

団塊世代の就業・生活意識に関する
調査研究報告書
—2015年調査—

平成 27 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27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28年8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 藤井伸章

平成27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	大木 栄一	玉川大学経営学部 教授
機構	藤井 伸章	雇用推進・研究担当理事
機構	桑原 幸治	雇用推進・研究担当理事（平成27年9月迄）
機構	白兼 俊貴	雇用推進・研究部長
機構	内藤真紀子	雇用推進・研究部次長
事務局	鹿生 治行	雇用推進・研究部 研究開発課 専門役
事務局	野村 沙織	雇用推進・研究部 研究開発課 開発係

目次

I 部 総論

- 1章 本研究の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2章 データ紹介・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

II 部 各論

- 1章 収益意識タイプ別に見た団塊世代の自営業者・・・・・・・・ 43
- 2章 高齢期の仕事と世代交代・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
- 3章 「仕事をかたわらにしている」団塊世代の特徴
—3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータによる分析・・・・ 76

資料編

- 2015年調査票と2015年調査の集計表・・・・・・・・・・・・・・・・ 115

Ⅰ 部

総論

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10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ている。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65歳まで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110万人減少している。更には、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。

本人が希望すれば働くことが可能な社会を実現するには、「どこで働くか」（就業先）という観点からは、企業における継続的な就業もさることながら、新たな組織で就業すること、開業することも視野に入れた対策が必要になる。また、「どの程度、仕事に重点を置くのか」（強度）という観点からは、フルタイムで働くことに限らず、短時間で働くことも視野に入れた対策が求められる。

これら高年齢者雇用対策で検討すべき課題を抽出するには、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必要がある。この問題意識から、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わけである。

2 節 調査方法

平成 27 年度に実施した 2015 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、2015 年 8 月 31 日～ 9 月 10 日であり、2278 名の回答を得た。調査票の配付は、2014 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）との比較を行いたい（図表総論 - 1）。調査時点を一致させるため、「労働力調査」は 2015 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った違いもある。

性別をみると、本調査では、男性が 86.0%、女性が 14.0% という構成になっており、「労働力調査」では、男性が 43.2%、女性が 56.8% 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 33.8%、雇用者（企業などで働いて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 59.9% 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 37.4%、雇用者が 62.2% 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 1.4%、「労働力調査」15.8%）。他方で、本調査は「不動産、物品賃貸業」（本調査 8.3%、「労働力調査」3.9%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（本調査 8.2%、「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 10 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 収益意識タイプ別に見た団塊世代の自営業者】

高齢期の就業を考えるときには、裁量の余地が大きい「経営者・自営業主」という働き方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。団塊世代の経営者・自営業主はこれまでの資産の蓄積があるため、収益意識も多様化している。そこで 1 章

では、収益意識（収益を重視するか、面白さを重視するか）を類型化し、起業する経緯、現在の経営状況、過去の経歴の観点から、その特徴を明らかにしている。

図表総論 -1 回答者の属性

		本調査		労働力調査（65歳以上）	
		人数（単位：人）	構成比	人数（単位：万人）	構成比
年齢	65歳	270	11.9%		
	66歳	822	36.1%		
	67歳	755	33.1%		
	68歳	431	18.9%		
	計	2278			
性別	男性	1960	86.0%	1464	43.2%
	女性	318	14.0%	1923	56.8%
就業状態	計	2278		3387	
	主に仕事をしている	866	38.0%		
	仕事をかたわらにしている	142	6.2%		
	仕事をしていない	1270	55.8%		
	計	2278			
労働力人口	労働力人口			770	22.7%
	就業者			752	22.2%
	従事者			728	21.5%
	休業者			23	0.7%
	完全失業者			18	0.5%
	非労働力人口			2616	77.2%
	計			3387	
従業上の地位	自営業	341	33.8%		
	企業などで雇われて働いている	527	52.3%		
	公的機関・公益法人等で働いている	77	7.6%		
	NPO法人やボランティア団体で活動	9	0.9%		
	シルバー人材センター	19	1.9%		
	家業の手伝い	7	0.7%		
	内職	2	0.2%		
	任意就労	26	2.6%		
	計	1008			
	自営業主			214	28.5%
	家族従事者			67	8.9%
	雇用者			468	62.2%
	従業上の地位不詳			3	0.4%
	就業者計			752	
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	14	1.4%	119	15.8%
	建設業	78	8.0%	64	8.5%
	製造業	125	12.8%	73	9.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	1.1%	1	0.1%
	情報通信業	36	3.7%	4	0.5%
	運輸業、郵便業	40	4.1%	31	4.1%
	卸売業、小売業	114	11.7%	112	14.9%
	金融業、保険業	24	2.5%	8	1.1%
	不動産業、物品賃貸業	81	8.3%	29	3.9%
	学術研究、専門・技術サービス業	80	8.2%	27	3.6%
	宿泊業、飲食サービス業	24	2.5%	52	6.9%
	生活関連サービス業、娯楽業	34	3.5%	46	6.1%
	教育、学習支援業	59	6.1%	20	2.7%
	医療、福祉	68	7.0%	59	7.8%
	複合サービス業			2	0.3%
	サービス業（他に分類されないもの）	153	15.7%	86	11.4%
	公務（他に分類されるものを除く）	25	2.6%	9	1.2%
分類不能の産業	7	0.7%	9	1.2%	
計（労働力調査は就業者）	973		752	100.0%	

【2章 高齢期の仕事と世代交代】

2章では雇用者に注目する。団塊世代は既に65歳を越えているため、かれらを活用する側は、高齢者の意欲を高める対策に限定せずに、高齢者の引退を視野に入れた人事管理の実践が求められる。2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。

【3章 「仕事をかたわらにしている」団塊世代の特徴—3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータによる分析】

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。3章では、家事や育児・勉強のかたわらに仕事をする「かたわら就労」の特徴を、3年間のデータを蓄積し、就業状況や職業経歴、今後の就労希望・不安などから、明らかにしている。

第Ⅲ部では、本年度の調査票と集計結果を掲載している。

なお、過去10年間の調査結果に基づいた分析結果は、翌年度に刊行予定である。