

団塊世代の就業・生活意識に関する  
調査研究報告書  
—2011年調査—

平成23年度

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

## は し が き

本報告書は平成23年度に実施した「団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会」の結果についてとりまとめたものである。

この調査研究は当機構雇用推進・研究部に永野仁氏（明治大学政治経済学部教授）を委員長とする研究会を設置し、関係機関の協力を得て実施した。

ここに研究会委員をはじめ、関係各位のご指導、ご協力に対して衷心より感謝申し上げる次第である。

平成24年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用推進・研究担当理事 姉崎 猛

### 平成23年度 団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会

（敬称略）

委員長	永野 仁	明治大学政治経済学部 教授
委員	田中 丈夫	田中人材戦略事務所 所長
委員	木村 琢磨	法政大学キャリアデザイン学部 准教授
機構	姉崎 猛	雇用推進・研究担当理事
機構	金崎 幸子	雇用推進・研究部長
機構	河内 哲郎	雇用推進・研究次長
事務局	中橋 勇史	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係長
事務局	鹿生 治行	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係
事務局	藤波 美帆	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係

# 目 次

## 第Ⅰ部 総論

本研究の概要	3
--------	---

## 第Ⅱ部 本編

第1章 団塊世代の幸福度	29
第2章 企業の不確実性適応力を高める高齢労働力	39
第3章 高齢労働者の職場適応	54
第4章 継続雇用の状況とその後の生活・就労状況	68
第5章 定年の仕事意識に及ぼす影響	76
第6章 団塊世代の就業状況の変化と転職行動	93
第7章 団塊世代の就業希望	107

## 第Ⅲ部 資料編

2011年調査票と2011年調査の単純集計表	121
------------------------	-----

# 第 I 部 総論

## 総 論

### 第1節 研究の目的

本調査研究は、1947年～1949年生まれの「団塊世代」を対象に、その人たちの就業意識や社会活動状況を捉えることを目的に実施したもので、今回で第6回目の調査となる。

我が国の高齢化対策は団塊世代の動向を見ながら対策が講じられてきたが、2012年にはその団塊世代の先頭が65歳に到達し、再び企業から引退する時期を迎えることとなる。高齢者雇用政策を概観すると、平成18年に施行された高年齢者雇用確保の実施を背景に、段階的に65歳まで働ける環境が整備された。この結果、60歳代前半層・後半層ともに就業率が高まることになった<sup>1</sup>。

日本の高齢化率をみると、2013年には、65歳以上人口比率は約25%、2025年には約30%と急速に上昇する。一方で、生産年齢人口は、2012年から毎年110万人減少することになる。このため、意欲と能力があれば、年齢に関わりなく働ける環境を整えることが課題になる。また、2013年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳までの引上げが開始する。これに伴い、60歳代前半層の生活の安定は、基本的には働く場の確保により支えることが期待されている<sup>2</sup>。

このような日本社会の現状を踏まえ、団塊世代は、①どのような職業生活を営み、②今後の就業や社会生活についていかなる考えを持っているのであろうか。この点を明らかにすることは、高年齢者雇用対策において、検討及び解決すべき課題を抽出するときの基礎的な情報になるであろう。

このような問題意識から、本調査研究では、団塊世代の就業行動や就業ニーズを把握する調査を行っている。個人の就業行動や就業ニーズは、これまでの職業生活や企業の就業環境、現在の生活環境など様々な条件の下で決定され、これが時間の経過と共に変化することになる。これらが時間の流れと共にどのように変化しているのかという状態を把握することも、政策課題を明らかにするためには必要な研究となる。更に、複雑に絡み合った因果関係を紐解くには、時間の流れに沿って状況を捉えていく必要がある。これらが解明されてはじめて、効果的な対策を講じることができるようになる。それゆえ、団塊世代を継続的に捉える調査企画が求められる。そこで本調査では、継続的に団塊世代の動向を捉えることにするが、これからの5年間の団塊世代の動向を捉えるため、本年度は調査票の大幅改訂を行った。

<sup>1</sup> 労働力調査（総務省）によれば、60～64歳の男性就業率（年平均）は平成16年が65.4%、平成18年が67.9%、平成20年が72.5%、平成22年が70.6%となっている。リーマンショック以降若干就業率が低下している。65歳以上の男性就業率（年平均）は、平成16年が28.4%、平成18年が28.4%、平成20年が29.0%、平成22年が27.8%となっている。

<sup>2</sup> 『今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会の実現に向けて～』（「今後の高年齢者雇用に関する研究会」厚生労働省、平成23年6月20日）

## 第2節 調査方法

本調査研究では、速報性を重視するためにインターネット調査会社にモニター登録している団塊世代約2000名に、インターネットを用いたアンケート調査（「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査」、以下「本調査」と記載する）を用いた分析を行っている。調査対象は、1947年から1949年生まれの団塊世代としている。回答者の選定は、①過去に回答した対象者に優先的に配布し、②次いで、それ以外の対象者に配布している。2000名を超えた時点で調査を終了している。第6回のアンケート調査は、2011年8月31日～9月8日に実施し、回答数は2100名となっている。以下、(1) 回答者の属性を示し、(2) 調査結果の概要を紹介することにした。なお、あらかじめ本調査の特徴を述べると、第一回目の調査は就業者を捉える目的で実施した調査であったため、回答者に男性が多いという特徴がある。

### 1. 回答者の属性

データの特性を示すため、「労働力調査」（総務省）と比較しながら、回答者の属性を紹介することにした。なお、「労働力調査」は、岩手県・宮城県・福島県の集計を再開した、2011年9月の月次報告を用いることとする。「労働力調査」は調査時点の就業状況を尋ねているが、本調査はふだんの状況について尋ねているという違いもある。

図表1-1から、回答者の年齢構成をみると、本調査では「62歳」（36.1%）が最も多く、「63歳」（33.6%）の順になっている。

次に、性別をみると、本調査では「男性」が84.7%、「女性」が15.3%を占める。一方、「労働力調査」では、「男性」が48.9%、「女性」が51.0%を占めている。本調査では、男性の回答者が多いという特徴がある。

就業状態をみると、本調査では、「主に仕事をしている」が52.4%、「仕事をしていない」が39.0%を占める。一方、「労働力調査」では就業率（調査期間中に仕事をしていた「従事者」+仕事もちながら調査期間中に仕事をしなかった「休業者」）は57.2%、非労働力人口比率（「完全失業者」と「就業者」以外）は39.9%を占める。就業状況については、本調査と「労働力調査」との間で大きな差はない。

従業上の地位をみると、本調査の場合、「企業などで雇われて働いている」人が56.6%を占め、次いで「自営業」が27.4%を占めている。一方、「労働力調査」は「雇用者」が78.4%を占め、「自営業主」が16.0%を占める。本調査では、自営業主の回答者比率は高くなっている。

就業者の業種についてみると、本調査の場合（自営業、企業などで勤務、公的機関・公益法人などで勤務、NPO法人やボランティア団体で活動）、製造業が15.4%と最も多く、次いで、「その他サービス業」が13.4%の順になっている。一方、「労働力調査」は「卸売業、小売業」が15.5%を占めて最も多く、「製造業」15.1%の順になっている。本調査では、「労働力調査」と比較して、「情報通信業」や「不動産業、物品賃貸業」の割合が高くなっている。

図表 1 - 1 回答者の特徴

		本調査		労働力調査(60~64歳)		
		人数(単位:人)	構成比	人数(単位:万人)	構成比	
年齢	61歳	229	10.9%			
	62歳	758	36.1%			
	63歳	705	33.6%			
	64歳	408	19.4%			
	合計	2100	100.0%			
性別	男性	1779	84.7%	513	48.9%	
	女性	321	15.3%	536	51.0%	
	合計	2100	100.0%	1050	100.0%	
就業状態	主に仕事をしている	1100	52.4%			
	仕事をかたわらにしている	180	8.6%			
	仕事をしていない	820	39.0%			
	合計	2100	100.0%			
労働力人口				631	<b>60.1%</b>	
就業者				601	57.2%	
従業者				588	56.0%	
主に仕事				484	46.1%	
仕事をかたわら(家事・通学)				103	9.8%	
休業者				13	1.2%	
完全失業者				30	2.9%	
非労働力人口				419	<b>39.9%</b>	
	合計			1050	100.0%	
従業上の地位	自営業である	351	27.4%			
	企業などで雇われて働いている	724	56.6%			
	公的機関・公益法人で働いている	125	9.8%			
	NPO法人やボランティア団体で活動している	6	0.5%			
	シルバー人材センターで就労している	13	1.0%			
	家業の手伝いをしている	6	0.5%			
	家庭で内職をしている	9	0.7%			
	近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事	46	3.6%			
		合計	1280	100.0%		
		自営業主			96	16.0%
	家族従事者			33	5.5%	
	雇用者			471	78.4%	
	合計(就業者)			601	100.0%	
業種 <small>(本調査は、シルバー人材センター、家業の手伝い、内職、任意就労は除く)</small>	農業、林業			41	6.8%	
	漁業	14	1.2%	2	0.3%	
	鉱業、採石業、砂利採取業			0	0.0%	
	建設業	104	8.6%	62	10.3%	
	製造業	186	15.4%	91	15.1%	
	電気・ガス・熱供給・水道業	21	1.7%	2	0.3%	
	情報通信業	63	5.2%	6	1.0%	
	運輸業、郵便業	68	5.6%	37	6.2%	
	卸売業、小売業	144	11.9%	93	15.5%	
	金融業、保険業	36	3.0%	12	2.0%	
	不動産業、物品賃貸業	76	6.3%	17	2.8%	
	学術研究、専門・技術サービス業	65	5.4%	19	3.2%	
	宿泊業、飲食サービス業	32	2.7%	39	6.5%	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	3.2%	25	4.2%	
	教育、学習支援業	64	5.3%	24	4.0%	
	医療、福祉	79	6.6%	55	9.2%	
	複合サービス事業			3	0.5%	
	サービス業(他に分類されないもの)	158	13.1%	56	9.3%	
	公務(他に分類されるものを除く)	51	4.2%	14	2.3%	
	分類不能の産業	7	0.6%	4	0.7%	
		合計(労働力調査は就業者)	1206	100.0%	601	100.0%

## 2. 調査結果の概要

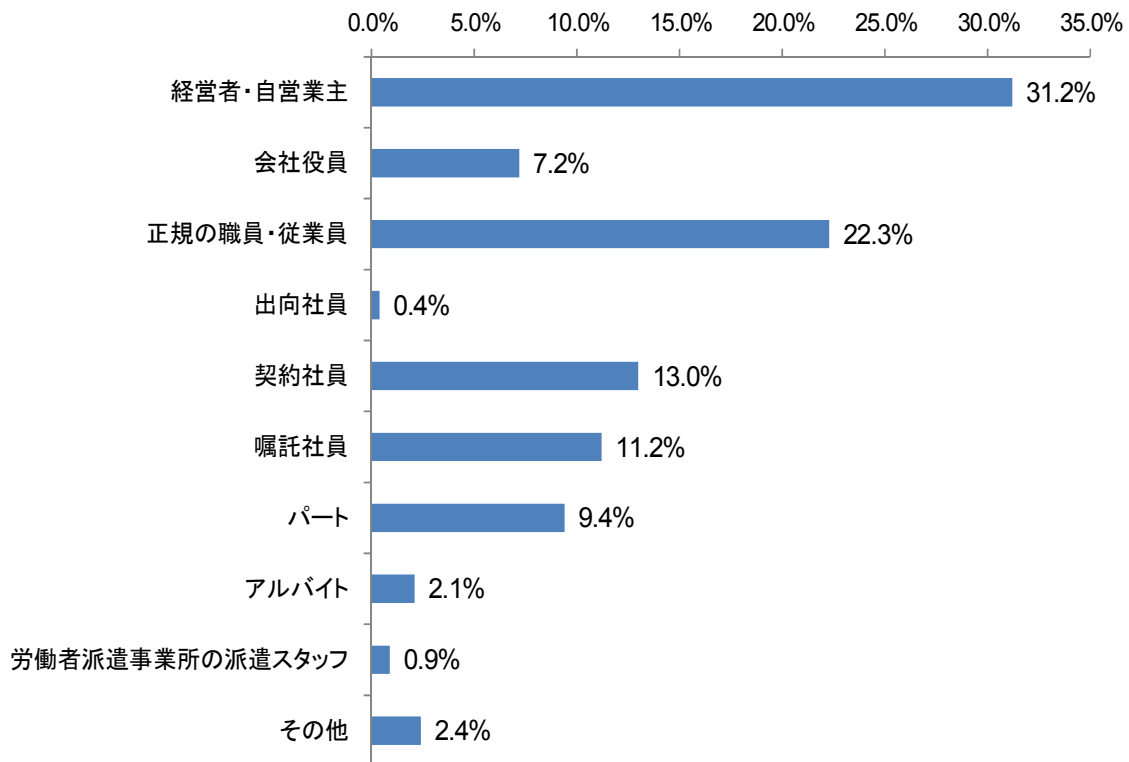
以上の特徴を踏まえ、調査結果の概要を紹介していくことにしよう。

### (1) 就業者の状況

最初に、就業者の状況を紹介することにする。ここでは、シルバー人材センター就労者、画業の手伝い、家庭での内職、任意就労を除く、1219名の就業状況を見ていくことにしたい。

図表1-2から回答者の就業形態をみると、「経営者・自営業主」が31.2%と最も多く、次いで「正規の職員・従業員」が22.3%の順になっている。いわゆる、非正社員（「契約社員」＋「嘱託社員」＋「パート」＋「アルバイト」＋「労働者派遣事業所の派遣スタッフ」）は36.6%を占めている。

図表1-2 就業者の就業形態 (N=1219)

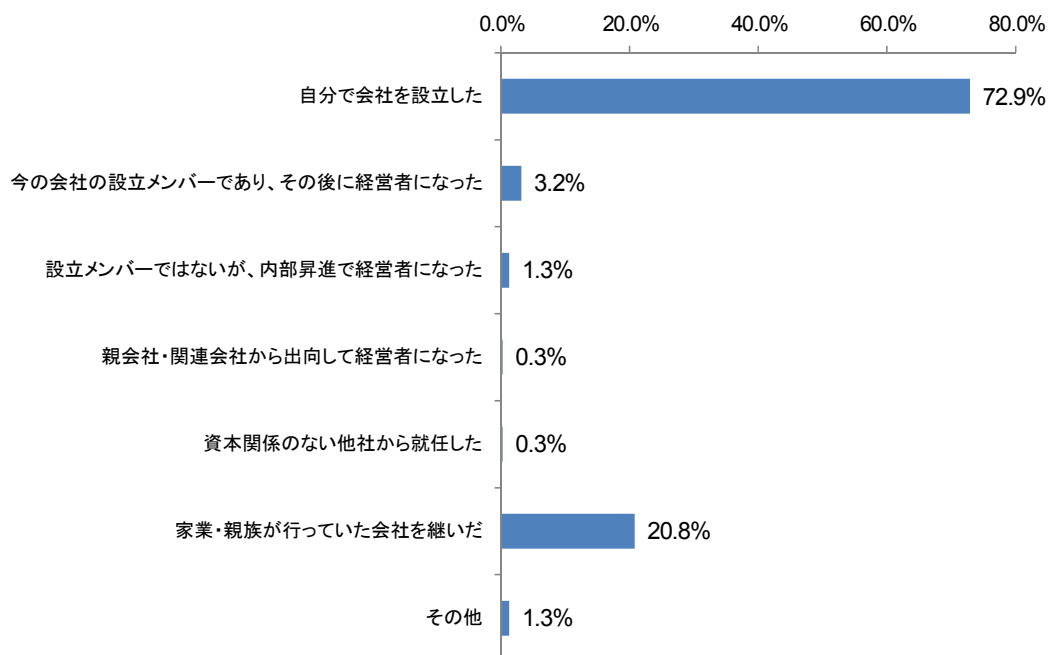


### (2) 「経営者・自営業主」の状況

「経営者・自営業主」(380名)の状況に注目して、経営者になった経緯を図表1-3からみることにしよう。「自分で会社を設立した」が72.9%を占めて最も多く、次いで「家業・親族が行っていた会社を継いだ」が20.8%の順になっている。

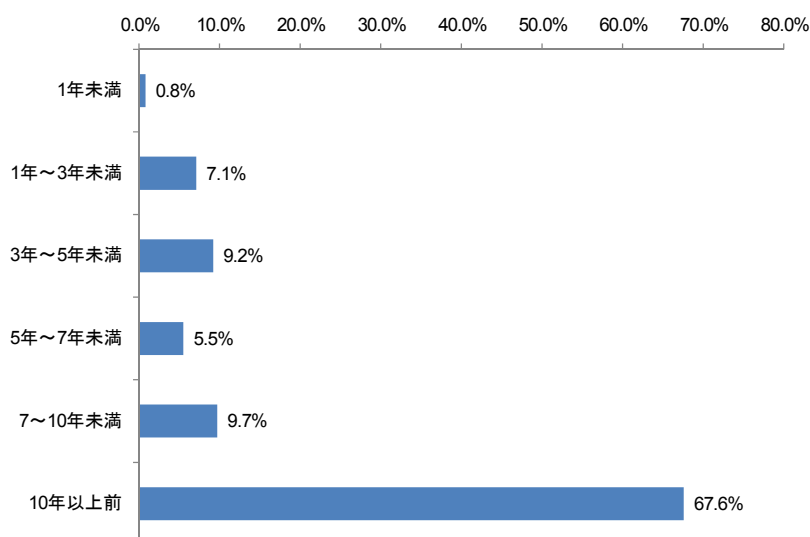


図表 1－3 経営者・自営業主の経営者になった経緯 (N=380)



経営者・自営業主になった時期を図表 1－4 からみることによろ。「10年以上前」が最も多く、全体の67.6%を占める。次いで、「7～10年未満」(9.7%)の順になっている。経営者に就任してから5年以上経過する割合は、全体の8割強を占めている。

図表 1－4 経営者・自営業主の経営者になった時期 (N=380)



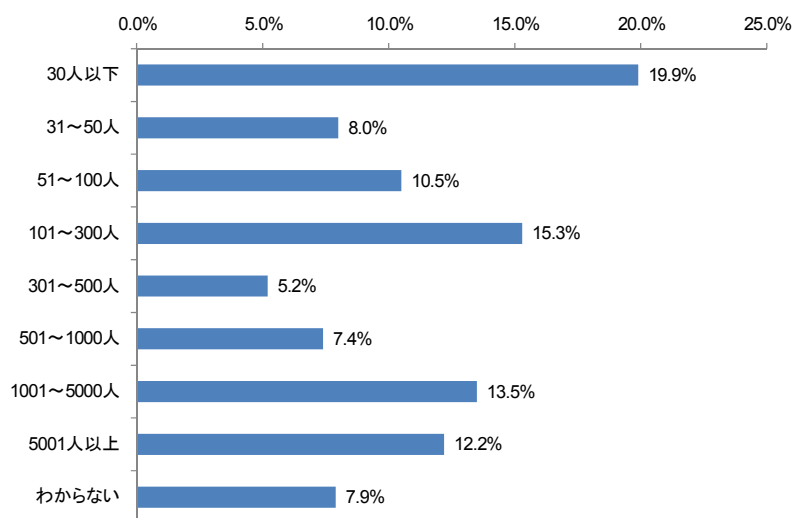
### (3) 「雇用者」の状況

次に、「経営者・自営業主」と「会社役員」、「その他」を除いた「雇用者」722名の就業条

件をみることにしよう。

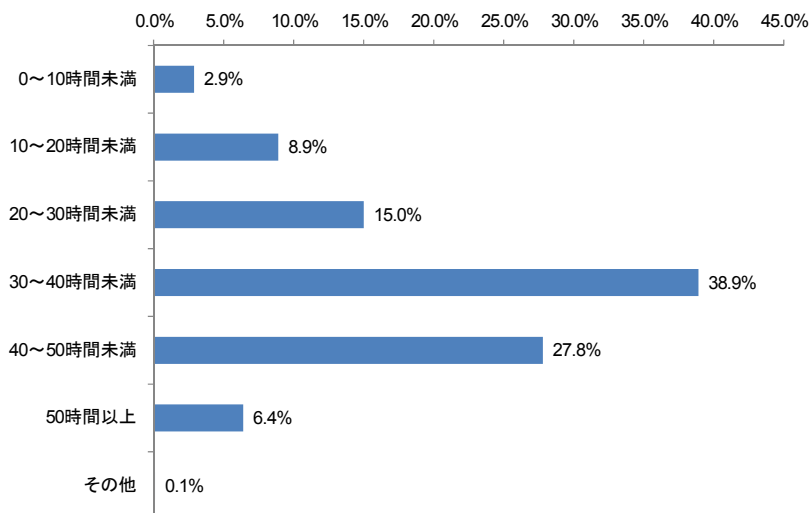
図表1-5から従業員規模をみると、「30人以下」が最も多く、全体の19.9%を占める。次いで、「101～300人」（15.3%）の順となっている。100人以下は38.4%、101～300人は25.8%を占め、300人以上が全体の53.7%を占める。一方で、大企業勤務者の割合も高く、1001人以上は、全体の25.7%を占めている。

図表1-5 従業員規模 (N=722)



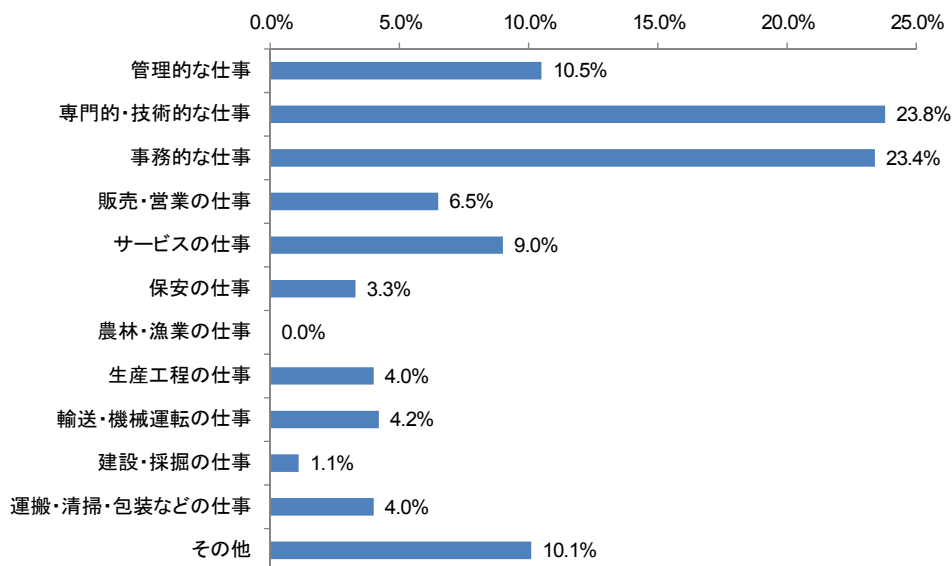
次に週の労働時間を、図表1-6からみることにしよう。最も多いのが「30～40時間未満」で、全体の38.9%を占める。次いで「40～50時間未満」（27.8%）となっている。週30時間以上の勤務者は、全体の73.1%を占めている。

図表1-6 週の労働時間 (N=722)



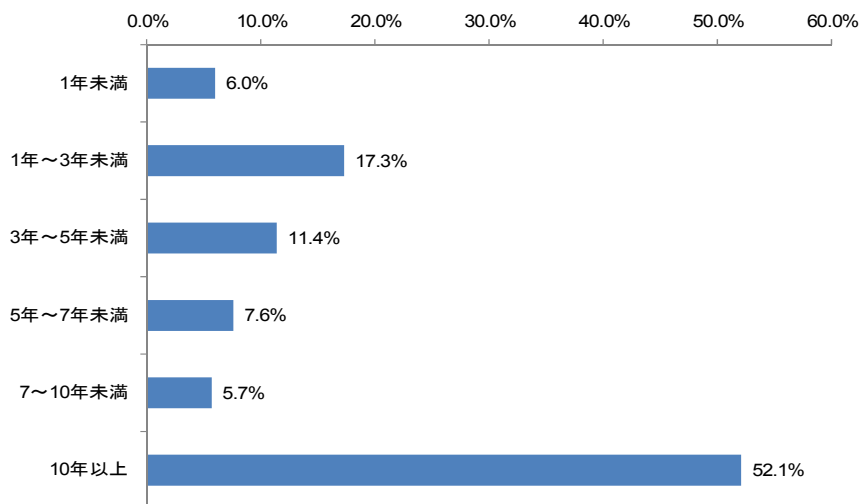
図表1-7から、仕事内容をみよう。最も多いのが「専門的・技術的な仕事」で全体の23.8%を占めている。次いで、「事務的な仕事」(23.4%)、「管理的な仕事」(10.5%)の順となっている。

図表1-7 仕事内容 (N=722)



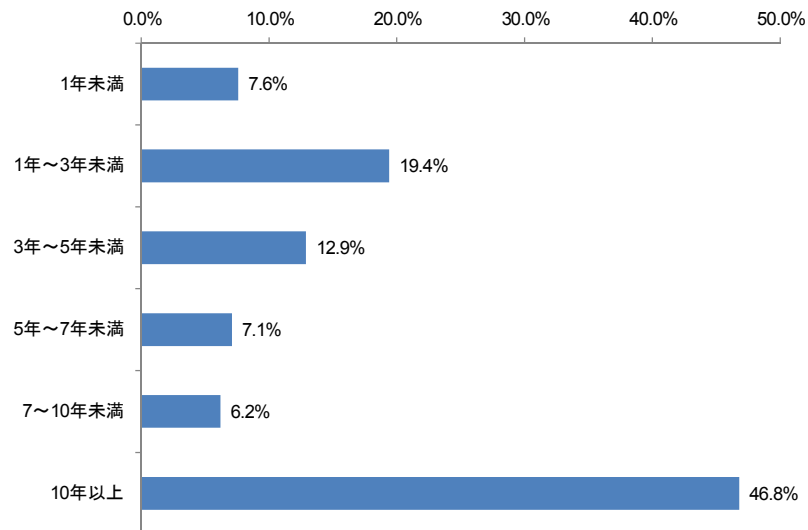
図表1-7の仕事内容の経験年数をみたのが、図表1-8である。最も多いのが「10年以上」で全体の52.1%を占める。次いで、「1年～3年未満」が17.3%となっている。10年以上の経験を持つ人が最も多いが、5年未満も全体の3分の1を占め、仕事内容が変化した人も一定数いることがわかる。

図表1-8 仕事の経験年数 (N=722)



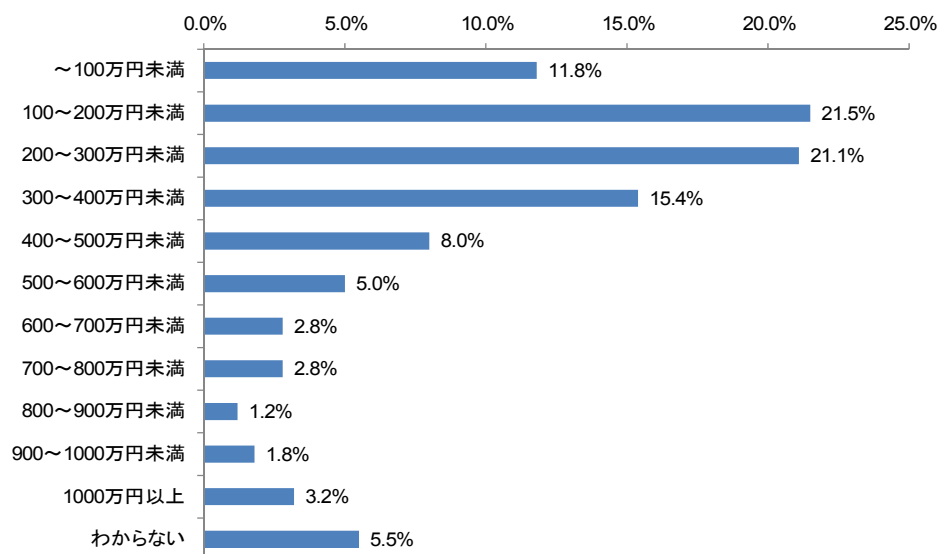
図表1-9から勤続年数をみると、最も多いのが「10年以上」で全体の46.8%、次いで「1年～3年未満」が19.4%となっている。過去10年以内に、勤務先が変わった人も半数を占めている。

図表 1 - 9 勤続年数 (N=722)



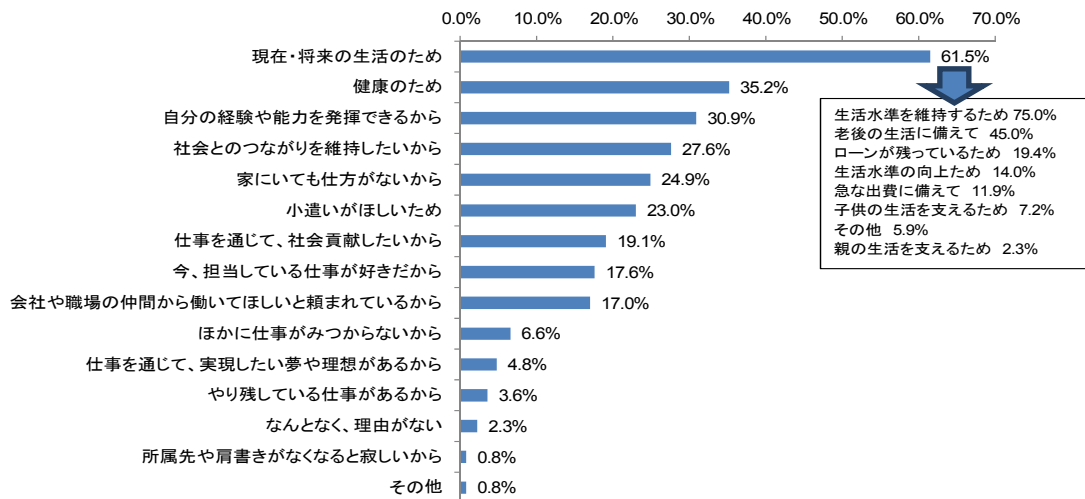
図表1-10から仕事からの年間収入をみることにしよう。最も多いのが、「100～200万円未満」で全体の21.5%を占め、次いで多いのが、「200～300万円未満」(21.1%)となっている。300万円未満が全体の5割強を占める一方で、500万円以上の収入を得ている人も全体の17%弱を占めている。

図表 1 - 10 仕事からの年間収入 (N=722)



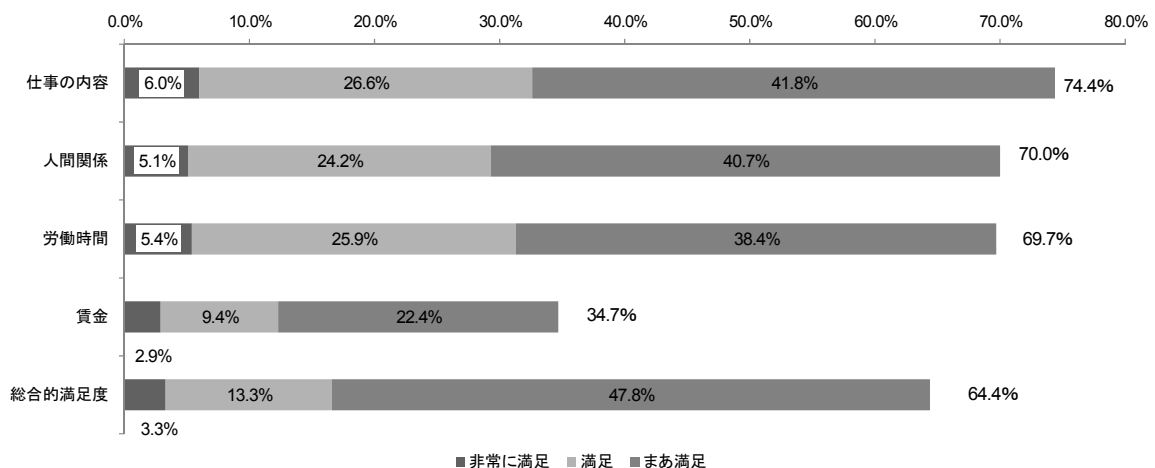
図表 1-1-1 から、働いている理由をみることにしよう。最も多いのが「現在・将来の生活のため」で全体の61.5%を占めている。次いで多いのが「健康のため」(35.2%)、「自分の経験や能力を発揮できるから」(30.9%)の順になっている。「現在・将来の生活のため」の内訳をみると、最も多いのが「生活水準を維持するため」(75.0%)であり、次いで多いのが「老後の生活に備えて」(45.0%)となっている。

図表 1-1-1 働いている理由 (N=722、複数回答)



図表 1-1-2 から、仕事の満足状況をみることにしよう。図表では、項目別に「非常に満足」「満足」「まあ満足」の割合を示している。最初に総合的満足度をみると、満足している割合は全体の64.4%を占めている。項目別にみると、「仕事の内容」が最も高く、全体の74.4%を占め、「人間関係」(70.0%)、「労働時間」(69.7%)の満足度も高くなっている。一方、「賃金」に満足を感じている人は少なく、34.7%に留まっている。

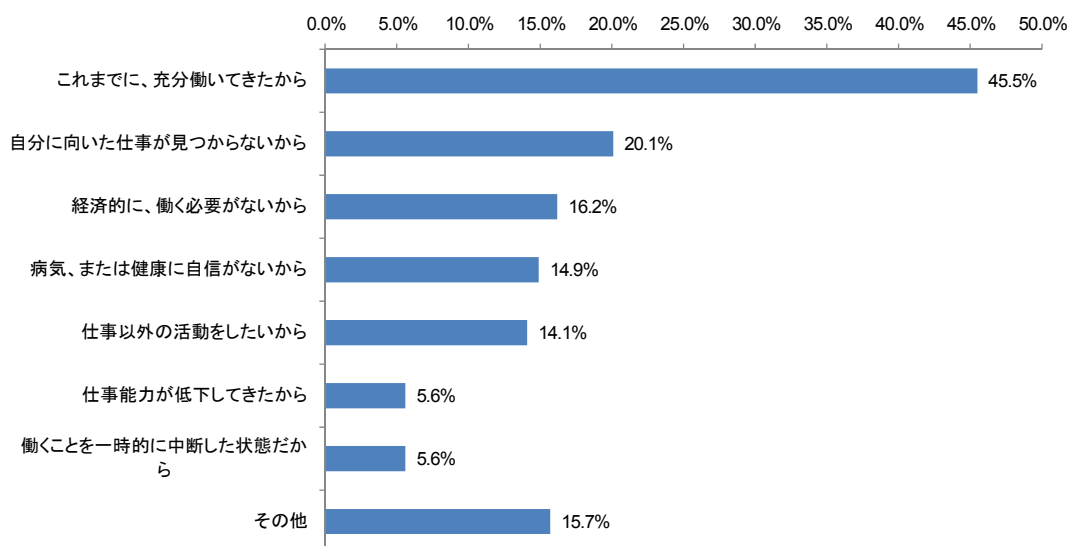
図表 1-1-2 満足状況 (N=722)



#### (4) 不就業者の状況

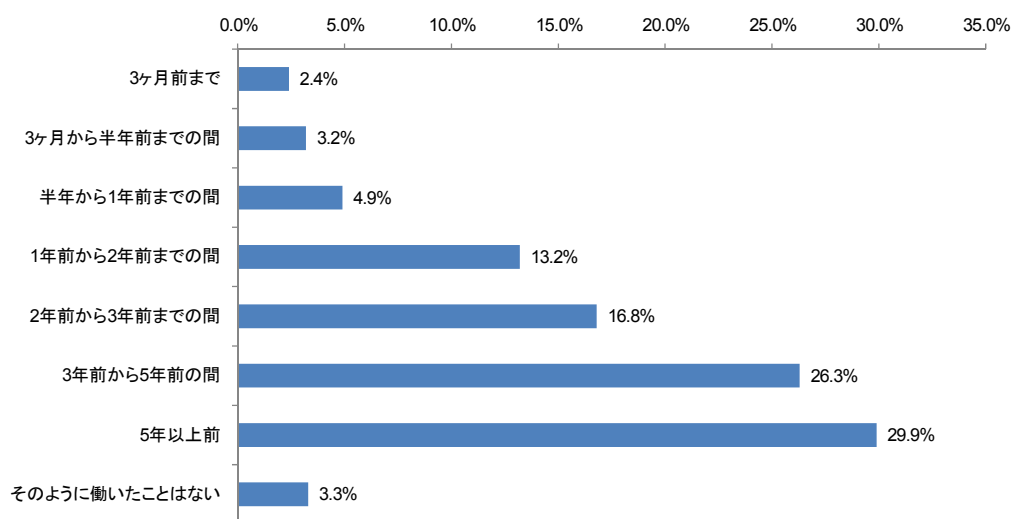
次に、現在働いていない人（820名）の状況を見ることにしよう。現在働いていない理由を、図表1-13からみると、最も多いのが「これまでに、充分働いてきたから」（45.5%）、次いで多いのが、「自分に向いた仕事が見つからないから」（20.1%）の順になっている。

図表1-13 働いていない理由（N=820、2つまで選択）



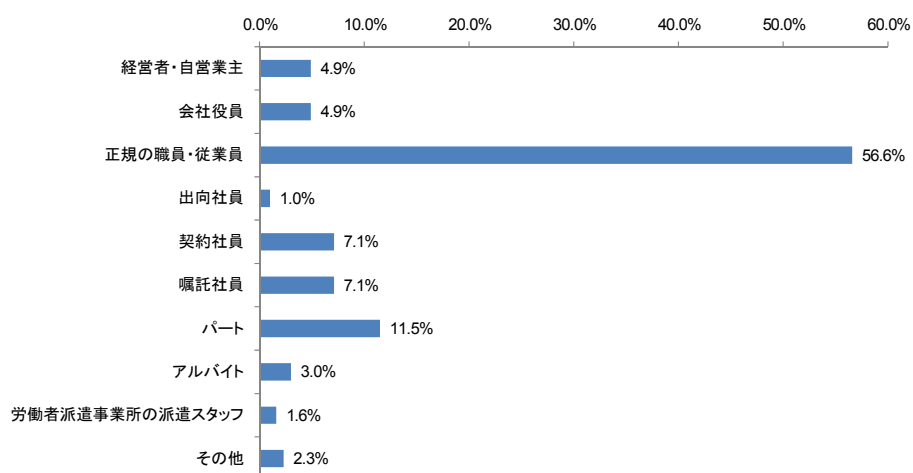
1ヶ月以上にわたり働いていた時期をみたのが、図表1-14である。「5年以上前」が最も多く全体の29.9%を占め、次いで「3年前から5年前の間」（26.3%）の順になっている。1年以内の人は少なく、わずか10.5%を占めるに留まる。

図表1-14 1ヶ月以上にわたり働いていた時期（N=820）



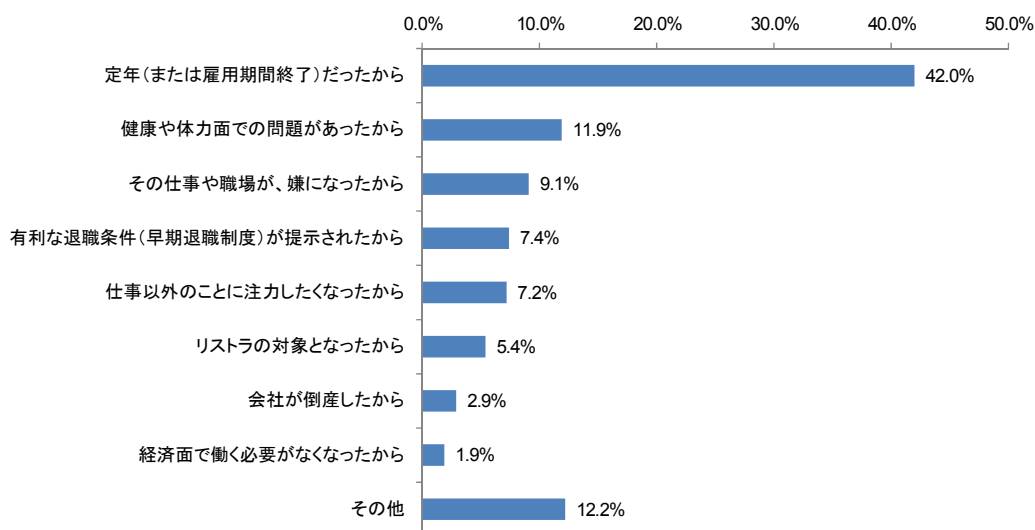
1ヶ月以上働いた企業でやめる前の就業形態をみたのが、図表1-15である。「正規の職員・従業員」が最も多く、全体の56.6%を占め、次いで、「パート」(11.5%)の順になっている。

図表1-15 最近1ヶ月以上働いた企業でやめる前の就業形態 (N=793)



図表1-16から、図表1-15の企業を辞めた理由をみると、最も多いのが、「定年(または雇用契約終了)だったから」が全体の42.0%を占め、「その他」を除き、次いで多いのが「健康や体力面での問題があったから」(11.9%)となっている。定年や雇用契約満了、早期退職を機に仕事を辞める人が多いことがわかる。一方で、「仕事以外のことに注力したくなった」からは少なく、わずか7.2%を占めるに留まる。

図表1-16 最近1ヶ月以上働いた企業を辞めた理由 (N=793)



### (5) 生活状況

回答者全体の生活状況について、見ることにしよう。ここでは現在働いている人（仕事をかたわらにしている人も含む、「就業者」と記述する）と働いていない人（「不就業者」と記述する）に区分して、調査結果を紹介することにしたい。

年間の総収入を就業状況別にみたのが、図表1-17である。就業者の場合、最も多いのが「300～400万円未満」で全体の18.7%を占める。次いで「200～300万円未満」が14.9%、「400～500万円未満」が13.0%となっている。500万円未満が、全体の62.5%を占めている。一方、不就業者の場合、「100～200万円未満」が全体の26.8%と最も多く、次いで「200～300万円未満」が23.3%、「～100万円未満」の19.3%となっている。500万円未満が、全体の85.3%を占めている。不就業者のほうが就業者よりも年間収入が低いことがわかる。

図表1-17 年間の総収入（列%、（）内は件数）

	全体	就業者	不就業者
～100万円未満	10.3%	4.6%	19.3%
100～200万円未満	17.3%	11.3%	26.8%
200～300万円未満	18.2%	14.9%	23.3%
300～400万円未満	15.4%	18.7%	10.2%
400～500万円未満	10.2%	13.0%	5.7%
500～600万円未満	6.0%	7.8%	3.2%
600～700万円未満	4.1%	5.7%	1.6%
700～800万円未満	2.7%	3.9%	0.7%
800～900万円未満	2.1%	3.0%	0.7%
900～1000万円未満	1.9%	2.6%	0.7%
1000万円以上	4.0%	6.5%	0.0%
わからない	7.9%	8.0%	7.7%
合計	100%(2100)	100%(1280)	100%(820)

次に、年間収入に占める年金の割合を就業状況別にみたのが、図表1-18である。就業者の場合、「0%」が最も多く、全体の21.9%を占めている。次いで、「0%超～10%」（13.9%）、「10%超～20%」（12.8%）の順になっている。一方、不就業者の場合、「90%超～100%」が最も多く、全体の56.7%を占めている。次いで多いのが、「80%超～90%」（7.6%）、「70%超～80%」（5.0%）の順となっている。不就業者の多くは、年金が生計の中心を占めていることがわかる。



図表 1-18 総収入に占める年金の割合（列%、（）内は件数）

	全体	就業者	不就業者
0%	14.9%	21.9%	3.9%
0%超～10%	9.4%	13.9%	2.3%
10%超～20%	8.4%	12.8%	1.6%
20%超～30%	8.1%	11.3%	3.0%
30%超～40%	6.2%	8.9%	2.0%
40%超～50%	5.6%	7.2%	3.0%
50%超～60%	4.1%	4.7%	3.3%
60%超～70%	3.4%	3.6%	3.0%
70%超～80%	3.2%	2.0%	5.0%
80%超～90%	4.2%	2.1%	7.6%
90%超～100%	23.1%	1.6%	56.7%
わからない	9.4%	10.0%	8.5%
合計	100%(2100)	100%(1280)	100%(820)

力を入れている活動について、就業状況別にみたのが図表 1-19 である。就業者の場合、「自分の趣味や勉強」が53.0%を占めて最も多く、次いで「知人・友人との交遊」（39.4%）、「家事や介護などの家族のための活動」（33.3%）の順となっている。一方、不就業者の場合も「自分の趣味や勉強」が最も多く、全体の58.9%を占めている。次いで、「家事や介護などの家族のための活動」（41.7%）、「知人・友人との交遊」（32.0%）の順になっている。就業者・不就業者を問わず、自分のための活動に力を入れる割合が高く、特に不就業者の場合には、家族のための活動に費やす割合がより高くなっている。

図表 1-19 力を入れている活動

	全体			就業者			不就業者		
	(1)力を入れている	(2)まあ、力を入れている	(1)(2)の合計	(1)力を入れている	(2)まあ、力を入れている	(1)(2)の合計	(1)力を入れている	(2)まあ、力を入れている	(1)(2)の合計
NPOやボランティア、社会奉仕	3.7%	10.1%	13.8%	3.1%	11.9%	15.0%	4.5%	7.4%	11.9%
家事や介護などの家族のための活動	7.9%	28.8%	36.7%	5.5%	27.8%	33.3%	11.5%	30.2%	41.7%
自分の趣味や勉強	12.8%	42.5%	55.3%	10.9%	42.1%	53.0%	15.7%	43.2%	58.9%
知人・友人との交遊	5.2%	31.3%	36.5%	5.3%	34.1%	39.4%	5.0%	27.0%	32.0%
地域や近隣のための活動	2.7%	16.0%	18.7%	2.7%	16.5%	19.2%	2.7%	15.4%	18.1%

生活の満足状況について、就業状況別にみたのが図表1-20である。就業者の場合に最も高い満足を示すのは、「家族との関係」(68.2%)である。次いで多いのが、「住環境」(67.6%)、「働くこと」(64.5%)の順になっている。一方、不就業者の場合、最も高い満足を示すのは、「住環境」(70.0%)である。次いで多いのが「家族との関係」(66.7%)、「余暇の過ごし方」(66.5%)である。生活全般の満足度をみても、就業状況を問わず全体的に高い満足を示している(就業者60.9%、不就業者55.1%)。一方で、就業状況を問わず低い値を示しているのは、「年間の総収入」(全体20.2%)、「貯蓄、資産状況」(24.7%)であり、経済面での満足度は低いことがわかる。

図表1-20 生活満足度

	全体			就業者			不就業者		
	(1)満足	(2)まあ、満足	(1)(2)の合計	(1)満足	(2)まあ、満足	(1)(2)の合計	(1)満足	(2)まあ、満足	(1)(2)の合計
友人関係	9.0%	48.0%	57.0%	8.9%	50.5%	59.4%	9.3%	44.1%	53.4%
貯蓄、資産状況	2.3%	22.4%	24.7%	2.0%	21.7%	23.7%	2.7%	23.4%	26.1%
年間の総収入	1.9%	18.3%	20.2%	2.0%	20.2%	22.2%	1.8%	15.4%	17.2%
家族との関係	17.5%	50.1%	67.6%	17.1%	51.1%	68.2%	18.2%	48.5%	66.7%
住環境	14.5%	54.0%	68.5%	13.7%	53.9%	67.6%	15.7%	54.3%	70.0%
余暇の過ごし方	11.0%	51.9%	62.9%	9.1%	51.5%	60.6%	14.1%	52.4%	66.5%
働くこと	7.2%	36.2%	43.4%	11.1%	53.4%	64.5%	1.2%	9.4%	10.6%
生活全般	6.5%	52.1%	58.6%	6.5%	54.4%	60.9%	6.6%	48.5%	55.1%

#### (6) 生活不安と今後の就業希望

最後に、生活不安と今後の就業希望についてみることにしよう。

就業状況別に今後の生活不安をみたのが、図表1-21である。就業者の場合、最も多い不安が「自分が病気をすること」であり、全体の57.7%を占めている。次いで多いのが「生活費・医療費に困ること」(52.3%)、「年金が十分に支給されるかどうか」(50.5%)となっている。一方、不就業者の場合、最も多い不安が「自分が病気をすること」であり、全体の61.8%を占めている。次いで多いのが、「年金が十分に支給されるかどうか」(52.9%)、「生活費・医療費に困ること」(47.6%)である。不就業者のほうが不安は多く、40%を超える不安は、そのほかにも「家族の健康」(47.0%)、「自分が要介護になること」(43.2%)、「物価が高くなること」(41.0%)があり、不就業者の場合、自分の健康、家族の健康、家計にかかる不安など生活全般の不安が、特に高くなる傾向がみられる。

図表 1 - 2 1 今後の生活不安（複数回答）

	全体	就業者	不就業者
自分が病気をすること	59.3%	57.7%	61.8%
年金が十分に支給されるかどうか	51.5%	50.5%	52.9%
生活費・医療費に困ること	50.5%	52.3%	47.6%
家族の健康	42.7%	39.9%	47.0%
自分が要介護になること	40.9%	39.4%	43.2%
物価が高くなること	35.6%	32.2%	41.0%
配偶者に先立たれること	28.5%	27.5%	30.0%
子供の将来	20.1%	20.5%	19.5%
家族・親類の介護	17.4%	17.3%	17.6%
生きがいがなくなること	16.3%	16.3%	16.2%
生活の基礎がなくなること	13.1%	15.6%	9.1%
家族を残し自分が先立つこと	11.2%	11.6%	10.6%
今の仕事や活動がなくなること	9.0%	13.5%	2.0%
治安が悪化すること	8.4%	9.2%	7.1%
時間を持て余すこと	8.1%	9.5%	5.9%
今までの人とのつながりが減少すること	7.9%	8.8%	6.5%
社会から取り残されること	5.3%	4.8%	6.0%
なんとなく	3.8%	3.7%	4.0%
地域社会になじめないこと	3.0%	2.9%	3.2%
所属や肩書がなくなること	0.7%	0.8%	0.5%
その他	1.5%	1.5%	1.6%
不安はない	3.8%	3.7%	3.9%

今後の生活を年金で賄える見込みを、就業状況別にみたのが図表 1 - 2 2 である。就業者の場合、最も多いのが「ちょっと無理」であり、全体の35.7%を占めている。次いで多いのが、「完全に無理」で31.6%を占める。就業者の約3分の2が年金で生活を賄えないと見込んでいる。一方、不就業者の場合、最も多いのが「何とか賄える」（39.1%）で、次いで多いのが「ちょっと無理」（28.3%）である。不就業者の場合、就業者に比べて年金で生活を賄えると回答する割合が高いものの、約5割強の人が年金で生活を賄えないと見込んでいる。

図表 1 - 2 2 今後の生活を年金でまかなえる見込み（列%、（）内は件数）

	全体	就業者	不就業者
充分、賄える	3.1%	2.1%	4.8%
何とか賄える	32.4%	28.0%	39.1%
ちょっと無理	32.8%	35.7%	28.3%
完全に無理	28.5%	31.6%	23.7%
わからない	3.1%	2.5%	4.1%
合計	100%(2100)	100%(1280)	100%(820)

今後の就業希望を、就業状況別にみたのが、図表 1 - 2 3 である。就業者の場合、最も多いが「働きたい」（46.3%）であり、次いで、「働きたいが働かざるをえない」が35.9%、「働きたいとは思わない」が9.5%を占めている。一方、不就業者の場合、「働きたいとは思わな

い」が最も多く、全体の45.4%を占めている。次いで、「働きたいが、働けそうもない」が35.4%を占めている。就業者の場合には、働くことを希望する割合は高いが、不就業者の場合には働くことを希望しない割合が高くなる。

図表 1 - 2 3 今後の就業希望（列%、（）内は件数）

	全体	就業者	不就業者
働きたい	33.6%	46.3%	13.7%
働きたくはないが、働かざるをえない	24.0%	35.9%	5.6%
働きたいが、働けそうもない	18.9%	8.3%	35.4%
働きたいとは思わない	23.5%	9.5%	45.4%
合計	100%(2100)	100%(1280)	100%(820)

働くことを希望する人（「働きたい」＋「働きたくはないが、働かざるをえない」＋「働きたいが働けそうもない」）のうち、就業希望年齢を就業状況別にみたのが、図表 1 - 2 4 である。就業者の場合、最も多いのが「65～69歳まで」で47.1%を占める。次いで多いのが「75歳以上（年齢に関わりなく）」が17.2%、「70～74歳まで」が15.8%を占めている。一方、不就業者の場合は、「65～69歳」（47.1%）が最も多く、次いで「わからない」（21.7%）、「～64歳まで」（15.4%）の順になっている。就業状況を問わず、働くことを希望する人のうち、約半数が60歳代後半層までの就業を希望している。特に、就業者の場合は年齢が高くなり、70歳を超えて働くことを希望するのは、全体の33.0%を占めるまでになる。

図表 1 - 2 4 今後の就業希望年齢（列%、（）内は件数）

	全体	就業者	不就業者
～64歳まで	10.8%	9.0%	15.4%
65～69歳まで	47.1%	47.1%	47.1%
70～74歳まで	13.4%	15.8%	7.1%
75歳以上（年齢に関わりなく）	14.8%	17.2%	8.7%
わからない	13.9%	11.0%	21.7%
合計	100%(1606)	100%(1158)	100%(448)

働くことを希望する人を対象に、勤務先の希望を就業状況別にみたのが図表 1 - 2 5 である。就業者の場合、「企業などの営利企業で働く」ことを希望する割合が最も高く（44.6%）、次いで、「決めていない・考えていない」（27.3%）の順になっている。不就業者の場合、「決めていない・考えていない」（46.9%）が最も多く、次いで、「企業などの営利企業で働く」が15.2%を占めている。

図表 1 - 2 5 今後の就業希望組織（列％、（）内は件数）

	全体	就業者	不就業者
企業などの営利企業で働く	36.4%	44.6%	15.2%
公的機関(公益法人も含む)で働く	10.1%	8.8%	13.4%
NPO法人やボランティア団体など非営利団体で働く	4.4%	3.5%	6.9%
シルバー人材センターを通して働く	6.1%	4.1%	11.2%
家業を継いで働きたい	5.0%	6.6%	0.7%
新たに事業を始めて働きたい	4.7%	4.6%	4.9%
決めていない・考えていない	32.8%	27.3%	46.9%
その他	0.6%	0.4%	0.9%
合計	100%(1606)	100%(1158)	100%(448)

今後希望する仕事内容を、就業状況別にみたのが図表 1 - 2 6 である。就業者の場合、最も多いのが、「経験を活かせる仕事」であり、全体の65.0%を占めている。次いで多いのが「体に負担のない仕事」(39.6%)、「時間の制約が少ない仕事」(39.6%)である。一方、不就業者の場合、「体に負担のない仕事」が最も多く、全体の50.4%を占めている。次いで、「経験を活かせる仕事」(49.3%)、「時間の制約が少ない仕事」(46.7%)の順になっている。就業状況をおろそかにせず、「収入が多い仕事」は少なく（就業者18.9%、不就業者7.8%）、経済的に充足感を満たせる仕事ではなく、仕事と生活のバランスが取れる仕事を希望することがわかる。

図表 1 - 2 6 今後希望する仕事内容（列％、複数回答）

	全体	就業者	不就業者
経験を活かせる仕事	60.6%	65.0%	49.3%
体に負担のない仕事	42.6%	39.6%	50.4%
時間の制約が少ない仕事	41.6%	39.6%	46.7%
人から感謝される仕事	25.5%	24.4%	28.1%
収入が多い仕事	15.8%	18.9%	7.8%
仕事の進め方を任せてくれる仕事	13.1%	14.7%	9.2%
自分が成長できる仕事	11.1%	11.3%	10.5%
知人・友人と一緒に働ける仕事	6.9%	7.2%	6.3%
いずれもあてはまらない	4.7%	3.7%	7.4%

### 第3節 「本編」の概要

前節までに紹介したデータを用いた分析が、本報告書「本編」の7篇の論稿である。それらは、それぞれ独立した論稿であるが、全体は次のような編成となっている。

団塊世代は、全員が既に一般的な企業の定年年齢（60歳）を過ぎているため、数年前より、より多様な就業状態を示している。そこで第1章「団塊世代の幸福度」では、就業状態によるタイプ分けを行い、団塊世代の全体像を幸福度という観点から分析している。そのように多様な就業状態ではあるものの、この年齢層で多いのは、やはり雇用機会で働く人（従業員）である。そこで第2章「企業の不確実性適応力を高める高齢労働力」と第3章「高齢労働者の職場適応」は、共に従業員として働く団塊世代の状況を分析している。前者は団塊世代の仕事内容を熟練の観点から分析したもので、後者は就業状態の変化が多いこの年齢層の、職場への適応の問題を扱っている。このように従業員としての就業に焦点をあてると、この年齢層に関しては、継続雇用についての議論が不可欠となる。そこで、第4章と第5章はいずれも継続雇用を分析したもので、順に、「継続雇用の状況とその後の生活・就労状況」、「定年の仕事意識に及ぼす影響」となっている。前者は、「継続雇用を希望したか否か」と「継続雇用されたか否か」という基準で対象者をタイプ分けし分析したもので、後者は継続雇用の経過年数に見たてた年齢別に、継続雇用者を分析したものである。ところで、団塊世代の中には、継続雇用に代表されるような定年前と同一企業での勤務継続者がいる一方、他社に転職した人もいる。そのような高齢期の転職について分析したのが、第6章「団塊世代の就業状況の変化と転職行動」である。この章では、パネルデータ（複数年にわたる追跡データで構成されるデータ）を用いた分析を行っている。また、高齢者の就業問題を考える際に重要になるのは、その人たちの「就業希望意識」である。日本の高齢者は就業意欲が高いことがしばしば指摘されるが、その実情を分析したのが第7章「団塊世代の就業希望」である。

このような編成になっている各章の概要を順に示すと、以下のようになる。

#### 第1章 団塊世代の幸福度：その決定要因とその影響

最近、「幸福度」を測定し、それを分析する試みが行われてきている。その背景には、包括的な概念である「幸福度」をとりあげることが、精緻な分析を旨としてきたこれまでの研究では見落とされてきた何かを見いだすことにつながるという期待があるように思える。そのような研究動向を念頭に、この章では、0～10点までの点数で現在の幸福度を問い、それを様々な角度から分析している。その際、団塊世代の回答者を、現在の就業状況から「経営者等」、「正社員等」、「非正社員」、「不就業者」の4タイプに区分し、そのタイプ別に、幸福度の決定要因と、幸福度の今後の就業希望に及ぼす影響を見ている。

その結果、全般的には幸福度は、健康であること、年収が高いこと、および注力する（力を入れる）対象があることによって高まることがわかった。しかし同時に、「経営者等」では

健康が重要で、不就業者の場合には年金が重要であるというように、タイプ別に違いがあることも示された。他方、そのようにして決定された幸福度は、その後の就業希望に影響を及ぼしていた。その場合、幸福度が高い就業者は今後の就業を望むのに対し、同様の不就業者は今後も不就業を望むなど、幸福度の高さが現状の就業状態の継続希望を促すと見ることができた。他方、幸福度の低い人では、「不本意（意に沿わない）就業」や「不本意不就業」とならざるを得ないことを表明する人が多くなっていた。

これらの結果をもとに、不本意就業や不本意不就業をなくするためには幸福度を高めることが有効であると指摘し、そのための方策を議論している。

## 第2章 企業の不確実性適応力を高める高齢労働力

企業にとっては、非正社員のような柔軟な働き方の労働力を活用し、不確実な経済状況に対する適応力（不確実性適応力）を高めることは、不可欠なことである。従来、そのために必要な調整弁的な役割を若年者が担ってきたが、若年者は能力育成の重要な時期にあるのでそれは望ましくない。むしろ、定年を越えた高齢者こそが、それまでの蓄積した能力を発揮しつつ、同時に調整弁的な役割も果たせるのではないか。このような発想のもとに、本章では団塊世代の仕事が分析されている。

分析では、まず、従業員（本文中では「雇用者」）として働いている人を対象に、その業務内容が「過去の習熟が必要か否か」と「将来の習熟が必要か否か」で区分し、4タイプを抽出している。その結果、習熟に関しては、「過去のも将来のも必要」とする「発達業務」が53%、「過去のは必要、将来のは不要」の「熟成業務」が21%、「過去のも将来のも不要」とする「単純業務」が23%、そして「過去のは不要、将来のは必要」の「習得業務」が3%となった。「単純業務」と「習得業務」は能力形成過程となる領域であり、若年者が適しているにもかかわらず、高齢者がかなり占めていることがわかった。またこの領域は、高齢者の最大の強みである「習熟」が活かさない領域でもある。そこで、「単純業務」と、その対極に位置する「発達業務」での、仕事や職場に対するコミットメントや、職場行動、さらに仕事満足感の違いを分析した。

その結果、「単純業務」に区分された人は、仕事に対する意欲や、積極的に職場で協働するという意欲が低く、仕事内容に対する満足度も低いことがわかった。そしてこうなるのは、高齢者が、保有する習熟能力が活かさない業務に就いていることに起因すると考えることができた。つまり「不本意型単純業務」の出現である。

これを無くするためには、職務再編成を行い、柔軟な働き方だが「発達業務」という領域の創設が必要である。そして、高齢者には、仕事継続にこだわらないという特性があるので、そのような柔軟な働き方に適合していると指摘している。

### 第3章 高齢労働者の職場適応

働き方や働く環境を「職場環境」とすると、定年前後で、高齢者の職場環境は変化する。そのような変化した職場環境に適応することが「職場適応」だが、それは、新たに職場に加わった個人が、そのメンバーの一員になる「組織社会化」のプロセスと見ることができる。ここで「職場適応」、あるいは「組織社会化」が良好に展開されれば、個人や組織のパフォーマンスが高まるはずである。このような想定のもとにこの章では、調査回答者のうち従業員（本文中では「被雇用者」）を対象にし、それを「定年経験（現職）」（現職で定年を経験した人）、「定年経験（非現職）」（現職以外で定年を経験し、その後転職）、および「定年未経験」の3タイプに区分し、分析を行っている。分析は、仕事満足度を従属変数とし、「会社の施策」と「上司からの支援」という「組織社会化施策」と、「高齢者の適応行動」を説明変数としたものである。ただし、「会社の施策」は2種類、「高齢者の適応行動」は3種類あり、いずれも因子分析等によって抽出された合成変数である。

分析の結果、「組織社会化施策」は高齢労働者の仕事満足度に正の影響をもたらすが、その影響の仕方は定年経験の類型により異なることも示された。すなわち、定年を経験した人に関しては、定年により仕事が大きく変化するため制度的な対応が必要だが、定年未経験者については、上司からの支援という、むしろ制度化されていない社会化施策が有効ということである。他方、「高齢者の適応行動」はやや複雑である。まず定年未経験者については、適応行動は有意でなかった。定年未経験者は、高齢期以前からの仕事環境が継続しているので、特別な行動は必要としないからであろう。また適応行動のうちの「調和行动」は、定年経験（現職）のみで有意であった。定年前の仕事継続しているこのタイプは、勤務先に変化はないものの異なる勤務形態や役職で働くことになるので、その変化による摩擦を調和行动によって和らげることが必要だからと理解された。さらに「抑制行動」は、定年経験（非現職）で有意であった。高齢になってから「新参者」として組織に加わったこのタイプの人は、謙虚にふるまうという、抑制行動をとることが重要なことが示唆された。

これらの結果から、高齢労働者が仕事に満足した状態で働き続けるためには、①会社単位・職場単位での「組織社会化施策」と、高齢者自身の「適応行動」が必要なことと、②その際の各施策の重要性は、高齢労働者の定年経験によって異なるため、それに合わせた対応が必要なことを指摘している。

### 第4章 継続雇用の状況とその後の生活・就労状況

企業には、2006年から65歳までの雇用確保措置の実施義務を課せられるようになった。その措置にはいくつかの方法があるが、実際は、定年後、再雇用等で継続雇用するという方法が中心で、また労使協定によって希望者のうち継続雇用者を選別できるようにしている企業も少なくない。つまり継続雇用は、そもそもそれを希望しない人もいるし、希望しても継続雇用されない人もいるのが現状である。そこでこの章では、まず、定年を経験した人を「継続



雇用の希望の有無」と「継続雇用されたか否か」で区分し、4タイプを抽出している。次いでそれらがどのような分布状態にあるか、タイプによってその後の生活や就労状況に違いが見られるかなどを分析している。

その4タイプの構成を示すと、「希望しなかったため、継続雇用されなかった」は48.5%、「希望しなかったが、継続雇用された」は8.0%、「希望したが、継続雇用されなかった」は9.6%、そして「希望して、継続雇用された」は34.0%であった。この中では、率は低いものの、「希望したが、継続雇用されなかった」という人の現状が気になるところである。

次にこの4つを比較すると、「継続雇用された人」に比べ、「継続雇用されなかった人」は現在の就労率が低く、特に、「継続雇用を希望したが、継続雇用されなかった人」の就労率が低かった。とはいえ、この最後のタイプの約半数は、現在就労しているので、継続雇用されなくとも就労機会が大幅に制約されるわけではないことが推測された。しかし、生活満足度を見ると、4つのタイプの間では大きな差は見られなかったものの、「継続雇用を希望したが、継続雇用されなかった人」のうち、現在、「不就労」の人の生活満足度は、他の人に比べて低くなっていた。

この結果から、継続雇用を「希望したが、継続雇用されなかった人」のうち、その後も就労できない状態にいる人に対しては、何らかの支援が必要と指摘している。

なお、この章では高齢者が、自らの今後の生活のために必要としている情報についても、分析している。その結果から、今後、ライフ・プランやフィナンシャル・プランに関わる情報や、仕事に関する情報、さらに地域コミュニティやボランティア活動等の社会参加に関わる情報が、スムーズに提供されるようにすべきと提言している。

## 第5章 定年の仕事意識に及ぼす影響

継続雇用者は、定年によって仕事を喪失するわけではないが、その役割や経済的条件が変化して行く。その変化に仕事意識がどう適応するかを分析したのがこの章である。意識の円滑な適応が、高齢者に生産的社会参加を求めるプロダクティブ・エイジング (productive aging) という要請に応える方策だからである。このような発想のもとに、この章では、今の勤務先で定年を経験している人 (第2章の表現では「定年経験 (現職)」) を継続雇用者とし、それを年齢別に分析している。ここで年齢をとりあげているのは、継続雇用後の年数に伴う変化を見るためである。

分析の結果、継続雇用者の「仕事内容」やそこから得られる「収入」は、年齢と共に変化しているのに、満足度はほとんど変わらないことがわかった。次に、「働く理由」や「職場行動」など、就業に関連する様々な設問に対する回答の変化を検証した。その結果、継続雇用においては、加齢と共に仕事が生活の主役から脇役が変わっていき、「ゆるやかな引退への過程」になっているという結論に到達した。

ゆるやかな引退の過程は、「幸福な老いの過程」とも言えるが、加齢と共に仕事意欲、仕

事成果もしぼんでいく過程でもある。それゆえ、「労働力としての質の低下」が進むことは否めない。しかし、今後ますます高齢者が増大することを考えれば、それは望ましい状態ではない。そこで、「労働力としての質の低下」を回避するために、老化過程という高齢期の特性に合わせた「仕事と人材の管理（「変動的業務管理」や「契約期間完結型管理」）」の導入を提言している。また、ゆるやかな引退の過程がもたらすもうひとつの問題は、高齢者自身の「生活の質の低下」である。と言うのは、加齢と共に「幸せでも不幸せでもない」状態となり、目的意識を失ってしまう人が増えることが推測されたからである。それを防止するためには、上記の高齢期の特性に合わせた「仕事と人材の管理」の有用性に気づき、それに納得してもらえるような「意識転換の働きかけ」が必要としている。それらを通じて定年までに蓄積してきた仕事能力を活用できる仕組みを整えるべきというのが、この章の主張である。

## 第6章 団塊世代の就業状況の変化と転職行動

雇用確保措置は、同一企業内で65歳まで継続的に雇用する仕組みである。しかし、それにより就業意欲のある全ての高齢者が雇用されるわけではなく、また当然ではあるが職業選択の自由があるので、高齢層でも転職は発生する。それゆえ、高齢者の雇用の確保のためには、転職を通じた雇用維持という観点からの方策も必要である。この章ではこの点に着目し、団塊世代の転職行動とその結果を分析している。その際、本調査が毎年継続的に実施されているという特性を活かし、継続的に回答結果が得られた回答者に限定した「パネルデータ」を用いている。

まず、2009年調査から2011年調査の計3回に回答した603名の就業状況を見ると、就業と不就業の間の移動は少なく、就業か不就業のどちらかを継続している割合が高くなっていた。また、2008年に企業等で勤務した人（1052名）のうち、一年間に就職活動をした人は165名で15.7%となった。彼らの仕事探索ルートは、「公共職業安定所や人材銀行」が主であった。このような就職活動を行った人には、就職活動を行わなかった人と比べると、①職務満足度が低い、②現在の会社に在籍できる年数が1年未満、③会社都合退職など突発的な退職に迫られる、④現在の収入よりも転職後に高い収入が見込める、などの特徴が見られた。さらに、このような転職活動をした人（165名）のうち、実際に翌年までに転職した人は40名であった。彼らの転職を決めたルートを見ると、「公共職業安定所や人材銀行」が最も多くなっていた。転職活動を行った人のうち、実際に転職した人は、転職をしなかった人と比べて、職務満足度に差はなく、①在籍できる年数が1年未満である場合、②会社都合退職など退職に迫られる場合、③転職後の収入の見通しよりも、転職後の収入が高い場合、であることがわかった。ただし③に関しては、直感的には収入の見通しが低ければ良いように感ずるが、実際はそうではない。というのは、既述したように、そもそも転職活動を始めるのは、その時の年収より、転職によって高い年収が見込めた場合だったからである。

これらのことから、職務満足度の低下は就職活動の契機にはなるものの転職を後押しする

ものではなく、むしろ、転職後の収入の見通し（高齢者自身の市場賃金）が重要な役割を演じていることがわかった。そこでその見通しが適切に行えるように、カウンセリング機能を強化することが必要だと指摘している。

## 第7章 団塊世代の就業希望

ところで、このような就業行動のもとになる「就業希望意識」は、何によって決まるのだろうか。この点を明らかにするために、この章では、「働きたい」という人と「働きたいとは思わない」という人を比較し、将来の就業を希望するようになる要因を分析している。その際、現状が「就業者」か「不就業者」か、就業者の場合はさらに、定年経験があるか否かということによって区分して分析している。

その結果、「定年未経験の就業者」は、「就業可能年齢」と「世論・企業の高齢者就業への理解度」が高く、「年間収入」が低い場合に、将来の就業希望意識を抱くことがわかった。また「定年経験のある就業者」の場合は、「就業可能年齢」と「家族の高齢者就業への理解度」が高くなると就業希望意識を抱くことがわかった。さらに、不就業者に関しては「年間収入」が低い場合、「家族の高齢者就業への理解度」が高い場合、そして「会社で果たすべき役割」が明確になっている場合に、就業希望意識を抱くことがわかった。

そして、将来の就業希望そのものが様々な条件で変化するので、高齢者の蓄積した能力発揮を期待する場合には、それに適合する方策を展開することが必要だと指摘している。

## 第4節 おわりに

65歳までの雇用確保措置が義務化されたこともあり、65歳までの継続雇用は定着しつつある。本編の第4章では、「継続雇用を希望したが、継続雇用されなかった人」のうち、相当数はその後何らかの形で就業しているものの、その後も不就業状態に留まっている人の生活満足度が低いので、何らかの支援が必要と指摘していた。既に事実上定着したとすら言える継続雇用に関しては、希望者全員を継続雇用とする方が望ましいように思える。少数ではあるが、それから排除された人の発生を未然に防げるからである

今後、議論すべきは、65歳以降の就業である。本調査の対象である団塊世代は、調査時点で61~64歳であったので、継続雇用が終了する65歳に、いよいよ到達することになる。

本編第2章でも指摘しているが、高齢者の就業に関しては「それが若年者の就業機会を奪っている」という主張がある。若年者就業の悪化という情勢を背景に、この主張が急速に注目を集めるようになってきている。しかし、その根拠となるいくつかの研究を見ると、65歳過ぎはもちろんのこと、60歳過ぎの高齢者に関しても、主張のような明瞭な影響が確認できない。ある研究では45歳以上の中高齢者と一括りにされているし、別の研究では、40~59歳

の就業が若年者（15～29歳）の就業に負の作用があることは確認されているが、60～64歳では逆に正の作用を示しているからである。この主張に関しては、今後より精緻な検証が必要ではあるが、現段階で若年者雇用のために、65歳以上の就業を抑制する必要はないように思える。

では、65歳以降の就業支援が必要な理由は何だろうか。次の3つが考えられる。

第1に、その年齢層での就業を希望する人がかなりいるからである。本調査でも本章第2節で紹介しているように、今後の就業を希望する人に「何歳まで働きたいか」を問うた結果では、75%以上が「65歳以上」を答えていた。第2に、高齢者が長年培ってきた職業能力を活用できるようにするためである。高齢層では健康状態等による個人ごとの差異が大きくなるが、現に就業している人の多くは、少なくとも今後しばらくの期間はその状態を継続できると考えられる。少子化によって長期的には若年層が減少する中で、高齢者の職業能力が活用できなくなることは、企業にとっても、また社会にとっても損失である。そして第3に、年金財政の見地から、年金支給開始年齢の更なる引き上げが必要となるかもしれないからである。いくつかの先進国で近年、支給開始年齢の60歳代後半や70歳への引き上げの実施や提案が行われてきていることを考えると、日本でもやがてその議論が始まる可能性は否定できない。

65歳以降の就業を支援する場合に問題となるのは、それらの人にどのような仕事を担当してもらうかである。高齢者の強みは、言うまでもなく長い間に培った職業能力である。しかし本編第2章の分析が示しているように、「単純業務」に就いている高齢者が少なくないのが現状である。そうなっている原因に、これまでは継続雇用制度の導入を優先せざるを得なかったことで、高齢者の強みを活かすような職務開発や職務再設計を実施できなかったことが考えられる。継続雇用制度という枠組みは一応完成したので、これからはその内容の充実を図りつつ、より高齢層までの継続雇用を考える必要がある。

なおその際、本編第3章の分析が示すように新たな職場での職場適応に留意する必要がある。また、そのような新たな職場は、同一企業内を超えた場となる可能性もあるので、第6章の転職行動に関する議論が参考になるだろう。

団塊世代が65歳に到達することを機に、これらを通じて、65歳を超えた年齢層の就業拡大が進展することが期待される。

（永野 仁）