

11章 「就労」と「引退」の間の「かたわら就労」 —「仕事をかたわらにしている」団塊世代の特徴¹—

1節 はじめに—問題意識—

高齢者の就労から引退²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³）ことが金銭面だけでなく、精神的な面でも安定につながる⁴。Havighurst（1972）は65歳以降の高齢期の発達課題のひとつに、「退職と収入減少への適応」を掲げている。高齢期に仕事を失ったことにより生じる虚しさを埋めるために、再び働くことを選択する 경우가多く、弾力的、段階的な退職プログラムの必要を説いている。また、Ruhn（1990）は一番長いキャリアを持つ仕事を辞めた後、引退に至るまでの過程を「つなぎ雇用」（Bridge Job）、「部分引退」（Partially Retirement）、「引退後復帰」（Reverse Retirement）の3つに分け、3つの過程の特徴を明らかにしている。さらに、青井・和田（1983）は大企業の正社員と定年退職者に対する意識調査結果から、日本における定年退職者の場合、定年後の生活に適応・対応していくために「再び就労すること」を特に重要であることを指摘している。

厚生労働省（2004）「高年齢者就業実態調査」⁵によれば、55歳以上の就業者に就業している理由を聞いたところ、男女別、年齢層別のいずれにおいても「自分と家族の生活を維持するため」、「生活水準を上げるため」といった「経済上の理由」を挙げた者が大半を占めている。しかし、年齢層が上がるにつれて、「経済上の理由」の割合が低下し、これに対して、「健康上の理由」や「いきがい、社会参加のため」の理由が多くなり、とくに、この2つの理由は65～69歳で最も多くなっている。

加えて、引退によって、職場とのつながり（人とのつながり）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となる。西村（2013）⁶によれば、職場に代わっ

¹ 本稿は大木栄一（2015）「「就労」と「引退」の間の「かたわら就労」の分析」高齢・障害・求職者雇用支援機構『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—』及び大木栄一（2016）「「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・障害・求職者雇用支援機構『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—』を加筆・修正したものである。

² 清家・山田（2004）及び清家・長嶋（2009）によれば、高齢者は60歳以降も働き続けるかどうかを決める要因として「定年退職制度」と「公的年金」が「健康」について重要であることを明らかにしている。

³ 永野（2013）は高齢期には就業形態が多様化することから、2012年に実施した団塊世代を対象にした「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査」を利用し、団塊世代の就業状態を「経営者・自営業」、「役員・正社員」、「非正社員」、「非就業者」の4つのタイプに区分して、それぞれの特徴を明らかにしている。

⁴ 前田（2005）による1991～2001年の定年退職者を対象とした意識調査の結果によれば、従来の会社人間の「定年＝引退＝孤独で寂しい老後」のイメージから、定年を長い人生のキャリア形成のひとつの通過点、会社から離れ自由な人生を送るための再出発のライフイベントと捉える人が増えていることを指摘している。

⁵ 調査対象は55歳以上69歳以下の高年齢者である。

⁶ 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」

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、こうした点からも少しでもいいから収入がある仕事をすることは「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、大木(2015)で明らかにしたことを踏まえて、「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」（「仕事をかたわらにしている団塊世代」と呼ぶ）の①現在の就業状況の特徴及び今後の就労意欲、②これまでのキャリア（とくに、50歳代のキャリア）と職業キャリアの満足度、③社会・学習活動の特徴、④生活満足度及び今後の生活の不安、に関して、男女別及び就業形態別に、その行動と意識を明らかにする。なお、分析に際しては、2013年調査（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」2013年）のデータ（177名）、2014年調査（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（127名）及び2015年調査（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」2015年）のデータ（142名）の3年間のデータをプールし、かつ、同一回答者を除外した371名⁷を使い、分析を行うことにする。

2 節 「仕事をかたわらにしている」団塊世代の概要

1. 総務省「労働力調査」からみると

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」、「通学のかたわら仕事をしている」及び「家事などのかたわら仕事をしている」の3つに分けている。図表11-1は、性別・年齢（45歳以上）別に

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。

⁷ 同一回答者を除外して、分析に使用するデータの詳細について説明すると、2013年のデータは177名のうち110名、2014年のデータは127名のうち119名、2015年のデータは142名である。

みた就業者に占める「通学のかたわら仕事をしている」者＋「家事などのかたわら仕事をしている」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。

同図表から明らかなように、第1に、2015年の男性年齢別（45歳以上）の「かたわらに仕事をしている」比率をみると、45歳から59歳までの「かたわらに仕事をしている」比率は1%にも満たないが、60歳から64歳までの比率は2.4%を占め、さらに、65歳から69歳までの比率は7.5%に増え、70歳以上になると12.6%にも達している。このことは、65歳以上男性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、2015年の女性年齢別（45歳以上）の「かたわらに仕事をしている」比率をみると、45歳から59歳までの「かたわらに仕事をしている」比率は30%前後であるが、60歳から64歳までの比率は36.2%を占め、さらに、65歳から69歳までの比率は45.0%に増え、70歳以上になると半数以上の52.0%にも達している。このことは、65歳以上の女性の高齢期の働き方として、「かたわらに仕事をする」という働き方は中心的な働き方であることを表している。

第3に、60歳以上の「かたわらに仕事をしている」比率について、2000年以降の経年変化に注目すると、男女に共通して、「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月には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、男女に共通して、2000年以降、概ね、同じような比率で推移している。

図表11-1 性別・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：%)			
		2000年	2005年	2010年	2015年
男性	45～49歳	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%
	50～54歳	0.2%	0.5%	0.6%	0.6%
	55～59歳	0.5%	0.5%	0.8%	0.6%
	60～64歳	3.7%	3.2%	2.6%	2.4%
	65～69歳	7.1%	8.5%	8.2%	7.5%
	70歳以上	10.6%	11.3%	12.3%	12.6%
女性	45～49歳	34.8%	34.1%	32.3%	31.3%
	50～54歳	32.8%	32.0%	30.6%	30.5%
	55～59歳	32.3%	32.0%	31.1%	29.0%
	60～64歳	40.6%	40.8%	37.7%	36.2%
	65～69歳	47.8%	50.0%	46.0%	45.0%
	70歳以上	54.7%	55.9%	52.1%	52.0%

注：非農林業のデータ。

資料出所：総務省（2015）「労働力調査」をもとに作成。

つぎに、団塊世代の「かたわらに仕事をしている」人数及びその比率について、2000年以降の経年変化に着目して、その特徴を明らかにしてみよう。2015年時点での団塊世代の年齢を「65歳から65歳」の広義の年齢⁸として、5年前の2010年時点での年齢を「60歳から64歳」、10年前の2005年時点での年齢を「55歳から59歳」、15年前の2000年時点での年齢を「50歳から54歳」として分析をしてみよう。

図表11-2と11-3から明らかのように、第1に、男性団塊世代については、年齢を経るにつれて、50歳から54歳の1万人（「かたわらに仕事をしている」比率は0.2%）から、55歳から59歳の2万人（同0.5%）、60歳から64歳の8万人（同2.6%）、65歳から65歳の16万人（同7.5%）へと「かたわらに仕事をしている」人数も増えるだけでなく、「かたわらに仕事をしている」比率も高くなっている。男性団塊世代の働き方として、「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つになってきていることを表している。

図表11-2 時系列にみた団塊世代の「仕事をかたわらにしている」人数の推移

(単位：万人)

		50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
		2000年	2005年	2010年	2015年
男性	主に仕事	460	424	305	197
	かたわら	1	2	8	16
女性	主に仕事	218	190	127	77
	かたわら	107	90	77	63

注：非農林業のデータ。

資料出所：総務省（2015）「労働力調査」をもとに作成。

図表11-3 時系列にみた団塊世代の「仕事をかたわらにしている」比率の推移

(単位：%)

		50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
		2000年	2005年	2010年	2015年
男性	主に仕事	99.8%	99.5%	97.4%	92.5%
	かたわら	0.2%	0.5%	2.6%	7.5%
女性	主に仕事	66.9%	67.6%	62.3%	55.0%
	かたわら	32.8%	32.0%	37.7%	45.0%

注：非農林業のデータ。

資料出所：総務省（2015）「労働力調査」をもとに作成。

⁸ 団塊の世代とは、狭義には1947年（昭和22年）～49年（昭和24年）までの3年間に生まれた世代を、広義にはこの両側1年ずつの世代を含め1946年～50年までの5年間に生まれた世代を指している。最も出生数が多かったのは1949年であり、実に269万人がこの年には誕生している。2002年に生まれた子供が115万人であったことから、いかに団塊世代の出生数が多かったかがわかる。2015年末で、彼ら（彼女ら）は65歳から69歳で人口規模は1,000万人に達しており、狭義の団塊世代でも686万人で、大きなパワーを持っている世代である。

他方、第2に、女性団塊世代については、年齢を経るにつれて、50歳から54歳の107万人（「かたわらに仕事をしている」比率は32.8%）から、55歳から59歳の90万人（同32.0%）、60歳から64歳の77万人（同37.7%）、65歳から69歳の63万人（同45.0%）へと「かたわらに仕事をしている」人数は減少していく傾向にある。これに対して、「かたわらに仕事をしている」比率については、50歳代の約30%から60歳代前半層の約40%、さらに、60歳代後半層の45%へと増えていく傾向にあり、女性団塊世代の働き方として、「かたわらに仕事をする」という働き方は中心的な働き方であることを表している。

2. 「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」と比較してみると

－ 2014年調査の分析

(1) 個人属性（性別及び最終学歴）

大木（2015）は⁹ 2014年調査（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（127名）の再分析を通して、「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、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の特徴について、①現在の就業状況の特徴、②今後の就労意欲、③社会・学習活動及び生活満足度、④今後の生活の不安、を明らかにしている。

そのことを簡単に整理すると以下ようになる。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。

第2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・短大卒の比率が高くなっている。

(2) 現在の就業状況の特徴

つぎに、「仕事をかたわらにしている団塊世代」の現在の就業状況の特徴について整理すると以下ようになる。第1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、「請負で仕事をしている」¹⁰が約2割という構成で、正社員

⁹ より詳しくは、高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）『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—』の6章を参照。

¹⁰ 「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、インテージ編（2012）のアンケート調査の再分析を通して、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。

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。

第2に、勤務先の従業員規模についてみると、「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「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3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。

第4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、「仕事をかたわらにしている」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。

第5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。

第6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。

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。

(3) 今後の就労意欲

今後の就労意欲についてみると、第1に、「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。

第2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。

(4) 社会・学習活動の特徴

さらに、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の「社会・学習活動の特徴」を整理すると以下ようになる。第1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。

第2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。

(5) 生活の満足度と今後の生活の不安

生活の満足度と今後の生活の不安について整理すると以下ようになる。第1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。

第2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。

3. 「仕事をかたわらにしている」団塊世代が「現在、主にしていること」－2015年調査の分析

2015年調査（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」2015年）のデータ（142名）を利用して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代が現在、主にしていることについてみると、「家事」が33.1%で最も多く、次いで、「趣味」（31.7%）、「地域活動・ボランティア活動・社会奉仕活動」（14.8%）がこれに続いている（図表4）。

これを男女別にみると、男性では「趣味」及び「地域活動・ボランティア活動・社会奉仕活動」、これに対して、女性では「家事」、が多くなっており、男女で主にしていることが大きく異なっている。

図表11-4 主にしていること

(単位：%)

		件数	家事	家族・親族 などの世話 や介護	自分の通院	趣味	地域活動・ ボランティア活動・社 会奉仕活動	学習活動	その他
全体		142	33.1	8.5	2.1	31.7	14.8	0.7	9.2
性別	男性	96	12.5	10.4	2.1	41.7	18.8	1.0	13.5
	女性	46	76.1	4.3	2.2	10.9	6.5	0.0	0.0

注：分析データは 2015 年のデータ。

4. 3年間のプールデータでの個人属性

分析に用いる 3 年間のプールデータ（2003 年のデータは 177 名、2004 年のデータは 127 名及び 2005 年のデータは 142 名）371 名の性別構成、及び学歴構成をみてみよう。

図表 11 - 5 に示したように、第 1 に、性別構成についてみると、男性が約 7 割、女性が約 3 割を占めている。第 2 に、最終学歴の構成についてみると、大卒以上が約 5 割、専門学校・短大卒が約 1 割、小・中・高等学校卒が約 4 割の構成になっている。

図表11-5 性別構成及び最終学歴の構成

(単位：%)

性別		最終学歴		
男性	女性	小・中・高等学校卒	専門学校・短大卒	大学卒以上
73.3	26.7	35.6	13.5	50.9

注：分析データは 3 年間（2013 年、2014 年、2015 年）のプールデータ。

3 節 現在の就業状況とその評価

1. 就業形態：就業タイプの構成

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の就業タイプは「経営者」が約 3 割、「雇用者（非正社員）」が約 5 割、「請負などで仕事をしている」が約 2 割という構成である（図表 11 - 6）。

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 4 割、「雇用者（非正社員）」が約 5 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、「雇用者（非正社員）」が約 7 割、「請負などで仕事をしている」が約 2 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11-6 就業タイプの構成

(単位：%)

		件数	経営者・役員	雇用者	雇用者		請負等で仕事を している
					正社員	非正社員	
全体		371	31.8	51.8	1.1	50.7	16.4
性別	男性	272	37.5	46.0	0.7	45.2	16.5
	女性	99	16.2	67.7	2.0	65.7	16.2

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

2. 勤務先の従業員規模

「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「～10人」が45.2%を占め最も多く、次いで、「11～100人」（21.0%）、「101～1,000人」（17.2%）がこれに続いており、平均すると409.9名になる（図表11-7）。

こうした勤務先の従業員規模について、第1に、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：512.0名）の方が男性（同378.3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。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「～10人」が9割以上を占めているのに対して、雇用者では従業員規模のバラツキが大きくなっている。

図表11-7 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		290	45.2	21.0	17.2	6.9	9.7	262	409.9	1216.2
性別	男性	211	51.7	18.5	17.1	7.6	5.2	200	378.3	1102.9
	女性	79	27.8	27.8	17.7	5.1	21.5	62	512.0	1531.8
就業タイプ別	経営者・役員	118	94.1	2.5	1.7	0.0	1.7	116	6.2	26.9
	雇用者	172	11.6	33.7	27.9	11.6	15.1	146	730.7	1558.1

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：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

3. 勤務先の業種

「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業種は「その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）」が17.4%を占め最も多く、次いで、「製造業（食品加工も含む）」（11.3%）、「不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業」（10.3%）、「教育、学習支援業」（10.0%）がこれに続いている（図表11-8）。

こうした勤務先の業種について、第1に、男女別にみると、男女に共通して、「その他サー

ビス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）」が最も多くなっている。また、男性では「不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業」、これに対して、女性では「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」、が多くなっている。

第2に、就業タイプ別にみると、就業タイプで勤務先の業種が異なり、経営者・役員では「不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業」及び「学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）」、これに対して、雇用者では「その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）」、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」、が多くなっている。

図表11-8 勤務先の業種

(単位：%)

		件数	農林水産業、 鉱業	建設業	製造業（食 品加工も含 む）	電気・ガス・ 熱供給・水 道業	情報通信業	運輸業（鉄 道、タク シー、バス など）・郵便 業	卸売、小売 業（デパー トやスー パー、販売 店など）	金融業、保 険業
全体		310	3.2	6.8	11.3	1.0	4.2	2.3	5.5	2.6
性別	男性	227	4.4	8.4	11.9	1.3	4.8	1.8	5.7	3.5
	女性	83	0.0	2.4	9.6	0.0	2.4	3.6	4.8	0.0
就業タイプ別	経営者・役員	118	7.6	9.3	11.0	0.8	6.8	0.0	5.9	5.1
	雇用者	192	0.5	5.2	11.5	1.0	2.6	3.6	5.2	1.0
		不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業	学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業（洗濯・理容・美容、娯楽業など）	教育、学習支援業	医療、福祉業	その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）	公務（国家公務、地方公務）	その他
全体		10.3	7.4	3.2	3.5	10.0	8.4	17.4	2.3	0.6
性別	男性	12.3	8.8	1.8	2.6	6.2	6.2	17.2	2.6	0.4
	女性	4.8	3.6	7.2	6.0	20.5	14.5	18.1	1.2	1.2
就業タイプ別	経営者・役員	19.5	12.7	1.7	5.1	4.2	1.7	7.6	0.8	0.0
	雇用者	4.7	4.2	4.2	2.6	13.5	12.5	23.4	3.1	1.0

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

4. 就いている仕事内容

「仕事をかたわらにしている」団塊世代が就いている仕事内容は「現業の仕事」が24.5%を占め最も多く、次いで、「サービスの仕事」（23.0%）、「専門的・技術的な仕事」（20.4%）、「事務的な仕事」（15.8%）がこれに続いている（図表11-9）。

こうした就いている仕事内容について、第1に、男女別にみると、男性では「現業の仕事」及び「専門的・技術的な仕事」、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2に、就業タイプ別にみると、雇用者では「現業の仕事」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。

図表11-9 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・の仕事	サービスの仕事	現業の仕事	その他
全体		196	4.6	20.4	15.8	7.1	23.0	24.5	4.6
性別	男性	129	7.0	21.7	10.1	8.5	20.2	28.7	3.9
	女性	67	0.0	17.9	26.9	4.5	28.4	16.4	6.0
就業タイプ別	経営者・役員	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
	雇用者	192	2.6	20.8	16.1	7.3	23.4	25.0	4.7

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

5. 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「仕事をかたわらにしている」団塊世代は61.6%（「必要である」34.8%＋「どちらかといえば、必要である」26.8%）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（図表11-10）。

こうした必要な能力について、第1に、男女別にみると、女性（「必要である」＋「どちらかといえば、必要である」の合計値：53.0%）よりも男性（同64.8%）の方で、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者が多くなっている。第2に、就業タイプ別にみると、雇用者（同52.6%）よりも経営者・役員（同76.3%）の方で、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が多くなっている。

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「仕事をかたわらにしている」団塊世代は49.4%（「求められている」14.5%＋「どちらかといえば、求められている」34.8%）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、第1に、男女別にみるも、必要性の大きな差は見られない。第2に、就業タイプ別にみると、雇用者（「求められている」＋「どちらかといえば、求められている」の合計値：39.1%）よりも経営者・役員（同66.1%）の方で、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が多くなっている。

図表11-10 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	必要ではない					求められている	求められていない						
		必要である	どちらかといえば必要である	どちらかといえば必要でない	必要でない	必要ではない		求められている	どちらかといえば求められている	どちらかといえば求められていない	求められていない	求められていない		
全体	310	61.6	34.8	26.8	21.3	17.1	38.4	49.4	14.5	34.8	28.4	22.3	50.6	
性別	男性	227	64.8	37.9	26.9	20.7	14.5	35.2	50.2	15.0	35.2	27.8	22.0	49.8
	女性	83	53.0	26.5	26.5	22.9	24.1	47.0	47.0	13.3	33.7	30.1	22.9	53.0
就業タイプ別	経営者・役員	118	76.3	45.8	30.5	13.6	10.2	23.7	66.1	22.0	44.1	16.1	17.8	33.9
	雇用者	192	52.6	28.1	24.5	26.0	21.4	47.4	39.1	9.9	29.2	35.9	25.0	60.9

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

6. 働いている理由

「仕事をかたわらにしている」団塊世代が働いている理由として、最も多いのが「社会とのつながりを維持したいから」が39.0%で最も多く、次いで、「現在の生活のため」(38.7%)、「健康のため」(38.1%)、「小遣いがほしいため」(30.0%)がこれに続いており、経済的な面や健康の面だけでなく、「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11-11）。

図表11-11 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	310	38.7	24.8	30.0	38.1	19.7	39.0	21.0
性別	男性	227	38.3	19.8	30.4	38.3	18.9	37.0	18.9
	女性	83	39.8	38.6	28.9	37.3	21.7	44.6	26.5
就業タイプ別	経営者・役員	118	32.2	22.0	18.6	24.6	15.3	29.7	28.8
	雇用者	192	42.7	26.6	37.0	46.4	22.4	44.8	16.1
件数	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のと寂しいから	家にも仕事がないから	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	27.4	17.1	1.6	18.4	2.3	3.5	4.5		
性別	男性	27.8	16.7	1.3	17.2	2.2	4.0	5.7	
	女性	26.5	18.1	2.4	21.7	2.4	2.4	1.2	
就業タイプ別	経営者・役員	25.4	6.8	2.5	11.0	5.1	4.2	6.8	
	雇用者	28.6	23.4	1.0	22.9	0.5	3.1	3.1	

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

こうした働いている理由について、第1に、男女別にみると、男性と比較して、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2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「今の仕事が好きだから」が多くなっている。これに対して、雇用者では「現在の生活のため」、「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」、「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。

7. 労働条件

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の労働条件について「週の労働時間（残業を含む）」と「現在の仕事からの年収（年金収入や不動産収入などを除いた金額）」でみてみよう。前者についてみると、短時間勤務や出勤日数の弾力化など、勤務の柔軟化が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19.5時間になる（図表11-12）。

こうした労働時間について、第1に、男女別にみると、男性は平均すると20.0時間になり、女性は男性よりも短くなり、20時間未満が6割強を占めているため、平均すると18.1時間になる。第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員は平均すると20.3時間、雇用者は経営者・役員よりも若干短くなり19.0時間になる。

図表11-12 週の労働時間（残業を含む）

(単位：%)

		件数	0～20時間未満	20～30時間未満	30～35時間未満	35時間以上	その他	有効数	平均（時間）	標準偏差
全体		310	55.5	28.4	7.4	7.4	1.3	310	19.5	13.43
性別	男性	227	54.2	26.9	9.3	8.4	1.3	227	20.0	13.72
	女性	83	59.0	32.5	2.4	4.8	1.2	83	18.1	12.57
就業タイプ別	経営者・役員	118	51.7	28.8	6.8	11.9	0.8	118	20.3	13.06
	雇用者	192	57.8	28.1	7.8	4.7	1.6	192	19.0	13.66

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、「わからない」及び「その他」は除外している。

注2：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

後者についてみると、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200万円未満が7割強を占めているため、平均すると144.3万円になる（図表11-13）。

こうした現在の仕事からの年収について、第1に、男女別にみると、男性は平均すると、155.3万円になる。これに対して、女性は男性よりも労働時間が短いため、年収が低くなり、200万円未満が8割強を占めているため、平均すると114.5万円になる。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員は平均すると215.0万円、これに対して、雇用者は経営者・役員の半分程度の105.5万円になる。

図表11-13 現在の仕事からの年収（年金収入や不動産収入などを除いた金額）

(単位：%)

		件数	100万円未満	100～200万円未満	200～500万円未満	500円以上	わからない	有効数	平均(万円)	標準偏差
全体		310	52.3	20.0	15.5	3.2	9.0	282	144.3	174.0
性別	男性	227	48.5	20.3	18.5	3.5	9.3	206	155.3	176.2
	女性	83	62.7	19.3	7.2	2.4	8.4	76	114.5	165.5
就業タイプ別	経営者・役員	118	37.3	16.1	22.9	8.5	15.3	100	215.0	248.8
	雇用者	192	61.5	22.4	10.9	0.0	5.2	182	105.5	94.3

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、「わからない」及び「その他」は除外している。

注2：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

8. 現在の職場・仕事の満足度

最後に、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の現在の職場・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）」に関するそれぞれに対する満足度と「今の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11-14である。なお、詳しい算出方法については同図表の（注1）を参照してほしい。

それによれば、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は「仕事の内容」（得点：4.95点）に関して最も満足度が高く、ついで、「人間関係」（同4.89点）、「労働時間」（同4.89点）、「今の仕事の総合的満足度」（同4.70点）がこれに続いており、最も満足度が低いのが「賃金（仕事からの年収）」（同4.19点）である。

こうした現在の職場・仕事の満足度について、第1に、男女別にみると、男性は「賃金（仕事からの年収）」に関しては、女性と比較すると満足度が高くなっているが、それ以外については、男女の間で満足度に差は見られない。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「労働時間」、これに対して、雇用者で「仕事の内容」、に関して満足度が高くなっている。

図表11-14 得点化してみた現在の職場・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		310	4.95	4.89	4.89	4.19	4.70
性別	男性	227	4.93	4.90	4.89	4.28	4.74
	女性	83	5.01	4.87	4.89	3.96	4.58
就業タイプ別	経営者・役員	118	4.84	4.82	4.97	4.14	4.64
	雇用人	192	5.02	4.94	4.84	4.23	4.73

注1：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。

注2：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

4節 これまでの職業キャリアとその評価

1. これまでの仕事上での経験

2015年（本年度）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」2015年）のデータ（2,278名）を利用して、これまでの仕事上での経験について、「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」団塊世代を比較してみよう。図表11-15から明らかのように、「主に仕事をしている」団塊世代では「転職」、「海外勤務」及び「新規プロジェクト・事業の立ち上げ」、これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「社内教育・研修の講師」、「社内横断的なプロジェクトへの参加」及び「労働組合の役員」、を経験した団塊世代が多くなっており、就業状況により、これまでの仕事上での経験が異なっていることがわかる。また、「仕事をしていない」団塊世代は「出向・転籍」、「年上の部下を持った経験」及び「新規プロジェクト・事業の立ち上げ」をこれまでの仕事上で経験した団塊世代が多くなっている。

図表11-15 これまでの仕事上での経験—「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」と比較を通して（複数回答）

(単位：%)

		件数	転職	海外勤務	出向・転籍	社内教育・研修の講師	年上の部下を持った経験	女性管理職の下で働いた経験	社内横断的なプロジェクトへの参加	新規プロジェクト・事業の立ち上げ	労働組合の役員	学	社会人大学院への通	上記の経験はない
全体		2278	48.7	6.4	26.0	22.9	38.6	6.5	22.8	24.5	12.1	1.1	19.3	
就業状況別	主に仕事をしている	866	57.0	8.0	22.4	21.8	36.7	4.8	19.3	24.6	10.5	0.5	19.2	
	仕事をかたわらにしている	142	52.1	2.1	18.3	28.2	33.8	8.5	28.9	22.5	14.8	1.4	21.1	
	仕事をしていない	1270	42.6	5.8	29.3	23.1	40.5	7.5	24.5	24.7	12.8	1.4	19.1	

注：分析データは2015年（本年度）のデータ。

つぎに、3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ（371名）を利用して、男女別及び就業タイプ別の特徴についてみてみよう（図表11－16）。第1に、男女別にみると、女性よりも男性の方が、これまでの仕事上で広範囲に様々な経験をしている。第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「転職」、「海外勤務」、「社内教育・研修の講師」、「年上の部下を持った経験」、「社内横断的なプロジェクトへの参加」、「新規プロジェクト・事業の立ち上げ」など、これまでの仕事上で広範囲に様々な経験をしている。これに対して、請負等で仕事をしている者では「出向・転籍」及び「労働組合の役員」を経験した者が多くなっている。

図表11－16 男女別及び就業タイプ別にみた「これまでの仕事上での経験」（複数回答）

(単位：%)

		件数	転職	海外勤務	出向・転籍	社内教育・研修の講師	年上の部下を持った経験	社内横断的なプロジェクトへの参加	新規プロジェクト・事業の立ち上げ	労働組合の役員
全体		371	54.4	4.9	22.1	29.6	38.3	27.2	25.3	14.8
性別	男性	272	55.5	5.9	28.3	38.2	50.0	34.6	33.1	19.5
	女性	99	51.5	2.0	5.1	6.1	6.1	7.1	4.0	2.0
就業タイプ別	経営者・役員	118	62.7	8.5	20.3	40.7	43.2	29.7	35.6	16.1
	雇用者	192	52.6	3.1	22.4	22.9	34.9	27.1	18.8	13.0
	請負等で仕事をしている	61	44.3	3.3	24.6	29.5	39.3	23.0	26.2	18.0

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

2. 50歳代に勤務していた主な組織の従業員規模

2015年（本年度）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」2015年）のデータ（2,278名）を利用して、50歳代に勤務していた主な組織の従業員規模について、「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」団塊世代を比較してみよう

図表11－17から明らかなように、「主に仕事をしている」団塊世代が50歳代に勤務していた主な組織の従業員規模は平均すると961.9名である。他方、「仕事をかたわらにしている」団塊世代が勤務していた主な組織の従業員規模も平均すると1,097.0名であり、50歳代に勤務していた主な組織の従業員規模とほぼ同じような規模に勤務したことがわかる。ちなみに、「仕事をしていない」団塊世代が勤務していた主な組織の従業員規模は従業員規模1,001人が約4割を占めているため、平均すると「仕事をかたわらにしている」団塊世代の約2倍の2,271.7名になる。

図表11-17 50歳代に勤務していた主な組織の従業員規模—「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」と比較を通して

(単位：%)

		件数	～10人	11～100人	101～1000人	1001人～	官公庁	わからない	50歳代では主に働いていない	有効数	平均(名)	標準偏差
全体		2278	20.4	18.1	21.3	28.7	6.7	3.7	1.1	2014	1676.8	2379.3
就業状況別	主に仕事をしている	866	36.5	20.6	19.2	17.0	3.3	3.0	0.3	808	961.9	1943.0
	仕事をかたわらにしている	142	29.5	21.1	16.2	16.9	6.3	7.7	2.1	119	1097.0	2116.1
	仕事をしていない	1270	8.4	16.0	23.2	37.9	9.1	3.8	1.6	1087	2271.7	2535.8

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、「わからない」及び「その他」は除外している。
注2：分析データは2015年（本年度）のデータ。

つぎに、3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ（371名）を利用して、男女別及び就業タイプ別の特徴についてみてみよう（図表11-18）。第1に、男女別にみると、男女で50歳代の主な勤務先の従業員規模が異なり、男性（平均従業員数：1404.6名）の方が女性（同470.3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。第2に、就業タイプ別にみると、50歳代の主な勤務先の従業員規模が最も大きいのが雇用者（同1609.5名）、次いで、請負等で仕事をしている者（同959.9名）で、最も従業員規模が小さいのが経営者・役員（同705.8名）である。

図表11-18 男女別及び就業タイプ別にみた50歳代に主に勤務していた組織の従業員規模

(単位：%)

		件数	～10人	11～100人	101～1000人	1001人～	官公庁	わからない	50歳代では主に働いていない	有効数	平均(名)	標準偏差
全体		371	30.2	17.3	18.6	19.4	6.5	7.3	0.8	317	1186.5	2119.3
性別	男性	272	28.3	16.2	20.2	24.6	7.7	2.9	0.0	243	1404.6	2243.1
	女性	99	35.4	20.2	14.1	5.1	3.0	19.2	3.0	74	470.3	1443.6
就業タイプ別	経営者・役員	118	59.3	15.3	7.6	11.9	3.4	2.5	0.0	111	705.8	1840.7
	雇用者	192	9.4	19.3	26.6	25.0	7.8	10.4	1.6	154	1609.5	2281.9
	請負等で仕事をしている	61	39.3	14.8	14.8	16.4	8.2	6.6	0.0	52	959.9	1950.6

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

3. 50歳代に勤務していた主な組織の業種

2015年（本年度）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」2015年）のデータ（2,278名）を利用して、50歳代に勤務していた主な組織の業種について、「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」団塊世代を比較してみよう。

図表11-19から明らかなように、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、50歳代に勤務していた主な組織の業種として「教育、

学習支援業」が多くなっている。ちなみに、「仕事をしていない」団塊世代は「仕事をかたわらにしている」団塊世代や「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、50歳代に勤務していた主な組織の業種として「製造業（食品加工も含む）」、「情報通信業」及び「公務（国家公務、地方公務）」が多くなっている。

図表11-19 50歳代に勤務していた主な組織の業種—「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」と比較を通して

(単位：%)

		件数	農林水産業、鉱業	建設業	製造業（食品加工も含む）	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業（鉄道、タクシー、バスなど）・郵便業	卸売、小売業（デパートやスーパー、販売店など）	金融業、保険業	
全体		2252	0.9	8.0	24.1	1.4	8.4	4.2	11.9	5.4	
就業状況別	主に仕事をしている	863	1.2	9.6	20.7	2.0	5.8	4.8	13.0	4.4	
	仕事をかたわらにしている	139	2.2	7.2	20.1	0.0	5.0	2.2	12.2	4.3	
	仕事をしていない	1250	0.6	7.0	26.9	1.1	10.6	4.0	11.1	6.2	
			不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業	学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業（洗濯・理容・美容、娯楽業など）	教育、学習支援業	医療、福祉業	その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）	公務（国家公務、地方公務）	その他
全体		2.7	4.4	2.3	2.1	4.8	3.8	6.7	8.4	0.5	
就業状況別	主に仕事をしている	3.5	5.7	2.8	4.1	4.4	4.8	7.8	5.1	0.6	
	仕事をかたわらにしている	3.6	6.5	2.2	1.4	12.2	7.9	7.2	5.0	0.7	
	仕事をしていない	2.0	3.3	1.9	0.9	4.2	2.6	6.0	11.0	0.4	

注：分析データは2015年のデータ。

つぎに、3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ（371名）を利用して、男女別及び就業タイプ別の特徴についてみてみよう（図表11-20）。第1に、男女別にみると、男性では、「建設業」、「製造業（食品加工も含む）」及び「公務（国家公務、地方公務）」、これに対して、女性では「教育、学習支援業」及び「医療、福祉業」、が50歳代に勤務していた主な組織の業種として多くなっている。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「建設業」、「情報通信業」及び「学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）」、雇用者では「製造業（食品加工も含む）」、「運輸業（鉄道、タクシー、バスなど）・郵便業」、「卸売、小売業（デパートやスーパー、販売店など）」及び「医療、福祉業」、請負等で仕事をしている者では「教育、学習支援業」及び「公務（国家公務、地方公務）」、が50歳代に勤務していた主な組織の業種として多くなっている。

図表11-20 男女別及び就業タイプ別にみた50歳代に勤務していた主な組織の業種

(単位：%)

		件数	農林水産業、鉱業	建設業	製造業（食品加工も含む）	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業（鉄道、タクシー、バスなど）・郵便業	卸売、小売業（デパートやスーパー、販売店など）	金融業、保険業	
全体		368	1.4	9.0	22.8	1.6	5.7	4.1	9.5	3.3	
性別	男性	272	1.5	11.0	26.5	1.8	6.6	4.0	9.6	3.7	
	女性	96	1.0	3.1	12.5	1.0	3.1	4.2	9.4	2.1	
就業タイプ別	経営者・役員	118	1.7	16.1	19.5	0.0	8.5	0.8	8.5	5.9	
	雇用者	189	0.5	5.8	24.9	2.1	4.2	5.8	10.6	2.6	
	請負等で仕事をしている	61	3.3	4.9	23.0	3.3	4.9	4.9	8.2	0.0	
			不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業	学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業（洗濯・理容・美容、娯楽業など）	教育、学習支援業	医療、福祉業	その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）	公務（国家公務、地方公務）	その他
全体		3.5	5.4	3.0	1.9	7.6	6.0	6.5	7.3	1.4	
性別	男性	3.3	5.9	1.8	1.1	4.8	2.9	5.9	8.8	0.7	
	女性	4.2	4.2	6.3	4.2	15.6	14.6	8.3	3.1	3.1	
就業タイプ別	経営者・役員	5.9	9.3	1.7	2.5	5.1	1.7	6.8	5.1	0.8	
	雇用者	2.1	3.7	4.2	1.6	8.5	8.5	6.3	7.4	1.1	
	請負等で仕事をしている	3.3	3.3	1.6	1.6	9.8	6.6	6.6	11.5	3.3	

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

4. 50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容

2015年（本年度）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」2015年）のデータ（2,278名）を利用して、50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容について、「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」団塊世代を比較してみよう。

図表11-21から明らかのように、「主に仕事をしている」団塊世代では「現業の仕事」（12.0%）、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「専門的・技術的な仕事」（28.1%）、「事務的な仕事」（15.1%）、「販売・営業の仕事」（12.2%）及び「サービスの仕事」（8.6%）、「仕事をしていない」団塊世代では「管理的な仕事」（33.1%）及び「事務的な仕事」（15.2%）が50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容として多くなっており、現在の就業状況により50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容も大きく異なっていることがわかる。

図表11-21 50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容—「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」と比較を通して

(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 業の仕 事	サービス の仕事	現業の仕 事	その他
全体		2252	31.5	24.9	12.8	9.9	4.8	10.0	6.0
就業状 況別	主に仕事をしている	863	30.8	24.1	9.0	11.6	6.0	12.0	6.4
	仕事をかたわらにしている	139	20.9	28.1	15.1	12.2	8.6	4.3	10.8
	仕事をしていない	1250	33.1	25.1	15.2	8.6	3.5	9.3	5.1

注：分析データは2015年のデータ。

つぎに、3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ（371名）を利用して、男女別及び就業タイプ別の特徴についてみてみよう（図表11-22）。第1に、男女別にみると、男性では「管理的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「販売・営業の仕事」及び「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」、が50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容として多くなっている。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「専門的・技術的な仕事」及び「販売・営業の仕事」、雇用者では「事務的な仕事」及び「サービスの仕事」、請負等で仕事をしている者では「管理的な仕事」及び「現業の仕事」、が50歳代に勤務していた組織での仕事内容として多くなっており、現在の就業タイプにより50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容も異なっていることがわかる。

図表11-22 男女別及び就業タイプ別にみた50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容

(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 業の仕 事	サービス の仕事	現業の仕 事	その他
全体		368	25.3	27.7	12.8	10.6	7.3	7.3	9.0
性別	男性	272	32.7	29.4	7.0	12.1	3.3	9.6	5.9
	女性	96	4.2	22.9	29.2	6.3	18.8	1.0	17.7
就業タ イプ別	経営者・役員	118	23.7	35.6	5.1	12.7	5.1	5.1	12.7
	雇用者	189	25.9	23.8	18.0	10.1	8.5	6.9	6.9
	請負等で仕事をしている	61	26.2	24.6	11.5	8.2	8.2	13.1	8.2

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

5. 50歳代と現在の勤務先の比較：人員規模の変化・業種の変化・仕事内容の変化

3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ（371名）を利用して、50歳代と現在の勤務先の人員規模・業種の変化・仕事内容の変化についてみてみよう（図表11-23）。

第1に、50歳代の主な勤務先の人員規模と現在の勤務先の人員規模の変化についてみると、「同じ」が48.1%で最も多く、次いで、「異なる（下降）」（41.0%）、「異なる（上昇）」（10.9%）がこれに続いており、「同じ」と「異なる」はほぼ半数程度である。これを男女別にみると、男性では「異なる（下降）」（47.3%）が最も多く、次いで、「同じ」（45.4%）、「異なる（上昇）」（7.3%）がこれに続いており、「異なる」が「同じ」を上回っている。これに対して、女性では「同じ」（57.4%）が最も多く、次いで、「異なる」（上昇）（23.0%）、「異なる」（下降）（19.7%）がこれに続いており、「同じ」が「異なる」を上回っている。男女で「人員規模の変化」の状況が異なっている。

さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「異なる（下降）」（50.4%）が最も多く、次いで、「同じ」（46.1%）、「異なる（上昇）」（3.5%）がこれに続いており、「異なる」が「同じ」を上回っている。これに対して、雇用者では「同じ」（49.7%）が最も多く、次いで、「異なる」（下降）（33.8%）、「異なる」（上昇）（16.6%）がこれに続いており、「同じ」と「異なる」はほぼ半数程度であり、就業タイプにより「人員規模の変化」の状況が異なっている。

第2に、50歳代の主な勤務先の業種と現在の勤務先の業種の変化についてみると、「同じ」が50.5%、「異なる」が49.5%で、ほぼ半数程度である。これを男女別にみると、男性では「異なる」、これに対して、女性では「同じ」、が多くなっており、男女で業種の変化の状況が異なっている。就業タイプ別にみると、経営者・役員では「同じ」、これに対して、雇用者では「異なる」、が多くなっており、就業タイプにより「業種の変化」の状況が異なっている。

第3に、50歳代の主な勤務先での仕事内容と現在の勤務先の仕事内容の変化についてみると、「同じ」が42.0%、「異なる」が58.0%で、「異なる」が上回っている。これを男女別にみると、男性では「異なる」、これに対して、女性では「同じ」、が多くなっており、男女で「仕事内容の変化」の状況が異なっている。就業タイプ別にみると、雇用者では「同じ」よりも「異なる」が上回っている。

図表11-23 50歳代と現在の勤務先の比較：人員規模の変化・業種の変化・仕事内容の変化

(単位：%)

	件数	人員規模の変化			業種の変化			仕事内容の変化		
		同じ	異なる (上昇)	異なる (下降)	件数	同じ	異なる	件数	同じ	異なる
全体	266	48.1	10.9	41.0	307	50.5	49.5	193	42.0	58.0
性別										
男性	205	45.4	7.3	47.3	227	44.5	55.5	129	34.1	65.9
女性	61	57.4	23.0	19.7	80	67.5	32.5	64	57.8	42.2
就業タイプ別										
経営者・役員	115	46.1	3.5	50.4	118	55.9	44.1	4	100.0	0.0
雇用者	151	49.7	16.6	33.8	189	47.1	52.9	189	40.7	59.3

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

6. 職業キャリアの満足度

2015年（本年度）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」2015年）のデータ（2,278名）を利用して、職業キャリアの満足度について、「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」団塊世代を比較してみよう。ここでは、職業キャリアの満足度を「自分自身の職業人生を振り返って、『私は、今の状況や地位で終わるような器ではない』と思いますか」（以下、「職業キャリアの満足度（不満足度）」と呼ぶ）として捉え、現状で、どの度、こうしたことが当てはまるのかを尋ねた。「あてはまらない」回答が「職業キャリアの満足度が高いこと」を示し、これに対して、「あてはまる」回答が「満足度が低いこと」を示している。

図表11-24によれば、「仕事をしていない」団塊世代で「職業キャリアの満足度」（「あまりあてはまらない」＋「あてはまらない」の合計値：79.2%）が最も高く、次いで、「仕事をかたわらにしている」団塊世代（同74.6%）がこれに続いており、最も満足度が低いのが「主に働いている」団塊世代（同69.7%）である。

図表11-24 職業キャリアの満足度—「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」と比較を通して

(単位：%)

	件数	あてはまる			あてはまらない			
		あてはまる	まあ、あてはまる	あまり、あてはまらない	あてはまらない	あてはまらない		
全体	2278	21.3	3.4	21.3	47.6	27.7	75.3	
就業タイプ別	主に仕事をしている	866	25.2	5.1	25.2	47.2	22.5	69.7
	仕事をかたわらにしている	142	19.7	5.6	19.7	36.6	38.0	74.6
	仕事をしていない	1270	18.8	2.0	18.8	49.1	30.1	79.2

注：分析データは2015年のデータ。

つぎに、3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ（371名）を利用して、男女別及び就業タイプ別の特徴についてみてみよう（図表11-25）。第1に、男女別にみても、男女で職業キャリアの満足度に差は見られない。第2に、就業タイプ別にみると、請負等で仕事をしている者で「職業キャリアの満足度」（「あまりあてはまらない」＋「あてはまらない」の合計値：83.6%）が最も高く、次いで、「雇用者」（同80.2%）がこれに続いており、最も満足度が低いのが「経営者・役員」（71.2%）である。

図表11-25 男女別及び就業タイプ別にみた職業キャリアの満足度

(単位：%)

		件数	あてはまる			あてはまらない		あてはまらない
			あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまらない	あてはまらない	
全体		371	22.1	3.8	18.3	44.7	33.2	77.9
性別	男性	272	21.7	4.0	17.6	45.2	33.1	78.3
	女性	99	23.2	3.0	20.2	43.4	33.3	76.8
就業タイプ別	経営者・役員	118	28.8	5.1	23.7	47.5	23.7	71.2
	雇用者	192	19.8	2.1	17.7	42.2	38.0	80.2
	請負等で仕事をしている	61	16.4	6.6	9.8	47.5	36.1	83.6

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

5 節 今後の就労希望・希望する仕事内容

1. 今後の就労意欲

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の今後の就労意欲についてみると、「積極的に就労したい（働きたい）」が39.9%、「消極的的就労」（「働きたくはないが、働かざるをえない」27.0%＋「働きたいが、働けそうもない」14.6%）が41.5%、「働きたいと思わない」が18.6%であり、「積極的に就労」が約4割、「消極的的就労」が約4割、「就労希望なし」が約2割の構成になっている（図表11-26）。

図表11-26 今後の就労意欲

(単位：%)

		件数	積極的的就労 (働きたい)	消極的的就労	働きたくはないが、働かざるをえない		働きたいと思わない
					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		371	39.9	41.5	27.0	14.6	18.6
性別	男性	272	37.1	43.0	27.9	15.1	19.9
	女性	99	47.5	37.4	24.2	13.1	15.2
就業タイプ別	経営者・役員	118	33.9	39.8	22.0	17.8	26.3
	雇用者	192	45.3	41.1	28.6	12.5	13.5
	請負等で仕事をしている	61	34.4	45.9	31.1	14.8	19.7

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

こうした今後の就労意欲について、第1に、男女別にみると、男性では「積極的に就労したい（働きたい）」、これに対して、女性では「消極的的就労」（「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」）、が多くなっており、男女で今後の就労意欲が異なっている。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「働きたいと思わない」、雇用者では「積極的に就労したい（働きたい）」、請負等で仕事をしている者では「消極的的就労」（「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」)、が多くなっており、就業タイプにより、今後の就労意欲が異なっている。

2. 就労希望年齢

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の就労希望年齢についてみると、「65～69歳まで」が44.0%で最も多く、次いで、「70～74歳まで」(31.1%)、「75歳以上(年齢に関わりなく)」(15.9%)、「わからない」(8.9%)がこれに続いている(図表11-27)。

こうした就労希望年齢について、第1に、男女別にみると、男性では「65～69歳まで」及び「70～74歳まで」、これに対して、女性では「75歳以上(年齢に関わりなく)」が多くなっており、男女で就労希望年齢が異なっている。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「75歳以上(年齢に関わりなく)」、雇用者では「70～74歳まで」、請負等で仕事をしている者では「65～69歳まで」、が多くなっており、就業タイプにより、就労希望年齢が異なっている。

図表11-27 就労希望年齢

(単位：%)

		件数	65~69歳まで	70~74歳まで	75歳以上 (年齢に関わりなく)	わからない
全体		302	44.0	31.1	15.9	8.9
性別	男性	218	46.3	32.1	13.3	8.3
	女性	84	38.1	28.6	22.6	10.7
就業タイプ別	経営者・役員	87	42.5	25.3	25.3	6.9
	雇用者	166	42.8	36.1	12.0	9.0
	請負等で仕事をしている	49	51.0	24.5	12.2	12.2

注：分析データは3年間(2013年、2014年、2015年)のプールデータ。

3. 希望する仕事内容

「仕事をかたわらにしている」団塊世代が希望する仕事内容についてみると、「経験のある慣れた仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」が55.0%で最も多く、次いで、「体の負担が少ない仕事」(46.0%)、「人から感謝される仕事」(27.5%)、「収入が多い仕事」(13.2%)、「挑戦しがいのある仕事」(8.3%)がこれに続いている(図表11-28)。

こうした希望する仕事内容年齢について、第1に、男女別にみると、女性は男性よりも「経験のある慣れた仕事」及び「体の負担が少ない仕事」を希望する者が多くなっている。また、「挑戦しがいのある仕事」、「人から感謝される仕事」、「時間の制約の少ない仕事」及び「収入が多い仕事」については、男女別に差は見られない。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「経験のある慣れた仕事」、雇用者では「体の負担が少ない仕事」及び「収入が多い仕事」、請負等で仕事をしている者では「人

から感謝される仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」、が多くなっており、就業タイプにより、希望する仕事内容が異なっている。

図表11-28 希望する仕事内容（複数回答）

（単位：％）

		件数	経験のある慣れた仕事	挑戦しがいのある仕事	人から感謝される仕事	体の負担が少ない仕事	時間の制約の少ない仕事	収入が多い仕事
全体		302	55.0	8.3	27.5	46.0	55.0	13.2
性別	男性	218	50.5	9.2	27.1	42.7	55.0	12.4
	女性	84	66.7	6.0	28.6	54.8	54.8	15.5
就業タイプ別	経営者・役員	87	58.6	10.3	25.3	37.9	54.0	12.6
	雇用者	166	55.4	6.6	25.3	50.6	53.0	14.5
	請負等で仕事をしている	49	46.9	10.2	38.8	44.9	63.3	10.2

注1：就労を希望している団塊世代の回答。

注2：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

6 節 社会・学習活動・生活の満足度と今後の生活に関する不安

1. 社会・学習活動の実施状況

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の社会・学習活動の実施状況について、得点化してみると（得点の算出の方法については図表11-29の（注1）を参照）、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」（得点：4.40点）が最も多く、次いで、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」（同3.92点）、「友人とのつきあいなどの交友活動」（同3.91点）、「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）」（同2.45点）、「ボランティア・社会奉仕活動」（同2.27点）、「親の世話」（同2.13点）がこれに続いている（図表11-29）。

こうした社会・学習活動の実施状況について、第1に、男女別にみると、男性は女性よりも「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」に積極的に取り組んでいる。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「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「親の世話」、雇用者では「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」、請負等で仕事をしている者では「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」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、に積極的に取り組んでおり、就業タイプにより、取り組んでいる社会・学習活動が異なっている。

図表11-29 得点化してみた社会・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		371	3.91	3.92	2.45	4.40	2.13	2.27
性別	男性	272	3.92	4.18	2.51	4.59	2.15	2.38
	女性	99	3.88	3.21	2.27	3.88	2.09	1.99
就業タイプ別	経営者・役員	118	3.85	4.03	2.64	4.45	2.47	2.19
	雇用者	192	3.82	3.80	2.40	4.45	2.00	2.29
	請負等で仕事をしている	61	4.30	4.10	2.25	4.15	1.90	2.38

注1：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

注2：分析データは3年間(2013年、2014年、2015年)のプールデータ。

2. 今後取り組みたい社会・学習活動

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の今後取り組みたい社会・学習活動についてみると、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」が59.3%を占め最も多く、次いで、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」（41.0%）、「友人とのつきあいなどの交友活動」（38.0%）、「ボランティア・社会奉仕活動」（24.0%）、「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）」（13.2%）がこれに続いている（図表11-30）。

こうした今後取り組みたい社会・学習活動について、第1に、男女別にみると、男性では「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、女性では「友人とのつきあいなどの交友活動」及び「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）」、に取り組みたいと考えており、男女により、今後、取り組みたい社会・学習活動が異なっている。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「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）」、請負等で仕事をしている者では「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」、「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おり、就労時間が短い請負等で仕事をしている者ほど、今後、広範囲に社会・学習活動に積極的に取り組んでいきたいと考えている。

図表11-30 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
全体		371	38.0	41.0	13.2	59.3	24.0
性別	男性	272	34.6	43.4	11.4	60.7	25.0
	女性	99	47.5	34.3	18.2	55.6	21.2
就業タイプ別	経営者・役員	118	33.9	35.6	14.4	59.3	23.7
	雇用者	192	37.5	41.7	14.1	57.3	23.4
	請負等で仕事をしている	61	47.5	49.2	8.2	65.6	26.2

注：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

3. 生活の満足度

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の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11-31である。なお、より詳しい得点化の方法については同図表の（注1）に記載されている。

それによれば、「家族との関係」（得点：3.36点）との満足度が最も高く、次いで、「住環境」（同3.35点）、「余暇の過ごし方」（同3.31点）、「生活全般の満足度」（同3.18点）、「年間の総収入」（同3.10点）、「貯蓄・資産状況」（同3.02点）がこれに続いており、最も満足度が低いのが「友人関係」（同2.99点）である。

こうした生活の満足度を男女別及び就業タイプ別にみても、生活の満足度には大きな差は見られない。

図表11-31 得点化してみた生活の満足度

（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		371	2.99	3.02	3.10	3.36	3.35	3.31	3.18
性別	男性	272	2.97	3.06	3.12	3.38	3.39	3.31	3.19
	女性	99	3.03	2.92	3.04	3.31	3.21	3.30	3.16
就業タイプ別	経営者・役員	118	2.97	3.07	3.06	3.33	3.46	3.38	3.22
	雇用者	192	3.01	2.99	3.13	3.39	3.26	3.28	3.13
	請負等で仕事をしている	61	2.98	3.03	3.08	3.31	3.41	3.28	3.28

注1：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。

注2：分析データは3年間（2013年、2014年、2015年）のプールデータ。

4. 今後の生活に関する不安

「仕事をかたわらにしている」団塊世代の今後の生活に関する不安についてみると、自分が病気をすること」が67.9%で最も高く、次いで、「物価が高くなること」(51.5%)、「自分が要介護になること」(50.7%)、「生活費・医療費に困ること」(50.4%)、「家族の健康」(49.9%)、「年金が十分に支給されるかどうか」(48.5%)、「子供の将来」(26.7%)がこれに続いている(図表11-32)。

こうした今後の生活に関する不安について、第1に、男女別にみると、男性では「生きがいがなくなること」、これに対して、女性では「生活費・医療費に困ること」、「今の活動がなくなること」、「自分が病気をすること」及び「自分が要介護になること」、について不安に感じている者が多くなっている。また、今後の生活に関する不安の数も男性よりも女性で若干多くなっている。

第2に、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「時間を持て余すこと」、「家族に先立たれること」、雇用者では「年金が十分に支給されるかどうか」、「生活費・医療費に困ること」、「今の活動がなくなること」、「自分が病気をすること」、「自分が要介護になること」、「家族・親族などの介護」及び「子供の将来」、請負等で仕事をしている者では「物価が高くなること」、「生きがいがなくなること」、「今までの人とのつながりが減少すること」及び「家族の健康」、について不安に感じている者が多くなっており、就業タイプにより、今後の生活に関する不安も異なっている。また、今後の生活に関する不安の数についても雇用者で最も多くなっている。

図表11-32 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	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		371	48.5	51.5	50.4	18.9	10.5	14.8	14.0
性別	男性	272	49.3	51.8	49.3	20.2	11.0	14.7	15.1
	女性	99	46.5	50.5	53.5	15.2	9.1	15.2	11.1
就業タイプ別	経営者・役員	118	32.2	41.5	37.3	16.9	11.0	16.1	14.4
	雇用者	192	56.3	54.2	56.8	18.2	10.4	15.6	11.5
	請負等で仕事をしている	61	55.7	62.3	55.7	24.6	9.8	9.8	21.3
		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	不安の合計数	
全体		22.9	49.9	67.9	50.7	19.7	26.7	4.46	
性別	男性	19.1	49.6	64.3	49.3	20.6	26.8	4.41	
	女性	33.3	50.5	77.8	54.5	17.2	26.3	4.61	
就業タイプ別	経営者・役員	15.3	41.5	57.6	47.5	15.3	25.4	3.72	
	雇用者	28.1	52.1	75.5	53.1	23.4	29.2	4.84	
	請負等で仕事をしている	21.3	59.0	63.9	49.2	16.4	21.3	4.70	

注：分析データは3年間(2013年、2014年、2015年)のプールデータ。

7 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、男性団塊世代については、年齢を経るにつれて、「かたわらに仕事をしている」人数も増えるだけでなく、「かたわらに仕事をしている」比率も高くなっている。男性団塊世代の働き方として、「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つになってきていることを表している。他方、女性団塊世代については、年齢を経るにつれて、「かたわらに仕事をしている」人数は減少していく傾向にある。これに対して、「かたわらに仕事をしている」比率については、50歳代の約30%から60歳代前半層の約40%、さらに、60歳代後半層の45%へと増えていく傾向にあり、女性団塊世代の働き方として、「かたわらに仕事をする」という働き方は中心的な働き方であることを表している。

「団塊世代の就業と生活に関する意識調査」2013年のデータ、2014年のデータ及び2015年のデータをプールして分析した結果、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の特徴について、下記のようにまとめることができる。

まず、最初に、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の「現在の就業状況とその評価」についてみてみよう。

第1に、団塊世代の就業タイプは「経営者」が約3割、「雇用者（非正社員）」が約5割、「請負などで仕事をしている」が約2割という構成である。男性と女性で就業タイプの構成が大きく異なっており、男性では「経営者」が約4割、「雇用者（非正社員）」が約5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、「雇用者（非正社員）」が約7割、「請負などで仕事をしている」が約2割という構成になっている。

第2に、勤務先の従業員規模は平均すると409.9名になり、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。また、経営者・役員では「～10人」が9割以上を占めているのに対して、雇用者では従業員規模のバラツキが大きくなっている。

第3に、勤務先の業種は「その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）」が最も多く、次いで、「製造業（食品加工も含む）」、「不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」がこれに続いている。また、男性では「不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業」、これに対して、女性では「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」、が多くなっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「不動産業（ビル管理など）、物品賃貸業」及び「学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）」、これに対して、雇用者では「その他サービス業（宗教、政治・経済団体、労働者派遣、廃棄物処理、機械等修理など）」、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」、が多くなっている。

第4に、就いている仕事内容は「現業の仕事」が最も多く、次いで、「サービスの仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「事務的な仕事」がこれに続いている。また、男性では「現業の

仕事」及び「専門的・技術的な仕事」、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。さらに、就業タイプ別にみると、雇用者では「現業の仕事」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、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の約6割は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。その傾向は女性よりも男性で、雇用者よりも経営者・役員で、強くなっている。さらに、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の約5割は、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。その傾向は雇用者よりも経営者・役員で、強くなっている。

第6に、働いている理由として、「社会とのつながりを維持したいから」が最も多く、次いで、「現在の生活のため」、「健康のため」、「小遣いがほしいため」がこれに続いており、経済的な面や健康の面だけでなく、「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、男性と比較して、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。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「今の仕事が好きだから」が多くなっている。これに対して、雇用者では「現在の生活のため」、「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」、「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7に、短時間勤務や出勤日数の弾力化など、勤務の柔軟化が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、平均すると週の働く時間は19.5時間になる。また、働く時間が短い「仕事をかたわらにしている」団塊世代では200万円未満が7割強を占めているため、平均すると144.3万円になる。また、就業タイプ別にみると、経営者・役員は平均すると215.0万円、これに対して、雇用者は経営者・役員の半分程度の105.5万円になる。

第8に、現在の職場・仕事の満足度についてみると、「仕事の内容」に関して最も満足度が高く、ついで、「人間関係」、「労働時間」、「今の仕事の総合的満足度」がこれに続いており、最も満足度が低いのが「賃金（仕事からの年収）」である。また、男性は女性よりも「賃金（仕事からの年収）」に関して、満足度が高くなっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「労働時間」、これに対して、雇用者で「仕事内容」、に関して満足度が高くなっている。

つぎに、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の「これまでの職業キャリアとその評価」についてみてみよう。

第1に、「主に仕事をしている」団塊世代では「転職」、「海外勤務」及び「新規プロジェクト・事業の立ち上げ」、これに対して、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「社内教育・研修の講師」、「社内横断的なプロジェクトへの参加」及び「労働組合の役員」、を経

験した団塊世代が多くなっており、就業状況により、これまで仕事上での経験が異なっていることがわかる。また、男女別にみると、女性よりも男性の方が、これまでの仕事上で広範囲に様々な経験をしている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「転職」、「海外勤務」、「社内教育・研修の講師」、「年上の部下を持った経験」、「社内横断的なプロジェクトへの参加」、「新規プロジェクト・事業の立ち上げ」など、これまでの仕事上で広範囲に様々な経験をしている。これに対して、請負等で仕事をしている者では「出向・転籍」及び「労働組合の役員」を経験した者が多くなっている。

第2に、「仕事をかたわらにしている」団塊世代が勤務していた主な組織の従業員規模も平均すると1,097.0名であり、50歳代に勤務していた主な組織の従業員規模とほぼ同じような規模に勤務したことがわかる。また、男女別にみると、男女で50歳代の主な勤務先の従業員規模が異なり、男性の方が女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。さらに、就業タイプ別にみると、50歳代の主な勤務先の従業員規模が最も大きいのが雇用者、次いで、請負等で仕事をしている者で、最も従業員規模が小さいのが経営者・役員である。

第3に、「仕事をかたわらにしている」団塊世代は「主に仕事をしている」団塊世代と比較して、50歳代に勤務していた主な組織の業種として「教育、学習支援業」が多くなっている。また、男女別にみると、男性では、「建設業」、「製造業（食品加工も含む）」及び「公務（国家公務、地方公務）」、これに対して、女性では「教育、学習支援業」及び「医療、福祉業」、が50歳代に勤務していた主な組織の業種として多くなっている。さらに、経営者・役員では「建設業」、「情報通信業」及び「学術研究、専門・サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）」、雇用者では「製造業（食品加工も含む）」、「運輸業（鉄道、タクシー、バスなど）・郵便業」、「卸売、小売業（デパートやスーパー、販売店など）及び「医療、福祉業」、請負等で仕事をしている者では「教育、学習支援業」及び「公務（国家公務、地方公務）」、が50歳代に勤務していた主な組織の業種として多くなっている。

第4に、「仕事をかたわらにしている」団塊世代では「専門的・技術的な仕事」、「事務的な仕事」、「販売・営業の仕事」及び「サービスの仕事」が50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容として多くなっている。また、男女別にみると、男性では「管理的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「販売・営業の仕事」及び「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」、が50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容として多くなっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「専門的・技術的な仕事」及び「販売・営業の仕事」、雇用者では「事務的な仕事」及び「サービスの仕事」、請負等で仕事をしている者では「管理的な仕事」及び「現業の仕事」、が50歳代に勤務していた組織での仕事内容として多くなっており、現在の就業タイプにより50歳代に勤務していた主な組織での仕事内容も異なっていることがわかる。

第5に、50歳代の主な勤務先の人員規模と現在の勤務先の人員規模の変化についてみると、

「同じ」と「異なる」はほぼ半数程度である。また、男女で「人員規模の変化」の状況が異なっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「異なる（下降）」が最も多く、次いで、「同じ」、「異なる（上昇）」がこれに続いており、「異なる」が「同じ」を上回っている。これに対して、雇用者では「同じ」が最も多く、次いで、「異なる」（下降）、「異なる」（上昇）がこれに続いており、「同じ」と「異なる」はほぼ半数程度であり、就業タイプにより「人員規模の変化」の状況が異なっている。

第6に、50歳代の主な勤務先の業種と現在の勤務先の業種の変化についてみると、「同じ」と「異なる」がほぼ半数程度である。また、男性では「異なる」、これに対して、女性では「同じ」、が多くなっており、男女で業種の変化の状況が異なっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「同じ」、これに対して、雇用者では「異なる」、が多くなっており、就業タイプにより「業種の変化」の状況が異なっている。

第7に、50歳代の主な勤務先での仕事内容と現在の勤務先の仕事内容の変化についてみると、「異なる」が「同じ」を上回っている。また、男性では「異なる」、これに対して、女性では「同じ」、が多くなっており、男女で「仕事内容の変化」の状況が異なっている。さらに、就業タイプ別にみると、雇用者では「同じ」よりも「異なる」が上回っている。

第8に、「仕事をしていない」団塊世代で「職業キャリアの満足度」が最も高く、次いで、「仕事をかたわらにしている」団塊世代がこれに続いており、最も満足度が低いのが「主に働いている」団塊世代である。また、就業タイプ別にみると、請負等で仕事をしている者で「職業キャリアの満足度」が最も高く、次いで、「雇用者」がこれに続いており、最も満足度が低いのが「経営者・役員」である。

さらに、「仕事をかたわらにしている」団塊世代の「今後の就労希望・希望する仕事内容」についてみてみよう。

第1に、今後の就労意欲についてみると、「積極的就労」が約4割、「消極的就労」が約4割、「就労希望なし」が約2割の構成になっている。また、男性では「積極的に就労したい（働きたい）」、これに対して、女性では「消極的就労」、が多くなっており、男女で今後の就労意欲が異なっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「働きたいとは思わない」、雇用者では「積極的に就労したい（働きたい）」、請負等で仕事をしている者では「消極的就労」が多くなっており、就業タイプにより、今後の就労意欲が異なっている。

第2に、就労希望年齢についてみると、「65～69歳まで」が最も多く、次いで、「70～74歳まで」、「75歳以上（年齢に関わりなく）」（15.9%）がこれに続いている。また、男性では「65～69歳まで」及び「70～74歳まで」、これに対して、女性では「75歳以上（年齢に関わりなく）」、が多くなっており、男女で就労希望年齢が異なっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「75歳以上（年齢に関わりなく）」、雇用者では「70～74歳まで」、請負等で仕事をしている者では「65～69歳まで」、が多くなっており、就業タイプにより、就労希望年齢が異なっている。

第3に、希望する仕事内容についてみると、「経験のある慣れた仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」が最も多く、次いで、「体の負担が少ない仕事」、「人から感謝される仕事」、「収入が多い仕事」がこれに続いている。また、女性は男性よりも「経験のある慣れた仕事」及び「体の負担が少ない仕事」を希望する者が多くなっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「経験のある慣れた仕事」、雇用者では「体の負担が少ない仕事」及び「収入が多い仕事」、請負等で仕事をしている者では「人から感謝される仕事」及び「時間の制約の少ない仕事」、が多くなっており、就業タイプにより、希望する仕事内容が異なっている。

最後に、仕事をかたわらにしている」団塊世代の「社会・学習活動・生活の満足度と今後の生活に関する不安」についてみてみよう。

第1に、社会・学習活動の実施状況についてみると、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」が最も多く、次いで、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「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）」、「ボランティア・社会奉仕活動」、「親の世話」がこれに続いている。また、男性は女性よりも「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」に積極的に取り組んでいる。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「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「親の世話」、雇用者では「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」、請負等で仕事をしている者では「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」及び「ボランティア・社会奉仕活動」、に積極的に取り組んでおり、就業タイプにより、取り組んでいる社会・学習活動が異なっている。

第2に、今後取り組みたい社会・学習活動についてみると、「趣味（収入に関連しない勉強を含む）に関する活動」が最も多く、次いで、「ジョギングやスポーツなど健康関連活動」、「友人とのつきあいなどの交友活動」、「ボランティア・社会奉仕活動」、「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）」がこれに続いている。また、男性では「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、女性では「友人とのつきあいなどの交友活動」及び「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）」、に取り組みたいと考えており、男女により、今後、取り組みたい社会・学習活動が異なっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「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）」、請負等で仕事をしている者では「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」、「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おり、就労時間が短い請負等で仕事をしている者ほど、今後、広範囲に社会・学習活動に積極的に取り組んでいきたいと考えている。

第3に、生活の満足度についてみると、「家族との関係」の満足度が最も高く、次いで、「住環境」、「余暇の過ごし方」、「生活全般の満足度」、「年間の総収入」、「貯蓄・資産状況」がこれに続いており、最も満足度が低いのが「友人関係」である。なお、男女別及び就業タイプ別にみても、生活の満足度には大きな差は見られない。

第4に、今後の生活に関する不安についてみると、「自分が病気をすること」が最も高く、次いで、「物価が高くなること」、「自分が要介護になること」、「生活費・医療費に困ること」、「家族の健康」、「年金が十分に支給されるかどうか」、「子供の将来」がこれに続いている。また、男性では「生きがいがなくなること」、これに対して、女性では「生活費・医療費に困ること」、「今の活動がなくなること」、「自分が病気をすること」及び「自分が要介護になること」、について不安に感じている者が多くなっている。さらに、就業タイプ別にみると、経営者・役員では「時間を持て余すこと」、「家族に先立たれること」、雇用者では「年金が十分に支給されるかどうか」、「生活費・医療費に困ること」、「今の活動がなくなること」、「自分が病気をすること」、「自分が要介護になること」、「家族・親族などの介護」及び「子供の将来」、請負等で仕事をしている者では「物価が高くなること」、「生きがいがなくなること」、「今までの人とのつながりが減少すること」及び「家族の健康」、について不安に感じている者が多くなっており、就業タイプにより、今後の生活の不安が異なっている。

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2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、起業する（SOHO・ナノコーポ）、あるいは、仕事を請負う、派遣で働く、協同組合やNPO型雇用¹¹、有償ボランティア（NPO等）、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¹²。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。現在のシルバー人材センターの体制では、多様化する会員のニーズに応え、就業機会を増やしたり、新規事業を開発するには限界も感じられるようになってきている。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であるので、運営体

¹¹ 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。なお、同報告書のなかで、シルバー人材センターについては塚本（2008）が取り上げている。また、田尾・高木・石田・益田（2001）はシルバー人材センターで働く高齢者の就労意識を明らかにしている。

¹² 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。そのなかでも、シルバー人材センターについては塚本（2010）が詳しく取り上げている。

制の改善や運営に携わる者の意識改革を図るなどにより、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、機能の改善・充実が求められる¹³。

(大木栄一)

【参考文献】

- 青井和夫・和田修一編（1983）『中高年齢層の職業と生活一定年退職を中心として』東京大学出版会。
- 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）。
- 大木栄一（2015）「「就労」と「引退」の間の「かたわら就労」の分析」高齢・障害・求職者雇用支援機構『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—』
- 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）』。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）『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—』
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2016）『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—』
- 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.
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社

¹³ シルバー人材センターの機能強化については、厚生労働省職業安定分科会雇用対策基本問題部会で、2015年12月18日に「今後の高齢者雇用対策について（建議）」のなかで取りまとめられている。その建議のなかで、シルバー人材センターについては、「高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していく上で、シルバー人材センターの機能強化を図ることは重要である」と指摘されている。シルバー人材センターでは現在、清掃や剪定（せんてい）などの職域だけではなく、人手不足分野や育児支援などの現役世代を支える分野における就業機会の拡大に取り組んではいるが、さらなる積極的な展開を求めている。また、シルバー人材センターが取り扱っている業務は、現状、「臨時的かつ短期的又は軽易な業務」に限定されている。シルバー人材センターが、「生きがいとしてこうした就業を希望する高齢者に対して就業の機会を提供していくものである」という原則は堅持しながらも、「将来我が国の必要な労働力が減少していくことが懸念される中で、より長く働きたい高齢者の就業ニーズ等にも対応することが必要である」とし、取扱業務の要件緩和が盛り込まれた。

- 清家篤・長嶋俊三（2009）『60歳からの仕事』講談社
- 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭（2001）『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版．
- 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）』．
- 永野仁監修・中高年雇用機会確保研究会編（2000）『ホワイトカラー40歳からの雇用—企業・個人調査にみる現状と課題』社会経済生産性本部（現・日本生産性本部）生産性労働情報センター
- 永野仁（2013）「団塊世代の多様な就業状態」高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書—2012年調査—』
- 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）』
- 古谷野亘・安藤孝敏編（2003）『新社会老年学シニアライフのゆくえ』ワールドプランニング．
- 前田信彦（2005）「定年後の職業観定年文化の変容とティブ・エイジング」『社会学評論』221
- 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）』
- Atchley, R. (1976) . The Sociology of Retirement, John Wiley & Sons Inc. (牧野拓司訳 (1979) 『退職の社会学』東洋経済新報社)
- Atchley, R., & Amanda, B. (2004) . Social Forces and Ageing, Thomson Learning Inc. (宮内康二訳 (2005) 『ジェントロジー：加齢の価値と社会力学』きんざい)
- Joanne, C. B. (2000) The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work, Crown Business. (中島愛訳・金井壽宏監修 (2003) 『仕事の裏切り：なぜ、私たちは働くのか』翔泳社)
- Havighurst, R. J. (1972) . Developmental Tasks and Education, David McKay Company Inc. (児玉憲典・飯塚裕子訳 (1997) 『ハヴィガーストの発達課題と教育』川島書店) .

- Levinson, D. J. (1978) . *The Seasons of Man's Life*, The Sterling Lord Inc. (南博訳 (1992) 『ライフサイクルの心理学』 (講談社学術文庫) 講談社)
- Ruhn, C. J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement, *Journal of Labor Economics*, vol.8,No4