

## 第Ⅱ部 調査結果の概要

以下において、前回調査結果との比較を含めて今回調査結果の概要を紹介、解説する。その際、網羅的な紹介は巻末の統計表で代えることとして、ここでは主要なトピックス別に調査結果を整理して紹介することとしたい。とはいえ、第Ⅰ部の冒頭でも記述したように、調査シリーズでは調査結果データの紹介に重点を置き、せいぜいクロス集計結果をグラフでみることのできるような特徴を指摘するにとどめており、それ以上のデータの解析ないし分析は抑制していることを改めて記しておきたい。

なお、今回の調査の回答者は 754 人であり、これをさらにそれぞれの項目で分類すれば、かなり少数のケースを扱う結果になっている場合も出てくる。したがって、そうした場合にそれらの結果は、我が国社会全体の実態を正鵠に描いたものでは必ずしもないが、とはいえ、実態を反映したある方向性は示していると捉えることができるであろう。

### 第1章 回答者の概観

今回の回答者 754 人の結果データは、前回調査においても 60 歳定年の正社員（821 人）の中に含まれていたわけであり、その意味で前回調査、今回調査とも初めて目にするデータであるといえる。そこで第1章では、主に前回調査データを使って、これら 754 人のプロフィールを概観しておきたい。そうすることで、第2章以下において、今回調査データにより 60 歳定年の正社員「団塊の世代」が経験したこの1年あまりの変化を描き出す際のスタートラインに立つことができる。ただし、そのために必要な範囲にとどめ、記述は簡潔にしておきたい。

#### 1-1 回答者の主な属性

前回調査をベースとした回答者の主な属性とその時点での就業状態は、第Ⅰ部図表Ⅰ—1（3 ページ）の「今回調査（754 人）」欄に簡潔にまとめている。それをみると、

- ①大前提として、回答者は当時 60 歳定年が適用される正社員であり、男性が 82.5%、女性が 17.5%である。大部分が男性であると考えてよいが、女性雇用者の存在も忘れてはならないであろう。
- ②誕生年は、昭和 22 年から 26 年まで各年ともおおむね 2 割前後となっているが、昭和 24 年、25 年生まれが相対的に多く、22%、21%程度を占めているのに対して、26 年生まれが 19%台半ば、22 年、23 年生まれがそれぞれ 18%前後とややウェイトが低くなっている。
- ③学歴は、大卒・大学院修了が合わせて 41.4%を占め、高卒・各種学校卒が合わせて 40.7%とほぼ拮抗し、中卒 5.4%、短大・高専卒 4.9%となっている。政府統計の結果と比較して、中卒がかなり少なく、一方大卒等がかなり多いサンプルになっているのは、先に記述した

とおりである。なお、学歴については、無回答が 7.6%とかなり多くなっている。

- ④勤め先の産業は、建設業と製造業の第二次産業が全体の 36.9%を占め、運輸業、卸売・小売業を合わせた広義の流通関係産業が 15.4%、通信業、金融・保険業、不動産業を合わせた通信・金融関係の産業が 9.2%、広義のサービス関係産業が 15.9%、公務が 14.9%などとなっている。
- ⑤勤め先の企業規模は、1,000 人以上の大規模が 43.2%、100～999 人の中堅規模が 29.6%、30～99 人の小規模が 14.9%、30 人未満のさらに小・零細企業が 11.4%となっている。この種の調査の特徴として、大規模企業の雇用者からの回答が多くなっているが、小規模の雇用者からも少なくない回答があるといえる。
- ⑥（前回調査時点で）就いていた役職は、一般社員クラスが 35.0%ともっとも多く、次いで課長クラス 24.9%、部長クラス 18.8%などとなっている。
- ⑦（前回調査時点での）職種（仕事の内容）は、専門的・技術的な仕事が 28.5%、管理的な仕事が 24.4%と多く、次いで事務の仕事（17.2%）、販売の仕事（9.5%）などが続いている。

以上が第 I 部の図表 I－1 に掲載した属性の概要であるが、これ以外の（前回調査時点の）属性について簡単にみると、

- ⑧配偶者のいる割合は 91.2%（無回答 0.4%あり）、子どものいる割合は 90.2%であった。また、配偶者のいる人のうち子どもがいる割合は 92.7%、配偶者がいない人のうち子どもがいる割合は 63.5%であった。また、親と同居している割合は 27.3%であった。
- ⑨住居が持ち家である割合は 89.3%で、また居住地域の都市的性格（感覚で答えたもの）については、大都市の郊外（23.7%）、地域の中心都市の郊外（21.1%）、大都市の中（16.4%）、地域の中心都市の中（14.3%）などであり、都市の郊外以外の町村地域の居住者は 8.5%であった。
- ⑩5 段階で評価した健康状態は、「3（普通）」が 55.0%と過半を占め、「4」が 16.8%、「5（健康）」14.3%と健康方向の人が多かった。

## 1－2 回答者のこれまでの経歴

前回調査の結果により、今回調査の回答者（754 人）のこれまでの経歴を概観しておこう。

### （「ふるさと」と居住都道府県）

前回調査では、「ふるさと」と感じる都道府県の名前を記入していただいていたが<sup>1</sup>、今回の回答者 754 人中 634 人、84.1%が記入していた。その結果と居住地の都道府県とを比べてみると、303 人（40.2%）が同じ都道府県に居住し、331 人（43.9%）が異なる都道府県に居住していた。これを首都圏と京阪神とについてみると、首都圏では 58.6%と過半数の人が、

---

<sup>1</sup> 調査では同時に「ふるさと」と感じる理由も調査しており、ほとんどが「生まれたところ」、「中学校を卒業したところ」が挙げられている。

図表Ⅱ—1—1 「ふるさと」と感じる都道府県と居住地都道府県

—前回調査ベース—

(人、%)

|                             | 計   |       | 首都圏居住 |                     | 京阪神居住             |       |
|-----------------------------|-----|-------|-------|---------------------|-------------------|-------|
| 回答者総数                       | 754 | 100.0 | 319   | 100.0               | 158               | 100.0 |
| 無回答                         | 120 | 15.9  | 53    | 16.6                | 30                | 19.0  |
| 「ふるさと」に回答あり                 | 634 | 84.1  | 266   | 83.4                | 128               | 81.0  |
| 居住地都道府県と同じ                  | 303 | 40.2  | 79    | 24.8                | 55                | 34.8  |
| 居住地都道府県と異なる<br>(うち同じ圏域内に居住) | 331 | 43.9  | 187   | 58.6<br>(32) (10.0) | 73<br>(16) (10.1) | 46.2  |

(注) 1. この場合「無回答」は、特に「ふるさと」と感じる都道府県がないことと解される。

2. 最下段の( )は、都道府県ベースでは異なるものの、圏域としては同一の人を示している。

3. 「首都圏」は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、「京阪神」は京都府、大阪府、兵庫県である。

京阪神でも 46.2%と半数近くの人が「ふるさと」と異なる都道府県に居住していた。この世代における「集団就職」等かつての地域間労働移動の多さを反映しているといえる（図表Ⅱ—1—1）。

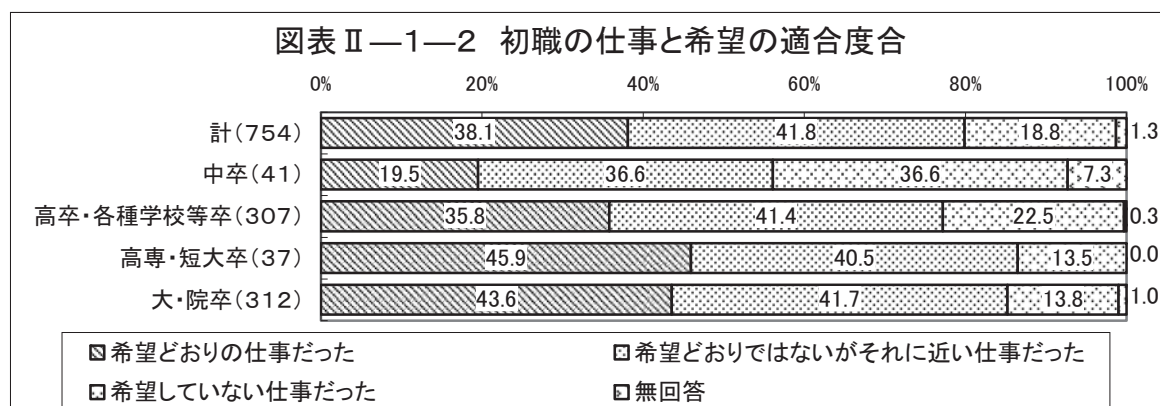
### （幼年期や学齢期の家庭の職業）

幼年期や学齢期における家庭の職業上の性格付けをみると、サラリーマンの家庭だったとする人が 56.8%と最も多くなっているが、自営の商店や工場（18.2%）、農林水産業（16.6%）も少なくない。なお、会社社長や重役の家庭だったとする人は 1.3%にすぎない。

### （初職入職の状況）

データは示さないが、学歴別に本格的に初めて仕事に就いた（初職入職）時期をみると、ほとんどの人が各最終学歴の学校を卒業（修了）するのとほぼ同時であると考えられる結果となっている。以下、学歴によって初職入職の時期に違いがあることや、その後の職業経歴にも少なくない違いがあることにかんがみ、学歴別を中心にみていくこととしたい。

初職の仕事と当時の希望との適合度をみると、学歴が高い人ほど初職の仕事と希望とがマッチしていたことが分かる。一方、中卒では 36.6%の人が「希望していない仕事だった」としており、当時「金の卵」と謳われたものの内実の伴ったものでは必ずしもなかったことが窺われる（図表Ⅱ—1—2）。

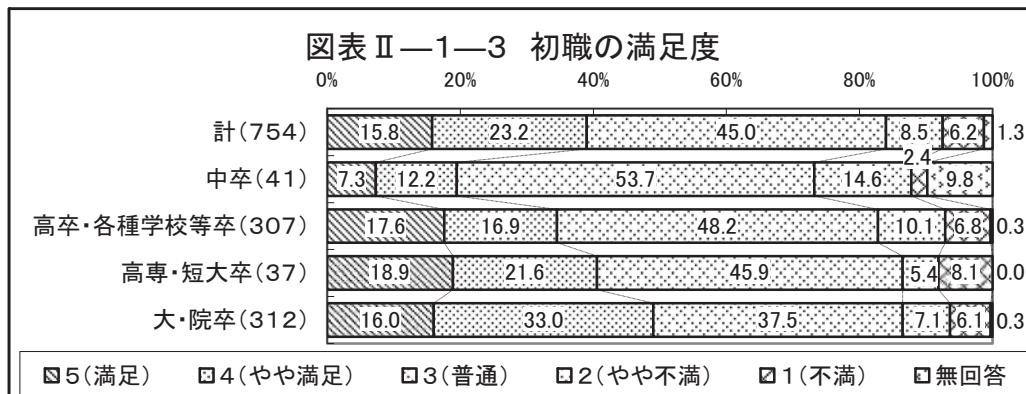


(注) 前回調査結果による。

初職の仕事に満足していたかどうかを５段階で自己評価した結果をみると、全体では５段階の「５」（満足）と「４」（やや満足）とを合わせて 39.0％の人が満足方向に評価しており、一方「２」（やや不満）と「１」（不満）とを合わせて不満方向は 14.7％にとどまっている。

学歴別には、学歴が高くなるほど満足方向の評価をする人の割合が高くなる傾向がみられている（図表Ⅱ—１—３）。

これを上述の初職の仕事と希望との適合度の結果と比較すると、中卒でも希望とは違う仕事ではあったものの、結果の満足度は普通程度には評価したと考えられる結果となっている。

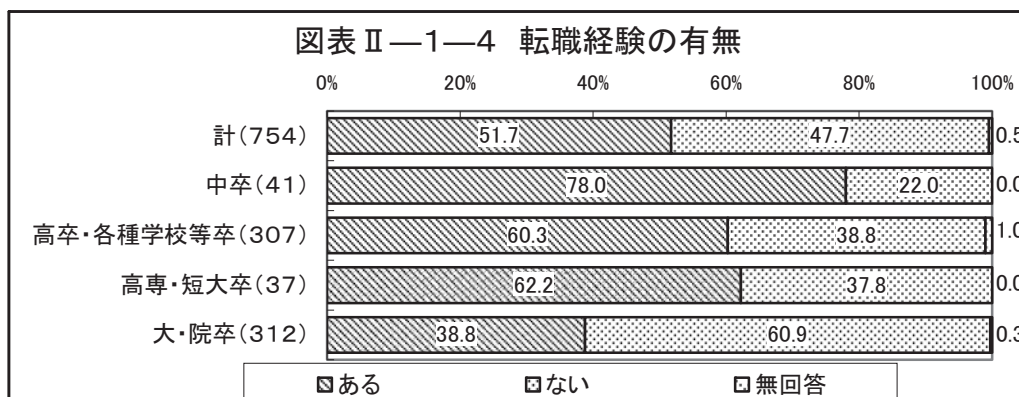


（注）前回調査結果による。

#### （転職経験の有無）

これまでの職業経歴の中で転職した経験があるかどうかをみると、全体(754人)の 51.7％、約半数の人が転職した経験があるとしている。学歴別にみると、中卒が高く 8 割近くおり、高卒等や高専・短大卒が 6 割程度とやや低くなり、大卒等では 4 割弱と最も低くなっている（図表Ⅱ—１—４）。

こうした転職の場合等において公共職業安定所で失業保険（雇用保険失業手当）を受給したことがあるかどうかを尋ねた結果は、全体で 2 割（20.2％）程度の人が受給したことがあるとしている。学歴別にも、中卒で 3 割程度（29.3％）であり、高卒等で 4 分の 1（25.4％）、大卒等では 15.4％にとどまっている。転職が一定以上の失業を伴ったものでは必ずしもなかったことが窺われる。



（注）前回調査結果による。

また、転職のように勤め先の会社等を変えるのではないが、勤務地が変わるということである側面で類似しているとも考えられる転勤経験についてみると、全体で 37.3% の人が転勤した経験があるとしている。学歴が高いほどこの割合は高くなる傾向がみられ、中卒では 19.5% であるのに対して、高卒等では 31.6%、高専・短大卒 29.7%、大卒等 46.5% となっている<sup>2</sup>。

### （仕事でもっとも輝いていた時期）

仕事でもっとも輝いていたときを尋ねた結果をみると、全体では 30 代後半（25.5%）や 40 代前半（20.2%）を挙げた人が多く、次いでその前後の年代が続いている。

学歴別にみても 30 代後半から 40 代前半を挙げる人が多くなっていることに変わりはないが、その中でも中卒で 40 代後半を、高卒等で 20 代を挙げる人が相対的に多くなっている<sup>3</sup>。一方、「輝いていたと思う時期は特にない」とした人の割合が、中卒や高専・短大卒で相対的に高くなっている（図表Ⅱ－1－5）。

図表Ⅱ－1－5 仕事でもっとも輝いていた時期

|                | (%)   |       |       |       |       |       |       |       |       |      |     |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-----|
|                | 10代後半 | 20代前半 | 20代後半 | 30代前半 | 30代後半 | 40代前半 | 40代後半 | 50代前半 | 50代後半 | 特にない | 無回答 |
| 計(754)         | 0.4   | 7.2   | 9.2   | 10.7  | 25.5  | 20.2  | 11.1  | 3.8   | 4.8   | 5.7  | 1.5 |
| 中卒(41)         | 0.0   | 7.3   | 9.8   | 2.4   | 22.0  | 14.6  | 17.1  | 9.8   | 4.9   | 12.2 | 0.0 |
| 高卒・各種学校等卒(307) | 0.7   | 11.7  | 12.1  | 9.4   | 23.1  | 17.3  | 11.4  | 3.3   | 2.9   | 5.5  | 2.6 |
| 高専・短大卒(37)     | 2.7   | 0.0   | 10.8  | 8.1   | 27.0  | 24.3  | 8.1   | 2.7   | 5.4   | 10.8 | 0.0 |
| 大・院卒(312)      | 0.0   | 2.2   | 6.4   | 12.5  | 30.4  | 23.1  | 10.6  | 3.5   | 6.4   | 3.8  | 1.0 |

（注）前回調査結果による。

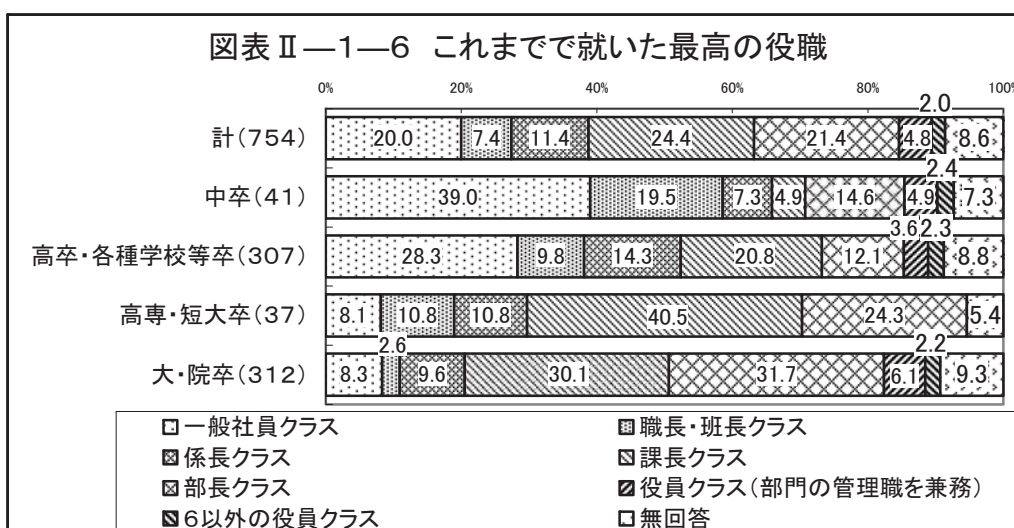
### （最高到達役職）

これまでに就いた役職で最高のクラスのをみると、全体でみて課長クラスが 24.4% ともっとも多く、次いで部長クラス 21.4%、一般社員クラス 20.0% などとなっている。また、役員クラスとする人も 6.8% いた。

学歴別にみると、学歴が高いほど高いクラスの役職に到達した人の割合が高く、大卒等では部長クラス（31.7%）が課長クラス（30.1%）をわずかに抑えもっとも多くなっており、また高専・短大卒では課長クラス（40.5%）が群を抜いて多いものの部長クラスになった人（24.3%）も少なくない。高卒等でも課長クラスとなった人（20.8%）を始め部長クラス以上に到達した人もいる一方で、一般クラス社員より上には昇進しなかった人（28.3%）が 3 割近くを占めている。中卒においても、部長クラス以上にまで到達した人もいるもののその割合は大卒等などと比較すれば小さく、6 割近くの人一般社員クラスや職長・班長クラス

<sup>2</sup> もとよりこのことは、学歴が高いほど転勤の可能性の高いと考えられる大規模企業で働いている割合が相対的に高くなっていることとも関係しているであろう。

<sup>3</sup> 高卒で 20 代を挙げる人の割合が相対的に高いことについては、男女別にみても、男女ともにみられている。もっとも、ここでの回答者は、女性も定年近くにおいて正社員である人々であることを考えれば、男女間で差があまりみられないことは当然であるといえよう。

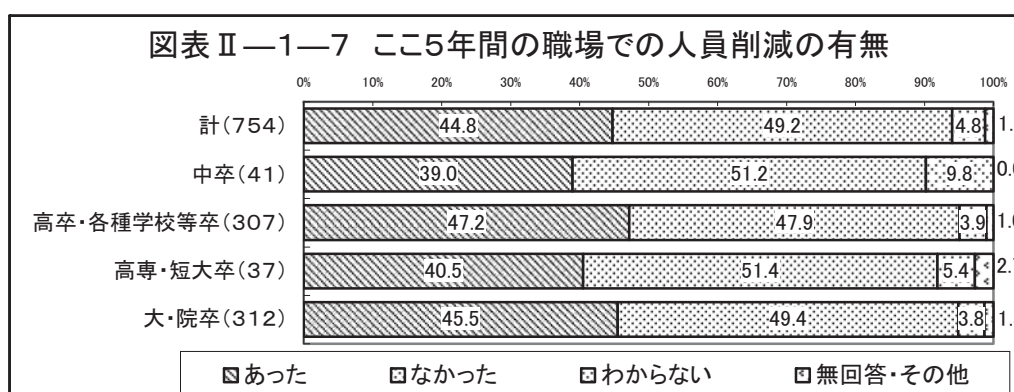


(注) 前回調査結果による。

となっている(図表Ⅱ—1—6)。

### (キャリアの終盤における職場でのリストラ経験の有無)

過去5年間に於いて、回答者自身に限らず職場でいわゆるリストラによる人員削減があったかどうかを尋ねた結果をみると、全体で44.8%、半数まではいかないものの多くの人がリストラを身近で目撃している。学歴別にみても、多少の出入りを別とすれば、大きな違いはみられていない(図表Ⅱ—1—7)。



(注) 前回調査結果による。

## 1—3 回答者のキャリアの状況

上述のような職業経歴の結果、回答者自身どのようなキャリアを経て、どのような人材となったと考えているかをみておこう。

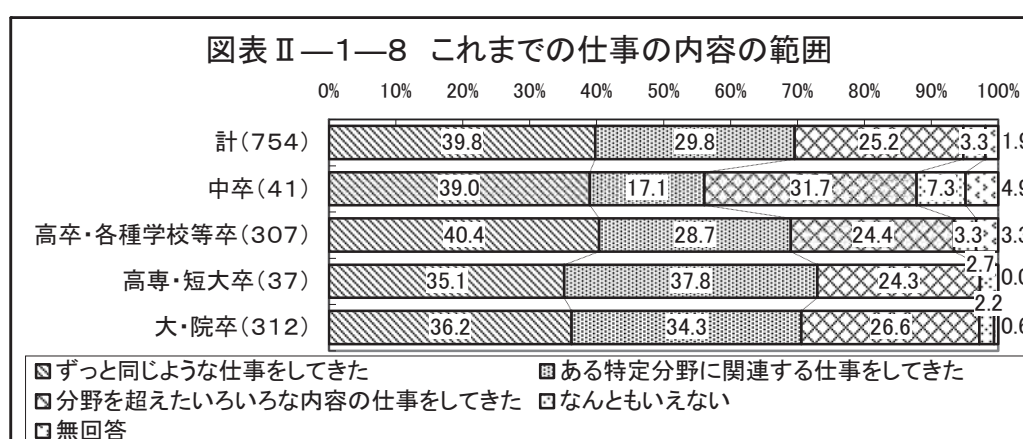
### (仕事内容の範囲)

これまでの仕事内容の範囲を自身でどのように考えているかをみると、全体では「ずっと同じような仕事をしてきた」(以下「同様の仕事」)とする人が39.8%と最も多く、次いで「ある特定分野に関連する仕事をしてきた」(以下「特定分野関連の仕事」)が29.8%、「分

野を超えたいろいろな内容の仕事をしてきた」（以下「広範な仕事」）25.2%となっている。

学歴別にみると、「同様の仕事」とする人の割合はあまり大きな違いはない中で中卒、高卒等で割合がやや高くなっているのに対して、「特定分野関連の仕事」とする人の割合は高専・短大卒や大卒等で高く、高卒等、中卒となるほどその割合が小さくなっている。これは一方で、中卒では「広範な仕事」とする人に加えて「なんともいえない」も他よりもかなり高くなっていることなどによっている（図表Ⅱ—1—8）。

こうした結果は、先にみた転職経験の有無の違い（中卒で特に高い）などと関係しているものとも考えられ、「広範な仕事」が的確なキャリア形成につながるものであったかどうかはさらなる検討が必要であろう<sup>4</sup>。



（注）前回調査結果による。

### （職業上のタイプの自己規定）

長い職業経歴を経てきた現在において、自己の職業上のタイプをどのように考えているかをみると、全体では、34.6%の「なんともいえない」とする人がいる中で、「スペシャリスト」とする人が37.1%と最も多く、次いで「ジェネラリスト」が16.4%、「ものづくりの職人」10.1%となっている<sup>5</sup>。

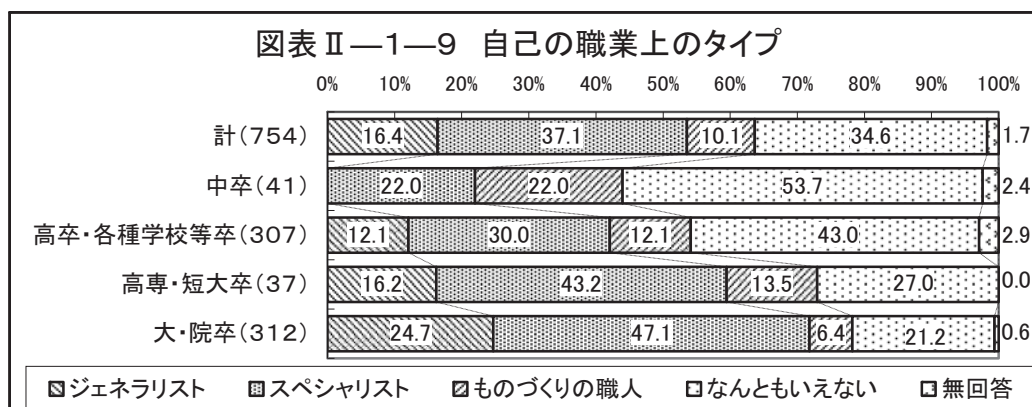
学歴別にみると、学歴が高くなるほど「なんともいえない」の割合が小さくなって自己規定のできている人の割合が高くなる中で、「ジェネラリスト」、「スペシャリスト」とも学歴が高いほど割合が高くなるが、どの学歴とも「スペシャリスト」の方が「ジェネラリスト」よりも多くなっている。一方、「ものづくりの職人」は中卒で22.0%と最も高く、やや出

<sup>4</sup> ちなみに転職経験の有無とのクロス集計結果は次の表のとおりであり、転職経験がある方が「広範な仕事」とする割合は高くなっている。

|        | 計     | 同様の仕事 | 特定分野<br>関連 | 広範な仕事 | なんとも<br>いえない | 無回答 |
|--------|-------|-------|------------|-------|--------------|-----|
| 転職経験あり | 100.0 | 35.9  | 28.7       | 29.0  | 4.4          | 2.1 |
| 転職経験なし | 100.0 | 44.4  | 31.4       | 21.1  | 2.2          | 0.8 |

<sup>5</sup> 調査票上の文言規定は次のとおりである。

- ①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
- ②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
- ③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



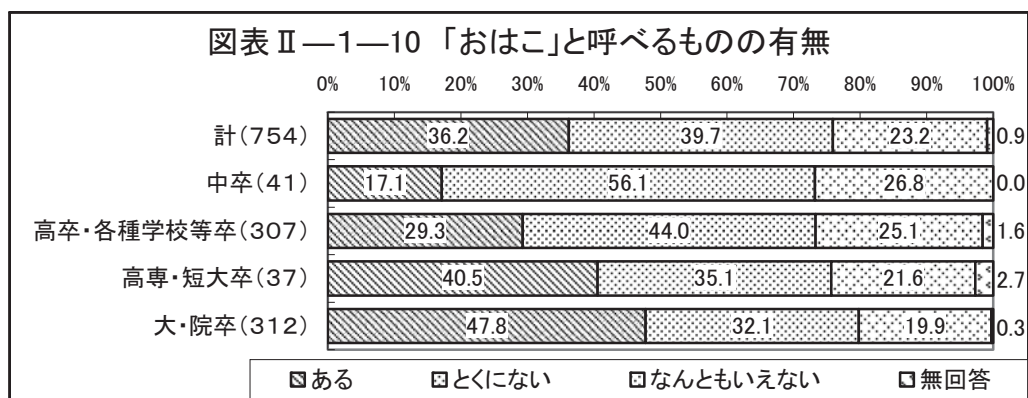
(注) 前回調査結果による。

入りはあるものの学歴が高くなるほどその割合は小さくなる傾向がみられている。なお、中卒に「ジェネラリスト」とする人はいなかった(図表Ⅱ—1—9)。

### 「おはこ」の有無

これまでのキャリアの中で自身の「得意なもの」や「おはこ」と呼べるもの(以下「おはこ」という。)があるかどうかを尋ねた結果をみると、「ある」とした人が36.2%、「とくにない」とした人が39.7%となっており、「どちらともいえない」が23.2%となっている<sup>6</sup>。

学歴別にみると、学歴が高くなるほど「おはこ」があるとする人の割合が高くなっており、大卒等では半数近くの人が「ある」としている(図表Ⅱ—1—10)。



(注) 前回調査結果による。

以上で回答者の概観をひとまず終え、次章以降、今回調査結果により団塊の世代の60歳定年正社員の「この1年」を描出することとしたい。

<sup>6</sup> 「おはこ」を身につけたとする時期をみると、30代前半が22.0%ともっとも多くなっており、そこをピークとして20代前半から30代後半にかけてのなだらかな山になっている。先の「もっとも輝いていた時期」に数年先行した時期に「おはこ」が形成されたといえよう。

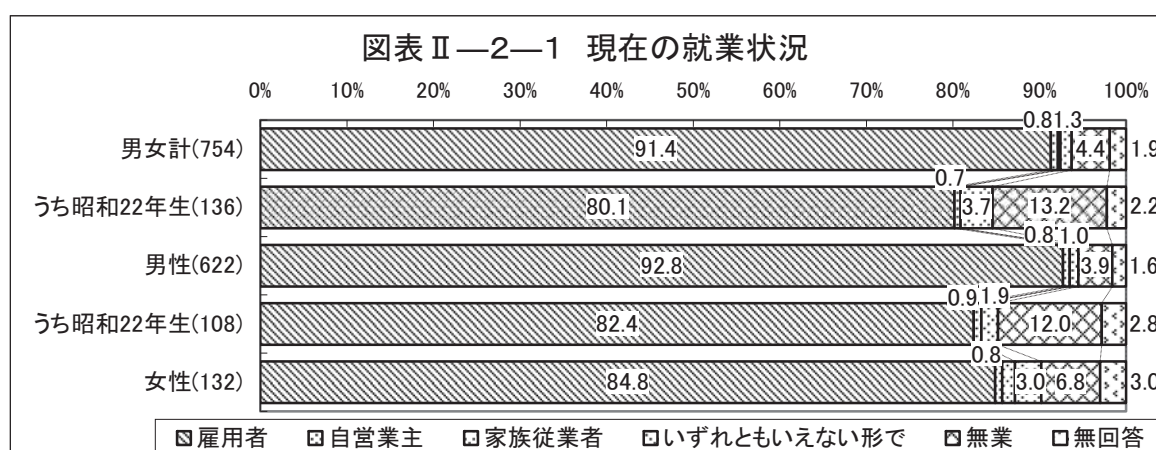
## 第2章 この1年における就業状態の変化の状況

第2章では、平成18年10月に60歳定年の正社員であった回答者が、今回調査までのほぼ1年（以下「この1年」という。）においてどのような就業上の変化が生じたのか、に関する調査結果を解説する。この章では、回答者の男女別のデータとともに、この間に60歳を迎えて大きな変化があったことが予想される昭和22年生まれ（男女計と男性）のデータを中心に紹介している。残念ながら女性の昭和22年生まれの回答者（28人）は数が少なく、データを掲出して特段の解説をすることは差し控えた。

### 2-1 就業状態の変化（概観）

今回調査における現在の就業状況をみると、回答者計（754人）では雇用者が91.4%とほとんどの人が雇用者としての就業にとどまっている。雇用者以外では、無業（仕事をしていない）が4.4%、「（雇用・自営などと）いずれともいえない形で」が1.3%、自営業主が0.8%、家族従業者0.3%、無回答1.9%となっている<sup>1</sup>。

昭和22年生まれの人（男女計136人）についてみると、引き続き雇用者として就業している人の割合が8割程度となっている一方で、現在無業である人が13.2%となっている。定年に到達したこと以外の要因もあるかも知れないけれども、ともかく定年に際して無業になった人は1割あまりにとどまっている。なお、現在無業の人に就業希望の有無を尋ねた結果をみると、「仕事をしたいとは思わない」とする人は16.7%にとどまっており、再就業しようとするまでの期間はまちまちではあるが、いずれは仕事をしたいと考えている<sup>2</sup>。



<sup>1</sup> 「いずれともいえない形で」（該当回答者数10人）は、シルバー人材センターなどでの就業を想定して今回新たに設けた選択肢であったが、この想定に合う回答は1件にとどまり、具体例の自由記入によれば多くが雇用者に該当すると考えられるケースであった（例：契約社員、パート、臨時雇いなど）。従業上の地位や雇用関係の詳細な理解が必ずしも完全ではない個人を対象とする調査での教訓としてとらえておきたい。なお、他の関連する設問への回答がとれないこともあって、こうしたケースもそのまま「いずれともいえない形で」として集計している。

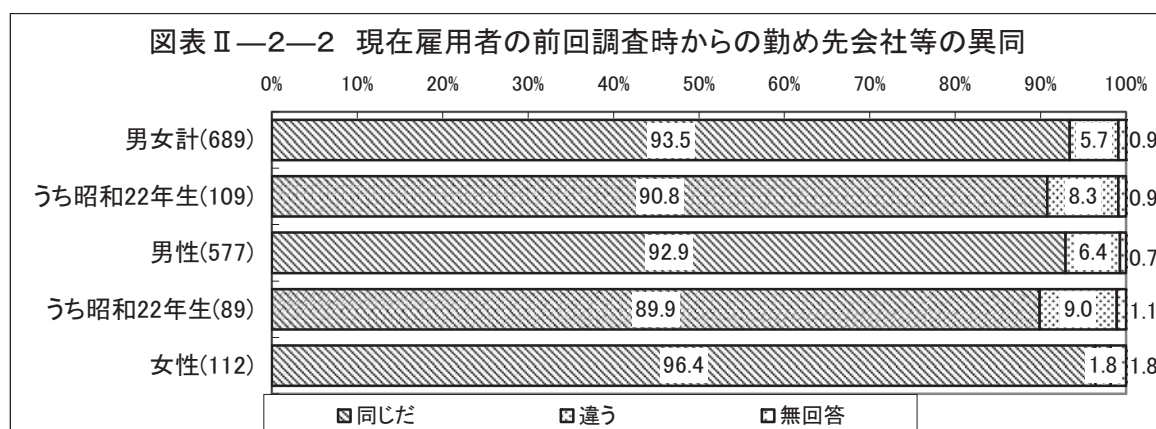
<sup>2</sup> この意味で、60歳定年を機に完全にリタイアしたとする人は2%程度であると試算される。

現在の就業状況を男女別にみると、男性（622 人）の 92.8%が雇用者であるのに対して女性（132 人）では 84.8%とその割合はやや低くなっている。一方で、女性の方で無業になっている人の割合がやや高くなっている。

男性の昭和 22 年生まれ（108 人）については、男女計の同年生まれの場合とほぼ同様となっている（図表Ⅱ－2－1）。

### （雇用者の勤め先会社等の変化の有無）

今回調査時において雇用者である人（689 人）に、この 1 年に勤め先の会社等を変えたかどうかを尋ねた。その結果、9 割を超える人が同じ会社等に勤めているとしており、勤め先を変えた人は 5.7%（39 人）にとどまっている。昭和 22 年生まれの人だけをとっても、計に比べ同じ会社等に勤務している人の割合がやや小さくなるものの、大きな違いはない。また、男女別には女性の方が同一会社等に継続して勤務している割合がやや高い（図表Ⅱ－2－2）。



## 2－2 この1年の転職者における就業条件の変化

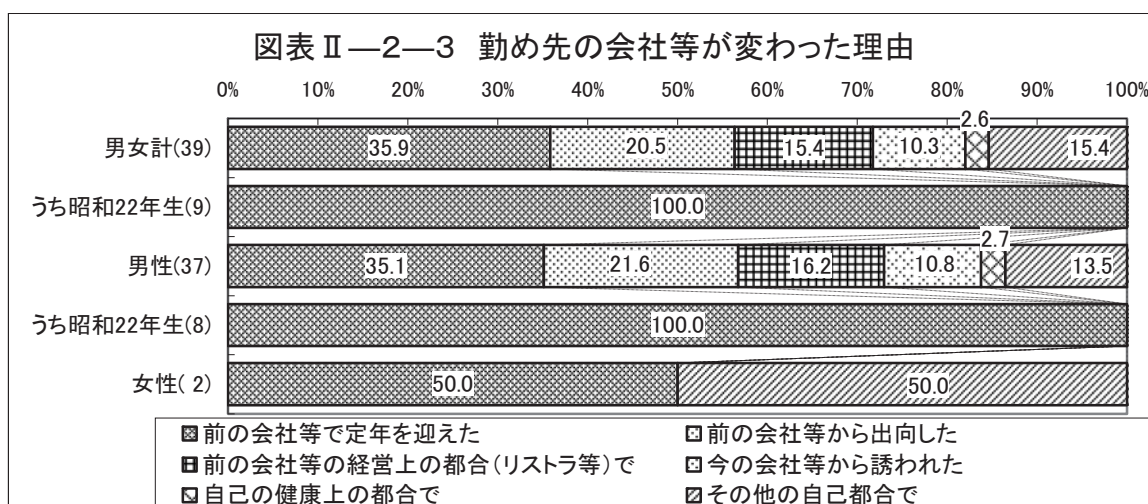
この1年の間で勤め先の会社等が変わった雇用者（39 人。以下「転職者」という。）に焦点をあてて、転職に伴いどのような変化があったのかみてみよう<sup>3</sup>。

### （会社等が変わった理由）

転職者にその理由を尋ねた結果をみると、男女計でみて「定年」による退職を挙げる人が 35.9%でもっとも多く、次いで「出向」20.5%、「経営上の都合」15.4%などとなっている。

昭和 22 年生まれの人に限れば、転職者の全員が「定年」による退職を契機とした転職であったとしている（図表Ⅱ－2－3）。

<sup>3</sup> 転職した回答者は合計でも 39 人と少ないので、以下のデータは厳密なものとしてではなく、一つの方向ないし傾向を示すものとして捉えておく必要がある。



### (産業間の移動)

転職者の産業間移動をみると、半数強（56.4％）が前と同じ産業に再就職している。前職と異なる産業へ移動した場合をみると多様な移動元と移動先の組み合わせがみられる。昭和22年生まれの人だけをとってみると、半数強が前と同じ産業に再就職していることは計と同様であるが、産業間移動では、製造業からその他の産業へ、卸売業から事業所向けサービスへ、労働者派遣事業から金融保険業へ、公務から公共サービスへ、の4つのケースがみられた<sup>4</sup>（図表Ⅱ—2—4）。

図表Ⅱ—2—4 会社等が変わったことに伴う産業間移動

| 前回調査時の産業            | 同じ産業へ                    | 違う産業へ                    | 移動先産業        | 無回答      |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|----------|
|                     |                          |                          |              |          |
| 計(39)<9>            | 22 (56.4%)<br><5(55.6%)> | 17 (43.6%)<br><4(44.4%)> |              | 1 (2.6%) |
| 建設業(2)              | 0                        | 2                        | 製造業、業務請負事業   | 0        |
| 製造業(9)<1>           | 5                        | 4<1>                     | 小売業、その他<1>   | 0        |
| 運輸業(1)<1>           | 1<1>                     | 0                        |              | 0        |
| 卸売業(4)<1>           | 2                        | 2<1>                     | 事業所向けサービス<1> | 0        |
| 小売業(2)              | 0                        | 2                        | 金融・保険業       | 1        |
| 金融・保険業(3)<1>        | 2<1>                     | 1                        | 業務請負事業       | 0        |
| 不動産業(2)             | 2                        | 0                        |              | 0        |
| 労働者派遣事業(1)<1>       | 0                        | 1<1>                     | 金融・保険業<1>    | 0        |
| 事業所向けサービス業(2)       | 0                        | 2                        | 農林水産業、公共サービス | 0        |
| 病院、学校等公共サービス業(5)<1> | 5<1>                     | 0                        |              | 0        |
| 国・県・市町村の公務(6)<3>    | 4<2>                     | 2<1>                     | 公共サービス<1>    | 0        |
| その他(1)              | 1                        | 0                        |              | 0        |
| わからない(1)            | 0                        | 1                        | 事業所向けサービス    | 0        |

（注）<>内の数字は、昭和22年生まれの人（いずれも定年により退職・再就職）で内数である。

<sup>4</sup> このうち派遣業から金融・保険業への移動事例は女性の事例であり、多分派遣先への転職とみられる。

### （企業規模の移動）

転職者の企業規模間移動の状況をみると、より規模の大きな区分に再就職した人が 10.3%、同じ規模区分が 30.8%、より小さな規模区分が 53.8%となっており、規模の下降移動が多くなっている。とりわけ前回調査で 1,000 人以上の大規模企業の雇用者であった転職者みると、50 人未満の企業に再就職等した人が 39.1%と、4 割程度の人が小規模企業で働いている。

昭和 22 年生まれの人だけをとってみても、ほぼ同様かより一層その傾向が強まっている（図表Ⅱ－2－5）。

図表Ⅱ－2－5 会社等が変わったことに伴う企業規模間移動

| 前回調査 \ 今回調査 | 計               | 1～9人          | 10～29人        | 30～49人        | 50～99人   | 100～299人      | 300～999人      | 1000～4999人    | 5000人以上       | 無回答          |
|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 計           | 39 (9)<br>100.0 | 4 (1)<br>10.3 | 5 (1)<br>12.8 | 8 (2)<br>20.5 | 2<br>5.1 | 4 (1)<br>10.3 | 4 (1)<br>10.3 | 6 (1)<br>15.4 | 4 (1)<br>10.3 | 2 (1)<br>5.1 |
| 1～9人        | 1               | 0             | 0             | 0             | 1        | 0             | 0             | 0             | 0             | 0            |
| 10～29人      | 3 (1)           | 0             | 3 (1)         | 0             | 0        | 0             | 0             | 0             | 0             | 0            |
| 30～49人      | 2               | 0             | 0             | 1             | 0        | 0             | 1             | 0             | 0             | 0            |
| 50～99人      | 2 (1)           | 0             | 0             | 2 (1)         | 0        | 0             | 0             | 0             | 0             | 0            |
| 100～299人    | 6 (2)           | 0             | 0             | 2             | 0        | 1             | 0             | 1             | 1 (1)         | 1 (1)        |
| 300～999人    | 2               | 0             | 0             | 0             | 1        | 0             | 1             | 0             | 0             | 0            |
| 1000～4999人  | 11 (4)<br>100.0 | 3 (1)<br>27.3 | 0<br>0.0      | 2 (1)<br>18.2 | 0<br>0.0 | 0<br>0.0      | 2 (1)<br>18.2 | 3 (1)<br>27.3 | 0<br>0.0      | 1<br>9.1     |
| 5000人以上     | 12 (1)<br>100.0 | 1<br>8.3      | 2<br>16.7     | 1<br>8.3      | 0<br>0.0 | 3 (1)<br>25.0 | 0<br>0.0      | 2<br>16.7     | 3<br>25.0     | 0<br>0.0     |

（注）（ ）内の数字は、昭和22年生まれの人（いずれも定年により退職・再就職）で内数である。

### （雇用形態の変化）

転職者の現在の雇用形態をみると、正社員が 41.0%、出向社員 12.8%と両者で過半を占めている一方で、嘱託社員 20.5%、契約社員やパートタイマー（いずれも 10.3%）など非正規雇用の割合も高くなっている<sup>5</sup>。

これを全員が定年を機にした転職者である昭和 22 年生まれの人に限ってみれば、正社員はおらず、嘱託社員（66.3%）を始めとして全員が非正規雇用となっている（図表Ⅱ－2－6）。

図表Ⅱ－2－6 会社等が変わったことに伴う雇用形態の変化

| 前回調査 \ 今回調査 | 計           | 正社員        | 出向社員      | 契約社員      | 嘱託社員      | パートタイマー   | アルバイト    | 労働者派遣<br>事業の派遣<br>労働者 | その他    | 無回答      |
|-------------|-------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------------------|--------|----------|
| 計(正社員)      | 39<br>100.0 | 16<br>41.0 | 5<br>12.8 | 4<br>10.3 | 8<br>20.5 | 4<br>10.3 | 1<br>2.6 | 0<br>—                | 0<br>— | 1<br>2.6 |
| 昭和22年生まれ    | 9<br>100.0  | 0<br>—     | 0<br>—    | 1<br>11.1 | 6<br>66.7 | 2<br>22.2 | 0<br>—   | 0<br>—                | 0<br>— | 0<br>—   |

<sup>5</sup> ただし、嘱託社員の中には、多くはないものの、部・課長はもとより役員クラスの役職に就いている場合もあるので、留意が必要である。ただし、今回調査において昭和 22 年生まれの嘱託社員では、課長クラスに 1 人みられたのみである。

### （役職の変化）

転職に伴う役職の変化をみると、一部に一般社員クラスや部課長クラスだったものが現在役員となっている人もいるが、半数強が元の役職クラスと同等であり、3割弱が元の役職を下回る役職となっている。結果として、前回調査時では3割程度であった一般クラスが今回調査では半数近くになっている。

昭和22年生まれの人に限れば、部課長クラスから一般社員クラスとなった人もいるなど、8割近くが一般クラスとして勤務している（図表Ⅱ－2－7）。

図表Ⅱ－2－7 会社等が変わったことに伴う役職の変化

| 前回調査         | 今回調査 | 計<br>(縦構成比)     | 一般社員クラス        | 職長・班長<br>クラス | 係長クラス        | 課長クラス         | 部長クラス     | 役員(部門<br>管理職兼<br>務) | 役員(部門<br>管理兼務な<br>し) |
|--------------|------|-----------------|----------------|--------------|--------------|---------------|-----------|---------------------|----------------------|
| 計            |      | 39 (9)<br>100.0 | 19 (7)<br>48.7 | 0<br>—       | 3 (1)<br>7.7 | 6 (1)<br>15.4 | 5<br>12.8 | 4<br>10.3           | 2<br>5.1             |
| 一般社員クラス      |      | 12 (5)<br>30.8  | 10 (5)<br>83.3 | 0<br>—       | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—    | 2<br>16.7           | 0<br>—               |
| 職長・班長クラス     |      | 2<br>5.1        | 1<br>50.0      | 0<br>—       | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—    | 0<br>—              | 0<br>—               |
| 係長クラス        |      | 10<br>25.6      | 0<br>—         | 0<br>—       | 1<br>10.0    | 1<br>10.0     | 0<br>—    | 0<br>—              | 0<br>—               |
| 課長クラス        |      | 12 (3)<br>30.8  | 5 (1)<br>41.7  | 0<br>—       | 1 (1)<br>8.3 | 5 (1)<br>41.7 | 0<br>—    | 1<br>8.3            | 0<br>—               |
| 部長クラス        |      | 10 (1)<br>25.6  | 3 (1)<br>30.0  | 0<br>—       | 1<br>10.0    | 0<br>—        | 5<br>50.0 | 1<br>10.0           | 0<br>—               |
| 役員(部門管理職兼務)  |      | 1<br>2.6        | 0<br>—         | 0<br>—       | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—    | 0<br>—              | 1<br>100.0           |
| 役員(部門管理兼務なし) |      | 1<br>2.6        | 0<br>—         | 0<br>—       | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—    | 0<br>—              | 1<br>100.0           |

（注）（ ）内の数字は、昭和22年生まれの人（いずれも定年により退職・再就職）で内数である。

### （仕事の内容（職業）の変化）

転職に伴う仕事の内容（職業）の変化をみると、現在も前回調査時と同じ職業区分で勤務している人は17人（43.6%）であり、半数を上回る人が異なる職業区分の仕事に従事している。データ数が少ないので断定は避けなければならないが、専門的・技術的な仕事や管理的な仕事などでは同じ職業区分にとどまっている割合が相対的に高いように思われる。

昭和22年生まれの人に限れば、同じ職業区分にとどまっている人の割合は相対的に低く、また、転職先の職業として、運輸・通信やサービス、保安の仕事に就く場合が少なくないことが窺われる（図表Ⅱ－2－8）。

### （収入の変化）

転職に伴う収入の変化をみると、100万円ごとの区分でみてより額の高い区分にシフトしている人は39人中3人（7.7%）であり、同じ区分とする人が28.2%となっている。残り66.6%は年収が低下している。

図表Ⅱ－２－８ 会社等が変わったことに伴う職種の変化

| 前回調査        | 今回調査<br>(縦横成比)  | 専門的・技<br>術的な仕事 | 管理的な仕<br>事     | 事務の仕事     | 販売の仕事     | サービスの<br>仕事   | 保安の仕事<br>(警備など) | 運輸・通信<br>の仕事   | 労務作業等<br>の仕事 | その他           | 無回答        |
|-------------|-----------------|----------------|----------------|-----------|-----------|---------------|-----------------|----------------|--------------|---------------|------------|
| 計           | 39 (9)<br>100.0 | 9 (1)<br>23.1  | 10 (2)<br>25.6 | 3<br>7.7  | 4<br>10.3 | 7 (2)<br>17.9 | 1 (1)<br>2.6    | 2 (2)<br>2.6   | 1<br>2.6     | 1 (1)<br>2.6  | 1<br>2.6   |
| 専門的・技術的な仕事  | 10 (4)<br>25.6  | 5 (1)<br>50.0  | 2 (1)<br>20.0  | 0<br>—    | 0<br>—    | 2 (1)<br>20.0 | 0<br>—          | 0<br>—         | 0<br>—       | 1 (1)<br>10.0 | 0<br>—     |
| 管理的な仕事      | 11 (1)<br>28.2  | 3<br>27.3      | 6<br>54.5      | 0<br>—    | 0<br>—    | 2 (1)<br>18.2 | 0<br>—          | 0<br>—         | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—     |
| 事務の仕事       | 6 (2)<br>15.4   | 0<br>—         | 1 (1)<br>16.7  | 2<br>33.3 | 1<br>16.7 | 1<br>16.7     | 1 (1)<br>16.7   | 0<br>—         | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—     |
| 販売の仕事       | 6<br>15.4       | 0<br>0.0       | 1<br>16.7      | 0<br>—    | 3<br>50.0 | 1<br>16.7     | 0<br>—          | 0<br>—         | 1<br>16.7    | 0<br>—        | 0<br>—     |
| サービスの仕事     | 3<br>7.7        | 1<br>33.3      | 0<br>—         | 1<br>33.3 | 0<br>—    | 1<br>33.3     | 0<br>—          | 0<br>—         | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—     |
| 技能工・生産工程の仕事 | 1 (1)<br>2.6    | 0<br>—         | 0<br>—         | 0<br>—    | 0<br>—    | 0<br>—        | 0<br>—          | 1 (1)<br>100.0 | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—     |
| その他         | 1 (1)<br>2.6    | 0<br>—         | 0<br>—         | 0<br>—    | 0<br>—    | 0<br>—        | 0<br>—          | 1 (1)<br>100.0 | 0<br>—       | 0<br>—        | 0<br>—     |
| 無回答         | 1<br>2.6        | 0<br>—         | 0<br>—         | 0<br>—    | 0<br>—    | 0<br>—        | 0<br>—          | 0<br>—         | 0<br>—       | 0<br>—        | 1<br>100.0 |

(注) ( )内の数字は、昭和22年生まれの人(いずれも定年により退職・再就職)で内数である。

図Ⅱ－２－９ 会社等が変わったことに伴う年収の変化

| 前回調査            | 今回調査<br>(縦横成比)  | 200万円未<br>満   | 200～300万<br>円未満 | 300～400万<br>円未満 | 400～500万<br>円未満 | 500～600万<br>円未満 | 600～700万<br>円未満 | 700～800万<br>円未満 | 800～900万<br>円未満 | 900～1,000<br>万円未満 | 1,000<br>～1,100<br>万円未満 | 1,100<br>～1,200<br>万円未満 | 1,400万円<br>以上 |
|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| 計               | 39 (9)<br>100.0 | 3 (2)<br>7.7  | 7 (2)<br>17.9   | 6 (2)<br>15.4   | 2 (1)<br>5.1    | 4 (1)<br>10.3   | 3<br>7.7        | 3<br>7.7        | 2<br>5.1        | 3 (1)<br>7.7      | 2<br>5.1                | 2<br>5.1                | 2<br>5.1      |
| 200万円未満         | 1<br>2.6        | 0<br>—        | 1<br>100.0      | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 300～400万円未満     | 4 (3)<br>10.3   | 2 (2)<br>50.0 | 0<br>—          | 1 (1)<br>25.0   | 0<br>—          | 1<br>25.0       | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 400～500万円未満     | 1<br>2.6        | 0<br>—        | 0<br>—          | 1<br>100.0      | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 500～600万円未満     | 1<br>2.6        | 1<br>100.0    | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 600～700万円未満     | 4<br>10.3       | 0<br>—        | 2<br>50.0       | 1<br>25.0       | 0<br>—          | 0<br>—          | 1<br>25.0       | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 700～800万円未満     | 8 (1)<br>20.5   | 0<br>—        | 1<br>12.5       | 1<br>12.5       | 1<br>12.5       | 2 (1)<br>25.0   | 1<br>12.5       | 2<br>25.0       | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 800～900万円未満     | 3 (1)<br>7.7    | 0<br>—        | 0<br>—          | 0<br>—          | 1 (1)<br>33.3   | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 2<br>66.7       | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 900～1,000万円未満   | 3 (2)<br>7.7    | 0<br>—        | 1 (1)<br>33.3   | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 2 (1)<br>66.7     | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 1,000～1,100万円未満 | 5 (2)<br>12.8   | 0<br>—        | 1 (1)<br>20.0   | 1 (1)<br>20.0   | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 1<br>20.0         | 1<br>20.0               | 1<br>20.0               | 0<br>—        |
| 1,100～1,200万円未満 | 1<br>2.6        | 0<br>—        | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 1<br>100.0              | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 1,200～1,300万円未満 | 5<br>12.8       | 0<br>—        | 1<br>20.0       | 1<br>20.0       | 0<br>—          | 0<br>—          | 1<br>20.0       | 1<br>20.0       | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 1<br>20.0               | 0<br>—        |
| 1,300～1,400万円未満 | 1<br>2.6        | 0<br>—        | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 1<br>100.0      | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 0<br>—        |
| 1,400万円～        | 2<br>5.1        | 0<br>—        | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 1<br>50.0       | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—          | 0<br>—            | 0<br>—                  | 0<br>—                  | 2<br>100.0    |

(注) ( )内の数字は、昭和22年生まれの人(いずれも定年により退職・再就職)で内数である。

昭和22年生まれの人に限れば、年収の増えたとする人はおらず、同程度とする人が22.2%、残り8割弱の人が年収の低下を回答している。中には1,000万円程度の年収が200万円台、300万円台となった人もいる(図表Ⅱ－２－９)。

この表のデータから年収の階級値(階級幅の中央値。なお、低い方の端は150万円、高い方の端は1,650万円とした。)を使って平均年収の変化を試算してみると、転職者計で868万円が612万円に、昭和22年生まれだけでは739万円が383万円に、それぞれ29.5%、48.2%減となったものと試算された。後者は、定年後の転職によって年収が平均してほぼ5割程度になったことを意味する。

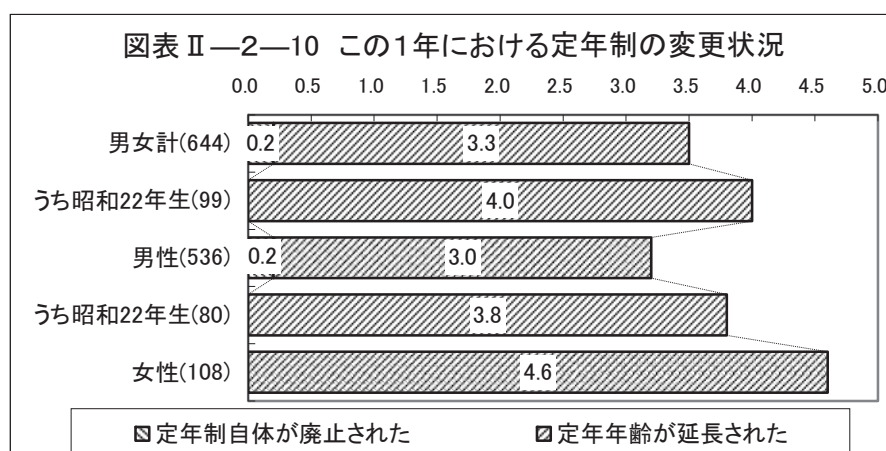
### 2-3 定年制、就業継続制度の状況（同じ会社等に勤めている雇用者の回答）

ここでは、前回調査時と同じ会社等に勤務している雇用者（644 人）に、この 1 年における定年制の変更や就業継続制度（定年後も引き続き就業が継続できる制度）の導入状況などを尋ねた結果をまとめる。

#### （定年制の変更状況）

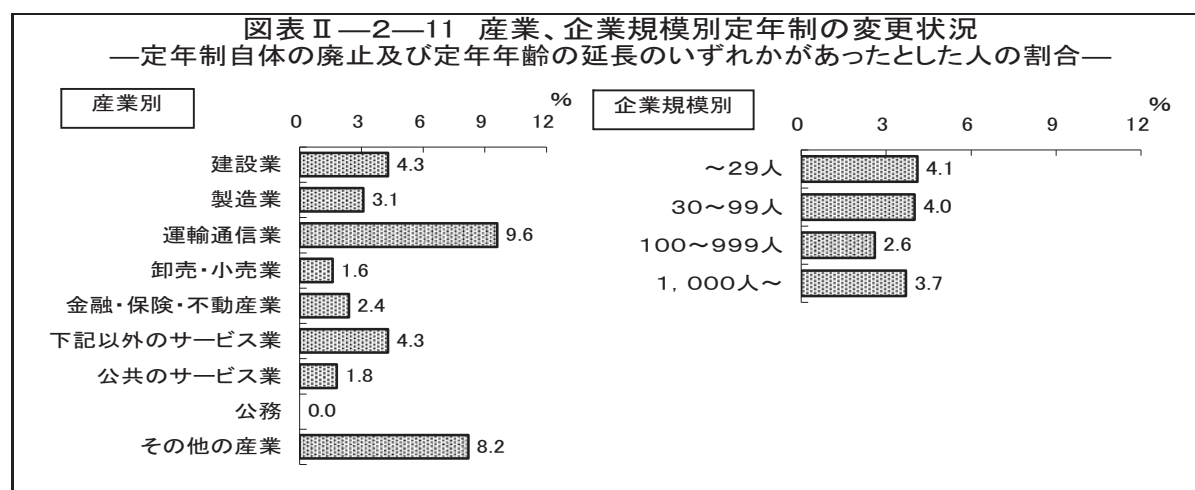
この 1 年間に「定年制自体が廃止された」とする人は 0.2%、「定年年齢が延長された」は 3.3%となっており<sup>6</sup>、定年制に変更を加えた企業は少ないことが窺われる。これは男女別、昭和 22 年生まれの人に限っても、同様である（図表Ⅱ-2-10）。

なお、引き上げられた後の定年年齢は、65 歳となったとする人が 42.9%と多いが、ほかには 60 歳台前半にとどまっており、65 歳を超えて設定されたとする人はいなかった。



（注） 前回調査と同じ会社等に勤めている雇用者に尋ねた結果である。以下同じ。

また、廃止、定年延長を合わせて定年制に変更のあったとする人の割合を産業別にみると、運輸通信業で 9.6%と高くなっているほかは、目立った特徴はみられない。また、企業規模別にもとても大差ない状態となっている（図表Ⅱ-2-11）。

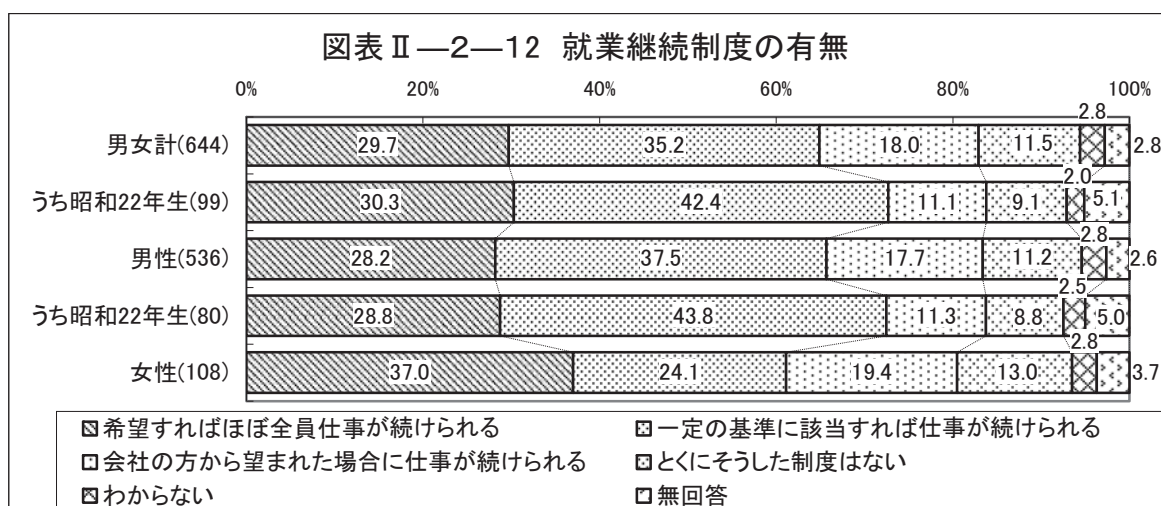


<sup>6</sup> それぞれ実数を挙げれば、1 人と 21 人である。

## （就業継続制度の状況）

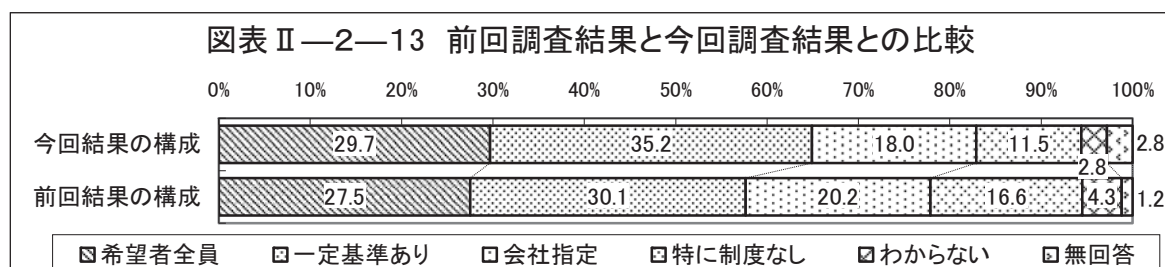
就業継続制度の状況をみると、「希望すればほぼ全員仕事が続けられる」制度（以下「希望者全員」と略記する。）があるとする人は 29.7%、「一定の基準に該当すれば仕事が続けられる」制度（同「一定基準あり」）が 35.2%、「会社の方から望まれた場合に仕事が続けられる」（同「会社指定」）が 18.0%となっており、合わせて 82.9%、8割強の人が何らかの就業継続制度があるとしている<sup>7</sup>。昭和 22 年生まれの人だけをみると、「一定基準あり」が他よりもやや多くなっている（図表Ⅱ－2－12）。

なお、女性において「希望者全員」とする割合が男性よりもかなり高くなっている。



これを前回調査結果と比較すると、まず時点ごとの集計結果では、「希望者全員」（前回：27.5%→今回：29.7%）、「一定基準あり」（30.1%→35.2%）が割合を高めた一方、「会社指定」（20.2%→18.0%）は低下している。また、「特に制度なし」（16.6%→11.5%）がかなり割合を低めており、この1年間にさらに就業継続制度の導入が進んだことが窺われる（図表Ⅱ－2－13）。

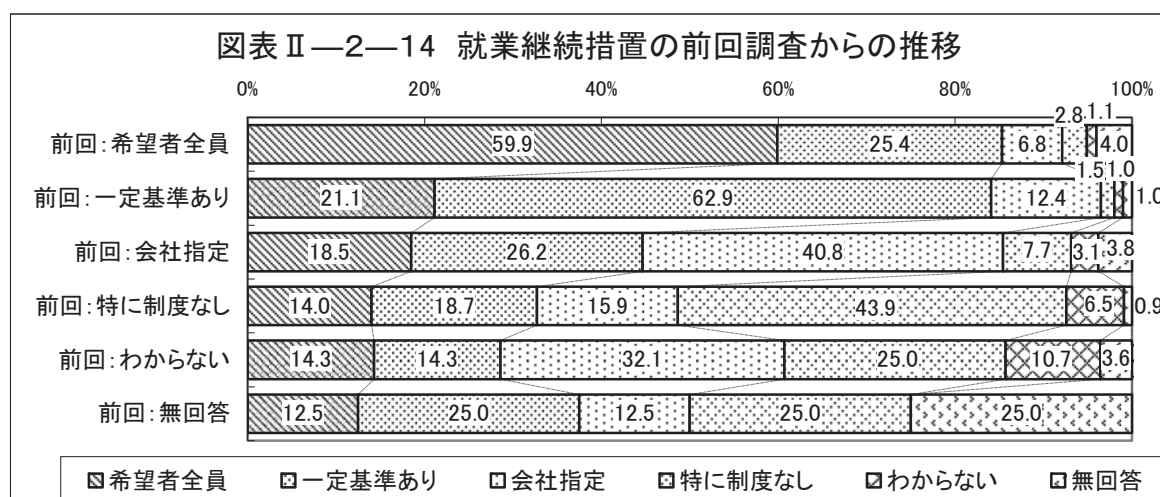
さらに、これを時点間の移動でみると、前回「一定基準あり」や「会社指定」としていた人が今回では2割前後の人が「希望者全員」と回答するなど就業継続制度の深化が窺われる



<sup>7</sup> 高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号では、「現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」を「継続雇用制度」と定義している。このように継続雇用制度は希望者全員を対象とすべきこととしているのに対して、ここでいう就業継続制度は「一定基準あり」や「会社指定」も含んでいるため、この調査シリーズでは「就業継続制度」という用語を用いることに留意されたい。

とともに、前回「特に制度なし」や「わからない」としていた人が今回は制度ありの回答となるなど、新たな導入や制度の認知度の向上も進んでいることがわかる。

一方で、前回「希望者全員」としていた人の4分の1が今回は「一定基準あり」としており、中には制度化が行われることに伴って、働く側には一定の基準が付されたと感じられた場合もあるのではないかと考えられる<sup>8</sup>（図表Ⅱ—2—14）。



### （就業継続制度の活用希望状況）

就業継続制度があるとする人にその活用希望を尋ねた結果をみると、男女計では、既に定年を迎えて活用している人<sup>9</sup>を含めて 56.0%の人が制度を活用して現在の職場で就業を継続したいとしている。男女別にみても大きな違いはみられない。また、昭和 22 年生まれの人だけをみると、既に 7 割を超える人がこれらの制度を活用して実際に就業を継続しているとしている（図表Ⅱ—2—15）。

### （制度を活用して就業継続した人の仕事の内容、就業条件の変化）

就業継続制度を活用して既に定年以降の就業継続をしている人について、仕事の内容や就業条件に変化があったかどうか尋ねたところ、「基本給与額が少なくなった」とする人が群を抜いて多く、8 割程度の人が挙げている。次いで多くなっているのが「各種手当で支給されなくなったものがある」で 5 割程度の人が挙げている。就業継続に際しては、賃金・給与の調整が広範に実施されたことが窺われる。一方、「仕事の内容が以前よりは容易なものになった」とする人は 10% 台の半ばから 2 割程度、「1 日の労働時間が短くなった」や「週の労働

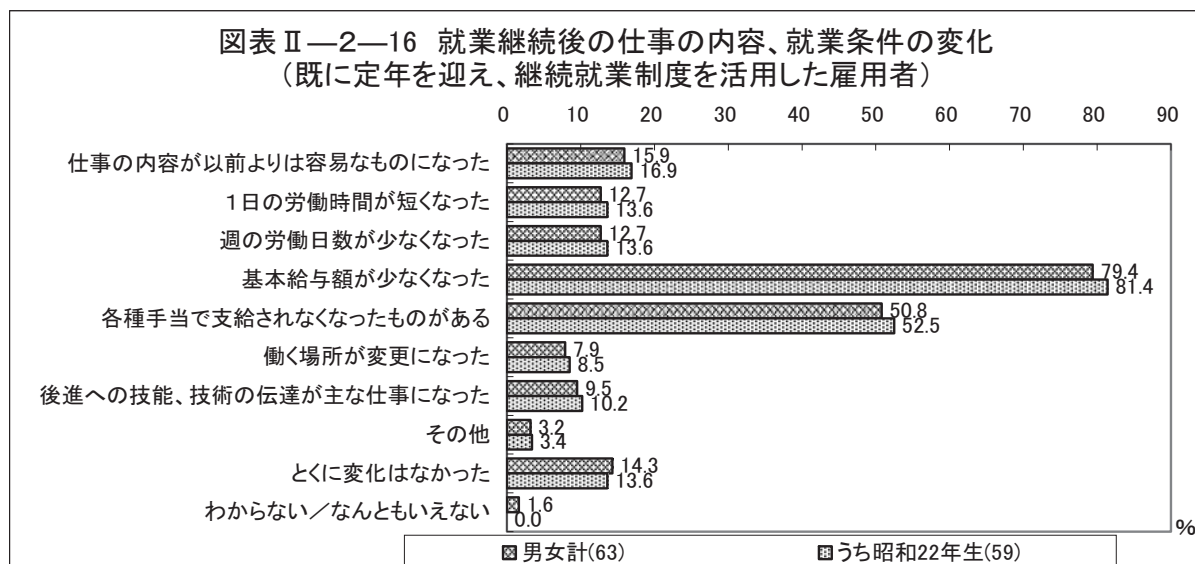
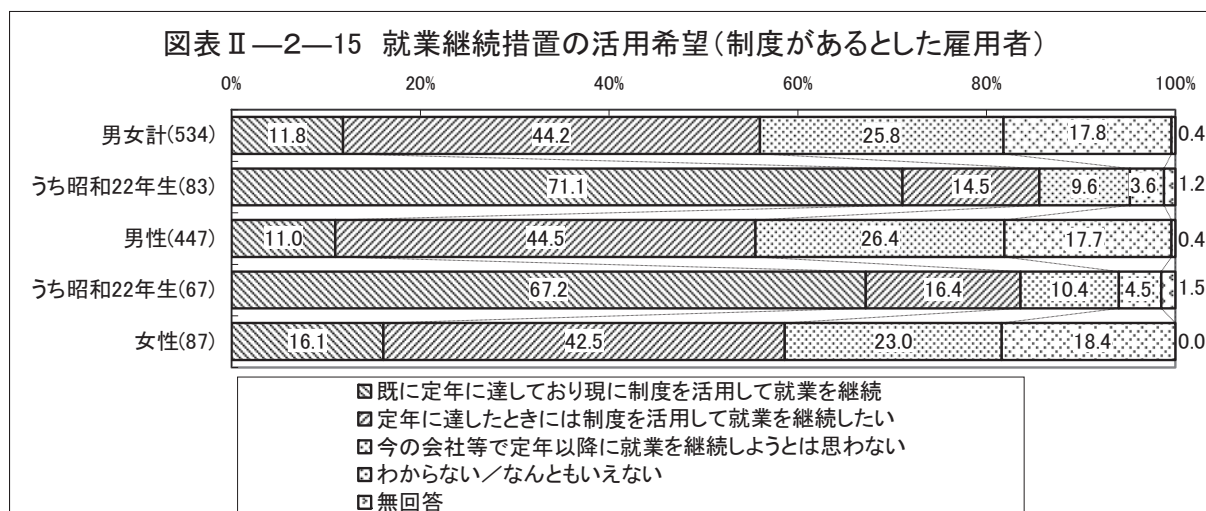
<sup>8</sup> これらは、あくまで働いている人の感じがベースになっている面は否定できず、企業の制度として実際に新たに基準が付されたのかどうかは必ずしも定かではない。とはいえ、働いている人々がそう感じているという事実には留意するべきであろう。

<sup>9</sup> 定年を迎え制度を活用して継続就業しているとの回答者の実数は、63 人であった。このうち昭和 22 年生まれは 59 人であり、昭和 23 年生まれが 2 人であった。残り 2 人については誤回答の可能性が高い。例えば、定年を迎えるかなり前の段階でいくつかのコースが用意され、定年以降も継続して就業するコースを選択している場合に、この選択肢を選んだといったことが考えられる。

日数が短くなった」とする人は10%台の前半から半ばに、それぞれとどまっている。高年齢者が働きやすい就業環境の整備という面は緒についたばかりという感じが強い。

このほかの項目をみると、まず、10%程度の人が「後進への技能、技術の伝達が主な仕事になった」としている<sup>10</sup>。また、「とくに変化はなかった」とする人の割合が10%台半ばとなっている（図表Ⅱ—2—16）。

以上のように企業の就業継続制度を活用して定年以降も従来の企業で就業継続をした人については、現在までのところ給与面を中心に調整が図られ、仕事の内容や就業時間などの面で調整を図られたとする人は少なくなっている。そこで次に、昭和22年の就業継続をしている人に焦点を当てて、実態面での変化をみてみることにしたい。



<sup>10</sup> この選択肢を挙げた人についてさらにクロス集計の結果をみると、対象数が少ないので幅をもってみる必要があるが、①産業は製造業、運輸通信業、卸売・小売業であること、②職業は専門的・技術的な仕事、販売の仕事、技能工・生産工程の仕事などであること、③学歴との関係はみられないこと、などといった特徴が窺われた。

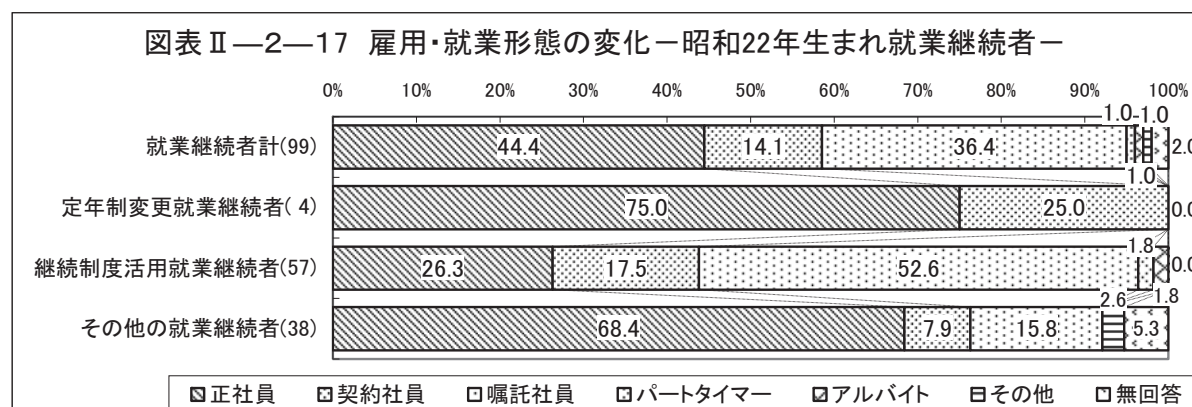
## 2-4 同一企業等で雇用を継続している昭和22年生まれの人々の状況

先に転職者の状況についてまとめて記述したが、ここでは、既に60歳を迎えた昭和22年生まれで同一企業等において雇用（就業）を継続している人々（以下この2-4で単に「就業継続者」という。）について、その状況をまとめることとしたい<sup>11</sup>。その際、就業継続者をさらに、①定年制の廃止又は定年年齢の延長を背景に就業継続している人々（以下「定年制変更就業継続者」という。）、②就業継続制度を活用して就業継続をしたとする人々（同「継続制度活用就業継続者」）、③その他の人々（同「その他の就業継続者」）に分けてみることを考えられる。

そうして分類した結果、定年制変更就業継続者4人、継続制度活用就業継続者57人、その他の就業継続者38人となった。一部に前二者に重複して該当する人がいたが、これは定年制変更就業継続者のみに区分した。なお、その他の就業継続者には、例えば年度末をもって定年とされるなどまだ定年に達していないものと考えられる場合も少なくないので留意する必要がある<sup>12</sup>。また、定年制変更就業継続者は人数が特に少ないので参考程度としてみるにとどめ、したがってここでは、継続制度活用就業継続者を中心にみておくこととしたい。

### （雇用・就業形態の変化）

就業継続者は、前回調査の時点では当然ながら正社員であったが、今回調査では正社員は44.4%にとどまり、代わって嘱託社員が36.4%、契約社員が14.1%などとなっている。また、パートタイマーはわずかな割合にとどまっている。多くの就業継続者が就業継続に際して正社員から嘱託社員、契約社員へ転換されたことが伺われる。



（注）定年制変更就業継続者は特に人数が少ないので、参考程度としてみる必要がある。（以下の図表も同様。）

<sup>11</sup> これらの人々の実数は、99人（うち男性80人）である。なお、調査の実施が2月であったことから、わずかながら昭和23年生まれの人の中にも継続就業者に該当する人がいるが、ここでは分析の対象にはしない。

<sup>12</sup> たとえば、昭和22年生まれの人においても、企業の就業継続制度により就業継続を希望するかどうかを尋ねた設問に対して、「既に定年に達しており、現に制度を活用して就業を継続している」の選択肢ではなく、「定年に達したときには、制度を活用して就業を継続したい」の選択肢を選んだ人が少なくなかった。こうした60歳になってはいるもののまだ制度としての定年に達していないと推定される人は、「その他の就業継続者」38人中24人にのぼっている。

これを上述の3区分に分けてみると、特に継続制度活用就業継続者でその傾向が強かったことがみてとられ、この区分では嘱託社員が52.6%と過半を占め、契約社員（17.5%）と合わせてほぼ7割となっている（図表Ⅱ－2－17）。

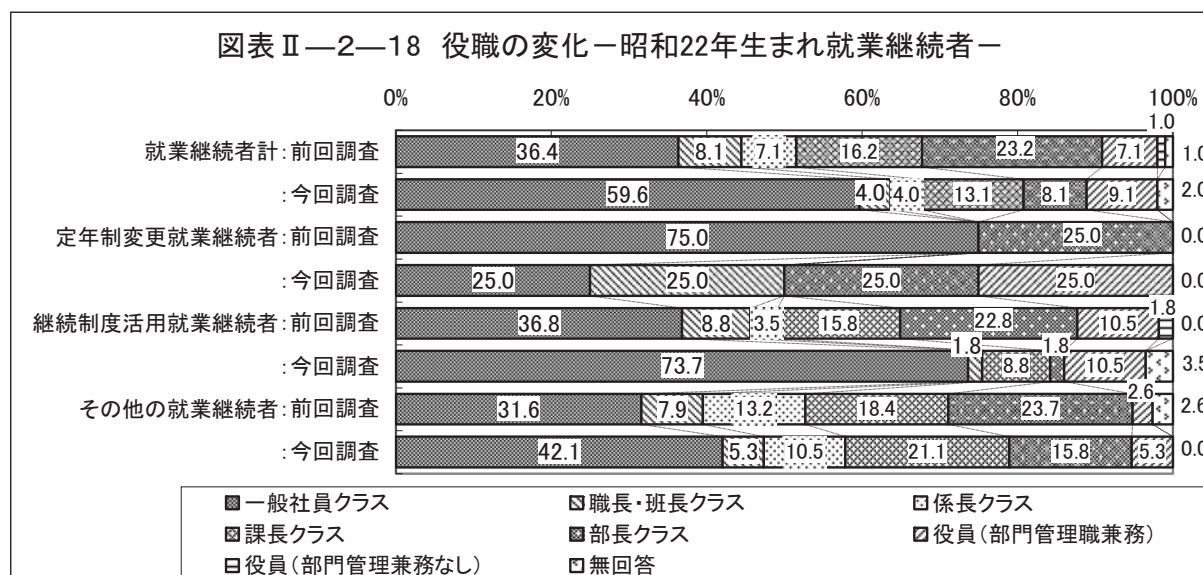
### （役職の変化）

つぎに役職の異同をみると、前回調査では36.4%であった一般社員クラスの割合が今回調査では59.6%と大きく増加している一方、課長（16.2%→13.1%）や部長（23.2%→8.1%）の割合が低下している。就業継続に際して、管理職の役職を解かれた場合が多いことが窺われている。なお一方で、役員クラスの割合がわずかながら上昇していることも指摘しておきたい。

これを3区分別にみると、一般社員化の状況は継続制度活用就業継続者で顕著であり、一般社員クラスの割合（36.8%→73.7%）はこの1年間の間に倍増している一方、課長クラス（15.8%→8.8%）は半減、部長クラス（22.8%→1.8%）は大幅に減少し、ごくわずかの割合になっている。なお、役員クラスの割合はこの間にあまり変化していない<sup>13</sup>（図表Ⅱ－2－18）。

なお、その他の就業継続者ではそうした傾向があまりみられないが、これはこのグループには前述のようにいまだ定年に達していない人が多く含まれている結果であると考えられ、やがては継続制度活用就業継続者の場合と同様の状態に近づくものと考えた方がよいであろう。

継続制度活用就業継続者について役職の変化をフローでみると、前回調査で課長クラスだった人は全員が今回調査では一般社員クラスとなっており、また、前回調査で部長クラスだった人は今回調査ではその多くが一般社員となり、一部が課長クラスとなっている。また、



<sup>13</sup> 定年到達以前に役員クラスになっていた場合は、役員のままで就業継続していることが窺われる。

図表Ⅱ－2－19 継続制度を活用した就業継続に伴う役職の変化—継続制度活用就業継続者—

| 今回調査<br>前回調査 | 計           | 一般社員ク<br>ラス | 職長・班長<br>クラス | 課長クラス     | 部長クラス    | 役員(部門<br>管理職兼<br>務) | 無回答      |
|--------------|-------------|-------------|--------------|-----------|----------|---------------------|----------|
| 計            | 57<br>100.0 | 42<br>73.7  | 1<br>1.8     | 5<br>8.8  | 1<br>1.8 | 6<br>10.5           | 2<br>3.5 |
| 一般社員クラス      | 21<br>100.0 | 19<br>90.5  | 0<br>—       | 1<br>4.8  | 0<br>—   | 0<br>—              | 1<br>4.8 |
| 職長・班長クラス     | 5<br>100.0  | 4<br>80.0   | 1<br>20.0    | 0<br>—    | 0<br>—   | 0<br>—              | 0<br>—   |
| 係長クラス        | 2<br>100.0  | 2<br>100.0  | 0<br>—       | 0<br>—    | 0<br>—   | 0<br>—              | 0<br>—   |
| 課長クラス        | 9<br>100.0  | 7<br>77.8   | 0<br>0.0     | 2<br>22.2 | 0<br>—   | 0<br>—              | 0<br>—   |
| 部長クラス        | 13<br>100.0 | 9<br>69.2   | 0<br>—       | 2<br>15.4 | 1<br>7.7 | 0<br>—              | 1<br>7.7 |
| 役員(部門管理職兼務)  | 6<br>100.0  | 0<br>—      | 0<br>—       | 0<br>—    | 0<br>—   | 6<br>100.0          | 0<br>—   |
| 役員(部門管理兼務なし) | 1<br>100.0  | 1<br>100.0  | 0<br>—       | 0<br>—    | 0<br>—   | 0<br>—              | 0<br>—   |

前回調査で部門管理職兼務の役員クラスだった人は全員今回調査でも同じ役員クラスにとどまっていることもみてとれる（図表Ⅱ－2－19）。

### （職業（仕事の内容）の変化）

就業継続者における仕事の内容、すなわち職業の異同をみると、管理的な仕事が 26.3%から 20.2%に低下しているのがやや目立つ程度であり、職業別の構成比には総じて大きな変化はみられていない。就業継続に際して仕事の内容には大きな変化がなかった人が多かったことが窺われる。

また、継続制度活用就業継続者についてみると、この区分で管理的な仕事が 29.8%から 19.3%へかなりの低下となっている一方、専門的・技術的な仕事（22.8%→26.3%）、事務の仕事（21.1%→26.3%）などで上昇しており、他の区分に比べて相対的に大きな変化がみられている。しかしながら、上述の雇用・就業形態や役職の変化と比較すれば、総じて緩やかな変化にとどまっているといえよう（図表Ⅱ－2－20）。

図表Ⅱ－2－20 職業構成の変化—昭和22年生まれ就業継続者

|                      | 専門的・技<br>術的な仕事 | 管理的な<br>仕事 | 事務の仕事 | 販売の仕事 | サービスの<br>仕事 | 保安の仕事<br>(警備など) | 運輸・通信<br>の仕事 | 技能工・<br>生産工程<br>の仕事 | 労務作業等<br>の仕事 | その他  | 無回答 |
|----------------------|----------------|------------|-------|-------|-------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|------|-----|
| 就業継続者計：前回調査(99)      | 28.3           | 26.3       | 21.2  | 4.0   | 3.0         | 1.0             | 8.1          | —                   | 4.0          | 2.0  | 2.0 |
| ：今回調査                | 28.3           | 20.2       | 20.2  | 7.1   | 3.0         | 1.0             | 6.1          | —                   | 6.1          | 2.0  | —   |
| 定年制変更就業継続者：前回調査(4)   | 50.0           | 25.0       | —     | —     | —           | —               | —            | 25.0                | —            | —    | —   |
| ：今回調査                | —              | 50.0       | —     | —     | —           | —               | —            | 25.0                | —            | 25.0 | —   |
| 継続制度活用就業継続者：前回調査(57) | 22.8           | 29.8       | 21.1  | 5.3   | 3.5         | 1.8             | 8.8          | 3.5                 | —            | —    | 3.5 |
| ：今回調査                | 26.3           | 19.3       | 26.3  | 8.8   | 1.8         | 1.8             | 5.3          | 7.0                 | —            | 3.5  | —   |
| その他の就業継続者：前回調査(38)   | 34.2           | 21.1       | 23.7  | 2.6   | 2.6         | —               | 7.9          | 2.6                 | 5.3          | —    | —   |
| ：今回調査                | 34.2           | 18.4       | 21.1  | 5.3   | 5.3         | —               | 7.9          | 2.6                 | 5.3          | —    | —   |

(%)

継続制度活用就業継続者について変化のフローをみると、前回調査時点で事務や販売の仕事に従事していた人は今回も引き続き同じ職業に従事しており<sup>14</sup>、他の職業でも半数以上が同じ職業に引き続き就いていることがわかる。また、前回管理的な仕事であった人も6割程度は管理的な仕事に引き続き就いている一方、変化した人は専門的・技術的な仕事を中心とする職業になったことがわかる（図表Ⅱ－2－21）。

図表Ⅱ－2－21 継続制度を活用した就業継続に伴う職業の変化—継続制度活用就業継続者—

| 今回調査<br>前回調査    | 計           | 専門的・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   | 保安の仕事<br>(警備など) | 運輸・通信<br>の仕事 | 技能工・生産工程<br>の仕事 | その他       |
|-----------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|-----------|-----------------|--------------|-----------------|-----------|
| 計               | 57<br>100.0 | 15<br>26.3 | 11<br>19.3 | 15<br>26.3  | 5<br>8.8   | 1<br>1.8  | 1<br>1.8        | 3<br>5.3     | 4<br>7.0        | 2<br>3.5  |
| 専門的・技術的な仕事      | 13<br>100.0 | 10<br>76.9 | 0<br>—     | 1<br>7.7    | 0<br>—     | 0<br>—    | 0<br>—          | 0<br>—       | 2<br>15.4       | 0<br>—    |
| 管理的な仕事          | 17<br>100.0 | 3<br>17.6  | 10<br>58.8 | 1<br>5.9    | 1<br>5.9   | 0<br>—    | 0<br>—          | 0<br>—       | 1<br>5.9        | 1<br>5.9  |
| 事務の仕事           | 12<br>100.0 | 0<br>—     | 0<br>—     | 12<br>100.0 | 0<br>—     | 0<br>—    | 0<br>—          | 0<br>—       | 0<br>—          | 0<br>—    |
| 販売の仕事           | 3<br>100.0  | 0<br>—     | 0<br>—     | 0<br>—      | 3<br>100.0 | 0<br>—    | 0<br>—          | 0<br>—       | 0<br>—          | 0<br>—    |
| サービスの仕事         | 2<br>100.0  | 0<br>—     | 0<br>—     | 0<br>—      | 1<br>50.0  | 1<br>50.0 | 0<br>—          | 0<br>—       | 0<br>—          | 0<br>—    |
| 保安の仕事<br>(警備など) | 1<br>100.0  | 0<br>—     | 0<br>—     | 0<br>—      | 0<br>—     | 0<br>—    | 1<br>100.0      | 0<br>—       | 0<br>—          | 0<br>—    |
| 運輸・通信の仕事        | 5<br>100.0  | 1<br>20.0  | 0<br>—     | 0<br>—      | 0<br>—     | 0<br>—    | 0<br>—          | 3<br>60.0    | 0<br>—          | 1<br>20.0 |
| 技能工・生産工程の仕事     | 2<br>100.0  | 1<br>50.0  | 0<br>—     | 0<br>—      | 0<br>—     | 0<br>—    | 0<br>—          | 0<br>—       | 1<br>50.0       | 0<br>—    |
| 無回答             | 2<br>100.0  | 0<br>—     | 1<br>50.0  | 1<br>50.0   | 0<br>—     | 0<br>—    | 0<br>—          | 0<br>—       | 0<br>—          | 0<br>—    |

### （週間就業時間の変化）

つぎに週間就業時間の異同をみると、55 時間以上の長時間就業をする層の割合（13.1%→5.0%）が低下し、一方 40 時間未満とする層の割合（16.1%→26.2%）が上昇するなど一部で就業時間は短くなっていることが窺われるものの、35 時間以上 40 時間台までの割合（75.7%→76.8%）が依然として4分の3程度を占めており、総じてみれば就業時間の変化はわずかなものにとどまっているといえよう。継続制度活用就業継続者だけをみても、同様の傾向がみてとられ、35 時間以上 40 時間台までの割合（77.2%→80.7%）は8割程度あり、この層の大部分の人は引き続き通常の勤務時間の勤務をしていると考えられる（図表Ⅱ－2－22）。

継続制度活用就業継続者について変化のフローをみると、前回調査で相対的に短い就業時間としていた人が今回調査ではより長い就業時間方向にシフトし、一方、週 50 時間以上の

<sup>14</sup> これはあくまで職業分類を基礎とした区分が同一であることを意味するだけで、実際の仕事の中身が同じかどうかは、この調査からはなんともいえない。ただし、常識的にはおしなべて大きな変化はなかったと考えてもよいように思われる。

図表Ⅱ－2－22 週間就業時間別構成の変化－昭和22年生まれ就業継続者

(%)

|                      | 20～25<br>時間未満 | 25～30<br>時間未満 | 30～35<br>時間未満 | 35～40<br>時間未満 | 40～45<br>時間未満 | 45～50<br>時間未満 | 50～55<br>時間未満 | 55～60<br>時間未満 | 60時間以上 | 無回答 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|-----|
| 就業継続者計：前回調査(99)      | 1.0           | —             | 1.0           | 14.1          | 40.4          | 21.2          | 9.1           | 11.1          | 2.0    | —   |
| ：今回調査                | 1.0           | 3.0           | 4.0           | 18.2          | 35.4          | 23.2          | 9.1           | 4.0           | 1.0    | 1.0 |
| 定年制変更就業継続者：前回調査(4)   | —             | —             | —             | —             | 50.0          | 25.0          | 25.0          | —             | —      | —   |
| ：今回調査                | 25.0          | —             | —             | 25.0          | 25.0          | 25.0          | —             | —             | —      | —   |
| 継続制度活用就業継続者：前回調査(57) | 1.8           | —             | 1.8           | 15.8          | 35.1          | 26.3          | 10.5          | 7.0           | 1.8    | —   |
| ：今回調査                | —             | 3.5           | 5.3           | 21.1          | 36.8          | 22.8          | 7.0           | 3.5           | —      | —   |
| その他の就業継続者：前回調査(38)   | —             | —             | —             | 13.2          | 47.4          | 13.2          | 5.3           | 18.4          | 2.6    | —   |
| ：今回調査                | —             | 2.6           | 2.6           | 13.2          | 34.2          | 23.7          | 13.2          | 5.3           | 2.6    | 2.6 |

図表Ⅱ－2－23 継続制度を活用した就業継続に伴う週間就業時間の変化－継続制度活用就業継続者－

| 今回調査<br>前回調査 | 計     | 25～30<br>時間未満 | 30～35<br>時間未満 | 35～40<br>時間未満 | 40～45<br>時間未満 | 45～50<br>時間未満 | 50～55<br>時間未満 | 55～60<br>時間未満 |
|--------------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 計            | 57    | 2             | 3             | 12            | 21            | 13            | 4             | 2             |
|              | 100.0 | 3.5           | 5.3           | 21.1          | 36.8          | 22.8          | 7.0           | 3.5           |
| 20～25時間未満    | 1     | 0             | 0             | 0             | 0             | 1             | 0             | 0             |
|              | 100.0 | —             | —             | —             | —             | 100.0         | —             | —             |
| 30～35時間未満    | 1     | 0             | 0             | 1             | 0             | 0             | 0             | 0             |
|              | 100.0 | —             | —             | 100.0         | —             | —             | —             | —             |
| 35～40時間未満    | 9     | 0             | 1             | 3             | 3             | 2             | 0             | 0             |
|              | 100.0 | —             | 11.1          | 33.3          | 33.3          | 22.2          | —             | —             |
| 40～45時間未満    | 20    | 1             | 1             | 5             | 10            | 2             | 0             | 1             |
|              | 100.0 | 5.0           | 5.0           | 25.0          | 50.0          | 10.0          | —             | 5.0           |
| 45～50時間未満    | 15    | 1             | 1             | 0             | 6             | 5             | 2             | 0             |
|              | 100.0 | 6.7           | 6.7           | —             | 40.0          | 33.3          | 13.3          | —             |
| 50～55時間未満    | 6     | 0             | 0             | 2             | 1             | 2             | 1             | 0             |
|              | 100.0 | —             | —             | 33.3          | 16.7          | 33.3          | 16.7          | —             |
| 55～60時間未満    | 4     | 0             | 0             | 0             | 1             | 1             | 1             | 1             |
|              | 100.0 | —             | —             | —             | 25.0          | 25.0          | 25.0          | 25.0          |
| 60時間以上       | 1     | 0             | 0             | 1             | 0             | 0             | 0             | 0             |
|              | 100.0 | —             | —             | 100.0         | —             | —             | —             | —             |

長い就業時間としていた人がそれよりは短い時間方向にシフトしているといえる。ときどきの事情を反映したある意味での極端が調整されたともいえる動きとなっている。そうした中、前回調査で40時間台だとした人の中で今回35時間未満とした人がみられ、これらがいわゆる時間面の就業条件の変更が行われた人々と考えてよいだろう<sup>15</sup>（図表Ⅱ－2－23）。

### （年収の変化）

就業継続者における年収（100万円ごとの区分）の変化をみると、500万円未満の各区分では前回調査に比べて今回調査の方で構成比がそれぞれ高くなり、一方それ以上の各区分では一部の例外を除き構成比はそれぞれ低くなっており、おしなべて年収は低下しているといえることができる。ちなみに各区分の階級値（中間値。200万円未満は150万円、1,400万円以上は1,650万円として計算）を使って平均年収を試算してみると、前回調査の743万円に

<sup>15</sup> 図表Ⅱ－2－23のとおりこれに該当するケースは、前回調査で35時間以上40時間台までとした人を含めて5人であり、継続制度活用就業継続者57人中8.8%にすぎないともいえる。

対して今回調査は 555 万円と (25.3%) 減少する。継続制度活用就業継続者についてみると、同様の傾向がより強くみられ、前回調査においては 7～800 万円台あたりにピークがあったものが、今回は 2～400 万円台にピークがみられる。ちなみに平均年収の試算値は前回調査の 734 万円から今回調査は 466 万円へと 36.5%減少となっている<sup>16</sup> (図表Ⅱ－2－24)。

継続制度活用就業継続者について年収の変化のフローをみると、いずれの年収区分に属する人も、一部のケースを除いて、年収は減少しているのがみてとられる。中には 1,100 万円台から 200 万円台まで減収となった人がみられるなど、かなりの減収を経験した人も少なくないようである (図表Ⅱ－2－25)。

図表Ⅱ－2－24 年収別構成の変化－昭和22年生まれ就業継続者

(%)

|                      | 200万円未満 | 200～300万円未満 | 300～400万円未満 | 400～500万円未満 | 500～600万円未満 | 600～700万円未満 | 700～800万円未満 | 800～900万円未満 | 900～1,000万円未満 | 1,000～1,100万円未満 | 1,100～1,200万円未満 | 1,200～1,300万円未満 | 1,300～1,400万円未満 | 1,400万円以上 | 無回答 |
|----------------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|-----|
| 就業継続者計：前回調査(99)      | 2.0     | 7.1         | 5.1         | 8.1         | 13.1        | 8.1         | 12.1        | 14.1        | 9.1           | 9.1             | 5.1             | —               | 5.1             | 1.0       | 1.0 |
| 今回調査                 | 7.1     | 18.2        | 11.1        | 14.1        | 11.1        | 7.1         | 8.1         | 4.0         | 5.1           | 7.1             | 3.0             | 1.0             | 1.0             | —         | 2.0 |
| 定年制変更就業継続者：前回調査(4)   | —       | —           | —           | —           | 50.0        | —           | —           | —           | —             | 25.0            | —               | —               | 25.0            | —         | —   |
| 今回調査                 | —       | —           | —           | —           | 50.0        | 25.0        | —           | —           | 25.0          | —               | —               | —               | —               | —         | —   |
| 継続制度活用就業継続者：前回調査(57) | —       | 10.5        | 5.3         | 8.8         | 12.3        | 8.8         | 12.3        | 14.0        | 7.0           | 7.0             | 5.3             | —               | 5.3             | 1.8       | 1.8 |
| 今回調査                 | 10.5    | 26.3        | 8.8         | 19.3        | 14.0        | 5.3         | 5.3         | —           | 1.8           | 3.5             | 3.5             | 1.8             | —               | —         | —   |
| その他の就業継続者：前回調査(38)   | 5.3     | 2.6         | 5.3         | 7.9         | 10.5        | 7.9         | 13.2        | 15.8        | 13.2          | 10.5            | 5.3             | —               | 2.6             | —         | —   |
| 今回調査                 | 2.6     | 7.9         | 15.8        | 7.9         | 2.6         | 7.9         | 13.2        | 10.5        | 7.9           | 13.2            | 2.6             | —               | 2.6             | —         | 5.3 |

図表Ⅱ－2－25 継続制度を活用した就業継続に伴う年収の変化－継続制度活用就業継続者－

| 前回調査 \ 今回調査     | 計     | 200万円未満 | 200～300万円未満 | 300～400万円未満 | 400～500万円未満 | 500～600万円未満 | 600～700万円未満 | 700～800万円未満 | 900～1,000万円未満 | 1,000～1,100万円未満 | 1,100～1,200万円未満 | 1,200～1,300万円未満 |
|-----------------|-------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 計               | 57    | 6       | 15          | 5           | 11          | 8           | 3           | 3           | 1             | 2               | 2               | 1               |
|                 | 100.0 | 10.5    | 26.3        | 8.8         | 19.3        | 14.0        | 5.3         | 5.3         | 1.8           | 3.5             | 3.5             | 1.8             |
| 200～300万円未満     | 6     | 3       | 3           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | 50.0    | 50.0        | —           | —           | —           | —           | —           | —             | —               | —               | —               |
| 300～400万円未満     | 3     | 2       | 0           | 1           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | 66.7    | —           | 33.3        | —           | —           | —           | —           | —             | —               | —               | —               |
| 400～500万円未満     | 5     | 1       | 2           | 1           | 1           | 0           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | 20.0    | 40.0        | 20.0        | 20.0        | —           | —           | —           | —             | —               | —               | —               |
| 500～600万円未満     | 7     | 0       | 3           | 0           | 2           | 2           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | 42.9        | 0.0         | 28.6        | 28.6        | —           | —           | —             | —               | —               | —               |
| 600～700万円未満     | 5     | 0       | 1           | 1           | 2           | 1           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | 20.0        | 20.0        | 40.0        | 20.0        | —           | —           | —             | —               | —               | —               |
| 700～800万円未満     | 7     | 0       | 1           | 1           | 1           | 2           | 2           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | 14.3        | 14.3        | 14.3        | 28.6        | 28.6        | —           | —             | —               | —               | —               |
| 800～900万円未満     | 8     | 0       | 3           | 0           | 3           | 0           | 0           | 1           | 1             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | 37.5        | 0.0         | 37.5        | 0.0         | 0.0         | 12.5        | 12.5          | —               | —               | —               |
| 900～1,000万円未満   | 4     | 0       | 0           | 1           | 1           | 1           | 1           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | —           | 25.0        | 25.0        | 25.0        | 25.0        | —           | —             | —               | —               | —               |
| 1,000～1,100万円未満 | 4     | 0       | 0           | 0           | 1           | 1           | 0           | 0           | 0             | 1               | 1               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | —           | —           | 25.0        | 25.0        | —           | —           | —             | 25.0            | 25.0            | —               |
| 1,100～1,200万円未満 | 3     | 0       | 1           | 0           | 0           | 0           | 0           | 1           | 0             | 0               | 1               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | 33.3        | —           | —           | —           | —           | 33.3        | —             | —               | 33.3            | —               |
| 1,300～1,400万円未満 | 3     | 0       | 0           | 0           | 0           | 1           | 0           | 1           | 0             | 1               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | —           | —           | —           | 33.3        | —           | 33.3        | —             | 33.3            | —               | —               |
| 1,400万円～        | 1     | 0       | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 1               |
|                 | 100.0 | —       | —           | —           | —           | —           | —           | —           | —             | —               | —               | 100.0           |
| 無回答             | 1     | 0       | 1           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0             | 0               | 0               | 0               |
|                 | 100.0 | —       | 100.0       | —           | —           | —           | —           | —           | —             | —               | —               | —               |

<sup>16</sup> 先に (この章の 2－2) でみたように、昭和 22 年生まれの会社等を変えた転職者の年収の変化の試算値が 48.2%減であった。年収変化の面では、転職した場合に比べ継続就業した場合は、年収の減少をほぼ 10%ポイント程度抑えられるといえそうである。

**（平成 19 年における就業継続者の状況のまとめ）**

以上の点をまとめると、この1年の間に60歳定年に到達した雇用者は、多くがそれまでの企業での継続就業を行い、雇用の維持がなされた。その際、雇用・就業形態は正社員のままであった場合は少なく、多くは「嘱託社員」や「契約社員」といった形態に転換され、また多くの場合それまでの役職は解かれた。その中で仕事の内容や就業時間といった就業条件の変更は大きくは行われなかったが、年収に限っては広範かつかなり大幅な減額調整が行われたと考えてよいであろう。しかし一方、転職した場合と比較したとき、年収の低下幅は平均的には1割程度小さなものにとどまっているともいえる。

### 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。

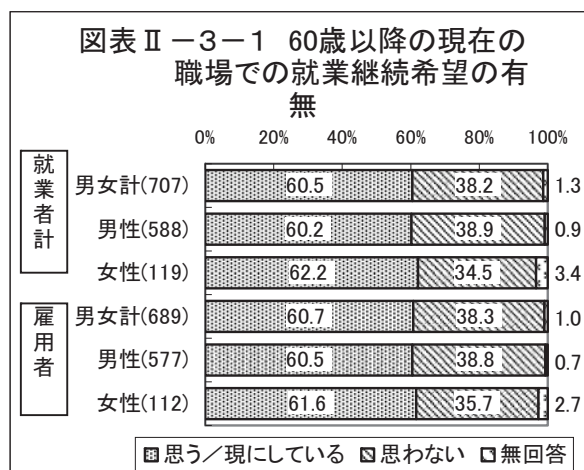
#### 3-1 現在の会社等での就業継続希望の状況

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。

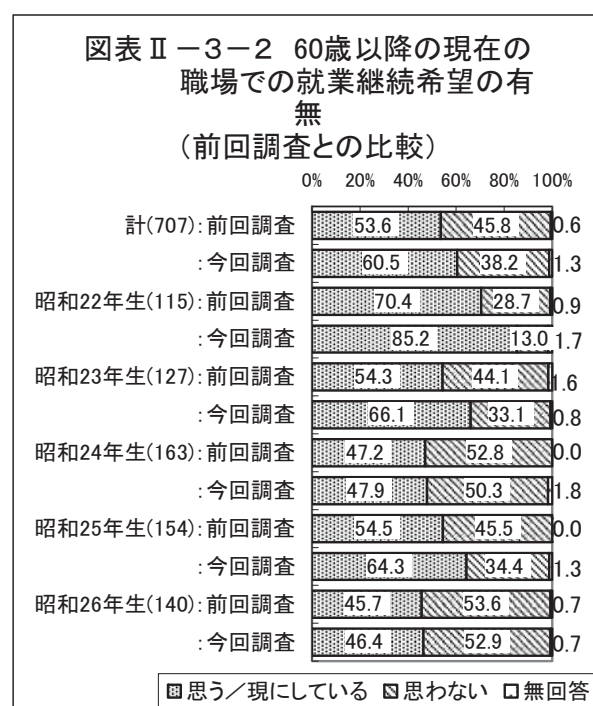
##### 3-1-1 就業継続希望の状況

##### （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



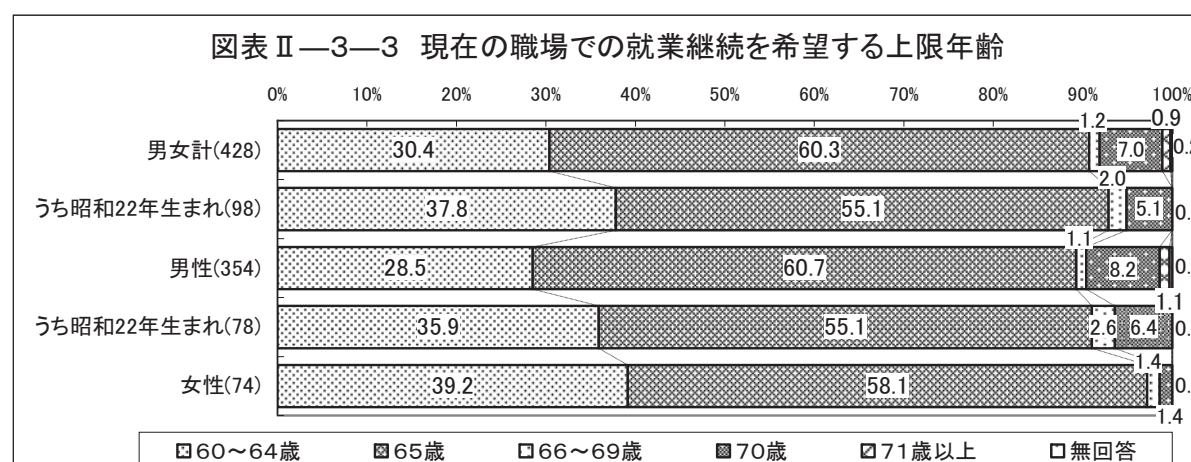
(注)「就業継続希望」とは、今回調査時点で仕事をもっている人であり、「就業継続希望なし」とはそのうちの雇用者である。



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。これを誕生年別にみると、各誕生年とも上昇している。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

| 今回調査<br>前回調査 | 計<br>(縦構成比) | 就業継続希<br>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。

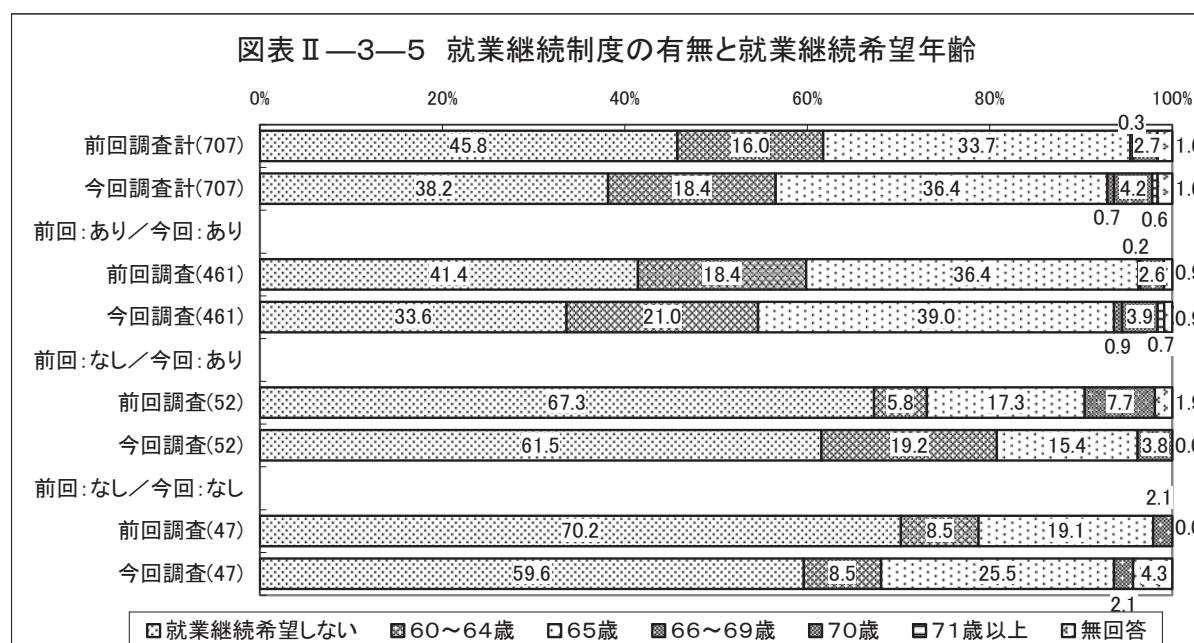
に、前回調査では就業継続を希望しないとしていた人の中で 60～64 歳までの就業を希望するようになった人がいる（13.6%）こととともに、前回 65 歳までとしていた人々において今回希望年限を下げた人が少なくなかったこと（13.4%）には留意しておきたい（図表Ⅱ－３－４）。

#### （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。

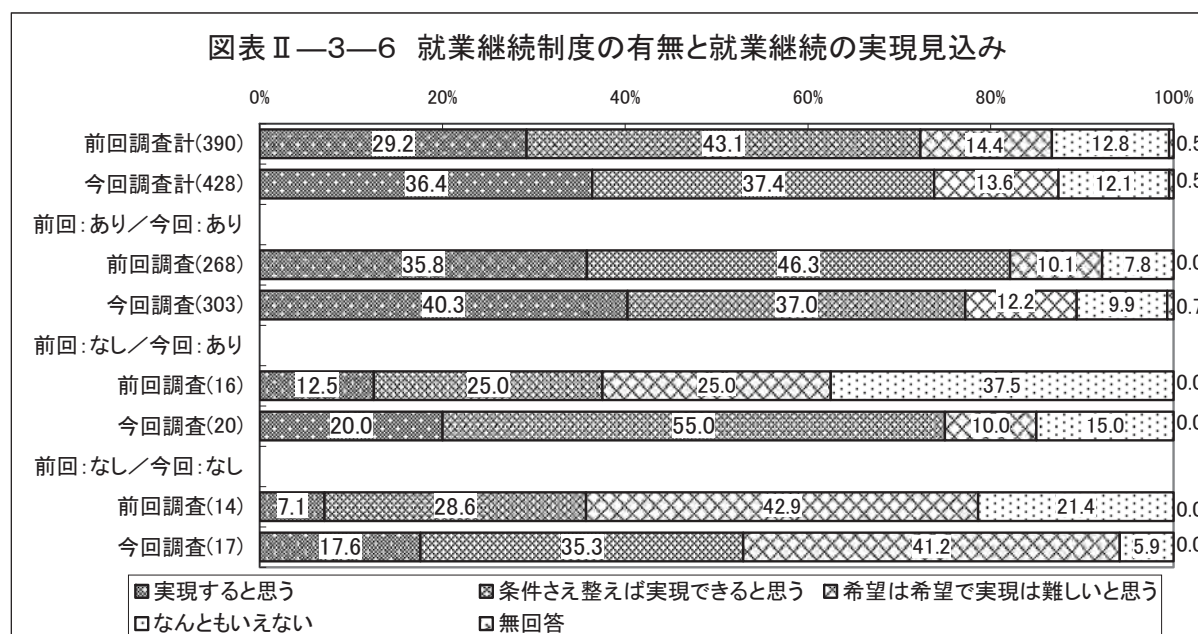
### 3-1-2 就業継続希望の実現見込みの状況

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。

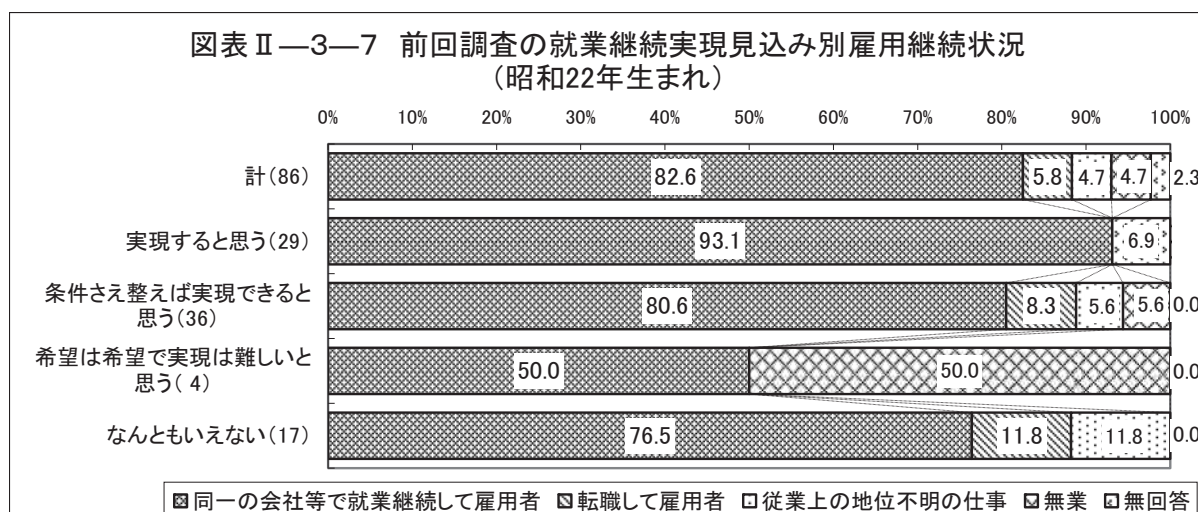
これを前項と同様に就業継続制度の導入状況別にみると、制度既整備（35.8%→40.3%）、制度新規導入（12.5%→20.0%）、制度未整備（7.1%→17.6%）の順で希望実現度が高い傾向がある中で、いずれの場合においても希望実現度は高まっている。その中で制度新規導入の場合に「条件さえ整えば」とする人の割合（25.0%→55.0%）が倍増していることが注目される。ここでも就業継続制度の導入は、就業継続実現への必要条件であっても十分条件ではないことが示されていると解される（図表Ⅱ—3—6）。

#### （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<sup>4</sup>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

(MA)

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

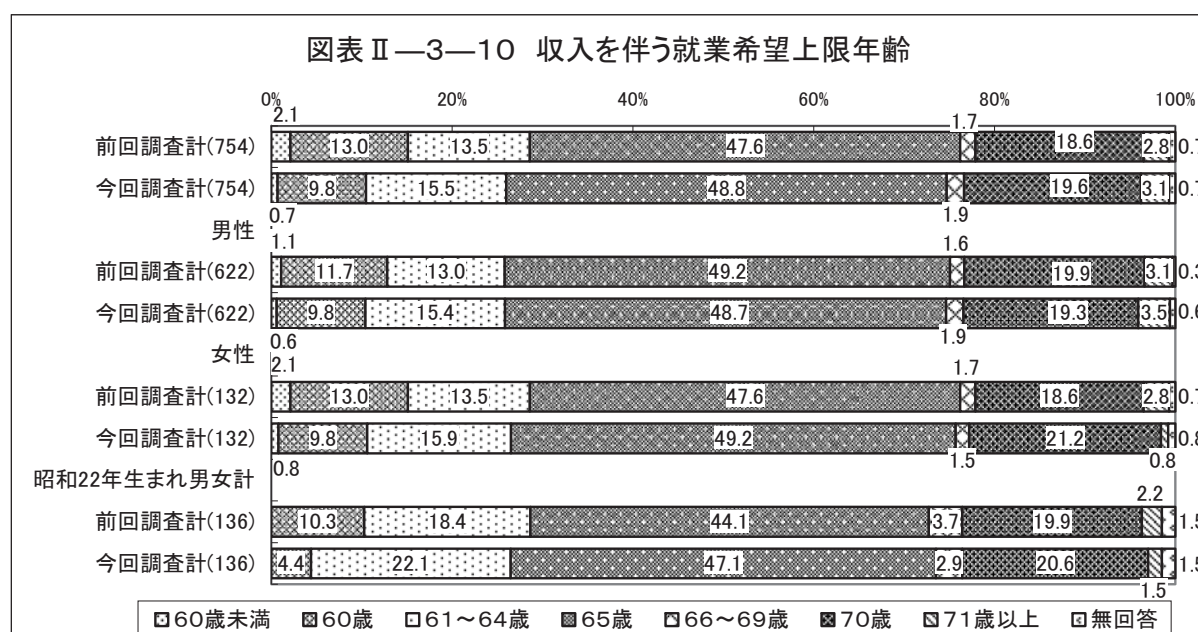
今回調査による就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）をみると、65歳とする人が48.8%とほぼ半数を占め、次いで70歳が19.6%とほぼ2割となっている。これを前回調査と比べてみると、65歳以上の各区分で割合がわずかながら上昇しており、この1年の間でわずかながら職業引退年齢の見込みは上昇したといえる。65歳未満についてみても、60歳とする割合が低下し、60歳台前半とする割合が高くなっている。

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ら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

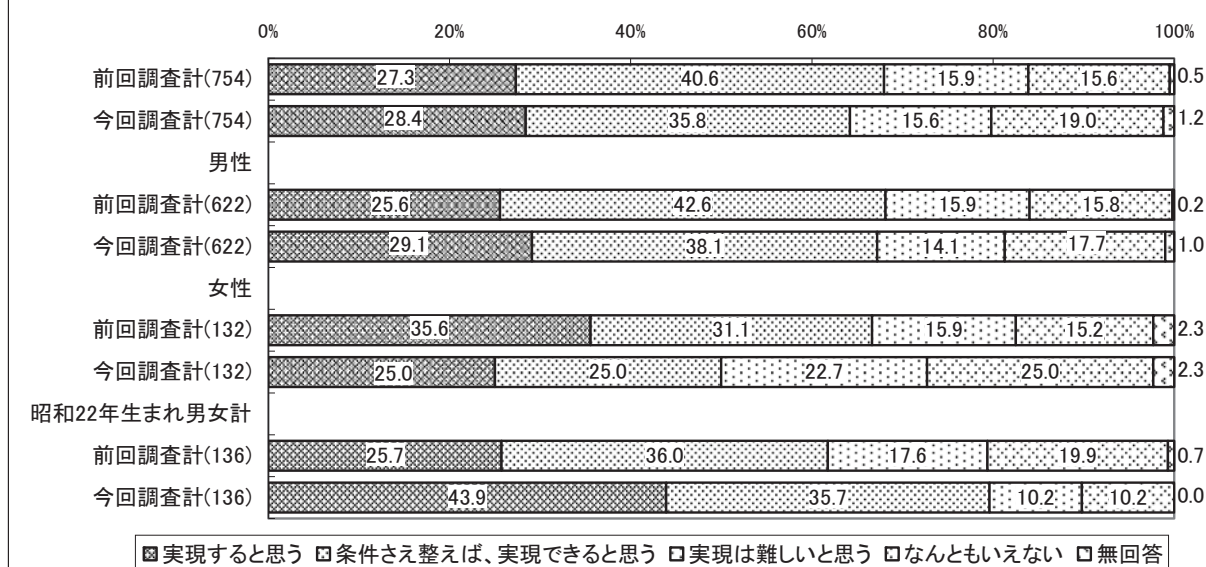
| 今回調査<br>前回調査 | 計            | 60歳未満     | 60歳        | 61～64歳      | 65歳         | 66～69歳    | 70歳         | 71歳以上      | 無回答      |
|--------------|--------------|-----------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|------------|----------|
| 計            | 754<br>100.0 |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

### 3—2—2 就業希望上限年齢の実現見込み

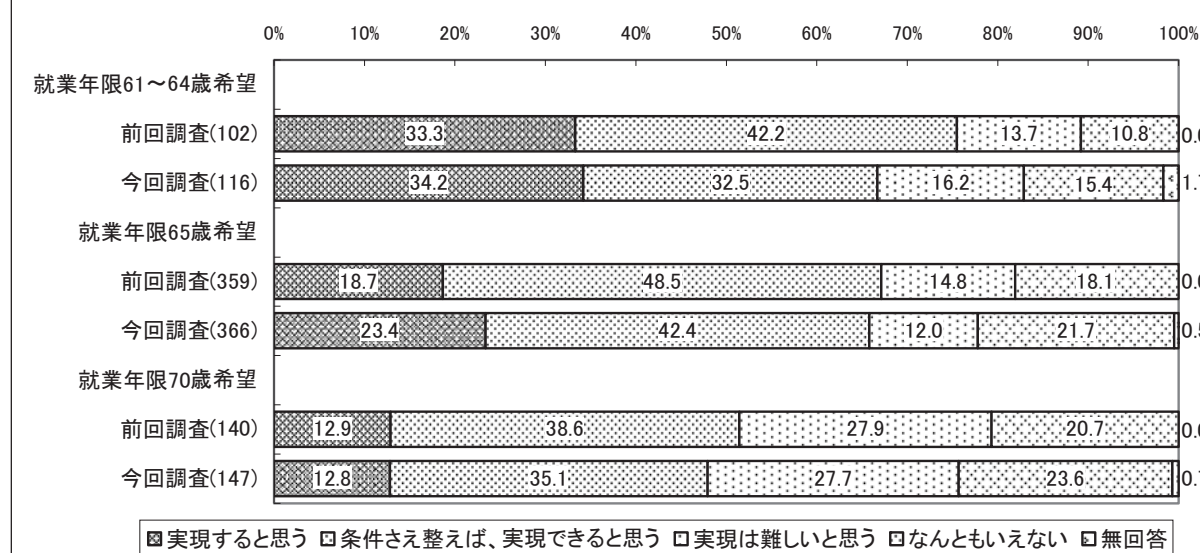
就業希望上限年齢の実現見込みを尋ねた結果をみると、「実現すると思う」が28.4%を占めるとともに、「条件さえ整えば実現できると思う」が35.8%となっている。一方、「実現は難しいと思う」が15.6%と現在の時点で既に実現を危ぶむ人も少なくない。前回調査と比較すると、「実現する」が微増（0.7%ポイント）、「実現困難」が微減（0.3%ポイント）となる中で、「条件が整えば」が4.8%ポイント減少し、「なんともいえない」が3.4%ポイント増加している。男女別には、男性が上述とほぼ同様の傾向であるのに対して女性は、「実現する」が10.6%ポイント減、「条件が整えば」が6.1%ポイント減と実現方向とする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。

図表Ⅱ—3—12 ①収入を伴う就業の希望上限年齢実現見込み



図表Ⅱ—3—12 ②収入を伴う就業の希望上限年齢実現見込み



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

|              |       | (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が活かせる仕事」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.,%)

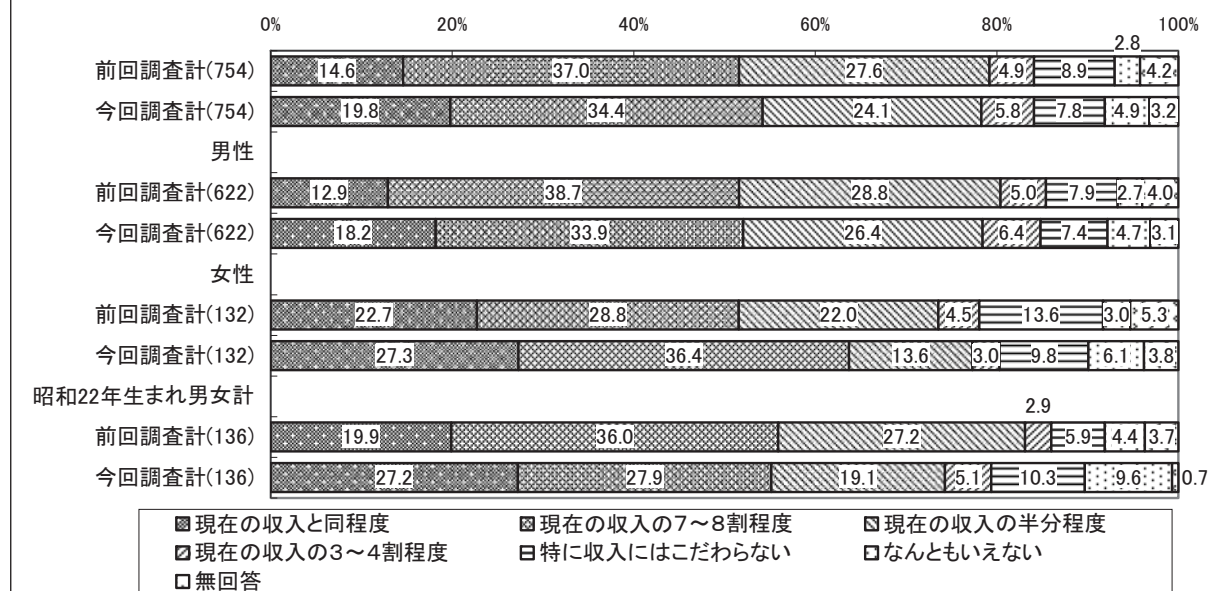
|             | 計     | これまでと同様の仕事 | 同様ではないが、これまでの知識や経験を活かせる仕事 | これまでと異なる分野の仕事 | とくに仕事の内容にはこだわらない | なんともいえない | 無回答 |
|-------------|-------|------------|---------------------------|---------------|------------------|----------|-----|
| 前回調査計(754)  | 100.0 | 40.1       | 43.4                      | 15.5          | 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%と最も多く、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

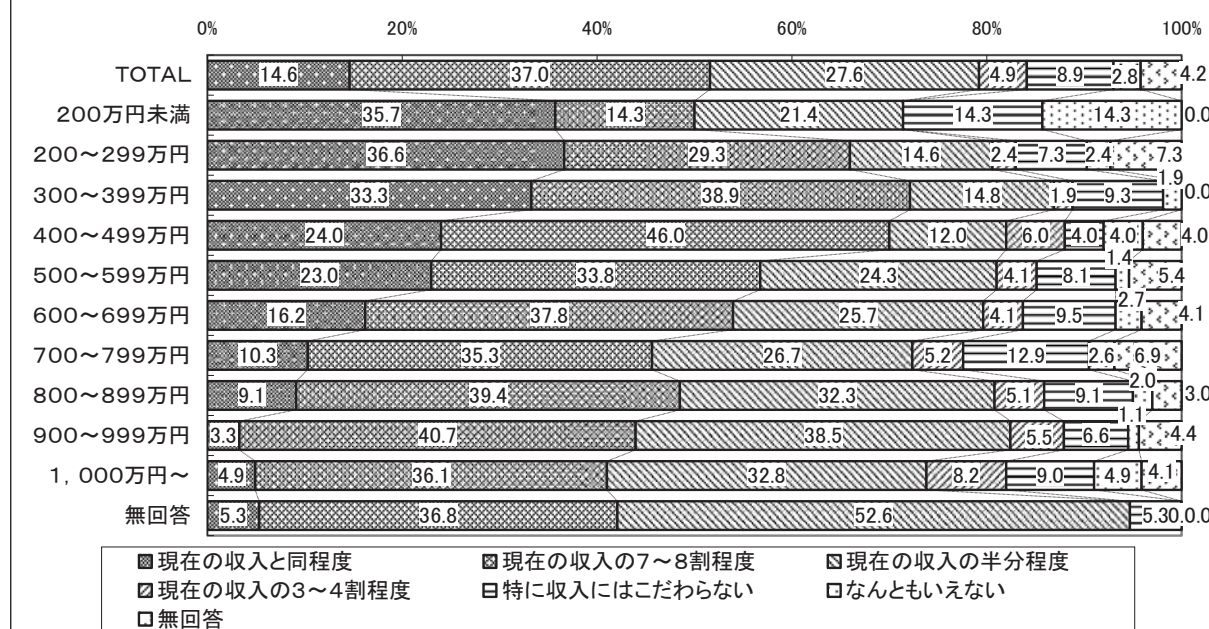


上述のように、昭和 22 年生まれの人を中心に、転職や就業継続に伴って既に年収がかなり低下している層がいることも、こうした結果となっている背景として考えられる<sup>8</sup>。そこで、前回調査及び今回調査それぞれにおいて、年収別に希望収入の状況をみてみることにした。その結果（前回：図表Ⅱ—3—16①／今回：同②）をみると、現在の収入と「同程度」とする割合は、例えば年収 200 万円台の層でみて前回調査の 36.6%から今回調査 34.7%へと低下するなど、年収 300 万円未満の層では前回よりも今回はむしろ減少している。一方、その割合が上昇しているのは、むしろ年収 300 万円以上の各層（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 年の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。

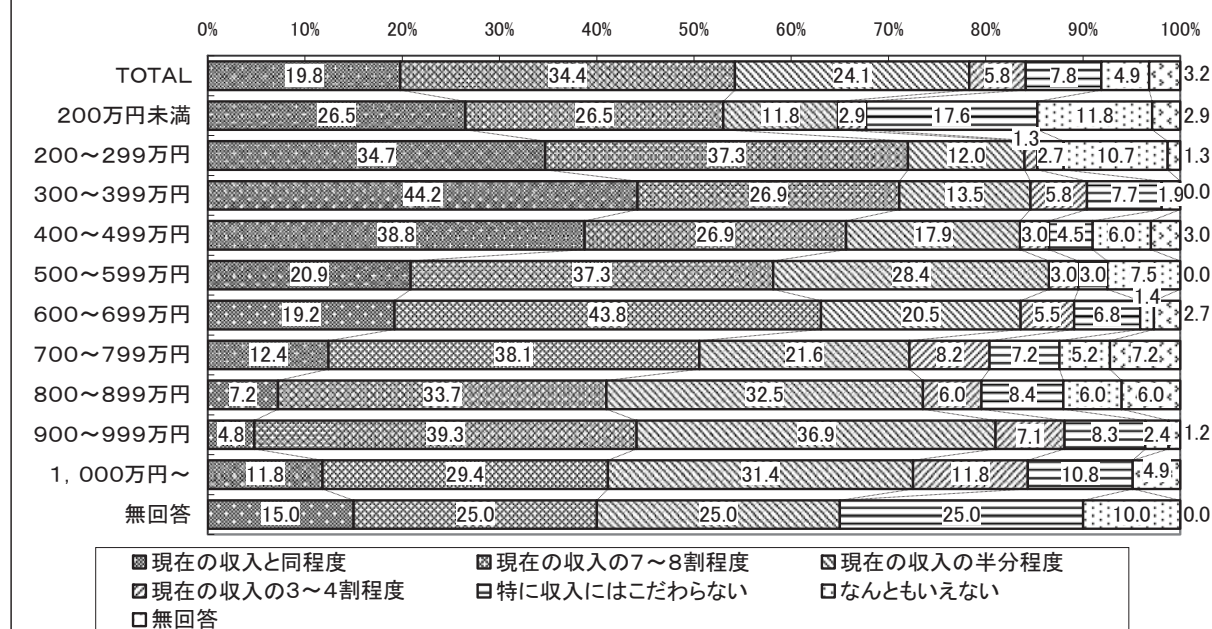
なお、図表Ⅱ—3—16 から、年収 200 万円未満の層は別として、基本的に現在の年収が低いほど高齢期の就業で希望する収入の年収比は高くなる傾向にあることは、前回調査同様今回調査においても確認できる。

<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     |      |

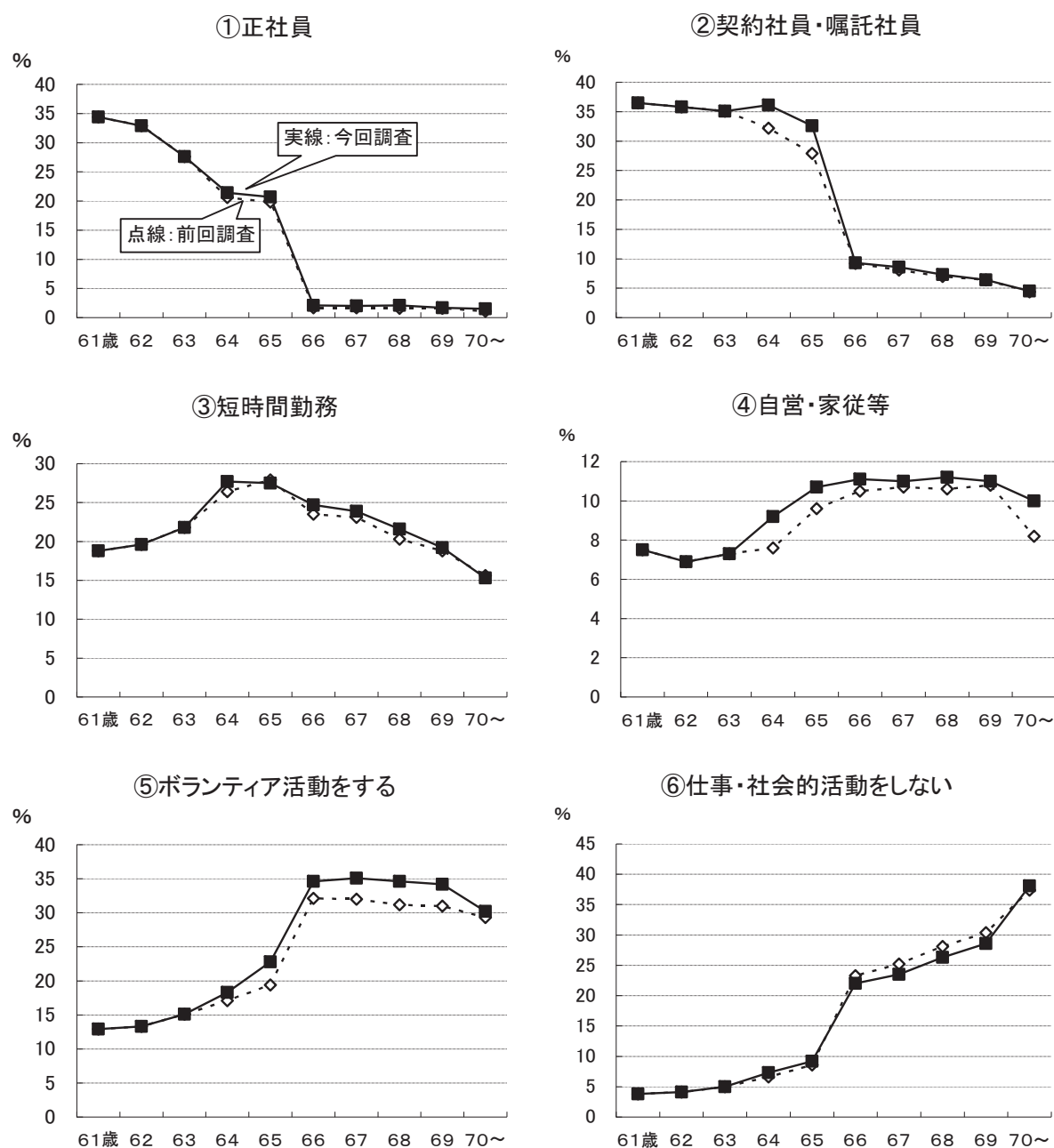
<sup>9</sup> 一方で、無回答の割合が男性では 6.8%ポイント低下しているのに対して、女性では 9.1%ポイント上昇しているので、必ずしも「とくに何もしていない」の動きだけでこれ以上判断するのは難しい。

### 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歳台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。

図表Ⅱ—3—18 60歳台における就業見通し(希望する勤務形態等)



(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）

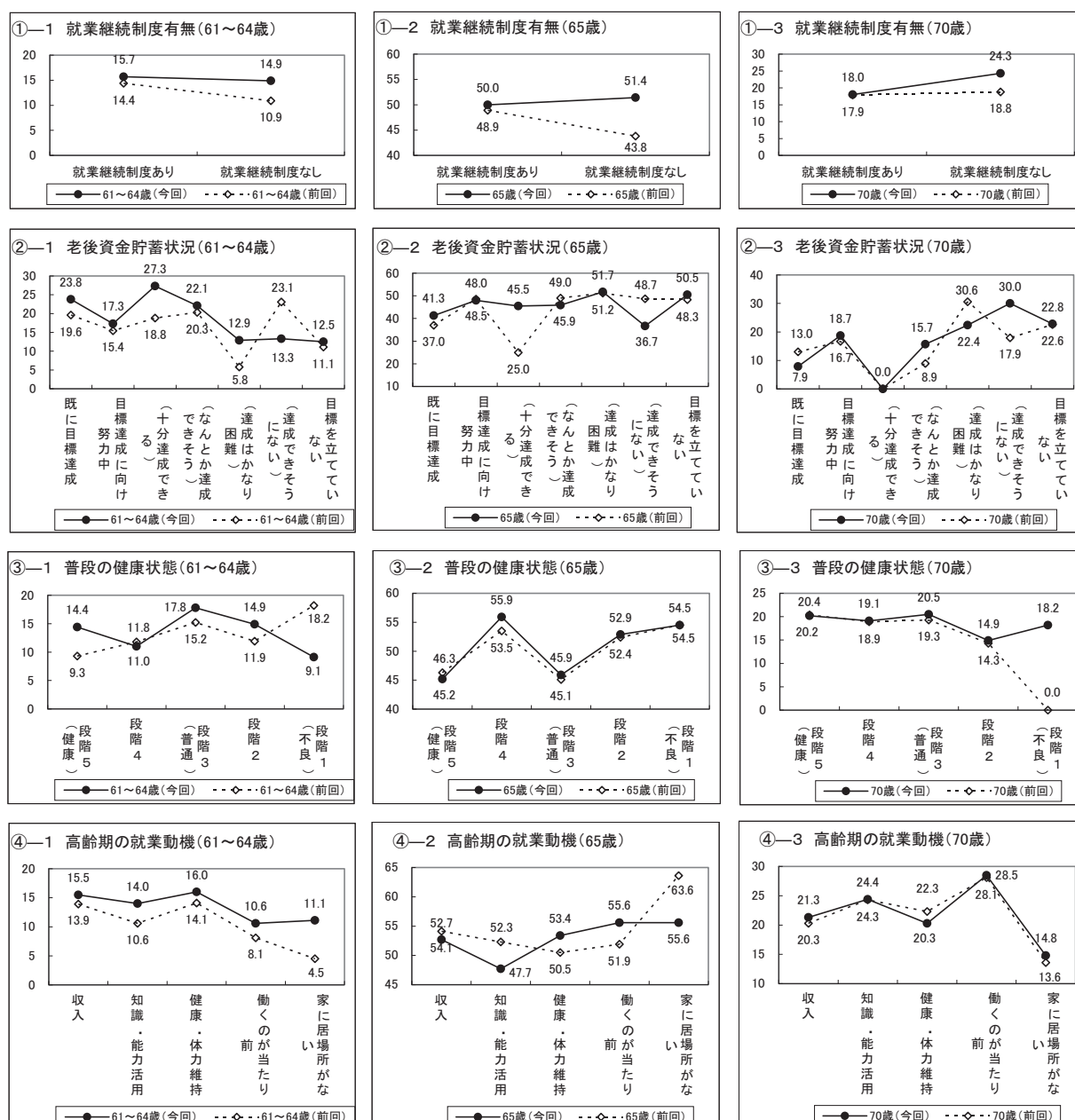
以上で高齢期における就業ビジョンに関する調査結果の概要紹介はひととおり済ませることとしたいが、第 3 章を閉じるに当たって、この調査の眼目の一つである就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）がどのような要因と関連しているのかについて、データを概観しておきたい<sup>10</sup>。すなわち、特に関連が深いと思われる項目のうち七つを取り上げそれぞれのカテゴリーに応じて、就業希望上限年齢を 60 歳台前半とする割合、65 歳とする割合及び 70 歳とする割合がどのように変化（推移）しているかをみておくこととする。

<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歳台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歳台前半や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。

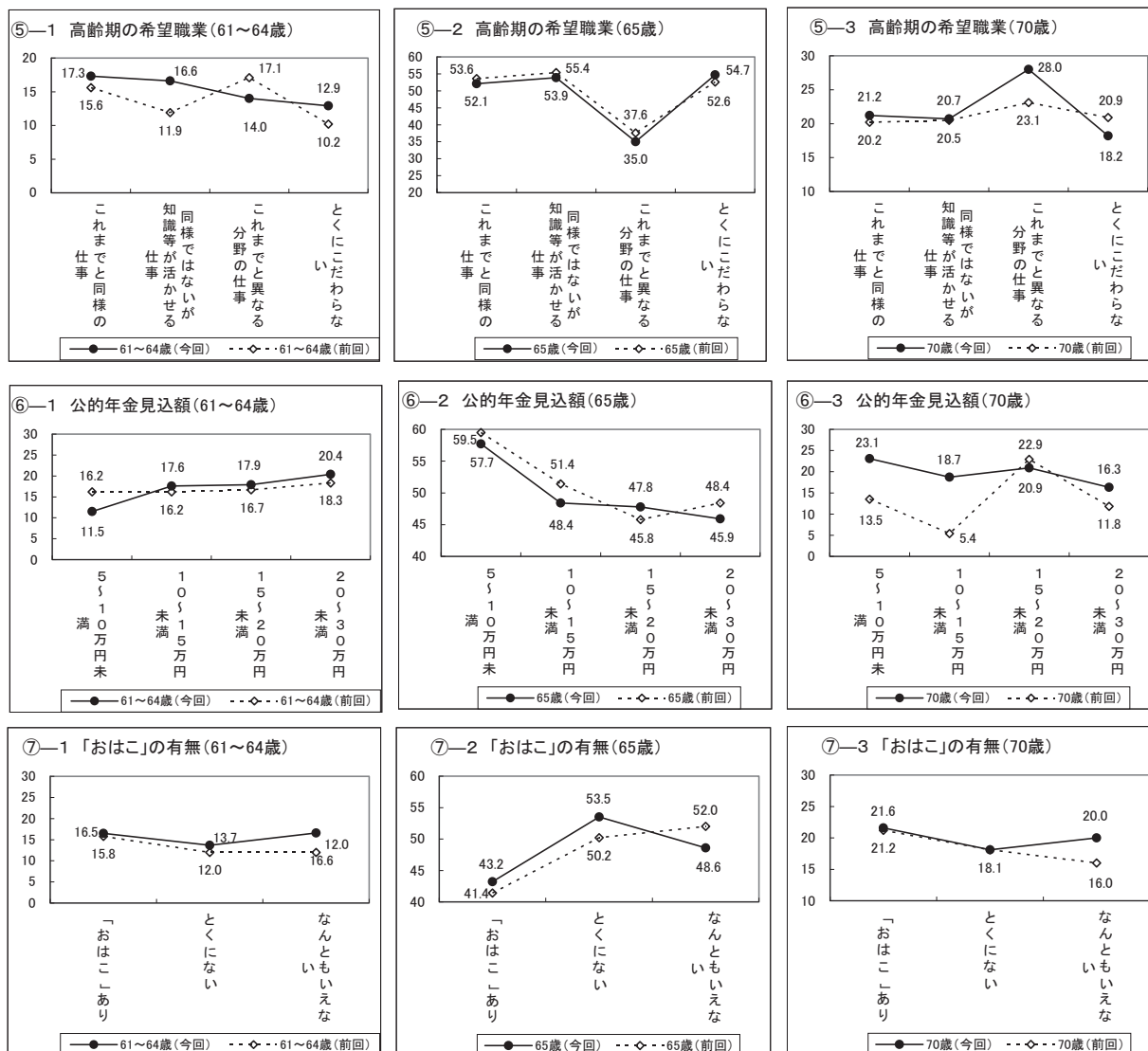
- ③普段の健康状態との関連をみると、健康状態に不安を抱えている人ほど比較的低い年齢での引退を考える人の割合が高くなる傾向がみられる。ただし、前回調査に比べれば今回調査ではその傾向は緩やかなものになっているとみられる。健康状態は就業するかどうかに大きな影響を与えるものと考えられるが、それはその時点での健康状態であって、必ずしも今現在の健康状態が将来の就業見通しに大きな影響を与えるものではない、又はなくなってきたといえるのかも知れない。
- ④高齢期の就業動機との関連をみると、「働くのが当たり前だから」とする人では引退見込み年齢が高くなる傾向があるといえ、「知識・能力の活用動機」の人もほぼ同様の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ともに、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



第4章 高齢期における生活ビジョン

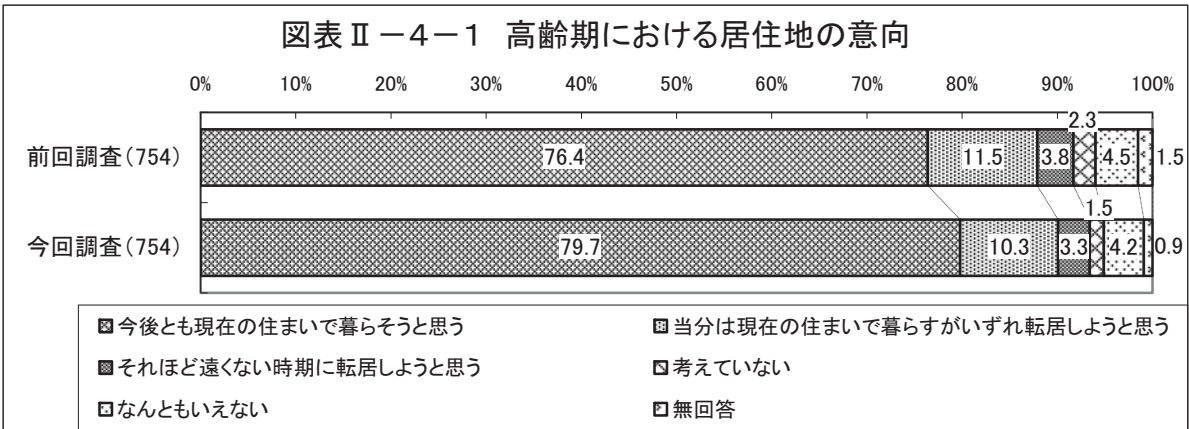
この章では、高齢期における生活ビジョンに関連した調査結果を概観する。とはいえ、今後長期にわたるビジョンが1年あまりの間にそれほど変化するとも考えられない。そこで、4－1では関連の項目について、前回調査結果と今回調査結果とにおける単純な比較をみることにしたい。ついで4－2では、両調査結果を比較する中で比較的大きな変化が見られた項目について、やや詳細なデータを示すことにしたい。

4－1 高齢期における生活ビジョン関連項目の調査結果の概観

ここでは、調査における高齢期生活ビジョン関連項目として、高齢期における居住地の意向、一緒に住む家族、受給見込みの年金とそのうち公的年金に関する認知度、家計収支見込み、今後の生活設計上の不安項目を取り上げ、前回調査結果と今回調査結果とを単純に比較する。なお、フォローアップ調査に特有の変化の推移については、巻末の統計表の1．単純集計結果に掲載しているので、参照されたい。

4－1－1 高齢期における居住地の意向

高齢期（60歳以降）においてどこに住もうと考えているかは、大きな一つの論点である。とりあえず、これを現在の住まいからの転居意向として尋ねた結果をみると、今後とも現在の住まいで暮らそうと思う人が79.7%、時期の遠近は別として転居を考えている人は13.6%となっている。これを前回調査と比べれば、今後とも現在の住まいで暮らすとする人の割合がやや上昇しているが、これは、この1年あまりの間に転居した人がいることによるものと考えられる<sup>1</sup>。したがって、基本的に大きな変化はないと考えてよいであろう（図表Ⅱ－4－1）。



<sup>1</sup> 前回調査と今回調査における居住都道府県をみると、両方に回答があつて前回と今回とが異なっている人は全体（754人）のうち2.8%であつた。その中には、近県間の移動ばかりでなく、東北地方の県から関東圏の都県への転居といったように遠距離の転居も含まれている。

### 4-1-2 高齢期に一緒に住む家族

高齢期（63歳の頃、67歳の頃）において、一緒に住んでいると思う人を尋ねた結果をみると、63歳の頃では配偶者が89.1%、長男16.8%、長女12.3%、自分の親11.9%などとなっており、また、67歳の頃では配偶者が87.8%と63歳の頃と比べてわずかに低下するもののほぼ同水準であるのに対して、長男11.1%、長女6.0%などと子どもとの同居を想定する人の割合はかなり低下する。なお、単身居住を想定する人が6.1%となっている。前回調査と比べて、総じて各割合がわずかに上昇している傾向はあるものの、大きな変化はみられていない（図表Ⅱ-4-2）。

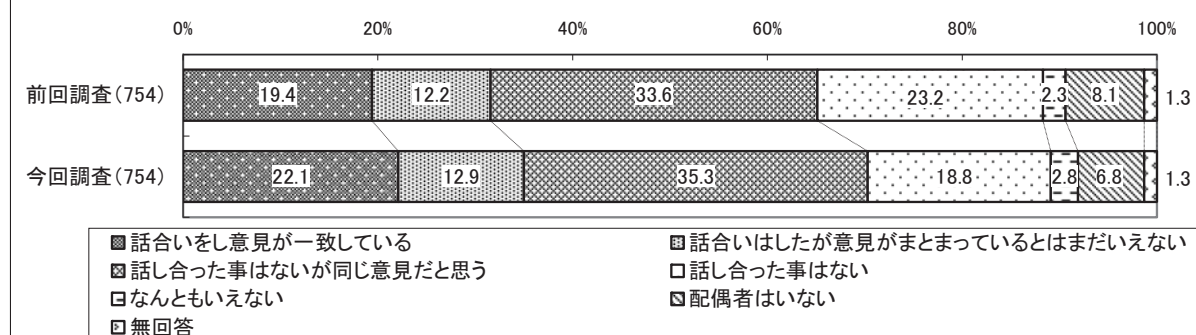
図表Ⅱ-4-2 63歳、67歳の頃に一緒に住んでいたい人

(M.A.%)

|           | 63歳の頃 |      | 67歳の頃 |      |
|-----------|-------|------|-------|------|
|           | 前回調査  | 今回調査 | 前回調査  | 今回調査 |
| 配偶者       | 88.1  | 89.1 | 87.1  | 87.8 |
| 長男        | 15.0  | 16.8 | 11.1  | 11.1 |
| 長女        | 11.1  | 12.3 | 6.6   | 6.0  |
| その他の男の子ども | 6.0   | 7.6  | 4.1   | 4.5  |
| その他の女の子ども | 6.0   | 6.0  | 3.6   | 4.4  |
| 自分の親      | 11.8  | 11.9 | 7.6   | 7.6  |
| 配偶者の親     | 4.8   | 6.1  | 3.4   | 5.3  |
| その他の親族    | 0.3   | 0.9  | 1.2   | 1.2  |
| 友人・知人     | 0.4   | 0.3  | 0.9   | 0.9  |
| 単身で住んでいる  | 6.0   | 6.1  | 6.0   | 6.1  |
| 無回答       | 1.6   | 0.8  | 1.6   | 1.3  |

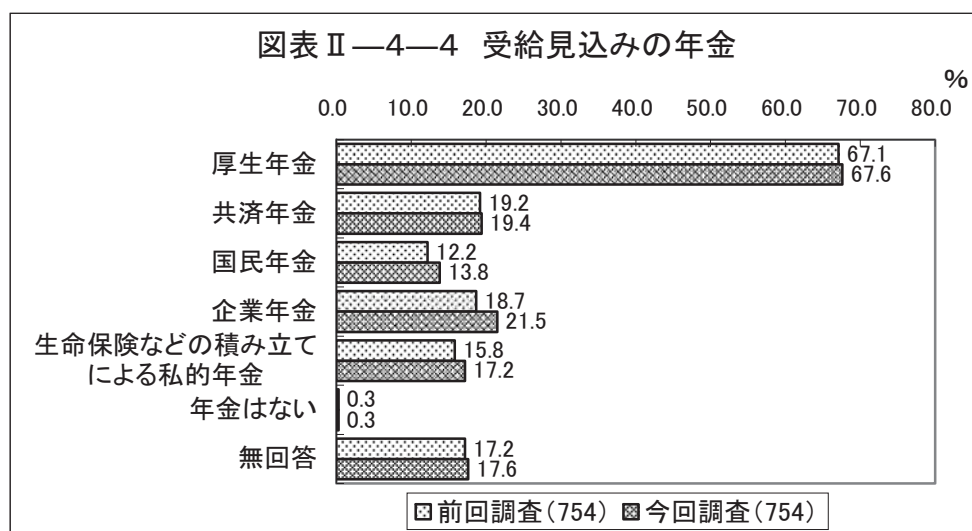
また、こうした居住の見通しについて、夫婦間で話し合いがあったかどうかをみると、「話し合ったことはないが、同じ意見だと思う」が35.3%と最も多く、ついで「話し合いをし、意見は一致している」が22.1%ある一方で、「話し合ったことはない」が18.8%、「話し合いはしたが、意見がまとまっているとはまだいえない」12.9%となっている。前回調査と比較すると、「話し合ったことはない」が4.4%ポイント低下しており、この1年の間で話し合いの進展やお互いの共通理解の確信がやや高まったとみられる（図表Ⅱ-4-3）。

図表Ⅱ-4-3 高齢期における居住見通しに関する夫婦間の話し合い状況

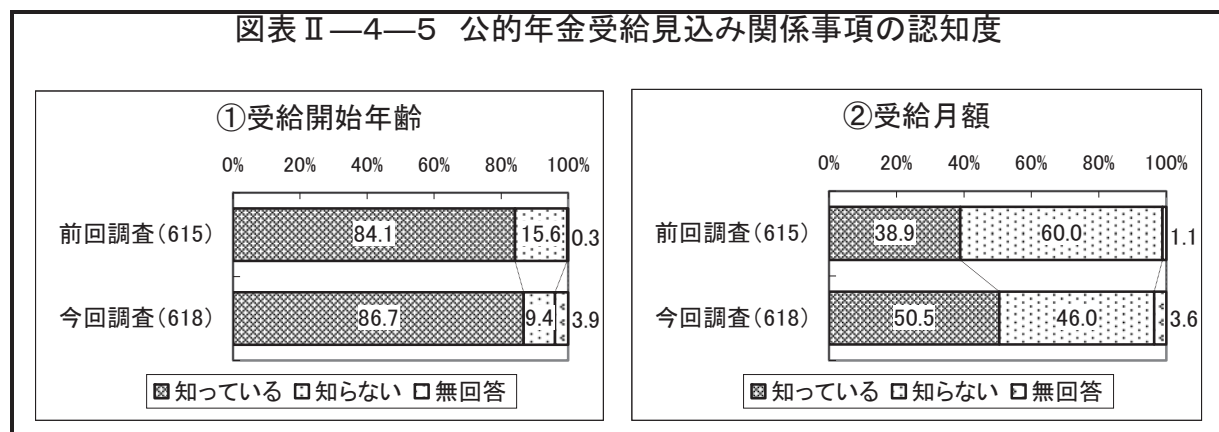


#### 4-1-3 高齢期に受給見込みの年金

高齢期に受給できるとする年金をみると、厚生年金が 67.6%と 3 分の 2 の人が挙げ、ついで共済年金が 19.4%で、両者合わせて 87.0%となっている。また、国民年金を挙げる人が 13.8%で単純にこれらを足せば 100%を超えるが、この間は複数回答であり、次にみる公的年金に関する回答者は 618 人で全体（754 人）の 82.0%であるので、公的年金受給に対して認識のある人はほぼ 8 割と考えられる。公的年金以外では、企業年金が 21.5%、生保などの私的（個人）年金が 17.2%となっている。また、無回答の人が 17.6%いるので、「年金はない」とする人はほとんどいない<sup>2</sup>。これを前回調査と比べれば、企業年金や私的年金で指摘割合がやや高まっているものの大きな違いはみられていない（図表Ⅱ-4-4）。



公的年金受給見込みの人についてその受給開始年齢や受給額に関する認知度をみると、受給開始年齢は 86.7%の人が、受給額は 50.5%の人がそれぞれ知っているとしている。これを前回調査と比較すると、受給開始年齢の認知度には大きな変化はみられないのに対して、受給月額認知度はこの 1 年の間に 11.6%ポイントとかなり上昇している（図表Ⅱ-4-5）。

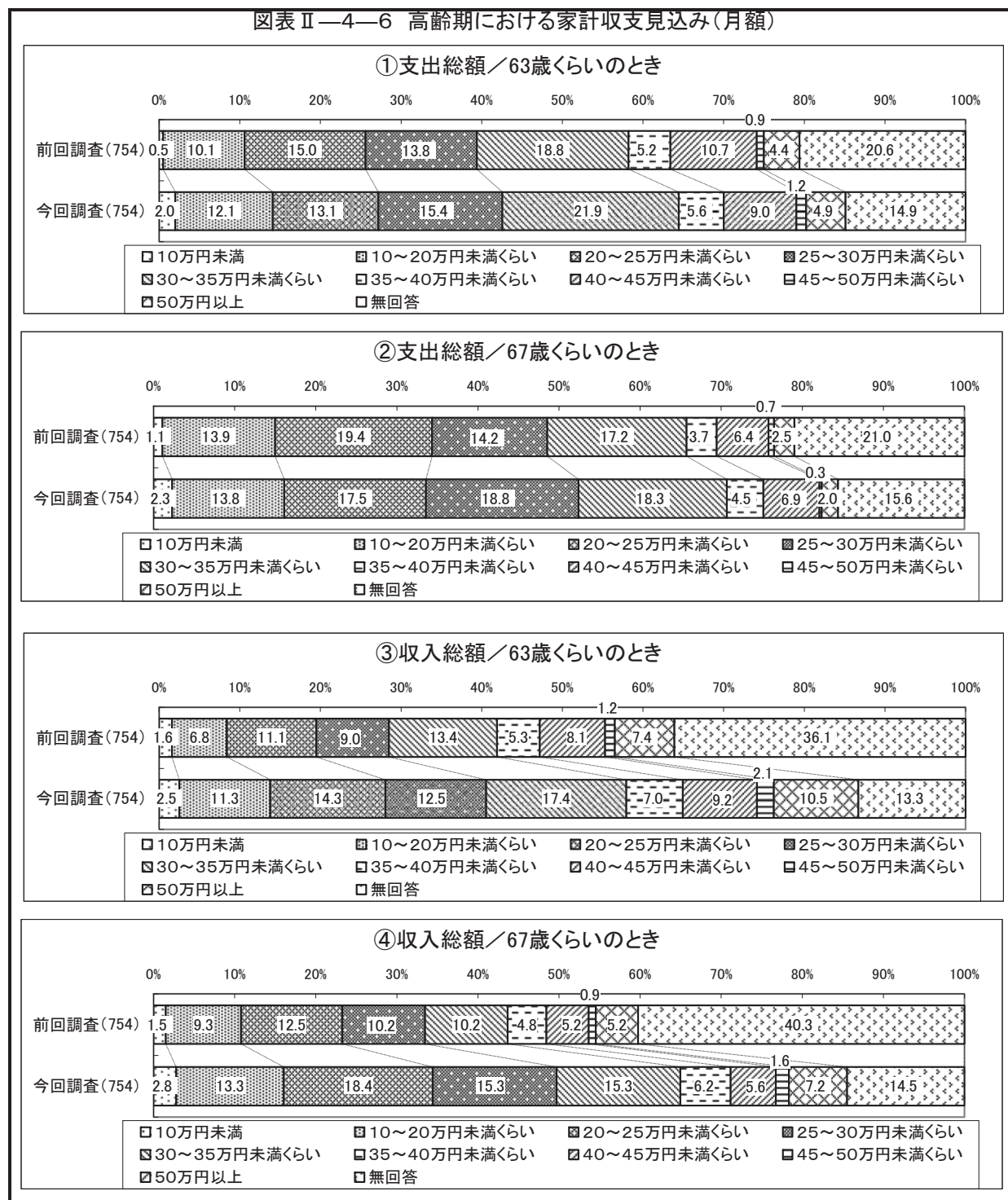


<sup>2</sup> ここで無回答についてみると、男女別には男性（15.9%）よりも女性（25.8%）に多いなど、受給資格の有無について明確な認識が持てていないことも無回答とする大きな要因となっているのではないかと考えられる。

## 4-1-4 高齢期における家計収支見込み

高齢期（63歳くらい及び67歳くらいのとき）における家計収支の見込みを尋ねた結果をみると、まず支出は、63歳くらいのときについては30万円台前半とする人が21.9%ともっとも多く、次いで20万円台後半が15.4%などとなっているのに対して、67歳くらいのときについては20万円台後半が18.8%ともっとも多くなり、30万円台前半は18.3%で2位に後退する。前回調査と比べれば、無回答の割合の低下を背景に、おしなべて各金額階級で割合

図表Ⅱ—4—6 高齢期における家計収支見込み(月額)



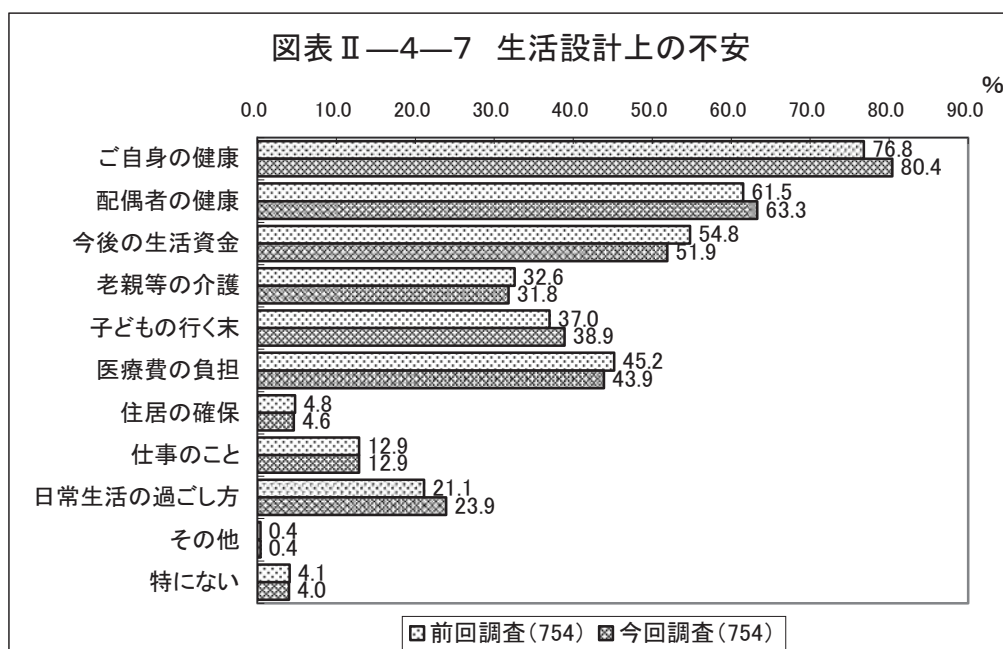
が上昇している中で、20 万円台前半とする人の割合が低下しているのが印象的である。

収入をみると、63 歳くらいのときについては 30 万円台前半とする人が 17.4%と最も多く、次いで 20 万円台前半が 14.3%などとなっているが、支出の場合に比べて各金額階級へのちらばりが大きくなっている。また、67 歳くらいのときについては 20 万円台前半が 18.4%でもっとも多くなり、次いで 20 万円台後半、30 万円台前半で同じ 15.3%となっている。前回調査と比較すると、前回 4 割程度あった無回答が今回では 10%台半ばにまで大きく減少している中で、各金額階級で割合が上昇している（図表Ⅱ—4—6）。

この 1 年間においては、収入を中心に見込みを形成する人の割合が上昇したことがまずもって大きな変化であったといえる。

#### 4—1—5 高齢期の生活設計上の不安事項

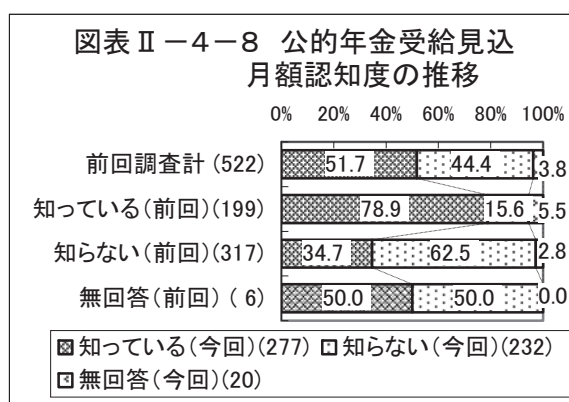
高齢期の生活設計上不安を感じる項目をみると、自身や配偶者の健康（それぞれ 80.4%、63.3%）、今後の生活資金（51.9%）などを挙げる人が多くなっている。前回調査と比較しても、多少の増減を別とすれば大きな変化はみられていない（図表Ⅱ—4—7）。



#### 4—2 この 1 年の間で変化の大きかった項目についての若干の補足

前節の結果を総覧すれば、この 1 年の間で変化の大きかった項目として公的年金の受給見込み月額額の認知度がかなり上昇した（38.9%→50.5%）ことが挙げられる。そこで、これに関連したデータをさらにみておきたい。

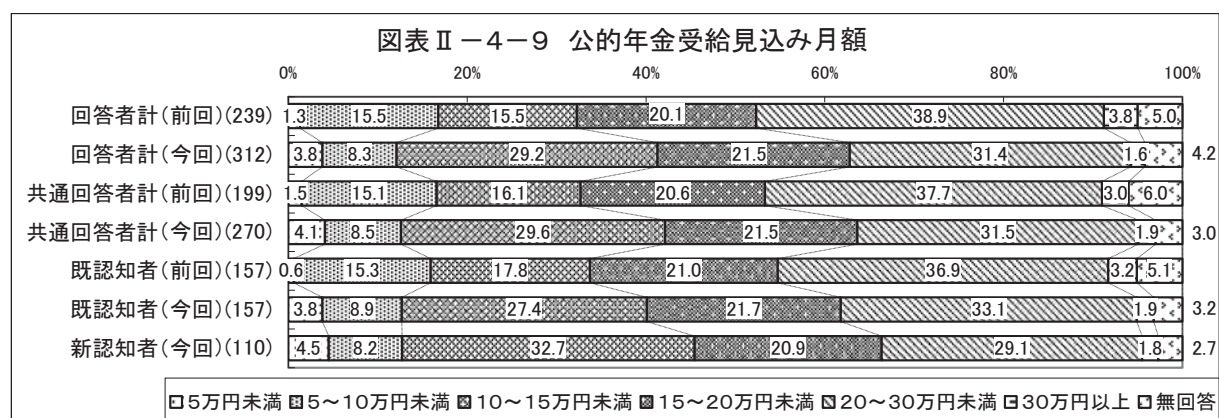
まず当該認知度の推移を確認しておこう。この設問に対して前回調査及び今回調査ともに回答のあった人（共通回答者 522 人）の範囲の集計であるが、前回「知っている」とした人



の78.9%が今回でも「知っている」としている。また、前回「知らない」とした人の34.7%が今回「知っている」と回答した(図表Ⅱ－４－８)。そこでこの節(4－2)において、前回も今回も「知っている」とした人(157人/30.1%)を「既認知者」、前回「知らない」で今回「知っている」とした人(110人/21.1%)を「新認知者」と分類してみることにする<sup>3</sup>。

### (認識している年金額)

認識している公的年金受給見込み月額をみると<sup>4</sup>、回答者計でみて、前回調査から今回調査にかけて、5～10万円未満とする人の割合(15.5%→8.3%)がかなり低下する一方で、10万円台前半層(15.5%→29.2%)や5万円未満層(1.3%→3.8%)の割合が上昇している。10万円台後半層(20.1%→21.5%)はわずかに上昇しているものの、20万円台以上とする層(38.9%→31.4%)の割合はかなり低下している。この傾向は、共通回答者計でみても、既認知者でみてもほぼ同様にみられる。また、新認知者(今回のみ)についてみると、既認



(注)1. 「共通回答者」とは、この設問に前回調査、今回調査ともに回答した人の集計である。

2. 「(前回)」のところのデータは前回調査における受給見込額、「(今回)」は今回調査におけるそれである。

<sup>3</sup> なお、このように年金受給額の認知がかなり進んだこと背景としては、一般的に回答者が高齢期に近づいてきていることとともに、この間における年金をめぐるさまざまな状況が影響していると考えてよいであろう。しかし一方、前回調査の調査対象になったことも影響している可能性は否定できない。すなわち、前回調査に対応したこと自体が年金額認知の必要性を認識させた面が考えられる。ここに、パネル的調査の問題点の一つがあるといえよう。

<sup>4</sup> これはあくまで回答者個人の認識であり、実際に給付されることとなる額と必ずしも整合的かどうかはなんともいえないことに留意する必要があるが、一方で両者にそれほどの隔たりがあると想定する理由もあまりない。

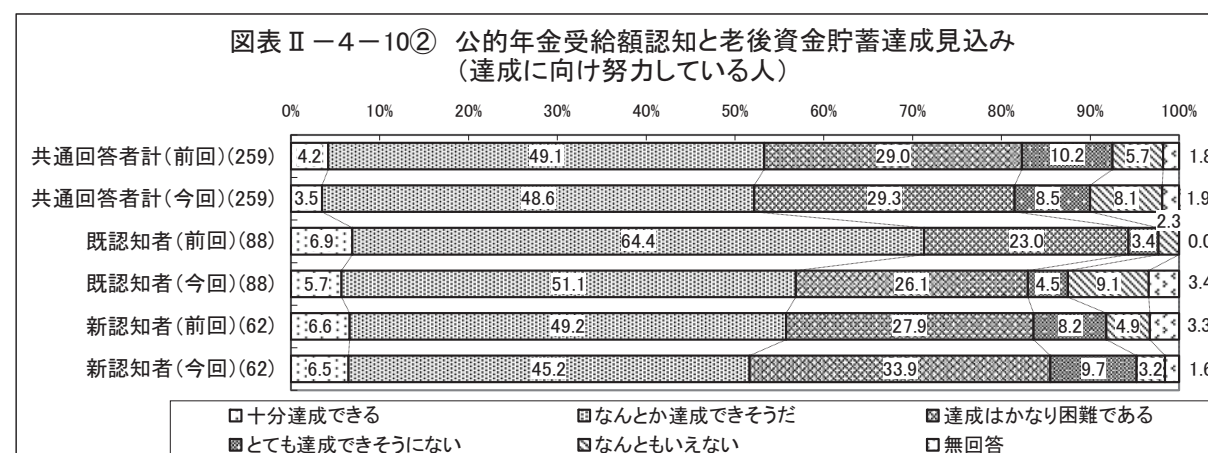
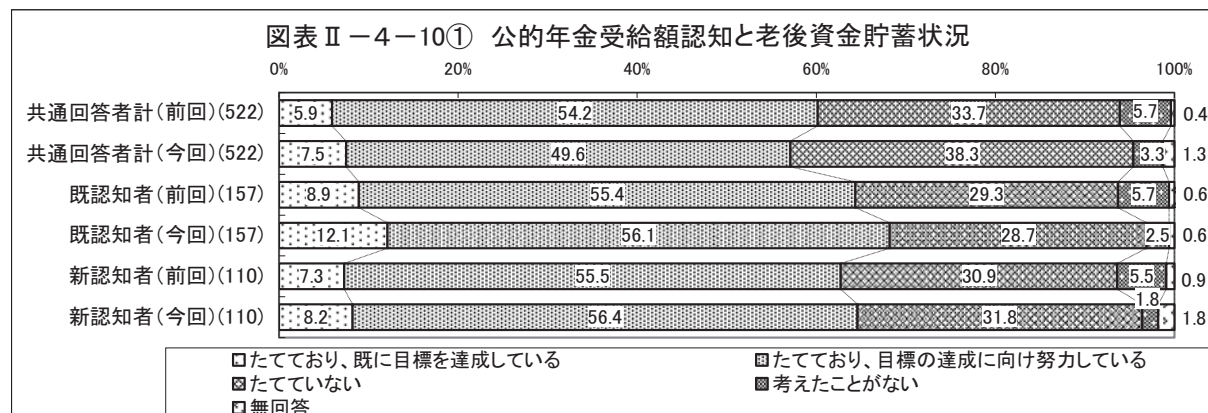
知者に比べ、見込み額の低い層の割合がやや高い傾向がみられる（図表Ⅱ－４－９）。

総じていえば、この１年の間に公的年金受給見込み月額認知度が上昇する中で、見込み額自体はやや下方修正されたといえることができる<sup>5</sup>。

### （公的年金受給見込み額認知と老後資金貯蓄状況）

公的年金受給見込み月額の認知状況が変化する中で、影響を受けると考えられる項目として、まず老後資金貯蓄状況がある。受給見込み額認知による区分ごとに老後資金貯蓄状況をみると、共通回答者計でみて「既に目標達成」とする人の割合（5.9%→7.5%）はわずかながら上昇している一方で、老後資金の「目標をたてていない」とする割合（33.7%→38.3%）がかなり上昇し、「達成に向け努力中」とする割合（54.2%→49.6%）が低下している。

（受給見込み月額の）既認知者をみると、「考えたことがない」や「たてていない」とする割合が低下し、代わって「既に目標達成」とする割合が相対的に大きく上昇し、「達成に向け努力中」もわずかながら上昇している。一方、新認知者では、「考えたことがない」が低下する中で、「既に目標達成」、「達成に向け努力中」、「目標をたてていない」のいずれの割合



<sup>5</sup> したがって、新認知者ばかりでなく、既認知者においても見込み額について改めての確認、修正があったと考えられる。その結果、「そんなに貰えるわけではないのか」との印象を持った人も少なくなかったことが推測される。

もわずかずつ上昇している（図表Ⅱ－4－10①）。

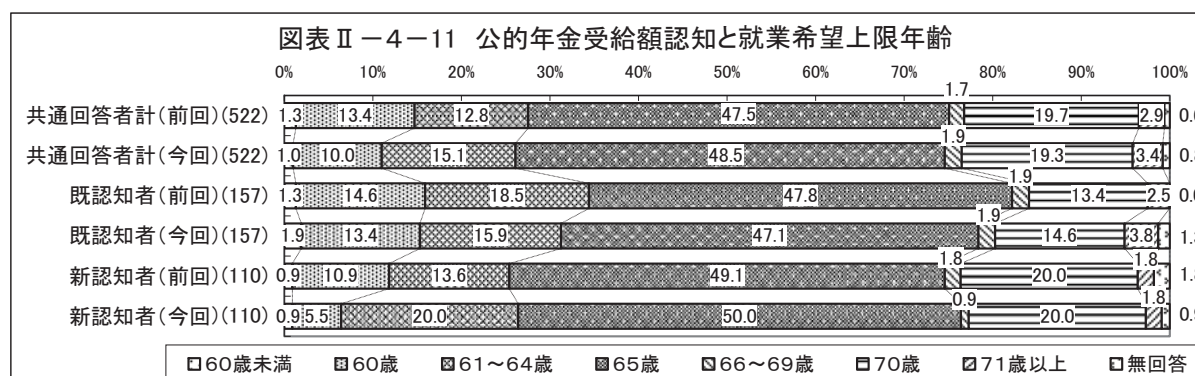
つぎに、「達成に向け努力中」とする人の目標達成見込みを同様にみると、既認知者、新認知者いずれも達成見込み方向の割合が低下する一方、達成困難方向の割合が上昇している。

「十分達成」とする割合などの低下は、一面この1年の間に既に達成した人がいたことの結果ともいえるが、総じていえば目標達成見込みがやや後退したと考えた方がよいであろう（図表Ⅱ－4－10②）。

### （公的年金受給見込み額認知と職業引退見込み年齢）

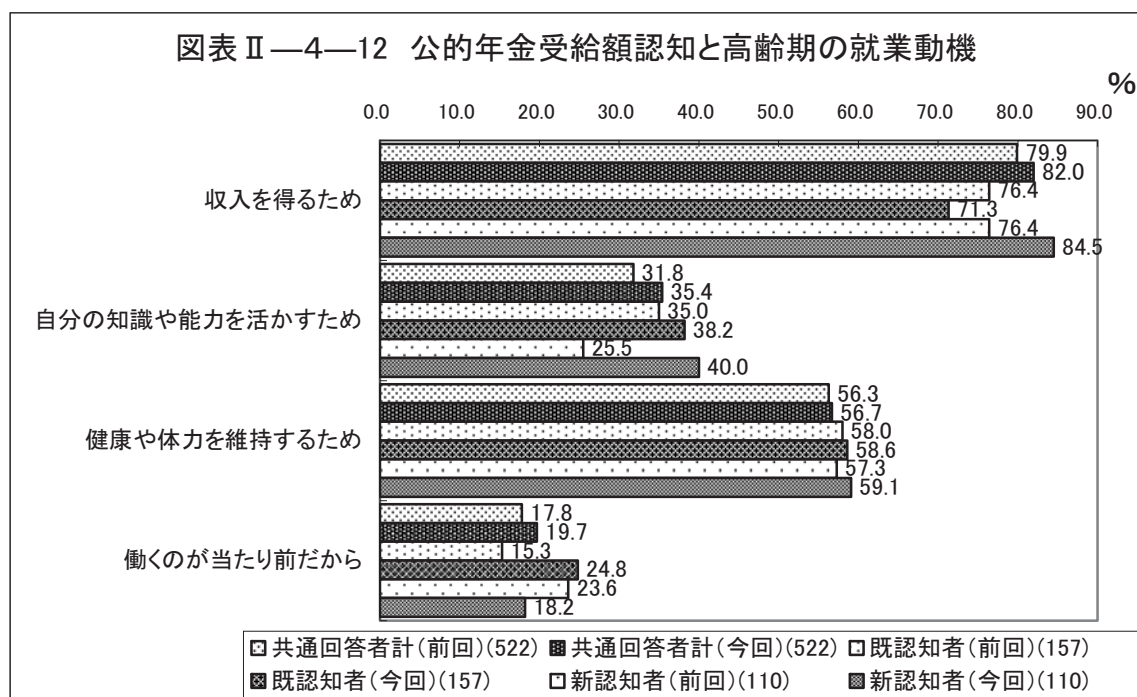
公的年金受給見込み額認知による区分別に就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）をみる。前回調査において既認知者と新認知者（その時点では認知のなかった人々）とを比較すると、例えば就業希望上限年齢を60歳前半としていた人の割合が既認知者で18.5%に対して新認知者13.6%であるように、既認知者の方が新認知者よりも相対的に早い職業引退を考えていた。この1年を経て今回調査の結果をみると、既認知者では60歳前半とする割合が低下し、70歳ないしそれ以上とする割合が上昇している。一方、新認知者では60歳とする割合が大きく低下し、60歳前半とする割合が上昇している。新認知者では70歳ないしそれ以上とする割合は、もともと相対的に高かったこともあって、変化していない（図表Ⅱ－4－11）。

いずれにしても、公的年金の受給見込み額の認知度の高まりは、職業引退見込み年齢をある程度上昇させる結果となったといえそうである。



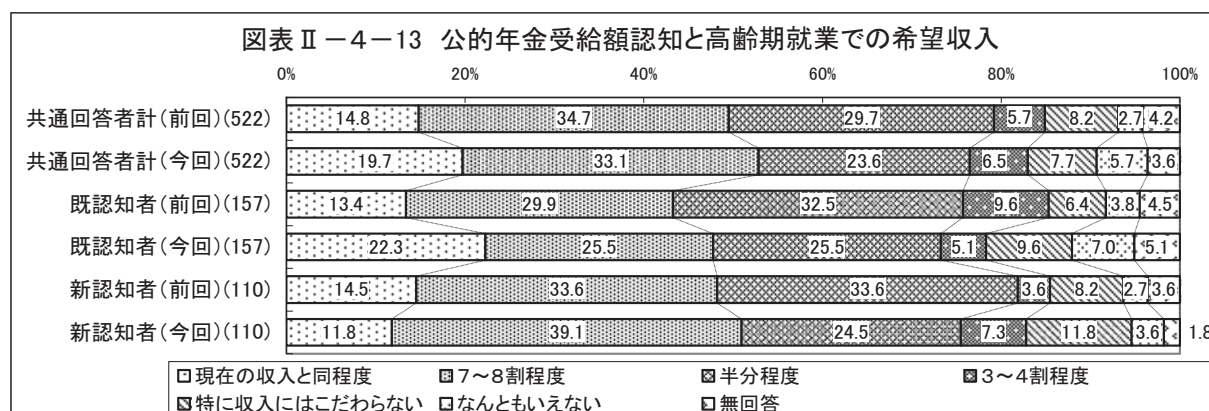
### （公的年金受給見込み額認知と高齢期における就業の動機）

公的年金受給見込み額認知による区分別に高齢期における就業の動機をみると、収入動機を挙げる人の割合は、既認知者では低下（76.4%→71.3%）したのに対して、新認知者では上昇（76.4%→84.5%）している。新認知者において受給見込み額を知ったことは、収入動機を高める影響を持った可能性が窺われる（図表Ⅱ－4－12）。



### (公的年金受給見込み額認知と高齢期における就業で希望する収入)

公的年金受給見込み額認知による区分別に高齢期における就業で希望する収入をみると、既認知者では、現在の年収の「7～8割程度」や「半分程度」、「3～4割程度」とする人の割合が低下し、代わって「同程度」とする割合がかなり上昇している。新認知者では「同程度」とする割合は低下しているものの、「半分程度」とする割合が低下する一方でより高い「7～8割程度」及びより低い「3～4割程度」ともに上昇している。新認知者において特に、現在の年収比でより高い収入を希望する層とより低い収入でよしとする層とに分かれたと考えられる結果となっている（図表Ⅱ—4—13）。



以上、公的年金受給見込み額の認知度にかなりの上昇がみられたことから、これに焦点を当てていくつかの集計を行い、その結果を概観した。その結果、受給見込み額の新たな、あるいは再度の認識を通じて、老後資金貯蓄の見通しを総じていえば低くさせ、高齢期就業での希望年収水準をやや高めつつ、職業から引退しようとする年齢を延ばす結果となったのではないかと一つの仮説を提示できるといえる。

## 第5章 三つの補遺

前章までで、前回調査との比較を含めた今回調査の結果の概観をひととおり行った。しかし、その中で、注目すべきテーマに関するデータや紹介できなかったデータ、さらには特に留意すべき点に考慮したデータ上の扱いなどに関連して、本論とすることは必ずしも適当ではないけれども、簡単にでも触れておいた方がよいと思われるものを、補遺として、この章で紹介しておくこととしたい。

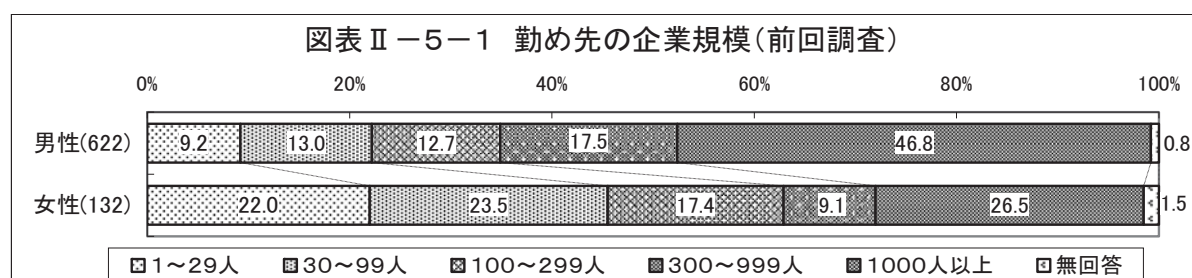
### 5-1 女性回答者のデータ

今回調査の有効回答者数は754人であるが、そのうち女性は132人（17.5%）と特に少なくなっている。したがって、分析を意図したクロス集計を行うことには困難な面が多いため十分に扱うことはできなかった。その事情は変わらないものの、ここでは、一般にいわれることの多い女性高齢者に係る論点に関連した事項について、集計結果をデータとして紹介しておきたい。

なお、今回の調査は平成18年10月時点では正社員として勤務していた人々であり、女性就業者全体の傾向を示すものでは必ずしもないことには、改めて注意を喚起しておきたい。一方、職業生活の終盤においていわゆる正社員として就業するという、昭和22年から26年に生まれた世代の女性としては必ずしも一般的とはいえない層であること、また、それゆえの課題も抱えている面があることにも留意したい。

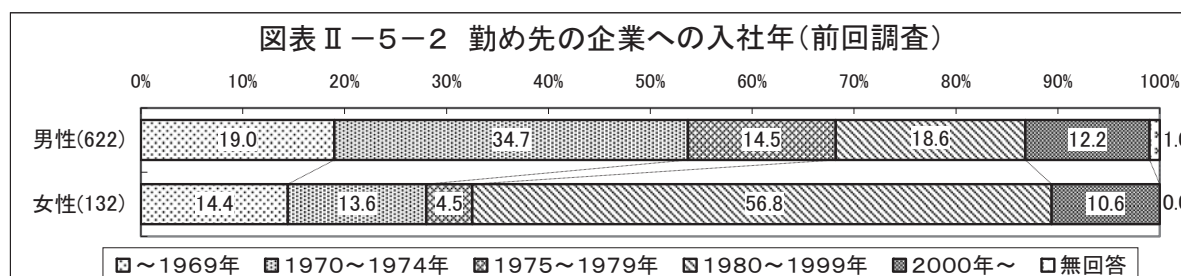
#### 1) 女性は規模の相対的に小さな企業に雇用されていることが多い

回答者の全員が正社員であった前回調査により、勤め先の企業規模をみると、男性に比べて女性は相対的に規模の小さなところに雇用されている人の割合が高くなっている（図表Ⅱ-5-1）。



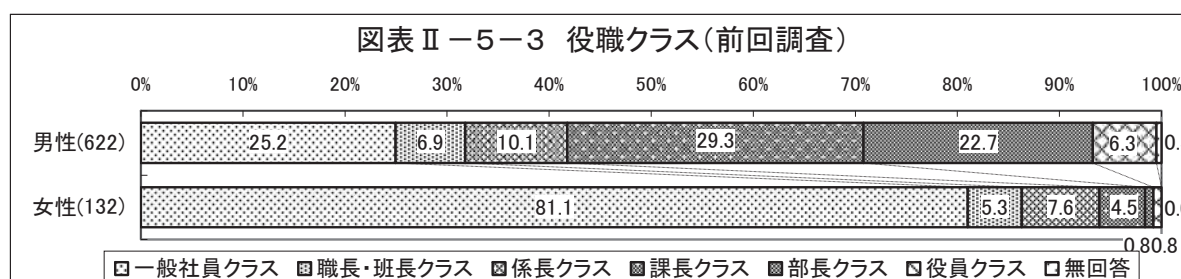
#### 2) 女性は勤続年数が短いことが多い

前回調査により、そのときの勤め先の企業へ入社した年をみると、男性に比べて女性は相対的に新しい年代に入社していることが多く、したがって勤続年数が相対的に短い人が多くなっている（図表Ⅱ-5-2）。



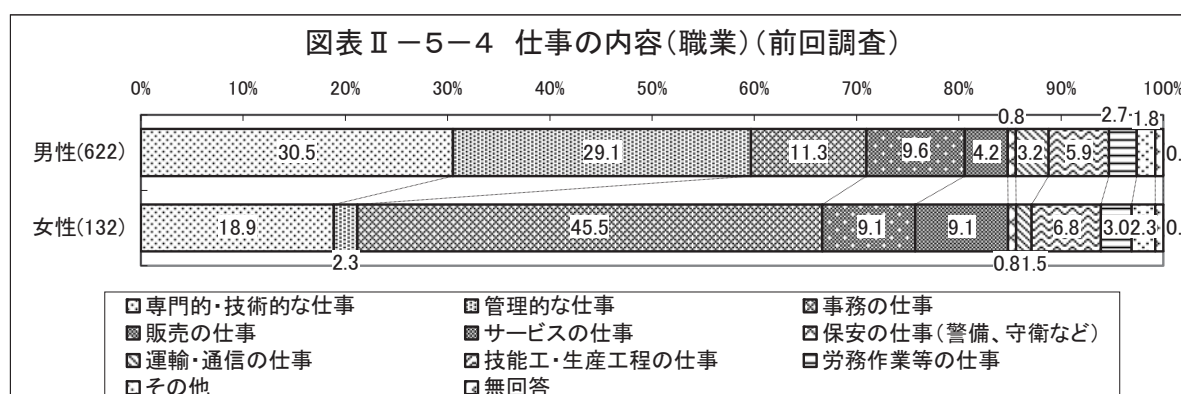
### 3) 女性は役職に就いていないことが多い

前回調査により、そのときの役職の状況をみると、女性は8割強が一般社員クラスとして勤務しており、男性に比べて女性は相対的に役職に就いていない人が非常に多くなっている(図表Ⅱ－５－3)。



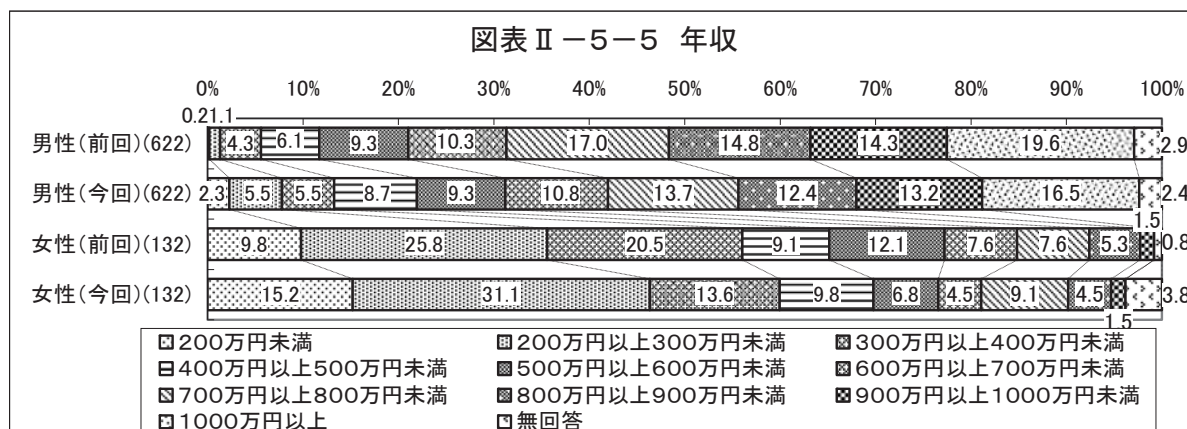
### 4) 女性はより現業的な仕事に従事していることが多い

前回調査により、そのときの仕事の内容(職業)をみると、女性は半数近くが事務の仕事に従事しているのを始め、比較的現業的な仕事に従事している割合が男性に比べて高くなっている。とりわけ、上記3)とも関連して、管理的な仕事に就いている割合で男女間の差が大きい(図表Ⅱ－５－4)。



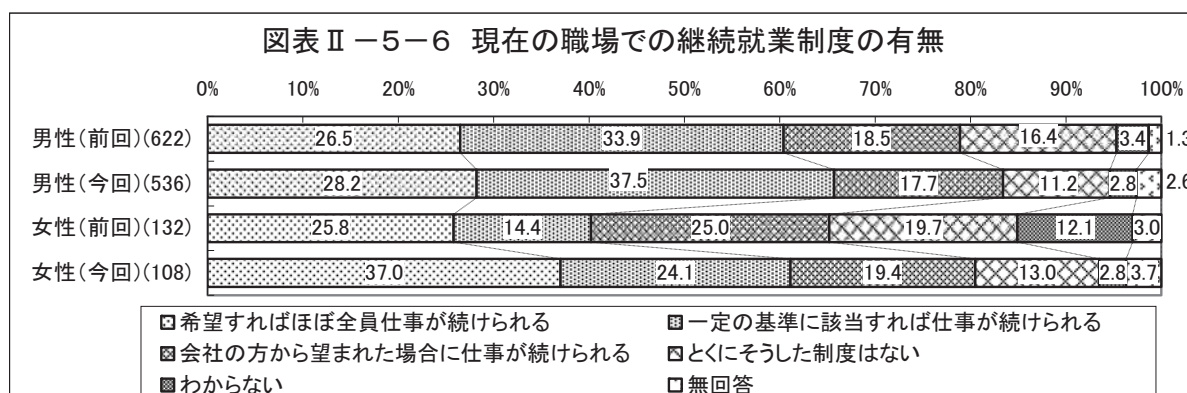
### 5) 女性に年収の低い人が相対的に多い

年収の状況をみると、男性に比べて女性に相対的に低い年収層の占める割合は高くなっている。例えば年収300万円未満の割合をみると、男性では前回調査で1.3%、今回調査で7.8%となっているのに対して、女性ではそれぞれ35.6%、46.3%となっている(図表Ⅱ－５－5)。



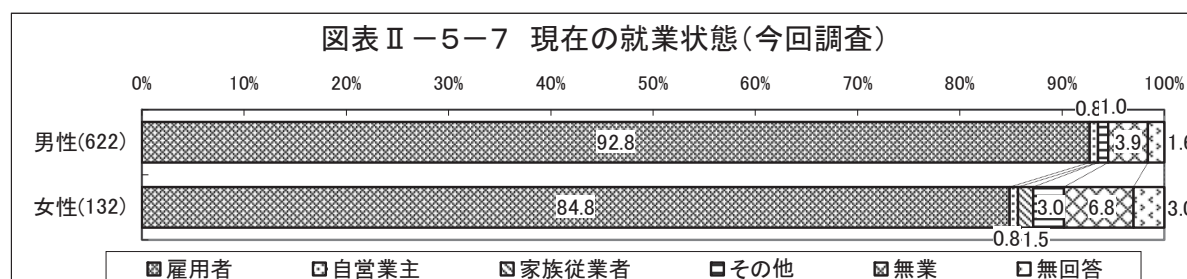
## 6) 高齢期の女性について就業継続制度が普及していないのではないか(？)

勤め先の会社等に定年以降も就業が継続できる制度があるかどうかをみると、前回調査では男女間でやや違いがみられたが、今回調査では男女間の大きな違いはみられていない。とりわけ、女性においてこの1年の間で希望すれば就業継続ができる制度が整備された（前回調査 25.8%→今回調査 37.0%）との認識がかなり広がっている。（図表Ⅱ－５－６）。



## 7) 女性は種々の事情があって勤めを辞める人が多い①

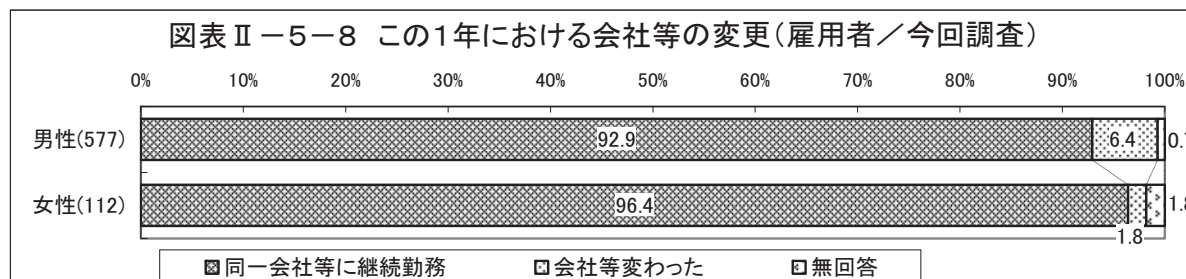
今回調査における就業状態は前回調査では正社員であった人のこの1年の間における就業状況の移動を示すが、男性では9割以上の人が雇用者であり続けているのに対して、女性では雇用者である人は85%程度にとどまり、代わって無業が増加している<sup>1</sup>（図表Ⅱ－５－７）。



<sup>1</sup> 就業状態のうち「その他」については、上述のように本来雇用者に分類される人が多いと考えられるので、データ的には少し割り引いてみる必要はある。（第2章脚注1参照）

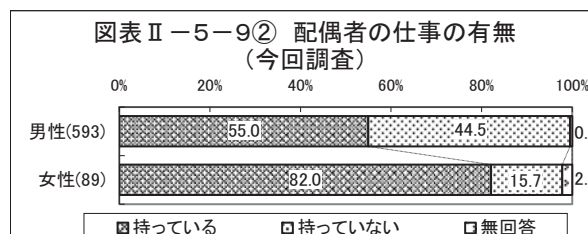
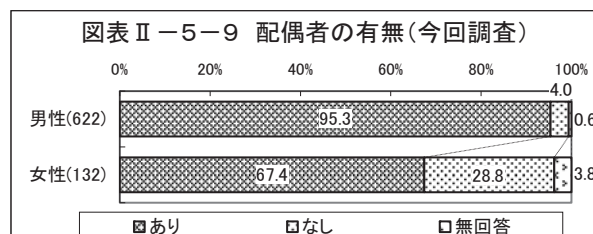
## 8) 女性は種々の事情があって勤めを辞める人が多い②(？)

一方、今回調査において雇用者である人の中でみると、わずかではあるが女性の方が同一の会社等で引き続き勤務している場合が多くなっている<sup>2</sup>（図表Ⅱ－5－8）。



## 9) 正社員の女性は配偶者がいないことが相対的に多い

今回調査により配偶者の有無をみると、男性では95.3%とほとんどの人に妻がいるのに対して、女性では夫のいる人は67.4%にとどまり、夫のいない人が28.8%とほぼ3割を占めている（図表Ⅱ－5－9）。また、夫がいるとしても、夫が仕事をしていない女性がそのうちの15.7%いることも念頭におく必要があろう（図表Ⅱ－5－9②）。



## 10) 子どものいる人いない人が多様な事情をもたらす

今回調査により子どもの有無をみると、男性の9割、女性の8割にそれぞれ子どもがいるとしている。また、子どもがいて配偶者がいない人は、男性で全体の2.4%にとどまっているのに対して、女性では17.4%に達している（図表Ⅱ－5－10）。

図表Ⅱ－5－10 子どもの有無

|         | (%)  |         |         |      |
|---------|------|---------|---------|------|
|         | あり   | (配偶者あり) | (配偶者なし) | なし   |
| 男性(622) | 90.0 | 87.3    | 2.4     | 10.0 |
| 女性(132) | 80.0 | 59.0    | 17.4    | 20.0 |

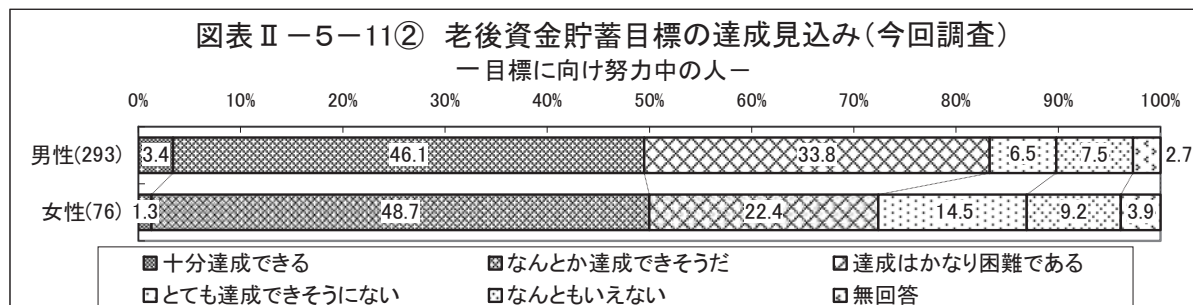
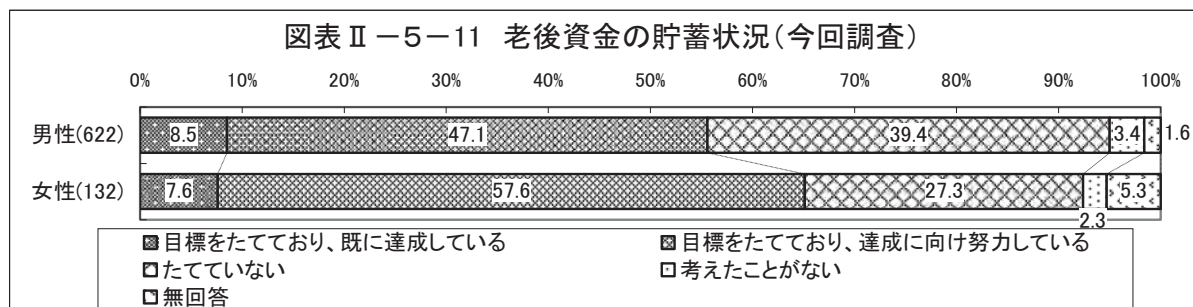
男女を問わず配偶者の有無はさまざま影響を与えるが、正社員の女性においては相対的に夫のいない人の割合が高く、また、そのうえに子どもがいる場合も少なくない<sup>3</sup>。こうした多様な事情を抱える人が相対的に多いことが女性の特徴であり、その多様性に十分配慮することが求められる事項が少なくない。

<sup>2</sup> 7) 及び8) から、女性が仕事を辞めた理由はこの調査では必ずしも明らかではないが、少なくとも働く側の事情ばかりでないと推測され、それまでの職場でできれば仕事を続けたいと思っていた場合も少なくないのではないかと考えられる。

<sup>3</sup> ただし、高齢期においては、子どもがいても社会人になっているケースが多く、いわゆる子育て期のシングル・マザーのような問題はあまりないのではないかと考えられる。

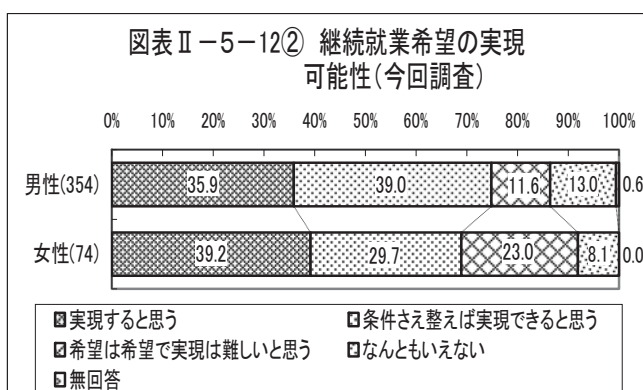
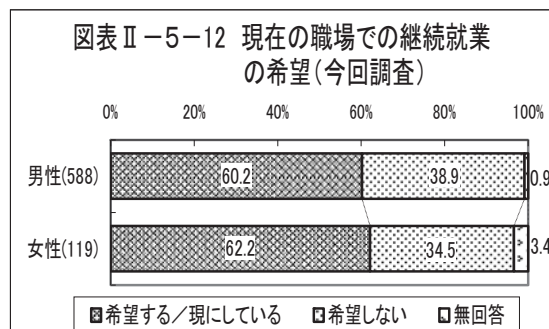
## 11) 老後資金の貯蓄状況、総じて良好であるが厳しい人も少なくない

今回調査により老後資金の貯蓄状況をみると、貯蓄目標をたてているとする人は男性（55.6%）よりも女性（65.2%）の方が比較的多くなっている（図表Ⅱ－5－11）。また、目標に向け努力中とする人の中で達成できそうと考える人の割合は男女ほぼ同じ（男性：49.5%／女性 50.0%）となっている。その中で、「とても達成できそうにない」とする割合は、男性（6.5%）よりも女性（14.5%）の方がかなり多くなっている（図表Ⅱ－5－11②）。



## 12) 現在の職場での継続就業希望には男女で差はない

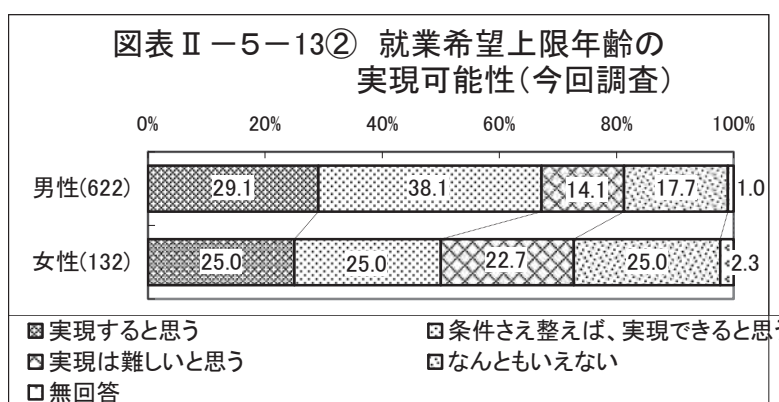
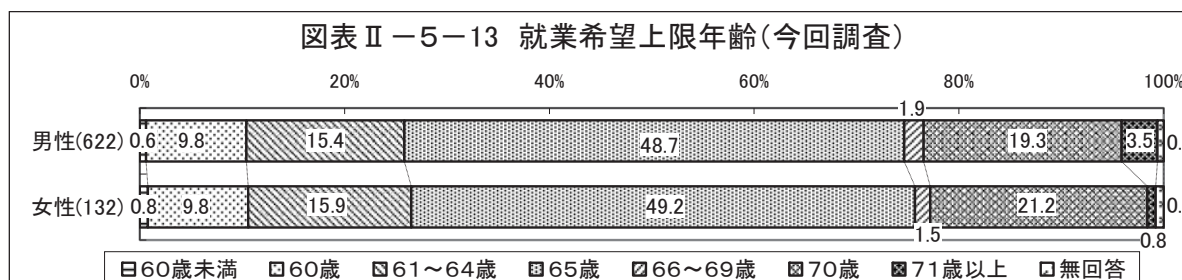
今回調査により定年以降も現在の職場で就業継続を希望する人の割合は、男女とも6割程度で差はない（図表Ⅱ－5－12）。また、その実現可能性を尋ねた結果、「実現する」とする人の割合は女性の方が男性よりも高かったが<sup>4</sup>、一方で、「実現は困難」とする割合も女性の方がかなり男性を上回っている（図表Ⅱ－5－12②）。



<sup>4</sup> この点は、上記6) でみた結果と整合的である。

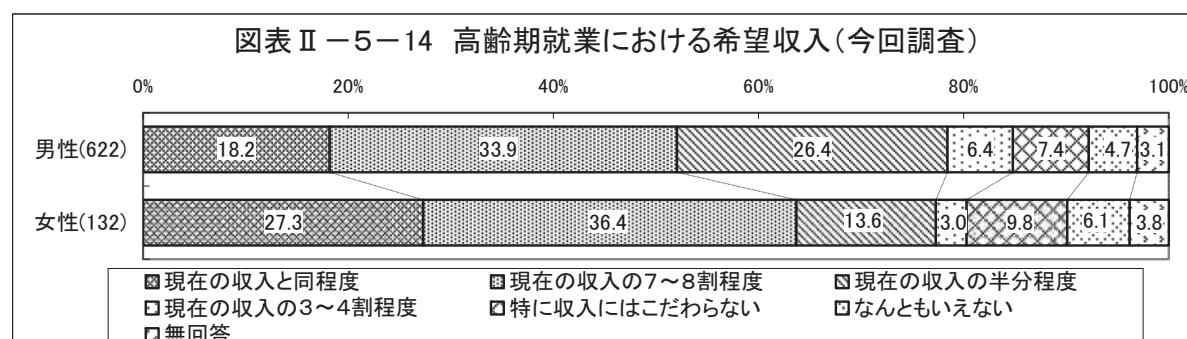
### 13) 就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）にも男女で差はない

今回調査により収入を伴う就業をしたい上限年齢をみると、男女間で大きな差はみられていない（図表Ⅱ－5－13）。しかし、その実現可能性をみると、実現できると考える人の割合は女性の方が小さく、実現は困難と考える人の割合は女性の方がかなり高くなっている（図表Ⅱ－5－13②）。



### 14) 高齢期における就業で希望する収入の現在収入比は女性の方が高い

今回調査により高齢期に就業する場合に希望する収入を現在の収入比でみると、男性よりも女性で現在の収入程度や7～8割程度を求める人の割合が高くなっている<sup>5</sup>（図表Ⅱ－5－14）。

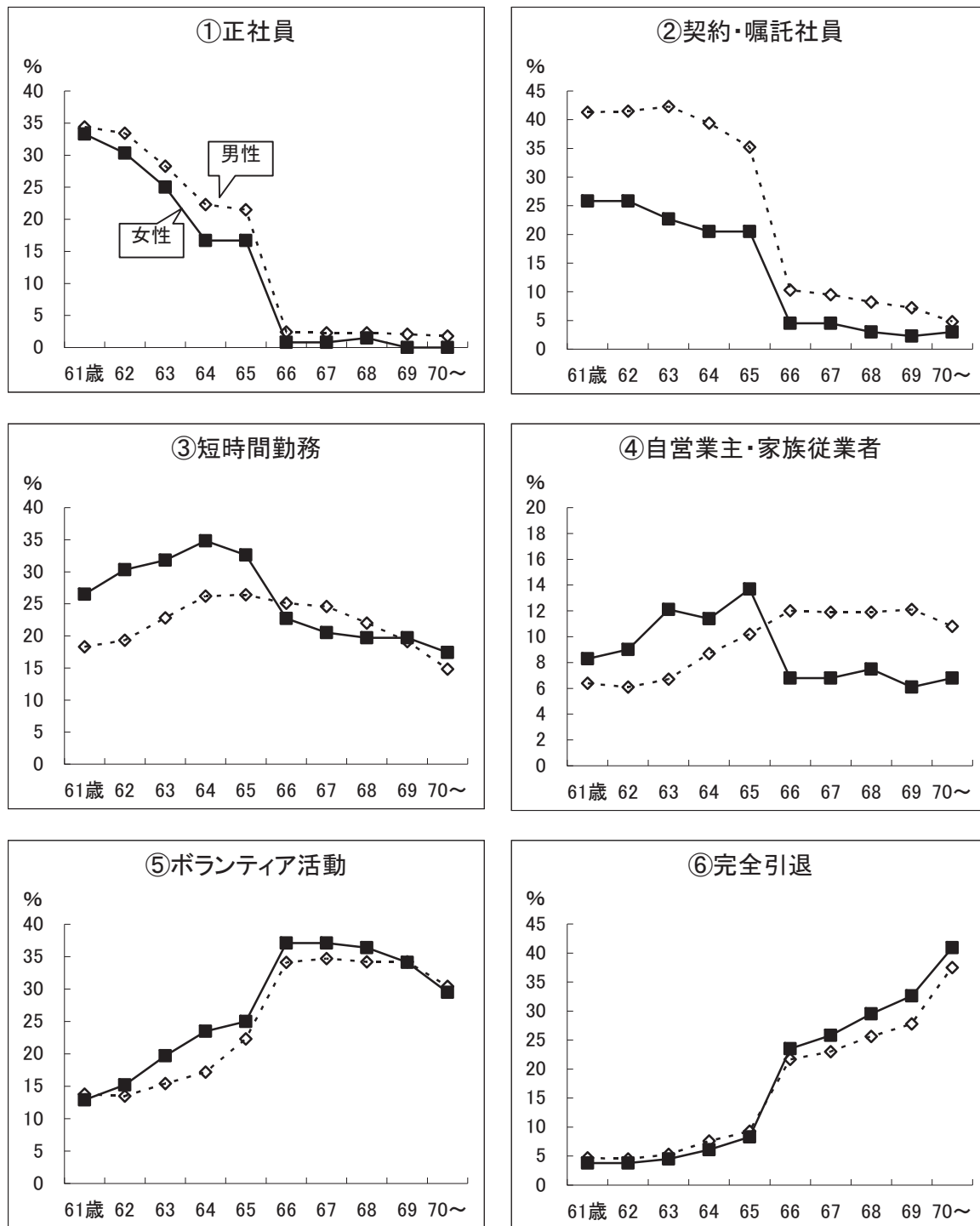


<sup>5</sup> これは、年収が低い人では現在の収入比でみてより高い比率の収入を希望する割合が高くなっている中で、女性の年収分布がより低い層で多くなっていることによる面が大きい。男女で同じ年収クラスの場合に、女性の方がより高い収入を希望しているわけではない。（ただし、年収200万円未満層では、現在と同程度の収入を希望する割合は、男性が14.3%であるのに対して女性は35.0%と高くなっている。）

### 15) 女性は高齢期における就業で早い時期から短時間就業を希望する人が多い

今回調査により高齢期に就業（ボランティア活動を含む。）する場合に希望する就業形態をみると、男性よりも女性は60歳台の早い段階から短時間就業を希望する人の割合が高くなっているなどの違いがみられる（図表Ⅱ－5－15）。

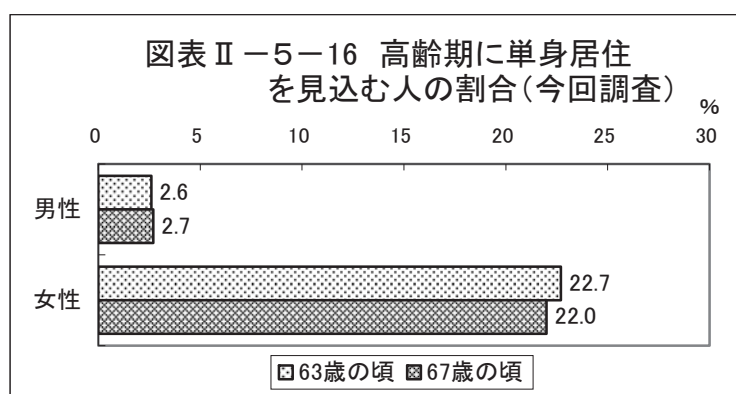
図表Ⅱ－5－15 高齢期における就業形態希望・見通し  
（今回調査）



（注）「完全引退」とは、仕事もボランティアなど社会的活動もしないことをいう。

### 16) 女性は高齢期に単身居住となる場合が少ない

今回調査により 63 歳の頃、67 歳の頃の同居者の見通しを尋ねた結果、単身で居住しているであろうとした人は、男性が 3 % 弱であったのに対して、女性は 20% を上回っている。60 代の比較的早い時期に既に単身居住となることが見込まれる女性（元正社員）が少ない（図表Ⅱ－5－16）。



### 17) 正社員であった女性は男性と遜色ない公的年金を受ける資格があるが・・・

今回調査により高齢期に受給できる年金の種類を尋ねた結果をみると、（長く）正社員であった女性であるだけに、厚生年金や共済年金を受給できるとする人が、男性よりもやや割合が低いものの、同程度の割合となっている。ただし、企業年金を受給できる見込みの人が相対的に少なくなっていることは留意する必要がある（図表Ⅱ－5－17）。

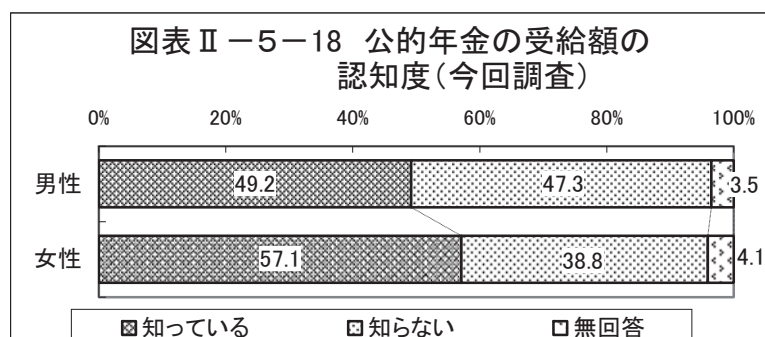
図表Ⅱ－5－17 受給できる見込みの年金（今回調査）

|    | (M. A. %) |      |      |      |      |      |
|----|-----------|------|------|------|------|------|
|    | 厚生年金      | 共済年金 | 国民年金 | 企業年金 | 私的年金 | 無回答  |
| 男性 | 68.6      | 19.8 | 12.5 | 23.0 | 16.1 | 15.9 |
| 女性 | 62.9      | 17.4 | 19.7 | 14.4 | 22.7 | 25.8 |

（注）「私的年金」とは、生命保険などの積み立てによる私的年金のことである。

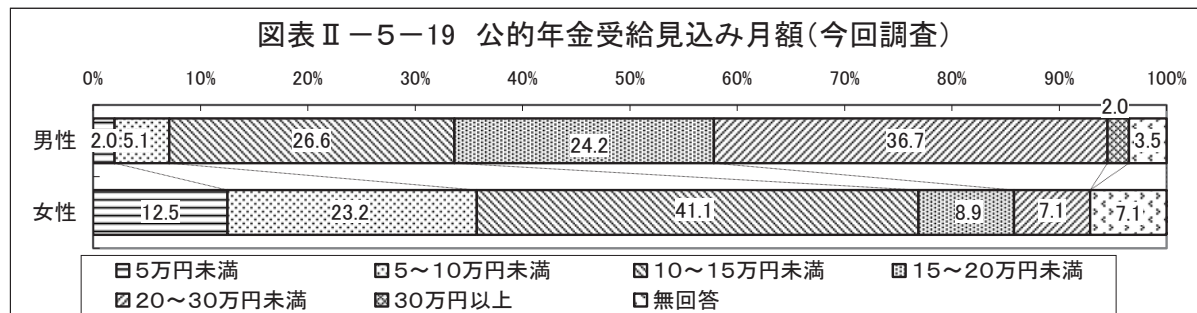
### 18) 受給できる公的年金の額の認知度は女性の方が高い

今回調査により高齢期に受給できる公的年金の額の認知度をみると、男性よりも女性の方が高くなっている（図表Ⅱ－5－18）。



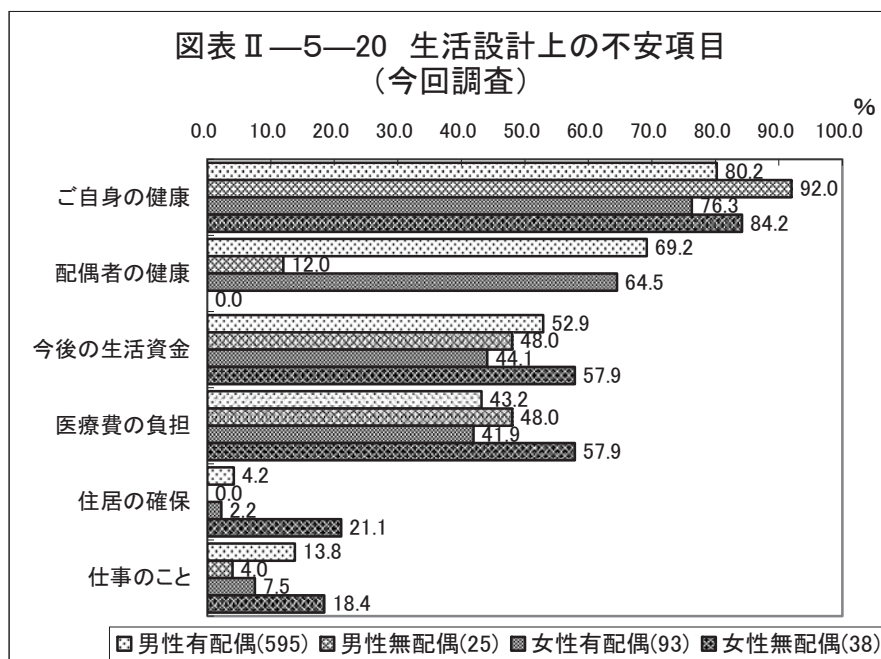
## 19) 正社員であった女性も受給できる公的年金の額は少ない人が多い

今回調査により高齢期に受給できる公的年金の額を知っているとした人にその額（月額）を尋ねた結果をみると、10万円台前半とする人が4割強と最も多く、次いで5～10万円未満が23.2%、5万円未満とする人も12.5%いる。15万円以上を受給できるとする人は10%台半ばの水準にとどまっている。一方男性は、15万円以上とする人が6割程度となっている<sup>6</sup>（図表Ⅱ－5－19）。



## 20) 高齢期の生活設計上の不安－夫のいない女性特有の不安にも注目

今回調査により高齢期の生活設計上の不安項目をみると、健康や生活資金、医療費の負担などを挙げる人が多い。その中で、夫のいない女性においては、これらの不安項目のほか、



(注) 男性無配偶の回答で、配偶者はいないとの回答にもかかわらず「配偶者の健康」を不安項目としており整合的ではないが、そのまま掲載している。

<sup>6</sup> このような状態になっていること自体は、女性の勤続の少なさ、企業規模や仕事の内容等に起因する収入の低さなど年金制度と整合的な要因によっているといえる。しかし一方、この世代の女性はそのような時代を生きなければならなかったのも事実であり、今さら変えることのできない現実である。その中で、配偶者もいないなど結果として高齢期に月額数万円程度の公的年金が唯一の収入になってしまった人々については、数パーセントとはいえ団塊の世代という人口の大きな塊にあっては実数としてかなりの人々がそのような状態になる前に、何らかの政策対応が考えられてもよいことを、これらのデータは示しているといえよう。

住居の確保や仕事のことなども他の層に比べて不安を持つ人が多くなっていることにも注目しておきたい（図表Ⅱ－5－20）。

以上、回答者数が限られているデータであることを前提に、正社員として勤務している／いた女性の高齢期の就業や生活に関わる集計結果を紹介した。特に女性のこの問題を考察する場合には、さらにいくつかの層に分けてみる必要があることをあらためて確認しておきたい。そうすることにより初めて、総じてみた問題の少なさの中に隠された重要な課題を見いだすことができるといえる。

## 5－2 政治や行政への要望（自由記入欄のまとめ）

今回調査では、設問の一つに、「今後の就業や生活に関して、政治や行政に対する要望や意見がありましたら、ご自由にお書きください。」（問 21）として自由に記入していただいた。ここでは、その結果を、若干の整理・分類を施した上で紹介したい。こうした生の声、意見は貴重な資料である。とりわけ、今後の就業や生活に関する基礎的な質問に答えるためにあれこれ思考を巡らせた後での記入だけに、単純に「ご意見を」と求められた場合とは質の異なる内容と意気込みがあると推測される。また、この調査の回答者は、正社員として長く勤務されてきている人であり、文字通り社会の中核として歩んで来られた人々であり、その意見は十分に傾聴すべきものである。

全回答者 754 人のうち、上記の記入があったのは 259 人（34.4%）であった。記入された内容はさまざまであるが、大きく分けて①高齢期を中心とした雇用に関すること（雇用関係）、②年金に関すること（年金関係）、③医療その他の社会保障制度に関すること（年金以外の社会保障）、④それら以外の生活に関連した事項に関すること（税制、物価対策などを含む。）（一般生活・経済関係）、⑤どちらかといえば政治や行政への注文に関すること（対政治・行政注文）、⑥①～⑤のいずれにも分類しにくいもの（その他）、そして⑦として最近の生活にまつわる状況や感想を書かれているもの（最近の感慨）、の7つに分類することとした。もとより複数の項目を含んでいるものが多いが、その場合、①の雇用関係を含むものは①に分類し、それ以外は記述内容からやや独断的に判断し分類した。以上のように分類した結果を計数的にまとめると図表Ⅱ－5－21 のようになった。高齢期の雇用に関係した記述のほか、年金関係の記述が多数みられた。当該分類順に生の記述を図表Ⅱ－5－22 に掲出したので参照されたい。

図表Ⅱ－5－21 自由記入欄の記述の分類

| 第1分類項目       | 摘要                                   | 細分類        | 記入数 | 第2分類以下での記入数 |
|--------------|--------------------------------------|------------|-----|-------------|
| ①雇用関係        | 高齢期を中心とした雇用に関すること                    | 雇用関係計      | 53  | —           |
|              |                                      | うち定年延長等関係  | 17  | —           |
|              |                                      | うち雇用機会拡大関係 | 15  | —           |
|              |                                      | うち就業促進関係   | 3   | —           |
|              |                                      | うちその他関係    | 18  | —           |
| ②年金関係        | 年金に関すること                             | —          | 63  | 17          |
| ③年金以外の社会保障関係 | 医療その他の社会保障制度に関すること                   | —          | 32  | 18          |
| ④一般生活・経済関係   | それら以外の生活に関連した事項に関すること(税制、物価対策などを含む。) | —          | 20  | 5           |
| ⑤対政治・行政注文    | どちらかといえば政治や行政への注文に関すること              | —          | 41  | 1           |
| ⑥その他         | ①～⑤のいずれにも分類しにくいもの                    | —          | 40  | 3           |
| ⑦最近の感慨       | 最近の生活にまつわる状況や感想が書かれているもの             | —          | 10  | 1           |
| 合計           |                                      |            | 259 |             |

(注) 複数の分類項目に関する記述があるものは、①の雇用関係を含むものは①に分類し、それ以外は記述内容から判断し第1分類に分類した。また、第1分類以外の項目を含んでいるケース数を「第2分類以下での記入数」欄の該当分類項目のセルに計上した。いずれにしても独断的な判断が避けられていない。

図表Ⅱ－5－22 意見・要望事項一覧(自由記入) －1－

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 雇用関係</p> <p>(定年延長等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 年金増額。定年延長の明文化。(会社に定年延長を義務)→条件付き延長の撤廃</li> <li>○ 年金が全額受給できるまで再雇用ではなく、定年延長を制度化すべきです。雇用者側に有利な制度となっている現状を改革してほしい。年金支給年令65歳まで生活できる表を願う。</li> <li>○ 定年の延長を法律で</li> <li>○ 現職場での再雇用はむづかしいし、他の場所でも少なくなっている。定年の63歳までの延長もしくは再雇用の積極的なあつせんをしてほしい</li> <li>○ 定年を国法律で65歳と決めて欲しい。</li> <li>○ 年金が出るまで、定年制の延長して欲しい</li> <li>○ 60歳定年を65歳に延長すべき(まだ働ける)。再雇用ではなく延長とする。</li> <li>○ 定年制の延長→年金が全額もらえるまで働ける</li> <li>○ 定年制の延長をもっと進めるべきであると思う</li> <li>○ 各企業の定年の延長を希望します。</li> <li>○ 定年の延長、仕事に対する賃金の確保</li> <li>○ 定年制の撤廃又は年令のUP</li> <li>○ 年金受給開始までは正社員で働ける様制度化する。</li> <li>○ 昔と比べて年令的に若くなっているのに、企業に定年を65才に統一してほしい。今のまま60才で定年になると、体力的にもまだ働けるのに、求人が少なくなってしまう。</li> <li>○ 定年年令の延長-今年4月から!!義務にして欲しい。有給休暇も義務でありながら、小さい会社はありません。強い指導者がいないかぎり(就業規則に書いてあっても、というより、今の会社は要求しても見せません)、いつまでも同じです。会社は、いいように使うだけです。人が多いと、次の人を雇えばいいという考えなので、言うことも出来ません。</li> <li>○ 定年が60歳のままなのに年金受給が65歳からなのは異常である。</li> <li>○ 65歳定年の早期実現。配当所得に対する税の軽減</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

図表Ⅱ-5-22 意見・要望事項一覧(自由記入) -2-

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. 雇用関係(つづき)</b></p> <p><b>(雇用機会拡大)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 私の友人、知人で70歳ぐらいで亡くなられている人もいますので、年金受け取り65才以上延長することはやめてもらいたいです。賃金少なくとも良いので、65才ぐらいまで働かせて欲しいです。</li> <li>○ 60歳過ぎても働きたいが情報が少ない。</li> <li>○ 高齢化に対応した就業支援制度の整備(元気であれば何歳でも働けるような)</li> <li>○ これからますます高齢者が増えていきますが高齢者でも楽しく働ける、生きがいを持てる仕事につけられるように努力してほしいです。</li> <li>○ 60歳以上の雇用を拡大して欲しい</li> <li>○ 60～65歳の雇用確保を早期に進めて欲しい</li> <li>○ 再就職先も減ってきました。自ら探さないとないかもしれません。</li> <li>○ 団塊世代(60歳前後)の平均体力は、40～50年前の40歳程度と見受けられる。少子高齢化と言われるが、まだまだ現役でバリバリ働ける人は、多い筈。昔の老年概念で隠居させないで、働く場所、機会を広げて欲しい。その為には、嘱託や契約社員など、実質的に同じ仕事をしていても、定年後は受給給料が半額といった、理不尽な制度、体制を打破しないとイケない。</li> <li>○ 体が続く限り働ける様にしてほしい。子育てに対して補助をしてほしい。</li> <li>○ 60代以上の世代の人間がボランティア活動などをしやすい環境や制度を充実させてほしい。また対価は少なくとも、公的な活動、雇用の場を作してほしい。</li> <li>○ 公的年金の安定した受給。高齢者向き仕事の供給。</li> <li>○ 健康で希望する人には働く場があるように。</li> <li>○ 健康であれば働ける環境</li> <li>○ 雇用機会の充実</li> <li>○ 60歳で定年退職したら仕事がない。働ける間は仕事がしたい。最近、高齢の人の働く場所が、少ないというよりも、ないに近いと思うのです。日本の企業の多くが中国に工場をたて、安い品を作る為に日本に工場を作り、高年齢の人の働く場所をつくって欲しいと思います。</li> </ul>                                                                              | <p><b>(就業促進)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 年金を増額して欲しい。医療費の補助。シルバー人材の充実。</li> <li>○ 定年後も働ける社会的な仕組みを整えて欲しい。</li> <li>○ 中高年の人達も活動できる社会の仕組みを造り、そして活力ある社会の構築に政治がもっと関与すべきである</li> </ul> |
| <p><b>(その他の雇用関係)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用の安定、医療費の軽減</li> <li>○ 年をとっても何か仕事をしたいが、年寄りにもできる仕事の斡旋に力を貸してほしい。老後に病気をしても国が見てくれるなら、別に預金もいらないし、安心して生活できるようになったらと思う。やっぱり、どんな人も一生の長短はあっても、死は避けられないのですから、老後と子供の育成は一緒だと思います。</li> <li>○ ・若年者の雇用・給料安定(正社員を採用)・年収500～700万平均であること。・ガソリン値上げ反対。1L100円切ること。・生活の安定・地球温暖化を国民全体で検討せよ。・水供給の安定</li> <li>○ 最近いろんな仕事をする方々とお話するのですが、世の中、企業とも、個人情報や、仕事に関してあまりに厳しすぎる。仕事がハード等働く人のやる気をなくしているように思います。これから先若い人達の働く意欲やハードすぎでの体調など考えるともう少し心身ともに余裕のある生活ができよう、努力してもらいたいです</li> <li>○ 再雇用を利用する場合の賃金をもっと多くして欲しい。リタイア後の過し方を支援計画して欲しい(選択肢を多くして欲しい)</li> <li>○ 人間は本来働きながら生きていくものと思っています。その人合った仕事が出来る仕組み作りをしてほしいと思います。</li> <li>○ 日本を代表する企業(キャノン、トヨタ、松下など)が非正規社員を雇用し格差を助長する方向に経営を進めていることは日本の将来にとってマイナスでしかない。</li> <li>○ 自分自身については特にないが、社会の安定等に寄与する施策をして欲しい(雇用形態の改善etc)</li> <li>○ ・夏休みは、必ず企業として設けなくてはならないという法律を作してほしい。(夏休みがない会社なので)</li> <li>○ ・格差社会をなくす努力をしてほしい。・もっと企業等に正社員化をめざすように指導してほしい。</li> <li>○ リタイヤした人の力を利用する制度を充実させてほしい</li> <li>○ 働く意志のある人を雇用できるような体制を作るべきだ。特に子供に関する生活を補助できる仕事を細かく分けて、おじいさん、おばあさんのパワーを生かすようにしたらよいと思う。社会保険庁のでたらめには了承しかねる。年金が12万円だけではどうやって生活しろというのか。</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                      |

図表Ⅱ－５－２２ 意見・要望事項一覧(自由記入) －３－

１．雇用関係（その他の雇用関係）（つづき）

- 自分の就業生活は終わろうとしている。その時自分の子供の就業生活のことを考える。自分の子供たちの就業生活は甘くない。ひどい労働条件である。周囲の知人も同様のようである。TVなどのニュースでもワーキングプアなど暗たんたる状況である。こうした就業状況の悪化を招いたのは政治や行政だと思う。人間性の回復、いたわりや思いやりのある社会のために広く世の就業状況の改善を一番望んでいる
- 就職氷河期に卒業した若者のニートを防ぐ施策。例えば高齢雇用給付金に規する若年層向け施策。企業にも彼らを雇用するメリットを感じさせる施策を工夫して欲しい
- 労働者派遣事業は廃止、禁止の終身雇用の世の中に
- 今勤めている所は就業時間は毎日9時間、時に人手不足で13～15時間労働が有り残業代は0。こういうことも通るのかと疑問を抱く。労働基準監督署に行って色々なことを教えてもらいたいと思ったがちょっと入りにくく何も聞けないでしまった。一労働者として色々な決り事をもう少し簡単に知れたらと思うし、主張もできるといいなと思う。経営所のいいように使われているような気がする。
- 物価が上がっているのに賃金が下がっているので生活が苦しい。政府は国民の賃上げをしてほしい。定年を65歳まで下げて欲しい。
- 専門的な教育訓練機関による教育訓練参加補助金制度

２．年金関係

- 年金への課税廃止。医療費、医療保険料の減額。老人世帯への固定資産税の減額。
- 無駄をなくし税金を安くしてほしい。年金を少なくしないで欲しい。医療費個人負担率を少なくして欲しい
- 少子高齢化の進行により、高齢者の年金、医療制度など社会保障に対する不安が高まっています。将来の生活資金の確保に対する不安が大きいですので社会保障制度の充実を図ってもらいたい。また、それを支える若年層の雇用対策、子育て環境の充実を望む。
- 老後の生活が安心できる様に、年金、医療費の負担等しっかり見直してほしい。
- 年金、医療など社会保障制度をしっかりと構築してもらいたい。小さくモデルチェンジをせず、大きな長期的な制度としてもらいたい。消費税のことも逃げず、しっかりと議論をしてもらいたい。
- 1.年金制度の改悪。受給開始年令の引き下げ、年金額の減少 2.医療費。介護保険料の負担増、恒久的な社会保障制
- 年金が減らないようにして欲しい。医療費が少なくして欲しい。
- ・医療費の軽減、負担。・年金がもらえるように=生活出来る位は今まで掛けてきたのでほしい。・介護が、なるべく家族でやれるような体制にしてほしい。自己負担を軽くしてほしい。
- ・年金制度の改悪とならない政策をとってほしい。・介護制度の後退とならないよう政策をとってほしい。
- 年金制度を健全化してほしい。老人医療を整えてほしい。
- 年金の受け取り額は少なくなり、医療費や介護保険料、税金等どんどん高くなり、生活が苦しくなるばかりです。老後が安心して暮らせる様な対策を立ててほしいです。
- 年金受給が目減りが心配です。医療費の値上がりで病気になった時心配です。介護保険のアップがドンドン上がって
- この先年金、医療費等老人に対しての行く末が心配です。
- 年金の受給水準が下がらないようにして欲しい。消費税を上げないでほしい。
- 1.年金の充実。2.老人の生きがいのある社会の確立
- 年金等のすっきりさせて欲しい
- 年金制度の継続と支払額の維持。
- 年金の今後の行く末。不安そのもの。
- 厚生年金制度について、支給額の維持を望む。
- 老後安定した生活が出来る様、きちんとした年金を提供してほしい。
- 年金の仕組みをもっと分かりやすく、全員の方に（加入している方）支払える政治であってほしい
- 私達の老後のことも心配だが、現在の若者の将来がもっと心配です。年金ってもらえるのかな？
- 現在の年金制度を改革しどのような形にせよ、年収500万～600万円程度の暮らしを維持できる制度にされたい
- 公的年金を無駄使いをしておいて年金受給額を下げるのはガマン出来ない。一時預けたお金は自分の物ではない。社保庁の職員の給料をボーナス1～2ヶ月下げてでも納得出来るものではなくずっと続けるべきである。
- 年金の収入額は60歳代で最終給与の5割が入るようにすべきである。働く世代のうちからこの世代にPRしておくべきである。
- 年金額のアップ、敬老精神の啓発。
- 年金の支給（年令）が遅くならないように。又、支給額が低くならないように。
- 年金が減額されずに安定して支給されるよう保証してほしい。この先安心して、元気な老後がおくれうよう切に望みたい
- 仕事をしなくても安心して生活ができるレベルの年金が必要
- 生活が出来るように年金額を上げてほしい。
- 年金受取額の減少は困る
- 年金制度を見直し公正な社会の実現をして欲しい。

図表Ⅱ-5-22 意見・要望事項一覧(自由記入) -4-

## 2. 年金関係(つづき)

- 公的年金(被用者年金)の支給開始年齢は65歳に引き上げろべきとの構想が平成元ころありました。この構想が(つまり、年金制度の改正が)実現していたら同時期に定年年齢も65歳に延長され、今と違って、非常にすっきりした制度になっていたと思います。しかし、定額部分のみの繰り下げていう中途半端な年金制度の改正で終わったため。定年制度の改正も微温的な改正に終わってしまいました。今から考えると非常に残念ですが仕方ないことです。また団塊世代が定年を迎える今となったのは最早手遅れだと思います。今後は消費税を増税して年金基金を
- 年金がもっともらえるとよい
- 厚生年金の受給額が思っていた額より少ない
- 毎月引かれる金額は多いのに、いざもらえるようになると、少ない金額なのでもう少し多くしてほしいです
- 年金のみで生活出来ること
- 年金受給年令の引き上げが心配
- 若い者にとり。意欲のある年金制度の改革が早急に必要だと思います。
- 就業に関わらず年金を受給したい
- 共済年金に自己負担した分は受けたい。
- 国民の誰もが安心して信頼できる公的年金制度を一日も早く整備すべきです。社保庁の身内の皆さんには、悪いが、庁内の常識は一般社会の序常識ということを理解してもらわねばなりません。
- 公的な年金額が減らない事を願うのみ。国家全体を考えない、かつ選挙で勝つための地元利益代表の政治家(屋)を信用しないので、自分の生活は自分で守るに徹する。
- 年金額を増やしてほしい
- 年金を十分に確保して欲しい。
- 厚生年金は60才から100%支給してもらいたい。
- 年金制度の充実
- 年金は働いた人の結果であり、年金を支払わない人に対する格差は自己責任であり、むやみに税による補助は、不公平である。
- 公的年金の安定
- 年金の受け取りを、60歳から十分な受給を
- 年金がどうなるか不安
- 年金で、生活が出来るようにしてほしい。現行制度では、何のための年金制度なのか理解できない。
- やはり重要な収入源は年金になるのだから、政府には制度をきちんと確立して欲しい。横領などの記事を眼にすると、怒りを感じる。
- 年金制度の改善。わかりやすくして欲しい。
- 国民年金、厚生年金、掛けて来たが、受取年金額より生活保護費の全額の方が多いという事は、納得出来ない。
- 安定した年金がもらえる事。
- 今のところ先の話で不安に感じてはいないが、年金受給に関しては2~3年の間にハッキリとして欲しい。預けた物を年金の形で返してもらうのは当たり前!!
- 年金の減額や支給年金の遅れがないことを願っています。
- 年金制度の充実
- 10年程前の退職と我々が受け取る年金に差がある!!過去の退職者もこれからの退職者の年金は同じにして欲しい
- 年金問題がありますし、先の生活が不満です。
- 日本の老後は不安である。年金も少ない給料から支払ってきた。積み立てた年金は返金してもらいたい。低所得者でも安心して住める社会にしてほしい。税金の無駄づかいはやめて!!
- 政府は国民年金1人67000円くらいで生活がやっていけると思っているのでしょうか?家を持っている人でも食べていくのがやっと。そんな人が多いのでは?年金も老後、皆安心して暮らせるだけの金額を皆から取る方法を考えてほしい。国会議員や金持ちがいろいろと庶民はこれでは希望もあつたものではありません。もっと庶民の目線に立って考えてほしい

図表Ⅱ－5－22 意見・要望事項一覧(自由記入) －5－

### 3. 年金以外の社会保障関係

- 国民の平均寿命が延びたから、自宅で最後を迎えたいという人が多いから、といった表面だけを見たものさしで年金や医療の制度をつくられてもどうしようもありません。もっと現実在即した、血の通った制度をつくって欲しいと思います。全ての人が生活できるという国であってほしいものです
- 老人医療費を改悪しないで、医療費は無料でやって欲しい。年金改悪は許さない。現行者の70%くらいは確保すべきである。生活保護は見直し、出来るだけ自助努力すべきである。外交問題を通じて各国の平和を実現すべきである。地球温暖化防止に向けて厳しい法律をつくるべきである。全国の寺にケア病院が建てられるような方策を考えるべきだ。人間の最後は医者が看取るのではなく坊さんが見取るべきだ。
- 年金の減額・支給開始後退・医療費制度改悪・介護保険の料金額増額、利用料の高騰、サービス低下・消費税の増額→社会福祉の向上、社会保障の充実
- 医療費を安くしてほしい。・物価の安定・給油の値下げ
- 年金・福祉・税金の安心できる改革・国の構造改革・環境問題・少子化・景気対策をしっかりやってほしい。
- 医療費が高いので老人はきびしくなると思う。教育、医療、環境問題に力を入れてほしい。
- 現在は56歳で元気で仕事をしています、年を取るごとに健康でいられるか心配なので70才位からの医療費の負担を軽くしてくれる様な制度と又いつまでも元気なら短い時間で少しでも働ける制度を充実四手欲しいと思います。
- 社会保障の充実
- 老後に安心して暮らせる社会保障制度を確立して欲しい
- 安心した医療制度を確保して欲しい。
- 老人医療の個人負担額をもっと下げて頂きたい。(出来れば無くしてほしい)
- 医療費負担を下げしてほしい
- 年令に応じて健康であれば仕事をして収入を得ますが、先行き行かなくなれば国(福祉)のお世話になりたいと考えています。子供は自分の生活が精一杯で親の面倒を見る余裕がありません。私の考えは甘いのでしょうか。
- 医療費でがん治療等保険適用を推進する。10/100程度の負担。(かぜ程度の簡単なものは医療費を高くする。)
- 税金は上がってもその分医療の充実に費やしてもらえればよい。弱者が助かる、すぐわれる政治、行政をして欲しい
- 医療機関が(公立の)なくなりそうで心配です。
- 不安は無いが、大変だろうという気はする訳で、福祉の充実はして欲しい。年金他の収入を考えておかねばなるまい
- 老後は安心して生活できるような社会保障の充実
- 医療費の負担を少なくなるよう努力して欲しい。
- 就業者と非就業者のバランスがあり難いと思うが年金生活者の医療費、介護費にかなりの不安を持っている。年金生活者の預貯金に対する非課税(すべての)扱い。(貯金、配当金等)
- 現在妻の親の看護の為、夫婦別居状態にある。看護の為の出費について補助があれば良いと思う。老親のめんどう(看護)は思っていたより大変である。国、県市町村の補助があれば良いと思う。
- 年金は個人によって異なります。受けとる金額によって医療費(負担額)など考えるべきだと思う。
- 老人ホームをもっと安く入れる様にしてほしい。
- 医療・福祉の充実・物価の安定・貧困のない会社
- 65才まで会社に勤められて、そこそこ健康で、たまに旅行も楽しめて、おいしく食事ができて・・・。病気になった時が心配です。医療費とか、何才まで生きられる?長生きはしたくも有り、したくもなし!
- (働けなくても)安心して暮らせる保証がほしい。
- 政府は無駄な税金使いをやめて、キチンと国民のために、高齢化社会に向かって福祉制度を更に充実しなければなり
- 高福祉高負担でも安心な老後を。
- 老人医療に関する諸問題の前向きな取組み。・医療費・・・費用の問題。保険代。・入院・・・ベッド数、病院看護etc。・介護・・・費用、対応所etc。・その他
- 腰痛など肉体的に厳しい年令時の老親の介護への支援
- お金がかからない老人ホームを確保したい。
- 医療費の負担が増えると、年金生活者など高齢になった時の病院にかかる時が増えて生活が大変になると思います。限られた年金だけの生活になることを思うと不安になります。医療費がなるべく上がらないことをお願いしたい。

図表Ⅱ-5-22 意見・要望事項一覧(自由記入) -6-

## 4. 一般生活・経済関係

- ・年金受給【開始年齢?】の引き下げ・物価の値下げ・ガソリンの値下げ
- 定年後の税金(固定資産)などは、安くしてほしい。老後の医療費の負担などが心配なので優遇してほしい。
- 1.消費税を廃止または食品などは対象としない政策。2.介護保険の内容を充実及び高齢者からの徴収を廃止。60歳以上。3.高齢者への税の特例を復活。60歳以上。4.医療費の負担割合を軽減または廃止。(60歳以上高齢者に対して)
- 5.大企業の事業税、法人税を高くする。6.防衛費を減らし、福祉へ回す。7.年金からの天引き制度を止める
- 税金が高い。
- 株価が落ち着くようにしてほしい
- 税制改革等により高齢者の負担増になる可能性が高く、将来に不安を憶える。
- 今年の4月から日常生活を直撃するような食料類がかなりの値上げが予告されています。現在において、原油の高騰等で生活に打撃を受けているのにこの先が大変である。ぐっかが安定して暮らし易くなることを祈るだけである。
- 高齢者の税金を下げて欲しい
- ・消費税、ガソリン税、介護保険料など相当の税金が徴収されている。特に国民には負担されていないように仕組みられている点が不満である。正当な使途(目的)であれば納得しますが。
- ・定年後に働く人、ボランティアしている人等を除く多くの国民が、体力があるにも関わらず公園、図書館、映画館等に何となくたむろしている。自治体で就労できるよう斡旋してもらいたい。(多少の収入がないと働く意欲がでない、との声をよく聞きます。)
- 高所得者の増税
- 株価を上げるような政治を行ってほしい→それが景気上昇につながるから
- 消費税を払うのは貧富にかかわらずかかります。貧者にとってはすごい負担です。生活必需品にかかるのは最も大変です。貧者には縁遠い高級品などに高率の税を掛けて、富の再分配をしてほしいものです。
- 今後の生活は老後になるので、収入が少なくなり、税金が高いので少しでも安くなればと思います。
- ・物価の安定 ・倫理の確立 ・治安を良くする
- 住居の確保について、公営住宅(高齢者向け)を増やしてほしい。又、入居条件の緩和、例えば、保証人を不要として、保証保険制度を設ける。収入制限も公的年金だけとする、等々。
- 60才以降は税金を安くしてほしい。
- ・社会的資本の蓄積に、税金を使うこと。←国民が納得する為。
- ・政治家がもっとリーダーシップ(未来の想像)をとること。
- 今後生活水準が下がってくると思う。物価の値上がりと受給料の減少。日本の国は矛盾だらけだと最近の報道を見ると感じる。生活できない老人が路頭に迷う時代が来ると思う。
- 田舎暮らしのできる環境づくり。税の優遇措置。住宅取得の優遇措置
- 物価の安定(生活しやすくなるよう)

## 5. 対政治・行政注文

- むだ使い(政治、その他)、年金の低下
- 意見は山ほど。彼らに言ってもたよらないといけないがたよれると思えないので言っても無駄な感がある。でも伝えないといけないのであるが。事務的な対応は意見しか聞いて頂けない。そんな人は深くは考えない人ばかりである。医療費の低減・・・現状は老人に負担がかかることばかり。60~65歳はどうするの。結局、年金収入が入るまで何らかの収入源を求めねばならない。今まで支払ってた分国は要求通りいつでも返却すべきである。
- 1・消費税率を引き上げて(現行5%→15%)へ国や県、市町村の財政の健全化を図って欲しい。2・収入の範囲内で財政支出をして欲しい。借金に依存する予算は組まない。3・経済の活性化について具体策を示し実行して欲しい。
- これまでの努力がむくわれる安心、安全な生活がおくれる政治、行政であって欲しいと思う。
- 政治、行政を小さくして欲しい。ムダが多すぎる。
- 税金の無駄使い(高速道路、新幹線の新設)、天下り廃止、公法人、第三セクターの統廃合、民有化の行政改革の徹底
- 企業優先の自民党政党は早く止めさせたい。国民を大事にする政治の実現を強く望んでいる。
- 社会保険庁のだらしなさ、不安です。政治で行政を司る方へ、もっと庶民の立場に立った政治をお願いしたいと思います。自分のことばかり欲さずもっと国民に目を向けた政治をしてほしいと思うね!無駄な税金をやめ必要なお金を使うべきですね。将来に対して不安いっぱいですよ!もっと若い人に仕事をそしてそれに合う賃金を支払うべきだと思います。(正社員をもっと増やすようお願いしたい)
- 政治家の年金について国民にきちんと分かりやすく説明してもっと下げるべき。

図表Ⅱ－5－22 意見・要望事項一覧(自由記入) －7－

5. 対政治・行政注文(つづき)

- その年度の税収でまかなえる範囲の予算で行政をお願いしたい。国の借金を減らして欲しい。
- 骨太の政策を望みたい。国際化に成功した企業は残るが日本の地盤沈下は必至
- 今福祉の仕事をしていますが、予算が少なくなり人が減らされています。高齢者が先に働く場がなくならないか心配
- でたらめな行動を慎み、まじめに国民のため働いて欲しい!このようなアンケートをとるのは止めて欲しい。
- 今の日本は老人に冷たいと思う。安心して生活できるようにしてほしい。
- 社会保険庁時代の政策の失敗は国の責任として税金で補填と基金の確保をしてほしい。
- 税収に見合った国家予算を組んでほしい。(借金体質の脱却を望む)
- 政治や行政等無駄なことが多すぎる。政治屋が多数は不要。
- 公平性の確保
- 老後の不安ばかりで、政治に期待できない。先送りの年金改革にならないようにやってほしい。見込受け取り金額をきいても、先は分らないという返事をされた。予想さえできなければ、自分達の老後をどう考えていけというのか
- 不要な税金は使用しない。本当に必要な税金を使う。
- 軍事費、道路拡張、不要の公共の建物に金を出だして国民の年金や社会福祉費は全く使っていないと同じ。日本国の税金等の国のお金の使用方法におおきな問題がある
- 今の政治行政は信用できない。税金を納めている立場からすると無駄遣いが多すぎる。国民のためじゃなく外国(アメリカ)の植民地的な感覚です。
- 政治の安定化。政治家を今の半分でよいのでは!
- 税金の無駄遣いをなくして欲しい
- 政治屋から本当の政治家の要望。責任を持って明日の日本を考える人々が必要
- 公務員の税金の蚕食により増税圧力が高くなる一方だ。
- 税金等の使い方を弱者へ多く。税金の負担は高収入の者が多く。無駄な税金の使い方はやめて。
- 参議院は不要。市議、県議は少数でよい。消費税は5%まで
- 福田首相には本当にがっかりしている。他国のリーダー(特に前進諸国の)自らのポリシーを掲げて政策を進めてるが日本の現首相にはそれがまるで見えない。柳に風でよいのは平民のことで首相がそうあってはならない。今回の肝炎患者救済に関しても世論の様子を見た結果の対立であり、評論のかけらも投げたくない。かといって小沢さんが最適とはいえないが、まだましかもしれない。
- 政府のスリム化→財政の建て直し
- 老人が安心してくらせる政治
- 心豊かな老後を送る為にも、安定した社会、協力しあえる社会になるよう社会全体を考えた行政、目先にとらわれない行政をしていただきたい。
- 1、生活に密着した行政を行ってもらいたい。自国の生活を一番に考えてもらいたいものです。
- もっと国民を大切にする政治をしてほしいものです。
- 健康次第、自分が病を持っている為、これから先の事はよくわからない。住みよい生活ができるような行政をしてほ
- 税金のムダ使いをなくす事に徹してもらいたい。福祉、医療、教育の向上に力を入れてもらいたい。そのためには役人天国をとにかく戒める国政を取ってもらいたい。
- 為政者は真剣に庶民の生活を見て、収入、仕事や医療費のことを考えるべきである。ゆとり教育を再度取り入れ、基礎学力向上に力を入れるべきである。
- ・働きたい人が最低の生活ができる人生。 ・急病や事故等で体に異常があった時、病院の受け入れがスムーズに行える事。
- 強者に弱く、弱者に強い政治だと思う。もっと、生活に、収入面で楽に(税金)なる様にする義務が、政治、行政には有ると思う。
- 国民の生活を優先に考え、無駄な税金の使い方を政治家は、本当に考えてほしい。
- もっと国民の事を考えた政治をして欲しい

6. その他

- 政治や行政は頼りにならないので、自分自身で自分の生活を守るべく、いろいろ考慮していく。
- なるべく自分の身のまわりは自分でやりたい。1人でも安心して生活出来るようにあって欲しい。何かあった時だけ助けてもらえれば、普段の補助は不要
- 現体制の日本に期待はしない。
- 今現在の政治家に要望することは無理だと思い、自分で責任を持ってやらなければならないと思っています。
- 人口減に対する施策として、高齢者、移民を考慮する必要があると思うが充分ではない。
- ジイサン、バアサンが安心して生活できる基盤、インフラが必要だと思う
- 本来60歳定年制がしかれたのだから、ここでゆとり年金生活ができるのがあたりまえの社会でないといけなのではないか。仕事するにしてもそれは生活のためというより仕事をたのしめるものとして続けたいものだ。
- 政治に希望は持てないので要望はない

図表Ⅱ-5-22 意見・要望事項一覧(自由記入) -8-

## 6. その他(つづき)

- 高齢者が安心して暮らせる社会の実現
- 政治や行政にはほとんど期待していない。自分で自分を守ることを基本にしていく必要がある。医療、福祉等の充実  
は行政に求めて発言をしていくが自ら老後を支えるシステムを作っていくつもり。
- 政治に対して信用していない。一般の生活を知らないのでは?
- なし社保庁のでたらめにはあきれた。人の金を何だと思っているのか。
- 何もない。
- 社会保険庁より高齢者の給付を受けることになるが、そんなものはいらない。月々の給与を低く抑えられているのは  
変。その為に残業しない、又は出来ない人が出て来る。つまるところ、しっかり仕事してもしなくても、総収入が変  
わらない制度は不要。こんなことをしていたら、勤労意欲が無くなる。ボーナスを除外して、定例給与のみで国が支  
給するのはいけない。
- 物価の値上がりが続く日本、外国へ使用する予算が有りながら特定財源でもめている政府、努力の跡も見られない。  
行政そして政府、行政改革を断行すれば埋蔵金どころじゃない、相当な数字が出てくるはず。今すべき事は選挙を行  
い、国民の是非を問われるべきです。
- 老後の生活に不安を残すかどうかは、経済面、健康面、何れにおいても自己責任の範囲である。故に安直に生きてき  
た者を無差別に、福祉という形で行政が救うのはどうかと思われる。誠実に、勤勉に生きてきた者こそ、報われる政  
治が望ましい。今日の日本には外国のように宗教による精神的なウラ付けが無い為か、生きることに目標  
を失った迷える者達があふれている。彼等にその意味を教え、導くことが今日の政治の課題と思われる。(教育に行  
政はもっと力を入れてほしい) 倫理も道徳も失せたこの日本の現状を、このまま放置しておくことに、と
- ・役人達の給与の減額・役人達の特権が優遇し過ぎなので、国民の貧富の差があり過ぎるので、税金のムダを無く  
し、国民のための政治をして欲しい。  
・議員宿舎は豪華過ぎる付属施設は、一般の所を利用すればいいし、税金の無駄である。・日本の”負債”の問題を  
真剣に取り組んで欲しい。  
・国民の福利厚生を良くし、”スイス並の水準”にするなら税金は高くとも納得するが、現在のままでは、まして老  
後の不安があまりにも多過ぎる政治は改善して欲しい。  
・国会議員の削減をし、議員年金(恩給制度の廃止)減額して欲しい。
- 政治や行政に期待しない(アテにならない)
- 安定した老後生活を期待したい。
- 年金生活になれば医療費の負担や物価高によって生活も大変になりそうです。毎日のテレビなど見たりしていると、  
政治の中でも議員の人達も、少しは低所得者の生活が出来るように考えてほしい。
- 期待できない
- 政治に対して興味があつたが、あまりの悪政と政治家のいいかげんな考えに嫌気がさしている。今ではテレビニュー  
スを見るもの嫌だ。税金のムダ使い!!自分達の身の保身!!国民には最低の生活を強く!!今の日本の政治家は最低だ。  
日本の病はひどく、これから最悪の日常になるだろう。犯罪もひどくなり、昼間でも歩けなくなる時代がくるかもし  
れない。そうならないために、正しい正義感のある政治家で国政をやって欲しい。
- 政治(特に国会議員や政府)が、国民一人一人のことを真剣に考えているとは思えない。(言動から)自分たち(議  
員)の利権のことしか考えていない。結局、国民一人一人が将来のことを考えた蓄えをしなければならない。
- 経済大国(リッチな生活)から貧乏生活へ国全体が向かっている気がする。貧乏だった頃(個人では無く、国レベル  
で)の工夫や、物・モノを大切にすることや心掛け等を真剣に考え、実行する「考え方やシステム」が必要では!
- ・老人の一人住まいに対して、通常アパートは借りることが難しい。・個人の財産の保全方法-現在の後見人制度は不  
備であり、個人の財産・収入は安全ではない。ボケた時が不安。・独弧になった時、入院等で保証人がいなくなる。  
入院、手術できるのか?現在は必ず病院側は保証人を必要とする。この入院時に、自分が動けない状態の時、オムツ、  
洗濯、日用品の購入など、看護師さんの個人的親切ボランティアに頼っており、何のヘルプの制度もない。正式に依  
頼すると、オムツを買ってもらうのに2500円程の手数料を取られてしまう。これではあつという
- 年金生活者は税金と保険料は無料にして欲しい。
- 高齢者が益々増えるため、住みやすい環境を作ってほしいと思います。
- 政治家が悪すぎる。自分の利益だけ考えている。国民のためとは思っていない。
- 政治や行政に頼ってばかりいなくて自分のことは自分で若いときから考えないといけないと思う。今の日本全体が政  
治や行政に頼りすぎているでは〜と思う。最近若い子の世代は最大変なことになると思うので〜
- 政治や行政に過度の期待はしていません。できるだけ「自分の事は自分で・・・」と考えています。
- 財政再建の道筋をつけること及び着実な実行。安心感を持てる年金体制構築。日本の将来展望及びビジョンの提示、  
且つコンセンサスの確立。
- 長期間サラリーマンとして勤め、多額の税金を払ってきました。今テレビで、国交省の冬柴氏が職員の娯楽施設、住  
居等に多額の暫定道路税を使っている、不条理でないと答えていました。不愉快で許せません。私たちは懸命に働  
いても年金も減額され燃料から食品まで全て値上げ、おかしいですよ。将来自分の生活が安定するために預けた人  
のお金ですよ。それを勝手に自分達で使ってしまう。おかしいでしょ。関わった全ての人から返して欲しいですね。今  
の政治かも一般のサラリーマンと同じく議事年金は廃止して厚生年金にするべきです。

図表Ⅱ－5－22 意見・要望事項一覧(自由記入) －9－

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. その他(つづき) | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 政治、行政に対しては期待していない。自分の生活は自分で守っていくという意識を持って今の体制の中でどうしたら充実した人生を送れるかこしばらく考えていきたい。</li> <li>○ 要望しても何もやってくれない。役人の利益のみ考え、やっている。</li> <li>○ 私自身の退職後の生活について、行政に何も期待していないし、何も要望もない。なる様にしか成らない。親からの相続も含めて、現時点で不確定要素が多すぎる。</li> <li>○ 正しい情報の開示。納税者権利(年金等含む)の明確化</li> <li>○ 行政が第二の人生設計を構築する施設の建築と訓練の実施が必要と考えます。</li> <li>○ 日本の政府は大企業や米国のほうばかりみて国民の方をむいていない。足りなければ増税でなく支出を見なおせ!!</li> <li>○ 皆が自由に集まることができる場所とその動機づくり。</li> <li>○ 不正を正す</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 7. 最近の感慨    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 60歳、61歳の夫婦ですが、子ども達もそれぞれ独立して車で30分～40分のところにいるので別にこまる事もなく主人と畑に野菜を植えて何とか楽しいまでは行かなくても、のんびりとまではいかないけど何とかやってます。</li> <li>○ 60歳以降は退職金、個人年金、厚生年金を経済基盤として、自由意志でのセカンドライフを選択するつもり。(今からボランティア活動をするというような計画を立てていない。その時々状況に応じてマイペースでの無理の無い暮らしを維持するつもり) 政治、行政に関わる予定は無い。個人的な人間関係の範囲(ネットワーク)で生活予定</li> <li>○ 再雇用を希望しているが、今の仕事量で収入が半分以下になってしまうので、この点については不満であるが、しょうがないとあきらめている。</li> <li>○ これから女性を対象にした創業セミナーを受けるつもりですが、定年を迎える前に準備をしておけば良かったと、今頃になって悔やんでいます。</li> <li>○ 60才定年後の仕事が半年契約で先が見えない</li> <li>○ 基本的には定年後はゆっくりしたいと思うので、働きに出たいとは思わない。孫の子守りをする方がいいかな。野菜を作りながら・・・政治や行政に対しては、みんなの暮らしがよい方向になるようお願いしたい。その他、行政・政治というけれど、私が勤務しているから言う訳じゃないけど、一般の住民の方も言いたいことばかり言わないで、考えて協力してほしいと思います。</li> <li>○ 元気なうちは働く機会があれば働きたい。</li> <li>○ 5～10年後の生活は余り考えたくない。現在で少しでも満足できる生活を望むことに、将来の不安をなくしたい。</li> <li>○ 今年9月に定年を迎えます。会社からは続けて欲しいと言われていますが現実問題は同居している両親の世話で迷っています。私は今の仕事(経理事務)が好きであと5年位は勤めたいのですが、20年間留守を守ってくれた母の健康を考えるとこれ以上無理をお願いするのも申し訳なくて。同じような悩みの女性は多いのではないのでしょうか?</li> <li>○ 老後の介護で配偶者の健康(現在、介護中で健康を害している)</li> </ul> |

### 5－3 学歴別構成調整後の試算データ

この調査については前回調査の段階から、第Ⅰ部(脚注4参照)においても注意を喚起したように、諸般の事情からやむを得ないことではあるが、調査対象者(回答者も同様)の学歴構成の実態との乖離が特に大きなものになっている。したがって、調査結果をみる場合にはこのことに十分留意をしてみる必要がある。例えば、意識して学歴別の状況をみるとすることなどが考えられる。とはいえ、データに何らかの工夫を施すことにより、学歴構成の差異(偏り)が総計の結果にどの程度の影響を与えうるのか、もとより完全な補正はできないものの、少なくとも傾向的な方向感覚くらいは把握できないかとの思いは捨てがたい。そこでここでは、甚だ粗雑な方法ではあるが、学歴別の調査結果について、政府統計である総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)の50～54歳層の学歴別構成により加重平均して総計を求め、これを学歴構成調整後の総計とみなして、原集計結果と比較するという

## (付注) 学歴別構成調整の方法

総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）から、団塊の世代に該当する50～54歳で正規職員・従業員と会社役員とを合わせた人の学歴構成（卒業者ベース）と、この調査シリーズで紹介している今回調査の回答者の学歴構成とは、次のようになっている。

|             | 中卒    | 高卒    | 短大・高専卒 | 大卒・院修了 |
|-------------|-------|-------|--------|--------|
| 就業構造基本調査（A） | 0.165 | 0.500 | 0.086  | 0.248  |
| 今回調査（B）     | 0.059 | 0.440 | 0.053  | 0.448  |
| （A／B）       | 2.797 | 1.136 | 1.623  | 0.554  |

（注）今回調査で、各種学校・専修学校卒は高卒に含めて計算している。

無回答を含まずに、構成比の合計が 1.000 となるように調整している。

今回の学歴別構成調整は、基本的には上の表のA欄の比率（調整構成比）を使って加重平均をしたものである。なお、今回調査の回答者は754人であることから、調整に用いる比率は小数点下3桁までの数値とし、同4桁を四捨五入して用いる。

以下、具体的に調整の手順を示す。

1. 集計対象者の合計が全体の合計（754人）と同じ集計にあつては、学歴別の割合に上記の調整構成比をそれぞれ乗じて学歴計のデータを求める。例えば、今回調査の就業状況の結果は、％表示で次のとおりである。

|        | 雇用者  | 自営業主 | 家族従業者 | その他の形で | 無業   | 無回答 | 調整構成比 |
|--------|------|------|-------|--------|------|-----|-------|
| 学歴計    | 91.4 | 0.8  | 0.3   | 1.3    | 4.4  | 1.9 |       |
| 中卒     | 82.9 | 0.0  | 0.0   | 2.4    | 12.2 | 2.4 | 0.165 |
| 高卒     | 90.9 | 0.7  | 0.3   | 1.3    | 4.9  | 2.0 | 0.500 |
| 短大・高専卒 | 94.6 | 0.0  | 2.7   | 0.0    | 2.7  | 0.0 | 0.086 |
| 大卒・院修了 | 93.6 | 1.3  | 0.0   | 0.6    | 3.2  | 1.3 | 0.248 |

例えば雇用者の構成については、 $82.9 \times 0.165 + 90.9 \times 0.500 + 94.6 \times 0.086 + 93.6 \times 0.248$ で求まる。他の分類についても同様に計算すれば、調整後の就業状況（学歴計）は、次のとおりとなる。

|     | 雇用者  | 自営業主 | 家族従業者 | その他の形で | 無業  | 無回答 |
|-----|------|------|-------|--------|-----|-----|
| 学歴計 | 90.5 | 0.7  | 0.4   | 1.2    | 5.5 | 1.7 |

中卒、高卒で雇用者にとどまった割合が相対的に低いので、調整後の雇用者の割合は調整前より低い。

2. 集計対象者が特定の属性ないし範疇に属する人（例えば現在の雇用者のみ）の場合は、当該属性等を持つ人々の中での調整後の学歴別構成比を算出してから、それをウェイトとして加重平均する。

例を今回調査で雇用者について、前回調査での勤め先企業等の異同の状況は、次のようになっている。

|        | 前回と同じ | 違う  | 無回答 | 再調整構成比 |
|--------|-------|-----|-----|--------|
| 学歴計    | 93.5  | 5.7 | 0.9 |        |
| 中卒     | 94.1  | 5.9 | 0.0 | 0.151  |
| 高卒     | 94.3  | 4.3 | 1.4 | 0.502  |
| 短大・高専卒 | 97.1  | 2.9 | 0.0 | 0.090  |
| 大卒・院修了 | 92.5  | 7.5 | 0.0 | 0.257  |

ここで、現在雇用者の学歴構成は、上記1. の表の「雇用者」のデータに調整構成比を乗じて求めたものを改めて合計が1.000となるように計算したものとなる。その結果は、上の表の「再調整構成比」に掲げてある。これにより、調整後の学歴計のこの1年の間の企業間移動状況を計算すると次のようなる。

|     | 前回と同じ | 違う  | 無回答 |
|-----|-------|-----|-----|
| 学歴計 | 94.1  | 5.2 | 0.7 |

勤め先企業等が変わらなかった割合は、中卒、高卒でやや高く、大卒等でやや低いので、調整後のその割合は調整前よりわずかながら高くなっている。

操作を行ってみた<sup>7</sup>。この簡便な調整の方法は「付注」に解説しており、主な項目の試算結果は図表Ⅱ—5—23にとりまとめた。以下、それぞれの試算結果を概観しておきたい。

- ①勤め先の企業規模については、学歴構成の調整（以下単に「調整」という。）により、より小規模の企業で働く人の割合が上昇する（300人未満規模企業合計で4.2％ポイント）。
- ②現在の企業への入社年（勤続年数）については、比較的近年に入社した人の割合とともに、

<sup>7</sup> この調整方法では、サンプルの小さな層（例：中卒者）についてもその中に関してはほぼ正確な実態が把握されているとの前提立っている。しかし、これらの層については、サンプルが小さいことに起因して、実態を十分に正確には把握できていないのではないかと疑問は厳然として存在する。

図表Ⅱ—5—23 原集計と学歴構成調整試算結果計との比較 —1—

(注)原集計と学歴構成調整試算結果とを比べ、大きい方を太字にしている。(単位:%)

## ①勤め先の企業規模(前回調査)

|      | 1～29人       | 30～99人      | 100～299人    | 300～999人    | 1000人以上     | 無回答 |
|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| 原集計計 | 11.4        | 14.9        | 13.5        | <b>16.0</b> | <b>43.2</b> | 0.9 |
| 調整後計 | <b>13.0</b> | <b>16.1</b> | <b>14.9</b> | 15.7        | 39.4        | 0.8 |

## ②入社年(前回調査)

|      | ～1969年      | 1970～<br>1974年 | 1975～<br>1979年 | 1980～<br>1999年 | 2000年～      | 無回答 |
|------|-------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-----|
| 原集計計 | 18.2        | <b>31.0</b>    | <b>12.7</b>    | 25.3           | 11.9        | 0.8 |
| 調整後計 | <b>22.6</b> | 24.8           | 10.0           | <b>29.8</b>    | <b>12.1</b> | 0.4 |

## ③役職クラス(前回調査)

|      | 一般社員クラス     | 職長・班長クラス   | 係長クラス | 課長クラス       | 部長クラス       | 役員クラス      | 無回答 |
|------|-------------|------------|-------|-------------|-------------|------------|-----|
| 原集計計 | 35.0        | 6.6        | 9.7   | <b>24.9</b> | <b>18.8</b> | <b>4.5</b> | 0.4 |
| 調整後計 | <b>40.3</b> | <b>7.2</b> | 9.8   | 22.1        | 16.3        | 3.6        | 0.8 |

## ④仕事の内容(職業)(前回調査)

|      | 専門的・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    | 保安の仕事(警備、守衛など) | 運輸・通信の仕事   | 技能工・生産工程の仕事 | 労務作業等の仕事   | その他        | 無回答 |
|------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|----------------|------------|-------------|------------|------------|-----|
| 原集計計 | <b>28.5</b> | <b>24.4</b> | <b>17.2</b> | <b>9.5</b> | 5.0        | 0.8            | 2.9        | 6.1         | 2.8        | 1.9        | 0.8 |
| 調整後計 | 27.3        | 20.1        | 15.8        | 9.0        | <b>5.7</b> | <b>1.5</b>     | <b>3.6</b> | <b>10.3</b> | <b>3.3</b> | <b>2.4</b> | 0.9 |

## ⑤年収(前回調査及び今回調査)

|          | 200万円未満    | 200万円以上<br>300万円未満 | 300万円以上<br>400万円未満 | 400万円以上<br>500万円未満 | 500万円以上<br>600万円未満 | 600万円以上<br>700万円未満 | 700万円以上<br>800万円未満 | 800万円以上<br>900万円未満 | 900万円以上<br>1000万円未満 | 1000万円以上    | 無回答 |
|----------|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------|-----|
| 原集計計(前回) | 1.9        | 5.4                | 7.2                | 6.6                | 9.8                | 9.8                | <b>15.4</b>        | <b>13.1</b>        | <b>12.1</b>         | <b>16.2</b> | 2.5 |
| 調整後計(前回) | <b>2.5</b> | <b>7.3</b>         | <b>10.5</b>        | <b>8.5</b>         | <b>10.6</b>        | <b>10.7</b>        | 14.4               | 12.0               | 9.5                 | 11.7        | 1.9 |
| 原集計計(今回) | 4.5        | 9.9                | 6.9                | 8.9                | 8.9                | <b>9.7</b>         | <b>12.9</b>        | <b>11.0</b>        | <b>11.1</b>         | <b>13.5</b> | 2.7 |
| 調整後計(今回) | <b>6.8</b> | <b>12.5</b>        | <b>7.4</b>         | <b>10.9</b>        | <b>9.1</b>         | 9.5                | 12.5               | 9.8                | 8.9                 | 10.0        | 2.7 |

## ⑥幼年期・学齢期の家庭の職業的特性(前回調査)

|      | サラリーマンの家庭   | 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 | その他        | 無回答 |
|------|-------------|------------|-------------|-------------------|-------------------------|------------|-----|
| 原集計計 | <b>56.8</b> | <b>1.3</b> | 16.6        | 18.2              | <b>0.7</b>              | 5.3        | 1.2 |
| 調整後計 | 53.7        | 0.9        | <b>19.2</b> | 18.2              | 0.5                     | <b>6.4</b> | 1.0 |

## ⑦職業上のタイプ自己評価(前回調査)

|      | ジェネラリスト     | スペシャリスト     | 職人タイプ       | なんとも<br>いえない | 無回答 |
|------|-------------|-------------|-------------|--------------|-----|
| 原集計計 | <b>16.4</b> | <b>37.1</b> | 10.1        | 34.6         | 1.7 |
| 調整後計 | 13.6        | 34.0        | <b>12.4</b> | <b>37.9</b>  | 2.0 |

## ⑧「おはこ」の有無(前回調査)

|      | ある          | とくにない       | なんとも<br>いえない | 無回答 |
|------|-------------|-------------|--------------|-----|
| 原集計計 | <b>36.2</b> | 39.7        | 23.2         | 0.9 |
| 調整後計 | 32.8        | <b>42.2</b> | <b>23.8</b>  | 1.1 |

古くに入社した割合も調整により高くなる。(勤続が、長い人の割合も短い人の割合も高くなり、中間の人の割合が低くなる。)

- ③役職クラスについては、調整により一般社員クラスの割合が大きく上昇（4.7%ポイント）し、職長・班長クラスの割合も上昇する一方、係長クラス以上の各クラスでは割合が低下する。
- ④仕事の内容（職業）については、専門的・技術的な仕事や管理的な仕事など職業分類の前半に並んでいる職業で調整により割合が低下し、サービスの仕事や技能工・生産工程の仕事など後半に並んでいる職業で調整により割合が上昇する。とりわけ管理的な仕事での低下（4.3%ポイント）、技能工・生産工程の仕事での上昇（4.2%ポイント）が大きい<sup>8</sup>。
- ⑤年収については、調整により収入が相対的に低い層の割合が上昇し、高い層の割合が低下する。概ね 600 万円程度がその分岐点となっており、今回調査ベースで 600 万円未満層合わせて 7.6%ポイント上昇している。
- ⑥幼年期・学齢期の家庭の職業的特性については、調整により「農林水産業を営む家庭」（16.6%→19.2%）の割合が高まり、「サラリーマンの家庭」などを始めそれ以外の割合は総じて低下する。
- ⑦職業上のタイプの自己評価については、調整により「ジェネラリスト」や「スペシャリスト」の割合が低下し、「職人タイプ」や「なんともいえない」の割合が上昇する<sup>9</sup>。
- ⑧職業キャリアの中で培われた「おはこ」の有無をみると、調整により「ある」とする人の割合（36.2%→32.8%）が低くなり、「とくにない」（39.7%→42.2%）の割合が高まる。
- ⑨勤め先企業における定年後も就業継続ができる制度の整備状況については、調整により「希望者全員」や「会社指定者」とする割合が上昇し、「一定基準該当者」の割合が低下する。
- ⑩老後資金の貯蓄状況については、調整により達成困難方向での割合が高まる。ただし、貯蓄目標の「達成できそうにない」、目標を「たてていない」を合わせて 3.2%ポイント程度の上昇にとどまっている。
- ⑪現在の企業での就業継続希望の有無については、希望ありの割合が調整により 1.7%ポイント高まる一方で、その実現可能性については難しいとする割合が上昇する。
- ⑫職業からの引退見込み年齢である就業希望上限年齢については、調整により 60 歳台前半とする割合は低くなり、65 歳や 70 歳とする人の割合が高まる。

<sup>8</sup> この職業構成が、今回の調整後でも「就業構造基本調査」における実態と大きくかけ離れている事項である。違いが特に大きいものを挙げれば、専門的・技術的な仕事（職業）（調整後の割合 27.3%/就業構造基本調査 13.9%）、管理的な仕事（職業）（同 20.1%/3.5%）、生産工程・労務作業（同 10.3%/30.0%）などとなっている。回答が「強制」される政府統計と異なり、程度の差はあれ任意性が大きいそれ以外の質問紙調査では、普段から文書を読み、書くことに馴れている人からの回答が多くなり、そうした行為から離れている人からの回答が少なくなるのは仕方のないことであるが、結果をみる場合には特に留意する必要がある。

<sup>9</sup> 筆者は、「団塊の世代」は総じていえば「技能の世代」ではなかったかと考えている。その後の時代変遷の中で「ホワイトカラー」的なとらえ方が一般化してきたが、「団塊の世代」を「ホワイトカラー」的な視点だけで捉えることには、ある種の誤謬の種が潜んでいるのではないかと危惧している。この節（5-3）の操作も、この考え方がベースになって行っている面が大きい。

図表Ⅱ—5—23 原集計と学歴構成調整試算結果計との比較 —2—

(注) 原集計と学歴構成調整試算結果とを比べ、大きい方を太字にしている。 (単位: %)

## ⑨ 勤め先会社等の定年後就業継続制度の整備状況(前回調査及び今回調査)

|          | 希望すればほぼ全員仕事が続けられる | 一定の基準に該当すれば仕事が続けられる | 会社の方から望まれた場合に仕事が続けられる | とくにそうした制度はない | わからない | 無回答 |
|----------|-------------------|---------------------|-----------------------|--------------|-------|-----|
| 原集計計(前回) | 26.4              | 30.5                | 19.6                  | 17.0         | 4.9   | 1.6 |
| 調整後計(前回) | 28.2              | 28.1                | 20.8                  | 16.0         | 5.4   | 1.4 |
| 原集計計(今回) | 29.7              | 35.2                | 18.0                  | 11.5         | 2.8   | 2.8 |
| 調整後計(今回) | 31.3              | 31.8                | 19.4                  | 11.9         | 2.8   | 2.8 |

## ⑩ 老後資金の貯蓄状況(今回調査)

|      | 目標をたてており、既に達成している | 目標をたてており、達成に向けて努力している | たてていない | 考えたことがない | 無回答 |
|------|-------------------|-----------------------|--------|----------|-----|
| 原集計計 | 8.4               | 48.9                  | 37.3   | 3.2      | 2.3 |
| 調整後計 | 7.5               | 48.4                  | 38.3   | 3.7      | 1.9 |

## ○達成見込み

|      | 十分達成できる | なんとか達成できそう | 達成はかなり困難である | とても達成できそうにない | なんともいえない | 無回答 |
|------|---------|------------|-------------|--------------|----------|-----|
| 原集計計 | 3.0     | 46.6       | 31.4        | 8.1          | 7.9      | 3.0 |
| 調整後計 | 2.3     | 46.3       | 31.0        | 10.3         | 6.8      | 3.2 |

## ⑪ 現在の企業での就業継続希望の有無(今回調査)

|      | 思う／現にしている | 思わない | 無回答 |
|------|-----------|------|-----|
| 原集計計 | 60.5      | 38.2 | 1.3 |
| 調整後計 | 62.2      | 36.5 | 1.3 |

## ○達成見込み

|      | 実現すると思う | 条件さえ整えば実現できると思う | 希望は希望で実現は難しいと思う | なんともいえない | 無回答 |
|------|---------|-----------------|-----------------|----------|-----|
| 原集計計 | 36.4    | 37.4            | 13.6            | 12.1     | 0.5 |
| 調整後計 | 33.8    | 36.6            | 15.1            | 14.3     | 0.3 |

## ⑫ 就業希望上限年齢(職業引退見込み年齢)(今回調査)

|      | 60歳未満 | 60歳  | 61～64歳 | 65歳  | 66～69歳 | 70歳  | 71歳以上 | 無回答 |
|------|-------|------|--------|------|--------|------|-------|-----|
| 原集計計 | 0.7   | 9.8  | 15.5   | 48.8 | 1.9    | 19.6 | 3.1   | 0.7 |
| 調整後計 | 0.5   | 10.1 | 14.7   | 49.4 | 1.9    | 20.6 | 2.0   | 0.6 |

## ⑬ 就業希望上限年齢の実現可能性(今回調査)

|      | 実現すると思う | 条件さえ整えば実現できると思う | 実現は難しいと思う | なんともいえない | 無回答 |
|------|---------|-----------------|-----------|----------|-----|
| 原集計計 | 28.4    | 35.8            | 15.6      | 19.0     | 1.2 |
| 調整後計 | 27.0    | 35.8            | 16.5      | 19.4     | 1.3 |

## ⑭ 高齢期の就業でしたい仕事(今回調査)

|      | 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の活かせる仕事 | 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 |
|------|------------|---------------------------|---------------|------------------|----------|-----|
| 原集計計 | 46.8       | 45.5                      | 13.3          | 22.5             | 4.2      | 2.4 |
| 調整後計 | 46.5       | 41.9                      | 12.8          | 23.9             | 4.8      | 2.2 |

## ⑮ 高齢期の就業での希望収入(今回調査)

|      | 現在の収入と同程度 | 7～8割程度 | 半分程度 | 3～4割程度 | 特に収入にはこだわらない | なんともいえない | 無回答 |
|------|-----------|--------|------|--------|--------------|----------|-----|
| 原集計計 | 19.8      | 34.4   | 24.1 | 5.8    | 7.8          | 4.9      | 3.2 |
| 調整後計 | 21.2      | 34.2   | 23.4 | 5.5    | 7.2          | 5.4      | 3.0 |

- ⑬就業希望上限年齢までの就業の実現可能性については、実現を困難視する割合が調整により高まるが、その程度は大きなものではない。
- ⑭高齢期にしたい仕事（これまでの仕事との類似性）については、「とくに仕事の内容にはこだわらない」や「なんともいえない」の割合が調整により高まる。
- ⑮高齢期の就業での希望収入については、調整により「現在の収入と同程度」とする割合が1.4%ポイント高まる。

以上のように、簡便な学歴構成調整の操作により、総計のデータには変化がもたらされ、中には数%ポイントを超えるような変化があるものもある。とはいえ、総じていうならば全体のイメージを変えてしまうような大きな変更があるとまではいえない。少なくとも、高年齢期において正社員として勤務している人を対象とした今回の調査にあっては、サンプルの学歴構成上の偏りに起因して調査結果を無意味にしてしまうほどのことはなく、適当な留意をしながら、その調査結果は実態の一端を示すものと考えてよいであろう。

