

[研究論文]

団塊世代の就労意欲と学習活動 ——雇われている団塊世代を中心として——

藤波 美帆*・大木 栄一**

〈要 約〉

60歳以降も働き続けるためには、個人の学習活動・経験として、仕事の経験を積みながら得るOJTだけでなく、より自発性が求められる、あるいはより高度な経験を積むことと、60歳以前からの自学自習の経験が重要である。つまり、高齢期に引き続き就業するためには、個人は、現役時代に自発的に自らのキャリアを決定し、それに合わせた能力開発をしていくことが求められるのである。自ら決定したキャリアのためにどういった仕事をするのかを、企業（あるいは上司）に伝え、仕事の経験によるOJTの機会を質・量ともに高めるとともに、自学自習を行うことである。しかしながら、自学自習に対する支援を企業にのみ求めるには限界がある。したがって、今後、わが国として「70歳雇用」や「生涯現役」社会を目指すのであれば、そのための社会的基盤を整備する必要がある。さらに、団塊世代に対しては、働き続ける（就業意欲の継続）だけでなく、仕事を辞めた後の社会参加を促すという点からも、現在の学習活動が重要な役割を果たしている。そのため、学習活動を促進させる仕組み作りが必要となる。また、一度仕事を辞めた団塊世代に再び仕事に就いてもらうためには、仕事を辞めた理由が様々であるため、一律な支援は難しく、学習活動だけでなくより個別の事情に即した支援体制を整備することも重要である。

キーワード：団塊世代、学習活動、就労意欲、保有能力

I はじめに——問題意識

わが国の高齢化対策は1947年～1949年生まれの団塊世代の動向を見ながら対策が講じられてきたが、その団塊世代は65歳に到達し、再び企業から引退する時期を迎えることとなった。高齢者雇用政策を概観すると、平成16年に改定された高年齢者雇用安定法の施行を背景に、段階的に65歳まで働ける環境が整備された。この結果、60歳代前半層の就業率が高まることになった。さらに、平成25年4月には平成24年改正高年齢者雇用安定法が施行され、平成37年にかけて段階的に希望者全員の継続雇用制度が義務化された。

このように、高齢者雇用対策の対象となる団塊世代の大半は65歳を超えて、多くが引退過程にあるが、60歳を超えてもなお働き続ける人は、ますます増加している。たとえば、総務省統計局「国勢調査」を用いて、60歳以上雇用者比率（60歳以上雇用者/15歳以上雇用者）をみると、男性では、2000年は8.1%、2005年は10.0%、2010年は13.4%、女性では6.5%、8.1%、11.8%となっており、60歳以降でも雇用されている人の割合は着実に増加している。また、内閣府（2008）「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」によれば、65歳を超えて70歳以上まで、あるいは働けるうちはいつまでも働きたいとする人の割合は7割以上に達しており、わが国の高齢者の働く意欲は非常に旺盛で

あることがわかる。

2013年4月より、改正高年齢者雇用安定法が施行され、定年を迎えた社員のうち希望者全員を65歳まで雇用することが事業主に義務づけられ、60歳代前半層の高年齢者雇用対策は講じられつつある。しかしながら、高年齢・障害者雇用支援機構（2011）が発表した提言¹⁾にもあるように、今後は、団塊世代の高年齢化を前提として、彼・彼女らが65歳を超えてもなお活躍できるような対策を講じていくことが求められてくる²⁾。

こうした状況においては、企業では高年齢者活用におけるパフォーマンスを高めることが重要である。つまり、高年齢者を有効活用してその能力を発揮してもらい、職場の生産性を上げることが必要なのである。そのためには、高年齢者個人の納得感やモチベーションを高めるための人事管理を展開することが重要である³⁾。他方、働く側の高年齢者が65歳を超えて働き続けるためには、定年前（現役正社員）だけでなく、定年を経た後（60歳以降）も会社が期待する役割に的確に応えるために、職業能力を高める活動（学習活動）を個人が積極的に進める必要がある。なぜなら、企業にとっては、現役社員と比べて相対的に教育訓練投資の回収期間が短い高年齢者については投資を控えることが予想されるため、高年齢者が自らの能力の維持・向上のために学習活動を行う必要があるのである。

上記のような問題意識を踏まえて、本稿では、著者らが参加した高年齢・障害・求職者雇用支援機構『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究（座長：永野仁明治大学政経学部教授）』⁴⁾で実施された「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査」の再分析⁵⁾より、第1に、現在の学習活動がどのように実施され、かつ、どのような団塊世代が積極的に活動を行っているかを明らかにする。特に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験と現在の学習活動との関係について分析を行う。第2に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験と60歳以降の就労の規定要因について、第3に、今後の就労意欲と現在の学習活動との関係について、明らかにする。最後に、分析により明らかにされたことを通して、これからの団塊世代の就業に向けた学習活動のあり方について提案を行い、それをまとめとする。

II 団塊世代における現在の学習活動状況

1. どのような団塊世代が積極的に学習活動をしているのか

現在、どのような特徴を持った団塊世代が積極的に学習活動を行っているのであろうか。ここでは、学習活動を「自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等）」（以下、「学習活動」と呼ぶ）として捉え、こうした学習活動を普段、どの程度（「ほぼ毎日」、「週に数回」、「週に1回」、「月に1回」、「年に数回」、「年に1回」、「行っていない」）行っているのかを明らかにする。

「雇われて仕事をしている」団塊世代と「仕事をしていない」団塊世代を比較すると、現在の学習活動の実施比率は「雇われて仕事をしている」団塊世代では39.7%で、「仕事をしていない」団塊世代では17.9%であり、「雇われて仕事をしている」団塊世代ほど、積極的に学習活動を行っていることがわかる。また、得点化（「ほぼ毎日」×7点、「週に数回」×6点、「週に1回」×5点、「月に1回」×4点、「年に数回」×3点、「年に1回」×2点、「行っていない」×1点を件数で除した値）してみても、同様に、「雇われて仕事をしている（活動得点：2.30点）」団塊世代で学習活動を積極的にしている者が多くなっている（図表1）。

つぎに、「雇われて仕事をしている」団塊世代に限定して、その学習活動の特徴についてみてみよう。第1に、勤務先の現在の役職位別には、役職に就いていない団塊世代（同1.93点）よりも役職に就いている団塊世代（役員・部長クラス：同2.43点、次・課長クラス：同2.49点、係長・主任クラス・現場監督者クラス：同2.45点）の方が積極的に学習活動を行っているが、役職クラス間では差はほとんどみられない。

図表1 就労状況別にみた現在の学習活動への取り組み状況

(単位：%)

		件数	ほぼ毎日	週に数回	週に1回	月に1回	年に数回	年に1回	なし	活動得点(点)
雇われて仕事をしている		562	1.2	2.8	5.7	8.5	14.8	6.6	60.3	2.06
雇用形態別	正社員	212	1.4	4.7	8.0	9.0	15.6	7.1	54.2	2.29
	非正社員	329	1.2	0.9	4.6	8.2	14.9	6.7	63.5	1.91
役職位別	役員・部長クラス	71	1.5	2.9	8.8	7.4	25.0	11.8	42.6	2.40
	次長・課長クラス	37	0.0	5.4	8.1	21.6	8.1	8.1	48.6	2.49
	係長・主任・現場監督者クラス	33	6.1	6.1	6.1	6.1	18.2	0.0	57.6	2.45
	役職はない	361	0.8	1.7	5.0	7.8	15.0	6.1	63.7	1.93
職種別	管理的な仕事	64	4.7	14.1	35.9	10.9	14.1	3.1	17.2	2.63
	専門的・技術的な仕事	114	12.3	14.9	27.2	14.0	14.9	2.6	14.0	2.54
	事務的な仕事	117	8.5	8.5	23.9	16.2	12.0	3.4	27.4	1.95
	販売・営業・サービスの仕事	99	11.1	10.1	25.3	15.2	8.1	2.0	28.3	1.98
	現業の仕事	71	4.2	22.5	21.1	15.5	8.5	4.2	23.9	1.66
	作業的な仕事	27	0.0	18.5	18.5	22.2	3.7	0.0	37.0	1.56
仕事をしていない		1096	1.5	1.8	4.0	4.1	4.1	2.4	82.1	1.57

(注) 活動得点とは、「ほぼ毎日」×7点、「週に数回」×6点、「週に1回」×5点、「月に1回」×4点、「年に数回」×3点、「年に1回」×2点、「行っていない」×1点を件数で除した値。

第2に、勤務先での現在の職種別にみると、「管理的な仕事」についている団塊世代（同2.63点）及び「専門的・技術的な仕事」に就いている団塊世代（同2.54点）で積極的に学習活動を行っている者が多く、ついで、「事務的な仕事」に就いている団塊世代（同1.95点）及び「販売・営業・サービスの仕事」に就いている団塊世代（同1.98点）が続いており、「現業の仕事」に就いている団塊世代（同1.66点）及び「作業的な仕事」に就いている団塊世代（同1.56点）が最も少なくなっている。

2. これまで（60歳未満）の学習活動・経験と現在の学習活動との関係

これまで（60歳未満）の学習活動・経験と現在の学習活動との関係についてみてみよう。なお、これまで（60歳未満）の学習活動・経験については、「会社が費用負担した国内外の大学・研究機関等への派遣」、「自分で費用を負担した国内外の大学・大学院への通学」、「自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加、通信教育の受講」、「業務に直接関連しない各種資格の取得」、「社内教育・研修の講師の経験」、「年上の部下を持った経験」、「社内横断的なプロジェクトへの参加」、「新規プロジェクト・事業の立ち上げの経験」の8つの学習活動・経験を用いている。

図表2から明らかなように、これまで（60歳未満）の学習活動・経験と現在の学習活動との関係に密接な関係があることがわかる。特に、これまで（60歳未満）「会社が費用負担した国内外の大学・研究機関等への派遣」（活動得点の差：1.09点）、「社内教育・研修の講師の経験」（同0.80点）、「自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加、通信教育の受講」（同0.59点）及び「社内横断的なプロジェクトへの参加」（同0.54点）などの学習活動・経験をしてきた者ほど、積極的に現在の学習活動を行っている。

図表2 「これまで（60歳未満）の学習活動・経験」と「現在の学習活動」との関係
一雇われて働いている団塊世代（N = 562名）

（単位：点）

			件数	「現在の学習活動」得点(点)	活動得点の差
これまで (60歳未満) の学習活動・経験	会社が費用負担した国内外の大学・研究機関等への派遣	ある	7	3.14	1.09
		なし	555	2.05	
	自分で費用を負担した国内外の大学・大学院への通学	ある	17	2.47	0.42
		なし	545	2.05	
	自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加, 通信教育	ある	116	2.53	0.59
		なし	446	1.94	
	業務に直接関連しない各種資格の取得	ある	81	2.27	0.24
		なし	481	2.03	
	社内教育・研修の講師の経験	ある	145	2.66	0.80
		なし	417	1.86	
	年上の部下を持った経験	ある	217	2.20	0.23
		なし	345	1.97	
	社内横断的なプロジェクトへの参加	ある	107	2.50	0.54
		なし	455	1.96	
	新規プロジェクト・事業の立ち上げの経験	ある	122	2.37	0.39
		なし	440	1.98	

(注1) 活動得点とは、「ほぼ毎日」×7点、「週に数回」×6点、「週に1回」×5点、「月に1回」×4点、「年に数回」×3点、「年に1回」×2点、「行っていない」×1点を件数で除した値。

(注2) 活動得点の差とは、それぞれの学習活動・経験の「ある」の得点から「なし」の得点を差し引いた値。

Ⅲ 60歳以降の就労の規定要因——これまでの学習活動・経験との関係で分析すると

1. 代表的な先行研究と仮説の設定

上記の分析から、雇用者ほど積極的に学習活動を行っていること、これまでの（60歳未満）の学習活動・経験と現在の（60歳以降）の学習活動との関係に密接な関係があることも明らかになった。

続いて、60歳以降の就労の規定要因と、これまでの（60歳未満）の学習活動・経験がどのような関係にあるのかについて考察する。具体的な分析の前に、60歳以降の就労の規定要因に関する代表的な先行研究である清家・山田（2004）⁶⁾及び山田（2009）により明らかにされたことを整理してみよう。

清家・山田（2004）及び山田（2009）は、雇用者だけでなく、経営者も含んだ高齢者について、60歳以降の就業を決める要因として、年齢、健康状態、居住地、学歴、現在の仕事の経験年数、定年退職経験、早期退職優遇措置経験、過去の就業の状況（55歳当時の職種と企業規模）、厚生年金の受給資格の状況、厚生年金以外の非勤労所得などをあげており、分析の結果、以下のことを明らかにしている。第1に、年齢が高くなることや健康状態に問題があること、学歴が高卒・短大卒程度であること、定年退職の経験がないこと、早期退職優遇制度を利用していること、55歳時点の企業規模が100人未満の企業であること、厚生年金の受給資格があること、厚生年金以外の非勤労所得が増えることは、就業にマイナスの影響を及ぼしている。第2に、個人の就業選択に影響を与えると考えられる過去の

就業経験について55歳当時の職種の影響をみると、生産工程の仕事をレファレンスグループとした場合、管理的な仕事、専門的な仕事、販売の仕事、事務の仕事、サービスの仕事、保安の仕事、運輸通信の仕事などをしていたことは、就業にプラスの影響を及ぼしている。

以上の分析では、第1に、雇用者だけでなく経営者も含まれており、経営者は雇用者と比較して自ら就労の継続や引退を決めることができるため、両者を含めて分析することには問題が残ると考えられる。第2に、過去の就業経験については、仕事の経験年数、勤務先の企業規模と職種のみが用いられており、60歳以降の就業を決める際に有効なシグナルとして機能すると考えられる過去の学習活動・経験の影響について考慮されていない。

そのため、具体的な分析を行うに際しては、第1に、経営者を除く雇用者のみを対象として、60歳以降の就労の規定要因を明らかにする。第2に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験を説明変数として用いるが、このとき、企業としては、学習活動・経験の結果として表れる「能力」を基準として雇用を考えるため、学習活動・経験の変数をモデルに直接的に投入するのではなく、学習活動・経験の結果として示される「能力」を用いる。ただし、能力を示す指標は様々考えられるため、本項では「能力」を表現する変数として「保有している能力の他社通用性の程度」を用いている⁷⁾。第3に、「能力」を表現する変数として「保有している能力の他社通用性の程度」とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係を明らかにする。

2. 60歳以降の就労の規定要因——「保有している能力」との関係

上記の仮説に基づき、60歳以降の就労の規定要因について、これまで（60歳未満）の学習活動・経験の結果として表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）がどのような関係しているのかについて、順序ロジスティック回帰分析を利用して明らかにする。

分析により説明されるのは、現在の就労状況との関係である。説明する変数は、第1に、清家・山田（2004）及び山田（2009）の分析で用いられた「性別」、「学歴」、「健康状態」、「世帯収入のうち年金の占める割合」、「50歳時点での就いていた職種」及び「50歳時点での勤務先の従業員規模」である。第2に、学習活動・経験を間接的に表現している「正社員としての勤務年数」及び「これまでの仕事の経験の分野数」である⁸⁾。第3に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）である⁹⁾。

図表3から明らかのように、第1に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験を間接的に表現している「正社員としての勤務年数」及びその結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）と60歳以降の就労状況は強い関係がある（それぞれ1%水準で有意）ことがわかる。

第2に、清家・山田（2004）及び山田（2009）に指摘された健康状態、世帯収入のうち年金の占める割合（マイナスで有意）、学歴、50歳時点での職種（「管理職」及び「専門・技術職」がマイナスで有意）、50歳時点での勤務先の従業員規模（マイナスで有意）も60歳以降の就労状況と有意な関係にある。

3. 保有している能力とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係

上記の分析により、これまで（60歳未満）の学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）と60歳以降の就労状況は強い関係があることが明らかにされた。これを踏まえて、「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係を検討しよう。

図表3 60歳以降の就労の規定要因一順序ロジスティック回帰分析

	B	Wald	
健康状態	0.193	4.148	**
男性ダミー	0.382	1.944	
世帯収入のうち、年金の占める割合	-0.433	297.063	***
正社員としての勤務年数	0.300	12.565	***
これまでの仕事の経験の分野数	-0.062	1.837	
自信のある分野は、他社でも通用すると思うか	0.357	10.466	***
小・中・高卒ダミー	0.362	4.959	**
専門学校・短大卒ダミー	-0.174	0.431	
50歳時点で就いていた職種：管理職ダミー	-0.883	12.716	***
50歳時点で就いていた職種：専門・技術職ダミー	-0.849	11.061	***
50歳時点で就いていた職種：事務職ダミー	0.092	0.108	
50歳時点で就いていた職種：営業・販売職ダミー	-0.357	1.243	
50歳時点で就いていた職種：その他ダミー	0.049	0.014	
50歳時点で勤務先の従業員規模	-0.065	6.209	**
-2対数尤度	1565.310		***
カイ2乗	489.522		
NagelkerkeR2	0.407		
N	1203		

(注1) 学歴の基準は「大学・大学院修士以上」、50歳時点で就いていた職種の基準は「現業の仕事・作業的な仕事」である。

(注2) ***P<0.01；**P<0.05；*P<0.1

なお、これまで（60歳未満）の学習活動・経験については、前掲図表2で活用した「会社が費用負担した国内外の大学・研究機関等への派遣」、「自分で費用を負担した国内外の大学・大学院への通学」、「自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加、通信教育の受講」、「業務に直接関連しない各種資格の取得」、「社内教育・研修の講師の経験」、「年上の部下を持った経験」、「社内横断的なプロジェクトへの参加」、「新規プロジェクト・事業の立ち上げの経験」に加えて、「転職の経験」、「海外勤務の経験」、「出向の経験」、「労働組合の役員の経験」、「ボランティア活動の経験」及び「サイドビジネスの経験」の14項目を用いることにする。

ちなみに、上記の学習活動・経験のなかで実施率が高いものは、「転職」が49.8%で最も高く、ついで、「年上の部下を持った経験」（38.7%）、「社内教育・研修の講師の経験¹⁰⁾」（26.1%）、「社内横断的なプロジェクトへの参加」（22.6%）、「自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加、通信教育の受講」（22.2%）、「出向」（22.2%）が続いている。また、上記のような経験を「したことがない者」は16.0%となっている。

つぎに、上記の14項目について、変数間の相互関係を明らかにするために因子分析を行った。その結果、5つの因子が抽出され、第1因子は（「社内での経験」：新規プロジェクト・事業の立ち上げ、年上の部下を持った経験、社内教育・研修の講師の経験）、第2因子（「自費での勉強・資格取得」：自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加、通信教育の受講、業務に直接関連しない各種資格の取得）、第3因子は「海外勤務」、第4因子は「転職」、第5因子は「自費での国内外への留学」と命名した¹¹⁾（図表4）。

つぎに、「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係について、順序ロジスティック回帰分析を利用して、明らかにしよう。

分析により説明されるのは、保有している能力の他社通用性との関係である。説明する変数は、こ

図表4 これまで（60歳未満）の学習活動・経験の因子分析（回転後の行列）

項目		第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	経験率(%)
社内横断的なプロジェクトへの参加		0.623	0.286	0.114	-0.056	-0.027	22.6
新規プロジェクト・事業の立ち上げ		0.608	0.133	0.221	0.086	0.033	23.2
年上の部下を持った経験		0.516	0.279	-0.027	0.036	-0.056	38.7
社内教育・研修の講師		0.489	0.291	0.046	-0.022	0.020	26.1
出向		0.194	0.157	0.191	-0.094	-0.006	21.2
会社が費用負担した国内外の大学・研究機関等への派遣		0.181	-0.002	0.016	-0.021	0.048	2.8
自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加, 通信教育		0.146	0.529	0.082	0.090	0.192	22.2
業務に直接関連しない各種資格の取得		0.093	0.398	0.054	0.079	0.068	15.4
ボランティア活動		0.110	0.248	0.026	0.091	0.072	13.5
労働組合の役員		0.118	0.243	-0.001	-0.027	-0.054	13.2
海外勤務		0.086	0.034	0.485	0.041	0.021	6.5
転職		-0.032	-0.001	-0.035	0.490	0.016	49.8
サイドビジネス		0.001	0.114	0.045	0.195	-0.032	6.7
自分で費用を負担した国内外の大学・大学院への通学		0.037	0.108	0.015	-0.026	0.504	2.4
初期の固有値	合計	2.684	1.213	1.081	1.046	1.019	
	分散の%	19.168	8.663	7.721	7.470	7.279	
	累積%	19.168	27.831	35.553	43.022	50.301	
		社内での経験	自費での勉強・資格取得	海外勤務	転職	自費での国内外への留学	

(注1) サンプルサイズは1,777名。

(注2) 因子負荷量はバリマックス回転後の値である。

これまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係と能力を高めるために行ってきた教育訓練の方法である。なお、コントロール変数として性別と学歴を用意した¹²⁾。

図表5から明らかなように、第1に、「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係に密接な関係があること明らかになった。特に、自費での勉強・資格取得と海外勤務と強い有意な関係がある。

第2に、これまで、自学自習（自分自身で勉強）で自分自身の能力を高めてきたと考えている者ほど、能力の他社通用性を高く評価している¹³⁾。

第3に、学歴では大卒以上の者ほど、能力の他社通用性を高く評価している。これは、前掲図表3から明らかなように、学歴が高い者ほど、積極的に学習活動を行ってきたためである。

第4に、同様に、前掲図表3から明らかなように、現在の学習活動とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との間には密接な関係があることから、60歳以降の就労と現在の学習活動との間にも関係があることがうかがえる。

図表5 保有している能力とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験との関係
—順序ロジスティック回帰分析

	B	Wald	
正社員としての勤務年数	0.026	0.178	
これまでの仕事の経験の分野数	0.042	1.074	
自分自身の能力を高めるための教育訓練方法	0.171	6.632	**
社内での経験因子	0.072	0.780	
自費での勉強・資格取得因子	0.285	9.420	***
海外勤務因子	0.333	10.881	***
転職因子	0.207	3.842	**
自費での国内外への留学因子	-0.129	1.439	
男性ダミー	-0.053	0.066	
専門学校・短大卒ダミー	0.285	1.897	
大卒以上ダミー	0.349	7.911	***
-2対数尤度	2441.382		***
カイ2乗	65.795		
NagelkerkeR2	0.055		
N	1355		

(注1) 学歴の基準は「小・中・高卒」である。

(注2) ***P<0.01；**P<0.05；*P<0.1

Ⅳ 60歳以降の就労意欲と学習活動との関係

以上の分析結果から、これまで（60歳未満）の学習活動・経験と現在の学習活動との関係と、これまで（60歳未満）の学習活動・経験と60歳以降の就労の関係について明らかにしてきたが、最後に、今後の就労意欲とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験及び現在の学習活動との関係について、考察する。ただし、前掲図表1から明らかなように、現在の就労状況により現在の学習活動の状況が異なるため、加えて、今後の就労意欲も異なるので、分析では、現在、雇われて働いている団塊世代について検討する。また、今後の就労意欲については、「働きたい」を「積極的な就労意欲あり」、「働きたくないが、働かざるをえない」と「働きたいが、働けそうもない」を「消極的な就労意欲あり」、「働きたいとは思わない」を「就労意欲なし」として分析を行う。具体的には、今後の就労意欲とこれまで（60歳未満）の学習活動・経験及び現在の学習活動との関係について、順序ロジスティック回帰分析を利用して明らかにする。

分析により説明されるのは、今後の就労意欲との関係である。説明する変数は、第1に、60歳未満の学習活動・経験と60歳以降の学習活動である。ただし、60歳未満の学習活動・経験については、前掲図表3と同様に、60歳未満の学習活動・経験の結果として示される「保有している能力の他社通用性の程度」を用いる。第2に、今後の就労以降にマイナスの影響を及ぼすと考えられる現在の「ボランティア・社会奉仕活動」の状況である。第3に、前掲図表3で用いられた「性別」、「学歴」、「健康状態」、「世帯収入のうち年金の占める割合」に加えて「現在就いていた職種」、「現在の勤務先での雇用形態」及び「現在の勤務先の従業員規模」である¹⁴⁾。

図表6から明らかなように、第1に、これまで（60歳未満）の学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）と今後の就労意欲との間には有意な関係があり、これまで（60歳未満）の学習活動・経験と今後の就労意欲の間には密接な関係があることがうかがえる。

図表6 雇われて仕事をしている団塊世代の60歳以降の就労意欲と学習活動との関係
—順序ロジスティック回帰分析

	B	Wald	
健康状態	0.499	11.331	***
男性ダミー	0.264	0.475	
世帯収入のうち、年金の占める割合	0.055	1.709	
小・中・高卒ダミー	0.351	2.188	
専門学校・短大卒ダミー	0.057	0.018	
現在の勤め先の従業員規模	0.020	0.239	
現在の勤務先の雇用形態：非正社員ダミー	0.214	0.895	
現在している職種：管理職ダミー	- 0.421	1.289	
現在就いている職種：専門・技術職ダミー	- 0.289	0.924	
現在就いている職種：事務職ダミー	0.290	0.887	
現在就いている職種：営業・販売職ダミー	0.529	1.517	
現在就いている職位：その他ダミー	0.573	1.396	
自信のある分野は、他社でも通用すると思うか	0.294	3.253	*
自分の収入に直接関係する学習活動	0.333	19.737	***
ボランティア・社会奉仕活動	- 0.358	14.056	***
- 2対数尤度	691.311		***
カイ2乗	53.425		
NagelkerkeR2	0.150		
N	389		

(注1) 学歴の基準は「大学・大学院修士以上」、現在就いている職種の基準は「現業の仕事・作業的な仕事」である。

(注2) ***P<0.01；**P<0.05；*P<0.1

同様に、第2に、現在の学習活動（自分の収入に直接関係する勉強で勉強会、公開講座、語学、習い事等）と今後の就労意欲との間には、これまで（60歳未満）の学習活動・経験よりも強い関係（1%水準で有意）がみられる。

第3に、「ボランティア・社会奉仕活動」の状況と今後の就労意欲の間にはマイナスの関係がある。積極的にボランティア・社会奉仕活動を行っている者ほど、今後の就労意欲は弱くなっている。

第4に、今後の就労意欲については、現在の勤務先の雇用形態・職種・従業員規模や学歴、世帯収入のうち年金の占める割合は影響を及ぼさず、本人の健康状態が密接に関係しており、健康状態が良好な者ほど、今後の就労意欲が強くなっている。

V おわりに——団塊世代の就業に向けた学習活動のあり方を考える

以上の分析で明らかにしたことを整理すると以下のようなになる。第1に、「雇われて仕事をしている」団塊世代と「仕事をしていない」団塊世代を比較すると、学習活動の「実施している」比率は「雇われて仕事をしている」団塊世代では約4割、「仕事をしていない」団塊世代では約2割であり、「雇われて仕事をしている」団塊世代ほど、積極的に学習活動を行っていることがわかる。また、勤務先の現在の雇用形態別には、正社員ほど、勤務先の現在の役職位別にみると、役職に就いている団塊世代ほど、勤務先での現在の職種別にみると、「管理的な仕事」に就いている団塊世代及び「専門的・技術的な仕事」に就いている団塊世代ほど、積極的に学習活動を行っている。

第2に、雇用者に限定して、これまでの学習活動と現在の学習活動との関係についてみると、これ

までの学習活動と現在の学習活動との関係に密接な関係があることがわかる。特に、これまでに、「会社が費用負担した国内外の大学・研究機関等への派遣」、「社内教育・研修の講師の経験」、「自分で費用を負担した各種研修・講習会・勉強会への参加、通信教育の受講」及び「社内横断的なプロジェクトへの参加」などを学習活動・経験をしてきた者ほど、積極的に現在の学習活動を行っている。

第3に、60歳以降の就労の規定要因について、これまでの学習活動・経験の結果として表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）がどのように関係しているのかをみると、学習活動・経験を間接的に表現している「正社員としての勤務年数」及びこれまでの学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）と60歳以降の就労状況は強い関係がある（それぞれ1%水準有意）ことがわかる。

第4に、第3を踏まえて、「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）とこれまでの学習活動・経験との関係についてみると、「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）とこれまでの学習活動・経験との関係に密接な関係がある。特に、自費での勉強・資格取得と海外勤務と強い有意な関係がある。これらの点を踏まえると、現在の学習活動とこれまでの学習活動・経験の間には密接な関係があるため、60歳以降の就労と現在の学習活動の間にも関係があることがうかがえる。

第5に、今後の就労意欲とこれまでの学習活動・経験及び現在の学習活動との関係についてみると、これまでの学習活動・経験の結果として直接的に表現される「能力」（保有している能力の他社通用性の程度）と今後の就労意欲の間には有意な関係があり、これまでの学習活動・経験と今後の就労意欲の間には密接な関係があることがうかがわれる。同様に、現在の学習活動と今後の就労意欲の間には、これまでの学習活動・経験よりも強い関係（1%水準で有意）がみられる。

以上の分析は、60歳以降も働き続けるためには、個人の学習活動・経験として、仕事の経験を積みながら得るOJTだけでなく、より自発性が求められる、あるいはより高度な経験を積むことと、60歳以前からの自学自習の経験が重要であることを示唆している。つまり、高齢期に引き続き就業するためには、個人は、現役時代に自発的に自らのキャリアを決定し、それに合わせた能力開発をしていくことが求められるのである。具体的には、自ら決定したキャリアのためにどういった仕事をするのかを、企業（あるいは上司）に伝え、仕事の経験によるOJTの機会を質・量ともに高めるとともに、自学自習を行うことである。しかしながら、自学自習に対する支援を企業にのみ求めるには限界がある。したがって、今後、わが国として「70歳雇用」や「生涯現役」社会を目指すのであれば、そのための社会的基盤を整備する必要がある。

さらに、団塊世代に対しては、働き続ける（就業意欲の継続）だけでなく、仕事を辞めた後の社会参加を促すという点からも、現在の学習活動が重要な役割を果たしている。そのため、学習活動を促進させる仕組み作りが必要となる。また、一度仕事を辞めた人に再び仕事に就いてもらうためには、仕事を辞めた理由が様々であるため、一律な支援は難しく、学習活動だけでなくより個別の事情に即した支援体制を整備することも重要であろう。

現在及び今後の高齢者雇用促進のためには、幅広い世代を対象に、企業だけでなく社会基盤としても、自学自習を支援する仕組み作りの拡充を図ることが求められるのである。

注

- 1) 詳しくは高齢・障害者雇用支援機構（2011）『「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して（2011年提言）』を参照。
- 2) 団塊世代の地域社会での活用を確保する重要性については厚生労働省（2013）『生涯現役社会の実

現に向けた就労のあり方に関する検討報告書』を参照。

- 3) 高齢社員の人事管理の現状と課題については、いくつかの調査研究によって明らかにされている。たとえば、藤波・大木（2011）によれば、高齢社員のモチベーションの向上につながるような人事管理が構築されていない現状が明らかになっている。
- 4) アンケート調査はインターネット調査会社にモニター登録している団塊世代（1947年から1949年生まれの団塊世代）約2,000名に、インターネットを用いて、2013年8月31日～9月15日に実施し、回答数は2,253名となっている。回答者の選定は、①過去に回答した対象者に優先的に配布し、②経営者、③雇用者、④不就業者の順に配布した。2,000名を超えた時点で調査を終了している。詳しくは、高齢・障害・求職者雇用支援機構（2014）『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2013年調査』を参照されたい。報告書の執筆は永野仁明治大学政経学部教授（座長）、鹿生治行高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部専門役と著者らである。
- 5) 本稿では、「仕事をかたわらにしている」117名の団塊世代及び「仕事をしていない」1,098名の団塊世代については再分析から除外し、「現在、主に働いている」562名を分析対象にする。さらに、「現在、主に働いている」団塊世代のうち、現在の就業形態が「経営者」である者は除いている。その理由は、経営者と雇用者とではこれまでのキャリア形成が異なるうえ、加えて、能力開発に関する投資行動についても、企業依存型の雇用者（特に、正社員）と個人主導型の経営者では大きく異なると考えられるためである。就業形態別の能力開発行動の特徴については、労働政策研究・研修機構（2006）及び労働政策研究・研修機構（2007）を参照されたい。
- 6) 特に第3章「高齢者の就業を決める要因」を参照されたい。
- 7) 能力の代理変数として、保有している能力の他社通用性を用いた調査研究には、たとえば高年齢者雇用開発協会（1999）がある。
- 8) 教育訓練方法には、大きく、OJT、Off-JT、自己啓発の3つがある。小池（2005）によれば、重要な知的熟練を形成するための主な方式としてOJTが、補うものとしてOff-JTがある、と指摘するとともに、特にOJTについては、企業規模に関係なくその重要性を説いている。そのため本項では、OJTの量（機会）と質（仕事の幅）を表す変数として、「正社員としての勤続年数」と「これまでの仕事の経験の分野数」を用いている。
- 9) 各変数に対するデータの取り扱いについて説明すると、被説明変数については、現在の就労状況（「主に仕事をしている」を3点、「仕事をかたわらにしている（主に家事・育児、介護や他の活動をしており、そのかたわらに仕事をしている場合）」を2点、「仕事をしていない」を1点）について得点化して用いることとした。

他方、説明変数については、①健康状態（「健康」を4点、「どちらかといえば健康」を3点、「どちらかといえば健康ではない」を2点、「健康を損ねている」を1点）、②世帯収入のうち年金の占める割合（「0%」を1点、「0超～10%」を2点、「10%超～20%」を3点、「20%超～30%」を4点、「30%超～40%」を5点、「40%超～50%」を6点、「50%超～60%」を7点、「60%超～70%」を8点、「70%超～80%」を9点、「80%超～90%」を10点、「90%超～100%」を11点）、③50歳時点での勤務先の従業員規模（「1人」を1点、「2人」を2点、「3～5人」を3点、「6～10人」を4点、「11～30人」を5点、「31～50人」を6点、「51～100人」を7点、「101～300人」を8点、「301～500人」を9点、「501～1000人」を10点、「1001～5000人」を11点、「5001人以上」を12点）、④正社員としての勤務年数（「パートやアルバイトなどで働いたことはあるが、正社員として働いた経験がない」を1点、「～5年」を2点、「6～15年」を3点、「16～25年」を4点、「26～35年」を5点、「36～45年」を6点、「46年以上」を7点）、⑤保有している能力の他社通

用性の程度（「大いに通用する」を4点、「ある程度通用する」を3点、「あまり通用するとは思わない」を2点、「通用するとは思わない」を1点）について得点化した。また、これまでの仕事の経験の分野数については、これまで経験した仕事の数の合計数を得点として用いて説明変数とした。これら以外の変数は、すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。

- 10) 社内教育・研修の講師の経験などは、職場でのOJTを超えたより高度なOJTと捉えることができよう。
- 11) 因子負荷量0.3以上のみを採用する。
- 12) 各変数に対するデータの取り扱いについて説明すると、被説明変数は、保有している能力の他社通用性の程度（「大いに通用する」を4点、「ある程度通用する」を3点、「あまり通用するとは思わない」を2点、「通用するとは思わない」を1点）について得点化して用いることとした。他方、説明変数については、①正社員としての勤務年数（「パートやアルバイトなどで働いたことはあるが、正社員として働いた経験がない」を1点、「～5年」を2点、「6～15年」を3点、「16～25年」を4点、「26～35年」を5点、「36～45年」を6点、「46年以上」を7点）、②能力を高めるために行ってきた教育訓練の方法（「会社や上司の指示による指導・研修の方が効果があった」を1点、「どちらかといえば、会社や上司の指示による指導・研修の方が効果があった」を2点、「どちらかといえば、自学自習（自分自身で勉強）の方が効果があった」を3点、「自学自習（自分自身で勉強）の方が効果があった」を4点）、について得点化した。また、これまで（60歳未満）の学習活動・経験については因子分析で整理した因子得点を、これまでの仕事の経験の分野数については、これまで経験した仕事の数の合計数を得点とし、説明変数とした。これら以外の変数は、すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。
- 13) 自己啓発の重要性を明らかにした調査研究は少ないが、たとえば労働政策研究・研修機構（2007）の第4部2章において、現在の個人の能力がそれ以前の能力開発に対する投資行動にどの程度規定されているかを分析した結果、研修と自己啓発の総投資量（投資時間）が多い者ほど、社内のランクが高いということが明らかにされている。
- 14) 各変数に対するデータの取り扱いについて説明すると、被説明変数については、今後の就労意欲（「働きたい」を3点、「働きたくはないが、働かざるをえない」＋「働きたいが、働けそうもない」を2点、「働きたいとは思わない」を1点）について得点化した。他方、説明変数については、①健康状態（「健康」を4点、「どちらかといえば健康」を3点、「どちらかといえば健康ではない」を2点、「健康を損ねている」を1点）、2世帯収入のうち年金の占める割合（「0%」を1点、「0%超～10%」を2点、「10%超～20%」を3点、「20%超～30%」を4点、「30%超～40%」を5点、「40%超～50%」を6点、「50%超～60%」を7点、「60%超～70%」を8点、「70%超～80%」を9点、「80%超～90%」を10点、「90%超～100%」を11点）、現在の勤務先の従業員規模（「1人」を1点、「2人」を2点、「3～5人」を3点、「6～10人」を4点、「11～30人」を5点、「31～50人」を6点、「51～100人」を7点、「101～300人」を8点、「301～500人」を9点、「501～1000人」を10点、「1001～5000人」を11点、「5001人以上」を12点）、④保有している能力の他社通用性の程度（「大いに通用する」を4点、「ある程度通用する」を3点、「あまり通用するとは思わない」を2点、「通用するとは思わない」を1点）、⑤自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等）（「ほぼ毎日」を7点、「週に数回」を6点、「週に1回」を5点、「月に1回」を4点、「年に数回」を3点、「年に1回」を2点、「行っていない」を1点）、⑥ボランティア・社会奉仕活動（「ほぼ毎日」を7点、「週に数回」を6点、「週に1回」を5点、「月に1回」を4点、「年に数回」を3点、「年に1回」を2点、「行っていない」を1点）について得点化した。これら以外の変数は、すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。

参考文献

- 今野浩一郎『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞出版社, 2013年
- 今野浩一郎『高齢社員の人事管理—戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社, 2014年
- 大木栄一・鹿生治行・藤波美帆「大企業の中高年齢者（50歳代正社員）の教育訓練政策と教育訓練行動の特質と課題—65歳まで希望者全員雇用時代における取り組み」『日本労働研究雑誌』No. 643, 2014年
- 鹿生治行・大木栄一「高齢者による自律的な役割の決定と管理職のマネジメント—X社の高齢者5名を対象として」『論叢 玉川大学経営学部紀要』第24号, 2015年
- 鹿生治行・大木栄一・藤波美帆「継続雇用者の戦力化と人事部門による支援の課題—生涯現役に向けた支援のあり方を考える」『日本労働研究雑誌』No. 667, 2016年
- 鹿生治行・大木栄一・藤波美帆「60歳以降の社員（高齢社員）の人事管理の整備状況と現役社員の人事管理の影響—平成24年改正高年齢者雇用安定法以降の状況」『日本労働研究雑誌』No. 674, 2016年
- 小池和男『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社, 2005年
- 高年齢者雇用開発協会『高年齢者の就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書』, 1999年
- 高齢・障害者雇用支援機構『人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究（第一次報告書）—60歳代前半層の人事管理の現状と課題』, 2010年
- 高齢・障害者雇用支援機構『「70歳まで働ける企業」の取り組みの進展・拡大を目指して（2011年提言）』, 2011年
- 高齢・障害者雇用支援機構『60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究—人事制度と雇用慣行の現状と変化に関する調査研究』, 2011年
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2013年調査』, 2014年
- 清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社, 2004年
- 清家篤編『高齢者の働きかた（叢書・働くということ第8巻）』ミネルヴァ書房, 2009年
- 田中萬年・大木栄一編『働く人の「学習」論（第2版）—生涯職業能力開発論』学文社, 2007年
- 藤波美帆「嘱託社員（継続雇用者）の活用方針と人事管理—60歳代前半層の賃金管理」『日本労働研究雑誌』No. 631, 2013年
- 藤波美帆・大木栄一「嘱託（再雇用者）社員の人事管理の特質と課題—60歳代前半層を中心にして」『日本労働研究雑誌』No. 607, 2011年
- 藤波美帆・大木栄一「企業が『60歳代前半層に期待する役割』を『知らせる』仕組み・『能力・意欲』を『知る』仕組みと70歳雇用の推進—嘱託（再雇用者）社員を中心にして」『日本労働研究雑誌』No. 619, 2012年
- 松尾睦『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス—』同文館出版, 2006年
- 山田篤裕「高齢者就業率の規定要因—一定年制度, 賃金プロファイル, 労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』, No. 589, 2009年
- 労働政策研究・研修機構『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究—個人の職業能力開発行動からみる—』（労働政策研究報告書No. 54）, 2006年
- 労働政策研究・研修機構『教育訓練サービス市場の現状と課題』（労働政策研究報告書No. 80）, 2007年
- 労働政策研究・研修機構『中小サービス業における人材育成・能力開発』（労働政策研究報告書No. 118）, 2010年
- Kanfer, Ruth. & Ackerman, Phillip. L. (2004) "Aging, adult development, and work motivation," *Academy of Management Review*, 29, 3, 440–458

- Tims, Maria., Bakker, Arnold. B. & Derks, Daantje. (2012) "Development and Validation of the job crafting scale," *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Robson, Seam, M. & Hansson, Robert, O. (2007) "Strategic self development for successful aging at work," *International Journal of Aging and Human Development*, 64.
- Wrzesniewski, Amy. & Dutton, Jane. E. (2001) "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work," *Academy of Management Review*, 26, 2, 179-201.
- Armstrong-Stassen, Marjorie. & Ursel, Nancy. D. (2009) "Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Carstensen, Laura, L., Isaacowitz, Derek, M. & Charles, Susan, T. (1999) "Taking time seriously," *American Psychologist*, 54, 3, 165-181.
- Eisenberger, Robert., Huntington, Robin., Hutchison, Steven. & Sowa, Debora. (1986) "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, 500-507.
- Freund, Alexandra. M. (2006) "Age-differential motivational consequences of optimization versus compensation focus in younger and older adults," *Psychology and Aging*, 21, 2, 240-252.
- Knies, Eva., Leisink, Peter. & Thijeen, Jo. (2015) "The role of line managers in motivation of older workers." In Bal, P. Matthiji., Kooij, Dorien. T.A.M. & Rousseau, Denise. M. (Eds.), *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship* (pp. 73-86). Springer.
- Kooij, Dorien. T.A.M., De Lange, Annet. H., Jansen, Paul. G.W., Kanfer, Ruth. & Dikkers, Josje. S.E. (2011) "Age and work-related motives: Results of a meta-analysis," *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.
- Kooij, Dorien. T.A.M., Tims, Maria. & Kanfer, Ruth. (2015) "Successful aging at work: The role of job crafting." In Bal, P. Matthiji., Kooij, Dorien. T.A.M. & Rousseau, Denise. M. (Eds.), *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship* (pp. 145-161). Springer.
- Leisink, Peter. L.M. & Knies, Eva. (2011) "Line managers' support for older workers," *The international Journal of Human Resource Management*, 22, 9, 1902-1917.
- McGovern, Patrick., Gratton, Lynda., Hope-Hailey, Veronica. & Stiles, Philip. (1997) "Human resource management on the line?," *Human Resource Management Journal*, 7, 4, 12-29.
- Purcell, John. & Hutchinson, Sue. (2007) "Front-line managers as agents in the HRM-performance casual chain: theory, analysis and evidence," *Human Resource Management Journal*, 17, 1, 3-20.

(ふじなみ みほ)

(おおき えいいち)

Correlation between Learning Activities and Work Motivation of Baby Boomers: Focusing on diversity of employment classification

Miho FUJINAMI, Eiichi OHKI

Abstract

Intermediate organization (business related public non-profit organization) such as industry groups should be in positions to provide education and trainings, especially to those people who are not hired directly at school and university graduations. Individual companies do provide each company specific skills and knowledge trainings, while public sector organizations provide versatile skills, especially to those full time employees directory hired at graduations. Those people contracted part time and those terminal contracted who are not directory entered at graduation are potentials at business but not well trained. Industry groups need to focus more to these potential employees as education and training providers.

Prerequisites, start-up conditions and factors in order to continue being as valued training providers, were observed from the survey to industry group education and training providers. As a prerequisites condition, industry has to be ready to accept outside training agency and industry people needs to be engaged culturally. Supports from the government sector is important in order to start programs. To provide and continue quality training programs, organization, operation and process structures have to be designed strategically, along cooperation with industry policy development government organizations.

Keywords: Baby Boomers, Learning Activities, Work Motivation, Capability