

50 代・60 代の働き方に関する意識と実態

株式会社明治安田生活福祉研究所（代表取締役社長 木島 正博）と公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団（理事長 石塚 博昭）は共同プロジェクトとして、2018 年 2 月、50 代・60 代の全国の男女 6,250 名を対象に働き方に関する意識調査を実施しました。

今回の調査は、「役職定年」や「定年後の継続雇用」など中高年の就労における節目での働き方や収入の変化、定年制度に関する意識や実態などを明らかにすることを目的としています。

就労者自身のライフプラン設計、さらには企業における高齢社員のいっそうの活躍に向けた取り組みの参考になれば幸いです。

< 主 な 内 容 >

- ◆ 役職定年で **4 割** の人の年収が **半分未満** にダウン 4 ページ
- ◆ 役職定年に伴い年収減となった人のうちの **6 割** がモチベーション低下 4 ページ
- ◆ 役職定年の際の所属異動は、「**なかった**」人のほうが満足している割合が高い 5 ページ
- ◆ 定年前正社員の **8 割** が、定年後も働くことを希望 8 ページ
- ◆ 50 代は男女とも **7 割** が、定年後の働き方として「**継続雇用**」を希望 10 ページ
- ◆ 定年後も働いている理由のトップは、60 代前半は「**日々の生計維持**」、
60 代後半は「**生活のハリ・生きがい**」 12 ページ
- ◆ 完全引退（収入を伴う就労をやめること）をしたくない男女は **4 人に 1 人** 15 ページ
- ◆ 継続雇用者は会社から「専門知識・ノウハウの提供」「後進の指導・助言的役割」
を期待されていると認識 —— **定年前正社員と変わらず** —— 21 ページ
- ◆ 人事考課のある継続雇用者のうちの **6 人に 1 人** が、考課の結果は処遇に反映
されないと認識 22 ページ
- ◆ 定年直前に比べて年収が 50% 未満に減少している人は継続雇用者全体の **4 割** 24 ページ
- ◆ 定年制度が「あるほうが良い」と思う男性 **6～7 割**・女性 **5 割** 26 ページ
- ◆ 定年制度があるほうが良いと思う理由は「**体力・健康面が衰えるから**」、
ないほうが良いと思う理由は「**働きたいだけ働けるから**」 27 ページ

ご照会先	(株)明治安田生活福祉研究所 生活設計研究部 力石(チカライシ) 高橋 関口	電話 03-6261-6414 FAX 03-3511-3200 メール chikaraishi@myilw.co.jp h.takahashi@myilw.co.jp hiroshi.sekiguchi@myilw.co.jp
------	--	--

＜ 調査の概要 ＞

1. 調査対象： 全国の 50～69 歳の男女のうち、下記 5. に該当する方
2. 調査方法： インターネット調査（株式会社マクロミルの登録モニター対象）
3. 調査時期： 2018 年 2 月 9 日～2 月 14 日
4. 回収数： 6,250 人
5. 回収サンプルの特性

本調査では、定年経験の有無、定年経験のある場合は現在有職か無職かによって、下記のとおり 3 つの類型に分けてサンプルを収集しました。

【現在の就労状況に応じた 3 類型】

定年経験	現在の就労状況（3 類型）	この資料での呼び方
なし (これから定年を迎える)	これから定年を迎える正規職員	「定年前正社員」(注)
あり (既に定年を迎えた)	現在仕事を持っている方 (継続雇用・再就職・起業等)	「定年後有職者」
	現在仕事を持っていない方	「定年後無職者」

(注) 調査対象には公務員・教員・団体職員等も含むため、調査票では「正規職員」という表現を使用しましたが、この資料での呼び方は「正社員」とします。

6. 就労状況の類型および主要属性ごとのサンプル数 (人)

		50～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	計
定年前正社員	男性	500	500	500	－	1,500
	女性	450	400	150	－	1,000
定年後有職者	男性	－	－	1,000	1,000	2,000
	女性	－	－	－	－	－
定年後無職者	男性	－	－	750	1,000	1,750
	女性	－	－	－	－	－
計	男性	500	500	2,250	2,000	5,250
	女性	450	400	150	－	1,000
	男女計	950	900	2,400	2,000	6,250

7. 数値の補正について

上記のように 3 つの就労状況の類型ごとに相当数のサンプルを収集して分析を行なうことを目的としたため、人口比等による補正は行なっていません。

<目 次>

1. 役職定年制度について

- (1) 役職定年前後の年収とモチベーションの変化 4
- (2) 役職定年の際の所属異動とそれに対する評価 5

2. 定年後の就労について

- (1) 定年後も働きたい理由 8
- (2) 定年後に希望する働き方 10
- (3) 定年後も働いている理由 12
- (4) 働き続けるうえでの障害・課題 14
- (5) 完全引退希望年齢 15
- (6) 早く引退したい理由 16
- (7) 企業に求めたい取組み 18
- (8) キャリアプランやライフプランを考える機会の有無 19

3. 定年後の継続雇用について

- (1) 継続雇用を選んだ理由 20
- (2) 継続雇用者が会社から期待されている役割 21
- (3) 継続雇用者に対する人事考課 22
- (4) 継続雇用者の定年前後の労働時間とモチベーションの変化 23
- (5) 継続雇用者の定年前後の年収とモチベーションの変化 24
- (6) 継続雇用者の定年前後の仕事内容とモチベーションの変化 25

4. 定年制度に対する意識について

- (1) 定年制度の要否 26
- (2) 定年制度の要否についての理由 27

1. 役職定年制度について

(1) 役職定年前後の年収とモチベーションの変化

◎ 役職定年で4割の人の年収が半分未満にダウン

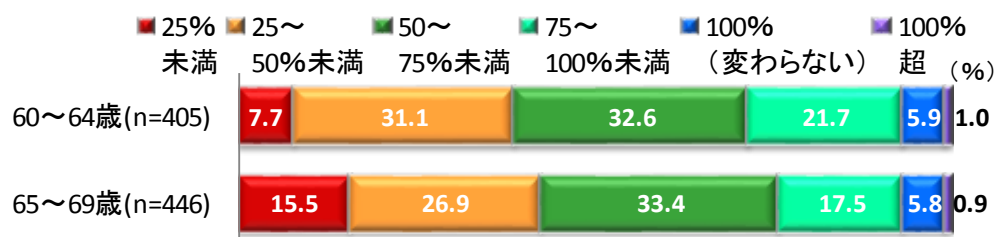
◎ 役職定年に伴い年収減となった人のうちの6割がモチベーション低下

中高年で収入が減る節目といわれる「役職定年」ですが、定年後就労している60代前半の男性（1,000人）のうち40.5%が「役職定年」を経験していました。その役職定年経験者に対して役職定年後の年収と仕事に対するモチベーションについてたずねました。

◆ 役職定年で4割の人の年収が半分未満にダウン

- ・ 役職定年で全体の9割以上の人が年収減となり、現状維持と年収増は合わせても1割未満となっています。年収水準としては50～75%が最も割合が高いものの、全体の約4割の人が年収50%未満となっています（図表1-1）。
- ・ なお、60代後半の回答者は、役職定年前の役職が役員クラスだった割合（12.3%）が60代前半（7.9%）に比べ高かったため、年収が25%未満まで減った割合が60代前半よりもやや高くなっています。

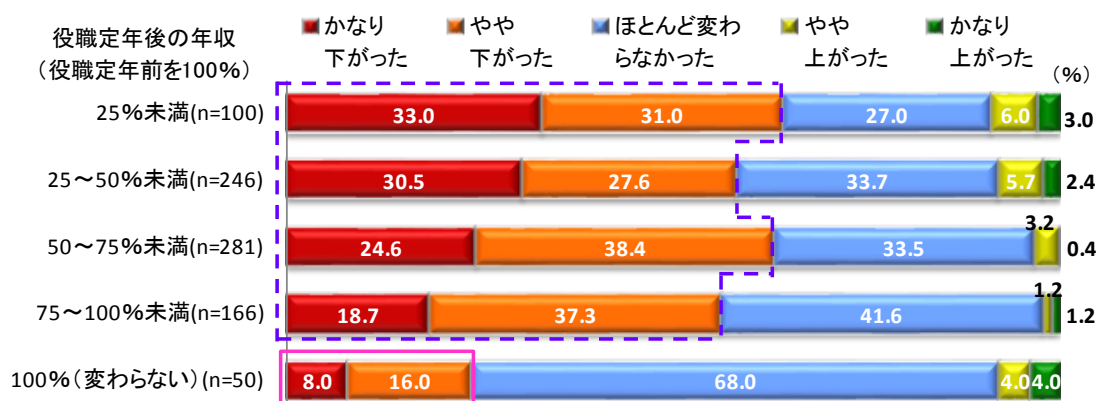
図表1-1 役職定年後の年収（役職定年前を100%とした場合）（役職定年を経験している定年後有職者（男性））



◆ 役職定年に伴い年収減となった人のうちの6割がモチベーション低下

- ・ 役職定年に伴い年収が下がった人のうちの約6割についてモチベーションが下がり、このうち2～3割の人については、かなり下がったと回答しています。ただ、年収が変わらなかった人（100%）のうちの約4人に1人にモチベーションの低下が見られます。「これまでの肩書きがなくなる」という現実も、モチベーションの低下に影響を及ぼしているのかもしれない（図表1-2）。

図表1-2 役職定年後の仕事に対するモチベーション（役職定年を経験している定年後有職者（男性）：年収の変化別）



(2) 役職定年の際の所属異動とそれに対する評価

- ◎ 役職定年の際に「異動なし」が7割
- ◎ 役職定年の際の所属異動は、「なかった」人のほうが満足している割合が高い

役職定年を経験している60代の定年後有職者の男性に、役職定年の際の所属異動の有無とそれに対する評価についてたずねました。

◆ 役職定年の際に「異動なし」が7割

- ・ 60代前半・後半ともに役職定年の際には「異動はなかった」が約7割と、所属異動がなかった人の割合が高くなっています（図表1-3）。

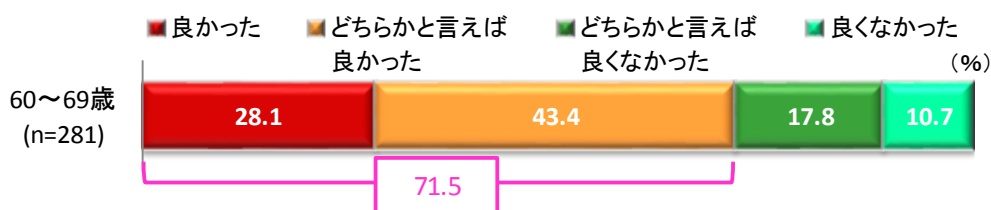
図表1-3 役職定年の際の所属異動の有無（役職定年を経験している定年後有職者（男性））



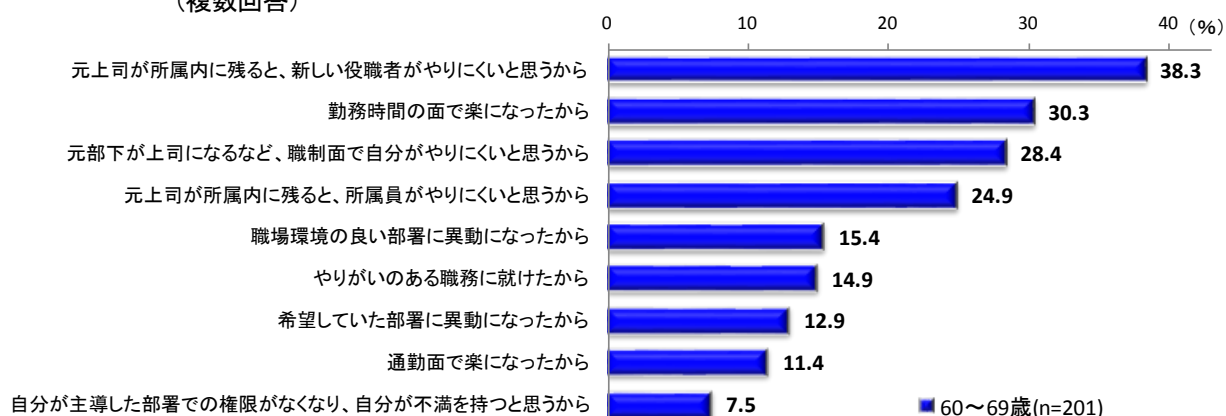
◆ 役職定年の際に異動した人の7割が満足

- ・ 異動した人の71.5%が満足（「良かった」＋「どちらかと言えば良かった」）しており（図表1-4）、その理由としては「元上司が所属内に残ると、新しい役職者がやりにくいと思うから」38.3%・「元部下が上司になるなど、職制面で自分がやりにくいと思うから」28.4%・「元上司が所属内に残ると、所属員がやりにくいと思うから」24.9%など異動前の職場への配慮の割合が高く、この他「勤務時間の面で楽になったから」30.3%と労働時間の軽減も挙がっています（図表1-5）。

図表1-4 役職定年の際に所属異動があったことに対する満足感（役職定年の際に所属異動があった定年後有職者（男性））

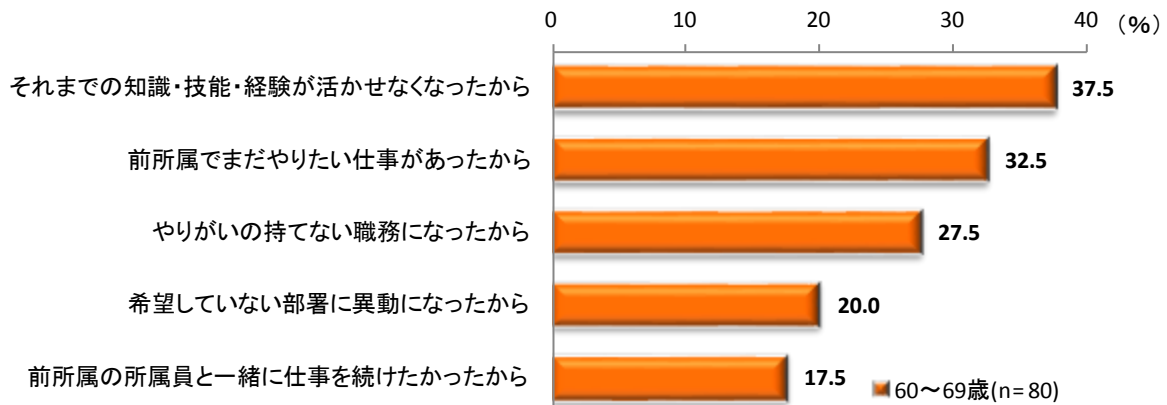


図表1-5 役職定年の際に所属異動があつて「良かった」、「どちらかと言えば良かった」と思う理由（複数回答）



- ・ 所属異動があつて「良くなかった」、「どちらかと言えば良くなかった」と回答した人が挙げた理由は「それまでの知識・技能・経験が活かせなくなったから」が37.5%と最も高く、次いで「前所属でまだやりたい仕事があつたから」が32.5%、そして「やりがいの持てない職務になったから」が27.5%と続いています。この結果より自分自身のそれまでの豊富な経験等を活かせず、やりがいがなくなったことなどで満足感が低下していることが読み取れます（図表1－6）。

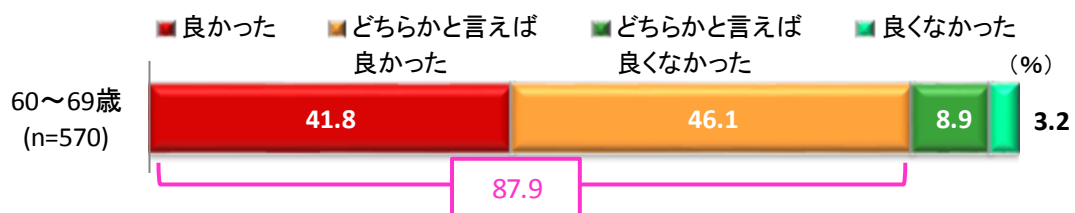
図表1－6 役職定年の際に所属異動があつて「良くなかった」、「どちらかと言えば良くなかった」と思う理由（複数回答）



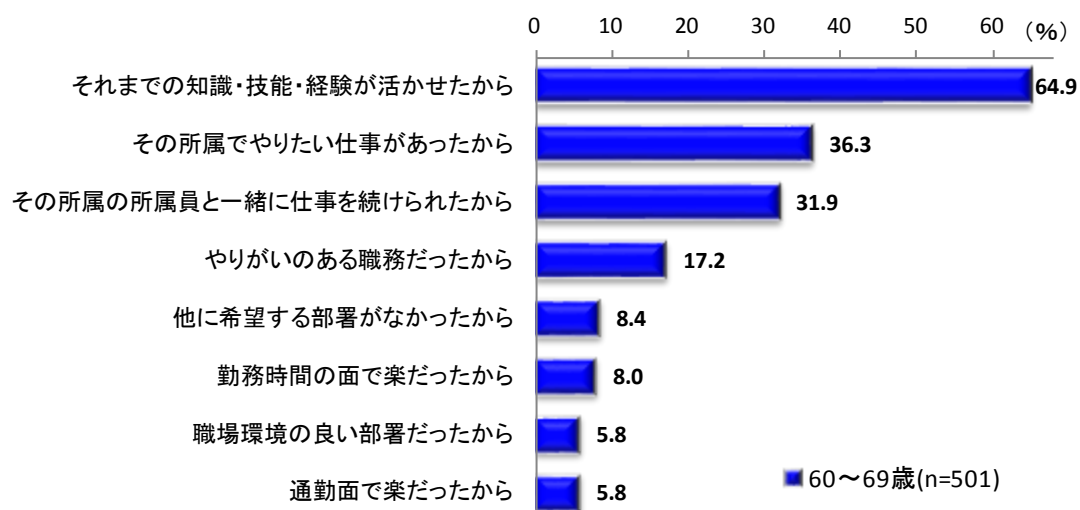
◆ 役職定年の際の所属異動は、「なかった」人のほうが満足している割合が高い

- ・ 役職定年による所属異動が「あつた人」も「なかった人」も、それぞれ異動の有無について「良かった」と答えている人が多くを占めています（所属異動があつたことに満足71.5%（図表1－4参照）・所属異動がなかったことに満足87.9%（図表1－7））。
- ・ 異動がなかったことに満足している理由としては、「それまでの知識・技能・経験が活かされたから」が64.9%と割合が最も高く、次いで「その所属でやりたい仕事があつたから」36.3%・「その所属の所属員と一緒に仕事を続けられたから」31.9%と続きます。役職定年前から継続して勤務している所属での仕事に対する思い入れがうかがえます（図表1－8）。

図表1－7 役職定年の際に所属異動がなかったことに対する満足感（役職定年の際に所属異動がなかった、定年後有職者（男性））

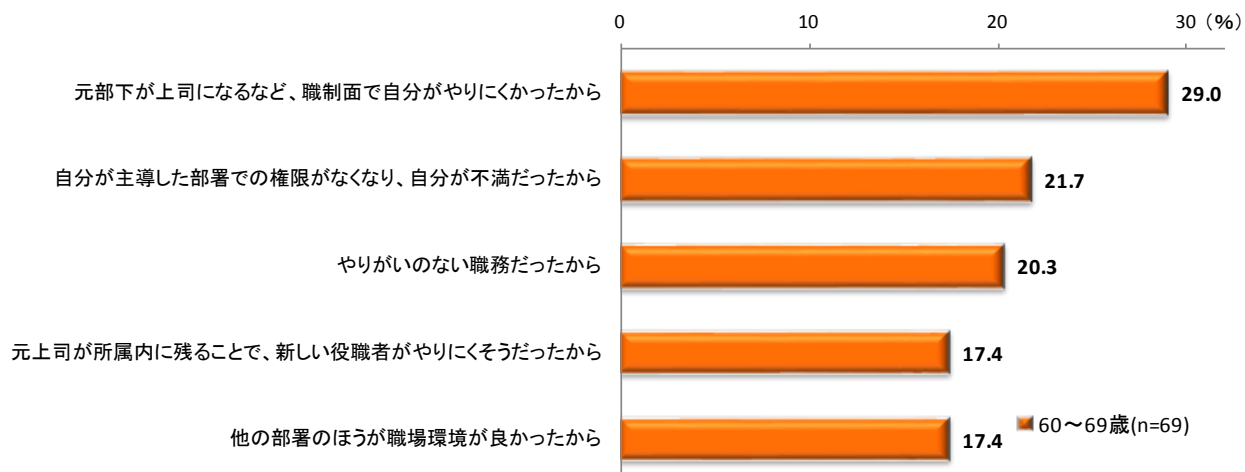


図表 1－8 役職定年の際に所属異動がなくて「良かった」、「どちらかと言えば良かった」と思う理由
(複数回答)



- ・ 所属異動がなくて「良くなかった」、「どちらかと言えば良くなかった」と回答した人が挙げた理由としては、「元部下が上司になるなど、職制面で自分がやりにくかったから」29.0%・「自分が主導した部署での権限がなくなり、自分が不満だったから」21.7%となっており、職制面での不満がうかがえます（図表 1－9）。

図表 1－9 役職定年の際に所属異動がなくて「良くなかった」、「どちらかと言えば良くなかった」と思う理由
(複数回答)



2. 定年後の就労について

(1) 定年後も働きたい理由

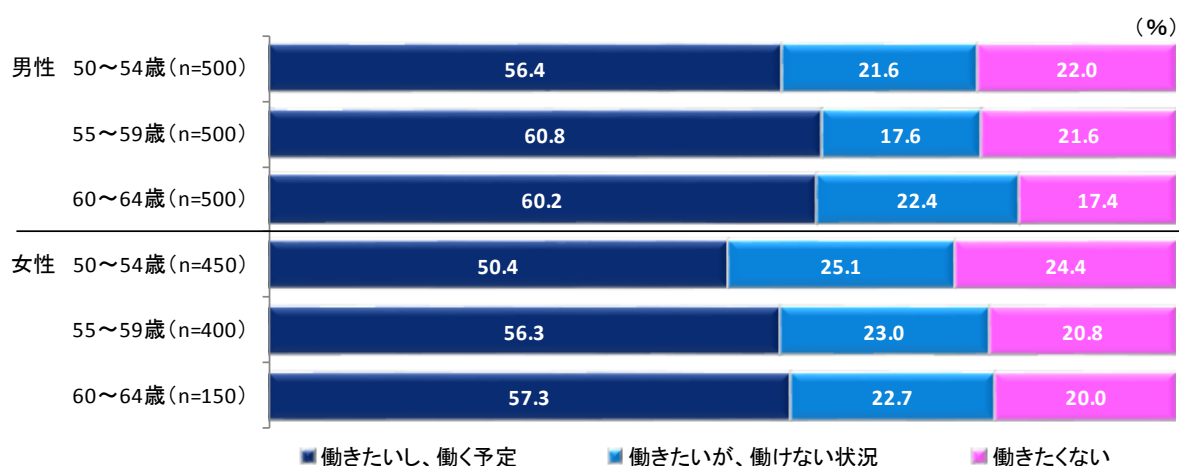
◎ 定年前正社員の8割が、定年後も働くことを希望

50～64歳の定年前正社員に対して、現在の勤務先に限らず定年後も働きたいかをたずねました。

◆ 定年前正社員の8割が、定年後も働くことを希望

- ・ 男女各年齢層とも、「働きたいし、働く予定」は5～6割で、働く場所の見込みがない・肉体的衰え・家族の介護等の理由で「働きたいが、働けない状況」が約2割となっています。このように定年前正社員の約8割が、定年後も働くことを希望しています。
- ・ 一方で「働きたくない」と回答したのは、男女とも約2割となっています（図表2－1）。

図表2－1 定年後も働きたいか（定年前正社員）



- ◎ 定年後も働きたい理由のトップは「日々の生計維持のため」
- ◎ 年齢層が高いほど、生きがいや社会とのつながりをより意識

定年後も働くことを希望する、50～64歳の定年前正社員に対して、定年後も働きたい理由をたずねました。

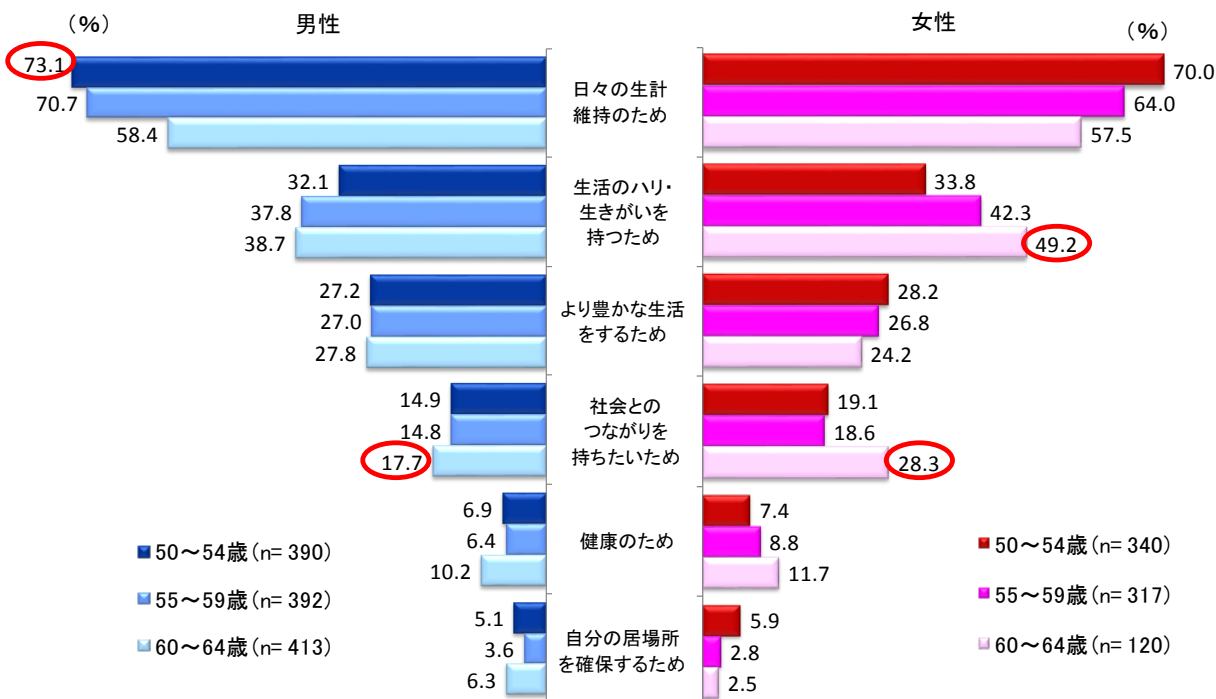
◆ 定年後も働きたい理由のトップは「日々の生計維持のため」

- ・ 男女各年齢層とも「日々の生計維持のため」の割合が最も高く、次いで「生活のハリ・生きがいを持つため」と続きます。
- ・ 年齢が低いほど「日々の生計維持のため」の割合が高く、男性の場合、50代前半は73.1%で60代前半の58.4%よりも14.7ポイント高くなっています。

◆ 年齢層が高いほど、生きがいや社会とのつながりをより意識

- ・ 一方、年齢が高いほど「生活のハリ・生きがいを持つため」の割合は高くなります。特に女性の場合、「生活のハリ・生きがいを持つため」は、60代前半49.2%で50代前半の33.8%より15.4ポイント高くなっています。
- ・ また、女性で「社会とのつながりを持ちたいため」の割合は、特に60代前半は28.3%と50代に比べて約10ポイント高く、また男性に比べても高くなっています（図表2-2）。

図表2-2 定年後も働きたい理由（定年前正社員・複数回答）



(2) 定年後に希望する働き方

- ◎ 50代は男女とも7割が、定年後の働き方として「継続雇用」を希望
- ◎ 「継続雇用」を希望する理由のトップは「スキルやノウハウを活かせるから」

50～64歳の定年前正社員に対して、定年後はどのような働き方を希望するかをたずねました。

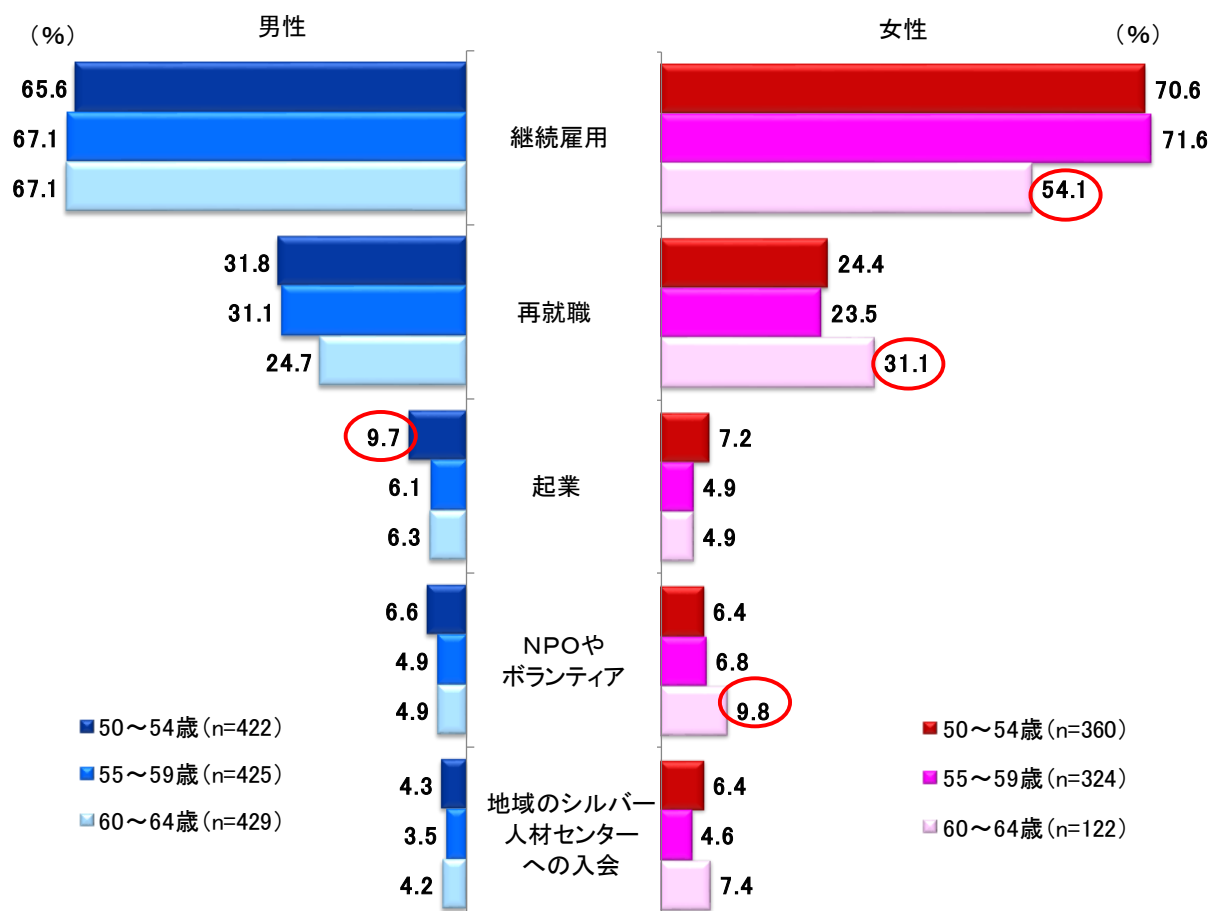
◆ 定年後の働き方として最も希望が多いのは「継続雇用」

- 男女各年齢層とも、定年後の働き方として最も希望が多かったのは「継続雇用」です。男性は各年齢層で約7割、女性も50代では約7割が希望していますが、60代になると約5割となります。

◆ 次に希望が多いのは「再就職」

- 男女各年齢層とも、「再就職」が2～3割で続いています。50代の「再就職」は男性が女性よりも7～8ポイント高いですが、60代前半では女性のほうが高くなります。
- 男性の「起業」は50代前半で9.7%と、他の場合よりもやや高くなっています。
- 60代前半女性は、「NPOやボランティア」が男性や50代女性よりもやや高く、9.8%となっています（図表2-3）。

図表2-3 定年後に希望する就労形態（「働かない」と回答した人を除く定年前正社員・複数回答）

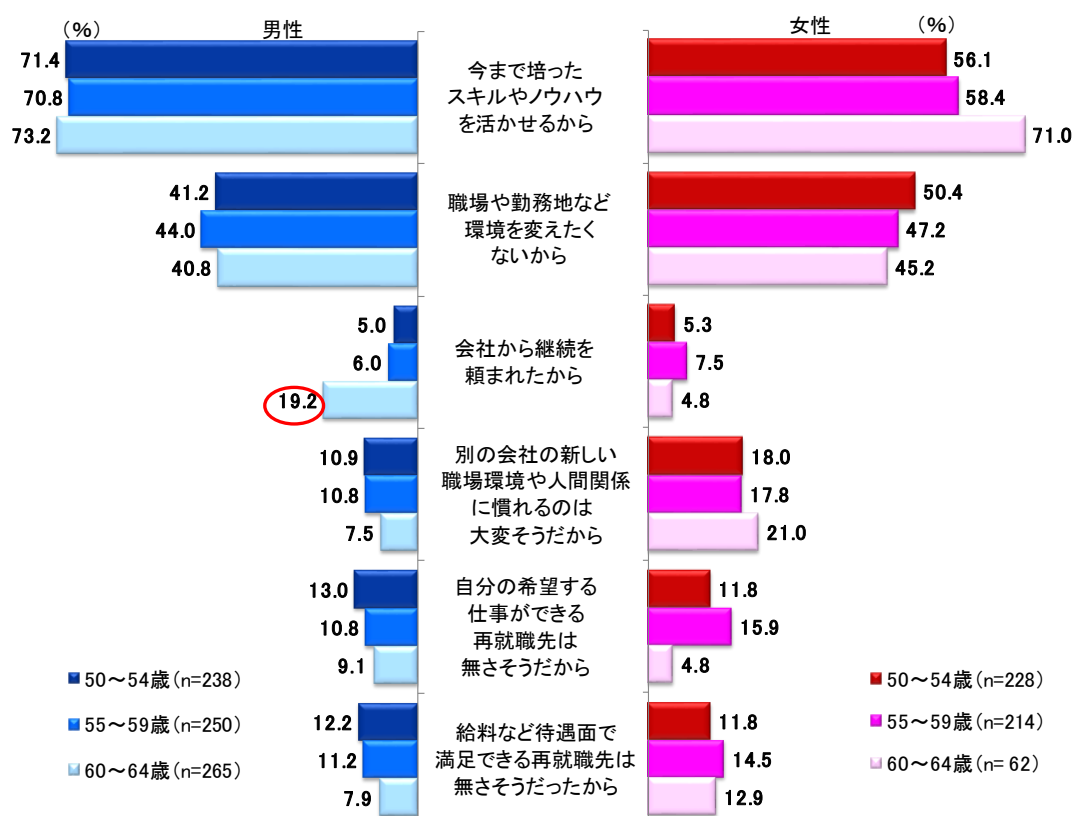


50～64 歳の定年前正社員に対して、継続雇用を希望する理由をたずねました。

◆ 「継続雇用」を希望する理由のトップは「スキルやノウハウを活かせるから」

- ・ 男女各年齢層とも継続雇用を希望する理由としては、「今まで培ったスキルやノウハウを活かせるから」の割合が最も高くなっています。男女別で見ると、男性は各年齢層で7割を超えている一方で、女性は50代で約6割、60代前半で約7割となっています。
- ・ 次いで、「職場や勤務地など環境を変えたくないから」が続きます。男性約4割に対し、女性は約5割と、各年齢層において、女性のほうが男性よりも高くなっています。
- ・ 「今まで培ったスキルやノウハウを活かせるから」と「職場や勤務地など環境を変えたくないから」は男女ともに高いものの、スキル・ノウハウを活かす点は男性のほうが女性より高く、環境の変化を避ける点は女性のほうが男性より高くなっています。
- ・ また「会社から継続を頼まれたから」は60代前半男性で19.2%と、他年齢層や女性と比べて10ポイント以上高くなっています（図表2－4）。

図表2－4 継続雇用を希望する理由（定年前正社員・複数回答）



(3) 定年後も働いている理由

◎ 定年後も働いている理由のトップは、60代前半は「日々の生計維持」、60代後半は「生活のハリ・生きがい」

60代の定年後有職者の男性に対して、定年後も働いている理由をたずねました。

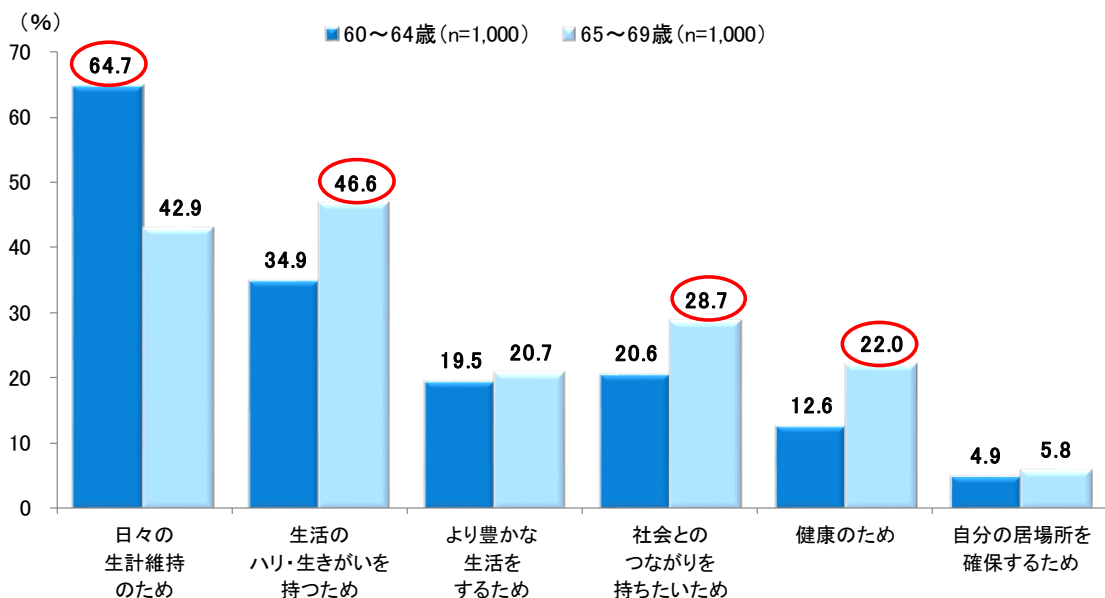
◆ 60代前半で働いている理由のトップは「日々の生計維持」

- ・ 60代前半では、「日々の生活維持のため」が64.7%と最も高く、次いで「生活のハリ・生きがいを持つため」が34.9%と続きます。

◆ 60代後半で働いている理由のトップは「生活のハリ・生きがい」

- ・ 60代後半では、「生活のハリ・生きがいを持つため」が46.6%と最も高くなっています。次いで、「日々の生計維持のため」が42.9%と続きますが、60代前半の64.7%に比べて21.8ポイント低くなっています。
- ・ 60代後半では、「社会とのつながりを持ちたいため」28.7%・「健康のため」22.0%と、それぞれ60代前半より高い点が目立ちます。
- ・ 定年前正社員が定年後も働きたい理由として、年齢層が高いほど、生きがいや社会とのつながりを重視する傾向があります（図表2-2参照）。そして、実際に定年後も働いている理由を見ると、同じ60代でも前半には生計維持を、後半には生きがいを重視して働く傾向が見られます（図表2-5）。

図表2-5 定年後も働いている理由（定年後有職者（男性）・複数回答）



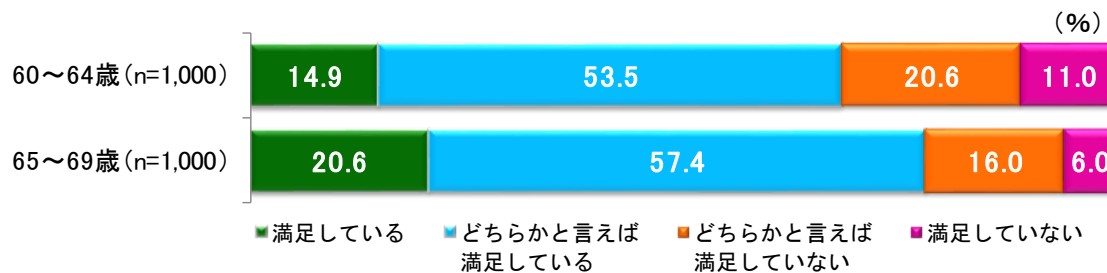
◎ 定年後の仕事に満足していない理由は「収入額が少ないから」「やりがいを感じないから」

60代の定年後有職者の男性に対して、現在の仕事に満足しているかをたずねました。

◆ 定年後も働く60代男性の7～8割が現在の仕事に満足

- ・ 現在の仕事に「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の合計割合は7～8割となっており、定年後も働いている60代男性の満足度は高いことがわかります（図表2－6）。

図表2－6 現在の仕事に満足しているか（定年後有職者（男性））

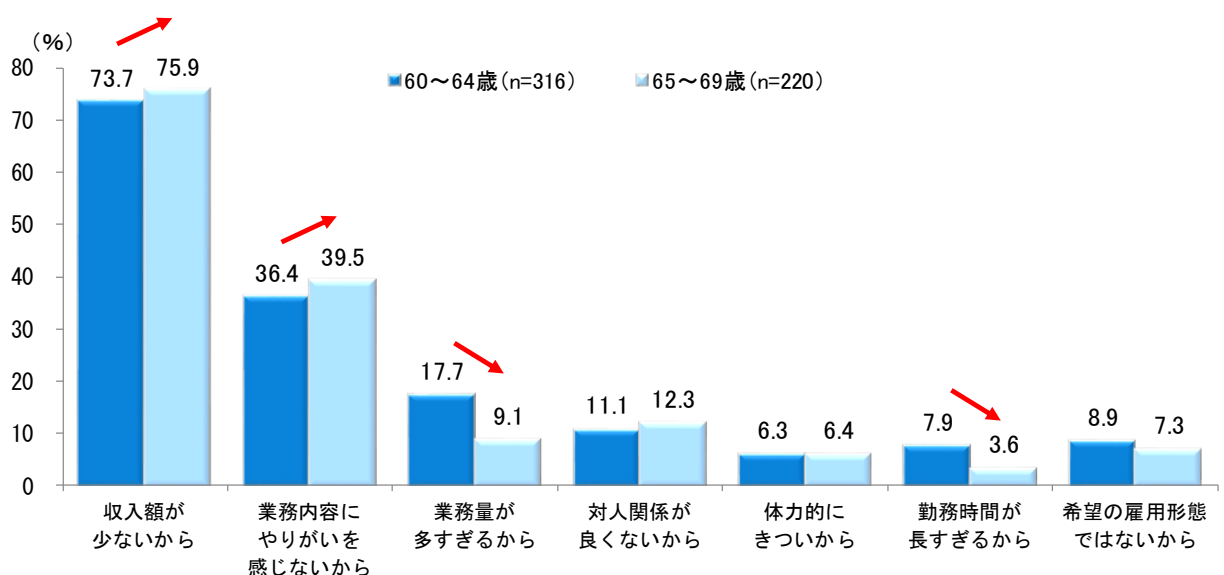


次に、定年後有職者に対して、現在の仕事について「どちらかと言えば満足していない」と「満足していない」理由をたずねました。

◆ 満足していない理由は「収入額が少ないから」「やりがいを感じないから」

- ・ 満足していない理由として最も割合が高かったのは、「収入額が少ないから」です（60代前半73.7・60代後半75.9%）。次に、「業務内容にやりがいを感じないから」が約4割と続きます。
- ・ 60代後半になると、業務量や勤務時間面の負担を感じる人の割合が低くなる一方で、収入面や業務のやりがいの点で不満を感じる人の割合がやや高くなります（図表2－7）。

図表2－7 現在の仕事に満足していない理由（定年後有職者（男性）・複数回答）



(4) 働き続けるうえでの障害・課題

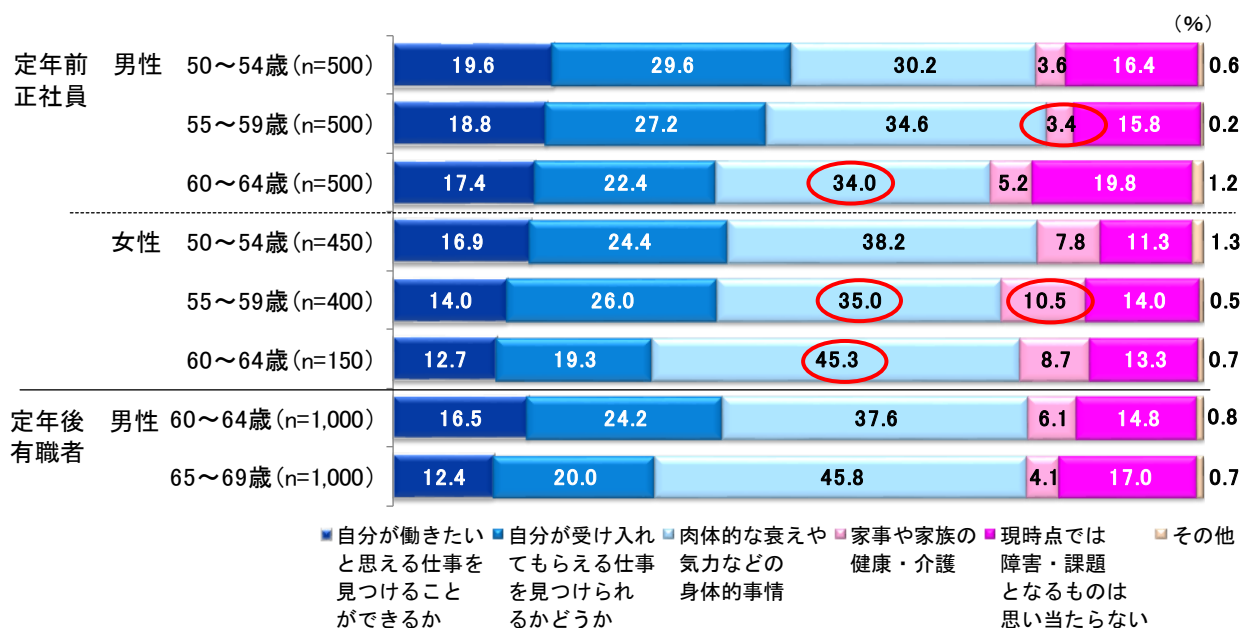
◎ 働き続けるうえでの障害・課題は、「肉体的な衰えや気力などの身体的事情」が最も高く、女性のほうが男性よりも不安を感じる傾向

50～64歳の定年前正社員と、60代の定年後有職者の男性に対して、働き続けるうえで最も大きな障害・課題を一つだけ挙げてもらいました。

◆ 働き続けるうえで、最も障害・課題と感じるのは「肉体的な衰えや気力などの身体的事情」

- ・ 働き続けるうえで最も障害・課題と感じるのは、男女・各年齢層とも「肉体的な衰えや気力などの身体的事情」であり、年齢が高いほど概してその割合は高く、特に定年前正社員の女性は、50代後半の35.0%から60代前半は45.3%と10.3ポイント高くなります。
- ・ また、「肉体的な衰えや気力などの身体的事情」を挙げる割合は、各年齢層において、女性のほうが男性よりも高く、60代前半では、女性は45.3%と男性の34.0%よりも11.3ポイント高くなっています。年齢が高いほうが、また男性より女性のほうが、体力や気力面に不安を感じる割合が高くなっています。
- ・ 「家事や家族の健康・介護」は各年齢層において女性が男性よりも上回っています。最も差があるのは50代後半で、男性の3.4%に対して、女性は10.5%と7.1ポイント高くなっています（図表2－8）。

図表2－8 働き続けるうえでの障害・課題（定年前正社員、定年後有職者（男性））



(5) 完全引退希望年齢

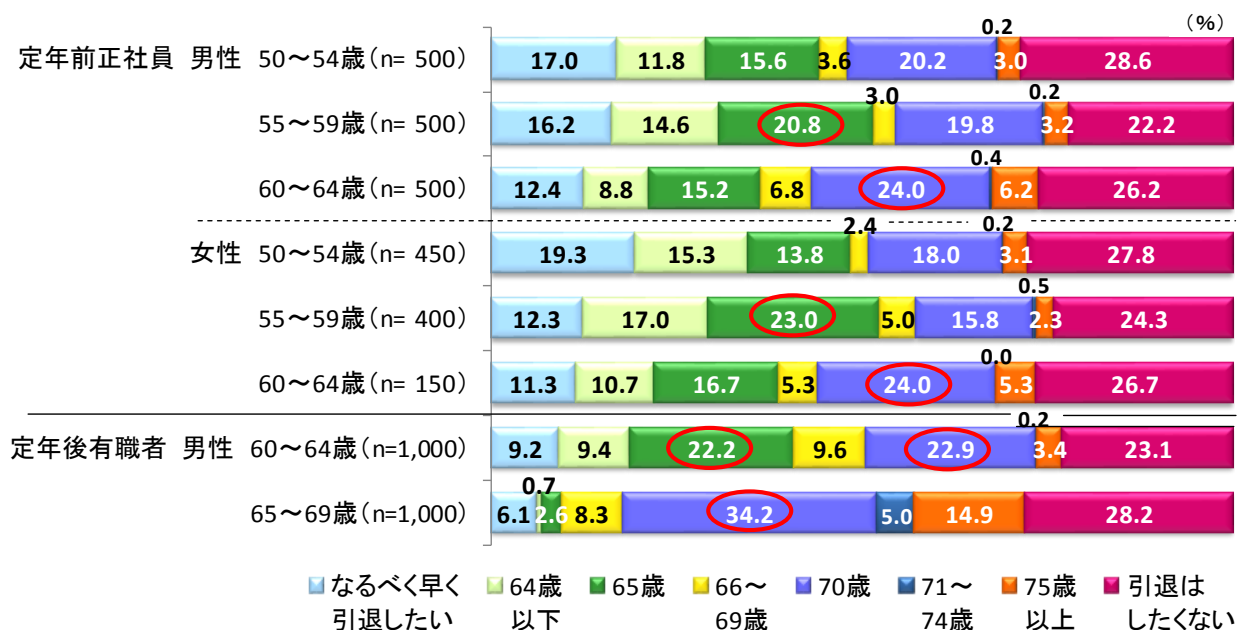
◎ 完全引退（収入を伴う就労をやめること）をしたくない男女は4人に1人

50～64歳の定年前正社員と、60代の定年後有職者の男性に対して、何歳で完全引退（収入を伴う就労をやめること）をしたいかをたずねました。

◆ 完全引退したくない男女は4人に1人

- ・ 「引退はしたくない」男女は、定年前正社員・定年後有職者ともに約4人に1人となっています。
- ・ 完全引退希望年齢としては、定年前正社員の男女ともに50代後半では65歳を希望する割合が最も高くなります（男性20.8%・女性23.0%）。しかし、65歳の定年間近の60代前半になると、70歳を希望する割合が最も高くなります（男性24.0%・女性24.0%）。
- ・ 定年後有職者の男性を見ると、60代前半では65歳（22.2%）と70歳（22.9%）がほぼ同じ割合です。また60代後半では70歳を希望する割合が34.2%と最も高い割合となりました（図表2－9）。

図表2－9 何歳で完全引退をしたいか（定年前正社員、定年後有職者（男性））



(6) 早く引退したい理由

◎ 仕事を 64 歳以下で、またはなるべく早く引退したい理由は、「趣味等の時間を持ちたいため」

何歳で完全引退をしたいかという質問に、「64 歳以下で」または「なるべく早く引退したい」と回答した、50～59 歳の定年前正社員に対して、その理由をたずねました。

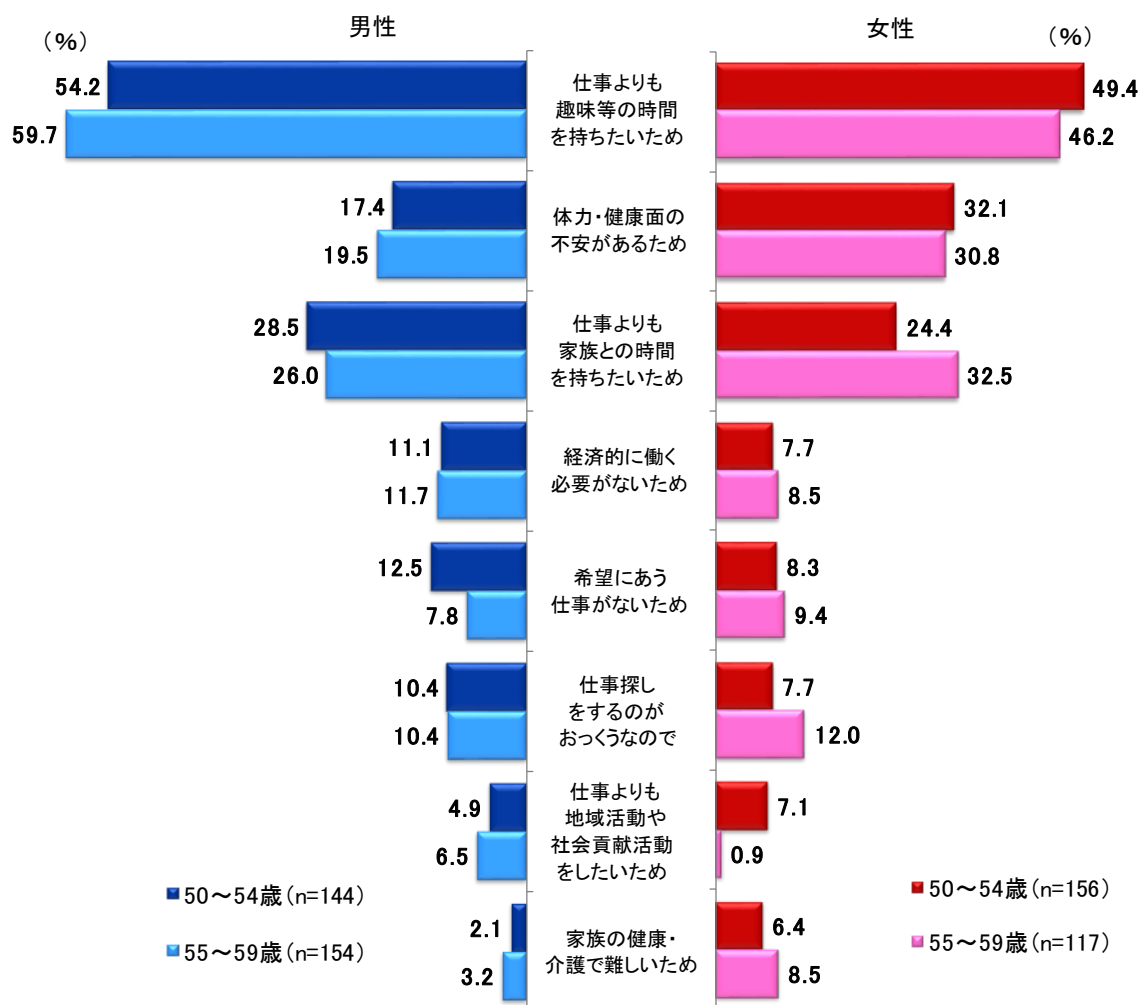
◆ 男性は「趣味等の時間を持ちたいため」

- ・ 男性は各年齢層とも「仕事よりも趣味等の時間を持ちたいため」が 5～6 割と最も高くなっています。次いで「仕事よりも家族との時間を持ちたいため」が約 3 割で続きます。

◆ 女性は趣味等の時間の他、体力・健康面に不安

- ・ 女性も、男性と同様に「仕事よりも趣味等の時間を持ちたいため」が約 5 割と最も高くなっていますが、次に高いのは、「体力・健康面の不安があるため」が約 3 割で、これは女性のほうが男性よりも高くなっています（図表 2－10）。

図表 2－10 仕事を 64 歳以下で、またはなるべく早く引退したい理由（定年前正社員・複数回答）

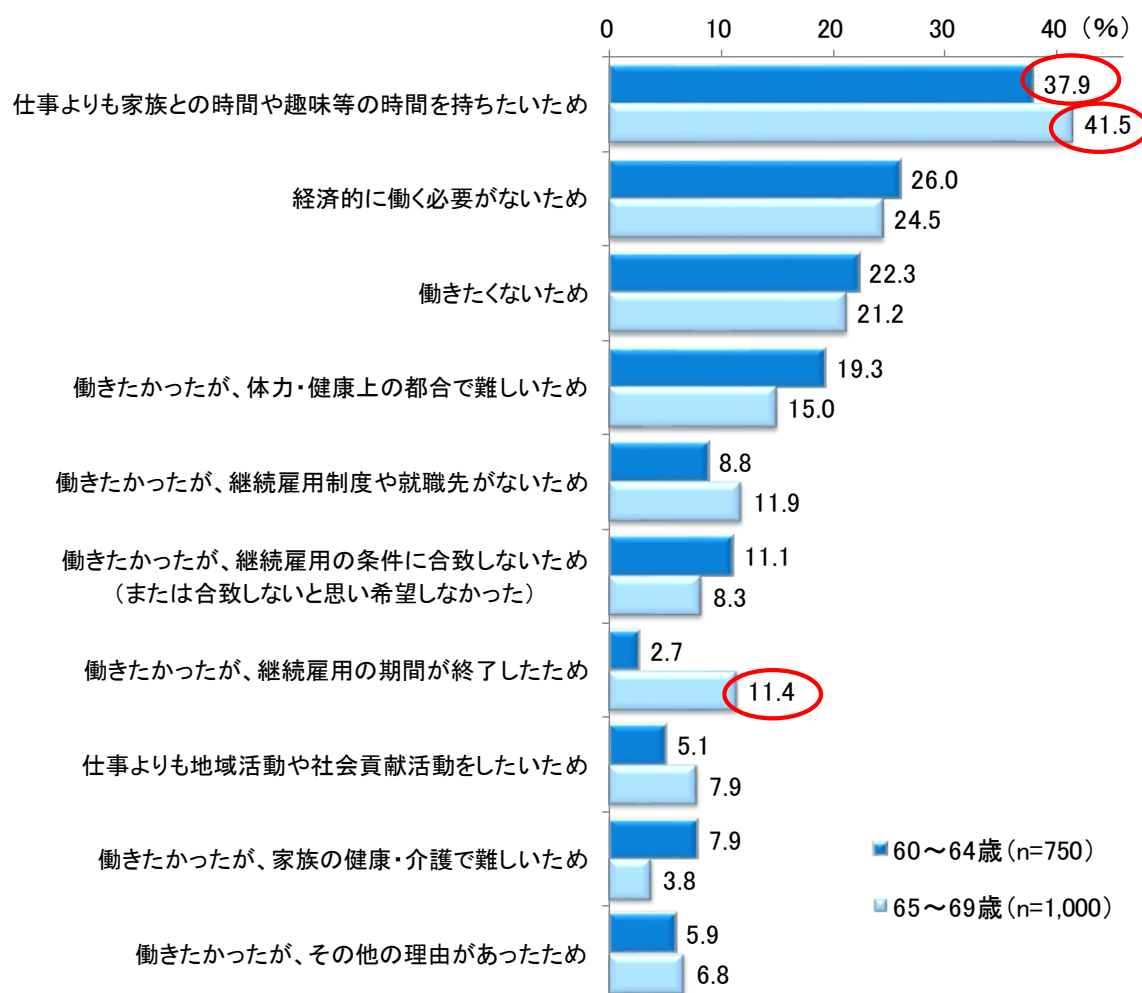


次に、60代の定年後無職者の男性に対して、現在働いていない理由をたずねました。

◆ 現在働いていない理由は「仕事よりも家族との時間や趣味等の時間を持ちたいため」

- ・ 現在働いていない理由は、「仕事よりも家族との時間や趣味等の時間を持ちたいため」が最も高い割合となっています（60代前半 37.9%・60代後半 41.5%）。次いで、「経済的に働く必要がないため」（60代前半 26.0%・60代後半 24.5%）、「働きたくないため」（60代前半 22.3%・60代後半 21.2%）と続きます。
- ・ また、60代後半において「働きたかったが、継続雇用の期間が終了したため」が 11.4%と、60代前半の 2.7%より 8.7 ポイント高い点が目立ちます（図表 2-11）。
- ・ そして、定年前正社員の男性の「仕事を 64 歳以下で、またはなるべく早く引退したい理由」（図表 2-10）と定年後無職者の男性の「現在働いていない理由」（図表 2-11）にはともに、仕事よりも趣味を楽しんだり、家族との時間を持ちたいからという同様の傾向が見られます。

図表 2-11 現在働いていない理由（定年後無職者（男性）・複数回答）



(7) 企業に求めたい取組み

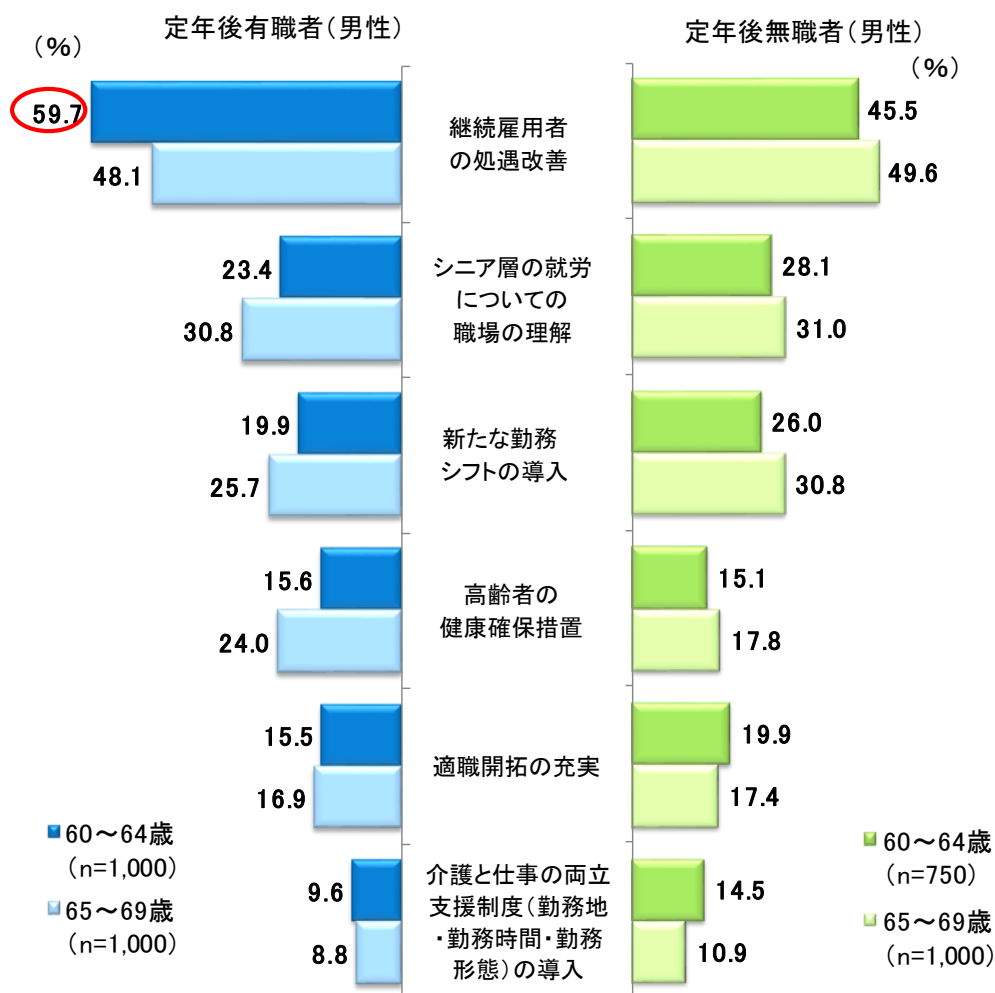
◎ 定年後の60代男性の考える、企業に最も必要な取組みは「継続雇用者の処遇改善」

定年後の60代男性に対して、60歳以上を雇用するうえで、企業に必要と思われる取組みは何かをたずねました。

◆ 企業に最も必要な取組みは「継続雇用者の処遇改善」

- ・ 「継続雇用者の処遇改善」の割合が定年後有職者・無職者ともに5～6割と最も高く、定年後有職者の60代前半では約6割にのぼります。
- ・ 次に、「シニア層の就労についての職場の理解」「新たな勤務シフトの導入」が2～3割と続きます（図表2-12）。

図表2-12 企業等に必要と思われる取組み（定年後有職者（男性）・定年後無職者（男性）・複数回答）



(8) キャリアプランやライフプランを考える機会の有無

◎ 「定年までにキャリアプランやライフプランを考える機会がなかった」のは3割

定年後の60代男性に、定年までにキャリアプランやライフプランを考える機会があったかをたずねました。

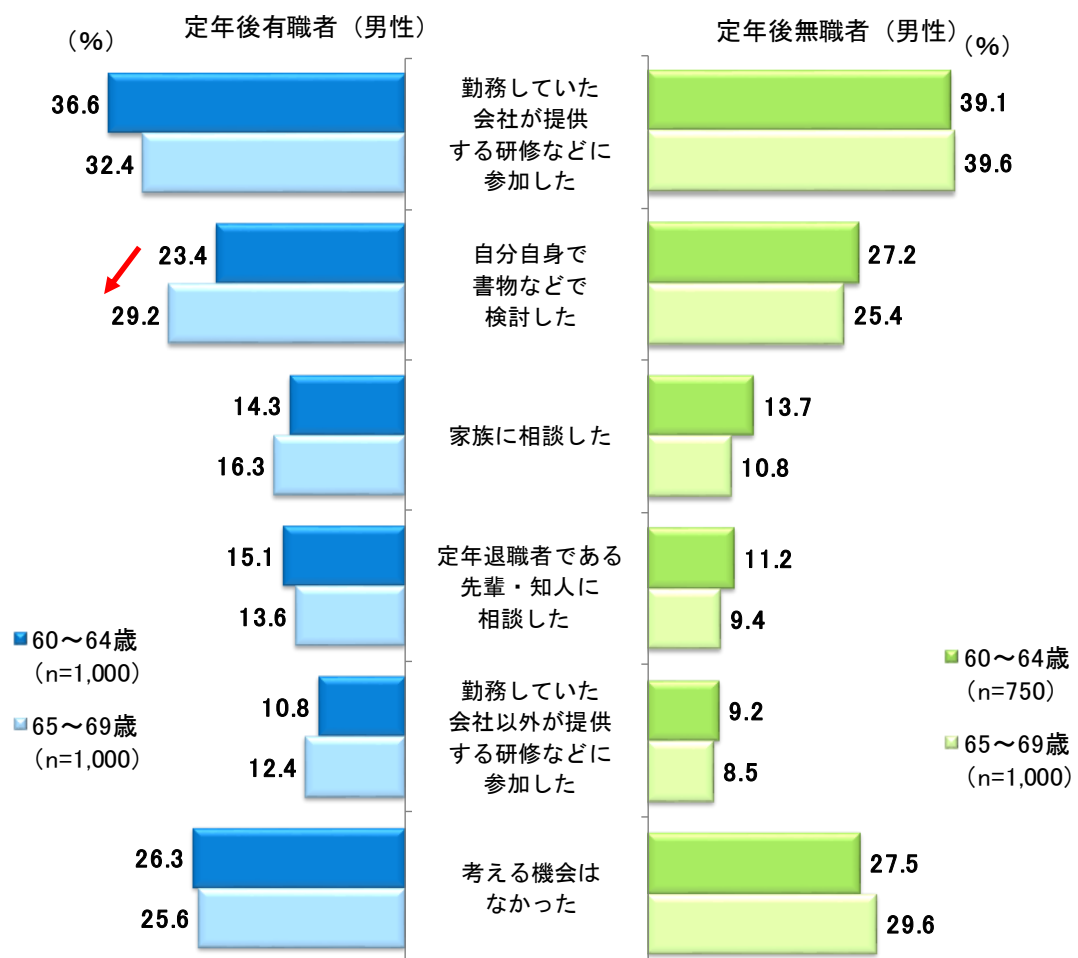
◆ 「勤務していた会社が提供する研修などへの参加」は3～4割

- ・ 定年後有職者の3～4割、定年後無職者の約4割が定年までに「勤務していた会社が提供する研修などに参加」しました。
- ・ 定年後有職者については、60代後半になると勤務会社の提供する研修の機会への参加の割合が低くなる一方で、自分自身で書物などで検討した割合が約3割になり、60代前半よりも割合が高い点が目立ちます。

◆ 「考える機会はなかった」は3割

- ・ 一方で、「考える機会はなかった」と回答した定年後有職者と定年後無職者はいずれも約3割でした。
- ・ 長寿化が進む中、重要性を増す定年後のキャリアプランやライフプランについて考える機会が今後ますます必要となると考えられます（図表2-13）。

図表2-13 キャリアプランやライフプランを考える機会があったか（定年後有職者（男性）・定年後無職者（男性）・複数回答）



3. 定年後の継続雇用について

(1) 継続雇用を選んだ理由

- ◎ 60代前半の定年後有職者（男性）のうちの3人に2人が継続雇用
- ◎ 継続雇用者の5割が「スキルやノウハウを活かせそうだったから」と前向きな理由
- ◎ 継続雇用の選択には変化を避ける気持ちも

前述（図表2－3参照）のように、50～64歳の定年前正社員については、継続雇用の希望が多いことがわかりました。ここでは実際に継続雇用を選択して働いている60代前半の男性について、継続雇用の実態を詳しく見ていきます。

◆ 60代前半の定年後有職者（男性）のうちの3人に2人が継続雇用

- ・ 60代前半の定年後有職者の男性のうち64.1%が、定年前と同じ企業（グループ）に継続雇用で働いています。
- ・ 定年前とは別の企業グループへの再就職者は28.0%、起業者は5.4%となっています（図表3－1）。

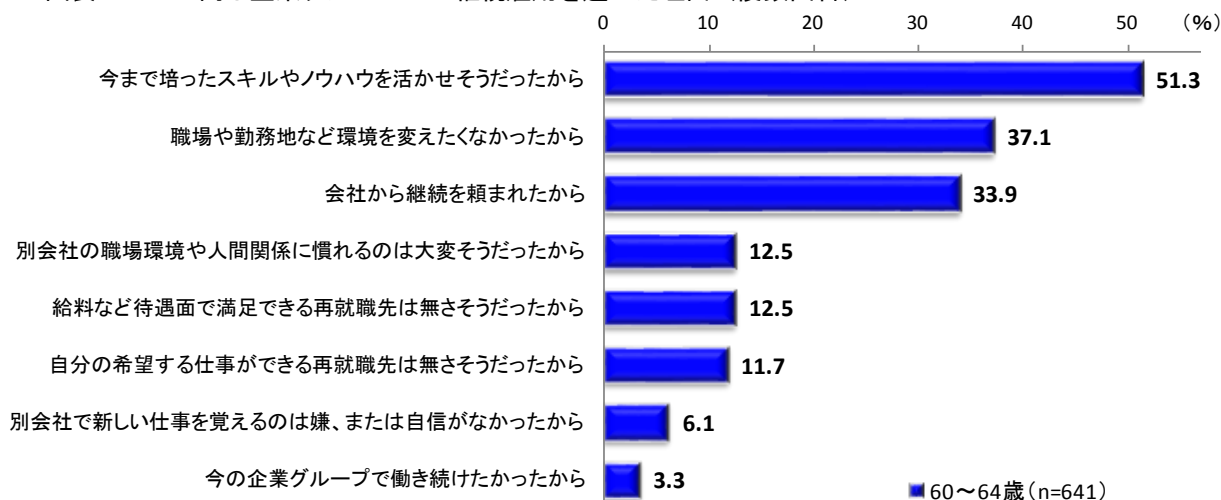
図表3－1 60代前半の定年後有職者（男性）の就労形態



◆ 継続雇用者の5割が「スキルやノウハウを活かせそうだったから」と前向きな理由。一方で変化を避ける気持ちも

- ・ 定年後の働き方として定年前と同じ企業（グループ）での継続雇用を選んだ人の51.3%が「今まで培ったスキルやノウハウを活かせそうだったから」をその理由に挙げ、最も高くなっています。
- ・ 次に「職場や勤務地など環境を変えたくなかったから」37.1%、「会社から継続を頼まれたから」33.9%と続きます。
- ・ スキルやノウハウを活かすという前向きな姿勢が表れている一方、変化を避ける気持ちも見え隠れしています（図表3－2）。

図表3－2 同じ企業グループでの継続雇用を選んだ理由（複数回答）



(2) 継続雇用者が会社から期待されている役割

◎ 継続雇用者は会社から「専門知識・ノウハウの提供」「後進の指導・助言的役割」を期待されていると認識 —— 定年前正社員と変わらず ——

60代前半の継続雇用者の男性が現職務において会社からどのような役割を期待されているか、本人の認識をたずねました。

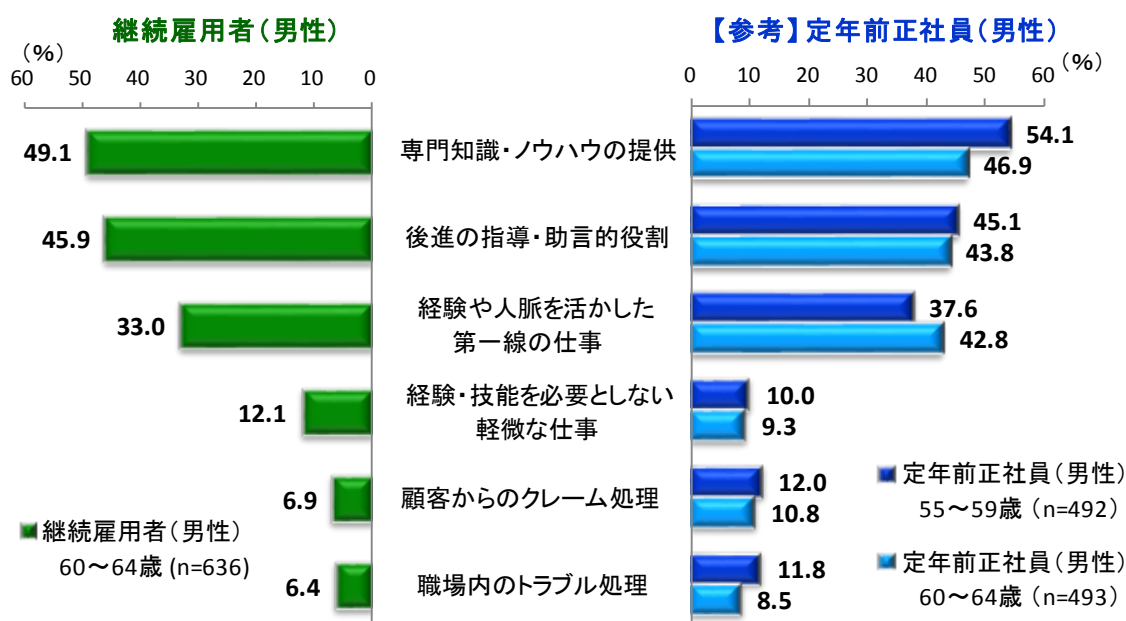
◆ 継続雇用者は会社から「専門知識・ノウハウの提供」「後進の指導・助言的役割」を期待されていると認識 —— 定年前正社員と変わらず ——

- ・ 継続雇用者のほぼ半数の人が「専門知識・ノウハウの提供」49.1%、「後進の指導・助言的役割」45.9%を期待されていると認識しています。一方、50代後半と60代前半の定年前正社員の男性においても、同じ役割が上位を占めており、継続雇用者も同年代の定年前正社員も、期待されている役割についての認識はさほど変わらないことがわかります。
- ・ また、「経験や人脈を活かした第一線の仕事」を期待されていると認識している継続雇用者も、同年代の定年前正社員には及ばないものの33.0%を占めています。

◆ 軽微な仕事しか期待されていないと考える人は1割ほど

- ・ 一方、「経験・技能を必要としない軽微な仕事」しか期待されていないと認識している継続雇用者は12.1%。同年代の定年前正社員に比べるとやや高いものの、大きな違いはありません（図表3-3）。

図表3-3 現職務において会社から期待されている役割（本人の認識）（複数回答）



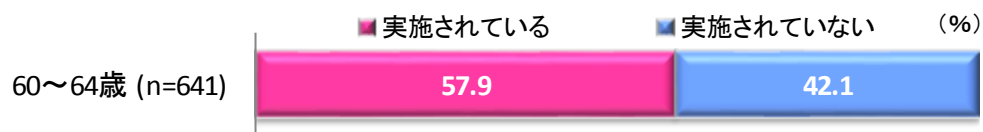
(3) 継続雇用者に対する人事考課

- ◎ 継続雇用者の6割が人事考課の実施あり
- ◎ 人事考課のある継続雇用者のうちの6人に1人が、考課の結果は処遇に反映されないと認識

◆ 継続雇用者の6割が人事考課の実施あり

- ・ 60代前半の継続雇用者の男性に人事考課が実施されているかをたずねたところ、「実施されている」は57.9%。42.1%が「実施されていない」と回答しています（図表3-4）。

図表3-4 継続雇用者における人事考課実施の有無

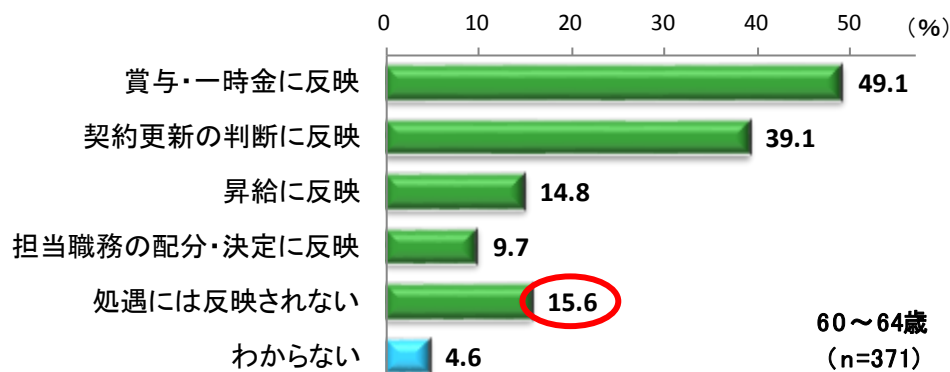


次に人事考課が実施されていると回答した人に、考課結果が何に反映されているかをたずねました。

◆ 人事考課のある継続雇用者のうちの6人に1人が、考課の結果は処遇に反映されないと認識

- ・ 考課結果が「賞与・一時金に反映」されている割合は49.1%でトップで、次に「契約更新の判断に反映」39.1%が続きます。
- ・ 一方、考課結果が「処遇には反映されない」と認識している割合は、約6人に1人（15.6%）です（図表3-5）。

図表3-5 人事考課結果の反映（人事考課が実施されている継続雇用者・複数回答）



(4) 継続雇用者の定年前後の労働時間とモチベーションの変化

- ◎ 継続雇用になっても 5 割の人が労働時間は定年直前と「変わらない」
- ◎ 労働時間が定年直前の 75%未満の継続雇用者の 7 割が、定年直前よりモチベーション低下

◆ 継続雇用になっても 5 割の人が労働時間は定年直前と「変わらない」

- ・ 60 代前半の継続雇用者の男性に、現在の労働時間（残業を含む）が定年直前と比べてどの程度の長さになっているかをたずねたところ、51.2%の人が「変わらない」と回答しています。
- ・ 労働時間が短くなった人の割合は 46.8%で、定年直前の労働時間を 100%とした場合、「75～100%未満」に短縮が 22.5%、「50～75%未満」が 14.5%。50%未満に短縮となった人は 9.8%となっています（図表 3－6）。

図表 3－6 継続雇用者の労働時間（定年直前を 100%とした場合）

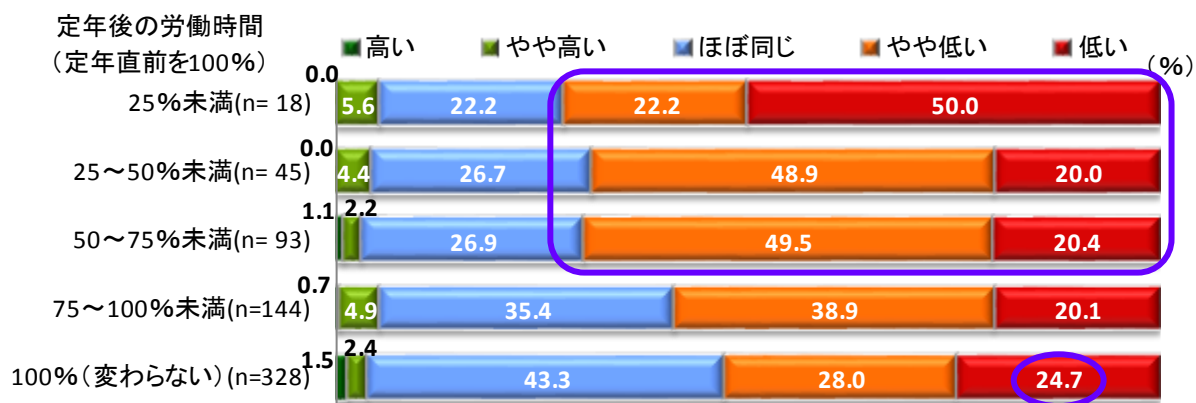


次に、60 代前半の継続雇用者の男性に、定年後の仕事に対するモチベーションが定年直前と比べてどの程度になっているかをたずね、定年後の労働時間の変化との関係を確認しました。

◆ 労働時間が定年直前の 75%未満の継続雇用者の 7 割が、定年直前よりモチベーション低下

- ・ 労働時間が定年直前と変わらない人のうち、約 4 割のモチベーションは定年直前とほぼ同じです。これに対し、労働時間が 75%未満に短縮した場合には、モチベーションが低下した割合が約 7 割となっています。
- ・ また、モチベーションが「やや低い」の割合は、労働時間の変化により影響を受けているようですが、「低い」と回答した割合は、労働時間が 25～100%未満の人が約 2 割なのに対し、労働時間が変わっていない人も 24.7%となっています。労働時間が 25～100%（変わらない）の場合には労働時間以外にもモチベーションを低くするような別の要素があるものと考えられます（図表 3－7）。

図表 3－7 継続雇用者の仕事に対するモチベーション —— 定年直前との比較（継続雇用で働いている 60 代前半男性：労働時間の変化別）



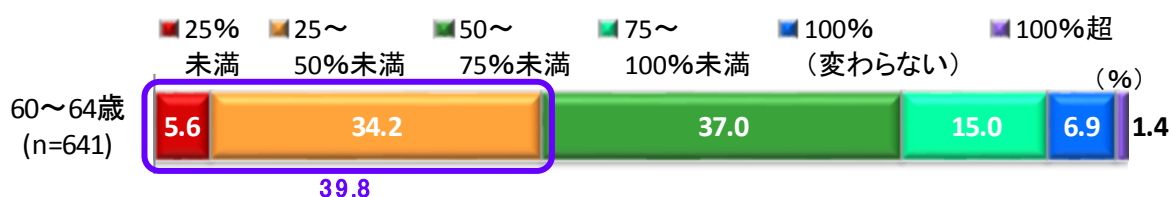
(5) 継続雇用者の定年前後の年収とモチベーションの変化

- ◎ 定年直前に比べて年収が50%未満に減少している人は継続雇用者全体の4割
- ◎ 継続雇用後に年収が低下した幅が大きいほどモチベーションも大きく低下

◆ 継続雇用者の4割が定年直前の50%未満に年収減少

- ・ 60代前半の継続雇用者の男性に、定年直前の年収を100%とした場合に現在の年収（勤労収入のみ）はどの程度の水準になっているかをたずねたところ、「50～75%未満」が37.0%と最も高く、次に「25～50%未満」が34.2%となっています。
- ・ 定年直前に比べて年収が50%未満に減少している人が継続雇用者全体の39.8%を占める結果となっています（図表3-8）。

図表3-8 継続雇用者の年収（定年直前を100%とした場合）

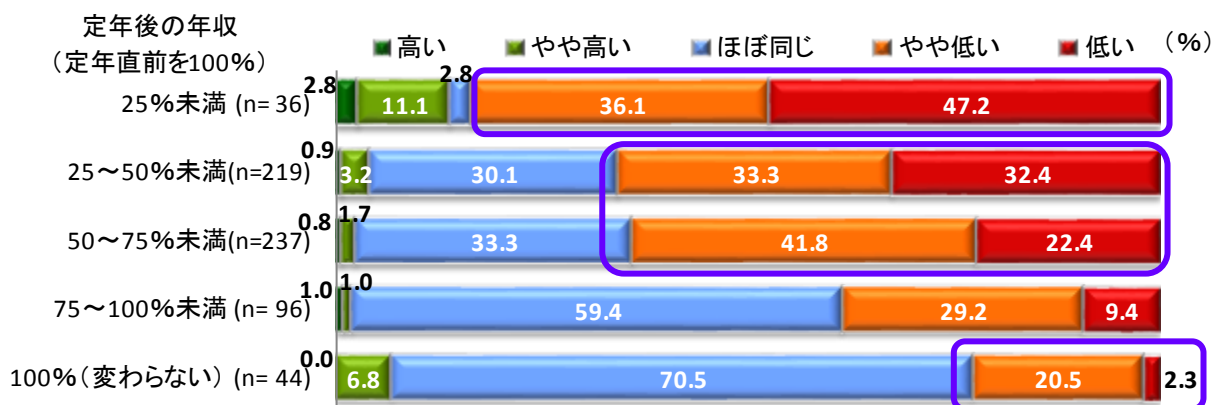


次に、継続雇用者（60代前半男性）に、現在の仕事に対するモチベーションが定年直前と比べてどの程度になっているかをたずね、年収の変化との関係を確認しました。

◆ 継続雇用後に年収が低下した幅が大きいほどモチベーションも大きく低下

- ・ 定年後の年収の減少幅が大きいほど、定年直前と比べてモチベーションが「低い」傾向が見られました。定年後も年収が変わらない人の場合、「低い」と回答した人は2.3%だったのに対し、年収が75～100%未満になった場合では9.4%、50～75%未満になった場合では22.4%とその割合は上昇します。年収が25%未満になると、47.2%が「低い」と回答しています。
- ・ また、「低い」と「やや低い」を合わせた、定年直前よりもモチベーションが下がった割合は、年収が変わっていない場合では約4人に1人程度なのに対し、年収が定年直前の25～75%未満の水準になった場合では、約3人に2人を占めています。さらに25%未満では、約8割となっています（図表3-9）。

図表3-9 継続雇用者の仕事に対するモチベーション —— 定年直前との比較（継続雇用で働いている60代前半男性：年収の変化別）



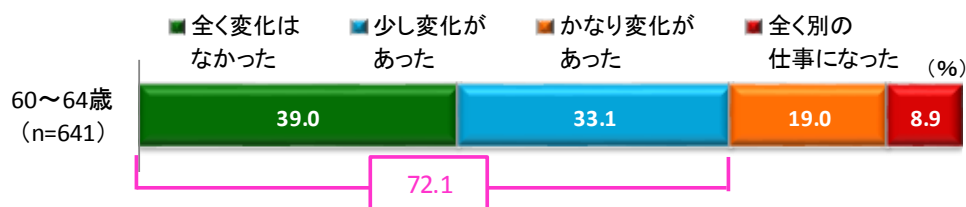
(6) 継続雇用者の定年前後の仕事内容とモチベーションの変化

- ◎ 7割が定年直前とほぼ同じ仕事。仕事が大きく変化した人は3割
- ◎ 定年直前と仕事内容が大きく変わった継続雇用者はモチベーション低下
—— 継続雇用者の希望とのミスマッチがモチベーションに影響か ——

◆ 7割が定年直前とほぼ同じ仕事。仕事が大きく変化した人は3割

- ・ 定年後に継続雇用になった際、39.0%の人が仕事内容に「全く変化はなかった」と回答しています。「少し変化があった」33.1%も加えた約7割の人が、定年直前とあまり変わらない仕事を続けていることがわかります。
- ・ 一方、19.0%が「かなり変化があった」とし、8.9%の人は「全く別の仕事になった」と回答しています。変化を避けて継続雇用を選んだものの、慣れない仕事に従事している人が約3割いるようです（図表3-10）。

図表3-10 継続雇用になった際の仕事内容の変化

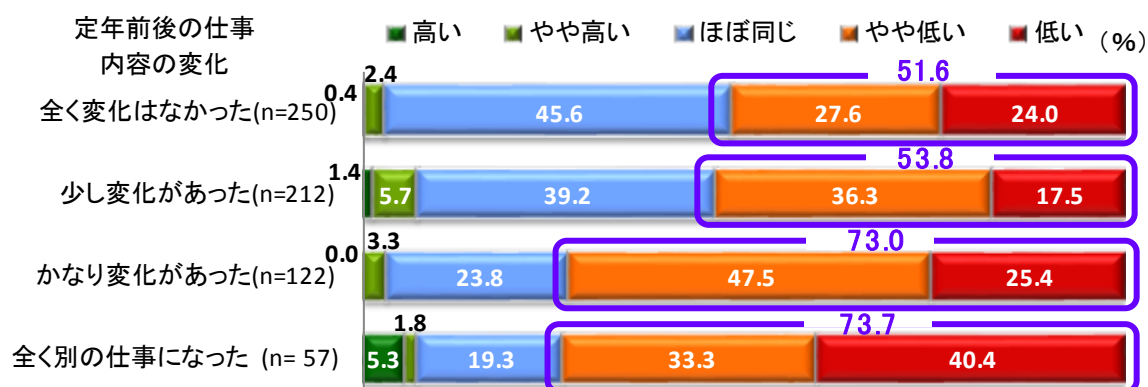


◆ 定年直前と仕事内容が大きく変わった継続雇用者はモチベーション低下

—— 継続雇用者の希望とのミスマッチがモチベーションに影響か ——

- ・ 定年前後の仕事内容の変化の程度別に、現在の仕事に対するモチベーションを定年直前と比較してたずねたところ、仕事内容の変化が大きい人ほどモチベーションが低下しています。
- ・ 仕事の内容に変化が全くない、あるいは少し変化があった場合、モチベーションが低下した人は約5割でした（「全く変化はなかった」51.6%、「少し変化があった」53.8%）。ところが、仕事内容が大きく変化した場合には、その割合は約7割となります（「かなり変化があった」73.0%、「全く別の仕事になった」73.7%）（図表3-11）。
- ・ 前述のように、継続雇用を選んだ理由としては「今まで培ったスキルやノウハウを活かせそうだったから」「職場や勤務地など環境を変えたくなかったから」が上位となっています（図表3-2参照）。そのため、定年直前と仕事内容が大きく変わると、本人の希望やスキルとのミスマッチからモチベーションの低下につながるのではないかと考えられます。

図表3-11 仕事内容の変化の程度とモチベーション（継続雇用で働いている60代前半男性：仕事内容の変化別）



4. 定年制度に対する意識について

(1) 定年制度の要否

◎ 定年制度が「あるほうが良い」と思う男性 6～7 割・女性 5 割

50 代後半の定年前正社員の男女と 60 代前半の定年経験者の男性に定年制度の要否についてたずねました。

◆ 男性の 6～7 割が定年制度は「あるほうが良い」

- ・ 定年制度については、男性は定年前正社員・定年経験者（定年後有職者・定年後無職者）ともに 6～7 割が「あるほうが良い」と考えており、定年前正社員の女性では要否が拮抗しています（図表 4－1）。

図表 4－1 定年制度の要否



(2) 定年制度の要否についての理由

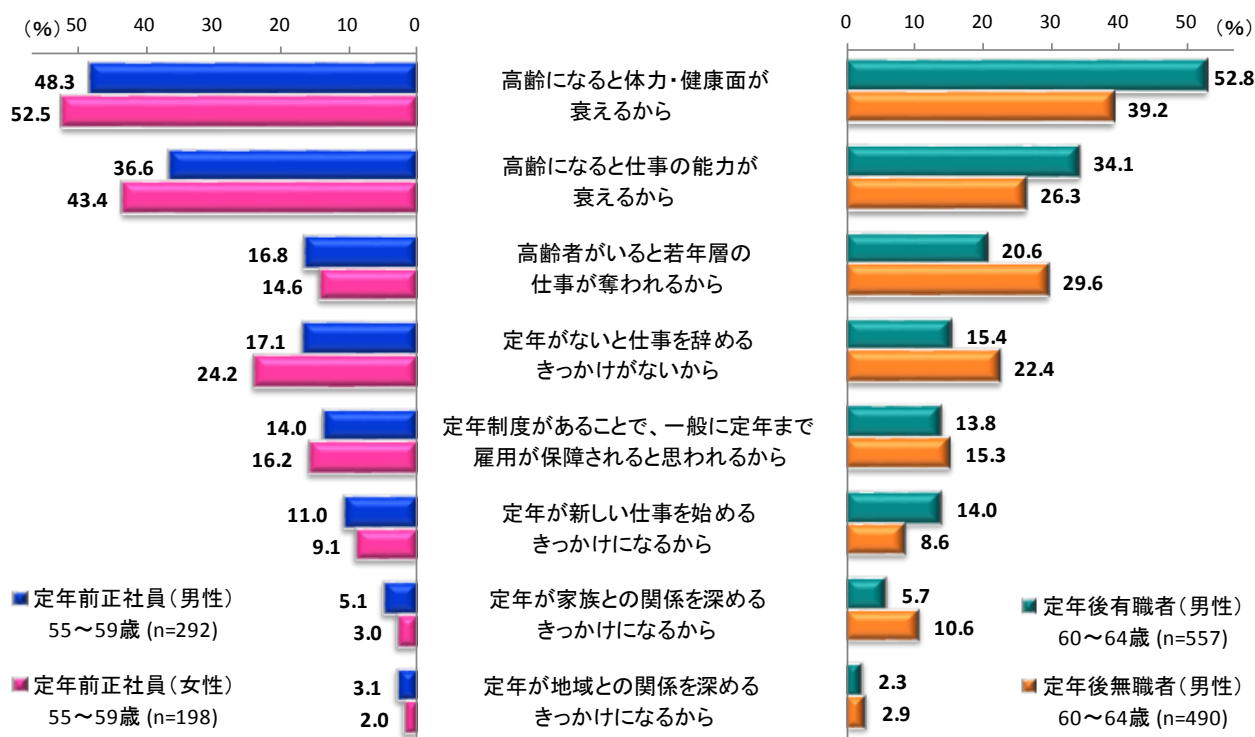
◎ 定年制度があるほうが良いと思う理由は「体力・健康面が衰えるから」、ないほうが良いと思う理由は「働きたいだけ働けるから」

50代後半の定年前正社員の男女と60代前半の定年経験者の男性に定年制度の要否についての理由をたずねました。

◆ 定年制度があるほうが良いと思う理由は「体力・健康面が衰えるから」、ないほうが良いと思う理由は「働きたいだけ働けるから」

- ・ 「定年制度があるほうが良い」と思う理由で最も多い回答は「高齢になると体力・健康面が衰えるから」、次いで「高齢になると仕事の能力が衰えるから」と、体力・健康面や能力面の衰えとなっています（図表4-2）。
- ・ 一方、「定年制度がないほうが良い」と思う理由で最も多い回答は、「定年がなければ自分が働きたいだけ働けるから」で、定年前正社員の6～7割、定年経験者の5～6割となっています。また、「定年後に働きたくても新しい仕事に就くのは難しいから」は、定年前正社員の男性16.3%に対して、女性32.7%となっており、女性にとっての再就職の難しさがうかがえるのではないのでしょうか（図表4-3）。

図表4-2 定年制度があるほうが良いと思う主な理由（複数回答）



図表４－３ 定年制度がないほうが良いと思う主な理由（複数回答）

