

担	労働政策研究・研修機構( 理事長 小野 旭 ) 主席統括研究員 浅尾 裕 ( 電話 03-5991-5171 )
当	E-mail : asao@jil.go.jp

## 「団塊の世代」60 代入り、長い「引退過程」の始まり

( 働く人々の希望・見通しからのアプローチ )

「『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査」結果より

### ・調査結果のポイント

#### (「団塊の世代」雇用者と現在の職場(会社))

1. 定年の適用がある人(雇用者の7割)のうち、現在の企業に定年以降も継続して就業できる制度があるとする人が3分の2強(67.9%)となっている。その制度としては、一定の基準に該当すれば就業継続できる制度がもっとも多い(p3/図表1-1)。
2. 現在の職場で60歳以降も継続して就業を希望する人は6割、今年60歳を迎える昭和22年生まれの人では7割に達している(p4/図表1-3)。
3. 昨年4月施行の改正高年齢者雇用安定法による雇用継続義務化を知っているとする人は、ほぼ3分の2(64.3%)、昭和22年生まれの人ではほぼ7割に達している(p4/図表1-4)。
4. 現在の企業での就業継続ができるために必要な措置として、「定年後も雇用を継続する制度の整備」(42.6%)を挙げる人がもっとも多く、次いで「定年延長」、「勤務日数の縮減」、「短時間勤務」、「賃金・処遇の見直し」などが多い(p5/図表1-5)。
5. 現在の職業能力の自己評価をみると、若い人のそれを「かなり上回っている」と「上回っている」とを合わせて3分の2程度(65.0%)であり、「まだまだ行ける」と思っている人が多い(p7/図表2-2)。
6. 自己の知識や技能を伝達する必要があると考えている人が3分の2程度(64.4%)いるが、十分に伝達できていると考えている人は少ない。伝達できない理由は、「伝える相手がそもそもいない」、「会社のサポートが足りない」、「時間が足りない」、「会社が伝達の機会を与えてくれない」などとなっている(p8/図表2-3~p9/図表2-5)。

#### (今後10年程度における「団塊の世代」の就業と生活ビジョン)

7. 仕事をしたい年齢は、65歳までが多く次いで70歳までとなっているが、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(p11/図表3-2)。
8. 60歳以降に希望する雇用・就業形態等をみると、定期的な就業が減り、短時間勤務での就業が増大するものの、前者の減少幅の方が大きく、特に60代後半において完全引退が段差をもって増大することが予想される。いわゆる「2012年問題」<sup>(注)</sup>の発生を回避するためにも、今後この年代における就業環境整備が課題となることが窺われる(p14/図表3-8)。
9. 「団塊の世代」を夫に持つ妻たちの現在の生活に対する総合評価は概ね良好なものが多いが、評価を高める要因として夫婦間の会話や共にする行動などが窺われ、今後の高齢期の生

- 活における（夫の）対応方向が示唆されている（p16/図表4-1、p17/図表4-2）。
10. 高齢期に転居の意向を持っている人は1割強であるが、そうした人にとっては、かなりの移動を伴う転居を考えている人も少なくない（p18/図表5-1、p19/図表5-2）。
11. 「老後資金」の目標をたてている人は6割近くいるが、達成し、あるいは達成できそうだとする人は3割程度にとどまる（p21/図表6-1、図表6-2）。
12. 公的年金について、受給開始年齢を知っているとする人は8割に達するが、受給額を知っているとする人は4割弱にとどまっている（p22/図表6-4、図表6-5）。

（注）大量の一斉退職が始まることで企業経営を始めいろいろな面に影響を与えることが懸念されることから「2007年問題」と言われてきたが、それと同様の事態が5年後の2012年にも起こることが懸念されることを指している。

## ・調査の概要

1. 調査の趣旨 労働政策研究・研修機構における研究の一環として、本年（平成19年）からいよいよ60歳台入りを始める「団塊の世代」の人々が、現在（調査実施は前年）において、就業や生活設計に関して抱いている希望や見通しを調査し、今後の「団塊の世代」の就業・生活の動向に伴うさまざまな論点に係る基礎的なデータを提供しようとするものである。
2. 調査対象 民間調査機関（株）インテージの郵送調査モニターのうち、  
就業している広義の「団塊の世代」（昭和22年～26年生まれ）の男女  
3,000人（有効回答者 2,722人/回収率 90.7%）  
就業している広義の「団塊の世代」の男性を配偶者に持つ女性  
2,000人（有効回答者 1,782人/回収率 89.1%）  
を調査対象とした。ただし、の調査対象者は、の調査対象者自身の配偶者ではない者とした。
3. 調査方法 上記2の を対象とする「本人調査」と同 を対象とする「妻調査」の2種の調査票による郵送調査を実施した。
4. 調査時期 平成18年（2006年）10月
5. その他 調査の概要及び調査結果の詳細な解説については、別途 JILPT 調査シリーズ 30として公表することとしている。

## 調査結果の概要

### <目次>

1. 「団塊の世代」の現在の職場での就業継続について . . . . . 3  
定年後も就業継続できる制度/就業継続希望/就業継続のために必要な措置/
2. 「団塊の世代」の仕事能力の自己評価と技能継承 . . . . . 6  
「きつさ」を感じる時/職業能力の自己評価/技能伝達の必要性和伝達度
3. 「団塊の世代」の今後10年間における就業希望・見通し . . . . . 10  
就業希望上限年齢/就業動機/希望する仕事・雇用・就業形態
4. 家庭生活及び今後の不安 . . . . . 15  
妻からみた家庭生活の評価/生活設計上の不安項目
5. 高齢期の住まいの希望・見通し . . . . . 17  
居住地（転居）の意向/同居する家族の見通し（夫婦間の話し合いの有無）
6. 「老後資金」の準備状況と高齢期における家計収支見込み . . . . . 20  
準備状況・見通し/年金の受給見込み/家計収支の見通し
- （参考）回答者の属性別内訳 . . . . . 23

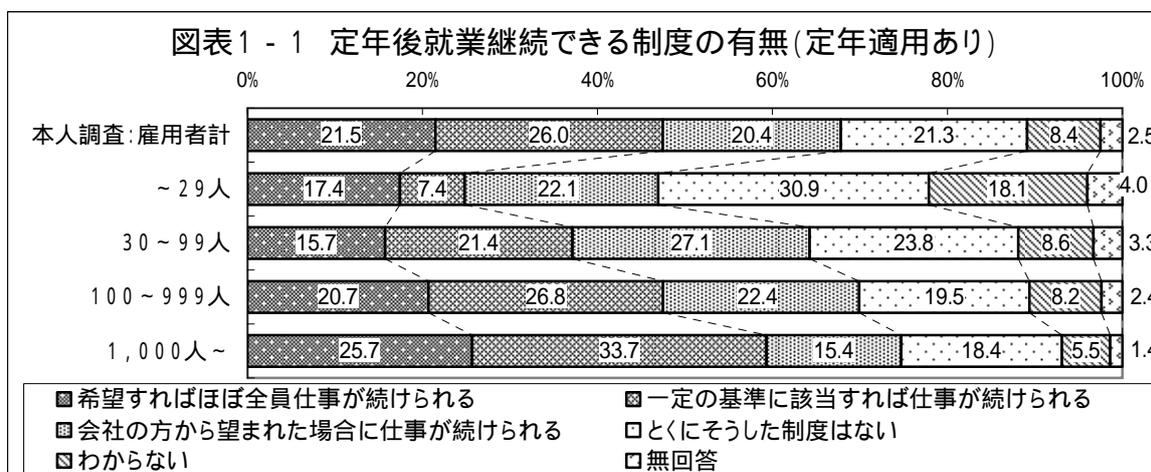
# 1. 「団塊の世代」の現在の職場での就業継続について

## (1) 現在の企業で定年後も継続して就業できる制度の有無

現在雇用者である人のうち定年の適用のある人は 69.1% であり、その定年年齢は 60 歳が 79.9%、65 歳が 11.2%、60～64 歳が 5.6% となっている。

定年の適用のある人に、「定年後も現在の企業で引き続き就業できる制度」の有無等を尋ねたところ、希望すればほぼ全員が続けられる制度（「希望者全員継続制度」）があるとする人が 21.5%、一定の基準に該当すれば続けられる制度（「基準該当者継続制度」）が 26.0%、会社の方から望まれた場合に続けられる制度（「会社指定者継続制度」）が 20.4% となっており、これら三つの計で 67.9% の人が現在の企業で継続就業ができる制度があるとしている。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。

勤務先の企業規模別にみると、規模が大きいところほど定年後就業継続制度があるとする人の割合が高くなっている（図表 1 - 1）。

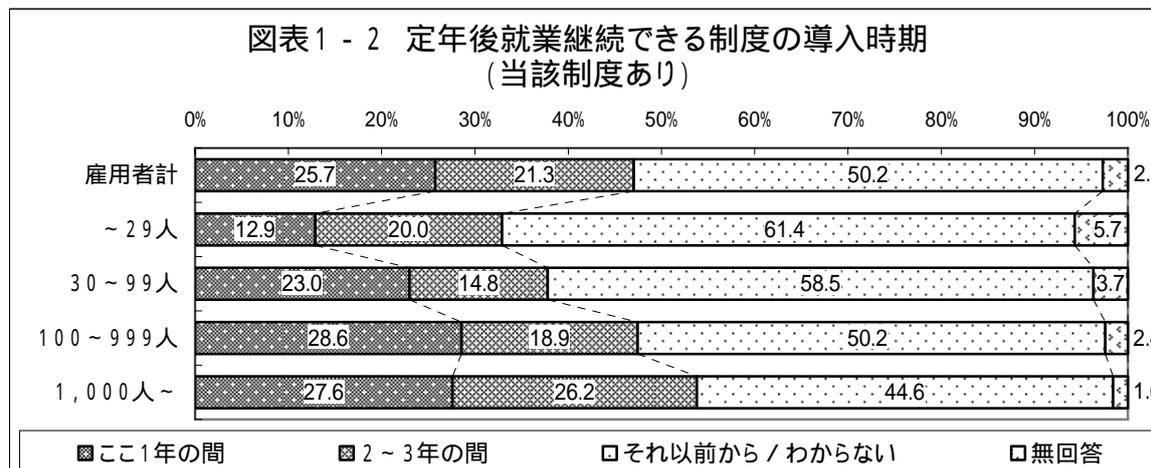


(注) 規模の小さい企業では、定年制そのものが少なく、定年がある場合でも60歳を超えるところが相対的に多いことは留意されてよい。

## (2) 定年後就業継続制度の導入時期

上記の定年後就業継続制度があるとした人に、その制度が導入された時期を尋ねたところ、「ここ1年の間」とする人が 25.7%、「2～3年の間」が 21.3% などとなっている。

企業規模別にみると、規模が大きいところほど最近になって導入されたとする人の割合が高くなっている（図表 1 - 2）。

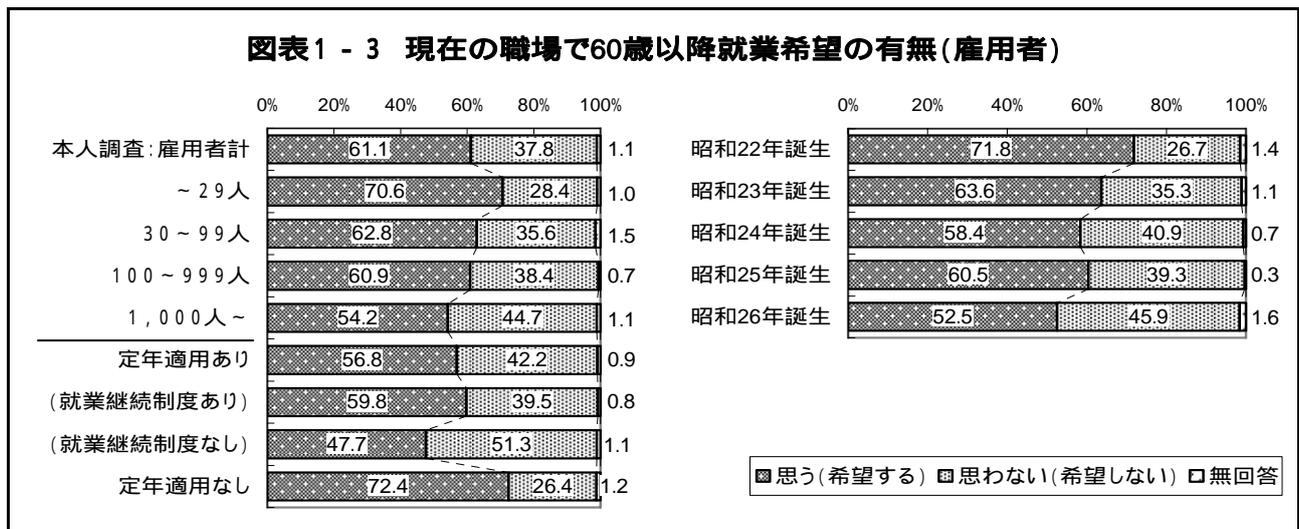


### (3) 60歳以降就業継続の希望状況

現在雇用者である人が、現在の職場で60歳以降の就業継続を希望するかどうかをみると、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。また、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。

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%に対して同制度なしでは47.7%と10%ポイント以上の開きがみられている。

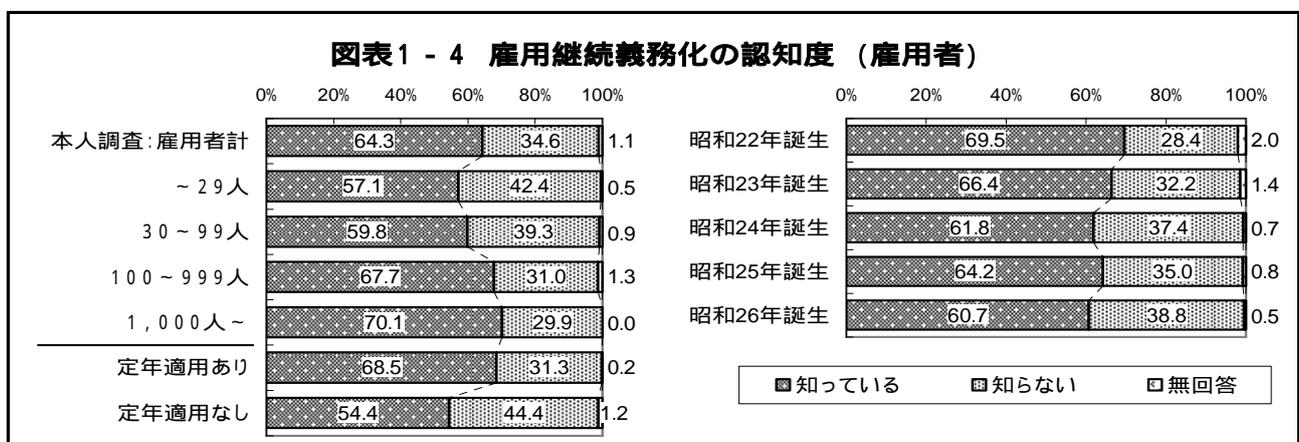
「団塊の世代」の誕生日別にみても、60歳直前の昭和22年(1947年)生まれの人の希望率は71.8%に達しているのに対して、60歳到達に期間がある人ほど希望率が相対的に低く、60歳に近づくとつれて希望率は高くなる傾向がみられる(図表1-3)。



### (4) 高齢者雇用安定法改正による雇用継続義務化の認知度

65歳までの雇用継続義務化<sup>1</sup>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。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。

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。また、誕生日別にみても、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1-4)。

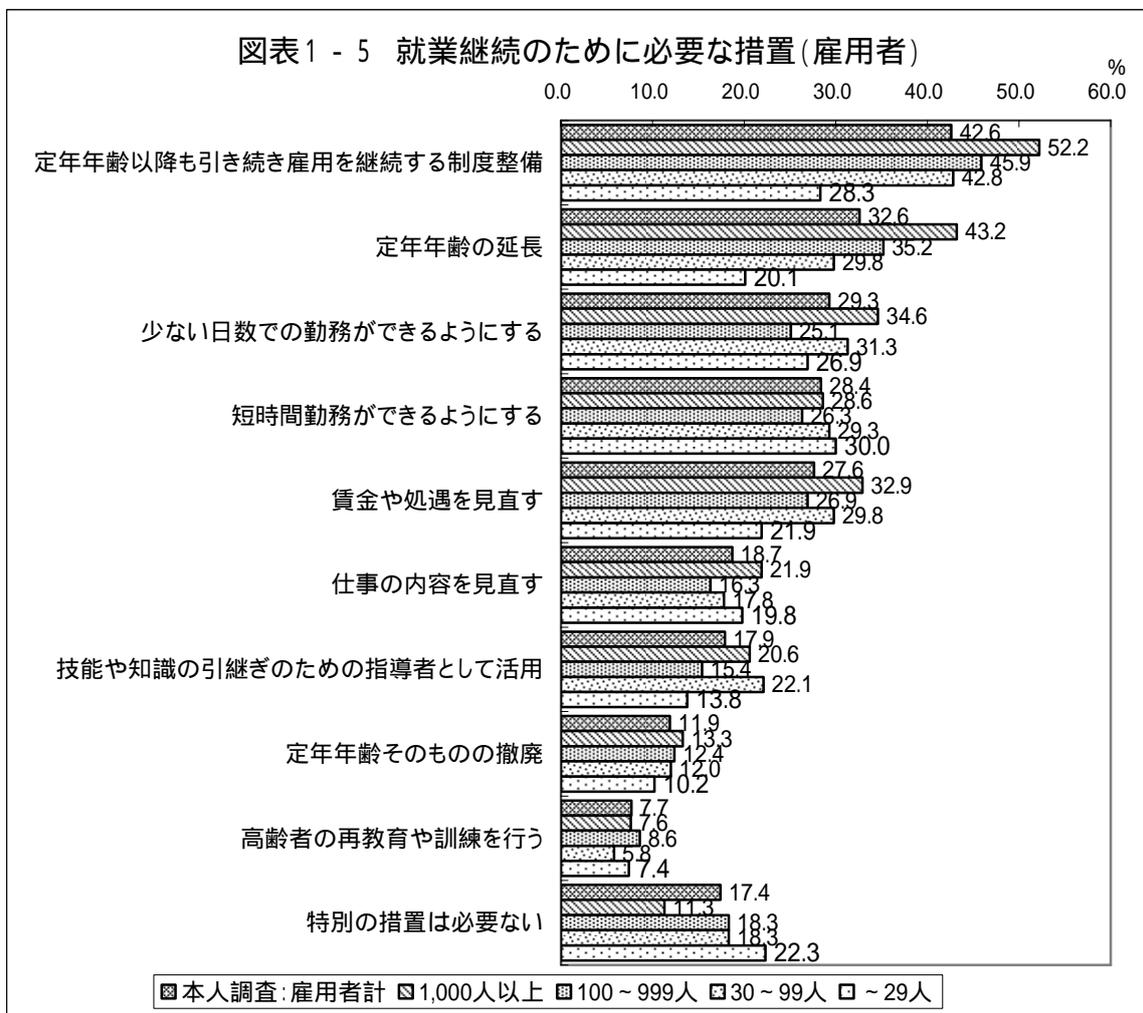


<sup>1</sup> 平成18年(2006年)4月に改正高齢者雇用安定法が施行され、事業主はその雇用する労働者について、段階的に65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置(高齢者雇用確保措置)導入しなければならないこととされた。

### (5) 就業継続のために必要と思う措置

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%と最も多く、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。

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1-5)。



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・生産工程の仕事に従事している人で指摘する割合がもっとも高く、次いでサービスの仕事、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1 - 6）。

図表1 - 6 仕事の内容別継続就業のために必要な措置(雇用者)

(%)

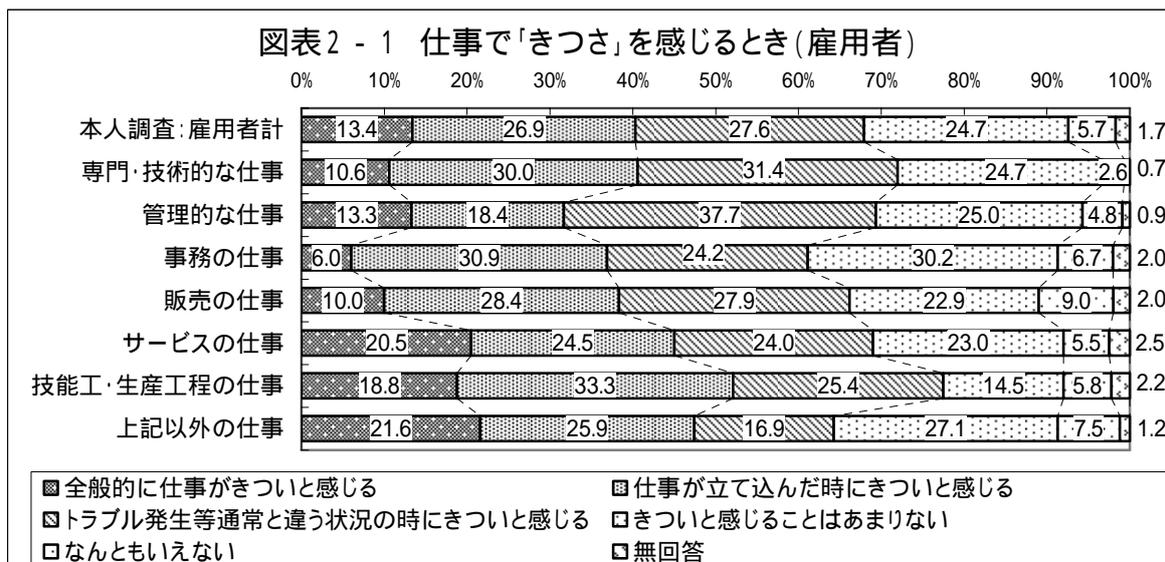
	専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	技能工・生産工程の仕事	上記以外の仕事
定年年齢以降も引き続き雇用を継続する制度整備	48.2	47.7	41.4	40.1	33.1	47.0	38.6
定年年齢の延長	29.6	35.9	36.2	31.4	25.7	42.2	33.1
少ない日数での勤務ができるようにする	31.1	25.6	28.9	27.7	31.6	34.9	28.3
短時間勤務ができるようにする	23.3	24.1	29.6	33.6	30.1	36.1	30.7
賃金や処遇を見直す	26.5	38.5	24.3	26.3	21.3	30.1	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

## 2. 「団塊の世代」の仕事能力の自己評価と技能継承

### (1) 仕事で「きつさ」を感じるとき

現在の仕事において「きつさ」を感じるときについて尋ねた結果をみると、雇用者計で「全般的にきつと感じる」とする人は13.4%にとどまり、「仕事が立て込んだ時にきつと感じる」が26.9%、「トラブル発生時等通常と違う状況のときにきつと感じる」27.6%と半数以上の人が別段の事情があるときに感じるとし、「きつと感じることはあまりない」とする人も24.7%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。

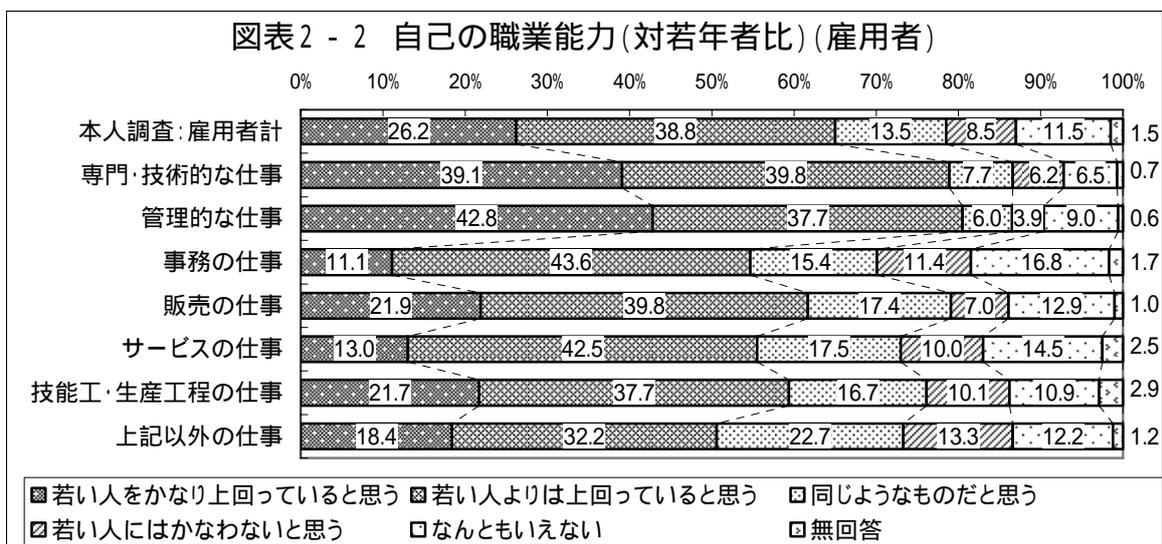
仕事の内容（職業）別にみると、「サービスの仕事」（20.5%）や「技能工・生産工程の仕事」（18.8%）では「全般的に感じる」とする人の割合が相対的に高くなっており、現業的な現場においてはそのままの形で就業継続することは困難な人も少なくないことを窺わせる結果となっている。また、「立て込んだ時」の割合が相対的に高い仕事としては、「技能工・生産工程の仕事」（33.3%）、「事務の仕事」（30.9%）、「専門・技術的な仕事」（30.0%）などがあり、一方、「トラブル等の時」の割合が相対的に高い仕事には、「管理的な仕事」（37.7%）、「専門・技術的な仕事」（31.4%）などがある（図表2 - 1（次ページ））。



## (2) 職業能力の自己評価

現在の自身の職業能力をどのように自己評価している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、雇用者計で「上回っている」とする人が38.8%と最も多く、次いで「かなり上回っている」が26.2%と両者合わせて3分の2程度となっている。一方、「若い人にはかなわない」とした人は8.5%にすぎなかった。

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「事務の仕事」(54.7%)、「サービスの仕事」(55.5%)、「技能工・生産工程の仕事」(59.4%)などとなっている(図表2-2)。

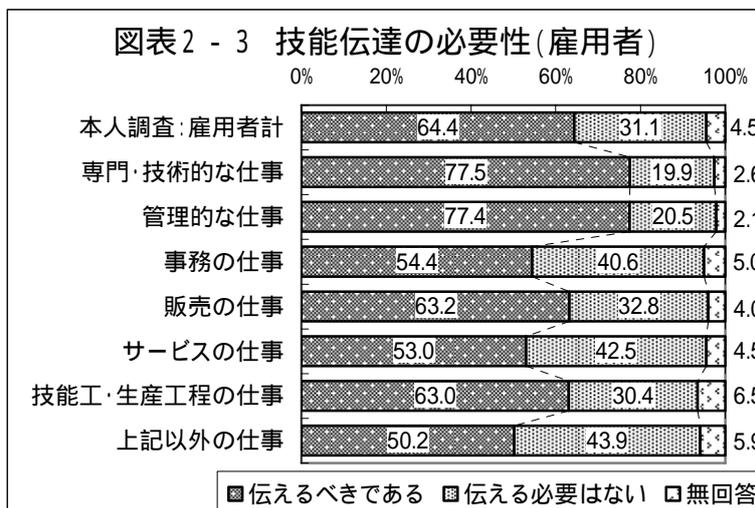


### (3) 自己の技能の伝達

#### 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、雇用者計で「伝えるべきである」とする人が64.4%となっており、多くの人々が技能の伝達の必要性を感じている。

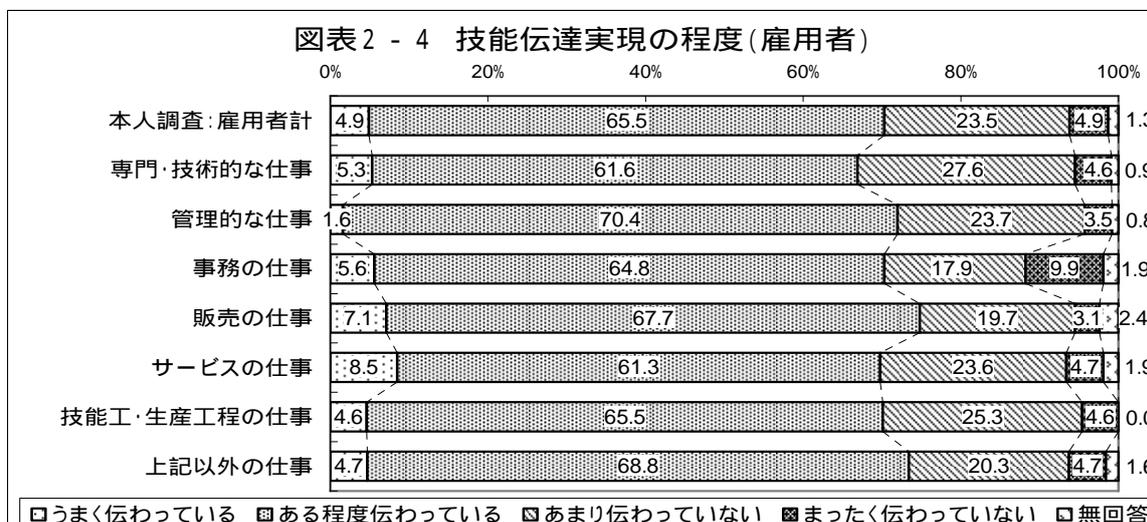
仕事の内容別にみると、「専門・技術的な仕事」(77.5%)や「管理的な仕事」(77.4%)では4分の3を超えており、また「販売の仕事」(63.2%)や「技能工・生産工程の仕事」(63.0%)でも3分の2近くの人々が技能伝達を必要としている(図表2-3)。



#### 技能伝達が実現している程度

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、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割近くの人々が技能の伝達に問題点を感じているといえる。

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。



(注) 技能伝達が必要であるとした人の回答結果である。

## 技能伝達できていない理由

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。

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。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（図表2-5）。

「技能を伝える相手がそもそもいない」の割合を勤め先の企業規模別にみると、「～29人」が54.7%、「30～99人」39.3%、「100～999人」38.3%、「1,000人～」38.0%といずれの規模でも第1位となっており、30人未満の小規模企業でとりわけ多くなっている。一方、30人以上の企業では、「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2-5 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いない	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
本人調査：雇用者計	42.0	13.1	23.9	27.1	17.2	14.9	2.3
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。

### 3. 「団塊の世代」の今後 10 年間に於ける就業希望・見通し

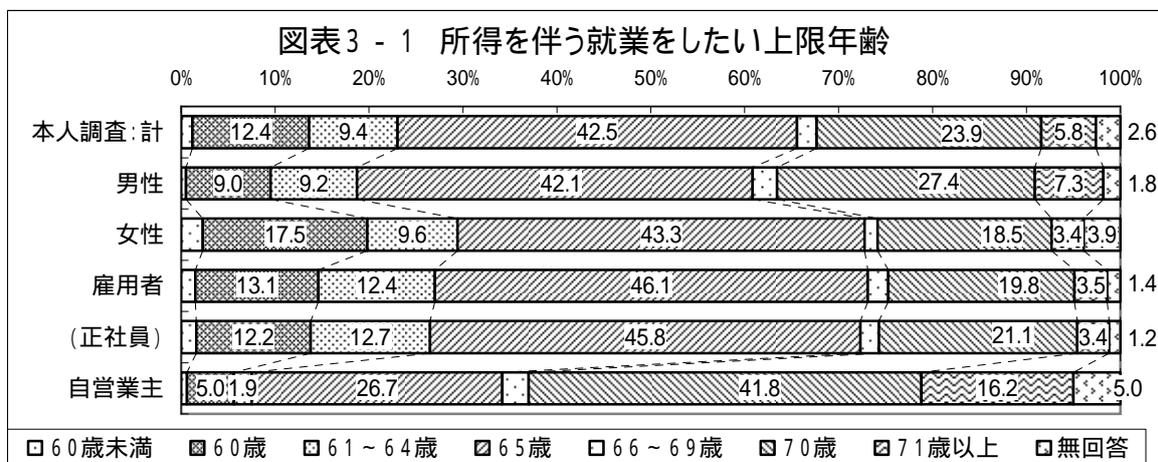
(注) これ以降は、雇用者だけでなく、他の従業上の地位の人々についてのデータも紹介する。

#### (1) 所得を伴う仕事をしたい上限年齢

##### 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% と最も多く、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。

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% となっている (図表 3 - 1)。



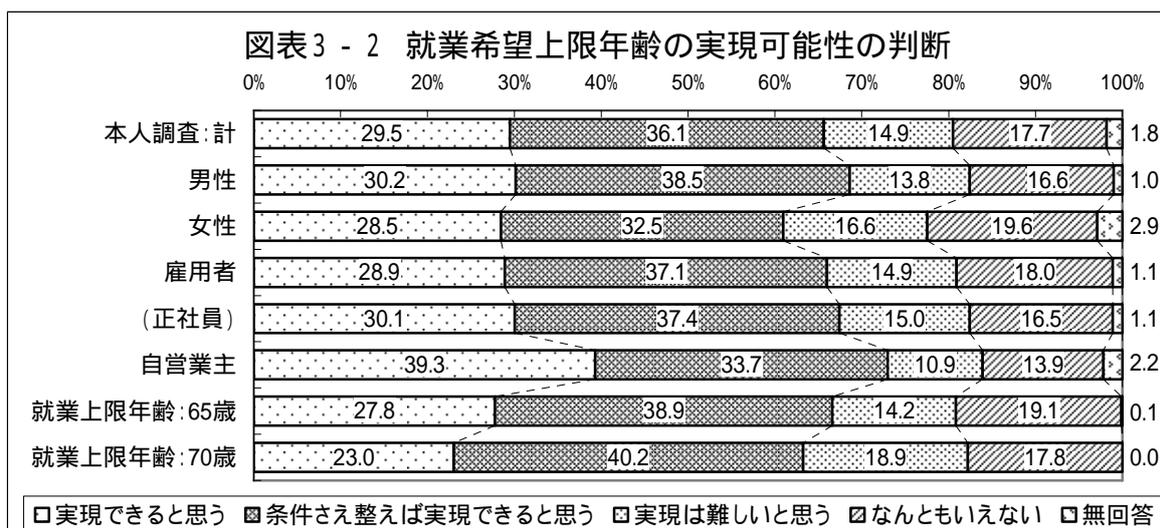
(注) 「60歳未満」および「66~69歳」については、データ値の表示は割愛した。

##### 就業希望上限年齢の実現可能性に関する判断

上記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、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。

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」(男性 : 38.5% / 女性 : 32.5%) の割合が低く、「実現困難」(同 13.8% / 16.6%) 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主の方が「実現できる」(雇用者 : 28.9% / 自営業主 : 39.3%) の割合がかなり高くなっている。

また、希望就業上限年齢が 65 歳の人と 70 歳の人とを比べれば、前者よりも後者の方が実現可能性度はやや小さくなっている (図表 3 - 2 (次ページ))。



### 妻が夫に望む就業上限年齢

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ころもあるといえよう(図表3-3)。

**図表3 - 3 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
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

(注) 本人調査の「60歳未満」は「60～64歳」に含めている。

## (2) 60歳以上での就業動機

### 本人の動機

60歳以上において就業する際の動機をみると、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。

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。

希望就業上限年齢で比較すると、65歳の方が相対的に高い動機は「収入」(65歳:84.3%/70歳:81.7%)であるのに対して、70歳の方では「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3-4(次ページ))。

図表3 - 4 就業動機(M.A.)

	収入を得るため	健康や体力を維持するため	自分の知識や能力を活かすため	働くのが当たり前だから	家に居場所がないため	その他	特に理由はない	無回答
本人調査:計	77.8	54.2	30.1	24.6	1.8	3.4	2.2	3.9
男性	80.0	53.9	33.7	26.6	2.5	2.1	2.1	2.4
女性	74.5	54.7	24.6	21.6	0.7	5.4	2.3	6.1
雇用者	80.2	57.3	29.0	20.6	2.2	2.9	1.6	3.7
自営業主	76.9	47.4	41.2	40.9	0.3	3.1	1.7	2.8
就業上限年齢:65歳	84.3	57.2	29.8	24.3	2.2	2.8	1.0	1.3
就業上限年齢:70歳	81.7	56.5	37.8	34.6	1.4	2.5	1.1	1.7

### 妻が考える動機

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%と最も多く増えており、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、「ゴロゴロと家にお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、「ゴロゴロと家において欲しくない」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。

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「ゴロゴロと家において欲しくない」(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3-5)。

図表3 - 5 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	働けるうち働けるのが当たり前だから	ゴロゴロと家にお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
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

(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「ゴロゴロと家において欲しくない」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。

### (3) 60歳以上で就業を希望する仕事

#### 仕事の内容の継続性・類似性

60歳以降仕事をする場合に、これまでの仕事との類似性の視点からどのような仕事を希望するかを尋ねた結果(重複回答可)をみると、雇用者計で「これまでと同様の仕事」をしたいとする人が50.8%とほぼ半数となっており、「同様ではないがこれまでの知識や経験の活かせる仕事」も35.0%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25.7%と4分の1であり、明確に「これまでと異なる分野の仕事」とする人は10.5%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。

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・生産過程の仕事（31.2%）などが相対的に多くなっている（図表3 - 6）。

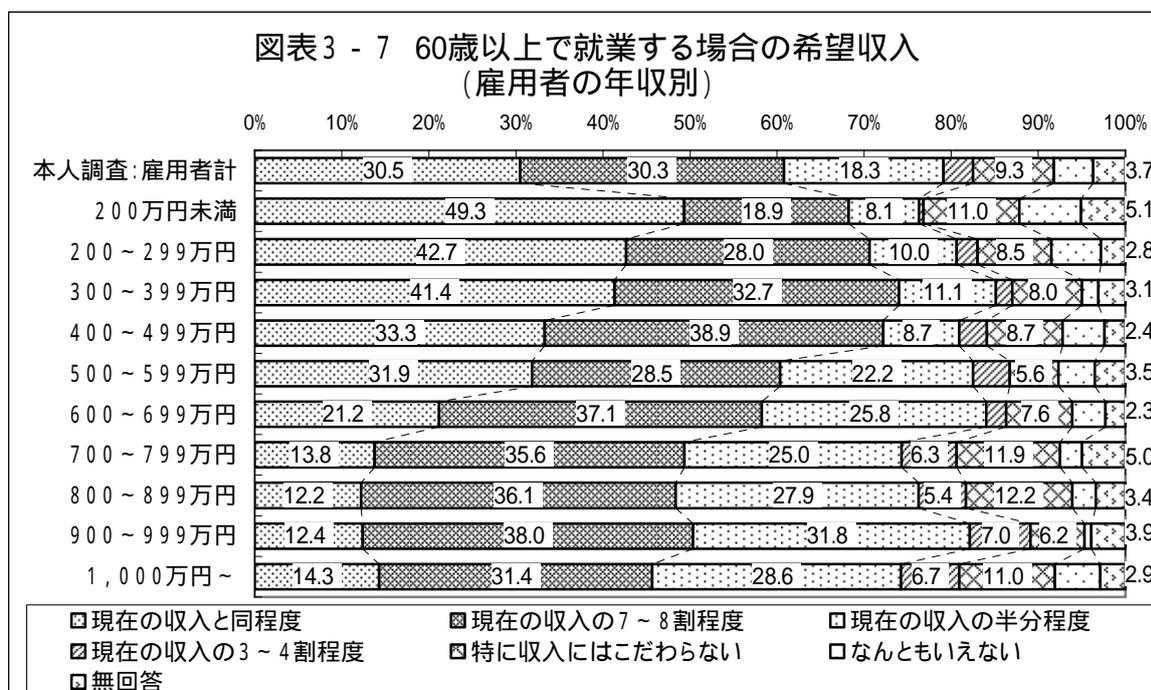
図表3 - 6 60歳以降仕事をする場合のこれまでの仕事との類似性希望状況  
(雇業者の仕事の内容別) (M. A.、%)

	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:雇業者計	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

### 希望する収入

現在雇業者である人が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、「現在の収入と同程度」とする人（30.5%）と「7～8割程度」（30.3%）とが同程度で多くっており、次いで「半分程度」18.3%などとなっており、「特にこだわらない」は9.3%であった。

これを現在の年収別にみると、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（図表3 - 7）。



(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。

#### (4) 60歳以降就業を希望する雇用・就業形態

60歳以降就業する場合に希望する雇用・就業形態をみると、正規的な就業の割合が順次低下し、短時間勤務などの割合がやや増加した後、60歳台後半になると就業を希望する人の割合は目立って低下し、代わってボランティア活動や完全引退の割合が高くなる傾向がみられる。

これを現在雇用者かつ正社員である人についてみると、まず61歳時点で希望する就業形態をみると<sup>2</sup>、正社員が45.1%、契約・嘱託社員28.1%、短時間勤務16.6%、自営業や自営業の手伝いが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。それ以降、雇用・就業形態別には次のように推移している(図表3-8)。

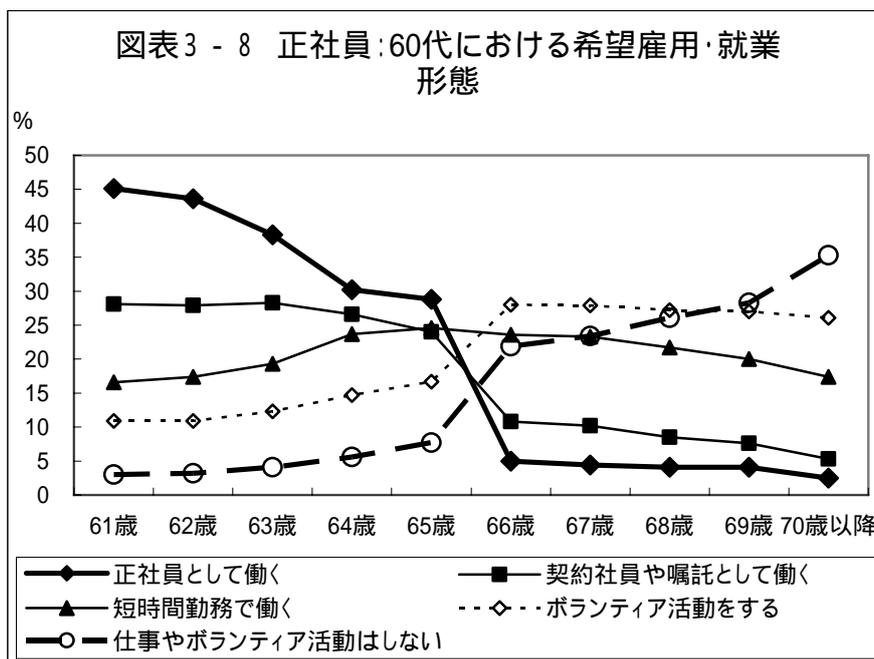
61歳以降正社員希望の割合は順次低下し、特に65歳から66歳にかけては23.8ポイントと大きな段差を付けて低下し、割合の水準も5.0%となり以降緩やかに低下している。

契約・嘱託社員は、65歳まではほぼ横ばいで推移し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歳台後半はほぼ横ばい域で推移する。

仕事やボランティア活動はしない(完全引退)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。



<sup>2</sup> 重複回答であるので、合計は100とはならない。

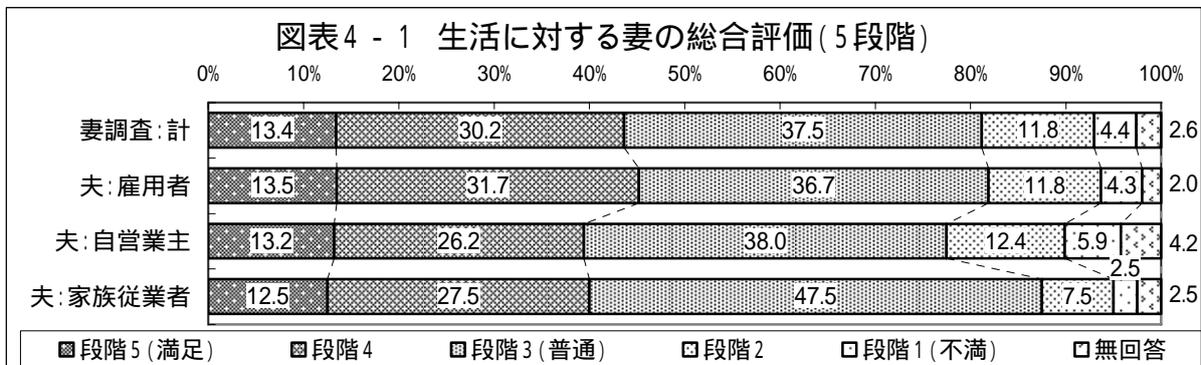
## 4. 家庭生活及び今後の不安

### (1) 生活に対する妻の総合評価

「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。

「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4-1）。



### (2) 生活の状態と妻による生活総合評価

妻による生活の総合評価の段階の数値をその評価の得点とみなして満足/不満足評価に関する平均得点を計算し、いろいろな調査項目のカテゴリーごとにとみると、夫が雇用者の場合について次のように整理することができる（図表4-2（次ページ））。

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。

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。

夫の職場・仕事に関することや家計その他の生活に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。

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。

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。

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「仲よし夫婦」（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4 - 2 生活の総合評価(得点化した平均)と様々な項目(妻調査)

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

(注)「夫婦の関係についての判断」の意義は、次のとおりである。

「おしどり夫婦」…何かにつけ一緒に行動(活動)することが多い

「仲よし夫婦」…趣味や余暇活動をともにすることが多い

「独立独歩夫婦」…夫婦別々の趣味や余暇活動を楽しむ

「戦友夫婦」…苦難の多い人生を共に歩んできた

「空気のような存在夫婦」…お互いの存在を普段意識しない

「仮面夫婦」…関係は冷え切っている

### (3) 今後の生活設計上の不安項目

「団塊の世代」の人々が今後の生活設計において不安を感じることを尋ねた結果をみると、本人調査計で「自身の健康」、「配偶者の健康」、「今後の生活資金」、「医療費の負担」などの順で多くなっている。

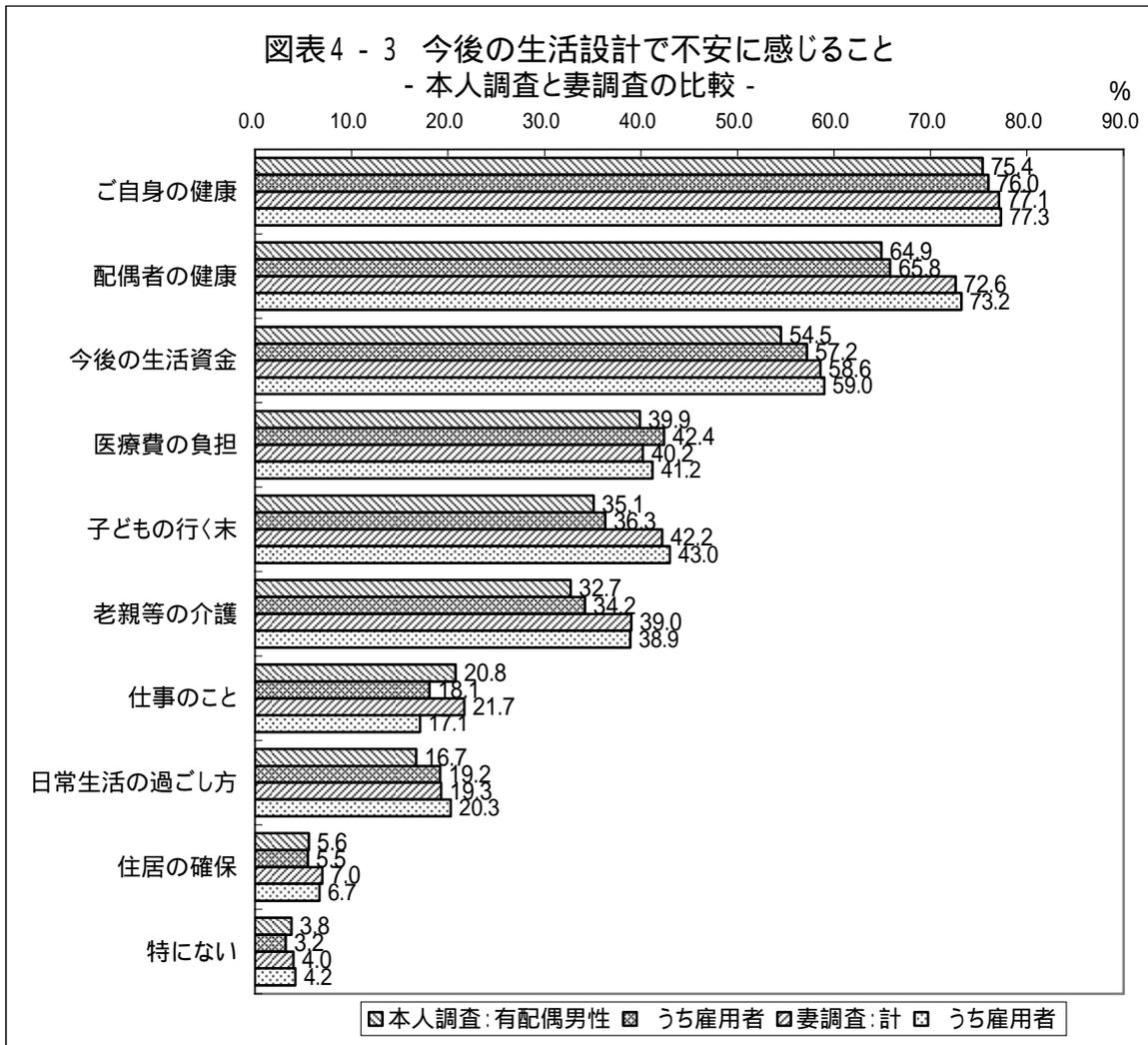
これを妻調査の調査結果と本人調査の妻のある男性の結果とを比較してみると、総じて妻調査の方が挙げられる割合がやや高くなっている中で、

「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。

「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。

「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、夫では妻の健康に不安を感じている人が相対的に少ないことを示している。

といった違いがみられている。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4-3(次ページ))。

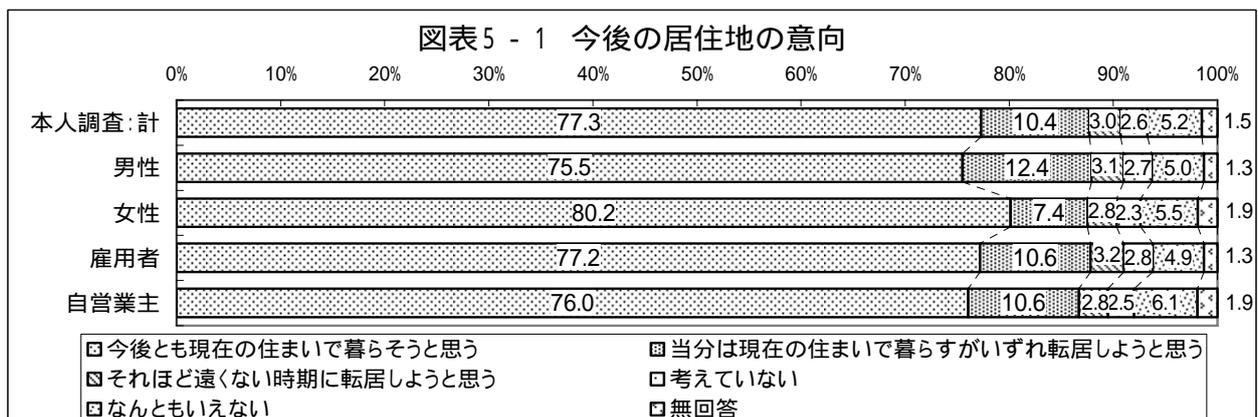


(注) 妻調査で「ご自身の健康」は「夫の健康」、「配偶者の健康」は「妻自身の健康」である。

## 5 . 高齢期の住まいの希望・見通し

### (1) 60歳以降の居住地の見通し

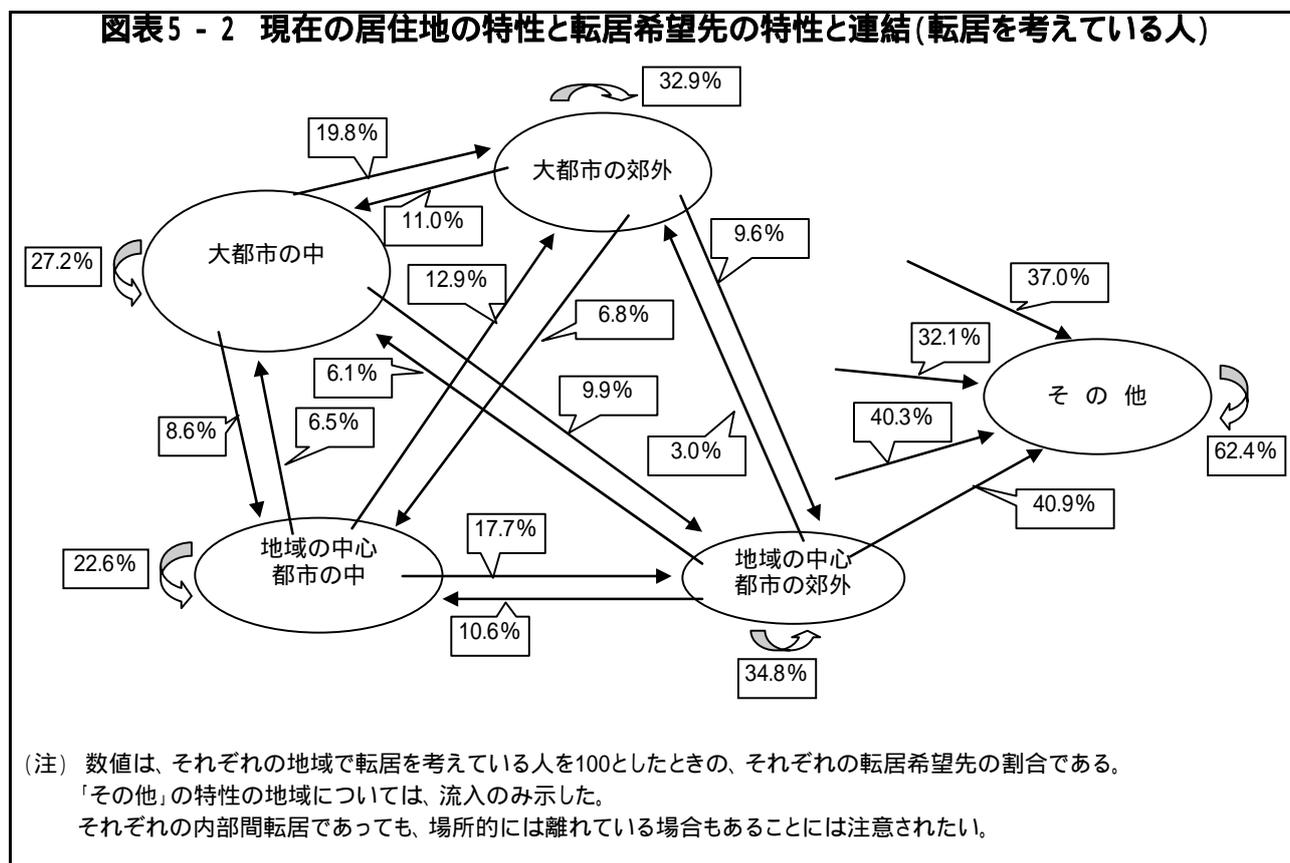
60歳以降の居住地の意向をみると、「今後とも現在の住まいで暮らそうと思う」が77.3%と4分の3以上の人々が現在の住居での居住を考えている。一方、「当分は現在の住まいで暮らす、いずれ転居しようと思う」は10.4%、「それほど遠くない時期に転居しようと思う」3.0%となっており、時期を問わなければ転居を考えている人は13.4%となる。



## (2) 転居意向のある人の転居先希望の特性

転居を考えている人に、現在の居住地と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、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%などとなっており、大都市及び地域の中心都市以外の地域（図表5 - 2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。

図表5 - 2 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)



## (3) 60歳以降一緒に住む家族等の見通し

### 63歳、67歳頃の同居家族等

63歳や67歳の頃の同居家族等の見通しを尋ねた結果をみると（本人調査）、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。

妻のある男性雇用者本人（本人調査）と夫が雇用者である妻（妻調査）とでそれぞれの結果を比較してみると、総じ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5 - 3（次ページ））。

配偶者との同居率が、妻調査の方がやや低くなっている。

長女との同居率について、妻調査の方がかなり高くなっている。

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、妻調査の方がかなり高くなっている。

図表5 - 3 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:有配偶者男性		妻調査	
	63歳の頃	67歳の頃	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	100.0	100.0
配偶者	86.2	84.6	96.7	94.1	94.9	93.3
長男	15.1	12.6	15.0	12.1	15.4	11.6
長女	9.8	6.2	11.5	6.5	14.7	7.9
他の男の子	5.5	4.2	6.2	4.1	8.7	5.5
他の女の子	5.4	4.0	6.1	4.1	7.5	4.4
自分の親	9.7	6.2	11.9	6.4	10.9	8.2
配偶者の親	5.3	3.7	4.0	4.1	7.4	7.0
他の親族	1.5	1.9	0.6	1.3	1.0	1.2
友人・知人	0.5	0.6	0.0	0.3	0.5	0.5
単身居住	6.1	7.0	0.9	1.7	0.6	1.2
無回答	2.0	2.2	1.5	1.4	1.2	2.1

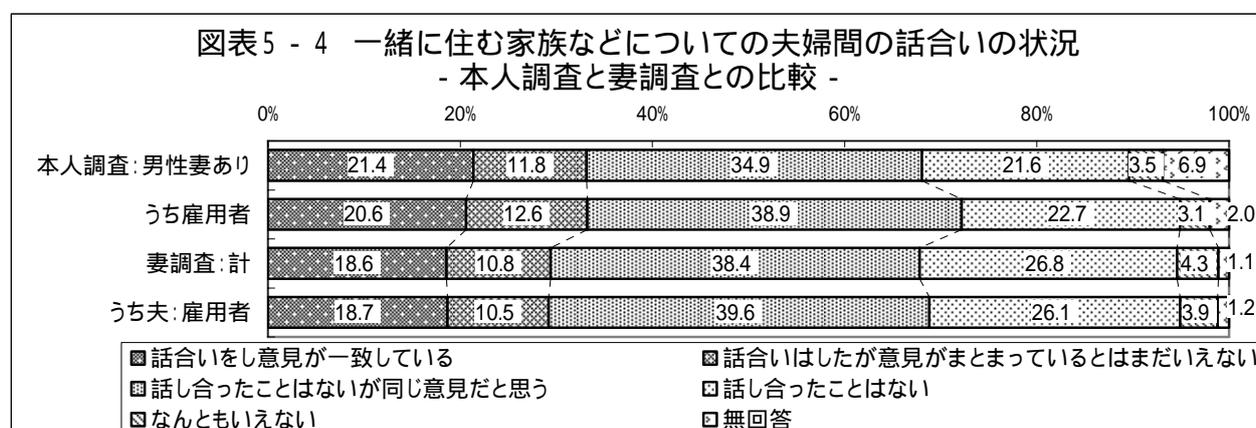
(注) 「本人調査:有配偶者男性」及び「妻調査」は、本人又は夫が現在雇用者の場合である。

### 同居家族などについての夫婦間の話し合いの状況

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、総じて「話し合いをした」とする割合が低く、「話し合いをしていない」とする割合が高くなっている中で、上記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」とする割合は、妻調査(妻)の方が本人調査(夫)よりもさらに小さくなっている(図表5-4)。

(注)「話し合いをした」:「話し合いをし、意見が一致している」と「話し合いはしたが意見がまとまっているとはいえない」との合計。

「話し合いをしていない」:(「話し合ったことはないが同じ意見だと思う」と「話し合ったことはない」との合計)



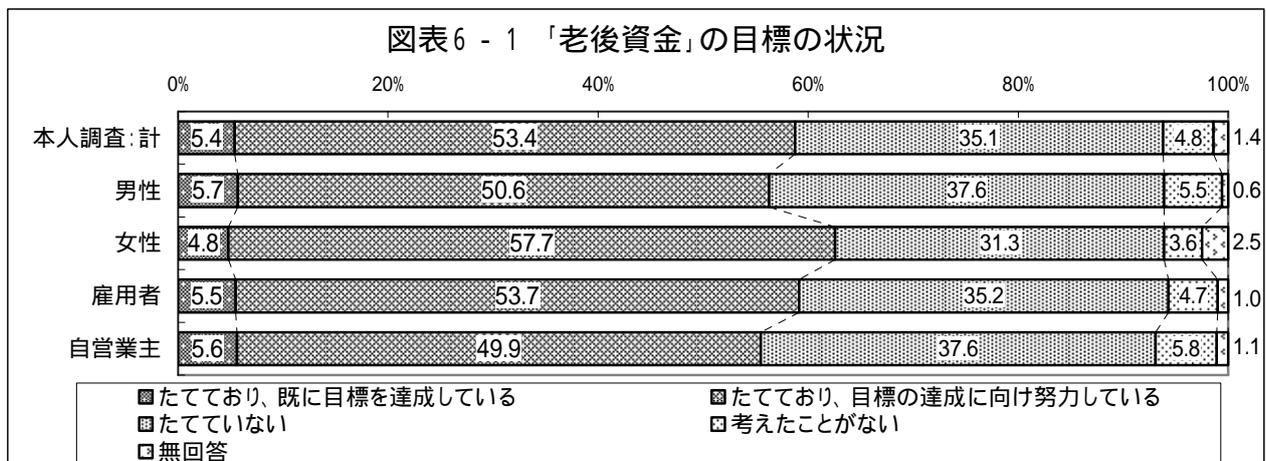
## 6. 「老後資金」の準備状況と高齢期における家計収支見込み

### (1) 「老後資金」の準備状況

#### 現在の準備状況

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、「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。

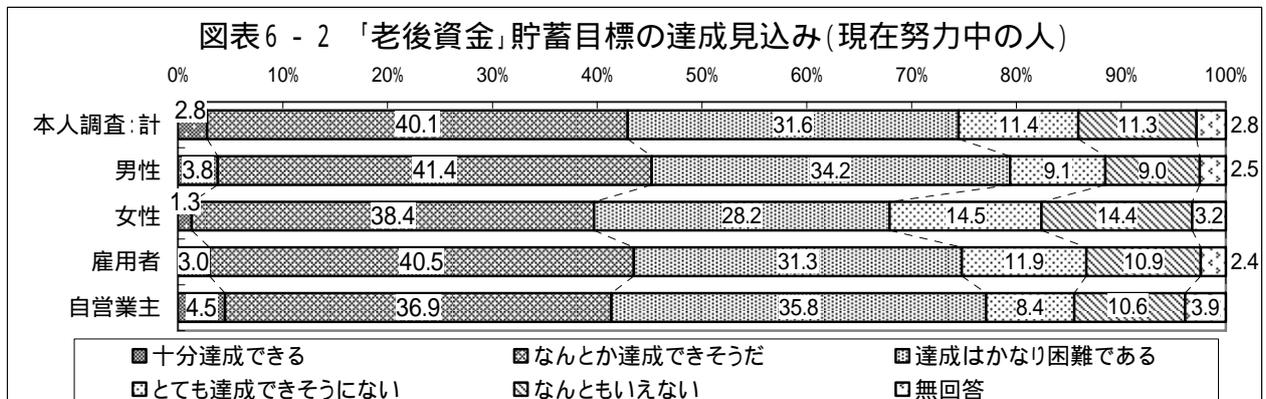
男女別にみると、「既に達成」とする人の割合は5%程度でほとんど変わりはないが、女性の方が「達成に向け努力中」とする人の割合が相対的に高く、その分「たてていない」の割合が低くなっている（図表6-1）。



#### 達成努力中の人々の達成見込み

上記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みると、「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<sup>3</sup>。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。

男女別にみると、女性の方で「達成できる」た「なんとか達成できそうだ」とする割合が低くなっている（図表6-2）。



<sup>3</sup> この 及び から、最終的に全体の3割程度（28.3%）の人が目標が達成できると試算される。

## (2) 年金の受給見込み

### 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6-3)。

図表6-3 受給できる年金(M.A.)

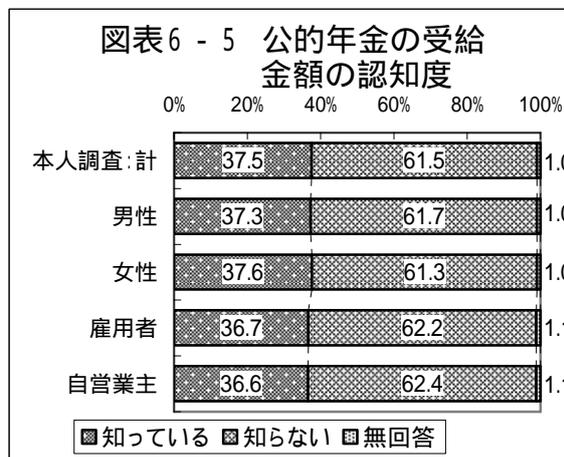
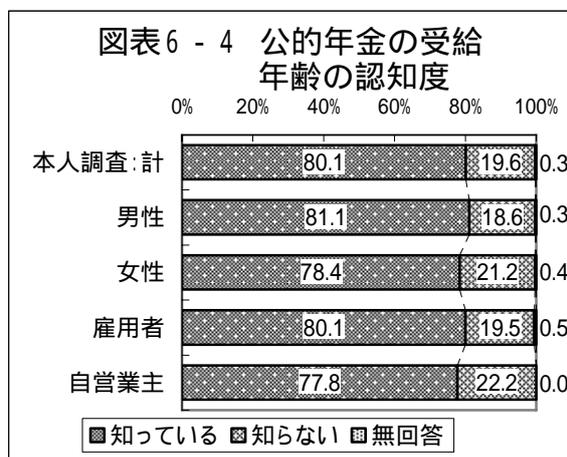
	計	厚生年金	共済年金	国民年金	企業年金	生保など	年金はない	無回答
本人調査:計	100.0	56.1	9.0	33.8	10.9	13.7	1.7	21.3
男性	100.0	60.5	12.3	25.8	14.4	12.2	1.9	18.4
女性	100.0	49.3	3.9	46.0	5.5	15.9	1.4	25.7
雇用者	100.0	63.9	12.1	24.5	13.9	13.8	0.9	19.6
自営業主	100.0	40.4	1.7	64.3	3.6	13.1	4.5	15.6

(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。

### 公的年金の受給年齢、受給額の認知度

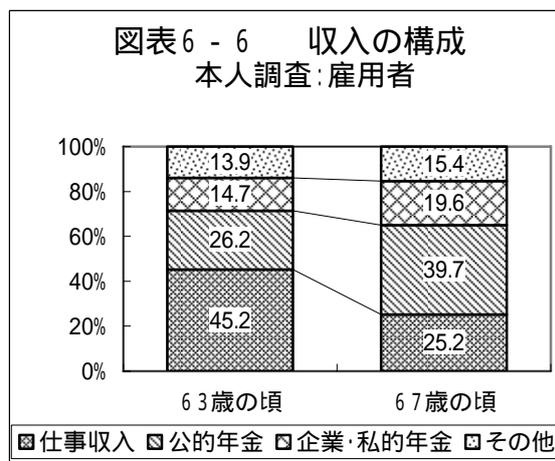
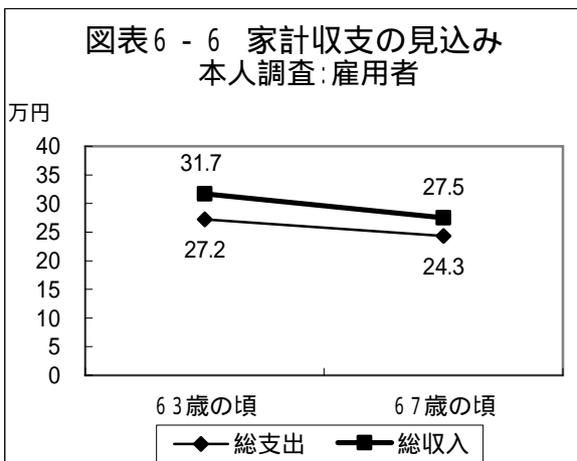
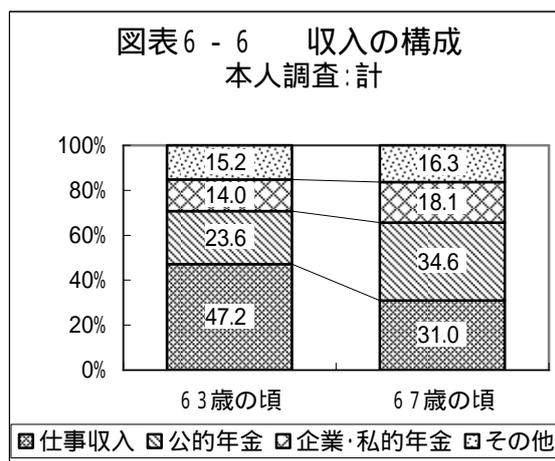
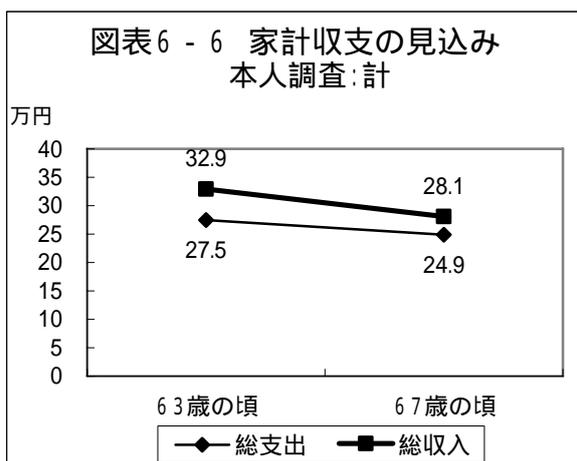
公的年金について、受給できるようになる年齢や受給金額の認知度をみると、受給開始年齢は8割程度の人が、受給額は4割弱の人が「知っている」と回答しており、男女別、従業上の地位別にも大差はみられない(図表6-4、図表6-5)。



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、現在の雇用者計で65歳とする人が42.4%ともっとも高く、次いで60歳の26.8%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。また、同様に受給額についてみると、「20~30万円未満」とする人が28.7%ともっとも多く、次いで「5~10万円未満」(24.3%)、「10~15万円未満」(16.9%)、「15~20万円未満」(16.6%)などとなっている。

### (3) 60歳台における家計収支の見通し

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（現在の雇用者では31.7万円）に対して総支出は27.5万円（同27.2万円）と、67歳の頃の総収入は28.1万円（同27.5万円）に対して総支出は24.9万円（同24.3万円）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%（同45.2%）に対して67歳の頃は31.0%（25.2%）に低下するのに対して、「公的年金」の割合が23.6%（同26.2%）から34.6%（同39.7%）にウェイトが高まることとなっている<sup>4</sup>。



<sup>4</sup> 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、総支出額とは必ずしも整合的とはいえないものである。

(参考) 回答者の主な属性

1. 男女別(本人調査) 男性 60.5% 女性 39.5%
2. 従業上の地位

(%)

	本人調査:計	本人調査:男性	本人調査:女性	妻調査:夫
回答者計	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用者	69.1	73.3	62.6	73.1
自営業主	13.2	18.4	5.1	19.9
家族従業者	6.6	1.4	14.5	2.2
無業	5.3	2.7	9.4	2.4
無回答	5.8	4.2	8.4	2.4

(注) 調査設計上は就業者を対象としたが、モニター登録時以降離職したことなどにより現在「無業」となっている人も集計対象とした。

3. 雇用者の内訳

(%)

	本人調査:計	本人調査:男性	本人調査:女性	妻調査:夫
<b>雇用・就業形態</b>				
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	} 2.2
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	} 2.4
無回答	1.1	0.7	1.8	
<b>勤め先企業の産業</b>				
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0
建設業	5.9	7.4	3.1	9.8
製造業	24.1	28.8	15.8	26.2
運輸通信業	6.6	7.9	4.3	12.7
卸売・小売業	12.5	9.7	17.6	8.7
金融・保険・不動産業	7.4	7.2	7.7	5.0
下記以外のサービス業	14.5	12.3	18.6	10.9
公共のサービス業	9.1	7.0	12.9	5.1
公務	9.4	10.3	7.9	10.1
その他の産業(上記以外)	9.4	9.0	10.1	8.8
わからない	0.5	0.2	1.0	0.8
無回答	0.5	0.2	0.9	2.0
<b>勤め先の企業規模</b>				
計	100.0	100.0	100.0	100.0
～29人	21.3	17.3	28.6	16.7
30～99人	17.6	16.1	20.2	14.1
100～999人	29.5	30.4	28.0	26.3
1,000人～	29.5	34.7	20.2	28.6
無回答	2.0	1.5	3.0	14.1
<b>仕事(職業)</b>				
計	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	22.2	28.1	11.6	25.0
管理的な仕事	17.7	26.2	2.4	23.6
事務の仕事	15.9	9.3	27.7	9.4
販売の仕事	10.7	9.0	13.7	7.7
サービスの仕事	10.6	6.5	18.2	6.4
技能工・生産工程の仕事	7.3	6.5	8.8	8.8
上記以外の仕事	13.6	13.2	14.1	15.8
無回答	2.1	1.2	3.6	3.4