

2章 データ紹介

本調査研究は、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。

本章は、2015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。1節では、2015年に実施したアンケート調査結果、2節では過去の結果も含めた調査結果を紹介する。そして補論では、健康状況と就業希望別に、就業状況を捉えている。

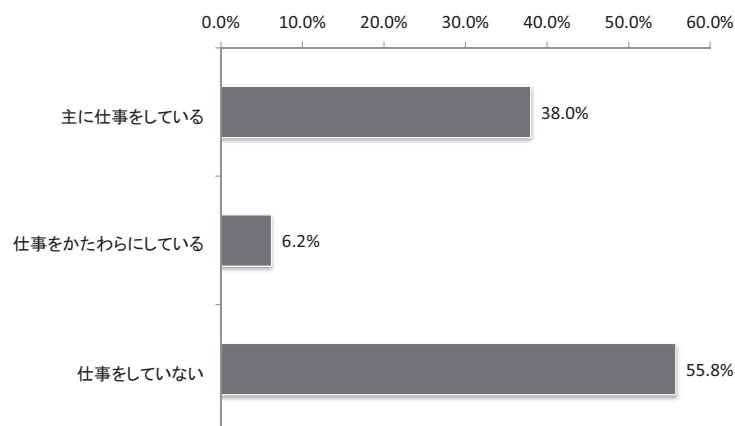
1節 2015年調査の概要

(1) 回答者の就業状況

2015年調査も、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調査を実施した。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昨年回答した対象者、②経営者、③雇用者、④不就業者、の順に配付した。

回答者の年齢構成をみると、「65歳」が11.9%、「66歳」36.1%、「67歳」33.1%、「68歳」18.9%となっている。性別は「男性」が86.0%、「女性」14.0%となっており、男性が回答者の多くを占めている。

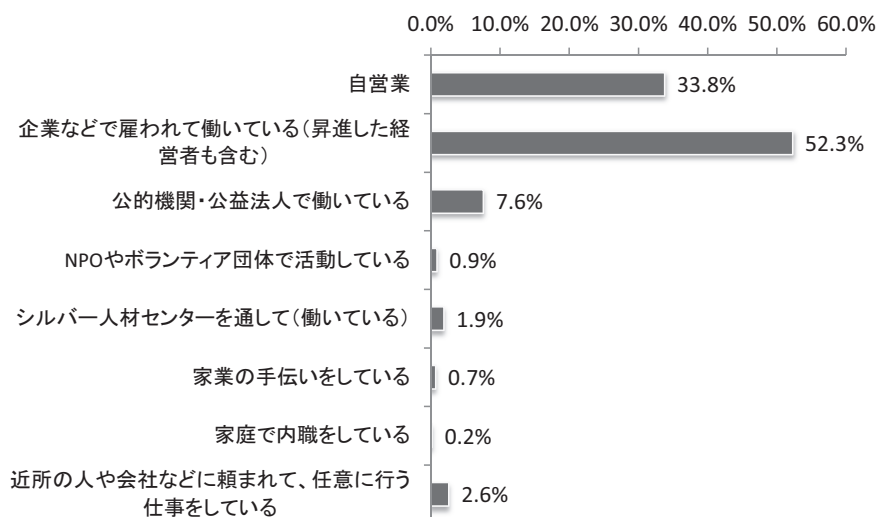
図表1 回答者の就業状況（N=2278）



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55.8%、次いで「主に仕事をしている」人が38.0%、「仕事をかたわらにしている」人が6.2%を占めている。不就業者が、やや多くなっている。

現在働いている人のうち（1008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52.3%、次いで、「自営業」（33.8%）、「公的機関・公益法人で働いている」（7.6%）となっている。

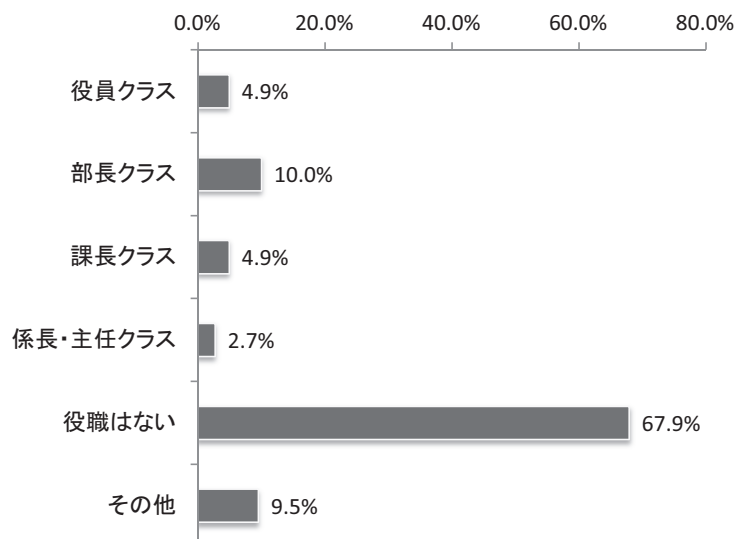
図表2 回答者の就業状況（N=1008）



(2) 就業者の状況

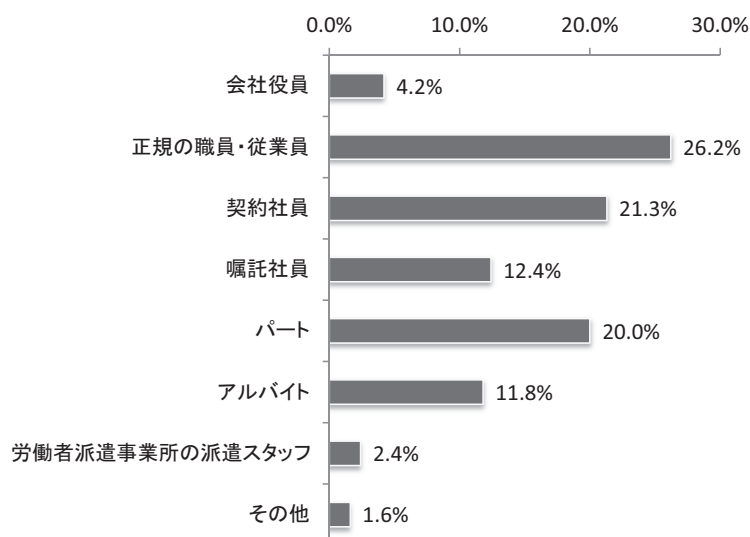
「企業などで雇われて働いている（昇進した経営者も含む）」と「公的機関・公益法人で働いている」のうち、雇用者として勤務する回答者（以下、「雇用者」と記述する）の職位をみたのが、図表3である。最も多いのは、「役職はない」（67.9%）、次いで多いのが「部長クラス」（10.0%）、「役員クラス」（4.9%）となっている。

図表3 雇用者の職位（N=549）



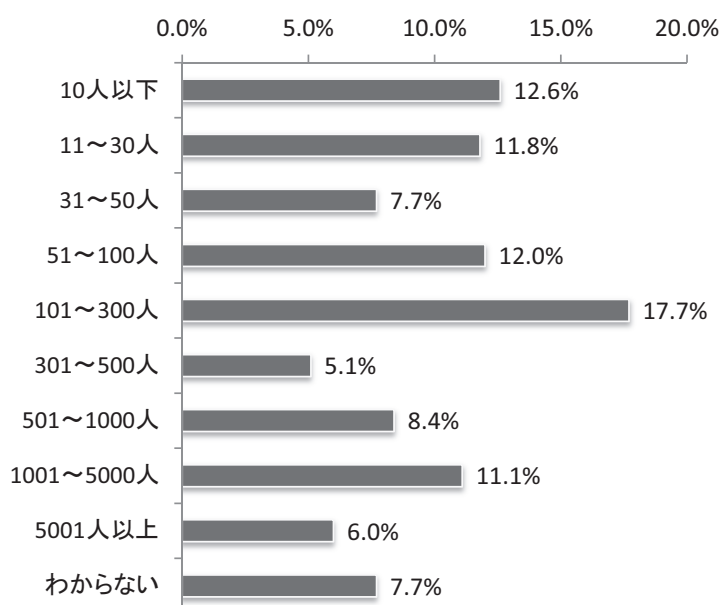
雇用者の雇用形態をみたのが、図表4である。最も多いのが、「正規の職員・従業員」が26.2%を占め、次いで「契約社員」(21.3%)、「パート」(20.0%)の順になっている。「契約社員」・「嘱託社員」・「パート」・「アルバイト」・「労働者派遣事業所の派遣スタッフ」といった非正社員は、雇用者全体の67.9%を占めている。

図表4 雇用者の雇用形態 (N=549)



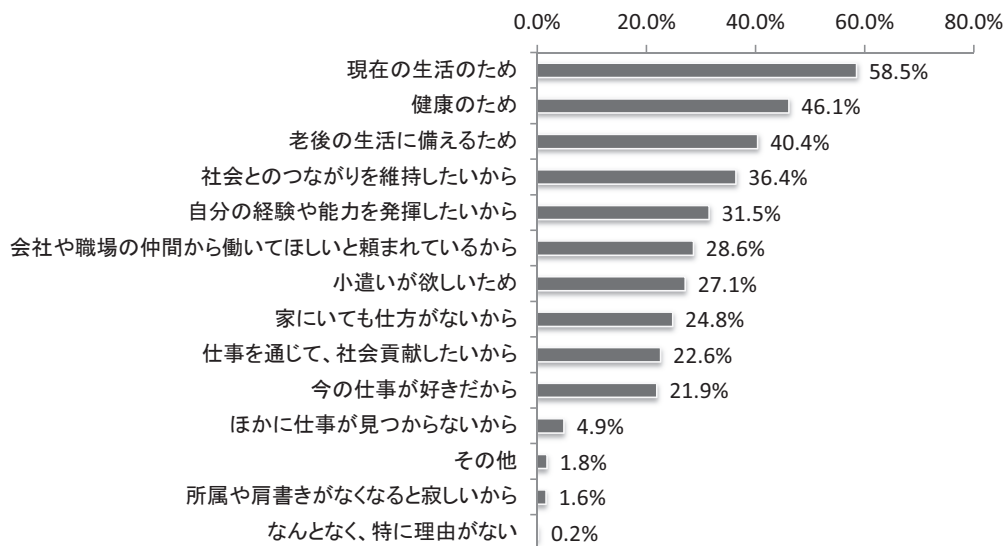
雇用者が勤務する企業規模をみたのが、図表5である。雇用者のうち、「101～300人」が最も多く(17.7%)、次いで「10人以下」(12.6%)、「51～100人」(12.0%)の順になっている。回答者のうち、1000人以上が17.1%を占めている。

図表5 雇用者が勤務する企業規模 (N=549)



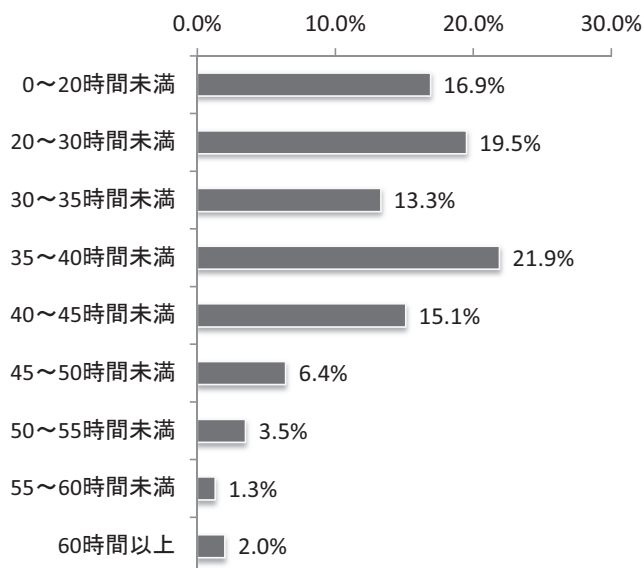
雇用者が働く理由をみたのが、図表 6 である。最も多いのが「現在の生活のため」(58.5%)、次いで「健康のため」(46.1%)、「老後の生活に備えるため」(40.4%)の順になっている。経済的な理由と健康上の理由から就業を選択する人が多い。他方で、つながりを求めて働くことを希望する人(「社会とのつながりを維持したいから」)も 36.4% を占めている。

図表6 雇用者の就業理由 (N=549、複数回答)



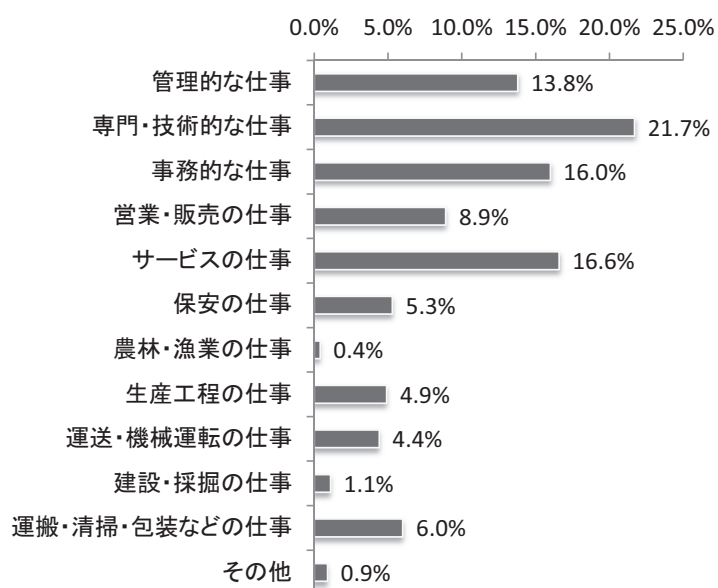
雇用者の週の労働時間をみたのが、図表 7 である。「35～40 時間未満」が 21.9%、「0～20 時間未満」が 16.9% を占め、30 時間未満が雇用者全体の約 36% を占めている。「30～35 時間未満」(13.3%)と「35～40 時間未満」(21.9%)が全体の約 3 分の 1 を占める構成になっている。

図表7 雇用者の週労働時間 (N=549)



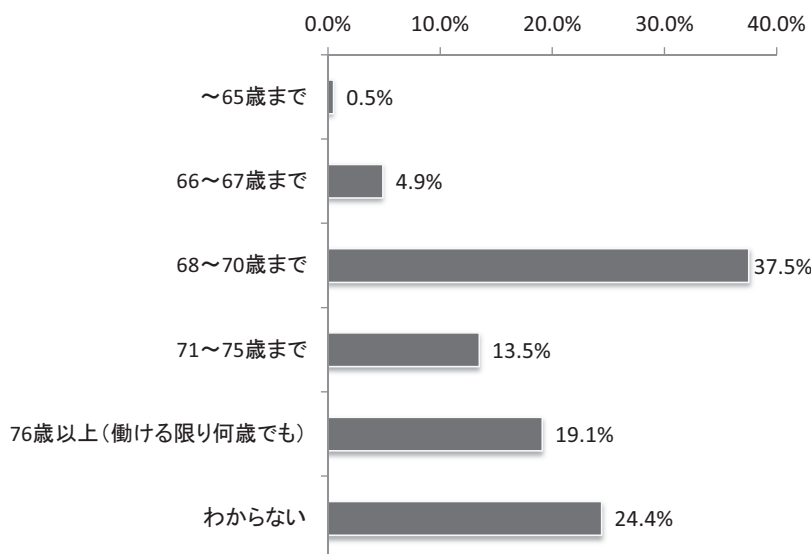
雇用者の仕事内容をみたのが、図表 8 である。最も多いのが、「専門・技術的な仕事」で 21.7%、次いで「サービスの仕事」（16.6%）、「事務の仕事」（16.0%）となっている。「管理的な仕事」「専門・技術的な仕事」「事務的な仕事」「営業・販売の仕事」「サービスの仕事」をホワイトカラー職種と捉えると、この割合が雇用者全体の約 77% を占めている。

図表8 雇用者の仕事内容 (N=549)



雇用者のうち、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」で雇用者全体の 37.5% を占め、次いで、「わからない」（24.4%）、「76歳以上（働ける限り何歳でも）」（19.1%）の順になっている。70歳を越えて働ける組織で働いている人は、全体の 32.6% を占めている。

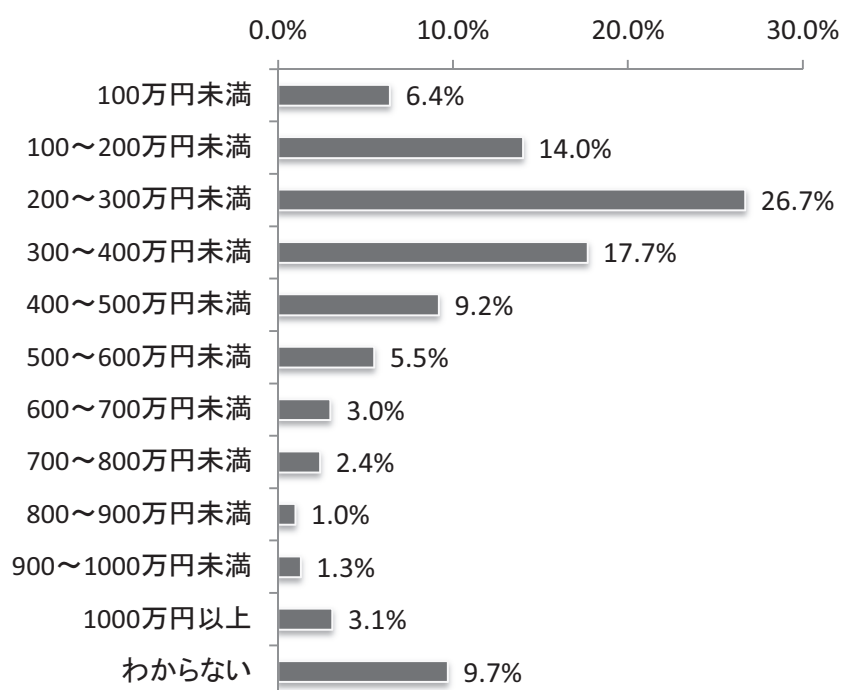
図表9 雇用者の就業可能年齢 (N=549)



(3) 回答者全体の生活状況

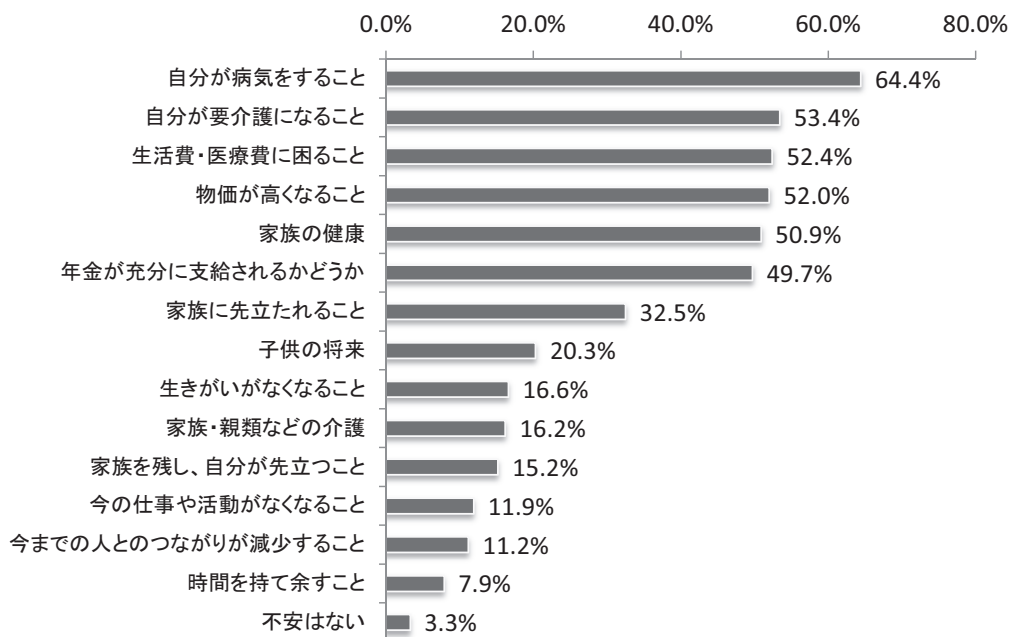
図表 10 から、回答者全体（2278 名）の年間の個人収入をみると、最も多いのが「200～300 万円未満」で全体の 26.7% を占めている。次いで、「300～400 万円未満」（17.7%）、「100～200 万円未満」（14.0%）の順になっている。年間収入が 500 万円未満の回答者は、全体の約 74% を占めている。

図表10 個人の年間収入 (N=2278)



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 64.4% を占めている。次いで、「自分が要介護になること」（53.4%）、「生活費・医療費に困ること」（52.4%）、「物価が高くなること」（52.0%）、「家族の健康」（50.9%）、「年金が十分に支給されるかどうか」（49.7%）の順になっている。本人や家族の健康上の不安とそれに伴う金銭的な負担に関わる不安が多くを占めている。社会的なつながりに関わる不安（「今の仕事や活動がなくなること」（11.9%）、「今までの人とのつながりが減少すること」（11.2%））は少なく、不安の多くは、本人または身近な人間関係に関わる項目となっている。

図表11 今後の不安 (N=2278, 複数回答)



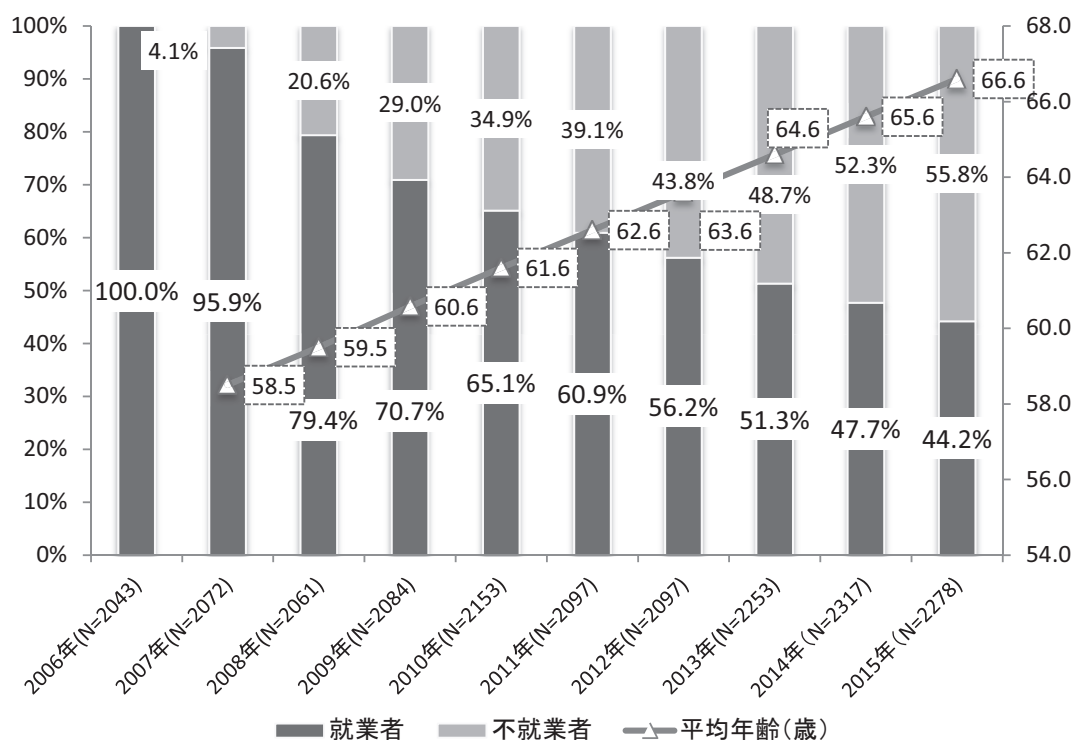
2 節 時系列にみた調査結果

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、各年度調査で生年が変更した人を集計母数から除いて、集計している。

(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%、今回の 2015 年調査では 44.2% となっており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て（働いている）」

不就業者：「現在は働いていない」

注 4：2011 年～ 2015 年について

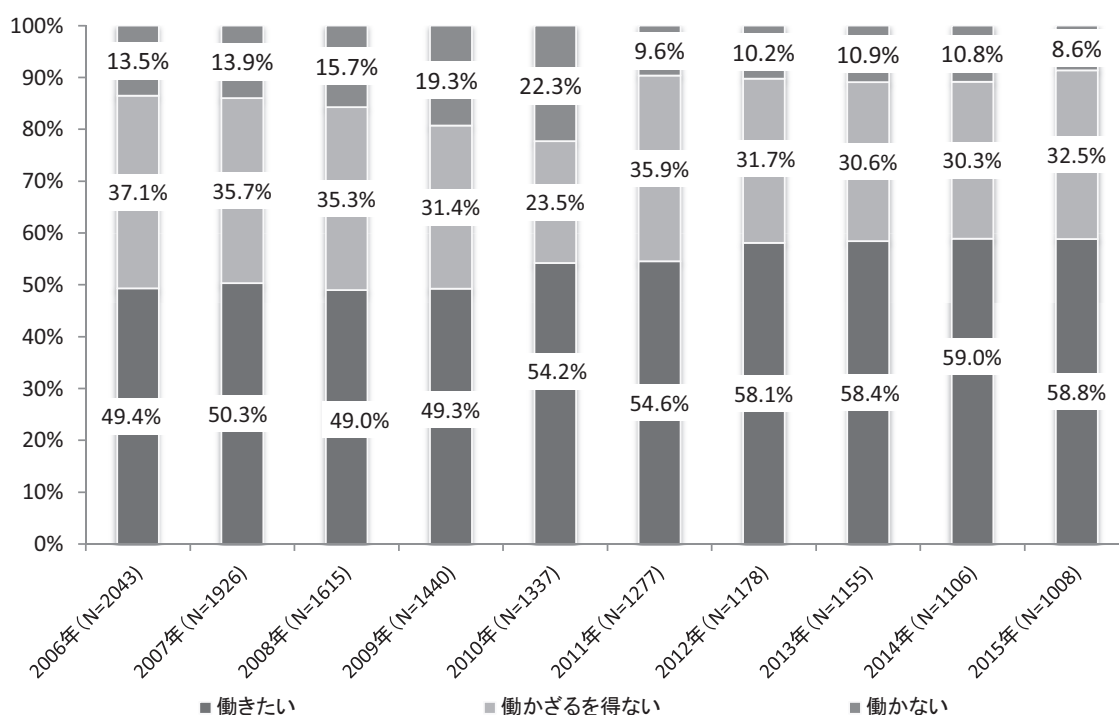
就業者：「主に仕事をしている」「仕事をかたわらにしている」

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年では49.4%を占めていたが、2015年には58.8%に増加している。設問が変わった2011年と比較しても、2015年に「働く」ことを希望する人は54.6%から58.8%に増加した。一方で、「働かざるを得ない」とする人は35.9%から32.5%に減少している。

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。

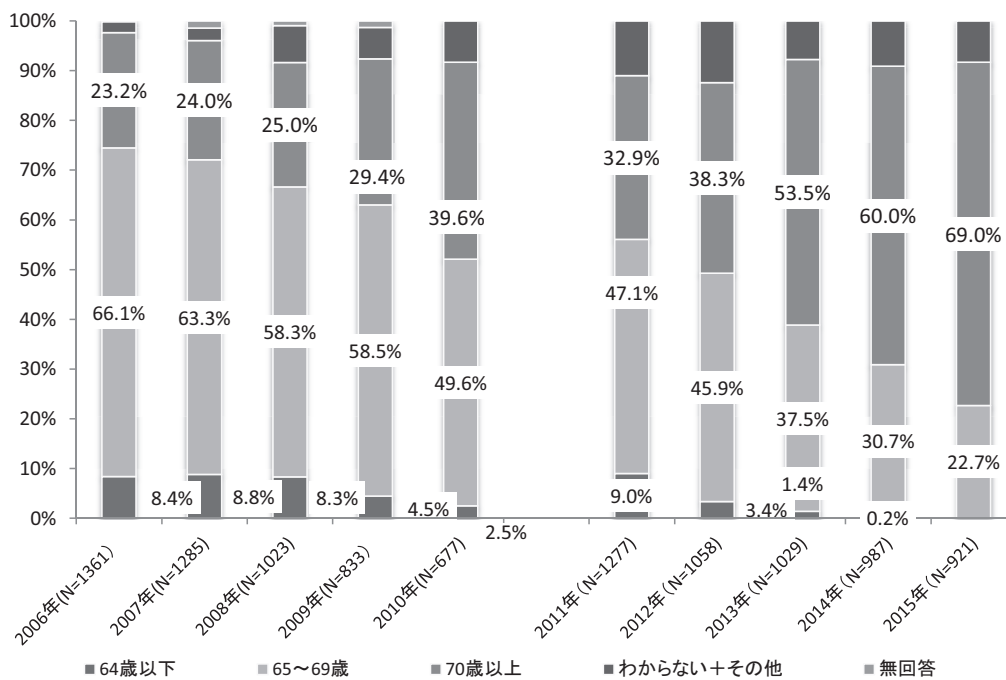
2011年～2015年：今後の就業希望、「働きたい」と「働きたいが働けそうもない」は「働きたい」に、「働きたいと思わない」は「働かない」に分類している。

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。

就業希望者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」の割合は計 74.5% を占めていたが、2015 年には 22.7% に減少している。設間を変更した 2011 年と 2015 年を比較すると、4 年間に、その割合は 56.1% から 22.7% に減少している。他方で、「70 歳以上」を希望する人は 2011 年の 33.0% から 2015 年には 69.0% に増加している。

図表14 就業希望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。

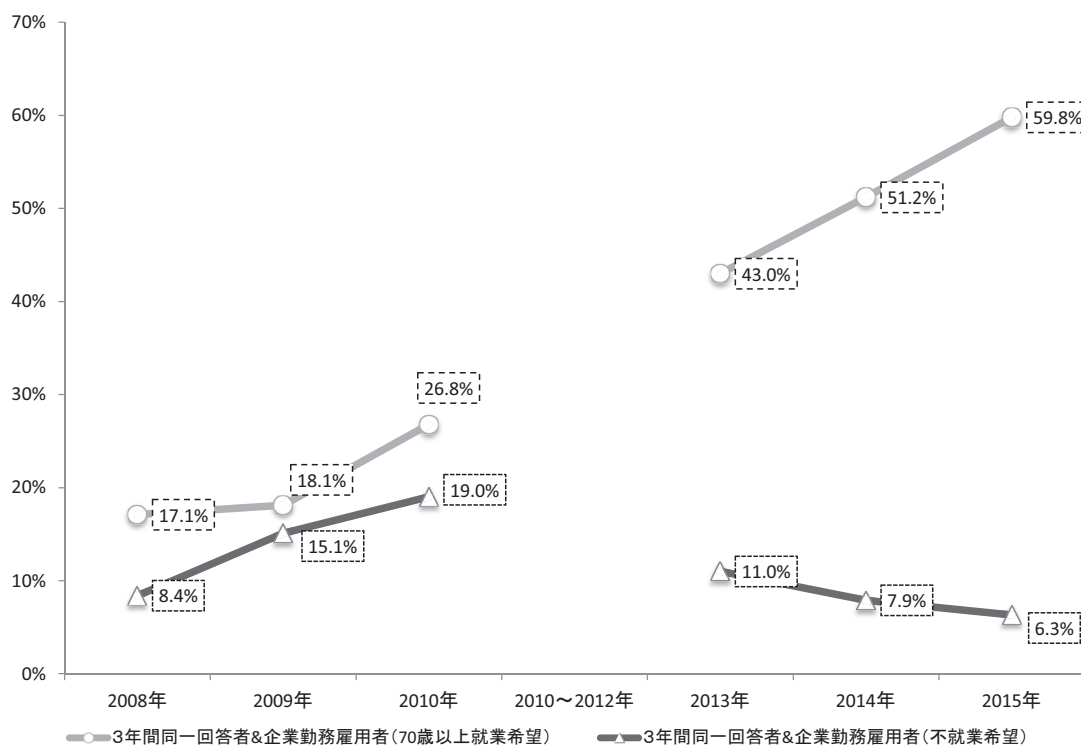
注 2：2007 年調査～2009 年調査の就業希望は、各年度の「働きたい」「働きたくないが働かざるを得ない」「働かない」を集計母数としている。

就業希望年齢が高くなっている原因は、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、更に長く働くことを希望することにあるのか、どちらにあるのか。これを見るために、3年間の同一回答者（雇用者）の動向をみたのが、図表15である。

①団塊世代の先頭集団が60歳を越え、かつ高年齢者雇用安定法の平成16年改正法が施行された2008年からの3年間で②団塊世代の先頭集団が65歳を越え、かつ平成24年改正法が施行された2013年からの3年間で比較している。

2008年～2010年（図表15左段）における70歳以上の就業希望率は17.1%から26.8%で推移しており、3年間で約10%増えている。一方で、働くことを希望していない人（不就業希望）は3年間で8.4%から19.0%に増加している。また、2013年～2015年（図表15右段）における70歳以上の就業希望率をみると、43.0%から59.8%に増加している。また働くことを希望しない割合は、3年間で11.0%から6.3%に減少している。70歳に近づくとつれ、より長く働くことを希望する人が増加することがわかる。

図表15 70歳以上の就業希望比率と不就業希望比率



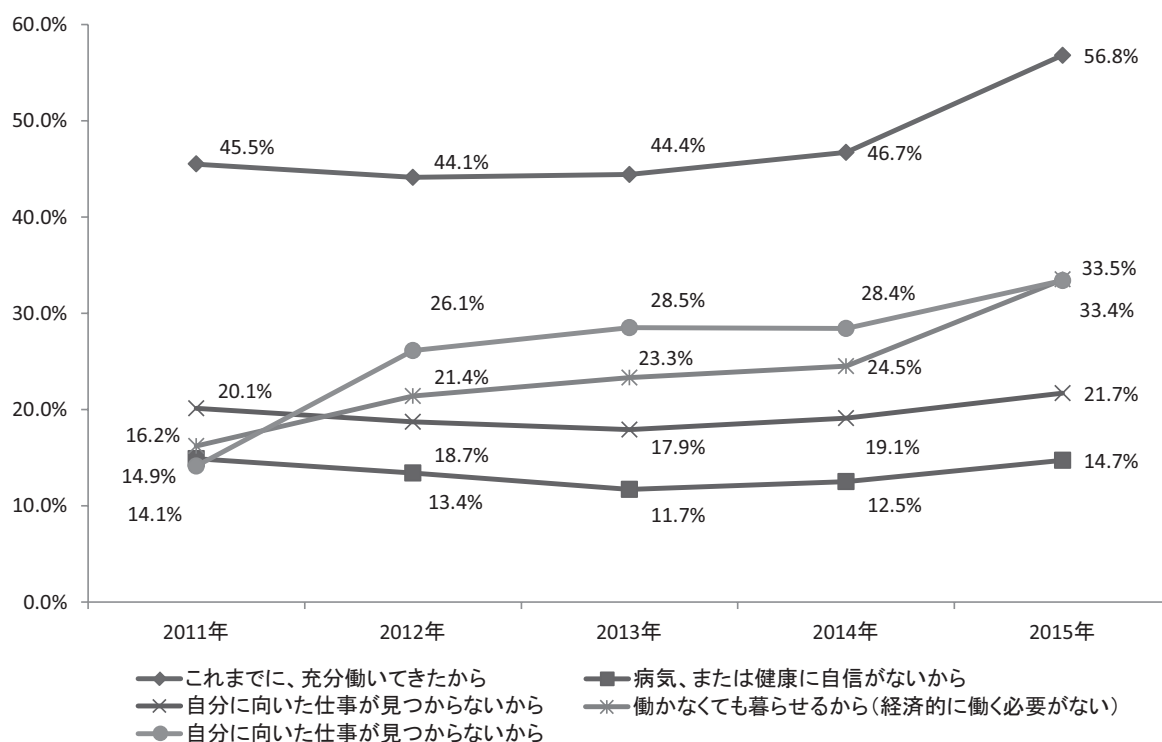
注1：2012年～2015年の集計は、企業等での勤務者あるいは公的機関勤務者でかつ、現在の雇用形態が雇用者（役員除く）を対象としている。

注2：2008年～2010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

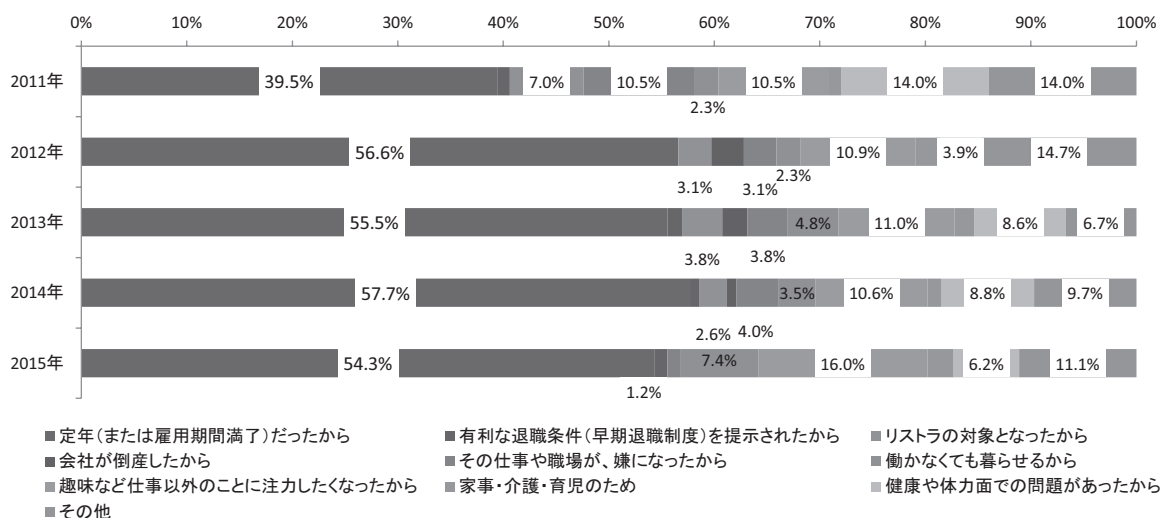
調査時点で働いていない人（以下、「不就業者」と記述する）の主な理由の推移をみたのが、図表 16 である。高い水準で推移しているのが「これまでに、充分働いてきたから」（2011年 45.5% → 2015年 56.8%）である。過去 5 年間で増加したのは、「趣味など仕事以外の活動をしたいから」（2011年 14.1% → 2015年 33.5%）と「働かなくても暮らせるから（経済的に働く必要がない）」（2011年 16.2% → 2015年 33.4%）である。

図表16 不就業理由（上位5位）の推移



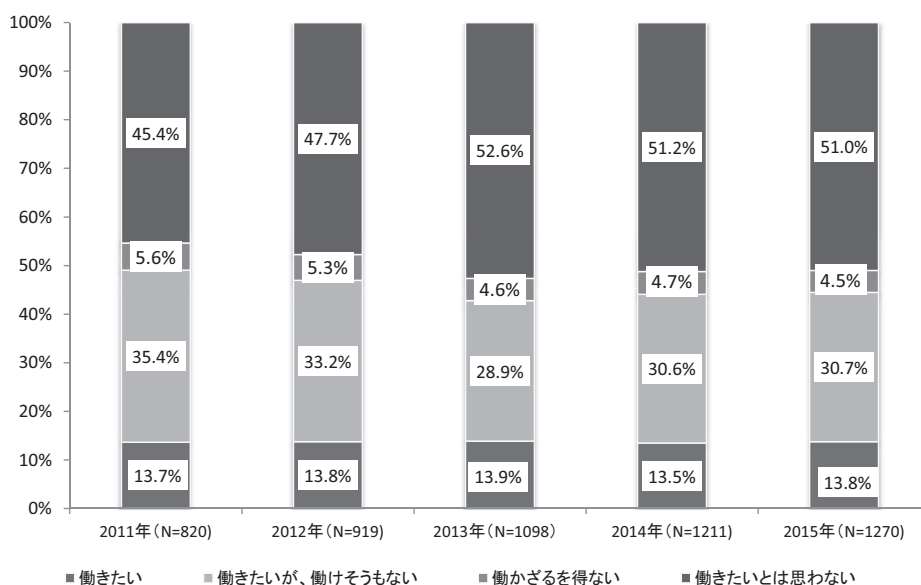
過去1年間に退職した人の退職理由をみたのが、図表17である。過去5年間で「定年（または雇用期間満了）だったから」が高水準で推移し、2015年では半数以上を占めている（2011年39.5% → 2015年54.3%）。また、「趣味など仕事以外のことに注力したくなったから」が増加傾向にある（2011年10.5% → 2015年16.0%）。

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）



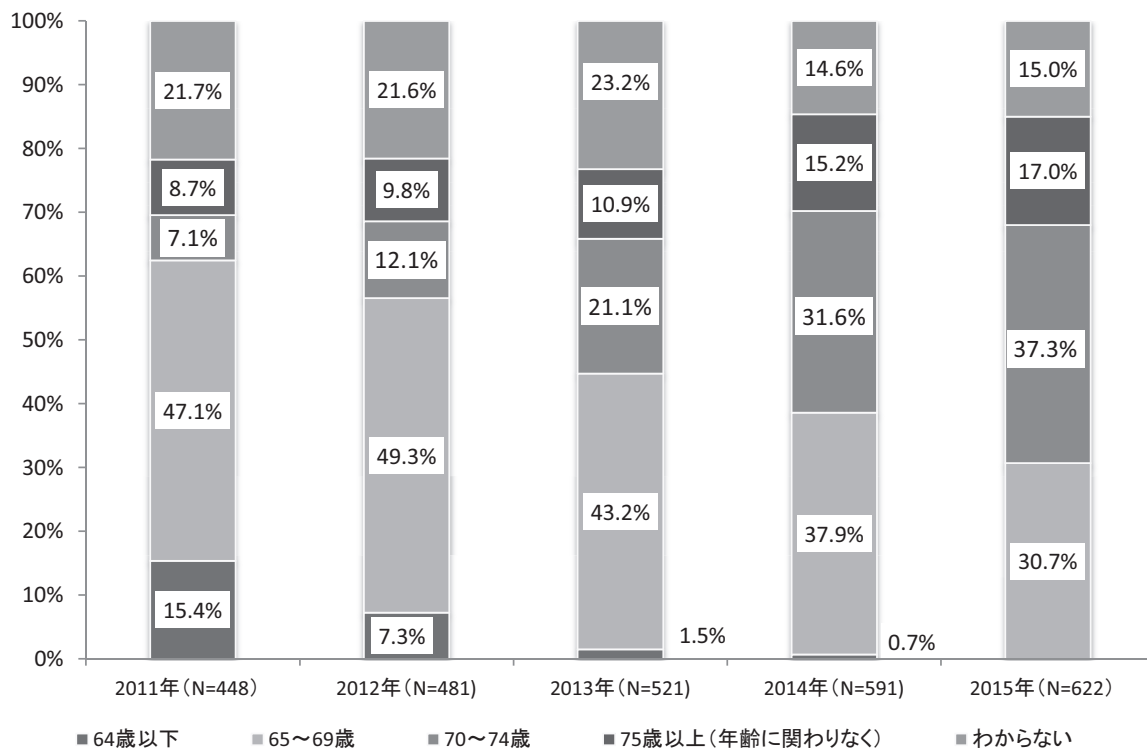
不就業者の今後の就業希望をみたのが、図表18である。過去5年間で「働きたいとは思わない」が高い水準で推移している（2011年45.4% → 2015年51.0%）。他方で、「働きたい」は、15%弱で推移している。広義の就業希望を「働きたい」に加え、「働きたいが、働けそうもない」と「働かざるを得ない」まで含むとすると、約半数が働くことを希望していることがわかる。

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 5 年間で「65～69 歳」の割合は 47.1%（2011 年）から 30.7%（2015 年）に減少している。他方で、「70～74 歳」の割合も 7.1%（2011 年）から 37.3%（2015 年）に増加している。

図表19 就業希望年齢の推移

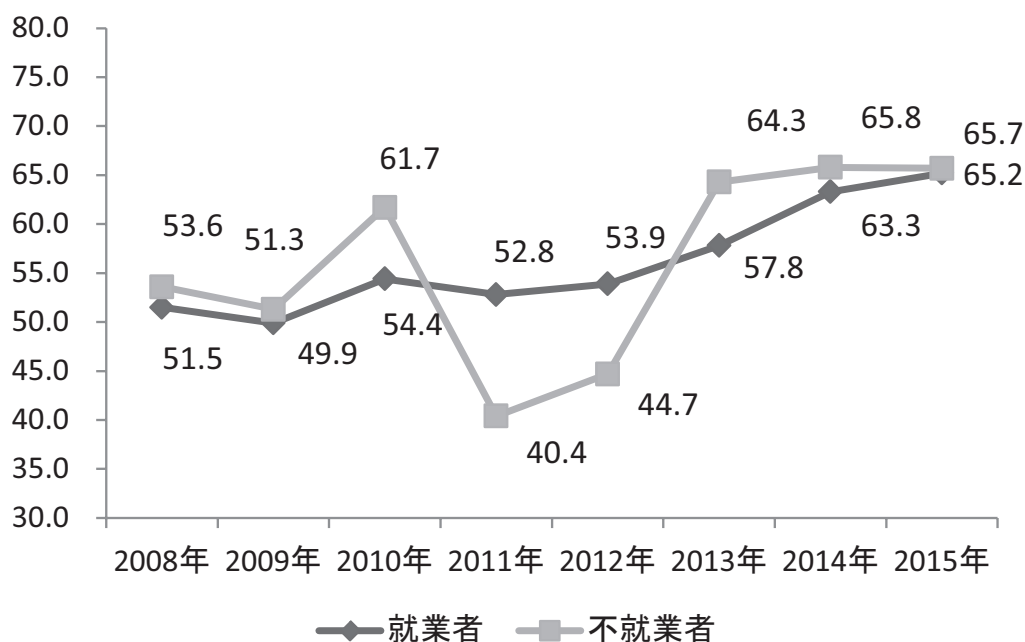


(4) 就業状況別の充実状況

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が、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）の結果を紹介したい。

全体的な生活満足度を示したのが、図表 20 である。就業状況を問わず、2008 年には 50% を超えていた満足度のポイント（D.I. ポイント）は、2014 年には 60 ポイントを超えるまでになっている。他方で、就業者と比べて、不就業者では生活総合満足度の変動がある。特に、経済や社会に大きな変動がある場合に、満足度のポイントが低下している。

図表20 生活総合満足度D.I.（単位ポイント）



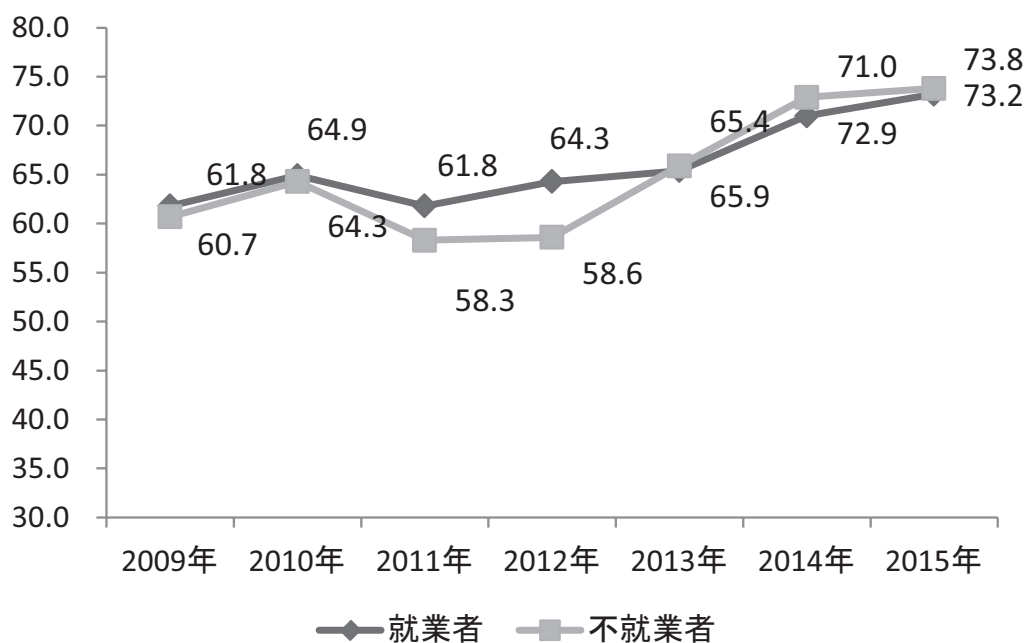
注1：肯定的評価から否定的評価を引いた値（D.I.）で表記している。

注2：調査年度によって尺度が異なる。2013年～2015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り、上昇を続けている。

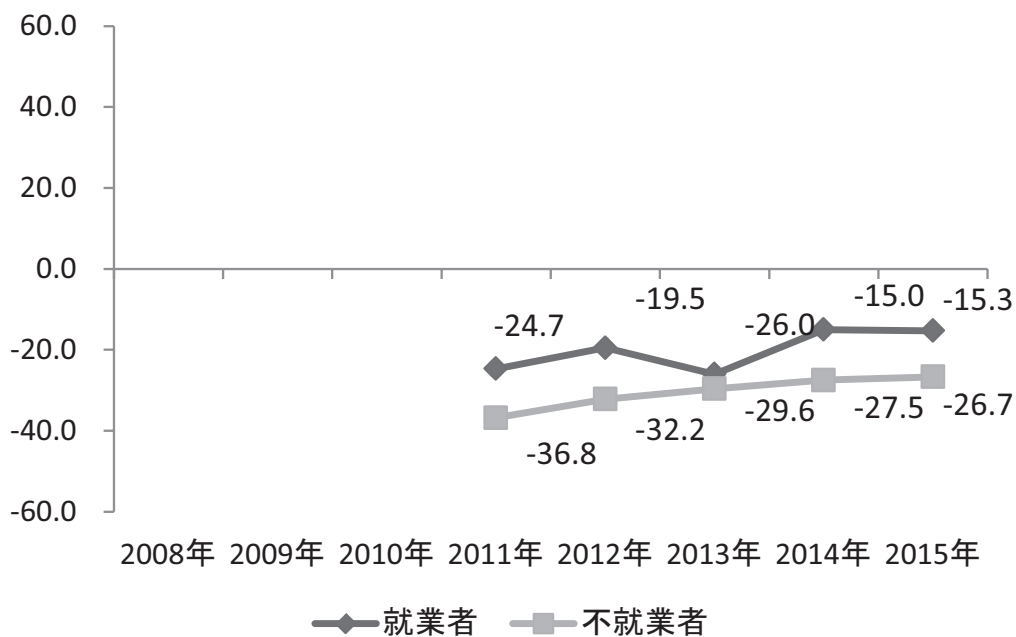
図表21 家族との関係満足度D.I. (単位ポイント)



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 5 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。

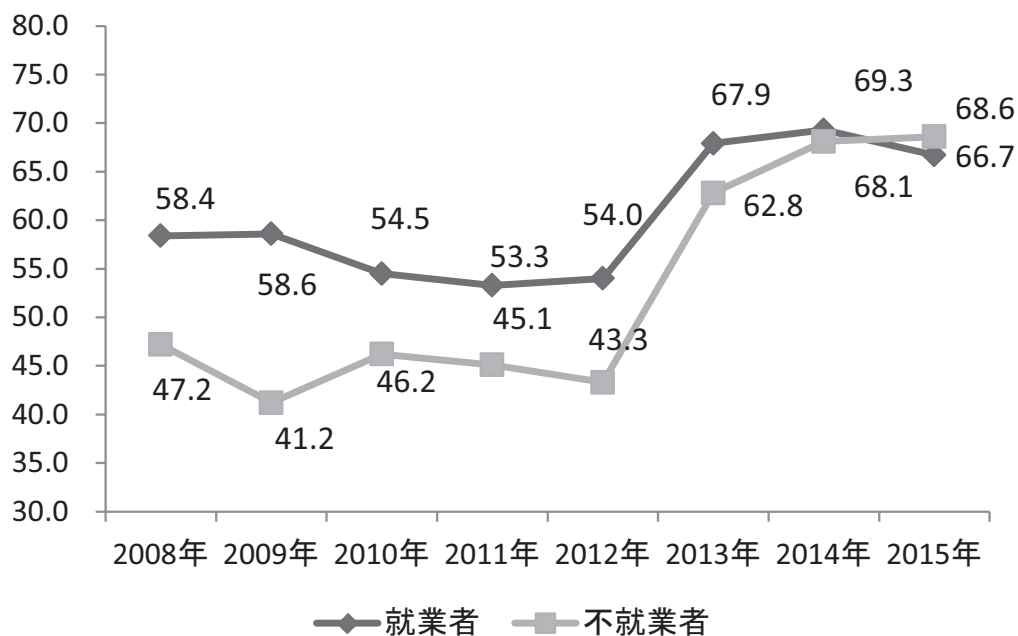
図表22 年間収入の関係満足度D.I. (単位ポイント)



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。就業者のほうが不就業者よりも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 69.3 ポイント、不就業者 68.1%）。更に、2015 年調査では、就業者よりも不就業者の満足度が高くなった（同 66.7 ポイント、同 68.6 ポイント）。

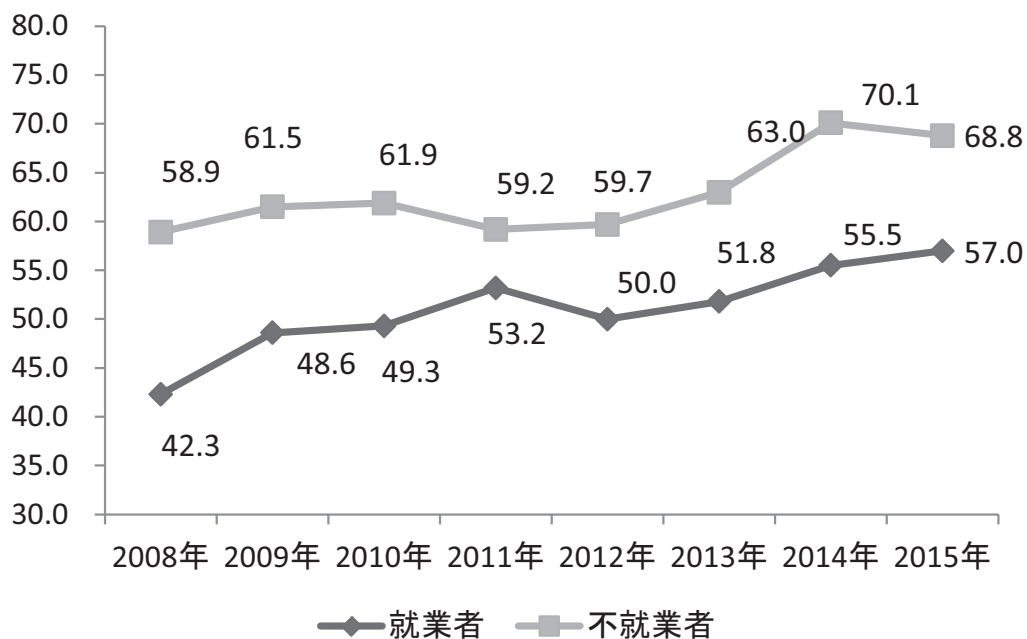
図表23 友人との関係満足度D.I.（単位ポイント）



注 1：図表 20 に同じ。

余暇の過ごし方に関する満足度をみたのが、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ものの、両者は年齢と共に高くなる傾向にある。

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。

(5) 働く環境を整えるためには

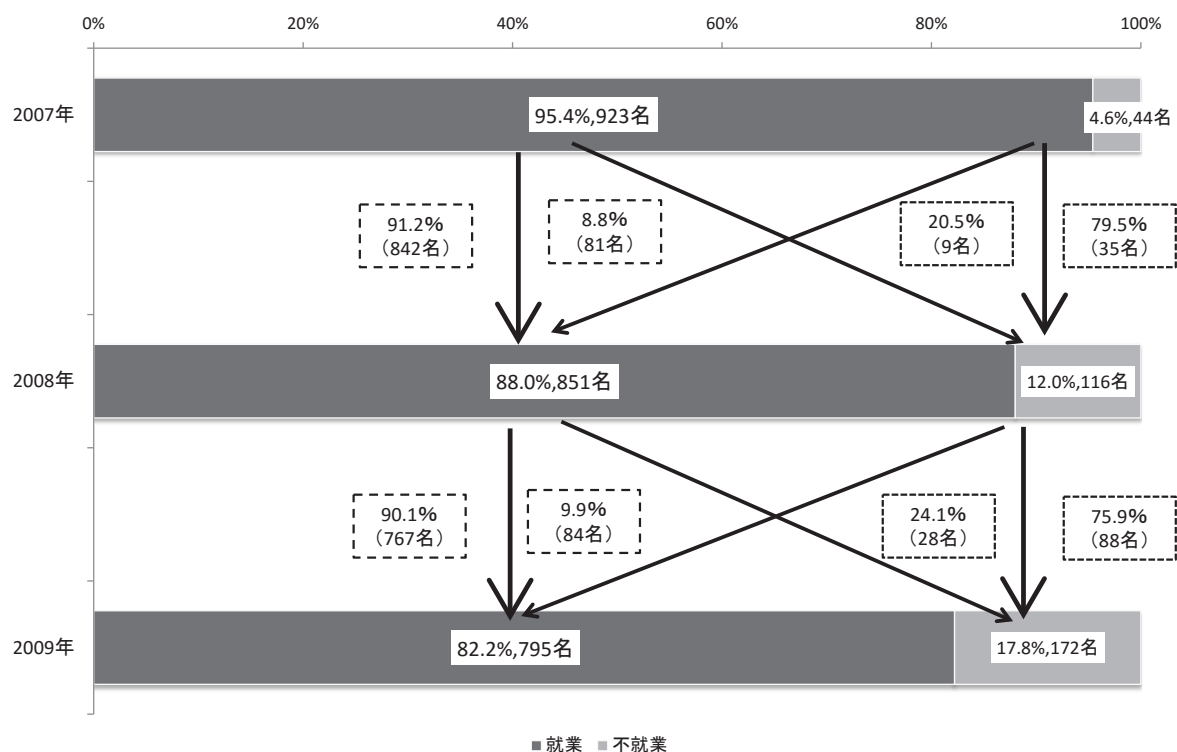
65歳を越えて働けるように環境を整備するには、どのような対策が必要になるのか。時系列分析からわかることを紹介することにした。なお、2014年時点の状況は『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2014年調査－』に掲載してあるが、2015年の調査結果を加えても、大きな変化はない。

a. 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25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%、不就業者となったのは8.8%を占める。更に、2008年に就業者であった人のうち、2009年も就業者であるのは90.1%、不就業者となったのは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。

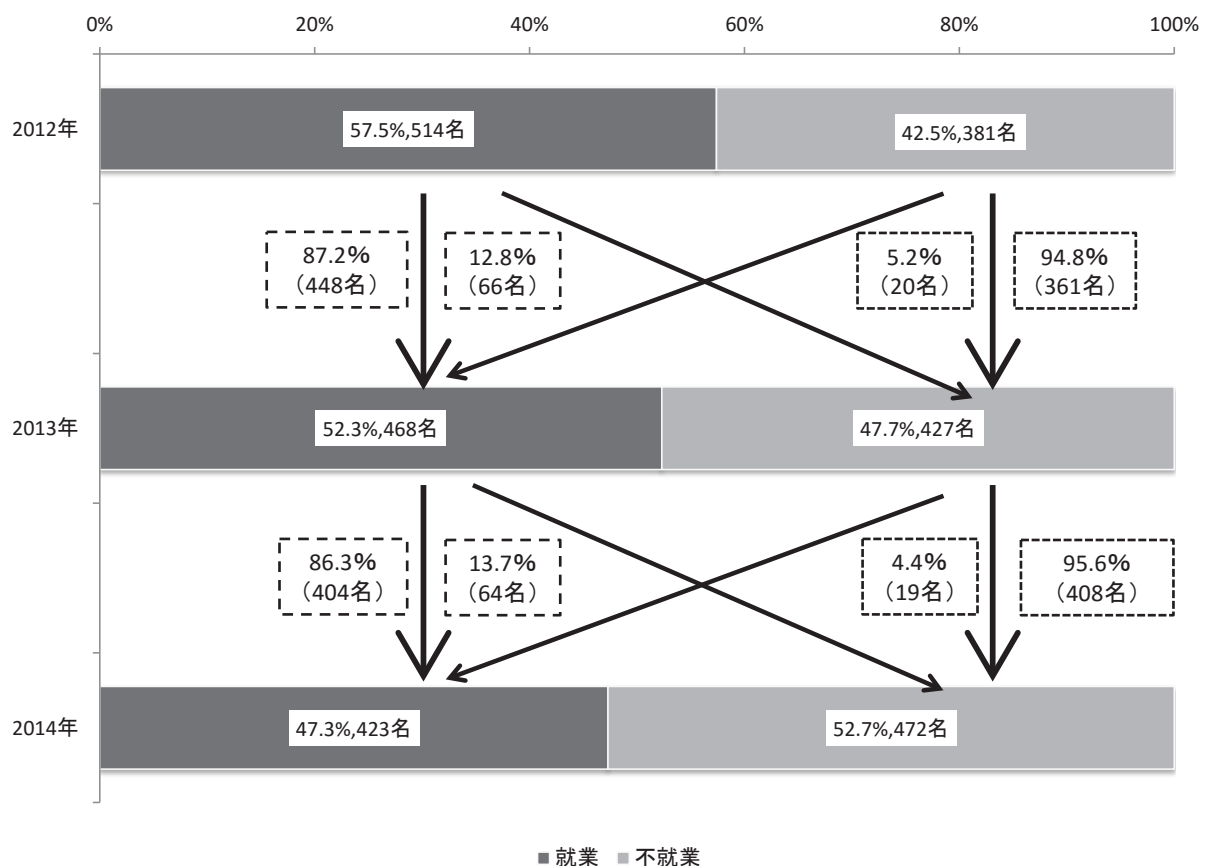
図表25 2007年～2009年の就業状況の変化（同一回答者N=967）



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26である。2012年に就業していた人のうち、2013年に就業しているのは87.2%、不就業になったのは12.8%となっている。また2013年に就業していた人のうち、2014年にも就業しているのは86.3%、不就業になっているのは13.7%を占めている。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を必要とすることがわかる。

図表26 2012年～2014年の就業状況の変化（同一回答者N=895）

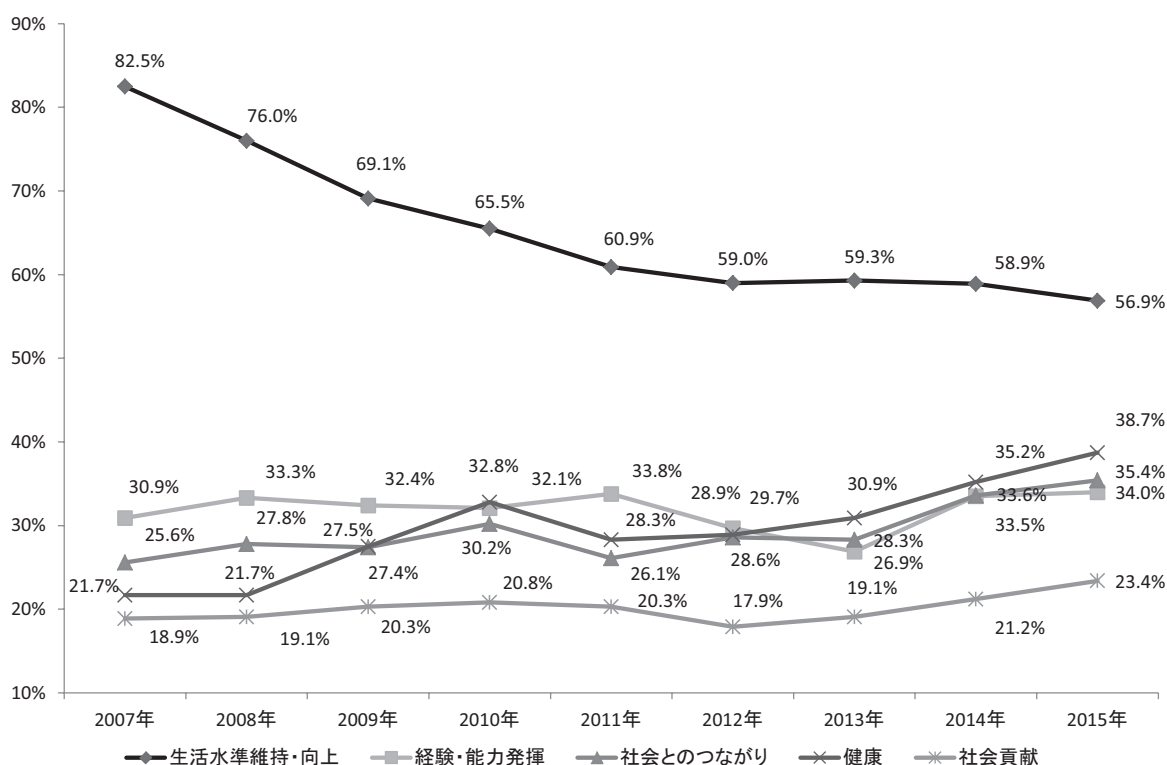


b. 就業者の就業理由－経済的理由の割合が低下する－

就業者の就業理由をみたのが、図表27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、以上の5つ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82.5%を占めていたが、2015年には56.9%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21.7%であったが、2015年には38.7%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27 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）

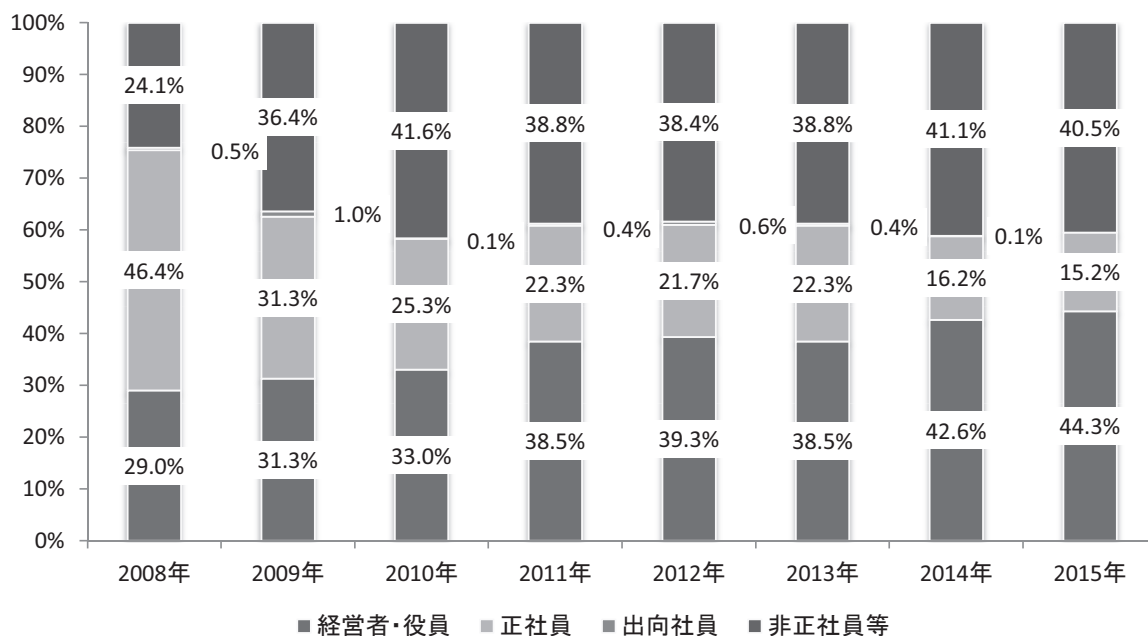


注1：集計は、NPO 法人勤務者・シルバー人材センターからの就労者を除いている。

c. キャリアパターンの多様性

就業者のうち、就業形態の推移をみたのが、図表 28 である。2008 年には「正社員」が最も多く（46.4%）を占めていたが、2015 年にはその割合が 15.2% となり、減少傾向にある。他方で構成比が高くなるのは「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 2015 年には 44.3% になった。同様に「非正社員」も 24.1%（2008 年）から 40.5%（2015 年）に増加している。団塊世代を対象とする高齢者対策を考えると、創業・経営支援と「非正社員」向けの戦力化対策が必要になると考えられる。

図表 28 就業形態の推移



注 1：「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。

d. 求められる対策

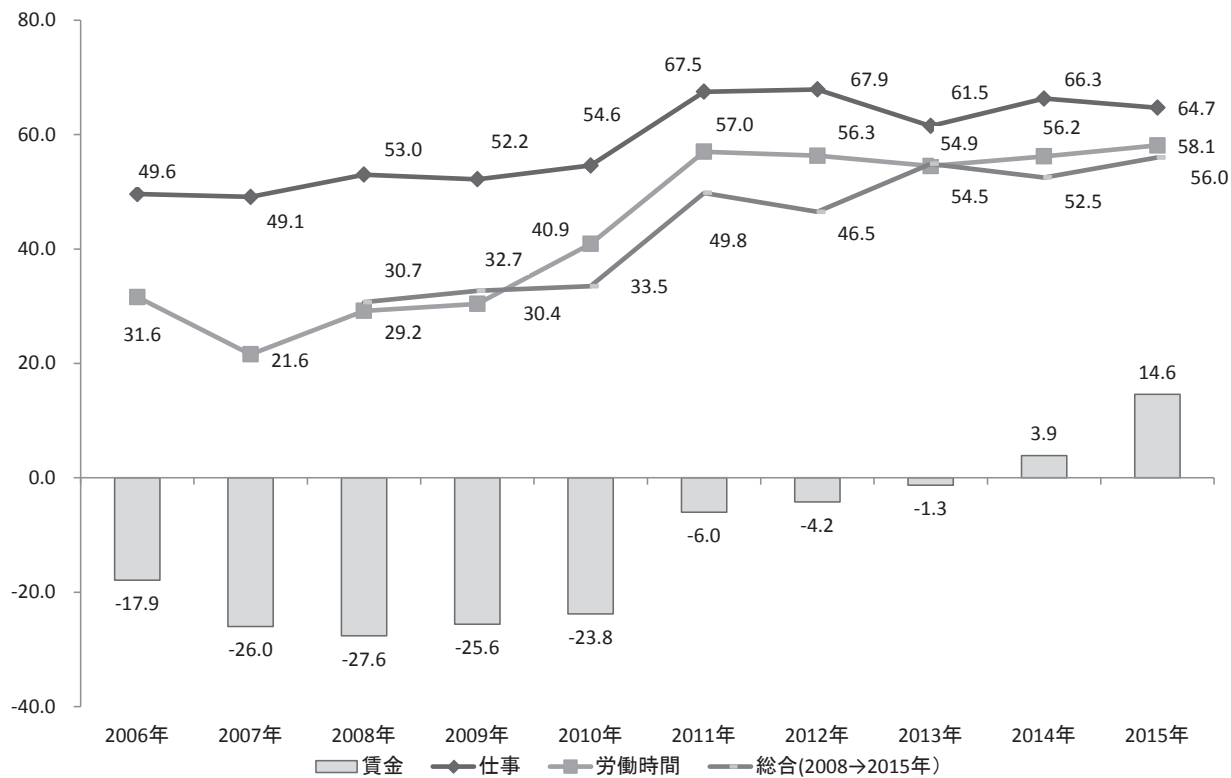
今後の検討課題を、就業に関わる満足度から捉えていくことにしたい。図表 29 は総合満足度、仕事内容満足度、労働時間満足度、賃金満足度について、肯定的評価から否定的評価の割合を引いた値（D.I. ポイント）をみている。

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伴って、ポイントが高くなる傾向にある。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た。2014 年にはプラスに転じ、2015 年には 14.6 ポイントとなった。

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、賃金の満足度は上昇傾向にあるものの依然として低い水準にある。賃金の納得性を高める対策が課題となっている。

図表29 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：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 健康状態と就業希望別にみる就業状況

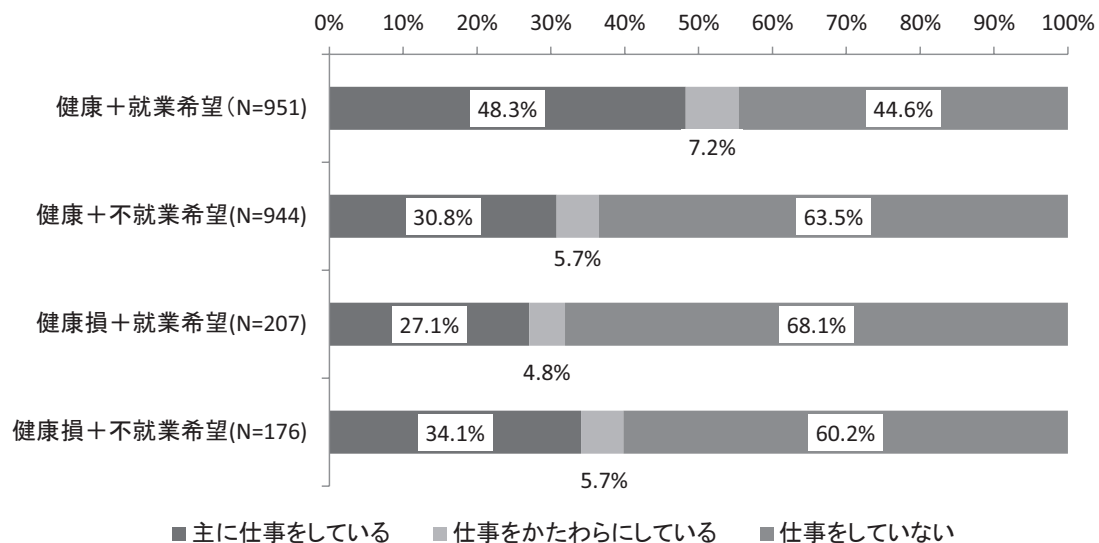
この補論では、健康状態と就業希望別に、就業状況を中心に紹介することにした。第一は、健康状態である。回答者の主観的を捉えており、2つに区分する。「健康」は「健康」と「どちらかといえば健康」に該当する回答者、「健康損」は「どちらかといえば健康ではない」と「健康を損ねている」に該当する回答者となる。第二は、就業希望である。「就業希望」は「今後働くことを希望している」かどうかの設問を用いており、「働きたい」と「働きたいが、働けそうもない」に該当する回答者、「不就業希望」は「働きたくはないが、働かざるをえない」と「働きたいと思わない」に該当する回答者となる。それらを組み合わせて4類型を作成している（以下、「4類型」と記述する）。

1. 類型化と就業状態

4類型の構成比をみると、「健康+就業希望」は41.7%、「健康+不就業希望」41.4%、「健康損+就業希望」9.1%、「健康損+不就業希望」7.7%となっている。健康であり、かつ就業を希望する人、健康であり、かつ就業を希望しない人は、概ね同じ比率となっている。

図表補-1から、上記の4類型別の就業状況をみると、「健康+就業希望」では「主に仕事をしている」が48.3%、「仕事をかたわらにしている」7.2%であり、仕事に従事している割合は55%を超え、最も多くなっている。次いで、「健康損+不就業希望」が各34.1%、5.7%となり、仕事に従事している割合は39.8%となっている。

図表補-1 健康状態と就業希望別、就業状況



2. 就業者の状況

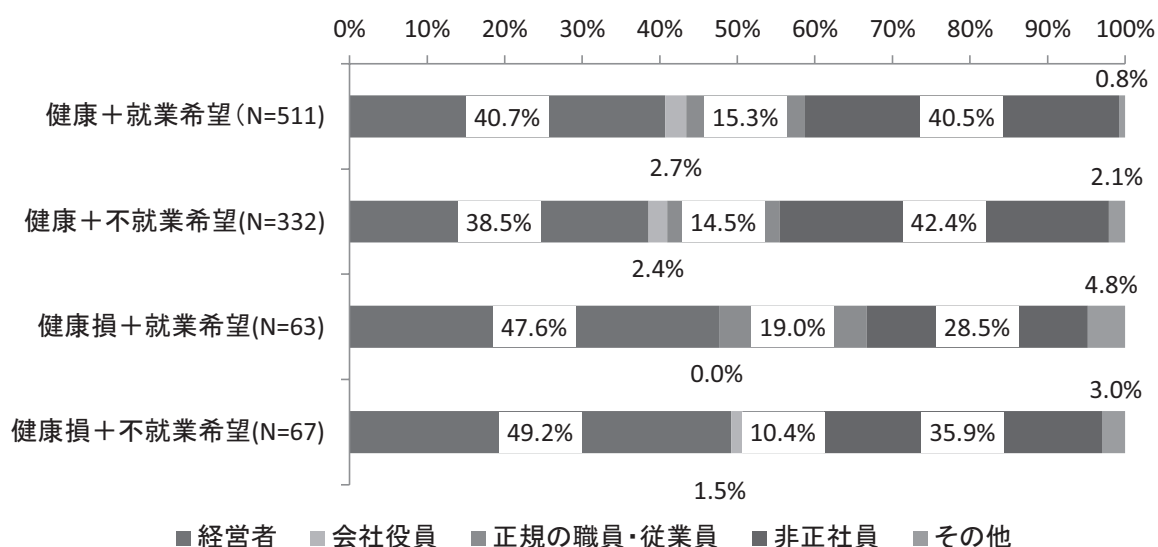
「主に仕事をしている」と「仕事をかたわらにしている」を対象として、図表補－2からその就業先をみると、回答者全体では「自営業である」や「企業等で働いている」割合が高くなっている。4 類型の差をみると、類型別に大きな差はないが「健康損＋不就業希望」において「自営業である」割合がやや高くなっている（41.4%）。

図表補－2 健康状態と就業希望別、就業先（就業者のみ）

| | 自営業である | 企業等で働いている | 公的機関で働いている | 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して働いている | 家業の手伝いをしている | 家庭で内職をしている | 近所の人や会社などに頼まれて任意的に行う仕事をしている |
|-----------------|--------|-----------|------------|---------------------|---------------------|-------------|------------|-----------------------------|
| 健康＋就業希望 (N=527) | 32.6% | 53.7% | 8.2% | 0.8% | 1.7% | 0.6% | 0.0% | 2.5% |
| 健康＋不就業希望(N=345) | 33.0% | 52.2% | 8.1% | 1.0% | 1.7% | 1.2% | 0.3% | 2.3% |
| 健康損＋就業希望(N=66) | 39.4% | 43.9% | 7.6% | 2.0% | 4.5% | 0.0% | 1.5% | 3.0% |
| 健康損＋不就業希望(N=70) | 41.4% | 50.0% | 1.4% | 1.4% | 1.4% | 0.0% | 0.0% | 4.3% |

4 類型別の就業形態をみたのが、図表補－3である。回答者全体では経営者と非正社員が多くなっている。類型別の差をみると、「健康＋不就業希望」では「非正社員」（42.4%）の割合が高くなっている。他方で、「健康損＋就業希望」では「正社員」（19.0%）、「健康損＋不就業希望」では「経営者」（49.2%）が各々高くなる傾向にある。

図表補－3 健康状態と就業希望別、就業形態（就業者）



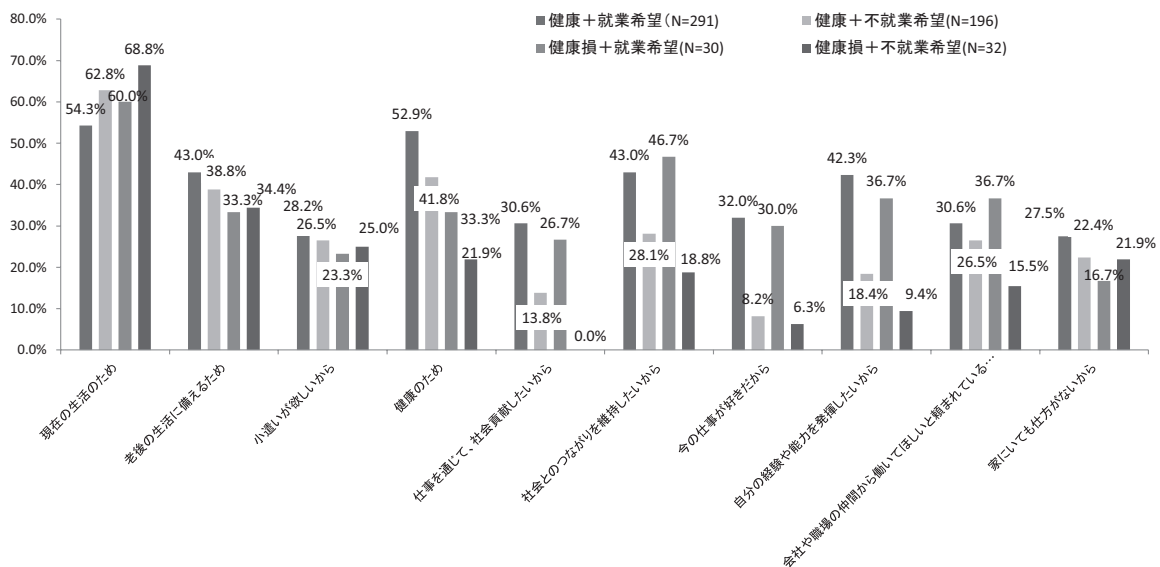
3. 雇用者の状況

就業者のうち、企業等に勤務する者及び公的機関に勤務する者（以下、「企業等勤務者」と記述する）を対象に、4 類型別に就業理由をみたのが、図表補－4 である。全体の傾向として、「現在の生活のため」が回答者の 5～7 割となり、多くを占めている。4 類型の差をみると、「健康＋就業希望」では「老後の生活に備えるため」（43.0%）、「健康のため」（52.9%）、「仕事を通じて社会貢献したいから」（30.6%）、「社会とのつながりを維持したいから」（43.0%）、「今の仕事が好きだから」（32.0%）、「自分の経験や能力を発揮したいから」（42.3%）、「家にいても仕方がないから」（27.5%）の割合が相対的に高くなっている。経済的理由に加え、自らの健康や社会との関係構築を求めて就業を選択していることがわかる。

他方で、「健康損＋就業希望」は「仕事を通じて社会参加したいから」（26.7%）、「社会とのつながりを維持したいから」（46.7%）、「今の仕事が好きだから」（30.0%）、「自分の経験や能力を発揮したいから」（36.7%）、「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」（36.7%）の割合が高くなっている。この類型では、他と比べて、勤務する組織への貢献を求めて就業を選択する傾向がある。

「健康損＋不就業希望」では、「現在の生活のため」（68.8%）が高くなっている。また、他の理由は他の類型と比べると相対的に低くなっている。経済的理由から就業を選択する傾向がある。

図表補－4 健康状態と就業希望別、就業理由
（企業等勤務者・公的機関勤務者のみの集計、複数回答）



4 類型別に担当する仕事内容をみたのが、図表補－5 である。全体をみると、専門知識やスキルを活かす仕事と的確に業務処理をする仕事の割合が高くなっている。4 類型別の差をみると、「健康＋就業希望」は「専門知識やスキルを活かす仕事」（48.8%）や「部署の業務をスムーズに行うために、部下に働きかける仕事」（15.8%）、「後輩を育成する仕事」（27.1%）、「新規事業や新規業務の企画・提案を行う業務」（8.2%）、「既存の業務の改善（品質・コスト・納期）を進める仕事」（12.0%）の割合が相対的に高くなっている。専門知識やスキルを活かすことに加え、育成の仕事に力点がかけられる傾向にある。

「健康損＋就業希望」では「専門知識やスキルを活かす仕事」（50.0%）、「突発的な事態を発見し、対応する仕事」（16.7%）、「職場内の信頼関係を作り、強化する仕事」（16.7%）、「職場メンバーを支援する仕事」（33.3%）の割合が相対的に高くなっている。専門知識やスキルを活かすことに加え、職場の関係性構築を支援する仕事を担当する傾向がある。また、「健康損＋不就業希望」では、「的確に業務をする仕事」（53.1%）の割合が高く、他の項目は低くなっている。

図表補－5 健康状態と就業希望別、仕事内容
（企業等勤務者・公的機関勤務者のみの集計、複数回答）

| | 専門知識やスキルを活かす仕事 | 部署の業務をスムーズに行うために、部下に働きかける仕事 | 後輩を育成する仕事 | 新規事業や新規業務の企画・提案を行う業務 | 既存の業務の改善（品質・コスト・納期）を進める仕事 | 突発的な事態を発見し、対応する仕事 | 他社や異なる部門との調整、協力関係を築く仕事 | 職場内の信頼関係を作り、強化する仕事 | 職場メンバーを支援する仕事 | 的確に業務処理をする仕事 |
|-----------------|----------------|-----------------------------|-----------|----------------------|---------------------------|-------------------|------------------------|--------------------|---------------|--------------|
| 健康＋就業希望 (N=291) | 48.8% | 15.8% | 27.1% | 8.2% | 12.0% | 14.8% | 10.7% | 12.7% | 23.4% | 43.3% |
| 健康＋不就業希望(N=196) | 41.3% | 14.3% | 14.3% | 6.6% | 9.7% | 14.3% | 8.2% | 10.2% | 19.4% | 40.8% |
| 健康損＋就業希望(N=30) | 50.0% | 13.3% | 23.3% | 0.0% | 10.0% | 16.7% | 10.0% | 16.7% | 33.3% | 46.7% |
| 健康損＋不就業希望(N=32) | 28.1% | 6.3% | 12.5% | 3.1% | 6.3% | 15.6% | 0.0% | 9.4% | 5.3% | 53.1% |

4 類型別に、週の労働時間をみたのが、図表補－6 である。全体の傾向として、週 30 時間以上が全体の 6 割強を占めている。4 類型別にみると、「健康損＋就業希望」は「0～20 時間未満」（23.3%）と「50 時間以上」（13.3%）の割合が高く、労働時間が長いグループと、短いグループが混在していることがわかる。

図表補－6 健康状態と就業希望別、労働時間（企業等勤務者・公的機関勤務者のみの集計）

| | 0～20時間未満 | 20～30時間未満 | 30～35時間未満 | 35～40時間未満 | 40～45時間未満 | 45～50時間未満 | 50時間以上 |
|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 健康＋就業希望 (N=291) | 16.2% | 19.6% | 12.4% | 21.6% | 18.2% | 6.9% | 5.1% |
| 健康＋不就業希望(N=196) | 16.8% | 21.4% | 14.3% | 23.5% | 10.2% | 5.6% | 8.2% |
| 健康損＋就業希望(N=30) | 23.3% | 10.0% | 16.7% | 13.3% | 20.0% | 3.3% | 13.3% |
| 健康損＋不就業希望(N=32) | 18.8% | 15.6% | 12.5% | 21.9% | 12.5% | 9.4% | 9.4% |

4 類型別に、会社からの支援期待と直属上司からの支援期待をみたのが、図表補－7である(上段は会社からの支援期待、下段は上司からの支援期待)。全体として、「健康＋就業希望」では会社からの支援を認識する割合は67.3%と最も高くなっている。同様に、直属上司からの支援を認識する割合も64.6%と最も高くなっている。また、「健康損＋就業希望」も会社からの支援と上司からの支援を認識する割合も高く、各60.0%、56.7%となっている。一方で、「健康損＋不就業希望」は会社からの支援期待と直属上司との支援期待の認識割合は相対的に低くなっており、各46.9%、37.5%となっている。健康状態が良好でなくても、会社や上司の支援があれば、就業を希望する割合が高くなることがわかる。

図表補－7 健康状態と就業希望別、会社と上司の支援状況
(企業等勤務者・公的機関勤務者のみの集計)

| | 会社は、「私が仕事に取り組めるように私の意をくんで就業環境を整えてくれる」と思うか | | | | |
|-----------------|---|---------|------------|-----------|--------|
| | そう思う | まあ、そう思う | あまり、そう思わない | 全く、そう思わない | そう思う比率 |
| 健康＋就業希望 (N=291) | 15.1% | 52.2% | 27.8% | 4.8% | 67.3% |
| 健康＋不就業希望(N=196) | 6.6% | 47.4% | 37.8% | 8.2% | 54.0% |
| 健康損＋就業希望(N=30) | 16.7% | 43.3% | 33.3% | 6.7% | 60.0% |
| 健康損＋不就業希望(N=32) | 0.0% | 46.9% | 37.5% | 15.6% | 46.9% |

| | 直属上司は、私が仕事に取り組めるようにあなたの意をく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 | | | | |
|-----------------|---|---------|------------|-----------|--------|
| | そう思う | まあ、そう思う | あまり、そう思わない | 全く、そう思わない | そう思う比率 |
| 健康＋就業希望 (N=291) | 14.1% | 50.5% | 28.5% | 6.9% | 64.6% |
| 健康＋不就業希望(N=196) | 4.1% | 48.5% | 35.7% | 11.7% | 52.6% |
| 健康損＋就業希望(N=30) | 16.7% | 40.0% | 33.3% | 10.0% | 56.7% |
| 健康損＋不就業希望(N=32) | 0.0% | 37.5% | 37.5% | 25.0% | 37.5% |

注1：右段「そう思う比率」は「そう思う」と「まあ、そう思う」割合の合計である。

4 類型別に、年間収入の分布をみたのが、図表補－8である。4 類型別に平均値をみると、「健康損＋就業希望」が最も高く、312.1万円となっている。次いで、「健康＋就業希望」(281.7万円)、「健康＋不就業希望」(258.3万円)となり、「健康損＋不就業希望」(236.7万円)が最も低くなっている。

図表補－8 健康状態と就業希望別、年間収入（企業等勤務者・公的機関勤務者のみの集計）

| | ～100万円 未満 | 100～200 万円未満 | 200～300 万円未満 | 300～400 万円未満 | 400～500 万円未満 | 500万円 以上 | わからない | 平均値 (単位：万円) |
|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------|----------------|
| 健康＋就業希望 (N=291) | 19.2% | 29.2% | 16.5% | 9.6% | 6.5% | 14.3% | 4.5% | 281.7 |
| 健康＋不就業希望(N=196) | 19.4% | 27.6% | 18.4% | 11.2% | 4.1% | 11.7% | 7.7% | 258.3 |
| 健康損＋就業希望(N=30) | 20.0% | 23.3% | 10.0% | 20.0% | 3.3% | 20.3% | 3.3% | 312.1 |
| 健康損＋不就業希望(N=32) | 18.8% | 34.4% | 18.8% | 9.4% | 0.0% | 12.6% | 6.3% | 236.7 |

注1：平均値は、各カテゴリーの中位数を数値化した値である。なお、選択肢のカテゴリーは1000万円まで100万円単位で作成している。平均値の算出は「わからない」を除いている。

4 類型別の能力発揮意欲と職務満足度の平均値をみたのが、図表補－9である。「能力発揮意欲」は概ね6割を超えている。4 類型の差をみると、「健康損＋就業希望」（77.7%）が最も高く、「健康＋就業希望」（74.8%）、「健康＋不就業希望」（68.7%）、「健康損＋不就業希望」（64.2%）の順になっている。

図表補－9 健康状態と就業希望別、能力発揮意欲と職務満足度の平均得点
(企業等勤務者・公的機関勤務者のみの集計)

| | 健康＋就業希望 (N=291) | 健康＋不就業希望 (N=196) | 健康損＋就業希望 (N=30) | 健康損＋不就業希 望(N=32) |
|----------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| 能力発揮意欲（満点は100%） | 74.8% | 68.7% | 77.7% | 64.2% |
| 仕事内容満足度（7点満点） | 5.28 | 4.83 | 4.70 | 4.34 |
| 人間関係満足度（7点満点） | 5.11 | 4.65 | 4.47 | 4.09 |
| 労働時間満足度（7点満点） | 5.11 | 4.69 | 4.60 | 4.34 |
| 賃金（仕事からの収入）満足度（7点満点） | 4.42 | 4.04 | 3.70 | 3.47 |
| 総合満足度（7点満点） | 5.11 | 4.65 | 4.60 | 3.91 |

注1：能力発揮意欲は、「あなたは、今の仕事でどれくらいの力を発揮しようとしているか」という設問を用い、「最大」を100%とし、「かなり」90%～「相当」70%～「まあまあ」50%～「あまり」50%～「ほとんど」10%、「全くない」0%とする数値化した値を用いる。

注2：満足度は、7点尺度を用い、非常に満足を「7」～どちらともいえない「4」～非常に不満を「1」として得点化している。

満足度の得点をみると、「健康＋就業希望」が他と比べて、仕事内容満足度（5.28点）、人間関係満足度（5.11点）、労働時間満足度（5.11点）、賃金満足度（4.42点）、総合満足度（5.11点）が高くなっている。他方で、「健康損＋不就業希望」では他と比べてすべての項目で低くなっている（各4.34点、4.09点、4.34点、3.47点、3.91点）。

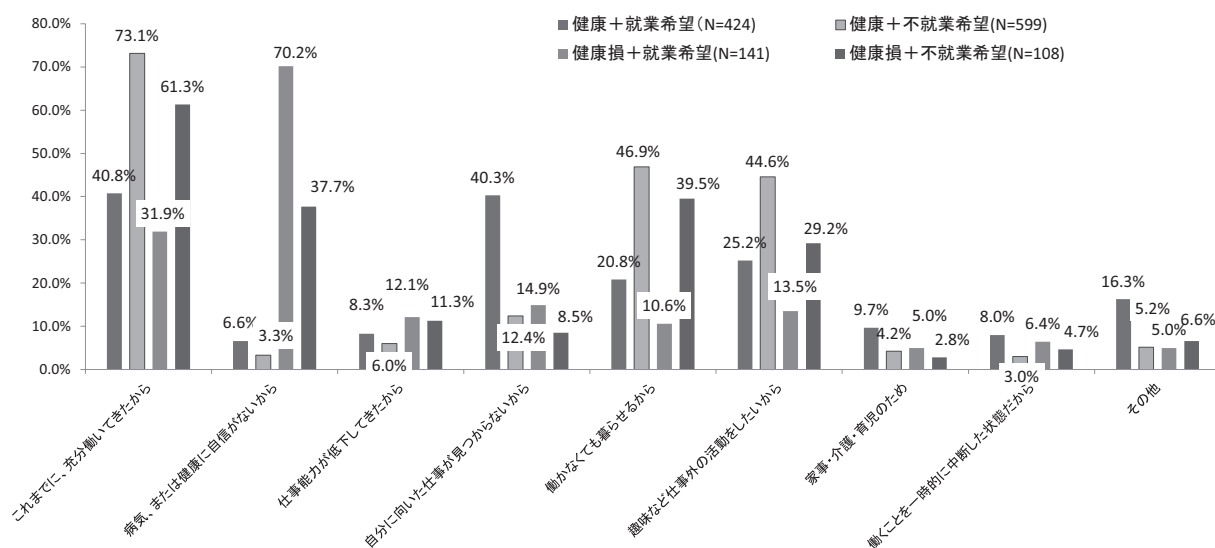
「健康＋就業希望」では、能力発揮意欲と職務満足度が高い水準にあり、「健康損＋就業希望」では能力発揮意欲は高いが、職務満足度は前者と比べて低くなっている。また、「健康損＋不就業希望」は、能力発揮意欲と職務満足度の両者は低くなっている。

4. 不就業者の状況

現在働いていない人を対象に、4 類型別に働いていない理由をみたのが、図表補－10 である。4 類型別にみると、「健康＋就業希望」では相対的に「自分に向けた仕事が見つからないから」（40.3%）が高くなっている。このグループは、就業の条件が適職にあるといえる。「健康＋不就業希望」は「これまでに、充分働いてきたから」（73.1%）、「働かなくても暮らせるから」（46.9%）、「趣味など仕事以外の活動がしたいから」（44.6%）の割合が高くなっている。不就業理由は第二の人生を謳歌することにある。

「健康損＋就業希望」では、「病気、または健康に自信がないから」（70.2%）が高くなっている。「健康損＋不就業希望」は「これまでに、充分働いてきたから」（61.3%）、「働かなくても暮らせるから」（39.5%）が高くなっている。次にやる事が決まっているなど、積極的な選択があって働くことを辞めたのではなく、まずは働くことから離れる選択をしたものと考えられる。

図表補－10 健康状態と就業希望別、働いていない就業理由
（現在働いていない人の集計、複数回答）



5. 回答者全体

回答者全体を対象に、4 類型別の生活満足度をみたのが、図表補－11 である。生活全般をみると、「健康＋不就業希望」が最も高く（2.97 点）、次いで「健康＋就業希望」（2.93 点）、「健康損＋不就業希望」（2.72 点）、「健康損＋就業希望」（2.59 点）となっている。

項目別にみると、「健康＋就業希望」では「友人関係」（3.02 点）が相対的に高く、「健康＋不就業希望」は「貯蓄、資産状況」（2.47 点）、「年間の総収入」（2.36 点）、「家族との関係」（3.20 点）、「住環境」（3.12 点）、「余暇の過ごし方」（3.05 点）が高くなっている。一方で、「健康損＋就業希望」ではすべての項目において満足度が低くなっている。

図表補－11 健康状態と就業希望別、生活満足度

| 満足度 | 健康＋就業希望 (N=951) | 健康＋不就業希望 (N=944) | 健康損＋就業希望 (N=207) | 健康損＋不就業希望 (N=176) |
|---------------|--------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| 友人関係（4点満点） | 3.02 | 3.00 | 2.77 | 2.84 |
| 貯蓄、資産状況（4点満点） | 2.29 | 2.47 | 1.93 | 2.12 |
| 年間の総収入（4点満点） | 2.24 | 2.36 | 1.78 | 2.06 |
| 家族との関係（4点満点） | 3.16 | 3.20 | 2.87 | 2.98 |
| 住環境（4点満点） | 3.09 | 3.12 | 2.71 | 2.88 |
| 余暇の過ごし方（4点満点） | 2.96 | 3.05 | 2.73 | 2.90 |
| 生活全般（4点満点） | 2.93 | 2.97 | 2.59 | 2.72 |

注1：満足度は、4 点尺度を用い、満足を「4」～不満を「1」として得点化している。

4 類型別に 60 歳前までにやっておけば良かったことをみたのが、図表補－12 である。全体の傾向として「60 歳以降の生活設計を立てておくこと」や「健康管理や体力づくりを進めること」が高くなっている。

類型別にみると、「健康＋就業希望」では、「専門能力を高めたり、公的資格を取得すること」（30.1%）、「主体的にキャリア・職業生活を考えておくこと」（15.5%）、「地域活動を広げておくこと」（13.5%）、「社会への関心を高めておくこと」（13.4%）が相対的に高くなっている。職業能力を高める項目や社会との関係構築の項目で高くなる傾向にある。「健康＋不就業希望」では、他と比べて高くなる項目はない。

「健康損＋就業希望」は「60 歳以降の生活設計を立てておくこと」（46.9%）、「趣味を持つこと、趣味を広げること」（32.9%）、「夫婦関係を親密にすること」（15.5%）、「子供・両親や親戚との関係を親密にすること」（12.6%）、「健康管理や体力づくりを進めること」（56.0%）、「教養を身につけておくこと」（21.3%）で高くなっている。身近な人間関係の構築、生活設計、健康、知識といった多岐にわたる項目で高くなる傾向にある。「健康損＋不就業

希望」では「友人のつきあいを広げること、強めておくこと」(19.9%)が相対的に高くなっている。

図表補-12 健康状態と就業希望別、60歳前までにやっておけば良かったと思うこと
(複数回答)

