

平成26年4月11日
第159号

〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2

高い水準で推移する団塊世代の就業意欲、高まる就業希望年齢

—70歳以降も働きたい雇用者は、直近3年間で17.1%から30.1%に増加—

当機構では、「団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会」（委員長：永野仁明治大学教授）を設け、平成18年度以来、団塊世代の就業状況や生活状況を明らかにする目的でアンケート調査を実施してきました。平成25年度は、その8回目の調査となります。以下、調査結果の概要を紹介します（別紙参照）。

なお、調査結果の詳細と分析結果は、当機構のHPで公表しています。

【調査方法と対象】

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（昭和22年～昭和24年生まれ）の約2,000名を対象に調査票を送付し、回答を求めたもの。今回（第8回）調査の回答者は、2,253名である。

平成25年8月31日～9月15日に実施。

【調査結果のポイント】

- ・就業率は、対象者の加齢に伴い、第1回調査（平成18年）の100%から、第8回調査（平成25年）では51.3%に減少。
- ・就業者の今後の就業希望については、第6回調査（平成23年）の「働きたい」54.6%、「働かざるを得ない」35.9%に対し、今回調査では、各々58.4%、30.6%と高い水準を維持。
- ・平成23年～平成25年に企業で雇用者として働き続けた同一の対象者（186名）の就業希望年齢は、「70歳以降も働きたい」が、第6調査（平成23年）の17.8%から、今回調査では30.1%へと増加。

申込み・問合せ：雇用推進・研究部研究開発課
（担当：鹿生/藤波/野村）

TEL：043-297-9527
FAX：043-297-9550

発行：企画部情報公開広報課

TEL：043-213-6207

Mail：info@jeed.or.jp

URL：http://www.jeed.or.jp

1. アンケート調査の実施目的

日本の高齢化対策は団塊世代の行動を見ながら対策が講じられてきた。平成 25 年度は団塊世代の中盤層が 65 歳を超え、再び企業から引退する時期を迎える。このため、企業における継続的な就業に加えて、①新たな企業で就業すること、②地域社会における活躍を見据えた対策も、高年齢者の雇用政策の重要な課題となる。この課題抽出には、団塊世代の職業生活や今後の就業方針を捉える必要がある。また、団塊世代が抱える問題とその原因を捉えることにより、現役世代が高齢者になる前に、本人や企業、政府等が対応すべき課題も明らかになる。

この問題意識から、機構内に永野仁氏（明治大学教授）を委員長とする「団塊世代の就業・生活意識実態調査研究会」（平成 25 年度）を設置し、団塊世代の職業生活や今後の就業・生活方針を明らかにするアンケート調査を実施した。この調査結果とアンケート調査の詳細分析は、当機構 HP に近日公開予定である。

2. 調査の実施方法

大手インターネット調査会社の登録モニターのなかから、昭和 22 年～24 年生まれの団塊世代を対象に実施した。回答者の選定は、①過去に回答した対象者に優先的に配布し、②経営者、③雇用者、④不就業者の順に配布した。調査は、平成 25 年 8 月 31 日～9 月 15 日に実施し、回収数は 2253 票であった。

3. 調査結果の概要～第 8 回調査までの時系列の変化～（以降、年号は西暦で表します）

【回答者の属性～回答者は男性が中心】

図表 1 をみると、調査時期を問わず、男性の割合が 8 割超を占めている。また、回答者の平均年齢をみると、2007 年調査では 58.5 歳、2008 年調査では 59.5 歳と、毎年回答者の平均年齢は約 1 歳ずつ増加している。2013 年調査時点では、団塊世代の先頭集団は 66 歳となっており、回答者の平均年齢は 64.6 歳となっている。

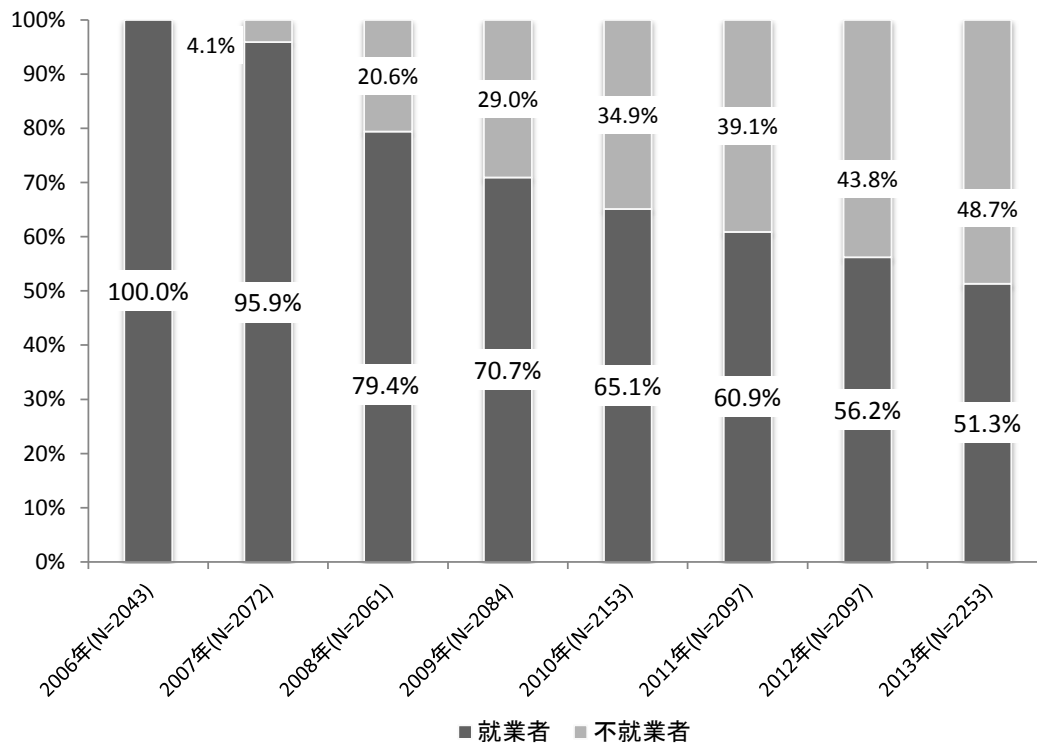
図表 1 回答者の属性の推移

	性別		平均年齢 (歳)
	男性	女性	
2006年(N=2043)	88.9%	11.1%	
2007年(N=2072)	88.2%	11.8%	58.5
2008年(N=2061)	83.4%	16.6%	59.5
2009年(N=2085)	83.2%	16.8%	60.6
2010年(N=2153)	83.9%	16.1%	61.6
2011年(N=2097)	84.7%	15.3%	62.6
2012年(N=2097)	86.4%	13.6%	63.6
2013年(N=2253)	87.9%	12.1%	64.6

【就業者比率～就業者比率は減少】

図表 2 をみると、2006 年調査は全員就業者であったが、2013 年調査にかけて、就業者の割合は 51.3%に減少している。

図表 2 就業者比率の推移



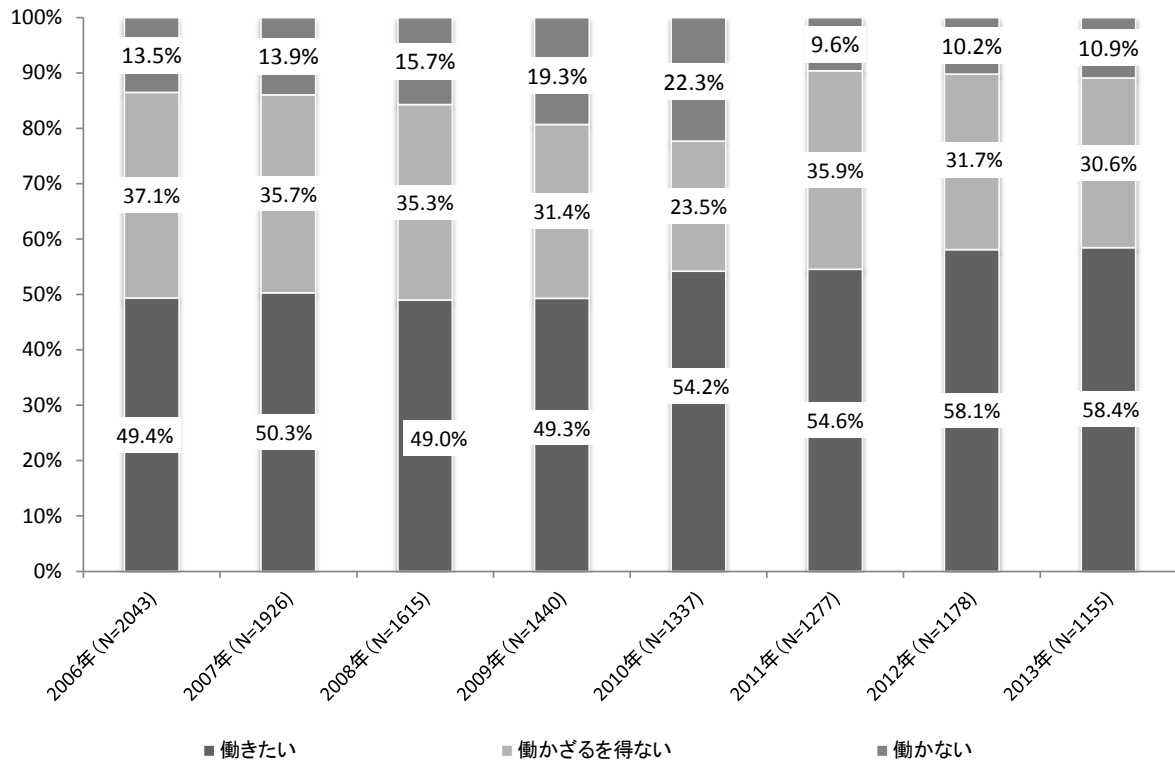
注：調査年度で設問の方法に違いがある。

- (1) 2006 年調査は、回答者全員就業者である。
- (2) 2007 年調査～2010 年調査は、設問のうち「企業などで働いている」「公的機関（公務員）」で働いている」「NPO 法人やボランティア団体など（公益法人を含む）で活動している」「シルバー人材センターを通し働いている」を就業者、「現在は働いていない」を不就業者に分類している。
- (3) 2011 年調査～2013 年調査は、設問のうち、「主に仕事をしている」「仕事をかたわらにしている」を就業者、「仕事をしていない」を不就業者に分類している。

【就業者の就業希望率～就業希望率は高い割合で推移】

就業者の就業希望率をみたのが、図表3である。就業者の就業希望率は高い割合で推移している。狭義の就業希望者（「働きたい」）は、2006年～2013年調査にかけて、5割～6割の範囲で推移している。広義の就業希望者（「働きたい」＋「働かざるを得ない」）は8割～9割の範囲で推移している。

図表3 就業希望率の推移（就業者）



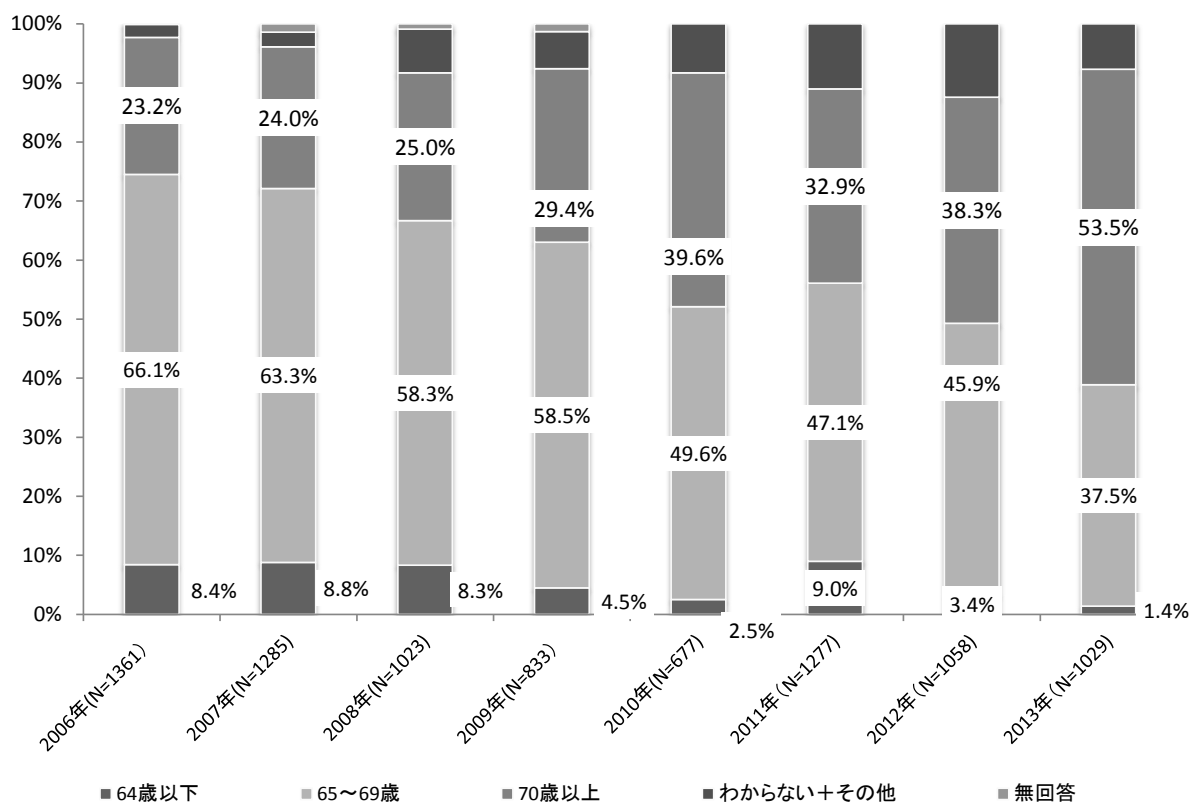
注：就業希望の時期と就業希望類型の定義が異なる。

- (1) 2006年調査結果では、定年後の希望を尋ねており、選択肢のうち、「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。
- (2) 2006年～2009年調査結果では、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）を尋ねており、選択肢のうち「決めかねている」「考えていない」「その他」を集計母数から省いた割合を示している。
- (3) 2010年調査結果では、65歳以降の就業希望を尋ねており、選択肢のうち「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。
- (4) 2011年～2013年調査結果では、今後の就業希望を尋ねており、選択肢のうち、「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。
- (5) 2007年度～2010年度調査は、就業者のうち、「シルバー人材センター」「NPO勤務」は集計には含まれていない。

【就業希望者の就業希望年齢（就業者）～就業希望年齢は高くなる傾向に】

就業者のうち、就業希望者の就業希望年齢（構成比）の推移をみたのが、**図表 4** である。2006 年では 60 歳代（「64 歳以下」+「65～69 歳」）の割合は 74.5%であったが、2013 年調査にかけて 38.9%に減少し、他方で、70 歳以上の割合は、23.2%から、53.5%に増加している。

図表 4 就業希望者の就業希望年齢の推移（現在、就業者）



【同一回答者の就業希望年齢の推移～70歳に近づくほど、70歳以上の働きたい割合が増加する】

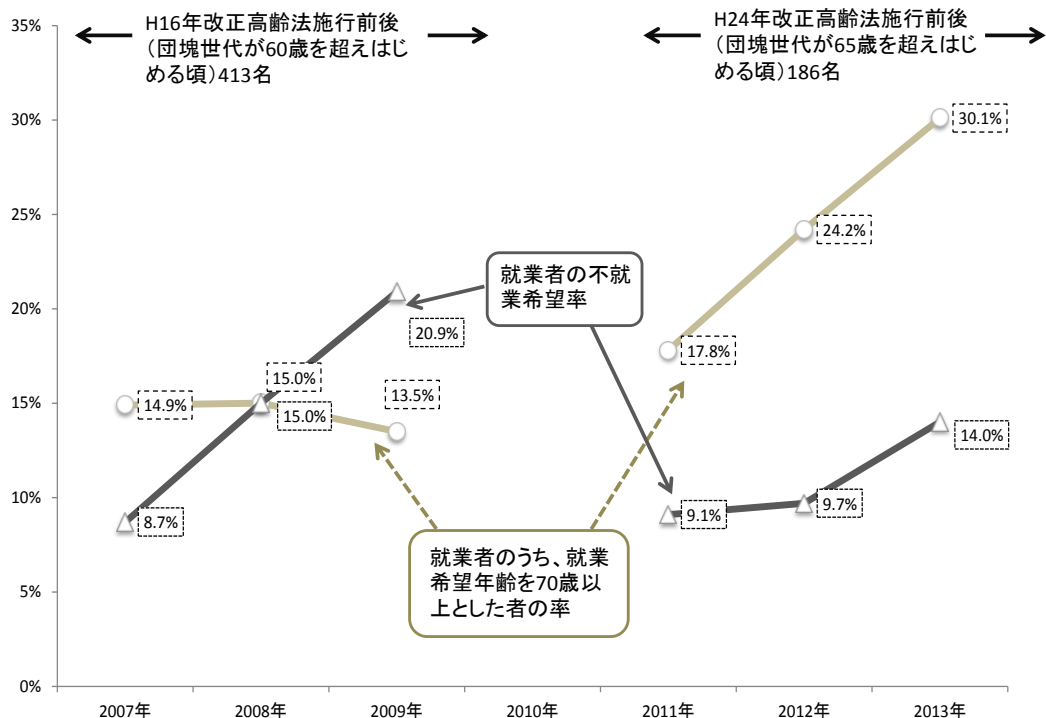
図表4の就業希望年齢が高い割合が増加しているのは、①同一回答者の就業希望年齢が年齢を重ねる毎に高くなっているのか、②60歳代で引退を希望していた人が退職した結果、元々高い年齢まで就業を希望していた比率が高まったという集計母数の問題なのか、どちらに原因があるのかはわからない。そこで、パネルデータの特性を活かし、図表5から、3年間企業で雇用者として働いている同一回答者を対象に、この人たちの就業希望年齢の変化をみることにしたい。ここでは、2つのサンプルを用いる。最初は、平成16年改正の高年齢者雇用安定法の施行前後の2007年～2009年に企業で雇用されている同一の回答者、次は、同法が平成24年に改正される前後である2011年～2013年に企業で雇用されている同一の回答者、以上2つである。前者の年齢層は60歳代前半、後者は60歳代中盤層ということになる。

2007年～2009年において企業で働き続けた同一回答者（413名）の70歳以上の就業希望割合は、3年間で14.9%～13.5%である。3年間で大きな変化はない。他方で、就業を希望しない人の割合は、8.7%から20.9%に増加している。

次に、65歳を超え始める2011年～2013年に企業で働き続けた同一回答者（186名）の70歳以上の就業希望割合をみると、3年間で17.8%から30.1%に増加している。就業を希望しない人の割合は、9.1%～14.0%と微増であった。

60歳代前半層の雇用者が回答した70歳以上の就業希望割合には変化がなかったこと、60歳代中盤層の雇用者が回答した70歳以上の就業希望割合は高くなったことの2点から、就業希望者の就業希望年齢は、年齢を重ねることに応じて高くなることがわかる。

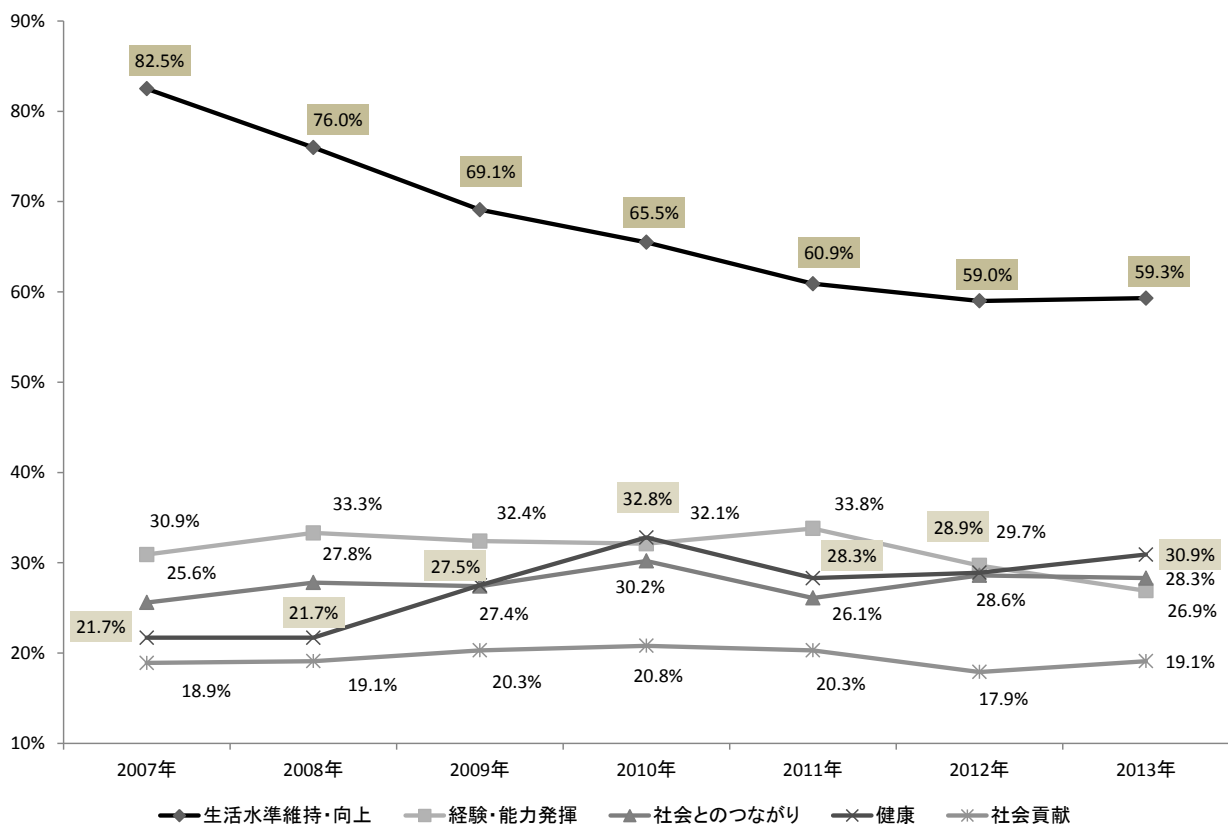
図表5 2007年～2013年調査の就業希望年齢（3年間同一回答者&企業勤務雇用者）



【就業者の就業理由～経済的理由は低下し、就業理由は多様に】

就業者の就業理由のうち、①生活水準維持・向上、②経験・能力発揮、③社会とのつながり、④健康、⑤社会貢献、の5つの推移をみたのが、**図表6**である。経済的理由（生活水準維持・向上）は2007年調査の82.5%から2013年調査の59.3%に減少しているが、就業理由の第一位にある。他方、7年間で増加傾向にある就業理由は「健康のため」である。2013年には30.9%であり、就業理由の第二位となっている。経済的理由が減少し、それに反して他の理由が高まらないことから、就業者のニーズは多様化していることがわかる。

図表6 就業者の就業理由の推移

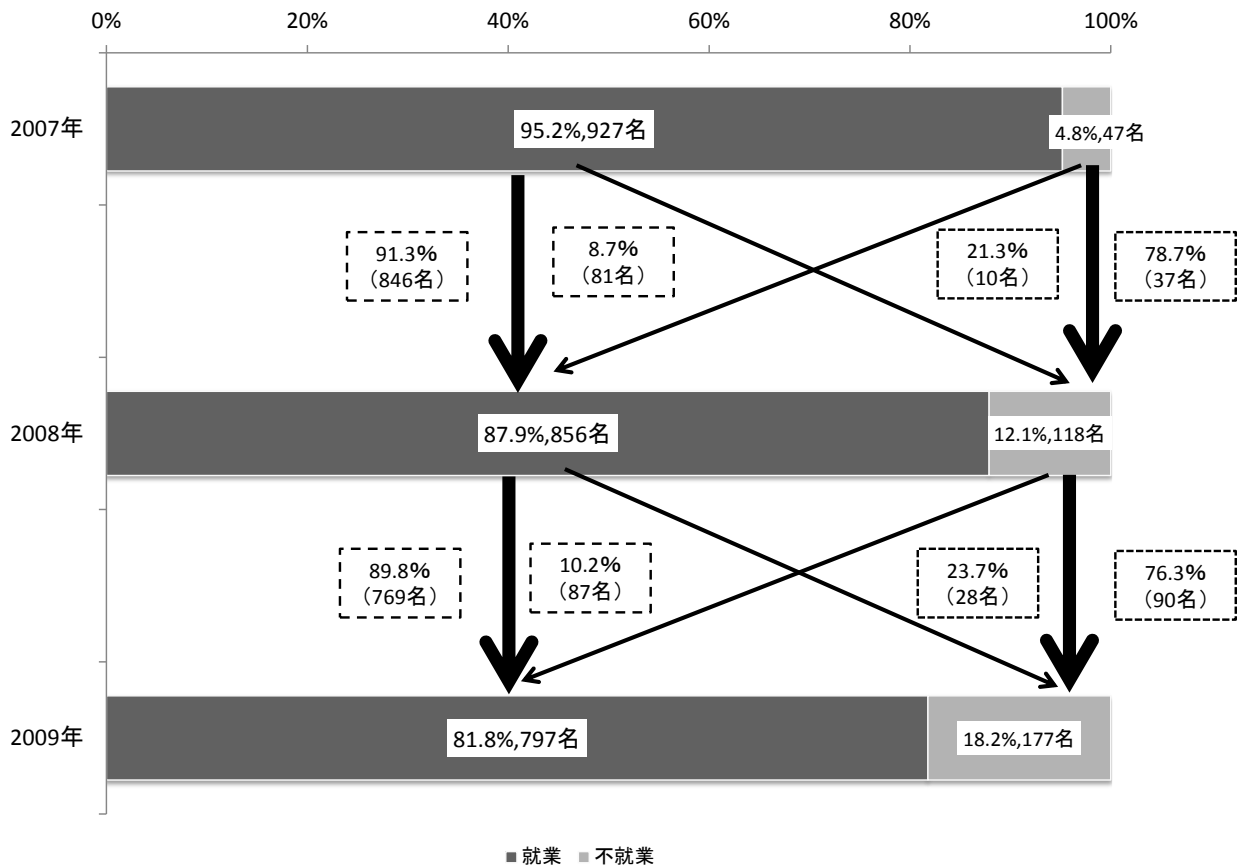


【2007年～2009年の就業状態の変化～60歳代前半時の不就業から就業への変化は20%強】

団塊世代が60歳を迎え始めた2007年～2009年の就業状態の変化を捉えたのが、図表7である。ここでは2007年からの3年間の調査のすべてに回答した974名の動向をみている。この3年間で、就業割合は13.4%減少している。

就業・不就業状態の固定化の状況を見ると、前年度に就業者であった人のうち、翌年度に就業者である割合は全体の9割を占める。他方で、不就業状態を継続する人も8割弱を占める。不就業から就業状態に変わる人も、割合は少ないが2割強を占めている。

図表7 就業割合の推移（2007年～2009年）

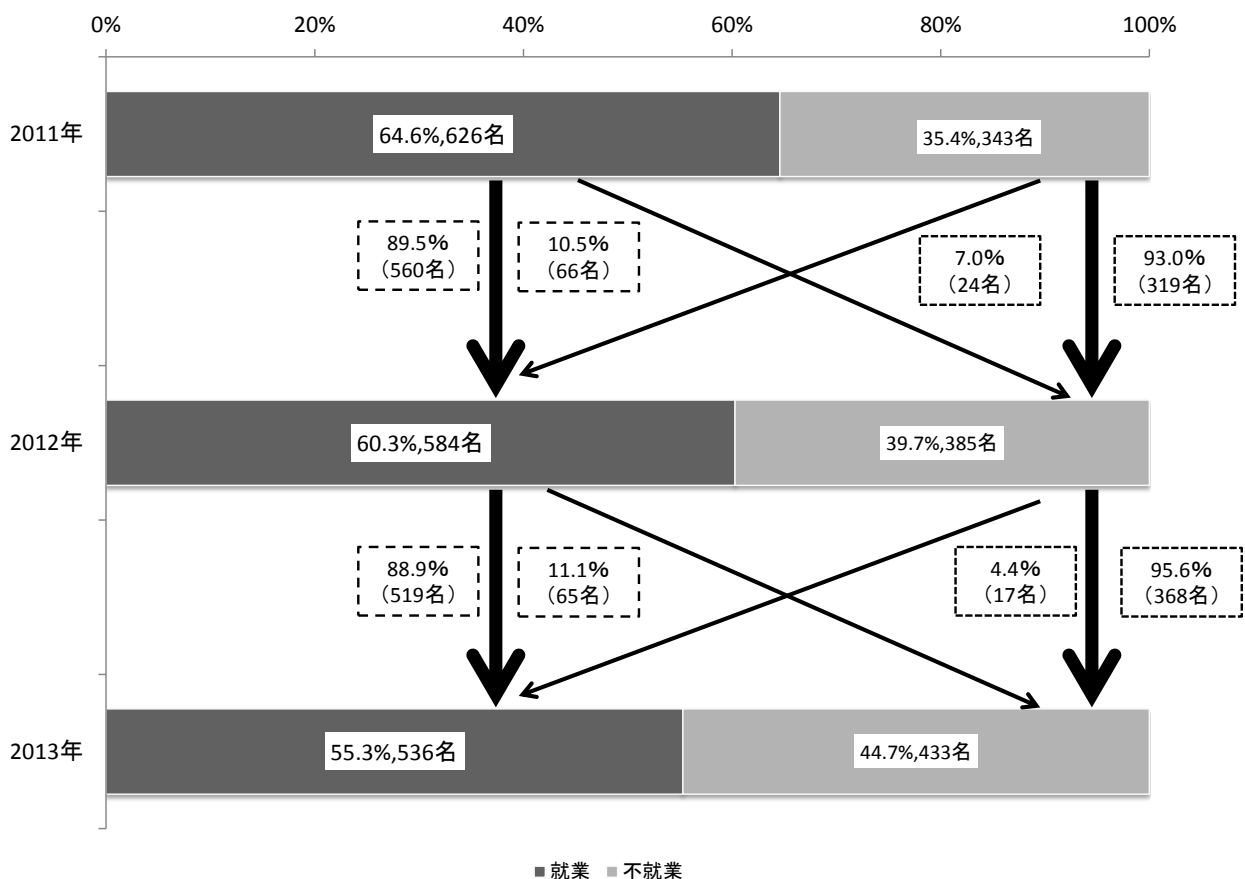


【2011年～2013年の就業状態の変化～60歳代中盤時の不就業から就業への変化は1割を下回り、固定化する傾向が顕著に】

団塊世代の先頭集団が65歳を超える2011年から2013年の3年間の就業状態の変化をみたのが、**図表8**である。ここでは、2011年からの3年間の調査のすべてに回答した969名の動向をみる。この3年間で、就業割合は9.3%減少している。

就業状態の変化をみると、60歳代前半層であった2007年～2009年の変化と同様に、前年度に就業者であった人のうち、翌年度に就業者である割合は9割弱を占める。他方で、前年度に不就業であった人が、翌年度に就業している割合は1割を下回っている。2007年～2009年と比べると、その割合は低下しており、65歳超の不就業状態は固定化している。以上を踏まえると、就業促進には、就業状態を維持する対策が必要になるといえる。

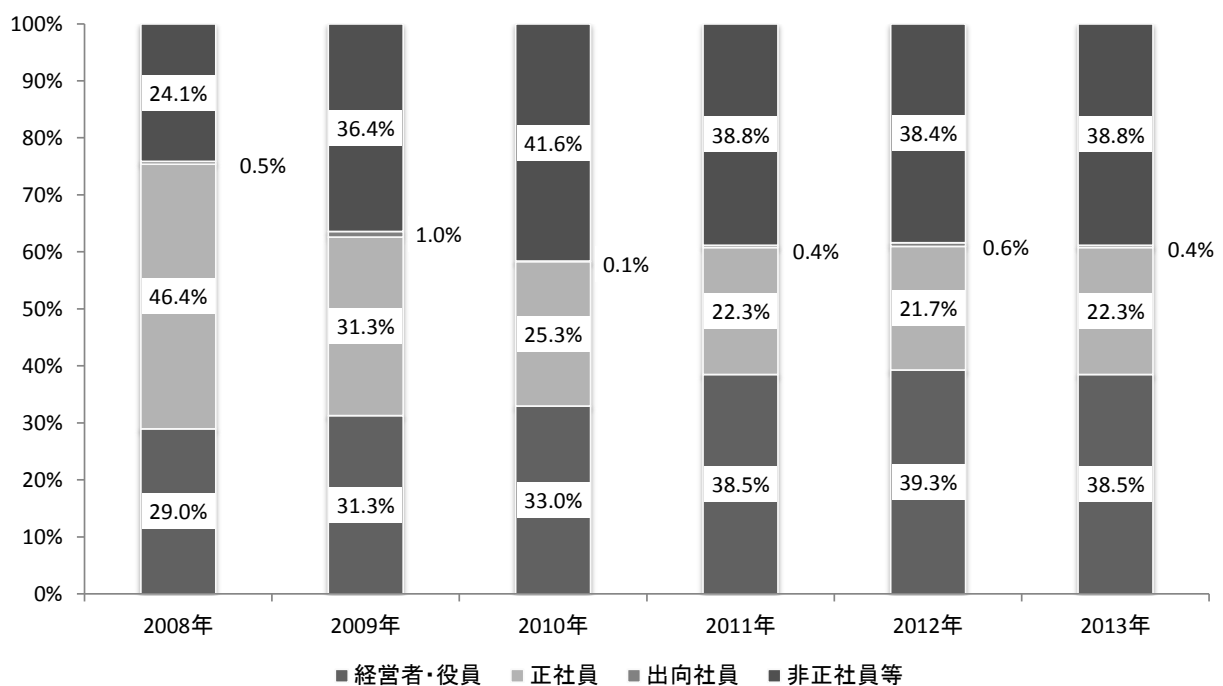
図表8 就業割合の推移（2011年～2013年）



【就業形態の推移～正社員は多数派ではない】

就業者の就業形態の変化をみたのが、**図表 9**である。2008年時点では「正社員」が最も多く、46.4%を占めていた。2013年にかけて「正社員」の割合は22.3%に減少した。他方で、「経営者・役員」の割合は29.0%（2008年）から38.5%（2013年）に、「非正社員等」は24.1%（2008年）から38.8%（2013年）に増加している。高齢者対策を考えるときには、創業・経営支援と、「非正社員」向けの対策も検討する必要があるといえる。

図表 9 就業形態の推移（2008年～2013年）



注：「非正社員等」は「契約社員」「嘱託社員」「パート」「アルバイト」「派遣スタッフ」「その他」を含む

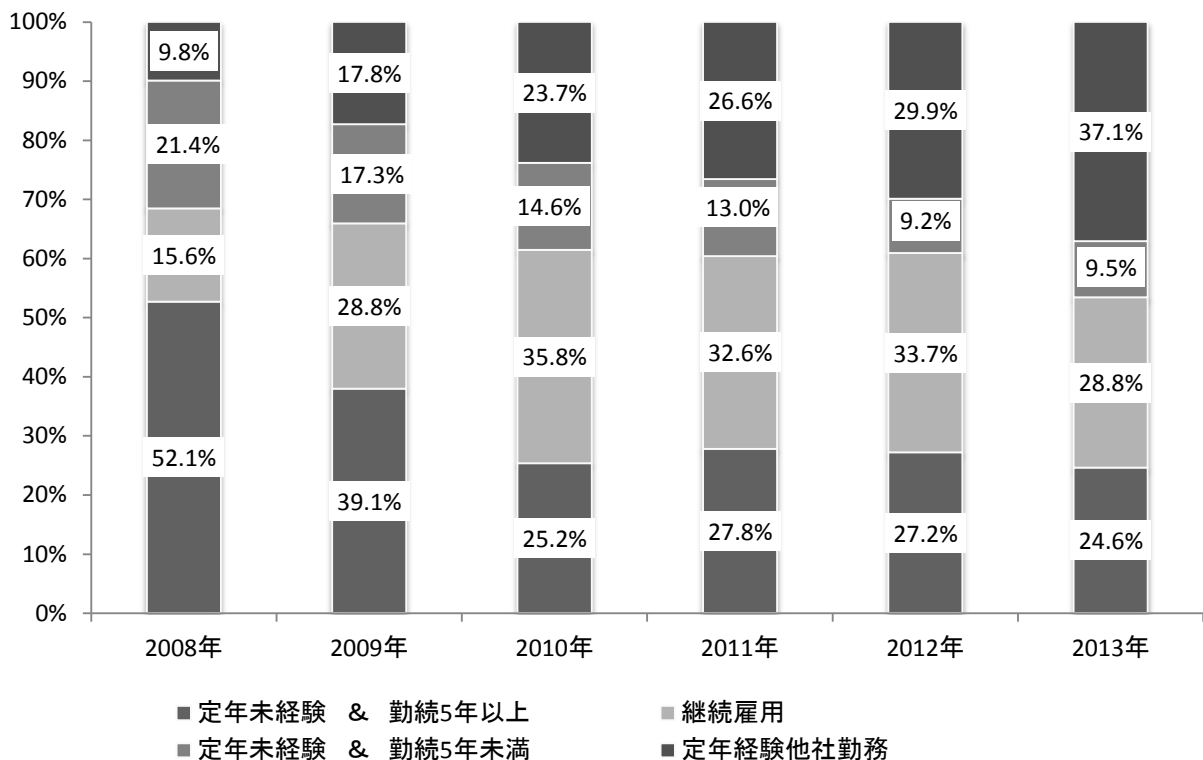
【継続雇用者割合の推移～継続雇用者と定年経験他社勤務者が増加】

平成 16 年改正の高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置が講じられたが、どのような経歴の人が企業で働くようになったのかを、**図表 10** に示す。2008 年度調査では、雇用者のうち、定年未経験者が全体の 73.5%を占めており、そのうち長期勤続者（5 年以上）が多くを占めていた（52.1%）。継続雇用者の割合は 15.6%を占めるに留まっていた。団塊世代が 60 歳を段階的に超えるにつれ、定年未経験の長期勤続者は減少し、2010 年度調査にかけて継続雇用者の割合は増加している（35.8%）。その後、団塊世代の先頭集団が 65 歳を超えるに伴い、継続雇用者の割合は低下傾向にある（2013 年 28.8%）。

また、他社への転職者の状況を見ると、定年を経験する前に他社移動する割合は 2008 年から 2013 年にかけて減少基調にある（「定年未経験&勤続 5 年未満」2008 年 21.4%→2013 年 9.5%）。他方で、定年後に他社に移動する割合も（「定年経験他社勤務」）、2008 年調査から 2013 年調査にかけて、9.8%から 37.1%に増加している。

このようなことから、継続雇用や長期勤続者に限らず、他社から転職する人の人材活用方法も高齢者対策を検討するときには欠かせない視点となる。また、これまでの結果を総合すると、就業状態を維持するために、継続雇用者の戦力化に限らず、①多様な就業ニーズをもち、②多様な経歴（長期勤続者・新規参入者）があり、③多様な就業形態で働く高齢者を管理する対策を検討することが、政策上の課題にあるといえる。

図表 10 継続雇用者割合の推移（2008 年～2013 年）



4. 時系列の調査結果から見えてくること

就業希望者の就業希望年齢は、年齢が高くなるに伴い、高くなる傾向がある。生涯現役社会をみずえて、希望すれば、長く働ける機会を提供することが重要になる。

年齢が高くなると就業状態は変更せず、特に不就業から就業への変化は少なくなる。就業希望者には、就業状態を継続する対策が必要になる。

就業者の就業理由は、経済的な理由を基調としながらも、その割合が低下し、多様化する傾向にある。多様なニーズを充足できる機会を提供することが求められる。

就業者の就業形態やキャリアは多様化してきている。高齢者雇用対策は、継続雇用者など、同一企業に長期的に雇用される高齢者向けの対策に留まらず、創業者や非正社員など多様な就業形態の人材を対象にしなければならないこと。また、長期勤続者の戦力化・活性化に留まらず、転職を想定した支援（転職を円滑に進めるための支援、早期に戦力化を図る支援）も推進する必要がある。

5. 委員会メンバー（平成 25 年 3 月末日時点、当機構以外）

（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

以上