

### 第3章 高齢期における就業ビジョン

この章では、高齢期においてどのような就業を希望し、見込んでいるのか、すなわち高齢期の就業ビジョンに関連する事項について、この1年間にどのような変化がみられたのかを中心にみることにする。高齢期の就業ビジョンは大きく分けて現在の会社等での就業継続希望と、現在の会社等に限らずに収入を伴う仕事をしたい（見込む）上限年齢との二つの視点があるが、次の3-1で前者を、その後の3-2で後者を取り扱う。また、3-2においては、高齢期における就業における仕事の内容や収入の希望、高齢期の就業等に向けての自己啓発等の取組みなどについて、さらに60歳台における就業（ボランティア活動を含む。）に際してどのような雇用・就業形態を見込んでいるのかについてもみる。

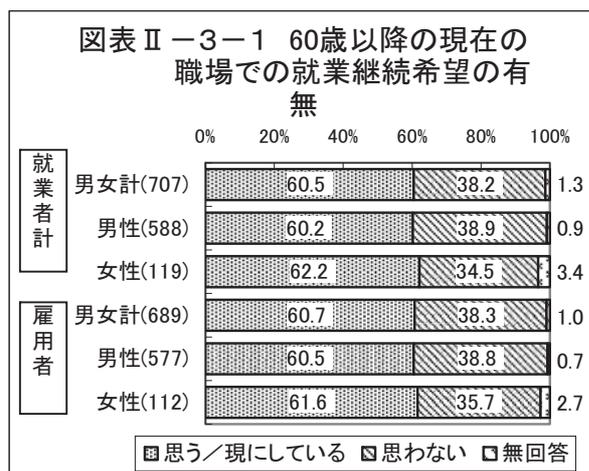
#### 3-1 現在の会社等での就業継続希望の状況

前回調査の平成18年10月時点で60歳定年の会社等で働いていた正社員は、今回の調査時点で現在の職場で60歳以降も就業継続を希望しているかどうかについて、前回調査時点からの変化も併せてみることにする。

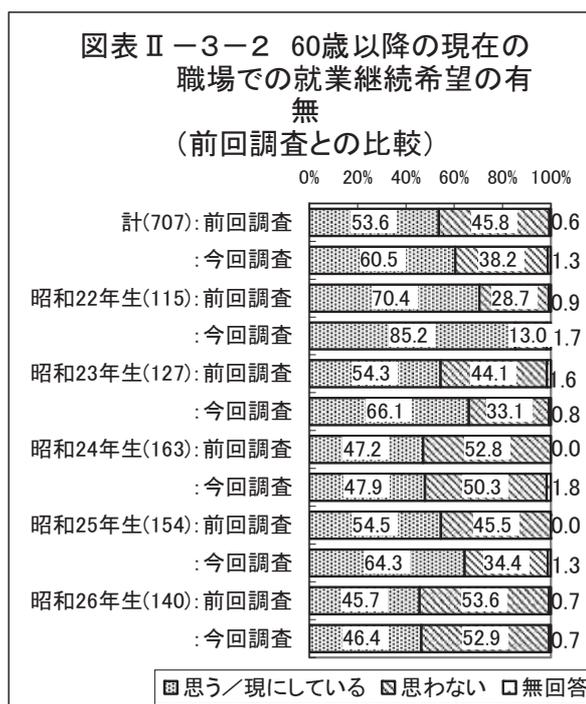
##### 3-1-1 就業継続希望の状況

###### (就業継続希望の有無)

調査時点で仕事をしている人の6割程度が現在の会社等での就業継続を希望している。男性よりも女性で若干割合が高くなっているが、男女別にもまた雇用者だけをとっても大きな



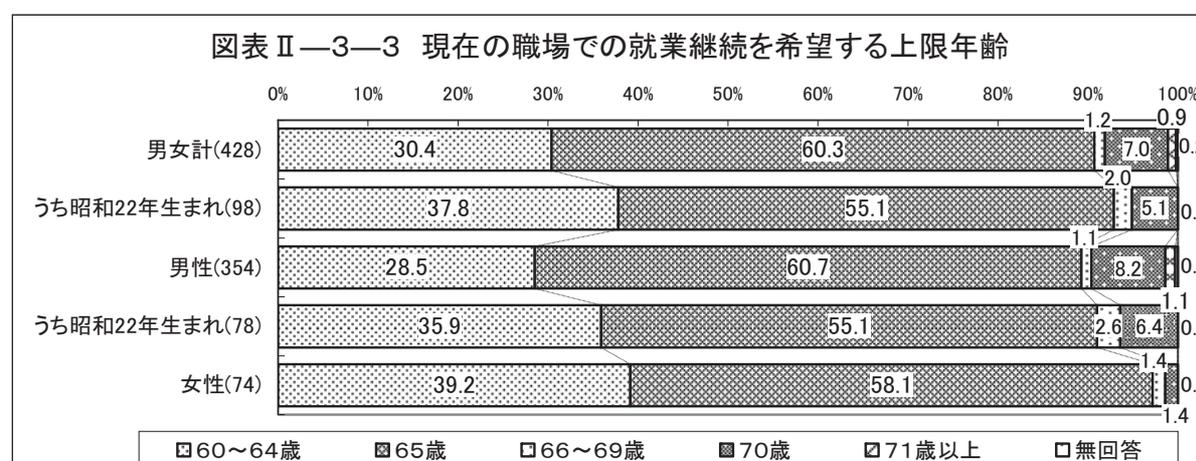
(注)「就業者計」とは、今回調査時点で仕事をもっている人であり、「雇用者」とはそのうちの雇用者である。



違いはみられない<sup>1</sup>（図表Ⅱ－3－1）。前回調査との比較をみると、就業継続希望者の割合は前回の53.6%から今回は60.5%へとかなりの上昇となっている。これを誕生日別にみると、各誕生日とも上昇している。また、前回調査同様年齢が高くなるほど希望割合が概ね高くなる傾向が今回調査でもみられている。さらに、昭和22年生まれの人で就業継続を希望する人の割合が前回調査（70.4%）から今回調査（85.2%）にかけて14.8%ポイント上昇しており、以下順次昭和23年生まれは11.8%ポイント、昭和24年生まれは0.7%ポイント、昭和25年生まれは9.8%ポイント、昭和26年生まれは0.7%ポイントそれぞれ上昇しており、上昇幅も年齢が高いほど大きくなる傾向がみられるといえよう<sup>2</sup>（図表Ⅱ－3－2）。

### （現在の会社等での就業継続希望年齢）

現在の会社等で就業継続を希望している人は、何歳までの就業継続を希望しているのかをみると、65歳までが60.3%と最も多く、60歳前半が30.4%と続いている。70歳までとする人も7.0%いた。男女別には男性の方がより長く就業継続を希望する人が多いといえる。一方、昨年60歳を迎えた昭和22年生まれの人についてみると、大きな違いはないものの、60歳前半とする人が相対的に多くなっている（図表Ⅱ－3－3）。



（注）昭和22年生まれ及び女性には、「71歳以上」とする人はいなかった。

### （継続就業希望状況の前回調査との比較・推移）

こうした就業継続の希望の有無及び希望する場合の年限について前回調査との比較や推移をみると、就業継続希望割合が上述のように上昇する中で就業年限も総じて上昇傾向にあるといえる。例えば、65歳までの就業継続を希望する人の全体（今回調査時に就業している人707人）に占める割合は、前回は33.7%であったのに対して今回は36.4と上昇している。その中で、60歳前半までの割合もやや増加している（16.0%→18.4%）ことの要因の一つ

<sup>1</sup> 前述のとおり一部に自営となった人がいるものの、今回の調査時点では就業者のほとんどが雇用者であるので、以降就業者全体の集計結果をみていくことにする。

<sup>2</sup> その中で昭和25年生まれでの上昇幅がやや目立っているが、これは特に女性での上昇（倍増）によるものである。その背景は定かではないが、もともとケースの数が少ないことにも留意しておかなければならないであろう。

図表Ⅱ－3－4 継続就業を希望する上限年齢の変化

前回調査 \ 今回調査	計 (縦構成比)	就業継続希 望しない	60～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳以上	無回答
計	707	270	130	257	5	30	4	11
	100.0	38.2	18.4	36.4	0.7	4.2	0.6	1.6
就業継続希望しない	324	214	44	55	0	7	1	3
	45.8	66.0	13.6	17.0	—	2.2	0.3	0.9
60～64歳	113	20	52	41	0	0	0	0
	16.0	17.7	46.0	36.3	—	—	—	—
65歳	238	31	32	151	4	18	1	1
	33.7	13.0	13.4	63.4	1.7	7.6	0.4	0.4
66～69歳	2	0	1	0	1	0	0	0
	0.3	—	50.0	—	50.0	—	—	—
70歳	19	3	1	8	0	5	2	0
	2.7	15.8	5.3	42.1	—	26.3	10.5	0.0
無回答	11	2	0	2	0	0	0	7
	1.6	18.2	—	18.2	—	—	—	63.6

(注) 無回答には、就業継続希望及び希望上限年齢いずれかに対する無回答が含まれている。

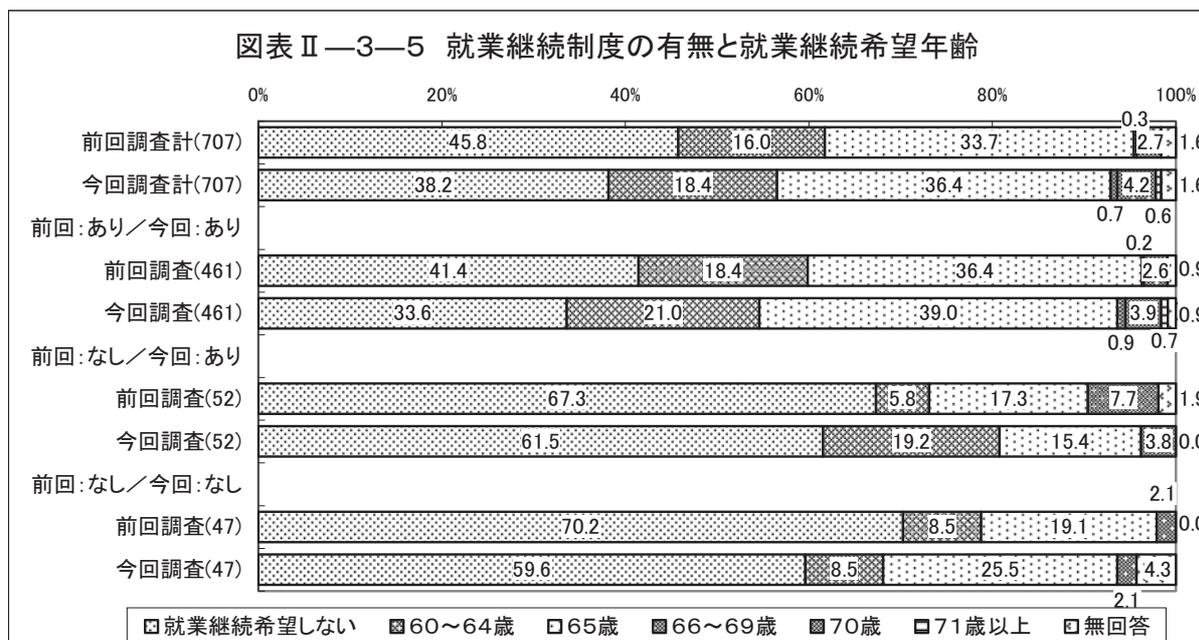
に、前回調査では就業継続を希望しないとしていた人の中で 60～64 歳までの就業を希望するようになった人がいる (13.6%) こととともに、前回 65 歳までとしていた人々において今回希望年限を下げた人が少なくなかったこと (13.4%) には留意しておきたい (図表Ⅱ－3－4)。

#### (就業継続制度の有無と就業継続希望状況)

また、先にみた就業継続制度の有無別に就業継続希望状況をみると、制度既整備 (前回も今回も制度あり)、制度新規導入 (前回制度なしで今回あり)、制度未導入 (前回も今回も制度なし) いずれにあっても就業継続希望割合は上昇し<sup>3</sup>、総じていえば就業希望年限も上昇しているといえる状況にある。そうした中で注目すべきは、制度新規導入の場合において 60 歳台前半までの就業希望の割合 (5.8%→19.2%) がかなり増加した一方で、65 歳以上の就業希望の割合 (25.0%→19.2%) が低下していることである (図表Ⅱ－3－5)。

前項でみた動きと併せて、この 1 年の間における就業継続制度の新規導入は、60 歳台前半までの就業継続限度をより強く意識化する効果を持ったとも考えられる動きといえよう。したがって、就業継続制度の導入とともに 65 歳までの雇用確保機能をしっかり持たせるための内容面の整備が引き続き課題として残っていると考えられる。

<sup>3</sup> 図表Ⅱ－3－5 のグラフにおいて「就業継続希望割合」は、四捨五入の関係を除けば、100 (%) から「就業継続希望しない」及び「無回答」の割合を引いたものになる。ちなみに前回調査と今回調査との数値を挙げれば、制度既整備：57.7%→65.5%、制度新規導入：30.8%→38.5%、制度未導入：29.8%→36.2%となっている。



(注) 無回答以外では、「0.0」のときはデータ値を表示していない。

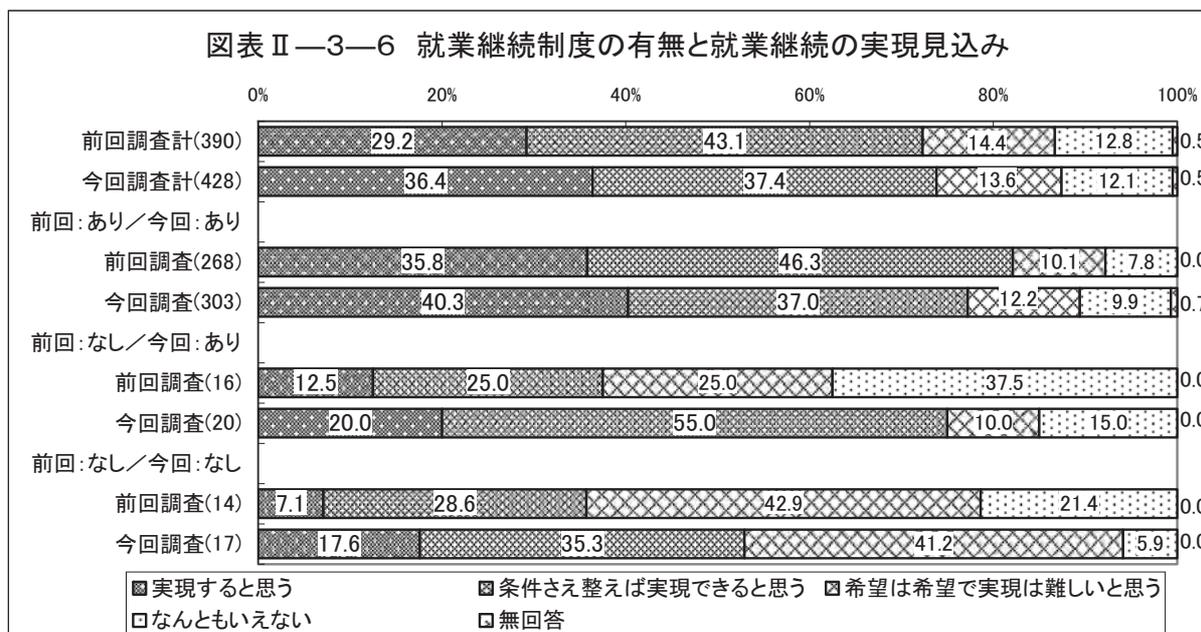
### 3-1-2 就業継続希望の実現見込みの状況

調査では、前項のような就業継続希望とともに、その実現見込みについても尋ねている。その結果をみると、就業継続希望のある雇用者のうち「実現すると思う」が前回調査の29.2%から今回調査では36.4%へとかなり上昇しており、代わって「条件さえ整えば実現できると思う」が43.1%から37.4%へと低下している。この1年の間に現在の企業での就業継続希望の実現見込み度は堅調に上昇したといえる。

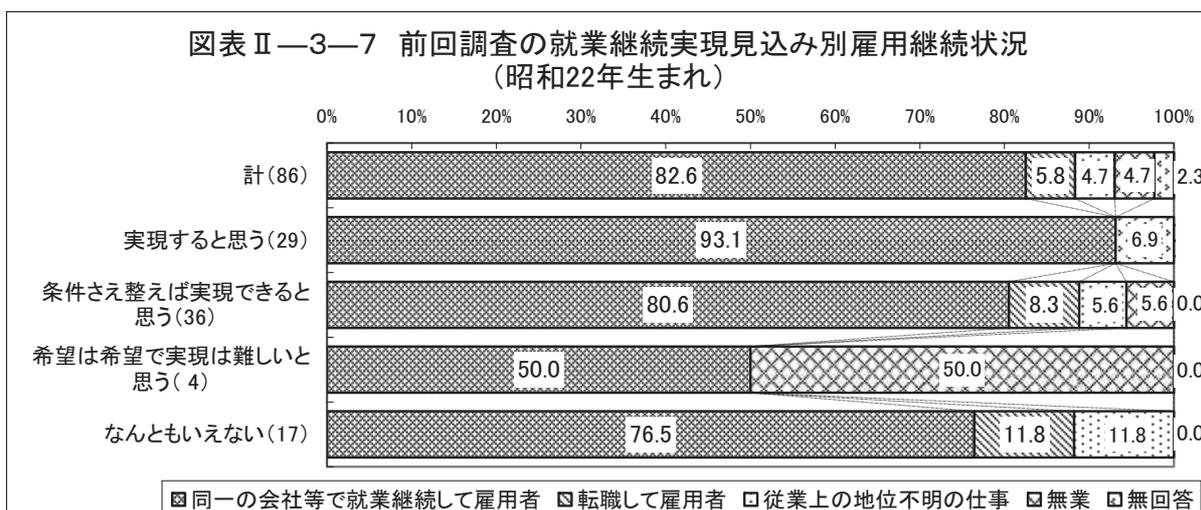
これを前項と同様に就業継続制度の導入状況別にみると、制度既整備（35.8%→40.3%）、制度新規導入（12.5%→20.0%）、制度未整備（7.1%→17.6%）の順で希望実現度が高い傾向がある中で、いずれの場合においても希望実現度は高まっている。その中で制度新規導入の場合に「条件さえ整えば」とする人の割合（25.0%→55.0%）が倍増していることが注目される。ここでも就業継続制度の導入は、就業継続実現への必要条件であっても十分条件ではないことが示されていると解される（図表Ⅱ—3—6）。

#### （前回調査における就業継続希望の実現見込み度とこの1年—昭和22年生まれ）

この就業継続希望の実現見込みは、就業継続そのものが実現できるかどうかとともに、希望年限の実現見込みも含むような形で調査している。したがって、現段階でその実現見込みがどの程度の確度で「実現」されているかを量ることはできない。しかしながら、60歳を迎えた昭和22年生まれの人については、少なくともこの1年の間で就業継続自体が実現しているかどうかはみることができる。そこで、前回調査における就業継続希望実現見込みに対する回答状況別に、この1年において従来の勤め先の会社等での勤務が継続したかどうかを



集計してみることにした。その結果をみると（図表Ⅱ—3—7）、ここでは前回調査から今回調査にかけて同一の会社等で勤務している場合を就業継続が実現していることとしているが、前回調査において就業継続希望が「実現する」としていた人のうち93.1%が就業継続しており、同様に「条件さえ整えば実現できる」とした人の80.6%、「希望は希望で実現は難しい」としていた人の50.0%、「なんともいえない」とした人の76.5%がそれぞれ就業継続を実現している。総じていえば、実現見込みについては、その度合いに応じて就業継続を実現する人の割合が変化すると考えてもよい結果となっている。



（注）「従業上の地位不明の仕事」とは、「（雇用者、自営、家族従業者）いずれともいえない形で仕事をしているとする人である。なお、第2章の脚注1を参照されたい。

<sup>4</sup> 図表にあるとおり、これに該当する回答者は4人でしかなく、特に幅をもって考える必要がある。

3-1-3 就業継続の実現に必要な措置

現在の会社等での就業継続のために必要と考える措置をみると、定年年齢の延長（前回調査：45.1%→今回調査：36.9%）や就業継続制度の整備（同61.0%→49.5%）などそもそも雇用が継続できる制度を整備することに関する措置を挙げる人の割合は、いまだ水準は高いものの、前回調査からはかなり低下している。一方、賃金・処遇の見直し（39.7%→41.8%）、短時間勤務（32.1%→31.1%）、仕事の内容の見直し（同16.9%→21.7%）、再教育・訓練（7.7%→9.6%）などの就業条件・環境整備に関する事項については横ばいないし上昇しており、また、「特別の措置は必要ない」も5.9%から10.5%へと上昇している。また、技能・知識の引き継ぎのための指導者として活用（23.8%→28.0%）も上昇している。

これを就業継続制度の導入状況別にみると、制度既整備の場合には計でみたときと同様の傾向がみられる。一方、制度新規導入の場合には、仕事の内容の見直し（12.5%→30.0%）や短時間勤務（31.3%→40.0%）などといった就業条件・環境の整備への指摘がかなり増大しているものの、定年年齢の延長（前回調査：50.0%→今回調査：50.0%）や就業継続制度の整備（同50.0%→60.0%）など就業継続制度の整備に対する指摘も増大している。ここでも、この1年の間に就業継続制度を導入したところでは、まだまだ制度面に課題があることが示唆されている。

また、ケース数が少ないので性急な一般化はできないが、制度新規導入や制度未整備の場合に再教育や訓練を挙げる人がかなり増大しているのも注目されてよいであろう（図表Ⅱ-3-8）。

図表Ⅱ-3-8 就業継続制度の有無と就業継続に必要な措置

(M.A)

	計	定年年齢の延長	定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	定年年齢そのものの撤廃	仕事の内容を見直すこと	高齢者の再教育や訓練を行うこと	短時間勤務ができるようにすること	少ない日数での勤務ができるようにすること	賃金や処遇を見直すこと	技能や知識の引き継ぎのための指導者として活用すること	その他	特別の措置は必要ない	無回答
前回調査計	390	176	238	47	66	30	115	125	155	93	2	23	3
	100.0	45.1	61.0	12.1	16.9	7.7	29.5	32.1	39.7	23.8	0.5	5.9	0.8
今回調査計	428	158	212	46	93	41	133	126	179	120	7	45	6
	100.0	36.9	49.5	10.7	21.7	9.6	31.1	29.4	41.8	28.0	1.6	10.5	1.4
前回：あり/今回：あり													
前回調査	268	116	165	30	44	21	80	89	113	65	2	19	1
	100.0	43.3	61.6	11.2	16.4	7.8	29.9	33.2	42.2	24.3	0.7	7.1	0.4
今回調査	303	110	154	30	66	30	95	89	135	79	4	31	6
	100.0	36.3	50.8	9.9	21.8	9.9	31.4	29.4	44.6	26.1	1.3	10.2	2.0
前回：なし/今回：あり													
前回調査	16	8	8	3	2	0	5	6	5	4	0	0	0
	100.0	50.0	50.0	18.8	12.5	—	31.3	37.5	31.3	25.0	—	—	—
今回調査	20	10	12	1	6	3	8	7	10	11	0	0	0
	100.0	50.0	60.0	5.0	30.0	15.0	40.0	35.0	50.0	55.0	—	—	—
前回：なし/今回：なし													
前回調査	14	9	11	2	4	3	6	6	7	1	0	0	0
	100.0	64.3	78.6	14.3	28.6	21.4	42.9	42.9	50.0	7.1	—	—	—
今回調査	17	8	10	3	5	6	5	5	5	2	1	0	0
	100.0	47.1	58.8	17.6	29.4	35.3	29.4	29.4	29.4	11.8	5.9	—	—

就業継続の実現のために必要な措置について、前回調査からの推移（両方に回答のあった人(320人)のみ対象)をみると、前回調査において就業継続制度整備を挙げた人のうち62.2%が今回調査でも挙げており、けっしてこの課題が解消されたわけではないことがわかる。この項目の指摘率は、上述のように前回及び今回調査における就業継続希望者計同士の比較では低下していたが、それは、今回新たに就業継続を希望する層に加わった人々（107人）の間での指摘が43.0%と相対的に少なかったことによるところが大きいといえる（図表Ⅱ－3－9（参考）参照）。

また同様に、前回調査で指摘した人の中で今回調査でも指摘した人の割合が高い項目、すなわちあまり整備・取組みが進んでいないと考えられる項目をみると、「技能や知識の引き継ぎのための指導者として活用すること」（67.1%）、「賃金や処遇を見直すこと」（60.8%）、「仕事の内容を見直すこと」（59.6%）、「短時間勤務ができるようにすること」（56.8%）などとなっている（図表Ⅱ－3－9）。

図表Ⅱ－3－9 就業継続に必要と思う措置(前回調査から今回調査への推移)

(M.A.)

前回調査 \ 今回調査	計 (縦構成比)	定年年齢の 延長	定年年齢以 降も引き続 き雇用を継 続する制度 を整備する	定年年齢そ のものの撤 廃	仕事の内容 を見直すこ と	高齢者の再 教育や訓練 を行うこと	短時間勤務 ができるよ うにす ること	少ない日数 での勤務が できるように すること	賃金や処遇 を見直すこ と	技能や知識 の引き継ぎ のための指 導者として活 用すること	その他	特別の措置 は必要ない	無回答
計	320	122	165	36	67	34	99	91	138	90	5	34	6
	100.0	38.1	51.6	11.3	20.9	10.6	30.9	28.4	43.1	28.1	1.6	10.6	1.9
定年年齢の延長	152	83	86	22	21	21	49	39	65	42	0	15	3
	47.5	54.6	56.6	14.5	13.8	13.8	32.2	25.7	42.8	27.6	0.0	9.9	2.0
定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度を整備する	196	86	122	23	40	25	69	66	90	64	2	12	2
	61.3	43.9	62.2	11.7	20.4	12.8	35.2	33.7	45.9	32.7	1.0	6.1	1.0
定年年齢そのものの撤廃	43	24	25	15	7	8	12	10	25	13	1	1	0
	13.4	55.8	58.1	34.9	16.3	18.6	27.9	23.3	58.1	30.2	2.3	2.3	—
仕事の内容を見直すこと	52	16	23	3	31	7	23	22	26	16	2	3	0
	16.3	30.8	44.2	5.8	59.6	13.5	44.2	42.3	50.0	30.8	3.8	5.8	—
高齢者の再教育や訓練を行うこと	26	14	15	4	7	11	14	11	12	11	0	1	1
	8.1	53.8	57.7	15.4	26.9	42.3	53.8	42.3	46.2	42.3	—	3.8	3.8
短時間勤務ができるようにすること	88	30	44	9	29	13	50	44	42	29	2	8	0
	27.5	34.1	50.0	10.2	33.0	14.8	56.8	50.0	47.7	33.0	2.3	9.1	—
少ない日数での勤務ができるようにすること	95	38	47	11	28	13	46	49	41	35	2	8	0
	29.7	40.0	49.5	11.6	29.5	13.7	48.4	51.6	43.2	36.8	2.1	8.4	—
賃金や処遇を見直すこと	125	57	70	17	33	20	43	38	76	37	2	10	2
	39.1	45.6	56.0	13.6	26.4	16.0	34.4	30.4	60.8	29.6	1.6	8.0	1.6
技能や知識の引き継ぎのための指導者として活用すること	76	33	45	5	18	11	30	29	40	51	0	4	2
	23.8	43.4	59.2	6.6	23.7	14.5	39.5	38.2	52.6	67.1	—	5.3	2.6
その他	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	0.3	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—	—	—
特別の措置は必要ない	19	4	6	3	3	0	1	1	4	4	0	9	0
	5.9	21.1	31.6	15.8	15.8	—	5.3	5.3	21.1	21.1	0.0	47.4	—
無回答	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	0
	0.6	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	—	—	—

(参考)

前回調査: 就業継続希望なし	107	36	46	10	25	6	33	35	40	29	2	11	0
今回調査: 就業継続希望あり	100.0	33.6	43.0	9.3	23.4	5.6	30.8	32.7	37.4	27.1	1.9	10.3	0.0

### 3-2 収入を伴う就業希望上限年齢と高齢期における就業見通し

ここでは、現在の会社等に限らずに収入を伴う仕事をしたい上限年齢とそれに関連する項目についてみることにする。

#### 3-2-1 就業希望上限年齢（職業からの引退見込み年齢）の状況

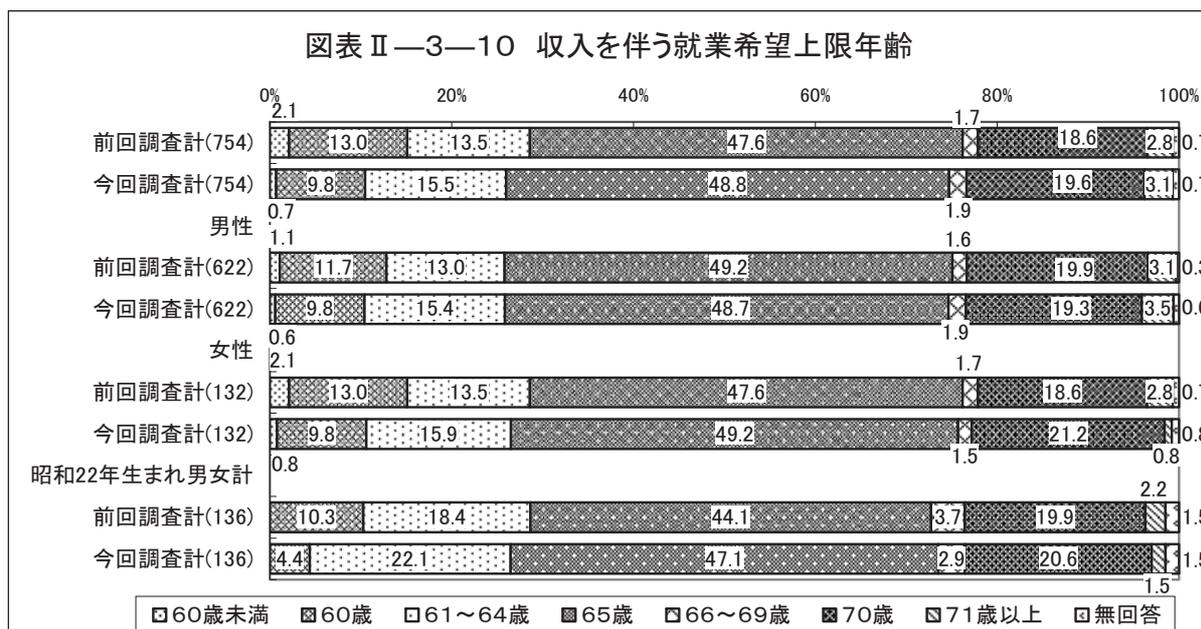
今回調査による就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）をみると、65歳とする人が48.8%とほぼ半数を占め、次いで70歳が19.6%とほぼ2割となっている。これを前回調査と比べてみると、65歳以上の各区分で割合がわずかながら上昇しており、この1年の間でわずかながら職業引退年齢の見込みは上昇したといえる。65歳未満についてみても、60歳とする割合が低下し、60歳台前半とする割合が高くなっている。

男女別にみると、男性では65歳以上とする人の割合にあまり変化はないのに対して女性で65歳や70歳とする割合の上昇幅がやや大きく、また、昭和22年生まれの人では60歳台前半や65歳とする割合の上昇がやや大きくなっていることが違いとして指摘できる（図表Ⅱ-3-10）。

なお、職業引退年齢について有効回答者の平均をみると、男女計で前回調査の65.2歳が今回調査では65.6歳になっており、以下同様に男性では65.5歳が65.6歳に、女性で64.0歳が65.3歳に、昭和22年生まれで65.5歳が65.7歳へとそれぞれ上昇している。

#### （前回調査からの変化推移）

就業希望上限年齢の前回調査からの推移をみると、前回調査で60歳や60歳台前半としていた層の多くが今回はそれを超える年齢を挙げたことがわかる。例えば前回調査で60歳としていた人の26.5%、また61～64歳としていた人の35.3%がそれぞれ今回調査では65



（注）昭和22年生まれの人に60歳未満とする人はいない。

歳と回答している。さらに、65歳としていた人々の中で今回70歳までとした人が15.3%と少なくないことも注目される。このように総じていえば、個人々人においても就業希望上限年齢の希望ないし見込みを引き上げる傾向があるといえる。しかし一方、前回65歳以上としていた層にあっては、年齢を低めた人々も少なくないことも記憶にとどめる必要があろう<sup>5</sup>（図表Ⅱ—3—11）。

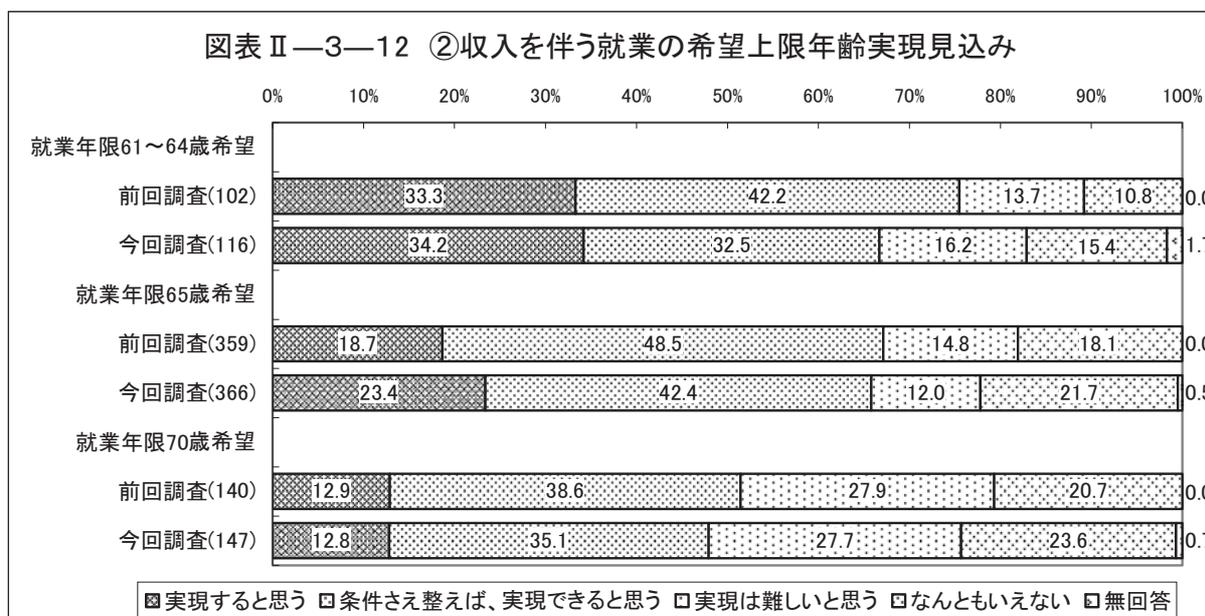
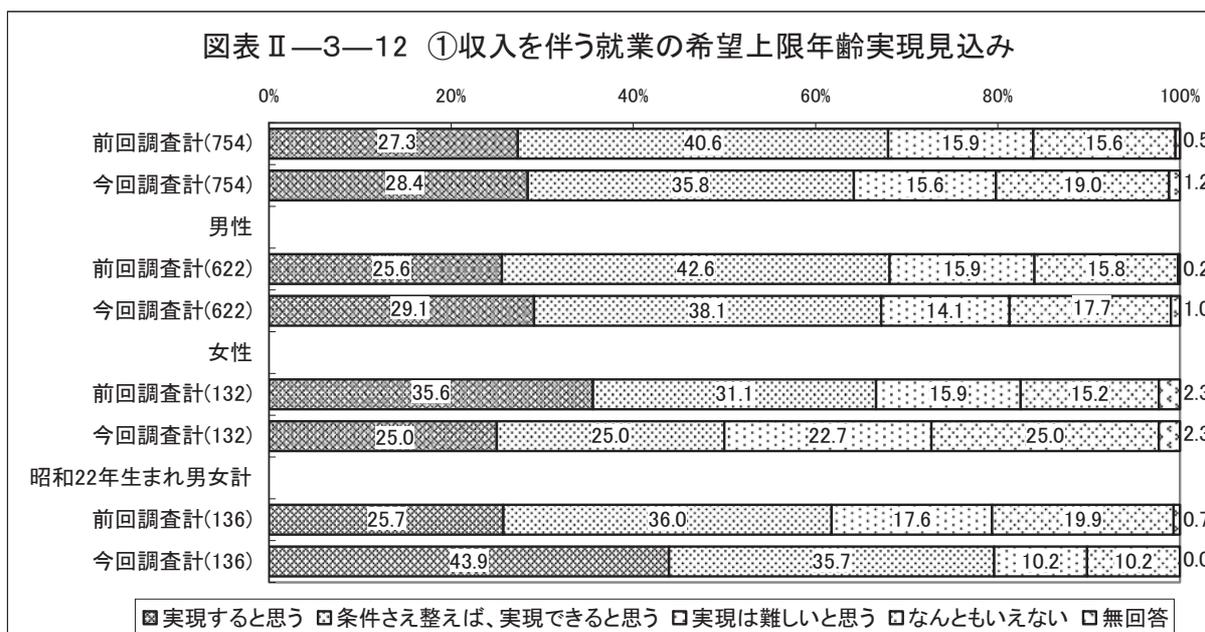
図表Ⅱ—3—11 収入を伴う就業の希望上限年齢の推移

今回調査 前回調査	計	60歳未満	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳以上	無回答
計	754 100.0	5 0.7	74 9.8	117 15.5	368 48.8	14 1.9	148 19.6	23 3.1	5 0.7
60歳未満	16 100.0	3 18.8	6 37.5	0 —	4 25.0	0 —	2 12.5	1 6.2	0 0.0
60歳	98 100.0	2 2.0	49 50.0	14 14.3	26 26.5	0 —	5 5.1	0 —	2 2.0
61～64歳	102 100.0	0 —	4 3.9	58 56.9	36 35.3	0 —	4 3.9	0 —	0 —
65歳	359 100.0	0 —	12 3.3	38 10.6	241 67.1	11 3.1	55 15.3	0 —	2 0.6
66～69歳	13 100.0	0 —	0 —	1 7.7	9 69.2	0 —	3 23.1	0 —	0 —
70歳	140 100.0	0 —	3 2.1	5 3.6	48 34.3	3 2.1	71 50.7	9 6.4	1 0.7
71歳以上	21 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	8 38.1	13 61.9	0 0.0
無回答	5 100.0	0 —	0 —	1 20.0	4 80.0	0 —	0 —	0 —	0 —

### 3-2-2 就業希望上限年齢の実現見込み

就業希望上限年齢の実現見込みを尋ねた結果をみると、「実現すると思う」が28.4%を占めるとともに、「条件さえ整えば実現できると思う」が35.8%となっている。一方、「実現は難しいと思う」が15.6%と現在の時点で既に実現を危ぶむ人も少なくない。前回調査と比較すると、「実現する」が微増（0.7%ポイント）、「実現困難」が微減（0.3%ポイント）となる中で、「条件が整えば」が4.8%ポイント減少し、「なんともいえない」が3.4%ポイント増加している。男女別には、男性が上述とほぼ同様の傾向であるのに対して女性は、「実現する」が10.6%ポイント減、「条件が整えば」が6.1%ポイント減と実現方向とする割合がかなり低下する一方、「実現困難」が6.8%ポイント増となるなど実現を困難視する方向の割合が上昇している。そうした中で、昭和22年生まれの人についてみれば、「実現する」の割合が18.2%ポイント上昇した一方、「実現困難」（7.4%ポイント減）、「なんともいえない」（9.7%ポイント減）とも低下するなど実現見込み度は上昇している（図表Ⅱ—3—12①）。

<sup>5</sup> こうした職業引退年齢を引き下げた人の中には、健康状態について相対的に不良方向に回答している人が多い面がみられている。例えば、比較的人数の多い前回70歳で今回65歳の人をとってみると、そのうち20.8%が普段の健康状態を「不良」方向（調査票では「1」又は「2」段階）としている。



実現見込み度は、就業希望上限年齢が高くなるほど低まる傾向がみられる中で、65歳を希望する人で「実現する」とする割合が前回調査より高まっていること（4.7%ポイント増）がやや目立っている。この1年の様々な情勢変化は、65歳までの就業実現を確からしく思わせる人々の割合を高めたといえるが、一方で、65歳までの就業を希望する人も含めて60歳前半や70歳での職業引退を考えている人々などで総じて「なんともいえない」とする人の割合が高まっていることにも注目しておきたい（図表Ⅱ—3—12②）。

### 3-2-3 高齢期における就業の動機

高齢期において就業する動機をみると、「収入を得るため」が 80.5%と群を抜いて多く、また「健康や体力を維持するため」が 58.9%と半数を超えており、次いで「知識や能力を活かすため」(34.2%)、「働くのが当たり前だから」(20.0%)などが続いている。前回調査と比較すると、どの項目も指摘される割合が上昇している。

男女別にみると、収入動機(男性:81.5%/女性:75.8%)や知識・能力活用動機(同 36.3%/24.2%)などでは男性が女性を上回っており、一方、健康・体力維持動機(同 58.4%/61.4%)は女性の方が高くなっている。前回調査との比較では、男女ともおおむね今回調査の割合が高くなっている。

昭和 22 年生まれの人では、収入動機がわずかな上昇(0.7%ポイント増)にとどまる中で、知識・能力活用動機(10.3%ポイント増)や健康・体力維持動機(7.4%ポイント増)といった項目での上昇が目立っている。

一方、就業希望上限年齢をポイントとなる 65 歳や 70 歳としている人をとってみると、両者とも収入動機を挙げる人が多くなっている一方で、65 歳では健康・体力の維持を挙げる人の割合の上昇、70 歳では知識・能力の活用を挙げる人の割合の上昇などがみられている(図表Ⅱ-3-13)。

図表Ⅱ-3-13 高齢期における就業動機

	計	(M.A.,%)							
		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	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	とくに理由はない	無回答
前回調査計(754)	100.0	78.5	31.2	56.5	17.9	2.9	2.3	2.7	4.0
今回調査計(754)	100.0	80.5	34.2	58.9	20.0	3.6	3.3	1.9	2.8
男性									
前回調査計(622)	100.0	79.1	32.8	55.6	18.6	3.4	1.9	2.6	3.7
今回調査計(622)	100.0	81.5	36.3	58.4	20.3	4.0	2.7	2.3	2.6
女性									
前回調査計(132)	100.0	75.8	23.5	60.6	14.4	0.8	3.8	3.0	5.3
今回調査計(132)	100.0	75.8	24.2	61.4	18.9	1.5	6.1	0.0	3.8
昭和22年生まれ男女計									
前回調査計(136)	100.0	78.7	26.5	58.8	24.3	1.5	2.2	1.5	3.7
今回調査計(136)	100.0	79.4	36.8	66.2	32.4	1.5	5.1	0.7	1.5
65歳まで就業希望男女計									
前回調査計(359)	100.0	89.1	34.3	59.9	19.5	3.9	0.6	0.6	0.6
今回調査計(366)	100.0	87.5	33.4	64.4	22.8	4.1	2.7	0.5	0.5
70歳まで就業希望男女計									
前回調査計(140)	100.0	85.7	40.7	67.9	27.1	2.1	0.7	0.0	2.1
今回調査計(147)	100.0	87.8	42.6	60.8	29.1	2.7	2.7	0.0	—

### 3-2-4 高齢期に希望する仕事の内容(これまでの仕事との類似性)

高齢期において希望する仕事の内容をこれまでの仕事との類似性の有無によりみてみると、「これまでと同様の仕事」とする人が 46.8%、「同様ではないが知識や経験を活かせる仕事」が 45.5%と、類似性の高い仕事を希望する人が多くなっている<sup>6</sup>。一方、「とくに仕事の内容

<sup>6</sup> ちなみに、重複を除いていずれかの選択肢を挙げた人の割合を計算すると、73.3%に達する。

にはこだわらない」は 22.5%、積極的に「これまでと異なる分野の仕事」とする人は 13.3% にとどまっている。これを前回調査と比較すると、類似性の高い仕事を希望する割合が上昇し、逆に低い仕事を希望する割合は低下しており、類似性への志向は強まっているといえる。

男女別にみても、女性で「同様ではないが知識や経験が活かせる仕事」とする人の割合が低下しているのを除いてこの傾向に変わりがない。

昭和 22 年生まれの人についても、「これまでと同様の仕事」とする人が 55.1% で前回調査比 2.2% ポイント増、「同様ではないが知識や経験が活かせる仕事」が 47.1% で 10.3% ポイント増となり、類似性の高い仕事への希望が強まってはいるが、一方で「とくに仕事の内容にはこだわらない」とする割合も上昇（3.7% ポイント増）している<sup>7</sup>（図表Ⅱ—3—14）。

図表Ⅱ—3—14 高齢期において希望する仕事の内容(これまでとの類似性)  
(M.A.,%)

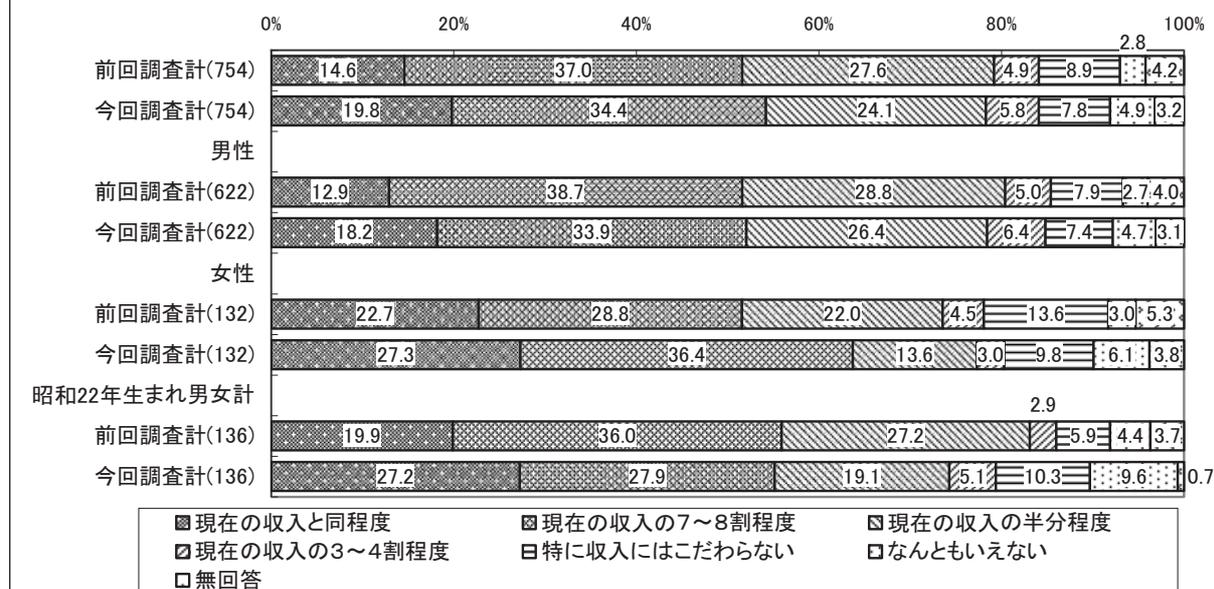
	計	これまでと同様の仕事	同様ではないが、これまでの知識や経験を活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
前回調査計(754)	100.0	40.1	43.4	15.5	26.0	4.4	4.2
今回調査計(754)	100.0	46.8	45.5	13.3	22.5	4.2	2.4
男性							
前回調査計(622)	100.0	39.1	46.9	16.4	25.1	4.2	3.9
今回調査計(622)	100.0	45.5	50.0	13.8	21.5	4.3	2.3
女性							
前回調査計(132)	100.0	44.7	26.5	11.4	30.3	5.3	6.1
今回調査計(132)	100.0	53.0	24.2	10.6	27.3	3.8	3.0
昭和22年生まれ男女計							
前回調査計(136)	100.0	52.9	36.8	9.6	20.6	6.6	4.4
今回調査計(136)	100.0	55.1	47.1	8.1	24.3	2.2	0.7

### 3-2-5 高齢期に希望する収入（現在の収入比）

高齢期において就業する場合にどの程度の収入を希望するかをみると、現在の収入の「7～8割程度」とする人が 34.4% ともっとも多く、次いで「半分程度」24.1% などとなっている。現在の収入と「同程度」とする人も 19.8% と 2割程度を占めている。これを前回調査と比較してみると、「7～8割程度」や「半分程度」とする人の割合が低下し、代わって「同程度」とする人の割合が上昇している。男女別にみても同様の傾向がみられるが、特に女性では「同程度」ととともに「7～8割程度」の割合も上昇しており、年収比でみてより高い割合の収入を希望するようになっている。昭和 22 年生まれの人については、同様に「同程度」が増え、「7～8割程度」や「半分程度」が減っているが、それとともに、「3～4割程度」や「特に収入にはこだわらない」とする人の割合も上昇している（図表Ⅱ—3—15）。

<sup>7</sup> 実際問題として、この設問には高齢期といってもどの時期の仕事をイメージするかの設定がないという欠点がある。おそらくは、直近ないしそう遠くない時期に就くこととなる仕事がイメージされているものと考えられるが、60歳台入りをした昭和 22 年生まれの人の中には、既に引退過程における就業・仕事をイメージするようになっている人もいることが考えられ、このことが影響しているのかも知れない。

図表Ⅱ—3—15 高齢期の就業で希望する収入水準

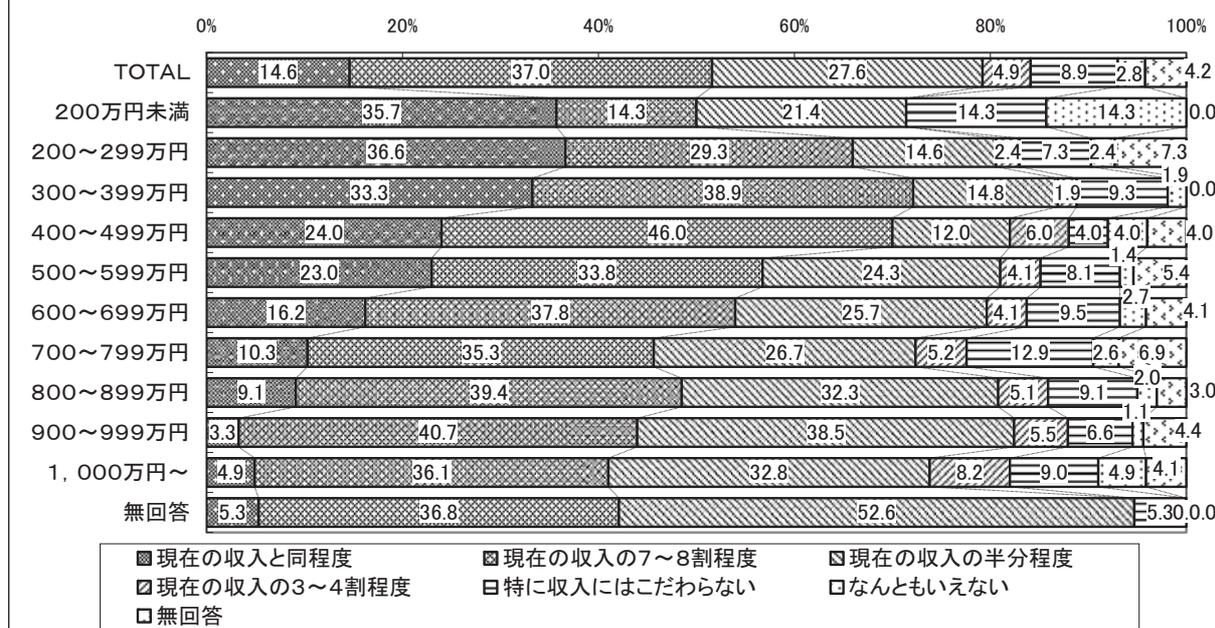


上述のように、昭和22年生まれの人を中心に、転職や就業継続に伴って既に年収がかなり低下している層がいることも、こうした結果となっている背景として考えられる<sup>8</sup>。そこで、前回調査及び今回調査それぞれにおいて、年収別に希望収入の状況を見てみることにした。その結果（前回：図表Ⅱ—3—16①／今回：同②）をみると、現在の収入と「同程度」とする割合は、例えば年収200万円台の層でみて前回調査の36.6%から今回調査34.7%へと低下するなど、年収300万円未満の層では前回よりも今回はむしろ減少している。一方、その割合が上昇しているのは、むしろ年収300万円以上の各層（ただし、年収500万円台のみ減少）である。例えば400万円台の層をみれば、前回調査で「同程度」とする人の割合は24.0%であったのに対して今回調査では38.8%となっている。600万円台の層でも16.2%から19.2%へ上昇している。これらを総じてみれば、転職や就業継続に伴って収入が低下した結果、そうした層で希望年収比が高くなったとはいい難いと思われる。もとより、400万円台や600万円台などにも転職や就業継続により収入が低下した人々もいないわけではないので、そうした影響もまったく否定することはできないにしても、主要にはこの1年間で高齢期での就業で希望する収入水準が総じて高まったと考えた方がよいであろう。

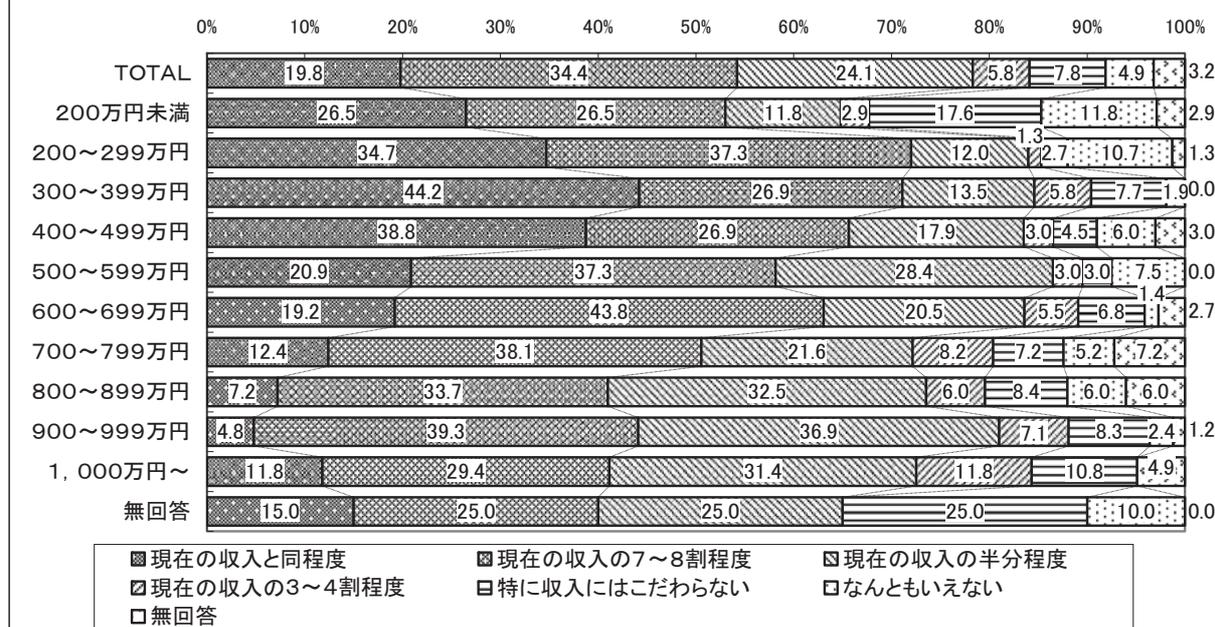
なお、図表Ⅱ—3—16から、年収200万円未満の層は別として、基本的に現在の年収が低いほど高齢期の就業で希望する収入の年収比は高くなる傾向にあることは、前回調査同様今回調査においても確認できる。

<sup>8</sup> すなわち、希望する収入額には変化がなくとも、年収が前回よりもかなり少なくなった結果として、希望収入を年収比で表した場合に上昇したのではないかということである。

図表Ⅱ—3—16 ①年収別希望する収入水準(前回調査)



図表Ⅱ—3—16 ②年収別希望する収入水準(今回調査)



3-2-6 高齢期の就業等に向けた準備活動(自己啓発)

高齢期における就業に向けた準備(自己啓発)の状況を見ると、現在していることでは、「情報・資料の収集」(20.4%)や「書籍、専門誌等で知識の修得」(18.6%)が20%程度ある程度で、そのほかの取り組みは1桁台の%の割合で総じて低調である。前回調査と比べても「情報や資料の収集」が2.2%ポイント、「体験学習会等への参加」が0.9%ポイント、「大

学や大学院での履修」が 0.4%ポイントそれぞれ上昇する一方、他の項目では低下している。

これを男女別にみると、「大学や大学院での履修」など一部の項目を除きおしなべて男性に比べて女性の取り組み度合が低くなっている。ただし、前回調査との比較では女性の取り組み度合が上がった項目が男性よりも多くなっている。とりわけ「とくに何もしていない」とする割合をみると、男性では前回調査の 31.2%から今回調査では 35.7%と上昇しているのに対して、女性では 32.6%から 25.0%へとかなり低下している。

また、昭和 22 年生まれの人についてみれば、「大学や大学院での履修」及び「専門的な教育訓練の受講」を除き、各項目で取り組み度合が上がっている。

つぎに、今後しようと思うことをみると、現在していることに比べれば取り組もうとする度合はかなり上回っているが、前回調査と比較すると、全般的に取り組み度合はむしろやや低下している。男女別みると、前回調査との比較において、一部の項目を除き総じて男性では取り組み度合が上がっている項目が多いのに対して、女性では逆に下がっている項目が多くなっている。

昭和 22 年生まれの人についても、一部項目を除き前年を下回っている。これは、この層が 60 歳台入りをし、現在していることの取り組みと今後しようと思うことの取り組みとの差が縮まった結果ともいえよう（図表Ⅱ—3—17）。

図表Ⅱ—3—17 高齢における就業等に向けた準備(自己啓発)の状況

(M. A. ,%)

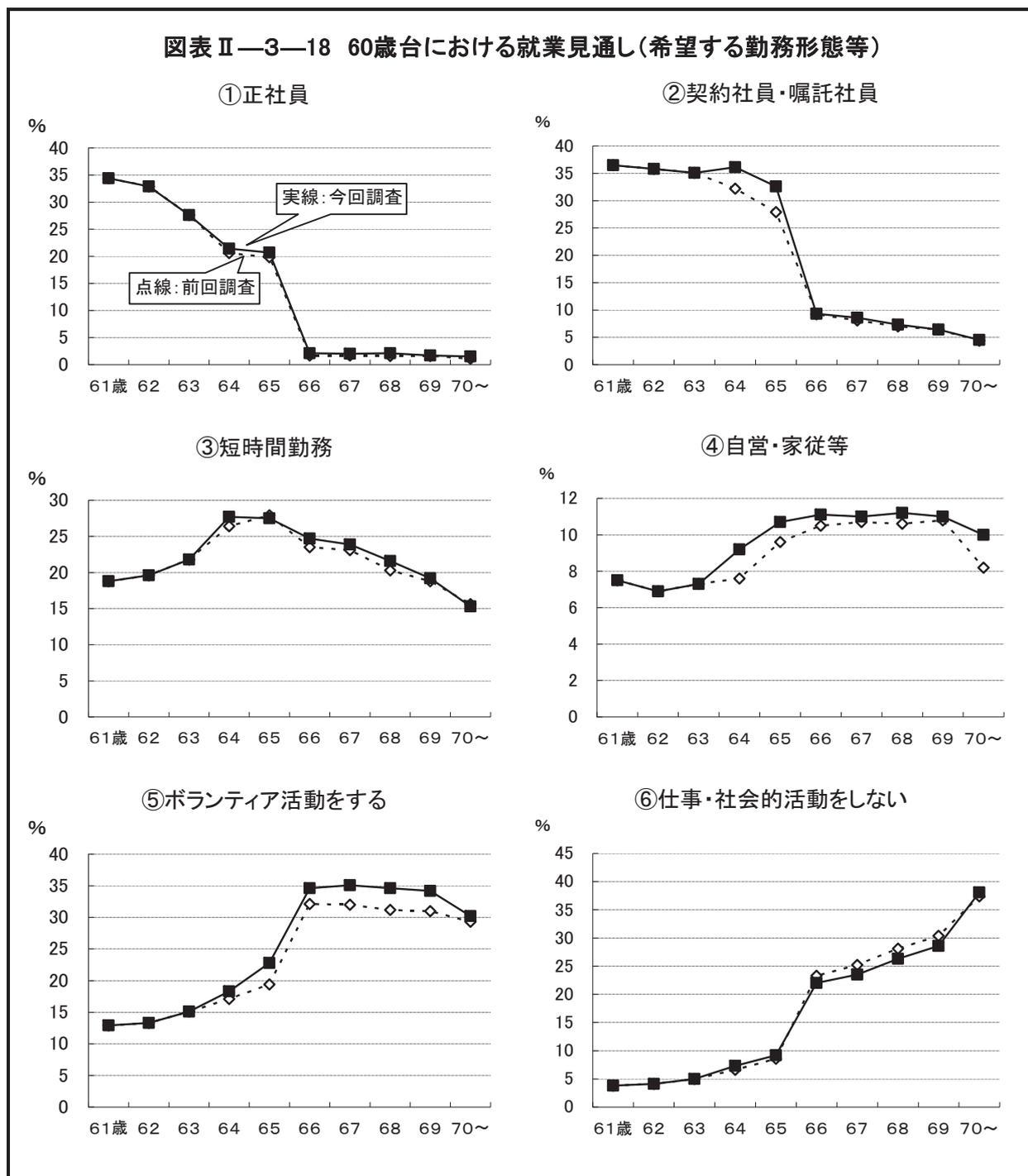
		計	仕事や社会的活動に関する情報や資料の収集	書籍、専門誌等での必要な知識の修得	セミナーや短期間の講習会への参加	大学や大学院での履修	他の専門的な教育訓練機関による教育訓練の受講	体験学習会等への参加	その他	とくに何もしていない	無回答
現在していること	前回調査計(754)	100.0	18.2	19.0	7.8	1.1	3.1	2.7	3.3	30.1	39.7
	今回調査計(754)	100.0	20.4	18.6	7.7	1.5	2.0	3.6	4.2	35.1	32.5
	男性										
	前回調査計(622)	100.0	19.6	20.6	7.8	0.8	3.4	2.6	3.9	31.2	37.0
	今回調査計(622)	100.0	22.7	20.4	8.4	1.3	1.9	2.7	4.5	35.7	30.2
	女性										
	前回調査計(132)	100.0	9.8	9.8	4.5	2.3	2.3	7.6	3.0	32.6	43.2
	今回調査計(132)	100.0	11.4	11.4	7.6	2.3	1.5	3.0	0.8	25.0	52.3
	昭和22年生まれ男女計										
	前回調査計(136)	100.0	18.4	18.4	8.1	0.0	2.9	2.2	2.2	25.7	42.6
今回調査計(136)	100.0	27.2	23.5	11.8	0.0	1.5	5.9	5.1	27.9	31.6	
今後しようと思うこと	前回調査計(754)	100.0	40.1	33.7	32.6	13.9	20.2	28.6	7.6	19.6	15.5
	今回調査計(754)	100.0	39.1	31.2	30.1	9.3	17.2	28.4	5.6	22.7	10.9
	男性										
	前回調査計(622)	100.0	40.2	32.2	28.6	9.6	17.4	26.7	5.5	23.3	10.6
	今回調査計(622)	100.0	41.0	34.9	30.9	15.6	20.9	27.2	7.6	19.5	15.6
	女性										
	前回調査計(132)	100.0	35.6	28.0	40.9	6.1	16.7	35.6	7.6	20.5	15.2
	今回調査計(132)	100.0	34.1	26.5	37.1	7.6	16.7	36.4	6.1	19.7	12.1
	昭和22年生まれ男女計										
	前回調査計(136)	100.0	39.7	33.1	39.0	16.2	22.1	31.6	5.9	17.6	15.4
今回調査計(136)	100.0	31.6	34.6	27.2	11.0	14.0	26.5	4.4	17.6	15.4	

9 一方で、無回答の割合が男性では 6.8%ポイント低下しているのに対して、女性では 9.1%ポイント上昇しているため、必ずしも「とくに何もしていない」の動きだけでこれ以上判断するのは難しい。

3-2-7 60歳台の就業見通し・希望する雇用・就業形態

60歳台の各歳においてどのような形での就業（社会的活動を含む。）を希望・見通しているかを、前回調査と比較しながらみると、次のような点が指摘できる（図表Ⅱ-3-18）。

①正社員の割合は前回とほとんど変わらず、60歳前半で徐々に低下し、66歳になるときに急激に低下し、以降数%で推移しながら漸減している。



(注) 各グラフにおいて、目盛りの幅が異なることに留意されたい。

- ②契約社員・嘱託社員は、60歳台前半は30%台半ばでほぼ横ばいで推移する形が前回より明瞭になり、66歳で1桁台に急減して以降前回とほぼ同じ水準で緩やかに低下する。
- ③短時間勤務は、60歳台前半は年齢が進むほどより大きく割合を高め、60歳台後半はかなりのペースで低下を示すという形であり、前回調査も今回調査もほぼ同様のプロフィールであるが、今回の方がわずかではあるが前回は上回って推移している。
- ④自営や親族・知人の事業の手伝いは、62歳頃をボトムに7%程度から65歳の11%程度水準まで上昇した後、60歳台後半はほぼ横ばいで推移する形で、64歳以降で今回の方が前回は上回って推移している。
- ⑤ボランティア活動は、60歳台前半に緩やかに上昇し、65歳から66歳にかけて急に加速度的に増大し、それ以降はほぼ30%台半ばで推移する。総じて今回調査の水準は前回は上回って推移している。
- ⑥仕事の社会的活動もしない、すなわち完全引退した人の割合は、60歳台前半は緩やかに上昇した後、65歳から66歳にかけて急激に上昇し、その後も上昇を続けるプロフィールをとるが、今回調査の水準は60歳台後半において総じて前回は下回って推移しており、完全引退の時期は遅くなっている。

高齢期の長期にわたる就業（ボランティア活動を含む）に関する人々のビジョンが1年あまりの期間で大きく変化することは考えにくく、変化は相対的に小さなものにとどまっている。しかしながら、そうした中でも、契約社員・嘱託社員の見込みにおいて64歳、65歳で少くない割合の上昇がみられたこと、短時間勤務の見込みにおいてわずかではあれ各歳において割合の上昇がみられたこと、60歳台後半においてボランティア活動をしようとする人が着実に増えていること、そして60歳台後半に完全引退を考える人の割合がはっきりと低下していることなどが確認できる。自営の希望も増えている。こうした団塊の世代の高齢期における多様な就業・活動ニーズに応えられる経済社会システムの一層の整備が求められることを改めて確認しておきたい。

### 3-2-8 就業希望上限年齢に影響を与える項目（補遺）

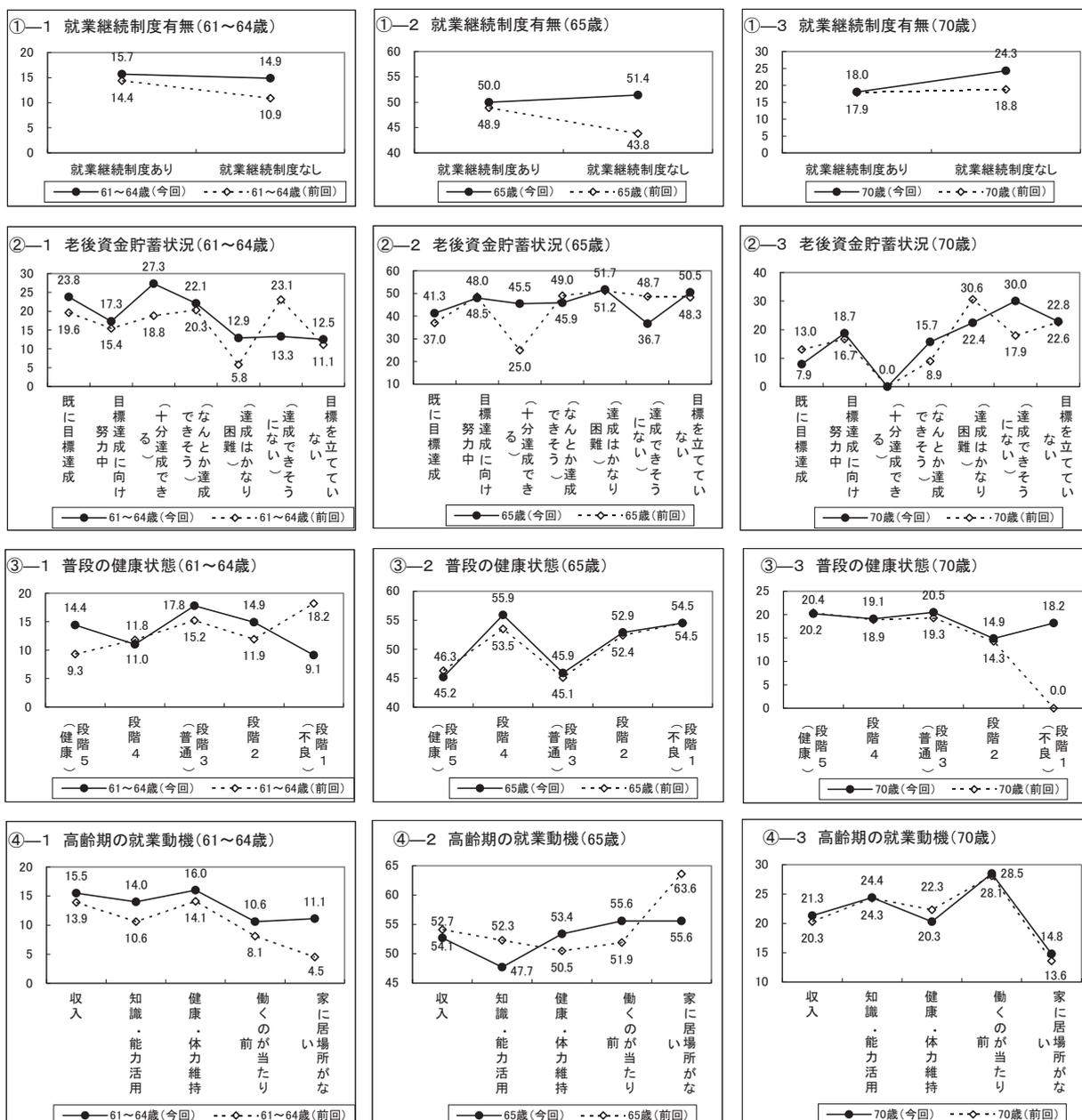
以上で高齢期における就業ビジョンに関する調査結果の概要紹介はひととおり済ませることとしたが、第3章を閉じるに当たって、この調査の眼目の一つである就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）がどのような要因と関連しているのかについて、データを概観しておきたい<sup>10</sup>。すなわち、特に関連が深いと思われる項目のうち七つを取り上げそれぞれのカテゴリに応じて、就業希望上限年齢を60歳台前半とする割合、65歳とする割合及び70歳とする割合がどのように変化（推移）しているかをみておくこととする。

<sup>10</sup> 前回調査結果によるこのテーマの分析は、JILPT 労働政策研究報告書No.85『『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告』の第7章第2節において取り扱っているので、参照されたい。

①現時点で雇用されている会社等に定年以降も就業できる就業継続制度の有無との関連をみると、ある方が60歳前半など比較的低い年齢での引退を考える人の割合が高くなる傾向がみられる。ただし、前回調査と今回調査とを比較して60歳前半や65歳ではその差は縮まっており、70歳における差が目立っている。これは、現段階では就業継続制度が60歳台後半での就業を展望できるまでにはなっていないという面もあるのではないかと考えられる（以下④までは、図表Ⅱ—3—19①）。

②老後資金の貯蓄状況との関連をみると、その達成度あるいは達成可能性が高いほど比較的早期の引退を考えている人の割合が高くなる傾向がみられる。ただし、65歳での引退を考

図表Ⅱ—3—19① 各項目と就業希望上限年齢



える人の割合には貯蓄状況別にみてそれほどの大きな違いはみられておらず、ここでも 70 歳について大きな影響を与えていることが窺われる。

- ③ 普段の健康状態との関連をみると、健康状態に不安を抱えている人ほど比較的低い年齢での引退を考える人の割合が高くなる傾向がみられる。ただし、前回調査に比べれば今回調査ではその傾向は緩やかなものになっているとみられる。健康状態は就業するかどうか大きな影響を与えるものと考えられるが、それはその時点での健康状態であって、必ずしも今現在の健康状態が将来の就業見通しに大きな影響を与えるものではない、又はなくなってきたといえるのかも知れない。
- ④ 高齢期の就業動機との関連をみると、「働くのが当たり前だから」とする人では引退見込み年齢が高くなる傾向があるといえ、「知識・能力の活用動機」の人もほぼ同様の傾向にあるといえる。また、「健康・体力維持動機」と「収入動機」とは各年齢（層）においてほぼ同じ割合となっているのにも注目したい。
- ⑤ 高齢期での希望職業（これまでの職業との類似性）との関連をみると、類似性の高い職業を希望する人ほど比較的低い年齢での引退を考える人の割合がやや高くなる傾向がみられる。とりわけ「これまでと異なる分野の仕事」を挙げた人で 70 歳引退とする人の割合が前回調査よりもかなり上昇しているのが目立っている（以下⑦までは、図表Ⅱ—3—19②）。
- ⑥ 公的年金受給見込み額との関連をみると、受給見込み額が相対的に高い人ほど比較的低い年齢での引退を考える人の割合がやや高くなる傾向がみられる。とりわけ 70 歳引退とする人について、前回調査ではこの傾向が明確でなかったものが、今回調査ではかなり明瞭にこの傾向が出ている。
- ⑦ 「おはこ」（職業キャリアの中で形成された仕事上で得意なもの）の有無との関連をみると、「おはこ」ありとする人はないとする人に比べて、60 歳台前半での引退を考える人の割合が高くなっていると同時に、70 歳で引退とする人の割合も高くなっている。

これらのほかにも、60 歳前後にある現在において、将来の引退年齢の予想形成に影響を及ぼす要素は少なくなく、さらに突っ込んだ分析が求められる。今後の課題としたい<sup>11</sup>。

---

<sup>11</sup> あくまでここでの議論の対象は、いうまでもなく現時点における将来の就業ビジョンとしての引退見込み年齢であることに留意されたい。実際の就業・非就業は、現在では確定できないその時点での状態、例えば健康状態、配偶者がいるとしたらその状態、親や子ども状態、その時の労働力需給状況などの影響を強く受けることはいうまでもない。ただし、それを左右する基盤的な条件として、本人が長期的な見通しに基づき就業しようとする意志・希望が形成されていることも重要であるというのが、ここでの議論の出発点である。

図表Ⅱ—3—19② 各項目と就業希望上限年齢

