

誰が仕事に生きがいを感じているのか —シニア層が仕事でさらに活躍できる社会にむけて—

戸田 淳仁 リクルートワークス研究所・研究員

インターネット調査を基に、どのような人が仕事に関して生きがいを持っているか分析を行った。その結果、特にシニア層においては、役職などではなく仕事に対する満足度が統計的に有意に関係することが分かった。シニアにおいても生活のために働かざるを得ない可能性が高まる中で、仕事に生きがいを持ち、シニア層がさらに活躍できるためにおいても仕事に対する満足度を高めることを追求する必要があるといえる。

キーワード： 定年、仕事に対する生きがい、働き方、仕事における満足度

目次

I. 問題と目的

I-1. 問題

I-2. 目的

II. 使用するデータ

II-1. 使用するデータの概要

II-2. 就業形態

II-3. 週当たり労働時間

II-4. 定年経験者の割合

III. 仕事に対する生きがい

IV. 誰が仕事に対する生きがいを持っているか

IV-1. 分析方法

IV-2. 男性で誰が仕事に対して生きがいを持っているのか

IV-3. 男性年齢階層別の分析

IV-4. 女性で誰が仕事に対して生きがいを持っているのか

V. むすびにかえて

I. 問題と目的

I-1. 問題

2025年に65歳以上が3人に1人となると予測される日本にあって、高齢者の就労の促進は重要な問題となっている。

2004年に高齢者雇用安定法が改正され、2006年4月より、事業主は65歳まで労働者の雇用を確保するよう義務づけられるようになった。その際、定年が65歳未満である企業に対して、①定年を65歳まで引き上げ、②定年制廃止、③定年後65歳までの雇用確保措置の中から選択できるようになり、継続雇用制度を導入した場合は、希望者全員を対象とすることが原則であるが、労使協定によって対象者の基準を設けることができる。また、その労使協定に合意が得られなくても2006年から5年間は企業側の基準を就業規則に記載し、労働基準監督署の届出があれば対象者を選別することが認められている。その後、2014年4月の改正において、65歳以上の希望者すべてが雇用を確保できるようになり、65歳までの雇用確保を確実なものとなった。

高齢者の雇用は喫緊の課題であり、その対応策は、現在、企業における継続雇用の進展がその大きな柱となっている。

従来、高齢期の就業のあり方としては、清家(2005)が指摘するように、自営業という就業形態が提案されてきた。清家は、高齢者が自営業で働くメリットとして、意思と能力があれば定年なく働き続けられ、就業における肉体的な負荷を自

らの都合に合わせて調節できるなどといったことをあげ、自営業が高齢者にとっての好条件がそろった就業形態であるとしている。

では、現在進められている企業における継続雇用は、高齢者に合ったものなのだろうか。そして、今後さらに、継続雇用が企業に強化されていくとした場合、現在の継続雇用のあり方の延長で、高齢者の雇用は確保していけるのだろうか。

すでに、現況の継続雇用制度に対しては、改善を求める意見が高齢者側から出ている。たとえば、50歳代を対象に60歳以降の継続雇用のあり方を尋ねた調査では、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」を非常に望む割合は38.7%、望む割合は46.6%と、あわせて85.3%が賃金水準の改善を望む結果が出ている（藤本2011）。また、同調査では、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」を望む割合が計84.4%「継続雇用者に短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどの勤務形態を認めること」を望む割合が計58.2%など、賃金以外についても要望が出されている。

このような状況に対して本稿では、現在の定年後の働き方は、定年後の状況によってどれだけ異なるか、現状を把握することを目的とする。

これまでの先行研究では就業意欲に注目することが多かったが、雇用確保のためには既存の企業において雇用確保措置の年齢を上昇させるだけであり、企業の雇用責任に負担を強いるものである。

清家は、「生涯現役社会を構築する上で、日本は高齢者自身の就業意欲が高いという、他の先進国にない好条件に恵まれている」と述べている（清家2009: 280）。そのうえで清家は、この条件を活かすため、年金制度、雇用制度等が高齢者の雇用・就業を阻害しないよう改革をする必要があるとしている。

日本の高齢者の就業意欲の高さはこれまで主として、「何歳まで働きたいか」といった希望退職年齢の高さで測られてきた（山田・杉澤2010）。たとえば、「中高年者縦断調査」（厚生労働省、2012）では、仕事をしている60~64歳の56.7%が引き

続き65歳以降も、また、28.7%が引き続き70歳以降も仕事をしたいと希望しており、調査が報道された新聞記事では、「『65歳以降も仕事』半数超」「働く意欲は強い」と紹介されている（日本経済新聞、2012年2月23日朝刊）。

このような就業意欲全体を対象としたその強さに対する指摘はこれまで多々みられたが、現在の継続雇用のあり方と就業意欲の個々の特徴をあわせて分析したものはあまりみられない。実際には、就業意欲は、常に強いままであるわけではなく、就業状況に応じて意欲が強まったり弱まったりすると考えられる。本稿では、継続雇用のあり方別に就業意欲と関係する就業状況要因の探索に取り組むが、その理由は、就業意欲全体では測れない、個別の継続雇用における就業意欲に影響を及ぼす個別の就業状況を理解し、高齢者の意欲を活かす、意欲にあった雇用のあり方を考えていきたいと考えるからである。

日本の高齢者の雇用促進が喫緊の課題である一方で、現実には、OECDが指摘するように1950~2002年の推計値で、日本の平均引退年齢は長期的には低下傾向にある（OECD、2005）。また、OECDは、日本の産業・職種において、高齢者の割合と過去10年間の雇用者数の伸びが有意に負の相関にあり、日本の高齢労働者が衰退産業・職種に分布していることを指摘している。

阿部（2009）は、60歳以上の日本の男性の労働力率は長期的に低下傾向にあるとし、その背景には定年後の再就職の難しさや退職金や年金といった整備された収入源があること、および60歳以上の人口が増加していることを説明しており、一方で、女性の60歳以上の労働力率に高齢化の影響はみられないと説明している。

OECDは、「すべての国の高齢労働者にとって、無業への移行ははなはだ一方通行の道である。いったん無業者になれば、働き盛りの年齢層が10~20%仕事に復帰するのとは対照的に高齢労働者は一般的には5%以下しか仕事に復帰することはない。」と述べている（OECD2006: 40）。

失業を避ける現在の継続雇用は、再就職が難し

い高齢者層における無業の危険を避ける制度である。2004年の高年齢者雇用安定法の改正後、60歳代前半の労働力率は5ポイント改善してきた。今後、企業に65歳の雇用の義務化をさらに進めていくことが現実となったため、60歳以降の継続雇用が企業にとっても個人にとっても、人を活かし、働きがいのある制度にさらにならなければ、継続雇用の十分な定着と、65歳以降の雇用機会の増大につながる可能性が考えられる。

現在の継続雇用のあり方において、高齢者の就業意欲がどのような就業状況に影響を受けているのか、継続雇用のあり方において意欲が強まる就業状況と弱まる就業状況があるとすればどのようなことか、といった把握が今後は必要であると考えられる。多様性が進む高齢者就業において、継続雇用における高年齢者のモチベーションの理解を進め、さらなる働きがいのある雇用のあり方を作っていく必要があると考えられる。

I-2. 目的

高齢者の雇用確保が政策課題として議論され、将来現役社会を進める方向に政策は動いているが、このような現状において高齢者は生きがいを持って働いているのだろうか。特に定年を迎える現役世代は、働く目的として生計のためといった理由が多いであろう。しかし、年齢が高齢になるにつれ子供の世話の必要がなくなり、本人にとって自由に使える時間は増えてくるはずである。自由な時間をどのように使うかといった選択の中で、仕事を選ぶということは仕事に対して生きがいを感じているのかもしれないとみることができる。しかし、生計のためにやむを得ず働き続けるといった可能性も否定できない。年齢に関係なく生き生きと社会生活を送るためには、仕事に対して生きがいを持つこと、そして生きがいを持って働くことが求められているのではないだろうか。

このような視点から、本稿では、労働者のうちどのような人が仕事に対して生きがいを感じてい

るのか、その特徴を明らかにし、そして生きがいを持って働いている人はどのような人なのかについてアンケート調査を基に分析を行いたい。この結果を通じて、高齢者が生き生きと働くためには何が必要となるのかについて考察したい。

次節以降の構成は下記のとおりである。第2節では分析で用いたデータについて説明する。第3節では、年齢階層別に生きがいを持っている人、定年を経験した人の割合などについてみていく。第4節では生きがいに関する分析について紹介する。第5節で結論を述べる。

II. 使用するデータ

II-1. 使用するデータの概要

本稿では、年金シニアプラン総合研究機構が実施した「第5回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」を用いる。本調査は、株式会社クロス・マーケティングのモニターサンプルのうち、35～74歳の男女で、厚生年金被保険者および厚生年金受給者とそれらの配偶者5145人を対象としている。そのため、国民年金の第1号被保険者に該当する者は含まれないことに注意すべきである。調査期間は2011年10月25日～28日である。

II-2. 就業状態

本調査のサンプル構成を見ておくためいくつかの指標を確認したい。なお、労働力調査など公的統計と確認しても、大きな差異はなかったことを付記したい。図表1は年齢階層別に、サンプル全体に対する有業者の割合を示したものである。

図表1 年齢階層別 有業者の割合

	男性	女性
35-39歳	99.1%	56.1%
40-44歳	99.5%	57.5%
45-49歳	99.1%	56.9%
50-54歳	98.7%	57.5%
55-59歳	93.2%	49.8%
60-64歳	54.0%	32.0%
65-69歳	30.8%	26.8%
70-74歳	20.7%	16.7%
年齢計	76.1%	46.0%

男性の有業者の割合は、60歳未満ではおおむね9割を超えているが、60歳を超えると大きく減少し、60～64歳54.0%、65～69歳30.8%、70～74歳20.7%となっている。一方女性では、54歳までは5割を超えているが、その後の年齢階層では徐々に低下し、70～74歳では16.7%となっている。

次に、有業者に限定して雇用形態の分布について説明する。図表2は年齢階層ごとに、有業者に占める各雇用形態の割合を示したものである。男

性では、50歳未満では正社員が90%を超える。50歳代では正社員は9割弱であるのに対し、契約社員・嘱託や自営業・自由業・家族従業員の割合が50歳未満と比べわずかに高い。60歳代を超えたところで、正社員の割合は大きく減り、65歳以上では正社員よりも自営業・自由業・家族従業員の割合が高くなる。

女性については、60歳未満では正社員が約半数、パート・アルバイトが約3～4割を占める。女性についても60歳を超えると正社員の割合が低くなる一方、パート・アルバイト、自営業・自由業・家族従業員の割合が高い。

II-3. 週当たり労働時間

次に、年齢階層によって雇用形態分布が異なるように変化がみられるかについて確認しておきたい。図表3は週当たり労働時間の分布である。

男性については、50歳未満で45時間以上が半

図表2 年齢階層別 雇用形態の状況

(A) 男性

	正社員	契約社員・嘱託	パート・アルバイト	自営業・自由業・家族従業員	その他
35-39歳	96.3%	1.6%	0.2%	1.6%	0.2%
40-44歳	95.1%	1.6%	0.0%	3.3%	0.0%
45-49歳	94.5%	1.5%	0.3%	3.4%	0.3%
50-54歳	87.6%	2.9%	0.7%	8.8%	0.0%
55-59歳	86.5%	3.8%	0.6%	8.5%	0.6%
60-64歳	47.8%	17.9%	8.7%	23.4%	2.2%
65-69歳	26.6%	15.6%	17.4%	32.1%	8.3%
70-74歳	20.0%	16.7%	15.0%	45.0%	3.3%
年齢計	83.1%	4.7%	2.3%	9.0%	0.9%

注)「その他」は、派遣社員、内職、シルバー人材センターの合計。

(B) 女性

	正社員	契約社員・嘱託	パート・アルバイト	自営業・自由業・家族従業員	内職	その他
35-39歳	45.0%	6.6%	35.5%	5.2%	2.4%	5.2%
40-44歳	44.7%	3.2%	37.2%	7.4%	3.2%	7.4%
45-49歳	40.5%	6.4%	39.3%	8.1%	1.2%	5.8%
50-54歳	46.1%	6.7%	29.7%	15.2%	1.2%	2.4%
55-59歳	47.7%	6.0%	33.1%	9.3%	4.0%	4.0%
60-64歳	18.5%	8.6%	50.6%	18.5%	2.5%	3.7%
65-69歳	13.0%	5.8%	39.1%	33.3%	2.9%	8.7%
70-74歳	12.5%	5.0%	20.0%	40.0%	5.0%	22.5%
年齢計	39.5%	5.9%	36.0%	12.2%	2.5%	6.3%

注)「その他」は、派遣社員、シルバー人材センターの合計。

数を超え、50歳代でも4割を超えている。60歳代以上では45時間以上の割合が減り、その代り35時間未満の割合が高くなっている。60歳を区切りに労働時間が大きく異なっている。

女性についても、60歳を区切りに労働時間の分布が大きく異なっているのは男性と同様である。ただし女性については、正社員割合も男性ほど高くないことと相関するように、35時間未満の割合が高い。60歳以上では6割を超えている。

II-4. 定年経験者の割合

最後に、年齢階層別に定年経験者の割合を見ておきたい。図表4を見る限り、男女ともに60歳を超えると定年を経験する割合が高くなる。ただ、女性は1~2割程度であり、非正社員では定年制がないためあまり経験しないといえるかもしれない。

い。男性は60~64歳で63.0%、65~69歳で86.0%、70~74歳で91.4%となっている。

以上のように、いくつかの視点で見ても60歳を境に大きく働き方が変化することが分かった。本稿においても、60歳を区切りにして分析をしていきたい。

III. 仕事に対する生きがい

前節でみてきた働き方に対して、人々は仕事に対して生きがいを持っているだろうか。この点について基本統計量を確認していきたい。

本調査では調査時点でどのようなことに生きがいを感じているかを把握している(問16)。13の選択肢から3つを選ぶ形式であるが、仕事を生きがいと感じている者は男性の全体サンプルのうち

図表3 年齢階層別 週当たり労働時間の分布

	男性			女性		
	35時間未満	35~45時間未満	45時間以上	35時間未満	35~45時間未満	45時間以上
35-39歳	4.1%	34.9%	61.0%	42.2%	43.1%	14.7%
40-44歳	4.1%	37.2%	58.7%	41.5%	38.3%	20.2%
45-49歳	4.6%	42.3%	53.1%	40.5%	39.3%	20.2%
50-54歳	3.6%	47.1%	49.3%	44.2%	35.2%	20.6%
55-59歳	5.6%	51.5%	42.9%	45.0%	35.8%	19.2%
60-64歳	33.2%	45.7%	21.2%	67.9%	22.2%	9.9%
65-69歳	47.7%	32.1%	20.2%	69.6%	21.7%	8.7%
70-74歳	70.0%	16.7%	13.3%	62.5%	27.5%	10.0%
年齢計	10.9%	41.1%	48.0%	46.9%	35.9%	17.2%

注) 週当たり労働時間は、1週間の勤務日数に1日の勤務時間(残業時間含む)をかけあわせることで算出。

図表4 年齢階層別 定年経験者の割合

	男性	女性
35-39歳	0.0%	0.0%
40-44歳	0.0%	0.0%
45-49歳	0.0%	0.0%
50-54歳	1.0%	0.0%
55-59歳	0.9%	0.4%
60-64歳	63.0%	14.0%
65-69歳	86.0%	24.7%
70-74歳	91.4%	28.5%
年齢計	24.6%	6.2%

注) 「その他」は、派遣社員、シルバー人材センターの合計。

23.8%, 女性の全体サンプルのうち 12.8%である。男性では趣味 (54.5%) や家族・家庭 (44.3%) に対して生きがいを感じる者が多い中で、その次に高い割合であるといえる。

この質問項目を用いて、本稿では生きがいに対して次のような変数を作成する。すなわち、仕事に対して生きがいを感じているか否かといった変数である。この変数で年齢階層別の状況を表したのが図表 5 である。

図表 5 年齢階層別 有業者に対する仕事に生きがいを持っている者の割合

	男性	女性
35-39歳	32.1%	19.4%
40-44歳	28.8%	23.9%
45-49歳	29.4%	28.3%
50-54歳	30.4%	26.7%
55-59歳	29.4%	23.8%
60-64歳	28.8%	27.2%
65-69歳	32.1%	36.2%
70-74歳	36.7%	22.5%
年齢計	30.3%	25.1%

仕事に現在生きがいを感じている者の割合を見ても、男性は 3 割前後であり、年齢階層によって大きな違いはない。しかし、女性では 65~69 歳で年齢計より 10 ポイント以上高い一方、年齢の若い層では多少低い傾向がみられる。

IV. 誰が仕事に対する生きがいを持っているか

前節における観察をふまえ、本節では誰が仕事に対する生きがいを持っているか、その要因を探っていく。

IV-1. 分析方法

分析方法として生きがいを持っている人を 1、そうでない人を 0 としたダミー変数を作成し、そ

れを諸々の説明変数で回帰させる手法をとる。ここではダミー変数が被説明変数であるのでプロビット分析と呼ばれる手法を用いる。

分析をする際に、有業者のみで分析するかそれとも無業者も含めるかは大きな問題となる。特に、前節で確認したように 60 歳以上における有業率はそれより若い世代よりも低く、生きがいを持っているから実際に働いているというケースも見られる。逆に無業者であれば仕事に対して生きがいを感じていないかもしれない。有業者に限定して分析すると、一般的には計量経済学の分野で指摘されているサンプルセレクションバイアスが発生し、分析結果を信頼できない場合がある。ただし本稿では、結果を掲載していないが、別途サンプルセレクションを考慮した推定も行い分析結果に大きな違いがないことを確認している。したがって、以下では有業者に限定した分析を行う。

さらに、男性の派遣社員、内職、シルバー人材センターに該当するサンプルと、女性のシルバー人材センターに該当するサンプル数が少ない (8 サンプル) ので分析対象外とした。

次に説明変数について説明する。説明変数を含めた基本統計量は図表 6 にある。

第 1 に、雇用形態である (問 8)。この分析ではサンプルが少ない場合もあるので、正社員に対して、非正規社員 (契約社員・嘱託、パート・アルバイト)、自営業 (自営業・自由業・家族従業員、女性の内職も含む) の効果を見ることにしている。

第 2 に、職種である (問 9(2))。特に管理職のような職場での地位が高い職種であれば仕事に対して責任も大きく、生きがいを持つ可能性が高い。以下の分析では専門技術職に対してほかの職種であると仕事に対する生きがいを持つ割合が高くなるか、低くなるかについて分析している。

第 3 に、労働時間である (問 9(4),(5))。ここでは前節と同様に、1 日の勤務時間に 1 週間の勤務日数をかけあわせることで週当たりの労働時間としている。1 つの可能性としては、労働時間が長い人ほど仕事に対して生きがいを持っている可能性がある。以下の分析では、週 35 時間未満に対

図表6 分析サンプルの基本統計量

	男性	女性
仕事生きがい	0.305	0.253
雇用形態(ベース:正社員)		
非正規ダミー	0.063	0.464
自営業ダミー	0.071	0.118
職種(ベース:専門技術職)		
管理職ダミー	0.353	0.056
事務職ダミー	0.197	0.454
販売職ダミー	0.052	0.099
技術職ダミー	0.124	0.107
サービス職ダミー	0.021	0.060
その他	0.066	0.132
労働時間(ベース:週35時間未満)		
週35-45時間未満ダミー	0.417	0.375
週45時間以上ダミー	0.498	0.178
年齢(ベース:35-39歳)		
40-44歳ダミー	0.182	0.178
45-49歳ダミー	0.162	0.166
50-54歳ダミー	0.149	0.160
55-59歳ダミー	0.160	0.138
60-64歳ダミー	0.070	0.066
65-69歳ダミー	0.038	0.058
70-74歳ダミー	0.022	0.031
定年経験ダミー	0.069	0.028
仕事や職場についての満足		
仕事の内容満足ダミー	0.572	0.586
就業形態満足ダミー	0.593	0.597
職場での地位の高さ満足ダミー	0.440	0.401
賃金満足ダミー	0.293	0.313
業績評価の公平さ満足ダミー	0.291	0.291
福利厚生満足ダミー	0.323	0.271
職場の人間関係・雰囲気満足ダミー	0.464	0.518
サンプルサイズ	2,016	1,016

注) 男性の派遣社員・内職・シルバー人材センターと女性のシルバー人材センターを除く。

変数の定義は本文中を参照。

して、週35～45時間および週45時間以上であった時の割合の変化についてみている。

第4に、年齢である。前節でみたように、年齢によって特に生きがいの有無については違いがみられた。このような違いをコントロールするために説明変数として加えている。

第5に、定年経験の有無である。定年を経験することにより仕事に対して生きがいを見いだせなくなっているかもしれない、定年を経験するほど仕事に対して生きがいを感じていないかもしれない。

このような要因を見るために説明変数としてコントロールする。

第6に、仕事や職場についての満足度である。この変数は主観的な変数であるため、以下の分析では、仕事や職場についての満足度をコントロールしない場合(以下、「モデル1」と呼ぶ)とコントロールする場合(以下、「モデル2」と呼ぶ)の両方を推定する。この満足度を尋ねる質問では、①仕事の内容、②就業形態、③職場での地位の高さ、④賃金、⑤業績評価の公平さ、⑥福利厚生、

⑦職場の人間関係・雰囲気、⑧全体として、の8つに対して「とても満足している」「やや満足している」「どちらともいえない」「やや不満である」「とても不満である」の5件法で調査している。以下の分析では簡便化のため、「とても満足している」「やや満足している」と回答した者を満足した者と判断し、満足した者を1、そうでない者を0というダミー変数を上記①から⑦について作成した。仕事や職場に満足していれば仕事に対しての生きがいも高いはずである。このような変数間の関係にも注目して分析を試みたい。

IV-2. 男性で誰が仕事に対して生きがいを持っているか

男性について分析した結果が、図表7である。仕事や職場についての満足度をコントロールしていないモデル1を見てみると、仕事に対して生きがいを感じている要因として、職種や労働時間があることが分かる。

職種については、専門技術職に対して、係数がプラスである管理職は、仕事に対して生きがいを感じやすいということが分かった。また、専門技術職に比べて事務職や技術職は仕事に対して生きがいを感じにくいということが分かった。管理職のように責任が重く、職場の地位の高い仕事であれば、それだけ仕事に対して生きがいを感じやすいことが明らかとなった。

労働時間については週35時間未満に対して、週45時間以上であれば仕事に対して生きがいを感じやすいことが分かった。長時間労働をする人ほど仕事に対して熱心に取り組むようになる、相対的に仕事に重きをおいている可能性もあり、仕事に対して生きがいを感じていることがうかがえる。また逆の関係で生きがいを感じているがために労働時間が長くなる可能性も否定できない。

以上がモデル1についての説明であるが、次に、仕事や職場についての満足度をコントロールしたモデル2の結果を見ていこう。

結果についてはモデル1と少し異なっている。

第1に、モデル2では雇用形態で自営業が有意となっている。係数がプラスであるので、正社員に比べ自営業であれば仕事に対して生きがいを感じているといえる。自営業であれば家業を継いで仕事をしている場合もあれば、自分の強みや自己実現のためにしたいことを仕事にする場合がある。後者の要素が強いようであれば、自営業者であるほど仕事に生きがいを感じる人が多くなるであろう。

仕事や職場についての満足度について結果を説明する。仕事の内容が満足であるほど、職場での地位の高さが満足であるほど、そして職場の人間関係や雰囲気が満足であるほど、仕事に対して生きがいを感じ、かつ生きがいを持ちやすいことが分かった。

特に係数の大きさを見ると、仕事の内容満足がほかの2つより大きいため、仕事内容をいかに満足させるかが、仕事に生きがいを感じ、生きがいを持つためには重要な要素であるといえる。

IV-3. 男性年齢階層別の分析

前節では、仕事内容、職場での地位の高さ、職場の人間関係や雰囲気が生きがいを持つか・感じるかに重要な要因であることが分かった。前節の分析は男性の幅広い年齢について考察しているため、定年を迎えない60歳未満と定年を迎える可能性のある60歳以上といった2つのサブサンプルに分けて分析を行う。

男性の35～59歳においても、60～74歳においても、ともに生きがいに関して影響を与える変数は仕事内容の満足度である。どちらの世代においても、仕事内容に満足しているほど仕事に生きがいを感じ、生きがいを持っているといえる。特に係数を比較すると、男性35～59歳よりも男性60歳以上のケースの方が高いため、定年を経験する可能性のある高齢者において仕事内容に対して満足するか否かは生きがいを持ったり感じたりするために大きな影響を与えるといえる。

図表7 仕事に対する生きがいを持つ人の要因 (男性)

被説明変数	モデル1		モデル2	
	仕事生きがい1	仕事生きがい1	35-59歳	60-74歳
雇用形態(ベース:正社員)				
非正規ダミー	-0.0057 (0.0540)	0.0279 (0.0565)	0.0666 (0.0766)	0.0030 (0.0983)
自営業ダミー	0.0880* (0.0480)	0.1123** (0.0494)	0.1254** (0.0586)	0.0698 (0.0932)
職種(ベース:専門技術職)				
管理職ダミー	0.0641** (0.0307)	0.0389 (0.0312)	0.0319 (0.0327)	0.0409 (0.0964)
事務職ダミー	-0.0854*** (0.0308)	-0.0680** (0.0318)	-0.0774** (0.0326)	0.0237 (0.1212)
販売職ダミー	-0.0615 (0.0470)	-0.0459 (0.0489)	-0.0592 (0.0498)	-0.0066 (0.1707)
技術職ダミー	-0.0989*** (0.0337)	-0.0787** (0.0350)	-0.0697* (0.0365)	-0.2868*** (0.0610)
サービス職ダミー	-0.0403 (0.0706)	-0.0303 (0.0721)	0.0227 (0.0862)	-0.2146** (0.1040)
その他	0.0075 (0.0495)	0.0124 (0.0503)	-0.0403 (0.0565)	0.1019 (0.1085)
労働時間(ベース:週35時間未満)				
週35-45時間未満ダミー	0.0243 (0.0462)	0.0136 (0.0460)	-0.0144 (0.0569)	0.0722 (0.0789)
週45時間以上ダミー	0.0958** (0.0458)	0.0958** (0.0458)	0.0726 (0.0556)	0.1670* (0.1013)
年齢(ベース:35-39歳、ただし60-74歳では60-64歳)				
40-44歳ダミー	-0.0501 (0.0313)	-0.0576* (0.0311)	-0.0586* (0.0310)	
45-49歳ダミー	-0.0476 (0.0327)	-0.0347 (0.0335)	-0.0349 (0.0334)	
50-54歳ダミー	-0.0623* (0.0335)	-0.0707** (0.0331)	-0.0729** (0.0331)	
55-59歳ダミー	-0.0640* (0.0330)	-0.0703** (0.0328)	-0.0711** (0.0326)	
60-64歳ダミー	0.0139 (0.0527)	0.0041 (0.0526)		
65-69歳ダミー	0.0648 (0.0726)	0.0142 (0.0690)		0.0486 (0.0754)
70-74歳ダミー	0.0606 (0.0950)	0.0053 (0.0887)		0.0861 (0.1043)
定年経験ダミー	-0.0884* (0.0529)	-0.1271*** (0.0474)		-0.2304*** (0.0791)
仕事や職場についての満足				
仕事の内容満足ダミー		0.1757*** (0.0264)	0.1605*** (0.0280)	0.3623*** (0.0689)
就業形態満足ダミー		-0.0197 (0.0289)	-0.0128 (0.0302)	-0.1441 (0.1077)
職場での地位の高さ満足ダミー		0.0646** (0.0285)	0.0582* (0.0305)	0.0489 (0.0826)
賃金満足ダミー		0.0273 (0.0298)	0.0516 (0.0324)	-0.1433* (0.0753)
業績評価の公平さ満足ダミー		0.0089 (0.0310)	0.0191 (0.0333)	-0.0283 (0.0865)
福利厚生満足ダミー		-0.0114 (0.0264)	-0.0109 (0.0280)	-0.0593 (0.0816)
職場の人間関係・雰囲気満足ダミー		0.0435* (0.0258)	0.0508* (0.0275)	0.0053 (0.0793)
疑似決定係数	0.0277	0.0793	0.0816	0.1587
サンプルサイズ	2,016	2,016	1,775	264

注) 推定方法はプロビット分析。数字は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。***,**,*はそれぞれ1%,5%,10%水準で有意であることを表す。

世代によって異なる結果についてみると、職場での地位の高さについては男性35～59歳では有意であり、生きがいを持ったり感じたりすることに統計的に有意な影響を与えるが、男性60歳以上においては統計的に有意な影響を与えない。また、職場の人間関係・雰囲気への満足度についても同様で、男性35～59歳では有意であるが、男性60歳以上においては有意ではない。職場での地位の高さや職場の人間関係・雰囲気については定年前の現役世代においては生きがいを感じたり持ったりすることについて相関するが、定年後においてはあまり関係なく、高齢者の雇用に対して職場の地位の高さや人間関係・雰囲気に満足できるように企業が配慮しても、あまり高齢者は生きがいを持ったり感じたりするようにはならないことが示唆される。

また逆に、60歳以上において有意な影響を与えるが、35～59歳では有意な影響を与えない要因として、賃金の満足度という要素がある。男性60歳以上においては、賃金に満足しているほど、仕事に対して生きがいを感じたり持ったりしない傾向がみられる。これは意外な結果かもしれないが、1つの可能性としては、高齢者のうち将来の生活に備えるという点で貯蓄が少なく、賃金に満足するほど長い時間働いたりする。そのため仕事に対して後ろ向きに評価するようになり、生きがいを感じないといえるかもしれない。この解釈の是非については今後の分析が待たれる。

図表8 仕事に対する生きがいを持つ人の要因（女性）

	モデル1	モデル2
雇用形態(ベース:正社員)		
非正規ダミー	0.0005 (0.0396)	-0.0083 (0.0400)
自営業ダミー	0.1174** (0.0593)	0.1177* (0.0602)
職種(ベース:専門技術職)		
管理職ダミー	-0.0239 (0.0644)	-0.0233 (0.0643)
事務職ダミー	-0.2227*** (0.0437)	-0.2114*** (0.0433)
販売職ダミー	-0.1372*** (0.0422)	-0.1117** (0.0448)
技術職ダミー	-0.0866* (0.0474)	-0.0781* (0.0474)
サービス職ダミー	-0.1227** (0.0497)	-0.0967* (0.0537)
その他	-0.0618 (0.0503)	-0.0569 (0.0497)
労働時間(ベース:週35時間未満)		
週35-45時間未満ダミー	0.0684* (0.0396)	0.0935** (0.0409)
週45時間以上ダミー	0.0890* (0.0489)	0.1101** (0.0510)
年齢(ベース:35-39歳)		
40-44歳ダミー	0.0622 (0.0491)	0.0417 (0.0483)
45-49歳ダミー	0.0981* (0.0512)	0.1074** (0.0520)
50-54歳ダミー	0.0481 (0.0505)	0.0407 (0.0504)
55-59歳ダミー	0.0260 (0.0513)	0.0208 (0.0509)
60-64歳ダミー	0.1096 (0.0745)	0.0973 (0.0743)
65-69歳ダミー	0.1760** (0.0814)	0.1787** (0.0828)
70-74歳ダミー	0.0255 (0.0903)	-0.0004 (0.0858)
定年経験ダミー	-0.1638*** (0.0508)	-0.1689*** (0.0450)
仕事や職場についての満足		
仕事の内容満足ダミー		0.1879*** (0.0324)
就業形態満足ダミー		-0.0139 (0.0362)
職場での地位の高さ満足ダミー		-0.0678* (0.0352)
賃金満足ダミー		0.0441 (0.0393)
業績評価の公平さ満足ダミー		-0.0127 (0.0397)
福利厚生満足ダミー		-0.0233 (0.0356)
職場の人間関係・雰囲気満足ダミー		0.0589* (0.0329)
疑似決定係数	0.0596	0.1033
サンプルサイズ	1,016	1,016

注) 推定方法はプロビット分析。数字は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。
***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを表す。

IV-4. 女性で誰が仕事に対して生きがいを持っているか

次に同様の分析を女性についても行ってみたい。ただし、女性においてはサンプルサイズが大きくないので、IV-3節のように2つの世代に分けた分析は行わない。

結果は図表8である。雇用形態については、男性では自営業であればプラス（仕事に生きがいを感じたり持ったりすることに対してプラス）に働いていたが、女性でも同じ効果がみられる。女性で自営業である人は、仕事に対しては生きがいを感じるが、生きがいを持ちやすくはならないといえる。

職種については、どの推定結果においても、専門技術職に対して、事務職、販売職、技術職、サービス職は係数がマイナスである。専門技術職に比べてこれらの職種に従事している女性は、仕事に対して生きがいを感じにくく、また生きがいを持っていないという結果である。女性では特に、専門技術職のように専門性を活かす仕事であれば生きがいを感じやすいと見ることができる。

また、男性との結果の比較で興味深いのは、仕事や職場についての満足度において、女性については仕事内容のみが統計的に有意な結果となっていて、職場での地位の高さや職場での人間関係・雰囲気（一部のモデルでは10%有意水準で有意であるにすぎない）は生きがいとあまり関連がないということも分かった。女性においては特に仕事内容に対して満足させることが生きがいを持って働くことにつながるであろう。

V. むすびにかえて

本稿では少子高齢化に伴い高齢者が生涯働く環境が求められている中で、仕事に対する生きがいを感じたり持ったりするということが重要という前提のもとで、労働者のうちどのような人が仕事

に対して生きがいを感じていて、そして生きがいを持って働いている人はどのような人なのかについてアンケート調査を基に分析を行ってきた。分析結果をまとめつつ、高齢者が生きがいを持って働くためには何が必要かについて議論したい。

第1に、定年を経験することにより仕事に対して生きがいを感じるができなくなり、生きがいを持たない傾向があることを発見した。定年は企業の事業運営上やむを得ない場合もあるが、労働者の生きがいを高め、定年後も働き続けることを促進させたいといった観点からは、定年後の再雇用などにおいて企業は仕事に対する生きがいを失うことがないように配慮する必要がある。

第2に、特に男性高齢者においては、仕事内容に満足していると生きがいを感じやすく、また持ちやすいことが分かった。定年前の世代では有意な影響がある職場での地位の高さや職場の人間関係・雰囲気はあまり影響を与えていないことが分かった。企業が労働者のモチベーションを高めるために、昇進させて役職を与えることや人間関係を良好なものにすることはよく行われているが、高齢者雇用に対してはあまり関係がない。むしろ仕事内容に満足するかどうか大きな課題であるといえる。1番目の点と合わせると、定年後においては労働者が仕事内容に満足するように、企業は面談などの手段を通じて労働者の意向を把握し、可能な限り仕事内容に満足するような配置をしていくことが求められているといえる。

第3に、男性高齢者において賃金の満足度は生きがいに対しては影響を与えない。労働政策研究・研修機構の調査によると、定年後の再雇用において賃金水準が引き下げられることに不満の声があがっているといわれるが、生きがいに対してそれほど影響はなく、むしろ賃金に満足している人ほど生きがいを感じていないことが分かった。企業にとって再雇用制度などにより労働者を雇用する期間が長くなれば、それだけ人件費が増大する。そのため再雇用により賃金を下げざるを得ず、その点は生きがいに対しては大きく影響を与えない

が、働くモチベーションに対してはどのような影響があるのか今後の分析が待たれる。

また、その他の興味深い結果として、男性の35～59歳においては職場での地位の高さや職場の人間関係・雰囲気の仕事に対して生きがいを感じるためには重要である。また、職種や労働時間も影響を与え、この世代に対しては責任があり、ある程度難しい仕事を与えるほど生きがいを感じて働くという傾向がみられる。また、自営業であれば仕事に対して生きがいを感じやすい傾向があることも指摘しておきたい。

繰り返しになるが、生涯現役社会の実現が求められる日本において、ますます高齢者の活用が重要な課題となる。高齢者の活用においては今回の分析結果からは、仕事内容を満足させることが重要であり、仕事内容に満足しないと生きがいを持って働き、仕事に対して生きがいを感じるようにはならない。労働者の意向を把握することは企業にとってもコストがかかる話であるが、労使双方が高齢者を有効に活用するためには面談などを通じた労働者の仕事内容に対する満足度といった意向の把握が求められているといえる。

今後の課題として、本調査は、サンプルサイズ我十分でないため、多様性がその特徴として語られる高年齢者就業の分析にあたっては、母集団、サンプルの検討をより行っていく必要があると考えられる。

また、今回の分析では、生きがいといった個人の主観にゆだねるという手法の限界がある。実際の就業行動との関係、実際の就業行動との乖離にひそむものは、強いとされる就業意欲をより理解していくためにも、また、高年齢者個人の主観だけではなく、就業行動をとらえていくことも重要であると考えられる。

参考文献

- 阿部正浩, 2009, 「人口減少・高齢社会の進展と労働市場」清家篤編著『高齢者の働きかた』第2章, ミネルヴァ書房。
藤村博之, 2004, 「団塊世代の継続雇用実現のために」樋口美雄・

- 財務省財務総合政策研究所編著『団塊世代の定年と日本経済』第4章, 日本評論社。
金井壽宏, 2009, 『危機の時代の「やる気」学』ソフトバンククリエイティブ。
厚生労働省, 2012, 「第6回中高年者縦断調査」, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/29-6.html>。
松浦民恵, 2011, 「人事管理における喫緊の高齢化問題」『ニッセイ基礎研 REPORT』
長松奈美江, 2006, 「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』57(3):476-492。
内閣府, 2010, 『第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果』
OECD 編著・清家篤監訳・山田篤裕・金明中訳, 2005, 『高齢社会日本の雇用政策』明石書店。
——編著・濱口桂一郎訳, 2006, 『世界の高齢化と雇用政策』, 明石書店。
清家篤, 2009, 『「高齢者の働きかた」のまとめ』, 清家篤編著『高齢者の働きかた』終章, ミネルヴァ書房。
——, 2005, 「高齢者の就業機会としての自営業の可能性」『LRL』No.4, 27-30。
山田篤裕・杉澤秀博, 2010, 「就業と退職」大内尉義・秋山弘子編集代表『新老年学 第3版』東京大学出版会, 第2章5, 1697-1730。