

## 1章 本研究の概要

### 1節 研究の目的

本調査研究は、高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部内に設置した『団塊世代の就業・生活意識実態調査研究委員会』（委員長永野仁教授）にて、1947年～1949年生まれの「団塊世代」を対象に、かれらの就業意識や社会活動及び、その状態変化の要因を捉えることを目的に実施している。「団塊世代の就業と社会活動実態調査」（以下、「本調査」と記述する）は、今回で9回目を数える。

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、団塊世代の先頭集団は既に65歳を越え、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措置を背景に、段階的に65歳まで働ける環境が整備された。この結果、60歳代前半層の就業率が高まっている。更に、平成25年4月には平成24年改正高年齢者雇用安定法が施行され、平成37年にかけて段階的に希望者全員の継続雇用制度が義務化されることになる。

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。更に、平成25年度からは老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引上げられることになる。

他方で、高齢者雇用対策の対象となる団塊世代は65歳を越え、多くが引退または、引退過程にある。このため企業における継続的な就業に加えて、①新たな企業で就業すること、②地域社会における活躍を見据えた対策の検討が求められる。就業や社会活動に意欲と能力があれば、年齢に関わりなく活躍できる、生涯現役社会実現に向けた就業環境の整備が高年齢者雇用政策の課題となっている。

この現状を踏まえ、①団塊世代の職業生活、②今後の就業や社会生活の方針、③それらの背景要因を解明することにより、高年齢者雇用対策で検討すべき課題を抽出できると考えられる。このため本調査研究では、毎年、団塊世代の就業行動や就業ニーズを把握する調査を実施している。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、効果的な対策を提示することができるようになる。

## 2節 調査方法

平成26年度に実施した2014年調査（以下、「本調査」と記述する）も、これまでの調査方法と同様に、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（1947年～1949年生まれ）を対象に（アンケート）実施した。実施期間は、2014年8月29日～9月10日であり、2317名の回答を得た。調査票の配付は、2013年調査と同様に、①前年度に回答した対象者、②経営者、③雇用者、④不就業者、の順に行った。

回答者の状況を含む、集計結果は2章以降で紹介するが、本調査のサンプルの特徴を捉えるため、労働力調査（65歳以上の集計）との比較をおこなう。調査時点を一致させるため、「労働力調査」は2014年9月の月次報告を用いることにする。両者の相違点として、「労働力調査」は調査時点の就業状況を尋ねているが、他方で本調査は「ふだん」の状況について尋ねるといふ違いもある。

性別をみると、本調査では、男性が86.1%、女性が13.9%という構成になっており、「労働力調査」では、男性が43.1%、女性が56.9%となっている。本調査では、「労働力調査」と比べて男性の回答者の割合が高くなっている。

次に、従業上の地位をみると、本調査では自営業が32.4%、雇用者（企業などで雇われて働いている、公的機関・公益法人等で働いている）は60.0%を占めている。他方で、「労働力調査」は、自営業主と家族従事者をあわせて39.3%、雇用者が59.9%となっている。従業上の地位の構成は、類似している。

最後に、就業者の勤務先の業種（家業の手伝い、内職、任意就労は除く）をみると、本調査では、「農林水産業、鉱業」が相対的に少ない（本調査1.9%、「労働力調査」16.9%）。他方で、本調査は「情報通信業」（本調査4.9%、「労働力調査」0.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（本調査8.0%、「労働力調査」3.6%）が相対的に多くなっている。

## 3節 本報告書の構成

第Ⅰ部総論では、本年度の調査結果と、その結果を含む9年間の時系列結果を紹介する。

第Ⅱ部では、以下の個別テーマを設定し、詳細分析を行っている。章構成と論じるテーマは、以下のとおりである。

### 【1章 経営者として働く団塊世代の仕事と生活】

高齢期の就業を考えるとときには、本人が望めば高齢期まで働ける「経営者」という就業形態も視野に入れる必要があり、その支援も重要な雇用政策の範疇に含まれる。1章では、団塊世代の「経営者」の実態を把握するために、企業属性や就業状況、仕事や生活の自己評価といった働き方の観点から、雇用者（非正社員、正社員）との違いを検討している。

図表総論－1 回答者の属性

		本調査		労働力調査(65～69歳)	
		人数(単位:人)	構成比	人数(単位:万人)	構成比
年齢	64歳	268	11.6%		
	65歳	861	37.2%		
	66歳	739	31.9%		
	67歳	449	19.4%		
	計	2317			
性別	男性	1995	86.1%	1423	43.1%
	女性	322	13.9%	1877	56.9%
	計	2317		3300	
就業状態	主に仕事をしている	937	40.4%		
	仕事をかたわらにしている	169	7.3%		
	仕事をしていない	1211	52.3%		
	計	2317			
	労働力人口			720	21.8%
	就業者			704	21.3%
	従事者			684	20.7%
	休業者			20	0.6%
	完全失業者			60	1.8%
	非労働力人口			2579	78.2%
	計		3300		
従業上の地位	自営業	358	32.4%		
	企業などで雇われて働いている	562	50.8%		
	公的機関・公益法人等で働いている	102	9.2%		
	NPO法人やボランティア団体で活動	12	1.1%		
	シルバー人材センター	20	1.8%		
	家業の手伝い	13	1.2%		
	内職	2	0.2%		
	任意就労	39	3.5%		
	計	1106			
	自営業主			210	29.8%
	家族従事者			67	9.5%
	雇用者			422	59.9%
	従業上の地位不詳			5	0.7%
		就業者計		704	
業種 (本調査は、家業の手伝い、 内職、任意就労は除く)	農林水産業、鉱業	20	1.9%	119	16.9%
	建設業	77	7.3%	62	8.8%
	製造業	140	13.3%	77	10.9%
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	1.6%	1	0.1%
	情報通信業	52	4.9%	4	0.6%
	運輸業、郵便業	47	4.5%	29	4.1%
	卸売業、小売業	117	11.1%	104	14.8%
	金融業、保険業	28	2.7%	7	1.0%
	不動産業、物品賃貸業	76	7.2%	25	3.6%
	学術研究、専門・技術サービス業	84	8.0%	25	3.6%
	宿泊業、飲食サービス業	30	2.9%	45	6.4%
	生活関連サービス業、娯楽業	35	3.3%	41	5.8%
	教育、学習支援業	64	6.1%	19	2.7%
	医療、福祉	73	6.9%	53	7.5%
	複合サービス業			1	0.1%
	サービス業(他に分類されないもの)	144	13.7%	76	10.8%
	公務(他に分類されるものを除く)	29	2.8%	7	1.0%
	分類不能の産業	19	1.8%	9	1.3%
	計(労働力調査は就業者)	1052		704	100.0%

## 【2章 団塊世代経営者の現状と能力特性の影響】

1章に引き続き、2章も「経営者」を対象としている。2章では、団塊世代経営者の経歴や経営者になった経緯、及び経営者の能力特性を捉え、類型化した能力特性別の経営状況の特徴、能力特性と仕事満足度及び事業経験との関係を分析している。

## 【3章 上司部下関係と人事の支援】

3章は、団塊世代の雇用者を対象としている。3章では、高齢者の意欲を高める対策を検討するため、人事部門による支援のあり方を検討している。

## 【4章 高齢者の引退と役割創出行動】

3章に引き続き、4章も雇用者を対象としている。高齢者の意欲を高める対策に限らず、高

齢者の引退を視野に入れた人事管理が求められる。4章では、高齢者の引退の決定要因、引退を見据えた（事業継続）人事管理のあり方を分析している。

#### 【5章 地域類型からみた団塊世代の就労状況・意欲と社会活動・生活への不安】

高齢期になると地域間を異動することが少なくなり、就業や生活は地域経済の影響をうけるようになる。5章では、地域類型を作成し、その類型別に、団塊世代の就労状況・意欲及び社会活動や今後の生活への不安の差異を検討している。

#### 【6章 「就労」と「引退」の間の「かたわら就労」の分析―「仕事をかたわらにしている」団塊世代の特徴―】

高齢期の働き方を考えると、就労か引退という二者選択ではなく、わずかでも収入がある仕事をするという選択肢を設けることも重要な政策課題となる。6章では、家事や育児・勉学のかたわらに仕事をする「かたわら就労」の特徴を、就業状況や生活状況、今後の就労希望・不安などから、明らかにしている。

#### 【7章 団塊世代の職業キャリアの満足度と今後の就労意欲・学習活動・生活に関する不安】

一般的に、団塊世代の男性は、「会社人間」や「仕事人間」と呼ばれる価値観を持つ人が多いことが考えられてきたものの、多様な価値観をもつ世代であることが明らかにされている。その団塊世代は、いま、職業生活の終焉の時期を迎えている。7章では、自らが辿ってきた職業キャリアを振り返り、就業者・不就業者別にその満足状況、今後の就労意欲や社会・学習活動、今後の不安について明らかにしている。

#### 【8章 団塊世代の介護とその子供の就労継続】

近年、男性も介護の担い手となる割合が増加している。中高年男性も親の介護をおこなう時代になり、他方で団塊世代も自らの介護の準備を進める必要に迫られている。8章では、来るべき大介護時代を乗り切るためにどの程度準備し、介護が必要になるときに誰に世話になるのかを、特に子供との関係から分析を進めている。

第Ⅲ部では、本年度の調査票と集計結果を掲載している。