

第4章 自身の就業・生活、または高齢期の就業・生活に関する政府の政策について感じていること

1 本章の概要と留意点

調査票の最後に全ての回答者を対象として、「自身の就業や生活について、あるいは高齢期の就業や生活に関する政府の政策について特に感じていること」を自由記述で尋ねたところ 2,225 件の回答を得た。これは回答者全体の 41.5%にあたり、任意回答項目としては高い回答率である。また書き込まれた文章の文字数も平均で 73.9 文字と多い。

本データは、本来であれば回答者の意思を尊重して全ての事例を掲載すべきである。しかし一方で焦点化されていないテキストの羅列はかえって読者の混乱を招いたり、そもそも読む意欲を削いでしまう恐れがある。また、「良い」回答を本章執筆者がピックアップすれば、意識的にせよ無意識的にせよ強いバイアスがかかってしまうと考えられる。

そこで本章では、自由記述データに関して下記のプロセスを通して引用事例をピックアップして紹介する。

<引用事例の選択プロセス>

- (1) 形態素解析により、各回答から名詞のみを抽出する。
- (2) いくつかの頻出している重要な複合語を 1 語に変換する。
(e.g. 「高齢」「者」→「高齢者」、詳細は次項の図表 4-2-1 の注を参照)
- (3) 全名詞・複合語の言及者人数、出現頻度を集計する。
- (4) 言及者人数に基づき、上位 100 語を選択する。
- (5) 解析上生じた余分な「ゴミ」3 点を除外し、その分順位の繰上げを行う。
(i.e. 2 位「の」(準体言助詞)、58 位「?」、89 位「。」)
- (6) 最終的に決定された上位 100 語の中から、特に重要と考えられる語に焦点を当て、年代 (4 水準: 「45~59 歳」「60 代前半」「60 代後半」「70 歳以上」) × 性別 (2 水準: 男性・女性) の計 8 セルごとに抽選で 1 つの該当事例をピックアップする。
- (7) 原則として、ピックアップされた事例の原文をそのまま引用する。ただし、下記の場合には再抽選を行う。
 - ・極端に短く、引用価値が相対的に低い場合
(e.g. 「介護」「年金制度の不安」)
 - ・当該の語の記述はあるが、それに関する意見感想が無い場合
(e.g. 「……主人が定年でやめ、その後……」)
 - ・その他論旨が不明な場合

上記のプロセスは回答者の意思尊重と読者の負担軽減、執筆者の恣意性排除という3つの観点の妥協点として設定した。しかし抽出事例はあくまで回答者の一部の声であり、回答者全体に対する代表性が担保されているわけではない点に留意されたい。なお、調査票の紙媒体の原本での改行位置情報は電子データ化の段階で捨象された。したがって句読点の無い事例では文が繋がって読みづらい箇所もあるが、執筆者の判断で改行を加えることはせずそのまま引用した。本点にも予め留意の上、文意を解釈されたい。

2 言及者数が多い名詞・複合語 上位 100 語

前節で述べたプロセスに従い、言及者数が多い名詞・複合語の上位 100 語をピックアップしたところ図表 4-2-1 の結果を得た。全体傾向として、設問の文言に含まれている「就業」（14 位：227 名）、「生活」（3 位：439 名）、「高齢期」（53 位：96 名）、「政府」（15 位：212 名）、「政策」（10 位：278 名）の 5 語は高順位となっており、2 位の「仕事」も設問の主題に沿った自然な順位と考えられる。次項以降、図表 4-2-1 中で網掛けされた 11 語（年金、定年、不安、元気、健康、介護、能力、経験、若者、シルバー人材、ハローワーク）に着目し具体的な記述内容を見てゆく。

図表 4-2-1 「自身の就業や生活について、あるいは高齢期の就業や生活に関する政府の政策について特に感じていること」の自由記述における言及者人数上位 100 名詞 (n = 2225)

順位	単語	言及者数	出現総数	順位	単語	言及者数	出現総数	順位	単語	言及者数	出現総数	順位	単語	言及者数	出現総数
1	年金	556	762	26	私	160	190	51	能力	97	110	76	今後	65	69
2	仕事	473	659	27	年齢	154	175	52	70	97	106	77	額	64	72
3	生活	439	579	28	様	153	183	53	高齢期	96	101	78	先	64	67
4	人	430	642	29	65	151	174	54	労働	95	115	79	関係	64	65
5	高齢者	398	478	30	就職	150	179	55	ため	94	114	80	子供	63	74
6	よう	354	427	31	雇用	148	183	56	それ	94	99	81	2	63	69
7	才	324	508	32	年	148	173	57	経験	88	91	82	保険	62	78
8	定年	300	356	33	元気	146	154	58	場所	83	89	=	求人	62	78
9	こと	289	407	34	賃金	140	154	59	若者	82	89	84	一	62	72
10	政策	278	305	35	健康	139	151	60	場	81	91	85	就労	60	69
11	事	267	363	36	介護	134	186	61	退職	79	86	86	気	60	61
12	方	238	304	37	制度	131	158	62	国	79	83	87	税	58	67
13	的	231	265	38	現在	130	139	63	1	76	94	88	充実	58	60
14	就業	227	265	39	会社	126	151	64	正社員	76	87	89	活用	57	62
15	政府	212	228	40	希望	124	138	65	職場	74	82	90	老後	57	60
16	不安	211	228	41	高齢	119	127	66	センター	72	79	91	達	56	66
17	社会	197	223	42	時間	115	137	67	もの	71	82	92	自身	56	61
18	今	188	220	43	収入	110	123	68	中	69	75	93	将来	56	58
19	必要	179	198	44	為	109	132	=	シルバー人材	69	75	94	受給	55	62
20	60	176	219	45	何	109	119	70	体	69	74	95	延長	55	59
21	自分	174	199	46	体力	107	111	=	環境	69	74	96	意欲	54	58
22	者	169	209	47	後	106	113	72	情報	67	79	97	個人	53	61
23	年令	167	198	48	時	101	121	73	問題	67	74	98	無理	53	56
24	等	161	182	49	以上	99	104	74	歳	66	93	99	場合	52	62
25	企業	160	211	50	支給	98	118	75	税金	65	70	=	ハローワーク	52	62

※形態素解析による名詞の抽出にはMeCab (version 0.996)を使用した。辞書は再学習をしていないIPA辞書 (version 2.7.0)をそのまま用いた。

※解析後に複合語として「高齢者」「高齢化」「高齢期」「少子化」「少子高齢化」「若年層」「シルバー人材」のみ結合して集計した。

※言及者数が同一の場合には出現総数の多い語を上位とした。出現総数も同一の場合は同率順位として「=」と記載した。

3 頻出する名詞・複合語への言及事例

(1) 「年金」言及者の事例

「仕事」や「生活」といったキーワードを抑え、設問に明示されていない「年金」が言及者数1位(556名)であったことは重要である。自身の「就業や生活」、あるいは高齢期の「就業や生活」に関する政府の政策に関して、人々が最も意見・感想を持っているトピックは「年金」であることがデータから示唆されたものと言える。そこで、人々が年金に対してどのような意見・感想を持っているのか、本章第1項で述べたプロセスに従って年代・性別ごとに事例をランダムにピックアップしたところ、図表4-3-1の結果を得た。

引用事例の全体を概観すると、年金受給開始年齢の引き上げと60歳定年のギャップに関連する収入・生活面での不安・不満(C1, C2, C3, C8)や、高齢者の雇用促進のための政策・制度要望(C1, C6, C8)が見られる。そのほとんどが否定的な意見で占められている中、若者の就業・子育て支援や少子高齢化を見据えれば「老人も負担はやむ無し」とする声(C5)も見られた。

図表 4-3-1 年代・性別ごとの「年金」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
45〜59歳	C1	男性	○年金を受け取ることができる年令が、徐々に上っている。何才まで働き年金を受取れるのか、将来設計ができない。○働きたいけど、収入が多すぎると年金が減らされるので働かない又は少ししか働かない高齢者が多い。制度を見直すべき。
	C2	女性	年金の受給がどんどん高齢になっていく中、いつまで働くことができるのか、とても不安です。高齢者が働くには、企業の雇用に対する理解も大切だが、60歳を過ぎると退職するような、会社がまだまだ多いと思う。その点では政府は全く、対応できていないし、理解できていないと思う。
60代前半	C3	男性	ほとんどの会社は今だに60才定年制であり今後、年金受給までの間の収入が少なくなり、生活費に当てる金額がない。
	C4	女性	○長年働き続けても年金の額が、仕事を退職した後生活していけるのか、不安です。○官公庁よりも、勤務時間も長く働き、土日働いているのに、公務員との年金額の差があり過ぎる様に思います。○働ける間まで頑張ってお金を貯めたいと思います。
60代後半	C5	男性	高齢期の就業、生活支援は非常に大事な事ではあるが、それより最も大事な事は若い人達の就業支援、子育て支援の方がより必要であり、政府のやり方は口先だけで少しも効化が無い。今後の人口減や、年金、健康保険制度等考える時、老人も負担はやむ無しと考える。
	C6	女性	年金が思ったより少なく、生活を豊かにするには、少しだけ収入を得たいと思います。年齢に関係なく、元気でやる気のある人はいます。70才でも80才でも働ける、職場を与えてほしいと思う。
70歳以上	C7	男性	民間任せでは限界がある。高齢者を雇用したぶん減税など手ぬるい国営の工場など造って高齢者を雇い入れてはどうか。年金を受給できているから時給数百円程度で良い。こうすれば熟練した技術により安価・良質のものを生産でき中国などに対抗できる、あるいは休耕地を借り上げ国営農場として同じように働かせたら食料自給率も向上し、ローコスト農業に少しでも近づけると思うが
	C8	女性	年金受給年令がどんどんおそくなり、その間働けばいいと、おっしゃるけれど、高齢者を誰が雇ってくれるのでしょうか?

※下線は本章執筆者による。

(2) 「定年」言及者の事例

次に、同じく設問中には含まれていないにも関わらず8位と高順位であった「定年」(300名)について、前項同様のプロセスで抽出した8つの言及事例を記載する。(図表4-3-2)

全体傾向として、「定年」言及者とはいっても実際には前項同様「年金」に同時に言及している事例が少なからず抽出され(C9, C10, C13)、2つのトピックは関連付けて論じられがちである様子が窺われた。それを踏まえた上で具体的な内容を見ると、男性の回答事例が政府の政策への不安・不満(C9, C11, C13)を中心とする一方、女性の回答事例では「働く働かないは個人の自由」として高齢就業の価値観の押し付けを嫌う意見(C10)や、体力低下を理由に「60才からの賃金は下がっても良い」という意見(C14)、「65才定年は良い」として政府の政策を支持する意見(C16)など、比較的寛容な回答事例が抽出された。

図表 4-3-2 年代・性別ごとの「定年」言及者の自由記述事例

年代	事例No	性別	回答原文
45〜59歳	C9	男性	年金を支給開始年齢延長や、減額消費税をアップしているをすくせに、 <u>高齢期の就業について</u> の <u>あっせんなど全く、手だてをやっている様に感じられないので定年後に不安があるし、自分より収入の低い方などはさらに心配であろうと思う。</u>
	C10	女性	定年の年齢を引き上げたり、高齢者に仕事に就く様に推進するのは年金受給年齢の開始の引き下げや金額の減額が関係ある様に思う。 <u>働く働かないは個人の自由なのだから「60才定年は早すぎる」「定年後も働くべき」などと押し付けるべきではない。</u> 反面、希望する人には仕事を紹介させる、などの制度があるとよい。
60代前半	C11	男性	社会保障財政縮減のためとかしか思えない。 <u>定年延長施策は若い人の仕事の間を高齢者が横取りしているのではないか。</u> 本当に社会や企業が必要としている場合は、これまでも十分に(主体的に)定年後の人も活用し、あるいは、本人も納得して働いてきた「社会的補管」は行われてきたのではないか。
	C12	女性	求人ニュース等で60才、65才までといった、年齢制限があり、例えば65才までの会社に就職したいと思って面接に行っても、ほとんど断られる、と聞いた事があります。 <u>定年になった人の再就職が非常に難しい事は現実にあると思います。</u>
60代後半	C13	男性	60才定年又は、動きに終止符を打った後の年金制度はあまりにも馬鹿にした政策を取り続け過ぎてている。天下り企業への参入が出来る様にすべき。過去に於ての年金使い込み(グリーンピアetc)(年金での株、為替の使用etc)ふざけるな〜と!!(他部門への使い回しetc)
	C14	女性	<u>定年を70才位になると良いですね。60才からの賃金は下がってもよいと思います。</u> (時間的にも体力が落ちてくるので。)
70歳以上	C15	男性	定年制度の徹底と導入、非導入企業に対する指導、報告制度の確立。
	C16	女性	個人差はあると思いますが、 <u>65才定年は良いのでは…。</u> ただし、能力に応じた適切な配属が必要かも!

※下線は本章執筆者による。

(3) 「不安」言及者の事例

続いて、特定のトピックを表すとは言えないものの人々の意識を探る上で有用と思われる「不安」(16位:211名)に注目し、前項までと同様のプロセスで抽出した8つの言及事例を記載する。(図表4-3-3)

全体として、前項同様「年金」に言及している事例が少なからず抽出され(C17, C18, C20, C22)、「今後年金が支給されるか不安」(C17)、「年金生活での老後の生活がとても不安」(C22)等、直接的に年金自体が不安の源泉であるとの回答も見られた。また、「定年退職後の就活は条件が難しく不安」(C18)、「就職する気持はあっても」「今のシステムについてゆけない」不安(C24)といった自身の就職への不安も抽出された。それ以外は、「農業の後継者がいないのが、不安」(C19)、高齢者の就業と若者の就業の両立を考えると「先行不安」(C20)、「子供達の将来に不安を感じる」(C23)等の事例が見られた。

図表 4-3-3 性別・年代ごとの「不安」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
54 95 歳	C17	男性	年金が給料から引かれる額が多すぎる→今後年金が支給されるか不安でしかたがないです。
	C18	女性	定年退職後の就活は条件が難しく(年令、職種など)不安がある。また若い人とのコミュニケーションが取れるか心配!!体力的にも自信がないしかし生活の為仕事はやりたい(国民年金だけでは生活出来ない)
60 代 前 半	C19	男性	・農村部なので、農家が多く高齢者の就業については、特にない。農業の後継者がいないのが、不安である。政府の農業政策は、都市近郊の農家を対象としているように見える。山間部の零細農家にも目を向けてほしい。(農地の集積化等難しい)。・介護施設の充実、介護職員の待遇改善を強力に進めてほしい。
	C20	女性	高齢者が頑張って就業すると、若者の就業に影響もあり、年金収入の少ない高齢者は貧困になる政府はどちらにも良い方法?お互い豊かに生活出来ないものか?先行不安です。
60 代 後 半	C21	男性	税金が多すぎる、後期高齢期に対する不安を改善して欲しい。
	C22	女性	年金がどん々下っていく中、年金生活での老後の生活がとても不安です!(50才で年金計算をしてもらい安心していましたが実際は計算方法も変り、1/5は減額の現状なのでとても不安です)健康も年々レベル低下していく中、今の現状で働ける所で働きたい意欲はあります!消費税の増額はやめて、3%に変更して欲しいです!!
70 歳 以上	C23	男性	政府の政策を良く知らないのでコメント出来ないが、子供達の将来に不安を感じる。65才以降。
	C24	女性	就職する気持はあっても、パソコン、コンピューターとか今のシステムについてゆけない、不安がある。地域のボランティア活動には参加してませんが就職はむずかしい!

※下線は本章執筆者による。

(4) 「元気」「健康」言及者の事例

次に、33位の「元気」(146名)と35位の「健康」(139名)について、いずれも健康状況に関するトピックであると考え、少なくともいずれか一方を含む回答271件を対象として前項までと同様のプロセスで抽出した8つの言及事例を記載する。(図表4-3-4)

全体として概観すると、高齢期の就業や生活については良くも悪くも本人の健康状況次第であるとする事例が多く抽出された(C25, C27, C28, C30, C32)。「健康で健全な人」の労働環境整備を期待する声(C27)や、「元気に働ける体力、知力もある」のに定年退職等が「経営者の有利な市場」をつくっているのを改革してほしいとの高齢者の就業に肯定的な声(C31)がある一方で、「高齢者が働きたがっているというのは、ごく一部」だという声(C26)、「体力がおとろえてくるので、長時間働くのは」きついという声(C28)、「働くことに対して、体調がネックになっている」との声(C30)など、働きたくても働けない状況を訴える事例も見られた。おそらくこうした高齢者の就業意思や健康状況の多様性を反映して70歳以上の女性回答者からは、一律に何歳で定年という政策を採るよりも「年齢には関係なく、本人にまかせて」欲しいとの意見(C32)も寄せられていた。

図表 4-3-4 性別・年代ごとの「元気」「健康」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
54 95 歳	C25	男性	健康な人は死ぬまで働けるのでいいけど病気や障がいがある人は働けない。健康な人が増えれば労働者(力)が増える。健康管理を子供の頃から教えるようにする必要があります。
	C26	女性	できることなら働きたくない。年齢的にキツイ。健康に気を付けていても、無理しながら働いている。経済的不安がなければ働かない。高齢者が働きたがっているというのは、ごく一部で、本音は一日でも早くリタイアしたい。
60 代 前 半	C27	男性	健康で健全な人は、出来るだけ長く働ける環境を整備して頂きたい。
	C28	女性	・元気な間は、仕事をしていた方が、活力もわき、人間として生き生き出来ると思います。ただ体力がおとろえてくるので、長時間働くのは、きつくなって来ます。今は仕事を短かくして、余暇を楽しむ…そのうちに、仕事をやめて、年金で、ゆったりと暮らしたい、と思っています。今の年金だけでは、「ゆったり…」は、むずかしいですが…。
60 代 後 半	C29	男性	年令(67才)を考えると、再就職はむずかしいし、意欲も強くはなく、健康に留意し、現状の生活を楽しまたいと思う。
	C30	女性	個人的に、体調さえ、悪くならなければ、70才でも、働きたいと思う。自分の場合、悪くなり、その後、手術などをしたので、働くことに対して、体調がネックになっている。元気の良い時は、ずっと70才位まで、続けるつもりだった。販売員だったので、一日中、たちっぱなしなので、それが、出来なくなり、やむを得なかった。ニュース等で、年金が65才とか、70才とか、いろいろ聞くが、病気にならなければ、みな、就業できると思うし、した方が、本人の為にも、なると思っている。高齢者でも、安心して働ける政策が、あったら良いと思っている。(定年をなくすとか)
70 歳 以上	C31	男性	定年の延長(70才迄)高齢社会で元気に働ける体力、知力もあるにもかかわらず、定年の為退職又、非正規労働の為経営者の有利な市場になっていると思います。労働拡大の改革が必要と考えます。
	C32	女性	年齢には関係なく、本人にまかせて頂く事はできないのでしょうか。自分の体のことは本人が一番知っていることだと思います。健康でなければ働らくことなど出来ませんので。

※下線は本章執筆者による。

(5) 「介護」言及者の事例

続いて 36 位の「介護」(134 名)について、行政上の課題の多い重要なトピックであると考え、前項までと同様のプロセスで抽出した 8 つの言及事例を記載する。(図表 4-3-5)

全体として概観すると老々介護について言及している事例が多く見られる(C36, C37, C38, C39, C40)。たとえば 60 代後半の女性(C38)からは「働きたくても、親、親戚の介護などで、働く事ができない！」との声が寄せられ、これとちょうど対応するように 70 歳以上の女性(C39)は介護が必要になっても施設に入れない場合に「家族の世話にならないで」余生を送りたいとの心境を記している。当機構の調査シリーズ No.135「60 代の雇用・生活調査」によれば、家庭内の老々介護の多くは女性が引き受けている (pp.51)。したがって、特に女性高齢者の就業率を高めるためには介護の人員・施設・サービスの充実が不可欠である様子が本節の引用事例からも窺われる。

このうち特に介護の人員不足(C34)という課題について、60 代前半女性(C36)からは、家族の介護の必要が無い元気な高齢者が介護ヘルパーになれば良い、とのアイデアが寄せられていた。老々介護を解消するのではなく推進せよ、との意見は逆転の発想である。

図表 4-3-5 性別・年代ごとの「介護」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
54 95 歳	C33	男性	年金制度や介護保険制度など、頻繁に改変があり、将来設計がたてられない。
	C34	女性	福祉関係の仕事に就いていますが、人員不足が問題だと思います。特に介護業界ではなかなか続けていくのに厳しい状態で時間的にも賃金的にももっと改善する必要があると思います。
60 代 前	C35	男性	介護関連の賃金、労働条件をよくすべきと思う。
	C36	女性	元気ならば老々介護の手伝いヘルパーをふやす保育園での見守り隊信号でのハタフリじゃーないけど公園とか園児との交流とかで古い良き時代の遊びなど伝承したらいいかと思います。公園の清掃でも花段の整備とか施設の清掃もOK
60 代 後 半	C37	男性	零細な個人事業を継承する人は、もちろん事業欲がある人達もいるだろうけど、半数以上(ほとんどかもしれない)は、親達(老人)を捨てられない、残った借金を、そのままにしておけないなど、いろんな事柄で引継ぐ。もちろん再起を出来る人達もいるだろうけど、出来なくてそのままの状態を続けている。この事は老人介護も引受けているし、地域を一部守っていく事にもつながっている。その当りを政府や施策を作っている人達は理解しているだろうと思う。もっと心ある制度を作って欲しい。
	C38	女性	・働きたくても、親、親戚の介護などで、働く事が出来ない!・少ない時間でも、働く事が出来る情報が、カンタンにわかる方法が無いので!どの様にしてよいかわからない!
70 歳 以上	C39	男性	今後10年後には4人に1人が65才以上の高齢化社会となるのを国は分っているのにそれに対する現在からの準備を具体的に明示していない。「老々介護」になるとメディアもPRしてばかりで、どう今後皆さん取組んでいこうという放送がない。
	C40	女性	65才以上になり働きたいと思ったことは無いがそのつもりになって答えた。現在の生活とはもう少し余裕がと思うこともあるが満足している。地域のボランティア(老人会)の世話町内会の役をして趣味(生花、ゴルフ)も楽しんでいるので健康であれば問題ないが介護が必要となると今年から介護3以上でないと施設に入所出来ないそうで家族の世話にならないで余生が送れればと思う。

※下線は本章執筆者による。

(6) 「能力」「経験」言及者の事例

次に、51位の「能力」(97名)と57位の「経験」(88名)について、いずれも就業のパフォーマンスに関わるトピックであると考え、少なくともいずれか一方を含む回答172件を対象として前項までと同様のプロセスで抽出した8つの言及事例を記載する。(図表4-3-6)

全体として概観すると、加齢に伴う能力の低下についての言及は1事例でのみ見られ(C41)、逆に高い能力・経験を有する高齢者の存在に言及し、その活用や制度の充実を望む声が多く見られた(C43, C44, C45, C47)。ただし具体的なアイデアは見られない事例が多く、その中でも45～59歳の女性回答者(C42)からは子育て支援等で高齢者の経験が生かされると良いのではないかと、との具体的なアイデアが寄せられていた。

それ以外では、経済的な理由からパートせざるを得なくなったが、自営業での経験を生かして取り組んでいるという60代後半の女性(C46)、過去の10年間のパート経験は社会経験としても貴重だったという70歳以上の女性(C48)などの事例が見られる。

図表 4-3-6 性別・年代ごとの「能力」「経験」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
45～59歳	C41	男性	年齢とともに能力も落ちてくるので、ゆるやかに仕事から離れていきたい。利益を追い求めて仕事をしてきたので、少しでも社会に貢献できるようなことをしたい。(経済的なことも考えなくてはいけませんが。)
	C42	女性	・60才以上の雇用を採用している会社も少しずつ増えてきたと聞いていますが、なかなか理想と現実の厳しさを感じています。・子育て等で経験を生かして、若いお母さん達をサポートしていける仕事につける高齢者がいるといいと思います。
60代前半	C43	男性	○高い能力を持った労働者は本人の希望があれば定年を70才にしてもよいと思う。○政府は65才以上の社員がいる会社にもっといろいろな利点をつけるべきだ。
	C44	女性	最近では年をとっていても体力があって能力もある高齢者が多いと思うのでぜひ就業する機会をもっと増やせると良いと感じます。
60代後半	C45	男性	高齢者の能力(スキル)を生かし生きがいにつながる就業の場の提供が必要
	C46	女性	現在、主人と二人で喫茶業を昭和55年より、現住所で営んでいます。近年、売上が激減傾向にあることから、昨年12月より私が閉店後に四時間程、週二日ですが仕事に出ています。通勤時間は三十分で、大手のホテルなので、規律等もきびしいですがこれまで培った経験を生かし、頑張っております。
70歳以上	C47	男性	専門的な能力や技術を持っている人材は多いと思うが、それらを受け入れるシステムができていない。今後は若年労働力が不足すると思われるので新しいシステムの考案が必要。…とは言え、現実にはかなり難しい問題があると思われるので、役所的発想では行き詰まってしまうだろう。柔軟な発想のできる人達で、ブレインストーミングをやるなど、思いきった試みが必要かもしれない。
	C48	女性	45才から、55才まで、(病気で、退職する)10年間、パートとして、割合い、恵まれた環境で、仕事をしてきました。以後は、主婦として、夫と二人で、家事と趣味で充実した日々を送っています。振り返ると、10年余りのパート経験は、貴重だったと思っています。(経済的にも、又、社会経験も。)

※下線は本章執筆者による。

(7) 「若者」言及者の事例

続いて59位の「若者」(82名)について、やや言及率は低いものの、高齢期の就業と生活という主題の中でいかに語られているか確認するため前項までと同様のプロセスで抽出した8つの言及事例を記載する。(図表4-3-7)

全体として概観すると、ピックアップされた事例のほとんどは若者の仕事や生活への配慮を求める声であった(C49, C51, C52, C53, C54, C55, C56)。具体的には「年寄りが職場に居座っ」たり(C49)、「高齢者の保護が過剰」になったり(C51)することで、「若者の就職をさまたげる」(C49)、「若年層の雇用が減り若者にしわ寄せが行く」(C51)といった弊害が出るのではないかと懸念があり、これを避けるために高齢者は自分が普通の生活ができていけるならば「ボランティア等で活動し、若者の仕事を増やすべき」(C55)、といった意見が見られた。

それ以外では、「仕事の時間を短くし、若者と仕事を分けてやれるように」してほしいとの声(C50)、国による未婚・低所得の若者向けの低家賃住宅の供給を望む声(C52)、および若者の安定した雇用の拡充を求める声(C53, C54, C56)などが抽出された。

図表 4-3-7 性別・年代ごとの「若者」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
54 95 歳	C49	男性	一部のプロフェッショナルは別として、 <u>年寄りが職場に居座って若者の就職をさまたげるのは良くない事だと思います。</u>
	C50	女性	<u>仕事の時間を短くし、若者と仕事を分けてやれるようにしてもらいたい。</u>
60 代 前半	C51	男性	高齢者の保護が過剰になると若年層の雇用が減り若者にしわ寄せが行くのでほどほどが良いと思う。
	C52	女性	○年金生活者より生活保護者の受給金が多いのはおかしい。○年齢によらず特に未婚の低所得の若者に、住宅を、会社ではなく、社会が低家賃で供給してほしい。
60 代 後半	C53	男性	○若者の雇用安定を(ニートの事のないように)全員の就職を(就職率100%)を○年金受給が働らなくても良い制度となるように。
	C54	女性	年金額が下がり医療費が上がる。高齢者も元気なうちは働いた方がいいと思います。反面、旅行や、趣味等、やりたいことも元気なうちに。また、少しはボランティアへの参加もあっていいと思います。人手不足といいながら、仕事につけない若者がたくさんいます。やっと仕事が見つかったら、ブラック企業だったり胸がイタミます。どんな仕事でも希望すれば誰でも正社員になれたら、若者も、もっと先の事をきちっと考えられると思います。
70 歳 以上	C55	男性	高齢者が普通の生活ができるなら、ボランティア等で活動し、若者の仕事を増やすべきである。
	C56	女性	高齢者の就業も大切ですけど、 <u>もっと若者がしっかりあまり転職しないで働けるようにしてほしい</u> です。

※下線は本章執筆者による。

(8) 「シルバー人材」言及者の事例

次に同率 68 位の「シルバー人材」(69 名)について、やや言及率は低いものの、現在実施中のシルバー人材センター事業に対する高齢者の意見・感想を把握するため前項までと同様のプロセスで抽出した 8 つの言及事例を記載する。(図表 4-3-8)

なお、本複合語の指定を「シルバー+人材」とした理由は、(1)「シルバー」のみでは「シルバー」「世代」等の本取り組みとは異なる文脈の事例がヒットしてしまうため、(2)回答者ごとの表記の揺らぎを考慮すれば「シルバー+人材+センター」よりも、本取り組みに関する言及を最小限の文言で特定できる「シルバー+人材」のほうが望ましいと考えられたため、の 2 点である。

全体として概観するとシルバー人材センターの改善を求める声 (C57, C59, C61, C63, C64) が多い一方で、「仕組みもよく分からないので周知してほしい」(C59)、「名称が年寄のイメージで好きになれ」ない (C62)、「人身売買はまっぴらごめん」(C60) などの記述も見られる。改善を求める声の中では、能力の高い高齢者のための仕事を増やして欲しいとの意見 (C57, C59)、「単純作業で良いから収入」が欲しいとの意見 (C61)、仕事内容というより「定期的に働ける場を与えてほしい」との意見 (C64) などが見られた。

図表 4-3-8 性別・年代ごとの「シルバー人材」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
45〜59歳	C57	男性	今までの業務経験・知識・実践等が、ちきんと賃金という形で評価される必要がある。60才以上→再雇用→賃金が半分…でもとなりの若い人と同じ業務としたならばやりきれない。高い能力を持つ60才以上のポイントワーカーの受け皿が必要ではないか? <u>シルバー人材センター=駅前のチャリンコ整理という仕事しかないのだろうか?</u>
	C58	女性	定年後も働かないと老後が不安ですが働き口があるかどうか… <u>シルバー人材センターの仕組みもよく分からないので周知してほしいです。</u>
60代前半	C59	男性	<u>シルバー人材センターは、専門的な仕事がない。アルバイトに、毛のはえた程度の仕事が多いのでイメージも良くない。スキルをもっている中高年は、たくさんいるはず、それを生かせる、内容を、多くしてほしい。</u>
	C60	女性	このまま自由に生活していきます。 <u>シルバー人材センターのような人身売買はまっぴらごめん</u> だ。
60代後半	C61	男性	自営業開始前の厚生年金と、開始以降の国民年金では、生活できない。できれば、現在の仕事を、68才くらいまで、やりたいが、パソコン作業の為、バージョンアップなど環境整備に金が、かかるのと、情報に追い付いてゆけなくなる。68才以降はシルバー人材で単純作業で良いから、収入有ればと思う。 <u>シルバーのイメージ転換、仕事内容の変化など社会のシルバーのニーズ掘り起しを計って欲しい。</u>
	C62	女性	シルバー人材センターの名称が年寄のイメージで好きになれません。
70歳以上	C63	男性	<u>シルバー人材センターの職員がいつも同じ人で、あまり仕事をしている様に思われる。適時の人員を入れ替へすべきだ。</u>
	C64	女性	資格が役に立つということが高齢になってよく分かりました。特に高年令だと全くと言ってよい程働ける場所はありません。 <u>シルバー人材センター等でもっと定期的に働ける場を与えてほしいものです。</u>

※下線は本章執筆者による。C63の表現の乱れは原文ママ。

(9) 「ハローワーク」言及者の事例

続いて同率 99 位の「ハローワーク」(52 名)について、言及率は低いものの、我が国における公的職業紹介機関としてのハローワークに対して高齢者からいかなる意見・感想が寄せられたのか確認するため、前項までと同様のプロセスで言及事例の抽出を試みた。その結果、60 代後半の女性で該当事例が 0 件だったため、ここではその他の性別・年代から 7 つの言及事例を引用する。(図表 4-3-9)

全体を概観すると、概ねハローワークの課題や改善策について言及している事例が多い(C65, C66, C67, C69, C70)。具体的には、ハローワークには「ウソの情報が多すぎる」という意見(C65)、シルバー人材センターへの不満の 1 要素として「ハローワークとの連けい」が「形ばかり」であったという意見(C66)、ハローワークを「民間に解放」すべきだという意見(C67)、民間業者と同じように「ハローワークの紹介も IT 活用」を進めるべきだという意見(C69)、ハローワーク職員を含む再就職の支援担当職員が「再就職希望者との考え方に隔りがあり」、「もっと就職希望者の気持を研究」すべきだという意見(C70)などが寄せられた。

それ以外に 70 歳以上の女性回答者からは、せっかくハローワークに通っても「高齢になると、資格や技術があっても働き場所がない」という現状を訴える意見も見られた(C71)。

図表 4-3-9 性別・年代ごとの「ハローワーク」言及者の自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
45 59 歳	C65	男性	○早急な派遣法の改正、廃止○ハローワークがウソの情報が多すぎる。
	C66	女性	親の介護で離職し再就職をしました(民間就職情報誌から)就職するまでの1ヶ月間シルバー人材主催のパソコン講座を受講し、忘れていたこと新しく知ったことなど勉強できて良かったです。そこでも人との出会いがあり、その後の交友を続けていてとても有意義な所となりました。が関心のシルバー人材センターの就職情報は乏しく、対応も高圧的で不快であり、ハローワークとの連けいも形ばかりで結局自分でさがすしか方法はありませんでした。もっとシルバーが積極的に就業活動をしてほしいと思いました。
前 半 60 代	C67	男性	ハローワークを民間に解放し幅広く職種業種を選択出来る様に努めてほしい。
	C68	女性	年令が60才を過ぎたので、体調と相談しながら自分が出来る仕事があればこれからも仕事を続けて行きたい。今の職場は65才定年なので、出来れば65才まで働きたい。65才過ぎてまだ働けそうならハローワーク、シルバー人材センターへ行き働きたい
後 半 60 代	C69	男性	民間業者の就労フォローはインターネットを通して熱心にされています。ハローワークの紹介もIT活用が進められればと思います。
	-	女性	- 該当事例なし -
70 歳 以上	C70	男性	・ハローワーク、県、市の再就職、支援担当の任務に付く人達の発想が、とぼしく、再就職希望者との考え方に隔りがある。支援担当者側がもっと就職希望者の気持を研究しなければならないし、勉強が足りないと思う。役所に出勤するだけで責任が果たせたと思っているのでは?
	C71	女性	定年後も健康だったので、働きたいとハローワークに通ったが、高齢になると、資格や技術があっても働き場所がない。今は健康体で生きられるよう、運動をかねて、趣味のグラウンドゴルフを楽しんでいる生活である。その中で、それ程物価が下がったと感じていないのに年金は下り、消費税と介護保険は上がり、とても矛盾した政策だと感じている。

※下線は本章執筆者による。

(10) 非抽選対象群における事例

さて、前項までは言及者数のランキングの中からいくつかの語に焦点を当ててきたが、この抽出手続きの1つの問題点は1度も抽選対象とならない事例が出てしまう点にある。これは自分の意見感想を知って欲しいという回答者の意思の尊重という観点から不公平感があるだけでなく、分析プロセス上範囲外となってしまった有益な情報を拾い上げる機会を完全に放棄してしまうリスクがある。そこで本節の最後に、前項までに見てきた「年金」から「ハローワーク」までの事例抽出において1度も抽選対象とならなかった951件の事例を対象に、性別・年代ごとに8事例をピックアップし引用する。(図表4-3-10)

全体として、前項までの引用事例よりも文字数が少ない事例が多くピックアップされているように見受けられる。この点について確認したところ、「年金」から「ハローワーク」まで、前項までに焦点化してきたいずれかの語を1度でも用いている事例1274件の平均文字数が88.0文字であるのに対し、本項の抽選対象となった事例951件の平均文字数は55.0文字であった。したがって、本項の引用事例が前項までの引用事例より短いものが多いのは偶然ではなく、平均で33.0文字少ない事態を反映したものと言える。

内容についてはトピックを焦点化していないため、社会制度の不公平感を訴える声(C72)から、政府に対する不満は無いとの声(C79)まで多様なものが見られる。具体的なアイデアの提案が含まれる回答としては、「若い人々に正社員」になってもらって「派遣社員は高齢の人が多くの方が良い」(C74)、「寝たきり老人が増えない様、予防」に力を入れてほしい(C75)、高齢者が「特技を登録して、活用できる体制があると良い」(C76)、といった意見が見られた。

図表 4-3-10 焦点化 11 語で非抽選対象だった回答者における性別・年代ごとの自由記述事例

年代	事例 No	性別	回答原文
54 95 歳	C72	男性	生活保護を受けている人より低賃金で働いている人はたくさんいます。よく考えた政策(税金等の使い方)を行ってほしい。
	C73	女性	政府の政策がどんな内容か知りません。情報をもっと広く知らせてほしいと思います。
60 代 前 半	C74	男性	私は一生続けられる仕事なので良いのですが高齢では高収入は無理でしょう。出来るだけ若い人々に正社員につける様に又、派遣社員は高齢の人が多くの方が良いかも、(高齢期の就業や生活は自分自身が若いうちから考えるべきだと思います)
	C75	女性	寝たきり老人が増えない様、予防することに力を入れてもらえたらと思います。そのためにお金を使ったらいいのではないですか。又、高齢の方でも技術のある方は活躍の場を開いていくために、援助して、長く働けるシステムをつくってほしいと思います。希望します。
後 半 代	C76	男性	我々の特技を登録して、活用できる体制があると良い
	C77	女性	求人数が少なすぎるので促進してほしい。
7 以 上 歳	C78	男性	70才すぎても働ける人が多いと思うので、何か考えて欲しい。
	C79	女性	現在の、政府の政策に対する不満は格別にはありません。高齢期の就業、生活に付いては、社会全般を考えれば、多々あるとは思いますが、自分の事において、74年間、充分満足の人生と。政府に特に申す事はありません。

※下線は本章執筆者による。

4 本章のまとめ

本章では「自身の就業や生活について、あるいは高齢期の就業や生活に関する政府の政策について特に感じていること」という主題の下で寄せられた自由記述回答について、最も言及者が多かった「年金」から 99 位の「ハローワーク」までの計 11 語 9 トピックに焦点を当てて言及者の回答原文を抽選の上で引用・紹介した。また、全ての語で抽選対象外であった事例の中からも抽選事例の引用を行い、最終的に計 79 件の事例が引用されることとなった。

本章冒頭でも述べた通り、本章で引用した事例は全体のごく一部（3.6%）に過ぎず、またあくまで主観的な記述であるため個々の事例の内容を過度に一般化することはできない。しかし、回答者の主観的な感情や個人的な文脈も含めた生の声は「そのような方法も選択肢としてあり得る」、「そのような実態が蔓延している可能性がある」、「そのような不満を持つ人は少なくないのかもしれない」等の着想を得るための情報資源として活用され得る。その気付きを実際に政策に生かすとなれば信頼性や妥当性、一般化可能性を改めて精査する必要があるが、いずれにせよ、未知の可能性を人々の個人的見解の中からボトムアップ形式で拾い上げる機会を持つことには重要な意義があると考えられる。

なお、本章では形態素解析に基づき名詞・複合語の言及者数・出現回数のみを注目トピックの選定のために使用したが、現在の自然言語処理の水準を考慮すればより豊富な知見をビッグデータから直接的に「発掘」し得ると考えられる。この点については、執筆担当者のスキル不足につき今後の課題としたい。

第5章 主要な調査結果と今後の課題

本章では、前章までに見てきた調査結果の中から主要な結果を整理し、最後に今後の課題について報告する。なお、本章では再就職も含めて「転職」と表記する。

1 中高年齢層における転職の基本的な状況

45～74歳の調査対象者の約6割が転職経験を持っていた。転職経験者のうち約半数は最後の転職時期が45歳未満であり、また8割以上は最後の転職時期が60歳未満であった。転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情（介護等）」が約3割を占めていた。転職で利用した機関・サービスの複数回答では「縁故」が4割程度の該当率を示し、「求人情報誌等」が3割強、「ハローワーク」が3割弱と続いた。転職経験者における転職に要した求職期間は約6割が半年以内であり、また求職活動に要した費用は約8割が「0円」であった。転職先の選定理由の複数回答では男性と女性で選択率が変わらない項目が多かったものの、「通勤が便利」と「労働時間、休日等の労働条件が良い」については女性が約4割、男性が2割以下と性差が大きかった。一方、転職希望の経験がありながら転職しなかった人にその理由を尋ねたところ、男女ともに「新しい環境に不安だったから」が約4割を占め最も多く、男性ではこれに加えて「賃金が下がるから」、「経験・能力を活かせないと思ったから」の選択率も高かった。

以上のように、本調査の結果から中高年齢層における転職の基本的な状況が明らかとなった。男女では転職活動の内容はもとより、その背景となる動機や就業意識が一部質的に異なっていることが示されており、この点に配慮した政策が必要と考えられる。

2 中高年齢における転職の前後での労働環境・待遇の変化

第2章の前後比較、および第3章の3点比較から、特に50代後半以降での転職では非正規化が起り、勤務日数、労働時間、賃金額、および労働単価が低下するケースが多いことが分かった。対照的に、50代前半までの転職ではこれらの要素の低下を伴わないケースが多かった。このうち労働単価に関しては、60代以降、転職前と比較して時給1,000円前後に回答者の分散が収束しそれよりも下がることはなく、概ね最低賃金以上の水準で底を打つ様子が窺われた。

以上のように高齢期の転職に関しては他の年齢層であればネガティブに評価される変化が確認された。ただし60歳未満の男性回答者を除く全ての区分で、今後の就業時に希望する雇用形態としては「パート・アルバイト」の選択率が最も高くなっていることを踏まえれば、

勤務日数、労働時間の低下と、それに伴う月の賃金額の低下自体は一概に悪いものとは言えない点に注意が必要である。

3 中高年齢者の今後の転職に関する希望・要望

前項の繰り返しとなるが、今後の転職で希望する雇用形態としては60歳未満の男性では約6割が「正社員」を希望している一方、男性の60歳以降では3割前後、女性全体では6割前後が「パート・アルバイト」を希望しており最も多かった。勤務日数、労働時間の観点から見ても、いわゆるフルタイムでの勤務を希望するのは60歳未満の男性のみであり、それ以外の性別・年代区分ではより少日数・短時間での希望が最も多かった。希望する月の賃金についても男性の60歳未満では20万円以上の希望が8割を超える一方、男性の60歳以降では20万円未満で良いとする回答が過半数となり、女性では60歳未満で4割、60歳以降で6割が「10万円未満」で良いと回答している。

以上の結果から、我が国では男性の60歳未満という区分のみ正社員・フルタイム勤務志向という就業観が顕著である一方、女性や60歳以降の男性についてはこうした拘りはなく、むしろ転職するとしたら少日数・短時間の仕事を積極的に選択したいと考えていることが分かった。したがって中高年齢における転職を評価するにあたっては単純に集団全体の平均値を見たり、若年層との数値比較を行ったりするだけでは足りず、本人の希望が実現していたかどうかに着目する必要があると言える。

4 中高年齢における転職結果への満足度を規定する要因

転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には同変数が有意な説明変数とならなかった。常識的に考えれば賃金の低下はある程度普遍的に転職結果への満足度を減少させる要因と想定されるが、この常識が60歳以上の転職には当てはまらないという知見は特に重要である。

それでは、60歳以上での転職ではいかなる要因によって満足度が規定されるのか。この点について重回帰分析に投入した説明変数の中で調整変数以外で唯一有意となったのは、転職先の選択時に自分に合った仕事を志向する「自己適性志向」得点であった。すなわち、60歳以上での転職においては、「仕事の内容に興味があった」り、「能力・個性・資格を生かせる」仕事を選んだ人において、そうでない人よりも満足度が高くなることが示唆された。

5 自身の高齢期の就業・生活、および政府の政策に関して回答者が関心を寄せているトピック

第4章で確認した通り、「自身の高齢期の就業・生活について、あるいは高齢期の就業や生活に関する政府の政策について特に感じていること」を自由記述で回答してもらったところ、最も多く言及されていたトピックは「年金」であった。自由記述回答者の約25%が何らかの形で年金について言及しており、関心の高さが窺われる。内容については抽出事例を概観すると年金受給開始年齢の引き上げに対する不安・不満の記述が比較的多く見られ、改善の要望や窮状の訴えが多く寄せられていた。一方、少子高齢化という根本的問題の解決が難しい中で「老人の負担はやむ無し」との声も高齢者自身から寄せられており、必ずしも否定的意見ばかりではないことも示唆された。

6 今後の課題

本調査シリーズでは各設問への回答状況、ならびに転職経験者における転職満足度の規定要因の分析を行い一定の成果を得た。しかし、65歳までの継続雇用が義務化された現在、特に社会的要請の強い検討課題の1つとしての「どうすれば65歳以降の就業を促進できるか」について、本稿では新たな知見が報告されていない。この点に関しては今後の課題としたい。