

第6章 調査結果報告

1節 はじめに

本章は、パネル分析を行いながら、2010年8月に実施した第5回の調査結果を見ていくことにする。ここでは、(1) 回答者の状況を紹介し、そのうえで(2) 就業状況の変化、(3) 継続雇用者の仕事面の満足度、(4) 65歳以降の就業希望、(5) 人生の総合評価、以上の4点のトピックを掲げ、これに関わる調査結果を紹介したい。

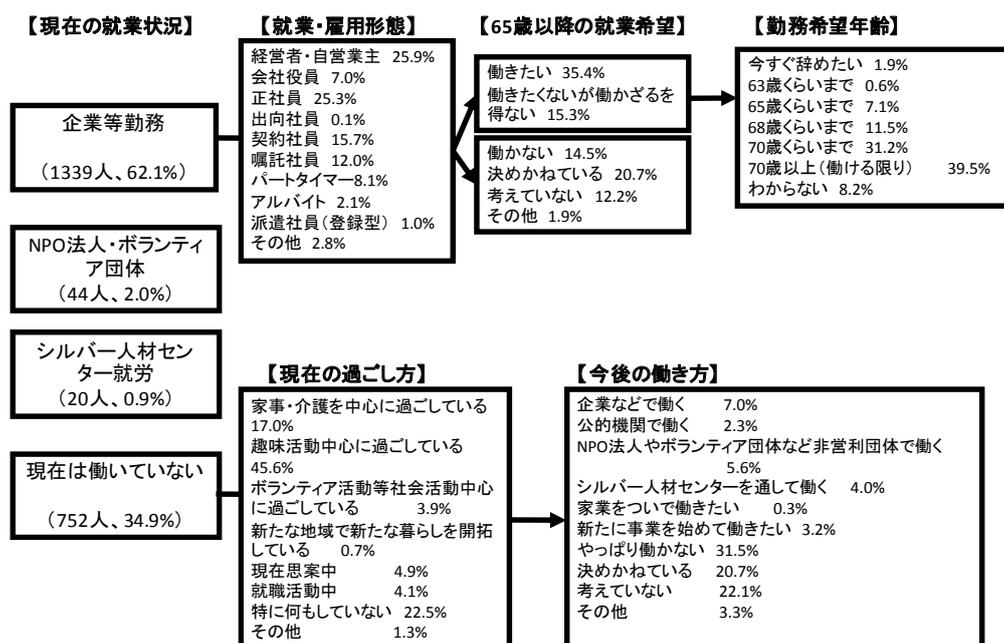
2節 2010年調査の回答状況

2010年調査の調査結果の概要は図表Ⅱ-6-2-1に示してある。回答者(2155人)のうち、公的機関を含めて企業等で働く人は1339人で、全体の62.1%を占める。ついで多いのは、現在働いていない人で752人となっており、全体の34.9%を占める。

1. 現在企業などで働いている人の状況

ここでは企業などで働いている人の状況を紹介します。最初に就業形態を見ると、「経営者・自営業主」が最も多く25.9%となり、ついで正社員(25.3%)の順になっている。「契約社員」が15.7%、「嘱託社員」が12.0%、「パートタイマー」が8.1%、「アルバイト」が2.1%、「派遣社員(登録型)」が1.0%を占め、いわゆる「非正社員」が38.9%を占めている。

図表Ⅱ-6-2-1 2010年調査の回答状況



次に、65歳以降の就業希望を見ると、「働きたい」が35.4%、「働きたくないが働かざるを得ない」が15.3%、働くことを希望する人が全体（1339人）の50.7%を占めている。一方、働くことを望まない人は14.5%、「決めかねている人」も2割程度を占める。

最後に、65歳以降も就業を望む人が何歳まで働くことを希望するのかを見ることにしよう。65歳を超えて働くことを希望する人は、働くことを希望する679人のうち89.3%を占める。そのうち、60歳代を超えて70歳以上でも働くことを希望する人は、働くことを希望する人（679人）の70.7%を占める。60歳を超えた現在も働いている団塊世代は、多くの人が少ないとも70歳までは働くことを希望していることがわかる。

2. 働いていない人の状況

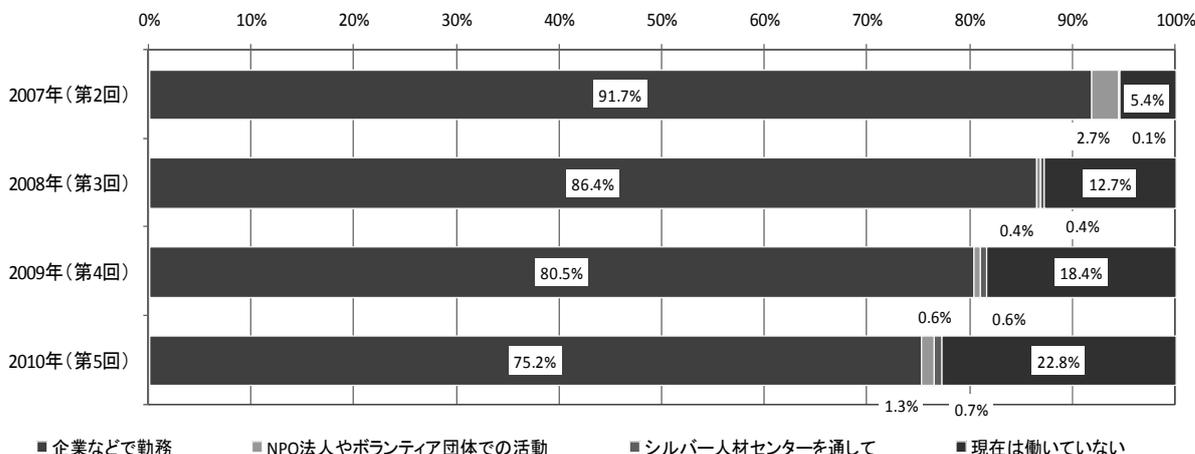
現在働いていない人の現在の過ごし方を見ると、「趣味活動中心に過ごす」人が最も多く、45.6%を占める。次いで、「特に何もしていない」（22.5%）、「家事・介護を中心に過ごしている」（17.0%）の順になっている。

次に、今後の働き方の希望を見ると、働かないと決めている（「やっぱり働かない」）人は31.5%を占め、「考えていない」が22.1%、決めかねている人が20.7%の順になっている。就業や社会活動を希望する人は、27.2%を占める。このとき、必ずしも企業で働くことを希望するのではなく、「NPO法人やボランティア団体」（5.6%）や「シルバー人材センター」（4.0%）による公益活動・共益活動を希望する人もいる。

3節 就業状況の変化

3節では、第2回から第5回まで継続して回答している人の就業状況の変化について見ていくことにする。

図表Ⅱ-6-3-1 継続回答者の就業状況の変化（N=702）

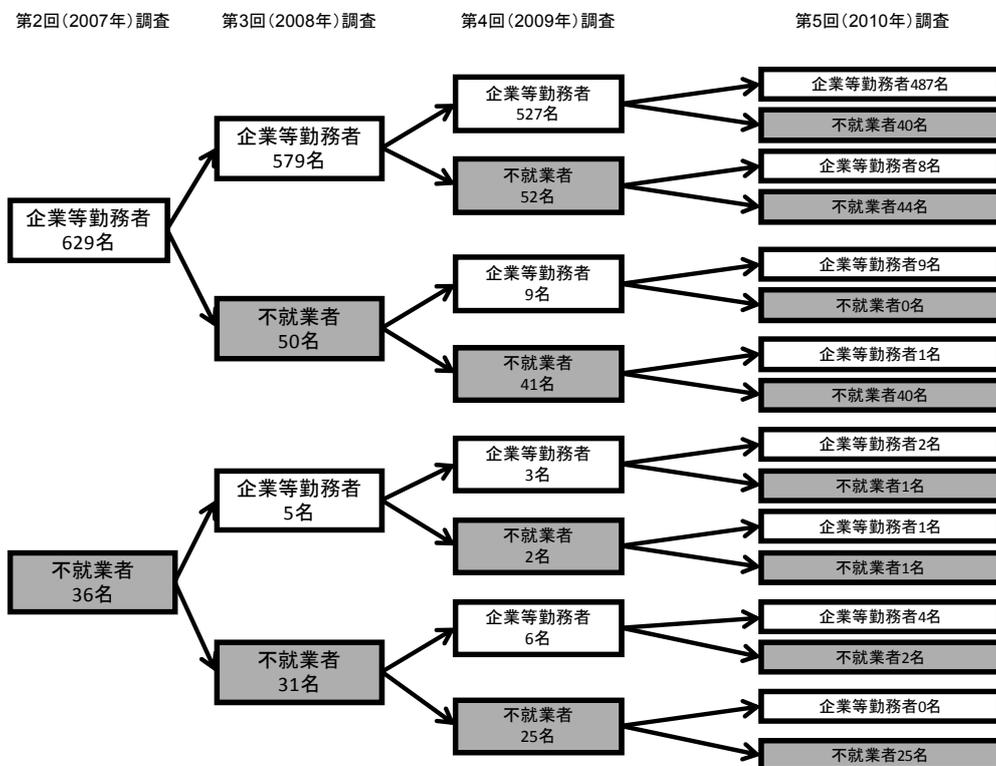


最初に、第2回～第5回まで継続して回答した702人に限定し、彼らの就業状況の変化を見ることにしたい。図表Ⅱ-6-3-1を見ると、第2回では民間企業や公的機関で働く人である「企業などで勤務」する人は91.7%を占めていた。これが3年後の2010年（第5回）調査では75.2%に減少している。他方で、不就業者（「現在は働いていない」人）は2007年（第2回）調査の5.4%から2010年（第5回）調査の22.8%になり、3年間で17.4%増加している。

次に、就業状況が毎年どのように変化したのかを、図表Ⅱ-6-3-2から見ることにする。なお、ここでは、民間企業や公的機関に勤務する「企業等勤務者」と現在は働いてない「不就業者」に限定して、その変化を見ていくことにする。

特徴は2つある。第一は、仕事をやめて、再び企業等で勤務している人は少ないことである。一年前に就業していない人が、翌年には働いている人の割合は少ない。例えば、第2回調査で勤務していて（629人）、第3回（2008年）調査で不就業者になった50人が、翌年の第4回（2009年調査）でも働いていない人は41人となり、82.0%を占めている。他方、第4回調査で、再び働き始めた人は9人（18.0%）を数えるに過ぎない。ひとたび、企業などでの勤務を離れると、再び働きはじめる人は少ないことがわかる。企業などで職業生活を送ることを希望する場合には、仕事を一時的に辞めて、再度働きはじめることを考えるよりも、離職せずに働きつづけることが望ましい選択になるといえる。

図表Ⅱ-6-3-2 就業（企業等）と不就業状況の変化（N=665）



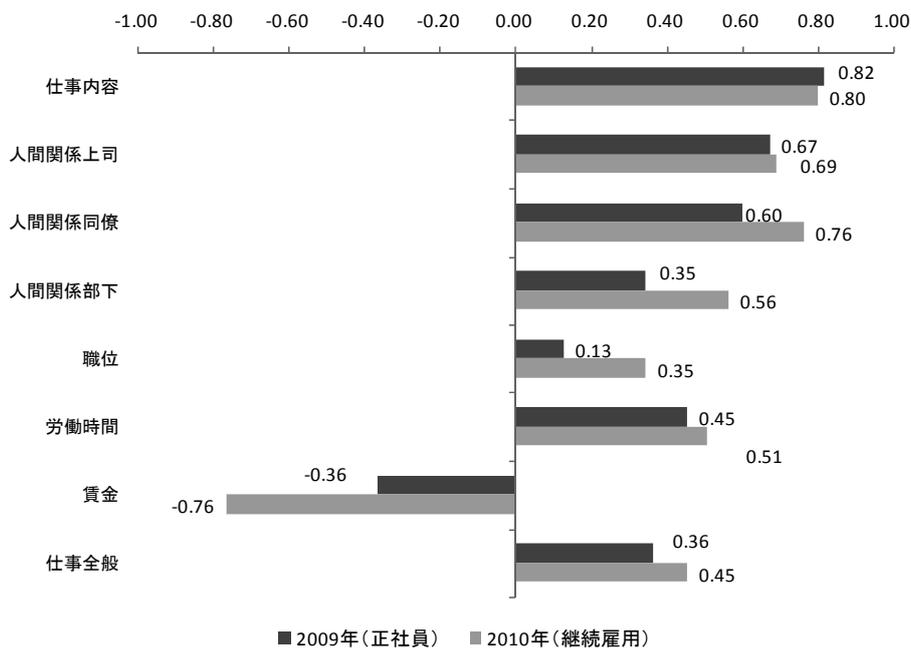
第二は、景気低迷期に不就業者状態が続く場合、翌年には働いていない点である。不就業状態が連続2期以上で、かつ第4回(2009年)調査でも不就業者の場合に、第5回調査において企業等で就業する人は少ない。これに該当するのは、2つのケースがある。①第2回調査で企業等勤務者629人のうち、第3回調査(2008年)に不就業者(50人)でかつ、第4回調査(2009年)で不就業者(41人)のケースと、②第2回調査で不就業者36人のうち、第3回調査でも不就業者(31人)でかつ、第4回でも不就業者(25人)のケースでかつ、第5回でも不就業者(25人)である。これらのケースでは、2009年から2010年度調査にかけて就業を選択した人はわずか1人であり、不就業者になる割合は高い(①のケース3%、②のケース0%)。他方、③第2回調査で不就業者(36人)、第3回で不就業者(31人)のケースの場合、第4回で不就業者になる割合は80.6%である。この割合は、①・②のケースに比べて低くなっている。不就業状態が続いている人で、かつ2009年から2010年にかけても不就業者になる確率が高いのは、これは2008年9月からの金融危機に端を発する雇用情勢の悪化の影響を受けていると考えられる。不就業期間が長期化すると、再就業する確率は著しく低くなる。

4節 継続雇用者の職務満足度

継続雇用者の労働条件の質的充実を図る時期にあるため、4節では継続雇用者の仕事面の満足状況から労働条件の課題を見ていくことにする。最初に図表Ⅱ-6-4-1から、継続雇用者の職務満足度の変化を見ていくことにする。勤続15年以上の正社員経験者のうち、2009年には正社員でかつ定年を経験したことがなく、2010年には定年を経験し、定年前と同じ企業で働いている(経営者を除く)55人の職務満足度の状況を調査時点別に見ている。これに該当する人をここでは「継続雇用者」と呼ぶことにする。満足状況について、「満足」を3点、「まあ満足」を1点、「どちらともいえない」と「該当しない」を0点、「やや不満」-1点、「不満」を-3点で得点化している。2009年の正社員当時を見ると、「仕事内容」の満足度が高く0.82ポイントであり、次いで「上司との人間関係」が0.67ポイント、「同僚との人間関係」が0.60ポイントの順になっている。継続雇用後(2010年)には、「仕事内容」が最も高く0.80ポイントであり、「同僚との人間関係」が0.76、「上司との人間関係」が0.69ポイントの順になっている。

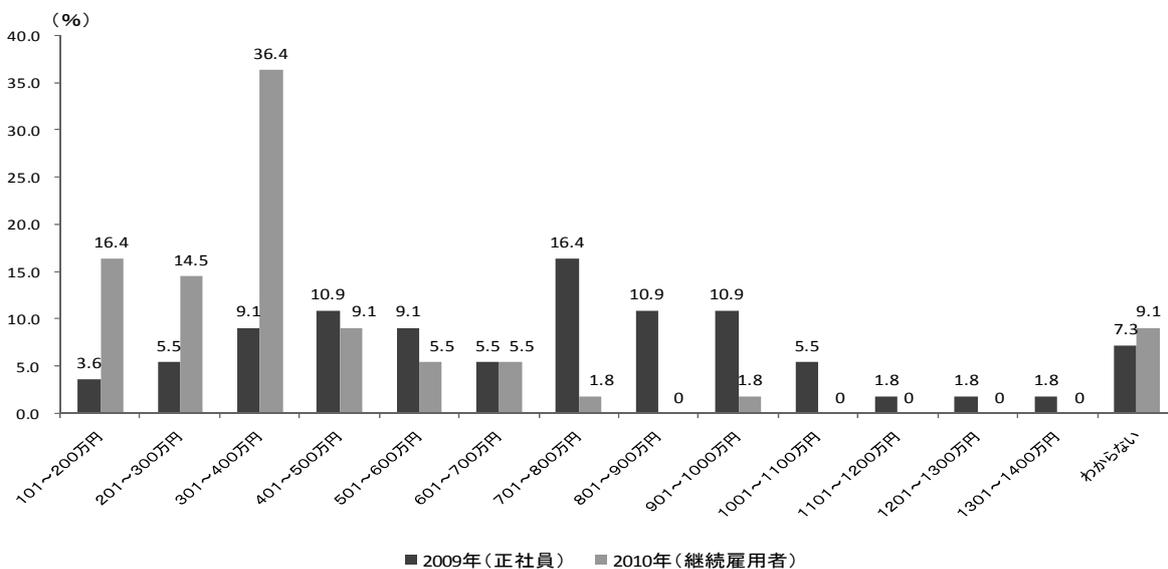
2009年と2010年とを比較すると、大きな違いは2点ある。第一は、人間関係や職位・労働時間のポイントが継続雇用後には高くなっている点である。継続雇用後には現役時代の業績達成や部下のマネジメントといった管理業務から解放されるため、これらのポイントが高くなったと考えられる。第二は、賃金の満足度が大幅に低下している点である。継続雇用後には処遇水準が低下するため、現役時代からの差に大きな不満を抱えている原因があるものと考えられる。とはいえ、仕事全般の満足度は継続雇用後に若干上昇している。

図表Ⅱ-6-4-1 継続雇用者の職務満足度（平均値）（N=55、単位：ポイント）



次に、満足度が低下した処遇に着目し、1年間でどのような変化があったのか図表Ⅱ-6-4-2から見ることにしたい。ここでは、図表Ⅱ-6-4-1と同様に2010年に新たに継続雇用者になった人を対象に、前年の正社員当時との収入差を見ている。2009年（正社員）には、回答者の収入は「501万円」以上が全体の63.6%、「1001万円」が全体の10.9%を占めていた。それが継続雇用（2010年）になると、「501万円」以上が14.5%、「1001万円」が0%になる。他方で、「400万円以下」が67.3%も占めるようになる。

図表Ⅱ-6-4-2 継続雇用者の処遇水準の変化（N=55、単位：%）

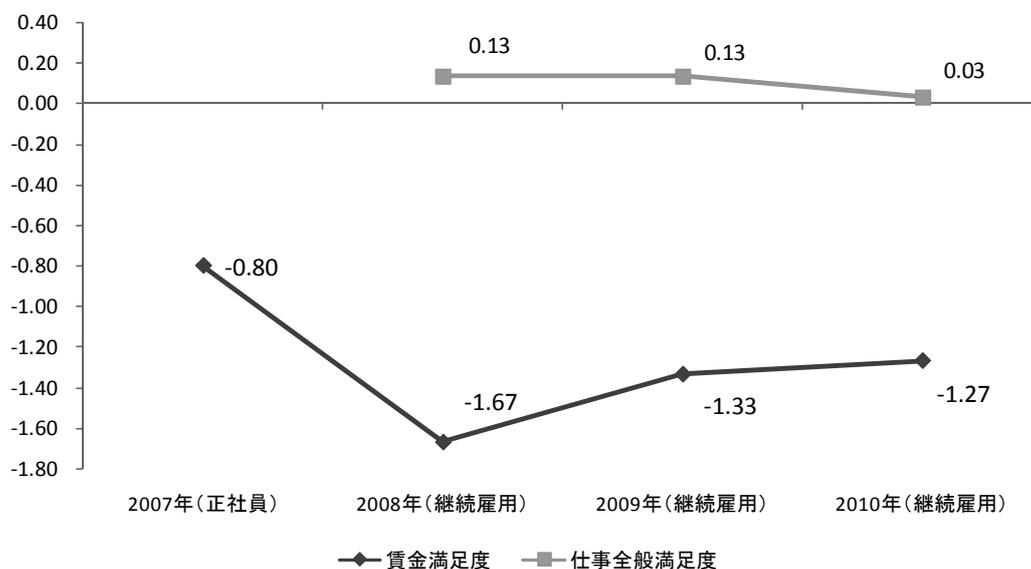


最後に、継続雇用後に処遇満足度と仕事全般満足度がどのように変化するかを見ることにする。2007年調査時に、勤務する企業で定年を迎えた経験がなく、2008年・2009年・2010年で、企業と公的機関に勤務しており（経営者・自営業主・会社役員は除く）、かつ定年を迎えた企業で働き続け、かつ2010年調査時に正社員の勤務経験を15年以上持つ人を対象にしている。該当者は30人である。ここでは便宜上、「長期継続雇用者」と呼ぶことにし、2007年から2008年度調査にかけて定年を経験した人が、処遇や仕事全般をどのように感じているのかを見ている。

「長期継続雇用者」の処遇満足度と仕事全般満足度を見たのが、図表Ⅱ-6-4-3である。満足度の得点化は、図表Ⅱ-6-4-1と同様に、「満足」を3点、「まあ満足」を1点、「どちらともいえない」と「該当しない」を0点、「やや不満」-1点、「不満」を-3点としている。なお、2007年度調査では、仕事全般の満足度の質問項目を設けていない。

2007年の正社員当時を見ても処遇満足度は低くなっており、やや不満（-1）よりも若干高い水準にあった。これが定年を迎えて継続雇用になると、2008年には0.9ポイント低下して「-1.58」に低下する。これは「やや不満」と「不満」の中位の水準になり、処遇への不満感が高まる。これが翌年以降になると、若干回復する。2009年には「-1.33」、2010年には「-1.27」となり、処遇には不満を持ちながらも、不満の程度は軽減している。定年前から心の準備をしていたとはいえ、実際に処遇の低下を経験すると、一時的に不満感が高まる。そのショックを乗り越えるために、継続雇用者は定年後に期待される役割と処遇にあわせて、仕事へのかかわり方を調整する。つまり、仕事から一歩引くことによって、処遇水準の不満を軽減していると考えられる。

図表Ⅱ-6-4-3 処遇満足度と仕事全般満足度（平均値）の変化（N=30、単位：ポイント）

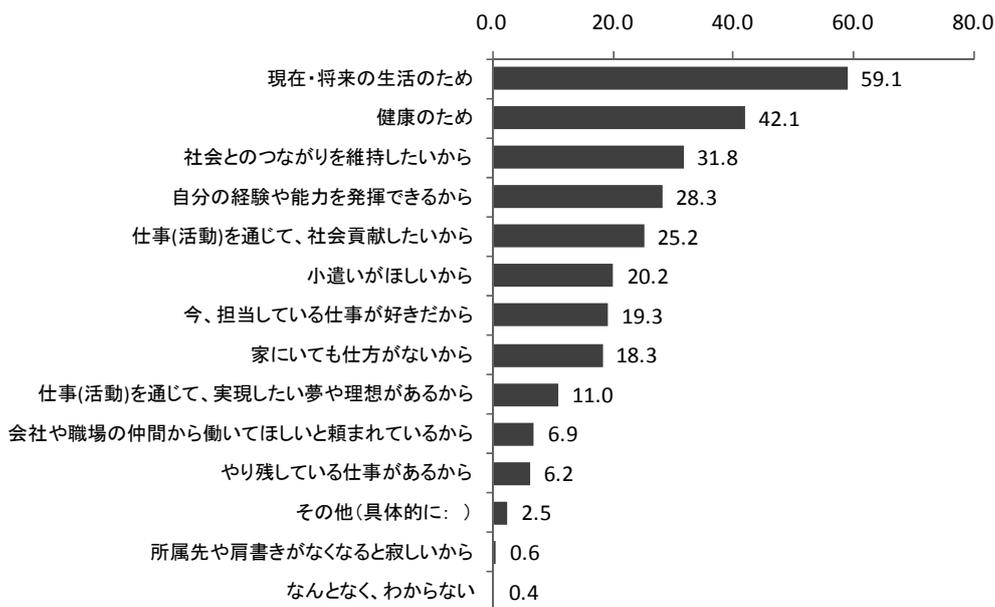


5 節 65 歳以降の就業希望

5 節では、団塊世代が 65 歳以降、どのような活動を望んでおり、どのような要件があれば働くのかを見ていくことにする。特に、2012 年になると、団塊世代が 65 歳を迎え始め、再び企業から退職する時期を迎えることになる。いわゆる「2012 年問題」に向けた対策を考えるため、現在、働いている人の就業希望に焦点をあてる。

2 節で見たように、65 歳以降も就業を希望する人は、現在勤務する 1339 人のうち 679 人となる。そこで 65 歳以降も働く理由を、図表 II-6-5-1 から見ると、最も多いのが、「現在・将来の生活のため」で 59.1%を占める。次いで、「健康のため」(42.1%)、「社会とのつながりを維持したいから」(31.8%) の順になっている。経済的理由が最も高いものの、規則正しい生活を送り、かつ、人とのつながりを求めて働くことを希望する人も多い。

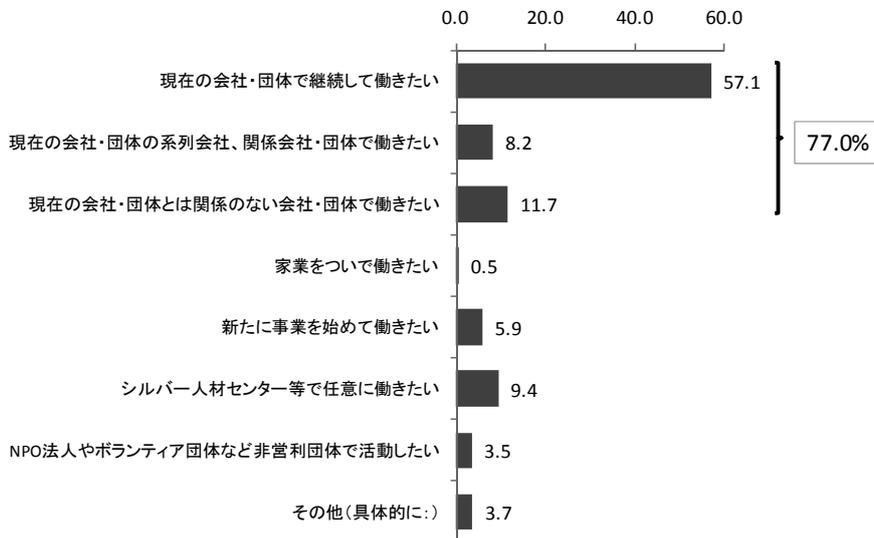
図表 II-6-5-1 65 歳以降も働く理由 (N=679、複数回答、単位：%)



では働くことを希望する人は、どのような組織で働くことを希望するのか、この点を図表 II-6-5-2 から見ることにする。ここでは経営者・自営業主、会社役員を除く 427 人を対象としている。65 歳以降も企業等で働くことを希望する人は全体の 77.0%を占める。そのうち、多数を占めるのが、同じ企業で働き続けることを希望する人（「現在の会社・団体に継続して働きたい」(57.1%)）である。65 歳以降は、他社で働くことを希望する人は少なく、活躍の場を新たな組織に求めるのではなく、仕事のやり方や進め方を熟知している、いわば「勝手知ったる」組織での就業を希望する人が多い。ただし 65 歳以降は、シルバー人材センタ

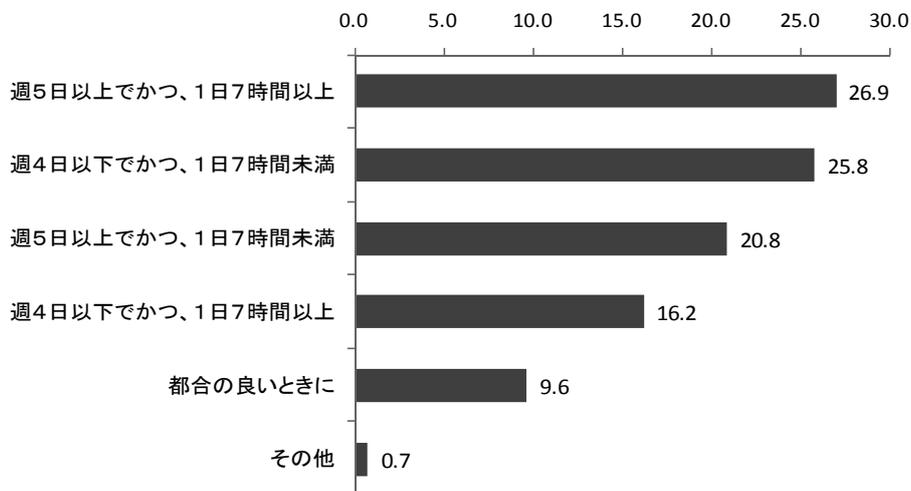
一を通して働くことを希望する人が1割程度いる。

図表Ⅱ-6-5-2 65歳以降の就業希望場所 (N=427、単位：%)



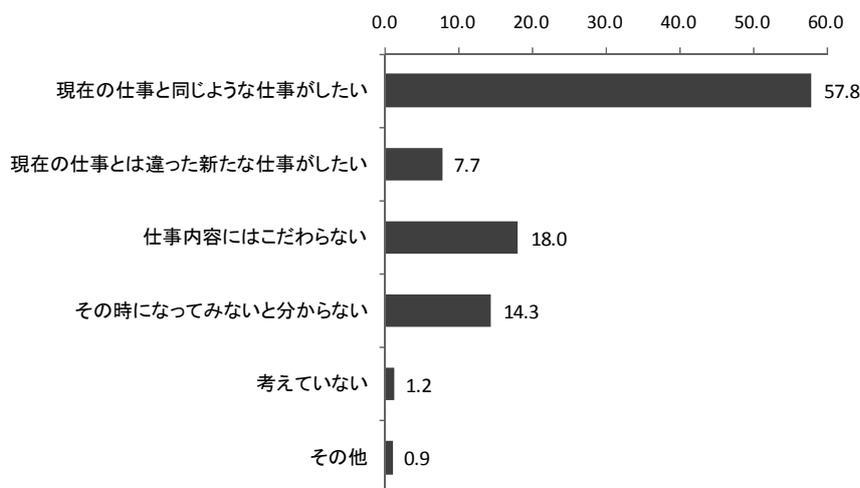
次に、経営者・自営業主、会社役員を除く427人は、どのような勤務時間を望んでいるのかを、図表Ⅱ-6-5-3から見ていくことにする。「週5日以上かつ、1日7時間以上」が最も多く26.9%を占め、次いで「週4日以下でかつ、1日7時間未満」25.8%、「週5日以上で、かつ1日7時間未満」20.8%の順になっている。いわゆる「フルタイム勤務」を希望する人が多いものの圧倒的多数を占めるわけではなく、短日数勤務や短時間勤務を希望する人も多い。65歳以降の雇用を進める場合、フルタイム勤務のみならず、就業時間の柔軟性を高めることも求められる。

図表Ⅱ-6-5-3 65歳以降に希望する勤務時間 (N=427、単位：%)



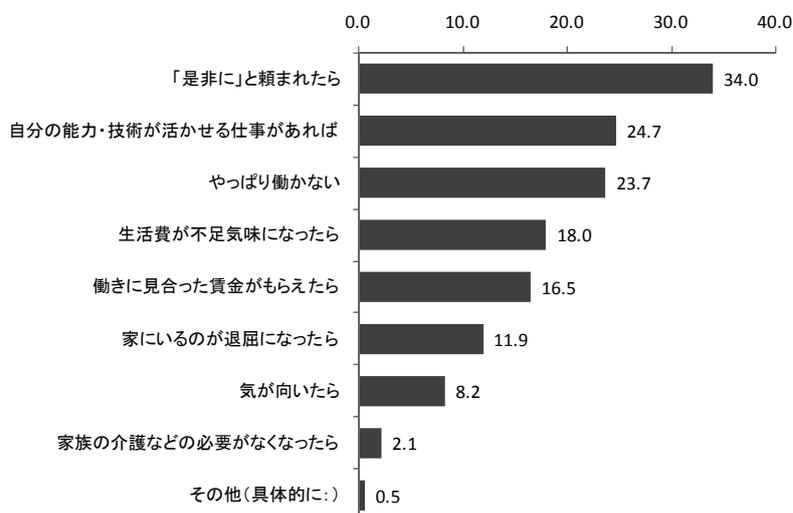
就業を希望する人は、どのような仕事を希望しているのか、図表Ⅱ-6-5-4 から見ることにしよう。図表Ⅱ-6-5-3 と同様に、経営者・自営業主・会社役員を除いた 427 人を見ていくことにする。希望する仕事内容で最も多いのが「現在の仕事と同じような仕事がしたい」(57.8%) であり、次いで、「仕事内容にはこだわらない」(18.0%) の順になっている。65 歳以降は、新たな仕事に挑戦する割合は低く（「現在の仕事とは違った新たな仕事がしたい」7.7%）、今まで培ってきた技能や経験を活かして働くことを希望する人が多い。

図表Ⅱ-6-5-4 65 歳以降に希望する仕事内容 (N=427、単位：%)



一方で、65 歳以降は働かないと思っている人も、その意志は必ずしも固いわけではない。そこで、65 歳以降は働くことを希望していない 194 人を対象に、どのような条件があれば働くのかを、図表Ⅱ-6-5-5 から見ていくことにする。

図表Ⅱ-6-5-5 65 歳以降の不就業希望者の、働く条件 (N=194、2 つ回答、単位：%)



図表Ⅱ-6-5-5を見ると、最も多いのが「是非に」と頼まれたら」で34.0%、次いで「自分の能力・技術が活かされる仕事があれば」で24.7%、「やっぱり働かない」が23.7%の順になっている。65歳以降には引退を希望していても、活躍できる場があれば働きたいと思う人は一定数いることがわかる。

6節 人生の評価

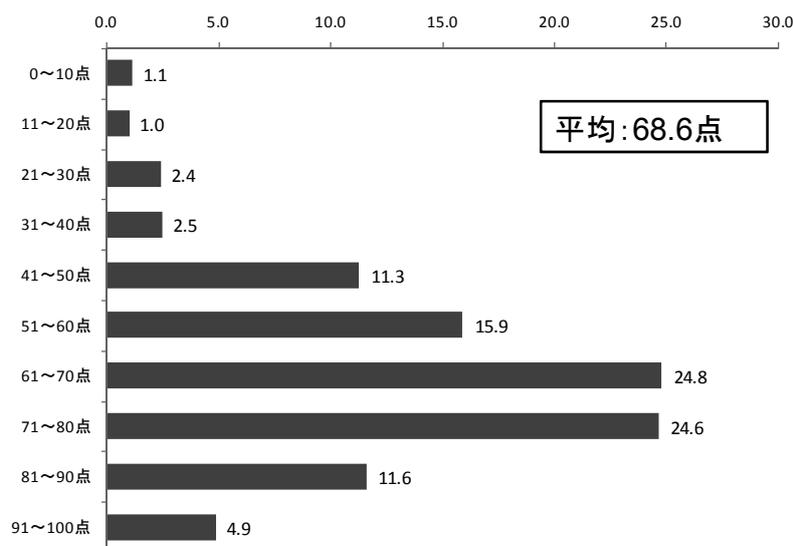
最後に6節では、これまでの人生を振り返り、団塊世代は自分の人生をどのように評価しているのか見ていくことにしたい。この点に注目するのは、人生が豊かであると感じていれば、企業での就業に限らず、公益活動や共益活動の担い手として地域コミュニティへの参加も期待できることによる。

1. 人生の得点

最初に団塊世代のこれまでの人生の評価についてみてみよう。これまでの人生の評価については、「あなたの人生に得点をつけるとしたら、何点」なのかを「100点満点」で記入する設問を用いている。

図表Ⅱ-6-6-1から、企業等で勤務する人に限定して人生の評価の分布を見ると、「61～70点」が最も多く24.8%を占め、次いで「71～80点」が24.6%、「51～60点」が15.9%の順になっている。企業等で勤務する人の平均点は68.6点である。

図表Ⅱ-6-6-1 人生の評価得点 (N=1339、単位：%)



2. 50歳代に抱いていたイメージと現在の状況

人生の評価は、現在の姿と昔抱いていたイメージとのギャップによって決まるところが大きいと考えられる。現在の状況が過去に抱いていたイメージよりもよければ評価は高くなり、イメージよりも悪ければ評価は低くなる。この点を確認する前に、50歳代でイメージしていた60歳代の仕事や生活についてみることにしたい。ここでは、①働き口の豊富さ、②仕事内容の充実度、③仕事からの収入、④働く意欲・モチベーション、⑤家計の収入、⑥貯蓄・資産状況、⑦自分の健康、⑧友人関係、⑨家族関係、⑩自由時間、⑪地域とのつながり、以上の11項目を取り上げる。この11項目それぞれについて、「思っていたよりも良かった」は3点、「イメージどおりである」と「該当しない」は2点、「思っていたより悪かった」は1点として得点化する。11項目のうち、①～⑥は仕事と収入に関わる項目から「経済生活」とし、⑦～⑪は地域や家庭生活に関わる項目から「地域家庭生活」にまとめている。「経済生活」は最小で6点、最高で18点からなる。「地域家庭生活」は最小で5点、最高で15点となる。それぞれの得点に応じて、「超低群」「低群」「やや低群」「中群」「やや高群」「高群」「超高群」の7群にわけている。区分の方法は以下のとおりである。

「超低群」：「経済生活」が6～7点、「地域家庭生活」が5点

「低群」：「経済生活」が8～9点、「地域家庭生活」が6～7点

「やや低群」：「経済生活」が10～11点、「地域家庭生活」が8～9点

「中群」：「経済生活」が12点、「地域家庭生活」が10点

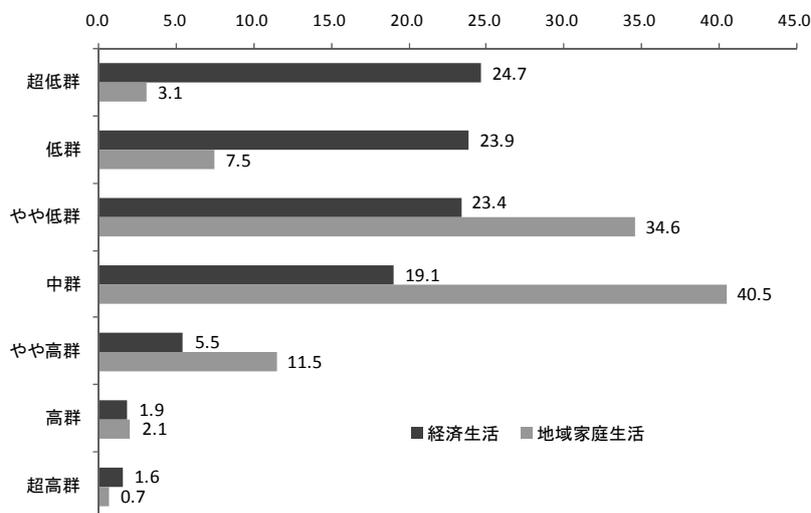
「やや高群」：「経済生活」が13～14点、「地域家庭生活」が11～12点

「高群」：「経済生活」が15～16点、「地域家庭生活」が13～14点

「超高群」：「経済生活」が17～18点、「地域家庭生活」が15点

以上の区分にあわせて、得点の分布を見たのが図表Ⅱ-6-6-2である。

図表Ⅱ-6-6-2 50歳代でイメージした60歳代の仕事・生活のギャップ(N=1339、単位：%)



図表Ⅱ-6-6-2を見ると、「経済生活」はイメージどおりの水準である「中群」の割合は19.1%と少ない。平均してイメージどおりである「中群」よりも低い水準となる「超低群」(24.7%)、「低群」(23.9%)、「やや低群」(23.4%)の割合が高く、72.0%を占めている。概ね現在働いている団塊世代は、「経済生活」に関して50歳代で抱いていたイメージよりも悪い状況にあるという認識を持っている。

他方、「地域家庭生活」の分布はどうであろうか。こちらは「中群」が最も多く40.5%、次いで「やや低群」(34.6%)、「やや高群」(11.5%)の順になっている。働いている団塊世代は、家庭生活や余暇・地域活動に関わる「地域家庭生活」については、50歳代で抱いていたイメージどおりであるという認識を持っている。

3. 50歳代のときのイメージ・現在状況と人生得点

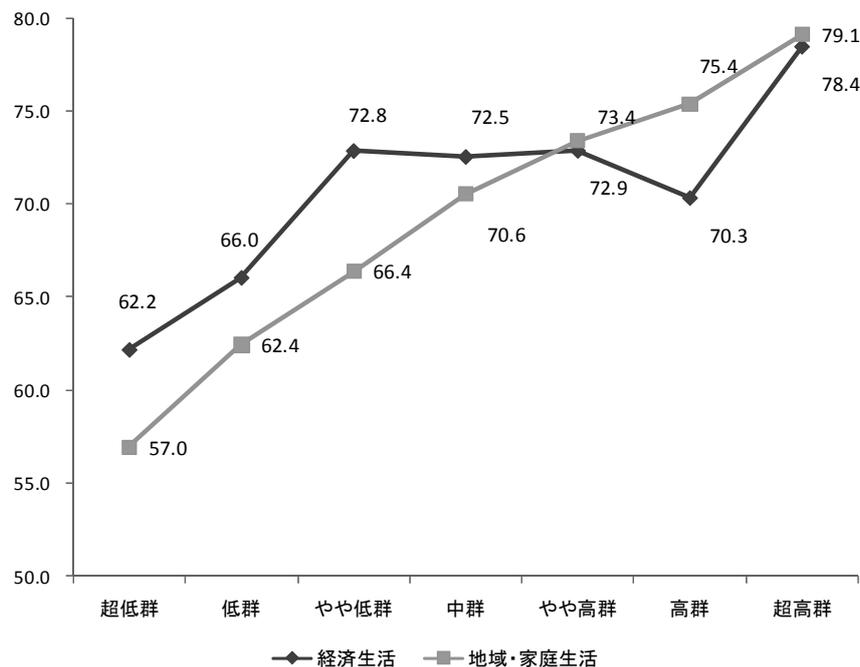
以上の点を踏まえて、50歳代のときのイメージと人生の得点との関係性を見ていくことにする。この関係を見たのが、図表Ⅱ-6-6-3である。図表Ⅱ-6-6-3は縦軸が人生の評価、横軸が「経済生活」と「地域家庭生活」に関するイメージの区分となっている。

最初に、「経済生活」を見ることにする。「経済生活」と人生の得点の関係性を見ると、「やや低群」(72.8点)～「高群」(70.3点)にかけて人生の得点に大きな差は見られない。多少イメージよりも良くても悪くても、人生の得点は平均よりも若干高い水準を維持している。ただし、イメージよりも悪い場合(「超低群」62.2点、「低群」66.0点)には、人生の評価は低下してしまう。またイメージよりもかなり良い場合には、人生の得点が高くなる(「超高群」78.4点)。

次に、「地域家庭生活」と人生の得点の関係を見ることにする。生活領域に関わるイメージより現状が悪いと人生の得点が低く、高い場合には人生の得点が高くなる。「経済生活」の分布と比べると、「地域家庭生活」の場合、抱いていたイメージよりもかなり低い場合、人生の得点を大きく引き下げてしまう(「地域家庭生活」の「超低群」:57.0点、「経済生活」の「超低群」62.4点)。他方で、イメージよりも少しでも良ければ、人生の評価も高くなる。人生を豊かに感じるのは、仕事生活の充実よりも日常生活の充実にかかっているといえる。

人生の評価を高めるひとつの対策としては、将来に過度な期待はせずに、期待水準はほどほどの水準にすることである。しかし、今まさに高齢期を迎えている団塊世代について言えば、過去に抱いていたイメージを修正することはできない。このため、50歳代のイメージに現状を近づけることが人生の得点を高めることになる。図表Ⅱ-6-6-3の結果を踏まえれば、人生を豊かにするには、意欲や能力が発揮できる職場環境を整備することに限らず、家族・地域、健康といった生活環境を整える対策をおこなうことが重要であるといえる。

図表Ⅱ-6-6-3 活動領域別、イメージ区分別の人生の得点（N=1339、単位：得点）



4. イメージよりも現状は悪いが、人生得点が高い人のケース

50歳代で抱いていたイメージよりも現在の状況が悪くなっているにもかかわらず、人生の得点が高い人もいます。その人はなぜ、得点が高いのか。最後にその理由を探索することにする。ここでは、かれらの自己啓発状況と健康状況の2つを見ることにする。

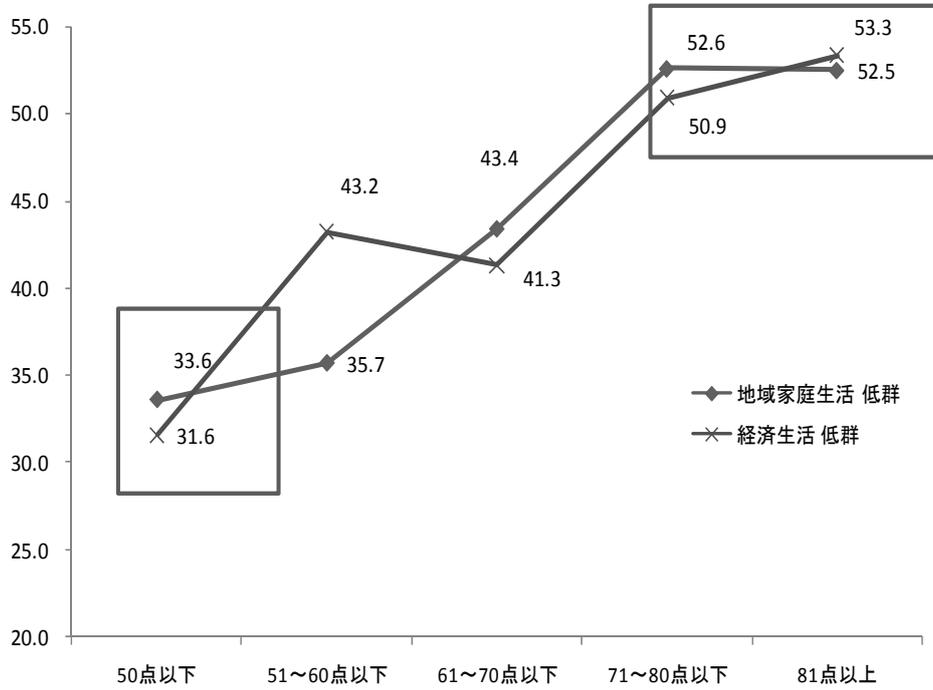
図表Ⅱ-6-6-4と図表Ⅱ-6-6-5では、「経済生活」と「地域家庭生活」それぞれにおいて、イメージよりも現状が悪い人（図表Ⅱ-6-6-3の「超低群」「低群」「やや低群」）を「低群」としている。ここでは、この「低群」の人を対象にし、人生の得点が平均点よりも高い人と低い人の違いを見ようとしている。

図表Ⅱ-6-6-4では、50歳以降の自己啓発の状況を見ている。ここでは、50歳以降に自分で希望して「企業・行政主催の勉強会」や「専門家との交流会・研修会」「大学・大学院への進学」「資格取得のための研修」「カルチャーセンターや市民講座などの講演会」「これ以外の研修」の、いずれかの研修を受けたのかどうかを分析している。縦軸は、これらの研修の受講割合となっている。

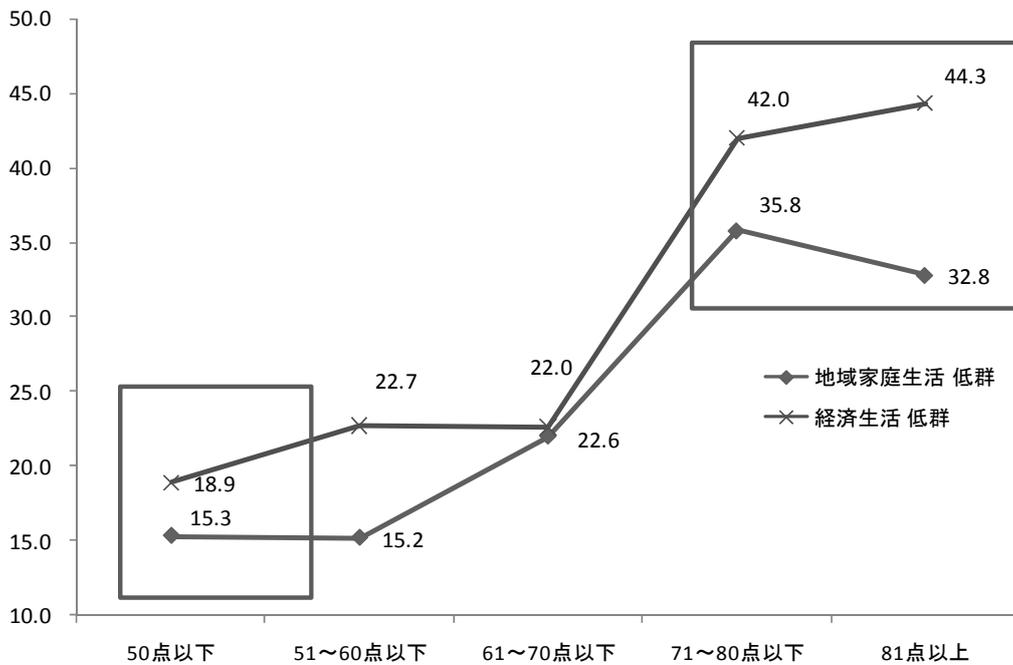
図表Ⅱ-6-6-4を見ると、「地域家庭生活」「経済生活」ともに、人生得点が平均点よりも高い「71～80点」「81点以上」の人は、「50点以下」の人と比べると、これらの自己啓発活動に参加している割合が高くなる（「地域家庭生活」で人生得点「81点以上」の自己啓発状況52.5%、「経済生活」33.6%）。知的好奇心を満たす環境に身をおき、また知識を吸収することで、今までとは違うものの見方や考え方ができるようになり、新たな目標も見えてくる。このため50歳代に抱いていた生活のイメージよりも現状が悪くても、自己啓発に熱心な人は学

習機会を持つことで、人生が豊かに感じられると考えられる。

図表Ⅱ-6-6-4 イメージ低群における、人生得点と自己啓発状況（単位：％）



図表Ⅱ-6-6-5 イメージ低群における、人生得点と健康状態（単位：％）



図表Ⅱ-6-6-5では健康状態との関係を見ている。図表Ⅱ-6-6-5では、現在の健康状況のうち、「健康である」人の割合を縦軸にとっている。「健康状態」のイメージは、「地域家庭生活」に含まれるため、「地域家庭生活」は参考値としてみることにしたい。そこで「経済生活」を見ると、イメージよりも現状が悪いのにも関わらず、人生得点が高い人（「71～80点」「81点以上」）は、現在健康であると回答する割合が高くなる（「81点以上」44.3%、「50点以下」18.9%）。つまり、仕事や収入がイメージよりも悪くても、病気をせずに健康に過ごせば、人生には納得できると考えられる。

以上の点を踏まえると、人生の評価を高めるには、仕事や収入が予想よりも多少低くても、日常生活の領域で環境を整えることが大切である。健康を維持し、社会や家族とのつながりを保ちながら自分らしく生きるという生活の充実が図られる必要がある。しかし仮令に予想よりも現在の仕事や生活状況が悪くても、健康で日常生活を送ることができ、また、学習する機会を設けることによって、人生を肯定的に捉えることができる。中高年向けの教育訓練投資を本人ではなく、企業などの他者が費用を負担しておこなうことは費用の回収期間が短いために、そのインセンティブが低いことが言われる。高齢化の進展に伴い、職場や地域社会でも今後益々高齢者が増加する。職場や地域社会の秩序維持を考えるならば、リスク管理の観点から企業や行政が中高年者に対する教育訓練を負担することへの合理性も、そこには存在するのかもしれない。

(鹿生治行)

