

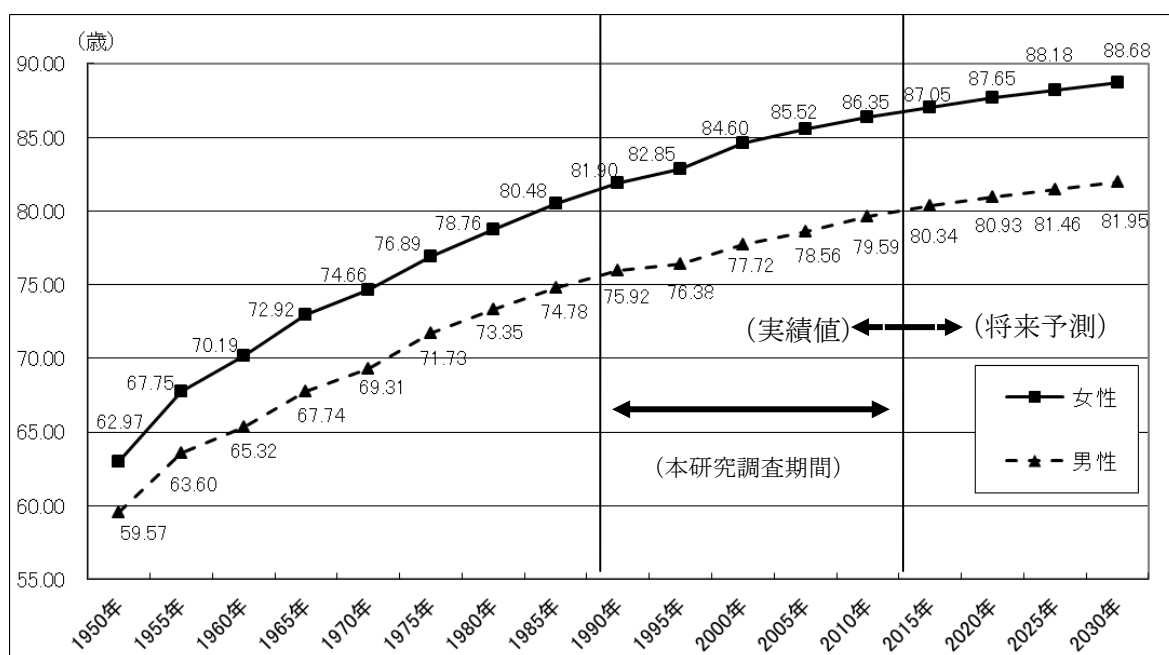
第5章 団塊の世代における生きがいの推移と今後の 高齡化社会に向けて

1 はじめに

1.1 平均寿命の伸び

世界保健機構(WHO)の発表した、「World Health Statistics 2013 (世界保健統計 2013)」¹によると、日本の男性の平均寿命は、世界第12位の79歳で(1位はカタルで83歳)、日本の女性の平均寿命は世界第1位の86歳となっている。また、厚生労働省統計資料から日本人の平均寿命の推移をみると、1965年には男性67.74歳、女性72.92歳であったものが、2010年には男性で79.59歳、女性で86.35歳まで伸びており、最近45年間で男性がプラス11.85歳、女性がプラス13.43歳寿命が伸びている²(図表5-1)。今回の調査は1991(平成3)年の第1回調査時に男性75.92歳、女性81.90歳(1990年)であった平均寿命が、2011(平成23)年の第5回調査時では男性79.59歳、女性86.35歳(2010年)まで伸びている中での調査である。

【図表5-1】日本の平均寿命の推移(将来推計含む)について



出所：1950年～2010年実績値は厚生労働省「統計資料」、今後の予想は国立社会保障・人口問題研究所「平成24年1月推計」より筆者作成(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>,2012.3.23)(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>,2012.3.23).

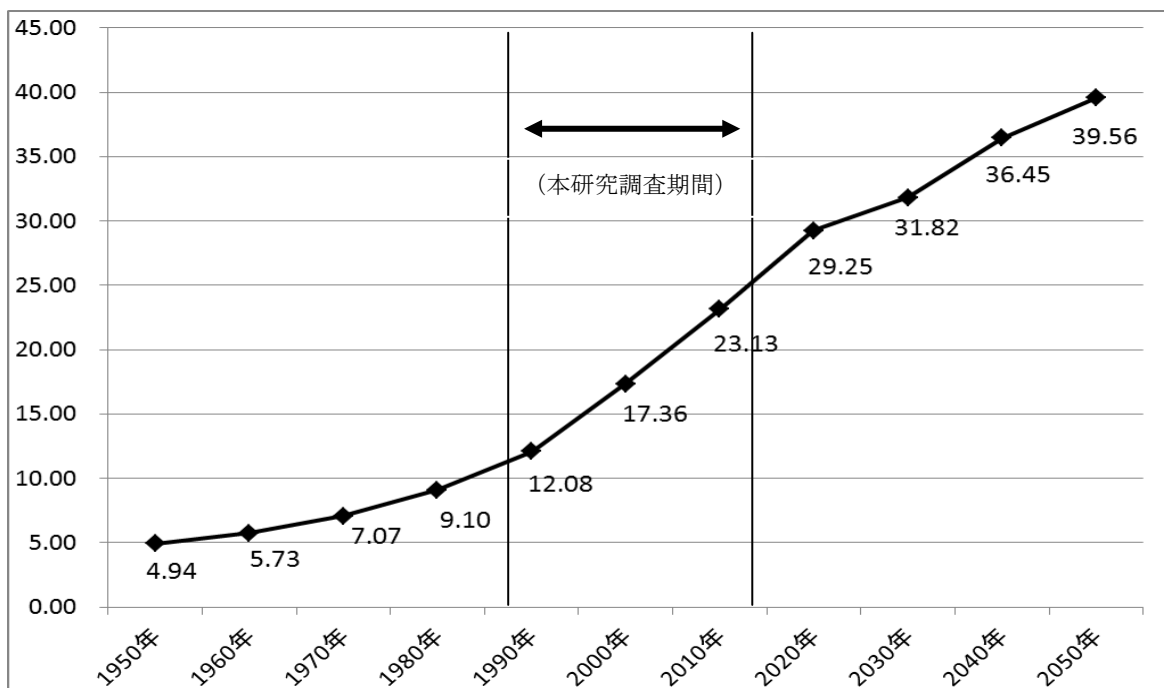
¹ 世界保健機構(WHO)(2013)「World Health Statistics 2013 (世界保健統計 2013)」p52 (http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2013_Full.pdf,2013.7.2).
² 厚生労働省 統計資料(2010)「平成22年簡易生命表の概況について」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>,2013.7.2).
 厚生労働省 統計資料(2010)「平成22年都道府県別生命表の概況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/tdfk10/dl/07.pdf>,2013.7.2).

なお、国立社会保障・人口問題研究所による「平成 24 年 1 月推計」を加えると、2030 年には男性で 81.95 歳、女性で 88.68 歳まで寿命が延びていくとされている³。

1.2 高齢化の進展

この平均寿命の延びに伴い、わが国の高齢化率⁴は 1935（昭和 10）年に 4.7%であったものが、1950～1975 年になると生活衛生の改善および医療技術の進歩により死亡率が大幅に改善し、出生率⁵の低下と相まって高齢化が進展した。そのため、2011（平成 23）年には高齢化率が 23.3%⁶となり、世界第 1 位の高齢化国となっている（図表 5-2）。今回の調査は高齢化率が 1991（平成 3）年の第 1 回調査時における 12.0%（1990 年）から 2011（平成 23）年の第 5 回調査における 23.1%（2010 年）まで大きく上昇している中での調査である。

【図表 5-2】日本の高齢化率の推移について (%)



出所：内閣府(2011)「平成 23 年版高齢社会白書」より筆者作成
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>,2012.3.23).

わが国は諸外国と比べて人口の高齢化が早く進んでおり、内閣府が発表した「平成 23 年版高齢社会白書」⁷によると、人口約 1 億 3 千万人のうち、65 歳以上の人は 2,958 万人で全

³ 国立社会保障・人口問題研究所(2012)「平成 24 年 1 月推計」38 頁、表 4-2
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>,2012.3.23).

⁴ 高齢化率とは総人口に占める 65 歳以上の人口の割合を指す。

⁵ 厚生労働省(2012)『平成 24 年版 厚生労働白書』p8 によると 2011 年の合計特殊出生率は 1.39
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12-2/dl/01.pdf>,2013.7.2).

⁶ 内閣府(2012)『平成 24 年版高齢社会白書』
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/index.html>,2013.5.28).

体の 23.13%を占め、2050 年には 39.56%に達する見込みである。高齢化率が 7%～14%を「高齢化社会」、14%～21%を「高齢社会」、21%以上を「超高齢社会」と呼んでおり、わが国はすでに「超高齢社会」へと突入している。高齢化の進展速度について、高齢化率が 7%を超える「高齢化社会」から 14%の「高齢社会」に達するまでの所要年数を諸外国と比較すると、フランスが 115 年、スウェーデンが 85 年、アメリカが 70 年、イギリスが 47 年、ドイツが 40 年掛かっているのに対し、わが国は 1970（昭和 45）年に 7%を超えると、その 24 年後の 1994（平成 6）年に 14%に達し、世界に類をみない速さで高齢化が進展した⁸。

総務省統計局データによると、わが国の人口は 2010（平成 22）年の 1 億 2 千 8 百万人をピークに減少局面に入り、今後人口が減少していくことが予測される。そんな中、65 歳以上人口は 2045（平成 57）年まで増加を続け、高齢化率はさらに 37.7%にまで上昇していくことが予測されており⁹、その一方では 0～14 歳の年少人口は 2010（平成 22）年の 1,700 万人（全人口の 13.2%）から、2045（平成 57）年には 1,000 万人（全人口の 9.9%）まで減少し、15～64 歳の生産年齢人口も 2010（平成 22）年の 8,100 万人（全人口の 63.8%）から、2045（平成 57）年には 5,300 万人（全人口の 52.4%）まで減少することが予測されている。

総人口が減少していく中、65 歳以上の高齢者の割合が増加していくこととなるが、総人口の中でも大きな割合を占める「団塊の世代」¹⁰が 2013 年～2015 年に順次 65 歳を迎え、高齢者の仲間入りをしていくこととなる。内閣府によると 65 歳以上人口は 2015（平成 27）年には 3,395 万人となり、「団塊の世代」が 75 歳となる 2025（平成 37）年には 65 歳以上人口は 3,657 万人に達すると見込まれている¹¹。総人口が減少していく中、65 歳以上人口は増加し、わが国はさらなる超高齢社会を迎えることとなる。

1.3 社会保障給付費の増大

このような超高齢社会を迎え 15～64 歳の生産年齢人口が減少する中、65 歳以上の人口割合の増加は社会にどのような影響をもたらすのであろうか。総人口が減少し経済規模が縮小していく中、高齢化の進展により高齢者に対する年金や医療費の公的支出が増加し、国の財政支出に占める社会保障費が増加していくこととなる。わが国の社会保障給付費¹²は、国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計（平成 22 年度）」によると、2010（平成 22）

⁷ 内閣府(2011)「平成 23 年版高齢社会白書」

(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>,2012.3.23).

⁸ 内閣府(2012)「平成 24 年版高齢社会白書」第 1 章 高齢化の状況

(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/zenbun/html/s1-1-5-02.html>,2013.5.28).

⁹ 総務省統計局(2013)『日本の統計 2013』第 2 章「人口・世帯」

(<http://www.stat.go.jp/data/nihon/index.htm>, 2013.5.28).

¹⁰ 日本の第一次ベビーブームに出生した 1947 年から 1949 年までの世代を指し、年間出生数は約 270 万人でその前後の年より約 2-3 割多く、3 年間の出生数合計は約 806 万人にのぼる。これら団塊の世代が大量に 60 歳定年退職を迎えたのが 2007-2009 年である。

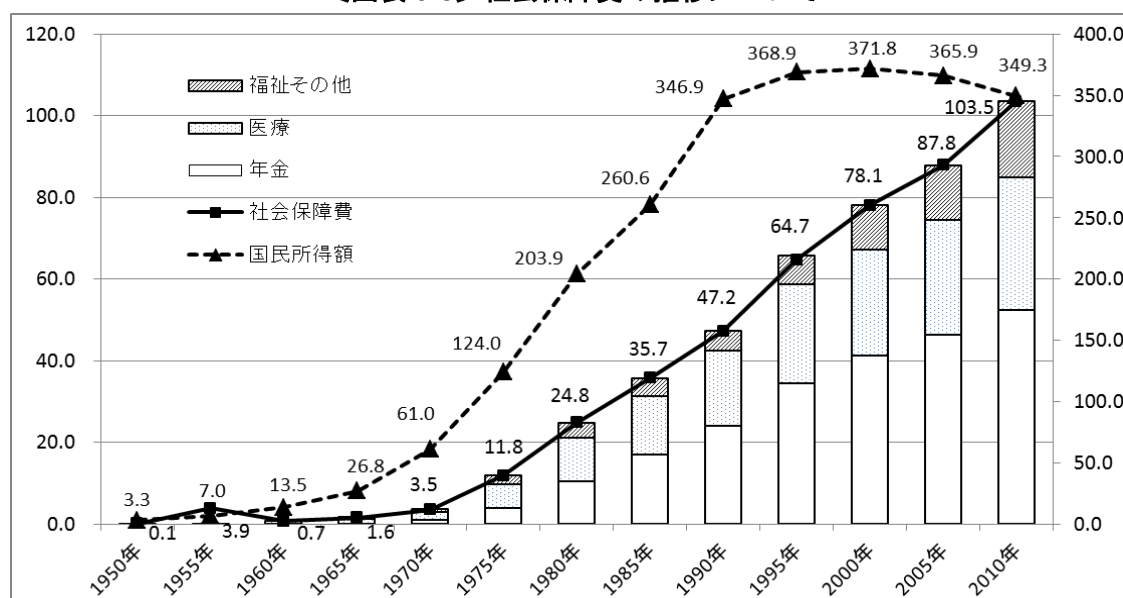
¹¹ 内閣府(2012)参照。

(http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html, 2013.5.28).

¹² 社会保障給付費とは、ILO（国際労働機関）が定めた基準に基づき、社会保障や社会福祉等の社会保障制度を通じて、1 年間に国民に給付される金銭またはサービスの合計額である。

年度では103兆4,879億円に達しており、対国民所得(National Income)¹³比の29.63%となっている。高齢化の進展により社会保障費は増加を続けているが、その内訳をみると「年金」が52兆4,184億円で半分以上の50.7%を占めている(図表5-3)¹⁴。「医療」は32兆3,312億円(31.2%)、「福祉その他(介護、生活保護等)」は18兆7,384億円(18.1%)となっている。1961年に「国民年金法」が制定され、国民皆年金制度が発足した。1973年改正では年金額が夫婦で2万円から5万円に増額されるとともに「物価スライド制」¹⁵が導入された。さらに1986年には全国共通の「老齢基礎年金制度」が導入され、専業主婦(第3号被保険者)を含む20歳以上60歳未満の国民全員が強制適用となり、国民皆年金が達成された反面、給付費の増大を招く結果となった。高齢化の進展により年金給付費はさらに拡大することとなり、医療費や介護費の増加も予測され、国の歳出に占める社会保障費の割合は今後さらに増加していくこととなる。

【図表5-3】社会保障費の推移について



出所：国民所得は財務省「財務関係基礎データ(平成24年4月)」

(http://www.mof.go.jp/budget/fiscal_condition/basic_data/201104/sy2302n.pdf/, 2012.12.13)

社会保障費は厚生労働省「平成22年版 厚生労働白書」

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryoush10010100.html>, 2012.3.23)、及び

国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計(平成22年度)」

(<http://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-h22/1/3.html>, 2012.12.13) より筆者作成

財務省の平成24年度予算の社会保障給付費をみると109.5兆円で、その内訳は「年金」が53.8兆円、「医療費」が35.1兆円、「介護等その他福祉関係費」が20.6兆円である。社会保障費の財源については保険料60.6兆円、国庫負担29.4兆円、地方税10.9兆円、その他資産収入で賄われている。国庫負担29.4兆円は国税で国の一般会計予算(平成25年度予算ベー

¹³ 国民所得(National Income)とは、国民総生産(GNP)から間接税を除き、補助金を加えた金額である。

¹⁴ 厚生労働省(2010)「平成22年版 厚生労働白書」

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryoush10010100.html>, 2013.5.28)。

¹⁵ 物価スライド制とは、全国消費者物価指数が年平均で5%を超えて変動した場合に、翌年の4月から変動率に応じて国民年金、厚生年金保険ともに年金額が改正される仕組みで、昭和48年改正において導入された。平成元年改正時には、5%の枠を外し「完全自動物価スライド制」に移行した。

ス 92.6 兆円) の約 3 分の一を占めている (図表 5-4,5)。高齢化の進展による社会保障費の増加は今後の日本の超高齢社会にとって大きな課題となつてこよう。

【図表 5-4】 社会保障費の財源 (平成 24 年度予算)

【平成24年度予算ベース】

社会保障給付費	【給付費】 109.5兆円	年金 (53.8兆円)	医療 (35.1兆円)	福祉その他 (20.6兆円)
	【財源】 100.9兆円	保険料 (60.6兆円)	国庫負担 (29.4兆円)	地方税 (10.9兆円)
				資産収入

出所：財務省(2013)「日本の財政関係資料—平成 25 年度予算案—」より筆者作成
(http://www.mof.go.jp/budget/fiscal_condition/related_data/sy014_25_04.pdf,2013.6.19)。

【図表 5-5】 国の一般会計予算 (平成 25 年度予算)

【平成25年度予算ベース】

一般会計	【歳出】 92.6兆円	地方交付税交付金等 (16.4兆円)	国債費 (22.2兆円)	社会保障関係費 (29.1兆円) (恩給費0.5兆円含む)	その他(公共事業、防衛、科学振興) (24.9兆円)
	【歳入】 92.6兆円	税收 (43.1兆円)	特例国債 (37.1兆円)	建設国債 (5.8兆円)	年金特例 (2.6兆円)

出所：財務省(2013)「日本の財政関係資料—平成 25 年度予算案—」より筆者作成
(http://www.mof.go.jp/budget/fiscal_condition/related_data/sy014_25_04.pdf,2013.6.19)。

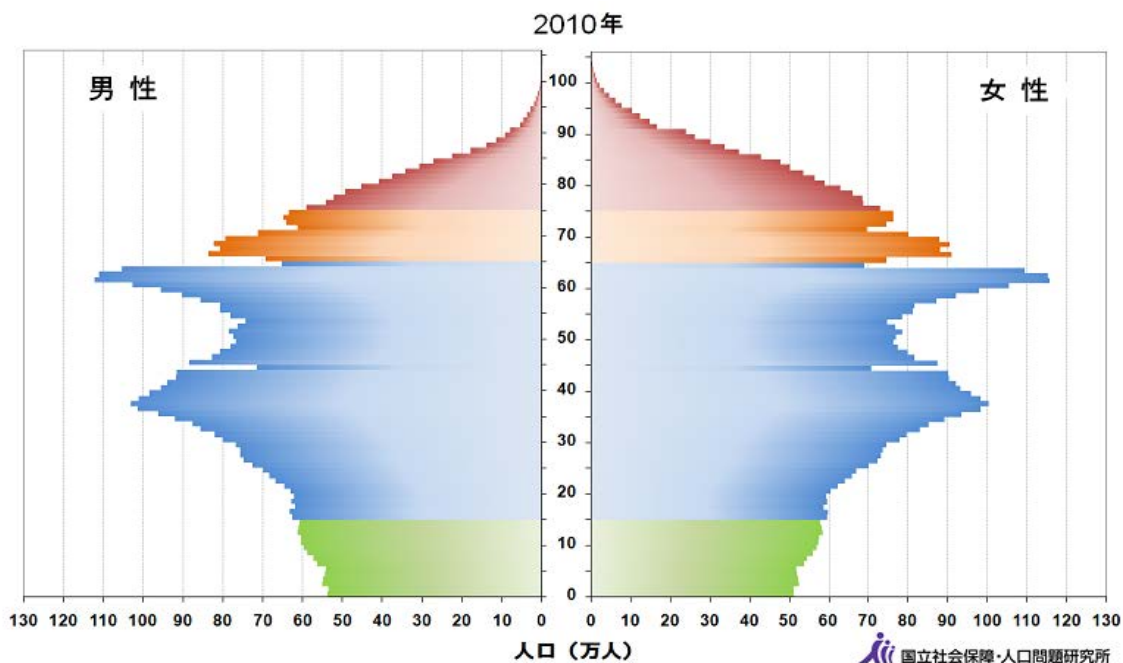
1.4 本章の意義

2008 年に発生したリーマンショックの影響から日本経済がなかなか抜け出せない状況下、本調査の第 5 回調査結果によると人々の生活は、「経済的ゆとり」や「精神的ゆとり」が減り、「仕事へのほりあい」、「社会的地位」などの就業への充足感と生活全般への満足度が減少し、生きがいの保有率が減少していた。経済環境や雇用環境、就業形態が変化し多様化していく中、生きがいの意味や価値観も変化している。生きがいの重心が「仕事」から「家庭」、「自分」へと変化していく中、「生きがい」を見いだせず、家庭からも自分が思うような生きがいを得られない傾向となっている。そのような中、人々は何に生きがいを見出し、どのようにして生きがいを得て、その生きがいを将来に亘って保持していけばよいのであろうか。

2012 年から 2014 年にかけて団塊の世代が順次 65 歳に達し仕事から引退をしていく。団塊の世代はその人口構成から、雇用や消費など社会に与える影響が少なからずあるものと考えられており、本章では団塊世代にスポットをあて、団塊世代がどのように生きがいについて

考えているのか、過去 20 年間の調査結果から団塊世代の考え方の推移を追っていく。
 なお、本稿のうち意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることを付け加えたい。

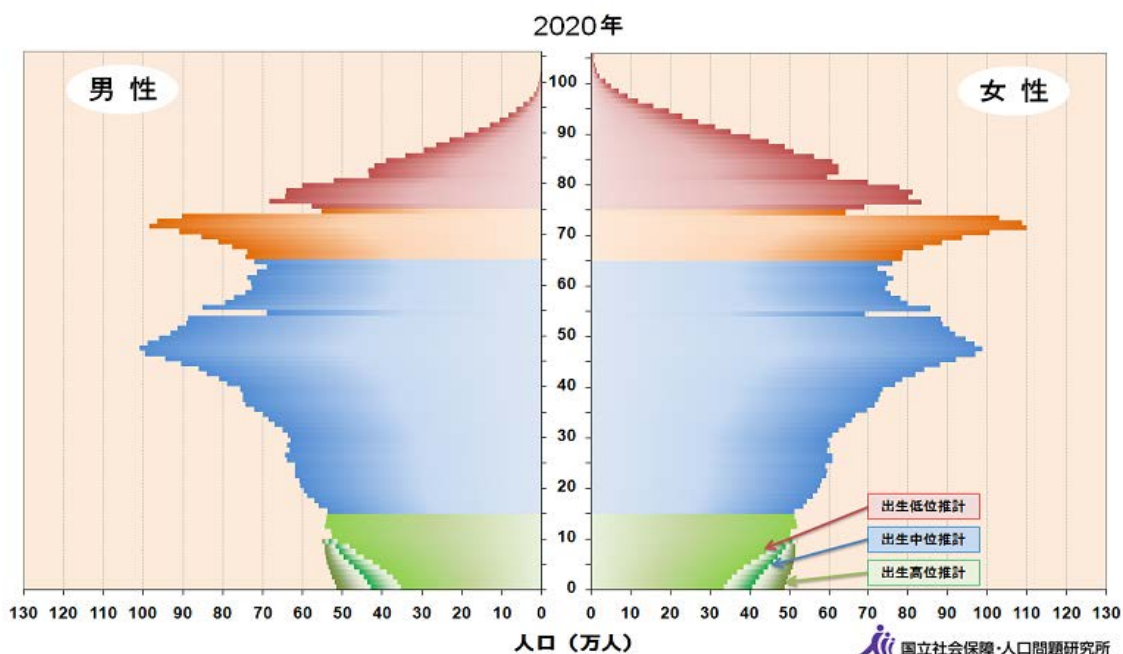
【図表 5-6】日本の人口ピラミッド（2010 年）団塊世代 65 歳



資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。

出所：国立社会保障人口問題研究所 1920年～2010年国勢調査、2011年以降「日本の将来推計（H24年1月推計）」 (<http://www.ipss.go.jp/site-ad/toppagedata/2010.png>)

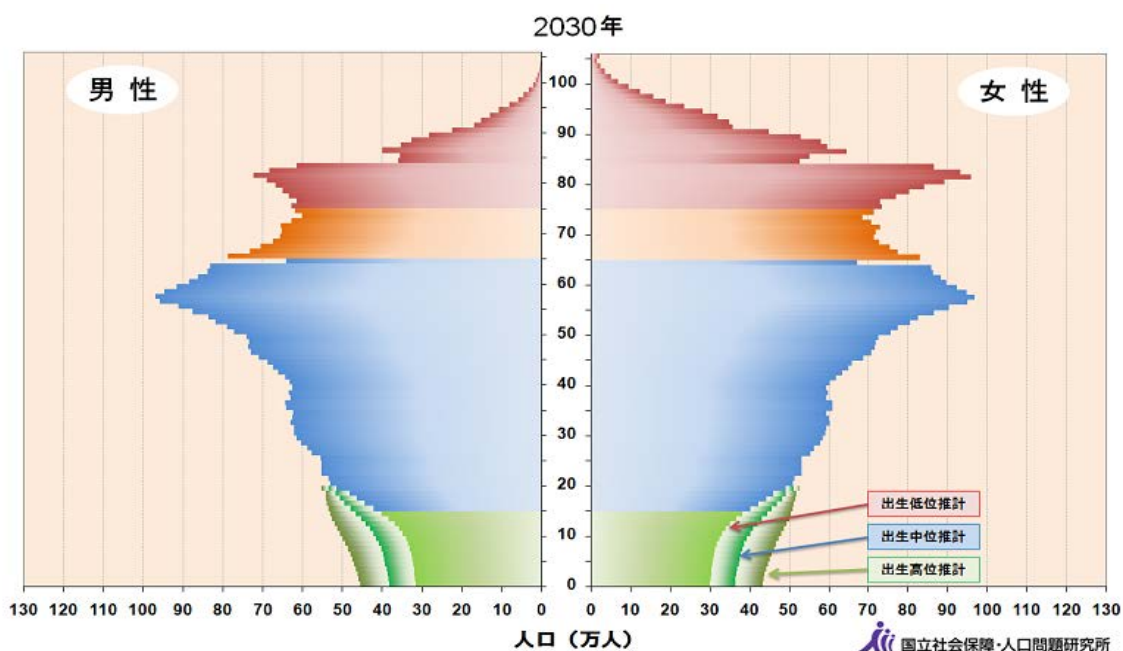
【図表 5-7】日本の人口ピラミッド（2020 年推計）団塊世代 75 歳



資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。

出所：国立社会保障人口問題研究所 1920年～2010年国勢調査、2011年以降「日本の将来推計（H24年1月推計）」 (<http://www.ipss.go.jp/site-ad/toppagedata/2010.png>)

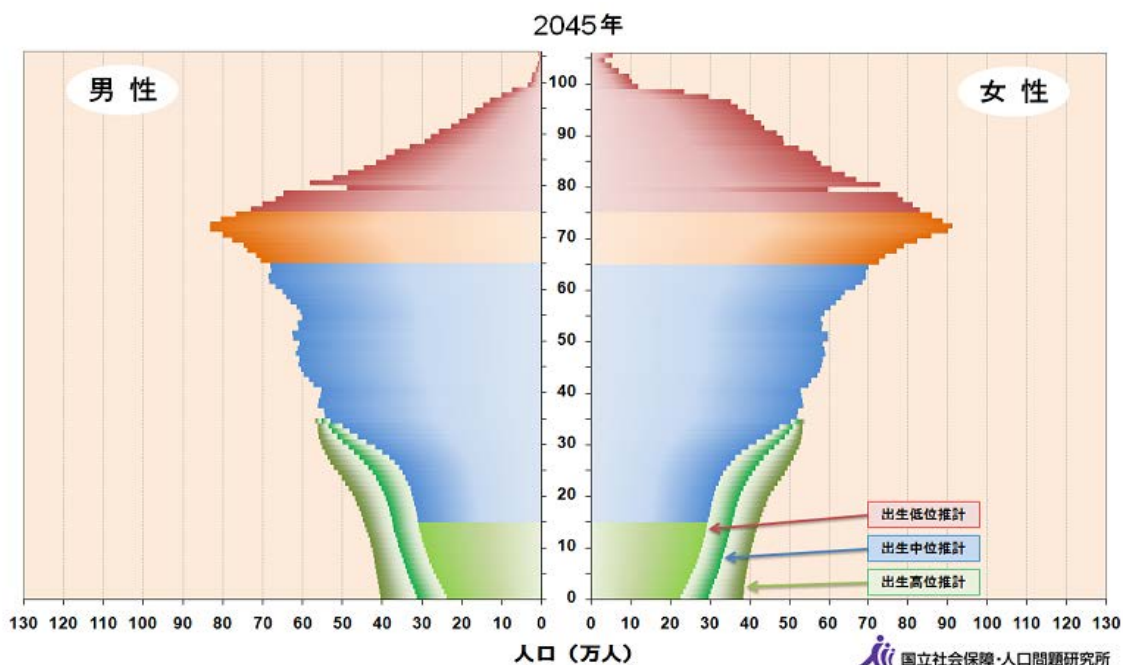
〔図表 5-8〕日本の人口ピラミッド（2030年推計）団塊世代 85歳



資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。

出所：国立社会保障人口問題研究所 1920年～2010年国勢調査、2011年以降「日本の将来推計（H24年1月推計）」（<http://www.ipss.go.jp/site-ad/toppagedata/2010.png>）

〔図表 5-9〕日本の人口ピラミッド（2045年将来推計）



資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。

出所：国立社会保障人口問題研究所 1920年～2010年国勢調査、2011年以降「日本の将来推計（H24年1月推計）」（<http://www.ipss.go.jp/site-ad/toppagedata/2010.png>）

2 第1回調査結果から第5回調査結果までの推移について

2.1 分析方法

1991（平成3）年の第1回調査から2011（平成23）年の第5回調査結果までの20年間に
おける社会情勢、経済環境、雇用環境の変化や世代の推移の中で、団塊世代の仕事や生活に
対する満足度や生きがいに関する考え方がどのように変化してきたかを概観する。比較項目に
ついては過去調査から継続して実施している項目を抽出した。団塊世代のデータ抽出には第
1回調査から第5回調査において団塊世代年齢が入っているコーホートを抽出して分析を行
った（図表5-10）。なお、抽出したコーホートには団塊世代後2年間の出生年齢層が含まれて
いるが、団塊世代に続き出生数が多く拡大団塊世代とも呼ばれている1947～1951年生まれの人
を対象とした。第1回～第4回調査は厚生年金基金や確定給付企業年金の加入員（者）に対
してアンケートを行っているため、過去調査との比較に際しては継続性の観点から第5回調査
対象者5,145人のうち「企業年金がある人々（本人60～64歳）」を抽出して比較を行った。また、
第1回～第4回調査は郵送調査であったが、第5回調査はインターネット調査を使用した関係
上、インターネットを使用する人の基本属性に多少偏りが存在したり無回答がない¹⁶など過去
調査との差異が存在する。アンケート対象者の男女比については第1回～第4回調査では厚生
年金基金加入員数の男女比(3:1)としていたが、第5回調査では第2号被保険者数の男女比(7:
3)¹⁷でサンプル数での割付けを行った。年齢別サンプル数も第1回～第4回調査までは個別の
厚生年金基金の加入者受給者数に依存していたが、第5回調査では社会保障審議会年金数理
部会「公的年金財政状況報告（平成19年度）」¹⁸に基づく年齢別男女別の割付けで実施した。
このように第5回調査については第1回～第4回調査までの調査方法との差異に依存して回
答結果にも影響が出ている場合があることに留意願いたい。

【図表5-10】 団塊世代のデータ抽出方法

【データの抽出条件】（団塊世代：1947～1949年生まれ）

調査	使用データ	DATA 識別コード	団塊世代 対象年齢	データ上の 抽出対象年齢	回収状態 (KAISYU)	年齢 (F01_AGE)	アンケート集計 使用データ項目	対象者人数	
第1回	生きがい過去データ(1991)	1991	42	44	本人40～44	1 or 2	40～44	X01～X16	426人
第2回	生きがい過去データ(1996)	1996	47	49	本人45～49	1 or 2	45～49	〃	341人
第3回	生きがい過去データ(2001)	2001	52	54	本人50～54	1 or 2	50～54	〃	419人
第4回	生きがい過去データ(2006)	2006	57	59	本人55～59	1 or 2	55～59	〃	345人
第5回	調査結果(Group6、Group22)	2011	62	64	本人60～64 企業年金あり		60～64	〃	317人

注1：第5回調査は団塊世代として「Group6」（男性60～64歳かつ企業年金あり）と「Group22」（女性60～64歳かつ企業年金あり）を抽出して使用

注2：第1回～第4回調査は回収状態コード「1」（同一世帯で本人、配偶者とも回収）及び「2」（同一世帯で本人は回収、配偶者は未回収）のみを抽出

出所：年金シニアプラン総合研究機構(1991～2011)アンケート結果から筆者作成

¹⁶ 郵送調査では回投票に未記入が発生する可能性があるが、今回のインターネット調査では必ずいずれかの項目に回答しないと次の回答に進めない仕組みとしたため無回答がない状況である。

¹⁷ 社会保障審議会年金数理部会(2007)「公的年金財政状況報告（平成19年度）」に基づいて男女比を割付け。
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/11/s1127-19.html>, 2013.2.20).

¹⁸ 社会保障審議会年金数理部会(2007)「公的年金財政状況報告（平成19年度）」に基づいて年齢別に割付け。
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/11/s1127-19.html>, 2013.2.20).

2.2 団塊の世代についての概観

総務省統計局データによると、わが国の団塊世代(1947年～1949年生まれ)の人数は2011年では664万4千人¹⁹で全人口1億2千8百万人の5%を占めている状況である。また、厚生労働省の人口動態統計²⁰によると団塊世代の出生数は約806万人で、その後3年間の約648万人と比べて24.3%も多く、最近3年間(2009～2011年)の出生数の約319万人と比べると2.5倍の多さとなっている。団塊世代は人口構成の中で大きな集団「団塊」を構成しており、雇用や消費など社会に与えるインパクトも大きなものとされている。団塊世代は戦後の経済復興と高度成長期の真っ只中において、労働力として経済を支えとともに、大量消費の担い手として経済発展に寄与してきた存在である。高度経済成長期の中、会社では終身雇用と年功序列型賃金により上昇志向を与えられ、生活の大半を仕事と会社に費やしてきた世代である。

兄弟が多い団塊世代は仕事のため田舎から大都会やその近郊に移り住んだ。この頃から従来の見合い結婚より恋愛結婚の割合が徐々に多くなり、団塊世代においても恋愛結婚の割合が高まっていく²¹。家族を得た後には自分の家を持ちたいという持家志向が高まり、国の持家政策と相まって高度経済成長期における土地神話を生み出していくことになる。大都市圏とその近郊において持家保有率が上昇し、核家族化が進んでいくことになる。団塊世代は終身雇用と年功序列型賃金により会社とのきずなを強める一方で、大都会とその近郊に移り住み核家族を形成したことにより、従来からあった血縁や地域社会とのきずなを薄めることともなった。

このような団塊世代が大量に60歳を迎え仕事から引退をすることにより企業内の技術やノウハウの継承が失われるのではないかと懸念されたのが「2007年問題」であった。実際には多くの団塊世代が60歳以降も継続雇用制度などで働くケースが多く、大きな社会問題とはならなかった。しかし、いよいよ団塊世代が65歳を迎え本格的に仕事から引退すると考えられる「2012年問題」が言われている。この「2012年問題」は企業内における技術やノウハウの継承問題のみならず、今まで消費を牽引してきた団塊世代が本格的に仕事から引退することにより、消費に与える影響などその行動様式の変化が大きな問題となる。また、今まで仕事と会社を生きがいとしてきた団塊世代が仕事から引退することにより、どのような変化が生じているのであろうか。団塊世代の生活や考え方の変化について調査結果から概観する。

¹⁹ 総務省統計局(2010)「統計 Today, No.32」(<http://www.stat.go.jp/info/today/032.htm>, 2013.7.2).

²⁰ 厚生労働省(2012)「人口動態調査」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/81-1.html>, 2013.7.2).

²¹ リクルート住まい研究所(2006)「団塊世代に関する今後の住まいに関する調査」2006.12
(<http://www.jresearch.net/house/jresearch/dankai/index.html>, 2013.7.2).

2.3 団塊の世代を取り巻く経済環境と雇用環境の変化

今回の調査では団塊世代について1991（平成3）年の第1回調査時では42～44歳、1996（平成8）年の第2回調査時では47～49歳、2001（平成13）年の第3回調査時では52～54歳、2006（平成18）年の第4回調査時では57～59歳、2011（平成23）年の第5回調査時では62～64歳であり、それぞれの調査時点における団塊世代の生活や仕事に対する満足度、生きがいに関する考え方の変化についてみる。

日本経済のバブル崩壊後の1991年に第1回調査が実施された時、団塊世代は42～44歳であり、中堅管理職としてその後のアジア通貨危機（1997年）、ITバブル崩壊（2000年）を経験し、60歳定年前後でリーマンショック（2008年）を経験している。サラリーマン人生の後半は経済環境が厳しい状況下であるが、それでも入社してからの若い頃は経済が飛躍的に拡大していく時代を肌で感じ、高度経済成長の恩恵を十分に享受した世代である。雇用環境においては「男女雇用機会均等法」の改正施行が1997年にされ、その後急速に女性の雇用が増加していく時期であった。しかし、団塊世代は既に48～50歳に到達しており男女雇用機会均等法施行前の男性社会における世代である。一方、1999年に内閣が定めた「第9次雇用対策基本計画」²²において企業は向こう10年間に定年年齢を65歳に引き上げるか意欲と能力のある高齢者が65歳まで働き続けられるようにすべきとされ、エイジフリー(Age Free)の概念が提唱された²³。その後、公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（1971年5月25日制定、同10月1日実施）」の改正が2004年に行われ、2006年4月1日より施行された。この改正では高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置として事業主は「①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならないとされた。この時団塊世代は60歳定年前の55～57歳で、60歳定年以降での継続雇用制度の適用を受けることができた。厚生労働省が発表した「平成24年高年齢者の雇用状況の集計結果」²⁴によると、常時従業員31人以上企業140,367社のうち高年齢者雇用確保措置を実施済み企業の割合は97.3%となっている。高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置としての企業の対応状況をみると、「①定年の引上げ及び③定年の定め廃止」を実施している企業は少なく、ほとんどの企業が「②継続雇用制度の導入」を採用しているのが実態である。その割合は「①定年の引上げ」を実施した企業が14.7%、「③定年の定め廃止」をした企業が2.7%で、「②継続雇用制度の導入」をした企業が82.5%と大半を占めている（図表5-11）。

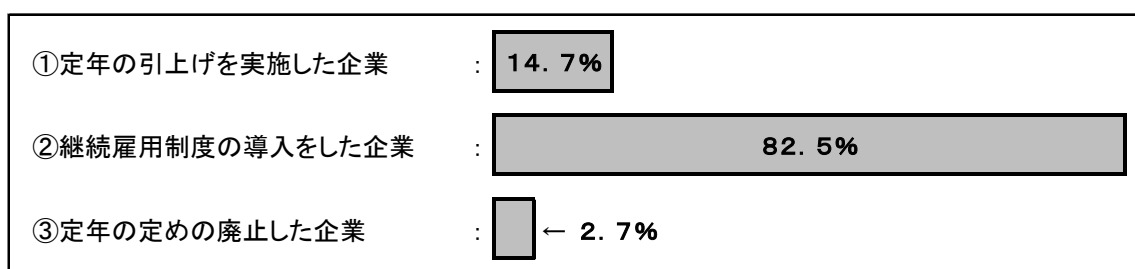
²² 独立行政法人労働政策研究・研修機構(1999)「第9次雇用対策基本計画について」1999.8.13
(http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990813_01_sy/990813_01_sy.html, 2013.7.2).

²³ 清家篤監訳・山田篤弘・金明中訳(2005)『高齢社会日本の雇用政策』OECD編著、明石書店：p106.

²⁴ 厚生労働省(2012)「平成24年高年齢者の雇用状況の集計結果」2012.10.28

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9q0.pdf>, 2013.7.2).

【図表 5-11】「高年齢者雇用確保措置」に対する企業の対応状況(2012)



出所：厚生労働省「平成 24 年 高年齢者の雇用状況の集計結果」より筆者作成

過去 1 年間（平成 23 年 6 月 1 日から平成 24 年 5 月 31 日）の定年到達者（430,036 人）のうち、継続雇用を希望しなかった者は 106,470 人で 24.8%、定年後に継続雇用を希望し継続雇用された者は 316,714 人で 73.6%、継続雇用を希望したが基準に該当しないこと等により離職した者は 6,852 人で 1.6%であった。約 7 割の定年退職者が継続雇用を希望している状況である。

さらに、2013 年から公的年金の支給開始年齢がいよいよ 65 歳まで段階的に引き上げられ始められることへの対応として、60 歳定年退職後から支給開始年齢までの空白期間が空かないように、従来継続雇用制度の対象となる者については労使協定により一定の基準を設定することができたが、これを廃止する「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」の一部改正が 2013 年 4 月 1 日から施行（2012 年 8 月 28 日成立）された²⁵。これにより、健康上就業できない場合等を除いて基本的には継続雇用制度を希望する者全員が公的年金の支給開始年齢まで継続雇用制度の適用を受けることができるようになった。なお、EU の一般雇用機会均等指令（2000 年 12 月施行）では、年齢、障害等に係る雇用・職業に関する一切の差別の原則禁止を EU 各国に求めている。但し、定年制は認められるなど例外規定も定められ、イギリス、ドイツ、フランスは定年制を認めているがアメリカは原則認めていない²⁶。

今回の調査結果から見える主な結果は、①65 歳で本格的に仕事を引退する人の割合が多い（65 歳以上で無職の割合が増加）。②余暇の使い方については「テレビ・パチンコ」から「パソコン」「趣味」に変化してきている。③生活の満足度については「時間的・経済的・精神的ゆとり」が増える一方、「家族の理解・愛情」「仕事はりあい」「社会的地位」が減少している。④生きがいの意味については「生活の活力」「生きる目的」から「生活のリズム」「心のやすらぎ」に変化している。⑤生きがいを得られる場については、「家庭」「仕事」から「地域」「社会」へと変化している。⑥社会参加の割合については多少増えているものの大きな変化はなく、社会参加への不参加理由は「時間がない」から「自分にあった活動の場がない」「何

²⁵ 厚生労働省(2013)「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）の一部改正」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.htm
 1,2013.7.2).

²⁶ 厚生労働省(2007)「(2005～2006)海外情勢報告」
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/>,2013.7.2).
<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/special/work/14/item2.pdf>,2013.7.2).

から始めるか、きっかけがつかめない」に変化している。ことなどが挙げられる。

第1回～第5回調査で継続実施している調査項目について、主な調査結果を以下に述べる。

2.4 団塊世代の生活状況の変化

【問1】 婚姻状況（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	未婚	6.6%	9.9%	12.5%	15.1%	5.7%
2	既婚（配偶者あり）	91.8%	87.8%	83.9%	79.9%	84.2%
3	既婚（離別）	1.6%	1.5%	1.9%	2.3%	6.0%
4	既婚（死別）	0.0%	0.9%	1.7%	2.6%	4.1%

婚姻状況についてみると、団塊世代は従来の見合い結婚から恋愛結婚の割合が高まった世代であるが60～65歳で離別が急に増えている。定年退職後に離婚するケースが多いということであろうか。近年、離婚率の増加が言われており、厚生労働省「平成22年人口動態統計」によると、離婚率²⁷は1963年の0.73%から増加傾向にあり2010年では2.0%となっている。一方、婚姻率²⁸は1971年の10.5%をピークに減少しており、2010年では5.6%となっており婚姻件数が減少している。本調査結果でも未婚者の割合はこの20年間に5.8%から10.4%の2倍弱（前回では13.4%の2倍強）まで増えており、逆に既婚者の割合が減少している。死別（既婚死別）には大きな変化はないが、離婚者（既婚離別）の割合はこの20年間で1.3%から5.9%の4倍強に大きく上昇している。

【問18-2】 配偶者との関係（よき理解者である）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	まったくそのとおり	27.0%	24.2%	22.7%	32.3%	20.2%
2	まあそのとおり	59.1%	63.1%	62.2%	54.3%	58.8%
3	あまりそうでない	13.4%	12.6%	15.1%	12.3%	18.7%
4	まったく違う	0.5%	0.0%	0.0%	1.1%	2.2%

【問18-3】 配偶者との関係（価値観考え方が似ている）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	まったくそのとおり	-	11.6%	10.8%	14.8%	11.6%
2	まあそのとおり	-	44.6%	36.6%	41.9%	37.1%
3	あまりそうでない	-	39.1%	44.5%	37.4%	39.3%
4	まったく違う	-	4.8%	8.1%	5.9%	12.0%

²⁷ 離婚率：年間の離婚届出件数を10月1日現在日本人人口で除して1,000を乗じた数字。同上

²⁸ 婚姻率：年間の婚姻届出件数を10月1日現在日本人人口で除して1,000を乗じた数字。

厚生労働省「厚生統計に用いる主な用語の解説」より抜粋

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/kaisetu/index-hw.html>, 2013.2.20).

さらに配偶者との関係についてみると、「良き理解者である」と考えている割合は40～44歳では「まったくそのとおり」「まあそのとおり」の合計が86.1%と多いが、60～64歳では79.0%に減少しており、「あまりそうでない」「まったく違う」の合計が40～44歳の13.9%から、60～64歳では20.9%に増加している。特に「まったく違う」が40～44歳の0.5%から、60～64歳の2.2%に約4倍に増加している。

「価値観が似ている」と考える割合についても、45～49歳では「まったくそのとおり」「まあそのとおり」の合計が56.2%であるが、60～64歳では48.7%まで減少し、「あまりそうでない」「まったく違う」の合計が45～49歳の43.9%から60～64歳では51.3%まで増加している。特に「まったく違う」が45～49歳の4.8%から60～64歳の12.0%に約4倍に増加している。

これらは後述の「家族の理解・愛情」が減少していることと関連しており、生活に対する充足感の減少に影響していると思われる。

【問2】 同居状況 (単一回答)

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	ひとり暮らし	4.2%	6.1%	8.8%	10.2%	7.9%
2	自分たち夫婦だけ	5.4%	6.9%	10.8%	23.3%	42.6%
3	自分たち夫婦（または自分）と未婚の子	62.2%	55.0%	52.1%	38.7%	26.8%
4	自分たち夫婦（または自分）と子ども夫婦	0.7%	0.9%	1.5%	3.2%	1.6%
5	自分たち夫婦（または自分）と親（子や孫含む）	24.8%	24.5%	24.3%	21.8%	15.5%
6	その他	2.7%	6.6%	2.5%	2.9%	5.7%

同居状況については、団塊世代が62～64歳となり子どもが結婚する年齢である。そのため、子どもが独立し夫婦二人世帯が増えていると思われる(42.6%)。今まで愛情を注いできた子どもが独立することにより、後述の「家族の理解・愛情」の減少にも関連しているのであろうか。子どもを生きがいにしてきた人々にとっては生きがいの喪失にも繋がるのかもしれない。また、子どもが独立することにより夫婦二人だけの生活となり、前述における60歳以降で離婚が増える要因のひとつにもなっているのかもしれない。

【問5】 居住期間 (単一回答)

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	5年未満	21.2%	13.8%	9.6%	5.0%	8.8%
2	5年以上～10年未満	15.3%	9.5%	11.5%	7.2%	4.4%
3	10年以上～20年未満	29.2%	39.7%	24.4%	18.7%	15.8%
4	20年以上～30年未満	9.6%	16.7%	24.9%	27.1%	21.1%
5	30年以上	24.7%	20.4%	29.7%	42.1%	49.8%

【問6】 居住形態 （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	持ち家（一戸建て）	62.1%	68.0%	70.0%	74.8%	69.7%
2	持ち家（分譲マンション等）	13.3%	14.1%	18.0%	16.2%	19.9%
3	社宅・会社の寮	8.1%	4.9%	3.4%	1.9%	0.6%
4	公社・公団・公営の賃貸住宅	3.8%	3.2%	3.0%	2.5%	4.1%
5	民間の借家・マンション・アパート	11.4%	8.6%	5.4%	4.0%	5.4%
6	その他	1.4%	1.2%	0.2%	0.6%	0.3%

居住期間と居住状況についてみると、兄弟の多い団塊世代が大都市とその周辺に移り住み、高度経済成長期に家族を持ち、国の持家政策と合致して持家志向が高まり、調査結果による持家比率（一戸建てと分譲マンションの合計）も40～44歳の75.4%から60～64歳では89.6%まで増加している。これにつれて居住期間も長くなってきているものと思われる。また、年齢の上昇と伴に一戸建てより分譲マンションの比率が高まっている。一方、賃貸・借家の割合は40～44歳の15.2%から60～64歳では9.5%に減少している。さらに社宅・会社の寮の割合が8.1%から0.6%に大きく減少しているが、これは退職により会社の福利厚生から外れることや、企業業績の悪化により社宅・会社の寮が減ってきているためと思われる。居住期間については60～64歳で30年以上が約半数の49.8%となっており、長年居住していることにより地域との関わり合いはある程度あるのではないかとと思われるが、後述の社会活動への参加状況については「常に参加」「ときどき参加」を合わせても29%と低い数値となっている。「何からはじめるか、きっかけがつかめない」と考えられている割合が44.9%となっており、長年同じ地域に居住しながらも地域との関係が薄い状況が垣間見える。

2.5 団塊世代の就業状況と仕事に対する満足度の変化

【問8】 就業状況 （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	正社員	100.0%	97.1%	94.1%	92.7%	17.4%
2	契約社員・嘱託	0.0%	2.0%	4.4%	5.9%	9.5%
3	派遣社員	-	-	-	-	0.0%
4	パート・アルバイト	-	-	-	-	8.5%
5	自営業・自由業・家族従業員	0.0%	0.3%	0.7%	0.3%	11.0%
6	内職	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%
7	シルバー人材センター（高齢者事業団）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
8	無職	0.0%	0.3%	0.7%	1.2%	52.7%

【問9】 仕事をしている人の現在の職種 （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	専門技術職（研究職・技師等）	4.3%	4.1%	4.0%	2.7%	9.3%
2	管理職（役員・課長以上の管理職）	42.5%	50.9%	50.8%	51.3%	28.7%
3	事務職（一般事務・営業・経理事務等）	37.0%	30.7%	33.5%	38.0%	20.7%
4	販売職（店員・セールス等）	3.4%	2.3%	1.5%	1.5%	6.0%
5	技能職	9.9%	8.5%	9.0%	4.2%	7.3%
6	サービス職（添乗員・ホテルマン等）	1.4%	1.2%	1.3%	0.9%	5.3%
7	その他	1.4%	2.3%	0.0%	1.5%	22.7%

【問20-2】 定年までの就業意向 （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	定年まで勤めたい	75.6%	82.5%	83.3%	90.6%	88.4%
2	定年前に退職したい	24.4%	17.5%	16.7%	9.4%	11.6%

団塊世代の就業状況を見ると、55～59歳までは正社員の割合が92.7%と高いが、60歳定年の企業が多い中、60～64歳になると正社員の割合は17.4%と急に減少し、無職が52.7%と急激に増加している。仕事をしている人の現在の職種をみると、管理職の割合が55～59歳では51.3%あったものが60～64歳では28.7%に大きく減少している。60歳以降は継続雇用制度の中、ラインを外れて非管理職として働いている状況と思われる。なお、団塊世代で管理職になれた人の割合をみると47～49歳で約半数の50.9%が管理職となっているが、その後もあまり増えず約半数の人は管理職になれていないということが分かる。経済環境と雇用環境の変化により年功序列型人事制度が崩れ、能力主義による人事制度へと変化してきた結果かもしれない。

定年までの就業意向については、40～54歳まではあまり意識がないためか定年まで働きたい人の割合は75.6%～83.3%であるが、55～59歳ではその割合が増加し90.6%が定年まで働きたいと考えている。昨今の経済状況と雇用状況から定年まで働きたいという意識であろう。

一般的に会社の定年年齢については、第2回調査後の1998（平成10）年4月1日に60歳定年が義務付けられており団塊世代は60歳定年制の適用となっている。なお、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」の施行状況については前述。

【問10-1】 満足度（仕事の内容） （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	とても満足している	-	12.7%	11.6%	16.4%	18.0%
2	やや満足している	-	52.2%	54.0%	49.4%	47.3%
3	どちらともいえない	-	25.9%	21.6%	28.6%	24.7%
4	やや不満である	-	7.8%	9.8%	5.1%	7.3%
5	とても不満である	-	1.4%	3.0%	0.6%	2.7%

【問10-2】 満足度（就業形態） （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	とても満足している	-	12.7%	13.4%	21.7%	20.0%
2	やや満足している	-	48.4%	49.9%	50.4%	45.3%
3	どちらともいえない	-	23.9%	20.9%	21.4%	24.0%
4	やや不満である	-	13.0%	12.3%	4.7%	8.7%
5	とても不満である	-	2.0%	3.5%	1.8%	2.0%

【問10-3】 満足度（職場での地位の高さ） （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	とても満足している	-	7.3%	8.8%	14.5%	18.7%
2	やや満足している	-	41.0%	41.6%	40.1%	27.3%
3	どちらともいえない	-	39.0%	33.0%	35.0%	47.3%
4	やや不満である	-	9.9%	11.8%	7.4%	4.7%
5	とても不満である	-	2.9%	4.8%	3.0%	2.0%

【問10-4】 満足度（賃金） （単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	とても満足している	-	3.5%	5.5%	11.0%	10.0%
2	やや満足している	-	33.7%	34.5%	30.9%	19.3%
3	どちらともいえない	-	28.8%	27.2%	30.9%	31.3%
4	やや不満である	-	26.5%	24.2%	21.7%	28.7%
5	とても不満である	-	7.5%	8.6%	5.6%	10.7%

仕事に対する満足度についてみると、「仕事の内容」については「とても満足している」「やや満足している」の合計は47～49歳で64.9%、60～64歳でも65.3%と大きな差はない。「就業形態」についても「とても満足している」「やや満足している」の合計は47～49歳で61.1%、60～64歳でも65.3%と大きな差はない。「職場での地位の高さ」についても「とても満足している」「やや満足している」の合計は47～49歳の48.3%で、60～64歳でも46.0%と大きな差はなく継続雇用になった60歳以降でも仕事に対する満足度は比較的高いことが伺える。

一方、「賃金」については「とても満足している」「やや満足している」の合計は、47～49歳の37.2%から60～64歳では29.3%に減少している。「やや不満である」「とても不満である」の合計が47～49歳の34.0%から、60～64歳では39.4%と不満に思う人の割合が増えており、継続雇用後の賃金については不満があることが分かった。

2.6 団塊世代の生活状況と生活に対する充足度の変化

【問11-1】 自由時間の有無 (単一回答)

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分にある	4.5%	10.4%	7.0%	21.2%	56.8%
2	まあまあある	34.4%	52.2%	43.2%	60.0%	36.9%
3	不十分である	51.7%	35.4%	47.8%	18.2%	6.0%
4	まったくない	9.5%	2.0%	1.9%	0.6%	0.3%

【問11-2】 自由時間の使い方 (複数回答)

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体						
1	仕事仲間とのプライベートなつきあい	27.0%	10.0%	13.9%	7.6%	5.1%
2	仕事に関する勉強や残務整理	21.2%	14.7%	16.3%	11.0%	4.1%
3	テレビ・ゴロ寝やパチンコ、酒など	57.1%	43.5%	38.9%	32.3%	26.9%
4	ひとりで趣味・スポーツ・学習など	27.0%	30.3%	29.7%	29.3%	35.4%
5	仲間と趣味・スポーツなど	11.3%	27.1%	29.2%	26.5%	20.3%
6	パソコン通信やインターネットなど	-	3.5%	9.2%	10.7%	68.7%
7	個人的な友人・仲間とのつきあい	17.3%	21.2%	18.6%	25.0%	21.8%
8	行楽・ドライブなど	5.5%	22.6%	23.8%	24.7%	20.6%
9	庭いじりや家事など家庭内のこと	16.2%	33.5%	36.9%	38.1%	29.4%
10	家庭との団らんや家庭サービス	42.7%	38.2%	29.7%	34.8%	18.7%
11	近隣の人のつきあいや地域の用事	4.7%	5.0%	4.5%	8.5%	5.1%
12	その他	1.8%	1.2%	3.2%	4.0%	3.2%
13	特に何もしない	2.4%	1.5%	0.5%	1.8%	1.6%

自由時間については、40～54歳では「十分にある」「まあまあある」の合計は38.9%～62.6%であるが、55～59歳では急に増え71.2%、60～64歳では97.7%となっている。一般の民間企業では定年前の50歳後半で子会社などに転籍することが多いためと思われる。

自由時間の使い方については40～44歳で「テレビ・ゴロ寝やパチンコ・酒」「家庭との団らんや家族サービス」が多いが、60～64歳になると「ひとりで趣味・スポーツ・学習」「パソコン通信やインターネットなど」となる。定年前後で子どもが独立して家族サービスが減り、ひとりの時間が増えるという事であろう。また、定年後は仕事仲間との付き合いが減り自分の趣味などに費やすようになっていく。家族との団らんが減り、仕事の付き合いが減っていく中、ひとりの時間が増えることで生きがいの喪失にも繋がっているのではないかと考え、家族や仕事に代わる生きがいが必要になってこよう。

【問13-2】 生活満足度 (時間的ゆとり) (単一回答)

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	1.7%	2.0%	2.9%	5.3%	7.3%
2	まあ満たされている	31.6%	41.7%	38.6%	47.8%	41.3%
3	どちらともいえない	33.3%	27.2%	32.9%	29.1%	29.7%
4	やや欠けている	27.8%	23.5%	21.5%	15.1%	17.0%
5	まったく欠けている	5.7%	5.5%	4.1%	2.7%	4.7%

【問13-3】 生活満足度（経済的ゆとり）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	1.7%	2.0%	2.9%	5.3%	7.3%
2	まあ満たされている	31.6%	41.7%	38.6%	47.8%	41.3%
3	どちらともいえない	33.3%	27.2%	32.9%	29.1%	29.7%
4	やや欠けている	27.8%	23.5%	21.5%	15.1%	17.0%
5	まったく欠けている	5.7%	5.5%	4.1%	2.7%	4.7%

【問13-4】 生活満足度（精神的ゆとり）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	2.6%	3.2%	2.7%	3.9%	9.1%
2	まあ満たされている	38.8%	43.3%	38.0%	41.3%	50.5%
3	どちらともいえない	30.5%	31.1%	35.4%	34.3%	25.2%
4	やや欠けている	25.1%	18.9%	20.1%	19.0%	13.6%
5	まったく欠けている	3.1%	3.5%	3.9%	1.5%	1.6%

【問13-5】 生活満足度（家族の理解・愛情）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	20.9%	17.1%	18.9%	16.4%	15.1%
2	まあ満たされている	63.5%	61.8%	60.0%	59.4%	52.1%
3	どちらともいえない	11.1%	16.2%	16.2%	19.4%	26.8%
4	やや欠けている	4.0%	4.6%	4.2%	3.9%	3.2%
5	まったく欠けている	0.5%	0.3%	0.7%	0.9%	2.8%

【問13-6】 生活満足度（友人・仲間）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	8.7%	8.6%	8.3%	7.1%	4.7%
2	まあ満たされている	55.2%	58.0%	54.1%	56.1%	57.7%
3	どちらともいえない	26.4%	23.0%	26.8%	27.9%	25.9%
4	やや欠けている	9.2%	9.2%	9.3%	8.6%	9.8%
5	まったく欠けている	0.5%	1.1%	1.5%	0.3%	1.9%

【問13-7】 生活満足度（熱中できる趣味）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	12.8%	14.1%	10.5%	10.1%	14.8%
2	まあ満たされている	36.9%	44.0%	42.9%	41.7%	46.7%
3	どちらともいえない	19.1%	16.4%	21.2%	23.2%	29.0%
4	やや欠けている	25.5%	21.3%	20.0%	20.2%	6.3%
5	まったく欠けている	5.7%	4.3%	5.4%	4.8%	3.2%

【問13-8】 生活満足度（仕事のほりあい）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	7.8%	8.3%	7.0%	7.8%	3.8%
2	まあ満たされている	49.2%	53.2%	47.6%	45.4%	23.3%
3	どちらともいえない	31.9%	28.4%	30.0%	33.1%	41.6%
4	やや欠けている	10.4%	8.9%	12.1%	11.6%	16.4%
5	まったく欠けている	0.7%	1.1%	3.4%	2.1%	14.8%

【問13-10】 生活満足度（自然とのふれあい）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	5.2%	10.9%	6.1%	5.0%	7.6%
2	まあ満たされている	34.4%	36.8%	36.4%	37.4%	47.6%
3	どちらともいえない	22.6%	21.8%	23.8%	36.5%	35.0%
4	やや欠けている	31.1%	25.3%	27.2%	18.4%	7.6%
5	まったく欠けている	6.6%	5.2%	6.6%	2.7%	2.2%

【問13-11】 生活満足度（近隣との交流）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	十分に満たされている	2.8%	2.3%	1.2%	1.5%	1.3%
2	まあ満たされている	22.9%	24.0%	16.9%	25.0%	26.5%
3	どちらともいえない	28.8%	31.2%	30.3%	30.1%	46.1%
4	やや欠けている	32.5%	29.2%	36.1%	31.5%	19.6%
5	まったく欠けている	13.0%	13.3%	15.5%	11.9%	6.6%

生活の充足感については、「(2)時間的ゆとり」「(3)経済的ゆとり」「(4)精神的ゆとり」「(7)熱中できる趣味」「自然とのふれあい」が年齢とともに増えていく一方、「(5)家族の理解・愛情」「(6)友人・仲間」「(8)仕事のほりあい」「(9)社会的地位」「(11)近隣との交流」については、年齢とともに減少していく。他の世代における本調査結果においては、近年、経済環境と雇用環境が厳しくなる中、「時間的ゆとり」はあるものの「経済的ゆとり」と「精神的ゆとり」が減少している結果となっていた²⁹。高度経済成長を経験した団塊世代は、それ以降の年代よりも経済的な恩恵を大きく受けているためと思われる。

定年退職後に仕事の時間が減り自由な時間が増え、家庭で過ごす時間が増える中、「家族の理解・愛情」の充足感が減少しているのは何故なのか。生活の中で仕事の割合が減り、家庭の比重が増えていく中、子どもが独立して同居する家族が減り、今まで以上に「家族の理解・愛情」を求めるようになるが、その期待に対して十分な充足感が得られていないということなのではないだろうか。また、自由な時間が増えたのに「友人・仲間」への充足感も減っている。これは、従来仕事関係としての仲間との付き合いが多かったものが減少し、これに代わる趣味や社会活動での仲間がいないということなのではないかと思われる。「近隣との交

²⁹ 菅谷和宏(2012)「第5回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査結果～20年間のサラリーマンの生きがいに関する考え方の変化を追って～」『生きがい研究』一般財団法人長寿社会開発センター、第18号：pp.65-97.

流」「社会の役に立つこと」の充足感が減少しているのは、今まで仕事により社会に貢献していたと感じていたものがなくなり、もともと社会参加が少なく近隣との交流が少ないため、社会に役立つ活動もできないのが要因と思われる。

生活に対する充足感の変化については、「時間的ゆとり」「経済的ゆとり」「精神的ゆとり」は増えたものの、「家族の理解・愛情」「友人・仲間」「仕事のほりあい」「社会的地位」などが減り、生活全般に対する充足感が減少している。従来の仕事中心の生活から家庭の比重が増えるにつれ、家庭への期待が高まっているものの、仕事に代わる十分な充足感が得られていない結果と思われる。

【問14-1】 大切だと思うこと（人とのつながり）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	よくあてはまる	42.9%	51.6%	47.1%	34.0%	21.5%
2	少しあてはまる	50.5%	43.5%	45.7%	54.6%	62.8%
3	あまりあてはまらない	6.0%	4.9%	7.2%	11.0%	14.5%
4	まったくあてはまらない	0.7%	0.0%	0.0%	0.3%	1.3%

【問14-11】 大切だと思うこと（人の意見を聞く）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	よくあてはまる	23.4%	22.5%	17.1%	11.9%	6.6%
2	少しあてはまる	57.0%	59.8%	62.9%	67.2%	62.5%
3	あまりあてはまらない	18.4%	17.3%	18.8%	19.7%	29.0%
4	まったくあてはまらない	1.2%	0.3%	1.2%	1.2%	1.9%

【問14-12】 大切だと思うこと（上下関係を大切にすること）（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	よくあてはまる	29.7%	25.9%	24.2%	20.0%	4.7%
2	少しあてはまる	54.4%	53.9%	54.2%	64.2%	63.1%
3	あまりあてはまらない	14.1%	19.6%	18.2%	14.6%	28.4%
4	まったくあてはまらない	1.7%	0.6%	3.4%	1.2%	3.8%

大切だと思うことについては「人とのつながり」が40～44歳では「よくあてはまる」が42.9%であるが、60～64歳では21.5%と半分に減少する。「人の意見を聞く」についても、40～44歳では「よくあてはまる」が23.4%であるが、60～64歳では6.6%と大幅に減少する。「上下関係を大切にすること」も同じく40～44歳では「よくあてはまる」が29.7%であるが、定年退職後の60～64歳では4.7%と大きく減少している。大切に思うものの対象が年齢とともに変化していくためと思われるが、この大切と思うものの対象の変化は生きがいの対象の変化にも繋がっていると思われる。人とのつながりが大切でなくなっていくということは、裏返せば人とのつながりがなくなっているためではないかとも考えられる。仕事から引退し人とのつながりがなくなっていく中、新たな人とのつながりが必要であろう。

2.7 社会活動への参加状況の変化

【問12】 社会活動の参加状況（単一回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	定期的に参加している	7.4%	-	9.2%	6.8%	10.4%
2	ときどき参加している	12.4%	-	10.8%	14.9%	18.6%
3	以前に参加したことがある	10.0%	-	10.6%	10.6%	13.6%
4	参加していない	70.3%	-	69.4%	67.7%	57.4%

社会活動の参加状況は、40～44歳では「定期的に参加している」「ときどき参加している」の合計は19.8%で、60～64歳でも「定期的に参加している」「ときどき参加している」の合計は29.0%で多少増えるものの大きな差はない。

【問12-1】 社会活動の参加内容（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	地域の生活環境を守る活動	36.1%	-	35.5%	47.1%	53.3%
2	地域のイベントや“村おこし”の活動	31.3%	-	40.8%	38.6%	34.8%
3	趣味・スポーツや学習グループのリーダーとしての活動	34.9%	-	31.6%	24.3%	18.5%
4	児童や青少年活動の世話役としての活動	34.9%	-	14.5%	2.9%	9.8%
5	地域の文化財や伝統を守る活動	4.8%	-	9.2%	12.9%	13.0%
6	消費者活動や生活向上のための活動	4.8%	-	2.6%	1.4%	10.9%
7	障害者・老人の手助けなどの社会福祉活動	6.0%	-	3.9%	15.7%	17.4%
8	行政の委員、民生委員、保護司、人権擁護委員等の活動	0.0%	-	5.3%	2.9%	2.2%
9	自然保護や環境保全の活動	9.6%	-	14.5%	14.3%	13.0%
10	国際交流に関する活動	6.0%	-	3.9%	1.4%	7.6%
11	その他	3.6%	-	3.9%	8.6%	10.9%

社会活動の参加分野は、40～44歳では「趣味・スポーツや学習グループのリーダー」「児童や青少年活動の世話役」などが比較的多いが、60～64歳になると「地域の生活環境を守る活動」が一番多くなる。

【問12-2】 社会活動の参加理由（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	地域や社会に貢献したい	44.6%	-	47.4%	58.6%	64.1%
2	自分の知識や経験を活かしたい	24.1%	-	23.7%	21.4%	31.5%
3	社会への見聞を広げたい	28.9%	-	14.5%	15.7%	17.4%
4	友人や仲間を増やしたい	24.1%	-	28.9%	21.4%	26.1%
5	生活にはりあいを持たせたい	8.4%	-	10.5%	20.0%	17.4%
6	身近な人に誘われた	27.7%	-	19.7%	21.4%	22.8%
7	会社の勧めや命令	4.8%	-	6.6%	5.7%	0.0%
8	社会人として当然と思った	28.9%	-	25.0%	22.9%	29.3%
9	何となく	1.2%	-	0.0%	1.4%	10.9%
10	その他	1.2%	-	6.6%	11.4%	2.2%

社会活動の参加理由は「地域や社会に貢献したい」が各年齢でも一番多く、特に年齢が上がるにつれその思いは強くなる傾向にある。

【問12-5】 社会活動の不参加理由（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	時間がない	50.3%	-	61.4%	39.7%	20.9%
2	経済的余裕がない	10.7%	-	9.2%	9.5%	14.2%
3	精神的なゆとりがない	24.0%	-	20.5%	25.8%	21.8%
4	健康や体力に自信がない	5.9%	-	7.9%	12.3%	33.3%
5	家族など周囲の理解や協力が得られない	1.8%	-	1.3%	0.8%	4.4%
6	自分にあった活動の場がない	21.0%	-	13.5%	23.0%	51.6%
7	一緒にやる仲間がいない	10.7%	-	8.6%	11.5%	28.0%
8	何から始めるか、きっかけがつかめない	35.2%	-	35.3%	52.4%	44.9%
9	興味が無い、関心がない	22.5%	-	10.2%	18.3%	31.1%
10	その他	2.4%	-	5.3%	2.4%	3.6%

社会活動の不参加理由は、40～44歳では「時間がない」とする回答が一番多いが、54～59歳でその割合は減少し、60～64歳ではさらに減少する。一方、60～64歳では「自分に合った活動の場がない」「何から始めるかきっかけがつかめない」「健康や体力に自信がない」が多くなる。

【問12-6】 社会活動への今後の参加意向（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%
1	積極的に参加したい	4.5%	-	7.7%	6.4%	2.7%
2	条件によっては参加してもよい	58.6%	-	59.0%	65.7%	56.4%
3	参加するつもりはない	13.1%	-	8.3%	8.4%	23.1%
4	わからない	23.8%	-	25.0%	19.5%	17.8%

地域活動やボランティア活動に参加していない人に対して今後の参加意思について聞いたところ「条件によっては参加してもよい」が全年代で約6割近くを占めており年齢による大きな変化はない。社会参加について拒否しているものではなく、機会があれば参加する意思はあることが分かる。社会参加には、やはり「きっかけ」作りが必要であり、「きっかけ」作りが社会参加への第一歩となる。過去の調査結果からも、社会活動への参加が生きがいの保有に繋がることが指摘されており、定年退職後における社会参加の「きっかけ」作りが大切である。前述の仕事から引退し人とのつながりがなくなる中、社会活動への参加が新たな人とのつながりを見つけることに繋がる。

2.8 生きがいの保有率と生きがいの対象の変化

【問15-1】 生きがいの意味（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	生活の活力やはりあい	35.5%	24.4%	28.2%	30.4%	28.1%
2	生活のリズムやメリハリ	7.6%	8.1%	7.2%	11.9%	12.9%
3	心の安らぎや気晴らし	22.5%	20.9%	23.0%	28.1%	27.1%
4	生きる喜びや満足感	47.0%	42.7%	42.3%	42.7%	43.5%
5	人生観や価値観の形成	11.1%	7.8%	9.8%	9.3%	12.6%
6	生きる目標や目的	29.6%	25.9%	17.2%	19.1%	14.5%
7	自分自身の向上	25.8%	16.0%	19.9%	14.6%	12.9%
8	自分の可能性の実現や何かをやりとげたと感じる事	-	28.2%	31.1%	24.8%	23.3%
9	他人や社会の役に立っていると感じる事	15.4%	17.4%	15.1%	13.7%	11.7%
10	その他	0.2%	0.3%	0.0%	0.9%	0.0%

【問15-2】 生きがいの有無（単一回答）

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
全体		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	持っている	59.0%	72.8%	62.1%	58.0%	57.1%
2	前は持っていたが、今は持っていない	6.0%	5.8%	7.7%	8.8%	13.2%
3	持っていない	19.8%	11.6%	10.4%	15.1%	14.2%
4	わからない	15.2%	9.9%	19.8%	18.1%	15.5%

生きがいの意味については、40～44歳では「生きる喜びや満足感」「生活の活力やはりあい」が多いが、60～64歳になるとその割合が減少し、これ以外の「生活のリズムやメリハリ」「心のやすらぎや気晴らし」が増えてくる。仕事をしている間は、「生活の活力」やそれ自身が「目的」として捉えられているが、定年退職後は生きがいの意味が「生活のリズムとメリハリ」という、生活するための手段という意味に置き換わってきており、「心のやすらぎ」の場を求めているのではないであろうか。

生きがいの有無については、40～44歳では「持っている」割合が59.0%から60～64歳では57.1%に減少し、逆に「前は持っていたが今は持っていない」が40～44歳の6%から55～59歳で8.8%、60～64歳では13.2%に増加する。これは定年退職し継続雇用に変わると仕事に対する生きがいが減少するという事ではないであろうか。65歳で仕事から引退するとさらに生きがいを失う事になるのではないであろうか。定年退職後や仕事から完全に引退する65歳以降は仕事に代わる生きがいを見つけることが必要となる。

【問16】 生きがいの対象（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	仕事	-	39.8%	43.3%	30.2%	15.1%
2	趣味	-	33.7%	41.3%	42.2%	52.7%
3	スポーツ	-	13.5%	16.6%	14.1%	14.8%
4	学習活動	-	2.9%	3.8%	5.1%	3.8%
5	社会活動（ボランティア含む）	-	3.2%	3.8%	6.3%	6.6%
6	自然とのふれあい	-	14.4%	19.7%	21.3%	22.7%
7	配偶者・結婚生活	-	15.0%	25.7%	23.1%	23.7%
8	子ども・孫・親などの家族・家庭	-	35.7%	54.3%	48.2%	39.1%
9	友人など家族以外の人との交流	-	10.7%	16.8%	18.0%	18.3%
10	自分自身の健康づくり	-	8.4%	10.8%	18.6%	19.2%
11	ひとりで気ままに過ごすこと	-	6.3%	10.8%	14.7%	19.2%
12	自分自身の内面の充実	-	9.5%	14.2%	15.3%	13.2%
13	その他	-	0.6%	0.5%	0.3%	1.3%

生きがいの対象については、45～49歳と50～54歳では「仕事」が一番多いが、55～59歳になると減少し、60～64歳ではさらに大きく減少する。一方「趣味」は45～49歳から年齢とともに徐々に増加し、60～64歳で大きく増加する。「家族・家庭」は45～49歳から50～54歳まで増加するが55～59歳になると一転して減少に転じ、60～64歳ではさらに大きく減少する。これは55～59歳頃に子どもが独立するためと思われる。その他「自然とのふれあい」「家族以外の人との交流」「自分自身の健康作り」「ひとりで気ままに過ごすこと」については年齢とともに増加していく。

【問17-1】 生きがいを得られる場（生活のほりあいや活力を得られる場）（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	80.2%	79.5%	73.8%	67.2%	65.3%
2	仕事・会社	65.5%	63.4%	55.9%	52.8%	18.0%
3	地域・近隣	1.4%	2.4%	2.2%	3.6%	7.9%
4	個人的友人	17.6%	17.2%	21.8%	19.1%	22.7%
5	世間・社会	3.1%	3.9%	2.0%	4.5%	7.3%
6	その他	4.0%	2.7%	5.2%	4.8%	10.4%
7	どこにもない	0.7%	1.2%	0.7%	1.2%	5.4%

【問17-2】 生きがいを得られる場（生活のリズムを得られる場）（複数回答）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	-	50.5%	51.7%	44.7%	46.4%
2	仕事・会社	-	74.9%	69.3%	66.7%	28.1%
3	地域・近隣	-	4.5%	3.0%	3.0%	8.2%
4	個人的友人	-	13.3%	13.9%	15.9%	16.1%
5	世間・社会	-	6.6%	4.5%	8.7%	10.4%
6	その他	-	5.7%	6.4%	3.3%	9.1%
7	どこにもない	-	1.5%	1.7%	1.2%	7.9%

【問17-3】 生きがいを得られる場（心のやすらぎを得られる場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	87.3%	86.6%	81.8%	79.9%	71.3%
2	仕事・会社	7.5%	8.4%	6.2%	5.4%	2.5%
3	地域・近隣	2.8%	6.3%	3.2%	2.7%	4.1%
4	個人的友人	40.1%	39.1%	41.6%	39.2%	28.4%
5	世間・社会	2.8%	3.9%	3.0%	3.3%	3.2%
6	その他	13.4%	13.1%	14.0%	9.9%	12.0%
7	どこにもない	0.5%	0.6%	1.0%	1.5%	6.3%

【問17-4】 生きがいを得られる場（喜びや満足感を得られる場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	65.5%	70.0%	65.5%	68.3%	62.1%
2	仕事・会社	62.2%	52.3%	49.0%	37.4%	12.3%
3	地域・近隣	2.7%	3.1%	3.9%	3.9%	9.1%
4	個人的友人	12.8%	16.8%	22.2%	23.1%	22.4%
5	世間・社会	5.1%	6.4%	5.4%	4.2%	7.9%
6	その他	7.2%	9.5%	7.1%	9.9%	11.0%
7	どこにもない	2.4%	1.5%	1.7%	2.1%	8.5%

【問17-5】 生きがいを得られる場（人生観や価値観に影響を与える場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	27.5%	34.8%	34.8%	35.0%	38.5%
2	仕事・会社	56.7%	53.3%	51.1%	42.5%	14.2%
3	地域・近隣	4.5%	3.6%	3.8%	5.7%	6.9%
4	個人的友人	28.9%	30.9%	29.6%	29.6%	28.1%
5	世間・社会	32.8%	28.8%	26.6%	25.4%	22.7%
6	その他	6.7%	5.2%	7.3%	7.5%	7.3%
7	どこにもない	2.6%	4.8%	2.5%	3.6%	11.0%

【問17-6】 生きがいを得られる場（生活の目標や目的を得られる場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	78.9%	80.7%	77.1%	68.0%	57.7%
2	仕事・会社	50.5%	50.2%	44.6%	39.2%	14.5%
3	地域・近隣	2.4%	3.9%	2.7%	4.8%	6.9%
4	個人的友人	2.9%	3.9%	5.7%	7.2%	7.3%
5	世間・社会	14.4%	16.3%	14.5%	15.0%	16.4%
6	その他	5.3%	4.5%	6.0%	5.7%	12.9%
7	どこにもない	2.9%	2.1%	1.0%	2.1%	8.8%

【問17-7】 生きがいを得られる場（自分自身を向上させてくれる場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	15.8%	19.6%	19.4%	17.9%	24.0%
2	仕事・会社	81.1%	76.1%	76.9%	69.3%	25.9%
3	地域・近隣	6.9%	6.3%	6.2%	6.0%	10.4%
4	個人的友人	12.2%	16.3%	18.7%	16.4%	15.8%
5	世間・社会	34.7%	29.3%	25.4%	27.8%	28.7%
6	その他	4.8%	6.6%	6.5%	6.3%	10.7%
7	どこにもない	1.9%	2.7%	1.5%	2.7%	11.0%

【問17-8】 生きがいを得られる場（自分の可能性を実現し達成感を得られる場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	15.5%	19.7%	21.9%	21.6%	27.8%
2	仕事・会社	89.7%	85.5%	80.5%	77.2%	32.2%
3	地域・近隣	6.7%	6.7%	6.4%	4.5%	9.1%
4	個人的友人	4.1%	3.3%	4.7%	4.8%	9.5%
5	世間・社会	16.5%	22.1%	17.0%	15.6%	21.8%
6	その他	7.6%	8.5%	10.6%	9.6%	13.6%
7	どこにもない	4.1%	2.7%	2.2%	5.1%	12.0%

【問17-9】 生きがいを得られる場（自分が役に立っていると感ぜられる場）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	家庭	38.6%	45.3%	42.2%	36.5%	37.9%
2	仕事・会社	86.0%	80.5%	75.8%	74.9%	29.3%
3	地域・近隣	6.7%	10.2%	7.2%	8.1%	14.5%
4	個人的友人	6.9%	5.4%	7.9%	8.1%	12.9%
5	世間・社会	11.4%	9.6%	12.3%	9.6%	18.0%
6	その他	2.6%	5.1%	4.2%	4.8%	5.0%
7	どこにもない	4.3%	2.1%	3.2%	3.9%	12.9%

生きがいを得られる場については、全ての項目で「仕事・会社」が減少しており、特に大きく減少しているのは、「(4)喜びや満足感を得られる場」「(7)自分自身を向上させてくれる場」「(8)自分の可能性を実現し達成感を得られる場」の3つである。「家庭」については全般的に減少しているが、「(5)人生観や価値観に影響を与える場」「(7)自分自身を向上させてくれる場」「(8)自分の可能性を実現し達成感を得られる場」で増加している。

一方、全ての項目で増加しているのは「地域・近隣」であるが増加割合はわずかである。増加割合は小さいものの「(3)心のやすらぎを得られる場」で増加しているのは「地域・近隣」と「世間・社会」である。「個人的友人」は「(3)心のやすらぎを得られる場」「(5)人生観や価値観に影響を与える場」を除いてわずかだが増加している。皮肉なことに唯一大きく増加している項目は生きがいが「どこにもない」で、全ての項目で40～44歳時から60～64歳時で約4～12倍に増加している。

団塊世代は高度経済成長期の中、「仕事・会社」に生きがいを感じ、仕事に喜びや満足感を得ていたが、定年退職後に継続雇用となったり仕事から引退すると、今まで自分の人生観や価値観を作り、自分を向上させてくれた「仕事・会社」がなくなり、仕事にかわる生きがいを見いだせないでいるのではないか。就業している間は生きがいを「仕事・会社」で得られ、自己実現やその評価の場として「仕事・会社」に拠り所を求めることができる。しかし、仕事なくなった時に、これに代わる生きがいの場を得られていない。仕事に代わる生きがいを求めているものの「家庭」「地域・近隣」「個人的友人」「世間・社会」ともにその代替には成り得てはいない状況と思われる。そのため、若い頃から「仕事・会社」以外の生きがいの場を持って生活していくことが、定年退職後の生きがいの喪失を防ぐことになる。若い頃から自分の生きがいを模索し、「仕事・会社」以外の生きがいを見つけることが、将来の豊かな人生に繋がるものである。

【問22-1】 定年退職に向けて必要なこと（個人として）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	健康の維持・増進を心がける	56.4%	61.4%	63.4%	83.1%	59.9%
2	貯蓄・住宅など、経済的基盤をつくる	60.4%	47.2%	51.7%	47.5%	63.7%
3	生涯楽しめる趣味などを持つ	35.1%	29.9%	27.8%	49.3%	51.7%
4	定年後も活かせる専門的技術を身につける	12.6%	13.9%	10.3%	11.1%	11.4%
5	夫婦・家族の関係を大切にする	8.8%	16.8%	16.3%	37.3%	30.9%
6	友人や仲間との交流を深める	7.1%	8.4%	6.9%	19.2%	18.9%
7	近隣や地域の人との交流を深める	4.0%	5.8%	6.9%	13.4%	6.0%
8	会社以外の活動の場をつくっておく	11.8%	12.8%	14.4%	24.8%	16.4%
9	その他	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10	特に何も必要ない	0.7%	0.9%	0.7%	0.9%	6.0%

【問22-2】 定年退職に向けて必要なこと（企業に対して）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	退職準備教育や退職相談を充実させる	19.1%	25.2%	23.1%	32.6%	32.5%
2	企業年金充実や持家取得援助、社員の経済的基盤充実に力を入れる	62.7%	42.8%	37.0%	43.1%	44.5%
3	労働時間短縮などで、社員の個人的生活にゆとりを持たせる	30.1%	18.8%	20.0%	24.9%	16.1%
4	中高年者の能力再開発の研修制度を充実させる	15.1%	17.9%	16.1%	22.0%	25.9%
5	希望者には定年年齢を延長させる	10.8%	24.3%	27.2%	44.9%	52.4%
6	定年後の再雇用など、再就職の場を用意する	24.2%	25.2%	29.3%	51.6%	51.4%
7	ボランティア休暇など社会活動や余暇活動奨励や支援制度を設ける	12.0%	12.9%	10.1%	18.2%	18.3%
8	定年前の“ならし運転”のための休暇制度を設ける	5.3%	9.1%	11.3%	15.8%	18.0%
9	退職に向けたセミナーの充実	-	-	-	29.6%	24.9%
10	その他	0.0%	0.3%	0.5%	1.2%	0.9%
11	特に何も必要ない	1.9%	3.8%	4.3%	4.4%	9.8%

【問22-3】 定年退職に向けて必要なこと（社会に対して）

全体		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
1	できるだけ本人の希望する年齢まで働ける雇用環境をつくる	39.6%	52.8%	45.7%	58.9%	58.4%
2	定年退職者の能力を活かす場を増やす	48.7%	48.1%	48.3%	61.6%	59.0%
3	サラリーマンOBが気軽に出入りできる交流の場をつくる	12.9%	8.8%	7.9%	16.4%	17.0%
4	趣味・学習や社会活動のための機会や情報を提供する	34.5%	28.7%	28.5%	41.3%	36.3%
5	中高年者の能力再開発の研修機会や施設を設ける	20.9%	27.0%	22.0%	35.2%	28.4%
6	退職後の生活をよりよくするための研究や提案に力を入れる	25.4%	11.7%	16.5%	21.4%	28.7%
7	その他	0.5%	0.3%	1.0%	1.2%	0.9%
8	特に何も必要ない	0.5%	2.3%	3.3%	4.1%	7.9%

定年退職に向けて個人として必要なことは、年齢が上がるにつれ「生涯楽しめる趣味などを持つ」「夫婦・家族の関係を大切にする」「友人や仲間との交流を深める」「会社以外の活動の場を作っていく」などが増加していく。やはり定年退職に向けて仕事に代わる活躍の場を事前に捜しておくことが必要ということである。

定年退職に向けて企業として必要なことは、年齢とともに「希望者には定年年齢を延長させる」「定年後の再雇用など、再就職の場を用意する」が大きく増加しており、「中高年者の能力開発や研修制度を充実させる」も増えており、定年退職後も働ける場と自分の能力を活かせる場が求められ、さらに自分の能力開発もしたいと考えられている。また、「退職準備教育や退職相談を充実させる」も年齢とともに増加し、定年退職に向けた事前の準備が必要であることが分かる。企業として退職後の生活不安を少しでも和らげるような社員教育が必要となる。

定年退職に向けて社会に求めるものは、「希望する年齢までの雇用環境」「定年退職者の能力を活かす場を増やす」が年齢とともに増加する。やはり定年退職後も働ける場と能力を活かせる場が求められているということである。このことから定年退職後も何らかの仕事の続けたいという意欲が伺える。

3 調査結果からの考察

3.1 調査結果から見えること

経済環境が低迷している中、5年前と比べて生活が苦しくなったと感じているサラリーマンは第5回調査の全対象者では43.8%であったが³⁰、団塊世代については若い頃に高度経済成長を肌で感じ、高度経済成長の恩恵を受けた世代であるためか「経済的ゆとり」は増えたと考えられていた。また、丁度定年間際に「高年齢者等の雇用の安定に関する法」の改正施行(2004年)がなされ、60歳定年後も継続雇用制度により仕事の間を得られた。経済環境が厳しい中、サラリーマンの年収は減少し、終身雇用や年功序列型賃金が崩れ、能力主義による賃金体系の採用により管理職になれないサラリーマン層が増え、「賃金」と「職場での地位の高さ」への不満が増加している中、このような人事制度改革を管理職になった後に受けた団塊世代では賃

³⁰ 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構(2012)『第5回 サラリーマンの生活と生きがいに関する調査～サラリーマンシニアを中心として～』公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構。

金や職場での地位に対する不満度も違っている。公的年金の支給開始年齢が 65 歳に徐々に引き上げられていく中、団塊の世代は特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分が 60 歳から支給され、定額部分については生年月日によって男性は 63 歳～65 歳支給開始、女性は 61 歳～62 歳支給開始となっている³¹。これからのサラリーマンが公的年金の支給開始年齢が完全に 65 歳となることと比較しても恵まれた世代と言えよう。

一方、高度経済成長期に「仕事・会社」に多くの時間を費やし、「仕事・会社」に生きがいを感じ、そこから充足感を得ていた団塊の世代は、定年退職後に仕事の時間が減り、自由時間が増える中、「趣味」「家庭」に時間を費やすようになる。しかし、今まで「仕事・会社」から得ていた充足感に代わるだけのものを「家族の理解」「友人・仲間」「仕事のほりあい」「社会的地位」から得られず、生活全般に対する充足感が減少している。従来の「仕事・会社」中心の生活から「家庭」の比重が増えるにつれ、「家庭」への期待が高まるものの、仕事に代わる十分な充足感が得られる場が得られていないということであろう。そのため、生きがいの意味として「生きる喜びや満足感」が減少する中、生きがいの保有率も減少してきている。生きがいの対象が「仕事・会社」から「趣味」「家庭」「自分」に変わり、自分の人生観や価値観を作り自分を向上させる場も「仕事・会社」から「家庭」に変わってきているが、「仕事・会社」に代わりうる生きがいの場を十分に得られていない。また、生きがいの場を「どこにもない」とする割合も増えてきている。

団塊の世代から見えることは、サラリーマンにとって「仕事・会社」以外の場で生きがいを持てる場が必要であるということである。経済環境や雇用環境が変化していく中、生活満足度や生きがいについて「仕事」で得られることが減っており、その代わりとなりうるものが需要である。「仕事」以外の生きがいの場をどこに求めたらよいのであろうか。

3.2 生きがいにおける「社会活動への参加」の重要性

第 1 回調査結果で「社会活動に参加している人は生活に充足感を感じ、生きがいを持つ人が多い」と指摘され、年金シニアプラン総合研究機構「シニアの社会参加と行きがいに関する事業(2011)」研究でも、「社会参加が定年退職後の生活満足度と生きがいを高める」とした³²。しかし、「社会参加」の現状については、第 5 回調査結果からも定期的に参加している人は 1 割にも満たない状況であり、半数以上が社会活動に参加していない状況であった。

「仕事」に代わる生きがいをどのように見出すのか。そのひとつの答えは「地域」「社会」であると考えられる。「地域」「社会」から充足感を得て、生きがいを得られる場とするためにはどうしたらよいのか。「地域」「社会」への社会活動への参加をいかに高めていけばよいので

³¹ 公的年金の 65 歳支給開始に伴い経過措置として厚生年金保険制度から男性 1961.4.1 以前生まれ、女性 1966.4.1 以前生まれの人に対して「特別支給の老齢厚生年金」が支給される。現在、生年月日に応じて定額部分と報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられている。団塊世代について報酬比例部分は 60 歳から支給されるが、定額部分については男性 1945.4.2～1947.4.1 生まれは 63 歳、1947.4.2～1949.4.1 生まれは 64 歳、1949.4.2～1953.4.1 生まれは 65 歳、女性 1946.4.2～1948.4.1 生まれは 61 歳、1948.4.2～1950.4.1 生まれは 62 歳支給開始となっている。

³² 西村純一(2011)『シニアの社会参加と生きがいに関する事業』財団法人年金シニアプラン総合研究機構、pp.25-44.

あろうか。「社会活動への参加」については年齢に関係なく低い状況ではあるが、「社会活動への参加」を拒否しているものではなく、きっかけさえあれば参加してもよいと考えられていた。社会活動の参加へのきっかけ作りとその仕組み作りが必要である。現状では何か自分にできるものはないか考えてはいるものの、「自分に合った活動の場が見つからない」「何かから始めるかきっかけがつかめない」と考えられており、そのうちに高齢になると「健康や体力に自信がない」状況となり、そのまま社会活動への参加を断念していく結果となっている。

内閣府の「平成 22 年度 第 7 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果(2010)」³³によると、社会活動への参加状況は、日本はドイツ、米国などと比べて低いものの参加しない理由として「時間的・精神的ゆとりがない」が 32.2%と多く、「関心がない」とする割合は米国、ドイツよりも低く 15.9%である。今回の調査結果でも「社会活動への参加」を拒否しているものではなく、「きっかけさえあれば参加してもよい」と考えられていた。若い頃は地域のイベントや子どものサークルなどを通して社会参加する機会があり、ここでの関係をその後も続けていけるかどうかの一つの鍵となろう。そのまま、社会活動に関与していければ、定年後には「仕事」に代わる生きがいの場が得られるが、若い頃の社会参加を途中でやめたり、若い頃の社会参加がないまま定年退職すると、なかなか社会活動への参加ができない状況となってしまう。定年退職後は新しい活動の場を切り開いていく必要があると思われるが、退職後の新たな活動の場を退職前から考えている人は少ないと思われ、若い頃から色々な社会活動に興味を持って参加し、その中から将来続けられそうな自分に合った社会活動を探していくことが定年退職後の社会参加に繋がる。高齢期のライフスタイルは若年期からの生活習慣の積み重ねの上に成り立ち(Elder, 1974)、若い時期からの社会との関わり方に左右される(前田, 2011)³⁴。また、高齢期では移動可能な距離が小さくなり(前田, 2006)³⁵、近隣地域の重要性が増すため、社会活動への参加による近隣地域との関係維持が大切となる。社会参加の機会が増えれば高齢期の生きがいは維持され(和田, 1988)、若い頃から社会参加への「きっかけ」作りを行い、地域社会との社会的ネットワークを構築していくことが定年退職後の生きがいにも繋がる。

生きがいとは生活に対する「心の張り」「充実感」「幸福感」「満足感」であると言われている(直井道子, 2004)³⁶。今までサラリーマンの生活の大部分を占めていた「仕事」の割合が小さくなり、仕事に代わる新しい生きがいを見出す必要がある。生きがいは、それが自分にとっての「心の張り」になり、そこから「充実感」「満足感」が得られ、「心のやすらぎを得られる場」となる。それこそがその人にとっての生きがいとなる。生きがいを見つけることこそ生きがいを持った生活の第一歩となる。

³³ 内閣府(2010)『平成 22 年度 第 7 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果』
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/zentai/index.html>, 2013.2.20).

³⁴ 前田信彦(2011)『シニアの社会参加と生きがいに関する事業』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, pp.45-60.

³⁵ 前田信彦(2006)『アクティブ・エイジングの社会学』ミネルバヴァ書房, p.186.

³⁶ 直井道子(2004)「高齢者の生きがいと家族」『生きがい研究』財団法人長寿社会開発センター, 第 10 号: p.21.

3.3 生きがいのある社会の構築に向けて

定年退職後のサラリーマンが生きがいを持って生活するためには、現役時代に培った能力を活かせる場が必要となる。せっかくの能力を無駄にするのは惜しいことであり、活かせる場がないのは、社会全体にとっても損失である。日本の高齢化は今後も進展し、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、高齢化率は2035年に33.7%³⁷に達し、3人に1人が65歳以上の時代となる。定年退職者の能力を活かす場を作ることが、今後の日本の高齢社会への対応策にも繋がる。少子高齢化による人口構造の変化と超高齢社会に対応していくため、これら能力を持った定年退職者が地域社会の基盤となり、高齢化する地域社会を支える役割を担っていく必要がある。定年退職後は企業労働のみならず、社会活動などのアンペイド・ワーク³⁸を行うことが社会にとっても有用であるとされている（前田，2006）。WHOでも高齢期の生活の質(quality of life)を高めるため、社会的、経済的、文化的、精神的な活動や社会活動への参加を継続し、「健康(Health)」「参加(Participation)」「安全(Security)」のための機会を最大化する「アクティブ・エイジング(Active Ageing)」を推奨している³⁹。個人の生活様式が多様化する中、自分の生活様式に合った定年退職後の働き方や社会参加の仕方を模索し、定年退職後も自分の能力を活かしていく場を見つけることが生きがいの保有にも繋がる。そのためには、定年退職者が能力を活かせる場の整備と、社会参加のしやすい環境の整備が必要である。

3.4 企業と社会に求められること

定年退職後を豊かに過ごすためには、「健康の維持増進」「経済基盤」「生涯楽しめる趣味」が必要とされており、実際に定年退職を経験した団塊の世代からも「退職準備教育」の必要性が挙げられていた。第2回調査結果でも、「将来の生活設計がしっかりできている人ほど将来の生活に不安が少なく、定年退職後も生きがいを持って生活しており、将来の生活設計をしっかり持つことが大切である」と指摘している。将来の定年退職後の生活不安を少しでも解消するため、定年退職に向けた従業員教育が必要となる。若い頃から定年退職に向けた準備を始め、定年退職後の生活設計を早い段階から行うことが将来の豊かな老後生活に繋がる。企業と社会は「ライフプランセミナー」の重要性を再認識し、若い年齢からの生活設計と定年退職に向けた準備を支援していくことが必要である。そして、自分で定年退職後の生活設計を作成する必要性を認識させ、自らのライフプランを考えることが求められている。

また、定年退職後の豊かな生活のためには経済基盤の充実が必要となる。定年退職後の経済基盤としては基本的に公的年金に頼ることになる。サラリーマンであれば老齢基礎年金と老齢厚生年金が支給される。さらに一部の企業では公的年金を補完する企業年金を実施しており、企業年金を受給できる。しかし、昨今の経済環境の悪化により企業年金を廃止する企

³⁷ 内閣府(2011)『平成23年版 高齢社会白書』

(http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/zenbun/23pdf_index.html, 2013.2.20).

³⁸ アンペイド・ワークとは、経済的な利益を生み出す賃金労働と対比し、金銭的な対価を伴わない無償労働のことで、家事・育児・介護・看護などの家庭内労働や、ボランティア活動などの社会活動を指す。

³⁹ 前田信彦(2006)『アクティブ・エイジングの社会学』ミネルバヴァ書房， p.9.

業が増えている。また、現在、中小企業が多く加入している厚生年金基金ではAIJ問題を契機として厚生年金基金の財政悪化への対応から厚生年金基金制度の廃止が検討され、2013年6月19日の参議院本会議で厚生年金基金の廃止を促進する「改正厚生年金保険法」が可決、成立した。この法案により現在555ある厚生年金基金のいくつかが解散を選択することになり、企業年金がさらに減少することになる。厚生年金基金の受皿をどうするのかについては緊急の課題である。企業年金がない人々が現在加入できる既存の年金制度の周知とともに、これらの人々が自ら進んで加入するような税の優遇などによる新たな私的年金の枠組みの構築が必要と考える。諸外国では既に公的年金の機能を補完する私的年金制度が推進されており、米国のIRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定)、イギリスのNEST (National Employment Saving Trust : 国家雇用貯蓄信託)⁴⁰、ドイツのリースター年金 (Riester Rente)⁴¹などを参考に新たな税制優遇 (所得控除または直接補助) による個人貯蓄の枠組みを構築し、個人の自助努力による公的年金の補完を進めることが国民の豊かな老後生活にも繋がると考える。

3.5 おわりに

団塊の世代における仕事や生活に対する満足度、生きがいの推移などをみてきたが、今後のサラリーマンが生きがいを持てる社会へのヒントが隠されているように思われる。サラリーマンにとって就業中は「仕事」から充足感を得て、「仕事」に行きがいを見出すことができる。しかし、定年退職後は「仕事」に代わる生きがいの場が必要である。生きがいは、個人の生活や心理的要素が複雑に影響するものであり、それ自体非常に多様性を持つものである。また、年齢とともに生活が変化し、それに伴い生きがいの意味や価値観も変化していく。経済環境や雇用環境が変化し多様化していく中、生きがいの意味や価値観も変化してきており、多様化する社会に対応できるような生きがい感の構築が必要となる。生きがいの重心が「仕事」から他のものに変化していく中、「仕事」に代わる生きがいをどこで得られるかが重要となる。

特に定年退職後のサラリーマンが生きがいを持って生活するためには、①「仕事」に代わる生きがいを見つけるための「きっかけ」作り、②定年退職者の能力を活かせる場の提供、③定年退職後に向けた生活設計 (ライフプラン)、④定年退職後の「経済基盤」(公的年金を

⁴⁰ NEST (国家雇用貯蓄信託)とは、職域年金未加入者を強制的に加入させることにより、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的としたもの。財源は被用者本人と事業主がそれぞれ税引き後所得 (年間5000~3万3500ポンド)の4%、3%を保険料として負担し、政府が減税措置の形で1%を拠出することで賄われる。杉田浩治「自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度」(http://www.jsri.or.jp/web/topics/pdf/1001_01.pdf, 2013.2.20).

⁴¹ リースター年金 (Riester Rente)とは、ドイツの2001年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で、2002年1月に任意加入の個人積立勘定 (拠出建て)による補足的老後保障制度として導入されたもの。加入者の掛金に対して政府が補助金支給または所得控除 (保険料の所得控除)を行う。低所得者ほど政府の補助が手厚くなり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が自動的に行われる仕組み。拠出上限 (2010年までに4%へ段階的に引き上げ)が設定されている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている。小笠原章・中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」ニッセイ基礎研 REPORT 2006.12より抜粋。
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>, 2013.2.20).

補完する私的年金の推進)が必要である。

今後、わが国では総人口が減少し労働力人口も減少していく中、団塊の世代が本格的に高齢者の仲間入りをして 65 歳以上人口が増えていく。高齢化の進展とともに超高齢化社会における介護問題や災害時要援護者対策⁴²などへの対策が必要となっている。これらの課題への対応策として定年退職した新たな労働力を社会に還元する仕組み作りと制度作りが必要であり、団塊の世代を始めとする新たな労働力を「地域」「社会」のために活用していくことが、今後の日本の超高齢化社会への対応策にも繋がっていくものと思われる。

国は高齢化社会に備えて、1989年に「ゴールドプラン(高齢者保健福祉推進10ヵ年戦略)」を策定し、特別養護老人ホーム・デイサービス・ショートステイなどの施設の緊急整備、ホームヘルパーの養成などによる在宅福祉の推進などが掲げられた。しかし、高齢化が急速に進んだため、1994年には「新ゴールドプラン(高齢者保健福祉5ヵ年計画)」が策定され、2000年4月の介護保険制度の導入に向けた在宅介護の充実を目指し、ヘルパー17万人確保、訪問看護ステーション5,000箇所設置などを目標とした。その後、2000年には介護保険制度を推進し高齢者の保健福祉施策の充実を図るため「ゴールドプラン21(高齢者保健福祉5ヵ年計画)」⁴³が策定された。これは「活力ある高齢者像の構築」、「高齢者の尊厳の確保と自立支援」、「支え合う地域社会の形成」、「利用者から信頼される介護サービスの確立」の四つの目標が掲げられた。介護サービスの基盤整備と生活支援対策などが位置付けられ、グループホームの整備などが進められている。1995年に制定された「高齢社会対策基本法」⁴⁴第9条3項では、「国は、高齢期のより豊かな生活の実現に資するため、国民の自主的な努力による資産の形成等を支援するよう必要な施策を講ずるものとする。」とされている。さらに、同法第11条2項においては、「国は、活力ある地域社会の形成を図るため、高齢者の社会的活動への参加を促進し、及びボランティア活動の基盤を整備するよう必要な施策を講ずるものとする。」と規定されている。

活力ある地域社会の形成のため、定年退職者の社会参加を促すような施策の推進が必要であり、団塊の世代を始めとする力を今後の超高齢化社会への活力「アクティブ・エイジング(Active Ageing)」としていくことが求められている。

⁴² 政府は高齢者等の災害時要援護者の避難支援などについて検討を進め、「災害時要援護者の避難支援ガイドライン」を平成17年3月に取りまとめた。防災基本計画に要援護者対策の必要性を明記するとともに、避難所における支援等を中心にガイドラインの改訂を行い、各市町村を中心とした取組の促進に努めている。

(<http://www.bousai.go.jp/taisaku/hisaisyagousei/youengosya/index.html>,2013.7.2)

⁴³ 厚生労働省(1999)「報道発表資料」1999.12.21

(http://www1.mhlw.go.jp/houdou/1112/h1221-2_17.html,2013.7.2).

⁴⁴ 高齢社会対策基本法は、「国民一人一人が生涯にわたって安心して生きがいを持って過ごすことができる社会を目指して、あるべき高齢社会の姿を明らかにするとともに、高齢社会対策の基本的方向性を示すことによって、高齢社会対策を総合的に推進する」ことを目的に1995年11月制定。

(http://www8.cao.go.jp/kourei/measure/a_3.html, 2013.2.20).

参考文献

- 安達正嗣 (2004) 「高齢者の生きがいとしての家族・親族・地域関係の再構築」『生きがい研究』財団法人長寿社会開発センター, 第10号: pp.52-64.
- 大沢真知子 (2010) 『日本型ワーキングプアの本質－多様性を包み込む社会へー』岩波書店.
- 厚生労働省 (1999) 「報道発表資料」1999.12.21
(http://www1.mhlw.go.jp/houdou/1112/h1221-2_17.html,2013.7.2).
- ——— (2004) 『平成16年高年齢者就業実態調査結果の概況』
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04/index.html> ', 2011.12.7).
- ——— (2007) 『(2005～2006)海外情勢報告』
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/>,2013.7.2).
- ——— (2007) 『平成19年度 公的年金財政状況報告』
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/11/s1127-19.html> ', 2011.12.7).
- ——— (2009) 『平成21年簡易生命表の概況について』
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>,2011.3.23).
- ——— (2010) 『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22.html>, 2011.12.7).
- ——— (2010) 『平成22年簡易生命表の概況について』
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>,2012.3.23).
- ——— (2010) 『平成22年都道府県別生命表の概況』
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/tdfk10/dl/07.pdf>,2013.7.2).
- ——— (2010) 『平成22年版 厚生労働白書』
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-2/kousei-data/siryou/sh10010100.html>,2013.3.23).
- ——— (2012) 「人口動態調査」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/81-1.html>, 2013.7.2).
- ——— (2012) 「平成24年 高年齢者の雇用状況の集計結果」2012.10.28
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9q0.pdf>, 2013.7.2).
- ——— (2012) 『平成24年版 厚生労働白書』
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12-2/dl/01.pdf>,2013.7.2).
- ——— (2013) 『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）の一部改正』
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html,2013.7.2).

- 国立社会保障・人口問題研究所（2012）『平成 24 年 1 月推計』
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>,2012.3.23).
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構（2011）「企業年金に関する意識調査」『年金と経済』財団法人年金シニアプラン総合研究機構，30(1): pp.49-77.
- ————（2012）『第 5 回 サラリーマンの生活と生きがいに関する調査——サラリーマンシニアを中心として』公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構.
- 財団法人シニアプラン開発機構（現・財団法人年金シニアプラン総合研究機構）（1992）『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査——サラリーマンシニアを中心として』財団法人シニアプラン開発機構.
- ————（2011）『シニアの社会参加と生きがいに関する事業』財団法人年金シニアプラン総合研究機構.
- 財団法人年金シニアプラン総合研究機構（1997）『第 2 回 サラリーマンの生活と生きがいに関する調査——サラリーマンシニアを中心として』財団法人シニアプラン開発機構.
- ————（2002）『第 3 回 サラリーマンの生活と生きがいに関する調査——サラリーマンシニアを中心として』財団法人シニアプラン開発機構.
- ————（2007）『第 4 回 サラリーマンの生活と生きがいに関する調査——サラリーマンシニアを中心として』財団法人年金シニアプラン総合研究機構.
- 菅谷和宏（2012）「第 5 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査結果～20 年間のサラリーマンの生きがいに関する考え方の変化を追って～」『生きがい研究』一般財団法人長寿社会開発センター，第 18 号：pp.65-97.
- 社会保障審議会年金数理部会（2007）『公的年金財政状況報告（平成 19 年度）』(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/11/s1127-19.html>, 2013.2.20).
- 清家篤・山田篤弘（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社.
- 清家篤監訳・山田篤弘・金明中訳（2005）『高齢社会日本の雇用政策』OECD 編著，明石書店.

- 世界保健機構(WHO)（2013）『World Health Statistics 2013』（世界保健統計 2013）(http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2013_Full.pdf,2013.7.2).
- 総務省統計局（2007）『平成 19 年就業構造基本調査』(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>,2012.3.23).
- ————（2009）『平成 21 年全国消費実態調査』IV 高齢者世帯・特定世帯の家計(<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2009/hutari/gai-menu.htm>,2012.3.23)
- ————（2010）「統計 Today, No.32」(<http://www.stat.go.jp/info/today/032.htm>, 2013.7.2).
- ————（2011）『労働力調査（詳細集計）平成 23 年 10～12 月期平均結果の概要』(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.htm>,2012.3.23).

- ——— (2013) 『日本の統計 2013』 第 2 章「人口・世帯」
(<http://www.stat.go.jp/data/nihon/index.htm>, 2013.5.28).
- 富樫ひとみ (2007) 「高齢者の社会関係に関する文献的考察－社会関係の構造的特質の検討－」『立命館産業社会論集』 42(4): pp.165-183.
- ——— (2013) 『高齢期につなぐ社会関係』 ナカニシヤ出版.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(1999) 「第 9 次雇用対策基本計画について」
1999.8.13
(http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990813_01_sy/990813_01_sy.html, 2013.7.2).
- 栃木一三郎 (2006) 『積極的な最低保障の確立－国際比較と展望－』 連合総合生活開発研究所, 第一法規.
- 内閣府 (2007) 『平成 19 年版 国民生活白書』
(http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h19/01_honpen/html/07sh020105.html,
2012.2.8).
- ——— (2010) 『平成 22 年度 第 7 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果』
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/zentai/index.html>’, 2011.12.7).
- ——— (2011) 『平成 23 年版高齢社会白書』
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>,2012.3.23).
- ——— (2012) 『平成 24 年版高齢社会白書』
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/index.html>,2013.5.28).
- 直井道子 (2004) 「高齢者の生きがいと家族」『生きがい研究』財団法人長寿社会開発センター, 第 10 号: pp.20-40.
- 西村純一 (2011) 『シニアの社会参加と生きがいに関する事業』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, pp.25-44.
- 藤田 晴 (1992) 「年金税制の再検討」『リーディングス 日本の社会保障』(社会保障研究所編) 有斐閣,277-307 頁.
- 前田信彦 (2004) 『高齢期における多様な働き方とアンペイド・ワークへの評価』国立女性教育会館研究紀要 第 7 号: pp.21-31.
- ——— (2006) 『アクティブ・エイジングの社会学』ミネルバヴァ書房.
- ——— (2011) 『シニアの社会参加と生きがいに関する事業』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, pp.45-60.
- リクルート住まい研究所 (2006) 「団塊世代に関する今後の住まいに関する調査」2006.12
(<http://www.jresearch.net/house/jresearch/dankai/index.html>, 2013.7.2).