

職業キャリアと高齢期の就労見通し：団塊の世代を中心に

佐藤，厚 / SATO, Atsushi

(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

(巻 / Volume)

7

(開始ページ / Start Page)

3

(終了ページ / End Page)

17

(発行年 / Year)

2010-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007565>

職業キャリアと高齢期の就労見通し

—団塊の世代を中心に—

法政大学キャリアデザイン学部教授 佐藤 厚

1 問題意識

日本人の職業キャリアとはどのようなものか。また働き方によっていかなる差異がみられるか。さらには人々が歩んできた職業キャリアは将来のキャリア志向¹⁾にどのような影響を及ぼしているのか。キャリア研究にとって重要なこれらの課題について、団塊の世代を対象に、これまで歩んできた職業キャリアとこれからの高齢期の就労見通しを明らかにすることによって理解を深めること、それがこの論文のねらいである²⁾。こうした問いかけについて深めることは、以下の意義があるように思われる。

まずは日本人の職業キャリアの輪郭を実証的なデータに基づいて明らかにすることによって、観念的な生き方論やキャリア論に実証的な基礎を与えることが可能となる。キャリアはこうあるべきという観念論ではなく、実際人々はこういうキャリアを歩んだという「である論」として捉える方法意識とでもいえるかもしれない。

だがもとより日本人の職業キャリアは一様ではないだろう。しかるにキャリアとは人生だから、キャリアには人の数だけの多様性があるとするのも不毛な議論に陥る。職業キャリアを均質なものと想定する過誤と、多様性に埋没する不毛の双方から脱する方途として類型論がある。後述するように、本稿は実証的なデータに基づいて職業キャリアを一定の基準で類型化することで、その類型の特徴を把握しようとする試みである。

つぎに、団塊の世代を対象に据え、彼（女）ら的高齢期の生活ビジョンに注目することの意味である。これまで団塊の世代は、一つの世代を共有する人口の塊として認識され、その持つ日本社会への様々なインパクトが注目されてきた。団塊の世代が、定年期に差し掛かった今、彼（女）ら的高齢期のワークスタイルとライフデザインの描き方を考察することは、一方で彼（女）らが仕事からの引退過程（＝職業キャリアの終末）をどうみているかを考察することであると同時に、他方で彼（女）らがこれからライフスタイルをどのように見通しているかを検討することでもある。この両義性を有するプロセスを団塊の世代を対象に描くことには意味があると考えらる。

同時にこの試みは、雇用政策面からみても重要な検討課題となっている。周知のように、2005年4月から、60歳代前半期（60-65歳）の雇用延長が義務化されたが、その状況下での高齢者の希望と希望実現の見通しを知ることは政策の実効性と課題解明という意味で喫緊の課題である。とりわけ日本の高齢者は他の先進諸国に比して強い就労意欲を持つといわれているが、そうした強い就労意欲を企業の側がどのような課題を現実を受け止めることで対応しようとしているか、その課題を検討する必要がある³⁾。

もとより団塊の世代に限らず、高齢者が、いかなる働き方でいつ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。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——これらはみな高齢期の就労見通しやライフデザインに影響を与える要因である⁴⁾。

こうした諸要因のうち、本稿では、とりわけ①これまでの職業キャリアと②勤務先での雇用管理のしくみに注目してみたい。後述するように、①については、団塊の世代の職業キャリアを「出生→学校卒業→初職就職→(人によっては転職)→経験してきた仕事群の関連性→今日」という長いスパンのもとでとらえ、そうした長期間に累積された(しばしば階層性を伴っていてもいる)過去のキャリアの構造が、これから迎える高齢期のライフデザインの描き方にいかなる影響を与えているかを考察しようとする。また②については、そうして描かれた将来の就労希望や就労見通しが、自営業主か雇用者といった本人の就労形態によって、また雇用者であれば勤務先の雇用管理施策や本人の到達職位によっていかなる影響を受けているか、という視点から分析しようとする。

団塊の世代の高齢期のキャリアデザインの描き方をリアルに把握しようとなると、このような過去の職業キャリアに分け入る視点と勤務先の雇用管理のしくみを把握する視点の双方が欠かせないものとなる。

以下、1節では、こうした働き方の違いを念頭に置きながら団塊の世代の歩んできたこれまでの職業キャリアの特徴を浮き彫りにし、2節では、多様な働き方のなかでも正規の雇用者に着目して高齢期の就労希望と見通し、希望実現のための条件などについて明らかにしていくこととしよう。

2 現在の職業と職業キャリアの特徴

(1) 現在の職業を基準にみた類型とその属性

①職業の型区分

就労形態による職業キャリアや就労希望の違い

を知るために、団塊の世代の現在の職業にそって①経営者・役員、②自営業主・家族従業員、③大企業・中堅企業正社員、④小規模企業正社員、⑤パート等非正規従業員、⑥(調査時点で)「仕事をしていない」未就労者、の6つに区分してみた⁵⁾。これら6つの型区分について基本属性及び職業キャリアの特徴をおさえたのが表1である。

これらの職業区分について一言すると、①は経営者・役員は勤務先の規模を問わず経営者・役員として括られた人々である。この層の年収水準は高い。②は自営業主と家族従業員をあわせている。③④はともに正社員であり、このうち③は300人以上の中堅企業と1000人以上の大企業をあわせている。⑤は299人以下の中小企業の正社員である。このうち③の年収水準は①に次いで高いが、④はそれほど高くない。ここに同じ雇用者でも勤務先規模で賃金に格差のある実態が示されている。⑥はパートがもっとも多いが、それ以外にも契約社員、嘱託社員、アルバイト、派遣社員などを含む非正規従業員である。年収水準は低い。女性が多く含まれているのも特徴である。⑦の「現在仕事はしていない」人々は、職業キャリアの積極的な分析対象ではないが、他と型との比較の都合上掲載した。この区分は「現在は就労してない」者だが、かつての最高到達職位をみると「一般」(53.1%)のほかに課長、部長、役員などの経営・管離職クラスも含んでいる(合計16.5%)。なお、職業キャリアをみるうえでとくに正社員の場合は、勤務先の企業規模のほかに到達職位も重要だが、これを組み入れた分析は3で行う。

つまり、ここでの考察対象と分析の軸は、1947年生まれから1951年生まれのいわゆる団塊の世代を対象に(したがって調査時点の年齢は55歳～59歳ということになる)、調査時点(2006年10月)の就労・雇用形態(一部未就労を含む)と勤務先規模を軸に区分された職業類型がベースになっている。限定された年齢層を対象にしていることから、平均生年は1948.99年(標準偏差1.401)と、職業の間の大きな年齢の差異はないといつてよい。

表 1：現在の職業別にみた職業キャリアの特徴

職業区分	上段：男性 下段：大卒以上	最初の仕事の 満足度 ^{*1}	転職の有無 (あり)	「おはこ」の 有無 ^{*2}	従事してきた 仕事経験 ^{*3}	現在の年収 水準 ^{*4}
経営者・役員 (n=176)	90.3 62.0	48.3	48.3	63.1	42.6 26.7	7.50
自営・家族従 業員 (n=538)	60.8 27.7	35.5	63.4	36.6	46.8 15.1	4.70
大・中企業正 社員 (n=583)	86.1 48.7	34.6	42.0	37.2	36.9 33.1	7.27
中小企業正社 員 (n=527)	69.3 36.8	30.0	75.9	28.8	39.3 21.4	4.88
パート等非正 規 (n=561)	29.1 11.8	32.4	87.3	27.5	26.6 19.1	1.96
仕事をしてい ない (n=145)	30.3 30.6	33.8	70.3	26.2	25.5 20.0	5.52

*1: 学校卒業後に初めて就いた仕事の満足度で「満足+やや満足」と回答した割合

*2: 「これまでのキャリアの中でご自身の「得意なもの」や「おはこ」と呼べるものはありますか、という問いに「ある」と回答した割合

*3: 現在までに従事してきた仕事内容はどれに近い、という問いに「ずっと同じ仕事をしてきた」(上段)「ある特定分野に関連する仕事をしてきた」(下段)と回答した割合

*4: 現在仕事をもっている人に「何歳くらいまで現在の職場で仕事をしたいか」という問いの年齢の平均

*5: 「あなたご自身の年収(税込)」を「① 100 万未満」「② 200 万以上 300 万円未満」というように 100 万円間隔で「⑭ 1400 万円以上」までカテゴライズした数値の平均。

②半世紀という時代区分の中で進んだ世代間の職業移動

団塊の世代とは 1947 年～ 1951 年に誕生した世代であるから、この世代の調査時点までの人生は約 50 年、つまり彼らの人生キャリアは日本社会における約半世紀の変動を映し出している。この変動を映し出すものには様々なものがあるが、世代間の職業移動を見落とすわけにいかない。すなわち団塊の世代が誕生したころの親の職業をみると全体の約 4 分 1 が自営業主であり、家族従業員を合わせると全体の 6 割強を占めていた。その後、自営業主と家族従業員は大幅に減少し、彼らが就職したころ、つまり 1970 年代にはすでに 3 分 2 以上が雇用労働者になっている⁶⁾。つまり団塊の世代が経験したこの半世紀とは、自営業から雇用労働者へという大きな世代間職業移動が進んだ時代であった。実際、今回の調査対象全体

(2530 人) のうち、「幼年期や学齢期の家庭環境」をみると、「会社、工場役所などに勤めるサラリーマンの家庭」だった者は 47.6% と半数に満たず、残る半数以上は「農林水産業を営む家庭」(19.1%)、「自営の商店や工場を営む自営業の家庭」(22.7%)、「会社の社長や重役の家庭」(1.9%)、「弁護士・会計士。医者などの専門的な自営の家庭」(0.9%) などの雇用労働者の以外の家庭に生まれ育っている。団塊の世代の多くが、現在サラリーマンをはじめとする雇用者であるから、このことは親＝自営業から本人＝雇用者という形で職業移動が進んだことを示す。

③学歴——類型間で異なる高等教育修了者割合

もうひとつ、世代間の職業移動に影響を及ぼす要因のうち重要な指標が学歴である。団塊の世代が高校を卒業したのは 1965 年～ 1969 年の高度

経済成長期であり、大学等進学率が上昇した時期と重なっている。今回の調査対象の最終学歴をみても大卒が28.4%と、大学院卒（2.2%）と合わせると約3割が大学教育を修了している。

ここで注目すべきは、職業間での大卒以上修了者の割合である。表1にあるように、大卒以上者の割合を職業の型別にみると、経営者・役員では6割を超えて最も多く、大企業正社員（48.7%）、中小企業正社員（36.8%）がこれに次いで多い。一方自営業主・家族従業員は27.7%、パート等非正規従業員は11.8%と少ない。つまり最終学歴は雇用者と自営業では雇用者が高く、雇用者でも勤務先企業が大きいほど高くなる傾向がある。また正社員と非正規従業員では正社員の大卒以上比率が高い。学校卒業してから調査時点までの職業キャリアにこの大卒という最終学歴が及ぼした影響は決して小さくないことがここから強く示唆されてくる。

(2) 職業キャリア形成面でのメルクマール

学校を卒業して初職につき、やがて職業キャリアが形成されていく。そのときの満足度はどのようなものか。職業キャリアの中では人によっては転職をする者もいるであろう。その割合はどうか。また仕事をするなかで自分なりになにか得意なもの、つまり「おはこ」ができていくかもしれない。こうした職業キャリアを仕事の幅やタイプという点でみると各自はどのような評価をしているのか。

①初職の評価

団塊の世代の多くは、1960年代半ばから1970年代初めにかけて学校を卒業しているが、初職に就いたのもそのころである。その最初の仕事が希望通りだったかどうかをみると、「希望通りだった」と回答した者が35.8%、「希望通りでないがそれに近い仕事だった」が38.4%、「希望していない仕事だった」が24.1%となっており、約4分の3が希望通りかそれに近い仕事との評価を下している。ここで初職の満足度だが、表1にあるように、経営者・役員で最も初職満足度が高く48.3

%、自営・家族従業員（35.5%）、大・中堅企業社員（34.6%）がこれに次ぎ、中小企業正社員や非正規従業員で低くなるといったように職業間で差異がある。

ただ全体としてみても初職に満足していると回答した割合はせいぜい3割～4割といったところであり、学校から職業への移行が関心と呼ぶなかにあつて若者が最初に出会う仕事の満足度はこの程度だということを知っておくことも必要であろう。

もう一つ、最初の仕事について、「仕事をする上で必要な知識や技能、社会人としての身の処し方などを身につけるに当たって役に立ったものは何か」についてみると、調査対象全体でみると「就職先の会社の上司や先輩のアドバイスや指導」が37.5%と最も多く、「就職先の会社が行った研修や訓練」（29.1%）がこれに次いでいる。これに対して「学校時代の教育」は9.8%であった。仕事に関連した知識や技能の就職に際しては、学校教育よりOJTを中心とした企業内訓練の比重が当時から大きかったことが示されている。

②転職経験について

職業キャリアの形成上のメルクマールとして重要な意味をもつ転職経験についてみる。転職経験者はパート等非正規従業員（転職経験者は87.3%；平均転職回数は3.13回。以下左数値は転職経験者比率、右数値は転職回数）、中小企業正社員（75.9%；2.70回）、未就労者（70.3%；2.83回）で多く、経営者・役員（63.1%；1.94回）、自営・家族従業員（63.4%；2.28回）、大・中堅企業正社員（42.0%；2.03回）で少ない。一般に労働市場の流動性は中小企業や非正規雇用で高く、大企業や正社員で低いといわれているが、この結果もそれと整合性があるといえよう。

だが全体としてみると、学校卒業後今日まで転職を全く経験していない者が半数を下回っているという事実は、佐藤（2009a）で提起したところのY型キャリア⁷⁾なるものがすでに団塊の世代においても相当にみられたという意味で指摘してお

くべきだろう。

③仕事経験の内容

転職経験者については頻度とならんで、仕事経験の関連性、つまり経験した仕事群になんらかの関連性があったかどうか、職業キャリアをみる上では重要である。この点について「ずっと同じような仕事を経験してきた」のか「分野を超えたいろいろな仕事を経験してきた」をみてみよう。すると、「同じ仕事を経験してきた」＋「ある特定分野に関連した仕事をしてきた」と回答した割合、反対に「いろいろな仕事を経験してきた」（括弧内数値）と回答した割合をみると、自営・家族従業員では46.8%＋15.1%（24.5%）や経営者・役員42.6%＋26.7%（28.4%）では同じ仕事を経験してきた者が多く、いろいろな仕事を経験してきた者は少ない。中小企業正社員39.3%＋21.4%（31.1%）、大・中企業正社員36.9%＋33.1%（25.9%）でも同じ仕事の経験者がいろいろな仕事をやや上回っているが、パート等非正規従業員26.6%＋19.1%（41.7%）では分野を超えたいろいろな仕事を経験した者が多くなる。

このようにみると、転職経験者は多く、標本全体の半数を上回ってはいるが、しかし仕事経験の範囲という点からみると、同じ仕事を経験してきた、もしくはある特定分野に関連した仕事を経験してきたという者が多く、転々と仕事を変えてきたという者は少ない。しかし、その仕事経験の関連性は現在の職業によって差異がみられる。

④「おはこ」の有無と形成時期、最も「輝いていた」時期

職業キャリアの内実をみると、同じ仕事を経験してきた、あるいは特定分野に関連した仕事をしてきた者が多い⁷⁾。この事実は、人々は職業キャリアの過程のなかでなんらかの得意なもの、（あるいは職業資格を含めて）自分の強みといったものを獲得していつているのではないか、というさらなる関心を誘発する。そこで「得意なもの」や「おはこ」がある者の割合をみると、なんらかの

「得意なもの」や「おはこ」を有している者が少なくない。だがよくみると経営者・役員では42.0%、大・中企業正社員37.2%、自営・家族従業員36.6%で多く、中小企業正社員28.8%やパート等非正規従業員27.5%では少ない。

さらに「おはこ」のある者がいつ頃それを形成したのかとみると、全体での最頻値は20歳代～30歳代前半に集中している。職業別にみると、経営者・役員は20歳代後半が35.1%、自営・家族従業員は20歳代全般を通じて22.8%、大・中企業正社員は30歳代前半が23.5%、中小企業正社員は20歳代後半19.7%、パート等非正規従業員が20歳代前半25.3%などと差異もみられる。得意なものや「おはこ」が形成される時期とは長い職業人生の前半期に集中しているが、差異もみられるという点を指摘しておこう⁸⁾。

ちなみに、この調査では「あなたが仕事でもっとも輝いていたときはいつか」を尋ねているが、調査対象全体では、「30歳代後半」が20.9%と最も多く、「40歳代前半」16.6%とこれに次いでいる。

このように職業キャリアを振り返ってもらくと、10代後半から20代前半に学校卒業して初職に就き、20歳代～30歳代前半にかけて「おはこ」を持つ者は持つ。多くは転職も経験しているが、同じ仕事や特定分野に関連した仕事に従事しながら職業能力に磨きをかける。そして30歳代から40歳代前半に最も輝く——。これが団塊の世代の多くが職業キャリアを回顧して浮かび上がってくるイメージである。

⑤多層化している職業キャリア

これまで、団塊の世代の職業キャリアをいくつかのメルクマールにそって記述してきた。そこでそこにみられた特徴を要約してみよう。以下が指摘できる。

第1に、団塊の世代の職業キャリアには、一定の階層性がみられる。つまり現在の年収水準という基準にそって6つの職業をならべてみると、一方で経営者・役員と大・中企業正社員といった年収水準も高い層があり、他方でそれらに劣るパー

ト等非正規従業員の層、さらにその中間に中小企業正社員や自営・家族従業員などが存在する、という構図をえがくことができる。

第2は、そうした階層性の形成に際して最終学歴－職業キャリアの連鎖が作用しているという点である。とくに大卒者以上の高学歴者は、経営者・役員や大・中企業正社員に多く、これらの職業に括られる人達の年収水準は総じて高い。その上、学校卒業後の初職の満足度の高い者、「おはこ」のある者、経験してきた仕事も関連性がある者が多い。これと対極にあるのが、パート等非正規従業員であり、学歴と年収水準、「おはこ」保有者が少なく、転職経験者が多い。さらに仕事経験も一貫性というより多様性が勝っているものが多い。

第3は、勤務先の規模による差異である。同じ正社員でも勤務先の規模によって差異があり、大・中企業に比べて中小企業勤務者は学歴や年収水準が低く、転職経験者も多い。

3 高齢期の就労見通しと希望するライフデザイン

6つの職業の型にそって属性と職業キャリアの特徴をみてきた。これらがいわば「これまでのキャリア」である。それではそうした職業キャリアを形成してきた人々の「これからのキャリア」はどのようなものだろうか。つまり、これまでの職業キャリアの在り方がこれからのキャリア志向やライフデザインにどのような影響を与えているのだろうか。

(1) 高齢期の就業意向

現在の職業別にみた特徴に入る前に、まずは団塊の世代全体でみたとき 60 歳代前半期の就労希望の実態がどのようなものかを知っておく必要があるだろう。そこでその結果をみると、60 歳以降も今の職場で仕事を続けたいという者の割合は、現在未就業者を除く全体では 66.5%、しかも

その就業希望年齢をみると平均 66.1 歳となっている。この数値からも明らかなように、団塊の世代の就労意欲はこれまでの高齢者と同様に強く、公的年金支給開始年齢の繰り延べを想定するならなおのこと、何らかの形で 60 歳代前半期の就業機会の確保が必要となろう。

このことを確認した上で、職業別の差異に立ち入ってみる（表 2）。以下が指摘できるだろう。60 歳以降の就労意思及び就労希望年齢、さらにその希望実現の可能性という点からみると、総合的に最もスコアが高いのは、経営者・役員であり、自営業・家族従業員がこれに次ぐ。これらに比べて、大・中企業正社員、中小企業正社員などの雇用労働者はそのスコアに劣っている。さらに雇用労働者でも大・中企業正社員のスコアが中小企業正社員のスコアよりも劣っている点が特徴的である。またパート等非正規従業員は大・中企業正社員に比べて 60 歳以降の就労意欲は強いが、希望実現可能性という点で劣っている点が特徴的である。

また希望する年収水準という点でも、現在と同水準と回答したのは経営者・役員、自営・家族従業員、パート等非正規従業員であり、大・中企業正社員及び中小企業正社員は現在の収入の 7-8 割程度と回答した者が多い。

こうした職業別にみた特徴——とくに大中企業正社員や中小企業正社員といった雇用労働者の就労意欲の特徴——を理解するには、勤務先企業での雇用管理のしくみがどのようなものかについて知る必要があるように思われる。

(2) 勤め先企業での高齢期の雇用管理のしくみ

①概況

(1) での考察を要約すると、次のようになる。つまり全体として団塊の世代の就業意欲は強い。だが自営業主＞経営者＞小規模正社員＞パート＞＝大中企業正社員の順で就労意欲や希望実現見通しに差異がある——。端的に言って、この結

表2：現在の職業別にみた高齢期就労についての希望

職業区分	60歳以降の 就業希望 ^{*1}	就労希望 年齢（歳） ^{*2}	就業希望 実現可能性 ^{*3}	定年制有りの 割合	希望する 収入水準 ^{*4}
経営者・役員 (n=176)	76.7	65.7	51.1	46.6	現在と同水準
自営業主・家族従業員 (n=538)	84.0	68.7	44.2	—	現在と同水準
大・中堅企業正社員 (n=583)	50.8	64.8	31.4	95.6	現在の収入の 7-8割程度
中小企業正社員 (n=527)	60.9	65.2	33.3	72.7	現在の収入の 7-8割程度
パート等非正規社員 (n=561)	68.3	65.1	30.0	46.9	現在と同水準

*1:「60歳以降も現在の職場で仕事をしたいと思いますか」の問いに「思う」と回答した割合

*2:「何歳くらいまで現在の職場で仕事をしたいですか」の平均

*3:「あなたのご希望は実現しそうですか」の問いに「実現すると思う」と回答した割合

*4:「60歳以降で仕事をする際にどれくらいの収入を希望するか」に回答したランクの最頻値

果に（全てではないにせよ）一定の説明を与えるには、雇用労働者とくに大中企業正社員には定年制があり、しかも定年以降の継続就業も希望者全員ではない、という勤務先での高齢期の雇用管理のしくみに踏み込む必要がある。つまり大中企業と中小企業の正社員は勤務先の雇用管理のしくみの下に置かれている。この点が高齢期の就業意欲を考察する上で極めて重要な点である。

ところで、周知のように、2004年に高年齢者雇用安定法が改正され、2006年4月から、老齢基礎年金の支給開始年齢までのなんらかの雇用確保措置が義務化された。ここで雇用確保措置とは、①定年年齢の引き上げか、②継続雇用制度の導入か、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を指す。注3にも記したが、義務化直後の2006年6月時点で実施した厚生労働省「改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」によると、51人以上企業の84%が何らかの雇用確保措置を実施している。雇用確保措置を導入した企業のなかでは、②継続雇用制度が最も多く85.9%、①定年の引き上げは12.9%、③定年の廃止は1.2%となっている。さらに②継続雇用制度導入の場合で「希望者全員を継続雇用する」企業は約4割（39.1%）であり、残る

約6割（60.9%）は該当者に何らかの基準を設けている（7割は労使協定、3割は就業規則で基準を定めている）。

こうしたことから伺われるように、希望者全員が継続雇用される割合は約4割であり残る6割は条件付きである。60歳代前半期での雇用確保についてのこのようなやや厳しい情勢は今回の調査対象となった団塊の世代の就労見通しにも当然のことながら影響を与えていたに違いない。

本章で扱うデータは2006年10月時点で得られたものであるから、その後の推移及び従業員サイドからみた雇用確保の見通しを知るうえで重要な意味を持つ。

そこで以下では、大中企業正社員と中小企業正社員——つまり雇用労働者の勤務先の雇用管理のしくみについて簡単にふれておこう。

②雇用労働者の勤め先での雇用管理

今回の調査で得られたデータから、雇用労働者の勤務先での雇用管理のしくみを分析すると以下の結果が得られた。

第1は、多くの雇用労働者が希望する65歳までの就業は条件付きであるという点である。今回対象となった団塊の世代の平均希望就労年齢は約

65 歳であるから、雇用管理のしくみから希望者全員が 65 歳までの就労が可能となる勤務先に勤める者を求めると、①定年がなく雇用期間がとくに決まってない勤務先の者（370 人）、②定年があるが 65 歳以上定年の勤務先の者（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勤務先の者（257 人）となる。この①～③の合計を雇用労働者全体の 1880 人で除すると、41.7%となる。希望者全員が 65 歳まで雇用される割合は約 4 割、残る 6 割は条件付きというこの結果は、前述の厚労省の調査結果と整合的である。

第 2 は、第 1 の点からも推察されるように、高齢期の雇用管理のしくみには、次のような複数の類型があるということである。a) ひとつ目は、定年がなく雇用期間の上限もないタイプの勤務先である（以下「定年なし+雇用期間の上限なし型」と略。370 人）。b) 二つ目は、定年はないが、雇用期間の上限があるタイプの勤務先である（「定年なし+雇用期間上限あり」と略。49 人）。c) 三つ目は、定年はあるが、希望すればほぼ全員が仕事を続けられるタイプの勤務先である（「定年有+希望者全員」と略。279 人）。d) 四つ目は、定年があり、一定の条件を満たすと就労可能なタイプの勤務先である（「定年あり+一定基準満たす者」と略。338 人）。e) 五つ目は、定年があり、会社が認めた者だけが就業できるタイプの勤務先である（「定年あり+会社が希望する者」と略。265 人）。f) 六つ目は、定年があるが継続就労のしくみはないタイプの勤務先である（「定年あり+継続就労のしくみはない」と略。277 人）。ちなみに、a) タイプは 10 人未満の小規模企業に多く、c) タイプや f) タイプは大企業に多い。

第 3 に、この類型をもとに雇用労働者の職業の構成比をみると、以下が指摘できる。つまり経営者・役員やパート等非正規従業員、さらに中小企業正社員には a) 「定年なし+雇用期限なし」のタイプの勤務先の者が比較的多いが（経営者・役人の場合、49.4%、パート等非正規では 44.3%、

中小企業正社員では 21.3%となる）、大・中企業正社員には d) 「定年あり+一定基準満たす者」が 4 割弱（37.8%）と最も多く、a) 「定年なし+雇用期限なし」の勤務先は 1.3%とほとんどみられない。

第 4 に、以上の結果と、表 2 で指摘した就労意欲、とりわけ希望実現の可能性の職業による差異とは概ね整合している。すなわち、希望実現の可能性は経営・役員では約 5 割、大・中企業正社員では約 3 割、中小企業正社員も 3 割強というものだったが、雇用管理のタイプの構成をみると、経営者・役員の希望者全員就労可能割合は、類型 a) + c) の計とみなすと 5 割強、大・中企業正社員の希望者全員就労可能割合は、同じく類型 a) + c) の計で約 3 割、同様に中小企業正社員の場合は、約 4 割となる。なおパート等非正規は同じ方法で計算すると約 5 割となり、表 2 の希望実現可能性の 3 割より多めになるが、これには非正規の場合、しくみはあっても実現の可能性には不安定性もあることを考慮する必要がある。

第 5 に、自営業主・家族従業員も含めて団塊の世代の就業意向実現のために必要な措置をみると、職業によって差異がある（表 3）。

第 1 に、経営者・役員と自営・家族従業員は、「特に必要な措置はない」が第 1 位にきており、第 2 位以下の措置も「賃金や処遇を見直すこと」「仕事の内容を見直すこと」が 20% 台の指摘率と必要性はそれほど高くない。

第 2 に、これに対して、大・中企業正社員、中小企業正社員、パート等非正規といった雇用労働者の場合は、第 1 位には「定年年齢以降も継続雇用する」がきており、とりわけ大・中企業正社員の場合その指摘率は 55.1%と極めて高い。さらに大・中企業正社員の場合は「定年年齢の延長」（46.3%）、「賃金や処遇を見直すこと」（37.5%）といった指摘も 4 割弱～4 割強の指摘率となっている。なお、定年制のある雇用労働者の場合の定年後の賃金は概ね定年前給与の約 5～6 割の水準が多い。

このように就業意向継続の実現に必要な措置を

みると、職業別にみて高齢期の就労意欲とその希望実現の可能性が乏しいと認識していた大・中企業正社員、中小企業正社員の背景には、一定の年齢で定年退職を余儀なくされるしくみ、あるいは

定年直後に退職にならずとも（希望者全員ではなく）一定の条件をみなした者が、（定年前給与の5～6割程度の水準で）継続雇用されるような雇用管理のしくみが横たわっていると推察される。

表3：就業意向継続実現のために必要な措置（MA）

現在の職業	就業継続に必要な措置（MA 上位3位）		
経営者・役員 (n=135)	①特別な措置必要なし (30.4%)	②賃金や処遇を見直すこと (28.9%)	③仕事の内容を見直すこと (28.1%)
自営業主・家族従業員 (n=452)	①特別な措置必要なし (33.0%)	②仕事の内容を見直すこと (29.9%)	③短時間勤務をしやすいとする (20.1%)
大・中堅企業正社員 (n=296)	①定年年齢以降も継続雇用する (55.1%)	②定年年齢の延長 (46.3%)	③賃金や処遇を見直すこと (37.5%)
中小企業正社員 (n=321)	①定年年齢以降も継続雇用する (47.4%)	②短日数勤務ができるように (29.0%)	③賃金や処遇を見直すこと (27.7%)
パート等非正規社員 (n=383)	①定年年齢以降も継続雇用する (34.2%)	②短日数勤務ができるように (29.0%)	③短時間勤務をしやすいとする (29.5%)

(3) 高齢期に希望する働き方と活動の仕方 ——職業別にみた特徴

団塊の世代の人々は、高齢期にどのような働き方や活動を希望しているのだろうか。またその希望には職業別にみてどのような特徴があるのだろうか。この点について、タテに現在の職業と3つの年齢ポイント（実際の調査では61歳から70歳までの希望を1歳刻みでとったが、煩雑になるので61歳—65歳—70歳をメルクマール年齢にとってある）をとり、横に希望する就労・活動形態をとって分析結果を整理したのが表4である。ここから以下の点が指摘できる。

第1に、最も希望の多い就労と活動の仕方を職業別に拾い出すと（網掛け部分）、職業によって大きな差異がみられる。まず経営者・役員は、61歳—65歳にかけて「正社員として働く」が最も多く、70歳になって「仕事や社会的活動はしない」が多くなる。正社員でバリバリ働くのがこの層の特徴である。つぎに自営業・家族従業員だが、61-65-70歳にかけて「自営業を営む」が最も多く、年齢による働き方の変化はない。60歳代は引退せず現役でバリバリ働くのが特徴である。

これに対して、大・中企業正社員は61歳では

「契約社員や嘱託として働く」が最も多いが、65歳では「短時間勤務で働く」が多くなり、70歳で「仕事や社会的活動はしない」が多くなる。つまり年齢ごとに働き方が変化していくのが特徴である。一方、中小企業正社員は61歳だけでなく65歳でも「正社員として働く」が最も多い。最後にパート等非正規従業員だが、61歳—65歳にかけては「短時間勤務で働く」が最も多いのが特徴であり、その後70歳で「仕事や社会的活動はしない」が増えていく。

なお、調査時点で仕事をしていない人々も、60歳代には何らかの仕事——とくに短時間勤務——や活動を行う希望を持つものが少なくないにも注意しておこう。

第2に、いずれの職業も、60-65-70歳と加齢に伴って、就労を希望する割合が減少し、かわって「ボランティア活動をする」や「仕事や社会的活動はしない」が増加する傾向がある。とくにそうした傾向が顕著なのは大・中企業正社員などの雇用労働者である。雇用労働者の場合、60歳代前半は「正社員として働く」は急減し、60歳代後半になると「ボランティア活動をする」や「仕事や活動はしない」が急増する。このことは雇用労働者の場合、60歳代前半は仕事からの引退過程

表4：60歳以降に希望する働き方・活動の仕方

職業区分		60歳以降に希望する働き方・活動の仕方							
		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	合計
経営者・役員	度数	126	21	17	4	3	18	2	169
	61歳	74.6%	12.4%	10.1%	2.4%	1.8%	10.7%	1.2%	
	65歳	48.2%	23.2%	14.3%	3.0%	1.8%	18.5%	7.1%	
	70歳	10.6%	8.1%	18.8%	5.0%	4.4%	27.5%	38.1%	
自営業主・家族従業員	度数	66	20	44	354	58	75	8	512
	61歳	12.9%	3.9%	8.6%	69.1%	11.3%	14.6%	1.6%	
	65歳	11.2%	5.3%	10.2%	66.1%	11.5%	16.4%	2.5%	
	70歳	2.6%	2.6%	11.1%	46.0%	9.2%	24.0%	22.3%	
大・中企業正社員	度数	208	216	107	29	6	79	23	560
	61歳	37.1%	38.6%	19.1%	5.2%	1.1%	14.1%	4.1%	
	65歳	22.9%	28.5%	29.2%	7.6%	2.5%	21.8%	8.7%	
	70歳	1.8%	6.1%	17.6%	7.4%	2.7%	33.9%	43.1%	
中小企業正社員	度数	244	131	91	27	11	43	15	495
	61歳	49.3%	26.5%	18.4%	5.5%	2.2%	8.7%	3.0%	
	65歳	33.2%	23.4%	26.8%	6.4%	3.1%	14.3%	7.8%	
	70歳	1.8%	6.0%	21.7%	6.7%	3.8%	26.8%	39.2%	
パート等非正規社員	度数	63	191	239	20	11	60	14	523
	61歳	12.0%	36.5%	45.7%	3.8%	2.1%	11.5%	2.7%	
	65歳	8.0%	27.7%	46.3%	4.4%	2.5%	18.0%	7.8%	
	70歳	0.4%	4.1%	20.1%	6.2%	3.1%	27.1%	45.8%	
仕事をしない	度数	13	16	60	11	9	27	10	119
	61歳	10.9%	13.4%	50.4%	9.2%	7.6%	22.7%	8.4%	
	65歳	8.8%	12.0%	45.6%	7.2%	8.0%	26.4%	13.6%	
	70歳	0%	1.8%	17.9%	8.0%	2.7%	31.3%	49.1%	

であり、60歳代後半は新たなライフスタイルの創造過程が始まることを意味している⁹⁾。

第3に、この点、自営業主・家族従業員の場合は雇用労働者とは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65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70歳代まで「自営業を営む」ことを希望するものが多い。

(4) 高齢期に希望する働き方と活動の仕方 ——到達職位別にみた特徴

高齢期に希望する働き方と活動の仕方を職業別

にみた。そこには職業によって希望する働き方と活動の仕方に差異があり、それぞれの職業ごとに特徴がみられた。つまりこれまでの職業キャリアがこれからのキャリアの在り方に影を落としている構図がみられた。

だが、もう一つ雇用労働者の場合は、到達職位の影響も無視できない。長い職業キャリアの展開の末にどのポジションに到達したか。サラリーマンの場合、ある意味では、到達職位こそ職業キャリアの総決算といっても過言ではない。そういう重みを持っていることを否定できない。

そこで到達職位ごとに希望する働き方（正社員か、契約社員か、短時間勤務か）を分析してみた（表5）。

この結果からは、以下の点を指摘できるだろう。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歳まででも2割台にとどまり、短時間社員や契約・嘱託社員といった働き方を希望する者が多い。

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ものが最も多くなり、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。

長い職業キャリアにおいて形成された到達職位が60歳～70歳にかけてのキャリアデザインの在り方にいかに大きな影響を与えているか。以上の分析結果はその影響の大きさを明らかにしているといえるだろう。

表5：60歳以降に希望する働き方・活動の仕方

年齢	一般社員			課長クラス			部長クラス			役員クラス		
	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	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	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	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
61歳	26.3	30.4	31.6	35.8	34.3	17.7	46.1	38.7	11.8	75.2	8.3	7.4
62歳	24.9	30.3	32	34.7	34.3	17.7	45.1	38.2	12.8	73.6	9.9	6.6
63歳	21.9	28.5	32.5	28.8	35.8	19.9	37.7	40.7	13.2	66.9	14	7.4
64歳	17.4	25.1	33.8	22.5	29.9	26.9	30.9	37.3	19.6	51.2	19.8	9.9
65歳	18.1	23.3	34.4	21.4	26.6	27.7	28.9	32.4	24	45.5	21.5	12.4
66歳	2.3	7.5	26.6	1.8	12.5	19.9	3.9	13.2	27.5	18.2	13.2	18.2
67歳	1.9	7.3	25.3	1.8	11.1	19.9	2.9	11.8	27	17.4	12.4	20.7
68歳	1.8	5.9	22.9	1.8	9.6	18.8	2.9	9.8	22.5	14.9	12.4	19.8
69歳	1.6	5.5	21	1.8	7.7	18.8	2.9	8.3	19.6	14.9	10.7	15.7
70歳以上	1.1	4.1	16.3	1.5	5.5	19.2	2	6.4	17.6	9.1	8.3	17.4

4 結びにかえて

これまでの団塊の世代の職業キャリアと高齢期のキャリアデザインの分析結果を、主要なキャリアイベントにそって図1のように整理してみた。この図1をもとに重要な点を要約してみたい。

(1) この章の考察の対象となった団塊の世代とは1947年～1951年生まれの人々である。この章では、こうした団塊の世代が歩んできた職業キャリアを回顧してもらい、あわせて60歳以降、高齢期のライフデザインの見通しについて、調査時点（2006年10月）での職業や働き方、到達職位をベースに、経営者・役員、自営・家族従業員、大企業・中規模企業正社員、中小企業正社員、パート等非正規従業員、現在仕事をしていな

い者の6つに区分し、それらにみられる共通項や特徴を描き出そうとした。なお、分析対象の年齢層が55歳～59歳といった50歳代後半層に集中していることから同じコーホート（出生集団）を分析できる利点がある点、改めて確認しておきたい。

対象となった団塊の世代の親の職業についてみると、半数以上が自営などの雇用者以外の地位に従事していたのであるが、調査対象者のうち自営業・家族従業員の者は約2割であり、残る約8割は雇用者である。団塊の世代の出生から初職就職にかけて大きく世代間での職業移動が進んだことというマクロ統計と整合する事実がえられた。

(2) いまこうした団塊の世代に回顧してもらった職業キャリアにみられるイベントについて簡単

に要約してみたい。まず学校卒業後、希望通りの初職についたものは35.8%、その初職に満足している者は3～4割といったところである。また初めて仕事について仕事をする上で必要な知識や技能の大半は就職先でのOJTや研修で習得したと回答する一方、学校時代の教育で獲得したと回答した者はわずか1割に満たない。学校から職業への移行過程のなかで若者の適職探しが問題となっているなかでこの事実の意味するものは小さくない。

調査対象者の約6割は転職を経験しており、パート等非正規従業員や中小企業正社員ではこの数値よりも多く7割～8割強となるが、しかしそれでも仕事経験の内容を尋ねた結果によれば「同じ仕事を経験してきた」「ある特定分野に関連した仕事をしてきた」という者が多く、経営者・役員や大企業正社員では7割強、中小企業正社員でも6割を占めている。いわゆる「転々と職を変える」というイメージとは遠い。

また仕事に関連した得意なことや「おはこ」の有無を尋ねた結果によると、全体の約3割が「ある」とこたえており、とりわけ経営者・役員や大・中企業正社員では4割弱～4割強に及ぶ。「おはこ」の獲得時期は30歳代前半というものが多い。

さらに調査時点から「最も輝いていたのは何時か」を回顧してもらったところ、職業による差異はあるものの多くは「30歳代後半から40歳代前半」にかけてという回答結果となった。すなわち本人の意識からすると、調査時点である50歳代後半は、職業キャリアのピークを越えた時点にあたっているのかもしれない。

(3) こうして、標本の多様性を捨象したうえで、キャリアイベントを太い線でつないで職業キャリアの筋を描いてみると、図1に記したように、学校卒業→雇用者として初職就職→・・転職・・→「おはこ」形成→職業能力の練磨→「最も輝いていた時期」→現在ということになる。だがしかし、このことは、雇用者を中心とする調査対象者が均質の職業キャリアを辿っていることを意味するものではない。なにより、調査時点での

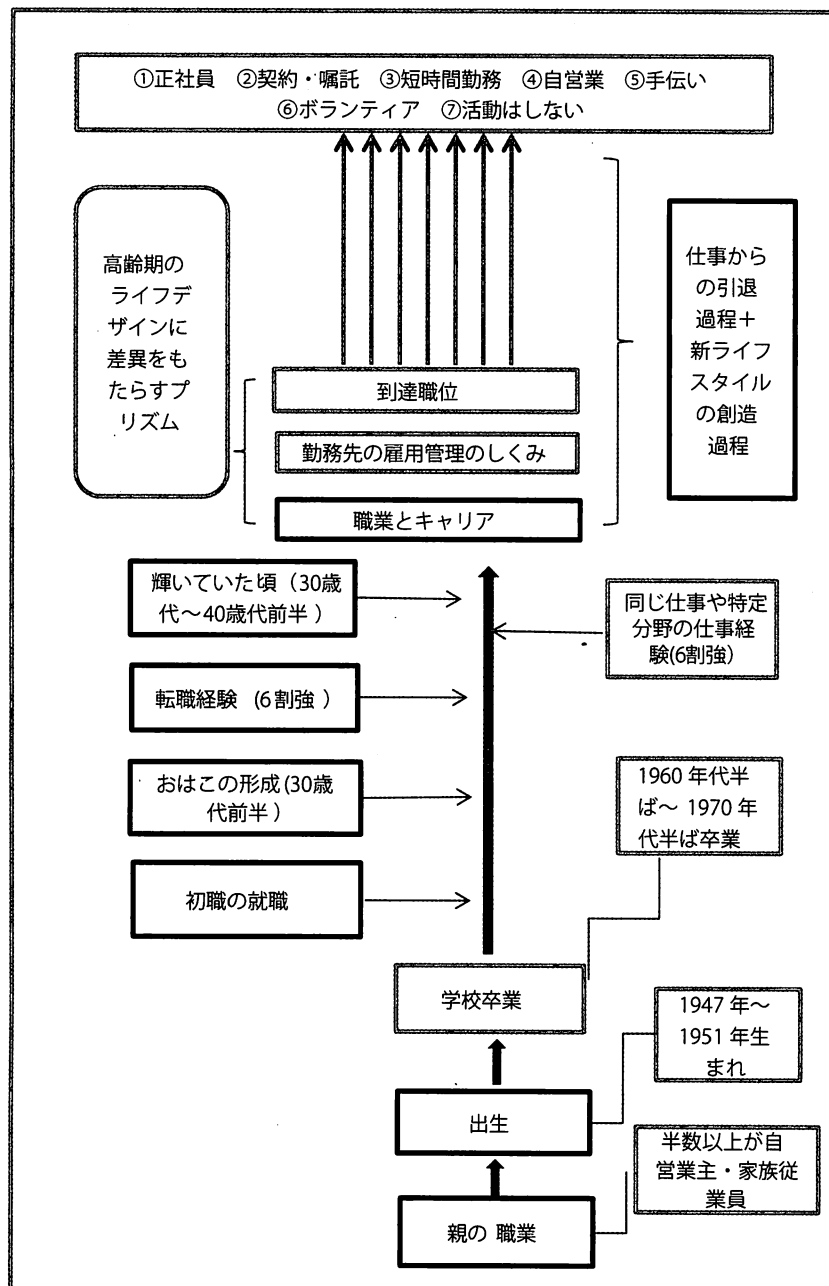
職業及び到達職位そのものが、これまでの職業キャリアの集積の表現物なのであって、そこには年収水準の高低にそった階層差がみられる。その階層差はさらに最終学歴の高さ、到達職位の高さ、「おはこ」の有無とも密接に結びついている——。こうした点もまた見落とせない。

(4) それでは団塊の世代は、これから迎える60歳以降の高齢期の仕事と生活をどのようにデザインしようとしているのか。高齢期の生活設計のありように差異をもたらすものには、本人や配偶者の健康状態、世帯構成と世帯収入、年金の支給水準と支給時期、希望するライフスタイルなどいくつもの要因がある。本稿では、このうち職業とそのキャリア、雇用者の場合は勤務先での雇用管理のしくみと到達職位に注目して分析を行った。これらはいわば、これまでのキャリア＝「光」を屈折させ、高齢期のワークとライフの希望スタイル＝多様なスペクトラム（図1で記した「①正社員として働く」から⑦「仕事や活動をしない」までの選択肢）を生み出す「プリズム」として作用しているといえるだろう。

職業というプリズムをみると、総じて雇用者と自営・家族従業員とは異なり、雇用者では60歳代前半は仕事からの引退過程をたどり、60歳代後半からはボランティアや活動なしといった新たなライフスタイルの創造過程として見通されているのに対して、自営・家族では70歳まで自営業を営むとする者が主流である。

さらに雇用者の場合は、勤務先の規模や雇用管理のしくみもプリズムとして作用している。中小企業正社員より大企業正社員で就労意欲と希望実現可能性に乏しく、大企業であっても、定年の有無と継続雇用措置の有無などの複雑な組み合わせによって60歳代前半の就業機会の実現可能性に差異が生じている。

図1：職業キャリアと高齢期のライフデザイン



これに加えて雇用者の場合は、到達職位もプリズムの役割を果たしている。正社員としての就労を希望する者は、一般＜課長＜部長＜役員の順で高くなり、逆に契約・嘱託や短時間勤務として働きたい者は一般＞課長＞部長＞役員の順で低くな

る。その意味で職業キャリアの到達点の持つ意味は依然として大きいといわねばならない。

(5) 65歳までの雇用確保の見通しについて団塊の世代がどうみているか、その現状理解も本稿の課題の一つであった。これについても職業類型

による違いがみられた。すなわち、経営者・役員と自営業主・家族従業員は「特別な措置は必要ない」という意見が多かった。すなわち措置の必要性は強くなかった。これに対して、大・中堅企業正社員や中小企業正社員、さらにパート等非正規社員はいずれも「定年年齢以降も継続就業する」というニーズが最も多かった。とりわけ大・中堅企業正社員ではこの措置へのニーズが最も強かっただけでなく、「定年年齢の延長」、「賃金や処遇を見直すこと」といった措置へのニーズもほかの類型と比べて強かった。翻ってみると、大・中堅企業正社員におけるこうした措置へのニーズの強さは、現状でのそうした条件整備の弱さを物語っているともいえよう。

— 注 —

- 1) 「キャリア志向 (Career Orientation)」とは「職業的生涯のゆくえに対して個人が思い描く希望の道筋。広くは、その背景にある職業生活に対する価値態度まで含む」ものと定義されている(稲上毅 1993p.268)。
- 2) 本稿は佐藤厚 (2007) に大幅な加筆、修正を施したものである。調査は、2006 年 10 月に実施され、昭和 22 年～26 年生まれの男女 3000 人(男性 1791 人、女性 1209 人)を対象にしたモニター調査にて、有効回答者 2722 人(回収率 90.7%)を得た。サンプリングや調査データ等の詳細は、佐藤 (2007) 及び労働政策研究・研修機構 (2007) を参照されたい。ちなみに、団塊の世代を対象とした同様の調査を 2001 年にも実施しているが、2001 年調査とこの 2007 年調査の比較考察については Sato (2008) を参照されたい。
- 3) 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。

- 4) この点に関する研究レビューとしては佐藤 (2004) を参照のこと。
- 5) この 6 つの職業類型の区分に際しては、①雇用労働者と経営者や自営業主・家族従業員とは区別されるという就業形態の統計的区分に加えて、②同じ雇用労働者でも正社員とパート等の非正規労働者の間にある様々な差異、さらに③わが国の労働市場に事実として存在する勤続年数や賃金等労働条件の企業規模間での格差、といったメルクマールを用いている。
- 6) ちなみに 1947 年の従業上の地位をみると、自営業主が 24.7%、家族従業員が 39.0%、雇用者が 36.3%であったが、1975 年には自営業主 17.2%、家族従業員が 10.9%、雇用者が 71.7%、2003 年には、自営業主が 10.4%、家族従業員が 4.7%、雇用者が 84.5%となっている(総務省『労働力調査』各年による)。
- 7) 特定企業で管理職昇進していくようなキャリアを X 型と呼び、特定組織内でキャリアを積む場合でも管理職昇進以外のたとえば専門職型キャリアを歩むケースや、特定組織の境界を超えて(端的に転職)キャリアを歩むケース(これをバウンダリーレス・キャリアと呼ぶ)などが Y 型キャリアに当てはまる。
- 8) ここでいう「得意なもの」や「おはこ」をキャリア・アンカーということもできるが、そのキャリア・アンカーを「自信を持てる技術分野」のある者とみなすと、その形成時期はやはり 30 歳代前半期に集中していた。詳しくは佐藤 (2009b) を参照のこと。
- 9) 60 歳代前半の仕事からの引退過程→60 歳代後半の仕事以外の生活への移行(=新たなライフスタイルの形成過程)に位置する問題が多い。ライフスタイルが仕事を通じて形成された職縁から家族での血縁および地域社会での地縁へとシフトしていくなかで、傾向として自営業主よりも雇用労働者にとって、また女性よりも男性にとって論点となるのは、いかにして職縁一辺倒のライフスタイルから多縁的な人間関係を築い

ていくかというものであり、それはここでの論点の中心に位置するものの一つである。筆者の小さな試みとして佐藤 (2006) を参照されたい。

参考文献

- 稲上 毅 (1993) 「キャリア志向」 森岡清美・塩原勉・本間康平編集代表『新社会学辞典』有斐閣
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果』(JILPT 調査シリーズ No.30)
- 佐藤 厚 (2004) 「仕事からの引退過程」 佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学』有斐閣
- 佐藤 厚 (2005) 「高齢期就労の見通しと希望」 佐藤博樹・佐藤厚・大木栄一・木村琢磨編著『団塊の世代のライフデザイン』中央法規
- 佐藤 厚 (2006) 「職縁、地縁、血縁の balan

- スのとれた「多縁社会」への水路付けを」『OMNI-Management オムニ・マネジメント』12 月日本経営協会 pp.12-15
- 佐藤 厚 (2007) 「職業キャリアと高齢期の就労見通し」 JILPT 『「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関する調査研究』労働政策研究報告書 No.85
- 佐藤 厚 (2009a) 「人的資源管理論とキャリア論——統合的枠組み構築にむけて」『生涯学習とキャリアデザイン Vol.6』 pp.71-97
- 佐藤 厚 (2009b) 「キャリア・アンカーと仕事意識——技術者を中心に」『法政大学キャリアデザイン学部紀要第 6 号』 pp.139-180
- Atsushi Sato, 2008, Prospects of Employment and Life Design of Dankai No Sedai, or the Japanese Baby-Boom Generation, *Japan Labor Review*, Vol.5, No.2, Spring, pp.35-57.