

50代・60代の働き方に関する調査 報告書

2018年7月



公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

はじめに

1993年に三菱グループの新しい社会貢献事業の1つとして設立されたダイヤ高齢社会研究財団は、本年6月に設立25周年を迎えることができました。これもひとえに、賛助会員の皆様をはじめ関係各位のご支援の賜物と深く感謝いたします。

弊財団は設立以来、高齢社会をめぐるさまざまな課題、問題に関し、民間の研究機関として、実践的な調査、および啓発活動を推進してまいりました。

日本は男女ともに健康寿命が70歳を超え、高齢者の就業意欲が高く、企業では高齢社員が増え続けており、60歳を超えてもバリバリ働くことができる人が非常に多くなりました。

少子高齢化に伴う人手不足が深刻化する今、かつてないほど高齢社員の労働力に注目が集まっています。それは就労意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢社員の活躍に対する期待からではないでしょうか。

高齢社員に今以上に能力を発揮してもらうため、働く意思と仕事能力があれば年齢に関係なくその能力を発揮できるような「生涯現役社会」の実現が望まれます。

そこで、今回は中高年（50代、60代）の就労における意識や実態に着目し、調査を実施することとしました。

本報告書には、「役職定年制度」、「定年後の就労」、「継続雇用制度」、「定年制度」をテーマに18項目のトピックスに加え、全質問項目の回答内容も掲載いたしました。皆様自身のライフプラン設計のご参考になれば幸いです。

また、定年後の働き方や定年制度等に関する部分が高齢社員の新たな活躍に向けて、企業で人事制度をご担当されている皆様のお仕事のヒントになれば、大変嬉しく存じます。

2018年7月

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団

理事長 石塚博昭

目次

ページ

I. 調査の背景と目的

- 1. 調査の背景 2
- 2. 調査の目的 2

II. 調査の概要

- 1. 調査要項 3
- 2. 主な調査項目 4

III. 調査結果の概要

- 1. 定年前の役職定年制度について 5
 - (1) 役職定年前後の年収とモチベーションの変化 5
 - (2) 役職定年の際の所属異動とそれに対する評価 6
- 2. 定年後の就労について 9
 - (1) 定年後も働きたい理由 9
 - (2) 定年後に希望する働き方 11
 - (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 15
 - (5) 完全引退希望年齢 16
 - (6) 早く引退したい理由 17
 - (7) 企業に求めたい取組み 19
 - (8) キャリアプランやライフプランを考える機会の有無 20
- 3. 定年後の継続雇用制度での就労について 21
 - (1) 継続雇用を選んだ理由 21
 - (2) 継続雇用者が会社から期待されている役割 22
 - (3) 継続雇用者に対する人事考課 23
 - (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 27
 - (1) 定年制度の要否・好ましい定年年齢 27
 - (2) 定年制度の要否に関する考え方の理由 28

IV. 付属資料

- 1. 調査結果の集計表 — 定年経験・就労有無、男女5歳階級別 30
- 2. 調査票 74

I. 調査の背景と目的

1. 調査の背景

2013年の高年齢者雇用安定法の改正により、企業には「定年廃止」、「定年の65歳への引き上げ」、「65歳までの継続雇用制度導入」のいずれかの実施が義務化された。

厚労省（平成29年「高年齢者の雇用状況」）によると、定年を廃止・延長する企業は少なく、8割の企業は定年後に「非正規社員」となる継続雇用制度を選択している状況である。

この制度では、大幅な賃金低下を伴う場合も多く、高齢者が納得して働ける人事管理制度の構築が課題となっている。

このような就労状況においては、企業内で経験豊かな高齢社員の活躍の場が減り、一人ひとりの能力、意欲が十分に発揮されることなく、貴重な人的資源が必ずしも有効に活用されていないのではないだろうか。

企業では、いまや高齢社員は社員の5人に1人を占める大きな存在になっているため、高齢社員の持っているスキルや能力を最大限に活かす方向性で考えるべきであり、高齢社員の役割発揮は企業にとって取り組まざるをえない経営課題になってきているといえる。

2. 調査の目的

当財団では2016年度に「40代・50代正社員の退職・引退に向けた意識調査」を実施し、現役中高年正社員の生活実態や将来に向けた意識を明らかにした。続く今回の2017年度調査では中高年の「働き方」に焦点を絞り、共通の問題意識を持つ株式会社明治安田生活福祉研究所と共同で調査を実施した。

今回の調査は、高齢社員の活躍を阻む要因を探るべく、「役職定年」や「60歳定年での再雇用」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、定年制度や引退に関する意識や実態などを明らかにすることを目的にしている。

II. 調査の概要

1. 調査要項

- (1) 調査対象 全国の50歳～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2日～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 (今後定年を迎える)	今後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たが、この資料では「正社員」と呼称。

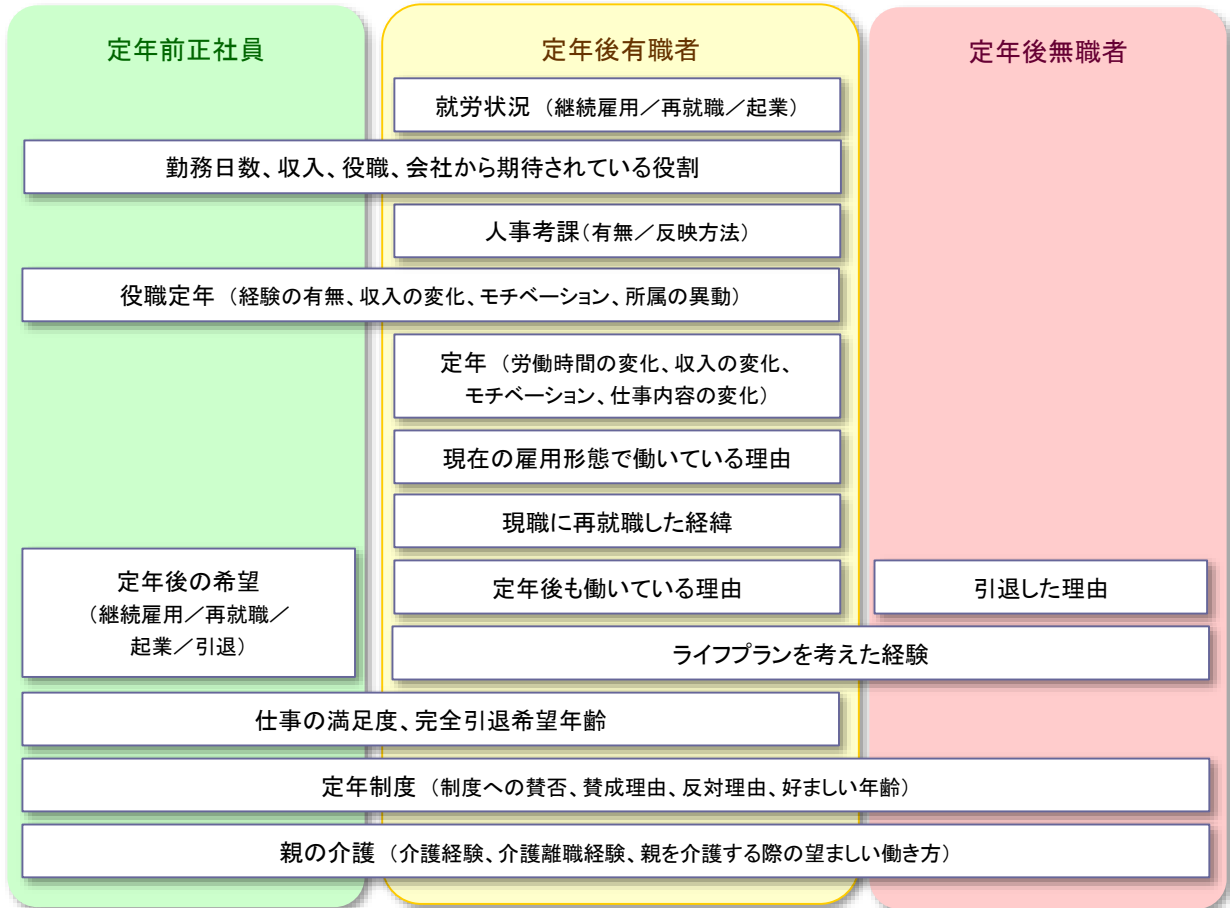
(6) 就労状況の類型および主要属性ごとのサンプル数 (人)

		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、人口比等に基づく補正は行なっていない。

2. 主な調査項目



Ⅲ. 調査結果の概要

1. 定年前の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」は中高年で収入が減る最初の節目といわれる。定年後就労している 60 代前半の男性（1,000 人）のうち 4 割（40.5%）が「役職定年」を経験していることがわかった。

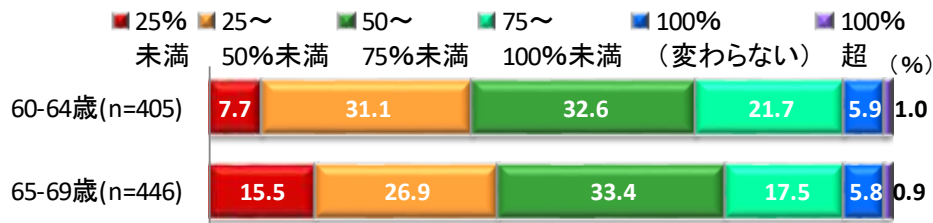
役職定年経験者に、役職定年後の年収と仕事に対するモチベーションについて尋ねた。

◆ 役職定年で年収 5 割以上減の現実

役職定年で全体の 9 割以上の人年収減となり、現状維持以上は 1 割弱だった。年収水準は 50～75%が最も多いものの、全体の 4 割の人が年収 50%未満という厳しい現実が見えてくる。

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、年収が大きく減った人の割合が 60 代前半よりやや高い。

図表 1-1 役職定年後の年収（役職定年前を 100%）（定年後有職者の男性のみ）



Column①【中高年で収入が減る最初の節目の役職定年とは】

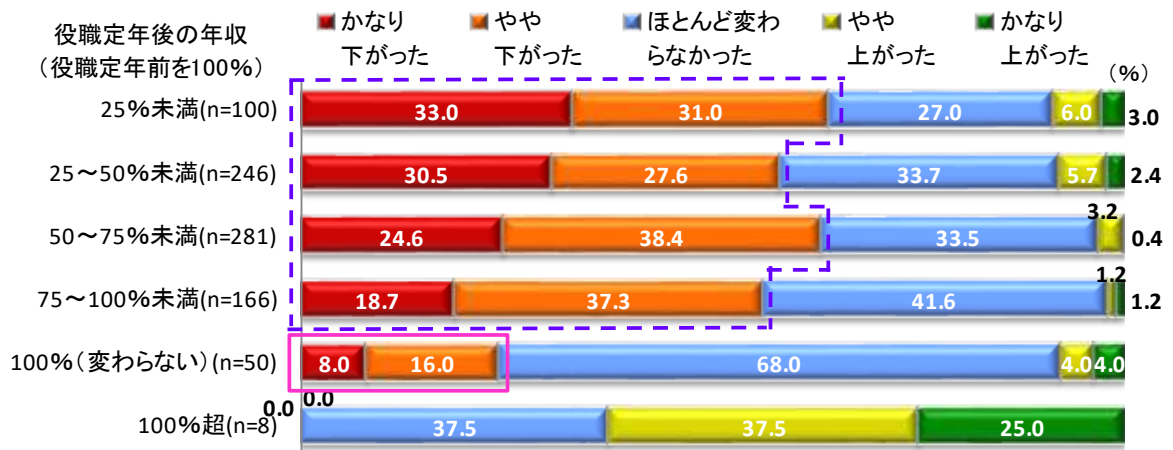
役職定年は、役職者（管理職、部長、課長など）が一定年齢に達した場合、ライン系の管理職ポストなどはずれて、非ライン等の専門職などに異動する人事制度です。定年が 55 歳から 60 歳に移行した 1980～1990 年代（高年齢者雇用安定法により 60 歳定年の努力義務化施行が 1986 年、義務化施行が 1998 年）に多くの企業が導入し、厚生労働省の調査（「平成 21 年度賃金事情等総合調査」）によると 5 割近い（48%）企業が採用しています。

定年が引き上げられる一方で、組織内で限られたポストを若手の人材に移し、組織の活性化や人材の育成を図るといったこの制度の目的には一定の妥当性があります。しかし、対象となる労働者にとっては、役職を解かれることによって役職手当や基本給などを減額されてしまうなど不利益（当アンケート結果では役職定年経験者の 4 割が半分未満に年収ダウン）を受けることが多いようです。

◆ 年収減で 6 割前後の人がモチベーション低下

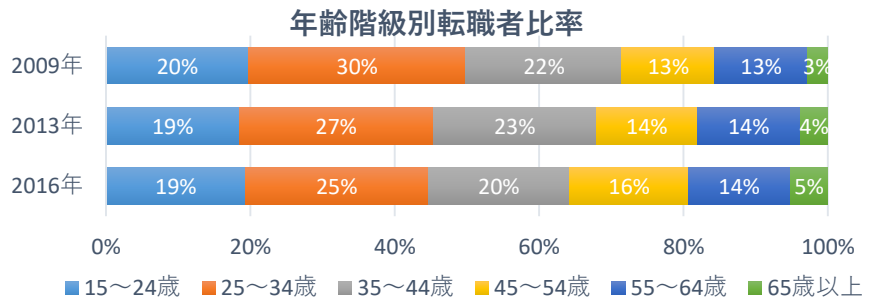
役職定年で年収が下がった人の 6 割前後がモチベーションも下がったとしている。ただ、年収が変わらなかった人（100%）でも 4 人に 1 人にモチベーションの低下が見られることから、管理職としてのこれまでの「肩書きがなくなる」という現実が、モチベーション低下の年収以外の要因として考えられる。

図表 1-2 役職定年後の仕事に対するモチベーション（年収の変化別）



Column② 【ベテランの転職市場が活況に！】

45歳以上のミドルやシニア層の転職が勢いづいています。総務省の「労働力調査」によると、2016年の転職者数は前年比3%増の306万人で、319万人だった2009年以来の高水準となりました。7年ぶりの300万人台回復の原動力になったのは45歳以上の中高年層です。この層が全体の3人に1人(35%)を占め、3年間で17万人増えました(転職者数286万人の2013年と比較し、45~54歳が10万人増、55~64歳が2万人増、65歳以上が5万人増)。今回の中高年層が伸びている背景には、即戦力として管理者層への需要が強まっていることなどが見られています。



(2) 役職定年の際の所属異動とそれに対する評価

役職定年経験者で定年後も働く60代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尋ねた。

◆ 役職定年の際に異動なしが約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、所属が変わらなかった人が多かった。

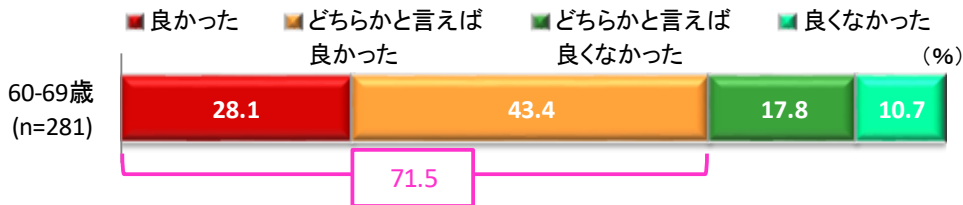
図表 1-3 役職定年の際の所属異動の有無（定年経験者で有職の男性のみ）



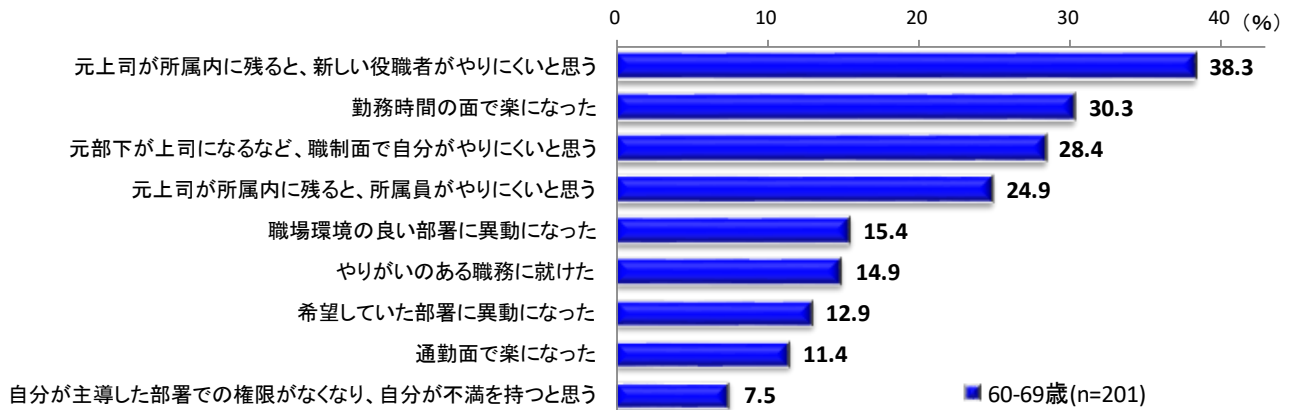
◆ 役職定年の際に異動した人の約7割が満足

異動した人の約7割が満足（「良かった」「どちらかと言えば良かった」）しており（図1-4）、その理由として「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」が1位で38.3%と後任者への気遣いが最も高く、次いで「勤務時間の面で楽になった」が2位で30.3%と労働時間の軽減を要因に挙げている（図1-5）。

図表 1-4 所属異動があったことに対する評価（異動があった人）



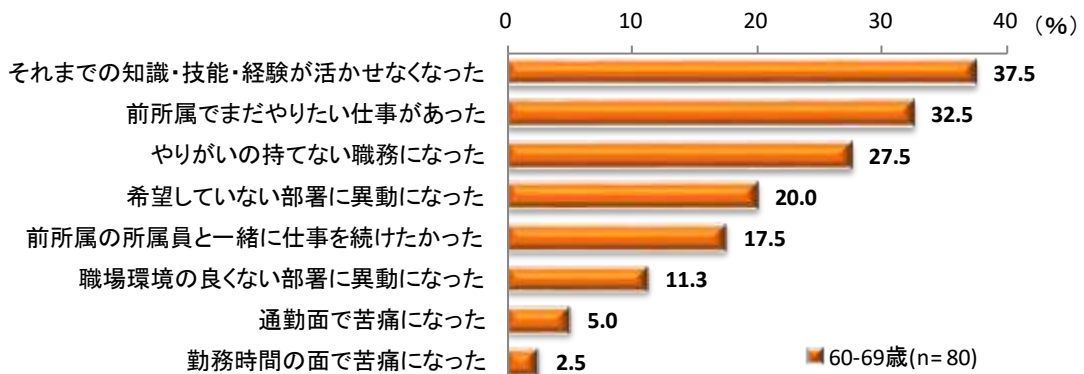
図表 1-5 所属異動があつて「良かった」「どちらかと言えば良かった」と思う理由（複数回答）



◆ 役職定年の際の異動に不満足な理由は、豊富な経験等が活かさないこと

所属異動があつて「良くなかった」あるいは「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・経験が活かさないこと」が1位で37.5%、次いで「前所属でまだやりたい仕事があった」が32.5%、そして「やりがいの持てない職務になった」が27.5%と続いている。この結果から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る。

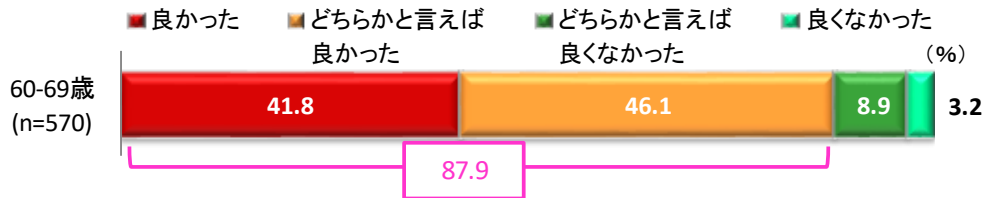
図表 1-6 所属異動があつて「良くなかった」「どちらかと言えば良くなかった」と思う理由（複数回答）



◆ 役職定年の所属異動は、「あった」人より「なかった」人のほうが満足派が多い

所属異動が「あった」人も「なかった」人も「良かった」と答えている人が多くを占めているが、所属異動がなかったことに満足する人は87.9%と、所属異動があったことに満足する人の71.5%（図表 1-4）を上回っている。

図表 1-7 所属異動がなかったことに対する評価（異動がなかった人）



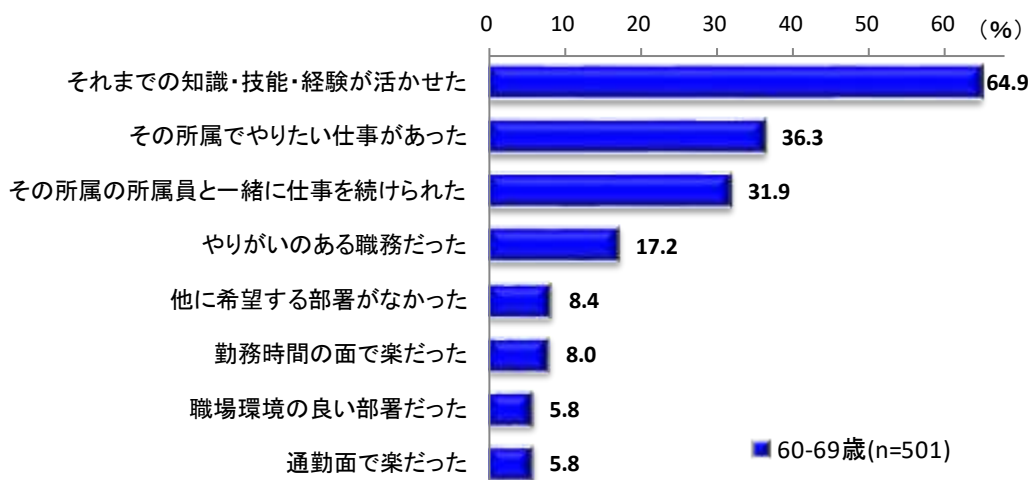
異動が「あって満足」な人（図表 1-5）と「なくて不満足」な人（図表 1-9）の理由を比較してみると以下のとおり。異動があって満足な人（以下、異動者）はその理由として、自分の後任である「新任者がやりにくい」を1位に挙げているが、異動がなくて不満足な人（以下、残留者）は、「新任者」ではなく「自分がやりにくい」ことを1位としている。また異動者の4人に1人が、前任者が残ることで「所属員がやりにくい」と回答したのに対して、残留者でその理由を挙げた人は1割強と乖離があった。そして「権限がなくて、自分が不満」と回答した人は、残留者が異動者の3倍近くとなっている。

図表 1-5 と図表 1-9 の比較

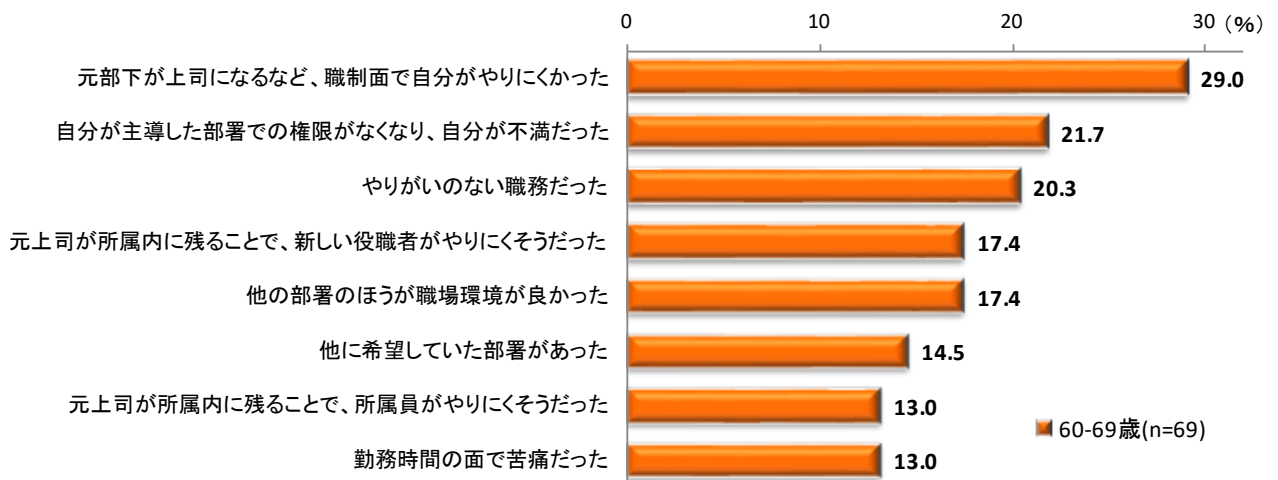
(○数字は順位)

理由	異動があって満足	異動がなくて不満足
新任者がやりにくい	38.3% ①	17.4% ④
自分がやりにくい	28.4% ③	29.0% ①
所属員がやりにくい	24.9% ④	13.0% ⑦
権限がなくて、自分が不満	7.5% ⑨	21.7% ②

図表 1-8 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）



図表 1-9 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）



Column③【会社の力を引き上げる中高年対象の「第四新卒採用」とは】

「採用」といえば、学卒者の新規採用のほか、即戦力人材である中堅世代の採用をイメージする方も多いのではないのでしょうか。しかし、戦力を補強するという視点でいえば、知識や経験、技能・技術を持つ高齢者の存在を忘れてはいけません。自社の事業にマッチする高齢者の採用は、人手不足の解消だけでなく、外部からの視点による組織改革や若手の育成など、さまざまな可能性を秘めています。

他社を定年退職した高齢人材の採用を進める一方で、定年前のミドル・シニア世代をターゲットとした採用活動を行っている企業もあります。それは「オッサンも変わる。ニッポンも変わる。」をキャッチコピーに掲げ、2017年から「第四新卒採用」を始めた森下仁丹株式会社です。

「第四新卒」は同社の造語です。第二新卒は学卒後就労経験3年未満で転職する若者を、第三新卒は大学院博士課程修了の就職希望者を指し、そして第四新卒は、中高年採用を印象づけるためにつくりだしたものです。この人材採用のねらいには、年齢にかかわらずフレッシュな気持ちでチャレンジし、会社を改革してほしいという思いがあります。応募者数は当初考えていた人数を大幅に超える2,200人、年齢は20代から70代に及び、この中から10人が採用されました（倍率220倍）。

これからは、雇用形態や年齢ではなく、持っている技術が社会でどこまで通用するかが問われる時代。そのため、積み上げてきた能力という無形資産が今でも通用するように絶えずアップデートする必要があります。優れた技能を持った技術者（匠）が年齢を理由に評価が下がることがないのと同じように、そのような生き方・働き方が求められているのではないのでしょうか。

2. 定年後の就労について

(1) 定年後も働きたい理由

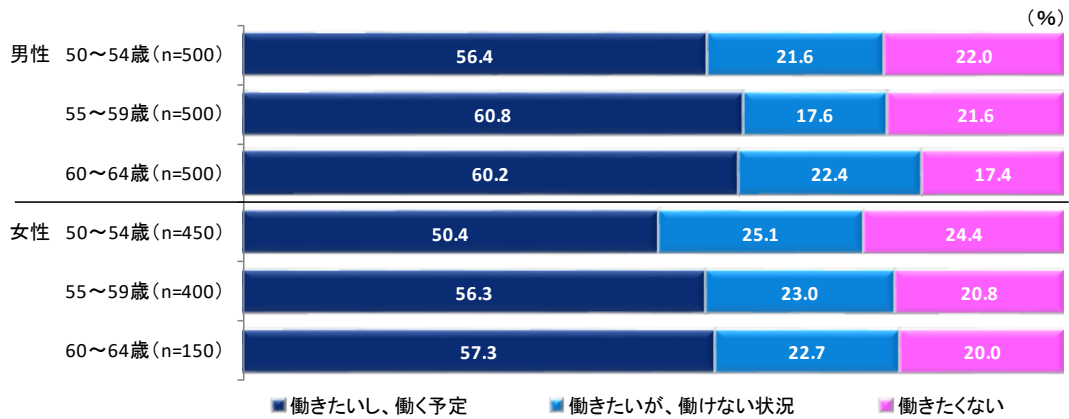
50～64歳の定年前正社員に対して、現在の勤務先に限らず定年後も働きたいかを尋ねた。

◆ 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、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るが、そのうちの約2割が、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くことが難しいと考えている。

一方で、男女とも約2割の人が「働きたくない」と回答した。

図表 2-1 定年後も働きたいか（定年前正社員）



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、定年後も働き続けたい理由を尋ねた。

◆ 働き続けたい理由のトップは「日々の生計維持のため」

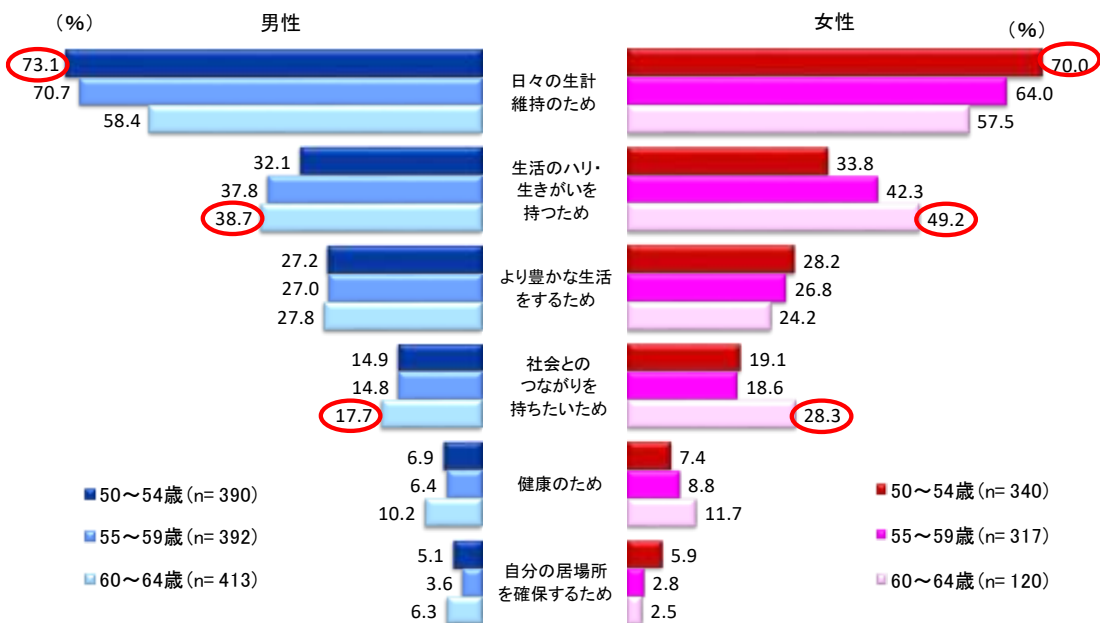
男女各年齢層とも「日々の生計維持のため」の割合が最も高く、次いで「生活のハリ・生きがいを持つため」と続いている。年齢が低いほど「日々の生計維持のため」の割合が高く、男性の場合、50代前半は73.1%で60代前半の58.4%よりも14.7ポイント高くなっている。

◆ 60代前半では、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「日々の生計維持のため」の割合が低くなり、「生活のハリ・生きがいを持つため」の割合が高くなる。特に女性の場合、「生活のハリ・生きがいを持つため」は、60代前半が49.2%で50代前半の33.8%を15.4ポイント上回っている。

また、女性で「社会とのつながりを持ちたいため」と答えた割合は、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る。

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

50～64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尋ねた。

◆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、男性の場合、各年齢層で約7割を占めた。

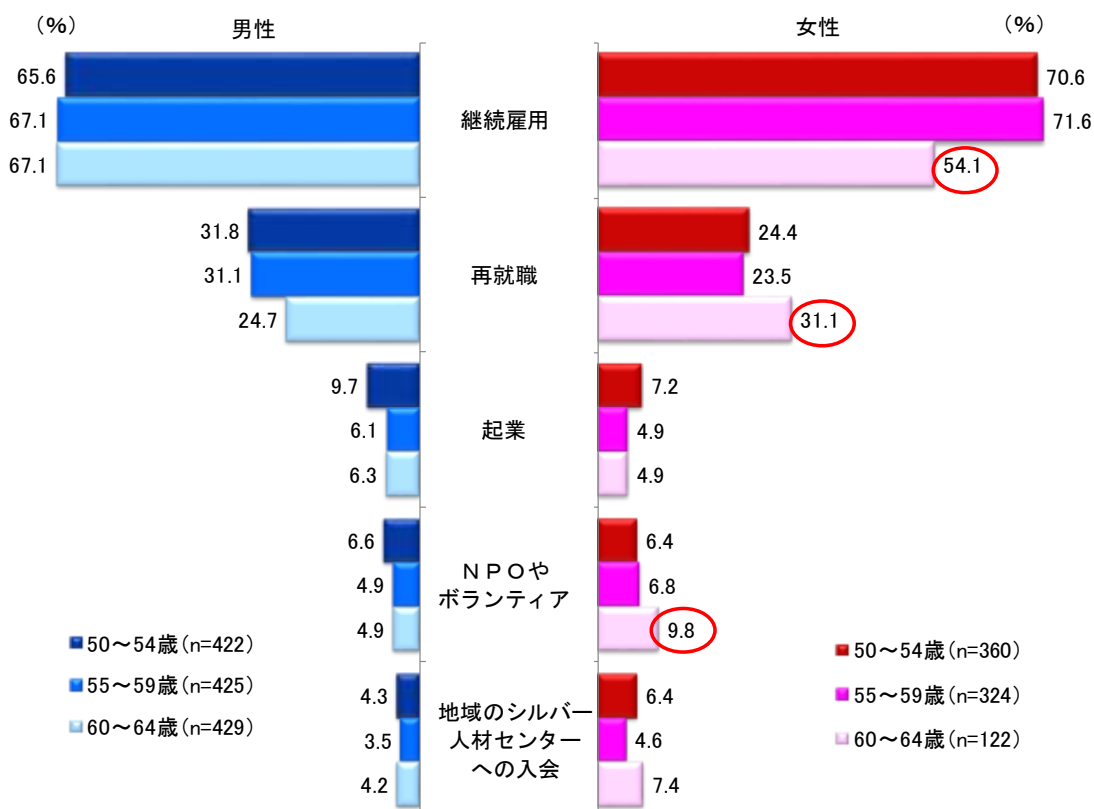
女性も、50代は約7割だが、60代になると約5割となっている。

◆次に希望が多いのは「再就職」

男女とも、「再就職」が2～3割で続いている。50代の「再就職」は男性が女性よりも約7ポイント高い一方で、60代前半では女性のほうが高くなっている。

男性は「起業」が50代前半で9.7%と、50代後半・60代前半の男性や、女性よりもやや高かった。60代前半の女性は、「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%となっている。

図表 2-3 定年後の希望就労形態（定年前正社員・複数回答・「働かない」と回答した人を除く）



継続雇用を希望する50～64歳定年前正社員に対して、その理由を尋ねた。

◆継続雇用を希望する理由として、最も高いのは「スキルやノウハウを活かせるから」

最も割合が高いのは、男女各年齢層とも「今まで培ったスキルやノウハウを活かせるから」だった。男女別で見ると、特に男性は各年齢層で7割を超えている一方で、50代女性は約6割となっている。

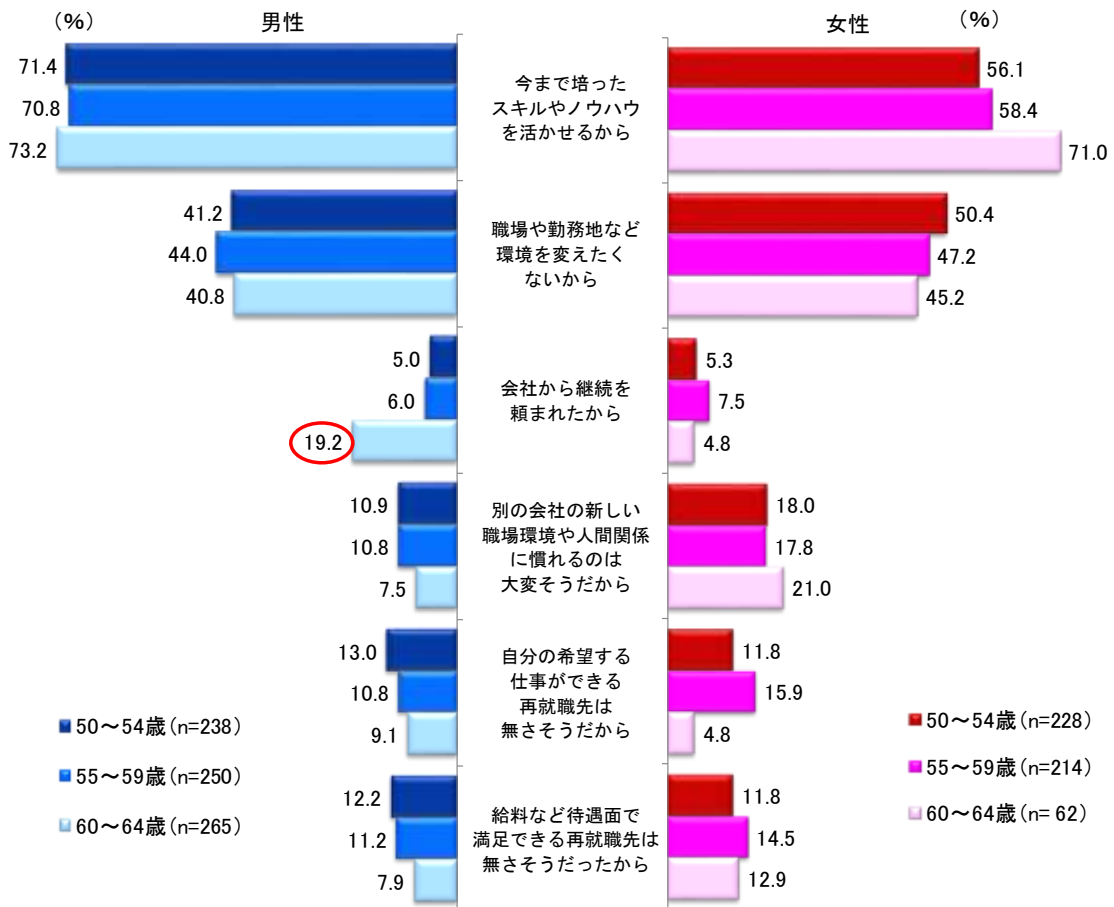
◆ 次に高いのは「職場や勤務地など環境を変えたくないから」

次いで、「職場や勤務地など環境を変えたくないから」が続いている。男性が約4割なのに対し、女性は約5割と、各年齢層において女性が男性を上回った。

「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」の割合の高さは男女に共通だが、スキル・ノウハウを活かす点は男性のほうが、変化を嫌う点は女性のほうが高いという傾向がみられた。

また「会社から継続を頼まれたから」は、60代前半の男性が19.2%と、他年齢層や女性と比べて10ポイント以上高かった。

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

60代の定年後有職者の男性に対して、働き続けている理由を尋ねた。

◆ 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%と続いている。

◆ 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」

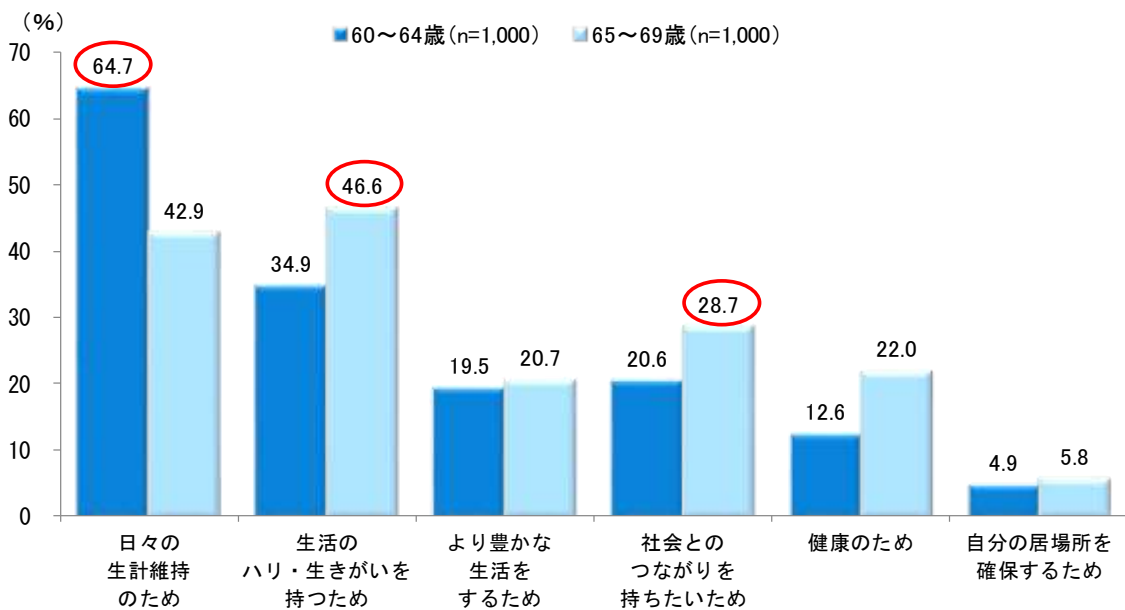
60代後半は、トップが「生活のハリ・生きがいを持つため」(46.6%)、2位が「日々の生計

維持のため」(42.9%)と、60代前半とは逆になった。「日々の生計維持のため」は60代前半の64.7%に比べて21.8ポイント低かった。

60代後半では、「社会とのつながりを持ちたいため」が28.7%、「健康のため」が22.0%と、それぞれ60代前半より高い点が目立つ。

定年前正社員が定年後も働きたいと考える理由には、年齢が高いほど、生きがいや社会とのつながりを重視する傾向があった(図表2-2)。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受けられる。

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)



Column④【雇用保険の適用拡大で、65歳はまだ現役！】

働き方改革の推進は高齢者の雇用にも関係しています。雇用保険法が改正され、2017(平成29)年1月1日からこれまで適用対象外であった65歳以上の労働者も雇用保険の適用対象となりました。今回の改正内容については下表のとおりです。

今回の改正の背景には、過去と比べて65歳以上の雇用者数が急増しているなどといった雇用情勢の変化があります。高齢化が進む現代の日本において65歳以上の高齢者の雇用をより一層推進し、生涯現役社会を実現するため、雇用保険の適用範囲が拡大されることとなりました。

◇ 雇用保険の適用範囲の改正(2017年1月1日から施行)

	改正前	改正後
65歳以上の労働者	適用除外。ただし、同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている65歳以上の労働者(高年齢継続被保険者)のみ適用	以下の2つの条件を満たせば、適用対象になる。①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②31日以上雇用見込みがあること
給付金の適用	上記適用者が、離職して求職活動をする場合には高年齢求職者給付金(賃金の50～80%の最大50日分)を1回だけ受給可	要件に該当していれば高年齢求職者給付金を何度でも受給可。その他に育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金を受けられるメリットあり

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尋ねた。

◆ 定年後も働く 60代男性の7～8割が現在の仕事に満足

定年後も働いている60代男性の7～8割が、現在の仕事に「満足している」または「どちらかと言えば満足している」と回答した。

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））



Column⑤ 【国の高齢者就業の取り組みの現状】

厚生労働省は、65歳までの高年齢者雇用措置の義務化、ハローワークにおける高齢求職者への就職支援の強化、シルバー人材センターの機能強化など、意欲ある高齢者が引き続き働くことができるような施策を講じてきました。

政府としても2016年6月には「ニッポン一億総活躍プラン」を、2017年3月には「働き方改革実行計画」を策定し、そのなかでは高齢者の就労・就業の促進も大きな柱の1つとして位置づけられており、マッチング支援の強化などについても触れられています。また現在議論が続いている「人生100年時代構想会議」においても、高齢者の雇用が引き続きテーマとして取り上げられています。

現在、高齢者の就業意欲と人手不足の課題を抱えている事業主を結びつけるべく、主要なハローワークにおいて、特に65歳以上の求職者を積極的に支援する「生涯現役支援窓口」を設置し、支援を進めています。2018年度においては180カ所に設置しており、今後も300カ所を目標に拡充を図ることとしています。

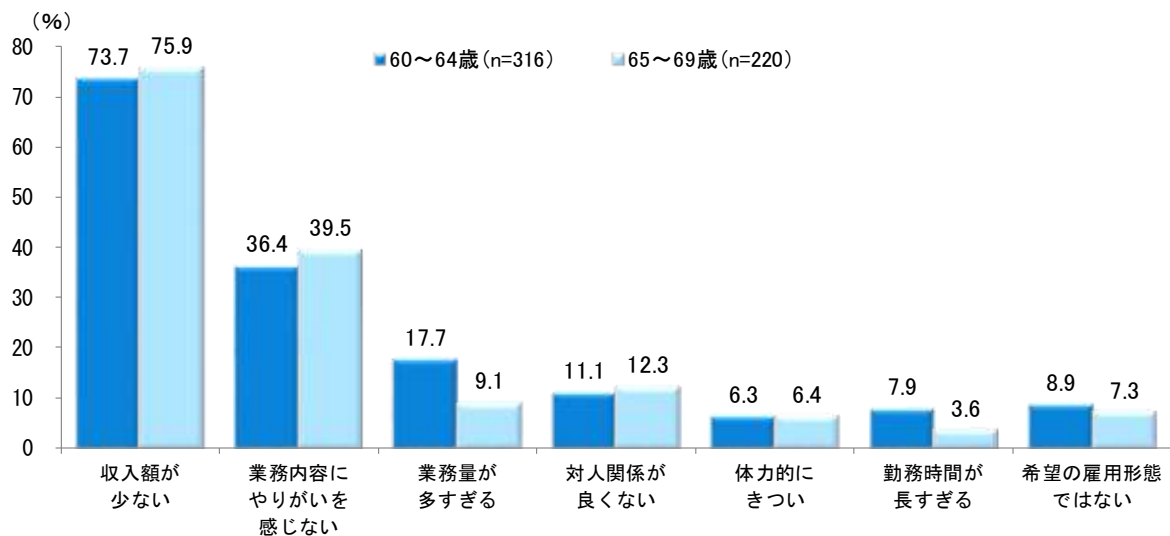
次に、現在の仕事について「どちらかと言えば満足していない」または「満足していない」定年後有職者に対して、その理由を尋ねた。

◆ 満足していない理由は「収入額が少ない」「やりがいを感じない」

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」（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」が約4割と続く。

60代後半になると、仕事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、収入面や仕事のやりがいの点で不満を感じる人の割合が高くなっている。

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）



Column⑥ 【65歳以上の雇用者の4人中3人が非正規】

総務省の「労働力調査」（2016年）によると、会社などの役員を除く65歳以上の雇用者は非正規の職員・従業員が多く、かつ、増加傾向にあります。2016年では正規の職員・従業員が99万人に対して、非正規は301万人と4人に3人（75.3%）の割合となっています。

男性の場合、非正規職員・従業員の比率は、55～59歳が8人に1人（12.8%）に対して、60～64歳では過半数（53.6%）、65～69歳では4人に3人（72.1%）と60歳を境に大幅に上昇しています。一方、女性の場合、同比率は55～59歳が60.2%、60～64歳は76.0%、65～69歳は81.5%と非正規の職員・従業員の割合がかなり高く、男性と比較して上昇幅は小さいものの、やはり60歳を境に非正規職員・従業員比率の上昇がみられます。

(4) 働き続けるうえでの障害・課題

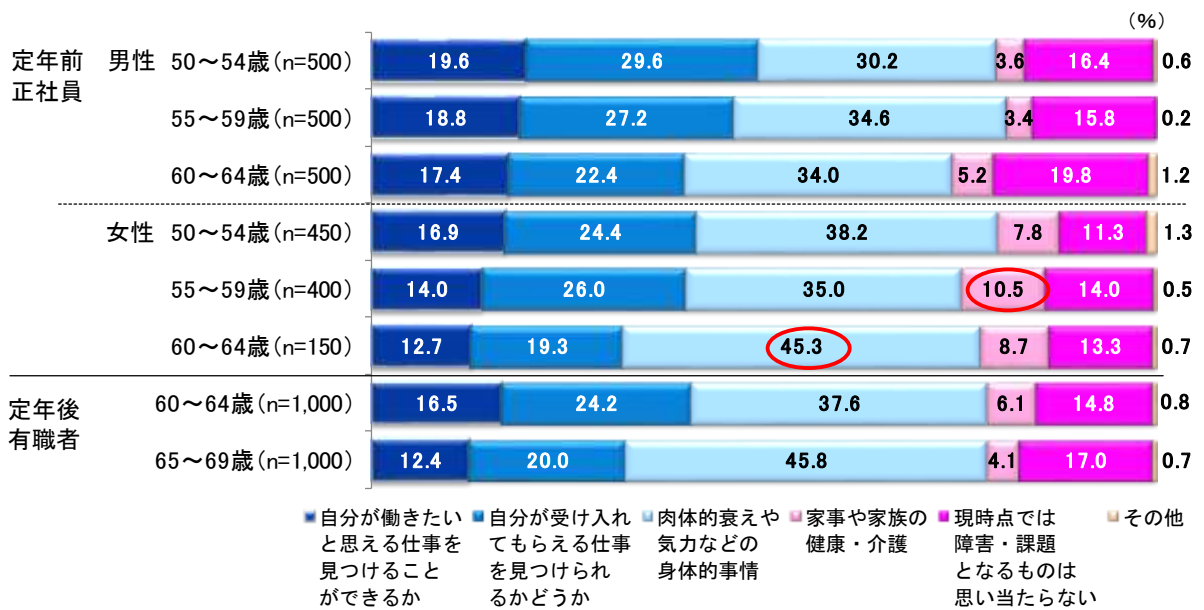
50～64歳の定年前正社員と、60代の定年後有職者の男性に対して、働き続けるうえで最も大きな障害・課題を一つだけ挙げてもらった。

◆ 働き続けるうえで、最も障害・課題とを感じるものは「肉体的な衰えや気力等の身体的事情」

働き続けるうえで最も障害・課題とを感じるのは、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ポイント高い。また各年齢層とも女性のほうが男性よりも割合は高く、60代前半女性は45.3%と、60代前半男性の34.0%よりも11.3ポイント高くなっている。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いことがうかがえる。

「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た。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ポイント高くなった。

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

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、何歳まで働きたいかを尋ねた。

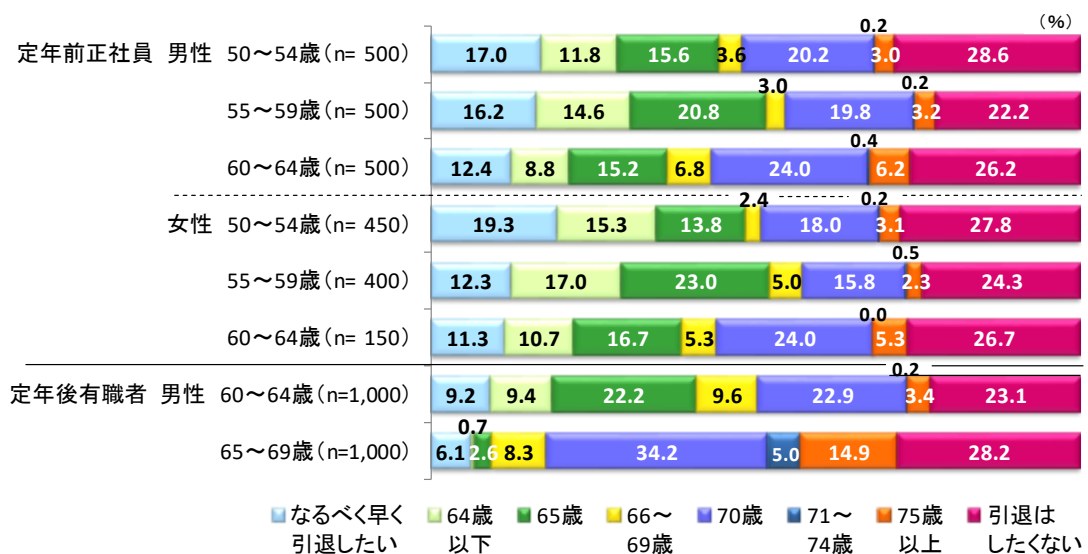
◆ 引退したくない男女は4人に1人

定年前正社員・定年後有職者ともに4人に1人ほどが「引退はしたくない」と答えた。

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かった（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い（男性24.0%、女性24.0%）。定年が近づくにつれて具体的な老後資金の確保や生きがいを重視して、もっと働きたいと思うのかもしれない。

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%）がほぼ同じ割合だった。また60代後半では、70歳を希望する割合が34.2%と最も高い割合を示した。

図表 2-9 何歳まで働きたいか（定年前正社員、定年後有職者（男性））



Column⑦【生涯現役社会の実現を目指して、国が制度変更に向け着手！】

政府は2018年6月15日の臨時閣議で、2018年の経済財政運営の基本方針（骨太の方針）や成長戦略を決定しました。焦点になったのが人手不足への対応策で、外国人労働者の受け入れ拡大とともに、65歳を超えても健康な高齢者の活用です。高齢者の働く意欲をそぐ年金の仕組みを見直し、長く働く人を増やして人手不足を補う方針を掲げています。

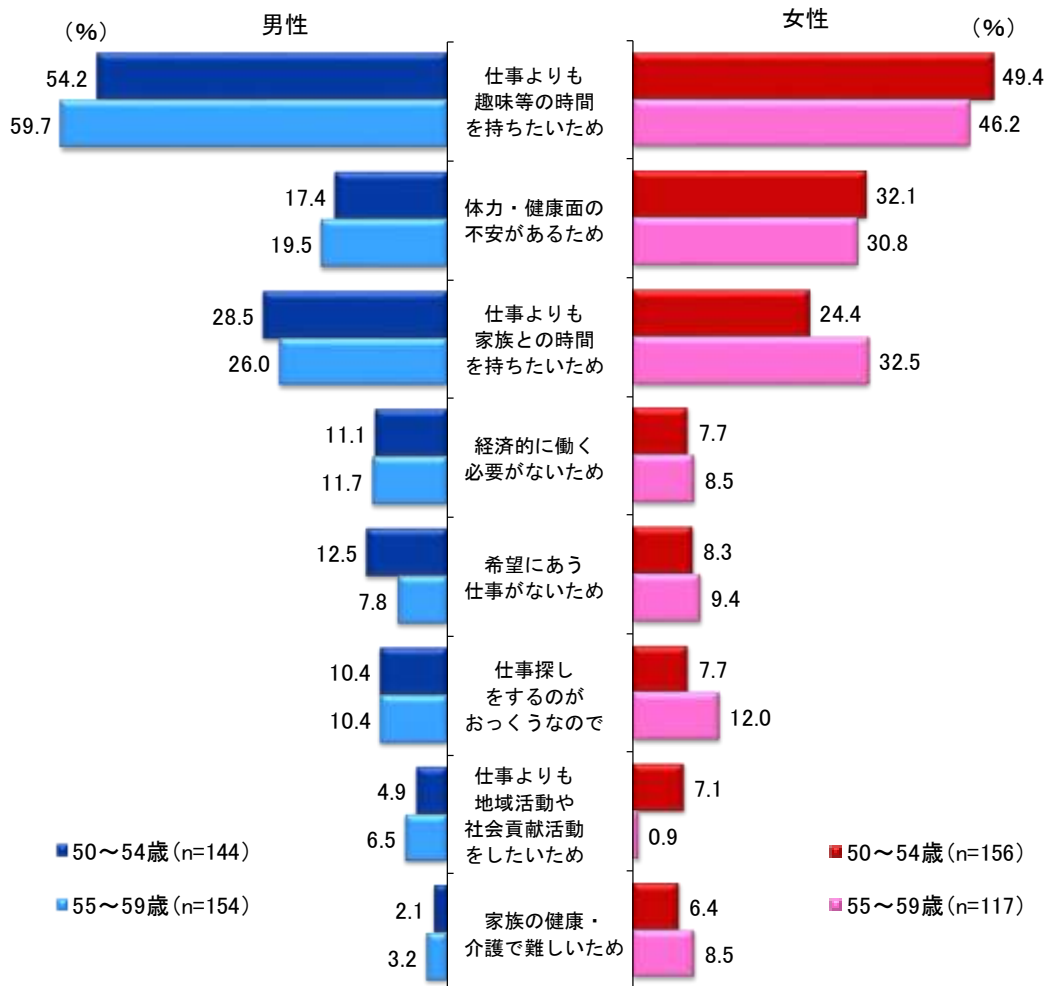
今回の骨太の方針では、公的年金の受給開始を70歳まで延ばせる今の仕組みから70歳超も選べるようにし、具体的な割増率などを検討し、働いて一定収入がある高齢者の年金を減らす「在職老齢年金」も見直すことが盛り込まれました。生涯現役社会の実現を目指して、政府が長く働くことのできる環境づくりに着手しています。

ただし、年金なしで60代を乗り切るには、長く働くとともにそれまでに資産を増やしておくことも必要となってくることは忘れてはなりません。

(6) 早く引退したい理由

「何歳で収入を伴う就労を辞めたいか」という質問に、「65歳までに」または「なるべく早く辞めたい」と回答した50～59歳の定年前正社員に対して、その理由を尋ねた。

図表 2-10 仕事を65歳までに、もしくはなるべく早く辞めたい理由（定年前正社員・複数回答）



◆ 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る。次いで「仕事よりも家族との時間を持ちたいため」が約3割で続いている。

◆ 女性は趣味等の時間のほか、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るが、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る。

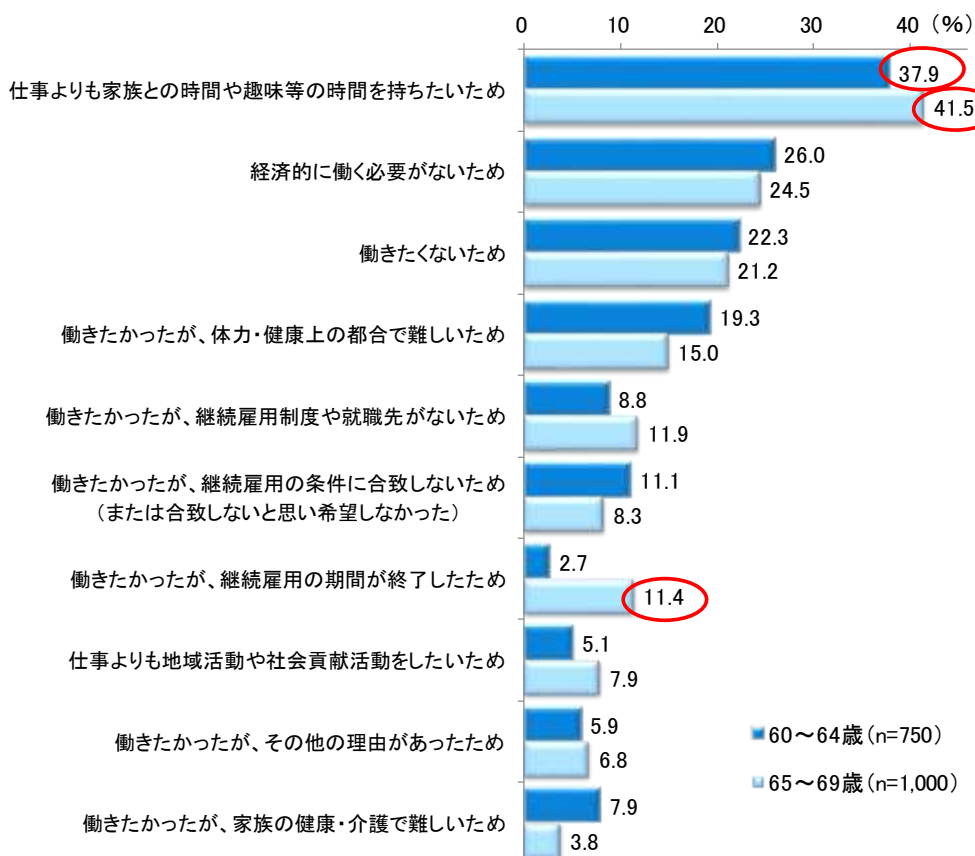
次に、60代の定年後無職者の男性に対して、現在働いていない理由を尋ねた。

◆ 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」が最も高かった（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%）と続いている。60代後半の11.4%が「働きたかったが、継続雇用の期間が終了したため」と答えている点が注目される。

また、定年前正社員の男性の「仕事を65歳までに、もしくはなるべく早く辞めたい理由」（図表2-10）と実際に「定年後に働いていない理由」（図表2-11）を合わせてみると、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た。

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

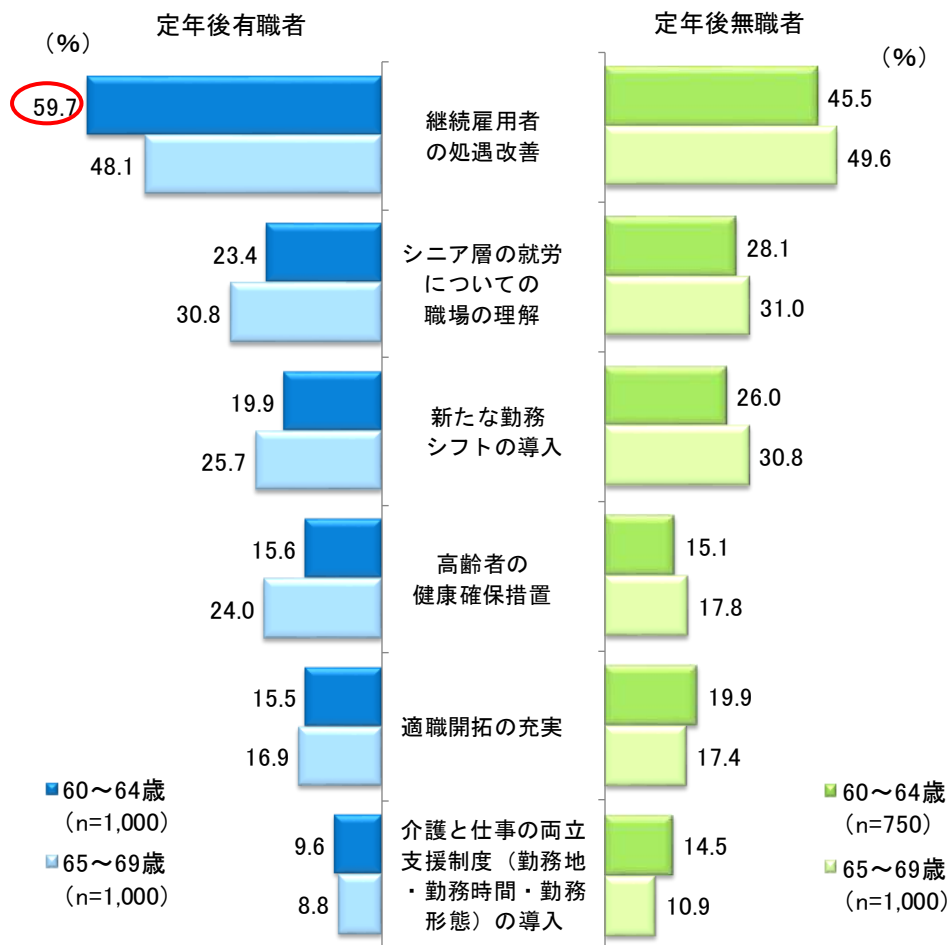
定年後の60代男性に対して、60歳以上のシニア層を雇用するうえで、企業に必要と思われる取組みは何かを尋ねた。

◆ 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・無職者ともに最も高く、特に60代前半の定年後有職者では約6割にのぼった。

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割と続く。

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尋ねた。

◆ 「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」している。

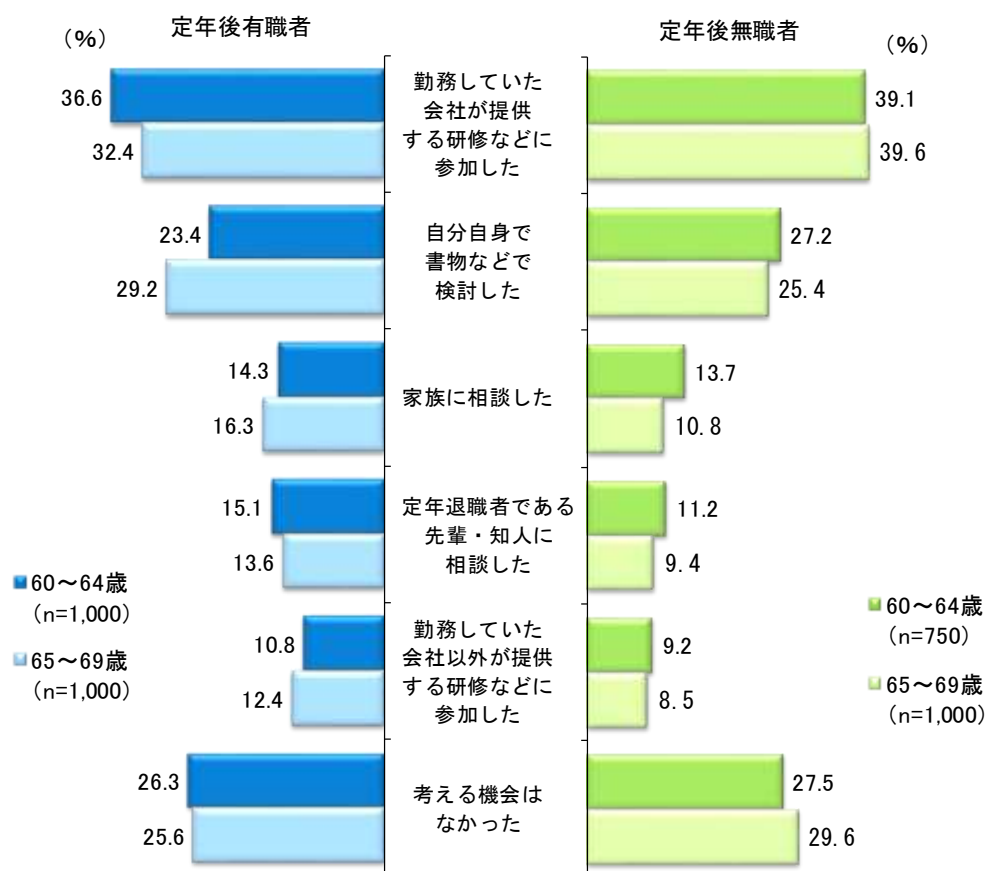
定年後有職者については、60代後半になると勤務会社の提供する研修の機会への参加の割合が低くなる一方で、自分自身で書物などで検討した割合が約3割になり、60代前半よりも割合が高い点が目立つ。

◆ 「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割だった。

長寿化が進む中、重要性を増す定年後の働き方について考える機会が今後ますます必要となると思われる。

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. 定年後の継続雇用制度での就労について

(1) 継続雇用を選んだ理由

50～64歳の定年前正社員については図表 2-3 のとおり、継続雇用の希望が多いことがわかった。ここでは実際に雇用継続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く。

◆ 60代前半の就労男性の2/3が継続雇用で就労

定年後も就労している60～64歳の男性回答者のうち約2/3（64.1%）が、定年前と同じ企業（グループ）で継続雇用者として働いている。

他社（グループ）に再就職者した人は28.0%、起業した人は5.4%だった。

図表 3-1 定年経験後に60代前半で就労している男性の就労形態



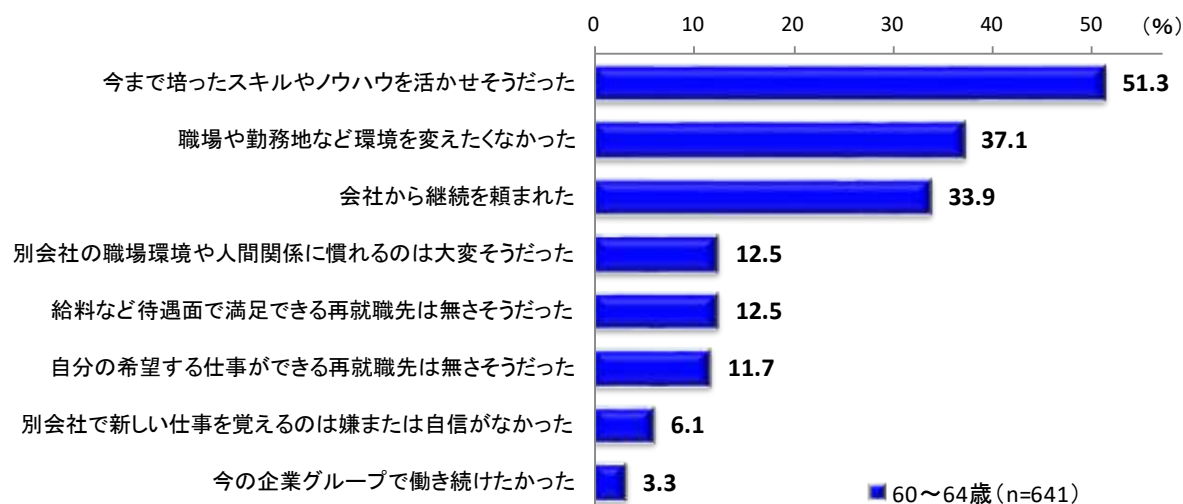
◆ 継続雇用者の半数強が「スキルやノウハウを活かすため」と前向きな理由。一方で変化を嫌う気持ちも

定年後の働き方として同じ企業（グループ）での継続雇用を選んだ人の半数強（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」をその理由に挙げ、最も高い割合となった。

2位は「職場や勤務地など環境を変えたくなかった」（37.1%）で、3位は「会社から継続を頼まれた」（33.9%）と続く。

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、変化を嫌う気持ちも見え隠れする。

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（60代前半男性）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、本人の認識を尋ねた。

◆ 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 —— 現役シニアと変わらず

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る。一方、50代後半と60代前半の現役正職員の男性においても、同じ役割が1位・2位を占めており、継続雇用者も同年代の現役も、この点に関しては変わらないことがわかった。

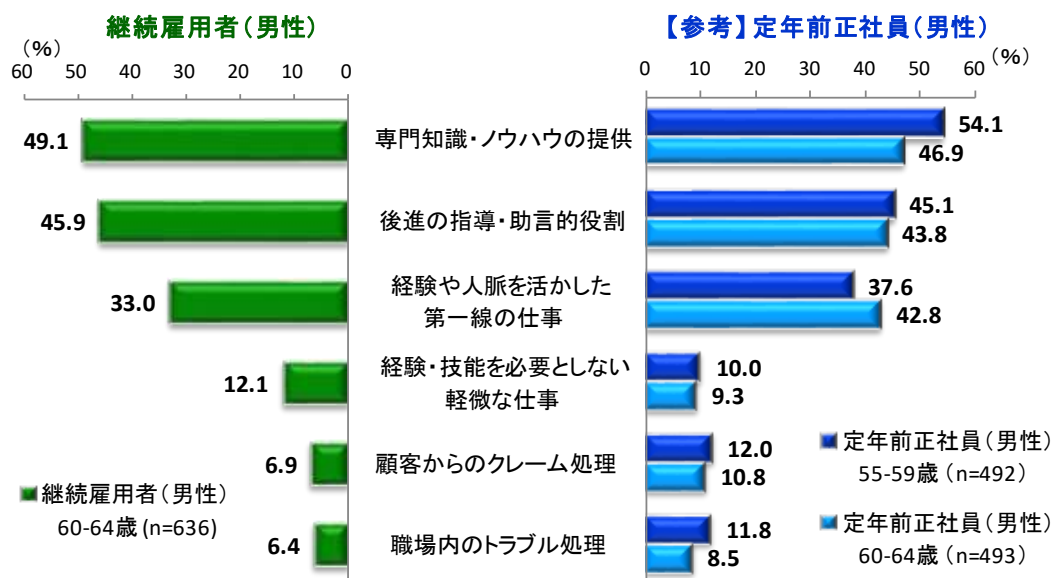
また、「経験や人脈を活かした第一線の仕事」を期待されていると認識している人も、同年代の現役には及ばないものの、3人に1人を占めている。

◆ 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%。同年代の現役に比べるとやや高いものの、大きな違いはなかった（正職員男性は50代後半10.0%、60代前半9.3%）。

現役時代に比べて給料は下がっても、期待される役割には大きな変化はないと考えている人が多いようである。

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）

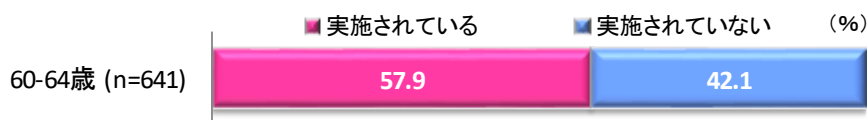


(3) 継続雇用者に対する人事考課

◆ 継続雇用者の4割強が人事考課の実施なし

継続雇用者（60代前半男性）に人事考課が実施されているかを尋ねたところ、「実施されている」と回答した人は57.9%。4割強（42.1%）が「実施されていない」と回答している。

図表 3-4 人事考課の有無



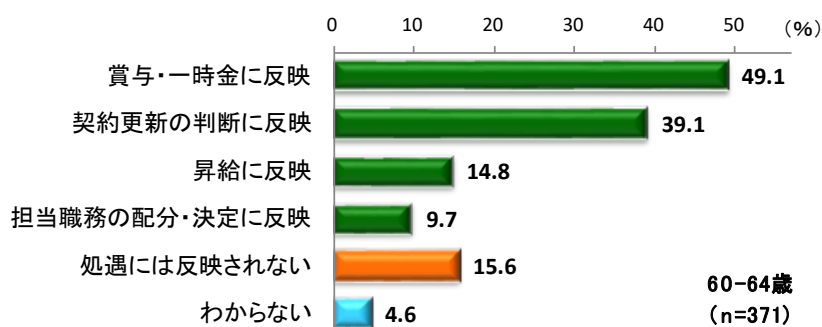
◆ 人事考課のある継続雇用者の6人に1人が、結果は処遇に反映されていないと認識

人事考課が実施されていると回答した人に、人事考課結果が何に反映されているかを尋ねた。

「賞与・一時金に反映」されているとする回答が約半数（49.1%）でトップ。次いで4割ほど（39.1%）が「契約更新の判断に反映」されていると回答している。

一方、人事考課結果が「処遇には反映されない」と認識している人が、6人に1人ほど（15.6%）見られた。また、20人に1人（4.6%）が「わからない」と回答している。

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人）（複数回答）



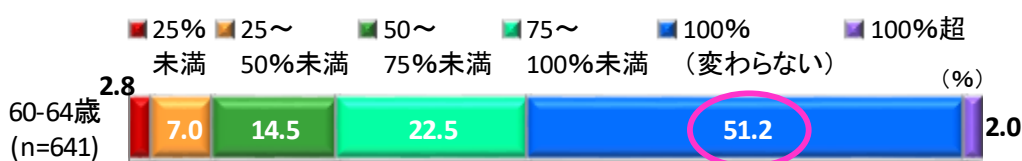
(4) 継続雇用者の定年前後の労働時間とモチベーションの変化

◆ 継続雇用になっても半数強の人が労働時間は定年前と「変わらない」

継続雇用者（60代前半男性）に、現在の労働時間（残業を含む）が定年前と比べてどの程度の長さになっているかを尋ねたところ、半数強（51.2%）の人が「変わらない」と回答した。

労働時間が短くなった人の割合は46.8%で、短縮の程度は「75%以上100%未満（に短縮）」が22.5%、「50%以上75%未満」が14.5%。50%未満に短縮となった人は約1割（9.8%）だった。

図表 3-6 継続雇用者の労働時間（定年前を「100%」とした場合）



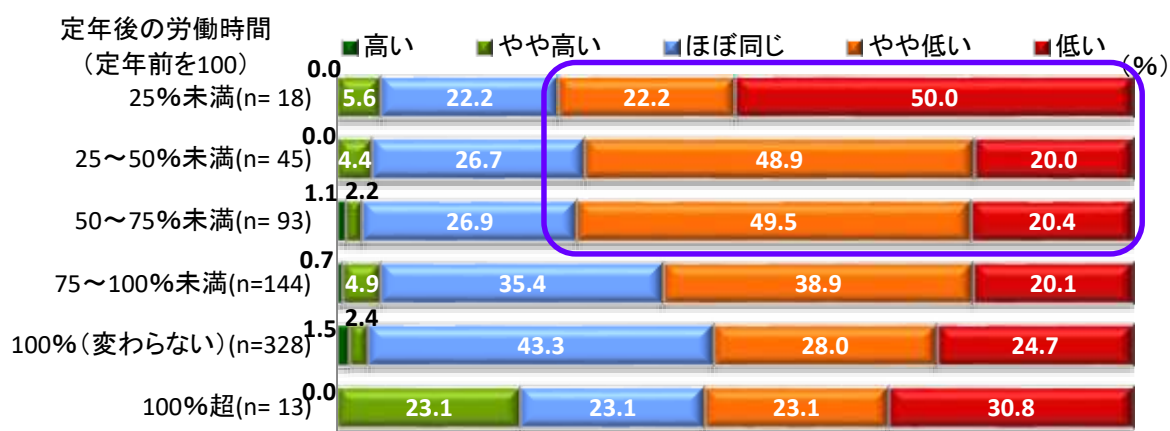
次に継続雇用者（60代前半男性）に、現在の仕事に対するモチベーションが定年直前と比べてどの程度かを尋ね、労働時間の変化との関係を確認した。

◆ 労働時間が定年前の3/4未満の継続雇用者の7割が、定年前よりモチベーション低下

労働時間が定年前と変わらない、あるいは伸びた人の半数近くが、モチベーションが定年前より高いかほぼ同じだったのに対し、労働時間が75%未満に短縮した人では、モチベーションが低下した人が7割ほどを占めている。

ただし、「低い」と回答した割合は、労働時間が25%以上100%未満の人が2割ほどなのに対し、労働時間が変わっていない人も24.7%を占めており、労働時間以外の要素もあるものと考えられる。

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（労働時間の変化別）

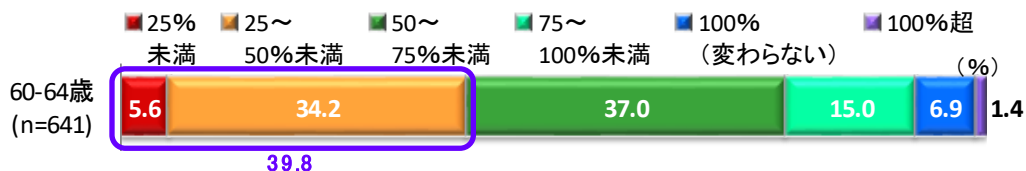


(5) 継続雇用者の定年前後の年収とモチベーションの変化

◆ 継続雇用者の4割が定年前の半分未満に収入減少

継続雇用者（60代前半男性）に、現在の年収（勤労収入のみ）が定年前と比べてどの程度の水準かを尋ねたところ、「50%以上75%未満」が37.0%、「25%以上50%未満」が34.2%だった。定年前に比べて年収が半分未満に減少している人が継続雇用者全体の4割を占める結果となった。

図表 3-8 継続雇用者の年収（定年前を「100%」とした場合）



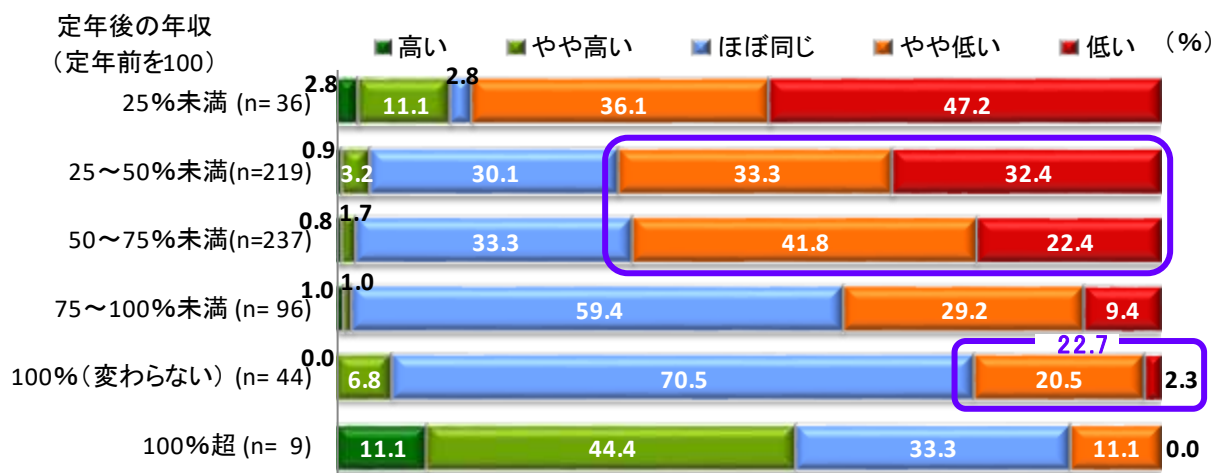
次に継続雇用者（60代前半男性）に、現在の仕事に対するモチベーションが定年直前と比べてどの程度かを尋ね、年収の変化との関係を確認した。

◆ 収入が3/4未満に低下した継続雇用者の2/3がモチベーション低下

年収の減少割合が大きいほどモチベーションが「低い」と回答する割合が高まる傾向が見られた。収入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%以上100%未満では9.4%、50%以上75%未満では22.4%とその割合が上昇しているのがわかる。年収が25%未満になると、半数近く（47.2%）が「低い」と回答している。

また、「低い」と「やや低い」を合わせた“モチベーションが下がった”人は、年収が変わっていない人では4人に1人程度（22.7%）なのに対し、年収が定年前の25%から75%未満の水準の人では、3人に2人（「25%～50%未満」65.8%、「50%～75%未満」64.1%）を占めている。

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（年収の変化別）



Column⑧ 【収入減の「60歳の壁」が課題】

2013年の改正高年齢者雇用安定法施行では、厚生年金の受給開始年齢が65歳に引き上げられることに伴う対応として、2025年までに希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務づけましたが、定年を廃止・延長する企業は少なく、8割の企業が継続雇用制度の導入を選択しました。

当アンケートでは継続雇用者全体の4割が半分未満に年収が減少したとの結果が出ています。経団連の調査（注）によると、企業のうち53%が「再雇用後の処遇の低下などで高齢社員のモチベーション低下」と回答しています。士気を高めながら、雇用を継続できるかが課題となっています。

（注）「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取り組み」（2016年）

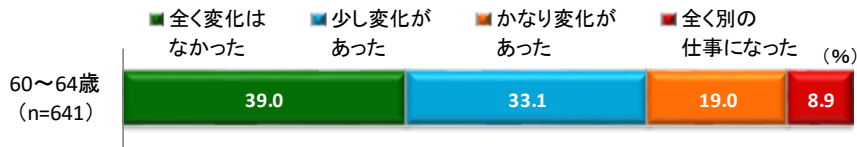
(6) 継続雇用者の定年前後の仕事内容とモチベーションの変化

◆ 7割強が定年前とほぼ同じ仕事。仕事が大きく変化した人は2割弱

定年を境に継続雇用になった際、4割（39.0%）の人が仕事の内容に「全く変化はなかった」と回答している。「少し変化があった」（33.1%）も加えた7割強の人が、現役時代とあまり変わらない仕事を続けていることがわかった。

一方、2割（19.0%）が「かなり変化があった」とし、1割弱（8.9%）の人は「全く別の仕事になった」と回答している。変化を嫌って継続雇用を選んだものの、慣れない仕事に就いている人も一定程度いるようである。

図表 3-10 継続雇用になった際の仕事内容の変化



◆ 定年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

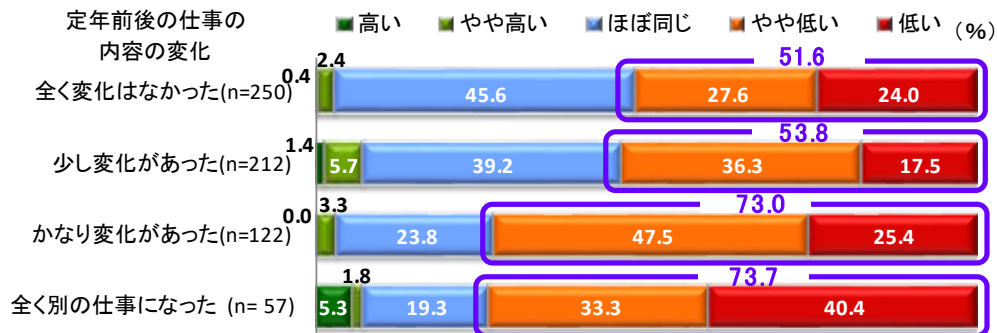
—— 継続雇用者の希望とのミスマッチがモチベーションに影響か

定年前後の仕事内容の変化の程度別に、定年前と比較した現在の仕事に対するモチベーションの高さを尋ねたところ、仕事内容の変化が大きい人はモチベーションが低い傾向が見られた。

仕事の内容に変化が全くない、あるいは変化が小さかった場合、モチベーションが下がった人は半数程度だった（「全く変化はなかった」人は 51.6%、「少し変化があった」人は 53.8%）。ところが、仕事内容が大きく変化した場合は7割を超えている（「かなり変化があった」人は 73.0%、「全く別の仕事になった」人は 73.7%）。

既にご紹介したように、継続雇用を選んだ理由は「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」が上位だった（図表 3-2）。身につけたスキルやノウハウを活かしたい、環境を変えたくないと考えて継続雇用を選択した人が多いため、定年前と仕事内容が大きく変わると、本人の希望とのギャップからモチベーションの低下につながるものと考えられる。

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）



Column⑨ 【定年延長で給与などを待遇改善】

人手不足が続く中、経験豊かなシニアの士気低下を防ぎながら、雇用を維持する動きが広がってきています。例えば、明治安田生命は 2019 年 4 月から定年を 60 歳から 65 歳に延長することを決定しました（注）。同社はこれまで 60 歳定年後に嘱託社員として再雇用してきましたが、それは補佐業務に限定されてきました。今回の定年延長に伴って、部長や支社長など責任の重い職務にも就けるようになります。職務内容によりませんが、60 歳以上の給与は再雇用に比べて 2～3 倍に増え、50 歳代より給与が上がる例も出てくる可能性があるとのこと。同社は今後 20 年で、バブル期に大量採用した社員の退職などで総合職の 2 割弱（1,700 人分）の労働力が失われると試算していますが、定年延長で 700 人相当の労働力確保を見込んでいます。総人件費は一時的に増えますが、生産性向上などでコスト増加分を吸収できるとみえています。少子化で若者層の労働力確保が難しくなり、人手不足も深刻化しています。今後経験豊富なシニアを定年延長などで確保する企業が増えてくるのではないのでしょうか。

（注）当該内容は 2018 年 2 月 14 日付日本経済新聞（朝刊）に掲載。

4. 定年制度に対する意識について

(1) 定年制度の要否・好ましい定年年齢

現役正社員の50代後半男女と定年経験者の60代前半男性に定年制度の必要性とその理由、そして好ましい定年年齢を尋ねた。

◆ 男性の過半数が定年制度は「あるほうが良い」。好ましい定年年齢はほぼ半数が「65歳」

定年制度の必要性については、男性は現役・定年経験者ともに「あるほうが良い」が過半数を占め、現役の女性は賛否が拮抗（49.5%）している（図表4-1）。

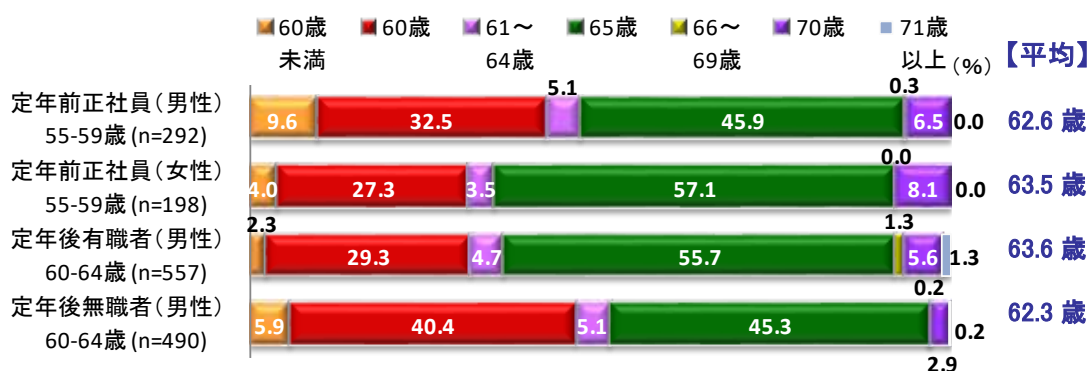
好ましい定年年齢についてみると、現役男女、定年経験者ともに「65歳」が1位で過半数または半数近くを占めている。この背景には現在の60代前半は特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分（定額部分は既に65歳に引上げ）を支給されている人は多いものの、定年年齢（60歳）から基礎年金の支給開始（65歳）まで経済的に不安定な状態が生じるため、65歳まで就労しなければならない厳しい現実があることなどが考えられる（図表4-2）。

また、65歳に次いで「60歳」と回答した人が多い。その理由としては、次項（図表4-3）の結果を参考にすると、高齢に伴う体力・健康面や仕事の能力の衰えなどが考えられる。

図表4-1 定年制度の要否に対する考え方



図表4-2 好ましいと思う定年年齢（定年制度があるほうが良いと回答した人）



Column⑩ 【定年制と年金受給年齢との接続問題】

海外には、日本のような定年制度が禁じられている国もあります。米国では、航空機の操縦士やバスの運転手など特定の業務以外は定年制を年齢による差別とみなし禁止しています。カナダ、オーストラリア、ニュージーランドも同様に定年制は禁じられており、イギリスも2011年に定年制が廃止されました。

一方で、ドイツをはじめとしたヨーロッパ諸国では、定年年齢と年金受給年齢がリンクしているのが一般的です。ドイツでは法定退職年齢は現行の65歳から2029年までに段階的に67歳に引き上げることが決まっており、年金受給年齢も同様に現在の65歳（60歳から繰上受給可能）から2029年までに段階的に引き上げられます。さらに2016年8月には、ドイツの中央銀行であるドイツ連邦銀行が、公的年金制度維持のため、2060年をめどに定年年齢を段階的に69歳まで引き上げるように提言しました。

(2) 定年制度の要否に関する考え方の理由

現役正社員の50代後半男女と定年経験者の60代前半男性に定年制度の要否についてその理由を尋ねた。

◆ 定年制度があるほうが良い理由は「健康・能力面が衰えるから」、ないほうが良い理由は「働きたいだけ働けるから」

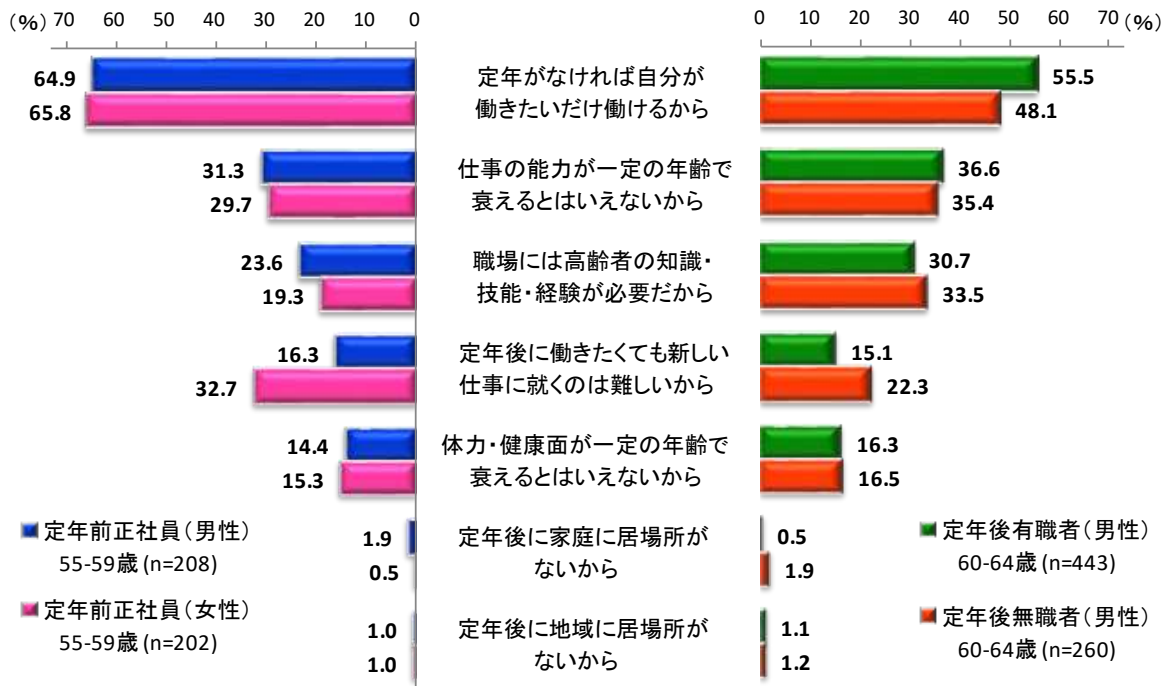
「定年制度があるほうが良い」の理由の1位は「高齢になると体力・健康面が衰えるから」、2位は「高齢になると仕事の能力が衰えるから」と健康面や能力面に関する内容となっている（図表4-3）。

一方、「定年制度がないほうが良い」の理由の1位は「定年がなければ自分が働きたいだけ働けるから」と現役50代男女の3人に2人、定年経験者のほぼ半数が回答している。また、「定年後に働きたくても新しい仕事に就くのが難しい」という回答が、男性が2割前後に対して、女性は3人に1人を占めている。女性の再就職の厳しさが読み取れる。（図表4-4）。

図表 4-3 定年制度があるほうが良い理由（複数回答）



図表 4-4 定年制度がないほうが良い理由（複数回答）



Column⑩【日本の定年制と長期雇用制度の確立】

日本で最初に定年制を実施したのは明治 20 (1887) 年の海軍火薬製作所 (55 歳)。民間企業では松山紡績 (1918 年に倉敷紡績と合併) の 50 歳定年制 (1894 年)、日本郵船の 55 歳定年制 (1902 年) など実施の記録が存在します。

日本の定年制は、終身雇用・年功制と呼ばれる大企業の雇用慣行と密接に結びついて成立し、定着してきました。従業員は 1 つの会社に長期にわたって継続雇用され (終身雇用)、職位と賃金はほぼ勤続年数 (年功) に応じて定められることが多かったのです。

終身雇用制は、会社が独自に設ける福利厚生制度と相まって、従業員の会社に対する忠誠心を育むことに効果を発揮しました。しかし、年功制の下では、勤続年数が伸びるにつれて賃金コストも上昇するため、定年制が必要となったのです。

日本にはもともと解雇を規制する法律はなく、日本の雇用契約は米国と同じ随意的雇用原則であり、雇用主は従業員を随意に雇用し、また随意に解雇できるというものでした。雇い主は従業員の「解雇権」を有していますが、権利の濫用は許されないという法の一般原則から「解雇権」についても、その行使が雇い主の権利の濫用と評価される場合には、解雇は無効となるとする判例法理が徐々に確立していきました。これが「解雇権濫用法理」といわれるものです。

また、実態面で見ても、高度成長期には恒常的な余剰人員は生まれにくく、解雇権の必要性も小さくなっていきました。結果として長期雇用が定着するようになり、しだいにそれが雇用慣行となり判例法理においても雇用者は保護を強く受けるようになってきました。その判例法理だったものが、2003 年に労働基準法の改正という形で明文化され、2007 年に労働契約法に移行されました。

IV. 付属資料

1. 調査結果の集計表 —— 定年経験・就労有無、男女5歳階級別

Q1 あなたには配偶者がいますか。

				合計	いる	いない (未婚)	いない (離別)	いない (死別)
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	500 100.0	398 79.6	75 15.0	23 4.6	4 0.8
		55-59 歳	n %	500 100.0	417 83.4	51 10.2	26 5.2	6 1.2
		60-64 歳	n %	500 100.0	425 85.0	47 9.4	21 4.2	7 1.4
	女性	50-54 歳	n %	450 100.0	224 49.8	122 27.1	98 21.8	6 1.3
		55-59 歳	n %	400 100.0	212 53.0	80 20.0	97 24.3	11 2.8
		60-64 歳	n %	150 100.0	83 55.3	20 13.3	36 24.0	11 7.3
有定職年後	男性	60-64 歳	n %	1,000 100.0	879 87.9	55 5.5	46 4.6	20 2.0
		65-69 歳	n %	1,000 100.0	929 92.9	18 1.8	35 3.5	18 1.8
無定職年後	男性	60-64 歳	n %	750 100.0	586 78.1	78 10.4	66 8.8	20 2.7
		65-69 歳	n %	1,000 100.0	881 88.1	36 3.6	53 5.3	30 3.0

Q2 あなたの現在の職業をお答えください。

				合計	正規職員	非正規職員	経営者・会社役員	自営業・自由業	専業主婦・主夫	無職	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	475	0	18	0	0	0	7
			%	100.0	95.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	1.4
		55-59歳	n	500	469	0	23	0	0	0	8
		%	100.0	93.8	0.0	4.6	0.0	0.0	0.0	1.6	
	60-64歳	n	500	396	0	97	0	0	0	7	
		%	100.0	79.2	0.0	19.4	0.0	0.0	0.0	1.4	
女性	50-54歳	n	450	420	0	7	0	0	0	23	
		%	100.0	93.3	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	5.1	
	55-59歳	n	400	367	0	9	0	0	0	24	
	%	100.0	91.8	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	6.0		
60-64歳	n	150	108	0	12	0	0	0	30		
	%	100.0	72.0	0.0	8.0	0.0	0.0	0.0	20.0		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	375	498	57	58	0	0	12
			%	100.0	37.5	49.8	5.7	5.8	0.0	0.0	1.2
		65-69歳	n	1,000	168	595	55	139	0	0	43
			%	100.0	16.8	59.5	5.5	13.9	0.0	0.0	4.3
無定職年後	男性	60-64歳	n	750	0	0	0	0	33	667	50
			%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	88.9	6.7
		65-69歳	n	1,000	0	0	0	0	31	938	31
			%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	93.8	3.1

Q3 あなたの現在の勤務先の業種をお答えください。

				合計	製造業	鉱業	建設業	運輸交通業	貨物取扱業	農林業	畜産・水産業	商業	金融業
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	155	0	32	28	4	0	0	27	29
			%	100.0	31.0	0.0	6.4	5.6	0.8	0.0	0.0	5.4	5.8
		55-59歳	n	500	125	0	33	26	1	2	0	32	25
		%	100.0	25.0	0.0	6.6	5.2	0.2	0.4	0.0	6.4	5.0	
	60-64歳	n	500	78	0	35	31	3	0	1	45	16	
		%	100.0	15.6	0.0	7.0	6.2	0.6	0.0	0.2	9.0	3.2	
女性	50-54歳	n	450	82	1	42	12	2	0	2	23	23	
		%	100.0	18.2	0.2	9.3	2.7	0.4	0.0	0.4	5.1	5.1	
	55-59歳	n	400	65	0	29	12	0	1	2	21	23	
	%	100.0	16.3	0.0	7.3	3.0	0.0	0.3	0.5	5.3	5.8		
60-64歳	n	150	14	0	11	6	0	0	1	9	10		
	%	100.0	9.3	0.0	7.3	4.0	0.0	0.0	0.7	6.0	6.7		
有定職年者後	男性	60-64歳	n	1,000	229	1	77	26	6	6	4	79	50
			%	100.0	22.9	0.1	7.7	2.6	0.6	0.6	0.4	7.9	5.0
		65-69歳	n	1,000	135	0	65	35	7	13	3	73	19
			%	100.0	13.5	0.0	6.5	3.5	0.7	1.3	0.3	7.3	1.9
				合計(再掲)	映画・演劇業	通信業	教育・研究業	保健衛生業	接客娯楽業	清掃・と畜業	官公署	その他	
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	1	18	17	13	7	3	56	110	
			%	100.0	0.2	3.6	3.4	2.6	1.4	0.6	11.2	22.0	
		55-59歳	n	500	1	15	33	7	4	0	58	138	
		%	100.0	0.2	3.0	6.6	1.4	0.8	0.0	11.6	27.6		
	60-64歳	n	500	0	17	53	28	4	4	51	134		
		%	100.0	0.0	3.4	10.6	5.6	0.8	0.8	10.2	26.8		
女性	50-54歳	n	450	0	9	24	26	8	1	19	176		
		%	100.0	0.0	2.0	5.3	5.8	1.8	0.2	4.2	39.1		
	55-59歳	n	400	1	3	34	14	13	3	15	164		
	%	100.0	0.3	0.8	8.5	3.5	3.3	0.8	3.8	41.0			
60-64歳	n	150	0	1	18	7	4	1	5	63			
	%	100.0	0.0	0.7	12.0	4.7	2.7	0.7	3.3	42.0			
有定職年者後	男性	60-64歳	n	1,000	1	28	58	12	19	14	98	292	
			%	100.0	0.1	2.8	5.8	1.2	1.9	1.4	9.8	29.2	
		65-69歳	n	1,000	1	16	74	11	22	37	60	429	
			%	100.0	0.1	1.6	7.4	1.1	2.2	3.7	6.0	42.9	

Q4 あなたの配偶者の現在の職業をお答えください。

				合計	正規職員	非正規職員	経営者・会社役員	自営業・自由業	専業主婦・主夫	無職	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n	398	194	107	6	5	78	7	1
			%	100.0	48.7	26.9	1.5	1.3	19.6	1.8	0.3
		55-59歳	n	417	202	93	10	5	101	4	2
		%	100.0	48.4	22.3	2.4	1.2	24.2	1.0	0.5	
	60-64歳	n	425	157	96	35	9	110	15	3	
		%	100.0	36.9	22.6	8.2	2.1	25.9	3.5	0.7	
女性	50-54歳	n	224	171	12	15	13	6	3	4	
		%	100.0	76.3	5.4	6.7	5.8	2.7	1.3	1.8	
	55-59歳	n	212	137	32	10	20	4	7	2	
	%	100.0	64.6	15.1	4.7	9.4	1.9	3.3	0.9		
60-64歳	n	83	39	16	11	4	3	8	2		
	%	100.0	47.0	19.3	13.3	4.8	3.6	9.6	2.4		
有定職年後	男性	60-64歳	n	879	136	315	15	37	326	45	5
			%	100.0	15.5	35.8	1.7	4.2	37.1	5.1	0.6
		65-69歳	n	929	67	287	19	51	421	74	10
			%	100.0	7.2	30.9	2.0	5.5	45.3	8.0	1.1
無定職年後	男性	60-64歳	n	586	49	138	2	9	242	144	2
			%	100.0	8.4	23.5	0.3	1.5	41.3	24.6	0.3
		65-69歳	n	881	22	134	3	9	465	247	1
			%	100.0	2.5	15.2	0.3	1.0	52.8	28.0	0.1

Q5 現在の勤務先の従業員規模をお答えください。

				合計	30人未満	30人～100人未満	100人～300人未満	300人～1000人未満	1000人以上
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	60	76	72	78	214
			%	100.0	12.0	15.2	14.4	15.6	42.8
		55-59歳	n	500	62	83	79	80	196
		%	100.0	12.4	16.6	15.8	16.0	39.2	
	60-64歳	n	500	117	98	78	74	133	
		%	100.0	23.4	19.6	15.6	14.8	26.6	
女性	50-54歳	n	450	147	90	68	45	100	
		%	100.0	32.7	20.0	15.1	10.0	22.2	
	55-59歳	n	400	114	95	61	47	83	
	%	100.0	28.5	23.8	15.3	11.8	20.8		
60-64歳	n	150	52	32	22	16	28		
	%	100.0	34.7	21.3	14.7	10.7	18.7		
有定職年者後	男性	60-64歳	n	1,000	184	197	143	145	331
			%	100.0	18.4	19.7	14.3	14.5	33.1
		65-69歳	n	1,000	359	203	136	115	187
			%	100.0	35.9	20.3	13.6	11.5	18.7

Q6 現在のあなたの勤務日数をお答えください。実態ではなく、就業規則や契約上の日数をお答えください。

				合計	週6日勤務	週5日勤務	週4日勤務	週3日勤務	週2日勤務	週1日勤務	不定期勤務
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	62	428	1	2	0	0	7
			%	100.0	12.4	85.6	0.2	0.4	0.0	0.0	1.4
		55-59歳	n	500	53	432	5	1	0	1	8
		%	100.0	10.6	86.4	1.0	0.2	0.0	0.2	1.6	
	60-64歳	n	500	69	404	6	6	2	0	13	
		%	100.0	13.8	80.8	1.2	1.2	0.4	0.0	2.6	
女性	50-54歳	n	450	45	386	8	0	1	0	10	
		%	100.0	10.0	85.8	1.8	0.0	0.2	0.0	2.2	
	55-59歳	n	400	43	326	13	3	0	0	15	
	%	100.0	10.8	81.5	3.3	0.8	0.0	0.0	3.8		
60-64歳	n	150	21	105	10	6	1	0	7		
	%	100.0	14.0	70.0	6.7	4.0	0.7	0.0	4.7		
有定職年者後	男性	60-64歳	n	1,000	76	719	93	44	13	2	53
			%	100.0	7.6	71.9	9.3	4.4	1.3	0.2	5.3
		65-69歳	n	1,000	81	432	138	136	63	15	135
			%	100.0	8.1	43.2	13.8	13.6	6.3	1.5	13.5

Q7 あなたの現在の役職をお答えください。

			合計	取締役・ 役員クラス	部長クラス	課長・ 次長クラス	主任・ 係長クラス	役職定年後で 役職はない	役職定年とは関係 なく役職はない	顧問	その他	
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	493 100.0	17 3.4	48 9.7	151 30.6	143 29.0	4 0.8	119 24.1	1 0.2	10 2.0
		55-59歳	n %	492 100.0	25 5.1	81 16.5	120 24.4	115 23.4	19 3.9	120 24.4	2 0.4	10 2.0
		60-64歳	n %	493 100.0	107 21.7	87 17.6	77 15.6	60 12.2	14 2.8	136 27.6	1 0.2	11 2.2
	女性	50-54歳	n %	427 100.0	9 2.1	13 3.0	34 8.0	97 22.7	5 1.2	230 53.9	0 0.0	39 9.1
		55-59歳	n %	376 100.0	7 1.9	17 4.5	28 7.4	79 21.0	4 1.1	208 55.3	3 0.8	30 8.0
		60-64歳	n %	120 100.0	10 8.3	6 5.0	8 6.7	19 15.8	4 3.3	64 53.3	0 0.0	9 7.5
有定職者後	男性	60-64歳	n %	930 100.0	64 6.9	82 8.8	81 8.7	60 6.5	293 31.5	272 29.2	11 1.2	67 7.2
		65-69歳	n %	818 100.0	60 7.3	67 8.2	23 2.8	27 3.3	158 19.3	329 40.2	30 3.7	124 15.2

Q8 現在の職務において、会社からどのような役割を期待されていると思いますか。

(複数回答)

			合計	後進の指導・ 助言的役割	ノウハウの提供	経験や人脈を活か した第一線の仕事	経験技能を必要と しない軽微な仕事	職場内の トラブル処理	顧客からの クレーム処理	その他	
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	493 100.0	225 45.6	261 52.9	221 44.8	36 7.3	60 12.2	70 14.2	21 4.3
		55-59歳	n %	492 100.0	222 45.1	266 54.1	185 37.6	49 10.0	58 11.8	59 12.0	25 5.1
		60-64歳	n %	493 100.0	216 43.8	231 46.9	211 42.8	46 9.3	42 8.5	53 10.8	40 8.1
	女性	50-54歳	n %	427 100.0	117 27.4	170 39.8	107 25.1	93 21.8	44 10.3	43 10.1	30 7.0
		55-59歳	n %	376 100.0	122 32.4	148 39.4	79 21.0	84 22.3	31 8.2	33 8.8	44 11.7
		60-64歳	n %	120 100.0	36 30.0	46 38.3	29 24.2	29 24.2	12 10.0	11 9.2	9 7.5
有定職者後	男性	60-64歳	n %	930 100.0	351 37.7	420 45.2	292 31.4	147 15.8	59 6.3	67 7.2	84 9.0
		65-69歳	n %	818 100.0	239 29.2	321 39.2	223 27.3	212 25.9	37 4.5	53 6.5	93 11.4

Q9 現在1カ月あたりの仕事によるあなたの収入は税込みで平均どのくらいですか。

				合計	100万円以上	50万円～100万円未満	40万円～50万円未満	30万円～40万円未満	20万円～30万円未満	10万円～20万円未満	10万円未満
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	23	147	111	116	81	18	4
			%	100.0	4.6	29.4	22.2	23.2	16.2	3.6	0.8
		55-59歳	n	500	23	163	113	114	60	24	3
		%	100.0	4.6	32.6	22.6	22.8	12.0	4.8	0.6	
	60-64歳	n	500	58	138	94	77	83	43	7	
		%	100.0	11.6	27.6	18.8	15.4	16.6	8.6	1.4	
女性	50-54歳	n	450	15	29	45	79	164	107	11	
		%	100.0	3.3	6.4	10.0	17.6	36.4	23.8	2.4	
	55-59歳	n	400	10	30	32	78	124	113	13	
	%	100.0	2.5	7.5	8.0	19.5	31.0	28.3	3.3		
60-64歳	n	150	13	9	13	18	41	41	15		
	%	100.0	8.7	6.0	8.7	12.0	27.3	27.3	10.0		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	44	99	108	151	275	244	79
			%	100.0	4.4	9.9	10.8	15.1	27.5	24.4	7.9
		65-69歳	n	1,000	42	65	54	105	161	289	284
			%	100.0	4.2	6.5	5.4	10.5	16.1	28.9	28.4

Q10 現在の就労状況についてお答えください。

				合計	継続雇用により定年前と同じ企業グループで働いている	再就職により定年前とは別の企業グループで働いている	起業して働いている	その他
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	641	280	54	25
			%	100.0	64.1	28.0	5.4	2.5
		65-69歳	n	1,000	295	510	122	73
			%	100.0	29.5	51.0	12.2	7.3

Q11 継続雇用者の人事考課は実施されていますか。

				合計	実施されている	実施されていない
有定職年後	男性	60-64歳	n	641	371	270
			%	100.0	57.9	42.1
		65-69歳	n	295	147	148
			%	100.0	49.8	50.2

Q12 人事考課の結果は、どこに反映されていると思いますか。(複数回答)

				合計	賞与・一時金に反映	昇給に反映	契約更新の判断に反映	担当職務の配分・決定に反映	その他	反映されない処遇にはない	わからない
有定職年後	男性	60-64歳	n	371	182	55	145	36	0	58	17
			%	100.0	49.1	14.8	39.1	9.7	0.0	15.6	4.6
		65-69歳	n	147	71	24	66	16	1	16	5
			%	100.0	48.3	16.3	44.9	10.9	0.7	10.9	3.4

Q13 定年を経験されている方は定年時の年齢を、これから迎える方は現在の勤務先の定年年齢をお答えください。

				合計	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	わからない
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	338	0	5	7	0	101	14	35
			%	100.0	67.6	0.0	1.0	1.4	0.0	20.2	2.8	7.0
		55-59歳	n	500	368	2	2	6	1	84	11	26
		%	100.0	73.6	0.4	0.4	1.2	0.2	16.8	2.2	5.2	
	60-64歳	n	500	145	12	10	25	10	205	48	45	
		%	100.0	29.0	2.4	2.0	5.0	2.0	41.0	9.6	9.0	
女性	50-54歳	n	450	294	0	4	5	1	87	16	43	
		%	100.0	65.3	0.0	0.9	1.1	0.2	19.3	3.6	9.6	
	55-59歳	n	400	247	2	5	7	1	91	14	33	
	%	100.0	61.8	0.5	1.3	1.8	0.3	22.8	3.5	8.3		
60-64歳	n	150	32	2	4	7	1	70	14	20		
	%	100.0	21.3	1.3	2.7	4.7	0.7	46.7	9.3	13.3		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	781	22	27	25	8	76	24	37
			%	100.0	78.1	2.2	2.7	2.5	0.8	7.6	2.4	3.7
		65-69歳	n	1,000	584	19	15	19	10	170	119	64
			%	100.0	58.4	1.9	1.5	1.9	1.0	17.0	11.9	6.4
無定職年後	男性	60-64歳	n	750	594	47	37	20	15	11	1	25
			%	100.0	79.2	6.3	4.9	2.7	2.0	1.5	0.1	3.3
		65-69歳	n	1,000	678	27	29	23	27	126	70	20
			%	100.0	67.8	2.7	2.9	2.3	2.7	12.6	7.0	2.0

Q14 あなたは役職定年の経験がありますか。

				合 計	経 験 が 定 年 の	経 験 は 定 年 の
定 年 前 正 社 員	男 性	50-54 歳	n %	500 100.0	6 1.2	494 98.8
		55-59 歳	n %	500 100.0	39 7.8	461 92.2
		60-64 歳	n %	500 100.0	29 5.8	471 94.2
	女 性	50-54 歳	n %	450 100.0	4 0.9	446 99.1
		55-59 歳	n %	400 100.0	6 1.5	394 98.5
		60-64 歳	n %	150 100.0	4 2.7	146 97.3
有 定 職 年 者 後	男 性	60-64 歳	n %	1,000 100.0	405 40.5	595 59.5
		65-69 歳	n %	1,000 100.0	446 44.6	554 55.4
無 定 職 年 者 後	男 性	60-64 歳	n %	750 100.0	212 28.3	538 71.7
		65-69 歳	n %	1,000 100.0	385 38.5	615 61.5

Q15 役職定年後の年収は定年前を100%とした場合にどの程度の水準になりましたか。

				合計	25%未満	25%～50%未満	50%～75%未満	75%～100%未満	100%	100%超
定年前正社員	男性	50-54歳	n	6	0	0	0	4	1	1
			%	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	16.7	16.7
		55-59歳	n	39	3	1	11	17	7	0
		%	100.0	7.7	2.6	28.2	43.6	17.9	0.0	
	60-64歳	n	29	1	4	11	10	2	1	
		%	100.0	3.4	13.8	37.9	34.5	6.9	3.4	
女性	50-54歳	n	4	1	0	0	2	1	0	
		%	100.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	
	55-59歳	n	6	1	1	0	3	1	0	
	%	100.0	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0		
60-64歳	n	4	0	1	2	0	1	0		
	%	100.0	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0		
有定職年後	男性	60-64歳	n	405	31	126	132	88	24	4
			%	100.0	7.7	31.1	32.6	21.7	5.9	1.0
		65-69歳	n	446	69	120	149	78	26	4
			%	100.0	15.5	26.9	33.4	17.5	5.8	0.9
無定職年後	男性	60-64歳	n	212	44	36	51	56	23	2
			%	100.0	20.8	17.0	24.1	26.4	10.8	0.9
		65-69歳	n	385	28	103	131	83	35	5
			%	100.0	7.3	26.8	34.0	21.6	9.1	1.3

Q16 役職定年を境にあなたの仕事に対するモチベーションはどのように変化しましたか。

				合計	上がった かなり	上がった やや	ほとんど 変わらな かった	下がった やや	下がった かなり
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	6 100.0	0 0.0	1 16.7	3 50.0	1 16.7	1 16.7
		55-59 歳	n %	39 100.0	0 0.0	1 2.6	11 28.2	15 38.5	12 30.8
		60-64 歳	n %	29 100.0	1 3.4	0 0.0	9 31.0	10 34.5	9 31.0
	女性	50-54 歳	n %	4 100.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0
		55-59 歳	n %	6 100.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	2 33.3
		60-64 歳	n %	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	3 75.0
有定職 年後	男性	60-64 歳	n %	405 100.0	7 1.7	15 3.7	124 30.6	141 34.8	118 29.1
		65-69 歳	n %	446 100.0	9 2.0	21 4.7	186 41.7	136 30.5	94 21.1
無定職 年後	男性	60-64 歳	n %	212 100.0	1 0.5	1 0.5	72 34.0	55 25.9	83 39.2
		65-69 歳	n %	385 100.0	3 0.8	8 2.1	161 41.8	114 29.6	99 25.7

Q17 役職定年を迎えた際に、所属部署の異動はありましたか。

				合計	異動が あった	異動は なかった
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	6 100.0	3 50.0	3 50.0
		55-59 歳	n %	39 100.0	15 38.5	24 61.5
		60-64 歳	n %	29 100.0	12 41.4	17 58.6
	女性	50-54 歳	n %	4 100.0	1 25.0	3 75.0
		55-59 歳	n %	6 100.0	1 16.7	5 83.3
		60-64 歳	n %	4 100.0	0 0.0	4 100.0
有定職 年後	男性	60-64 歳	n %	405 100.0	133 32.8	272 67.2
		65-69 歳	n %	446 100.0	148 33.2	298 66.8
無定職 年後	男性	60-64 歳	n %	212 100.0	78 36.8	134 63.2
		65-69 歳	n %	385 100.0	154 40.0	231 60.0

Q18 役職定年を迎えた際に所属部署の異動があったことは、あなたにとって良かったと思いますか。

				合計	良かった	どちらかと言え ば良かった	どちらかと言え ば良くなかった	良くなかった
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	3 100.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	15 100.0	0 0.0	9 60.0	5 33.3	1 6.7
		60-64歳	n %	12 100.0	3 25.0	2 16.7	5 41.7	2 16.7
	女性	50-54歳	n %	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
		55-59歳	n %	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60-64歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有定職年者後	男性	60-64歳	n %	133 100.0	41 30.8	51 38.3	30 22.6	11 8.3
		65-69歳	n %	148 100.0	38 25.7	71 48.0	20 13.5	19 12.8
無定職年者後	男性	60-64歳	n %	78 100.0	11 14.1	33 42.3	15 19.2	19 24.4
		65-69歳	n %	154 100.0	35 22.7	67 43.5	30 19.5	22 14.3

Q19 所属部署の異動があつて「良かった」または「どちらかと言えば良かった」と思う理由は何ですか。(3つまで)

				合計	かつての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	自分が主導してきた部署での権限がなくなり、自分が不満を持つと思うから	新しい役職者がやりにくいと思うから	かつての上司が所属内に残ると、 所属員がやりにくいと思うから	かつての上司が所属内に残ると、 職場の雰囲気が悪くなると思うから	希望していた部署に異動になったから	職場環境の良い部署に異動になったから	やりがいのある職務に就けたから	
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	3 100.0	2 66.7	2 66.7	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	
		55-59歳	n %	9 100.0	2 22.2	3 33.3	4 44.4	3 33.3	1 11.1	2 22.2	0 0.0	1 11.1	
		60-64歳	n %	5 100.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	
	女性	50-54歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0
		60-64歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有定職年後	男性	60-64歳	n %	92 100.0	31 33.7	7 7.6	34 37.0	20 21.7	3 3.3	14 15.2	19 20.7	11 12.0	
		65-69歳	n %	109 100.0	26 23.9	8 7.3	43 39.4	30 27.5	4 3.7	12 11.0	12 11.0	19 17.4	
無定職年後	男性	60-64歳	n %	44 100.0	12 27.3	7 15.9	15 34.1	11 25.0	2 4.5	8 18.2	7 15.9	6 13.6	
		65-69歳	n %	102 100.0	28 27.5	14 13.7	46 45.1	36 35.3	4 3.9	18 17.6	16 15.7	15 14.7	

Q19 所属部署の異動があつて「良かった」または「どちらかと言えば良かった」と思う理由は何ですか。＜続き＞（3つまで）

				合計 (再掲)	勤務時間 の面で楽に なつたから	通勤面 で楽に なつたから	その他
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
		55-59 歳	n %	9 100.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0
		60-64 歳	n %	5 100.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
	女性	50-54 歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59 歳	n %	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60-64 歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有定職 年者後	男性	60-64 歳	n %	92 100.0	29 31.5	14 15.2	4 4.3
		65-69 歳	n %	109 100.0	32 29.4	9 8.3	4 3.7
無定職 年者後	男性	60-64 歳	n %	44 100.0	11 25.0	2 4.5	2 4.5
		65-69 歳	n %	102 100.0	34 33.3	6 5.9	1 1.0

Q20 所属部署の異動があつて「どちらかと言えば良くなかつた」または「良くなかつた」と思う理由は何ですか。(3つまで)

				合計	前所属でまだやりたい仕事があつたから	前所属の所属員と一緒に仕事を続けたから	それまでの知識・技能・経験が活かせなくなつたから	希望していない部署に異動になつたから	職場環境の良くない部署に異動になつたから	やりがいの持てない職務になつたから	勤務時間の面で苦痛になつたから	通勤面で苦痛になつたから	その他	
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
		55-59歳	n %	6 100.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	2 33.3	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60-64歳	n %	7 100.0	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	3 42.9	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0
	女性	50-54歳	n %	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60-64歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有定職年後	男性	60-64歳	n %	41 100.0	12 29.3	8 19.5	15 36.6	4 9.8	5 12.2	15 36.6	1 2.4	2 4.9	1 2.4	
		65-69歳	n %	39 100.0	14 35.9	6 15.4	15 38.5	12 30.8	4 10.3	7 17.9	1 2.6	2 5.1	1 2.6	
無定職年後	男性	60-64歳	n %	34 100.0	7 20.6	5 14.7	17 50.0	8 23.5	4 11.8	12 35.3	2 5.9	1 2.9	1 2.9	
		65-69歳	n %	52 100.0	17 32.7	6 11.5	26 50.0	13 25.0	8 15.4	14 26.9	3 5.8	7 13.5	1 1.9	

Q21 役職定年を迎えた際に所属部署の異動がなかったことは、あなたにとって良かったと思いますか。

				合計	良かった	どちらかと言え ば良かった	どちらかと言え ば良くなかった	良くなかった
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	3 100.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	24 100.0	7 29.2	12 50.0	3 12.5	2 8.3
		60-64歳	n %	17 100.0	5 29.4	10 58.8	2 11.8	0 0.0
	女性	50-54歳	n %	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3
		55-59歳	n %	5 100.0	2 40.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0
		60-64歳	n %	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0
有定職年者後	男性	60-64歳	n %	272 100.0	106 39.0	127 46.7	30 11.0	9 3.3
		65-69歳	n %	298 100.0	132 44.3	136 45.6	21 7.0	9 3.0
無定職年者後	男性	60-64歳	n %	134 100.0	50 37.3	59 44.0	16 11.9	9 6.7
		65-69歳	n %	231 100.0	82 35.5	119 51.5	17 7.4	13 5.6

Q22 所属部署の異動がなくて「良かった」または「どちらかと言えば良かった」と思う理由は何ですか。(3つまで)

				合計	その所属でやりたい仕事があったから	その所属の所属員と一緒に仕事を続けられたから	それまでの知識・技能・経験が活かされたから	他に希望する部署がなかったから	職場環境の良い部署だったから	やりがいのある職務だったから	勤務時間の面で楽だったから	通勤面で楽だったから	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	3 100.0	2 66.7	2 66.7	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	19 100.0	6 31.6	4 21.1	12 63.2	3 15.8	0 0.0	3 15.8	1 5.3	1 5.3	0 0.0
		60-64歳	n %	15 100.0	2 13.3	6 40.0	10 66.7	1 6.7	1 6.7	0 0.0	1 6.7	1 6.7	0 0.0
	女性	50-54歳	n %	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	5 100.0	2 40.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0
		60-64歳	n %	2 100.0	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
有定職者後	男性	60-64歳	n %	233 100.0	82 35.2	74 31.8	158 67.8	26 11.2	16 6.9	31 13.3	14 6.0	13 5.6	2 0.9
		65-69歳	n %	268 100.0	100 37.3	86 32.1	167 62.3	16 6.0	13 4.9	55 20.5	26 9.7	16 6.0	1 0.4
無定職者後	男性	60-64歳	n %	109 100.0	27 24.8	34 31.2	74 67.9	11 10.1	10 9.2	9 8.3	11 10.1	10 9.2	1 0.9
		65-69歳	n %	201 100.0	68 33.8	75 37.3	134 66.7	17 8.5	28 13.9	25 12.4	17 8.5	14 7.0	1 0.5

Q23 所属部署の異動がなくて「どちらかと言えば良くなかった」または「良くなかった」と思う理由は何ですか。(3つまで)

				合計	かつての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	自分が主導してきた部署での権限が なくなり、自分が不満だったから	かつての上司が所属内に残ること、 新しい役職者がやりにくそうだったから	かつての上司が所属内に残ること、 所属員がやりにくそうだったから	かつての上司が所属内に残ること、 職場の雰囲気が悪くなったから	他に希望していた部署があったから	他の部署のほうが職場環境が良かったから	やりがいのない職務だったから
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59 歳	n %	5 100.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0
		60-64 歳	n %	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	50-54 歳	n %	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		55-59 歳	n %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
		60-64 歳	n %	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
有定職 年後	男性	60-64 歳	n %	39 100.0	13 33.3	10 25.6	5 12.8	6 15.4	1 2.6	6 15.4	6 15.4	6 15.4
		65-69 歳	n %	30 100.0	7 23.3	5 16.7	7 23.3	3 10.0	3 10.0	4 13.3	6 20.0	8 26.7
無定職 年後	男性	60-64 歳	n %	25 100.0	7 28.0	4 16.0	9 36.0	4 16.0	2 8.0	4 16.0	3 12.0	5 20.0
		65-69 歳	n %	30 100.0	12 40.0	6 20.0	8 26.7	7 23.3	3 10.0	4 13.3	5 16.7	2 6.7

Q23 所属部署の異動がなくて「どちらかと言えば良くなかった」または「良くなかった」と思う理由は何ですか。＜続き＞（3つまで）

				合計 (再掲)	勤務時間の面で苦痛だったから	通勤面で苦痛だったから	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n	0	0	0	0
			%	0.0	0.0	0.0	0.0
		55-59歳	n	5	1	0	0
		%	100.0	20.0	0.0	0.0	
	女性	60-64歳	n	2	1	0	0
			%	100.0	50.0	0.0	0.0
50-54歳		n	1	0	1	0	
	%	100.0	0.0	100.0	0.0		
		55-59歳	n	0	0	0	0
			%	0.0	0.0	0.0	0.0
		60-64歳	n	2	0	0	0
	%	100.0	0.0	0.0	0.0		
有定職年後	男性	60-64歳	n	39	6	2	1
			%	100.0	15.4	5.1	2.6
		65-69歳	n	30	3	2	0
			%	100.0	10.0	6.7	0.0
無定職年後	男性	60-64歳	n	25	1	3	2
			%	100.0	4.0	12.0	8.0
		65-69歳	n	30	1	3	2
			%	100.0	3.3	10.0	6.7

Q24 定年前のあなたの最後の役職をお答えください。

				合計	取締役・ 役員クラス	部長クラス	課長・ 次長クラス	主任・ 係長クラス	役職はない	顧問	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n	6	1	1	3	0	1	0	0
			%	100.0	16.7	16.7	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0
		55-59歳	n	39	0	11	20	5	2	1	0
		%	100.0	0.0	28.2	51.3	12.8	5.1	2.6	0.0	
	60-64歳	n	29	3	8	10	5	3	0	0	
		%	100.0	10.3	27.6	34.5	17.2	10.3	0.0	0.0	
女性	50-54歳	n	4	0	1	1	0	2	0	0	
		%	100.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	55-59歳	n	6	0	1	3	2	0	0	0	
	%	100.0	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0		
60-64歳	n	4	1	0	0	2	1	0	0		
	%	100.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0		
有定職者後	男性	60-64歳	n	1,000	65	238	312	140	230	3	12
			%	100.0	6.5	23.8	31.2	14.0	23.0	0.3	1.2
		65-69歳	n	1,000	113	255	286	119	197	9	21
			%	100.0	11.3	25.5	28.6	11.9	19.7	0.9	2.1
無定職者後	男性	60-64歳	n	750	55	152	216	161	154	5	7
			%	100.0	7.3	20.3	28.8	21.5	20.5	0.7	0.9
		65-69歳	n	1,000	70	248	317	154	194	7	10
			%	100.0	7.0	24.8	31.7	15.4	19.4	0.7	1.0

Q25 定年までに自らのキャリアプランやライフプランを考える機会としては、どのようなものがありましたか。(複数回答)

				合計	勤務して いた会社 が提供する 研修など に参加した	勤務して いた会社 以外が提供 する 研修など に参加した	ファイナンシャル プランナー などの専門 家に相談した	家族に 相談した	定年退職者 である先輩・ 知人に 相談した	自分自身 で書物など で検討した	その他	考える 機会は なかった
有 定 職 年 後	男 性	60-64 歳	n	1,000	366	108	33	143	151	234	8	263
			%	100.0	36.6	10.8	3.3	14.3	15.1	23.4	0.8	26.3
		65-69 歳	n	1,000	324	124	27	163	136	292	16	256
			%	100.0	32.4	12.4	2.7	16.3	13.6	29.2	1.6	25.6
無 定 職 年 後	男 性	60-64 歳	n	750	293	69	16	103	84	204	2	206
			%	100.0	39.1	9.2	2.1	13.7	11.2	27.2	0.3	27.5
		65-69 歳	n	1,000	396	85	15	108	94	254	11	296
			%	100.0	39.6	8.5	1.5	10.8	9.4	25.4	1.1	29.6

Q26 定年直前と比べ、現在の労働時間（残業含む）は定年直前を100%とした場合にどの程度の水準になりましたか。

				合計	25% 未 満	25% 〜 50% 未 満	50% 〜 75% 未 満	75% 〜 100% 未 満	100% 超	100% 超
有 定 職 年 後	男 性	60-64 歳	n	1,000	75	113	166	220	395	31
			%	100.0	7.5	11.3	16.6	22.0	39.5	3.1
		65-69 歳	n	1,000	255	207	203	161	155	19
			%	100.0	25.5	20.7	20.3	16.1	15.5	1.9

Q27 定年直前と比べ、現在の年収（勤労収入のみ）は定年直前を100%とした場合にどの程度の水準になりましたか。

				合計	25% 未 満	25% 〜 50% 未 満	50% 〜 75% 未 満	75% 〜 100% 未 満	100% 超	100% 超
有 定 職 年 後	男 性	60-64 歳	n	1,000	121	334	327	139	56	23
			%	100.0	12.1	33.4	32.7	13.9	5.6	2.3
		65-69 歳	n	1,000	337	299	243	71	37	13
			%	100.0	33.7	29.9	24.3	7.1	3.7	1.3

Q28 現在のあなたの仕事に対するモチベーションは定年直前頃と比べてどうですか。

				合計	高い	やや高い	ほぼ同じ	やや低い	低い
有定職 者後	男性	60-64 歳	n %	1,000 100.0	31 3.1	74 7.4	367 36.7	316 31.6	212 21.2
		65-69 歳	n %	1,000 100.0	51 5.1	105 10.5	364 36.4	311 31.1	169 16.9

Q29 定年直前と現在の仕事を比べて仕事内容に変化はありましたか。

				合計	全く変化は なかった	少し変化が あった	かなり変化が あった	全く別の仕事に なった
有定職 者後	男性	60-64 歳	n %	641 100.0	250 39.0	212 33.1	122 19.0	57 8.9
		65-69 歳	n %	295 100.0	102 34.6	113 38.3	64 21.7	16 5.4

Q30 現在の仕事に就いた経緯をお答えください。

				合計	従前働いていた会社から 紹介してもらった	家族・知人に 紹介してもらった	人材派遣会社に登録した	ハローワークを利用した	求人サイト・求人情報な どのメディアを利用した	その他
有定職 者後	男性	60-64 歳	n %	280 100.0	64 22.9	67 23.9	18 6.4	63 22.5	45 16.1	23 8.2
		65-69 歳	n %	510 100.0	57 11.2	127 24.9	26 5.1	137 26.9	94 18.4	69 13.5

Q31 定年制度についてどうお考えですか。

				合計	あったほうが良い	ないほうが良い
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	500 100.0	282 56.4	218 43.6
		55-59歳	n %	500 100.0	292 58.4	208 41.6
		60-64歳	n %	500 100.0	251 50.2	249 49.8
	女性	50-54歳	n %	450 100.0	206 45.8	244 54.2
		55-59歳	n %	400 100.0	198 49.5	202 50.5
		60-64歳	n %	150 100.0	68 45.3	82 54.7
有定職年後	男性	60-64歳	n %	1,000 100.0	557 55.7	443 44.3
		65-69歳	n %	1,000 100.0	529 52.9	471 47.1
無定職年後	男性	60-64歳	n %	750 100.0	490 65.3	260 34.7
		65-69歳	n %	1,000 100.0	667 66.7	333 33.3

Q31_1N 好ましい定年年齢（歳）

			n	有効n	平均値	最小値	最大値
定年前正社員	男性	50-54歳	500	282	62.4	50	70
		55-59歳	500	292	62.6	40	70
		60-64歳	500	251	64.3	30	75
	女性	50-54歳	450	206	63.4	50	75
		55-59歳	400	198	63.5	50	70
		60-64歳	150	68	65.1	60	75
定年後有職者	男性	60-64歳	1,000	557	63.6	35	80
		65-69歳	1,000	529	65.0	50	75
定年後無職者	男性	60-64歳	750	490	62.3	40	75
		65-69歳	1,000	667	64.2	50	75

NQ31_1N 好ましい定年年齢 (Q31_1N のランク分け)

				合 計	59 歳 以 下	60 歳 ～ 64 歳	65 歳 ～ 69 歳	70 歳 以 上
定 年 前 正 社 員	男 性	50-54 歳	n	282	25	106	141	10
			%	100.0	8.9	37.6	50.0	3.5
		55-59 歳	n	292	28	110	135	19
		%	100.0	9.6	37.7	46.2	6.5	
	60-64 歳	n	251	5	60	159	27	
		%	100.0	2.0	23.9	63.3	10.8	
女 性	50-54 歳	n	206	11	65	118	12	
		%	100.0	5.3	31.6	57.3	5.8	
	55-59 歳	n	198	8	61	113	16	
	%	100.0	4.0	30.8	57.1	8.1		
60-64 歳	n	68	0	16	40	12		
	%	100.0	0.0	23.5	58.8	17.6		
有 定 職 年 者 後	男 性	60-64 歳	n	557	13	189	317	38
			%	100.0	2.3	33.9	56.9	6.8
		65-69 歳	n	529	10	75	367	77
			%	100.0	1.9	14.2	69.4	14.6
無 定 職 年 者 後	男 性	60-64 歳	n	490	29	223	223	15
			%	100.0	5.9	45.5	45.5	3.1
		65-69 歳	n	667	24	150	430	63
			%	100.0	3.6	22.5	64.5	9.4

Q32 定年制度はあったほうが良いと思う理由は何ですか。(2つまで)

				合計	高齢になると仕事の能力が衰えるから	高齢になると体力・健康面が衰えるから	高齢者がいると職場の活力が下がるから	高齢者がいると若年層の仕事が奪われるから	高齢者がいると会社の人件費負担が増えるから	定年が新しい仕事を始めるきっかけになるから	定年が家族との関係を深めるきっかけになるから	定年が地域との関係を深めるきっかけになるから
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	282 100.0	115 40.8	135 47.9	27 9.6	61 21.6	20 7.1	26 9.2	15 5.3	5 1.8
		55-59歳	n %	292 100.0	107 36.6	141 48.3	33 11.3	49 16.8	9 3.1	32 11.0	15 5.1	9 3.1
		60-64歳	n %	251 100.0	97 38.6	119 47.4	22 8.8	53 21.1	16 6.4	24 9.6	19 7.6	7 2.8
	女性	50-54歳	n %	206 100.0	100 48.5	101 49.0	14 6.8	41 19.9	13 6.3	9 4.4	10 4.9	1 0.5
		55-59歳	n %	198 100.0	86 43.4	104 52.5	8 4.0	29 14.6	9 4.5	18 9.1	6 3.0	4 2.0
		60-64歳	n %	68 100.0	27 39.7	35 51.5	2 2.9	12 17.6	6 8.8	6 8.8	8 11.8	1 1.5
有定年後者	男性	60-64歳	n %	557 100.0	190 34.1	294 52.8	49 8.8	115 20.6	42 7.5	78 14.0	32 5.7	13 2.3
		65-69歳	n %	529 100.0	142 26.8	246 46.5	60 11.3	120 22.7	44 8.3	84 15.9	60 11.3	17 3.2
無定年後者	男性	60-64歳	n %	490 100.0	129 26.3	192 39.2	44 9.0	145 29.6	42 8.6	42 8.6	52 10.6	14 2.9
		65-69歳	n %	667 100.0	183 27.4	296 44.4	74 11.1	151 22.6	45 6.7	67 10.0	83 12.4	32 4.8

Q32 定年制度はあったほうが良いと思う理由は何ですか。＜続き＞（2つまで）

				合計（再掲）	定年がないと仕事を辞める きっかけがないから	定年制度があることで、一般に定年 まで雇用が保障されると思われるから	その他
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	282 100.0	48 17.0	24 8.5	6 2.1
		55-59 歳	n %	292 100.0	50 17.1	41 14.0	3 1.0
		60-64 歳	n %	251 100.0	49 19.5	24 9.6	7 2.8
	女性	50-54 歳	n %	206 100.0	33 16.0	22 10.7	2 1.0
		55-59 歳	n %	198 100.0	48 24.2	32 16.2	0 0.0
		60-64 歳	n %	68 100.0	16 23.5	11 16.2	0 0.0
有定職 年後	男性	60-64 歳	n %	557 100.0	86 15.4	77 13.8	11 2.0
		65-69 歳	n %	529 100.0	90 17.0	68 12.9	7 1.3
無定職 年後	男性	60-64 歳	n %	490 100.0	110 22.4	75 15.3	21 4.3
		65-69 歳	n %	667 100.0	161 24.1	101 15.1	14 2.1

Q33 定年制度はないほうが良いと思う理由は何ですか。(2つまで)

				合計	定年がなければ自分が働きたいだけ働けるから	職場には高齢者の知識・技能・経験が必要だから	仕事の能力が一定の年齢で衰えるとはいえないから	体力・健康面が一定の年齢で衰えるとはいえないから	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	定年後に家庭に居場所がないから	定年後に地域に居場所がないから	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	218 100.0	157 72.0	50 22.9	41 18.8	26 11.9	41 18.8	3 1.4	3 1.4	3 1.4
		55-59歳	n %	208 100.0	135 64.9	49 23.6	65 31.3	30 14.4	34 16.3	4 1.9	2 1.0	1 0.5
		60-64歳	n %	249 100.0	170 68.3	71 28.5	69 27.7	36 14.5	36 14.5	2 0.8	2 0.8	3 1.2
	女性	50-54歳	n %	244 100.0	165 67.6	39 16.0	66 27.0	43 17.6	71 29.1	0 0.0	3 1.2	4 1.6
		55-59歳	n %	202 100.0	133 65.8	39 19.3	60 29.7	31 15.3	66 32.7	1 0.5	2 1.0	0 0.0
		60-64歳	n %	82 100.0	50 61.0	19 23.2	24 29.3	12 14.6	22 26.8	1 1.2	1 1.2	0 0.0
有定年後職者	男性	60-64歳	n %	443 100.0	246 55.5	136 30.7	162 36.6	72 16.3	67 15.1	2 0.5	5 1.1	11 2.5
		65-69歳	n %	471 100.0	290 61.6	162 34.4	172 36.5	92 19.5	57 12.1	3 0.6	2 0.4	4 0.8
無定年後職者	男性	60-64歳	n %	260 100.0	125 48.1	87 33.5	92 35.4	43 16.5	58 22.3	5 1.9	3 1.2	1 0.4
		65-69歳	n %	333 100.0	180 54.1	122 36.6	150 45.0	70 21.0	50 15.0	1 0.3	3 0.9	1 0.3

Q34 現在の勤務先に限らず定年後も働きたいですか。最も自分の気持ちに近いと思うものをお選びください。

				合計	働きたいし、働く予定	働きたいが、働く場所の見込みがない	働きたいが、体力・健康上難しい	働きたいが、家族の健康・介護で難しい	働きたいが、その他の理由で難しい	働きたくない
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	282	65	32	4	7	110
			%	100.0	56.4	13.0	6.4	0.8	1.4	22.0
		55-59歳	n	500	304	54	25	2	7	108
		%	100.0	60.8	10.8	5.0	0.4	1.4	21.6	
	60-64歳	n	500	301	57	35	7	13	87	
		%	100.0	60.2	11.4	7.0	1.4	2.6	17.4	
女性	50-54歳	n	450	227	50	42	10	11	110	
		%	100.0	50.4	11.1	9.3	2.2	2.4	24.4	
	55-59歳	n	400	225	42	27	14	9	83	
	%	100.0	56.3	10.5	6.8	3.5	2.3	20.8		
60-64歳	n	150	86	15	10	5	4	30		
	%	100.0	57.3	10.0	6.7	3.3	2.7	20.0		

Q35 現在働いていない理由をお答えください。(2つまで)

				合計	仕事よりも家族との時間や趣味等の時間をもちたいため	仕事よりも地域活動や社会貢献活動をしたいため	経済的に働く必要がないため	働きたかったが、継続雇用制度や就職先がないため	働きたかったが、体力・健康上の都合で難しいため	働きたかったが、家族の健康・介護で難しいため	働きたかったが、継続雇用の期間が終了したため	
無定職年後	男性	60-64歳	n	750	284	38	195	66	83	145	59	20
			%	100.0	37.9	5.1	26.0	8.8	11.1	19.3	7.9	2.7
		65-69歳	n	1,000	415	79	245	119	83	150	38	114
			%	100.0	41.5	7.9	24.5	11.9	8.3	15.0	3.8	11.4

Q35 現在働いていない理由をお答えください。＜続き＞（2つまで）

				合計 (再掲)	その他の理由があつたが、働きたかつたため	働きたくないため	その他
無定職年後	男性	60-64歳	n %	750 100.0	44 5.9	167 22.3	35 4.7
		65-69歳	n %	1,000 100.0	68 6.8	212 21.2	28 2.8

Q36 定年退職後も働き続けている理由、または働きたい（働きたかつた）理由を次のうちからお選びください。（2つまで）

				合計	日々の生計維持のため	より豊かな生活をするため	生活のハリ・生きがいを持つため	社会とのつながりを持ちたいため	自分の居場所を確保するため	夢や目標、自己実現のため	健康のため	他に特にやりたいことがないため	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	390 100.0	285 73.1	106 27.2	125 32.1	58 14.9	20 5.1	12 3.1	27 6.9	10 2.6	1 0.3
		55-59歳	n %	392 100.0	277 70.7	106 27.0	148 37.8	58 14.8	14 3.6	13 3.3	25 6.4	10 2.6	2 0.5
		60-64歳	n %	413 100.0	241 58.4	115 27.8	160 38.7	73 17.7	26 6.3	16 3.9	42 10.2	13 3.1	2 0.5
	女性	50-54歳	n %	340 100.0	238 70.0	96 28.2	115 33.8	65 19.1	20 5.9	6 1.8	25 7.4	6 1.8	0 0.0
		55-59歳	n %	317 100.0	203 64.0	85 26.8	134 42.3	59 18.6	9 2.8	3 0.9	28 8.8	6 1.9	1 0.3
		60-64歳	n %	120 100.0	69 57.5	29 24.2	59 49.2	34 28.3	3 2.5	5 4.2	14 11.7	1 0.8	0 0.0
有定職年後	男性	60-64歳	n %	1,000 100.0	647 64.7	195 19.5	349 34.9	206 20.6	49 4.9	29 2.9	126 12.6	52 5.2	17 1.7
		65-69歳	n %	1,000 100.0	429 42.9	207 20.7	466 46.6	287 28.7	58 5.8	44 4.4	220 22.0	38 3.8	20 2.0
無定職年後	男性	60-64歳	n %	345 100.0	155 44.9	80 23.2	109 31.6	79 22.9	14 4.1	13 3.8	70 20.3	35 10.1	5 1.4
		65-69歳	n %	457 100.0	177 38.7	111 24.3	195 42.7	109 23.9	30 6.6	14 3.1	122 26.7	25 5.5	4 0.9

Q37 現在の雇用形態（非正規）で働いている理由をお答えください。（2つまで）

				合計	正社員で働きたかったが、就職先が他になかったから	勤務時間について自分の都合がある程度優先したいから	自分のスキルや経験を活用できるから	家事・介護などと両立しやすいから	フルタイムで働く体力がないから	その他
有定 職年 者後	男性	60-64 歳	n %	498 100.0	184 36.9	173 34.7	223 44.8	20 4.0	35 7.0	29 5.8
		65-69 歳	n %	595 100.0	146 24.5	325 54.6	202 33.9	42 7.1	90 15.1	36 6.1

Q38 現在の仕事に満足していますか。

				合計	満足している	どちらかと言えば満足している	どちらかと言えば満足していない	満足していない
定年 前正 社員	男性	50-54 歳	n %	500 100.0	71 14.2	243 48.6	119 23.8	67 13.4
		55-59 歳	n %	500 100.0	63 12.6	268 53.6	114 22.8	55 11.0
		60-64 歳	n %	500 100.0	109 21.8	265 53.0	88 17.6	38 7.6
	女性	50-54 歳	n %	450 100.0	56 12.4	229 50.9	110 24.4	55 12.2
		55-59 歳	n %	400 100.0	55 13.8	205 51.3	90 22.5	50 12.5
		60-64 歳	n %	150 100.0	29 19.3	89 59.3	24 16.0	8 5.3
有定 職年 者後	男性	60-64 歳	n %	1,000 100.0	149 14.9	535 53.5	206 20.6	110 11.0
		65-69 歳	n %	1,000 100.0	206 20.6	574 57.4	160 16.0	60 6.0

Q39 現在の仕事に満足していない理由をお答えください。(2つまで)

				合計	収入額が少ない	希望の雇用形態ではない	業務内容にやりがいを感じない	業務量が多すぎる	業務量が少なすぎる	対人関係が良くない	勤務時間が長すぎる	休みが少なすぎる
定年前正社員	男性	50-54歳	n	186	101	9	83	32	3	37	16	15
			%	100.0	54.3	4.8	44.6	17.2	1.6	19.9	8.6	8.1
		55-59歳	n	169	92	10	73	33	2	23	14	13
		%	100.0	54.4	5.9	43.2	19.5	1.2	13.6	8.3	7.7	
	60-64歳	n	126	68	9	51	16	4	23	8	8	
		%	100.0	54.0	7.1	40.5	12.7	3.2	18.3	6.3	6.3	
女性	50-54歳	n	165	100	4	60	38	4	37	10	9	
		%	100.0	60.6	2.4	36.4	23.0	2.4	22.4	6.1	5.5	
	55-59歳	n	140	74	6	42	37	1	35	11	7	
	%	100.0	52.9	4.3	30.0	26.4	0.7	25.0	7.9	5.0		
60-64歳	n	32	17	0	12	7	0	7	0	2		
	%	100.0	53.1	0.0	37.5	21.9	0.0	21.9	0.0	6.3		
有定職年後	男性	60-64歳	n	316	233	28	115	56	13	35	25	5
			%	100.0	73.7	8.9	36.4	17.7	4.1	11.1	7.9	1.6
		65-69歳	n	220	167	16	87	20	14	27	8	5
			%	100.0	75.9	7.3	39.5	9.1	6.4	12.3	3.6	2.3
				合計(再掲)	体力的にきつい	その他						
定年前正社員	男性	50-54歳	n	186	9	2						
			%	100.0	4.8	1.1						
		55-59歳	n	169	15	3						
		%	100.0	8.9	1.8							
	60-64歳	n	126	14	3							
		%	100.0	11.1	2.4							
女性	50-54歳	n	165	12	10							
		%	100.0	7.3	6.1							
	55-59歳	n	140	17	4							
	%	100.0	12.1	2.9								
60-64歳	n	32	7	1								
	%	100.0	21.9	3.1								
有定職年後	男性	60-64歳	n	316	20	13						
			%	100.0	6.3	4.1						
		65-69歳	n	220	14	6						
			%	100.0	6.4	2.7						

Q40 定年後も働き続けるにあたり、別会社への再就職ではなく、定年前と同じ企業グループでの継続雇用を選んだ理由をお答えください。(2つまで)

				合計	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	会社から継続を頼まれたから	別の会社の職場環境や人間関係に慣れるのは大変そうだったから	自分の希望する仕事ができる再就職先は無さそうだったから	別の会社で新しい仕事を覚えるのは嫌、または自信がなかったから	給料など待遇面で満足できる再就職先は無さそうだったから	今の企業グループで働き続けたかったから	その他
有定職年後	男性	60-64歳	n %	641 100.0	329 51.3	238 37.1	217 33.9	80 12.5	75 11.7	39 6.1	80 12.5	21 3.3	9 1.4
		65-69歳	n %	295 100.0	159 53.9	104 35.3	141 47.8	29 9.8	26 8.8	9 3.1	22 7.5	16 5.4	1 0.3

Q41 定年後は次のうちどれを希望しますか。

				合計	継続雇用	再就職	起業	ボランティアやNPOや	地域のシルバークリニックやセンターへの入会	その他	働かない
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	500 100.0	277 55.4	134 26.8	41 8.2	28 5.6	18 3.6	7 1.4	78 15.6
		55-59歳	n %	500 100.0	285 57.0	132 26.4	26 5.2	21 4.2	15 3.0	6 1.2	75 15.0
		60-64歳	n %	500 100.0	288 57.6	106 21.2	27 5.4	21 4.2	18 3.6	16 3.2	71 14.2
	女性	50-54歳	n %	450 100.0	254 56.4	88 19.6	26 5.8	23 5.1	23 5.1	6 1.3	90 20.0
		55-59歳	n %	400 100.0	232 58.0	76 19.0	16 4.0	22 5.5	15 3.8	8 2.0	76 19.0
		60-64歳	n %	150 100.0	66 44.0	38 25.3	6 4.0	12 8.0	9 6.0	4 2.7	28 18.7

Q42 再就職よりも継続雇用を希望する理由をお答えください。(2つまで)

				合計	今まで培ったスキルや ノウハウを活かせるから	職場や勤務地など環境を 変えたくないから	会社から継続を頼まれたから	別の会社の新しい職場環境や人間 関係に慣れるのは大変そうだから	自分の希望する仕事ができる 再就職先は無さそうだから	別の会社で新しい仕事を覚える のは嫌、または自信がないから	給料など待遇面で満足できる 再就職先は無さそうだったから	今の企業グループで 働き続けたいから	その他
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	238 100.0	170 71.4	98 41.2	12 5.0	26 10.9	31 13.0	11 4.6	29 12.2	9 3.8	1 0.4
		55-59 歳	n %	250 100.0	177 70.8	110 44.0	15 6.0	27 10.8	27 10.8	13 5.2	28 11.2	7 2.8	0 0.0
		60-64 歳	n %	265 100.0	194 73.2	108 40.8	51 19.2	20 7.5	24 9.1	10 3.8	21 7.9	13 4.9	0 0.0
	女性	50-54 歳	n %	228 100.0	128 56.1	115 50.4	12 5.3	41 18.0	27 11.8	24 10.5	27 11.8	7 3.1	0 0.0
		55-59 歳	n %	214 100.0	125 58.4	101 47.2	16 7.5	38 17.8	34 15.9	25 11.7	31 14.5	2 0.9	3 1.4
		60-64 歳	n %	62 100.0	44 71.0	28 45.2	3 4.8	13 21.0	3 4.8	5 8.1	8 12.9	2 3.2	0 0.0

Q43 継続雇用よりも再就職を希望する理由をお答えください。(2つまで)

				合計	別の会社のほうがやりがいのある 仕事ができそうだから	今まで培ったスキルやノウハウを 別な場所で活かしたいから	別の会社のほうが給与や 待遇面で恵まれそうだから	現在の企業グループで働き 続けたくないから	職場や勤務地、人間関係など 環境を変えたいから	別の会社に引きあいがあるから	その他
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	95 100.0	31 32.6	28 29.5	11 11.6	16 16.8	44 46.3	1 1.1	2 2.1
		55-59 歳	n %	97 100.0	31 32.0	33 34.0	9 9.3	14 14.4	41 42.3	2 2.1	3 3.1
		60-64 歳	n %	83 100.0	22 26.5	29 34.9	12 14.5	9 10.8	36 43.4	9 10.8	3 3.6
	女性	50-54 歳	n %	62 100.0	13 21.0	20 32.3	7 11.3	10 16.1	25 40.3	1 1.6	5 8.1
		55-59 歳	n %	58 100.0	18 31.0	16 27.6	6 10.3	10 17.2	26 44.8	1 1.7	3 5.2
		60-64 歳	n %	34 100.0	5 14.7	10 29.4	0 0.0	4 11.8	20 58.8	0 0.0	5 14.7

Q44 あなたは副業を持っていますか。持っていない場合は持ちたいと思いますか。ご自身の気持ちに最も近いと思うものをお選びください。

				合計	副業を持っている	現在の自分の働く会社等で副業は可能であり、今後持ちたいと思う	現在の自分の働く会社等で副業は禁止だが、可能であれば持ちたいと思う	現在の自分の働く会社等で副業は可能だが、持ちたいとは思わない	現在の自分の働く会社等で副業は禁止であり、可能であっても持ちたいとは思わない
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	493 100.0	29 5.9	45 9.1	179 36.3	74 15.0	166 33.7
		55-59歳	n %	492 100.0	32 6.5	42 8.5	149 30.3	69 14.0	200 40.7
		60-64歳	n %	493 100.0	61 12.4	62 12.6	90 18.3	105 21.3	175 35.5
	女性	50-54歳	n %	427 100.0	37 8.7	51 11.9	145 34.0	64 15.0	130 30.4
		55-59歳	n %	376 100.0	33 8.8	45 12.0	95 25.3	71 18.9	132 35.1
		60-64歳	n %	120 100.0	11 9.2	13 10.8	23 19.2	18 15.0	55 45.8
有定職年後	男性	60-64歳	n %	930 100.0	96 10.3	91 9.8	198 21.3	235 25.3	310 33.3
		65-69歳	n %	818 100.0	101 12.3	129 15.8	82 10.0	335 41.0	171 20.9

Q45 あなたは何歳で完全引退（※）をしたいと思いますか。

※「完全引退」とは、収入を伴う就労を辞めることをいいます。

				合計	65歳未満	65歳以上	引退はしたくない	なるべく早く引退したい
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	500 100.0	59 11.8	213 42.6	143 28.6	85 17.0
		55-59歳	n %	500 100.0	73 14.6	235 47.0	111 22.2	81 16.2
		60-64歳	n %	500 100.0	44 8.8	263 52.6	131 26.2	62 12.4
	女性	50-54歳	n %	450 100.0	69 15.3	169 37.6	125 27.8	87 19.3
		55-59歳	n %	400 100.0	68 17.0	186 46.5	97 24.3	49 12.3
		60-64歳	n %	150 100.0	16 10.7	77 51.3	40 26.7	17 11.3
有定職年後	男性	60-64歳	n %	1,000 100.0	94 9.4	583 58.3	231 23.1	92 9.2
		65-69歳	n %	1,000 100.0	7 0.7	650 65.0	282 28.2	61 6.1

Q45_1N 完全引退年齢（65歳未満）（歳）

			n	有効n	平均値	最小値	最大値
定年前正社員	男性	50-54歳	500	59	60.7	55	64
		55-59歳	500	73	61.6	50	64
		60-64歳	500	44	62.4	60	64
	女性	50-54歳	450	69	60.9	55	64
		55-59歳	400	68	61.2	55	64
		60-64歳	150	16	62.7	60	64
定年後有職者	男性	60-64歳	1,000	94	62.8	60	64
		65-69歳	1,000	7	61.4	60	64

Q45_2N 完全引退年齢（65歳以上）（歳）

			n	有効n	平均値	最小値	最大値
定年前正社員	男性	50-54歳	500	213	68.4	65	90
		55-59歳	500	235	68.0	65	80
		60-64歳	500	263	69.0	65	80
	女性	50-54歳	450	169	68.6	65	85
		55-59歳	400	186	67.5	65	75
		60-64歳	150	77	68.8	65	80
定年後有職者	男性	60-64歳	1,000	583	68.1	65	100
		65-69歳	1,000	650	70.9	65	85

NQ45_N 完全引退年齢（Q45_1N および Q45_2N のクラス分け）

				合計	59歳以下	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～74歳	75歳～79歳	80歳以上
定年前正社員	男性	50-54歳	n	272	4	55	96	102	12	3
			%	100.0	1.5	20.2	35.3	37.5	4.4	1.1
		55-59歳	n	308	5	68	119	100	15	1
		%	100.0	1.6	22.1	38.6	32.5	4.9	0.3	
	60-64歳	n	307	0	44	110	122	27	4	
		%	100.0	0.0	14.3	35.8	39.7	8.8	1.3	
女性	50-54歳	n	238	6	63	73	82	10	4	
		%	100.0	2.5	26.5	30.7	34.5	4.2	1.7	
	55-59歳	n	254	3	65	112	65	9	0	
	%	100.0	1.2	25.6	44.1	25.6	3.5	0.0		
60-64歳	n	93	0	16	33	36	6	2		
	%	100.0	0.0	17.2	35.5	38.7	6.5	2.2		
有定職年後	男性	60-64歳	n	677	0	94	318	231	29	5
			%	100.0	0.0	13.9	47.0	34.1	4.3	0.7
		65-69歳	n	657	0	7	109	392	138	11
			%	100.0	0.0	1.1	16.6	59.7	21.0	1.7

Q46 あなたが働き続ける上で最も障害・課題となるものは何ですか。

				合計	自分が働きたいと思える仕事を 見つけることができるか	自分が受け入れられるかどうか 仕事を見つけてもらえるかどうか	肉体的衰えや気力などの 身体的事情	家事や家族の健康・介護	その他	現時点では障害・課題となる ものはない当たらない
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	98	148	151	18	3	82
			%	100.0	19.6	29.6	30.2	3.6	0.6	16.4
		55-59歳	n	500	94	136	173	17	1	79
		%	100.0	18.8	27.2	34.6	3.4	0.2	15.8	
	60-64歳	n	500	87	112	170	26	6	99	
		%	100.0	17.4	22.4	34.0	5.2	1.2	19.8	
女性	50-54歳	n	450	76	110	172	35	6	51	
		%	100.0	16.9	24.4	38.2	7.8	1.3	11.3	
	55-59歳	n	400	56	104	140	42	2	56	
	%	100.0	14.0	26.0	35.0	10.5	0.5	14.0		
60-64歳	n	150	19	29	68	13	1	20		
	%	100.0	12.7	19.3	45.3	8.7	0.7	13.3		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	165	242	376	61	8	148
			%	100.0	16.5	24.2	37.6	6.1	0.8	14.8
		65-69歳	n	1,000	124	200	458	41	7	170
			%	100.0	12.4	20.0	45.8	4.1	0.7	17.0

Q47 65歳までに、もしくはなるべく早く辞めたい理由をお答えください。(2つまで)

				合計	仕事よりも家族との時間を 持ちたいため	仕事よりも趣味等の時間を 持ちたいため	仕事よりも地域活動や社会貢献 活動をしたいため	経済的に働く必要がないため	体力・健康面の不安があるため	希望にあう仕事がないため	仕事探しをするのが おっくうなので	家族の健康・介護で難しいため	その他
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	144 100.0	41 28.5	78 54.2	7 4.9	16 11.1	25 17.4	18 12.5	15 10.4	3 2.1	6 4.2
		55-59 歳	n %	154 100.0	40 26.0	92 59.7	10 6.5	18 11.7	30 19.5	12 7.8	16 10.4	5 3.2	4 2.6
		60-64 歳	n %	106 100.0	24 22.6	56 52.8	7 6.6	13 12.3	31 29.2	11 10.4	5 4.7	2 1.9	3 2.8
	女性	50-54 歳	n %	156 100.0	38 24.4	77 49.4	11 7.1	12 7.7	50 32.1	13 8.3	12 7.7	10 6.4	5 3.2
		55-59 歳	n %	117 100.0	38 32.5	54 46.2	1 0.9	10 8.5	36 30.8	11 9.4	14 12.0	10 8.5	4 3.4
		60-64 歳	n %	33 100.0	9 27.3	10 30.3	1 3.0	1 3.0	12 36.4	3 9.1	3 9.1	4 12.1	3 9.1
有定職者後	男性	60-64 歳	n %	186 100.0	51 27.4	97 52.2	11 5.9	32 17.2	53 28.5	29 15.6	14 7.5	10 5.4	6 3.2
		65-69 歳	n %	68 100.0	17 25.0	33 48.5	4 5.9	6 8.8	22 32.4	10 14.7	3 4.4	4 5.9	4 5.9

Q48 60歳以上のシニア層を雇用するうえで、企業等に必要と思われる取り組みは何だと思えますか。(2つまで)

				合計	継続雇用者の処遇改善	設備や作業環境の充実	適職開拓の充実	教育訓練の強化・充実	新たな勤務シフトの導入	高齢者の健康確保措置	介護と仕事の両立支援制度の導入	シニア層の就労についての職場の理解
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	262	41	73	24	110	55	45	102
			%	100.0	52.4	8.2	14.6	4.8	22.0	11.0	9.0	20.4
		55-59歳	n	500	291	31	71	26	118	68	41	95
		%	100.0	58.2	6.2	14.2	5.2	23.6	13.6	8.2	19.0	
	60-64歳	n	500	260	47	72	28	88	87	43	105	
		%	100.0	52.0	9.4	14.4	5.6	17.6	17.4	8.6	21.0	
女性	50-54歳	n	450	233	36	42	27	103	56	90	123	
		%	100.0	51.8	8.0	9.3	6.0	22.9	12.4	20.0	27.3	
	55-59歳	n	400	217	20	27	18	95	49	78	119	
	%	100.0	54.3	5.0	6.8	4.5	23.8	12.3	19.5	29.8		
60-64歳	n	150	74	15	11	5	33	21	30	43		
	%	100.0	49.3	10.0	7.3	3.3	22.0	14.0	20.0	28.7		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	597	77	155	44	199	156	96	234
			%	100.0	59.7	7.7	15.5	4.4	19.9	15.6	9.6	23.4
		65-69歳	n	1,000	481	67	169	55	257	240	88	308
			%	100.0	48.1	6.7	16.9	5.5	25.7	24.0	8.8	30.8
無定職年後	男性	60-64歳	n	750	341	42	149	30	195	113	109	211
			%	100.0	45.5	5.6	19.9	4.0	26.0	15.1	14.5	28.1
		65-69歳	n	1,000	496	50	174	43	308	178	109	310
			%	100.0	49.6	5.0	17.4	4.3	30.8	17.8	10.9	31.0

Q48 60歳以上のシニア層を雇用するうえで、企業等に必要と思われる取り組みは何だと思えますか。＜続き＞（2つまで）

				合計 (再掲)	その他	特に必要な取組みはない
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	1	57
			%	100.0	0.2	11.4
		55-59歳	n	500	2	49
		%	100.0	0.4	9.8	
	60-64歳	n	500	4	48	
		%	100.0	0.8	9.6	
女性	50-54歳	n	450	4	30	
		%	100.0	0.9	6.7	
	55-59歳	n	400	2	32	
	%	100.0	0.5	8.0		
60-64歳	n	150	0	8		
	%	100.0	0.0	5.3		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	7	59
			%	100.0	0.7	5.9
		65-69歳	n	1,000	7	48
			%	100.0	0.7	4.8
無定職年後	男性	60-64歳	n	750	8	59
			%	100.0	1.1	7.9
		65-69歳	n	1,000	10	64
			%	100.0	1.0	6.4

Q49 親の介護を経験したことがありますか。また、親の介護により転職または離職や、働き方を変えたりした経験はありますか。

				合計	親の介護経験があり、介護のために転職または離職や働き方を変更したことがある	親の介護経験があるが、介護のために転職または離職や働き方を変えたことはない	親の介護をした経験はない
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	11	64	425
			%	100.0	2.2	12.8	85.0
		55-59歳	n	500	14	118	368
		%	100.0	2.8	23.6	73.6	
	60-64歳	n	500	22	163	315	
		%	100.0	4.4	32.6	63.0	
女性	50-54歳	n	450	22	86	342	
		%	100.0	4.9	19.1	76.0	
	55-59歳	n	400	29	115	256	
	%	100.0	7.3	28.8	64.0		
60-64歳	n	150	15	59	76		
	%	100.0	10.0	39.3	50.7		
有定職年後	男性	60-64歳	n	1,000	53	320	627
			%	100.0	5.3	32.0	62.7
		65-69歳	n	1,000	41	321	638
			%	100.0	4.1	32.1	63.8
無定職年後	男性	60-64歳	n	750	67	211	472
			%	100.0	8.9	28.1	62.9
		65-69歳	n	1,000	47	298	655
			%	100.0	4.7	29.8	65.5

Q50 親の介護により転職・離職または働き方を変更した理由をお答えください。(2つまで)

				合計	労働時間が長かったため	出社・退社時刻を自分の都合で 変えることができなかったため	介護休業を取得することができなかった ／取得しづらかったため	在宅勤務を行うことができなかったため	「介護を行いながら仕事をする」ことに 対する職場の理解が得られなかったため	自分の意思で介護に専念しようと思っ たため	家族・親族から介護に専念してほしいと 言われたため	それまで介護を行っていた人が、 介護を行うことができなくなったため
定年前正社員	男性	50-54 歳	n %	11 100.0	3 27.3	2 18.2	6 54.5	2 18.2	1 9.1	2 18.2	0 0.0	1 9.1
		55-59 歳	n %	14 100.0	3 21.4	7 50.0	3 21.4	4 28.6	1 7.1	2 14.3	2 14.3	0 0.0
		60-64 歳	n %	22 100.0	5 22.7	8 36.4	2 9.1	5 22.7	2 9.1	5 22.7	2 9.1	1 4.5
	女性	50-54 歳	n %	22 100.0	3 13.6	7 31.8	6 27.3	1 4.5	3 13.6	3 13.6	0 0.0	0 0.0
		55-59 歳	n %	29 100.0	7 24.1	10 34.5	9 31.0	6 20.7	4 13.8	9 31.0	1 3.4	0 0.0
		60-64 歳	n %	15 100.0	3 20.0	8 53.3	2 13.3	0 0.0	1 6.7	6 40.0	1 6.7	0 0.0
有定職 年後	男性	60-64 歳	n %	53 100.0	10 18.9	16 30.2	13 24.5	7 13.2	5 9.4	16 30.2	0 0.0	1 1.9
		65-69 歳	n %	41 100.0	5 12.2	13 31.7	9 22.0	3 7.3	7 17.1	10 24.4	1 2.4	1 2.4
無定職 年後	男性	60-64 歳	n %	67 100.0	11 16.4	18 26.9	9 13.4	12 17.9	3 4.5	28 41.8	3 4.5	2 3.0
		65-69 歳	n %	47 100.0	6 12.8	10 21.3	7 14.9	9 19.1	4 8.5	18 38.3	2 4.3	2 4.3

Q50 親の介護により転職・離職または働き方を変更した理由をお答えください。＜続き＞（2つまで）

				合計（再掲）	これまで同居することになったため	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n %	11 100.0	0 0.0	0 0.0
		55-59歳	n %	14 100.0	0 0.0	0 0.0
		60-64歳	n %	22 100.0	1 4.5	1 4.5
	女性	50-54歳	n %	22 100.0	5 22.7	0 0.0
		55-59歳	n %	29 100.0	2 6.9	1 3.4
		60-64歳	n %	15 100.0	0 0.0	0 0.0
有定職者後	男性	60-64歳	n %	53 100.0	5 9.4	6 11.3
		65-69歳	n %	41 100.0	9 22.0	3 7.3
無定職者後	男性	60-64歳	n %	67 100.0	10 14.9	4 6.0
		65-69歳	n %	47 100.0	9 19.1	2 4.3

Q51 親の介護に直面した際の最も望ましいと思う働き方をお選びください。

				合計	仕事を辞めて介護に専念	勤務先の介護休業制度を利用して、介護サービスや施設の手配等をして、その後仕事に復帰	勤務先の介護休業制度は利用せず、短時間勤務などの支援制度を利用して、仕事と介護を両立	勤務先の介護支援制度は利用せずに、介護サービスや施設を利用し、年次有給休暇などで対処	仕事の仕方は特に変えない	その他
定年前正社員	男性	50-54歳	n	500	29	169	76	78	142	6
			%	100.0	5.8	33.8	15.2	15.6	28.4	1.2
		55-59歳	n	500	30	155	54	94	163	4
		%	100.0	6.0	31.0	10.8	18.8	32.6	0.8	
	60-64歳	n	500	28	134	81	91	161	5	
		%	100.0	5.6	26.8	16.2	18.2	32.2	1.0	
女性	50-54歳	n	450	19	156	89	81	100	5	
		%	100.0	4.2	34.7	19.8	18.0	22.2	1.1	
	55-59歳	n	400	22	139	70	71	90	8	
	%	100.0	5.5	34.8	17.5	17.8	22.5	2.0		
60-64歳	n	150	7	55	29	25	32	2		
	%	100.0	4.7	36.7	19.3	16.7	21.3	1.3		
有定職者後	男性	60-64歳	n	1,000	56	317	158	173	276	20
			%	100.0	5.6	31.7	15.8	17.3	27.6	2.0
		65-69歳	n	1,000	77	284	165	162	292	20
			%	100.0	7.7	28.4	16.5	16.2	29.2	2.0
無定職者後	男性	60-64歳	n	750	60	284	117	101	175	13
			%	100.0	8.0	37.9	15.6	13.5	23.3	1.7
		65-69歳	n	1,000	40	386	165	170	218	21
			%	100.0	4.0	38.6	16.5	17.0	21.8	2.1

Q52 あなたの介護と仕事の経験を踏まえて、あなたが企業に望むことは何ですか。(2つまで)

				合計	公的介護保険制度の説明	自社の介護支援制度の整備・周知	自社の介護休業制度の利用の仕方の説明	自社社員の両立事例の紹介	仕事と介護の両立についての職場の理解	残業の削減	柔軟な働き方の導入	その他	特に望むことはない
定年前正社員	男性	50-54歳	n	75	21	30	7	8	35	2	20	0	3
			%	100.0	28.0	40.0	9.3	10.7	46.7	2.7	26.7	0.0	4.0
		55-59歳	n	132	26	53	18	16	51	8	31	0	8
		%	100.0	19.7	40.2	13.6	12.1	38.6	6.1	23.5	0.0	6.1	
	60-64歳	n	185	43	48	21	16	83	5	49	3	18	
		%	100.0	23.2	25.9	11.4	8.6	44.9	2.7	26.5	1.6	9.7	
女性	50-54歳	n	108	23	31	9	7	54	8	44	1	4	
		%	100.0	21.3	28.7	8.3	6.5	50.0	7.4	40.7	0.9	3.7	
	55-59歳	n	144	19	34	16	15	80	11	57	1	6	
	%	100.0	13.2	23.6	11.1	10.4	55.6	7.6	39.6	0.7	4.2		
60-64歳	n	74	11	16	16	4	45	3	25	0	3		
	%	100.0	14.9	21.6	21.6	5.4	60.8	4.1	33.8	0.0	4.1		
有定職年後	男性	60-64歳	n	373	60	114	37	33	188	29	122	2	21
			%	100.0	16.1	30.6	9.9	8.8	50.4	7.8	32.7	0.5	5.6
		65-69歳	n	362	57	112	54	23	187	26	139	1	10
			%	100.0	15.7	30.9	14.9	6.4	51.7	7.2	38.4	0.3	2.8
無定職年後	男性	60-64歳	n	278	47	95	34	10	122	19	118	2	21
			%	100.0	16.9	34.2	12.2	3.6	43.9	6.8	42.4	0.7	7.6
		65-69歳	n	345	60	106	50	13	177	29	137	3	22
			%	100.0	17.4	30.7	14.5	3.8	51.3	8.4	39.7	0.9	6.4

2. 調査票

(1) プレ調査 (本調査回答者抽出用)

- 予1 あなたの性別をお答えください。(S.A.)
1. 男性 2. 女性
- 予2 あなたの年齢をお答えください。
【 】歳
- 予3 あなたは現在、働いていますか。(S.A.)
1. はい 2. いいえ
- 予4 あなたは定年退職(ただし、定年扱いは除く)または定年後継続雇用・再就職の経験がありますか。(S.A.)
1. ある 2. ない
- 予5 <予4で「1」と回答した人のみ>
定年前の働き方は正規職員でしたか。(S.A.)
1. はい 2. いいえ
- 予6 <予3で「1」かつ予4で「2」と回答した人のみ>
現在の働き方は正規職員ですか。(S.A.)
1. はい 2. いいえ
- 予7 <予3で「1」かつ予4で「2」と回答した人のみ>
現在働いている会社には、定年制度がありますか。(S.A.)
1. ある 2. ない

プレ調査結果から以下のとおり調査対象を抽出

カテゴリ	調査対象	抽出条件
A	定年前正社員	予2=50~64歳、かつ 予6=1(現在正社員)、 かつ 予7=1(定年制度有)
B	定年後有職者	予1=1(男性)、かつ 予2=60~69歳、かつ 予3=1(現在有職)、 かつ 予4=1(定年経験有)、かつ 予5=1(定年前は正社員)
C	定年後無職者	予1=1(男性)、かつ 予2=60~69歳、かつ 予3=2(現在無職)、 かつ 予4=1(定年経験有)、かつ 予5=1(定年前は正社員)

(2) 本調査

- Q1 あなたには配偶者がいますか。(S.A.)
1. いる 2. いない(未婚) 3. いない(離別) 4. いない(死別)
- Q2 あなたの現在の職業をお答えください。(複数の仕事をされている場合は、主なものを1つお選びください) (S.A.)
1. 正規職員(公務員・教員含む) 2. 非正規職員(嘱託・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト) 3. 経営者・会社役員 4. 自営業・自由業 5. 専業主婦・主夫 6. 無職 7. その他()

Q3 <カテゴリAまたはBの人のみ>
あなたの現在の勤務先の業種をお答えください。(複数の仕事をされてる場合は、主なものを1つお選びください) (S.A.)

- | | | |
|----------|------------|-------------|
| 1. 製造業 | 7. 畜産・水産業 | 13. 保健衛生業 |
| 2. 鉱業 | 8. 商業 | 14. 接客娯楽業 |
| 3. 建設業 | 9. 金融業 | 15. 清掃・と畜業 |
| 4. 運輸交通業 | 10. 映画・演劇業 | 16. 官公署 |
| 5. 貨物取扱業 | 11. 通信業 | 17. その他 () |
| 6. 農林業 | 12. 教育・研究業 | |

Q4 <Q1で「1」と回答した人のみ>
あなたの配偶者の現在の職業をお答えください。(複数の仕事をされている場合は、主なものを1つお選びください) (S.A.)

- | | |
|----------------------------------|------------|
| 1. 正規職員(公務員・教員含む) | 4. 自営業・自由業 |
| 2. 非正規職員(嘱託・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト) | 5. 専業主婦・主夫 |
| 3. 経営者・会社役員 | 6. 無職 |
| | 7. その他 () |

Q5 <カテゴリAまたはBの人のみ>
現在の勤務先の従業員規模(パート、アルバイト等を含む全従業員数。ただし、グループ会社等を除く)をお答えください。(複数の仕事をされている場合は、主なものを1つお選びください) (S.A.)

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 30人未満 | 4. 300人～1000人未満 |
| 2. 30～100人未満 | 5. 1000人以上 |
| 3. 100～300人未満 | |

Q6 <カテゴリAまたはBの人のみ>
現在のあなたの勤務日数をお答えください。実態ではなく、就業規則や契約上の日数をお答えください。(複数の仕事をされている場合は、主なものを1つお選びください) (S.A.)

- | | |
|----------|----------|
| 1. 週6日勤務 | 5. 週2日勤務 |
| 2. 週5日勤務 | 6. 週1日勤務 |
| 3. 週4日勤務 | 7. 不定期勤務 |
| 4. 週3日勤務 | |

Q7 <Q2で「1」「2」「3」のいずれかと回答した人のみ>
あなたの現在の役職をお答えください。(複数の仕事をされている場合は、主なものを1つお選びください) (S.A.)

- | | |
|--------------|--------------------|
| 1. 取締役・役員クラス | 5. 役職定年後で役職はない |
| 2. 部長クラス | 6. 役職定年とは関係なく役職はない |
| 3. 次長・課長クラス | 7. 顧問 |
| 4. 係長・主任クラス | 8. その他 () |

- Q8 <Q2で「1」「2」「3」のいずれかと回答した人のみ>
現在の職務において、会社からどのような役割を期待されていると思いますか。該当するものをいくつでもお選びください。(複数の仕事をされている場合は、主なものを1つお選びください) (M.A.)
1. 後進の指導・助言的役割
 2. 専門知識・ノウハウの提供
 3. 経験や人脈を活かした第一線の仕事
 4. 経験技能を必要としない軽微な仕事
 5. 職場内のトラブル処理
 6. 顧客からのクレーム処理
 7. その他 ()
- Q9 <カテゴリAまたはBの人のみ>
現在1ヵ月あたりの仕事によるあなたの収入は税込みで平均どのくらいですか。(複数の仕事をされている場合は、合計の金額をお答えください) (S.A.)
1. 100万円以上
 2. 50万円～100万円未満
 3. 40万円～50万円未満
 4. 30万円～40万円未満
 5. 20万円～30万円未満
 6. 10万円～20万円未満
 7. 10万円未満
- Q10 <カテゴリBの人のみ>
現在の就労状況についてお答えください。(S.A.)
(注) 取引先・投資先等に派遣され(出向し)、そのまま転籍となった場合は再就職に含めてください。
1. 継続雇用(勤務延長・再雇用)により定年前と同じ企業グループで働いている
 2. 再就職により定年前とは別の企業グループで働いている
 3. 起業している
 4. その他 ()
- Q11 <Q10で「1」と回答した人のみ>
継続雇用者の人事考課は実施されていますか。(S.A.)
1. 実施されている
 2. 実施されていない
- Q12 <Q11で「1」と回答した人のみ>
人事考課の結果は、どこに反映されていると思いますか。該当するものをいくつでもお選びください。(M.A.)
1. 賞与・一時金に反映
 2. 昇給に反映
 3. 契約更新の判断に反映
 4. 担当職務の配分・決定に反映
 5. その他 ()
 6. 処遇には反映されない
 7. わからない
- Q13 定年を経験されている方は定年時の年齢を、これから迎える方は現在の勤務先の定年年齢をお答えください。(S.A.)
1. 60歳
 2. 61歳
 3. 62歳
 4. 63歳
 5. 64歳
 6. 65歳
 7. 66歳以上
 8. わからない

Q14 あなたは役職定年経験がありますか。(S.A.)

1. 役職定年の経験がある
2. 役職定年の経験はない

Q15 <Q14で「1」と回答した人のみ>

役職定年後の年収は定年前を100%とした場合にどの程度の水準になりましたか。

(S.A.)

1. 25%未満
2. 25~50%未満
3. 50~75%未満
4. 75~100%未満
5. 100% (変わらない)
6. 100%超

Q16 <Q14で「1」と回答した人のみ>

役職定年を境にあなたの仕事に対するモチベーションはどのように変化しましたか。一番近ものを選んでください。(S.A.)

1. かなり上がった
2. やや上がった
3. ほとんど変わらなかった
4. やや下がった
5. かなり下がった

Q17 <Q14で「1」と回答した人のみ>

役職定年を迎えた際に、所属部署の異動はありましたか。

※ 所属部署は、本部、事業部、部など、広い範囲でお考えください。(S.A.)

1. 異動があった
2. 異動はなかった

Q18 <Q17で「1」と回答した人のみ>

(役職定年を迎えた際に、所属部署の異動があった方にお尋ねします)

役職定年を迎えた際に所属部署の異動があったことは、あなたにとって良かったと思いますか。(S.A.)

1. 良かった
2. どちらかと言えば良かった
3. どちらかと言えば良くなかった
4. 良くなかった

Q19 <Q18で「1」「2」のいずれかと回答した人のみ>

(所属部署の異動があつて「良かった」または「どちらかと言えば良かった」という方にお尋ねします)

そう思う理由は何ですか。3つまでお選びください。(M.A.)

1. かつての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
2. 自分が主導してきた部署での権限がなくなり、自分が不満を持つと思うから
3. かつての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
4. かつての上司が所属内に残ると、所属員がやりにくいと思うから
5. かつての上司が所属内に残ると、職場の雰囲気が悪くなると思うから
6. 希望していた部署に異動になったから
7. 職場環境の良い部署に異動になったから
8. やりがいのある職務に就けたから
9. 勤務時間の面で楽になったから
10. 通勤面で楽になったから
11. その他 ()

Q20 <Q18で「3」「4」のいずれかと回答した人のみ>

(所属部署の異動があって「どちらかと言えば良くなかった」または「良くなかった」と思う方にお尋ねします)

そう思う理由は何ですか。3つまでお選びください。(M.A.)

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. 前所属でまだやりたい仕事があったから | 5. 職場環境の良くない部署に異動になったから |
| 2. 前所属の所属員と一緒に仕事を続けたかったから | 6. やりがいの持てない職務になったから |
| 3. それまでの知識・技能・経験が活かせなくなったから | 7. 勤務時間の面で苦痛になったから |
| 4. 希望していない部署に異動になったから | 8. 通勤面で苦痛になったから |
| | 9. その他 () |

Q21 <Q17で「2」と回答した人のみ>

(役職定年を迎えた際に、所属部署の異動がなかった方にお尋ねします)

役職定年を迎えた際に所属部署の異動がなかったことは、あなたにとって良かったと思いますか。(S.A.)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. 良かった | 3. どちらかと言えば良くなかった |
| 2. どちらかと言えば良かった | 4. 良くなかった |

Q22 <Q21で「1」「2」のいずれかと回答した人のみ>

(所属部署の異動がなくて「良かった」または「どちらかと言えば良かった」と思う方にお尋ねします)

そう思う理由は何ですか。3つまでお選びください。(M.A.)

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. その所属でやりたい仕事があったから | 5. 職場環境の良い部署だったから |
| 2. その所属の所属員と一緒に仕事を続けられたから | 6. やりがいのある職務だったから |
| 3. それまでの知識・技能・経験が活かされたから | 7. 勤務時間の面で楽だったから |
| 4. 他に希望する部署がなかったから | 8. 通勤面で楽だったから |
| | 9. その他 () |

Q23 <Q21で「3」「4」のいずれかと回答した人のみ>

(所属部署の異動がなくて「どちらかと言えば良くなかった」または「良くなかった」と思う方にお尋ねします)

そう思う理由は何ですか。3つまでお選びください。(M.A.)

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. かつての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 | 5. かつての上司が所属内に残ることで、職場の雰囲気が悪くなったから |
| 2. 自分が主導してきた部署での権限がなくなり、自分が不満だったから | 6. 他に希望していた部署があったから |
| 3. かつての上司が所属内に残ることで、新しい役職者がやりにくそうだったから | 7. 他の部署のほうが職場環境が良かったから |
| 4. かつての上司が所属内に残ることで、所属員がやりにくそうだったから | 8. やりがいのない職務だったから |
| | 9. 通勤時間の面で苦痛だったから |
| | 10. 通勤面で苦痛だったから |
| | 11. その他 () |

- Q24 <カテゴリ B または C、または Q21 で「1」「2」のいずれかと回答した人のみ>
 定年前のあなたの最後の役職をお答えください。
 役職定年の経験のある方は、役職定年前の最後の役職をお答えください。 (S.A.)
- | | |
|--------------|------------|
| 1. 取締役・役員クラス | 5. 役職はない |
| 2. 部長クラス | 6. 顧問 |
| 3. 次長・課長クラス | 7. その他 () |
| 4. 係長・主任クラス | |
- Q25 <カテゴリ B または C の人のみ>
 定年前までに自らのキャリアプランやライフプランを考える機会としては、どのようなものがありましたか。すべてお選びください。 (M.A.)
- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. 勤務していた会社が提供する研修などに参加した | 4. 家族に相談した |
| 2. 勤務していた会社以外が提供する研修などに参加した | 5. 定年退職者である先輩・知人に相談した |
| 3. ファイナンシャルプランナーなどの専門家に相談した | 6. 自分自身で書物などで検討した |
| | 7. その他 () |
| | 8. 考える機会はなかった |
- Q26 <カテゴリ B の人のみ>
 定年直前と比べ、現在の労働時間（残業含む）は、定年直前を 100%とした場合にどの程度の水準になりますか。 (S.A.)
- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 25%未満 | 4. 75～100%未満 |
| 2. 25～50%未満 | 5. 100%（変わらない） |
| 3. 50～75%未満 | 6. 100%超 |
- Q27 <カテゴリ B の人のみ>
 定年直前と比べ、現在の年収（勤労収入のみ）は、定年直前を 100%とした場合にどの程度の水準になりますか。 (S.A.)
- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 25%未満 | 4. 75～100%未満 |
| 2. 25～50%未満 | 5. 100%（変わらない） |
| 3. 50～75%未満 | 6. 100%超 |
- Q28 <カテゴリ B の人のみ>
 現在のあなたの仕事に対するモチベーションは、定年直前と比べてどうですか。 (S.A.)
- | | |
|---------|---------|
| 1. 高い | 4. やや低い |
| 2. やや高い | 5. 低い |
| 3. ほぼ同じ | |
- Q29 <Q10 で「1」と回答した人のみ>
 定年直前と現在の仕事を比べて仕事内容に変化はありましたか。 (S.A.)
- | | |
|--------------|---------------|
| 1. 全く変化はなかった | 3. かなり変化があった |
| 2. 少し変化があった | 4. 全く別の仕事になった |

Q30 <Q10で「2」と回答した人のみ>

現在の仕事に就いた経緯をお答えください。(S.A.)

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. 従前働いていた会社から紹介してもらった | 4. ハローワークを利用した |
| 2. 家族・知人に紹介してもらった | 5. 求人サイト・求人情報などのメディアを利用した |
| 3. 人材派遣会社に登録した | 6. その他 () |

Q31 定年制度についてどうお考えですか。

※法律の定めにとらわれず、あなた自身のお考えをお答えください。(S.A.)

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. 定年制度はあったほうが良い | 2. 定年制度はないほうが良い |
| —— 好ましい定年年齢は【 】歳 | |

Q32 <Q31で「1」と回答した人のみ>

(定年制度はあったほうが良いとお答えの方にお尋ねします)

そう思う理由は何ですか。2つまでお選びください。(M.A.)

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| 1. 高齢になると仕事の能力が衰えるから | 7. 定年が家族との関係を深めるきっかけになるから |
| 2. 高齢になると体力・健康面が衰えるから | 8. 定年が地域との関係を深めるきっかけになるから |
| 3. 高齢者がいると職場の活力が下がるから | 9. 定年がないと仕事を辞めるきっかけがないから |
| 4. 高齢者がいると若年層の仕事が奪われるから | 10. 定年制度があることで、一般に定年まで雇用が保障されると思われるから |
| 5. 高齢者がいると会社の人件費負担が増えるから | 11. その他 () |
| 6. 定年が新しい仕事を始めるきっかけになるから | |

Q33 <Q31で「2」と回答した人のみ>

(定年制度はないほうが良いとお答えの方にお尋ねします)

そう思う理由は何ですか。2つまでお選びください。(M.A.)

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. 定年がなければ自分が働きたいだけ働けるから | 5. 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 |
| 2. 職場には高齢者の知識・技能・経験が必要だから | 6. 定年後に家庭の居場所がないから |
| 3. 仕事の能力が一定の年齢で衰えるとはいえないから | 7. 定年後に地域に居場所がないから |
| 4. 体力・健康面が一定の年齢で衰えるとはいえないから | 8. その他 () |

Q34 <カテゴリAの人のみ>

現在の勤務先に限らず定年後も働きたいですか。最も自分の気持ちに近いと思うものをお選びください。(S.A.)

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 働きたいし、働く予定 | 4. 働きたいが、家族の健康・介護で難しい |
| 2. 働きたいが、働く場所の見込みがない | 5. 働きたいが、その他の理由で難しい |
| 3. 働きたいが、体力・健康上難しい | 6. 働きたくない |

Q35 <カテゴリCの人のみ>

現在働いていない理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. 仕事よりも家族との時間や趣味等の時間をもちたいため | 6. 働きたかったが、体力・健康上の都合で難しいため |
| 2. 仕事よりも地域活動や社会貢献活動をしたいため | 7. 働きたかったが、家族の健康・介護で難しいため |
| 3. 経済的に働く必要がないため | 8. 働きたかったが、継続雇用の期間が終了したため |
| 4. 働きたかったが、継続雇用制度や就職先がないため | 9. 働きたかったが、その他の理由があったため |
| 5. 働きたかったが、継続雇用の条件に合致しないため(または合致しないと思っていなかった) | 10. 働きたくないため |
| | 11. その他() |

Q36 <カテゴリB、またはQ34で「1」～「5」、またはQ35で「4」～「9」と回答した人のみ>

定年退職後も働き続けている理由、または働きたい(働きたかった)理由を次のうちから2つ以内でお答えください。(M.A.)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 日々の生計維持のため | 6. 夢や目標、自己実現のため |
| 2. より豊かな生活をするため | 7. 健康のため |
| 3. 生活のハリ・生きがいを持つため | 8. 他に特にやりたいことがないため |
| 4. 社会とのつながりを持ちたいため | 9. その他() |
| 5. 自分の居場所を確保するため | |

Q37 <Q2で「2」と回答した人のみ>

現在の雇用形態(非正規)で働いている理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| 1. 正社員で働きたかったが、就職先が他になかったから | 3. 自分のスキルや経験を活用できるから |
| 2. 勤務時間について自分の都合をある程度優先したいから | 4. 家事・介護などと両立しやすいから |
| | 5. フルタイムで働く体力がないから |
| | 6. その他() |

Q38 <カテゴリAまたはBの人のみ>

現在の仕事に満足していますか。(S.A.)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 満足している | 3. どちらかと言えば満足していない |
| 2. どちらかと言えば満足している | 4. 満足していない |

Q39 <Q38で「3」「4」のいずれかと回答した人のみ>

現在の仕事に満足していない理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. 収入額が少ない | 6. 対人関係が良くない |
| 2. 希望の雇用形態ではない | 7. 勤務時間が長すぎる |
| 3. 業務内容にやりがいを感じない | 8. 休みが少なすぎる |
| 4. 業務量が多すぎる | 9. 体力的にきつい |
| 5. 業務量が少なすぎる | 10. その他() |

Q40 <Q10で「1」と回答した人のみ>

定年後も働き続けるにあたり、別会社への再就職ではなく、定年前と同じ企業グループでの継続雇用を選んだ理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

1. 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
2. 職場や勤務地など環境を変えたくなかったから
3. 会社から継続を頼まれたから
4. 別の会社の職場環境や人間関係に慣れるのは大変そうだったから
5. 自分の希望する仕事ができる再就職先は無さそうだったから
6. 別の会社で新しい仕事を覚えるのは嫌、または自信がなかったから
7. 給料など待遇面で満足できる再就職先は無さそうだったから
8. 今の企業グループで働き続けたかったから
9. その他 ()

Q41 <カテゴリAの人のみ>

定年後は次のうちどれを希望しますか。(M.A.)

1. 継続雇用
2. 再就職
3. 起業
4. NPOやボランティア
5. 地域のシルバー人材センターへの入会
6. その他 ()
7. 働かない

Q42 <Q41で「1」と回答し、かつ「2」と回答しなかった人のみ>

再就職よりも継続雇用を希望する理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

1. 今まで培ったスキルやノウハウを活かせるから
2. 職場や勤務地など環境を変えたくないから
3. 会社から継続を頼まれたから
4. 別の会社の新しい職場環境や人間関係に慣れるのは大変そうだから
5. 自分の希望する仕事ができる再就職先は無さそうだから
6. 別の会社で新しい仕事を覚えるのは嫌、または自信がないから
7. 給料など待遇面で満足できる再就職先は無さそうだから
8. 今の企業グループで働き続けたいから
9. その他 ()

Q43 <Q41で「2」と回答し、かつ「1」と回答しなかった人のみ>

継続雇用よりも再就職を希望する理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

1. 別の会社のほうがやりがいのある仕事ができそうだから
2. 今まで培ったスキルやノウハウを別な場所で活かしたいから
3. 別の会社のほうが給料や待遇面で恵まれそうだから
4. 現在の企業グループで働き続けたくないから
5. 職場や勤務地、人間関係など環境を変えたいから
6. 別の会社に引き合いがあるから
7. その他 ()

Q44 <Q2で「1」「2」「3」のいずれかと回答した人のみ>

あなたは副業を持っていますか。持っていない場合は持ちたいと思いますか。ご自身の気持ちに最も近いと思うものをお選びください。(S.A.)

- | | |
|--|---|
| 1. 副業を持っている | 4. 副業を持っていない。
現在の自分の働く会社等で副業は可能
だが、持ちたいとは思わない |
| 2. 副業を持っていない。
現在の自分の働く会社等で副業は可能
であり、今後持ちたいと思う | 5. 副業を持っていない。
現在の自分の働く会社等で副業は禁止
であり、可能であっても持ちたいとは思
わない |
| 3. 副業を持っていない。
現在の自分の働く会社等で副業は禁止
だが、可能であれば持ちたいと思う | |

Q45 <カテゴリAまたはBのみ>

あなたは何歳で完全引退(※)をしたいと思いますか。(定年年齢に関係なく)(S.A.)

(※)「完全引退」とは、収入を伴う就労を辞めることをいいます。

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. 65歳未満—具体的な年齢は【 】歳 | 3. 引退はしたくない |
| 2. 65歳以上—具体的な年齢は【 】歳 | 4. なるべく早く引退したい |

Q46 <カテゴリAまたはBのみ>

あなたが働き続ける上で最も障害・課題となるものは何ですか。(S.A.)

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 1. 自分が働きたいと思える仕事を見つける
ことができるか | 4. 家事や家族の健康・介護 |
| 2. 自分が受け入れてもらえる仕事を見つ
けられるかどうか | 5. その他() |
| 3. 肉体的衰えや気力などの身体的事情 | 6. 現時点では障害・課題となるものは思
い当たらない |

Q47 <Q45で「1」「4」のいずれかと回答した人のみ>

60歳までに、もしくはなるべく早く辞めたい理由を2つ以内でお答えください。

(M.A.)

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1. 仕事よりも家族との時間をもちたいため | 5. 体力・健康面の不安があるため |
| 2. 仕事よりも趣味等の時間をもちたいため | 6. 希望にあう仕事がないため |
| 3. 仕事よりも地域活動や社会貢献活動をし
たいため | 7. 仕事探しをするのがおっくうなので |
| 4. 経済的に働く必要がないため | 8. 家族の健康・介護で難しいため |

Q48 60歳以上のシニア層を雇用するうえで、企業等に必要と思われる取り組みは何だと思
いますか。2つ以内でお答えください。(M.A.)

- | | |
|----------------|---------------------------------------|
| 1. 継続雇用者の処遇改善 | 7. 介護と仕事の両立支援制度(勤務地・
勤務時間・勤務形態)の導入 |
| 2. 設備や作業環境の充実 | 8. シニア層の就労についての職場の理解 |
| 3. 適職開拓の充実 | 9. その他() |
| 4. 教育訓練の強化・充実 | 10. 特に必要な取り組みはない |
| 5. 新たな勤務シフトの導入 | |
| 6. 高齢者の健康確保措置 | |

Q49 親の介護を経験したことがありますか。、また、親の介護により転職または離職や働き方を変えたりした経験はありますか。(S.A.)

- | | |
|--|--|
| 1. 親の介護経験があり、介護のために転職または離職や働き方を変更したことがある | 2. 親の介護経験があるが、介護のために転職または離職や働き方を変えたことはない |
| | 3. 親の介護をした経験はない |

Q50 <Q49で「1」と回答した人のみ>

親の介護により転職・離職または働き方を変更した理由を2つ以内でお答えください。(M.A.)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. 労働時間が長かったため | 6. 自分の意思で介護に専念しようと思ったため |
| 2. 入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため | 7. 家族・親族から介護に専念してほしいと言われたため |
| 3. 介護休業を取得することができなかった／取得しづらかったため | 8. それまで介護を行っていた人が、介護を行うことができなくなったため |
| 4. 在宅勤務を行うことができなかったため | 9. これまで別居だった要介護者と同居することになったため |
| 5. 「介護を行いながら仕事をする」ことに対する職場の理解が得られなかったため | 10. その他 () |

Q51 親の介護に直面した際の最も望ましいと思う働き方をお選びください。(S.A.)

※ 介護休業：対象家族1人につき93日まで取得できる(3回まで分割取得可)

介護休暇：年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで取得できる

- | | |
|---|---|
| 1. 仕事を辞めて介護に専念 | 4. 勤務先の介護支援制度は利用せずに、介護サービスや施設を利用し、年次有給休暇などで対処 |
| 2. 勤務先の介護休業制度(※)を利用して、介護サービスや施設の手配等をして、その後仕事に復帰 | 5. 仕事の仕方は特に変えない |
| 3. 勤務先の介護休業制度は利用せず、短時間勤務などの支援制度を利用して、仕事と介護を両立 | 6. その他 () |

Q52 <Q49で「1」「2」のいずれかと回答した人のみ>

あなたの介護と仕事の経験を踏まえて、あなたが企業に望むことは何ですか。2つまでお選びください。(M.A.)

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. 公的介護保険制度の説明 | 6. 残業の削減 |
| 2. 自社の介護支援制度の整備・周知 | 7. 柔軟な働き方の導入 |
| 3. 自社の介護休業制度の利用の仕方の説明 | 8. その他 () |
| 4. 自社社員の両立事例の紹介 | 9. 特に望むことはない |
| 5. 仕事と介護の両立についての職場の理解 | |

「50代・60代の働き方に関する調査」
報告書

2018年7月

公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

〒160-0022

東京都新宿区新宿一丁目34番5号 VERDE VISTA 新宿御苑3階

Tel. 03-5919-1631 (代表) Fax. 03-5919-1641

URL <http://www.dia.or.jp>

本文用紙：三菱製紙株式会社

※ 無断転載・複製を禁じます。