

2章 調査結果の概要

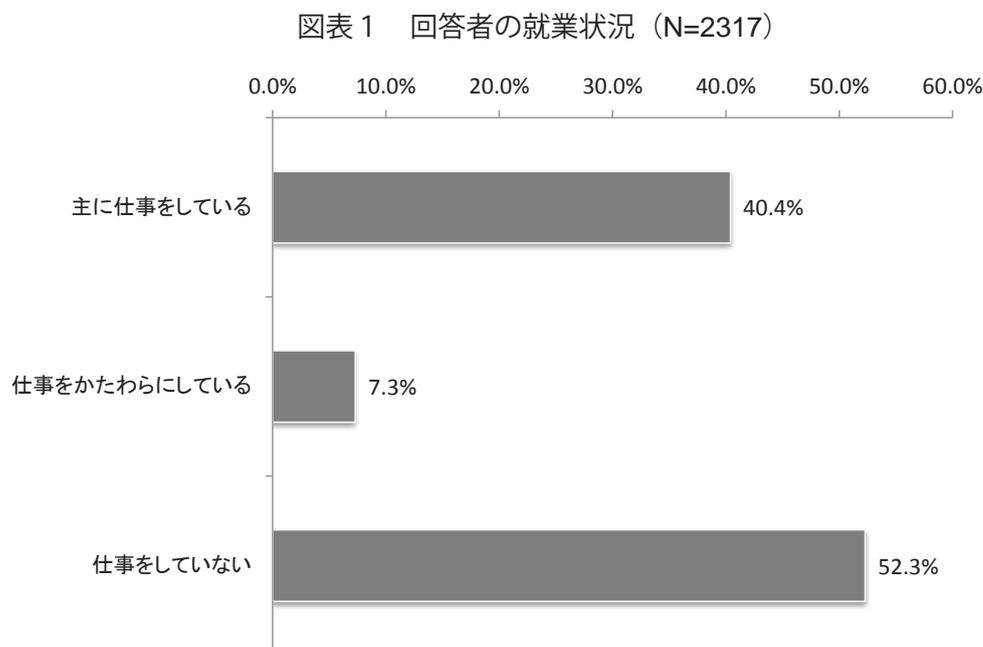
本章は、2014年に実施したアンケート調査結果と過去に実施した調査結果の概要を紹介する。第1節では、2014年に実施したアンケート調査結果、第2節では過去の結果も含めた調査結果を紹介する。補論1節と2節は、個別にトピックを設定し、その結果を紹介する。補論1節では、労働移動の観点からキャリアを類型化し、その特徴を概観する。補論2節では、家族類型別に、団塊世代の生活状況を捉えている。

1節 2014年調査の概要

1. 回答者の就業状況

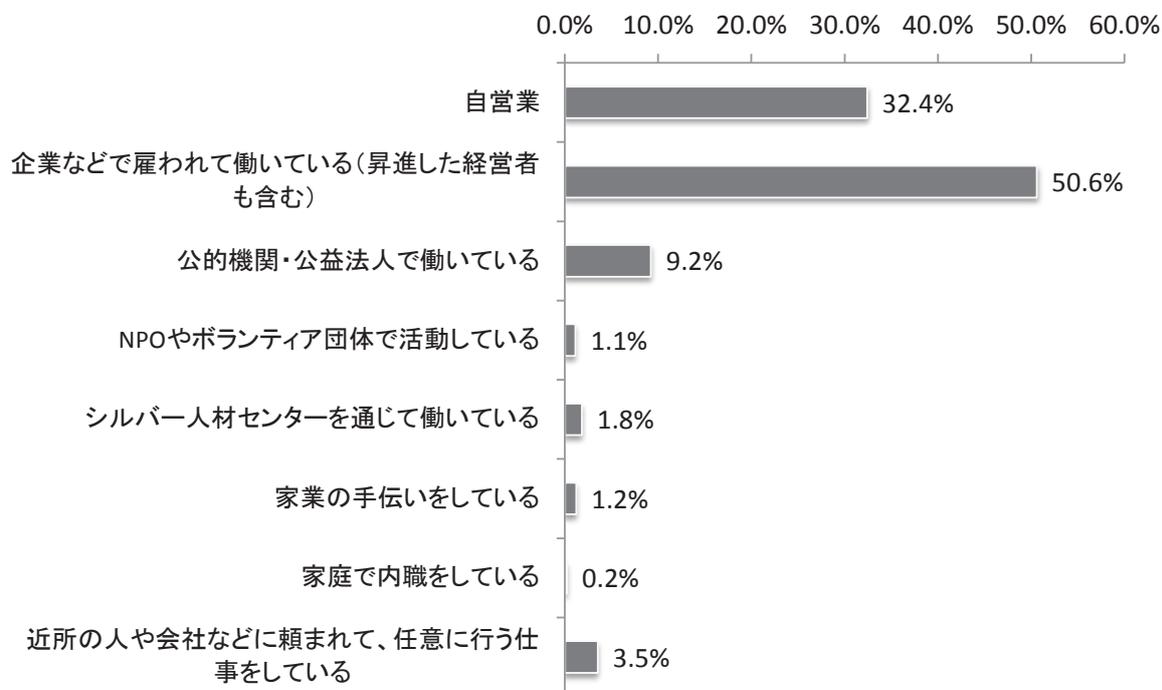
回答者の年齢構成をみると、「64歳」が11.6%、「65歳」37.2%、「66歳」31.9%、「67歳」19.4%となっている。性別は「男性」が86.1%、「女性」が13.9%となり、男性が回答者の多くを占めている。

次に、回答者の就業状況をみたのが、図表1である。現在、「仕事をしていない」人が52.3%、次いで「主に仕事をしている」が40.4%、「仕事をかたわらにしている」が7.3%を占めている。就業者と不就業者が、概ね同数となっている。



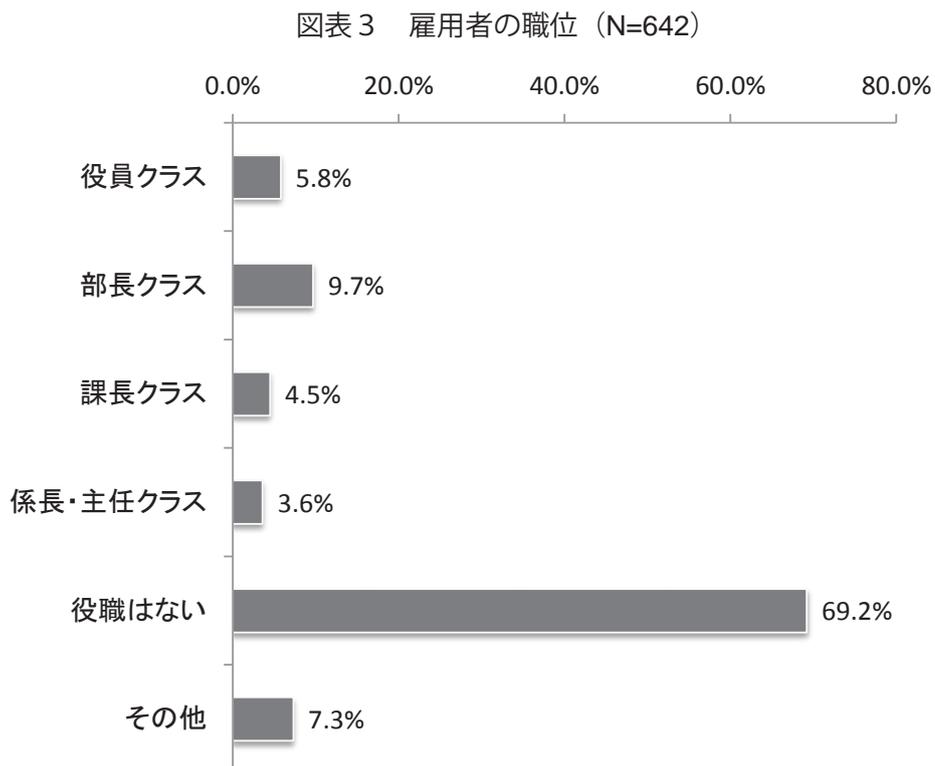
現在働いている人のうち（1102名）、現在の勤務先をみたのが、図表2である。最も多いのが、「企業などで雇われて働いている（昇進した経営者も含む）」が50.6%、次いで、「自営業」（32.4%）、「公的機関・公益法人で働いている」（9.2%）となっている。

図表2 回答者の就業状況（N=1102）



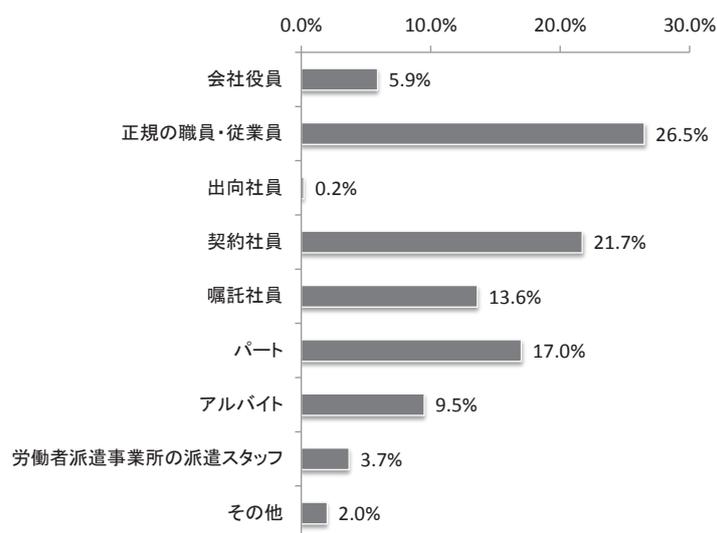
2. 就業者の状況

「企業などで雇われて働いている（昇進した経営者も含む）」と「公的機関・公益法人で働いている」、「NPOやボランティア団体で活動している」、「シルバー人材センターを通じて働いている」人のうち、雇用者として勤務する回答者（以下、「雇用者」と記述する）の職位をみたのが、図表3である。最も多いのは、「役職はない」（69.2%）、次いで多いのが「部長クラス」（9.7%）、「役員クラス」（5.8%）となっている。



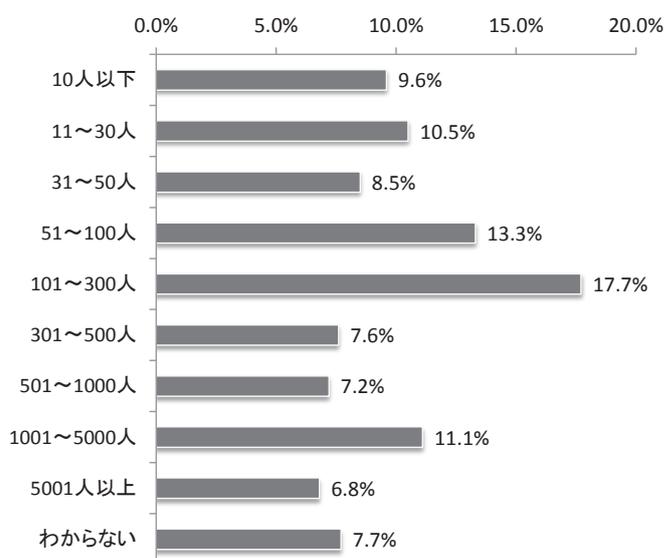
雇用者の雇用形態をみたのが、図表4である。最も多いのが、「正規の職員・従業員」が26.5%を占め、次いで「契約社員」(21.7%)、「パート」(17.0%)の順になっている。「契約社員」・「嘱託社員」・「パート」・「アルバイト」・「労働者派遣事業所の派遣スタッフ」などを含み、雇用区分が非正社員となる回答者は、雇用者全体の65.5%を占めている。

図表4 雇用者の雇用形態 (N=642)



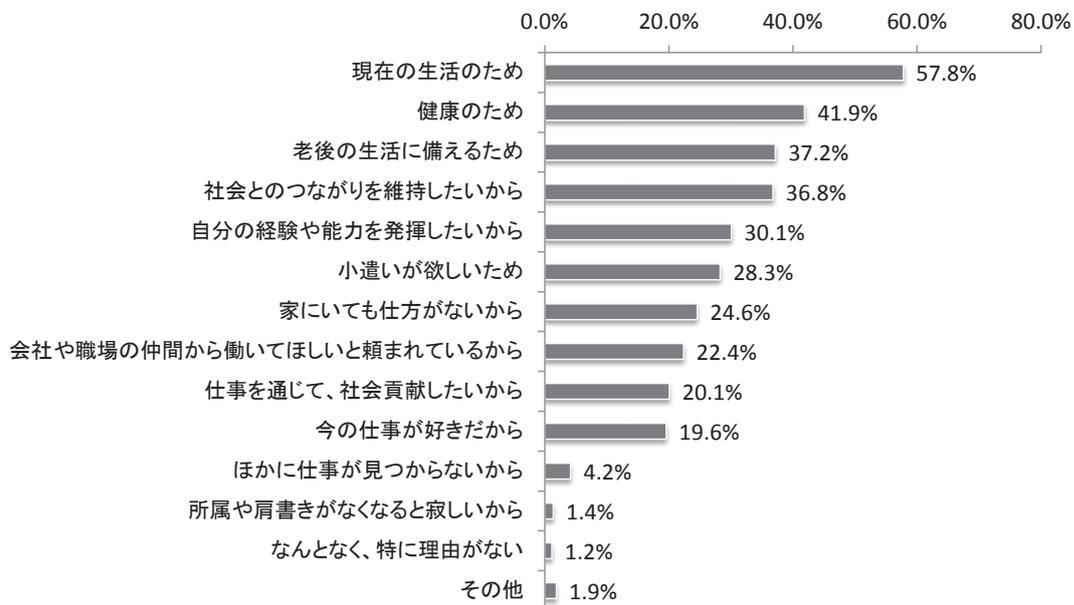
雇用者が勤務する企業規模をみたのが、図表5である。雇用者のうち、「101～300人」が最も多く(17.7%)、次いで「51～100人」(13.3%)、「1001～5000人」(11.1%)の順になっている。回答者のうち、1000人以上の勤務者が全体の17.9%を占めている。

図表5 雇用者が勤務する企業規模 (N=642)



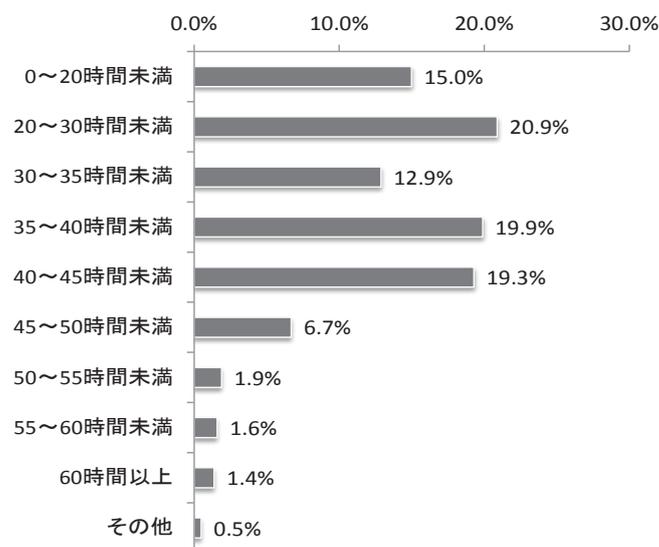
雇用者が働く理由をみたのが、図表 6 である。最も多いのが「現在の生活のため」(57.8%)、次いで「健康のため」(41.9%)、「老後の生活に備えるため」(37.2%)の順になっている。

図表 6 企業等雇用者の就業理由 (N=642、複数回答)



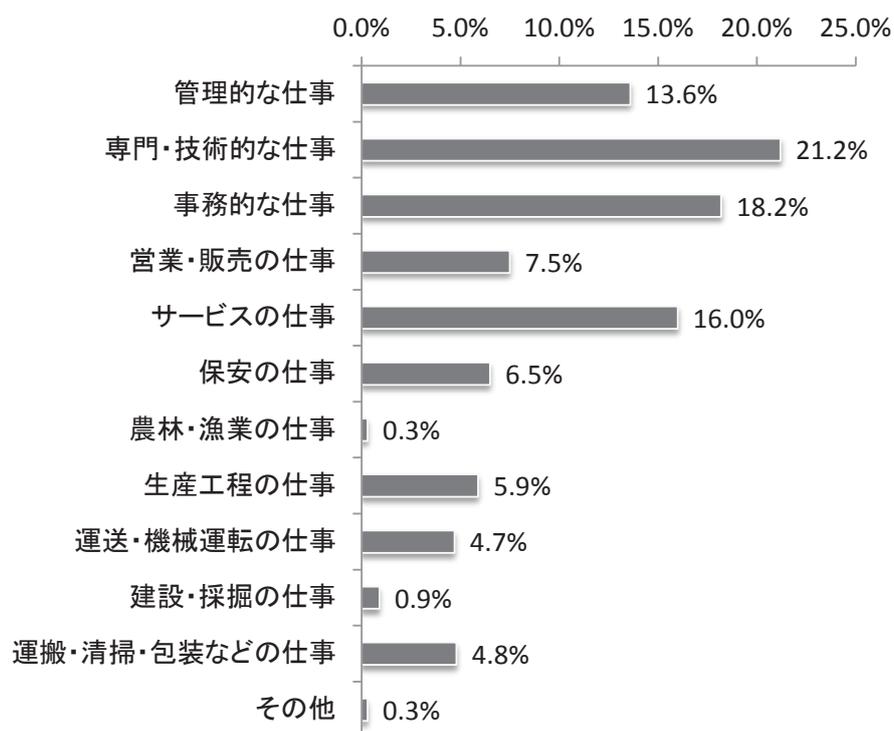
雇用者の週の労働時間をみたのが、図表 7 である。「20～30 時間未満」が 20.9%、「0～20 時間未満」が 15.0% を占め、30 時間未満が企業等雇用者全体の約 3 分の 1 を占めている。「30～35 時間未満」(12.9%) と「35～40 時間未満」(19.9%) が全体の約 3 分の 1 を占める構成になっている。

図表 7 雇用者の週労働時間 (N=642)



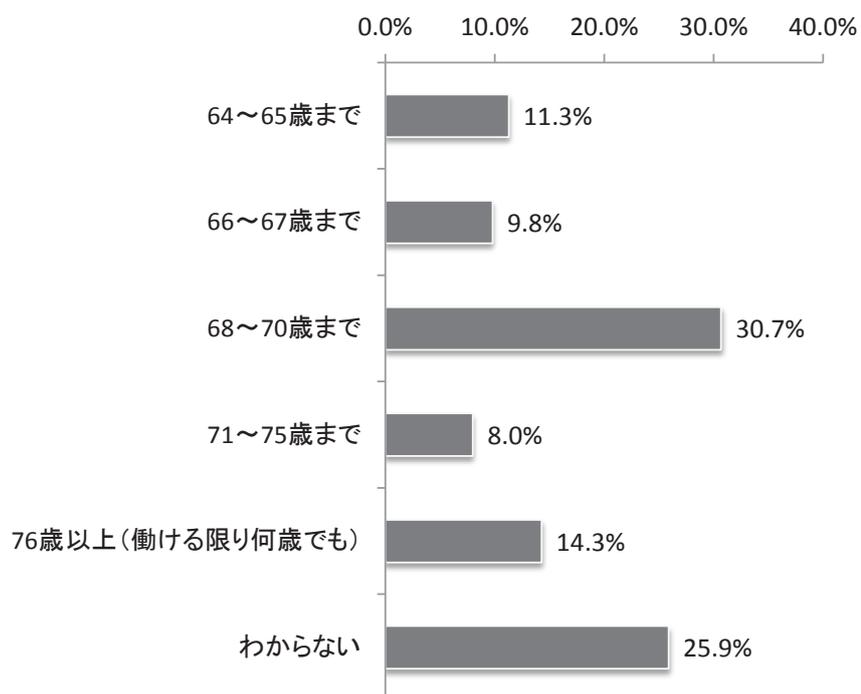
雇用者の仕事内容をみたのが、図表 8 である。最も多いのが、「専門・技術的な仕事」が 21.2%、次いで「事務的な仕事」(18.2%)、「サービスの仕事」(16.0%)となっている。「管理的な仕事」「専門・技術的な仕事」「事務的な仕事」「営業・販売の仕事」「サービスの仕事」をホワイトカラー職種と捉えると、この割合が企業等雇用者全体の約 77% を占めている。

図表 8 企業等雇用者の仕事内容 (N=642)



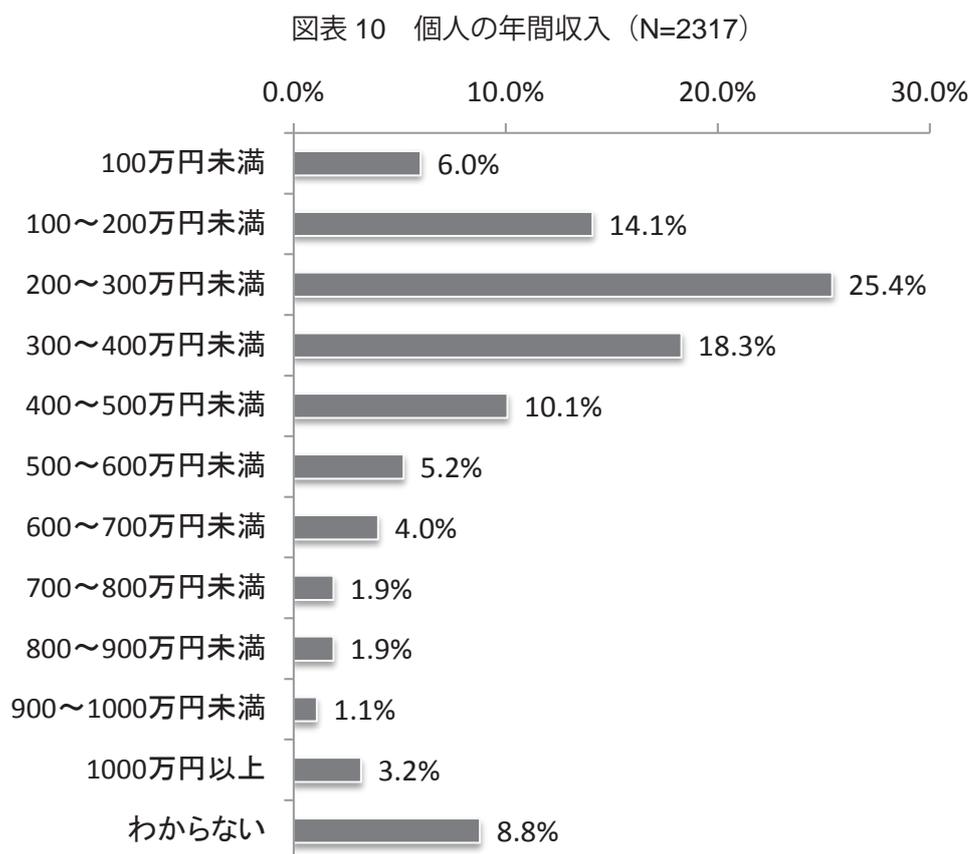
雇用者のうち、「NPO やボランティア団体に活動している」、「シルバー人材センターを通じて働いている」人を除いた 622 名（以下、「企業等雇用者」と記述する）を対象に、現在の組織で働ける年齢の構成をみたのが、図表 9 である。最も多いのが、「68～70 歳まで」で企業等雇用者全体の 30.7% を占め、次いで、「わからない」（25.9%）、「76 歳以上（働ける限り何歳でも）」（14.3%）の順になっている。70 歳を越えた就業が可能な組織で働いている人は、全体の 22.3% を占めている。

図表 9 企業等雇用者の就業可能年齢（N=622）



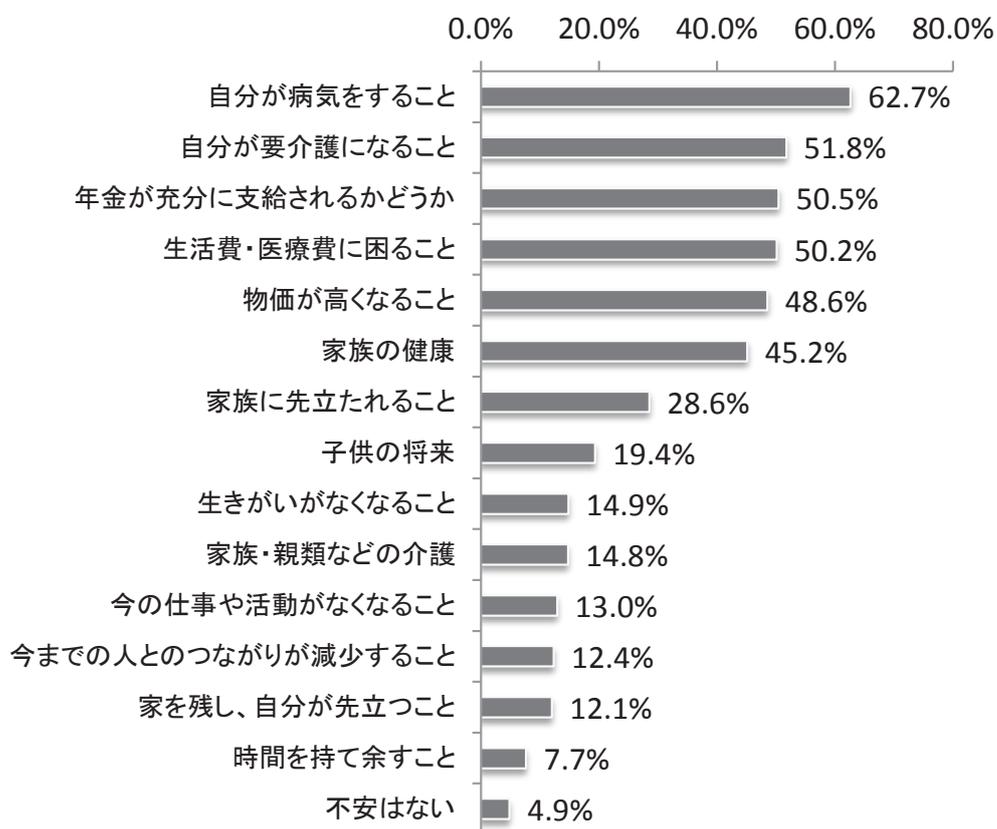
3. 回答者全体の生活状況

図表 10 から、回答者全体（2317 名）の年間の個人収入をみると、最も多いのが「200～300 万円」で全体の 25.4% を占めている。次いで、「300～400 万円」（18.3%）、「100～200 万円」（14.1%）の順になっている。年間収入が 500 万円未満の回答者は、全体の約 73% を占めている。



今後の不安をみたのが、図表 11 である。最も多いのが、「自分が病気をすること」であり、全体の 62.7% を占めている。次いで、「自分が要介護になること」(51.8%)、「年金が十分に支給されるかどうか」(50.5%)、「生活費・医療費に困ること」(50.2%) の順になっている。

図表 11 今後の不安 (N=2317)



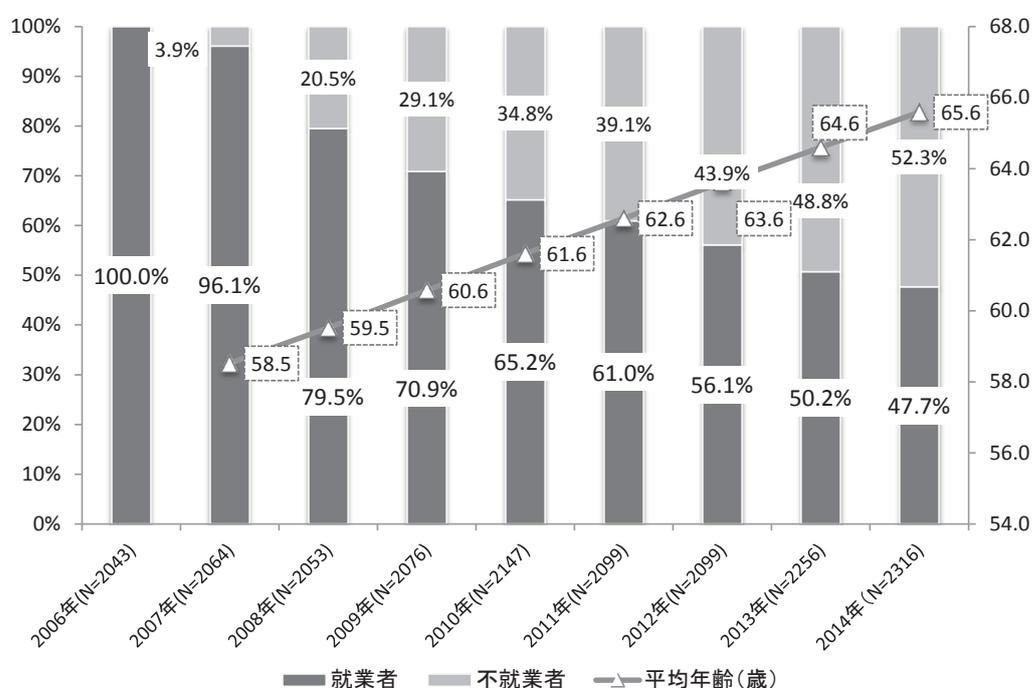
2 節 時系列にみた調査結果

本節では、過去に実施した調査結果も踏まえて結果を紹介する。なお、回答者のうち、各年度の調査で生年が変わった人を集計母数から除いている。

1. 就業状態の変化

就業状態の変化をみたのが、図表 12 である。2006 年に 100% であった就業者の比率は、5 年後の 2011 年には 61.0% となり、今回の 2014 年調査では 47.7% となっている。就業者は回答者の半数を下回っている。

図表 12 就業状況の推移（左段：就業割合、右段：年齢）



注 1：調査年度で設問に変更がある。

注 2：2006 年は回答者全員就業者である。

注 3：2007 年～2010 年について

就業者：「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」

不就業者：「現在は働いていない」

注 4：2011 年～2014 年について

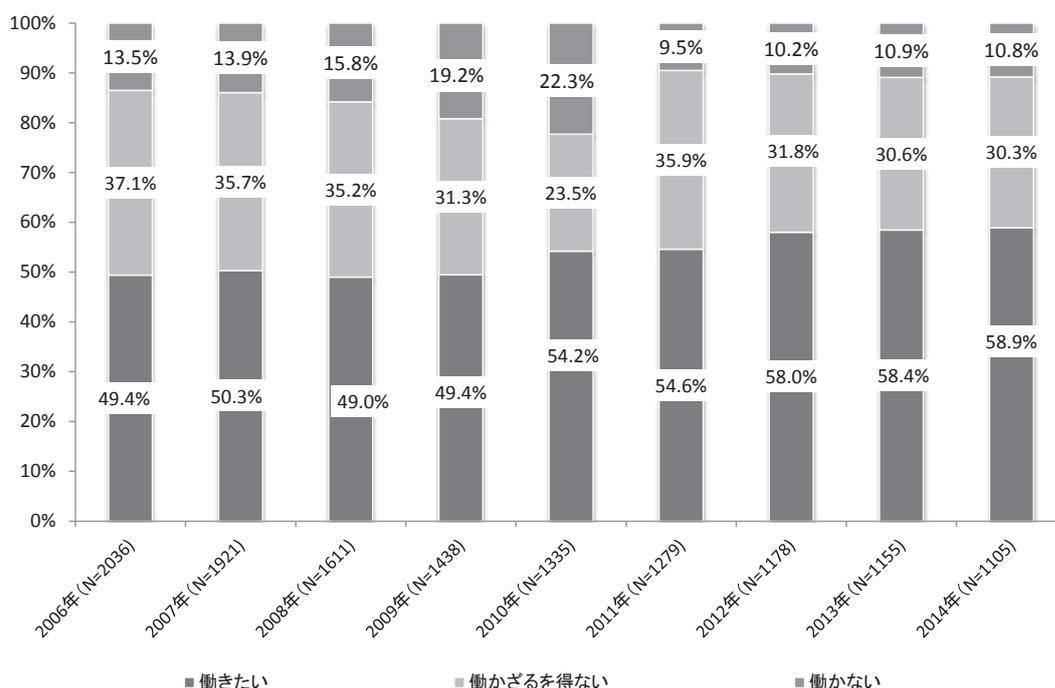
就業者：「主に仕事をしている」「仕事をかたわらにしている」

不就業者：「仕事をしていない」

2. 就業者の状況

調査時点で就業者であった人の就業希望をみたのが、図表 13 である。働くことを希望する人は、2006 年調査では 49.4% を占めていたが、2014 年調査では 58.9% に増加した。調査票の設問変更後の 2011 年との比較においても、2014 年に「働く」ことを希望する人は 54.6% から 58.9% に増加している。また、「働かざるを得ない」とする人は 35.9% から 30.3% に減少した。

図表 13 就業希望の推移（単位 %）



注 1：就業希望の時期と就業希望類型の定義が異なる。

2006 年：定年後の希望、「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。

2007 年～2009 年：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）、「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。

2010 年：65 歳以降の就業希望、「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。

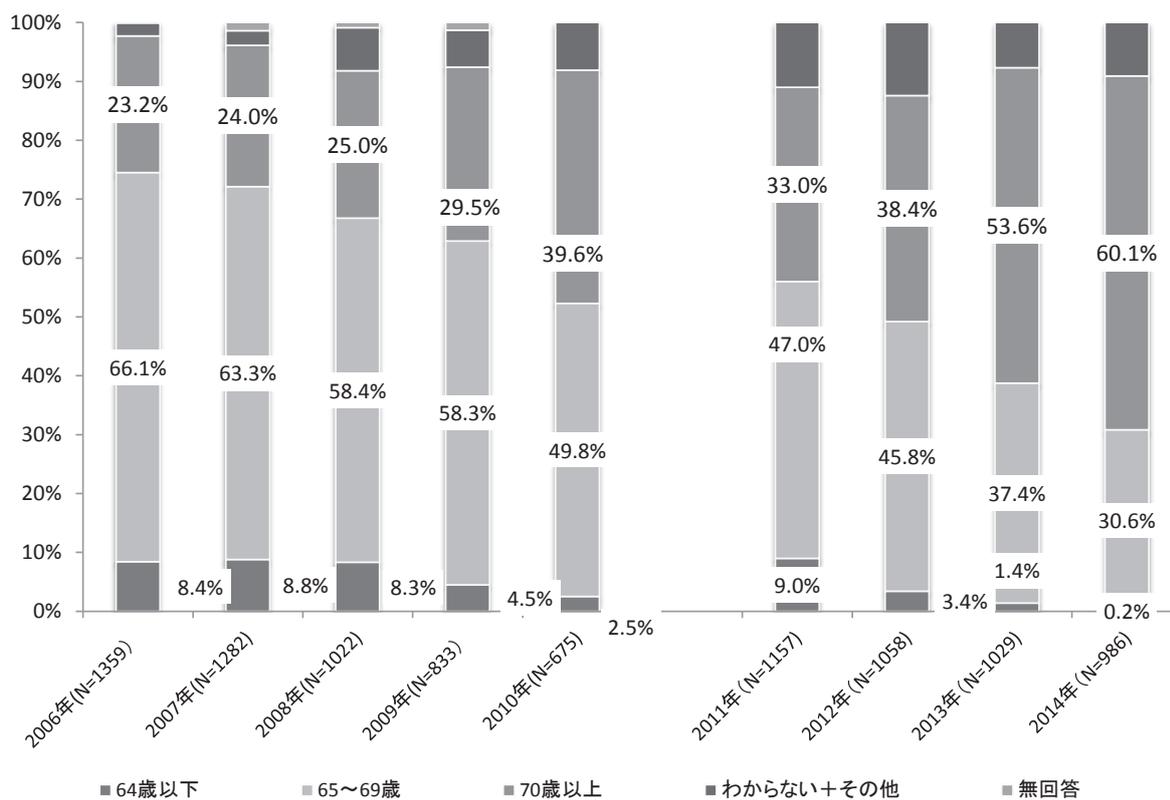
2011 年～2014 年：今後の就業希望、「働きたい」と「働きたいが働けそうもない」は「働きたい」に、「働きたいと思わない」は「働かない」に分類している。

注 2：就業希望率について、2006 年～2010 年は「その他」を母数から省いている。

注 3：2007 年度～2010 年度調査は、「シルバー人材センター」「NPO 勤務」を集計母数から省いている。

就業を希望する人の就業希望年齢をみたのが、図表 14 である。2006 年には「64 歳以下」と「65 ～ 69 歳」を合計した割合は 74.5% を占めていたが、2014 年には 30.8% に減少した。調査票の設問変更後の 2011 年調査と 2014 年調査とを比較すると、4 年間にその割合が 56.0% から 30.8% に減少した。他方で、「70 歳以上」を希望する人は 2011 年の 33.0% から、2014 年には 60.1% に増加した。

図表 14 就業者の就業希望年齢の推移（単位 %）



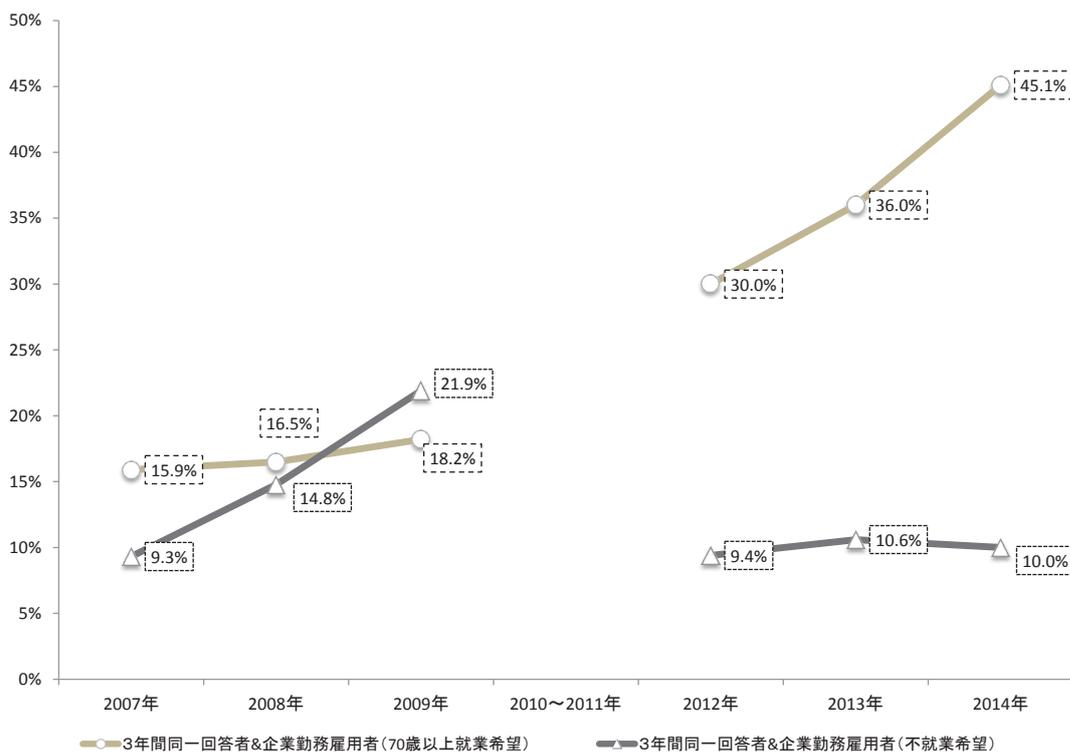
注 1：2007 年調査～2010 年調査では、「今すぐ辞めたい」と「63 歳くらいまで」を「64 歳以下」、「65 歳くらいまで」と「68 歳くらいまで」と「70 歳くらいまで」を「65～69 歳」、「70～74 歳」、「70 歳以上（働ける限り何歳でも）」を「70 歳以上」としている

注 2：2007 年調査～2009 年調査の就業希望は、各年度の「働きたい」「働きたくないが働かざるを得ない」「働かない」を集計母数としている。

就業希望年齢が高くなる原因が、①就業希望年齢が相対的に低い人が仕事をやめ、元々その年齢が高い人が集計対象となっていることにあるのか、②当初仕事を辞めようと考えていた年齢に近づくと、もっと長く働きたいと希望するようになるのか、のどちらにあるのかを見るために、図表 15 から 3 年間の同一回答者（雇用者）の動向をみることにしたい。ここでは、①団塊世代の先頭集団が 60 歳を越え始める 2007 年からの 3 年間と②団塊世代の先頭集団が 65 歳を越え始める 2012 年からの 3 年間を比較している。

2007 年～2009 年（図表 15 左段）における 70 歳以上の就業希望率は 15.9%～18.2% で推移しており、各調査年度で大きな変化はない。他方で、働くことを希望していない人（不就業希望）は 3 年間で 9.3% から 21.9% に増加した。他方で、2012 年～2014 年（図表 15 右段）における 70 歳以上の就業希望率は 30.0% から 45.1% に増加している。70 歳に近づくと、もっと長く働きたいと考える人が増加するものと考えられる。

図表 15 70 歳以上の就業希望比率と不就業希望比率



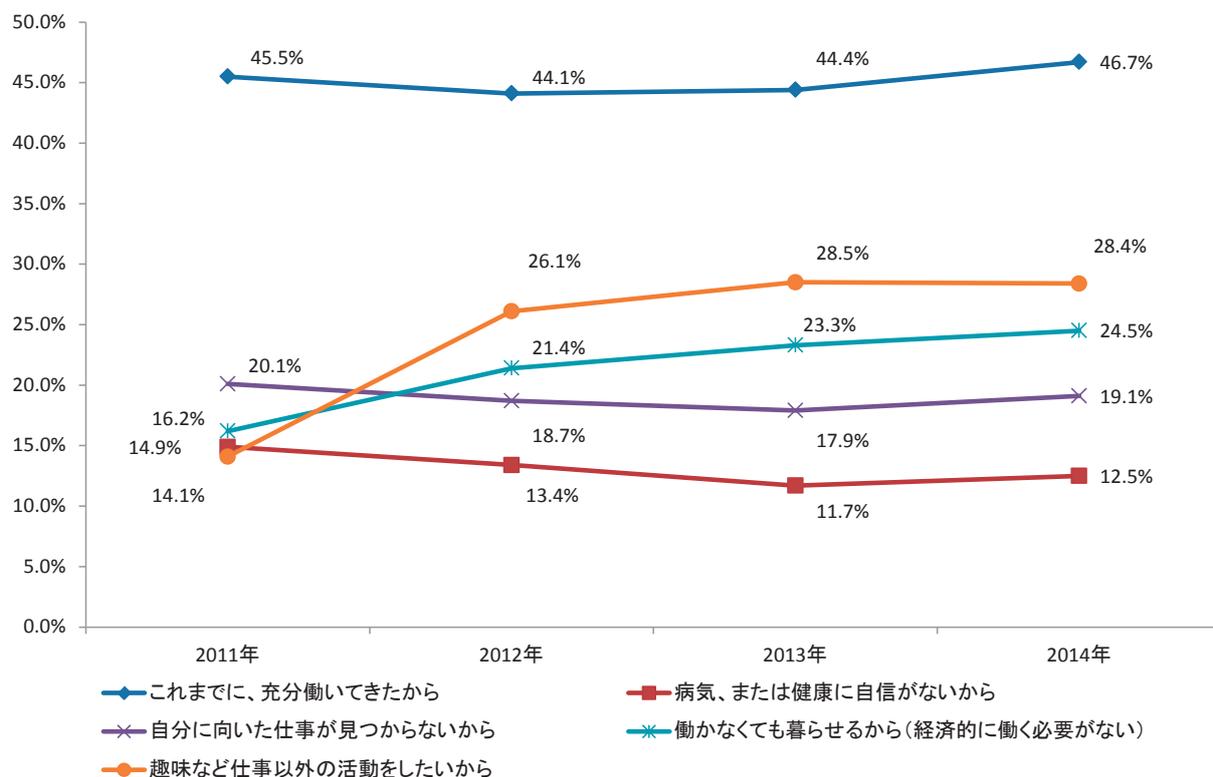
注 1：2012 年～2014 年の集計は、企業等での勤務者あるいは公的機関勤務者でかつ、現在の雇用形態が雇用者（役員除く）を対象としている。

注 2：2007 年～2009 年の集計は、雇用形態が雇用者（役員除く）でかつ企業等勤務あるいは公的機関勤務者を対象としている。

3. 働いていない人の状況

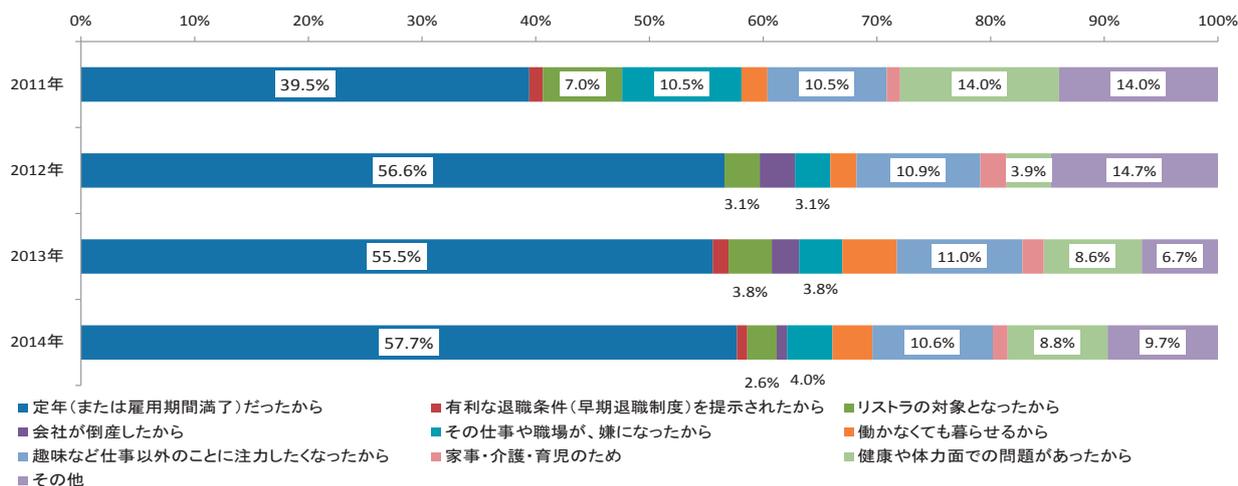
調査時点で働いていない人（以下、「不就業者」と記述する）の主な理由の推移をみたのが、図表 16 である。高い水準で推移している理由が「これまでに、充分働いてきたから」（2011年 45.5% → 2014年 46.7%）である。過去4年間で増加した項目は、「趣味など仕事以外の活動をしたいから」（2011年 14.1% → 2014年 28.4%）と「働かなくても暮らせるから（経済的に働く必要がない）」（2011年 16.2% → 2014年 24.5%）である。

図表 16 不就業理由（上位5位）の推移



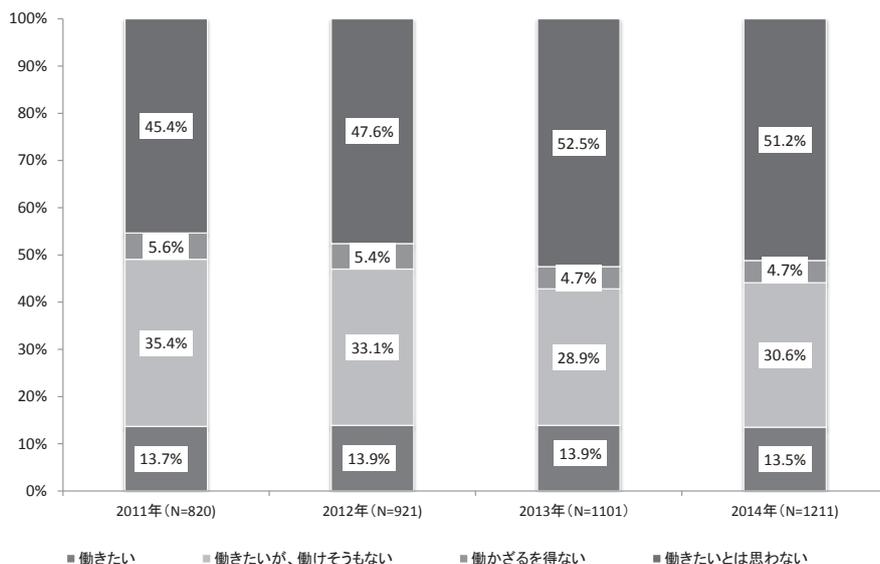
過去一年間に退職した人の退職理由をみたのが、図表 17 である。過去 4 年間で「定年（または雇用期間満了）だったから」が増加し、2014 年では半数以上を占めるようになった（2011 年 39.5% → 2014 年 57.7%）。

図表 17 一ヶ月以上勤務した前職からの退職理由（1 年以内に退職した人の集計）



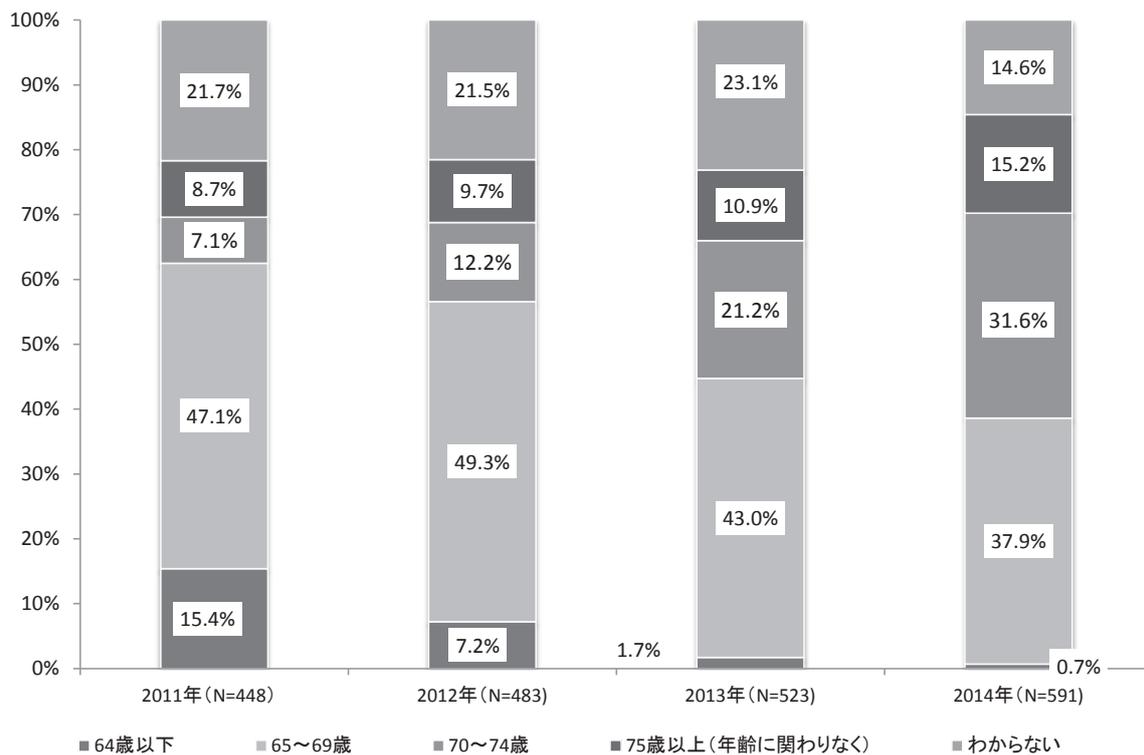
不就業者の今後の就業希望をみたのが、図表 18 である。過去 4 年間で「働きたいとは思わない」が高い水準で推移している（2011 年 45.4% → 2014 年 51.2%）。他方で、「働きたい」は、15% 弱で推移している。広義の就業希望を「働きたい」に加え、「働きたいが働けそうもない」と「働かざるを得ない」まで含むとすると、約半数が働くことを希望していることがわかる。

図表 18 不就業者の就業希望の推移



広義の就業希望者の就業希望年齢をみたのが、図表 19 である。過去 4 年間で 64 歳以下の割合が 15.4%(2011 年)から 0.7%(2014 年)に減少した。また、「65～69 歳」の割合も 47.1%(2011 年)から 37.9%(2014 年)に減少した。他方で、「70～74 歳」の割合は 7.1%(2011 年)から 31.6%(2014 年)に増加した。

図表 19 就業希望年齢の推移

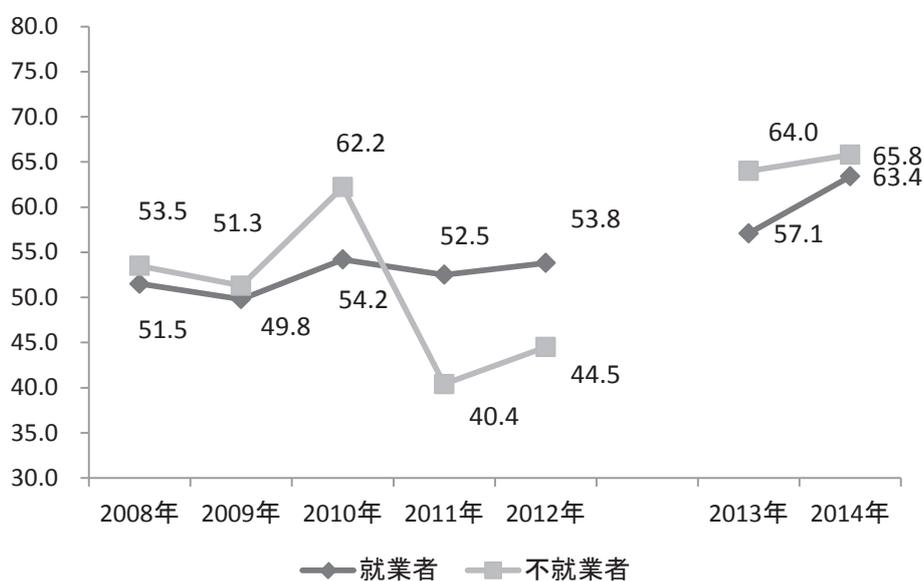


4. 就業状況別の充実状況

就業から得られる便益を、生活度や健康状態から概観することにしたい。最初に、就業状態別に生活満足度を比較する。ただし、調査年度によって選択肢が異なるため、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）の結果を示すことにする。

全体的な生活総合満足度を示したのが、図表 20 である。就業状況を問わず、2008 年の 50 ポイントから 2014 年には 60 ポイントを超えるようになった。他方で、就業者と比べて、不就業者は、生活総合満足度に変動がある。経済社会に大きな変動がある場合に、満足度のポイントは著しく低下している。

図表 20 生活総合満足度 D.I. (単位ポイント)



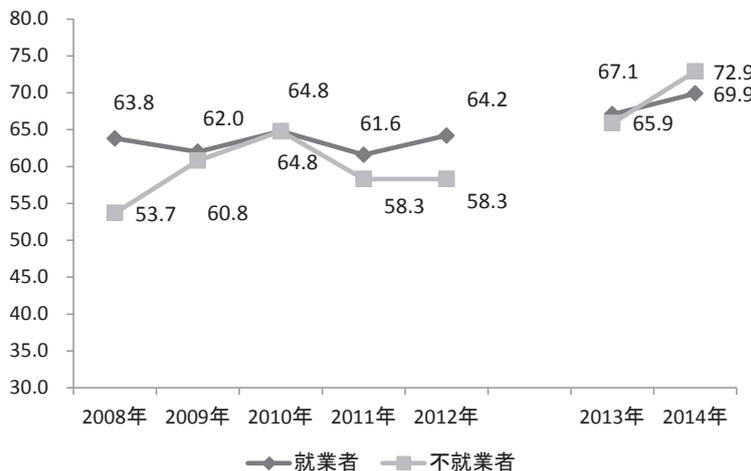
注 1：肯定的評価から否定的評価を引いた値（D.I.）で表記している。

注 2：調査年度によって尺度が異なる。2013 年と 2014 年度は 4 点尺度、2008 年～ 2012 年度は 5 点尺度で尋ねている。

注 3：集計条件が異なるため、2013 年の調査結果と異なっている。

家族との関係の満足度をみたのが、図表 21 である。家族との関係の満足度も、就業状況を問わず高い水準で推移している。就業者と不就業者を比べて、概ね就業者のポイントは相対的に高くなっていたが、2014 年に不就業者のポイントが就業者を上回るようになった。

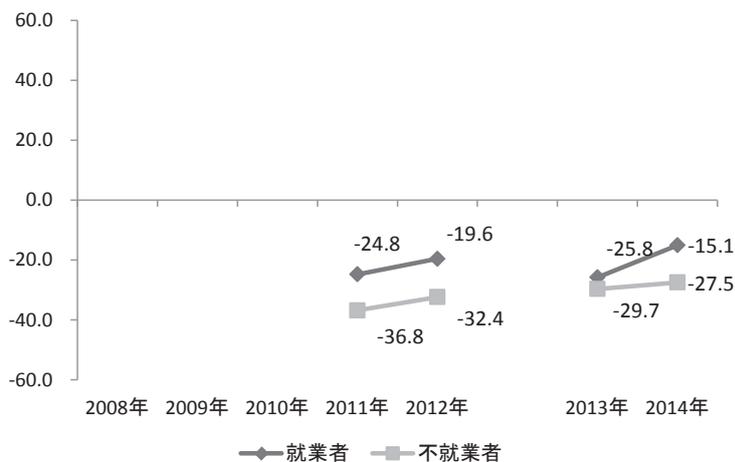
図表 21 家族との関係満足度 D.I. (単位ポイント)



注 1：図表 20 に同じ。

年間の収入満足度をみたのが、図表 22 である。年間収入満足度は、2011 年以降に調査を開始したため、過去 4 年間の推移となっている。年間収入満足度は、就業状況を問わず低い水準にある。ただし、就業者のほうが不就業者よりも高くなっている。

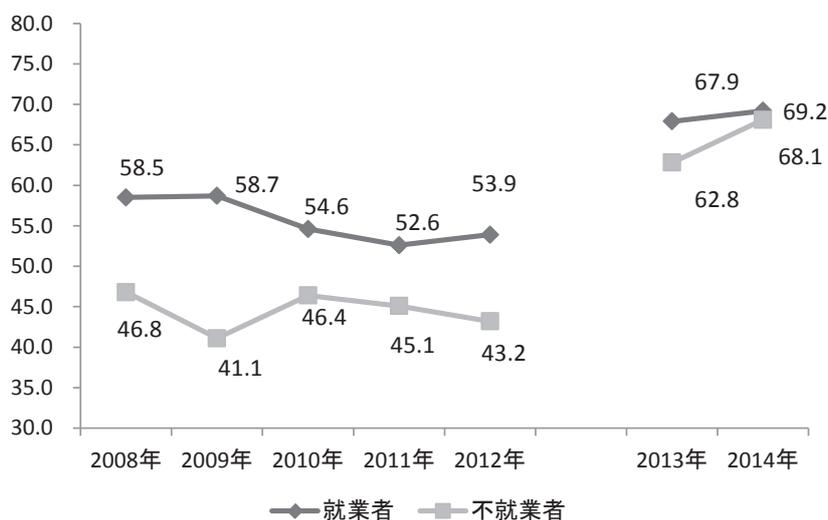
図表 22 年間収入の関係満足度 D.I. (単位ポイント)



注 1：図表 20 に同じ。

友人との関係満足度をみたのが、図表 23 である。就業状況を問わず、高い水準で推移している。不就業者と比べて就業者は高い水準で推移していたが、2014 年調査では両者の差はほとんどなくなった（就業者 69.2 ポイント、不就業者 68.1 ポイント）。

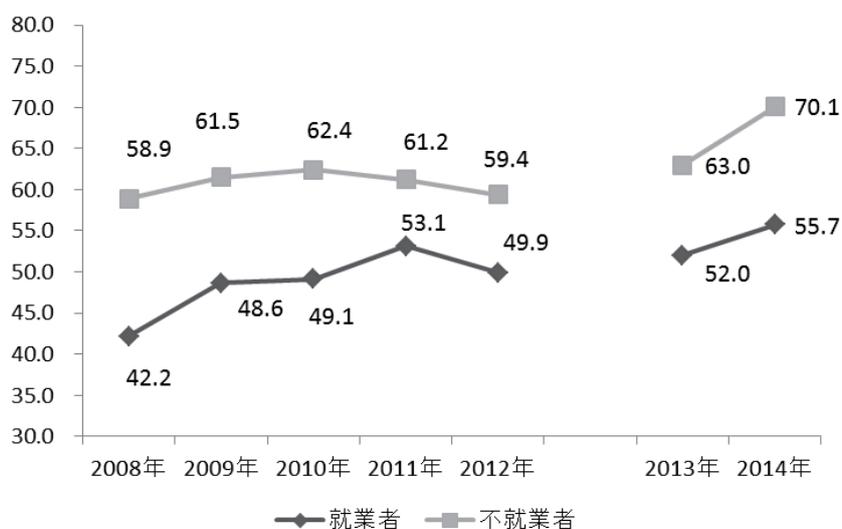
図表 23 友人との関係満足度 D.I. (単位ポイント)



注 1：図表 20 に同じ。

余暇の過ごし方満足度をみたのが、図表 24 である。就業状況を問わず高い水準で推移している。不就業者のほうが、就業者よりも高い水準を維持している。

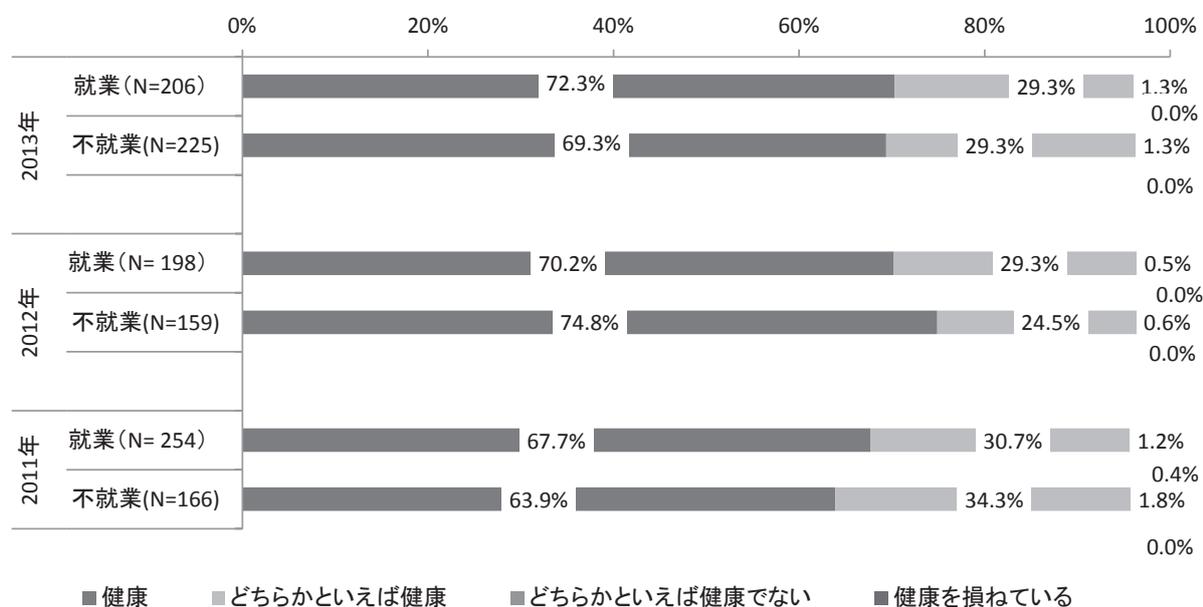
図表 24 余暇の過ごし方満足度 D.I. (単位ポイント)



注 1：図表 20 に同じ。

前年度に「健康」と回答した人を対象に、前年度の就業状況別に、翌年度の健康状態をみたのが、図表 25 である。就業の有無によって翌年度の健康状態に大きな差はない。

図表 25 前年度の就業状況と現時点の健康状態（前年度「健康」と回答した人）



注：前年度不就業者の集計は、退職理由が健康や体力面での問題を挙げた人を除いている。

5. 働く環境を整えるためには

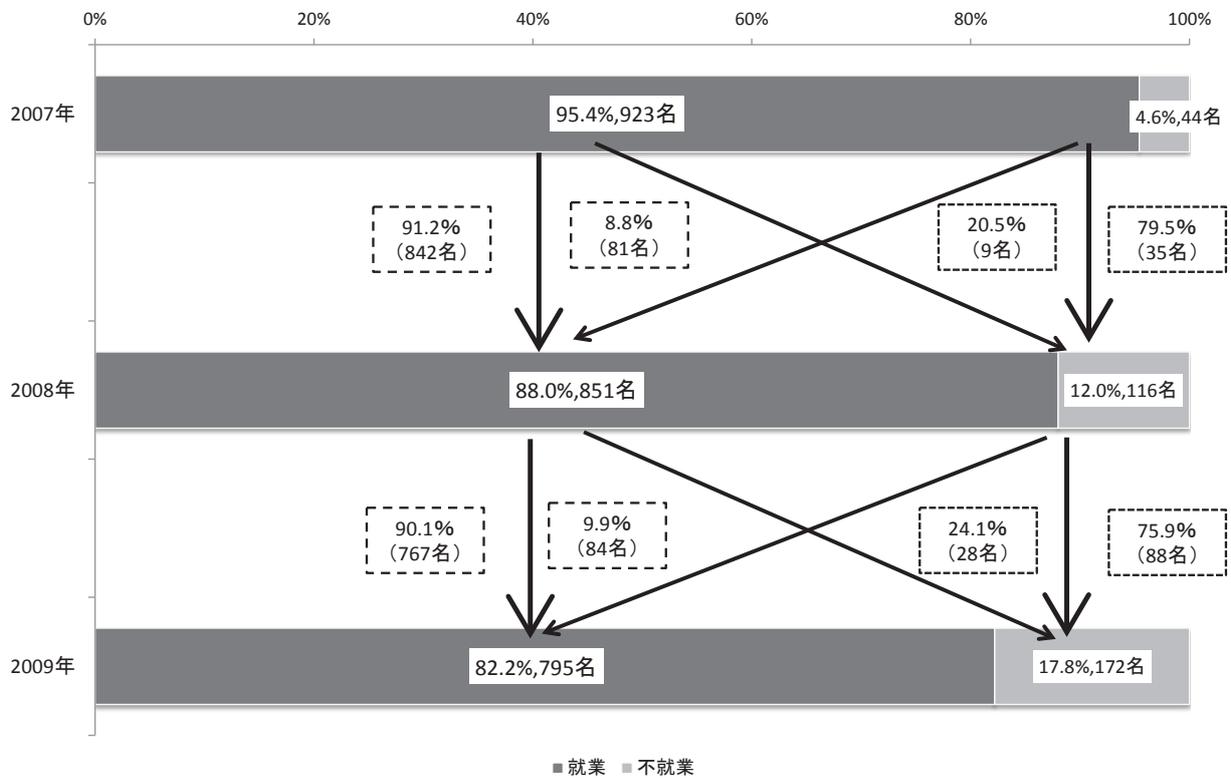
65歳を越えて働けるように環境を整備するには、どのような対策が必要になるのか。時系列分析からわかることを紹介することにしたい。なお、2013年時点の状況は『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2013年調査－』（pp.23－pp.29）に掲載してあるが、2014年の調査結果を加えても、大きな変化はない。

(1) 就業状況の変化－ 65 歳を越えると、一層不就業から就業への転換者は少なくなる－

団塊世代の先頭集団が 60 歳を越え始めた 2007 年から 3 年間の就業状況の変化をみたのが、図表 26 である。

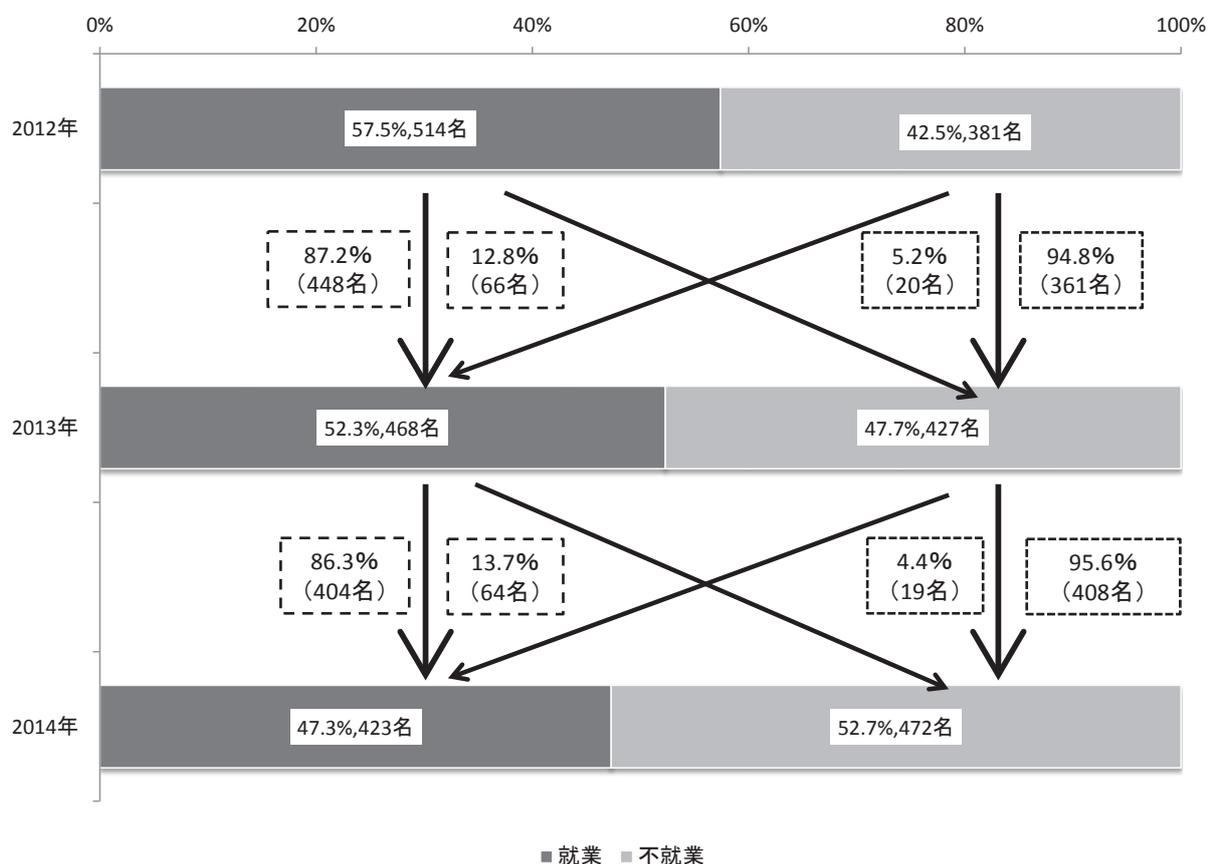
就業・不就業状況に大きな変動があるのかをみると、2007 年時点で就業していた人のうち、2008 年も就業者であるのは 91.2%、不就業者は 8.8% を占めている。更に、2008 年に就業者であった人のうち、2009 年度も就業者であるのは 90.1%、不就業者になったのは 9.9% となっている。前年度から就業状態を継続する人は 9 割を超えている。他方、不就業者から就業者に変わったのは、2008 年では 20.5%、2009 年では 24.1% である。不就業状態を維持する人は、8 割弱を占めている。

図表 26 2007 年～ 2009 年の就業状況の変化（同一回答者 N=967）



次に、団塊世代の先頭集団が65歳を越える2012年から3年間の就業状況の変化をみたのが、図表27である。2012年に就業していた人のうち、2013年にも就業するのは87.2%、不就業に変更したのは12.8%となっている。また2013年に就業していた人のうち、2014年も就業しているのは86.3%、不就業者となったのは13.7%となっている。前年度から就業状態を継続するのは9割弱を占めている。他方で、不就業状況からの変化をみると、2012年に不就業者であった人のうち、就業者となっているのは5.2%、不就業者は94.8%となっている。2013年に不就業者であった人のうち、就業者となっているのは4.4%、不就業者は95.6%を占めている。前年度から不就業状態を継続しているのは、約95%を占めており、60歳代前半時点と比べて、その割合が高くなっている。65歳を越えると不就業状態がより固定化しやすく、就業促進には就業状況を維持する対策が、特に重要になることがわかる。

図表27 2012年～2014年の就業状況の変化（同一回答者 N=895）

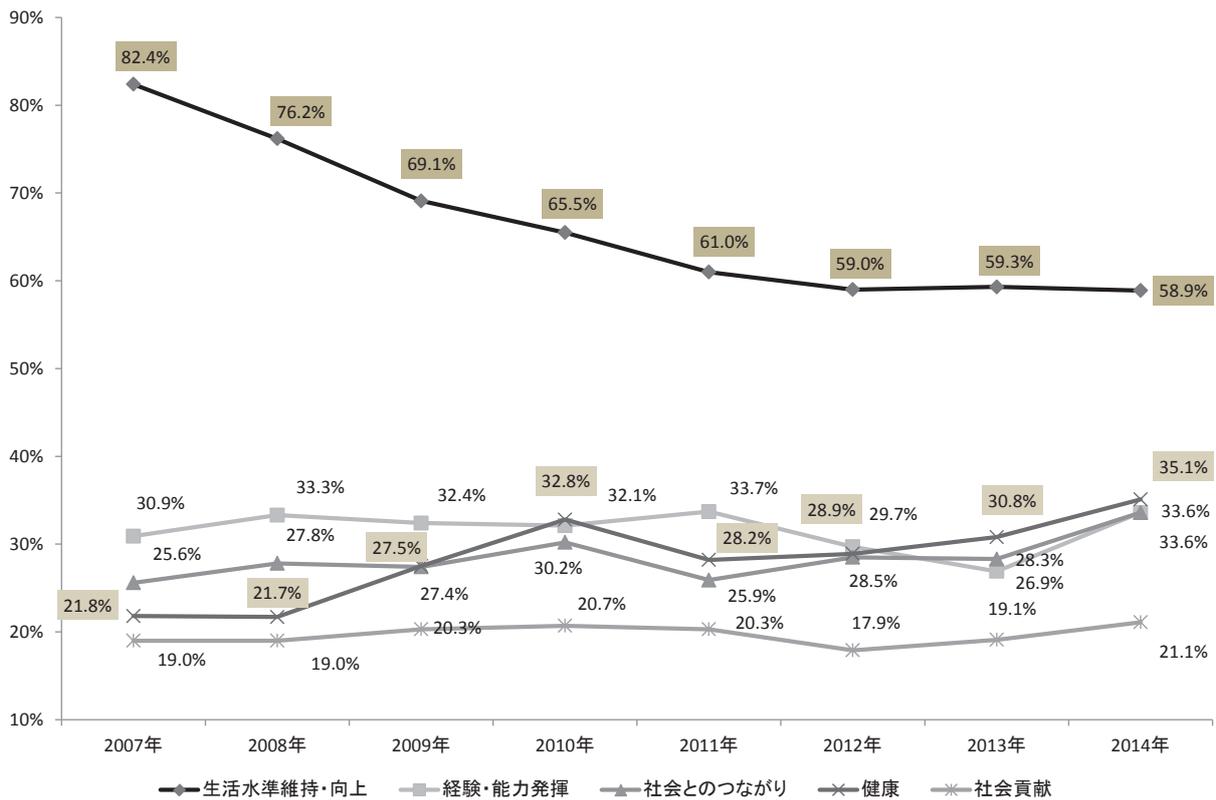


(2) 就業者の就業理由－経済的理由の割合が低下する－

就業者の就業理由をみたのが、図表 28 である。ここでは、主に、経済的理由（「生活水準維持・向上」）、②健康、③社会貢献、④経験・能力発揮、⑤社会とのつながり、の 5 つの理由の変化を捉えることにする。

就業理由のうち、最も高いのは「生活水準維持・向上」である。就業の主要な理由ではあるが、この割合は低下傾向にある。2007 年には 82.4% を占めていたが、2014 年には 58.9% となっている。他方で、「健康」の割合は増加傾向にあり、2007 年には 21.8% であったが、2014 年には 35.1% になっている。経済的理由は減少しているが、それに反して他の理由が大幅に増加していないことから、就業ニーズは多様化していることがわかる。「社会貢献」と「社会とのつながり」を比較すると、後者のほうが高い水準で推移している。積極的に社会参加する手段として就業を選択しているのではなく、適度な距離感を保ちながら社会と関わり合いをもつことを希望する人が多いことが想定される。

図表 28 就業者の就業理由の推移（主な理由 5 つのみ掲載、複数回答）

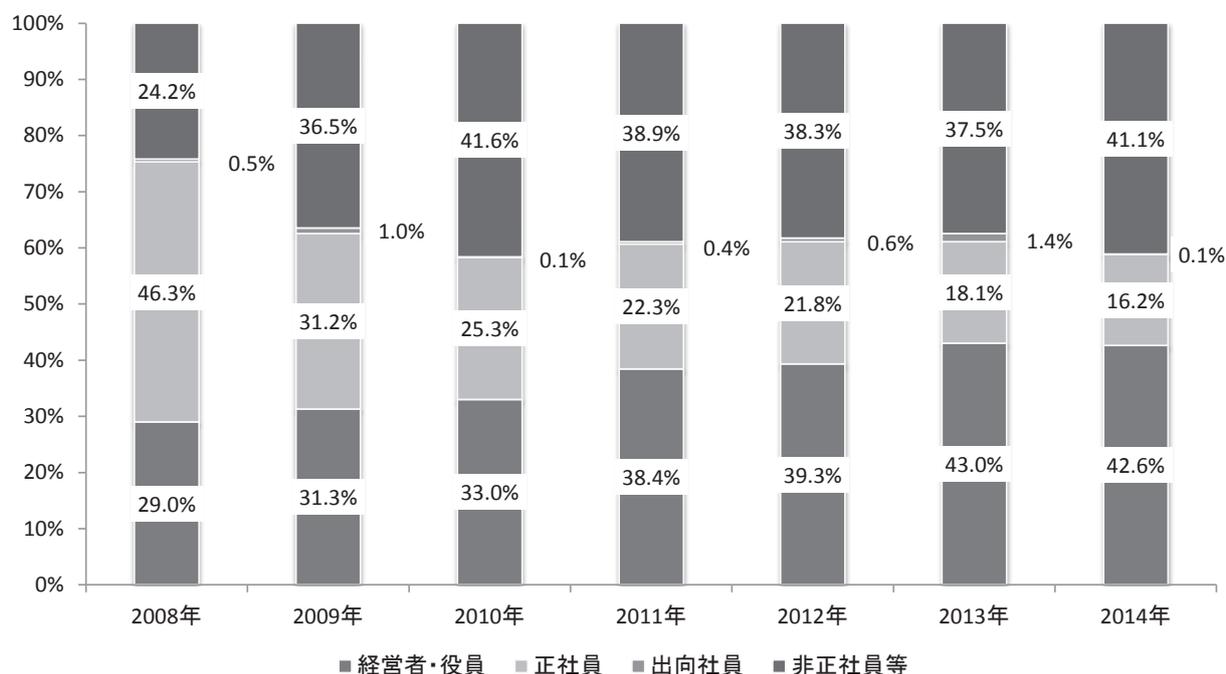


注：集計は、NPO 法人勤務者・シルバー人材センターからの就労者を除いている。

(3) キャリアパターンの多様性—転職者への支援も必要—

就業者のうち、就業形態の推移をみたのが、図表 29 である。2008 年には「正社員」が最も多く（46.3%）を占めていたが、2014 年にはその割合が 16.2% となり、減少傾向にある。他方で、構成比が増加したのは、「経営者・役員」と「非正社員等」である。2008 年には 29.0% を占めていた「経営者・役員」は、2014 年には 42.6% になり、同様に「非正社員」も 24.2%（2008 年）から 41.1%（2014 年）に増加した。団塊世代を対象とす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」向けの戦力化対策の検討が必要になると考えられる。

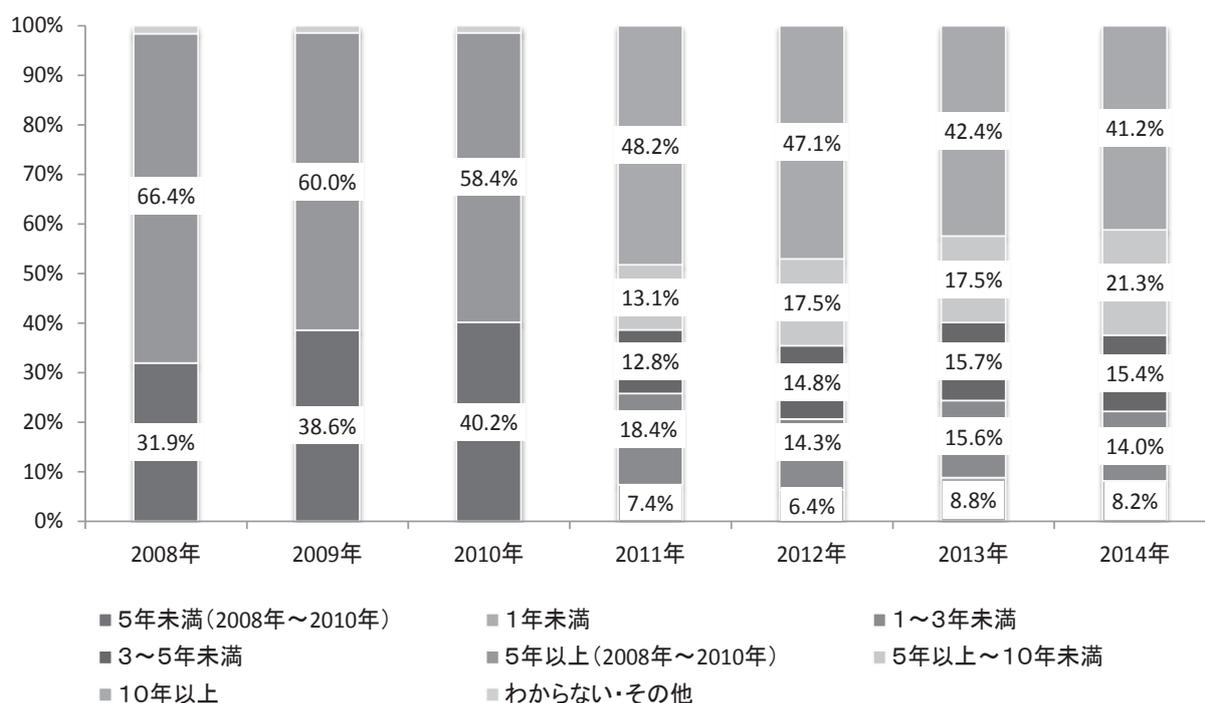
図表 29 就業形態の推移



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。

次に、雇用者の勤続年数の推移をみたのが、図表 30 である。2008 年時点では勤続年数が「5 年未満」である割合は 31.9% であった。2014 年時点ではその割合が微増し、37.6% を占めている。他方で、5 年以上の勤務者は、2008 年には 66.4% を占めていた。2014 年にも概ね同水準を維持し、62.5% を占めている。2011 年から 2014 年間の推移をみると、「5 年未満」の割合が若干低下し、他方で「5 年以上～10 年未満」の割合が、13.1% から 21.3% に増加していることから、中期的な活用を視野に入れた新規採用者の戦力化対策も必要になると考えられる。

図表 30 雇用者の勤続年数の推移



注 1：雇用者（部長以下）の集計である。

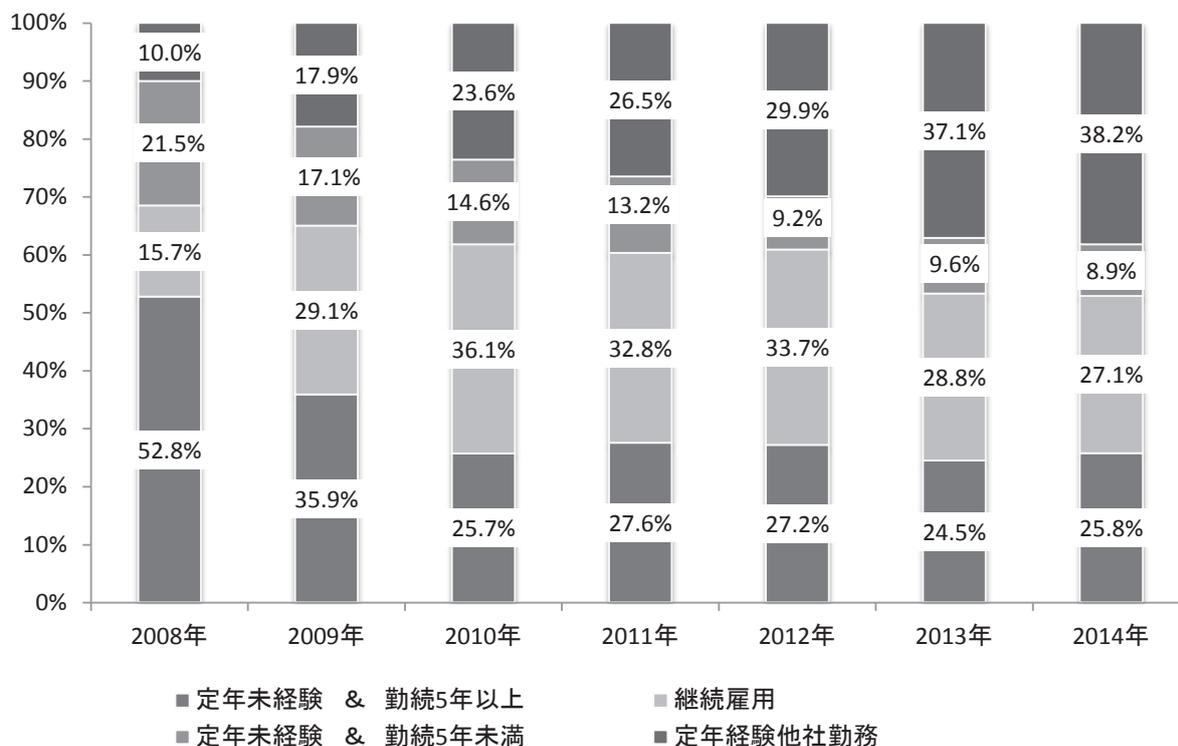
注 2：シルバー人材センター就労者及び NPO 勤務者を除いた集計である。

雇用者のキャリア類型別の推移をみたのが、図表 31 である。定年を経験したことがなく、現在の企業で 5 年以上勤務する人（「定年未経験&勤続 5 年以上」）は、2008 年に 52.8% を占めていた。その割合は、2014 年調査では 25.8% に減少している。雇用者のうち、定年を経験していない長期勤続者の割合は減少傾向にある。

継続雇用者（定年を経験した企業で現在働いている人）の動向をみると、2008 年の 15.7% から、2010 年には 36.1% まで増加した。それ以降、減少傾向にあり、2014 年には 27.1% となっている。他方で、定年を経験したのち、他の組織で働き始めた人（「定年経験他社勤務」）は、10.0%（2008 年）から 38.2%（2014 年）に増加している。

以上を踏まえると、これからの団塊世代の就業対策を考えると、継続雇用者への支援策に限らず、他社から転職する人の支援策の検討も求められる。

図表 31 キャリア類型別の推移



注 1：図表 30 に同じ。

注 2：「わからない・その他」は、非掲載のため、合計しても 100% にならない。

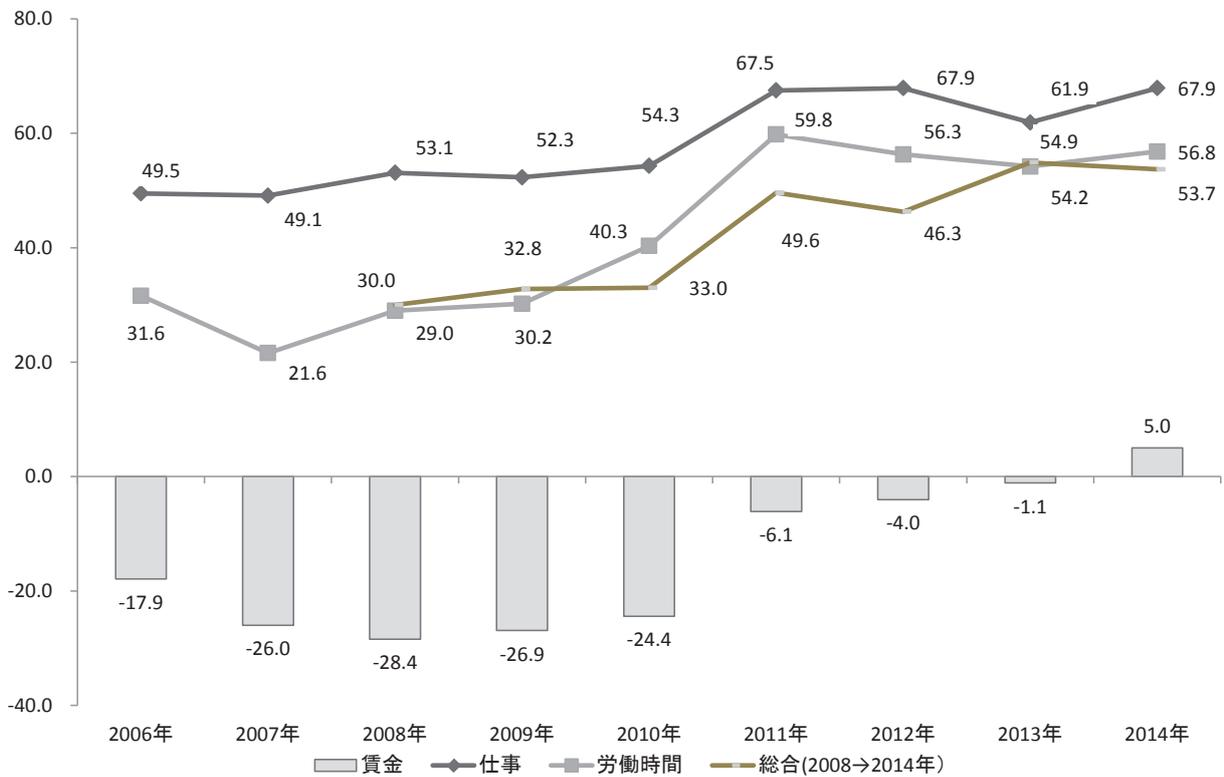
(4) 求められる対策

今後の検討課題を、就業満足度から捉えていくことにしたい。図表 32 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、仕事内容満足度、労働時間満足度、総合満足度は高い水準にあり、近年の調査になるにつれ、ポイントが高くなっている。他方で、賃金満足度は 2013 年まではマイナスであったが、2009 年以降マイナスの割合が減少し、2014 年にはプラスに転じた。

総合満足度も高い水準にあることから、働く場を確保することが第一義として効果的な支援策となり得る。ただし、相対的には賃金の満足度は低い傾向にあるため、賃金の納得性を高める対策が、人事管理上の課題に挙げられる。

図表 32 就業満足度 D.I. の推移（主軸：仕事、労働時間、総合、第二軸：賃金、単位ポイント）



注 1：対象者は図表 30 に同じ。

注 2：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。

補論 1 節 労働移動類型と満足度

本節では、2014年調査から、定年経験の有無を軸にキャリア類型を作成し、その特徴を紹介する。ここでは、調査時点で企業等に勤務しており、かつ雇用形態は役員を除く雇用者 573 名の結果をみていくことにする。

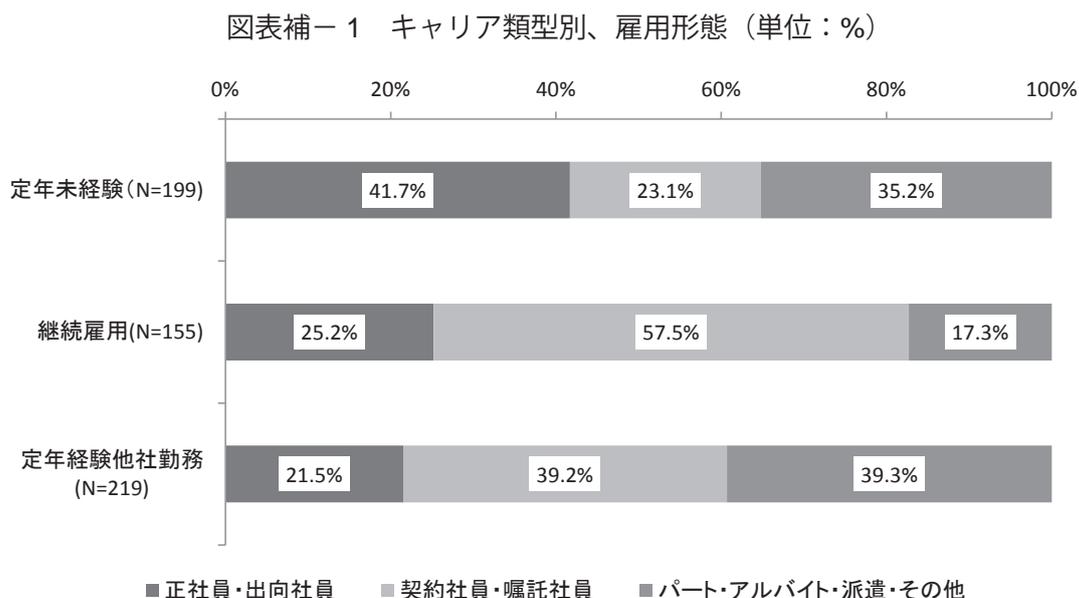
労働移動の状況をもとに、以下の 3 つのカテゴリーを作成している。

- ①「定年未経験」：調査時点で働いている企業において定年を経験していない人（199 名）
- ②「継続雇用」：調査時点で働いている企業において定年を経験し、その後もその企業で働いている人（155 名）
- ③「定年経験他社勤務」：調査時点で働いている企業以外で定年を経験し、調査時点では、定年を経験した企業と異なる企業で働いている人（219 名）

以下、上記の類型を「キャリア類型」と記述する。

1. キャリア類型別の労働条件

キャリア類型別の雇用形態をみたのが、図表補－1 である。キャリア類型を問わず、全体の傾向として、正社員よりも、契約社員・嘱託社員、パート・アルバイト・派遣・その他といった非正社員の雇用形態が主である。そのなかで、「定年未経験」の場合は、正社員・出向社員の割合が高く（41.7%）、「定年経験他社勤務」ではその割合が低く（21.5%）、後者の場合、非正社員の割合が高くなっている（78.5%）。他方で、「継続雇用」の場合、契約社員・嘱託社員の割合が相対的に高くなっている（57.5%）。



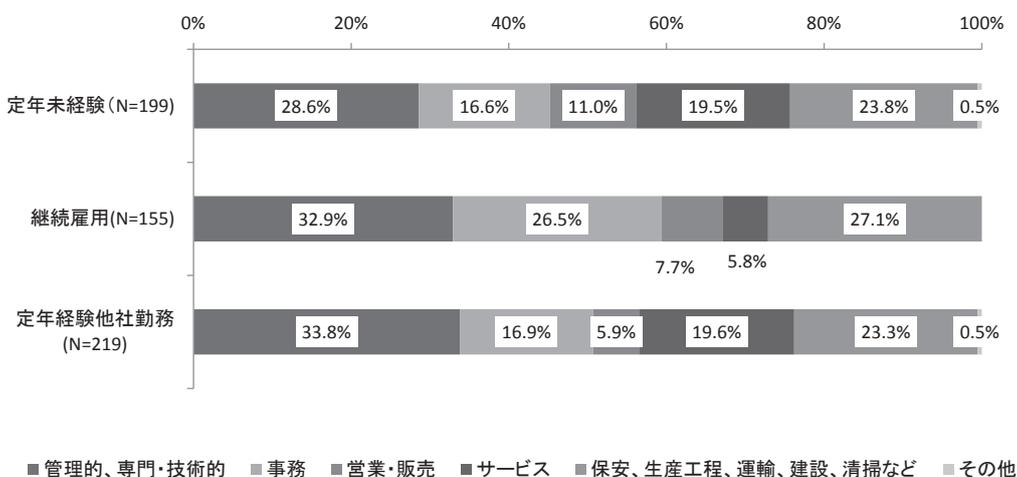
キャリア類型別に、就業者が勤務する企業規模をみたのが、図表補－2である。「定年未経験」の場合は、50人以下の割合が36.7%、51人～100人は11.1%を占め、100人以下が回答者の約半数を占めている。他方で、「継続雇用」の場合は、その構成比が各々9.1%（50人以下）、14.8%（51～100人）と少なく、301人以上の割合が約半数を占めている。

図表補－2 キャリア類型別、勤務する企業規模（単位：%）



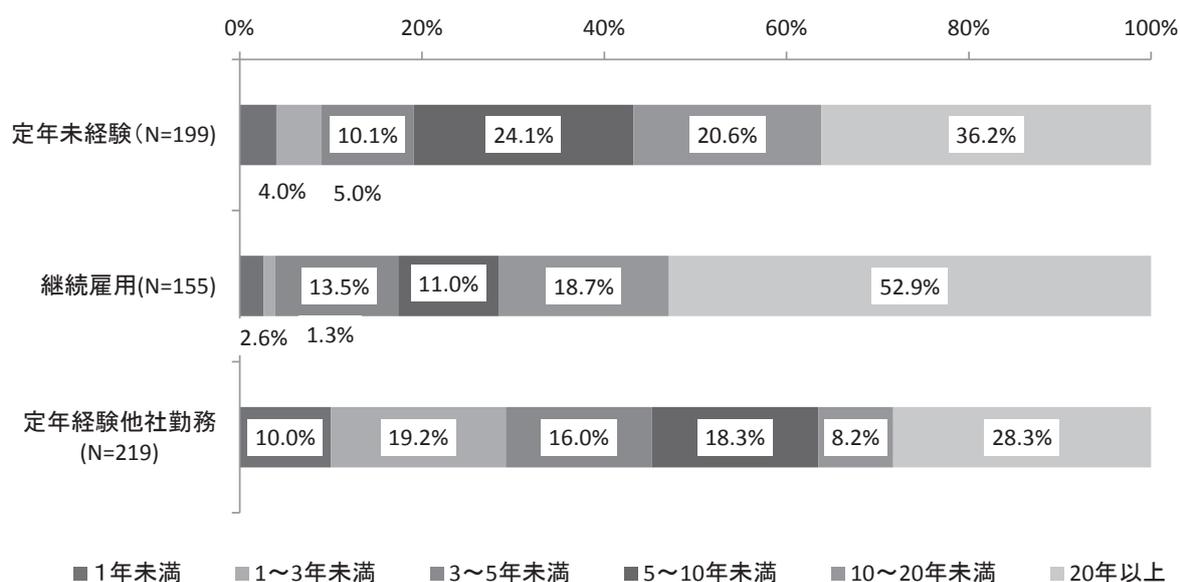
キャリア類型別の担当業務をみたのが、図表補－3である。回答者全体の傾向として、保安、生産工程、運輸、建設、清掃などの労務系の仕事は少なく、ホワイトカラー職種が主となっている。そのなかでも、他の類型と比べて、継続雇用では事務の構成比は高くなっている(26.5%)。

図表補－3 キャリア類型別、担当業務（単位：%）



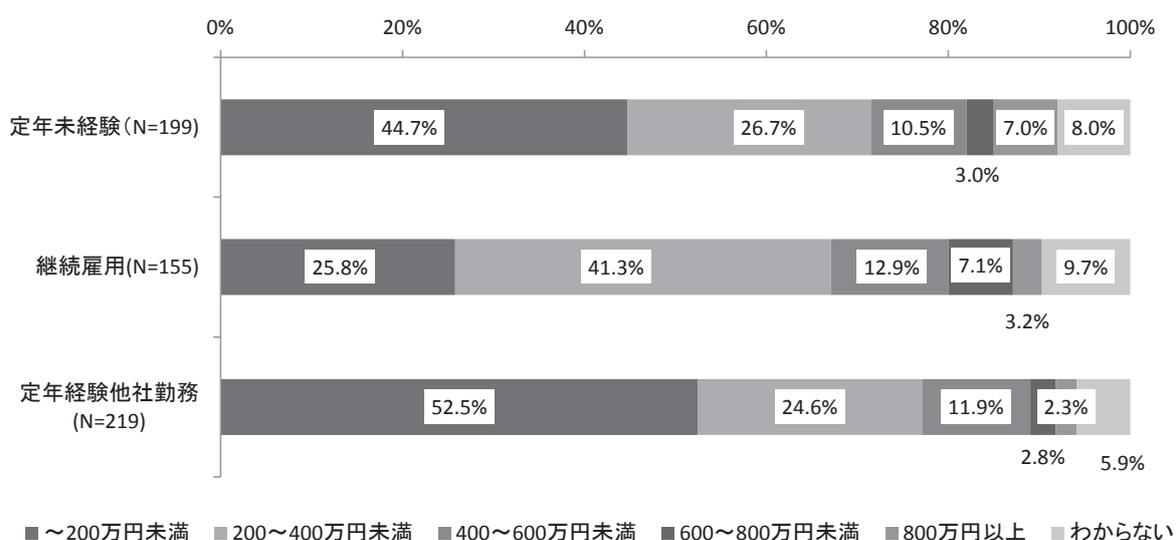
キャリア類型別に担当する仕事の経験年数をみたのが、図表補－4である。「継続雇用」の場合、20年以上が多くを占めており（52.9%）、10～20年未満の構成比を加えると、70%を超える。他方で、「定年経験他社勤務」の場合、他と比べて経験年数が短く、1年未満が10.0%、1～3年未満が19.2%、3～5年未満が16.0%と、5年未満が全体の45.2%を占めている。「定年未経験」の場合は、「継続雇用」と「定年経験他社勤務」の中間で、主に、5～10年未満（24.1%）、10～20年未満（20.6%）が多くを占めている。

図表補－4 キャリア類型別、担当業務の経験年数（単位：%）



キャリア類型別に、今の仕事からの年間収入の構成をみたのが、図表補－5である。「定年経験他社勤務」は、200万円未満の割合が52.5%、200～400万円未満を加えると、400万円未満が全体の77.1%を占めている。また、「定年未経験」の場合、200万円未満の割合が44.7%、200～400万円未満が26.7%となり、全体の7割弱を占めている。他方で、「継続雇用」では、他と比べて、200万円未満の割合が25.8%と低く、200～400万円の割合が高くなっている(41.3%)。

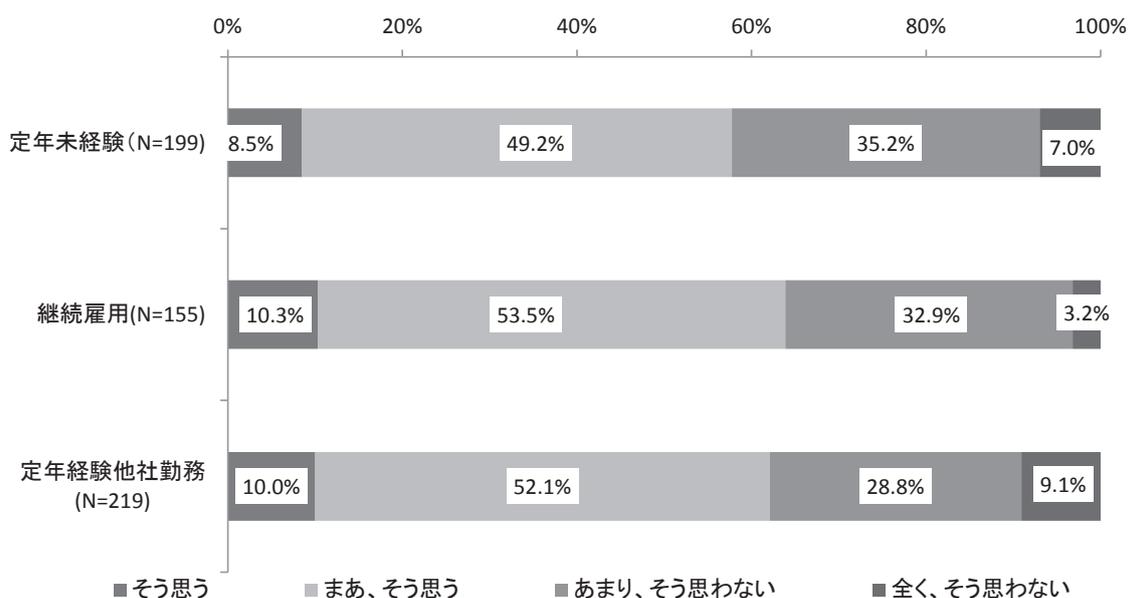
図表補－5 キャリア類型別、仕事からの年間収入（単位：％）



2. キャリア類型別の支援状況と満足度

次に、キャリア類型別に、会社からの支援が期待できるかどうかを尋ねた回答の構成比をみたのが、図表補－6である。全体として、期待できるという肯定的な回答が高い傾向がある。キャリア類型別にも大きな差はないものの、わずかではあるが「継続雇用」の場合に、会社からの支援が期待できると考えている割合が高くなっている（「そう思う」（10.3%）、「まあ、そう思う」（53.5%））。

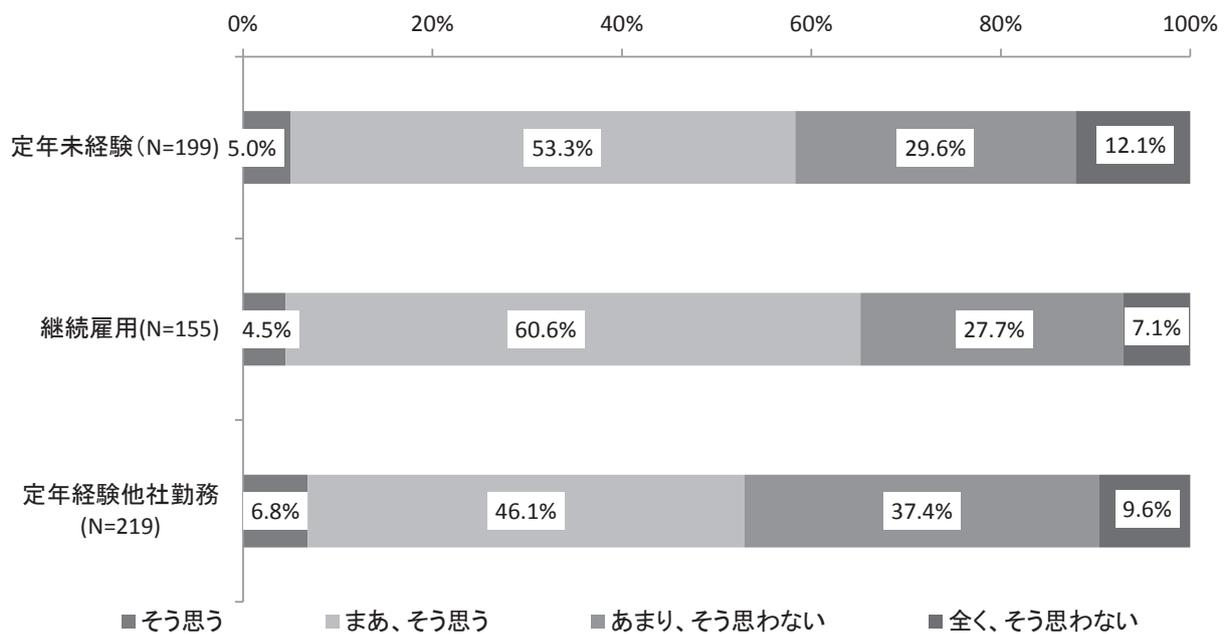
図表補－6 キャリア類型別、会社からの支援期待（単位：%）



注：「会社が、私が仕事に取り組めるように、私の意を汲んで就業環境を整えてくれると思う」という質問に対し、「そう思う」～「全く、そう思わない」の4点尺度で尋ねている。

キャリア類型別に、直属上司からの支援が期待できるかどうかを尋ねた回答の構成比をみたのが、図表補-7である。全体的に、直属上司が支援してくれるという期待をもつ割合が高い。キャリア類型別の差をみると、「継続雇用」の場合、「そう思う」が4.5%、「まあ、そう思う」が60.6%であり、支援が期待できると考えている割合が65.1%を占め、他と比べて高くなっている。他方で、定年経験他社勤務の場合、その割合が低くなり、「そう思う」(6.8%)と「まあ、そう思う」(46.1%)の合計が52.9%となっている。

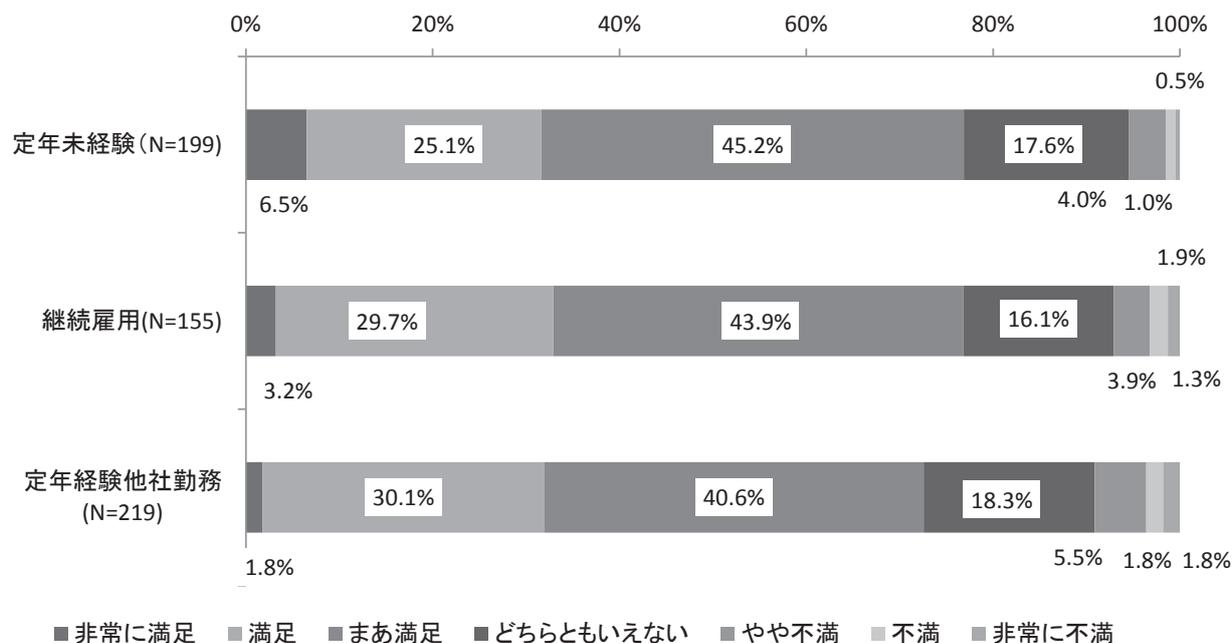
図表補-7 キャリア類型別、上司からの支援期待 (単位：%)



注：「あなたの直属上司は、あなたが仕事に取り組めるように、あなたの意を汲んで、自分の時間や人脈を使って就業環境を整えてくれると思うか」という質問に対し、「そう思う」～「全く、そう思わない」の4点尺度で尋ねている。

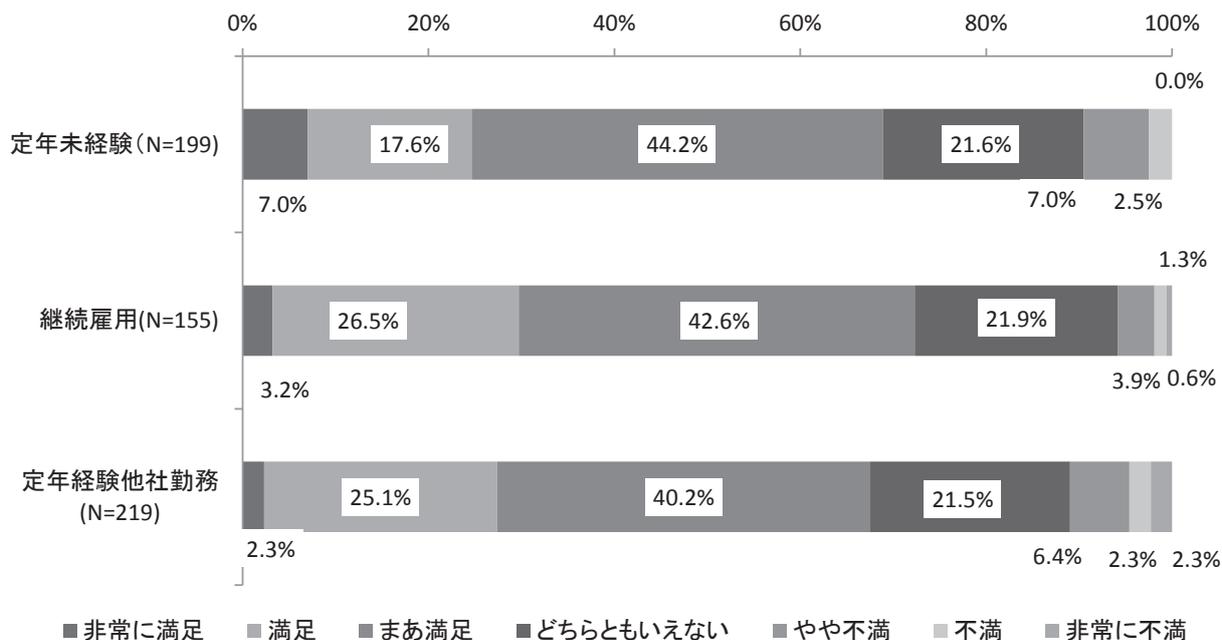
キャリア類型別に、仕事内容満足度をみたのが、図表補－ 8 である。キャリア類型を問わず、仕事内容の満足度は高く、肯定的評価（「非常に満足」「満足」「まあ満足」）の合計は 7 割を超えている。キャリア類型別にも、仕事内容満足度に大きな差はない（「定年未経験」（76.8%）、「継続雇用」（76.8%）、「定年経験他社勤務」（72.5%））。

図表補－ 8 キャリア類型別、仕事内容満足度（単位：％）



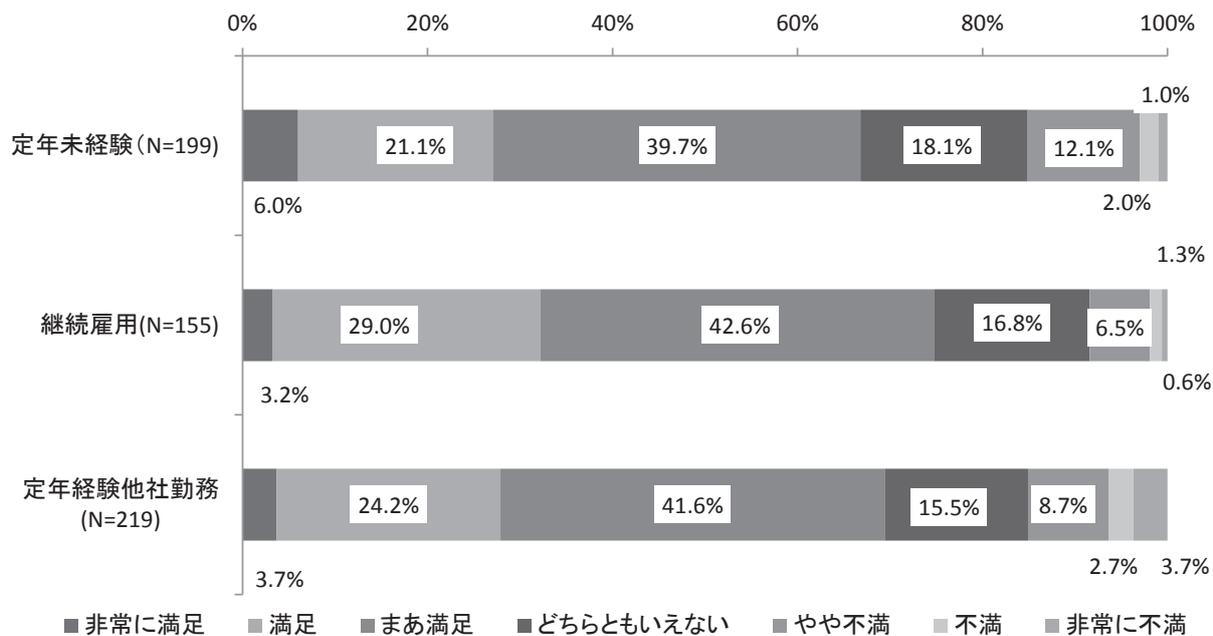
キャリア類型別に人間関係満足度をみたのが、図表補－ 9 である。キャリア類型を問わず、人間関係の満足度は高く、肯定的評価（「非常に満足」「満足」「まあ満足」）の合計は 7 割程度を占めている。他方で、他と比べると、若干、「定年経験他社勤務」の割合が低くなっている（「定年経験他社勤務」（67.6%）、「定年未経験」（68.8%）、「継続雇用」（72.3%））。

図表補－ 9 キャリア類型別、人間関係満足度（単位：％）



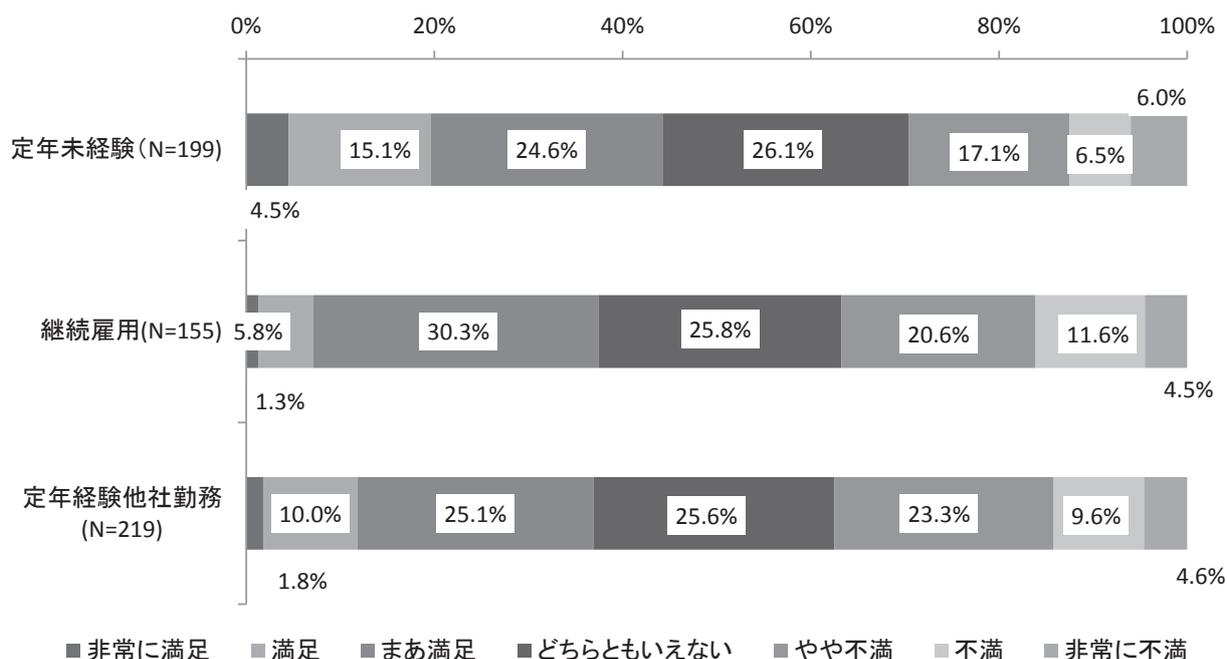
キャリア類型別に労働時間満足度をみたのが、図表補－10である。キャリア類型を問わず、労働時間の満足度は高く、肯定的評価（「非常に満足」「満足」「まあ満足」）の合計は7割程度を占めている。他方で、他と比べると、若干、「継続雇用」の満足度が高くなっている（「継続雇用」（74.8%）、「定年未経験」（66.8%）、「定年経験他社勤務」（69.5%））。

図表補－10 キャリア類型別、労働時間満足度（単位：％）



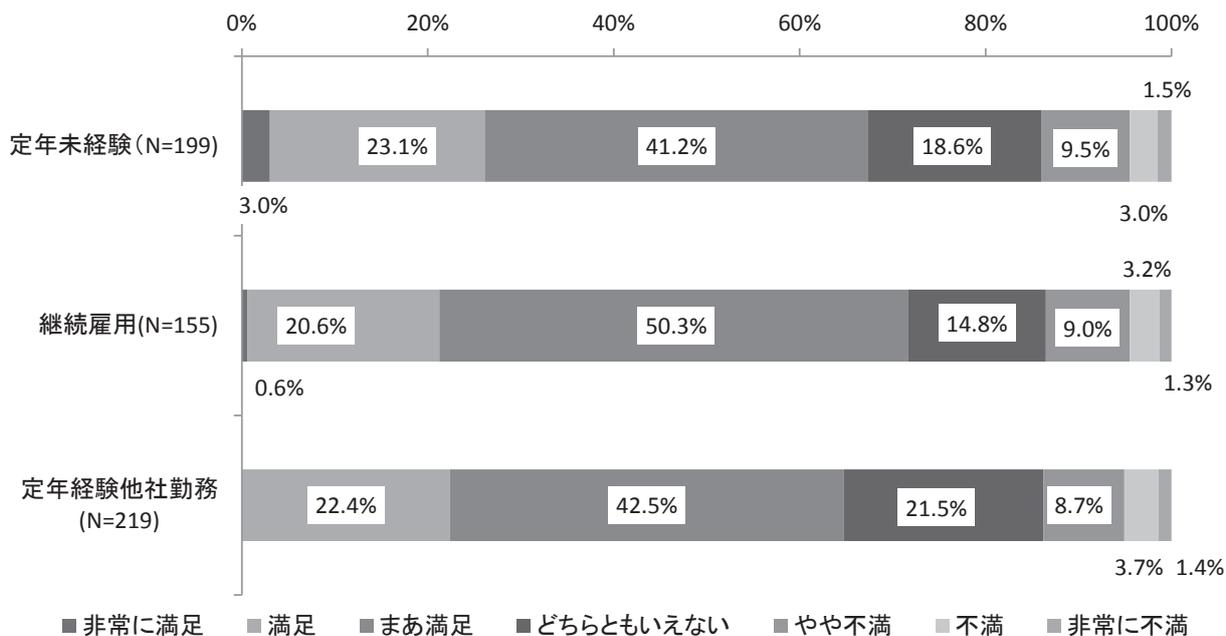
キャリア類型別に賃金満足度をみたのが、図表補－11である。キャリア類型を問わず、賃金の満足度は低く、肯定的評価（「非常に満足」「満足」「まあ満足」）の合計は4割程度を占めている。他方で、他と比べると、「定年未経験」の満足度は相対的に高く、「継続雇用」や「定年経験他社勤務」は低くなっている（「定年未経験」（44.2%）、「継続雇用」（37.4%）、「定年経験他社勤務」（36.9%））。

図表補－11 キャリア類型別、賃金満足度（単位：％）



キャリア類型別に仕事の総合満足度をみたのが、図表補－12である。キャリア類型を問わず、賃金の満足度は低く、肯定的評価（「非常に満足」「満足」「まあ満足」）の合計は7割程度を占めている。他方で、他と比べると、「継続雇用」の満足度は高く、「定年経験他社勤務」で低くなっている（「継続雇用」（71.5%）、「定年未経験」（67.3%）、「定年経験他社勤務」（64.9%））。

図表補－12 キャリア類型別、総合満足度（単位：％）



補論 2 節 家族類型と生活状況

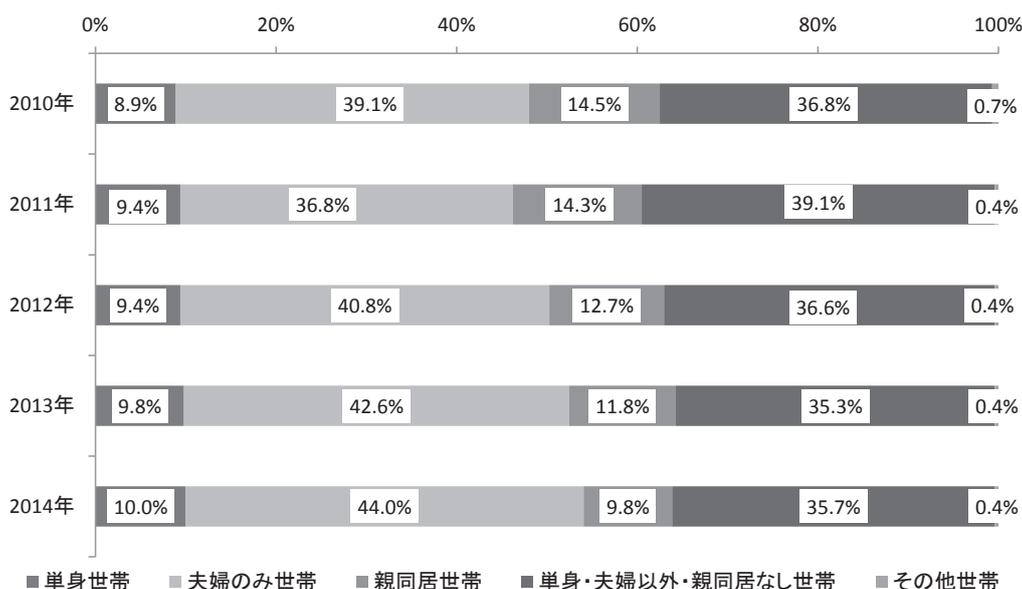
本節では、家族構成を類型化し、その変化と生活状況について紹介する。「1. 世帯類型の変化」、
「2. 収入状況」では過去 5 年間の変化をみるため、5 年間にすべて回答した 448 名を母数とする
集計をしている。「3. 世帯類型別、生活満足状況」は 2014 年調査の結果を紹介している (2317
名)。なお本節では、家族構成を以下の 5 つに区分している。

- ①単身世帯：回答者のみで構成される世帯
- ②夫婦のみ世帯：回答者と配偶者のみから構成される世帯
- ③親同居世帯：回答者の親（配偶者の親も含む）が同居する世帯
- ④単身・夫婦以外・親同居なし世帯：①・②・③以外の世帯で、かつ回答者の親族（孫、子供等）
と同居する世帯
- ⑤その他世帯：①～④以外の世帯

1. 世帯類型の変化

過去 5 年間の家族類型の変化をみたのが、図表補－ 13 である。回答者のうち、「夫婦のみ世帯」
「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」が多くを占めている。世帯類型の構成比について、その
推移をみると、「夫婦のみ世帯」の割合は 2011 年調査から 2014 年調査にかけて増加している
(2011 年 36.8%、2014 年 44.0%)。他方で、2010 年調査から 2014 年調査にかけて減少したのが、
「親同居世帯」である (2010 年 14.5%、2014 年 9.8%)。また、「単身・夫婦以外・親同居世帯
以外」も減少傾向にある。2011 年調査の 39.1% から、2014 年調査の 35.7% に減少している。

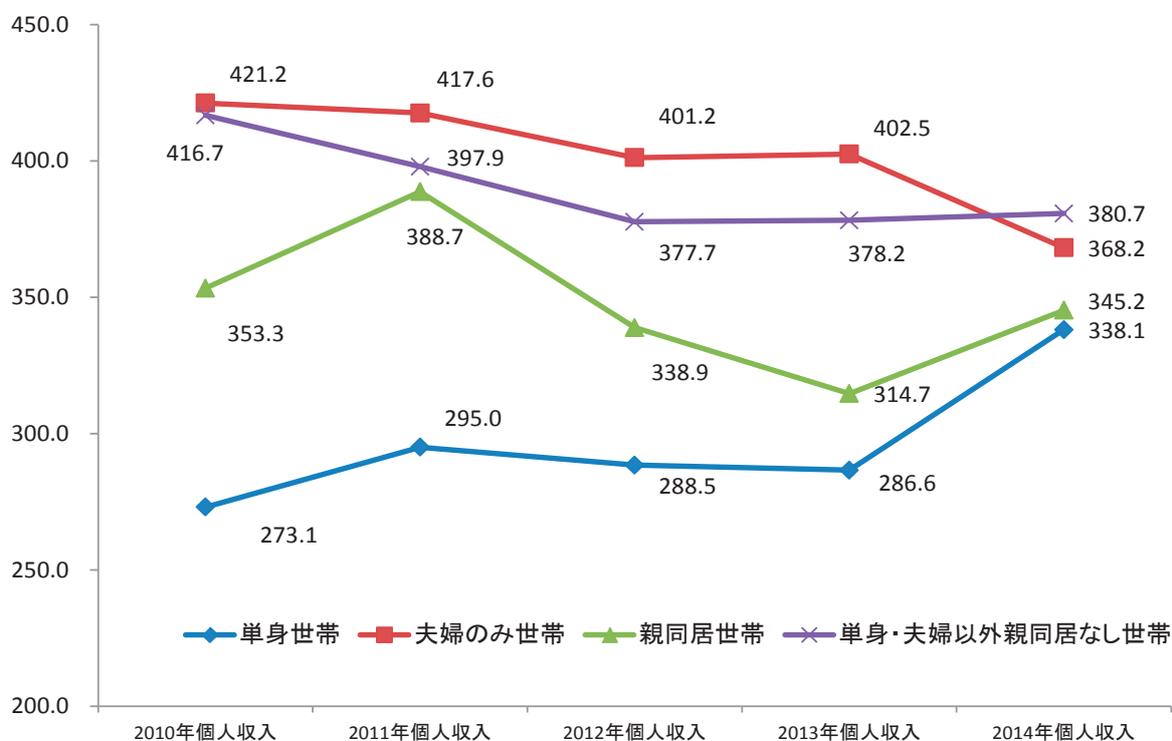
図表補－ 13 世帯類型の推移 (単位：%)



2. 収入状況

世帯類型別、回答者個人の年間収入（平均値）の推移をみたのが、図表補－14である。なお、「⑤その他世帯」は母数が少ないため、結果紹介から省いている。世帯類型別にみると、2010年調査時点では、「夫婦のみ世帯」の個人収入の平均値が最も高く（平均421.2万円）、次いで「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」（平均416.7万円）となっており、「単身世帯」が平均273.1万円と相対的に低い水準にあった。2014年にかけて、世帯別の差が縮小し、2014年調査では、「単身・夫婦以外親同居なし世帯」が平均380.7万円、「夫婦のみ世帯」が平均368.2万円、他方で「単身世帯」が平均338.1万円となっている。

図表補－14 世帯類型別、個人収入（平均値）の推移（単位：万円）



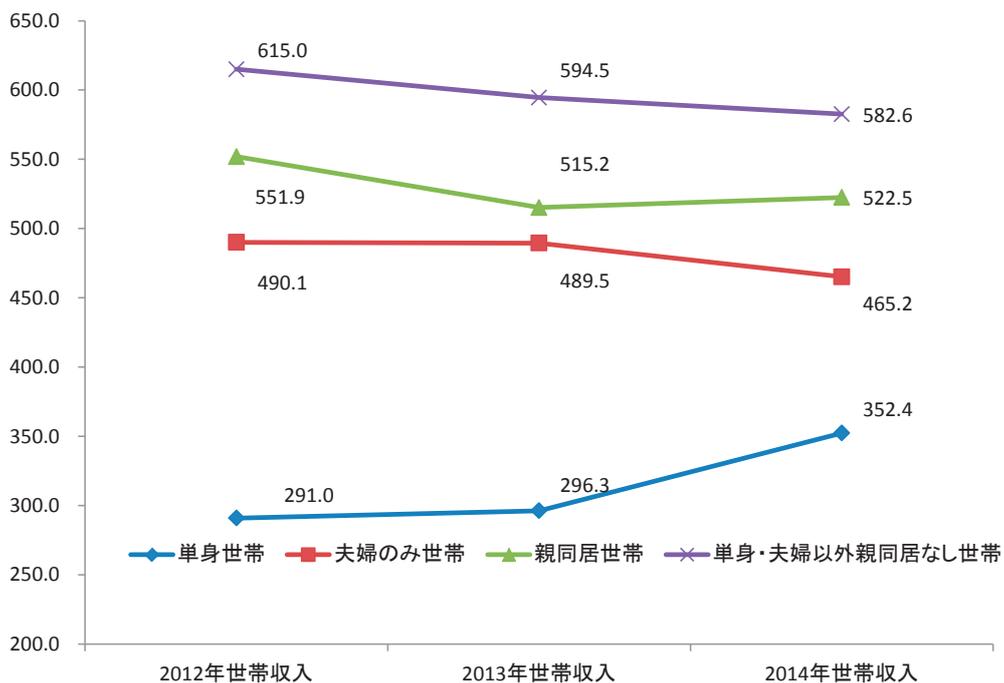
注1：回答者のうち、「わからない」と回答した人を集計母数から省いている。

注2：設問では、100万円単位で尋ねており、その中位数を数値化している。「100万円未満」は、「50」とし、「1001万円」以上は「1050」としている。2010年調査は、「1500万円」まで区分しているが、2011年調査以降の選択肢に合わせ、「1100万円」～「1500万円」までの回答は、すべて「1050」としている。

世帯類型別に、世帯収入（平均値）の推移をみたのが、図表補－ 15 である。なお、世帯収入は、2012 年調査から開始したため、過去 3 年間の調査結果となっている。

2012 年調査では、世帯収入は「単身・夫婦以外親同居なし世帯」が最も多く（平均 615.0 万円）、次いで、「親同居世帯」（平均 551.9 万円）となっており、「単身世帯」は平均 291.0 万円であった。2014 年調査時点では、その差はわずかに減少し、「単身・夫婦以外親同居なし世帯」が平均 582.6 万円、「親同居世帯」が平均 522.5 万円、「単身世帯」が平均 352.4 万円となっている。

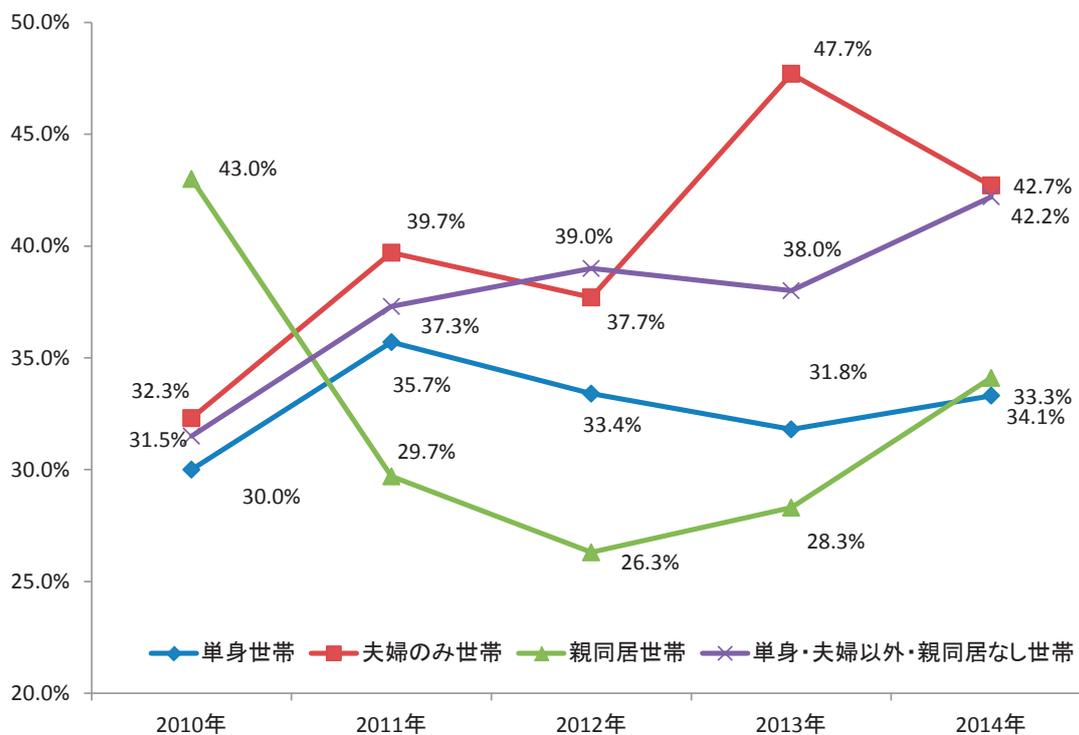
図表補－ 15 世帯類型別、世帯収入（平均値）の推移（単位：万円）



注：集計方法は図表補－ 14 に同じ

世帯類型別に、今後の生活が年金で賄えるかどうかを尋ねた結果を集計したのが、図表補一16である。「十分、賄える」と「何とか賄える」の合計について、2010年調査では「親同居世帯」が43.0%と最も高く、「夫婦のみ世帯」(32.3%)、「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」(31.5%)の順になっている。「夫婦のみ世帯」と「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」は2014年にかけて増加傾向にある(2014年調査「夫婦のみ世帯」が42.7%、「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」が42.2%)。他方、「親同居世帯」の変動は大きく、2010年調査(43.0%)から2012年調査(26.3%)にかけて、16.7%減少している。

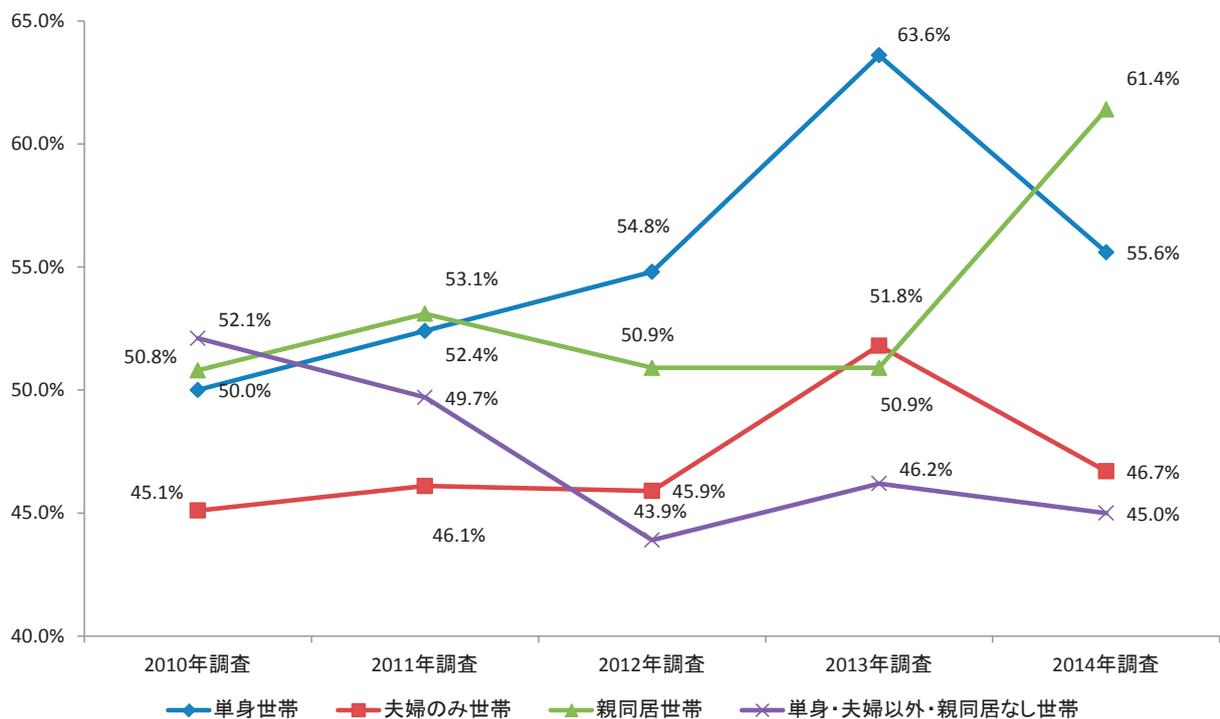
図表補一 16 世帯類型別、年金で生活が賄える見込み
(「十分、賄える」と「何とか賄える」の合計、単位：%)



注1：「今後の生活は、年金で賄える」という設問について、「十分、賄える」と「何とか賄える」の割合をあわせた値を集計している。

今後の不安について、「生計費・医療費に困る」と回答した割合の世帯類型別の推移をみたのが、図表補－17である。この不安を抱える回答者は、全体的に高い水準になっている。2010年調査時点では、「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」が52.1%と最も高く、次いで、「親同居世帯」(50.8%)、「単身世帯」(50.0%)の順になっていた。2014年調査にかけて、「単身・夫婦以外・親同居なし世帯」が低下し、2014年調査では45.0%となっている。他方で、単身世帯は増加傾向にあり、2013年調査では63.6%、2014年調査では55.6%となっている。また親同居世帯は、2013年調査から2014年調査にかけて50.9%から61.4%に増加した。

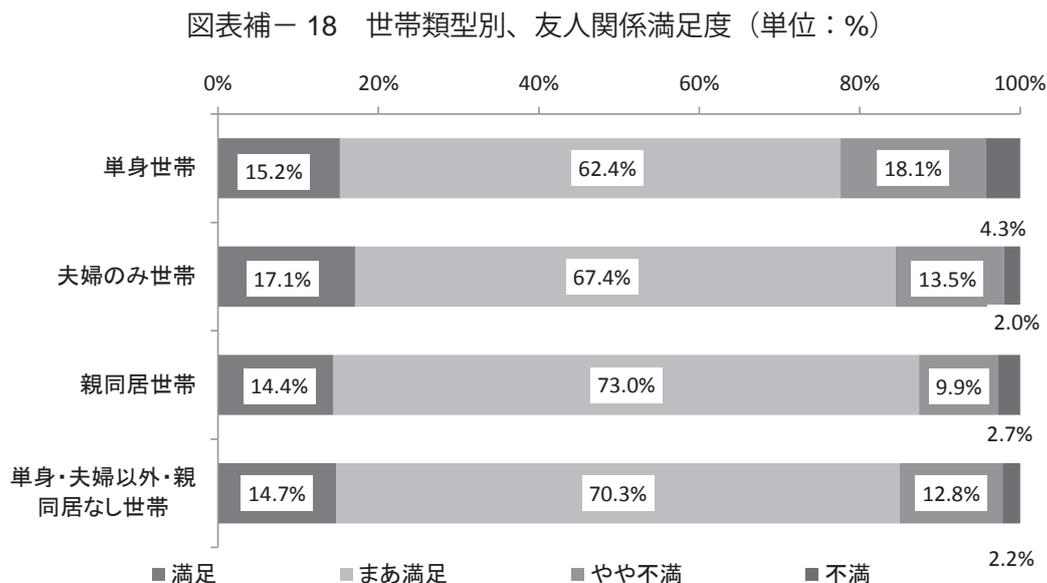
図表補－17 世帯類型別、「生計費・医療費に困る」という不安を抱える割合の推移 (単位：%)



3. 世帯類型別、生活満足状況（2014年調査 2317名の状況）

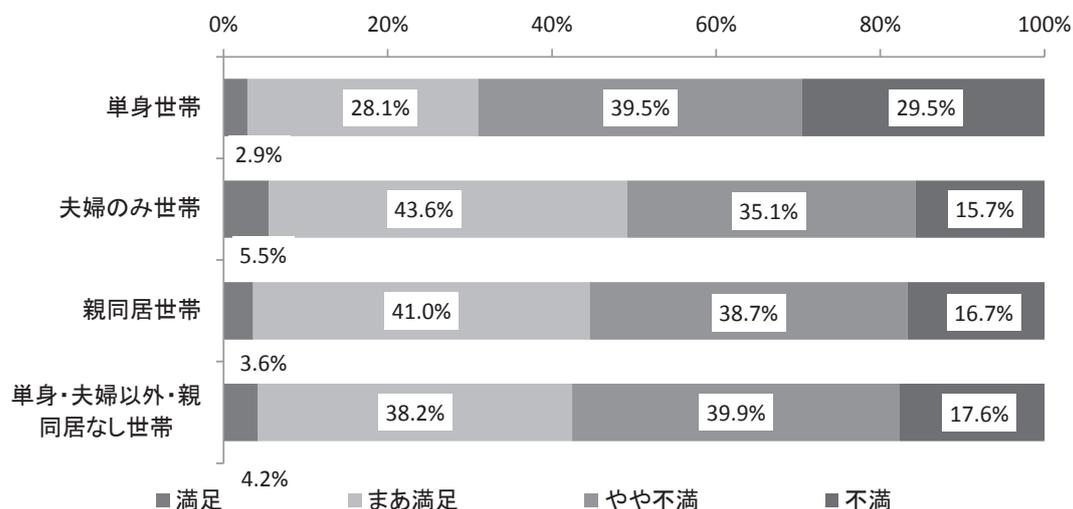
本項では、2014年調査時点の生活満足状況を、世帯類型別に紹介する。世帯類型別に、友人関係満足度をみたのが、図表補－18である。

全体的に友人関係満足度は高く、「満足」と「まあ満足」の合計が、概ね8割程度を占めている。そのなかでも、友人関係満足度は「親同居世帯」が87.4%と最も高く、「単身世帯」で77.6%と相対的に低くなっている。



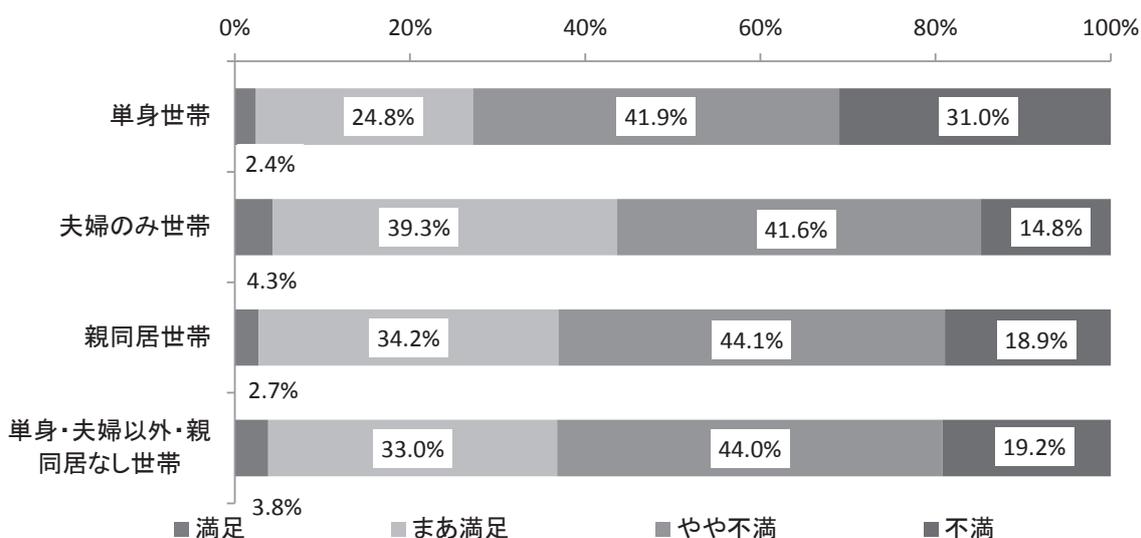
世帯類型別に貯蓄・資産満足度をみたのが、図表補－19である。全体的に肯定的な回答をした人（「満足」と「まあ満足」の合計）は5割に満たない。世帯類型別にみると、肯定的な回答は「夫婦のみ世帯」が49.1%と最も高く、「単身世帯」が31.0%と最も低くなっている。

図表補－19 世帯類型別、貯蓄・資産満足度（単位：%）



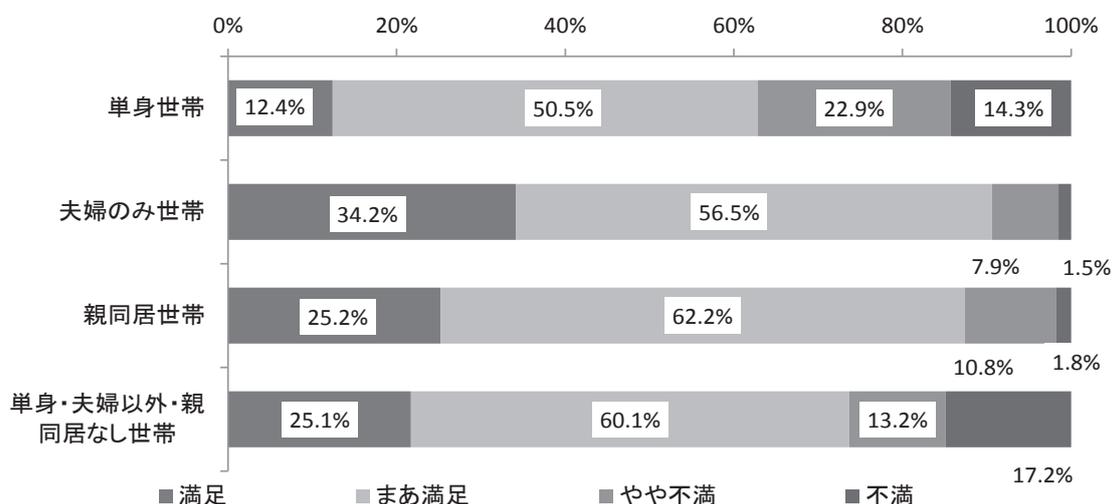
世帯類型別に、年間総収入満足度をみたのが、図表補－20である。世帯類型を問わず、肯定的な回答（「満足」と「まあ満足」の合計）は、半数に満たない。世帯類型別にみると、相対的に「夫婦のみ世帯」が43.6%と高く、「単身世帯」が27.2%と低い水準にある。

図表補－20 世帯類型別、年間総収入満足度（単位：%）



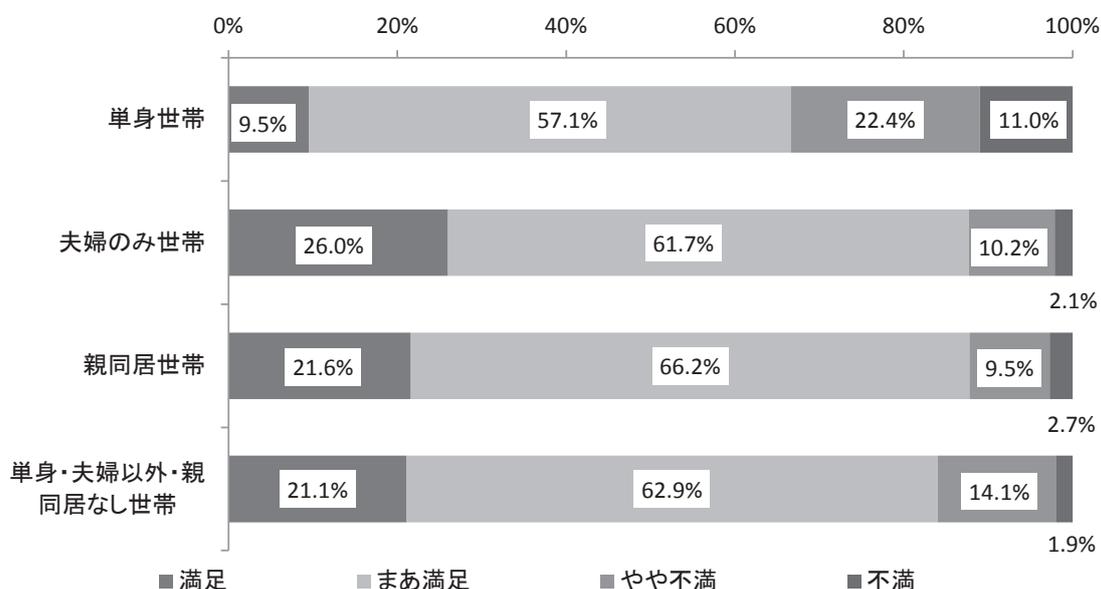
世帯類型別に、家族関係満足度をみたのが、図表補－21である。世帯類型を問わず、肯定的な回答（「満足」と「まあ満足」の合計）は、半数を超えている。世帯類型別にみると、相対的に「夫婦のみ世帯」が90.7%と高く、「単身世帯」（62.9%）と低くなっている。

図表補－21 世帯類型別、家族関係満足度（単位：%）



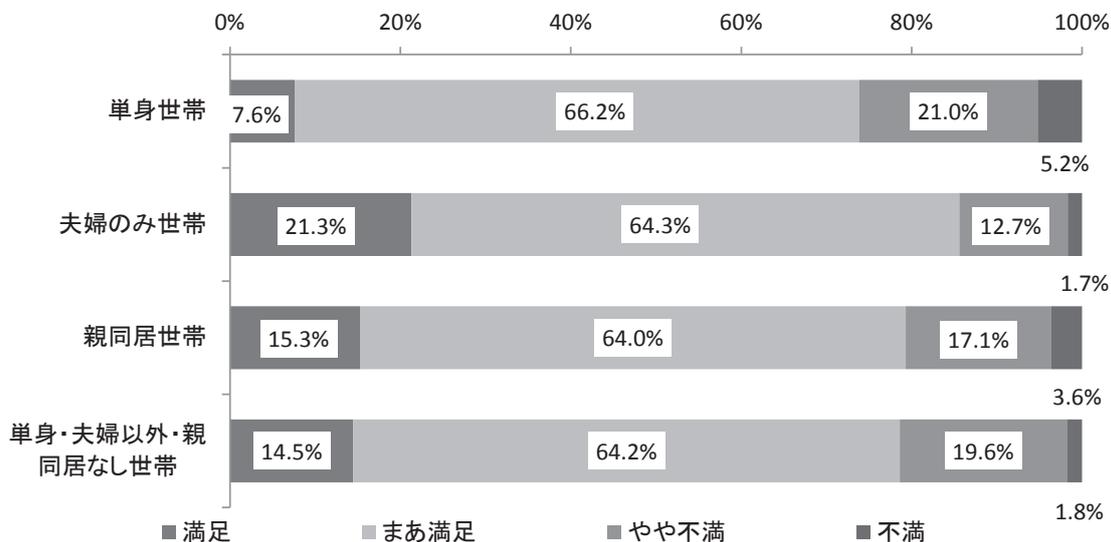
世帯類型別に、住環境の満足度をみたのが、図表補－22である。世帯類型を問わず、肯定的な回答（「満足」と「まあ満足」の合計）は、半数を超えている。世帯類型別にみると、相対的に「親同居世帯」（87.8%）と「夫婦のみ世帯」（87.7%）が高く、「単身世帯」（66.6%）が低くなっている。

図表補－22 世帯類型別、住環境満足度（単位：%）



世帯類型別に、余暇の過ごし方満足度をみたのが、図表補－23である。世帯類型を問わず、肯定的な回答（「満足」と「まあ満足」の合計）は、7割を超えている。世帯類型別にみると、相対的に「夫婦のみ世帯」（85.6%）が高く、「単身世帯」（73.8%）が低くなっている。

図表補－23 世帯類型別、余暇の過ごし方満足度（単位：%）



世帯類型別に、生活全般満足度をみたのが、図表補－24である。世帯類型を問わず、肯定的な回答（「満足」と「まあ満足」の合計）は、6割を超えている。世帯類型別にみると、相対的に「夫婦のみ世帯」（85.1%）と「親同居世帯」（85.1%）が高く、「単身世帯」（66.2%）が低くなっている。

図表補－24 世帯類型別、生活全般満足度（単位：%）

