

50代のライフデザインとキャリアデザイン : 都市「団塊世代」を中心に

KAWAKITA, Takashi / 川喜多, 喬

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

2

(開始ページ / Start Page)

21

(終了ページ / End Page)

37

(発行年 / Year)

2005-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00004344>

50代のライフデザインとキャリアデザイン

—都市「団塊世代」を中心に—

法政大学キャリアデザイン学部教授 川喜多 喬

研究の問題意識と用語・資料の説明

本論文は、筆者が企画に参加して行った調査¹結果の紹介である。日本が高齢化社会を迎えることはいまさら言うまでもないことであるが、従来であれば職業生活からの引退期にあたっていた50歳代の生き方は、①年金支給時期の遅延による稼得の必要性、②深刻な不況の長期化による雇用不安また雇用機会の減少、③高学歴化に伴う子女独立時期の遅延、④未婚者増や離婚増に伴う家計主体の（とくに女子における）増加、などで、簡単に引退時期と決めつけるわけにはいなくなっている。また、以上のことから就労の経済的必要性として高齢期を暗く描く議論もある一方で、生きがい就労層もあり、また量・質ともに貴重な労働力であり、さらに起業家も生まれる可能性をもち²、まだまだ年功的な賃金の享受者、高度成長期に蓄積した資産や、まだ危機の当事者とはならぬ年金の享受者などとして、明るく描く議論もある。³

筆者は調査屋であるので、議論を当事者の意識で確かめる方法をとる（唯一の方法だと言うつもりはない⁴）。また幸い多数の回答を得ているので⁵、この世代の多様な姿⁶を一部であるにせよ描き出せたと思われる。概してこの世代の苦難を言う研究は多いので、どちらかといえば社会活力、経済活力の担い手として積極的な面を重視することとした（苦難を抱えた人々がいらないと言うつもりではない⁷）。

なおこの世代の中心は、いわゆる「団塊の世代」

であるが、主資料の調査報告書では前後の世代を比較しながら⁸検討を進めた。またこの小論は東京都の見解では全くない。さらに団塊の世代といえども多様であり、拙論はとりわけ大都市の者を扱ったので、論文の表題とした。本来ならば地方都市、都市周辺農村部、過疎地などとの比較をすべきところであるが、データが得られていないので、異同は不明である。

1 東京の「元気な50代」「不安の50代」

(1) 元気な50代

アンケート調査にみる限り、50代の人々は①健康への自信を強く持っていた⁹。また②自分の力への自信を強く持っていた。団塊世代を「仕事だけの人間」として侮蔑したように言う論議があるが、少なくとも本人の自負で見ると、仕事も趣味もこなす人が、かなりいた。「仕事だけの世界に閉じこもっている」と思っている団塊世代は少数派である。それゆえ産業、職業分野で活躍しているだけでなく、趣味や交流、ボランティアや学習など多面的な活躍をしている団塊世代としてとらえ直す視点をもつことが重要である。団塊の世代を中心に50歳代が増加している東京にあって、新しい都市型産業を、生産者の視点だけでなく消費者、利用者の観点から考えることにつながるからである。

表 性別 自分の力への自信度（複数回答）

			性別	
			1 男性	2 女性
自分の自信度 (複数回答)	1	いつ会社をやめても転職先がいくらでもある	度数 126 列% 6.2	39 3.4
	2	いつ会社をやめても独立開業できる	度数 105 列% 5.1	12 1.1
	3	自分の仕事の力を知っている人は社内外を問わず多くいる	度数 392 列% 19.2	100 8.8
	4	仕事以外の友人、知人のネットワークがある	度数 714 列% 34.9	488 42.8
	5	会社の肩書きがなくても寂しく感じない	度数 1047 列% 51.2	535 46.9
	6	没頭できる趣味がある	度数 908 列% 44.4	476 41.7
	7	収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄資産がある	度数 447 列% 21.9	244 21.4
	8	情報化や世の中の動きについていける	度数 740 列% 35.2	182 16.0
	9	地域の活動や住民との交わりに積極的	度数 251 列% 12.3	125 11.0
	10	周りの人を巻き込んでいくリーダーシップがある	度数 364 列% 17.8	88 7.7
	11	回答者計	度数 2043 列% 100.0	1141 100.0

(2) 不安の50代

ただ、仕事もこなすと自負していても、その仕事をする機会は不況で縮小しているであろう。「いつ会社をやめても転職先があるか独立開業できる」ほど自分に自信のある人々は少ない。大都市東京は、日本でも早くから「雇用者社会」と変わった。われわれの調査結果からみても、男性団塊世代は7割が雇用者、女性団塊世代でも5割が雇用者となっている。雇用機会の縮小と転職・独立開業への自信のなさは、これらの人々に組織への執着を強める可能性がある。

さて男性で現在就業中の者だけを取り上げてみると、より高齢期まで働きたいとする者には、中小、とりわけ零細企業に就業中の者の占める比率が高い。反対に、早期に職業生活から引退したいとする者には、大企業とりわけ巨大企業に就労している者の比率が高い。その理由の一つは、大企業ほど労働条件がよく、貯金が多く、年金が充実しているため、早く引退できるが、零細企業ほど、貯金が少なく、年金が低いいため、働き続ける必要があるということであろう（別の理由も想定されることは後で検討する）。

(3) 禍福は表裏一体

しかし、二つの点で注意が必要である。第一に不安は消費の抑制に直ちにはつながらないという

ことである¹⁰。第二に不安が生産活動に寄与する可能性がある。例えば、上のことからすると、財・サービスの生産者・提供者として、より高齢まで働き続けて産業社会の活力を支えそうなのは、中小企業に働く人々であるということになる。実際また、75歳以後まで働きたい、あるいは生涯現役でありたいとする者には中小企業経営者の比率が高いのである。だから中小企業の存続の基盤が確保・拡充されれば、大都市の経済に良い影響が出るであろうということになる。また、そうだとすると、さらに東京の貴重な人的資源としての50歳代の稼働率を高くするには、戦後築き上げられてきた「雇用者社会」から「企業家社会」への回帰が一つの策であるかもしれないのであり、大企業組織の解体への不安は、あって当然の「産みの苦しみ」かもしれないのである。

2 「顧客」や「情報好感度人間」として産業を支える50歳

(1) ネットワーカーとしての団塊世代

仕事以外の友人、知人のネットワークがある¹¹とする団塊世代は、女性で42.6%である。男性でも34.0%と3人に一人は仕事以外のネットワークを持つ。利用者であれ消費者であれ、個々人をとらえるだけでなく、こういうネットワーク（人脈、集団、など）に注目することは、社会学では伝統的な見方ではあるが、最近では経済学も注目をしている。また行政学もそうであり、「社会資本」（ソーシャル・キャピタル）と論じるものも現れている。このようなネットワークが、行政あるいは民間企業が担うと学者などが想定していた機能をちゃんと担っていることが、最近、注目されるようになった¹²のである。公民館の生涯学習講座が地域の学習好き仲間運営に運営をされるようになり、生産者と消費者をつなぐ非営利ネットワークがボランティア組織として誕生したり、フリーターの再就職支援の集まりを企業を超えて管理者が作ったりする例は多くなっている。こうしたネットワーク自身がビジネスに発展した例もある。そういうネットワークの担い手¹³に50代が活躍す

る可能性があると思われる。

(2)「趣味人」としての団塊世代

没頭できる趣味があるとする男性団塊世代は、44.4%であった（ないとするのは19.3%だけだった）。また女性団塊世代では42.6%（ないとするのは13.7%）。このような「趣味人」としての団塊の世代を中心とする50歳代は、この世代をターゲットとする市場を広げている。成熟した大人の趣味豊かな市場は、この層をねらった週刊誌、月刊誌、レストランや料亭、旅行やイベントなどで、東京の出版印刷業、飲食サービス業などの産業を支えるであろう。

(3) 社会変動への「高感度人間」としての団塊世代

中高年は若者に比べて流行に疎く、世の中の変化についていけず、「情報音痴」が多いと言われがちである。しかし、「情報化や世の中の動きについていける」とする者が、男性団塊世代には37.0%いた。中高年には使いづらいとされた情報機器は¹⁴急速に安価になり、使い勝手もよくなり、職場から家庭へと広がりを見せている。これらをも駆使して、情報をやりとりし、世の激しい変動にそう簡単に屈しない、「スローダウン」しない¹⁵、たくましい高齢者が、この世代から出てくる可能性がある。また団塊世代の女性は「話題の店」への関心が高いという報告¹⁶もある。

さらに、男性を就業類型別に見ると、とりわけ、管理職以上の者や、ベンチャー創業者には、世の中の動きへの敏感さに自信度がある。東京は企業の経営中枢が集中しているところであり、管理職の数も多い。経営や事業部門や事業所の戦略立案に携わることで時代に敏感な団塊世代が東京には多い。自ら企業を起こし、ある程度の規模まで育て上げたベンチャー創業者が世の動きに敏感なのは当然であろう。ベンチャー創業を促すことは東京に高感度人間を育てることにつながるであろう。

(4) 積極的ライフデザイナーとしての団塊世代

現在の消費不振や将来の年金への不安の中で、「豊かな団塊の世代」を言うことは反発を招きかねない。たしかに年金問題への不安の指摘はアンケートにもあった。しかし、この人々を多様な人々の集まりと考えれば、その中には旺盛な消費力を示しうる人々もいることに気づくはずである¹⁷。4人に一人とは言え、「収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄・資産がある」と貯蓄・資産の形成に自信がある者が、男女とも団塊の世代にはいる。30代から40代ははじめぐらいまでを「日本の奇跡」とも言われた高度成長のまっただなかで過ごしたこの世代には、「バブル経済」に踊るなどのことがなく、上手に財産形成を果たした人々がいるものと思われる。たとえば持ち家化はちゃんと進んでいる。昭和30年代以前から住んでいる者は8割から9割が持ち家層である。昭和40、50年代来住者も7割から8割が持ち家である。古い持ち家層はマイホーム取得のためのローンがあっても返し終えている可能性が高い。また新しい来住者のなかには地価・建設費・ローン金

収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄・資産がある 性・世代別のクロス表

	性・世代別					
	1 男 フル 団塊 世代	2 男 ポスト 団塊 世代	3 男 ポスト 団塊 世代	4 女 フル 団塊 世代	5 女 ポスト 団塊 世代	6 女 ポスト 団塊 世代
1 そう思う	138 25.3%	175 22.5%	134 18.6%	60 25.9%	99 23.0%	85 17.7%
2 どちらともいえない	170 31.2%	229 29.4%	209 29.1%	56 24.1%	108 24.0%	130 27.1%
3 そう思わない	188 34.5%	336 43.1%	355 49.4%	77 33.2%	173 40.2%	208 43.4%
4 無回答	49 9.0%	39 5.0%	21 2.9%	39 16.8%	55 12.8%	56 11.7%
合計	545 100.0%	779 100.0%	719 100.0%	232 100.0%	430 100.0%	479 100.0%

収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄・資産がある 現在の住まいのクロス表 性のみ

	間2 現在の住まい					
	1 持ち家 (戸建)	2 持ち家 (分譲マンション)	3 公営・公団 賃貸住宅	4 民間賃貸マンション・アパートを借家	5 社宅・寮	6 その他
間8 収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄・資産がある	284 29.1%	88 18.4%	27 12.0%	28 10.7%	13 28.3%	6 12.0%
合計	977 100.0%	479 100.0%	225 100.0%	262 100.0%	46 100.0%	50 100.0%

利下落の恩恵を被っている者もいるであろう。実際、持ち家層の3割は、収入がしばらくなくても食べていけるだけの貯蓄・資産があると考えている。また大企業役員・管理職・正社員の占める割合の高い社宅・寮居住層でも、3割は、そういう意見である。そのような人々は引退にともなって¹⁸、職業生活を主とした時代には果たせなかった夢をライフデザイン¹⁹にもって²⁰、旺盛な消費主体になる可能性がある。

3 家族と住い

(1) 家族形態の変遷と経済への影響

団塊の世代を中心とする50歳代を見る時に、おさえておかねばならぬことのひとつが、この世代が多様な人々からなっているということであることは、上でも強調した。さらに家族状況を見ると、ここでも多様であることがわかる。

団塊の世代に親と子供と両方の扶養責任を持つ者が多く出ることは、しばしば議論されている²¹ので繰り返さない。ただ、それだけでみてはいけない、といいたい。女性では7人に一人が一人暮らしであり、男性では12人の一人が一人暮らしである。親と同居している場合も少数とはいえある。子供の家族との同居はそれにくらべて希である。いわゆる核家族からさらに家族規模は小さくなり、5年後になると女性の2割は一人暮らしとなり、また夫婦のみの世帯が増えてくる。

夫婦や一人暮らしの増加は、一方で社会的保護や介護の問題を喚起するが、他方では子育てから解放された夫婦が新しい生活スタイルを始めたり、夫婦だけで旅行や趣味を楽しむ可能性を広げる。さらに夫婦だけの世帯でも、それぞれにしたいことを勝手にする傾向²²も出てくるだろう。また一人暮らしの人々における自由度や、家族よりもむしろ仲間を重視する生活行動の増加も示唆する。

東京の住宅問題、ひいては住宅産業にも、このような家族形態の変化は影響を与えるだろう。より大きな、部屋数の多い家への志向から、こじんまりとし、他方で安全保障のしっかりした住宅へ

5年後の家族構成と現在の家族構成のクロス表

		問16 現在の家族構成								合計
		1 一人暮らし	2 独身で親と同居	3 夫婦のみ	4 夫婦と親	5 夫婦と未婚の子ども	6 夫婦と既婚の子ども	7 その他	8 無回答	
問17 5年後の家族構成	1 一人暮らし	283 84.5%	23 28.0%	3 1.1%	0 0.0%	11 0.3%	1 0.3%	94 20.3%	3 3.5%	422 13.2%
	2 独身で親と同居	18 3.3%	43 54.9%	0 0.0%	1 1.0%	2 0.1%	0 0.0%	4 0.9%	0 0.0%	70 2.2%
	3 夫婦のみ	17 3.0%	3 3.7%	418 91.0%	35 33.7%	558 41.2%	21 28.4%	40 8.8%	1 1.9%	1199 37.8%
	4 夫婦と親	1 0.3%	6 7.3%	18 4.0%	82 53.1%	31 3.1%	3 4.1%	80 10.8%	1 1.9%	182 3.7%
	5 夫婦と未婚の子ども	1 0.3%	0 0.0%	3 0.4%	2 2.0%	786 48.0%	7 9.5%	82 13.4%	3 3.8%	818 23.5%
	6 夫婦と既婚の子ども	3 0.9%	0 0.0%	11 2.4%	5 3.1%	80 4.8%	42 36.8%	17 2.7%	0 0.0%	156 3.0%
	7 その他	8 2.4%	5 8.1%	2 0.4%	2 2.0%	10 0.5%	0 0.0%	187 40.4%	0 0.0%	214 8.7%
	8 無回答	4 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	8 0.4%	0 0.0%	9 1.9%	48 83.2%	86 2.1%
	合計	337 100.0%	82 100.0%	434 100.0%	90 100.0%	1825 100.0%	74 100.0%	483 100.0%	94 100.0%	3187 100.0%

の志向へと変わるかもしれない。また高齢者一人暮らしに向けた利便性への住宅改造も必要となるだろう²³。

女性50歳代だけをとりあげて、就業形態別にみると、正社員で働いている50代女性には独身者が多い。これは大企業正社員にも、中小企業にも多い。配偶者や子供など家族を持って正社員で働き続けることが難しかった時代であった、またいまもそうであることの反映ではないと思われる。このような人々にとっては、雇用の安定が、とりわけ重要な問題であろう。が、他方でその雇用が安定し、かつ良条件である限りであるが、じぶんだけの意志で消費できる所得をもった、身動きの比較的自由な消費者層である可能性も高いことになる。安全性の高い、良質の住居や、一人でも参加できるリッチな旅や、一人でも泊まれる高級な宿を希望するのもこのような人々であるかもしれない。

(2) 「持ち家層」としての「新住民」

50歳代のうち、現在地に平成元年以後、住むようになった者が、男性の46.5%、女性の43.2%であり、半数近い者が平成になってから住むようになった、いわば「新住民」なのである。昭和50年以後をあわせると、男性の4人に3人、女性の8割近くになる。これは一方で東京の人口流動性の

激しさを示す。また他方で、バブル経済期と違い、平成期には、東京に住まいを得ようとする人が再び増えてきたことをも示すものである（高齢者にとっての都市生活の魅力については、しばしば指摘されるところである）。

団塊世代だけをみると、57%（男性）、48%（女性）が、昭和60年代以後、現在地に移り住んだ人々である。

さらに、これらの人々の住居形態をみると、かつて都内には家は持てないかのごとく騒がれたときもあったが、50歳代の持ち家率は高いことがわかった。男性の団塊世代で46.2%が一戸建て持ち家であり、24.9%が分譲マンション持ち家層であり、7割が持ち家層である。女性団塊世代でも、ほぼ同様である。

このように持ち家取得による来住層が多いと考えられ、ここから団塊の世代には現在値が「つのすみか」であるとの意識は高いのではないかと推定される。実際、「東京脱出」準備者は、50歳代にはきわめて少ない。ふるさとに帰ろうとしている者は男性団塊世代で1.3%だけ、女性団塊世代で1.4%だけである。それ以外に「都会脱出」準備者も2%にとどまる。これによるかれらのライフデザインへの影響を次に検討しよう。

4 コミュニティへの参加やボランティア活動

(1) 地域コミュニティへの参加

地域の活動や住民との交わりにいま積極的だと思っている50歳代は少ない。男性団塊世代で11.6%、女性団塊世代で10.7%にすぎない。男性団塊世代の5割近く、女性団塊世代の4割近くが、地域コミュニティへの参加にいま消極的であるとしている。先に見たように、仕事を越えたネットワークがあり、趣味も持っているとする団塊世代であるが、そのネットワークとか趣味の仲間は、これを信じれば地域コミュニティを超えたものである可能性が高い。そういうネットワークは、地域の枠組みには収まりきらないものであるということである。

なるほど、来住するようになってから時間がたった者ほど、地域や住民との交流に関心を持つ。それでも、昭和30年代以前の来住者でも、地域の活動や住民との交わりに積極的であるとするのは2割程度にすぎない。「雇用者社会」化に伴い、通勤者が増加し、まだ50代では通勤者のままにとどまっていて、たとえ持ち家を持って来住していても、①地域社会との関わりには関心が薄いのか、あるいは②その時間的ゆとりがないか、もしくは③地域の活動にかれらの仕事を越えたネットワークや趣味に匹敵するだけの魅力がないのであろう。

(2) ボランティア活動や非営利団体（NPO）への参加

最近では国民にボランティアや、NPOへの関心が高いと言われるが、現実には1割の団塊世代だけボランティアやNPOに参加しているとしている。しかしながら、これからは増える可能性がある。計4割強の人々がボランティア、NPOへの参加に関心を示しているのである。工夫次第で地域コミュニティ活動への参加は増えるだろう²⁴。しかしそれが狭い地域のものである可能性はかならずしもないので(1)と同じには論じられない。

ボランティアやNPOには、産業と非産業の境界にあるものがある。障害者の就業支援のボランティア、高齢者や児童、主婦などに情報リテラシーを普及するNPO…などである。またボランティアやNPO活動者の研修は、教育産業のプログラムに

問11ボランティアやNPO活動などに参加と問12性別のクロス表

		問12 性別	
		1 男性	2 女性
問11 ボランティアやNPO活動などに参加	1 是非やりたい	208 10.2%	131 11.5%
	2 少しやりたい	593 29.0%	373 32.7%
	3 どちらでもない	531 26.0%	242 21.2%
	4 やりたくない	211 10.3%	108 9.5%
	5 全くやりたくない	240 11.7%	116 10.2%
	6 無回答	26 12.7%	171 15.0%
	合計	2043 100.0%	1141 100.0%

なる可能性がある。一見、非経済的な活動は実は経済的な活動であるのである。

5 市場の成長を支える団塊世代

(1) 5H・1C産業へ

家庭等で今後支出が増えるもの、増やしたいものを聞いたところ、東京の50歳代はHの頭文字がつく5つの産業の消費者・利用者となっていくだろうと推定ができた（表は省略する）。すなわち、

①Health（健康維持＝医療から安全・健康食品の購入まで）

医療面からみれば、高齢化は医療保険財政の悪化を招くという面ばかりが強調されがちだが、その財政悪化を防ぐためにも、健康維持・増進は重要であろうし、本人の健康維持指向も強い²⁵。さらにそれに関わる産業（食品・サプリメント・医薬品・健康器具などの製造業から、体育・健康関連のサービスまで）が成長しうる。

②Housing（快適居住＝住宅のメンテナンス、インテリアおよびエクステリア）

住宅の改造（高齢者に住みやすい設備機器などを含む、個性を生かした改造を許す賃貸マンションや借家）・メンテナンス、おちついた日本風のインテリア、近隣の美化・緑化にも貢献するエクステリアやガーデニング、テラスガーデンや屋上ガーデン、安全を保つ警備保障システムや介護通報システムなどに関わる産業が成長しうる。とりわけ持ち家層、さらにその中でも一戸建て層は、住宅改造やガーデニング、インテリアなどに強い関心を示している。また、老人向け住宅の普及は障害者に住みやすい家の普及にもつながるであろう。

③Holiday（観光旅行＝ゆとり休日を生かした旅行、リフレッシュ）

国内旅行・海外旅行への支出を増やすという50歳代が半数前後にのぼる。夫婦だけの旅行や、同世代のグループによる旅行が増えるだろう。また核家族化の中で普段あえない家族が一同に会するような旅行や、同窓の旅（reunion）などが増える可能性がある。定年退職者が増えることはそれ

を節目と考えた旅行が増える可能性を意味する。

④Home（家族再発見＝子供や孫への支出）

少子化はさらに甚だしくなり、子や孫の「希少財」化が進むだろう。子供や孫への支出を増やすとする50歳代が3割強になっている。子供の数は減るが、子供用品の高級化により子供にかかわる各種産業の成長が起きる。

⑤Hobby（成熟した趣味、稽古事）

3割の50歳代は趣味・稽古事に支出を増やすとしている。すでに多彩な趣味を持つ世代の走りであるので、かれらの趣味・稽古事は、専門家に近い高度なものになる可能性もある。

⑥C（コミュニケーション＝通信、交流、学習）

以上の他に、さらにはCommunication, Learning, Networkingへの支出が増えるだろう。コンピュータやインターネットへの支出を増やすとする50歳代男性が2割おり、女性でも1割いる。能力開発や生涯学習への支出を増やす人々もあり、また友人との飲食や会食にも支出が増える。このように最新の機器を使ったり、新しい技能を覚えたりしながら、自分個々人の能力を伸ばすという志向も出てくるし、また個々人というよりはグループを作ったりおしゃべりをしたり、仲間と楽しん

		性・世代別					
		1 男 フル 団塊 世代	2 男 団塊 世代	3 男 ポスト 団塊 世代	4 女 フル 団塊 世代	5 女 団塊 世代	6 女 ポスト 団塊 世代
家庭で今後支出が増える、増やしたいもの（3つ以内）	安全・健康食品の購入	度数 16.3	131 16.8	93 12.9	40 17.2	75 17.4	90 18.8
	衣料品・ファッション	度数 8	10 1.3	22 3.1	5 2.2	17 4.0	22 4.6
	ブランド品等の高級品の購入	度数 2	7 0.9	10 1.4	1 0.4	6 1.3	6 1.3
	昔の思い出、郷愁をそそる商品	度数 8	10 1.3	4 0.6	1 0.2	2 0.4	2 0.4
	通信販売での購入	度数 3	12 1.5	11 1.5	4 1.7	11 2.6	9 1.9
	コンピュータやインターネット	度数 116	162 20.8	144 20.0	32 13.8	45 10.5	60 12.5
	住宅改修やガーデニング、インテリア	度数 170	232 29.3	223 31.0	86 37.1	152 35.3	172 35.9
	医療関連	度数 312	314 40.3	281 39.1	93 40.1	174 36.1	173 36.1
	スポーツ、観劇	度数 237	314 40.3	281 39.1	93 40.1	174 36.1	173 36.1
	国内旅行、海外旅行	度数 55	76 9.8	58 8.1	23 9.9	45 10.5	39 7.9
	趣味、稽古ごと	度数 10.1	9.8 12.7	8.1 10.7	9.9 11.4	10.5 12.5	7.9 10.7
	能力開発や生涯学習	度数 285	361 46.3	309 43.0	135 58.2	222 54.0	237 49.5
	友人との飲食・会食	度数 52.3	46.3 105	43.0 127	58.2 42	54.0 92	49.5 107
	子供や孫への支出	度数 105	158 20.3	127 17.7	42 18.1	92 21.4	107 22.3
	その他	度数 19.3	20.3 2.7	10.7 1.5	29 12.5	62 14.4	60 12.5
	回答者計	度数 67	84 10.8	105 14.6	29 12.5	62 14.4	60 12.5
		度数 12.3	10.8 1.4	14.6 1.9	12.5 1.9	14.4 1.9	12.5 1.9
		度数 77	103 13.2	97 13.5	43 18.5	63 14.7	78 16.3
		度数 14.1	13.2 1.7	13.5 1.7	18.5 2.2	14.7 2.2	16.3 2.2
		度数 176	242 31.1	275 38.2	72 31.0	136 31.6	146 30.5

だりする志向も。これらは一方でコミュニケーション機器の需要を伸ばし、またコミュニケーションの場を提供するサービス業の成長を促す。

先にみたような趣味への強い志向は、同時にこうした仲間づくりへの志向である。団塊の世代の4人に一人（男性）、4割近く（女性）が、趣味仲間、運動仲間などのつきあいを持っている。これからも、同じ趣味やスポーツなどの仲間とのつきあいをやりたいとする者は（是非やりたい、少しやりたい、の合計）男性50歳代で70.0%にも達し、女性50歳代で73.8%にもなる。

(2) 生涯学習産業の需要側あるいは担い手としての団塊世代

子供が急減し各種の教育機関・教育ビジネスは生徒・学生・受講者等が減り、存亡の危機に立たされているとみえる。しかし眼を他の世代、職業生活から徐々に解放されてゆく高齢者に転じれば、新しい顧客を見いだすことができる。現状では、生涯学習コースやプログラムへ、生涯学習機関などで勉強しているとする者は女性団塊世代でも6.0%にすぎず、男性では2.4%にすぎない。この現状からして、生涯学習機関やその他の学習機関・教育産業なども、この層には眼を向けていないことから悪循環が生まれているのであろう。しかし教育機関・ビジネスの方が受講しやすい講義形式を開発したり、プログラムや内容を工夫したりすれば、違ってくる可能性がある。東京のように知識労働者が多い大都市では、50歳代といえども勉強熱心な人々が多い可能性は高いのである。生涯学習機関などで勉強したいとする者は多い。男性では、是非やりたいとする者、少しやりたいとする者が29.0%であり、女性では45.8%にも達している。女性50歳代では実に2人に一人が生涯学習へ強い意欲をもっている²⁶。

		性・世代別					
		男 プレ 団塊	男 団塊 世代	男 ポスト 団塊	女 プレ 団塊	女 団塊 世代	女 ポスト 団塊
収入のある 仕事以外の 活動（複数 回答）	生涯学習コースやプロ ラム、機関などで勉強 回数	20	19	18	8	26	28
	回数	3.7	2.4	2.5	3.4	6.0	5.8
	割合	54.5	77.9	71.9	23.2	43.0	47.9
	割合	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ライフワークや研究に取り組みたいとする50歳代は、是非やりたい、少しやりたい、をあわせると、3割前後もいる。男性50歳代で32.1%。女性ではそれより少ないがそれでも27.1%に達する。このようなニーズに今の、たとえば大学、大学院などの仕組みが応えていない可能性もある。1990年代以後、ビジネススクールなどがブームとなったが、大学・大学院への通学者は、まだ1%以下にすぎない。しかしながら、大学・大学院での勉強に対しては、4人に一人が意欲がある。男性50歳代では23.0%が是非やりたい、あるいは少しやりたいとしており、女性50歳代では、25.8%が是非やりたい、あるいは少しやりたいとしている。したがって、様々な形で、社会人に通いやすい、あるいは社会人のニーズにあった科目、コース、プログラム、受講形態、場所などを工夫していけば、いま若い学生が減って危機感を持っている大学・大学院なども再生軌道に乗る可能性があり、大学・大学院の集中している東京の活力にとって重要な要因になる可能性もある。

問11 ライフワークや研究への取り組みと
問12 性別のクロス表

		問12性別	
		1 男性	2 女性
問11 ライフワークや研究への取り組み	1 是非やりたい	212 10.4%	99 8.7%
	2 少しやりたい	443 21.7%	210 18.4%
	3 どちらでもない	533 26.1%	296 25.9%
	4 やりたくない	252 12.3%	160 14.0%
	5 全くやりたくない	294 14.4%	167 14.6%
	6 無回答	309 15.1%	209 18.3%
合計		2043 100.0%	1141 100.0%

反対に、教壇に立つなど、教える側に回ること
に意欲を示している人々もいる。学校などで教壇
にたつて、知識や技能をひとに伝えたいとする人
が、是非やりたい、少しやりたい、をあわせると、
男性50歳代で20.0%と5人に一人もいる。また女
性でも9.7%もいる。若者への技能伝承、知識伝承
が問題になっているが、このような意欲を活用す

る手だてを考慮することで（パートタイム教員などや、インターンシップの講師や、体験学習の指導者から、生涯学習施設の案内ボランティア、社会人出身の専任教員や教育機関の企画・管理者など）、経験豊富な、かつしばしば労務費高騰を抑えることができる、教育ビジネスの担い手になってもらえる可能性がある。

6 団塊世代の分化と不安感²⁷

(1) 収入と資産の格差

長い人生を経て高齢期にさしかかった団塊の世代には、過去からの累積もあって、階層分化が目立ってきている²⁸。就業者だけをとりあげても収入に差がついている。男性50歳代をとると現在の年収がベンチャー創業者では平均1339万円であり、大企業管理職・役員で1215万円であるが、中小企業正社員は612万円、さらに企業規模を問わない非正社員層では261万円にすぎない。女性の場合は該当するサンプルが小さくなるが、やはりベンチャー創業者や大企業管理職・役員が高く、中小企業正社員、さらに企業規模を問わない非正社員、またホームワークなどでは収入が低い。

また持ち家層が多いとはいえ²⁹、その資産価値は様々であろう。預貯金・証券などを考えるとひとくくりに論じることはますます難しくなっている。

(2) 5年後の東京の生活と産業

将来の東京に対して、団塊の世代を中心とする50歳代の者は不安感を持っている。5年後の東京が住みやすくなっているとする者は、男女ともに5%に満たず、住みにくくなっているとする者が半数を超えている。長寿化・高齢化と、家族のありようは50歳代の不安に大きな影響を及ぼすと考えられる。5年後の東京が住みにくくなるとしているのは、とりわけ、5年後は一人暮らしであるとしている人の中に多い。独居老人が増加すると考えられる東京で、家族を超えた人的ネットワークの中に、現在一人暮らし、また一人暮らしになっていく人々をどう巻き込んでいくかが課題の一

つであろう。
さらに、5年後の東京が働きやすくなっているとする者も、男女ともに5%に満たない。男性50歳代の3人に一人、女性50歳代の7割が、働きにくくなっていると予想している。これは団塊の世代の通ってきた時代、今後の時代における人事労務慣行や制度の変化も影響しているであろう。

(3) 雇用不安感

このような、「住みにくい、働きにくい東京」の予想には、現下の不況による不安が影響しているだろう。しかし、団塊世代あるいはそれを中心とする50代が、雇用安定に最大の関心を持つと考えるのは極論である。雇用者だけをとりあげ、定年を待たずして辞めさせられる可能性が大いにあるとする者は男性の13%、女性の11%だけであるからである。50代の人々に関心のあることをみれば、自身や家族の健康問題があり、老後の家計が次にくる。もちろん健康に問題が出ればそれは雇用への不安に直結する場合もあるし、雇用不安は老後の家計への不安と関連があるのであるが。

雇用不安はどういう層にあるだろうか。まず男性をとりあげてみると、非正社員層に雇用不安感が強い。男性は従来は正社員での定年退職後に非正社員となる例がほとんどであったと思われる。しかし不況下で、40、50歳代での解雇などで、再就職口は非正社員しかないことが増えているだろう。また将来は、いわゆるフリーター層が30代半ばまでに正社員化する可能性が狭まり、中高年ま

		性・世代別					
		男 フル 団塊	男 団塊 世代	男 ポスト 団塊	女 フル 団塊	女 団塊 世代	女 ポスト 団塊
もー 1割以下 の 指 摘 し か な か つ た も の は 選 定 せ ず	ご自身の健康	350	421	423	154	263	285
	配偶者や家族の健康	64.2	54.0	58.8	66.4	61.2	59.5
	親の介護	285	334	336	111	214	224
	子供の独立・結婚	52.3	42.9	46.7	47.8	49.8	46.8
	現在の職場の仕事の状況	67	147	152	53	103	133
	転職や定年後の再就職	12.3	18.9	21.1	22.8	24.0	27.8
	趣味・ライフワーク	122	187	137	56	123	135
	老後の家計	22.4	24.0	19.1	24.1	28.6	28.2
	回答者計	120	239	256	38	71	98
		22.0	30.7	35.6	16.4	16.5	20.5
		111	191	148	26	49	56
		20.4	24.5	20.6	11.2	11.4	11.7
		104	125	107	40	85	87
		19.1	16.0	14.9	17.2	19.8	18.2
		303	400	317	136	242	270
		55.6	51.3	44.1	58.6	56.3	56.4
		545	779	719	232	430	479
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

で非正社員を続ける者が増える可能性もあろう。中高年の非正社員の労働問題といえば女性パートの問題に集中してとりあげられる嫌いがあるが、この層の問題を今後とりあげていくべきであろう。

とはいえ、全体として男性50歳代に占める非正社員の比率は低い。正社員層以上を企業規模でみると、中小企業ほど雇用不安が強いと一般には考えられがちだが、大企業の正社員や大企業管理職・役員の方に定年を待たずに辞めさせられる可能性があるとする者の比率が高いのである。その一部はいわゆる転籍・出向制度によるものと思われるが、おそらく転籍・出向先企業にも不況の波が押し寄せている。

次に女性での50歳代雇用者には、もともと非正社員の比率が高い。その非正社員の4人に一人が定年を待たずに辞めさせられる可能性があるとしている（が、その比率は男性非正社員より低い）。

7 企業間移動による能力活用 (新しいキャリアデザイン)の可能性

(1) 企業の雇用責任と労働力流動化の リバランス

雇用問題の解決は、現在の雇用機会の維持だけにあると考えるのはおそらく間違いである。衰退産業、衰退企業にとどまることは、かえって将来の問題を大きくする可能性があるからである。成長産業、成長企業、少なくとも現状よりも良い状況の場に移り、現状よりも能力発揮ができることは本人にとっても東京の産業活性化にとっても望ましいであろう。また雇用不安の解消を現在の雇用主にのみ責任を負わせることも、時には問題の深刻化を招くであろう（雇用コストの増大に伴う企業体力の弱体化、それによる将来の雇用不安のさらなる深刻化など）。実際、東京の50歳代の勤労者も、会社が50歳代に冷たいとは考えていない。50歳代の活用に対して会社が不熱心だと考えている者は男性で17.2%、女性で10.3%にすぎないのである。

(2) 企業の人事制度・慣行の変化と

組織忠誠心の変化

ただ、早期に職業生活から引退したいとしている者ほど、会社の姿勢は冷たいとしている。そして早期に引退したいとしている者ほど、大企業の者である場合が多い。引退指向の理由の一端は、大企業の恵まれた労働条件が生み出した貯蓄や年金にあるだろう（前述）。他方では、いわゆるリストラ、減量経営が、賃金の高い中高年を対象に（大企業ほど賃金の年齢カーブの右肩あがりの角度が概して大きいので）行われている状況に由来するものであろう。

高齢者であるがゆえに高い処遇を受けるという人事管理は、大きく変化をしている³⁰。その結果、同じ50歳代でも、より若い世代では、がんばっても出世する可能性がないとか、年功序列型賃金体系が崩れてきたとか、企業の人事制度・慣行の変化をもって自ら離職する可能性を言っている。

会社の高齢者活用に対しては、同じ50歳代でも、むしろ若い世代ほど、不満が出るようになっている。このような不満は、「会社人間」としばしば言われてきた団塊世代の企業忠誠心を薄れさせ³¹、企業間移動を活発化させる可能性がある。これらの層の移動については、困窮型の移動とだけ考えて、できるだけ早く再就職させる手を重視するだけでは不十分だろう（そのことは次の(3)で傍証する）。新天地を求めた積極的な移動があると考えて、適職選択期間を有意義に過ごさせる策をとる必要がある場合もあるだろう（多少再就職期間が延びても、適職選択に幅と深さを与える、知識労働者としての訓練に時間をかける、など）。

(3) 団塊の世代の移動助成政策の可能性

辞めさせられるのではなく、自ら進んで組織を辞める可能性について、ある（「大いにある」＋「ややある」の計）としている就労者は、男性で22.5%、女性で23.7%で、4人に一人は会社を自ら辞める可能性がある。しかし、現在の組織を自ら辞めようとする理由は、必ずしも不平不満などの消極的なものだけとは限らない。夢に賭けるようとする50歳代もいる³²。やりたいことを実現し

			性別	
			1 男性	2 女性
自ら退社する可能性がある理由(複数回答)	1 頑張っても出世する可能性がない	度数 列%	109 14.4	25 7.6
	2 年功序列型賃金体系がくずれてきた	度数 列%	94 12.5	15 4.5
	3 不況で今の会社にいても余剰扱いされる	度数 列%	157 20.8	46 13.9
	4 社内の人間関係がイヤになった	度数 列%	151 20.0	68 20.6
	5 能力を活かせる職場が他にありそうだ	度数 列%	175 23.2	44 13.3
	6 家族が希望している	度数 列%	14 1.9	16 4.8
	7 子供が独立し経済面でのめどがついた	度数 列%	47 6.2	33 10.0
	8 いまの年ならまだ転職できると思う	度数 列%	68 9.0	28 8.5
	9 環境を思い切って変えてみたい	度数 列%	139 18.4	51 15.5
	10 やりたいことを実現したい	度数 列%	194 25.7	63 19.1
	11 自分にプライドがもてる仕事をしたい	度数 列%	102 13.5	27 8.2
	12 その他	度数 列%	108 14.3	102 30.9
	13 該当者計	度数 列%	755 100.0	330 100.0

たいとする者が男性の4人に一人であり、女性の5人に一人である。能力が生かせる職場が他にありそうだとする男性50歳代就労者は、23.2%いる。環境を思い切って変えてみたいとする者もいる。1割内外は自分にプライドのもてる仕事をしたいとしている。

しかし、「いつでも転職先が見つかる」と思っている者は僅かで、就労者・非就労者双方に聞いたもので男性50歳代でも6.2%だけである。それでは転職をさせない方がいいかといえは、希望があるのであるから転職先を発見できるように援助する仕組み、及びその革新も考えるべきであろう。ただ、ここで「転職先」と言ったが、それは必ずしも雇用者としての働き方に限らないし、また雇用者であっても、正社員としての雇用形態には限らないであろう(多様な働き方への関心について次に検討する)。

(4) ライフプランとキャリアプラン

老後の経済生活源の計画では、年金が第一の収入源、第二は退職までの預貯金である。しかし年金は将来不確定な状態であり、また退職までの預貯金は、現在及び今後、継続して働いて消費水準以上の収入の確保をすることで上積みがはかれるのであり、そういう意味では、団塊の世代を中心とする50歳代には、稼得活動にとどまりたいとい

う経済面からの理由がある(すべての人々が、ということではない。一部には収入源となる資産を確保している者もいる)。

男性は、ほとんどが5年後においても家計主体であろうと考えている。また女性でも3人に一人は自分が家計主体であると予想している。とくに男性「団塊世代」だけをとりあげると、85%は、5年後も自分が家計責任者だと予想している。これは強い家計責任意識を意味する。が、稼得をあてにできない場合は、行政などからの金銭を中心とする生活援助への強い期待となる可能性がある。それゆえ、この家計責任意識を現役の稼得者として活躍してもらう動機づけとして働かせることが(行政が財政難を気にする必要がないという場合以外には)重要となる。

今後の就労形態は正社員だけを選択肢とするものではなく、多様な働き方への関心がある。5年後も働いていたいとする者は男性でほぼ8割、女性でもほぼ6-7割であるが、正社員でというのは(管理職以上を含めて)男性で3割、女性で1割から3割ぐらいにとどまり、嘱託・パートでいいと言う人は男性で2割から4割、女性で2割から5割と多い。また注目すべきは、自営業開業やベンチャー経営者になりたいという希望がかなり

5年後の働き方への希望(是非やりたい、少しやりたい計 複数回答) 性別

		性・世代別					
		1 男 フル 団塊	2 男 団塊 世代	3 男 ポスト 団塊	4 女 フル 団塊	5 女 団塊 世代	6 女 ポスト 団塊
5 年 後 の 働 き 方 (是 非 や り た い 少 し や り た い 計 複 数 回 答)	1 新たに始めた事業を社員を雇って経営する	度数 列%	55 10.1	128 16.4	137 19.1	14 6.0	21 4.9
	2 新たに事業を始め、人を雇わずに経営する	度数 列%	107 19.6	200 25.7	190 26.4	29 12.5	58 13.5
	3 新たに事業を始める(小計)	度数 列%	135 24.8	266 34.1	265 36.9	37 15.9	75 15.7
	4 現在の経営(社員を雇っている)を続ける	度数 列%	66 12.1	120 15.4	113 15.7	14 6.0	28 6.5
	5 現在の事業(社員を雇っていない)を続ける	度数 列%	114 20.9	137 17.6	143 19.9	22 9.5	48 11.2
	6 (現在の経営・事業を続ける) 小計	度数 列%	158 29.0	219 28.1	213 29.6	33 14.2	67 15.6
	7 どこかの会社や組織で管理や役員の仕事をする	度数 列%	125 22.9	211 27.1	215 29.9	18 7.8	28 6.5
	8 どこかの会社や組織で一般社員として働く	度数 列%	153 28.1	238 30.6	176 24.5	29 12.5	83 19.3
	9 どこかの会社や組織で嘱託・再任用として働く	度数 列%	199 36.5	301 38.6	164 22.8	51 22.0	121 28.1
	10 どこかの会社や組織でパートなどとして働く	度数 列%	146 26.3	183 23.5	102 14.2	80 34.5	193 44.9
	11 雇われて働く(小計)	度数 列%	303 55.6	445 57.1	372 51.7	103 44.4	260 54.3
	12 (働きたい) 小計	度数 列%	427 76.3	652 83.7	581 80.8	133 57.3	281 65.3
	13 (それ以外) 小計	度数 列%	118 21.7	127 16.3	138 19.2	99 42.7	157 34.7

強いということであり、男性で4人に一人から3人に一人もいるということである。その比率は団塊の世代及びそれ以後では、雇用者でいたいという人々とさほど差がないぐらいに高いのである。また女性でも7人に一人は新たに事業を始めたいという希望を持っている。パートタイマーも低賃金という視点のみで捉えるのは一面的、共稼ぎの場合で配偶者などが高所得の場合には旺盛な消費力の担い手としても見るべきである³³。

そこで、行政の行うべき産業労働政策は、いわゆる正規雇用者への職業紹介だけでなく、非典型雇用や独立開業なども含めた就業支援でなければならないであろう。また雇用者への再就職支援であつても多様な雇用類型を選択肢とするものでなければならないと考えられる。

8 東京での産業再生・雇用創出の可能性と団塊世代

(1) 東京の中小企業経営者の意気と自信

中小企業承継経営者や創業者には、他人を雇用している現在の経営を続けていきたいという希望が強い。とりわけ、ベンチャー創業者には、現在の経営（他人を雇っている）を是非続けるとする者が半数であり、大企業や中小企業の役員・管理職にそれが極めて少ないのと対照的である。東京は大企業本社が集まっている地域であると同時に、また中小企業が大量に集積している町でもある。生き抜いてきた中小企業はかなりの力を持ったもの、淘汰選別に耐えるものとなっている可能性もある。なかでも、50歳代という経営者としては比較的若い経営者を持つ中小企業に経営継続意欲があることは、重要な事実の発見である。

さらに、中小企業経営者のなかには、かりに状況が厳しくなっても雇用者には選ばれる可能性が高いと自信を持っている者がいる。とくに50歳代男性でベンチャー創業者のなかには、「いつでも転職先はある」とする者が2割いる。これは大企業雇用者に比べて多く、起業家精神の持ち主の強さを物語るものと考えられる。

(2) 知識経済化に対応する知識職業人

東京は知的集約型産業及び機能の多数立地している地域であり、そこに全国から集まった人を加え、知的職業人の比率が高いであろう。管理・専門職業人の比率が高いのが東京の50代である。他の職種が知的職業人ではないという意味ではない。現場の技能者であれ、販売員であれ、変化の激しい東京において、本社機能や知識・情報産業の集積度が高く、様々な情報に社内外で接し、あるいは訓練をされることで、知的熟練度が高い職業人が多いと考えられる。高学歴化が進んでいることも基礎的な職業能力の高さに結びついているであろう。さらに地方と大都会の移動経験、また海外勤務経験、大学などで異質の人々とふれあった経験、若者時代以来の最先端文化の経験なども人的資源としての深さを構成しているだろう。東京の産業活性化の貴重な人的資源となりうると考えられる。

(3) シルバーベンチャーの可能性

古い産業、老舗企業の衰退とともに注目されているベンチャービジネスであるが、ともすれば若者や中堅層の開業に関心が集まりやすい。しかし海外でも、また最近の『中小企業白書』でも、中高齢者の開業は、開業に占める割合が低くても長続きし、準備期間をかけて慎重に、計画的に開業し、技能と人脈や資金力もあって成功確率が高いと注目されている。新たに始めた事業を人を雇って経営することを「是非やりたい」「少しやりたい」とする者は、男性50歳代の15.7%（6人に一人）である。女性50歳代では6%である。この数字は少ないと思うべきではない。また是非やりたいは男性で6%ぐらいであるが、東京の人口規模からするとかなりの創業予備軍がいると考えたほうがよい。

さらに一人だけで行う独立自営職人・親方（いわゆるSOHOなどもここに含まれるだろう）型の事業家になることへの関心も強い。人を雇うタイプよりも多いぐらいである。「是非やりたい」「少しやりたい」という人が男性50歳代の24.3%（4

人に一人)である。女性50歳代では12.9% (8人に一人)である。

「いつ会社を辞めても独立開業できる」と思う50歳代男性は5.1%だけであるが、5%いるだけでも、東京の人口規模を考えてみれば、十分に多いと考えられる。

(4) 起業家層による事業増殖の可能性

実際に自ら創業した人は(ベンチャー創業者も自営業創業者も)、「いつでも独立開業できる」という自信が他の層より顕著に強くなっている。ベンチャー起業家の輩出は、さらに起業を生み出すという、良循環につながると考えられる。新たに独立開業しようとする人だけに注目するべきでもない。すでに事業を営んでいる、団塊の世代を中心とする50代の人々の新事業展開も重要な視点である。

(5) 東京の消費需要を維持する、有利なキャリアチェンジへの誘導

団塊世代の高い勤労収入は、先にみたが、消費需要の大きな泉である。東京の50歳代の年収はかなり高い。かりに、この人々が離職して何でもいからとりあえず収入を得るというぐらいの移動では、その収入が半減以下になる危険性がある(本人の評価による)。これは本人の生活に問題が出るだけでなく、東京の消費需要が縮小する結果にもなる。連鎖反応の結果、東京の商業・飲食業の雇用不安にもつながる。せめて同業他社同職であれば、収入減は7-8割にとどまる。大幅な収入減とならないような、有利な定着・有利な移動へ、(移動がやむをえない場合や、移動を望む場合には)本人がちゃんとキャリアデザインを行うことが重要³¹となるだろう。

東京における産業の再生と新産業の創造は、転職機会をも求めている50歳代に機会ともなり、そのエネルギーを解放する³⁵。実際、不況の中でも成長をしている中小企業は人材不足で困っているところであり、「この歳になっては転職できない」「自分にあった有利な転職機会はない」という50

歳代の思いは、十分な情報を与えられていないがゆえの自己限定であるかもしれない。

また、本人が有利な機会を知らないだけではなく、人材を求めている側が、人材の所在をしらないことも問題の一端である。「自分の仕事上の力を知っている人は社内外を問わず多くいる」という、自信派の団塊世代は2割だけにとどまっているからである。ところが男性50歳代のなかでもベンチャー創業者には、自分の仕事の力の社会的認知について自信のある人が多い。創業体験は能力の社会的認知の実験場であり、創業は自尊心を高めるのであろう³⁶。また、かれらには日常業務の中で多くの人に接し、人脈を広げているので、自分への評価を受けるチャンスも多いであろう。逆に、その自信がないのが大企業正社員(管理職以上を除く)と、非正社員層である。組織人とりわけ、組織内の日常業務に没頭し、広く人と接する機会のない人には、自分の力を他人に売りこむ、印象づけるチャンスがないのである。

9 キャリアデザイン支援・ライフデザイン支援に強い要望

(1) 生涯学習時代・キャリアデザインの時代を示すニーズ

就業に関わる行政へのニーズとして、男性団塊世代からの指摘は、

- ①就業や生活設計に関する情報提供・相談窓口 (52.2%)、
- ②転職や再就職を支援する研修・訓練 (50.2%)、
- ③NPOやボランティア活動の情報提供やセミナー (44.7%)、
- ④職業能力などの適性テストや診断 (42.5%)、
- ⑤同世代のネットワークづくり (40.6%)、
- ⑥中高年による会社の設立や参加 (38.6%)、
- ⑦中高年向けの創業支援の施策 (38.1%)、
- ⑧マネジメントやプロフェッショナル能力開発教育・研修機関のコース (36.6%)

		性・世代別					
		男 プレ 団塊	男 団塊 世代	男 ポスト 団塊	女 プレ 団塊	女 団塊 世代	女 ポスト 団塊
就業や生活設計に関する 情報提供・相談窓口 転職や再就職を支援する 研修、訓練 職業能力などの適正テス トや診断 起業のための大学、大学 院などのコース 起業のための公的機関等 のセミナー、講習会 マネジメントやプロフェッショナル 能力開発教育・研修機関のコース NPOやボランティア活動 の情報提供やセミナー 同世代のネットワークづ くり 中高年による会社の設立 や事業参加 中高年向けの創業支援の ための施設 回答者計	度数	292	407	380	96	199	230
	列%	53.6	52.2	52.9	41.4	46.3	48.0
	度数	286	391	355	85	184	213
	列%	52.5	50.2	49.4	36.6	42.8	44.5
	度数	233	331	380	73	153	197
	列%	42.8	42.5	43.8	31.5	35.6	41.1
	度数	196	279	268	52	106	142
	列%	36.0	35.8	37.3	22.4	24.7	29.6
	度数	207	285	297	53	110	160
	列%	38.0	36.6	41.3	22.8	25.6	33.4
	度数	221	301	328	52	125	147
	列%	40.6	28.6	45.6	22.4	29.1	30.7
	度数	274	348	326	99	173	202
	列%	50.3	44.7	45.5	42.7	40.2	42.2
	度数	249	316	313	96	164	196
	列%	45.7	40.6	43.5	41.4	38.1	40.9
	度数	226	301	298	64	118	142
	列%	41.5	38.6	41.4	27.6	27.4	29.6
	度数	220	297	279	63	124	143
	列%	40.4	38.1	38.8	27.2	28.8	29.9
	度数	545	779	719	232	430	479
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑨起業のための公的機関等のセミナー・講習会 (36.6%)、

⑩起業のための大学、大学院などのコース (35.8%)、

の順である。

いずれも高い、キャリアデザイン支援サービスへの要望がある。

女性団塊世代にも、

①就業や生活設計に関する情報提供・相談窓口 (46.3%)、

②転職や再就職を支援する研修・訓練 (42.8%)、

③NPOやボランティア活動の情報提供やセミナー (40.2%)、

④同世代のネットワークづくり (38.1%)、

⑤職業能力などの適性テストや診断 (35.6%)、

⑥マネジメントやプロフェッショナル能力開発教育・研修機関のコース (29.1%)、

⑦中高年向けの創業支援の施策 (28.8%)、

⑧中高年による会社の設立や参加 (27.4%)、

⑨起業のための公的機関等のセミナー・講習会 (25.6%)、

⑩起業のための大学、大学院などのコース (24.7%)、

と要望がある。

やはりキャリアデザイン支援サービスへの要望がある。

50歳代の人々は生涯学習とキャリアデザインの

時代を如実に示す意見と行動を示す可能性が高いというのが結論である。

(2) 政策の受容者から共同形成者 (パートナー) へ

施策や講習への希望者のうち、本人の費用負担があっても参加したいとする人は男性で5%前後だけである。しかし、団塊の世代の人口規模は大きいものであり、5%でもかなりの有効需要があることになる。とくに転職・再就職支援研修・訓練は9%、マネジメントやプロフェッショナル能力開発は7%の人が有料でも受けたいとしている。さらに一部援助があれば一部負担したいという人はかなりいるのであり、両者をあわせると5人に一人から4人に一人は自分でカネを出してでもこういうキャリア形成支援施策を受けたいとしているのである。

団塊の世代を施策の需要者としてのみ見てはならない。需要者としてのみ見れば、高度成長期の行政にありがちであつたように政策は大量多数となり、管理は複雑になり、コストはふくらみ、行政側の要員は増え続ける。現在、東京都や国の財政事情から見ても、また政府の役割についての国民の価値観の変化からみても、これは望ましいとは言えないだろう。むしろかれらを施策の担い手として考えればどうか³⁷。団塊世代の2割(男性)から1割(女性)は、「周りの人を巻き込んでいくリーダーシップ」があるとしている。このような人々を、都の産業労働政策に積極的に巻き込む手を考えるべきだ。例えば転職や創業へのアドバイスに団塊の世代自身が行政機関の用意したプログラムのボランティア参加者として、あるいは自主的なNPO組織の設立で、あるいはそのための専門経営の独立開業によって、貢献している例はしばしば見られる。

とくに、男性50歳代では、ベンチャー創業者にリーダーとしての自信がある。このような成功体験を持つ人々は(同時に苦況に立ち向かい克服した経験も豊富であろう)、例えば次の世代の成功のために手をさしのべる意欲が旺盛であると言わ

れる。成功したベンチャー起業家が「エンジェル」と言われるベンチャーファンドの提供者となることは、アメリカではよく知られたことである。その他の面でも、例えば先にあげた政策ニーズの諸領域で、かれらの活躍を受け入れる場づくりができるのではないだろうか。

たとえば、最近、官民の学校などで社会人教員（専任、非常勤）が増加しているが、学校などで教壇にたち、自分の知識や技能を人に伝えたいという人は、団塊の世代男性で19.7%もあり、女性団塊世代でも7.6%いる。若者の学力低下や社会常識の欠落・キャリア意識の希薄さ、高齢化に伴う技能伝承問題などは、このような団塊世代を積極的に活用することを解決策の一つとしていい。

(3) キャリアモデルの模索

団塊の世代は生き方、働き方いずれも多様であり、一方で悩み苦しんでいるひともあり、また新しいありかたにチャレンジしている人もいる。チャレンジしようとしてモデルがなくて困っている人もあり³⁸、またチャレンジして見事に豊かな生き方をしている人もいる。悩んでいる人々にアドバイスしている人もいれば、助言を得たいと探して得られずにいる人もいる。団塊世代の生き方、働き方の援助に関しては行政にも需要はあるが、行政だけがやるものではむろんない。この世代自身が互いに援助しあっているし、また援助したいとする人々もいる。団塊世代の中から優れていると思われる、しかし多様なキャリアモデルを発掘し紹介³⁹・普及することが重要だと思われる。

注

1 東京都産業労働局、2004、『退職後の段階の世代の活用についての調査報告書』

2 自営の個人事業主（いわゆる「一人親方」を含む）も多数いる可能性があるが、調査では「ベンチャー創業者」を、零細自営業者以外で、少なくとも従業員5人を雇っている経営者とした。ただ、従業員500人以上の該当者は、大企業経営・管理職に分類した。自営業を創業したとした者でも5人以上の場合はベンチャ

ー創業者とした。

3 「バブル経済」崩壊直前の総理府（現内閣府）の『団塊の世代』の生活意識に関する世論調査（1989、全国3000人対象）によると、現在の生活に満足しているとした者が82.8%あった（その後の「平成不況」で意識は大きく変わっている可能性もある）。前年に実施された、全国の20歳以上の者を対象にする「国民生活に関する意識調査」での64.6%をかなり上回っていた。

4 団塊世代に関する各種のアンケート調査結果については、生活情報センター編、2002、『団塊世代の暮らしと生活意識データ集〈2002年版〉』を参照した。煩雑なのでいちいち傍証すべき箇所での引用を避ける。また団塊世代の人間関係に関する好エッセイとして天野正子編著、2001、『団塊世代・新論―“関係の自立”をひらく』（有信堂高文社）がある。

5 調査実施時期は2003-10-1時点で、住民基本台帳から50-59歳都民1万世帯を抽出し、その配偶者をも同年齢であると推定して調査票を配布した。また東京都の地域特性による差を代表できるように、意図的に地域を選んだ（詳しくは報告書参照）。回収は3226票である。

6 『高齢社会対策の大綱について』（2001-12-28 閣議決定）は「高齢者の姿や状況は、性別、健康状態、経済力、家族構成、住居その他に応じて多様であり、ひとくくりに論ずることはできない」としている。当たり前のことの再確認である。高齢者にすぐに入っていく団塊世代についてもそうであろう。日経流通新聞、2003-07-03、『団塊世代の消費を解く―『塊』だが同質ではない：市場攻略、固定観念外して』参照。なお筆者は「団塊世代」という言い方も好まぬが、通例に従う。

7 言うまでもなく「団塊世代」は堺屋太一の造語で、アメリカではベビーブーマーと言われるが、年齢層は日本の団塊世代と違っている。ベビー・ブームという言葉が造語されたのは1941年。1941 Scientific Americanに「理由が何であれ、アメリカのベビーブームはヒトラーには悪い知らせだ」と書かれる。いずれ大量の兵士になって現れるという意味であろう。しかし1941年時点にはベビーブーマーが居なかったのではな

いかという疑問が出る。ベビーブーマーという言葉は、意外と新しく1974年である(Ayto, John, 1999, Twentieth Century Words (Oxford University Press), p.258)。イギリスではベビーブーマーという言葉は使われていなかったが、1986年にthe Trivial Pursuitというゲームの「ベビー・ブーマー」版が現れて、人々に知られるようになった。ジャーナリストがbaby boomとかbaby boomersという用語を採用し始めた。それまでは、イギリスではbulgeとかpost-war bulgeと言われていた。baby boomという言葉もbulgeという言葉も、第一次大戦後生まれた世代が小学校に入るようになるころに使われていた(Rees, Nigel, 1996, Cassell's Dictionary of word and phrase origins (London: Cassell & Co.), p.12)。つまり、ヒットラーを恐れさせるというベビーブーマーは1919年ごろの生まれ。1941年には22歳ぐらい。この世代は戦争によって悲惨な目にあったとはいえ1969年に50歳。欧州は不況のさなかである。1947年生まれが22歳になるのがやはり1969年で、「バブル経済」に高度成長期を支える。それが50歳になったのは1997年。日本では不況のさなかであった。

8 報告書では「プレ団塊世代」昭和19-21年生まれ、「団塊世代」昭和22-24年生まれ、「ポスト団塊世代」昭和25-28年生まれとした。

9 総理府の団塊世代の調査(1989)でも、健康に自信があるという者が75.1%。

10 長島直樹、2003、「将来不安と消費者行動ー『団塊世代』を含む50代を中心とした分析」、富士通総研経済研究所『研究レポート』159、2003-04、pp.1-22。

11 ネットワークを広げる団塊世代を予言した雑誌は多く、「『団塊世代』が潰される!」『THE 21』1989-2などがある。

12 繰り返すが私のような社会学者にとっては常識であって、いまさら社会資本だなどと言って驚く方が可笑しい。

13 日経産業消費研究所編、2003、『団塊世代の消費意識と行動ー巨大マーケットの将来像』(日経新聞社)でも、職業からの引退を控えて家族や趣味を通じた交流に力を入れている団塊の世代を描いている。

14 既にOA機器が話題になり始めたころから、上場企業に勤める男性団塊世代の73.2%は、OA化の進展

に不安をもっていなかった(東海銀行、1983、『団塊の世代は今』)。

15 “Those Aging Boomers: Grayer? Sire. Slowing Down?, Never. A Marketing Challenge? Absolutely,” Business Week May 20, 1991, pp.74-80.

16 日経新聞、2002-08-14朝刊、「女たちと消費(2) 熟年パワー街で満開——団塊世代、所得増が支え」によると、日経新聞同年6月の調査で、「話題の店舗・施設に開業6か月以内に行きたい」と答えた団塊女性は43.9%であった。

17 朝日新聞、2002-09-03朝刊、「大人の…：老人市場で団塊転向?」によると「大人の生活情報誌」をうたう雑誌で団塊世代をターゲットにしたものが20数誌を数え、電通の、今後団塊世代が新たなシニア市場を形成するという見解を紹介している。

18 団塊の世代引退に伴う経済への影響にも言及しているBrooke, Christopher D., 2004, Wealth Shift, Wealth Shift Publishingをも参照されたい。

19 団塊の世代をそのライフデザインという言葉を使って研究した先駆的な本に、ファーストライフデザインプロジェクト編著、『自分探しとライフデザイナーー団塊世代が創る2001年の市場』(誠文堂新光社)があり、ライフデザイン概念の提案を行っている。

20 人生の充実期は「今である」37.4%、「これからである」49.6%(日本新聞協会、1991、『団塊世代』)。

21 国民生活センター、1996、「子供と老親への責任と自分の老後——団塊世代の生活実態調査から」

22 NACS消費生活研究所、2002、「消費生活研究消費生活をめぐる諸問題」。

23 産経新聞、2002-06-15朝刊、「熟年夫婦のマンション購入増加 老後は利便性第一」参照。

24 アメリカの団塊世代の定義と価値観をも議論した書の紹介では(Albrecht, Karl, and Bradford, Lawrence J., 1990, The Service Advantage: How to Identify and Fulfill Customer Needs (Homewood, IL:Dow Jones-Irwin)) (ただしアメリカのベビーブーマーとは1946から1964年生まれとされ、われわれの対象よりは遙かに幅広い)、コンサルタントのClaire Rainesによると、①権威を拒否し自ら参加して違いを作り出そうとする。②自己開発に投資を惜しまず、自分らしさを

追い求める。③平等を重視する。④健康や自然を大切に
にする。⑤暴力を嫌い、交渉・協力・妥協を求める。
⑥自分の意志を重視した創造的なライフスタイルを求
める。

25 総理府の団塊世代への調査(1989)によると9割近
い者が運動不足を感じていた。

26 日経新聞、2001-06-17朝刊、「中高年に学習熱 ブ
ームは何を物語る? 「団塊」主導で新消費市場
「自分磨き」の欲求拡大 豊かな老後への知識の蓄え」
を参照されたい。

27 本来なら、いわゆる「人生半ばの危機」(ミッド
ライフ・クライシス)を議論すべきであるが、これに
関しては独自の研究を要するであろうから、取り上げ
なかった。なお、いわゆる「学生運動世代」が中年期
を迎えて思い悩む「キャリア・クラッシュ」問題につ
いて、興味深い議論をしている Whalen, Jack, and
Flacks, Richard, 1989, Beyond the Barricades: The
Sixties Generation Grows Up, (Philadelphia: Temple
University Press)を参照されたい。

28 佐藤俊樹、2000、『不平等社会日本』(中公新書)
は、団塊世代から「階級社会化」が進んできたと言う。
「階級」と言うにはさらに一世代への資産格差の相続
を調べなければならないであろうから、やや大げさな
議論であるが。

29 総理府の調査(1989)では、同じ団塊の世代でも
一戸建て持ち家層の生活満足度が高い(85.8%が満
足)。

30 ただ、それは「バブル崩壊」による不況のせいと
は言い切れない。不況が始まる前の総理府の調査
(1989)でも団塊世代は昇進が困難な社会であることを
自覚していた。これからの昇進が難しいとした勤労
者は67.3%となっていた。昇進が難しくなることは、
新しいキャリアデザインを促し、また別のライフデ
ザインを促すであろう。

31 しかし、この世代は、経営ジャーナリズムから
「終身雇用崩壊」をつねに言われ続けてきた世代であ
るということも忘れてはならない。この世代が利己を
捨てた企業忠誠心の持ち主であったと決めつけるの
は、俗論であろう。

32 総理府の団塊世代に関する世論調査(1989)によ

ると、「自分の能力や適性が発揮できるなら転職して
もよい」と回答した者が47.7%であった。一般に若者
のほうがこういう意見が多いと考えられがちである
が、1987年の全国20歳以上を対象とする「勤労と生活
に関する世論調査」の41.6%を上回る数字であった
(もちろん、「バブル崩壊」とともに意識は変わったで
あろうし、「能力や適性が発揮できる」と本人が思う
職がそう大量にあるものではないということと言うま
でもない。

33 日経新聞、2002-08-14朝刊、「女たちと消費(2)
熟年パワー街で満開——団塊世代、所得増が支え」は、
パートタイマーのうち力をつけて好条件で処遇される
層の購買力に注目している。

34 月刊アクロス編集室、1989、『大いなる迷走—団
塊世代さまよいの歴史と現在』PARCO出版局によ
ると、団塊世代は極めて不器用な世代であるから、ラ
イフデザインもキャリアデザインも下手な人々である
ということになり、こういう提言は無効であり、むしろ
デザイン支援者の育成が重要であるということにな
る。

35 有利なキャリアチェンジを行った団塊世代を中心
とする中高年者の研究には、拙稿「ホワイトカラーの
”キャリアチェンジ”と”エンプロイヤビリティ”」『生
涯学習とキャリアデザイン』1(1)、2004、pp.5-19が
ある。

36 労働省、1987、『団塊の世代の活性化に関する調
査研究』によると、団塊の世代の起業家はスピンア
ウトの結果に満足しており、特に「仕事のやりがい感」
では9割が、「収入」では8割が満足感を示している。

37 東京都市町村人事制度研究会、1988、『団塊世代
のパワーを活かして意欲的な市町村行政の展開を——
東京都市町村における団塊職員の現状と対策』(東京
市町村自治調査会)は、行政職員における団塊世代の
活用策の提言であるが、むしろ行政機能を住民にお
ける団塊世代にゆだねていくという発想のほうが大事で
はないか。

38 30代半ばの団塊世代の女性522人への調査によ
ると、「将来の生きがいのための準備」を「何もしてい
ないが気にしている」という者が51.9%であった(ボ
ーラ文化研究所、1983、『団塊の世代の女性・生活意

識調査』。おそらく今でもライフデザインにせよキャリアデザインにせよ「何もしていないが気にしている」という者が多いのではないだろうか。

39 東京新聞、1998-1-1から1-11、連載「団塊50歳自分探しの『旅』は今」にも多数のモデルが見つかるだろう。