

55歳以降の働き方に関する意識調査

はじめに

生産年齢人口の減少による労働力不足の影響が、有効求人倍率の上昇や外国人労働者の受け入れ拡大につながっている。一方では年金受給年齢は65歳へと引き上げられ、政府は生涯現役社会の実現に向けた施策を展開している。また、健康で体力もある働く60代は増えており、65歳になると「高齢者」と呼ばれることに抵抗感を抱く人は多い。そこで今後の人手不足解消に大きなカギを握るとされる高齢者の雇用についてその課題等を明らかにするため、定年後を意識する年代にさしかかる55歳以上を対象に働き方に関するアンケート調査を行なった。

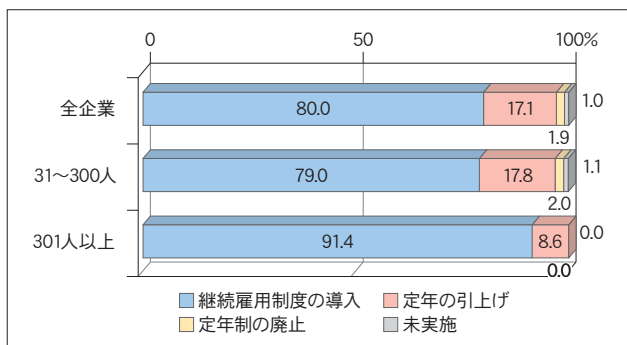
1. 高齢者の就労拡大の動きとその背景

(1) 65歳までの雇用確保義務付け

現在、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、事業主は定年を定める場合は60歳を下回ることができず、65歳未満の定年を定めている事業主は65歳までの雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置の実施が義務付けられている。

熊本労働局の調査によれば、熊本県内企業（31人以上規模）における高年齢者雇用確保措置の実施率は99.0%に達し、ほとんどの企業が実施済である。その内訳をみると継続雇用制度の導入が80.0%と大半である（図表1）。ちなみに2015年6月から2016年5月までに60歳定年企業で定年に達した3,528人のうち85.2%は継続雇用されており、14.4%は継続雇用を希望していない。

図表1 高年齢者雇用確保措置の実施状況（熊本県）



資料：熊本労働局「高年齢者の雇用状況」2016年
調査対象：熊本県内の常時雇用する労働者が31人以上の企業2,042社

(2) 年金支給年齢の引き上げと元気な高齢者

こうした動きの背景となっているのが年金支給年齢の引き上げであろう。図表2に示すように老齢基礎年金、老齢厚生年金の支給開始年齢は原則65歳であり、部分年金の支給開始年齢も順次引き上げられており、1961年4月2日（女性は1966年4月2日）以降生まれの人は年金受給年齢は原則65歳である。したがって60歳定年で仕事をやめると無収入となる期間が生じかねないため、事業主に対しては65歳までの雇用確保が求められており、収入を得るために仕事をする人は増えると思われる。

また、高齢者の定義を現在の65歳から75歳に見直そうという提言が出されるなど、現在の高齢者は10～20年前に比べ5～10歳若返った状態にあるといわれている。それだけに仕事や地域活動などで活躍する人は多く、60歳以上の就業率は上昇している。

図表2 厚生年金支給開始年齢

生年(男性)	生年(女性) 60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
1947.4.2	1954.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
1949.4.1	1958.4.1	定額部分				老齢基礎年金
1949.4.2	1954.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
1953.4.1	1958.4.1	報酬比例部分				老齢基礎年金
1953.4.2	1958.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
1955.4.1	1960.4.1	報酬比例部分				老齢基礎年金
1955.4.2	1960.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
1957.4.1	1962.4.1	報酬比例部分				老齢基礎年金
1957.4.2	1962.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
1959.4.1	1964.4.1	報酬比例部分				老齢基礎年金
1959.4.2	1964.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
1961.4.1	1966.4.1	報酬比例部分				老齢基礎年金
1961.4.2	1966.4.2	報酬比例部分				老齢厚生年金
		報酬比例部分				老齢基礎年金

資料：日本年金機構

2. アンケート調査概要

(1) 調査の概要

調査対象：熊本県内在住55歳以上男女600人
 調査日時：2017年1月20日～26日
 調査方法：調査会社登録モニターへのインターネット調査
 (調査会社：㈱マクロミル)

回答者の内訳

	男性	女性	全体
55～59歳	155	148	303
60歳以上	155	142	297
計	310	290	600

(2) 調査結果の概要

①現在の就労状況

- ・全体の62.5%は何らかの仕事をしている。
- ・60歳以上をみると男性55.5%、女性38.7%が仕事をしているが、「自営業」や「非常勤・パート等」が多い。

②何歳頃まで働きたいか

- ・全体では「65歳くらいまで」が26.5%、「65歳を超えて働く」(含む「働けるうちはいつまでも」)が43.7%と半数に近い。
- ・男性60歳以上では「65歳を超えて働く」が57.4%と6割近くにのぼり、働く意欲は高い。
- ・「仕事をしたいとは思わない」は60歳以上の女性では43.7%、裏返せば半数以上は働く意欲がある。

③仕事をしたい理由

- ・「生計を維持するため」が47.8%で最も多く、「生活にゆとりをもたせるため」(36.3%)、「老後に備えて」(34.2%)が続いている。いずれの項目も男女とも50代後半の回答は60歳以上に比べて高く、経済的要因が大きい。

④今後の働き方

- ・働きたい職場としては「現在(以前)の職場・グループ」が58.3%で最も多く、環境を変えずに仕事を続けようと考えているようだ。「自分で新しい職場を探す」という回答は男性より女性の方が高い。

⑤企業に望むこと

- ・自由回答では、「年齢で一律に判断するのはやめてほしい」、「職場にゆとりがないので人手不足を解消してほしい」、「パートも資格や仕事内容に応じた待遇をしてほしい」など、仕事内容と評価のアンバランス感が目立った。

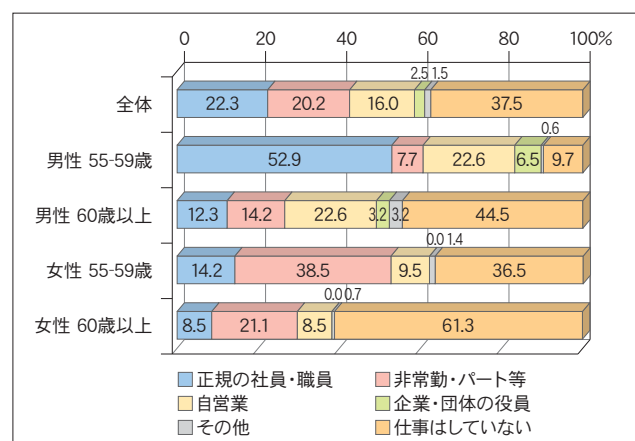
3. アンケート結果

(1) 現在の就労状況

まず、現在の仕事について尋ねたところ、全体の62.5%が仕事をしており、「正規の社員・職員」(22.3%)、「非常勤・パート等」(20.2%)、「自営業」(16.0%)の順に多く、「仕事はしていない」が37.5%であった(図表3)。

何らかの仕事をしている割合を性別・年代別にみると、いわば現役で働いている男性50代後半が90.3%で最も多く、女性50代後半も63.5%に上った。60歳以上では男性の55.5%が仕事をしているのに対して女性では38.7%と低くなっているが、逆に4割近くもの人が仕事をしていると捉えるべ

図表3 現在の就労状況



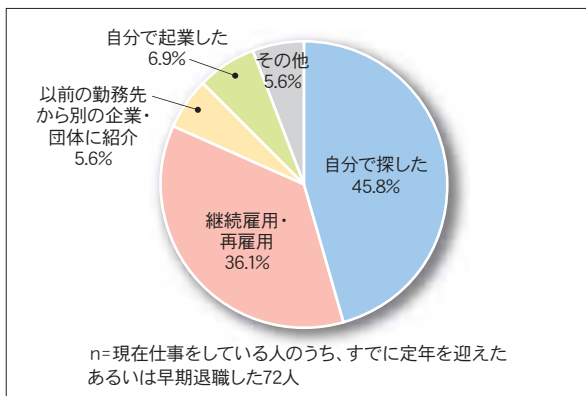
きであろう。

また、その内訳をみると「正規の社員・職員」が最も多いのは男性50代後半（52.9%）であるが、男性60歳以上になると12.3%と一気に減少し、「非常勤・パート等」（14.2%）を下回る。再雇用や継続雇用などで雇用は確保されているものの、60歳定年を過ぎて雇用形態が変わったものと思われる。これに対して「自営業」の割合は男女とも年代による差は小さく、定年がない強みがうかがえる。なお女性では50代後半でも「非常勤・パート」（38.5%）が最も多い。

次に現在も仕事をしている人のうち、すでに定年退職を迎えた、早期退職したと回答した72人（男性53人、女性19人）に現在の職場で仕事をするようになった経緯を尋ねたのが図表4である。「自分で探した」（45.8%）が最も多いが、2番目に多い「継続雇用・再雇用」（36.1%）と「以前の勤務先から別の企業・団体に紹介」（5.6%）と合わせると、何らかの形で定年前に勤めていた企業と関係がある職場が41.7%を占め、60歳以降の雇用確保に大きな位置を占めているのが分かる。

また、「自分で起業した」は6.9%とわずかであるが、自分の裁量で仕事をできる立場を選択する人もいることが分かる。自分の得意分野を活かすことができ、定年がなく元気であればいつまでも仕事ができるのも起業した理由の一つだと思われる。

図表4 定年後、現在の仕事をするようになった経緯



(2)何歳頃まで働くか

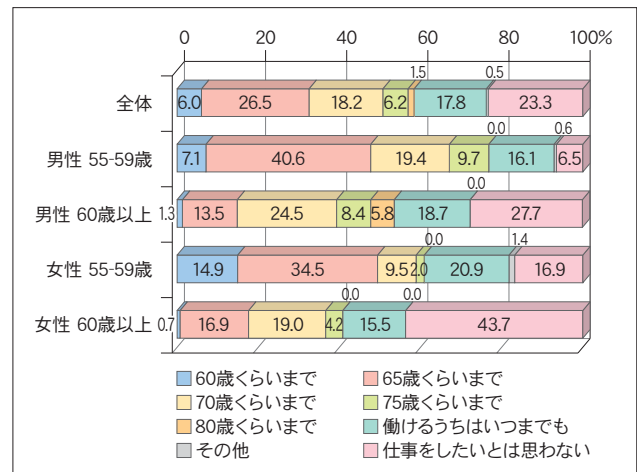
次に、何歳頃まで収入のある仕事をしたいかをみたのが図表5である。全体では「65歳くらいまで」が26.5%で最も多く、「70歳くらいまで」18.2%、

「働けるうちはいつまでも」が17.8%で続いた。「75歳くらいまで」（6.2%）、「80歳くらいまで」（1.5%）を含めた「65歳を超えて働く」（以下「65歳超」）は43.7%に達した。

性別・年代別にみると、男女とも50代後半は「65歳くらいまで」が最も多い。男性50代後半では「60歳くらいまで」と「65歳くらいまで」を合わせた「65歳以下」（47.7%）と「65歳超」（45.2%）とが同程度であった。女性50代後半では「65歳以下」は49.4%と男性をわずかに上回っており、「働けるうちはいつまでも」は20.9%と高いのが目立つ。また男性60歳以上は「70歳くらいまで」が24.5%と50代後半に比べて高く、「65歳超」（57.4%）は6割近くとなり、働き続ける意欲が高いと言える。

一方、「仕事をしたいとは思わない」も男性60歳以上で27.7%、女性60歳以上では43.7%に達し、一律には捉えられないことが分かる。しかし裏返せば、女性60歳以上の半数以上は働く意欲があるとも言えよう。

図表5 何歳頃まで収入のある仕事をしたいか



(3)仕事をしたい、したいとは思わない理由

図表5で示した年齢まで仕事をしたいと思う理由、あるいは仕事をしたいとは思わない理由を示したのが図表6である。

最も多かったのは「生計を維持するため」（47.8%）で、「生活にゆとりをもたせるため」（36.3%）、「老後に備えて」（34.2%）が続いている。特に「生計を維持するため」は男性50代後半で74.2%と際

立って高く、女性50代後半も48.6%と女性60歳以上に比べて20ポイント（以下、p）以上高い。現在55歳の男性が厚生年金を受け取れるのは原則65歳であることも影響していると思われる。「老後に備えて」も同様に年代による差が大きく、50代後半の方が経済的要因が大きいのがうかがえる。

また、理由の4位の「健康のため」は特に男性60歳以上の回答が32.9%と高く、5位の「社会とのつながりを維持したい」では女性50代後半の回答が31.8%と他を上回り、経済的理由だけでないことも読み取れる。また、「家に居ても仕方がないから」は男性が女性を上回っており、時間を持て余している様子が表れているようだ。

一方、「仕事をしたいとは思わない」理由である「十分働いたから」（10.2%）、「仕事以外のことに時間を使いたいから」（9.7%）は男女とも60歳以上で高くなっている。「働く必要がないから」は女性60歳以上で19.7%と高く、経済的余裕がうかがえる。

（4）今後の働き方

そこで、働きたい年齢を回答した460人は、どのような職場で、どのようなペースで働きたいと考えているかを図表7、8でみていこう。

まず、働きたい職場として最も多かったのは「現在（以前）の職場・グループ」（58.3%）で、2番目に多かった「自分で新しい職場を探す」（19.8%）とは40p近い差であった。環境を変えずに現在の職場の延長線上での仕事をイメージして

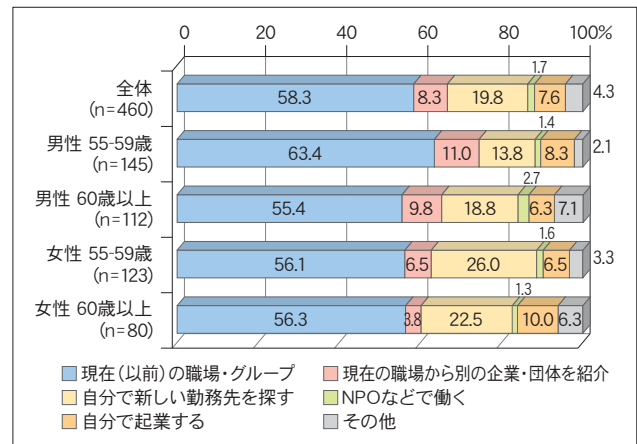
いるのであろう。本稿の冒頭でも述べたように65歳までの雇用確保措置が浸透していることが読み取れる。

性別・年代別にみると女性の方が「自分で新しい職場を探す」の割合が2割を超えており、男性に比べやや高い。さらに女性60歳以上では「自分で起業する」が10.0%と思いのほか高く、自分のやりたいことを年齢に縛られることなくやりたい、という意欲がうかがえる。

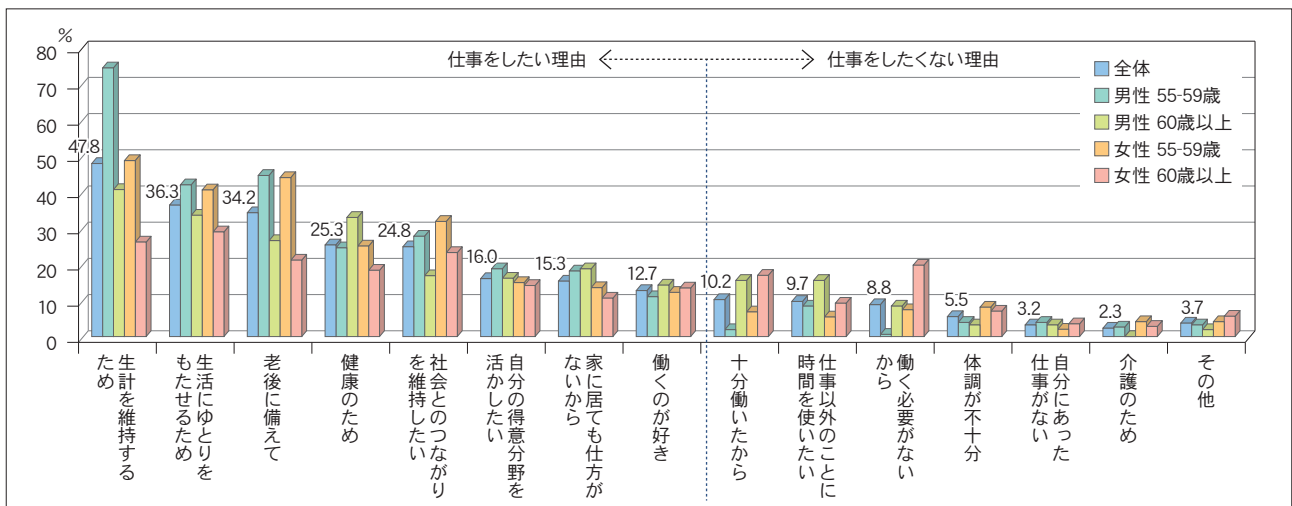
次に、どのようなペースで仕事をしたいかをみたのが次頁の図表8である。

全体では「週に3～4日働く」が52.0%と最も多く、「週に5日以上働く」が35.4%で続いている。性別・年代別にみると、男性50代後半は「週に5日以上働く」が52.4%と過半数を超えているのが目立ち、現役時代とほぼ同様の働き方をイメージしているようだ。

図表7 その年齢までどのような職場で働きたいか

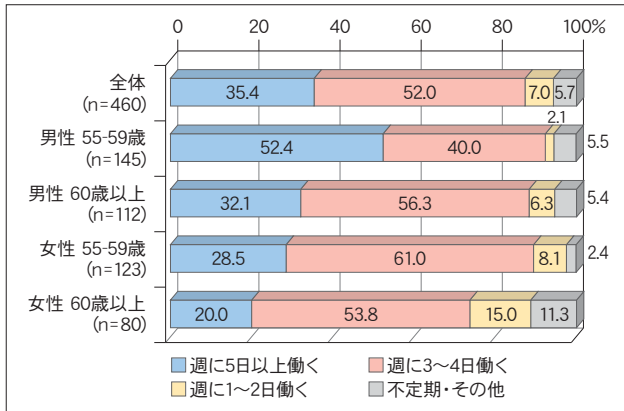


図表6 何歳頃まで仕事をしたいか、その理由（仕事をしたいとは思わない理由も含む）



これに対して女性は50代後半、60歳以上ともに「週に3～4日働く」が圧倒的に多く、パートタイム的な働き方を考えているようである。

図表8 その年齢までどのようなペースで働きたいか



(5) 仕事を継続する準備と求職活動の壁

図表5でみた年齢まで働くためにどのような準備をしているかを示したのが図表9である。

最も多かったのが「健康維持」(46.3%)で、次いで「特に何もしていない」(39.3%)であった。

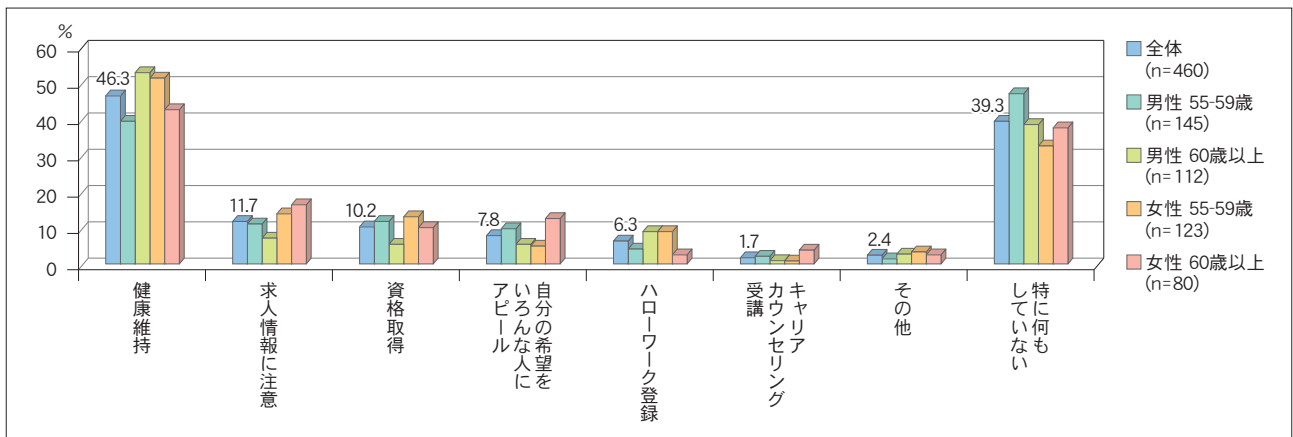
「資格取得」は10.2%と少なく、総じて健康であれば特段の準備をしなくても何らかの仕事が続けられると想定しているようである。

性別・年代別にみると男性50代後半は「特に何もしていない」が46.9%で最も多く、図表7でみたように現在の職場・グループで働くことを想定している人が多いことが背景にあるのではないかとされる。

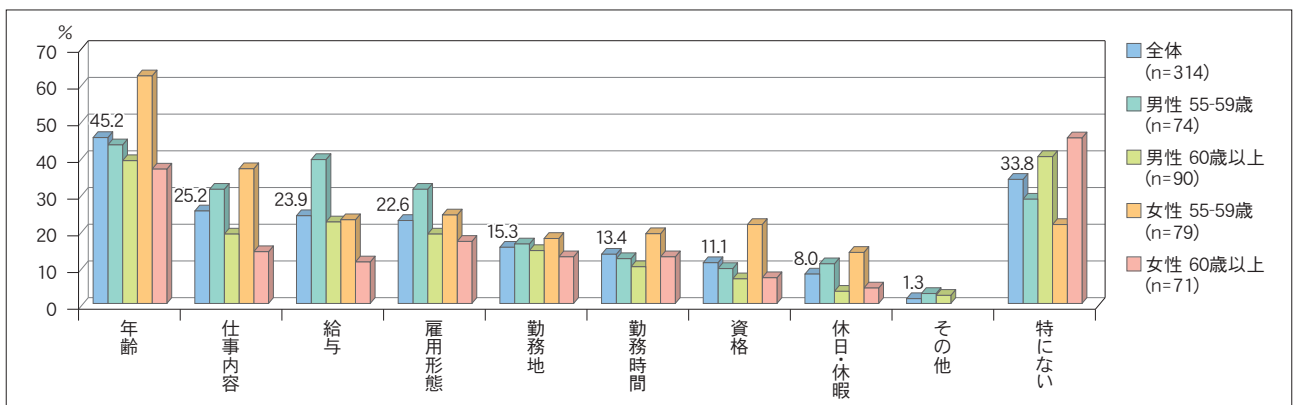
ここで50代以降に求職活動をしたことがある人314人に、求職活動で壁になったと感じたことを質問した結果を図表10でみていく。

最も多いのは「年齢」で45.2%と2位以下を20.0pも上回っている。以下、「仕事内容」「給与」「雇用形態」と続いているが、性別・年代別にみると差がみられ、「年齢」については女性の50代後半が62.0%とひとときわ高いのが分かる。女性50代後半は「特にない」の回答が少なく、仕事をしたいという意欲はあるものの、求職活動で感じる壁が多い様子がうかがえる。また「給与」「雇用形態」に対しては男性50代後半の回答が高く、待遇面での求人側とのギャップがうかがえる。

図表9 その年齢まで仕事をするための準備



図表10 50代以降の求職活動で壁になったと感じたこと



(6) 企業に望むこと

最後に自由回答で「仕事をするに関して企業に要望すること」を尋ねた結果をみると、回答は主に、①年齢、②給与・評価、③勤務時間、④仕事内容、⑤これら以外のその他（以下、その他）に集約できた。件数としては①年齢と、⑤その他が90件を超える多さであった。

図表11にそれぞれ主な回答をまとめたが、働きたいという気持ちがあるにもかかわらず、年齢で一律に判断されることへの不満が多い。⑤その他に分類した内容では、正社員を増やしてほしい、パートと社員との関係改善といった職場環境の改

善などのほか、若年層の給与引き上げなど社会全体として安定した雇用を求める意見も寄せられた。

②給与・評価では再雇用や継続雇用されたものの、仕事内容や勤務時間は変わらず賃金だけ一律にカットされることへの不満が目立った。再雇用や継続雇用制度が定着し、雇用が確保されていることはアンケートからも読み取れたが、仕事内容や待遇面での運用には課題が残されていることが改めて明らかになった。また、女性はパートで働く割合が高いだけにパートの処遇や社員との関係に関する意見も目立った。

図表11 「企業に要望すること」の主な自由回答

①年齢	④仕事内容
<ul style="list-style-type: none"> ・65歳超人材の活用が企業にとってもメリットが多いということをもっと多くの経営者が理解し、工夫をして実現してほしい。 ・適材適所と言われるように、各人の状況や環境に応じた仕事配置をより考えてほしい ・65歳以上の採用。70歳くらいまで働けるようにしてほしい ・年齢だけで判断しないでほしい。年齢がいつても能力のある人は評価してほしい。個人の能力やスキル、意欲を重視してほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ・働きがいのある職種、やりがいを感じる責任ある仕事を与えてほしい ・役職にこだわりはなく、教育、指導を中心に働きたい ・仕事の荷重を減らしてほしい ・年配にしかできない仕事をもっと増やしてほしい
②給与・評価	⑤その他
<ul style="list-style-type: none"> ・個々の仕事ぶりを見てほしい。再雇用の給与体系をもう少し考慮してほしい ・定年後同じ仕事同じ時間で働くのならば年収を3割も4割も下げないで欲しい。モチベーションがもたない ・時給を上げて欲しい。昇給、交通費支給を希望 ・パートでも土日祝日加算など働き方や資格に応じた待遇、成果給を考慮してほしい ・パートも社員と同じ仕事をしているので、社員にはそれなりの責任とパートへの思いやりがほしい ・深夜・早朝、土日祝日に働く人間に対して、もっと待遇を向上させてほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ・正規社員と非正規雇用社員との格差がありすぎる。同じ仕事をするのであれば、格差があるのはおかしい ・コンプライアンスに基づいた職場環境の徹底。規則を守ってほしい ・福利厚生充実、健康診断の徹底 ・正社員を増やしてほしい ・若年層の給与レベルの引上げ ・ワークシェアリング ・ワークライフバランスを考えて欲しい ・パートと社員の壁をなくし、信頼してほしい ・従業員同士を敵対させない雰囲気を作ってほしい ・もっと女性が働きやすい社会になってほしい
③勤務時間・休暇	
<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の是正措置、フレックスタイム ・常時人手不足の状態を解消してもらいたい。まったく有休取得を希望するゆとりがなく、急な病気等の交代に窮する状況 ・忌引き休暇や有休をもっと取りやすくして欲しい ・給料は少なくても、勤務時間、勤務日数が緩和される勤務形態が広がればいい 	

おわりに

今回のアンケートでは65歳を超えて働こうと考えている人はほぼ半数に近いことが分かった。一方、最近の有効求人倍率の上昇に表れているように企業の人手不足感は強い。働く意欲を持った人と仕事とのマッチングがうまくいっていないと思われ、年齢の壁を感じる人は多い。また、60歳超の雇用確保措置は機能しているものの課題も浮か

び上がった。今後年金が65歳からの給付になれば、60代前半では仕事内容と収入のバランスにもっと関心が高まるのではないだろうか。

年齢に関係なく一人一人の要望やキャリア等に応じた働く場を提供・確保するには、事業主だけでなく、働く本人にも柔軟な対応や努力が求められよう。