、そのサービスの範囲を事務所から10キロ圏内に限定していること、シニア SOHO 普及サロン・三鷹では、同じ形態のNPO 法人を三鷹だけではなく、武蔵野や小金井でも展開しているように、自分たちが慣れている地域のなかで、その分野の経験があり、見通しを立てやすい仕事に携わることで、地域と仕事の2つの点での「無理なく」ニーズを満たしていた。またコミュニティビジネスの特性として、企業の利益至上主義よりも顧客を優先させて仕事を進めることが可能で、より顧

客の役に立っていることを実感しやすい。なお形態としては、健工館は企業組合、シニア SOHO 普及サロン・三鷹は特定非営利活動法人である。

図表6 充足パターンによる4タイプ分類

必要要件の組み合わせ	事例	就労モデル
重い責任ではない×若い人のために	加藤製作所	若手とのデュアルスタッフイング型
	上越保育園士	
	マイスター60	
長時間ではない×仲間のために	伊勢丹	グループによるジョブシェアリング型
	高齢社	
	アシスト	
命令されない×社会のために	パブリックサービス	専門分野トレーナー型
	0JTソリューションズ	
	テクノメイトコープ	
	ビジネスライブの会	
不慣れではない×顧客のために	シニア旅行カウンセラーズ	仲間同士のコミュニティビジネス型
	健工館	
	シニアSOHO普及サロン三鷹	

そしてコミュニティビジネス起業を自治体が支援している例もあった。千葉県我孫子市では自治体自らが、地域の高齢者の就労機会の拡充をめざし、自営・起業に向けた支援として、法人設立・申請手続きなどの実践的な知識などが学べる「コミュニティビジネス起業講座」(全8回:2000円)やコミュニティビジネスに関する民間等の研修費用の助成が受けられる「コミュニティビジネス研修助成制度」の立ち上げなどを2000年より展開している(図表7)。こうした支援が実を結んで、我孫子市発の高齢者によるコミュニティビジネスもスタートしている。

図表7 我孫子市のCB支援事業

・コミュニティビジネス推進協議会
・コミュニティビジネス講演会
・コミュニティビジネス起業講座
・コミュニティビジネス・サロン
・ポータルサイトの運営協力
・研修助成制度の立ち上げ

注:我孫子市提供資料より作成

Atchley(1976=1979)はリタイヤ後の生活過程を、リタイヤ後まずは、リタイヤ以前にやっていたと考えたことをウキウキと楽しむ「ハネム

ーン段階」好きなことをやっているのに意外に満足感が得られない「幻滅段階」、改めて生活を見直し、人生の目標を定めなおす「再志向段階」、再志向を経た上で何をすべきかが明確となる「安定段階」の4段階に整理している。

高齢になっても働き続けることは、あくまで高齢期を過ごすひとつの選択肢に過ぎない。「ハネムーン」段階の後、これまでやりたくてもできなかったことに熱中する引退生活を安定して続けることができるのだとすれば、それはすばらしいことである。しかし厚生労働省が高年齢者の就業意識を把握し、今後の高年齢者雇用・就業対策に資することを目的に実施している高齢者就業実態調査によれば、60～69歳の男性層で、現在就業中もしくは仕事をしたいと思いつつながら仕事に就けなかった者（以下「就業希望者」）の合計は8割近くに達している<sup>16</sup>。これほど高齢者の就業意欲が高い我が国において、「身体が動く限りは働いていたい」と再び「働く」ことを希望する高齢者が、リタイアした後でも「働く」ことの意味を再定義し、「無理なく」「役に立つ」という高齢期の就労ニーズを満たしながら、生き生きと働き続けることが選択できる社会を実現することは当然のことである。しかしながら、現在多くの企業で導入されているような一律で均質な継続雇用制度だけでは、高い就業意欲を持つ高齢者の就労ニーズの多くが満たされていないのが現実である。

## ・むすび 今後の課題

本論文では、現在、生き生きと働いている高齢者が持っている就労動機や価値観といった就労ニーズについて、高齢者の13の就労事例研究とそこで働く高齢者個人23名へのインタビュー結果から明らかにした。その上で就労ニーズの観点から事例を分析し、高齢期における就労形態を4つのタイプに分類したものである。

しかし本研究には2つの課題がある。ひとつが今回調査対象とした「生き生きと働く」高齢者23名とサンプル数が少ないこと、また高齢期に生き

生きと働いている環境自体がある意味特殊で、就業時点で高齢者自らが、就労ニーズに合致した環境をあらかじめ選択している可能性もあり、今回発見した就業形態のパターンが一般の高齢者に当てはまらないことも考えられ、外的妥当性が高いとはいいがたい点である。この外的妥当性を高めるためには、より多くのかつ一般的な高齢者の就業希望者に同様の調査を行った上で、何が高齢者の就労ニーズに強い影響を与えるのかを検証する必要があるだろう。地域や都市規模による地理的変数によるものなのか、性別、年齢階層、学歴、職業などのデモグラフィック変数によるものなのか、それとも生まれ育った環境や生活体験、所属集団によって異なる価値観などによる心理的変数によるものなのかといったことである。そのことによって就労ニーズ以外の影響要因に関して一步踏み込んでいくことが可能となり、4分類した就労形態の理論化がより深まると考えられる。

第2の課題は、高齢者個人の就労ニーズに着目し、研究の成果として就労形態の可能性を示唆するに留まり、企業が高齢者の就労ニーズにあわせた雇用の場を用意できない理由等を掘り起こすに至らなかった点である。この課題に関しては、高齢者を雇用する側である企業の立場からの調査研究が必要不可欠であろう。

全人口の5人に1人が65歳以上の高齢者で占められ、高齢化は現在も進行している。高齢者雇用は、高齢者の働く仕組みや場を整備する段階から、一歩進んで社会の重要な構成員である高齢者が満足して生き生きと働くことができる社会の実現<sup>17</sup>に焦点が移っていく段階にある。高齢者が定年後も生き生きと働き続けることができる社会は、女性や障害者、外国人などすべての人が、それぞれの能力や特徴を活かして働くことができる社会につながるだろう。誰もが生き生きと働ける社会を実現するために、高齢者個人だけではなく企業、さらには行政などの地域社会などがこれまで以上に協力し、高齢者の就労モデルの実現に向けて努力していくことが望まれる。

注

<sup>1</sup>藤村(2004)は諸外国と比較し、日本の60歳代前半の労働力率が高いことを指摘した上で、最近の傾向として1993年の75.6%をピークに徐々に低下していることを指摘している。

<sup>2</sup>内閣府では日本の高齢者と諸外国の高齢者の生活意識の把握のために「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」を、5年ごとに過去4回(昭和56年, 61年, 平成2年, 7年)実施している。アメリカ, 韓国, ドイツ, スウェーデンを対象に、高齢者の役割, 諸活動および意識等について、国際的な比較検討を行い、今後の高齢社会対策の施策の推進に資することを目的としている。

<sup>3</sup>厚生労働省が2006年1月に発表した300人以上規模1万2272社への聞き取り調査「改正高齢法の施行に向けた企業の取組状況について」(2006年1月27日付け報道発表資料: 厚生労働省。)

<sup>4</sup>高齢者雇用開発協会が企業の中高年年齢層に対する雇用や人事管理における諸施策の導入と実態を把握するため行った「企業の高齢者諸施策の実態に関する調査研究」の一次報告書 第5章「定年後の継続雇用の実態」より。

<sup>5</sup>日本経団連出版編(2005)に掲載されている企業事例より、再雇用制度で再雇用される割合(再雇用率)は石川島播磨工業で24.2%、旭化成13%、川崎重工業では10%に留まっている。

<sup>6</sup>大和総研資本市場調査部の鈴木準は2005年7月11日発表の「企業がみる60歳代雇用～『2007年問題』の視点から」で、雇用継続されない定年退職者の比率を全規模全業種平均で3~4割、大企業では72.8%に上ると試算している。

<sup>7</sup>ワークス研究所『シニアの就業意識調査2006』で現在の就業意欲に関して5段階で回答する質問で、ぜひ働きたい、働きたい、まあ働きたい、回答を合計した割合。

<sup>8</sup>国民生活金融公庫総合研究所が2005年12月21日付けでホームページ上に発表した「新規開業実態調査」。2004年4月から9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業8836社に対してアンケートを行った結果。

<sup>9</sup>『日本経済新聞』2006年2月14日付け朝刊。東京市町村自治調査会の調べでは、東京多摩地域在住の団塊世代で退職後にNPOなどへの参加意思を持つ人は約24%に上る。

<sup>10</sup>Atchley and Barusch(2004=2005:60)では、知恵を「生きている間に生じる、重要で不確実な出来事に対し、適切な判断と助言をすること」と定義し、知恵に関する研究としてAchenbaumらを紹介している。

<sup>11</sup>森三男・平山明(1993)「北海道における高齢者の雇用実態調査」『高齢者問題研究』、北海道高齢者問題研究協会で定年到達後の職務についての20の質問事項を5点表で評価した結果を因子分析した結果、第二因子として「社会福祉志向因子」が抽出されている。

<sup>12</sup>三菱電機中高年問題研究会編(1980)『中高年危機に備える』で、若年、中年、高年の各年代の労働の特性を、若年はバイタリティ、スピード、知識欲、中年は円満な常識、熟練、高年は経験、多能的技能、安定性・責任感に整理している。

<sup>13</sup>ワークス研究所「シニアの就業意識調査」で就労にあたって重視する条件に関する回答で、「昇進・昇格すること」「高い報酬を得ること」は加齢に伴って減少する結果がでている。

<sup>14</sup>永野仁監修(2000)『ホワイトカラー40歳からの雇用』で働いてもいいと思う年収(年金分を除く)は、「400万~500万円」が最も多い(17.4%)。また年齢が上昇するにつれ、働いてもいいと思う年収が低下し、妥協する水準は下がっている。

<sup>15</sup>夜間・深夜営業の参入を検討しながらも、従業員の就業労働条件の圧迫が予測されたため、対応策として高齢者の夜間店長の採用を行っているスーパーの事例(高齢・障害者雇用支援機構『エルダー』2004年2月号:9-15)。

<sup>16</sup>厚生労働省平成16年高齢者就業実態調査結果概要から算出。

<sup>17</sup>田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭(2001)『高齢者就労の

社会心理学』ナカニシヤ出版、高齢者雇用がいずれも雇用者中心の観点から語られているが、高齢者も選ばれる立場から就労が引退かを選ぶ立場に移りつつあることを指摘している。

参考文献

青井和夫・和田修一編, 1983, 『中高年齢層の職業と生活 - 定年退職を中心として』東京大学出版会。

Atchley, Robert, 1976, *The Sociology of retirement*. John Wiley & Sons Inc. (=1979, 牧野拓司訳『退職の社会学』東洋経済新報社。)

Atchley, Robert. and Amanda Barusch, 2004, *Social Forces and Ageing*. Thomson Learning Inc.(=2005, 宮内康二訳『ジェントロジー: 加齢の価値と社会学』きんざい。)

Joanne, Ciulla B, 2000, *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*. Crown Business. (=2003, 中島愛訳, 金井壽宏監修『仕事の裏切り: なぜ、私たちは働くのか』翔泳社。)

戎野淑子, 2002, 「中高年齢者の雇用問題と雇用機会確保・創出について」『日本労務学会誌』41(1):46-55。

Erik, Erickson, 1950, *Childhood and Society*, W Norton & Company Inc. (=1977, 仁科弥生訳『幼児期と社会』みすず書房, 343-345)

藤村博之, 2004, 「高齢者雇用は企業を強くする」『中高年齢者雇用・活用マニュアル』経営書院, 11-21。

Barney, Glaser G. and Anselm L. Strauss, 1967, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Transaction. (=1996, 後藤隆・大出春江・水野節夫訳『データ対話型理論の発見 調査からいかに理論をうみだすか』新曜社。)

Havighurst, Robert J, 1972, *Developmental Tasks and Education*. David McKay Company Inc. (=1997, 児玉憲典・飯塚裕子訳『ハヴィガーストの発達課題と教育』川島書店。)

古谷野巨・安藤孝敏編, 2003, 『新社会老年学: シニア・ライフのゆくえ』ワールドプランニング。

Levinson, Daniel J, 1978, *The Seasons of a Man's Life*. The Sterling Lord Inc. (=1992, 南博訳『ライフサイクルの心理学(上)』講談社。)

永野仁監修, 2000, 『ホワイトカラー40歳からの雇用 企業・個人調査にみる現状と課題』社会経済生産性本部, 生産性労働情報センター。

日本経団連出版編, 2005, 『定年延長・再雇用制度事例集』日本経団連出版。

日本経営者団体連盟編, 1992, 『ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応: 労働力多消費社会からの発達の転換を』日本経営者団体連盟, 28。

産労総合研究所編, 2004, 『定年65歳時代の中高年齢者雇用・活用マニュアル』経営書院。

清家篤, 1992, 『高齢者の労働経済学: 企業・政府の制度改革』日本経済新聞社。  
1998, 『生涯現役社会の条件』中公新書。

前田信彦, 2005, 「定年後の職業観 - 定年文化の変容とアクティブ・エイジング」『社会学評論』221: 55-73。

Super, D. E., 1957, *The Psychology Of Careers*, Harper & Brothers (=1960, 日本職業指導学会訳『職業生活の心理学』誠信書房。)

田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭, 2001, 『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版。