

## 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—

### 1節 はじめに—問題意識—

就労から引退へのプロセスを考えると、就労か引退かという二者選択ではなく、少しでもいいから収入がある仕事をする（雇用されるだけでなく、自分で事業をするあるいは仕事を請負うなど）ことが金銭面だけでなく、精神的な面で安定につながる。そのため、今回の団塊世代を対象にしたアンケート調査からも明らかなように、現在、就労している団塊世代の約9割、現在、就労していない団塊世代の約5割が今後も就労を希望している。

加えて、引退後は職場のつながりがほとんどなくなることから、その部分を埋める新たなつながりが必要である。西村(2013)<sup>1</sup>によれば、職場に代わって新たな領域として期待される「地域の人」とのつながりを期待する定年後の60歳代前半の男性は極めて多く、「相談したり、助け合う関係を持つ」ことに期待する者が大多数を占めている。しかし、期待は大きいものの、実際に「相談したり、助け合える」関係にまでなった人は2割に届かないのが実態である。地域の人とつながれない理由として「面倒である」及び「個人的な話をする雰囲気がない」を挙げる回答者が多いが、ボランティア活動への参加と同様に、新たな人間関係づくりに自ら積極的に飛び込んでいかないと、地域とのつながりを持つことが困難であり、定年を境に意識改革が求められている、と指摘している。

このように職場に代わって新たな領域として期待される「地域の人」とのつながりを構築することが容易なことではないので、こうした点からも職場で少しでもいいから収入がある仕事をするのは「人とのつながり」という面からも重要なことである。

こうした問題意識から、本章では、第1に、主に家事・育児、介護や他の活動をしており、そのかたわらに仕事をしている団塊世代（「仕事をかたわらにしている」と呼ぶ）の①就業状況の特徴及び今後の就労意欲、②社会・学習活動及び生活満足度、③今後の生活の不安、について、「現在、主に、就労している団塊世代」及び「就労していない団塊世代」と比較しながら、その行動と意識を明らかにする。第2に、「仕事をかたわらにしている団塊世代」の約3割を女性が占めているため、男女別の特徴についても明らかにする。

<sup>1</sup> 西村(2013)は労働調査協議会が、2011年から2012年にかけて、「今“つながり”に求められていること～関係性の現状と課題～」をテーマとして調査研究事業に取り組み、共同調査「人と人のつながりに関するアンケート」を実施したものをベースに、「60代男性における孤独と絆」という側面からまとめたものである。なお、アンケート調査の実施概要は以下の通りである。実施時期は2012年2月～2012年7月。参加組合は、電機連合、基幹労連、JP労組、NTT労組、JSD(調査当時)、私鉄総連、自治労、日教組、全印刷、全農林の10単産・単組。調査票の総配布数は14,900枚、有効に回収されたのは12,653枚である。データ構成は、1単産・単組につき800件を基本とし、有効回収がそれを上回る場合は800件を無作為抽出し、下回る場合には有効回収のすべてを組み入れた。その結果、共同調査の全体データのサンプルは6,744件となっている。

## 2節 「仕事をかたわらにしている」団塊世代の概要

### (1) 「労働力調査」では

総務省「労働力調査」は、労働力の就業状態について最も頻繁に調査している政府統計で、就業者を「主に仕事をしている」、「通学のかたわらに仕事をしている」及び「家事などのかたわらに仕事をしている」の3つに分けている。図表6-1は年齢（40歳以上）別にみた「主に仕事をしている」者の人数、「通学のかたわらに仕事をしている」者の人数、「家事などのかたわらに仕事をしている」の人数と「通学のかたわらに仕事をしている」者+「家事などのかたわらに仕事をしている」者の合計の比率（「仕事をかたわらにしている」比率と呼ぶ）である。

図表6-1 45歳以上の年齢区分ごとにみた「仕事をかたわらにしている」比率の推移

(単位：万人)

|        |         | 2005年 | 2008年 | 2010年 | 2012年 | 2014年 |
|--------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 40～44歳 | 主に仕事    | 538   | 568   | 586   | 644   | 680   |
|        | 通学のかたわら | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     |
|        | 家事のかたわら | 95    | 93    | 92    | 98    | 103   |
|        | かたわら比率  | 15.2% | 14.2% | 13.7% | 13.3% | 13.2% |
| 45～49歳 | 主に仕事    | 528   | 535   | 547   | 562   | 600   |
|        | 通学のかたわら | 0     | 1     | 1     | 1     | 1     |
|        | 家事のかたわら | 92    | 92    | 90    | 94    | 97    |
|        | かたわら比率  | 14.8% | 14.8% | 14.2% | 14.5% | 14.0% |
| 50～54歳 | 主に仕事    | 583   | 525   | 514   | 520   | 537   |
|        | 通学のかたわら | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
|        | 家事のかたわら | 93    | 86    | 81    | 81    | 84    |
|        | かたわら比率  | 13.8% | 14.1% | 13.6% | 13.5% | 13.5% |
| 55～59歳 | 主に仕事    | 614   | 606   | 531   | 497   | 497   |
|        | 通学のかたわら | 0     | 1     | 0     | 1     | 0     |
|        | 家事のかたわら | 93    | 92    | 82    | 77    | 74    |
|        | かたわら比率  | 13.2% | 13.3% | 13.4% | 13.6% | 13.0% |
| 60～64歳 | 主に仕事    | 329   | 391   | 432   | 458   | 426   |
|        | 通学のかたわら | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
|        | 家事のかたわら | 70    | 76    | 85    | 88    | 83    |
|        | かたわら比率  | 17.5% | 16.3% | 16.4% | 16.1% | 16.3% |
| 65～69歳 | 主に仕事    | 155   | 191   | 199   | 202   | 251   |
|        | 通学のかたわら | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
|        | 家事のかたわら | 47    | 54    | 59    | 59    | 70    |
|        | かたわら比率  | 23.3% | 22.0% | 22.8% | 22.6% | 21.8% |
| 70歳以上  | 主に仕事    | 112   | 128   | 134   | 155   | 174   |
|        | 通学のかたわら | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
|        | 家事のかたわら | 44    | 50    | 52    | 59    | 67    |
|        | かたわら比率  | 28.2% | 28.1% | 28.1% | 27.4% | 27.8% |

(注) 非農林業のデータ。

(資料出所) 総務省「労働力調査」(2014年)をもとに作成。

同図表から明らかなように、第1に、2014年の年齢別（40歳以上）の「かたわらに仕事をしている」比率をみると、40歳から59歳までの「かたわらに仕事をしている」比率は13～14%前後を占めている。これに対して、60歳以上になると、「かたわらに仕事をしている」比

率は年齢を経るごとに上昇し、「60歳～64歳」では16.3%、「65歳～69歳」では21.8%、「70歳以上」では27.8%を占めるようになっており、仮に、「65歳～69歳」を団塊世代として捉えると団塊世代の就業者の約2割は「かたわらに仕事をする」という働き方をしていることになる。このことは65歳以上の高齢期の働き方として、「かたわらに仕事をする」という働き方は重要な働き方の1つであることを表している。

第2に、60歳以上の「かたわらに仕事をしている」比率について、2005年以降の経年変化に注目すると、「60歳～64歳」では比率が少しずつ減少してきていることがわかる。それは、平成25年4月に改正高齢法が施行され、制度的に65歳までの雇用確保が実現したことと関係があると考えられる。他方、「65歳～69歳」及び「70歳以上」の比率については、2005年以降、同じ比率で推移してきている。

## (2) 本調査での個人属性

上記の総務省「労働力調査」からは「かたわらに仕事をしている」比率は年齢を経るごとに上昇し、「60歳～64歳」では16.3%、「65歳～69歳」では21.8%、「70歳以上」では27.8%を占めるようになっており、とくに、65歳以降の高齢期の働き方として、「かたわらに仕事をする」という働き方は重要な働き方の1つであることが明らかになったが、つぎに、本調査（高齢・障害・求職者雇用支援機構「団塊世代の就業と生活に関する意識調査」2014年）のデータから「主に家事・育児、介護や他の活動をしており、そのかたわら仕事をしている」団塊世代の特徴を明らかにしていこう。

まず、最初に、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の性別構成、年齢構成及び学歴構成をみてみよう。図表6-2に示したように、第1に、性別構成についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代は男性が約9割を占めているが、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は男性が約7割、女性が約3割を占めており、女性比率が高くなっている。ちなみに、「仕事をしていない」団塊世代は男性が約8割を占めている。

第2に、年齢構成についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代は64歳が約15%、65歳が約4割、66歳が約3割、67歳が約15%という構成であるが、「仕事をかたわらにしている」団塊世代65歳が約4割、66歳が約4割、67歳が約15%という構成であり、64歳は5%にも満たない。

第3に、最終学歴についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代は大卒以上の比率（54.5%）が高く、これに対して、女性比率が高い「仕事をかたわらにしている」団塊世代は専門学校・短大卒の比率（14.2%）が高くなっている。ちなみに、「仕事をしていない」団塊世代は小・中・高等学校卒（38.4%）の比率が高くなっている。

図表 6 - 2 就業状況別にみた個人属性

(単位：%)

|       | 件数           | 性別   |      | 年齢   |      |      |      |       | 最終学歴      |          |       |      |
|-------|--------------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|----------|-------|------|
|       |              | 男性   | 女性   | 64歳  | 65歳  | 66歳  | 67歳  | 平均(歳) | 小・中・高等学校卒 | 専門学校・短大卒 | 大学卒以上 |      |
| 全体    | 2317         | 86.1 | 13.9 | 11.6 | 37.2 | 31.9 | 19.4 | 65.6  | 36.9      | 10.9     | 52.2  |      |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 937  | 90.3 | 9.7  | 15.9 | 40.3 | 27.9 | 15.9  | 65.4      | 35.5     | 10.0  | 54.5 |
|       | 仕事をかたわらにしている | 169  | 72.8 | 27.2 | 4.1  | 39.6 | 42.0 | 14.2  | 65.7      | 34.9     | 14.2  | 50.9 |
|       | 仕事をしていない     | 1211 | 84.7 | 15.3 | 9.2  | 34.4 | 33.6 | 22.8  | 65.7      | 38.4     | 11.1  | 50.5 |

### (3) 就業形態：就業タイプの構成

就業形態については、「主に仕事をしている」団塊世代が就いている就業タイプは「経営者」が約4割、「正社員」が約2割、「非正社員」が約4割という構成である（図表6-3）。これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は「経営者」が約3割、「非正社員」が5割、「請負などで仕事をしている」<sup>2</sup>が約2割という構成で、正社員が減少し、請負で仕事をしているが多くなっている。その理由は個人請負の働き方がワーク・ライフ・バランスの実現を容易にする働き方であるため「かたわらに仕事をしている」働き方にあっているため多くなっていると推測することができる。

こうした「仕事をかたわらにしている」団塊世代の就業タイプの構成を男女別にみると、男性では「経営者」が約3割、「非正社員」が4割、「請負で仕事をしている」が約2割という構成であるが、女性では「経営者」が約2割、「非正社員」が5割、「請負で仕事をしている」が約3割という構成になっており、男性と女性で就業タイプの構成が大きく異なっていることがわかる。

図表 6 - 3 就業タイプの構成

(単位：%)

|       | 件数           | 経営者  | 雇用者  |      |      | を請負でい仕事 |      |
|-------|--------------|------|------|------|------|---------|------|
|       |              |      |      | 正社員  | 非正社員 |         |      |
| 全体    | 1106         | 37.1 | 56.9 | 18.9 | 38.0 | 6.1     |      |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 937  | 38.5 | 58.6 | 22.0 | 36.6    | 2.9  |
|       | 仕事をかたわらにしている | 169  | 29.0 | 47.4 | 1.8  | 45.6    | 23.7 |
|       | 男性           | 123  | 33.3 | 43.9 | 0.8  | 43.1    | 22.8 |
|       | 女性           | 46   | 17.4 | 56.5 | 4.3  | 52.2    | 26.1 |

<sup>2</sup> 「請負などで仕事をしている」のなかには、件数が少ないが派遣で仕事している者も含まれている。個人請負の働き方の特徴については、佐野・佐藤・大木（2012）が労働者性を軸に詳細な分析を行っている。また、高齢者の派遣を通じた働き方の詳細については、鹿生（2010）及び高齢・障害者雇用支援機構編（2010）の第Ⅱ部を参照。

### 3節 「仕事をかたわらにしている」団塊世代の仕事とその評価

#### (1) 勤務先の状況：勤務先の従業員規模

勤務先の従業員規模については、「主に仕事をしている」団塊世代が勤務している勤務先の従業員規模は平均すると601.0名であるが、「仕事をかたわらにしている」団塊世代が勤務している勤務先の従業員規模は平均すると324.0名であり、「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、規模が小さい勤務先に勤務している（図表6-4）。

こうした勤務先の従業員規模を男女別にみると、男女で勤務先の従業員規模が異なり、女性（平均従業員数：380.1名）の方が男性（同308.3名）よりも勤務している勤務先の従業員規模が大きくなっている。

図表6-4 勤務先の従業員規模

（単位：％）

|       |              | 件数   | ～10人 | 11～100人 | 101～1000人 | 1001人～ | わからない | 有効数 | 平均(名) | 標準偏差   |
|-------|--------------|------|------|---------|-----------|--------|-------|-----|-------|--------|
| 全体    |              | 1032 | 41.5 | 22.5    | 20.2      | 10.8   | 4.8   | 982 | 569.9 | 1422.1 |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 905  | 41.6 | 22.8    | 20.2      | 11.6   | 3.6   | 872 | 601.0 | 1464.7 |
|       | 仕事をかたわらにしている | 127  | 41.0 | 20.4    | 20.4      | 4.7    | 13.4  | 110 | 324.0 | 993.6  |
|       | 男性           | 95   | 44.2 | 20.0    | 21.1      | 5.3    | 9.5   | 86  | 308.3 | 910.6  |
|       | 女性           | 32   | 31.3 | 21.9    | 18.8      | 3.1    | 25.0  | 24  | 380.1 | 1269.0 |

#### (2) 仕事内容

就いている仕事の内容について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代では「管理的な仕事」が多くなっているが、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「サービスの仕事」及び「現業の仕事」が多くなっている（図表6-5）。

図表6-5 就いている仕事内容

（単位：％）

|       |              | 件数  | 管理的な仕事 | 専門的・技術的な仕事 | 事務的な仕事 | 販売・営業・サービスの仕事 | サービスの仕事 | 現業の仕事 | その他 |
|-------|--------------|-----|--------|------------|--------|---------------|---------|-------|-----|
| 全体    |              | 642 | 13.6   | 21.2       | 18.2   | 7.5           | 16      | 23.1  | 0.3 |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 557 | 15.3   | 20.8       | 18.9   | 7.7           | 14.4    | 22.6  | 0.4 |
|       | 仕事をかたわらにしている | 85  | 2.4    | 23.5       | 14.1   | 5.9           | 27.1    | 27.1  | 0.0 |
|       | 男性           | 59  | 3.4    | 23.7       | 6.8    | 5.1           | 25.4    | 35.6  | 0.0 |
|       | 女性           | 26  | 0.0    | 23.1       | 30.8   | 7.7           | 30.8    | 7.7   | 0.0 |

こうした就いている仕事内容について、男女別にみると、男性では「現業の仕事」、これに対して、女性では「事務的な仕事」及び「サービスの仕事」、に従事している団塊世代が多くなっている。

### (3) 必要な能力と求められる能力

従事している仕事について専門的な能力や技能が必要であると考えている団塊世代は「主に仕事をしている」団塊世代では77.4%、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では65.7%であり、かたわらに仕事をしているのであっても従事している仕事については専門的な能力や技能が必要な仕事に就いていることがわかる。こうした必要な能力について、男女別にみると、男性の68.0%、女性の58.8%が従事している仕事について専門的な能力や技能が必要であると考えている（図表6-6）。

さらに、今後、従事している仕事について専門的な能力や技能を高めていくことが必要であると考えている団塊世代は「主に仕事をしている」団塊世代では62.8%、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では49.2%であり、かたわらに仕事をしているのであっても、今後、従事している仕事について専門的な能力や技能を高めていくことが必要であると半数の団塊世代は考えている。こうした能力や技能を高めていくことの必要性について、男女別にみると、男性の48.0%、女性の52.9%が従事している仕事について、今後、専門的な能力や技能を高めていくことが必要であると考えている。

図表6-6 必要な能力と求められる能力

(単位：%)

|       | 件数           | 専門的な能力や技能の必要性 |       |            |            |        |        | 今後、専門的な能力や技能を高めていくことの必要性 |         |             |             |          |          |      |
|-------|--------------|---------------|-------|------------|------------|--------|--------|--------------------------|---------|-------------|-------------|----------|----------|------|
|       |              | 必要である         | 必要である |            |            | 必要ではない |        | 求められている                  | 求められている |             |             | 求められていない |          |      |
|       |              |               | 必要である | ばど、どちらかである | ばど、どちらかでない | 必要ではない | 必要ではない |                          | 求められている | いばど、どちらかである | いばど、どちらかでない | 求められていない | 求められていない |      |
| 全体    | 1052         | 75.9          | 44.9  | 31.0       | 16.8       | 7.3    | 24.1   | 61.1                     | 19.6    | 41.5        | 23.8        | 15.1     | 38.9     |      |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 918           | 77.4  | 46.0       | 31.4       | 16.6   | 6.1    | 22.7                     | 62.8    | 20.0        | 42.8        | 23.2     | 13.9     | 37.1 |
|       | 仕事をかたわらにしている | 134           | 65.7  | 37.3       | 28.4       | 18.7   | 15.7   | 34.4                     | 49.2    | 16.4        | 32.8        | 27.6     | 23.1     | 50.7 |
|       | 男性           | 100           | 68.0  | 38.0       | 30.0       | 18.0   | 14.0   | 32.0                     | 48.0    | 14.0        | 34.0        | 30.0     | 22.0     | 52.0 |
|       | 女性           | 34            | 58.8  | 35.3       | 23.5       | 20.6   | 20.6   | 41.2                     | 52.9    | 23.5        | 29.4        | 20.6     | 26.5     | 47.1 |

### (4) 働いている理由

働いている理由について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代では「現在の生活のため」(61.2%)、「老後の生活に備えるため」(37.0%)及び「今の仕事が好きだから」(28.1%)が多くを占めており、現在の生活と老後を見据えた生活設計のために就業している側面が否定できない。これ

に対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「小遣いがほしいため」(29.9%)及び「社会とのつながりを維持したいから」(41.0%)が多くなっており、「人とのつながり」という面からも就労していることがわかる(図表6-7)。

こうした働いている理由について、男女別にみると、男性では「家にいても仕方がないから」という消極的な理由で働いている団塊世代が多い。これに対して、女性では「老後の生活に備えるため」、「社会とのつながりを維持したいから」、「今の仕事が好きだから」及び「会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから」と働く理由が広範囲に広がっている。

図表6-7 働いている理由(複数回答)

(単位：%)

|       |              | 件数   | 現在の生活のため         | 老後の生活に備えるため               | 小遣いがほしいため          | 健康のため        | 仕事を通じて、社会貢献したいから | 社会とのつながりを維持したいから | 今の仕事が好きだから |
|-------|--------------|------|------------------|---------------------------|--------------------|--------------|------------------|------------------|------------|
| 全体    |              | 1052 | 58.1             | 35.3                      | 22.4               | 35.6         | 21.7             | 34.2             | 27.3       |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 918  | 61.2             | 37.0                      | 21.4               | 35.7         | 21.7             | 33.2             | 28.1       |
|       | 仕事をかたわらにしている | 134  | 36.6             | 23.1                      | 29.9               | 34.3         | 21.6             | 41.0             | 21.6       |
|       | 男性           | 100  | 36.0             | 18.0                      | 29.0               | 34.0         | 21.0             | 39.0             | 18.0       |
|       | 女性           | 34   | 38.2             | 38.2                      | 32.4               | 35.3         | 23.5             | 47.1             | 32.4       |
|       |              |      | 自分の経験や能力を発揮したいから | 会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから | 所属先や肩書きがなくなると寂しいから | 家にいても仕方がないから | なんとなく、特に理由がない    | ほかの仕事がみつからないから   | その他        |
| 全体    |              | 33.3 | 17.0             | 1.0                       | 18.5               | 2.0          | 4.0              | 3.5              |            |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 33.4 | 16.9             | 0.9                       | 18.4               | 2.1          | 4.0              | 3.3              |            |
|       | 仕事をかたわらにしている | 32.1 | 17.9             | 2.2                       | 19.4               | 1.5          | 3.7              | 5.2              |            |
|       | 男性           | 32.0 | 15.0             | 3.0                       | 21.0               | 1.0          | 3.0              | 6.0              |            |
|       | 女性           | 32.4 | 26.5             | 0.0                       | 14.7               | 2.9          | 5.9              | 2.9              |            |

### (5) 労働条件

労働条件について「週の労働時間」と「仕事からの年収」でみてみよう。前者について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代の「週の労働時間」は平均すると36.7時間になる。これに対して、短時間勤務や出勤日数の弾力化など、勤務の柔軟化は進んでいる働き方をしている「仕事をかたわらにしている」団塊世代では半数以上が20時間未満のため、平均すると、「主に仕事をしている」団塊世代の半分の19.8時間になる(図表6-8)。

こうした労働時間を男女別にみると、男性は平均すると、20.8時間になる。女性はさらに短くなり、20時間未満が6割強を占めているため、平均すると16.7時間になる。

図表 6 - 8 週の労働時間

(単位：%)

|           |              | 件数   | 0~20時<br>間未満 | 20~30<br>時間未満 | 30~35<br>時間未満 | 35~40<br>時間未満 | 40時間<br>以上 | その他 | 有効数  | 平均(時<br>間) | 標準偏<br>差 |
|-----------|--------------|------|--------------|---------------|---------------|---------------|------------|-----|------|------------|----------|
| 全体        |              | 1052 | 14.4         | 18.7          | 12.9          | 18.0          | 35.2       | 0.8 | 1044 | 34.6       | 14.74    |
| 就業状<br>況別 | 主に仕事をしている    | 918  | 9.3          | 16.9          | 13.6          | 20.4          | 39.4       | 0.4 | 914  | 36.7       | 13.81    |
|           | 仕事をかたわらにしている | 134  | 50.0         | 31.3          | 8.2           | 1.5           | 5.9        | 3.0 | 130  | 19.8       | 12.44    |
|           | 男性           | 100  | 46.0         | 33.0          | 10.0          | 2.0           | 6.0        | 3.0 | 97   | 20.8       | 13.07    |
|           | 女性           | 34   | 61.8         | 26.5          | 2.9           | 0.0           | 5.9        | 2.9 | 33   | 16.7       | 9.91     |

(注1) 算出にあたっては、範囲値の中央値を代入して算出している。

(注2) 「わからない」「その他」は除外している。

後者についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代の「仕事からの年収」は平均すると351.5万円になる。これに対して、労働時間が短い「仕事をかたわらにしている」団塊世代では300万円未満が8割弱を占めているため、平均すると150.8万円になる(図表6-9)。

こうした年収を男女別にみると、男性は平均すると、156.8万円になる。男性よりも労働時間が短い女性はさらに年収が低くなり、300万円未満が8割強を占めているため、平均すると133.3万円になる。

図表 6 - 9 年収

(単位：%)

|           |              | 件数   | 300万円<br>未満 | 300~5<br>00万円<br>未満 | 500~8<br>00万円<br>未満 | 800円以<br>上 | わから<br>ない | 有効数 | 平均(時<br>間) | 標準偏<br>差 |
|-----------|--------------|------|-------------|---------------------|---------------------|------------|-----------|-----|------------|----------|
| 全体        |              | 1052 | 55.0        | 18.4                | 10.5                | 6.9        | 9.0       | 957 | 326.8      | 285.4    |
| 就業状<br>況別 | 主に仕事をしている    | 918  | 51.9        | 19.7                | 11.9                | 7.9        | 8.6       | 839 | 351.5      | 289.9    |
|           | 仕事をかたわらにしている | 134  | 76.1        | 9.7                 | 1.4                 | 0.7        | 11.9      | 118 | 150.8      | 168.2    |
|           | 男性           | 100  | 74.0        | 12.0                | 1.0                 | 1.0        | 12.0      | 88  | 156.8      | 179.3    |
|           | 女性           | 34   | 82.4        | 2.9                 | 2.9                 | 0.0        | 11.8      | 30  | 133.3      | 131.5    |

(注1) 算出にあたっては、範囲値の中央値を代入して算出している。

(注2) 「わからない」「その他」は除外している。

## (6) 仕事の満足度

最後に、仕事の満足度についてみてみよう。ここでは、「仕事内容」、「人間関係」、「労働時間」、「賃金(仕事からの年収)」、それぞれに対する満足度と、「仕事についての総合的満足度」を、7段階で尋ねている。これを満足度が高いと大きくなるような1~7点に得点化し、その平均値を示したものが図表6-10である。

それによれば、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は、「賃金(仕事からの年収)」に関しては、「主に仕事をしている」団塊世代と比較すると満足度が高くなっている。それ以外の「仕



事内容」、「人間関係」と「労働時間」に対する満足度及び「仕事についての総合的満足度」については、就業のタイプで差は見られない。

こうした仕事の満足度を男女別にみると、女性は「仕事の内容」、「人間関係」及び「労働時間」に関しては、男性と比較すると満足度が高くなっている。

図表 6 - 10 仕事の満足度

(単位：点)

|       |              | 件数   | 仕事の内容 | 人間関係 | 労働時間 | 賃金(仕事からの収入) | 今の仕事の総合的満足度 |
|-------|--------------|------|-------|------|------|-------------|-------------|
| 全体    |              | 1052 | 5.05  | 4.97 | 4.97 | 4.08        | 4.79        |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 918  | 5.05  | 4.97 | 4.98 | 4.05        | 4.80        |
|       | 仕事をかたわらにしている | 134  | 5.04  | 4.96 | 4.90 | 4.26        | 4.73        |
|       | 男性           | 100  | 4.97  | 4.91 | 4.85 | 4.25        | 4.73        |
|       | 女性           | 34   | 5.24  | 5.12 | 5.06 | 4.29        | 4.74        |

(注) 得点は「非常に満足」×7点、「満足」×6点、「まあ満足」×3点、「どちらともいえない」×4点、「やや不満」×3点、「不満」×2点、「非常に不満」×1点を件数で除した値。

#### 4 節 今後の就労意欲・希望する仕事内容

##### (1) 今後の就労意欲

今後の就労意欲について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代では「積極的に就労したい(働きたい)」と考えている団塊世代が半数を超えており、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は4割強にとどまっている。ちなみに、「仕事をしていない」団塊世代で「積極的に就労したい(働きたい)」と考えている団塊世代は1割強に過ぎない(図表 6 - 11)。

図表 6 - 11 今後の就労意欲

(単位：%)

|          |              | 件数   | 積極的就労(働きたい) | 消極的就労             | 働きたいとは思わない    |      |      |
|----------|--------------|------|-------------|-------------------|---------------|------|------|
|          |              |      |             | 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 |      |      |
| 全体       |              | 2317 | 31.3        | 36.8              | 16.9          | 19.9 | 31.9 |
| 就業状況別    | 主に仕事をしている    | 937  | 52.2        | 38.1              | 31.1          | 7.0  | 9.7  |
|          | 仕事をかたわらにしている | 169  | 42.6        | 40.8              | 26.0          | 14.8 | 16.6 |
|          | 男性           | 123  | 43.1        | 42.3              | 26.8          | 15.4 | 14.6 |
|          | 女性           | 46   | 41.3        | 37.0              | 23.9          | 13.0 | 21.7 |
| 仕事をしていない |              | 1211 | 13.5        | 35.3              | 4.7           | 30.6 | 51.2 |

こうした今後の就労意欲について、男女別にみると、男女ともに「積極的に就労したい（働きたい）」と考えている者の比率は変わらないが、「消極的な就労（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）」については女性よりも男性の方が高くなっている。

## (2) 希望する仕事内容

希望する仕事内容について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代では「経験のある慣れた仕事」及び「挑戦しがいのある仕事」、これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「世の中の役に立つ仕事」、「人から感謝される仕事」、「体の負担が少ない仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」、を希望しており、就業タイプにより希望する仕事内容が異なっていることがわかる（図表6－12）。ちなみに、「仕事をしていない」団塊世代は「体の負担が少ない仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」を強く希望している。

こうした希望する仕事内容について、男女別にみると、男性では「世の中の役に立つ仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」、これに対して、女性では「経験のある慣れた仕事」及び「収入が多い仕事」、を希望している。

図表6－12 希望する仕事内容（複数回答）

（単位：％）

|           |              | 件数   | 慣れ<br>経験<br>たの<br>仕事<br>ある | の挑<br>あ戦<br>るし<br>仕が<br>事い | に世<br>立の<br>つ中<br>仕の<br>事役 | さ人<br>れか<br>ら<br>仕感<br>事謝 | 少体<br>ない<br>い負<br>担<br>仕担<br>事が | 事の時<br>少間<br>ない<br>制<br>仕約 | 仕収<br>事入<br>が多<br>い | いてい<br>はず<br>まれ<br>らも<br>なあ |
|-----------|--------------|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------|-----------------------------|
| 全体        |              | 2317 | 55.9                       | 12.2                       | 28.5                       | 21.2                      | 46.8                            | 49.5                       | 14.3                | 2.7                         |
| 就業状況<br>別 | 主に仕事をしている    | 937  | 66.3                       | 12.1                       | 24.5                       | 21.2                      | 40.1                            | 43.0                       | 16.7                | 3.0                         |
|           | 仕事をかたわらにしている | 141  | 54.6                       | 8.5                        | 31.2                       | 24.8                      | 48.9                            | 50.4                       | 14.2                | 1.4                         |
|           | 男性           | 105  | 48.6                       | 8.6                        | 34.3                       | 24.8                      | 49.5                            | 54.3                       | 11.4                | 1.9                         |
|           | 女性           | 36   | 72.2                       | 8.3                        | 22.2                       | 25.0                      | 47.2                            | 38.9                       | 22.2                | 0.0                         |
| 仕事をしていない  |              | 1211 | 41.3                       | 13.2                       | 33.5                       | 20.5                      | 56.0                            | 58.5                       | 11.0                | 2.5                         |

（注）就労を希望している団塊世代の回答。

## 5 節 社会・学習活動と生活の満足度・今後の生活に関する不安

### (1) 社会・学習活動の実施状況

社会・学習活動の実施状況について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代よりも「仕事をかたわらにしている」団塊世代の方が「友人とのつきあいなどの交友活動」、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等）」、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」、「親の世話」、「ボランティア・社会奉仕活動」

のすべての社会・学習活動を積極的に実施している。とくに、「友人とのつきあいなどの交友活動」、「自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等）」、「親の世話」及び「ボランティア・社会奉仕活動」に関しては、「働いていない」団塊世代よりも積極的に取り組んでいる（図表6－13）。

こうした社会・学習活動の実施状況について、男女別にみると、男性は「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等）」、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、これに対して、女性は「親の世話」、を積極的に取り組んでいる。

図表6－13 社会・学習活動の実施状況

（単位：点）

|       |              | 件数   | 友人とのつきあいなどの交友活動 | ジョギングやスポーツなど健康関連活動 | 自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等） | 趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動 | 親の世話 | ボランティア・社会奉仕活動 |
|-------|--------------|------|-----------------|--------------------|----------------------------------|-------------------------|------|---------------|
| 全体    |              | 2317 | 3.64            | 3.76               | 1.95                             | 4.47                    | 1.85 | 1.94          |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 937  | 3.69            | 3.34               | 2.26                             | 4.06                    | 1.85 | 1.85          |
|       | 仕事をかたわらにしている | 169  | 3.87            | 3.88               | 2.50                             | 4.35                    | 2.08 | 2.22          |
|       | 男性           | 123  | 3.88            | 4.21               | 2.54                             | 4.59                    | 2.03 | 2.37          |
|       | 女性           | 46   | 3.85            | 3.00               | 2.39                             | 3.72                    | 2.22 | 1.85          |
|       | 仕事をしていない     | 1211 | 3.56            | 4.06               | 1.63                             | 4.80                    | 1.81 | 1.97          |

（注）得点は「ほぼ毎日」×7点、「週に数回」×6点、「週に1回」×5点、「月に1回」×4点、「年に数回」×3点、「年に1回」×2点、「行っていない」×1点を件数で除した値

## （2）今後取り組みたい社会・学習活動

今後取り組みたい社会・学習活動について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「主に仕事をしている」団塊世代では「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、に取り組みたいと考えている。とくに、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」に関しては、「働いていない」団塊世代よりも取り組みたいと考えている（図表6－14）。

こうした今後取り組みたい社会・学習活動については、男女別にみると、男性は「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、これに対して、女性は「友人とのつきあいなどの交友活動」、に取り組みたいと考えている。

図表 6 - 14 今後取り組みたい社会・学習活動（複数回答）

（単位：％）

|       |              | 件数   | 友人とのつきあいなどの交友活動 | ジョギングやスポーツなど健康関連活動 | 自分の収入に直接関係する勉強（勉強会、公開講座、語学、習い事等） | 趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動 | ボランティア・社会奉仕活動 | 増やしたいと思わないものはない |
|-------|--------------|------|-----------------|--------------------|----------------------------------|-------------------------|---------------|-----------------|
| 全体    |              | 2317 | 32.2            | 40.4               | 11.3                             | 57.1                    | 19.9          | 20.0            |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 937  | 32.9            | 41.3               | 12.6                             | 59.0                    | 18.6          | 18.2            |
|       | 仕事をかたわらにしている | 169  | 33.1            | 34.9               | 11.8                             | 66.3                    | 26.6          | 13.0            |
|       | 男性           | 123  | 31.7            | 39.8               | 11.4                             | 68.3                    | 28.5          | 13.0            |
|       | 女性           | 46   | 37.0            | 21.7               | 13.0                             | 60.9                    | 21.7          | 13.0            |
|       | 仕事をしていない     | 1211 | 31.5            | 40.5               | 10.2                             | 54.3                    | 20.1          | 22.4            |

### (3) 生活の満足度

さらに、生活の満足度についてみてみよう。ここでは、「友人関係」、「貯蓄・資産状況」、「年間の総収入」、「家族との関係」、「住環境」、「余暇の過ごし方」、それぞれに対する満足度と、「生活全般の満足度」を、4段階で尋ねている。これを満足度が高いと大きくなるような1～4点に得点化し、その平均値を示したものが図表 6 - 15 である。

それによれば、「主に仕事をしている」団塊世代、「仕事をかたわらにしている」団塊世代及び「仕事をしていない」団塊世代の間で生活の満足度には大きな差は見られない。さらに、男女別にも生活の満足度には大きな差は見られない。

図表 6 - 15 生活の満足度

（単位：点）

|       |              | 件数   | 友人関係 | 貯蓄・資産状況 | 年間の総収入 | 家族との関係 | 住環境  | 余暇の過ごし方 | 生活全般 |
|-------|--------------|------|------|---------|--------|--------|------|---------|------|
| 全体    |              | 2317 | 2.98 | 2.32    | 2.25   | 3.12   | 3.04 | 2.97    | 2.91 |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 937  | 2.99 | 2.28    | 2.31   | 3.13   | 3.01 | 2.91    | 2.90 |
|       | 仕事をかたわらにしている | 169  | 3.01 | 2.38    | 2.34   | 3.05   | 2.98 | 2.93    | 2.90 |
|       | 男性           | 123  | 2.99 | 2.41    | 2.39   | 3.08   | 3.04 | 2.98    | 2.92 |
|       | 女性           | 46   | 3.07 | 2.30    | 2.22   | 2.96   | 2.83 | 2.78    | 2.85 |
|       | 仕事をしていない     | 1211 | 2.97 | 2.34    | 2.19   | 3.12   | 3.08 | 3.02    | 2.92 |

（注）得点は「満足」×4点、「まあ満足」×3点、「やや不満」×2、「不満」×1点を件数で除した値。

### (4) 今後の生活に関する不安

今後の生活に関する不安について、「主に仕事をしている」団塊世代と「仕事をかたわらにしている」団塊世代を比較すると、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では女性が約3割を占めているため、「家族に先立たれること」、「今までの人とのつながりが減少すること」、「家族の健康」、「自分が病気をすること」及び「子供の将来」を今後の生活に関する不安として感じている者が多くなっている。とくに、「家族に先立たれること」、「今までの人とのつながりが減少すること」及び「子供の将来」に関しては、「働いていない」団塊世代よりも強く不安

として感じている。さらに、「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、今後の生活に関する不安の数も多くなっている。

こうした今後の生活に関する不安について、男女別にみると、男性では「年金が十分に支給されるかどうか」、「生きがいがなくなること」、「家族に先立たれること」、「今までの人とのつながりが減少すること」及び「家族・親類などの介護」、これに対して、女性では「生活費・医療費に困ること」、「今の仕事や活動がなくなること」、「家族の健康」、「自分が病気をすること」及び「子供の将来」、について不安に感じている者が多くなっている。

図表 6 - 16 今後の生活に関する不安（複数回答）

（単位：％）

|       |              | 件数   | 年金が十分に支給されるかどうか | 物価が高くなること | 生活費・医療費に困ること | 生きがいなくなること  | 家族を残し自分が先立つこと | 時間を持て余すこと | 家族に先立たれること | 今までの人とのつながりが減少すること |
|-------|--------------|------|-----------------|-----------|--------------|-------------|---------------|-----------|------------|--------------------|
| 全体    |              | 2317 | 50.5            | 48.6      | 50.2         | 14.9        | 12.1          | 7.7       | 28.6       | 12.4               |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 937  | 46.5            | 42.8      | 52.7         | 17.3        | 12.0          | 10.1      | 27.2       | 12.8               |
|       | 仕事をかたわらにしている | 169  | 45.6            | 47.9      | 51.5         | 17.8        | 10.7          | 8.3       | 31.4       | 16.6               |
|       | 男性           | 123  | 47.2            | 47.2      | 50.4         | 19.5        | 10.6          | 9.8       | 35.8       | 19.5               |
|       | 女性           | 46   | 41.3            | 50.0      | 54.3         | 13.0        | 10.9          | 4.3       | 19.6       | 8.7                |
|       | 仕事をしていない     | 1211 | 54.3            | 53.1      | 48.1         | 12.6        | 12.5          | 5.7       | 29.2       | 11.5               |
|       |              |      | 今の仕事や活動がなくなること  | 家族の健康     | 自分が病気をすること   | 自分が要介護になること | 家族・親類などの介護    | 子供の将来     | 不安はない      | 不安の合計数             |
| 全体    |              | 13.0 | 45.2            | 62.7      | 51.8         | 14.8        | 19.4          | 4.9       | 4.32       |                    |
| 就業状況別 | 主に仕事をしている    | 23.7 | 41.4            | 61.2      | 49.3         | 13.2        | 17.2          | 4.9       | 4.27       |                    |
|       | 仕事をかたわらにしている | 20.7 | 49.7            | 65.7      | 47.9         | 17.8        | 26.0          | 3.6       | 4.57       |                    |
|       | 男性           | 18.7 | 44.7            | 63.4      | 47.2         | 20.3        | 24.4          | 4.9       | 4.59       |                    |
|       | 女性           | 26.1 | 63.0            | 71.7      | 50.0         | 10.9        | 30.4          | 0.0       | 4.54       |                    |
|       | 仕事をしていない     | 3.6  | 47.6            | 63.5      | 54.3         | 15.6        | 20.1          | 5.1       | 4.32       |                    |

## 6節 おわりに一明らかにされたことを整理すると

本章で明らかになったことをまとめると以下ようになる。

総務省「労働力調査」によれば、第1に、40歳から59歳までの「かたわらに仕事をしている」比率は13～14%前後を占めているのに対して、60歳以上になると、「かたわらに仕事をしている」比率は年齢を経るごとに上昇し、「60歳～64歳」では16.3%、「65歳～69歳」では21.8%、「70歳以上」では27.8%を占めるようになっており、65歳以上の高齢期の働き方として、「かたわらに仕事をする」という働き方は重要な働き方の1つであることを表している。第2に、2005年以降の経年変化に注目すると、「60歳～64歳」の「かたわらに仕事をしている」比率は少しずつ減少してきているが、「65歳～69歳」及び「70歳以上」の比率については、2005年以降、同じ比率で推移してきている。

本調査（高齢・障害・求職者雇用支援機構「団塊世代の就業と生活に関する意識調査」2014年）のデータから「主に家事・育児、介護や他の活動をしており、そのかわりに仕事をしている」団塊世代の特徴について、下記のように明らかにした。

第1に、性別構成についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代は男性が約9割を占めているが、「仕事をかわらにしている」団塊世代は男性が約7割、女性が約3割を占めており、女性比率が高くなっている。また、最終学歴についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代は大卒以上の比率が高く、これに対して、女性比率が高い「仕事をかわらにしている」団塊世代は専門学校・短大卒の比率が高くなっている。

第2に、就業形態についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代が就いている就業タイプは「経営者」が約4割、「正社員」が約2割、「非正社員」が約4割という構成である。これに対して、「仕事をかわらにしている」団塊世代は「経営者」が約3割、「非正社員」が5割、「請負で仕事をしている」が約2割という構成で、正社員が減少し、請負で仕事をしている者が多くなっている。その理由は個人請負の働き方がワーク・ライフ・バランスの実現を容易にする働き方であるため「かわらに仕事をしている」働き方にあるためと推測することができる。また、男女別にみると、男性では「経営者」が約3割、「非正社員」が4割、「請負で仕事をしている」が約2割という構成であるが、女性では「経営者」が約2割、「非正社員」が5割、「請負で仕事をしている」が約3割という構成になっており、男性と女性で就業タイプの構成が大きく異なっていることがわかる。

第3に、勤務先の従業員規模についてみると、「仕事をかわらにしている」団塊世代が勤務している勤務先の従業員規模は「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、規模が小さい勤務先に勤務している。さらに、女性の方が男性よりも勤務している勤務先の従業員規模が大きくなっている。

第4に、就いている仕事の内容についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代では「管理的な仕事」が多くなっているが、「仕事をかわらにしている」団塊世代では「サービスの仕事」及び「現業の仕事」が多くなっている。また、男性では「現業の仕事」、これに対して、女性では「事務的な仕事」及び「サービスの仕事」、に従事している団塊世代が多くなっている。

第5に、働いている理由についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代では「現在の生活のため」、「老後の生活に備えるため」及び「今の仕事が好きだから」が多くを占めており、現在の生活と老後を見据えた生活設計のために就業している側面が否定できない。これに対して、「仕事をかわらにしている」団塊世代では「小遣いがほしいため」及び「社会とのつながりを維持したいから」が多くなっており、「人とのつながり」という面からも就労していることがわかる。また、男性では「家にいても仕方がないから」という消極的な理由で働いている団塊世代が多く、これに対して、女性では「老後の生活に備えるため」、「社会とのつながりを維持したいから」、「今の仕事が好きだから」及び「会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから」と働く理由が広範囲に広がっている。

第6に、労働時間についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代の「週の労働時間」は平均すると36.7時間になる。これに対して、短時間勤務や出勤日数の弾力化など、勤務の柔軟化は進んでいる働き方をしている「仕事をかたわらにしている」団塊世代では半数以上が20時間未満のため、平均すると、「主に仕事をしている」団塊世代の半分の19.8時間になる。また、男性は平均すると、20.8時間になる。女性はさらに短くなり、20時間未満が6割強を占めているため、平均すると16.7時間になる。さらに、年収についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代の「仕事からの年収」は平均すると351.5万円になる。これに対して、労働時間が短い「仕事をかたわらにしている」団塊世代では300万円未満が8割弱を占めているため、平均すると150.8万円になる。また、男性は平均すると、156.8万円になる。男性よりも労働時間が短い女性はさらに年収が低くなり、300万円未満が8割強を占めているため、平均すると133.3万円になる。

第7に、仕事の満足度についてみると、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は、「賃金（仕事からの年収）」に関しては、「主に仕事をしている」団塊世代と比較すると満足度が高くなっている。また、女性は「仕事の内容」、「人間関係」及び「労働時間」に関しては、男性と比較すると満足度が高くなっている。

第8に、今後の就労意欲についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代では「積極的に就労したい（働きたい）」と考えている団塊世代が半数を超えているが、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では4割強にとどまっている。さらに、希望する仕事内容についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代では「経験のある慣れた仕事」及び「挑戦しがいのある仕事」、これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「世の中の役に立つ仕事」、「人から感謝される仕事」、「体の負担が少ない仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」、を希望しており、就業タイプにより希望する仕事内容が異なっていることがわかる。また、男性では「世の中の役に立つ仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」、これに対して、女性では「経験のある慣れた仕事」及び「収入が多い仕事」、を希望している。

第9に、社会・学習活動の実施状況についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代よりも「仕事をかたわらにしている」団塊世代の方が「友人とのつきあいなどの交友活動」、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強」、「趣味に関する活動」、「親の世話」、「ボランティア・社会奉仕活動」のすべての社会・学習活動を積極的に実施している。また、男性は「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「自分の収入に直接関係する勉強」、「趣味に関する活動」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、これに対して、女性は「親の世話」、を積極的に取り組んでいる。

第10に、今後取り組みたい社会・学習活動についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代では「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、に取り組みたいと考えている。また、男性は「ジョギングやスポーツなど健

康関連活動」、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、これに対して、女性は「友人とのつきあいなどの交友活動」、に組みたいと考えている。

第11に、生活の満足度についてみると、「主に仕事をしている」団塊世代、「仕事をかたわらにしている」団塊世代及び「仕事をしていない」団塊世代の間で生活の満足度には大きな差は見られない。さらに、男女別にも生活の満足度には大きな差は見られない。

第12に、今後の生活に関する不安についてみると、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では女性が約3割を占めているため、「家族に先立たれること」、「今までの人とのつながりが減少すること」、「家族の健康」、「自分が病気をすること」及び「子供の将来」を今後の生活に関する不安として感じている者が多くなっている。さらに、「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、今後の生活に関する不安の数も多くなっている。また、男性では「年金が十分に支給されるかどうか」、「生きがいがなくなること」、「家族に先立たれること」、「今までの人とのつながりが減少すること」及び「家族・親類などの介護」、これに対して、女性では「生活費・医療費に困ること」、「今の仕事や活動がなくなること」、「家族の健康」、「自分が病気をすること」及び「子供の将来」、について不安を感じている者が多くなっている。

以上からわかることは、就労から引退へのプロセスを考えると、改めて、就労か引退かという二者選択ではなく、少しでもいいから収入がある仕事をする（雇用されるだけでなく、自分で事業をする、あるいは仕事を請負うなど）ことが金銭面だけでなく、「人とのつながり」という面からも大切なことであることがわかる。そのためには、企業での雇用だけでなく、自分で事業をする、あるいは、仕事を請負う、派遣で働く、協同組合やNPO<sup>3</sup>、社会的企業、シルバー人材センターなど様々な働き方ができる環境を整備していくことが求められている<sup>4</sup>。とくに、シルバー人材センターは、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高齢者に対して地域に密着した仕事を提供する仕組みとして定着してきたが、就労する高齢者のニーズも多様化し、また、生活環境が厳しさを増すなか生活のために働きたい人も増えている。他方で、全国の市町村の大半に存在するシルバー人材センターでの就労は高齢期の働き方の重要な選択肢となるため、運営体制の改善や運営に携わる者の意識改革を図ることなどにより、多様化する高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を提供できるように、センター機能の改善・充実が求められる。

（大木栄一）

<sup>3</sup> 高齢・障害者雇用支援機構編（2008）では、島根県の行政機関がNPO法人と協働しながら住民がコミュニティの一員として活躍できる場を創出している。

<sup>4</sup> 高齢・障害者雇用支援機構編（2010）では、企業での雇用だけでなく、企業での雇用労働ではない就業機会を提供する派遣、NPO法人、シルバー人材センター、を取り上げ、首都圏の高齢者の就業・社会活動の現状と課題を明らかにしている。



## 【参考文献】

- 稲葉陽二（2011）『ソーシャル・キャピタル入門—孤立から絆へ』（中公新書）中央公論新社。
- インテージ編（2012）『雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査研究報告書』（平成23年度厚生労働省委託調査）。
- 鹿生治行（2010）「高齢者専門職派遣業の事例研究」木村琢磨・鹿生治行『登録型派遣業における営業担当者の仕事と技能』（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門 研究シリーズ No.17）。
- 高齢・障害者雇用支援機構編（2008）『島根県におけるエイジフリー社会に向けた雇用・社会活動に関する調査研究報告書』。
- 高齢・障害者雇用支援機構編（2010）『首都圏におけるエイジフリー社会構築に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書（平成22年度）』。
- 佐野嘉秀・佐藤博樹・大木栄一（2012）「個人請負就業者の「労働者性」と就業選択—個人請負就業への志向と教育訓練機会に着目して」『日本労働研究雑誌』 No. 624.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』（日経文庫）日本敬愛新聞出版社。
- 塚本成美（2008）「高齢者就業問題とシルバー人材センター組織の機能化」高齢・障害者雇用支援機構編『島根県におけるエイジフリー社会に向けた雇用・社会活動に関する調査研究報告書』。
- 塚本成美（2010）「変革期のシルバー人材センター～社会的包摂の拠点として～」高齢・障害者雇用支援機構編『首都圏におけるエイジフリー社会構築に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書（平成22年度）』。
- 日本政策金融公庫総合研究所（2010）『2010年版 新規開業白書』中小企業リサーチセンター。
- 西村博史（2013）「60代男性における孤独と絆」労働調査協議会編『労働調査「今、つながりに求められていること」：関係性の現状と課題—「人と人のつながりに関するアンケート」総括報告』5月号。
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング編（2008）『個人請負業務契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査報告書』（平成19年度厚生労働省委託調査）。
- 村田弘美（2004）「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」『日本労働研究雑誌』 No. 526.
- 労働調査協議会編（2012）『労働調査「今、つながりに求められていること」：関係性の現状と課題—「人と人のつながりに関するアンケート調査結果」の概要』9月号。