

第5章 老後の不安

第1節 対象となる質問項目

「老後の不安」のテーマに直接的に該当するのは、Q19「以下のことについて、あなたの老後の生活で不安なことは、どれにあてはまりますか」である。具体的には、回答者は、次の7つの選択肢について、5段階（大いに不安、やや不安、どちらともいえない、あまり不安ではない、全く不安ではない）で回答することが求められる。

- ①老後、生活するに十分な資金があるかどうか
- ②一生懸命になれる仕事があるかどうか
- ③生きがい、やりがいをみつけられるかどうか
- ④時間をもてあますのではないか
- ⑤老後を一緒に過ごす人がいるかどうか
- ⑥地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか
- ⑦健康で過ごせるかどうか

また、上記の選択肢は、定年退職後あるいは再雇用退職後、会社での継続的な就労機会や、定期的な給与収入がなくなることを前提に尋ねているもので、関連するのは、選択肢①、選択肢②である。また、人生100年時代と呼ばれる中、働き方に対しても多様な考え方が議論されている。したがって、1つの会社において終身雇用で働くという考え方に何らかの変化がある可能性もある。そこで、Q19に加え、Q15「あなたは現在の会社はこの先どのくらい勤めたいと思っていますか。」Q16「あなたは61歳、66歳の時、それぞれどのような働き方をしたいですか。」を分析対象に加えた。

また、Q19では、退職後における過ごし方（選択肢③④⑤⑦）や地域社会とのかかわり方（選択肢⑥）にかかる不安について尋ねている。そこで、Q18「あなたは定年退職後、どの程度取り組みたいと思っていますか。」も分析対象に加えた。Q18の選択肢には、「ボランティアなどの社会活動」が含まれているが、これは、本調査プロジェクトの問題意識では、定年退職後のセカンドキャリア、あるいは就労時のパラレルキャリアのひとつとしてボランティア活動を促進することを掲げているからである。そこで、Q23-2「ボランティア活動をすると、いつぐらいから活動したいか」も分析対象とした。

地方の活性化政策の一環として、IターンやUターンなどの地方移住制度が議論されている。本調査においてもQ20「あなたは将来（定年退職後などに）、どこで暮らしたいですか」を設けているが、「老後の不安」をテーマにする本章でも取り上げることにした。

第2節 老後の不安の諸要因

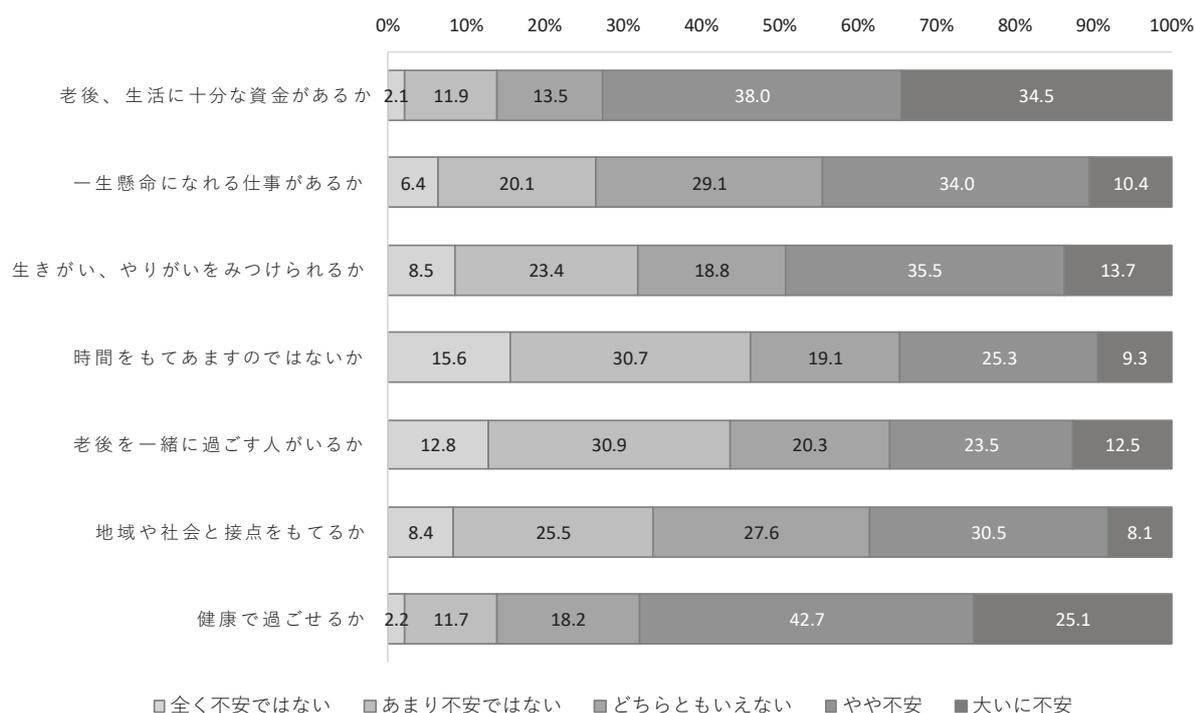
1. 老後の不安に関する回答傾向

Q19では、老後の不安については、以下の7つの項目について5段階で回答するように尋ねている。まず企業調査の回答傾向である。第5-1図をみると「老後、生活に十分な資金があるか」について、「大いに不安」(34.5%)、「やや不安」(38.0%)となっており、72.5%がお金について不安を感じていると回答している。次いで、「健康で過ごせるか」は、「大いに不安」(25.1%)、「やや不安」(42.7%)で67.8%が不安を感じている。他方、「時間をもてあますのではないか」は「全く不安ではない」(15.6%)、「あまり不安ではない」(30.7%)で、「老後を一緒に過ごす人がいるか」は「全く不安ではない」(12.8%)、「あまり不安ではない」(30.9%)となっており、他項目に比較して不安をさほど感じていない。

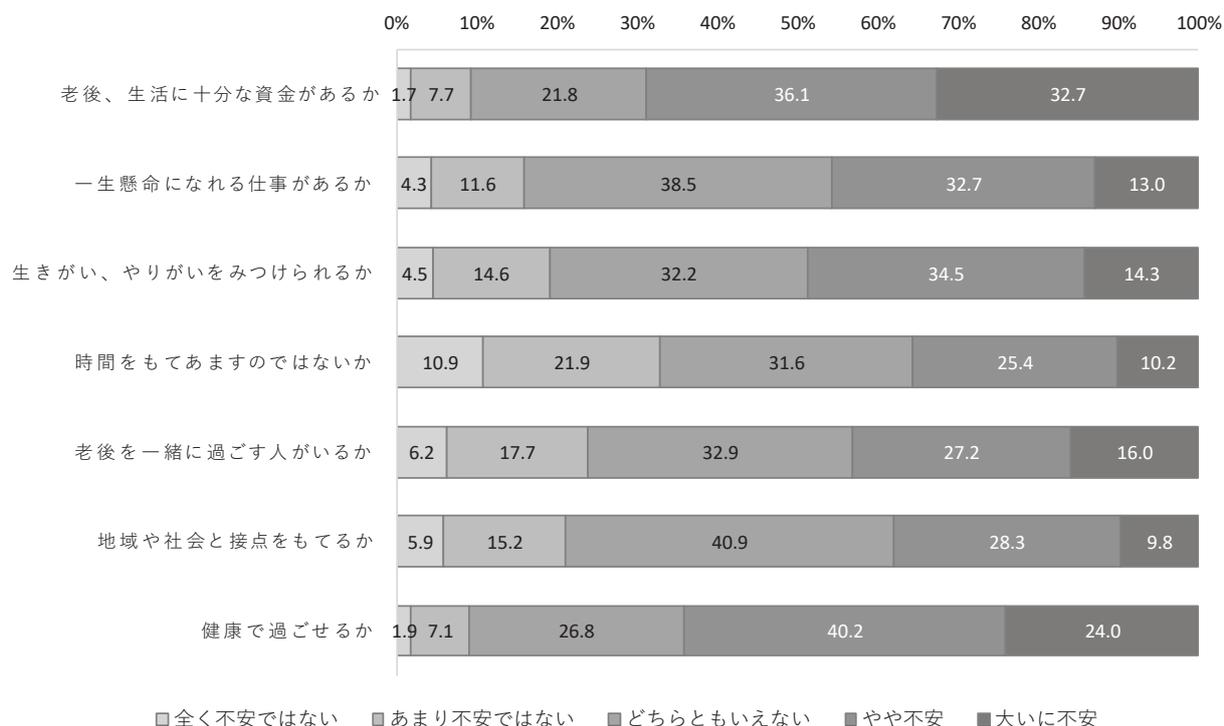
モニター調査でも企業調査と同様の傾向を示している。「老後、生活に十分な資金があるか」については、68.8%が不安を感じている。次いで「健康で過ごせるか」は64.2%が不安を感じており、この2つが最も不安傾向が高い。他方、不安を感じていないという回答が多いのは「時間をもてあますのではないか」と「老後を一緒に過ごす人がいるか」である。すなわち「時間をもてあますのではないか」は「全く不安ではない」(10.9%)「あまり不安ではない」(21.9%)であり、「老後を一緒に過ごす人がいるか」は「全く不安ではない」(6.2%)「あまり不安ではない」(17.7%)となっている。

第5-1図 老後の不安

(企業調査)



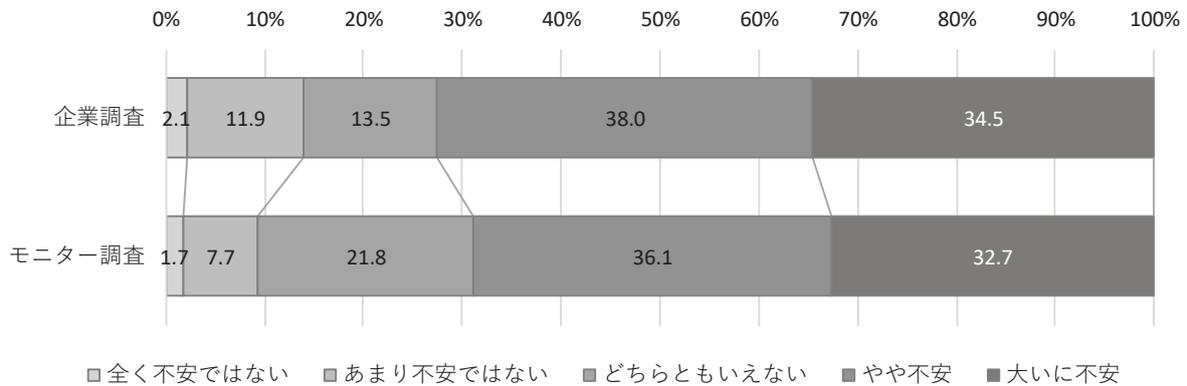
(モニター調査)



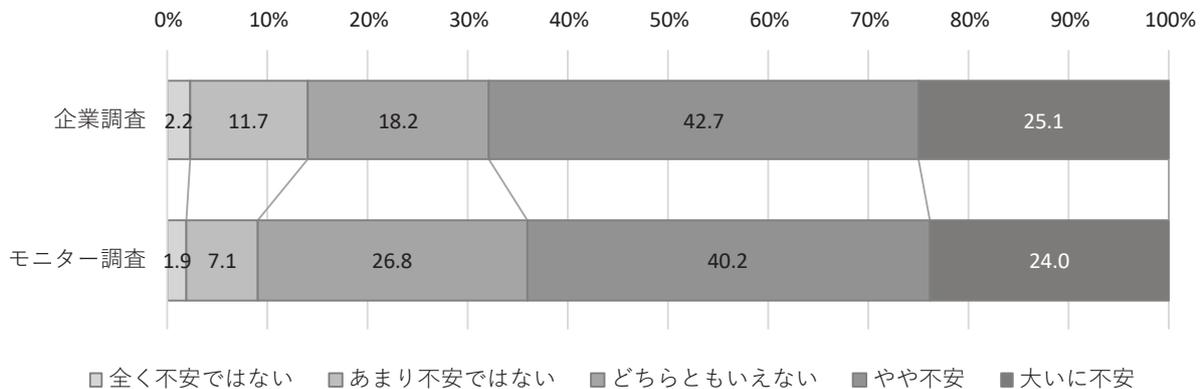
「老後、生活に十分な資金があるか」と「健康で過ごせるか」にかかる企業調査とモニター調査の回答を比較した（第 5-2 図、第 5-3 図）。

老後の資金については、企業調査は「やや不安」（38.0%）「大いに不安」（34.5%）、モニター調査は「やや不安」（36.1%）「大いに不安」（32.7%）で、いずれも企業調査の方がモニター調査よりも若干高い数値を示している。ちなみに、他項目についてはモニター調査の方がより不安と回答する傾向があるのに対して、「老後の資金」と「健康」への不安については企業調査のほうがより高い数値となっている。企業調査の対象者の所得水準はモニター調査よりも全般に高いと想定される。それでもより不安を感じるのは、企業調査の回答者が、退職後も以前と同じ生活水準を維持できることに不安を感じているからだろうか。また、大手企業では社員の健康管理をより強化すべく「健康経営」政策を打ち出しており、そのために社員が健康をより意識している可能性もある。ただし、企業調査とモニター調査の回答の差は、10 ポイント内であり、差異が顕著と断定するには統計的な検証が必要である。

第 5-2 図 老後の不安「老後、生活に十分な資金があるか」



第 5-3 図 老後の不安「健康で過ごせるか」



性別や年齢別に「老後の不安」にかかる回答傾向をみたところ、「老後の資金」「健康」「一緒に過ごす人」について特徴を見出すことができた。そこで、この3項目について、年齢や性別などとの関係についてみてゆく。

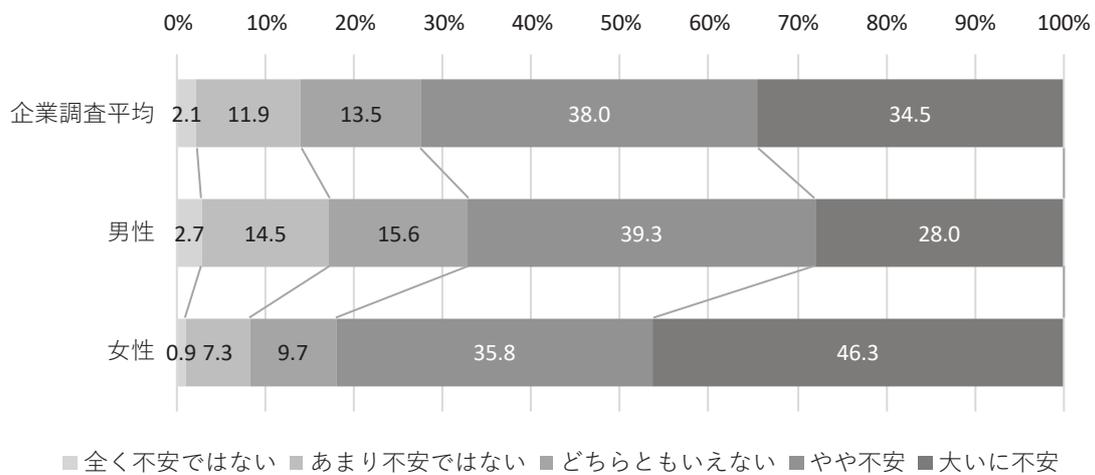
2. 「老後、生活に十分な資金があるか」にかかる不安

第 5-4 図（上図）は「老後の資金」について、企業調査の男女別の回答傾向を示したものである。男女ともに「大いに不安」「やや不安」に集中しているが、「大いに不安」は、女性（46.8%）が男性（28.0%）を 18.8 ポイント上回っている。

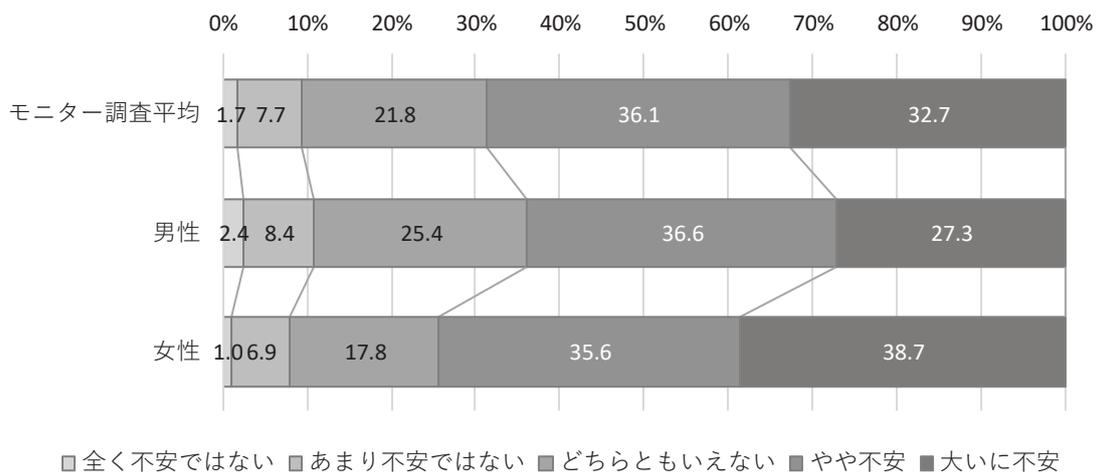
モニター調査も企業調査と同様に、男女ともに「大いに不安」「やや不安」に集中している。企業調査の男女別でみると、「大いに不安」と回答した女性は 46.3%、男性は 28.0%で、女性の方が男性よりも 18 ポイント上回っている。モニター調査は「大いに不安」は、男性（27.3%）、女性（38.7%）で、女性の方が男性を上回っているものの企業調査ほどの差異はない。なお、企業調査の女性については、職種や転勤の有無、勤続年数など、さらに分析を重ねる必要があると思われる。

第 5-4 図 男女別にみた老後の不安「老後、生活に十分な資金があるか」

(企業調査)



(モニター調査)



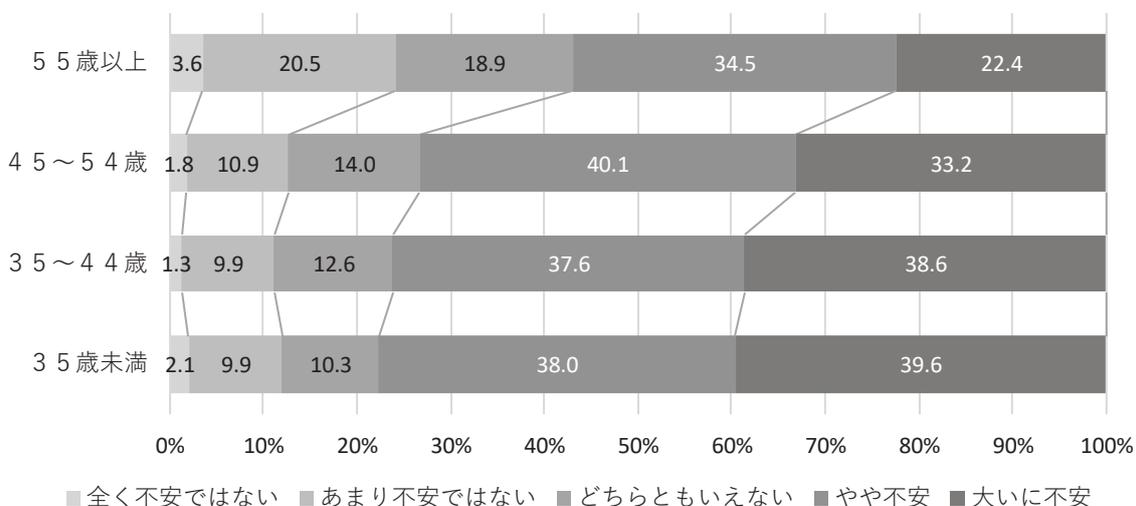
第 5-5 図 (上図) は年齢別にみた企業調査の「老後、生活に十分な資金があるか」にかかる不安の回答傾向である。「大いに不安」は、35 歳未満 (39.6%) をトップに、年齢が上がるほど数値が下がっている。特に、55 歳以上は 22.4% で、35 歳未満との間に 17.2 ポイントの差がある。逆に「あまり不安ではない」は、55 歳以上は 20.5%、35 歳未満は 9.9% と 10 ポイント以上の差がある。

モニター調査 (第 5-5 図下) をみると、「大いに不安」について最も多く回答したのは、35 ～44 歳 (36.4%) で、55 歳以上が 23.3% と最も低く、両社の間に 13 ポイントの差があり、企業調査と似たような傾向を示している。また、「あまり不安ではない」は、55 歳未満 (14.4%)、35 歳未満 (5.5%) となっており、企業調査と同じように年齢が高い方があまり不安でないと回答している。

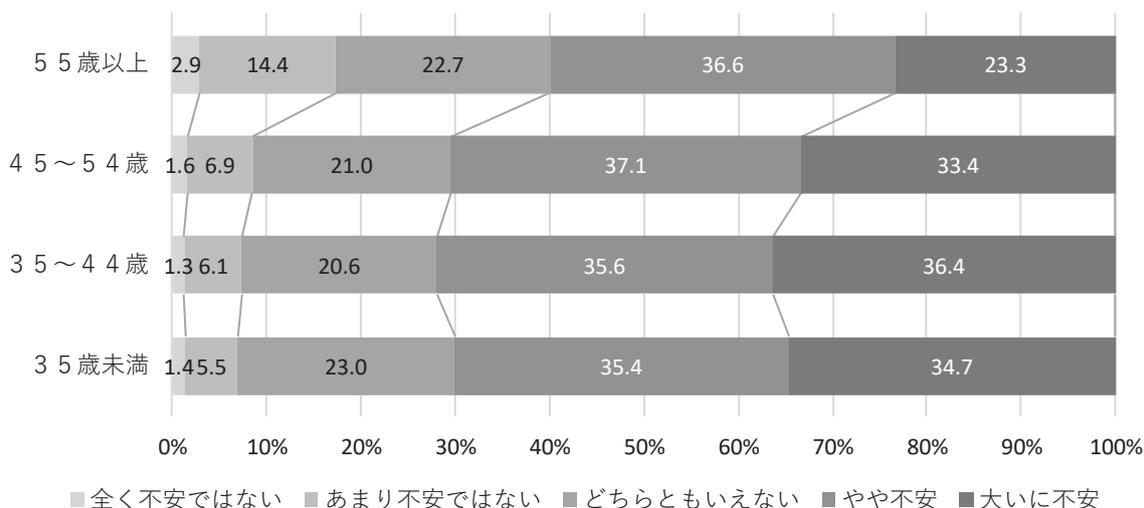
以上から、お金にかかる不安は55歳以上になると緩和傾向にあるといえよう。大企業の社員の場合、この年齢になるとある程度の財政的な蓄積ができ、定年後の資金についても具体的なイメージを有しているためではないか。他方、若い年齢層は、老後との間に距離があるため将来に対するイメージが漠然としていることや社会情勢などに鑑み、より不安感を抱いているのではないか。

第5-5図 年齢別にみた老後の不安「老後、生活に十分な資金があるか」

(企業調査)



(モニター調査)

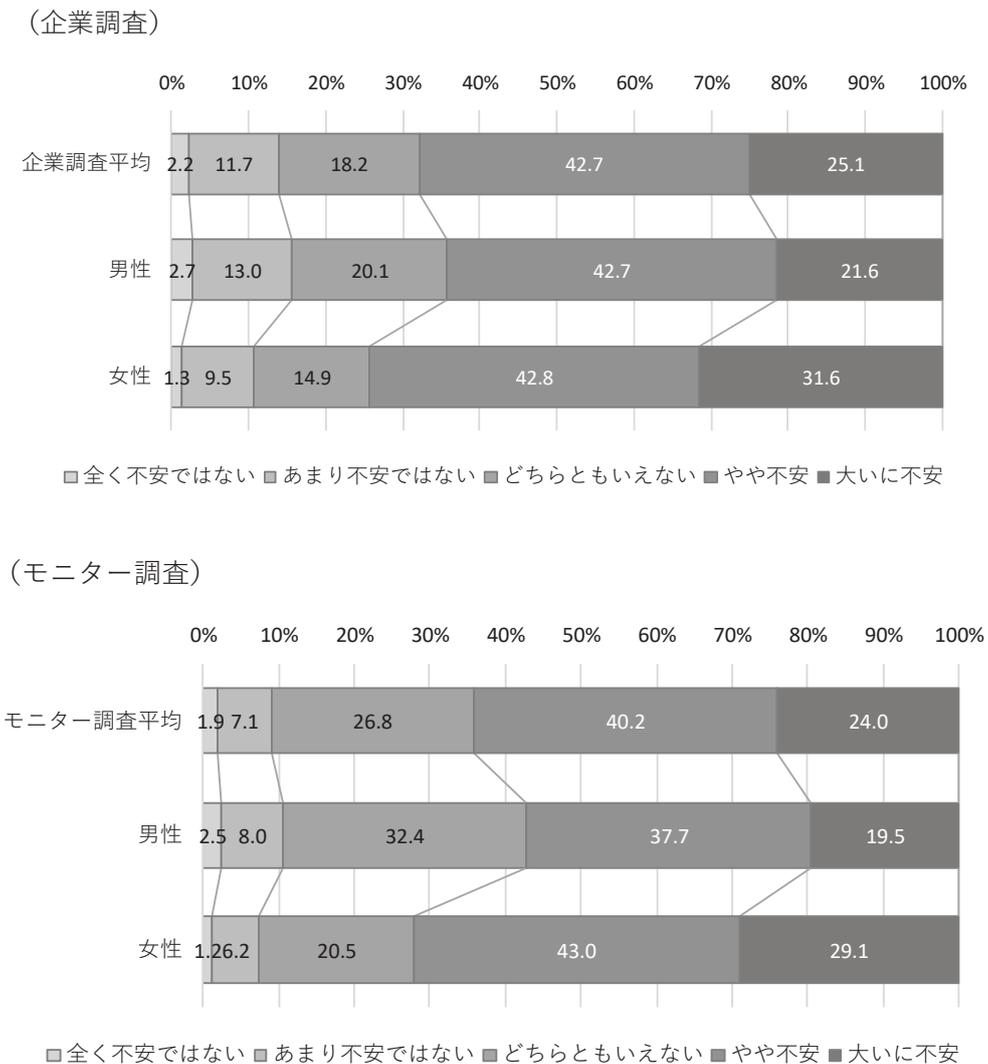


3. 「健康」にかかる不安

老後の健康にかかる不安について男女別、年齢別にみると特徴を見出すことができる。第5-6図(上)は、企業調査の健康に関する不安を男女別に示したものである。女性で「大

いに不安」と回答したのは 31.6%、男性は 21.6%と 10 ポイントの差がついている。モニター調査をみると、女性の方がより不安傾向を示しており、「大いに不安」と回答したのは、女性が 29.1%、男性は 19.5%で、10 ポイント近く差がある。なお、「全く不安ではない」「あまり不安ではない」をあわせても、企業調査平均で 13.9%、モニター平均で 9%に留まっている。

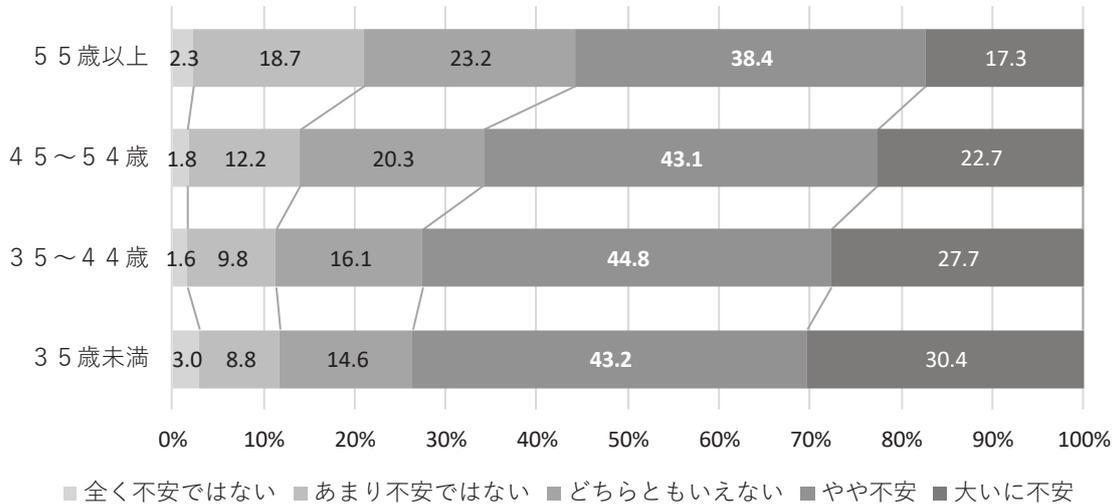
第 5-6 図 男女別にみた老後の不安「健康で過ごせるか」



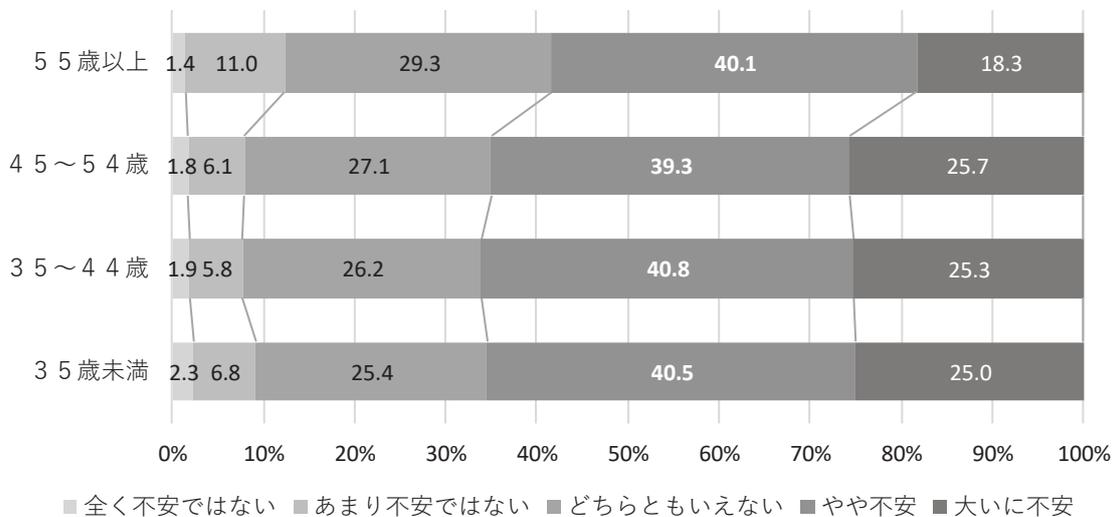
年齢別に健康に関する老後の不安をみると、ある特徴を見出すことができる（第 5-7 図）。企業調査の「大いに不安」に着目すると、35 歳未満が 30.4%であるのに対し、55 歳以上は 17.3%と 13 ポイント以上の差がある。他方で、「あまり不安ではない」「全く不安ではない」の合計は、35 歳未満が 11.8%であるのに対し、55 歳以上は 21%と 10 ポイントほどの差がついている。若い年齢ほど老後の健康に対して不安を抱き、55 歳以上になると若い層に比較して不安感が少ない。他方、モニター調査でも若いほど不安と回答する傾向があるが、この点については企業調査ほど大きな差異はない。

第 5-7 図 年齢別にみた老後の不安「健康で過ごせるか」

(企業調査)



(モニター調査)

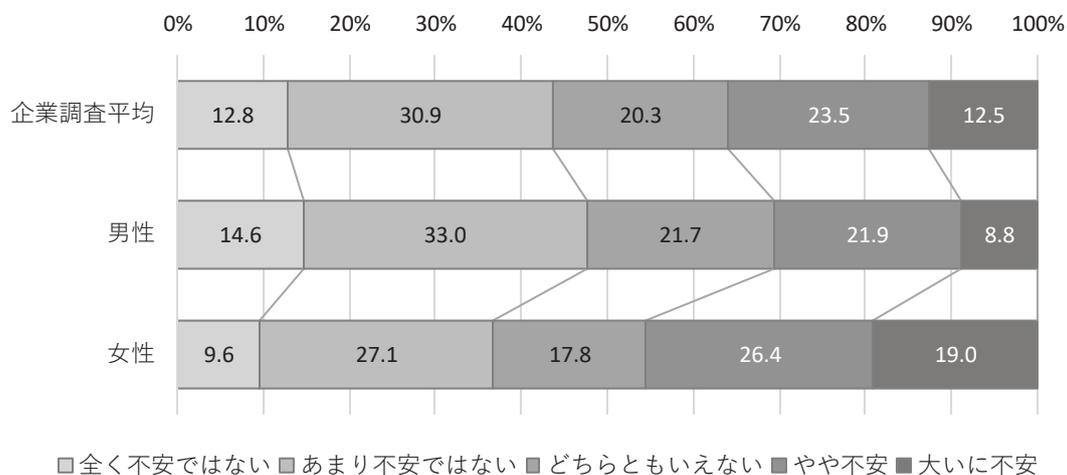


4. 「老後を一緒に過ごす人がいるか」にかかる不安

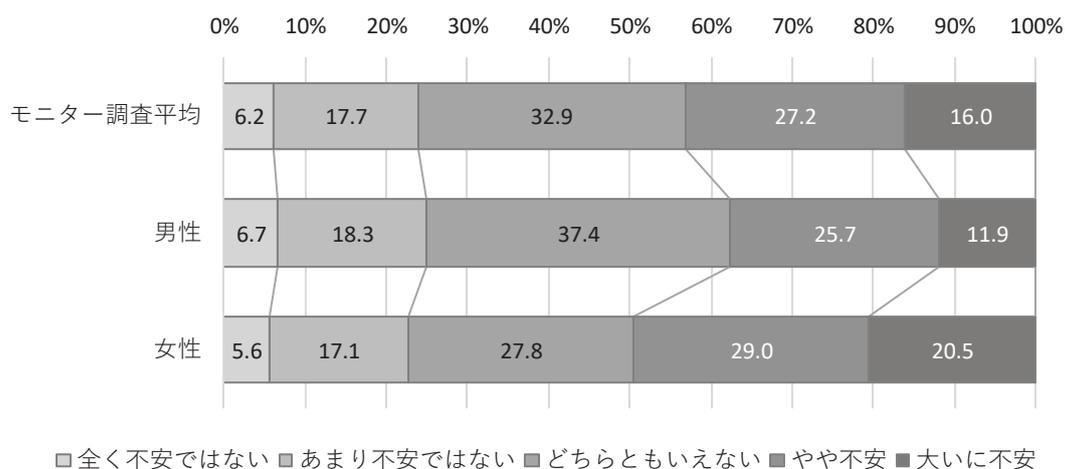
第 5-8 図は、男女別にみた「老後を一緒に過ごす人がいるか」の回答状況である。全般に「どちらともいえない」「あまり不安ではない」が多い。ただし、企業調査、モニター調査とも女性のほうが不安であると回答している。「大いに不安」をみると、企業調査の男性(8.8%)、女性(19.0%)で10ポイントほどの差がある。また、モニター調査は、男性(11.9%)、女性(20.5%)で、10ポイント近く差がある。他方「あまり不安ではない」「全く不安ではない」は企業調査、モニター調査ともに、男性の方が女性を上回っている。

第 5-8 図 男女別にみた老後の不安「老後を一緒に過ごす人がいるか」

(企業調査)



(モニター調査)

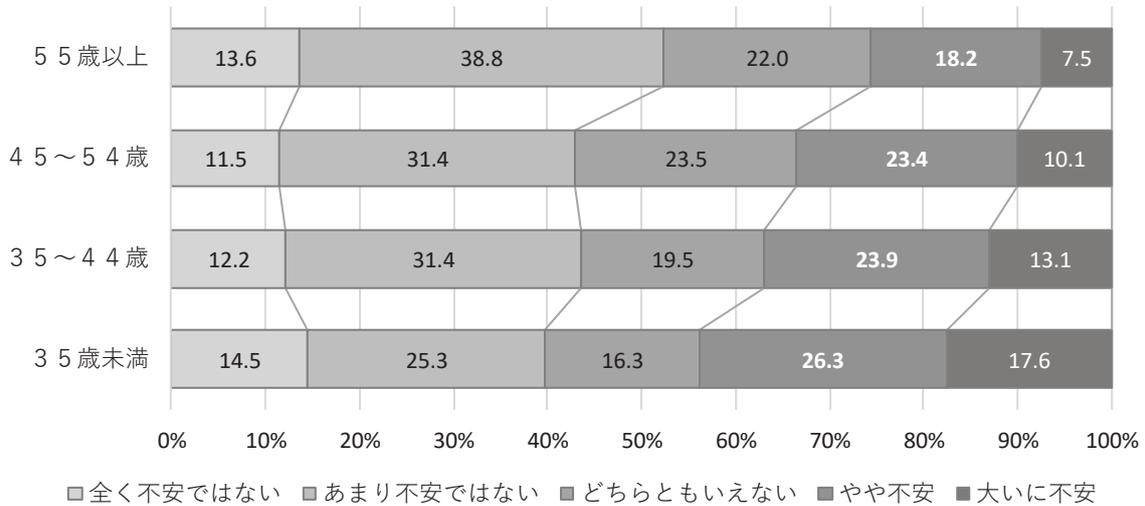


年齢別に「老後を一緒に過ごす人がいるか」に関する不安の状況についてみた。第 5-9 図は企業調査およびモニター調査の回答を示したものである。両者とも、「大いに不安」と回答したのは、35 歳未満が最も多く 17.6%で、55 歳以上の 7.5%と比較すると 10 ポイント以上の差がある。他方、「あまり不安でない」と回答したのは 55 歳以上が多く、35 歳未満が最も少ない。この点は、企業調査、モニター調査とも同様の傾向を示している。企業調査の場合、55 歳以上が 38.8%、35 歳未満が 25.3%と 13.5 ポイントの差がある。モニター調査では、55 歳以上が 25.0%、35 歳未満が 16.0%と 9 ポイントの差がある。

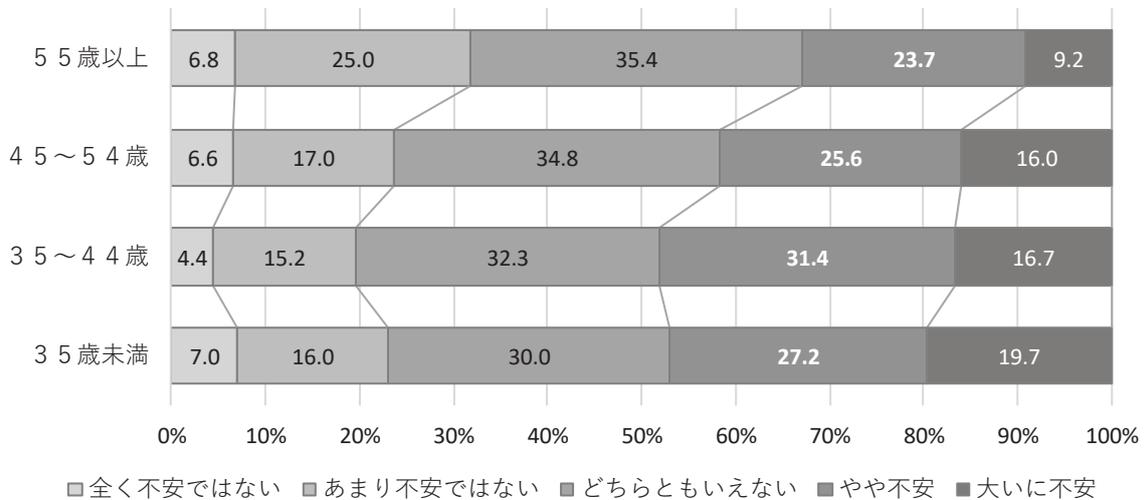
若い年齢層にとって、老後は遠い先のことであり距離感があると思われるが、先行きの不安を感じているのであろうか。他方、55 歳以上になると老後も現実味を帯びて、老後の過ごし方について具体的にイメージができる分、若い層よりも不安が少ないのではないか。

第 5-9 図 年齢別にみた老後の不安「老後を一緒に過ごす人がいるか」

(企業調査)



(モニター調査)

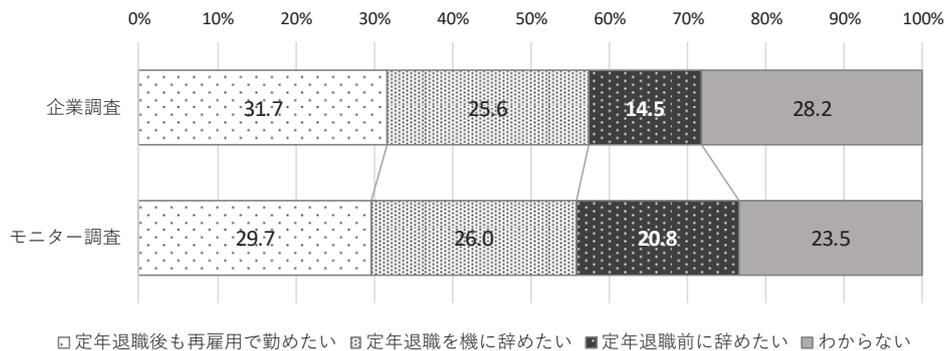


第 3 節 退職後の就労と生活への希望

1. 現在の会社にどのくらい勤めたいか

第 5-10 図は、「あなたは現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」に対する回答である。企業調査は、「定年退職後も再雇用で勤めたい」(31.7%)、次いで、「わからない」(28.2%)、「定年退職を機に辞めたい」(25.6%)、「定年退職前に辞めたい」(14.5%)の順となっている。モニターも、ほぼ同様の傾向を示しているが、再雇用希望者が最も高く、二番目に「定年退職を機に辞めたい」となっている。

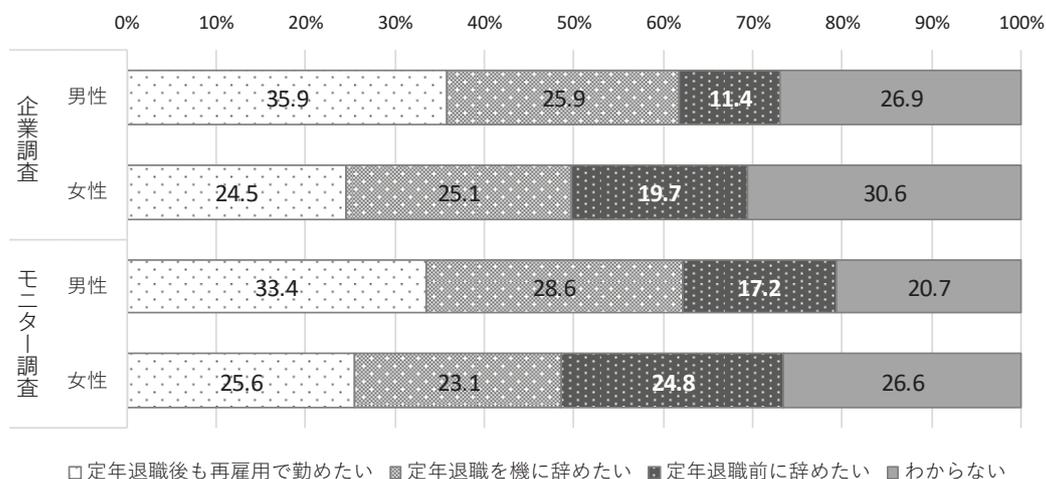
第 5-10 図 「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」



2. 男女別にみた傾向

第 5-11 図は、男女別にみた「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」にかかる企業調査とモニター調査の回答状況である。企業調査では、男性の 35.9% が再雇用を希望しているが、女性は 24.5% と 10 ポイント以上の差がある。「定年退職後を機に辞めたい」については男女ともに 25% 程度で、男女の差異はない。他方「定年退職前に辞めたい」については、女性が 19.7% で、男性の 11.4% を 8 ポイントほど上回っている。なお、モニターも同様の傾向を示している。

第 5-11 図 男女別にみた「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」

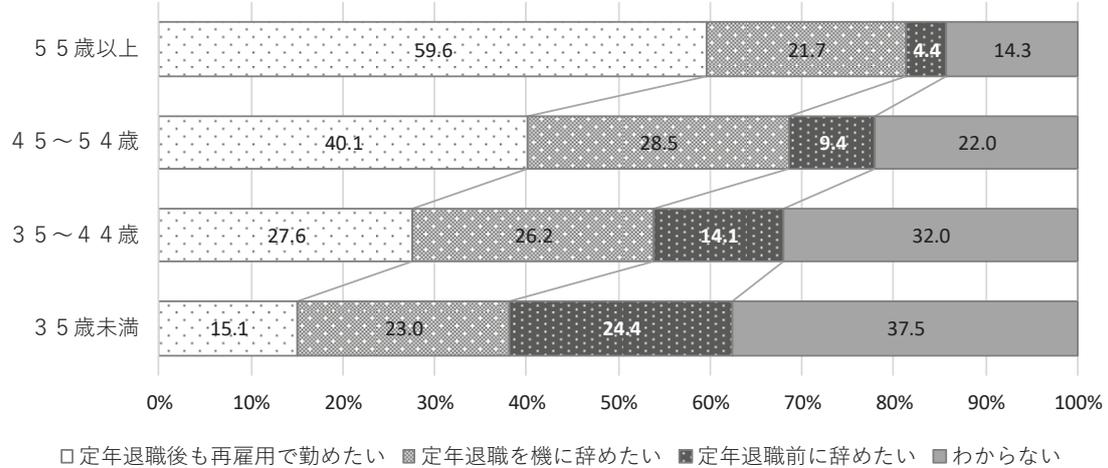


3. 年齢別にみた傾向

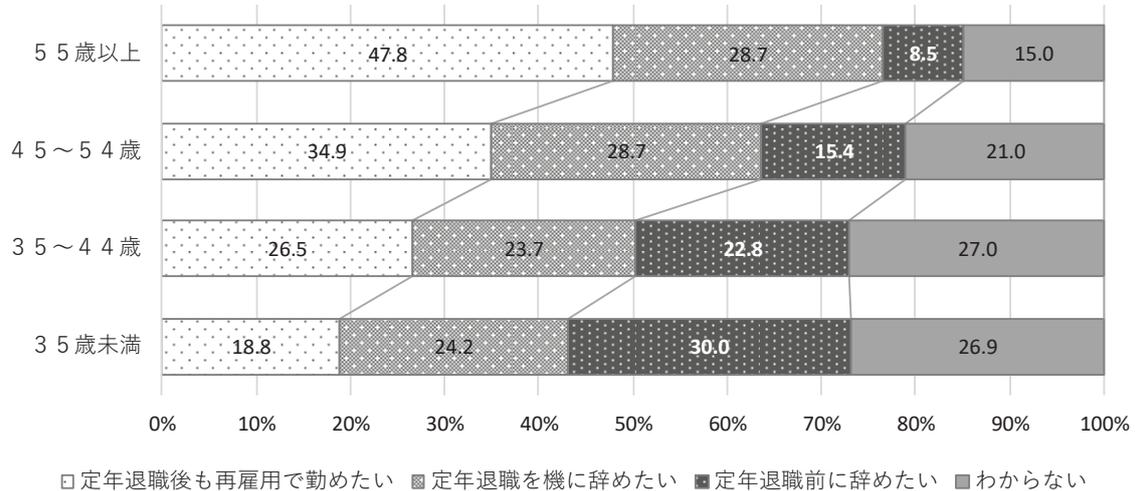
第 5-12 図は年齢別にみた「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」にかかる企業調査とモニター調査の回答である。55 歳以上の 59.6% が再雇用を希望しているのに対して、35 歳未満は 15.1% と 40 ポイント以上の差がある。モニター調査の 55 歳以上は 47.8%、35 歳未満は 18.8% で、企業調査ほどではないが大きな差異がある。ひとつの会社で働き続けることについて、若い層とシニア層の間で、考え方に違いがあるように見える。

第 5-12 図 年齢別にみた「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」

(企業調査)



(モニター調査)

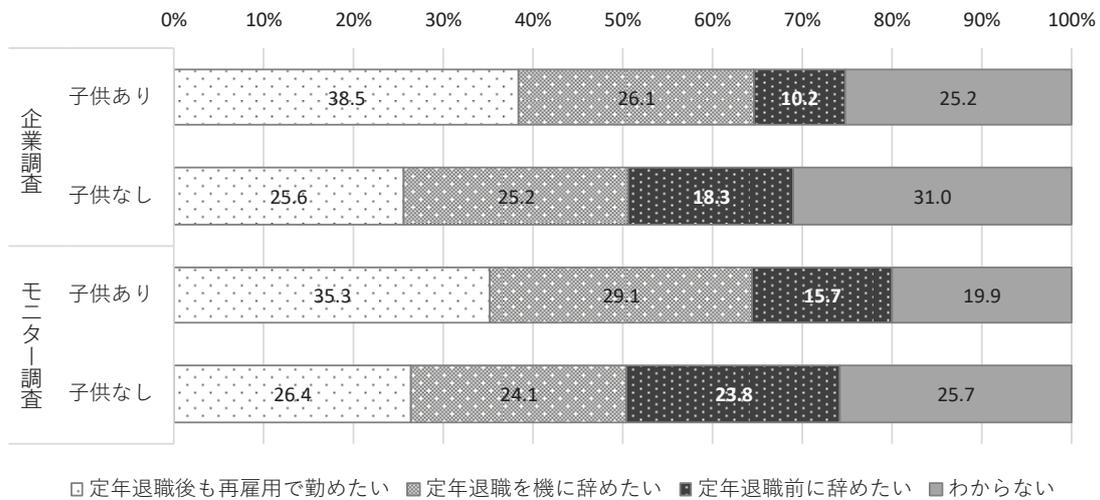


4. 子どもの有無による差異

第 5-13 図は、子どもの有無別にみた「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」にかかる回答である。子どもの有無によって、回答傾向は 2 つに分かれていることがわかる。すなわち、企業調査で、子どもがいる人は「再雇用で勤めたい」は 38.5%、無い人は 25.6%と 12.9 ポイントの差がある。他方、「定年退職前に辞めたい」については、子どもがいる人は 10.2%、子どもの無い人が 18.3%で 8 ポイントほどの差がある。なお、モニターについても同様の傾向を示している。

子どもがいる人の方が、より長い雇用を希望する点については、本アンケート調査に先行して行ったグループ・ヒアリング¹⁾においても見出すことができる。ヒアリングでは、55 歳以上のグループで「子どもが自立するまでは働きたい」(p.99、A 社 55 歳以上男性)という意見が出されていたが、本アンケート調査においても、同様の考えを持つ人が一定数いると思われる。

第 5-13 図 子どもの有無と「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」

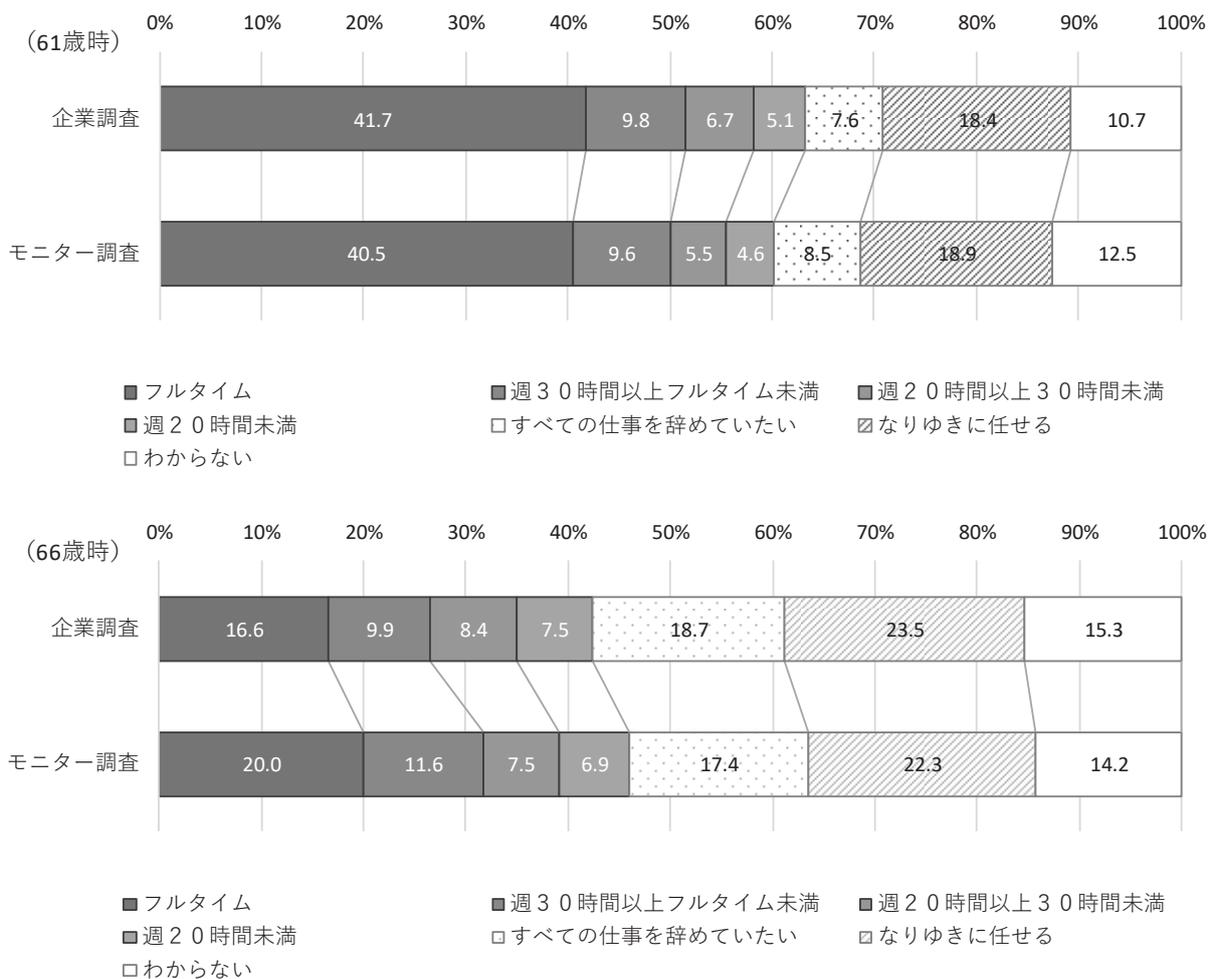


5. 61 歳時と 66 歳時の希望する働き方

本調査では 60 歳未満の人を対象に、「61 歳の時どのくらい働きたいか」「66 歳の時どのくらい働きたいか」について尋ねている。第 5-14 図は 61 歳時（上図）と、66 歳時（下図）に「どのくらい働きたいか」について、企業調査およびモニター調査の回答結果を示したものである。61 歳時において、「フルタイムで働きたい」と希望するのは企業調査が 41.7%、モニター調査が 40.5%で、それ以外の働き方への希望と差がある。前掲第 5-10 図の「現在の会社に将来どのくらい勤めたいか」をみると再雇用希望者が最も多い。第 5-14 図（上）の結果をあわせると、61 歳時は再雇用で、なおかつフルタイムで働くことを希望する者が多いことが予想される。

これに対して、66 歳時は異なる傾向を示している。第 5-14 図（下）をみると、「なりゆきに任せる」は企業調査（23.5%）、モニター調査（22.3%）、「すべての仕事を辞めていたい」は企業調査（18.7%）、モニター調査（17.4%）、「フルタイム希望」は企業調査（16.6%）、モニター調査（20.0%）となっている。企業調査、モニター調査ともに、フルタイム希望者の割合は 61 歳時に比較し、20 ポイント以上少なく、仕事からの完全撤退希望者は 10 ポイント以上多くなっている。

第 5-14 図 「どのくらい働きたいか」 61 歳時（上）、66 歳時（下）



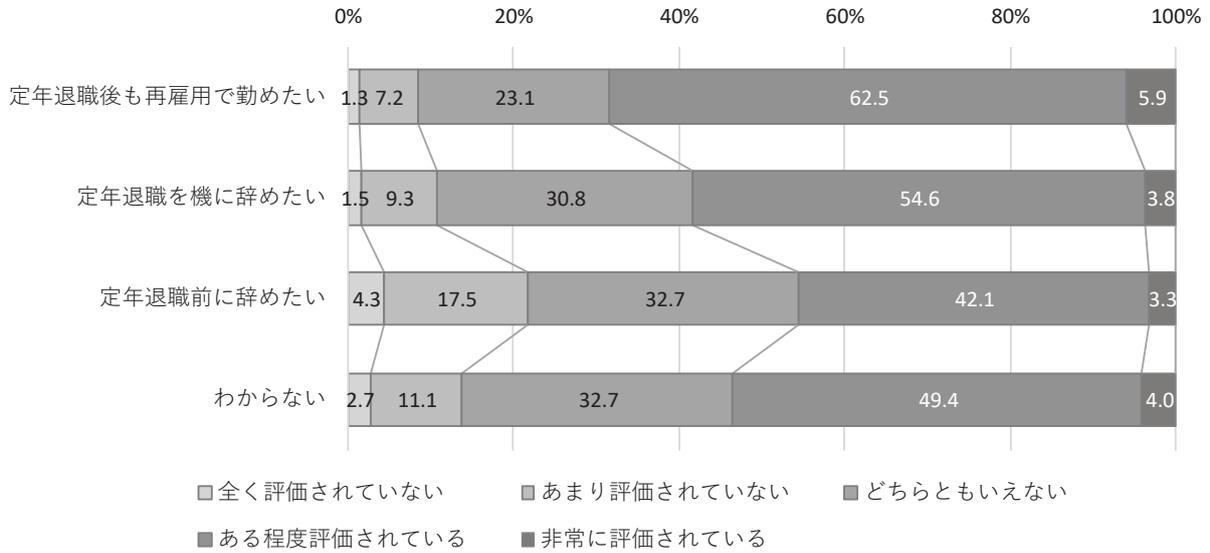
6. 会社の評価との関係

第 5-15 図は、会社で自分がどの程度評価されているのかという回答と「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」の回答をクロス分析したものである。第 5-15 図（上）は企業調査の回答結果であるが、「定年退職後も再雇用で勤めたい」と回答した者のうち、「非常に評価されている」（5.9%）、「ある程度評価されている」（62.5%）で、合わせて 68.4%が会社で評価されていると思っている。他方、「定年退職前に辞めたい」と思う人の中で、「全く評価されていない」が 4.3%、「あまり評価されていない」が 17.5%となっており、会社で評価されていないと考える者の割合が高い。ただし、「定年退職前に辞めたい」と回答した者の中で、「非常に評価されている」が 3.3%、「ある程度評価されている」が 42.1%で、会社で評価されていると思う者も 45.4%存在している。

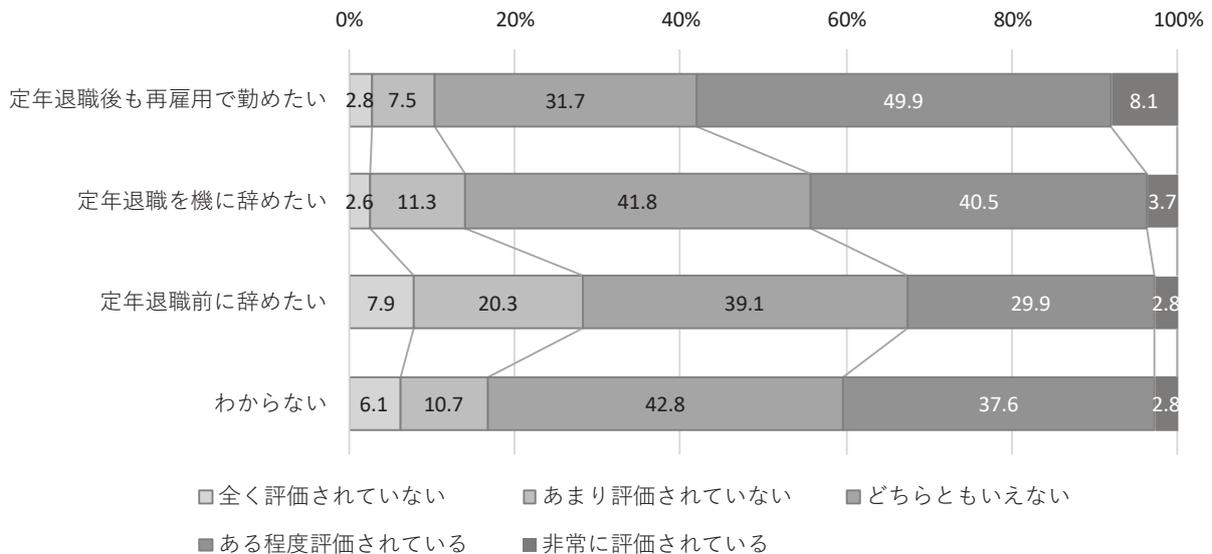
第 5-15 図（下）は、モニター調査における、会社での評価と「現在の会社にどのくらい勤めたいか」の回答をクロス分析したものであるが、これも企業調査と同様の傾向を示している。

第 5-15 図 会社での評価と「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」

(企業調査)



(モニター調査)



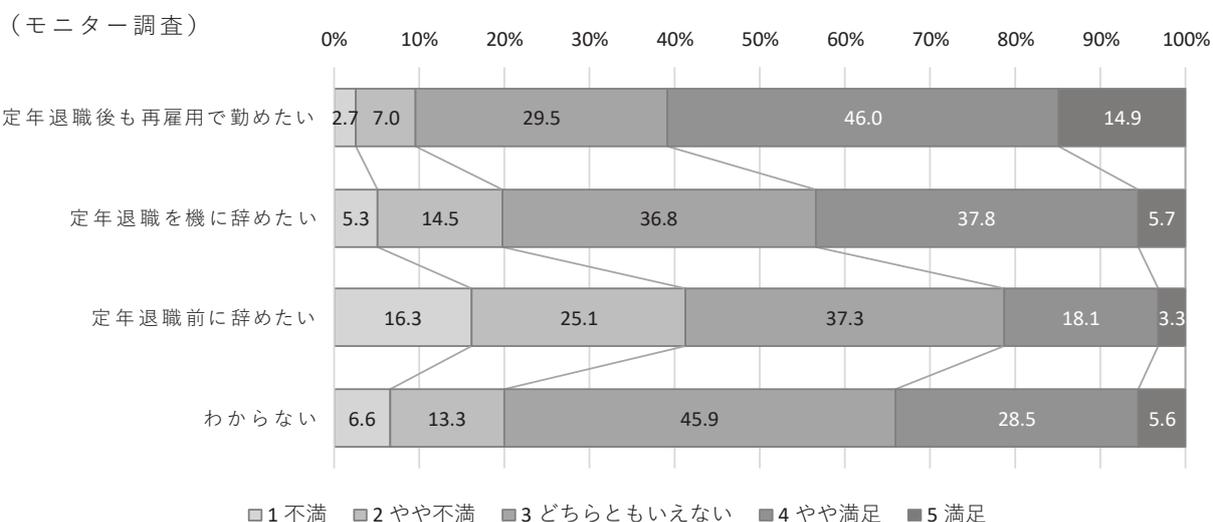
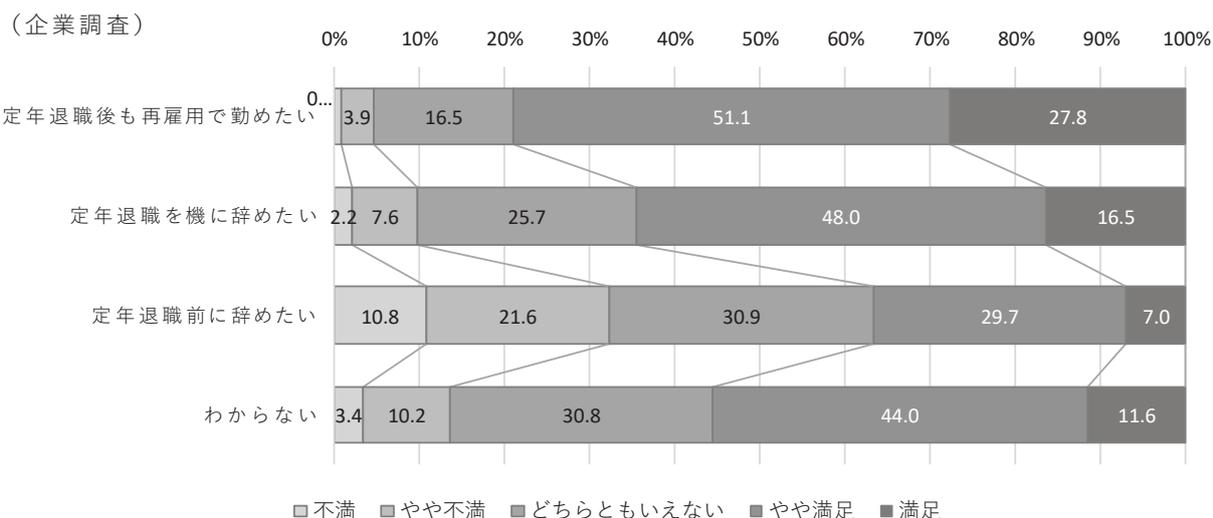
7. 仕事の満足度との関係

第 5-16 図は企業調査、モニター調査のそれぞれについて、仕事の満足度（Q17-8「今の仕事全体」の満足度）と「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」の関係を見たものである。企業調査、モニター調査ともに満足度が高いほど、再雇用や定年退職まで働くことを希望する傾向がある。再雇用を希望する者のうち、企業調査は 78.9%が「満足」「やや満足」と回答している。モニター調査の再雇用希望者の 60.9%が「満足」「やや満足」と回答しているが、企業調査の方が 18 ポイント高くなっている。

また「わからない」に占める「満足」「やや満足」の合計は、企業調査が 55.6%、モニター調査は 34.1%と 20 ポイントの差がある。「定年退職前に辞めたい」に占める「満足」「やや満足」

満足」の合計は、企業調査が 36.7%、モニター調査が 21.4%で、15 ポイントの差である。企業調査においては、仕事に満足と考えながらも、今の会社に勤め続けるかどうかについては不確定な部分があると考えていたり、定年退職前に辞める可能性があると考えている者が一定数存在していると思われる。

第 5-16 図 仕事全体の満足度と「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」



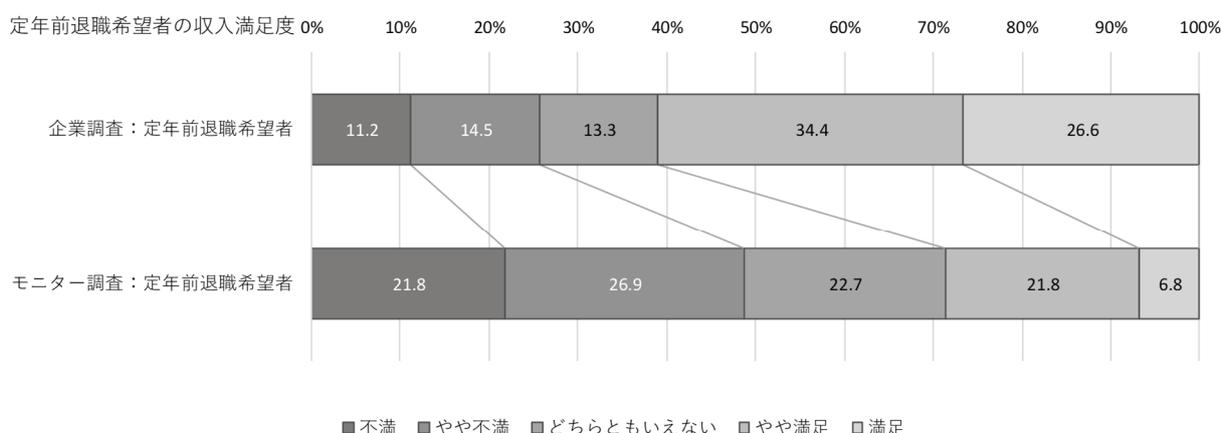
8. 考察：満足度要因別にみた傾向

仕事の満足度について、8項目「賃金・収入」、「労働時間・休日・休暇」、「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「雇用・就業の安定性」、「能力や知識を身につける機会」、「仕事を通じた社会貢献」、「今の仕事全体」について尋ねている。この回答結果と「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」の結果についてクロス分析を行った。企業調査、モニター調査とほぼ似たような傾向を示していたが、明らかな差異があったのは、収入満足度と「定年退職前に辞め

たい」との関係であった。

第5-17図は、「定年退職前に辞めたい」と回答した者に占める収入の満足度の回答傾向である。モニター調査は「やや満足」が21.8%、「満足」が6.8%であるが、企業調査は「やや満足」が34.4%、「満足」が26.6%であり、両者合計において32.4ポイントの差がある。統計的な検証を行う必要があるが、収入についてある程度満足を得た者の中には、別組織での次のキャリアを考える者が、一定割合、存在することが示唆される。

第5-17図 「定年退職前に辞めたい」者の収入満足度



第4節 定年退職後の希望

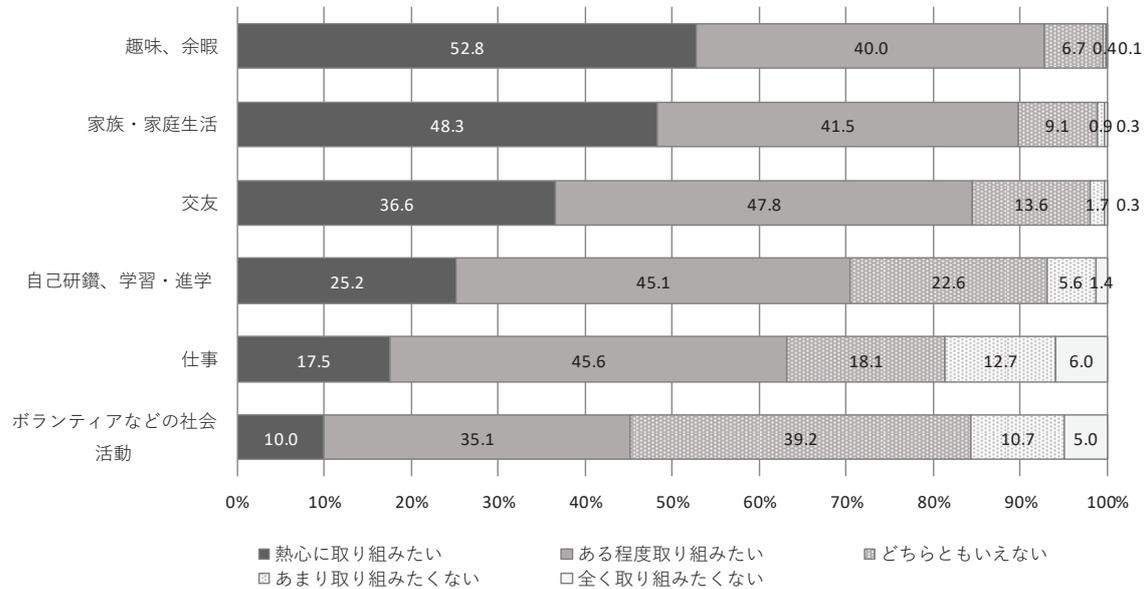
1. 定年退職後に取り組みたい活動

定年退職後に、次の6項目「仕事」、「家族・家庭生活」、「交友」、「趣味、余暇」、「自己研鑽、学習・進学」、「ボランティアなどの社会活動」について、どの程度取り組みたいかについて尋ねている（第5-18図）。

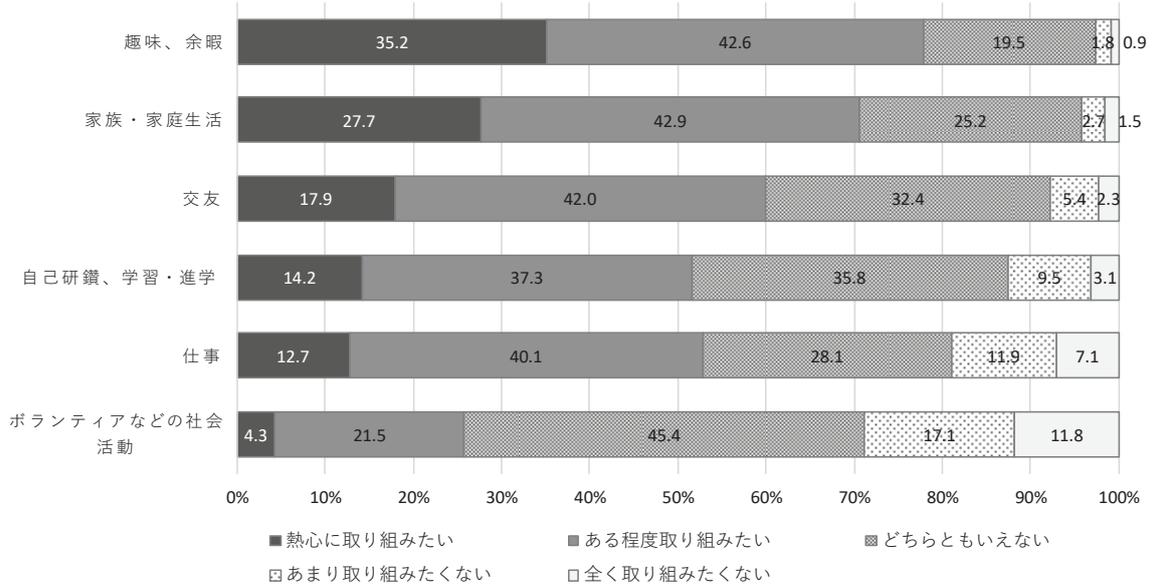
企業調査の場合、「趣味、余暇」は「熱心に取り組みたい」52.8%、「ある程度取り組みたい」40.0%、「家族・家庭生活」が「熱心に取り組みたい」48.3%、「ある程度取り組みたい」41.5%で最も高く、次いで「交友」「自己研鑽、学習・進学」「仕事」「ボランティアなどの社会活動」となっている。「ボランティアなどの社会活動」は最下位ではあるが、「熱心に取り組みたい」10.0%、「ある程度取り組みたい」35.1%で、4割以上が、積極的な姿勢をみせている。モニター調査も企業調査と全く同じ順位であるが、企業調査よりも全般に数値が低くなっている。

第 5-18 図 定年退職後にどの程度取り組みたいか

(企業調査)



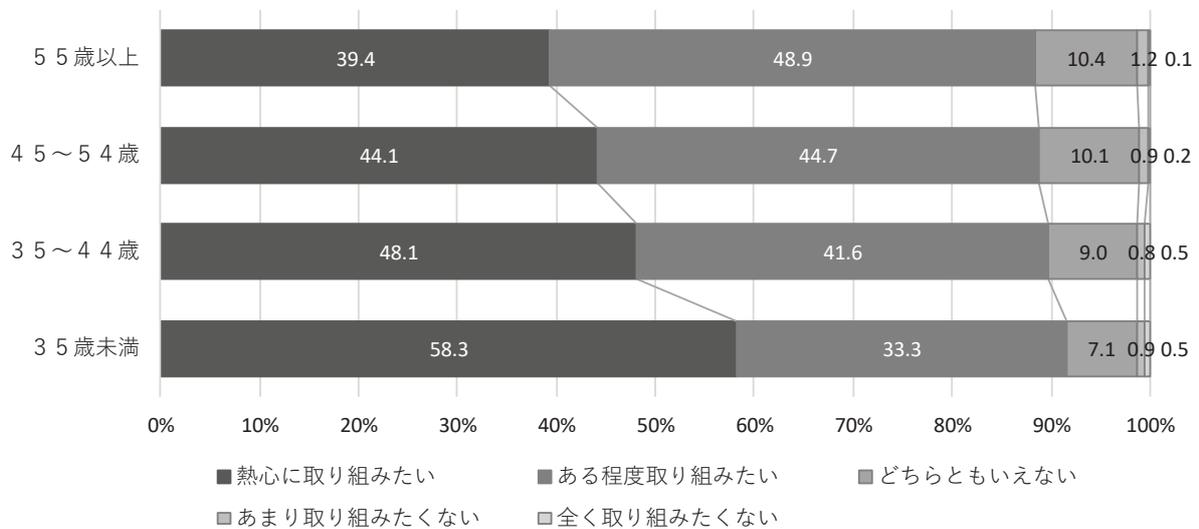
(モニター調査)



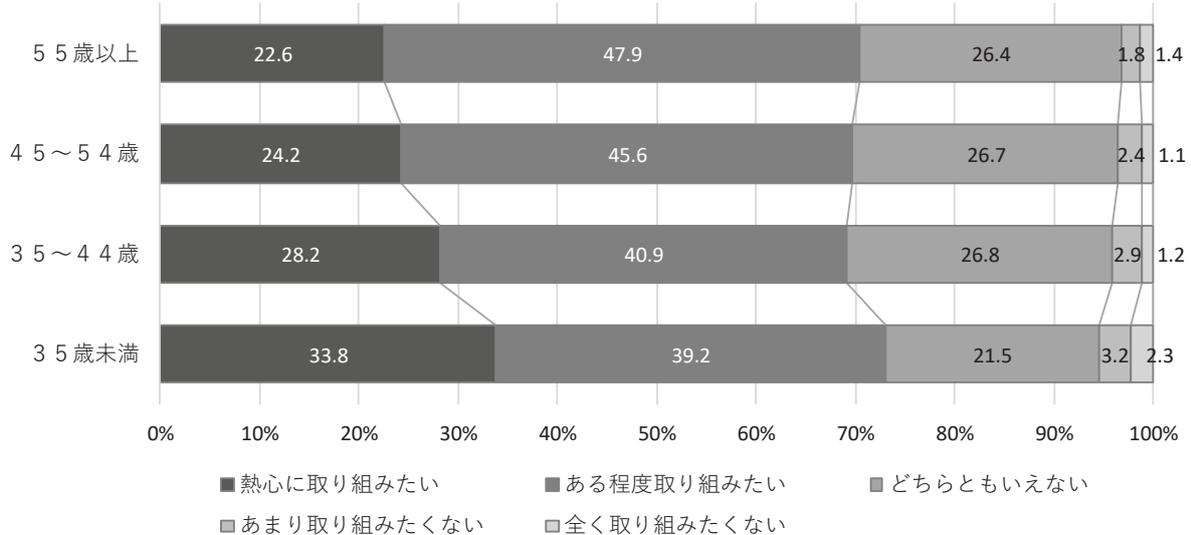
「家族・家庭生活」は、定年退職後に取り組みたいものの2番目に位置しているが、企業調査とモニター調査の間に差異があるため取り上げた。第 5-19 図 (上) は企業調査の年齢別にみた「定年退職後において家族・家庭生活にどの程度取り組みたいか」を示したものである。35 歳未満は 58.3% で、年齢とともに値が下がるが、最も低い 55 歳以上でも 39.4% となっている。第 5-19 図 (下) はモニター調査の回答を示しているが、35 歳未満の 33.8% をトップに年齢が高くなるにつれて下がり、55 歳以上は 22.6% となっている。企業調査、モニター調査ともに同じような傾向を示しているものの、両調査には 17~20 ポイントの差があり、企業調査の方が「家庭・家族」により熱心であることが窺える。

第 5-19 図 年齢別にみた「定年退職後どの程度取り組みたいか（家族・家庭生活）」

(企業調査)



(モニター調査)

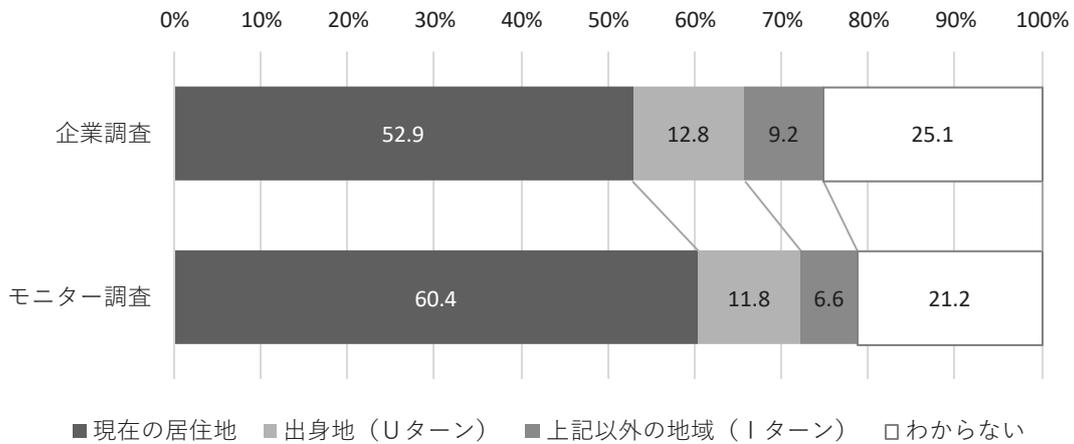


2. 定年退職後に住みたい地域

第 5-20 図は、将来（定年退職後）の居住希望地に対する企業調査、モニター調査の回答である。現在の居住地を希望したのは企業調査で 52.9%、モニター調査で 60.4%である。これに比し、出身地は企業調査で 12.8%、モニター調査で 11.8%、出身地や現在の居住地以外では、企業調査で 9.2%、モニター調査で 6.6%となっており、現在の居住地を希望する者の割合がかなり高い。

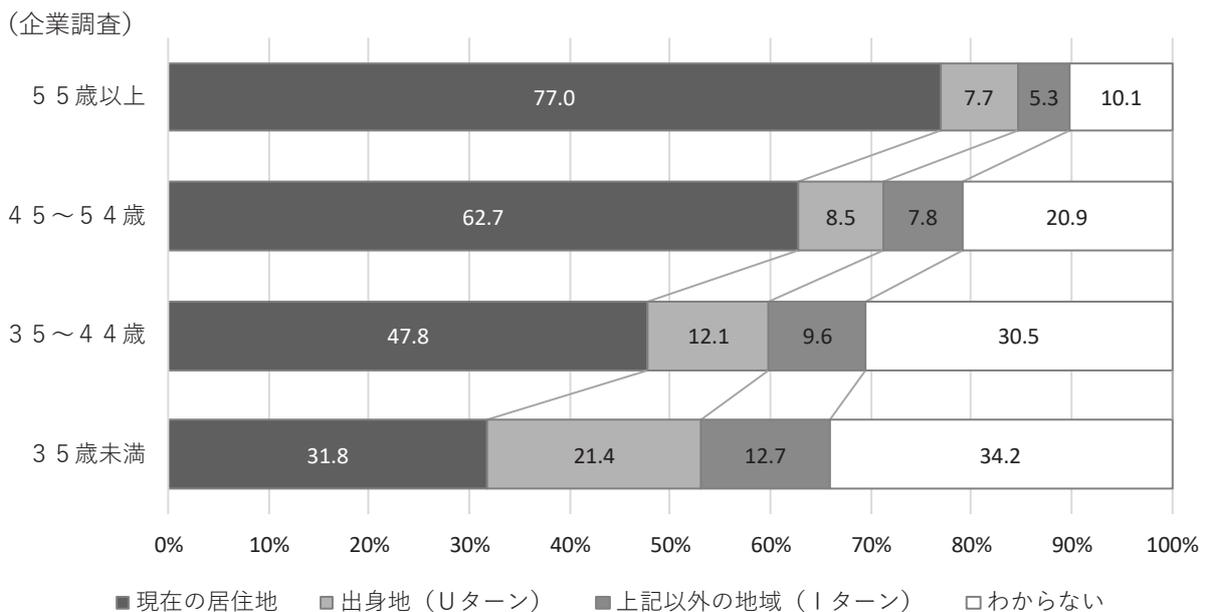
ちなみに、子どもの有無、介護経験の有無、家族人数などとのクロス分析を行ったが、いずれも現在の居住地を希望する者の割合が高かった。

第 5-20 図 将来（定年退職後など）にどこに住みたいか

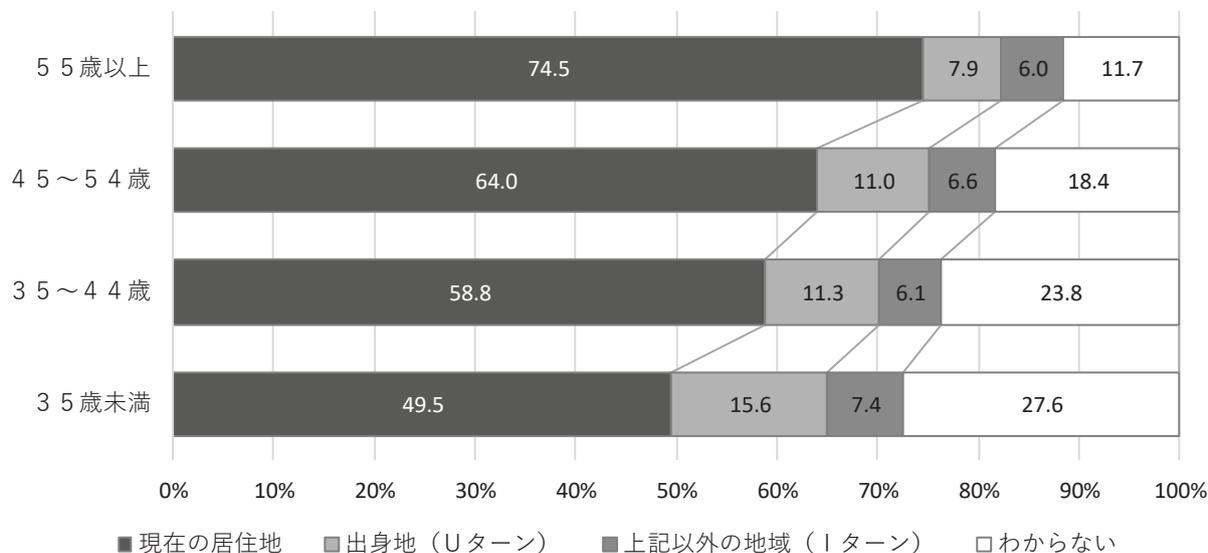


第 5-21 図は、年齢別にみた将来の居住希望地である。企業調査、55 歳以上の 77.0%、45 歳～54 歳の 62.7%が現在の居住地を希望しているのに対して、35～44 歳は 47.8%、35 歳未満は 31.8%と大きく減る。ただし、「出身地 (Uターン)」や「上記以外の地域 (Iターン)」については年齢による大きな差がなく、44 歳以下は「わからない」の比率が高くなっている。年齢が高いほど、将来も、現在の居住地での生活を希望するが、若い層は、定年後は遠い将来のことであり未だ決められない、と考えているのではないか。

第 5-21 図 年齢別にみた将来の居住希望地



(モニター調査)



3. ボランティア・社会貢献希望について

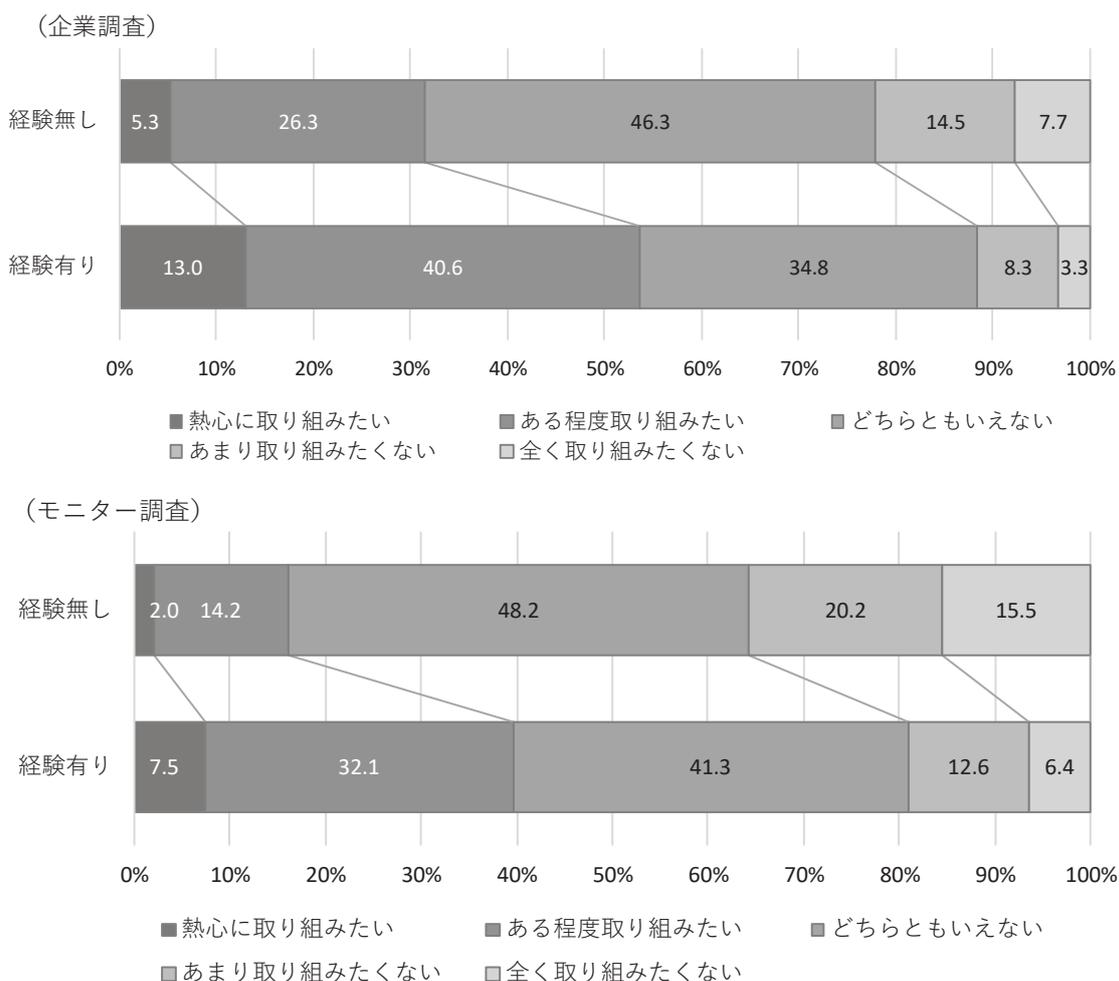
(1) ボランティア・社会貢献を希望する人の特徴

前述のグループ・ヒアリング¹⁴から、ボランティアの経験の有無が、将来のボランティアや社会貢献活動への関心や意欲に影響していることがわかった。そうであれば、ボランティア経験の有無は、退職後の取り組みとしてのボランティア・社会貢献活動への関心にも影響を及ぼすのではないだろうか。

第5-22図(上)は、企業調査における、ボランティア経験の有無と「定年退職後にボランティア・社会貢献にどの程度取り組みたいか」の関係を示したものである。ボランティア経験のある者は、「熱心に取り組みたい」(13.0%)、「ある程度取り組みたい」(40.6%)であるのに対し、経験が無い者は「熱心に取り組みたい」(5.3%)、「ある程度取り組みたい」(26.3%)である。「熱心に取り組みたい」「ある程度取り組みたい」の合計は、経験の有無によって22ポイントの差がある。

第5-22図(下)は、モニターの回答だが、ボランティア経験のある者は「熱心に取り組みたい」(7.5%)「ある程度取り組みたい」(32.1%)で、その合計は37.6%である。他方、経験のない者の合計は16.2%で、経験の有無の差は21ポイントである。企業調査と同様、ボランティア経験の有無によって、定年後のボランティアの取り組みへの関心の持ち方に差がある。以上から、ボランティア経験の有無は、定年退職後におけるボランティア・社会貢献への関心や取り組みに影響を及ぼす可能性があると言えるだろう。

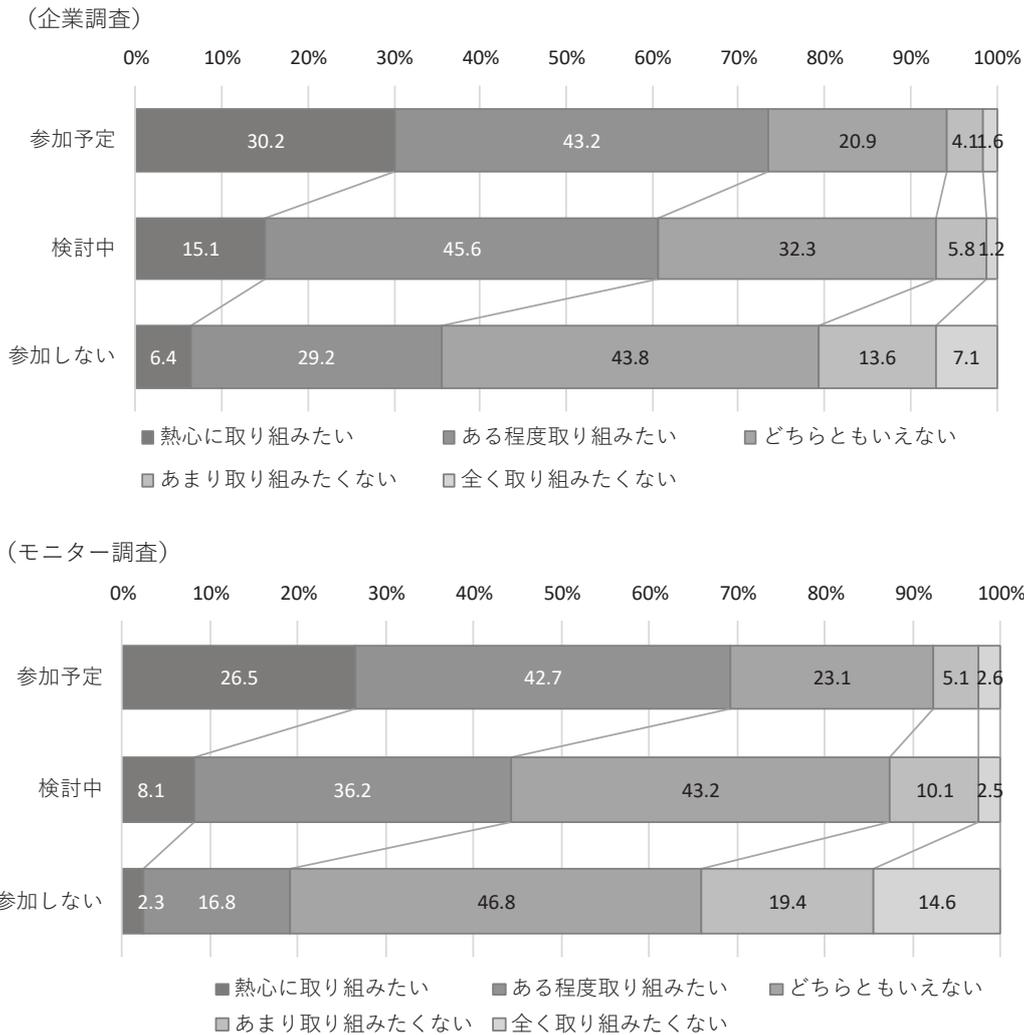
第 5-22 図 ボランティア経験の有無と退職後のボランティアなどの社会活動の希望



ボランティアの経験の有無が、退職後の活動としてのボランティア・社会貢献活動への関心の持ち方に影響している可能性があることを前述した。ならば、2020年の東京五輪（オリ・パラ）へのボランティア参加も影響している可能性がある。第 5-23 図（上）は企業調査のオリ・パラへのボランティア参加登録の有無と定年退職後においてボランティア・社会貢献活動にどの程度取り組みたいかをクロス分析してたものである。オリ・パラのボランティア参加予定者の 30.2%は「熱心に取り組みたい」と回答しているのに対して、「参加しない」は 6.4%、検討中も 15.1%で、15 ポイント以上の差がある。第 5-23 図（下）はモニターの回答状況であるが、オリ・パラのボランティア参加登録者の「熱心に取り組みたい」は 26.5%、参加しない者の「熱心に取り組みたい」は 2.3%と 24 ポイント以上の差がある。

オリ・パラへのボランティア参加の意志を示す者は、定年退職後のボランティアや社会貢献活動にもより積極的であることが窺える。

第 5-23 図 東京五輪ボランティア参加と退職後の活動参加希望



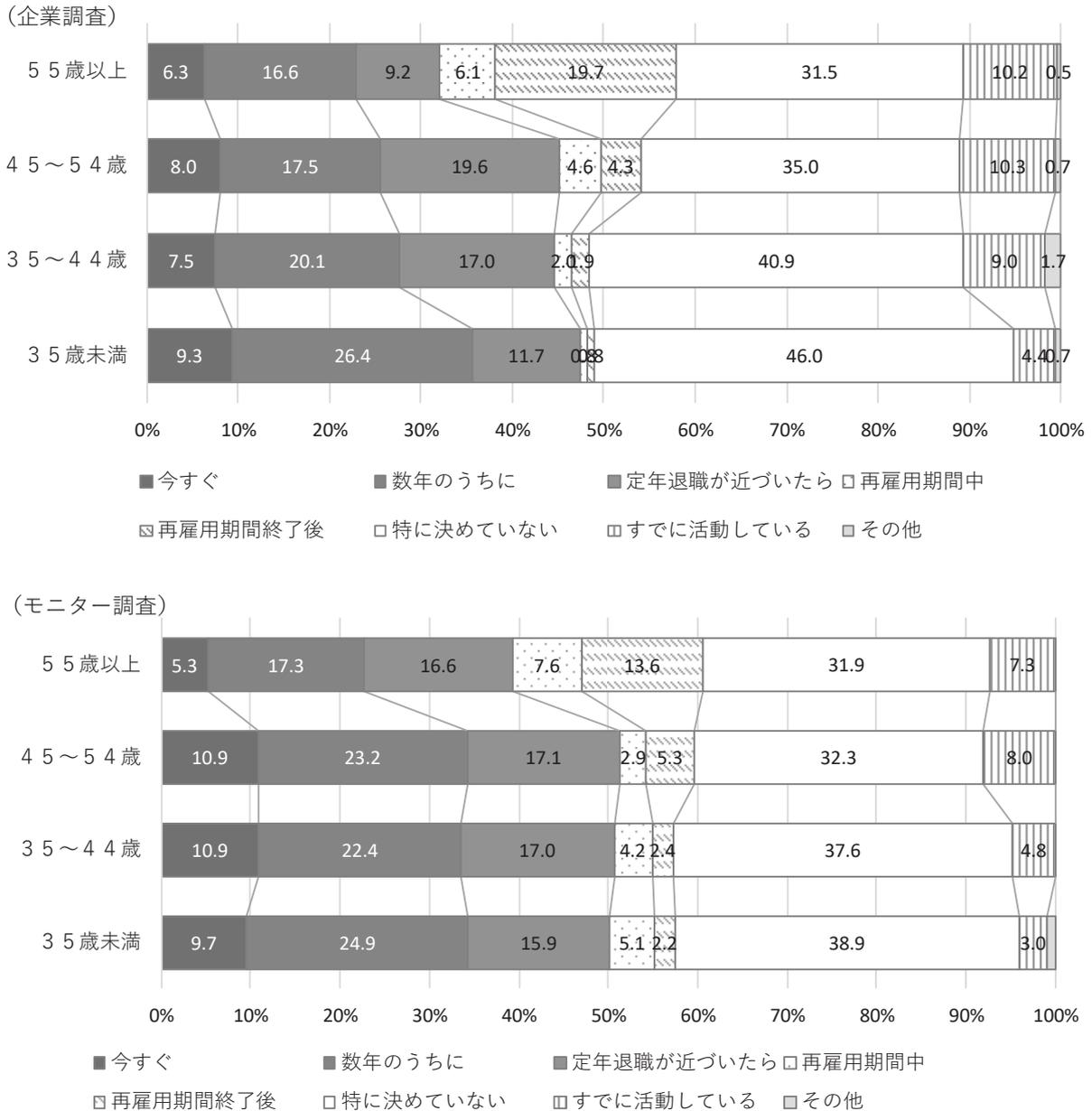
(2) ボランティアをはじめようと思う時期

本調査では、ボランティアをいつ頃始めようと思うかについて尋ねている。第 5-24 図(上)は、年齢別にみた企業調査の回答状況であるが、「特に決めていない」が、35 歳未満が 46.0%と最も多い。次いで多いのが「数年のうちに」で、35 歳未満が 26.4%、最も少ない 55 歳以上でも 16.6%となっている。

他方で、「定年退職が近づいたら」については、45～54 歳が 19.6%と最も多く、55 歳以上は 9.2%と最も少なくなっている。ちなみに 55 歳以上の場合、「特に決めていない」に次いで、「再雇用期間終了後」(19.7%)が、2 番目に多い。

第 5-24 図(下)はモニター調査の回答状況であるが、企業調査とほぼ同じ傾向を示している。中高年がボランティアを行う場合には、定年退職前から働いた方が、より継続的に働けることが先行研究ⁱⁱⁱにおいて指摘されている。しかしながら、55 歳以上は、「再雇用終了後」と回答しており、先行研究結果と回答者の認識との間にギャップがあるように見える。

第 5-24 図 ボランティアをいつ始めるか



第 5 節 定年退職後の不安にかかる小括

1. 不安の要因 ～お金と健康～

「老後の不安」については次のように言うことができる。すなわち「老後、生活に十分な資金があるか」と「健康で過ごせるか」について最も不安を感じており、この点は企業調査、モニター調査とも同様の傾向を示している。

「老後、生活に十分な資金があるか」について、男女別にみると、女性の方が男性よりも不安を感じる傾向がある。年齢別にみると 35 歳未満が最も不安を抱いているのに対して、

55歳以上は不安と回答している割合が少ない。若い層は、将来に対して先行きがみえにくく、より不安を感じるのではないだろうか。他方、55歳以上は、老後の生活が現実味を帯びてきており、より具体的に老後の財政状況についてイメージを作ることができるのではないだろうか。

「健康で過ごせるか」についても「老後、生活に十分な資金があるか」と類似の傾向を示している。男性よりも女性が不安を感じる傾向がみられる。年齢別にみると35歳未満という最も若い層が老後の健康に最も不安を感じており、55歳以上になると不安は減る傾向にある。

2. 将来の雇用希望 ～評価と満足度との関係～

「現在の会社にこの先どのくらい勤めたいか」という問いについては、再雇用で勤めたいという回答が約30%で、企業調査、モニター調査ともに最も多い。次いで、企業調査は「わからない」が18.2%、「定年を機に辞めたい」が25.6%である。モニター調査は「定年退職を機に辞めたい」が26.0%、「わからない」が23.5%となっている。

ただし、「66歳の時どのくらい働きたいか」については、「なりゆきに任せる」（企業調査；23.5%、モニター調査；22.3%）、「すべての仕事を辞めていたい」（企業調査；18.7%、モニター調査；17.4%）、次いで「フルタイムで働きたい」（企業調査；16.6%、モニター調査；20.0%）となっており、65歳を過ぎてからの就労希望は、61歳時に比べ、少なくなる傾向がある。

男女別にみると男性の方が再雇用を希望する者が多く、女性は「定年退職前に辞めたい」が男性よりも多い。

子どもの有無でみると、子どものいる人はより再雇用を希望し、子どものいない人はいる人よりも「定年前に辞めたい」が多くなる。子どもの扶養が再雇用や雇用延長の動機のひとつとなっている可能性がある。

会社での評価との関係をみると、会社で評価されていると思う人の方が、より再雇用を希望している。また、会社での仕事や環境の満足度と比較すると、満足度が高いほど、再雇用を希望する割合が高くなる。ただし、企業調査においては、仕事に満足であっても、「わからない」（55.6%）、「定年退職前に辞めたい」（36.7%）と回答する者が相当数いることがわかる。この背景には様々な理由があると思われるが、例えば、子会社への異動や移籍、現在とは別の会社での次のキャリア等を考えている等もあるのではないかと。

さらに、収入の満足度について着目すると、企業調査とモニター調査の間に若干の相違があるようにみえる。すなわち、企業調査の場合、収入について「やや満足」と回答した者の中に、定年退職前に退職を希望する者が一定割合存在しており、モニターに比しその割合が高いようにみえる。ただし、この点については統計的な検証を行う必要がある。

3. 定年退職後に取り組みたい活動 ～趣味と家庭に偏重～

定年退職後に取り組みたい活動として、企業調査は、「趣味、余暇」(52.8%)、「家族・家庭生活」(48.3%)、「交友」(36.6%)、「自己研鑽、学習・進学」(25.2%)、「仕事」(17.5%)、「ボランティアなどの社会活動」(10.0%)の順となっており、モニター調査もほぼ同様の傾向を示している。

「家族・家庭生活」への取り組みについては、企業調査がモニター調査よりも全ての年齢層において高く、モニター調査に比し家庭や家族をより重視している傾向をみて取れる。また、年齢が若いほど家庭や家族への取り組みへの関心が高い。また、定年退職後に希望する居住地については「現在の居住地」の希望が、企業調査で52.9%、モニター調査で60.4%とUターンやIターン希望者を大きく引き離している。年齢が増すにつれて、定年退職後も現在の居住地を希望する傾向が強い。40代以下は「わからない」が増えるが、将来の居住地について未だ決めていないということではないか。

「ボランティアなどの社会活動」についてみると、ボランティア経験のある人の方が、無い人よりも老後の活動として選択する傾向がある。同様に、2020年東京五輪ボランティア参加予定者が、予定していない者よりも退職後の活動としてボランティアを選択する傾向が高い。以上の結果から、ボランティア経験の有無が、定年後、老後のボランティア活動の希望に影響する可能性があることが示唆されている。換言すれば、ボランティア経験がないことが、ボランティアへの意欲や関心を抑制してしまうのではないか。

また、ボランティアをいつ始めるかについて、55歳以上についてみると、「特に決めていない」(31.5%)に次いで、「再雇用期間終了後」(19.7%)であり、再雇用期間終了後にボランティアを始めると回答した者が2割近くいる。しかしながら、先行研究^{iv}によれば、定年退職前からボランティア活動に接している方が、定年退職後から始める者よりもより継続的かつ円滑に活動に参加できるという。逆に、定年退職後から始めた場合、前職のカルチャーが影響して、なかなか活動になじめないケースがあることが指摘されている。そうであれば、「再雇用終了後」「退職後」ではなく、その前から始める必要があることを伝えてゆく必要があるのではないか。また、ボランティア経験の有無が関心の持ち方に影響することに鑑みれば、退職前や再雇用終了前にボランティアに触れる機会を持つことが大事になると思われる。

ⁱ 労働政策研究・研修機構『生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動—企業人の座談会から—』JILPT資料シリーズ No.215、2019年。

ⁱⁱ 同上。

ⁱⁱⁱ 労働政策研究・研修機構『NPO法人の活動と働き方に関する調査』JILPT調査シリーズ No.139、2015年。

^{iv} 同上。

