

第Ⅱ部 調査結果の概要

以下において、今回の調査結果の概要を紹介する。その際、網羅的な紹介は巻末の統計表で代えることとし、ここでは、「団塊の世代」をめぐる主要なトピックス別に調査結果データを整理し紹介することとしたい。とはいえ、この調査シリーズでは調査結果データの紹介に重点を置いており、データの解析ないし分析については抑制的に取り扱っていることを改めて述べておきたい。

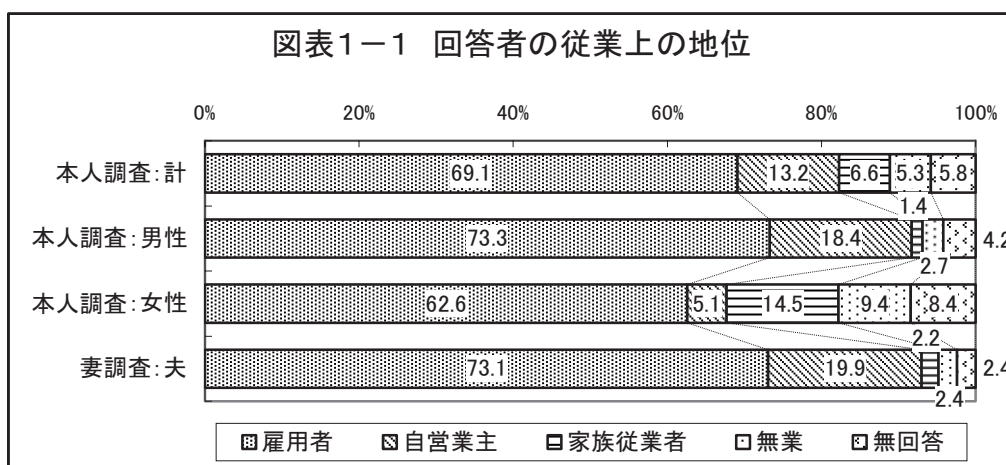
第1章 回答者の属性

第1章では、今回の調査に回答していただいた人々がどのような属性を持った人々であるかを見ておこう。これは、調査結果というよりは、今回の調査の目的であるメインの調査結果をみていく際の前提となるものといえよう。

1-1 「団塊の世代」回答者の現在の就業状態

(1) 従業上の地位

「団塊の世代」に属する回答者の従業上の地位をみると、本人調査の男女計で雇用者（会社の役員を含む。）が69.1%とほぼ7割を占め、次いで自営業主が13.2%、家族従業者6.6%、無業者が5.3%となっている¹。本人調査を男女別にみると、雇用者の割合は男性が73.3%に対して女性は62.6%と女性の方がやや低くなっている。その分女性は家族従業者や無業者の割合が高くなっている。一方、妻調査の夫の従業上の地位をみると、本人調査の男性にほぼ対応した構成比となっている（図表1-1）。



¹ 繰り返しになるが、本人調査は、調査対象者設定の段階においては、就業中の人を調査対象としていたことを想起されたい。（無業者は、最近失職し無業となった人である。）

(2) 雇用者の就業上の属性

①雇用・就業形態

雇用者の雇用・就業形態をみると、本人調査において男性と女性とでは大きく異なる構成比となっている。男性では正社員が8割（80.6%）を占めるのに対して女性では37.2%と4割を下回っている一方、パートタイマーが44.3%と正社員を超える割合を占めている。「団塊の世代」をみる場合においても、男女別にみる場合は雇用・就業形態の相違を必ず念頭に置かなければならないことが示唆される。また、これら以外の雇用・就業形態をみると、契約社員（男性5.5%、女性6.1%）が比較的多く、次いで男性では出向社員（3.1%）、女性では嘱託社員（3.9%）が続いている。なお、妻調査の夫についてみると、細部には違いがあるものの総じて本人調査の男性に対応した結果となっている（図表1-2）。

図表1-2 雇用者の雇用・就業形態

	(%)			
	本人調査:計	本人調査:男性	本人調査:女性	妻調査:夫
雇用者計	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	65.1	80.6	37.2	82.3
出向社員	2.1	3.1	0.3	2.5
契約社員	5.7	5.5	6.1	8.1
嘱託社員	3.1	2.6	3.9	2.5
パートタイマー	17.3	2.3	44.3	} 2.2
アルバイト	2.5	1.8	3.7	
派遣事業の派遣社員	0.8	0.9	0.6	
派遣事業以外の派遣社員	0.4	0.3	0.6	
その他	1.8	2.0	1.5	
無回答	1.1	0.7	1.8	2.4

(注) 妻調査の「無回答」には、「わからない」が含まれている。

②勤め先の産業

雇用者が働く企業の産業をみると、本人調査において男性では製造業（28.0%、正社員では31.0%）が3割を占め、次いでサービス業（19.3%、同16.9%）が続いているのに対して、女性ではサービス業（31.5%、同25.6%）、卸売・小売業（17.6%、同16.0%）に次いで製造業（15.8%、同16.4%）がくるなど男女間で異なる分布となっている（図表1-3）。

図表1-3 雇用者の産業

	本人調査:計	(うち正社員)	本人調査:男性	(うち正社員)	本人調査:女性	(うち正社員)	妻調査:夫	(うち正社員)
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
建設業	5.9	7.7	7.4	7.9	3.1	6.8	9.8	10.1
製造業	24.1	28.0	28.8	31.0	15.8	16.4	26.2	28.7
運輸通信業	6.6	7.4	7.9	7.8	4.3	5.6	12.7	12.5
卸売・小売業	12.5	10.5	9.7	9.0	17.6	16.0	8.7	8.6
金融・保険・不動産業	7.4	7.5	7.2	7.3	7.7	8.4	5.0	4.9
下記以外のサービス業	14.5	9.6	12.3	9.3	18.6	10.8	10.9	9.0
公共のサービス業	9.1	9.1	7.0	7.6	12.9	14.8	5.1	5.3
公務	9.4	11.0	10.3	11.1	7.9	10.8	10.1	11.2
その他の産業(上記以外)	9.4	8.6	9.0	8.4	10.1	9.2	8.8	7.9
わからない	0.5	0.2	0.2	0.2	1.0	0.0	0.8	0.6
無回答	0.5	0.5	0.2	0.3	0.9	1.2	2.0	1.3

③勤め先の企業規模

雇用者が働く企業の規模をみると、本人調査において男性では規模が大きい企業の占める割合が高くなっているのに対して、女性では30人未満の小規模企業の占める割合が相対的に高くなっており、さらにこのことは正社員だけをみても同様の状況にある（図表1-4）。

なお、妻調査の夫についてみると、無回答が比較的多くなっている中でほぼ本人調査の男性に類したデータとなっている²。

図表1-4 雇用者の企業規模

	本人調査:計 (うち正社員)		本人調査:男性 (うち正社員)		本人調査:女性 (うち正社員)		妻調査:夫 (うち正社員)	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
～29人	21.3	20.6	17.3	17.6	28.6	32.4	16.7	16.6
30～99人	17.6	16.3	16.1	14.8	20.2	22.0	14.1	14.5
100～999人	29.5	28.3	30.4	30.0	28.0	22.0	26.3	26.2
1,000人～	29.5	34.0	34.7	37.0	20.2	22.4	28.6	31.4
無回答	2.0	0.8	1.5	0.7	3.0	1.2	14.1	11.3

(注) 妻調査の「無回答」には、「わからない」が含まれている。

④現在の役職

雇用者の現在の役職をみると、本人調査において男性では一般社員クラスが3分の1（正社員では4分の1強）にとどまり、課長クラス以上が半数を超えている（51.7%、正社員では58.4%）のに対して、女性は一般社員クラスが8割程度（83.2%、同78.8%）となっており、正社員に限っても課長クラス以上の占める割合は、10.0%にとどまっている（図表1-5）。

図表1-5 雇用者の役職

	本人調査:計 (うち正社員)		本人調査:男性 (うち正社員)		本人調査:女性 (うち正社員)		妻調査:夫 (うち正社員)	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一般社員クラス	51.9	37.5	34.4	26.9	83.2	78.8	28.3	23.2
職長・班長・係長クラス	9.9	13.2	12.7	14.1	5.1	10.0	15.1	16.4
課長クラス	14.4	20.2	21.5	24.5	1.6	3.2	19.5	22.5
部長クラス	10.9	15.9	16.6	19.7	0.4	1.2	15.8	18.5
役員クラス	9.8	12.4	13.6	14.2	3.1	5.6	11.0	12.1
無回答	3.1	0.7	1.2	0.6	6.5	1.2	10.3	7.2

(注) 妻調査の「無回答」には、「わからない」が含まれている。

⑤仕事の内容（職業）

雇用者の仕事（職業）をみると、本人調査において男性は専門的・技術的な仕事が28.1%（正社員：29.6%）ともっとも多く、次いで管理的な仕事が26.2%（同29.1%）が続き、この二つで過半数を占めている。一方女性では、事務の仕事が27.7%（同42.4%）ともっとも

² こうした傾向は、以下の項目でもおこなわれてみられているので、いちいちの記述は省くこととする。今回の調査において、本人調査の男性と妻調査の夫とは総じて同様の就業状態にあると考えられることから、その面で両調査の結果を総体としての「団塊の世代」と総体としてのその妻との調査結果として取り扱うことが、種々の留保は必要であるものの、まあ許されるのではないかと考えられる。

図表1-6 雇用者の仕事(職業)

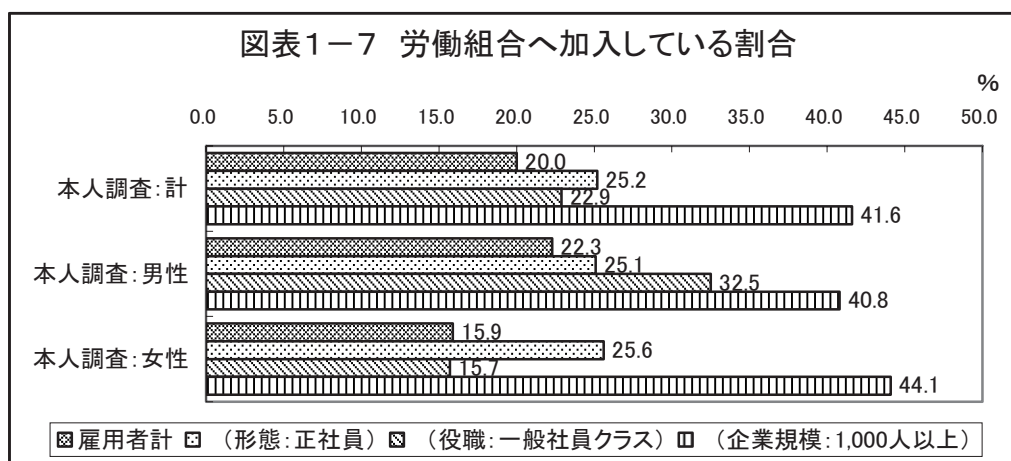
	本人調査:計 (うち正社員)	本人調査:男性 (うち正社員)	本人調査:女性 (うち正社員)	妻調査:夫 (うち正社員)
計	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	22.2	26.7	28.1	29.6
管理的な仕事	17.7	24.0	26.2	29.1
事務の仕事	15.9	16.3	9.3	9.7
販売の仕事	10.7	9.9	9.0	9.7
サービスの仕事	10.6	5.5	6.5	4.7
技能工・生産工程の仕事	7.3	6.6	6.5	6.5
上記以外の仕事	13.6	9.6	13.2	10.0
無回答	2.1	1.3	1.2	0.9

(注) 妻調査の「無回答」には、「わからない」が含まれている。

多く、次いでサービスの仕事（18.2%、正社員：8.4%）、販売の仕事（13.7%、同 10.8%）などとなっている（図表1-6）。

⑥労働組合への加入状況

労働組合への加入状況をみると、本人調査において男女計で 20.0%、男性 22.3%、女性 15.9%の人が加入しており、男性に比べて女性の加入割合が低くなっている。これは、正社員だけをとってみれば男女間で大差がない（男性：25.2%/女性：25.6%）ことから示唆されるように、男女間における雇用・就業形態の違い等が反映しているものと考えられる（図表1-7）。



(注) 妻調査においては、この項目は調査していない。

(3) 自営業主・家族従業者の就業上の属性

従業上の地位が自営業主あるいは家族従業者である回答者の就業上の属性を紹介しておく。

①自営業の業種

自営業の業種をみると、本人調査の男女計で卸売・小売業が 21.3%ともっとも多く、次いで建設業 14.5%、製造業 9.5%などとなっている。男女別には飲食店、旅館・ホテルで女性の割合が高くなっていることを除けば総じて同様の構成となっている（図表1-8）。

図表1-8 自営業の業種(自営業主・家族従業者)

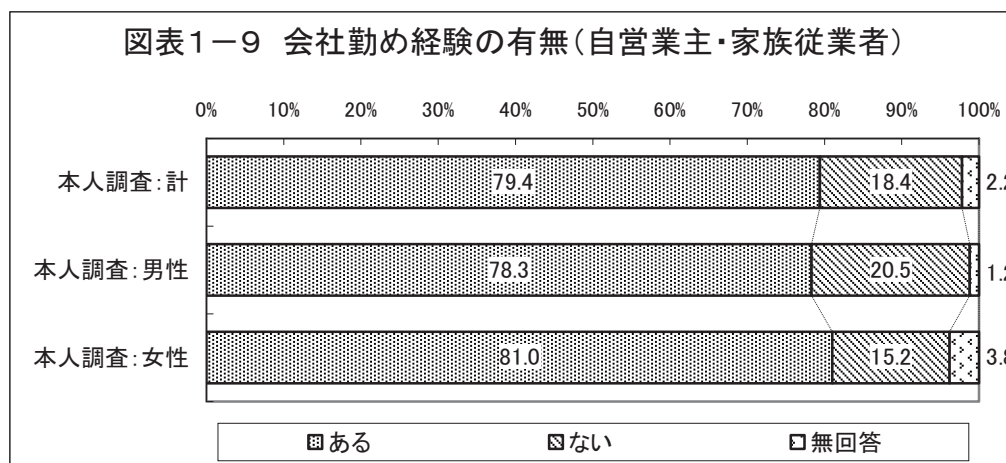
	本人調査:計	本人調査:男性	本人調査:女性	妻調査:夫
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0
農林水産業	3.5	3.4	3.8	2.3
建設業	14.5	14.4	14.7	18.0
製造業	9.5	9.2	10.0	7.1
運輸通信業	2.7	4.0	1.0	4.3
卸売・小売業	21.3	20.2	23.3	20.3
金融・保険・不動産業	4.7	5.2	3.8	4.0
飲食店、旅館・ホテル	7.1	4.6	10.9	5.9
事業所向けのサービス業	4.3	4.9	3.3	5.6
個人向けのサービス業	8.2	8.6	7.6	5.8
その他のサービス業	7.2	8.6	5.2	4.1
その他の業種	11.2	11.6	10.4	18.0
無回答	5.8	5.5	6.2	4.9

(注) 妻調査の「無回答」には、「わからない」が含まれている。

妻調査における自営業主(少数ながら家族従業者も含む。)の夫と本人調査の男性との結果を比較してみると、妻調査の方で建設業の割合がやや高くなっている反面、個人向け等のサービス業の割合が低くなっているなどのいくつかの違いはみられるものの、総じて類似した構成となっているといえる。

②会社勤め経験の有無

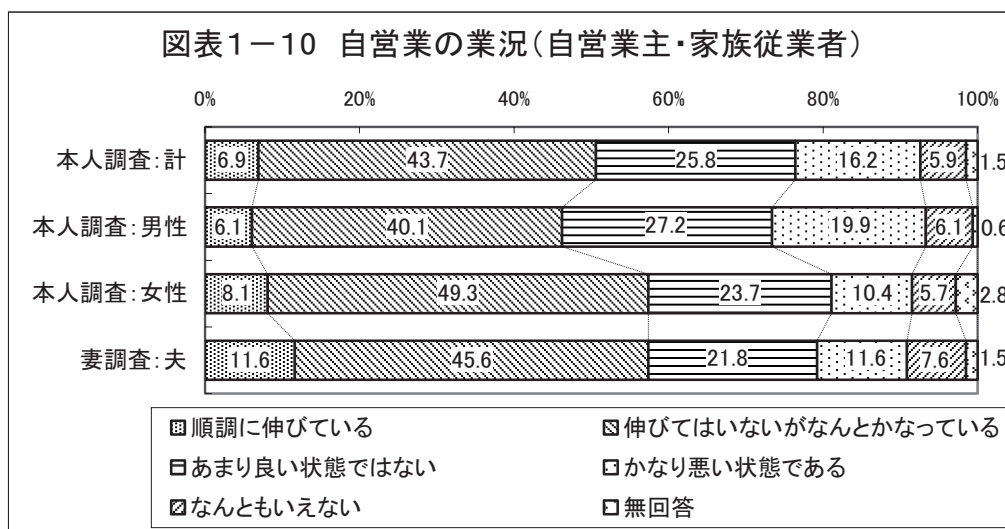
現在の自営業主、家族従業者が過去に雇用者として会社勤めをした経験の有無をみると、男女ともほぼ8割の人があると回答している(図表1-9)。



(注) 妻調査においては、この項目は調査していない。

③自営業の業況

営まれている事業の業況を尋ねた結果をみると、本人調査において男女計で「順調に伸びている」が6.9%にとどまっているが、「伸びてはいないがなんとかなっている」とする人が43.7%あり、両者合わせて半数強(50.6%)となっている。一方「あまり良い状態ではない」



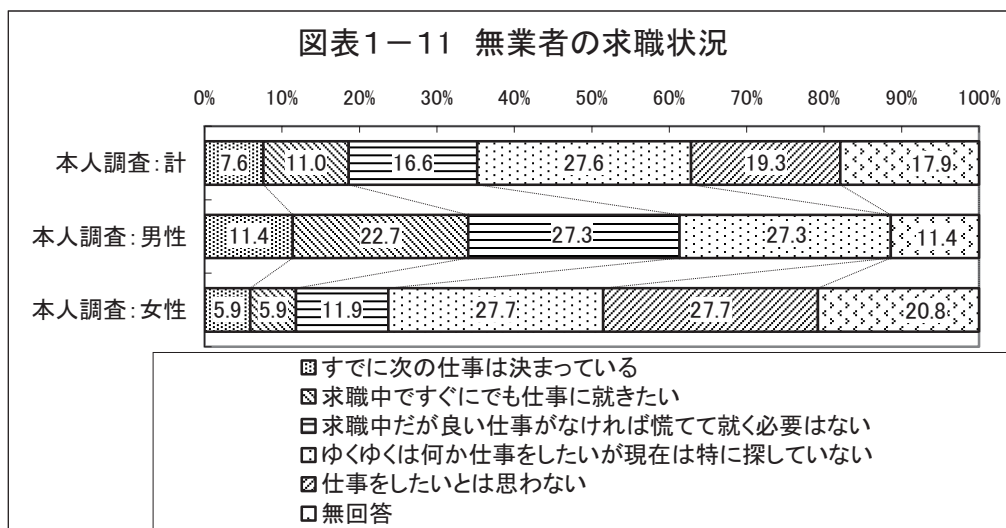
(注) 妻調査の「無回答」には、「わからない」が含まれている。

が 25.8%、「かなり悪い状態である」も 16.2%となっており、業況に総じて厳しさを感じているところが少なくない(図表1-10)。

男女別、さらに妻調査(夫の事業の業況を妻が回答したもの)の結果をみると、総じて同様の傾向にあるものの、男性よりも女性の方がやや楽観的に評価している結果となっている³。

(4) 無業者の求職状況

現在無業者である人の次の仕事に向けた求職状況をみると、本人調査における男性では「すでに決まっている」(11.4%)、「求職中ですぐに仕事に就きたい」(22.7%) 両者合わせて3分の1強あり、それ以外の人も少なくともいくつかは仕事に就きたいと考えており、「仕事を



(注) 妻調査においては、この項目は調査していない。

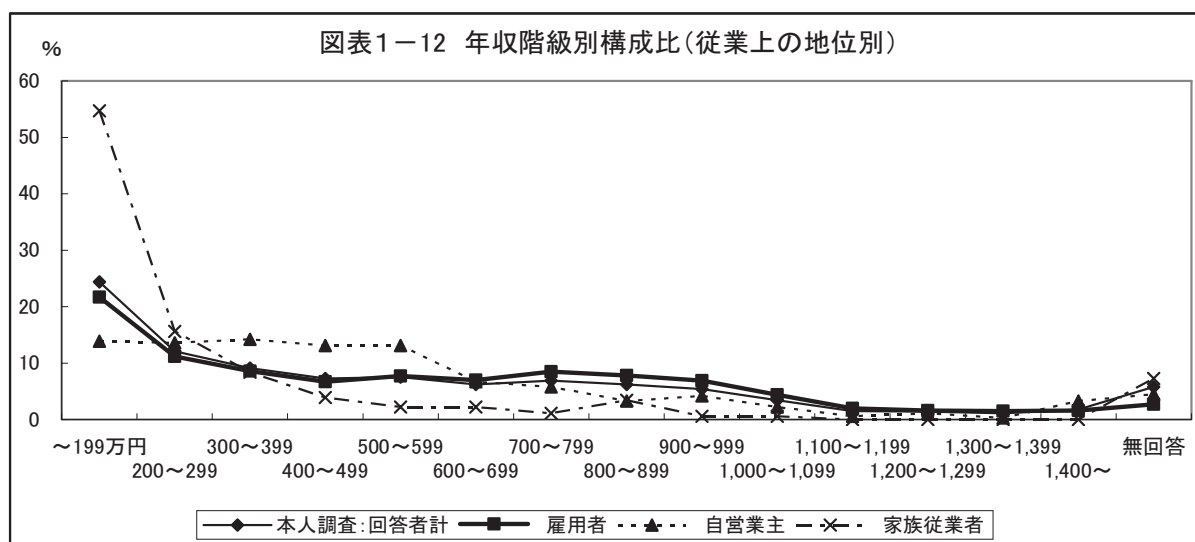
³ これがそれぞれの事業の業況の違いを反映した結果であるのか、男女間の何らかの事象評価上の特性の違いによるのかは、議論の分かれるところである。

したいとは思わない」とする人はいなかった。一方、女性では急いで仕事に就こうとする人は多くはなく、ゆっくりと仕事を探している人、今後探そうと考えている人が多く、また「仕事をしたいとは思わない」とする人も4分の1強となっている（図表1-11）。

（5）回答者の年収

回答者の年収階級別の構成比をみてみよう。まず本人調査において従業上の地位別にみると、年収を低い方から並べてちょうど真ん中の人の属する年収階級（割合の累積が50%に達する年収、すなわち中位数の属する年収階級）は回答者計では400万円台（400～499万円）であり、雇用者は500万円、自営業主は400万円台、家族従業者は200万円未満である。

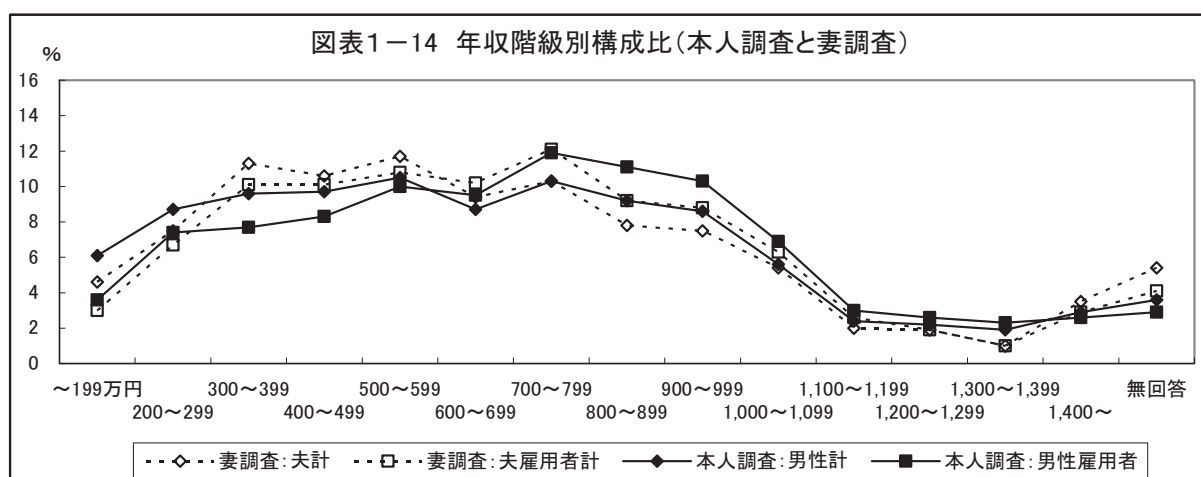
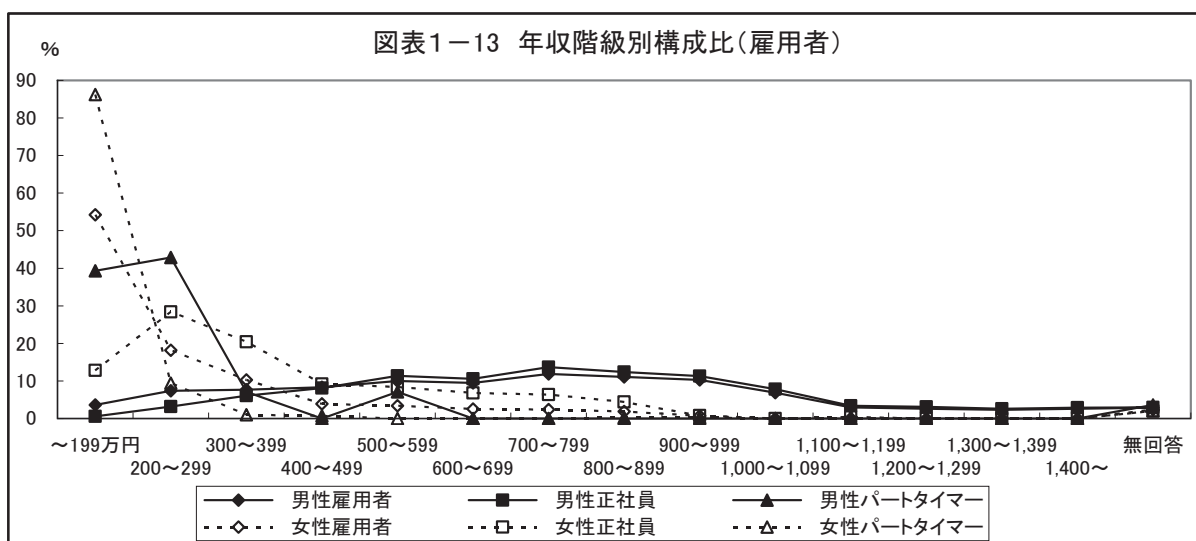
構成比の分布でみると、雇用者は600万円台以降他に比べて構成比が高くなっており、また自営業主では300万円から500万円台までの構成比が相対的に高く、家族従業者では300万円台までの構成比が高くなっている（図表1-12）。



つぎに、雇用者について男女別に年収階級別の構成比をみてみる。上述の中位数が属する年収階級をみると、男性は700万円台であるのに対して女性は200万円未満とかなりの差がみられる。正社員においても男性の700万円台に対して女性は300万円台、パートタイマーでも男性200万円台に対して女性200万円未満とそれぞれ差がみられる。

これを構成比の分布で確認しておく、まず正社員についてみると、男性は500万円台以降で相対的に構成比が高く、女性は300万円台までで構成比が高くなっている。また、パートタイマーについても、女性は200万円未満が86.2%と大部分がこの層に属するのに対して男性は200万円未満（39.3%）よりも300万円台（42.9%）の方の構成比が高くなっている（図表1-13）。

このように「団塊の世代」の男女間の年収格差は、雇用・就業形態の構成の違いとともに正社員やパートタイマーなど個々の形態においても男女間に年収格差があることも影響している。



なお、妻調査において夫の年収を尋ねた結果と本人調査における男性の年収を比較してみると、300万円台 400万円台では妻調査の方の構成比が相対的に高く、一方 800万円台や 900万円台などでは逆に本人調査の方が相対的に高くなっており、本人調査の男性に比べて妻調査の夫の年収が相対的に低い層がやや多い傾向もあるが、総じて両者はほぼ平行な構成比となっているといえる（図表1-14）。

（6）回答者の家族・家庭面の属性

①家族の状況（配偶者・子どもの有無）

配偶者の有無及び子どもの有無を本人調査によりみると、「有配偶かつ子どもあり」が 82.4%と大部分を占める一方で、「有配偶で子どもなし」が 6.6%、「無配偶で子どもあり」すなわち母子又は父子世帯が 6.6%、さらに「無配偶で子どもなし」が 3.6%となっている。

これを本人調査の男女別にみると、男性は子どもの有無を問わず有配偶の割合が男女計に比べ高くなるのに対して、女性では無配偶の割合が相対的に高く、とりわけ子どもありの母子世帯が 12.3%と 1割を超えている。

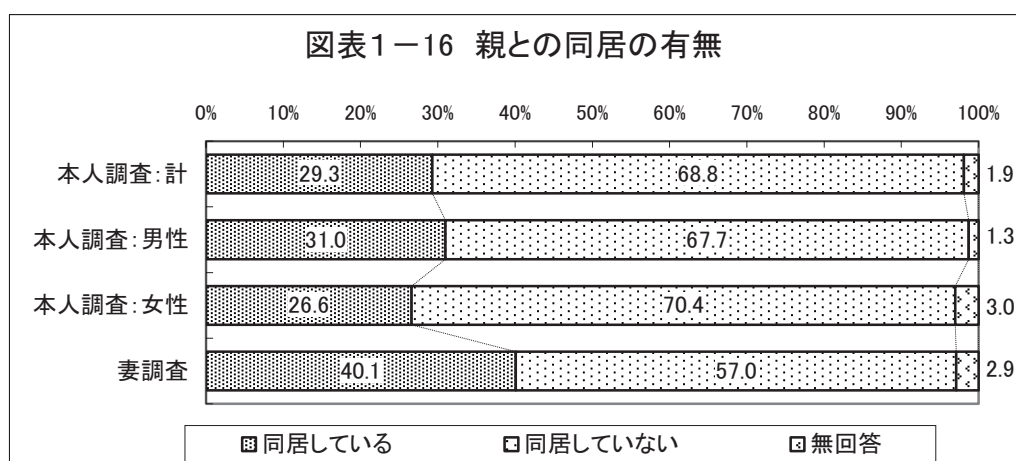
また、雇用・就業形態別にみると、男性では形態によってそれほどの違いはみられないが、女性ではパートタイマーや自営業主では「無配偶で子どもあり」（母子世帯）の割合が相対的に高くなっているのが目立っている（図表1-15）。

図表1-15 回答者の配偶者の有無と子どもの有無

		有配偶／子どもあり	有配偶／子どもなし	無配偶／子どもあり	無配偶／子どもなし	無回答
本人調査：男女計	計	82.4	6.6	6.6	3.6	0.8
	雇用者	82.4	6.2	7.2	3.4	0.7
	正社員	83.4	6.8	5.7	3.4	0.7
	パートタイマー	80.1	3.7	12.9	3.1	0.3
	その他の形態	80.9	6.5	7.4	3.9	1.3
	形態無回答	85.7	4.8	4.8	0.0	4.8
	自営業主	80.5	8.6	5.8	4.2	0.8
	家族従業者	88.3	5.0	3.9	1.7	1.1
	無業	80.7	6.2	5.5	6.2	1.4
	無回答	80.5	8.8	5.0	5.0	0.6
本人調査：男性	計	86.3	7.2	2.9	3.0	0.5
	雇用者	87.7	6.6	2.6	2.6	0.5
	正社員	88.0	6.7	2.8	2.1	0.5
	パートタイマー	82.1	7.1	0.0	10.7	0.0
	その他の形態	86.3	6.6	2.0	4.6	0.5
	形態無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	自営業主	82.6	8.9	4.6	3.6	0.3
	家族従業者	91.3	0.0	0.0	4.3	4.3
	無業	79.5	13.6	2.3	4.5	0.0
	無回答	82.6	8.7	2.9	4.3	1.4
本人調査：女性	計	76.3	5.6	12.3	4.7	1.2
	雇用者	82.4	6.2	7.2	3.4	0.7
	正社員	83.4	6.8	5.7	3.4	0.7
	パートタイマー	80.1	3.7	12.9	3.1	0.3
	その他の形態	80.9	6.5	7.4	3.9	1.3
	形態無回答	85.7	4.8	4.8	0.0	4.8
	自営業主	69.1	7.3	12.7	7.3	3.6
	家族従業者	87.8	5.8	4.5	1.3	0.6
	無業	81.2	3.0	6.9	6.9	2.0
	無回答	78.9	8.9	6.7	5.6	0.0
妻調査：計	計	94.1	5.9			
	雇用者	94.7	5.3			
	正社員	95.5	4.5			
	その他の形態	95.7	4.3			
	形態無回答	90.3	9.7			
	自営業主	92.4	7.6			
	家族従業者	95.0	5.0			
無業	92.9	7.1				
無回答	88.4	11.6				

②親との同居の有無

親との同居の有無をみると、本人調査の男女計で 29.3%、ほぼ3割が親と同居している。男女別には、男性 31.0%、女性 26.6%となっている。なお、妻調査と本人調査の男性との結果を比較すると、妻調査の同居割合は 40.1%となっており、妻調査は相対的に同居割合の高い人を対象とした調査になっているものと考えられる（図表1-16）。



(7) 居住地域

回答者の居住地域をみると、本人調査の男女計でみて関東が39.7%ともっとも多く、次いで近畿(23.0%)、東海(9.1%)などとなっている。男女別にみると、男性で関東(45.0%)や近畿(24.9%)の割合がさらに高くなる一方、女性は東海を含むそれ以外の地域の割合が男女計に比べそれぞれやや高くなっている。(図表1-17)。

なお、妻調査では、本人調査の男性に比べて関東、近畿の割合が低く、東海、中四国などそれ以外の地域で割合が相対的に高くなっている。

図表1-17 居住地域

	本人調査:計	本人調査:男性	本人調査:女性	妻調査
北海道	4.8	4.4	5.5	5.2
東北	4.0	2.9	5.8	4.5
関東	39.7	45.0	31.5	38.2
(うち千葉、東京、神奈川)	29.8	35.3	21.4	27.3
甲信越・北陸	5.5	4.2	7.5	5.2
東海(岐阜、静岡、愛知、三重)	9.1	7.6	11.4	11.2
近畿(三重を除く)	23.0	24.9	20.1	19.2
(うち京都、大阪、兵庫)	20.0	21.6	17.6	15.9
中四国	8.2	6.3	11.0	10.8
九州・沖縄	5.6	4.5	7.3	5.8

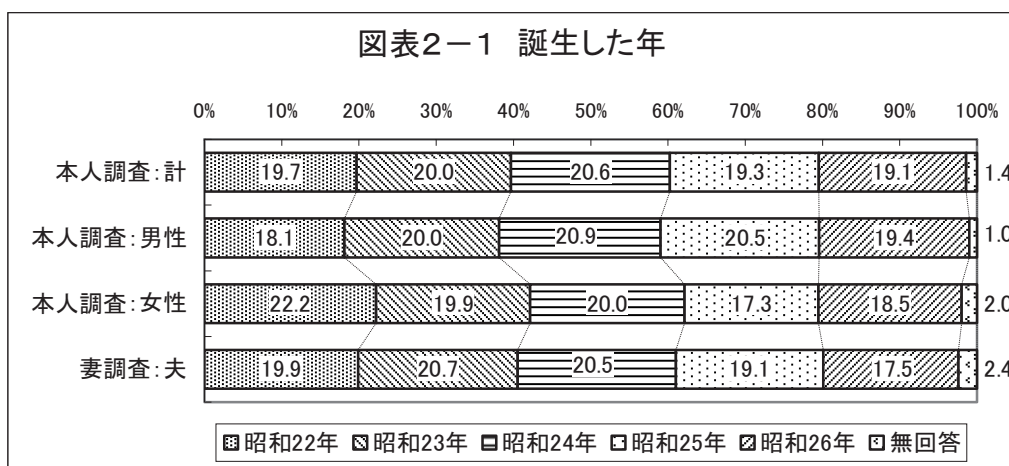
第2章 「団塊の世代」のこれまでの仕事・生活の経過・来歴

第2章では、「団塊の世代」の人々が生まれてから現在までたどって来られた仕事・生活の経過・来歴に関する質問に対する回答結果を概説することとする。

2-1 誕生、幼年期・学齢期の家庭、学校卒業

(1) 誕生年の分布

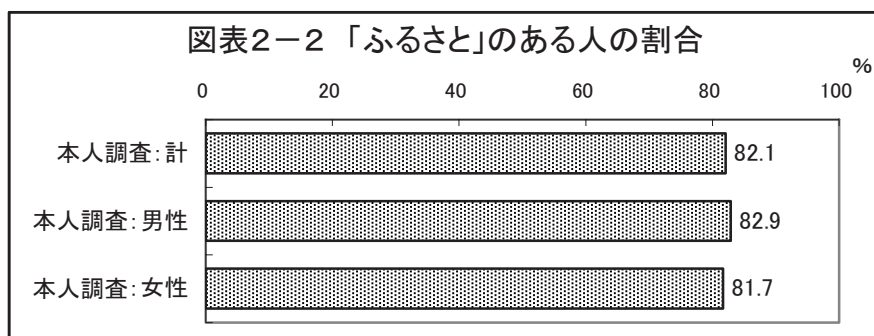
今回の調査の対象とした「団塊の世代」の誕生年は、昭和22年（1947年）から同26年（1951年）までであるが、回答者の各年別の分布をみると、1～2%ポイント程度のばらつきはみられるものの、各年ほぼ20%程度の分布で構成されている（図表2-1）。



(2) 「ふるさと」の有無

① 「ふるさと」のある人の割合

今回の調査（本人調査の問6）において、「ふるさと」を感じているところのある都道府県名の記入を求めており、それへの回答があった人の割合をみると8割を超えている。このうち、現在の居住地のある都道府県と異なる都道府県の記入があった人の割合が47.5%に及んでおり、人生のある時期に「ふるさと」を離れた人が多いといえる（図表2-2）。



(注)「ふるさと」と感じる都道府県を尋ねた設問の回答のあった割合である。

②「ふるさと」の性格

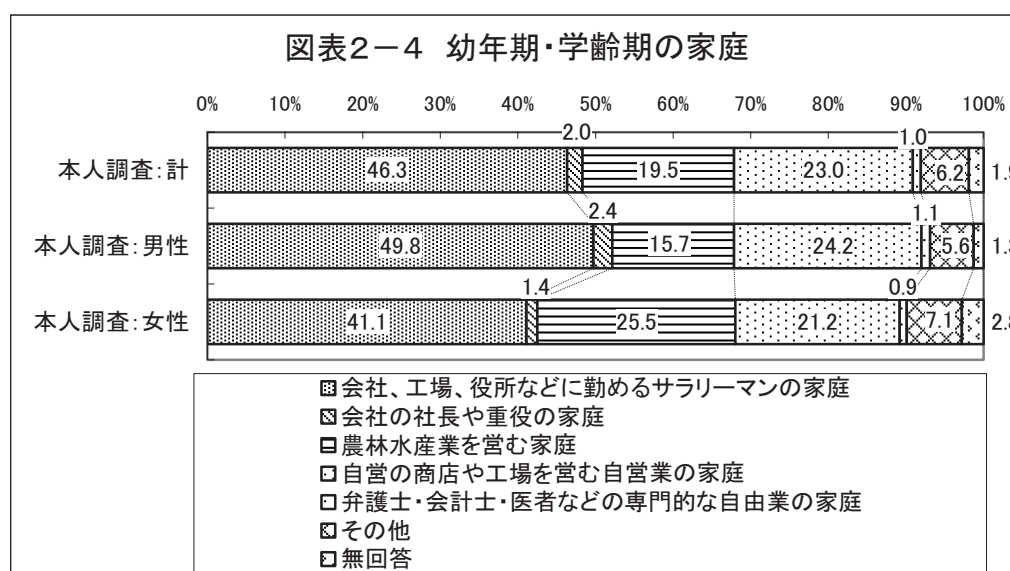
「ふるさと」とはどのようなところなのかを尋ねた結果（重複回答可）を本人調査でみると、「生まれたところ」が7割程度と最も多く、次いで「両親や親族が住んでいるところ」（35.8%）、「卒業中学校があるところ」（34.6%）などが続いている。これを男女別にみると、男女ともほぼ同様の傾向を示しているが、女性で「両親や親族が住んでいるところ」とする人が相対的にやや多くなっている（図表2-3）²。

図表2-3 「ふるさと」の性格（重複回答）

	生まれたところ	卒業した中学校があるところ	卒業した高等学校があるところ	両親や親族が住んでいるところ	これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	その他	無回答
本人調査:計	71.8	34.6	28.0	35.8	10.4	4.2	15.0
本人調査:男性	70.7	35.7	30.0	33.6	11.7	4.7	14.7
本人調査:女性	73.6	33.0	25.0	39.3	8.3	3.4	15.5

（3）幼年期・学齢期の家庭（職業上の視点）

幼年期や学齢期にあったときの家庭（「お宅」）が職業上の視点からどのような性格のものであったかを本人調査でみると、「サラリーマンの家庭」が46.3%と半数近くを占める一方、商店や（町）工場などの「自営業の家庭」（23.0%）や「農林水産業を営む家庭」（19.5%）など自営業の家庭も合わせて4割を超えている（図表2-4）。



¹ 妻調査においては、妻の感じる「ふるさと」について同様に調査しているが、夫については調査していない。

² この回答は重複回答であるが、時間の経過の順序を考慮して集計してみると、「生まれたところ」は上記のとおり71.8%であるが、生まれたところではないが「卒業中学校のあるところ」は3.0%、生まれたところでもなく卒業中学校のあるところでもないが「卒業高校のあるところ」は0.6%、生まれたところでもなく卒業した中学校も高校もないが「両親や親族が住んでいるところ」は4.0%、以上のような因縁がなく「これまで住んだところでもっとも気に入っているところ」が2.5%となっている。残りは18.1%であり、上記のように無回答が15.0%あり、「その他」のみを挙げた人が3.1%いる。

幼年期・学齢期の家庭の状況別に現在の従業上の地位をみると、「サラリーマンの家庭」と「農林水産業を営む家庭」で育った人は現在の従業上の地位はよく似た構成にある。また「会社の役員家庭」だった人では、現在会社役員や自営業主である割合が合わせて半数近くを占め、「自営業の家庭」で育った人は現在自営業主となっている割合が比較的高いが、雇用者になっている場合は役員になっている割合は高いとはいえない（図表2-5）。

職業の世代間連鎖が一定程度みられるものの、一方でかなりの平準化に向けた移動もみられる。

図表2-5 幼年期・学齢期の家庭と現在の従業上の地位

	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	会社の社長や重役の家庭	農林水産業を営む家庭	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭
本人調査：男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用者	75.3	74.1	69.2	57.7	50.0
（うち役員）	6.6	25.9	4.7	8.0	10.7
自営業主	10.3	20.4	10.3	20.7	25.0
家族従業者	5.0	0.0	7.3	9.7	10.7
無業	5.5	0.0	6.0	4.1	0.0
無回答	4.0	5.6	7.1	7.7	14.3
本人調査：男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用者	79.8	74.4	76.0	58.9	61.1
（うち役員）	10.1	35.9	9.7	12.5	16.7
自営業主	14.3	23.1	15.5	28.8	27.8
家族従業者	0.6	0.0	1.2	3.0	5.6
無業	2.7	0.0	2.7	3.0	0.0
無回答	2.7	2.6	4.7	6.3	5.6

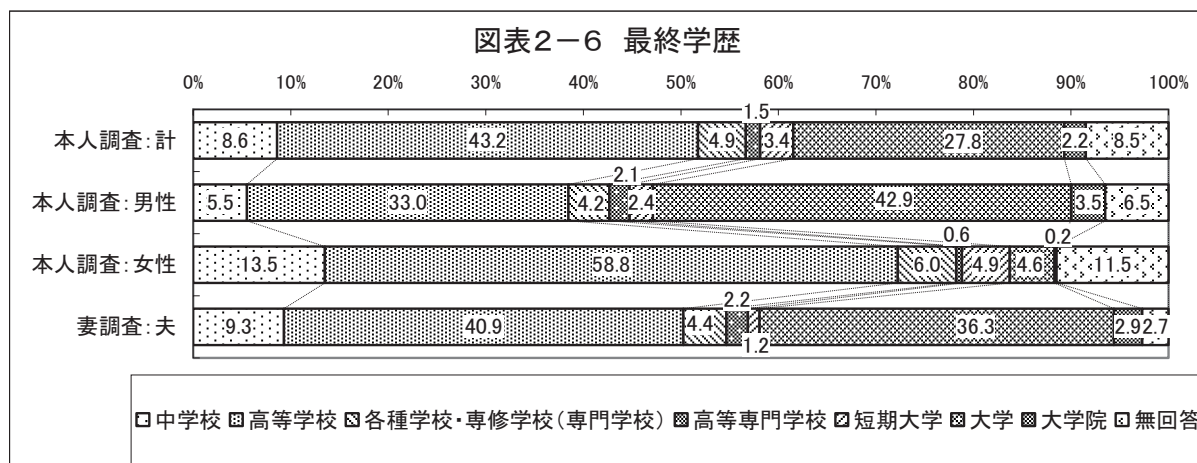
（4）最終学歴

回答者の最終学歴をみると、本人調査の男女計で高卒が43.2%ともっとも多く、次いで大卒27.8%となっているが、中卒も8.6%と少なくない。これを男女別にみると、男性では大卒が42.9%と高卒（33.0%）を上回っているのに対して、女性では高卒が58.8%と過半数を占め、大卒は4.6%に過ぎず、各種学校・専修学校（6.0%）や短大卒（4.9%）をも下回っている。また、中卒をみると、男性は5.5%に対して女性は13.5%と二桁を占めている。

妻調査において夫の学歴をみると、こちらでは高卒が40.9%、大卒36.3%と高卒の方が多くなっており、また中卒の割合も9.3%と本人調査よりも高くなっている（図表2-6）³。

なお、この調査結果は「最終学歴」を調査したものであり、通常の学齢期ではなく職業を持って以降に卒業した人も少数ながら含まれている。

³ こうした結果は、第Ⅰ部で触れたように、サンプル抽出の基礎となった民間調査機関の郵送モニターの属性分布状況によるところが大きく、やむを得ないものではあるが、「団塊の世代」における実際の学歴分布とは必ずしも合致するものではないことは留意しておく必要がある。すなわち、特に学歴に強く左右されると考えられる事項について結果をみる場合には、同時に学歴別の結果も併せて考慮する必要があるといえよう。



(注) 「最終学歴」であるので、少数ではあるが、就職後に卒業した学校も含まれていることに留意する必要がある。
 なお、最終学歴卒業年が初職入職年よりも後にある人は、本人調査で5.1%である。

2-2 初職

学生時代のアルバイトや臨時的なものを除いて、「団塊の世代」の人々が職業生活において初めて就いた仕事（「初職」）に関する設問に対する回答結果を概説する。

(1) 初職就職年

初職に就いた年をみると図表2-7のようになっており、それぞれ概ね学卒と同時に初職に就いたことが窺われる。

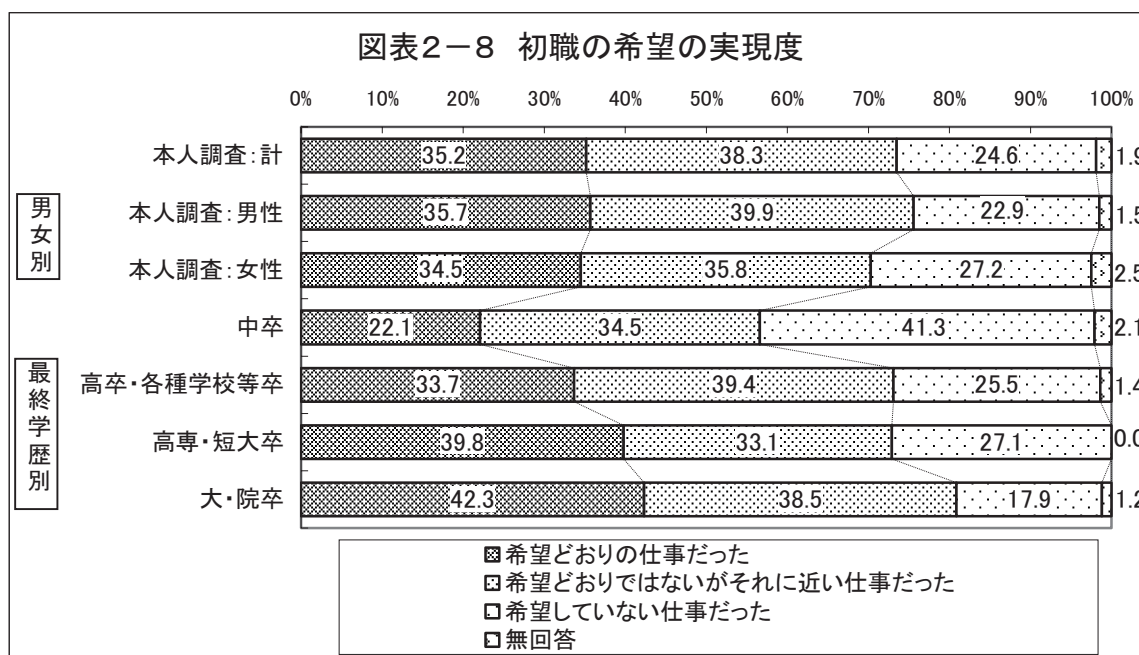
図表2-7 最終学歴別初職就職年(本人調査:男女計)

	計	~昭和39年	40~42年	43~45年	46~48年	49~51年	52年~	無回答
計	100.0	5.8	26.1	32.9	18.7	9.4	3.6	3.5
中卒	100.0	45.5	34.9	6.0	2.6	0.9	2.1	8.1
高卒・各種学校等卒	100.0	2.5	39.8	45.6	5.1	1.0	3.0	3.0
高専・短大卒	100.0	0.8	17.3	43.6	30.8	5.3	2.3	0.0
大・院卒	100.0	0.1	1.8	19.0	45.3	27.4	5.5	0.9
無回答	100.0	6.5	30.3	30.7	11.7	4.3	3.0	13.4

(注) 1. 学歴は最終学歴であり、少数ながら就職後に履修した学歴も含まれている。
 2. 枠で囲んだセルは、当該学歴の通常履修年数を勘案したときに想定される卒業年次が含まれるセルである。

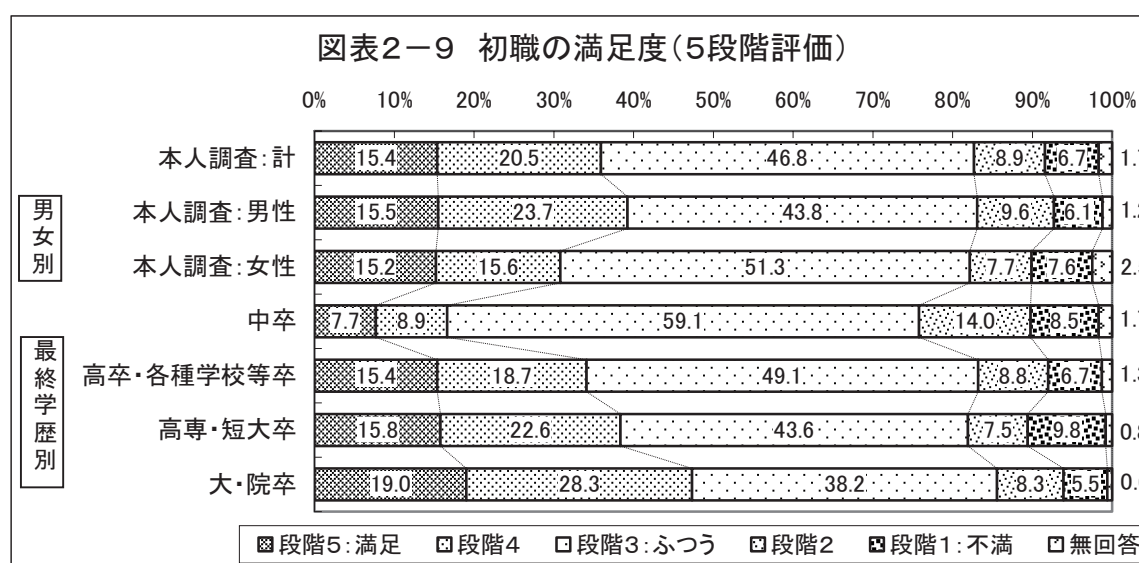
(2) 初職の希望の実現度

初職について、そのときの希望どおりの就職ができたのかどうかを尋ねた結果をみると、本人調査の男女計でみて、「希望どおり」が35.2%と3分の1強、「希望どおりではないがそれに近い」が38.3%で、合わせて4分の3近く(73.5%)がほぼ希望に添ったものであったとしている。これを男女別にみると、「希望どおり」は男女間で目立った違いはないものの、「希望に近い」が男性に比べ女性で割合が少なく、その分「希望していない仕事だった」の割合がやや多くなっている。また同様に最終学歴別にみると、中卒で「希望どおり」が22.1%とかなり低い割合にとどまるなど、総じて学歴が高くなるほど「希望どおり」の割合が高くなる一方で、学歴が低いほど「希望していない」の割合が高くなっている(図表2-8)。



(3) 初職の満足度

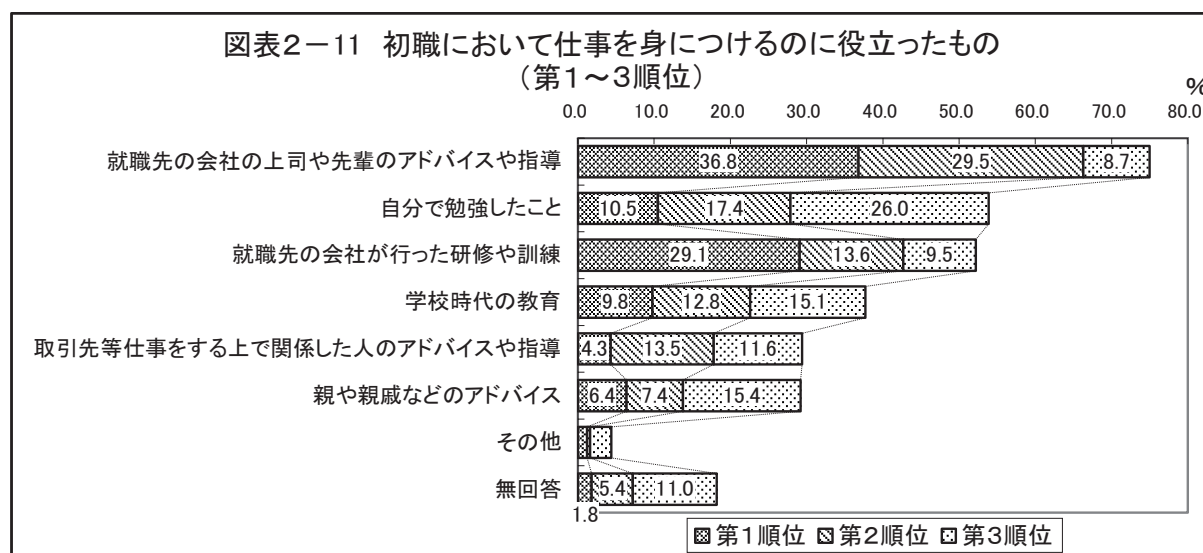
初職に対する満足度を、段階5（満足）から段階1（不満）までの5段階で評価してもらったところを見ると、段階3（ふつう）とする人が本人調査の男女計で46.8%と半分近くを占め多くなっているが、その両側を比較すると満足方向とする人の割合が不満方向とする人の割合（それぞれ35.9%、15.6%）がほぼ2倍となっており、総じて満足とする評価が多いといえる。その中で、男女別には男性の方が満足度が高く、また、最終学歴別には学歴の高い層で満足度が高くなっている。しかしながら、中卒においては不満方向の割合が満足方向の割合を上回っているのは注目してよいであろう。



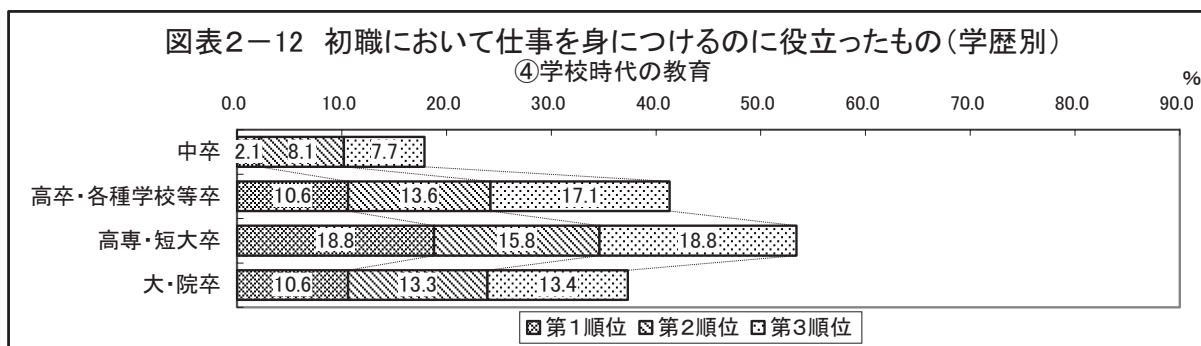
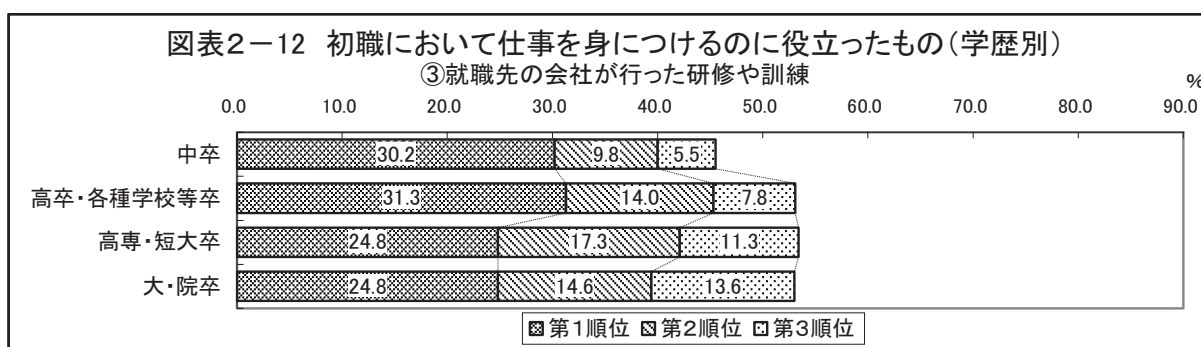
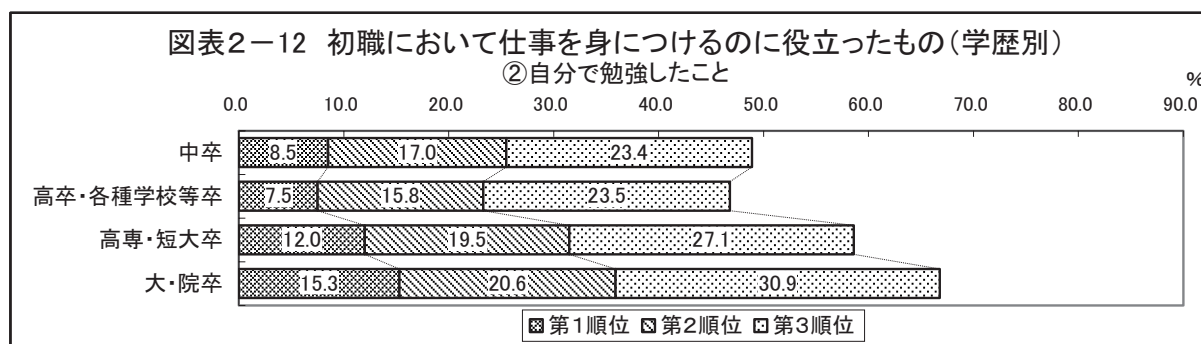
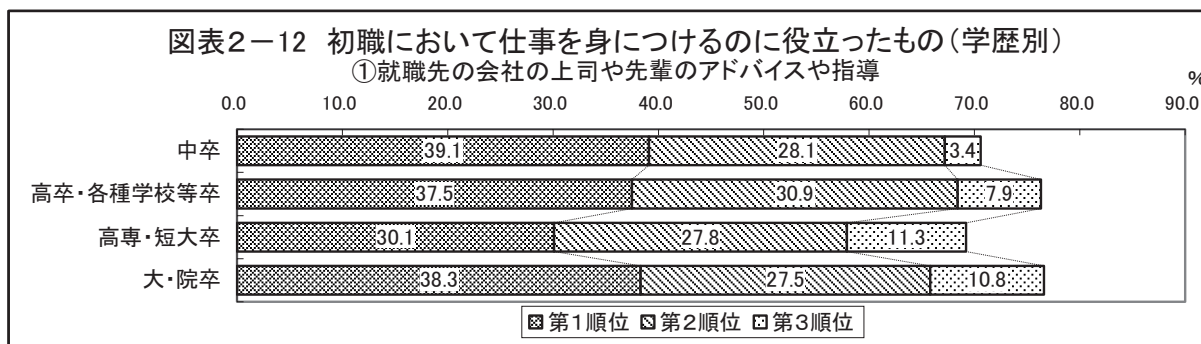
(4) 仕事を身につけるのに役立ったもの

初職に就いた際に、仕事をする上での必要な知識や技能、社会人としての身の処し方などを身につけるのに役立ったものを、最大3つ順番を付けて尋ねた結果を本人調査の男女計で見ると、第1順位では「会社の上司や先輩のアドバイスや指導」(36.8%)がもっとも多く、次いで「会社が行った研修や訓練」(29.1%)が続いている。初めて仕事に就いたときに就業先から教示されるものがもっとも役立ったとされたものと考えられる。第2順位でも「上司・先輩のアドバイスや指導」(29.5%)がもっとも多くなっているが、次いで「自分で勉強したこと」(17.4%)がきており、「会社の研修・訓練」(13.6%)がその次となっている。第3順位では、「自分で勉強したこと」(26.0%)がもっとも多く、次いで「親・親戚などのアドバイス」(15.4%)や「学校時代の教育」(15.1%)などとなっている。

これら第1順位から第3順位までの回答率を単純に合計してみると、「上司・先輩のアドバイスや指導」が75.0%と最も多く、次いで「自分で勉強したこと」が53.9%、「会社の研修・訓練」52.2%、「学校時代の教育」37.7%などとなっている(図表2-11)。



- これら四つの事項について最終学歴別にみると、次のような特徴がみられる(図表1-12)。
- ①「上司・先輩のアドバイスや指導」は各学歴とも高い割合を示しているが、高専・短大卒においてやや順位が低くなっている。
 - ②「自分で勉強したこと」は、ほぼ学歴が高いほど割合が高くなっている。自分で勉強したこととする背景には、自分で勉強できる能力(習慣的要素も含む。)があることが窺われる。
 - ③「会社の研修・訓練」は、第1順位で見ると短大・高専卒以上と比べて中・高・各種学校卒の方の割合が高くなっているが、第3順位までの合計では中卒が他の学歴に比べて割合が低くなっている。
 - ④「学校時代の教育」は、中卒から高卒、短大卒になるに従い割合が高くなるが、一方大・院卒では割合がやや低下する。

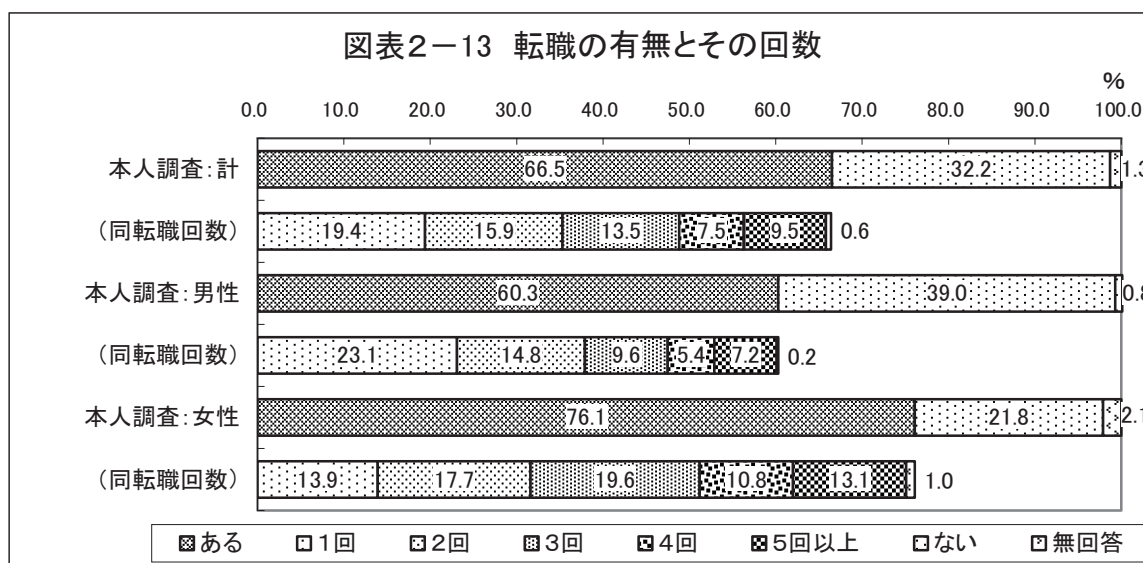


2-3 キャリアの断面

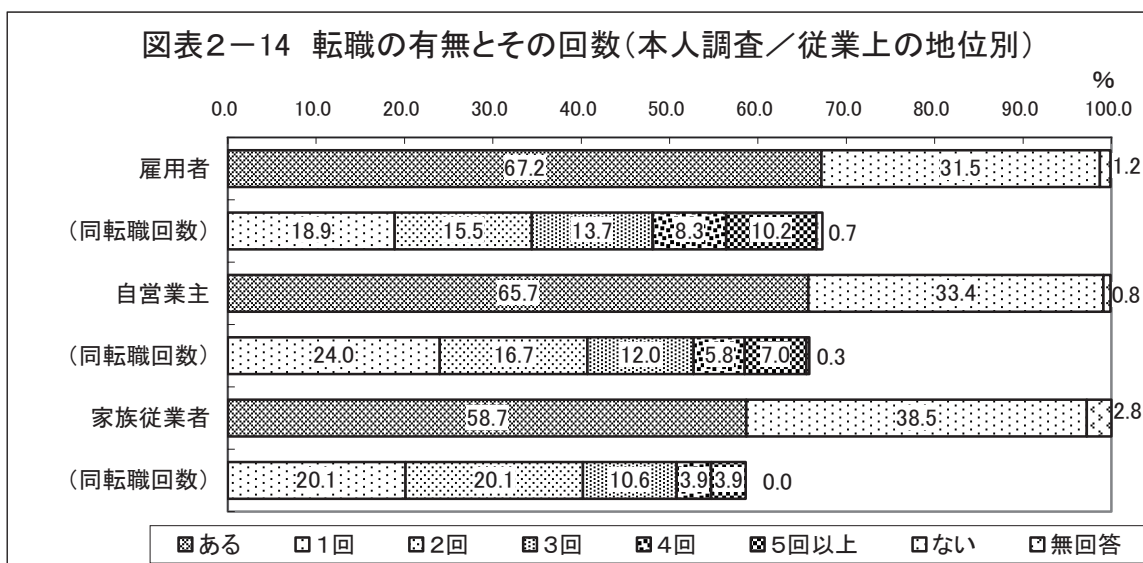
今回の調査においては、人々のキャリアを十二分に尋ねることはできないし、また、それが目的でもないが、「団塊の世代」の今後を窺うために必要な範囲において、キャリアに関するいくつかの設問を設定している。ここでは、その結果を概説しておきたい。

(1) 転職の状況

転職の状況を本人調査の男女計でみると、32.2%の人が転職の経験がなく初職として就職した会社や自営業で現在まで働いてきている。一方、転職を経験したとする人は66.5%となっている。転職回数をみると、1回だけ経験したとする人が全体の19.4%、2回が15.9%などとなっており、5回以上の転職経験があるとする人は9.5%であった。男女別にみると、男性の方で転職経験のない割合が相対的に高く、また、転職回数も女性の方が相対的に多くなっている(図表2-13)。

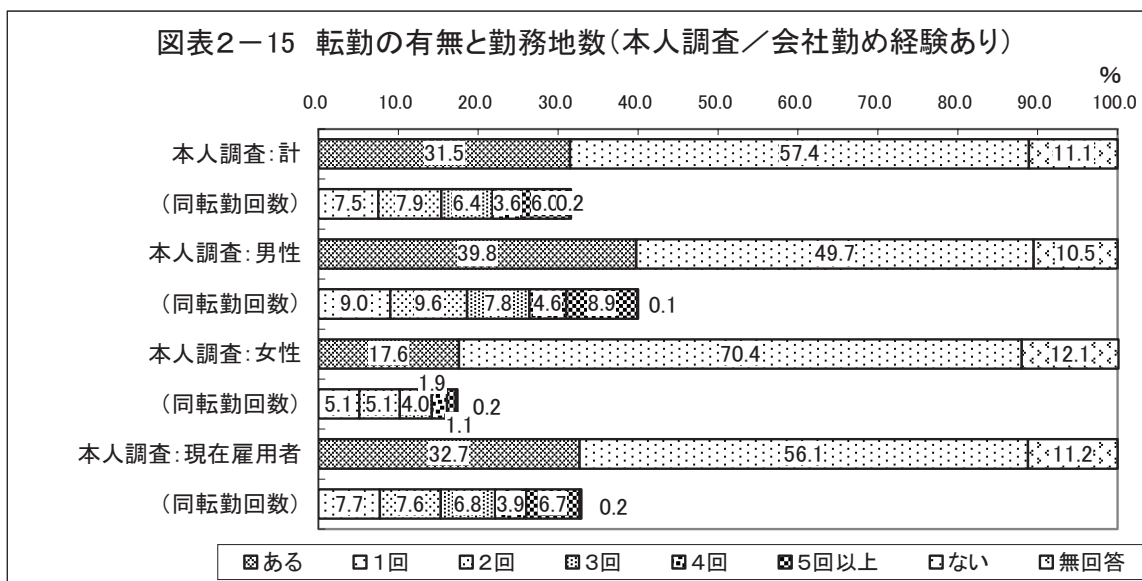


また、現在の従業上の地位別にみると、転職経験の有無の割合は雇用者と自営業主とでは目立った差異はみられないが、転職のある場合の転職回数では自営業主に比べて雇用者の方が回数の多い人の割合がやや高くなっている。一方、家族従業者は転職経験者の割合が相対的に小さく、転職回数も1~3回がほとんどとなっている(図表2-14)。



(2) 転勤の状況

会社勤めの経験のある人について転勤の状況をみると、本人調査の男女計で転勤経験のない人の割合が57.4%と半数を超えており、転勤経験ありの人は31.5%となっている。転勤勤務地の数については、1カ所(7.5%)や2カ所(7.9%)がやや多くなっているものの、5カ所以上も6.0%いるとの結果になっている⁴。男女別に転勤経験ありの割合をみると、男性は39.8%とほぼ4割に達するのに対して女性は17.6%と男性の方で転勤経験ありの割合が高く、転勤の回数も男性の方が多くなっている(図表2-15)。

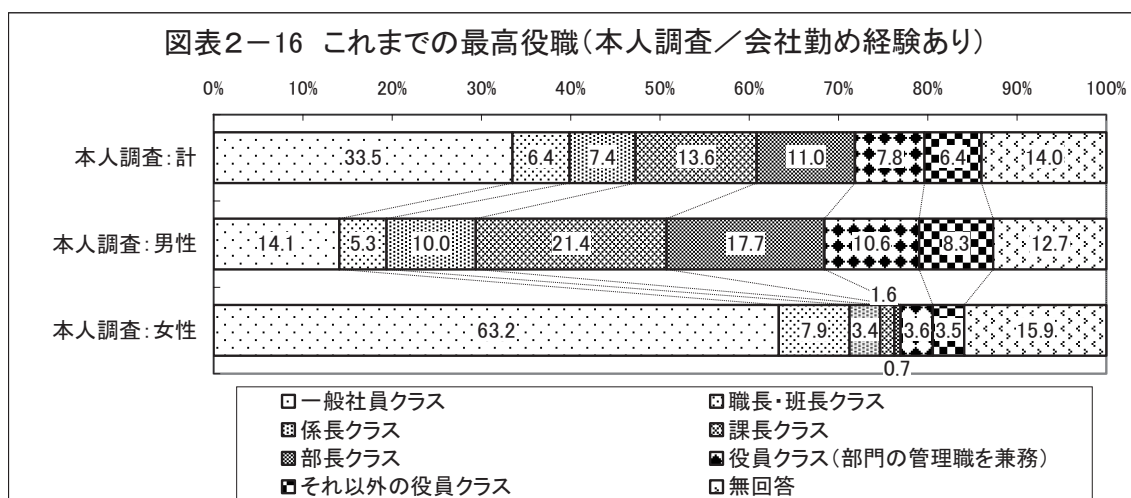


(3) これまでの最高役職

同じく会社勤め経験のある人について、これまでで最高の役職をみると、本人調査の男女計で課長クラス13.6%、部長クラス11.0%などとなっているが、一般社員クラスとする人も33.5%と3分の1を占めている。これを男女別にみると、男性では課長クラス21.4%、部長クラス17.7%に加え役員クラス(ラインの管理職を兼務する場合を含む)も18.9%とそれぞれ2割前後と課長クラス以上が6割近く(58.0%)を占め、一般社員クラスは14.1%にとどまっているのに対して、女性にあっては一般社員クラスより上の役職に就いたことがない人が3分の2近く(63.2%)を占めている。なお、女性では、少数ではあるが課長や部長クラスよりも役員となったことがある人の割合の方が高くなっている(図表2-16)。

つぎに、現在雇用者である人について、現在の役職とこれまでの最高役職とをクロスしてみると、両者が同じクラスである場合が多いが、現在の役職クラスが下位であるほど過去にそれを超える役職クラスを経験したとする人の割合が高くなる。ちなみに、現在一般社員クラスにある人では、これまでの最高役職が一般社員クラスであったとする人は59.4%であり、

⁴ 転勤については、海外での勤務地数も尋ねたが、海外勤務地に回答があった人は全体の0.6%にとどまった。



図表2-17 現在の役職とこれまでの最高役職(本人調査:現在雇用者)

	これまでの最高役職計	一般社員クラス	職長・班長・係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス	無回答
現在の役職計	100.0	32.0	15.2	16.9	13.6	12.8	9.4
一般社員クラス	100.0	59.4	15.1	9.7	3.9	3.4	8.4
職長・班長・係長クラス	100.0	—	73.8	13.4	2.7	3.7	6.4
課長クラス	100.0	—	—	72.3	14.4	2.2	11.1
部長クラス	100.0	—	—	—	82.8	10.3	6.9
役員クラス	100.0	—	—	—	—	93.0	7.0
無回答	100.0	37.9	3.4	3.4	8.6	1.7	44.8

既往最高役職が課長であったとする人が9.7%、同部長クラスが3.9%などとなっている(図表2-17)。

このように、年齢の高い層の人々についてみようとすることは、現在の役職だけではなく、過去における最高役職に関する情報も必要であることが示唆される⁵。

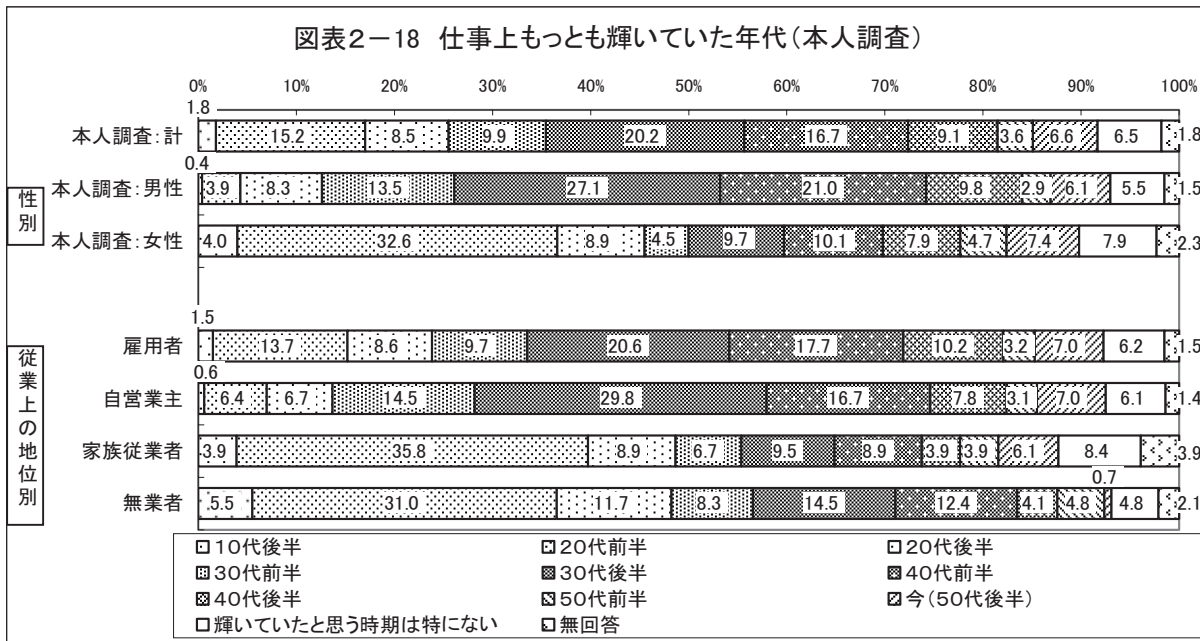
(4) 仕事上もっとも「輝いていたとき」

職業経歴の中でもっとも「輝いていたとき」を尋ねた結果をみると、本人調査の男女計で30代後半(20.2%)、40代前半(16.7%)を中心に各年代に散らばっているが、20代前半であったとする人も15.2%と少なくない。これを男女別にみると、男性は30代後半(27.1%)、40代前半(21.0%)を中心として、30代前半(13.5%)、40代後半(9.8%)といった順になっており、20代前半(3.9%)とする人は多いとはいえない。一方、女性では、20代前半が32.6%ともっとも多くなっており、それ以降の年代にはそれぞれ散らばっているが、30

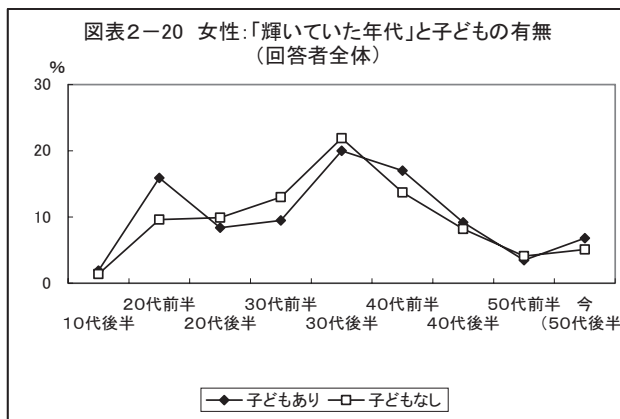
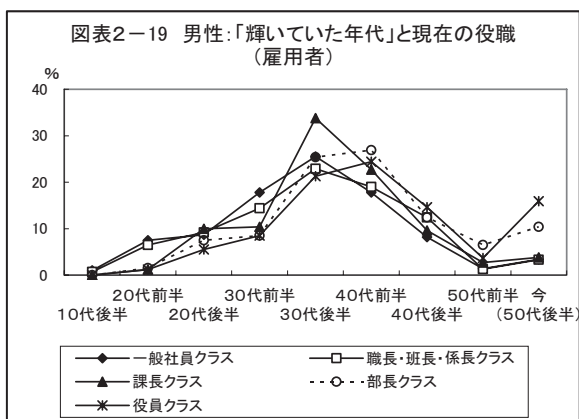
⁵ 例えば、定年以前の年齢におけるいわゆる役職定年制などが採られている企業では、現在は一般社員クラスになっている場合が少なくないであろう。一方、もとより中には転職により現在が一般社員クラスとなっている人もいることも当然考えられる。

代前半（4.5%）が相対的に少なくなっている。

現在の従業上の地位別にみると、雇用者及び自営業主は上記の男性型の30代後半や40代前半を中心に、おおむねその両側に相対的に高い割合がみられるが、自営業主の方が30代から40代前半に相対的に集中しているのに対して、雇用者では比較的バラツキがみられる（図表2-18）。



「輝いていたとき」の年代の分布を男性、女性それぞれで概観すると、男性は現在の役職⁶、女性は子どもの有無によってやや特徴的な違いがみられている。男性の役職別では、相対的に割合が高くなる年代は、一般社員クラスなど下位の役職では20代から30代前半であり、課長クラスは30代後半、部長クラスは40代、役員クラスは40代後半から50代となっており、役職との関連が窺われる。また、女性の子どもの有無別では、子どものある人は20代前半と30代後半が高いM字型を示しているのに対して、子どものない人は30代後半をピークとする一つ山型を示している（図表2-19、図表2-20）。



⁶ これまでの最高役職でみる方が多分より適当であると予想されるが、そうした分析は別の機会にゆずりたい。

2-4 キャリアの決算

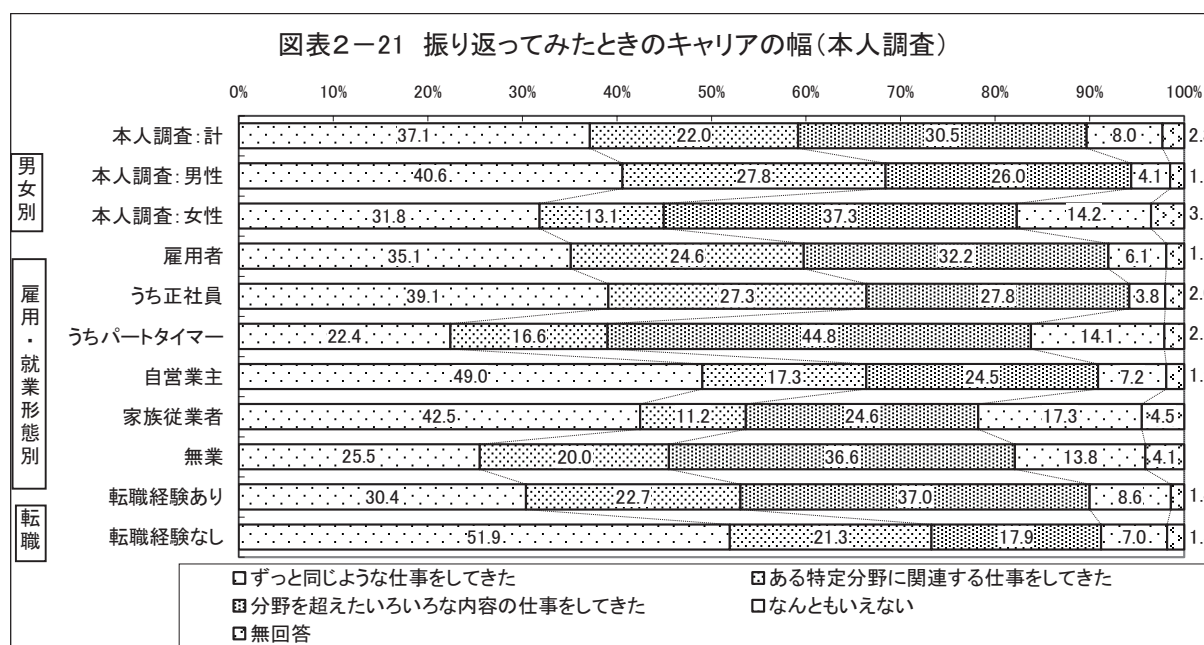
永年にわたるキャリアをどう評価し、またキャリアの結果として現在の仕事上の資産やタイプをどのように自己評価しているかに関する設問に対する回答結果を概説する。

(1) キャリアの幅

これまでのキャリアの中で従事してきた仕事の幅についてどのように考えているかをみると、本人調査の男女計で「ずっと同じ仕事をしてきた」（以下「同一仕事型」という。）とする人が37.1%と最も多く、次いで「分野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた」（以下「種々分野型」という。）が30.5%であり、「ある特定分野に関連する仕事をしてきた」（以下「特定分野型」という。）は22.0%となっている。これを男女別にみると、男性は「同一仕事型」が4割（40.6%）を占め最も多く、他の「特定分野型」と「種々分野型」が残り二分している。一方女性では、「種々分野型」（37.3%）が最も多く、ついで「同一仕事型」となり、「特定分野型」は目立って少なくなっている⁷。

しかしながら、男性よりも女性の方がキャリアの幅が広いというわけでは必ずしもない。現在の雇用・就業形態別にみると、正社員は上記の男性に近い構成になっている一方、パートタイマーは上記の女性をさらに極端にした構成となっており、男女の差は、雇用・就業形態の違いを反映していることが窺われる。また、このことは転職経験の有無別でも確認でき、転職経験が「種々分野型」の割合を高めていることが窺われる結果となっている。

なお、自営業主についてみると、「同一仕事型」がほぼ半数（49.0%）となっており、雇用户と比べてもこの型の割合が高くなっている（図表2-21）。

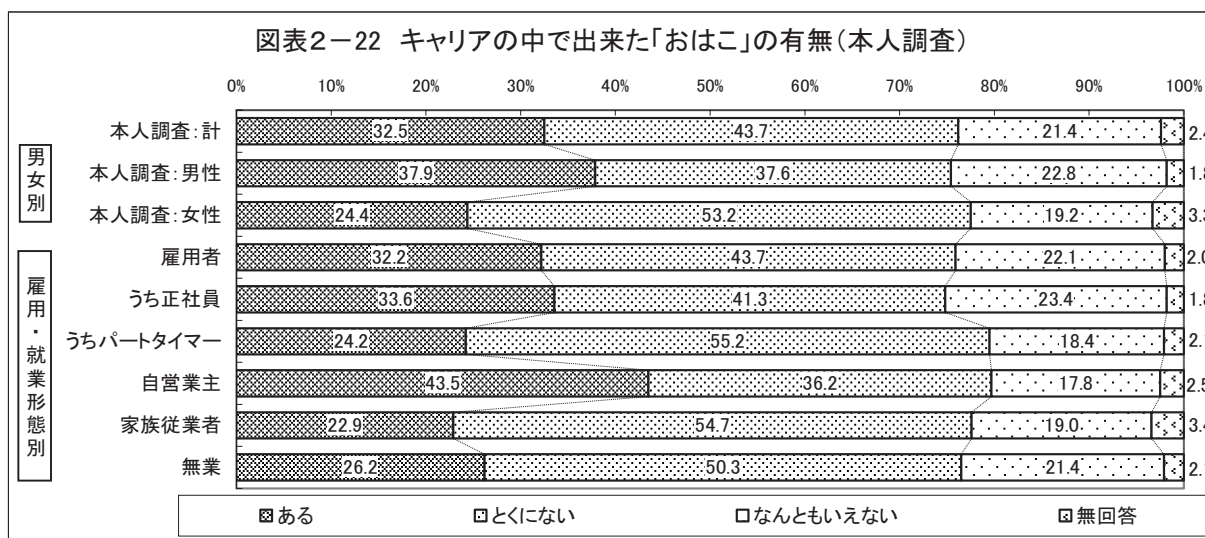


⁷ このほか、男女間では、女性において「なんともいえない」という判断保留の回答をした人の割合が相対的に高くなっていることも記憶されてよいであろう。

(2)「おはこ」の有無

キャリアの中で「得意なもの」、「おはこ」（漢字では「十八番」とあてられる。）と呼べるものができたかどうかを尋ねた設問の回答結果をみると、本人調査の男女計で「ある」とする人が32.5%であるのに対して「とくにない」が43.7%となっており、また「なんともいえない」が21.4%を占めている。これを男女別にみると、男性では「ある」（37.9%）と「とくにない」（37.6%）とが同程度の割合となっているのに対して、女性では「とくにない」（53.2%）が「ある」（24.4%）の2倍を超える割合を示している。

雇用・就業形態別にみると、「ある」の割合が「とくにない」の割合を上回っているのは自営業主のみであり、他の形態では後者が前者を上回っている。雇用者の中の正社員をとってみても、「ある」が32.2%に対して「とくにない」が41.3%となっている（図表2-22）⁸。



「おはこ」の有無を先にみたキャリアの幅とクロスさせてみると、特定分野型では「おはこ」が「ある」とする人の割合（44.6%）が相対的に高く「とくにない」の割合も上回っているのに対して、他の種々分野型や同一仕事型では後者が前者を上回っている「おはこ」ができるためには、特定分野型のキャリアが適している場合が多かったとも思われる結果となっている（図表2-23）。

図表2-23 キャリアの幅と「おはこ」の有無

(%)

	「おはこ」の有無			
	ある	とくにない	なんともいえない	無回答
同一仕事型	29.9	47.4	21.3	1.5
特定分野型	44.6	33.7	20.7	1.0
種々分野型	35.3	43.4	20.7	0.6
なんともいえない	10.5	58.9	28.8	1.8

⁸ 正社員において男性のみをとってみると、「ある」36.0%に対して「とくにない」38.6%と両者ほぼ拮抗する割合となる。さらに現在の役職別では、課長クラス以上において前者の割合の方が後者よりも高くなっている。

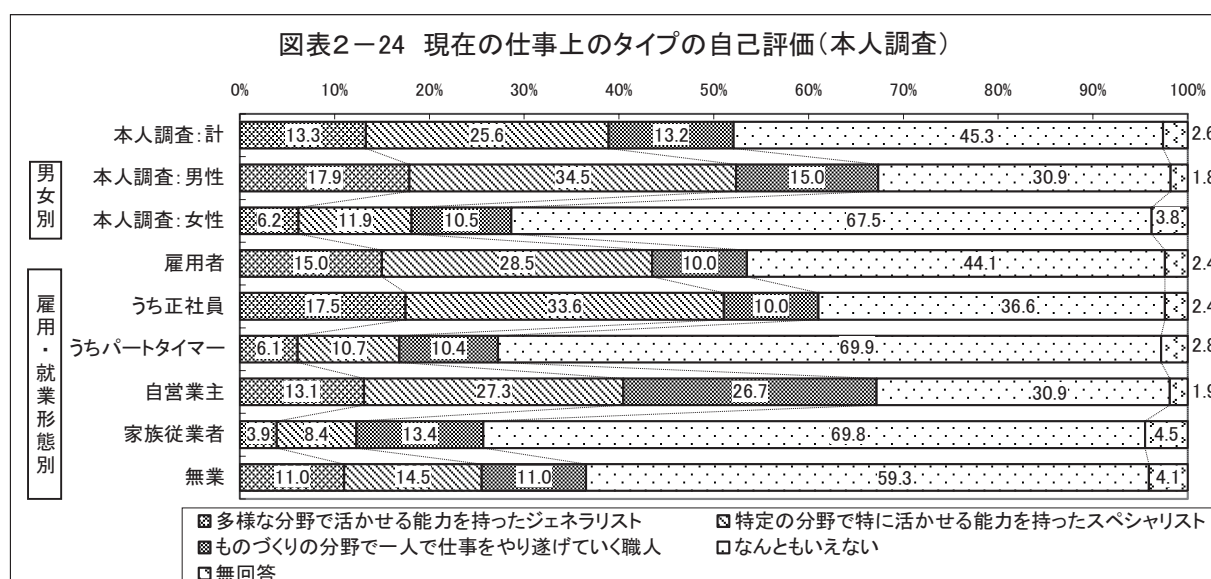
(3) 仕事上のタイプ

仕事上のタイプを自分ではどのように思っているかを尋ねた結果をみると、本人調査の男女計では、「なんともいえない」が半数近く（45.3%）いる中で、「特定の分野でとくに活かせる能力をもったスペシャリストのタイプ」（25.6%）がもっとも多く、残りを「多様な分野で活かせる能力をもったジェネラリストのタイプ」（13.3%）と「ものづくりの分野において一人で仕事をやり遂げていく職人タイプ」（13.2%）とが二分している。

男女別にみると、男性は「なんともいえない」が3割程度（30.9%）にとどまり、自己のタイプの評価ができる人が多いのに対して、女性ではそれが3分の2程度（67.5%）あり多くなっている⁹。そうした中で、男性は「スペシャリスト」とする人が34.5%ともっとも多く、次いで「ジェネラリスト」（17.9%）、「職人タイプ」（15.0%）の順になっている。一方女性では、「スペシャリスト」、「職人タイプ」がそれぞれ1割程度おり、「ジェネラリスト」が6.2%と少なくなっている。

また雇用・就業形態別にみると、雇用者のうち正社員は、「スペシャリスト」（33.6%）が多く、次いで「ジェネラリスト」（17.5%）、「職人タイプ」（10.0%）の順になっている。一方自営業主では「スペシャリスト」（27.3%）と「職人タイプ」（26.7%）とがほぼ同水準で並び、「ジェネラリスト」（13.1%）はおおよそ半分の水準にとどまっている。

なお、女性が多いパートタイマーや家族従業者は、上述の女性と同様の傾向を示している（図表2-24）。



⁹ もとよりこれら3タイプだけで自己の評価ができないという面があることも否定できない。

第3章 「団塊の世代」の仕事に関する現状と技能継承

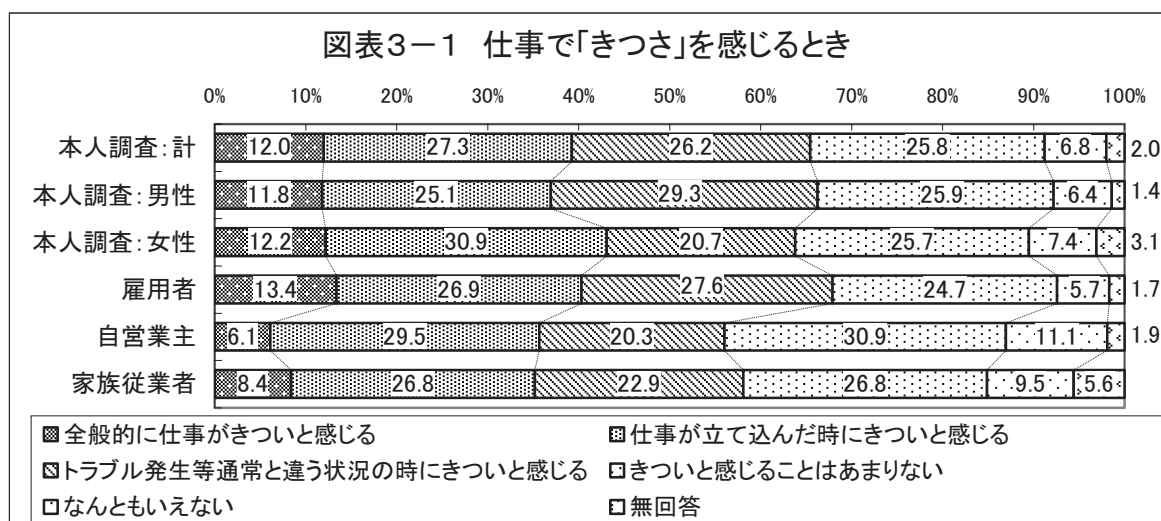
第3章では、「団塊の世代」の人々の現在の仕事をめぐる状況やいわゆる技能継承に関する設問に対する回答結果を概説することとする。

3-1 仕事をめぐる状況

(1) 「きつさ」を感じる時

現在の仕事において「きつさ」を感じる時について尋ねた結果をみると、本人調査の男女計で「全般的にきつと感じる」とする人は12.0%にとどまり、「仕事が立て込んだ時にきつと感じる」が27.3%、「トラブル発生時等通常と違う状況の時にきつと感じる」26.2%と半数以上の人々が別段の事情がある時に感じるとし、「きつと感じることはあまりない」とする人も25.8%と4分の1程度いる。このように、少しの配慮をすれば現在の職場でまだまだ就業可能であると考えてよい人が8割程度となっている。このことは男女別にみても、「立て込んだ時」の割合が女性の方が高く、「トラブル等の時」の割合が男性の方が高いという違いがみられるものの、基本的には変わりがないといえる¹。

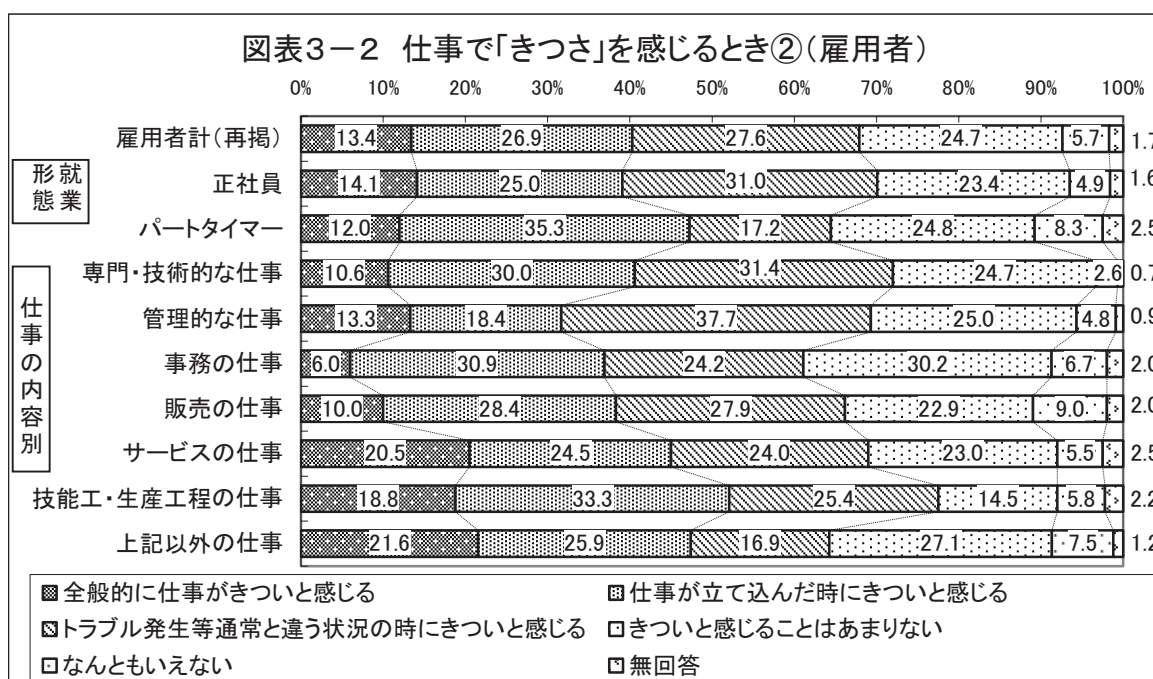
従業上の地位別にみると、大きな違いとまでは言えないが、「全般的に感じる」とする人の割合が雇用者で高く、「あまりない」の割合が自営業主で高くなっている。家族従業者は、雇用者と自営業主との中間的な特徴を示している（図表3-1）。



雇用者について属性別にさらにみておこう。正社員とパートタイマーとを比較すると、「立て込んだ時」（正社員 25.0%/パートタイマー35.3%）がパートタイマーで相対的に多く、一方「トラブル等の時」（同 31.0%/17.2%）は正社員の方が多くなっている。

¹ やや蛇足になるが、このことから高齢者をトラブル対応に就かせてはならないと考えられてはならない。むしろ経験豊富な人材であればこそ、トラブル発生時こそ高齢者が活躍出来る面があると考えられる。要は、そうした対応をしたときは、事後として十分な休養がとられるべきものということである。

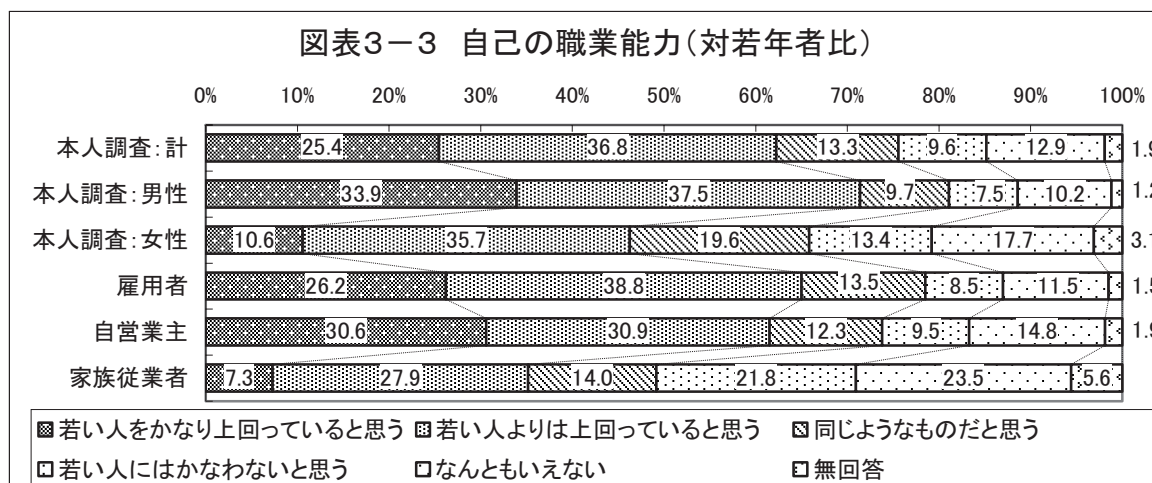
また、「きつさ」と関連が深いと考えられる仕事の内容（職業）別にみると、「全般的に感じる」とする人の割合が、「サービスの仕事」（20.5%）や「技能工・生産工程の仕事」（18.8%）では相対的に高くなっており、現業的な現場においてはそのままの形で就業継続することは困難な人も少なくないことを窺わせる結果となっている。また、「立て込んだ時」の割合が相対的に高い仕事としては、「技能工・生産工程の仕事」（33.3%）、「事務の仕事」（30.9%）、「専門・技術的な仕事」（30.0%）などがあり、一方、「トラブル等の時」の割合が相対的に高い仕事には、「管理的な仕事」（37.7%）、「専門・技術的な仕事」（31.4%）などがある（図表3-2）。



(2) 職業能力の自己評価－若年者対比－

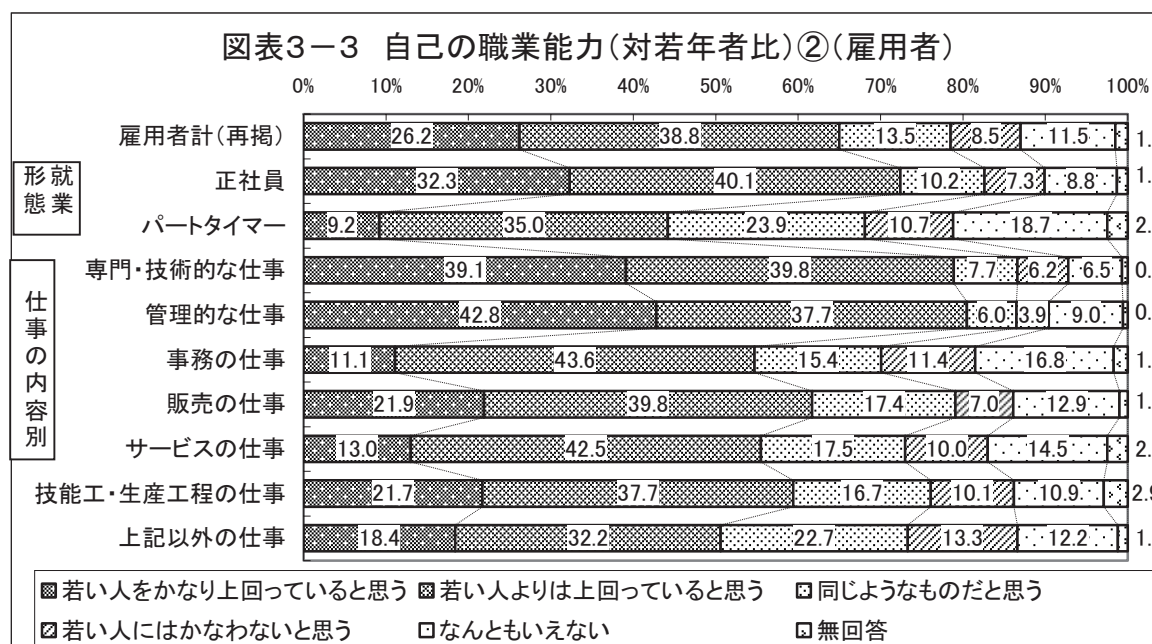
現在の自身の職業能力をどのように自己評価しているのかについて仕事を始めて数年の若い人との比較で尋ねた結果をみると、本人調査の男女計で「上回っている」とする人が36.8%ともっとも多く、次いで「かなり上回っている」が25.4%と両者合わせて6割を超えており、「同じようなもの」(13.3%)も入れれば「若い者には負けない」とする人が4分の3に達する。ちなみに「若い人にはかなわない」とした人は9.6%にすぎなかった。これを男女別にみると、男性の方が若い人よりも勝っているとする人が多く、「かなり上回っている」と「上回っている」とを合わせて71.4%と7割を超えている。また、従業上の地位別にみると、「かなり上回っている」では自営業の方が多く、対して、「上回っている」は雇用者の方が多く、両者合わせれば雇用者65.0%、自営業61.5%と雇用者の方がやや多くなっている。家族従業者は、総じていえば、自己の能力に対する評価は相対的に控えめなものになっている（図表3-3）。

つぎに、雇用者についてさらに属性別にみれば、正社員とパートタイマーとを比較すると、



正社員では 72.3%の人が職業能力は若い人を上回っている（「かなり上回っている」と上回っているとの合計）としているのに対して、パートタイマーでは 44.2%にとどまっている。なお、パートタイマーでは「なんともいえない」とする人が 18.7%にのぼっていることも注目される。

仕事の内容別にみると、若い人を上回っているとする割合が相対的に高いものには、「管理的な仕事」（80.5%）、「専門・技術的な仕事」（78.9%）などがあり、一方相対的に低いのは「サービスの仕事」（55.5%）、「事務の仕事」（54.7%）「技能工・生産工程の仕事」（59.4%）などとなっている（図表3-3②）。



(3) 技能の伝達

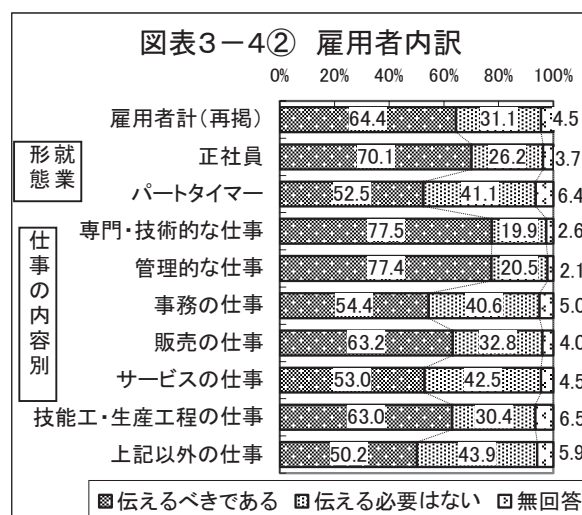
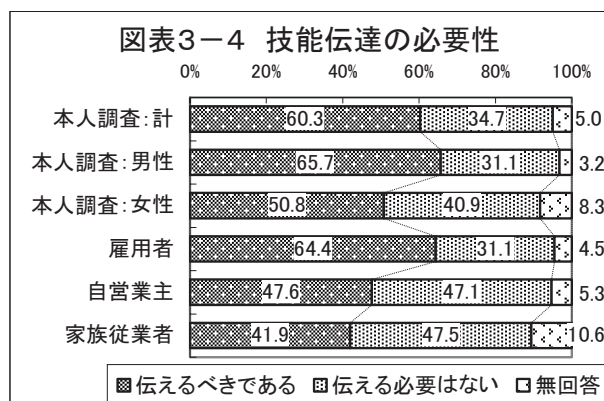
①伝達の必要性

自己の技能や技術を後継者に伝えるべきと思うかどうかについてみると、本人調査の男女

計で「伝えるべきである」とする人が60.3%となっており、多くの人が技能の伝達の必要性を感じている。これを男女別にみると、男性の65.7%に対して女性は50.8%と女性の方で割合は低下するものの、それでも半数強の人が技能の伝達が必要としている。

従業上の地位別にみると、雇用者では64.4%となっているのに対して自営業主では47.6%となっており、技能伝達の必要性は当面雇用者においてより強く意識されているといえる。

雇用者についてさらに属性別にみると、正社員（70.1%）では7割の人が技能伝達の必要性を感じており、さらにパートタイマー（52.5%）にあっても半数を超えている。仕事の内容別にみると、「専門・技術的な仕事」（77.5%）や「管理的な仕事」（77.4%）では4分の3を超えており、また「販売の仕事」（63.2%）や「技能工・生産工程の仕事」（63.0%）でも3分の2近くの人が技能伝達を必要としている（図表3-4）。



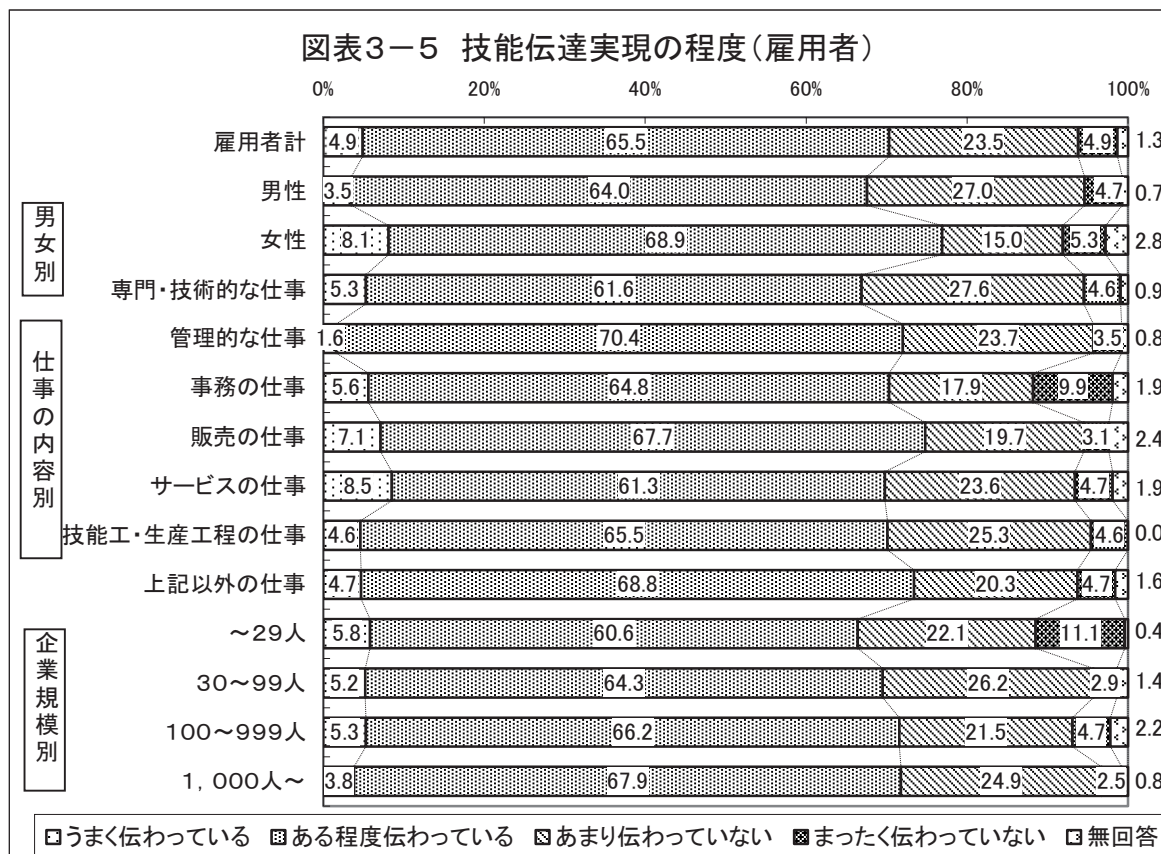
②技能伝達の実現度合

上記のように、「団塊の世代」の雇用者の間では自己が身につけた技能・技術を後継者に伝える必要性に対する認識が高くなっているが、一方、技能伝達が必要であるとした人に実際に伝わっているかどうかを尋ねた結果をみると、本人調査の雇用者計で「うまく伝わっている」とする人は4.9%に過ぎず、「ある程度伝わっている」が65.5%となっており、おおむね3分の2の人が技能の伝達は「ある程度」の段階にとどまっていると考えている。また、「あまり伝わっていない」（23.5%）も4分の1近くあり、「まったく伝わっていない」（4.9%）を合わせて3割近くの人が技能の伝達に問題点を感じているといえる。また、男女別にみると、男性の方に技能伝達の問題を感じている人が多い。

仕事の内容別にみると、総じてどの仕事も同様の回答状況となっているが、「あまり伝わっていない」と「まったく伝わっていない」との合計でみて「専門・技術的な仕事」（32.2%）、「技能工・生産工程の仕事」（29.9%）、「サービスの仕事」（28.3%）などの順で高くなっている。

また、同様に企業規模別にみると、30人未満の企業では33.2%に対して1,000人以上の

企業では 27.4%となっており、小さい規模で働く人ほど技能伝達に問題を感じている人が多くなっている。ただし、1,000人以上規模の大企業においても 27.4%が技能伝達の問題を指摘し、また「うまく伝わっている」とする割合に目を転じると、わずかながら企業規模が大きいほど割合が小さくなっていることから、大企業において技能伝達がうまくいっているともみることはいかならないであろう（図表3-5）。



(注) 技能の伝達が必要であると回答した人に対する設問の結果である。

③技能伝達が進まない理由

上記の設問で「あまり伝わっていない」又は「まったく伝わっていない」と回答した人にその理由を尋ねた結果（重複回答可）をみると、男女計では「伝える相手がそもそもいない」が 42.0%と最も多く、次いで「会社のサポートが足りない」（27.1%）、「時間が足りない」（23.9%）、「会社が伝達の機会を与えてくれない」（17.2%）などとなっている。

これを仕事の内容別にみると、「サービスの仕事」以外のすべての仕事で「伝える相手がいない」が理由の第1位となっており、特に「事務の仕事」（64.4%）ではほぼ3分の2の人が、「技能工・生産工程」（46.2%）ではほぼ半数近くの人が、「専門・技術的な仕事」（42.3%）でも4割を超える人がそれぞれ挙げている。また、第1位を「会社のサポートが足りない」（36.7%）にゆずった「サービスの仕事」でも33.3%と第1位と遜色ない割合になっている。すなわち、今般の技能伝達の大きな背景の一つに後継となる人材の不足があると考えられて

いるといえよう²。第2位の理由として多く挙げられているのが「会社のサポートが足りない」（「専門・技術」、「技能・生産」）や「時間が足りない」（「管理」、「事務」）があり、また、「販売の仕事」では「伝えた相手がすぐに辞めてしまった」が第1位と同じ割合となっている。

つぎに企業規模別に技能が伝わらない理由をみると、各規模とも「伝える相手がいない」が理由の第1位となっており、特に30人未満の小規模企業で54.7%と大きくなっている。また、小規模企業では「伝える相手がいない」がそれに次ぐ理由として挙げられている。一方、30人以上の各企業においては、「会社のサポートが足りない」が第2位に挙げられており、また「時間が足りない」も規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表3-6）。

技能伝達が進まない背景には、人員不足とともに会社の取組不足もあるものと考えられる。

図表3-6 技能の伝達できていない理由

	(M. A. %)						
	技術を伝える 相手がそもそ もない	伝えた相手が すぐ辞めてし まった	時間が足りな い	会社のサポー トが足りない	会社が伝達の 機会を与えて くれない	その他	無回答
雇用者計	42.0	13.1	23.9	27.1	17.2	14.9	2.3
男性	39.3	12.6	24.1	28.9	18.5	15.2	2.6
女性	52.1	15.1	23.3	20.5	12.3	13.7	1.4
専門・技術的な仕事	42.3	9.6	27.9	29.8	23.1	10.6	2.9
管理的な仕事	35.7	14.3	31.4	30.0	14.3	15.7	1.4
事務の仕事	64.4	4.4	22.2	11.1	6.7	13.3	2.2
販売の仕事	34.5	34.5	20.7	24.1	13.8	10.3	0.0
サービスの仕事	33.3	16.7	13.3	36.7	16.7	30.0	0.0
技能工・生産工程の仕事	46.2	19.2	23.1	30.8	26.9	15.4	0.0
上記以外の仕事	34.4	6.3	12.5	28.1	15.6	18.8	6.3
～29人	54.7	21.3	13.3	13.3	8.0	12.0	2.7
30～99人	39.3	8.2	23.0	36.1	14.8	14.8	3.3
100～999人	38.3	12.8	26.6	28.7	22.3	17.0	1.1
1,000人～	38.0	11.1	29.6	30.6	21.3	14.8	2.8

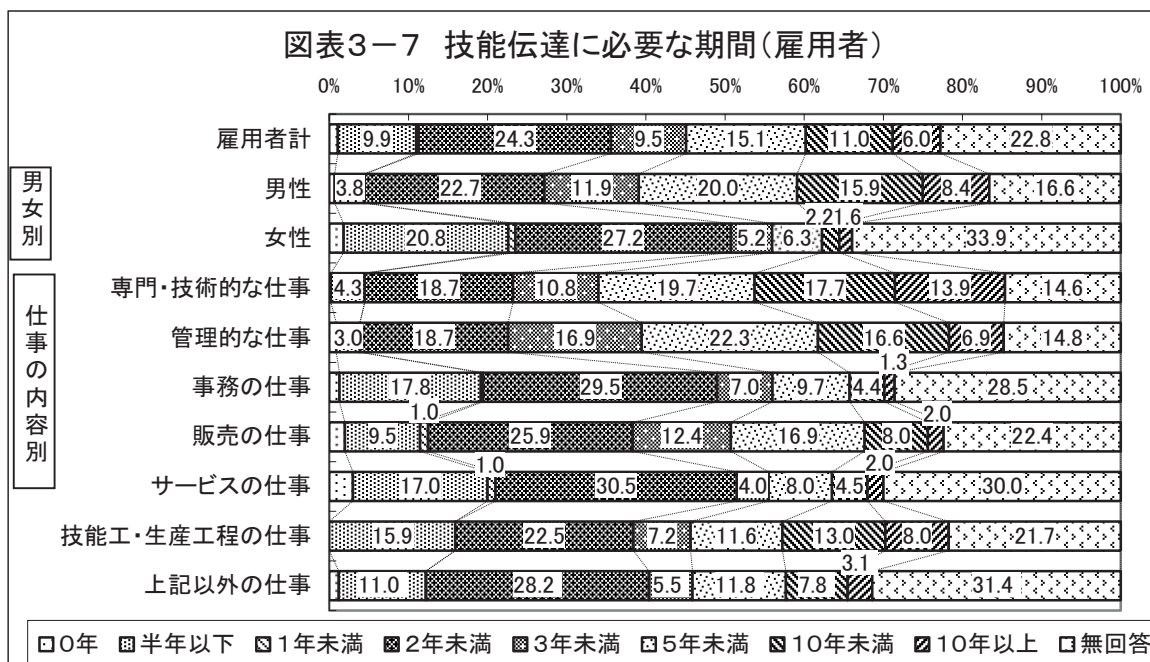
(注) 実線で囲んだセルは第1位、破線で囲んだセルは第2位の割合である。

④技能伝達に必要な期間

現在雇用者である「団塊の世代」の人々に自己の技能・技術を伝達するために要する期間を尋ねた結果をみると、男女計で「1年以上2年未満」とした人が24.3%と最も多く、次いで「3年以上5年未満」が15.0%、「5年以上10年未満」11.0%などとなっている。記入のあった人の平均は2.8年と試算される。

これを仕事の内容別にみると、3年以上とする割合が比較的高い仕事をみると、「専門・技術的な仕事」（51.3%）、「管理的な仕事」（45.8%）、「技能工・生産工程」（32.6%）などがあり、一方、2年未満とする割合が比較的高い仕事には「サービスの仕事」（51.5%）、「事務の仕事」（48.9%）、「販売の仕事」、「技能工・生産工程」（それぞれ38.4%）などがある（図表3-7）。

² 平成不況下における企業の人員構成をあまり考慮しない採用抑制、人員抑制との関係などの論点が浮かぶが、それらについては別稿にゆずりたい。



(注) 「0年」のデータ値、および1%未満の項目のデータ値は省略している。

技能伝達には一定の時間がかかること、その期間はけっして短いものではないことに留意すべきことを示唆されていると考えられる。

第4章 「団塊の世代」の今後の就業見通し

第4章では、今回の調査結果から、「団塊の世代」の人々は今後どのような就業希望・見通しをもっているのかをみてみよう。今後の就業見通しとしては、主に定年制がある場合に定年以降において現在の職場での就業継続を考えているのかという点と、現在の職場に限らず今後10年間程度における就業希望・見通しに関するものに分けてみてみたい。前者が第1節、後者が第2節で取り上げるテーマである。なお、高齢期の就業というとき、通常の実業ばかりでなくいわゆるボランティア的な活動も含めて考えておくのが適当であろう。

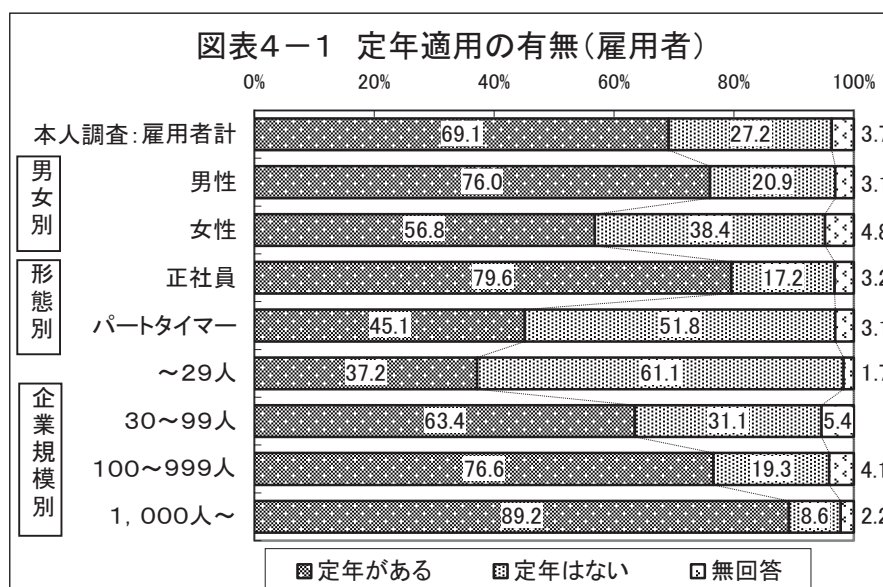
第1節 定年と現職での就業継続の見通し

4-1-1 雇用者における定年制の状況

まず、雇用者について、適用される定年制の状況について概説する。

(1) 適用される定年の有無

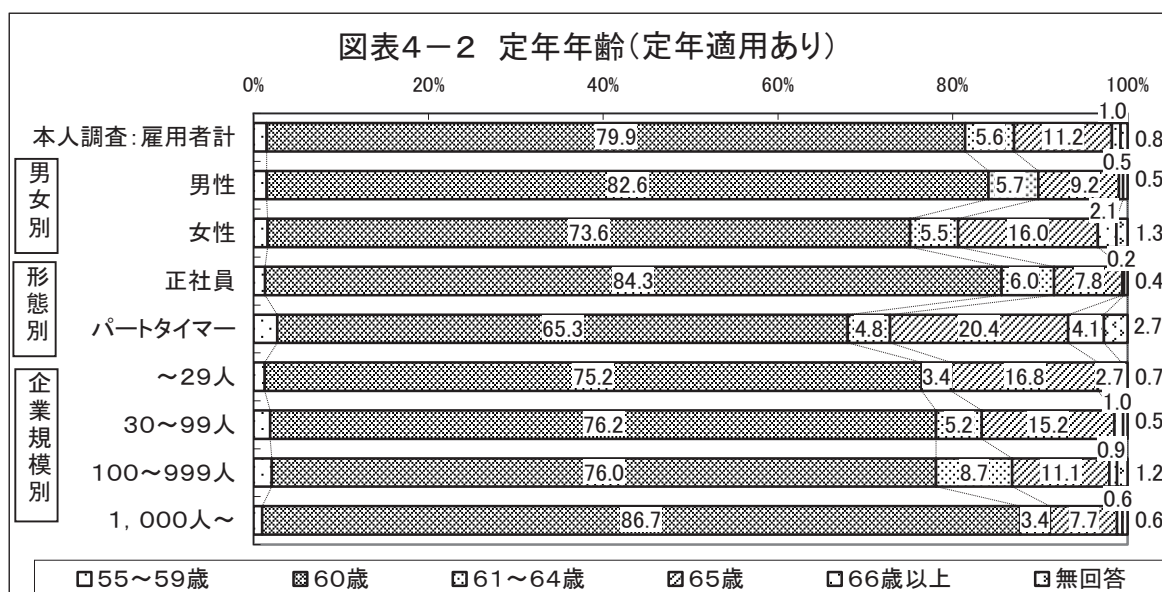
現在雇用者である人について、適用される定年の有無を尋ねたところ、全体で69.1%、ほぼ7割の人に定年があるという結果となった。男女別には男性(76.0%)が女性(56.8%)をかなり上回っている¹。就業形態別には、正社員では79.6%とほぼ8割の人に定年があり、パートタイマーでは定年のない人(51.8%)が半数を超えているが、定年のある人も45.1%となっている。勤め先の企業規模別には、企業規模が大きいほど定年があるという人の割合が高くなる明確な傾向がみられる(図表4-1)。



¹ 妻調査において、夫が雇用者である場合に適用される定年の有無を尋ねた結果をみると、定年ありは82.9%となっており、本人調査の男性雇用者に比べ妻調査の夫の方がやや高くなっている。これは、第1章でみたように、本人調査の男性雇用者に比べ妻調査の夫である雇用者の方が正社員の割合がやや高くなっていることなどもあるが、一方、定年ではない雇用期間の決めを妻が定年と捉えて回答している面も否定できないと考える。

(2) 定年年齢

適用される定年のある人にその年齢を尋ねた結果をみると、計では 79.9%、8割の人が 60歳としており、2位の65歳の11.2%と大きな差がある。男女別にも、就業形態別にも同様の傾向にあるが、その中でパートタイマーにおいて65歳とする人が20.4%と2割に達し相対的に多くなっている。企業規模別には、1,000人未満規模では60歳が4分の3程度とほぼ同じ割合となっているのに対して、1,000人以上の規模では86.7%と飛び抜けて高くなっている(図表4-2)。



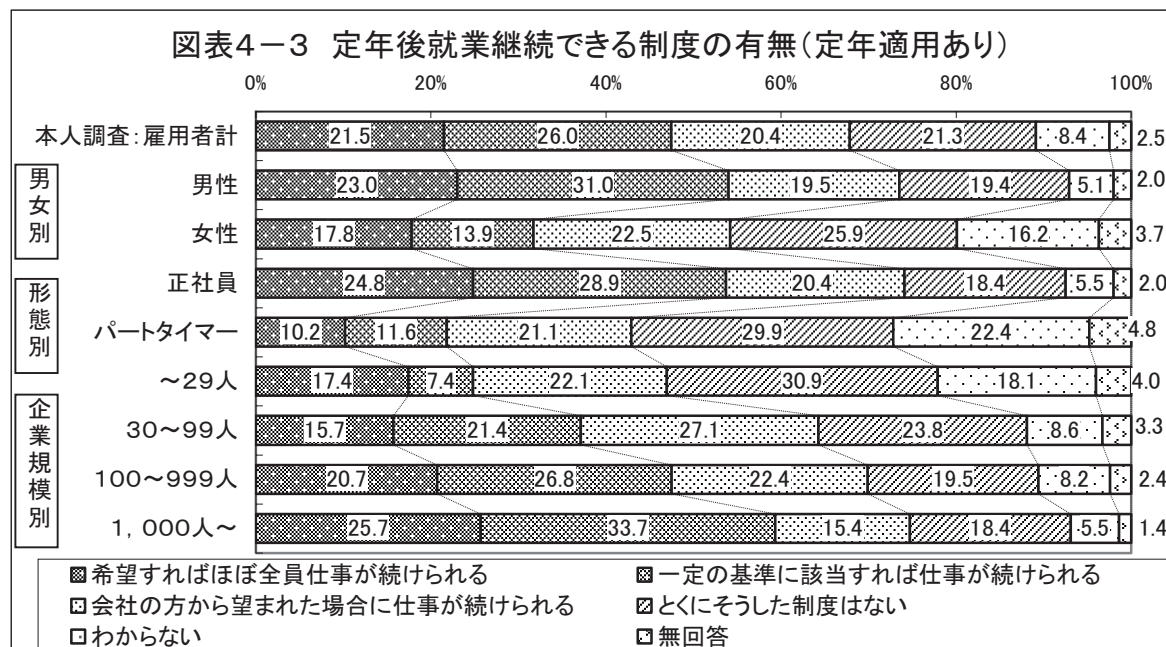
(注) 「55～59歳」のデータ値の表示は割愛した。

(3) 定年以降継続して就業できる制度の有無

定年がある人に、定年年齢に達した以降も継続して現在の企業で就業できる制度の有無を尋ねた結果をみる。設問では、そうした制度として、①希望すればほぼ全員が続けられる制度(以下「希望者全員継続制度」という。)、②一定の基準に該当すれば続けられる制度(以下「基準該当者継続制度」という。)、③会社の方から望まれた場合に続けられる制度(以下「会社指定者継続制度」という。)の三つを挙げているが、計では 67.9%の人がいずれかの制度があるとしている。内訳をみると、「希望者全員継続制度」が 21.5%、「基準該当者継続制度」26.0%、「会社指定者継続制度」20.4%となっており、三つの制度の中では「基準該当者継続制度」がやや多くなっている。男女別にみると、男性では 73.5%で制度があるとし、女性では 54.2%にとどまっている²。また、正社員についてみると、制度ありが 74.1%、ほぼ4分の3にのぼっており、内訳をみると「基準該当者継続制度」28.9%、「希望者全員継続制度」24.8%、「会社指定者継続制度」20.4%となっている。一方、パートタイマーでは制度

² いうまでもなく、企業の中で男女そのものによって取扱いが異なるとは考えられないので、これは男女間における雇用・就業形態の違いや勤め先の企業規模の違いなど種々の違いが反映したものであろう。

ありの割合が 42.9%と半数を下回っている。つぎに、勤め先の企業規模別にみると、規模が大きいほど「基準該当者継続制度」を中心にして制度があるとする人の割合が高くなっている³(図表4-3)。



なお、定年以降も就業継続ができる制度があるとする人について、その導入時期を尋ねた結果を企業規模別にみると、「ここ1年の間」とする人を着目すると、規模が大きいほど割合が高くなるなど、規模の大きい企業ほど近年に導入されたことを窺わせる結果となっている(図表4-4)⁴。

図表4-4 定年後就業継続できる制度の導入時期
(当該制度があると回答した雇用者)

	計	ここ1年の間	2~3年の間	それ以前から	わからない	無回答
雇用者計	100.0	25.7	21.3	38.3	11.9	2.7
~29人	100.0	12.9	20.0	31.4	30.0	5.7
30~99人	100.0	23.0	14.8	40.0	18.5	3.7
100~999人	100.0	28.6	18.9	37.4	12.8	2.4
1,000人~	100.0	27.6	26.2	39.2	5.4	1.6

³ ただし、企業規模別については、小さい規模の企業では定年制そのものが相対的に少なく、また定年がある場合でも60歳を超える年齢とするところが相対的に多くなっていることには留意されてよい。

⁴ 「それ以前から」の項をみると、29人以下の割合が小さく、30人以上でおしなべて相対的に高くなっているが、これについては、「わからない」すなわち制度導入の時期が「わからない」をみると、規模が小さいほど割合が高くなっていることを併せて考えなければならないであろう。

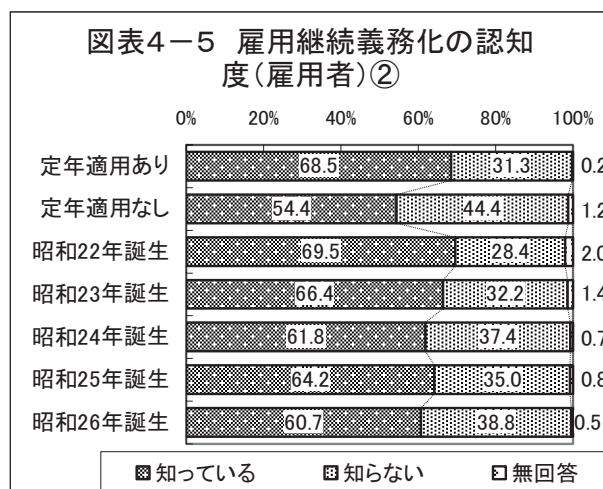
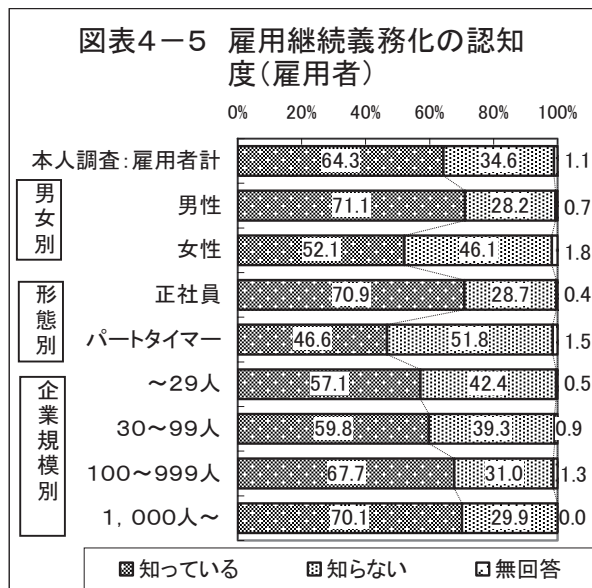
4-1-2 65歳までの雇用継続の義務化（高年齢者雇用安定法の改正施行）の認知度

平成18年（2006年）4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、一定の経過措置はあるものの、企業はその雇用する従業員が原則65歳まで継続して就業できるようにするための措置を導入しなければならないこととされた。ここでは、この制度改正（以下「65歳までの雇用継続義務化」という。）の認知度とそれによって60歳台前半における就業ビジョンに変化があったかどうかに関する設問に関する結果を概説する。

（1）65歳までの雇用継続義務化の認知度

65歳までの雇用継続義務化を「知っている」とする雇用者は、64.3%、ほぼ3分の2となっている。男女別には、男性71.1%に対して女性52.1%と男性は7割を超えている。正社員は70.9%、パートタイマーは46.6%とパートタイマーでは「知らない」が「知っている」を上回っている。企業規模別には、規模が大きくなるほど認知度は高くなっている。

また、定年が適用される人は68.5%であるのに対して、適用のない人は54.4%と適用のある人の方が認知度は高くなっている。なお、誕生日別にみると、ややバラツキはあるものの、60歳に近い年齢の人ほど認知度が高い傾向がみられる（図表4-5）。



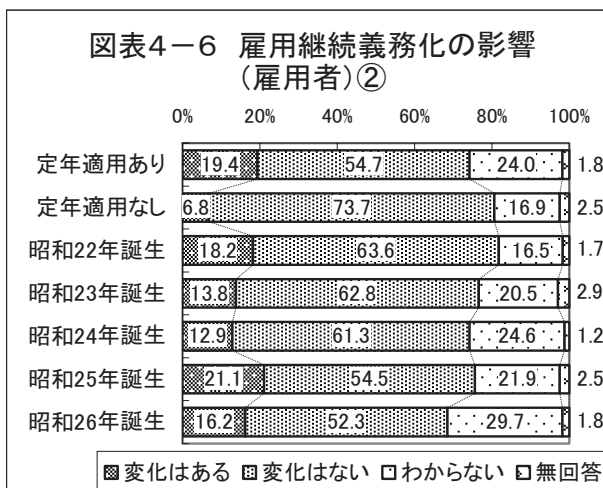
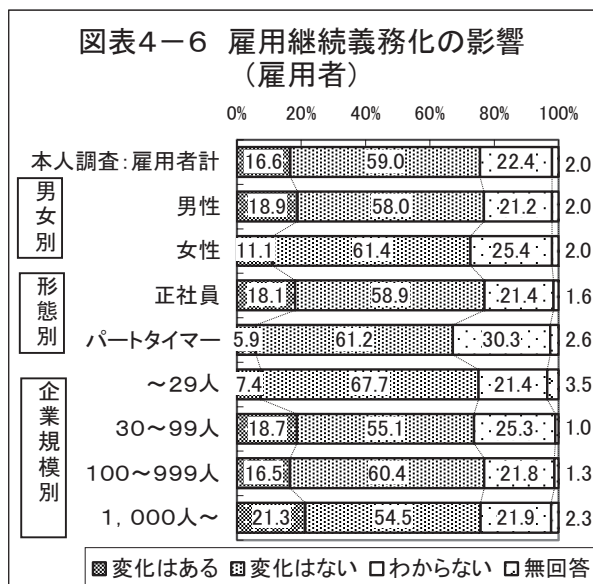
（2）60歳台前半の就業ビジョンへの影響

65歳までの雇用継続義務化が行われたことで、60代前半の就業ビジョンに変化（影響）があるかどうかをみると、雇用者計で16.6%の人が「変化はある」としている⁵。男女別には、男性が18.9%、女性は11.1%と男性では2割近くの人に変化（影響）あるとしている。正社員では18.1%にのぼっているが、パートタイマーでは5.9%にとどまっている。勤め先の企

⁵ この割合については、俄に評価するすべはないが、長期的に形成されると考えられる引退過程における就業ビジョンについて、16.6%の人で変化があるとされていることは決して小さな影響とはいえないと考えられる。

業規模別には、30人未満の企業では7.4%にとどまっているが、30～99人及び100～999人の規模では10%台後半あり、1,000人以上では21.3%と2割を超えている。

定年の有無別にみると、定年が適用される人は19.4%と2割近くが変化あるとしているのに対して適用のない人は6.8%にとどまっている。また、誕生日別にみると、認知度にみられたような傾向は明確にはみられない（図表4-6）。



（注）雇用継続義務化が60代前半における就業ビジョンに変化をもたらすかどうかを尋ねたものである。

4-1-3 現在の職場での就業継続希望

ここでは、雇用者について60歳以降現在の職場での就業継続を希望しているかどうかに関する結果を概説する。

（1）希望の有無と継続希望年齢

①現在の職場での60歳以降就業継続希望の有無

現在雇用者である人が、現在の職場で60歳以降就業を継続することを希望するかどうかをみると、本人調査の雇用者計で61.1%の人が希望するとし、希望しないとする人は37.8%となっている。

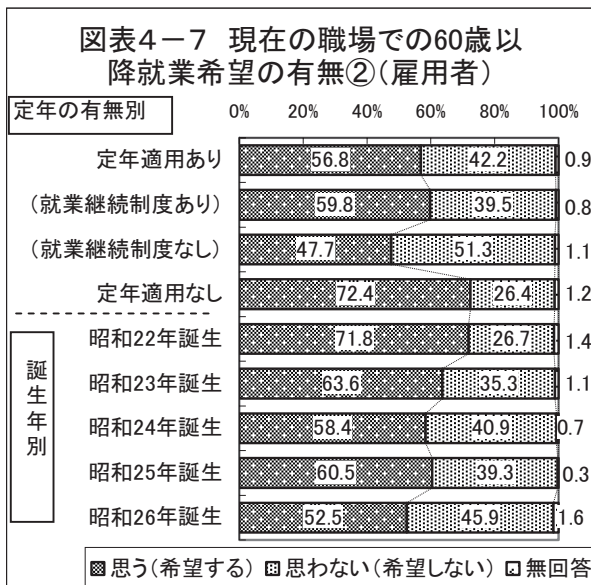
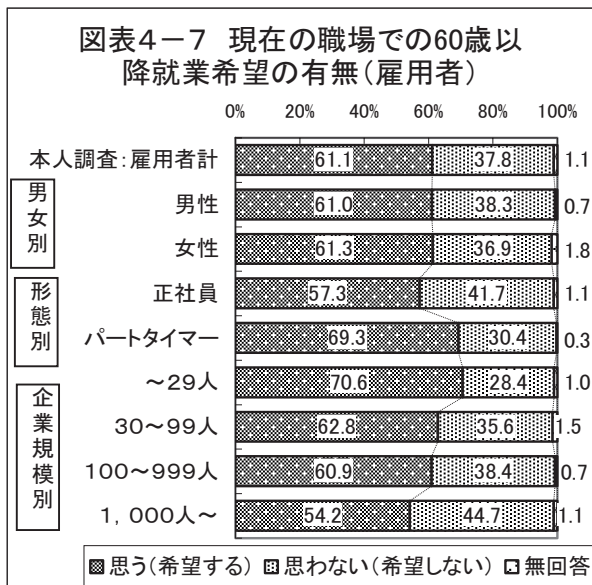
男女別にはほぼ同様の結果となっているが、正社員とパートタイマーの比較では、継続就業を希望する割合は正社員で57.3%に対してパートタイマー69.3%と後者の方が高い⁶。企業規模別にみると、規模が大きいほど相対的に希望割合は低くなっている（図表4-7）。

また、定年の適用の有無別にみると、定年適用のない人の希望割合は72.4%となっているのに対して定年適用のある人の希望割合は56.8%にとどまっている。さらに、定年がある場

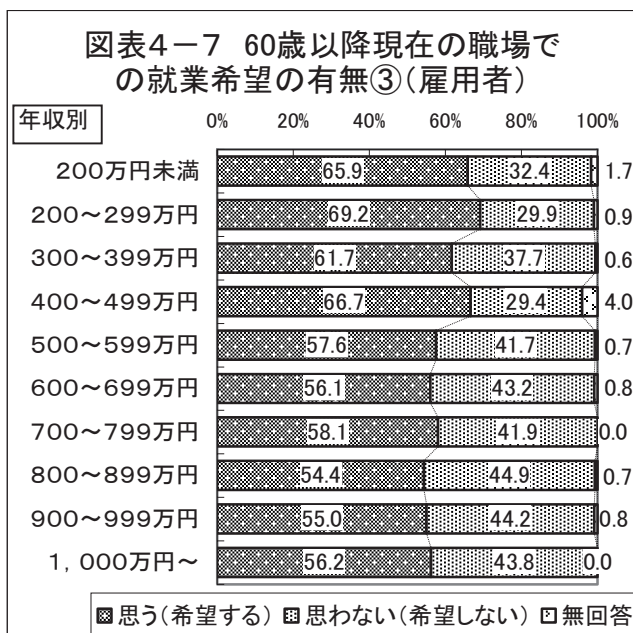
⁶ このことは、正社員において女性の希望割合が男性よりも低い結果であり、正社員において男性は58.5%に対し女性は52.4%となっている。なお、後にみるように現在正社員として働いている人のうち60歳で「引退」を希望している人は1割強でしかない中で、現在での職場での60歳以降の継続就業を希望する人は6割程度にとどまっていることは、一つの論点を提示するデータであると考えられる。

合において、前述の定年後も就業継続ができる制度の有無別にみると、当該制度ありで59.8%に対して同なしでは47.7%と10%ポイント以上の開きがみられている。

なお、「団塊の世代」の誕生日別にみても、60歳直前の昭和22年（1947年）生まれの人の希望率は71.8%に達しているのに対して、60歳到達に期間がある人ほど希望率が相対的に低くなる傾向がみられている（図表4-7②）。



つぎに、現在の職場での60歳以降就業継続の希望率に関し、重要なデータとして現在の年収別にみても、年収500万円未満の各層では希望率が6割を超えているのに対して、年収500万円以上の各層では50%台後半となり、また、バラツキはあるものの年収が高くなるほど希望率が低くなる傾向がややみられている。

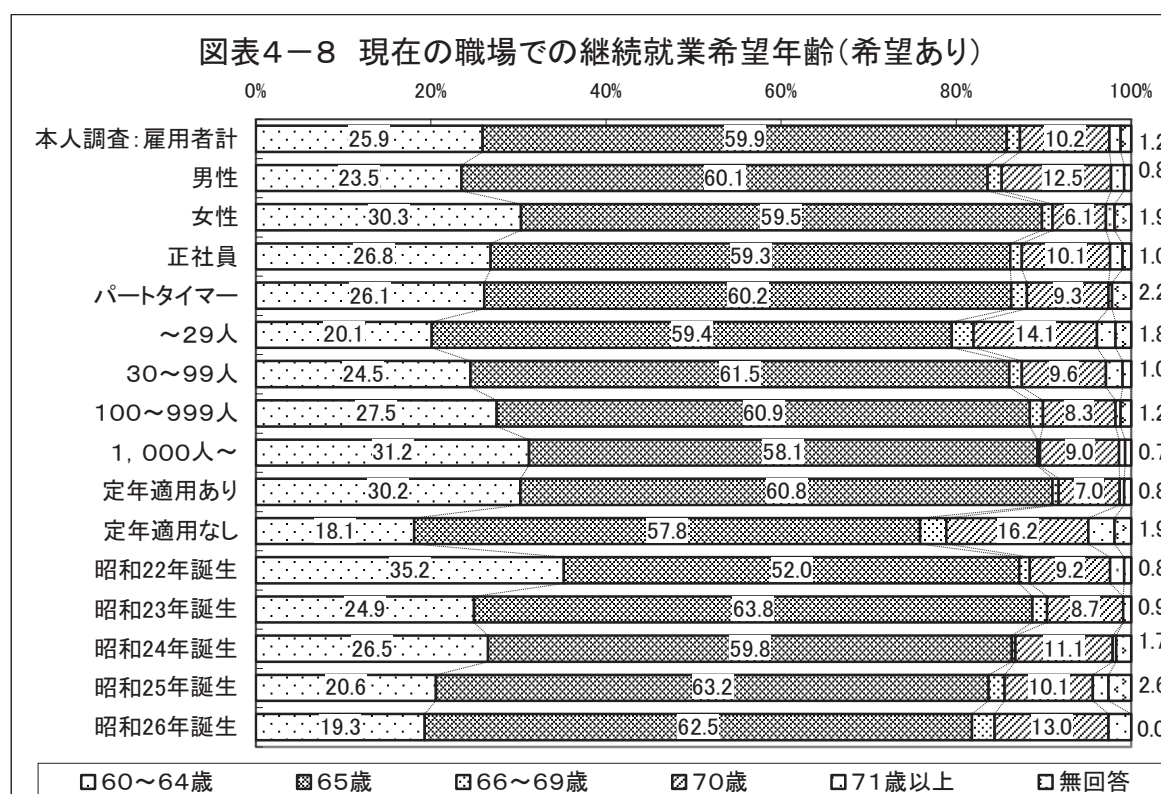


②現在の職場での継続就業希望年齢

上記①で希望ありとした人について、現在の職場での継続就業を希望する（上限の）年齢をみると、雇用者計で65歳までとする人が59.9%、6割ともっとも多く、次いで60歳前半が25.9%と4分の1を占め、また、70歳までとする人（10.2%）はほぼ1割となっている。男女別、現在の正社員、パートタイマー別にみても大きな違いはみられない。

勤め先の企業規模別にみると、各規模とも65歳までが6割前後を占めている中で、規模が大きいほど60歳前半とする人の割合が高く、一方、規模が小さいところほど70歳までとする人の割合が高くなっている。また、定年適用の有無別には、定年ありで60歳前半とする人の割合が、定年なしで70歳までとする人の割合がそれぞれ高くなっており、これは多分に規模別の状況を反映していると考えられる。

誕生年別にみると、60歳直前の昭和22年生まれの人は、65歳までとする割合が相対的に低く、60歳前半とする割合が相対的に高くなっているのを始め、誕生年が降るほど就業継続希望年齢が高くなる傾向がややみられる（図表4-8）。

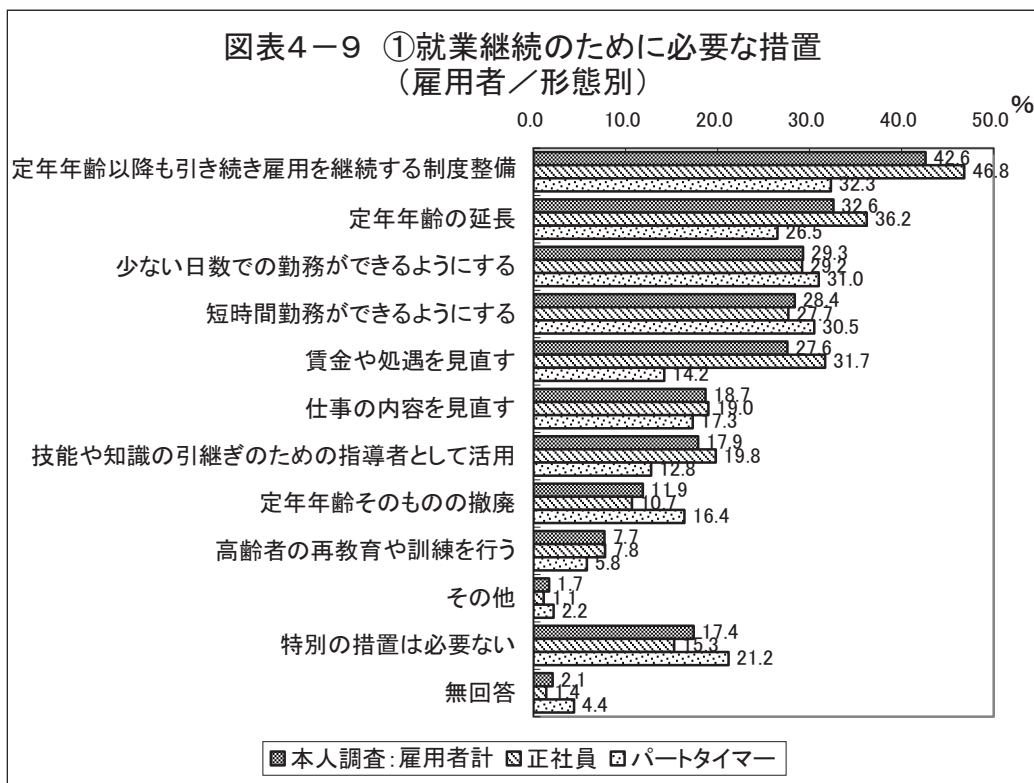


(注) 「66～69歳」及び「71歳以上」については、データ値の表示は割愛した。

(2) 就業継続のために必要な措置

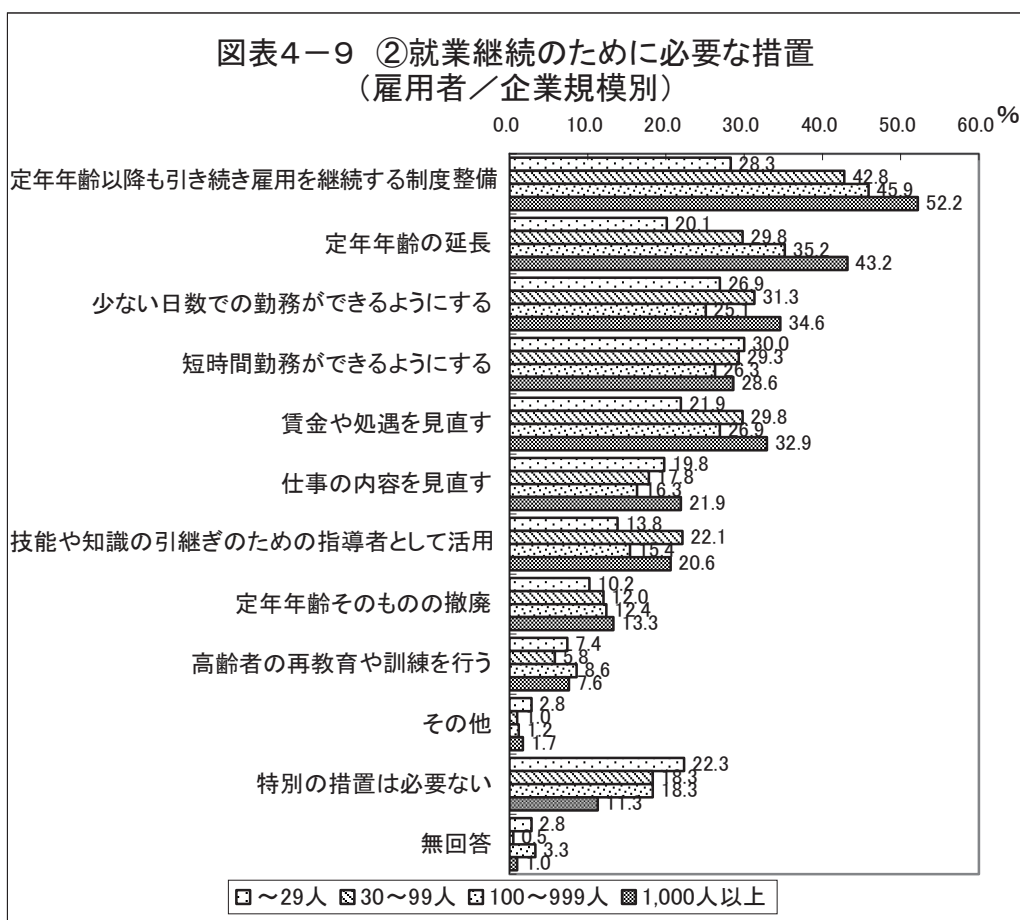
現在の職場での就業継続を実現するためにどのような措置が必要と考えているかをみると、雇用者計でみて、「定年後も雇用を継続する制度の整備」を挙げる人が42.6%ともっとも多く、次いで「定年延長」(32.6%)、「勤務日数の縮減」(29.3%)、「短時間勤務」(28.4%)、

「賃金・処遇の見直し」(27.6%)などを挙げる人が多くなっている。まず、そもそも継続就業ができる雇用制度面の見直し、次いで就業形態や処遇面の調整を考える人が多くなっているといえる。また、正社員において「技能・知識の引き継ぎのための指導者として活用」を挙げる(提案)する人(19.8%)が2割いることも注目される(図表4-9①)。



これを企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど指摘される割合が高くなる傾向が明確にみられる項目として、「定年後も雇用を継続する制度の整備」(30人未満:28.3%/1,000人以上:52.2%)、「定年延長」(同20.1%/43.2%)があり、ややそうした傾向がみられる項目に「賃金・処遇の見直し」(同21.9%/32.9%)がある。「勤務日数の縮減」や「短時間勤務」、「仕事の内容を見直す」などは規模の大小とはあまり関係がみられない。また、「技能・知識の引き継ぎのための指導者として活用」は、30~99人規模と1,000人以上規模で相対的に多くなっている。なお、「特別の措置は必要ない」とする人の割合は、規模が小さいほど高くなっている(図表4-9②)。

就業継続のために必要な措置を現在の仕事の内容(職業)別にみると、「勤務日数の縮減」や「短時間勤務」といった就業形態の調整については、技能工・生産工程の仕事で指摘する人の割合がもっとも高く、次いで専門・技術的な仕事、サービスの仕事、販売の仕事でも相対的に高くなっている。また、「賃金・処遇の見直し」では管理的な仕事でもっとも高く、技能工・生産工程の仕事などが続いている。「技能・知識の引き継ぎのための指導者として活用」は、専門・技術的な仕事と技能工・生産工程の仕事で他よりも高くなっており、これらの職種で技能伝達のために「やるべきこと」が意識されていることが窺われる(図表4-10)。



図表4-10 仕事の内容別継続就業のために必要な措置(雇用者)

(%)

	専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	技能工・生産工程の仕事	上記以外の仕事
定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度整備	48.2	47.7	41.4	40.1	33.1	47.0	38.6
定年年齢の延長	29.6	35.9	36.2	31.4	25.7	42.2	33.1
少ない日数での勤務ができるようにする	31.1	25.6	28.9	27.7	31.6	34.9	28.3
短時間勤務ができるようにする	23.3	24.1	29.6	33.6	30.1	36.1	30.7
賃金や処遇を見直す	26.5	38.5	24.3	26.3	21.3	30.1	26.5
仕事の内容を見直す	19.5	21.5	11.8	26.3	15.4	19.3	18.1
技能や知識の引継ぎのための指導者として活用	28.0	17.9	11.2	14.6	11.0	25.3	13.3
定年年齢そのものの撤廃	10.5	11.8	9.2	14.6	12.5	16.9	13.3
高齢者の再教育や訓練を行う	6.6	6.2	5.3	11.7	5.9	14.5	9.6
その他	1.6	1.0	2.6	2.2	0.7	1.2	1.8
特別の措置は必要ない	15.6	17.4	19.1	13.1	25.7	8.4	21.1
無回答	1.6	1.5	1.3	0.7	2.2	2.4	1.8

第2節 今後10年間における就業（ボランティア活動を含む）の希望・見通し

4-2-1 就業上限年齢の希望

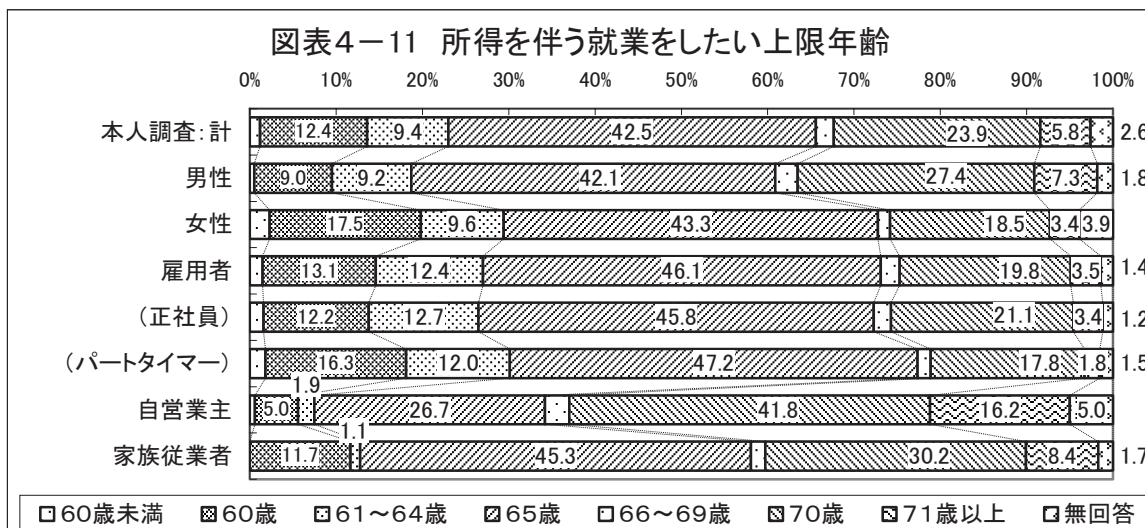
ここでは、「団塊の世代」の人々が、何歳くらいまで所得を伴う仕事をしたいと考えているかについて、その実現可能性、就業を希望する理由を含めて概説する。

(1) 「団塊の世代」が仕事をしたいと思う上限年齢

①就業希望上限年齢

「団塊の世代」の人々が何歳くらいまで所得を伴う仕事をしたいと考えているかをみると、本人調査計で65歳が42.5%ともっとも多く、次いで70歳が23.9%となっている。総じて65歳とする人と70歳とする人とに大きく2分され、雇用者（65歳：46.1%/70歳：19.8%）は相対的に65歳派が多く、一方自営業主（同26.7%/41.8%）は70歳派の方が多い。

なお、60歳で所得を伴う仕事から引退を考えている人は、全体で12.4%、男女別には女性の方が多くなっている。また、雇用者で13.1%、うち正社員は12.2%、パートタイマー16.3%となっている⁸（図表4-11）。



(注) 「60歳未満」および「66~69歳」については、データ値の表示は割愛した。

②その実現可能性に関する判断

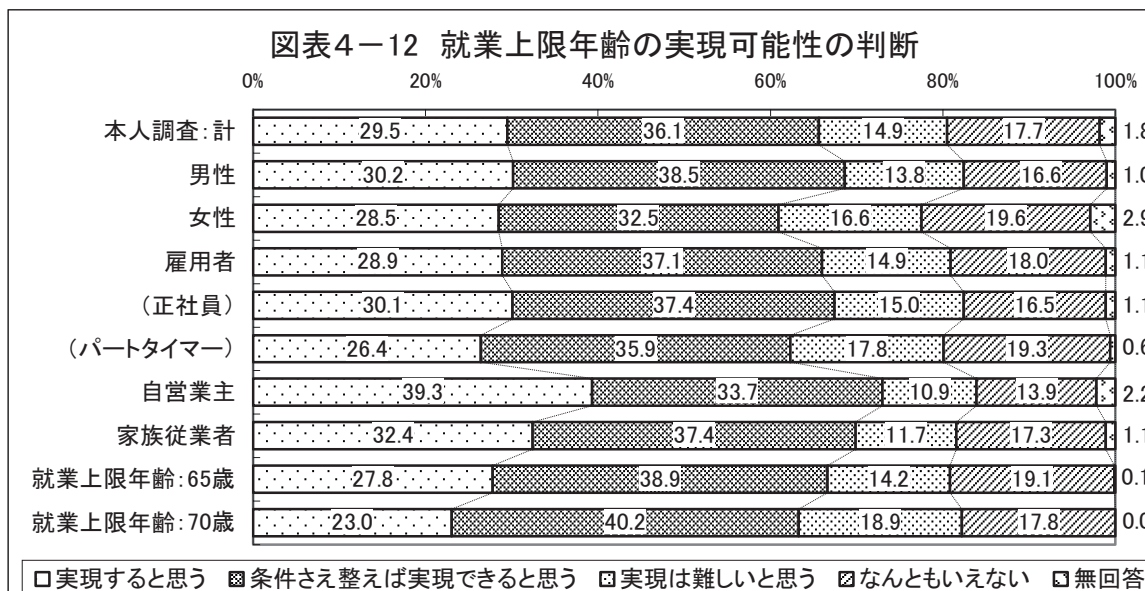
上記①の年齢まで就業ができるかどうかについての考えをみると、本人調査計で留保なく「実現できると思う」とする人は29.5%であり、「条件さえ整えば実現できると思う」が36.1%と条件整備次第とする人の方が多くなっているものの、合わせて3分の2程度の人ができそうだと考えている。一方、「実現は難しいと思う」とする人は14.9%であり、「何ともいえない」が17.7%となっている。

⁷ 以下この年齢を「引退年齢」、所得を伴う仕事をしなくなることを「引退」ということがある。

⁸ 60歳で引退を考えている人については、例えば現在の年収別に集計すると、年収が高いほど割合が高くなる傾向はみられるものの、それほど明確な関連ともいえないような結果となっている。この要因については、引き続き分析上の課題としておきたい。

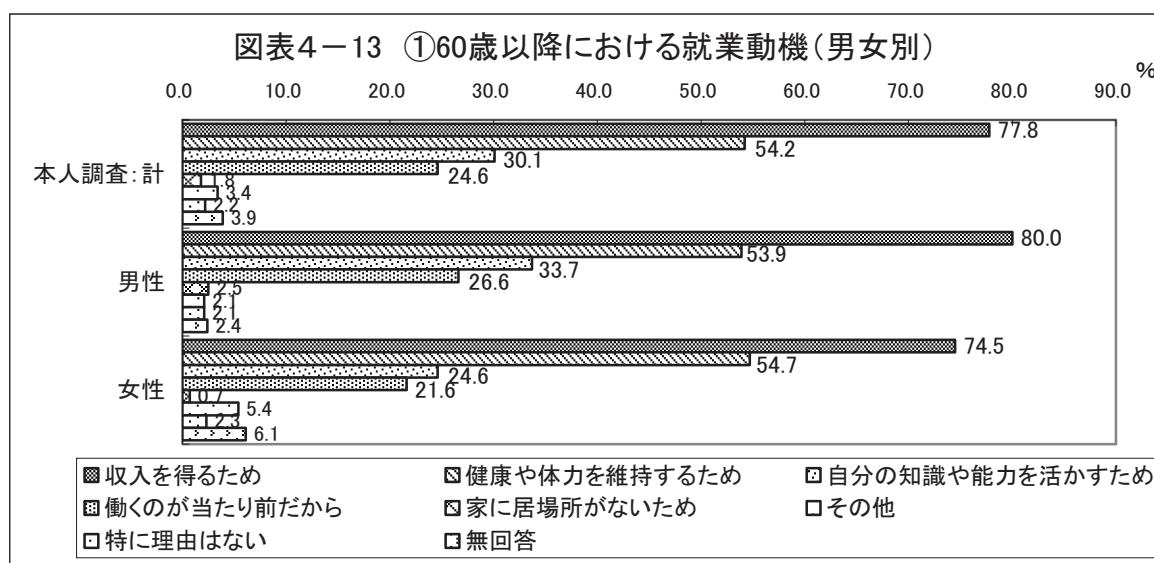
男女別にみると、「実現できる」とする人の割合はあまり変わらない中で、男性に比べ女性で「条件整備次第」の割合が低く、「実現困難」がやや高くなっている。従業上の地位別には雇用者よりも自営業の方が「実現できる」の割合がかなり高くなっている。

また、就業希望上限年齢が65歳の人と70歳の人とを比べれば、前者よりも後の方が実現可能性度はやや小さくなっている（図表4-12）。



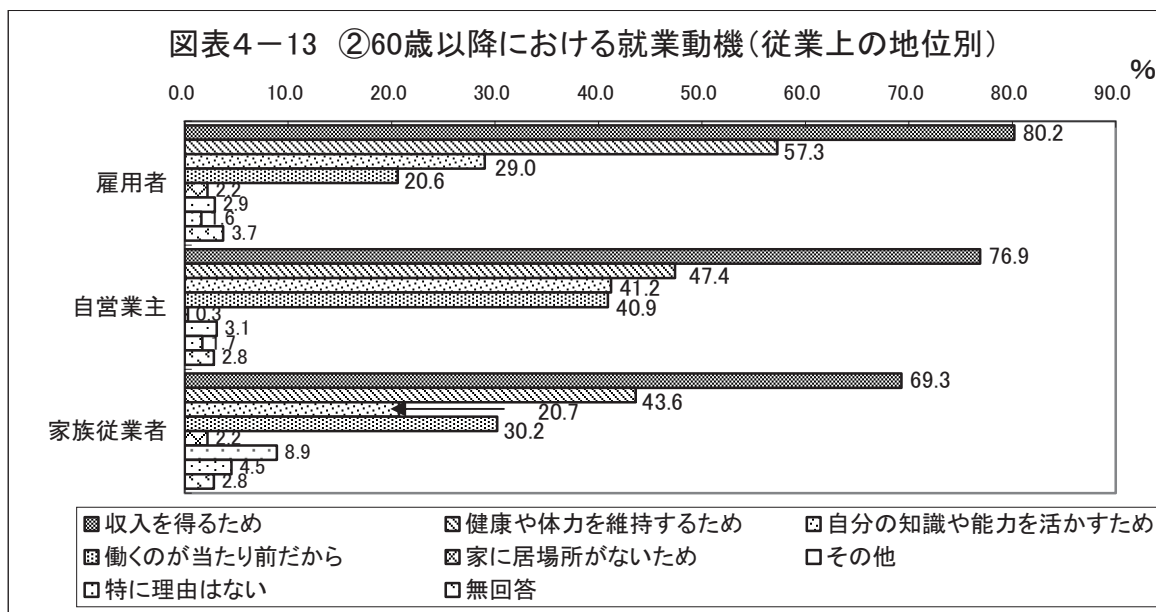
(2)「団塊の世代」の60歳以上での就業動機

60歳以上において就業する際の動機をみてみよう。本人調査計でみて、「収入を得るため」が77.8%でもっとも多く、次いで「健康や体力を維持するため」54.2%、「自分の知識や能力を活かすため」30.1%、「働くのが当たり前だから」24.6%が多くなっている。男女別にみても、この順番に総じて同様の傾向となっているが、第3位の「自己能力活用」や第4位の

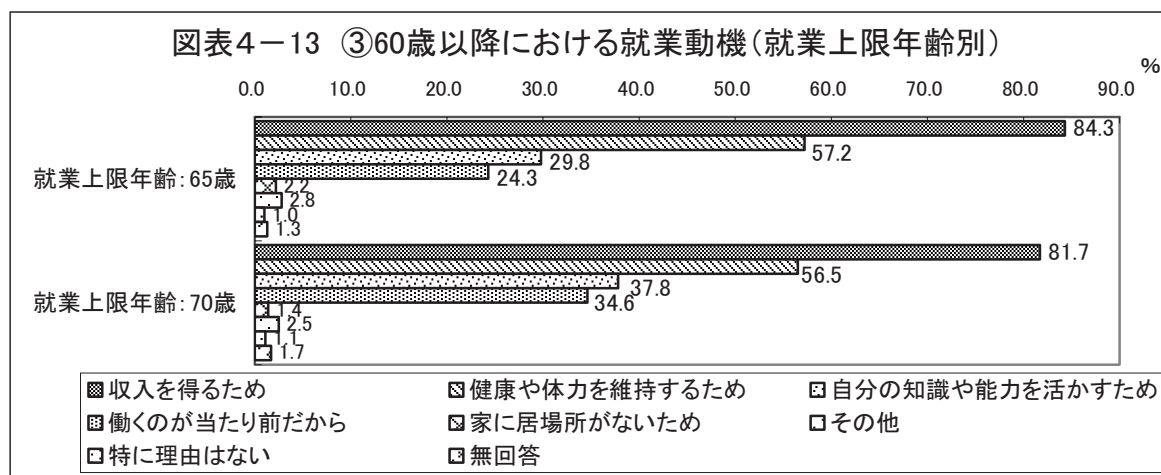


「働くのが当たり前」は男性の方が女性よりも指摘する割合が高くなっている（図表4-13①）。

つぎに、従業上の地位別にみると、雇用者と自営業主との比較では、「収入」や「健康維持」では雇用者で高くなっている一方、「自己能力活用」や「働くのが当たり前」は自営業主の方が多くなっている。なお、家族従業者では、「自己能力活用」が他よりもかなり低く、第4位となっている（図表4-13②）。



希望する就業上限年齢が65歳の人と70歳の人とで比較すると、65歳とする人の方が相対的に高い動機は「収入」（65歳とする人：84.3%/70歳とする人：81.7%）であるのに対して、70歳とする人の方で高い動機は「自己能力活用」（同29.8%/37.8%）や「働くのが当たり前」（同24.3%/34.6%）となっている（図表4-13③）。



(3) 「団塊の世代」である夫の就業に関する妻たちの考え

上述は「団塊の世代」の本人の就業希望であったが、ここでは妻調査から、「団塊の世代」の妻たちが夫の就業に関してどのような希望をもっているのか、本人調査における男性の結果と比べながらみておこう⁹。

①夫が働いていて欲しい年齢

妻調査計でみると、妻が夫に働いていて欲しい（上限）年齢は、65歳が49.4%とほぼ半数でもっとも多く、次いで70歳が26.8%と多くなっている。夫が雇用者である場合をみると、65歳が54.8%、70歳22.8%と全体に比べてやや65歳の方が多くなっている。

これを本人調査における男性の結果と比較すると、雇用者については、60歳台前半における違いが目立っている。すなわち、本人においては22.7%の人が60～64歳で引退を考えているのに対して妻はその年齢を考えている人は14.7%に過ぎず、8%ポイントの乖離がある。これに対して、65歳は本人が46.9%に対して妻では54.8%となり、その差は7.9%ポイントとなっている。すなわち、雇用者では男性本人は60歳台前半での引退を考えているのに対して、妻は（せめて）65歳までは働いて欲しいと考えているといえよう¹⁰。

図表4-14 夫への就業希望上限年齢

	(%)					
	60～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳以上	無回答
妻調査:計	13.1	49.4	3.8	26.8	4.0	2.9
夫:雇用者	14.7	54.8	4.0	22.8	2.0	1.7
夫:自営業主	6.5	33.2	3.1	42.0	11.3	3.9
夫:家族従業者	7.5	45.0	2.5	30.0	10.0	5.0
本人調査:男性	18.7	42.1	2.6	27.4	7.3	1.8
男性雇用者	22.7	46.9	2.5	22.9	4.3	0.8
男性自営業主	7.2	23.7	3.3	44.7	16.8	4.3
男性家族従業者	0.0	43.5	0.0	30.4	21.7	4.3

(注) 本人調査の「60歳未満」は「60～64歳」に含めている。

②夫に就業を望む理由

妻調査により妻が夫に60歳以降仕事をして欲しい理由をみると、「収入」を挙げる人が70.7%ともっとも多くなっており、次いで「健康維持」(56.6%)、「働くのが当たり前」(37.5%)、「能力活用」(33.3%)と先に本人調査でみたのと同様の理由となっている中で、「ゴロゴロと家にいて欲しくないから」という理由も36.8%の人が挙げている。雇用者にあつては、この理由が41.1%と「能力活用」や「働くのが当たり前」よりも高い割合となっている。一方、夫が自営業主である場合は、「ゴロゴロいて欲しくない」とする妻は25.1%と雇用者の場合よりもかなり低くなっている。

⁹ もとより本人調査の男性には配偶者のいない人も含まれているが、その割合は小さく総じて以下の議論に影響を与えるものではないと考えられる。

¹⁰ 自営業主（男性）では、逆に本人の方が妻の希望（見込み）よりもより遅い引退を考えているとみられる結果となっている。

これを本人調査の男性の結果と比べると、「収入」を挙げる割合は夫よりも妻の方がやや小さくなっている一方、「働くのが当たり前」や「ゴロゴロいて欲しくない」（本人調査では「家に居場所がない」）では妻の方がかなり高くなっている（図表4-15）¹¹。

図表4-15 夫への就業希望の理由(M. A.)

	収入が必要だから	夫の健康や体力を維持するため	夫の知識や能力を活かしてほしいから	働けるうち働くのが当たり前だから	ゴロゴロと家にいて欲しくないから	とくに理由はない	無回答
妻調査:計	70.7	56.6	33.3	37.5	36.8	2.0	1.5
夫:雇用者	70.1	58.2	31.9	34.5	41.1	2.2	0.8
夫:自営業主	75.5	54.1	40.6	47.9	25.1	1.4	1.4
夫:家族従業者	75.0	50.0	17.5	37.5	32.5	2.5	5.0
本人調査:男性	80.0	53.9	33.7	26.6	2.5	2.1	2.4
男性雇用者	80.9	56.1	31.9	21.5	3.1	2.0	2.5
男性自営業主	78.9	47.7	40.1	40.8	0.3	1.3	2.3
男性家族従業者	78.3	52.2	39.1	43.5	8.7	0.0	0.0

(注) 本人調査の「その他」は割愛した。

表頭の項目の標記は妻調査のものを使用している。とくに「ゴロゴロと家にいて欲しくない」は、本人調査では「家に居場所がないため」に対応させていることに留意されたい。

4-2-2 60歳以上で就業を希望する仕事

ここでは、60歳以上において「団塊の世代」の人々がこれまでとの比較においてどのような仕事をどのような条件で、また、どのような就業形態で行うことを希望ないし見通しているかに関する結果について、概説する。

(1) 仕事の内容の継続性・類似性

60歳以降仕事をする場合どのような仕事を希望するかについて、今回の調査ではこれまでの仕事との類似性の視点から設問を設けた。その結果をみると、本人調査の男女計で「これまでと同様の仕事」をしたいとする人が55.3%と半数を上回っており、「同様ではないがこれまでの知識や経験を活かせる仕事」もほぼ3割(29.5%)となっている。一方、「とくに仕事の内容にはこだわらない」とする人は23.7%と4分の1弱であり、明確に「これまでと異なる分野の仕事」とする人は9.3%にとどまっている。このように多くの方は、これまでの仕事と同様か類似した仕事をしたいと考えている。男女別には、女性の方が「これまでと同様の仕事」とする割合が男性よりも高くなっている。

従業上の地位別にみると、雇用者では「同様の仕事」とする人が50.8%であるのに対して自営業主では79.9%にのぼりかなり多くなっている一方、「知識・経験を活かせる仕事」と

¹¹ ただし、他の理由を挙げることなく「家でゴロゴロいて欲しくない」のみを理由に挙げた妻は、3.5%に過ぎないことは記憶されてよい。この結果は、むしろ仕事から引退するとしても家で「ゴロゴロ」とするだけになることは歓迎されていないことを示したものと考えられる。

する人は雇用者が 35.0%に対して自営業主は 20.6%、「こだわらない」では雇用者 25.7%に対し自営業主 12.8%と、これらについては雇用者の方が多くなっている¹²。

雇用者のうち正社員をみると、「同様の仕事」(46.3%)がやや少なく、「知識・経験を活かせる仕事」(35.0%)でやや多くなっている。一方、パートタイマーでは「同様の仕事」(60.7%)をしたいとする人の割合が高くなっていると同時に、「こだわらない」(29.1%)とする人も比較的多くなっている(図表4-16)。

図表4-16 60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況

	(%)					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験を活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
本人調査:計	55.3	29.5	9.3	23.7	4.8	3.6
男性	53.1	37.3	11.5	22.2	4.0	2.4
女性	58.6	17.5	6.0	26.0	6.0	5.4
雇用者	50.8	35.0	10.5	25.7	4.4	3.6
(正社員)	46.3	39.4	13.2	24.8	4.7	3.7
(パートタイマー)	60.7	21.8	4.0	29.1	4.0	5.2
自営業主	79.9	20.6	5.8	12.8	1.4	2.8
家族従業者	75.4	6.7	5.6	12.8	5.6	2.2

雇用者について 60 歳以降従事したい仕事とこれまでの仕事との類似性を現在の仕事の内容(職業)別にみると、「同様の仕事」が相対的に多い仕事は販売の仕事(59.2%)、サービスの仕事(55.5%)、専門・技術的な仕事(51.1%)などであり、「知識・経験を活かせる仕事」では管理的な仕事(50.6%)、専門・技術的な仕事(42.2%)などとなっており、また、「こだわらない」ではサービスの仕事(36.0%)、販売の仕事(31.3%)、技能工・生産工程の仕事(31.2%)などが相対的に多くなっている(図表4-17)。

図表4-17 60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況(2)
(雇用者の仕事の内容別)

	(%)					
	これまでと同様の仕事	同様ではないがこれまでの知識や経験を活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
本人調査:雇用者計	50.8	35.0	10.5	25.7	4.4	3.6
専門・技術的な仕事	51.1	42.2	12.7	19.7	3.8	3.6
管理的な仕事	41.3	50.6	11.1	22.0	4.2	2.4
事務の仕事	49.0	26.8	10.7	26.5	3.7	7.0
販売の仕事	59.2	32.8	8.5	31.3	3.0	1.5
サービスの仕事	55.5	23.0	8.5	36.0	3.0	3.5
技能工・生産工程の仕事	49.3	27.5	10.1	31.2	8.7	2.9
上記以外の仕事	55.7	27.8	9.8	25.5	5.5	2.4

¹² 60歳前半における仕事の内容面の継続希望について、雇用者と自営業主とにかなり差異があることについては、雇用者に定年があることが大きな背景となっていることは間違いがないであろうが、一方でこうした結果をみると、単にそれだけでは説明できないと思われる面が少なくない。仕事の内容や人間に与える影響面において雇用されて働く場合と自営で働く場合との間に質的な相違があるのではないかと考えられる。(かつての歌謡曲にあったようには「サラリーマンは気楽な稼業」とはいえないのではないだろうか。)

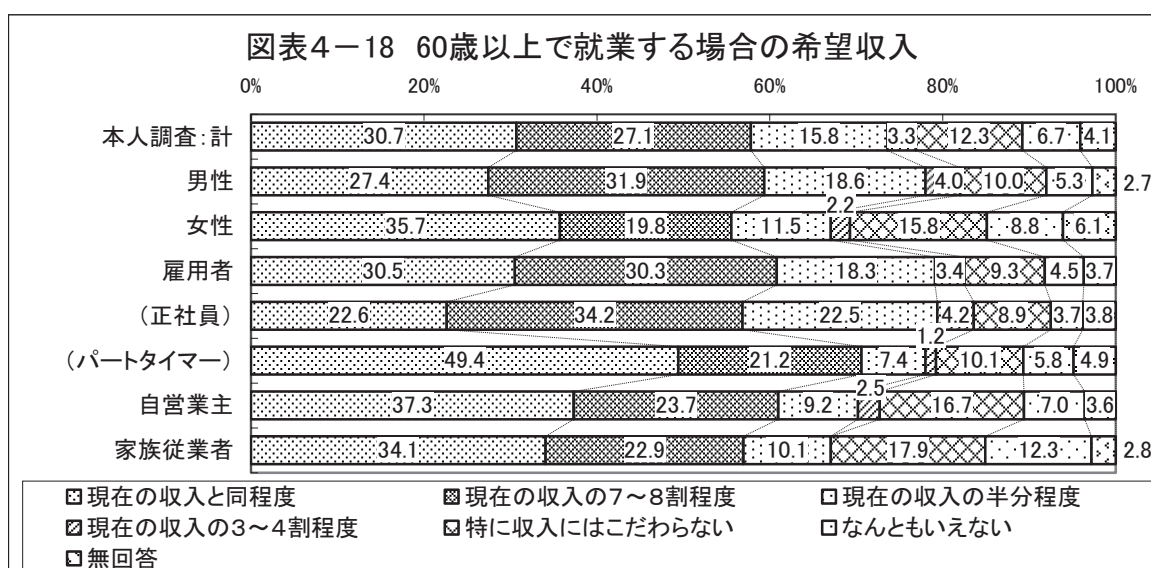
(2) 希望する収入

60歳以降に就業する場合に、どれくらいの収入を希望するかについてみると、本人調査計で「現在の収入と同程度」とする人が30.7%ともっとも多く、次いで「7～8割程度」27.1%、「半分程度」15.8%などとなっており、「特にこだわらない」は12.3%であった。

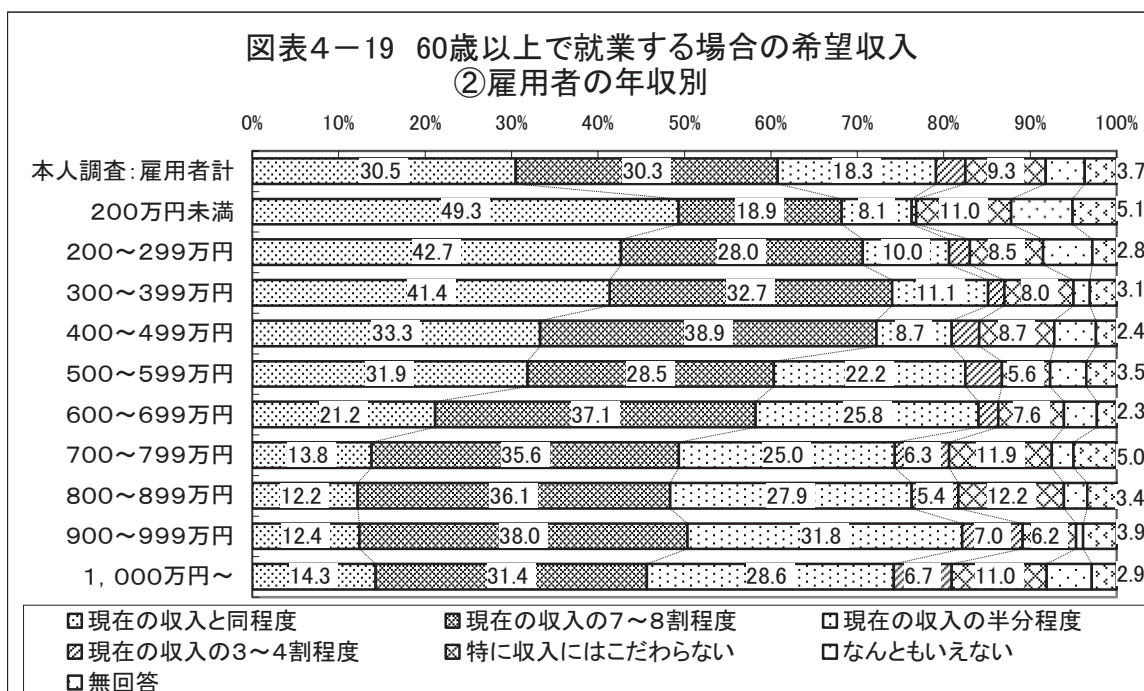
男性では「7～8割程度」(31.9%)がもっとも多くなり、次いで「現在と同程度」(27.4%)、「半分程度」(18.6%)となっている。一方女性では、「現在と同程度」(35.7%)がもっとも多く男性と比べてもかなり高い割合となっており、また一方で「こだわらない」も15.8%と相対的に高くなっている。

雇用者と自営業主とを比較すると、「現在と同程度」(雇用者：30.5%/自営業主：37.3%)及び「こだわらない」(同9.3%/16.7%)で自営業主の方が多く、一方「7～8割程度」(同30.3%/23.7%)や「半分程度」(同18.3%/9.2%)では雇用者の方で割合が高くなっている。

雇用者のうち正社員をみると、「7～8割程度」(34.2%)がもっとも多く、「現在と同程度」(22.6%)と「半分程度」(22.5%)とがほぼ同じ割合となっている。パートタイマーでは、「現在と同程度」(49.4%)が半数近くを占めている(図表4-18)。



ついで雇用者について、比較の基準となる現在の年収別に集計した結果をみると、現在の年収が高くなるにしたがって「現在と同程度」から「7～8割程度」、さらに「半分程度」へとウェイトが高まる傾向がみられている。すなわち、現在の年収が400万円未満の人は「現在と同程度」とする人がもっとも多く、400万円以上になると「7～8割程度」がもっとも多くなる。その中で、さらに現在の年収が700万円以上になると、「半分程度」とする人の割合が「現在と同程度」の2倍程度又はそれ以上となる(図表4-19)。



(注) 「なんともいえない」の全部及び「3～4割」で数値の小さな区分はデータ値の表示を割愛した。

(3) 希望する雇用・就業形態

61歳以降の各歳（70歳以降は一括）において就業を希望する雇用・就業形態（ボランティア活動を含む。）を重複回答で尋ねた結果をみてみよう。その概要は、図表4-20①～③にまとめたとおりである。①が本人調査計及び男女別、②が雇用者の計及び男女別、③が雇用者のうち正社員（左側）とパートタイマー（右側）のデータである。

このうち、現在雇用者・正社員である人に着目して概説しておきたい（図表4-21）。

まず、現在正社員である人が、61歳時点でどのような就業形態を希望しているのかをみると¹³、正社員が45.1%、契約・嘱託社員28.1%、短時間勤務16.6%、自営業を営んだり自営業の手伝をしたりが6.5%となっている。また、10.9%の人がボランティア活動をしたいとしている。仕事もボランティア活動もしないとする人は3.0%となっている。

61歳時点で正社員として働いていることを希望する割合は上述のように45.1%であるが、それ以降正社員希望の割合は順次低下する。61歳から62歳にかけて（以下単に「62歳」と変化後の年齢で記述する。）は1.5%ポイントの低下であるが、63歳（5.3%ポイント低下）、64歳（8.1%ポイント低下）と低下幅を拡大し、65歳は1.4%ポイントの低下にとどまるが、66歳には23.8%ポイントと大きな段差を付けて低下し、割合の水準も5.0%となり以降緩やかに低下している。

61歳時点で28.1%となっている契約・嘱託社員は、65歳まではほぼ横ばい・やや低下で

¹³ この設問は重複回答であるので、合計は100とはならない。

図表4-20 ①60歳以降希望する雇用・就業形態(M. A.)

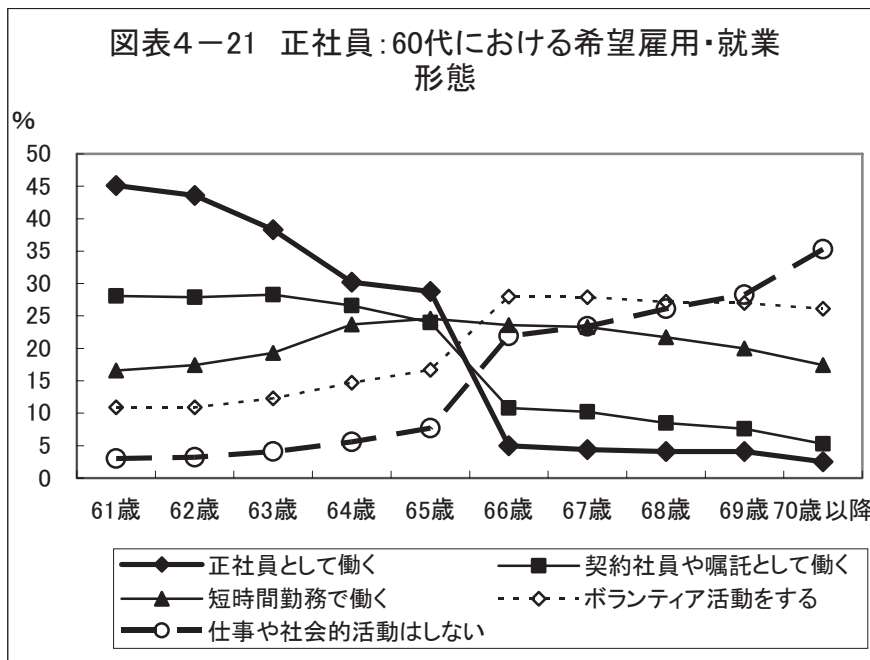
	(本人調査:回答者計) (%)						
	正社員として働く	契約社員や嘱託として働く	短時間勤務で働く	自営業を営む	親族や知人の事業を手伝う	ボランティア活動をする	仕事や社会的活動はしない
<男女計>							
61歳	27.4	22.3	22.0	19.1	4.3	11.9	2.9
62歳	26.2	22.2	22.1	18.7	4.1	11.8	3.1
63歳	23.1	21.9	23.1	18.8	4.4	12.9	3.8
64歳	18.7	19.8	25.1	18.7	4.4	14.9	5.4
65歳	18.3	18.7	26.0	19.1	4.8	16.9	6.8
66歳	3.3	7.7	21.4	15.7	4.8	25.7	19.8
67歳	3.0	7.2	20.7	15.4	4.6	25.8	21.1
68歳	2.8	6.1	19.3	14.9	4.5	25.3	23.6
69歳	2.8	5.4	17.7	14.5	4.3	25.0	25.7
70歳以降	1.9	4.1	15.6	13.7	4.1	24.3	32.5
<男性>							
61歳	33.9	27.8	12.9	22.1	1.9	10.0	2.6
62歳	32.8	27.6	13.2	21.5	1.7	10.0	2.7
63歳	29.3	27.7	15.0	21.9	1.8	10.9	3.2
64歳	24.2	25.9	19.1	21.8	2.2	12.6	4.1
65歳	22.9	24.0	20.1	22.5	2.6	14.6	5.6
66歳	4.9	11.0	21.1	19.2	3.6	25.0	17.4
67歳	4.4	10.1	21.2	19.0	3.5	25.4	18.4
68歳	4.2	8.5	19.9	18.5	3.3	25.2	20.6
69歳	4.3	7.6	18.0	18.1	3.4	25.0	22.9
70歳以降	2.8	5.8	16.2	16.8	3.2	24.3	29.6
<女性>							
61歳	17.5	14.0	36.0	14.6	7.8	14.8	3.4
62歳	16.0	14.0	35.8	14.2	7.8	14.5	3.7
63歳	13.7	12.9	35.7	14.0	8.3	16.0	4.7
64歳	10.3	10.5	34.3	13.9	7.7	18.5	7.4
65歳	11.2	10.4	34.9	14.0	8.2	20.4	8.6
66歳	0.9	2.6	21.8	10.2	6.5	26.7	23.4
67歳	0.7	2.6	20.0	10.0	6.2	26.4	25.1
68歳	0.7	2.3	18.4	9.4	6.3	25.5	28.1
69歳	0.5	1.9	17.3	9.1	5.7	25.0	30.1
70歳以降	0.6	1.5	14.6	8.8	5.5	24.2	37.0

図表4-20 ②60歳以降希望する雇用・就業形態(M. A.)

	(本人調査:雇業者) (%)						
	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
<男女計>							
61歳	34.6	30.0	24.7	4.3	1.8	10.9	3.0
62歳	33.1	29.9	24.9	4.0	1.6	10.9	3.2
63歳	28.9	29.4	26.4	4.4	2.0	12.5	4.0
64歳	22.9	26.6	29.4	4.6	2.1	15.1	6.0
65歳	22.2	24.5	30.3	5.4	2.4	17.1	7.7
66歳	3.7	9.6	24.6	6.4	3.4	28.0	22.2
67歳	3.4	9.0	24.0	6.3	3.2	27.8	23.9
68歳	3.1	7.4	22.0	6.1	3.3	27.2	27.1
69歳	3.0	6.6	20.2	5.9	3.1	26.8	29.5
70歳以降	1.9	4.9	17.2	5.7	2.8	25.4	36.8
<男性>							
61歳	41.7	35.4	14.9	4.8	1.2	9.1	3.0
62歳	40.6	35.3	15.2	4.5	1.0	9.1	3.1
63歳	35.8	35.6	17.5	5.1	1.1	10.4	3.7
64歳	29.0	33.1	22.8	5.5	1.6	12.4	5.0
65歳	27.4	30.3	23.9	6.3	2.1	14.7	7.0
66歳	5.1	13.3	25.3	7.5	2.9	27.3	20.5
67歳	4.6	12.3	25.4	7.4	2.6	27.5	21.8
68歳	4.3	10.2	23.6	7.3	2.6	27.2	24.8
69歳	4.4	9.2	21.5	7.0	2.6	27.0	27.2
70歳以降	2.6	6.9	19.0	7.0	2.6	25.5	34.4
<女性>							
61歳	21.7	20.2	42.3	3.3	2.7	14.1	3.0
62歳	19.8	20.2	42.4	3.1	2.7	14.0	3.4
63歳	16.5	18.2	42.6	3.0	3.6	16.2	4.5
64歳	11.9	14.9	41.1	3.0	3.0	19.8	7.7
65歳	12.8	14.0	41.7	3.7	3.1	21.6	8.9
66歳	1.2	3.0	23.2	4.5	4.3	29.2	25.3
67歳	1.0	3.0	21.4	4.3	4.2	28.4	27.8
68歳	0.9	2.5	19.0	4.0	4.6	27.4	31.3
69歳	0.6	2.1	17.9	3.9	4.0	26.5	33.8
70歳以降	0.6	1.5	13.8	3.3	3.3	25.3	40.9

図表4-20 ③60歳以降希望する雇用・就業形態(M. A.)

	(本人調査:雇業者) (%)						
	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
<現在:正社員>							
61歳	45.1	28.1	16.6	4.7	1.8	10.9	3.0
62歳	43.6	27.9	17.4	4.5	1.6	10.9	3.2
63歳	38.3	28.3	19.3	4.8	1.8	12.3	4.1
64歳	30.2	26.6	23.7	5.0	2.0	14.7	5.6
65歳	28.8	24.0	24.6	5.9	2.6	16.7	7.7
66歳	5.0	10.8	23.6	6.6	3.4	28.0	21.9
67歳	4.4	10.2	23.3	6.9	3.3	27.9	23.4
68歳	4.1	8.5	21.7	6.8	3.4	27.2	26.1
69歳	4.1	7.6	20.0	6.6	3.4	27.0	28.3
70歳以降	2.5	5.3	17.4	6.0	2.9	26.1	35.3
<現在:パートタイマー>							
61歳	10.7	19.6	57.4	2.8	1.8	13.8	2.5
62歳	9.5	20.6	56.1	3.1	2.1	13.5	3.1
63歳	7.1	18.7	55.5	2.8	3.4	15.6	3.7
64歳	5.2	15.3	53.7	3.1	2.8	17.5	6.7
65歳	5.8	15.0	54.0	3.7	2.1	19.0	8.3
66歳	0.9	3.1	24.8	4.3	3.1	31.0	25.8
67歳	0.9	2.8	23.0	4.0	2.8	30.7	29.1
68歳	0.6	2.5	21.2	4.0	3.1	29.1	32.2
69歳	0.3	1.8	20.2	3.4	2.1	26.7	35.9
70歳以降	0.3	0.9	15.3	3.4	2.5	23.9	43.9



推し 65歳時点では24.0%となるが、66歳になると10.8% (13.2%ポイントの低下) にまで急激に低下し、以降緩やかに低下する。

短時間勤務（61歳時点 16.6%）については、65歳（24.6%）まで上昇した後低下に転じるが、低下は緩やかであり、60歳台後半も20%台を維持する。

ボランティア活動（61歳時点 10.9%）は、60歳台前半において緩やかに上昇し、66歳にかなりの上昇（11.3%ポイント）を示して28.0%となった後、60歳台後半はわずかな低下のほぼ横ばい域で推移する¹⁴。

仕事やボランティア活動はしない（61歳時点 3.0%）は、65歳の7.7%まで緩やかに上昇した後、66歳に21.9%（14.2%ポイント上昇）へと急激に上昇し、以降毎年2～3%ポイントずつ上昇していく。

4-2-3 60歳以降の就業等に向けての準備

60歳以降の就業に向けてどのような準備をし、またしようとしているかをみてみよう。本人調査計でみて、現在取り組んでいるものとしては、「情報・資料の収集」（20.8%）と「書籍、専門誌での知識の習得」（20.3%）とが同程度で多く、次いで「セミナーや短期間の講習会への参加」（10.6%）などとなっているが、「特に何もしていない」が29.9%となっているのに加え「無回答」が35.7%もあり、準備を現にしている人はそれほど多いとはいえないと考えられる。男女別には男性の方が、従業上の地位別には自営業主の方が、また雇用者の中では正社員の方が、それぞれ取り組んでいる割合は高くなっている。

一方、今後取り組みたいと思うものでは、かなりの割合の高い項目が増える。計でみて、「情報・資料の収集」（31.5%）が3割を超え、「体験学習会への参加」（27.6%）や「書籍、専門誌での知識の習得」、「セミナーや短期間の講習会への参加」（いずれも27.4%）も3割近くになっている。また、大学や大学院、他の専門教育訓練機関の受講等を挙げる人も少なくない（図表4-22）。

そうした中で、現在取り組んでいるものでは自営業主を下回っていた雇用者が、今後取り組みうと思うものでは一部を除き各項目で自営業主よりも割合が高くなっているのが注目される。

¹⁴ 本人調査において、現在におけるボランティア活動など社会的活動への参加状況を尋ねた結果をみると、全体で24.6%の人が参加しているとしている。男性が23.9%、女性25.6%と男女別にあまり違いがない。従業上の地位別には、雇用者が21.9%であるのに対して自営業主は34.5%と後者の方がかなり高くなっている。また、雇用者のうち正社員は22.1%、パートタイマーは23.9%とこの間には大きな違いがみられなかった。

参加している人に参加している活動の内容を尋ねた結果（重複回答可）をみると、「町内会・マンション管理組合など近隣生活関係」が34.5%でもっとも多く、次いで「NPO以外のボランティア団体の活動」（25.4%）、「自分でやるスポーツや趣味のサークル等」（23.9%）、「NPO法人の運営や活動」（15.6%）などが続いている。活動の内容別にみると、雇用者と自営業主の間で参加率に大きな開きのあったのは唯一「商店会、商工会や消防団等の地域貢献活動」（雇用者：8.5%/自営業主：25.0%）であり他の項目ではそれほどの差異は見出せず、消防団などは別として商店会、商工会など事業がらみの活動の有無が違いの大きな背景になっているといえそうである。

なお、本文では参加率がかなり低くなっているが、今後の見通しに関する問では「ボランティア活動」として尋ねたので、マンション管理組合や趣味のサークルなどは除外されて回答された結果であると推測される。

図4-22 60歳以降の就業等に向けた準備の取組状況(現在/今後)

(%)

	仕事や社会的活動に関する情報や資料の収集	書籍、専門誌等での必要な知識の修得	セミナーや短期間での講習会への参加	大学や大学院での履修	他の専門的な教育訓練機関による教育訓練の受講	体験学習会等への参加	その他	特に何もしない	無回答
①現在取り組んでいる									
本人調査:計	20.8	20.3	10.6	0.7	3.7	4.2	3.5	29.9	35.7
男性	23.9	24.5	10.1	0.8	3.8	3.2	3.7	30.6	32.1
女性	16.1	13.8	11.5	0.7	3.4	5.7	3.2	28.9	41.3
雇用者	18.1	18.7	9.1	0.9	3.6	3.5	3.1	31.0	38.0
(正社員)	18.8	20.3	8.4	1.1	3.3	2.6	3.0	31.0	37.4
(パートタイマー)	13.5	11.3	10.4	0.0	2.8	5.8	3.4	34.4	39.0
自営業主	34.0	32.3	17.0	0.0	5.0	5.8	4.2	29.0	23.1
家族従業者	19.0	15.1	7.3	0.0	2.8	3.9	2.8	33.0	34.1
②今後取り組もうと思う									
本人調査:計	31.5	27.4	27.4	11.6	16.6	27.6	7.2	20.8	19.9
男性	34.6	29.7	27.3	14.1	18.9	25.7	7.8	21.2	18.4
女性	26.7	23.9	27.7	7.7	13.2	30.4	6.2	20.2	22.2
雇用者	35.0	29.4	29.2	12.4	17.9	29.7	7.4	20.6	17.6
(正社員)	36.8	31.1	30.6	13.0	18.8	28.7	7.7	20.4	16.7
(パートタイマー)	26.4	23.0	24.2	8.6	12.0	33.1	4.9	21.5	22.1
自営業主	24.8	24.0	24.8	13.9	15.6	20.3	5.6	21.7	25.3
家族従業者	20.1	23.5	25.1	3.4	7.3	24.6	7.8	26.3	20.7

第5章 「団塊の世代」の妻たちからみた生活の状況

第5章では、妻調査の結果から、「団塊の世代」の妻たちからみた生活の状況や妻たち自身の高齢期における就業希望・見通しに関する調査結果を概説する。既に述べたところであるが、「団塊の世代」の今後は職業生活からの引退過程でもあり、とくに男性にとっては職場から家庭に回帰する過程である。したがって、家庭生活のもう一方の担い手、しばしば主軸である妻が、これまで及び現在の暮らしをどのように考えているかなどを確認しておくことがどうしても必要である。

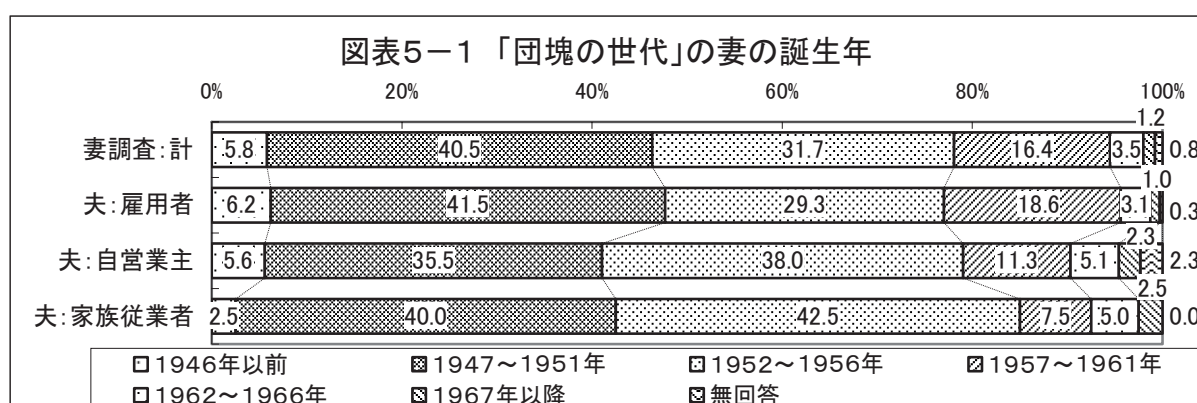
第1節 妻たちからみた結婚と生活

5-1-1 妻調査回答者自身の属性

第1章の回答者の属性においては、妻調査についても主に夫の属性別の状況を紹介しただけであるので、ここで妻調査の回答者自身の属性別の状況を概説しておきたい。

(1) 誕生年

妻調査の回答者（「団塊の世代」の妻たち）の誕生年をみると、1947～1951年（昭和22～26年）、すなわち妻自身も「団塊の世代」に属する人が40.5%、それよりも前に生まれた人が5.8%、それ以降の人（52.8%）が半数をやや上回っている。「団塊の世代」よりも後の生まれの人では、1952～1956年生まれ（調査した年に50～54歳になった人）が31.7%、1957～1961年生まれ（同45～49歳）が16.4%などとなっている¹。夫の従業上の地位別にみても大きな違いはないが、夫が自営業主である人で夫が雇用者である人に比べて「団塊の世代」以降の世代がやや多くなっている（図表5-1）。



¹ 妻調査により、夫婦間の年齢差（ただし、その年になる年齢の差であるので1月生まれと12月生まれの夫婦などもあるので留意が必要である。）をみると、割合の高い順に、0歳（同い年）が10.0%、1歳夫が上9.9%、同2歳9.7%、同5歳8.0%、同3歳7.6歳、同6歳7.5%、同4歳7.1%、同7歳6.2%と続き、次いで妻が1歳上の6.6%が来る。1%以上の構成比がある範囲は、妻が4歳上から夫が13歳上までとなっている。なお、今回の調査でもっとも歳の差がある夫婦は、妻が年上では15歳、夫が年上では28歳がみられた。

(2) 「ふるさと」

妻自身の「ふるさと」についてみると、「ふるさと」と感じるところのある「都道府県名」の記入があった割合は、妻調査計で80.1%となっている。そのうち46.8%が現在居住している都道府県と異なる都道府県名の記入があった。

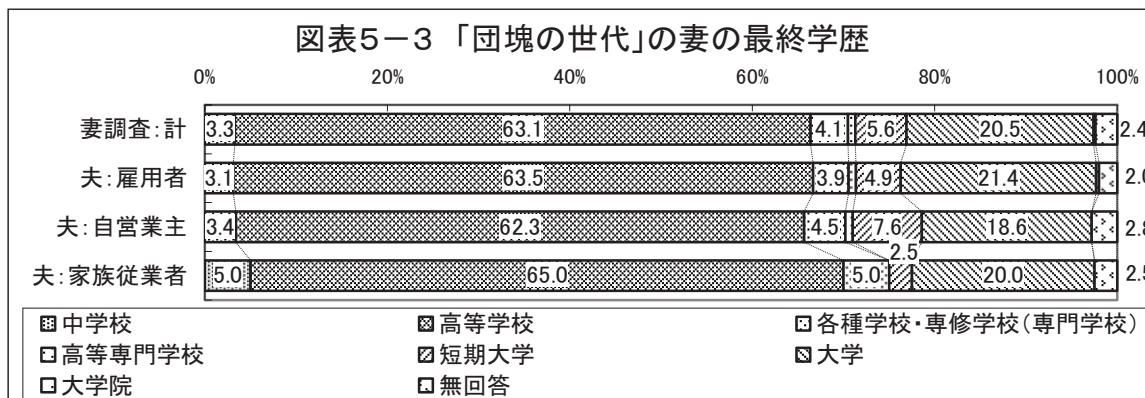
妻自身の「ふるさと」と感じるところが夫の「ふるさと」と「同じ」とする人は35.2%、「違う」とする人が44.2%となっている(図表5-2)。

図表5-2 「ふるさと」の有無と夫との異同

	「ふるさと」と感じる都道府県の記入あり		夫の「ふるさと」との異同			
			同じだ	違う	なんともいえない／わからない	無回答
妻調査:計	(80.1)	100.0	35.2	44.2	6.2	14.5
夫:雇用者	(80.7)	100.0	36.2	43.4	6.7	13.7
夫:自営業主	(79.7)	100.0	33.2	46.8	4.2	15.8
夫:家族従業者	(90.0)	100.0	37.5	47.5	7.5	7.5

(3) 学歴

妻自身の学歴(最終学歴)をみると、高卒が63.1%で3分の2近くを占め、次いで大学卒が20.5%、短大卒5.6%などとなっている。夫の従業上の地位別にみても大きな違いはない中で、夫が自営業主で短大卒の割合(7.6%)が相対的にやや多くなっているともいえる(図表5-3)。



(注) 高等専門学校及び大学院については、きわめて小さな割合であり、データ値の表示は割愛した。

夫婦間の学歴の異同について、妻自身の学歴別に夫の学歴の構成によりみると、妻が「高卒・各種学校等卒」のとき、夫も同じ「高卒・各種学校等卒」が58.5%ともっとも多くなっているが、次いで「大卒・大学院修了」が26.6%と多く、夫が中卒である場合は10.4%にとどまっている。妻が「大卒・大学院修了」の場合をみると、夫も「大卒・大学院修了」が84.3%を占めている。よくいわれるように、女性は自己の学歴よりも「低い」学歴の男性を夫にした割合は低くなっている(図表5-4)。

図表5-4 妻の最終学歴別にみた夫の最終学歴

	夫の学歴 (%)					
	計	中卒	高卒・ 各種学校卒	短大・高専卒	大・院卒	無回答
計	100.0	9.3	45.3	3.4	39.2	2.7
中卒	100.0	55.2	41.4	0.0	3.4	0.0
高卒・各種学校卒	100.0	10.4	58.5	3.8	26.6	0.8
短大・高専卒	100.0	2.6	30.4	8.7	58.3	0.0
大・院卒	100.0	0.8	13.0	1.6	84.3	0.3
無回答	100.0	4.7	2.3	0.0	2.3	90.7

5-1-2 出会いと結婚

ここでは、「団塊の世代」の男性とその妻との出会いと結婚に関する調査結果を概説する。「団塊の世代」は、一般に恋愛結婚、中でも職場での出会いによる結婚が定着した世代といわれているが、その点についてもみておきたい。

(1) 出会い

「団塊の世代」の結婚の契機・出会いをみると、妻調査計で「恋愛結婚」が65.6%とほぼ3分の2を占め、「お見合い」が27.9%となっている。夫の従業上の地位別にみても大きな違いはみられない²。

恋愛結婚の場合の出会いの場をみると、恋愛結婚の人計で「職場」が49.5%、「その他」が42.6%となっており、「学校」は6.9%と少数となっている。これを夫の現在の従業上の地位別にみると、雇用者で「職場」とする人が自営業主とする人よりもかなり多くなっている³（雇用者：52.7%／自営業主37.7%）（図表5-5）。

図表5-5 結婚の契機・出会い

	結婚の契機・出会い (%)				
	計	恋愛結婚	お見合い 結婚	その他	無回答
妻調査：計	100.0	65.6	27.9	5.4	1.1
夫：雇用者	100.0	66.6	27.3	5.5	0.6
夫：自営業主	100.0	64.2	27.6	6.2	2.0
夫：家族従業者	100.0	52.5	40.0	5.0	2.5

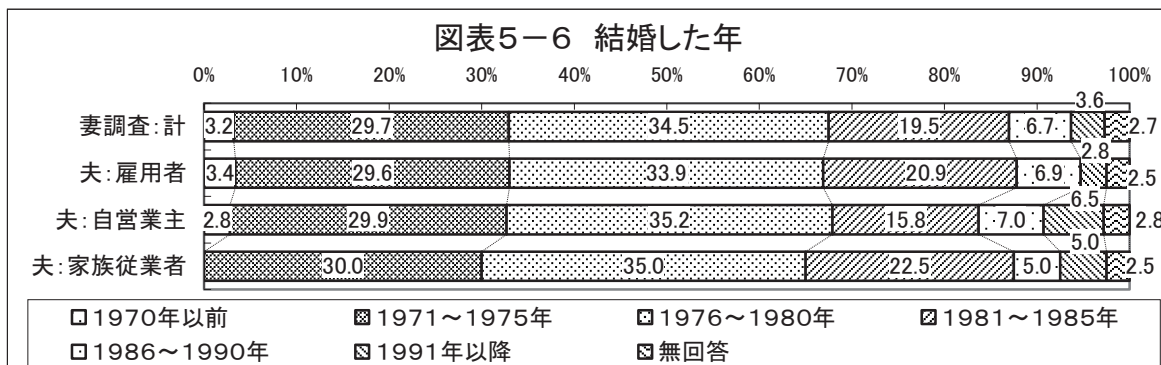
	恋愛結婚の出会いの場 (%)				
	恋愛結婚計	職場	学校	その他	無回答
妻調査：計	100.0	49.5	6.9	42.6	0.9
夫：雇用者	100.0	52.7	6.8	39.7	0.8
夫：自営業主	100.0	37.7	8.8	52.2	1.3
夫：家族従業者	100.0	47.6	9.5	42.9	0.0

² これは現在の従業上の地位であり、現在自営業主であっても結婚当時は雇用者であった可能性もあることには留意が必要である。残念ながら結婚当時の夫の従業上の地位は、今回の調査では把握していない。とはいえ、本人調査では、現在自営業主や家族従業者である人であっても、ほぼ8割の人が過去に会社勤めの経験があるとしていることは、先にみた通りである（図表1-9参照）。

³ 「職場結婚」は、職場にとどめる効果があると考えてもよいのかも知れない。

(2) 結婚した年

「団塊の世代」の人とその妻が結婚した年をみると⁴、妻調査で西暦1976～1980年（昭和51～55年）が34.5%ともっとも多く、次いで1971～1975年（同46～50年）29.7%、1981～1985年（同56～60年）19.5%などとなっている⁵。夫の現在における従業上の地位別にみると、大きな違いがみられない中で雇用者に比べ自営業主で比較的遅く（1986年／昭和61年以降）結婚した割合がやや高くなっている（図表5-6）。



(注) 調査年(西暦2006年)から差し引いて婚姻年数を試算すると、左から順に「36年以上」、「31～35年」、「26～30年」、「21～25年」、「16～20年」及び「15年以下」となる。

(3) 結婚の際の生活像と実際の生活との比較評価

結婚の際に描いていた生活像と比較して実際の生活を妻自身がどのように評価しているかをみると、妻調査計でみて、「期待以上に素晴らしいものであった」は4.5%であるが、「ほぼ期待していたとおりであった」(23.8%)と「半分くらい期待が実現できた」(27.4%)を合わせて半分を超える妻たち(55.7%)がまあまあ以上の実現があったとしている。一方、「期待はあまり実現できていない」(11.8%)や「思い描いていたものとはまったく違ったものになった」(13.5%)を合わせてほぼ4分の1の妻たちは低い実現度と評価している⁶。

これを夫の現在の雇用・就業形態別にみると、雇用者に比べ自営業主の方で実現度が低い方向での評価をしている妻がやや多くなっている。また、回答者数が少ないので留保が必要であるが、夫が現在契約・嘱託社員や無業である妻において、「期待以上」と「まったく違う」の両端がやや多くなり、2極分化の傾向もみてとられる(図表5-7)。

⁴ もとよりこれは現在の夫婦の結婚年であり、必ずしも初婚とは限らない。

⁵ 妻調査では、本文のように結婚した年を尋ねているが、それと夫および妻の誕生年との差を計算して結婚した年齢としてみると、夫の結婚年齢では27歳(9.2%)がもっとも多く、次いで28歳(9.1%)、29歳(8.5%)、26歳(7.7%)などとなっている。一方、妻の結婚年齢は、24歳および25歳がいずれも13.4%で同率首位となり、次いで23歳(12.3%)、26歳(11.2%)、22歳(8.8%)、27歳(8.1%)などとなっている。割合が5%以上である年齢帯をみると、夫は24歳から31歳まで、妻は22歳から28歳までとなっている。なお、平均は、夫29.5歳、妻25.7歳と計算される。

⁶ もとより当初描いた生活像と違ったということと、結果的な満足度とは別の次元であり、両者の関係は別途検証されなければならないものであろう。

図表5-7 夫の雇用・就業形態別妻の結婚像と実際との比較

夫の雇用・就業形態	(%)							
	計	期待以上に すばらしいも のであった	ほぼ期待し ていたとおり であった	半分くらい 期待が実現 できた	期待はあま り実現でき ていない	思い描いたも とはまったく 違ったもの になった	なんともい えない	無回答
計	100.0	4.5	23.8	27.4	11.8	13.5	17.9	1.0
雇用者計	100.0	4.2	26.7	26.9	11.8	12.6	17.4	0.5
正社員	100.0	4.1	28.2	26.4	11.6	11.7	17.6	0.5
出向社員	100.0	6.1	27.3	27.3	9.1	6.1	24.2	0.0
契約・嘱託社員	100.0	5.1	18.1	26.1	13.0	20.3	17.4	0.0
その他の非正規社員	100.0	3.4	10.3	44.8	17.2	17.2	6.9	0.0
自営業主	100.0	5.4	16.1	27.6	12.7	16.1	20.3	2.0
家族従業者	100.0	5.0	15.0	42.5	10.0	10.0	15.0	2.5
無業	100.0	7.1	9.5	31.0	14.3	19.0	19.0	0.0

(注) 「出向社員」、「その他の非正規社員」、「家族従業者」及び「無業」は、回答者が特に少ないので結果をみるには留意が必要である。

5-1-3 夫婦の会話とふだんの生活

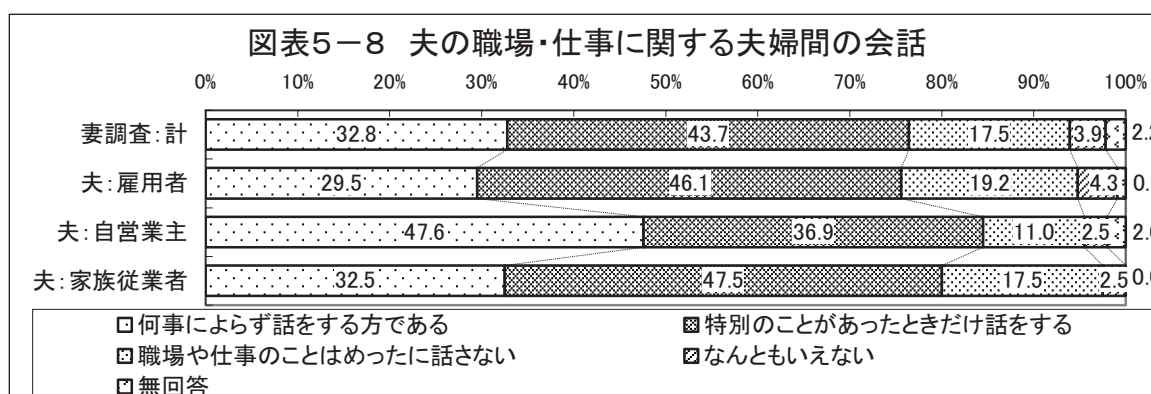
ここでは、夫婦間における会話の状況を妻たちがどのように捉えているか、また、夫のふだんの生活における行動の一端について、回答結果を概説する。

(1) 夫婦の会話

①夫の仕事、職場に関する会話

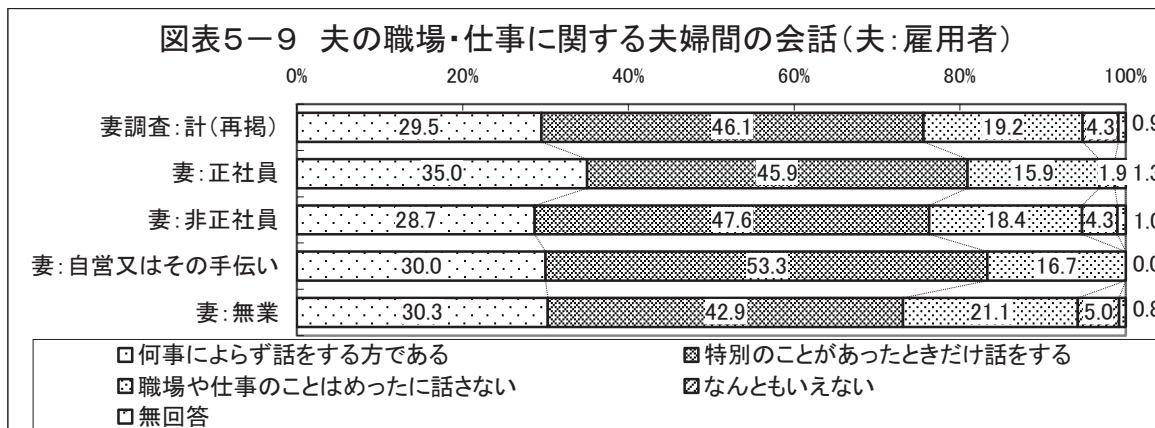
夫がその仕事や職場に関する話をよくする方かどうかをみると、妻調査計で「何事によらず話をする方である」が32.8%いるが、「特別のことがあったときだけ話をする」が43.7%でもっとも多くなっている。一方、「めったに話さない」とする妻は19.2%となっている⁷。これを夫の従業上の地位別にみると、雇用者に比べ自営業主の方でよく話す夫の割合が多いことが窺われる(図表5-8)。

また、夫が雇用者である場合において、妻の就業状態別でどのようになっているかをみる



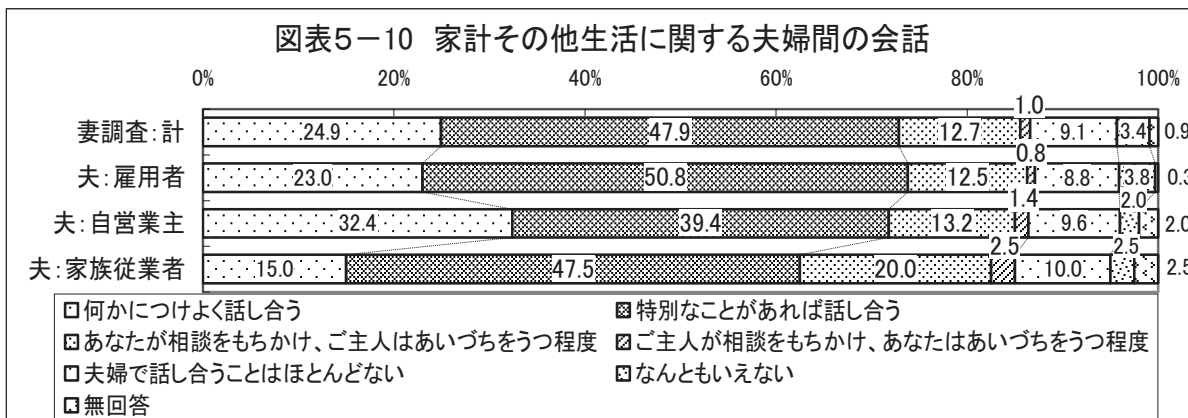
⁷ これを例えば夫の定年以降も現在の会社で仕事が続けられそうかどうかの設問とクロスさせてみると、この設問に「わからない」と回答した妻の割合は、「何事によらず話をする」では27.8%であったのに対して、「特別のことがあったときだけ話す」31.2%、「めったに話さない」39.0%となっており、会話の有無・頻度が他の項目への回答にも影響していることがわかる。

と、妻が正社員の時、夫の職場・仕事について相対的によく会話されていることが窺われる結果となっている（図表5-9）。



②家庭生活上のことに関する会話

ここ数年、ふだん、家計のやりくりや子どもの教育、生活設計について夫婦間で話し合うことがあるかどうかをみると、妻調査計でみて、「特別なことがあれば話し合う」が 47.9% ともっとも多く、次いで「何かにつけよく話し合う」(24.9%) となっており、7割を超える夫婦(72.8%)で会話が行われている。一方、「ほとんどない」は 9.1%にとどまっているが、話題にすることはあるものの妻からの一方的な話(「妻が相談をもちかけ、夫はあいづちをうつ程度」となっているところが 12.7%みられている。夫の現在における従業上の地位別にみると、夫が雇用者よりも自営業主の方が「よく話し合う」(それぞれ 24.9%/32.4%)が多くなっているが⁸、「特別なことがあれば」を合わせた割合には大きな違いはみられていない(図表5-10)。



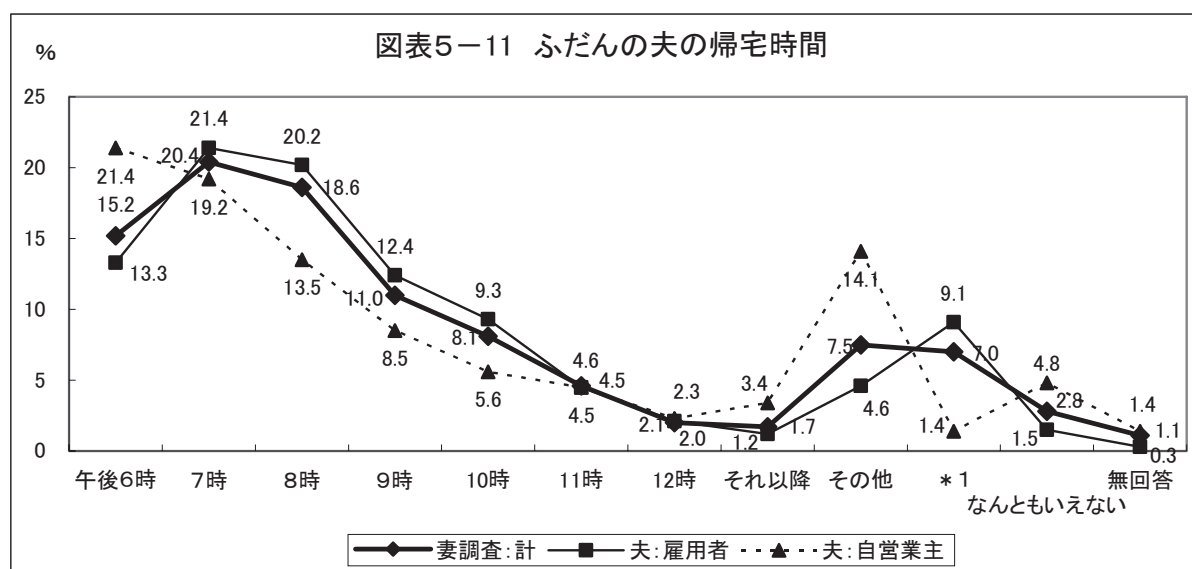
⁸ ここを含めた夫婦間の会話の頻度・密度について、夫が雇用者の場合よりも自営業主である方が密接な会話がなされているとする割合が高くなっていることについては、次にみるように、ふだんの生活において夫の帰宅時間が雇用者の方が遅いことも影響していると考えられるが、一方で、現在夫が自営業主である場合には、過去において例えば雇用者から自営へと大きな転機を経験しており、その折の夫婦間での話し合った経験が影響しているといったことも考えられる。すなわち、定年等で在宅の時間が長くなったからといって、それだけで自然に夫婦間の会話が成立するようになるといったわけでもないと考えられる。

(2) ふだんの生活

①夫の帰宅時間

ふだんの夫の帰宅時間を妻に尋ねた結果をみると、妻調査計でみて、午後7時(20.4%)や8時(18.6%)が多くなっているが、9時(11.0%)や10時(8.1%)も1割前後あり、深夜帰宅(11時～)がふだんの常態であるところも8.3%もみられている。

夫の従業上の地位別にみると、午後6時とするところでは自営業主(21.4%)が雇用者(13.3%)をかなり上回っているが、それ以降10時までは雇用者の方が自営業主を上回っている。深夜帰宅の割合は、雇用者、自営業主で大きな違いはなく、午前帰宅ではむしろ自営業主の方が多くなっている。なお、雇用者では「交代制勤務」のところは9.1%、自営業主では「その他」が14.1%⁹、それぞれみられている¹⁰(図表5-11)。



(注)「*1」は、「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。」
時刻は、「〇〇時には帰宅していることが多い」という選択肢に対する回答結果である。

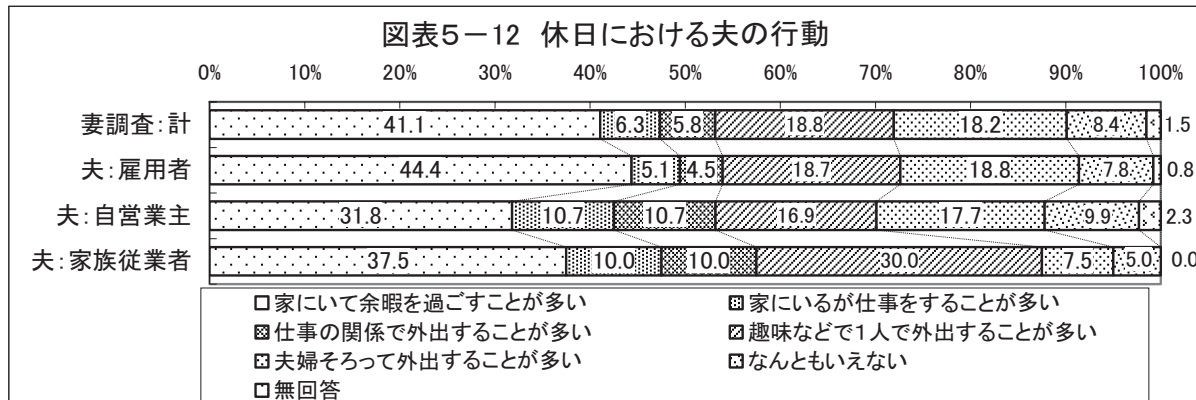
②休日における夫の行動

休日の夫の行動を妻たちがどのように捉えているか(択一回答)をみると、妻調査計でみて、「家にいて余暇を過ごすことが多い」が41.1%ともっとも多く、次いで「趣味などで一人で外出することが多い」(18.8%)、「夫婦そろって外出することが多い」(18.2%)などとなっている。一方「家で仕事」(6.3%)や「仕事関係で外出」(5.8%)といった仕事からみの行動も1割強(12.6%)みられる。

⁹ 自営業主では、店舗と住居が併設又は兼用されていることも多く、「帰宅時間」を考えることが困難な場合も少なくないと考えられる。調査から検証はできないが、そうした場合は「午後6時」、「その他」及び「なんともいえない」などに分散して回答されたものと考えるのが自然であろう。

¹⁰ 雇用者である夫の帰宅時間を居住地域別に集計してみると、午後8時までに帰宅しているとする割合が高い地域には中四国(68.2%)、北海道(64.1%)、東海(63.0%)、東北(61.7%)などがあり、一方低い方の地域は関東(45.1%)、近畿(52.6%)などとなっている。

これを夫の従業上の地位別にみると、雇用者の場合は「家で余暇」(44.4%)が相対的に多く¹¹、一方自営業主の場合は仕事からみの行動(21.4%)が相対的に多くなっている(図表5-12)。



5-1-4 妻からみた生活の評価

ここでは、妻の側から夫婦の関係を中心として現在の生活をどのように評価しているのかに関する調査結果を概説する。

(1) 妻の持つ夫婦像

夫婦の関係について一般によくいわれる記述を示して、どれにもっともあてはまるかを尋ねた結果をみると、妻調査計でみて、夫婦別々の趣味等を楽しむ「独立独歩夫婦」が34.5%ともっとも多く、何かにつけ一緒に行動する「おしどり夫婦」(19.8%)、趣味等をともにする「仲良し夫婦」(14.5%)、お互いを普段意識しない「空気のような存在夫婦」(12.1%)などが続いている。夫が雇用者か自営業主かでは大きな違いはみられなかった(図表5-13)。

なお、関係は冷めている「仮面夫婦」を選択した妻は、3.0%であった¹²。

図表5-13 現在の夫婦の関係についての妻の判断

	何かにつけ一緒に行動(活動)することが多い「おしどり夫婦」	趣味や余暇活動をともにすることが多い「仲良し夫婦」	ご夫婦別々の趣味や余暇活動を楽しむ「独立独歩夫婦」	苦難の多い人生を共に歩んできた「戦友夫婦」	お互いの存在を普段意識しない「空気のような存在夫婦」	関係は冷えている「仮面夫婦」	なんともいえない	無回答
妻調査:計	19.8	14.5	34.5	4.4	12.1	3.0	10.7	1.0
夫:雇用者	19.5	15.7	34.6	3.6	12.2	2.8	11.0	0.5
夫:自営業主	22.3	10.4	33.2	5.1	13.2	3.9	9.9	2.0
夫:家族従業者	10.0	10.0	47.5	10.0	10.0	0.0	10.0	2.5

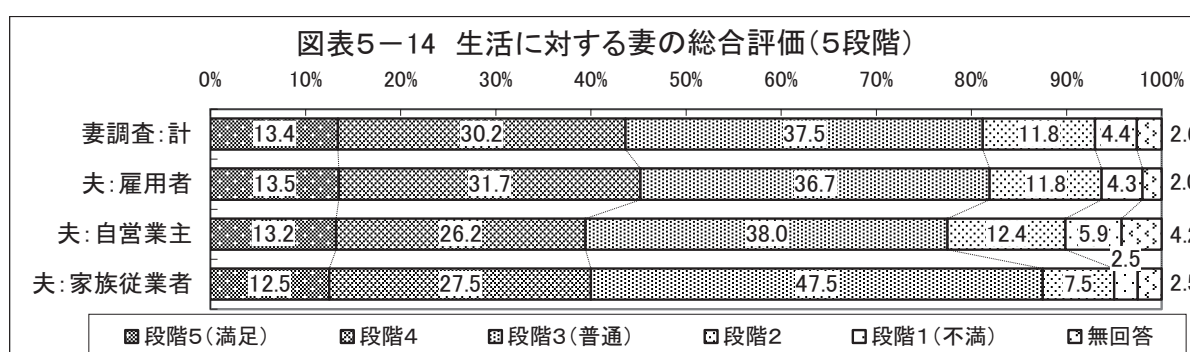
¹¹ このように雇用者にあっては、全体でみると休日において仕事からみの行動をする人は多いとはいえないが、役職別にみると、「家で仕事」は課長クラスや役員クラス(それぞれ7.1%、6.3%)で相対的に多く、「仕事で外出は、部長クラスや役員クラス(5.8%、9.8%)で多くなっている。

¹² 高齢期、引退過程に今後入っていく「団塊の世代」の男性が、家庭生活へと円滑に移行する基盤を探ることを目的にこれらの調査は行っているが、また、これらの調査からみて、近年関心が高まっている感のある「熟年離婚」の危険が垣間見られるのは、せいぜい数%ではないかと考えられる。しかし一方、数%とはいえ、当事者にとっては深刻な課題になり得る問題であることは間違いがない。

(2) 生活の総合評価

「団塊の世代」の男性の妻たちが現在の生活を総合的にどのように評価しているか（5段階評価）をみると、妻調査計でみて、「段階3（普通）」が37.5%ともっとも多くなっているが、それを超えて「段階5（満足）」が13.4%、「段階4」（調査上記述はしていないが、「まあまあ満足」ということができる。）が30.2%と合わせて43.6%が満足方向としている。一方、「段階2」（同「やや不満」）は11.8%、「段階1（不満）」4.4%と不満方向は合わせて16.2%となっている。

夫の従業上の地位別にみると、雇用者に比べ自営業主の方がやや満足方向の割合が少なく、不満方向の割合が多くなっている（図表5-14）。



妻による生活の総合評価の段階の数値をそのまま得点として用いて満足／不満足評価に関する平均得点を計算することとし、いろいろな調査項目の 카테고리ごとの計算結果をまとめたのが図表5-15であるが、妻調査計でみても夫が雇用者についてみてもほぼ同様であるので、ここでは夫が雇用者の場合を取り上げてみると、次のように整理することができる。

- ①結婚形態については、お見合い結婚（平均得点：3.31）よりも恋愛結婚（3.45）の方が満足度は高くなっている。その中で職場結婚（3.42）は、学友同士の結婚（3.74）やその他（3.46）に比べ満足度はやや低い。
- ②結婚像と実際とを比較した評価結果については、当初の結婚像（期待）が実現したと感じている割合が高いほど満足度も高くなっている。
- ③夫の職場・仕事に関することや家計その他の生活の関することを問わず、夫婦間で会話がよくなされるほど満足度は高くなっている。また、夫の職場関係の会話よりも生活関係の会話の方が、満足度に与える効果は大きいといえそうである。
- ④ふだんの夫の帰宅時間については、この段階では特段の傾向は見出せないが、「その他」（3.05）や「なんともいえない」（2.74）（恐らく日によって何時に帰宅するかわからないということであると考えられる。）において満足度が低くなっている。
- ⑤休日における夫の行動については、「夫婦そろって外出することが多い」とする場合（3.93）の満足度が飛び抜けて高くなっている。
- ⑥夫婦の関係についての判断については、「おしどり夫婦」（4.01）や「仲良し夫婦」（3.93）

で満足度がかなり高く、一方「仮面夫婦」(1.54)では満足度が低いというより不満度が高くなっている。

図表5-15 生活の総合評価(得点化した平均)と様々な項目

	妻調査:計	夫:雇用者		妻調査:計	夫:雇用者
計	3.37	3.39			
○結婚形態			○ふだんの夫の帰宅時間		
恋愛結婚	3.43	3.45	午後6時	3.34	3.26
出会い:職場	3.40	3.42	午後7時	3.43	3.44
出会い:学校	3.71	3.74	午後8時	3.47	3.54
出会い:その他	3.41	3.46	午後9時	3.40	3.43
見合い結婚	3.32	3.31	午後10時	3.53	3.51
その他	3.05	3.11	午後11時	3.46	3.46
○結婚像と実際の比較			午後12時	3.14	3.30
期待以上にすばらしいものであった	4.79	4.76	それ以降	3.35	3.44
ほぼ期待していたとおりであった	4.18	4.16	その他	3.20	3.05
半分くらい期待が実現できた	3.46	3.49	交代制勤務などで日によってまちまち	3.19	3.21
期待はあまり実現できていない	2.69	2.68	なんともいえない	2.86	2.74
思い描いたものとはまったく違ったものになった	2.27	2.16	○休日における夫の行動		
なんともいえない	3.08	3.06	家にいて余暇を過ごすことが多い	3.34	3.34
○夫の職場・仕事に関する夫婦間の会話計			家にいるが仕事をする人が多い	3.41	3.44
何事によらず話をする方である	3.66	3.69	仕事の関係で外出することが多い	3.27	3.41
特別のことがあったときだけ話をする	3.31	3.34	趣味などで1人で外出することが多い	3.11	3.11
職場や仕事のことはめったに話さない	3.08	3.10	夫婦そろって外出することが多い	3.89	3.93
なんともいえない	3.00	3.02	なんともいえない	3.03	3.04
○家計その他生活に関する夫婦間の会話			○夫婦の関係についての判断		
何かにつけよく話し合う	3.97	4.02	「おしどり夫婦」	3.98	4.01
特別なことがあれば話し合う	3.39	3.41	「仲良し夫婦」	3.90	3.93
あなたが相談をもちかけ、ご主人はあいづちをうつ	3.19	3.23	「独立独歩夫婦」	3.24	3.25
ご主人が相談をもちかけ、あなたはあいづちをうつ	2.94	3.10	「戦友夫婦」	3.35	3.31
夫婦で話し合うことはほとんどない	2.36	2.35	「空気のような存在夫婦」	3.09	3.10
なんともいえない	2.38	2.36	「仮面夫婦」	1.57	1.54
			なんともいえない	2.75	2.75

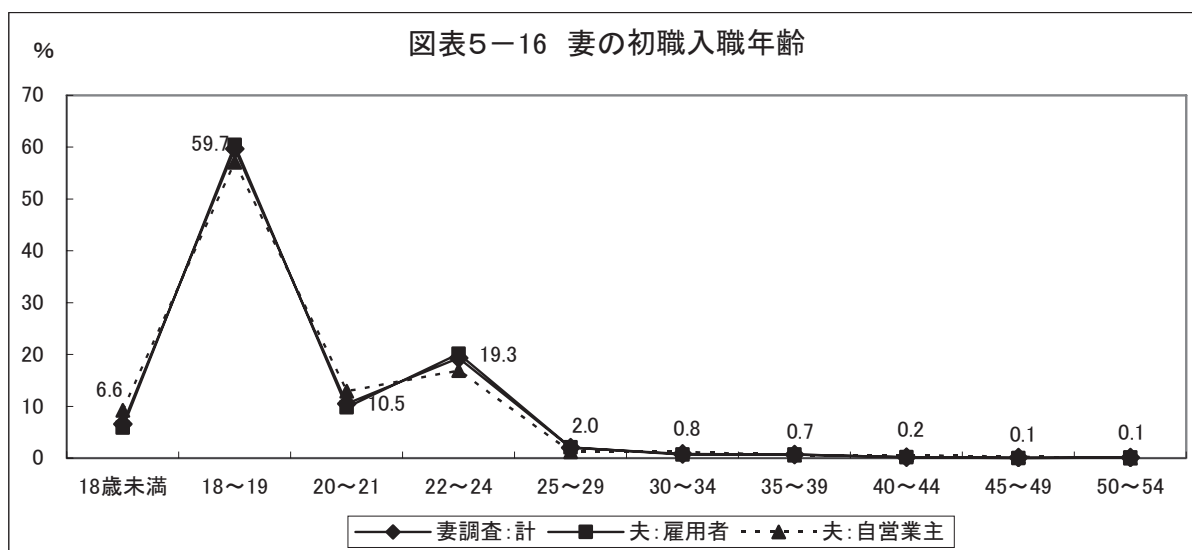
第2節 妻たちの職業経歴

第2節では、「団塊の世代」の男性の妻たちのこれまでの職業経歴と現在における就業状況に関する調査結果を概説する。

5-2-1 初職と職業経歴

(1) 初職入職年

妻自身の初職（学校時代のアルバイトなどを除き初めて本格的に就いた仕事）に就いた年齢をみると、妻調査計でみて18～19歳とする人が59.7%ともっとも多く、次いで22～24歳が19.3%、20～21歳10.5%、18歳未満6.6%などとなっている。いうまでもなく、それぞれ高卒就職期、大卒就職期、短大・高専就職期、中卒就職期である。大学院修了就職期である20歳台後半層（2.0%）以降とする人の割合はわずかとなっている¹³（図表2-16）。



(注) 妻自身の初職年から誕生日を差し引いて算出した年齢である。
夫の従業上の地位によってそれほどの違いはみられないので、計のみデータ値を表示している。

(2) 就業経歴

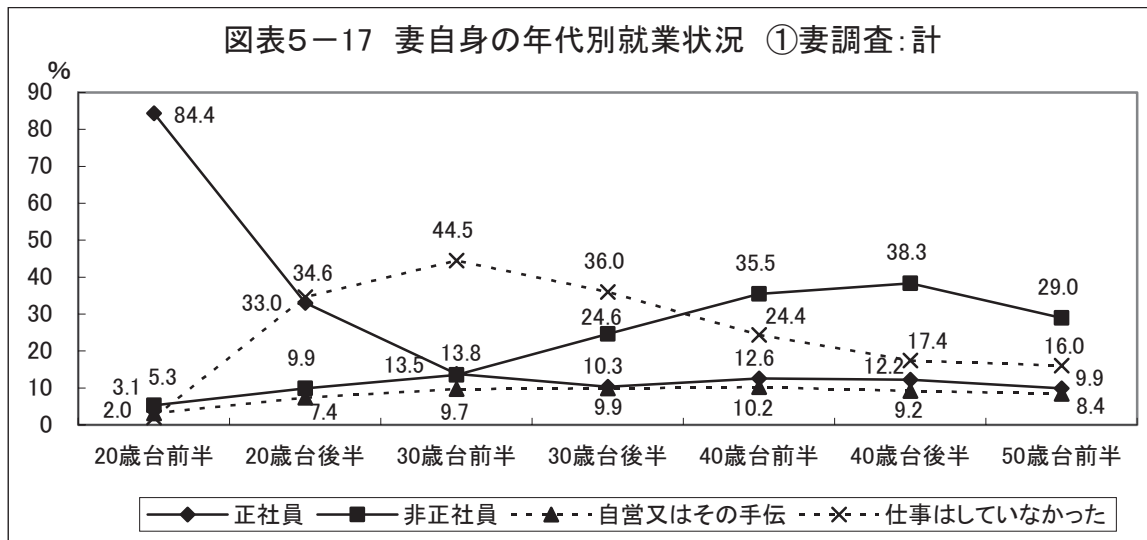
①年代別就業状況

これまでの年代（5歳きざみ）ごとに妻自身の就業状態を尋ねた結果をみると¹⁴、妻調査計でみて、正社員であったとする割合は20歳台前半84.4%であったものが、20歳台後半では33.0%、30歳台前半13.8%にまで低下し、以降10%強で推移する。非正社員であったと

¹³ このように学卒直後に入職した人が大半であるが、一方当初無業で30代、40代になってから初めて仕事に就いた人も多くはないがみられる。なお、これまでの生涯においてまったく仕事をしたことがないとする人は、今回の調査の回答者にはいなかった。

¹⁴ 先に結婚年（年齢）をみたように、妻の平均結婚年齢は25.7歳であった。総じていえば、20歳台前半は均して2割程度が未婚、20歳台後半は均して7～8割程度が既婚、30歳台になると9割以上の大多数が既婚で、30歳台後半にはほとんどの人が結婚したと考えてよいであろう。なお、この設問は、同じ年代に複数の働き方をしたことも考えられたので重複回答可としたが、無回答が多いとともに重複回答をした人はわずかであった。

する割合は、20歳台前半の5.3%から30歳台前半の13.8%まで緩やかに上昇した後、30歳台後半(24.6%)から40歳台前半(35.5%)までかなりの上昇を示し、40歳台後半(38.3%)はやや上昇し、50歳台前半(29.0%)はかなり低下している。一方、仕事はしていなかった(無業/専業主婦)の割合は、30歳台前半の44.5%まで高まった後順次低下している(5-17①)。



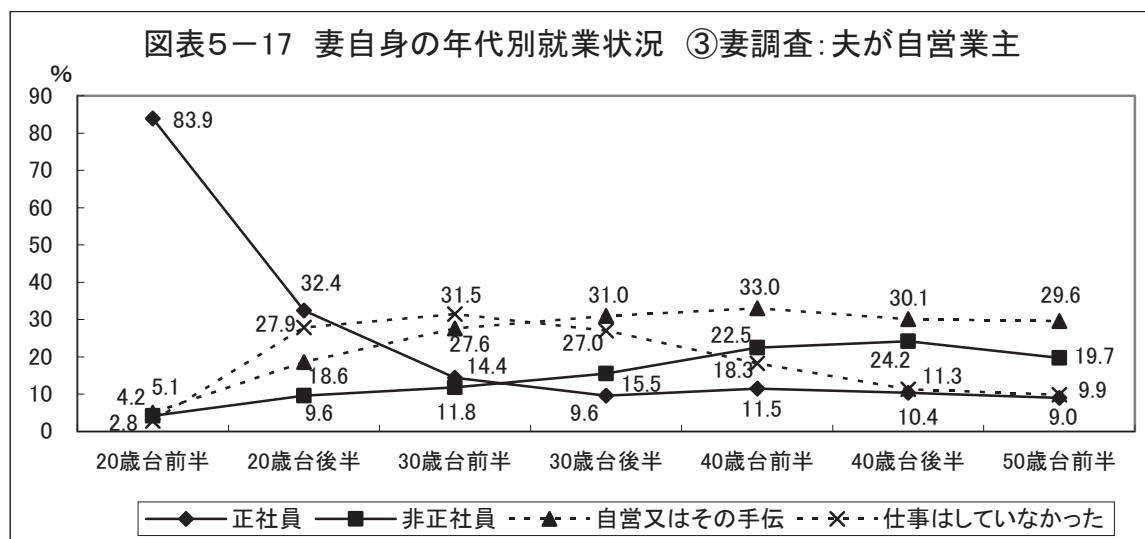
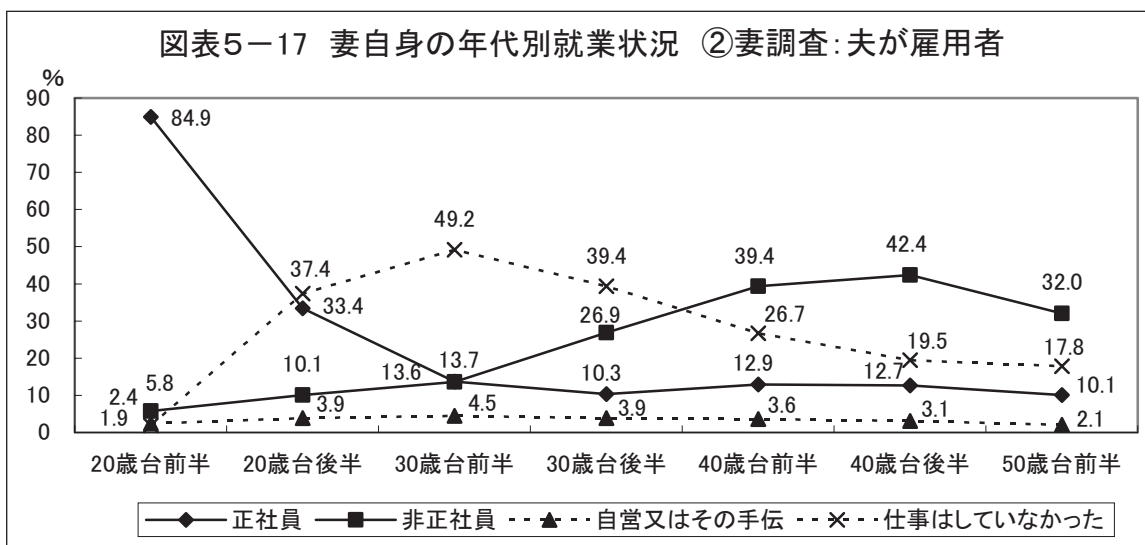
(注)「無回答」は表示していない。

夫が現在雇用者の場合と自営業主の場合とを比較してみると、全体のプロフィールは計の場合と同じであるが、次のように整理できる(図表5-17②及び③)。

- ①正社員であった割合については、大きな違いはないものの、夫が雇用者の場合の方がやや高くなっている。
- ②非正社員であった割合については、夫が雇用者である方がかなり高くなっており(もっとも高い40歳台後半で雇用者:42.4%/自営業主:24.2%)、特に30歳台後半以降の上昇割合にかなりの差がみられる。
- ③自営又はその手伝いであった割合については、夫が自営業主である場合の方が雇用者である場合よりも非常に高くなっている(30歳台後半以降、自営業主の場合30%強/雇用者の場合3%台)。
- ④無業(専業主婦)であった割合については、夫が雇用者の場合の方がかなり高くなっている(例えば40歳台後半で雇用者:19.5%/自営業主:11.3%)。

このように、夫が自営業主の場合に妻の就業割合が相対的に高くなっているのは、当然ながら夫の事業に従事していることが大きな要因になっている¹⁵。

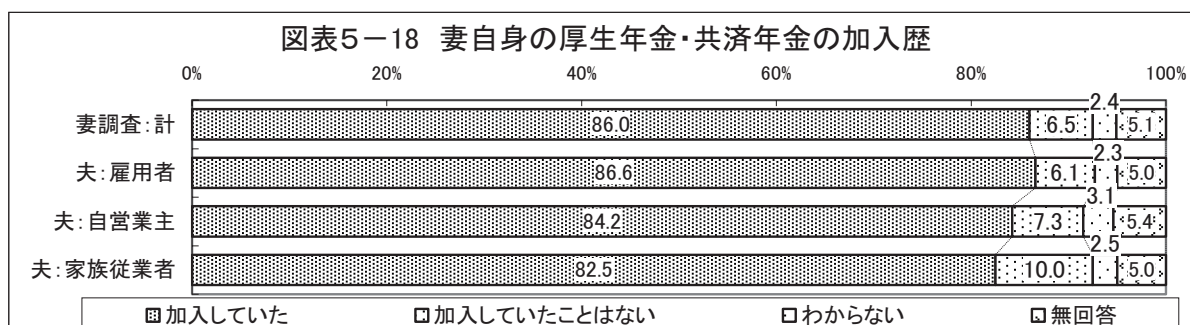
¹⁵ ちなみに、妻調査により夫が自営業主の場合にその事業に妻が従事している割合をみると、「いつも従事している」が31.4%、「ときどき従事している」24.3%と合わせて55.7%となっている。



(注) 両グラフとも「無回答」は表示していない。

②公的年金加入歴

妻自身の上述のような就業経歴の中で、厚生年金や共済年金（公的被用者年金制度）に加入していた時期の有無をみると、妻調査計でみて、86.0%の人が「加入していた」としており、ほぼ上述の20歳前半における正社員だった割合に相当する値となっている。なお、「加入していない」は6.5%であった。



5-2-2 現在の就業状況と年収

(1) 現在の就業状況

妻自身の現在における就業状況をみると、妻調査計でみて、「非正社員として」が40.8%、「正社員として」が11.8%、「自営又はその手伝いとして」が10.2%となっており、合わせて62.8%の人が就業している。「仕事はしていない」（無業）は17.9%となっている。なお、無回答が20.0%やや多くなっていることにも留意が必要である（図表5-19）。

現在就業している人の週間の仕事時間をみると、「20時間未満」が25.1%と最も多く、次いで「20時間以上 25時間未満」15.8%など相対的に短い時間の割合が比較的高くなっている¹⁶。

図表5-19 現在の就業状況

	計	正社員	非正社員	自営又はその 手伝い	仕事はしてい ない	無回答
妻調査:計	100.0	11.8	40.8	10.2	17.9	20.0
夫:雇用者	100.0	12.1	44.7	2.3	20.0	20.9
夫:自営業主	100.0	10.7	27.9	37.5	11.0	16.6
夫:家族従業者	100.0	10.0	32.5	32.5	10.0	15.0

<週間仕事時間>

	計	20時間未満	20時間以上 25時間未満	25時間以上 30時間未満	30時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満
妻調査:計	100.0	25.1	15.8	11.1	7.0	9.9
夫:雇用者	100.0	24.3	16.8	11.4	6.8	10.5
夫:自営業主	100.0	29.6	13.6	8.2	7.8	8.6
夫:家族従業者	100.0	16.7	10.0	26.7	13.3	6.7

	40時間以上 45時間未満	45時間以上 50時間未満	50時間以上 55時間未満	55時間以上 60時間未満	60時間以上	無回答
妻調査:計	10.0	5.0	2.5	1.8	2.3	9.5
夫:雇用者	10.9	4.4	2.1	0.8	1.2	10.8
夫:自営業主	8.9	5.1	2.7	5.1	4.7	5.8
夫:家族従業者	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	10.0

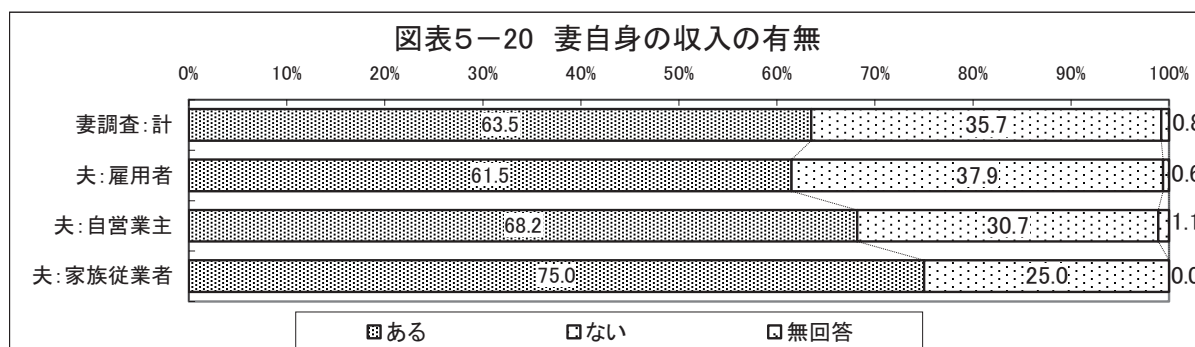
(2) 妻の年収

①収入の有無

妻自身の収入の有無をみると、妻調査計で63.5%があるとしている¹⁷。夫の従業上の地位別にみると、雇用者である場合よりも自営業主である場合の方が妻にも収入がある割合が高くなっている（図表5-20）。

¹⁶ もとより妻自身の就業形態の違いが反映している。ちなみに、妻自身が正社員である場合は、40時間以上45時間未満が28.0%が最も多く、次いで35時間以上40時間未満(17.1%)、45時間以上50時間未満(13.3%)などとなっている。

¹⁷ 調査では単に「収入はありますか」と尋ねているので、必ずしも仕事に伴う収入に限られないとも考えられるが、先にみた就業状況にほぼ見合った結果となっている。



②年収（夫の年収比）

妻調査では、夫の年収を尋ねた上で妻自身の年収の多寡をその夫の年収に対する比率（割）で回答を得た。その結果をみると、妻調査計で夫の年収比で「1割～3割未満」とする人が44.0%ともっとも多く、次いで「3割～6割未満」27.1%、「6割以上」15.3%などで、平均は3.5割となっている。夫の年収階級別には図表5-21のとおりであり、夫の年収が高くなるほど平均の比率はほぼ低くなる結果となっている。

図表5-21 妻の年収(夫の年収比)

(%)

夫の年収	計	1割未満	1割～3割未満	3割～6割未満	6割以上	無回答	平均(割)
計	100.0	7.2	44.0	27.1	15.3	6.4	3.5
200万円未満	100.0	1.6	9.7	37.1	45.2	6.5	11.2
200～299万円	100.0	1.0	15.0	39.0	37.0	8.0	6.0
300～399万円	100.0	2.1	21.1	47.2	25.4	4.2	4.4
400～499万円	100.0	1.5	48.9	37.6	10.5	1.5	3.2
500～599万円	100.0	0.0	60.0	25.7	12.9	1.4	3.2
600～699万円	100.0	5.2	64.6	21.9	4.2	4.2	2.3
700～799万円	100.0	8.7	53.2	21.4	13.5	3.2	2.7
800～899万円	100.0	15.5	64.9	10.3	8.2	1.0	2.1
900～999万円	100.0	17.5	58.7	15.9	6.3	1.6	1.9
1000万円以上	100.0	24.0	48.8	16.8	4.8	5.6	1.8

もとより妻の収入が大きく依存しているものと考えられる妻自身の就業状態別に平均の比率（割）みると、正社員では7.5割となっているのに対して、非正社員では2.6割、自営又はその手伝いでは3.5割となっている（図表5-21②）。

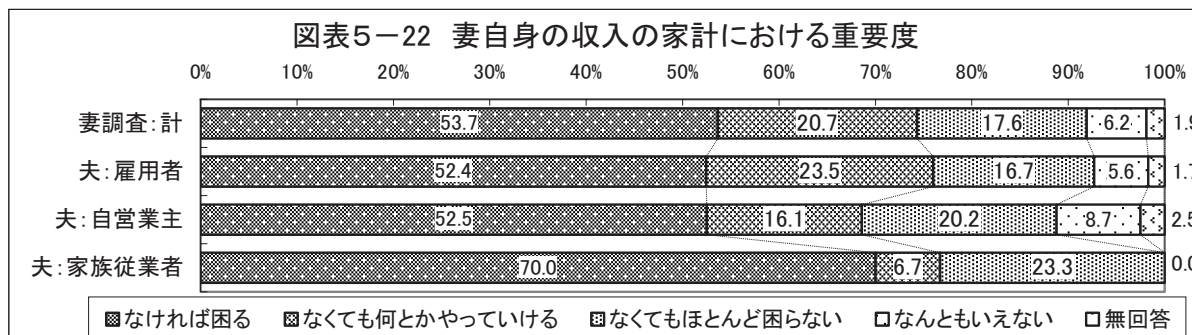
図表5-21 妻の年収(夫の年収比) ②妻自身の就業状態別

(%)

	計	1割未満	1割～3割未満	3割～6割未満	6割以上	無回答	平均(割)
計	100.0	7.2	44.0	27.1	15.3	6.4	3.5
妻: 正社員	100.0	1.6	14.1	34.4	44.3	5.7	7.5
妻: 非正社員	100.0	8.8	52.2	24.5	8.1	6.4	2.6
妻: 自営又はその手伝い	100.0	6.9	35.9	38.2	13.7	5.3	3.5

③妻の年収の家計上の重要度

妻自身の収入が家計上に占める重要度を尋ねた結果をみると、妻調査計で「なければ困る」が53.7%と半数を超えており、次いで「なくてもなんとかやっけていける」20.7%、「なくてもほとんど困らない」17.6%などとなっている（図表5-22）。



第3節 妻たちの今後の就業（ボランティア活動を含む）の希望と見通し

第3節では、「団塊の世代」の男性の妻たち自身の今後の就業希望と見通しに関する調査結果を概説する。

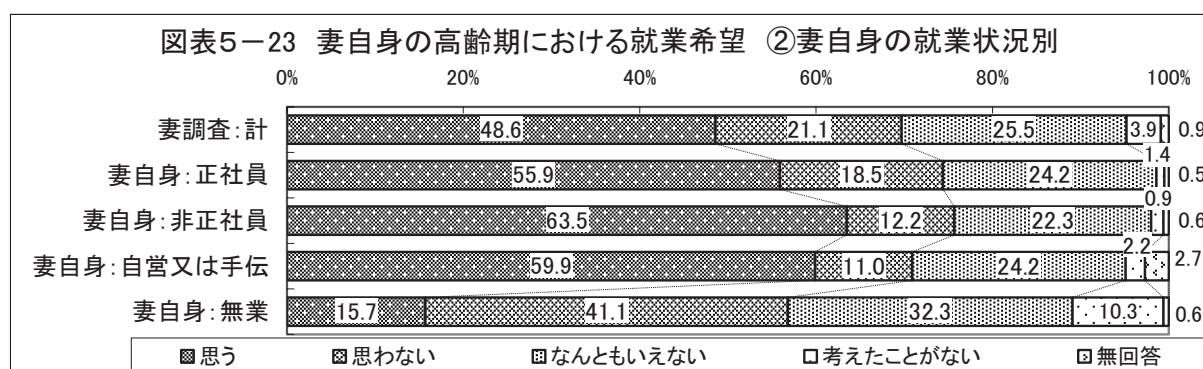
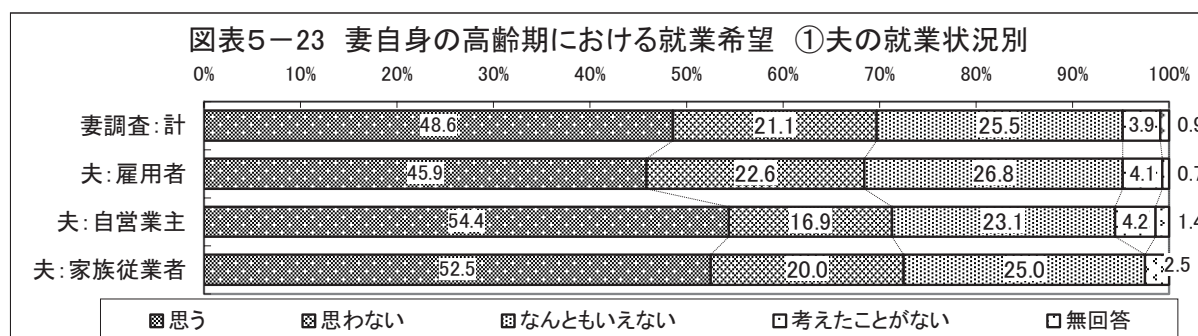
（1）高齢期における就業希望の有無

①就業希望の有無

妻自身の高齢期における就業希望の有無をみると、妻調査計で「思う」（就業希望あり）が48.6%と半数弱にとどまり、「思わない」（就業希望なし）が21.1%、「なんともいえない」25.5%となっている。夫の従業上の地位別にみると、雇用者である場合の方が自営業主である場合よりも就業希望ありの割合が低くなっている（図表5-23①）。

高齢期における就業希望の有無を妻自身の現在の就業状況別にみると、非正社員である人の就業希望率が63.5%ともっとも高く、自営又はその手伝いである人が59.9%、正社員である人が55.9%といずれも半数を超えている一方、現在無業（専業主婦）である人は15.7%と非常に少なくなっている（図表5-23②）。

このように、高齢期就業希望については、現在の就業状態にかなり影響を受けるといってよいであろう。

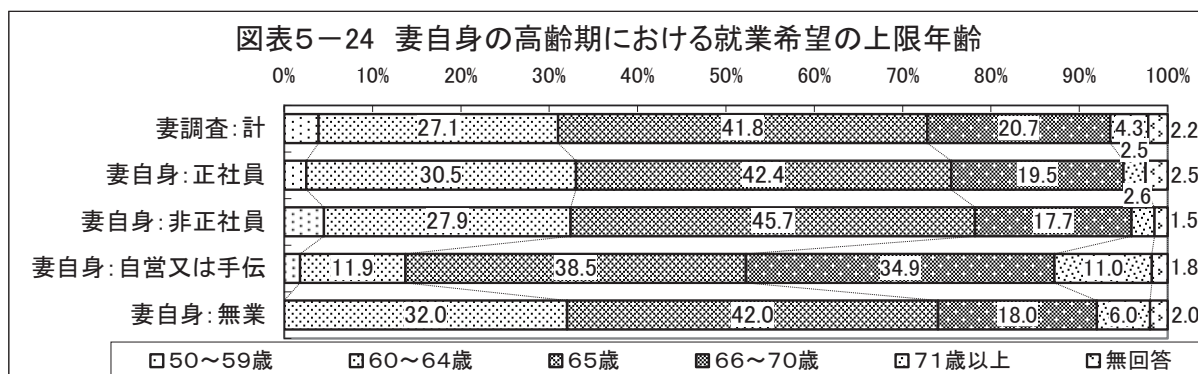


②就業希望（上限）年齢

妻自身が高齢期に就業を希望する場合に、何歳くらいまで仕事をしたいと考えているかをみると、妻調査計でみて、「65歳」とする人が41.8%ともっとも多く、次いで60～64歳が27.1%、66～70歳が20.7%となっている。妻自身の就業状態別にみると、正社員と非正社員とについては65歳を中心に60歳台前半とする人の割合が相対的に高くなっているのに対

して、自営又はその手伝いについては65歳（38.5%）と66～70歳（34.9%）とが同程度あり、雇用者である人よりもより高い年齢までの就業を希望している。また、現在無業の人が就業を希望している場合には、雇用者である人とほぼ同様の構成となっている（図表5-24）。

現在無業（専業主婦）である人は、高齢期において就業を希望する割合は低いものの、希望する場合は現在雇用者である人と同様の年齢までの就業を希望するといえる。



（2）就業動機

妻自身が高齢期に就業を希望する動機をみると、妻調査計でみて、「収入を得るため」が74.4%と最も多く、次いで「健康・体力を維持するため」（60.5%）、「働けるうちは働くのが当たり前だから」（49.7%）などが続いている。妻自身の現在の就業状況別にみると、非正社員では「収入動機」（81.0%）を挙げる人が相対的にかなり多く、また、「健康・体力維持」（64.7%）も多い。正社員では「知識・能力活用」（39.0%）が相対的に多い。自営又はその手伝いでも「知識・能力活用」（43.1%）が相対的に多くなっているが、また、「働くのは当たり前」（60.6%）もかなり多い。現在無職の人では、各理由とも相対的に低調な回答状況となっている（図表5-25）。

図表5-25 妻自身が高齢期に就業を希望する理由(M. A.)

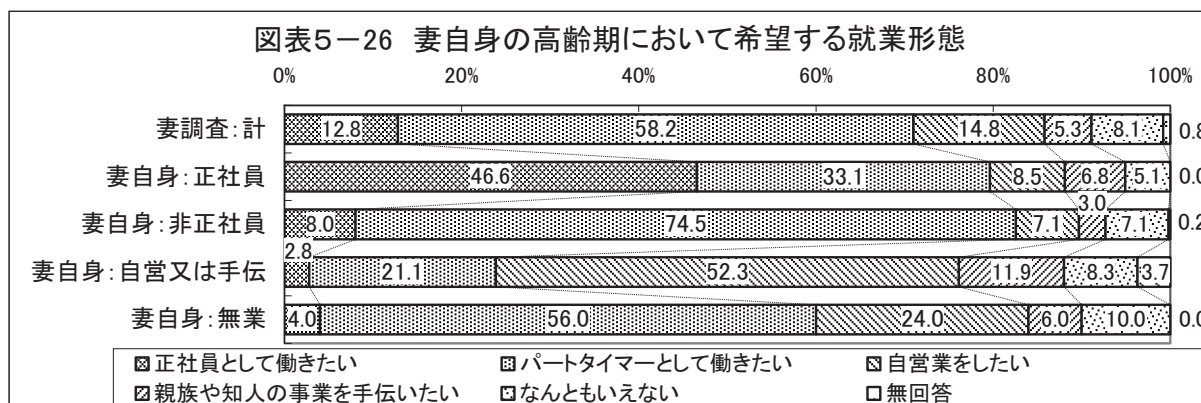
	計	収入を得るため	自分の知識や能力を活かすため	健康や体力を維持するため	働けるうちは働くのが当たり前だから	とくに理由は無い	無回答
妻調査:計	100.0	74.4	33.3	60.5	49.7	0.8	0.2
妻自身:正社員	100.0	67.8	39.0	55.9	48.3	1.7	0.0
妻自身:非正社員	100.0	81.0	30.1	64.7	53.5	0.4	0.4
妻自身:自営又は手伝	100.0	65.1	43.1	58.7	60.6	0.0	0.0
妻自身:無業	100.0	64.0	30.0	58.0	26.0	2.0	0.0

（3）希望する雇用・就業形態

妻自身が高齢期に就業をする場合に、もっとも希望する雇用・就業形態をみると、妻調査計でみて、「パートタイマー」が58.2%と半数を超えてもっとも多く、「自営業」は14.8%、「正社員」12.8%となっている。これを妻自身の現在の就業状況別にみると、現在の就業形態と連続した働き方を希望する割合が高くなっていることが窺われる。すなわち、現在正社

員の人は「正社員」(46.6%)をもっとも多く希望し、現在非正社員は「非正社員」(74.5%)を、現在自営又はその手伝いは「自営業」(52.3%)や「親族・知人の事業の手伝い」(11.9%)をそれぞれもっとも多く人が希望している。なお、現在正社員においては、かなりの人(33.1%)が「パートタイマー」を希望していることは念頭におかれてよい。

その中で、現在無業の人は、56.0%が「パートタイマー」、24.0%が「自営業」を希望しているが、後者は夫が自営業主である場合が多いと考えられる(図表5-26)。



(4) ボランティア活動への参加

高齢期にあつては、収入を伴う就業ばかりでなく、ボランティア活動など社会活動への参加についても関心があるところである。ここでは、そうした活動への現在における参加状況をみた上で、今後の参加意向に関する調査結果を概説する。

①現在における参加状況

妻自身のボランティア活動等社会活動への現在における参加状況をみると、妻調査計でみて、「参加している」が29.6%、「参加していない」70.0%となっている。これを妻自身の就業状態別にみると、自営又はその手伝いの人(34.1%)や無業(専業主婦)の人(32.6%)で参加率が相対的に高くなっている(図表5-27)。

参加している人が参加している活動の内容をみると、計では「町内会・婦人会など近隣生活に関する活動」が37.7%でもっとも多く、次いで「自分でやるスポーツ・趣味のサークル等同好会的な活動」(31.4%)、「その他のボランティア団体の活動」(22.9%)などが続いている。これを妻自身の就業状態別に相対的に多い活動をみると、正社員では「NPO法人の運営や活動に参加」(16.9%)や「子どものスポーツ活動」(11.9%)で計の割合を上回り相対的に高い割合になっている。同様に非正社員では「町内会・婦人会など」(42.4%)で、自営又はその手伝いでは「商店会・商工会や消防団などの地域貢献活動」(14.5%)で、無業では「自分でやるスポーツ・趣味等の同好会的な活動」(40.4%)、「その他のボランティア団体の活動」(35.6%)、「社会福祉法人などの施設でのボランティア活動」(18.3%)でそれぞれ相対的に高い割合になっている。自営又はその手伝いにおける「商店会・商工会や消防団など」を除けば、無業(専業主婦)の参加率の相対的な高さが目立っている。

図表5-27 妻自身のボランティア等社会活動への参加状況

(%)

	計	参加している	参加していない	無回答
妻調査:計	100.0	29.6	70.0	0.3
妻自身:正社員	100.0	28.0	72.0	0.0
妻自身:非正社員	100.0	27.2	72.5	0.3
妻自身:自営又は手伝	100.0	34.1	65.4	0.5
妻自身:無業	100.0	32.6	67.4	0.0

↓
 <参加している活動>(M. A.)

(%)

	妻調査:計	妻:正社員	妻:非正社員	妻:自営等	妻:無業
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
商店会、商工会や消防団などの地域貢献活動	4.9	5.1	3.0	14.5	3.8
町内会や婦人会など近隣生活に関する活動	37.7	33.9	42.4	35.5	32.7
社会福祉法人などの施設でのボランティア活動	14.0	10.2	13.6	16.1	18.3
NPO法人(特定非営利活動法人)の運営や活動に参加	10.0	16.9	11.1	6.5	8.7
その他のボランティア団体の活動に参加	22.9	23.7	17.2	17.7	35.6
野球やサッカーなど、子どものスポーツ活動への参加	5.7	11.9	6.6	6.5	1.0
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	31.4	22.0	33.8	30.6	40.4
その他	9.5	13.6	7.1	14.5	7.7
無回答	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0

②今後における参加希望

今後におけるボランティアなど社会貢献活動への参加希望をみると、妻調査計で35.4%の人が参加を希望しており、現在の参加率を上回っている。妻自身の就業状況別にみると、現在正社員である人の参加希望率が41.7%と最も高く、また、現在の参加率からの増加幅(13.7%ポイント上昇)も最も大きくなっている。また、非正社員の参加希望率は35.1%で、現在の参加率からの増加幅(7.9%ポイント上昇)が正社員の次に大きくなっている(図表5-28)。

図表5-28 妻自身の今後における社会貢献活動への参加希望

(%)

	計	思う	思わない	なんとも いえない	考えたこと がない	無回答
妻調査:計	100.0	35.4	12.6	40.9	10.0	1.1
妻自身:正社員	100.0	41.7	9.5	39.3	9.0	0.5
妻自身:非正社員	100.0	35.1	10.2	42.5	11.3	1.0
妻自身:自営又は手伝	100.0	37.9	13.2	34.6	13.2	1.1
妻自身:無業	100.0	33.5	15.4	42.9	7.5	0.6

↓
 <参加したい活動>(M. A.)

(%)

	妻調査:計	妻:正社員	妻:非正社員	妻:自営等	妻:無業
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現在も行っている活動に引き続き参加	48.7	45.5	41.2	58.0	67.3
商店会、商工会や消防団などの地域貢献活動	3.3	1.1	3.1	8.7	2.8
町内会や婦人会など近隣生活に関する活動	27.3	23.9	29.0	31.9	29.9
老人クラブなど地域コミュニティでの活動	21.7	21.6	24.3	18.8	23.4
社会福祉法人などの施設でのボランティア活動	29.6	29.5	37.6	17.4	23.4
NPO法人(特定非営利活動法人)の活動	13.8	17.0	13.3	11.6	9.3
その他	6.7	6.8	5.9	7.2	1.9
無回答	0.3	0.0	0.0	1.4	0.0

参加希望のある人に参加したい活動内容をみると、計でみて、「現在も行っている活動に引き続き参加」が48.7%となっている一方で、今後新たに参加を考えている活動では「社会福祉法人などの施設でのボランティア活動」(29.6%)、「町内会・婦人会などの活動」(27.3%)、「老人クラブなど地域コミュニティでの活動」(21.7%)、「NPO 法人の活動」(13.8%) となっている(図表5-28)。

これを現在の活動内容をみたときと同様にして、妻自身の就業状態別に相対的に多い活動をみると、正社員では「NPO 法人の活動」(17.0%)、非正社員では「社会福祉法人などの施設でのボランティア活動」(37.6%)や「老人クラブなど地域コミュニティでの活動」(24.3%)、自営又はその手伝いでは「町内会・婦人会などの活動」(31.9%)や「商店会・商工会などの活動」(8.7%) などが相対的に多く、また無業では「現在も行っている活動」が特に高くなっている¹⁸。

¹⁸ 仕事にせよボランティア活動にせよ、現在無業(専業主婦)の妻たちの高齢期の活動に総じて動意が感じられない部分がみられる。

第6章 「団塊の世代」の今後における生活の見通し

第6章では、「団塊の世代」の今後における生活の見通しに関する調査結果を概説する。

家庭や家計面の生活は、就業を支えるものであるとともに就業状態からも影響を受けるといった相互依存の関係にあるが、高齢期においては、徐々に家庭・家計生活の状態が就業を規定する面が強くなっていくものと考えられる。

このように家庭・家計生活に関しては多面的な考察が必要であるが、詳細な分析は他の機会に譲ることとして、ここでは、今回の調査結果の概略を紹介するだけにとどめておきたい。

第1節 生活における課題、不安項目

第1節では、「団塊の世代」の人々が、現在及び今後の生活の中でどのような課題を抱え、また不安を持っているのかについてみる。

(1) 現在考えられる生活上の課題

生活上の課題（「老後資金」を除く。）として現在考えられているものをみると、本人調査計では「未婚の子どもの結婚のための出費」を挙げる人が44.6%と最も多く、次いで「老親の面倒・介護」（36.0%）、「住宅ローン返済」（23.2%）、「子どもの教育費」（21.6%）となっており、「課題はとくにない」は約2割（20.5%）となっている。男女別には、男性に比べて女性で「子どもの教育費」（男性：29.9%/女性：8.8%）を始め課題を挙げる人の割合がやや少なくなっている。また、就業状況別にみても、雇用者に比べ自営業主で「子どもの結婚のための出費」（雇用者：47.1%/自営業主：37.3%）を挙げる人の割合が小さいなどの違いが散見される。これを妻調査と本人調査（妻のある男性）とで結果を比較すると、ほぼ同様の結果となっている中で、「子どもの教育費」でやや違い（妻調査：35.4%/本人調査：31.2%など）があり、この結果とも思われる「課題はとくにない」の割合にもやや違いがみられる（図表6-1）。

図表6-1 現在考えられる生活上の課題

	未婚の子どもがいるので、結婚の為の出費が予想される	就学中の子どもがいるので、まだ教育費が掛かりそう	住宅ローンがまだかなり残っている	老親等の面倒を見たり介護をしたりする必要がある	その他	上記のような課題は、とくにない	無回答
本人調査:計	44.6	21.6	23.2	36.0	2.9	20.5	1.9
男性	45.7	29.9	25.9	37.6	2.2	18.4	0.7
女性	43.0	8.8	19.0	33.5	4.0	23.7	3.6
雇用者	47.1	22.8	24.2	36.1	2.6	20.1	1.3
（うち正社員）	46.1	26.3	26.8	38.3	2.0	18.5	0.9
（パートタイマー）	50.9	9.5	15.3	29.8	4.0	23.6	3.1
自営業主	37.3	24.8	23.1	38.4	2.2	22.3	1.4
家族従業者	46.4	15.1	26.8	40.2	5.0	16.2	2.8
無業	33.1	11.7	10.3	29.0	2.8	26.2	8.3
妻調査:計	45.6	35.4	25.3	40.5	4.4	12.7	1.4
夫:雇用者	44.9	35.8	25.6	39.9	4.1	12.9	1.3
本人調査:有配偶者男性	47.5	31.2	26.5	38.5	2.1	16.9	0.7
雇用者	49.3	24.4	25.8	37.7	2.5	18.1	0.9

生活上の課題を挙げる・挙げないは、もとより課題の対象となる家族の有無等に左右されるところが大きい。その一端をみるために、ここでは配偶者の有無と子どもの有無についての集計結果を掲げておいた（図表6-2）¹。

図表6-2 現在考えられる生活上の課題（配偶者・子どもの有無）

	未婚の子どもがいるので、結婚の為に費用が予想される	就学中の子どもがいるので、まだ教育費が掛かりそう	住宅ローンがまだかなり残っている	老親等の面倒を見たり介護をしたりする必要がある	その他	上記のような課題は、とくにない	無回答
（％）							
<本人調査計>							
<男女計>	44.6	21.6	23.2	36.0	2.9	20.5	1.9
配偶者：あり	47.0	23.2	24.6	37.1	2.6	18.7	1.6
配偶者：なし	24.7	8.2	10.8	26.5	5.4	36.6	2.5
子ども：あり	49.5	24.2	24.0	35.9	2.8	17.6	1.6
子ども：なし	3.8	0.3	16.8	37.0	3.8	44.5	4.5
<男性>	45.7	29.9	25.9	37.6	2.2	18.4	0.7
配偶者：あり	47.5	31.2	26.5	38.5	2.1	16.9	0.7
配偶者：なし	17.5	9.3	15.5	26.8	3.1	42.3	1.0
子ども：あり	50.7	33.3	26.6	37.3	2.1	15.3	0.7
子ども：なし	2.9	0.6	19.8	40.7	2.9	44.8	1.2
<女性>	43.0	8.8	19.0	33.5	4.0	23.7	3.6
配偶者：あり	46.2	9.2	21.4	34.8	3.5	22.0	3.1
配偶者：なし	28.6	7.7	8.2	26.4	6.6	33.5	3.3
子ども：あり	47.8	10.0	19.8	33.8	3.9	21.2	2.9
子ども：なし	5.0	0.0	12.5	31.7	5.0	44.2	9.2
<本人調査：雇用者>							
<男女計>	44.6	21.6	23.2	36.0	2.9	20.5	1.9
配偶者：あり	47.0	23.2	24.6	37.1	2.6	18.7	1.6
配偶者：なし	24.7	8.2	10.8	26.5	5.4	36.6	2.5
子ども：あり	51.9	25.3	25.1	35.8	2.7	17.0	1.1
子ども：なし	4.2	0.5	15.9	38.1	2.1	47.1	3.2
<男性>	45.7	29.9	25.9	37.6	2.2	18.4	0.7
配偶者：あり	47.5	31.2	26.5	38.5	2.1	16.9	0.7
配偶者：なし	17.5	9.3	15.5	26.8	3.1	42.3	1.0
子ども：あり	52.9	33.5	28.5	38.3	2.2	13.7	0.5
子ども：なし	2.6	0.9	17.5	43.9	0.9	46.5	0.0
<女性>	43.0	8.8	19.0	33.5	4.0	23.7	3.6
配偶者：あり	46.2	9.2	21.4	34.8	3.5	22.0	3.1
配偶者：なし	28.6	7.7	8.2	26.4	6.6	33.5	3.3
子ども：あり	50.1	10.2	18.9	31.3	3.5	23.1	2.2
子ども：なし	6.7	0.0	13.3	29.3	4.0	48.0	8.0

（注）わずかながら調査上整合性のない答えもみられるが、そのまま掲載している。

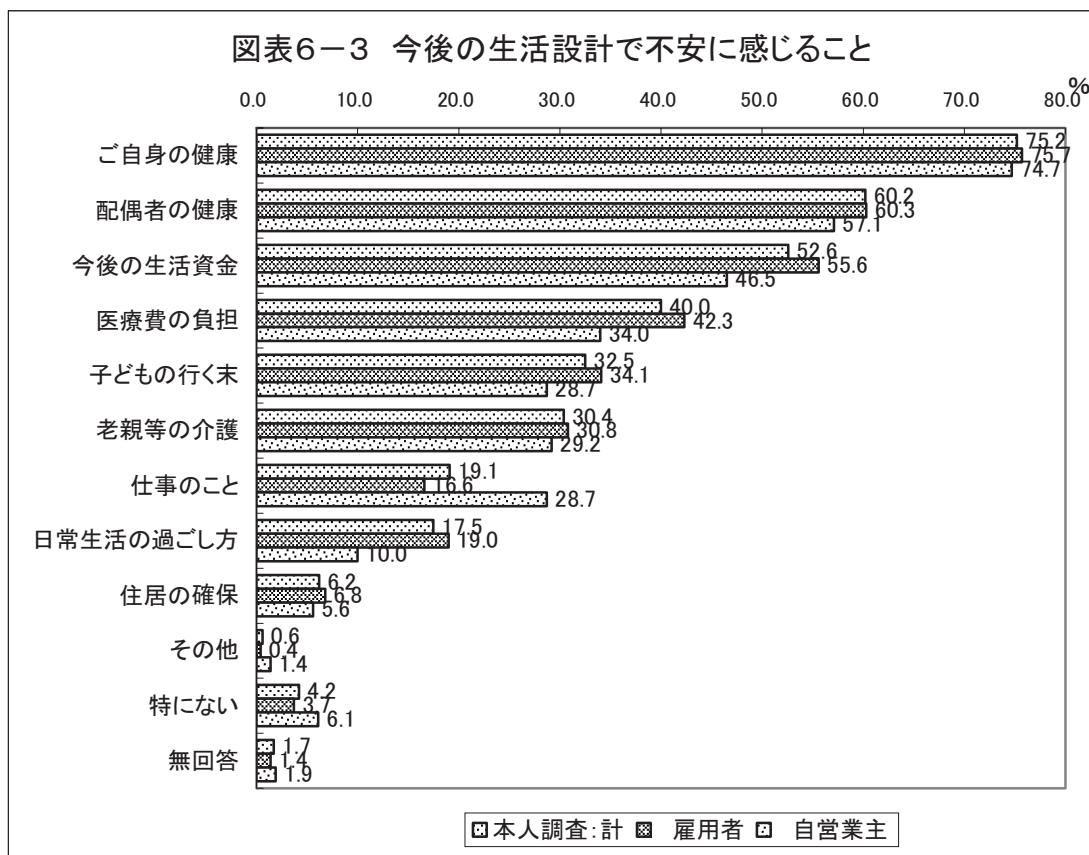
（2）今後の生活設計において不安と感ずること

「団塊の世代」の人々が今後の生活設計において不安に感ずることを尋ねた結果をみると、本人調査計で「自身の健康」を挙げる人が75.2%と最も多く、次いで「配偶者の健康」（60.2%）、「今後の生活資金」（52.6%）、「医療費の負担」（40.0%）などとなっている。

これを雇用者・自営業主別にみると、総じて大きな違いはみられない中で、「今後の生活資金」（雇用者：55.6%／自営業主：46.5%）、「医療費の負担」（42.3%／34.0%）、「日常生活

¹ これ以外にも、老親の有無、住宅の所有関係、子どもの教育段階などによって異なってくるものと思われる。ちなみに、本文で「子どもの教育費」でみられた男女間の違いは、一般に男性に比べ女性の場合、その子どもの年齢が相対的に高いことが多いと考えられ、既に教育期を過ぎた子どもが多く、このことがそうした結果をもたらさせていると考えてよいであろう。（詳細な分析は、別の機会に譲りたい。）

の過ごし方」(19.0%/10.0%) などでは雇用者の方が高く、一方「仕事のこと」(16.6%/28.7%) では自営業の方がかなり高くなっている(図表6-3)。



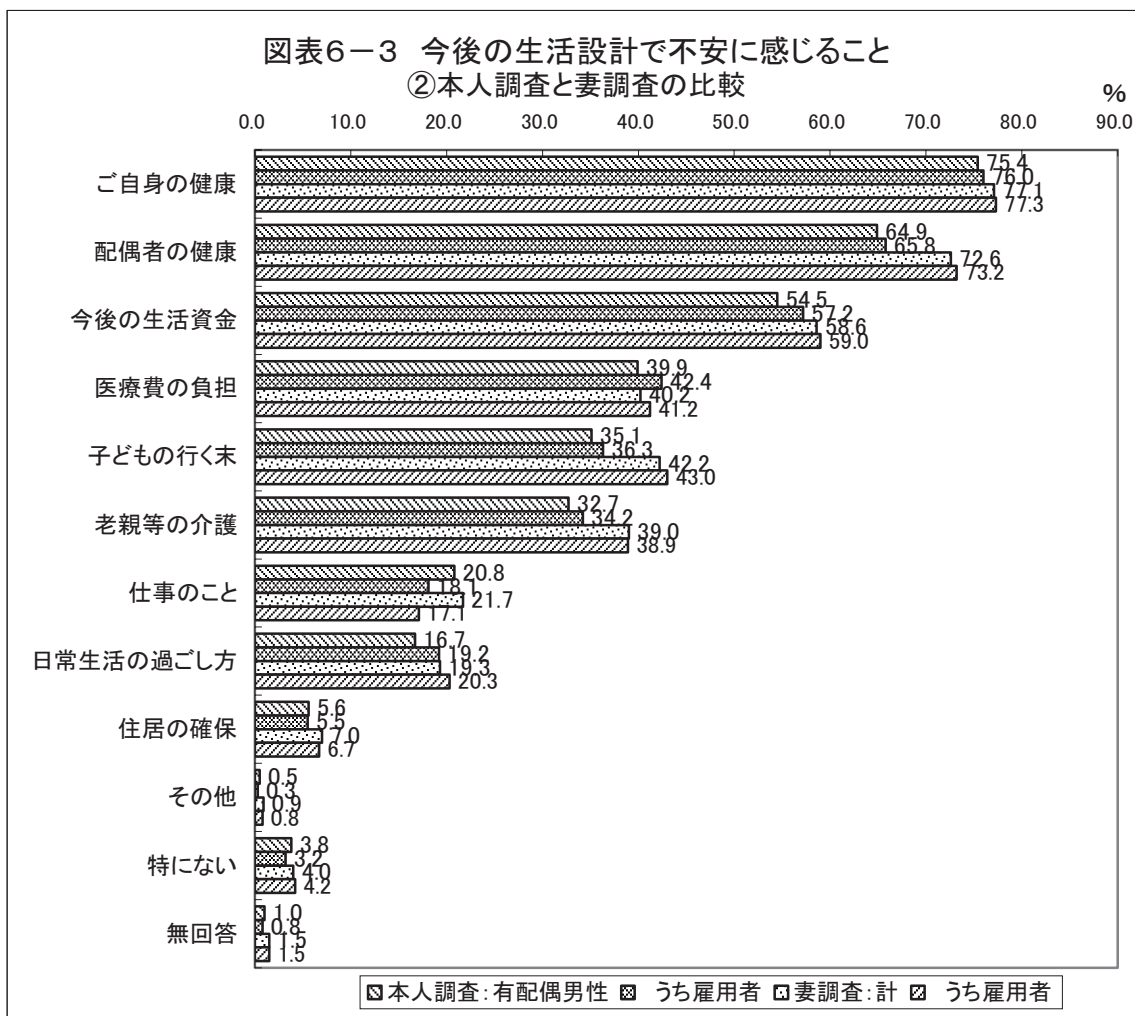
また、妻調査で同様の調査結果と本人調査の妻のある男性の結果とを比較してみると、総じて妻調査の方が挙げられる割合がやや高くなっている中で、

- ①「子どもの行く末」を挙げる割合(本人調査:35.1%/妻調査:42.2%)が両者でかなり差がみられ、本人調査では第4位「医療費の負担」、第5位「子どもの行く末」となっているものが、妻調査では「子どもの行く末」が第4位に、「医療費の負担」が第5位と順序が逆転している。
- ②「老親の介護」(32.7%/39.0%)についても、両者でかなりの差がみられる。
- ③「配偶者(妻)の健康」を挙げる人の割合(64.9%/72.6%)にもかなりの差がみられる。

これは妻自身が自分の健康に不安を感じているのに対して、相対的に少ない夫しか妻の健康に不安を感じていないことを示している。

といった違いがみられている²。夫が雇用者である場合をみても、基本的には変わらない結果となっている(図表6-3②)。

² 本文の②については、記述のように妻調査の方が親との同居率が高くなっていることから説明できそうであるが、③についてはそうした要因が見当たらない。一部の男性が、「妻はいつまでも健康である。」との想定で生活設計をしているとすれば、問題が生じる可能性が高いであろう。



(注) 妻調査で「ご自身の健康」は「夫の健康」、「配偶者の健康」は「妻自身の健康」である。

第2節 高齢期の住まいの希望・見通し

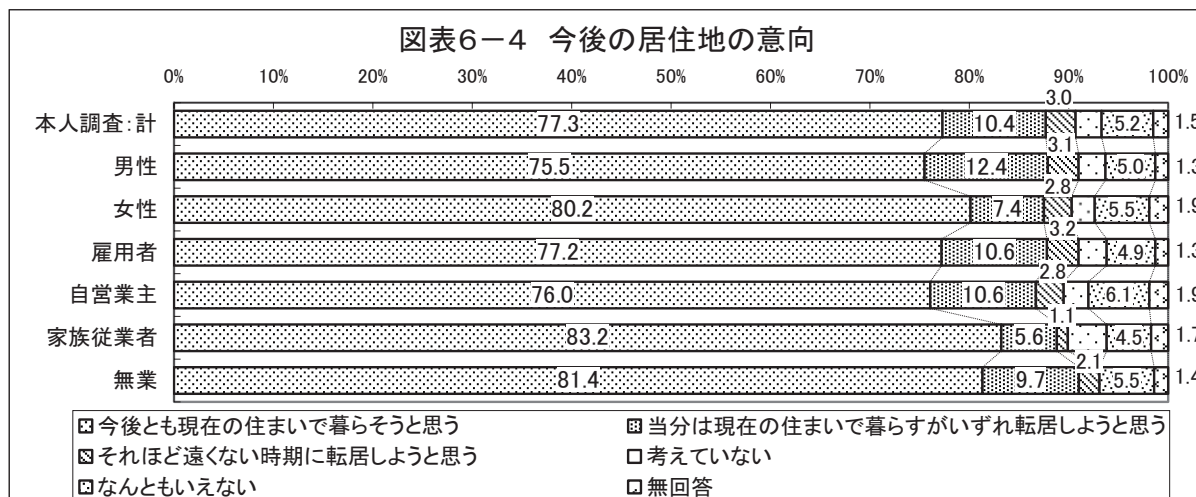
第2節では、高齢期の住まいの希望・見通しに関する調査結果を概説する。現在の居宅に住み続けるのかどうか、また、誰と住むことを想定しているかなどである。

(1) 60歳以降の居住地の見通し

①居住地の意向（転居を考えているかどうか）

60歳以降の居住地の意向を尋ねた結果をみると、本人調査計でみて、「今後とも現在の住まいで暮らそうと思う」が77.3%と4分の3以上の人々が現在の住居での居住を考えている。一方、「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」は10.4%、「それほど遠くない時期に転居しようと思う」3.0%となっており、時期を問わなければ転居を考えている人は13.4%となる。なお、「考えていない」(2.6%)、「なんともいえない」(5.2%)などと態度保留組を考えてよい人々が合わせて1割近くいる。

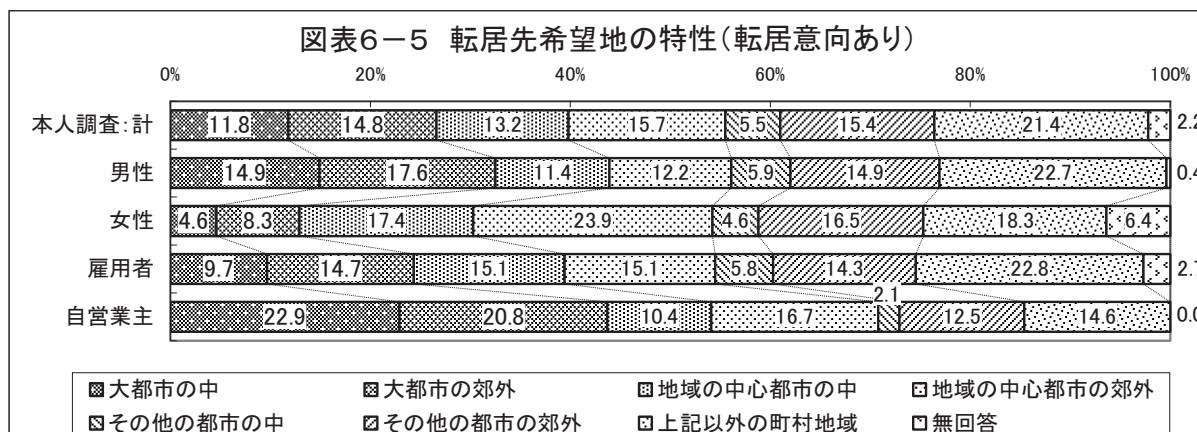
これを男女別にみると、男性の方が転居を考えている人の割合（男性：15.5%／女性：10.2%）が高くなっている。現在雇用者で転居を考えている人の割合は13.8%であった（図表6-4）。



（注）「考えていない」のデータ値の表示は割愛した。

②転居を考えている人の転居先希望の特性

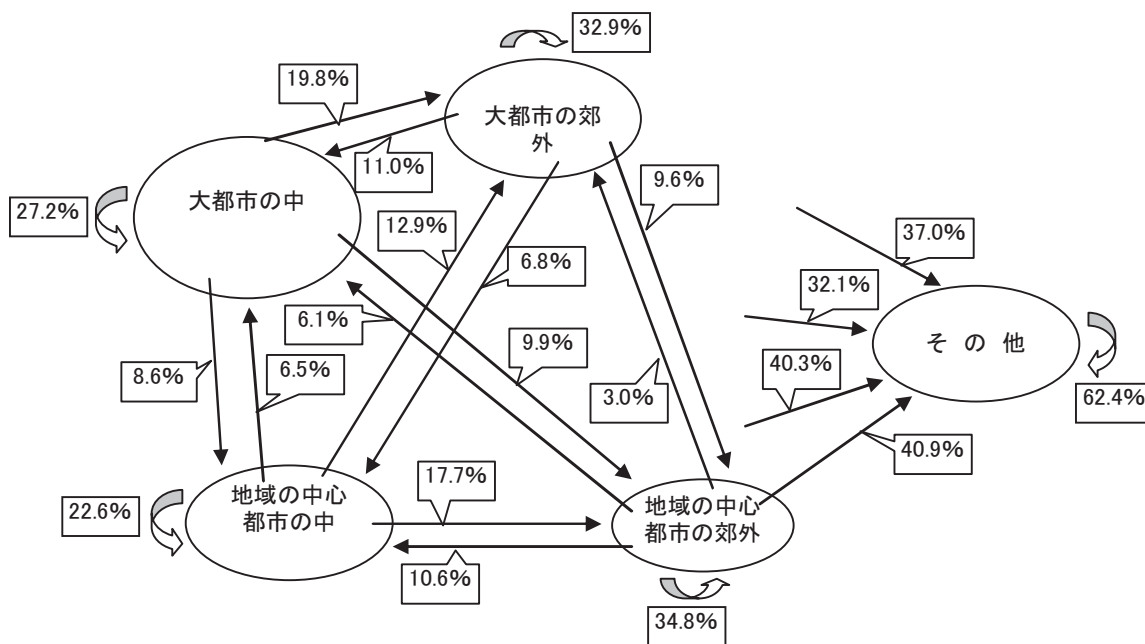
転居を考えている人について、転居先として考えている地域の都市的な特性（大都市、地域の中心都市、その他の都市、これらの郊外、町村地域）を尋ねた結果をみると、本人調査計でみて、「町村地域」とする人が21.4%ともっとも多く、次いで「地域の中心都市の郊外」（15.7%）、「その他の都市の郊外」（15.4%）、「大都市の郊外」（14.8%）などとなっている。町村地域や都市の郊外が多くなっているといえるが、都市の中も少ないとはいえず、人により千差万別といってよいであろう。男女別には、女性の方で地域の中心都市の中及びその郊外が相対的にかなり多くなっている。また、雇用者に比べ自営業主は大都市ないしその郊外が相対的にかなり多くなっている（図表6-5）。



（注）「いずれ」ないし「遠くない時期に」転居しようと考えている人に対する設問である。

この地域の都市特性を使って、現在の居住地と転居希望先との関係を見ると、例えば現在「大都市の中」に居住している人で転居を考えている人の転居希望先は、27.2%が同じ属性の「大都市の中」であるほか、「大都市の郊外」19.8%、地域の中心都市の郊外9.9%などになっており、大都市及び地域の中心都市以外の地域（図表6-6の「その他」）には32.1%の人が転居先として考えているといった結果となっている。なお、転居先として考えている都道府県名として記入があったところは、「参考」のようにになっている。

図表6-6 現在の居住地の特性と転居希望先の特性と連結(転居を考えている人)



(注) 数値は、それぞれの地域で転居を考えている人を100としたときの、それぞれの転居希望先の割合である。「その他」の特性の地域については、流入のみ示した。それぞれの内部間転居であっても、場所的には離れている場合もあることには注意されたい。

(参考) 転居希望先都道府県

北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県
3.6	0.8	0	1.1	0	0.3	1.1	1.4	0.3
群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県
0.5	2.5	4.1	8.2	4.7	0.5	0.5	1.1	0.3
山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府
0.8	1.9	0.8	2.5	1.9	0.8	0.5	1.6	3.8
兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県
3.8	0.8	0.5	0	0.3	0.8	1.4	0.3	0.3
香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県
0.5	0	0.3	1.9	0	0.5	0.5	0.5	0.3
鹿児島県	沖縄県	海外	無回答					
1.6	2.2	1.4	36					

(注)「希望する転居先都道府県」に回答のあった364人の内訳である。現在の居住地の都道府県と同一のものも含まれている。

(2) 一緒に住む家族等の見通し

①同居家族等の見通し(希望)

今後63歳や67歳の頃に誰と一緒に住んでいるかを尋ねた結果をみてみよう。これについては、その家族の有無等やや詳細なクロス集計データを示す必要があるが、ここでは概略を示すにとどめ、詳細な分析は別の機会に譲りたい。

本人調査計でみると、63歳頃については、配偶者が86.2%、長男15.1%、長女9.8%、自分の親9.7%などで、単身で居住とする人は6.1%となっている。67歳頃についてみると、配偶者84.6%、長男12.6%、長女6.2%、自分の親6.2%などで、単身で居住は7.0%となっている。この間の変化をみると、子どもの独立の進展を背景に子どもとの居住の割合が低下しているのを始め、配偶者や親との同居割合も1~3%ポイント程度低下している³。

当該家族の有無による影響の一端をみるために、配偶者の有無⁴、子どもの有無別に比較してみると、配偶者ありの人では配偶者と同居の割合が63歳頃で95.7%、67歳頃で93.9%となる⁵。また、子どもの有無別にみると、子どもありで子どもの同居率が計よりも当然にやや大きくなっている⁶(図表6-7)。

つぎに、本人調査で妻のある男性雇用者本人が考える同居予定と、妻調査による夫が雇用者である妻の同居予定との結果を比較してみると、総じてみて大きな相違はみられないものの、次のような差異がみられている(図表6-7②)。

図表6-7 63歳の頃、67歳の頃に一緒に住んでいると思う人

	本人調査:計		本人調査:配偶者あり		本人調査:配偶者なし		本人調査:子どもあり		本人調査:子どもなし	
	63歳の頃	67歳の頃	63歳の頃	67歳の頃	63歳の頃	67歳の頃	63歳の頃	67歳の頃	63歳の頃	67歳の頃
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者	86.2	84.6	95.7	93.9	5.7	5.7	88.8	87.3	64.7	62.0
長男	15.1	12.6	15.0	12.7	15.8	12.2	17.0	14.2	0.0	0.0
長女	9.8	6.2	10.0	6.2	8.2	6.5	11.0	7.0	0.0	0.0
他の男の子	5.5	4.2	5.6	4.0	5.0	4.7	6.2	4.7	0.0	0.0
他の女の子	5.4	4.0	5.5	4.2	4.3	2.5	6.0	4.4	0.0	0.0
自分の親	9.7	6.2	9.5	6.0	11.5	8.6	9.6	6.2	10.3	6.8
配偶者の親	5.3	3.7	5.8	4.0	0.7	1.1	5.4	3.8	4.1	3.1
他の親族	1.5	1.9	1.0	1.4	6.1	6.8	1.1	1.5	4.8	5.8
友人・知人	0.5	0.6	0.1	0.3	3.9	3.6	0.4	0.5	1.4	1.7
単身居住	6.1	7.0	1.1	1.8	49.1	51.6	4.2	5.1	21.9	22.9
無回答	2.0	2.2	1.9	1.7	2.5	5.0	1.9	2.1	2.7	3.4

³ 親や配偶者との同居率がこの時期に低下することについては、いろいろな要因が考えられるが、ここではデータを示すだけにとどめておく。

⁴ 配偶者の有無別の結果において、配偶者なしの人で配偶者の同居を挙げる人が5.7%いるなど、一部整合性に欠ける結果となっている。もとより現在から当該年齢(63歳)になるまでに結婚することを考えている人もいるとも解釈できるが、このすべてがそれで説明することにも困難を感じる。今回の調査(本人調査)の集計に際して、配偶者の有無は調査票末尾のいわゆるフェースシートにおける「夫/妻」がいるかどうかの回答により区分している。その回答のうち無回答が全体の0.8%いたが、その中にも配偶者のいる人が少なくなく、別の設問(ここでは同居する人)では配偶者について回答した結果であると考えた方が納得的であろう。なお、夫又は妻ではない配偶者(事実上の婚姻関係)である可能性も否定はできないと考える。

⁵ この結果についても、ここではデータを示すだけにとどめておく。

⁶ ちなみに男の子どもがいる人だけで「長男」との同居の割合をみると、63歳頃で22.1%となっている。また、女の子どもがいる人の「長女」との同居の割合は、17.4%となっている。

- ①配偶者との同居率が、妻調査の方がやや低くなっている。
- ②長男との同居率には大きな違いがない中で、長女については妻調査の方がかなり高くなっている。
- ③妻の親（夫にとっては配偶者の親／妻にとっては自分の親）との同居率が、妻調査の方が高くなっている。

図表6-7 ②高齢期の同居者(雇用者)
(本人調査と妻調査の比較) (%)

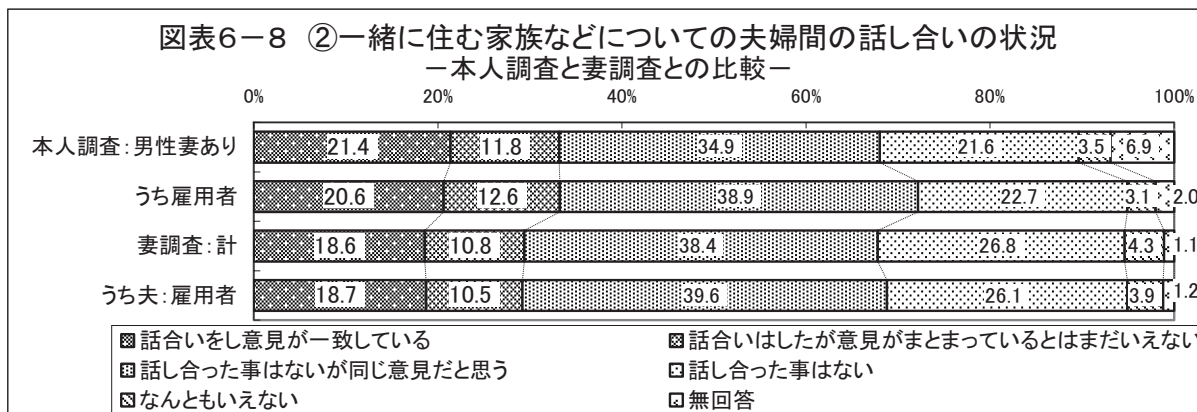
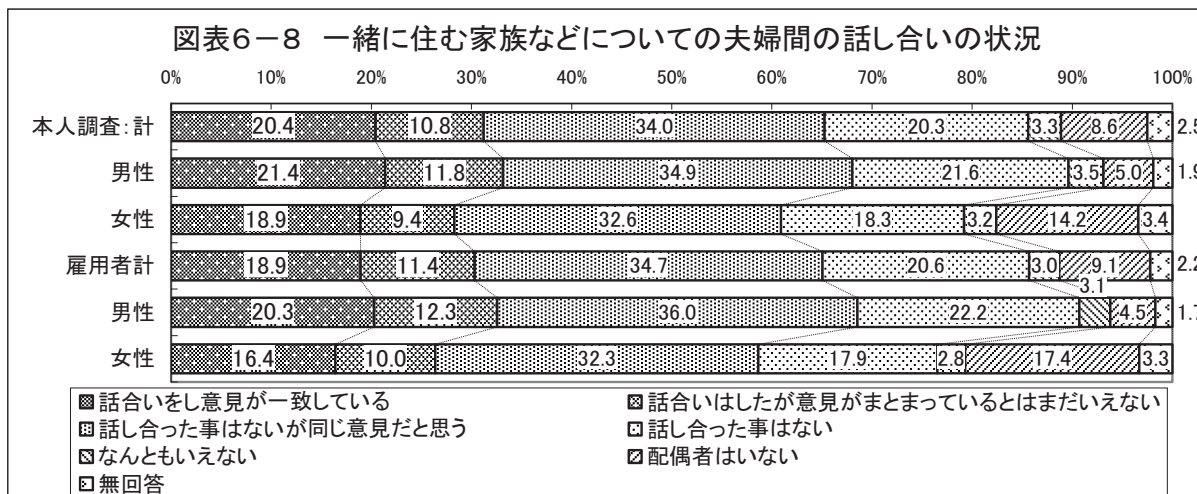
	本人調査:有配偶者男性		妻調査	
	63歳の頃	67歳の頃	夫63歳の頃	夫67歳の頃
計	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者	96.7	94.1	94.9	93.3
長男	15.0	12.1	15.4	11.6
長女	11.5	6.5	14.7	7.9
他の男の子	6.2	4.1	8.7	5.5
他の女の子	6.1	4.1	7.5	4.4
夫の親	11.9	6.4	10.9	8.2
妻の親	4.0	4.1	7.4	7.0
他の親族	0.6	1.3	1.0	1.2
友人・知人	0.0	0.3	0.5	0.5
単身居住	0.9	1.7	0.6	1.2
無回答	1.5	1.4	1.2	2.1

②同居家族などについての夫婦間の話し合いの状況

上述の①のような同居家族などの見通しについて夫婦間で話し合ったことの有無などを尋ねた結果をみると、本人調査計でみて、「話し合ったことはないが同じ意見だと思う」が34.0%でもっとも多くなっており、次いで「話し合いをし、意見が一致している」(20.4%)と「話し合ったことはない」(20.3%)とがほぼ同じとなっている。「話し合いはしたがまだ意見がまとまっているとはいえない」(10.8%)が1割程度となっている。別の角度から見れば、実際に夫婦間で話し合いが行われているところは、3割程度、配偶者はいないとする人を除いて計算しても34.2%、ほぼ3分の1にとどまっているということである。これを男女別にみると、女性の方で「配偶者がいない」とする割合が高いことを考慮すれば大きな違いはみられない(図表6-8)。

これを上記①の場合と同様に、本人調査と妻調査とを比較してみると、話し合いをした(していない)とする割合が、本人調査(夫)に比べ妻調査(妻)の方が小さく(高く)なっている(図表6-8②)。夫の側で話し合いをしたと思っても妻の側では話し合いをしたという意識は持っていないといったこともあるのではないかと考えられる⁷。

⁷ 蛇足ながら、今後「団塊の世代」の男性(夫)において、妻にも妻の意見や考えがあるということに目覚めることが必要な人も少なくないと考えられる。



第3節 「老後資金」の準備状況と高齢期における家計収支見込み

第3節では、今後における経済的な生活面に関する見込みや見通しに関する調査結果を概説する。このテーマについてもさらに詳細な分析が必要であるが、ここでは調査結果の提示と解説にとどめる。

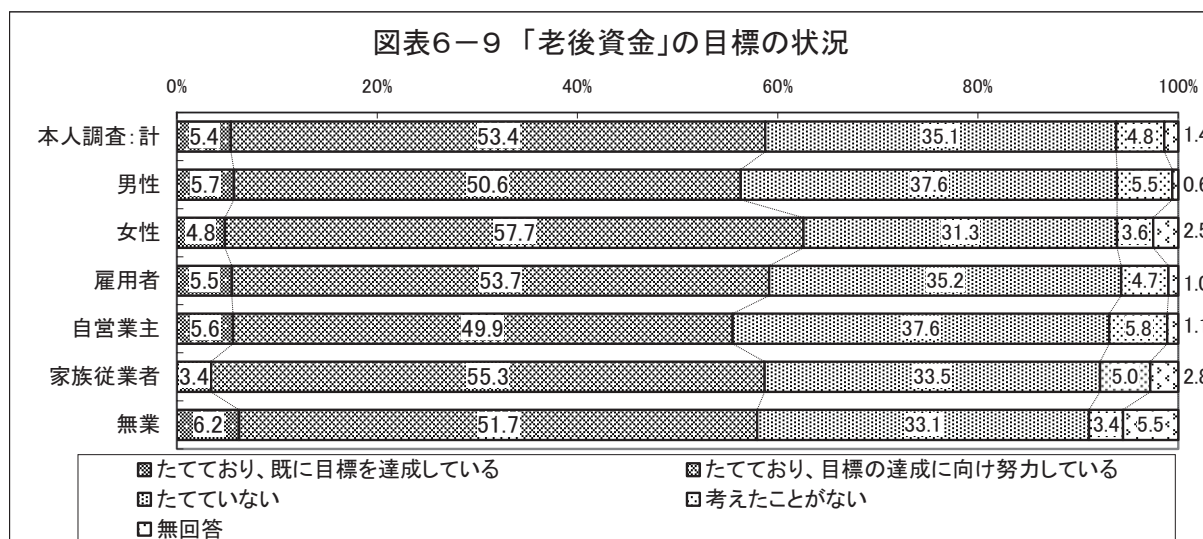
(1) 「老後資金」の準備状況

①現在における「老後資金」の準備状況

いわゆる老後の生活資金等に充てる資金について、目標をたてて準備しているかどうかをみると、本人調査計でみて、「たてており、既に達成している」とする人が5.4%、「たてており、達成に向け努力している」とする人が53.4%となっており、合わせて6割近く(58.8%)の人が「老後資金」の目標をたてている。一方、「たてていない」が35.1%、「考えたことがない」が4.8%となっている。

男女別、従業上の地位別にみると、「既に達成」とする人の割合は5%程度でほとんど変わ

りはないが、男女別にみて女性の方が「達成に向け努力中」とする人の割合が相対的に高く、その分「たてていない」の割合が低くなっている（図表6－9）。



なお、「老後資金」の準備状況と現在の貯蓄（年収比）とをクロスさせてみると、次の「参考」表のようにになっている。この表から、年収の4倍くらいを超えるあたりがひとつの目安になっていると考えることができそうである。

(参考)「老後資金」の目標と現在の貯蓄の対年収比 (%)

	計	たてており、既に目標を達成している	たてており、目標の達成に向け努力している	たてていない	考えたことがない	無回答
0.5倍以下	100.0	1.6	41.1	49.3	5.7	1.8
1倍くらい	100.0	2.5	57.6	34.7	4.2	0.9
2倍くらい	100.0	3.5	61.9	29.7	3.7	1.2
3倍くらい	100.0	7.8	57.5	31.1	3.7	0.0
4倍くらい	100.0	10.0	65.0	22.0	2.0	1.0
5倍くらい	100.0	9.2	65.6	20.6	4.6	0.0
6倍くらい以上	100.0	26.6	54.3	13.6	5.5	0.0

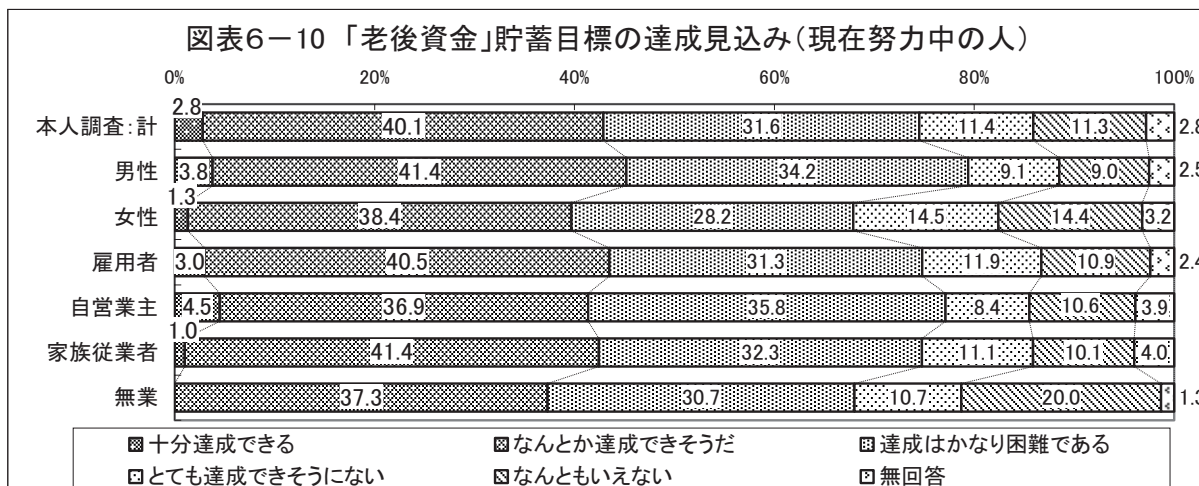
(注) 回答は「〇割」の形であり、ここで「くらい」とは四捨五入して当該倍数になることにより区分している。(例えば、「3倍くらい」とは、「25～34割」である。)

②目標達成に向け努力中の人の見込み

上記①において目標達成に向け努力中とした人について、その達成見込みを尋ねた結果をみると、本人調査計でみて、「十分達成できる」は 2.8%にとどまっているが、「なんとか達成できそうだとする人が 40.1%となっている⁸。一方、「達成はかなり困難である」が 31.6%、「とても達成できない」 11.4%となっており、達成の可否がほぼ2分されている。

これを男女別にみると、女性の方で「達成できない」とする割合が高くなっている。従業上の地位別には、大きな違いはみられない（図表6－10）。

⁸ この①及び②から試算すると、最終的に全体の3割程度（28.3%）の人が「老後資金」を目標どおり準備できると計算される。



(2) 公的年金等の受給見込み

ここでは、厚生年金、共済年金などの公的年金を中心に、年金の受給見通しについての調査結果を概説する。公的年金については、度重なる制度改正もあって、様々な側面から分析することが必要である主題であるが、ここでは結果データの概説にとどめる。

①受給できる年金

今後受給できると考えている年金をみると、本人調査計では、公的年金では「厚生年金」56.1%、「国民年金」33.8%、「共済年金」9.0%となっており、また私的年金では「生保などの積み立てによる私的年金」13.7%、「企業年金」10.9%となっている。

男女別にみると、男性の方が「厚生年金」や「共済年金」、「企業年金」の割合が相対的に高く、「国民年金」は女性の方が高くなっている。また、現在の従業上の地位別にみると、雇用者で「厚生年金」や「企業年金」が相対的に高く、一方、自営業主で多いのが「国民年金」となっている(図表6-11)。

図表6-11 受給できる年金(M. A.)

	計	厚生年金	共済年金	国民年金	企業年金	生保など	年金はない	無回答
本人調査:計	100.0	56.1	9.0	33.8	10.9	13.7	1.7	21.3
男性	100.0	60.5	12.3	25.8	14.4	12.2	1.9	18.4
女性	100.0	49.3	3.9	46.0	5.5	15.9	1.4	25.7
雇用者	100.0	63.9	12.1	24.5	13.9	13.8	0.9	19.6
自営業主	100.0	40.4	1.7	64.3	3.6	13.1	4.5	15.6
家族従業者	100.0	35.8	0.6	54.2	1.7	17.3	2.8	27.4
無業	100.0	40.0	4.8	46.9	8.3	11.0	2.1	32.4

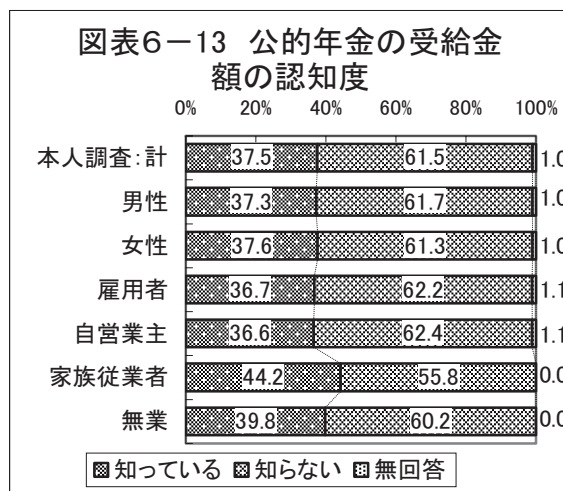
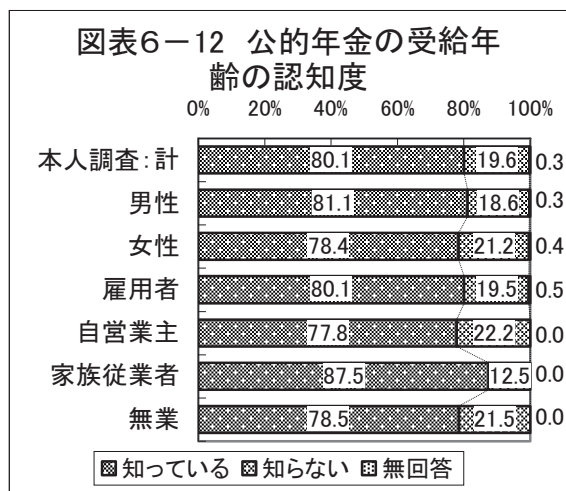
(注)「生保など」は、「生命保険などの積み立てによる私的年金」である。

「国民年金」については、現在すべての国民が対象となるが、「厚生年金」や「共済年金」などに含めて答えられていると思われる。

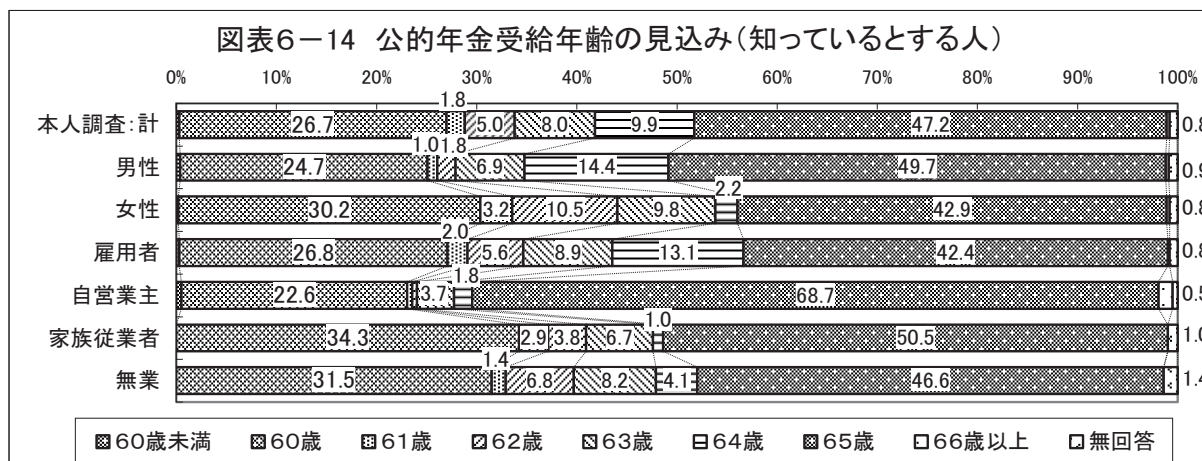
②公的年金の受給年齢、受給額の認知度

公的年金について、受給できるようになる年齢や受給金額の認知度をみると、受給開始年齢は8割程度の人が、受給額は4割弱の人が「知っている」と回答しており、男女別、従業

上の地位別にも大差はみられない（図表6-12、図表6-13）。



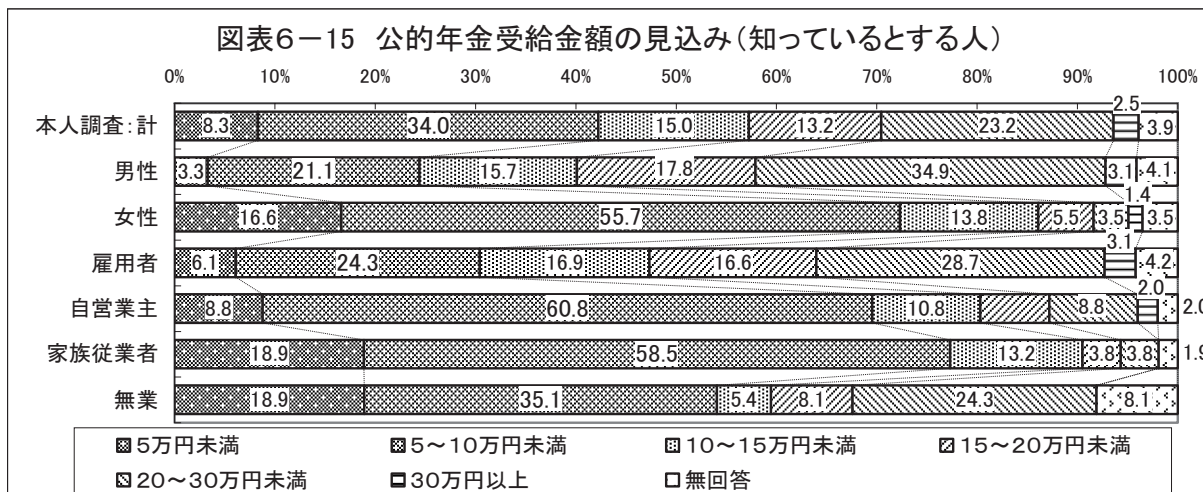
受給開始年齢を知っているとした人に、何歳かを尋ねた結果をみると、本人調査計で 65 歳とする人が 47.2%ともっとも高く、次いで 60 歳の 26.7%となっている。そのほかには、61 歳から 64 歳までの各歳に散らばっているが、61 歳とする人は少ない。男女別にみると、男性で 65 歳、女性で 60 歳とする人が相対的に多くなっている。現在の従業上の地位別にみると、自営業主で 65 歳とする人が 7 割近くととりわけ多くなっている⁹（図表6-14）。



また、同様に受給額についてみると、本人調査計で「5～10万円未満」とする人が 34.0%ともっとも多く、次いで「20～30万円未満」(23.2%)、「10～15万円未満」(15.0%)、「15～20万円未満」(13.2%)などとなっている。男女別にみると、男性では「20～30万円未満」(34.9%)がもっとも多いのに対して、女性では「5～10万円未満」(55.7%)がもっとも多くなっているように、女性の方が受給額の相対的に低い層の人の割合が高くなっている。

⁹ これはあくまで回答者の認識を尋ねた結果であり、正しいかどうかとは一応別であり、また検証するすべもない。しかしながら、現行の制度を前提に回答の状況を見る限りにおいて、ほぼ正確な認識がされているといえそうである。

また、従業上の地位別には、雇用者では「20～30万円未満」(28.7%)と「5～10万円未満」(24.3%)との二つが多くなっており、やや2方向への分化がみられるのに対して、自営業主では「5～10万円未満」(60.8%)がもっとも多くなっている。なお、現在無業の人についてみると、「5～10万円未満」(35.1%)や「5万円未満」(18.9%)といった低い方の割合が高くなっているが、同時に「20～30万円未満」とする人も24.3%あり、2極分化がみられる¹⁰(図表6-15)。

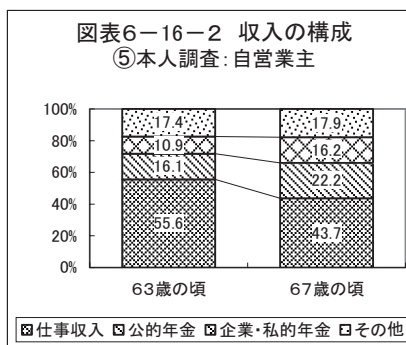
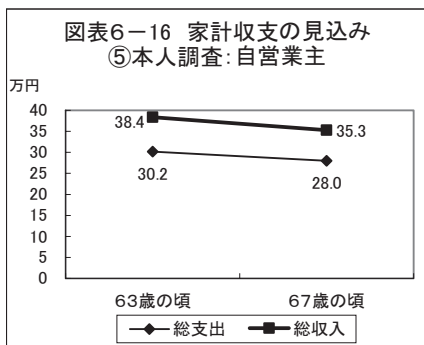
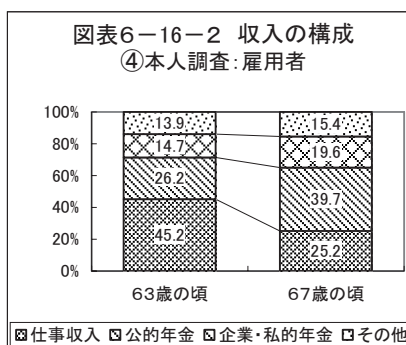
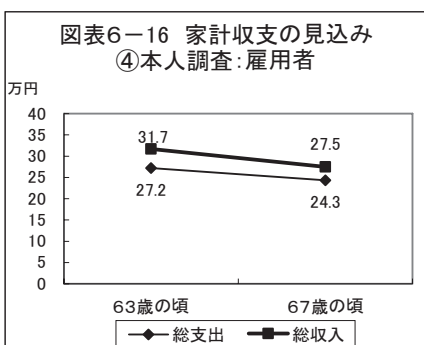
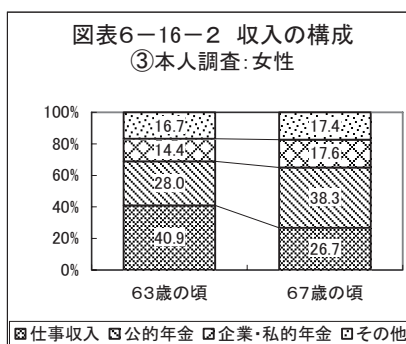
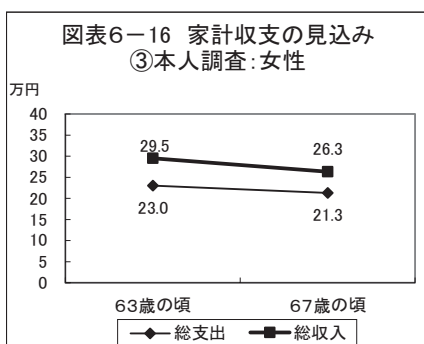
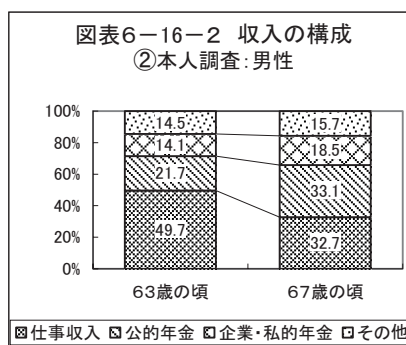
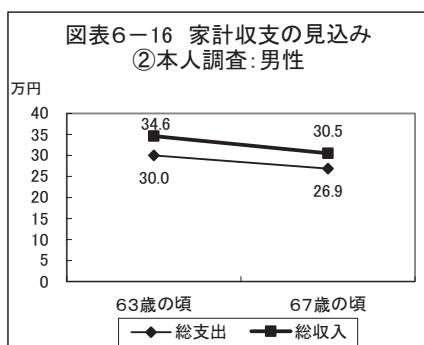
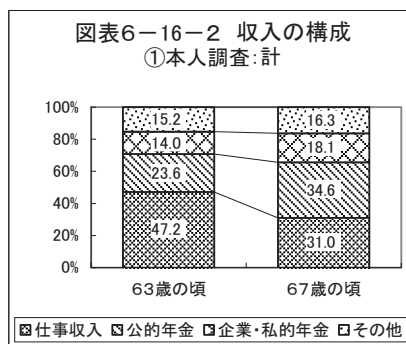
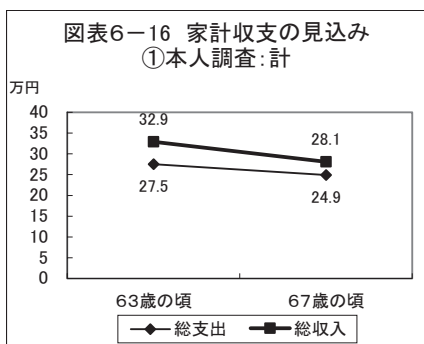


(3) 高齢期における家計収支見込み

63歳の頃及び67歳の頃について、それぞれ世帯の家計収支のイメージした金額を尋ねた結果をみると、本人調査計の単純平均でみて、63歳の頃の総収入が32.9万円に対して総支出は27.5万円と、67歳の頃の総収入は28.1万円に対して総支出は24.9万円となっている。また、収入の内訳をみると、「仕事収入」の割合が63歳の頃は47.2%に対して67歳の頃は31.0%に低下するのに対して、「公的年金」の割合が23.6%から34.6%にウェイトが高まることとなっている¹¹。男女別にみると、男性よりも女性の方で収支総額が5万円程度低く、また収入の構成では「仕事収入」の割合が相対的に低くなっている。また、従業上の地位別にみると、雇用者において、63歳から67歳にかけての「仕事収入」の割合の低下と「公的年金」の割合の上昇とが大きくなっていることが目立っている(図表6-16、図表6-16-2)。

¹⁰ この設問に対する回答は、万円単位の数値を記入してもらったものであるが、これにより単純平均値を計算してみると、計：12.8万円、男性：15.6万円、女性：8.4万円、雇用者：14.6万円(うち現在正社員は16.7万円、現在パートタイマーは7.6万円)、自営業主：9.8万円、家族従業者：7.4万円、無業：10.7万円となっている。

¹¹ 収入の内訳については、無回答が少なくなく、ここでは項目別に回答のあった人の平均として算出した項目別の支出額を合計したものを総支出額として計算した構成比を掲げている。従って、上述の総支出額とは必ずしも整合的とはいえないものである。



まとめ

以上で今回の「『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査」結果の概要紹介をひとまず終えたい。さらなる分析・解析は、別にとりまとめ、公表を予定している研究報告書に譲りたい。

この調査は、本年から 60 代入りを迎える「団塊の世代」が今後どのような就業や生活を考え、見通しているかに関する基礎的なデータを得ることを第一の目的に実施したものである。さまざまな意味において、「団塊の世代」の今後の動向に向けたベンチマークをこの時点で入手しておくことをめざしたものである。調査結果の概要をひととおり概観した現段階において、記憶されてよい基本的な事項として次のような点を列挙して、本稿のまとめとしたい。

①60 代入りを目前に控え、現在就業している「団塊の世代」の人々は、雇用者がほぼ 7 割いるが、雇用者のうち正社員として就業している人がほぼ 3 分の 2（男性だけでは 8 割）である。さらに、正社員のうち定年制の適用がある人がほぼ 7 割、そのうち 60 歳が定年の割合は 8 割 5 分である。これを順次乗じていく、すなわち $0.7 \times 2 / 3 \times 0.7 \times 0.85$ を計算すると答えは 0.28 となる、すなわち 3 割弱である。当面 3 割弱の人々の問題であるということもできる。

②さらに、現在雇用者である人のうち 6 割の人が現在の職場での就業継続を希望している。一方、何らかの形で定年以降も継続就業ができる制度が企業にあるとする人が 7 割弱となっている。個々にはいろいろな問題があり、それに適切に対処がなされるならば、当面 6 割くらいの人々は現在の企業で就業が継続できる環境にあるといえる。上記①の 3 割が、ここで 1 割強にさらに減少する。こうした状況を出現させた大きな要因のひとつとして、昨年（平成 18 年）4 月から施行された改正高年齢者雇用安定法などの的確な政策対応があったことは間違いがないであろう。

個々の企業においてはいろいろあろうが、少なくとも「『団塊の世代』の大量離職」というキャッチフレーズは誇張されたものであるし、その言葉で誤った判断をすることがないようにしなければならないだろう。（財・サービスの需要主体としての「団塊の世代」に対する過大評価を含む。）

③一方、現在の職場での継続就業ができるためには、継続就業ができる制度の整備、少日数勤務や短時間勤務などの就業条件・環境の整備などを挙げる人が多くなっており、さらなる対応がなされるべきことは忘れてはならないであろう。

④このように現在正社員やそれに近い就業をしている人々については、現在行われ、また行われようとしているような適切な対応がなされることで、当面の就業に関する問題はおおむねクリアされるものと考えてよいであろうが、現在既にパートタイマーなどの非正規での就業をしている人や無業になっている人、中でも女性の配偶者なしの人々など特に厳しい状況にある人々に対する配慮も忘れてはならないであろう。調査では女性のうち配偶者

のいない人が 17%ほどみられたが、その中でも子どもがいる人はパートタイマーで就業している人が少なくない。また、無業になっている人には、既に悠々自適の状態になっている人もいる一方で、厳しい状況にある人もいることが窺われる調査結果となっている。

⑤高齢・引退期は、時点でなく期間として捉えられなければならないであろう。5年、10年といった期間での過程（プロセス）である。その間にさまざまな「移動」が生じる。正社員から別の形態への転換、職業の転換があり、また住居の移動（転居）を伴う場合もある。調査結果でも、年齢の上昇とともに正社員としての就業を希望する割合は徐々に低下し、短時間勤務希望が増え、また、職業からの引退やボランティア活動への参加希望が上昇する。就業する仕事についても、これまでの仕事との関連性・類似性があることに高い希望がみられるものの仕事の変更を考えていることに変わりがなく、また、少なくない割合の人々（3割強）はこれまでと異なる分野においてや特に内容にこだわらずに就業を希望している。住居についても、転居を考えている人の割合は多いとはいえないが、それでも1割を超えている。転居する場合は、かなり思い切った移動を考えているとみられる人が多い。こうしたさまざまな「移動」に対応できる制度・環境整備（例：外部労働市場の機能強化など）も重要な課題になろう。

⑥高齢・引退期は、ちょうど若年期の学校（又は生育家庭）から職業への移行とは逆に、職業（企業）から家庭への回帰の時期に当たる。そこでは、いわゆる「老後資金」といった経済的条件ばかりでなく、家庭のあり様を含めた状況がその回帰に影響を与える。「団塊の世代」の夫婦間の会話などその一端を今回調査した限りにおいて、大きな問題を抱えているとみられるケースは多いとはいえないが、より円滑な移行ができるように考えるべき課題も垣間見られた。

⑦60代における就業希望をみると、65歳から66歳にかけて大きな段差がみられた。就業を希望する人の割合がガクンと下がり、完全引退の状態を希望する人の割合がグンと上がるのである。もし、これがこのまま実現するとすれば、その段差は経済社会にとって決して好ましい状態ではない（いわゆる「2012年問題」）。例えば短時間勤務を希望するようになる人がさらに増えるようにするなどにより、よりなだらかな引退過程となるよう、必要な対応が模索される必要があるだろう。