

## 第1章 職業キャリアと高齢期の就労見通し

### 第1節 はじめに一分析枠組

2007年から、いわゆる団塊の世代がいよいよ定年期を迎える。本章の問題意識は、団塊の世代を中心とする高齢者の高齢期の就労見通しを職業キャリアとの関連で分析することにある。

さて、これまでの多くの先行研究が示唆してきたのは、日本の高齢者の就労意欲の強さであるが、もし団塊の世代にもそうした傾向が当てはまるとすれば、そうした強い就業意欲を企業の側が現実を受け止めることができるのかどうか、また受け止める際になんらかの条件が必要となるとすれば、それはいかなるものかが問われる必要がある<sup>1</sup>。

だが、これまで的高齢者がそうであったように、すべての高齢者が、例えば60歳定年を境に一挙的に退職し、仕事から引退するというわけではない。高齢者は、いかなる働き方でいつごろまで働きたいと考えているか、つまり高齢期の就労を規定する要因には様々なものがある。たとえば、高齢期の生活のまかない方と過ごし方、つまりライフスタイルの中での仕事の比重の高さと希望、年金の支給水準と開始時期、定年延長や継続雇用制度など勤務先での人事管理の方針、さらには本人の職種や歩んできた職業キャリア——などが高齢期の働き方に様々な影響を与えている。このうち今回の調査では、職業キャリアについて「おはこ」（特技）や到達職位などの興味深いデータが得ることができた。

こうした点を念頭に置きながら、本章の分析のねらいを要約すると、以下のようになる。

第1に、現時点で仕事を持っている団塊の世代のうち、どれくらいの者が、いつころまで（希望として）「現在の職場」で仕事をしようとしており、その希望実現にはいかなる措置が必要と考えているか、この点を明らかにする必要があるだろう。

第2に、第1の点をベースに置きながら、それが、社員一人一人が歩んできた職業キャリアの特性及び到達職位、さらには勤務先の雇用管理施策によっていかなる相違がみられるか、団塊の世代の多様性に鑑みるとこの点の解明も有益であろう。

以上の分析視点から、以下では調査データを分析してゆくこととしたい<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> 最近の厚労省「改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況」調査では、平成18年6月1日現在、51人以上企業のうち84%が、雇用確保措置を実施済みであるが、そのうち希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は約4割となっている。この調査結果は、定年退職を目前に控えた団塊の世代の就業希望を十分受け止めるには、現実としてまだ課題が多いことを強く示唆している。

<sup>2</sup> 今回の調査では、雇用労働者、自営業者、家族従業員を対象としているが、本章の分析に際しては、雇用労働者に限定することとしたい（なお雇用労働者の有効サンプル数は、1880人である）。

## 第2節 働く側からみた就労意欲の分析—到達職位と「おはこ」の有無を中心に—

### 1. 団塊の世代の就業意欲

自分の希望として「60歳以降も現在の職場で仕事をしたいと思うか」どうか、を尋ねた結果は、「思う」が61.1%、「思わない」が37.8%であった。「思う」という場合のその年齢の平均は65.10歳である（分布をみると、「60-64歳」が25.9%、「65歳」が59.9%、「66-69歳」が1.5%、「70歳以上」が10.2%となっており、65歳以上が約6割に達することは注目すべきである）。ちなみに「何歳くらいまで収入を伴う仕事をしたいか」を尋ねた結果の平均は、雇用労働者は、65.46歳、自営業者は69.29歳、家族従業員は67.02歳であり、団塊の世代においても高齢期の就労意欲が依然として強いことを雄弁に物語っている。なお高齢期の就労希望年齢の分布をみると、雇用労働者では65歳にピークがあるが、自営業者の場合ピークは70歳になる。

なお、就業意欲は様々な要素により差異があるが、到達職位もその一つである。第1-2-1表は60歳以降の現職場での就業意向をみたものだが、一般社員クラス、職長クラス、係長クラスといった職位の者よりも役員クラスの方で就業意向が高くなる傾向がみられる。

第1-2-1表 職位別にみた現職場での就業意欲

	60歳以降の現職場での就業意向				合計
	思う	思わない	無回答	合計	
一般社員クラス	62.9	35.7	1.4	100.0	975
職長・班長クラス	56.3	42.5	1.1	100.0	87
係長クラス	42.0	58.0	0.0	100.0	100
課長クラス	51.3	48.7	0.0	100.0	271
部長クラス	61.8	37.7	0.5	100.0	204
役員クラス(部門管理者兼務)	76.0	23.1	0.8	100.0	121
上記以外の役員	79.7	20.3	0.0	100.0	64
無回答	63.8	31.0	5.2	100.0	58
合計	61.1	37.8	1.1	100.0	1880

### 2. 希望実現の見通しと希望者全員が就労出来る割合

60歳以降も今の職場で就労希望の者について、その希望が実現するかどうかの見通しを聞いてみると、「実現すると思う」33.7%、「条件さえ整えば実現すると思う」38.8%、「希望は希望で、実現は難しいと思う」13.5%、「なんともいえない」13.4%となっている。

今回の調査で得られたデータセットをもとに、希望者全員が就労できる割合を推計してみたい。

まず対象となった団塊の世代の雇用労働者の平均就労希望年齢は約65歳であるから、とりあえず65歳までの就労が可能となることが前提となる。そこで雇用管理制度のしくみか

ら 65 歳まで就労が可能な者の数を算出すると以下のようなになる。

第 1-2-2 表

①定年がなく、雇用期間がとくに決まってない者	370 人
②定年があるが、65 歳以上定年の場合	158 人
③定年が 60～64 歳であるが、定年以降も希望者がほぼ全員仕事を続けられる場合	257 人

以上①～③の合計 785 人を雇用労働者全体の 1880 人で除すると、41.7%となる（ちなみにこの数値は注 1 に記した厚労省の調査結果である約 4 割と符合している）。したがって残る約 6 割の者の 65 歳までの就労希望の実現は条件付きということになる。

### 3. 60 歳以降の就労希望実現見通し

2. で団塊の世代の旺盛な就労希望を受け入れるには、一定の条件をクリアすることが求められていることがわかったが、それでは従業員の希望はどのようなのだろうか。その希望実現の見通しはどうか。また希望実現にはどのような条件が必要となると思われるか。

職位別にこれをみると、第 1-2-3 表のようなになる。

第 1-2-3 表 職位別にみた就労希望実現見通し

	就業意向実現可能度合					合計	
	実現すると思う	条件さえ整えば実現できると思う	希望は希望で実現は難しいと思う	なんともいえない	無回答		
一般社員クラス	30.0	38.0	14.2	17.5	0.3	100.0	613
職長・班長クラス	36.7	34.7	20.4	4.1	4.1	100.0	49
係長クラス	38.1	35.7	9.5	14.3	2.4	100.0	42
課長クラス	33.1	42.4	18.0	6.5	0.0	100.0	139
部長クラス	33.3	42.1	13.5	11.1	0.0	100.0	126
役員クラス(部門管理者兼務)	45.7	40.2	6.5	6.5	1.1	100.0	92
上記以外の役員クラス	58.8	35.3	3.9	2.0	0.0	100.0	51
無回答	24.3	37.8	10.8	24.3	2.7	100.0	37
合計	33.7	38.8	13.5	13.4	0.6	100.0	1149

また、従業員の就業希望の見通しは、概して「おはこ」の「ある」者の方が、「ない」者に比べて、「実現すると思う」「条件さえ整えば実現すると思う」の割合が高くなる（第1-2-4表）。

第1-2-4表 「おはこ」の有無別にみた就業意向実現度合い

	就業意向実現可能度合						合計	
	実現すると思う	条件さえ整えば実現できると思う	希望は希望で実現は難しいと思う	なんともいえない	無回答			
ある	40.2	41.5	10.1	7.8	0.4	100.0	562	
とくにない	33.8	35.5	14.5	15.7	0.5	100.0	662	
なんともいえない	36.6	36.6	10.4	15.3	1.2	100.0	347	
無回答	33.3	26.7	16.7	16.7	6.7	100.0	30	
合計	36.7	37.7	12.1	12.9	0.7	100.0	1601	

就業意向実現可能度合いを職位別、「おはこ」の有無別にみたが、管理職以上の方に限定してみると、「おはこ」の有無はどのような影響を及ぼすのだろうか。

第1-2-5表 管理職以上者の「おはこ」の有無別にみた就業意向実現度合い

	就業意向実現可能度合						合計	
	実現すると思う	条件さえ整えば実現できると思う	希望は希望で実現は難しいと思う	なんともいえない	無回答			
ある	45.0	40.6	7.8	6.1	0.6	100.0	180	
とくにない	31.4	41.4	17.1	10.0	0.0	100.0	140	
なんともいえない	35.3	41.2	12.6	10.9	0.0	100.0	119	
無回答	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	100.0	6	
合計	38.0	40.7	12.1	8.8	0.4	100.0	445	

第1-2-5表によれば、課長クラス、部長クラス、役員クラスといった管理職以上の方に限定してみると、おはこの「ある」者の就業意向実現の見通しが明るく、おはこが「ない」者のそれがやや厳しくなる傾向にあることを示唆している。つまり管理職以上クラスになると、「おはこのない」者の高齢期の就業見通しは「ある」者に比べてやや厳しいといえる<sup>3</sup>。

<sup>3</sup> ちなみに、ここいう「おはこ」を職場で実際に生きる能力と解釈すれば、ここでの分析結果は、高齢者は「職場で実際に生きる能力を保持していることが雇用の不可欠な条件になって」いて、単に「役職に就く」ことを企業は問題視しているといった指摘（戎野淑子 2003 「高齢者雇用の成立条件と雇用機会の創出」『日本労働研究雑誌』2003, p.4-16 参照）と整合的である。

#### 4. 就労を可能にする条件と措置

このように希望が実現するには何らかの条件が必要と考える者が少なくない。そこでその条件についてみると以下のようなになる（第1-2-6表）。継続雇用制度、短時間もしくは短日数勤務制度、定年年齢の延長などの指摘が多かった。

第1-2-6表 希望実現にむけた必要な措置（複数回答）

就業継続必要措置											
定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
25.7	33.5	9.9	21.9	6.9	26.0	26.7	22.4	19.1	3.7	21.8	2.7

つぎに、職位別に就業希望実現にむけた必要措置をみると、職長や課長クラスなどの現場管理者クラスや中間管理職クラスの指摘率が高まり、役員クラスでの指摘率は低下する傾向にある（第1-2-7表）。

第1-2-7表 職位別にみた就業希望実現にむけた必要な措置（複数回答）

	就業継続必要措置											
	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
一般社員クラス	32.3	41.1	13.5	16.3	8.6	30.0	29.4	22.3	13.9	2.1	18.6	1.8
職長・班長クラス	42.9	44.9	12.2	18.4	6.1	18.4	28.6	32.7	26.5	2.0	10.2	2.0
係長クラス	52.4	64.3	11.9	23.8	9.5	38.1	40.5	38.1	33.3	0.0	4.8	4.8
課長クラス	41.7	54.0	10.8	19.4	8.6	33.8	37.4	41.7	28.1	0.0	9.4	0.0
部長クラス	37.3	49.2	14.3	19.8	7.1	24.6	27.8	34.9	21.4	1.6	13.5	1.6
役員クラス（部門管理職兼務）	15.2	28.3	4.3	28.3	4.3	22.8	16.3	29.3	18.5	1.1	25.0	4.3
上記以外の役員クラス	7.8	27.5	3.9	25.5	3.9	15.7	15.7	23.5	11.8	3.9	37.3	0.0
無回答	27.0	32.4	10.8	13.5	5.4	27.0	43.2	18.9	13.5	0.0	18.9	10.8
合計	32.6	42.6	11.9	18.7	7.7	28.4	29.3	27.6	17.9	1.7	17.4	2.1

さらに、「おはこ」の有無別に希望実現に向けて必要な措置をみると、「おはこ」がないの方が、「ある」者よりいろいろな措置が必要と考える割合が多くなる（第1-2-8表）。

「おはこ」が「とくにない」と考える者が就業継続に必要と考える措置についてみると、「定年年齢の延長」「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備すること」「定年年齢そのものの撤廃」「高齢者の再教育や訓練を行うこと」「短時間勤務ができるようにする」「少ない日数での勤務ができるようにする」

い日数での勤務が出来るようにする」「賃金や処遇を見直すこと」といった措置が多く指摘されている。

第1-2-8表 「おはこ」の有無別にみた就業希望実現にむけた必要な措置（複数回答）

	就業継続必要措置											無回答
	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	
ある	20.6	31.9	8.9	24.6	6.6	22.4	27.0	22.4	26.2	5.9	23.8	1.1
とくにない	29.0	36.3	10.4	20.2	7.7	29.5	28.2	22.5	13.7	2.6	19.8	2.9
なんともいえない	28.0	32.6	10.7	21.3	6.3	26.5	24.5	21.6	18.4	2.0	21.6	4.3
無回答	20.0	16.7	10.0	13.3	0.0	13.3	13.3	30.0	13.3	6.7	30.0	13.3
合計	25.7	33.5	9.9	21.9	6.9	26.0	26.7	22.4	19.1	3.7	21.8	2.7

#### 5. 「おはこ」の有無と技能継承の必要性

「おはこ」の有無と技能継承の必要性とはどのような関係があるのだろうか。第1-2-9表によれば、「おはこ」の「ある」者の方が「ない」者に比べて、自分の身につけた技能や技術を職場の後輩などの後継者に継承していく必要性があると認識する割合が多いことがわかる。

第1-2-9表 「おはこ」の有無と技能継承の必要性

	後継者への伝承意向				合計	
	伝えるべきである	伝える必要はない	無回答			
ある	82.8	14.2	3.0	100.0	296	
とくにない	66.7	29.5	3.8	100.0	234	
なんともいえない	72.2	23.9	4.0	100.0	176	
無回答	58.3	0.0	41.7	100.0	12	
合計	74.5	21.3	4.2	100.0	718	



### 第3節 高齢期の雇用管理制度からみた傾向と特徴

#### 1. 雇用管理制度と就労希望実現

団塊の世代の就労意欲は高いこと、しかし、就労希望の実現には、一定の条件を満たす必要があると考えている人が少なくないことがわかった。ここで確認すべきは、就労希望や見通しは勤務先の雇用管理制度によって大きく規定されているという点である。たとえば、60歳以降今の職場で就労意向があるかどうかの設問への回答は、定年制の有無によって大きくことになっており、就業意向のある者の割合は、定年制のある場合には、56.8%だが、定年制のない場合には72.4%となっている。また希望就業年限をみても、定年制のない場合は、65.79歳、定年制のある場合は、64.75歳となっている。

そうしたことから、以下では、雇用管理制度の型別に回答者を分類し、その型ごとに就労見通しや希望の傾向及び職種別にみた特徴などを分析していくこととしたい。

第1の型は、定年がなく、雇用期間がとくに決まってないところに勤務する者である。以下では、これをa「定年なし+雇用期間の上限なし型」と呼ぼう。

第2の型は、定年はないが、雇用期間の上限があるところに勤務する者である。これをb「定年なし+雇用期間の上限あり型」と呼ぼう。

第3の型は、定年があるが、希望すればほぼ全員仕事が続けられる制度があるところに勤務する者である。これをc「定年あり+希望者全員就労型」と呼ぼう。

第4の型は、定年があり、一定の条件を満たすと就労可能なところに勤務する者で、これをd「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」と呼ぼう。

第5の型は、定年があり、会社が認めた者だけが就業できるところに勤務する者で、これをe「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」と呼ぼう。

第6の型は、定年があるが、継続就労のしくみは特にないところに勤務する者で、これをf「定年あり+継続就労のしくみはない型」と呼ぼう。

今回の調査で得られた雇用労働者のデータをベースに、上記6つの割合を推計すると以下のようなになる。

第1-3-1表

高齢期の雇用管理タイプ	サンプル
a 定年なし+雇用期間の上限なし型	370 (23.4%)
b 定年なし+雇用期間の上限あり型	49 ( 3.1%)
c 定年あり+希望者全員就労型	279 (17.7%)
d 定年あり+一定の条件を満たすと就労可能	338 (21.4%)
e 定年あり+会社から望まれた場合就労可能	265 (16.8%)
f 定年あり+継続就労のしくみはない	277 (17.6%)

6つの類型別にみると、数のうえでは、a型が多く、d型がこれに次ぎ、以下、c型、f型、e型がこれに次ぎ、b型が最も少ない。

ここで、これらの雇用管理タイプの企業属性を企業規模という点からみておこう（第1-3-2表）。

第1-3-2表 企業規模からみた雇用管理タイプ

	雇用管理タイプ						合計	
	定年なし+雇用期限なし	定年なし+雇用期限あり	定年あり+希望者全員	定年あり+一定基準満たす者	定年あり+会社が希望する者	定年あり+継続するしくみなし		
1～9人	78.1	0.6	4.7	1.8	4.7	10.1	100.0	169
10～29人	44.2	4.5	11.5	5.1	16.0	18.6	100.0	156
30～49人	31.9	3.4	16.4	11.2	19.8	17.2	100.0	116
50～99人	24.8	5.1	8.9	20.4	21.7	19.1	100.0	157
100～299人	16.8	5.0	18.5	19.7	23.1	16.8	100.0	238
300～999人	9.5	2.7	19.9	30.3	18.1	19.5	100.0	221
1000～4999人	4.9	2.4	21.5	34.8	18.2	18.2	100.0	247
5000人以上	6.0	2.0	29.4	32.1	12.3	18.3	100.0	252
無回答	22.7		22.7	4.5	18.2	31.8	100.0	22
合計	23.4	3.1	17.7	21.4	16.8	17.6	100.0	1578

第1-3-2表は、雇用管理タイプを企業規模別にみたものである。ここからも知られるように、a「定年なし+雇用期限なし」型は、1-9人などの自営業や小規模企業では78.1%と顕著に多く、10-29人規模で44.2%、30-49人規模でも31.9%と、50人未満の小規模企業で多くみられる。だが、企業規模50人～99人、100～299人になるとe「定年あり+会社が希望する者」型が増え、300人以上になるとd「定年あり+一定基準を満たす者」型が多くなる。このように、タイプの如何と問わず「定年あり」の企業は規模が大きくなるほど多くなる。従来から高齢者の雇用は大企業よりも自営業を含む小規模企業がより多く受け止めてきたことが知られているが、この結果もそうした傾向と整合するものである。

## 2. 雇用管理制度の型別特徴

こうした「定年の有無」と「雇用期間の上限の有無」を組み合わせでできた雇用管理タイプに勤務する者の高齢期の就業希望や希望実現の見通し、さらには、そうした希望が実現するための条件や課題をみてみよう。



(1) 高齢期の雇用管理タイプと就業希望意向

まず、今の職場での就業意向を雇用管理タイプ別にみたものが、第1-3-3表である。

第1-3-3表 高齢期の雇用管理タイプと就業意向

	60歳以降の現職場での就業意向				合計
	思う	思わない	無回答		
定年なし+雇用期限なし	76.8	22.2	1.1	100.0	370
定年なし+雇用期限あり	59.2	40.8	0.0	100.0	49
定年あり+希望者全員	59.1	40.1	0.7	100.0	279
定年あり+一定基準満たす者	60.4	38.8	0.9	100.0	338
定年あり+会社が希望する者	59.6	39.6	0.8	100.0	265
定年あり+継続するしくみなし	47.7	51.3	1.1	100.0	277
合計	61.6	37.5	0.9	100.0	1578

就業継続したいと思う者の割合は、a「定年なし+雇用期間の上限なし型」では、76.8%と他のタイプより多いが、それ以外のタイプをみると、b「定年なし+雇用期間の上限あり型」59.2%、c「定年あり+希望者全員就労型」で59.1%、d「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」が60.4%、e「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」では59.6%とほとんど変わらない。なおf「定年あり+継続就労のしくみはない型」では47.7%とやや少なくなっている。

(2) 高齢期の雇用管理タイプと就業希望年限

つぎに、就業希望年限を高齢期の雇用管理タイプ別にみてみよう（第1-3-4表）。

第1-3-4表 高齢期の雇用管理タイプと就業希望年限

	平均値	度数	標準偏差
定年なし+雇用期限なし	66.0	280	3.2
定年なし+雇用期限あり	64.8	29	1.6
定年あり+希望者全員	64.8	165	1.9
定年あり+一定基準満たす者	64.7	204	2.3
定年あり+会社が希望する者	64.7	155	1.9
定年あり+継続するしくみなし	64.8	129	2.3
合計	65.1	962	2.5

就業継続を希望する者の希望年齢の平均は、a「定年なし+雇用期間の上限なし型」では、66.0歳と他のタイプよりおそいが、それ以外のタイプをみると、b「定年なし+雇用期間の上限あり型」とc「定年あり+希望者全員就労型」ではともに64.8歳、d「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」とe「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」ではともに、64.7歳、f「定年あり+継続就労のしくみはない型」では64.8歳となっており、ほとんど変わらない。

### (3) 高齢期の雇用管理タイプと就労希望実現の可能性

就労希望が実現する可能性について雇用管理タイプ別にみたものが第1-3-5表である。すると、今度は、「実現すると思う」の割合はa「定年なし+雇用期間の上限なし型」では35.9%と減る一方で、c「定年あり+希望者全員就労型」では50.3%と多くなる。前者a型では、定年がなく雇用期限もないことで長く就労を希望する者が多かったが、(企業規模も小さいこともあって)その実現見通しはやや低くなるだろう。これに対してc型では、定年はあるが希望者全員の就労がルールとして保障されることになっているので、その実現の見通しが高くなるのだろう。それ以外のタイプをみると、b「定年なし+雇用期間の上限あり型」24.1%とd「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」26.5%では、希望実現の可能性の見通しの割合はやや少なくなる。

第1-3-5表 高齢期の雇用管理タイプと就業意向実現の可能性

	就業意向実現可能度合						合計	
	実現する と思う	条件さえ 整えば 実現できる と思う	希望は希 望で実現 は難しいと 思う	なんとも いえない	無回答			
定年なし+雇用期限なし	35.9	40.1	8.5	15.1	0.4	100.0	284	
定年なし+雇用期限あり	24.1	34.5	24.1	17.2	0.0	100.0	29	
定年あり+希望者全員	50.3	37.6	4.8	6.1	1.2	100.0	165	
定年あり+一定基準満たす者	26.5	49.5	17.2	6.9	0.0	100.0	204	
定年あり+会社が希望する者	33.5	38.6	14.6	12.7	0.6	100.0	158	
定年あり+継続するしくみなし	31.8	22.0	25.8	18.9	1.5	100.0	132	
合計	35.1	38.8	13.5	12.0	0.6	100.0	972	

### (4) 高齢期の雇用管理タイプと就労希望実現のための課題

勤務先の雇用管理タイプによって、高齢期の就労希望実現の可能性には違いのあることがわかったが、それでは、そうした就労希望実現にむけた措置や課題は、こうした雇用管理タイプによってどのような違いがみられるのだろうか(第1-3-6表)。

第1-3-6表によれば以下の点が指摘できる。

第1に、a「定年なし+雇用期間の上限なし型」やb「定年なし+雇用期間の上限あり型」といった定年のない勤務先に勤務する者は、c型、d型、e型、f型といった定年のある勤務先に勤務する者に比べて概して必要とする措置や課題の指摘率が低くなる。

第2に、定年のある勤務先に勤務する者でも、とりわけ措置や課題の指摘率が高いのは、d「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」やe「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」であり、なかでも「定年以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」、「定年年齢の延長」、「賃金や処遇を見直すこと」といった措置や課題をする割合が極めて多くなっている。「定年以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」はd型、e型ともに実に60%台、「定年年齢の延長」もd型、e型ともに40%台の指摘率である。またd型では「少ない日数での勤務ができるようにすること」も36.3%とやや多いといえる。

第1-3-6表 高齢期の雇用管理タイプと就業意向実現の可能性（複数回答）

	就業継続必要措置											
	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
定年なし+雇用期限なし	11.6	19.7	8.8	21.5	4.9	26.1	25.0	20.1	14.4	2.5	31.0	2.5
定年なし+雇用期限あり	10.3	31.0	17.2	10.3	10.3	37.9	34.5	20.7	10.3	13.8	10.3	6.9
定年あり+希望者全員	37.6	45.5	13.9	18.8	5.5	27.3	30.9	31.5	23.0	1.2	10.9	1.2
定年あり+一定基準満たす者	41.7	60.3	11.8	14.7	10.8	29.9	36.3	36.8	20.1	1.0	9.8	0.0
定年あり+会社が希望する者	43.7	60.8	8.9	19.0	8.9	34.8	29.7	38.0	23.4	0.6	10.8	0.6
定年あり+継続するしくみなし	42.4	43.2	14.4	22.0	6.8	25.8	26.5	25.8	13.6	1.5	17.4	3.0

### 3. 「おはこ」の有無別と雇用管理タイプ別からみた就業継続に必要な措置

これまでみてきたように、団塊の世代の高齢期の就業継続希望は強い。だが、就労希望実現の見通しは楽観を許さない。その希望実現のためには、なんらかの措置が必要となろう。一方、そうした措置の必要性とあり方は、従業員一人一人のもつ「おはこ」や到達職位、さらには勤務先の雇用管理のあり方によって違いがみられた。第3節2. と第3節3. での分析から浮かび上がってきた分析の軸を整理すると以下のようなになるだろう。

一つ目の軸は、働く側からみた、職業キャリア上で形成されてきた「おはこ」の有無である。概して、「おはこ」がないものの方が「ある」者に比べて就業継続希望実現に向けた措置が多いと考える傾向にある。

二つ目の軸は、働く者が勤務する企業の雇用管理のしくみであり、上で試みた6つの雇用管理タイプなどがそれにあたる。

ここで「おはこ」の有無及び雇用管理類型のうち「定年の有無」という二つの軸を組み合わせると、4つのタイプが得られる。就業希望実現の条件をより明確にするために以下の4つを分析する。

一つ目は、「おはこ」がある者で、「定年のない」企業に勤務する者、二つ目は、「おはこ」が「あり」で「定年のある」者、三つ目は「おはこ」が「無く」、「定年のない」者、4つめは、「おはこ」が「無く」、「定年のある」企業に勤務する者である。

以上の4つにつき就労継続希望の条件を分析すると次のようになる（第1-3-7表）。

第1-3-7表 「おはこ」の有無と「定年の有無」別にみた就労継続希望の条件（複数回答）

	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
「おはこ」あり* 定年なし	11.4	19.5	6.5	24.4	7.3	27.6	23.6	16.3	23.6	6.5	32.5	0.8
「おはこ」あり* 定年あり	35.3	53.7	12.5	19.2	9.0	25.1	33.7	34.9	26.3	2.0	13.7	0.0
「おはこ」なし* 定年なし	16.7	27.6	11.5	16.0	7.1	29.5	26.9	21.2	5.8	1.3	26.3	3.2
「おはこ」なし* 定年あり	46.5	55.1	12.9	15.8	8.9	32.3	32.3	31.0	15.8	0.3	10.6	1.3

第1に「おはこ」が「あり」で「定年がない」場合、「特別の措置は必要ない」が最も多く、それ以外は20%台で「仕事の内容を見直す」「短時間勤務が出来るようにする」「少ない日数での勤務ができるようにする」が続く。

第2に、「おはこ」が「あり」で「定年がある」場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」が50%台と高く、「定年年齢の延長」「賃金や処遇を見直す」「少ない日数での勤務が出来るようにする」が30%台でこれに続いている。

第3に、「おはこ」が「なし」で「定年」が「ない」場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」、「短時間勤務が出来るようにする」、「少ない日数での勤務ができるようにする」、「賃金や処遇を見直す」などがいずれも20%台で並んでいるのが特徴である。

第4に、「おはこ」が「なし」で「定年」が「ある」場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」が50%台で極めて高いだけでなく、「定年年齢の延長」が40%台、さらに「短時間勤務が出来るようにする」、「少ない日数での勤務ができるようにする」、「賃金や処遇を見直す」などがいずれも30%台の指摘率となっており、条件や課題の指摘率が4つの類型の中で最も多くなっているのが特徴である。

#### 第4節 就業継続理由・希望する仕事・期待収入水準

団塊の世代の大量退職を目前に控えて、定年後の就労ニーズとその受け止めの可能性が問われている。これまで、60歳以降の就労の意向の有無と、希望実現の見通し、さらに希望実現にむけて必要な措置といったことについて分析してきた。それでは、そもそも雇用者が、60歳以降も就労する理由とは何か。またどのような仕事を希望しているか。さらには、期待している収入の水準とはどの程度のものか。これらについて検討してみたい。

##### 1. 60歳以降就業継続を希望する理由

まず、60歳以降も就業継続を希望する理由について、到達職位別にみたものが第1-4-1表である。

第1-4-1表 就業形態別にみた60歳以降就業継続を希望する理由（複数回答）

	60歳以降の就業継続を希望する理由							
	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
一般社員クラス	81.8	23.0	59.4	20.5	1.3	3.8	0.8	4.2
職長・班長クラス	87.4	25.3	65.5	24.1	2.3	0.0	1.1	3.4
係長クラス	83.0	22.0	52.0	16.0	2.0	1.0	4.0	4.0
課長クラス	76.4	31.7	51.3	17.7	4.4	3.3	2.2	3.3
部長クラス	75.0	49.5	62.7	22.1	3.9	1.0	2.0	1.0
役員クラス(部門管理職兼務)	81.8	44.6	49.6	27.3	1.7	2.5	3.3	1.7
上記以外の役員	81.3	46.9	53.1	26.6	3.1	1.6	3.1	0.0
無回答	69.0	10.3	50.0	12.1	0.0	1.7	3.4	15.5

これによると、「収入を得るため」「健康や体力を維持するため」が多いことが指摘できる。だが、職位による違いもある。どの職位でも、「収入を得るため」も多いが、一般社員クラス、や職長、係長クラスに比べて、部長クラスや役員クラスでは「自分の知識や能力を活かすため」といった理由が多くなるのが特徴である。

つぎに、「おはこ」の有無別に就業継続を希望する理由をみると、「収入を得るため」や「健康や体力を維持するため」といった理由は、「おはこ」の有無に関わらず多いが、「自分の知識や能力を活かすため」については、「おはこ」が「ある」者が「ない」者に比べて顕著に多い（第1-4-2表）。

第1-4-2表 「おはこ」の有無別にみた60歳以降就業継続を希望する理由（複数回答）

	60歳以降継続就業する理由							
	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
ある	74.6	48.6	55.8	29.3	1.4	5.0	1.7	2.4
とくにない	80.1	18.1	52.4	22.9	2.0	2.5	2.6	4.3
なんともいえない	79.0	26.8	56.7	21.8	2.2	2.7	2.1	4.1
無回答	68.8	28.1	43.8	17.2	0.0	4.7	1.6	14.1
合計	77.8	30.1	54.2	24.6	1.8	3.4	2.2	3.9

ちなみに、60歳以降の継続就業理由は、希望する収入水準とも関係している（第1-4-3表）。「現在の収入と同程度」を希望する者や「現在の収入の7～8割程度」を希望する者は、就労働機として「収入を得るため」が90%弱の指摘率となっており、収入動機は極めて強い。だが、希望収入が「現在の収入の半分程度」だと収入動機は80%台に、さらに希望収入が「現在の3～4割程度」だと収入動機は70%台に、希望収入に「こだわらない」者だと収入動機は50%台にまで低下し、代わって「健康や体力を維持するため」といった動機の指摘率が徐々に上がってくる。

第1-4-3表 希望収入別にみた60歳以降就業継続を希望する理由（複数回答）

	60歳以降継続就業する理由							
	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
現在の収入と同程度	87.4	31.0	52.2	29.3	1.3	4.3	1.0	0.2
現在の収入の7～8割程度	89.9	32.7	55.8	25.7	2.0	1.9	0.5	0.3
現在の収入の半分程度	80.9	30.7	64.7	20.9	2.6	1.6	1.4	0.0
現在の収入の3～4割程度	74.4	23.3	62.2	20.0	3.3	3.3	4.4	0.0
特に収入にはこだわらない	54.6	37.0	61.5	24.5	1.5	5.4	2.4	1.5
なんともいえない	61.0	20.3	41.8	22.5	2.2	7.7	15.9	2.2
無回答	13.5	4.5	10.8	3.6	0.0	0.9	0.0	82.9
合計	77.8	30.1	54.2	24.6	1.8	3.4	2.2	3.9



## 2. 希望する仕事

60歳以降も就労継続を希望する者の場合、これまでの仕事と同じ仕事を希望するのかどうか、つまりこれまで経験してきた仕事と希望する仕事の類似性も重要となる。この点について「おはこ」の有無別にみたものが第1-4-4表である。

それによると、全体的に「これまでと同様の仕事」を希望する割合は高いが、しかし「同様ではないがこれまでの知識や経験が活かせる仕事」を希望する者の割合は、「おはこ」の「ある」者の方が「ない」者よりも増える傾向にある。

ちなみに、職位別に「希望する仕事」をみてみたが、これといった有意な違いは認められなかった。

第1-4-4表 「おはこ」の有無別にみた60歳以降希望する仕事（複数回答）

	60歳以降希望仕事					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
ある	57.7	39.6	11.1	18.4	2.4	2.3
とくにない	54.1	23.3	8.9	27.0	6.6	3.8
なんともいえない	54.0	27.8	8.2	25.9	4.3	4.0
無回答	54.7	20.3	3.1	15.6	9.4	14.1
合計	55.3	29.5	9.3	23.7	4.8	3.6

60歳以降に希望する仕事は、これまでの経験してきた仕事の幅と関係しているかもしれない（第1-4-5表）。第1-4-5表は、これまでの経験してきた仕事の幅別に、希望する仕事をみたものである。それによると、「ずっと同じような仕事をしてきた」者は、「これまでと同様の仕事」を希望する者が多く、「ある特定分野に関連する仕事をしてきた」者は「同様ではないが、これまでの知識や経験の活かせる仕事」を希望する割合がやや多くなっている。

第1-4-5表「これまで経験してきた仕事の幅」別にみた60歳以降希望する仕事（複数回答）

	60歳以降希望仕事					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
ずっと同じような仕事をしてきた	54.4	31.2	11.5	22.6	4.2	3.3
ある特定分野に関連する仕事をしてきた	47.5	48.6	11.2	23.8	3.2	3.0
分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた	50.2	32.5	10.1	29.5	4.0	3.0
なんともいえない	51.3	18.3	7.0	32.2	10.4	5.2
無回答	36.1	25.0	2.8	25.0	8.3	19.4

第1-4-6表は、希望する仕事を、期待する収入水準別にみたものである。それによると、「現在の収入と同程度」を期待する者や「現在の収入の7~8割程度」を期待する者は、「これまでと同様の仕事」を希望する者が多い。また「現在の収入の半分程度」を期待する者は、「同様ではないが、これまでの知識や経験の活かせる仕事」を希望する割合がやや多くなっている。そして「現在の収入の3~4割程度」「とくに収入にはこだわらない」者は、「とくに仕事の内容にこだわらない」とする者が多い。

このように、期待収入水準が高いグループでは、「これまでと同じ仕事」を希望し、期待収入水準が低いグループは仕事の内容にもあまりこだわらない傾向がみられる。

第1-4-6表 期待する収入水準別にみた希望する仕事（複数回答）

	60歳以降希望仕事					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
現在の収入と同程度	75.9	25.8	4.5	21.1	1.6	0.0
現在の収入の7~8割程度	54.8	44.5	10.4	22.0	2.5	0.4
現在の収入の半分程度	34.9	46.8	18.3	32.8	2.0	0.6
現在の収入の3~4割程度	26.6	39.1	25.0	40.8	7.8	0.0
特に収入にはこだわらない	25.7	28.0	16.0	44.6	8.0	0.0
なんともいえない	29.4	21.2	3.5	22.4	38.8	0
無回答	1.4	5.7	4.3	2.9	0	90

## 第5節 希望する働き方とライフスタイルー61歳～70歳までの構図

これまで、60歳以降の働き方とその条件について、とくに職業キャリアの蓄積の結果形成された職位や「おはこ」などに注目しつつ分析を行ってきた。だが、高齢期は仕事からの引退過程であると同時に新たなライフスタイルの形成過程でもある。そこで、以下では、団塊の世代の雇用者が希望する仕事と社会活動の構図とはどのようなものか、この点について、（必要に応じて自営業主と対比しつつ）検討を加えてみることにしたい。

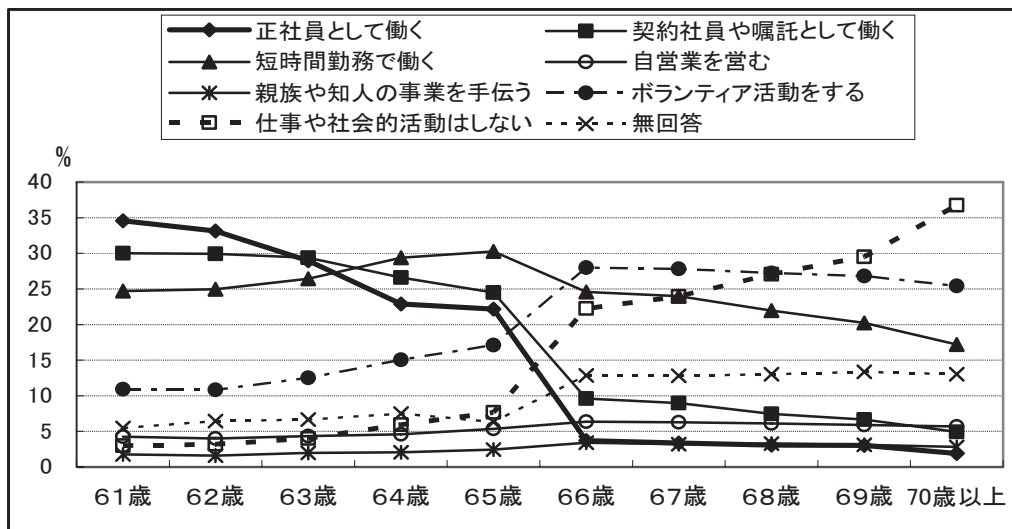
### 1. 希望する働き方とライフスタイルの構図

第1-5-1図と第1-5-2図は、61歳から70歳以降までの間、希望する働き方と（引退を含む）社会活動の輪郭を描いたものである。ここから以下の点を指摘できる。

第1に、就業形態別にみると、雇用者は雇用者として、自営業主は自営業主として働くという希望がある。

第2に、雇用労働者の場合、60歳代前半までは、加齢にともなって、「正社員として働く」、「契約社員や嘱託として働く」が減少し、「短時間勤務として働く」などが増える。

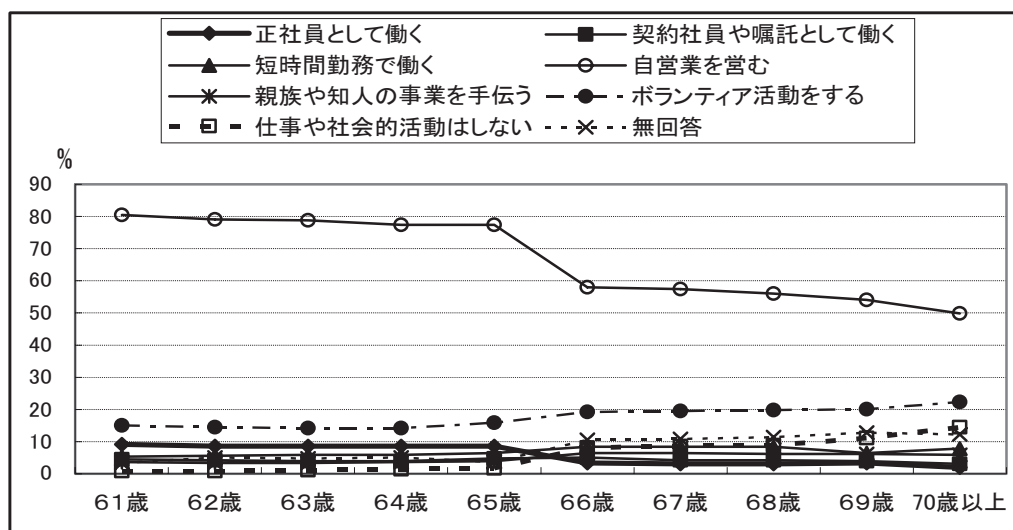
第1-5-1図 希望する働き方とライフスタイルの構図(M.A)ー雇用労働者



(第1-5-1図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く	自営業を営む	親族や知人の事業を手伝う	ボランティア活動をする	仕事や社会的活動はしない	無回答
1 61歳	34.6	30.0	24.7	4.3	1.8	10.9	3.0	5.5
2 62歳	33.1	29.9	24.9	4.0	1.6	10.9	3.2	6.4
3 63歳	28.9	29.4	26.4	4.4	2.0	12.5	4.0	6.6
4 64歳	22.9	26.6	29.4	4.6	2.1	15.1	6.0	7.5
5 65歳	22.2	24.5	30.3	5.4	2.4	17.1	7.7	6.3
6 66歳	3.7	9.6	24.6	6.4	3.4	28.0	22.2	12.9
7 67歳	3.4	9.0	24.0	6.3	3.2	27.8	23.9	12.8
8 68歳	3.1	7.4	22.0	6.1	3.3	27.2	27.1	13.0
9 69歳	3.0	6.6	20.2	5.9	3.1	26.8	29.5	13.4
10 70歳以上	1.9	4.9	17.2	5.7	2.8	25.4	36.8	13.0

第1-5-2図 希望する働き方とライフスタイルの構図(M. A) — 自営業主



(第1-5-2図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く	自営業を営む	親族や知人の事業を手伝う	ボランティア活動をする	仕事や社会的活動はしない	無回答
1 61歳	9.2	4.5	5.3	80.5	3.6	15.0	0.8	3.3
2 62歳	8.6	4.2	5.6	79.1	3.3	14.5	0.8	5.0
3 63歳	8.6	3.9	5.8	78.8	3.3	14.2	1.1	4.7
4 64歳	8.6	3.9	5.8	77.4	3.6	14.2	1.4	5.0
5 65歳	8.6	4.7	6.4	77.4	3.9	15.9	1.7	3.6
6 66歳	3.3	5.0	8.4	57.9	6.4	19.2	8.1	10.6
7 67歳	3.1	4.2	8.4	57.4	6.4	19.5	8.6	10.9
8 68歳	3.1	4.2	8.4	56.0	6.1	19.8	8.9	11.4
9 69歳	3.3	3.9	6.4	54.0	6.1	20.1	11.1	12.8
10 70歳以上	1.9	3.1	7.8	49.9	5.8	22.3	14.5	12.3

第3に、とくに雇用労働者の場合、加齢に伴って、ボランティア活動など仕事以外の活動や「仕事や活動はしない」という割合が増える。

第4に、したがって、雇用労働者の場合、65歳と66歳にある種の断層があって、例えば、「正社員として働く」割合は急減し、代わって「ボランティアとして活動」などが急増する。このことは、雇用労働者の場合、66歳をターニングポイントにして、65歳までが仕事からの引退の過程であり、66歳以降からはあらたなライフスタイルの形成過程が始まることを示している。

この点、自営業主の場合は雇用労働者と著しい対照をなしている。自営業主の場合、雇用労働者にみられたような66歳をターニングポイントにした仕事と引退をめぐる大きな断層はみられない。ゆっくりとした低下をとりながらも、多くは70歳以降まで、自営業主として働き続けるという形をとっている。

## 2. 到達職位別にみた特徴――雇用労働者

60歳から70歳にかけての希望する働き方（正社員か、契約社員等か、短時間勤務か）について、到達職位別にみたものが、第1-5-3図～第1-5-6図である。到達職位ごとにみた図表のプロフィールをみると以下のことが指摘できる。

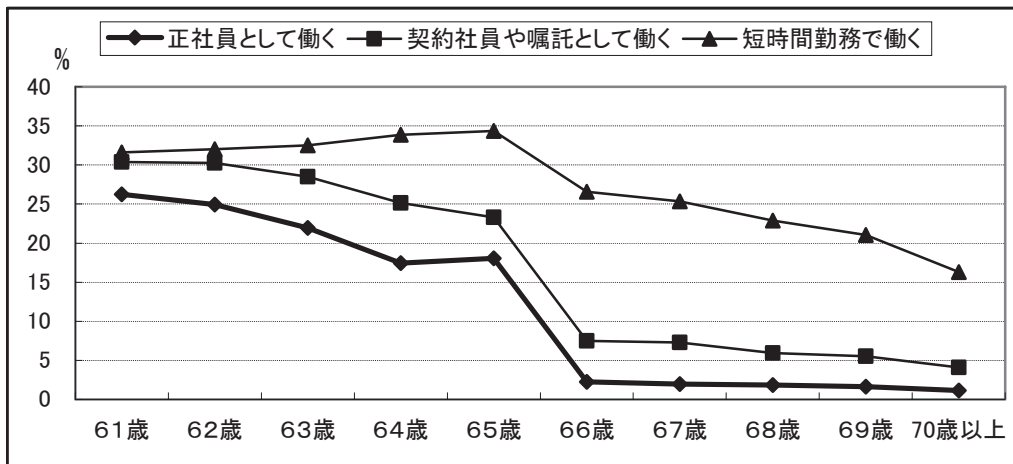
第1に、一般社員クラスは、正社員としての働き方を希望する者は、63歳までは2割台であり、短時間社員や契約社員・嘱託社員といった働き方の方が3割台と多い。

第2に、課長クラスは、一般社員クラスに比べて正社員を希望する者が多くなり、62歳までは3割台になる。

第3に、部長クラスになると、正社員としての働き方を希望する者はさらに多くなり、62歳までは4割台に達する。

第4に、役員クラスになると、正社員としての働き方を希望する者は最も多くなり、62歳までは7割台、63歳で6割台、64歳で5割台、65歳でも4割台に及ぶ。

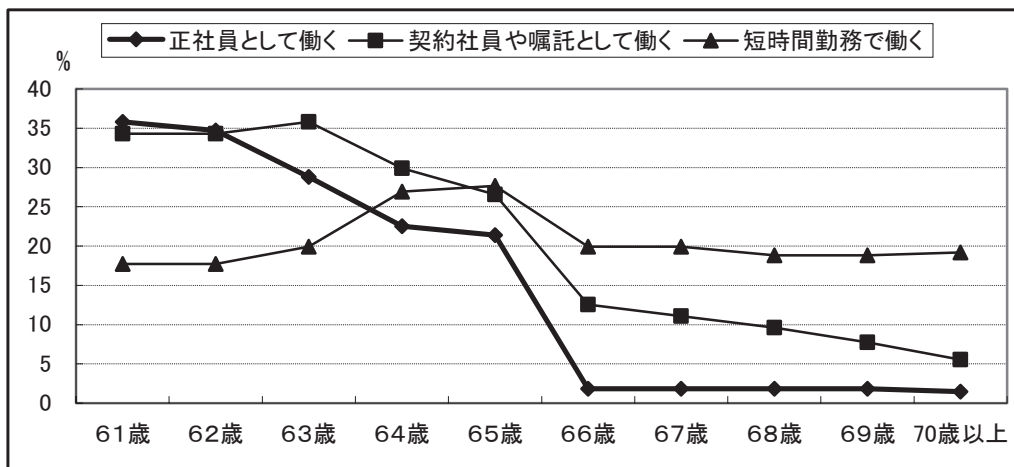
第1-5-3図 希望する働き方――一般社員クラス



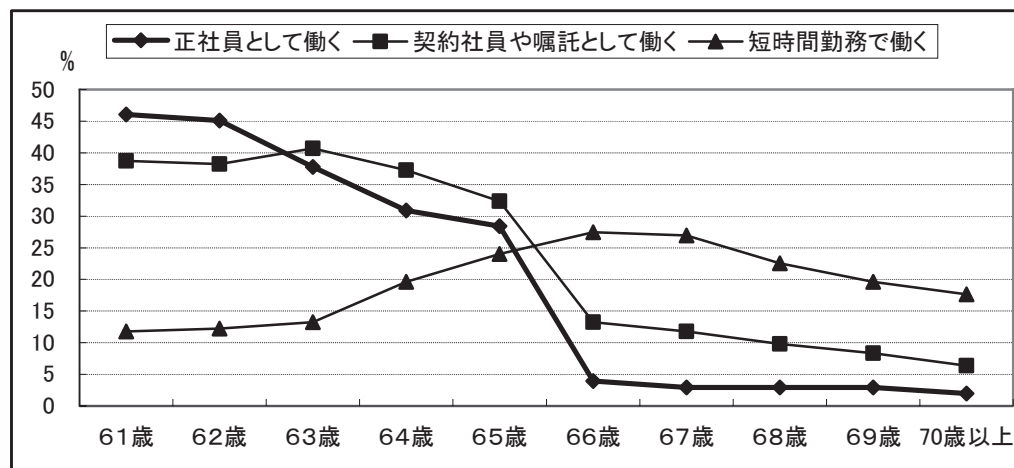
(第1-5-3図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	26.3	30.4	31.6
2 62歳	24.9	30.3	32.0
3 63歳	21.9	28.5	32.5
4 64歳	17.4	25.1	33.8
5 65歳	18.1	23.3	34.4
6 66歳	2.3	7.5	26.6
7 67歳	1.9	7.3	25.3
8 68歳	1.8	5.9	22.9
9 69歳	1.6	5.5	21.0
10 70歳以上	1.1	4.1	16.3

第1-5-4図 希望する働き方ー 課長クラス



第1-5-5図 希望する働き方ー 部長クラス



(第1-5-4図の元データ)

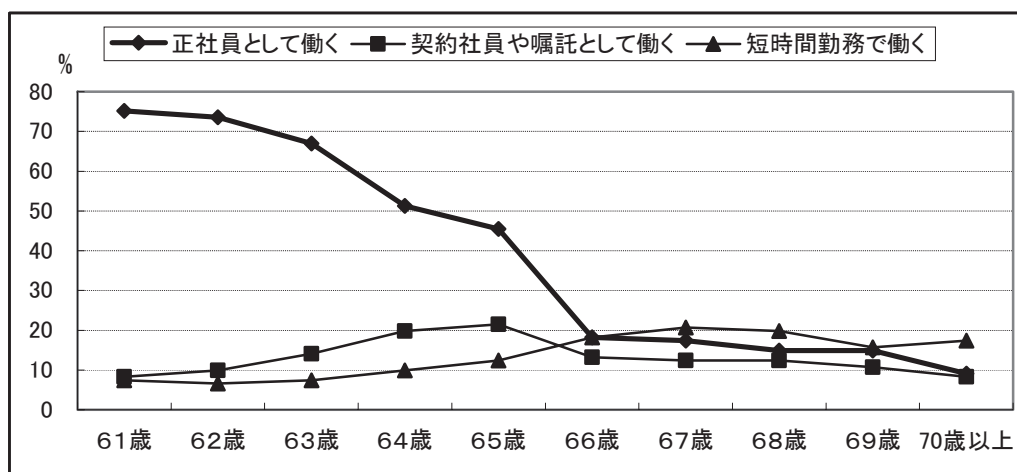
(第1-5-5図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	35.8	34.3	17.7
2 62歳	34.7	34.3	17.7
3 63歳	28.8	35.8	19.9
4 64歳	22.5	29.9	26.9
5 65歳	21.4	26.6	27.7
6 66歳	1.8	12.5	19.9
7 67歳	1.8	11.1	19.9
8 68歳	1.8	9.6	18.8
9 69歳	1.8	7.7	18.8
10 70歳以上	1.5	5.5	19.2

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	46.1	38.7	11.8
2 62歳	45.1	38.2	12.3
3 63歳	37.7	40.7	13.2
4 64歳	30.9	37.3	19.6
5 65歳	28.4	32.4	24.0
6 66歳	3.9	13.2	27.5
7 67歳	2.9	11.8	27.0
8 68歳	2.9	9.8	22.5
9 69歳	2.9	8.3	19.6
10 70歳以上	2.0	6.4	17.6



第1-5-6図 希望する働き方— 役員クラス（含部門長クラス）



(第1-5-6図の元データ)

	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く
1 61歳	75.2	8.3	7.4
2 62歳	73.6	9.9	6.6
3 63歳	66.9	14.0	7.4
4 64歳	51.2	19.8	9.9
5 65歳	45.5	21.5	12.4
6 66歳	18.2	13.2	18.2
7 67歳	17.4	12.4	20.7
8 68歳	14.9	12.4	19.8
9 69歳	14.9	10.7	15.7
10 70歳以上	9.1	8.3	17.4

## 第6節 まとめ—むすびに代えて

これまでの分析結果のうち重要と思われる点をまとめてむすびとしたい。

ところで、冒頭の分析枠組みで示された2つの視点とは次のようなものであった。第1に、雇用労働者の団塊の世代のうち、どれくらいの者が、いつころまで（希望として）「現在の職場」で仕事をしようとしており、その希望実現にはいかなる措置が必要と考えているか。第2にそれが、社員一人一人が歩んできた職業キャリアの特性及び到達職位、さらには勤務先の雇用管理施策によっていかなる相違がみられるか。そこで、この2つの視点にもう一度立ち返って、主要な事実発見を要約すると以下が指摘できるだろう。

第1に、「60歳以降も現在の職場で仕事をしたいと思うか」という問いかけについては、6割強の者が「思う」と答え、収入を伴う仕事をしたい年齢は平均65.5歳（ちなみに自営業主は69.3歳、家族従業員は67.0歳であった）であった。これまでの高齢者と同様、その団塊の世代の就労意欲は旺盛であるといつてよい。

第2に、しかしながら、そうした就労希望の実現可能性についてみると、希望が「実現すると思う」者は3割強（33.7%）であり、4割弱（38.8%）の者は希望は「条件を整えば実現

と答え、さらに 13.5%の者は、「希望は希望で実現は困難と思う」と答えている。要するに旺盛な就労意欲の実現は、大半の者にとって条件付きということになる。ちなみに、勤務先の雇用管理のしくみから、希望者全員が 65 歳まで就労が可能な者の割合を推計してみると、約 4 割(41.7%)であり、ここからも就労希望が実現する者は全員ではないことが示されている。

第 3 に、そこで就労希望実現に際してはどのような条件が必要となるかが問われることになる。調査結果から浮かび上がる措置をみると、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備すること」（つまり継続雇用制度の導入）が最も多く、「少ない日数での勤務ができるようにすること」（つまり短日数勤務制度の導入）、「短時間勤務が出来るようにすること」（つまり短時間制度の導入）などがこれに続いている。

第 4 に、こうした高齢期の就労希望実現の可能性やそのための課題は、雇用労働者の職業キャリア形成の表現物である到達職位や「おはこ」の有無によってかなり異なっている。端的に言えば、到達の職位の高い管理職クラス以上の役員を含む役職者ほど、また「おはこ」については「ある」者が「ない」者より、それぞれ就労希望実現の可能性が高いとみる傾向がある。

第 5 に、高齢期の就労希望実現の可能性とそのための課題は、雇用労働者が勤務する勤務先企業の雇用管理制度によっても異なる。高齢期の雇用管理制度を、a 「定年なし+雇用期限なし」型、b 「定年なし+雇用期限あり」型、c 「定年あり+希望者全員」型、d 「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」、e 「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」といったタイプに類型化すると、定年のない勤務先に勤務する者は、定年のある勤務先に勤務する者に比べて概して必要とする措置や課題の指摘率が低くなる。また定年のある勤務先に勤務する者でも、とりわけ措置や課題の指摘率が高いのは、d 「定年あり+一定の条件を満たすと就労可能型」や e 「定年あり+会社から望まれた場合就労可能型」であり、そこでは「定年以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」、「定年年齢の延長」、「賃金や処遇を見直すこと」といった措置や課題を指摘する割合が極めて多くなっている。

第 6 に、高齢期の就労希望実現の可能性とそのための課題は、こうした勤務先雇用管理のしくみに加えて、雇用労働者の「おはこ」の有無によっても異なる。雇用管理制度を大きく括って、定年制の有無と「おはこ」の有無をクロスして 4 つのタイプに分けてみると、「おはこ」が「あり」で「定年がない」者の場合、「特別の措置は必要ない」が最も多くなる一方で、「おはこ」が「なし」で「定年」が「ある」者の場合、「定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する」や「定年年齢の延長」といった課題措置を指摘する割合が極めて高くなる。

第 7 に、60 歳代全体（61 歳から 70 歳以降まで）を通じた働き方と引退を含むライフスタイルのビジョンについて、雇用労働者と自営業主とを比較すると、雇用労働者の場合、66 歳をターニングポイントにしたある種の「断層」、つまり 65 歳までが仕事からの引退の過程、

66歳以降からはボランティア等をふくむ新たなライフスタイルの形成過程、という構図が浮かび上がる。他方、自営業主の場合、そうした66歳をターニングポイントにした大きな断層はみられない。このことは団塊の世代の雇用労働者の場合、高齢期の生活にうまくソフトランディングできるかどうかの問題となる年齢ポイントが、60歳前半というより、60歳台後半期へとシフトしつつあることを強く示唆している。

第8に、61歳から70歳にかけての希望する働き方（正社員か、契約社員等か、短時間勤務か）を到達職位別にみると、「正社員としての働き方」を希望する割合は、一般社員クラス<課長クラス<部長クラス<役員クラスの順で多くなる。

以上の分析結果はいろいろなことを我々に示唆している。だが、すくなくとも、定年を目前に控えた団塊の世代が、これから迎える高齢期の仕事と生活のビジョンをどう描くか、そのありようをみたときに、そこにこれまで彼（彼女）らが歩んできた職業キャリアによる差異が存在していることは読み取れよう。つまり、団塊の世代一人一人が職業キャリアの末に到達した職位が、また団塊の世代一人一人が長い職業人生の中で獲得した「おはこ」といったものが、それぞれ今後の彼（彼女）らの高齢期の働き方と生活の仕方に少なからざる影響を与えている。

最後に、本章の分析から得られる政策的含意の一つを指摘しておきたい。改正高齢者雇用安定法で65歳までのなんらかの形での雇用が義務化されたにもかかわらず、団塊の世代の旺盛な就労ニーズを受け止めるには未だ不十分な面が少なくない。とりわけ、定年制のある雇用管理体制のもとで、管理職に達していない者や「おはこ」といった意味での特技がないふつうの雇用労働者の場合、雇用延長制度の整備をはじめとする各種の措置が急がれるべきであろう。本章の分析結果はそのことを強く示唆しているように思われる。