

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

「団塊の世代」の 60 歳定年企業正社員の「この一年」

「『団塊の世代』の就業・生活ビジョン」フォローアップ調査結果より

・調査結果のポイント

（「団塊の世代」の 60 歳定年企業の正社員のこの 1 年の就業状況）

- 1 . 昨年 60 歳を迎えた昭和 22 年生まれの人（平成 18 年 10 月現在は正社員として就業していた）は、今回の調査時現在（平成 20 年 2 月）も 8 割が雇用者として就業しており、そのうち他の企業へ転職した人は 8.3%にとどまる（ p 3 図表 1 ~ 2 ）。
- 2 . 昭和 22 年生まれの人で現在無業の人は 13.2%いるが、多くの人が再び何らかの仕事をしたいとしており、この時点での「完全引退」は 2 %程度である（ p 9 図表 14 ）。

（進む現在の企業での継続雇用制度）

- 3 . 前回調査に比べて定年以降も何らかの継続雇用制度があるとする人は増加しており（ 77.8% 82.9% ） 制度の着実な導入・普及が窺われる（ p 4 図表 5 及び p 5 図表 6 ）。
- 4 . 現在の職場での継続就業を希望する人の割合は、着実に上昇（ 53.6% 60.5% ）している（ p 6 図表 8 - 2 ）。
- 5 . 働く人が考える就業継続のために必要な措置は、就業継続できる制度そのものの整備から 処遇や仕事内容の見直しの方へシフトしている（ p 8 図表 13 ）。

（就業継続した人の変化したものと変化しなかったもの）

- 6 . 定年を迎え就業継続を果たした人の就業条件などをみると、雇用・就業形態は「嘱託社員」 や「契約社員」といった形態に転換され、また役職は解かれた場合が多い。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あまり行われなかったが、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（ p 9 図表 15 ~ p 11 図表 20 ）。

（高齢期の就業ビジョン・・・引退見込み年齢はやや上昇）

- 7 . 仕事をしたい年齢は、大きなものではないが、前回調査に比べて総じて上昇している（ p 12 図表 21 ）。
- 8 . 60 歳以降に希望する雇用・就業形態等を見ると、「契約社員・嘱託社員」を見込む割合が 65 歳までほぼ横ばいとなるなど、着実な就業継続が窺われる（ p 16 / 図表 26 ）。

（高齢期の生活ビジョン・・・大きな変化はない中で公的年金の受給額の認知度が上昇）

- 9 . 生活ビジョン関連の項目の結果には大きな変化はみられない中で、公的年金受給見込み額の認知度が相対的に大きな上昇を示している（ p 19 / 図表 32 ）。
- このことが、引退見込み年齢を高める要因の一つになっている面も窺われる（ p 21 図表 35 ）。
- 10 . 配偶者のいない女性では、「住居の確保」や「仕事のこと」を生活設計上の不安に挙げる人が相対的に多い（ p 22 / 図表 36 ）。

・調査の概要

1. 調査の趣旨 労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 18 年（2006 年）10 月に実施した「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」^{（注）}のフォローアップ調査を行い、完全に 60 歳台入りした昭和 22 年生まれの人々を始めとして「団塊の世代」の 60 歳定年企業の正社員の人々が、前回調査から今回の調査実施時までのおよそ 1 年の間に就業面でどのような変化を経験したのか、また、前回の調査で把握した高齢期における就業や生活ビジョンについて変化があったのかどうかを調査し、今後の「団塊の世代」の就業・生活の動向に伴うさまざまな論点に係る基礎的なデータを提供しようとするものである。
2. 調査対象 JILPT「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」の回答者のうち、60 歳定年の適用を受ける正社員であると回答のあった人（821 人）のうち調査可能な 798 人を対象に実施し、うち 754 人（94.5%）から有効な回答があった。（なお、前回調査同様、調査対象者は民間調査機関（（株）インテージの郵送調査モニターである。）
3. 調査方法 郵送による質問紙調査
4. 調査時期 平成 20 年（2008 年）2 月
5. その他 調査の概要及び調査結果の詳細な解説については、別途 JILPT 調査シリーズ 48 として公表することとしている。

（注）前回の調査結果については、プレス・リリース（平成 19 年 2 月 20 日） JILPT 調査シリーズ 30（同年 2 月） JILPT 労働政策研究報告書 85（同年 4 月）を参照されたい。

調査結果の概要

- （注） 「前回調査」・平成 18 年 10 月実施の「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」を今回調査の回答者（754 人）のみについて集計した結果
「今回調査」・今般（平成 20 年 2 月）実施した「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン・フォローアップ調査」の結果

<目次>

1. 「団塊の世代」60 歳定年企業正社員の「この 1 年」における就業上の変化・・・ 3
従業上の地位の変化 / 雇用者の勤め先会社等の変化
2. 現在の職場での就業継続等について・・・ 4
継続雇用制度の導入状況 / 就業継続希望 / 就業継続のために必要な措置
3. 転職者と就業継続者（昭和 22 年生まれの人）における変化・・・ 9
会社等を変わった人 / 従来職場で就業継続した人（昭和 22 年生まれ）
4. 高齢期の就業ビジョンの変化・・・ 12
就業希望上限年齢 / 就業動機 / 希望する仕事、収入、雇用・就業形態
5. 高齢期の生活ビジョンの「変化」・・・ 17
居住地の意向 / 同居家族の見通し / 受給見込み年金 / 生活設計上の不安
- （参考）回答者の主な属性別内訳（前回調査時の属性による）・・・ 23

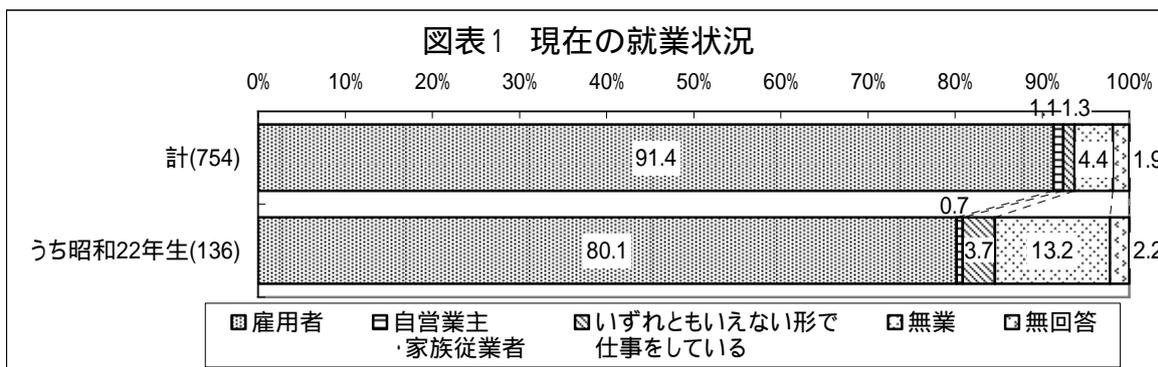
1. 「団塊の世代」60歳定年企業正社員の「この1年」における就業上の変化

(1) 現在の就業状況

前回調査時(平成18年10月)には正社員雇用者であった回答者は、今回調査の時点(平成20年2月)では91.4%が雇用者として就業していた。自営等となっていた人はわずかであり、また、仕事をしていない人は4.4%にとどまっている(図表1)。

昨年60歳を迎えた昭和22年生まれの人をみると、雇用者は80.1%で、13.2%が無業であった。ただし、今回調査時に無業となっただけのもの、「仕事はしたいと思わない」とする人は無業の人の16.7%にすぎず、多くの人がしばらくの「充電期間」と考えており、60歳になったことを契機に職業生活から完全引退した人は全体の2%程度である。

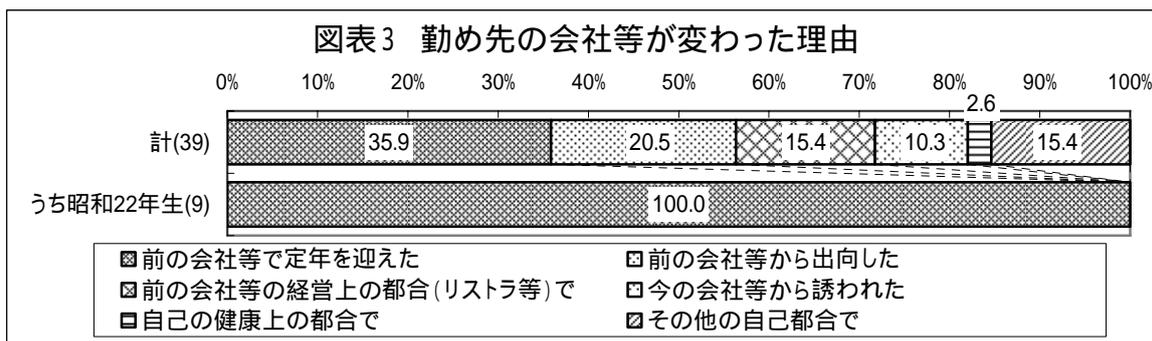
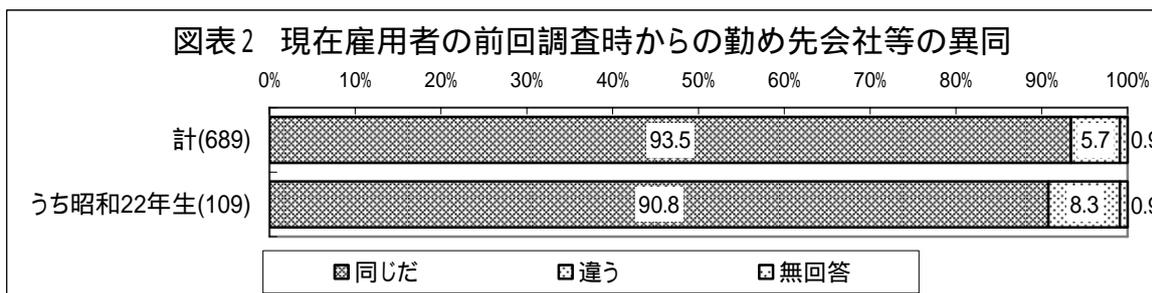
なお、雇用、自営いずれとも自己で判断つかない形態で就業しているとする人も、いまだ割合がわずかであるがみられた(昭和22年生まれで3.7%)。



(注) 項目の()内の数字は、該当する回答者の人数である。(以下同じ。)

(2) 前回調査時からの勤め先会社等の異同(今回調査時の雇用者)

今回調査時に雇用者であった人では、勤め先の会社等が前回調査時と同じであるとする人が9割を超えており、この1年あまりの間に会社等を変えた、すなわち転職をした人は少ない(図表2)。数少ない転職をした人の転職の理由をみるといろいろなものがあるが、定年を契機とした人が多く、昭和22年生まれでは転職者の全員が前職の定年を理由に挙げている(図表3)。

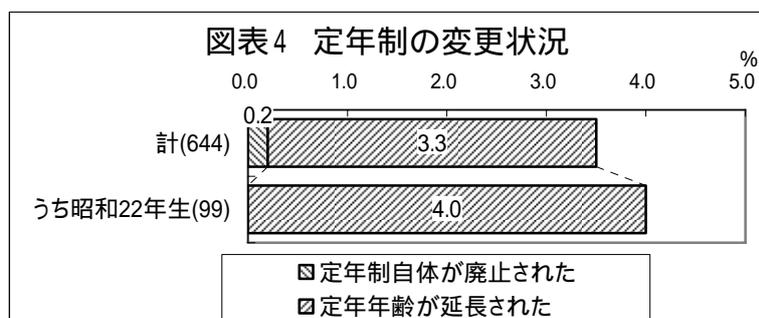


2. 現在の職場での就業継続等について

(1) 高齢者雇用確保措置の状況

(定年制の変更状況)

同一の会社等に勤めている雇用者に、定年制の変更の有無を尋ねた結果は、「定年制自体が廃止された」とする人が0.2%、「定年年齢が延長された」とする人が3.3%にとどまっており、現在までのところ定年制の廃止や定年年齢の延長による高齢者雇用確保措置がとられたところは少ないことが窺われる(図表4)。

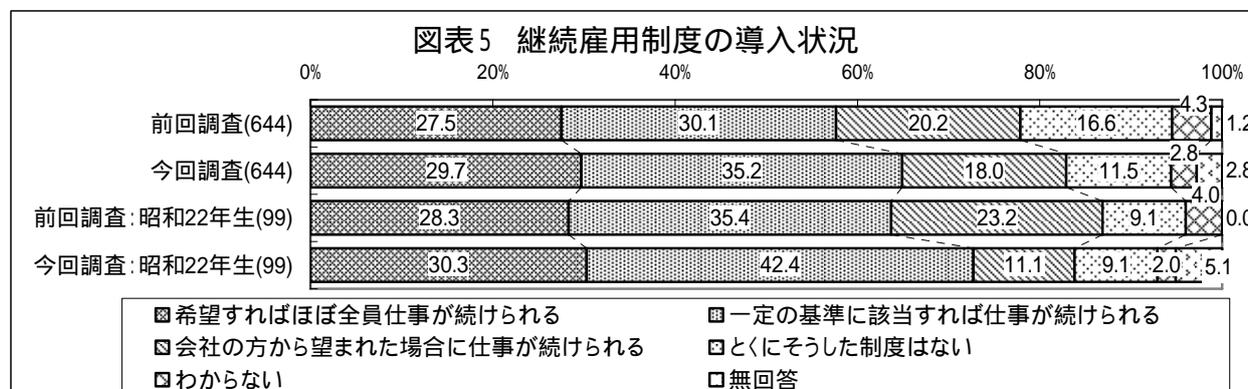


(注) 前回調査と同じ会社等に勤めている雇用者に尋ねた結果である。

(継続雇用制度の導入状況)

定年以降も引き続き就業を継続できる制度(以下「継続雇用制度」という。)の導入状況を見ると、措置の対象者について「希望者全員」(29.7%)、「一定基準あり」(35.2%)、「会社指定」(18.0%)などの限定の有無は別として、制度があるとした人は82.9%と8割を超えている。これを前回調査(今回調査でこの設問に回答のあった同一会社等に勤務している人について集計した結果)の77.8%と比較すると、継続雇用制度があるとする人の割合は上昇しており、この1年の間に制度の導入がさらに進んだことが窺われる(図表5)。

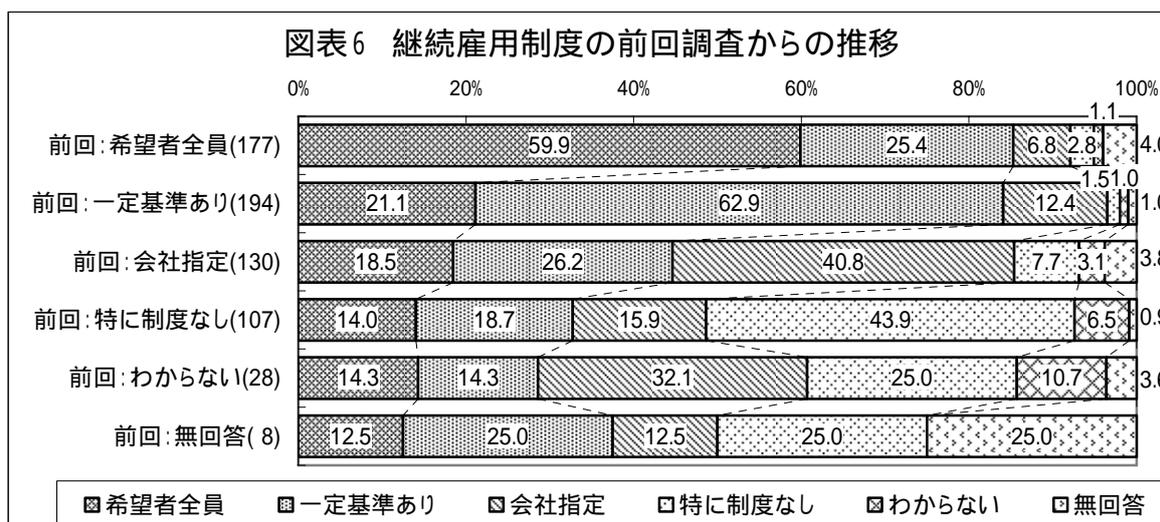
また、昭和22年生まれの人についてみると、上記の計でみた状況と全体としての導入状況には大きな変わりはない中で、「一定基準あり」の制度があるとする人の割合が相対的に高くなっている。前回調査との比較では、「会社指定」の制度とする割合が半減するなど、昭和22年生まれの正社員がいた企業では内容面でもより広範な人を対象とする方向への動きがあったことが窺われる。



(注) 前回調査は、今回調査に回答のあった人について集計した結果である。

継続雇用制度の導入状況について、前回調査から今回調査にかけての推移でみると、前回「一定基準あり」や「会社指定」としていた人の2割前後の人が今回は「希望者全員」と回答するなど継続雇用制度の深化が窺われるとともに、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（図表6）。

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、中には制度的整備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。

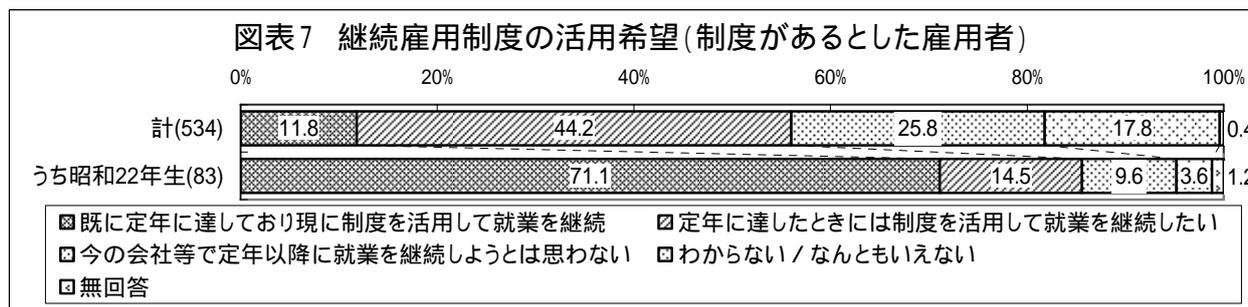


（注）無回答以外では、「0.0」のときはデータ値を表示しない。（以下同じ）

（継続雇用制度の活用希望）

継続雇用制度があるとした人にその活用希望を尋ねた結果をみると、既に定年を迎えて活用している人（11.8%）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（図表7）。

昭和22年生まれの人についてみると、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。



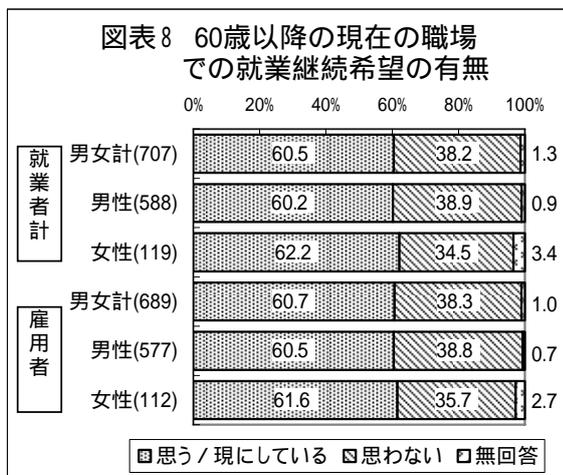
（注）昭和22年生まれの人の回答に、「定年に達したときは制度を活用して就業を継続したい」とする人が14.5%いた。昭和22年生まれの人は昨年60歳になっており、また、この調査の回答者はもともと60歳定年の適用を受けている人々であるので、不可思議に思われるかも知れない。しかしながらこれは、例えば60歳になった年度の末日をもって定年とする、といった制度を想定すれば、今回調査の実施時点（本年2月）ではいまだ定年に達していない人が存在することは十分考えられるところである。

(2) 60歳以降における現在の職場での就業継続希望の状況

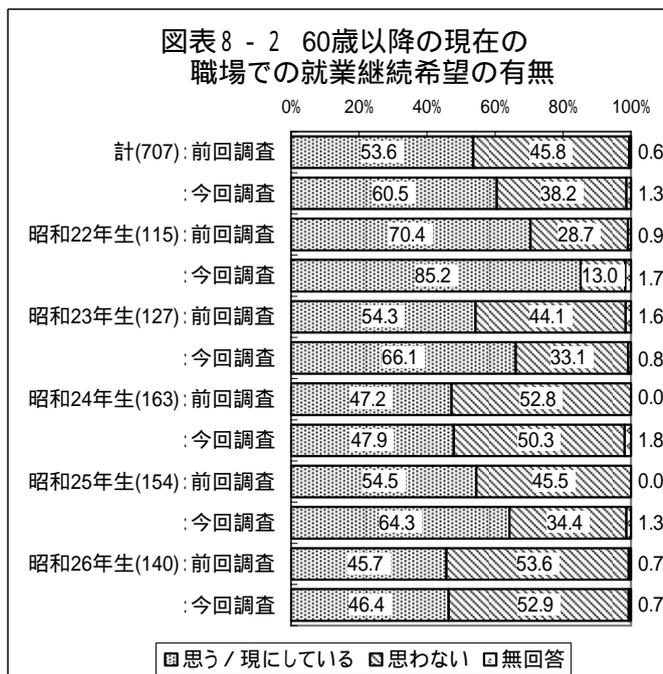
(就業継続希望の有無)

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違いはみられない(図表8)。

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。誕生日別にみても、各誕生日とも上昇している。また、前回調査同様年齢が高くなるほど希望割合が概ね高くなる傾向が今回調査でもみられている。さらに、昭和22年生まれの人で就業継続を希望する人の割合が前回調査(70.4%)から今回調査(85.2%)にかけて14.8%ポイント上昇しており、以下順次昭和23年生まれは11.8%ポイント、昭和24年生まれは0.7%ポイント、昭和25年生まれは9.8%ポイント、昭和26年生まれは0.7%ポイントそれぞれ上昇しており、上昇幅も年齢が高いほど大きくなる傾向がみられる(図表8-2)。

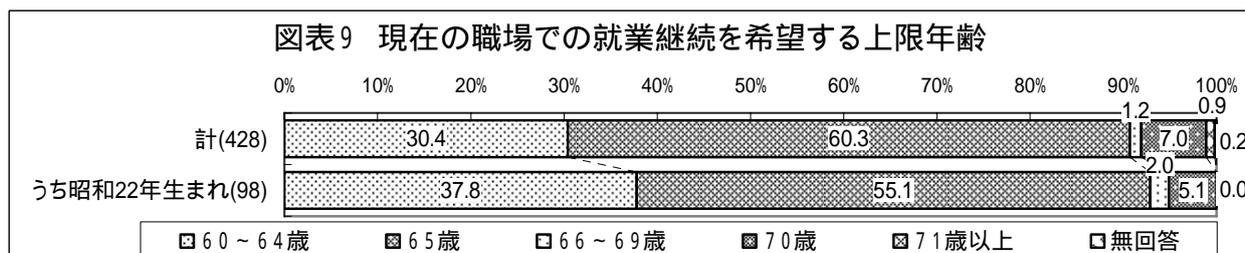


(注)「就業者計」とは、今回調査時点で仕事をもっている人であり、「雇用者」とはそのうちの雇用者である。



(現在の職場で就業継続を希望する年齢)

現在の職場で就業継続を希望する場合、何歳までの就業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歳台前半が30.4%と続いている。70歳までとする人も7.0%いた。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歳台前半とする人が相対的に多くなっている(図表9)。



(注) 昭和22年生まれには、「71歳以上」とする人はいなかった。

(前回調査からの就業継続希望状況の変化)

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。すなわち、前回調査での継続就業年限を超える年齢を今回調査では挙げる人が多くなっている(図表10)。

なお一方で、前回65歳や70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は、この間の継続雇用制度の整備が、現状ではせいぜい65歳程度までの就業継続を展望できるものにとどまっていることが窺われる。

図表10 継続就業を希望する上限年齢の変化

(%)

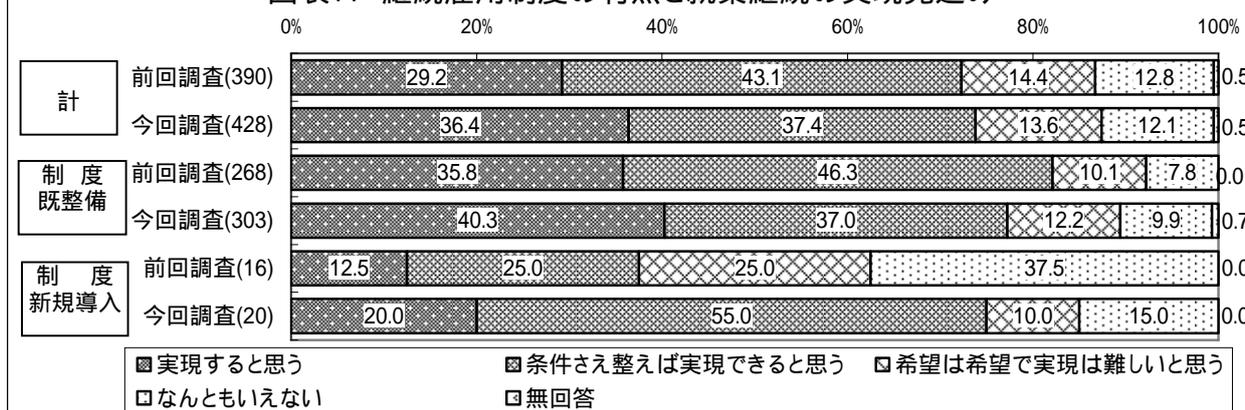
前回調査	今回調査	計 (縦構成比)	就業継続希 望しない	就業継続希望する場合の上限年齢					無回答
				60~64歳	65歳	66~69歳	70歳	71歳以上	
計(707)		100.0	38.2	18.4	36.4	0.7	4.2	0.6	1.6
就業継続希望しない(324)		45.8	66.0	13.6	17.0	-	2.2	0.3	0.9
60~64歳(113)		16.0	17.7	46.0	36.3	-	-	-	-
65歳(238)		33.7	13.0	13.4	63.4	1.7	7.6	0.4	0.4
66~69歳(2)		0.3	-	50.0	-	50.0	-	-	-
70歳(19)		2.7	15.8	5.3	42.1	-	26.3	10.5	-
無回答(11)		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。

(継続雇用制度の導入と就業継続希望実現見込み)

上述のような就業継続希望の実現見込みを尋ねた結果をみると、「実現すると思う」とする人の割合が前回の29.2%から今回の36.4%へと上昇するなど実現可能性が高まったと判断する人が増えている。これを、継続雇用制度の導入状況別にみると、前回も今回も制度ありとした人(「制度既整備」)に比べ、前回は制度なしで今回は制度ありとした人(「制度新規導入」)の方が、「条件次第」が中心であるものの、実現可能性がより大きく高まっている(図表11)。

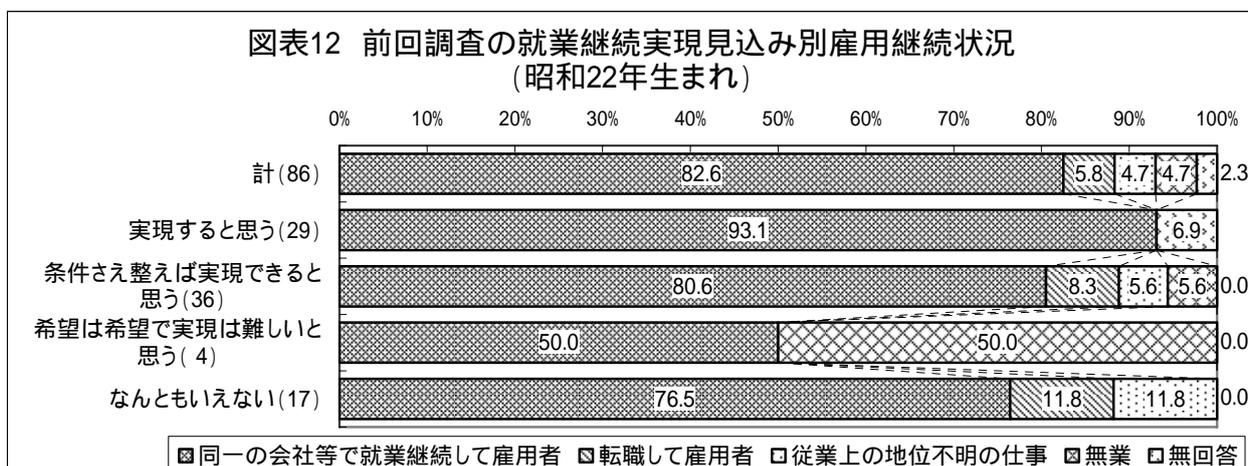
図表11 継続雇用制度の有無と就業継続の実現見込み



(注) 「制度既整備」は前回も今回も就業継続制度があるとした人、「制度新規導入」は前回は制度なし、今回は制度ありとした人の結果である。なお、「計」には、前回も今回も制度なしとした人なども含まれている。

（就業継続希望実現見込みの「実現度」）

昭和22年生まれの人の前回調査における就業継続希望実現見込みの状況別に、従来の会社等での勤務継続の有無等を集計した結果により、こうした就業継続希望実現見込みが現段階でどの程度実現しているかをみると、就業継続を実現している人の割合は、前回調査で「実現すると思う」としていた人では93.1%、「条件次第」では80.6%、「実現は困難」では50.0%と、実現可能性を高く見込んでいた人ほど就業継続が実現している割合が高いといえる（図表12）。



（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。

（3）就業継続のために必要と思う措置

就業継続を希望する人が就業継続を実現するためにどのような措置が必要と考えているかをみると、「就業継続ができる制度整備」（今回調査：49.5%）、「賃金や処遇の見直し」（同 41.8%）、「定年年齢の延長」（36.9%）などを挙げる人が多くなっている。これを前回調査と比べれば、継続雇用制度の整備や定年延長などの雇用を継続できる制度そのものの整備を挙げる人の割合は低下しており、賃金・処遇の見直し、仕事の内容の見直し、技能・知識引継ぎのための指導者としての活用、短時間勤務の整備などを挙げる人の割合が上昇している（図表13）。

しかし一方、この1年の間に継続雇用制度が新たに整備されたところの人では、いまだ雇用を継続できる制度そのものの整備を挙げる人の割合は高く、そうした制度の一層の整備も引き続き課題となっているといえる。

図表13 継続雇用制度の有無と就業継続に必要な措置

(M.A. %)

	計	定年年齢の 延長	定年年齢以 降も引き続 き雇用を継 続する制度 を整備する	定年年齢そ のものの撤 廃	仕事の内容 を見直すこ と	高齢者の再 教育や訓練 を行うこと	短時間勤務 ができるよ うにすること	少ない日数 での勤務が できるように すること	賃金や処遇 を見直すこ と	技能や知識 の引継ぎの 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(390)	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(428)	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
うち制度既整備													
前回調査(268)	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)	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
うち制度新規導入													
前回調査(16)	100.0	50.0	50.0	18.8	12.5		31.3	37.5	31.3	25.0			
今回調査(20)	100.0	50.0	60.0	5.0	30.0	15.0	40.0	35.0	50.0	55.0			

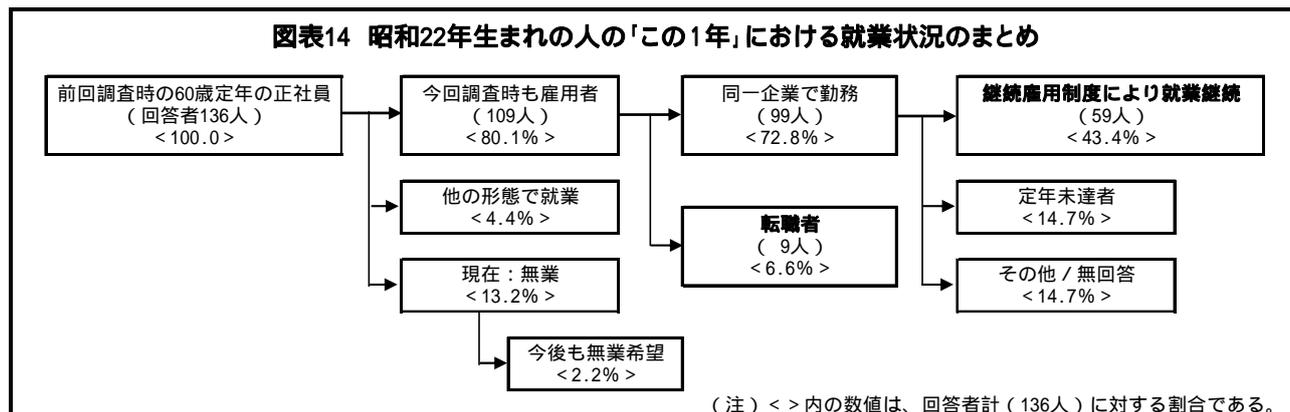
（注）各調査において、現在の職場での就業継続を希望するとした人を対象とした設問の結果である。

3 . 転職者と就業継続者（昭和 22 年生まれの人）における変化

(1) 昭和 22 年生まれの人のこの 1 年の就業状況の変化概要

上述の調査結果から、昭和 22 年生まれの人における前回調査から今回調査までの「この 1 年」における就業状況の変化を整理すると、図表 14 のとおりである。ここでは、今回調査においても雇用者の中で、この 1 年の変化が大きかったと思われる転職者及び継続雇用制度により就業継続をした人（以下ここで「制度活用就業継続者」という。）に焦点を当てて、その変化の状況を見ていく。

(注) 以下の結果については、転職者は 9 人、制度活用就業継続者は 57 人（図表 14 の 59 人から定年年齢の延長があった 2 人を除いた）とケース数が少ないので、留意してみる必要がある。



(2) 転職者における産業、企業規模間移動

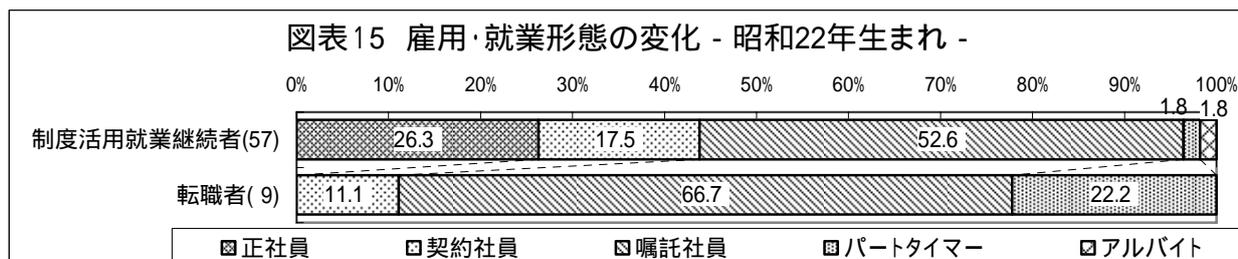
勤め先の会社等を変えた転職者について産業間の移動をみると、産業大分類に準じた分類でみて、前職と同一の産業に転職した人が 55.6%、異なる産業に転職した人が 44.4% となっている。

また、企業規模間移動については、より規模の小さいところに転職した人が 55.6% となっており、特に前職が大規模企業の場合規模の下方移動が多くなっている。

(3) 雇用形態の変化

制度活用就業継続者の今回調査時の雇用形態をみると、前回調査時と同じ正社員のままであるのは 26.3% であり、52.6% が嘱託社員、17.5% が契約社員となっており、定年到達後の就業継続に際してこれらの雇用形態に変わったことが窺われる。なお、パートタイマー（短時間就業）となった人は少ない（図表 15）。

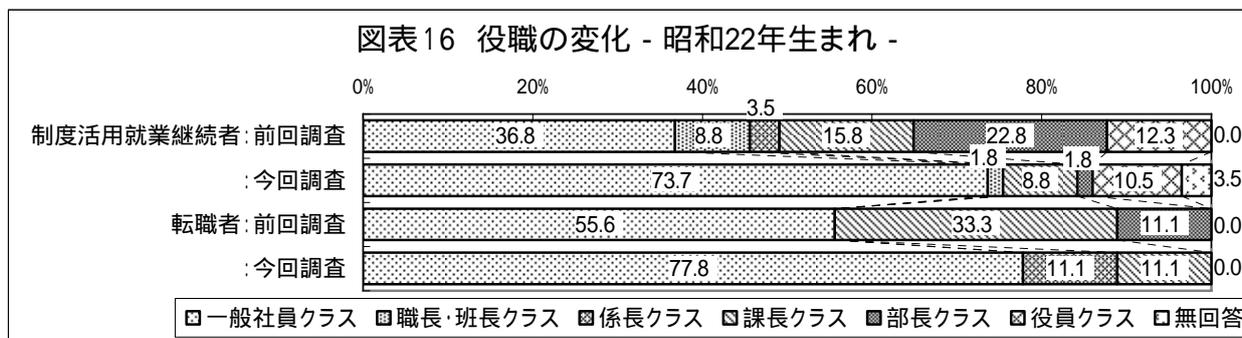
転職者でも、同様の傾向がより強くみられ、転職後正社員である人はいない。



(4) 役職の変化

制度活用就業継続者の前回調査と今回調査との役職をみると、一般社員クラスの割合が36.8%から73.7%へとほぼ倍増している一方、課長クラスは半減(15.8% 8.8%)、部長クラスは大幅に減少(22.8% 1.8%)している。多くの人々が就業継続に際して役職を離れるか又は下位の役職に変わっている(図表16)。

転職者でも、同様の傾向がより強くみられ、部長クラスや役員クラスとなっている人はいなかった。



(5) 仕事の内容(職業)の変化

制度活用就業継続者の仕事の内容(職業)をみると、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%)などで上昇しているなどの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17)。

転職者については、サービスの仕事や保安の仕事、運輸・通信の仕事など前回調査では該当のない職業に今回調査では就いており、従来とは異なる職業への大きな転換が行われた場合が少なくないことが窺われる。

図表17 仕事の内容(職業)の変化 - 昭和22年生まれ -

	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
制度活用就業継続者: 前回調査	22.8	29.8	21.1	5.3	3.5	1.8	8.8	3.5	0.0	0.0	3.5
: 今回調査	26.3	19.3	26.3	8.8	1.8	1.8	5.3	7.0	0.0	3.5	0.0
転職者: 前回調査	44.4	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0
: 今回調査	11.1	22.2	0.0	0.0	22.2	11.1	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0

(6) 週間就業時間の変化

制度活用就業継続者の週間就業時間をみると、一部に変化があったことが窺われるものの、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18)。

転職者については、総じてより短い就業時間にシフトしたことが窺われる。

図表18 週間就業時間の変化 - 昭和22年生まれ -

	20時間未満	20~25時間未満	25~30時間未満	30~35時間未満	35~40時間未満	40~45時間未満	45~50時間未満	50~55時間未満	55~60時間未満	60時間以上	無回答
制度活用就業継続者: 前回調査	0.0	1.8	0.0	1.8	15.8	35.1	26.3	10.5	7.0	1.8	0.0
: 今回調査	0.0	0.0	3.5	5.3	21.1	36.8	22.8	7.0	3.5	0.0	0.0
転職者: 前回調査	11.1	0.0	0.0	0.0	33.3	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0	0.0
: 今回調査	11.1	0.0	33.3	22.2	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0

(7) 年収の変化

制度活用就業継続者の年収(100万円ごとの区分)をみると、前回調査においては700～800万円台あたりに構成比のピークがあったものが、今回は200～400万円台にピークがみられるなど、おしなべて年収は低下しているといえる(図表19)。

転職者については、前回調査では該当のなかった300万円未満が今回調査では過半を占めるなど、より強く年収の低下がみられている。

ちなみに各区分の階級値を使って平均年収を試算してみると、制度活用就業継続者では前回調査の734万円から今回調査は466万円へと36.5%減少となり、転職者では同じく739万円が383万円へと48.2%減少となっている。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、転職者には短時間勤務への転換が少なくないといった要因はあるものの年収の減少がほぼ10%ポイント程度低くなっている。

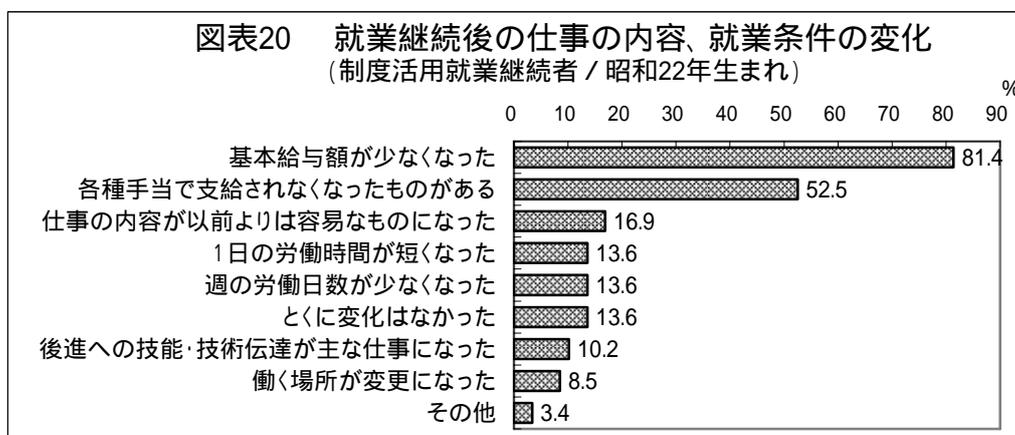
図表19 年収の変化 - 昭和22年生まれ -

	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	1,000万円以上	無回答
制度活用就業継続者: 前回調査	0.0	10.5	5.3	8.8	12.3	8.8	12.3	14.0	7.0	19.4	1.8
: 今回調査	10.5	26.3	8.8	19.3	14.0	5.3	5.3	0.0	1.8	8.8	0.0
転職者: 前回調査	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0
: 今回調査	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0

(8) 制度活用就業継続者からみた就業条件等変化

制度活用就業継続者に仕事の内容や就業条件に変化があったかどうか尋ねた結果をみると、「基本給与額が少なくなった」(81.4%)とする人が群を抜いて多く、次いで「各種手当で支給されなくなったものがある」(52.5%)が多くなっている。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」や「1日の労働時間が短くなった」、「週の労働日数が短くなった」などといった高年齢者が働きやすい就業環境の整備面を挙げる人は少なく、この面は緒についたばかりという感じが強い(図表20)。

このように企業の継続雇用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。



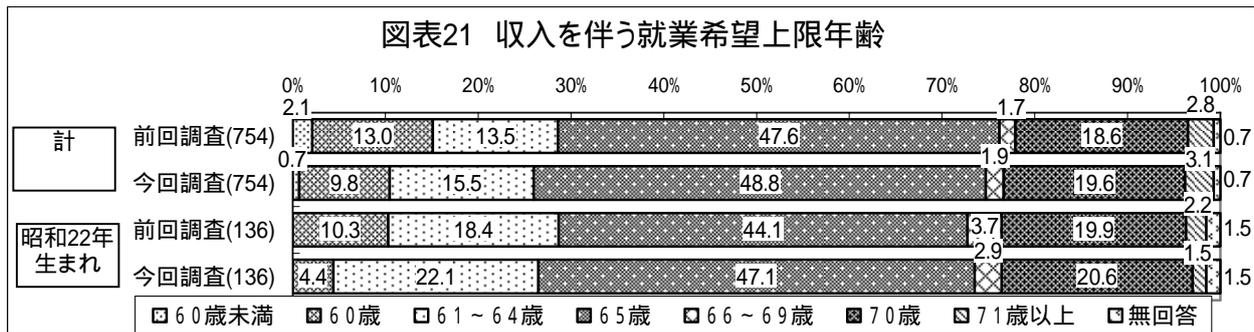
(注) 併せて定年延長のあった2人を含めた59人の就業継続者を対象にした結果である。

4 . 高齢期の就業ビジョンの変化

(1) 所得を伴う仕事をしたい上限年齢

就業希望上限年齢

全回答者について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ずつ上昇しており、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。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（図表21）。



(注) 昭和22年生まれの人に60歳未満とする人はいない。

(前回調査からの推移)

就業希望上限年齢の前回調査からの推移をみると、前回調査で60歳や60歳台前半としていた層の多くが今回はそれを超える年齢を挙げたことがわかる。例えば前回調査で60歳としていた人の26.5%、また61~64歳としていた人の35.3%がそれぞれ今回調査では65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。その中で一方、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といった逆の動きもみられている（図表21 2）。

図表21 2 収入を伴う就業の希望上限年齢の推移

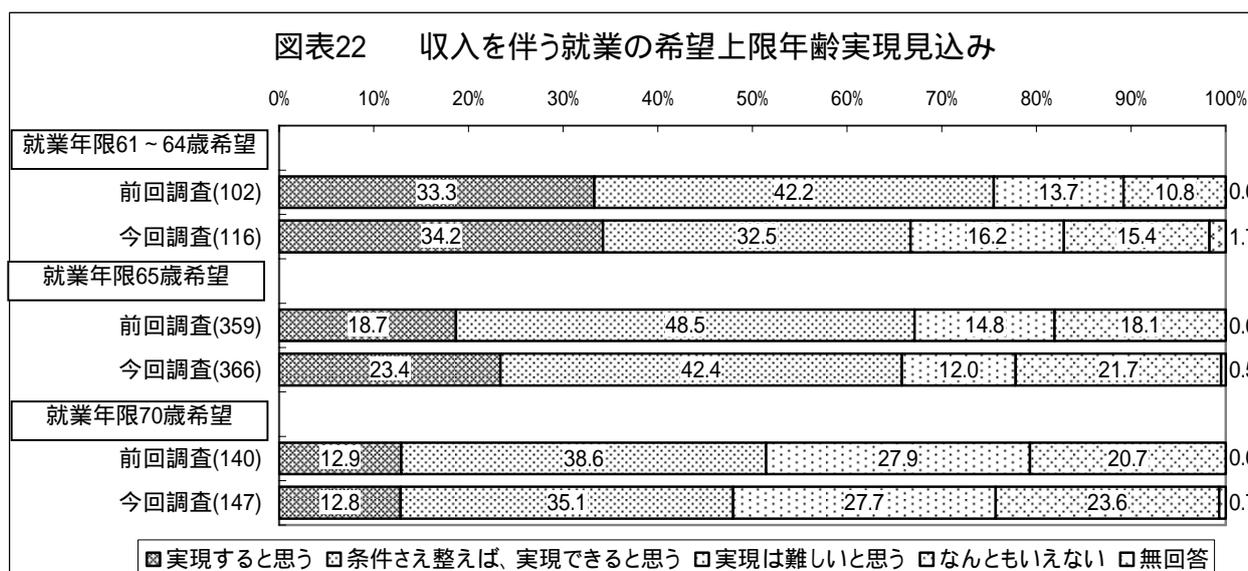
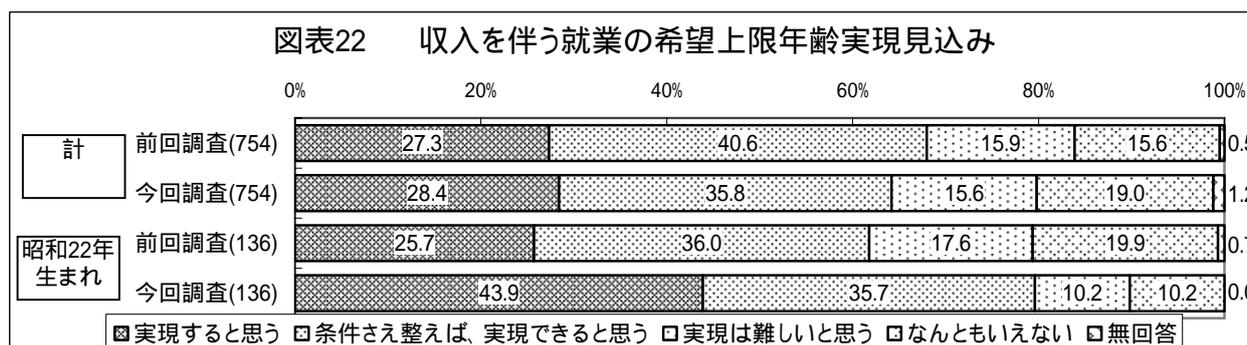
前回調査 \ 今回調査	計	60歳未満	60歳	61~64歳	65歳	66~69歳	70歳	71歳以上	無回答
計	754	5	74	117	368	14	148	23	5
	100.0	0.7	9.8	15.5	48.8	1.9	19.6	3.1	0.7
60歳未満	16	3	6	0	4	0	2	1	0
	100.0	18.8	37.5		25.0		12.5	6.2	0.0
60歳	98	2	49	14	26	0	5	0	2
	100.0	2.0	50.0	14.3	26.5		5.1		2.0
61~64歳	102	0	4	58	36	0	4	0	0
	100.0	0	3.9	56.9	35.3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

就業希望上限年齢の実現可能性に関する判断

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。また、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 22 ）。

（就業希望上限年齢と実現見込み度）

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それぞれにおいて、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 22 ）。



(2) 高齢期での就業動機

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。

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と同時に、65歳では健康・体力の維持を挙げる人の割合が上昇し、70歳では健康・体力の維持は低下した反面、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23)。

図表23 高齢期における就業動機

	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(754)	100.0	78.5	31.2	56.5	17.9	2.9	2.3	2.7	4.0
今回調査(754)	100.0	80.5	34.2	58.9	20.0	3.6	3.3	1.9	2.8
昭和22年生まれ									
前回調査(136)	100.0	78.7	26.5	58.8	24.3	1.5	2.2	1.5	3.7
今回調査(136)	100.0	79.4	36.8	66.2	32.4	1.5	5.1	0.7	1.5
65歳まで就業希望計									
前回調査(359)	100.0	89.1	34.3	59.9	19.5	3.9	0.6	0.6	0.6
今回調査(366)	100.0	87.5	33.4	64.4	22.8	4.1	2.7	0.5	0.5
70歳まで就業希望計									
前回調査(140)	100.0	85.7	40.7	67.9	27.1	2.1	0.7	0.0	2.1
今回調査(147)	100.0	87.8	42.6	60.8	29.1	2.7	2.7	0.0	0.0

(3) 60歳以上で就業を希望する仕事と収入

仕事の内容の継続性・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を活かせる仕事」が45.5%と、類似性の高い仕事を希望する人が多くなっている。一方、「とくに仕事の内容にはこだわらない」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。

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を活かせる仕事」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(図表24)。

図表24 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)

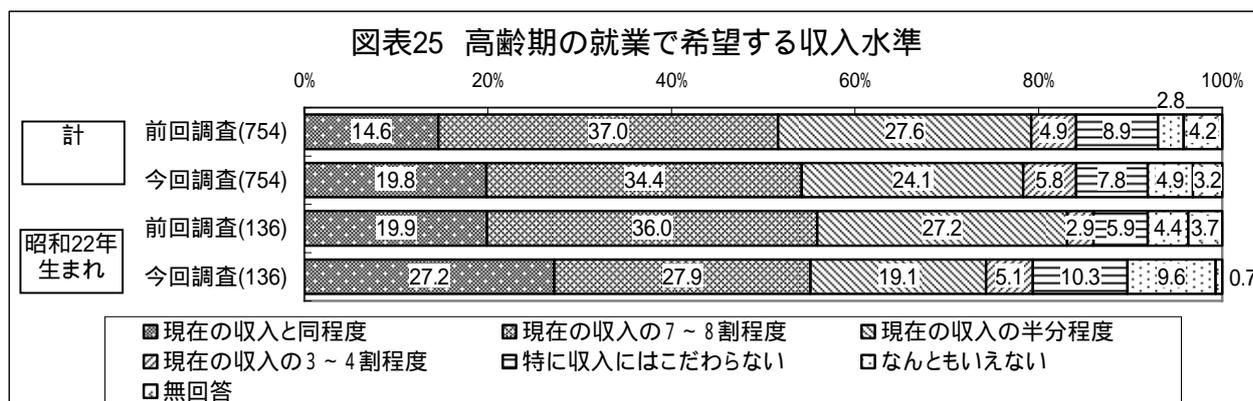
	計	これまでと同様の仕事	同様ではないが、これまでの知識や経験を活かせる仕事	これまでと異なる分野の仕事	とくに仕事の内容にはこだわらない	なんともいえない	無回答
前回調査(754)	100.0	40.1	43.4	15.5	26.0	4.4	4.2
今回調査(754)	100.0	46.8	45.5	13.3	22.5	4.2	2.4
昭和22年生まれ							
前回調査(136)	100.0	52.9	36.8	9.6	20.6	6.6	4.4
今回調査(136)	100.0	55.1	47.1	8.1	24.3	2.2	0.7

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。

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25）。

（注）希望収入を現在の収入比でみる場合、図表19（11ページ）のように前回調査から今回調査にかけて収入が減少している面もあるので、留意が必要である。



（4）高齢期に就業を希望する雇用・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26）。

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。

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。

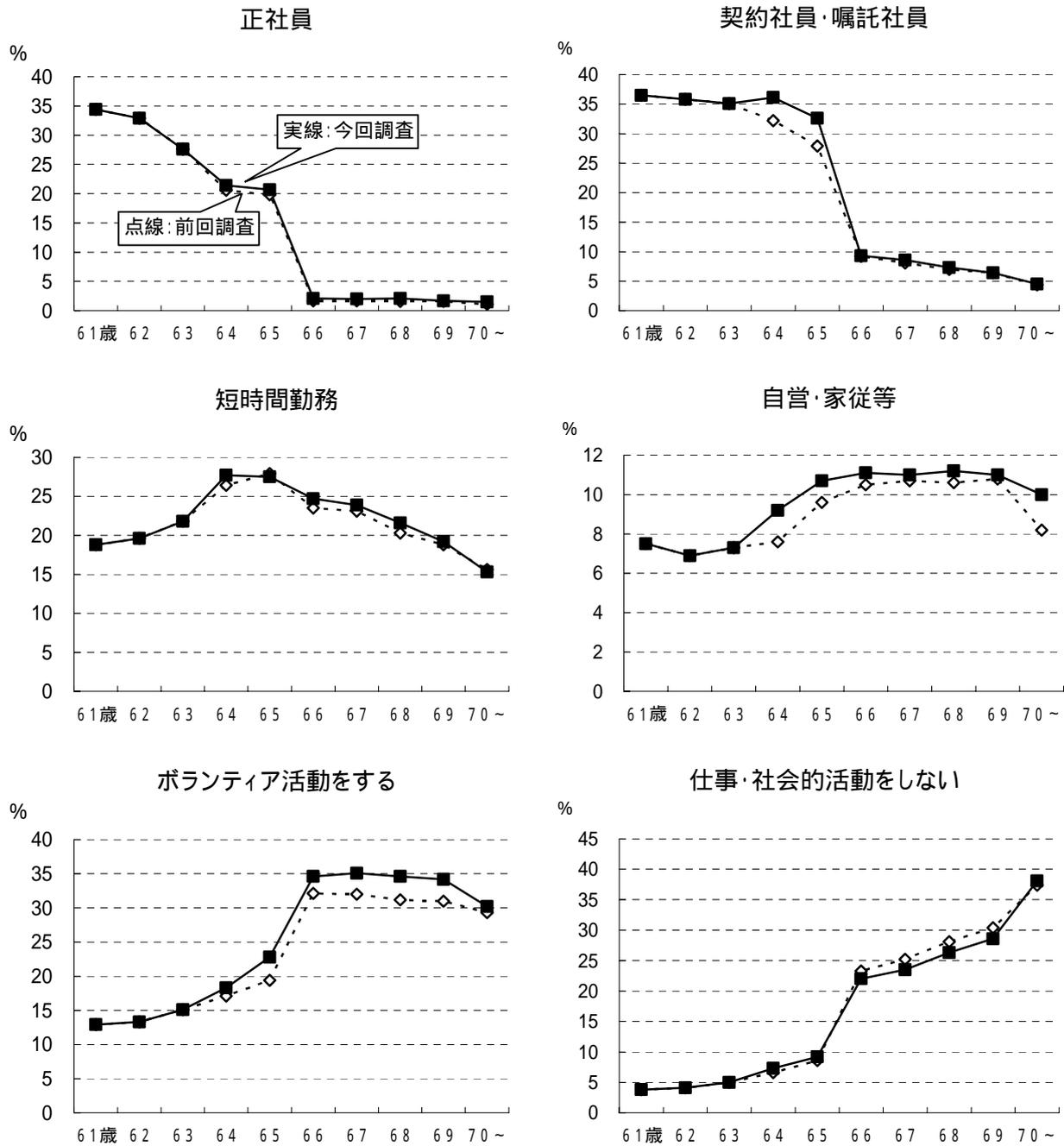
短時間勤務は、60歳台前半は年齢が進むほどより大きく割合を高め、60歳台後半はかなりのペースで低下を示すという形であり、前回調査も今回調査もほぼ同様のプロフィールであるが、今回の方がわずかではあるが前回は上回って推移している。

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。

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。

仕事も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。

図表26 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。

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いですが、そうした中でも、契約社員・嘱託社員において64歳、65歳で少なくない割合の上昇がみられたこと、短時間勤務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。

(5) 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。

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割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。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27)。

図表27 高齢における就業等に向けた準備(自己啓発)の状況

(M. A., %)

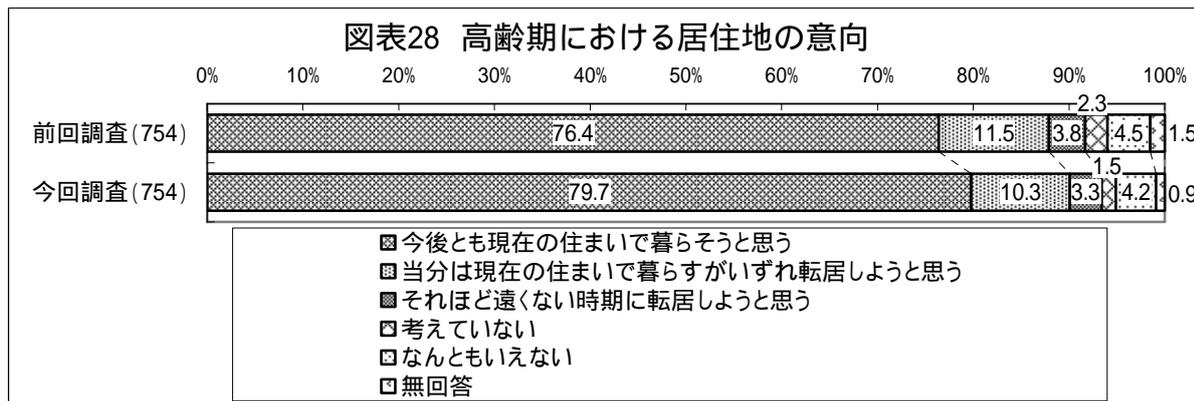
		計	仕事や社会的活動に関する情報や資料の収集	書籍、専門誌等での必要な知識の修得	セミナーや短期間の講習会への参加	大学や大学院での履修	他の専門的な教育訓練機関による教育訓練の受講	体験学習会等への参加	その他	とくに何もしない	無回答
現在していること	前回調査(754)	100.0	18.2	19.0	7.8	1.1	3.1	2.7	3.3	30.1	39.7
	今回調査(754)	100.0	20.4	18.6	7.7	1.5	2.0	3.6	4.2	35.1	32.5
	昭和22年生まれ 前回調査(136)	100.0	18.4	18.4	8.1	0.0	2.9	2.2	2.2	25.7	42.6
	今回調査(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(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(754)	100.0	39.1	31.2	30.1	9.3	17.2	28.4	5.6	22.7	10.9
	昭和22年生まれ 前回調査(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(136)	100.0	31.6	34.6	27.2	11.0	14.0	26.5	4.4	17.6	15.4

5. 高齢期の生活ビジョンの「変化」

高齢期における生活ビジョンは、就業ビジョン以上に「この1年」程度の短い期間に大きく変化することは考えにくく、下記に示すように多くの調査項目で前回調査と今回調査との間には、期間が経過したことによるものを除き、大きな変化はみられていない。以下ではそれを確認するとともに、比較的变化のみられた項目や注目すべきデータを紹介する。

(1) 高齢期における居住意向

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。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見ると、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、基本的に大きな変化はないと考えてよいであろう(図表28)。



(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29)。

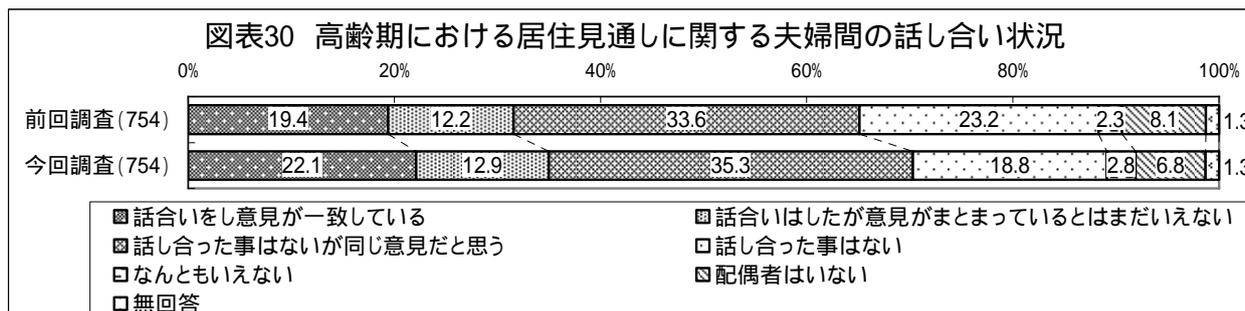
図表29 63歳、67歳の頃に一緒に住んでいたい人

(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

(居住の見通しに関する夫婦間の話し合いの状況)

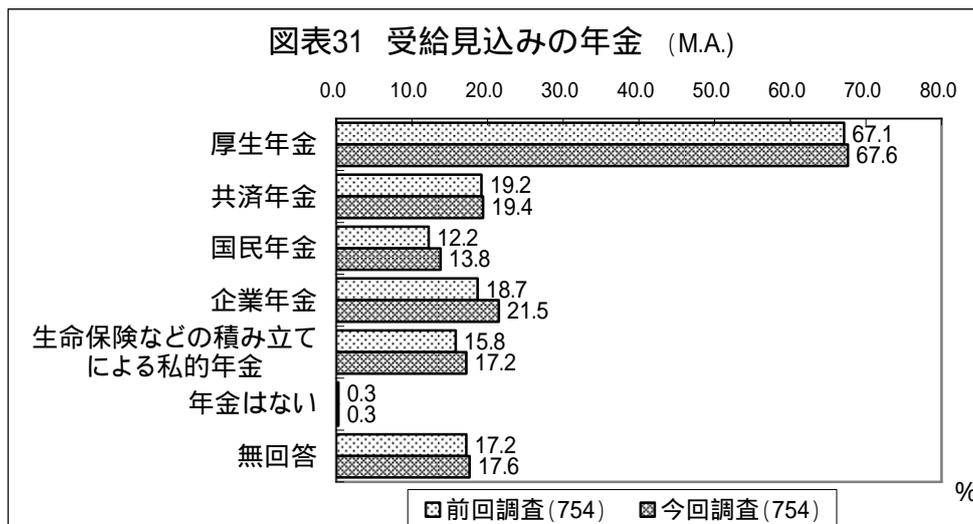
こうした居住の見通しについて、夫婦間で話し合いがあったかどうかをみると、「話し合ったことはないが、同じ意見だと思う」が35.3%ともっとも多く、ついで「話し合いをし、意見は一致している」が22.1%ある一方で、「話し合ったことはない」が18.8%、「話し合いはしたが、意見がまとまっているとはまだいえない」12.9%となっている。前回調査と比較すると、「話し合ったことはない」が4.4%ポイント低下しており、この1年の間で話し合いの進展やお互いの共通理解の確信がやや高まったとみられる(図表30)。



(3) 受給できる年金と公的年金に関する認知度

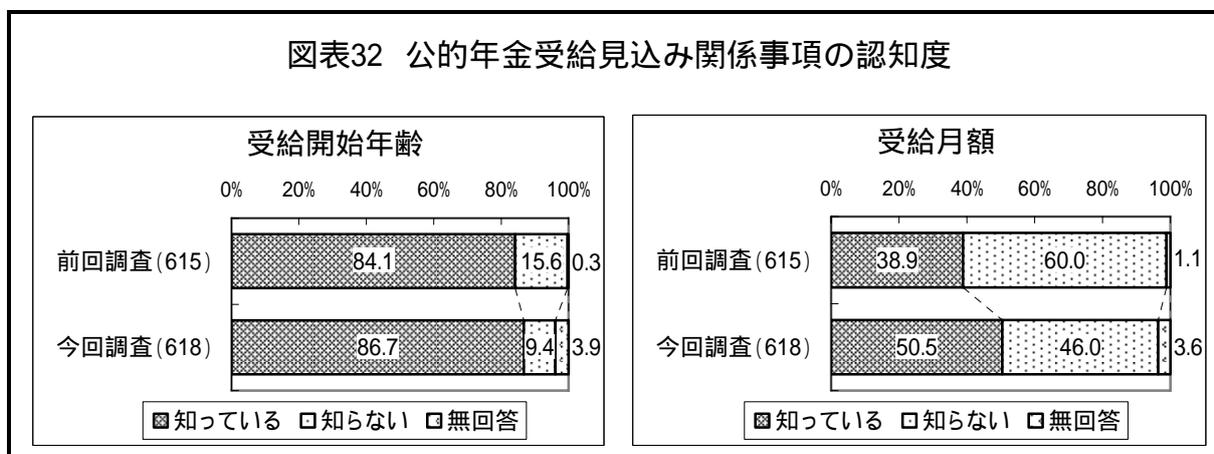
(高齢期に受給見込みの年金)

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。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31)。



(公的年金の受給開始年齢、受給見込み金額の認知度)

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、受給月額額は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、受給月額額の認知度はこの1年の間に11.6%ポイントとかなり上昇している(図表32)。

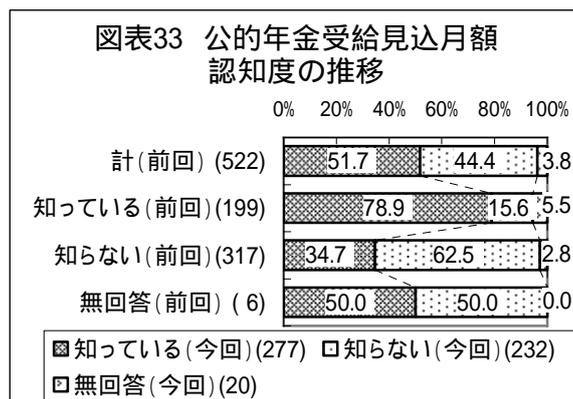


(公的年金受給見込み額の認知度の推移)

公的年金の受給見込み月額認知度は、この1年の間での変化が相対的に大きかった項目である。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 33)。

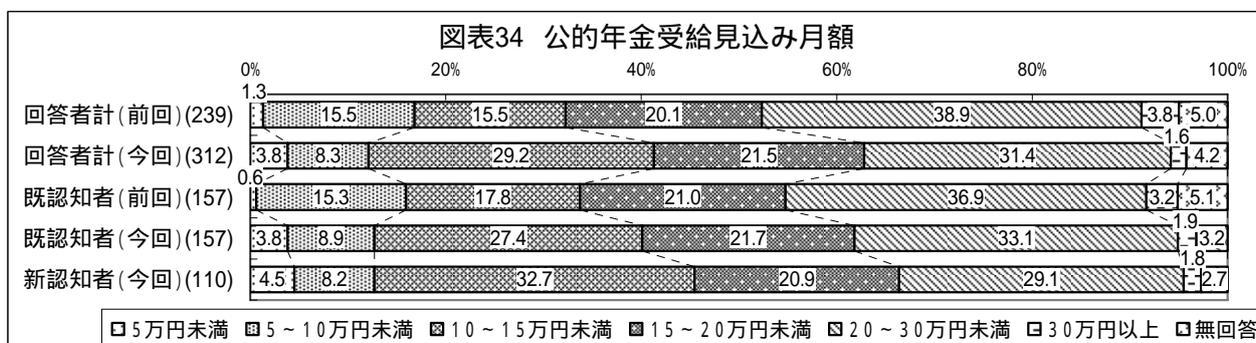
以下において、前回も今回も「知っている」とした人(157 人 / 30.1%)を「既認知者」、前回「知らない」で今回「知っている」とした人(110 人 / 21.1%)を「新認知者」と分類してみることにする。



(認識している公的年金受給見込み額)

認識している公的年金受給見込み月額を回答者計でみると、前回調査から今回調査にかけて、5万円～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 34)。

総じていえば、この1年の間に公的年金受給見込み月額の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うことが出来る。

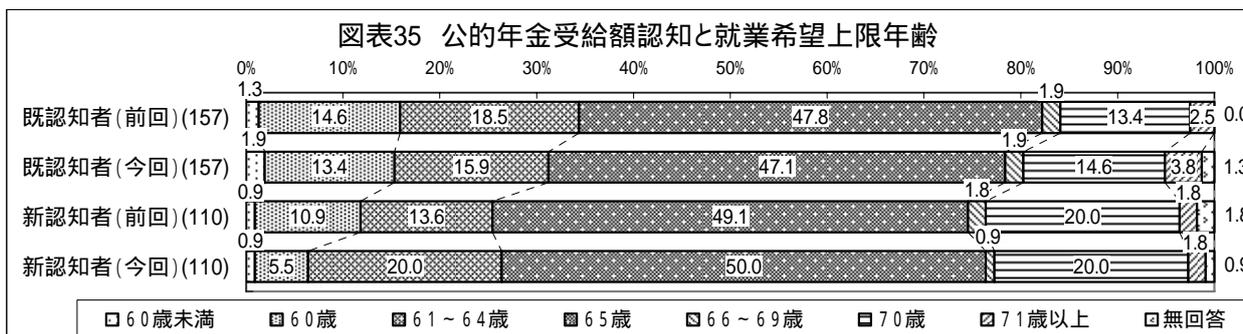


(注) 「(前回)」のところのデータは前回調査における受給見込額、「(今回)」は今回調査におけるそれである。

（公的年金受給見込み額認知と職業引退見込み年齢）

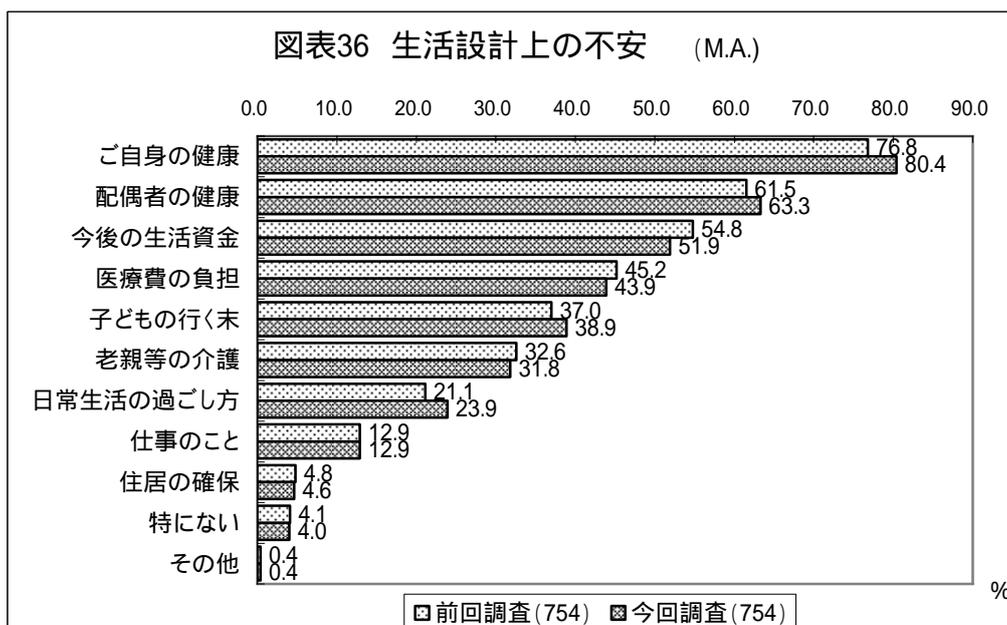
公的年金受給見込み額認知状況と就業希望上限年齢（職業引退見込み年齢）との関連をみてみよう。前回調査において既認知者と新認知者（その時点では認知のなかった人々）とを比較すると、例えば就業希望上限年齢を60歳台前半としていた人の割合が既認知者で18.5%に対して新認知者13.6%であるように、既認知者の方が新認知者よりも相対的に早い職業引退を考えていた。この1年を経た今回調査の結果をみると、既認知者では60歳台前半とする割合が低下し、70歳ないしそれ以上とする割合が上昇している。一方、新認知者では60歳とする割合が大きく低下し、60歳台前半とする割合が上昇している。新認知者では70歳ないしそれ以上とする割合は、もともと相対的に高い（図表35）。

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。



（4）高齢期における生活設計上の不安項目

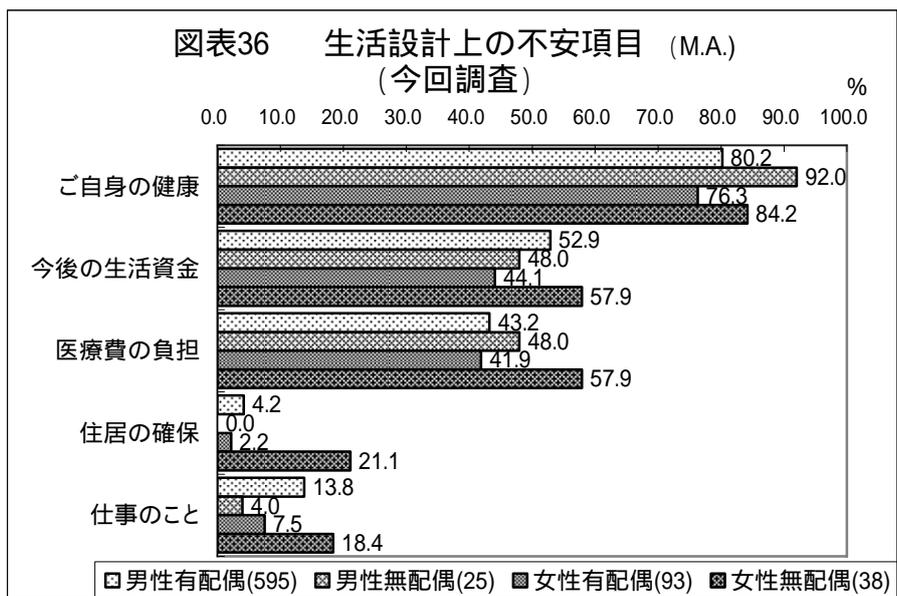
高齢期の生活設計上不安を感じる項目をみると、自身や配偶者の健康（それぞれ80.4%、63.3%）、今後の生活資金（51.9%）、医療費の負担（43.9%）などを挙げる人が多くなっている。前回調査と比較しても、多少の増減を別とすれば大きな変化はみられていない（図表36）。



(男女、配偶者の有無別にみた生活設計上の不安項目)

今回調査により男女、配偶者の有無別に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、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(図表36)。

高齢期近くまで正社員として就業している女性では、相対的に配偶者のいない人の割合が高い。また、「団塊の世代」の女性たちが生きた時代にあっては、正社員においても男女間の収入格差などが大きく相対的に低額の公的年金の受給が見込まれ、さらに高齢期の早くから一人暮らしとなる女性も少なくないと考えられる。こうした層では、住居の確保や仕事のこととも高齢期における大きな不安項目になっていることが推測される。



(参考) 回答者の主な属性別内訳 (前回調査時の属性による)

注・・・属性は、前回調査時のものである。

性別	754	100.0	勤め先企業の産業	754	100.0
男性	622	82.5	農林水産業	1	0.1
女性	132	17.5	鉱業	1	0.1
誕生年	754	100.0	建設業	56	7.4
昭和22年(1947年)	136	18.0	製造業	222	29.4
昭和23年(1948年)	134	17.8	電気・ガスなど公益産業	6	0.8
昭和24年(1949年)	167	22.1	運輸業	37	4.9
昭和25年(1950年)	161	21.4	通信業	20	2.7
昭和26年(1951年)	146	19.4	卸売業	48	6.4
無回答	10	1.3	小売業	31	4.1
学歴	754	100.0	金融・保険業	39	5.2
中卒	41	5.4	不動産業	10	1.3
高卒	286	37.9	旅館・ホテル	5	0.7
各種学校・専修学校卒	21	2.8	労働者派遣事業	2	0.3
高専卒	14	1.9	業務請負事業	10	1.3
短大卒	23	3.1	病院・学校など公共サービス	64	8.5
大卒	285	37.8	上記以外のサービス業	39	5.2
大学院修了	27	3.6	公務	112	14.9
無回答	57	7.6	その他の産業	48	6.4
役職	754	100.0	わからない・無回答	3	0.4
一般社員クラス	264	35.0	企業規模	754	100.0
職長・班長クラス	50	6.6	1～29人	25	3.3
係長クラス	73	9.7	10～29	61	8.1
課長クラス	188	24.9	30～49	48	6.4
部長クラス	142	18.8	50～99	64	8.5
役員クラス	34	4.5	100～299	102	13.5
無回答	3	0.4	300～999	121	16.0
職種(仕事の内容)	754	100.0	1,000～4,999	153	20.3
専門的・技術的な仕事	215	28.5	5,000人以上	173	22.9
管理的な仕事	184	24.4	無回答	7	0.9
事務の仕事	130	17.2			
販売の仕事	72	9.5			
サービスの仕事	38	5.0			
保守の仕事	6	0.8			
運輸・通信の仕事	22	2.9			
技能工・生産工程の仕事	46	6.1			
労務作業等の仕事	21	2.8			
その他	14	1.9			
無回答	6	0.8			

(注) 回答者は、前回調査時には全員が正社員であった。