

## 仕事に関する考え方と 65 歳以降の生活のあり方 - 当研究所「働き方と企業福祉に関する調査」から -

鈴木 政司 生活設計研究部 主任研究員

### 要旨

- 20 代正社員の男性の 4 人に 1 人、女性の 3 人に 1 人が定年前の転職を志向している。
- 正社員の約半数、非正規社員の 3 人に 2 人が転職を肯定的にとらえている。
- 正社員では 5 人に 3 人に転職経験があり、年齢上昇とともに増加する。非正規社員は正社員に比して転職経験が多い。
- 仮に転職をする際に重視する転職先の制度は、「半日や時間単位の有給休暇制度」が 1 位で、「休暇制度の充実」を望む声が多い。
- 20 代・30 代の女性正社員の 6 割が、出産しても現在の仕事の継続を希望している。女性非正規社員の仕事の継続意向も強い。
- 子どもを持つ前に「仕事と育児の両立」を希望していた女性の 6 割弱が両立に成功している。一方、育児支援制度の活用による両立では、仕事の継続を断念した女性も多い。
- 40 代・50 代の 5 人中 4 人が、65 歳以降の収入を伴う仕事や活動を希望している。
- 「65 歳以降の老後生活で公的年金で何パーセントをカバーできると考えるか」では、40 代・50 代の正社員の 4 人に 1 人が「40%～60%未満」と回答。全般に悲観的見方が強い。
- 40 代・50 代に対する「65 歳時点で老後の生活資金として準備する必要がある資金額」では、「2,000 万円～3,000 万円未満」が最多であるのに対し、「実際に準備できると考える金額」では「500 万円未満」が最多で、両者の落差が大きい。

### はじめに

当研究所は、企業および勤労者に対して福利厚生に関する調査を行い、「福利厚生施策の新たな方向性」として 2008 年 3 月に公表した。

その続編として昨年 3 月に、民間企業に働く 20 代から 50 代までの男女の勤労者を対象に、「働き方と企業福祉に関する調査」を実施した。本稿は当調査結果のうち、「仕事に関する考え方」と「65 歳以降の生活のあり方」の 2 つのテーマに絞って取りまとめたものである。

## I 仕事に対する考え方

勤労者の価値観の多様化がライフスタイルに変化を与え、企業福祉にも影響を及ぼす。そこで、勤労者の働くことに対する意識および仕事と育児との両立について調査した。

### 1. 現在の勤務先で働くことについての意識

正社員を対象に、「現在の勤務先でいつまで働きたいと考えているか」を「定年」を基準に尋ねた。

#### ◎20代の男性正社員の4人に1人、女性正社員の3人に1人が定年前の転職を志向

20代の男性正社員の半数（50.5%）が、現在の勤務先で定年まで働きたいとは思っていない。このうち、4人に1人（26.0%）は転職を想定し、他は「独立開業したい」（12.0%）、「退職したい」（12.5%）となっている。

20代の女性正社員では、定年まで働きたいと思っていない人の割合がさらに高まって3人に2人（65.5%）となり、そのうちの半数（33.0%）が転職を志向している。

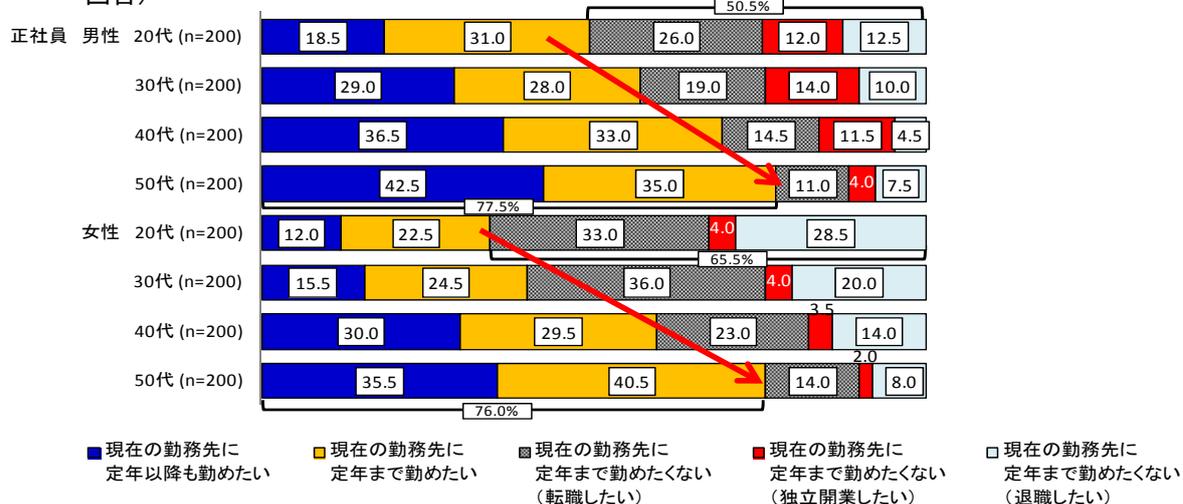
年代別には、男女とも年齢が高くなるにつれて転職を志向する割合は低下していく。

#### ◎50代の男性正社員の5人に2人、40代・50代の女性正社員の3人に1人が定年以降も勤務を希望

一方、定年もしくは定年以降まで勤めたいと考えている人の割合は、男女とも年齢層が上がるにつれて高まっている。50代の場合、定年以降も勤務を望んでいる割合は男性42.5%、女性35.5%で、定年まで勤めたいとする人を加えると、男女ともに4人中3人（男性77.5%、女性76.0%）となっている。

なお、50代でも定年前に辞めて「転職」や「独立開業」を志す『アクティブ派』が男女ともほぼ6人に1人（男性15.0%、女性16.0%）ほど見られる。

図表1 「現在の勤務先で働くことについて、あなたのお考えに最も近いものをお選びください。」（SA：単一回答）



## 2. 転職に対する意識と実際の転職経験、転職時に重視する転職先の制度

### (1) 転職に対する意識

正社員と非正規社員に「転職に対する意識」を尋ねた。

#### ◎正社員の約半数が『転職肯定派』（「転職を考えている」＋「いずれ転職してもよい」）

正社員全体では、「現在転職を考えている」人は12.9%で、「今は考えていないが、いずれ転職してもよい」の34.9%を加えると、『転職肯定派』が半数に近い(47.8%)。一方、『転職否定派』は52.3%で、内訳は「転職はしたくない」が27.0%、「できるだけ転職はしたくない」が25.3%となっている。

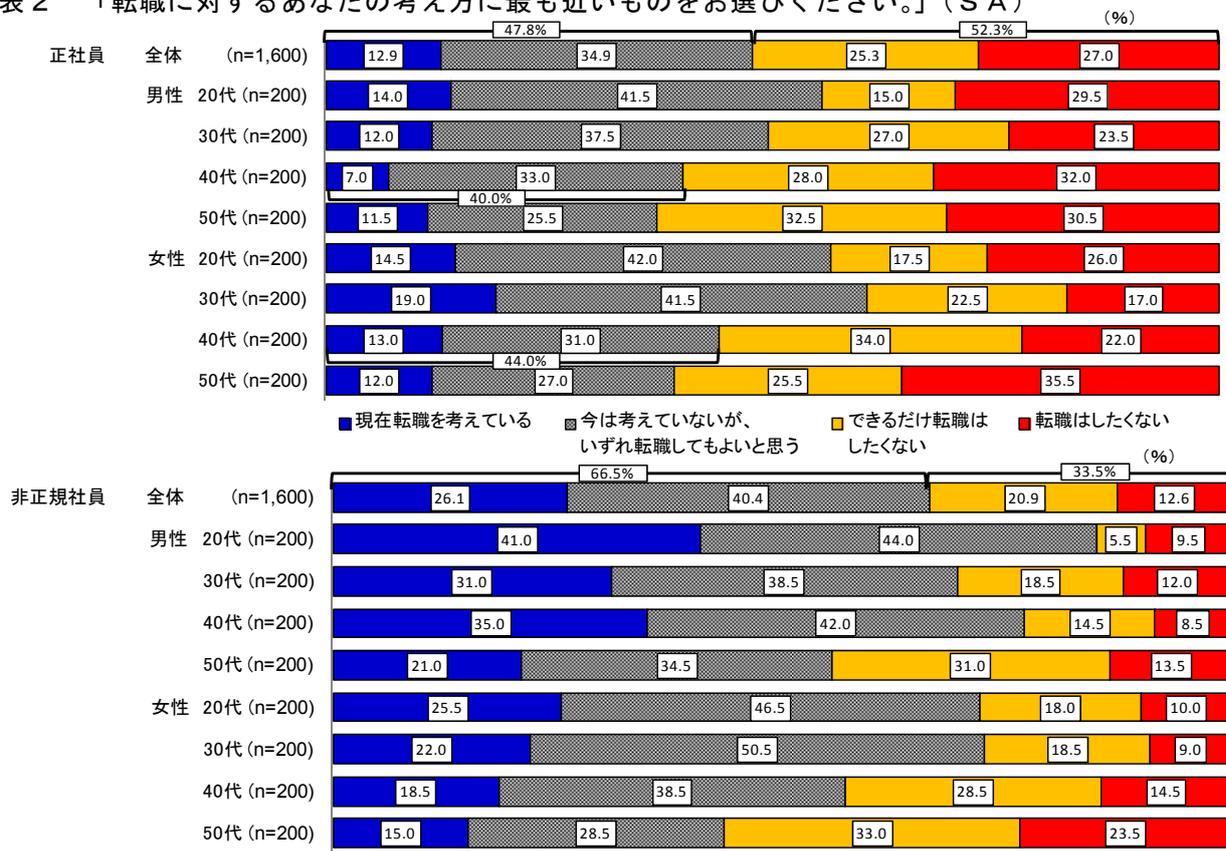
これをグループ別（正社員・非正規、男女、年代別の16グループ）に見ると、「現在転職を考えている」人が多いのは、男性では20代(14.0%)がトップで、2位は30代(12.0%)。女性では30代(19.0%)がトップで、20代(14.5%)が続く。

また、男女とも40代は30代に比して『転職肯定派』が減少するが、それでも男性で40.0%、女性で44.0%に達している。

#### ◎非正規社員の3人に2人が『転職肯定派』

非正規社員全体では、「現在転職を考えている」人は26.1%、「今は考えていないが、いずれ転職してもよい」の40.4%を加えると3人に2人(66.5%)となり、男女とも正社員と比較して『転職肯定派』が多い。

図表2 「転職に対するあなたの考え方に最も近いものをお選びください。」(SA)



## (2) これまでの転職経験

これまでの「転職経験」について尋ねた。

### ◎正社員では5人に3人に転職経験があり、年齢上昇とともに増加

正社員全体では5人に3人（59.8%）に転職経験があり、男女別では女性（64.7%）の方が男性（54.9%）よりも転職経験者が多い。

このうち、「3回以上」の転職経験者は、男性では40代で24.5%、50代で27.0%。女性では30代で25.5%、40代で34.5%、50代で44.0%に達している。

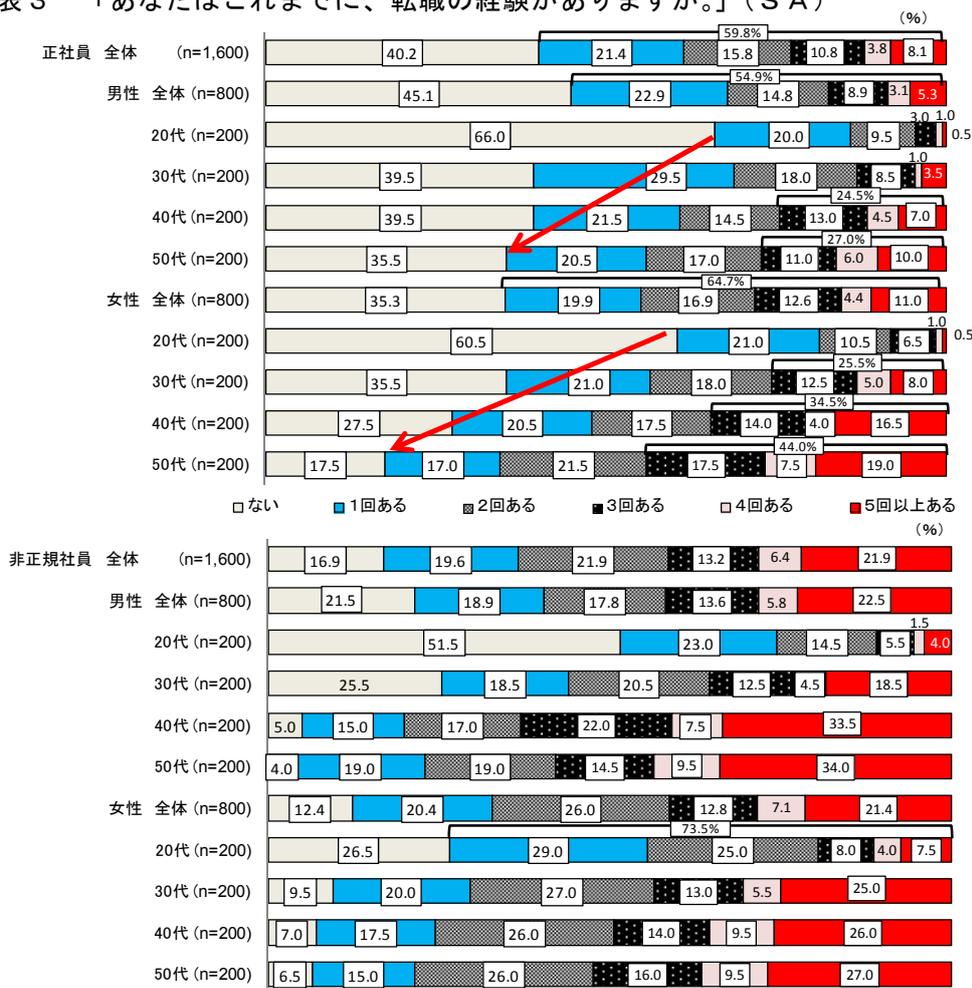
### ◎非正規社員は正社員に比して転職経験が多い

非正規社員では男性20代以外は転職経験者が半数以上を占めており、20代の女性でも4人に3人（73.5%）が転職を経験している。

このうち、「5回以上」の転職経験者は、男性では40代が33.5%、50代が34.0%。女性では30代が25.0%、40代が26.0%、50代が27.0%となっている。

非正規社員は正社員に比べて転職経験者が多く、40代・50代の男女では、転職経験のない人はいずれも1割未満となっている。

図表3 「あなたはこれまでに、転職の経験がありますか。」（SA）



注：端数処理の関係で、合計が100%にならない場合がある。

### (3) 転職の際に重視する転職先の制度

「仮に将来転職をする場合、転職先を選ぶ際に重視する制度」を複数回答で尋ねた。

選択肢は右の図表4の17項目で、これを制度内容で分類した場合、①休暇制度の充実(「半日や時間単位の有給休暇制度」、「病気休暇制度(有給休暇制度以外)」など)に対する希望が最も多く、次が、②勤務時間の流動化(「フレックスタイム制度あるいは裁量労働制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「育児・介護のための短時間勤務制度」)

③柔軟な勤務制度(「在宅勤務制度」、「フルタイムとパートタイムなど異なる就業形態間の相互転換制度」など)が続く。

◎全体では、「半日や時間単位の有給休暇制度」17.3%が1位

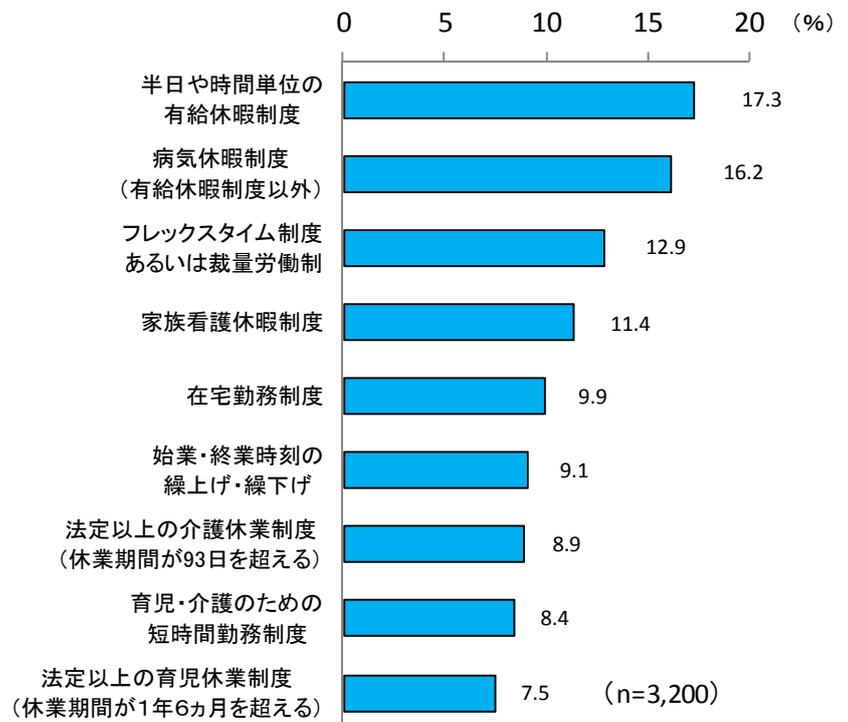
全体(正社員および非正規社員)では、「半日や時間単位の有給休暇制度」17.3%、「病気休暇制度(有給休暇制度以外)」16.2%、「フレックスタイム制度あるいは裁量労働制」12.9%、「家族看護休暇制度」11.4%、「在宅勤務制度」9.9%が上位5位を占めている。なお、「あてはまるものはない」を選択した人は47.7%であった。

これをグループ別で見ると、正社員では男女とも20代と30代の若年層、非正規社員では20代男性、女性はすべての年代で「半日や時間単位の有給休暇制度」が1位を占め、若年層、女性非正規社員

図表4 「転職先を選ぶ際に重視する制度」の選択肢

分類	選択肢
休暇制度の充実	半日や時間単位の有給休暇制度
	病気休暇制度(有給休暇制度以外)
	家族看護休暇制度
	法定以上の育児休業制度(休業期間が1年6ヵ月を超える)
	法定以上の介護休業制度(休業期間が93日を超える)
勤務時間の流動化	所定外労働の免除
	フレックスタイム制度あるいは裁量労働制
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
	育児・介護のための短時間勤務制度
柔軟な勤務制度	在宅勤務制度
	育児・介護等を理由に退職した従業員を対象とする再雇用制度
	フルタイムとパートタイムなど異なる就業形態間の相互転換制度
	転居を伴う通勤のない地域限定の勤務制度
	出産・育児休業時の要員補充制度
	妊娠や出産で退職した女性の再雇用制度
その他	育児支援制度の周知徹底策
	あてはまるものはない

図表5 「仮に将来転職するとしたら、転職先を選ぶ際に重視する制度をお選びください。」(MA:複数回答;全体)



注: 全体の上位9位までを掲載

---

からの希望が多い。

なお、労働基準法が 2014 年 4 月に改正施行され、時間単位の年休取得が規定（第 39 条第 4 項）されたが、半日単位の年休取得は労働基準法には規定がなく、労働省（当時）の通達（S 63.3.14 基発 150 号）がその根拠とされていて、制度の採用にあたっては法令上の制約はない。

また、厚生労働省「平成 26 年就労条件総合調査」によれば、時間単位で年次有給休暇を取得できる制度がある企業の割合は 11.8% で、制度の普及はこれからの状況である。

◎「病気休暇制度（有給休暇制度以外）」は高年齢層の希望が多い

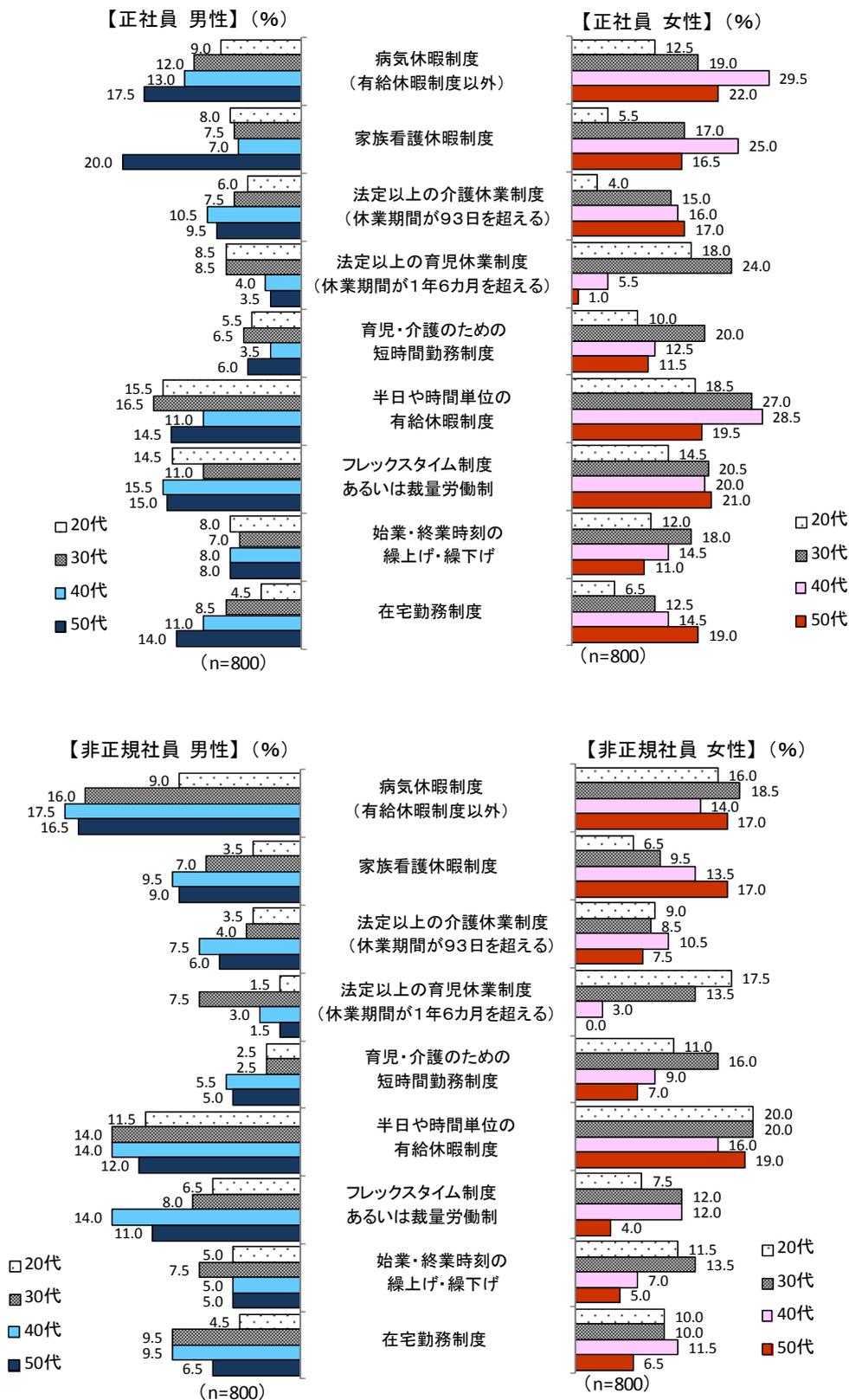
「病気休暇制度（有給休暇制度以外）」が 1 位となったグループは、正社員では 40 代・50 代の女性、非正規社員では 30 代～50 代の男性であり、年齢層の高いグループからの希望が多くなっている。

◎「法定以上の介護休業制度（休業期間が 93 日を超える）」の希望は多くない

「法定以上の育児休業制度（休業期間が 1 年 6 ヶ月を超える）」は、正社員の 20 代・30 代女性と非正規社員の 20 代女性で 2 位になっている。また、「妊娠や出産で退職した女性の再雇用制度」が 20 代の女性正社員の 3 位に入っているのが注目される。

一方、「法定以上の介護休業制度（休業期間が 93 日を超える）」が 3 位以内となったグループはなく、高年齢層を含めて希望者が多くないことが確認される。

図表6 「仮に将来転職するとしたら、転職先を選ぶ際に重視する制度をお選びください。」  
(MA：複数回答；グループ別)



注：図表4の選択肢のうち、「あてはまるものはない」以外の上位9位を図表化

### 3. 仕事と育児の両立に対する女性の意識と実際

#### (1) 将来子どもを持ったとした場合に希望する働き方

まだ子どもがいない20代と30代の男女に、「将来子どもを持った際にどのような働き方をしたいか」を尋ねた。

##### ◎正社員として働く女性の6割が、出産しても現在の仕事の継続を希望

女性正社員の3人に1人(32.4%)が出産後に「現在の仕事と両立」することを望んでいる。これに「育児休職や勤務時間短縮などを利用して現在の仕事を継続したい」人を加えると、現在の仕事の継続を希望する女性が6割(59.8%)を占める。

一方、正社員の女性で「仕事を辞めて育児に専念したい」と考えている人の割合は、20代で6人に1人(16.8%)、30代では10人に1人(10.3%)となっている。

##### ◎非正規で働く女性も仕事の継続意向は強い

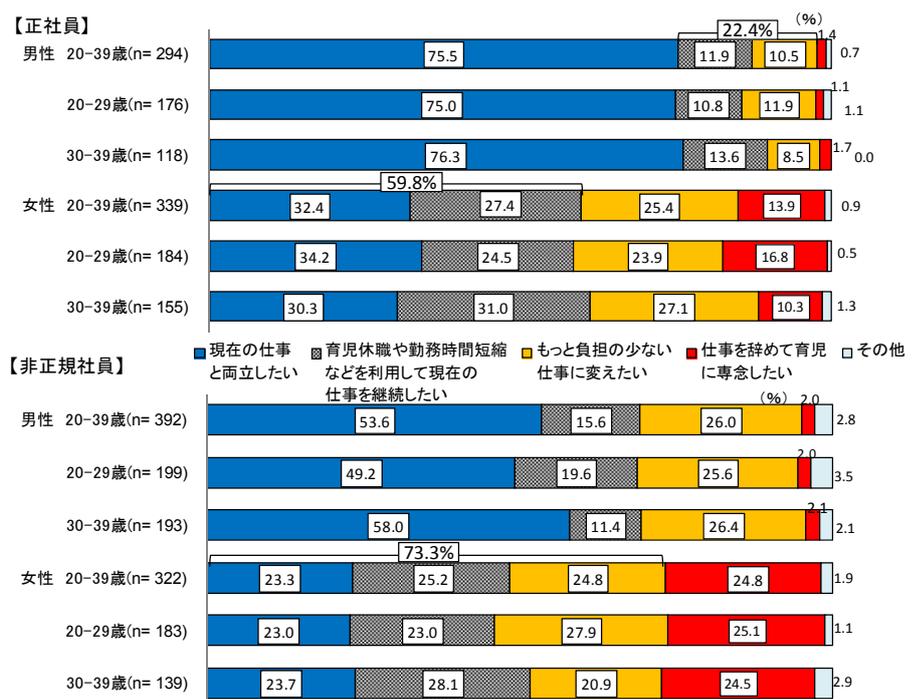
非正規雇用の女性の4人中3人(73.3%)が、出産後も仕事を続けることを希望しており、「育児に専念したい」と回答した女性は4人に1人(24.8%)にすぎない。現在の仕事との両立を望む割合こそ10ポイントほど下回るものの、育児支援制度を利用したり、負担の軽い仕事に移るなどして、仕事を続けたいという意向は強いと言える。

##### ◎男性の育児休業取得率は低いですが、イクメンの姿もかいま見られる

男性正社員のおよそ4人に1人(22.4%)が、子どもを持った際には育児支援制度を利用したり、負担の少ない仕事に移りたいと考えており、仕事をある程度抑えて育児に積極的に関わろうという姿勢が見られる。

ちなみに、厚生労働省の「平成25年度雇用均等基本調査」によれば、平成24年度の育児休業取得者割合は、女性の83.0%に対し、男性は2.0%にとどまっている。

図表7 「将来子どもを持ったとした場合、育児期間中、あなた自身は次のどれを希望しますか。」(SA)



## (2) 子どもを持つ前に考えていた育児期間中の働き方と実際の働き方

子どもを持った女性に、子どもを持つ前と持った後の実際の働き方について尋ねた。

### ◎子どもを持つ前に「仕事と育児の両立」を希望していた女性の6割弱が両立に成功

子どもを持つ前に、出産後も「(当時の)仕事と両立したい」とする女性の6割弱(56.8%)が、出産後に元の職場に復帰して育児と両立している。育児休暇や勤務時間短縮などの制度を利用したケースも含めると、7割以上(72.3%)の人が出産前の仕事を継続している。育児と仕事の両立を希望していた女性は、高い確率で成功していると言える。

一方、子どもを持つ前には仕事と両立したいと考えていたが、当時の意に反して仕事を辞めて育児に専念した人は5人に1人(20.4%)であった。

### ◎育児支援制度の活用による継続希望では、不十分で仕事の継続を断念した人も4割弱

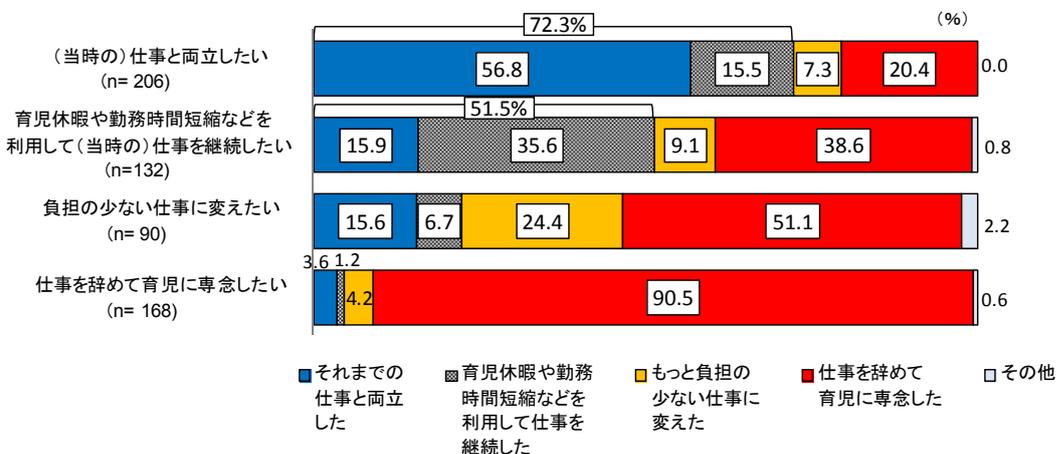
「育児休暇や勤務時間短縮などを利用して(当時の)仕事を継続したい」と考えていた女性の場合、半数(51.5%)が仕事の継続を実現している一方、4割近く(38.6%)が退職して育児に専念している。育児支援制度では仕事と育児を十分に両立させることができず、結局仕事の継続を断念した人も少なからず含まれると考えられる。

「負担の少ない仕事に変えたい」とした女性では、半数強(51.1%)が仕事を辞めている。育児のために理想的な仕事に就くことができずに、両立を諦めた人も少なくないと言える。

一方、「仕事を辞めて育児に専念したい」と考えていた女性の9割(90.5%)が、実際に仕事を辞めている。

図表8 「あなたが子どもを持つ前、育児期間中のあなた自身の仕事のしかたとして次のどれを希望していましたか。」(SA)と「実際には育児期間中、あなた自身はどのような状況でしたか。お子さんが2人以上の方は、1人目のお子さんの際についてお答えください。」(SA)、の2つの質問のクロス集計

#### 【子どもを持つ前の考え】



## II 65歳以降の生活のあり方と老後生活資金

2013年の日本人の平均寿命は男性が80.21歳、女性が86.61歳で、いずれも過去最高を更新し、男性は初めて80歳を超えた。まさに人生90年時代である。65歳以降の生活観と老後の生活資金について調査した。

### 1. 65歳以降の生活のあり方

40代・50代の男女に「高齢期（65歳以降）の生活のあり方に対する希望」について尋ねた。

#### ◎40代・50代の全体では5人中4人が収入を伴う仕事や活動を希望

全体では、「収入を伴う仕事や活動をしたい」が42.3%、「金額は少なくともいいから、何らかの収入を伴う仕事や活動をしたい」が36.9%で、5人に4人（79.2%）が収入を伴う仕事や活動を希望している。

一方、「無償でもかまわないので、何らかの仕事や活動がしたい」は1.9%で、「仕事はしたくない」は5人に1人（18.8%）となっている。

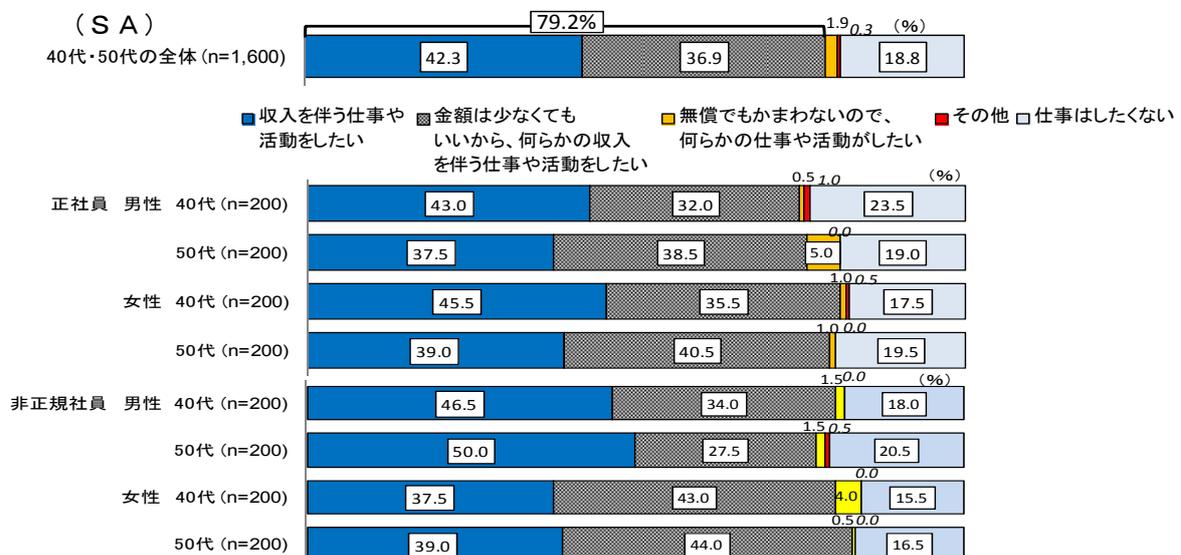
#### ◎50代の正社員は男女とも「金額は少なくともいいから、何らかの収入を伴う仕事や活動をしたい」が1位

正社員では、40代の男女とも「収入を伴う仕事や活動がしたい」が1位（男性43.0%、女性45.5%）。50代では男女とも2位とは僅差だが、「金額は少なくともいいから、何らかの収入を伴う仕事や活動をしたい」が1位（男性38.5%、女性40.5%）となった。

#### ◎男性の非正規社員では40代・50代とも「収入を伴う仕事や活動をしたい」が1位

非正規社員では、40代・50代男性の半数（40代46.5%、50代50.0%）が「収入を伴う仕事や活動をしたい」を選んで1位となった。

図表9 「あなたが希望する高齢期(65歳以降)の生活のあり方について最も近いものはどれですか。」



## 2. 65歳以降の生活資金の理想と実際

### (1) 公的年金でカバーできると考える65歳以降の生活費

2014年「家計の金融行動に関する世論調査」(金融広報中央委員会)によれば、老後の生活費の収入源(3つまでの複数回答)については、「公的年金」が80.6%で1位となっている。そこで40代・50代の男女に、「65歳以降の老後生活で、公的年金で生活費の何パーセントをカバーできると考えるか」について尋ねた。

#### ◎正社員の1位は4人に1人(25.3%)が選んだ「40%～60%未満」

正社員では「40%～60%未満」が25.3%で1位、以下「20%～40%未満」21.9%、「20%未満」15.1%の順で、悲観的な見方が多い。

非正規社員では順序が逆になり、「20%未満」20.5%が1位、以下「20%～40%未満」19.1%、「40%～60%未満」17.9%の順で、非正規社員の方が正社員に比してさらに悲観的な見方が強い傾向となった。

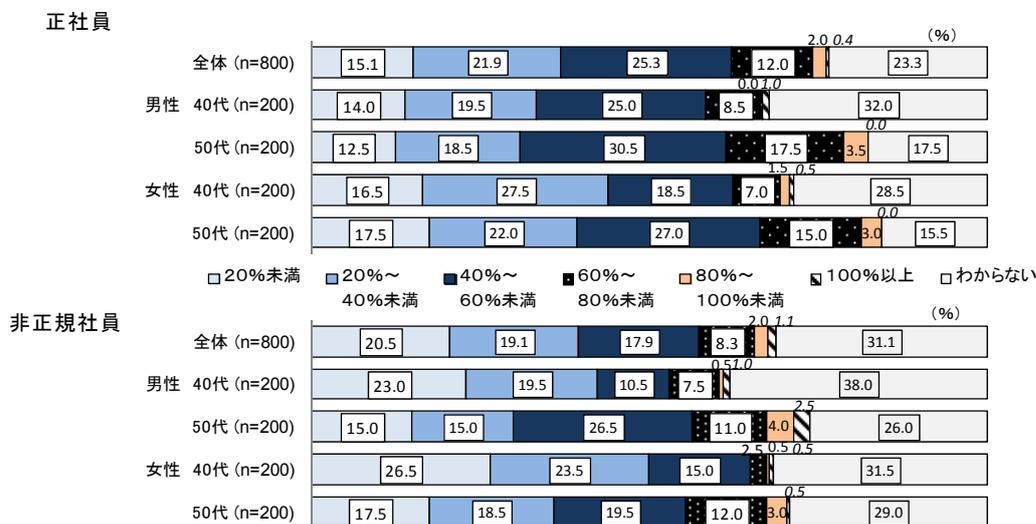
#### ◎50代よりも40代の方が悲観的な見方に

これを年代別に見ると、正社員、非正規社員とも、全般に50代よりも年金受給開始年齢に遠い40代の方が悲観的な見方となっている。

なお、公益財団法人生命保険文化センターのデータ(平成25年度「生活保障に関する調査」)によれば、夫婦2人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費の平均は22.0万円/月、さらにゆとりある老後生活費の平均は35.4万円/月となっている。また、厚生労働省が想定するモデル世帯(サラリーマンの夫と専業主婦の妻)の公的年金額は21.8万円/月とされている。

上記の数値を使用すれば、公的年金による最低日常生活費に対するカバー率は99.1%、ゆとりある老後生活費に対するカバー率は61.6%と算出される。

図表10 「あなたは65歳以降の老後の生活をする上で、公的年金(厚生年金など)で生活費の何パーセントくらいをカバーできると考えていますか。」(SA)



---

## (2) 「老後の生活資金として 65 歳時点で必要と考える準備資金額」と「65 歳時点に実際に準備できると考える生活資金額」との比較

次に、同じく 40 代・50 代の男女に、「65 歳の時点で老後の生活資金として準備する必要があると考える金額」と「実際に準備ができると考える老後の生活資金額」について尋ねた。

なお、5 年毎に実施されている総務省「平成 21 年度全国消費実態調査」によれば、高齢者夫婦世帯（夫 65 歳以上、妻 60 歳以上の夫婦のみ）の平均貯蓄額は、有業世帯で 2,207 万円、無業世帯で 2,138 万円で、全体では 2,160 万円となっている。また、内閣府「平成 26 年版高齢社会白書」では、世帯主が 65 歳以上の世帯（2 人以上の世帯）の平均貯蓄額は 2,209 万円で、このうち最高金額帯の「4,000 万円以上」の貯蓄を所有する世帯が、全体の 6 分の 1（16.5%）を占めている。

### ◎「設問①：必要と考える準備資金額」については、正社員、非正規社員とも「2,000 万円～3,000 万円未満」が 1 位

正社員では、「2,000 万円～3,000 万円未満」16.3%が 1 位で、以下「1,000 万円～2,000 万円未満」12.6%、「3,000 万円～4,000 万円未満」11.1%の順。

非正規社員では、「2,000 万円～3,000 万円未満」13.4%が 1 位で、以下「1,000 万円～2,000 万円未満」13.0%、「500 万円～1,000 万円未満」9.5%の順となっており、正社員に比較して全体的に低い水準になっている。

なお、正社員、非正規社員ともに、総務省や内閣府の調査による平均貯蓄額である約 2,200 万円は、最多回答となった金額帯の範囲内にある。

### ◎「設問②：実際に準備ができると考える生活資金額」については、正社員、非正規社員とも「500 万円未満」が 1 位

正社員では、「500 万円未満」15.5%が 1 位、以下「1,000 万円～2,000 万円未満」14.4%、「500 万円～1,000 万円未満」14.0%の順となった。

また、非正規社員では、「500 万円未満」が 4 人中 1 人の割合（28.0%）で 1 位、以下「500 万円～1,000 万円未満」11.1%、「1,000 万円～2,000 万円未満」8.4%の順である。

正社員、非正規社員とも、準備する必要があると考える金額よりも低い金額になっており、大きな落差が確認される。

### ◎「4,000 万円以上」を準備できると考える世帯は、17 世帯に 1 世帯（5.8%）

一方、内閣府「平成 26 年版高齢社会白書」で、最高金額帯とされた「4,000 万円以上」の貯蓄を準備できると考えている人は 5.8%（正社員 8.7%、非正規社員 4.6%）にとどまっている。

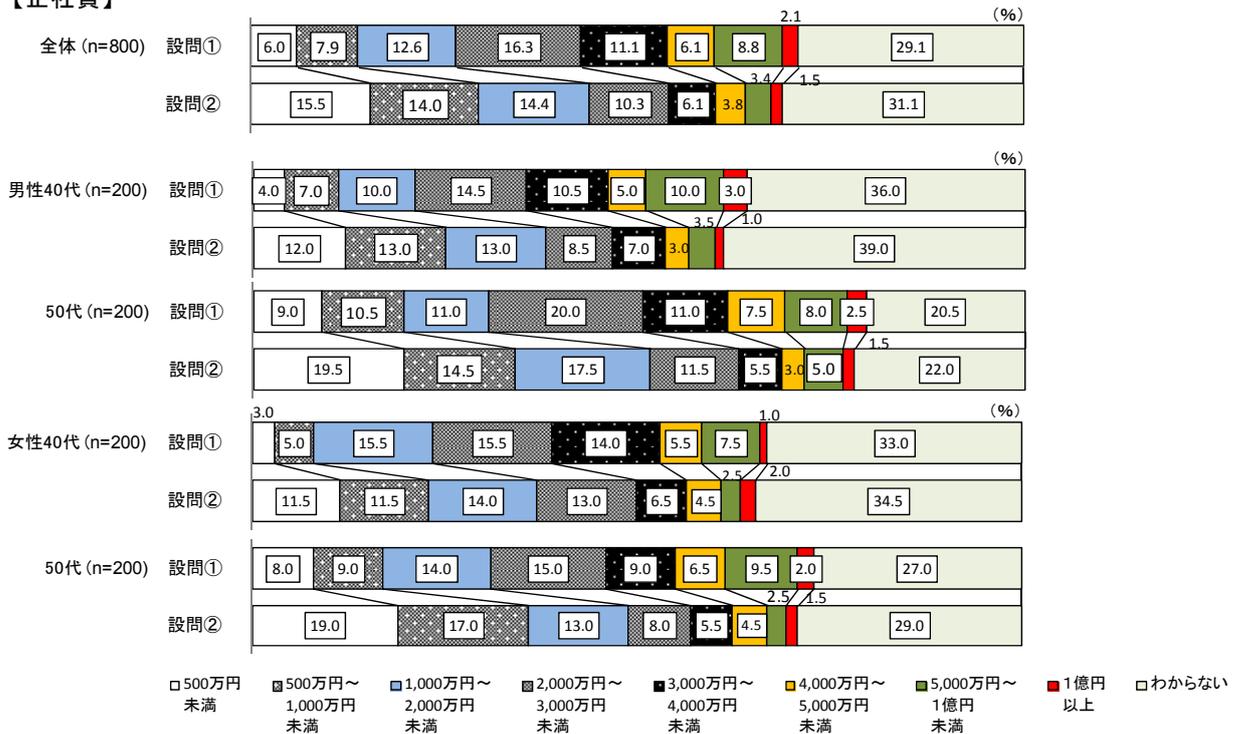
前問の「公的年金による老後生活費のカバー率」と同様に、全般に悲観的な見方が多いと言える。

図表11

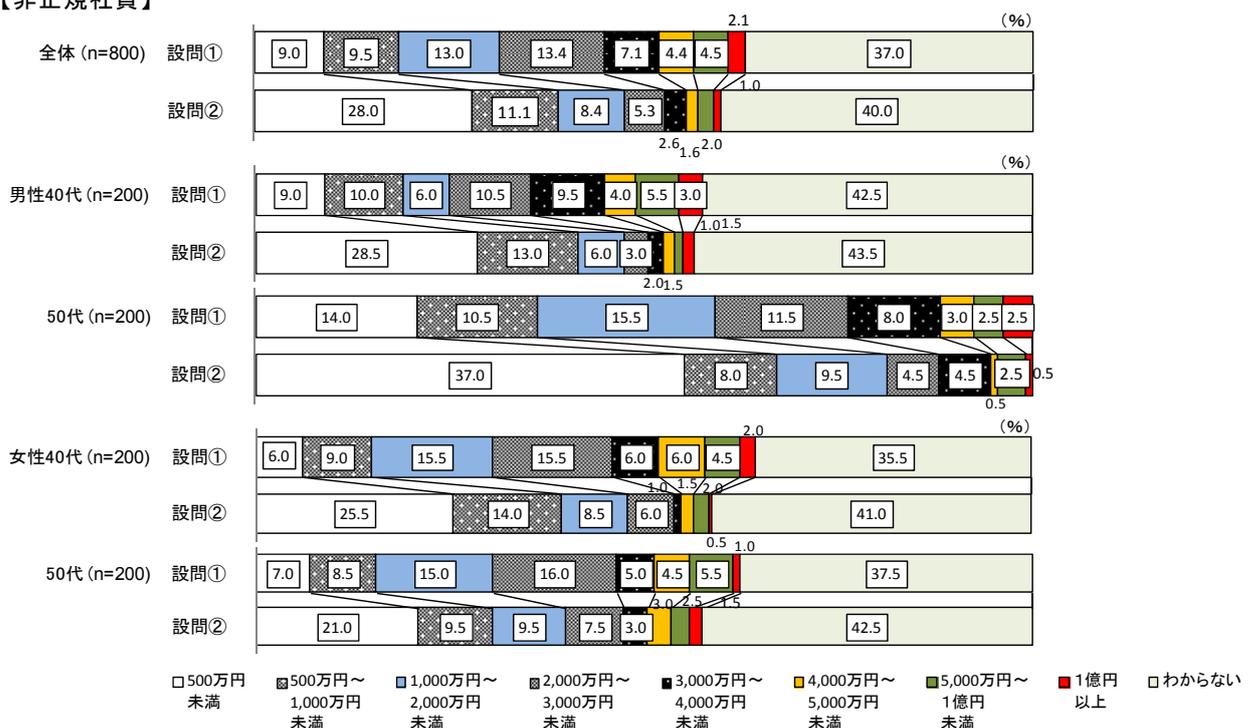
設問①：「あなたは、あなた（夫婦）の老後の生活資金として、65歳時点でどのくらいの金額をご自分（夫婦）で準備する必要があると思いますか。」（SA）

設問②：「それでは、あなた（夫婦）が老後の生活資金として、65歳時点でどのくらいの金額を実際にご自分（夫婦）で準備できると考えていますか。」（SA）

【正社員】



【非正規社員】



### 3. 介護費用に関する考え方

介護が必要になった際に、社会保障の充実を望むか、自助努力で対応したいかについて尋ねた。

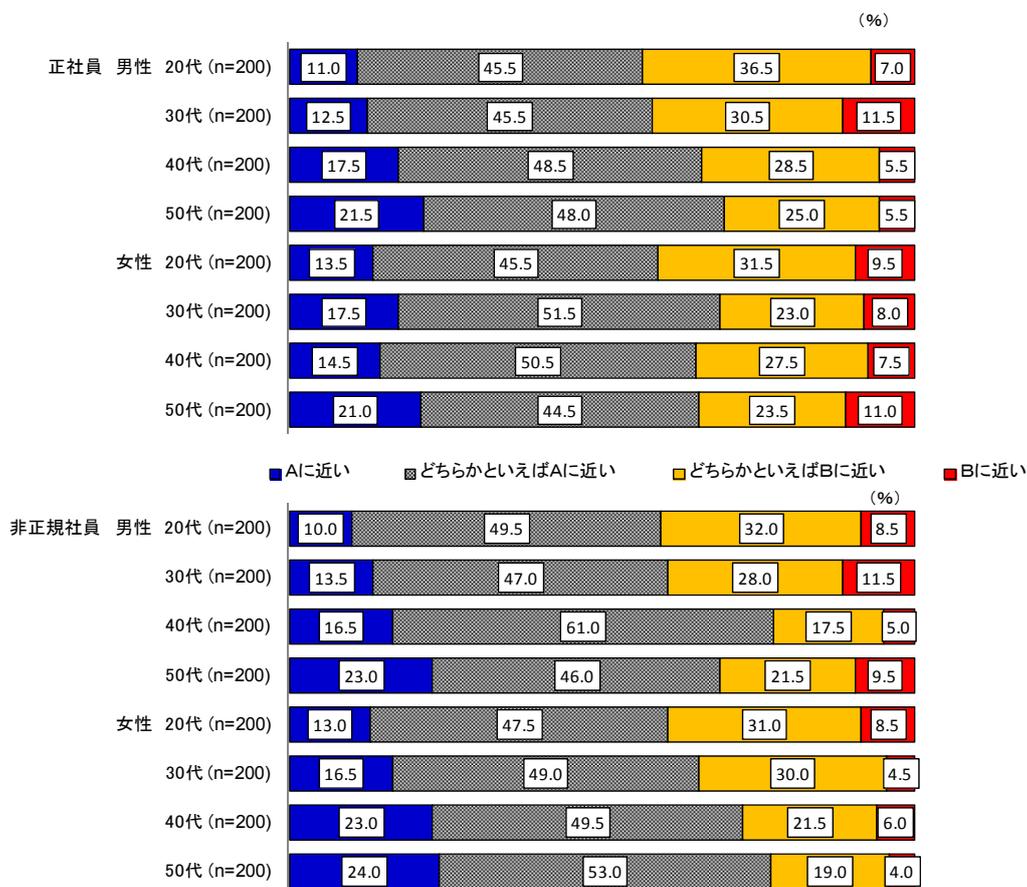
#### ◎中高年層、非正規社員ほど公的介護保障への期待が大きい

男女とも、年齢層が上がり、老後が近づくにつれて、公的な保障の充実を求める割合が高まる傾向が見られる。

この傾向は非正規社員、特に女性の非正規社員においてより顕著となっている。収入や将来の雇用に不安があり、十分な自助努力が難しいことから、公的保障に期待する割合が大きいと解釈できる。

図表12 「以下の生活保障の各項目について、A、Bどちらの考えに近いかを教えてください。」  
(S A)

【A】税や社会保険料などの負担増加があっても、国や地方自治体などによる社会保障をもっと充実してもらいたい	【B】貯蓄や個人加入の保険など自助努力で対応するので、税や社会保障などの負担を減らしてもらいたい
--	--



---

## おわりに

筆者が若手社員だった30年前とは隔世の感があるが、20代男性正社員の4人に1人、20代女性正社員の3人に1人が定年前の転職を志向している。また正社員では5人に3人に転職経験がある。さらに少子化が叫ばれて久しいが、20代・30代の女性正社員の6割が、出産しても現在の仕事の継続を希望しているし、女性非正規社員の仕事の継続意向も強いことが確認された。

一方、40代・50代の勤労者の5人中4人が、65歳以降の収入を伴う仕事や活動を希望している。

厚生年金保険料を始めとして企業の法定福利費の負担は増大する一方である。それゆえ、企業の意思で改廃や変更が可能な法定外福利費の管理・運営については、高いコストパフォーマンスを得られるよう、これまで以上にきめ細かい対応が必要である。企業にとっては手間がかかるが、勤労者の意識の多様化を踏まえた時代の要請と言えるのかもしれない。

---

## 【調査の概要】

調査対象：従業員6名以上の民間企業に勤める、全国の20歳から59歳の男女（経営者を除く）

調査方法：インターネット調査（株式会社クロス・マーケティングの登録モニター対象）

調査時期：2014年3月15日～3月17日

回収数：下表（セル毎の回収数）参照

### 【セル毎の回収数】

年齢	性別	正社員	非正規社員	小計
20～29歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
30～39歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
40～49歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
50～59歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
計		1,600	1,600	3,200

## 【参考文献】

- ・明治安田生活福祉研究所「福利厚生施策の新たな方向性」2008年3月
- ・西久保 浩二「戦略的福利厚生の新展開 ―人材投資としての福利厚生、その本質と管理―」日本生産性本部、2013年1月
- ・駒村 康平「日本の年金」岩波新書、2014年9月