

次世代シニアと 現在形シニア

その意識と行動

NEXT
OLD



NEW
OLD

◎2020年を過ぎる頃から現在の50代は、65歳以上の高齢者の仲間入りをし始めます。今の50代が高齢者の仲間入りをすると超高齢社会はどのように変わるのでしょうか？また、高齢者にとつての幸せや生きがいとは、何なのでしょうか？

▼公益財団法人ハイレイフ研究所では、この先の超高齢社会を見据えた研究を行う一環として50代から70代前半男女の生活行動、生活意識調査を実施いたしました。（調査概要を参照）。

▼ここでは、その調査結果の一部を連載コラムとしてご紹介いたします。

「次世代シニア（50代）」と「現在形シニア（60代後半から70代前半）」の年代間比較、男女間比較、ときにそのハザマとなる60代前半の特徴なども織り込みながら、それぞれの意識や行動をお伝えいたします。

▼また、「仮説的」な読み解きや、「一生活者」として感じた生きるためのヒントなども添えていきたいと考えていますので、ぜひ一読下さい。

公益財団法人ハイレイフ研究所

<ハイレイフ研究所「次世代高齢者調査」調査概要>

①調査対象 東京30km圏に居住する満51歳～75歳の男女

②標本数(有効回収数)500 51～55歳・56～60歳・61～65歳・66～70歳・71～75歳 男女計各100

③標本抽出法 エリアサンプリング法 ④調査方法 留置法(訪問調査) ⑤調査時期 平成28年10月～11月

次世代シニアと 現在形シニア

その意識と行動

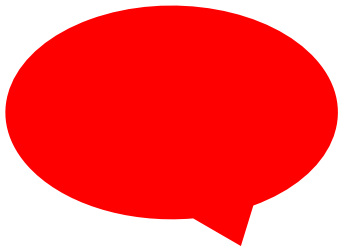
NEXT
OLD



NEW
OLD

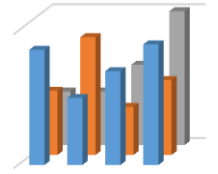
第四回

「仕事」をめぐる
今とこれからを、
探る。



第四回

「仕事」をめぐる今とこれからを、探る。

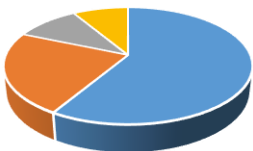


◇◆調査対象・言葉の定義◆◇

次世代シニア(51歳から60歳)

現在形シニア(66歳から75歳)

- 現在形シニアの**就業率**は・・・男性53%、女性30%。
- 現在形シニアの男性に見られる**週3・4日**の仕事スタイル。
- 次世代・現在形を問わず、**今の勤務先で働けるだけ働きたい**。
- 現在の就業率よりも、今後仕事をしたい女性の率は高い。
- 現在形シニア男性の35%は**65歳以下**でリタイアしている。
- 仕事を続けたい理由。**生活費**、**老化防止**、そして**人生の充実**。
- 仕事を続けたい理由が、上の年代より多い**次世代シニア女性**。
- 今後希望するのは、**経験**が活かせる仕事か、**短時間**の仕事。
- 仕事をするための取り組み。基本は**健康と体力づくり**。
- 女性のほうが男性よりも**計画的**に日々の生活を送っている。



NEXT
OLD



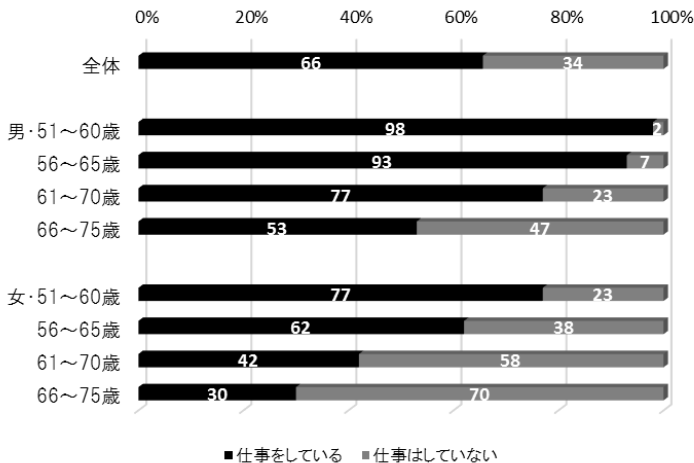
NEW
OLD

第四回 「仕事」をめぐる今とこれからを、探る。

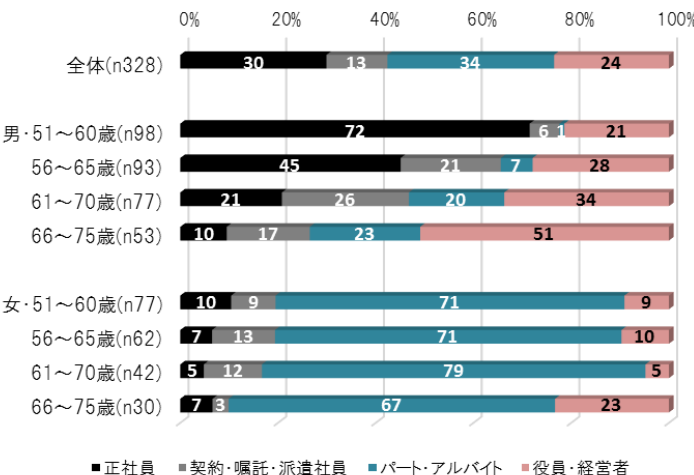
1. 就業率と就業形態

●現在形シニアの就業率は・・・男性53%、女性30%。

現在の「収入をとまう仕事」の有無
(n500・性年齢別各100 単位 %)



現在の「収入をとまう仕事」の就業形態
(n328「収入をとまう仕事有り」 単位 %)



連載第四回目は「仕事」に対する意識についてみていきます。次世代シニア（51-60歳）は今後、何歳くらいまで働こうと思っているのか、そしてどんな働き方を望んでおり、なぜ働きたいのか。

現在形シニア（66歳-75歳）の現状はどうなっているのか。そんな観点で次の頁からご報告したいと思います。

ではその前に調査対象者の仕事に関する現状をみていきましょう。収入を伴う仕事の有無と、就業形態について左の二つのグラフでご確認下さい。

では以下で、詳しくみていきましょう。

○現在の「収入をとまう仕事」の有無

男性の場合、51歳から65歳までは9割以上の就業率を示しています。年代が上がるほどに低くなるものの現在形シニアでもほぼ半数の53%が就業有りとなっています。

女性では次世代シニアの77%をピークに徐々に減り現在形シニアの就業率は30%となります。

○現在の「収入をとまう仕事」の就業形態

男性の場合、次世代シニアの72%を占めていた正社員は年代が上がるほど低くなります。61歳から70歳では21%と非正規計（契約 嘱託 派遣 パート アルバイト）の半数以下、現在形シニアでは10%とわずかです。現在形シニアで役員・経営者が51%と多数派を形成します。その実態は商工サービス業 自営層が多くを占めています。

男性と比べると女性の方が年代による就業形態変化は小さいものとなっています。

※なお男性61-65歳の正社員率は26.6%

下に総務省の統計数値を参考に示します。

比較すると今回の調査対象者特性としては、就業率においてやや高い傾向にあることをご確認下さい。

<参考：労働力調査にみる高齢者就業状態>

資料：総務省「労働力調査」（平成28年）より

就業率	55-59歳	男性90.3%	女性69.0%
	60-64歳	77.1%	50.8%
	65-69歳	53.0%	33.3%
	70-74歳	32.5%	18.8%
	75歳以上	13.3%	5.5%



NEXT
OLD

NEW
OLD

2. 「収入をとまなう仕事」の仕方（週当たり仕事日数と1日の仕事時間）

●現在形シニアの男性に見られる週3・4日の仕事スタイル。

ここでは「収入をとまなう仕事の仕方」のうち、週当たり仕事日数と1日の仕事時間について次世代シニアと現在形シニアを比較しながらみていきましょう。なお「今後の希望」の後はどの位先かは示していませんが回答を見る限り「5年先など先々の将来」よりも「直近のこれから」と解釈したと推察します。

■週当たり仕事日数

＜現在=最近1週間に仕事をした日数＞

男性 週5日仕事をした人は、次世代シニアが現在形シニアより22%高く、週3・4日仕事をした人は現在形シニアの方が17.4%高くなっています。次世代シニアでは週5日以上仕事をする人が大多数ですが、現在形シニアにおいては仕事をする日数が分散しています。

女性 週3・4日仕事をした人は、次世代シニアが現在形シニアより17.0%高くなっています。

＜今後希望する週当たり仕事日数＞

男性 次世代シニアの現状の仕事日数との差をみると「6日以上」が減り「5日」が増えます。このよう10%以上の増減は現在形シニアにはみられません。

女性 次世代シニア、現在形シニアともに現状比で希望に大きな増減はみられません。

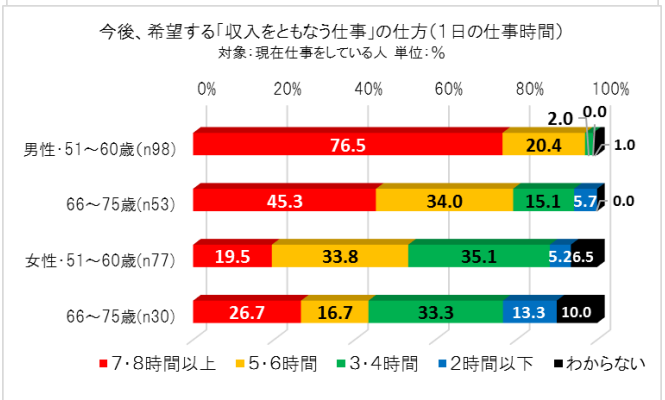
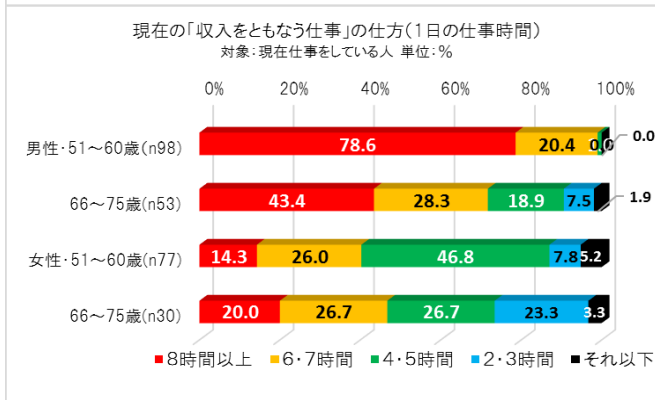
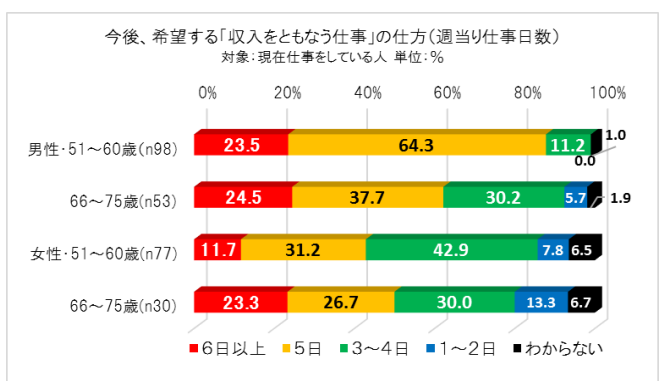
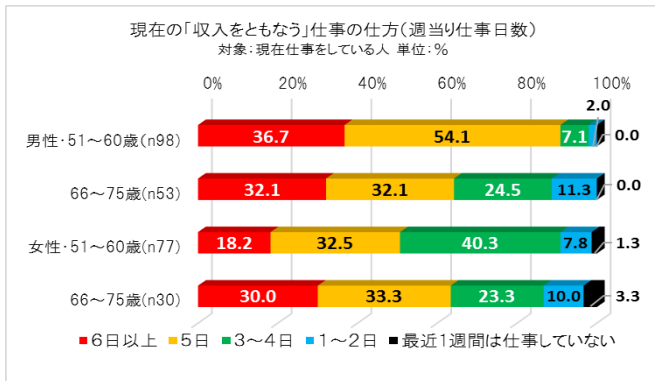
■1日の仕事時間

＜現在=最近1日の仕事時間と今後の希望＞

男性のうち8時間以上仕事をする次世代シニアは現在形シニアに比べ35.2%も高く、今後の希望もほぼ同傾向となっています。女性の場合、4・5時間仕事をする人は次世代シニアの方が20.1%高く、現在形シニアでは時間が分散傾向にあります。

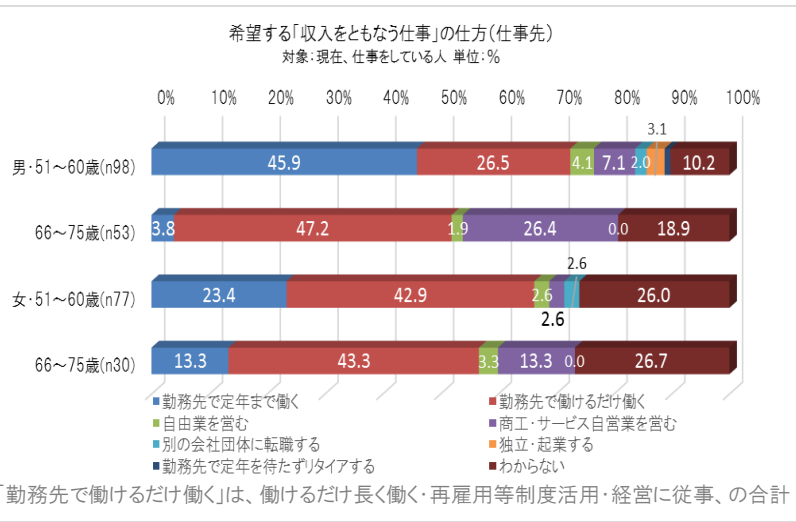
◎年代間の差が色濃く出ている男性を取り上げてみましょう。次世代シニアでは多くの就労者が定年前のため、週5日以上の働き方が多数ですが、現在形シニアになると日数、時間とも分散します。

個人が志向する生活スタイルや経済的必要度に応じて後半の人生の仕事選びをする側面と、非正規雇用が多数になるという制約の側面をうかがわせます。女性に目を向けたとき、次世代との比較で現在形シニアの仕事日数の多さが目に留まりました。様々な理由が考えられますが、この年代になると夫と死別する単身女性が増えてくることもそのひとつの要因といえるでしょう。



3. 今後の「収入をとまなう仕事」の仕方（希望する仕事先）

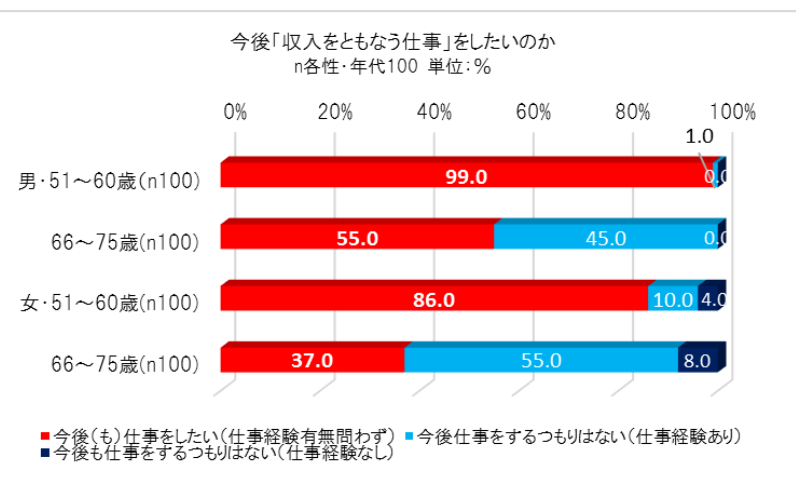
●次世代・現在形を問わず、今の勤務先で働けるだけ働きたい。



次世代シニア男性は「（今の）勤務先で定年まで働く」と考えている人が最も多く、その他も共通して（今の）勤務先で働けるだけ働きたいと考える人が多数派です。次世代シニア男性は「当面、定年までは今の勤務先で働く、その先はまた考えよう」という意味合いもあると思われます。従って、定年が現実味を帯びた段階で再雇用検討へとシフトすると考えます。女性の答えで「わからない」が多いのが気になります。現在、仕事をしている人への質問なので、仕事をしない事を希望しているか、雇用への不満や不安などがあり、この先の仕事に迷っている女性が多いのかも知れません。

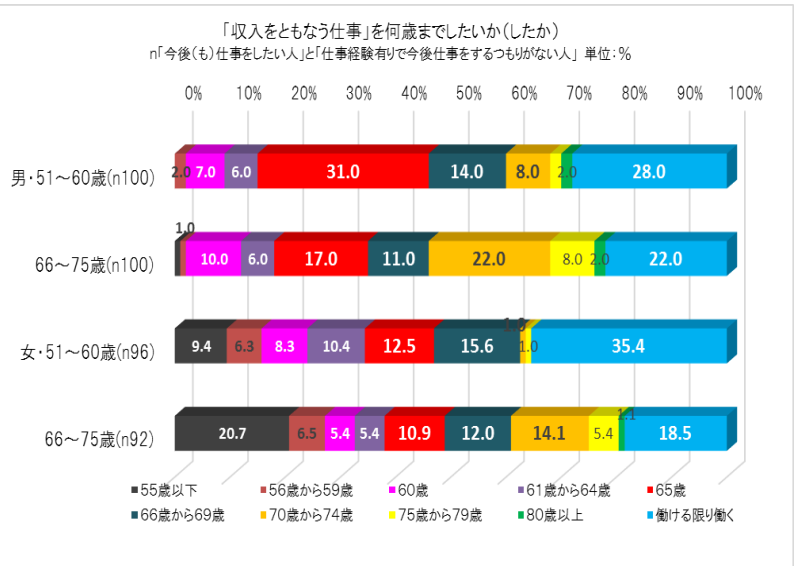
4. 今後「収入をとまなう仕事」をしたいか・何歳までしたいか（したか）

●現在の就業率よりも、今後仕事をしたい女性の率は高い。



1の項で示した現在の就業率は、男性の次世代シニア98% 現在形シニア53% 女性の次世代シニア77% 現在形シニア30% でした。「今後仕事をしたいか」の答えをみると、男性は就業率とほぼ同数であるのに対して、女性の場合は、年代を問わず就業率をやや上回ります。現在していないが今後仕事をしたいという女性が多いことがわかります。仕事をしたい理由については別項でお話します。仕事をしたいというシニア女性が活躍する場とその選択肢が広がることを願ってやみません。

●現在形シニア男性の35%は65歳以下でリタイアしている。



仕事を何歳までしたいか（したか）を聞いた結果が左のグラフです。65歳という答えを赤色で示しました。65歳以下を合計すると男性の次世代シニア46% 現在形シニアでは35% 女性の次世代シニア46.9% 現在形で48.9%となりました（65歳以下と答えた現在形シニアにとって回答は過去完了形です）。次世代シニア男性の回答の65歳以下合計は現在形シニア男性を上回ります。早くリタイアしたいともとれますが、まだ先の話で実感がないのかもしれない。現実と向かい合う中で加齢とともに気持ちがどう変化していくか気になるところです。

5. 希望する年齢まで「収入をとまなう仕事」をしたい理由

仕事を続けたい理由。生活費、老化防止、そして人生の充実。

①男性

希望する年齢まで仕事をしたい理由について、次世代シニアと現在形シニアの差をみていきましょう。上位にランクされた理由は以下の通りです。

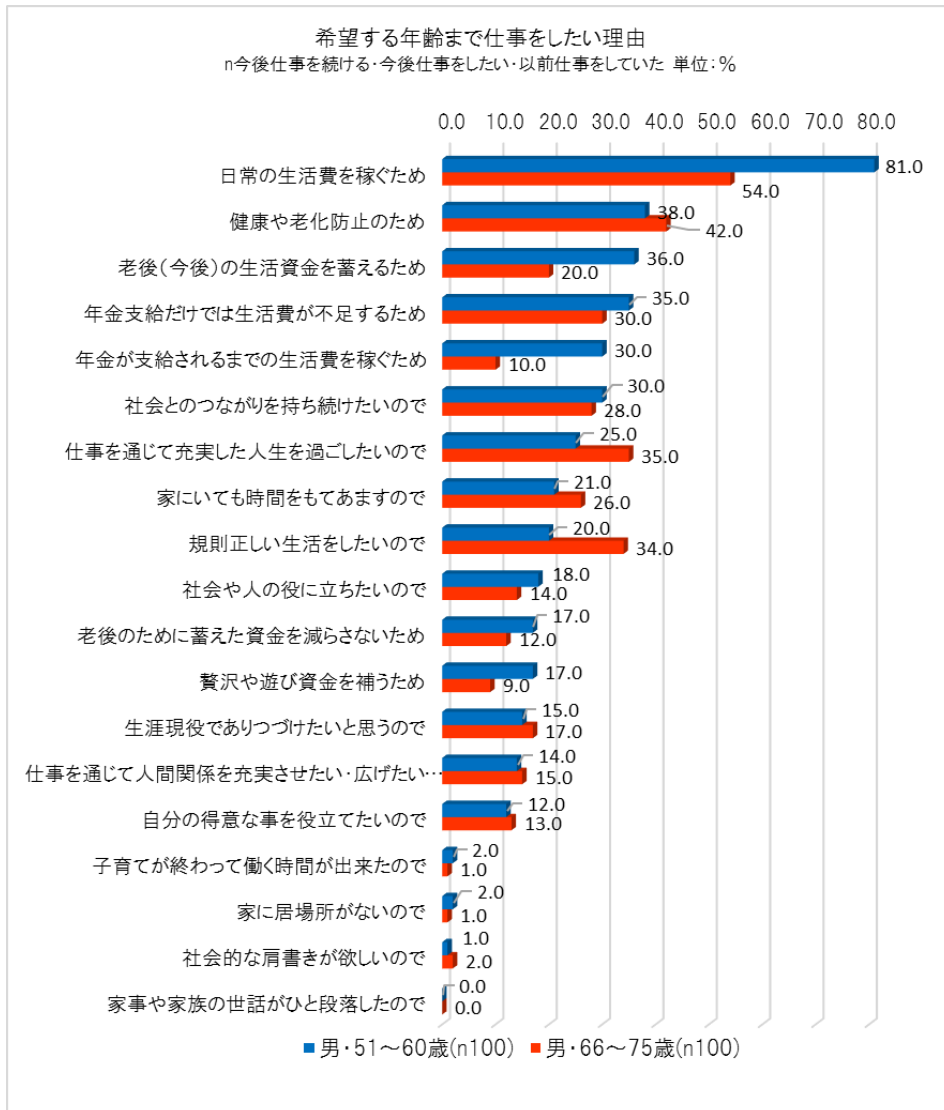
- (次世代シニア) 1位 日常の生活費を稼ぐため 2位 健康や老化防止のため 3位 老後の生活資金を蓄えるため
4位 年金支給だけでは生活費が不足するため 5位 年金が支給されるまでの生活費を稼ぐため
(現在形シニア) 1位 日常の生活費を稼ぐため 2位 健康や老化防止のため 3位 仕事を通じて充実した人生を
過ごしたい 4位 規則正しい生活をしたいので 5位 年金支給だけでは生活費が不足するため

次世代シニアと現在形シニアとの間に10ポイント以上の差がみられた理由は以下の通りです。

- (次世代>現在形) 日常の生活費を稼ぐため +27 年金が支給されるまでの生活費を稼ぐため +20
老後の生活資金を蓄えるため +16
(現在形>次世代) 規則正しい生活をしたいので +14 仕事を通じて充実した人生を過ごしたいので +10

次世代シニアの希望する年齢まで仕事を続けたい理由は、老後や将来をみすえての経済的な理由に集約されます。その一方で、現在形シニアは健全な生活の維持、人生に充実をもたらす生きがいの源泉、を仕事に求めているといえます。

「健康や老化防止」が次世代シニアでも理由上位にあるあたりは老後の準備学習の成果かもしれません。



仕事を続けたい理由が、上の年代より多い次世代シニア女性。

②女性

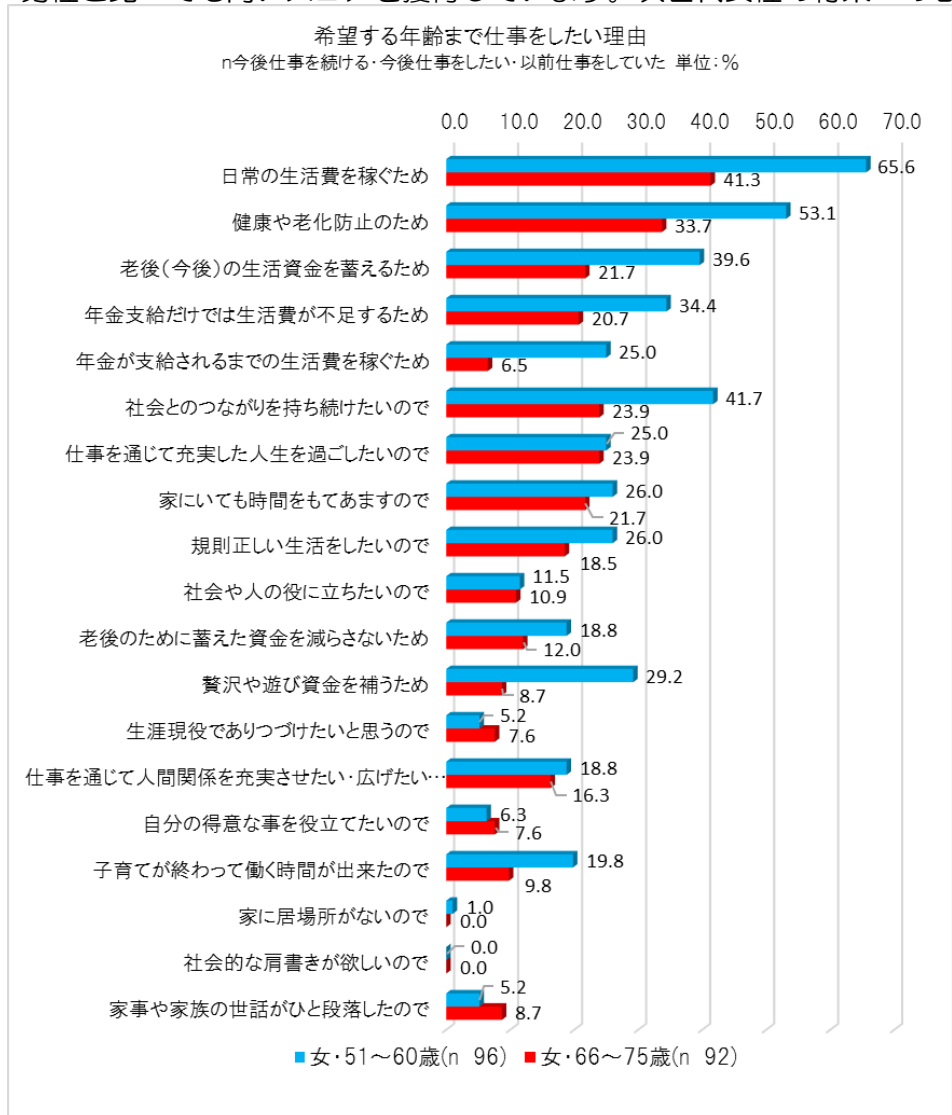
次に女性の次世代シニアと現在形シニアとの差をみていきましょう。
それぞれ上位にランクされた理由は以下の通りです。

- (次世代シニア) 1位 日常の生活費を稼ぐため 2位 健康や老化防止のため 3位 社会とのつながりを持ち続けたいので 4位 老後の生活資金を蓄えるため 5位 年金支給だけでは生活費が不足するため
- (現在形シニア) 1位 日常の生活費を稼ぐため 2位 健康や老化防止のため 3位 仕事を通じて充実した人生を過ごしたい・社会とのつながりを持ち続けたいので 5位 老後の生活資金を蓄えるため・家にも時間をもてあますので

次世代シニアと現在形シニアとの間に10ポイント以上の差がみられた理由は以下の通りです。

- (次世代>現在形) 日常の生活費を稼ぐため +24 贅沢や遊び資金を補うため +21 年金が支給されるまでの生活費を稼ぐため・健康や老化防止のため +19 社会とのつながりを持ち続けたいので・老後の生活資金を蓄えるため +18 年金支給だけでは生活費が不足するため +14 など
- (現在形>次世代) なし

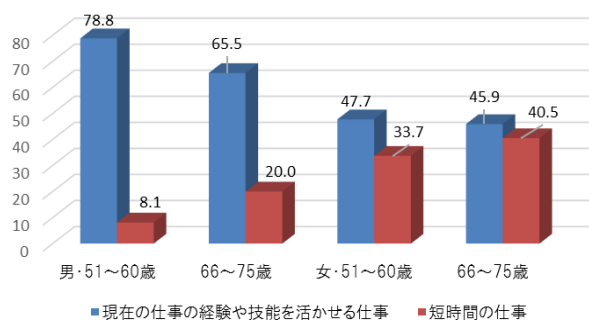
次世代シニアのほうがスコアが高い項目が目立ちます。男女雇用機会均等法（1986年施行）と前後して就職した世代でもあり、仕事に対する考えや経験、そして今後の暮らし向きへの不安と、様々な思いが結果に現れているような気がします。「贅沢や遊び資金」は暮らしの潤いを希求する答えですが、それだけでなく「社会とのつながりを持ち続けたい」、「健康や老化防止のため」が現在形シニア女性や次世代シニア男性と比べても高いスコアを獲得しています。次世代女性の将来への心構えに注目です。



6. 今後したい「収入をとまなう仕事」のタイプ

今後希望するのは、経験が活かせる仕事か、短時間の仕事。

「今後したい収入をとまなう仕事のタイプ」より抜粋
n 今後も仕事を続ける・今後仕事をしたい 単位：%



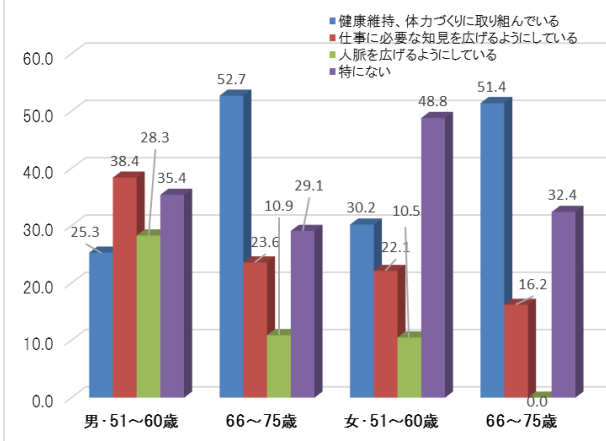
今後したいと思う仕事のタイプについて、質問の選択肢には「未経験だが取り組んでみたい仕事」や「忙しくても稼ぎのよい仕事」もありましたがその回答はわずかで、「経験や技能が活かせる仕事」と「短時間の仕事」に集約されました。現実を見極め無理な挑戦をせず堅実な仕事選びをする人が多いそうです。

「短時間の仕事」を希望する人は男女ともに現在形シニアが多いのはうなずける結果です。希望はしても必要な収入を得るために長時間働かざるを得ない場合もあるでしょう。また、生活費の蓄えはあるが「老化防止」のため短時間だけ働くんだという人もいます。希望する仕事の仕方ひとつとっても人生の機微を感じます。

7. 「収入をとまなう仕事」をするために現在取り組んでいること

●仕事をするための取り組み。基本は健康と体力づくり。

「収入をとまなう仕事をするために現在取り組んでいること」より抜粋
n 今後も仕事を続ける・今後仕事をしたい 単位：%



現在形シニアの男女にとっては、なんといっても仕事をするためには健康維持と体力づくりが一番の取組みであるといえます。

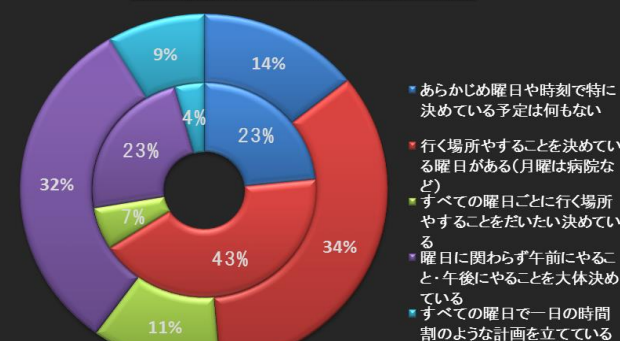
それに対して次世代シニアの男性は、仕事に必要な知見を広げたり、人脈を広げることに注力しています。次世代シニア女性では、「健康維持、体力づくり」「仕事に必要な知見を広げる」の順となっていますが、「特になし」という人も半数近く存在します。取り組みをしていないのか、選択肢に該当するものがなかったのか・・・

社会とのつながりを持ち続けながら短時間の仕事をしたい、という人は「人脈を広げる」というよりは「今の人間関係を深める」、「知見を広げる」というよりは「仕事に慣れる」といった事が仕事のために取り組んでいることだったかも知れません。

8. 「収入をとまなう仕事」をしていない現在形シニアの1週間の過ごし方

●女性のほうが男性よりも計画的に日々の生活を送っている。

仕事をしていない人の1週間の過ごし方
n 66から75歳・現在、収入をとまなう仕事をしていない 単位：%
内 円 男性66～75歳 外 円 女性66～75歳



ここでは、収入をとまなう仕事をしていない人の1週間の過ごし方を決めている度合いについてご紹介します。「あらかじめ曜日や時刻で決めている予定はない」から「すべての曜日で一日の時間割のような計画を立てている」までのふり幅です。結論は、女性の方が男性よりも計画的に生活を営んでいるということです。第一回のコラムで示したように家事をしない男性が多いこともひとつの理由と思われます。一週間の中である程度は用事や行くところを決めて生活にリズムを与えることが気持ちの張りや健康維持のためにも良いと思います。

NEXT
OLD

NEW
OLD

結びに。

以上、ハイレイフ研究所「次世代高齢者調査」から仕事にまつわる調査結果をみてまいりました。ここからは、公的データや制度と世代の関わりなどにも目を向けて掘り下げるとともに、調査結果から導いた生きるヒント（発想法）などもご提案したいと思います。

1. 定年後をどう生きるか

「収入をとまなう仕事を何歳までしたいか」に対する次世代シニア男性の回答は65歳までで半数弱を占めていました。そして、定年までを含め現在の勤務先で働けるだけ働きたい人も多いという結果でした。

法律に目を向けると「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定的雇用の確保のための措置を講じるよう企業に義務付けています。企業の状況を厚生労働省で公表している集計結果（平成28年10月）を見てみましょう。対象は全国の常時雇用する労働者31人以上企業 153,023社です。

- ・定年制を定めている企業 95.4%（内、一律に定めている企業 98.2%）
- ・定年制を定めていない企業 4.6%
- ・一律定年制企業の定年年齢階級割合 60歳80.7% 61-64歳3.2% 65歳15.2% 66歳以上 16.1%
- ・同上企業における再雇用制度等の有無割合 制度がある 94.1%

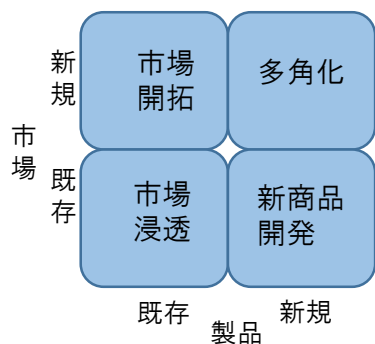
内 勤務延長制度23.6% 再雇用制度83.4%（両制度併用を含む）

次世代シニア層の中には「定年が延長された」と誤認している人もいそうですが決してそうではありません。多くの企業で定年後の雇用は報酬、立場、仕事が変わります。待遇に不満を感じる人もいるでしょう。それでも新たな就職先を探す困難や、文化風土の異なる会社での人間関係に身をさらすよりははるかによい、と考える人が多いと思える調査結果でした。

「100年時代の人生戦略・ライフシフト」（リンダ・グラットン/アンドリュー・スコット著 東洋経済新報社刊）では100年生きる時代の生き方、仕事のステージが長くなることを受けての新しいビジョンが提唱され話題となりました。ここでは内容に触れませんが、ふとこんなことが頭をよぎります。私たちはいつも「60歳定年、その後30年以上働くとしたら」と「平均健康寿命70数歳、あと10年しか思うように活動できないとしたら」の間で不確実ながら自分の人生を考え生きていく存在だということです。

仕事選びにしても、未来に向けた挑戦をするか、経験や能力を活かして堅実な仕事を選ぶか……。悩みはつきません。そこで提案です。人生設計にマネジメント手法を応用してみてはいかがでしょうか。

2. アンゾフの成長マトリクスを使って楽しく考える後半人生の成長設計

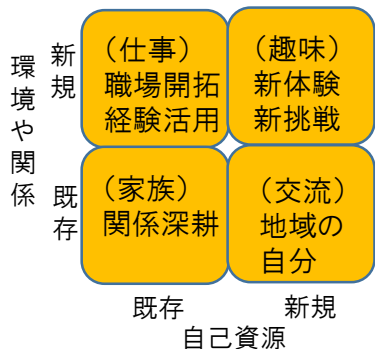


アンゾフは企業の成長戦略を市場と製品、既存と新規の2軸で分類してその競争の方向性をとらえました（左図参照）。意味は下記のとおりです。

市場浸透…今ある商品を今の顧客層により愛着をもって多く買ってもらおう
新商品開発…今の顧客層に向けて選択の幅を広げて買い増しなどを促す
市場開拓…今ある商品を地域や年齢の異なる新しい顧客層に買ってもらおう
多角化……顧客も商品も現在の事業とは関係なく新分野を開拓する

アンゾフの成長マトリクスを応用してシニアライフの設計を生活資源ごとに考える、という試みです。生活資源とは仕事、健康、家族、お金、趣味、楽しみ、交流などです。もちろん人によって何がどの象限に入るかは異なります。そして、こちらの成長マトリクスにおける競争の相手は他人ではありません。

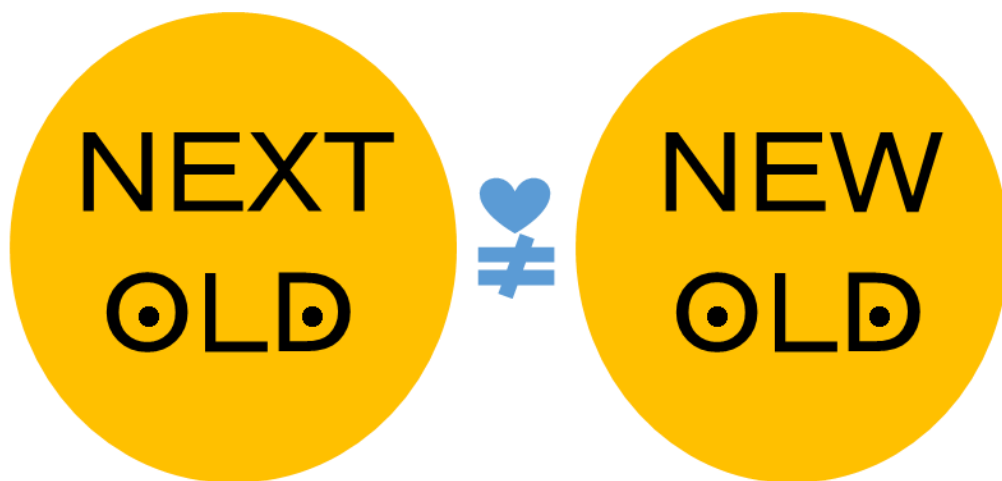
「市場」は「環境・関係」に、「製品」は「自己資源（能力・蓄積等）」などに、置き換えます。「新規」は「新しいことに挑む」、「既存」は「今あるものを育む」と置き換えるのはどうでしょう。左図でひとつのプランを例示します。いろいろ工夫してお試しください。ひとつの生活資源を四象限で設計する、など必ず発見があると思います。



最後までお読みいただき、ありがとうございました。

NEXT
OLD

NEW
OLD



Copyright©2017 Research Institute for High-Life

連載第五回(予定)

「家族・家庭」の現在とこれから。

公益財団法人ハイレイフ研究所