

## 第7章 「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相

この章では、今回実施した調査（以下この章において「団塊の世代調査」という。）の結果である「団塊の世代」の就業・生活に関する希望・見通しに基づき、それがほぼそのまま実現されるとするならば、それらの人々が今後どのような高齢期を生きることとなるのか、長期にわたる過程として描くことにトライしてみたい<sup>1</sup>。

いうまでもないことであるが、「2007年問題」という言われ方が醸し出すイメージとは異なり、その過程は長期にわたる過程である。そして、長期の過程の中で少なくない変化が生じるという性格のものであると捉えることが重要である。政策論的には、我々の社会経済がその変化に対して十分対応できる準備ができていのかどうかという課題が提起される。

また、高齢期は職業生活からの漸進的な引退過程であり、家庭ないし地域生活への「回帰」のプロセスと捉えることができる。とりわけ「団塊の世代」の人々については、総じて職業生活と家庭生活とを二元的に生きて来なかった世代であり、後者を前者に付随するものとして生きてきた世代といわれることが多い。その結果、あらためて家庭への回帰が問われる世代でもあると考えられる。このため、妻調査を使いながら、家庭生活の要で（も）あり続けてきた妻の満足度意識に注目しながら、高齢期における家庭生活の再構築に関しても不十分ながら論考を展開してみたい。

### 第1節 平成18年における「団塊の世代」の就業状況

分析描写の出発点となる平成18年（2006年）における「団塊の世代」の就業状況をおさえておこう。総務省統計局「労働力調査」によれば、平成18年平均においてほぼ「団塊の世代」<sup>2</sup>に対応する55～59歳層の就業状態は第7-1-1表の左側表（①実績値）のとおりとなっている。男女計で1,070万人の人口を有し、そのうち73.8%の790万人が就業しており、雇用者は648万人（人口の60.6%）となっている。雇用者について、「団塊の世代調査」結果による構成比を使って雇用形態別内訳を試算したものを併せて掲出したのが同表の右側表（②実績値+試算値）である<sup>3</sup>。これによれば、正社員は男女計で441万人（同41.2%）、男性だけでは330万人（男性人口の62.4%）などとなっている。

以下、分析結果をいわゆるマクロ的な指標に置き換えてみる場合は、この人数をベースとして使用することとしたい。

<sup>1</sup> 方法論的には、前章までと違って単純なクロス集計とその結果得られる構成比を使った試算を多用することとなる。その意味で本章は、要因分析的というよりは、描写を主要な目的とした論考である。こうした描写をベースとして、さまざまな課題やその対応方向が浮かび上がるのではないかと考える。

<sup>2</sup> ここで「団塊の世代」とは、「団塊の世代調査」の対象に従って昭和22年から26年までに生まれた人々のことを指している。

<sup>3</sup> 雇用形態別内訳については、「労働力調査・詳細集計」で知ることができるが、残念ながら55～59歳による区分での集計は公表されていないので、このような試算で求めることとした。なお、「正社員」には「出向社員」を含めており、「短時間勤務・その他」にはパートタイマー、アルバイト、派遣社員、その他を含めている。

第7-1-1表 平成18年における55～59歳の就業状態

①実績値	(万人)			②実績値+試算値	(実数:万人)			(構成比:%)		
	男女計	男性	女性		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
人口	1070	529	541	人口	1070	529	541	100.0	100.0	100.0
労働力人口	819	493	326	労働力人口	819	493	326	76.5	93.2	60.3
就業者計	790	474	317	就業者計	790	474	317	73.8	89.6	58.6
自営業主	105	78	26	自営業主	105	78	26	9.8	14.7	4.8
家族従業者	34	2	33	家族従業者	34	2	33	3.2	0.4	6.1
雇用者	648	391	257	雇用者	648	391	257	60.6	73.9	47.5
完全失業者	29	20	9	正社員	441	330	98	41.2	62.4	18.1
非労働力人口	250	35	215	契約・嘱託社員	58	32	26	5.4	6.0	4.8
				短時間勤務・その他	150	29	133	14.0	5.5	24.6
				完全失業者	29	20	9	2.7	3.8	1.7
				非労働力人口	250	35	215	23.4	6.6	39.7

資料:総務省統計局「労働力調査」

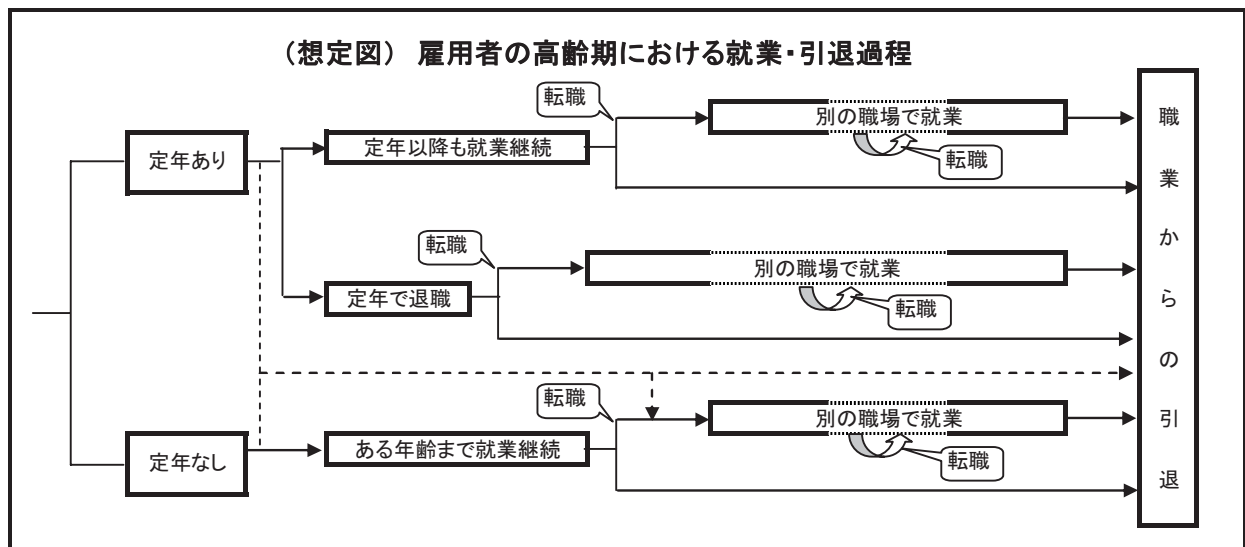
(注) 雇用者の雇用形態は、「団塊の世代調査」の構成比による試算値。

## 第2節 「団塊の世代」雇用者の就業・引退過程の素描—「年齢」を視点として—

第2節では、「団塊の世代」のうち現在雇用者である人々に着目して、今後における就業と引退過程の素描を試みたい。ここでは、「団塊の世代調査」のうち、年齢を軸として就業希望・見通しを尋ねた結果を中心的な材料としてみていくこととする。

### 7-2-1 雇用者の引退過程の想定

一般に雇用者である人の高齢期における就業・引退過程は、次のような経過をたどるものと想定してよいであろう(想定図参照)。まず、定年の適用のある人は、ほんの一部の定年前で退職する人を除き、定年まで現在の企業(ないし出向という形で関連企業)で就業した時点で、それ以降も継続して勤める人と定年で現在の企業は退職する人とに分岐する。定年以降も現在の企業で継続して就業する人もやがてある時点(年齢)で企業を退職するが、その時点で職業生活から引退(リタイア)する人と再び別の企業で就業する人とに分岐する。当該別の企業で就業するとしても、再びその企業を退職してさらに別の企業に転職することも



あるであろう。一方、定年で現在の企業を退職した人も、そのままリタイアする人と別の企業で就業する人とに分岐する。また、定年の適用のない人は、ある程度の年齢まで現在の企業で就業したのちに退職するが、その時点でリタイアする人と別の企業で就業する人とに分岐する。とはいえ、いろいろなルートに分岐した人々も、やがては職業から引退する時期が到来する。

「団塊の世代調査」から、上述のそれぞれのルートごとにどれくらいの人々がたどることを予想（希望）しているのかを、男女別にみてみよう<sup>4</sup>。

### 7-2-2 男性雇用者の引退過程（年齢による描写）

男性雇用者の高齢期における就業・引退過程に関するデータをまとめたのが、第7-2-1図（次ページ）である。男性雇用者で定年の適用がある人は78.4%、適用のない人が21.6%となっており、定年適用のある人の57.3%（全体に対する割合では44.9%）が現在の職場で継続して就業することを希望している。就業継続を希望しない人は42.7%（同33.5%）となっている。

#### （定年があり現在の職場で就業継続を希望する人について）

男性雇用者全体の44.9%を占める定年適用があり・現在の職場で就業継続を希望する人の引退過程をみておこう。就業継続をする場合の就業希望年齢は65歳が62.7%（同28.2%）ともっとも多く、次いで63歳が14.5%（同6.5%）、70歳8.1%（同3.6%）などとなっている。この人々の就業継続希望年齢別に最終的に就業を希望する上限年齢（＝引退見込み年齢）をみると、例えばもっとも多かった就業継続希望年齢が65歳の人の引退見込み年齢は、65歳、すなわち現在の職場からの退職がすなわち引退と考えていると思われる人が68.7%となっているが、さらに別の職場で就業し、最終的には70歳（くらい）で引退を考えている人も24.2%いる<sup>5</sup>。就業継続希望年齢が63歳とした人についてみると、同じ63歳で引退を考えている人は32.4%であり、65歳の引退を考えている人が52.7%など多くの人が次の職場を希望している（第7-2-2表）。

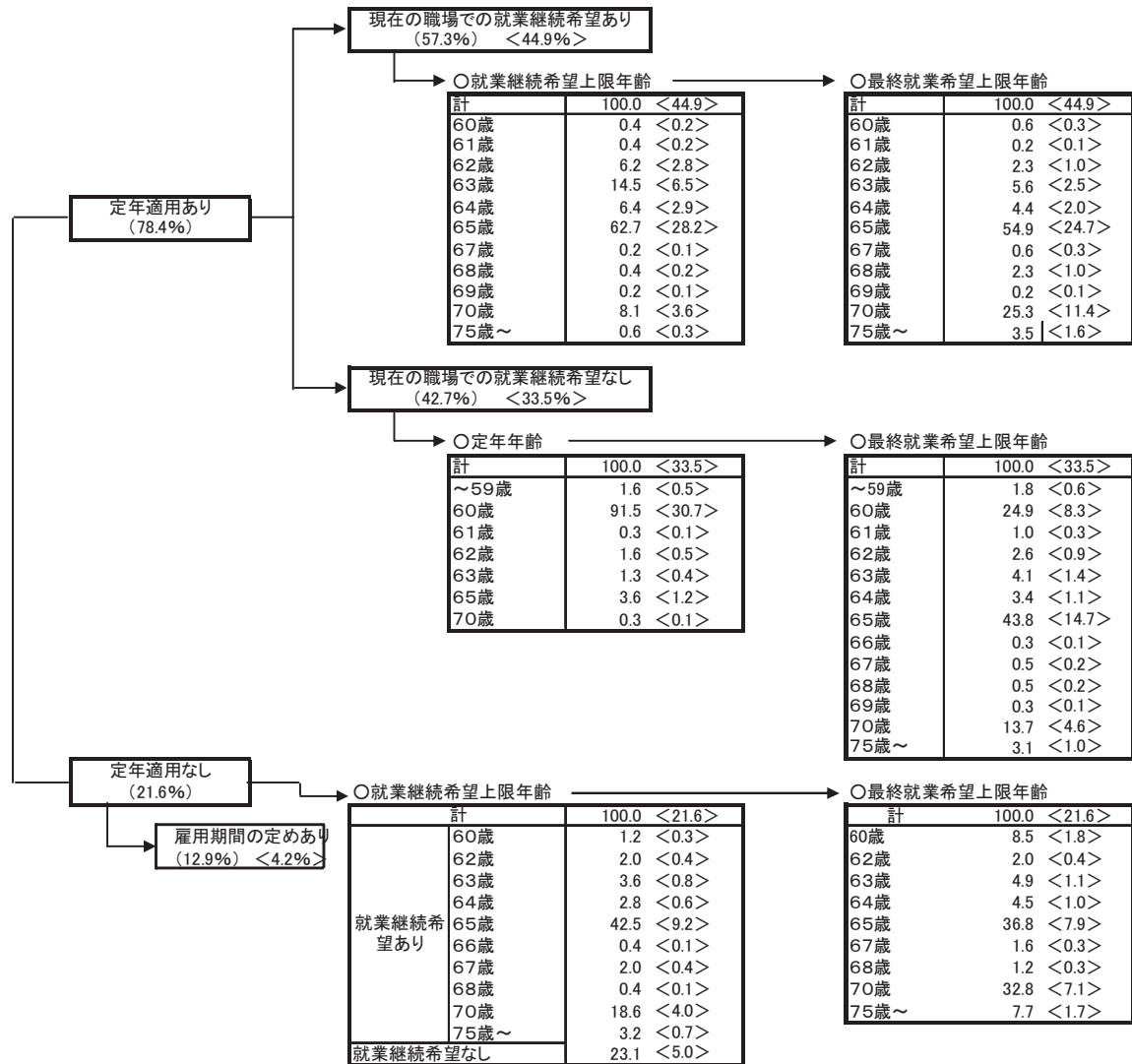
第7-2-2表 就業継続希望年齢と最終就業希望上限年齢

	計(縦構成)	60歳(横構成)	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	67歳	68歳	69歳	70歳	75歳～
計(就業継続)	100.0	0.6 <0.3>	0.2 <0.1>	2.3 <1.0>	5.6 <2.5>	4.4 <2.0>	54.9 <24.7>	0.6 <0.3>	2.3 <1.0>	0.2 <0.1>	25.3 <11.4>	3.5 <1.6>
60歳	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
61歳	0.4	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
62歳	6.2	0.0	0.0	34.4	9.4	6.3	37.5	0.0	3.1	0.0	9.4	0.0
63歳	14.5	1.4	0.0	0.0	32.4	0.0	52.7	1.4	1.4	0.0	10.8	0.0
64歳	6.4	0.0	0.0	0.0	3.0	63.8	18.2	0.0	0.0	0.0	15.2	0.0
65歳	62.7	0.6	0.0	0.0	0.3	0.0	68.7	0.3	2.8	0.0	24.2	3.1
67歳	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
68歳	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
69歳	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
70歳	8.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3	0.0	0.0	0.0	80.5	12.2
75歳～	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7

<sup>4</sup> 以下の構成比は、特に断らない限り、原則として無回答を除いて計算したものである。

<sup>5</sup> わずかながら、就業継続希望年齢よりも低い年齢を引退見込み年齢と回答した人がいた。整合性のない回答ではあるが、それはそのまま掲出している。

第7-2-1図 60歳前後以降の就業希望・見通し(無回答を除いて計算した割合による)\*\*\*男性\*\*\*



(注) 数値は当該設問の中での無回答を除いた構成比であり、<>内の数値はその構成比を順次乗じて求めた全体に占める割合である。

なおこの表から、全体の16.5%が就業継続終了時に次の職場を求めるとなると算出される。マクロでみた男性雇用者数(391万人)に単純に乗ずれば延べ64.5万人と試算される。

定年適用あり・現在の職場で就業継続を希望する人のグループにおける最終的な引退年齢の分布をみると、65歳が54.9%(全体に占める割合は24.7%)と半数強であり、次いで70歳25.3%(同11.4%)などとなっている。

**(定年があり現在の職場で就業継続を希望しない人について)**

男性雇用者全体の33.5%を占める定年適用があり・現在の職場で就業継続を希望しない人の引退過程をみておこう。一般にこの人々は定年年齢までは現在の職場で就業をするものと考えられるので、適用される定年年齢をみると、60歳が定年であるとする人が91.5%(全体の30.7%)と大半を占めている。つぎに、定年年齢と最終の就業希望上限年齢(引退見込み年齢)とをクロスさせた結果をみると、60歳定年の人でも60歳で引退を考えている人は

24.9%、4分の1に過ぎず、65歳で引退43.1%、70歳で引退14.2%など次の就業の場を求めの人が多くなっている<sup>6</sup>（第7-2-3表）。

なおこの表から、このグループで定年時に次の職場を求めるとみられる人々の数は、男性雇用者全体に対する割合にして24.0%に達すると計算される。男性雇用者数（391万人）に単純に乗ずれば延べ93.8万人と試算される。

このグループ全体の引退見込み年齢をみると、65歳が43.8%（同14.7%）と最も多く、次いで60歳24.9%（同8.3%）、70歳13.7%（同4.6%）などとなっている。

第7-2-3表 定年年齢と最終就業希望上限年齢

	計(縦構成)	～59歳(横構成)	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	75～	(%)
計(定年年齢)	100.0	1.8	24.9	1.0	2.6	4.1	3.4	43.8	0.3	0.5	0.5	0.3	13.7	3.1	
		<0.6>	<8.3>	<0.3>	<0.9>	<1.4>	<1.1>	<14.7>	<0.1>	<0.2>	<0.2>	<0.1>	<4.6>	<1.0>	
～59歳	1.6	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	
60歳	91.5	2.0	24.9	1.1	2.5	4.5	3.7	43.1	0.0	0.6	0.6	0.3	14.2	2.5	
61歳	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
62歳	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
63歳	1.3	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	
65歳	3.6	0.0	21.4	0.0	7.1	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	14.3	
70歳	0.3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

### （定年がない人について）

男性雇用者全体の21.6%を占める定年適用がない人の引退過程をみておこう。このグループについても、現在の職場での（60歳以降）就業継続を希望するかどうかをみると、希望する人が76.9%（男性雇用者全体に占める割合16.6%）、希望しない人が23.1%（同5.0%）となっており、就業継続を希望する場合の年齢は、65歳が42.5%（同9.2%）と最も多く、次いで70歳が18.6%（同4.0%）などとなっている。

就業継続希望の状況と最終の就業希望上限年齢（引退見込み年齢）とをクロスさせた結果をみると、65歳までの就業継続を希望する人の場合65歳での引退を考えている人が65.7%とほぼ3分の2を占めているが、一方で、70歳での引退を考えている人も25.7%いるのを始め、就業継続を希望しない人の場合を含めて、現在の職場での就業を終えた後も別の就業機会を求めようと考えている人がかなりいる。すなわちこのグループで現在の職場を退職時に次の職場を求めるとみられる人々の数は、男性雇用者全体に対する割合にして7.6%と計

第7-2-4表 現在の職場での就業継続希望と最終就業希望上限年齢

	計(縦構成)	60歳(横構成)	62	63	64	65	67	68	70	75歳～	(%)
計	100.0	8.5	2.0	4.9	4.5	36.8	1.6	1.2	32.8	7.7	
		<1.8>	<0.4>	<1.1>	<1.0>	<7.9>	<0.3>	<0.3>	<7.1>	<1.7>	
就業継続希望あり	60歳(継続)	1.2	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
	62	2.0	0.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	63	3.6	0.0	0.0	77.8	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0
	64	2.8	0.0	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	65	42.5	1.9	0.0	1.0	0.0	65.7	1.0	1.9	25.7	2.9
	66	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	67	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0
	68	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
70	18.6	2.2	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	2.2	82.6	8.7	
75～	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	87.5	
就業継続希望なし	23.1	29.8	1.8	7.0	7.0	26.3	1.8	0.0	17.5	8.8	

<sup>6</sup> 現在の職場での就業継続を希望しないこのグループにおいては、多くはないものの、定年年齢に達する以前（例えば60歳）に引退を考えている人がいることも特徴的である。



算される。男性雇用者数（391万人）に単純に乗ずれば延べ29.7万人と試算される（第7-2-4表）。

このグループ全体の引退見込み年齢をみると、65歳が36.8%（同7.9%）と最も多くなっているが、70歳とする人も32.8%（同7.1%）と65歳に匹敵するといってもよい割合となっている。

### （男性雇用者の職業からの引退）

以上の過程をたどった末に、「団塊の世代」の男性雇用者は、第7-2-5表に掲げた年齢で職業から引退することを見込んでいる。65歳で引退が47.2%（男性雇用者数391万人から試算すると、185万人）、70歳が23.1%（同90万人）、60歳10.4%（同41万人）などとなっている。その過程で上述してきたように、少なくとも合計で延べ188万人においてかなり大きな転職が行われることが見込まれる。

第7-2-5表 男性雇用者の引退見込み年齢

													(%)
~59歳	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	75~	
0.6	10.4	0.4	2.5	4.9	4.0	47.2	0.1	0.8	1.4	0.3	23.1	4.3	

### 7-2-3 女性雇用者の引退過程（年齢による描写）

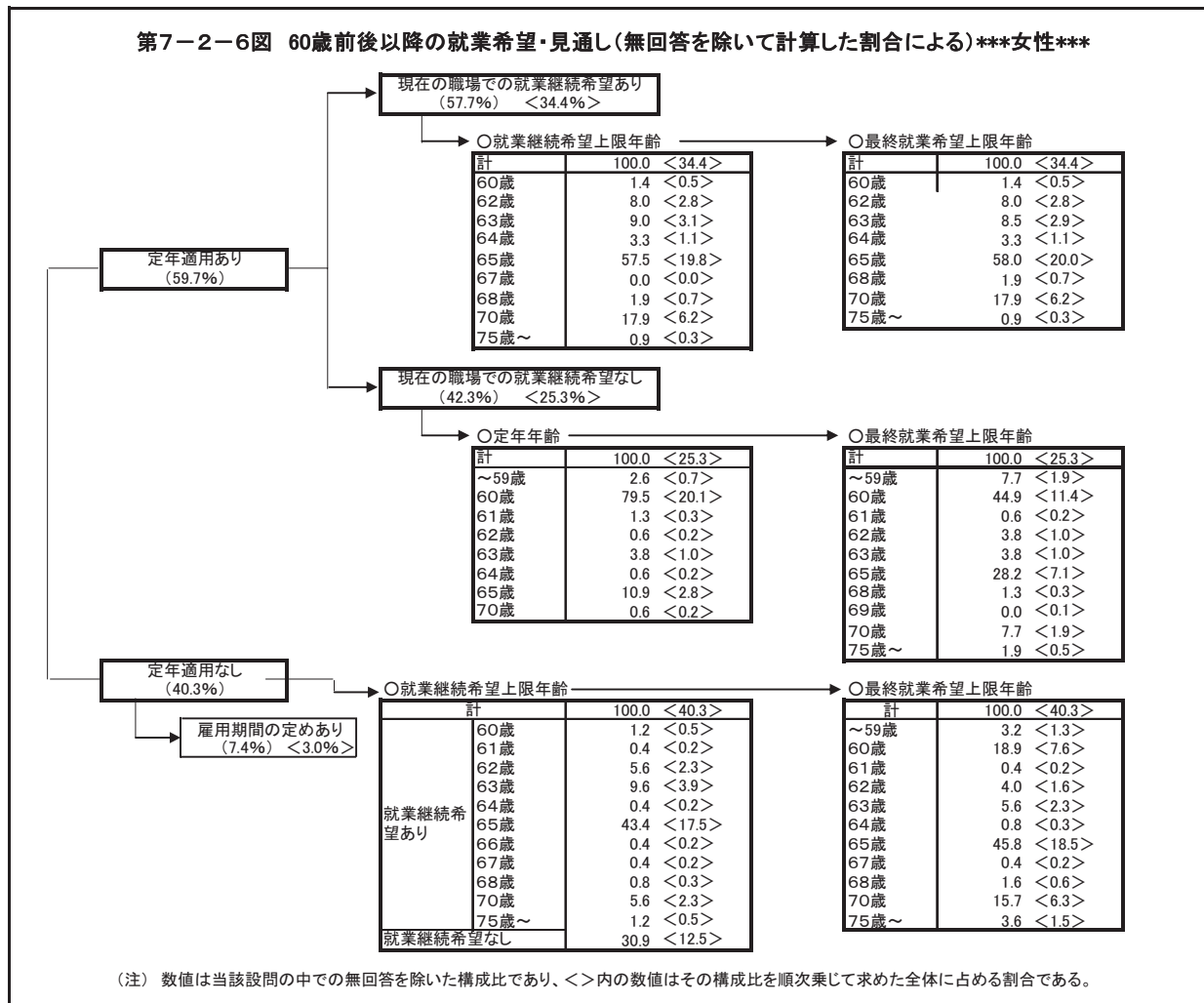
つぎに、「団塊の世代」の女性雇用者についても同様にみておこう。男性の場合と同様に女性雇用者の高齢期における就業・引退過程に関するデータをまとめたのが、第7-2-6図である。女性雇用者で定年の適用がある人は59.7%、適用のない人が40.3%となっており、定年適用のある人の57.7%（全体に対する割合では34.4%）が現在の職場で継続して就業することを希望している。就業継続を希望しない人は42.3%（同25.3%）となっている<sup>7</sup>。

女性雇用者は、男性雇用者に比べて、非正規就業の割合が高く、また規模の小さな企業で就業している場合が相対的に多いことなどから、男性の場合に比べて、定年の適用のある人の割合が相対的に少なく、定年があるときの定年年齢が60歳よりも高い場合が相対的に多いといった特徴がみられる。また、男性の場合と比べて特徴的な点としては、定年適用あり・就業継続希望ありのグループにおける就業継続希望年齢が高い人の割合が女性の方が相対的に大きくなっている（例えば、65歳では男性62.7%／女性57.5%に対して70歳では8.1%／17.9%）ことがあり、継続して就業できるならばできるだけ長く勤務したいと考えているのではないかといった面が窺える<sup>8</sup>。

<sup>7</sup> 男性雇用者についてみたように、現在の職場（企業）を退職するときに次の就業機会を得ることをめざすと考えられる人の全女性雇用者に対する割合を計算すると、定年適用あり・就業継続希望ありのグループでは11.4%、定年適用あり・就業継続希望なしのグループでは10.8%、定年適用なしのグループでは7.1%となっている。これに女性雇用者数257万人を乗ずれば、それぞれ29.3万人、27.8万人、18.2万人と試算される。

<sup>8</sup> ただし、このグループにあっても女性においてはパートタイマーである場合が少なくないことも影響していることも考えられる。定年適用のある雇用者のうちパートタイマーの割合は、男性ではわずかに1.0%にすぎないのに対して、女性では36.1%にのぼっている。

第7-2-6図 60歳前後以降の就業希望・見通し(無回答を除いて計算した割合による)\*\*\*女性\*\*\*



それぞれの過程をたどった末に、「団塊の世代」の女性雇用者は、第7-2-7表に掲げた年齢で職業から引退することを見込んでいる。65歳での引退が45.7%（女性雇用者数257万人から試算すると、117万人）でもっとも多く、次いで60歳18.6%（同48万人）、70歳14.5%（同37万人）などとなっている。男性に比べて総じてやや早い引退となっているといえそうである。

第7-2-7表 女性雇用者の引退見込み年齢

																	(%)
~59歳	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	75~					
3.4	18.6	0.3	5.3	7.0	1.4	45.7	0.0	0.2	1.5	0.0	14.5	2.1					

#### 7-2-4 引退見込み年齢の設定と関連の深い事項

つぎに、このような就業希望上限年齢（引退見込み年齢）がどのような事項を考慮されて見込まれるのかについて、考えてみよう<sup>9</sup>。このため、引退見込み年齢と関連する事項との間に直線的な関係があるものと仮定した関数を重回帰分析により推定したものにより描写する

<sup>9</sup> この点については、他の章においていわゆる実証の観点から精密な分析がなされているので、基本的にはそちらを参照されたい。ここでは、データに基づく状況描写の観点から、多くのクロス集計により提示する代わりに、引退見込み年齢の意識形成に当たって関連する事項との間に直線的な関係があるものと仮に想定して関数関係で表現したもので概観するとともに、その中から若干の政策的示唆を得ることを目的としている。

ことにしたい。関数の左辺は就業希望上限年齢であり、右辺には当該年齢の意識形成に関連すると思われる事項を適宜変数化して投入した（第7-2-8表）。

右辺の変数に関し推定された係数について、通常の有意確率判断に従い関係があると判断されるものを取り上げて整理すると、次のようにいえよう。

- ①男性は女性に比べておよそ1.6歳引退見込み年齢が高く、また、配偶者がある人はない人に比べておよそ1.1歳低いという結果になっている<sup>10</sup>。
- ②現在の世帯年収及び世帯貯蓄額（いずれも万円単位）は、大きいほど引退見込み年齢を下げる効果があるが、その効果の大きさは百万円の差について0.01～0.03歳程度であり大きな

第7-2-8表 就業希望上限年齢に関する回帰分析結果 (OLS結果)

記述統計量(ケース数: 1709)			非標準化係数		t	有意確率
＜左辺変数＞	平均値	標準偏差	B	標準誤差		
＜左辺変数＞						
就業希望上限年齢(引退意向年齢)	66.152	4.577				
＜右辺変数＞						
男性ダミー(該当=1)	0.695	0.461	60.2461	1.8166	33.164	0.000
配偶者ありダミー(該当=1)	0.903	0.295	1.5886	0.2710	5.863	0.000 ***
子どもありダミー(該当=1)	0.910	0.286	-1.1211	0.3528	-3.177	0.002 ***
親との同居ダミー(該当=1)	0.288	0.453	0.0974	0.3534	0.276	0.783
本人年収階級値(万円)	576.975	380.763	-0.1940	0.2156	-0.900	0.368
世帯年収値(万円)	935.632	913.176	0.0001	0.0004	0.356	0.722
世帯貯蓄額(万円)	1217.999	1940.014	-0.0003	0.0001	-2.356	0.019 **
株式関係貯蓄の割合(割)	1.451	2.519	-0.0001	0.0001	-2.621	0.009 ***
普段の健康状態(5段階)	3.419	0.946	-0.0380	0.0403	-0.943	0.346
専門技術的仕事ダミー(該当=1)	0.195	0.397	0.2257	0.1057	2.136	0.033 **
管理的仕事ダミー(該当=1)	0.166	0.372	-1.5476	0.3253	-4.758	0.000 ***
事務仕事ダミー(該当=1)	0.123	0.329	-1.6419	0.3533	-4.648	0.000 ***
販売仕事ダミー(該当=1)	0.077	0.266	-1.8403	0.3673	-5.010	0.000 ***
サービス仕事ダミー(該当=1)	0.081	0.273	-1.3238	0.4203	-3.149	0.002 ***
運輸通信仕事ダミー(該当=1)	0.026	0.158	-1.1794	0.4092	-2.882	0.004 ***
技能工・生産工程仕事ダミー(該当=1)	0.054	0.227	-1.6421	0.6471	-2.538	0.011 **
定年等年齢(歳)	66.603	7.116	-1.8059	0.4765	-3.790	0.000 ***
就業継続制度ありダミー(該当=1)	0.407	0.491	0.0790	0.0216	3.652	0.000 ***
農林水産家庭出身ダミー(該当=1)	0.183	0.387	0.1465	0.2836	0.517	0.605
自営業家庭出身ダミー(該当=1)	0.232	0.422	0.1941	0.2647	0.733	0.463
転職経験なしダミー(該当=1)	0.336	0.473	-0.2708	0.2396	-1.130	0.259
「おはこ」ありダミー(該当=1)	0.370	0.483	-0.3365	0.2216	-1.519	0.129
「おはこ」なんともしえないダミー(該当=1)	0.207	0.405	0.8006	0.2356	3.398	0.001 ***
仕事でこそ自己実現(5段階)	3.287	0.941	0.4454	0.2621	1.700	0.089 *
仕事は生計の手段(5段階)	3.541	1.014	0.2184	0.1088	2.007	0.045 **
仕事の「きつさ」感(4段階)	1.832	0.620	-0.1833	0.0998	-1.836	0.066 *
収入動機(該当=1)	0.805	0.397	-0.4538	0.1619	-2.803	0.005 ***
能力活用動機(該当=1)	0.326	0.469	1.5213	0.2664	5.711	0.000 ***
健康体力維持動機(該当=1)	0.556	0.497	1.0113	0.2307	4.383	0.000 ***
働くのが当然動機(該当=1)	0.238	0.426	0.0619	0.2045	0.303	0.762
これまでと同様の仕事を希望(該当=1)	0.557	0.497	1.2946	0.2366	5.472	0.000 ***
知識経験の活かせる仕事希望(該当=1)	0.343	0.475	0.3990	0.2435	1.639	0.101
これまでと異なる分野の仕事希望(該当=1)	0.104	0.305	-0.0790	0.2357	-0.335	0.737
仕事内容にはこだわらない(該当=1)	0.225	0.418	1.1054	0.3362	3.288	0.001 ***
老後資金目標の達成度(7段階)	2.922	1.942	-0.1940	0.2556	-0.759	0.448
65歳時短時間勤務予想ダミー(該当=1)	0.209	0.407	-0.2499	0.0544	-4.593	0.000 ***
			1.5826	0.2489	6.359	0.000 ***
			調整済み R2 乗		0.245	
			F 値		16.397	
			有意確率		0.000	

(注) ①仕事の内容については、「保安・労務作業・その他の仕事」が対照項目である。  
 ②「定年等年齢」は、定年適用ありの場合は定年年齢、定年適用なしの場合は「雇用期間があるときは65歳、それ以外は75歳を代入した。  
 ③仕事の「きつさ」感は、全般的にきつと感じる→4、仕事を立て込んだとき又はトラブル発生など通常と違う状況のときに感じる→3、なんともしえない→2、きつと感じることはあまりない→1、とコード化した。  
 ④「老後資金目標の達成度」は、既に達成→7、十分達成できる→6、なんとか達成できそう→5、なんともしえない→4、達成はかなり困難→3、とても達成できそうにない→2、目標をたてていない／考えたことがない→1、とそれぞれコード化した。

<sup>10</sup> ちなみに、同様の関数を男女別に計測した上で配偶者ありの回帰係数をみると、男性-0.667、女性-1.539となっている。



ものとはいえない<sup>11</sup>。

- ③現在における普段の健康状態（5段階評価）は、健康であるほど引退見込み年齢を高める効果がある。
- ④仕事の内容（職業）は、保安・労務作業等・その他の仕事をベースとしたダミー変数によっているが、ベースとした仕事は従来高齢者が就くことの多い仕事であることもあって、各仕事とも引退見込み年齢を低める効果として出ている。その中で相互に比較してみると、サービスの仕事（係数：-1.18）や販売の仕事（-1.32）などが相対的に引退見込み年齢の高い職業であるのに対して、事務の仕事（-1.84）や技能工・生産工程の仕事（-1.81）などは相対的に引退見込み年齢の低い職業であるといえる。
- ⑤定年等年齢（表の注②参照）は、高くなるとともに引退見込み年齢を高める効果を持っている。
- ⑥キャリアの中で「おはこ」が形成されたとする人は、そうでない人に比べてほぼ0.8歳引退見込み年齢が高い。
- ⑦仕事に対する基本的な考え方については、「仕事でこそ自己実現ができる」と考えている人は0.2歳ほど引退見込み年齢が高く、逆に「仕事は生計の手段にすぎない」と考えている人は0.2歳ほど引退見込み年齢が低くなっている。
- ⑧現在の仕事に「きつさ」感（表の注③参照）を感じている人ほど、引退見込み年齢を低くする効果がある。
- ⑨高齢期の就業動機として、「収入動機」を挙げる人はそうでない人に比べて1.5歳、「自己の能力活用動機」を挙げる人は1.0歳、「働けるうちは働くのが当然」とする人は1.3歳、それぞれ引退見込み年齢を高くする効果がある。
- ⑩高齢期で就く仕事の内容について、「これまでと異なる分野」を希望する人はそうでない人に比べて1.1歳ほど引退見込み年齢を高くする効果がある。
- ⑪老後資金目標の達成度（表の注④参照）については、達成度が低いほど引退見込み年齢を高くする効果がある。
- ⑫最後に、やや同義反復的ではあるが、65歳時において短時間勤務の形態で就業を見込む人は、そうでない人に比べて1.6歳ほど引退見込み年齢を高くする効果がある。

#### （政策的示唆試論）

この試算結果から若干の政策的示唆を考えてみよう。この場合の政策目的は、高齢期にある人々にできる限り就業に参加してもらうようにするということであり、そのために前もって形成される引退見込み年齢が可能な限り高くなるように、人々の自発的な意識形成過程メカニズムに沿って政策的に誘導することである。

このためには、試算結果は二通りの視点からみていく必要がある。一つはいうまでもな

---

<sup>11</sup> 世帯年収値は、本人の年収を階級値としたもの（万円）に本人の年収が世帯年収の占める割合（割）を乗じて求め、また、世帯貯蓄額も同様に求めた。

く「団塊の世代」自身の引退年齢を高めるという視点である。しかしながら、この視点から引退見込み年齢を左右する事項（変数）をみると、「団塊の世代」にとっては既に済んでしまった事象も少なくなく、そうした事象は政策変数とはなり得ない<sup>12</sup>。もう一つの視点は、「団塊の世代」について試算された上述の関数式が、他の世代についても通ずる一般性を有すると想定して、後続の若い年代の人々が 50 代後半においてより引退見込み年齢を高めるように誘導することである<sup>13</sup>。

ここでは、前者の視点からいくつかを整理して指摘すると、次のように考えられる。

- ①なるべく早急に定年年齢の引き上げを図ることである（回帰係数：0.079）。上記の関数式によれば、定年年齢が 60 歳から例えば 65 歳に 5 歳引き上げられれば引退見込み年齢を 0.4 歳ほど（ $\div 0.079 \times 5$ ）高め、さらに定年そのものをなくせば 1.2 歳ほど（ $\div 0.079 \times (75 - 60)$ ）高める結果となる。
- ②これまで就業してきた分野にあまりこだわらないで仕事を選択する意思を醸成することである（回帰係数：1.105）。これは自発的になされなければならないが、それに向けた情報提供やキャリア・ガイダンス等が重要であろう。
- ③高齢期における短時間勤務を一層進めることである（回帰係数：1.583）。ワークシェアリングの視点も含めて、体力的に無理のない短時間勤務の導入をいろいろな角度から促進されてよいであろう。

### 第 3 節 高齢期における「団塊の世代」の雇用・就業形態の変化—年次別の視点—

前節では、高齢期における変化の一つとして働く職場（企業）の変化を軸としつつ、年齢の視点から、引退過程を描写した。この節では、高齢期における雇用・就業形態の変化について素描を試みる。その際、年齢とともに年次別の視点を中心として描き出してみたい。

#### 7-3-1 年次別描写への変換

「団塊の世代調査」では、60 歳台の各歳においてどのような雇用・就業形態での就業を希望ないし見込んでいるかを調査している。雇用・就業形態としては、正社員、契約・嘱託社員、短時間勤務その他（調査上はパートタイマーとして調査）、自営業主、自営手伝いの五つがある。この設問は重複回答可として回答を求めたところから、わずかであるが二つ以上の形態を同時に挙げた人がある。そこで、上記の順番で優先した単一回答のデータに変換してから作業を進めた<sup>14</sup>。

<sup>12</sup> たとえば、老後資金目標達成度についてそれを低めるような施策（例：狂乱物価を現出させる）は実施することはできないであろう。一方、若い世代の人々については、より長期の職業人生期間を想定させることを通じて、50 代後半期における老後資金目標達成度をやや低めることは可能であろう。

<sup>13</sup> たとえば、職業キャリアを通じていわゆる「おはこ」の形成を促すことは、有効な政策となるであろう。

<sup>14</sup> たとえば、正社員と短時間勤務その他を同時に選択したケースでは、正社員のみとするなどである。

つぎに、ある年齢における雇用・就業形態と1歳上の年齢におけるそれとをクロス集計することにより、その間における形態間移動を求めた。その際、61歳になるまでは現在の雇用・就業形態のままで経過すると仮定した<sup>15</sup>。そして、最後に、「団塊の世代」のそれぞれの誕生日ごとに集計することを通じて、年齢による回答を年次による回答に変換した。例えば昭和22年生まれの人における現在の就業形態から61歳への移動は、平成19年から20年にかけて行われると想定するなどである。すなわち、次の表のような区分により集計した。

もとよりこの試算は、人々の希望・見通しがすべて実現するとしていることを始め、この間に死亡する人がいないと想定しているなど種々の留保が必要な試算にすぎないが、今後10年程度における「団塊の世代」の就業に関する一つのイメージは提供できるものとする。なお、試算は男女別に行い、無回答は除いて計算した。

年次	昭和22年生	昭和23年生	昭和24年生	昭和25年生	昭和26年生
平成					
19～20	現在→61歳	現在のまま	現在のまま	現在のまま	現在のまま
20～21	61→62	現在→61歳	現在のまま	現在のまま	現在のまま
21～22	62→63	61→62	現在→61歳	現在のまま	現在のまま
22～23	63→64	62→63	61→62	現在→61歳	現在のまま
23～24	64→65	63→64	62→63	61→62	現在→61歳
24～25	65→66	64→65	63→64	62→63	61→62
25～26	66→67	65→66	64→65	63→64	62→63
26～27	67→68	66→67	65→66	64→65	63→64
27～28	68→69	67→68	66→67	65→66	64→65
28～29	69→70	68→69	67→68	66→67	65→66

### 7-3-2 年次別にみた雇用・就業形態間の移動

上述のような方法で計算した結果を、年次別に紹介しておこう<sup>16</sup>。

#### ア. 平成19年から20年にかけて

この年次は、昭和22年生まれの層が60歳から61歳になる時期であり、試算上の移動はこの層における移動のみが結果として表れる（第7-3-1表①）。

#### ○男性

移動前の平成19年（調査結果のまま）における男性の雇用・就業形態別構成をみると、正社員が64.6%、契約・嘱託社員6.3%などのほか自営業主が19.2%となっている。正社員

<sup>15</sup> 50代後半にあって、雇用・就業形態にもかなりの変化があることが予想されるが、「団塊の世代調査」結果において、誕生日別に集計した結果では逡減、逡増などの明確な傾向がみられなかったため、とりあえずの第一次接近としては、このように取り扱っておくこととした。

<sup>16</sup> 数の少ないところを中心に、計算の過程による要因から必ずしも整合的でないセルもあることには留意されたい。

のうち 91.6%は正社員のままで推移するが、5.6%が契約・嘱託社員に形態変化を見込んでいる<sup>17</sup>。この年次で正社員であった人が引退の結果であると思われる無業となる割合は、0.7%と極めてわずかである。一方、もともと少ない人数ではあるが、短時間勤務・その他（以下単に「短時間勤務」という。）のうち 5.3%が正社員に、7.4%が契約・嘱託社員にそれぞれ変わることを見込んでいることが注目される<sup>18</sup>。また、無業の人のうち 10 数%が何らかの仕事に就きたいと考えている。こうした変化の結果、平成 20 年には正社員の割合がやや低下して 61.0%となる一方、契約・嘱託社員の割合が 10.3%と 4 %ポイント高まる。

## ○女性

女性の雇用・就業形態別構成をみると、正社員が 26.1%と男性のほぼ 4 割程度の水準にとどまっているのに対して、短時間勤務が 35.3%と大きな割合を占めている。正社員のうち正社員にとどまる割合は 9 割をやや下回るが、家族従業者などから正社員に変わるとする人が少なからずいることから、期間前後で正社員の占める割合はわずかな低下（0.6%ポイント）にとどまることとなっている。

## ○この年次のまとめ

この年次の雇用・就業形態間の移動は、必ずしも多いとはいえない。第 7-3-1 表①のデータ（比率）からマクロ的な人数に換算してみると、この年次に 86 万人が形態変化をするものと試算されるが、正社員から契約・嘱託社員への変化などがかなり含まれている。

第 7-3-1 表① 年次別雇用・就業形態の移動(平成19→20年)

平成19→20年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	64.6	91.6	5.6	0.8	0.3	0.0	0.7	61.0
契約・嘱託社員	6.3	2.9	91.3	2.9	1.0	0.0	0.0	10.3
短時間勤務・その他	5.7	5.3	7.4	88.3	0.0	0.0	0.0	6.0
自営業主	19.2	1.9	1.3	0.3	94.0	0.3	0.6	18.7
家族従業者	1.5	16.7	0.0	0.0	12.5	66.7	0.0	1.0
無業	2.8	2.2	6.5	4.3	0.0	0.0	84.8	2.9

平成19→20年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	26.1	89.6	2.5	3.9	0.4	0.4	0.7	25.5
契約・嘱託社員	6.9	2.7	85.1	5.4	1.4	0.0	1.4	8.4
短時間勤務・その他	35.3	2.4	3.7	91.0	0.0	0.0	0.8	35.9
自営業主	5.6	0.0	0.0	1.7	93.3	1.7	0.0	7.6
家族従業者	15.8	3.5	1.8	1.8	12.4	79.4	0.0	13.3
無業	10.2	0.0	0.9	12.7	0.0	2.7	83.6	9.3

<sup>17</sup> 正社員から契約・嘱託社員への変化は、企業内における就業継続の中で行われるものが多いと推測される。

<sup>18</sup> これらの人々は 50 歳台の段階で短時間勤務になっていた人々であり、いわゆる非自発的な非正規就業である可能性が高いと考えられる。

## イ. 平成 20 年から 21 年にかけて

この年次は、昭和 23 年生まれ層が 60 歳から 61 歳になる時期であり、形態間の移動が徐々に増大する（第 7-3-1 表②）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでとどまる割合が 9 割を切り、契約・嘱託社員のほか短時間勤務に転換する人が少なくなくなる。また前年に引き続き短時間勤務から正社員や契約・嘱託社員になろうとする人が少なからずみられる。なお、この年次においても、無業へと引退する人はわずかである。変化の結果として平成 21 年には、正社員の割合が 56.1%と 6 割を切り、契約・嘱託社員の割合が 4.3%ポイント上昇して 14.6%となる。

### ○女性

正社員のうち短時間勤務への転換を見通す人が 5.1%とかなりまとまってくるとともに、いまだ水準は大きくはないが、正社員や契約・嘱託社員のうちで無業へと引退する人が出始めてくる。また、男性ほどではないが、短時間勤務から正社員や契約・嘱託社員へ転換を求め人が少なくない。なお、家族従業者や無業から短時間勤務などへの転換を考える人も少なくない。こうした変化の結果平成 21 年には、正社員の割合が 24.2%と 4 分の 1 を割り込み、代わって契約・嘱託社員や短時間勤務の割合が緩やかに上昇する。

### ○この年次のまとめ

形態変化試算上参入されるのが昭和 22 年及び 23 年生まれだけであるので、形態変化はそれほど多いとはいえないが、徐々に動きの活発化がみられる。このデータからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は 95 万人となる。

第 7-3-1 表② 年次別雇用・就業形態の移動(平成20→21年)

平成20→21年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	61.0	89.1	5.5	3.3	0.5	0.0	0.6	56.1
契約・嘱託社員	10.3	0.6	94.9	1.9	0.6	0.0	0.7	14.6
短時間勤務・その他	6.0	8.9	13.4	73.4	0.0	0.0	2.2	7.1
自営業主	18.7	2.5	1.4	0.7	93.4	0.3	0.7	18.2
自営手伝い	1.0	12.5	6.3	0.0	6.3	81.3	0.0	0.9
無業	2.9	2.3	6.8	6.8	4.6	2.3	77.3	3.0

平成20→21年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	25.5	87.3	3.7	5.1	0.5	0.9	1.8	24.2
契約・嘱託社員	8.4	1.3	99.1	0.0	0.0	0.0	2.9	10.9
短時間勤務・その他	35.9	2.6	3.2	93.6	0.3	0.3	0.6	37.8
自営業主	7.6	0.0	0.0	0.0	80.3	0.0	1.4	7.8
自営手伝い	13.3	3.5	0.0	5.3	8.8	76.1	0.0	10.8
無業	9.3	0.0	2.8	15.5	1.4	1.4	77.8	8.4



## ウ. 平成 21 年から 22 年にかけて

昭和 24 年生まれが 60 歳から 61 歳になる年次であり、「団塊の世代」の半数以上が 60 歳代における形態転換に係る試算の対象に入る（第 7-3-1 表③）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでいる割合は 84.1%と前年（89.1%）よりも低下し、契約・嘱託社員に転換する人の割合が高まってくる。一方、前年までかなり高かった短時間勤務から正社員や契約・嘱託社員へ転換しようとする人の割合は、この年次にはやや沈静化してくる。なお、昭和 22 年生まれの人々が 63 歳になるこの年次には、正社員や短時間勤務から無業へと引退を考える人がそれぞれ 2%を超えているのもやや注目される。変化の結果として平成 22 年には、正社員の割合が 48.8%と半数を割り込み、代わって契約・嘱託社員が前年から 4.3%ポイント上昇して 18.9%と 2 割近くになる。

### ○女性

正社員のうち正社員のままでいる割合が 78.4%と 8 割を切り、非正規化が一層進展するとともに、男性の場合同様、正社員だけでなく短時間勤務から無業へと引退を考える人がそれぞれ 2%台となる。こうした変化の結果、平成 22 年には正社員の割合は 21.3%と 2 割近くにまで低下する一方、短時間勤務が 39.7%とほぼ 4 割に達する。また、前年までやや低下してきていた無業の割合がわずかながら上昇に転じ、8.8%となっている。

### ○この年次のまとめ

正社員から非正規雇用への転換がかなり明確な形で出始めるとともに、わずかながら無業へと引退する人もまとまってみられるようになる。このデータからマクロ的な人数を試算し

第 7-3-1 表③ 年次別雇用・就業形態の移動(平成 21→22 年)

平成 21→22 年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	56.1	<b>84.1</b>	8.3	3.4	0.8	0.1	2.3	48.8
契約・嘱託社員	14.6	0.0	<b>93.4</b>	3.6	0.9	0.0	1.3	18.9
短時間勤務・その他	7.1	3.0	4.0	<b>88.8</b>	0.0	0.0	2.4	9.1
自営業主	18.2	2.8	0.0	0.4	<b>94.7</b>	0.7	0.4	18.3
自営手伝い	0.9	20.0	0.0	0.0	13.3	<b>66.7</b>	0.0	0.8
無業	3.0	4.6	2.4	6.9	4.6	0.0	<b>81.5</b>	4.2

平成 21→22 年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	24.2	<b>78.4</b>	5.4	9.9	1.0	1.5	2.0	21.3
契約・嘱託社員	10.9	2.9	<b>83.8</b>	10.7	0.0	0.0	1.0	12.3
短時間勤務・その他	37.8	1.4	3.7	<b>89.4</b>	0.0	0.9	2.6	39.7
自営業主	7.8	2.7	0.0	0.0	<b>94.9</b>	0.0	0.0	8.6
自営手伝い	10.8	5.1	0.0	6.1	6.1	<b>78.0</b>	3.0	9.3
無業	8.4	2.9	2.9	11.7	1.5	0.0	<b>79.9</b>	8.8

てみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は116万人となる。そのうち就業者から無業へと引退する人は12万人と試算され初めて10万人台となる。

## エ. 平成22年から23年にかけて

昭和22年生まれが63歳から64歳に、昭和25年生まれが60歳から61歳になる年次である（第7-3-1表④）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでいる割合は79.9%とほぼ8割に低下し、契約・嘱託社員へと転換する人が11.5%と二桁台となる。また、この年次において短時間勤務から無業へと引退することを見込む人の割合がかなり高まり始める（前年2.4%→4.2%）。なお、わずかながら雇用者から自営業主に転換しようとする人が1%台の数値となって現れてきている<sup>19</sup>。変化の結果として平成23年には、正社員の割合は40.7%（前年から8.1%ポイントの低下）と4割程度となり、代わって契約・嘱託社員の割合が23.0%とほぼ4分の1近くとなる。

### ○女性

正社員については無業となる割合が5.0%と上昇することのほかは前年とほぼ同様の状況であるが、形態転換としては契約・嘱託社員のうち短時間勤務への割合（前年10.7%→19.4%）がかなり高くなっていることがやや目立っている。また、男性の場合と同様に短時間勤務から無業へと引退することを見込む人の割合が上昇している（同2.6%→6.8%）。この結果、平成23年には正社員の割合が18.7%と2割を切る一方で短時間勤務の割合は4割

第7-3-1表④ 年次別雇用・就業形態の移動(平成22→23年)

平成22→23年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	48.8	79.9	11.5	4.2	1.2	0.1	1.9	40.7
契約・嘱託社員	18.9	1.0	87.9	7.0	1.0	0.0	1.7	23.0
短時間勤務・その他	9.1	5.6	3.5	84.0	0.7	0.7	4.2	11.5
自営業主	18.3	1.4	0.4	1.4	95.2	0.0	0.3	18.6
自営手伝い	0.8	15.4	0.0	0.0	0.0	84.6	0.0	0.9
無業	4.2	2.9	4.3	1.4	1.4	1.4	87.0	5.4

平成22→23年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	21.3	77.4	5.2	9.3	0.5	0.5	5.0	18.7
契約・嘱託社員	12.3	0.8	74.5	19.4	0.0	0.0	3.8	11.7
短時間勤務・その他	39.7	1.9	2.8	85.7	0.5	0.3	6.8	40.8
自営業主	8.6	2.5	1.3	0.0	91.2	0.7	2.2	9.7
自営手伝い	9.3	4.4	0.0	4.4	12.1	74.3	1.9	7.4
無業	8.8	3.1	0.0	13.9	3.1	0.0	77.8	11.7

<sup>19</sup> 男性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、1.1%となっている。

をキープし、その中で無業の割合が 11.7%と初めて二桁台となる。

### ○この年次のまとめ

多様な形態転換が本格的に現れてくる年次である。男性は正社員から契約・嘱託社員への流れがメインであるが、契約・嘱託社員から短時間勤務への流れも大きくなりかけている。女性では、正社員や契約・嘱託社員から短時間勤務への流れがある一方で短時間勤務から無業（引退）への流れがあって、差し引きで短時間勤務の構成比があまり変化しない状態となっている。このデータからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は 140 万人となる。そのうち就業者から無業へと引退する人は 27 万人と試算される。

### オ 平成 23 年から 24 年にかけて

昭和 26 年生まれが 60 歳から 61 歳になる年次であり、「団塊の世代」全体が 60 歳台における形態転換と引退過程に入る年次である（第 7-3-1 表⑤）。

### ○男性

正社員のうち正社員のままでいる割合は 74.7%となり、1 年間に 4 分の 1 が他の形態に転換するが、前年に引き続き契約・嘱託社員への転換が多くなっている（前年 11.5%→14.4%）。また、短時間勤務から無業へ引退する人の割合が高くなっている（同 4.2%→7.1%）。変化の結果として平成 24 年には正社員の割合は 31.6%と 3 分の 1 を下回り、契約・嘱託社員が 27.3%と正社員の割合に近づいている。

第 7-3-1 表⑤ 年次別雇用・就業形態の移動(平成23→24年)

平成23→24年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	40.7	74.7	14.4	5.2	1.9	0.2	2.4	31.6
契約・嘱託社員	23.0	0.6	88.5	6.4	0.3	0.3	2.9	27.3
短時間勤務・その他	11.5	1.9	3.8	83.8	1.3	0.6	7.1	13.9
自営業主	18.6	1.0	1.3	1.7	94.1	0.3	0.0	18.8
自営手伝い	0.9	13.3	0.0	0.0	6.7	73.3	0.0	1.0
無業	5.4	2.9	1.4	2.9	0.0	1.4	90.2	7.4

平成23→24年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	18.7	72.4	8.9	9.5	1.8	0.6	4.8	15.2
契約・嘱託社員	11.7	0.9	79.8	13.9	0.9	0.0	2.0	12.7
短時間勤務・その他	40.8	2.2	2.7	87.0	0.8	0.0	5.6	41.7
自営業主	9.7	1.1	0.0	2.7	93.7	0.0	0.6	11.1
自営手伝い	7.4	1.5	1.5	7.5	13.5	71.0	2.5	5.5
無業	11.7	0.9	2.0	10.1	0.0	0.9	84.4	13.8

## ○女性

既に2割を下回っている正社員であるが、さらにその3割近くが他の形態へと転換する。契約・嘱託社員のうち短時間勤務へ転換する割合は前年に比べて低下（前年19.4%→13.9%）するものの相対的に高い水準を維持している。この結果、平成24年には短時間勤務が41.7%と4割台をキープし、正社員（15.2%）、契約・嘱託社員（12.7%）、自営業主（11.1%）、無業（13.8%）が10%台前半ないし半ばで並ぶこととなっている。

## ○この年次のまとめ

「団塊の世代」の全体が形態転換の領域に入った年次ではあるが、前年までの傾向を緩やかに継続させた状態で推移する<sup>20</sup>。このデータからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は142万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は25万人と試算され、いずれも前年とほぼ同じ水準となっている。ただし、これは「嵐の前の静けさ」であることが次年にわかることとなる。

## カ 平成24年から25年にかけて

トップを行く昭和22年生まれが65歳から66歳になる年次である（第7-3-1表⑥）。

## ○男性

正社員から他の形態への転換は前年同様4分の1程度が続く中で、契約・嘱託社員や短時間勤務においてそのままの形態で推移する割合（それぞれ、前年88.5%→78.4%、同83.8%→78.9%）が目立って低下し他への転換が増大するが、その大部分無業（引退）へと流れることとなっている。こうした変化の結果、平成25年には正社員の割合は24.1%となり、契約・嘱託社員の25.5%に第1位を譲り渡す。その中で無業の割合が13.3%と前年よりも5.9%ポイント上昇することとなっている。

## ○女性

女性では上記の男性の場合の動きがより増幅されて現れる。特に短時間勤務のうちそのまま推移する割合は前年の87.0%から74.2%へと12.8%ポイントも低下するとともに、無業（引退）となる割合が19.8%と2割に達する。正社員や契約・嘱託社員から短時間勤務に転換する人の割合は引き続き少なくはないが、短時間勤務からの転換（引退）する割合が高く、平成25年における短時間勤務の割合は35.4%と前年比で低下に転じることとなっている。

## ○この年次のまとめ

「団塊の世代」のトップランナーである昭和22年まれの人々が66歳となるこの年次において、就業から無業への引退がある大きさをもって現出する。データからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は161万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は70万人と試算され、前年を大きく上回る。

<sup>20</sup> これは、60歳台前半の期間にあっても、転換が相対的に多いその前半2～3年と、転換が相対的に少ないその後半2年程度とがあることによるものと考えられる。

第7-3-1表⑥ 年次別雇用・就業形態の移動(平成24→25年)

(%)

平成24→25年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	31.6	<b>75.5</b>	11.5	7.1	1.3	0.2	3.2	24.1
契約・嘱託社員	27.3	0.0	<b>78.4</b>	10.9	0.5	0.8	8.3	25.5
短時間勤務・その他	13.9	0.0	0.5	<b>78.9</b>	2.0	1.5	15.9	16.7
自営業主	18.8	0.0	0.3	1.6	<b>95.3</b>	0.3	1.3	19.0
自営手伝い	1.0	0.0	0.0	6.3	0.0	<b>87.5</b>	6.3	1.4
無業	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>99.2</b>	13.3

(%)

平成24→25年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	15.2	<b>68.8</b>	9.0	14.3	0.9	0.0	4.6	10.7
契約・嘱託社員	12.7	0.0	<b>71.7</b>	8.2	1.2	0.0	16.7	10.7
短時間勤務・その他	41.7	0.0	0.0	<b>74.2</b>	1.0	3.0	19.8	35.4
自営業主	11.1	0.0	0.6	0.6	<b>90.0</b>	0.6	5.7	10.9
自営手伝い	5.5	0.0	0.0	6.5	0.0	<b>87.4</b>	4.4	6.3
無業	13.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>98.0</b>	26.0

### キ 平成25年から26年にかけて

昭和23年生まれが65歳から66歳になる年次である。また、最終ランナーである昭和26年生まれは62歳から63歳になる(第7-3-1表⑦)。

#### ○男性

もっとも高い構成比となった契約・嘱託社員も2位の正社員もそのままの形態を維持する割合は7割強にとどまり、契約・嘱託社員から短時間勤務への転換(16.4%)、正社員からも契約・嘱託社員への転換(13.0%)とともに短時間勤務への転換(7.8%)が前年よりもその割合を上昇させる。これらからの流入を受けながらも一方では、短時間勤務から無業へと引退する割合が着実に上昇を示す。なお、この年次にあつては、雇用者から自営業主となる人の割合が相対的に高くなっている<sup>21</sup>。こうした変化の結果、平成26年には契約・嘱託社員も正社員も構成割合を低める一方、短時間勤務が割合を高め(2.8%ポイントの上昇)、こうした変化の結果、平成26年には契約・嘱託社員が21.6%でトップの割合を維持するものの、短時間勤務、自営業主、正社員がそれぞれ2割弱で肩を並べる。また、無業も20.0%の構成比となる。

#### ○女性

女性では、前年同様上記の男性の動きがより増幅されて現れる。既に1割程度の構成割合となった正社員や契約・嘱託社員のうちそれぞれ15%程度の人が短時間勤務へと転換し、その短時間勤務からは16.8%の人が無業へと引退することとなる。また、この年次では女性も

<sup>21</sup> 男性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、1.5%となっている。



第7-3-1表⑦ 年次別雇用・就業形態の移動(平成25→26年)

平成25→26年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	24.1	<b>73.8</b>	13.0	7.8	0.8	0.0	3.5	18.2
契約・嘱託社員	25.5	0.0	<b>71.2</b>	16.4	1.1	0.5	9.6	21.6
短時間勤務・その他	16.7	0.4	0.5	<b>76.9</b>	3.1	0.9	17.5	19.5
自営業主	19.0	0.0	0.0	1.5	<b>94.2</b>	0.6	2.4	19.2
自営手伝い	1.4	4.3	0.0	4.3	9.1	<b>77.8</b>	4.3	1.5
無業	13.3	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	<b>98.1</b>	20.0

平成25→26年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	10.7	<b>66.3</b>	7.2	15.4	2.1	2.1	5.2	7.3
契約・嘱託社員	10.7	0.0	<b>72.1</b>	15.3	3.0	1.0	6.0	8.8
短時間勤務・その他	35.4	0.0	0.3	<b>77.9</b>	1.9	1.2	16.8	32.1
自営業主	10.9	0.0	0.0	3.6	<b>88.0</b>	0.0	5.8	11.0
自営手伝い	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	<b>83.8</b>	11.8	6.2
無業	26.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	<b>97.3</b>	34.6

雇用者から自営業主へなろうとする人が相対的に多くなっている<sup>22</sup>。こうした変化の結果、正社員の占める割合は7.3%となるなど雇用者の構成割合は軒並み低下し、代わって無業が34.6% (8.6%ポイント上昇) と3分の1強を占めるに至る。

### ○この年次のまとめ

前年から引き続いて雇用者からの引退の流れが定着する。その中でこの年次では、正社員から直接引退するパターンは数%にとどまり、正社員から契約・嘱託社員、さらに短時間勤務を経由して引退する流れが主流となっていることが窺われる。また、数は少ないものの、雇用者から自営業主への「転身」を考えている人もいたことも記憶されてよい。データからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする(しようとする)人は157万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は65万人と試算され、前年とほぼ同様、やや下回る数値となっている<sup>23</sup>。

### ク 平成26年から27年にかけて

昭和24年生まれが65歳から66歳になる年次である。(第7-3-1表⑧)。

### ○男性

正社員から契約・嘱託社員等への転換が引き続くもののその割合は前年よりも低下し(前

<sup>22</sup> 女性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、2.1%となっている。

<sup>23</sup> 「団塊の世代」の最終ランナーである昭和26年生まれが60歳前半の後の年代となり、「団塊の世代」全体として総じて緩やかな「引退過程」に入ったことから、大きな変化は65歳から66歳へとなる層に生じるだけとなったことを背景に、前年並みの転換者数となったものと考えられる。

年 20.8%→15.7%)、代わって無業へと引退する割合がやや高まる (同 3.5%→6.7%)。無業への動きは他の形態でもみられ、とりわけ短時間勤務から 2 割の人が無業へと引退としている。こうした結果、平成 27 年における雇用・就業形態別構成は、元々わずかしかない自営手伝いを除き、就業の各形態とも割合を低下させる一方で、無業の割合が前年より 8.3%ポイント上昇することとなっている。

### ○女性

女性については、前年までの無業への引退の流れが続くものの各形態から無業になる割合には大きな変化はみられない<sup>24</sup>。結果として、就業の各形態で構成割合が低下する一方で無業の割合が上昇し、42.2%と 4 割を超えることとなっている。

### ○この年次のまとめ

「団塊の世代」の半数以上が 66 歳以上となり、現在の希望や見通しとしては、就業の中での形態変化というよりは就業から引退への本格的な流れの年次になったといえよう。データからマクロ的な人数を試算してみると、この年次に形態転換をする (しようとする) 人は 126 万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は 66 万人と試算される<sup>25</sup>。

第7-3-1表⑧ 年次別雇用・就業形態の移動(平成26→27年)

平成26→27年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	18.2	75.9	11.0	4.7	0.4	0.0	6.7	14.0
契約・嘱託社員	21.6	0.0	74.1	12.8	0.3	0.6	11.3	18.3
短時間勤務・その他	19.5	0.0	0.4	78.2	0.0	0.7	20.1	19.2
自営業主	19.2	0.0	0.0	1.0	93.5	1.0	3.3	18.3
自営手伝い	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	95.3	4.7	1.9
無業	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.5	28.3

平成26→27年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	7.3	63.6	1.4	27.5	1.6	0.0	4.6	4.7
契約・嘱託社員	8.8	0.0	72.6	16.5	0.0	1.1	7.7	6.8
短時間勤務・その他	32.1	0.0	0.0	78.8	1.1	1.0	16.8	29.9
自営業主	11.0	0.0	0.0	3.0	92.4	2.0	2.7	10.6
自営手伝い	6.2	0.0	1.7	0.0	0.0	84.1	14.2	5.8
無業	34.6	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	97.5	42.2

<sup>24</sup> 雇用者や契約・嘱託社員については、既に構成比が一桁と小さくなっていることもあって、各転換の割合には安定性に疑問を持たざるを得ない試算結果がみられるので、コメントは差し控える。

<sup>25</sup> すなわち、就業の範囲内で形態転換する人は、126 万人－66 万人＝60 万人と試算される。前年次にはこの数は 92 万人であったのと比べれば、大きく減少しているといつてよいであろう。

## ケ 平成 27 年から 28 年にかけて

昭和 25 年生まれが 65 歳から 66 歳になる年次である。(第 7-3-1 表⑨)。

### ○男性

無業への引退の流れが続くものの、雇用者の各形態から無業となる人の割合には前年と比べて目立った上昇はみられない。その中で正社員が正社員のままで推移する割合が 64.8%、3分の2程度の水準にまで下がり、契約・嘱託社員や短時間勤務に転換する割合が前年より上昇している(それぞれ 5.1%ポイント、4.7%ポイント上昇)。また、契約・嘱託社員でも同様の動きがみられ、この場合は短時間勤務へ転換する割合が上昇している(3.3%ポイント)。なお、絶対値は小さいものの、この年次において雇用者から自営業主へ転換する人の割合が相対的に高くなっている<sup>26</sup>。こうした変化の結果、平成 28 年においては、短時間勤務や自営業主が構成割合を維持する一方で正社員、契約・嘱託社員で割合が低下する中で無業の割合が上昇し(7.9%ポイント)、36.2%と3分の1を超える水準となることとなっている。

### ○女性

前年と同様の無業化の流れが続き、その結果、平成 28 年には無業の割合が 49.3%とほぼ半数となっている。なお、正社員の割合は数%の域となっている。

### ○この年次のまとめ

無業への引退の流れは続いているが、その中で、数は少なくなったものの男性正社員から雇用の他の形態へ転換する割合にやや持ち直しの動きがみられる。データからマクロ的な人

第7-3-1表⑨ 年次別雇用・就業形態の移動(平成27→28年)

平成27→28年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	14.0	64.8	16.1	9.4	0.9	0.5	7.1	9.2
契約・嘱託社員	18.3	0.0	67.3	16.1	1.6	0.8	13.0	14.7
短時間勤務・その他	19.2	0.0	0.0	75.6	2.7	0.0	20.7	19.1
自営業主	18.3	0.0	0.0	0.7	94.3	1.4	2.3	18.4
自営手伝い	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	96.8	6.5	2.3
無業	28.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	98.9	36.2

平成27→28年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	4.7	64.4	10.3	17.7	0.0	0.0	7.6	3.2
契約・嘱託社員	6.8	0.0	60.9	26.0	1.7	3.3	6.7	4.7
短時間勤務・その他	29.9	0.0	0.0	77.1	1.2	2.9	17.0	26.9
自営業主	10.6	0.0	0.0	6.0	89.3	1.0	1.0	10.2
自営手伝い	5.8	1.6	0.0	2.0	0.0	75.2	19.6	5.7
無業	42.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	97.6	49.3

<sup>26</sup> 男性雇用者計のうち自営業主に転換する人の割合を計算してみると、1.5%となっている。

数を試算してみると、この年次に形態転換をする（しようとする）人は135万人となる。また、そのうち就業者から無業へと引退する人は65万人と試算される。

## コ 平成28年から29年にかけて

最終ランナーの昭和26年生まれが65歳から66歳になる年次であり、トップランナーの昭和22年生まれが70歳となる年次である。試算の最終年次でもある（第7-3-1表⑩）。

### ○男性

これまで小さな割合でしかなかった自営業主のうち無業となる割合が6.3%となるなど、仕事からの引退が増大する。ただその中で、正社員や契約・嘱託社員にあつては短時間勤務等により雇用者にとどまる割合も小さくないといえる。また、わずかながら自営業主となる人もみられる。こうした変化の結果、平成29年には無業の割合が44.3%と雇用者全体の割合（35.5%）をかなり上回る事となる。その中で短時間勤務の割合が2割台で維持されるのは注目される。

### ○女性

自営業主が無業へと引退する割合（前年1.0%→10.5%）がかなりの上昇に転じるのを始めとして、各形態とも無業となる割合は2割から3割へ急上昇する。この結果、平成29年には無業者の占める割合は60.2%、6割に達する。すなわち、平成18年には何らかの就業に係わっていた女性のうち6割が引退している状態になると見込まれている。

### ○この年次のまとめ

「団塊の世代」のトップランナーが70歳を迎える時期には、自営業主も含めてそれまで

第7-3-1表⑩ 年次別雇用・就業形態の移動(平成28→29年)

平成28→29年 ＜男性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	9.2	53.1	14.9	17.4	2.5	0.8	9.9	4.9
契約・嘱託社員	14.7	0.0	58.3	21.3	1.5	1.0	17.1	10.1
短時間勤務・その他	19.1	0.0	0.4	80.4	1.0	0.9	16.0	20.6
自営業主	18.4	0.0	0.0	1.3	90.1	1.3	6.3	17.4
自営手伝い	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	84.5	15.5	2.6
無業	36.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	99.0	44.3

平成28→29年 ＜女性＞	移動前 (縦構成比)	雇用・就業形態の移動(横構成比)						移動後 (縦構成比)
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
計	100.0							100.0
正社員	3.2	32.7	8.0	28.1	0.0	0.0	31.1	1.1
契約・嘱託社員	4.7	0.0	40.8	29.8	4.9	2.5	20.1	2.3
短時間勤務・その他	26.9	0.0	0.5	70.4	0.5	3.2	23.4	21.7
自営業主	10.2	0.0	0.0	0.0	87.7	0.0	10.5	9.5
自営手伝い	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	71.8	24.9	5.2
無業	49.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.9	60.2

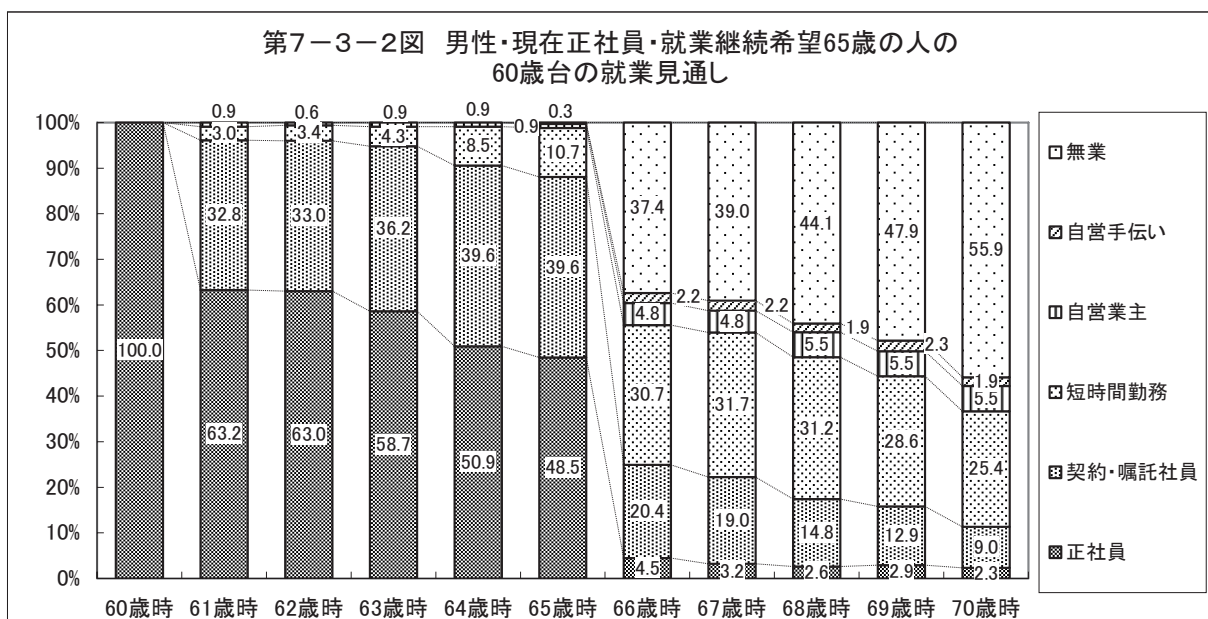
よりも無業への引退の大きな流れが現出する。ただし、男性の場合、正社員や契約・嘱託社員として就業している人にとって、この時期においても直接リタイアするのではなく短時間勤務の段階を経由した引退を考える人が少なくないことには注目してよいであろう。

### 7-3-3 企業内における雇用・就業形態の転換と外部市場での転換

以上、「団塊の世代」の高齢期における就業と引退過程について、第2節においては年齢別の視点から、この節（第3節）の上述までにおいては年次別の視点から調査結果データの抽出を行ってきた。本来的にはこれら二つの視点を合わせて描き出すことが出来ればより具体的なイメージを提示できるのであるが、それを完遂するにはやや膨大な作業と叙述が必要とされる。そこでここでは、それに代わるものとして、次のような集計をした結果を描出・提示しておくこととしたい。すなわち、男性で現在正社員であり、65歳まで現在の企業で就業継続を希望している人のグループを取り上げ、これに属する人々が60歳台においてどのような雇用・就業形態をたどるかを見るものである。すなわち65歳までは現在の企業で就業していること、それ以降はそこを離れることを前提として雇用・就業形態の見通しを回答していると考えられるグループである。

#### （集計結果）

上述の集計を行った結果が第7-3-2図である。60歳時（現在と同じとしている。）は全員が正社員であったものが、61歳には正社員が63.2%とほぼ3分の2となる一方、契約・嘱託社員となった人が32.8%、短時間勤務が3.0%となっている<sup>27</sup>。62歳時もほぼ同様の構成比で推移するが、63歳から65歳にかけて正社員の割合が低下する一方、契約・嘱託社員



（注）無業は64歳時まで、自営手伝いは65歳時まで、それぞれ該当がなかった。  
無回答を除いた構成比である。

<sup>27</sup> 自営業主と答えた人が0.9%おり、この場合これは整合的な回答ではないと思われるが、そのまま掲示した。



や短時間勤務の割合が上昇する。その際、当初契約・嘱託社員を中心としたものから短時間勤務中心へと割合上昇の重点が移動している。そして 65 歳時では正社員が 48.5%と半数をやや切り、契約・嘱託社員（39.6%）4割、短時間勤務（10.7%）1割の構成比となる。これが 66 歳時、すなわち現在の企業での就業継続の終了とともに激変し、正社員は 4.5%に激減、契約・嘱託社員も 20.4%と割合がほぼ半減する。一方、短時間勤務は 30.7%と割合が3倍となる。その中で無業（引退者）が 37.4%出現する。以降の年齢では、正社員、契約・嘱託社員の割合はだんだんと低下していくとともに、無業の割合が上昇していく。短時間勤務は 68 歳時までは 3割強の割合を維持して推移するが、69 歳時、70 歳時へとほぼ 2～3%ポイントずつ低下を示す。なお、この間、自営業主が 5%程度の割合で推移する。

### （65 歳まで同一企業での形態転換）

この推移は、60 歳から 65 歳までは同じ企業内での形態転換を示し、65 歳から 66 歳への変化は現在の企業からの退職に伴う変化、その後 66 歳から 70 歳までについては、同一企業かどうか問わないで、現在における見通しないし希望に基づくものと考えることができる。

そこで、60 歳から 65 歳までの各歳における雇用・就業形態の変化（転換）についてみると、正社員から契約・嘱託社員への転換をとする人が 45.8%、正社員から短時間勤務へとする人が 6.2%、さらに契約・嘱託社員から短時間へも 5.3%となっている<sup>28</sup>。少なくともこれらの人々が勤務している企業にあっては、既に正社員から契約・嘱託社員や短時間勤務へ、さらには契約・嘱託社員から短時間勤務へと転換できる制度が整備されているか、もしくは近いうちに整備されることが見込まれているということであろう。

### （65 歳から 66 歳への形態転換と引退）

現在の企業で就業継続をしてきた人が 65 歳で当該企業を退職し、翌年（66 歳時）における雇用・就業形態への変化の状況をみると、正社員であった人が引き続き正社員として就業しようとする人（「正社員→正社員」）は 9.2%（全体に占める割合では 4.2%）にとどまるのを始め、契約・嘱託社員でも同じ形態へと再就職する人は全体の 7.3%にすぎず、この時点で就業先とともに雇用・就業形態を変えようとする人が多い。また、その転換先の形態は短時間勤務が多くなっているが、65 歳まで正社員であった人では契約・嘱託社員への転換（「正

第7-3-3表 65歳から66歳にかけての雇用・就業形態の変化

—男性正社員、就業継続希望65歳の人—

(%)

	計	66歳時の雇用・就業形態						
		正社員	契約・嘱託社員	短時間勤務	自営業主	自営手伝い	無業	
65歳時の雇用・就業形態	正社員	100.0	9.2	35.9	22.9	4.6	2.0	25.5
	契約・嘱託社員	100.0	0.0	7.3	37.9	2.4	3.2	49.2
	短時間勤務	100.0	0.0	0.0	43.8	9.4	0.0	46.9
	自営業主	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
	無業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

<sup>28</sup> 各歳における無回答の状況が異なるので、これらと 65 歳時の正社員の割合（48.5%/第7-3-2図）を合計しても 100 にはならない。

社員」→「契約・嘱託社員」)をめざすことも多い。一方で、恐らく現在の企業における就業継続後の退職に際しての引退と思われる無業になるとする人の割合をみると、「正社員→無業」が25.5% (全体の11.6%)、「契約・嘱託社員→無業」49.2% (同18.2%)、「短時間勤務→無業」46.9% (同4.5%)となっている。ここでも正社員から直接引退する割合は、契約・嘱託社員や短時間勤務に比べて相対的にかなり低くなっている。

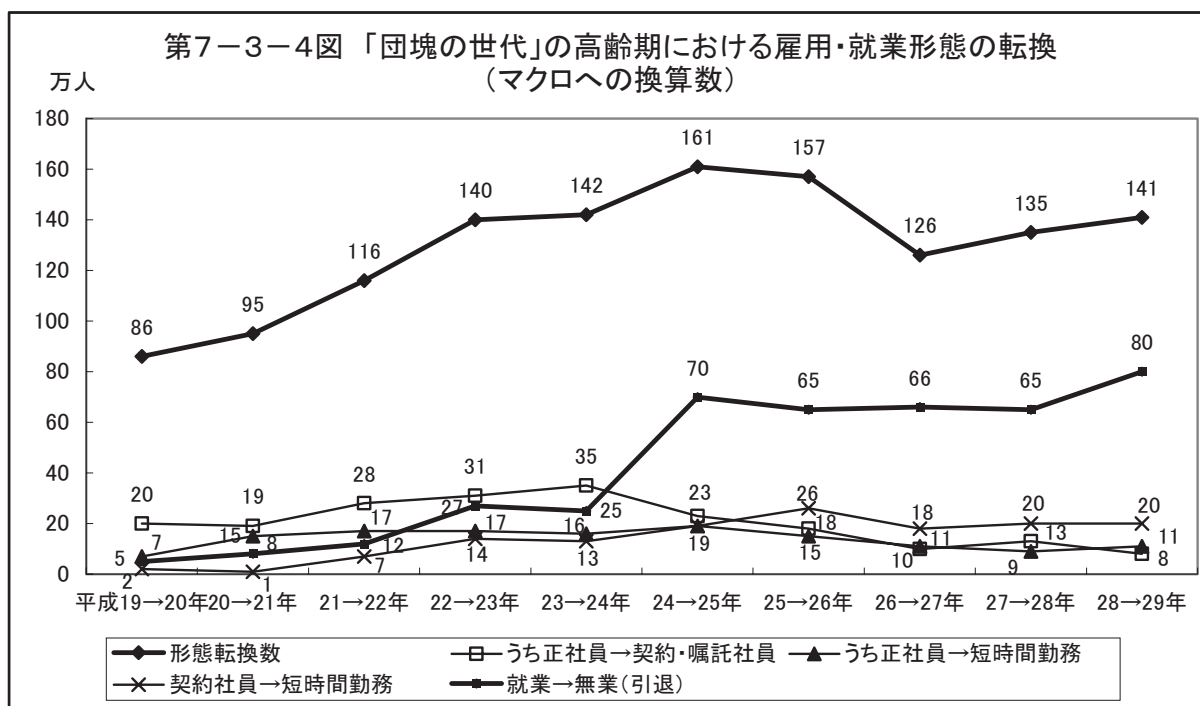
#### (66歳から70歳までの形態転換と引退)

現在の企業での就業継続を終え、4割近くの人がある時点で引退して無業となり、残る6割強(63%程度)の人が次の職場での就業を始めた66歳以降70歳までの形態変化と引退の見通しをみると、次のように整理できる。

- ①数%(4.5%)となった正社員は、70歳時には2.3%へと割合が低下するが、その間(4年間)の移動(形態変化と引退)をみると、直接無業へと引退する人は7.1%にすぎず、契約・嘱託社員(28.6%)や短時間勤務(14.3%)への転換を見込む人が多い。
- ②契約・嘱託社員も66歳時の20.4%から70歳時には9.0%へと割合を半減以上させるが、その間に直接引退して無業になる人は12.5%にとどまり、短時間勤務への転換を考える人が48.4%とほぼ半数となっている。
- ③短時間勤務は、前述のように66歳時の30.7%から68歳時の31.2%までほぼ横ばいで推移した後、69年以降割合を低下させるが、前の2年間は引退して無業となる人がいる反面、契約・嘱託社員などから転換してくる人が少なくなくこれらが相殺されるものが、後の2年間は引退が増加する一方、他からの転換による流入が細ってくることから割合を低下させることとなっている。4年間の計で、直接引退して無業になる人は66歳時に短時間勤務であった人数に対して45.8%とほぼ半数となっている。
- ④なお、水準は低いものの、雇用から自営業主にこの時期に転換する人が2.3%おり、また、この時期までは自営業主から無業へと引退する人の割合は、6.7%と低い水準にとどまっている。

#### 7-3-4 年次別描写のまとめと政策的示唆

以上第3節での議論を整理しておこう。先の年次別の描写においても掲示してきたが、この間における「団塊の世代」の雇用・就業形態の転換をマクロ的な指標に換算した結果をみると、各年次において形態転換を見込む人数は、平成19年から20年にかけては86万人と試算され、その後かなりの幅で増加し22~23年次には140万人となり、23~24年次はほぼ横ばいで推移した後再び増加し、24~25年次には161万人とピークに達する。その後、25~26年次はやや減少、26~27年次にはかなり減少して126万人となる。次いで28~29年次まで緩やかに増加することが見込まれる。形態転換の内訳をみると、23~24年次までは「正社員→契約・嘱託社員」が相対的に多くなっているが、25~26年次以降は「契約・嘱託社員→短時間勤務」が相対的に多くなると見込まれる。また、「正社員→短時間勤務」は24~25



年次までは 10 万人台後半で推移するが、それ以降緩やかに減少することとなっている。また「就業→無業」の転換（引退）は、23～24 年次まで緩やかに増加した後、24～25 年次に前年に比べ 45 万人多い 70 万人に達する。その後はほぼ横ばい域で推移するが、28～29 年次にはやや増加し 80 万人となる。

以上の結果から、政策的示唆を概略的に整理すると、次のようになるろう。

- ① 今後 5 年間、すなわち平成 23 年頃までは、現在の企業での就業継続をベースに置きながら、企業内での就業形態転換を実現するための制度的な整備と的確な運営とを促すことが重要であろう。
- ② 現状のまま推移するとすれば、平成 24 年頃に一つの大きな波に襲われる可能性が高い<sup>29</sup>。形態転換がピークを迎えるとともに、職業生活から引退する人が「団塊の世代」だけで 1 年で 70 万人程度も出る可能性がある。こうした短期的な激変を緩和するためにも、よりなだらかな引退を促すことが重要であろう。
- ③ 雇用者（正社員）の引退過程は、正社員から直接引退することは少なく、契約・嘱託社員や短時間勤務を経由して引退することが多い。したがって、なだらかな引退を促すためにも、特に平成 20 年代の後半期には短時間勤務の雇用機会を確保することが重要であろう。その際、雇用・就業形態間の転換も企業内でなく外部労働市場によるものが中心となってくることに留意しつつ、多様な働き方に対応した外部労働市場機能の整備も重要な課題であるといえる。

<sup>29</sup> いわゆる「2012 年問題」の発生が懸念される。

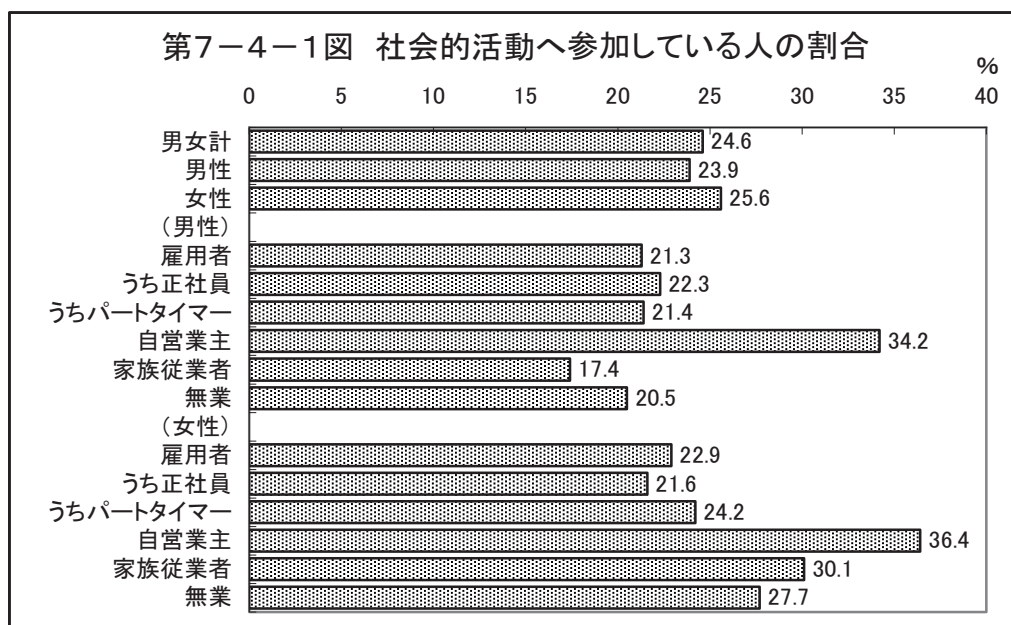
#### 第4節 職業とともに注目されるボランティア活動への参加

前節までにおいては、「団塊の世代」の高齢期における職業（収入を伴う仕事）への就業について記述してきたが、ここでは職業とともに注目されるボランティア活動への参加等について、調査結果から考察してみたい。

##### 7-4-1 現在におけるボランティア活動等の社会的活動への参加状況

まずは調査結果から、現在において「団塊の世代」のどれくらいの人がどのような社会的活動に参加しているかを概観しておこう<sup>30</sup>。

社会的活動に現在参加しているとする人の割合（以下「参加率」という。）は24.6%であるが、男性23.9%に対して女性25.6%と女性の方がやや高くなっている。さらに雇用・就業形態別にみると、雇用者（男性：21.3%/女性：22.9%）よりも自営業主（同34.2%/36.4%）の参加率の方が10%ポイント以上高くなっている<sup>31</sup>。雇用者のうち正社員とパートタイマーとを比較すると、男性ではわずかながら正社員の参加率の方が高くなっているのに対して、女性では逆にパートタイマーの参加率の方が高くなっているといえる（第7-4-1図）。



つぎに、参加している場合の活動内容をみると、「町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動」が34.5%と最も多く、次いで「その他のボランティア団体の活動」<sup>32</sup>25.4%、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」23.9%となっている。これを男

<sup>30</sup> 「団塊の世代調査」では、「現在お仕事以外にボランティア活動など社会的活動に参加されていますか。」との設問（本人調査：問16）により参加状況を調査し、さらに「参加している」とした人にどのような活動に参加しているのか選択肢を示して重複回答可で回答を求めた。

<sup>31</sup> 男女計でみると、雇用者の21.9%に対して自営業主は34.5%と12.6%ポイントの差となっている。

<sup>32</sup> 第7-4-2表にあるとおり、社会福祉法人などの施設やNPO法人以外のボランティア団体の活動への参加を指している。

女別にみると、男性では「町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動」(37.3%)、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」(27.2%)、「その他のボランティア団体の活動」(21.6%)などの順で多くなっており、一方女性では、「その他のボランティア団体の活動」(30.9%)が第1位となり、それと同等の参加率で「町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動」(30.5%)が続き、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」(19.3%)は第3位となっている。男女間で参加率に比較的大きな違いがみられる活動をみると、男性の方が高いものとして「野球やサッカー等子供のスポーツ活動への参加」(10.1%ポイント)、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動」(7.9%ポイント)などがあり、一方女性の方が高いものは「社会福祉法人などの施設でのボランティア活動」(9.1%ポイント)、「その他のボランティア団体の活動」(8.3%ポイント)などとなっている。このことから、社会福祉法人やNPO、その他の団体に係るボランティア活動など世間的に「ボランティア」と認識されていると考えられる活動に限ってみると、明らかに女性の参加率の方が高くなっている。ただし、その中でNPOの活動については男女間に大きな違いがみられていない。

また、全体の参加率にかなりの違いのみられた雇用者と自営業主について参加している活動内容をみると、特に大きな違いがみられているのが「商店会、商工会や消防団等の地域貢献活動」であり、雇用者の参加率が8.5%であるのに対して自営業主が25.0%と16.5%ポイントの差となっている。したがって、雇用者と自営業主との間にある総計でみたときの参加率の差の大部分は、商店会や商工会などの事業がらみの社会的活動への参加率の差によるものといえそうである<sup>33</sup>(第7-4-2表)。

第7-4-2表 参加している社会的活動の内容(重複回答可)

	(%)								
	商店会、商工会や消防団等の地域貢献活動	町内会やマンション管理組合等近隣生活に関する活動	社会福祉法人などの施設でのボランティア活動	NPO法人の運営や活動に参加	その他のボランティア団体の活動に参加	野球やサッカー等子供のスポーツ活動への参加	自分でやるスポーツや趣味のサークル等同好会的な活動	その他	無回答
男女計 (男女別)	13.0	34.5	9.6	15.8	25.4	7.0	23.9	9.7	0.6
男性	15.2	37.3	5.8	15.2	21.6	11.2	27.2	8.4	0.5
女性 (従業上の地位別)	9.8	30.5	14.9	16.7	30.9	1.1	19.3	11.6	0.7
雇用者	8.5	35.3	8.0	15.8	22.6	9.5	24.8	9.7	0.5
自営業主	25.0	33.9	11.3	16.9	26.6	6.5	18.5	8.1	0.8

<sup>33</sup> ただし、商店会等の活動が事業に関連したものでありながらも、地域の親睦・交流に一定の機能を果たしていると考えられるならば、雇用者(サラリーマン)にはそうしたものが無いこと自体は、高齢期における「地域生活」への回帰にとって相対的に不利な事情であり得ることは留意する必要があるだろう。



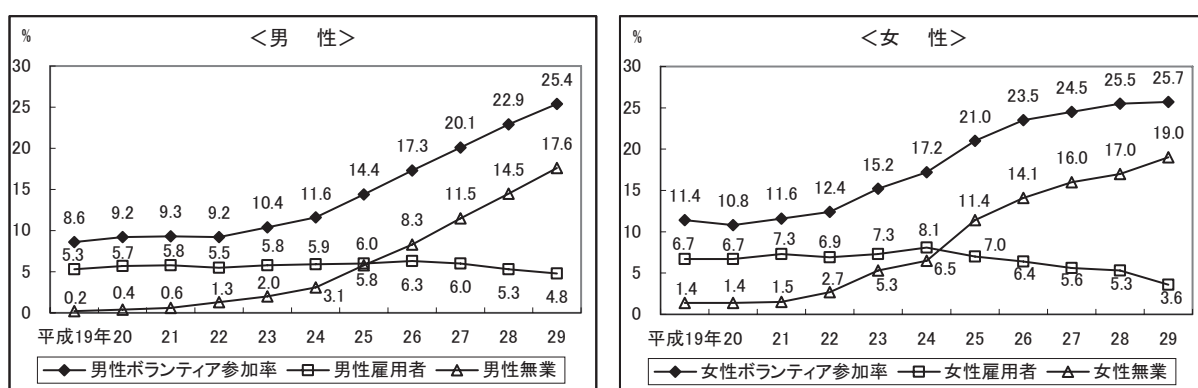
## 7-4-2 高齢期におけるボランティア活動への参加見通し—年次別の視点—

「団塊の世代調査」では、前節でみたような60歳台における雇用・就業形態別の就業見込み（希望）と併せて、「ボランティア活動をする」との項目を設けて参加意思を調査した。この結果、現在の参加状況（60歳までの状況として用いる<sup>34</sup>）及び61歳以降各歳におけるボランティア活動への参加（見込み）率をみることができる。また、上述の雇用・就業形態別の就業状態とも併せてみるができる。そこで、前節同様に、各歳別及び誕生年別状況を集計して年次別の動きに置き換えて、今後10年程度の期間における「団塊の世代」の就業とボランティア活動参加との状況を試算してみた。

まず、全体的な概要をみてみよう。男性のボランティア活動参加率は、平成19年（現在）の8.6%を始点として、20年から22年までは9%をやや超える水準をほぼ横ばいで推移し、23年から上昇に転じる。23年、24年と前年比1%ポイント強の上昇を示した後、25年以降は毎年3%ポイント弱ずつ上昇することとなっている。一方、女性も総じて同様の経過をたどるものの、平成21年といった早い時期から緩やかな上昇を示し、やがて23年から26年までかなりの幅で上昇し、それ以降緩やかな上昇に戻るが見込まれている。

こうしたボランティア活動への参加率の推移は、無業の人々の参加とほぼ平行に動いており、基本としては職業からの引退を契機にボランティア活動を始めることを考えている場合が多いといえる。とはいえ、雇用者でボランティア活動もする人が全体に占める割合をみると、男性は平成26年まで、女性は24年までほぼ横ばい域ながらわずかに上昇を示している。すなわち、一方で徐々に無業者（引退者）が増加する中で当該割合がこのような動きをする背景には、この時期に、仕事をしながら新たにボランティア活動に参加しようとする層も多いとはいえないものの存在するといえよう（第7-4-3図）。

第7-4-3図 ボランティア活動参加率の推移



(注)「雇用者」及び「無業」は、ボランティア活動に参加する雇用者及び無業者が全体に占める割合である。(参加率に対する寄与度になっている。)

<sup>34</sup> 先(7-4-1)に掲出した現在におけるボランティア活動等の参加状況は「社会的活動」として尋ねた結果である。一方、ここでの設問は本文にもあるとおり「ボランティア活動をする」であり、前者よりも範囲が狭くなっている。したがって、ここでの分析の現在における参加は、前述の活動内容のうちの①社会福祉法人などの施設でのボランティア、②NPO法人の運営や活動、③その他のボランティア団体の活動、のいずれかに参加していることに限定をした。

こうした点を念頭にやや探索的にデータをみてみると、例えば男性について、平成 22 年から 26 年までの間に「雇用就業＋ボランティア活動」の人の割合は 5.5%から 6.3%へ 0.8%ポイント上昇しているが（第 7-4-3 図）、この間に「正社員＋ボランティア活動」は 3.4%から 1.4%へと 2.0%ポイント低下（A）する一方、「契約・嘱託社員＋ボランティア活動」は 0.8%ポイント、「短時間勤務＋ボランティア活動」は 2.0%ポイントそれぞれ上昇し、合計 2.8%ポイントの上昇（B）となっている。すなわち（A）の低下幅を（B）の上昇幅が上回り、結果として「雇用就業＋ボランティア活動」の人の割合が 0.8%ポイント上昇したということができる。女性についても、平成 19 年から 24 年までの「雇用就業＋ボランティア活動」の人の割合の上昇（1.4%ポイント）について同様に計算すると、「正社員＋ボランティア活動」のマイナス 1.2%ポイントに対して、「契約・嘱託社員＋ボランティア活動」は 0.7%ポイント、「短時間勤務＋ボランティア活動」は 1.8%ポイントそれぞれ上昇、合計プラス 2.5%ポイントの寄与度となる。このことは、正社員から契約・嘱託社員や短時間勤務に転換するに際して新たにボランティア活動を始めようとする人が存在することを示唆している<sup>35</sup>（第 7-4-4 表）。

第7-4-4表 「団塊の世代」の就業とボランティア活動の参加状況の見通し(年次別の視点)

	(%)											
	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	
<b>男性計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
ボランティア活動をする	8.6	9.2	9.3	9.2	10.4	11.6	14.4	17.3	20.1	22.9	25.4	
正社員	4.6	4.5	4.2	3.4	2.6	2.1	1.7	1.4	0.9	0.6	0.4	
契約・嘱託社員	0.3	0.7	0.9	1.2	1.5	2.1	2.1	2.0	2.1	1.5	1.0	
短時間勤務	0.4	0.5	0.7	0.9	1.7	1.8	2.2	2.9	3.0	3.1	3.5	
自営業主	2.8	2.9	2.8	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.7	2.5	
自営手伝い	0.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.4	0.4	
無業	0.2	0.4	0.6	1.3	2.0	3.1	5.8	8.3	11.5	14.5	17.6	
ボランティア活動をしていない	86.7	86.4	86.5	86.0	85.0	83.5	79.6	75.4	71.4	67.0	63.3	
正社員	56.9	53.5	49.0	42.2	35.1	27.0	20.4	15.2	11.2	7.2	3.9	
契約・嘱託社員	5.6	8.9	12.7	16.2	19.7	23.1	21.2	17.5	13.9	11.2	7.6	
短時間勤務	5.0	5.2	6.0	7.5	9.2	11.0	12.9	14.5	14.8	13.7	13.9	
自営業主	15.7	15.5	15.6	16.6	17.1	17.8	17.7	17.5	16.1	15.6	14.5	
自営手伝い	1.2	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	1.2	1.2	1.7	1.8	2.0	
無業	2.4	2.5	2.3	2.6	3.1	3.9	6.3	9.4	13.7	17.5	21.5	
無回答	4.7	4.4	4.2	4.8	4.6	4.8	5.9	7.3	8.5	10.1	11.3	
<b>女性計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
ボランティア活動をする	11.4	10.8	11.6	12.4	15.2	17.2	21.0	23.5	24.5	25.5	25.7	
正社員	2.2	2.3	2.3	1.6	1.7	1.0	0.8	0.5	0.3	0.3	0.0	
契約・嘱託社員	0.5	0.5	0.7	0.6	0.9	1.2	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8	
短時間勤務	4.0	3.9	4.4	4.8	4.8	5.8	5.3	5.0	4.5	4.2	2.9	
自営業主	1.3	1.1	1.4	1.5	1.8	1.8	1.6	2.0	1.9	2.2	2.2	
自営手伝い	2.0	1.6	1.3	1.2	0.8	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	
無業	1.4	1.4	1.5	2.7	5.3	6.5	11.4	14.1	16.0	17.0	19.0	
ボランティア活動をしていない	79.1	78.7	78.4	77.4	74.0	72.5	65.6	62.2	60.0	58.1	56.5	
正社員	21.2	20.5	18.9	17.2	14.7	12.7	8.7	5.9	3.8	2.6	0.8	
契約・嘱託社員	5.8	6.7	8.5	9.6	9.0	9.8	8.4	6.9	4.9	3.2	1.2	
短時間勤務	27.7	27.8	28.3	29.3	29.8	29.1	24.4	21.5	19.4	17.2	14.1	
自営業主	3.8	6.2	7.5	8.5	9.4	10.6	9.7	8.9	8.1	7.2	6.7	
自営手伝い	12.6	10.6	9.3	7.8	6.5	4.8	5.0	5.0	4.6	4.1	3.5	
無業	8.0	6.8	5.9	5.0	4.7	5.5	9.4	13.9	19.2	23.8	30.2	
無回答	9.5	10.5	10.0	10.3	10.7	10.3	13.4	14.4	15.5	16.4	17.9	

(注) 平成19年(現在の参加状況を利用)のボランティア活動をしている人は、①社会福祉法人などの施設でのボランティア、②NPO法人の運営や活動、③その他のボランティア団体の活動、のいずれかに参加している人をとった。

<sup>35</sup> ちなみに現在「正社員＋ボランティア活動なし」であって 65 歳時点で「契約・嘱託社員又は短時間勤務＋ボランティア活動」となっている人の割合は、男性で全体の 2.8%、女性で同 1.0%と集計される。決して大きな数値とはいえないが、この割合を用いてマクロ的な数値を試算すると、男性で 11 万人、女性で 2.6 万人と計算される。

### （若干の政策的示唆）

以上の分析・試算から、当面次のような政策的示唆を整理することができよう。

- ①高齢期におけるボランティア活動への参加の増大は、「団塊の世代」に関する限り、雇用者である又は雇用者であった女性について早期にその動きが始まり、また、男性についても平成 23 年頃から本格化することが予想される。それまでの間において、高齢期におけるボランティア活動として、どのようなことをどのように行うことがよいのか、既存ボランティア団体等における自主的な取組をベースにしながらかつ行われることが求められるのではないか。その際行政においても、情報提供を始めとして、特にボランティア活動の需要主体となる場合にはなおさら、こうした視点を念頭においた取組が検討されてよいであろう。
- ②職業からの引退を機にボランティア活動を始めようとする人が多く、このことは自然な発想であるが、一方、出来得るならば、ボランティア活動についてもなだらかな「移行」が望ましい面も少なくないと考えられる。そうした見込み（希望）を持つとみられる人も少なからず存在していることでもあり、仕事とボランティア活動との両立が図られるような取組も奨励されてよいであろう。
- ③（狭義の）ボランティア活動については、女性に比べ男性の参加率が相対的に低い傾向がみられた。その中で、NPO に係る活動については男女同じ程度の参加率となっている。他に比べ、NPO には法人を創る、運営するといった企業社会で培った知識や技能が活かせる場面が少なくないところから、非営利の「起業」という視点も含めて、高齢者の活躍の場としてより一層 NPO の活動が充実する方向での対応が検討されてよいであろう。

## 第 5 節 「団塊の世代」の高齢期における転居見込みと「Uターン」

前節までにおいて、「団塊の世代」の今後における就業面や社会的活動の面での見通しについて描き出してきた。そこでは、職場（企業）の移動や雇用・就業形態の転換、ボランティア活動等への参加など、決して小さいとはいえない変化が高齢期においても待ち受けていることがみてとられた。この第 5 節からは、「団塊の世代」の高齢期における生活面に焦点を当てた考察をしてみたい。まず、第 5 節では高齢期における居留意向、特に現在の住まいからの転居を考えている場合について、調査結果からその見通しを描出するとともに、その中で世上言及されることの少ない「Uターン」がどれくらい考えられているのかについてもみてみたい。

### 7-5-1 「団塊の世代」の今後の居留意向

「団塊の世代調査」結果から今後における居住（転居）意向を本人調査によりみると、回答者計で 77.3%の人が「今後とも現在の住まいで暮らそうと思う」とする中で、「当分は現

在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う」が 10.4%、「それほど遠くない時期に転居しようと思う」が 3.0%となっており、時期を問わなければ 13.4%の人が転居する意向を持っている。男女別にみれば、男性の方が女性よりも転居意向を持つ人の割合がやや高くなっている。また、雇用者と自営業主の間に大きな違いはみられなかった（第7-5-1表）。

第7-5-1表 今後の居留意向

		(%)					
	計	今後とも現在の住まいで暮らそうと思う	当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う	それほど遠くない時期に転居しようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
男女計	100.0	77.3	10.4	3.0	2.6	5.2	1.5
(男女別)							
男性	100.0	75.5	12.4	3.1	2.7	5.0	1.3
女性	100.0	80.2	7.4	2.8	2.3	5.5	1.9
(従業上の地位別)							
雇用者	100.0	77.2	10.6	3.2	2.8	4.9	1.3
自営業主	100.0	76.0	10.6	2.8	2.5	6.1	1.9
家族従業者	100.0	83.2	5.6	1.1	3.9	4.5	1.7
無業	100.0	81.4	9.7	2.1	0.0	5.5	1.4

(転居意向の背景)

転居を考える背景にはいろいろなものが考えられるが、もっとも関連が深いと考えられるのが現在の住居の所有形態であろう。そこで、雇用者についてみると、持ち家の人では転居意向を持つ割合は 10.7%にとどまるのに対して、社宅などでは 69.2%、公営賃貸住宅 18.8%、民間賃貸住宅 36.4%などと相対的に高くなっている。ただし、この回答者のうち持ち家の人 が 91.3%と 9 割を超えており、社宅や賃貸住宅に居住している人は多くはないことには留意が必要である（第7-5-2表）。

第7-5-2表 現在の住居別今後の居留意向(雇用者)

		(%)					
	計(縦構成比)	今後とも現在の住まいで暮らそうと思う	当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う	それほど遠くない時期に転居しようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
持ち家	100.0 (91.3)	82.6	9.3	1.4	1.9	3.7	1.1
社宅など	100.0 (0.1)	7.7	34.6	34.6	7.7	11.5	3.8
公営賃貸住宅	100.0 (3.9)	67.1	14.1	4.7	4.7	7.1	2.4
民間賃貸住宅	100.0 (3.0)	32.6	20.5	15.9	11.4	17.4	2.3
その他	100.0 (1.0)	77.8	5.6	5.6	0.0	5.6	5.6

また、転居意向は就業とも関連することが考えられる。現在の職場で当面就業を継続しようとする人は、相対的に転居を考えない傾向にあることが考えられる。そこで、60歳以降現在の職場(会社)で就業継続希望の有無別に集計してみると、就業継続希望ありの人では転居意向を持つ人は 12.2%であるのに対して同希望なしの人は 16.6%と後者の方が相対的に高くなっている（第7-5-3表）。

第7-5-3表 現在の職場での就業継続希望の有無別今後の居住意向(雇用者)

	計(縦構成比)	今後とも現在の 住まいで暮らそう と思う	当分は現在の住 まいで暮らす が いずれ転居し ようと思う	それほど遠くない 時期に転居し ようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
就業継続希望あり	100.0 (61.1)	79.5	9.7	2.5	2.8	4.4	1
就業継続希望なし	100.0 (37.8)	73.3	12.2	4.4	2.8	5.6	1.7

つぎに、現在居住している都道府県が「ふるさと」と思うところのある都道府県と同じかどうかによっても影響を受けることも考えられる。これはまた、これまでの経歴の中で比較的大きな転居を経験したことの代理指標でもある。これに関する集計結果をみると、「ふるさと」都道府県に現在も居住している人では転居意向のある人は10.9%であるのに対して、「ふるさと」都道府県以外の都道府県に居住している人では15.9%が転居意向をもっている(第7-5-4表)。

第7-5-4表 「ふるさと」の都道府県に居住しているかどうか別今後の居住意向(雇用者)

	計(縦構成比)	今後とも現在の 住まいで暮らそう と思う	当分は現在の住 まいで暮らす が いずれ転居し ようと思う	それほど遠くない 時期に転居し ようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
「ふるさと」都道府県 に居住	100 (42.0)	81.9	8.1	2.8	2.2	3.9	1.1
「ふるさと」都道府県 以外に居住	100 (58.0)	73.8	12.4	3.5	3.2	5.7	1.5

転居意向と関連ある項目を探る集計の最後として、年収階級についてみてみよう。この場合、年収と先にみた持ち家かどうかとは関連していることが考えられるので、ここでは持ち家に居住している人のみについて集計してみた。その結果をみると、年収が300万円台までの場合は転居意向を持つ人の割合は1桁台であり、また、400万円台から900万円台までは10%台の前半で推移しており、1,000万円台以降になると年収が大きいほど転居意向を持つ

第7-5-5表 年収階級別今後の居住意向(雇用者/持ち家)

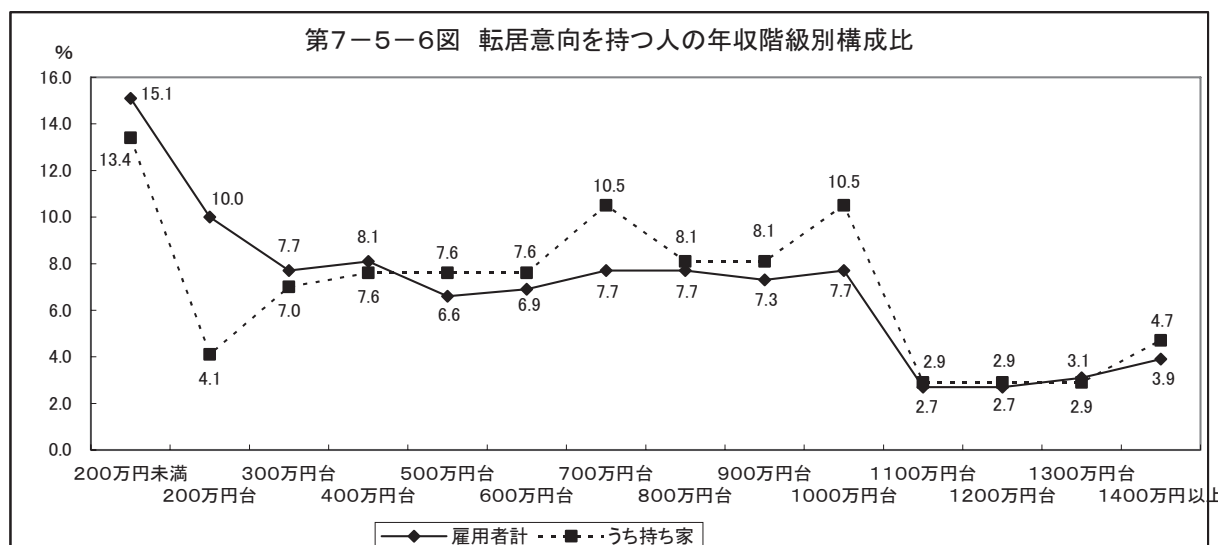
	計(縦構成比)	今後とも現在の 住まいで暮らそう と思う	当分は現在の住 まいで暮らす が いずれ転居し ようと思う	それほど遠くない 時期に転居し ようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
200万円未満	100.0 (20.6)	87.0	6.0	0.9	1.2	3.0	1.8
200万円台	100.0 (9.2)	83.1	4.7	0.0	3.4	8.1	0.7
300万円台	100.0 (8.3)	86.5	7.5	1.5	1.5	3.0	0.0
400万円台	100.0 (6.3)	85.1	12.9	0.0	1.0	1.0	0.0
500万円台	100.0 (8.0)	83.7	7.0	3.1	3.9	1.6	0.8
600万円台	100.0 (7.5)	86.0	9.1	1.7	1.7	1.7	0.0
700万円台	100.0 (9.5)	80.3	10.5	1.3	3.3	3.3	1.3
800万円台	100.0 (8.5)	81.8	9.5	0.7	0.7	4.4	2.9
900万円台	100.0 (7.5)	81.8	9.9	1.7	0.8	4.1	1.7
1000万円台	100.0 (5.0)	71.3	18.8	3.8	1.3	5.0	0.0
1100万円台	100.0 (2.1)	78.8	12.1	3.0	0.0	6.1	0.0
1200万円台	100.0 (1.7)	67.9	14.3	3.6	3.6	10.7	0.0
1300万円台	100.0 (1.6)	64.0	16.0	4.0	8.0	8.0	0.0
1400万円以上	100.0 (1.8)	62.1	24.1	3.4	3.4	3.4	3.4



人の割合が高くなる明確な傾向がみられた。ちなみに年収 1,000 万円以上を合計すると、転居意向のある割合は 21.0%となっている（第 7-5-5 表）。

### （年収と転居意向）

現在の年収が高い層ほど転居意向度合いが大きいといえそうである。もとよりこのことと転居意向を持つ人には年収の高い層が多いというのとは別の問題である。時期は問わず転居意向を持っている人の年収分布をみると、雇用者計では 200 万円未満が 15.1%、200 万円台が 10.0%と相対的に多くなっている。この層は、相対的に賃貸住宅に居住している人の割合が高い層である。300 万円台以降 1,000 万円台まではおおよそ 7～8%前後であり、1,100 万円台以上の各層は 3～4%の構成比となっている。これを持ち家層に限ってみても、年収の低い層の構成比が低くなるものの全体としての傾向に大きな変化はみられないといつてよいであろう<sup>36</sup>（第 7-5-6 図）。



### （妻調査と本人調査との比較）

妻調査において今後の居留意向を尋ねた結果をみると、「今後とも現在の住まいで暮らそうと思う」人の割合が 78.6%であるのに対して、「当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う」が 9.8%、「それほど遠くない時期に転居しようと思う」が 2.2%となっており、時期を問わなければ 12.0%の人が転居を見込んでいる。夫が雇用者である場合に限れば転居を見込む妻は 12.6%となっている。

これを本人調査の結果と比較してみよう。その場合、本人調査については、回答者が男性でかつ妻のある人（有配偶男性）に限ってみた。その結果をみると、本人調査での転居意向

<sup>36</sup> 年収階級別に持ち家率をみると、200 万円未満が 81.1%であるのに対して 200 万円台は 70.1%と、むしろ 200 万円台が各年収階級の中でもっとも持ち家居住の人の割合が低くなっている。ちなみに 300～400 万円台の持ち家率は 80%程度、500 万円台以上の各層は 90%程度以上となっている。

を持つ人の割合は有配偶男性計で 13.0%、そのうち雇用者だけでは 13.3%となっている。上述の妻調査の結果と比較すると、本人（夫）の方が妻よりもやや高くなっているが、ほぼパラレルな結果となっているといえる<sup>37</sup>（第 7-5-7 表）。

第 7-5-7 表 今後の居留意向(本人調査と妻調査との比較)

	計(縦構成比)	今後とも現在の住まいで暮らそうと思う	当分は現在の住まいで暮らすがいずれ転居しようと思う	それほど遠くない時期に転居しようと思う	考えていない	なんともいえない	無回答
妻調査:計	100.0	78.6	9.8	2.2	2.9	5.9	0.6
妻調査:うち雇用者	100.0	78.3	10.3	2.3	2.5	6.1	0.5
本人調査:有配偶男性計	100.0	77.9	10.1	2.9	2.5	5.2	1.4
本人調査:うち雇用者	100.0	77.9	10.2	3.1	2.6	4.9	1.3

### 7-5-2 現在の居住地と転居先の状況

「団塊の世代」で今後転居しようと考えている人は全体の 1 割強であり、必ずしも多いといえるわけではないが<sup>38</sup>、転居する場合どのような地域への移動を考えているのかをみてみよう。「団塊の世代調査」では、転居意向を持つ人に対して転居先として都市規模の視点からどのようなところを考えているのかを尋ねたうえで、考えている都道府県名を記入していただいた。ここでは、後者の転居先都道府県を利用して分析を試みたい<sup>39</sup>。

まず現在居住している都道府県ごとに転居意向のある人の割合をみると、その高い方の都道府県としては、山梨県 (27.3%)、奈良県 (21.2%)、福島県 (21.1%)、福岡県 (18.6%) などのほか、岡山県、東京都、神奈川県、千葉県、広島県、埼玉県、大分県、香川県の計 12 都県が調査計の水準 (13.4%) を上回っている<sup>40</sup>。いわゆる首都圏に属する都県が多く入っている。一方、低い方としては、秋田県、山形県、鳥取県、佐賀県、沖縄県においては「団塊の世代調査」では転居意向を持つ人はいなかったのを始め、長野県 (2.4%)、三重県 (3.7%)、群馬県 (4.0%) 徳島県、滋賀県 (いずれも 4.3%)、高知県、栃木県 (いずれも 4.5%)、山口県 (4.8%) が 5% を下回っている (第 7-5-8 表)。

転居先都道府県の記入があった割合を第 7-5-8 表 (表頭の (2)) に掲げたが、これが低いことは未だ具体的な転居先のイメージができてはいない人が少なくないことを示すものとも考えることもできる。また、同表 (同 (3)) には、転居先都道府県の記入があったもののうち現在の居住都道府県と同じ都道府県 (自都道府県) の記入があった割合 (県内転居) を掲げている。先にみた転居意向を持つ人の割合が高い都県では、岡山県を除いて自都道府県

<sup>37</sup> 本人調査の対象者の妻が妻調査の対象者となっていることはなく、両者は異なる世帯から抽出されたものであることに留意されたい。

<sup>38</sup> とはいえ、マクロ的な数として、「団塊の世代調査」が本来母集団としてカバーしていると考えられる 791 万人に対して単純に 13.4%をとれば、106 万人 (世帯) の転居が今後数年間に起こるともいえる。

<sup>39</sup> 前者の都市規模的な視点による移動については、JILPT 調査シリーズ No.30 「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果において概説してあるので参照されたい。

<sup>40</sup> とりわけ山梨県を始め、回答者数がきわめて少ない県もあるので、幅をもってみる必要がある。

第7-5-8表 都道府県別にみた転居意向のある人の割合と転居先都道府県

	転居意向あり (1)	(1)のうち転居 先都道府県記 入あり (2)	(2)のうち転居 先が自都道府 県の割合 (3)	転居先である他の都道府県名
北海道	12.1	75.0	91.7	宮城県
青森県	5.9	100.0	100.0	
岩手県	6.3	100.0	0.0	(海外)
宮城県	11.4	25.0	100.0	
秋田県	0.0	—	—	
山形県	0.0	—	—	
福島県	21.1	50.0	50.0	山形県
茨城県	11.1	75.0	66.7	東京都
栃木県	4.5	100.0	0.0	宮城県
群馬県	4.0	0.0	—	
埼玉県	15.7	55.2	31.3	福島県、栃木県、千葉県、神奈川県、新潟県、石川県、山梨県、静岡県、京都府、徳島県、沖縄県
千葉県	16.9	63.3	31.6	北海道、茨城県、群馬県、埼玉県、東京都、長野県、静岡県、兵庫県、鹿児島県、沖縄県
東京都	18.1	74.7	35.7	青森県、宮城県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川、新潟県、富山県、福井県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、岡山県、広島県、山口県、香川県、福岡県、長崎県、鹿児島県、沖縄県、(海外)
神奈川県	17.3	73.7	42.9	北海道、青森県、福島県、千葉県、東京都、静岡県、広島県、香川県、鹿児島県、沖縄県、(海外)
新潟県	6.9	0.0	—	
富山県	11.8	50.0	0.0	兵庫県
石川県	5.1	100.0	50.0	兵庫県
福井県	7.7	0.0	—	
山梨県	27.3	66.7	50.0	静岡県
長野県	2.4	100.0	100.0	
岐阜県	7.7	50.0	100.0	
静岡県	12.7	75.0	33.3	千葉県、愛知県、奈良県、沖縄県
愛知県	11.4	60.0	55.6	東京都、岐阜県、
三重県	3.7	100.0	0.0	鹿児島県
滋賀県	4.3	100.0	0.0	沖縄県
京都府	12.0	44.4	75.0	兵庫県
大阪府	12.9	52.4	40.9	神奈川県、石川県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、和歌山県、福岡県、鹿児島県、沖縄県
兵庫県	10.4	80.0	66.7	富山県、石川県、三重県、京都府
奈良県	21.2	100.0	14.3	東京都、京都府、大阪府、
和歌山県	7.7	0.0	—	
鳥取県	0.0	—	—	
島根県	8.3	0.0	—	
岡山県	18.5	20.0	100.0	
広島県	16.9	50.0	20.0	島根県、岡山県、沖縄県、(海外)
山口県	4.8	100.0	0.0	広島県
徳島県	4.3	100.0	0.0	宮崎県
香川県	15.0	0.0	—	
愛媛県	10.0	0.0	—	
高知県	4.5	100.0	100.0	
福岡県	18.6	69.2	55.6	東京都、熊本県、大分県、(海外)
佐賀県	0.0	—	—	
長崎県	13.3	50.0	100.0	
熊本県	12.5	100.0	50.0	埼玉県
大分県	15.4	50.0	100.0	
宮崎県	6.7	100.0	0.0	
鹿児島県	11.8	50.0	100.0	
沖縄県	0.0	—	—	
計	13.4	64.0	44.2	

(注) あくまで「団塊の世代調査」の結果であり、一つの参考として捉える必要がある。

を転居先とする割合は総じて低くなっている。

同表の右欄には転居先と考えている他都道府県として回答のあったすべての名称を掲げた。転居意向の多かった首都圏の埼玉、千葉、東京、神奈川の都県についてみると、北は北海道、青森から南は沖縄、鹿児島まで全国各都道府県（これらに加え海外を考えている人も散見される。）が挙げられている。数は必ずしも多いといえないものの、かなり距離の離れた転居を考えている人もいることがわかる<sup>41</sup>。なお、沖縄県は、自県内の人には転居意向がなかったが、一方、大都会を抱える都府県の人々から転居先として考えられていることが少なくない。また、居住者の転居希望の大部分が道内転居である北海道についても、同様の傾向がややみられる。

### （いわゆる「Uターン」の状況）

出身地（ふるさと）を離れた地で生活してきた人が、何らかの契機から出身地に戻ること「Uターン」と呼んで以前から関心を集めてきている。「団塊の世代」が高齢期入りを契機として、「ふるさと」ないしその近辺に転居（以下「Uターン転居」という。）し、新たな仕事に就いたり、老後の生活を送ったりすることも注目されている。そこで、「団塊の世代調査」結果から、どの程度のUターン転居がどうした地域間で見込まれているかをみてみよう<sup>42</sup>。もとより、今回の調査でUターンの状況が網羅的に把握できるものではなく、把握できた限りにおいてその状況を整理したものという性格のものである。

上述の転居意向総体の中に占めるUターン転居の割合を計算してみると、合計では19.7%となっており、転居のほぼ2割がUターン転居であると見込まれる。また、Uターン転居が把握された都府県（現住地）ごとにみると、埼玉、千葉、東京、神奈川の首都圏において広域的なUターン転居が考えられていることがわかる（第7-5-9表）。

Uターン先の都道府県と第7-5-8表で掲げた転居意向総体における転居先都道府県とを対照させると、近県UターンもみられるもののUターンにはかなり遠くの都道府県への転居となることが多いように思われる。例えば首都圏から青森県や福島県などの東北地方への転居などである。一方、首都圏から近隣の山梨県や長野県、静岡県などへの転居意向は、Uターンでない転居であることが多いようにみられる。なお、首都圏に限らず滋賀県や広島県など全国で散見される沖縄県への転居意向は、大部分がUターンでない転居となっている。

<sup>41</sup> 第7-5-8表最下段の計の数値を用いて、転居意向のある人が13.4%、そのうち既に具体的な転居先をイメージしている人が64.0%おり、さらにそのうち他都道府県への転居を考えている人の割合が（ $100 - 44.2\% = 55.8\%$ ）であることから、この比率（ $13.4 \times 0.64 \times 0.558 = 4.8\%$ ）を用いてマクロ的な数値に置き換えれば、約38万人と試算される。

<sup>42</sup> ここでは、次の条件に該当する転居見込みを「Uターン」とみなすこととした。①現在の居住都道府県がふるさとのある都道府県とは異なっていること。②転居先として考えている都道府県としてふるさとのある都道府県が挙げられていること。これに該当する人は46人で、全体の1.7%であった。この比率を使って単純にマクロ的な値を試算してみると、「団塊の世代」でUターン転居をする人は13万人程度と計算される。

第7-5-9表 都道府県別にみたUターン転居意向の状況

	Uターンの割合	Uターン転居先の都道府県
埼玉県	37.5	福島県、千葉県、新潟県、京都府、徳島県、沖縄県
千葉県	21.1	北海道、茨城県、群馬県、兵庫県
東京都	28.6	青森県、福島県、茨城県、千葉県、神奈川、富山県、福井県、長野県、愛知県、三重県、大阪府、広島県、山口県、福岡県、長崎県
神奈川県	14.3	青森県、福島県、静岡県、香川県
富山県	100.0	兵庫県
石川県	50.0	兵庫県
三重県	100.0	鹿児島県
大阪府	13.6	兵庫県、沖縄県
兵庫県	16.7	石川県、京都府
奈良県	71.4	東京都、京都府、大阪府
広島県	20.0	岡山県
山口県	100.0	広島県
福岡県	11.1	熊本県
計	19.7	

(注)「Uターンの割合」は、具体的な転居先都道府県の記入があった人に占めるUターンに該当する転居をしようとする人の割合である。  
計欄の割合は、Uターン転居がみられなかった道府県も含めて算出したものである。

### 7-5-3 転居意向のある人の同居希望の状況

転居は、同居する「家族」の状況の変化と密接に関連していると考えられる。「団塊の世代調査」では、63歳の頃や67歳の頃の同居者の見込みについて尋ね、回答を得ている。これにより、転居と同居者の変化とについてみてみたい。転居意向のある人については「いずれ転居」という人が多いので、ここでは現在の同居状態と67歳の頃の同居状態とを、男女別に比較してみることにする。

高齢期には一般に子どもが独立し、子どもとの同居が減少し夫婦二人の世帯が増大し、これに親との同居の有無が絡みながら同居状態が形成されるものと考えられる。調査結果をみても、夫婦二人だけの居住状態の人は現在では数%にすぎないのに対して、67歳の頃には半数程度から7割近くにまで増大することが見込まれている。一方、子どもが同居家族として

第7-5-10表 転居意向の有無別同居者の視点からみた居住形態  
—現在と67歳の頃の見込み—

(%)

	転居意向あり				転居意向なし			
	男性		女性		男性		女性	
	現在	67歳の頃	現在	67歳の頃	現在	67歳の頃	現在	67歳の頃
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
夫婦二人だけで	7.5	69.8	4.6	44.0	5.5	63.7	5.0	54.3
夫婦と子ども	60.4	11.0	52.3	11.0	56.9	16.9	52.8	15.2
夫婦と子どもと親	21.6	1.2	15.6	0.9	29.6	3.4	23.4	1.6
夫婦と親	1.6	5.9	0.0	6.4	1.0	6.0	0.3	4.0
自分と親	0.0	0.8	1.8	1.8	0.9	0.6	1.0	1.1
自分と子どもだけ	3.9	2.7	13.8	5.5	1.9	1.1	8.9	6.9
その他の同居状態	0.4	2.0	0.9	7.3	0.8	2.4	2.7	3.5
一人で居住	2.4	5.9	9.2	22.9	2.1	3.9	2.6	9.9
無回答	2.4	0.8	1.8	0.0	1.4	1.9	3.2	3.3



いる割合は、現在の8～9割から67歳の頃には10数%～20数%程度にまで低下すると見込まれている。これを転居意向の有無別にみると、夫婦二人の暮らしについては男性では転居意向ありの方で67歳の頃の割合が高い（意向あり：69.8%／意向なし：63.7%）のに対して、女性の場合は逆に転居意向なしの方が高く（同44.0%／54.3%）なっている。また、子どもの同居については、転居意向ありの方で同なしに比べて同居割合の現在から67歳の頃までにかけての低下が大きい。これだけでは何ともいえないが、男性の場合は子どもが自立した後の夫婦二人の暮らしに向けて転居を考えているのに対して、女性の場合も基本的に同様の傾向がみられるものの、それ以外の要素も想定されているような動きが感じられる。それは、「一人で住んでいる」において、転居意向の有無にかかわらず女性の方で割合の上昇が大きい、転居希望がある女性の方でとりわけ割合が高くなっていることから窺われる。また、「自分と子どもだけ」同居している女性の占める割合が相対的に高くなっている。このように女性にあっては、転居意向のある人を中心に、一人暮らしや母子世帯の子育ての終期に関連した人々も少なくないことには留意が必要である（第7-5-10表）。

## 第6節 「団塊の世代」の男性の妻たちの生活満足度と家庭生活への回帰

高齢期は、職業生活から家庭や地域生活へ「回帰」する長い過程の始まりであると考えられることができる。特に「団塊の世代」の男性は、「仕事中毒」とか「会社人間」とかともいわれることがあるように、家庭を二の次として仕事に打ち込んできた人が少なくない。しかしながら、そうした「団塊の世代」の男性も高齢期を迎え、職業生活のウェイトを低下させ、家庭生活のウェイトを上げる時期に、いわば家庭生活の再構築の時期に差し掛かってきたといえる。この点についてはさまざまな論点が考えられ得るが、「団塊の世代調査」（妻調査）においてこれまで家庭生活を要として支えてくれてきた妻の生活観、満足評価を調査しているので、これを活用しつつ仕事から家庭への「回帰」が円滑に進むためにどのような留意事項があるのかについて若干の考察をすることとしたい<sup>43</sup>。

### 7-6-1 妻たちの生活総合評価満足度

妻調査においては、「ご主人との生活を総合的にどのように評価していますか」という設問を設定し、満足→ふつう→不満の5段階評価で回答をしてもらっている。その構成比等結果の概要は別稿にゆずるとして、ここでは満足を5点、不満を1点として5段階評価を得点として計算した結果でみていくこととしたい<sup>44</sup>。

<sup>43</sup> なお、「団塊の世代」の就業者には男性ばかりでなく女性も多いこと、また男性でも妻のいない人もいることなど、今回の考察の範囲には収まらない分野もあるが、今回は、もっとも多数を占める夫婦を形成している人々を対象に取り上げることとし、これ以外の分野については今後の課題としたい。

<sup>44</sup> 調査結果の概要は、JILPT調査シリーズNo.30の第Ⅱ部第5章第1節（妻たちからみた結婚と生活）を参照されたい。

妻たちの総合評価満足度得点を関連する調査項目のカテゴリーのグループごとに平均値と標準偏差を計算した結果が、第7-6-1表である。これから次のように整理することができる。

- ①夫の従業上の地位別には、自営業主よりも雇用者の方がわずかながら平均満足度が高いものの、目立った違いはみられない。
- ②夫が雇用者であって、その役職別にみると、役職が高いほど平均満足度が高くなる傾向がみられる。
- ③結婚形態別には、お見合い結婚の場合よりも恋愛結婚の場合の方で平均満足度が高い。
- ④夫婦関係のタイプ（妻の自己判断による。表の（注）参照。）別には、「おしどり夫婦」や「仲良し夫婦」とする人では平均満足度がかなり高くなっているが、「空気のような存在夫婦」までは「普通」評価の3を上回っている。一方、「仮面夫婦」や「なんともいえない」とする人ではかなり低くなっており、平均満足度が3未満の不満域の値となっている。
- ⑤結婚の際の理想像と現実との相対評価では、実現性が高いほど満足度は高くなっており、逆に実現度合いが小さいときには平均満足度は不満域の値となっている。
- ⑥ふだんの家計のやりくりやその他の生活設計についての夫婦間の会話頻度等についてみれば、話し合い（会話）が頻繁になされるほど満足度は高くなっている。会話がほとんどない場合には、平均満足度は不満域の値となっている。
- ⑦ふだんの夫の帰宅時間については、明瞭な関係はみられていない。早いから満足度が高くなるといったものではないようである。ただ、「なんともいえない」で平均満足度は不満域の値となっており、いつ戻ってくるかわからないのが不満の一因になっていることが窺われる。
- ⑧夫（又は夫婦）の休日における行動についてみると、「夫婦そろって外出することが多い」とする人で満足度が高くなっているほかは、目立った傾向は見出せない。
- ⑨老後資金の貯蓄目標の状況についてみると、目標をたてているほど、また達成度が高いほど、妻の満足度も高くなる傾向がみられる。
- ⑩現在の住居の所有形態についてみると、「持ち家」と「社宅など」で相対的に高く、賃貸住宅では相対的に低くなっているが、いずれも「ふつう」評価以上の満足域の値となっている。
- ⑪夫の年収別にみると、多少のバラツキはあるものの、年収が高いほど妻の満足度も高くなる傾向がみられる<sup>45</sup>。また、貯蓄高についても同様の傾向が窺える。
- ⑫妻自身のか夫のかを問わず、健康状態が良好なほど満足度は高くなっている。ただし、健康状態が「不良」であっても平均満足度得点は、満足域の値となっていることは記憶されてよいであろう。

---

<sup>45</sup> このことから、勤め先の企業規模別や職業別等にも年収の違いを反映したものと考えられる同様の傾向がみられている。

第7-6-1表 妻の総合評価満足度得点と各の調査項目

	平均値	標準偏差	度数		平均値	標準偏差	度数
<b>(夫の就業状況)</b>				<b>(老後のための貯蓄目標)</b>			
雇用者	3.39	1.009	1276	たてており、既に目標を達成している	3.83	0.992	77
自営業主	3.30	1.057	340	たてており、目標の達成に向け努力している	3.45	0.978	896
家族従業者	3.41	0.910	39	たてていない	3.22	1.023	683
無業	3.41	0.894	41	考えたことがない	3.42	1.091	71
<b>(夫の役職／雇用者のみ)</b>				<b>(貯蓄目標達成可能度合)</b>			
一般社員クラス	3.12	1.032	361	十分達成できる	4.21	1.067	28
職長・班長クラス	3.28	1.006	100	なんとか達成できそう	3.75	0.905	322
係長クラス	3.45	0.995	93	達成はかなり困難である	3.34	0.887	308
課長クラス	3.52	0.941	250	とても達成できそうにない	2.79	0.829	105
部長クラス	3.54	0.962	202	なんともいえない	3.35	1.080	133
役員クラス	3.81	0.939	139				
<b>(結婚形態)</b>				<b>(夫に高齢期就業を望む理由)</b>			
恋愛結婚	3.43	1.015	1145	収入が必要だから	3.30	1.015	1231
お見合い結婚	3.32	1.004	488	知識や能力を活かしてほしいから	3.66	0.919	578
その他	3.05	0.988	96	健康・体力の維持	3.46	0.951	986
<b>(夫婦関係のタイプ)</b>				働けるうちは働くのが当たり前	3.24	1.046	654
「おしどり夫婦」	3.98	0.796	348	ゴロゴロと家にいてほしくない	3.01	1.031	642
「仲よし夫婦」	3.90	0.757	253	<b>(現在の住居の所有形態)</b>			
「独立独歩夫婦」	3.24	0.931	605	持ち家	3.41	1.011	1437
「戦友夫婦」	3.35	0.885	77	社宅など	3.38	0.957	16
「空気のような存在夫婦」	3.09	0.885	211	公営賃貸住宅	3.01	0.985	68
「仮面夫婦」	1.57	0.671	51	民間賃貸住宅	3.06	0.993	100
なんともいえない	2.75	0.968	185	その他	3.31	1.014	16
<b>(結婚の際の理想像と現実の相対評価)</b>				<b>(夫の年収)</b>			
期待以上にすばらしいものであった	4.79	0.410	81	200万円未満	2.91	1.034	80
ほぼ期待していたとおりであった	4.18	0.639	420	200万円台	2.96	0.945	134
半分くらい期待が実現できた	3.46	0.658	479	300万円台	3.13	1.007	196
期待はあまり実現できていない	2.69	0.676	208	400万円台	3.28	1.057	183
思い描いたものとはまったく違ったものになった	2.27	0.998	234	500万円台	3.32	0.967	205
なんともいえない	3.08	0.833	309	600万円以上台	3.40	0.896	161
<b>(生活設計等の会話頻度)</b>				700万円台	3.42	0.987	179
何かにつけよく話し合う	3.97	0.821	436	800万円台	3.57	0.996	138
特別なことがあれば話し合う	3.39	0.886	840	900万円台	3.57	0.891	129
あなたが相談をもちかけ、ご主人はあいづちをうつ程度	3.19	0.909	222	1000万円台	3.73	0.882	94
ご主人が相談をもちかけ、あなたはあいづちをうつ程度	2.94	0.966	17	1100万円台	3.75	1.131	36
夫婦で話し合うことはほとんどない	2.36	1.104	159	1200万円台	3.56	0.894	34
なんともいえない	2.38	0.914	58	1300万円台	3.94	0.938	18
<b>(夫の帰宅時間)</b>				1400万円以上	3.90	1.091	61
午後6時には帰宅していることが多い	3.34	0.996	264	<b>(夫の年収に対する貯蓄の割合)</b>			
午後7時には帰宅していることが多い	3.43	1.007	350	0割	3.05	1.152	92
午後8時には帰宅していることが多い	3.47	0.975	329	1～4割	3.28	0.994	278
午後9時には帰宅していることが多い	3.40	0.935	191	5～9割	3.31	1.007	159
午後10時には帰宅していることが多い	3.53	1.043	142	10～14割	3.42	0.952	267
午後11時には帰宅していることが多い	3.46	1.067	80	15～19割	3.49	0.976	175
午後12時には帰宅していることが多い	3.14	1.061	35	20～29割	3.48	1.017	205
それ以降	3.35	0.950	31	30～69割	3.53	0.962	173
その他	3.20	1.133	131	70～99割	3.60	1.056	15
交代制勤務なので日によって帰宅時間はまちまちである	3.19	0.973	122	<b>(自分の普段の健康状態)</b>			
なんともいえない	2.86	1.061	49	5健康	3.53	1.027	384
<b>(夫の休日の行動)</b>				4	3.46	1.020	284
家にいて余暇を過ごすことが多い	3.34	0.997	718	3普通	3.32	0.984	802
家にいるが仕事をする人が多い	3.41	0.918	111	2	3.25	1.039	192
仕事の関係で外出することが多い	3.27	1.024	100	1不良	3.26	0.999	46
趣味などで1人で外出することが多い	3.11	0.967	325	<b>(夫の普段の健康状態)</b>			
夫婦そろって外出することが多い	3.89	0.836	319	5健康	3.65	1.004	317
なんともいえない	3.03	1.169	145	4	3.55	0.983	302
				3普通	3.30	0.983	825
				2	3.11	1.012	218
				1不良	3.06	1.085	51

(注)「夫婦関係についての判断」の意義は、次のとおりである。

- 「おしどり夫婦」・・・何かにつけ一緒に行動(活動)することが多い
- 「仲よし夫婦」・・・趣味や余暇活動をともにすることが多い
- 「独立独歩夫婦」・・・ご夫婦別々の趣味や余暇活動を楽しむ
- 「戦友夫婦」・・・苦難の多い人生を共に歩んできた
- 「空気のような存在夫婦」・・・お互いの存在を普段意識しない
- 「仮面夫婦」・・・関係は冷え切っている

### 7-6-2 妻の生活総合評価満足度に特に関連する事項

生活に対する総合的評価に基づく満足度には上述のような傾向がみられるが、では高齢期における「引退過程」に際しての家庭生活の再構築に向けて、こうした満足度を高めるためにはどのような面での工夫が必要となるのであろうか。このことを考えるに当たって、まず、それぞれの事項がどの程度の影響を満足度に与えているのか、通常の間帰分析により試算してみることにしたい。ここでも、各変数が直線的な関係で満足度に影響を与えていると仮定した関数関係を前提とすることとする。間帰の対象となる左辺変数は、上述の満足度に関する5段階評価の得点である。すなわち1から5までの整数の値をとり、値が高くなるほど満足度が高くなるようにする。また、間帰する側の右辺変数は、前項で掲げた各事項のうち適当に変数として設定できるものとした<sup>46</sup>。計算は、対象を回答者計や夫が雇用者の場合など行ったが、いずれも大差のない結果となっているので、ここではもっとも総括的な回答者計での結果を示すこととする。計算に使った変数の平均値と標準偏差は第7-6-2表のとおりであり、また、間帰分析の計算結果は第7-6-3表のとおりである。この結果を整理すると、次のようになっている。

- ①恋愛結婚でない場合を対照基準として恋愛結婚の出会いの場の変数については、妻の生活満足度にあまり明確に関連するものはなく、学校時代に出会って結婚に発展したケースがやや満足度を高めていそうであるくらいである。
- ②結婚時に描いた生活像と実際との比較、実現度は強い関連があり、また係数も0.35と高くなっている。
- ③生活に関する夫婦間の会話頻度も強い関連が示されている。なお、夫婦間の会話でも夫の職場のことに関する会話頻度はほとんど妻の満足度には影響しない。
- ④夫の帰宅時間については、総じて明確な関連は見出せなかった。午後6～7時頃までには帰宅を対照基準としたダミー変数であるが、午後10～11時までに帰宅で満足度を高める方向での関連がみられるなど、帰宅時間が遅いことそれだけで満足度を低めることはなさそうである。
- ⑤休日の夫（夫婦）の行動についても関連は見出せなかった。上述では、「夫婦で外出することが多い」で平均満足度得点が高くなっていたが、それは他の事項の反映であり、同伴で外出することそれだけで妻の生活満足度が高まるわけではなさそうである。
- ⑥妻が夫婦関係をどのように規定しているかは、妻の生活満足度と明確な関連がみられている（「なんともいえない」が対照基準）。何につけ行動をともにする「おしどり夫婦」や趣味などを共有する「仲よし夫婦」、苦労を共にしてきたという意識のある「戦友夫婦」では満足度を高める方向で明確な関連が示されており、一方、関係は冷え切っているとされる「仮面夫婦」は明確にそしてかなりの強度で不満度を高めている。

<sup>46</sup> 変数の設定に当たっては、少々の無理は承知の上でなるべく連続量の変数とするようにしたが、それが困難な場合には、ダミー変数とした。



第7-6-2表 計算に使った変数の概要

記述統計量

(ケース数:1542)

	平均値	標準偏差
左辺変数:総合満足度(5段階評価)	3.39	0.998
右辺変数:		
職場恋愛結婚ダミー(=1)	0.33	0.471
学校恋愛結婚ダミー(=1)	0.05	0.214
職場・学校以外恋愛結婚ダミー(=1)	0.27	0.447
結婚時の生活像の期待実現度(6段階)	3.53	1.433
夫の職場のことの会話頻度(4段階)	2.96	1.032
家計その他生活に関する夫婦間の会話頻度(6段階)	4.52	1.506
夫の帰宅時刻(午後8~9時まで)(=1)	0.30	0.460
夫の帰宅時刻(午後10~11時まで)(=1)	0.13	0.334
夫の帰宅時刻(午後12時以降)(=1)	0.04	0.198
夫の帰宅時刻(その他)(=1)	0.07	0.255
夫の帰宅時刻(交代制でまちまち)(=1)	0.07	0.255
夫の帰宅時刻(なんともいえない)(=1)	0.03	0.159
休日の夫の行動(家で仕事)(=1)	0.06	0.236
休日の夫の行動(仕事関係で外出)(=1)	0.06	0.242
休日の夫の行動(趣味で1人外出)(=1)	0.19	0.389
休日の夫の行動(夫婦で外出)(=1)	0.19	0.391
休日の夫の行動(なんともいえない)(=1)	0.08	0.266
夫婦関係判断(おしどり夫婦)(=1)	0.20	0.400
夫婦関係判断(仲良し夫婦)(=1)	0.15	0.355
夫婦関係判断(独立独立夫婦)(=1)	0.35	0.477
夫婦関係判断(戦友夫婦)(=1)	0.04	0.204
夫婦関係判断(空気のような存在夫婦)(=1)	0.13	0.332
夫婦関係判断(仮面夫婦)(=1)	0.03	0.168
夫学歴が妻学歴を上回る程度	0.31	1.008
今後の同居話し合い(意見一致)(=1)	0.19	0.390
今後の同居話し合い(意見まとまっていない)(=1)	0.11	0.312
今後の同居話し合い(話し合いがないが意見は同じだと思う)(=1)	0.40	0.489
今後の同居話し合い(話し合ったことなし)(=1)	0.26	0.438
老後資金目標達成度(7段階)	2.73	1.839
夫婦の年齢差(夫年齢-妻年齢)	3.91	4.595
妻就業(正社員)(=1)	0.12	0.326
妻就業(非正社員)(=1)	0.42	0.494
妻就業(自営又はその手伝い)(=1)	0.10	0.300
夫の年収コード	6.09	3.214

まったく異なった→1  
あまり実現しなかった→2  
なんともいえない→3  
半分くらい実現した→4  
ほぼ期待どおり→5  
期待以上→6

めったに話さない→1  
なんともいえない→2  
特別のことがあったときだけ話をする→3  
何事によらず話をする→4

ほとんどない→1  
なんともいえない→2  
あなたからもちかけ→3  
夫からもちかけ→4  
特別のことがあれば→5  
よく話し合う→6

中卒→1  
高卒、各種学校・専修学校卒→2  
高専、短大卒→3  
4年大卒→4  
大学院修了→5  
<夫学歴コード> - <妻学歴">

目標たててない→1  
とても達成できない→2  
達成はかなり困難→3  
達成はなんともいえない→4  
なんとか達成できそう→5  
十分達成できる→6  
すでに達成している→7

200万円未満 →1  
200万円台 →2  
300万円台 →3  
~  
1,400万円台以上 →14

⑦夫婦間の会話の具体例として、今後誰と住むかについての会話の状況を変数として投入したところ、明確な関連がみられた(対照基準:「なんともいえない」)。すなわち、「話し合いをして夫婦間で意見が一致している」とする場合に満足度が高まるのは当然としても、「話し合いはしていないが、意見は同じだと思う」という場合でも同様に満足度を高める方向で明確な関連がみられた。

⑧夫の年収は、高くなるほど満足度を高める方向で明確な関連がみられる。ただし、係数をみると0.03であり、年収100万円の違いで満足度得点を0.03ポイント高めるだけであるので影響力がそれほど大きいとはいえないであろう。

**(家庭生活への回帰をめざした若干の示唆)**

以上の結果から、「団塊の世代」の男性が今まで顧みなかったことが少なくない妻の存在に改めて着目し、その生活評価に留意しつつ、今後の高齢期における引退過程、家庭生活への「回帰」を進めるための若干の示唆をまとめてみたい。

①妻の満足度と夫婦間の会話が強く関連していることに留意して、身近なことに於いて夫婦



間で話し合う機会を持つようにすることに意を用いられてよいであろう。その際、実際に会話することとともに、以心伝心で意見の一致を感じるような雰囲気的形成することもまた重要であるらしい。

②「おしどり夫婦」とか「仲良し夫婦」といった良好な関係を形成することも考えられてよいことであろう。

③結婚時に描いた生活像の実現度が大きな影響力を持つこと示されたが、過去になってしまったと考えずに、結婚時のそうした思いをあらためて棚卸しして、現在の状況で実現できるものはないか、検討してみることも考えられてよいであろう。

第7-6-3表 妻の生活総合評価得点の回帰分析結果

	非標準化係数		t	有意確率
	B	標準誤差		
(定数)	1.22	0.130	9.4320	0.0000
職場恋愛結婚ダミー(=1)	-0.01	0.043	-0.2087	0.8347
学校恋愛結婚ダミー(=1)	0.15	0.086	1.7952	0.0728 *
職場・学校以外恋愛結婚ダミー(=1)	0.07	0.045	1.5106	0.1311
結婚時の生活像の期待実現度(6段階)	0.35	0.014	23.9105	<b>0.0000</b> ***
夫の職場のこの会話頻度(4段階)	-0.01	0.018	-0.4711	0.6377
家計その他生活に関する夫婦間の会話頻度(6段階)	0.09	0.014	6.5015	<b>0.0000</b> ***
夫の帰宅時刻(午後8~9時まで)(=1)	0.01	0.044	0.3254	0.7449
夫の帰宅時刻(午後10~11時まで)(=1)	0.12	0.059	2.1002	<b>0.0359</b> **
夫の帰宅時刻(午後12時以降)(=1)	-0.04	0.092	-0.4818	0.6300
夫の帰宅時刻(その他)(=1)	0.00	0.072	-0.0615	0.9509
夫の帰宅時刻(交代制でまちまち)(=1)	-0.08	0.072	-1.0707	0.2845
夫の帰宅時刻(なんともない)(=1)	0.00	0.113	-0.0348	0.9723
休日の夫の行動(家で仕事)(=1)	0.00	0.077	-0.0069	0.9945
休日の夫の行動(仕事関係で外出)(=1)	-0.01	0.075	-0.0911	0.9275
休日の夫の行動(趣味で1人外出)(=1)	-0.05	0.050	-0.9679	0.3332
休日の夫の行動(夫婦で外出)(=1)	0.01	0.054	0.1633	0.8703
休日の夫の行動(なんともない)(=1)	-0.01	0.070	-0.2000	0.8415
夫婦関係判断(おしどり夫婦)(=1)	0.31	0.075	4.1873	<b>0.0000</b> ***
夫婦関係判断(仲良し夫婦)(=1)	0.30	0.076	3.9188	<b>0.0001</b> ***
夫婦関係判断(独立独歩夫婦)(=1)	0.09	0.062	1.4677	0.1424
夫婦関係判断(戦友夫婦)(=1)	0.31	0.101	3.0837	<b>0.0021</b> ***
夫婦関係判断(空気のような存在夫婦)(=1)	0.07	0.073	0.9632	0.3356
夫婦関係判断(仮面夫婦)(=1)	-0.55	0.119	-4.6521	<b>0.0000</b> ***
夫学歴が妻学歴を上回る程度	-0.01	0.018	-0.5341	0.5933
今後の同居話し合い(意見一致)(=1)	0.29	0.091	3.2002	<b>0.0014</b> ***
今後の同居話し合い(意見まとまっていない)(=1)	0.12	0.096	1.2970	0.1948
今後の同居話し合い(話し合いがないが意見は同じだと思ふ)(=1)	0.26	0.085	3.0373	<b>0.0024</b> ***
今後の同居話し合い(話し合ったことなし)(=1)	0.07	0.087	0.7932	0.4278
老後資金目標達成度(7段階)	0.01	0.010	0.6081	0.5432
夫婦の年齢差(夫年齢-妻年齢)	0.00	0.004	-0.4433	0.6576
妻就業(正社員)(=1)	-0.07	0.058	-1.1451	0.2523
妻就業(非正社員)(=1)	-0.03	0.040	-0.7323	0.4641
妻就業(自営又はその手伝い)(=1)	0.04	0.063	0.6536	0.5134
夫の年収コード	0.03	0.006	5.5803	<b>0.0000</b> ***
調整済み R2 乗				0.543
F 値				54.953
有意確率				0.000

しかしながら、こうしたことは、あくまでそれぞれの夫婦が自主的、自発的に考え、取り組まれるべきものである。対応の方向性は示唆できるものの、具体的な対応の一般解などは存在しないと考えられる。ただ、いくら還暦を超えた「大のおとな」であったとしても、個々の人にとっては初めて迎える高齢期であり、引退期であるので、困難に遭遇することも考えられるので、情報提供や相談機能を中心として行政としても必要な支援をする体制を整備しておくことも必要であろう。

## 第7節 まとめ

教育心理学では、10代半ばから後半の若者に関し「疾風怒濤の時代」を生きるものといわれることがある。それだけ変化の激しい時期ということであろう。また、それは生育家庭から巣立って職業を中心とする社会生活への移行に伴う変化でもある。それとは性格が違うことはいうまでもないが、高齢期もそれに匹敵するくらい変化の激しい時期であるといえるのではないか、ということがこの章の基本的な立脚点であった。その認識に立って、今回実施した調査を使って、高齢期にさしかかった「団塊の世代」が今後経験するであろう様々な変化の諸相を描き出すことを試みた。職場と就業形態の変化、社会的活動への参加、住居の変化、そして家庭生活への関わり方の変化をここでは取り上げた。

変化は必要なものであるが、あまりに急激な変化は社会や経済に様々な好ましくない影響を与えることが予想される。とりわけ量的なかたまり（塊）として非常な大きさを持つ「団塊の世代」にあっては、出来る限りなだらかな変化となるような制度の整備と的確な運用がなされることが求められる。

就業に関しては、正社員→契約・嘱託社員→短時間勤務の過程を経由しながら、なだらかな引退となるようにする必要がある。「団塊の世代」自身もそのような経過を希望し、見通している。また、その過程で適当な社会的活動、ボランティア活動への参加と参加度の段階的な深まりをもたらすような仕組みづくりも求められる。

そうした中で、「団塊の世代」が現在描いているような引退過程では、平成24年、2012年あたりに大きな変化がもたらされる可能性が高い。「団塊の世代」だけで1年に70万人もの人が就業から引退してしまうとの試算もできる。短時間勤務、少日数勤務を始めとした高齢期に適した就業形態の開発を通じて、「団塊の世代」自身が現在描いているよりもさらになだらかな引退となるよう取り組まれることが求められる。

住居の変化については、高齢期に転居しようと考えている人は1割強であるが、その中にはUターンを始めとしてかなり遠距離の転居をしようとする人も少なくない。就業面も含めてこれをサポートする仕組みがさらに整備されることも考えられてよいであろう。また、転居のもう一方の側面に、住居面の資産形成ができなかった人の問題があることも忘れてはならないであろう。

職場生活から家庭生活の回帰こそ、高齢期・引退過程のもっとも大きなイシューである。

そこでは、夫婦間の関係の再構築がまずもって課題となろう。「団塊の世代」を夫に持つ妻たちの生活評価・満足度は、総じて「ふつう」よりやや上、満足方向の域内にあり、大部分がその再構築の前提となる条件を備えているとあってよい状況にある。今後は、夫婦の会話を中心として、それぞれの考えに基づいた夫婦の関係再構築のための努力がなされていくこととなるが、行政としても困ったときの相談機能など必要な支援のあり方について検討されてよいであろう。

<参考文献>

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「エイジフリー社会を生きる」（NTT出版、2006年）

堺屋太一「団塊の世代『黄金の10年』が始まる」（文藝春秋、2005年）

『日本の論点』編集部「10年後の団塊」（「文藝春秋」2006年6月号、pp.94～112）

布施克彦「団塊の世代だから定年後も出番がある」（洋泉社新書 Y146、2006年）

加藤仁「定年後」（岩波新書 1062、2007年）

森岡清美／望月嵩「新しい家族社会学四訂版」（培風館、1997年（第16刷2006年））