

団塊の世代の定年後における就労・生活の
あり方に関する研究

(中間報告書)

平成17年5月

財団法人 シニアプラン開発機構

はじめに

当財団では、概ね 50 歳以上のサラリーマン及びサラリーマンOBを「シニア」と位置づけ、シニアの豊かで実りある生活の実現に資するため、各種の調査研究を行っています。その一環として、今日まで日本経済の発展に大きく貢献し、そしていわゆる 60 歳定年の時期（2007 年～）が差し迫ってきた団塊の世代（1947～1949 年生れ）に焦点を絞り、平成 16～17 年度の 2 年間に亘る調査研究事業として「団塊の世代の定年後（60 歳代前半）の就労・生活のあり方に関する研究」を行っています。本書はその中間報告書です。

団塊の世代の出生数は約 806 万人で、その前後の世代と比べても出生数は大きく上回り、わが国の人口数に占める割合も大きいものがあります。以上のような事情から、最近では、新聞やテレビ番組でも団塊の世代をテーマに採り上げたものも数多く見られ、社会の関心が高まってきています。

本研究は、団塊の世代が、厚生年金等の定額部分の支給開始年齢が引き上げられる年代でもあり、彼等が定年退職後（60 歳代前半）の就労、生活についてどのような考えを持ち、また準備しているのかについて調査を行うものです。研究方法では、研究会を組成し、平成 16 年度は現役サラリーマン及びサラリーマンOBへのアンケート調査、団塊の世代の方々に対するグループインタビュー調査を実施しました。アンケート調査は株式会社第一生命経済研究所に委託し、取りまとめていただいた報告書を「第 2 章 アンケート調査の分析」として掲載しております。

本研究の 2 年目にあたる平成 17 年度は、団塊の世代等シニアの就労にかかわる環境、条件などについて、企業経営者の視点そして有識者の見解をやはりアンケート調査等によって、合わせて高齢者雇用と政策に関しては海外の実情も研究する予定です。

平成 17 年 5 月

財団法人 シニアプラン開発機構

はじめに

目次

第1章 研究の概要

1. 研究の目的	1
2. 報告書の作成	5
3. 研究方法	5
(1)研究会の組成	5
(2)アンケート調査	6
(3)グループインタビュー調査	6
(4)海外調査	7

第2章 アンケート調査の分析

1. アンケート調査の概要	10
(1)調査目的	10
(2)調査内容	10
(3)アンケート調査の概要	10
(4)調査対象者の属性	10
2. 60歳代前半の日常生活	12
(1)生活設計状況	12
(2)60歳以降の就労意欲	13
(3)仕事以外の日常生活の過ごし方	18
(4)60歳代前半の住生活	21
(5)60歳代前半の家計	23
(6)60歳代前半の生活不安	29
3. 60歳代前半の職業生活	32
(1)60歳代前半の働き方	32
(2)就労上のスキル	38
(3)就労実現するための整備内容	45
(4)社会全般の就労促進方策	49
4. 60歳代前半の働き方の分析	52
(1)60歳代前半の就労意向の決定要因	52
(2)60歳代前半での働き方	53
(3)就労上のスキルと就労パターンの関連性	53
(4)具体的な準備内容の60歳以降就労との関連性	55
(5)60歳代前半の就労促進のための条件整備	56

(6)社会全般の就労促進方策の方向性 -----	56
5. 団塊世代の特色 -----	57
(1)60歳代前半の働き方 -----	57
(2)60歳代前半の日常生活 -----	57
第3章 グループインタビュー調査の分析	
1. グループインタビュー調査の概要 -----	59
(1)調査目的 -----	59
(2)調査内容 -----	59
(3)グループインタビュー調査の概要 -----	59
2. 60歳代前半の日常生活 -----	60
(1)生活設計状況 -----	60
(2)60歳以降の就労意欲 -----	60
(3)就労する理由 -----	60
(4)60歳代前半の主な収入源 -----	61
(5)60歳代前半の生活不安 -----	61
3. 60歳代前半の職業生活 -----	61
(1)60歳代前半の希望する働き方と就労可能性 -----	61
(2)60歳代前半就労するために個人で備えるべき項目 -----	61
(3)企業・社会に望まれる就労実現のための整備項目 -----	62
4. グループインタビューからみた団塊世代の特色 -----	62
第4章 中間報告のまとめ	
1. 団塊の世代・男性の60歳代前半における生活設計 -----	63
2. 生活全般 -----	63
3. 就労 -----	63
(1)仕事中心の生活 -----	63
(2)就労の理由 -----	64
(3)就労の形態 -----	64
4. 就労環境と自らの就労要件 -----	65
5. 企業と社会に期待する就労環境の整備 -----	65
(1)企業に望む就労のための条件整備 -----	65
(2)社会に望む就労のための制度的整備 -----	65
6. その他の団塊の世代の特徴 -----	65
7. 17年度に予定する調査内容の項目について -----	65
【 資料編 】	
グループインタビューの面談記録 -----	67
アンケート調査票（原本） -----	152

第1章 研究の概要

1. 研究の目的

「団塊の世代」は、太平洋戦争終結後の1947年～1949年（昭和22～24年）に出生した。その数、約806万人（図表1-1-1）。その前後の世代と比較しても、出生数は大きく上回っている。わが国の成長を支え、中核労働者として貢献してきた彼等にも60歳定年の波が押し寄せ、2007年から大量定年時代に突入する。団塊の世代の退職は、人口規模（図表1-1-2）から見ても労働市場を始めとして企業経営、地域社会、個人消費など多方面への影響が予想されている。

この予想される影響については、すでに各種の研究が出されている。例えば平成16年6月に公表された財務省財務総合政策研究所「団塊の世代の退職と日本経済に関する研究会」報告がある。その中で、団塊の世代の大量退職が日本経済に与える影響について試算されている。ここでやや長くなるものの、その一部を引用しておきたい。同試算では、男性高齢者層の労働力率等について次の3つのケースを想定する。第1に団塊世代の男性が60歳を機に前の世代と同様なペースで引退すると想定した場合（標準ケース）、第2に団塊世代が60歳を過ぎても働き続けると想定した場合（就業継続ケース）、第3に税制改革・年金制度改革、及び規制改革を織り込んだ2010年までの労働市場環境下で、男性60歳以上の労働力率が改善する場合である（「中期予測ケース」）。標準ケースと就業継続ケースとの乖離が、雇用者報酬や財政面への影響度の最大値と考えられる。また、標準ケースと中期予測ケースとの差は、中期予測で想定する抜本的な年金制度改革等により、団塊世代引退の影響が緩和される可能性の幅を示している。

上記の試算結果によると、団塊世代が仮に2000年時点の60～64歳層と同様な引退行動を取るとすれば、2010年度には最大で110万人弱の雇用者が減少し、7兆円強の雇用者報酬が失われることになるが、適切な制度改革を行うことにより、この内の3割程度を回復することが可能と述べている。また、経済規模についてもほぼ同様で、団塊世代の引退は、2010年度に、就業維持ケースと比べて、標準ケースでは約16兆円の実質GDPの減少をもたらすが、やはりここで想定された制度改革などで4分の1程度を回復できるとしている（図表1-1-3）。

また、株式会社野村総合研究所の調査（「自分の職場にいる今後5年以内に定年を迎える方に対する見方」と「定年退職後の就業意識」に関するインターネットアンケート〔2004年11月実施〕、2004年12月20日発表）では、20～40歳代の会社員の52%が、会社の運営に必要なノウハウや知識を持つ団塊世代が職場内に存在すると回答し、その9割近くが「団塊世代の知識・経験・ノウハウの伝承」が必要であるととらえている。日本の55～59歳人口は2004年に過去最高の948万人に達し、各企業は、これまで終身雇用の下で長い時間をかけて分散集積された属人的な知識・技能・ノウハウ等を円滑に伝承する仕組みを構築していく必要があり、2006年実施の「改正高年齢者雇用安定法」によって段階的に65歳までの継続雇用が義務化されたものの、企業の人件費負担を考慮すると、単なる定年延長だけではなく、再雇用や個人契約といった定年後の雇用の多様化が進むだろうと述べている。

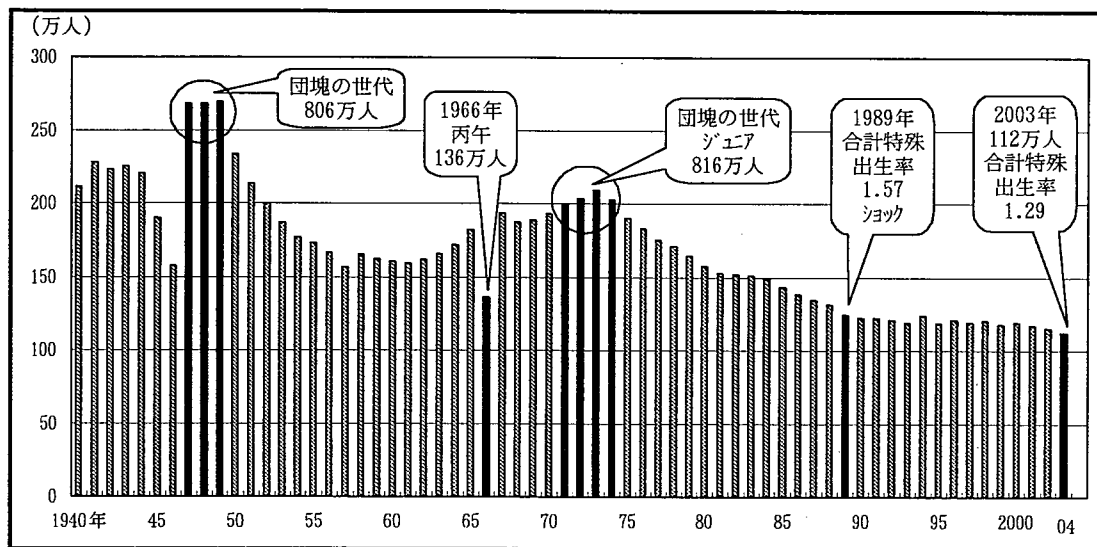
アンケートでは、会社の運営に必要なノウハウや知識を持つ団塊世代が職場内に存在すると回答した20～40歳代のうち、50歳代後半の退職で「大いに支障が出る」との回答が18%、「やや支障が出る」との回答が48%となっており（図表1-1-4）、70.8%が対応策として再雇用、

定年延長、個人契約などの形で団塊世代との付き合いを継続していくことが「必要である」と考えている（図表 1-1-5）。

さらに、東京都産業労働局による「団塊の世代の活用についての調査報告書」（2004年3月）では、団塊世代の特徴として次の諸点を挙げている。すなわち、健康に自信を持ち、仕事人間だけではない多面性をそなえるが、一方で雇用への不安感も持つ等である。

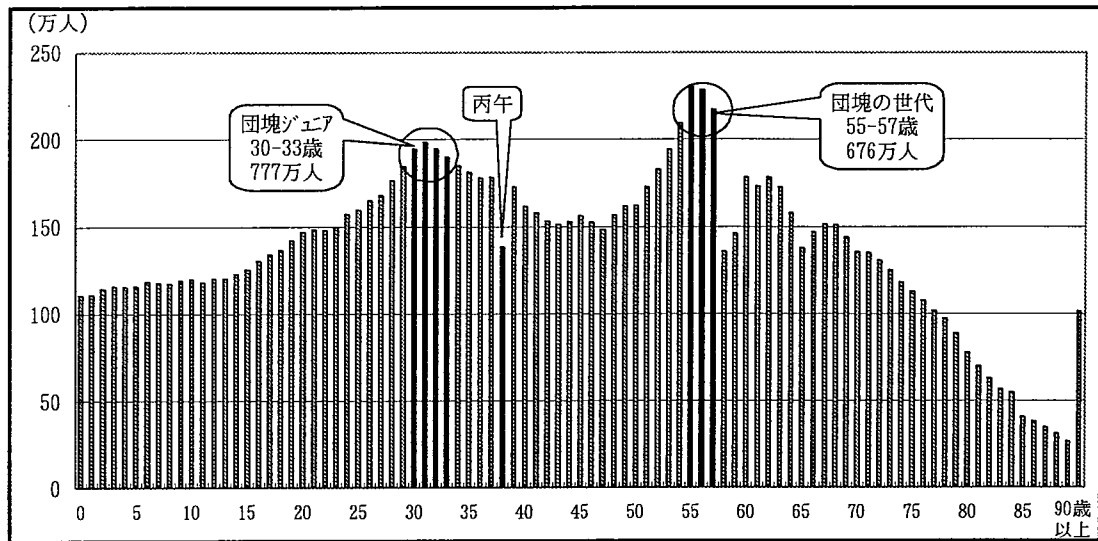
当財団では、以上の研究などを踏まえ、また、団塊の世代は公的年金・定額部分の支給開始年齢（図表 1-1-6）が引き上げられる世代でもあり、彼等自身にとっても定年後（60歳代前半）の就労が大きな意味を持つと考えられることから、彼等の60歳代前半の生活や就労意欲を探るとともに、就労継続を促す場合に必要と思われる様々な環境条件を研究することとした。その際、可能な限り団塊の世代、企業経営者・有識者の生の声を聞くことに主眼を置き、そのためこれら方々へのアンケート、グループインタビューの調査方法を採用することとした。また当研究での1つの特徴は、その主旨からアンケート調査においては、3年間の団塊の世代を明示的に他の世代から切り離して比較分析を試みたこと、グループインタビュー調査では、ほぼ団塊の世代に絞って面談を行ったところにある。

（図表 1-1-1）日本の年間出生数の推移（1940～2003年）



出所：厚生労働省統計情報部「平成15年度人口動態統計」、1944～1946年は推定値

(図表 1-1-2) 日本の推計人口



出所：総務省統計局（平成16年10月1日現在）

(図表 1-1-3) 労働市場・マクロ経済への影響 (2010年)

	労働力人口 (万人)	雇用者数 (万人)	雇用者報酬 (兆円)	実質GDP (兆円)
1. 団塊世代の引退効果 (①-②)	130.9	109.3	7.3	15.9
2. 中期試算との差 (①-③)	36.9	30.4	2.0	4.3
3. 引退改善効果 (②-③)	94.0	78.9	5.3	11.6

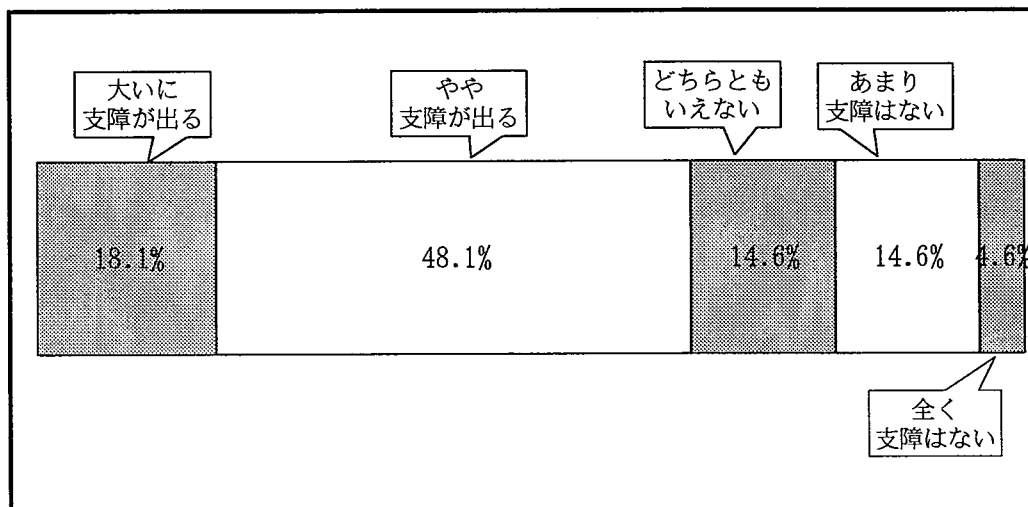
①標準ケース（団塊世代が前世代の定年後と同じ率で引退と仮定）

②就業維持ケース（団塊世代が定年後も定年前と同じ率で就業と仮定）

③「中期予測」ケース（団塊世代が「中期予測」で想定した経済状況を前提とした場合）

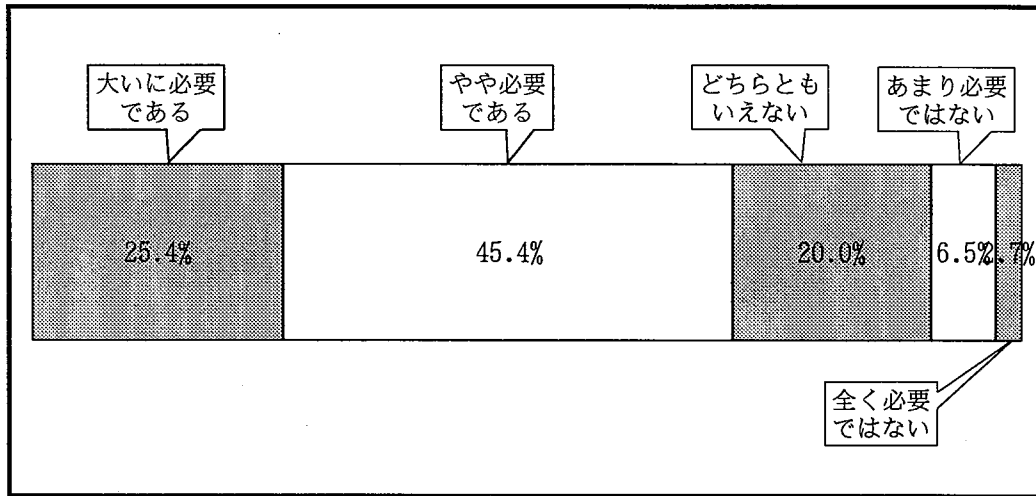
出所：財務省財務総合政策研究所「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」報告書（2004年6月）

(図表 1-1-4) 今後5年以内に定年を迎える人がいなくなった場合に現在の業務に支障が出るか否か



出所：株式会社野村総合研究所「自分の職場にいる今後5年以内に定年を迎える方に対する見方」と「定年退職後の就業意識」に関するインターネット調査（2004年12月発表）

(図表 1-1-5) 再雇用・定年延長・個人契約等の必要性



出所：株式会社野村総合研究所「自分の職場にいる今後5年以内に定年を迎える方に対する見方」と「定年退職後の就業意識」に関するインターネット調査（2004年12月発表）

(図表 1-1-6) 公的年金の支給開始年齢

生年月日		受けられる年金					
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
①	男性 S16.4.1以前	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S21.4.1以前	定額部分					老齢基礎年金
②	男性 S16.4.2 ~ S18.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S21.4.2 ~ S23.4.1	定額部分					老齢基礎年金
③	男性 S18.4.2 ~ S20.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S23.4.2 ~ S25.4.1	定額部分					老齢基礎年金
④	男性 S20.4.2 ~ S22.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S25.4.2 ~ S27.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑤	男性 S22.4.2 ~ S24.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S27.4.2 ~ S29.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑥	男性 S24.4.2 ~ S28.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S29.4.2 ~ S33.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑦	男性 S28.4.2 ~ S30.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S33.4.2 ~ S35.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑧	男性 S30.4.2 ~ S32.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S35.4.2 ~ S37.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑨	男性 S32.4.2 ~ S34.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S37.4.2 ~ S39.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑩	男性 S34.4.2 ~ S36.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S39.4.2 ~ S41.4.1	定額部分					老齢基礎年金
⑪	男性 S36.4.2以降	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女性 S41.4.2以降	定額部分					老齢基礎年金

2. 報告書の作成

本研究スケジュール（図表1-2-7）は、平成16～17年度の2年間に亘るものであり、この報告書は、平成16年度に実施した団塊の世代に対するアンケート調査並びにグループインタビュー調査の分析結果を中間報告書として纏めたものである。

平成17年度は企業経営者、有識者を対象に、高齢者の就労継続のための環境、条件や改正高齢者雇用安定法への対応などを調査するとともに、諸外国の高齢者雇用施策などについても比較検討を行い、これらを最終報告書に取り纏める予定である。

3. 研究方法

(1)研究会の組成

下記の研究会を組成し、本件調査目的の研究とともに、主としてアンケート調査にかかわるアドバイス及び分析を行う。平成16年度はサラリーマン個人に焦点を絞り、アンケート調査及びグループインタビューの調査、分析を主体とする。平成17年度は企業経営者、有識者へのアンケート調査等を行い、合わせて諸外国の高齢者雇用及びその対策についてわが国との比較検討を行う予定である。

研究会メンバー（敬称略）

（ア行エ順）

氏名	所属
青木美香	住友信託銀行株式会社 調査部主任
石塚 栄	厚生年金基金連合会 企画振興部長
川本裕康	社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部本部長
鈴木 準	株式会社大和総研 資本市場調査部主任研究員
西村 純一	東京家政大学 文学部教授
前田信彦	立命館大学 産業社会学部助教授
鈴木征男	株式会社第一生命経済研究所 研究開発室主席研究員

【事務局】

千保喜久夫	財団法人シニアプラン開発機構 主席研究員
桜井義樹	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員
鈴木敏文	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員
森棟康朗	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員

(2)アンケート調査

(アンケート概要)

- ①調査対象:現在サラリーマン及び過去にサラリーマン経験のあった40歳から59歳の男女(社団法人中央調査社の登録母体集団から抽出)
- ②対象地域:首都圏(図表1-3-8)
- ③調査時期:2005年1月
- ④調査対象数:3,083名
- ⑤有効回答数:1,177名(38.2%)

(図表1-3-8) アンケート対象地域

	全体		茨城県		栃木県		群馬県	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
40～44歳	305	25.9%	22	26.8%	13	20.6%	16	25.4%
45～49歳	327	27.8%	19	23.2%	20	31.7%	15	23.8%
50～54歳	317	26.9%	22	26.8%	20	31.7%	22	34.9%
55～57歳	158	13.4%	12	14.6%	7	11.1%	7	11.1%
58～59歳	70	5.9%	7	8.5%	3	4.8%	3	4.8%
合計	1,177	100.0%	82	100.0%	63	100.0%	63	100.0%
県別回答率		100.0%		7.0%		5.4%		5.4%

	埼玉県		千葉県		東京都		神奈川県	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
40～44歳	52	24.5%	47	20.3%	91	29.3%	64	29.8%
45～49歳	65	30.7%	59	25.5%	91	29.3%	58	27.0%
50～54歳	51	24.1%	65	28.1%	86	27.7%	51	23.7%
55～57歳	25	11.8%	43	18.6%	28	9.0%	36	16.7%
58～59歳	19	9.0%	17	7.4%	15	4.8%	6	2.8%
合計	212	100.0%	231	100.0%	311	100.0%	215	100.0%
県別回答率		18.0%		19.6%		26.4%		18.3%

(3)グループインタビュー調査

①調査の目的

団塊世代が定年を迎える60歳以降の生活・就労について、全国4か所のサラリーマン各3～5人のグループにインタビューを行い、どのような意識、意向、不安を持っているかについて、アンケート調査を補いつつ、より幅広い意向を聴取することに努めた。

②調査内容の項目

インタビュー調査は以下の項目を主要なテーマとして実施した。

- 1) 60歳代前半の生活設計
- 2) 60歳代前半の就業意欲
- 3) 就労するとした場合の理由
- 4) 60歳代前半の主な収入源
- 5) 60歳代前半の生活不安
- 6) 60歳代前半の希望する働き方と就労可能性
- 7) 60歳代前半就労するために個人で備えるべき項目
- 8) 企業・社会に望まれる就労実現のための整備項目

③グループインタビュー調査の概要

調査対象：団塊の世代にあたる昭和 22 年～24 年生れの現役サラリーマンの男女
(昭和 21 年生れ 1 名、昭和 25 年生れ 2 名、昭和 35 年生れ 1 名を含む)

実施地域：札幌、東京、大阪、福岡

参加者数：札幌第 1 回目 4 名、札幌第 2 回目 4 名、東京第 1 回目 3 名、
東京第 2 回目 5 名、大阪第 1 回目 5 名、大阪第 2 回目 5 名
福岡第 1 回目 3 名、福岡第 2 回目 3 名
計 32 名

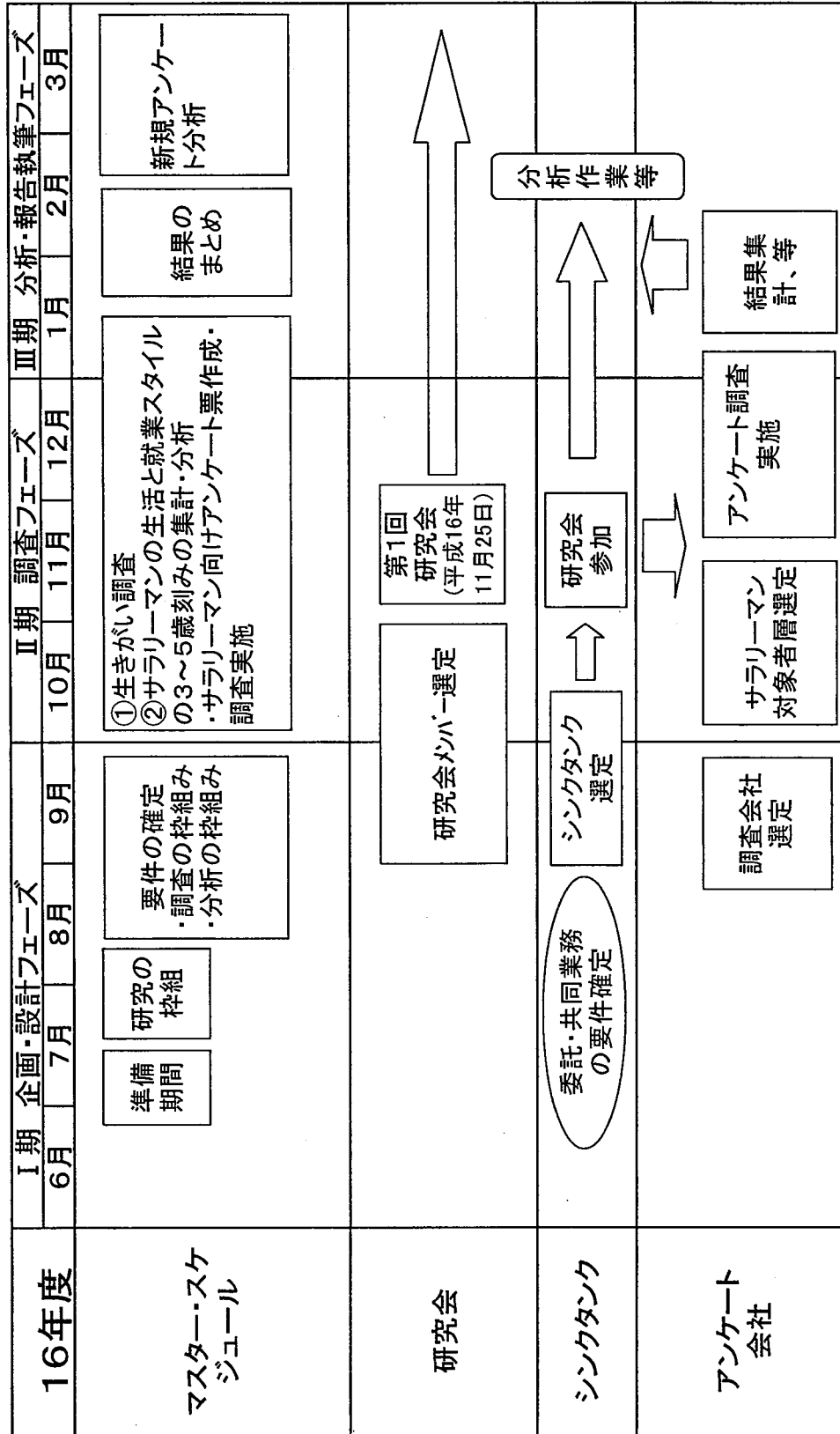
実施時期：2005 年 3 月～4 月

実施時間：各回とも 1.5～2 時間

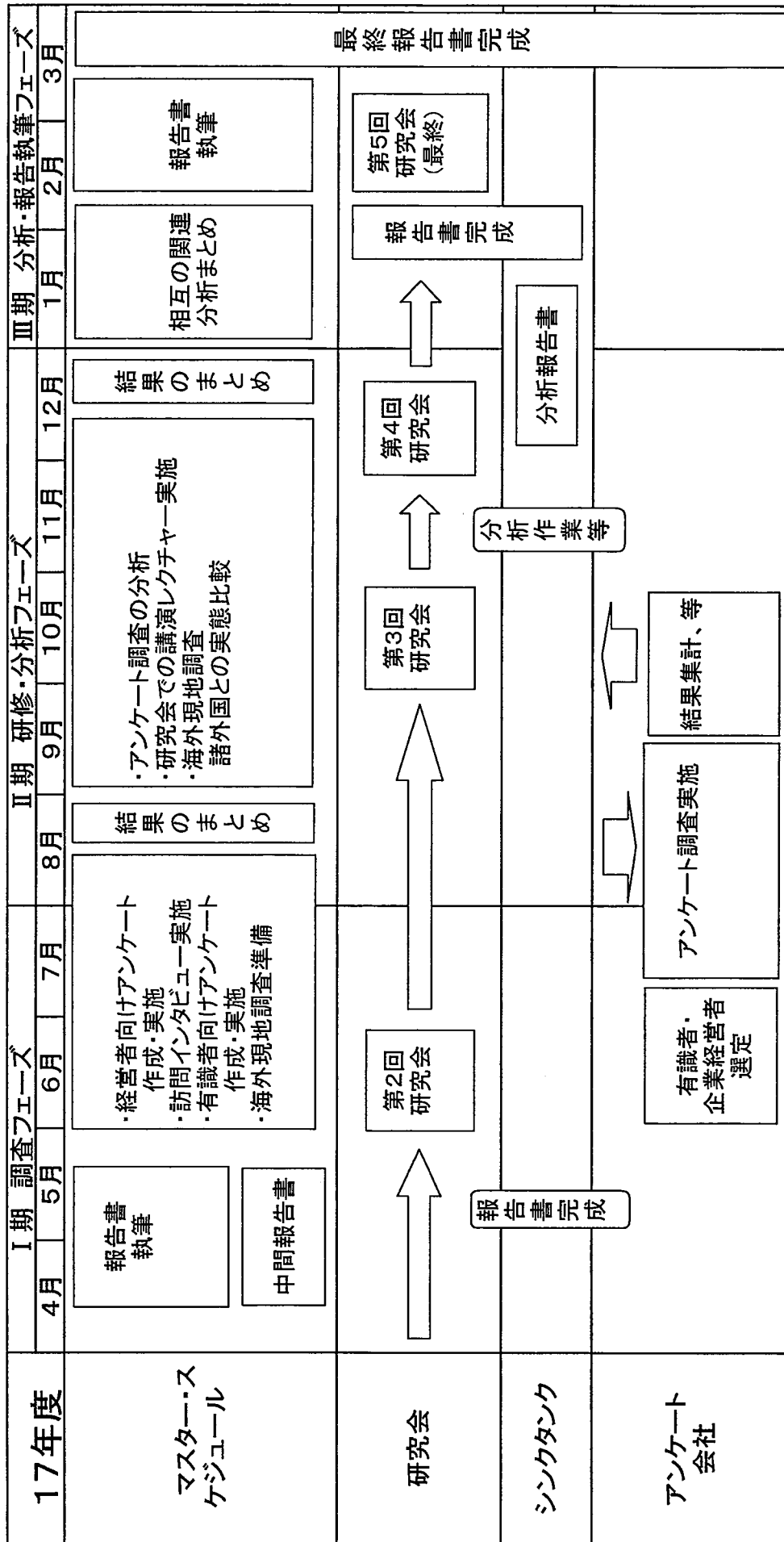
(4)海外調査

諸外国における団塊の世代、高齢者雇用の現況ならびに高齢者雇用施策を調査し、わが国との比較検討を実施する。平成 17 年 9 月～10 月に現地調査を予定。

団塊の世代の定年後における就労・生活のあり方に関する研究スケジュール



(図表 1-2-7 (平成 17 年度))



第2章 アンケート調査の分析

1. アンケート調査の概要

(1)調査目的

団塊世代が定年を迎える60歳以降の生活について、どのような意識、意向あるいは不安を持っているかを明らかにすることを目的とする。

(2)調査内容

アンケート調査の調査項目は以下の通りである。

- 1)60歳代前半の就業
- 2)仕事以外の日常生活の過ごし方
- 3)60歳代前半の住生活
- 4)60歳代前半の家計
- 5)60歳代前半の生活不安
- 6)60歳代前半の働き方
- 7)60歳代前半就労上のスキル
- 8)就労実現するための望まれる整備内容
- 9)望まれる社会全般の就労促進方策

(3)アンケート調査の概要

- 1)調査対象：現在サラリーマン、および過去にサラリーマンの経験のあった40～59歳の男女を社団法人中央調査社の登録母集団から抽出
- 2)対象地域：首都圏
- 3)調査時期：2005年1月
- 4)回収サンプル数：1,177名

(4)調査対象者の属性

1)性・年齢別分布

図表 2-1-1 性・年齢別分布（単位：％、n=名）

	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～57歳	58～59歳	n
全体	25.9	27.8	26.9	13.4	5.9	1,177
男性	26.1	27.3	27.1	13.4	6.1	856
女性	25.5	29.0	26.5	13.4	5.6	321

今回の分析においては、年齢区分を図表 2-1-1 のようにした。この中で、55～57歳は出生年が昭和 22 年～24 年という、いわゆる「狭義の団塊世代」に該当する年齢層である。これに対

して、58～59歳は「プレ団塊世代」、54歳以下はポスト団塊世代として位置づけられる。

2)職業別分布

職業別分布は図表 2-1-2 のとおりである。

図表 2-1-2 職業分布

(単位：%、n=名)

	仕事をしている						無職	n
	正規の社員・従業員	公務員（公社、公団を含む）	派遣・嘱託・パートタイマーなど	自営業・自由業・家族従業員	内職・その他	不明		
(男性)	75.8	13.3	3.7	4.1	0.8	0.6	2.2	856
40～44歳	78.9	12.6	2.2	5.4	0.0	0.0	0.9	223
45～49歳	78.2	11.5	2.6	4.7	1.3	0.9	1.7	234
50～54歳	76.3	14.7	4.7	1.7	0.0	0.0	2.6	232
55～57歳	67.0	16.5	4.3	6.1	2.6	1.7	3.5	115
58～59歳	69.2	11.5	9.6	1.9	1.9	1.9	5.8	52
(女性)	36.1	9.3	37.7	5.3	1.6	0.0	10.0	321
40～44歳	30.5	6.1	42.7	7.3	2.4	0.0	11.0	82
45～49歳	40.9	11.8	35.5	6.5	1.1	0.0	4.3	93
50～54歳	32.9	9.4	41.2	4.7	0.0	0.0	11.8	85
55～57歳	44.2	9.3	30.2	0.0	4.7	0.0	11.6	43
58～59歳	33.3	11.1	27.8	5.6	0.0	0.0	22.2	18

2. 60歳代前半の日常生活

(1)生活設計状況 (Q1)

60歳代前半の生活設計（仕事、家庭生活、余暇など）をどのように考えているか尋ねた結果が図表2-2-1である。設計ができている（「ほとんど設計ができている」＋「ある程度設計ができている」）は13.4%、設計ができていない（「考えてはいるが設計まではできていない」＋「気にしてはいるが、あまり深く考えていない」＋「まったく考えていない」）は86.0%であり、大半の者は設計ができていない。

性別にみると、設計ができている割合は、男性が14.1%、女性が11.5%で、男性の方が高い。

さらに、男性の年齢別にみると、年齢があがるほど設計ができている割合は高くなる（図表2-2-2）。その割合は、40～44歳では5.8%に過ぎないが、58～59歳では40.4%になっている。

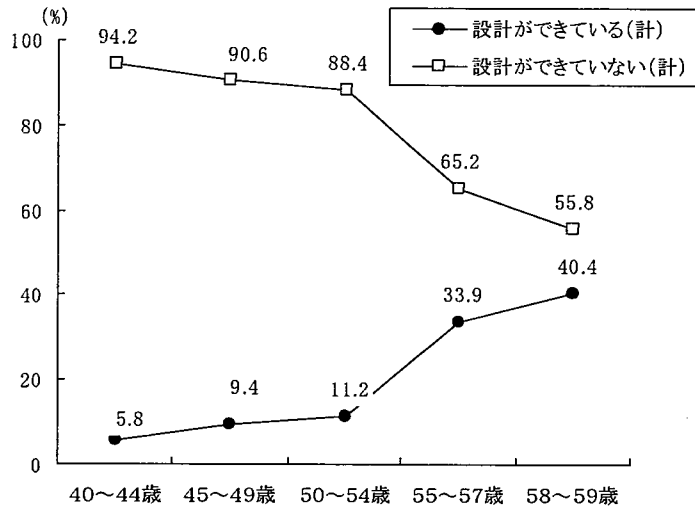
次に、男性について世帯年収別に生活設計の状況を集計した結果が図表2-2-3である。生活設計ができている割合は、400万円未満では16.9%である。400万円以上についてみると、年収が高い方は生活設計ができている割合が高くなっている。ただし、世帯年収1,000万円以上の者でも、生活設計ができている割合は23.8%に過ぎないため、世帯年収が高くても生活設計ができている者は少数派であるといえる。

図表2-2-1 生活設計状況

(単位：%)

	ほとんど設計ができている	ある程度設計ができている	考えてはいるが設計まではできていない	気にしてはいるが、あまり深く考えていない	まったく考えていない	無回答	設計ができている(計)	設計ができていない(計)
全体	1.1	12.3	41.6	39.6	4.8	0.6	13.4	86.0
(男性)	1.3	12.9	40.7	39.8	4.9	0.5	14.1	85.4
40～44歳	0.4	5.4	32.7	51.6	9.9	0.0	5.8	94.2
45～49歳	0.4	9.0	41.9	45.7	3.0	0.0	9.4	90.6
50～54歳	0.4	10.8	45.7	37.9	4.7	0.4	11.2	88.4
55～57歳	5.2	28.7	47.0	16.5	1.7	0.9	33.9	65.2
58～59歳	3.8	36.5	32.7	23.1	0.0	3.8	40.4	55.8
(女性)	0.6	10.9	44.2	38.9	4.4	0.9	11.5	87.5
40～44歳	0.0	1.2	42.7	52.4	3.7	0.0	1.2	98.8
45～49歳	0.0	6.5	49.5	35.5	7.5	1.1	6.5	92.5
50～54歳	1.2	15.3	44.7	35.3	2.4	1.2	16.5	82.4
55～57歳	0.0	20.9	37.2	37.2	2.3	2.3	20.9	76.7
58～59歳	5.6	33.3	38.9	16.7	5.6	0.0	38.9	61.1

図表 2-2-2 生活設計状況 (男性・年齢別)



図表 2-2-3 生活設計状況 (男性・世帯年収別)

(単位：%)

	ほとんど設計ができている	ある程度設計ができている	考えてはいるが設計までできていない	気にしてはいるが、あまり深く考えていない	まったく考えていない	無回答	設計ができている(計)	設計ができない(計)
400万円未満	-	16.9	31.5	41.6	6.7	3.4	16.9	79.8
600万円未満	0.7	5.6	41.0	45.8	6.9	-	6.3	93.8
800万円未満	0.9	9.3	40.5	44.9	4.4	-	10.1	89.9
1000万円未満	1.1	12.0	46.3	36.6	4.0	-	13.1	86.9
1000万円以上	2.8	21.0	38.8	32.7	4.2	0.5	23.8	75.7

(2)60歳以降の就労意欲

1)就労意欲 (Q2)

何歳まで働きたいか尋ねた結果が図表 2-2-4 である。「65歳までは働きたい」が30.2%で最も多く、次いで「働けるうちは働き続けたい」が27.1%などとなっている。一方、「60歳かそれ以前で就労を終えたい」と早い引退を希望する者も18.0%いる。

性別にみると、「働けるうちは働き続けたい」という回答は、男性が26.3%、女性が29.3%で差は少ないが、それ以外についてみると、男性の方が女性よりも年長まで働きたいという希望が多くなっている。

男性の年齢別にみると、50歳代後半以降は、「65歳まで働きたい」が多く、「働けるうちは働き続けたい」と答えた割合が少ない。ただし、より詳しくみると、団塊世代の55~57歳では「65歳まで働きたい」とする割合は、それより下の年齢層よりも高くなっているのに対し、「働けるうちは働き続けたい」とするものは割合が低くなっている。すなわち、団塊世代の55~57歳はいつまでも働きたいわけではなく、65歳くらいまで働きたいという意識を持っている点が

特徴的である。

次に、男性について世帯年収別にみると、世帯年収が高いほど早い時期に引退したいという意向が高く、「働けるうちは働きたい」と答えた割合は少ない（図表 2-2-5）。さらに、貯蓄額別にみると、貯蓄額が高いほど、早い時期に引退したいという意向が高い（図表 2-2-6）。

男性について勤務先の従業員数別にみると、従業員数にかかわらず 60 歳以降も働きたいと考えている者が多くなっている（図表 2-2-7）。

図表 2-2-4 就労意欲

(単位：%)

	60歳かそれ以前で就労を終えたい	60歳代前半のどこかで就労を終えたい	65歳までは働きたい	70歳までは働きたい	働けるうちは働きたい	その他	わからない、考えたことがない	無回答
全体	18.0	15.6	30.2	5.8	27.1	1.0	2.0	0.3
(男性)	12.0	17.5	35.3	6.8	26.3	0.1	1.8	0.2
40～44歳	12.1	15.7	30.5	5.4	32.3	0.0	4.0	0.0
45～49歳	12.0	15.8	32.1	9.8	28.6	0.4	1.3	0.0
50～54歳	12.5	19.0	37.5	3.9	26.3	0.0	0.9	0.0
55～57歳	10.4	21.7	43.5	7.8	14.8	0.0	0.9	0.9
58～59歳	13.5	17.3	42.3	9.6	15.4	0.0	0.0	1.9
(女性)	34.0	10.6	16.5	3.1	29.3	3.4	2.8	0.3
40～44歳	28.0	12.2	12.2	2.4	37.8	1.2	6.1	0.0
45～49歳	36.6	6.5	11.8	3.2	34.4	4.3	2.2	1.1
50～54歳	34.1	12.9	15.3	3.5	28.2	3.5	2.4	0.0
55～57歳	46.5	14.0	25.6	2.3	7.0	4.7	0.0	0.0
58～59歳	16.7	5.6	44.4	5.6	22.2	5.6	0.0	0.0

図表 2-2-5 就労意欲 (男性・世帯年収別)

(単位：%)

	60歳かそれ以前で就労を終えたい	60歳代前半のどこかで就労を終えたい	65歳までは働きたい	70歳までは働きたい	働けるうちは働きたい	その他	わからない、考えたことがない	無回答
400万円未満	7.9	11.2	32.6	7.9	32.6	-	5.6	2.2
600万円未満	5.6	11.1	38.9	6.9	34.7	-	2.8	-
800万円未満	10.1	22.0	33.0	7.9	24.7	-	2.2	-
1000万円未満	17.7	17.7	36.0	4.0	24.0	-	0.6	-
1000万円以上	15.9	18.7	36.4	7.0	21.5	0.5	-	-

図表 2-2-6 就労意欲 (男性・貯蓄額別)

(単位：%)

	60歳かそれ以前で就労を終えたい	60歳代前半のどこかで就労を終えたい	65歳までは働きたい	70歳までは働きたい	働けるうちは働きたい	その他	わからない、考えたことがない	無回答
500万円未満	8.8	13.7	35.6	7.4	31.6	-	2.3	0.5
500万円以上～1,000万円未満	14.9	19.4	36.0	4.0	24.6	-	1.1	-
1,000万円以上～2,000万円未満	8.7	23.8	37.3	4.0	23.0	0.8	2.4	-
2,000万円以上～3,000万円未満	25.0	25.0	31.8	11.4	6.8	-	-	-
3,000万円以上	26.2	18.5	29.2	10.8	15.4	-	-	-

図表 2-2-7 就労意欲 (男性・従業員数別)

(単位：%)

	60歳かそれ以前で就労を終えたい	60歳代前半のどこかで就労を終えたい	65歳までは働きたい	70歳までは働きたい	働けるうちは働きたい	その他	わからない、考えたことがない	無回答
1～29人	7.0	10.8	34.2	7.6	36.7	-	3.8	-
30～99人	10.8	24.3	33.3	9.0	19.8	-	2.7	-
100～299人	8.5	14.5	43.6	4.3	28.2	-	0.9	-
300～999人	17.2	12.7	29.9	9.7	29.1	-	1.5	-
1000人以上	13.7	21.8	35.8	5.5	22.1	0.3	0.7	-

2)就労する理由 (Q5)

60歳代前半に何らかのかたちで働きたいと回答した人に、その理由について尋ねた結果が図表 2-2-8 である。「他の収入だけでは生活費が不足するため」という理由が 55.7%で最も多く、次いで「生活費以外の小遣い等ゆとりのある生活をおくるため」が 40.0%となっている。上位 2 項目は、いずれも収入を獲得するという目的である。これ以外についてみると、「社会や人とつながりたいから」が 37.7%、「将来に備えるため」が 25.5%、「働かないと暇だと思ふから」が 24.0%で続いている。

男女別にみると、男性の方が女性よりも、「他の収入だけでは生活費が不足するため」「将来に備えるため」「自分のもっている技術、経験を伝えるため」「社会に貢献するため」という理由をあげた割合が多い。男性の方が、生活費を確保して、将来に備えようという意向が強くなっている。これに対して、女性の方が男性よりも多い理由は、「生活費以外の小遣い等ゆとりのある生活をおくるため」「社会や人とつながりたいから」「自分自身を向上させたいから」「仕事は自分の生きがいだから」である。

図表 2-2-8 60歳代前半で就労する理由

(複数回答、単位：%)

	他の収入だけでは生活費が不足するため	生活費以外の小遣い等ゆとりのある生活をおくるため	社会や人とつながりたいから	将来に備えるため	働かないと暇だと思ふから	自分自身を向上させたいから	自分のもっている技術、経験を伝えるため	社会に貢献するため	仕事は自分の生きがいだから
全体	55.7	40.0	37.7	25.5	24.0	17.6	14.7	14.4	12.7
(男性)	58.0	37.7	33.9	25.3	24.2	15.5	16.9	15.8	11.8
40～44歳	59.9	37.4	32.6	22.5	21.9	16.6	15.5	16.6	13.4
45～49歳	61.4	38.6	33.7	22.8	22.8	15.8	18.3	13.4	8.9
50～54歳	60.2	39.3	33.3	29.9	28.9	12.4	15.4	13.4	11.4
55～57歳	45.5	35.6	38.6	26.7	19.8	16.8	16.8	22.8	12.9
58～59歳	52.3	31.8	31.8	25.0	29.5	20.5	22.7	18.2	18.2
(女性)	47.1	48.7	52.4	26.2	23.0	25.7	6.3	8.9	16.2
40～44歳	52.8	56.6	52.8	20.8	28.3	18.9	7.5	7.5	11.3
45～49歳	38.5	53.8	53.8	15.4	23.1	30.8	3.8	13.5	19.2
50～54歳	52.9	37.3	56.9	41.2	23.5	25.5	5.9	7.8	11.8
55～57歳	52.4	38.1	57.1	33.3	14.3	28.6	4.8	4.8	23.8
58～59歳	28.6	57.1	21.4	21.4	14.3	28.6	14.3	7.1	28.6

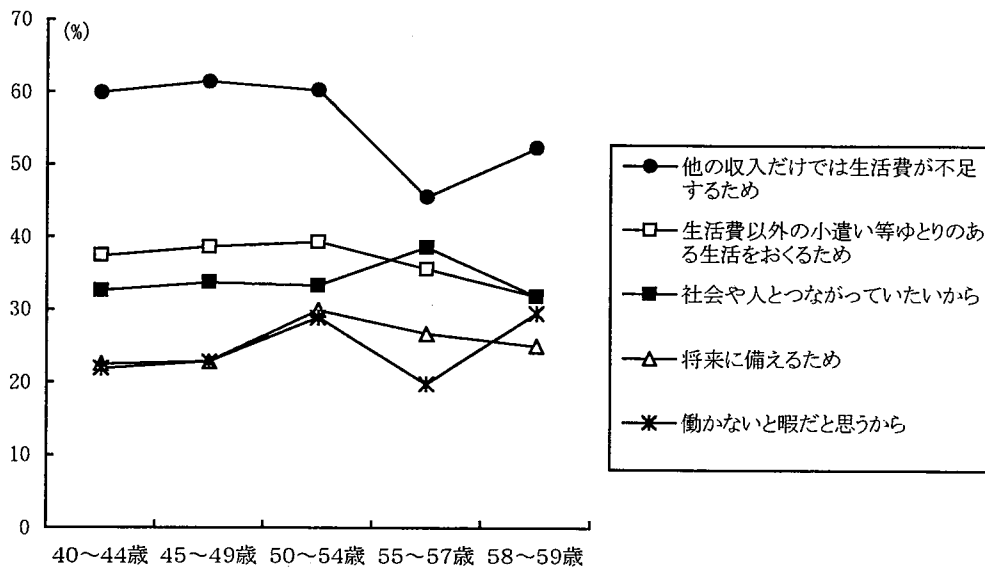
注) その他、無回答の表記は割愛。

また、男性の年齢別に上位5項目の理由をあげた割合をみると、40～54歳で「他の収入だけでは生活費が不足するため」および「生活費以外の小遣い等ゆとりのある生活をおくるため」という理由が多く、55歳以上では低い(図表2-2-9)。すなわち、比較的若い年齢層において、収入を得るために就労したいという意向が強いといえる。その他の項目についてみると、「社会や人とつながっていたいから」「将来に備えるため」「働かないと暇だと思ふから」という理由は、年齢による差は明確にはみられない。

ただし、団塊世代についてみると、「他の収入だけでは生活費が不足するため」の指摘割合が他の年齢層に比べると最も低くなっており、また「生活費以外の小遣い等ゆとりのある生活をおくるため」についても、若い年齢層よりも低い指摘割合である。これに対して、「社会や人とつながっていたいから」が最も指摘割合が高かった。図表2-2-8でも「社会に貢献するため」とする理由がやはり最も高い。このようにみると、団塊世代の就労理由は、経済的な理由というよりも、社会との関連、社会への参加という面が強く出ているようである。なお、「働かないと暇だと思ふから」は団塊世代では最も低い指摘率であるが、目的意識をもった働き方を望んでいるようでもある。

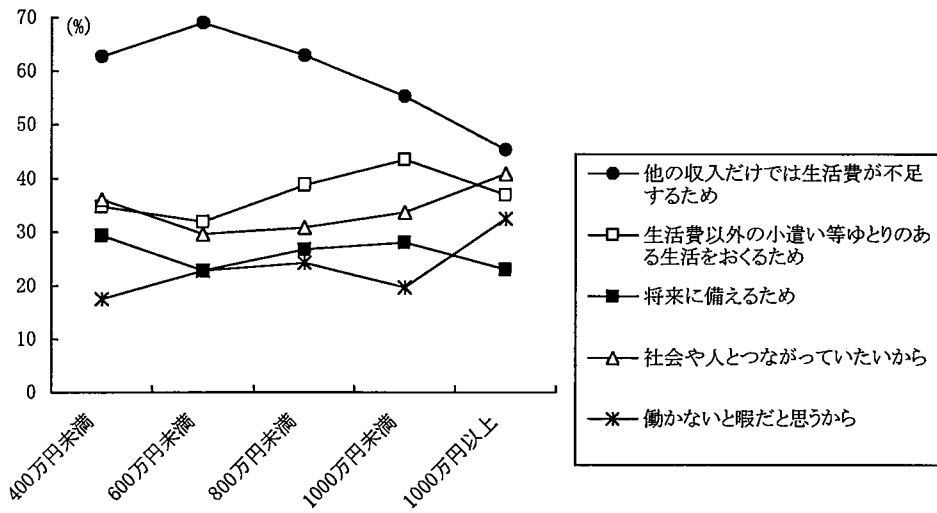
次に、男性について世帯年収別に上位5項目の理由をあげた割合を集計した結果が図表2-2-10である。世帯年収が高いほど、「他の収入だけでは生活費が不足するため」をあげた割合は低くなる。その他の項目は世帯年収による差は明確ではないが、世帯年収1,000万円以上の者で「社会や人とつながっていたいから」「働かないと暇だと思ふから」という理由をあげた割合が高くなっている。

図表2-2-9 60歳代前半で就労する理由(複数回答)(男性・年齢別)



注) 全体で上位5位までにあげられた項目を集計した結果である。

図表 2-2-10 60歳代前半で就労する理由（複数回答）（男性・世帯年収別）



注) 全体で上位5位までにあげられた項目を集計した結果である。

3)非就労の経済的理由 (Q7)

60歳かそれ以前で就労を終えたいと回答した人に、就労しないでいられる理由を尋ねた結果が図表 2-2-11 である。「配偶者や家族が働いているから」という理由が31.1%で最も多く、次いで、「預貯金を取り崩すから」が20.8%、「退職金でまかなう予定だから」が18.4%、「他に収入があるから」が9.9%となっている。

男女別にみると、「配偶者や家族が働いているから」という理由は女性の方が多く、それ以外は男性の方が多い。

男性の年齢別にみると、年齢が高いほど「預貯金を取り崩すから」という理由が多くなっている。「退職金でまかなう予定だから」という理由は、45～54歳で多いが、55歳以降は低くなっている。

図表 2-2-11 非就労の経済的理由 (複数回答、単位：%)

	配偶者や家族が働いているから	預貯金を取り崩すから	退職金でまかなう予定だから	他に収入があるから	その他
全体	31.1	20.8	18.4	9.9	18.9
(男性)	6.8	27.2	25.2	17.5	21.4
40～44歳	3.7	25.9	18.5	18.5	29.6
45～49歳	14.3	21.4	28.6	14.3	17.9
50～54歳	3.4	27.6	37.9	6.9	24.1
55～57歳	8.3	33.3	16.7	41.7	0.0
58～59歳	0.0	42.9	0.0	28.6	28.6
(女性)	54.1	14.7	11.9	2.8	16.5
40～44歳	65.2	4.3	8.7	4.3	17.4
45～49歳	58.8	20.6	5.9	2.9	11.8
50～54歳	58.6	10.3	17.2	0.0	13.8
55～57歳	35.0	15.0	15.0	5.0	30.0
58～59歳	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0

注) 無回答の表記は割愛。

(3)仕事以外の日常生活の過ごし方

1)日常生活の過ごし方 (Q8)

仕事以外の日常生活の過ごし方について尋ねた結果が図表 2-2-12 である。「趣味に没頭している」が 77.1%、「家庭で、毎日ゆっくり過ごしている」が 68.1%であり、この 2 つの理由が多い。その他についてみると、「ボランティア活動を行っている」が 32.8%、「社会人学習に力をいれている」が 28.9%、「配偶者または親の介護をしている」が 25.9%である。

男女別にみると、男性の方が女性よりも、「趣味に没頭している」「家庭で、毎日ゆっくり過ごしている」という理由が多い。女性は男性よりも、「配偶者または親の介護をしている」という理由が多い。

男性の年齢別にみると、年齢が高いほど、「家庭で、毎日ゆっくり過ごしている」が少なく、「ボランティア活動を行っている」「社会人学習に力をいれている」という理由が多い(図表 2-2-13)。年齢が高い者ほど、活動的な日常生活を想定している。

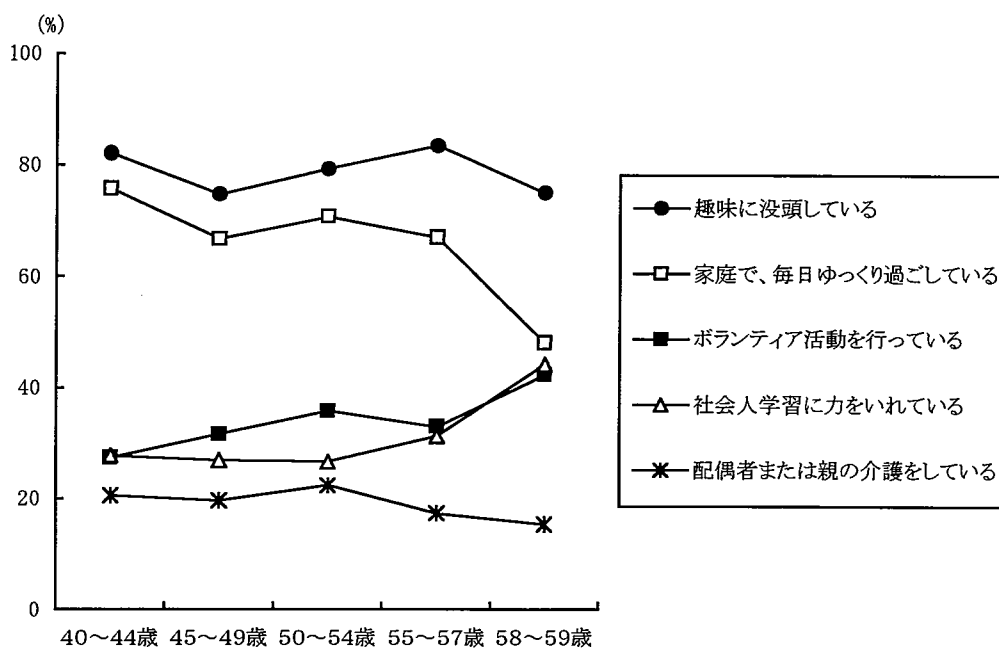
男性について世帯年収別にみると、年収が高いほど、「ボランティア活動を行っている」「社会人学習に力をいれている」という理由をあげた割合が多い(図表 2-2-14)。

また、仕事以外の日常生活の過ごし方の優先順位を尋ねた結果が図表 2-2-15 である。男性では、優先順位の 1 番目は、「趣味に没頭している」が 43.7%であり、他の項目と比較して特に高い。続いて、優先順位の 1 番目にあげられた項目は、「家庭で、毎日ゆっくり過ごしている」の 31.5%である。2 番目にあげられた項目も、「趣味に没頭している」と「家庭で、毎日ゆっくり過ごしている」が高くなっている。男性の優先順位 3 番目の回答をみると、42.6%が無回答であるため、以上にあげた 2 項目の過ごし方以外は、想定されることが少ないといえる。女性の優先順位をみると、男性と異なり、1 番目にあげられた項目は「趣味に没頭している」が 30.4%、「家庭で、毎日ゆっくり過ごしている」が 25.0%、「配偶者または親の介護をしている」が 23.4%で拮抗している。

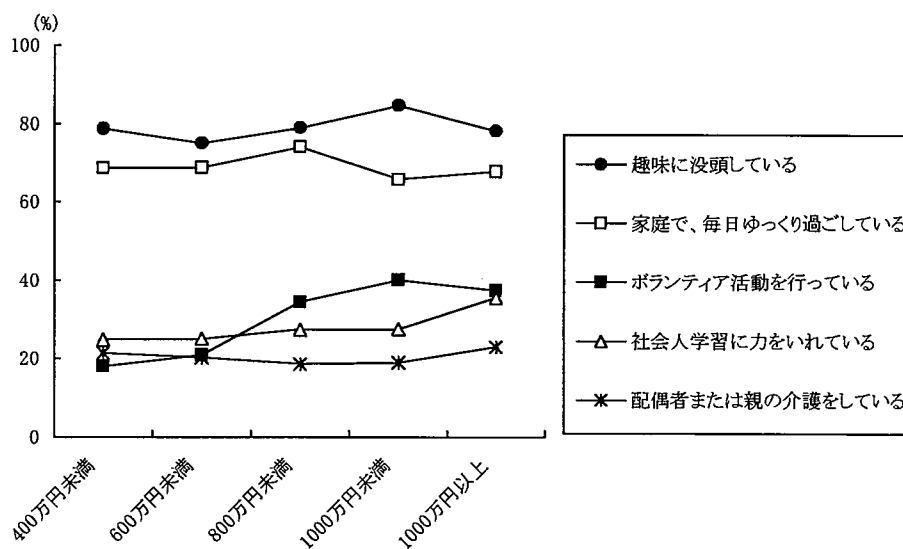
図表 2-2-12 日常生活の過ごし方 (複数回答、単位：%)

	趣味に没頭している	家庭で、毎日ゆっくり過ごしている	ボランティア活動を行っている	社会人学習に力をいれている	配偶者または親の介護をしている	その他	わからない
全体	77.1	68.1	32.8	28.9	25.9	8.6	2.6
(男性)	79.1	69.0	32.5	28.7	20.1	8.2	2.7
40～44歳	82.1	75.8	27.4	27.8	20.6	6.7	2.2
45～49歳	74.8	66.7	31.6	26.9	19.7	9.0	3.8
50～54歳	79.3	70.7	35.8	26.7	22.4	5.6	2.2
55～57歳	83.5	67.0	33.0	31.3	17.4	8.7	1.7
58～59歳	75.0	48.1	42.3	44.2	15.4	21.2	3.8
(女性)	71.7	65.4	33.6	29.3	41.4	9.7	2.5
40～44歳	76.8	58.5	26.8	24.4	50.0	8.5	1.2
45～49歳	69.9	66.7	37.6	26.9	44.1	5.4	3.2
50～54歳	69.4	67.1	27.1	28.2	40.0	16.5	3.5
55～57歳	67.4	67.4	48.8	37.2	32.6	9.3	0.0
58～59歳	77.8	77.8	38.9	50.0	16.7	5.6	5.6

図表 2-2-13 日常生活の過ごし方（複数回答）（男性・年齢別）



図表 2-2-14 日常生活の過ごし方（複数回答）（男性・世帯年収別）



図表 2-2-15 日常生活の過ごし方の優先順位 (性別)

(単位:%)

男性

	趣味に没頭している	家庭で、毎日ゆっくり過ごしている	ボランティア活動を行っている	社会人学習に力を入れている	配偶者または親の介護をしている
1番目	43.7	31.5	5.8	6.8	6.0
2番目	29.2	25.2	12.7	13.0	8.1
3番目	7.2	11.7	14.3	8.8	5.7

(単位:%)

女性

	趣味に没頭している	家庭で、毎日ゆっくり過ごしている	ボランティア活動を行っている	社会人学習に力を入れている	配偶者または親の介護をしている
1番目	30.4	25.0	9.9	6.4	23.4
2番目	32.4	22.8	9.9	11.5	10.9
3番目	8.3	15.4	12.8	11.5	7.4

2)その理由 (Q9)

日常生活の過ごし方の優先順位の理由を尋ねた結果が図表 2-2-16 である。最も多くあげられた理由は、「自分の生きがいをみたくため」の71.5%である。次いで、「自分自身を向上させるため」が37.9%、「社会や人とつながっていたいから」が34.5%、「社会に貢献するため」が21.0%となっている。

図表 2-2-16 日常生活の過ごし方の優先順位の理由 (複数回答、単位:%)

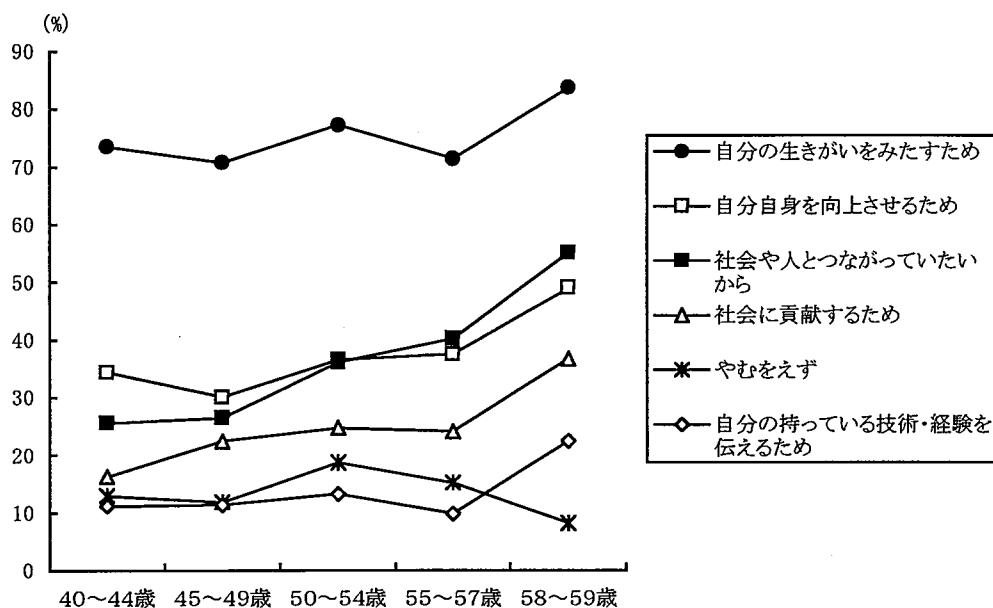
	自分の生きがいをみたくため	自分自身を向上させるため	社会や人とつながっていたいから	社会に貢献するため	やむをえず	自分の持っている技術・経験を伝えるため	その他
全体	71.5	37.9	34.5	21.0	17.0	11.9	6.1
(男性)	74.1	35.1	32.4	22.5	14.3	12.3	4.7
40~44歳	73.5	34.4	25.6	16.3	13.0	11.2	2.8
45~49歳	70.8	30.1	26.5	22.4	11.9	11.4	7.8
50~54歳	77.2	36.5	36.1	24.7	18.7	13.2	3.7
55~57歳	71.4	37.5	40.2	24.1	15.2	9.8	4.5
58~59歳	83.7	49.0	55.1	36.7	8.2	22.4	4.1
(女性)	64.6	45.1	39.9	17.2	24.4	11.0	10.1
40~44歳	62.5	42.5	40.0	12.5	30.0	10.0	11.3
45~49歳	64.0	43.8	33.7	20.2	25.8	11.2	7.9
50~54歳	60.8	49.4	35.4	13.9	26.6	11.4	12.7
55~57歳	67.4	44.2	62.8	23.3	16.3	11.6	7.0
58~59歳	88.2	47.1	35.3	23.5	0.0	11.8	11.8

注) わからない、無回答の表記は割愛。

男女別にみると、男性の方が女性よりも、「自分の生きがいを見出すため」が多くなっている。一方、「自分自身を向上させるため」「社会や人とつながっていたいから」という理由は、女性の方が多い。

男性の年齢別にみると、「自分の生きがいを見出すため」という理由は、年齢を問わず高くなっている（図表 2-2-17）。これに対して、「社会や人とつながっていたいから」「自分自身を向上させるため」「社会に貢献するため」という理由をあげた割合は、年齢があがるほど高くなっていく。すなわち、年齢があがるほど、社会との接点を求めるようになり、かつ自己研鑽や社会貢献の意識も高くなっているといえる。

図表 2-2-17 日常生活の過ごし方の優先順位の理由（複数回答）（男性・年齢別）



(4)60 歳代前半の住生活

1)60 歳時の住居形態 (Q10)

60 歳時の住居形態を尋ねた結果が図表 2-2-18 である。「持ち家（ローンなし）」が 57.8%、「持ち家（ローンあり）」が 26.3%で、合わせて約 85%は持ち家に居住している。実家に同居を加えると、広い意味で持ち家である割合は約 90%にのぼる。

男女別による住居形態の差はほとんどみられない。

男性の年齢別にみると、年齢が高いほど、「持ち家（ローンなし）」の割合が高く、「持ち家（ローンあり）」が低い。

図表 2-2-18 60歳時の住居形態

(単位：%)

	持ち家 (ローン なし)	持ち家 (ローン あり)	借家	実家に同 居	その他
全体	57.8	26.3	8.6	5.7	1.4
(男性)	57.5	27.1	8.3	5.6	1.2
40～44歳	52.0	30.9	8.1	8.1	0.4
45～49歳	50.9	29.9	11.5	6.0	1.7
50～54歳	60.3	28.0	5.6	4.7	0.9
55～57歳	68.7	18.3	6.1	4.3	2.6
58～59歳	73.1	13.5	11.5	0.0	0.0
(女性)	58.6	24.3	9.3	5.9	1.9
40～44歳	57.3	25.6	7.3	9.8	0.0
45～49歳	54.8	26.9	9.7	6.5	2.2
50～54歳	61.2	23.5	8.2	5.9	1.2
55～57歳	60.5	20.9	11.6	0.0	7.0
58～59歳	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0

注) 無回答の表記は割愛。

2)60歳以降の住宅住み替え意向 (Q11)

60歳以降の住宅住み替え意向を尋ねた結果が図表 2-2-19 である。「特に計画はしていない」という回答が 58.3%で最も多い。約 60%は、住み替えの意向はない。次いで多くあげられた回答は、「増改築 (リフォーム含む) を計画している」の 21.0%である。一方、購入や売却の意向がある者は少数である。

図表 2-2-19 60歳以降の住宅住み替え意向

(単位：%)

	購入を計 画してい る	売却を計 画してい る	買い替え を計画し ている	増改築 (リ フォーム 含む)を 計画して いる	特に計画 はしてい ない	その他	わからな い・考え たことが ない
全体	3.3	0.5	4.6	21.0	58.3	2.0	10.0
(男性)	3.5	0.5	4.1	21.0	60.0	1.8	8.8
40～44歳	3.1	0.0	4.5	21.5	56.1	0.0	14.3
45～49歳	3.4	0.4	4.3	19.2	60.3	2.6	9.8
50～54歳	1.7	0.9	4.3	21.6	62.5	1.3	7.3
55～57歳	5.2	0.0	1.7	24.3	64.3	2.6	1.7
58～59歳	9.6	1.9	5.8	17.3	55.8	5.8	1.9
(女性)	2.8	0.6	5.9	20.9	53.6	2.8	13.4
40～44歳	3.7	0.0	7.3	17.1	54.9	1.2	15.9
45～49歳	3.2	0.0	5.4	19.4	53.8	2.2	16.1
50～54歳	2.4	1.2	4.7	25.9	49.4	4.7	11.8
55～57歳	2.3	2.3	9.3	23.3	51.2	2.3	9.3
58～59歳	0.0	0.0	0.0	16.7	72.2	5.6	5.6

注) 無回答の表記は割愛。

男女別にみると、男性の方が「特に計画はしていない」が多く、女性の方が「わからない・考えたことがない」が多い。こうした違いはあるものの、男女とも住み替えの意向が低いという点は共通している。

男性の年齢別にみると、45～57歳で「特に計画はしていない」が多く、その前後の年齢でこの割合が低い。

また、男性について、住居形態別に住宅住み替え意向を集計した結果が図表 2-2-20 である。持ち家（一戸建て）は、他の住居形態よりも、「増改築（リフォーム含む）を計画している」割合は 27.0%と高い。持ち家（マンション）と社宅・官舎・寮等では、住み替え（購入、売却、買い替えの合計）の割合が、他の住居形態よりも高くなっている。

図表 2-2-20 住居形態別にみた 60 歳以降の住宅住み替え意向（男性）（単位：％）

	住み替え	増改築（リフォーム含む）を計画している	特に計画はしていない	その他・わからない・考えたことがない
持ち家（一戸建て）	6.3	27.0	59.3	7.5
持ち家（マンション）	13.3	7.6	68.6	10.5
社宅・官舎・寮等	28.6	14.3	42.9	14.3
公社・公団・公営の賃貸住宅	8.3	-	66.7	25.0
民間の貸家・マンション・アパート	7.7	5.5	61.5	25.3

注) 住居形態が「その他」の者は集計から除外。無回答の表記は割愛。

(5)60 歳代前半の家計

1) 子供の教育費の負担状況 (Q12)

男女・年齢別に末子年齢の平均値を集計した結果が図表 2-2-21 である。男女とも本人の年齢があがるほど末子年齢は高くなる。しかし、女性よりも男性の方が結婚・出産年齢が高いため、同じ年齢を比較した場合には男性の方が末子年齢は低い。具体的な年齢をみると、男性の 40～44 歳では末子年齢は 8.2 歳であるのに対して、男性の 58～59 歳では 26.0 歳である。女性については、40～44 歳では末子年齢は 10.7 歳であり、58～59 歳では 28.1 歳である。

次に、60 歳をむかえた時の子どもの教育の状況を尋ねた結果が図表 2-2-22 である。子どもが学校教育を「終了している」と答えた割合は 69.8%、「終了していない」は 16.2%である。大半の家庭では、60 歳をむかえた時には子どもの教育費負担は終わっている。

男女別にみると、男性よりも女性の方が、子どもが学校教育を「終了している」と答えた割合が高い。こうした男女差は、男性と女性の末子年齢の差を反映したものである。

男性の年齢別にみると、年齢があがるほど、子どもが学校教育を「終了している」と答えた割合が高くなる。「終了している」と答えた割合は、40～44 歳では 58.7%であるが、58～59 歳では 76.9%である。

図表 2-2-21 末子年齢の平均値 (性・年齢別) (単位: 歳)

	男性	女性
全体	15.2	18.2
40～44歳	8.2	10.7
45～49歳	12.8	16.1
50～54歳	18.2	21.0
55～57歳	21.8	26.0
58～59歳	26.0	28.1

注) 子どもがいない人は除外して集計。

図表 2-2-22 60歳をむかえた時の子どもの教育の状況 (単位: %)

	終了して いる	終了して いない	子供はい ない
全体	69.8	16.2	13.7
(男性)	66.1	20.4	13.1
40～44歳	58.7	26.5	14.3
45～49歳	64.5	22.2	13.2
50～54歳	69.8	16.8	13.4
55～57歳	71.3	16.5	11.3
58～59歳	76.9	11.5	9.6
(女性)	79.8	5.0	15.3
40～44歳	70.7	9.8	19.5
45～49歳	74.2	3.2	22.6
50～54歳	90.6	1.2	8.2
55～57歳	86.0	4.7	9.3
58～59歳	83.3	11.1	5.6

注) 無回答の表記は割愛。

2) 主要な収入源 (Q14)

60歳代前半の主要な収入源を尋ねた結果が図表 2-2-23 である。「就労による収入」と答えた割合が 59.1%で最も高く、以下、「公的年金」が 52.5%、「退職金」が 37.9%、「企業年金」が 35.7%などとなっている。

男女別にみると、男性の方が「就労による収入」「退職金」「企業年金」と答えた割合が高く、女性の方が「生命保険の保険金や個人年金」「預・貯金の取り崩し」と答えた割合が高い。

男性の年齢別にみると、「就労による収入」と答えた割合は、年齢を問わず高い(図表 2-2-24)。「公的年金」と答えた割合は、40～44歳では 45.3%であるのに対して、58～59歳では 61.5%であり、年齢があがるほど高くなっている。

最も年齢が高い人と低い人において「就労による収入」と「公的年金」をあげた割合を比較すると、58～59歳では両者が拮抗している、すなわち「就労による収入」と「公的年金」の両者を主な収入源として考えているのに対して、40～44歳は「就労による収入」と答えた割合が「公的年金」よりも約 15 ポイント高くなっている。一方、「退職金」「生命保険の保険金や個人年金」「預・貯金の取り崩し」については、年齢が低いほどあげた割合が高い。年齢が低いほど、公的年金よりも、自助で老後の生活費をまかなおうとする意識が高いといえる。また、「子ども

等からの経済的支援」と答えた割合は、年齢を問わず低くなっている。団塊世代の55～57歳に着目すると、「就労による収入」の指摘割合が極端に低い。すなわち、他の年齢層が指摘割合が60%以上であるのに対し、団塊世代では53.9%と6割を大きく割り込んでいる。公的年金の重視割合は、年齢が高くなっているために57.4%と高くなっている。

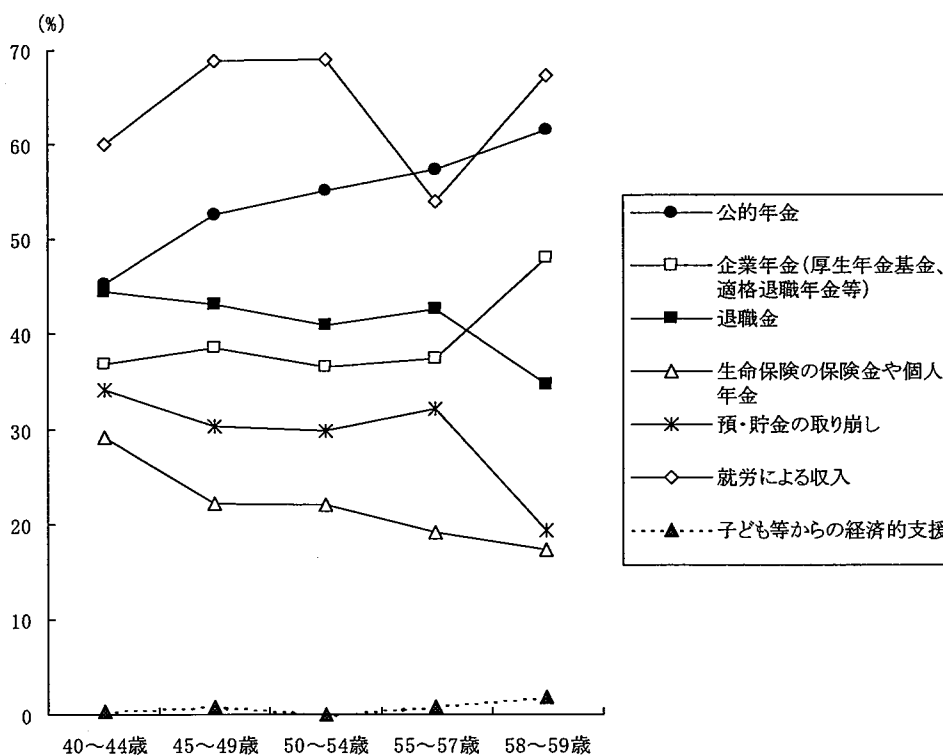
次に、男性について貯蓄額別にみると、貯蓄額が高いほど、「就労による収入」と答えた割合は低く、「預・貯金の取り崩し」「生命保険の保険金や個人年金」と答えた割合が高くなっている（図表2-2-25）。

図表2-2-23 60歳代前半の主要な収入源（複数回答、単位：%）

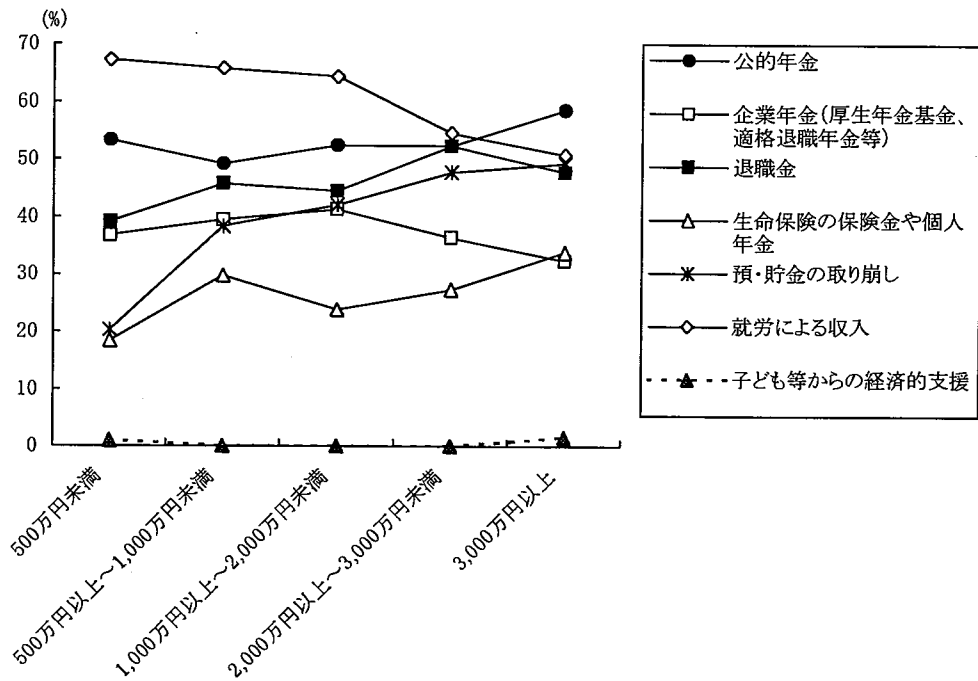
	公的年金	企業年金 (厚生年金基金、 適格退職年金等)	退職金	生命保険 の保険金 や個人年 金	預・貯金 の取り崩し	就労によ る収入	子ども等 からの経 済的支援	その他	わからな い・考え たことが ない
全体	52.5	35.7	37.9	25.7	34.7	59.1	1.4	3.6	1.4
(男性)	52.6	38.0	42.3	23.2	30.7	64.5	0.6	3.7	1.2
40～44歳	45.3	36.8	44.4	29.1	34.1	60.1	0.4	4.0	2.2
45～49歳	52.6	38.5	43.2	22.2	30.3	68.8	0.9	1.3	0.4
50～54歳	55.2	36.6	40.9	22.0	29.7	69.0	0.0	2.6	1.3
55～57歳	57.4	37.4	42.6	19.1	32.2	53.9	0.9	8.7	0.9
58～59歳	61.5	48.1	34.6	17.3	19.2	67.3	1.9	7.7	0.0
(女性)	52.3	29.6	26.2	32.4	45.2	44.9	3.4	3.1	2.2
40～44歳	45.1	34.1	29.3	34.1	46.3	48.8	3.7	1.2	2.4
45～49歳	57.0	25.8	28.0	37.6	51.6	41.9	6.5	3.2	2.2
50～54歳	48.2	20.0	25.9	23.5	41.2	48.2	1.2	4.7	3.5
55～57歳	62.8	44.2	20.9	30.2	44.2	37.2	2.3	0.0	0.0
58～59歳	55.6	38.9	16.7	44.4	27.8	44.4	0.0	11.1	0.0

注) 無回答の表記は割愛。

図表2-2-24 60歳代前半の主要な収入源（複数回答）（男性・年齢別）



図表 2-2-25 60歳代前半の主要な収入源（複数回答）（男性・貯蓄額別）



3) 収入予測 (Q15)

60歳代前半の毎月の収入の予測を尋ねた結果が図表 2-2-26 である。10万円未満から50万円以上までばらつきは大きい。全体の平均値は22.7万円である。

男女別にみると、男性の平均値は24.8万円、女性は17.1万円で、男性の方が高くなっている。

男性の年齢別にみると、いずれの年齢でも24万円前後の収入を予測しており、年齢による差は小さい。

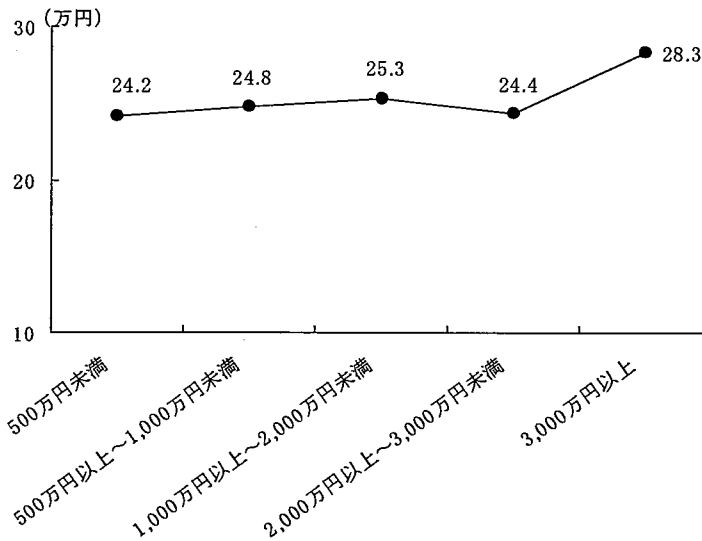
図表 2-2-26 60歳代前半の毎月の収入の予測（単位：％）

	おおよそ10万円未満	おおよそ15万円ぐらい	おおよそ20万円ぐらい	おおよそ25万円ぐらい	おおよそ30万円ぐらい	おおよそ35万円ぐらい	おおよそ40万円ぐらい	おおよそ45万円ぐらい	おおよそ50万円以上	平均値(万円)
全体	11.9	21.4	24.0	15.3	13.1	4.9	3.0	1.7	4.1	22.7
(男性)	5.4	20.1	23.9	17.4	15.5	5.7	3.6	2.2	5.5	24.8
40～44歳	4.9	17.9	26.9	15.2	13.9	5.8	3.6	2.7	9.0	26.0
45～49歳	6.8	17.5	23.1	16.7	18.8	6.8	3.0	2.6	4.3	24.8
50～54歳	3.9	23.7	24.1	21.6	12.1	5.2	3.9	1.7	3.4	23.8
55～57歳	5.2	25.2	20.9	11.3	16.5	5.2	5.2	0.9	7.8	25.2
58～59歳	7.7	13.5	21.2	25.0	21.2	3.8	1.9	3.8	0.0	23.7
(女性)	29.3	24.9	24.3	9.7	6.5	2.8	1.2	0.3	0.3	17.1
40～44歳	31.7	34.1	17.1	7.3	4.9	1.2	1.2	0.0	1.2	16.0
45～49歳	25.8	21.5	31.2	10.8	5.4	3.2	1.1	0.0	0.0	17.4
50～54歳	30.6	23.5	24.7	11.8	5.9	2.4	1.2	0.0	0.0	16.8
55～57歳	27.9	16.3	23.3	11.6	11.6	4.7	2.3	2.3	0.0	19.2
58～59歳	33.3	27.8	22.2	0.0	11.1	5.6	0.0	0.0	0.0	16.4

注) 無回答の表記は割愛。平均値は、無回答を除いて算出。

男性について貯蓄額別にみると、3,000万円未満の者では貯蓄額にかかわらず収入差は少ないが、3,000万円以上の者では収入額が若干高い（図表 2-2-27）。

図表 2-2-27 60歳代前半の毎月の収入の予測（男性・貯蓄額別）



4) 家計費予測 (Q16)

60歳代前半の毎月の家計費の予測を尋ねた結果が図表 2-28 である。全体の平均値は 21.2 万円である。

男女別にみると、男性の平均値は 22.1 万円、女性は 18.9 万円で、男性の方が高くなっている。

男性の年齢別にみると、40～44 歳で 20.8 万円と若干低いほかは、いずれの年齢も 22 万円前後の家計費を予測している。

男性について貯蓄額別にみると、収入の場合とは異なり、貯蓄額が高いほど支出額が高くなる傾向がみられる（図表 2-2-29）。

次に、60歳代前半の毎月の収入と家計費の予測の差を集計した結果が図表 2-2-30 である。全体では 1.5 万円の黒字で、家計費よりも収入の方が高いと予測している。男女別にみると、男性は 2.7 万円の黒字であるのに対して、女性は 1.8 万円の赤字である。男性よりも、女性の方が、毎月の家計が苦しいことを予測している。男性の年齢別にみると、40 歳代では黒字の幅が大きいと予測している。

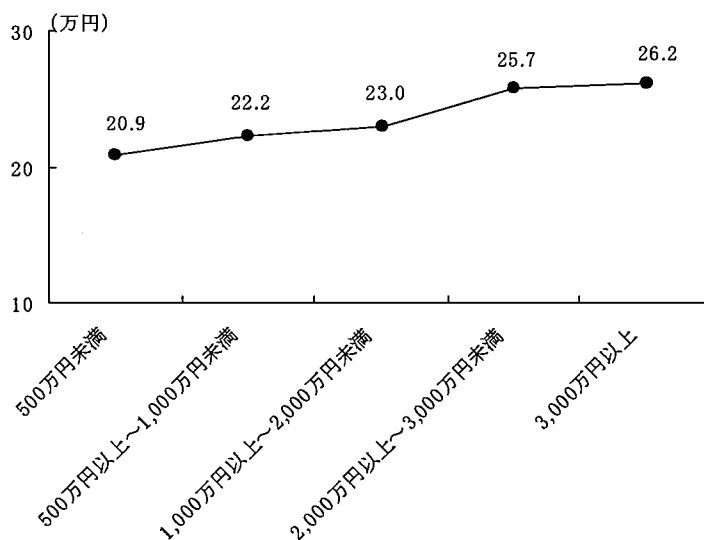
また、男性について収入別に支出を集計した結果が図表 2-2-31 である。収入と支出を比較することで、収入の方が超過になると予測しているか、支出の方が超過になると予測しているかがわかる。収入額が高いほど、支出超過は少なくなり、収入超過は多くなる。収入が「10 万円未満」については、71.7%が支出超過になると考えている。平均的な収入額である「おおよそ 20 万円ぐらい」の者についてみると、収入超過は 37.1%で、支出超過は 27.8%である。すなわち、平均的な収入の者の 4 人に 1 人は支出超過になると考えている。収入が「おおよそ 45 万円ぐらい」以上になると、支出超過になる者はいなくなる。

図表 2-2-28 60歳代前半の毎月の家計費の予測 (単位：%)

	おおよそ 10万円 未満	おおよそ 15万円 ぐらい	おおよそ 20万円 ぐらい	おおよそ 25万円 ぐらい	おおよそ 30万円 ぐらい	おおよそ 35万円 ぐらい	おおよそ 40万円 ぐらい	おおよそ 45万円 ぐらい	おおよそ 50万円 以上	平均値 (万円)
全体	11.7	21.2	28.4	16.8	13.8	3.4	2.7	0.5	1.0	21.2
(男性)	8.6	20.7	29.3	17.3	14.5	3.9	3.5	0.7	1.3	22.1
40～44歳	12.1	22.4	29.6	17.5	11.7	3.1	2.2	0.0	1.3	20.8
45～49歳	9.4	22.6	26.9	15.4	17.9	2.1	3.4	0.4	1.7	22.0
50～54歳	8.6	18.5	29.7	18.1	13.8	6.0	3.0	1.3	0.9	22.4
55～57歳	3.5	17.4	31.3	16.5	16.5	1.7	8.7	1.7	1.7	24.3
58～59歳	1.9	21.2	32.7	23.1	9.6	9.6	0.0	0.0	0.0	22.3
(女性)	19.9	22.7	25.9	15.6	11.8	2.2	0.6	0.0	0.3	18.9
40～44歳	26.8	25.6	22.0	17.1	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.9
45～49歳	20.4	19.4	25.8	16.1	14.0	3.2	0.0	0.0	0.0	19.2
50～54歳	16.5	24.7	20.0	18.8	14.1	3.5	0.0	0.0	1.2	20.0
55～57歳	11.6	20.9	41.9	11.6	11.6	0.0	2.3	0.0	0.0	19.7
58～59歳	22.2	22.2	33.3	0.0	11.1	5.6	5.6	0.0	0.0	19.2

注) 無回答の表記は割愛。平均値は、無回答を除いて算出。

図表 2-2-29 60歳代前半の毎月の家計費の予測 (男性・貯蓄額別)



図表 2-2-30 60歳代前半の毎月の収入と家計費の予測の差 (男女・年齢別) (単位：万円)

	平均値
全体	1.5
(男性)	2.7
40～44歳	5.2
45～49歳	2.8
50～54歳	1.4
55～57歳	0.9
58～59歳	1.4
(女性)	-1.8
40～44歳	-0.9
45～49歳	-1.7
50～54歳	-3.2
55～57歳	-0.5
58～59歳	-2.8

図表 2-2-31 60歳代前半の毎月の収入額別にみた家計費（男性）（単位：％）

	10万円未満	約15万円	約20万円	約25万円	約30万円	約35万円	約40万円	約45万円	約50万円	収入超過	支出超過
10万円未満	28.3	21.7	28.3	10.9	8.7	-	2.2	-	-	-	71.7
約15万円	23.8	27.9	22.1	18.0	6.4	0.6	1.2	-	-	23.8	48.3
約20万円	4.9	32.2	35.1	14.1	10.7	1.5	1.0	-	0.5	37.1	27.8
約25万円	4.0	20.8	39.6	20.8	9.4	4.0	1.3	-	-	64.4	14.8
約30万円	2.3	14.3	31.6	21.1	25.6	2.3	3.0	-	-	69.2	5.3
約35万円	-	6.1	18.4	26.5	28.6	14.3	6.1	-	-	79.6	6.1
約40万円	-	-	19.4	6.5	32.3	12.9	22.6	3.2	3.2	71.0	6.5
約45万円	-	-	31.6	5.3	21.1	26.3	15.8	-	-	100.0	0.0
約50万円	-	-	12.8	14.9	21.3	8.5	12.8	10.6	19.1	80.9	-

注) 表側が収入額、表頭が家計費である。無回答は除く。

(6)60歳代前半の生活不安(Q13)

60歳代前半の生活不安を尋ねた結果が図表 2-2-32 である。「自分や配偶者の健康」をあげた割合が 62.1%で最も高い。以下、「経済的に生活を維持するのが困難である」が 44.6%、「配偶者や親の介護」が 34.4%、「再就職の問題」が 28.4%、「今までの人的交流や情報量が減る」が 21.6%、「生活のほりや生きがいなくなる」が 17.0%、「時間を持て余す」が 15.4%などとなっている。

男女別にみると、男性の方が女性よりも「再就職の問題」や「今までの人的交流や情報量が減る」をあげた割合が高く、女性の方が男性よりも「自分や配偶者の健康」や「配偶者や親の介護」をあげた割合が高い。すなわち、男性は 60歳代前半でも仕事に関することからについて不安を感じ、女性は自分や家族の健康や介護について不安を感じる傾向があるといえる。

次に、男性の年齢別に全体の上位にあげられている不安の項目をみると、「自分や配偶者の健康」は年齢による差は明確ではないが、「経済的に生活を維持するのが困難である」をあげた割合は年齢があがるほど低くなっている(図表 2-2-33)。具体的には、「経済的に生活を維持するのが困難である」と答えた割合は、40~44歳の者では 51.6%であるのに対して、58~59歳の者では 25.0%である。その他、年齢が高い者ほど、「配偶者や親の介護」「生活のほりや生きがいなくなる」という不安も少なくなっている。「配偶者や親の介護」と答えた割合は、40~44歳の者では 32.3%であるのに対して、58~59歳の者では 23.1%である。「生活のほりや生きがいなくなる」と答えた割合は、40~44歳の者では 18.8%であるのに対して、58~59歳の者では 9.6%である。

ここで団塊世代に着目すると、「経済的に生活を維持するのが困難である」と「再就職の問題」の不安感が団塊世代以降の世代に比べてきわめて低い数値となっている。つまり、就職の面や、収入の面はまあ何とか乗り切れそうだという意識のようである。これに対して、「今までの人的交流や情報量が減る」については、他の年齢層に比べて、きわめて高い割合であり、社会参加、社会的ネットワークを強く志向している団塊世代の特徴がみられる。

次に、男性について貯蓄額別にみると、貯蓄額が高いほど、「経済的に生活を維持するのが困難である」と答えた割合は低くなっている(図表 2-2-34)。具体的には、「経済的に生活を維持するのが困難である」と答えた割合は、貯蓄額が 500万円未満の者では 55.3%にのぼるが、3,000万円以上の者では 15.4%に過ぎない。また、「再就職の問題」も貯蓄額が多いほど、あげ

た割合は低い。その割合は、500万円未満の者では37.4%にのぼるのに対して、3,000万円以上の者では16.9%である。これは、貯蓄額が多ければ、再就職しなくても経済的に生活を維持することが可能であるためとみられる。

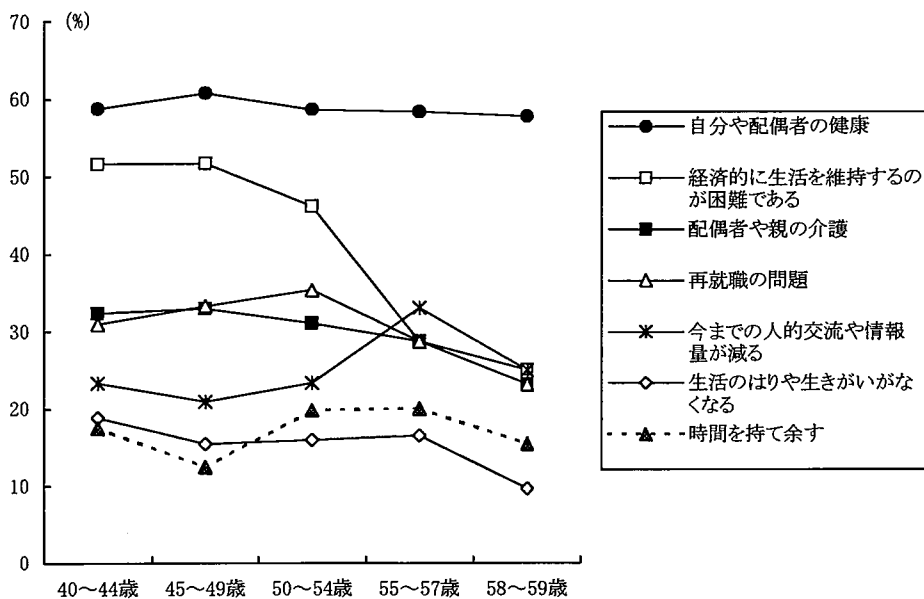
図表 2-2-32 60歳代前半の生活不安 (複数回答、単位：%)

	自分や配偶者の健康	経済的に生活を維持するのが困難である	配偶者や親の介護	再就職の問題	今までの人的交流や情報量が減る	生活のほりや生きがいがない	時間を持て余す	住宅の問題	子供が自立していない
全体	62.1	44.6	34.4	28.4	21.6	17.0	15.4	13.6	12.0
(男性)	59.1	45.4	31.1	32.0	24.1	16.2	16.9	13.4	14.3
40～44歳	58.7	51.6	32.3	30.9	23.3	18.8	17.5	15.2	14.3
45～49歳	60.7	51.7	32.9	33.3	20.9	15.4	12.4	15.4	14.1
50～54歳	58.6	46.1	31.0	35.3	23.3	15.9	19.8	12.1	15.5
55～57歳	58.3	28.7	28.7	28.7	33.0	16.5	20.0	7.8	12.2
58～59歳	57.7	25.0	23.1	23.1	25.0	9.6	15.4	15.4	13.5
(女性)	70.1	42.4	43.3	18.7	15.0	19.0	11.2	14.0	5.9
40～44歳	75.6	54.9	52.4	17.1	11.0	15.9	11.0	18.3	2.4
45～49歳	72.0	41.9	50.5	24.7	12.9	21.5	9.7	15.1	3.2
50～54歳	67.1	36.5	40.0	18.8	14.1	18.8	10.6	15.3	7.1
55～57歳	62.8	34.9	27.9	11.6	32.6	20.9	16.3	4.7	11.6
58～59歳	66.7	33.3	16.7	11.1	5.6	16.7	11.1	5.6	16.7

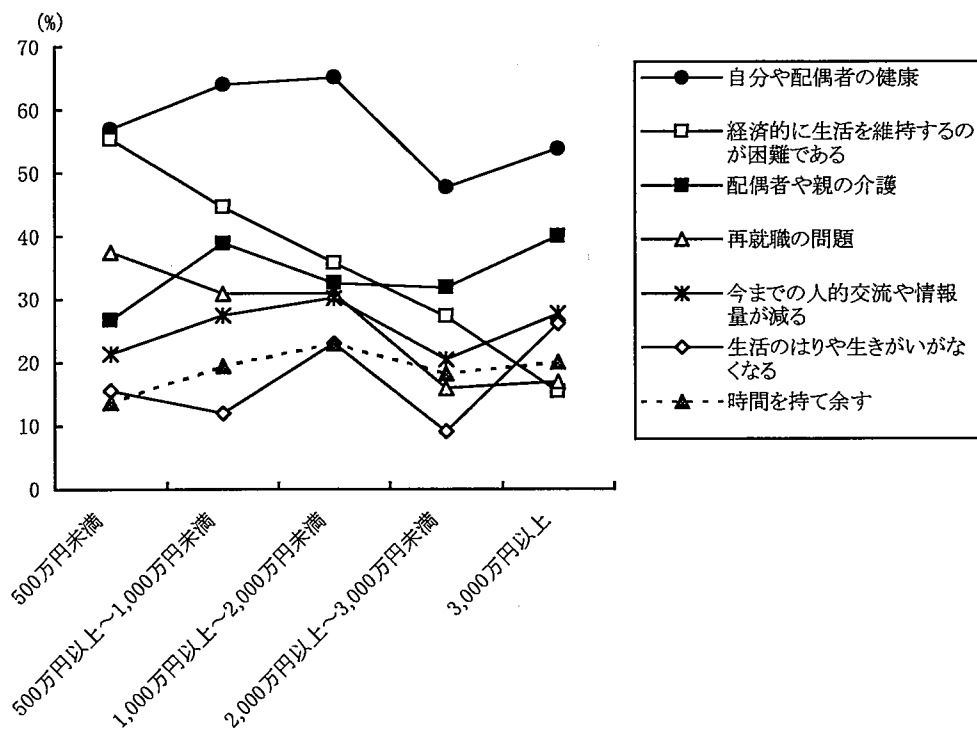
	配偶者に先立たれる	世の中の情報化の進展についていけない	地域社会にとけこめない	社会から取り残される	所属や肩書きがなくなる	家族との人間関係が悪くなる	その他	特に不安を感じない
全体	9.7	8.7	5.6	3.9	3.1	1.4	1.4	7.5
(男性)	8.5	8.8	5.8	4.0	4.0	1.6	1.2	7.9
40～44歳	9.9	10.3	5.8	3.1	6.3	2.2	0.9	7.6
45～49歳	7.7	7.3	5.6	3.8	4.3	1.7	1.3	7.3
50～54歳	8.2	9.1	3.9	4.7	2.6	0.4	0.9	7.3
55～57歳	7.8	8.7	10.4	4.3	1.7	3.5	1.7	10.4
58～59歳	9.6	7.7	5.8	3.8	3.8	0.0	1.9	9.6
(女性)	12.8	8.4	5.0	3.7	0.6	0.6	1.9	6.2
40～44歳	13.4	14.6	9.8	6.1	2.4	0.0	0.0	1.2
45～49歳	14.0	7.5	6.5	4.3	0.0	1.1	3.2	5.4
50～54歳	9.4	7.1	1.2	1.2	0.0	1.2	3.5	11.8
55～57歳	9.3	4.7	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	4.7
58～59歳	27.8	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	11.1

注) 無回答の表記は割愛。

図表 2-2-33 60歳代前半の生活不安（複数回答）（男性・年齢別）



図表 2-2-34 60歳代前半の生活不安（複数回答）（男性・貯蓄額別）



3. 60歳代前半の職業生活

(1)60歳代前半の働き方

1)希望する働き方 (Q3)

60歳以降も働くことを希望する人は、男性 85.9%、女性 59.6%であった。この人たちがどのような働き方を希望しているかを調べた結果は図表 2-3-1 のとおりである。これによると、最も多い回答は、男性も女性も「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」であった。男性の場合、これに続く回答が「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」(17.7%)、「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」(16.2%)、「今の会社を退職したら別の企業に再就職したい」(14.3%)であり、3者拮抗している。

図表 2-3-1 60歳代前半の希望する働き方 (性・年齢別)

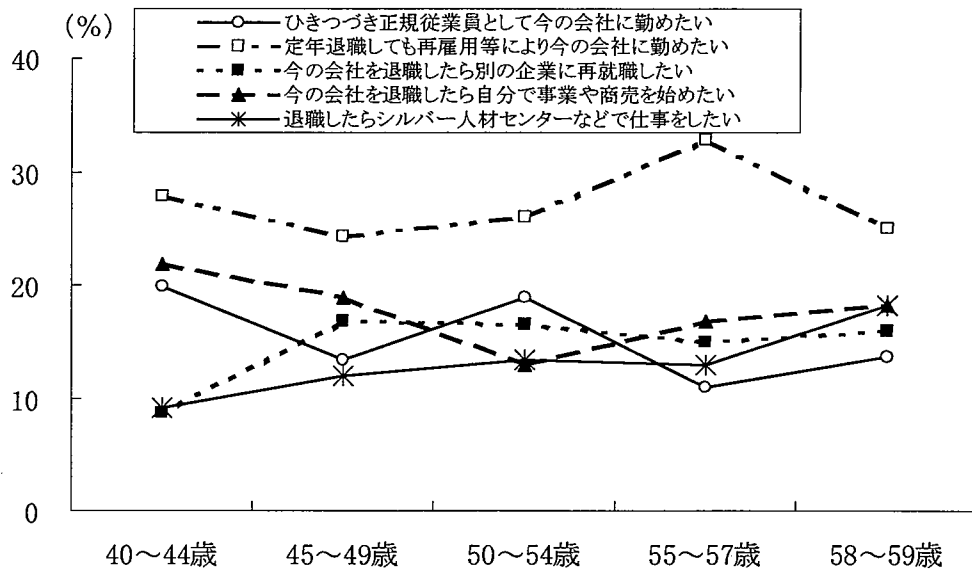
(単位：%)

	勤めたい とき つづ いて 今 の 正 規 従 業 員 に 業	に用定 勤等年 勤めに退 めよ職 たいし り今 の も 再 雇 社	勤も今 め出の たい向会 先社を に移退 籍職し して	しら今 た別の いの会 の企社 業をに に退 再 就 職 した	をら今 始自の め分会 たい社 で事社 業退 や職 商し 売た	ら今 家の会 業社を を手伝 たい職 いた	仕人退 事材職 をセした しンた たいーシ ン な ル バ で	その他	わから ない
全体	15.8	26.3	4.4	13.6	15.7	1.1	12.9	5.1	5.2
(男子)	16.2	26.8	5.3	14.3	17.7	0.5	12.1	2.9	4.2
40～44歳	19.8	27.8	5.3	8.6	21.9	0.5	9.1	1.6	5.3
45～49歳	13.4	24.3	7.9	16.8	18.8	0.0	11.9	3.0	4.0
50～54歳	18.9	25.9	4.0	16.4	12.9	1.5	13.4	2.0	5.0
55～57歳	10.9	32.7	3.0	14.9	16.8	0.0	12.9	5.9	3.0
58～59歳	13.6	25.0	4.5	15.9	18.2	0.0	18.2	4.5	0.0
(女子)	14.1	24.6	1.0	11.0	7.9	3.1	15.7	13.6	8.9
40～44歳	7.5	13.2	1.9	5.7	9.4	3.8	18.9	20.8	18.9
45～49歳	13.5	15.4	0.0	13.5	11.5	1.9	21.2	15.4	7.7
50～54歳	17.6	37.3	2.0	13.7	3.9	2.0	11.8	5.9	5.9
55～57歳	33.3	33.3	0.0	4.8	9.5	0.0	14.3	4.8	0.0
58～59歳	0.0	42.9	0.0	21.4	0.0	14.3	0.0	21.4	0.0

注) 対象は60歳以降も働く意向を持つもの

これを男性の年齢別にみると図表 2-3-2 でみるように、年齢の効果はそれほど強くはみられない。この中で、団塊世代の 55～57歳では「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」が 32.7%と最も高くなっている点が指摘できる。また「退職したらシルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい」については、年齢が上がるにつれて回答割合が高まってきており、退職がより身近になってくると、こうした仕事により現実味を帯びてくるのかもしれない。

図表 2-3-2 60 歳代前半の希望仕事内容（複数回答）（男性・年齢別）（再掲）



注) 対象は 60 歳以降も働く意向を持つもの

現在の勤務先の企業規模別に希望の仕事内容を見ると、かなり差が出てきている（図表 2-3-3）。「1～29 人」というような規模が小さい企業に勤めている場合は「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」とする割合が高く、規模が大きくなるに従って割合が低くなる。これに対して、「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」はどちらかという企業規模が大きい会社に勤めている人ほど、希望割合が高い傾向にある。また 1,000 人以上の大企業では「今の会社を退職しても出向先に移籍して勤めたい」とする割合が高い。それだけ関連会社へのポストの可能性を感じているものと思われる。

図表 2-3-3 60 歳代前半の希望仕事内容（企業規模別）

(単位：%)

	勤めたい	ひきつづき今の正規社員に業	に勤めたい	用等退職し今も会社再雇	定年退職し今も会社再雇	勤めたい	も出向先に移籍して	今の会社を退職し再就職した	別の会社を退職し再就職した	今自分で事業や商売した	家の会社を手伝いた	簡単な仕事をしたい	退職したシルバーバ	その他	わからない
1～29人	26.4	19.2	0.0	11.5	17.3	1.4	7.7	9.1	7.2						
30～99人	21.4	14.3	2.4	13.5	16.7	1.6	18.3	6.3	5.6						
100～299人	13.7	32.8	3.8	8.4	14.5	0.0	18.3	2.3	6.1						
300～999人	13.0	29.0	2.3	19.1	16.8	2.3	13.0	1.5	3.1						
1000人以上	8.6	34.2	10.0	15.3	14.0	0.3	11.6	2.7	3.3						

注) 対象は 60 歳以降も働く意向を持つもの

2) 予想する働き方 (Q4)

それでは、こうした希望した働き方が実現しているのかどうかの予想を求めた。図表 2-3-4 をみると、希望する働き方と結果はほとんど同じである。やはり、第1位が男女とも「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めている」であった。これに続く回答が「今の会社を退職して別の企業に再就職している」「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」となっている。ただし、「今の会社を退職して自分で事業や商売を始めている」については、男性の方が選択している割合は高かった。

しかし、全体として「分からない」が18.0%もあり、特に女性の場合は27.7%と高くなっている。女性の場合は、将来の家族の姿、夫の姿が見えなければ決定はしにくいことが予想される。つまり、自分の希望だけで就労のあり方を決定することはできないのではないだろうか。

図表 2-3-4 60歳代前半の予想される働き方 (性・年齢別)

(単位：%)

	社業ひ に勤き めとつ めしづ ててき いる今 るの規 会従	に雇定 勤用年 め等退 てで職 いる今 るの 会再	て出の 勤向会 め向先 てに社 るを移 る籍職 しし	職て今 し別の ての会 るの企 る業を に退 再職 し	売て今 を自の 始分 めて社 て事 る業退 や職 商し	いて家 る業 を社 手 を退 伝職 つし	仕材退 事セン をしし して い な ど で 人	その他	わ か ら な い	無 回 答
全体	11.9	24.5	4.0	14.8	11.7	1.5	10.0	3.2	18.0	0.3
(男子)	12.2	25.4	4.9	15.8	13.3	1.2	9.8	1.5	15.5	0.3
40～44歳	12.8	26.2	5.9	12.8	12.8	2.1	6.4	0.5	20.3	0.0
45～49歳	10.9	22.8	5.9	16.3	16.8	0.0	9.4	1.5	16.3	0.0
50～54歳	14.9	24.9	5.0	16.9	10.0	2.5	10.4	1.0	14.4	0.0
55～57歳	9.9	30.7	2.0	16.8	12.9	0.0	12.9	3.0	10.9	1.0
58～59歳	9.1	25.0	2.3	18.2	15.9	0.0	15.9	4.5	6.8	2.3
(女子)	10.5	20.9	0.5	11.0	5.2	2.6	11.0	9.9	27.7	0.5
40～44歳	9.4	7.5	0.0	7.5	3.8	3.8	13.2	13.2	41.5	0.0
45～49歳	9.6	13.5	0.0	17.3	9.6	1.9	7.7	9.6	30.8	0.0
50～54歳	9.8	27.5	2.0	11.8	3.9	0.0	15.7	7.8	21.6	0.0
55～57歳	23.8	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	0.0	19.0	4.8
58～59歳	0.0	42.9	0.0	14.3	7.1	14.3	0.0	21.4	0.0	0.0

注) 対象は60歳以降も働く意向を持つもの

一般的に、自分が希望する働き方と、予想される働き方の間にはギャップがある。希望と予想が一致すれば問題ないが、希望が叶わない場合は問題が生じてしまう。図表 2-3-5 は両者のギャップを示したものである。これによると、「わからない」とする割合が予想の方でかなり高く、男性では希望の割合を11.3ポイント、女性では18.8ポイントも上回っている。具体的な働き方については、希望が予想を上回っており、特に「ひきつづき正規従業員として今の会社」に関しては、男性では4.0ポイント、女性では3.6ポイントそれぞれ乖離がある。また、男性の場合は「自分で事業や商売」が4.4ポイントと最も大きなギャップを示している。

図表 2-3-5 60 歳代前半の希望する働き方と予想される働き方のギャップ (性別)

(単位：%)

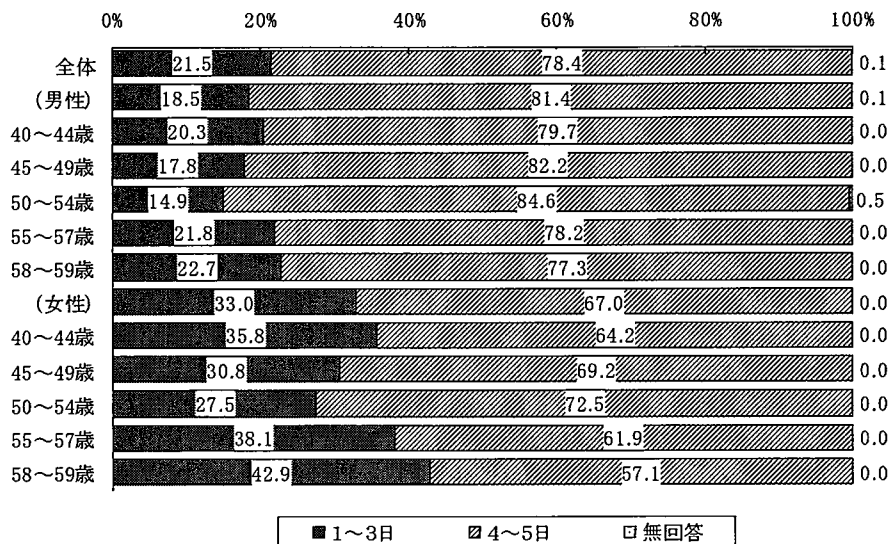
		正規従業員と	再雇用等によ	出向先に移籍	別の企業に再	自分で事業や	家業の手伝	セシバーなど材	その他	わからない	無回答
		して今の会社と	り今の会社によ		就職の企業に再	商売で事業や	業の手伝	で仕事			
男性計	希望	16.2	26.8	5.3	14.3	17.7	0.5	12.1	2.9	4.2	0.0
	予想	12.2	25.4	4.9	15.8	13.3	1.2	9.8	1.5	15.5	0.3
	ギャップ	-4.0	-1.4	-0.4	1.5	-4.4	0.7	-2.3	-1.4	11.3	0.3
女性計	希望	14.1	24.6	1.0	11.0	7.9	3.1	15.7	13.6	8.9	0.0
	予想	10.5	20.9	0.5	11.0	5.2	2.6	11.0	9.9	27.7	0.5
	ギャップ	-3.6	-3.7	-0.5	0.0	-2.7	-0.5	-4.7	-3.7	18.8	0.5
全体	希望	15.8	26.3	4.4	13.6	15.7	1.1	12.9	5.1	5.2	0.0
	予想	11.9	24.5	4.0	14.8	11.7	1.5	10.0	3.2	18.0	0.3
	ギャップ	-3.9	-1.8	-0.4	1.2	-4.0	0.4	-2.9	-1.9	12.8	0.3

注) 対象は 60 歳以降も働く意向を持つもの

3)勤務日数 (Q6)

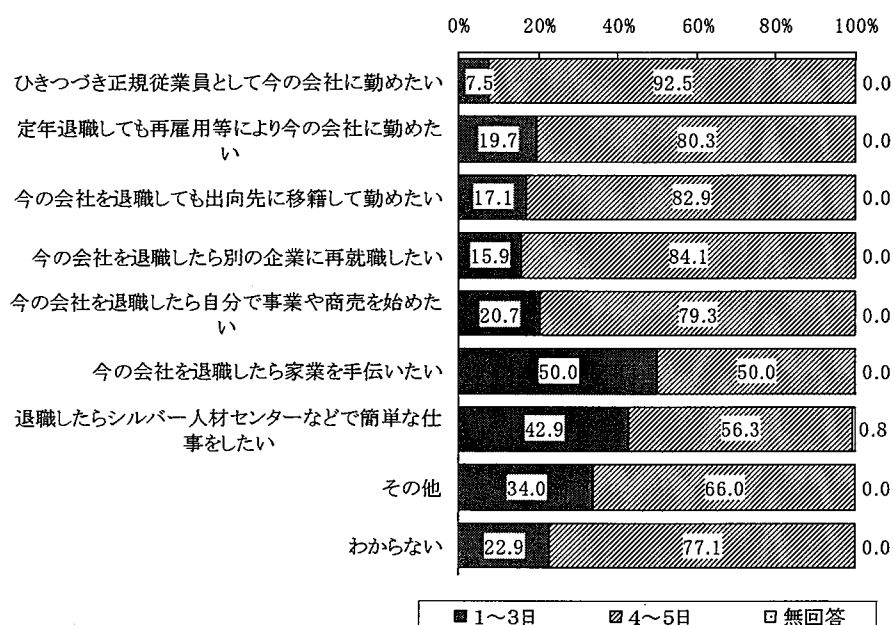
60 歳代前半に働こうとした場合、週に何日間働くことを想定しているかという質問に関しては図表 2-3-6 に示したように、全体としては週 4~5 日とする割合が 78.4%と 8 割近い。特に男性の場合は 81.4%が通常の勤務日数を考えているようである。年齢別に見ると団塊世代の 55~57 歳、プレ団塊世代の 58~59 歳では、週 1~3 日という短時間労働を志向する割合がやや高くなっている。

図表 2-3-6 60 歳前半の想定される 1 週間の勤務日数 (性・年齢別)



このような予想する勤務日数は、60歳代前半の働き方によって左右されるところが大きいと考えられる。そこで、その希望する働き方別に勤務日数をみると、図表2-3-7に示すように、「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」とする人は、週4～5日、すなわちフルタイム勤務を希望していることが分かる。また「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」「今の会社を退職しても出向先に移籍して勤めたい」「今の会社を退職したら別の企業に再就職したい」といった、会社勤務を希望する人の場合も、8割以上が週4～5日の勤務を希望していることが分かった。これに対して、「退職したらシルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい」という人は、フルタイムというよりは、週に1～3日という短時間の就労を希望しているようである。

図表 2-3-7 60歳代前半の想定される1週間の勤務日数（60歳代前半の働き方希望別）

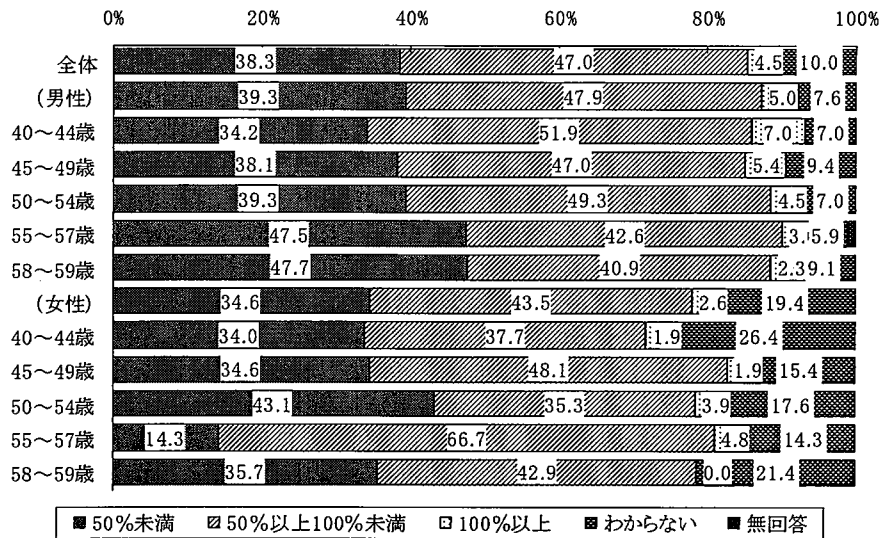


注) 対象は60歳以降も働く意向を持つもの

4) 予想賃金 (Q6SQ)

それでは、実際に働くとなった場合、どの程度の賃金を得られると考えるかについて調査した。図表2-3-8によると、現在の収入に比較して、38.3%が「50%未満」、47.0%が「50%以上100%未満」としており、両者拮抗している。ただ、「分からない」も10.0%あり、特に女性の場合は19.4%と2割にも達している。男性の場合、団塊の世代と、それ以降の世代の間では大きなギャップがあり、団塊世代の55～57歳とプレ団塊世代の58～59歳は「50%未満」と考えている割合が、47.5%、47.7%とほぼ5割に近くなっており、それ以前の年齢層とは大きな違いを見せている。定年が近くなって、より具体的に定年後の就労条件が見えてくると、その厳しさが分かってくるのかもしれない。

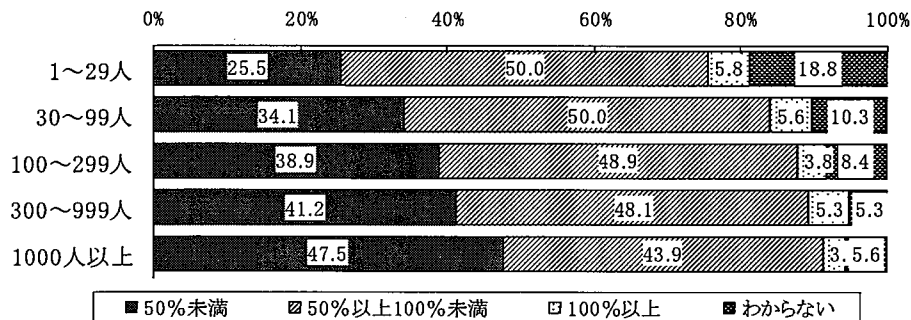
図表 2-3-8 60歳代前半に想定される現在収入と比較した賃金水準（性・年齢別）



注) 対象は60歳以降も働く意向を持つもの

さらに、現在と比較した賃金水準を企業規模別にみたものが図表 2-3-9 である。これによると、企業規模が大きくなるほど「50%未満」と回答する割合が高くなる。すなわち、1～29人という小企業では「50%未満」とする割合が25.5%と4分の1にしかすぎないものが、従業員1,000人以上の大企業では47.5%とほぼ半数近くなり、さらに1～29人という小企業の2倍に近い割合となる。大企業での賃金水準が高いために、60歳以降はそれが調整されると考えているのだろうか。

図表 2-3-9 60歳代前半に想定される現在収入と比較した賃金水準（企業規模別）

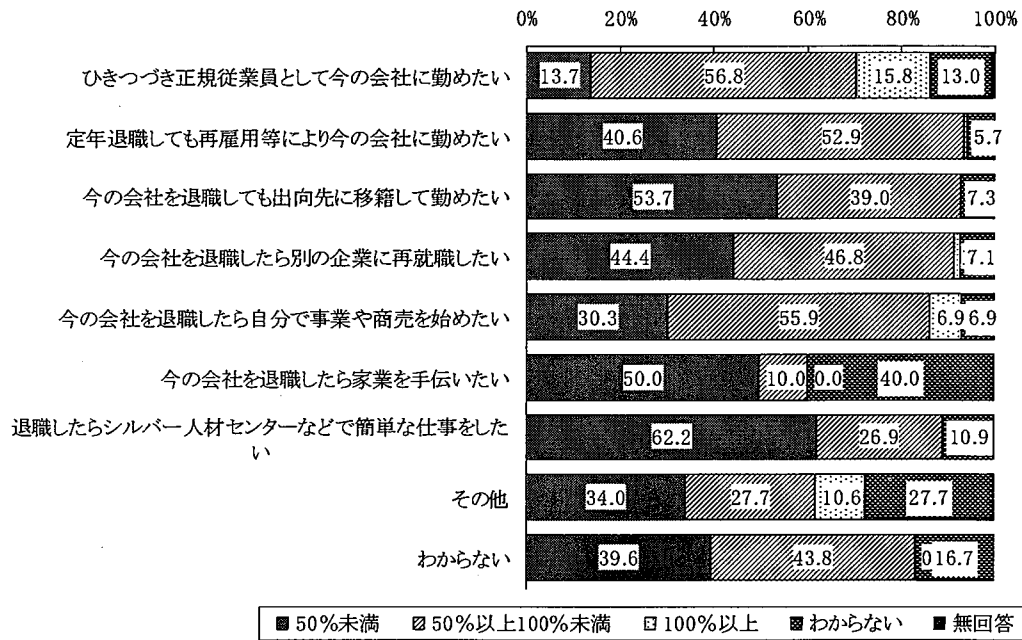


注) 対象は60歳以降も働く意向を持つもの

その一方で、想定される賃金水準は、働き方と大きく関わっている。「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」と考えているものは「50%以上100%未満」が56.8%と半数を超えており、さらに「100%以上」も15.8%もいる。これに次ぐ賃金を予想している働き方が「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」で、「50%以上100%未満」が55.9%と多い（図表 2-3-10）。また、「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」もこれに次ぎ

52.9%が「50%以上 100%未満」を想定している。これに対し、「退職したらシルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい」は、勤務日数が少ないこともあり、「50%未満」が62.2%と6割を超えている。

図表 2-3-10 60歳代前半に想定される現在収入と比較した賃金水準（期待する働き方別）



注) 対象は60歳以降も働く意向を持つもの

(2)就労上のスキル

1)就労上の強み (Q17)

60歳代前半に働く意欲を持っているとしても、実際に企業が採用してくれるかどうかは、その人の持っている能力によるところが大きいと考えられる。むしろ、高年齢者雇用安定法の改正により、少なくとも65歳までは働けるようになることが予想されるが、その働き方、あるいは職種は本人の能力に依存すると考えられる。その意味で本人が、自分の能力をどのように考えているかは、今後の雇用を考える上で重要である。ここでは、60歳代前半に働くとする想定した場合の、本人が持っている強みについて調査した。それによると、「今までつちかってきた経験があること」(62.4%)が最も高く、ついで「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」(48.0%)となっており、いずれにしても自分自身の仕事や業務を通じて得られた能力があげられている(図表2-3-11)。

性別に見ると、女性はこの項目でも全般的に選択する割合が低く、あまり強みを持っているという認識ではないようである。男性の場合は特に自分自身の業務上の経験から得られた能力を指摘する割合が高く、上記の「今までつちかってきた経験があること」(65.1%)「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」(50.9%)をあげる割合が高かった。

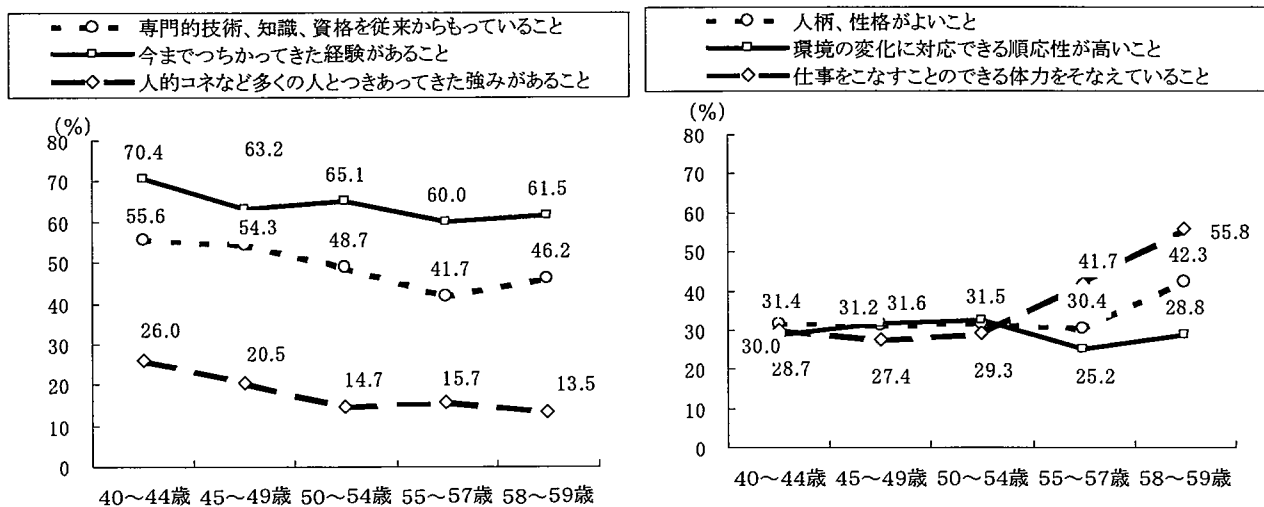
図表 2-3-11 60 歳代前半に就労する際のセールスポイント（性・年齢別）

（複数回答、単位：％）

	資格を従来からも持っていること	専門的技術、知識、資力を従来からも持っていること	今までつちかかってきた経験があること	人柄、性格がよいこと	人的コネなど多くの人とつきあってきた強みがあること	環境の変化に対応できる順応性が高いこと	仕事をこなすことのできる体力をそなえていること	会社で得たポスト、肩書きがあること	その他	わからない	無回答
全体	48.0	62.4	31.9	16.7	30.6	33.2	3.4	1.4	5.2	1.3	
(男子)	50.9	65.1	31.9	19.3	30.0	32.2	4.4	1.3	4.4	0.9	
40～44歳	55.6	70.4	31.4	26.0	28.7	30.0	5.4	0.9	5.4	0.4	
45～49歳	54.3	63.2	31.2	20.5	31.6	27.4	2.6	0.9	5.1	0.4	
50～54歳	48.7	65.1	31.5	14.7	32.3	29.3	4.7	1.3	3.0	1.3	
55～57歳	41.7	60.0	30.4	15.7	25.2	41.7	4.3	1.7	4.3	0.9	
58～59歳	46.2	61.5	42.3	13.5	28.8	55.8	7.7	3.8	3.8	3.8	
(女子)	40.2	55.5	32.1	9.7	32.1	35.8	0.6	1.6	7.2	2.2	
40～44歳	45.1	51.2	26.8	11.0	31.7	28.0	0.0	1.2	11.0	2.4	
45～49歳	46.2	57.0	34.4	9.7	33.3	35.5	0.0	1.1	8.6	1.1	
50～54歳	34.1	56.5	40.0	8.2	34.1	37.6	2.4	1.2	4.7	3.5	
55～57歳	37.2	58.1	25.6	9.3	23.3	46.5	0.0	2.3	2.3	2.3	
58～59歳	22.2	55.6	22.2	11.1	38.9	38.9	0.0	5.6	5.6	0.0	

年齢との関連を、より明確にするために図表 2-3-12 に男性のみを取り出して図示した。男性の年齢別にこれを見ると、「今までつちかかってきた経験があること」「専門的技術、知識」といった、直接仕事に関わる能力に関しては、年齢の若い方が指摘する割合が高い。これに対し、「人柄、性格がよいこと」「環境の変化に対応できる順応性が高いこと」といった、直接仕事に関わらない能力に関しては、55 歳以上の指摘割合が高かった。団塊世代とプレ団塊世代は、若い人に比べて仕事上の能力には特に自信があるとは必ずしも言えなかった。

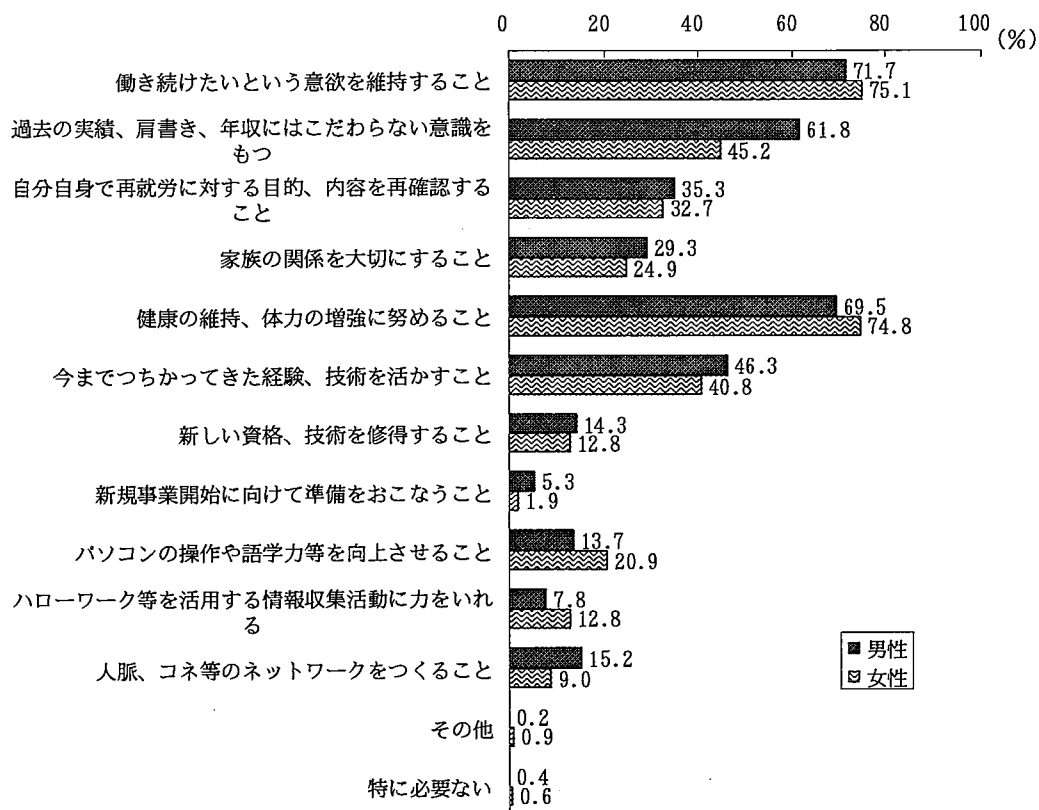
図表 2-3-12 60 歳代前半に就労する際のセールスポイント（男性・年齢別）



2)60歳代前半の就労が必要とされる心構え、職業スキル (Q18)

こうした60歳代前半で就労する場合に、こういった心構えが必要とされるかについて調査した(図表2-3-13)。男性も女性も「働きたいという意欲を維持すること」が1位であり、「健康の維持、体力の増強に努めること」が2位となっている。ただし、1位と2位の差はほとんどない。つまり、気力と体力が大切だということは男女問わず有用であるという認識である。これ以外には、男性の場合は「過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつ」(61.8%)、「今までつちかってきた経験、技術を活かすこと」(46.3%)が、大切であると認識されている。

図表2-3-13 60歳代前半の就労する場合の必要とする心構え(性別) (複数回答)



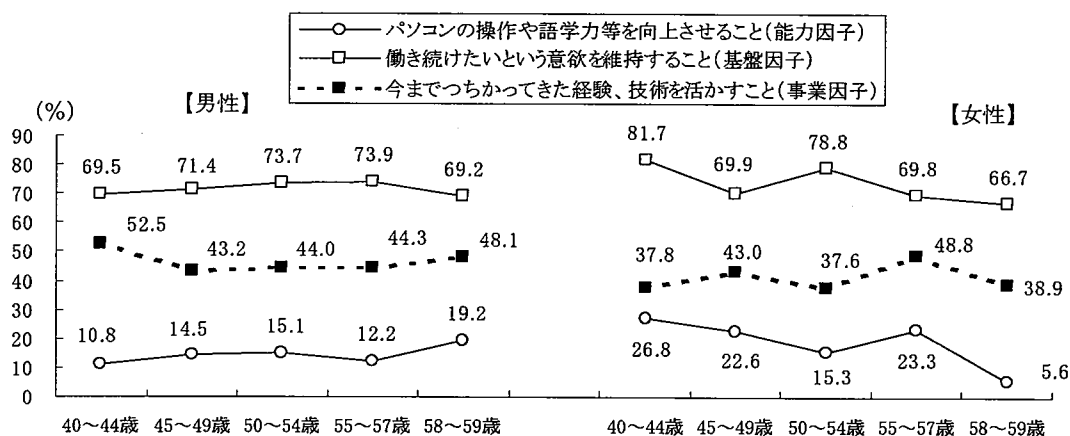
このような必要とされる心構えは、多岐にわたっているが、いくつかのグループにまとめられると考えられる。そこで、これらの項目を因子分析にかけ、3つの因子に分解した。結果は図表2-3-13-2に示したように「新しい資格、技術を修得すること」「パソコンの操作や語学力等を向上させること」といった就労する場合の能力に関わる心構えという「能力因子」、「健康の維持、体力の増強に努めること」「家族の関係を大切にすること」のように、仕事をするための条件整備、周りの状況を整えておくための「就労基盤因子」それに「新規事業開始に向けて準備をおこなうこと」「今までつちかってきた経験、技術を活かすこと」に代表される「事業因子」が抽出された。すなわち、60歳代前半に就労する場合、必要とする心構えは大きく3つの要因で説明できると考えるのである。

図表 2-3-13-2 60 歳代前半の就労する場合の必要とする心構えの因子分析結果 (因子負荷量)

	能力因子	基盤因子	事業因子
新しい資格、技術を修得すること	0.672	-0.058	0.125
パソコンの操作や語学力等を向上させること	0.557	-0.066	0.112
ハローワーク等を活用する情報収集活動に力をいれる	0.527	0.313	-0.130
健康の維持、体力の増強に努めること	-0.019	0.640	0.031
家族の関係を大切にすること	-0.199	0.533	0.367
働き続けたいという意欲を維持すること	-0.050	0.482	-0.078
過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつ	0.221	0.430	-0.217
自分自身で再就労に対する目的、内容を再確認すること	0.176	0.330	0.210
新規事業開始に向けて準備をおこなうこと	0.250	0.066	0.618
今までつちかってきた経験、技術を活かすこと	-0.170	-0.084	0.603
人脈、コネ等のネットワークをつくること	0.311	0.012	0.498
因子寄与率 (%)	14.7	11.3	10.0

そこで、これらの要因を代表する項目を3つ取り上げた。能力因子として「パソコンの操作や語学力等を向上させること」をとりあげたが、これを性・年齢別に回答割合を見ると、男性ではプレ団塊の58～59歳の年齢層が最も回答割合が高い。ついで基盤因子として「働き続けたいという意欲を維持すること」についてみると男性の場合、年齢による差がほとんどみられなかった。また、女性の場合は若い年齢層で回答割合が高い傾向が見られた。最後に事業因子に関しては「今までつちかってきた経験、技術を活かすこと」でみた。これによると男性では年齢による差がみられなかった。女性では、団塊世代までは指摘割合が高まっているようであった。

図表 2-3-14 就労する場合の必要とする心構えの因子別回答割合 (性・年齢別)



3)現在の準備内容 (Q19)

60 歳代前半の就労を想定したときに、具体的にどういった準備をしているかを次に調べた。図表 2-3-15、16 は先に分析した因子分析から得られた因子ごとにまとめて性・年齢別に回答割合を示したものである。能力因子の3項目については、性別の回答割合にはそれほど大きな違いが見られなかった。「新しい資格、技術を修得するようにしている」についてみると、男性も

女性もどちらかという若い年齢層の方が準備をしている割合が高い。団塊世代の55～57歳の男性は、この割合が最も低かった。「パソコンの操作や語学力等を向上させるようにしている」については年齢差はほとんどみられなかった。男性のプレ団塊世代の58～59歳では21.2%と最も高い割合である。

図表 2-3-15 60歳代前半の就労に対する準備内容(1) (性・年齢別)

(複数回答、単位：%)

	能力因子			基盤因子				
	しを新 て修し い得い るす資 る格、 よう技 に術	るせ語パ る学ソ よ力コ うコン のをの し向操 て上作 いさや	活活ハ 動用ロ にすワ 力を情 れ報ク 収等集	よう働 う意き に欲続 しをけ て維た い持い すると るい	つわき過 ら、去の ない年実 い収績に 意識は、 をこ肩 もだ書	容に自 を対分 再す自 確認身 する目 的、再 就内労	いに家 るす族 るの関 よう係 にし大 て切	るの健 増康 強の維 に持 努め、 て体 い力
全体	15.1	14.9	3.1	44.5	28.8	19.3	21.7	46.2
(男性)	16.0	14.1	2.9	44.2	32.2	19.2	21.5	43.7
40～44歳	19.3	12.1	0.9	34.1	23.8	15.7	18.8	31.4
45～49歳	16.2	14.1	1.3	37.2	29.1	15.8	20.1	40.2
50～54歳	15.5	14.2	3.9	50.0	35.3	21.6	20.3	48.3
55～57歳	11.3	14.8	7.0	60.0	43.5	20.9	27.8	56.5
58～59歳	13.5	21.2	5.8	57.7	44.2	34.6	30.8	63.5
(女性)	12.8	16.8	3.7	45.5	19.6	19.6	22.1	53.0
40～44歳	12.2	17.1	3.7	35.4	22.0	19.5	18.3	42.7
45～49歳	16.1	18.3	3.2	43.0	11.8	12.9	18.3	60.2
50～54歳	17.6	15.3	4.7	45.9	20.0	28.2	24.7	52.9
55～57歳	2.3	16.3	2.3	60.5	25.6	14.0	30.2	53.5
58～59歳	0.0	16.7	5.6	66.7	33.3	27.8	27.8	61.1

次に基盤因子の項目についてみると「過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつ」で男女差が大きく出てきており、男性の指摘割合がきわめて高かった。これに対して「健康の維持、体力の増強に努めている」では女性の指摘が男性を10ポイントほど上回っていた。男性の年齢別にこれをみると「働きたいという意欲を維持するようにしている」「過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつ」「自分自身で再就労に対する目的、内容を再確認する」「健康の維持、体力の増強に努めている」の4項目とも年齢の高い層ほど指摘割合が強く、ある意味で意識面での準備をしっかりとしているという感じであった。

次に事業因子について見てみよう(図表 2-3-16)。性別に見ると、男性の方が女性よりもやや準備している割合が高いようである。年齢別に見ると、男性の場合「今までつちかかってきた経験、技術を活かすようにしている」で年齢が高い層で指摘割合が高くなっており、ここでの準備が進んでいるようである。これに対して「新規事業開始に向けて準備を行うようにしている」「人脈、コネ等のネットワークをつくるようにしている」では、年齢による差はほとんどみられなかった。

図表 2-3-16 60 歳代前半の就労に対する準備内容(2) (性・年齢別) (複数回答、単位：%)

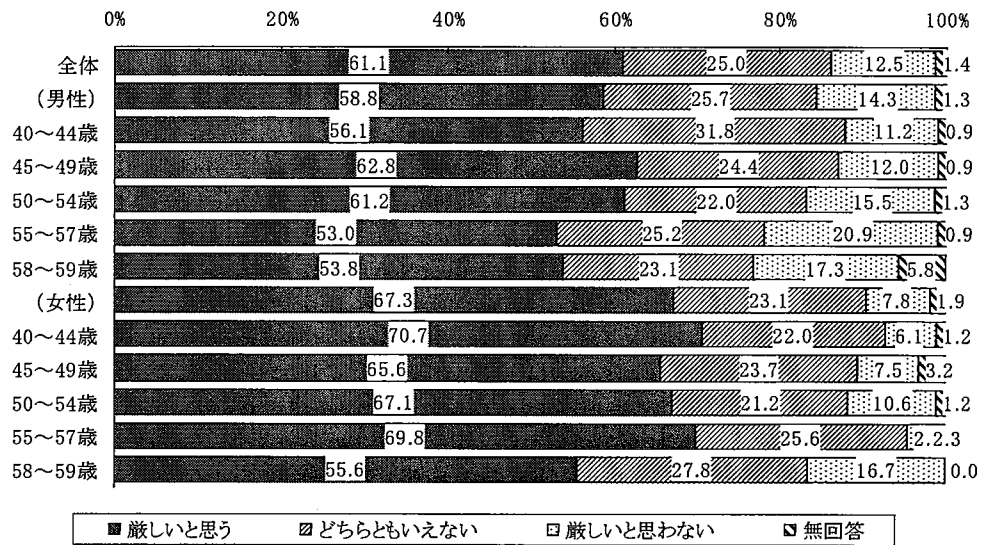
	いままでつちかて きた経験、技術 を活かすように している	新規事業開始に 準備している ように	人脈、コネ等 ネットワークを つくるように している	その他	特になにもして いない
全体	26.8	3.8	8.8	1.4	18.9
(男性)	27.5	4.4	9.5	1.5	19.3
40～44歳	26.0	4.5	11.7	0.0	28.3
45～49歳	23.5	5.1	9.8	2.1	23.9
50～54歳	26.7	3.4	8.6	1.3	12.5
55～57歳	36.5	4.3	6.1	2.6	13.0
58～59歳	34.6	5.8	9.6	3.8	3.8
(女性)	24.9	2.2	6.9	1.2	17.8
40～44歳	20.7	0.0	8.5	0.0	26.8
45～49歳	20.4	3.2	10.8	1.1	16.1
50～54歳	30.6	3.5	3.5	1.2	16.5
55～57歳	27.9	2.3	4.7	0.0	11.6
58～59歳	33.3	0.0	0.0	11.1	5.6

なお、「特になにもしていない」割合は、性別にはほとんど差がみられなかった。年齢別には男性も女性も若い層での指摘割合が高く、若い世代では60歳代前半での就労に対してはまだ現実性を感じていない現れのように思われた。

4) 就労可能性 (Q20)

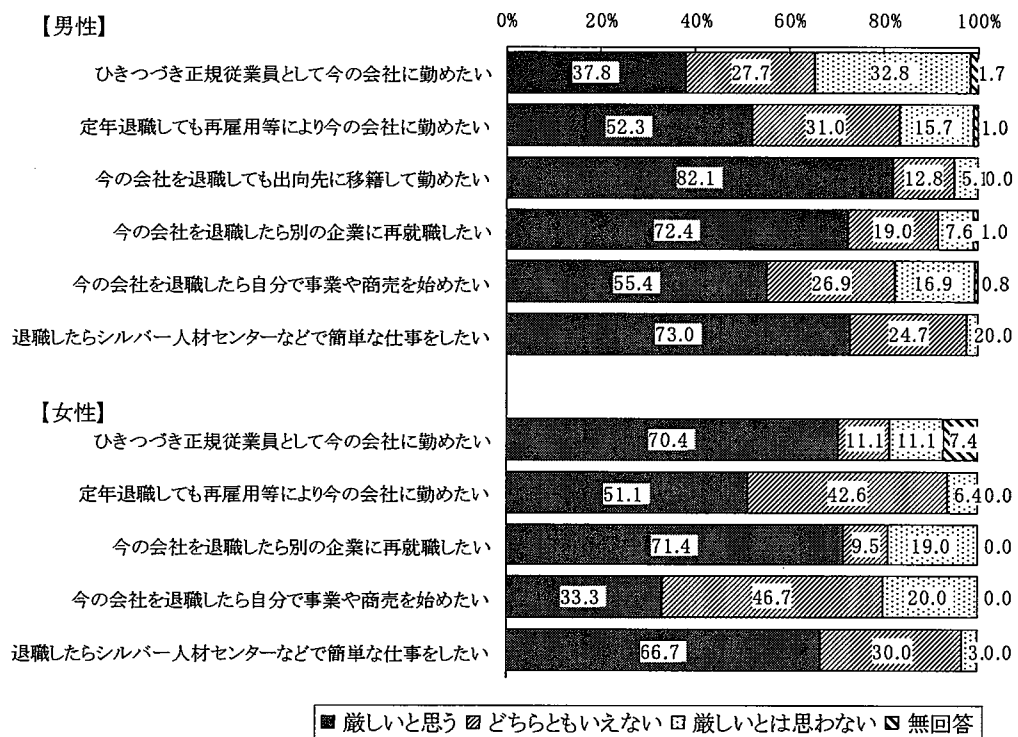
60歳代前半で希望する職業に就ける機会については、どのように考えているのだろうか。図表 2-3-17 によるとまず、性別には女性の方が厳しい見方をしている。「厳しいと思う(非常に厳しいと思う+やや厳しいと思う)」割合が、男性の場合は58.8%と6割を割り込んでいるのに対し、女性の場合は67.3%とほぼ3分の2に達している。年齢別に見ると、男性の場合も団塊世代とプレ団塊世代は、以外にも楽観的な人の割合が多い。「厳しいと思う」の割合がそれぞれ53.0%、53.8%で、若い年齢層を下回っている。「厳しいと思わない」割合もそれぞれ20.9%、17.3%と若い世代を上回っている。

図表 2-3-17 60歳代前半で希望する職業に就ける機会の評価（性・年齢別）



こうした厳しさの認識は、希望する働き方によっても異なってくるのが予想される。そこで、両者の関係を調べた。男性の場合、最も厳しいと認識しているのが「今の会社を退職しても出向先に移籍して勤めたい」と考えている人たちが「厳しいと思う（非常に厳しいと思う＋やや厳しいと思う）」割合は82.1%と8割を超えている（図表2-3-18）。ついで、「退職したら

図表 2-3-18 60歳代前半で希望する職業に就ける機会の評価（性・希望する働き方別）



シルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい」(73.0%)、「今の会社を退職したら別の企業に再就職したい」(72.4%)となっている。これに対して、「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」は最も楽観的であり、「厳しい」と感じている人は、37.8%と4割を切っており、「厳しいとは思わない」(32.8%)とほぼ同じ割合である。その意味では、すでに退職した先輩たちの実績を見て自信を持っているのではないかと推測されるのである。これに次いで「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」も相対的に楽観度が高いと思われる。

(3)就労実現するための整備内容

1)自企業での整備すべき内容 (Q21)

60歳代前半の就労を実現するために、自企業でどのような条件を整備すべきかを、現在会社に勤めている人にきいた。まず全体としては「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」を求める声が54.2%と最も多く、ついで「短時間労働の道を多く用意する」(32.7%)となっていた(図表2-3-19)。これを性別に見ると、男性の場合は「定年延長、定年後の再雇用制度」が圧倒的に多いのに対して、女性の場合は「定年延長、定年後の再雇用制度」に並んで「短時間労働の道を多く用意する」への要望が高かった。団塊世代の男性は、他の世代の男性と比較すると「短時間労働の道を多く用意する」が40.6%と最も高く、反対に「定年延長、定年後の再雇用制度」は50.0%と相対的には低かった。

図表2-3-19 60歳代前半の就労促進のための自社での必要な条件整備(性・年齢別)

(複数回答、単位：%)

	短時間労働の道を多く用意する	能力充実のための研究・開発の活性化	定年制度を廃止する	定年延長、早期実現など定年後の再雇用の実現	その他	特に必要ない	わからない
全体	32.7	17.7	9.5	54.2	2.0	10.6	8.4
(男性)	30.9	18.6	9.3	56.2	2.1	10.5	8.1
40～44歳	28.4	18.1	9.3	51.0	1.0	9.3	13.7
45～49歳	29.0	22.4	11.0	56.2	2.4	11.0	8.1
50～54歳	30.8	17.5	9.5	62.6	0.9	10.0	4.7
55～57歳	40.6	15.6	7.3	50.0	5.2	12.5	5.2
58～59歳	31.0	14.3	4.8	64.3	4.8	11.9	4.8
(女性)	41.8	13.0	10.3	43.8	1.4	11.0	9.6
40～44歳	40.0	23.3	6.7	43.3	6.7	13.3	13.3
45～49歳	44.9	6.1	14.3	36.7	0.0	12.2	10.2
50～54歳	38.9	19.4	5.6	52.8	0.0	8.3	11.1
55～57歳	47.8	8.7	17.4	47.8	0.0	4.3	4.3
58～59歳	25.0	0.0	0.0	37.5	0.0	25.0	0.0

注) 対象は現在会社勤めの人

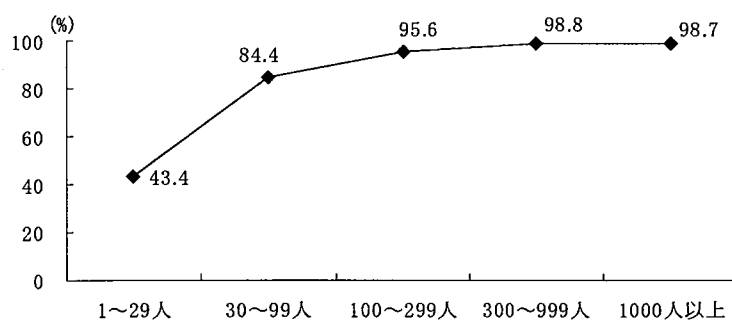
これを企業規模別に示したものが図表 2-3-20 である。企業規模が小さいほど回答割合が高い項目が「定年制度を廃止する」である。そもそも定年制度は中小企業では採用している割合が低い。図表 2-3-21 でみるように定年制を採用している企業の割合は 1～29 人の小企業では 43.4%にしかすぎない。すなわち、それだけ定年制度そのものを廃止することはそれほど非現実的だとは認識されていないと考えられる。これと反対に規模が大きくなるほど割合が高まるものが「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」であり、1～29 人、30～99 人の企業では 5 割を割り込んでいるが、1,000 人以上の大企業では 59.8%と 6 割近くになっている。

図表 2-3-20 60 歳代前半の就労促進のための自社での必要な条件整備（企業規模別）
（複数回答、単位：％）

	く短 用時 意間 す 労働 の 道 を 多	を化能 充の力 実た再 さめ開 せの発 る研・ 修再 制活 度性	定年 制度 を 廃 止 す る	雇再定 用雇 年の の用延 早制長 期度、 実な定 現ど年 継後 続の	そ の 他	特 に 必 要 な い	わ か ら な い
1～29人	25.0	13.1	16.3	41.3	0.6	18.8	10.6
30～99人	30.5	19.8	13.0	49.6	1.5	7.6	14.5
100～299人	33.1	15.8	10.5	55.6	3.8	12.0	4.5
300～999人	33.6	16.4	6.2	58.9	2.1	6.8	8.2
1000人以上	36.7	20.4	5.9	59.8	2.1	8.9	6.5

注) 対象は現在会社勤めの人

図表 2-3-21 定年制度の導入率（企業規模別）



これを、先に分析した 60 歳代前半の働き方別にみると、それぞれの働き方によって求める政策が異なっている。「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」とする人は個別的な要望は他に比べて少なく、「特に必要ない」という回答が相対的に多かった（図表 2-3-22）。「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」人は「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」が 72.4%と高く、ついで「短時間労働の道を多く用意する」(37.3%)

となっていた。「今の会社を退職しても出向先に移籍して勤めたい」人は、上記の2つの項目に加えて、「能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる」(32.5%)と極めて高かった。

図表 2-3-22 60歳代前半の就労促進のための自社での必要な条件整備 (希望職業別)

(複数回答、単位：%)

	短時間労働の道を多く用意する	能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる	定年制度を廃止する	定年延長、定年後の再雇用制度など早期実現	特に必要ない
ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい	18.3	14.3	13.5	52.4	17.5
定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい	37.3	17.5	10.6	72.4	6.5
今の会社を退職しても出向先に移籍して勤めたい	35.0	32.5	10.0	70.0	2.5
今の会社を退職したら別の企業に再就職したい	26.2	26.2	9.3	59.8	7.5
今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい	35.1	26.1	5.4	43.2	14.4
シルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい	38.7	14.0	10.8	54.8	0.0

2) 想定される自企業での就労整備内容 (Q22)

それでは、このような条件は本人が60歳を迎えるまでに、自分の会社は実際に実現していると考えているのだろうか。図表 2-3-23 によると、全体としては「定年延長、定年後の再雇用制度など、継続雇用の実現」と回答する割合が最も高く、45.2%であった。これは、周知のように「改正高年齢者雇用安定法」が施行されることを先取りして、このような予想をしている人が多いことが推定される。しかし、一方では「特にない」と考える人も30.6%もあり、あまり自企業には期待していないことがうかがわれる。「短時間労働の道を多く用意している」は12.9%と1割を超えており、ここに期待する人も多いことが分かった。

性別に見ると、今の「短時間労働の道を多く用意している」は女性で17.1%と高く、期待も込められていることがうかがわれる。これに対して、「定年延長、定年後の再雇用制度など、継続雇用の実現」は女性の37.7%に対して、男性が46.7%と男性の方に指摘する割合が高かった。

年齢別に見ると、男性の場合「定年延長、定年後の再雇用制度など、継続雇用の実現」で団塊世代の55～57歳とポスト団塊世代の50～54歳で特に高い指摘率となっており、この世代が定年を迎える頃にはこうした制度が実現していることを予想し、なおかつ期待していることがうかがわれる。これに対して、40～44歳、45～49歳といった若い年齢層では、60歳の到達するのが10年以上先ということもあり、先を見通せないという意味で「わからない」が10%を超えていたり、あるいは「特にない」が30%を超えるなど、あまり会社の制度に期待していない態度がみられる。

図表 2-3-23 自社で整備されていると予想される条件（性・年齢別）

（複数回答、単位：％）

	多短 く時 間用 意し ての 道 を る	る制性 度化力 がの再 充た開 実め発 しての 研・再 修活	て定 いる 年制 度 を 廃 止 し	現 ど、 の定 再 年 延 長、 定 年 後 の 再 雇 用 制 度 な 実	そ の 他	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	12.9	7.7	2.9	45.2	2.0	30.6	10.9	1.9
(男性)	12.1	8.1	2.9	46.7	2.1	30.7	10.0	1.3
40～44歳	12.7	9.3	4.4	43.6	1.0	31.4	12.7	1.5
45～49歳	12.9	7.1	2.4	39.5	2.4	32.9	14.8	1.0
50～54歳	10.9	8.5	3.3	53.1	1.9	27.5	6.6	1.4
55～57歳	14.6	4.2	0.0	55.2	4.2	29.2	4.2	0.0
58～59歳	4.8	14.3	2.4	45.2	2.4	35.7	2.4	4.8
(女性)	17.1	5.5	2.7	37.7	1.4	30.1	15.8	4.8
40～44歳	30.0	10.0	0.0	43.3	0.0	30.0	10.0	0.0
45～49歳	12.2	4.1	4.1	34.7	4.1	36.7	12.2	4.1
50～54歳	8.3	2.8	2.8	41.7	0.0	19.4	27.8	2.8
55～57歳	26.1	4.3	0.0	26.1	0.0	39.1	17.4	8.7
58～59歳	12.5	12.5	12.5	50.0	0.0	12.5	0.0	25.0

3) 企業一般における就労のための整備内容 (Q23)

それでは、60歳代前半の就労を促進させるためには、企業一般としてどのような条件を整備すべきだと考えているのだろうか。ここでは2つまでの選択を求めた。図表 2-3-24 によると「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」がやはり一番多く、67.9%と3分の2を超えた。ついで、「短時間労働の道を多く用意する」が51.1%と半数を超えている。「能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる」も24.1%に支持されていた。これに対して「定年制度を廃止する」は16.0%と、低い割合であった。あまり現実的とは考えられていないようである。

これを性別に見ると、大きな違いは「短時間労働の道を多く用意する」に現れており、男性が47.5%であるのに対し、女性は60.7%と6割を超えている。

年齢別には男性の場合あまり差がみられなかった。強いていうならば「短時間労働の道を多く用意する」がやはり団塊世代の55～57歳とポスト団塊世代の50～54歳の年齢層に支持されており、50%を超えていた。

図表 2-3-24 60 歳代前半の就労促進のための企業一般での必要な条件整備（性・年齢別）
（2 項目選択、単位：％）

	多短 く時 間用 意 す る 道 を	制性 度化 をの 充た 実め さの せ研 修活	る定 年 制 度 を 廃 止 す	現継 続の 雇再 用の 制 度 な ど 実	そ の 他	特 に 必 要 な い	わ か ら な い
全体	51.1	24.1	16.0	67.9	2.0	2.0	3.7
(男性)	47.5	25.5	15.2	69.0	2.2	2.2	3.9
40～44歳	46.2	24.7	15.7	69.1	0.9	1.8	8.1
45～49歳	44.4	26.9	17.1	66.2	3.4	3.0	3.4
50～54歳	50.9	26.7	14.7	70.3	2.2	0.9	2.2
55～57歳	53.0	22.6	13.0	71.3	1.7	2.6	0.9
58～59歳	40.4	23.1	11.5	71.2	3.8	5.8	1.9
(女性)	60.7	20.6	18.1	64.8	1.6	1.2	3.1
40～44歳	61.0	20.7	15.9	67.1	0.0	1.2	1.2
45～49歳	57.0	24.7	15.1	66.7	2.2	0.0	4.3
50～54歳	65.9	18.8	23.5	62.4	1.2	1.2	4.7
55～57歳	53.5	14.0	23.3	67.4	2.3	2.3	2.3
58～59歳	72.2	22.2	5.6	50.0	5.6	5.6	0.0

(4)社会全般の就労促進方策

1)就労促進施策 (Q24)

企業だけでなく、社会全般に対して社会全体として60歳代前半の就労を促進するためにはどのような政策が必要かという質問を行った。その結果「雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度の整備、充実を行う」が72.9%と最も多くの支持を集めた（図表2-3-25）。ついで「シルバー人材センターによる情報提供、就労相談の充実をはかる」（47.1%）となっていた。第3位は「ハローワーク、民間職業紹介機関の有する情報の積極的な開示に力を入れる」（31.3%）である。

これを性別に比較すると、「シルバー人材センターによる情報提供、就労相談の充実をはかる」が男性で44.0%であるのに対し、女性では55.1%と11.1ポイント高くなっている。同じように「ハローワーク、民間職業紹介機関の有する情報の積極的な開示に力を入れる」でも女性の方がやや高くなっている。

年齢別に見ると、男性の団塊世代で「雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度の整備、充実を行う」が特に高くなっている点が特徴的である。

図表 2-3-25 60 歳代前半の就労促進のための社会として必要な条件整備（性・年齢別）

（2 項目選択、単位：％）

	備に雇 対用形 充す態 実を制 行度多 うの様 整化	実供タ 就にシ 相にバ 談よー の情人 報材 充報セ 提ン	示の民 に有間 力す職 を入業 れ情報 るの機 関開	るを職 も業訓 つ練等 と手厚 厚くの く助成	そ 他	特 に 必 要 な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	72.9	47.1	31.3	18.7	2.8	1.2	2.4	0.8
（男性）	73.0	44.0	30.1	19.2	2.9	1.4	2.5	0.6
40～44歳	74.0	48.9	29.1	18.4	1.8	0.9	2.2	0.0
45～49歳	71.8	44.9	37.2	15.0	3.8	0.9	1.7	0.0
50～54歳	72.8	40.1	28.4	24.6	2.2	0.9	2.6	0.9
55～57歳	77.4	41.7	28.7	18.3	4.3	3.5	0.9	0.9
58～59歳	65.4	42.3	13.5	19.2	3.8	3.8	9.6	3.8
（女性）	72.6	55.1	34.3	17.4	2.5	0.6	2.2	1.2
40～44歳	69.5	63.4	36.6	14.6	2.4	0.0	2.4	0.0
45～49歳	73.1	62.4	30.1	23.7	2.2	1.1	1.1	1.1
50～54歳	72.9	52.9	38.8	16.5	2.4	0.0	2.4	1.2
55～57歳	74.4	39.5	27.9	16.3	4.7	2.3	2.3	4.7
58～59歳	77.8	27.8	38.9	5.6	0.0	0.0	5.6	0.0

2) 予測される就労促進施策（Q25）

それでは、このような社会に求める施策が、自分が 60 歳を迎えるまでに実現していると考えているのだろうか。図表 2-3-26 は、整備が実現していると考えている条件を表したものである。

「シルバー人材センターによる情報提供、就労相談の充実がはかれている」（36.3%）と「雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度が整備、充実している」（35.9%）がほぼ同率で並んでいる。また、「ハローワーク、民間職業紹介機関の有する情報の積極的な開示に力を入れている」も 28.3%と比較的高い指摘割合となっている。これらの指摘割合は、性別にはあまり差がみられない。むしろ男性の年齢による支持する割合の差が大きいようである。たとえば「雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度が整備、充実している」では、プレ団塊世代の 58～59 歳で 30.8%であるのに対し、40～44 歳では 42.2%と 11.4 ポイント高くなっている。しかも、この割合は年齢が低くなるほど指摘割合が高くなる、すなわち単調増加となっている。同じことは「シルバー人材センターによる情報提供、就労相談の充実がはかれている」と「ハローワーク、民間職業紹介機関の有する情報の積極的な開示に力を入れている」についてもいえる。こうした、制度の社会的な導入、普及には時間がかかるという認識であり、短時間では実現しないと考えている結果であろう。つまり、60 歳までの期間が長い若い人ほど、実現確率が高くなると感じているのかもしれない。これと反対の傾向を示すものが「職業訓練等の助成がもっと手厚くなっている」であり、これは年齢が高くなるほど指摘割合が高くなっているのである。この問題はある程度の予算措置があれば、比較的簡単に実現できると考えられており、年齢の高い層での指摘割合が高かったのかもしれない。

図表 2-3-26 60 歳代前半の就労促進のために社会として整備してある条件（性・年齢別）

（2 項目選択、単位：％）

	備に雇 対用形 充す態 実する 制の多 度が様 い化整 る	実供、 就一に 労由 相る 談情 の報 の充提 セン	シ ル バ ー 人 材 セ ン	る 示 に 力 を 入 れ て の 機 関	の 有 す る 情 報 の 開 関	民 間 職 業 紹 介 の 機 関	な が も つ と 手 厚 く な つ て い る	職 業 訓 練 等 の 助 成	そ の 他	特 に 必 要 な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	35.9	36.3		28.3			9.2		3.1	1.3	25.8	1.2
（男性）	37.5	35.3		29.9			10.6		2.9	1.6	24.1	1.1
40～44歳	42.2	40.4		33.6			9.0		0.9	1.8	19.3	0.0
45～49歳	37.2	33.8		32.5			7.7		3.8	1.7	26.1	0.4
50～54歳	36.6	39.2		31.5			13.8		1.3	0.4	22.4	0.9
55～57歳	33.9	25.2		20.9			14.8		7.0	2.6	30.4	1.7
58～59歳	30.8	25.0		15.4			7.7		5.8	3.8	28.8	7.7
（女性）	31.5	38.9		24.0			5.3		3.7	0.3	30.5	1.6
40～44歳	30.5	46.3		25.6			4.9		1.2	0.0	24.4	0.0
45～49歳	31.2	41.9		28.0			7.5		2.2	0.0	29.0	2.2
50～54歳	28.2	37.6		23.5			4.7		2.4	0.0	37.6	1.2
55～57歳	37.2	30.2		11.6			2.3		9.3	0.0	37.2	4.7
58～59歳	38.9	16.7		27.8			5.6		16.7	5.6	16.7	0.0

4. 60歳代前半の働き方の分析

第3章では60歳代前半の職業生活について分析してきたが、ここではこれらの分析をより深めるために多変量解析を用いて、これらの要因を分析していくこととする。

(1)60歳代前半の就労意向の決定要因

60歳以降も働きたいという意欲はきわめて強い。「60歳かそれ以前で就労を終えたい」との回答は男性では12.0%ときわめて少なく、8割以上は働くことを希望していることが分かった(図表2-2-4、P14)。性別にみると、「働けるうちは働きたい」という回答は、男性が26.3%、女性が29.3%で差は少ないが、それ以外についてみると、男性の方が女性よりも年長まで働きたいという希望が多くなっている。また、男性について世帯年収別にみると、世帯年収が高いほど早い時期に引退したいという意向が高く、「働けるうちは働きたい」と答えた割合は少ない(図表2-2-5、P14)。さらに、貯蓄額別にみると、貯蓄額が高いほど、早い時期に引退したいという意向が高いことが示されている(図表2-2-6、P14)。

このように、60歳以降の就労希望はいくつかの要因によって説明される。60歳以降の就労を希望するか否かを従属変数としてロジット分析を行った。説明する変数は図表2-4-1に示したとおりである。結果を見ると、性別ではオッズ比が0.225となっており、これは女性は男性に比べて60歳以降の就労希望割合が他の変数を制御したときに、0.2倍にしかならないということの意味している。同じように、世帯年収や世帯貯蓄額も統計的には有意となっており、世帯年収が600万円以上の場合、600万円未満の0.362倍になってしまう。同じように、世帯貯蓄額が500万円以上では、500万円未満の0.530倍の意向となっている。これに対して、年齢や団塊世代に属していること(団塊ダミー)は有意ではなく、60歳以降就労希望に影響を特に及ぼしてはいない。また、定年年齢が設定されていて60歳であったり、59歳以前であったとしても、60歳以降就労希望には関連していない。また、正規従業員であることが就労に影響を及

図表2-4-1 60歳以降の就労に対するロジット分析(1)

要 因	オッズ比
性別(1:女性)	0.225 ***
年齢	1.015
団塊ダミー(1:団塊世代)	0.823
健康状態(1:健康)	1.064
世帯年収(1:600万円以上)	0.362 ***
世帯貯蓄額(1:500万円以上)	0.530 **
正規従業員ダミー(1:正規従業員)	0.974
勤務延長ダミー(1:60歳以降再雇用、勤務延長あり)	0.824
定年59歳以前ダミー(1:定年年齢59歳以前)	0.717
定年60歳ダミー(1:定年年齢60歳)	0.934
住宅ローンダミー(1:返済あり)	1.079
モデル χ^2 (df)	77.25(11)
有効サンプル数	864

注) ***: p<.001, **: p<.01, *: p<.05, +: p<.1 (以下同様)

ぼしていると考えられたが、この結果はそれを否定している。

次に、現在自分が持っているセールスポイント、能力が60歳以降の就労希望に影響を及ぼしているかどうかについて、やはりロジット分析を行った。ここでは、それぞれのスキルの有無を説明変数としている。結果は図表2-4-2に示したように、「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」「仕事をこなすことのできる体力をそなえていること」という体力と専門技術という正反対の能力、セールスポイントが有意であった。それぞれの能力を持つことは、そうでない人の1.4倍以上の確率で60歳以降の就労を希望するという結果である。同じように「今までつちかってきた経験があること」も就労意向を高める効果を持つことが示されている。

図表2-4-2 60歳以降の就労希望に対するロジット分析(2)

要 因	オッズ比
性別(1:女性)	0.249 ***
年齢	0.992
専門的技術、知識、資格を従来からもっていること	1.453 *
今までつちかってきた経験があること	1.373 +
人柄、性格がよいこと	0.784
人的コネなど多くの人とつきあってきた強みがあること	0.974
環境の変化に対応できる順応性が高いこと	1.258
仕事をこなすことのできる体力をそなえていること	1.441 *
モデル χ^2 (d.f.)	93.28(8) ***

(2)60歳代前半での働き方

60歳以降も働くことを希望する人は、定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」が男女とも最も多かった(図表2-3-1、P32)。これに続く回答が「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」、「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」、「今の会社を退職したら別の企業に再就職したい」が男性では高かった。「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」といった希望を持つものが、60歳代前半の希望する働き方ではフルタイムを希望し(図表2-3-7、P36)、想定する賃金も高かったこと(図表2-3-10、P38)が示された。

(3)就労上のスキルと就労パターンの関連性

60歳代前半に働く就労すると想定した場合の、本人が持っているスキル・能力については「今までつちかってきた経験があること」(62.4%)が最も高く、ついで「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」となっており、いずれにしても自分自身の仕事や業務を通じて得られた能力があげられている(図表2-3-11、P39)。また、男性の方がこうしたスキルを身につけている割合も高い。このようなスキルは、60歳以降の働き方に少なからず影響すると思われる。そこで、ここで分析した自分自身の就労上のスキル・能力と希望する働き方、特に上記の3つの働き方を志向する要素との関連をロジット分析により検討した。図表2-4-3は「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」、「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤め

たい」、「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」と考える人と、そうでない人の差をもたらす要因を総合的に分析するためにロジット分析を行った。独立変数として、年齢と対象者が現在、正規従業員（正規従業員ダミー）であるか、団塊世代に属するかという変数（団塊ダミー）と、自分の持っている能力を持っているかいないかを変数として分析した。3つの回帰式とも統計的には有意であり、意味のあるロジット分析であった。まず、「ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい」を説明する変数として有意であったのは「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」でオッズ比は1.881となっている。つまり、「専門的技術、知識、資格を従来からもっている」とは考えない人の1.881倍の確率で正規従業員を志向する、という結果である。同じように、「人的コネなど多くの人とつきあってきた強みがあること」も統計的には10%の有意水準ではあるが、やはり正規従業員を志向する確率が高くなっている。これに対して、「環境の変化に対応できる順応性が高いこと」も統計的に有意となっているが、この場合はオッズ比が1より小さく、この場合、通常の人より正規従業員を志向する確率が0.509倍と低くなることを意味している。

図表 2-4-3 60歳代前半の希望働き方に対するセールスポイントのロジット分析結果
(オッズ比) (男性の場合)

要因	正規従業員	再雇用・勤務延長	起業
年齢	0.999	0.995	0.985
正規ダミー (1:正規従業員)	0.800	0.964	0.423 ***
専門的技術、知識、資格を従来からもっていること	1.881 **	1.351 *	1.604 *
今までつちかってきた経験があること	1.086	1.548 **	0.750
人柄、性格がよいこと	1.081	1.030	0.697
人的コネなど多くの人とつきあってきた強みがあること	1.587 +	0.821	2.539 ***
環境の変化に対応できる順応性が高いこと	0.509 **	0.647 **	1.556 *
仕事をこなすことのできる体力をそなえていること	0.893	1.085	0.996
団塊世代ダミー (1:団塊世代)	0.673	1.134	1.246
モデル χ^2 (df)	25.95(9) **	22.48(9) **	43.22(9) ***
有効サンプル数	861	856	848

「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」については「今までつちかってきた経験があること」、「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」が有意にこの意向を高めている。また「環境の変化に対応できる順応性が高いこと」をあげる場合は、有意に「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」という意向を低くしている。

最後に、「今の会社を退職したら自分で事業や商売を始めたい」については「人的コネなど多くの人とつきあってきた強みがあること」が最も強い要因となっており、オッズ比も2.539と通常の人を2.5倍を上回る確率となっている。また、「専門的技術、知識、資格を従来からもっていること」も有意な変数となっている。興味深い点は、「環境の変化に対応できる順応性が高いこと」が正規従業員と再雇用などで継続勤務に対する指向性に対してはマイナスに働いてい

たものが、起業の方ではプラスに働いている点である。起業する上では適応性が重要であるとの認識が強いのではないかと想像される。今一つ、この起業モデルでは正規従業員ダミーが1.0以下でしかも1%の水準で有意となっていることである。つまり、起業する意向を持つものは現在正規従業員ではない人の方が確率が高いと言うことを意味している。このように、60歳代前半の希望する働き方を考えたときには、人々は自分の持っている能力、特性、性格などを総合的に判断して、将来の方向性を決めていることが示唆される。

(4)具体的な準備内容の60歳以降就労との関連性

60歳代前半の就労を想定したときに、現在どのような準備を行っているかについては「健康の維持、体力の増強に努めている」「働き続けたいという意欲を維持するようにしている」という、いわば体力と気力を維持している、という回答が最も多かった。こうした準備内容が60歳代前半の就労希望に影響を及ぼすと考え、ここでもロジット分析を行った。すなわち、60歳以降も働く意向を持つものを「1」、60歳で働くことをやめようとするものを「0」として、現在の準備内容を説明変数とする分析である。結果は図表2-4-4に示したように、最も大きな要因は「働き続けたいという意欲を維持するようにしている」であり、そう思わない人の4倍の確率をもつものである。ついで、「今までつちかってきた経験、技術を活かすようにしている」がやはり1.698と高くなっている。また、有意水準は10%であるが「新しい資格、技術を修得するようにしている」も就労を促進する要因となっていることが分かる。「パソコンの操作や語学力等を向上させるようにしている」や「ハローワーク等を活用する情報収集活動に力をいれる」などといった能力因子は、有意水準に至っていなかった。また体力面で「健康の維持、体力の増強に努めている」も有意とはならなかった。

図表 2-4-4 60歳以降就労希望の現在の準備内容によるロジット分析結果（オッズ比）

	要 因	オッズ比
	性（1：女性）	0.207 ***
	年齢	0.967 *
能力因子	新しい資格、技術を修得するようにしている	1.698 +
	パソコンの操作や語学力等を向上させるようにしている	1.100
	ハローワーク等を活用する情報収集活動に力をいれる	2.877
基盤因子	働き続けたいという意欲を維持するようにしている	4.075 ***
	過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつ	1.302
	自分自身で再就労に対する目的、内容を再確認する	1.043
	家族の関係を大切にしている	0.890
	健康の維持、体力の増強に努めている	1.343
事業因子	今までつちかってきた経験、技術を活かすようにしている	1.698 *
	新規事業開始に向けて準備を行うようにしている	1.140
	人脈、コネ等のネットワークをつくるようにしている	1.819
	モデル χ^2 (d f)	176.37(13) ***
	有効サンプル数	1122

(5)60歳代前半の就労促進のための条件整備

60歳代前半の就労を実現するために、どのような条件を整備すべきかについては、自分の会社、一般論としての企業への要望ともに「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」が最も高く、自企業への要望では54.2%（図表2-3-19、P45）、一般企業への要望としては67.9%（図表2-3-24、P49）である。正規従業員として働くか、あるいは再雇用などで働くかは別として、最も基本的に就業者が望む制度改革である。ついで「短時間労働の道を多く用意する」は自社に対しては32.7%（図表2-3-19、P45）、一般的に企業に対しては51.1%（図表2-3-24、P49）となっており、この2つの条件整備が強く望まれていると言えよう。

一方、どのような条件が整ったら60歳以降の就労を促進するかを明らかにするために、自社の望まれる条件を独立変数として、就労意向を従属変数としてロジット分析を行った。結果をみると、最も説明力が大きい項目は「能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる」であり、オッズ比は3.019にもなっている。ついで「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」が2.539と高い数値である。これに対して、回答割合が2番目に高かった「短時間労働の道を多く用意する」は、係数が有意ではなく説明力は強いとは言えなかった。反対に、回答割合が低かった「定年制度を廃止する」も説明力は強くはなかった。こうしてみると、希望する割合が最も多く、なおかつこれを希望する人が60歳以降の就労を希望する確率が高まる「定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現」は、最も喫緊の条件整備項目と言えるだろう。また「改正高年齢者雇用安定法」では平成18年4月1日から、定年年齢が段階的に引き上げられることにより65歳までの雇用の確保が現実のものとなろうとしていることから、就業者の要望に応えられる制度として期待が高まる。

図表2-4-5 60歳以降就労希望の自社の条件整備によるロジット分析結果（オッズ比）

要 因	オッズ比
性（1：女性）	0.293 ***
年齢	1.000
短時間労働の道を多く用意する	0.960
能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる	3.019 ***
定年制度を廃止する	1.331
定年延長、定年後の再雇用制度など継続雇用の早期実現	2.539 ***
特に必要ない	1.734
モデル χ^2 (df)	67.82(7) ***
有効サンプル数	876

(6)社会全般の就労促進方策の方向性

60歳代前半の就業を促進するための政策で最も大きなものは、前述した「改正高年齢者雇用安定法」により、法制面で企業に雇用を拡大することであることは間違いない。それ以外で、就労促進で求められている条件整備では、「雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度の整備、充実を行う」が72.9%と最も多くの支持を集めた（図表2-3-25、P50）。ただし、この具体的内容については、非常に多くの選択肢があり、今後十分検討していかなくてはならない。

5. 団塊世代の特色

これまで、60歳代前半の生活の予想、働き方の予想について調査結果を分析してきたが、最後に、これまでの分析について団塊世代の男性の特色をまとめておきたい。

今回の調査は、団塊世代を狭義にとらえ、昭和22年～24年までに生まれた人に焦点を当てたものである。年齢でいえば、調査時点で55～57歳である。従来の統計調査は、5歳刻みで対象を捉え、たとえば55～59歳を団塊世代として扱う統計調査分析が多かった。これは、多くの統計調査が5歳刻みでしかデータが入手できないためである。これに対して、本調査では、狭義の団塊世代を抽出したという点で、これまでの調査にはない新たな視点が得られるものと思われる。ここでは、その特徴を60歳代前半の働き方、就労意識面および生活意識の2つの側面からまとめる。

(1)60歳代前半の働き方

団塊世代の55～57歳の働き方では、特に目立った特徴はみられないが、強いていえば男性では「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」が他の年代層に比して最も高い割合を占めており（図表2-3-1、P32）、さらにその予想する働き方でも、「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めている」が30.7%と最も高くなっており（図表2-3-4、P34）、かなり再雇用に自信をもっている姿が浮かび上がってくる。「高年齢者雇用安定法」が改訂されるのを知っていて、それを先取りしているのかもしれない。

しかしながら、働く理由は必ずしも収入が重視されているわけではなく、「社会や人とつながってほしいから」「社会に貢献するため」といった社会参加、生きがい重視の態度が前面に出ており、「他の収入だけでは生活費が不足するため」といった経済的理由は他の年齢層に比べると最も低くなっている（図表2-2-8、P15）。

こうした余裕をもった働き方を志向しているためか、働く期間も「働けるうちは働き続けたい」とするものは割合が低く、「65歳まで働きたい」とする期限限定型の就労形態を望んでいる割合が高かった（図表2-2-4、P14）。

(2)60歳代前半の日常生活

次に、団塊世代の55～57歳の日常生活についてまとめると、まず、毎月の収入と家計費の予測が団塊世代ではやや高くなっている（図表2-2-28、P28）。その収入源では公的年金の指摘割合は他の年齢層に比して高いのは、年金制度改革からみて当然であるが、その一方、「就労による収入」がきわめて低い点が特徴的であった（図表2-2-23、P25）。いずれにしても、60歳代前半の収入に関しては、かなり自信を持っている姿が浮かび上がってくる。

こうした自信に支えられているせいも、60歳代前半の生活不安に関しても「経済的に生活を維持するのが困難である」と「再就職の問題」の不安感が他の年齢層に比べるときわめて低い数値となっている（図表2-2-32、P30）。つまり、就職の面や、収入の面はまあ何とか乗り切れそうだという意識のようである。これは、いままでみてきた結論と軌を一にしている意識である。これに対して、「今までの人的交流や情報量が減る」については、他の年齢層に比べて、き

わめて高い割合であり、社会参加、社会的ネットワークを強く志向している団塊世代の特徴がみられた（図表 2-2-32、P30）。

第3章 グループインタビュー調査の分析

1. グループインタビュー調査の概要

(1)調査目的

団塊世代が定年を迎える 60 歳以降の生活・就労について、全国4か所のサラリーマン各3～5人のグループにインタビューを行い、どのような意識、意向、不安を持っているのか明らかにすることを目的とした。

(2)調査内容

インタビュー調査は以下の項目を主要なテーマとして実施した。

- 1)60 歳代前半の生活設計
- 2)60 歳代前半の就業意欲
- 3)就労するとした場合の理由
- 4)60 歳代前半の主な収入源
- 5)60 歳代前半の生活不安
- 6)60 歳代前半の希望する働き方と就労可能性
- 7)60 歳代前半就労するために個人で備えるべき項目
- 8)企業・社会に望まれる就労実現のための整備項目

(3)グループインタビュー調査の概要

調査対象：団塊の世代にあたる昭和 22 年～24 年生れの現役サラリーマンの男女
(昭和 21 年生れ 1 名、昭和 25 年生れ 2 名、昭和 35 年生れ 1 名を含む)

実施地域：札幌、東京、大阪、福岡

参加者数：札幌第 1 回目 4 名、札幌第 2 回目 4 名、東京第 1 回目 3 名、
東京第 2 回目 5 名、大阪第 1 回目 5 名、大阪第 2 回目 5 名
福岡第 1 回目 3 名、福岡第 2 回目 3 名
計 32 名

実施時期：2005 年 3 月～4 月

実施時間：各回とも 1.5～2 時間

調査としては 2005 年 1 月に首都圏、関東圏のサラリーマン対象にアンケートを実施しているが、インタビューはさらにさまざまな観点について生の声を聴取するため実施した。

2. 60歳代前半の日常生活

(1)生活設計状況

60歳代前半の仕事、家庭生活、余暇などをどのように生活設計しているかについて聴取してみたところ、考えてはいるが明確な設計まではできていないとするものが多く、次にまったく考えていないという回答もあった。全体的には漠然とした形ではあるが、なんらかの生活設計にあたるものは考えているとの印象であった。インタビューⅣ(札幌)にあるように、ある程度の考えをもって今現在準備にかかっているという意見があったが、これも明確な目標を定めているものではなく、方向性を決めるといったレベルのものであった。

60歳代前半の生活のしかたとしても、漠然と、今とあまり変わらないものではないかとする意見が複数みられた。反面、インタビューⅥ(大阪)にみられるように、60歳代を自分で時間を自由にコントロールできる「ゴールデンエイジ」と自ら命名し、体力のある間に自分の本当にやりたいことができる年代だと期待し、積極的に生活していこうとする意見もでている。

(2)60歳以降の就労意欲

インタビュー参加の大多数は60歳代前半では働くとしている。参加者の属する企業のうち、インタビューⅡ(平塚)、同Ⅲ(札幌)、同Ⅵ(大阪)などにみられるように、数社ではすでに60歳定年後の継続再雇用制度、あるいは65歳定年制度を採用しているところが存在した。したがって公的年金の満額支給開始年齢、ないし65歳までは、現在と同じ職か、あるいは現在の仕事に関連した職に継続して就労していると考えているものが東京、大阪、札幌の各地域でみられた。

何歳まで働くかについては、各人それぞれであり、65歳まで、公的年金満額支給開始時まで、働く気力の続くまで、あるいは仕事が面白いと思えるまでなどの意見があった。全体ではある程度期限をきっての就労とする意見が多かったように感じられる。

また、少数ではあるが、60歳以降は就労しないという発言もインタビューⅥ(大阪)にはあった。

(3)就労する理由

働く理由としての大きなポイントは、経済的な問題にどう対応できているかという点に表れていた。60歳定年を迎え、その後の就労をどうするかを考えると、前提となるのは健康面と経済的基盤が整っているかどうかである。60歳時点で自宅の住宅ローンが終了していない、子供の教育費がまだ必要であるなどの明確な理由をもつ者、あるいは将来の蓄えが少ないといった経済的基盤の構築が遅れているとする者は、まずは第一にその収入を確保するために職に就くとしている。さらに進んで、60歳からの生活費や小遣いを稼ぐとした収入確保の面でも就労理由の大きな割合を占め、その発言をする参加者数も多かった。

一方、この経済的基盤と60歳以降の収入の問題をクリアしているものについてみると、インタビューⅠ(東京)、同Ⅲ(札幌)、同Ⅵ(大阪)にみられるように、仕事を社会に貢献するもの、生きがいや楽しみを与えるもの、社会との触れ合いを保つものとしてとらえ、これらの達成のために働くとしていることが注目される。

また、定年後妻から「家の中でゴロゴロしないで」と言われたいための時間対策、暇対策を就労する理由としてとらえる意見もあった。

(4)60 歳代前半の主な収入源

60 歳代前半の主要な収入源としては、公的年金、企業年金、就労による収入をあげている。このうち、公的年金については判断が分かれるところであり、団塊の世代はぎりぎり逃げ切りのグループとする意見（インタビューⅣ(札幌)）がある一方、インタビューⅠ(東京)にみられるように、年金はあまりあてにはしていないとする発言もあった。

(5)60 歳代前半の生活不安

やはり、自分と家族の健康上の問題をあげてくる参加者が多くみられる。この点はインタビュー実施の地域、回数を問わなかった。

これについては経済的不安をあげるものが多く、ローンの支払い、子供の教育出費、自宅の補修・修理費が意見として出ている。

さらに、これに関連するものとして、再就労の困難さをあげる参加者も多く、不安として認識できるものと考えられる。

また、公的年金の再改定に不安をもつ意見もあった。

3. 60 歳代前半の職業生活

(1)60 歳代前半の希望する働き方と就労可能性

60 歳以降も職に就きたいとする参加者は多かったが、どのような働き方を希望しているのか、それをかなえるのは簡単かどうかについて調査してみた。

前述のとおりすでに継続再雇用制度、または 65 歳定年制度を採用している会社に勤務しているものは、現在の仕事、あるいは現在の仕事に関連した仕事を希望し、そのまま就労すると回答している。

これ以外の参加者の意見をまとめてみると、やはり、今の仕事の延長線上の業務を再雇用制度の適用を受けて、今の会社で継続してやっていきたいとする意見が大勢を占めた。

しかし、現在の会社に期待することが大きい反面、60 歳代前半で希望する職業に就ける可能性については、かなり厳しいのではないかとの意見が多かった。

(2)60 歳代前半就労するために個人で備えるべき項目

サラリーマン個人で 60 歳代前半に職に就くために準備すべき項目を調査してみると、健康面に注力するが第一であることはベースとなっていたが、インタビューⅠ(東京)にみられるように今現在の仕事の関連を重要視し、現在の仕事の領域の知識、経験を深めておくことが大切との意見が多く、同じ傾向として取引先や人脈からの情報のキャッチアップに努めておくとの意見もあった。

一方、精神的なものからは、社内での地位の逆転を覚悟するとか年下の者に仕える割りきりといった発言もあった。

就労する伝手で大切なものには何があるかでは、やはり今現在の仕事関連の人脈や取引先とする意見があったが、ここでも会社からの斡旋、紹介に期待する意見が出されている。

(3)企業・社会に望まれる就労実現のための整備項目

60歳代前半の就労実現のために会社で整備すべき項目については多くの意見が出たが、まずあげられるのは再雇用制度の採用、内容の充実であった(インタビューⅢ(札幌)、同Ⅵ(大阪))。ついで就業形態の多様化(インタビューⅢ(札幌)、同Ⅶ(福岡))、再就職先の斡旋(インタビューⅠ(東京)、同Ⅵ(大阪))、再就職斡旋先のニーズにあわせた教育研修制度の設立(インタビューⅠ(東京))、就職関連情報の提供などがあり、企業経営に視点をおいた経営者の意識革命(インタビューⅢ(札幌))とする意見もあった。

一方社会に向けてはインタビューⅠ(東京)では65歳定年制度の無条件の適用義務付けを望むほか、インタビューⅤ(大阪)で有償ボランティア制度の充実といった発言もあった。

4. グループインタビューからみた団塊世代の特色

団塊の世代の60歳代前半の生活は、漠然とした形ではあるが設計にあたるものは考えられていると思われる。明確な部分はこれからであり、現在とあまり変わらない生活ではないかとの意見もその一例にあたると思われる。

しかし、60歳代を自分で時間が自由に設計できる、やりたい事ができる年代だとして期待し、今までとはことなった生活を過ごしたいとする積極的な意見もみられた。

就労については、60歳代前半働くとしている。その働き方も再雇用により今の会社に勤めることを望んでいる。高齢者雇用安定法が改定され、すでに雇用が延長されている企業もあり、他の企業の動向を意識してか、かなり強い期待が感じられる。

就労に関して個人として準備すべきことは現在の仕事の領域での知識、経験を磨くことであり、企業・社会へは再雇用制度の充実を期待しているのも、現在の会社で引き続き職につきたいとしている考えからであると思われる。

働く理由としては経済的なことをあげる者が多いが、その働き方は公的年金満額支給開始時までといったような期限をきった限定的な感が強い。また、働く理由そのものについても、収入一辺倒ではなく、社会への貢献やつながりといった生きがいや社会参加を重視している面があると感じられる。

第4章 中間報告のまとめ

本調査の中間報告として、平成16年度に実施したアンケートとインタビュー両調査から得られた団塊の世代の男性（昭和22年～24年生れ）にかかわる特徴を簡潔にまとめておきたい。

また、2年間調査の後半にあたる平成17年度において予定する企業経営者、有識者へのアンケート調査等に関し、中間報告からつながる形として検討している主要調査項目についても触れておく。

1. 団塊の世代・男性の60歳代前半における生活設計

アンケート調査によって、60歳代前半における生活設計という点を見ると、年齢層が上がるにつれて設計ができているとする割合は増加する傾向にあるものの、団塊の世代においては、まだその3分の2が設計できていない。この傾向はインタビュー調査でもほぼ同様であった。

しかしながら、とりわけインタビュー調査を仔細にみると、少数意見ではあっても趣味に生きたいとの見解がある一方、すでに継続雇用の可能性があったり60歳代前半での就労を希望しているケースがほとんどで、文字通り生活設計ができていないと受取るより、それがまだ漠然とした段階に止まっていると理解した方がよいように思われる。

2. 生活全般

一般的に、今の時点においては、仕事とリタイア生活を両睨みしているようである。次節でみるとおり、そうは言っても生活のかなりの部分が就労で占められるとみられるが、一方で趣味の時間を大切にしたいとする傾向がある。インタビュー調査では、今まで長いあいだ仕事に追われてきた世代として、その反動から60歳以降は趣味も楽しみたいとしている様子がうかがえる。

60歳代前半における生活不安についてみると、アンケート調査では団塊の世代は「経済面での不安」や「再就職の問題での不安」は他の世代に比べると低い。しかし、「今までの人的交流や情報量の減少」に極めて高い不安をもっていることに特徴があり、社会とのつながりを重要視していることがうかがわれ、この点は、社会参加、社会ネットワークの一員を強く志向していることに表れている。

収入に関し、平均的に月額25.2万円を想定する。収入源としては、公的年金を重視し公的年金にウェイトをおく割合が他の世代に比較して高い。この脈絡から、さらに大きな特徴は、就労による収入割合がかなり低いことである。就労による収入をあまり当てにしていない。総収入金額についてみてみると、他の年代層よりもやや高く、収入面については自信をもっているのではないかとの結果であった。

3. 就労

(1) 仕事中心の生活

60歳代前半の生活において、アンケート調査では9割近くに就労意欲があり、かつ8割近いものが週5日の勤務を予想していることから、仕事を中心とした生活が考えられていると思わ

れる。

これを多少敷衍すると、現在 55～57 歳となった団塊世代ではあるが、60 歳までに就労を終えたいと希望する割合は低く、60 歳代前半では働くとしている。しかし、働く期間を 60 歳以降としてみると、65 歳までは働きたいとしている割合が一番大きく、しかも他の世代と比較すると、65 歳までを選択する割合が高い反面、働けるうちは働き続けたいとする割合は低い。いわば、65 歳までとの期限をきった期間限定的な就労を考えているところに大きな特徴がある。

インタビュー調査も考え合わせると、これには厚生年金等の満額支給年齢が影響を与えている可能性があるだろう。

(2)就労の理由

働く理由に目をむけると、その前提となるのは健康と経済的基盤が整っているかどうかである。そして大きなポイントは、まず経済的問題がどの程度差し迫ったものとしてあるかという点に表れてくる。アンケート調査では、団塊の世代が 60 歳を迎えた時点で自宅のローンが終了していないものが約 18%、子どもの教育が終了していないものは約 16%と少数ではある。しかし、ローン返済未了や子どもの教育費が必要な場合、あるいは将来の蓄えが少ないといった経済的基盤の構築が遅れているとするものは、まずはそれに備える収入を確保するため職に就くとしている。

60 歳からの生活費や小遣いを稼ぐとした理由を挙げる割合はどの世代でも高く、団塊の世代においてもその例外とはならない。しかし、団塊の世代では、他の収入だけでは生活費が不足するという経済的理由による就労は、他の年齢層と比較すると最も低いものになってしまう。このように、就労理由では必ずしも収入が重視されているわけではなく、先に述べたように、「社会や人とつながりたい」等、社会との接点維持に重点が置かれる傾向にある。こうした結果については、少なくとも公的年金の報酬比例部分を受給しうることが反映しているかもしれない。

さらに見逃せない点として次ぎもある。それは、インタビュー調査でしばしば表現された「家でゴロゴロしてほしくない」という妻からのいわば牽制である。退職直後においては、夫婦が一日中家にいるとの、両者にとって極めて不慣れな事態で緊張をはらむともいわれており、その対応として就労するとの発言であった。

(3)就労の形態

団塊の世代が最も希望する 60 歳代前半の就労形態は、「定年退職しても再雇用等により今の会社に勤めたい」ことである。これは他の世代と比較してみても団塊の世代が最も高い数値を示しており、職業形態の希望、実際の予測における回答でも団塊の世代が高い割合にある。

また、再雇用の実現性にはある程度自信を持っていることがうかがえる。高年齢者雇用安定法が改正され、65 歳までの継続雇用がこれから益々進むこととなるが、すでに 60 歳以降の雇用継続を実施している企業も存在する。こういった会社に勤務する団塊の世代は、現在の仕事、あるいは現在の仕事に関連した仕事を希望し、そのまま就労したいとしている。

これ以外の企業に勤める団塊の世代も、法改正と他社動向をみて、今の会社に継続して勤め

ることに期待し、かつ予想をしているのではないかと考えられる。団塊の世代は、就労の面ではなんとか乗り切れるのではないかとの意識からか、就労可能性についても、他の世代と比べると比較的楽観的にみている割合が高い。

4. 就労環境と自らの就労要件

前節の回答状況からうかがわれるように、団塊の世代は、就労環境について厳しさを覚悟しながらも何とかなると予想し、60歳代前半の就労に対して専門性を高める等の自己研鑽意欲に弱いようである。

5. 企業と社会に期待する就労環境の整備

(1) 企業に望む就労のための条件整備

団塊の世代が60歳代前半に就労するために企業に望む整備条件は「継続雇用の早期実現」が主たるものである。また、「短時間労働の道を多く用意する」、「雇用形態の多様化を図る」ことも挙げられている。

(2) 社会に望む就労のための制度的整備

さらに、社会に求める施策としては、上記企業に望む条件整備とほぼ同じ内容であった。高齢者向け求人情報を充実して欲しいなども含まれる。また、具体的な要望には、たとえば65歳定年制の無条件適用を企業に義務付ける、自宅のある市区町村単位で仕事（有償のボランティア等）を創出するなどがあった。

6. その他の団塊の世代の特徴

生活面において、団塊の世代は、時間をもてあますことへ2割のものが不安をいだいている。生活設計がまだ漠然としたものであることからの表れのひとつとも考えられる。

また、60歳以降の生活について、自信のある収入に支えられた暮らしを想定しているのか、支出の面においても、平均的な月額が24.3万円と他の年代層より高いアンケート結果であった。

就労面においては、60歳代前半に職につくための準備として現在の仕事の領域の知識、経験を深めておくことが大切との意見がインタビューでは多く出されたが、アンケートにおいても今までつちかってきた経験、技術を活用することを重視しているとの結果が出ている。今の会社に継続雇用していこうとする考えにつながるものとも考えられる。

7. 17年度に予定する調査内容の項目について

17年度には、上記の中間報告のまとめを受け、高齢者を雇用する立場としての企業、および有識者に対し調査を実施する。

企業は「改正高年齢者雇用安定法」により18年度から段階的に65歳までの雇用確保を義務付けられている。そうした環境下、企業に対して団塊の世代をはじめとした高齢者の雇用を促すにはどのような条件を整えればよいのかを中心に、アンケート調査とインタビュー調査によってみていくこととしたい。

その際、ポイントとしては次のような諸点が考えられるであろう。

- (1)各企業の現状の退職制度がどうなっているのか。
- (2)最近の動向として退職制度をどのように変更したのか、またはしようとしているのか。
- (3)本年以降最近の定年退職者の状況はどうなるのか。
- (4)再雇用制度における条件（例えば全員採用ではない）等をどのようにするのか。
- (5)就労に対する給与等の待遇はどのように考えているのか。
- (6)60歳以降の年齢で就労を希望する雇用者に企業が望む事項。

一方、有識者に対しては、次のような諸点が考えられるであろう。

- (1)団塊の世代の個人に対して就労継続をするために必要な事項
- (2)企業に対して高齢者雇用を行なうために必要な事項
- (3)社会制度として高齢者雇用を行なうために必要な事項

資 料 編

■グループインタビューの面談記録

1. グループインタビュー I (東京) P 67～P 78
2. グループインタビュー II (平塚) P 79～P 87
3. グループインタビュー III (札幌) P 88～P101
4. グループインタビュー IV (札幌) P102～P113
5. グループインタビュー V (大阪) P114～P124
6. グループインタビュー VI (大阪) P125～P133
7. グループインタビュー VII (福岡) P134～P142
8. グループインタビュー VIII (福岡) P143～P151

■アンケート調査票 (原本)

グループインタビュー I

テーマ：「団塊の世代の 60 歳代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005 年 3 月 7 日

場所：東京都

参加者：昭和 22 年～24 年生れの同一企業勤務の男性 3 名

(司会) それでは、Aさんから、最初に自己紹介的な意味で、ご家族の関係、お住まいの関係というようなことを順番にお話しいたします。

(A) 家族は妻と子供ですね。家は自宅です。子供は大学生で社会人ではまだないので、戦力になるには時間がかかります。

(B) 私も全くAさんと同じですね。私、家内、子供とローン付自宅です。ただ、一般的には、普通は子供さんがすでに社会人になっているのだと思うのですが(笑)、私の場合、子供が大学院に行きたいと言っていますので、なかなか時間がかかりそうで困っているんです。だから、少しの間は収入がちゃんとないと困るので。

(C) 家族は、母と妻と子供です。Bさんと同じで、子供はこの春で卒業かと思ったら大学院へ行くということで(笑)、同じくまだしばらくかかるという感じで、そういう状況でございます。家は自宅です。

(A) 子供で言うと、私が一番若い。まだ、上がやっと大学ですから

(B) 平均から見ると、ここはちよつと子供が小さいですね。多分。

(司会) そうしますと、定年うんぬんというよりも、もうちよつとまだお仕事というものが目に浮かぶのかもしれませんが、そういうお子様の状況も踏まえますと、今のお仕事、それからその延長、60歳代になってからのご計画のようなものはありますか。

(A) いや、計画は何もないですよ。実は、これを見せられて、「そうか、考えなきゃいけない」(笑)というのが正直なところです。ただ、現実のところ一応子供が卒業するころに60歳の退職かなど。だから、まあまあ何とかかなるかなとは思います。

(司会) では、こちら様は、定年は60歳ですね。最終的には国の制度から言いますと定年そのものの延長が考えられますが、ただ、希望者だけとか、いろんな制約が現実にはあるようですね。また、例えば60歳定年でも、会社とか業種とか規模によっては、けっこう子会社に出向されるとか、転籍されるとかというケースもございますね。

(A、B、C) 基本的には子会社とか出向とかそういうものはないです。

(司会) そうですね。そうすると、もう60歳まで、定年になるそこまでは、基本的には皆さんこちら様でお勤めになるという感じですね。

(B) ケースバイケースですね。一度出て、また戻ってきたりとかやっているのもいますし、もう出ているのもいますし、きまった形ではないですね。私の場合は60歳からの設計については一般論からいくと、Aさんと一緒に何も考えていないことになると思います。考えるというからは、それなりの何か具体的な条件が詰まっていればいいのですが、まだはつきりしないということで。この業界って、まだ若いですよ。ですから、そういう意味で、高年齢層というのがある意味では我々が初めてで、会社にとっても先行的な一つの例になってくると思いま

すので、前例がほとんどないものですから。そういう意味で、何をベースにして考えたらいいかというのは、ほかの歴史的に長い産業なんかとはちょっと違うかなという感じがしますね。

(C) 私も、能天気なのばかりが集まっているみたいなのですが、60歳からの生活設計イメージで言うならば、ぼやっと考えている程度なのです。が、実は、うちは嫁さんがしっかりしてまして(笑)、うちの経済は一切嫁さんのほうで管理しているのですが、その嫁さんいわく、「最悪のことが重ならなきゃ、何とかなるわよ」ということで(笑)。嫁さんもまだ働いているんです。ですから、この年で依然として共稼ぎという感じなのですが、先ほど言ったように母が同居しているのでそのおかげでそういうことがずっと可能だったのですが、いろんなローンやら何やらの計算は全部嫁さんが管理していて、その嫁さんの管理で言うと、年金が最悪になって(笑)、しかも60歳前にリストラされるとか、そういうことがなければ何とかなるわよと気楽に言うわけです。「60歳になっても、しばらく働いてくれると助かるわね」ぐらいの話はあるのですけれども。こっちも、基本的に60歳まで行って、ちょっとしばらくは何か仕事を考えれば何とかなるのかなというようなぼやっとしたイメージでいるような状況です。

(司会) 確かに、今の段階で60歳になってからのことを具体的に設計しているなんていうことは、逆にそのほうが珍しいほうかもしれません。ただ、漠然とOKだ、何とかなるとあまり深刻に考えなくてよさそうな理由はどの辺にあるのかなと。例えば年金があるからとか。

(A) 年金は考えてないですね。

(司会) どこかに何か仕事があると思われるのか、その辺はいかがですか。

(A) 食べるだけの何かは、何かできそうな気もしてらんですよ。何かというのは分からないのですが、実は、先のことを考え始めたのは、厚生労働省か何か、年金の番号調査確認依頼が届いたので、会社で聞いて番号を出したときですね。そうすると、将来あとどうしようかなというのを、たまに考えるときもあるんですね。それで、何かビジネスを始めようかなとかいうことも考えてはいます。

(司会) Aさんの今のお仕事が、例えば60歳を超えても十分ニーズのあるお仕事なのか、そのあたりはいかがなのですか。

(A) 技術そのものについて言うと、難しいかなというはありますね。ただ、技術は別に置いて、ビジネスを始めようとしたときに、例えば、今私の仕事の関係で、他の小さい会社を見ていると、私だったらもっとうまくできるんじゃないかというのが実はありますね。

(司会) その中にあまり年齢にとらわれないで働ける場があるのではないかと考えますか。

(A) そうですね。例えば、自分でそういう小さな会社から始めたりしてある程度の規模までできるんじゃないかなという気はありますね。こういった会社そのものは、大きくしなくても十分にやっつけていけるビジネスだと思ってるんです。実際に今おつきあいしている中でも、10人程度の規模のところから何百人という会社までおつきあいがあるのですが、それでもそれなりにやっつけていけるということは、やりようがあるんだなと思います。

(司会) こちら様は、例えば定年された方に次の職場を紹介するという仕組みはありますか。

(A、B、C) 全然ないですよ。

(司会) 各自、皆様が見つけ出している。最近、定年の方はいらっしゃいましたか。

(B) 本当に数えるほどですね。やっと出てきたなという。

(司会) その方々は、数少ない事例ではいかなるものでございますか。

(C) あまりその後のうわさを聞かないので。

(A) 1人は、技術を持っている方なので、会社とまだつながってずっとやっていますね。

(B) 私自身に関しては、あまり考えていなかったものですから話がしにくいのですが、会社を定年で辞められた人たちは、うちのケースの場合はあまり例がないので分かりづらいのですが、大体において、SOHOではないですけれども、自分で何かおやりになるという方が多いようです。ですから、漠然と、私の場合も何か自分でやるのかなと考えています。ただし、今までみたいな収入は得られないだろうけれども、全く飯が食えなくて餓死するという状況は多分ないだろうと(笑)。それで、自分自身の価値観を変えていけば、それなりにいろんな方法があるんじゃないかなという感じが漠然としているというのが正直なところですね。

(司会) 例えば次の仕事を見つけようと思ったときに、具体的にどういうふうに見つけられるのかなというようなことは考えておられますか。

(B) 多分この業界の場合には、比較的個人で何かをできるというのが基本にある業界だと思います。非常に規模の大きい仕事しかできないようなものと難しいだろうと思うのですが。だとすると、どこかに行って就職口を探すというよりも、先ほどAさんが言ったみたいに、自分でビジネスのきっかけをつかんでくるということからすれば、ちょっと仕事の見つけ方が違うと思います。何かに依存して働かせてくださいという場合と、自分たちが何かやるよという場合では、ちょっと違う。いろんな方がいらっしゃるんで、一概には言えないのですが。

(司会) その場合のきっかけというのは、やはり今までのお仕事で培ったいろんな人脈とか、あるいはこういうところに何があるという情報をご存じだということですね。

(C) 私の場合は、以前は、もし定年になったら、ちっぽけでいいから何か物作りの部分で仕事をしたいという感覚でいました。数年ほど前から部門が移ってその仕事の流れの中で見ていくと、仕事をやっている間におつきあいした方はみんなそれぞれ個人なんですね。それで、何か特定の分野で、この分野なら強いという部分を作って、そこでけっこう忙しく、「2日に一度はどこかへ行ってやっています」みたいな感じでやっているところがあるのです。

頭の中のイメージは、今やっている仕事の方面で60歳を超えてできる点で、今まさにそういう方をたくさん見てきたので、その辺の分野でおつきあいのあった方と何か一緒にできることがあるんじゃないかなというのが、ちょっとイメージとしてはありますね。

(A) 昔からこの業界は年齢にはとらわれないですよ。私は、基本的には自分の始末は自分でつけると言って、生涯現役というふうに言い続けてずっと来ていますから、その辺は今も変わってないと思います。自分の意思があつてその流れについていけば年齢の制約は少ないと思います。

(B) 昔は、企業の中のごく一部のところにこの業界のニーズがあつたけれど、今は完全に社会全体に広がってますよね。だから、いろいろなニーズが出てますよね。例えば、隣のおばちゃんが操作の方法が分からないなどというのは、これも一つのビジネスのチャンスですね。いろんなところにチャンスがあるのかなと思います。ただ、現実にはそんなことも言ってもらえないから、やはりそうやって自分たちで動くしかないだろうというのが正直なところで、それが実現できるかどうかというのはもちろん分からないし、個人差もございますし。だから、生

きるためには何でもやらなくてはいかんという、これは我々自身にとってもどうしても考えなくてはいけないことだという意味もあるかもしれないですね。ただ、社会や会社にもっとも切ない状況を訴えかけなくてはいけないかもしれないけど(笑)。

(司会) そうしますと、お三方とも60歳代前半というのはお子様もまだ大学院なんていうことになる、まだずっと先でリタイヤしてもいい、少なくとも60歳代前半というのは、通常働いているだろうというようなイメージでいらっしゃいますかね。

(B、C) そうですね。

(A) 私もリタイヤしている感じはないと思います。でも、不思議ですよ。若いころは、55歳になったら、遊べるなど思っていたのが(笑)。

(司会) 同じ年齢の方で、60歳になったら完全にリタイヤするというようなことを言っておられる方はいらっしゃいますか。

(A) いや、そういう話は一切ないですよ。大体、本当にこういうことを考えているのは、あまりというか、いないんじゃないですか(笑)。

(司会) 何歳ぐらいまで自分は働いているだろうというイメージは、いかがですか。

(C) やはり年金が、我々のところに来るのが65歳以降ぐらいだろうというのがありますので、イメージとしては、65歳までは頑張っておきたいなと思いますね。そのころには子供も成長しているだろうし、60歳ちょっとのところでは家のローンも終わるだろうし、そうしたら嫁さんと2人で、65歳以降はなんとかなるかなと思います。そのあと仕事しているかどうか別としても、割と生活はそういう方向にいつているだろうなというイメージがあります。

(司会) その際、すっきり辞めてしまうのか、半々ぐらいにするのかとか、その辺のイメージはいかがですか。

(C) 多分、私の貧乏性からいうと、仕事があったらやっていますね(笑)。

(B) 私は辞められるのだったらすぐにも辞めたいとは思いますが、そう簡単に辞められないなというのはありますね。私の友だちの中にはもう辞めて、55歳ぐらいで辞めたのかな、それで今絵を描いているなんていうのがいますし、それに似たようなのがけっこういます。別にそんなに財産があるわけでもなく、子供たちが育ってしまって、どうやって食っているのか、あまりシビアに聞いていませんが、そういう人もいますし、うらやましいとは思いますが、私の場合には、できるだけ楽をしてある程度の収入、先ほど申しました餓死しない程度の収入があればいいかなというのが実感かもしれませんね。

(司会) 仕事がぼつとないと、24時間、365日あるでは暇を持て余すという話がよく定年本なんか書いてあるのですが、その55歳の方は、そういうふうには見えませんか。

(B) 一生懸命絵をかいて、展覧会に出して入選するのを目標にしているみたいですから、そういう目的があるんですね。それとか、何らかもちろん目的があって生きているのだろうと思いますが、旅行をしたりとかいろいろありますが、今のところ、飽きてどうしようもないところまではいつていないみたいですね(笑)。

(A) 私も、仕事があればずっとしているでしょうね。それと仕事がなくなっても、いろいろ多趣味なものですから、あまり困らないだろうと思います(笑)。いろいろやっていますよ。釣りとかゴルフに行きますし、あとは、暇がきたら書き物をしようと思っているんです。とき

どきため込んでおりますけれども。

(司会) これからも仕事をずっと続けていくについて、ご自分のこととして、どういうことに注意しているかとか、あるいはこれは必要だと思っているとかお考えですか。

(A) 今の情報のキャッチアップ、要するに今の技術とかビジネスとか全般を常に見ていかないと、今の仕事はけっこう難しいですよ。そういう意味で、それはこれから先もずっと変わらないかなと思いますね。いろんな会社で、それができてないところはあまりうまくいったと感じません。自分で勉強となるとネットもそうだし、本とか新聞とか情報は集めますよね。あと、セミナーとか展示会とかありますよね。そういうのにも行きますし。

(C) 私の場合、先ほど趣味の話がありましたが、本とか古い音楽とか、そういういかにも趣味っぽいものがあるのですが、もともと私は今やっている仕事のこういう技術の世界の関係が好きでこの世界に入ってきたもので、今全然仕事とは関係なくなっても、相変わらずその辺のところはちょこまかと追いかけていると思います。でも、その覚えた技術、それで知った技術自体は、実際現場に役に立つかというとても太刀打ちできない。本当にそれをやっている人間とは。ただ、今全体の技術がどういう流れになっているか、それが全体の社会の中とか企業の中で、将来的にこういう方向に動いているかなというような情報をつかんでおくと、その辺の部分でお役に立てるようなところが出てくるのではないかとか思いますし、そういう形で自信はあります。ですから、ある意味でその辺が趣味ですというのは、私にとっては非常にいい状況かもしれないですね。

(B) 漠然とですが、やはり自分が今後長年にわたってこの領域だったらやっていけるかなというのがありますよね。ですから、なるべくそこに近いものの知識なり経験なりを習得していこうということが、自然とそういうことで今もやっているということだろうと思います。ですから、全く何でもかんでも手広くというよりも、表現は悪いですけども、できるだけ将来金になりそうな領域に絞って深めていこうと。よくよく考えてみると、そういう動きをしているような感じがしますね。

(司会) 定年に絡むような話で会社さんに希望すること、あるいは、一般論として普通の会社はこういうことをしたらいいんじゃないかというようなことはいかがですか。

(A) 私がちょっと思ったのは、知り合いである大手にいた人が、定年前に勧告を受けて転職した方がいるのです。労働省の管轄の、そういう斡旋するところを利用して、あるいは会社も応援して、そういうつながりで幾つか候補を選んで、その人は転職できたんですね。だから、そういうのが会社にあると、みんながみんな自分でやるという人ばかりはいないと思うので、選択肢がたくさんあるといいなと思いますよね。というのは、多分、それぞれみんな自信を持ってやってきているものがあるので、それを生かせる場というのは、自分のそれが見える範囲はけっこう狭かったりしますよね。それが、もっと会社という広い目でたくさん選択肢を見せてもらえれば、「あっ」ということもあるかもしれないですね。あと、その人の会社では、何ヶ月か自分のやりたい転職にあわせての教育をしてくれるんだそうです。就職の斡旋会社がやっているのもあるみたいですけども、ただ、やりたい人にとってはそれを勉強させてもらえるというのがあるみたいなので、もし可能なら。実際には多分望み薄だと思うのですが(笑)、そういうのもあってもいいのかなとは思いますが。

(司会) 人材斡旋会社なんかにも相当頼るのだと思うのですが、そういうところに頼って再就職をする方と個人で自分で探して再就職する方とは、違いがありますか。

(A) 個人的にはあまり変わらないと思います。その人も専門性を持っていたので、それを生かしたところへ行っただけですよ。ただある程度コネクションというか、受け入れてくれる可能性のあるところをプッシュしてくれる「ここはこういう人を求めている」とか「ここはこの人がむいているよ」というのがあると、もっといろいろ行きやすいのかもしれない。

(C) 状況から見て会社には、60歳以降のことうんぬんよりも、60歳まで我々を活用するような方向で頑張ってもらいたいなというのを言いたいですね。飽くまでも、我々はそれなりの形で実際活動している中で先へのいろいろな力もためられるし、力も保持できると思うんですよ。ただ、現実問題、今の流れを見ていると、我々の同じ世代で、それだけの給料をもらっていて、それだけの働きができるのかみたいな形で、何となく隅のほうへ隅のほうへということが、あることはあるような感じがしますよね。それはやむをえないのかもしれませんが、できるだけ、せつかくここまで経験を積んで、その我々の世代の経験を活用できるような方向で会社も頑張ってもらいたい。そうすることによって、我々も先への力をまたさらに持ち続けることもできるだろうと思うんです。しかし、やはり、会社も発展してある意味で組織的なヒエラルキーができてきて、ローテーションとかいろいろなものができ上がってきてしまうと、管理者レベルではそんな話のイメージがまずベースになってしまうような感じはします。

(C) 現場のマネジャーレベル、管理者レベルから聞くと、そういうのでけっこう困っているというようなどころとはあるようですね。そんなところから聞いている話のイメージがまずベースにあるのですが。

(B) でも、平均年齢が若い会社ですから、若い連中が、上がつかえているとどうしてもやる気を失うということになりますので、そこは、60歳までちゃんと上で、ヒエラルキーのトップにいていいよというわけにもいかないだろうなというのは理解できますね。そうはいっても、我々の年代をうまく使うすべというものは、従来の日本の企業のようなパターンではなくて、まだまだたくさんあるんじゃないかという感じがするんですよ。例えば、フランチャイジーみたいな形で、比較的この業界というのは個人レベルでも動きやすいのであれば、会社という大きな組織と個人、あるいは何人かのグループという連携をうまくホイールのような形でつなげて、この会社の出先といいましょうか、フランチャイジーみたいな形で商売を広げていくとか、いろんなことがまだ考えられるのだろうと思うんです。

(A) それは、そう思いますね。新しい事業を始めるときによく言われるのは、若い人がそういうので出ていくことが多いのですが、そうではなくて、古い人をそれで出していった若い人は中で育ててというほうが、私はもっと発展するのではないかと逆に思うのですね。

実際に、いろいろ外資系の企業で早期退職で辞めている人たちは、みんなそれぞれけっこう会社を起こしていて、それぞれにもとの会社とつながったりしてやってるんです。そういう人とけっこうつきあいがあるものですから(笑)。そうすると、そういう衛星会社をどんどん作っていくのも一つのビジネスを大きくする手立てだと思わないので、大きな会社はそういう形でやっていくのも手立てかなと。だから、個人の仕事うんぬんというよりは、自分の会社を大きくする目的、そういう手立てもあるので、そういうことに経験豊かな人たちを逆に使っていくとい

うのがいいのではないかと考えていますね。

(A) でも、現状では、残念ですが、考え方は古いのではないかと思います。固定していると思いますよ。いろいろ考えられないでいるのではないかとと思うのです。世の中、老人は要らないよとか、35歳までとか。みんなそれに何となく乗ってしまって、本質を考えて動かないから柔軟性というのが出てこない。現実の今の仕事の現場で、35歳までとか、そういう現場がやはり多いのです。「仕事ができるからいいじゃん、入れてよ」と言っても、なかなか入れてくれないのですよ。これは経営的な観点からの時給とか単価計算とかの問題ではなさそうで、ただ年齢が高いとリーダーが若いから使いにくいとか、そういう発想なのではないかと。ほとんどが。

(司会) なるほど。逆に言うと、リーダーが若くてお三方がチームに入るというのは、ご自分が言われたらいかがですかね。

(A) 私は全然関係ないですね。

(C) 私も、昔からそういった経験はありますし。でも、今Aさんは経営の問題ではないと言われたけれども、実際に部門管理なんかをやっていると、確かに給料の高い人間は粗利がきついプロジェクトには使えませんね。そういうことから確かに年齢の問題は出てくるんですよ。

(司会) 両方ですかね。

(C) ええ。それなりの経験を積んでマネジメントとかできれば幾らでも使えるのですがただし、それは逆に我々の世代のほうの責任なのですが、長い間やったからといって、それが今は使いづらいただの経験、実際に役に立つことはあっても、我々の給料を考えたら使えないとかということが出てくると、我々自身の世代も、年齢、給料に見合っただけの、そちらのほうのマネジメントとかコンサルテーションとか、そういう方向への力をつけているかどうかというのも、けっこう、そういう意味ではシビアに言うとか効いてくるところはあると思います。

(A) でも、今の考えはちょっと違うような気がするのですね。古い技術を持っている人たちは、確かに我々のところにもいるわけで、本当にそういう人たちが逆ざやになっているケースはあります。ではちょっと費用がかかるけれども、その人たちをトレーニングしようよ。その間、逆に外から安い人を入れて稼げばある程度補えるから、何年後にはペイできるようになるから、こういうやり方でやりませんかというふうに提案すると「いや、それはちょっと」と言われてしまう。もっとも、本人が全然やりたくないければ、それはしょうがない、それはもう本人がだめなんだから、「あなたは給料が上がらないよ」、逆に、高ければ「下がる可能性があるよ」と言われてもしょうがないと思いますが、でも、そういうチャンスを与えないままやるというのは、私は大問題じゃないかなと思ってしまいます。

(司会) 本当にいろんなタイプの仕事があります。前に歴史の古い会社さんの大きな工場の総務部の副部長クラスに本社から優秀な人材を紹介したら「彼は高給なのでけっこうです」と言われたケースを聞きました。

(A) ええ、個別にはそうなんです。個別の部門ごとの採算を必ず見ますから、「ちょっと使えないな」というのはやはりあるわけですよ。でも、それは今いるところで何とかしないとだめなんです。

(司会) 60歳を超えると、世間では年収もバンと下がったり、年金と一緒に合算の給与にな

るといふケースが多いようですが、その辺は社会がそういうものなのではないわけですか。

(A) しょうがないというか、私はそれは反対ですよ。要するに、「年金が出るから、その分を差し引いてこれだけでいいね」ということでやっているだけだと思うんです。今だからそれが許されると思うんです。もっと少子化が進んだ状態になったときに、果たしてそれが効くかどうかという、ちょっと分からないところですよ。我々にはそれが効いたとしても。

(司会) 逆に言うと、そういう調整をはねのけるぐらいの実力があって稼げれば、本来そんな話はどうってことないということなのかもしれませんね。

(A) はい。

(司会) 質問の内容を変えさせてもらいまして、ご家庭とか近所づきあいとお仕事の関係ということなのですが、広い意味での近所とか友人とか社会生活的な面とお仕事の関係みたいなのは、60歳代前半というのは、今と比較してどんなイメージなのかということはいかがですか。

(A) 私はかなり近所づきあひもずっとありまして(笑)、町内会とかもやっています。私は若いときから好きで、今私が住んでいるところは、年寄りが多いところなんです。全体すごく年齢が高いんですね。だから、町内会は80幾つかの人が牛耳っているわけです。それで、青年部というのは我々ぐらいの世代が、そういう町内会です。

(C) 私の場合は、数年前に自治会みたいなものの役員を2年間やらされていたことがあったのですが、そこへ行くまではもう、くじ引きの運の悪さだったのです。その中で、本当に自分のところのグループというかブロック長になり、ブロック長の中でも、その中の役員になってしまったのです。ブロックの中のつながりとかブロック間のつながり、それから自治会全体のつながりとか、そういう中でけっこう人脈というか、おつきあひができてきたんですね。ですから、今はどこにどなたが住んでいて、顔を見合わせれば「こんにちは」という感じの、割と周囲とうまく溶け合って。また、そこへもってきておふくろが昔タイプの人なので、平気で周りとおつきあひして(笑)。だから、割とうちは地域に飛び込んでいるというか、そんな形でのコネクションみたいなのができていますね。

(司会) では、60歳代は、仕事で変わるということではなく、自然な感じですか。

(C) 多分今の延長でそのままだと思います。今は仕事に毎日出るので、土日ぐらいしか散歩かないので、そのとき顔を見るという感じですが、そんな感じの状況ですから、それは変わらないで続いていくのではないかなということですね。

(B) 私も地域とのつきあひというのはそれなりにあるつもりなのですが、ただ、そこに住んでから長くないものですから。私の場合には、例えばあるボランティアの団体で色々一緒に何かやったりしていますので、そういうつきあひというのはございますよね。それは、ある意味では会社と全く違う意味でのおつきあひで、私自身にとっても一つのリフレッシュのもとになっておりますし、そういったことはまああるほうかなとは思っているんで、全くの会社人間ではないと思います。会社から見ると「何だ、おまえサボってるな」と言われる可能性もなきにしもすけれども。

(司会) 昔ならあるかもしれませんけれどもね。お三方ともしっかりいろいろ、60歳を超えても十分にお仕事と生活が楽しそうな人生でよろしいですね。

(A) いやいや、あんまり考えてないから、好きなことがやれる・・・(笑)。

(司会) 例えばボランティアというのは、どういうことをされてらっしゃるのですか。

(B) そうですね。盲導犬だけではなくて介助犬とか、補助犬をどうやって育てるか。あるいは、どうやって目の見えない方々をサポートしていくかといったことです。盲導犬になれなかった犬を面倒見るとか、いろんなのがあるのですね。たまたま近くにそういうものがあったものですから、そこの人たちとのつきあいがある。同じように、何らかの方法でボランティアをやっている方々ともコミュニケーションがありますので、それがまた広がっていくという。全くボランティアと関係なくそういった輪ができていくというのは、自分にとってもよかったかなと思っています。

(司会) そうですね。自然に、仕事とは違う世界におつきあいできるということですね。

(B) そうですね。世界が広がっていくというような感じですね。うちに土日預かっている犬がいるんですね。ですから、その犬を介して盲導犬センターに行ってお何かやるとか。相手は生きていますのでかってにスイッチを切るわけにはいかないものから、どうしてもそういうことを強制的にやっているし、ある意味では私自身の健康にもなっているかなと思ったりする部分もあります。けっこう一緒になって散歩したり動いたりしなくてはいけないとか、その動いている中でまたいろんなコミュニティの輪ができて、初めて会った人とコミュニケーションがすぐにできてしまうとか、なかなか面白いですよ。でも、どうでしょう、今時、団塊の世代で「私は100パーセント会社人間です」という方はいるんですか。

(司会) いや、いない、いないんじゃないかなと思いまねすね。

(B) そうですね。やはり「それじゃいかん」という何らかの情報もいろいろありますから、どうしても自分なりに目前のときには修正せざるをえないというのが実態かもしれませんね。

(司会) 会社のお話が出たのですが、社会全体としての制度、これは整えてもらったほうがいいというのが何かもしあったらお聞かせください。

(B) さきほど例として早く強制的に定年を65歳にしてしまうとかがありました。本当にそのほうがいいですよ。選択肢が広がれば広がるほど、我々はいろんな道を選べるわけですが、あまり「あなたは60歳ですから終わりです。あとは悠々自適な生活をしろ」と言われても困ってしまうし、いろんな生活パターンがありますから、社会全体としてはいろんな選択肢を用意しておいてくれるほうがやりやすい。先ほどのAさんの話しではないけれども、これからの日本の社会の中で、高年齢になったから仕事をしないでいいような一般的な年齢構成ではないわけでしょうから、やはりどうやってうまく活用するかという方法を、もうちょっと具体的に提示していつてももらったほうがいいかなという気がします。

(A) 法的なもので言うと、私が思うには、65歳に無条件にするというのは非常にいいと思うのですね。そうすると、会社としては使うことを考えざるをえなくなる。「何とか使ってやるんだ」という考え方から、生かすという発想に変わっていかないとよくならないと思うのです。

(C) やはり経営サイドからみると、65歳とか67歳を超えた人間を使うよりは、安い若いというのがあるので、その辺は逆に縛りをかけるというか、ちょうど身障者の方が何割いないとうんぬんとかありますよね、同じように高齢者を雇用することに対する優遇処置を考えると

か、そういうような形でのサポート、現場側が高齢者を受け入れやすくするためのサポート的なものを法令で整備してくれるといいのではないかなというのは思いますね。

(A) その安い若いというのが問題だと思うのです。若いと安いかという、今我々が外の会社から人材をお借りするときにはスキルベースなのです。でも、そうではなく年齢で言ってくることもあります。そういうところに対してはちゃんと評価をして、はじくなり受け入れるなりしています。

(C) でも、スキルの面で言うと、年が高くて使えないというのもけっこう多いので (笑)。

(A) それは技術の世界はあるんですね。ただ、技術は常に積み重ねなんですね。だから、ずっと現場にいる限りは絶対必要なのです。その人は高いスキルをお持ちなんですね。

(C) ただ、技術というのは、今までこの技術でやってきたけれども、バンと全然新しい技術というのが割とこの世界は多いのです。そこまでためていたものが、全部一夜にして無駄になるというのがけっこうあるというのは、恐ろしいことだなと。

(A) そういうリスクは経営と一緒にありますね。しょうがないですね。

(C) 技術屋というのは好きでなった人間が多いせいかな、そういう意味で新しい方法にシフトするのも割とできるんです。ですから、割と年寄りイコールついていけない人間みたいなイメージで話すことがあります。年寄りでもものすごい人がけっこうたくさんいるんですよ。現在この分野で第一人者という、若い人間よりも、我々よりちょっと下の世代とかで、その辺が技術的にちゃんと過去をフォローしながら新しいところへたどり着いているというほうが、全体を見たりコンサルテーションやなんかということになると使っている。やにわに入ってその技術だけを身につけた人間というのは、物作りはできても全体のシステム設計などといったところには非常にやりにくいところがあると思います。そういう意味で、うまく年を取っている人たちというのは (笑)、逆に言うとそういう人たちというのは心配ないんですけどね。

(司会) まだお子さんもこれから学費がご必要な方ばかりなのですが (笑)、漠然と皆様がたが60歳代に働いているだろうという一番大きな、あるいは優先度的に一番に考える、その辺の理由についてはいかがですか。

(C) いや、元気で働けるからじゃないか、もっと言えば生きがいだからじゃないかと思えますよ。

(A) まず食えるということが大前提で、ただ、そのうえで、先ほど音楽や本が趣味だと言ったように、毎日それだけやっているような生活を考えると、ちょっと「うっ」というような部分はありますね。仕事ができ、自分自身が社会の中でどこか役に立っているという意識が持てるといえば、やはりそちらのほうがうれしいでしょうね。

(B) その前に、さっき社会に何を期待するのかという話で一つ思い出したのですが、昔というか私が会社に入ったころは、一度大会社に入れば、寄らば大樹の陰でずっと定年までか、あるいはけっこう長く面倒を見てくれるという前提がありましたね。そういう漠然とした期待があって入っている。最近、社会全体が割り切った価値観を導入しようとしている。そういう方向に今振り子が振れていますよね。そうすると、我々のように、もうちょっとそれなりの年を取ったときの待遇あるいは社会的な扱いを期待していたものが、実はそうじゃないとなる。そこだけ切られてシビアな価値観が優先される。それは当然といえば当然なのですが、ただ、

それを長年ずっとやってきた社会ではそれなりに個人の価値と企業の価値とがうまく整合をとっているのだらうと思うのですね。ですから、若いときからもうけられるやつはもうけている。一方日本では、若いときに我慢して、そのうち一生懸命働いたら、年を取って働けなくなってもそれなりに面倒を見るという互恵の雰囲気というのがあったと思うが、そこだけ切られて、企業価値だけ優先して、年を取ったから「はい、さようなら」というのは、ちょっと違うような気がするのですね。

だから、これからでも遅くないので、いわゆる企業価値と個人の価値とベクトルを合わせるような方策を考えていくべきだらうと思うのですね。もうけるときはもうけるし、そのかわりだめなときはだめだというのが、もうちょっと明確になってもいいですね。ただ、それが非常にぎくしゃくしているような気がします。日本のやり方が今。そこだけ言いたかったの。

(司会) それから言いますと、過渡期かもしれませんが、大きな流れとしての処遇制度の成果主義みたいなものは、流れとしてはいい方向に流れているという理解でよろしいのですか。

(B) 実は、私自身は必ずしもそれが日本の社会、日本人に合っているかどうかはわからないのですが、それを取り入れるのだったらもっとゆっくりとやってほしい。だから働けば働くほどもっと給料がたくさんあってもいいじゃないかと、ある年齢と給料で枠が決まっているのか、どちらかにしてほしいなという気がしますね(笑)。今は非常に中途半端なような気がしますし、日本人はどちらが合っているんだということ、ひよっとすると成果主義一辺倒ではなくて、もっとチームで、グループで働くという形のほうが合っているのではないかなと、私は個人的には思うのですが、いずれにしてももうちょっとうまくベクトルを合わせてほしいなという気がします。

(A) そうですね。都合のいいときだけ成果主義で、そうじゃないときはでは(笑)。

(司会) 先ほどの質問にもどるとお二人はどうですか。

(B) やはり、子供がまだこれからだから、が大きいかな(笑)ただ、働き方というものもいろいろあると思うのですね。若い時と同じように、満員電車に乗って朝何時までに行つて、その時間をそこに。とにかく満員電車ですいつも揺られて行くのが働くことでは必ずしもないと思うのですね。もっと自宅で時間的に余裕を持って働く方法もいろいろあるわけですから、そういう意味で、若い時と同じような働き方、時間的に働いているというのは、私はあまり好きではないですね。あまりしたくはないと思います。できればそれはやめて、もっと体力や経験に合った働き方というのを「働いている」というふうに定義したいと思っています。

お金が先か、働くことそのものの価値が先かどちらが先かということ、私は金がないからしょうがなく、たとえ満員電車に乗っても働くけれども、それが一応満たされれば、そんなことはしたくないと思いますね。ただ、働くということと遊ぶということの境というのは、そうなる就非常に難しいです。時間を区切って何かをやるというのが働くのではなくたときには、自分が興味を持って、あるいは自分の価値が皆さんに認められるもので対価がもらえるというのは、やはり楽しみでもありますよね。だから、かなり趣味に近づいてくるのではないかなと思うし、ちょっと働くということの定義によってだいぶ変わってくるような気がしますね。

(C) そういう意味では、先ほど言っていた働いていたほうがいいうんぬんの話も、だれでもやっている仕事を自分がやっているというイメージではなくて、私だからできるという場合

かどうか。自分自身がずっとやってきたことをそのまま生かしているような仕事でなければ、そういう意識は持てないと思いますね。ただ単に、だれでもできる仕事を、まだこの年で体が元気だからやってますというので、働いているという意識を持てるかなというのはちょっと。

(司会) なるほど。でも、逆に言いますと、今のようなお話が可能なのは、ある意味で金銭的にゆとりがあるということですよ。

(C) 全くそのとおりです。食べていけるからこそ、そういうことが言える。もし食べていけて、だれもができるような仕事をただ単にお情けでもらうようなら、要らないよという形になるのではないかと思いますよ。

(司会) そういう意味では、団塊の世代というか、お三方は、みんな世代的に同じかもしれませんが、そういうゆとりが少し底辺にあってというような感じかもしれませんね。

(C) まだ真剣に考えていないんじゃないか。切羽詰まっていないから。

(B) そうだね。

(C) だからそういう勝手なことを言うので、実際その場になったら、「どんなお仕事でも」と言い出すかも(笑)。

(司会) お住いの地域に関することなのですが、会社を辞めてしまった後ずっとそこに住まわれるおつもりなのでしょうか。それとも、地方や田舎に移るのかなど。

(C) 僕自身は東京生れなので、うちを買うときに、空気がきれいというか、東京周辺でいちばん星がきれいに見えるところで、年を取ったらここで暮らすのもいいなというのがあって今の住むところを選んだ経緯もありますので、私自身としては、そこでそのまま暮らせれば、維持できれば住んでいきたいなどは思っています。

(B) 私は、今のいる場所に特に執着していることはありませんで、今までも何回か引っ越しをして転々としてきている。ですから、子供が小さい時期は郊外に行って、もうちょっと戻ってきてということで、今度子供たちがいなくなったらどうするかなど。最近は、どこか海外でも行こうかというようなことは女房と話していますけれども。ですから、あまり一つのところに執着するということは、あるいは根性がないのかもしれませんが(笑)、そういう感じです。

(A) 私はずっと地元なんです。だから、そこにずっといることになると思いますね。ただ、相続税とかもしかかかったら、それがちょっとね。そうすると、いられなくなっちゃうかもしれないとか、そういうことが心配です。

グループインタビューII

テーマ：「団塊の世代の60歳代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005年4月14日

場所：平塚市

参加者：昭和22年～24年生れの同一企業勤務の男性5名

（司会）では最初に、お名前と、年齢、現在の家族構成とか、あるいは家の関係、ご自宅の関係とか、もし自家保有であればローンが終わっておられるか、いないかとか、そのあたり、差し支えない範囲で自己紹介をお願いいたします。ではAさんから。

（A）Aです。55歳で、今独りです。自宅は持っていますがローンを支払い中でちょうど定年年齢に合わせて残高はなくなる予定です。

（B）Bです。年齢は56歳かな、家族構成は、妻1人。

（A）2人いたら大変だ（笑）。

（B）それと、一応子供2人で、1人が結婚して、いま2世帯住宅で上下で住んでいます。子供2人とも学校は終了してしまっていて、子供（孫）もいます。ただ、2世帯住宅のローンがかなり後まであるんでこれが問題かな。

（C）Cです。今年、誕生日で58歳になるのかな。家族構成は、妻と子供3人なんです。子供は学校はみんな終わってます。持ち家で、定年の時まだある程度の借金が残るそうです。それがちょっと心配です。それで、うちの会社では労働組合との間で、再雇用制度というのができていますが、本人希望があれば、厚生年金が満額もらえる年まで働けるような制度になっているのです。厚生年金が満額ちゃんと出るんだったら働かなくてもいいかなとも思うけど、出ないとすると、そういう形なものだから、反面、ゆっくり休みたいとも思うこともあるけれど、体力さえあれば働かせてもらえるものと思っているのです。

（D）Dです。55歳で独りです。一応持ち家というか、マンションに住んでいますが、ローン中で、定年を過ぎててもあと何年かな、数年ぐらいでローンは終わると思うのですが、一応退職金で残りは全部払ってしまおうかなと思っています。その後についてはまだ具体的にはあまり考えていないのですが、自分としては、社会の中で少しは何か関連のある仕事というか、そういうところまではまだ深く考えていないのですが、多少はそういう関連のあるところに行ってみたいなと思っています。

（E）Eです。58歳で家族は私を含めて4人です。妻と子供2人、2人とももう職業に就いていますが、私は家を持つのが遅くて50歳で持ったのですが、もちろんローン中です。ただし、定年時一括返済ということで考えています。ですから、定年になってもちょっと、厚生年金を満額もらえるまでやはり働かないと収入源がないものですから、会社の再雇用で雇ってもらえれば働こうかなと思っています。今のところ、再雇用終了後についてはまだ具体的には考えていないのですが。

（司会）再雇用の仕組みというのは、会社さんから一応オファーがあって希望するのですか。あるいは逆に、本人が希望をすれば就労できる形なのですか。

（C）本人が希望すると、大体そういうことにはなるけれど。

(A) 本人の希望なの？

(B) うん、最初はそういう決めにしたのだけれども。

(司会) いろいろな会社の人事部などに聞いてみますと、会社が、例えばこういう職種ならあるよといった中で希望みたいな形で、逆にいうと、従業員さんの希望を全部聞くわけではありませんというような話もありましたがこちらはどうか。

(C) 大体、原則、現職場をそのまま継続するという形ですね。

(司会) 皆様方ですと、おおかたお子様は学校などはもう終わられて、そのことが理由で親が働かなければいけないというのは過ぎておられるような感じではいらっしゃるのですね。

その辺もう少し、例えばこちらの会社での再雇用は、かなりその可能性が高いとは思いますが、もうすこしその先の話として、例えばお仕事があればさらにお勤めしたいと思うか、あるいはもうすっきり再雇用満了時あたりで就労は終わりにしたいと今の段階で思われているのか、あるいは、この会社ではないとしたら、別の会社で働く可能性があるのかとか、その辺はいかがですか。

(E) うちの会社で「再雇用しませんよ」という話であれば、別に探します。ある程度手に職があるので、何とかやっていけると思うのですけれど。仕事があれば働きたいけどね。

(司会) その場合の手に職というのは、今のお仕事に関連したものになるのですか。

(E) とは違います。今は単なる現業員ですから。以前は違った仕事もしていたので。

(司会) Dさんにですが、先ほどのご発言で社会の中で何か関連を持てるようなお話でしたが、具体的にはどうですか。

(D) いえ、ただ、自分でも具体的にそういう深いところまでは考えていないので、その場になってみないと、実際には分からないですけれど。それまでにそういう予備知識は少しは取りたいなと思っていますが、具体的にはまだそこまで自分では働きかけていないですね。実際、自分でこの年になってそういうところに入っていくのも、かなりおっくうな面がありますから。ですから、この年で何ができるかなというのはいろいろ考えていますが、実際にはどうなのでしょう。難しい問題ですよ。

(司会) 先ほどのお話にもどりますが、今の段階では再雇用制度に希望はどうでしょう。

(D) ありますけれど、できれば少し経済的に余裕ができるようになるまで将来のために、2年でも3年でも働いていたいとは思っていますけれども。でもいろいろ希望はあってね、時間的にゆとりがあれば、そういう時間も取りたいなとも思っていますから。

(司会) Cさんはいかがですか。やはり再雇用制度を活用されますか。

(C) うん、それをやはり活用して、その後というのは本当は実際考えていないのですが、63歳とか64歳そこら辺で働き終えるにはちょうどいいのかなとは思っているのです。あと、手に職を持っているわけではないし、なかなかよその会社へ行くというのは難しいのではないかと思いますよ。

(司会) 63歳とか64歳とかというと、それぐらいですとお元気ですよ。

(C) いや、けっこうガタがくるのだけれど、やはり会社に来ているほうが、まだ気が張ったりしているからとかして、逆にもつんだよね。家にいると、下手すると、やはりぼけるといったら変だけれど、だんだん年が出てくるのかなと思うんですよ。

(司会) 外に出て会社で働いているというのが 30 年ぐらい続いて、ぱっと切られると、何も無いという新しい生活に慣れるのに時間がかかるだろうな、大変なのだろうなという気はしませんか。

(D) それはありますよね。何か外に出る機会を作ったほうが、よほど生活は楽かななんて思いますよね。僕なんかは実際にはマンション暮らしなので、家で周りの人とはほとんど接触がないですね。朝夕、顔を会わせて挨拶するぐらいで、ましてや僕なんか独りですから。もともと、仕事が終わった後は、好き勝ってにやっているといるという時間はありますが。でも、どうなのでしょう。実際に社会に出て行くということ自体が、ものすごく抵抗がありますよね、結局。でもだからこそ逆に、あちこち見て歩きたいなという気持ちもあることはありますけれど。やっぱり不安なのかな。実際にその場に立ってみなければ分からないですけど。まだね。

(司会) Bさんはいかがですか。やはり 60 歳を超えて、再雇用制度をご利用されるかどうか、あるいはもうちょっとその先はどうかとか、考えていらっしゃるでしょうか。

(B) 実際のところは、あんまり働きたくはないけれどね(笑)。本心はね。でも、そのときになってみないとなあ。やっぱり生活があるし、ローンも考えれば働かなくてはいけないとは思いますが。できたら別な仕事もしたいなという感じはします。同じところにばかりしがみついて、ずっと一緒だから。でも、定年になったら少しは体を休めたいなという気持ちはかなり強い。そうすれば、また働きたいと思うんじゃないかな。そうすることで働く気が起きるんじゃないかなと思うのだけどね。ほけるから(笑)。

(司会) そうですよ。やはり我々以上、みんないちばん怖いのは、今はやはり介護とか、ぼけるとかがいちばん嫌なのでしょうね。

(E) ええ、それが一番、人に迷惑かけるのがね。ぼっくりいく分にはいいのだけれども。

(A) 私は一応再雇用でできるのであれば、厚生年金が満額年金もらえる 65 歳まで働きたいですね。働ければの話で、体のこともあるけれども、できればそのほうがいいし。実際、今までは 60 歳から年金というのでずっと来ていたけど、このところの話で変わってしまったようだし。そうやって来たので、だから、うーんと思って。みんなが言っているように、そりゃあ定年になって働かないで生活していければ一番いいのしょうけれども、やはりそのぐらい働かないと、その時の経済状況がどうなるかというのもあるでしょうから。そうするとやはり、安心できるなら、体が元気なら、満額もらえる 65 歳までは、働かせてくれるのならそのほうがいいかな、という考えでいます。

(司会) そうすると、こちら様の会社ですと、希望者はもう皆様再雇用するということですか。

(C) 今のところ、大体ね。

(司会) 今お就きになっている仕事を基本にしてという理解でよろしいのでしょうか。

(C) はい。3 年ぐらい前からかな、始まったのは。ちょうど今 1 年目の人が回っているのだから、そうですね。大体今 1 年……。今のところ大体みんな、やりたいという人は再雇用されています。辞めていく人もいますけれど、本人希望の人は大体オーケーにしているようです。

(司会) 人数にもよるとは思いますが、何割ぐらいの方がこの再雇用制度を利用されているの

ですか。60歳に到達した方々でどれぐらい？

(A) そんなに人数的には、今のところ増えていないけれど、これから、じゃんじゃん増えてくるのでしょうか。

(司会) 逆に、お辞めになった方は、何でお辞めになったかという理由はお分かりになりますか。

(C) 最初の人は、すぐ厚生年金もらえたのか。極端に言えば、あれでしょう。60歳でもらえるのが最終的には65歳で、1年ずつ後になっていきますよといったところから始まって、最初の人は1年で済むし、次の定年の人は2年で済むということだから。

(司会) そうすると逆に、そういう方々は今、生活はどうされていますか。

(A) 私が知っているのだと、ここでは働いてないね。それで最近何か、やはりどこかへまた勤めていると聞いたんだが。お金の問題ではなくても、やはり体というか、そういう部分もあるんじゃないかな。それはちょっと分からないけれど、持て余してしまうから仕事に行ったほうがいいなとかいうことがあるのかな、とも思うけれど。ちょっと分からないけれどね。

(司会) そうすると、再雇用になった場合の給与みたいなものは、現役時代に比べて下がりますか。

(C) 下がりますよ。やっぱり6割ぐらいかな5割ぐらいかな、まだもらっていないから詳しくはわからないけど。だけど、そういう話みたいです。そういう決めで動いているというのは聞いたことがあるのですが。

(C) 結局私の場合、Eさんも言ったのだけれど、やはりローンは退職金で一括で払ってしまわないと後で大変だ。

(司会) 例えば63歳でも、あるいは64歳、65歳とかというまでお仕事をされる場合は、勤務時間とか勤務体制は今とあまり変わらないという理解でよろしいのですか。あるいは少し時間が少なくなるとか。

(B、C) そんなことはないでしょう。

(A、D、E) 一緒だよ、今と。

(C) 逆に、こんなことを言ったらあれですが、それでは会社のほうはかえって使いやすいのではないかな。

(司会) ええ。それでベテランは若者みたいにつまらないことをごちゃごちゃ言わないということになると、けっこうありがたいのではないですかね。

(C) だから、若い子が入ってこないのです。逆にいうと。

(A) 職場によってはお願いしますよというところもあるかもしれないよね。黙っていても仕事ができるし。

(司会) 年代的な構成とかは、どうでしょう。

(C) うちの職場では2~4年もたてば、正社員は3割ぐらいになってしまうかも。

(司会) 質問を変えさせていただいて、退職となりますと、近所づきあいとか、そういうのが意外に視野に入ってくるのです。その辺、「心の準備はいかがでしょうか」なんてほかではお聞きしていたのですが、どうも今日は、皆様、再雇用を割合お使いになれると、あまり、その点では意識しなくても済みそうですね。

(E) ただ、年金を満額もらえる年齢では、さらに働きたい意欲があるのかどうかは問題だと思います。会社のほうから期間雇用でもいいからまだいてくれないかという話なんかも一応期待するところはあるのですが、体がもてばということについても不安はあります。もういいですよと言われたときに、どうだろう、地域にうまくとけ込めるかどうかというのは、全く疑問ですね。

(司会) けっこう男性は、そこが意外に大きなハードルになるのですよね。というのは、ご挨拶というところからまずハードルになっているのですね(笑)。その辺はいかがですか。大丈夫ですか。

(C) やっぱり町内会の役員とかやっていれば、交流とかがあるし、だいぶ違いますよね。おれの場合はあまりやっていないから。女房のほうが出ているので、女房どうしの知り合いなら、ちらっと挨拶程度はしますが、朝の挨拶とかそれぐらいのもので、なかなか自分からというのはできないんじゃないかな。今のところね。

(E) ただ、町内会でも、イベントを派手にやるところと、そうでない、当たり障りのないようなところと、あるじゃないですか。うちなんかは当たり障りのないやり方なので、相当自分から首を突っ込んでいかないと、町内会うんぬんという話じゃないですね。

(A) ちょっとしたお祭りだったら役員任せで、役員にならない限り、やっぱり出ないよね。

(司会) Dさんはマンションにお住まいということで、管理組合とかそういった役員というのはされているのですか。

(D) 僕のところは10年に1回ぐらいの割合で順番に、その監事、理事というのが回ってくるのですが、入って3年めか4年めぐらいに回ってきたので、あと7~8年たたないとこないかな。

(A) 常任理事で残ればいいんだよ(笑)。

(D) そんなことはないけれど。だから、そういうのがあっても、理事会自体が、地域の自治会というのに、何人かが代表で出ているみたいなのです。1人か2人ぐらいはね。そういうところの関連があって、多少お祭りがどうのとか、そういうのがあるみたいですが、実際にはそこまできちっと関与しているような形には見えないので。報告も来ていないですから。だから、何ていうのかな、実際にそういう地域の人の中に入っていくということ自体は、かなり難しいかなと思っています。

(D) 近くに神社があって、その神社で年に2回ぐらい豊稷祭とか、春の大祭とか、いろいろやっているみたいですが。お盆あたりにやったりね。ただそういうのは、世話人みたいなのが何人かいて、それでちょこちょこやっているみたいですが、実際にはそういうところにはあまり出ていないみたいですからね。

(司会) そうすると、お仕事を割合すんなり再雇用の期間できるという感じになりますから、その間は今とあまり変わらない。その先はちょっと遠すぎるのでわかりにくいですかね。

(D) そうですね、まだ10年以上ありますからね。10年まではいかないか。

(司会) 今のイメージで、例えば年金が65歳から満額になりますので、大体生活費はそれで賄えそうなイメージですか。ちょっと足りないのか、あるいは余ってしまうのかとか(笑)。

(A) いや、年金が分からないもの、あてにできるか不安はあるよ。

(E) 年金額って、今はどうなのですか。

(A) 3年後はどういうふうになっているか、分からないでしょう。何かいつも変わっていくので、不満もあるけれど、果たして65歳になったときにどれくらいもらえるかというのがはっきり今分かれば、そういうのも何かいろいろ考えていけるのだろうけれども、というところだね。借金というか、ローンがなくてやっとなんかというくらいかな。それだと、特段の遊びもしないでという感じですね。

(司会) 何か仕事以外で生活を楽しむということになると、Aさんの場合ですと、例えばどんなものがありますか。

(A) 釣りに行ったりとか。あと、家の中にいるほうが多いから。

(B) 私は金さえあれば、旅行でもして暮らしたいなと思っていますが。

(司会) その辺、奥様との趣味は一致されますか。

(B) 趣味ねえ、行こうと言えばついてくるから、大丈夫じゃないですか(笑)。

(司会) そうすると、Bさんの場合ですと、ローンをどうされるかでも違いますが、その辺は、再雇用を越えたあたりで、生活費とか年金とかの関係はいかがですか。

(B) ぜいたくしなければ大丈夫かなとは思っただけけれど。

(司会) そうすると、あとは生活を楽しむというような。

(B) そうそう。生活費を計算して、だったらそれで、旅行できたらしたいし。あとは体をね。とにかく体は実はあまり強いほうではないから。体を一応治してというか、血圧が高いとか、あれだから、体のほうをちゃんとしてから。

(C) まず、働くのは63歳まででしょう。企業でやって、1回そこで一応終了と。ほかに行くという気持ちは今のところないですから。それで、生活の部分で、先ほど聞いたことですが、企業年金の部分でちょっとまだ、どのくらいもらえるのかわからない。それを足せば何とかなるのかな。あと、個人年金も多少ありますので。

それでやってみてOKならばというところですよ。ただ、体さえ健康だったら、一日がすごく長く感じると思うんですよ。だって、何も趣味ねえ、趣味といたって、旅行だって毎日行っていられないし。スポット的に、3か月に1回とか行くのは何とかできるけれど、一日を過ごすのが大変なのかな。だから、できればどこかで、本当に会社に来たほうが、結果的に、先ほども言ったように時間が使えるわけです。ただ、やはり64歳までかな。今、男性の平均寿命は77~78歳ですか。

(C) あと10何年しかないのだからね。それが長いかな、逆に(笑)。本当に64歳で1回リタイアやってみて、その後はあまり考えていない。

(司会) 例えば、生活の楽しみとか趣味とかはいかがでしょうか。

(C) 趣味とって、ボランティアうんぬんとよく人が言うけれど、自分としては、あまりそんなのもしたくないですね。結局、土日の過ごし方だって、ただ家にいるだけで、たまに犬の散歩くらいはしているけれども、そんなものしかないんだよね。

(D) 自分で好きなことをやっていたら、それに越したことはないですけど。経済的な裏づけがあればね。でも、そうはいかないですね、実際に。けっこうパチンコとか、そういうのはちょこちょこ行くのですけども、でも、そういうのはある程度お金が続けばやれま

すが、1 回行って大きく負けたらもうだめですね。だから、どうでしょうね、実際にそういうところに使うお金は限られていますから、あとはお金がかからなくて、自分の体のある程度いじめながら、そういうところぐらいしかないので、実際にその年になって、そこまでやれるものは少ないですよ。

(司会) こちら様は、例えば社員OB会みたいなものはおありなのですか。あるいはその活動は活発なのですか。

(C) 名前だけはあるけれど、あまり活動はないです。

(D) 催し物があるときに呼ぶのだけれども。

(A) 最初のうちは来たけれど、何年かするとやっぱり少なくなってきますよね。どのような気持ちかは知らないけれども。

(司会) 同じ質問ですが、再雇用されたあとの生活とか、生活を楽しむ場合、Eさんはいかがですか。

(E) まず、24 時間のライフサイクルが書けない。時間が埋まらない。何をしているのだろうと、ちょっと想像もできないのです。だから逆に、何か探さなければいけないのだろうなどは思いますよね。時間が埋まらないのだから。だけれども、具体的に何をしたいとかというのは、あまりないですよ。

(C) 書けないよな 24 時間分は。寝ている時間と飯食う時間だけだよ。あと何している？ テレビ見てるだけだから (笑)。

(B) ぼけちゃうな。

(E) すぐぼけだよな。

(司会) 逆にいいますと、世の中がそういう方向に動いているとは思いますが、再雇用制度で希望する方がほぼ希望どおり働けるといえるのは、非常にいい仕組みにはなっていますよね。それが可能であれば、60 歳代になって、例えば働きたいと思ったときの環境といいですか、条件というのは、ベストに近いようには考えませんか。

(E) うちの会社はけっこう恵まれているところですよ、そういう意味では。

(D) ただね、僕らみたいなじいさん連中がいつまでもずっと働いていると、若い人が入ってきづらくなりますよね。正直言って。若い連中は今、僕の職場でけっこうアルバイトで何人か来てやっているのですが、正社員になりたいという話は聞くんですよ。でも、実際にはこんなのがいるから、そういうのを考えると、自分はそれでいいかもしれないけれども、そういう若者は逆に社員になれなくて、ずっとアルバイトのままではちょっとかわいそうかなという気がしますね。

ただ、5 年、6 年いて正社員になれるという保障があれば、頑張るだけだけれども、逆に、何年いても正社員になれる、身分保障もされない、そういう人間が増えてくるのであれば、会社としてもマイナスですね。

(司会) では、例えばとてもいい制度がすでに導入されて、組合とも会社とも合意がされているということなのですが、プラスアルファで、こういう制度が、こういう仕組みがあったらさらにいいなというのは、皆様方の個人の立場からはございますか。

(C) こっちだけの一方的な言い方だと、定年延長という形で、現在の給料がそのまま上

がっていけば、それがいちばんいいよね。それは自分だけの部分ね。だけどそうもいかないから、再雇用という形でしょうがないかなと思っているんです。それはみんな思っているけれど、そうも言っていられないから。やっぱり年を取ってきて、体も動かなくなるから、こういう形がいいかも分からない。会社だって使ってくれないよ、正社員としては。

(司会) 逆にいうと、ずっとフルに働くのもやはり年齢的にきつくなるということになれば、少し日数を減らすとか、一日の時間を減らすというようなことは、これからの新しい仕組みとしてはありうるのですか。

(C) 結局、再雇用で残ってしまうと1人として見られるから、まる一日になってしまうわけですよ。その補充というのはないから、一緒なのですよ。

(司会) そこは甘くないのですね。

(C) うん。そんな甘くないんです。いや、半日でも出てということなら、例えば体力的には楽なのだけれども。

(A) それは、いいですよと決まり事のできたとしても、やはり本人からみれば、仕事の進み具合を見ると、「ああ、これはいかな」となりますよね。「これは帰れないな」とか、「明日も来にゃいかな」とかというのは、なる可能性がありますよね。

(E) 一応、再雇用というのは1年契約だから。それで1年契約の間に体が悪くなってしまうえば、契約の更新は当然もうだめになるだろうし。

(司会) それは、今のお話ではないのですが、飽くまでも定年延長ではないわけですね。

(C) うん。ではないですね。

(司会) 毎年やはり希望を出して更新していく。

(C) そうですね。日数制限という話も前にありましたが、それはもう補充員がないし。現場の人数に再雇用者も入っているものですから。アルバイトという形であろうが何であろうか。それで自分たちはみんな仕事を持っているので、ないときは半日で帰る形もできるのですが、結局帰った場合、だれかに負担がかかるわけです。残っているやつに。だから、この職場だったら再雇用だから、では半日という形で、ほかの半日の部分の人員が別に回ってくれば、そういう形は可能ですが、結局頭数は一緒だということで、そんなに半日とかは簡単ではないです。

(司会) 会社にけっこう大きなプラスがあると思うのですが、なかなか厳しいものですね。皆様の中ですと、再就労という意味からいうともう制度がおできになっていらっしゃるんで、もう少しすすんで、若い人も60歳を超える人たちもうまく働けるような社会とか仕組みにするには、どういうものがあつたらいいなというようなことで、思いつくようなことはございますか。非常に難しいのですが。

(E) 実際に、実働として、僕らが1週間のうち3日ぐらいしか働かないで、残り2日間はだれかほかの人で代行できる人がいれば、そういう形でやれるのだろうけれど、実際にはそこまで、僕らと同じところで働ける人というのが、何人いるかですよ。入ってきてすぐそのままこの仕事ができればそれで済むのだろうけれど、実際、僕らなんか現場にいても、大したそれほどの技能があつてやっているわけではないですから、若い人であればすぐ同じ程度まで行きます。でも、我々と同じような年代の人が来てすぐそこに行けるかということ、それはちよっ

と疑問ですよ。

(司会) あと、そうすると、60歳を超えていったときの一般的な、こういうことが問題だという、不安に感じることは何かということになると、順番からいうと、どうですか。もちろん、多分いちばん最初は健康だということだと思いますが。

(B) 要は自分の体だものね。元手がそこだからね。僕らなんかになんかに言わせればね。

(司会) ほかにご意見ありましたならば、どうぞ。では、本日は長時間本当にありがとうございました。

グループインタビュー Ⅲ

テーマ：「団塊の世代の60歳代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005年3月10日

場所：札幌市

参加者：昭和21年～24年生れの企業勤務の男性4名

(司会) 最初に年齢と今までのお仕事のカリヤ、現在のお仕事、差し支えなければご家族、ご自宅の状況などについてのお話しをお願いします。

(A) 今の勤め先が4ヶ所目になります。最初は食品製造会社に勤め、経理関係の仕事に就きました。3年程で会社を変わり、その後、数ヶ所の会社に勤めた後、今の会社にお世話になることになりました。家族は妻と2人、子供はいません。

(B) 私はS42年に就職して、3年前まで勤務しておりました。道内数ヶ所の勤務を経て、最後は札幌市内に勤務していました。現在は、会社の福利厚生の仕事をしています。札幌郊外の自宅に、20年位前から住んでいます。子供は娘が3人、一番下の娘と女房の3人で暮らしています。

(司会) お嬢さんは、もう学校も卒業されていますか。

(B) 皆、卒業して勤めています。一番上の娘は札幌市内に住っていますが、真ん中の娘は嫁いで札幌を離れています。一番下の娘も早く嫁いでくれると良いのですが(笑)。

(C) この3月に誕生日を迎えて55歳になります。入社したのはS47年です。その後33年間、ずっとへばりついています。旭川に入社して約14年間いました。その後、労働組合の専従になり札幌に来て、約3年半組合の仕事をしました。その後は、関連会社を2社、3年程経験した後、札幌、室蘭で営業をやり、また旭川に戻りました。6年前から本社で人事を担当しています。そろそろ変わり時かと思っている次第です。

(司会) お立場上、自由に出来るということですか。

(C) そろそろ潮時なので、自分で自分の首を切ろうかと思っています。家族ですが、妻と子供が4人います。上2人が男、下2人が娘です。30歳、28歳の息子2人はもう独立しているのですが、上の娘は19歳、大学3年になります。下の娘が中学3年で、今年高校入試です。

(司会) 16歳ですね。

(C) 平成元年生まれですから15歳かな。私が定年になる60歳の時にはまだ20歳ですから、下手すれば、まだ学生かもしれません。今回のテーマにあります。中々悩ましい所が有る様な感じがします。

(D) 先程のBさんの仕事上のつながりということで、実は同じ職場に勤務していました。今日の4人の中では一番高齢で58歳になります。団塊の世代の1歳先輩と言いますか、「プレ団塊の世代」と言う様です。最初の会社には35年勤務して7ヶ所転勤し、5年前に関連会社に移りました。今の会社は、元々は保険関係ですね。損害保険の代理店が主なのですが、現在は、生命保険やガン保険の代理店、不動産の仲介等の仕事もやっています。私の職位は、保険関係部署の次長と事務部門の責任者ということで、肩書ばかりは長いのですが、給料は非常に安いのです(笑)。半分営業、半分デスクワークという中途半端な仕事をしています。人生も一寸中

途半端になってしまいました(笑)。家族は子供が3人います。上と下が丁度10歳離れていて、一番上は娘ですが、もう嫁いでいます。お陰様でようやく孫も出来まして、今は京都に住んでいます。真ん中も娘ですが、こちらはパラサイトで、寄生虫で。一番下は大学の4年生です。もう1年間、授業料を捻出するのにどうしたら良いかと思って、今、非常に苦労しているところです。自宅は、札幌のすぐ隣の町です。札幌の通勤圏ですが、札幌よりも地価が安かったのが、今の所を買い求めた次第です。通勤はJRと地下鉄を利用して、1時間以内で来ることが出来ます。首都圏の方と比べると、通勤は楽です。むしろ札幌市内の端の方から来るよりも、JRを使うと非常に便利な所です。

(司会) 今回の調査でお聞きしたいテーマは、60歳代前半、仕事中心なのかもしれませんが、今の段階で仕事のやり方やどの様な生活を描いておられるのか、お聞かせ下さい。

(D) はっきり言うと、そこまで生活設計、人生設計もはっきりしていません。私どもの会社も60歳で定年になります。その後、延長になるかどうかは分かりません。当社も定年延長を実施して、「引続き勤めて下さい」と言われればそのまま勤めようかとは思っています。私の年代では公的年金が満額貰えるようになるのは63歳です。その為には、少なくとも63歳までは勤めたいと思います。今の会社が「60歳でもう再雇用しませんよ」ということであれば、当然別な仕事を探すことになりますね。自分は非常に健康です。重労働や深夜勤務は一寸出来ませんが、何とか65歳位までは勤めたいとは考えています。

(司会) 勤務先の今までの例で言いますと、60歳を超えた時に何らかの仕事の斡旋が有るのか、或いは、「自分で探して下さい」という話になるのですか。

(D) 特殊な事情が有る方は斡旋が有るかもしれませんが。健康で特別何もなければ、円満に「さようなら」という様な感じで、「後は自分で探して下さい」ということの様ですね。

(司会) その場合、60歳代前半の収入面についてはどの様にお考えですか。

(D) 60歳から厚生年金基金の給付は受けることが出来ます。基金の加算年金が有りますから、普通の人と比べれば、一寸恵まれているのではないかと思います。先程話した様に、健康であれば金銭に関係なく勤めたいと思います。勤めたいというよりも、卑近な言葉で、最近、呆けだとか痴呆だとか、要するに色々な所で働いて、皆さんとお会いして色々なことをやっていれば、情報も入ってくるし、頭も大丈夫だと思います。何か趣味でも持っているとか、或いは、自宅で何か出来るという方は良いのですが、私達サラリーマンは何も取柄がないので、そういう点では、ただ家に居たらそれこそ呆けてしまいます。そういうことも有って、私としては、出来れば65歳位までは色々な形で、多少ボランティアの部分も出て来るかもしれませんが、人と触れ合いたいという様に考えています。

(C) 当社は60歳定年なのですが、既に65歳までの再雇用制度があります。基本的には希望して余程のことが無ければ65歳まで、毎年1年ずつの契約更新ですが、その様な制度が有ります。今はまだ20人位ですが、申請する人が精々年に2~3人位しかいません。これからは、先程もお話が有りました様に、私の年代では公的年金も65歳まで満額受取ることが出来ません。欲を言えば60歳で辞めて退職金を少し貯金して、何処か東南アジアの暖かい所で生活する。結構良い老後になりますね。その様な生活も良いかなとは思いますが、現実的には、先程も話しました様に一番下の子供が中学3年ですから、基本的には働いて学費の捻出をしなければ

らないだろうと思います。再雇用制度についても、改正高齢者雇用安定法でしたか、H18年4月までに、65歳までの雇用を整備する様に企業に義務付けました。当社でも、高齢者の再雇用制度について、もっと受け口を大きく出来る様な制度にしようかと検討しています。自分で一生懸命考え方をまとめて、今月の5日に会社と組合に答申したところです。こういう形でやっては如何でしょうか。答申の中で、基本的には「65歳まで希望者全員が再雇用という形で働く場を確保出来る様な制度としてきちんと整備をしましょう」という話をして、出来ればその中に自分も入り込んで何とか出来ればという感じをしています。高齢化対策に対して、当社は以前から65歳まで再雇用制度が有りますから、割と進んでいるのかなという気がします。再雇用の適用を受けられる社員を増やしていくということがこれから大事なのかなという気がします。私も、健康である間は、「社会とのつながり」ということが大切だと思います。それこそ一気に老けるということも自分で好むものでは有りません。働きたくないという思いも有りますが、社会とのつながりをきっちり持っておきたいと思うので、具体的には後者のほうを選ぶことになると思います。従って、65歳位まではずっと働いていると思います。

(司会) Cさんは人事部ということで、お仕事柄、ご自分以外の社員の方のそういうお話も仕入れる立場に在ると思いますが、年に2~3人位しか再雇用制度を利用しないのですか。

(C) 定年退職者のうち、希望者が2~3人ということです。

(司会) 年間の定年退職を迎える方というのはもっと沢山いる訳ですね。

(C) 10人とかそれ位はいますね。今後はもっと増えると思います。

(司会) 現時点で2~3人ということは、10数人の中の2~3人しか希望者がいないということですが、あとの方はどうされるのでしょうか。

(C) あとの方は、殆ど辞めていかれますね。

(司会) 辞めて、自分で仕事を見付けられるのですか。それとも悠々自適の生活に入るのですか。

(C) 悠々自適という感じだと思います。当社は企業年金をやっていますが、在職老齢年金との兼ね合いで、働いていたら国の年金は停止されます。働いていて停止しても、企業年金は基金から出ますから、その分補填するということになっています。申告をしてもらいますが、他の会社で働いているというのは10人位しかいません。そのうちの7~8人が当社の再雇用制度を受けられる人間なのです。ですから、当社以外で何処かの会社に勤めているという方は、3人程度しかいないのです。余程良い生活をしている様ですね。

(司会) 公的年金もフルに受取っているのですか。

(C) 先輩達は、公的年金も60歳でフルに貰っています。当社も今、構造不況業種になってかなり業績も厳しいのですが、以前はかなり景気の良い時代も有りましたから、蓄えを持っている人達も沢山いるのではないかと思います。

(司会) 先輩諸氏は、働かないで毎日どの様な生活をされていますか。趣味等をやっているのですか。

(C) 夏場になれば結構サークルの様な会が有り、OB同士の連絡会の様なことをやっている人もいます。当社にもOB会というのが有ります。1,000人位の会員で、当社を円満退職した人達のサークルが有ります。色々な行事が有り、年に1回総会を開催し、皆が集まらなくなっ

てしまっても、事業所単位でOB会を開き、情報交換を行っています。

(司会) 今のお話の様に、これから退職する、定年を迎える方も増えるし、希望者も増えるような状況ですか。

(C) 増えてくると思います。それはもう環境がその様になってくるから、増えざるを得ないのではないかと思います。

(司会) 再雇用された人達が増えてくると、全部は受入れられないという状況になって、希望者の中でも、「もう更新できません」というような状況にもなっていくのですか。

(C) どうでしょうか。基本的には、身体に支障がない限りは、1年更新とはいえ65歳まで確保しようという考え方です。今までも、再雇用の申請をして、途中の63歳で辞めてもらったということは有りませんでしたから、基本的には皆さん、65歳まで勤めています。65歳まで働くという前提ですから、その分、下の方の雇用の受入れというのは厳しくなるかもしれません。

(B) 私は、特に何もなければ今の職場に、60歳までいるのではないかと思います。その後のことは、例えばどの様な仕事をしたいということも、今は敢えてイメージしないようにしています。私は、60歳以降も働いて年金が給付される様になって、いわゆる併給調整があろうと何があろうと、働けるまでは働きたいと思います。今のような地位ではなくて、若い人達の邪魔にならない様にしたいと思います。場合に依ってはかつての部下や後輩だった人に使われることが有り得るかもしれませんが、全くそれは割切れるという気持ちでいます。出来れば65歳と言わず、ずっと何らかの格好では働いていたいと考えます。私は現在、福利厚生関係の仕事をしていますが、会社のOB会事務局の仕事も担当しています。先輩諸氏が入り出りするのですが、「60歳になったらもう何処にも勤めません」と言う人もいます。それでも60歳になり、希望通りになって肩の荷を下ろした方が、「もう家にいるのが嫌になった。どこか働く所はないか」と言って来ることも有ります。今までサラリーマンを30年も40年もやってきて、急に生活が変わる。例えば、定年後の人生設計をして、相当大きなウエートの趣味やボランティアをやっている人は別ですが、そうでない限り、社会との接点を無くしてしまって一日中家にいるというのは、非常に良くないという気がしています。だから、地位に拘るとか、賃金に拘るということではなくて、出来るだけ長く働きたいと思っております。

(司会) Aさんは如何でしょうか。

(A) 私は許されるのであれば、取敢えず62歳位まで勤めて、その後は女房の実家が在る所に帰りたいと考えています。女房は来年あたりに家を建てると言っていて、既に計画していますから、将来は其処に帰るということにしています。62歳以降については、義理の姉が民宿をやっているもので、民宿の手伝いをしようと思っています。

(司会) 民宿をやっておられる。

(A) それも1人でやっているのです、女房と2人で手伝っていかうと思っています。後は、たまに札幌に出て来て、アルバイトとかが有れば、働ける間は働こうと思っています。

(司会) 将来の計画が、或る程度描けている訳ですね。

(A) 或る程度同じ仕事有っても、「手伝ってくれ」という仕事はたまたま来るものですから、せっついて何処かの会社に勤めるということを考えるより、自分の出来ることであれば手伝い、色々やりたいと思っています。

(司会) 職場そのものが有るか無いか、或いは、自分の今までの経験が活かせる職場が有るか無いか、漠然としていると思いますが、その様な観点からは如何ですか。或いは、色々なルートが有ると思いますが、どういう方法で次の仕事を探すのか。その辺は如何ですか。

(B) 私の所では、いわゆる肩叩きで早い人は40歳代から出向しています。中には55歳を過ぎても専任職で残る人もいます。大体は50歳代前半位に第二の職場に移るケースが多いです。60歳までは他の会社に移っても一応雇用は確保されています。企業が65歳まで何らかの形で雇用を確保しなければならないという様に法律も改正されましたね。会社の世話で別の会社に移った人間でも、60歳以降の仕事が有るかどうかは分かりません。仕事の適不適は有るかも知れませんが、再雇用制度に期待している人も多いのではないかと思います。例えば、今までの仕事の10分の1か5分の1延長みたいな職種というのは有るのですが、殆どが全く違う世界に移りますね。自分の経験を生かせれば良いですが、私はあと2年位したら色々なことを考えようと思いますが、職種に固執すると中々勤める職場が無いのではないかと思いますので、条件をかなり柔らかく考える様にしたいと思います。

(司会) 色々な本に依ると、「プロフェッショナルでなければいけない」とか書かれていますが、その様な観点からは如何ですか。

(B) 自分の生き方もそうだと思いますが、やりたいことが有るのに、そう簡単にはいかないだろうと思います。例えば私は現役の時に、国家資格を取ろうと思い一生懸命学校に通ったのですが、試験を受ける間近になって担当先に大変な問題が起きて受けることが出来ませんでした。この年になってもう一回チャレンジしようと思いましたが、だいふ頭も固くなってきて中々覚えられない。自分にも得意分野というのが有りますが、それに拘らず一回リセットして考えるという感じです。これは自分のことだけではなく社会全体に共通するのではないかと思います。日本の企業で最近、1~2年位前から、例えば製造業等の有名企業でも色々な事件や事故が現場で起きています。表面的に必要な人間は確保しているものの、現場の超ベテランが辞めてしまった。現場で、超ベテランしか気づかなかったことが気づかずに様々な問題が起きています。企業の人事と言うか、人の出し方、人の採用の仕方について言えば、昔の様な人事は出来ないと思いますが、もう一寸違った発想を持つべきだろうという気がします。それから、日本は若手の労働力が足りなくなって来ます。年金問題でも、少子化を解決するということは大変大事な問題だと思いますが、年金を掛けない人が増えている。これは国が対策を講じることですが、むしろ、60歳代もどンドン働かせて、何歳になっても稼いでいたら年金の掛金を取るということにした方がずっと良いのではないかと思います。

(司会) Dさんの場合、現在の仕事に注目すれば、定年を超えても特定の明確な仕事があるという様に考えられますが、希望すればその世界に行けるチャンスはあるのですか。

(D) 保険の仕事というのは、ご存知の通り、資格が無ければ出来ません。生命保険も損害保険も同じです。資格にも色々ランクが有りますので、上を目指せば色々な保険を取扱うことが出来ます。資格は身に付けていても邪魔になる物では有りません。望んで現在の会社に移った訳では有りませんが、今は保険の業務を行っています。実際に移ったのは53歳の時です。今58歳ですから、丁度5年になります。今の会社に移り、若い人達と一緒に勉強しながら保険の資格を取った訳ですが、高齢になって、それも仕事をしながら資格を取るということは、大変

なことでした。そうは言うものの実際に資格がなければ仕事が出来ません。保険関係の会社に入ったことで、必死になって資格取得の勉強をしました。面白いもので、一つ資格を取ると次の資格も取ってみようということになります。5年間で、ある程度取れる資格は取りましたので、「60歳でも再雇用しますよ」ということであれば仕事は続けられます。また、代理店を自分で経営をすることも理論上は可能です。例えば定年後、自分がやりたいと思うことを在職中にうまく仕事と絡めながら、資格等が取れば理想的だと思います。団塊の年代の人達は、若い時、朝から晩まで、セブンイレブンでは有りませんが、7時から23時頃まで働いていました。勿論、そういう中で自分の人生設計が出来ている人は、途中で色々なことをやっていました。9割方の人達は、与えられた仕事に没頭していました。私も最初の会社にいた時は仕事ばかりでした。今の会社に移り、良いチャンスに巡り会い、資格取得が出来たと思います。自分で望んだ訳でも有りませんが、たまたまそういう結果になり、60歳を過ぎても、色々な資格が有るから会社を頼らずに就労の機会に恵まれることも有るかもしれません。

(司会) 具体的に60歳を超えた時にどのような形でどのような仕事を、或いは、どのような方法で仕事を探すか、また、お仕事の内容とか、お考えがあれば聞かせて下さい。

(D) 最初に話した通り、自分がどの様にするということはまだ考えていません。ただ、60歳を過ぎても勤めていると思います。先ず考えることは、今の会社が60歳を過ぎても再雇用するのかどうか。色々な事情が有って、60歳を過ぎて働いている人もいます。特殊技能と言いますか、要するに資格を持っている人で、1年毎の契約になりますが嘱託ということで働いている人もいます。私も「1年契約で仕事を続けてくれないか」と言われれば、先ずそれを考えたいと思います。もし駄目だと言うことであれば、今までの経験を生かして、先程話した様に、保険関係、或いは経理とか総務の仕事が出来る職場を探すつもりです。経理の仕事をやしながら保険の代理店業務も行う。企業の中にも結構有りますので、有資格者が必要という職場が有れば、60歳過ぎても雇ってもらえるのではないかと思います。

(司会) Cさんの場合、いわゆるセールスを行う販売職、ある種プロの世界という気もしますが、60歳以降その様な職に就くことが可能ですか。或いは、Cさん自身はどのような感じですか。

(C) 先程から資格の話が出ていますが、当社では、資格が無くても特に問題は有りません。お客様に好感を持たれるような人柄であれば販売は出来ます。我々の年代では、資格も関係なく仕事をしてきました。最近でこそ、色々販売に必要な資格、「シューフィッター」とか、寝る時の「枕」の知識とか、色々な資格を持って接客、販売に活かすということもやっていますが、我々の時代には「資格」というものは全く有りませんでした。我々の業界で、定年後の職を探す時に一番重要なことは、やはり販売力の有無です。外商経験の長い人、外商の人間は、お客様を持っている。会社の看板を背負ってお客様と懇意になっています。外商できちり活躍が出来る人間というのは、何処かに移るにしても割と職を探し易い立場に有ります。我々の様に資格も専門性も無くて、売り場のマネージャーやフロアの責任者をやって、一つの店を任される。その後、人事部あたりに座っている様な者は、箸にも棒にもかからない。「あなた何が出来ますか」と言われて、「人事部長出来ます」では誰も相手にしてくれません。そういう面では、一番つぶしが利かないと言えます。我々の業界ではその様な人が多いのです。先程、Bさんが話されましたが、例えば過去の地位に拘る人間が多いということですが、自分がもし60歳過

ぎても働くということになれば、自分の過去に拘ることを断ち切れるかどうか、覚悟が必要ではないかと思います。当社は、基本的には役職定年制で56歳になると管理職のポストから外れることになっています。その様な制度を行わなければ、若い人達の活躍の場が維持出来ないと思います。後進に道を譲るということで、「皆さんポストを降りるような考え方を会社の中で持ちましょう」と、少しずつ進めています。その時に、若い者に使われることに対する抵抗感、慣性抵抗というのが有りますから、それをどの様に切替えるかということ啓蒙する必要があります。自分自身の気持ちの切替えを行わなければ駄目だと思います。そうすると、自分で何が出来るかといっても何も出来ませんから、社内であれば「おまえ、此处でやれ」という様なことになります。ハローワークの様に社外の場合、私も外部のサークルに加入していますが、その様な伝手で職を紹介してもらった立場になった時には「こういう仕事があるけれどもどうだ」と、要するに選り好みは出来ないということになります。紹介された仕事を或る程度自分で受け止めることが必要です。食べるために働くという訳ではなく、仕事することに依って社会とのつながりを持つ、何らかの社会貢献につながっていると自分に言い聞かせて、その様な気持ちにさせなければ、現役時代の意識を引きずるとかえっておかしくなってしまうのではないかと思います。本当に意識の切替えが自分の為には大切ではないかと思います。

(司会) 役職定年になり、60歳までには数年有りますね。主にどの様な仕事をするのですか。

(C) 一つはお客様を訪問して販売する外商と、あとは店頭販売員です。売り場責任者やフロア責任者が若返ってくると、現場の機微を分かる人間が少なくなってきます。それを補う為にキャリア豊富な人材を配置する。指導というよりもアドバイスが出来る様な人材、フロアでお客様に対するアテンドをする。同時に店頭の社員達にもアテンド出来る様な教育が必要ということから、基本的には外商と、店頭で接客する係。キャリアを持っていれば、接客やお客様に対する応対も教えることが出来ます。その様な場が、キャリア豊富な役職定年者の働く場としては適しているという気はします。

(B) 私の元の勤務先では、60歳過ぎて関連会社を退職した直後の人間を嘱託雇用しています。既に定年を迎えた人達は、60歳で年金を貰っていますから、企業側から見れば大幅にコストを抑えられます。しかも超ベテランです。多少体力は弱っていますが仕事は出来ます。かつての後輩の部下になる訳ですが、最初は嫌がった方も沢山いたと思います。嘱託雇用の人達が何10人も入ってきますと、結構、皆が割り切る様になり、大変良い傾向だなという様に思います。

(D) 最近、製造工場や製造部門では、熟練工の人達が一旦辞めてから再雇用されるケースが増えて来ています。特に大手の製造会社では、現場で色々な経験をしてきた人達が「技術の伝承」の為に再雇用されるという話をよく聞きます。事務部門や接客も同様ですが、我々の会社にもあります。最近聞いた話では、60歳過ぎたOBを1年毎の契約で再雇用して、相談業務の仕事に就いてもらっている様です。お客様からも「経験、知識も豊富、誠意も感じられ頼りになる」と、評判もまずまずの様です。物を作るだけでなく、我々の様な接客商売でも、その様な熟練した社員が、経験を活かして商売につなげていく。高い報酬で再雇用する訳でもないから、企業にとっても、非常に良いと思いますね。

(B) 新入社員に金をかけて教育をする労力もいらないし、コストも低いし、本人の生きがいにもなりますし、非常に良いことだと思いますね。就労構造の変化を感じますね。

(A) 私のいる業界では、規模の小さな企業には営業マンがいません。社長室で営業をやっていますが、取り分は少ない訳です。その中で、高齢の人達は営業をやって、大体自分達の店を持っていますから、その様な人達に固定給か請負制で任せます。その様な人達は大変需要が多いのです。従って、その様な方法で皆さんが働けば、或る程度、仕事とのつながりは有り得ますね。先程話が有った外商部と同じ様に、自分達で顧客を保有しています。仕事は会社自体でやっていることですが、営業マンというのは会社自体ではなく、個人単位になります。自分が顧客をどれ位保有しているかということが一番の強みだと思います。それは今後も重要視されることと思います。

(司会) 働き方とか自分の得意なことに依って給与水準にも違いが出ると思います。先程も話に出ました様に、意識も変えないといけないと思いますが如何ですか。

(D) 日本人の平均寿命も延び、80、90歳まで生きて当たり前、長く生存する人達が、非常に多くなってきたので、60歳で死んだなんて、随分若くして死んだなという様なことで、冗談とは言えない位になりますね。そういう面から見ると、金銭的なことも考える必要があります。ある程度の生活の基盤が出来ていれば、先程話しました様に、ある意味での生きがいと言いますか、仕事も全てですが、年金を貰い、自分がまだ必要とされているという意味での生きがい、それに対して報酬を貰う。若い人には迷惑をかけずに、慣れた仕事の中で、或いは、他にやりたいことがあって、なおかつ生活にも或る程度の余裕があれば、シニアパワーと言いますか、ちょっと例えが悪いかもしれませんが、ゴルフ界でも「シニアは今の若い人よりも活気が有る」と言われている位です。響きの良いシニアパワーを日本全国で盛り上げて欲しいですね。

(司会) 60歳代前半の収入の源泉は何か、おおよその収入イメージとおおよその生活費のイメージのバランスについて、漠然としたもので結構ですが聞かせて下さい。Cさんはお子様が高校進学ということですから、大学までという結構な金額になりますね。

(C) 授業料だけで年間100万円位です。

(司会) 再雇用制度に依って働くとした場合、給与と年金のバランス、その他に何かポケットがお有りなのか。或いは、そのバランスと、生活費とか教育費などを含めて、また、住宅ローンが残っていると、その辺はどの様にイメージしていますか。

(C) 例えば再雇用されたということになると、給料は月額で18万円位、20万円弱です。私の場合には、定額部分は65歳にならないと給付が受けられません。報酬比例部分でどれ位貰えるものなのか分かりませんが、収入としては、給料と年金の報酬比例部分。大学3年の子供の学費等の費用もかかりますが、蓄えも殆ど無いという状況です。定年を迎え、月20万~30万円位の収入が見込めるという感じですね。

(司会) ローンの返済は如何ですか。

(C) 今は貸していますが、旭川の家がローンが残っています。60歳までには終わる予定です。札幌の家は借家ですから、旭川で貸している家賃を今の借家の家賃に充当している様な感じですね。娘が札幌の大学に入ってくれれば、3人で一緒に生活出来ますから効率的ですが、もし、「本州の大学に行きたい」と言い出したりすると、仕送りだけでも月10万円位は必要になる。友人の話を見ると、その様な感じですね。

(司会) 10万円では不足しませんか。

(C) 足りないかもしれませんね。現役時代よりももっと働かなければならないということになると思いますが、それは別にして、何とかなるという様にも思います。正直言って、まだ、深く考えていません。

(司会) Bさんは如何ですか。

(B) 社会保険庁の窓口には行っていませんが、50歳になると厚労省のホームページで自分の年金額が概算で幾ら位か分かります。企業年金は職場で分かりますから、合算して60歳からは幾ら、64歳からは幾ら、65歳からは幾らというのを大まかな計算が出来るようにしてあります。多少今の生活水準を落とせば何とかなると思っています。ローンは60歳で終了、家は築30年位になり大分ガタも来ているので、多少修繕費用はかかると思います。私は結婚が早かったので、子供には費用はかからないと思います。先程、ずっと働きたいと話したのですが、女房は今の生活水準を落としても苦にならないと言っていますので、月10~15万円位稼げれば食べることは出来ると、割と楽観的に考えています。年金額は押さえているのですが、あとのことはあまり心配していません。本当に仕事が無くなった時、果たして何をすればいいのか分からないということにならない様に、今から趣味の世界を考えています。働かなくなってからいきなり始めてもうまくいく訳がないと思いますので、二つ、三つ位。仕事をしなくなっても、1週間に2~3日程度は外に、趣味の世界で出掛けるということを今から心掛けています。

(司会) 趣味を活かされるということでは、準備も着々と進めている訳ですね。

(B) 活かす程でもないのですが、例えばゴルフの様にお金のかかるような趣味も有りますが、色々やってみると、お金のかからない楽しみも結構有ります。私も、多少ゴルフもやりますが、幾つかの趣味を作りかけています。

(司会) 具体的にはどの様なことですか。

(B) お金のかからないことでは、詩吟や川柳の会に一寸、首を突っ込んでいます。

(司会) 生活費と収入のバランスということになると、Aさんの場合は如何ですか。

(A) 私は甲斐性が無いものですから、家も建てずにずっと実家から通っていましたが、来年、女房が相続を受けた土地があるので、それを売却して家を建てる予定です。60歳、65歳になれば年金もある程度貰えますが、少しは働こうと思っています。今はローンも無いし、必要なのは生活費だけです。生活費も夫婦2人ではそんなに沢山はかからないと思います。

(司会) やはりローンの有無というのは大きいのでしょうかね。

(D) そうですね。やはりローンと学費ですね。

(C) 子供は財産だと言いますが、本当ですね(笑)。本当にすごい財産ですね。かけたお金は大変な金額ですよ。我々にも子供の時代があったから、親も大変だったろうなと思います。本当に子供は大変ですね。

(司会) Dさんは今の学費、ローンについては如何ですか。

(D) 私も、6~7年位前、退職にはまだ時間は有ったのですが、家も大分古かったので思い切って建て直しました。皆からは「随分冒険したね」と言われました。その時の借金が結構大きな金額で、まだ、子供も小さかったのですが、結果的に会社を退職する時の退職金だけでは借金が残ります。一部返済しても、今度は生活費だけで余裕も無く返済出来なくなります。実は年金基金が3種類有ったのですが、一番大きな部分を一時金選択して受取り借金を全額返済す

ることが出来た次第です。従って、同じ会社の退職者と比較すると、企業年金部分が少ないと思います。先程話した様に、子供があと1年で順調に就職してくれば、後は、贅沢さえしなければ、厚生年金と給与で何とかなるのではないかと思います。ただ、皆さん共通して言えることは、やはり「健康だ」ということです。自分や家族が病気したとなると大変です。そういうことがなければ、何とか慎ましく、贅沢しなければという様には考えています。私も、金銭的なことについては、まだ、細かい所まで考えていないのが現状です。

(司会) 定年退職者の雇用を促すために、「会社にこういうことをしてもらいたい」、「こういう制度が欲しい」、「こういう仕組みが有ったら良い」という様なことが有りますか。「既に有る制度を充実すれば良い」ということも有りますが、個人的な立場で、或いは、個人的な感触でそういう考えがあれば聞かせて下さい。

(D) 私の職場は、先程話しました様に、原則的には60歳で定年です。60歳以降どの様にするかということについては、会社もきちんとした方針は有りません。職種に依っては、60歳を過ぎてずっと勤めているのが良いかとなると色々問題も有ると思います。現在、60歳という年齢、一つの定められた定年制度の中では仕方のない年齢かもしれません。或る意味では、肉体的には段々年老いていきます。人に依っては精神的なもの、精神的な年齢ですね。或いは、先程から話した色々な技能、そういうものをうまく活かすという意味では、特定の人だけ延ばすという訳にはいかないかもしれません。「希望者については良いですよ」と。Cさんの会社の様に、「希望する人は65歳までOKですよ」と、企業に依って色々な雇用の仕方が有ると思います。私どもの企業も、是非、その様な制度にして欲しいと思います。

(司会) Cさんは如何ですか。今の再雇用制度を充実させるということが一番大きな柱になりますか。

(C) そうですね。経営者、トップの意識を変えることからやっていくべきですね。当社も制度としては有りますが、役員の方の考え方は、コストという意識が強くて、労働力、生産性という見方はしていません。「何故、高齢者を採用しなければならないのか」という声も聞かれます。少子高齢化が進行する昨今、厚生年金の65歳支給等を勘案して、政府も高齢者雇用安定法を改正し、企業に対して「65歳までの雇用を確保しなさい」と言っている訳です。他の会社も、特に中小企業では、先ず、経営者の意識を変えるというのが大事ではないかと思います。極端に言えば、定年制度を廃止して、働ける間はいつまでも働ける様にしてくれると有難いと思います。企業の年齢構成も大事なことですが、定年後の人達の働く時間、形態、ワークシェアリングの様な考え方を入れるということも大事です。高齢者は高齢者で色々な理由も有ると思いますし、また、育児や介護の部分でも「勤務時間を短縮して欲しい」という要請も出てきています。一定期間休暇をとる社員もいます。その様な人達の為にも、補完機能を考えなければならぬのではないかと思います。当社でも夫々の制度が有りますが、それを有機的にすることはまだ徹底されていません。その辺のことをこれから考えいく必要が有ると思います。

(司会) 給料は或る一定年齢に到達したら調整せざるを得ないという前提で理解して良いのですか。

(C) 当社は60歳を過ぎて、再雇用になれば従前の給与水準より3分の1程度下がりますから、調整するという理解で良いと思います。

(司会) 給与水準が下がるという前提でも、トップの意識はあまり変わらないのですか。

(C) やはり個人を見てしまいますね。再雇用を希望する人も結構います。店頭でも少し「ん？」という様な人でも、身体は健康ですから断ることは出来ません。上の人間がそこまでいちいち見て「あいつがどうだ、こいつがどうだ」と言うのも如何なものかと思えます。立場上やむを得ず、色々言いますが希望者は大体再雇用しています。

(D) 今のコストという話になると、私は経営者ではないから良く分かりませんが、微妙な問題が有ると思います。即戦力で安く雇えるのであれば、先程も話が出ました様に、時間とお金をかけて若い人を教育して、ようやく一人前になり、さあ、これからという時に、「私は違う仕事に就きます」、「違う会社に行きます」ということも有ります。その点、年配の人でも、中にはヘッドハンティング等で他の会社に移ることも有るかもしれませんが、北海道で60歳を過ぎてからその様なケースは極々稀なことだと思います。その様なことになると、経営者として見れば、はっきり言ってコスト優先で考えざるを得ないのだと思います。しかし、企業としては、若い人を入れて、育てて社会的責任が成り立つことであり、出来るだけ若い人に働く場所を与えるという意味からも、その辺はうまく考えると思います。

(司会) Aさんのお立場から言うと、団塊の世代の人達、定年前後の方々の再雇用、人材の活用という観点から日頃考えられていることをお聞かせ下さい。

(A) 実際は何歳でも良いのですが、当社の定年も一応60歳です。私達の業界は割と身体を使います。60歳、65歳になって高所に登れないという人も出てきます。その様な状態になると、辞めさせざるを得ません。営業関係の仕事をしている人は、仕事を続けても差支え有りません。中小企業ですから、色々コストのことも考えています。それで、従業員を抱えていて、毎月幾らかかるということを計算して、その範囲で出来るかどうかの問題も有ります。従業員を多くしても働かない人が結構多くなってきて、外注に出した方が良いかなという感じもします。人を少なくして、自分達がやらなければならない仕事は自分達でやり、それ以外は外注にした方が安くなります。仕事も少なくなりました。そういう面では両方兼ね合いながらやっています。お風呂のサービス業もやっていますが、これは若い人よりも年配の方が多いです。子供に手がかからなくなった方はパートでやられる方が多くなっています。そういう面では、年を考えずに来てくれる人は、身体が動く間は働いてもらおうと思っています。

(司会) 制度的には定年は有るのですか。

(A) 就業規則に明文化されています。

(司会) 運用では、一人一人の実態に合わせている訳ですね。

(A) そうですね。あとは能力が関係有りますね。私も能力がなくなったら辞めなければならないと思っています(笑)。

(司会) 能力の差というのは年齢や性別にあまり関係無いのではないかと思うのですが如何ですか。

(A) 言われる通りです。あまり関係無いですね。若い男性よりも優秀な女性も沢山います。自分達の持っていく方ではないかと思えます。こういう仕事ですから、どの様に取組んで仕事を覚えるかというスタイルが出来るか出来ないかに依って全然違ってきますね。

(司会) 親や家族の介護、趣味の話とか仕事以外のこと、或いは地域生活、地域社会について、

現在若しくは 60 歳前半位のイメージは如何ですか。

(D) 私の両親はもう他界しているのですが、女房の両親は健在です。我々が希望した訳ではないのですが、20 年位前、私達は、建売住宅を買って住んでいたのですが、勝手にすぐ近所に移って来たのです。或る日、「1 か月位先に引越す」と言うので「そう」という感じで聞き流していたのですが、詳しく聞くと、私達の家の隣の隣だと言うのです。その家は、妻の親戚の家だったのです。移ると決めたことに駄目だとは言えません。当時、私の両親も健在だったのですが、その様なことに一々口を挟みません。妻の両親としては将来、長女である妻に面倒を見て欲しかったのだと思います。長男もいるのですが、当時は遠い所にいて当てにならないということで、長女の近くにいるのが良いだろうということで、勝手に決めた様です。妻の両親はまだ健在で、80 歳になりますが非常に元気です。ある意味では我々より元気でカラオケ、ゲートボール、最近ではパークゴルフというのをやっています。子供達にしたら家が 2 軒あるような感じです。子供達が小さい時は、学校から真っ直ぐ祖父母の家に帰ってしまうという様な状況でした。お陰様で今の所は元気なので、当面、介護についても心配することは無いと思います。自分のことを言いますと、私もこれと言った趣味が有りません。たまに誘われればゴルフに行くとか、家には多少庭が有りますので、植木や花をいじる程度です。あとは精々車に乗って温泉巡りです。北海道は温泉が多いですから、公営温泉で安い所も有ります。今は土日しか行けませんが、これからは、両親が動けるうちに、一緒に温泉へ行って、パークゴルフでも付合おうかと思っています。費用をかけずに 1 日のんびり出来るのではないかと思います。趣味というよりも過ごし方ですね。趣味らしいと言えば、北海道にいますので、冬はスキー、夏はゴルフ、たまに妻の両親に付いて行ってパークゴルフする程度です。

(司会) 地域の町内会に参加するということも中々難しいと思いますが、地域との触れ合い等を意識する様になりましたか。

(D) 出来るだけ意識する様にしています。良く言われるように、何か困った時には遠くの親戚よりも近くの他人ですね。町内会と言いますか、地域住民とは色々な意味で関わっていきたいと考えています。何処にでも有る町内会なのですが、たまたま班長になり、そういう中で自分達のことを出来るだけ皆さんに知ってもらい、また、他の人達のことを知っておくことも大切なことだと思います。今、住んでいる所は比較的地域とのつながりも深く、町内会の役員をやっているからという訳では有りませんが、町内会活動を含め、ボランティア的なことに参加することも良いかなと思います。

(A) 私も趣味が有りません。これから見付けていこうと思っていますが、身体の丈夫なうちに旅行をしたいと思っています。今まで女房に何もやってこなかったものです、今後は、年に 2 回位は道外にも連れて行きたいなと思っています。それが、今の夢です。

(司会) ご近所付き合いなどは如何ですか。

(A) 多分、田舎に帰ることになるとと思いますが、田舎は近所にお年寄りが多いので、何かやらなければいけないとは思いますが。

(B) 近所付き合いについては、非常に反省していることが有ります。札幌市内ではなく、郡部に勤務していた頃のことですが、郡部の町では皆が非常に気を使って近所付き合いをしています。ずっと一緒にいたような顔をして、冠婚葬祭、町内会の行事には殆ど参加して、非常に人付合

いの良い会社員でした。転勤であちこち回って札幌に戻りましたが札幌では地方より近所付き合いが薄いと思います。地方は、我々の様な余所者でも一寸親しくなりますと色々なお誘いがあります。本拠地となるべき今の家の近所では一応の付き合いはしているのですが、逆に転勤先で濃い付き合いをしていた頃と比べると、今は薄くなっているなという反省があります。今後は、転勤や転居する可能性は低いと思うので、一寸気持ちを入れ替えたいと思っています。

(司会) ご両親について何かご心配等がありますか。

(B) 母親は90歳を過ぎているのですが、兄の所で世話をしています。女房は長女で、両親は地方都市にいますが、近くに妹夫婦が住んでいます。何かあると妹夫婦に負担をかけています。何れはこちらで世話をすることを考えています。2人揃っている間は住み慣れた所が良いと思うので、無理に今「来い、来い」ということは言いません。女房の妹は長男に嫁ぎ、親が一寸大変な状況になっています。私の親は「最後は私達が面倒を見る」と言ってありますが、女房の親については、妹に「すまない」という気持ちです。女房の親なので、こちらに来て色々不都合なこともあるかもしれません。別に全く気にもしていない様ですし、自然体で良いのではないかと思います。

(司会) Cさんは如何ですか。

(C) 私は4人兄弟で、兄は関東、妹と弟は東北にいます。妹、弟は歩いて5分位の所に住んでいます。北海道に残ったのは私1人です。両親はまだ2人も健在で85歳です。ずっと旭川にいたのですが、将来は自分が面倒を見なければならぬのかなと考えていました。2年程前に、旭川の家を引払って妹夫婦の所に行きました。兄がいる所から妹、弟の所へは、2時間程度で行くことが出来ます。私が一番遠くにいる訳です。このままいけば、妹夫婦が両親の世話をしてくれるのではないかと思います。女房の親は父親だけです。母親は早くに亡くなりました。父親は、もう80歳一寸前位です。すぐ近くに女房の姉がいますので、食事等全て姉が世話をしています。従って、親の介護をするということはないと思うので、その様な面では恵まれていると思います。社会的なつながりということについては、私も全く趣味が無くて、ゴルフをやる程度ですが冬場は無理です。運転免許も持っていないので、行動範囲も狭く限られています。これから免許を取って、少し行動範囲を広げることを目指そうと考えています。それとは別に、現在、会社とは全く関係のないサークルに入っています。月に一度集まって、東京や大阪から先生を呼んで1泊2日で色々な話をしてもらっています。そのサークルに昨年の9月から参加しています。メンバーには、会社の経営者、医者、サラリーマン等色々な職業の人達があります。そのサークルに参加する様になってから、会社の人間と付合うのとは全く違う世界が広がって来たような気がします。自分と違う世界の人達と幾つになってもつながりが持てると思うので、今後も大事にしていきたいと思っています。それから、先程の町内会の話では有りませんが、昨年の春まではマンションに住んでいました。マンションというのは住人と殆ど顔を合せることが有りませんね。今は、戸建の借家に住んでいます。高齢者が多い地域なのか、周辺は年配の人ばかりです。ずっと住み続けることになるかもしれないので、意識して極力挨拶をする様にしています。塵ステーションで人に会ったら「おはようございます」とか、自分達を少しでも認知してもらいたいという気持ちです。社会とのつながりを持つ為にも、時間の許す限り、積極的に町内会の行事にも参加するつもりです。女性は、地域社会のつながりを沢

山持っていますから、女房に後れをとらないように地域住民とコミュニケーションを図りたいと考えています。

(司会) 最後に、60歳代で心配をすることを幾つか挙げると、どんなことが考えられますか。

(C) 先ず健康ということですね。

(D) 悪く考えれば、子供が交通事故を起こしたとか、予期せぬアクシデント、事故ですね。これは突拍子もないことかもしれませんが、年金が貰えなくなり、収入の道が閉ざされること。

(B) 考え出したら切りがないかもしれませんが、過剰に心配しないで楽観的に生きていくことも大事なのかなと思います。

(司会) 本日は長時間にわたり貴重なご意見を沢山聞かせていただきまして有難うございました。お約束の時間も参りましたので、これを持ちまして閉会とさせていただきます。

グループインタビュー IV

テーマ：「団塊の世代の60歳代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005年3月10日

場所：札幌市

参加者：昭和22年～24年生れの企業勤務の男性4名

(司会) 最初に、自己紹介を兼ねて、現在のお仕事、家族構成などについてのお話をお願いします。

(A) 家族は妻と子供二人と妻の母親です。子供は既に独立して家族を持っております。現在は、妻と妻の母親の3人暮らしです。今の勤務先は3年前からです。55歳になった時、前の職場を昔の定年ということで退職し、現在の職場に移りましたが、今月で今の職場も終わりです。今の職に就いた頃から、子育ても終わっているの宮仕えは最後にしたいと考えていました。幸い私が50歳まで勤めていた会社には企業年金がありました。考えてみますと、企業年金があると生活のために働かなくても贅沢さえしなければ生活は出来ます。これからは自分なりに考えて、今までと違う生活をおくりたいと考えています。

(B) 私は昨年まで出向していました。出向先でも「年金」は相当深刻な問題として取り上げられ、色々な動きが出てきていると言う認識は持っていましたが、出向元の会社には企業年金がありましたから、特に切迫した気持ちはあまりなかった様に思います。自分の考えでは身体が動くうちは仕事を続けたいと思いますが、定年後の第2の職場事情によっては65～66歳頃まで勤めることも困難になるかもしれないという気がします。もし、その様な事態になったとすれば年金に頼らざるを得ないこととなります。現時点では、自分の年金がどの程度支給されるのかも分かりません。最近やっと知人の社会保険労務士から話を聞いて、少しずつ年金の勉強を始めたところです。家族は長女が30歳、一番下の次女が21歳。仕事に就いたり、入院治療したりしていますが、何とか自活する目処もたちました。そういう面では、今後、夫婦2人の生活だけを考えれば良いと思います。

(C) 家族は、妻、息子2人、高校生の娘。妻の母親と同居しています。息子2人は学校を出て仕事をしていますから良いのですが、高校生の娘は、私が定年になってからも2年間教育費が必要になります。私の母親は近くに住んでいますが、母親2人は年金を貰っており夫々自立出来る形になっているので経済的に心配はないと思います。しかし、私が定年になっても娘を2年半養わなければならないので、何らかの形で仕事をする必要が有ります。しかも、年金自体我々の年代では満額支給が64歳ですから、定年から4年間は何らかの形で仕事をしたいと思っています。

(D) 家族は、妻、子供3人、母親ですが上の息子2人は既に就職して東京にいますので現在は、妻と娘と母親と4人で暮しています。娘がこの4月に卒業して勤めることになったので、子供にはお金が掛からないと思います。年金に関しては特に勉強もしていないし、どの程度貰えるのか分かりませんが、心情的には食べていけないだろうと思っています。会社で企業年金をおこなっていますが、これも減額されるらしいので、何とか64～65歳まで、年金が満額貰え

るようになるまで働かざるを得ないと思っています。幸いなことに住宅ローンとか負債が全くないので、食べるだけなら何とかかなと思います。

(司会) 先程、年金の支給開始年齢の話が出ましたが団塊の世代の方々は64歳若しくは65歳にならないと満額の年金が貰えない世代です。本日ご参加の皆様方も、今お話を聞かせていただいた限り色々なご計画をお持ちのようですが、実際のところ60歳代前半の生活設計について何かお考えになられていますか。

(D) 私は子会社も見っていますが、そこでは60歳代のパートを7~8名採用しています。結構ハードな仕事なのですが、経歴を見ますと結構な経歴の方もいます。やはり60歳を過ぎて再就職という中々難しいですね。60歳過ぎて、「さあ何とかしよう」といった時に、恐らくそんなに簡単に仕事は見付からないのではないかなという不安を抱えている人は多いと思います。本当にわずかな給料で一生涯働いてもらって申し訳ないぐらいです。「他に良い仕事があったら、いつ換わっても良いですよ」と申し上げるのですが、当社の面接が5社目、やっと決まった職場。そういう方が多いですね。本当に60歳を過ぎてからの再就職というのは、身にしみて大変だなと思います。まだ我々は60歳前なので、何とか勤められるのではないかなと考えていますが、実際にざ仕事をするということになると、恐らくそう簡単には見付からないのではないかなという感じがしています。

(C) 企業としては、55歳から賃金を頭打ちにして、何とか再雇用という形で最終的には65歳まで持って行く様にして、軟着陸出来るかというところだと思います。けれども、僕たちの年齢というのは、その位置づけが、過渡期でしょうから、どの位までかというのは勿論有ります。支払い能力の面からも、今は中々厳しいですから、今もパートのお話が有りましたが、パートか契約社員かというあたりのところで再雇用するというのが精一杯かなと思います。去年辞めた方ぐらまでは、当社も企業年金等が整っていたので、努力しながらでも何とか元気にしているという感じがありました。ただ、今年辞めた方ぐらからはもう年金も削られていますから、辞めていく時に今後の生活設計が決まっている方というのは殆どいないと思います。きっと或る程度考えて、少し予定しておかなければという程度だと思います。

(司会) Aさんは或る程度設計が出来ているというお話ですがどの様にお考えですか。

(A) 私は事務屋なものですから特にこれといったスキルも有りません。スキルは有りませんが日本語だけは一人前に話せると思っています。この4月から、日本語を教える専門学校に通って改めて勉強してみようかなと考えていました。半年位そういう中で色々アンテナを張り巡らして先行きの事を考えてみるのも良いかなと思っていました。仕事の都合で時間的に余裕がとれる様になったので、半年前倒して昨年10月から週に1~2回学校に通っています。学校の仲間も増え色々な刺激を受けています。仲間の中に62歳の方が居ます。学校が修了したらインドにボランティアをやりに行くそうです。何人か仲間が居てNPOか何かを発足させる様な事を考えているそうです。そういう元気な人も沢山居ます。違う世界に足を踏み入れると、今までとは違った景色が見えて来るという事も有ります。色々考えてみて、子育てが終わっている事と、企業年金という上乘せ年金が有るという事で私の行動にも自由度が確保されていると言えます。年寄りだけになると以外にお金を掛けずに生活も出来るものです。従って、もう沢山収入が無くても小遣い銭程度稼げればそれで良いと考えています。もし、働くとなれば、気を

使う仕事よりも汗を掻く仕事の方が良いなと思っています。先程Dさんが話されましたが、目線を変えれば結構仕事も有るのではないかと思います。今は取り敢えず仕事の事は考えていないのですが、その専門学校で勉強しながら、どのような場所が有るのか、その辺をまず見たうえでと思っています。同世代の仲間を見渡しても、年金で悠々自適になるという考えの人は居ないみたいです。こういう機会（グループインタビュー）があるので、今週、友達と会って話したのですが、会社の希望退職に応募して、失業保険を貰いながら、「今は充電期間だ」と言ってパソコン教室に通っています。色々な人が居ますが、60歳を目の前にして、年金だけで暮らそうと思っている人間は私が知っている限りいないと思います。

(司会) 先程の皆さんのお話ですと、悠々と遊んでいるという訳ではない、何かやるのだと。「働くものだ」とお考えの方が多いいい事なのではないでしょうか。

(A) 働くという意味がこの様な事なのではないでしょうか。要するに、社会との関わりの中で何かをしているという事なのか。実際に、私は失業保険を貰って生活した事が有るのですが、働かないというのは大変な事だと思います。年を取ったらそれはどうか分かりませんが、楽な事ではありません。働かないというのは、奥さんが許してくれないですよ（笑）。50歳代になった奥さん方と話をしていると、辞めたって何かまたやるだろうと。63歳とか年金で暮らせるようになって旦那が辞めるとすると、家内の話に依れば、奥さんは1年前、半年前からパニック状態になるそうです。そういう話を良く聞くことが有ると思います。朝から晩まで家に居て、朝昼晩の食事の世話。奥さんにすれば、そんな事は耐えられないと。だけど、うちの女房の友達の中には、在職中に苦勞されたかどうか分かりませんが、辞めた途端、家から一步も出ないでいる人もいます。一步も出ないというのは大袈裟な言い方かもしれませんが。夫々事情が有ると思いますが、人に依ってはその事が非常に大変な事かもしれません。

(C) 私が母から言われたのは、「女の人も年を取るのだから、男の人は定年で仕事がなくなるかもしれないけれども、その後も、ずっと私たちの仕事は続くのだ」と。それを、今まで以上にサービスしなければならないとなると（笑）、女の人も年を取っていくのだという事を忘れていて、大変だと思いますね。その様な身分になれるかどうか分かりませんが、その様な時には家事もお互いに分担し合わなければならないものかなと思います。私も言われるまで気がつかなかった事です。先程、東京の方の話が有りましたが、なるほどその様に反応したらどうなのかと、今改めて思ったのですが、まだ子育てをしなければならないという責任感が有りますから、片手間の仕事というつもりはあまりないのです。それこそ雑巾がけから始めるという気持ちがあれば、もちろん金額の多寡というのはあるのですが、そういうつもりで仕事に取り組もうという、例えば60歳を過ぎても、何となくそういう気持ちは有りますから、東京の方の話も私にはよく分かりますね。

(司会) 皆さん一応働くというか、社会に関わっている方が良いだろうという事なのですが、何歳位まで働こうと思っていますか。

(D) 一応60歳で年金が一部貰えるので、何とか食べるには困らないと思います。ただ、仕事の中身よりも、自分はこの仕事が面白いとか、興味があるとか、会社に出ていると何となく違和感がないというような職場であれば、恐らく動けなくなるまで、来なくて良いと言われるまで仕事をしていると思います。だから、今じっと我慢して嫌々仕事をしている部分が、多少わ

がママが言えるというのであれば、恐らく60歳過ぎだと思えますね。だから、ひよっとすれば、転々としている可能性も無きにしも非ずです。そのうちに「まあ、良いや」となれば辞めましょう。

(司会) 「転々とする」というのは、1週間のうちに3日位働くとかいうことですか。

(D) それも有るし、その職場が合わないとすればサッと見切りをつける位になってしまうのではないかと思います。自分たち夫婦の生活だけですから何とかやっていけると思えます。今よりは仕事に対してわがママになるという可能性は無きにしも非ずです。先輩に聞くと、やはりリタイアして1日家に居るとい生活に耐えられないという人もいますね。金の問題ではなく、要はじっとしていると頭がおかしくなるということです。

(司会) 例えば職を離れたとしたら、何をやるかという時、最近では料理をする男性も多い様ですが、趣味とかボランティアとか、皆さんどの様にお考えになられますか。

(A) 何もしていないです。この間、NHKの「英語会話」を聞いていましたら、年寄りが老人ホームで何か調査をやっていたのです。「英語会話」の時間の教材の内容だから本当かどうか、多分本当のことだと思いますが、クロスワードパズルをやったり一緒に何かやったり、それからダンスが一番良いらしいですね。いわゆる認知症というのですか、痴呆症というのか、その発生率が6割方落ちるそうです。やはり何かやっているのが良いのだそうです。私の場合、働くとか何とか、少なくとも子供を育てるとか、そういう責任はありませんから、別に何歳と今考える必要はないのですね。そういう設定自体というか、そういう思想自体が成り立たないようなことで考えて良いのではないかと思います。先程Dさんが言ったように、その中で自然に生活すれば良いだけの話です。私の金銭感覚では、企業年金に入っていて厚生年金と企業年金を貰っている人は、フルに年金を貰う様になれば、経済的に成り立たないということはないと思います。余程の贅沢をすとか、毎日ゴルフをしない限り、大丈夫だと思います。企業年金が充実している企業では月に10万円以上支給されています。月に10万円以上上乗せになるなんていうのは、本当に人様の前で言えない位の恵まれた水準だと思います。このグループインタビューに参加するので何人かの人に意見を聞きました。国民年金を納めた人の年金の額が生活保護より少ないのはおかしいから、それだけは言っておいてくれと言われました。少なくとも年金というのは国民の生活のバックボーンの部分として非常に大事な部分で、先進国かどうかの判断基準は、年金が機能しているか否かというのが大きいと思います。

(司会) 今、お金の話が出ましたので、毎月の生活費についてお聞きします。

(A) 生活するだけでしたら、厚生年金の標準額240万、月20万貰えます。多分それで充分だと思います。僕は女房に生協で買い物をさせているのです。何故かと言うと、毎月の購入額が出るのです。食材等を全部そこで買えば、幾ら位使っているか分かるのですが、我が家の場合、生協で買うのは大体5万円~7万円位です。食べるだけであれば、10万円あれば充分だと思います。その他に光熱費、公共料金等を含め20万円有れば足りると思います。そのかわり、夫婦2人では余裕がないかもしれません。企業年金が有る人は、貯蓄も可能だと思います。

(司会) アンケート結果でも約3割の方は20万円位と回答しています。

(A) 厚生年金は240万円貰えますが、国民健康保険が幾ら位になるのか心配です。国保の保険料が良く分かりません。確か上限が60万円なので、月5万円位必要です。年金300万円貰っ

ても、60万円ウエイトはかなりの負担になります。しかし、団塊の世代の人達は金銭的には恵まれています。年金については団塊の世代はぎりぎり勝ち逃げ組だそうです。我々の子供達の年代、今の若い人達は大変ですね。金額的には或る程度の水準には有ると受け止めたほうが良いのかもしれませんが、今の年金財政を見ていると、厳しいかもしれませんが、子供を増やすという事は不可能な話ですから、減らさない様に頑張っていくしかないのではないのでしょうか。それでも段階的に減らされるのでしょうか。

(司会) 仕事を探すとすれば、どの様な伝手を使って職を探しますか。色々な方法が有ると考えられますが、これが一番効率的だなというのが、お考えの中に有ったらお話ししたいと思います。お仕事柄、Cさんは色々とお取引様も沢山お有りですし、方法というのは何か有りますか。

(C) その様な方法というのは、余程特別な繋がりがなければ無理だと思いますね。私どももお取引先は沢山有りますが、実際にその会社に勤めたからといって、うちとの取引が太くなるとか、その様な事は有りませんから、そういう意味では、コネというのが入り込む余地というのはまずないと思います。業界としてもリストラが浸透して、その様な付き合いで雇用するという企業は少ないと思います。

(D) 会社で斡旋したケースもないことはないのですね。その場合は60歳前ですね。57、58歳位。そのかわり63~64歳まで勤められます。当社は衛生会社ですから、当然ある程度スキルが有ると人間で斡旋を受けた事があります。給料は少し下がります。それ以外で、全くスキルのない人間ですと、恐らく営業関係の仕事だと思います。60歳過ぎても採用するという会社が有るとすれば、キャリアと営業力と人脈を持っている人間。たまたまフィーリングが合った人がいて、誘われるというケースでもない限り、Cさんが話された様に、人的コネクションが有れば行くという。全くコネとか無ければハローワークとか、職業紹介所を使う事になると思います。

(司会) やはり60歳過ぎて仕事を探すという事は、非常に難しい事ですね。

(D) そうですね。私の先輩でも60歳を過ぎて就職されている人も沢山います。やはり、そういうコネクションを持っていても、殆どが営業の仕事ですね。総務経理を希望する人も居ますが、総務だけというのも難しいと思います。営業の仕事は、当然結果を求められます。結果が出ていればそのまま勤めていると思いますが、もし、そうでなければ高齢者は会社の中で1年間も生き残れないと思いますね。だから、その位の覚悟で勤めるしかないと思います。先程お話しした様に性格がそこで出てくるかもしれませんね。たまたまフィーリングが合った営業が出来たというケースだと勤められると思いますが、企業はやはり冷たいですよ。

(司会) 例えば、皆様や周囲の人達も含め色々な資格を取得したりして準備をされているという方はおられますか。

(D) 当社の56歳の社員で資格マニアが居ます。こういう人間はもう若い時から資格取得していますから、当然その資格で60歳過ぎても誘いがあります。コンサルティング会社とか、そういう事を行っている人も居ますね。この年で職探したといっても、大変難しいですね。

(司会) やはり、資格や検定は必要と思われませんか。

(D) 資格というか、企業側がニーズある資格やスキルを持っている人は強みと言えますね。

普通の人は恐らく営業職が多いと思いますよ。総務経理だと、高齢者よりも若い人や女性を雇うのではないのでしょうか。

(司会) 実は人柄という項目も挙げたのですが、人柄がとても大事だという意見もあります。人柄が良ければ何とかかなるのではないかと。

(D) それは入社してからの話ですね。採用前の段階では、人柄というのは関係ないと思います。人柄だけでは難しいですね。

(司会) 健康、心構えも大事だろうと思いますが、先程の話でも「意欲」ということが非常に大事だと思いましたが、そういう面ではAさんは如何ですか。自分はこれをやりたいという意欲について聞かせて下さい。

(A) まだ現実感のない話ですが、私が時々ふと考えるのは、もう組織から離れて物を考える習慣がついているからかもしれませんが、「リサイクル」の問題です。地球温暖化の問題もそうですが、例えば変な話、電気製品の分解、その事によって資源化ができます。その作業を歩合か何かで出来るような仕組みでもあれば良いと思います。パッと朝行って、自分で回収して分解する。結構勉強しなければならないと思いますが面白いと思います。歩合制にして幾らでも良いから、月に2万円でも3万円でも良いのです。冷蔵庫の分解とか色々やっているうちに自分の得意分野が出てくる訳ですよ。だから、ごみの分別と言えるかもしれませんが、何かそのようなものを、例えば公的機関であるとか、或いは業界団体であるとか、特に電機メーカー関係だったら各地にその様な組織を作って、団塊世代の労働力を活用するとか。新聞に出ていたのですが、海外の商社勤務や何かの人たちよりは、JICAのシニアボランティアなどでも結構活躍する機会が有る様です。我々国内で事務屋をやっていた人間というのは中々そのベースに乗らないのです。けど、これだけの人の集まりになって、パワーが、何かもっと日本国内だけではなくて活用する余地がないかというのが、それは個人の問題にも結びついて、意見として言いたいですね。

(司会) 会社として60歳過ぎの人達が働き易くするためには、今後、どの様に制度を整備したら良いのでしょうか。

(A) 日本もそうだと思いますが、アメリカでも、合理化と称して高齢者の首をどんどん切っていった結果、熟練者というか、経験者が辞めて、逆に見直しの動きが出てきているような話も聞きます。日本ではその様な動きというのはないのですか。

(司会) そんなに多くはないと思いますが、一部の企業では技術伝承について積極的な展開を行っているという話を聞きますが、これからではないかと思えます。

(A) 今の企業は、従業員を頭数と人件費だけでバランスシートを見過ぎて、環境が悪化したと言ってはリストラをする。世間が評価して株が上がるといって、つい最近まで軽薄短小みたいに各企業がリストラを行っていた。その反動が必ず企業に出てくるのではないかと見ているのですが。

(司会) 企業として、整備して欲しいものは何かと言えば、今のお話からすれば、技術の伝承という事をしっかり見てくれよというお話になるのでしょうか。そういう事をちゃんと見てもらえる制度作りに期待するという事になるのでしょうか。もっと単純な話ですと、今度60歳から65歳に定年延長する。今の所、ペナルティは有りませんがしっかり土台を整備しろというご

意見も有ります。

(司会) 会社として、60歳過ぎても働く人達が増えてくるとすれば、企業としても、経験豊富な人達を雇いたい。再雇用の制度というのは、企業に確実に導入してもらいたいという制度ではないでしょうか。

(C) 今までの日本企業の就労体系、年功序列型は色々な意味で緩んで来ていますが、基本的には筋が通っていると思います。55歳から60歳に定年延長が実施された時、5年間かけている人も居ましたが、それは社内で、人数が少なかった時でもあったから、何とか吸収できました。今度は人数が多いわけですから、一大勢力な訳ですね。今の就労体系の中では、60歳だったら双六で言えば「上がり」ですね。「上がり」の人が途中から入るという事が、気持ちの上ではまだそんな自由な雇用体系になっていませんから、それこそこちらからこちらへと、アメリカスの対応が出来る様にはなっていません。ですから、今の場合は、上がった人達は一番下の所につき直す。今の60歳を過ぎた人達の勤め口は、こんな所に有るのではないかなと思います。

(司会) 再雇用はするのですが、処遇等は全く一からという事ですね。今、入る方から見れば、一番下でも良いという覚悟は必要になる訳ですね。

(C) そうですね。ですから、先程の雑巾がけからやるつもりで有ればというのはそういう事ですね。

(司会) 個人から見ると、60歳過ぎで働くとすれば、60歳までの処遇や肩書は考えないという事がとても大事ですね。

(C) 組織としてはその様にしないとダメだと思います。ですから、部下の人でも「さん」付けて呼ぶとか、そういう事がずっと風土としてなければ中々面倒臭いですよね。或る日突然、部下が自分の上司になる訳ですから。今の日本的な企業の中では、上で上がったのから一番下に就いて、それこそ若年労働者が少ない中、その分を補う形のものという事であれば、割と受け入れてもらえるのではないかと思います。今、途中に入って皆で受け入れて、こういう仕事の人が途中に入って良かったと思うような感じではないと思いますね。

(司会) まだそこまで出来上がってない。

(C) ですから、会社に今どういうことを望むかという質問、僕もこれを拝見しながら困っていたのですが、一つの社会ですから、各企業にこういう事という様に独自に迫られても、企業のほうも一寸困る事があるだろうなという気がしますね。

(司会) 独自の会社というのは、一般的に企業に対してという事でも一緒という事ですか。

(C) 今の場合にはまだそういう事ですかね。

(A) 企業は経済原理で動く組織だから、すぐに作れというのはすごく無理な話でしょう。究極的にはあるかもしれないけれども。定年延長を55歳から60歳にして、就業規則を変えたかかもしれませんが、50歳を過ぎたらどんどん出向させていく訳ですから、大きな企業は、就業規則だけ変えて、何も変わっていない訳ですね。企業は経済原理で動く訳だから、収益を上げて継続するのが最優先ですから。だから、安心感があって皆一生懸命働くわけです。再雇用の中で、現実には給与ダウンして、ライン系統が乱れるから難しい。

(C) 現実にはなかなか難しいですね。

(D) 当社は再雇用しなくても55歳で給料はバーンと4割ぐらいダウンします。それで、役職

からも外れます。その上に 50 歳代の部長が来ますので、もう 60 歳になる前に慣らされていますよ。

(A) 人事系統や指揮系統も大分定着しているのですか。

(D) 定着せざるを得ないですね。当社は設立して 30 年位しかたっていないので、そういう意味では少ない。それでも 10 数人出てきてまして、実際 55~56 歳の方が 40 歳代の人に使われている。お互いに遠慮も有るだろうし、やり難い部分もあります。

(司会) 確かに 55 歳から 60 歳へ定年延長を実施した時、会社に依っては違いましたが、55 歳でラインから外れるのだというケースが多かったですね。

(A) 私はその時にその制度で辞めましたけれども、皆そうですよ。会社は新しい制度を作りますが、給料も半分位に減らされるし、現実には生活出来ないからその前に何とかしようという事で。

(D) だから、出向して顔を見なければ、あまり会社に顔を出す事もないですから。そのまま若いのに使われているという悲哀は、多分 55 歳から味わっていたのだらうと思いますね。

(司会) そうすると、今度は 60 歳からでも、もうすでに素地が出来ている訳ですね。

(D) 当社は S E 主体なものですから、60 歳で新しい知識を習得して実際 S E として技術的に勤まるかという限界がありますね。55 歳で本当にスキルを持っている人というのは、これがまた少ない。もう日進月歩で進むので、その人達が活かせる職場、仕事を考えてやらなければいけない。今の状況で、何か小細工して客をつかむと言われると、イレギュラーなケースになりますから。

(A) 給料には色々な要因が有るのですが、例えば年功的な要因が有りますね。勤続年数、職能的な要因が有りますでしょう。ところが、それ以外の要因も有ると思います。家族手当、扶養手当の様に働くのに関係なく。そうすると、もう一つの要因がこれから結構大事になってくる可能性があるのです。60 歳を過ぎて年金を貰う様になり、子育てが続いている人は別ですが、子供が独立してしまったら生計費がかからない。自分は給料が安くても構わないという様になり、そういう形だと今度また一寸形態が違いますでしょう。そういうものが或る程度給料の中に組み込まれるようなものがこれから出てくるかもしれませんよ。

(D) 当社で新人事制度ということで住宅手当、家族手当も出さない。全部包含して案分して一律全員に割り振ってしまいました。独身で自分の家から通っている人はかなり上がるわけです。当然初任給も上がります。労働組合に提案しても反対されましたね。子供が多いから給料が高いとか、家が借家だから給料が高いというのは理不尽だと思わないと。自分で家を建てた人が手当てを貰わないで、借家が続いている人が 2 万円も 3 万円も貰っているという話を一生懸命説得したのですが、結局組合は納得してくれなかったですね。

(A) その理屈は、一見もつともですね。意外とそうでもない部分もあると思います。家族手当など出しているのは、仕事じゃなくて出し過ぎている様に思うかもしれませんが、出さない例というのがいっぱい有るのです。だって、再雇用で何年もいたベテラン女性を時給 700~800 円で使っている訳ですよ。同じような仕事をさせて、もっと安い給料で。あんな事は昔で言う搾取以外の何ものでもない(笑)。結局、高齢者が年金を貰うことを条件にして社会保険庁から適用を外れて月収 10 万円位で働く例は沢山あります。企業からすれば人件費を必要以上に低く

抑えている部分は有るから、その両面有るのです。そちらの部分が、これから企業に影響を与えてくるような気がします。

(司会) 会社として「こういう制度を整備しておかないと、働くという方向性を出した時に、制度が出来ていた方が良いね」というお話が有れば、一番関わっておられる皆様のご希望、会社に対する要望はどの様な事が考えられますか。

(A) 個人的に言えば、日本の場合「起承転結」という言葉が有ります。文章を四つに分けて。インドだと思いますが、人生を四つの期間に分けるといような考え方が有る様です。第1期目は、親に養われて勉強して社会に出るまでの教育期間。第2期目は、働いて自立して家族を養って子供を育てて、そういう時期です。第3期目は、子育てが終わって、卒業して、猶予期と言うらしいのです。「起承転結」の「転」ですね。家から飛び出して、怒りを捨てて好き勝手に歩くらしいのです。そして第4期は、死にゆく準備、心構えをする時期だといようなことがあるのです。この「起承転結」の「転」で、定年延長何とかといのは飽くまでも「起承」の「承」を受けてさらにその延長でいく様な感じなのです。私個人的にはもうガラッと、そこからは今までのルートと違う、リセットしていくようなコースというか、余地というか、そういう選択肢というか、そういうものが用意されていると良い人が多いのではないかといような気がします。そうではなくて、その道一筋に行く人の方が多いし、その方が多分ハッピーなのだと思ふのですが、そうでない人もいるかもしれないという。

(D) Aさんはもう子育てが終わってしまっているから、まだ中学生とか高校生の子供がいる方は、悲惨だと思います。だから、再雇用とか定年延長とか、我々よりもずっとナーバスになっているのではないかと思ふのですね。これはまた千差万別の様な気がしますけれど。私もまだ子供が小さかったとすれば、嫌いな仕事だとか、そんなこと言えませぬね。何でも良いという事になるでしょう。

(司会) まさに生活のためですね。だから、働かざるを得ないということですね。

(C) 昨今、結婚年齢もかなり上がってきています。子育ても60歳では終わらない時代が来るでしょう。それと、子供が小さいというのは良い所もあります。若い親でいられるということです。例えば、65歳まで勤める所があれば60歳になって、「さあ、何しようか」というのは嫌なものです。今も仕事をやっていますが、趣味も持っています。幸い体は丈夫ですから、冬場は山スキーをやりますし、登山をやります。体力的にある程度恵まれているといのも有るのですが、今後も勤めながら趣味などもやりたいと思ひます。だから、現役年齢自体を上げると。ただ、雇用関係に依って60歳で定年になりますから、少なくとも収入に見合った生活しか出来ませんが、私の気持ちとしてはそういう感じですね。ですから、ここまでと言って60歳で新たなことをと聞かれると、ちょっと困りますね。もう60歳ということで線を引くとすれば、確かに千差万別です。60歳で、それこそ自分の生きがいのために働くという人もいれば、労働という意味合いが全然違いますね。それが60歳前の人と後の人と、それ程労働という意味は変わるのかなという気がします。勿論、55歳で中途退職して、ボランティアをやっている方もいます。それは仕事に対する自分の生き方ですから。

(B) 私自身は前から、65歳位までは働くという考えです。65歳という線は引いています。60～65歳位の間で第一線を退いてしまうわけですから、ただ、勤めながらも或る程度自分の好き

な時間というのをかなり多く作って、自分の好きな事をやっていこうというような気ではおりません。40歳代の後半から50歳代の前半、大阪勤務でした。大阪へ行きましたら、2月頃には梅が咲き、3月には桜、4月、5月になるとつつじ、7~8月にはスイレン、蓮などが咲きます。季節毎に、毎月、色々な植物が花を咲かせます。学生時代に写真部に在籍していましたが20何年もカメラに触れていませんでした。四季の花を見ていて、これは写真に撮りたいという気になりました。5年半も大阪に居たものですから、大阪、京都、奈良だとか、土日毎にカメラを持ってあちこちへ歩き回り時間をつぶしたものです。色々調べてみると、京都や大阪というのは、夏とか冬に、寒い時は北海道の方から来て半年ぐらい住まいを借りて住んで、暑くなるとまた北海道に戻って涼しいところで好きな事をやって生活するというような人も居るらしいですね。その様な生活も良いなと考え、具体的に色々調べました。旭川、京都、大阪などには色々な生活形態が出来る仕組みが有るという話も聞きました。やはり65歳まで働くのは、自分の好きな事をするために資金が必要なので、そのために働くのだということです。だから、若い人と一緒になって同じ仕事をやっていくという事は大変ですけれども、非常に楽しみがありますので、今、やはり非常に充実しているという感じは自分で有りますね。

(司会) とても羨ましいお話なのですが、今、お住まいになられている所を将来移りたい、転居しようと考えていますかという事については如何ですか。

(B) そこまでは考えていません。転居自体は、家族は北海道が良いと言っていますので、家族揃って転居する事はないと思います。

(司会) 最近、故郷に戻ろうという方、Uターン現象が結構出て来ていますね。人それぞれ理由は有りますが、これは最近の動きの様ですね。実際どうなのでしょう。Cさんはお母様とご一緒でしたね。

(C) すぐ近くに居ます。ただ、今の話で思い当る事は、弟が仙台に居ます。小樽の建設会社に勤めているのですが、この間会った時には、「定年になったら札幌に帰ろうかな」と言っていたのです。小樽の建設会社でも転々としていますからね。知人も夫々に居るのですが、子供たちの結婚相手とか色々理由は有るでしょうが、そういうのを全く関係なくすれば、自分の生まれ育った所に落ち着こうかなという気持ちも一寸有るのかなと思ってびっくりしました。

(司会) 弟さんは仙台に自宅を構えているのですか。

(C) 家は建てています。

(司会) それでもそういう話が有るのですね。

(D) 金に全く問題がなければ、点々として歩きたいですね。それは、居を構える。私はこの前数えたら15回引っ越しをしていましたね。春先になると、何か引っ越ししたくなるのですね。居住性からいってそういうムードになってくるのかな。恐らく女房も喜んで行くと思うね。沖縄なんか居を構えたら。そこでも2年とか、経済的に余裕が有ればね。

(B) 私も10回位は引っ越ししていますね。

(A) それはいつからいつまでで16回ですか。結婚してからですか。

(D) そうですね。結婚してから。東京で3回とか、ニューヨークに2回とか。もう転々としていました。

(司会) 一寸話はずれますが、最近、勇退されたあと、海外でロングステイするとか、そうい

う方も結構いると聞いていますが皆様は如何ですか。

(B) 前の石油の販売会社にいた時に、モービル系列の販売会社にいたのですが、モービル社からリストラで辞めて、販売会社に来た人がいるのですが、その人が東南アジアのビルマかタイかミャンマーですか、日本の通貨で言えば、月に5万~6万円位で生活出来ると言っていましたね。それで、そこが非常に生活しやすいので、奥さんもその人も2人とも千葉の人なのですが、子供が札幌の大学に入ってしまったので、4年間待たなければならぬのですが、卒業したら海外に行くという事で計画を練っていますね。

(A) その人、そこに住んでいたことが有るのでしょうか。

(B) それはない様です。

(司会) 今、Aさんが話された通り、過去に住んでいた事が有る方は勝手も分かっていますし、リタイアしたらそこに住みたいと考える訳ですね。生活も非常に安く出来る。年金でも十分にお金が貯められる。気候も温暖で、特に心配もない。結構沢山の方が海外生活を行っておられるようなお話が随分増えました。一方では、そうは言うものの、うまくいかないといって早々に帰国する方も居るそうです。

(D) テレビで何回か見ましたが、皆、金が有りそうですね(笑)。デポジット1,000万円とか。生活する自体はそうでもない様ですが、そこまでは無理しない。結構フィリピンとか、オーストラリアとか、何かそういう会社が在るのですね。受け入れをする。

(司会) 現地にあります。1,000万円位かかるのはオーストラリアとかですね。

(A) 長期ビザを取得するのに、提出しなければならないじゃないですか。

(D) 残高証明を持って行って。だから、日本語が話せる医者を常駐させる所も在るそうです。

(C) それも一つの方法ですね。年金の半分に、例えば、物価の安い所で集団移住して、それでいい加減外国暮らしというのも飽きるでしょうから、その頃に戻ってくるというのも有りですね。

(司会) お話のタイ、マレーシアは、そういう意味ではそんなにお金がかからないらしいです。生活費も安いし、家を借りてもそれこそ安い費用で借りることが出来る様です。

(A) 今年の1月にタイに行きました。1週間、ゴルフと観光で。タイの踊りを見ていたら、浦島太郎の来た竜宮城というのはこういう所かなと(笑)。住んだ事がないから、ここに移住しようなどという事は博打みたいな感じがしてそこまでは考えませんでした。お金が有って、国内と海外を行き来するのは案外良いかもしれない。

(司会) 今、航空券が非常に安くなりましたから、時間を持て余している、その年代の方でしたら、この日にどうしても戻ってこなければいけないという事がないと思われるので、料金の安い時に帰ってきて、また安い時に向こうへ行つてと。贅沢な話です。

(A) 年金の現況届を出す時だけ一回戻ってきて、という人がいるそうですよ。

(C) その話は聞きますけれど、或る程度の年齢になると、交際費というと殆どがお悔やみだし、外国に行っていると交際費もかからないし。ですから、外国暮らしが嫌いでなければ、そういうところもありますよね。ただ、タイなんかは水が悪いからね。その辺は有るかもしれませんけれどもね。

(司会) 行かれる方に見てみますと、いちばん心配なのはやはり医療の問題ですね。それが揃

っていないと中々行きづらいという答えでしたね。

(A) 今月インドに行くと言っていた人は、予防注射を3回受けて行きましたからね。

(司会) そう言えば、北海道庁がリタイアする方を対象に『北海道に来ませんか』というキャンペーンをやっている様ですね。新聞でその様な記事を見ましたが。

(C) 長期的に見れば、北海道は日本の大穀倉地帯になると思っていますし、恐らく、今、首都圏であれだけの人が住んでいます、あれ以上は住めないと思います。その上、地球の温暖化が進めば、1,000キロ南に進むのと同じ事になりますね。

(A) そういえば、テレビでやっていたね。定年後、札幌に来て、中心部でマンション住まいしている人もいますよ。

(司会) 国内でも結構、言い方は悪いのですが、そういう渡り鳥の生活をされている方が夏になると北海道へ来る。何というのでしょうか。そんなに大きい家を借りなくて良い。だから自分の自宅を売ってしまうのですかね。

(C) 良いですよ、北海道は。北海道に住むとしたら、冬楽しむという方法を覚えると、これは楽しいですよ(笑)。

(司会) 今年は雪が多いと聞いていますが、雪下ろしはやはり必要なのですか。

(C) 北海道でも色々有りますから。札幌は豪雪地帯の方に入りますけれども、室蘭の横の伊達は少ないですね。

(D) リタイアした人のエリアが有ります。稀府という所です。平均年齢は65歳位、住宅地で、ほとんどリタイアした人ばかりです。

(司会) 先ほどの飛行機の話では有りませんが、今は国内でも結構安くチケットが手に入りますから、海外に行くよりはずっと良いのでは有りませんか。

(A) Bさんの様に写真だとか趣味が有れば良いと思いますね。外国へ行くのもそうなのですね。時間を過ごすだけじゃなくて、タイの歴史に興味有ってタイに住むという事だったら良いと思います。ですから、やりたい事を何か見付けないといけませんね。

(B) やりたい事があれば、時間は幾らあっても良いですね。

(D) キャンピングカーで、日本全国。

(A) 前にそういうテレビドラマが有りましたね。

(B) 5年半大阪にいまして、昔の日記を紐解いてみると、5年半の間に何回京都や奈良に行ったか数えてみたのですが、280回位行っていましたね。殆ど毎週の様に行っていました。

(司会) 話は尽きませんが、お約束の時間も参りました。本日は長時間にわたり、貴重なご意見を沢山聞かせていただきました。有難うございました。

グループインタビュー V

テーマ：「団塊の世代の60代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005年3月24日

場所：大阪市

参加者：昭和23年～35年生れの企業勤務の男性5名

(司会) 所属、ご年令、家族構成、等を織り交ぜながら、簡単な自己紹介からお願いしたいと思います。

(A) 今、実際にやっている仕事は、弊社のOB会といいまして、定年退職をされたOBの方々のお世話をしています。対象人員は18,000人程います。いろいろなOBがいて、うるさいOBもいます(笑)。ある意味では、建設的にこれを受け止めれば、私の老後をいろいろな形で教えてくれる人たちの集団だと。

実際のところ、私はまだ60歳後のことについて真剣に考えていないのです。今日はどちらかというと、皆さんがたのお考えからヒントを受けて帰りたいと思っています。家族は、娘が2人おり、30歳近いので、そろそろ結婚をしてほしいなと思っています。その子供たちが独立をしてくれれば、夫婦で生活をしていくのかなということになると思います。今、直感的に思っているのは、今までずっと入社以来、人事職でしたので、従業員のお世話をしてきた。今、OB会ということで、会社以外との接点は、非常に少ないという生活を送ってきているわけです。やはり、収入というか、年金もどんどん下がりますし、生活の基盤も必要ですから、毎日働くのは、正直言ってちょっともう嫌だなという感じがして、週2～3回、適当な収入というか報酬を頂いて、一方で時間が空いたときには、地域社会というか行政の中に身を置いて働いたり、お世話ができたりしたらいいかなと。まだ曖昧ですが、そういう感じを持っています。生まれは、山陰の島根県で、23年の7月、ねずみです。団塊の世代の真ん中です。

(司会) ありがとうございます。

(B) 今、勤務しているところは、厚生年金基金(総合型)で、まさに年金の一部を担当している業務です。生まれは昭和24年、やはり団塊世代になるのでしょうか。私の年齢から、確か年金の満額支給は65歳からだったと思いますので、60歳代前半といっても、まさに生活のための就労、仕事をしなければいけないという立場が正直なところでは、家族構成は、高校3年と大学生です。2人とも男ですが、正に無事卒業させるべく、まだ頑張らなければならない、という過酷な状況下にありまして、悠々自適ということまでは、ただ、60歳に入ってから、どのような形で就労をしているのかなというイメージもちょっとないのですが、恐らく生活のために働いているのではないかと思っています。

(司会) ありがとうございます。

(C) 私も厚生年金基金(総合型)です。私は、昭和35年生まれの45歳です。団塊の世代ではありませんが、今日参加させて頂きました。正直言って、まだ60歳代の将来のことは、あまり深く考えたことがないのですが。

現在、子供が中3と中1、これからまだまだ頑張っていかなければならないと思っています。ただ、家内も若い時代は年金制度に加入をしていたのですが、それ以降、子育て等で、年金の

加入はほとんど第3号被保険者のままなので、将来、65歳から年金が幾らぐらいもらえるのか。家内などは3号のままで終わってしまったら、わずかな年金で。将来子供たちが独立をしても、どれくらいの年金をもらって、二人で生活をしていけるのかなという話は、たまにするようになってきました。

(司会) ありがとうございます。

(D) 今の所属は、企業年金基金(メーカー)です。1年前まで代行を持っていましたので厚生年金基金でしたが、代行を返上しました。私、生まれは昭和23年の8月です。ですから定年まで、ちょうどあと3年と6か月となっています。仕事は、基金の関係の仕事と健保の両方をやっています。5年前から両方やっています、それまではずっと母体のほうで主に人事・労務畑をやっていました。

私、生まれは神戸ですが、会社に入ってからはいろいろ転勤が多くて、今の職場が八つ目か九つ目です。家族は神戸で一緒に住んでいますが、家内の母親と同居しています。私も母親がいるのですが、ケアハウスに入っていて別居をしている状態です。息子は二人おり、一人は働いていますが、一人はまだ学校を出ていないという状況です。60歳からのことですが、正直申し上げまして、まだ特に考えていません(笑)。ただ、気持ちとしては、できたらのんびりしたいという気持ちのほうが強いです。ところが、家内のほうは「おとうちゃんに毎日、家におられたら、朝昼晩、三食の食事を作らなければいけないの? いい仕事があれば働いたらどう」と言っていますが、ちょっと具体的に、こうしたいというところまでは考えていない、そういう状況です。そういう意味で、よく話を聞くのですが、60歳以降のことについては、できるだけ早く、それなりの考えなり計画を持って、事前に準備をして60歳に突入したほうがいとよく言われていますし、よく話を聞きますが、特に準備もしていないという状況です。

(司会) ありがとうございます。

(E) 私は健康保険組合で勤務しています。昭和24年1月生まれです。家族構成は、嫁さんと子供が3人で、上が女2人で、下は男です。上の2人はもう社会人で働いていますが、下が今年、新高校3年生です。まだまだこれからお金が。

60歳以降は何をするのだと言われても、まだジャスト4年あるのですが、ぴんとこないのです。自分自身は、もう毎日働くのはちょっとしんどいなと(笑)。週に2~3日くらい働けて、お小遣い程度を稼げたらいいかなと。あとは遊べたらと。そのためにはやはりお金が。家族、嫁さんと旅行といっても、先立つものがなければ(笑)。年金といってもなかなか、もらうまでの期間も先延ばしになっているし、金額も下がってくるという状態で、自分としては何でもいから、半分でも仕事に就けるようないいものがあればと。しかし、65歳くらいまでかなと。60代前半まででいいかなという感じがしまして、やはり余暇を楽しみたい。趣味やスポーツをやったりしたいと考えています。

(司会) ありがとうございます。60歳以降の就労については、個人差があらうかと思いますが、子供の教育費や住宅ローンというのが最大のポイントのようです。次にお伺いするのは、皆様が所属していらっしゃる会社もしくは団体では、定年が何歳で、その定年の時に、会社の方から第二の職場の斡旋があるのかないのか、ということですが。

(A) 定年は60歳です。55歳以上で辞める場合は、定年扱いで、ほとんど定年と同じような

考え方で処理をしているというのが実態です。ですから、私たちがどうなるか分かりませんが、60歳まで働いて定年退職をすれば、それから先のことは、今の制度上は、基本的には自分で探さなければいけないことになると思います。

早期退職を激しくやっていますので、その人たちのためのキャリア開発というか、次の就職の斡旋的な仕事をしている組織はあります。

現実、そのような形で次の会社に勤めているということですが、基本的に会社の風土が大きく違うわけです。今まで育ったところと、次に行ったところと。相当な覚悟をして行っているのですが、やはり続かなかったり、いろいろ意見を言っても「そんなことはうちはできない」と首にされたり、いろいろあるのです。僕の知り合いなどは、20社くらい面談に行っていますが、結局、諦めてしまうというケースもたくさんありますし、やっと勤めさせてもらっても、なかなかその文化・風土に合わなくて、辞める人もいます。もちろん、きちんと働いている人もいますが。また、会社において、違う会社に出向するという制度もあります。そこで60歳を過ぎたら、会社とは縁が切れるわけですが、そのままその会社で転籍、雇っていただければ、そこにずっといられる。基本的に、通常のパターンでいくと、将来の仕事は自分で探さなければいけないという形です。

(司会) その辺は何か、今のご自身のお考えはありますか。こうしたいとか、こういう可能性があるとかが、こういう伝があるとか、そのためにこういう準備をしているとか。

(A) すでに辞められた先輩方が、いろいろな会社に勤めておられる。そこに、例えば人事制度を新しく作りたいので来てほしいとか、あるいは教育関係で来てほしいとか、そういう話はあるのです。しかし、現実、私は人事をしてきたので、そういうのはあまり好きではないので(笑)、行く気は全くないのです。みんな先輩の伝、それから現役のころに関係のあった会社の方の紹介とかで職に就いている人は現実にかかなりいます。でも、求職者数から比べたら、全く足りないという状況ですから、現実には就職は難しいです。

(司会) 人事畑が長い、専門性があるということを武器にして、次の会社で活用する。でも、その仕事が好きでないととなると、どうなるのでしょうか。

(A) 好きで人事になったわけではないので、配属のときも随分「嫌だ」と言ったのです。実際に今年、定年で辞めるとかいうことになったら、そんなことも吹っ飛んで「もう何でもやります」と多分、言っていると思うのです。

でも、どんな力が必要か、自分の力を生かせるかといっても、多分、人事というのは、その会社の考え方がありますから、僕の考え方でできるということは、まずないです。技術屋であれば、スキルが生きるではないですか。例えば、経理職を担当された方なら、制度は違っていてもすぐ共通的な考えでやれる。

人事というのは人ですから、もう全然違います。僕のやり方、僕の考えでいきますといっても、通用しない。例えば、安全衛生面で何かの資格を持っているとか、そういうものがあるにしても、ただそれだけで雇ってくれるような会社は、あまりないと思います。

だから、自分としては、ちょっと身の置き方を変えたところで一度やってみたいなのというのが正直、今は強いです。実際に、この年になってスキルチェンジとか、スキルアップをしろと言われても、それは一部の人はできると思いますが、できない方のほうが多いと思うのです。

例えば、僕などは「パソコンを勉強して、やれ」と言われても、できないと思います。ですから、そういうことが生かせるような行政か、会社でもいいですが、そういった人たちでもできるような事業開発というか、ステージができれば、もうちょっといいかなと思います。現実、皆さんがどんどん長生きしているわけですから、何かそういう職場開発というか、働く場所の開発というか居場所を作っていかないと、ずっと人余り現象というか、無職集団が多くなるというのは、なかなか解決しないような気がします。

(B) そうですね。私の職場は総合型の基金で、職場といっても少人数で、20名足らずの人数の中でやっています。一応、60歳の定年制をしいています。それぞれ職員が専門の知識を要求されるような、年金業務はありますが。退職後は自分自身で就労機会を探さなければいけないというのが、正直なところですよ。

(司会) 60歳以降は再雇用という形で、1年ごとに延長か更新での就労というのは。

(B) 制度的なものはないのですが。

(司会) では、60歳になったら。

(B) 労働機会がよくなるであろうと思いますので、今の仕事で、再雇用の延長の形でも、就労できればという気持ちはございます。

(司会) 定年延長される法案は一応、通ってはいるのですが、まだ具体化されている会社はそうないと思うのです。もう60歳から変わるとお感じでしょうか。それともこれから周りを見てからということでしょうか。

(B) 周りを見てからというのが正直なところですよ。

(司会) Aさんのところなどは、もう着手されているのでしょうか。

(A) いや、まだ労使関係的な話にもなっていないと思います。水面下でやっている可能性はありますが。しかし、まだそういった組合の機関誌などでも、話題としては出てきていません。片方で人減らし対策ばかりしている最中です。

例えば55歳で転籍をして、63歳まで働けるような社内分社は作ったりはしているのです。また、プログラムのものですが、60歳以降、1年更新で働いていけるプログラムも、あることにはあるのです。しかし現実、トータルで人は辞めてほしいという状況の中ですから、実質的にあまり生かされてはいません。ただ、社内分社の部分については、かなり進んできている部分があるのです。というのは、55歳で転籍して、60歳までの5年間分くらいの人件費、いわゆる給料を8年間にして、トータルは変わらないと、極論すればそういう仕組みです。ですから60歳以降、遊ぶよりはいいということも含めて、そういう社内分社を作ってやっている部分もあることはあるのですが、65歳については、まだ具体的な議論にはなっていないです。

(司会) ではCさん、今のお考えで結構ですので、お願いします。

(C) うちの場合は現在まだ60歳で、私ももう23年になります。過去、もちろん先輩方が退職されていったのを何人か見ていまして、やはり60歳で大体退職されて、そのあとはご自分で就職を探されて、就職されなかったり、趣味をやって生活をされていたりという方々が今までは多いです。

(司会) ご自身はお若いですが、お考えは。

(C) そうですね。私は個人的には、60歳までには辞めたい。生活的な、経済的なことはち

よっと考えてないですが、60歳までに辞めて、自分の趣味というか、何かそういうものを見つけて、生活をしたいなどは思っています。

学校を出てすぐ基金に入っていますので、ずっと基金ばかりなので、できたら60歳までに転職して、違う社会も経験してみたいと思うのですが。あればの話です。もしくは、自分の趣味、生きがいのようなものを見つけて生活していきたいと。経済的に許せばですが(笑)。そういう理想はある程度持っています。

(司会) 23年間と、非常に専門性が高いわけですね。

(C) 小さい事務所で、もちろん専門的な知識かどうかは分かりませんが、そういうものが活用できる場は少ないのではないかと思います。であれば、何か資格なりを取って、再就職に備えたほうがいいのではないかと思います。

(司会) 今は、まだ具体的な活動・行動には至っていないと。

(C) はい。まだ考えてはいませんが、そういう理想というか希望があると。

(司会) 申し訳ありません。Dさん遅くなりました。

(D) 私のところは基金も健保も、労働条件は母体の労働条件に準ずるということで運営しています。60歳以降の問題については、母体には再雇用制度がありまして、世間一般によくある中身です。本人が希望して、会社も必要と認めたら、1年ごとの契約で再雇用と。いったん60歳で定年退職をして。そういう制度を10年くらい前に作ったのです。しばらくは、うまくそれが機能していたようですが、4~5年前から、だんだんと会社の経営状況などが厳しくなってきたので、今はほとんど機能していないやに聞いています。本人が希望をしても、会社側としては、ちょっと無理があると。というのは、ご多分にもれず、うちの母体も4年くらい前から大きなリストラをやり始めまして、社員の1割くらい数を減らしました。これは30歳くらいから60歳直前までを対象にして、男女を問わず1割減らしてきましたので。そういう状況の中で、無事定年を迎えられた人、さらに週3日なり、フルタイムなりで再雇用というのは、難しい状況になったということがあります。

そんなような状況でして、多分、再雇用制度の実態は、もうしばらくはそういう状況が続くのだろうと思います。というのは、大規模なリストラは一応一段落したのですが、事業分野ごとに、部分的に同じようなリストラをしょっちゅうやっていますので、なかなか再雇用は厳しい状況だと思っています。

そのような中で、私自身は60歳以降も働きたいとなると、どうやって職を探すかですが、正直言って、何の手だてもないと思っています。再雇用制度に乗れるのだったらいいのですが、乗れなかったら、自分で探すしかないです。

私も人事畑が長いのです。何をやってたかという、労働組合と協議ばかりをやっていたのです。ですから、人事・労務の仕事は、その企業特有の仕事だと思っています。やはり、人事制度なり労務政策は、その企業の考え方、その企業風土がベースにあって、どう考えるかによって、それを受けて、我々、人事・労務側が仕事をするわけです。会社が違ってしまえば、その会社の考え方がまたあるはずで、その会社の考え方は、その会社に移って1ヶ月や2ヶ月で理解できるものではないと思っています。そういう意味では、人事・労務の転職というのは難しいのです。ただ、人事・労務関係でも、いわゆる研修関係の仕事を専門でやっていたよう

な人は、一つの技術、ノウハウがありますから、よその会社でも通用するような技術を、身につけておられるような人がいるのだと思います。今は5年前から、年金や健保の職場にいますが、年金や健保で、私は実務をやっていないのです。よその年金基金、よその健保へ行くのは多分、不可能だと思います。実務を知らなかったら、転職はできないと思います。

そういうことで母体に再雇用制度がありますが、あと3年後、それが実態としてどうなっているか、運用がどうなっているかは、いい予測はあまりできないと思います。もし働こうと決めたら、自分で探すしかないですね。母体がどこかを斡旋をしてくれるとかいうと、今はやっていませんし、これからもやらないと思います。そのような状況です。

(司会) ありがとうございます。Eさんお願いします。

(E) 定年は60歳です。私自身、健康保険組合しか知らない。業務グループということで、ご承知のように病気で会社を休んだあとに傷病手当金を支給したり、出てきたものを処理したり、出産育児一時金とか、それから適用関係、保険証の発行とか、扶養者の認定とか、そういう仕事でずっと30年、それしか知らないです。もうちょっと自分自身、じっくりと余裕を持って勉強をして、突っ込んで深くしたいと思うのですが、なかなか自分の意志が薄弱で。

僕は人としゃべるのが好きだから、駅前の自転車整理などのようにお金に拘わらず、そういう人とのふれあいの仕事もいいかなと。頭を使わないしということも考えたりしているのですが、なかなか先のことも読めていないというか、そういう状況なのです。

(司会) 今度は、生活資金、教育資金、今までの蓄え、住宅ローン、持ち家か賃貸か、お金の面から見て、60歳以降の就労の必要性についてお伺いしたいと思います。

(A) 僕の場合は、家のローンもお陰様で終わりましたし、娘も勤めていますから、あとは贅沢さえしなければ、と思っていますが、やはり、月10~20万円くらいは、もらえるような仕事は見つけないという気はありますね。

(司会) それは必要性として、それともお小遣いとしてですか。

(A) お小遣いですね。家は、基本的に家内だけですから。娘たちが結婚して、どこかへ行くことができることが前提ですが、贅沢さえしなければ・・・。あとはやっぱりちょっと小遣いが欲しいですね。だから60歳以降も、そんなに必死で働きたくない。その辺のスーパーでもどこでもいいから、家内と二人で行って、体を動かして働きながらという感じが、率直な、正直な気持ちかもしれません。

(司会) 働くのが生きがい、という意味はありますか。

(A) じっとしているのは、もったいないですよ。僕の友人や知人にはやはり「もう働くのはいい」という友達も多いのです。ですから、自分はどっちを取るのかと思ったら、働くということではなしに、地域社会のようなところで、係わり合いを持ちながら、10万か20万の有償ボランティアで。ただではちょっと(笑)。そこまでまだ、人間ができていない。

(司会) 家計の管理はどちらがなさっているのですか。

(A) 家内です。

(司会) 奥様がしっかりしていらっしゃる。

(A) 給与の振り込みが第1口座と第2口座とあって、第2口座は指定できるのです。これは僕の小遣いなのです。お互いに今、うちにお金が幾らあるか、全く分からないのです。

(司会) そうですか。ではBさん、いかがでしょう。

(B) Aさんと正反対になるのでしょうか。息子は高3と、今大学生ですが、順当に上の学校へ行くということであれば、あと4年間。私、今年56歳になりますので、目一杯、卒業までは働かされるのかなど覚悟しているのですが、まだ、その後のことを考える余裕がない。今が精一杯というところでしょうか。ましてや浪人、留年という事態になりますと、さらに苦しみは延長される。今はただただ無事に入ってもらって、早く卒業してもらうように祈るだけです。

定年退職後、何もせずに家でじっとしているというのが、性格からすれば非常に早くぼけてしまうのではないかと自分自身が思っています。やはり、できれば地域とのかかわりを持ちながら、何かお役に立てるといふ大層なものではないのですが、地域の皆さんとかかわりながら生活をしていきたいと思っています。

目一杯、休まずに働いてきた人間なので、やはり、しばらくはゆっくりしたいという気持ちもあります。経済的なものは、許してもらえるかどうかというところは、まだちょっと不安が混じったような心境です。ただ、具体的なイメージとしてどんなものがあるかは、まだ頭の中には出てきていませんので、そのようなところでしょうか。ただ、教育費は非常に高くつきます。大変です。なぜ、こんなに高いのでしょうか。

(司会) 管理は奥様がされていらっしゃる。

(B) はい。「お父さん、仕事を辞めて家にいたらだめ人間になるので、仕事を見つけてほしい」というような口ぶりです。でも、ちょっとほっとしたいというところもあります。

(司会) では、Cさん。

(C) 現在45歳ですが、40歳の時に家を購入しました。35年ローン。一部繰り上げ返済はしていますが、まだローンが・・・。

(司会) 40歳で35年ローンというと、75歳(笑)。

(C) もちろん、繰り上げ返済を早くしたいと思っていますが、やはり、これから教育費が要るころですし、家内も、現在パソコン教室等いろいろ学校に行き、資格を取って再就職を考えています。子供の手も離れてきたということで、本人は働きたいようです。共働きになればちょっとは楽になるかなということは今話し合っているのですが。

(司会) ありがとうございます。では、Dさん。

(D) 私の家も、家計の管理は家内がやっています。

今の状況ですが、20年近く前にマイホームを持ったのです。借金をして30年ローンで。そのローンはありません。これは5年前に、健保基金に来たときに、転籍扱いで来たので退職一時金が出ましたので、それにプラスして、ローンは全部返してしまったということです。今は、身軽なところかと思えます。子供は2人いて、下の子は、私が60歳になるまでには、社会に出てくれると思うのですが。そうあってもらわないと困ると思っています。60歳を過ぎて、贅沢をしなければ、国と会社の年金で何とか食ってはいけるだろうとは思っていますが。ただ、心配なことが二つあります。一つは20年前に買った家がいつまでもつのか。いつ建て替えないといけないような状況になるのか。10年前の大震災で、少し傷んで、部分的には修理をしたのですが、やはりだいぶ傷んでいるようです。心配事の一つは、家をいつ建て直さなければいけないのかということです。

それと、もう一つは病気です。病気については、私は酒とたばこにどっぷり漬かっていますので、女房がえらく心配をしています。入院したら1日当たり幾ら保険金が出るという保険にけっこう入っています。病気をしたらしたで、そういう保険でしのいでいかなければ、しょうがないかなと思っています。私自身は割合、60歳以降の生活については、のんびりしているほうだと思います。何とかなるだろうというようなスタンスです。60歳になったら、できたらゆっくりしたいなど。

(司会) 経済的に働かなければいけない、という状況ではないということですね。

(D) そうですね、健康で、家があと20~30年もつてくれれば何とかなるかと思っています。

(司会) では、Eさん。

(E) 息子が今度、新3年生ですから、定年までちょうど4年なのですが、息子が大学にストレートで入って4年、プラス高校3年ですから5年間と。それが入らなかったら、どんどん後ろへ行くということで、1年間は、大学4年のときに、私が定年で収入がないという現状で、そこはどうしようかと思っていますが。子供が3人いて、高校もやはり3人いると、私立の高校には入れられなかった。全員、公立高校には行ってくれたのですが、大学が私立だと。

家のローンのほうは、親を面倒みるために、広めの家に移らなければいけないということで、ちょうど阪神大震災の年に買ったのです。だから、いちばん高いときです。今、価値がだいぶ下がっている、そういう家なのです。ローンを会社から借りていますし、それが今、大体3割くらいしか返していないのです。だから、定年で退職金をもらっても、退職金で返せないのです。定年時には、相当額が残っていると思います。それで、退職金の一時金を全部支払って、あとは一切、一時金が入らない。どのように老後はなるのか。資金がなかったら遊ぶこともできないしということで、ボランティアもやりたいなと思っていますが、ボランティアは収入がないわけですから。多少なりともある程度、自分の小遣い以上の収入を得ないと、苦しいなど。お金を考えると不安なのです。

(司会) 現実的には、60歳以降、収入のために。

(E) 働けるのであれば。でも私はあまり働くのは嫌いですから。遊びのほうが。あちこち趣味、これもしたい、あれもしたいというのがたくさんある。しかし、それをしようと思えば、収入がなければできないというところで、どうなるかはちょっと見えていないのです。

(司会) ではまた、次に進みたいと思います。どこで、どういう生活をして、どのように過ごしていきたいか。

(A) 現実論的には多分、西宮の今の家で、できれば西宮市内のどんな小さな会社でもいいので、そこに週に2~3日行って、地元で働いて、地元で交流を深めたいというのが夢です。それがいちばん、現実論的な形かなと思います。

もう一つは、私は非常に転勤が多くて、今が8ヶ所目です。一番最初が大阪で、静岡、神戸、大阪、それから福島県、岡山県、そしてここへ帰ってきたという経過がありまして、家族4人とも「福島県だったら住みたい」と今でも言っているのです。娘たちは「福島の大学に行きたい」と言って、やめさせましたが(笑)、今でも言うのです。「福島県に行きたい。福島県だったら行ってもいい」と。結局、ちょうど子供たちが小学校高学年、中学校のあたりでしたし、東北のほうで、皆さん、人間が優しくかった。それが忘れられないということで、家内も言いま

すし、娘たちもいまだに「福島だったら行く」というぐらい、福島にほれたところがあるので。今は家内の母親がこちらにいますので、それはできないにしても、本当に我々だけになったら、福島に住むことも考えられるかなということも考えています。

もう一つは、海外に行って、2人だけ、この場合は夫婦だけです。海外の物価が安い所に5年くらい行って、年金をためようかと。要は、物価が安いですから。日本だと年金を使い倒さないと生活できないけれど、海外の物価の安い所に5年くらい行ったら、半分くらいで済むと。そうやって、年金をためる方法もあるなと(笑)。実は、そういうことをしている人がいるのです、先輩で。「ちょっと海外に行くからな」というので、何でかと思ったら、そういうことなのです。年金をためたいと。

(司会) 具体的な場所とか地域とかは。

(A) タイかその辺だったと思います。何人かそういう先輩がいるのです。もう夫婦だけだし、子供は独り立ちしているし、5年くらい海外にいて、年金を残したいと。そういう生き方も面白いかなと。

(司会) 残った時間をどうされますか。

(A) 本当に、残った時間どうしたらいいのですかね。

(司会) けっこう長いですね。毎日毎日のことですから。

(A) 長いと思いますね。退職して2~3ヶ月、ぼうっとしていたら、もう働く気がなくなって、結局、体も気持ちも、だめになるようなことをみんな言っています。OBのほとんどの人が。だからせいぜい、ゆっくりしても3ヶ月だと。それを過ぎたら、働く、あるいは体を動かすことを考えないと。かと言って、では、というものも、まだないですね。

(司会) 難しいですね。忙しくて時間がないからゆっくりしたいと思うけど、ゆっくりできると、もうゆっくりしたいと思わない。すみません。ではBさん。

(B) 私の場合、具体的ないろいろな選択肢は、全く頭の中にはありません。今、奈良県下に住んでいますが、実は私は次男坊ですし、地方から出てきたということで、風来坊ですので、どこに住んでも生きていけるかなと、自分勝手に思っています。

海外で生活するというか、そのための資金運用、そういうイメージ的なところまでは、まだ持ち合わせてはいませんので、今の延長線で奈良県民として、そのままずっと過ごしていくかなというところです。ただ、何をしているのかなと。趣味がない人間ですので、やはり、私もいろいろな趣味を見つけて、研鑽していかなければいけないかなと思っています。

(司会) 常日ごろ、お休みの日は何をされていますか。

(B) そうですね。畑のまねごとのようなことはしています。野菜づくりなどをしているのですが、そればかり一日じゅうかかっていることありませんので、趣味と言えるほどでもないと思います。イメージ的には、別の趣味を見つけていきたい、という考えではいますが。地域の中で人とかがわりながら、何かボランティア活動のほうで見つけられたらと思っています。

(司会) では、Cさん。

(C) はい。私は今、堺の泉北ニュータウンのほうに住んでいます。交通の便や医療機関など、そういう便はいいので、将来、家内とこの辺に住もうかという話があります。私は兄弟がいなくて1人なので、親も今、近くに呼びよせて住んでいます。将来的にも泉北の今住んでいる周

辺で、そのまま住むのではないか。

(司会) では、ご趣味か何か。

(C) 私も大阪の南部のほうの出身で、漁港の育ちなので、釣りなどは小さい時からやってきました。将来は釣りなどをして、自由に生きたいとは思っていますが。

(司会) では、Dさん。

(D) 今、住んでいるのは神戸市須磨区で、60歳になってからも、そこへ住もうと思っています。まあまあ、住むにはいい所だと思っています。自宅から海岸まで歩いて5分ぐらいです。反対側の上のほうへ行ったら、歩いて5分ぐらいで、六甲山系の比較的低い山があって、ハイキングコースもありますし、住むにはいい所だと思っています。家内も「ずっとそこに住みたい」と言っています。

60歳になってから何をするのかと言われても。女房は、ご近所の仲良しグループの奥さん連中が4~5人いまして、年に何回か行っているのです。それはそれで、じゃまをしては悪いなど。だから、女房が週に1度プールに行ったり、陶芸教室に行ったりしていますので、場合によってはそれに一緒にくっついていこうかなと(笑)。60歳から何をするか、趣味もないので、それを考えたらうっとうしくなるので、あまりまだ考えないようにしているのです。

(司会) そうですか。では、Eさん。

(E) 独身のときは大阪市内に住んでいたのですが、泉北ニュータウンは、なかなか公共施設も充実しているし、将来もそこに住みたいと思っています。老後はやはり、趣味に没頭したいのですが、エンジンがかかるのが遅いのですが、かかったらけっこう続けていかないと気が済まないほうで、何年も前からフィットネスクラブに行っています。というのは、健保の仕事をしていると、傷病手当金が出てきてみたり、そういうのを見ていたら、おやじも93歳まで生きたのですが、自分もそれを見ていて、自分も子供にそういう迷惑をかけたくないと。かけたくないと言っても、なったらしょうがないのですが、ある程度、若いときから体を鍛えておかないと、医療費も高い時代ですから。自分の体を鍛えていても、がくっと死ぬかもしれません、そのところで継続しているのです。

定年になったら、嫁さんと一緒にその近くのほうに行こうかと。フィットネスに2人で行って、プールをやって、汗を流して、そのままお風呂に入ってジャグジーか何かする。すると、おふろはわかさなくていいし。そういうことで、夫婦で入っているのがけっこう多いのです。たまにウォーキングで、晩ご飯のこしらえをされていて、ふっとあいたから「お父さん、歩きにいけへんか」と。うちの周辺には、まだ田んぼがあるので。夕焼けのころに、2人で散歩をして、20~30分歩いたり、そういうことを健康のためにやっています。行くのは億劫なのですが、帰りにはそう快感がある。

定年になったら、週に2~3回は。現在は仕事で帰り道に寄るのは疲れているので、土日のどちらか。わざわざ泉北から南のほうへ出てきて、行っているのですが。週に2回は行きたいなと思っています。

(司会) ご夫婦で、よろしいですね。ありがとうございました。

若干、予定の時間を10分くらいオーバーしてしまいましたが。大変に貴重な、忌憚のないご意見を賜りまして、本当にありがとうございました。何か最後にご意見等がございましたら。

(E) アンケートに「社会で整備してほしいものは、どのようなことだとお考えですか」とあるのですが。我々が定年後に、何らかの趣味なり仕事ですね。簡単でちょっとしたお小遣いを稼げるような、そういう場所があればいいかなという気がするのです。

(司会) それは有償のボランティアのような、ということですか？

(E) そうです。何10万円もというのではなくて、身体障害者のかたがお小遣い程度でやっているでしょう。あのようなもので、60歳超えてでもできるような。

(司会) 軽作業。

(E) 軽作業で、得意な技術があるかたは、それを生かせるようなものが何かあればなど。テレビで前に言っていたのは、職場を選ばなければ、働くところはどこにでもあると。一番いいのは、やはり自分の住居から近い所にそういうものがあれば、一番いいという話が出ていました。そういう場所を、得意分野で、今までこういうことをやってきて、年がたってからでも簡単なもので、みんなで知恵を出し合っできるような場所があればいいかなと。具体的にはどうなるか分かりませんが。

(司会) 本日は、ありがとうございました。

グループインタビュー VI

テーマ：「団塊の世代の 60 代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005 年 3 月 24 日

場所：大阪市

参加者：昭和 22 年～25 年生れの企業勤務の男性 4 名、女性 1 名

（司会） 皆様初対面でもありますので、簡単に自己紹介、お名前と生年月日とご家族を順番にお聞かせて頂きたいと思います。では F さんからお願いできますか。

（F） 生まれは昭和 25 年 1 月ですから、団塊の最後になると思います。家族は今、女房と子ども 2 人です。2 人とも結婚をしまして、孫も 2 人います。

（司会） ありがとうございます。では、G さん。

（G） 生まれは 23 年の 4 月 1 日です。家族は、家内と息子が 2 人おります。息子の 1 人は今年、結婚をする予定ですが、弟はまだ結婚の予定がありません。上が 30 歳、下が 28 歳です。息子は 2 人とも、現在は家を出ていますので、夫婦 2 人で今のところは気楽に生活をさせて頂いています。

（司会） では、女性の方に年齢を聞いたら失礼ですね。

（H） いいですよ。私の生年月日は 22 年の 2 月 14 日です。主人を亡くして子供と 2 人です。息子が 26 歳で、もうサラリーマンをしていますので、家計的にはそれほどしんどい事はありませんが、まだ一応、一緒に住んでいますので、掃除、洗濯というところは親掛かりなところがありまして、もう一つ気楽ではないのですが。

（司会） ありがとうございます。I さん。

（I） 生年月日は、昭和 24 年 2 月 6 日です。家族構成は家内と、1 人娘と同居しています。もう 1 人、88 歳になります母親がおりますので、女性が 3 人の中に男 1 人と、こういう家族構成です。

母親も 88 歳を過ぎまして、痴呆症というか、やはり私よりも家内に負担がかかっているようです。なかなか頭が上がらないような日々です。よろしくお願いします。

（司会） お嬢様は。

（I） 25 歳です。

（J） 生まれは昭和 25 年の 11 月 25 日です。現在、家内と娘 1 人、息子 1 人の 4 人家族で平和に暮らしています。娘のほうは今年 25 歳です。二人ともまだ独身ですが、息子は 23 歳です。2 人とも勤めていますので、そういった意味では、子供に家に何がしかを入れさせて、同居をさせているというようなことです。お陰様で体のほうは健康ですので、仕事だけではなく、いろいろスポーツ系の趣味を満喫しているというところですが。

（司会） ありがとうございます。やはり、定年を考えると、お子様の問題、お父様・お母様の問題、ご自宅の問題、この辺が大きなポイントを占めています。

皆様、ご自宅ですね。ローンは、どなたでもけっこうです。

（J） 私の場合、ローンというか、会社からの借金ですが、それが残っています。計算上ではちょうど 60 歳になるときに終わるということで、まだ残っています。

(司会) ここに、60歳を過ぎて、そのあと、60歳前半の生活設計はできておられますかと、このアンケートでも一番最初にご質問をさせて頂いたのですが、如何ですか。

(J) あまりそれを具体的に考えたことはないのですが、少なくとも体がまだまだ元気であろうと思われまので、できたら何がしかの形で、現状の仕事の継続も含めて、就労をしたい。ですから、60歳を超えても、少なくとも今と大差のない生活をしているのではないかなという漠然としたイメージは持っていますが。

(司会) そうですか。Jさんの場合は、お仕事を続けられるというのは、今のお仕事がお好きだからということですか。

(J) そうですね。特に不満もないですし、ほかのことをしろと言われてもできませんので。できれば現状で許されるなら、仕事をしていきたいと。でも、どうしてもこれだけ稼がなければいけないというのがないのです。両親もまだ健在ですが、いずれ面倒を見ないといけないということになると、何がしかの負担があることになるとは思います。現時点ではとりあえず食っていて、たまにゴルフに行けて、そういう生活ができれば、それぐらい稼げたらいいかなというくらいのイメージしかないのです。

(司会) Iさんはいかがですか。

(I) 60歳過ぎの設計となると、全くないです。60歳までは働こうと思っていますが。そこから先、やはり働くという部分では、責任がつかまいますね。これは対価の問題ですから当然です。ですから、責任のない仕事はないと私は思っていますので。そうすると、60歳まで行くと、けっこう疲れてしまうかなという気がします。ですから、もちろんいろいろな要因があればまた別ですが、もし仮になければ、積極的な意味で働くという意欲が60歳の段階であるかなという、あまり自信がないですね。もう嫌というか、ひと区切りつけたいと思いますね。

(司会) Hさんは如何ですか。女性の立場から。

(H) 私は一応、自分で仕事をしていて、大丈夫、人に迷惑をかけていないと思える程度の段階までは、勤めさせて頂きたいと思います。女性の場合は、容姿とかも影響してきますので、あまり表に立つ仕事を年がたってからすると、やはり人の目というのがあります。声に出しておっしゃらなくても、感じるということがありますので、その仕事の内容によりますね。事務的なことだったら、自分でちゃんとできていればいいですが、お客さま応対となったら、若い女性の方のほうがいいということが出てきます。みんなに迷惑をかけないで、働けたら、できるだけ働きたいと思っています。年がいけば女性の場合でも疲れが出てくるので、週に3日ぐらいとか、自分の能力のできるので、そういう方が2人合わせて1人分という形で、特に団塊の世代の人間が多くなるわけですから、そのような形の雇用も考えて頂けたら、嬉しいなと思います。

もしお勤めを、これはだめだなと思って、自分は辞めようと思ったら、そうしたらそこからは、今度はまた新しい自分が生まれ変わったという形で、自分の今までしたかったことをしながら、社会の役に立つことを何かしていく。そんなことを夢見ているのですが、どこまでできるか。体もついてこないといけませんし、分かりませんが。

(司会) ありがとうございます。Gさんは如何ですか。

(G) 今は全然、計画もないし、考えてもおりません。というのが、私の定年が65歳なので

す。65歳に、ずっと前からなっていますので。ただ、問題があるのは、63歳で役職定年ということになるのです。今の状態を見ていますと、63歳でほとんど皆、リタイアしています。これは自分がいようと思えば、65歳までは定年がありますから、63歳以降もいることはできますが、ただ、情勢を見ながら、65歳までいか63歳で辞めるか。今の状態では皆63歳で辞めていますので、私もそこまでは行けると。あと2年間はどうかというのは、まだ考えていません。

とりあえず63歳で、皆と一緒に辞めて、あとはのんびりと……。全然、計画も何もないし、元来、無趣味なので、今、家内とも言っているのですが「辞めて毎日、家におられると困るな」と、こういうことも言っているのです。これから何か趣味とかをもうけて、探して、そういうことをちらほら考えている状態で、今考えていることは何もないです。

(司会) 65歳までの継続雇用を目指した法案が通っています。しかし、現状では多くの会社は定年が60歳ですね。

(F) 僕は60歳になったら辞めますね。今でも、辞めてもいいなと思っています。ただ、生活の問題がありますが、60歳以降は生活できる程度の年金が入ってきますので。企業年金等ありますから。一応、30万円ぐらいになるという計算で、65歳にはもっと増えるので、まあ生活はできるなということです。

ただ、問題は、もし今辞めたら生活できないから、早期退職制度を作って、20~30万円月額上乘せしてくれればいいなという提案をしようかなと思っています。だから、60歳になったら辞めてしまう。生活はできるという前提でいる。

何をするかというと、とりあえず元気なうちは、遊びたいなど。今、女房と考えているのは、65歳までは車で旅行をする。元気なときに旅行をしたいから、車の運転、ドライブするのは65歳まで。海外に行くのも元気なうちだということで、それを65歳までにやってしまう。65歳過ぎたら何をするかですが、今度はボランティアをやりたいなど。働く気は全然ないです。でも、60歳になったら分かりませんよ。

(J) 具体的なことは、なかなかまだ考えられません。私どもも早晚、定年を65歳にしなければいけないという指標があるのです。恐らく、我々が60歳になるころには、63歳もしくは65歳くらいまでに、我社もなっているのではないかというイメージを持っています。少なくとも、会社から不要だと言われない限りは、現状に近い形で仕事を続けたい。恐らく、考えるとしたら65歳になってからだと思うのです。そのとき元気であれば、会社をかりに離れたとしても、今やっている仕事の延長線のこと、何がしかの形でやっていたい。それが、時間が毎日決まった形で仕事に就くのか、もしくはそれが週に3日なのかは分かりませんが、できる限りは勤めたい。

というのは、今、健康だからということがあるかもしれませんが、体の具合が悪いとか、どこそこが痛いとなると、そうはならないということになるかも知れません。今、現状の体の具合から言うと、できれば現状に近い形で仕事は続けていきたい。

仕事が趣味とか、生きがいとか、仕事は嫌いではないです。それと、やはり仕事を通して、いろいろな勉強もできるではないですか。いろいろな方とも会うし。やはり常に自己研鑽、自己啓蒙というのが、そこにはついてくるのかなと。これは若干、希望的観測ですが、そういう

ことも思っています。

趣味ですが、私はバドミントンをやっているのです。これは学生のころからやっけていまして、今も年代別で個人戦があったり、若い人に混じって、社会人のリーグ戦と一緒に出たり。年がいけば年がいったりのプレースタイルというか、動きができます。そういうことも、できれば65歳、70歳になっても、何らかの形で続けていきたいなど。

けっこうママさんですとか、小中学生とか、たまにはそういうところに教えにいたり、仕事以外のところでも、いろいろ体を動かしたりしているのです。それも、できれば仕事だけではなく、並行してやっていけたらいいなど。そういう健康体でありたいと思っていますが。

(司会) Iさん、如何ですか。

(I) スポーツマンが引退するときの言葉ではないですが、やはりサラリーマンも同じようなことで、どこまで気持ちがつながっているかということだと思っています。ですから、気持ちのつながっている間はやりますが、私自身は65歳では限界だと思っています。

それと結構、いろいろなOBの方を見ていると、確かに人生は80年とか90年となっていますが、実際のところは70歳だと無理ですよ。人間、70歳くらいまでは、ものすごく元気ですが、そこを過ぎてしまうと、やはりかなり疲れてくるかなという感じがします。そうすると、生活設計は別にして、60歳から70歳の10年間はすごいゴールデンエイジだと思っています。だから、それを対価として何に使うかだと僕は思っているのです。この10年というのは、僕はすごい10年だと。いわば、生まれてから10代、10~20歳くらいに匹敵するような、値打ちのある10年だと思います。だから、そこをどう生きるかということだと思っています。経済的な問題がなければ、今まで自分ができなかったようなこと、子供のときのいろいろな夢とか、そんなものをもう一度、子供の気持ちに返ってやってみたいなど。もちろん私の場合も、母親とかいろいろな問題がありますが、許せばそういうことをやってみたいなどと思っています。

(司会) 奥様には、お話をされたことはありますか。

(I) 家内は専業主婦ですが、家内は家内で、女性のほうが地域のコミュニティに溶け込んでいるわけです。地域で太極拳のサークルに入ったりしてやっているのです、私よりは随分、地域に溶け込んでいます。正直言って、私は近所でどんなことが起こっているのか全然知りませんし、近くで住宅の開発があって、いろいろな協議会があっても分かりません。ですから、その点は、ぽつと仕事を辞めたら何をしたらいいかなという気はあるのですが、ただ60~70歳の10年は、非常に大事だと思っています。

(司会) Hさんはお勤めになるということでしたが。

(H) そうですね。長い間、続けて旅行に行けるとか、そういう休みは頂きたいと思いますが、やはり会社あってのことなので、もし実際に勤めている場合は、拘束されるのもしかたないですね。自分の体の限界みたいなものもありますので。元気なら、今と同じような状態でも、私はここと思うその日までは勤めさせて頂いて、そのあとは、黄金の時代を楽しむこともしたいので。だから、そこを自分がどのくらいで見極められるのかとか、ほかの方々が自分に対してどのように思っているのかということ。私の能力がだんだん衰えてきていくのか、自分で分かりましたら、その時点で、きれいに身を引けるとか。また、半分の力だけ、できることなら3日なら3日間だけ、あとはゆっくりできるので、体がそれだけついてきます

ね。そんな形で勤めるということも、そうしていくかなとも思います。

(司会) ある日突然、切り替えられる準備はお考えになりますか。

(H) それは自信があります。一応私の場合、最初はずっと主婦もしてきて、主人が亡くなって、初めて勤めさせて頂いたので、それまでの間というのは、随分、長い間、家庭生活を送っていますので、時間を潰すとかそういうことは、男の方よりはいろいろな意味でできると思うのです。

やはり自分の中で、定年退職まではいかないまでも、だめだと思ったら辞めます。私も定年退職が65歳なのですが、辞めなければいけないなど、そこは自分で判断したいなとすごく思うのです。

そのあとも、年金だというので、活動をしないのではなくて、年金暮らしになっても、どこかで社会の方にお礼返しのような形で、年金をもらいながら、少しでも役に立ちたい。それが一番。その役に立つのは、今お金をもらって働いているよりも、幸せなのではないかと思うのですが。

(司会) Gさんは、辞めたら何もしないということですが。

(G) 僕は、ボランティアは多分、無理だと思います。

「ボランティアだと無償だから」という考えの人が多くのように私自身が思っているのです。それより、これだけして頂いたら、例えば幾らお支払いをしましょうとか、そういう対価を出したほうがすっきりするのではないかと思う。

(司会) お仕事として認めてもらう部分だったら、やってもいいのですか。

(G) それは大いにやったらいいと思います。とりあえず63歳までは、はっきり言って、お金のために働いているようなものだと思います。だから、もし余裕があれば、今でも辞めてもいいなと思っています。皆さんの中には仕事の好きな人もいるでしょうが、余裕さえあれば辞めたいと思っている人が多いのではないですか。多分、余裕がないから働いているのではないかと思うのです。私もその口だから、もし余裕があって、一生食べていけるだけのお金があれば、働いていないと思います。それと今、働いているのは、お金と健康のために。規則正しい生活になりますよね。一応、9時に出勤して5時まで、規則正しく生活するから。お金と健康のために働いているようなものだと思います。

(司会) Fさんは、辞めたら何をされますか。

(F) 今、考えているのは、一人暮らしの高齢者の話し相手のような仕事をしたいなど。これは無償でないと、仕事となるとそうないとは思いますが。それか民生委員の役について、そういうことをやりたいなど。それくらいであれば、そう負担にならないと思いますので、それをやっていきたいなど。それも合間、合間なのですが。だから60歳以降、夏場は北海道で暮らして、あとは沖縄で暮らすということも考えています。

(司会) 奥様もそれを。

(F) ただ、母親の問題があるので、どうするか。それがなければ、そうします。恐らく、60歳代前半だと思うのです。70歳過ぎると、体力がなくなる。だから、70歳までには、ほとんど年金以外は残さないで、全部使ってしまおうかなと思っているのです。70歳になったら、本当に年金だけで生活ができると思いますので。だから、70歳までにお金をどうやって使おう

かな。あとは、病気をしたときにちょっと不安があるので、夫婦それぞれ1年間入院したら、1日に1万円としたら365万円、700~800万円あれば十分だと思っている。それもどこかに保険に入っていればいけるだろうし、そうなると、お金は使えるなどという計算をしているのです。残す気は全然ありません。だから早く辞めて、早く楽しいことをしたいなど。社会に貢献したいというのは常にありますが。仕事ばかりではなくて。

(司会) 60歳過ぎから二人で、皆さん大体ご夫婦で、あるいはご自身でということになると思うのですが、どのくらい生活費がかかると思われますか。

(F) 計算したことがあるのです。私は多分、月額40~50万円は要るなど、60歳代前半は、70歳代になると、20万円あればいけるかなと。だから、最初の部分が、年金が少ないので、それをどうやって補うか。退職金を食いつぶしていけるかなと。計算をすると40~50万円かかると思います。

(司会) 趣味の部分を除いて生活部分となると。

(F) かなり少ないでしょう。恐らく、20万円あれば十分だと思います。

(司会) Gさんは幾らくらい必要だと思われますか。60歳を過ぎて。

(G) 20万円あればいけるのではないかな。

(司会) Hさんはどうでしょう。

(H) 私も同じ、20万円くらいだと思っています。ただ、私の場合は古い家なので、それを直すとなれば、全然違うところからお金を出さなければいけなくなります。

(司会) 出費の不安というのは、住宅の問題ですね。

(H) あります。住宅はすごく古い、昭和4年の家なので、不安があります。

(司会) Iさんはどうですか。

(I) 私も70歳を超えたら、恐らく家にいると思います。そうすると出費はもう限られてくると思います。60歳代だったら、おいしいものを食べたいとか、ありますね。やはり30万円以上かかるのではないかと考えています。

(司会) Jさんは。

(J) 私の小遣い以外は、すべて家内に入るようになっています。現実には、わが家に最低、食費も入れて幾らかかっているのか、何ぼ貯金があるのかも定かには分かっていない。だめ亭主かなと。最低の生活費が何ぼ要るというのは、皆さんが20万円くらいと言うので、それくらいなのかなと。それプラス自分の小遣いという意味で、ゴルフもするし、10万円ぐらいいは欲しいなど。その10万円を、必要な20万円に上乘せするのかどうかということがあるとは思いますが、そのくらいのものが最低、要るのかなとは思っています。

それと、家のローンの問題とか、両親の問題とか、恐らくそれだけでは済まない部分を、どこで積み立てていくかというのが、やはりきちんとした数字の中に入れておかないといけないとは思っています。そうすると、それが40万円になったり50万円になったりということもあるかもしれません。

ただ、やはり働けるだけ働いて、その分、頂ける年金はその間、減るかも分かりませんが、トータルとして所得が上がるのであれば、上積みしておきたいとは思っています。

(司会) 今後就労に関してどのような制度を、会社などには期待されますか。

(F) 再雇用制度で、年金と合わせて、希望者が全員再雇用できる制度になっているのです。ですから、その部分は、賃金はかなり落ちますが。その再雇用は、かなり賃金は安いですから、その不満もかなりある。だから、管理職と一般社員の、再雇用の希望者の率が違うのです。管理職のほうが多いのです。80%が希望します。一般社員は50~60%です。だから一般社員のほうが、逆に定年後の考えができていくということなのです。

(司会) 別の会社に行ってしまうという考え方は、かなり多いのですか。

(F) 多いです。

(司会) 自分で見つけて？

(F) 賃金は同じくらいです。再雇用と同じ時間だけれども、やはり責任がある仕事をしたくないというか、今の延長線上は嫌だと。責任がない仕事をしたいというのがある。

(司会) Gさんのところでは、こんなのがあったらいいなと思うものは？

(G) 私の場合は65歳で皆、考えていますから、あとは別に制度的に変えてもらいたいことは、ないようです。とりあえず、65歳までは100%いられますから。

役職の場合は63歳でみんな辞めますが、一般社員はやはり65歳までいます。役職は、63歳で辞めてもらうように勧告しています。一般社員については、「辞めてくれ」と言いますが、そのまま置いておきます。

(司会) お給料は。

(G) 下がりません。ただ、昇給はないですが。だから、みんないるのです。

まだ65歳を定年としている企業はあまりないですね。大体58、59歳で辞めて、60歳まで契約、嘱託という形が多いですね。

(H) 私は、下の職員なので、言われる方です。63歳になったら「もう辞めてくれ」と言われるのは、やめてほしいです。定年が65歳であるにも拘わらず、「63歳で辞めてくれ」と言われるのは、ちょっと筋が違うのではないかと思います。そう言われながら働くというのは、ちょっと辛いものがありますね。

(司会) Iさん、如何ですか。

(I) 自分の将来は、自分で考えるというのが基本かなと思います。アドバイスとか、何かそういったことはやってほしいとは思いますが。もちろん、制度としての雇用の延長は必要でしょう。これから少子高齢化ということでもありますから。

個人となってくると、例えば60歳まで働くとしても、60歳まで同じ会社で働くのか、例えば残りの3~4年は、今までの経験を生かして、何か違う形で働くのか。そういうことも考えます。例えば、何かを教えるとか、自分の経験を教える。ごく最近、日経新聞などを見ていても、今までの知識を生かして、どこかの講師になったり、大学の先生などもそうですね。ですから、ああいうことに魅力を感じます。自分の今までやってきたことの集大成みたいなことがあると思うので、それが生かせるのであれば、生かしていきたいなど。やはり、そういった形で、会社が何らかの支援や援助をする、そういうのが要るのかなと思います。ただ、やはりどうなのでしょう。会社にあまりにおんぶにだっこは、それは分からないですが、本当にいいのかと。やはり、名刺を外したときにどうやって生きていくのかを考えたら、もう自分のことは自分で考えていかなければいけないと思います。だから、仕組みとして雇用を延長する。こ

れはいいと思いますが、それ以外、例えば会社に何を期待するのか。これはやはり、高い給料だと思えます。高い給料をもらって、それで自分で考えたらいいと思えます。あまり会社が個人の人生設計まで関与するのは、結局、その人のためにならないのではないかという気もするのです。もちろん、ガイドラインをしてもらうのはいいですが、あまり手取り足取りどうのこうのというのは、どうかなという気はします。

(司会) Jさんは如何ですか。

(J) 会社に世話にならなくて、個人がいろいろ考えながら、できれば、それに越したことはないと思えますが、やはり大半の方が会社離れできていない。そういう人が我々の会社では多いです。だから、何がしかの制度を、きちんと会社としては設ける必要が当然あるだろうと思えます。私の会社でも、60歳を超えて、継続雇用もやっていこうというような制度も打ち出しています。2年ぐらい前から、やはり60歳になっても、嘱託として1年契約での雇用という方が出てこられたのです。しかし、我々の耳に入ってくるのは、「何で彼には声がかかって、わたしにはかからないのか」という話です。それで、残る方というのは、管理職の方よりも、むしろ現場の第一線でやっておられる方が、やはりその仕事を継続してもらわないと、その部署が困るということで、指名がかかるのです。わが社の場合は55歳で役職定年で、例えば部長であっても、一応、ラインから外れる。60歳まで、元部下の横に机を置いて、仕事をされている方もおられますし、例えば役員付きのような形で、特命事項の仕事をされているかたもいる。我々から見ると、ご本人はどうしても、居づらいというか、辛い思いも一部はあるのではないかと。だから制度としては、55歳のラインから外れるというのを、もう少し60歳からできますよ、という制度を作るとか。むしろ55歳から60歳、これから延びて65歳にでもなれば、その間の受け皿というか、窓際で後ろ向きではなくて、やはり自分が今までやっていたことで、社内起業家のような制度。会社がどれだけ資金を出すかどうかは別にして、そういう支援を、会社でしていく制度とか、そういうものが必要だなと。人事の人とか、役員さんなどと話をしていますと、やはりそういうことを考えておられます。

(司会) 会社で願うことは、どうしても限られてくるかもしれません。

(J) やはり雇用の場づくりということで、継続の雇用延長という、65歳までなるでしょうが、そういった制度とは別に、仕事ができる環境をいかに整備していくか、制度化するか。ちょっと抽象的ですが、それが必要になってくるのではないかと。

(司会) 社会に対して整備しておいてくれたらよいというものが、もしお考えにあったら。

(G) やはり年金でしょうね。社会としての制度、どの時点で、どれだけ頂けるのか。今はその制度がありますが、例えばこれからずっと働いていくにも、働くよりも年金もらったほうが得だという、これもまたちょっとおかしいと思うのです。だから、働いている間は、最低限の年金でもいいけれども、もらいでしたら、がんと増やすとか。もう少し、働いて税金なりを納める人たちのことを考えて欲しい。

(司会) 最後に。60歳になって辞めたら、今のところに住まわれますか。

(F) 女房と話をするときは、女房は「ハワイに住みたい」と。僕は北海道と沖縄と。今住んでいる所は、会社勤めをしているから住んでいるのだと、割り切っています。もう一つ、女房が言うのは「ハワイがダメだったら、温泉のある、海や山がある箱根か熱海、伊東あたり、

あのような所に住みたい」と。関東です。そういう気持ちがあるのでしょうかね。私はどこでもいい。ただ、親の問題が解決しない限りは、そう簡単にはいかないなという。ただ、今の所に住む気持ちがないことは、はっきりしています。

(司会) Gさん、如何ですか。

(G) 今住んでいる所は、多分離れないと思います。定年後は私も一緒に、海外で半分、日本で半分という、そういう設計は、とりあえずはしているのです。今の所を離れる気は毛頭ございません。だから、息子が住むと思いますが、そちらに渡して、半分半分で、できたらですが、暑いときは涼しい所にいと。それは考えていますが、実現は多分なかなかしんどいとは思いますが。

(H) 私は、今の所でそのままの形だと思っています。

(I) 私も今の所で住もうかなと思っています。ただ、母親が高齢ですので、もし亡くなったりしたあとは、余裕があれば海外で少し、1~2年は住んでみたいとは思っています。

(J) 私は今の所でいいと思っています。ただ家内のほうが、やはり海外と言っています。何ですかね。言っているのは、やはりオーストラリア、ニュージーランドです。「あんた、分かっているの?」と言っている。ひょっとしたら、そういうことになるかも分かりません。私の声は別にして。

(司会) 本日は、遅くまでありがとうございました。

グループインタビュー VII

テーマ：「団塊の世代の60歳代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時：2005年4月14日

場所：福岡市

参加者：昭和22年～24年生れの同一企業に勤務（関連会社含む）の男性3名

（司会） それでは、自己紹介という形で、簡単でけっこうですので、ご家族の関係やご自宅の具合などを教えていただけたらと思いますのでAさんからお願いできますか。

（A） Aです。現在55歳です。住いは自宅ですが、最近やっと住宅ローンが完済しました。そのかわり、給料は55歳から関連会社に転籍しまして、もう半分弱ぐらいに落ちています。逆にそれまでに終わっておかないと、子供の大学の費用と自宅の支払いを今返さなければいけないのであれば、とてもじゃないけれども生活はかなり厳しかったかなと思います。子供は2人ですが、下が今年やっと自立しまして、だから、今からはもう夫婦2人だけになりますので、今の収入で何とか2人ぎりぎりセーフでやっています。ただ、それでもまだ小遣いは減らしてくれと、（笑）言われてますよ。

（司会） では、実権は奥さんですか。

（A） そうですね。だから、なかなか、これは余談ですが、ゴルフをしたりとか何か、そういうものは出てこない、きついですよね。（笑）。

（司会） ありがとうございます。ではBさんお願いします。

（B） はいBです。子供が3人で、上2人は片付きましたが、いちばん下の子が今大学3年です。別居して下宿しながら大学に行っているということで、あとまる2年間。実は私も、去年の9月に55歳で関連会社へ転籍しまして、給料は、そうですね、6割弱ぐらいになりました。転籍と同時に前の勤め先からは退職金を一応もらいました。家のローンが一部ありまして、これが60歳まで残ってます。今の退職金の残りと他の蓄えを60歳までの住宅ローンの返済と子供に充てるつもりではおりますが、60歳ぐらいまでには、もうほとんど在庫が尽きるのではないかと（笑）。そうしたときに、これから先、年金の問題が、果たしてどれだけ期待できるのか、ちまたで言うともあまり大きな期待はできそうにないと言われていますが、皆無ではないだろうけれども、かなり不安ではあります。60歳過ぎでは設計というようなものはともかく、働かなくては食えないと考えてはいますが、では仕事をどうするかというと、現実はその後の就職は非常にきついなと思っています。

（司会） 今お勤めの会社は、定年は60歳ですか。

（B） 60歳です。

（司会） お子様は大学院に行こうとか、おっしゃいますか。

（B） いやとても、それはもうやりません（笑）。自費で行くなら、それはやりますけれども。

（司会） 分かりました。ありがとうございます。ではCさんお願いします。

（C） 私も55歳前に、前の会社の関連先である当社に転籍しまして、それまでずっと同じ会社に勤めていたわけですが、正直言ってあまり将来のことを考えずに来ていたわけです。将来

の生活設計とかほとんど考えていなかったのですが、現実そのように転籍になりまして、金銭的な面もあまり考えていなかったのですけれども、一つだけよかったのは、持ち家の住宅ローンを現役時代に終わらせていたというのが正解だったなと思います。とにかくボーナスなどが出ましたら、もう借入の内入れ、内入れということでがんばりましたよ。

(司会) 皆さん、計画的ですね(笑)。

(C) だから、もう定年後にもそんなものが、もし残っていたらと思ったらぞっとするような感じです。それでも、頂いた退職金があまり贅沢な生活をしなくても、少しずつ目減りしていつているというような感じで、どこまで持ちこたえられるか心配でもあります。しかし、将来はまた年金も出るからと半分は楽観しているのですけれども、反面、また逆に厚生年金の支給が遅れるという変更もありましたし、今度来年から年金にまで所得税がかかってくる限度が厳しくなるし、再来年からは市町村民税、保険料までかかってくるというふうになっているそうです。また、将来には消費税がまたアップすると思うと、もう実質年金はかなり減額になると思うので、そういった面での心配は非常にしております。果たして生活が将来もずっと元気でやっていけるには、やはりある程度の収入面の部分は社会的な制度に期待はしているのですが、しかし現実面ではそのようなものを突きつけられますと非常に厳しい感じはしております。私は今58歳ですが、当社は定年60歳までということですので、あともう2年弱です。何とか一番下の子ども、もう去年就職しましたので、現時点での生活は、実質金が要るのは夫婦の生活費です。娘と3人で同居はしていますが、将来は娘もまた出ていくでしょうから、将来は2人だけの生活ということですよ。いかに未永く趣味を生かして健康的にやっていくかというのが勝負どころではないかと考えているところです。

(司会) ありがとうございます。皆さん、計画的で、一応60歳までには重荷はみんな片付きそうだという感じですね。Aさんのところもやはり定年は60歳ですか。

(A) 60歳ですね。

(司会) お話を聞きますと、皆さん55歳前後に関連会社に転籍されて第二の職場におられますが、どちらの会社も定年は60歳ですので60歳からの将来の設計という点ではどうお考えですか。

(C) 55歳からの転籍をしたときには、60歳までは意欲的に働きたいと思っていました。そして、60歳過ぎからは、年金はあまり期待できないならば、とにかくたばこ銭ぐらいでもいいから、日雇いでもいいから働くという感じで(笑)考えています。今の雇用状況では、たばこ銭だけしか稼げないとも思っていますが。ただ、家の修理だとか何かちよつとこうロットが一けた増えたところの経費がかさむときは、今から退職金のところから一応プールしておいて、それからひねり出そうというぐらいの漠然とした見通しですね。だから、設計ということから考えると、ちよつとは考えたことはあるけれども、あまり詳しくはという感じですね。

(司会) さきほどのお話ではCさんの場合、60歳過ぎは趣味ですつと行こうと考えておられるような発言でもあったと感ずるのですが。

(C) いや、仕事は仕事として持ってその上での話です。ただ仕事といっても、若いときのように、もう30歳代、40歳代、がむしゃらに、脂が乗り切った時のようにといったものではないんです。体力的にも限界がありますでしょうし。

(司会) 経験と知識があるということではだめですか。

(C) それを生かしたところの仕事がもしあれば、したいなどは思いますよ。ただ、体力的に、やはり少し目が薄くなったとか、いろいろ持病が出てくる可能性も、そういう方もけっこう出てくると思うのです。私は今のところ幸いなことにそうでもないのですが、ですから、あまり無理をしないところで、健康面で、全く仕事をしないよりも、やはり仕事をするということになると、頭も使いますし、体力もある程度はどうしても使うと思うのです。だから、そういったある程度したほうが健康面からもいいと思います。これだけ長寿命の社会になってきておりますし、労働人口が今から減少してくるという、そういう社会になってくるわけですから、健康な人はもう使わない手はないと。国全体から見たらマイナスですからね。ただ、働く意欲のある人はそれなりに報われるような施策を（笑）してもらわないと。やはり健康な人はうんと社会に出て貢献してもらったほうが、私は社会的にも随分いいのではないかとは思っていますけれども。

(司会) そうすると、Cさんの場合ですが、働く、要するに自分の体力に合った仕事をしていこうとは考えていますよということですが、働く理由といたら何になりますか。

(C) そうですね、単なる金だけを目的に自分の生活のために働くという人もいます。ただ、思いによっては、やはりボランティアの精神で、そこそこ年金も頂けるから、金だけの目的ではなく、そういうお気持ちで働く方もけっこういらっしゃると思いますね。

ただ、どちらがいいかというのは、それぞれの人の考えですから、一概には言えないと思いますが。しかし、どっちにしても高い給料というか、収入はとも期待できないでしょうから、それはそれで社会に貢献しているのだという意識が皆さん、多少なりともあるのではないのでしょうか。

(司会) Cさんのお話では、生活のためだけに働くわけではないような気がしますね。

(C) はい、そうですね、まず、働くというのは健康のために働く。それから社会貢献をしているのだと、そのために働きます。もっと言うと、生きがいなどにつながってしまうのかもしれない。だから私は60歳過ぎても機会があれば働きますよということですね。

(司会) Bさんは先ほど頑張って働くというお話だったのですが、今のようなお話に関連して「何で」と言ったらどうなりますか。

(B) Cさんとはだいぶもう出発から違うみたいで、私はもう絶対生活のために働かざるをえないという考えなのです。ただ、その中でボランティアのように趣味を生かして一石二鳥の場があるなら、これはもう言うことはないけれども、そんな甘いことはないだろうとは思っています。だから、毎日まだ働かないと食えない、家の補修もしなければいけないと。その資金をどこから捻出するかとなると、やはり日ごろから働いて少しずつでも貯めておかないと、そのときのために蓄えをしておかなければいけないと思っています。ちょっと悲観的な、むしろそれぐらいに思っているのです。働くといっても、話は飛びますが、フリーターが増えている一方で、かたや定年延長ですか。定年延長をするのはいいけれども、フリーターは雇わなくていいのかと、そういう社会的な規模で矛盾するところがあって、だからフリーターも就労の場を求めて待機しているのに、60歳代の者がそんな働く場があるものかとも思います。そこに食い込むためにはよほどのスキルとか何かがないと、とてもじゃないけれども、職場はないのでは

ないかと考えたりもして、私はむしろそのような心配性なのです。

(司会) 60歳を過ぎて働く場を見つけるのは相当大変だと思われるのですね。

(B) そうですね。それも生活のためとなるとなおさら。ほかのところではどうなのですか、一般的に(笑)。

(司会) この間東京でのインタビューでは、65歳まで働くという方はけっこうおられましたね。

(B) でも、先ほどありましたように、やはり年相応ですね、やはり体力部分、目など人間の部品の衰え、あとそれに伴う記憶など、確かに私もつい先日までは、よく言いますが、何事もやる気・努力でカバーできるのだと思っていましたが、やはりその年齢になると、なるほど、これが世間でいうやる気・努力ばかりでできるものではないと思うようになりました。眼鏡の力を借りても見えないとか、あるいはパソコンにしても、若い人はすぐ本なしでも覚えるけれども、我々は本があってもなかなかできないとか、そのあたりの、やはり年齢というか体力、そのあたりの、自分で感じない自然なそういうマイナス要因が確かにあるのだなというのを心配しているのです。だから、そういう状況の者が若い人たちと一緒にやろうとするのは、よほどの今言うような「この人だけしかできない」とか、「是非わが社に」とかいうような、そういう特殊な能力がないと。だから私は今もしシルバー人材センター、あるいはどうなるか分かりませんが、今の会社の関係で何か紹介がいただけるなら、もうそれでよしとして考えようかと思えます。

(C) やはり年金支給開始年齢がずっと後れてきていますし、今からまたさらに後れるのではと思います。年金がフルに出るような年になるまでは絶対に働かざるをえないと思うのです。だから、先ほども言いました趣味だけではなく、やはり嫌な仕事でもある程度目をつぶってせざるをえない世界は出てくる。我々の世代は皆さん全員が働かざるをえないと思えますね。

(司会) 昨年の国会で高齢者雇用安定法というものが改正されまして、65歳まで働く場を設けなければいけないというような法律が通ったのです。だんだん整備されてくるとは思いますがいかがでしょう。

(C) そういった制度は先行してできていますが、実際面となると、その再雇用とかいろいろな延長の形、その収入面の具体的な歯止めなどのきまりは全くないでしょうね。例えば60歳になったら、雇用はするものの身分は別のもので変えて収入をゴソッと落とすということで、もう嫌なら辞めてもいいよというようなことになると思うのです。だから、その歯止めというものが全くなっていないから、そういった面での整備に非常に不安を皆さん感じると思えます。

(A,B) 再就職の予備軍はいっぱいいると思うのです。

(C) そうですね。

(司会) ちょっと先ほどのお話に戻るのですが、Aさんはまだ聞いていなかったもので、60歳過ぎに働くとしたら何のためにという話になったときにはいかがですか。

(A) 私は、はっきり言いまして生活のためですね。この前当社の年金の専門の人に聞きにいったのです。「私が60歳になった場合、年金は実際どのくらいもらえるのですか」と。そうしたら、月々20万円位かなという返事が返ってきたのです。そうであれば、実際生活レベルがどの程度になるか分かりませんが、仕事はしたいと思えます。でも反面、はっきり言い

まして、皆さんもそうでしょうけれども、やはり僕らの年代というのは長年本当に休みを取ったこともなく、恐らく仕事一筋にやってこられたと思うのです。その分やはり、私もそうですけども、旅行一つ行ったことがないのです。趣味も何かしたこともない。60歳定年になったら何かやりたいなという気分があるのです。取り戻したいと言うとおかしいのですが。

(司会) 働くばかりではなくてと言うことですか。

(A) ええ。すでにもう最近始めたのです、僕は。

(司会) 何をなさっているのですか。

(A) いや、それは言えないのですが。言ったら、やはりみんなから「その年齢になって何をとぼけとるんだ、若い人の中に入って」(笑)、と言われるかもしれませんが、やはり自分の青春時代というものがあるではないですか。やはりやっとなにかできるような時代に遅まきながらもなったのではないかと、そういう期待もあるのです。

(司会) やはり、先ほどの話、生活のために働くのだとおっしゃいましたが、「全然ちがう新しいことをやってみたい。そのための時間は絶対必要だ」と、「それは私の生きがいです」という方もいけっこういらっしゃるのですね。

(C) そうですね。現役時代は本当に土日でも家で仕事をするとか、もう毎日帰りは残業、残業で遅くという、そうやってもう本当に自分の趣味というのはほとんどない状態ですね。しかも土日はゴルフのおつきあいやとか(笑)、もう本当の自分だけの趣味の世界にはほとんどそういうことで時間はなかったと思います。私もやっとな最近、今の職場は早く帰れるから、土日でも仕事をしなくていいから、いろいろ趣味を、とにかくお金が余計かからなくて、そして屋外の趣味と屋内の趣味と両方。

(司会) 二つあるわけですか。

(C) はい。そんなふういろいろな幅広く趣味を今から持っていけば、本当に実りある残りの人生が過ごせるのではないかと思います。これがないと、やはり人生、損だと思えますね。

(A) しかし生活となると、現職のころというのは、例えば肉などでも、おいしい肉を買ってくるとかそういう生活ができていないではないですか。やはり生活のレベルを落とすというのは厳しいねということをおうちでよく話すんです。そのためにやはりうちの家内が言うんですが、「60歳から仕事しないなんてとんでもない。してもらわないかん」と(笑)。

(C) また、奥様が60歳過ぎて家にだんながゴロゴロするのも迷惑ではないかと、そういった面で、とにかく働いてくださいと、収入のこともさることながらですね。男は仕事々々で来ているから、はっきり言ってそれを取り上げられたら何もありません。何も自分の動くすべがないのです。

(司会) ちょっとこっちから投げかけてしまうのですが、仕事を取られてしまうと不安でしょうがないという方もいらっしゃるのですが、そのようには思いませんか。

(C) 本当の仕事人間でしょうね。

(A) そういう生き方で来ていますよね。

(司会) 仕事をしないと人との接点がなくなってしまう。そういうことは感じられませんか。皆さんはどうですか。

(C) 仕事の部分を外す寂しさというのはやはり強いですね。でも、私は人とかかわりの

ために働くというのではなく、まずは食べるために働きます。当然仕事を人との接点ととらえるそういう人もいるでしょう。仕事が趣味だと、もうそのような生き方をしている人は、やはり仕事をとり上げられたら、精神的にその支えというか、とにかくもう土台柱が取り払われるような、奪われるような感じがして、ものすごく寂しさを感じて耐えられないというものけっこう、分かるのは分かりますよね。そういった人がいて、そういう人はそういうふうと思うのだろうなというのは分かりますが、私自身はそこまではないですね。

(A) 私も今の年代になって初めて、それだけが世界ではないなというのはだんだん分かってきました。趣味の世界でも仲間もまたできるし、よその会社の人とも親しくなれば、けっこう今まで狭い中でこうやっていたのが、「ああ、こういう世界もあったのか」というのが実感ですね。

(C) それは必要だと思いますね。違う世界、特に今から、60歳を過ぎてからは、違う人たちとの交流は大事だと思います。だから今まではもう朝から同じ職場で同じ仕事をして、同じ時間に帰って、同じ悩みをかかえている、そういった人たちだけの世界に閉じこもっていると思うのです。一般的に日本の企業はみんな。ですから、考え方もある程度もう同じ方向に、同じように考えるような傾向がやはり若干なりともあるのではないかと。そういった面では、いろいろな職場の人、そういったことと、いろいろな仕事、ある趣味を通して交流することによって、こういう世界もあるかなとか、幅が広くなると思うのです。そういうものは絶対必要だと私は思います。そのために仕事をするとか、そういった趣味をもつとかですね。どちらか、あるいは両方ともということで、これは60歳を過ぎても必要ではないかと思っています。

(B) 僕はその中で子供たちのスポーツ関係で当時の父兄とか、あるいは監督、コーチなど、職場とはまた別の横のそういう人とのつながり、知り合いというか、これが一つまた職場を離れた自分の人生の財産として非常に大事にしているのです。だから、今でも時々誘いがあつたら、休んででもつきあわなければいけないときもありますが、喜んで行くし、年に何回かはその例会があるし、だから、そういう意味では幾らでも接点があるから、むしろ仕事の時間がなくなるのがかえって困るというぐらいありましたね。だから、そういう心配はあまりしないですね。

(司会) それでは人間関係はもうすでに構築されているのですね。

(B) ええ、それはもう。だからそういう心配はないけれども、何しろ食うためにどういう仕事があるか、こればかりにこだわる(笑)。

(司会) ちょっと質問を変えますが、お仕事をするのだということは分かりました。では、どうやって見つけてくるか。その伝手といったら、どのようにしたらいいのかということになったら、どうされますか。

(B) 先ほど言った会社からの紹介かシルバー人材センターぐらいしか思いあたりません。まだ5年先のことですから、世の中も変わるでしょうし、分かりませんが、その二つぐらいしか可能性としてはない。

(司会) 今のお仕事の関係では、そういう伝手というか、情報は取れませんか。

(B) いや、これは分かりません。

(司会) Cさんはどうですか。どのように仕事を探してくるか。

(C) 60歳になって、そうですね、考えられることは会社にはたくさん取引がありますので、そういったところの、いろいろ企業からのそういった人材の要望が来れば、そういったところを会社から紹介してもらおう。それとか、現役時代に培った能力を生かせるような職場はハローワークなどで見つけてくるということ。また、現役時代にいろいろな、仕事柄企業も含めてたくさんの人とおつきあいがあったわけです。そういったところから要請があればまた、親しいところから要請が来るかもしれませんし、そういったところがあれば、もうそういったところにも、そこそこの条件であれば行ってもいいのではないかと思いますね。

(司会) 順番をつけるとしたら、やはり今お仕事をされている、あるいは過去にお仕事をされた方々のところから順に取ってくるというのがいちばん大事だろうかということになりますか。

(C) そうですね。しかし、これもニーズがなければ、こっちから押しかけていくわけにはいきませんし、やはりそれなりに自分自身を、営業にしても、事務的な仕事にしても、やはり自分自身の能力を磨いておくべきと思うのです。そうしないと、何も能力がないのに押しかけて雇ってくれといってもそれは無理なことですし、やはり両方がいほうにならなければいけないわけですから、そういったことが必要ではないかと。自分の能力を磨くということですね。

(司会) Aさんは、探すとしたらどういう伝手ですか。

(A) 伝手としては、甘いかもしれませんが、全然確かではありませんけれども、会社のほうが何か紹介してくれるのかなという期待はあります。肩すかしになったらショックも大きいでしょうけれども、そういう部分は少し頭の中にありますね。これは質問の中にあつたのですが、そうすると、では会社や社会に60歳過ぎに就労するとしたら、どんなものを整備してもらったらいと思いますかという、やはりそういう情報をちゃんと提供してもらえる、そういう場を社会でも企業でもちゃんと用意してくれる、それがいちばん大事なのかな思うんです。

(司会) そうですね。例えば皆さん、ご自分で資格を取られたり、そのようなことをやって準備をするとか、そういうお考えもありますか。

(B) そういう方もいらっしゃるんですね。ただ、現状のケースでは持っている方もなかなか、今ではその資格は持っているけれどもそれを活用できないというパターンが多いのです。

(司会) 皆さん、55歳で転籍というお話がありました。そこでいったんお給料を改定されました。では60歳でそのように就職されたら、今のお給料のどのぐらいもらえると思いますか。

(C) また半分ぐらいに(笑)。今のまた半分に。

(B) まあ半分ぐらいでしょう。

(A) 半分ぐらい。

(C) もう10万円台か20万円ちょっとという感じ(笑)。

(A,B) 20万円行けば御の字ですよ。20万円行けば良すぎますね。

(C) また、企業のほうも、「あなたは年金の収入が幾らぐらいあるだろうから、これぐらいで生活できるのではないか」というような給料の設定で来るのではないかとも思うのです。だから、そこそこ、もうそれぐらいしか頂けるような仕事はないのではないかと思っていますけれども。

(司会) これは既にだいぶお答えが出てきてしまっているのですが、会社に対して60歳か

らの就労では、こんなものを用意してもらいたいというところではいかがでしょうか。先ほどお話に出た、いろいろ情報を提供してもらいたい、はありますがほかにはどうでしょう。

(C) そうですね。フルで毎日の仕事、結局いろいろな仕事の形を、例えば週に3日とか2日とか、週1とか、それから毎日とか、そういったものを、フルラインという、今ありませんが、いろいろな種類の仕事を、その人の働きの希望に応じての品ぞろえといいますか、いろいろな職種の中でそういったものを作っていたら、これも一つの手として非常にありがたいのではないかと思いますね。

(司会) あと、会社に要望するとしたら、先ほどパソコンの話が出ましたが、例えば研修制度とか、絶対に用意してほしいというものなどはどうですか。

(C) そうですね。会社の退職者あての、これはうちだけではなく、よその地場の大手さんでも、そういう派遣会社との提携で一種の補助金、研修の補助金を出すからというようなシステムは現に今も発足してやっているわけですね。結果としてどれだけ結びついているか知りませんが、そういう制度も現にあるわけです。

ただ、でも、実際自分の身の上のこととして、せっぱ詰まってそういうことを想定したことがないから、ちょっとまだ考えが浮かばないのですが。

私はもう一つ、社会保障に関してやはり非常に不安があるのです。いろいろな健康保険やすべて、その辺について、これは社会に向けてということになるでしょうか、そういう制度がなくなったら、皆さん、退職してけっこうな保険料を払わなければならなくなる。やはり社会保障に関していろいろそういった不安部分がどんどん増えてきているような感じはしますね。だんだん支給は遅くなる、減額といいますか、そういったこともまたいろいろ改正の中で考えられるかもしれませんし、それと、病気にかかっても、何年か前まで1割でよかったものが3割も。もらうのは少なくなって、払うものがどんどん増えてきている。また、前も言いましたように、消費税が増額とか、いろいろなことが想定されますので、皆さんやはり不安感を感じていると思いますね。

(司会) そうすると、全体には社会に対しての要望というのは、そういう不安感をあおるような話ではなく、説明をきちんとしてほしいということでしょうか。

(C) 今給料が幾らといっても、明細を見たら保険料がすごいですからね(笑)。むしろもう60歳から普通の正社員では働かなくて、嘱託とか、アルバイトとか、そういったほうが手取のほうは増えるということで試算が出ていますので、もう保険料は払わなくていい、税金は安くすむということで、かなり、むしろそのようなアルバイトやパートなどが逆に手取は多くなるというような感じですからね。ちょっとおかしいような感じもするのです。

(A) やはりその辺の体系はちゃんと整えてほしいですね。

(C) うん。だからその辺を、むしろそのような方のほうが手取が多いというのも、やはりちょっとおかしい感じはするのです。毎日一生懸命働く人よりもそういった人の金額が多いというのは。

(司会) 60歳過ぎに働くと皆さんおっしゃっていますので、これだけは言っておきたいのだということがあったら、最後にちょっと教えていただいて終わりにしたいと思います。

(C) 特に今から私たちは年寄り群団になるわけですが(笑)、やはり安心して生活できるよ

うな制度、医療制度にしても、収入面、もちろん年金面が中心になりますけれども、税制も含めて、そういった施策を取っていただきたいなど切実に思うところです。

(司会) それでは、本日は長時間ありがとうございました。

グループインタビュー VIII

テーマ：「団塊の世代の 60 歳代前半（定年後）における就労・生活のあり方」

日時： 2005 年 4 月 21 日

場所： 福岡市

参加者： 昭和 22 年生れの同一企業に勤務（関連会社含む）の男性 3 名

（司会）最初に現在の仕事、家族構成、ご自宅の状況などについての話をお願いします。

（A）家族は、家内と子供 3 人です。29 歳、26 歳、22 歳です。一番上の長男は既に就職しています。長女は大学院を卒業して仕事もしていなかったのですが、今年の 3 月から派遣会社に勤めています。次女は、今年大学 4 年生になります。本人は小学校の教員を希望しています。恐らく、すんなりいかないと思います。1~2 年は大学院か何処かで待機しながら教員採用を待つという事で、少なくともあと 3 年位は授業料が要るのではないかと思います。55 歳を過ぎて給料も以前の半分になって苦しい生活ですがどうにか遣り繰りしています。住宅ローンは既に返済が終わりました。

（B）私の所も子供が 3 人居ます。2 人は既に就職しております。一番下が今年、大学に入学しました。学費はそんなには負担にはならないのですが、まだ住宅ローンが残っています。私は関連会社に移る時に退職金は受取りましたから、それで随分助かったと思います。給料は以前の半分位ですね。他の企業とか色々比較してみたのですが、55 歳で給料を改定する企業は少なく、54 歳の時の給料で 60 歳までいく企業が多い様です。半分になるとか 60%になる企業というのはあまりないような気がします。大体 60 歳位になったら、ゆったりと辞めて、好きなことをやろうと考えていましたので、公的年金の満額支給開始年齢が 65 歳になったことはショックでしたね。企業年金は、60 歳から受取れますが、そう多くはありません。当初は 60 歳から公的年金と企業年金を受取って、海外旅行を大いに楽しもうと考えていました。公的年金が 65 歳まで受取れないという事になれば、60 歳から企業年金と老齢厚生年金（定額部分）、それだけで生活できるか不安です。まだ学校に行っている子供もいますからね。また、60 歳以降、更に給料が下がるのではないかと心配です。実際私達が 55 歳になって、54 歳の時の仕事と比べると、そんなに仕事は軽減されていません。54 歳の頃の仕事と、55 歳になって給料が下がってからの仕事というのは、そんなに差は有りません。ただ、私達も割り切って、「早く帰ろう」という様な気持ちです。

（司会）現在の職場は 60 歳までは勤められるのですか。

（B）正式に再雇用制度は決まっていますが、60 歳以降は 1 年契約と言われています。55~56 歳の時の給料のままでいけば良いのですが、あまり下がると働く気力も減少します。結局、我々の働く意欲と云うのは給料次第だと思います。

（司会）働く理由としては、生活の為という事が一番ですか。

（B）カッコ良く、頭が呆けない為、健康の為に働くと言いますが、あれは嘘だと思います。やはり生活の為だと思います。子供、家族を養って、良い生活をしたい、良い趣味を持ちたい。健康を維持するにもお金は必要です。医者にかかればそれだけのお金が必要ですし、結局、賃金はある程度もらわないと生活することも難しいと思いますね。

(司会) 大学生の子供さんは自宅から通学ですか。

(A) 自宅から通っています。給料が下がりましたから、自宅から通える大学に入れという事で地元の大学に入りました。私の信条としては、浪人、留年、フリーターは認めない方針です。人間働くという事は、給料と福利厚生がしっかりした企業に入らないと可哀相だと思います。2人の子供は上場企業に就職しましたが、大学生の娘にも、その様な気持ちで教育したいと思います。

(C) 私も子供が3人居ます。長男は就職して、既に結婚しています。もうすぐ孫が生れる予定です。就職していると言ってもアルバイトから入ったような状況ですから完全に自立出来た訳では有りません。次男は、今年大学を卒業しましたが就職もせずにブラブラしています。一番下の娘は、今年高校を卒業しましたが浪人中です。本人は4年制の大学を希望していますが、1年後に確実に合格するかどうか分かりません。入学後、4年間は学費の面倒を見なければなりません。順調に進めば定年を迎える頃に卒業です。私もBさんと同じで55歳で関連会社に転籍しました。その時に退職金を貰いましたので住宅ローンは既に返済しましたが、子供のことが有るので生活面では相当厳しい事になると思います。私が60歳を迎えても、子供3人自立出来ているか分かりませんが、自分に相当負担が来るのではないかと不安を感じます。従って、60歳以降も働くことになるのではないかと思います。

(司会) 皆さんは60歳までは今の会社で働く訳ですが、60歳以降はどの様になりますか。今の会社にそのまま勤められるのか、自分で探して下さいということになるのでしょうか。

(B) 私は、教員免許を持っているので、学習塾の教師にでもなろうかと考えていましたが、少子化の影響を受け学習塾も減少傾向で難しそうです。この歳では、自分で職を探す事も難しいと思います。会社からの斡旋や、再雇用してくれる事を望みたいです。若い時でしたら、セールスや学習塾の教師も出来たかもしれませんが、60歳近くなると意欲も段々薄れ、結局は今の会社に頼る事になると思います。

(司会) Aさんは、お二人とは違い、会社を移られていませんが、現在の会社に定年まで勤めて、その後は会社から斡旋や紹介が受けられるのですか。

(A) 結局何が出来るかという、今の仕事なら出来る訳ですね。環境としては今の仕事であれば、60歳以降も働ける可能性がない事はないと思います。会社から別の仕事を紹介してもらえれば有難いし、残れれば、今の仕事を続けるという感じです。

(司会) Cさんも、60歳以降は働くという事ですか。

(C) 私は管財という特殊な業務に就いていました。建物の維持管理関係の仕事に長い間従事して来たので、他の部署で何が出来るかなという感じは有りますが、やはり60歳以降も、その様な専門的な仕事に就ければ良いなと思います。しかし、今後どの様になるか分かりませんが、不安は不安ですね。55歳になる時もそうでしたが、会社から人事の話はギリギリまで有りませんでした。高齢者の人事については半年位前には話をしてもらえると有難いですね。再雇用なのか、或いは他の会社に転出するのか、何れにしても早く伝えて欲しいですね。転出する人には1~2ヶ月前には話が有る様ですが、会社から何かアドバイスして欲しいものです。

(B) 私達が描いていた60歳から、「よし、色々やるぞ」という様な夢は消えましたね。魚釣り、ゴルフ、山登り、海外旅行にも行きたい。60歳過ぎてリタイヤしたら素晴らしい人生が待つ

ているぞと考えていました。それが数年前の法律改正でパッと消えてしまいました。昭和 12～13 年生れ位の人達は年金も沢山貰っている様ですし、一番良い思いをしていると思いますね。今の 60 歳代の方は良いですね。私達の人生と差が有り過ぎます。40 歳代の人達は、「自分達は年金が貰えないのではないか」と私達よりも不安を抱いていると思います。

(司会) 仕事以外では如何ですか。趣味や地域の活動、ボランティア等について聞かせて下さい。

(A) 私は趣味が無いので地域の活動にはなるべく顔を出す様にはしていますが、町内の世話をするのは大変ですね。町内会も 70 歳位にならないと会長にはなれないみたいです。会合には極力顔を出す様に心がけています。お付合いの糸口だけはつなげておかなければいけないと思います。塵拾いとか、色々な人権の学習に出掛けたりしています。趣味が無いから、茶碗など作ることも有りません。

(司会) これから始めようとは思いませんか。

(A) 思いませんね。

(司会) Bさんは既に趣味が有ると言う事ですが、具体的にはどのような事ですか。差障りのない程度に聞かせて下さい。

(B) 今は夢中になっているのは海外旅行です。若い時には全く関心も無かったのですが、入社 25 周年記念の時に、会社から旅行券を頂いて、新婚旅行にも行けなかったので、家内と「何か記念に行こうよ」と言ってヨーロッパに行きました。イギリス、フランス、イタリアです。以前、知人からスイス・アルプスの話を聞いて、海外旅行はどのような感じかなと思っていました。本音は「そんなに遠くへ行ってどうする」と思っていました。ヨーロッパ各地の芸術や建物、歴史に触れ、感激しました。それに味を占めて一昨年、またフランスへ行きました。費用は掛かりますが、旅行というのは、行く前と行ってからと帰国後の三つの楽しみ、喜びが有り、又行きたくなります。旅行社のバック旅行ではなく、切符からホテルの手配、行程等全て自分で計画を立てて行きます。それが旅行の醍醐味ではないかと思っています。又、3 度目の旅行計画を立て様と考えています。

(C) 私はどちらかと言うと旅行よりも山登りが好きでした。私も知人に、海外旅行に詳しい人が居て、一緒にスイスに行ったことが有ります。アルプスを見て感激しましたが、最近ではテロの不安も有るので、日本国内の山に毎年夏、富士山は登っていませんが、北アルプスやその周辺で山登りをしています。先ず健康に気を付けて、段々足腰も弱くなって来ますが、北アルプス周辺の山に毎年 1 回は行きたいと思います。60 歳代前半位までは山登りを、それ以降は具体的には何も考えていませんが、地域のボランティアもやりたいと思っています。

(司会) 60 歳以降も就労する為に、会社に何をやって欲しいか、或いは、社会的にどのようなことが必要か、やって欲しいか、という事について皆さんの意見をお聞かせ下さい。

(A) 働かなければしょうがない訳ですから、会社にしても、社会にしても、働き易い環境を作って欲しいですね。仕事の内容にしても、若い人と同じ様に邁進しなくても良い訳ですから、その辺も工夫して、受け皿を揃えて欲しいですね。

(B) 私も同感です。私達、団塊の世代は、若い人達が持っていないもの、オーバーに言えば技術です。技術を伝授したいと思います。今は何処の会社にもコンピュータが有るから計算も

簡単に出来ますが、仕事の進め方や計算の根拠と言ったものを次の世代の人達にしっかり伝えたいと思います。会社は、その様な環境を整備しないと、機械に頼ってばかりですと、万一のトラブルに対応出来ないのではないかと思います。デパート等でセールス担当の人で、「他のデパートを退職して、今のデパートに再就職しました」という人も居ます。接遇にしてもベテランには若い人に無い豊富な経験が有ります。それを活かすことが会社の繁栄にもつながると思います。

(司会) 在職中に色々な国家資格の取得や、現在、準備している事が有りますか。

(C) 社内資格程度ですね。中には色々取得している人も居たかもしれませんが、私には、その様な余裕が有りませんでしたね。

(司会) これから何かやってみようという気は有りますか。

(C) 資格を取ろうという気持ちは、今の所、有りません。具体的に 60 歳以降、「資格を取得していれば採用する」というのであれば、「何か頑張ろうか」と考えるかもしれませんが、今は何も考えていません。

(B) 「何か資格が有れば採用しますよ。この程度の年収を保証します。」という事であれば考えるかもしれません。

(A) 今までに資格を取得した人でも、それが意外に活かされていない様ですね。

(司会) 60 歳以降、何か不安を感じている事について聞かせて下さい。金銭や生活の事も有るかもしれませんが、介護の問題とかは如何ですか。

(C) 現在の様に、乱れた世の中がまた 5 年も続いたらどの様になるのか心配ですね。お金はあっても、まともな生活が出来るのか不安を感じます。

(司会) それは、金銭の問題ですか、或いは、健康の問題ですか。

(C) 全てですね。健康もそうですが、周囲と言うのか、世の中全体が変な感じの様に思います。変な感じということはないのですが、やはり乱れていますね。だから、その様な状態が、60 歳以降、あと 5 年も経ったら、またどの様に変わるのかなと思います。それは企業も、又、国全体で考えて欲しいと思います。

(B) 私達が若い時に見た 60 歳というのは、「おじいさん」と言うイメージが強かったですね。実際、自分がもう 50 歳代後半になってみて、自分達も傍から見たら「おじいさん」と言われる年代なのかなと思いますが、昔の 55 歳と今の 55 歳では違いますね。みんな若いですよ。だから、健康も大事だと思います。周囲で同級生や先輩が亡くなったという話を聞くと、私達の世代は昔から無理をしているから、それが今頃出て来るのではないかと思ったりします。昔は、土日も休んだことが有りませんでした。退社するのは夜 9 時、10 時が当り前の時代です。家庭には目もくれず、仕事一筋でした。そして 55 歳になると、「はい、あなたは、どうされますか」、「辞められますか。関連会社に移られますか。それとも、このまま残られますか」の選択です。今までの 30 数年間、一体何だったのかなと思いますね。60 歳すぎても働かなくてはならない。自分では健康第一と思いますが、働いても今の給料の半分になったら労働意欲も無くなりますね。自分で職を探すと言っても、恐らく簡単には見つからないと思います。そうしたら、我慢に我慢を重ねて、涙を流しながら関連会社で 4~5 年、1 年毎の雇用契約で雇ってもらおう事になるのではないかと思います。そうなると、情けないのは情けないですね。

(A) 私は昨年2月にヘルニアをやって、この1年間、坐骨神経痛で歩くのも痛い、車に乗って座っても痛いという様な状態でした、おまけに、副甲状腺に出来物が出来て、この10数年、骨粗鬆症になっていた様です。その時、初めて入院してヘルニアの手術をしました。今の所は順調に回復していますが、突発的な病気が一番怖いと思います。どうにか回復しましたが、先のことは分からないので、1日1日を大事に過ごす事が大事だと思いましたね。

(司会) やはり健康第一と言う事ですか。

(A) 会社に在籍していれば定期的に健康診断も受ける事が出来ますし、健康保険も使う事が出来ます。昨年1月にオーストラリア旅行に行つて沢山歩き回つて楽しんで来たのですが、帰国して直ぐヘルニアになり、5メートルも歩けません。バス停へ行くのにも何回も立ち止まらないとたどり着けません。やっと回復しましたが、未だにジャンプする事が出来ません。元気だったつもりでいましたが、彼方此方ガタが出て来る年代です。一寸した病気になって命をなくす事も有ります。自分の経験から、健康なのが一番大切な事だと思います。

(B) 私は先程、趣味で海外旅行と話しましたが、海外旅行も健康でないと行けません。家内は「お父さん、もう65歳だとヨーロッパ1周は無理です」と言います。「海外旅行するなら今のうち」と言つて準備をしています。海外旅行は、元気なうちだけと話したのですが、ある程度の年になったら、今度は国内旅行に切り替えようよと思います。

(司会) 最近よくロングステイで海外に行かれる方が多いと聞きますが、その様なお考えはお持ちですか。

(B) ふと考えますね。タイへ行つたら、月3~4万円で生活出来る。オーストラリアも日本の半分位で暮せる様ですが、「海外旅行というのは、その期間で行くから楽しいのであつて、それをずっと続けたら違うのではないか」と言う人が居ますね。私の家内もそう言いました。海外旅行というのは、短期間で行くから「パリは良かった、フランスは良かった」という事になりますが、これが1年だったら、それこそ今度は不自由な方が先に出て来て、「もうお父さん、日本に帰ろうよ」という事になるのではないかと思います。

(C) 私の家内は、特にアジア諸国に、カンボジア、タイ、バリ辺りにロングステイで行きたいとは言つていますが、私はどうも気が進みません。「お父さんが退職して、子供達にも手がかからなくなつたら、海外へ行きたいね」と言いますが、私は、旅行として行くのであれば良いと思うのですが、其処にずっと住むという事ですと一寸抵抗が有ります。

(B) ロングステイで住むという事になると、又、色々な面で心配事が多くなりますね。その様な事を考えると、やはり、短期間の旅行で十分だと思います。

(司会) 今までの話で皆さんが60歳までは今の会社に勤められる訳ですが、60歳以降も現在の会社に勤められるのですか。

(B) 親会社の方針が変わる事も有りますから分からないですね。

(司会) もし今お勤めの会社が60歳以降は面倒見ないという事になつたとすると、職を探すのにどの様な方法、伝手が有りますか。

(A・B・C) やはりハローワークを頼る事になると思います。

(司会) 現在の仕事の関係から何か有りませんか。

(C) 特に有りませんね。親会社が在るから相手にしてくれる訳です。

(B) 管財の仕事をしていると業者が「何か仕事有りませんか。補修させてください」と来るでしょう。業者は親会社の看板が有りますから、「親会社の関係が有るからこうしてBさんの所へ来るのです」と言われた事が有ります。これが親会社のバックが外れたら、見向きませんよと言われました。今ここで我々は親会社というバックが在るからおれるので「辞めたら、もう誰も相手にしてくれないからしがみついていた方が良いよ」とも或る先輩に言われました。きっと行き着く所は、先程言われたハローワークでしょうね。

(A) 私達は深夜2時、3時まで特殊な仕事ばかりしていた訳ですから、他の所では中々使い物になりませんね。

(司会) 「経理をやして下さい。」と言われても難しい訳ですね。

(A) 今の若い人達は違いますね。スマートです。色々勉強しています。資格を取って、いつ会社を辞めても良い様に考えています。

(C) そうですね。その頃は、転職するというのは全然考えられなかったですね。会社の仕事だけで一生終わるのではないかという、そういう感じが有りましたものね。

(B) 今の若い人達、私の息子でもそうですが、「父さん、僕は何時でも辞められるから、僕は何か資格を取って、5年で会社に見切りをつけて、サッと辞めるから」と言っていますね。私達と全然考え方が違いますね。私達は、会社の為に死ぬとまでは言いませんが、土曜も休まず、夜7時、8時頃まで仕事をしていました。休みは殆ど有りませんでしたね。

(A) 今思えばよく働きましたね。

(B) 途中で亡くなった方も居ました。クモ膜下出血などで同期でも大分亡くなりましたね。仕事も良くやりましたが、そして、会社の付き合いです。お酒や麻雀ですね。今の若い人は余りやりませんが、私達の頃は、麻雀とゴルフとお酒と、この3つがないと会社員ではないぞと良く言われました。酒、麻雀、ゴルフで家庭のことは全て家内任せでした。それこそ母子家庭ですね。家内は友人などから「ご主人は、どうされたのですか」と良く聞かれたそうですね。子供は、朝行くとき、「お父さん、また来てね」という感じですよ。朝早くから夜遅くまで、若い時は、子供の顔を殆ど見たことがなかったですね。

(司会) 今の話ですと、職場の皆さんと仕事は当然一緒にやりますが、それ以外の付き合いも全部会社の方ですね。

(B) そうですね。だから、殆どが職場結婚でした。

(司会) そうなると、将来の不安ですが、社内だけの付き合いという事は不安になりませんか。他の世界の方々の話を聞いていない訳ですから、人とのつながりはどの様になるのですか。

(B) 自分の会社の人しか知らないから、大変不安を感じます。

(A) 私の場合は、家内が割合外向きで、町内会などやっています。ですから、家内の友人のご主人や、町内会のつながりなどが結構有ります。家内の伝手で地域の人達とも徐々に付き合いを始めています。

(B) あとは30数年前の学生時代の友達ですね。「僕は証券会社に入りました」「僕は不動産会社にいます」など世間話程度ですね。疎遠にもなっていますから最近では本音で話すことも有りませんね。

(C) 離れているから。離れた時間の方が多分長いですからね。

(B) 若い時は、社宅に住んでいましたから回りは同じ会社の人達ばかりです。そうすると、子供達も同僚の子供達同士で遊び、社外の人達との接触は有りませんでした。

(司会) 最初の会社の時は、転勤も有ったのですか。

(B) 私は9回転勤しました。

(司会) その都度引っ越しをされた訳ですか。

(B) そうです。子供が半年で小学校替わったことも有りました。3 か月位だったと思います。小学校は3回、中学校が3回です。あれは可哀相でしたね。大分家庭を犠牲にしていますよね。恐らくもう働くのだったら、ひよっとしてもう用なしという感じで、離婚も有り得ると思いました。

(司会) お手元のアンケートの中にも、奥さんとの関係とか、家族との人間関係が悪くなるのが不安ですという事も書かれていますが皆さんは如何ですか。

(B) 「お父さんが1日中家に居たら、私は本当に辛い」と言いますよ。

(A) 亭主在宅症候群、ストレスになりますね。

(B) ストレスになるでしょう。今は土曜日が休みで家に居る事が多いのですが、何もしませんね。するなら、ゴルフか麻雀、酒。あとは家で、ごろ寝しています。テレビでも見ていると、「お父さん、掃除、掃除」と。食事も、「さっき、食べたばかりでしょう」とか言っています。

(A) それを言っていないと、奥さんが病気になるますね。

(B) 「お父さんが60歳になったら、私はどの様にしようかと思う」「心配しなくても、65歳までは働く。働かないと収入が少ないから」「お父さん、ちゃんと60歳までは働いて。頼むよ」バシんとやられました。

(司会) リタイヤされたあと、家事を分担している方も居ますが皆さんは如何ですか。

(B) 先輩から良く聞きますね。家事を分担して行っていると言う話を。

(C) 私は駄目ですね。かえって家内の邪魔をする事になります。

(B) でも、先まで考えて、趣味で植木とか有るではないですか。剪定ですかね。あれをして、奥さんは「お父さん、素晴らしい。立派だ」と褒めてくれると調子良くするのですね。私達は、何も得意な事が有りませんからね。

(C) 家の事は出来ませんね。

(B) 私も同じです。皿も洗った事がない。

(C) その位はするかもしれんが、あまりやりたくないですね。

(B) 以前は家に帰るのが、9時~10時頃でした。「もう今日は酒を飲んできたから、食事はいらないよ」と。家内は「せっかく作ったのに、食事もしないで」と文句ばかりです。体に良い事はないし、家庭でも良い事はありません。

(司会) 今は早く帰られる様になったのですか。

(B) 今は早いです。結局、幾ら頑張っても給料は上がる事ありませんから早く帰る様にしています。6時になったら、「失礼します」と先に帰ります。後輩たちも割り切っていますから、「ああ、どうぞ。お疲れ様です」みたいな感じですね。これが他の職場でしたら、そうはいかないと思います。同じ仕事をしているのに、「失礼します」と、「なんだ、今度来た人は、何も

しないで帰りますって」というような事になるでしょうが、今は気分的には楽です。現役の頃は、家庭を犠牲、恐らく自分も犠牲にしていたのではないですかね。

(司会) 早く帰る様になって、奥様は何か言いませんか。

(B) 言いますよ。「もう帰ってきた。まだ食事出来ていません」。早く帰れば帰ったで文句ばかりです。

(司会) あんまり早くても、「何か有ったのか」とか、かえって心配しますね。

(B) 「どこか具合が悪いのですか」と言われました。

(司会) 60歳過ぎて働くという事は大事だと思いますが、色々覚悟しないといけない事が沢山有るとい事ですか。

(B) 60歳になってから会社は仕事をくれるのかと。それとも60歳で「さようなら」と切られたらどうするとお客さんと話をする事があります。満額の公的年金は昭和24年生まれから65歳支給でしょう。段階的に来るから、21年生まれの方は来年から出るではありませんか。

(司会) そうですね。

(B) 先輩にはまだその様な経験の方が居なくて、21年生まれの方とその様な話をしています。

(司会) 昨日の新聞に群馬県の信用金庫が、年金を満額貰える様になるまで再雇用する事を決定したという記事が出ていましたが皆さんの会社ではどうなのでしょう。

(B) それが本当ですね。30数年こき使われながら、60歳になったら、「さようなら」という事は酷いですね。「このままでは、許さないぞ」と言うのが本音ですね。

(司会) 法律は改正されましたが、各企業によって対応まちまちの様ですね。今頃作業しているのでは有りませんか。

(B) かえって中小企業の方が進んでいますね。大きな企業は遅れていますね。

(司会) 中小とか、それより一寸小さな会社ですと、「働けるまで働いて下さい」という所が在ると聞いています。

(B) 先程も言われたように、今の60歳というのは昔の人の50歳位ですね。若いですから、ゴルフでも良く飛ばしますね。「本当に60歳ですか」と聞きたくなります。私達が入社した頃、定年退職といったら、腰が曲がって、「あの様になったら終わり」と思っていました。30年たって自分達がそういう年齢になり、若い人達から見ればどの様に映るのでしょうか。

(司会) プロ野球選手の村田兆治さん、あの方も団塊の世代ですが、まだ140キロ位のスピードボールを投げると本に書いてありましたね。あの様な人達だから、健康には一層気を遣っているのでしょうか、皆さんは身体に良い事を何かしていますか。

(B) やっぱり健康に気を使わないと。酒を飲んでひっくり返ってばかりでもいけませんね。今から60歳以上の人達がどんどん増えていくのでしょうか。若い人達から見ると逆に、「お父さん、50歳代で何時までも同じ会社に居るから、私達の働く場が無いのです」という話もチラッと聞きますね。

(司会) これはある程度はしょうがないと思いますね。日本は終身雇用という事を続けて来ましたから、直には変えられないかもしれません。

(C) そうですね。

(司会) お約束の時間になりましたので閉会とさせていただきます。本日はお忙しい中を貴重な意見を聞かせていただき有難うございました。

「60歳代前半(定年後)における就労・生活のあり方」

に関する調査

平成17年1月

財団法人 シニアプラン開発機構

調査のお願い

- 財団法人 シニアプラン開発機構では、おおむね50歳以上の企業在職者および企業退職者を「シニア」と位置づけ、シニアの豊かで実りある生活の実現に資するため、シニアの生活と生きがいや企業の雇用、福利厚生、退職給付制度等に関する調査研究活動を行っています。
- 当財団では現在、「団塊の世代の60歳代前半(定年後)における就労・生活のあり方」に関する調査研究を進めています。本アンケート調査は、その一環として、関東圏の40歳～59歳のサラリーマンの方々を対象に、主に60歳代前半における所得、生活や就労等についてのお考えを伺うものです。これによって、団塊の世代以降の方々が現役を引退することによる経済社会への影響、また、60歳代前半に就労される場合の諸条件などを調べることを目的としています。
- 調査は「無記名式」で実施し、ご回答については細心の注意を持って取り扱い、結果はすべて統計的に処理いたしますので、個人名や一人一人の回答内容が公になることはありません。また、ご回答いただいたものを、調査以外の目的に使用することもございません。ご多忙中とは存じますが、ぜひご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。
- 調査票へのご記入が終わりましたら、調査票を返信用封筒に封入し、1月25日(火)ごろまでにポストにご投函くださいますようお願いいたします。
- なお、この調査の実施は「社団法人 中央調査社」に委託しました。内容や記入方法など調査に関するお問い合わせは、以下をお願いいたします。

社団法人 中央調査社 管理部 山地、笠原
東京都中央区銀座6-16-12 丸高ビル7階
電話 0120-48-5351

<ご注意>

この調査は、現在、または以前に正規従業員としてお勤めの方(働いた経験のある方)にお願いしています。

もし、封筒の宛名の方ご本人が、正規従業員として働いた経験がない場合、今回は調査の対象にあてはまりませんので、お手数ですが、お送りしたアンケート票は廃棄してください。別の機会にご協力をよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

記入について

- (1) 回答は、すべてこの調査用紙に直接記入してください。
- (2) 問1から順にお答えください。回答は、あてはまる番号に○をつけるのと、具体的に文字や数字を記入していただくところがあります。
- (3) 質問によっては、一部の方だけにおたずねしているものがあります。この場合は、おそれいりますが指示に従ってお答えください。
- (4) 「その他」を選んだときは、番号に○をつけたうえで、()に具体的に記入してください。

■ まず60歳代前半（60歳～64歳）の生活と仕事についておうかがいします

問1. あなたは、60歳代前半をどう過ごすかの生活設計（仕事、家庭生活、余暇など）を考えていますか。（〇は1つ）

1. ほとんど設計ができています
2. ある程度設計ができています
3. 考えてはいるが設計まではできていない
4. 気にしてはいるが、あまり深く考えていない
5. まったく考えていない

問2. あなたは、何歳まで働きたいと思いますか。（〇は1つ）

1. 60歳かそれ以前で就労を終えたい → (問7にお進みください)
2. 60歳代前半のどこかで就労を終えたい
3. 65歳までは働きたい
4. 70歳までは働きたい
5. 働けるうちは働き続けたい
6. その他 () → (問8にお進みください)
7. わからない、考えたことがない → (問8にお進みください)

問3. あなたは、60歳代前半にどのように仕事をしたいと思いますか。（〇は1つ）

1. ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めたい
2. 定年退職しても、再雇用や勤務延長制度等により、今の会社に勤めたい
3. 今の会社を退職しても、出向先に移籍して勤めたい
4. 今の会社を退職したら、別の企業に再就職したい
5. 今の会社を退職したら、自分で事業や商売を始めたい（自由業を含む）
6. 今の会社を退職したら、家業を手伝いたい
7. 今の会社を退職したら、シルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい
8. その他 ()
9. わからない

問4. 実際には、60歳代前半でのあなたの仕事のしかたはどのようになるといいますか。（〇は1つ）

1. ひきつづき正規従業員として今の会社に勤めている
2. 定年退職しても、再雇用や勤務延長制度等により、今の会社に勤めている
3. 今の会社を退職して、出向先に移籍して勤めている
4. 今の会社を退職して、別の企業に再就職している
5. 今の会社を退職して、自分で事業や商売を始めている（自由業を含む）
6. 今の会社を退職して、家業を手伝っている
7. 今の会社を退職して、シルバー人材センターなどで簡単な仕事をしている
8. その他 ()
9. わからない

問5. あなたが60歳代前半に何らかの形で働きたいとお考えになる理由は何ですか。
次の中から3つまでお答えください。(○は3つまで)

1. 他の収入だけでは生活費が不足するため
2. 生活費以外の小遣い等ゆとりのある生活をおくるため
3. 将来に備えるため
4. 仕事は自分の生きがいだから
5. 社会に貢献するため
6. 自分のもっている技術、経験を伝えるため
7. 社会や人とつながっていたいから
8. 自分自身を向上させたいから
9. 働かないと暇だと思ふから
10. その他 ()
11. わからない

問6. 仕事の量についてうかがいます。

60歳代前半に働くとき、あなたは週に何日、仕事をしていると想定しますか。(○は1つ)

1. 1～3日
2. 4～5日

付問. あなたが60歳代前半に何らかの形で働く場合、現在の収入に対してどの程度の賃金を得られると思えますか。(○は1つ)

1. 50%未満
2. 50%以上100%未満
3. 100%以上
4. わからない

(問2で「1. 60歳かそれ以前で就労を終えたい」と回答された方に)

問7. 就労しないでいられると思う経済的な理由は何ですか。(○は1つ)

1. 配偶者や家族が働いているから
2. 他に収入があるから
3. 預貯金を取り崩すから
4. 退職金でまかなう予定だから
5. その他 ()

(全員の方に)

問8. 60歳代前半には、あなたは仕事以外では具体的に毎日をどのように過ごしていると想定できますか。
(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. ボランティア活動を行っている | 5. 家庭で、毎日ゆっくり過ごしている |
| 2. 趣味に没頭している | 6. その他 () |
| 3. 社会人学習に力をいれている | 7. わからない |
| 4. 配偶者または親の介護をしている | |

付問. 上記で○を付けた項目で、あなたが優先順位の高い順に3つまでをお答えください。

一番優先順位の高いのは 二番目 三番目

問9. 問8付問でお答えいただいた優先順位1~3となる理由についておうかがいたします。
下記の項目ではまるものをお答えください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 自分の生きがいを見出すため | 5. 社会や人とつながっていたいから |
| 2. 社会に貢献するため | 6. やむをえず |
| 3. 自分自身を向上させるため | 7. その他 () |
| 4. 自分の持っている技術・経験を伝えるため | 8. わからない |

■ 60歳代前半(60歳~64歳)の生活環境条件についておうかがいします

⑤=1

問10. あなたが60歳をむかえた時、お住まいはどのような形になっていると思いますか。(○は1つ)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 持ち家(ローンなし) | 4. 実家に同居 |
| 2. 持ち家(ローンあり) | 5. その他 () |
| 3. 借家 | |

問11. あなたは、60歳代前半以降に持ち家の購入、買い換え、リフォーム等を考えていますか。(○は1つ)

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 購入を計画している | 5. 特に計画はしていない |
| 2. 売却を計画している | 6. その他 () |
| 3. 買い替いを計画している | 7. わからない・考えたことがない |
| 4. 増改築(リフォーム含む)を計画している | |

問12. あなたが60歳をむかえた時、子どもの教育はどのような形になっていると思いますか。(○は1つ)

- | |
|------------|
| 1. 終了している |
| 2. 終了していない |
| 3. 子供はいない |

問 13. 60歳代前半の生活について不安を感じることはありますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1. 経済的に生活を維持するのが困難である | 10. 配偶者に先立たれる |
| 2. 所属や肩書きがなくなる | 11. 時間を持て余す |
| 3. 住宅の問題 | 12. 再就職の問題 |
| 4. 今までの人的交流や情報量が減る | 13. 地域社会にとけこめない |
| 5. 自分や配偶者の健康 | 14. 家族との人間関係が悪くなる |
| 6. 世の中の情報化の進展についていけない | 15. 生活のほりや生きがいがなくなる |
| 7. 配偶者や親の介護 | 16. その他 () |
| 8. 社会から取り残される | 17. 特に不安を感じない |
| 9. 子供が自立していない | |

⑤=1

■ 60歳代前半(60歳~64歳)の家計についておうかがいします

問 14. あなたは公的年金(厚生年金、共済年金、以下同じ)の一部が支給となる60歳代前半で、定年後の生活費を何によってまかなおうと考えていますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 公的年金 | 6. 就労による収入 |
| 2. 企業年金(厚生年金基金、適格退職年金等) | 7. 子ども等からの経済的支援 |
| 3. 退職金 | 8. その他 () |
| 4. 生命保険の保険金や個人年金 | 9. わからない・考えたことがない |
| 5. 預・貯金の取り崩し | |

問 15. あなたが想定する60歳代前半の収入について、その月々の金額はイメージとしてはどの程度ですか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. おおよそ10万円未満 | 6. おおよそ35万円ぐらい |
| 2. おおよそ15万円ぐらい | 7. おおよそ40万円ぐらい |
| 3. おおよそ20万円ぐらい | 8. おおよそ45万円ぐらい |
| 4. おおよそ25万円ぐらい | 9. おおよそ50万円以上 |
| 5. おおよそ30万円ぐらい | |

問 16. それでは、生活費は月額どのくらいをイメージしていますか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. おおよそ10万円未満 | 6. おおよそ35万円ぐらい |
| 2. おおよそ15万円ぐらい | 7. おおよそ40万円ぐらい |
| 3. おおよそ20万円ぐらい | 8. おおよそ45万円ぐらい |
| 4. おおよそ25万円ぐらい | 9. おおよそ50万円以上 |
| 5. おおよそ30万円ぐらい | |

■ 60歳代前半（60歳～64歳）に円滑な就労を実現させるための条件や環境について
おうかがいします

問 17. 60歳代前半に就労すると想定した場合、あなたとしては、何が自らの強みと考えますか。
(○はいくつでも)

1. 専門的技術、知識、資格を従来からもっていること
2. 今までつちかってきた経験があること
3. 人柄、性格がよいこと
4. 人的コネ、ネットワークなど多くの人とつきあってきた強みがあること
5. 環境の変化に対応できる順応性が高いこと
6. 仕事をこなすことのできる体力をそなえていること
7. 会社で得たポスト、肩書きがあること
8. その他 ()
9. わからない

問 18. あなた自身としては60歳代前半に就労する場合、必要と思われる心構え、職業スキル、その他の条件は
どのようなものと考えますか。(○はいくつでも)

1. 働き続けたいという意欲を維持すること
2. 過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつこと
3. どのように仕事をするのか自分自身での再就労に対する目的、内容を再確認すること
4. 家族の関係を大切にすること
5. 健康の維持、体力の増強に努めること
6. 今までつちかってきた経験、技術を活かすこと
7. 新しい資格、技術を修得すること
8. 新規事業開始に向けて準備をおこなうこと
9. パソコンの操作や語学力等を向上させること
10. ハローワーク、就職情報誌等を活用する情報収集活動に力をいれること
11. 人脈、コネ等のネットワークをつくること
12. その他 ()
13. 特に必要ない

問 19. それでは実際にあなた自身が60歳代前半に就労するため、具体的にやっている準備内容は何ですか。
(○はいくつでも)

1. 働き続けたいという意欲を維持するようにしている
2. 過去の実績、肩書き、年収にはこだわらない意識をもつようにしている
3. どのように仕事をするのか自分自身での再就労に対する目的、内容を再確認するようにしている
4. 家族の関係を大切にするようにしている
5. 健康の維持、体力の増強に努めている
6. 今までつちかってきた経験、技術を活かすようにしている
7. 新しい資格、技術を修得するようにしている
8. 新規事業開始に向けて準備を行うようにしている
9. パソコンの操作や語学力等を向上させるようにしている
10. ハローワーク、就職情報誌等を活用する情報収集活動に力をいれるようにしている
11. 人脈、コネ等のネットワークをつくるようにしている
12. その他 ()
13. 特になにもしていない

問 20 それでは、60歳代前半であなたが希望する職業に就ける機会についてどのように考えますか。
(○は1つ)

1. 非常に厳しいと思う
2. やや厳しいと思う
3. どちらともいえない
4. あまり厳しいとは思わない
5. 全く厳しいとは思わない

問 21. 60歳代前半の就労を実現させるには、あなたの会社では、どのような条件の整備を希望しますか。
(○はいくつでも)

1. 短時間労働の道を多く用意する
2. 能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる
3. 定年制度を廃止する
4. 定年延長、定年後の再雇用制度など、継続雇用を早く実現する
5. その他 ()
6. 特に必要ない
7. わからない

問 22. あなたが60歳をむかえるまでに、あなたの会社で実際に60歳代前半の就労を実現するために整備されているものはどれだと想定できますか。(○はいくつでも)

1. 短時間労働の道を多く用意している
2. 能力再開発・再活性化のための研修制度が充実している
3. 定年制度を廃止している
4. 定年延長、定年後の再雇用制度など、継続雇用を実現している
5. その他 ()
6. 特にない
7. わからない

問 23. それでは、一般的に60歳代前半の就労を実現させるには、企業としては、どのような条件の整備が必要だと思えますか。(○は2つまで)

1. 短時間労働の道を多く用意する
2. 能力再開発・再活性化のための研修制度を充実させる
3. 定年制度を廃止する
4. 定年延長、定年後の再雇用制度など、継続雇用を早く実現する
5. その他 ()
6. 特に必要ない
7. わからない

問 24. 60歳代前半の就労を実現させるには、社会としては、どのような条件の整備が必要だと思いますか。
(○は2つまで)

1. 雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度の整備、充実を行う
2. シルバー人材センターによる情報提供、就労相談の充実をはかる
3. ハローワーク、民間職業紹介機関の有する情報の積極的な開示に力を入れる
4. 職業訓練等の助成をもっと手厚くする
5. その他（)
6. 特に必要ない
7. わからない

問 25. あなたが60歳をむかえるまでに、社会で実際に60歳代前半の就労を実現するために整備されているものはどれだと想定できますか。(○は2つまで)

1. 雇用形態（短時間労働等）の多様化に対する制度が整備、充実している
2. シルバー人材センターによる情報提供、就労相談の充実がはかれている
3. ハローワーク、民間職業紹介機関の有する情報の積極的な開示に力を入れている
4. 職業訓練等の助成がもっと手厚くなっている
5. その他（)
6. 特に必要ない
7. わからない

【フェイスシート】

最後に、今までお聞きしたことを統計的に分析する上で必要な事項についておうかがいします。

F 1. あなたの性別は。

1. 男性	2. 女性
-------	-------

F 2. 年齢は（2005年1月1日現在）

--	--	--	--	--

歳

⑥⑦

F 3. 居住地

_____	都道府県	_____	市区町村
-------	------	-------	------

⑧⑨
⑩~⑫

F 4. あなたが最後に卒業された学校は、次のどれですか。

1. 中学校	5. 大学院
2. 高等学校	6. 専門学校・専修学校
3. 短大	7. その他 (_____)
4. 大学	

F 5. あなたは、現在結婚されていますか。(○は1つだけ)

1. 結婚している	2. 既婚だが離別した	3. 既婚だが死別した	4. 未婚
↓	→ (F 6へお進みください)		

(F 5で「1.結婚している」と回答された方に)

F 5付問1. あなたの配偶者の方は働いていらっしゃいますか。(○は1つ)

1. 正規の社員として働いている (フルタイム)	5. その他 (_____)
2. 派遣・嘱託・パートタイマー等で働いている	
3. 自営業・自由業・家族従業で働いている	
4. 無職である	

(F 5で「1.結婚している」と回答された方に)

F 5付問2. あなたの定年退職後、配偶者の方は働きますか (働くつもりですか)。(○は1つ)

1. 働いている(働くつもり)	2. 働かない (働くつもりはない)	3. わからない
-----------------	--------------------	----------

(F 5で「1.結婚している」と回答された方に)

F 5付問3. あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。(○は1つだけ)

1. 子供はいない	→	F 6へお進みください	⑳
2. 子供がいる	→	<input type="text"/> 人	

付問4. 一番下のお子さんの年齢をご記入ください。

一番下のお子さん→満 歳

(全員の方に)

F 6. 現在あなたとご一緒にお住まいの世帯の構成は次のうちどれにあたりますか。(○は1つ)

1. ひとり暮らし
2. 自分たち夫婦だけ
3. 自分たち夫婦(または自分)と未婚の子供
4. 自分たち夫婦(または自分)と子供夫婦(ほかに孫や未婚の子供がいる場合を含む)
5. 自分たち夫婦(または自分)と親(ほかに子や孫がいる場合を含む)
6. その他()

F 7. 現在お住まいの住居は、次のどれですか。

1. 持ち家(一戸建て)	4. 公社・公団・公営の賃貸住宅
2. 持ち家(マンション)	5. 民間の貸家・マンション・アパート
3. 社宅・官舎・寮等	6. その他(具体的に)

(F 7で「1~2.持ち家」と回答された方に)

F 7付問1. 住宅ローンを支払っていますか。

1. 払っている(残りはあと <input type="text"/> 年)	2. 払っていない
--	-----------

(F 7で「3~5.賃貸住宅」と回答された方に)

F 7付問2. 毎月の賃貸料はどのくらいですか。共益費を含めてお答えください。(○は1つ)

1. 10万円未満	4. 20万円以上30万円未満
2. 10万円以上15万円未満	5. 30万円以上
3. 15万円以上20万円未満	6. その他(具体的に)

〔全員の方に〕

F 8. 現在のあなたの健康状態は。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 非常に健康 | 4. 注意する点があり、日常生活に制限がある |
| 2. まあ健康 | 5. 病気がち・療養中 |
| 3. 注意する点はあるが、日常生活に支障はない | |

F 9. 昨年1年間のあなたの世帯の年収（配偶者や家族の収入、年金や副業等も含めて、税込でお答えください）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 200万円未満 | 6. 600万円以上～800万円未満 |
| 2. 200万円以上～300万円未満 | 7. 800万円以上～1000万円未満 |
| 3. 300万円以上～400万円未満 | 8. 1000万円以上～1500万円未満 |
| 4. 400万円以上～500万円未満 | 9. 1500万円以上 |
| 5. 500万円以上～600万円未満 | |

F 10. あなたの世帯の貯蓄額はどのくらいですか。（○は1つ）

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 0～500万円未満 | 4. 2,000万円以上～3,000万円未満 |
| 2. 500万円以上～1,000万円未満 | 5. 3,000万円以上 |
| 3. 1,000万円以上～2,000万円未満 | |

F 11. あなたは現在、収入を伴う仕事に就いていますか。パート・アルバイト等も含みます。（○は1つ）

1. 就いている	2. 就いていない（最後に職を離れてから <input type="text"/> 年）
↓	
→ (調査終了です)	

F 12. [現在職業についている方におうかがいします。]

(1) あなたの現在の就業形態（正規の社員、嘱託、自営業など）は、次のどれですか。

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| 1. 正規の社員・従業員 | 5. 内職 |
| 2. 公務員（公社、公団を含む） | 6. シルバー人材センター（高齢者事業団） |
| 3. 派遣・嘱託・パートタイマーなど | 7. その他（ <input type="text"/> ） |
| 4. 自営業・自由業・家族従業員 | |

(2) あなたの職種は次のどれですか。

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1. 専門技術職（研究職・技師等） | 5. 技能職・技術補助・生産工程従事・作業者 |
| 2. 管理職（役員・課長以上の管理職） | 6. サービス職（添乗員・ホテルマン等） |
| 3. 事務職（一般事務・営業・経理事務等） | 7. その他（ <input type="text"/> ） |
| 4. 販売職（店員・セールス等） | |

(3) 勤務先の従業員数は会社全体でどのくらいですか。（支店や営業所がある場合は合計）

- | | | | | |
|----------|-----------|-------------|-------------|------------|
| 1. 1～29人 | 2. 30～99人 | 3. 100～299人 | 4. 300～999人 | 5. 1000人以上 |
|----------|-----------|-------------|-------------|------------|

(4) あなたご自身の通常労働時間はどのくらいですか。

(a) 1日の労働時間は。 平均 時間

(b) 週に何日勤務していますか。 平均 日

* 小数以下は四捨五入してください。

労働時間は、残業時間を含めてお答えください。ただし休憩時間は除きます。

(5) あなたの勤務先では定年制度がありますか。

また、定年退職年齢は何歳ですか。

1. 定年制度がある 歳

2. 定年制度がない

(6) あなたの勤務先では定年後の再雇用制度、勤務延長制度がありますか。(○は1つ)

- 1. 再雇用制度と勤務延長制度の両方がある
- 2. 再雇用制度がある
- 3. 勤務延長制度がある
- 4. 両方ともない
- 5. わからない

以上で終了です。ご協力ありがとうございました。記入もれがないかお確かめの上、返信用封筒にてご返送ください。

財団法人 シニアプラン開発機構とは・・・

厚生労働省、厚生年金基金連合会および民間企業の協力により昭和 62 年（1987 年）11 月に設立された財団です。当財団では、概ね 50 歳以上の企業の在職者および企業退職者の方々を<シニア>と位置付け、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍できるこの年代の方々が持てる力を生かして、充実したシニア生活を送るためのシステム<シニアプラン>を企画開発し、社会に提案しています。

【主な事業】

- サラリーマンの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究
- 年金生活設計（P L P）セミナーの研究開発
- 企業福祉に関する調査研究
- シニアプランフォーラム等、豊かなシニアライフに向けた啓発活動

団塊の世代の定年後における就労・生活の あり方に関する研究

平成 17 年 5 月

財団法人 シニアプラン開発機構

Research Institute for Senior Life

〒105-0011 東京都港区芝公園 1-8-21 芝公園リッジビル 6 階

TEL : 03-5401-5600 (代表)

FAX : 03-5401-5610

<http://www.senior.or.jp>