

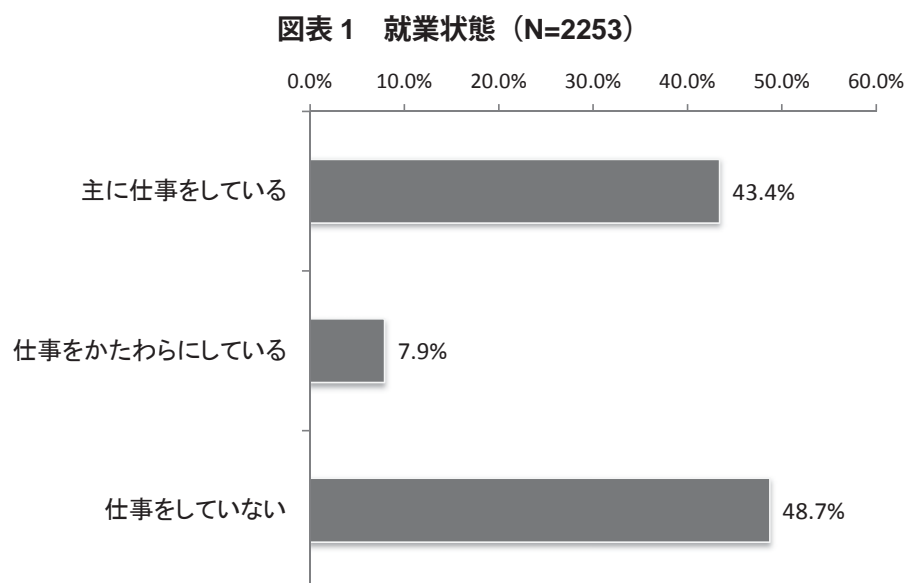
2章 調査結果

1節 2013年調査の結果概要

本節では、本年度実施した2013年調査の結果概要について紹介することにした。2013年調査は、1947年～1949年生まれの団塊の世代で、50歳時点で就業していた人を対象とした。調査票は、①過去2年間に回答した回答者、②現在、経営者、③①を除いた現在の就業者、④昨年の回答者、⑤①～④以外の対象者、以上の順番で配布した。回答数は2253名である。

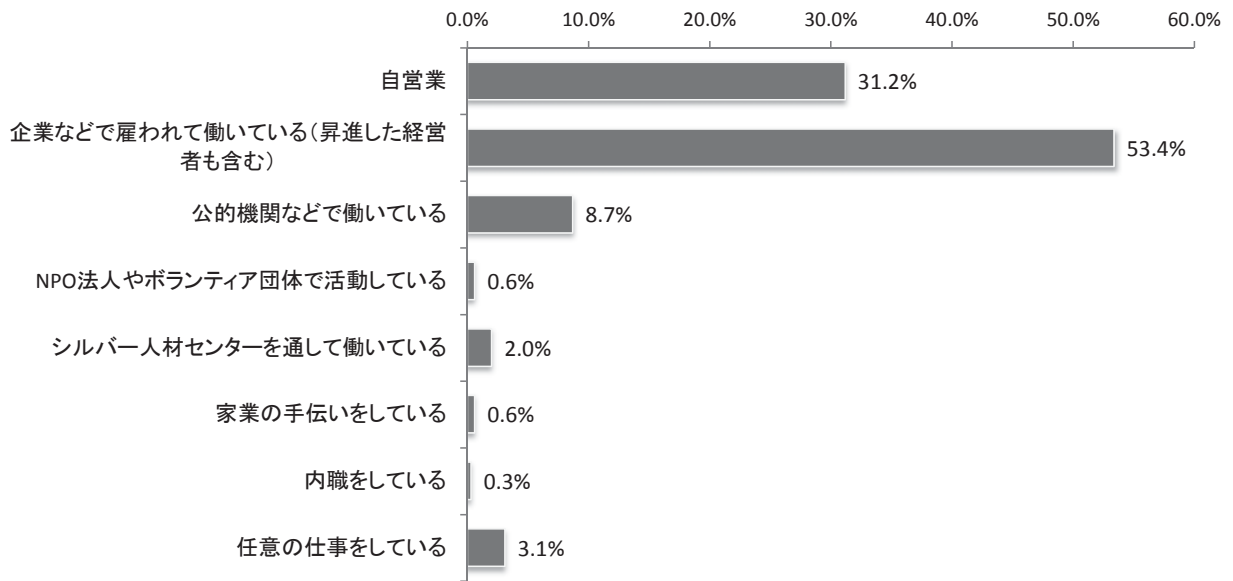
1. 就業状況

図表1から就業状況をみると、「主に仕事をしている」人は43.4%、「仕事をかたわらにしている」人は7.9%を占めている。仕事に関わっていない人は51.3%を占めている。



図表2から勤務者の勤務先をみると、最も多いのが「企業などで雇われて働いている」(53.4%)、次いで自営業(31.2%)の順になっている。「公的機関などで働いている」(8.7%)を含むと、雇用者として働く人は全体の62.1%を占めている。

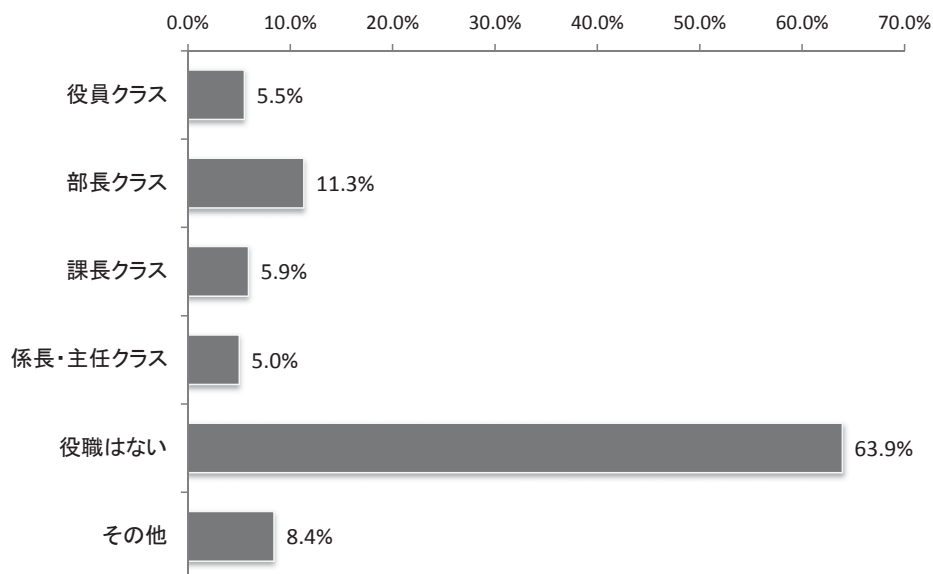
図表 2 現在の勤務先 (N=1156)



2. 雇用者の状況 (経営層を除く)

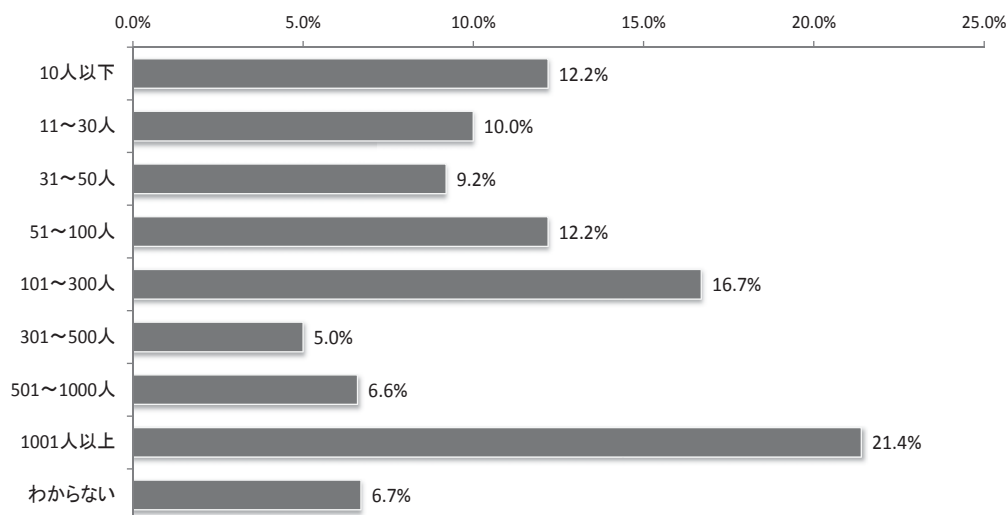
経営層を除いて、企業などで就業する人 (640 名) の状況を見ることにしよう。図表 3 から雇用者の役職をみると、「役職がない」は最も多く、全体の 63.9% を占めている。次いで、「部長クラス」(11.3%) となっている。多くの回答者は非管理職である。

図表 3 雇用者の役職 (N=640)



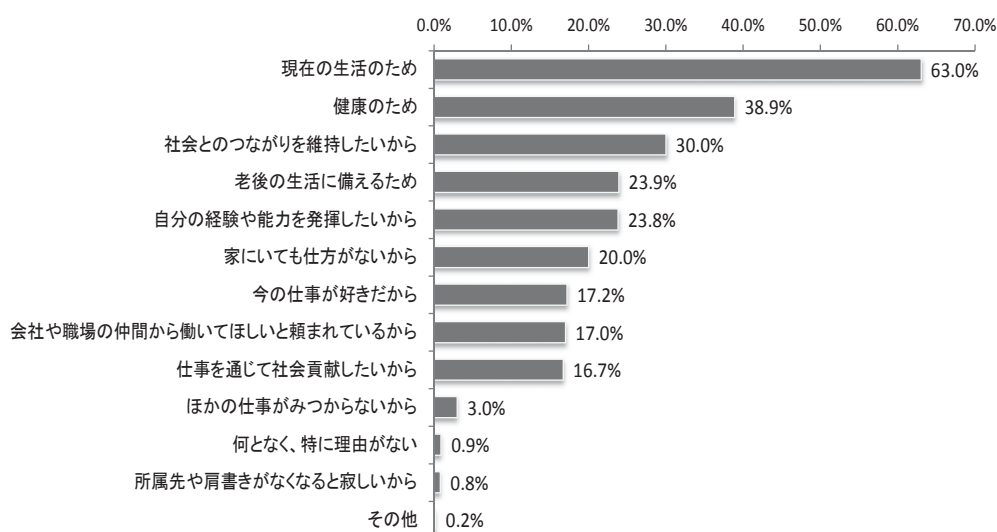
図表4から雇用者の勤め先の企業規模を見ると、「1001人以上」が最も多く21.4%を占め、次いで、「101～300人」(16.7%)、「10人以下」(12.2%)、「51～100人」(12.2%)の順となっている。「50人以下」が3割強、「51～500人以下」が3割強を占めている。

図表4 企業規模 (N=640)



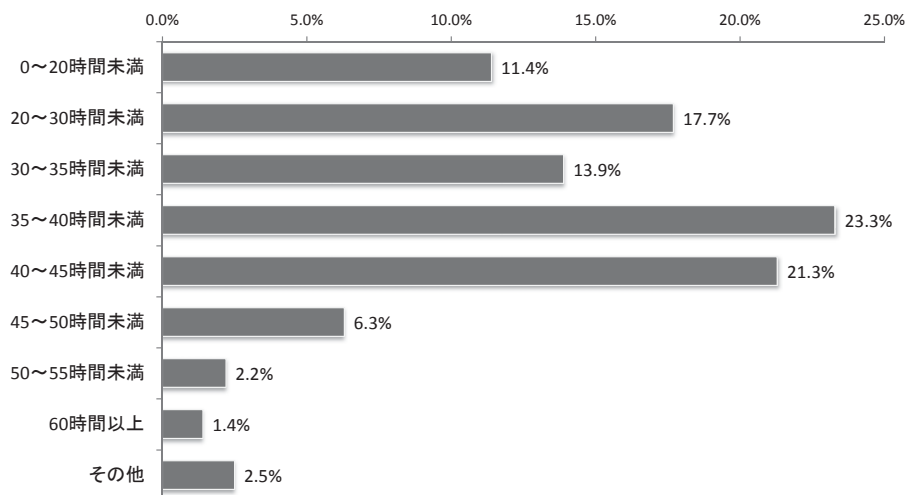
図表5から雇用者の就業理由をみると、「現在の生活のため」が最も多く(63.0%)、次いで、「健康のため」(38.9%)、「社会とのつながりを維持したいから」(30.0%)の順になっている。「自分の経験や能力を発揮したいから」(23.8%)、「仕事を通じて社会貢献したいから」(16.7%)といった能動的な理由から働く人は少ないことがわかる。

図表5 雇用者の就業理由 (N=640、複数回答)



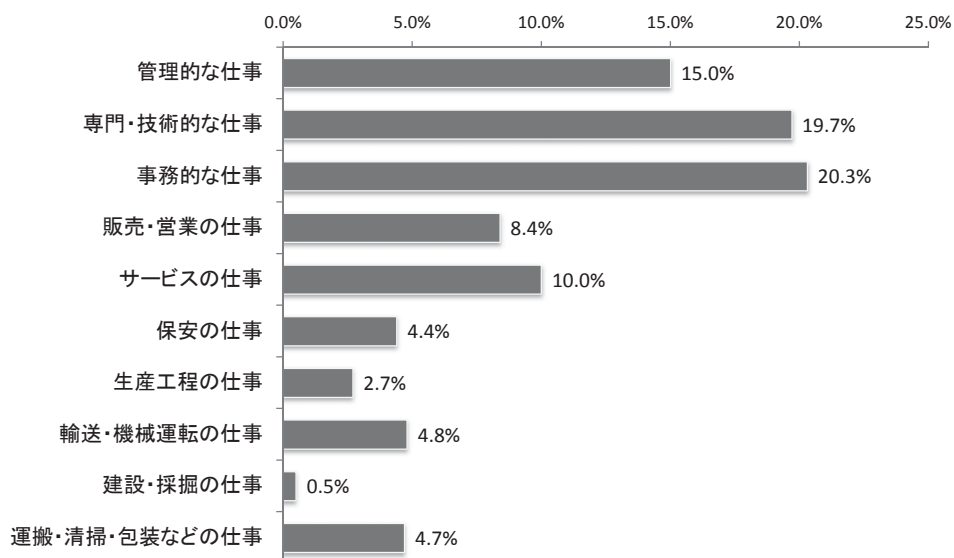
図表 6 から雇用者の就業労働時間をみると、「35～40 時間未満」が最も多く、23.3% を占め、次いで「40～45 時間未満」(21.3%)、「20～30 時間未満」(17.7%) の順となっている。週 35 時間以上の勤務者が全体の約 57% を占めている。

図表 6 週の労働時間 (N=640)



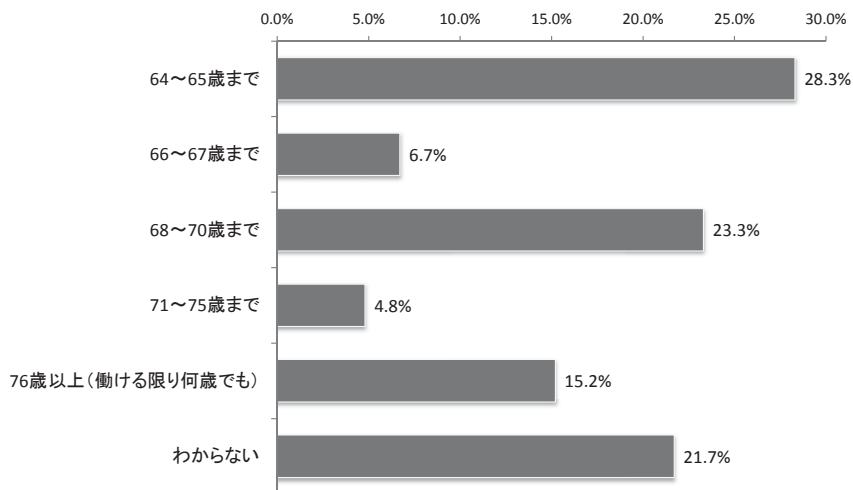
図表 7 から雇用者の仕事内容をみると、最も多いのが「事務的な仕事」であり、20.3% を占めている。次いで、「専門・技術的な仕事」(19.7%)、「管理的な仕事」(15.0%) の順となっている。ホワイトカラーの仕事が、全体の 7 割強を占めている。

図表 7 仕事内容 (N=640)



図表 8 から今の会社・組織で働ける年齢をみると、「64～65歳まで」は28.3%と最も多く、次いで「68～70歳まで」(23.3%)、「わからない」(21.7%)、「76歳以上(働ける限り何歳でも)」(15.2%)の順になっている。70歳を超えて就業可能な企業で働く人は、2割を占めている。

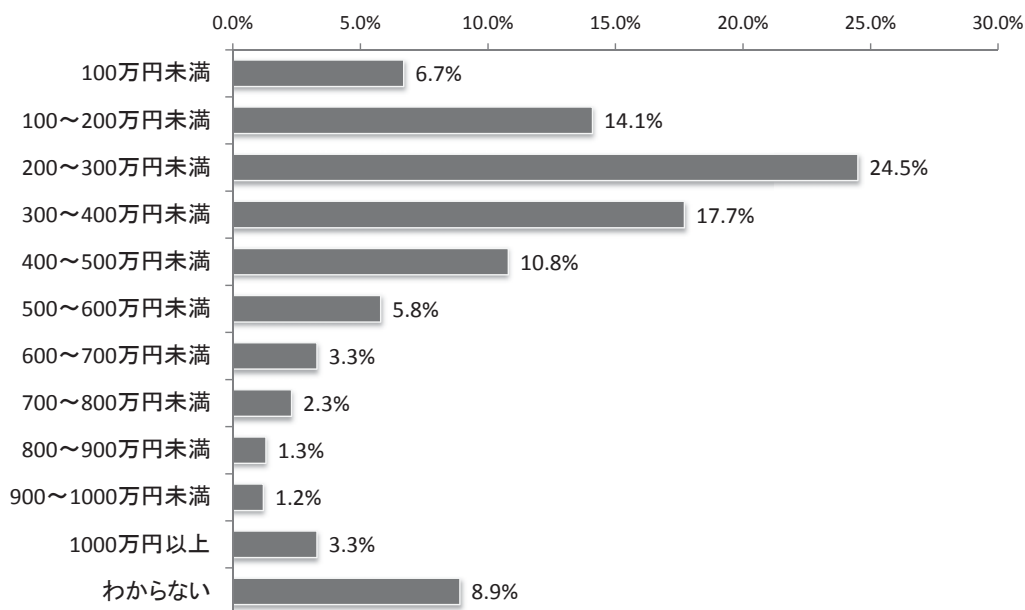
図表 8 今の会社・組織で働ける年齢 (N=640)



3. 団塊世代の生活状況

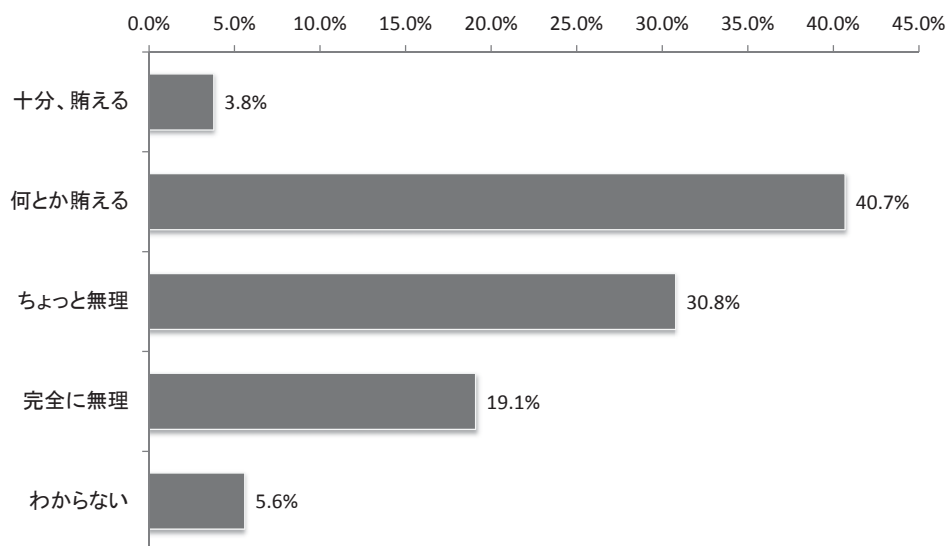
回答者全員の生活状況をみることにしたい。図表 9 から個人の年間収入をみると、最も多いのが「200～300万円未満」の24.5%、次いで、「300～400万円未満」(17.7%)、「100～200万円未満」(14.1%)の順になっている。300万円未満が全体の45%を占めている。

図表 9 年間収入 (N=2253)



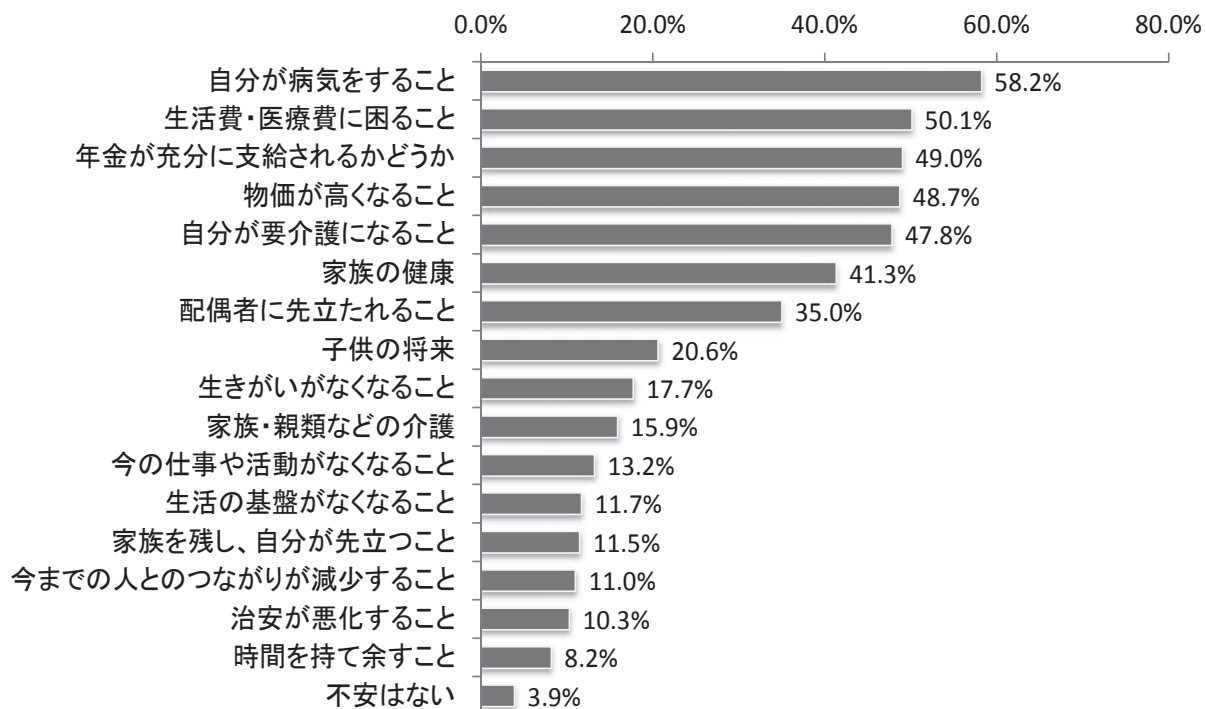
図表 10 から今後の生活において年金で賄える見込みをみると、「何とか賄える」が 40.7% と最も多く、次いで、「ちょっと無理」(30.8%) の順になっている。

図表 10 今後の生活を年金で賄える見込み (N=2253)



図表 11 から将来の不安をみると、最も多いのが「自分が病気をすること」(58.2%) となっている。次いで、「生活費・医療費に困ること」(50.1%)、「年金が十分に支給されるかどうか」(49.0%)、「物価が高くなること」(48.7%)、「自分が要介護になること」(47.8%) の順となる。健康を損ねた場合も含め、金銭的な不安が上位を占めていることがわかる。

図表 11 将来の不安 (N=2253、複数回答)



2 節 時系列でみる調査結果

次に、毎年の調査結果の変化を紹介することにしたい。調査項目は時季や回答状況に応じて変更を加えている。また調査の実施月は、2006年調査は3月、2007年調査以降は毎年8月としている。

1. 回答者の状況

回答者の属性をみたのが、図表 12 である。性別をみると、調査時期を問わず、男性比率が8割超を占めている。また、回答者の平均年齢をみると、2007年調査では58.5歳、2008年調査では59.5歳と、毎年回答者の平均年齢は約1歳ずつ増加している。2013年調査時点では、団塊世代の先頭集団は66歳となっており、回答者の平均年齢は64.6歳となっている。

図表 12 回答者の属性

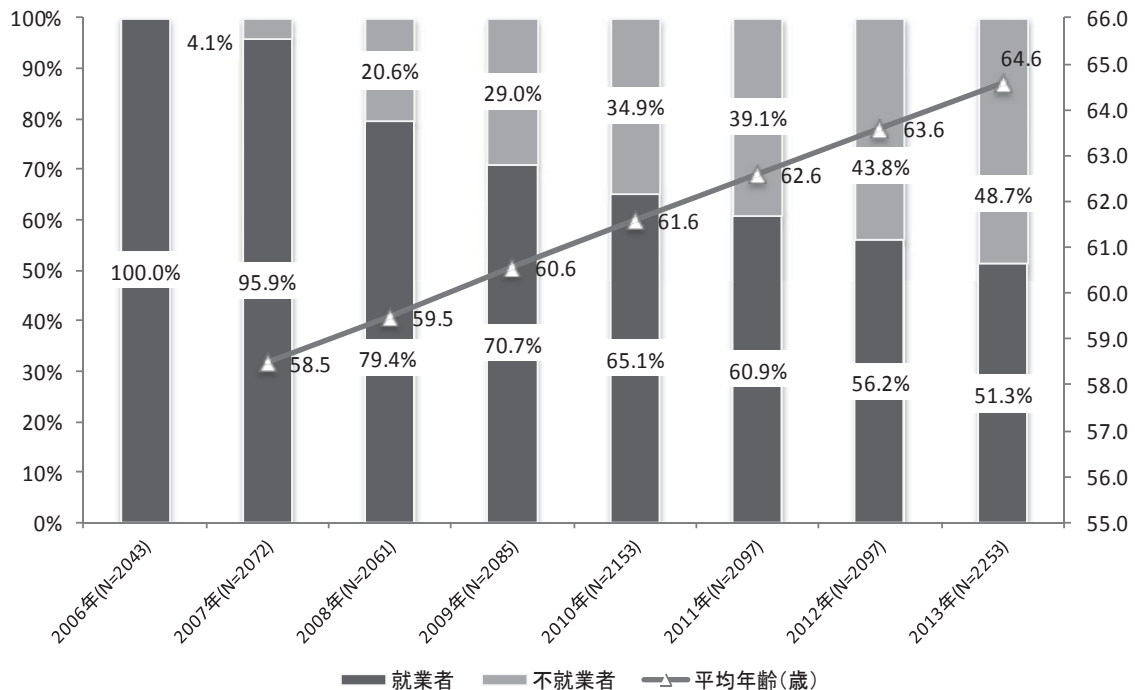
	性別		平均年齢 (歳)
	男性	女性	
2006年(N=2043)	88.9%	11.1%	
2007年(N=2072)	88.2%	11.8%	58.5
2008年(N=2061)	83.4%	16.6%	59.5
2009年(N=2085)	83.2%	16.8%	60.6
2010年(N=2153)	83.9%	16.1%	61.6
2011年(N=2097)	84.7%	15.3%	62.6
2012年(N=2097)	86.4%	13.6%	63.6
2013年(N=2253)	87.9%	12.1%	64.6

2. 就業をめぐる変化（就業状況）

(1) 就業状況

回答者の就業状況の変化をみたのが、図表 13 である。2006年調査は、すべての回答者は就業者であったが、2013年調査にかけて就業者の割合は51.3%に低下している。

図表 13 就業者比率と平均年齢の推移（主軸：構成比、第 2 軸：年齢）



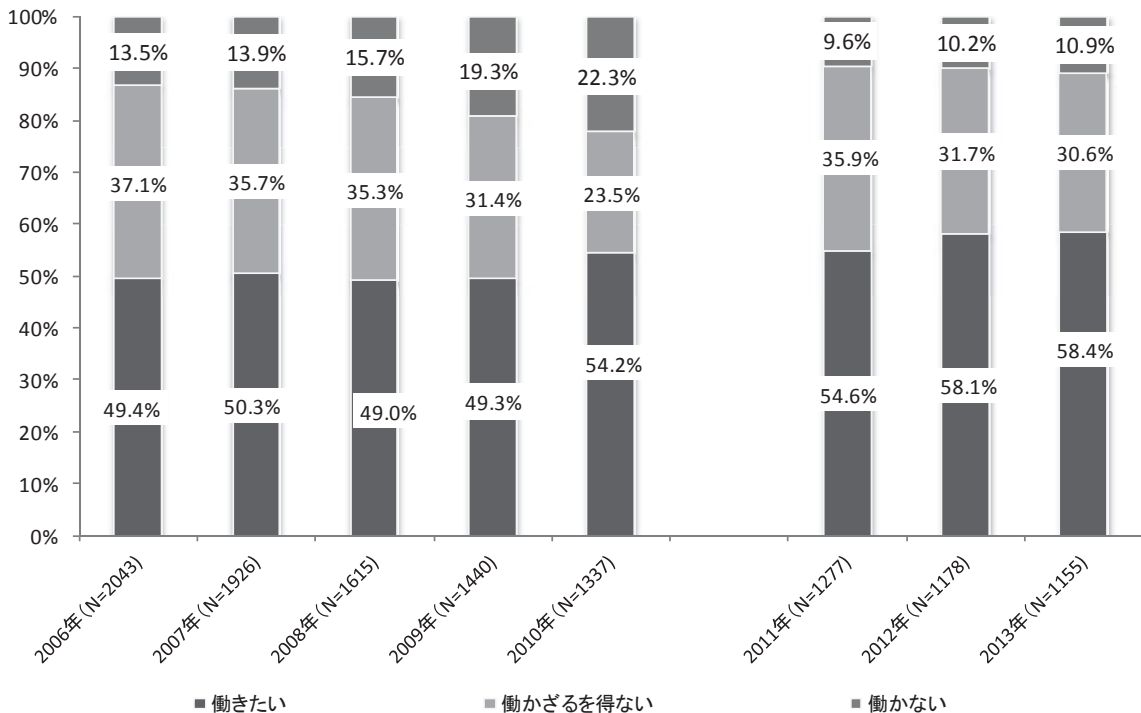
注：調査年度で設問の方法に違いがある。

- (1) 2006 年調査は、回答者全員就業者である。
- (2) 2007 年調査～2010 年調査は、設問のうち「企業などで働いている」「公的機関（公務員）」で働いている「NPO 法人やボランティア団体など（公益法人を含む）で活動している」「シルバー人材センターを通し働いている」を就業者、「現在は働いていない」を不就業者に分類している。
- (3) 2011 年調査～2013 年調査は、設問のうち、「主に仕事をしている」「仕事をかたわらにしている」を就業者、「仕事をしていない」を不就業者に分類している。

（2）就業者の就業希望率と希望年齢

就業者の就業希望率をみたのが、図表 14 である。就業希望率は高い水準で推移している。特に、最近 3 年間の傾向をみると、就業希望率は増加傾向にある。就業希望者は、2011 年調査の 54.6% から、2013 年調査の 58.4% へと、3 年間で 3.8% 増加している。

図表 14 就業希望率の推移

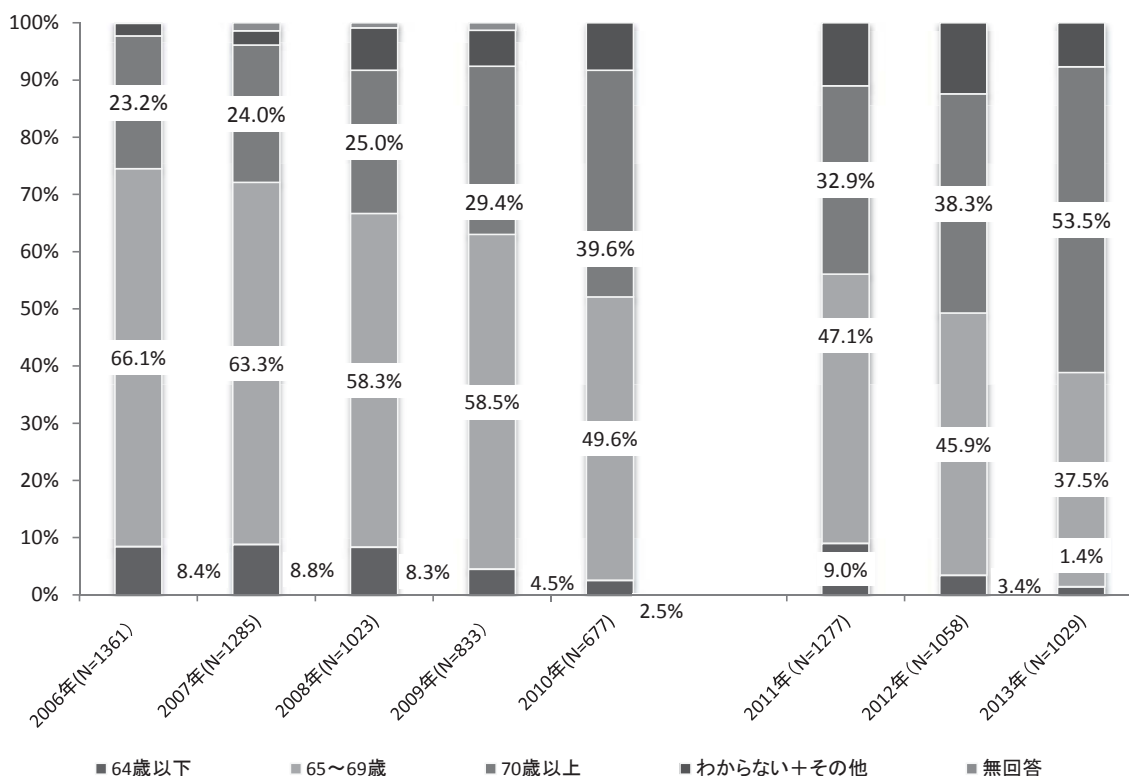


注：就業希望の時期と就業希望類型の定義が異なる。

- (1) 2006年調査結果では、定年後の希望を尋ねており、選択肢のうち、「決めかねている」「考えていない」「その他」は「その他」に分類している。
- (2) 2006年～2009年調査結果では、定年後の希望（定年なしの場合は就業可能年齢以降の希望）を尋ねており、選択肢のうち「決めかねている」「考えていない」「その他」を集計母数から省いた割合を示している。
- (3) 2010年調査結果では、65歳以降の就業希望を尋ねており、選択肢のうち「決めかねている」「考えていない」「その他」は「その他」に分類している。
- (4) 2011年～2013年調査結果では、今後の就業希望を尋ねており、選択肢のうち、「働きたい」と「働きたいが働けそうもない」は「働きたい」に、「働きたいと思わない」は「働かない」に分類している。
- (5) 2007年度～2010年度調査は、就業者のうち、「シルバー人材センター」「NPO勤務」は集計には含まれていない。

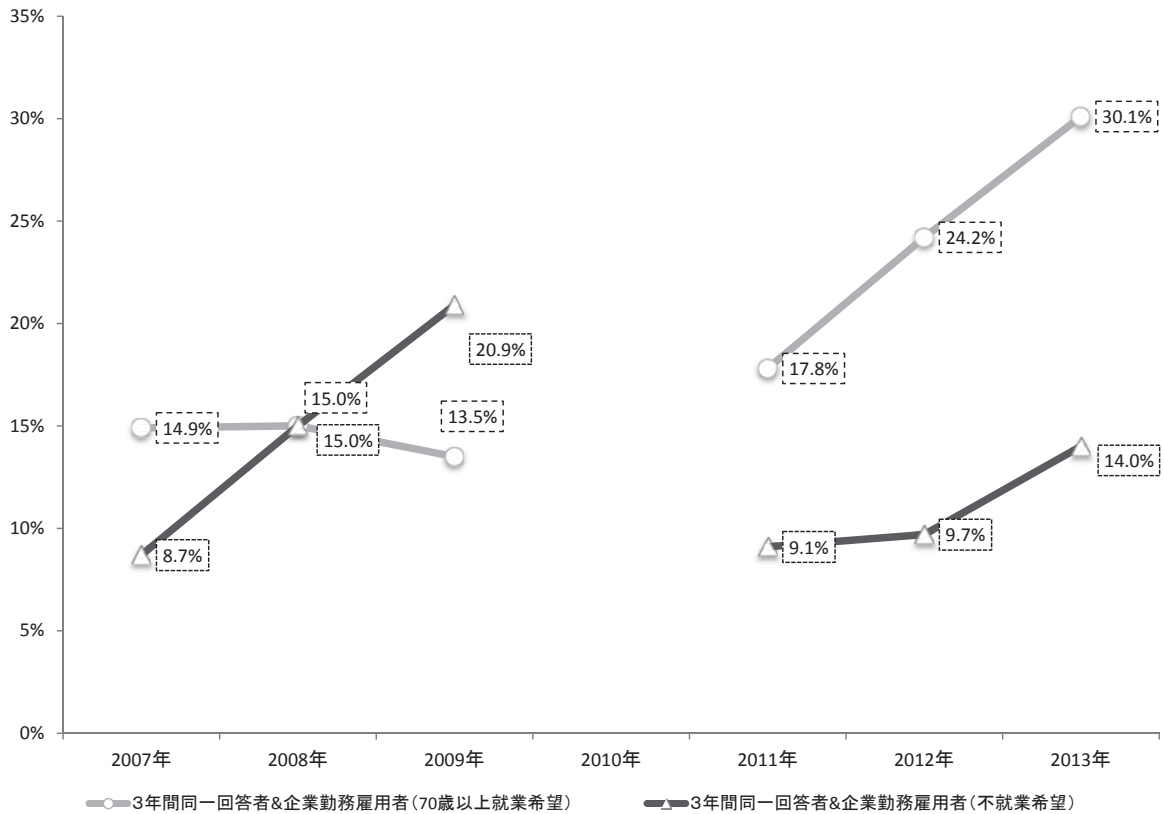
図表 14 でみた就業希望者の就業希望年齢をみたのが、図表 15 である。60 歳代の割合が低下し、他方で、70 歳以上の割合は増加している。2013 年調査では、就業希望者のうち、53.5%が 70 歳以上の就業を希望しており、3 年間で 20.6% 増加している。就業希望者の年齢が高くなっていることがわかる。

図表 15 就業希望者の就業希望年齢



60歳代前半時点での就業希望と就業希望年齢、60歳代中盤を迎えた時点での就業希望と就業希望年齢の変化を捉えるために、2007年～2009年において企業で働きつづけた同一回答者413名と、2011年～2013年において企業で働き続けた同一回答者186名の変化を捉えたのが、図表16である。団塊世代が60歳を超え始める2007年～2009年調査では、不就業希望者が3年間で8.7%から20.9%に増加し、就業希望者のうち就業希望年齢が70歳以上と回答した人は14.9%から13.5%と横ばいであった。これが65歳を超え始める2011年～2013年調査では、不就業希望割合が3年間で9.1%から14.0%に増加したが、他方で就業希望年齢も17.8%から30.1%に増加している。企業で働き続けた人の不就業希望割合は抑制傾向にある一方で、就業希望年齢は高くなる傾向が見られる。

図表 16 2007年～2013年調査の就業希望年齢

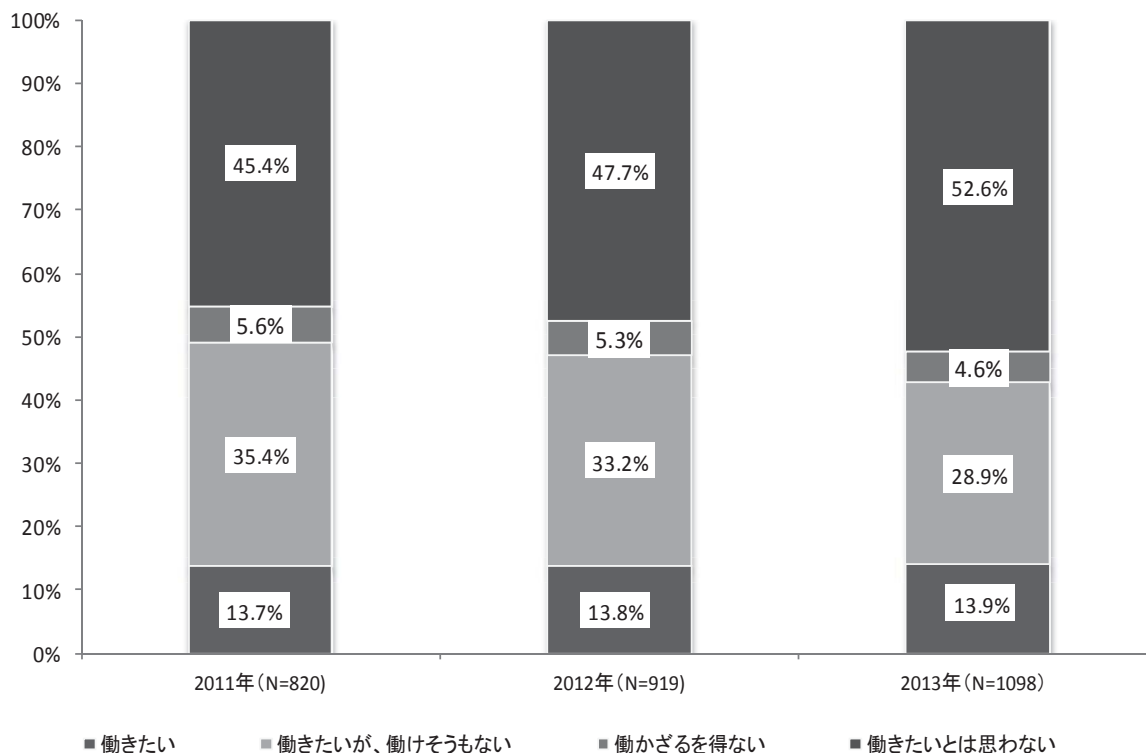


(3) 不就業者の就業希望

次に、不就業者の就業希望についてみることにしたい。不就業者の就業希望は、2011年調査以降から尋ねるようになったため、3年間の変化を捉えている。

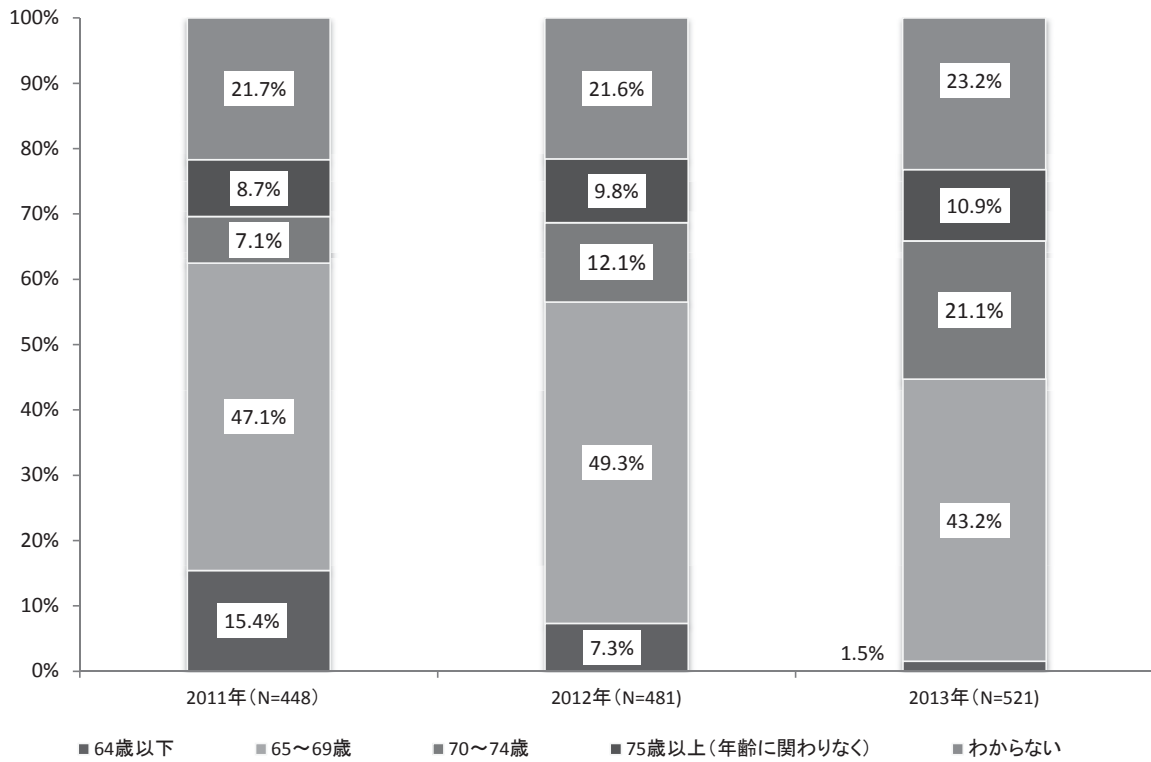
不就業者の就業希望を、図表 17 からみることによろ。不就業者のうち、狭義の就業希望者を「働きたい」と回答する人と捉えると、2013年調査では13.9%を占め、3年間で大きな変化はない。また、「働きたい」「働きたいが、働けそうもない」「働かざるを得ない」の回答者を広義の就業希望者と捉えると、3年間では低下傾向にあるが、2013年調査では47.4%を占めており、高い水準を維持している。

図表 17 不就業者の就業希望



図表 18 から就業希望者の就業希望年齢をみると、2011 年調査において 60 歳代（「64 歳以下」「65～69 歳」）の回答割合が 62.5% を占めていたが、2013 年調査では 44.7% に減少した。他方で、2011 年調査において 15.8% を占めていた 70 歳以上（「70～74 歳」「75 歳以上（年齢に関わりなく）」）の回答割合は、2013 年調査では、32.0% に増加している。不就業者の就業希望年齢も、就業者と同様に高くなっている。

図表 18 就業希望者の就業希望年齢

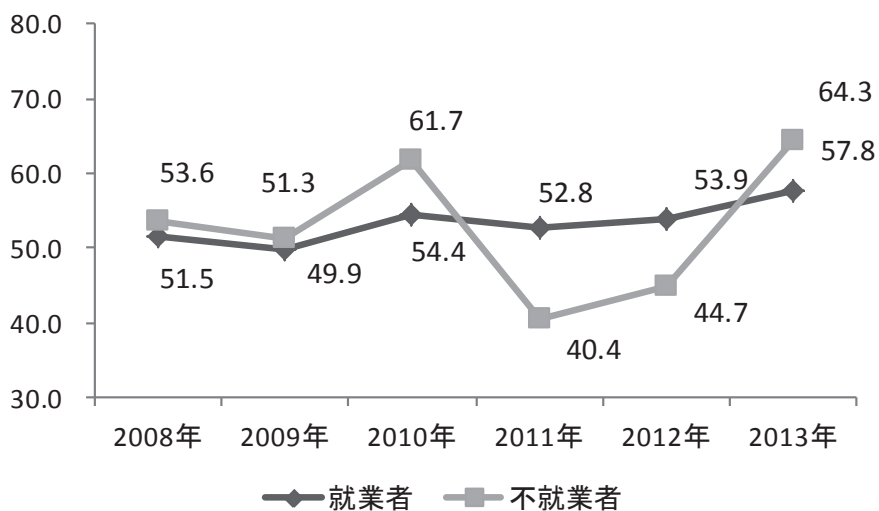


3. 就業による充実感

ここでは、就業から得られる便益を、生活満足度から概観することにした。就業者と不就業者の生活満足度の比較をみていくことにするが、調査年度によって選択肢が異なることから、肯定的回答の割合から否定的回答の割合を引いたポイント（D.I. ポイント）で示すことにする。

全体的な生活満足度を示したのが、図表 19 である。就業者・不就業者ともに高い水準にある。ただし就業者の場合には、不就業者と比べて満足度の状況は、経済・社会状況の変動を受けず、安定している。

図表 19 生活総合満足度 D.I.

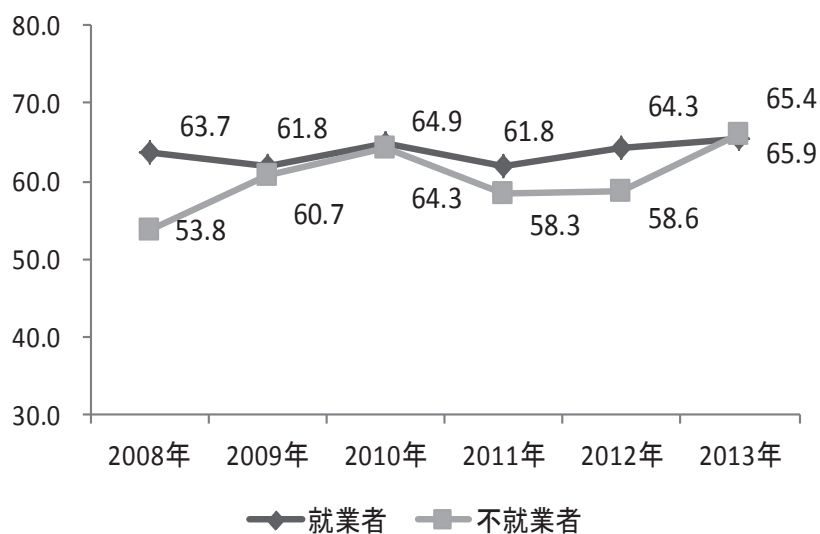


注 1：肯定的評価から否定的評価を引いた値（D.I.）で表記している。

注 2：調査年度によって尺度が異なる。2013 年調査は 4 点尺度、2008 年調査～ 2012 年度は 5 点尺度で尋ねている。

次に、家族との関係の満足度をみたのが、図表 20 である。家族との関係満足度も、就業者と不就業者ともに、全体満足度のポイントは高く、調査年度に関わらず高い水準を維持している。

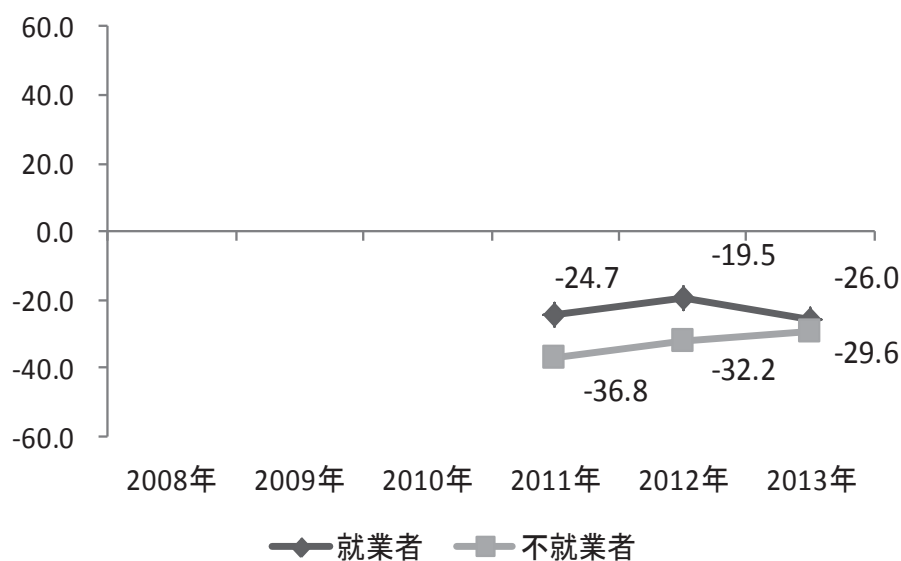
図表 20 家族との関係満足度 D.I.



注：図表 19 に同じ

年間収入満足度をみたのが、図表 21 である。年間収入満足度は、2010 年以降から調査を始めたため、過去 3 年間の推移となっている。年間収入満足度は、就業者・不就業者ともに低い水準にある。ただし、就業者のほうが満足度はやや高い傾向がある。

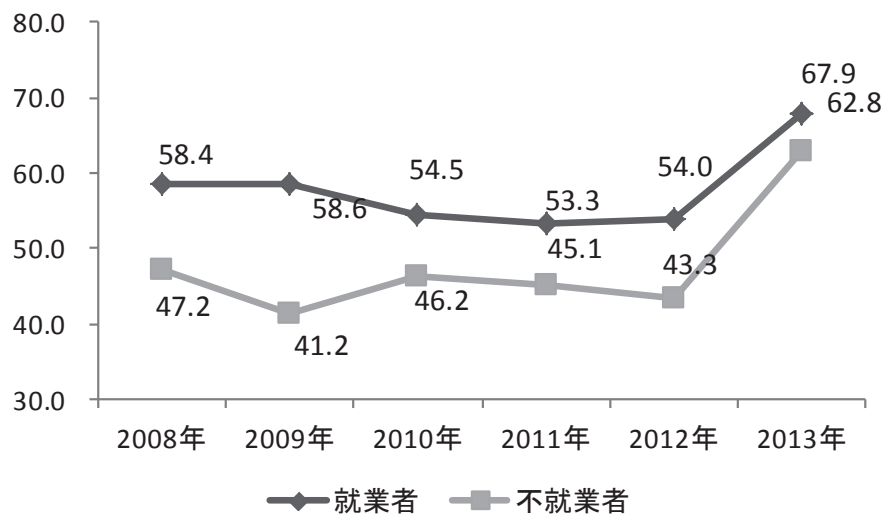
図表 21 年間収入満足度 D.I.



注：図表 19 に同じ

友人との関係満足度をみたのが、図表 22 である。満足度は、就業状態を問わず、高い水準にある。しかし、調査時点を問わず、就業者のほうが高い水準にある。

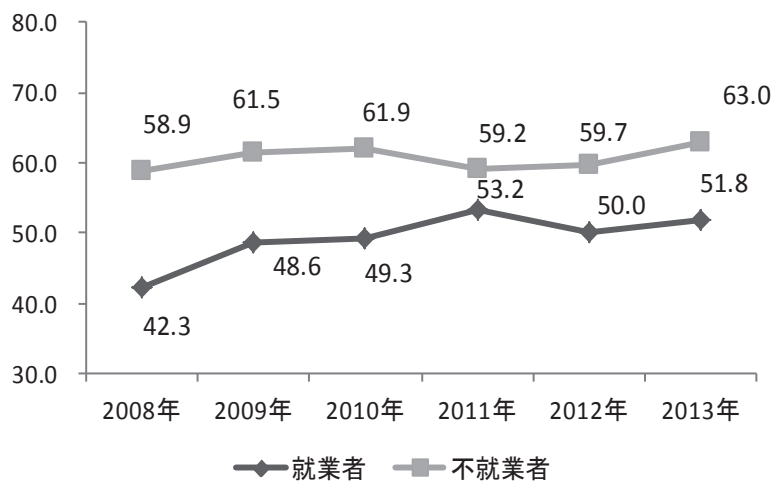
図表 22 友人との関係満足度 D.I.



注：図表 19 に同じ

余暇の過ごし方満足度をみたのが、図表 23 である。余暇の過ごし方満足度は、就業者・不就業者問わず高い水準にある。不就業者のほうが、高い割合で推移している。

図表 23 余暇の過ごし方満足度 D.I.



注：図表 19 に同じ

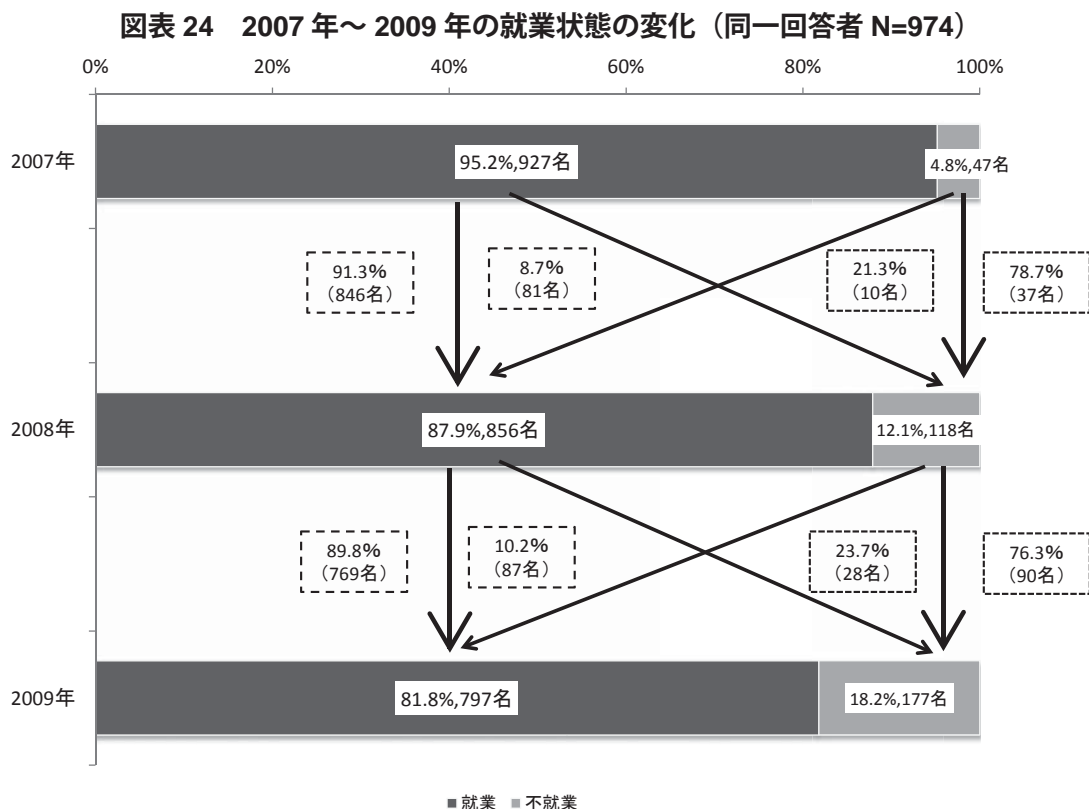
以上から、総合生活満足度において、就業者や不就業者で大きな差はない。余暇の過ごし方では、就業者のほうが満足度は若干低く推移している。一方で、他者とのつながり（友人関係）や収入（年間収入）において、就業者は、不就業者と比べて、満足度が高く推移する傾向が見られる。就業は、収入確保やネットワーク構築への満足度を高めることに寄与していることがわかる。

4. 働く環境を整えるためには

65歳を超えて就業環境を整えるには、どのような対策が必要になるのか。団塊世代調査の時系列調査結果からわかることを紹介することにしたい。

(1) 就業状況の変化—働きつづけられる対策が求められている—

団塊世代が60歳を迎え始めた2007年～2009年の就業状況の変化を捉えたのが、図表24である。ここでは、2007年から2009年度調査ですべてに回答した974名の動向を捉えている。この3年間で、就業割合は13.4%減少している。



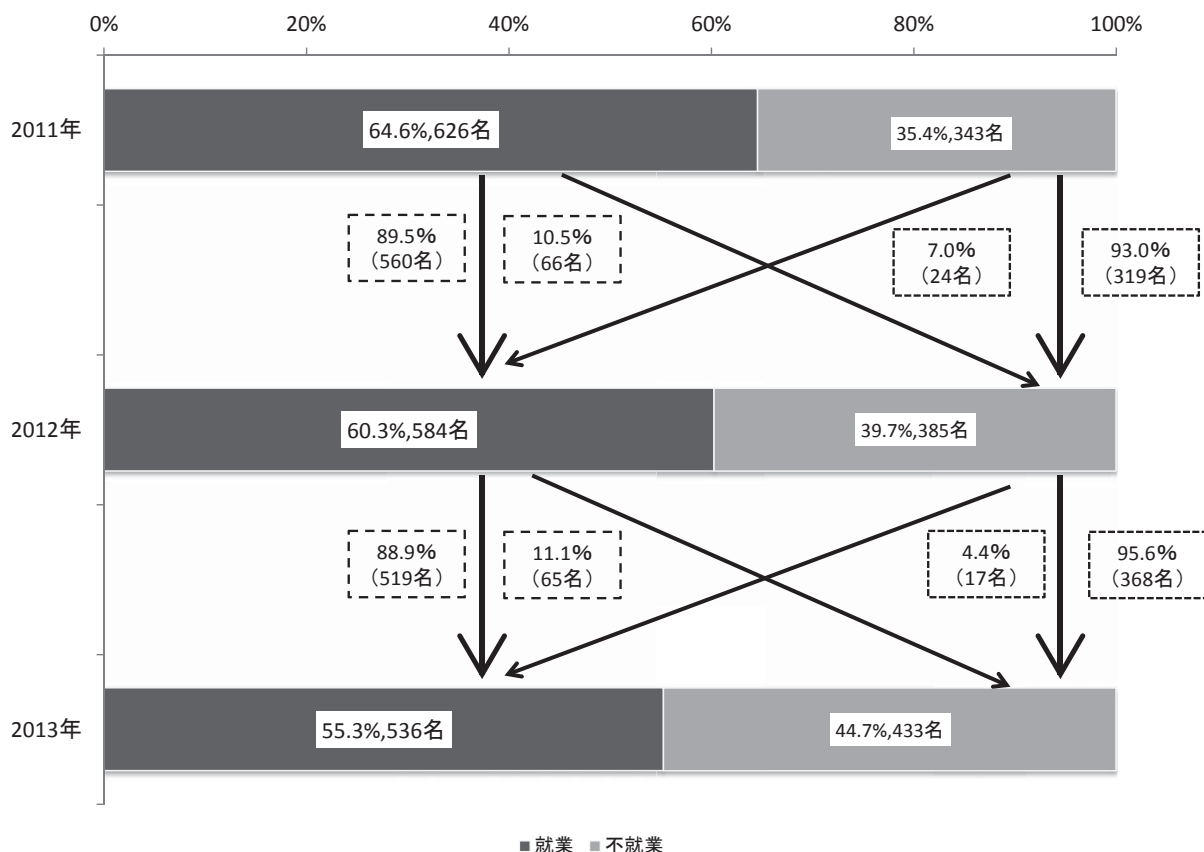
就業・不就業状態の固定化の状態をみるために、3年間の就業状態の推移をみると、前年度に就業者であったひとのうち、翌年度も就業状態にある人は約9割を占めている。他方で、不就業者のうち、不就業状態を継続するのは8割弱を占める。不就業状態から就業状態に変

化する人も、割合は少ないものの2割強を占めている。

次に、団塊世代の先頭集団が65歳の壁を超えはじめる2011年から2013年の3年間の就業変化を、図表25から捉えることにしたい。ここでは、2011年から2013年調査のすべてを回答した969名の動向を紹介する。この3年間で、就業割合は64.6%から55.3%となり、9.3%減少している。

就業状態の変化をみると、60歳代前半層であった2007年から2009年の変化と同様に、前年度に就業者であった人のうち、翌年度も就業者である割合は9割程度を占めている。他方で、前年度に不就業者であった人は、翌年度も不就業である割合が9割強を占めている。不就業者であった人が、翌年度に就業者である割合は1割を下回っている。60歳代前半層と比べるとその割合は低下しており、65歳超の不就業状態は一層固定化している。以上の点を踏まえると、就業を促進するには、就業状態を維持する対策が必要となることがわかる。

図表 25 2011年～2013年の就業状態の変化（同一回答者 N=969）

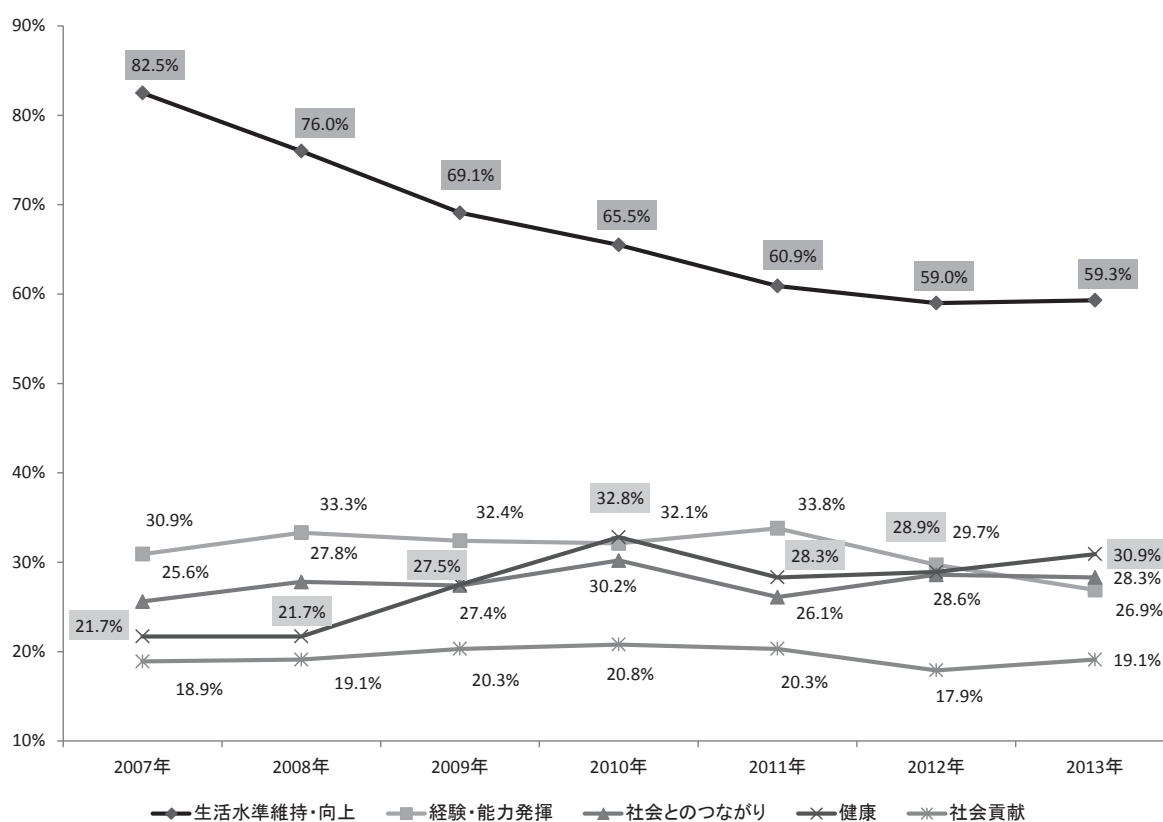


(2) 就業者の希望—経済的な理由が減少し、就業理由は多様化する—

就業環境を整えるためには、働く人のニーズを把握する必要がある。ここでは、主に、①経済的理由、②健康、③社会貢献、④経験・能力発揮、⑤社会とのつながり確保、以上の5つの理由を取り上げ、その推移を概観する。図表26から就業理由をみると、経済的理由（生

活水準維持・向上)が2007年調査の82.5%から2013年調査の59.3%に減少している。依然として、この経済的な理由が主たる就業理由となっている。他方で、7年間に増加している理由は「健康のため」である。この健康の理由は、2013年調査をみると就業理由の第2位となっている。経済的動機が減少し、それに反して突出した理由が顕著にならないことから、就業ニーズは多様化していること。そのなかでも、社会への開放的な動きとなる「社会貢献」の理由は低位に推移し、他方で、社会へのつながりや健康の理由が、社会貢献よりも高く推移している。このことから、適度な距離感で社会と関係を保ちながら働くことを希望する人が多いことが想定される。

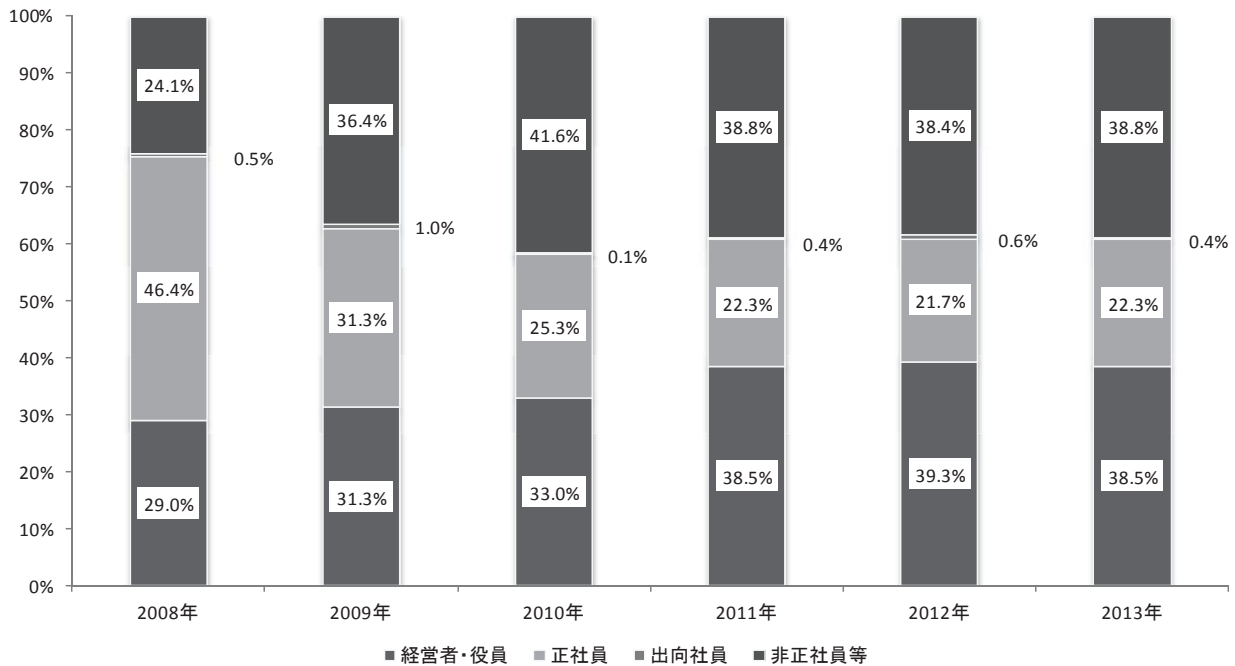
図表 26 就業者の就業理由の推移



(3) 誰を対象とした対策が必要なのかー長期勤続者や継続雇用者は多数派ではないー

図表 27 から、就業者の就業形態の推移をみると、2008年調査時は「正社員」が最も多く、全体の46.4%を占めていた。2013年調査にかけて、「正社員」割合は22.3%に減少し、他方で、「経営者・役員」(2008年調査29.0%→2013年調査38.5%)と「非正社員等」(同24.1%→38.8%)の割合が増えている。高齢者対策を考えるときには、創業・経営支援と「非正社員」向けの対策の検討が必要になると考えられる。

図表 27 就業形態の変化

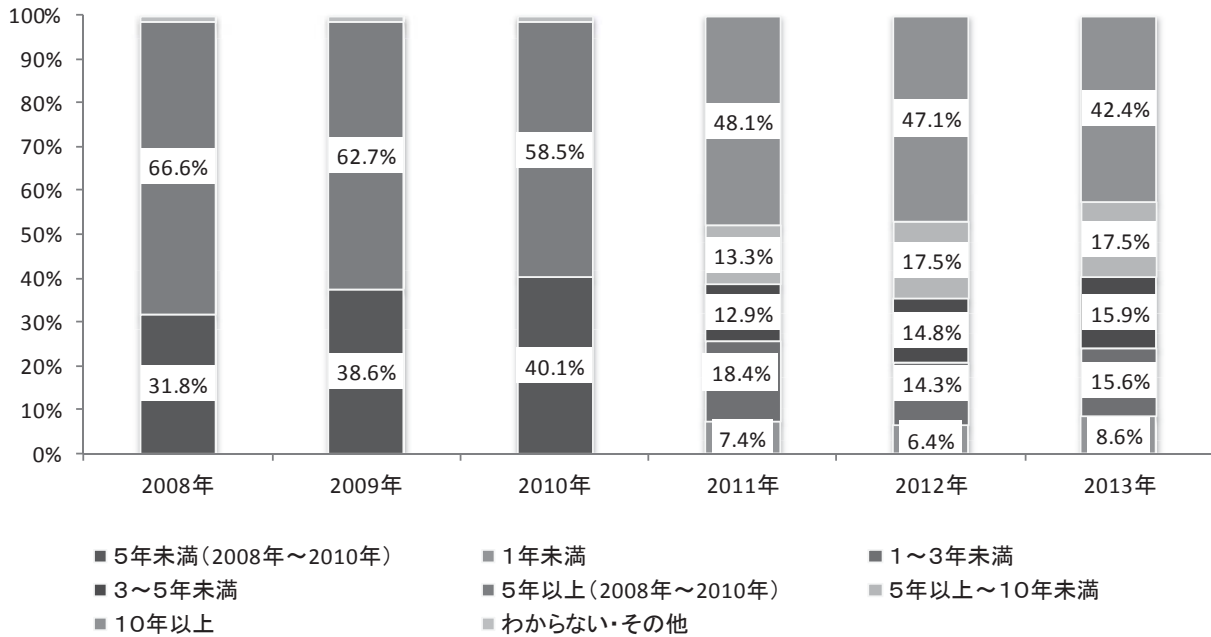


注：「非正社員等」は「契約社員」「嘱託社員」「パート」「アルバイト」「派遣スタッフ」「その他」を含む

企業における雇用を考えるとときには、非正社員を含めた社員のマネジメントが必要となる。このとき、勤続年数の長短で行うべき対策も異なることから、どのような経歴を持つ人を対象にしたマネジメントが必要になるのかを見るために、図表 28 では雇用者の勤続年数、図表 29 では雇用者に占める継続雇用者の割合を概観することにする。

図表 28 から雇用者の勤続年数の推移をみると、2008 年調査時点では、「5 年以上」が 66.6% を占めており、他方で「5 年未満」が 31.8% を占めていた。勤続年数が比較的長い人は多くいたが、その割合は 2013 年調査（「5 年未満」：40.1%）にかけて増加基調にある。2011 年調査から 2013 年調査にかけて、10 年以上の勤続者（2011 年調査 48.1% → 2013 年調査 42.4%）が低下していることから、長期勤続者の戦力化と同時に、高齢者の新規参入者の戦力化を図る対策も視野に入れる必要があることがわかる。

図表 28 勤続年数の推移

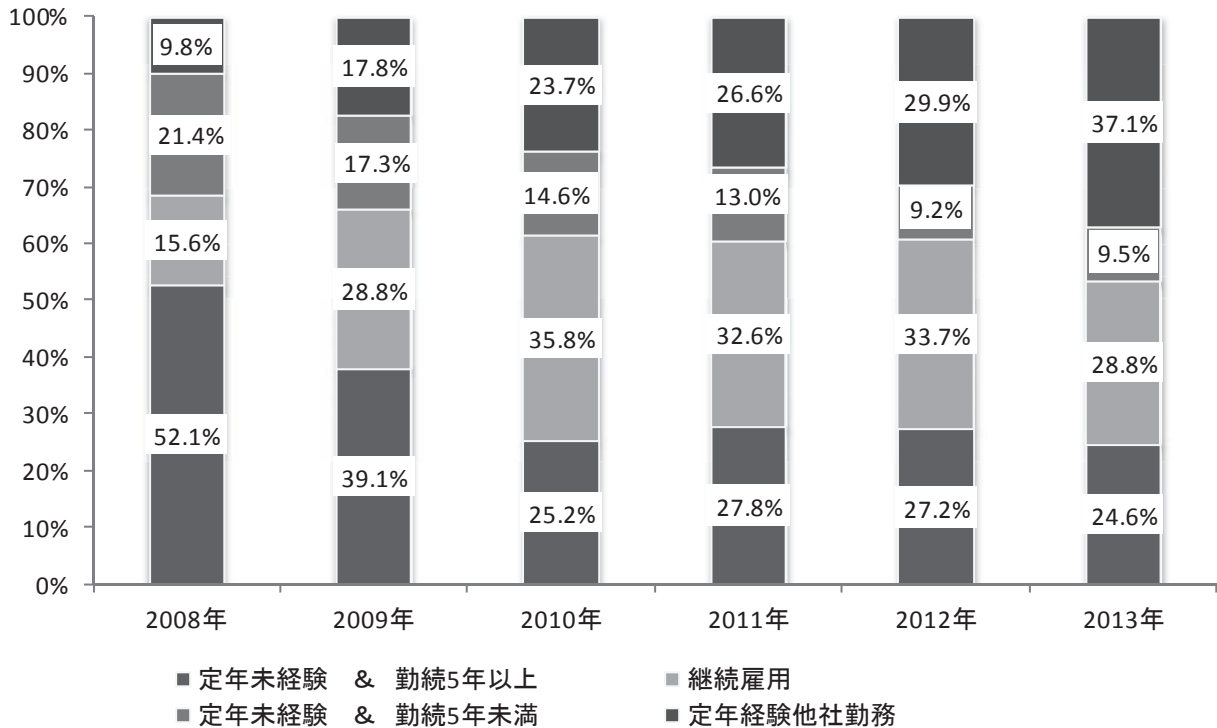


平成 16 年改正の高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置が講じられたが、どのような経歴の人が企業で働くようになったのかを、図表 29 からみることにはしたい。2008 年度調査では、雇用者のうち、定年未経験者が全体の 73.5% を占めており、そのうち長期勤続者（5 年以上）が多くを占めていた（52.1%）。継続雇用者の割合は 15.6% を占めるに留まっていた。団塊世代が 60 歳を段階的に超えるにつれ、定年未経験の長期勤続者は減少し、2010 年度調査にかけて継続雇用者の割合は増加している（35.8%）。同時に団塊世代の先頭集団が 65 歳を超えるに伴い、継続雇用者の割合は低下傾向にある（2013 年 28.8%）。

また、他社への転職者の状況をみると、定年を経験する前に他社移動する割合も 2008 年から 2013 年にかけて減少基調にある（2008 年 21.4% → 2013 年 9.5%）。他方で、定年後に他社に移動する割合も、2008 年調査から 2013 年調査にかけて、9.8% から 37.1% に増加している。

このようなことから、継続雇用や長期勤続者に限らず、他社から転職する人の人材活用方法も高齢者対策を検討するときに欠かせない視点となる。また、これまでの結果を総合すると、就業状態を維持するために、継続雇用者の戦力化に限らず、①多様な就業ニーズをもち、②多様な経歴（長期勤続者・新規参入者）があり、③多様な就業形態で働く高齢者を管理する対策を検討することが喫緊の課題であると考えられる。

図表 29 継続雇用者割合の推移



注：勤続年数が、「わからない」、「無回答」は非掲載のため、各年度の合計は100%にならない。

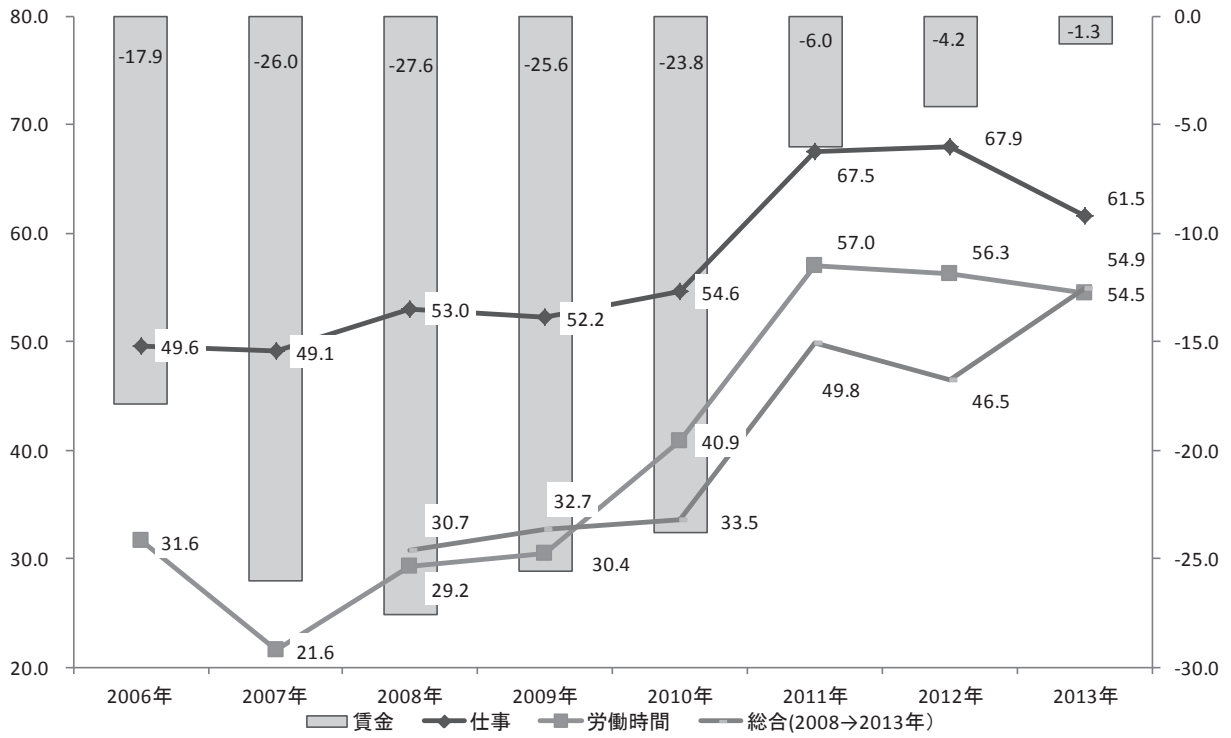
(4) 対策の概要

最後に、検討課題を、就業満足度から捉えていくことにしたい。図表 30 は、総合満足度、仕事内容満足度、労働時間満足度、賃金満足度について、肯定的評価から否定的評価の割合を引いた値をみている。

全体の傾向をみると、賃金の満足状況は他の項目の満足状況と比べて低位にある。他方で、仕事内容の満足度は全体的に高い傾向がある。時系列の変化をみると、定年前後、賃金と労働時間の不満は高まる一方で、継続雇用者と定年後の他社勤務者が増加する 2010 年以降は、賃金や労働時間の満足状況は高まる傾向が見られる。その他の項目も含めて、全体的に 2008 年以降満足度は増加基調にあり、団塊世代の先頭集団が 64 歳を迎えた 2011 年以降、すべての項目における満足状況は高まっている。

賃金の不満は定年前後に高まることから、賃金制度改革は 50 歳代から 60 歳代前半層を対象に行うことが求められるといえる。総合的な満足度は全体の傾向をみると、毎年、高くなっている。団塊世代の中盤層が 65 歳を超えた現在では、団塊世代向けの効果的な対策は、何よりも働く場を確保することにあるといえる。

図表 30 就業満足度 D.I. (主軸：仕事、労働時間、上司、総合、第2軸：賃金)



注：肯定的評価から否定的評価を引いた値（D.I.）で表記している

(鹿生治行)